

韓國綿紡業의 團體交涉*

安 鍾 泰**

〈 目 次 〉

- | | |
|-----------------|---------------------|
| I. 問題의 提起 | 1. 賃金交涉의 展開過程과 그 性格 |
| II. 韓國 團體交涉의 實態 | 2. 團體交涉下에서의 勞使紛爭 |
| III. 綿紡業의 團體交涉 | |
| | IV. 맺 음 말 |

I. 問題의 提起

일반적으로 工業化過程은 綿紡績業의 발전에서 비롯되었다. 歷史적으로 볼 때 英國· 뉴질랜드· 日本 등이 그 대표적 例라 하겠고, 우리도 그 예외는 아니었다.¹⁾ 특히 1960년대 韓國의 근대적 公업 化과정에서 纖維產業은 生産· 輸出 및 雇傭 등에 있어서 그 主導的 役割을 담당하였다.

그러나 1970년대 중화학공업으로의 産業構造 改編과 相對的 賃金上昇 등 競爭力低下 (總輸出額 中 纖維輸出은 1972년 39.1% → 1985년 23.1%, 또한 섬유수출내 綿紡業의 비중은 1964년 39.1% → 1975년 7.5% → 1985년 16.2%)로 점차 정체가 내지 斜陽化段階에 접어들고 있다. 綿紡業이 제조업내 차지하는 雇傭比重은 1975년 이후 다소 기복은 보이지만 減少趨勢에 있다. (1975년 1.9% → 78년 1.6% → 80년 1.9% → 83년 1.7% → 85년 1.5%)

綿紡績業 草創期의 갖가지 社會問題의 淵源은 「女工哀史」로 불리워지고 있다.

* 本 論文은 韓國勞動經濟學會의 연구발표회 (1988.9.10)에서 발표하고 참석자들의 論評에 따라 修正 補完한 것임.

** 江原大學校 經營大學 經營學科 副教授

1) 日帝 식민지하 朝鮮工業의 自生的 發展은 억제되었고, 1910년대 후반에서야 일본의 특수적 경제적 이익추구 (식민지 軍需産業으로서의 필요성 및 전쟁으로부터 自國施設을 확보하기 위한 設備移轉 등)에 따라 면방업이 건설·성장되었다. 1919년 8월 민족자본에 의해 최초로 설립된 京城紡織(株)을 비롯하여 1930년대 이후 면방직 공장이 급격히 증가하였다.

면방적업의 女性勞動은 短期出家型으로 家計補助를 위한 貧農出身의 年少勞動者를 모집하고, 拘禁的 寄宿舍制度, 低賃金 및 과다한 勞動時間 등의 原生的 勞動關係가 社會的 批判과 論難의 主要 對象이 되어 있었다. 우리나라 역시 勞動力 過剩狀態의 勞動市場 構造下에서 絶對的·從屬的 勞使關係가 만연되어 勞動條件의 개선을 위한 노력은 그다지 없었다고 볼 수 있다. 그러나 면방적업의 成長過程에서 흔히 볼 수 있었던 長時間 勞動의 弊端은 1961년 5.16혁명을 계기로 生産職從業員의 3交代制가 확립됨으로써 적지않게 시정되었다.²⁾ 勞動時間을 비롯한 여러 勞動條件의 管理가 비로소 勞動力 定着을 위하여 또한 中業원의 能率增進을 위한 人事·勞務管理의 合理化를 위한 思考도 가지게 되었다.

그리고 既婚男子勞動者가 대부분인 鑛業 또는 機械工業 등과는 달리 未婚女子勞動者가 絶對數를 차지하는 면방업의 中業원들은 企業方針에 順應하는 자세를 가지고 있다. 그러나 産業構造의 高度化 등에 따라 女性의 就業機會가 크게 확대되고, 면방업계 中業원의 教育 및 意識水準이 향상되면서 그들의 作業觀이나 職業倫理觀의 變化를 가져오고 있다.

한편 1961년 從前의 企業單位의 閉鎖的이던 勞動組合 組織을 全國 産業別聯合體 (纖維勞聯)³⁾로 改編하였고, 勞動者意識과 勞使關係에 있어서는 一大轉換을 가져왔다. 더우기 1960년대 公業화의 先導的 役割을 담당한 섬유산업 특히 면방업은 1965년 최초로 「1業種·1協約」체결을 위한 (大企業에 制限되었음) 聯合交渉 또는 集團交渉⁴⁾을 벌였다. 이것은 한국 勞動爭議에 있어서 하나의 歷史的 記錄이 될 수 있는 1969년의 綿紡業界 大爭議를 벌인 契機도 되었다.

本稿는 綿紡業을 對象으로 團體交渉의 實態를 分析함에 그 目的이 있다. 韓國 노사

2) 김수곤·하태현 편, 『노사관계 사례연구』, 한국개발연구원, 1982, pp. 50~51.

3) 섬유노련은 업종별로 면방, 생사, 모·化纖, 직물·의류의 4部門으로 구분할 수 있다.

1966년 면방업이 전체의 63.4%를 차지하였으며, 생산구조의 개편과 화학섬유의 발달로 점차 그 구성비가 감소되어 1986년 29.8%를 나타내고 있다. 섬유노련 조합원수 추이를 보면 1980년을 전후로 최고수준에 있다가 1980 노동조합법 개정에 따라 점차 감소하고 있을 뿐만 아니라, 더우기 이는 노동력 부족에 따른 성력화로 인원축소에 의한 것으로도 볼 수 있다.

