

우리나라企業의 終身雇傭制에 관한 研究

金 倉 宜*

〈 目 次 〉

- 一. 序 論
- 二. 終身雇傭制의 形成要因에 관한 理論的 考察
 - 1. 環境的 形成要因
 - 2. 制度的 形成要因
- 三. 韓國 終身雇傭制의 形成要因 分析
 - 1. 韓國 終身雇傭制의 環境的 形成要因 分析
 - 2. 韓國 終身雇傭制의 制度的 形成要因 分析
- 四. 韓國 終身雇傭制에 관한 勤勞者 意識要因 調查分析
 - 1. 終身雇傭制에 관한 支持度 分析
 - 2. 勤勞者 經營家族主義 意識의 分析
- 五. 結 論

一. 序 論

87年の 대규모 노사분규를 계기로 勞使紛糾의 原因을 여러 角度에서 분석해보고 이의 對應방안을 모색하기 위해 여러가지 연구가 행하여지고 있다.

勞使紛糾의 原因을 흔히들 經濟的 측면에서 分配問題, 權力측면에서 勞組의 組織強化를 둘러싼 紛爭이슈에만 시각을 맞추어보는 경향이 많이 있다.

그러나 勞使紛糾의 原因을 이와는 다른 다음과 같은 人事勞務管理 측면에

* 圓光大學校 經營大學 助教授

서 초점을 맞추어 볼 수도 있다.

첫째, 勞使間에 勞使關係에 관한 理念이 일치하느냐 혹은 괴리가 있느냐 하는 점이다. 勞使間에 理念이 다를때에는 勞使一體感을 가져올 수 없어 勞使關係는 不安定하게 될 것이다.

둘째, 人事·勞務管理制度가 勞使間에 共感을 얻고있는 勞使關係理念을 반영하고 있어 勤勞者들로 부터 支持를 얻고있느냐 하는 점이다.

셋째로 勞使間에 합치되는 理念에 따라 人事·勞務管理制度가 시행되는 것에 부가하여, 그 人事·勞務管理에서 이러한 理念·制度의 목적이 실현되도록 하여야만 勞使紛糾의 根源的 예방이 가능하다고 생각한다.

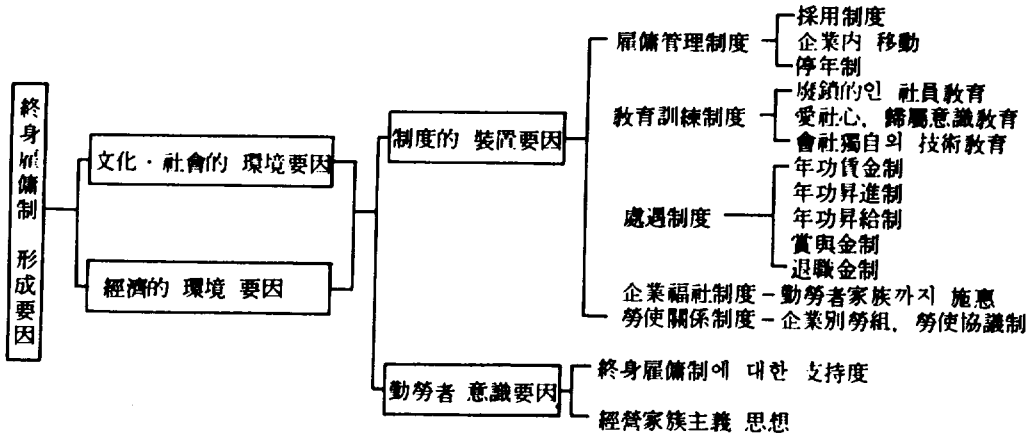
日本에서는 露日戰爭이후 잇따라 大爭議 - 大暴動이 일어나 이러한 勞使關係의 統轄理念으로 經營家族主義라는 勞使關係理念을 탄생시켰고 그것을 지탱하는 人事·勞務管理의 制度的 裝置로서 終身雇傭을 형성시켰던 것은 周知의 사실이다.

經營家族主義는 企業을 『집』, 勞使間을 家族關係로 보는 理念이다. 또한 이러한 理念을 구현하는 終身雇傭制는 신규학교졸업자가 入社하여 停年까지 취업규칙에 정한 해고 사유를 범하지 않는 한 雇傭의 安定과 所得의 安定을 보장받기 때문에 從業員은 회사에 忠誠하여 生産性이 향상되며 어려운 처지에서도 勞使가 共同運命體라는 의식을 가지고 참아나가게 되는 長點이 있어 최근에는 美國, 西歐등 선진국에서도 日本의 人事·勞務管理制度를 연구하여 導入을 시도하고 있다.

그러나 日本과 유사한 人事·노무관리제도를 많이 채택하고 있는 우리나라에서 終身雇傭制에 대한 研究가 부진한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 終身雇傭制의 形成要因에 관한 先學者들의 理念을 고찰하고 이를 토대로 우리나라 終身雇傭制의 文化·社會 및 經濟的 環境要因과 制度的 要因 그리고 終身雇傭制에 대한 勞動者의 意識要因을 調査·分析함으로써 우리나라 終身雇傭制의 形成要因을 규명하는데 연구의 초점을 두었다.

