

외국의 고용노동교육 시리즈(3)

일본의 노동교육 실태와 시사점*

안주영**

요약

이 글의 목적은 일본의 노동교육을 살펴보고 정규직과 비정규직의 양극화 문제 등 공통의 과제를 안고 있는 한국에 시사하는 바를 검토하는 것이다. 일본에서도 비정규직 노동자에 대한 낮은 처우와 함께 정규직 노동자의 장시간 노동이 중요한 쟁점이 되었다. 또한 노사의 분쟁 건수는 늘어남에도 불구하고 노동자들의 권리의식은 오히려 낮아지고 있다. 이에 2010년을 전후로 일본 정부뿐만 아니라, 학교 현장, 시민단체나 변호사 단체 등이 적극적으로 노동교육의 필요성을 제기하며 노동교육 제도 마련과 노동교육을 위한 법 개정을 추진하기 시작하였다. 이러한 각 분야의 노력에도 불구하고 여전히 일본의 노동교육은 충분한 성과를 거두었다고 평가하기 어렵다. 이는 노동교육이 가지는 본질적 문제 즉, 노사의 긴장관계를 이해하며 상대와 대화하고 설득에 나설 수 있는 자신감과 커뮤니케이션 능력 등 다양한 내용을 포함해야 한다는 것을 시사하고 있다.

I. 서론

일본은 경제구조나 복지시스템에서 한국과 유사한 국가로 분류되어 왔다.(Woo-Cumings ed. 1999; Hall and Soskice 2001; Kwon 1998; 宮本·ペング·埋橋 2003) 또한 양국은 고용시스템의 젠더 불평등, 정규직과 비정규직의 양극화 문제 등 공통적 과제를 안고 있다(이승윤, 안주영, 김유휘 2016). 이러한 공통점은 한국과 일본의 노동교육이 안고 있는 과제에서도 나타난다. 한국과 일본의 경우 정규직을 중심으로 한 기업별

노동조합이 조직되어 있기 때문에 비정규직 노동자 및 중소기업의 노동자는 노동조합에서 배제되는 경향이 두드러진다.

결국 이들은 노사관계와 법적 규제라는 노동환경을 보호하는 두 가지의 안전장치를 온전히 누리지 못하고 법적 규제에만 의존할 수밖에 없는 현실이다. 이러한 불안정한 노동자의 수가 빠른 추세로 증가하고 있음에도 불구하고, 한국과 일본에서는 이들에 대한 노동교육이 충분히 이뤄지지 않았다. 과거 학교 교육은 노동교육에

* 본고는 송태수·조성복·안주영·김정수·오창룡(2021), 『외국의 고용노동교육 실태조사 I』(한국고용노동교육원) 중 필자가 집필한 부분을 대폭 수정 보완한 것임.

** 류코쿠대학 정책학부, 교수

대해 미온적이었고 노동조합도 불안정한 노동자들의 교육을 위한 제도적 장치를 만드는데 적극적이지 않았다.

이후 살펴보겠지만 일본에서는 노사의 개별적 분쟁이 늘어남에도 불구하고 노동자의 권리 인식은 오히려 낮아지는 현상을 보여 2010년을 전후로 정부뿐만 아니라 학교 현장, 시민단체나 변호사 단체 등이 적극적으로 노동교육의 필요성을 제기하며 이를 위한 제도 마련과 관련 법 개정을 추진하고 있다.

이처럼 노동교육은 일본에서 10년 넘게 화두가 되고 있고 최근에는 이전과 다른 적극적인 움직임이 있었음에도 불구하고, 이후 살펴보겠지만 여전히 일본의 노동교육은 정착되었다고 보기 어렵다. 이러한 일본의 한계는 같은 문제를 고민하고 있는 한국에도 시사하는 바가 있다고 생각된다. 이러한 문제의식으로 이 글에서는 일본에서 노동교육이 필요해진 배경과 노동교육의 형태를 살펴보고자 한다. 정부와 시민단체, 노동조합의 노동교육에 관한 새로운 시도를 살펴보고 그 의의와 한계, 한국에의 시사 등을 정리한다.