4) 산업별 또는 직종별의 전국적 지역적 노동조합의 통제하에 산하 기업별노조 내지 기업단위의 지부가 공동해서 각각에 대응하는 기업집단과 集團的·聯合的으로 행하는 교섭을 의미한다. 단체교섭 (collective bargaining) 방식의 유형에는 통일교섭·대각선교섭·공동교섭·집단(연합)교섭·기업별교섭 등이 있고, 용어의 혼동을 피하기 위하여 本稿에서는 면방업의 경우 聯合交渉으로 명기한다.

관계 특히 團體交渉의 實態下에서 1965년 이후 聯合交渉으로 계속되고 있는 綿紡業 賃金交渉의 展開過程을 분석하고, 1969년의 면방업계 勞動爭議에 대한 評價에도 그 意味를 두고자 한다.

II. 韓國 團體交渉의 實態

團體交渉은 勞使對等の 입장에서 행하는 勞動條件의 集團의 去來關係 내지 집단적 妥協의 節次(procedures)이다.

그리고 단체교섭은 勞動者가 노동조건에 관해서 要求를 나타내고 作業遂行上 갖는 特정의 不滿, 欲求挫折(frustration) 등을 解消하기 위한 안전핀으로서 機能을 담당한다. 勞動力的 賣買關係로서의 非人間的 勞使의 關係로부터 人間性을 回復하기 위한 수단이다. 뿐만 아니라 資本主義 顛覆을 위한 勞組指導者의 活力과 관심을 吸收할 수 있기 때문에⁵⁾ 團體交渉制는 J.K.Galbraith가 말하는 勢力均衡(countervailing power)機能 내지 産業民主主義의 軸이 될 수 있다. 따라서 團體交渉은 첫째 集團의 勞使關係의 核心過程으로 이것에 의한 統一的인 勞動條件의 決定이 가능하고, 둘째 經營活動 方針에 대한 牽制(check)와 經營활동에의 자극을 통해 經營效率 增大가 가능하고, 셋째 勞使의 相互妥協의 자리(場)로서 의사소통 내지 勞使自治 및 産業平和 維持의 기능을 가진다.⁶⁾

요컨대 勞動組合의 존재를 無視하고는 기업경영을 생각할 수 없게 되어가며, 점차 經營者의 意思決定은 勞組와의 團體交渉에 의해서 制約 받으면서 그 분야가 확대되고 있는 실정이다. 이것은 세계적인 普遍的 趨勢로 볼 수 있고, 경영의 同伴者·協力者 내지 理解者로 勞組의 노력을 要請하고 있는 것이다.⁷⁾

그러나 韓國의 團體交渉은 勞使의 利害와 상호관계를 共同規制하는 과정이 되지 못하여 왔다. 더욱이 1970년대 國家保衛法으로 단체교섭권에 制約을 가하면서 교섭은 사실상 中斷되었다. 勞使의 利害關係는 勤勞基準法을 충족시키는 수준에서 企業側의 一方的인 就業規則에 의하여 규정되었다. 다만 단체교섭의 기능을 勞使協議制로 代替시키

5) 단체교섭제는 사유재산제와 함께 자본주의를 유지시키는 2대기능의 하나로 볼 수 있다. [F.H. Harbison, " Collective Bargaining and American Capitalism," Industrial Conflict (A. Kornhauser, et al. ed.), McGraw-Hill, 1960, pp. 276~278.]

6) 藤田志孝·石田英夫, 『企業と勞使關係』, 筑摩書房, 1970, pp. 85~89.

7) 上掲書, p. 91.

러는 政府·企業의 意圖에 따라 勞使協議會를 통하여 간헐적으로 반영될 수 있었다. 즉 勞使의 自律的 단체교섭이라는 産業自治의 方式을 외면한 것이었다.

이로 인해 노동자들의 經濟的 對抗力(罷業·파켓팅·보이콧 등)을 가질 수 없었다. 예를 들면 賃金交渉에 있어서 勞組는 精確한 要求條件을 제시하지 못하고 있다. 단지 國民經濟的 次元에서 勞動生産性·物價水準 등을 근거로 交渉要求가 提示되므로 요구조건에 근거가 합리성이 없거나 그 貫徹率도 약하게 된다. <표1>과 같이 勞組가 제시한 要求率과 실제로 妥結된 引上率과는 絶대수준에서 큰 隔差를 보이고, 대체로 使用

<표 1>

임금교섭의 상황추이

(단위: %)

연 도	노조인상요구율(A)	타 결 율 (B)	B/A × 100	사용자제시율
1975	57.5	24.5	42.6	18.0
1980	49.0	23.7	48.4	16.1
1985	12.7	6.4	50.4	4.9

자료: 한국노총 『사업보고』

者の 提示率에 近接하여 타결이 이루어진 것이다. 이것은 노동조합이 기업의 재무구조 분석과 賃金支拂能力 또는 生産成果 등의 올바른 파악조차 하지 않은 채, 단지 韓國 勞總에서 매년 제시하는 理論生計費와 物價上昇率을 포함한 금액으로 임금인상을 요구하는데 그 原因이 있다. 예를 들면 노동조합이 임금인상 요구를 할 때 예외없이 주

<표 2>

단체교섭사항의 분석

	1977	1979	1984
조사대상 협약 수	170	184	228
임금·근로조건을 명시	—	} 64 %	45.2 %
협약의 갱신·운영	—		28.1 %
생산성 향상 및 고충처리	—		7.4 %
기 타	—		27.2 %
노사 협의에 의함	63.5 %	35.9 %	—
무조항 또는 내용 미상	36.5 %	—	44.7 %

자료: 한국노총, 『사업보고』, 1977년, 1979년
한국노총, 『단체협약 분석』, 1984년

均賃金의 인상을만을 제시해 온 것이다. 또한 기업경영 내용이 企業單位로 교섭을 전개하면서 公開되지 않았기 때문이기도 하다. 그러므로 個別企業水準에서는 기업의 생산성이나 지불능력을 組合員의 個別的 特殊性에 따라 配分시키는 방식으로 이루어질 수가 없었다.