本 研究에서 시도한 研究分析들을 先學者들의 연구업적을 참조하여 圖 1 과 같이 定立하였다.

〈圖 1〉 終身雇傭制 形成要因의 分析틀



二. 終身雇傭制의 形成要因에 관한 理論的 考察

1. 環境的 形成要因

終身雇傭 혹은 生涯雇傭이란 말은 日本이외의 外國人學者로서 처음 사용한 사람은 美國의 아베그렌(Abegglen, J.C)박사라 할 수 있다.¹⁾

여러學者들의 定義를 要約·정리하면 「終身雇傭制란 학교를 졸업한 후 기업내 正社員으로 일단 採用된 자가 就業規則에 정해진 중대한 해고사유를 범하지 않는 한 不解雇의 원칙하에 停年退職까지 근속을 보장받는 고용관행」이다.

1) Abegglen, J.C: the Japanese Factory-Aspects of its Social Organization, Freepress, 1958. (占部都美監譯, 日本の經營, タ“イマメント”社, 1958, pp. 17-19에서 引用).

이러한 終身雇傭制의 形成要因에 대해서는 두가지 기본적인 입장이 있다. 그 하나는 終身雇傭制의 本質的 形成要因을 文化・社會的 측면에서 구하고 있다. 아베그렌은 그의 著書 “The Japanese Factory : Aspects of its Social Organization”중에서 日本文化와 관련해 終身雇傭制를 日本의 전통 사회에서 구하고 그것과의 연속선상에서 終身雇傭制를 인식하고 있다.

이와 마찬가지로 레빈(Levine, S.B)도 文化 價値와의 관련에서 고용관계를 취급하고 있다. 그들은 공업화의 과정에 있는 雇傭制度가 어느곳이나 같은 패턴을 갖는다는 사고방식 - 收斂說에 반대하고 文化價値體系를 중시한다.²⁾

그들은 이점을 日本의 經營의 本質과 연결시켜 立證, 명백하게 하고 있다. 日本의 工業發展중에 발생한 특이한 經營慣行으로서 전통적인 家族行動 형태를 기업중에 도입한 것이다. 日本의 전통적인 個人的인 忠誠心, 上位者에 대한 부하의 順從, 각 개인이 밀접히 의존하는 것 등이 前期的 농업사회의 오랜 역사를 갖는 家族制度로부터 용이하게 이식되었다.

이처럼 아베그렌 및 레빈은 終身雇傭制의 本質的 형성을 社會・文化와의 관련에서 포착하고 그 起源을 일본의 封建社會의 家族制度에서 구하고 있다. 또한 日本의 間宏도 그의 著書『日本勞務管理史 研究』중에서 親權的 家族主義의 管理의 論理로 日本의 終身雇傭制를 설명하고 있다.³⁾ 이처럼 전통적인 가족주의 문화가 투영된 현상으로 나타난 노사간의 이데올로기를 間宏은 經營家族主義라 불렀는데 경영에 있어서 사용자와 종업원의 관계는 家에 있어 家長으로서의 親과 子라는 신분관계로 설명하고 있다.

2) Solomon b. Levine, Industrial Relations in Postwar Japan, Univ. of Illinois Press, 1958. 藤林敵敬, 川田壽譯, 「日本の勞史關係」, タクイメント社.

3) 間宏, 『日本勞務管理史 研究』, 樂茶の水書房, 1978年, pp18-29.

家の 특징은 다음과 같다.

- ① 制度體로서 연결시키고 있다.
- ② 連續이라는 입장에 親子라는 縱의 上下의 신분관계가 우선한다.
- ③ 經濟的 기초는 家産에 있고 이에 근거하여 家業을 경영하고 家計를 함께 하며 家長은 子의 扶養의무를 갖고 아이들은 家長의 명령에 복종할 의무를 갖는다.
- ④ 家를 위한 성원이라는 發想으로 부터 成員個人보다는 家集團의 論理가 우선한다. 이러한 家의 論理에 의한 親子一生의 緣을 기업에 있어서 使用者 - 從業員 관계에 투영시킨 것이 終身雇傭制가 된다.

이상과 같은 間宏의 견해는 終身雇傭制의 本質的 形成기원을 家制度라는 德川 封建社會에서 형성된 儒敎的인 日本文化 형태로부터 理論化하려는 産業社會學的 立場에서 있다.

終身雇傭制의 本質的 形成要因을 文化·社會의 측면에서 구하는 이론들은 하나의 制度, 慣行이 생성되어 存續發展하기 위해서는 일정한 社會集團의 成員에 의해 지지되지 않으면 안되며 그 사회집단에는 모두가 지킬 것으로 기대되는 行爲樣式 즉 社會規範이 존재한다는 점을 들고 있다.

결국 이 說은 終身雇傭制는 社會·文化와의 상호관련성, 그 연속성을 도외시해서는 생각되어질 수 없다는 것이다. 그러나 이 說은 終身雇傭制가 經濟制度인 이상 利潤추구를 목적으로하는 기업에서는 經濟合理性이 중시된다는 점을 경시하는 단점이 있다.

한편 終身雇傭制의 本質的 形成要因을 經濟的 측면에서 구하고 있는 經濟的 견해가 있다.

