

일제 강점기하의 한국내의 쟁의행위와 재일한국인 쟁의행위 비교*

송강직**

목 차

- I. 들어가며
- II. 일제강점하의 노동법
 - 1. 한국 내의 노동법제
 - 2. 일본 내의 노동법제
- III. 일제강점기하의 한국인 근로자
 - 1. 한국 내의 근로자 상황
 - 2. 재일 한국인 근로자
- IV. 일제강점기의 한국인 근로자의 쟁의행위
 - 1. 쟁의행위의 개괄
 - 2. 한국 내의 근로자의 쟁의행위
 - 3. 재일 한국인 근로자의 쟁의행위
- V. 결론에 갈음하여

[국문요약]

일제 강점기의 노동쟁의 또는 쟁의행위는 어떠한 목적과 수단으로 행하여졌는가. 한국내의 쟁의행위와 재일 한국인 근로자에 의한 쟁의행위와의 사이에 그 목적이나 수단에 있어서 차이는 있었는가. 일제강점기하의 노동분쟁에 대한 적용 법령이 한국 내의 근로자와 재일 한국인

* 이 논문은 2002년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2002-BM-1535).

** 경북대학교 법과대학 법학부, 부교수, songkj@knu.ac.kr

근로자 사이에 차이가 있었는가. 본고는 노동법적인 관점에서 이들 문제들에 대한 고찰로서 국내에서도 시론적인 것이라고 할 수 있다. 물론 필자로서도 일제강점하의 노동법제 및 노동운동과 관련하여 처음으로 연구한 것인데, 그 결론적인 것을 보면 다음과 같다.

먼저, 공통적인 점으로, 한국에서의 파업과 일본 내에서의 쟁의행위 사이에 그 목적 및 수단에 있어서는 큰 차이가 없다는 것, 한국인 근로자와 일본인 근로자와의 사이에 임금차별이 상존하고 있었다는 것, 쟁의행위의 해결에 있어서 노동기본권적 측면이 아닌 일반사회질서유지 차원에서 접근하고 있다는 점 등을 들 수 있다. 즉 일본 내에서든 한국에서든 쟁의행위에 대하여 거의 예외 없이 경찰권력이 개입하고 있고, 모순되게도 그 해결의 주역도 경찰이 담당할 경우가 많이 있었다는 것이다.

다음으로, 다른 점을 보면, 제일 한국인 근로자들은 일본 내에서 생활하고 있었기 때문에 법의 적용면에서 한국인 근로자와 다른 면이 있었다는 것, 민족적 이질감과 근로자로서의 연대에 있어서의 차이, 제일 한국인 근로자들은 쟁의행위와 관련하여 일본 경찰에 검거되어 한국으로 送國되는 경우가 있었다는 것 등을 들 수 있다.

끝으로, 한국에서의 근로자와 일본 내의 한국인 근로자들 사이의 공통점과 차이점 외에도, 크로즈드 숄 협정 요구, 보이콧, 연대파업, 파업해결금 지급, 파업해결과 함께 단행된 파업지도자 석방, 남녀차별금지, 민족적 차별금지 등, 오늘날의 쟁의행위 이론에서도 시사하는 바가 많다는 것이다.

[주제어] 일제강점, 경찰력, 쟁의행위, 제일한국인, 근로조건, 민족차별, 남녀차별

I. 들어가며

일제 강점기의 노동쟁의 또는 쟁의행위는 어떠한 목적과 수단으로 행하여졌는가. 한국내의 쟁의행위와 제일 한국인 근로자에 의한 쟁의행위와의 사이에 그 목적이나 수단에 있어서 차이는 있었는가. 일제강점기하의 노동분쟁에 대한 적용 법령이 한국 내의 근로자와 제일 한국인 근로자 사이에 차이가 있었는가.

노동법적인 관점에서 이들 문제들에 대한 고찰은 국내에서도 시론적인 것이라고 할 수 있다. 물론 필자로서도 일제강점하의 노동법제 및 노동운동과 관련하여 처음으로 연구한 것으로, 현재로서는 전체적인 조망위에서 서술할 수 있는 역량을 기대할 수 없다.

여기서 쟁의행위와 관련한 비교의 시점을 일제강점 始點인 한일합병 직후보

다는 어느 정도 자본과 노동의 결합이 뿌리를 내린 시점이라고 생각되는 1930년 전후의 쟁의행위로 한정하여 보기로 한다. 왜냐하면 일제강점 초기와 중일전쟁 이후부터 태평양전쟁 종전까지의 기간은 자본형성기 내지 전쟁수행기라는 점에서 노동법적인 차원에서 접근하기 어렵다고 생각되며, 별도의 관점에서 연구하여야 할 과제라고 여겨지므로 이들 기간 중의 쟁의행위는 제외하기로 하였다. 서술의 편의상 일제 강점하의 개략적인 노동법제도에 대한 내용을 먼저 보고 쟁의행위에 대한 비교를 하고자 한다.

Ⅱ. 일제강점하의 노동법

일본제국주의에 의한 침략에서 비롯된 한국강점하의 한국과 일본의 노동관련법은 문자 그대로 탄압적인 것이었거나 제국주의의 침략전쟁 수행을 위한 것이었다고 말할 수 있다. 따라서 근대적 의미의 노동법은 일본의 경우에 1945년의 노동조합법, 1946년의 노동관계조정법, 1947년의 노동기준법 제정에서 시작되었다고 할 수 있고¹⁾ 한국의 경우에는 1953년의 한국동란 와중에 제정된 노동조합법, 근로기준법, 노동위원회법, 노동쟁의조정법 제정에서 시작하였다고 할 수 있다.

1910년 8월 22일 조인되고 동월 29일에 공포된 한일합병에 의하여 한국은 조선총독부의 지배 하에 놓이게 되었다. 그 후 비교대상기간 중의 노동법제로서는 일본 내의 공장법 정도라고 할 수 있을 뿐이다. 그러나 한국에서는 그 제정논의에도 불구하고 공장법은 결국 성립하지 못하였고,²⁾ 일본 내에 적용되었던 동법의 한국내의 적용 또한 없었다. 강점기 동안 노동관계는 노동문제를 포

1) 일본의 세계 제2차대전 이전의 노동법과 그 이후의 노동법에 관하여는, 片岡ノボル, 송강직 역, 『노동법』(삼지원, 1995), 42~59면; 菅野和夫, 이정 역, 『일본 노동법』(법문사, 2007), 5~13면 참조

2) 이상의, 『일제하 조선의 노동정책연구』(혜안, 2006), 87~107면 참조

함한 일상생활 전반에 걸친 통제법령인 경찰법관련 법령 및 사상범 관련법령을 비롯하여 治安警察法(일본만 적용됨), 治安維持法, 폭력행위등 처벌에 관한 법률(暴力行爲等處罰に關する法律) 등과 같은 사회질서유지 차원의 공안관련 법들에 의하여 단속의 대상이 되었다고 할 수 있다.

여기서 한국내의 노동법제도와 일본 내의 노동분쟁과 이에 대한 법제도들에 대하여 개략적으로 보기로 하자.³⁾

1. 한국 내의 노동법제

1912년 3월 25일에 공포된 警察犯處罰規則에 의하여 노동사건을 포함한 생활전반에 대한 통제를 하게 되며,⁴⁾ 1918년 1월 29일의 朝鮮總督府勞働者募集取締規則 제정,⁵⁾ 1925년 治安維持法,⁶⁾ 1936년 朝鮮不穩文書臨時取締令, 1936년 朝鮮思想犯保護監觀察令,⁷⁾ 1937년 重要産業統制法, 1938년 國家總動員法, 1939년 공장취업시간제한령 및 임금통제령(工場就業時間制限令及び賃金統制令), 1939년의 國民徵用令, 1941년에 들어 思想犯予防拘禁令, 國民勞務手帳法, 勞務調整令, 朝鮮臨時保安令 등이 시행되었다.

노동분쟁은 경찰에 의하여 일상적으로 단속의 대상이 되었던 것은 물론이고, 그 외에 노동분쟁에 대한 적용법으로서 악명 높았던 것으로 치안유지법을 들

3) 1910년 8월 22일 한일합병직후인 8월 29일 대한제국이라는 국호를 조선으로 개정한다고 하였으나(칙령 제318호), 본고에서는 이를 한국이라고 표현하기로 한다.

4) 홍건석, 『일제하 조선지방제도연구』(형설출판사, 1988), 26~30면 참조.

5) 이 규칙은 세계 제1차대전하의 노동력부족 등을 해결하고자 저임금근로자로서 한국인 근로자 도입이 활발하였는데 이에 대한 법적 규제가 없어 모집을 둘러싼 부정이 속출하자 이에 대응하고자 제정된 것이다.

6) 치안유지법은, 독립운동에 대하여 종래 제령 제령위반으로 처리하던 것에 비하여 정치적 탄압이 심하여졌다고 하고, 이를 가리켜 2중3중의 악법령이라고 한 당시의 언론표현들에서 알 수 있듯이, 탄압적인 성격을 짙게 지닌 것이었다. 황민호, 『일제하 식민지 지배권력과 언론의 경향』(경인문화사, 2005), 143~144면. 이 책은 일제하의 한국 내에 적용된 법령들에 관한 내용이 다수 포함되어 있다.

7) 황민호, 위의 책, 208~233면 참조.

수 있는데, 사례로서도 쟁의행위 선동자들에게 적용하여 각각 징역 2년 6월과 3년을 선고한 예, 처우개선과 급식불량을 호소하고 함성을 지른 자에게 징역 4년을 선고한 예, 5월 1일 근로자의 날을 기념하고 조선독립만세를 외친 자에게 징역 5년 선고한 것 등 다수에 이른다.⁸⁾

2. 일본 내의 노동법제

1900년 3월 10일 공포된 治安警察法 제17조는, 노동조합이나 쟁의행위에 참가, 권유, 선동을 하는 것, 노무의 조건이나 보수에 관하여 상대방에게 그 승낙을 강요하는 것을 형벌(1월 이상 6월 이하의 중금고에 처하고, 3엔 이상 30엔 이하의 벌금을 부과함)으로써 이를 금지하였다.⁹⁾ 동 조항은 1926년에 폐지되었으나, 같은 해 폭력행위등 처벌에 관한 법률과 노동쟁의조정법의 제정으로 그 공백을 매웠다.¹⁰⁾ 그 외 경찰이 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우에 시민의 자유를 규제하고 실행행사를 할 수 있는 권한을 부여한 1900년 6월 2일 공포된 行政執行令, 비교적 경미한 경찰법 처벌을 정한 령으로 1908년 9월 29일 공포된 警察犯處罰令,¹¹⁾ 1911년 3월 29일 공포된(1916년 9월 1일 시행) 대표적

8) 황민호, 위의 책, 229~231면 참조.