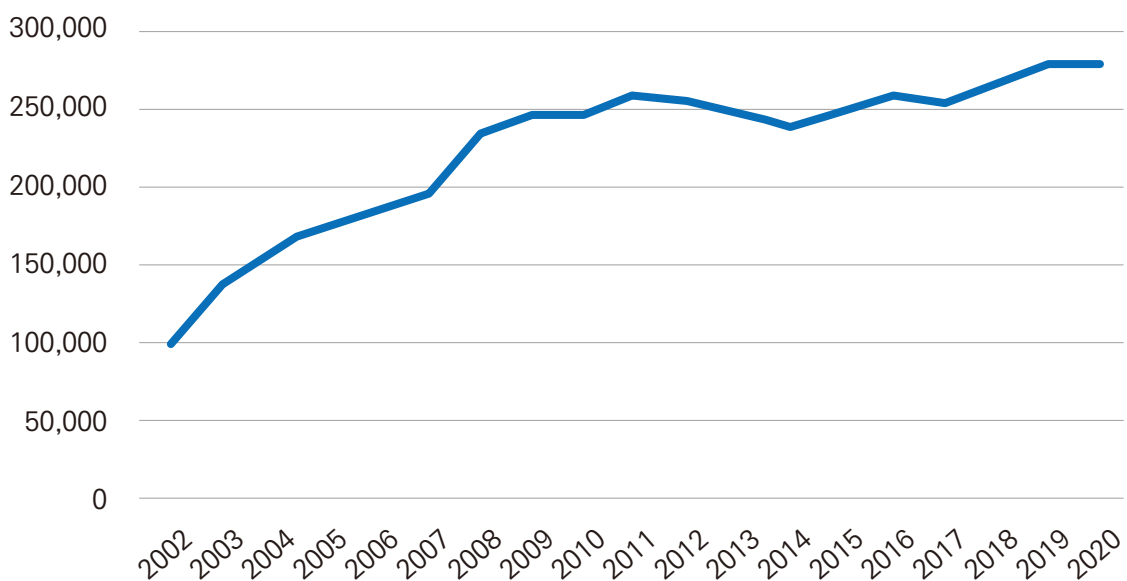
II. 일본 노동교육의 필요성

1. 노동분쟁의 증가와 권리의식의 저하

2000년대 들어 일본의 노동 현황은 비정규직 노동자의 증가, 고용형태의 다양화 등과 함께 열악한 노동환경에 처한 노동자들이 증가함에 따라 노동교육의 필요성이 더욱 높아지고 있다. 아래 [그림1]은 개별 노동분쟁 상담 건수 추이를 나타낸 것이다. 전국 도도부현(일본의 광역자치단체)의 노동국과 각 노동기준감독서 내 상담코너가 접수한 상담 중 개별 노동분쟁을 집계한 것으로, 주로 노동조건 등에 관한 노동자 개인과 사업주 간의 분쟁을 의미한다. 이 그림에서 드러나듯이 2002년 이후 개별 노동분쟁 상담 건수는 매년 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다.

후생노동성이 2008년 11월 5일 동경도의 노동상담 정보센터와 노동국에 대해 실시한 조사에 따르면, 노사 모두 비정규직 노동자 관계 법제도에 대한 이해도가 정규직 노동자 관계법 제도에 비해 낮고 정확하지 않은

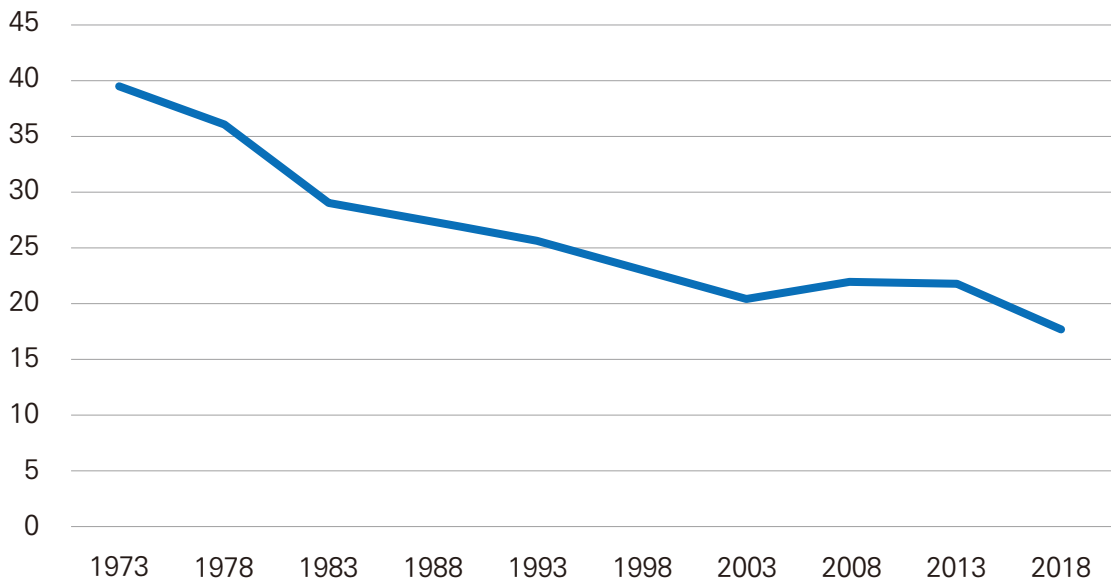
[그림 1] 개별 노동분쟁 상담 건수



출처: 「個別労働紛争解決の施行状況」

[그림 2] 노동조합 결성을 국민권리로 대담한 비율의 추이

(단위: %)



출처: NHK문화방송연구소 일본인의 의식

경향을 보이고 있다. 기업 규모별로 구분했을 때 중소기업의 상담이 중심이 되고 있으며, 업종별로는 비교적 새로운 기업(정보, 간병 관련 등)에서 노동 법제도에 대한 인식이 충분하지 않은 경향이 나타났다. 또한 세계화로 경쟁이 격화되면서 노동비용의 과도한 억제 경향, 사업주의 준법의식 저하 등이 지속해 나타나고 있다고 지적하고 있다.