이 說은 終身雇傭制가 기업경영의 관리제도인 이상 우선 經濟的 合理性을 고려하지 않을 수 없다는 것이다.

따라서 이 說은 文化의 論理, 社會의 論理 보다는 資本의 論理, 技術의 論理를 우선하는 입장이다. 이 說에 따르면 資本主義의 獨占段階에서 終身雇傭制는 보편적으로 형성하게 된다는 점이다.

經濟的 견해에 입각한 몇몇 학자의 理論을 要約해보면 隅谷三喜男교수는 終身雇傭의 형성은 어디까지나 獨占資本主義의 產物이며 勞使關係의 危機

(大爭議—大移動)에 대한 경영측의 대응책이라는 것이다.⁴⁾

OECD는 終身雇傭制는 戰後 특수 상황에서 勞使 相互利益이 된다는 관점에서 使用者와 企業別 勞組의 힘에 의해 의도적으로 만든 것 이라고 日本 封建社會와의 관련성을 부인하고 있다.⁵⁾

小池和南은 開發工業國에서 기업 특유의 기술교육과 숙련을 하기 위해 종업원을 配轉, 昇進, OJT 를 실시하여 국제경쟁력을 갖추려하기 때문에 內部勞動市場을 개발하게 되어 終身雇傭이 나타나게 된다고 한다.⁶⁾

平恒次는 終身雇傭의 형성은 격심한 노동이동과 모집비의 高等, 숙련노동의 부족때문에 일부 開明된 경영자가 勞動市場「를」을 배워서 발명한 훌륭한 經濟合理性的 對策이라고 한다.⁷⁾

이상과 같은 경제적 견해에 따른다면 萬國공동의 雇傭管理制度가 성립된다는 經營制度의 收斂理論이 되게 되는데, 이러한 理論으로는 각국고용의 특수성, 특히 日本의 종신고용의 특수성을 설명할 수 없다는 비판을 받고 있다. 따라서 최근에는 社會·文化的 견해를 비판하면서 종신고용제의 본질적 형성요인을 文化類型 내지 社會要因으로부터만이 아니라 經濟的 要因까지 綜合적으로 포착해야 한다는 統合的인 見解가 나오고 있다.

따라서 本 研究에서 다루게 될 우리나라 終身雇傭制形成의 環境要因分析에서는 統合的인 견해에 입각하여 분석을 시도하고자 한다.

4) 隅谷三喜男, 『日本の勞動問題』, 東京大學出版社, 1967年, pp.292-293

5) OPEC, The Development of Industrial Relations System: Some implications of Japanese experience, 1977 日本勞動協會譯, 編, 「勞使關係制度の展開—日本の經驗力」 意味するもの, 日本勞動協會, 1977, p.17.

6) 小池和南, 「職場の勞動組合と參加—勞資關係の日美比較」, 東洋經濟新報社, 1977年, 序說 및 制7章.

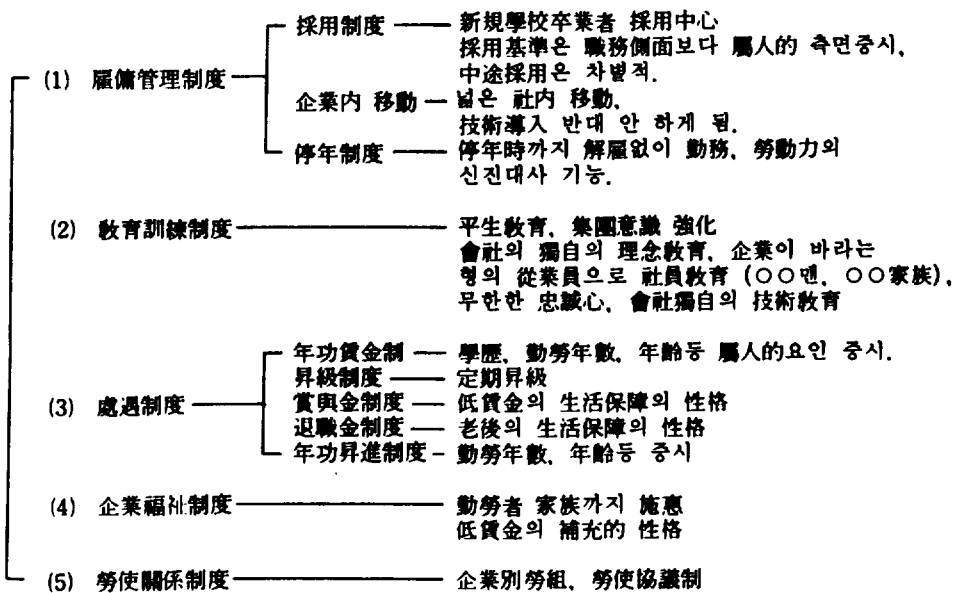
7) Taira Koji, Economic Development and The Labor Market in Japan, Colombia Univ. press, 1970.