9) 이에 앞서 1890년 7월 25일 공포된 집회및정사법(集會及び政社法)은, 집회조례를 승계한 집회 및 결사를 규제한 법으로, 집회 등에 대한 종래의 허가제를 신고제로 완화한 반면, 임시경찰관에게 집회의 해산권, 내무부장관의 결사금지권, 다른 회사와의 연락원 금지 등은 여전히 존치하였다. 기존의 조례에 신설된 것으로는 미성년자와 여자의 政談集會, 政社 참가의 금지, 옥외집회 및 대중운동에 대한 규제가 추가되었다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 『社會・勞働運動大年表 I(1858~1945)』(勞働旬報社, 1986), 59면.

10) 塩田壓兵衛, 『日本勞働運動の歴史』(勞働旬報社, 1964), 42면. 치안경찰법 제5조는 종래의 집회및정사법(集會及び政社法) 조문을 승계하여, 부인의 정치결사 및 정당집회참가를 금지하고 있었는데, 그 이후의 개정논의도 있었으나, 1922년 3월 개정에 의하여 비로소 부인의 정당집회참가의 자유가 생취되기에 이르게 된다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 위의 책, 106면.

11) 경찰법은 1885년의 警察罪即決例에 의하여 정식적인 재판 없이 경찰서장이 즉결로 처벌할 수 있도록 한 것이다. 동령은 1948년 5월 경범죄법시행에 따라 폐지되었음. 大原社會問題研究所編(法政大學), 위의 책, 132면.

인 근로자보호법인 공장법,¹²⁾ 1925년 4월 22일 공포(5월 12일 시행)된 것으로, 러시아혁명의 영향과 일본 내의 공산당에 대한 억압을 목적으로 제정된 治安維持法,¹³⁾ 1926년 4월 9일 공포(7월 1일 시행)된 것으로, 동맹파업을 유혹하거나 선동하는 것을 금지하고 있던 치안경찰법 제17조의 폐지와 함께, 쟁의행위를 노동조정 대상으로서 하면서, 노동조합의 쟁의당사자로서의 지위를 인정한 勞働爭議調整法,¹⁴⁾ 군수품생산을 위하여 각종 공장조사와 전시에 이들에 대한 수용 내지 사용을 가능하게 한 1918년 4월 17일 공포(6월 1일 시행)의 軍需工業動員法과 이를 계수한 1938년 國家總動員法,¹⁵⁾ 1939년 7월 8일 공포의 國民徵用令,¹⁶⁾ 1939년 7월 28일에는 내무후성차관통첩인 한국인근로자내지이주에관

-
- 12) 법적용 대상으로 근로자 15인 이상의 공장, 12세미만자의 취업 금지, 여자 및 15세미만자의 최장근로시간의 13시간제한 및 심야노동을 금지(다만, 교대제의 경우에는 시행 후 15년간은 그 적용을 유예), 그 외 병자, 산모의 취업제한(산후 5주간취업금지, 단, 산후 3주간 경과 후 의사의 의견에 의하여 취업이 가능한 경우에는 취업을 허가할 수 있음), 산업안전 위생규정(그러나 이 규정의 실시는 1927년의 공장부속기숙사규정 및 1929년의 공장위해예방및위생규칙의 제정에 와서야 가능하였음), 노동재해에 대하여는 사업주가 근로자에게 중대한 과실이 없는 업무상의 부상, 사상에 대하여, 본인 또는 유족에게 치료 또는 요양비의 부담, 휴업부조료, 신체장해부조료, 유족부조료, 장제료, 일시부조료 등을 부담하도록 한 것 등을 들 수 있다. 그 후 개정을 간단히 보면, 1923년 3월 30일 공장법 개정은(시행은 관동대지진 등의 영향으로, 1926년 7월로 연기됨), 적용범위를 15인 이상에서 10인 이상으로 확대, 근로시간보호 대상자를 15세 미만에서 16세 미만으로 확대, 여자 및 16세 미만자의 최장근로시간을 11시간으로 단축 등을 포함하고 있었다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 위의 책, 142면; 공장법에 대한 성립과정과 개정내용 등에 대하여는, 田村讓, 『日本勞働法史論』(お茶の水書房, 1984), 23~94(성립 및 내용), 95~217(개정)면 참조.
 - 13) 동법은 국가체제의 변혁, 사유재산제의 부정을 목적으로 결사를 조직하거나 이에 가입하는 경우에 10년 이하의 징역 또는 금고에 처하도록 하는 규정을 두고 있었다. 그 후 1928년 6월 12일 개정으로, 국가체제 변혁의 목적으로 결사를 지도한 자에게 최고 사형에 처할 수 있도록 하여 그 형벌을 강화하고, 결사에 가입한 자뿐만 아니라 그 목적 수행을 위한 행위를 한자에게도 같이 처벌할 수 있도록 함으로써 조직에 가입하지 않은 동조자에게도 동법을 발동할 수 있도록 하였다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 위의 책, 238면; 沼田稻次郎 編, 『勞働法事典』(勞働旬報社, 1979), 1105면 참조.
 - 14) 일본은 그 이전에 ILO 노동자대표에 있어서도 노동조합을 명확히 인정하는 태도를 취하지 않았다. 노동자대표 선출은 국가가 노동자대표 전형방침을 설정하고, 그 선정과정에서 후보자가 사퇴하는 등의, 실제로 존재하고 있던 각종 노동단체들과의 마찰 속에서 우여곡절을 겪게 된다. 田村讓, 앞의 책, 99~105면 참조.
 - 15) 大原社會問題研究所編(法政大學), 앞의 책, 180면.
 - 16) 국민징용령에 의하여 최초로 징용된 자는 1939년 8월 1일의 건축기술자에 대한 출두요구서

한건(朝鮮人勞働者內地移住に關する件),¹⁷⁾ 16세 이상 50세 미만의 남성으로 후생장관이 지정하는 중요산업에 3개월 이상 종사한 자 또는 종사한 적이 있는 자, 공장사업장기능자양성령에 의한 양성공 또는 양성공이었던 자를 고용하는 경우에 직업소개소장의 허가를 받도록 한 1939년 3월 31일 공포의 從業者雇入制限令과 미경험 근로자의 초임입금을 공적으로 정하여 임금의 불균형에 따른 노동수급의 혼란을 조정하는 것을 목적을 한 賃金統制令, 1940년 11월 9일의 임금통제령 및 종업원고용제한령의 적용을 받지 않는 노동자의 이동을 방지하기 위하여 14세 이상 60세 미만의 남자로 노동의 이동금지 연령 및 직종의 확대를 포함한 從業者移動防止令 등을 들 수 있다.

기타 신문과 잡지를 규제하고자 1909년 5월 6일 공포된 新聞紙法, 1922년 4월 22일 공포된 健康保險法(1926. 7. 1 시행), 1919년 ILO 제1회 총회에서 채택된 실업에관한조약의 영향으로, 1921년 4월 9일에 공포된 職業紹介法(7. 1 시행), 1922년 4월 11일의 船員職業紹介法, 1923년의 工業勞働者最年齡法,¹⁸⁾ 1926년 제정의 폭력행위등 처벌에 관한 법률,¹⁹⁾ 1928년 9월 1일 공포된 鋤夫勞役扶助規則 개정,²⁰⁾ 1929년 4월 1일의 救護法, 1931년 4월 1일의 勞働者災害扶助法, 1931년

발송에서였다.

- 17) 강제연행된 자들 가운데 사상자는 30만여 명으로 알려지고 있다. 반면, 1942년 11월 27일 내각결정(華人勞務者內地移動に關する件)에 의하여, 1943년 5월에 노동력부족을 해결하기 위하여 중국인에 대한 강제연행이 시작되어, 4만 1762명을 모아, 38,939명이 일본 내로 연행되고, 그 가운데 6,872명이 사망하였으며, 나머지 30,737명은 귀국하였다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 앞의 책, 355, 376면.
- 18) 14세 이상으로의 최저연령 상향과, 공장과 광산 외에 砂鑛業, 석공업 등의 토석채취업, 토목 건축업, 교통운수업 등에 이르기까지 그 적용범위를 확대한 것이다. 田村謙, 앞의 책, 173~176면 참조.
- 19) 쟁의행위를 직접적으로 규율하기 위한 법은 아니었지만, 단체의 위력으로 행하는 폭행, 협박, 기물손괴, 면화강요 등의 행위에 대하여 형을 가중하고, 친고죄의 요건에서 이를 제외하고 있는데, 실제로 쟁의행위와 관련된 위법행위에 적용되고 있었다. 반면 쟁의행위에 대하여 동법을 적용하는 것에 대하여 일반적으로 이를 부정적으로 해석하고 있는데, 일본 최고재판소(東洋時計上尾工場事件, 『刑集』 8卷 4号[1954. 4. 7]) 정당하지 않는 쟁의행위에는 이를 적용할 수 있다고 하는 입장을 보이고 있다. 沼田稻次郎 編, 앞의 책, 128, 982면 참조.
- 20) 그 내용은 일반 갱내의 시간의 10시간제한(1930년 9월 1일부터 시행)과 부인과 연소자에 대한 심야업 금지 및 임금금지(1930년 9월 1일부터 시행) 등이다.

4월 1일의 勞働者災害扶助責任保險法, 1937년 3월 31일의 母子保護法, 전시하의 해운노동력의 확보 차원에서 1939년 4월 6일 공포된 船員保險法,²¹⁾ 1941년 3월 11일 공포된 勞働者年金保險法, 1941년 3월 7일 공포된 國防保安法, 뒤 이은 3월 10일 벌칙강화 방향의 治安維持法 개정, 1941년 11월 22일 공포된 國民勤勞報國協力令,²²⁾ 결사와 집회의 허가제를 도입한 1941년 12월 19일 공포의 言論出版集會結社等臨時取締法 등 전시통제입법이 줄을 잇게 된다.