勞使間 결정된 團體協約內 交渉事項을 <표 2>에서 보면 다양한 요구를 收斂시키는 機構가 되지 못하고 있다. 특히 勞使協議制의 協議對象事項과 혼동하거나, 交渉事項을 정하지 않은 協約이 거의 半에 해당하는 未進展을 보인다.

Ⅲ. 綿紡業의 團體交渉

1. 賃金交渉의 展開過程과 그 性格

韓國 노사관계 특히 團體交渉의 전반적인 實態속에서 綿紡業의 賃金交渉은 어떠한 展開過程을 보여왔고, 그에 따른 性格을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1961년 産業別 組織으로 勞動組合이 改編됨에 따라 全國纖維勞動組合 綿紡分科委員會(綿紡部會)는 1965년부터 綿紡大企業의 단체 교섭을 聯合交渉方式으로 가져갔다. 그 이후 1967년 8월 使用者團體인(16개 면방사업체) 大韓紡織協會와 全國纖維勞動組合 綿紡部會間에 「綿紡工業 中央勞使協定書」를 체결하고, 이에 따라 매년 3월 1일 賃金引上 調整을 試圖하였다. 그러나 使用者側은 1975년 11월 紡協 理事會 決意에 의하여 一方的으로 中央勞使協定을 破棄하여 各社別 自體的으로 賃金調整을 주장하였다. 이것은 1971년 國家保衛法에 따른 團體交渉·團體行動의 制約에서 비롯되었던 것으로도 볼 수 있다.⁸⁾ 그럼에도 불구하고 勞組側의 계속된 주장으로 1980년대까지 그 慣行은 계속 維持되어 오고 있다. 다만 1980년 保衛法의 철폐로 勞組側은 團體交渉過程으로 임금교섭을 주장하지만, 使用者側은 勞使協議會 혹은 노사간담회의 명칭으로 임금교섭에 임하는 자세를 가진다.

8) 使用者側의 聯合賃金交渉의 기원은 다음의 文書에서 간접적으로 나타나고 있다. 紡協은 1973년 11월 26日 「중앙노사단체협약의 법적효력여부」와 「협정서내 임금관계의 노동조합법 제 6조에 위배여부」를 勞動廳에 질의(방협업 제 1526호)하였다. 노동청은 1973년 12월 10日(노사 1452.5-13159) 「會員社內 協約有效」와 「勞組法 위배가 아님」을 회신하였다. 한편 中央勞使協約을 파기함에 있어서 1975년 11월 21日 勞動廳(방협 제 988호)과 전국섬유노조(방협 제 989호)에 임금교섭방식의 변경을 통보하였다. 그러나 勞組側은 1975년 11월 22日 부당성을 제기(전섬노 제 173호)하였고, 紡協은 1975년 12월 2日(방협 제 1027호) 단체교섭이 아닌 노사협의회 운영을 강조하였다.

<표 4>

한국 면방업 임금교섭의 흐름내역

要 求 範 圍	妥 結 또는 調 整 範 圍
< '65 ~ 74 > 本 工 : 1 人 平均賃金 養成工 : 初賃	< '65 ~ 74 > 左 同
< '75 ~ 80 > 本工初賃 : 男, 女 本工平均 : 男, 女 養成工初賃 : 男, 女	< '75 ~ 78 > 平均引上率 (男·女) 初賃最低限度規定 < '79 ~ 80 > 平均引上率 養成工勤續期間別初賃 本工賃金階層別引上指針
< '81 ~ 83 > 平均引上率 (企業別交渉에 따라) < '84 ~ 87 > 平均引上率 養成工 10 萬원 保障 (月)	< '81 ~ 87 > 企業別 賃金水準에 따라 區分하 여 引上率 定함.

자료 : 拙稿, 「企業內 雇傭·賃金시스템에 관한 韓·日比較 研究」, 『경영학연구』 제 1 집, 한국경영학회 강원지회, 1987. 12, p. 107.

이상과 같이 한국 면방업의 단체교섭 특히 임금교섭과정에서 나타난 내용과 그 성격은 다음의 다섯가지로 요약할 수 있다.

첫째, 賃金交渉의 期間에 있어서 1971년 國家保衛法 以前에는 使用者側의 무성의한 태도로 인하여 <표 3>과 같이 4~5개월 정도로 長期化되고 있음을 나타낸다. 그러나 1969년 면방업 勞動爭議에 의하여 사용자측은 적극 관심을 보이게 되었다. 이와 더불어 국가보위법에 의한 1972년 이후는 勞動行政의 職權調整으로 2~3개월로 短縮되었다. 그리고 1980년대 企業別組合으로 환원되어 各社交渉에 의해 약 2개월 정도로 소요되고 있다. 특히 1980년대에는 紡協加盟企業과 纖維勞組의 代表者間 聯合交渉을 벌이고, 그 타결내용을 토대로 각 個別企業單位에서 다시 勞使間 임금인상을 조정·결정하도록 하고 있다.