2. 制度的 形成要因

한편 終身雇傭制란 社會와 從業員들간이 거의 終身的 관계라는 前提下에서 그 雇傭關係를 補強하는 여러制度를 말한다.⁸⁾

따라서 終身고용제는 採用으로부터 停年까지의 雇傭管理制度 뿐만 아니라 教育訓練制度, 年功序列型的 處遇制度, 企業福祉制度, 企業별노조 등의 노사관계제도등 여러가지 關係制度로 구성된 經營管理制度가 요구된다. 이러한 終身고용 관련제도는 終身고용 형성을 위해서 불가결한 制度的 要因이라 볼 수 있다. 終身雇傭制의 制度的裝置(制度的 要因)을 요약해서 설정해 보면 다음과 같다.

〈圖 2〉 終身雇傭制度的 制度시스템



8) 占部都美著, 李春達譯, 『日本の 經營哲學』, 新藝苑刊, 1980, pp.34-36.

三. 韓國終身雇傭制의 形成要因分析

1. 韓國終身雇傭制의 環境的 形成要因分析

(1) 文化·社會的 形成要因分析

日本의 終身雇傭制은 儒敎文化의 影響을 받아 勞使가 하나의 가족이라는 經營家族主義理念에 바탕을 두어 형성, 발전되어 왔다. 韓國도 日本과 마찬가지로 儒敎文化의 影響을 크게 받았다. 따라서 그 敎理는 오랫동안 우리나라의 價値意識을 지배하였을 뿐만 아니라 終身雇傭制의 形成에도 커다란 影響을 미쳐왔다고 볼 수 있다. 이같은 韓國에 있어서의 傳統文化의 중심적 특성은 家族體系에서 보편적으로 발견된다.

韓國사회에서는 倫理, 道德, 規範, 慣習, 경제생활 등 거의 모든 생활양식에서 나타나는 전통문화가 가족체계와 밀착되어 있다.

가족생활을 통하여 경험하고 습득된 생활양식은 사회생활에까지 확대, 연장되어 影響을 미치고 있는 것이다. 家族主義란 일반적으로 一切의 가치가 가족집단의 유지와 지속 및 기능과의 관계를 맺어 결정되는 조직형태라고 규정할 수 있는데, 가족주의 특징을 살펴보면 다음과 같다.⁹⁾

첫째 가족구성원이 終身同居한다는 데 그 특징이 있다. 즉 가족은 한집에서 죽을때까지 평생 同居하는 것이 원칙이다.

둘째로 終身同居에서 오는 集團性이다. 이러한 집단성은 바로 家風을 정립시킴으로 인해서 그 구성원을 同質化시키고 家統을 형성시키게 된다.

셋째 가족주의는 가족간의 秩序維持를 不文律로 하고 있다. 가족간에는 長幼의 秩序가 유지되고 있는데, 이러한 질서유지의 근본은 情義, 곧 윗사람은 사랑하는 마음으로 아랫사람을, 아랫사람은 존경하는 마음으로 윗사람을 대하는 데에서 비롯된다.

9) 韓國生産性本部, 韓國의 生産性向上運動의 基本方向에 관한 研究, 1982, 12, pp.24-26.

넷째 終身同居의 集團體인 家族은 共同運命을 원칙으로 하고 있다.

이와같은 家族主義의 특징은 勞使間의 終身雇傭制의 형성발전에 영향을 미쳐왔다고 할 수 있다.¹⁰⁾

이상에서 살펴본 바와 같이 儒敎文化圈인 日本이나 韓國에서는 企業도 이러한 家族集團主義로서 경영된다고 볼 수 있다. 이러한 기업내의 家族集團主義를 經營家族主義라 부를 수 있다. 勞使間의 經營家族主義는 바로 노사가 가족처럼

- ① 終身同居意識 ② 序列意識
- ③ 集團意識 ④ 共同運命體意識
- ⑤ 家族的, 協調的 勞使觀을 갖는다는 것을 의미한다.

勞使間에 이러한 經營家族主義 意識이 많을 경우에는 기업은 終身雇傭制를 채택함으로써 기업구성원인 근로자에게 雇傭의 安定, 所得의 安定을 제공하여 근로자의 기업에의 歸屬意識, 忠誠心 등을 불러일으켜 노사간의 분쟁을 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

(2) 經濟的 形成要因分析

終身雇傭制形成의 경제적 견해에 의하면 終身雇傭은 주로 資本主義 경제의 발전단계에서 형성된 것으로 해석하고 있다.

즉 終身雇傭制는

- ① 자본주의 경제하의 勞使紛爭에 대한 경영자측의 對應策으로 형성되었다는 것이며
- ② 後發工業國의 國際競爭을 위해 기업 특유의 技術敎育을 실시하여 熟練工을 확보하기 위해 昇進, 配轉등 종업원을 정착시키는 과정에서 형성되었다는 것이며 (內部勞動市場理論)
- ③ 격심한 勞動移動과 모집비의 폭등, 숙련노동의 부족현상을 해결하기 위한 경영합리화 대책으로 형성되었다는 것이다.

10) 金日坤, 「儒敎文化圈의 經濟發展-韓國과 日本을 中心으로-」, 韓日經商論集, 韓日經商學會, 1983, pp.13-16.