이러한 가운데 노동자가 관련 법제도에 관한 충분한 지식이 없어 사업주의 불합리한 요구를 거부하지 못하는 사례가 자주 나타나고 있음에도 불구하고 다수의 노동자들이 노사관계에 대한 기본적 지식이나 관련 법제도를 파악하지 못하고 있다는 인상을 받았다고 노동상담소는 조사에서 답변하고 있다.¹⁾

같은 맥락에서 노동자의 권리의식 역시 저하되는 경향을 보였다. NHK방송문화 연구소가 일본인의 기본적인

생각을 장기적으로 분석하기 위해 1973년부터 5년마다 실시하고 있는 일본인의 의식 조사에 따르면, 노동조합 결성이 국민의 권리임을 제대로 인식하고 있는 사람의 비율이 [그림2]와 같이 해마다 줄어들고 있다.

관련하여 일본노동조합총연합회(이하, 렌고) 싱크탱크인 렌고총합생활개발연구소는 매년 2회에 걸쳐 근로자의 일과 생활에 관한 앙케이트 조사를 실시하고 있다. 특히 2019년 10월에 실시된 조사 중 노동자의 권리의식에 관한 내용이 참조할 만하다.²⁾ 해당 조사는 노동자의 법적 권리에 관한 내용을 제시하고 응답자가 이를 알고 있는지 질문하는 형식으로 진행되었다. 먼저, 실직할 경우 실업수당을 지급할 수 있음을 알고 있는지에 대한 질문에는 76.9%가 알고 있다고 답했다. 또한 일하는 중에 다친 경우 치료비와 휴업보상을 받을 수 있음에 73.9%, 법정노동시간을 넘길 경우 할증된 잔업수당을 청구할 수 있음에 64.8%, 연간 최저 10일의 유급

1) 후생노동성 홈페이지(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/11/s1105-15.html>, 2022년 1월 5일 최종접속)

2) 렌고총합생활개발연구소 홈페이지(<https://www.rengo-soken.or.jp/work/a9d8f418572981f31891e89cb2517bf2a777ab1a.pdf>, 2022년 1월 10일 최종접속)

휴가를 취득할 수 있음에 66.0%, 2인 이상이 노동조합을 결성할 수 있음에 25.6%, 임신, 출산한 경우 산전(6주), 산후(8주) 휴직할 수 있음에 59.0%, 원칙적으로 자녀가 1세 때까지는 육아휴직을 할 수 있음에 56.2%, 후생연금과 건강보험에 가입할 수 있음에 71.7%가 그 사실을 알고 있다고 답했다. 노동자의 최소한의 권리가 당연히 알고 있어야 하는 정보의 인지도가 그 중요성에 비해 높지 않다는 것을 알 수 있다.

특히 일본에서는 멤버십 고용형태로 불리는 정규직 노동자와 직무급 고용형태로 불리는 비정규직 노동자의 처우 격차가 심각한 상황인데, 이러한 가운데 비정규직 노동자들이 정규직 노동자들보다 노동자의 권리에 대한 인지도가 낮은 것으로 확인되었다. 또한 노동조합이 없는 기업의 노동자들이 노동조합이 있는 기업의 노동자에 비해 노동자 권리에 대한 인지도가 낮게 나타나고 있다(佐藤 2008). 따라서 노동조합이 없는 중소기업 노동자들과 노동조합 가입이 사실상 제한된 비정규직 노동자들은 다양한 요인들로 인해 점점 더 열악한 노동환경에 노출되고 있음에도 불구하고, 그들 자신의 권리를 보호할 수 있는 최소한의 방어책인 노동자 권리에 대한 인지도는 낮은 상황임을 알 수 있다.