둘째, 면방업의 賃金水準은 低賃金에서 시작되었음을 나타내고 있다. 즉 1960년대 초기에는 절대금액이 낮은 수준에서 임금인상 요구를 하였기 때문에 勞組側의 引上反映

率이 <표 3>과 같이 60~70% 정도로 높게 나타났다. 그러나 1970년대 노동 2권의 制約이 뒤따르게 되고, 면방임금의 절대수준이 점차 상승됨에 따라 그 반영율은 50% 이하로 떨어지고 있다. 또한 1980년대에는 노동組合法的의 改正에 따라 企業別組合으로 환원되어 20~50% 정도의 낮은 반영율을 나타내고, 이는 침체된 그 당시의 노사관계를 그대로 투영시킨 것으로 볼 수 있다. 다만 1984년의 경우는 物價安定에 따라 물가상승내에서 인상요구가 이루어져 예외적으로 그 반영율이 90% 정도로 나타난 것이다. 요컨대 <표 3>의 앞부분 (純利益·勞動生産性·物價)을 바탕으로 하면서 勞使間 賃金交渉을 假定한다면 타결을과는 相關關係를 거의 발견할 수가 없고, 다만 消費者物價 上昇率과 다소의 關係性을 가질 뿐이다.

세제, 賃金交渉의 要求內容은 <표 4>에서 보는 바와 같이 養成工 初任과 本工의 平均賃金引上을 요구하였으나, 1970년대 중반이후부터 男·女 그리고 本工의 初任·平均賃金, 養成工 初任으로 각각 구분하여 세분화시키고자 했다. 특히 1979년 勞組側은 勤續期間·社員區分(月給制·日給制)을 세부적으로 추가시키고, 조합원의 屬人的 要素別에 따른 差等化를 관철시킨 바 있다. 그러나 1980년대 기업별조합체제하에서는 企業別交渉으로 平均引上率만을 결정하는 단조로움을 가지게 되었다. 즉 企業의 一方의 賃金決定에 따라 勞組側은 交渉技術의 발전을 가질 수 없었던 것이다.

日本 綿紡部門의 團體交渉의 경우를 보면 靛靛同盟내의 主要交渉(key bargaining)의 기능을 갖고 있다. 勞組側의 要求內容·特徵에 따라 구분하여 보면 <표 5>와 같이 요약할 수 있다. 즉 產業內 “標準者 賃金모델”에 입각하고, 個別企業의 生産性·生産成果 및 年齡別·性別·勤續年數別·學歷別 등에 따른 賃金隔差의 是正을 요구하면서 임금교섭에 반영시켜 나가는 것이다. 결국 韓國은 日本의 1960년대 수준의 賃金交渉 技術에 머물러 있음을 간접적으로 시사한다.

더우기 1984년의 임금교섭과정에서 처음으로 勞組側은 企業別 與件의 差異에 따라 3개 그룹화를 요구하고, 企業間 賃金隔差調整의 引上要求를 하였다. 이에 따라 女子本工 初任水準에 따라 2개 그룹으로 구분하여 타결하였다. 그러나 1986년에는 勞組側은 會社區分없이 一律的 引上要求를 하고 (섬유산업의 產業別組織化를 확고히 구축하기 위한 措置라고 함), 오히려 使用者側에서 地域·規模·賃金水準 등 企業差異에 따른 4개 그룹화로 대처하였다. 결국 交渉過程에서 7~9.5% 범위내에서 各社別 別途 賃金協定을 체결하도록 되었고, 그 慣行은 1987년에도 계속되었다.⁹⁾

9) 1980년대에는 紡協加盟企業과 섬유노조의 대표자간 연합교섭을 벌이고, 그 타결내용을 토대로 각 개별기업단위에서 다시 노사간 임금인상을 조정·결정하도록 함.

< 표 5 >

일본 면방부문 노조측의 교섭요구추이

연 도	교섭요구의 타결내용	
1955 ~ 1963	1人 平均 15歲 初任給	
1964 ~ 1966	1人 平均 및 15歲 初任給 • 中卒 女子 18歲 中卒 男子 27歲	
1967 ~ 1969	• 1人 平均을 (A) (B)로 企業群을 區分 15歲 初任給 中卒 女子 18歲 및 中卒 男子 27歲	1969年은 (A)(B)(C)로 企業群을 區分하고 中卒 男子 30歲 및 27歲 世帶層(未經驗)
1970 ~ 1982	• 1人 平均을 各社別(昇給포함) 引上 15歲 初任給 • 中間點(point) 設定 中卒 女子 18歲 (3年) 中卒 男子 27歲 (12年) 中卒 男子 30歲 (15年) 27歲 세대층(미경험) • 家族手當 및 交代手當 • 高卒 女子 初任給	* 1973年은 最低保障賃金으로 18歲 0年, 27歲 (2人世代) * 1977年은 3人以上 扶養의 家族手當 * 1978年은 家族手當을 1人, 2人, 3人으로 區分 * 1979年부터 1人平均에 있어서 各社의 隔差是正
1982 ~ 1985	15歲 初任給 1人 平均을 各社別(昇給포함) 引上 • 初任給源資 是正	

註: •는 새롭게 추가된 것이고 同一內容의 것에 變化하지 않으면 계속 시행되어 오는 것임.

*는 次期年度에도 계속 시행되어 오는 것임.

자료: 上揭書, p.108.

네째, 團體交渉의 妥結事項은 生産職 勞動者에게만 적용하고 있으나, 조합원이 아닌 기타社員에게도 이에 준하는 요구를 勞組側은 주장한다. 이는 團體協約의 一般的 効力擴大로 볼 수 있고, 全體從業員의 組合員化를 勞組側은 目標로 하고 있는 것이라 할 수 있다.