1) 爆發的 勞使紛糾와 對應策의 時急

1960년대와 70년대 그리고 80년 초반까지는 勞組勢力의 미성숙, 근로자의 의식의 微弱, 國家安保와 성장위주정책에 따른 노사문제에 대한 정부개입의 강화 등으로 노사문제의 자율적 해결에 많은 제약을 받아 왔다. 이에 따라 1960년대 및 70년대의 初期工業化 과정에는 연평균 100건 내외의 노사분규가 발생하였다. 그러나 87년 6.29 民主化의 정치적 변혁기를 계기로 하여 1987년말 현재 3,749건의 폭발적인 노사분규를 체험하게 되었으며 88년에는 다소 진정세로 들어서서 1,873건, 89년에는 1,616건이 발생하여 우리나라 역사상 최대의 勞使紛糾의 時期를 맞이하게 되었다. 이러한 노사분규의 대응책으로는 勞動行政 및 勞使關係制度의 綜合的 改善, 分配의 公正化도 필요하지만 人事·勞務管理측면에서 근로자의 雇傭安定을 통한 勞使一體感 조성 등을 위한 終身雇傭制의 확립이 더욱 요청되고 있다.

2) 後發工業國의 經濟開發과 內部 勞動市場의 開發의 필요성

우리나라는 1960년대의 初期工業化 및 1970년대의 급격한 中化學工業정책 등으로 노동력의 부족현상이 발생되기 시작하였다. 우리나라의 기업이 우수한 技能人力을 확보하기 위해서는 기업자체의 특수한 技術習得교육의 실시, 강화는 물론 기업내의 內部 勞動市場의 活性化가 이루어져야 할 것이며 이와 더불어 우수기능공의 장기적 정착에 초점을 둔 長期고용 내지 종신고용제의 형성발전이 요청되고 있다.

3) 勞動移動의 減少對策의 필요

1970년에서 1985년까지 우리나라 產業別 離職率의 月間動向은 全產業 平均離職率이 4.4%의 높은 비율을 나타내고 있다. 이는 최근 美國의 이직율이 3.5%, 日本이 1.5%인데 비하면 높은 비율이다.¹¹⁾ 따라서 우리나라는 勞動移動의 減少 및 高級人力의 장기적 확보를 위한 終身雇傭의 定着化는 물론 이를 기초로 한 勞使關係安定化 對策이 확립되어야 할 것이다.

11) 勞動部, 每月勞動統計調查報告書, 名年度版 참조.

2. 韓國終身雇傭制의 制度的 形成要因 分析

우리나라에는 終身雇傭制에 관련된 制度的 裝置가 상당히 많이 보급되어 있다.

첫째 雇傭管理制度에 있어서는 新規卒業者 採用, 緣故모집방법이 일반적이며 인물중시의 채용방법이 상당히 보급되어 있고 停年制가 널리 보급되어 있다.

둘째 處遇制度를 보면 임금은 年功序列型 임금에 能力主義의 加味등 年功要素가 중시되고 있다. 또한 定期號俸昇級등 年功昇級制와 年功昇進制가 보급되어 있으며 退職金制度는 累進率을 채택하는 年功的 要素를 반영하고 있으며 賞與金은 生活保障的 性격을 가진 固定賞與金 형태가 많이 시행되고 있다.

셋째 教育訓練制度는 기업내 교육훈련이 상당히 보급되어 있고 自己會社의 정신을 고무시키는 會社忠誠型 社員을 양성시키고 있으며 기업 특유의 기술훈련을 시키고 있다.

네째로 福祉시설은 다양한 상태이며 子女장학금지급등 근로자 뿐만아니라 家族까지 施惠반도록 제도적 장치가 되어 있다.

다섯째 勞組 組織形態는 企業別 勞組形態이며 노사의 당면문제는 勞使協議制나 團體交涉을 통해 해결하는 관행이 성립되어 있다.

이처럼 한국에는 終身雇傭制形成을 위한 制度的 要因이 상당히 갖추어져 있다고 볼 수 있다.

四. 한국 終身雇傭制에 관한 근로자 의식요인 조사분석

우리나라 기업근로자의 終身雇傭관련제도에 대한 지지도와 經營家族主義 의식의 존재 여부를 알아보기 위해 설문조사방법을 택하기로 하였다. 조사의 표본으로는 상장기업중 제조업 9개회사를 골라 근로자 1,150명을 대상으로 설문조사하여 912개가 회수되었고 최종적으로 불성실작성자를 제외한 796개 설문지가 분석대상이 되었다.

설문내용은 원칙적으로 기존문헌을 중심으로 구성하였으며 측정의 신뢰성

과 타당성을 검증하기 위해 pilot study 결과를 종합하여 최종적으로 선택하였다. 각 문항에 대한 측정척도는 종신고용제 지지도에 관해서는 語意差別型, 多點尺度를 다른문항은 선택법 및 순위기입법을 병행하였다. 또한 표본을 직종별, 학력별, 연령별, 직위별, 이직경험여부에 따라 세분화(Elaboration) 시켰을 때의 支持度에 대한 차이를 5%의 有意水準에서 두 집단간의 비율의 차를 t-test 를 이용하여 그 차이가 통계적으로 유의적인 차이인가를 분석하였다.