Ⅲ. 일제강점기하의 한국인 근로자

일제강점기하에서 민족자본과 일본 자본의 형성과 함께²³⁾ 쟁의행위도 많이 일어났는데, 한국 내의 근로자들의 쟁의행위와 일본거주 한국인 근로자들의 쟁의행위를 비교해보면 그 목적이나 수단 면에서 어떠한 차이가 있는 것일까. 쟁의행위의 목적이 임금과 관련한 것이 많이 보이는데, 한국인 근로자와 일본인 근로자와의 사이에서의 임금차이는 한국 내, 일본 내, 그 어느 곳에서나 있었던 것으로 확인되고 있다. 이러한 특징은 그 역사적 사정 등은 전혀 다르지만 현재의 한국내의 외국인 근로자와 한국인 사이의 임금의 격차를 연상하게 한다.

여기서 먼저 일제강점기하의 한국인 노동력의 상황을 보고, 쟁의행위에 대

21) 田村讓, 앞의 책, 16~18면 참조.

22) 이는 노동력 부족을 매우기 위하여 일반국민으로 국민근로보국대를 조직하여, 긴급산업부문의 미숙련작업에 종사시키는 것을 목적으로 한 것으로, 14세 이상 40세미만의 남자와 14세 이상 25세 미만의 여자는 연간 30일 이내의 근로협력을 하도록 강제되었고, 1942년부터 1944년까지 1200만여 명이 동원된 것으로 알려지고 있다. 大原社會問題研究所編(法政大學), 앞의 책, 368면.

23) 김윤환·김락중, 『한국노동운동사』(일조각, 1970), 16~18면; 일제강점하의 민족자본에 관하여는, 조기용, 「한국기업가사연구」, 김영모 외, 『일제하의 민족생활사』(현음사, 1982), 3~266면; 이한구, 『일제하 한국기업설립운동사』(청사, 1989), 56~229면 참조. 한편, 한국내의 일본자본은 1910년 한일합병 이후 1930년까지 18억 8800만 원 이상이 유입되었으며, 일본으로의 유출은 3억 6천여 만 원에 이른다. 김윤환, 「일제하 한국노동운동의 전개과정」, 정효섭 외, 『일제하의 민족운동사』(현음사, 1982), 293면.

한 논의를 하기로 한다.

1. 한국 내의 근로자 상황

조선총독부는 1910년부터 1918년 사이에 토지조사사업을 거치면서, 사업 시초에 국유지면적은 전체토지의 2.8%였던 것이 1918년 현재 전체면적의 4.2%를 차지하고 있는 것에서 알 수 있듯이, 막대한 토지가 국유지화 되었다. 그 당시 한국인 인구의 80%가 농민이었는데, 전체농가호수의 3.1%인 지주가 전 경지면적의 50.4%를 소유하고 있었고, 소작을 하여야만 하는 농가가 77.2%에 이른 것으로 나타난다.²⁴⁾

다른 한편 산미증식계획에 따른 토지개량사업으로 수리조합비의 부담이 늘면서 중소토지 소유자를 몰락시키고 대지주계층으로 토지소유의 집중을 낳았다.²⁵⁾

일제강점하의 한국인 근로자들은 자신의 노동력을 한국 내에 형성된 자본에 결합하든가, 아니면 일본으로 건너가 일본 내의 자본에 결합하든가 하는 선택을 하기에 이르게 된다. 한국인 근로자의 일본 입국은 한일합병 이전에도 있었던 것으로 알려지고 있는데, 어쨌든 일본 내의 한국인 근로자 계층은 1900년대를 전후하여 이미 형성되고 있었던 것이다.²⁶⁾

1) 1920년대의 상황

1920년대의 한국 내의 공장 가운데 평균 5명 이상의 근로자를 사용하는 공장

24) 전기호, 『일제시대 재일한국인 노동자계급의 상태와 투쟁』(지식산업사, 2003), 16~17면; 김영모, 「일제하의 사회계층의 형성과 변동에 관한 연구」, 김영모 외, 『일제하의 민족생활사』(현음사, 1982), 579면.

25) 전기호, 위의 책, 18~19면.

26) 그 이전에는 1899년 칙령 제352호인, 「조약 또는 관행에 비추어 거주자의 자유를 가지지 않은 외국인의 거주 및 영업에 관한 건」으로 인하여 일본 입국이 금지되고 있었으나, 한국인 근로자의 일본 입국은 행하여졌던 것으로 알려지고 있다. 전기호, 위의 책, 20~22면.

의 경우에 그 수는 2천여 개에서 5천여 개 정도이고, 근로자수는 5만여 명에서 10만여 명 정도였으며, 토목공이나 목수 등과 같은 근로자를 포함하면 1928년 현재 120만여 명의 임금근로자가 있었던 것으로 알려지고 있다.²⁷⁾

한국 내의 근로자 가운데 일본인과 한국과의 임금차이를 보면, 상시 근로자 50인 이상의 공장에 대한 조사만으로도, 1929년 일본인 성인 남자가 1일 1원 32전, 한국인 성인 남자는 1원, 한국인 성인 여자는 59전, 연소자 남자가 44전, 연소자 여자는 32전으로 일본인과 한국인, 그리고 한국인 사이에서의 임금의 격차는 컸다고 할 수 있다. 게다가 임금지수로 보면, 1920년을 100으로 할 때에 1925년은 85, 1927년과 1929년에 각각 83, 1933년부터 1935년까지 55로 나타난 것을 고려하면,²⁸⁾ 일제강점하의 근로자의 임금수준은 매우 낮은 것으로 단정할 수 있을 것이다.

근로시간은, 1930년 당시 일본인 근로자의 근로시간은 8시간미만이 1.4%, 8시간에서 10시간 사이가 45.3%, 10시간에서 12시간 사이가 43.6%, 12시간 이상은 0.3% 인데 비하여, 한국 근로자들은 1931년 말 현재 8시간미만이 0.8%, 8시간에서 10시간 사이가 28.7%, 10시간에서 1시간 사이가 11.9%, 12시간 이상이 46.9%, 일정하지 않은 경우가 0.3%로 나타나고 있다.²⁹⁾ 한국인 근로자의 근로시간이 일본인 근로자에 비하여 상대적으로 길다고 하는 것은, 앞에서 본 임금의 격차, 근로시간 비교가 한국의 근로자의 경우가 1여년 정도 뒤의 것이라고 하는 점 등을 고려하면, 한국인의 근로조건이 매우 열악하였다는 것을 입증하는 것이라고 하겠다.

2) 1930년대 상황

1930년대의 근로자의 추이를 보면, 1930년에 광산 및 공장에 소속된 근로자수는, 13만여 명, 1933년에 20만여 명, 1942년에 75만여 명이 이르게 되고, 이

27) 김윤환·김락중, 앞의 책, 18면.

28) 김윤환·김락중, 위의 책, 20면.

29) 김윤환·김락중, 위의 책, 20면.

가운데 광산에 소속된 근로자수는, 각각 3만여 명, 7만여 명, 22만여 명이며, 토목 등에 종사하는 근로자를 포함하면 1936년경에는 150만여 명에 이르는 것으로 추산되고 있다.³⁰⁾

임금은 한국인 성년 남자가 1929년에 1일 1원이던 것이 1935년에 1일 90전로 떨어지는 등, 한국인 성년 남자임금은 일본인의 것에 비하여, 2분의 1정도의 수준이었고, 한국인 성년 여자의 경우에는 4분의 1, 연소자의 경우에는 6분의 1정도의 수준이었다. 그리고 1932년에 금속광산/석탄/비금속광산의 경우 월 평균 임금이 각각 58.1원, 70.6원, 53.9원이고, 1936년도에는 각각 70.2원, 87.1원, 68.1원으로 나타나고 있다.³¹⁾

근로시간은 광산작업장의 경우에 조사대상 작업장으로 갱내 357개소와 갱외 395개소에서, 1936년 6월 현재, 갱내/갱외의 경우 각각, 8시간미만이 1.7/1.5%, 8시간이 20.2/7.8%, 9시간이 11.5/9.4%, 10시간이 47.3/47.6%, 11시간이 10.6/17.7%, 12시간 이상이 8.7/16%로서, 상대적으로 근로시간이 단축되었던 광산에 있어서도 여전히 장시간 근로시간이 행하여지고 있었음을 알 수 있다.³²⁾

2. 재일 한국인 근로자

1) 일제 강점하의 재일 한국인 근로자 계층의 형성

한국인 근로자의 일본으로의 유입은 앞에서 본 바와 같이 1910년 한일합병 이전에도 있었던 것으로 알려지고 있다. 그런데 토지조사사업과 산미증식계획에 의하여, 많은 농민들이 소작농으로 전락하거나 고향을 떠나 자신의 노동력을 자본에 결합하는 길을 걷게 되었다.

한국인 근로자의 도향 등에 따라, 재일 한국인수도 증가하였고, 그 가운데 근로

30) 김윤환·김락중, 위의 책, 62면.

31) 김윤환·김락중, 위의 책, 64~65면.

32) 김윤환·김락중, 위의 책, 65면.

자수도 증가하였다.³³⁾ 1915년 12월말에는, 한국인수와 근로자수가 각각, 4,075명과 2,274명에서, 1920년 12월말에, 31,720명과 28,229명, 1935년 12월말에, 625,678명과 188,111명, 1940년 12월말에, 1,190,444명과 501,628, 1942년 12월말에 1,625,054명과 757,827명으로 증가하였다.³⁴⁾ 앞에서 본 것과 같이, 1939년 9월부터 1945년 사이에 강제 연행된 한국인수는 150만여 명에 이르며 그 가운데 60만여 명이 탄광에 종사하는 한편 나머지도 군의 각종 공사에 종사하였던 것으로 알려지고 있다.³⁵⁾

그 후 1939년 7월 28일, 앞에서 본 한국인근로자내지이주에관한건에 의한 모집이라는 이름 하에 일본으로의 도항이 이루어졌고, 1942년 2월 일본 각의의 결정에 의한 한국인노무자활용에관한방침(朝鮮人勞務者活用に關する方策)에 따른 조선총독부의 朝鮮人内地移入斡旋要項의 제정에 의한 관알선 방식에 의한 근로자 연행, 1944년 9월에는 한국인에 대한 국민징용령의 적용에 의한 강제연행의 형태로 한국인 근로자의 일본으로의 이입이 행하여지게 된다.³⁶⁾

33) 일본 내 지역별 한국인 근로자의 직종에 대하여는, 김인덕, 『식민지시대 제일조선인운동 연구』(국학자료원, 1996), 32~40면 참조.

34) 전기호, 앞의 책, 185면.

35) 大原社會問題研究所編(法政大學), 앞의 책, 355면.