다섯째, 단체교섭의 결과가 단체협약으로 체결되어 나타난다고 할 때 면방업의 團體協約은 形式的 具備文書에 불과하다. 1976년의 團體協約과 10년이 경과한 1986년의 단체협약의 內容을 對比하여 분석해보면 變化된 내용은 그다지 찾아볼 수 없기 때문이다. 그 내용에 있어서 보면 經濟的 實益에 관한 規範的 部分인 노동시간, 휴일·휴가

및 안전·보건 등은 대부분 勤勞基準法의 法定基準을 再確認 내지 카피하는 내용이다. 賃金은 인상액만을 결정할 뿐이고, 그 구체적 실시·운영 등에 대해서는 취업규칙의 給與規定으로 企業一方의 운영에 맡겨지고 있다. 즉 賃金決定方式에 대해서는 매년 제기되는 임금수준인상 문제와는 달리 노동조합이 지금껏 아무런 異議를 제기한 일이 없었다. 노동자측 입장에서 보면 賃金構造(wage structure)나 賃金形態(wage payment method)란 賃金水準 못지 않게 중요성을 지니게 마련이다. 예를 들면 賃金決定이 「綜合的方式」에 따라 이루어지고, 昇進制度가 企業側 恣意에 의해서 결정된다고 할 경우 노동자의 안정된 생활에 대한 希求나 임금은 결과적으로 경영자의 專斷에 좌우되고 임금에 대한 不公正感(feeling of unfairness)은 그 수준이야 어떻든 짝들 수 있기 때문이다.

점차 是正되고는 있지만 면방업계는 上厚下薄의 賃金隔差를 형성케 하였던 것이고, 下位職務者의 報酬는 1人理論生計費에도 미달하게 되어 基準內賃金の 生計費 充足度の 부족분을 時間外給與로 보충하는 賃金體系의 歪曲이 초래될 수 밖에는 없었던 것이다. 다만 團體協約內에는 그밖의 法定手當을 나열하고 있을 정도이다.

그리고 債務的 部分 소위 節次的 規定(procedural rule) 또는 規律的 規定은 前記의 實質的 規定(substantive rule)에 비하여는 다소 상세하다고 하겠으나, 相關조항의 抽象的 協定에 따라 항상 紛糾의 여지를 內包하고 있다고 하겠다. 예를 들면 協約實行에 있어서 적용상의 문제가 발생하면 通商慣例에 의하여 해결하거나 아니면 임기응변식의 適當主義로 흐를 우려도 있다. 이것이 勞使間의 利害對立·不平等 내지 不信感의 助長 등의 원인으로 나아가서 심각한 갈등 내지 紛爭의 源泉으로 되고 있는 것이다.

이상의 사실에서 볼 때 綿紡業界 勞使關係의 成熟度를 짐작할 수 있는 것이고, 단체 교섭에 임하는 勞組의 對應方案도 함께 모색되어야 할 것이다.

2. 團體交涉下에서의 勞使紛爭

1945년 이후 한국 섬유산업의 特記할 만한 勞動爭議는 다음과 같다. 첫째 “歸屬財產管理法”에 따라 政府의 비호를 받은 사용자측과 이에 대항한 勞組側 사이에서 야기된 戰時下인 1951년 부산 朝鮮紡織爭議(後日 정치적 사건으로 비화되어 大韓勞總의 內部分裂을 가져옴), 둘째 노동조합의 產業別 組織化에 따라 비록 大企業에 限定한 것이나 產別交涉을 갖기 위하여 벌어진 면방업계의 1969년 賃金引上 爭議, 셋째 1978년 東一紡織 勞動組合員의 大量解雇에 따른 노사분쟁 등을 대표적으로 들 수 있다.

本稿에서는 綿紡業의 단체교섭과정에서 발생한 1969년 임금인상을 위한 勞使紛爭을 대상으로 고찰하고자 한다.

면방업의 임금교섭과정에서 본 바와 같이 1967년 중앙노사협정이 체결되어 韓國産業史上 최초의 産業別 聯合交渉이 생겨났다. 그에 따른 1969년의 임금인상 쟁의를 대상으로 하여 그 당시의 關聯文獻·資料 등을 토대로 검토·분석하여 評價하면 다음과 같다.

勞動組合側은 賃金引上의 要求와 團體協約 改正要求의 두가지를 내용으로 하였다.

첫째 기본임금인상의 요구에 있어서 勞組側은 最低生計費를 나름대로의 要求基準으로 삼고, 이를 근거로 本工의 평균임금은 당시 253원에서 325원으로, 養成工은 초임 125원에서 160원으로 약 28.5% 정도의 임금인상을 요구하였다.

둘째 團體協約에 관하여는 1963년부터 각 支部別協約이 체결된 이래 全國纖維勞組는 各 支部別 賃金協約의 統一化를 추진했다. 이에 따라 1966년 9월 전국섬유노조와 紡協間에 「紡織工業 中央勞使協議會」의 常設協議機構를 설치하여, 1967년 8월 中央勞使協定書가 체결케 되었다. 그리고 1968년 쟁의까지는 비록 돌입하지 않았지만 同年 8월 임금협약을 체결하였고,¹⁰⁾ 1969년 5월 同協約의 改正을 요구하게 된 것이다.¹¹⁾

그러나 使用者側은 1968년에 체결된 임금협약이 8월부터 시행되었으므로 勞組의 爭議決定은 협약 유효기간의 違反이라고 주장하였다. 또한 生産性を 초과한 임금의 급격한 상승은 코스트 푸쉬 인플레이를 유발하여 면방업의 國際競爭力을 크게 弱化시킨다고 강조하고, 實質賃金의 上昇과 기업의 對外競爭力 強化를 동시에 도모할 자극임금제의 도입과 아울러 長期賃金契約制를 제시하였다.¹²⁾ 즉 생산성을 무시하고 기업의 지불능력을 초과하는 勞組側의 임금인상요구를 받아들일 수 없음을 설명하고, 17%(296원)의 인상을 최후의 보루로서 제시하여 이에 대응했다.