2. 노동자 권리 실현을 위한 다양한 측면들과 노동교육 형태

노동자가 노동법을 이용해 자신의 권리를 실현하기 위해서는 다음의 4가지 측면을 고려할 필요가 있다(道幸 2014: 4-5). 첫째, 법에 관한 지식과 정보이다. 노동자가 권리를 주장하기 위해서는 관련 지식과 정보가 필요한 것은 물론 이를 위한 체계적인 학습도 필요하다. 둘째, 권리의식이다. 노동자가 권리를 침해당했을 때 이를 바로잡기 위한 행동에 나설 수 있는 의식이 필요하다. 이를 위해서는 적대적 관계에 위치한 사용자뿐만 아니라 노동자의 권리행사에 대해 부정적인 동료와 커뮤니케이션을 할 수 있는 능력, 그리고 이러한 대립을 피하지 않고 맞설 수 있는 태도가 필요하다. 셋째, 권리행사를 지원하는 단체이다. 권리행사는 개인의 주체적 행위이지만 이것을 사회적으로 지원하는 노동조

합과 시민단체의 역할도 중요하다. 넷째, 권리를 실현하기 위한 행정기구 및 절차이다. 각종 상담체제 외에도 노동국에 의한 개별 개입제도, 노동위원회, 노동심판, 법원 등을 이용해 자신의 권리를 실현하는 방법 등이 있기 때문이다.

이상의 방법 중 첫 번째와 두 번째는 개인의 지식과 능력의 향상, 세 번째는 사회적 지원, 네 번째는 사회제도에 관한 것이다. 이 중 사회제도 부분은 점진적으로 개선되었다. 노동쟁의 조정이나 부당노동행위를 심사하는 노동위원회가 1945년에 도입되어 운영되고 있고 2006년에는 노동자와 사업주 간의 노동문제를 신속하게 해결하기 위해 노동심판 제도가 도입되었다. 이 제도를 통해 노동문제의 접수에서 종결까지 평균 75일로 비교적 신속하게 사건이 처리되고 있으며 접수된 문제의 88%가 노사의 화해로 해결되고 있다. 이처럼 권리를 구제하는 절차 즉, 사회제도 부분은 비교적 내실화되고 있다고 할 수 있다.

그에 비해 개인적 지식과 능력, 사회적 지원의 측면에서 권리 실현을 위한 환경은 개선되었다고 할 수 없다. 앞서 언급한 것처럼 일본에서도 개인의 권리의식은 오히려 약해지고 있고, 직장과 지역의 연대의식도 저하되고 있다. 일본 또한 다른 선진국과 같이 노사의 힘의 균형을 유지하기 위해 집단적 노사관계를 형성해 왔다. 따라서 노동자의 연대 의식은 노동환경을 유지, 개선하기 위한 필수적 요소임에도 이것이 저하되고 있는 것이다. 그리고 파편화된 노동자들의 연대를 지원하는 단체들도 쇠퇴하는 경향을 보이고 있다. 이러한 상황을 종합했을 때 노동자 교육은 개인의 권리의식과 연대 의식을 강화하는 것과 함께 사회적으로 이를 지원하고 상담하는 지원체계의 보강 등 다양한 측면에서 고려될 필요가 있다.

이 글에서는 일본에서 노동교육을 실시하는 주요 주체라 할 수 있는 학교와 정부, 시민단체, 노동조합을 차례로 살펴보고자 한다. 노동조합의 경우 상급단체인 일본노동조합총연합회(이하, 렌고)와 전국노동조합총연합회(이하, 전노련), 전국노동조합연락협의회가 있다. 이 중에서 전국노동조합연락협의회는 스스로를 연락협의회

로 규정하고 있고 다른 조직에 비해 소규모이기 때문에 렌고와 전노련의 움직임에 초점을 맞춰 정리해 보고자 한다.

Ⅲ. 일본 정부의 노동교육 방침 변화 추이

1. 기본 방침의 변화

1975년 일본 정부는 노동성 노동정국 통달을 발표해 노동 행정교육의 내용과 목적을 발표하였으나, 이것은 노동교육에 초점을 맞춘 것은 아니었다. 당시 발표된 주요 내용은 노동문제 및 집단적 노사관계에 관한 정확한 이해와 규칙의 확립과 이를 위한 노동조합의 역할을 강조하는 것에 불과했다.

이후 2008년 8월, 후생노동성이 향후 노동관계법제도를 둘러싼 교육의 방향에 관한 연구회를 조직해 6회에 걸친 회의를 거쳐 보고서를 발간했다.³⁾ 해당 보고서는 다양한 조사 결과를 바탕으로 한 현상 인식을 토대로, 노동자들에게 필요한 교육의 내용과 방향성이 잘 정리되어 있다고 평가할 수 있다. 그러나 아쉽게도 이러한 교육들이 현장의 노동자들에게 실제로 적용되어 성과를 끌어내지는 못하였다. 실효성 있는 노동교육이 얼마나 힘든 일인지에 대한 인식이 부족했기 때문이다. 결국 후생노동성의 보고서는 노동교육을 위한 다양한 대책이 망라되어 있지만 실제로는 대부분 실현되지 못했다고 평가된다(道幸哲也 2015: 46).