36) 일제강점하의 일본 내에서의 한국인 근로자의 노동이 전체적으로 강제노동에 해당하는 것이라고 단정할 수 없으며 이는 대한 검증은 근로제공의 계기, 구체적인 형태, 권력기관에 의한 감시 등의 종합적인 사료들을 통하여 판단하여야 할 사항이라고 생각되므로, 필자에게 있어서 앞으로의 검토사항으로 남겨두고자 한다. 그러나 근로제공 장소로부터의 탈출이 단행되었고 이에 대한 일본인의 감시활동, 한국인에 대한 황민화 정책 등을 고려할 때에 적어도 근로자 본인 스스로의 의사에 반하여 노동이 이루어진 경우가 많았음은 사실이었던 것으로 생각된다. 1943년 12월말 현재 한국인 근로자 도주상황을 보면, 이입자 총수 366,464명 가운데 33.3%에 달하는 122,169명이 도주한 사실은(전기호, 앞의 책, 178면) 이러한 추측을 가능하게 한다. 하지만 한국인 반장이 있고 그 자가 한국인 근로자들을 스스로 관리하면서 단체로 작업을 한 경우 등 다양한 형태의 노동들에 대한 종합적인 연구를 하지 않고 그 당시의 한국인 근로자들의 노동의 법적 성격을 분명히 하기가 곤란하다. 더욱이 1931년부터 시작되어 1945년 일본의 패전에 이르기까지의, 만주사변, 중일전쟁, 태평양전쟁이라는 시기의 노동을 법적 관점에서 그 성격을 논할 수 있는 것인지에 대한 검토도 결들여져야 할 것이다. 이 부분은 필자의 장래 연구과제로 남겨 둔다.

2) 근로자의 근로조건

1925년 6월말 현재 재일 한국인 근로자수는 106,421명인데, 직종별로 보면, 토목 등 자유근로자가 59,066(56%), 직공이 25,626명(24%), 광갱부가 10,846명(10%)이며, 1931년 12월말 현재 재일 한국인 근로자수는 173,621명인데, 직종별로 보면, 자유근로자가 92,700명(53%), 직공이 51,457명(30%), 고용주가 18,225명(10%), 광갱부가 8,305명(5%)로 나타나고 있다.³⁷⁾

1928년 재일 한국인의 직업별 구성을 보면, 근로자 71.8%, 자유업 0.3%, 상업 2.1%, 농업 0.4%, 학생 1.7%, 기타 5.0%, 수감자 0.1%, 무직 18.4%였던 것이, 1934년에는 각각 48.25, 0.2%, 5.0%, 0.5%, 7.1%, 2.9%, 0.4%, 35.2%이다.³⁸⁾

1928년 재일 한국인의 직종별 구성을 보면, 1928년에는, 토목근로자 57.1%, 직공 26.8%, 일반사용인 5.8%, 광산근로자 7.9%, 교통 및 운수근로자 1.3%, 화물운반자 1.1%,이었던 것이, 1934년에는 각각 33.0%, 32.7%, 9.6%, 3.5%, 2.3%, 3.4%, 기타 15.2%이다.³⁹⁾

재일 한국인과 일본인과의 임금차이는, 1921년에, 농작물종사자의 경우 일본인과 한국인은 1일 1.64엔과 0.92엔, 염직물의 경우 1.90엔과 1.25엔, 세탁직의 경우 1.80엔과 1.20엔, 연초제조직의 경우 1.61엔과 0.93엔, 토목공 2.30엔과 1.30엔, 화물운반인 2.50엔과 1.60엔, 직공 1.80엔과 1.10엔, 갱부 2.20엔과 1.30엔, 잡역 1.20엔과 0.70엔으로 일본인과 한국인 사이에 임금의 격차는 컸다고 할 수 있다.⁴⁰⁾

37) 전기호, 위의 책, 188면.

38) 전기호, 위의 책, 42면.

39) 전기호, 위의 책, 43면. 일본의 근로자는 그 수가, 1931년에 4,670,000명(공장 2,026,000명, 광산 196,000명, 교통운수 507,000, 일일고용 1,942,000), 1934년에 5,764,000명(공장 2,539,000명, 광산 247,000명, 교통운수 555,000명, 일일고용 2,422,000), 1937년에 6,422,000명(공장 3,407,000명, 광산 366,000명, 교통운수 549,000명, 일일고용 2,099,000명)으로 나타나고 있다. 전기호, 위의 책, 235면.

40) 일본의 스미토모(住友)광산의 경우에 1940년 한국인 광부의 임금이 1일 평균 2.30엔이고 일본인 임금은 3.40엔이었는데, 한국인조와 일본인조를 편성하여 체탄능률을 비교한 결과를 보면 1941년 11월부터 1942년 1월까지 3개월에 걸친 일본인의 1인당 체탄은 매월 5.04톤, 4.1톤, 4.43톤인 것에 비하여, 한국인의 것은 1인당 5.01톤, 4.57톤, 4.45톤으로 한국인 근로자의

Ⅳ. 일제강점기의 한국인 근로자의 쟁의행위

1. 쟁의행위의 개괄

먼저, 한국 내의 근로자의 쟁의행위에 대한 개략을 보면 다음과 같다.

쟁의행위의 분석은 항을 바꾸어 보기로 하고 여기서는 쟁의행위의 실태에 대하여 본다.

1921년부터 1924년까지 199건(임금인상이 42.7%, 임금인하반대 38.7%, 처우개선 4.5% 기타 14%), 1925년부터 1929년까지 451건(임금인상이 37%, 임금인하반대 17.2%, 처우개선 11.9% 기타 40.1%)로서, 1920년대 후반에는 쟁의행위 목적이 임금관련 요구사항이 아닌 단체교섭의 요구, 8시간 근로시간 요구 등과 같은 처우개선 항목이 증가한 것이 특징적이다.⁴¹⁾ 1930년부터 1933년까지 693건(임금인상이 27.8%, 임금인하반대 25.4%, 처우개선 11.5% 기타 34.8%)에 이르고 있다.

쟁의행위의 결과를 보면, 1921년부터 1924년까지의 199건 가운데 관철/철회/타협은 각각 32.5%/34.6%/27.7%이며, 1925년부터 1929년까지 451건 가운데 관철/철회/타협은 각각 30.8%/17.7%/34.4%이고, 1930년부터 1933년까지 693건 가운데 관철/철회/타협은 각각 20.5%/16.7%/35.4%인데,⁴²⁾ 특징적인 것은 노사의 타협의 비율이 점점 증가하고 있다는 것이다.

다음으로, 제일 한국인 근로자의 쟁의행위에 대한 개략을 보면 다음과 같다.

제일 한국인 쟁의행위의 형태는, 1929년 1월부터 9월말까지 256건으로 파업 50건(19.5%), 태업 19건(7.4%), 절충 187건(73%)이고, 1930년 1월부터 10월말까지

채탄량이 다소 많은 것으로 조사된 결과를 보면, 임금의 차별은 언어나 기타의 능력 부족에 따른 합리적인 차별이라고 하기 보다는 민족적 차별 성격이 짙은 것으로 볼 수 있겠다. 전기호, 위의 책, 192면.

나아가 임금이라고 하여도, 제일 한국인 근로자의 경우에는 소득세, 강제적 공제, 저금(강제되는 경우 포함), 헌남항공기 기금, 국방헌금, 국공채 구입의 강요 등에 의하여 근로자 스스로 지출을 할 수 있는 상황도 아니었다. 전기호, 위의 책, 110~114면.

41) 김윤환·김락중, 앞의 책, 23면.

42) 김윤환·김락중, 위의 책, 71면.

301건으로 파업 101건(21.6%), 태업 22건(4.7%), 시위 44건(9.4%), 절충적인 형태 301건(64.3%), 1930년 11월 1일부터 1931년 10월말까지 483건으로 149건(30.8%), 태업 60건(12.4%), 시위 73건(15.1%), 절충적인 형태 201건(41.6%)이며, 그 결과로서 요구관철과 타협으로 쟁의행위가 종료된 경우가 위 조사대상기간 동안 60-77% 정도에 이르는 것에 볼 때에 쟁의행위는 일용 성공적이었다고 평가할 수도 있을 것 같다.⁴³⁾ 1932년 이후 1938년까지의 쟁의행위의 형태를 보면, 평균적으로 파업이 30%내외, 태업이 10~20%, 나아가 쟁의행위의 결과에 있어서 요구관철과 타협이 평균적으로 각각 20%내외, 60%내외로서 앞의 조사대상 기간에 비하여 다소 높다.⁴⁴⁾

쟁의행위의 원인을 보면, 1932년부터 1938년까지 기간의 쟁의행위에서 볼 때에 해고반대가 20%대이고, 임금인상요구가 30%전후, 임금인하반대가 10%내외로서, 평균적으로 60% 이상이 해고, 임금과 같이 기본적인 근로조건과 관련이 깊다는 것을 알 수 있다.⁴⁵⁾

앞에서 본 바와 같이 쟁의행위에 대하여 치안유지법이 적용된 사례도 많이 있었다. 치안유지법이 적용된 쟁의행위의 경우에, 독립만세를 외친 경우를 제외하면 통상의 쟁의행위와 비교할 때에 특별히 그 목적이나 수단에 있어서 다른 것은 아니다. 본고의 목적이 일제강점하의 한국 내의 근로자와 재일한국인 근로자의 쟁의행위의 비교에 있는 바, 사실관계의 확인 등이 비교적 용이하고, 일반적으로 널리 소개되고 있는 사례를 갖고 분석하기로 한다.

43) 전기호, 앞의 책, 240면.

44) 전기호, 위의 책, 244면.

45) 전기호, 위의 책, 244면. 참고로 일본 내의 노동분쟁은, 그 건수로 보면 1931년, 2,456건, 1932년 2,217건, 1933년 1,897건, 1934년 1,915건, 1935년 1,872건, 1936년 1,975건, 1937년 2,126건이 발생하였고, 참가인원은 많게는 1937년에 213,622명, 1931년 154,528명, 적게는 1936년 92,724명으로 평균적으로 10만 여명을 웃도는 수이다. 이들 노동분쟁 가운데 파업, 태업, 공장폐쇄의 경우가 1931년 998건(40.6%), 1932년 893건(40.3%), 1933년 610건(32.2%), 1934년 626건(32.7%), 1935년 590건(31.5%), 1936년 547건(27.7%), 1937년 628건(29.5%)로 나타나고 있다. 산업별로는 주로 기계기구제조업, 화학공업, 염직, 잡공업, 운수업, 토목업의 순으로 되어 있음을 알 수 있다. 그 목적 등이 근로조건 개선과 관련한 것이 많은데, 이 점에서 일본 내의 한국인 근로자의 쟁의행위의 목적과 거의 같다고 할 수 있다. 전기호, 위의 책, 236면.