면방업의 임금인상 쟁의는 당시 年中行事처럼 해마다 거듭되는 常例的 사건이었다. 초기에는 큰 주목을 끌지 못했던 형편에서 勞組側이 爭議申告를 함으로써 의외로 치열하고 심각한 양상을 보였다. 결국 단기간이기는 하나 勞組側의 罷業과 사용자측의 職

10) 대한방직협회, 『1968년도 방직공업 임금쟁의 타결보고서』, 1968. 9. p. 9.

11) 그 주요골자는 (i) 유니온·숍제의 확립 (ii) 경영참가권의 확립 (iii) 노동조건향상 (iv) 노동권의 옹호(평화의무조항의 삭제) (v) 非勞動的 待遇規定의 강요 등으로 되어 있다. [대한방직협회, 『1969년도 방직공업 노동문제 경위보고서』, 1969.12, pp. 25~30.]

12) 한국산업개발연구소, 『방직공업에 있어서의 생산성기여도의 분석과 합리적인 임금제도의 실시를 위한 실태조사보고서』, 1969.5, pp. 7~13.

場閉鎖라는 공동의 실행사를 벌이므로서 勞動行政 當局의 당황과 산업계 충격을 주는 결과를 초래한 것이었다.¹³⁾

이러한 勞使紛爭의 경위를 놓고 당시의 社會的 與件을 종합해 볼 때 다음과 같은 全般的 評價를 할 수 있다.

첫째, 당시의 政治的 與件은 三選改憲案을 놓고 국민투표의 실시를 둘러싼 정치적 격동기에 직면하여 사회적 壓力團體로서의 勞動組合이 자기 주장과 實益의 극대화를 도모하기 위한 試圖라 볼 수 있다.

둘째, 1·2次에 걸친 경제개발사업계획이 資本蓄積을 최우선하여 노동자 생활조건 개선은 1970년대 이후의 과제로 미루어 오던 政府方針에 대한 반발 즉 「先成長·後分配」정책에의 是正要求로 볼 수 있다. 더우기 과거 日帝時代 이래 면방업의 전통적 低賃金과 불합리한 임금제도의 改善이 그 원인이 되었다고 할 수 있다.

셋째, 사용자측에 의한 生産性賃金制의 구상, 근로기준법의 개정 제의 및 노동조합법의 재편성의 움직임 등, 뿐만아니라 노동정책이 노동자들의 생활조건 개선과는 逆行하는 방향으로 강하게 나타남에 따라 이에 대한 반발의 의미도 당시의 쟁의와 관련을 갖는 것으로 볼 수 있다.

이상의 임금교섭과정에서 결렬되어 나타난 1969년 勞使紛爭을 현재의 視角에서 본다면 다음과 같이 評價할 수 있다.

첫째, 勞使 쌍방이 자신의 입장을 최대한 반영시키고자 노력하였다는 것이다. 즉 기업측은 최초로 生産性賃金制 및 자극임금제(成果給制의 일종)를 주장하고, 勞組側은 理論生計費의 근거를 제시한 것이었다. 勞組의 理論生計費 도출은 다소의 修正을 거쳐 섬유산업노조 뿐만 아니라 韓國勞總의 이론생계비 주장에 基礎가 된 것이다.

둘째 法律에 의한 合法的 爭議이었고, 民主的 節次를 가지려 했던 시도도 엿보인다. 더우기 단체협약에 의한 任意仲裁로 해결하려 한 것은 1987년 11월 노동조합법 개정으로 도입된 任意仲裁制度의 嚆矢를 실현한 것이었다.

셋째, 爭議의 調整에 中央情報部의 入會는¹⁴⁾ 勞使關係의 正道를 벗어난 政治性을

13) 당시의 世論이 “10원 싸움” 또는 절반을 서로 양보하면 타협이 가능하다는 뜻에서 “5원 싸움”으로 불리워짐. [탁희준, 「섬유산업 임금인상쟁의」, 『사상계』, 1969. 10월호, p. 133.]

또한 勞使兩者가 理論的 根據로 제시한 자료를 보면, 使用者側으로부터 위탁받아 작성한 한국 산업개발연구소의 전계보고서(1969년 5월) 및 『방직공업에 있어서의 생산성 및 임금실태와 급여제도개선을 위한 조사연구 보고서』(1970년 5월), 그리고 이를 비판한 全國纖維 勞動組合의 『방직공업 실태조사 비판』(1968. 8) 등이다.

14) 대한방직협회, 前掲書, 1969. 12. p. 111.

內包한 것으로도 볼 수 있고, 勞使問題에 암묵적으로 政治介入의 흔적과 慣例를 만들어 놓은 결과가 되었다. 또한 1969년의 경우는 團體交渉과 勞使協議가 법률에 의해 명확히 구분되어 있었음에도 불구하고, 賃金協定을 노사협의회에서 논의하였던 점은 한국 노사관계제도의 未發展을 드러내는 것이라 할 수 있다.

Ⅳ. 맺 음 말

한국의 단체교섭은 勞使의 利害와 상호관계를 共同規制 (joint regulation)에 의하여 規則決定으로 가져가지 못하고 있다. 政治·行政 依存的 勞使關係 (political unionism)의 성격에서 비롯되고,¹⁵⁾ 단체교섭에 대한 勞使 雙方의 認識不足에서도 그 원인을 찾을 수 있겠다.