그러나 이후에도 일본 정부의 노동교육을 중시하는 움직임은 계속되었고, 이러한 맥락에서 2015년에는 청소년 고용 촉진 등에 관한 법률이 제정되었다. 이 법 26 조에는 국가가 학교와 협력해 학생 또는 생도가 직업생활에 필요한 노동에 관한 법령 지식을 가질 수 있도록

노력해야 한다고 규정하고 있다. 또한 후생노동성은 같은 해 후생노동성 고지406호로 청소년의 고용기회 확보와 직장에서의 정착을 위해 사업주, 특정 지방공동단체, 직업소개사업자 등 관계자가 적절히 대처하기 위한 지침을 발표했다. 특히 이 지침에는 사업주의 노동법제 조치 의무를 규정하였는데, 이는 청소년의 노동법제에 대한 이해 촉진이 노동자뿐만 아니라 사업주에게도 직장환경 개선과 문제방지를 위한 조치를 고려해, 신입사원 연수 등의 기회를 마련해 노동법제의 기본적 내용을 알리도록 하는 것이 바람직하다고 제시하고 있다.⁴⁾

2. 학교 교육의 변화

정부가 수행하는 노동교육에서 가장 중요한 것이 바로 학교를 통해 시행되는 교육이다. 문부과학성 대신은 2005년 2월, 21세기를 살아갈 아동 교육의 내실화를 목표로 교원의 자질과 능력 향상 등 교육조건 정비와 함께 교육과정 전체를 재검토하도록 중앙교육심의회에 요청했다. 이에 대해 중앙교육심의회는 2년 10개월 간의 검토를 거쳐 2008년 1월에 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 및 특별지원학교의 학습지도요령 개선이라는 답신을 내놓았다. 이 답신을 바탕으로 문부과학성은 2008년 3월 28일에 유치원 교육요령, 초등학교 및 중학교 학습지도요령을, 2009년 3월 9일에는 고등학교 학습지도요령을 공시했다.

고등학교 학습지도요령에 따르면, 고용 노동문제에 대해 근래 고용과 노동문제의 동향을 경제사회의 변화와 국민의 근로권 확보의 관점에서 이해를 높이도록 하고 있다. 이때 종신고용제와 연공서열제 등의 제도 변화, 비정규직 사원의 증가, 중장년층과 고령자의 고용과 외국인노동자와 관련된 문제, 노동보호 입법의 동향, 노동조합의 역할, 일과 생활의 조화 등을 관련지어 다루도록 하고 있다. 해당 문서는 이러한 교육을 통해 학생들이 학습과정에서 고용의 바람직한 방향과 노동문제

3) 후생노동성 홈페이지 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudouseisaku_129263.html(2022년 1월 4일 최종 접속)

4) 후생노동성 고지406호로 청소년의 고용기회 확보와 직장에서의 정착에 관한 사업주, 특정 지방공동단체, 직업소개사업자 등 관계자가 적절히 대처하기 위한 지침(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000775092.pdf>, 2022년 1월 30일 최종 접속)

에 관해 국민복지 향상의 관점에서 생각하게 하는 것이 중요하다고 언급하고 있다.⁵⁾

이후 중앙교육심의회는 앞으로의 학교 커리어 교육과 직업교육의 방향성에 대해라는 답신을 2011년 1월 31일에 새롭게 발표해 더욱 구체적인 제안을 하였다.⁶⁾ 그 구성은 제1장 커리어 교육·직업교육의 과제와 기본적 방향성, 제2장 발달의 단계에 따른 체계적 커리어 교육의 방안, 제3장 후기中等교육의 커리어 교육·직업교육의 방안, 제4장 고등교육의 커리어 교육·직업교육의 방안, 제5장 평생 학습 관점에서 본 커리어 형성 지원 방안, 제6장 커리어 교육·직업교육의 충실하고 다양한 연계 방안 등이다. 이렇듯 노동교육 전반을 망라하고 있는 중앙교육위원회의 답신은 커리어 교육의 전체상을 알기 위한 필독 문헌이라고 할 수 있다.

그러나 이 답신은 자신의 직업적 능력을 고양하는 것에 주안을 두는 커리어 교육과 작업장에서의 권리에 주안을 두는 노동교육이 대립하는 측면이 있음에도 불구하고 이러한 문제의식이 희박하고 이 문제를 깊이 고민하지 않은 점이 그 한계로 지적되고 있다(道幸哲也 2015 : 47). 여전히 학교 교육만으로는 충분한 노동교육이 이루어지고 있다고 하기 힘든 상황인 것이다.⁷⁾

IV. NPO 등 시민단체의 노동교육

이러한 문제점을 인식하고 NPO법인과 변호사 단체들도 노동교육에 대한 다양한 활동을 전개하고 있다. 학교나 지역, 행정 등과 연계해 강사의 파견이나 교재의 작성 등 노동관계법 제도교육을 확대하기 위한 다양한