2. 한국 내의 근로자의 쟁의행위

1) 근로조건의 유지·향상

임금인상, 8시간근로 실시,⁴⁶⁾ 기숙사 식사 개선,⁴⁷⁾ 임금인상,⁴⁸⁾ 임금인하 반대,⁴⁹⁾ 9시간 근로시간제 실시와 야간업금지⁵⁰⁾ 등의 요구조건은 근로조건의 핵심을 이루는 것들이다. 근로시간이 12시간 전후였던 당시의 상황에서 근로시간 단축요구는 시급히 쟁취하여야 할 요구조건이 될 수밖에 없었다고 할 수 있겠다. 부산인쇄공조합건에서의 야업금지 요구는 보기 드문 쟁의행위 요구사항으로서 주목된다.

그 외에 쟁의행위의 요구사항 가운데 크로스드 슈프 협정을 요구하여 이를 단체협약의 내용으로 넣은 사례가 있다.⁵¹⁾ 인쇄공이라고 하는 비교적 기술을 요하는 근로자들에 있어서 인쇄공의 노동력 공급을 독점함으로써 단결권의 고양과 대사용자와의 교섭력을 향상시킨다고 하는 전략에서 나온 것으로 자연스러운 현상이라고 볼 수도 있다.

오늘날에도 그 정당성의 논란이 되고 있는 공장 감독자의 파면을 요구하는 것과 같은 인사권과 관련한 요구도 있다.⁵²⁾ 여공들에게 무리한 행동을 하였다는 사실만 있어 구체적인 내용을 알 수 없으나, 중요한 것은 이러한 요구가 그 당시 근

46) 1주의 근로시간 8시간제 요구는 ILO 창립에 따른 「공업적사업에 있어서 근로시간을 1일8시간 및 1주48시간으로 제한하는 조약」(ILO 제1호 조약, 1919년)과 러시아혁명에 따른 8시간 근로시간제의 실시 등에서 그 당시 근로시간의 단축의 하나의 기준이 되고 있었다. 쟁의행위의 요구사항으로 8시간 근로시간제 실시를 주장하여 9시간 근로시간을 쟁취한 예도 보인다(평양인쇄공조합사건(1925. 2), 김윤환·김락중, 앞의 책, 72면).

47) 부산조선방직공장사건(1930. 1.10), 김윤환·김락중, 위의 책, 72면.

48) 부산부두사건(1921. 9.16), 평양인쇄공조합사건(1925. 2), 경성대동인쇄공사건(1925. 2), 부산인쇄공조합사건(1925.11), 영흥광업소사건(1928.10), 신홍탄광사건(1930. 5. 2), 청진부두운반사건(1932. 3.26), 김윤환·김락중, 위의 책, 24, 26, 27, 75, 80면.

49) 경성고무사건(1923. 7. 3), 평양면옥사건(1931. 2. 5), 김윤환·김락중, 위의 책, 25, 78면.

50) 부산인쇄공조합사건(1925.11), 김윤환·김락중, 위의 책, 26면.

51) 평양인쇄공조합사건(1925. 2), 김윤환·김락중, 위의 책, 27면

52) 경성고무사건(1923. 7. 3), 원산문평제유공업사건(1928. 9), 김윤환·김락중, 위의 책.

로자들이 사용자에게 요구할 수 있는 사항이 아니라고 하거나 하여 이 요구 자체를 불법적인 것으로 보는 인식은 전혀 없었다는 것에 주목할 필요가 있다.

쟁의행위 요구사항 가운데 갱내의 위험한 굴착작업을 반대한 사례가 있는데, 오늘날의 개념으로 이해하면 안전투쟁이라고 할 수 있다. 안전에 대한 것은 일반적으로 그 목적의 정당성이 인정되는 경우라고 해석할 수 있겠다.

2) 근로자에 대한 벌칙제도와 사용자에 의한 폭행

오늘날의 시각에서 보면 위약금예정 금지에 위반하는 조항이다.⁵³⁾ 그러나 한국 내의 이러한 벌칙제도의 내용에 관한 것은 확인이 곤란한데, 일본 내의 한국인 근로자의 경우를 참고로 보면, 불량품을 낸 근로자에 대한 벌칙규정으로 이해할 수 있다.⁵⁴⁾

사용자에 의한 욕설 또는 구타에 대한 항의도 보인다.⁵⁵⁾ 이 사건의 쟁의행위의 발단은 일본인 간부에 의한 한국인근로자에 대한 욕설과 구타였지만 이를 계기로 당해 일본인 간부의 해고와 처우개선 요구로 이어져 일제강점하의 그 어느 쟁의행위보다도 큰 규모의 쟁의행위로 확대된 사건이다.⁵⁶⁾ 경제적으로 우월적 지위에서 근로자의 노동을 처분할 수 있는 권한을 지니고 근로자는 이에 복종하는 노동관계에서, 사용자의 근로자에 대한 폭행은 권위적이며, 일방적으로 행하여 질 수 있는 것이라는 점에서 그 비난의 정도가 크다고 하겠다. 오늘날 사용자의 근로자에 대한 폭행은 일반 형법상의 폭행죄에서의 형량보다도 무거운 형벌을 부과하고 있는 것도 그러한 사정을 고려한 것이라고 할 수 있다.⁵⁷⁾

53) 부산조선방직공장사건(1930. 1.10), 김윤환·김락중, 위의 책, 72면.

54) 平尾ゴム工業所事件(1931. 3.14), 전기호, 앞의 책, 268~269면.

55) 원산문평제유공업사건(1928. 9), 신흥탄광사건(1930. 5. 2).

56) 김윤환·김락중, 앞의 책, 29~34면; 박태규, 「원산총파업」, 『일제침략서 65장면(친일문제연구 제4집)』(가람기획, 1996), 244~245면 참조.

57) 근로기준법 제7조는 사용자의 근로자에 대한 폭행에 대하여 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는 반면(제110조), 형법 제260조에서는 일반 폭행죄의 경우 2년 이하의 징역 또는 5백만 원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처하도록 하고 있다.

3) 노동조합 결성

노동조합 결성과 관련한 간섭의 배제를 요구한 사례도 보인다.⁵⁸⁾ 사용자의 노동조합 결성에 대한 간섭행위는 오늘날 부당노동행위로서 금지되는 것이다. 그리고 사용자가 노동조합의 단체교섭권을 인정하지 않고 새로운 근로자를 채용하여 영업을 개시하는 과정에서, 이 사건을 해결하여야 했던 경찰이 조정을 하면서 사용자에게, 노동조합을 인정하지 않는 것은 시대착오적인 생각이라고 하면서, 타협을 하게 한 경우도 보인다.⁵⁹⁾

일본 내에서도 노동조합의 승인은 1926년의 노동쟁의조정법 제정에서 노동조합이 쟁의행위 당사자로서의 지위가 인정되었다고는 하나 일제강점기 전체를 통하여 상당히 소극적 태도를 보였다는 것에서,⁶⁰⁾ 한국에서 일본 경찰이 노동조합을 인정하지 않는 것은 시대착오적인 것이라고 하면서 쟁의행위의 조정에 입한 것은 주목할 만하다.⁶¹⁾

58) 신흥탄광사건(1930. 5. 2).

59) 평양면옥사건(1931. 2. 5).

60) 일본은 ILO총회의 근로자대표 선출과 관련하여서도 일본 정부가 노동운동 및 노동단체가 많이 존재하고 있었음에도 불구하고 일본에는 아직 대표적인 노동조합이 존재하지 않는다고 하면서, 노동자대표 전형기준을 만든 것에서, 일본정부의 노동조합에 대한 인식을 잘 드러나 있다. 그 당시 법제도적인 측면에서 보면, 노동조합법의 제정도 없었고, 따라서 노동조합의 법인화도 되지 않았을 뿐만 아니라, 그 당시 치안경찰법 제17조하에서 노동조합의 파업을 형사처벌하고 있었던 시기였다. 제1회 ILO총회의 일본 근로자 대표 선출과 관련하여서는, 田村謙, 앞의 책, 99~105면 참조.

61) 일제강점하에서 한국에서 공장법의 제정을 둘러싸고, 총독부 사회과와 경무국 보안과, 殖産局 商工課와의 사이에 의견의 대립이 있었는데, 경무국의 경우는 1934년 공장법 시안을 만들어 그 제정에 적극적이었던 반면에, 사회과와 상공과는 시기상조론을 펼쳐 결국 일제강점하의 한국에서 공장법이 제정되지 못하였는데, 경무국은 치안을 담당하는 기관이라서 근로자들의 대한 관리의 어려움 등에서 공장법의 제정에 적극적이었던 것으로 알려지고 있다(이상의, 앞의 책 참조).

4) 쟁의행위의 수단

앞에서 본 바와 같이 쟁의행위의 수단으로서는 주로 파업(근로제공의 중지), 시위로 나타나고 있다. 쟁의행위에 대한 경찰권력의 개입은 거의 대부분의 경우에 나타나고 있지만, 특히 시위는 작업장을 습격한다든지 등의 형태로 행하여졌기 때문에, 경찰권력의 개입이 노골적으로 행하여질 수밖에 없었던 경우라고 할 수 있다. 폭력적 시위에 대한 처벌 또한 엄하여 당해 쟁의행위의 해결과 관계없이 형사처벌을 받는 경우도 많았다.⁶²⁾

그 외 직장점거의 사례는 많이 보이지 않는데, 사례로서는 임금인하 반대를 위한 파업을 함에 있어서 해고된 근로자들이 공장 문 앞에서 연좌하여 투쟁한 예가 보인다.⁶³⁾

5) 경찰의 개입 및 조정·중재

모든 쟁의행위 사건에서 그 주모자에 대한 검속이 행하여졌다. 부산부두사건에서의 경찰의 비상경계 및 쟁의행위 주동자 검속 및 근로자들의 집회방해,⁶⁴⁾ 영흥광업소사건에서의 쟁의행위 주동자에 대한 검속,⁶⁵⁾ 원산문평제유공업사건에서의 파업단의 주요인물에 대한 검속,⁶⁶⁾ 부산조선방적공장사건에서의 주모자 4명 검속, 공장부근에 경찰배치,⁶⁷⁾ 신흥탄광사건에서의 파업근로자와 외부와의 연락금지와 해산명령, 탄광 습격자들에 대한 검속,⁶⁸⁾ 평양면옥사건에서 평양시내 7개소의 국수집을 습격하여 기물을 파괴하고 주인과 새로이 채용

62) 원산문평제유공업사건(1928. 9).