1. 終身雇傭關聯制度에 대한 勤勞者의 支持度 分析

(1) 종신고용제에 대한 근로자 支持度

종신고용제는 학교를 졸업하고 다른기업에 취업경험이 없이 특정회사에 채용되어 停年연령까지 계속 근무를 보장하는 고용관행인데, 이에 대한 근로자들의 지지여부를 설문한 결과 조사 응답자의 78.3% 가 지지한다는 의견을 보이고 지지하지 않는다는 응답이 10.4%에 불과해 우리나라 대부분의 근로자들이 종신고용제를 원하고 있는 것으로 나타났다. 종신고용제를 근로자들이 지지하는 이유를 보면 종신고용제는 노사간의 共同體의식을 높여주고 종업원에게 雇傭 및 所得의 安定感을 주기 때문인 것으로 분석되었다.

(表 1) 終身雇傭 支持度

항 목	비 율
지지함	78.3%
지지않음	10.4%
지지도 반대도 없음	11.3%
표 본 수	796명

(2) 年功序列 賃金 支持度

연령, 근속연수, 학력등 屬人的 要因에 따라 차우하는 年功序列型 임금을 지지한다는 근로자는 67.6%로 支持度가 비교적 높게 나타났고 지지하지 않

는 근로자는 20.9%이다.

(表 2) 年功序列 賃金制 支持度

항 목	비 율
지지함	67.6%
지지않음	20.9%
지지도 반대도 없음	11.5%
표 본 수	796명

연공서열형 임금지지 이유를 보면

- ① 근속연수에 따라 많이 받는것이 당연하다.
- ② 장기 근속자 우대는 젊은 직원의 희망.
- ③ 종업원의 소득안정확보.
- ④ 장기 근속자는 직무수행 능력이 높아짐으로 우대하여야 한다는 의견이 지배적이다.

이를 볼때 우리나라 근로자들은 전통문화의 특징의 하나인 서열의식이 기업에도 침투되어 장기 근속자 우대를 희망하고 있으며, 연령이 높아질수록 연공에 따른 대우를 받아 생활안정을 기하고 싶다는 의견이 지배적인 것으로 추정되고 있다.

(3) 企業福祉制度 支持度

근로자 뿐만 아니라 근로자의 부양가족까지도 혜택이 미치는 기업복지제도에 대한 支持度는 91.8%로 거의 대부분의 근로자가 지지하고 있는 것으로 나타났다.

(表 3) 福祉制度의 支持度

항 목	비 율
지지함	91.8%
지지않음	3.4%
지지도 반대도 없음	4.8%
표 본 수	796명

복지제도 支持이유로는

- ① 가정과 직장의 조화 ② 所屬感과 愛社心の 고양
 ③ 기업은 從業員과 그 가족생활의 책임 ④ 노사간 협동
 등을 들고 있다.

이를 보면 기업은 종업원 뿐만 아니라 그 가족까지도 책임을 짐으로써 종업원이 회사발전을 위해 더욱 충성할수있도록 해주기를 원하고 있으며 그렇게 함으로써 노사분규를 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

(4) 教育訓練 支持度

기업의 교육훈련제도에 대해 지지하는 근로자는 79.4%, 반대하는 근로자는 9.2%, 지지도 반대도 하지않는 근로자는 11.4%로 나타났다.

(表 4) 教育訓練制度의 支持度

항 목	비 율
지지함	79.4%
지지않음	9.2%
지지도 반대도 없음	12.4%
표 본 수	796명

(5) 企業別 勞組支持度

종신고용제하에서 노사관계의 특색의 하나인 企業別 勞組制度에 대해서는 근로자들의 70.2%가 지지하고 16.1%만이 반대의 입장을 보이고 있다.

(表 5) 企業別 勞組의 支持度

항 목	비 율
지지함	70.2%
지지않음	16.1%
지지도 반대도 없음	13.7%
표 본 수	796명

기업별 노조의 지지 이유로는

- ① 회사내의 노사는 共同運命體
- ② 회사내 노사문제는 노사당사자간에 결정할 문제
- ③ 기업실정, 지불능력에 알맞게 조사문제의 결정 등을 들고 있어 경영가족주의 의식이 높음을 알 수 있다.

2. 經營家族主義 意識分析

경영가족주의 의식은 앞에서 설명한 바와 같이

- ① 終身同居 ② 序列意識 ③ 集團性
- ④ 共同運命體 意識 ⑤ 家族的, 協調的 勞使觀

등으로 볼 수 있다.

本 論考에서는 終身同居는 근로자들의 종신고용의식, 序列意識은 근로자들의 年功序列의식, 集團性은 근로자들의 離職意識과 減員에 대한 의식, 그리고 共同運命體의식은 기업발전에 대한 책임의식, 會社倒産危機때의 근로자의 處身에 대한 態度項目을 측정치로 보았으며 勞使觀에 대해서는 勞使관계는 協調나, 對立이나, 勞使는 主從이나, 對等이나, 勞使는 家族關係나,

敵對關係나 등을 측정치로 보았다.