활동을 하고 있다. 특히 최근에는 변호사 단체들이 워크 룰 교육추진법의 제정을 추진하고 있다. 워크 룰 교육추진법의 목적은 정부가 전면적으로 나서 국민들이 노동자로서의 기본 권리를 지킬 수 있도록 노동 관련 기본 룰을 교육하도록 하는 것이다. 일본노동변호단이 2013년에 처음 제기하였고, 2017년에는 일본변호인연합회에서도 동참하기 시작했다. 아직 법 개정으로 이어지지는 않았지만 이러한 변호사 단체의 움직임이 어떻게 진행될 것인지 주목해 볼 필요가 있다.

1. NPO법인 '직장의 권리교육 네트워크'의 노동교육

NPO법인 '직장의 권리교육 네트워크'는 홋카이도 대학의 도코 테츠나리(道幸哲也) 교수가 노동교육의 문제점을 인식하고 이를 개선하고자 설립한 단체이다. 2007년 10월에 설립된 이후, 홋카이도를 중심으로 활동을 이어왔고, 현재는 워크 룰 검정시험을 주관하여 실시하는데 이를 정도로 성장했다.

도코 교수가 권리교육 네트워크를 설립하게 된 경위는 그가 기간 노동법 244호에 발표한 '워크 룰 교육의 과제: NPO 직장의 권리교육 네트워크의 설립과 전개'에 자세히 실려 있다(道幸哲也 2014). 여기서는 이 논문을 바탕으로 핵심 내용만 정리하고자 한다.

도코 교수는 1982년부터 홋카이도 노동위원회의 공익위원으로 활동하면서, 노동자들이 일터에서 문제가 생겼을 때 법적 지식이 부족해 자주적인 해결이 어렵다는 것을 깨닫고 이를 위한 활동을 시작했다. 본격적으로 시작한 것은 홋카이도 노동심의회 회장을 역임할 당시인데, 2004년 2월 '청년층 등의 노동교육에 관한 검

5) 문부과학성, 고등학교 학습지도요령해설 공민편(https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2014/10/01/1282000_4.pdf, 2022년 1월 5일, 최종접속), 17~18페이지.

6) 문부과학성 홈페이지(https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf, 2022년 1월 21일 최종접속)

7) 류코쿠대학 부속 헤이안 고등학교에 대한 필자의 서면 인터뷰 조사에서는 이러한 학습지도 요령의 변화보다는 비정규직 고용 증가 등 시대 변화에 따라 발생하는 노동문제의 내용에 따라 학교의 노동교육 내용이 변화한 측면이 크다는 답변이 있었다. 학습지도요령의 변화가 시대의 변화를 반영한다는 측면에서 노동환경 변화 속에 교육행정의 방침과 노력이 교육내용의 변화로 어떻게 이어지는지는 앞으로 검토해 볼 필요가 있는 과제이다. 특히 이 서면조사를 통해 알 수 있듯, 학습지도요령 등 교육행정의 변화가 노동교육의 변화를 즉각적으로 이끌어낼 수 있다는 과도한 평가에 대한 경계를 시사하고 있다.

토회의'를 설립하고 2005년 3월에 보고서를 발간한다. 그는 이때의 경험을 통해 청년층의 노동실태나 취업 의욕의 부재에 대해 노사 모두가 위기의식을 갖고 있음에도 불구하고 이러한 문제를 해결하기 위한 권리교육에 대해서는 관심이 부재하다는 사실을 깨닫게 되었다. 이러한 배경에서 권리교육을 통해 근로의욕 고양과 커뮤니케이션의 활성화로 인한 경영효율이나 직장 정착률을 높일 수 있을 뿐만 아니라 민주주의를 공공연히 한다는 측면에서 중요하다는 문제의식으로 사업이 기획되었다. 주요 사업내용은 ①학교에서의 워크 룰 교육을 위해 전문가를 파견하고 이를 위해 전문가 네트워크를 형성하여 인재 데이터를 작성하는 것, ②워크 룰 교육이나 노동교육을 위해서 자료나 텍스트를 작성하고 이를 위해 필요한 조사와 연구를 실시하는 것, ③워크 룰 교육 담당자에 대한 교육과 연수를 실시하는 것, ④노동 관련 상담을 실시하는 것이다.