63) 경성고무사건(1923. 7. 3).

64) 1921년 9월 12일, 김윤환·김락중, 앞의 책, 24면.

65) 1928년 10월, 김윤환·김락중, 위의 책, 27면.

66) 김윤환·김락중, 위의 책, 29면.

67) 1930년 2월 10일, 김윤환·김락중, 위의 책, 72면.

68) 1930년 6월 21일, 김윤환·김락중, 위의 책, 77면.

된 근로자들을 구타한 자들에 대한 검속,⁶⁹⁾ 청진부두운반사건에서 작업장 경비 및 파업단 간부들의 검속⁷⁰⁾ 등에서 쟁의행위에 대한 예외없는 경찰권의 발동을 볼 수 있다.

경찰중재로서는, 영흥광업소사건에서 경찰서장의 중재로 회사가 근로자들에게 약간의 양보를 하도록 설득하고, 검속된 근로자들에 대한 석방으로 쟁의행위가 타결된 것,⁷¹⁾ 평양면옥사건의 경우 평양경찰서에서 경찰서장과 고등계주임 입회하에 오히려 경찰이 사용자에게 노동조합의 단체교섭권을 인정하지 않는 것은 시대착오적이라고 하면서 조정에 적극 나서 사용자대표와 파업단대표 사이에 임금인하는 원래 사용자가 제시한 2할 5분의 절반인 1할 2분 5리씩만 인하하는 것으로 하는 경찰의 중재로⁷²⁾ 해결된 예이다.

6) 민족차별 및 남녀차별

1919년의 부산과 인천 등 7개 정미공장의 選米女工들이 회사의 임금인하에 대하여 오히려 임금인상을 요구하며 쟁의행위를 항하였는데, 그 요구사항 가운데는 ‘여자라고 내대하지 말라’는 것이 포함되어 있는데 남녀차별에 대한 쟁의행위의 사례로 인정된다.⁷³⁾ 뿐만 아니라 위 사건은 의외로 보기 드물게 쟁의행위 요구사항 가운데 직접적으로 ‘조선인, 일본인 차별을 철폐하라’고 한 사건이기도 한데, 일제 강점기의 식민지 지배에 대한 저항적 성격의 쟁의행위라고도 할 수 있겠다. 식민지 지배를 받는 국가의 민족이 일상생활 가운데 저항적인 사고를 갖거나, 국가의 독립을 갈구하는 것은 너무도 자연스러운 것이라고 할 수 있을 것이다.

69) 1931년 2월 5일, 김윤환·김락중, 위의 책, 78면.

70) 1932년 3월 29일, 김윤환·김락중, 위의 책, 81면.

71) 김윤환·김락중, 위의 책, 28면.

72) 김윤환·김락중, 위의 책, 80면.

73) 박용욱, 『한국여성항일운동사연구』(지식산업사, 1996), 27면.

3. 재일 한국인 근로자의 쟁의행위

1) 근로조건의 유지·향상

취업을 하는 것 자체가 근로조건의 전제가 됨은 물론이다. 사례 가운데는 동계 4개월 동안 실업등록을 한 자에게 3~4일에 한번 취로하도록 예정하고 그 이후에는 4일에 한번 취로할 수 있도록 한 결정에 대하여, 실업자들이 하청업자에게 실업등록을 한 자들에게 매일 취로시켜줄 것을 요구한 사례가 있다.⁷⁴⁾ 그리고 임금인상,⁷⁵⁾ 근로자 해고에 대한 복직 요구와 처우개선을 요구한 사례,⁷⁶⁾ 상여금 및 해고수당 제정을 요구한 사례,⁷⁷⁾ 종래 11시간의 근로시간을 10시간으로 단축할 것과 잔업 시 도시락 제공, 호출 근무의 경우에는 분을 빼지 말 것 등을 요구한 사례,⁷⁸⁾ 방만한 경영과 태풍피해 등으로 경영난에 빠진 회사가 1934년 말부터 임금을 지불하지 못하고 1935년 1월부터 휴업에 들어가자 조업촉진, 휴업수당 획득을 주장한 사례⁷⁹⁾ 등이 있다.

복지와 관련한 것으로, 부상자에 대한 치료비와 사망자에 대한 가족 부조료 지급, 일용품 및 그 외의 다른 물품의 지급을 요구한 경우,⁸⁰⁾ 종업원에 대한 건

74) 横浜市事件(1932. 1. 4), 전기호, 앞의 책, 250~251면.

75) 久保田製作所事件(1935.11), 전기호, 위의 책, 277~278면.

76) 兵神ゴム工場事件(1930.10.25), 전기호, 위의 책, 266면. 오늘날의 관점에서 보면 해고자복지 투쟁이라고 할 수 있겠으나, 그러한 목적의 쟁의행위의 정당성은 해고의 사유, 해고의 부당 노동행위 유무 등을 종합적으로 고려하여 판단할 수 있는 것이다.

77) 平尾ゴム工業所事件(1931. 3.18), 전기호, 위의 책, 268면.

78) 和歌山金文織布事件(1933. 1.22~2.23), 전기호, 위의 책, 273면. 그 외 근로자들의 요구사항은 상당히 구체화되어 있다고 할 수 있는데, 근무시간 중의 기계고장이 경우 1일 임금 지급도 포함되어 있다. 결국, 임금을 120전씩 인상, 기계고장시 반일 임금 지급, 잔업이 2시간에 이르는 경우 반일 임금 지급, 호출근무시 1일 임금 지급, 쟁의비용으로 금일봉을 지급, 종업원은 성의를 갖고 근무에 종사할 것으로 타협되었다.

79) 和氣鐵線工場事件(1935. 2), 전기호, 위의 책, 274~275면. 본 사건에서 1935년 3월에 회사 경영권이 근로자에게 양도되었다가 그 이후에 새로운 경영자에게 다시 넘어간 것으로 알려지고 있는데, 위 양도가 생산투쟁을 의미하는지, 경영권의 구체적인 내용은 불확실하다.

80) 三信鐵道工事事件(1930. 7.29), 전기호, 위의 책, 250면. 다른 사건에서 보면 쟁의행위 요구조건 가운데 부식물제공요구로서, 1개월에 4회 어류를 부식물로 제공할 것을 요구한 예도 보

강보험 가입 및 위생설비 시설, 임시휴업 시 일급전액 지급 등을 요구한 것,⁸¹⁾ 인사권과 관련한 것으로, 일본인 감독자가 한국인 근로자를 구타한 사건에서 쟁의행위 요구사항 가운데 감독자의 해임을 요구한 것 등이 있다.⁸²⁾

2) 근로자에 대한 벌칙제도와 사용자에게 의한 폭행

오늘날의 시각에서 보면 위약금예정 금지에 위반하는 조항이다.⁸³⁾ 쟁의행위 요구조건 가운데는 불량품에 대한 벌칙제도에 대하여 이를 철회할 것을 요구한 경우가 있다.⁸⁴⁾

앞에서 본 바와 같이 일본인 감독자가 한국인 근로자를 구타한 것에 대한 항의의 쟁의행위도 보인다.⁸⁵⁾

인다[山梨縣中巨摩郡在家塚村組合製絲事件(1928.10.14)].

1926년 개정 공장법에서, 사용자의 노동재해에 대한 책임은 무과실배상책임 원칙으로 하면서, 과도기적인 규정으로 근로자에게 중대한 과실이 있는 경우에, 그 사실에 대하여 지방장관의 인정을 받은 때에는, 예외적으로 휴업부조료와 장해부조료에 대한 책임이 면제되는 것으로 하고, 그 외의 요양부조료, 유족부조료, 장재료, 打切扶助料에 대하여는 사용자에게 무과실 배상책임을 부과하도록 하였다. 1923년 공장법이 개정되었으나 그 시행이 지체되고 있는 상황에서 위 1926년 7월 개정 공장법의 시행은, 1926년의 ILO 제8회 총회(제네바, 5.26~6. 5)에서의 회원국, 특히 영국대표 등으로부터의 비난에 대하여 즉석에서 개정공장법의 시행에 대하여 선언을 한 것에서 비롯되었다. 일본의 공장법 개정은 ILO 제1회 총회에서 일본이 근로시간 등에 있어서 특수한 나라로 인정받으면서 1922년 7월 1일부터 개정 공장법의 시행 의무를 부담하였으나 이러한 약속은 지켜지지 않았다(田村讓, 앞의 책, 167, 167면). 일본의 근로조건 등에 대한 법제는 이미 ILO로부터 자유롭지 못했다고 할 수 있다. 근로시간에 있어서 일본이 특수한 나라로 취급된 것에 관하여는, 田村讓, 앞의 책, 1107~110면 참조.

81) 平尾ゴム工業所事件(1931. 3.18), 渡邊護謨ゴム工業所事件(1933. 7) 및 和歌山金文綿布事件(1931. 6.17)에서의 임시휴업 기간의 일급전액 지급 요구. 전기호, 앞의 책, 268, 270면.

82) 平尾ゴム工業所事件(1931.3.18).

83) 근로기준법 제27조는 사용자에게 그로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약의 체결을 금지하고, 위반 시 5백만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제115조).

84) 平尾ゴム工業所事件(1931.3.18).

85) 平尾ゴム工業所事件(1931.3.18).