(1) 終身勤務意識

현재 근무하는 會社에서 停年까지 근무하겠다는 근로자는 39.1%이며, 정년까지 근무 못할 것 같다는 근로자는 58.6%, 무응답 2.3%로 나타났다. 정년까지 근무 못하는 理由로 근로자들이 제시하고 있는 이유는 근로자 본인이 獨立的인 사업을 하기 위해 회사를 그만두는 경우는 41.1%인데 비해 나머지 58.9%는 自意半, 他意半의 원인에 의해 정년까지 근무 못하게 되는 것으로 보이는데 구체적으로 보면

- ① 회사로부터 해고를 당할 것 같다는 불안감을 갖고 있는 사람이 5.7%
- ② 지방이나 방계회사에 발령하면 그만두겠다는 사람이 8.6%
- ③ 회사가 대우를 제대로 안해주면 그만두겠다는 사람이 36.0%
- ④ 상사나 동료와의 인간관계가 나빠서 그만두겠다는 사람이 2.4%
- ⑤ 회사가 장래성이 없어서 그만두겠다는 사람이 6.2%이다.

이상은 정년제도를 채택하면서도 실제로 인사·노무관리상에서 이를 이행치 않고있는 것으로 생각된다.

(2) 集團意識

집단의식으로는 근로자의 離職의식, 減員에 대한 의식을 측정치로 삼았다.

① 離職意識

『다른 회사에서 봉급을 더준다고 현재 근무하는 회사를 떠나는 것은 바람직하느냐?』라는 설문을 한 결과 현회사를 봉급때문에 떠나는 것이 『바람직하지 않다』는 근로자가 76.1%로 나타났으며 봉급을 더준다면 당연히 회사를 떠나겠다는 근로자는 22.7%로 나타나 봉급의 유혹때문에 현회사를 떠나지 않겠다는 의식이 강한 것으로 밝혀졌다.

② 減員에 대한 의식

불경기를 맞이하여 회사가 감원하는 것에 대해 『減員 절대불가.』라고 강력하게 반대의사를 나타내고 있는 근로자가 26.6%, 『경기가 풀릴때까지 減員을 유보해야 한다.』는 의견이 53.6%로 감원에 대한 반대의사를 나타내고

있는 근로자가 80.2% 이고, 『회사 사정상 불가피시 감원』이 16.8%로 감원에 대한 반대가 찬성보다 월등히 높은 것으로 나타났다.

(3) 序列意識

『會社 이외의 場所에서도 상사를 높은 사람으로 우대해야 한다.』는 서열 의식에 대해 조사대상 근로자의 60.2%가 지지한다. 25.5%가 지지하지 않음, 14.3%는 지지도 반대도 않는다는 의견을 보여 우리문화의 특색인 家族主義의 서열의식이 침투해 있음을 보여주고 있다.

(4) 共同運命體 意識

1) 기업발전 책임의식

기업발전의 책임이 경영자 뿐만 아니라 종업원에게도 있다는 공동책임 의식을 갖고 있는 근로자가 97.45%, 기업인만의 책임 6.6%, 종업원만의 책임 0.3%로 공동책임의식을 갖고있는 근로자가 압도적으로 많아 근로자들의 기업에 대한 노사공동운명체 의식이 매우 높은 것으로 나타났다.

2) 會社倒産危機時의 處身

회사가 도산위기에 처해 있을때는

- ① 노사가 상의하여 해결점을 찾는다. 가 46.4%
- ② 열심히 일해 생산성을 높인다. 가 30.0%
- ③ 상여금·임금삭감 등으로 회사를 살려낸다. 가 14.9%

로 적극적인 대처로 회사를 도산위기에서 건져내겠다는 근로자들이 91.3%가 되고있어 공동운명체 의식이 높은 것으로 나타났다.

(5) 家族的, 協調的 勞使觀

1) 協調的 勞使觀

노사는 利害對立關係나, 相互協調관계냐에 대해 상호협조관계라고 응답한 근로자가 72.7%, 대립관계가 26.8%, 무응답 0.5%로 우리나라 근로자는 대부분 노사관계를 협조관계로 인식하고 있다.

2) 家族關係 勞使觀

노사는 가족관계라는 근로자가 80.4%, 적대관계라는 근로자가 18.2%,

무응답 1.4%로 우리나라 근로자는 노사가 階層對立이라는 갈등의식보다는 한가족이라는 의식이 높아 共同運命體와 協調的 關係임을 보여주고 있다.

3) 對等關係 勞使觀

노사관계를 對等관계로 보는 근로자가 82.2%, 主從관계로 보는 근로자가 17.1%, 무응답 0.8%로 나타나 최근 근로자들의 民主化의식이 높아진 것으로 풀이되고 있다.

五. 結 論

終身雇傭制는 雇傭의 安定 및 所得의 安定을 종업원에게 가져다줌으로써 기업에의 忠誠心을 자극하고 從業員의 저항없이 新技術의 導入이 원활하게 되며 情義的 人間관계형성으로 노사관계의 安定화를 가져오는 등 長點과 重要性이 있음에도 불구하고 우리나라에서는 이제까지 終身雇傭制의 形成가능성에 대한 研究가 부진한 상태였다.

本 論考에서는 終身雇傭制에 대한 形成要因으로

① 文化·社會的 形成要因, 經濟的 要因등의 環境要因

② 制度的要因

③ 근로자·意識要因

등의 3가지 측면에서 이러한 要因들이 우리나라에 어느정도 형성되어 있나를 파악하는데 分析目標를 두었다. 종신고용제에 관한 環境要因과 제도적 要因에 대해서는 既存文獻연구를 통해 검토하고, 研究가 이루어지지 않은 근로자의 종신고용에 대한 支持度, 經營家族主義的 思考 등 意識要因에 대해서는 設問調查方法을 통해 분석, 검토하였다.