이를 위해 도쿄 교수는 사무실을 확보하고 사무국 체제를 정비하며 홈페이지를 개설했다. 그리고 가장 먼저 각 학교에 강사를 파견해 노동교육을 실시했으나, 출장 강의보다는 학교의 교육방식 자체가 변화해야 함을 깨닫게 되었다. 정보 자체보다는 정보를 습득하려는 의지와 권리를 실현하려는 의식, 자신의 주장을 냉정하고 정확하게 전달하려는 커뮤니케이션 능력을 익히는 것이 중요하며 이것은 학교 교육을 통해서 지속적으로 전개되어야 하기 때문이다. 이러한 문제의식 속에서 도쿄 교수는 워크 룰 검정시험을 시작하게 되었다. 출장 강의만으로는 많은 사람에게 노동교육의 기회를 제공하는 것에 분명한 한계가 있었고, 사회적 확산력을 확보하기 위해서는 워크 룰 교육의 새로운 시도가 필요하다는 인식을 하게 된 것이다.

도쿄 교수가 워크 룰 검정 시험에 주목하게 된 것은 4가지 이유이다. 첫째, 누구라도 흥미를 갖기 쉽다는 점이었다. 당시 일본에서 각종 검정시험이 유행하는 세태를 이용한 측면도 있었다. 둘째, 효과적인 지식획득의

수단이라는 점이였다. 학습, 연수, 검정시험을 연동해 정답발표나 채점 등으로 자신의 지식 정도를 알게 되고 목표 설정이 가능하다는 점이 효과적이라고 생각되었기 때문이다. 셋째, 직장이나 가정에서 부담 없이 논의하기 쉽다는 점이다. 노동법이나 노동문제는 딱딱한 주제이지만 검정시험이라면 정답과 오답을 얘기하는 과정에서 자연스럽게 노동문제를 논의할 수 있기 때문이다. 넷째, 일종의 자격과 연결하는 것이 가능하다는 점이다. 노동상담원, 노동위원회 위원 등 법적 지식이 필요한 일이 적지 않은데 이러한 지식이나 능력을 객관화할 수 있는 제도로서 검정시험이 기능할 수 있기 때문이다.

이렇게 워크 룰 검정시험이 시작되어 2013년 6월에 삿포로에서 예비 초급 검정시험이, 11월에는 도쿄 및 홋카이도 4개 지역에서 초급 검정시험이 실시되었다. 이렇게 도쿄 교수가 시작한 NPO는 워크 룰 검정 중앙 실행위원회로 발전해 노동조합과 노동 관련 단체 등이 연계해 대상 지역을 넓혀가게 되었다. 이후 워크 룰 검정의 보급과 확대를 위해 협회가 설립되며 조직 운영의 체제가 정비되었다.⁸⁾ 워크 룰 검정협회에는 NPO 직장의 권리교육 네트워크 이외에도 렌고, 교육문화협회, 일본 노동문화재단, 노동자복지 중앙협의회, NPO 일하는 문화 네트, 순보사 등이 들어가 있다.

이러한 과정에서 협회의 향후 과제도 명확하게 드러났다. 첫째, 사회적 의식 고양의 필요성을 들 수 있다. 구체적으로는 노동과 워크 룰에 대한 논의를 심화시키는 것이 중요하다. 워크 룰 검정 시험제도는 기본적으로 그러한 목적을 지니고 있다. 이를 NPO에서 행정 차원에서 확대하기 위해서는 워크 룰 교육촉진법 구상 등에 주목해야 할 필요가 있다. 둘째, 워크 룰에 관한 체계적인 교육과 워크 룰 교육 자체의 체계화가 필요하다. 이는 높은 수준으로 가르치는 것을 의미하는 것이 아니라 교육의 방식과 스킬의 고도화를 의미하며 이를 위해서는 연구회의 설립이나 교육 모델, 적절한 교재(DVD 등)의 작

8) 일반사단법인 일본 워크 룰 검정협회 설립 취지문(https://workrule-kentei.jp/wp/wp-content/themes/wr/pdf/syuisyo_wrken2014.pdf, 2022년 1월 5일 최종접속)

성을 고려해 볼 수 있다. 동시에 노동법학회의 미니 심포지엄 등과 같은 일정 정도의 전문가 논의가 필요할 것이다. 또한 워크 룰의 실현을 위한 구조, 특히 권리의식의 형성 메커니즘을 연구하는 것도 중요하다. 세 번째로, 권리교육의 제도화와 의무화 시도를 들 수 있다. 권리교육의 중요성을 고려할 때 언제까지나 NPO에 맡겨둘 것이 아니라, 공교육 커리큘럼에 포함하는 것을 진지하게 고민해야 할 필요가 있다.

2. 변호사단체의 워크 룰 교육 추진법 제정 운동

워크 룰에 처음 관심을 보인 변호사 단체는 일본노동변호단이다. 일본노동변호단은 노동자와 노동조합의 권리옹호를 목적으로 하는 변호사 단체이며 전국 1,700명 이상의 회원이 소속되어 있다. 이들은 국가가 책임을 지고 노동교육을 추진해야 한다는 문제의식을 갖고 2013년 4월 프로젝트 팀을 설립하여 같은 해 10월 4일 워크 룰 교육 추진법 제정을 요구하는 의견서를 발표했다.