3) 강제저축·쟁의행위 기간 중의 임금지급

재일 한국인 근로자의 경우에 1940년을 전후하여 강제저축이 널리 행하여지게 된다. 오늘날 이러한 강제저축이 금지되고 있는 것은 보편화된 노동법적 원리의 하나로 되어 있다.⁸⁶⁾ 강제저축을 문제 삼은 쟁의행위는 사례로서는 보이지 않는다. 1937년 9월 임시자금조정법이 공포되고 시행되었는데 동법은 일본 제국주의가 군수산업에 우선적으로 자금을 지원하기 위하여 만든 법인데 이에 따라 저축 장려가 국책으로 채택되고, 그 이후 1938년 4월에 제정된 국가총동원법에 근거하여 이러한 통제는 한층 강화된다.⁸⁷⁾

한편 오늘날에 쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구는 이른바 무노동무임금원칙에 의하여 이를 요구하는 쟁의행위를 금지하고 있다.⁸⁸⁾ 그러나 재일 한국인 근로자들의 쟁의행위에 있어서 쟁의행위가 끝나고 난 이후에 쟁의기간중의 임금과 해결금의 지급이 관행화되어 있었던 것 같다.⁸⁹⁾ 그 예로서 쟁의행위 기간 중의 생활보호에 대하여 결국 쟁의단체에 총액 200엔을 지급하는 것에 합의한 경우,⁹⁰⁾ 쟁의비용 전액 부담 요구,⁹¹⁾ 쟁의비용으로서 금일봉을 지급한 경우,⁹²⁾ 쟁의행위 중의 일급전액 지급⁹³⁾ 등을 들 수 있다.

86) 근로기준법 제29조, 위반시 5백만 원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다(제115조).

87) 재일한국인 근로자들의 임금관리에 대하여 상세한 것은, 전기호, 앞의 책, 107~114면 참조.

88) 쟁의행위 기간에 대한 임금 청구를 위한 쟁의행위는 금지되며(노동조합및노동관계조정법 제44조 제2항), 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제90조).

89) 三信鐵道工事事件(1930. 7.29), 전기호, 앞의 책, 250면.

90) 兵神ゴム工場事件(1931. 1). 동 사건의 타협조건에는 그 외에도 회사는 경영난을 이유로 근로자 69명을 집단해고를 한 경우에 대하여 해고자 수를 40명을 한정하되, 그 지명은 공장주에게 일임한다고 하는 내용도 들어 있다.

91) 渡邊護謨ゴム工業所事件(1933. 7).

92) 和歌山金文綿布事件(1933. 1.22~2.23), 전기호, 앞의 책, 273면.

93) 久保田製作所事件(1935.11).

4) 쟁의행위의 수단

도청에서의 시위 및 공장 정문에서의 농성,⁹⁴⁾ 일급 50% 인상, 근로시간 단축 등을 요구한 것에 대하여(한국인 16명, 일본인 4명 공동) 사용자가 이를 거절하자 태업한 사례,⁹⁵⁾ 위 태업에 대하여 사용자가 쟁의행위 참가자 전원을 해고하자, 회사의 거래처와 도매상 등에 대하여 ‘비누공장은 숙련공 20명을 아무 까닭도 없이 해고했는데, 잔류 직공은 모두 미숙련이기 때문에 금후의 제품은 조잡하니까 공장과 거래를 중지하고 공장대표자에게 해고 근로자 전원을 복직하도록 진력해 달라’는 호소와 함께, 시내 백화점 옥상에서 당해 공장 제품인 비누의 불매를 종용하는 삐라를 살포하고, 취업하고 있는 근로자 가정을 방문하여 파업을 권유한 보이콧 예도 보인다.⁹⁶⁾ 나아가 위 태업 사건은 그 이후의 보이콧도 별 성과가 없자 쟁의단이 최후의 전술로 공장안에 인분을 살포한 경우인데 그로인하여 포장용지에 약 70엔의 손해를 입힌 사례이기도 하다.⁹⁷⁾

5) 경찰의 개입 및 조정·중재

일본 내무성 경보국이 작성한 사회운동의 상황 가운데 1932년도 재류조선인 운동에 나타난 쟁의행위의 사례를 보면, 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반으로 주모자들을 검거하여 징역 3월에서 2년의 징역 내지 벌금 30에서 100엔에 처한 것,⁹⁸⁾ 파업주동자 및 참가자 검거,⁹⁹⁾ 노동조합 간부들의 검거,¹⁰⁰⁾ 한국인 여공 37명의 파업에 대한 33명 전원 기소와 1심에서의 징역 8월에서 10월부

94) 和氣鐵線工場事件(1935. 2).

95) 大阪美活石鹼工場事件(1935. 3.22), 전기호, 앞의 책, 275면.

96) 大阪美活石鹼工場事件(1935. 3.22).

97) 大阪美活石鹼工場事件(1935. 3.22).

98) 紀勢東線鐵道工事(2월)事件.

99) 野中屑物問屋(3월)事件.

100) 豊橋市下水道工事(5월)事件.

여,¹⁰¹⁾ 직장복귀에 적극적으로 거부한 자에 대한 검거,¹⁰²⁾ 쟁의행위참가자에 대한 검거,¹⁰³⁾ 140여 명 참가의 쟁의행위에 대한 주모자 47명의 검거,¹⁰⁴⁾ 100여 명 참가의 쟁의행위에 대한 33명 검거,¹⁰⁵⁾ 등이 있었는데,¹⁰⁶⁾ 여기서 쟁의행위에 대한 경찰의 개입이 일상화 되어 있었다는 것을 쉽게 알 수 있다. 그 이후의 1933년도,¹⁰⁷⁾ 1934년도, 1935년도에¹⁰⁸⁾ 발생한 쟁의행위 등에 있어서도 이러한 경찰의 개입은 이어졌다.¹⁰⁹⁾

경찰의 쟁의행위 조정 또는 중재 예로서, 예외적으로 縣 당국에 의한 알선으로 쟁의행위가 타결된 경우도 보이나,¹¹⁰⁾ 경찰의 입회하에 조정이 진행되는 중에 경찰이 쟁의단원 전원을 검거하고 새로운 교섭원이 쟁의단원 개인과 면회하여 될 수 있는 한 좋은 조건으로 해결하고 싶다는 의견이 모아지자 쟁의단원을 석방하고 경찰서에서 노사교섭을 통하여 해결한 예,¹¹¹⁾ 쟁의행위의 수단으로 회사 내에 인분을 살포하여 회사에 약 70엔의 손해를 입힌 사건에서 경찰은 인분사건 관계자를 검거하여 이들을 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반으로 送國하는 한편, 알선에 임하여 쟁의단 쪽이 쟁의행위 참가자 전원의 해고를

101) 小津武林企業會社(7월)事件.

102) 麻生炭鑛(8월)事件.

103) 狩野川改修工事(8월)事件.

104) 西陳天鷹工場(10월)事件.

105) 土浦國道新設工事場(11월)事件.

106) 전기호, 앞의 책, 253~255면.

107) 和歌山金文綿布事件(1933. 1.22~2.23)에서는 쟁의행위가 타결되고 난 이후에, 그 지역의 공산단원 및 노동조직에 들어 있는 자들에 대한 대탄압이 행하여져, 107명이 체포되고 그 가운데 12명은 치안유지법 위반으로 기소되었다(전기호, 위의 책, 274면). 본 사건에서 쟁의행위를 행한 한국인 근로자들 대부분이 일본노동조합전국협의회라는 노동조직 산하 지부노동조합에 가입하고 있었다는 사실에서, 쟁의행위뿐만 아니라 노동조합과 같은 단체에 대하여도 항상 치안유지 차원에서 탄압되고 있었다는 것을 엿볼 수 있다.

108) 久保田製作所事件(1935.11). 쟁의행위 지도자들을 검거한 사례이다.

109) 이들 각 시대별 사건들 사건들에 대하여는, 전기호, 앞의 책, 255~256면. 그 외 앞에서 본 兵神ゴム工場事件(1931. 1)에서의 16명 검거, 平尾ゴム工業所事件(1931. 3.18)에서의 조합원 2명 검거 등에서 보는 바와 같이 경찰력의 쟁의행위에 대한 개입은 적극적이었다.

110) 狩野川改修工事事件. 1932년 8월 2일 임금인상 등의 요구조건을 내걸고 쟁의행위에 돌입하여 현당국의 알선에 의하여 8월 6일 타협된 사건이다.

111) 渡邊護謨ゴム工業所事件(1933. 7).

승인하고, 사용자가 해고수당으로 금일봉 750엔을 지급하는 것으로 중재한 예¹¹²⁾ 등이 있다.

6) 민족차별

쟁의행위 요구사항 가운데 민족차별 절대반대라고 하는 요구가 발견되기도 하는데, 제일 한국인의 경우에는 지리적 여건 등에서 한국 내의 근로자보다 이러한 주장이 표면으로도 나오는 경우가 많았을 것으로 생각된다.¹¹³⁾ 절대임금의 차별 외에 임금인하비율이 일본인의 임금인하비율 보다도 높다고 하여 쟁의행위를 한 경우도 보인다.¹¹⁴⁾ 후자의 사건에서는 한국인에게 일급 1엔의 20%, 일본인 남성에게는 일급 1엔 30전의 10%, 일본인 여성의 일급 95전의 15%의 임금인하 요청에서 비롯한 것인데, 4일동안의 파업으로 임금인하 철회를 획득하였지만, 30분의 휴게시간을 빼앗겨 12시간을 계속하여 일하도록 되었다.¹¹⁵⁾

나이가 한국인 근로자들로 조직된 나고야(名古屋)합동노동조합과 같이 그 행동강령에 ‘민족별 임금 차별에 대한 반대투쟁’을 명문화하고 있는 예가 보이기도 한다.¹¹⁶⁾

112) 大阪美活石繭工場事件(1935. 3.22).

113) 大和製網所事件(1935. 7. 4); 山梨縣中巨摩郡在家塚村組合製絲事件(1928.10.14). 전기호, 앞의 책, 251, 262면. 다만, 山梨縣中巨摩郡在家塚村組合製絲事件은 차별대우 철폐를 요구조건으로 내걸었지만, 이러한 차별대우철폐 요구가 민족적 차별에 대한 의식의 발현이었는지에 대한 것인지 분명하다고는 확신할 수 없다. 다만, 앞에서 본 바와 같이 한국인과 일본인의 임금차별이 존재하였고, 그러한 존재에 대하여 임금차별을 주장하는 것은 어떠한 형식으로든 민족적 차별에 대한 의식이 결들여져 있는 경우라고 볼 수 있을 것이다.

114) 和歌山金文綿布事件(1931. 6.17). 전기호, 앞의 책, 249면.

115) 현행 근로기준법은 근로자 보호를 위하여, 4시간 근로에 대하여 30분의 휴게시간을, 8시간 근로에 대하여는 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 하고 있다(근로기준법 제53조).

116) 전기호, 앞의 책, 277면.