이상과 같은 方法을 통해 考察한 結果 우리나라에는 終身雇傭制 形成을 위한 文化·社會的 要因, 그리고 근로자의 意識要因이 상당히 갖추어져 있어 종신고용제 형성이 가능한 것으로 밝혀졌다.

특히 우리나라 근로자들의 經營家族主義 思想과 終身雇傭制 支持度を 감안할때 기업들이 현재 채택하고 있는 종신고용제도 시스템의 보다 충실한 운영을 期한다면 근로자가 만족을 얻게되어 노사간의 分級소지를 制度上에서 어느정도 예방함과 동시에 기업측으로서는 근로자들의 忠誠心을 얻게 되어 生産性 向上으로 勞使모두에게 正的 效果를 가져올 것 이라고 생각된다.

參考文獻

1. 韓國文獻

- 姜玟柱, 韓國勞務管理論, 現代經營技術研究所, 1968.
- 金日坤, 儒教文化圈의 經濟發展, 韓日經商論集, 韓日經商學會, 1984.
- 金構經, 韓國企業福祉發展에 관한 實證的 研究, 1985.
- 金秀坤, 離職率의 國際比較 및 決定要因分析, 韓國人事管理學會, 1981.
- 慎侑根, 韓國企業의 特性和 課題, 서울대학교 出版部, 1984.
- 松田克己, 終身雇傭制의 本質과 장래에 관한 研究, 서울대학교 碩士學位論文, 1969.
- 安春植, 現代人事勞務管理論, 經進社, 1984.
- 尹泰林, 韓國人, 玄岩社, 1970.
- 李光圭, 韓國家族의 構造分析, 一志社, 1977.
- 李奎昌, 企業의 賃金體系의 改善方向, 大韓商工會議所, 1986.
- 李元雨, 日本의 終身雇傭制度에 관한一考察, 승전대학교 社會科學論文集 제 11집, 1981.
- 李在昊, 現代人事管理, 日新社, 1982.
- 李澤保, 韓國企業經營에 있어서의 終身雇傭制, 嶺南大學校 經營大學院 碩士論文, 1975.
- 崔在錫, 韓國人의 社會的 性格, 開文社, 1982.
- 崔鐘泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1981.
- 崔鐘泰, 우리나라 勞動市場의 形態와 課題, 大韓商工會議所, 1986.
- 韓國經營者總協會, 企業停年制의 現況, 1979.
- 韓國經營者總協會, 우리나라 賃金管理制度의 現況, 1983.
- 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 各年版.
- 韓國生產性本部, 韓·日 兩國의 綜合的 生產性比較에 관한 調查研究, 1981.
- 韓國生產性本部, 韓國的 生產性向上 運動의 基本方向에 관한 研究, 1982.

2. 日本文獻

金田哲郎，終身雇傭制，教育社，1978.

間 宏，日本 勞務管理史研究，御茶の水書房，1978.

楠田近，終身雇傭の再設計，日本労働協會，1981.

當安長輝，終身雇傭と年功序列－その是非と將來的展望，労働法學會出版，1973.

土屋守章，日本的經營の神話，干倉書房，1980.

安春植，終身雇傭制の日韓比較，1982.

OECD, The development of Industrial Relations System: Some Implications of Japanese experience, 1977, 日本労働協會譯, 編, 勞使關係制度の展開－日本の經驗力”意味するもの, 日本労働協會, 1977. J.C. アヘ“ワリ, ワールト”ヒ“シ”ネスの經營戰畧, 産業能率短期大學 出版部, 昭和43.

占部都美監譯，日本の經營，タ“イ”モント”社，1958.

占部都美，日本の經營を考ふる，中央經濟社，昭和53.

津田眞澄，年功的勞使關係論，ミネルウ”ヤ 書房，1968.

3. 歐美文獻

Abegglen J.C., The Japanese Factory, Glencoe III, Free Press, 1958.

Clark R., The Japanese Company, New Haven & London, Yale Univ. Press, 1979.

Cole R.E., Changing Labor Force Characteristics and their impact on Japanese industrial relations, in L. Austin, Japan: the Paradox of Progress, Yale Univ. Press, 1976.

Cole R.E., Work Mobilty and Participation: a Comparative Study of American and Japanese Industry, Berkeley, California Univ. of California Press, 1979.

Dore R.P., British Factory－Japanese Factory, Berkeley Univ. of California Press, 1973.

- Johannes Hir Schmier : Management Ideologies—East and West in Social and Cultural Back ground of Labor Management Relations in Asia Countries, the Japan Institute of Labor, 1972.
- Solomon B. Levine, Industrial Relations in Postwar Japan, Univ. of Illinois Press, 1958.
- Taira koji : Characteristic of Japanese Labor Market, Economic Development and Cultural Change, Vol. 10, Japan, 1962.
- Taira Koji : Economic Development and The Labor Market in Japan, Columbia Univ. Press, 1970.
- Yoshino M.Y., Japanese Managerial System : Tradition and Innovation, M.I.T., 1968.