이렇듯 성숙되지 못한 우리의 단체교섭방식은 작년 6.29 이후 정치적 變革期 특히 권력의 공백기에 「先籠城·後妥協」의 특질을 나타내기도 하였다. 그러나 1965년 이후 계속 되고 있는 면방업 聯合交渉의 경우 정체·사양화되고 있는 면방업의 産業·企業的 특성과 20여년간 축적되어 온 勞使間의 賃金交渉 경험이 뒷받침되고, 특히 노동조합의 실력행사 自制 등으로, 1988년 團體交渉은 큰 혼란없이 安定을 찾았다고 한다.

앞으로 團體交渉과 勞使協議는 機能의 分離를 보일 것으로 예상된다.¹⁶⁾ 따라서 임금 인상율의 요구뿐만 아니라 企業內 組合員에 대한 配分方法에도 勞使雙方은 보다 적극적인 참여가 요구되고, 勞使의 利害關係를 보다 구체화시킬 수 있는 단체협약의 규칙 결정도 再考해야 할 것이다. 결국 組合員의 권익옹호를 그 주된 임무로 하는 勞組의 경우 새로운 交渉戰略·技術 및 組合內 民主主義의 확보 등이 요청된다. 뿐만 아니라 企業은 勞組의 건전한 育成·發展을 통하여 기업발전을 도모한다는 勞組에 대한 前向的 認識을 先行시켜야 할 것이다.

15) 拙稿, 「기업내 고용·임금시스템에 관한 한·일 비교연구」, 『경영학연구』제1집, 한국경영학회 강원지회, 1987.12, p.79.

16) 예를 들면 면방대기업인 KA·KB社의 경우 임금인상폭은 전국적 수준의 연합교섭에서 타결되고, 기업내에서는 그 인상폭의 결정을 위한 교섭을 벌인다. 노사협의회에서는 주로 상여금 지급율의 결정과 복지후생, 불만해소 등에 관한 사항을 다루고 있다. 물론 상여금 지급율의 결정은 단체교섭 사항으로 볼 수 있지만 어느 정도 기능의 분리를 가져가는 과정의 하나로 볼 수 있다. [上揭書, p.109]

<附表>

한국면방업의 임금교섭과정 및 내용

年月日	要求內容 및 節次	타 결 내 용
69. 5. 26	賃金引上決議 및 通報 본 공 : 253 원→325 원 양성공 : 125 원→160 원 6월부터 施行 社員은 이에 準하는 引上率	본공 : 302 원 (19.37%) 양성공 : 150 원 社員은 이에 準하여 인상
6. 30	第 1 次 勞使協議會<勞 : 引上要求提示說明 使 : 추후대안제시 >	8 月부터 施行
7. 1	爭議申告<適法判定 >	
7.10 ~ 18	제 2 차 勞使協議會<團體協約改正 > <賃金에 관한 具體的 言級 없음 >	
24 ~ 26	爭議可否投票 < 99.3% 贊成 >	
8. 2 ~ 18	제 3 차 勞使協議會<使 : 적절 한 임금대안 제시하지 못하므로 임의중재 回附會議 >	
19	임의중재 <勞 : 임종철, 한몽연, 使 : 김윤근, 윤능선 > 使 : 296 원 (17%) 勞 : 306 원 (22%) 중재失敗	
9. 9 12	시한부 파업 돌입 14時~16時 (방림, 금성, 태평양) 무기한 파업 <금성방 >, 使側 : 시한부 직장폐쇄 (금성방 16時~18時)	
18	제 4 차 勞使協議會<勞動廳의 개입 : 노동청이 제시 한 금액을 받아들임 > 妥結	
79. 1. 22	賃金引上調整 協調公文發送 (紡協 및 各 事業場) <要求案 > ① 月給制 社員 基本賃金을 階層別로 調整하되 平均 男 : 4,760 원 女 : 2,390 원 ② 養成工女初賃 1,616 원, 女 日給制社員 1,990 원, 男 日給制社員 3,150 원 ③ 養成工 養成期間 3個月 ④ 3 月부터 施行	(1) 女子 日給制 社員의 賃金은 다음을 하회할 수 없다. ① 本工基準賃金 16.4 % 引上 및 158 원 加算 ② 79.3.10 이후 入社者 는 <別表 1 >에 依 한다.
30	勞使 1 次 懇談會<使側 : 中央勞使協議會 파기를 理 由로 交渉기피 >	(2) 男子 日給制 社員의 賃 金은 다음을 하회할 수 없다. ① 初賃 2,800 원 ② 基本賃金 <別表 2 >
2. 2	團體交涉調整決定 申請 (勞動廳)	(3) 月給制 社員 <別表 2 >
3. 15	職權 調停	(4) 3 月부터 施行