V. 결론에 갈음하여

본고는 일제강점하의 한국 내의 쟁의행위와 일본 내의 한국인 근로자에 의한 쟁의행위를 비교하여 쟁의행위가 노동법적인 관점에서 어떠한 특징이 있는가, 한국과 일본 내의 한국인 근로자들의 쟁의행위 사이에 차이점이 있는 것인가 하는 것을 시론적 관점에서 출발한 한 것이다. 그러나 시론적인 것임에도 불구하고 객관적인 사실을 중심으로 이들 특징 내지 차이점을 요약한다면 다음과 같다.

전체적으로 보면, 쟁의행위의 요구사항은 근로조건 유지 또는 향상이라고 하는 것에 그 초점이 맞추어져 있었다고 할 수 있으며, 그러한 면에서 위 요구사항은 보편성을 지닌 것이었다고 할 수 있다. 그러나 이에 대한 경찰권력의 발동이 현저하였다는 점, 쟁의행위를 사회질서 차원에서 접근하였다는 것, 주동자들에게 대한 검속의 일반화 등에서 연혁적으로 노동조합의 조직 및 활동이 18~19세기에 형사처벌과 민사책임의 대상이 되던 시대와 차이가 없다고 할 수 있다.

먼저, 공통적인 점을 보면 다음과 같다.

첫째, 한국에서의 파업과 일본 내에서의 쟁의행위 사이에 그 목적 및 수단에 있어서는 큰 차이가 없다는 것이다. 일본 내의 쟁의행위가 상대적으로 민족의 해방과 관련한 다소 정치적인 면이 있지 않겠는가 하는 의문을 갖고 있던 필자에게 의외적인 결과라고 할 수 있다. 이 부분도 장래 심도 있게 분석할 필요가 있는 부분이라고 하겠다. 다만, 한국에서의 근로자들의 쟁의행위는 대부분의 작업장의 절대 다수가 한국인들이었기 때문에 임금차이에도 불구하고 재일 한국인 근로자에 비하여 일본인과의 차별에 대하여 그렇게 심각하게 생각하지 않았던 반면에, 일본 내의 한국인 근로자들의 경우에는 주변의 많은 일본인 근로자들과의 임금 등에서의 차별, 나아가 이국에서의 생활 속에서 여러 종류의 차별(심지어 주거문제 등)¹¹⁷⁾을 몸으로 느끼고 있었다는 점에서 그 차별인식의

117) 재일 한국인 근로자 등이 일본에서 주택을 빌리는 것도 여의치 않았다. 재일 한국인의 借家權에 관하여는 전기호, 위의 책, 119~148면 참조.

정도에 있어서 한국 내의 근로자와 다른 면이, 적어도 내면에서는 보다 강하게 상존하고 있었다고 할 수 있을 것이다.

어떻든 쟁의행위의 목적 면에서의 근로조건 가운데 대표적인 임금, 해고, 근로시간에 대한 요구, 그 수단면에서의 파업이나 태업과 같은 형태의 것이 많았다는 것, 지역노조 또는 전국적인 조직규모의 노동단체로부터 지원을 받는 등의 외부 노동조직과의 연대라고 하는 보편적 현상도 있었다.

둘째, 쟁의행위의 해결에 있어서 노동기본권적 측면이 아닌 일반사회질서유지 차원에서 접근하고 있다는 점을 들 수 있다. 일본 내에서는든 한국에서는든 쟁의행위에 대하여 거의 예외 없이 경찰권력이 개입하고 있고, 모순되게도 그 해결의 주역도 경찰이 담당할 경우가 많이 있었다는 것이다.

다음으로, 다른 점을 보면 다음과 같다.

첫째, 재일 한국인 근로자들은 일본 내에서 생활하고 있었기 때문에 법의 적용면에서 한국인 근로자와 다른 면이 있었다는 것이다. 단적인 예로 공장법은 일본에서 시행되고 있었던 법이었으므로 일본 내의 한국인 근로자에게 적용되었으나, 한국 내의 근로자의 경우에는 그러한 법의 적용은 없었다. 따라서 재일 한국인 근로자의 경우에 일본 내의 공장법이 적용되었고, 쟁의행위의 요구사항에서도 노동재해에 대한 부조금 청구 등을 볼 수 있었지만, 한국 내의 근로자의 경우에는 그러한 주장을 볼 수 없었다.

게다가 법제도의 차이에는 국제노동법과의 관계에서 비롯된 점도 있다. 즉 일본은 ILO창립 회원으로서 공장법 개정 등에서 알 수 있었듯이 국내법의 제정이나 개정이 ILO로부터 자유롭지 못했다는 것이다.

둘째, 민족적 이질감과 근로자로서의 연대에 있어서의 차이이다. 사례 가운데는 동일한 사용자에게 고용된 한일 양국의 근로자들이 공동으로 쟁의행위를 한 예는 많지 않았던 것으로 보인다. 재일 한국인 근로자의 경우에는 하나의 공장 안에 일본인 근로자와 한국인 근로자가 혼재하는 경우가 많게 되는데, 그 경우 한국인 근로자들의 쟁의행위에 대하여 일본인 근로자가 참가하지 않는 경우가 많았다는 사실이다. 근로자라고 하는 연대감이 강조되는 노동관계에서

민족적 이질감을 극복하지 못한 경우라고 할 수 있다. 마치 오늘날 하나의 사업장 내에 정규직 근로자와 비정규직 근로자와의 연대의 결여와도 같다.

셋째, 재일 한국인 근로자들은 쟁의행위와 관련하여 일본 경찰에 검거되어 한국으로 送國되는 경우가 있다는 것이다. 송환 내지 송국이라는 것은 재일 한국인 근로자들의 근무지의 특수성에서 비롯된 특별한 제재수단으로서의 성격을 지니는 것이라고 할 것이다.

끝으로, 한국에서의 근로자와 일본 내의 한국인 근로자들 사이의 공통점과 차이점 외에도, 오늘날의 쟁의행위 이론에서도 시사하는 바가 많다는 것이다. 크로즈드 쉉 협정 요구, 보이콧, 연대파업, 파업해결금 지급, 파업해결과 함께 단행된 파업지도자 석방, 남여차별금지 등의 쟁의행위 요구와 이에 대한 타결이 그것이다. 또한, 필자의 경우, 근로조건의 유지·개선이라고 하는 오늘날의 노동조합의 정의 등에서 볼 수 있는 표현 가운데 ‘유지’라고 하는 표현에 대하여, 경제위기 등 특별한 사정이 없는 한 문제되지 않는 것으로 생각하고 특별히 인식하지 않았는데, 일제강점하의 쟁의행위에서 임금의 삭감이 널리 행하여지면서 근로조건의 ‘유지’라고 하는 것이 쟁의행위의 요구조건이 될 수밖에 없었던 하나의 연혁적인 의의를 찾을 수 있었다. 쟁의행위의 실태자료에서도 임금인상과 임금인하의 쟁의행위의 수가 거의 같은 것에서도 그 당시 임금인하가 일반적인 하나의 현상이 되어 있었다는 것을 쉽게 알 수 있다.

〈참고문헌〉

- 이상의, 『일제하 조선의 노동정책연구』, 혜안, 2006.
 홍건석, 『일제하 조선지방제도연구』, 형설출판사, 1988.
 황민호, 『일제하 식민지 지배권력과 언론의 경향』, 경인문화사, 2005.
 김윤환·김락중, 『한국노동운동사』, 일조각, 1970.

- 전기호, 『일제시대 재일한국인 노동자계급의 상태와 투쟁』, 지식산업사, 2003.
- 김영모 외, 『일제하의 민족생활사』, 현음사, 1982.
- 이한구, 『일제하 한국기업설립운동사』, 청사, 1989.
- 정효섭 외, 『일제시대 재일한국인 노동자계급의 상태와 투쟁』, 지식산업사, 2003.
- 김인덕, 『식민지시대 재일조선인운동 연구』, 국학자료원, 1996.
- 박태규, 「원산총파업」, 『일제침략서 65장면』, 『친일문제연구』 제4집, 가람기획, 1996.
- 박용옥, 『한국여성항일운동사연구』, 지식산업사, 1996.
- 片岡ノボル 著, 송강직 역, 『노동법』, 삼지원, 1995.
- 菅野和夫 著, 이정 역, 『일본 노동법』, 법문사, 2007.
- 大原社會問題研究所 編(法政大學), 『社會・勞働運動大年表 I (1858~1945)』, 勞働旬報社, 1986.
- 塩田壓兵衛, 『日本勞働運動の歴史』, 勞働旬報社, 1964.
- 田村讓, 『日本勞働法史論』, お茶の水書房, 1984.
- 沼田稻次郎 編, 『勞働法事典』, 勞働旬報社, 1979.

A Study on the Strikes by Korean Workers in Korea and Japan under the Era of Colonization

Song, Kang-Jik*

What were objectives and means of the strikes in Korea and Japan under the era of colonization by Korean workers? Were there some differences in objectives and means of strikes between workers in Korean peninsular and land of Japan? What kinds of statutory frames were applied to those strikes? Those are the questions that this article tries to answer.

It might be arguably said that this article is the first one to analyze the strikes of the period in the light of Korean labor law. It should be acknowledged that comparative research in this article on strikes between Korea and Japan during the colonization period is the first opportunity for author.

In conclusion, common features of the strikes of two places are as follows:

First, the strikes all had same objectives to promote their typical labor conditions, i.e.; wage, working hours, etc. It should be noted that there existed discrimination of wage between Korean workers and Japanese workers, in Korea and in Japan, respectively.

Second, police authority interfered with almost all strikes. At the same time, many disputes including strikes between employer and employee were being settled by mediation being involved by police authority, not by court.

Differences of strikes between in Korean peninsular and Japan, on the other hand, as follows:

First, the Acts to be applied to each area was different. There were Acts such as

* Associate Professor, Kyungpook National University College of Law

Labor Act that were applicable to Korean workers in Japan, but were not applicable to Korean workers in Korean peninsular. For example, Factory Act is such an example as was applied discriminatively. In the meantime, some Acts were only applicable to Korean workers working in Korean peninsular.

Second, Korean workers in Japan failed to form solidarity with Japanese workers notwithstanding the fact that they were the employees employed in a same work place.

Third, in case when Korean workers in Japan violated law, they could be sent back to Korea.

Finally, this comparative analysis is suggestive to research on current issues of Korean Labor Law such as closed shop agreement clause, boycott, sympathy strike, sexual discrimination, national discrimination, etc.

[Key Words] Compulsory Invasion by the Japanese Imperialism, Police Authority, Strike, Korean Workers in Japan, Labor Conditions, National Discrimination, Sexual Discrimination