年月日	要求內容 및 節次	타 결 내 용																																																					
	<p><別表 1 ></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤續期間(月)</th> <th>金 額</th> <th>備 考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 養成工 ></td> <td>1,300 원</td> <td>日給(8시간)</td> </tr> <tr> <td>< 本 工 ></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0 ~ 3 개월</td> <td>1,625 원</td> <td>"</td> </tr> <tr> <td>4 ~ 6</td> <td>1,650 원</td> <td>"</td> </tr> <tr> <td>7 ~ 9</td> <td>1,675 원</td> <td>"</td> </tr> <tr> <td>10 ~ 12</td> <td>1,700 원</td> <td>"</td> </tr> </tbody> </table> <p><別表 2 ></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">現 賃 金 水 準</th> <th rowspan="2">인상률</th> </tr> <tr> <th>月給制社員</th> <th>日給制社員(1日8시간)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10만원미만</td> <td>3,333원 미만</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>10만원~12만원미만</td> <td>3,333원~4,000원미만</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>12만원~14만원 "</td> <td>4,000원~4,667원미만</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>14만원~16만원 "</td> <td>4,667원~5,334원미만</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>16만원~18만원 "</td> <td>5,334원~6,000원미만</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>18만원~20만원 "</td> <td>6,000원~6,667원미만</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>20만원~22만원 "</td> <td>6,667원~7,334원미만</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>22만원~24만원 "</td> <td>7,334원~8,000원미만</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>24만원이상</td> <td>8,000원 이상</td> <td>20%미만</td> </tr> </tbody> </table>	勤續期間(月)	金 額	備 考	< 養成工 >	1,300 원	日給(8시간)	< 本 工 >			0 ~ 3 개월	1,625 원	"	4 ~ 6	1,650 원	"	7 ~ 9	1,675 원	"	10 ~ 12	1,700 원	"	現 賃 金 水 準		인상률	月給制社員	日給制社員(1日8시간)	10만원미만	3,333원 미만	27%	10만원~12만원미만	3,333원~4,000원미만	26%	12만원~14만원 "	4,000원~4,667원미만	25%	14만원~16만원 "	4,667원~5,334원미만	24%	16만원~18만원 "	5,334원~6,000원미만	23%	18만원~20만원 "	6,000원~6,667원미만	22%	20만원~22만원 "	6,667원~7,334원미만	21%	22만원~24만원 "	7,334원~8,000원미만	20%	24만원이상	8,000원 이상	20%미만	
勤續期間(月)	金 額	備 考																																																					
< 養成工 >	1,300 원	日給(8시간)																																																					
< 本 工 >																																																							
0 ~ 3 개월	1,625 원	"																																																					
4 ~ 6	1,650 원	"																																																					
7 ~ 9	1,675 원	"																																																					
10 ~ 12	1,700 원	"																																																					
現 賃 金 水 準		인상률																																																					
月給制社員	日給制社員(1日8시간)																																																						
10만원미만	3,333원 미만	27%																																																					
10만원~12만원미만	3,333원~4,000원미만	26%																																																					
12만원~14만원 "	4,000원~4,667원미만	25%																																																					
14만원~16만원 "	4,667원~5,334원미만	24%																																																					
16만원~18만원 "	5,334원~6,000원미만	23%																																																					
18만원~20만원 "	6,000원~6,667원미만	22%																																																					
20만원~22만원 "	6,667원~7,334원미만	21%																																																					
22만원~24만원 "	7,334원~8,000원미만	20%																																																					
24만원이상	8,000원 이상	20%미만																																																					
87. 1. 7 22 25 2. 4 24 3. 5 6	<p>섬유 勞聯 면방부회 : 섬유勞聯의 임금지침 채택 제 57 차 대표자회의에서 統一交渉 원칙 수립 勞側 26.4% 요구안 제시</p> <p>제 11 차 회장단회의 (자율적인 통일교섭에 勞使 合議)</p> <p>제 1 차 勞務分科委員會 (교섭대표의 선정과 임금 조정방향의 협의)</p> <p>87年度 中央勞使協議會 合意文 채택 제 1 차 회의</p> <p><勞組側 ></p> <p>① 24.9% 인상 (생계비의 약 75% 보장) ② 일률적 인상</p> <p><使用者側 ></p> <p>인상율은 한자리 숫자로 하되 차후 경기호전에 따라 특별상여금 지급</p>																																																						

年月日	要求内容 및 節次	타 결 내 용
87. 3. 12	제 2 차 회의 < 勞 側 > ① 단일 인상율로 조정 ② 특별상여금 不願 ③ 금년 경기전망이 밝고, 各社 勞組 위원장의 改選을 참작 < 使 側 > ① 작년수준의 특별상여금 + α ② Group 별 임금조정으로 各社間 임금격차 해소	
20	제 3 차 회의 < 勞 側 > ① 단일안, Group 化 하더라도 인상율은 두자리 숫자 ② 특별상여금은 별도로 고려 < 使 側 > ① 한자리 숫자로 경영성과에 따라 특별상여금으로 조정 ② Group 별로 차등조정	
27	제 4 차 회의 使側 : 以前 주장에 대한 협조요청 勞側 : 유감표시	
4. 3	제 5 차 회의 使側 : 작년 인상수준 (7.5 ~ 9.5 %) 에 + 0.5 % 제시 勞側 : 거절, 4.15 까지 타결이 안되면 섬유勞聯에 임금교섭권을 위임 (노동쟁의 발생가능을 예고)	
9	제 6 차 회의 使側 : 8 ~ 10 % 제시 勞側 : 생계비 상승율 10 % + 노동생산성 상승율 6.9 % → 16.9 % 제시	
4. 15	제 2 차 紡協 勞務分科委員會 작년 인상수준에 + 1 % 로 하되 Range 를 정할 것을 합의 (KK社는 단일안을 주장하기도 함)	① 87년 2月 기준으로 9 ~ 11 % 범위에서 各業體別로 조정. 단
16	제 7 차 회의 勞側 : 비공개적으로 (간사를 통하여) 13 % 인상 제시, 필요하다면 業體特性에 따라 2개 Group 도 무방 使側 : 8 ~ 10 % Range 를 정할 것, 특별상여금의 지급은 취소하고, 再考 요청	86년 인상율에 1.5% 이상 가산 ② 月給制 社員은 日給制 社員에 준해서 인상 ③ 各事業場은 4.30 까지 協定 締結
23	제 8 차 회의 : 妥結	④ 3月부터 施行