이 의견서의 골자가 되는 기본 이념 3가지에 이들의 문제의식이 잘 드러나 있다.⁹⁾ 첫째 워크 룰 교육은 노동자와 사용자의 정보의 질과 양 및 교섭력의 격차를 전제로 노동자와 사용자가 각자의 권리와 의무를 정확하게 이해함과 동시에 노동자 자신이 권리를 보호하기 위해 필요한 노동관계법 등의 지식을 습득하고 이것을 적절히 행동으로 옮길 수 있는 실천적 능력을 배양하기 위한 취지에서 행해져야 한다. 둘째, 워크 룰 교육은 학생 시기부터 고령기에 이르기까지 각 단계에 따라 학교, 지역, 직장 등 다양한 장소에서 그 특성에 따라 적절한 방법으로 행해져야 하며 각 단계와 장에 따라 워크 룰 교육을 행하는 다양한 주체와 연계해 효과적으로 행해져야 한다. 셋째, 워크 룰 교육을 추진할 때 노동자의 의무와 자기 책임론을 쉽게 강조하여 노동자의 권리와 이익이 부당하게 침해당하지 않도록 유의해야 한다.

이러한 문제의식에 따라 워크 룰 교육을 위한 구체적 시책으로 학교, 대학교, 직장, 지역에서 행해야 할 교육 내용에 대해 지방자치단체와 중앙정부가 해야 할 의무를 규정하고 있다. 이에 더해 노동조합과 사용자 단체가 워크 룰을 준수해야 할 책무도 규정하고 있다. 이후 2014년 11월 9일에 열린 일본노동변호단 총회에서 워크 룰 교육추진법 제정을 요구하는 결의안을 채택했다. 결의안에서는 워크 룰 교육추진법을 제정해 지방공공단체 등의 책무를 명확히 하고 충분한 재정 조치를 통한 학교, 대학 직장, 지역의 워크 룰 교육에 관한 종합적이고 계획적인 시책을 강구하여 건전하고 안정된 노사관계 형성을 도모해야 한다고 강조하고 있다.¹⁰⁾

이후 일본노동변호단은 관련 심포지엄이나 모의수업을 통해 워크 룰 교육추진법 홍보 작업을 진행하는 한편, 2015년 11월 18일에 워크 룰 교육추진에 관한 법률(1차안)을 발표했다. 같은 해 12월 25일에는 후생노동성에 워크 룰 교육 추진에 관한 법률제정에 관한 요청서를 제출했다. 이를 계기로 법률 제정에 관한 관심이 높아졌고, 일본변호사연합회도 이 문제에 참여하기 시작했다. 일본 변호사법 22조에는 일본변호사연합회의 회칙에 따르게 되어 있기 때문에 변호사 활동을 하기 위해서는 강제 가입해야 하는 단체로 변호사 최대 조직이라고 할 수 있다.

일본변호사연합회는 2016년 1월 12일 워크 룰 교육 심포지엄을 개최해 노동자와 청년이 활기차게 일하기 위한 변호사회의 역할을 주제로 토론했다. 심포지엄에는 대학교수와 노동조합도 참여해 심도 있는 논의가 이루어졌고 그 요지는 노동법률순보 1861호에 게재되었다. 워크 룰 교육에 있어 변호사들의 역할로 고교생과 대학생이 취직을 준비하는 과정에서 곤란을 겪을 때 필요한 정보와 지식을 전달하는 것에 더해, 실제 직장에서 겪고 있는 곤란을 해결하기 위해 노동조합과 함께 서포트할 수 있는 것으로 정리되어 있다. 다시 말해 변호사들의 역할은 크게 노동법 교육의 문제와 노동분쟁의 해결 문

9) 일본노동변호단 홈페이지(https://roudou-bengodan.org/proposal/post_50/, 2022년 1월 30일 최종 접속)

10) 일본노동변호단 홈페이지(https://roudou-bengodan.org/proposal/post_59/, 2022년 1월 30일 최종 접속)

제로 나눌 수 있으며, 효과적인 해결을 위해서는 학교, 노동조합, 변호사가 연계해 대응할 필요가 있다고 언급되어 있다(官외 6인 2016: 34). 또한, 노동자들의 지식 습득뿐만 아니라 습득한 지식을 기반으로 하여 적절한 행동을 취하는 능력을 배양하는 것의 중요성을 강조하고, 이를 고려하여 워크 룰 교육의 추진에 관한 법률 제정 운동에도 변호사회의 적극적 참여를 제안하고 있다. 심포지엄 개최 1년 후인 2017년 2월 17일 일본 변호사 협회는 워크 룰 교육 추진법 제정을 요구하는 의견서를 발표하였다. 같은 달 20일에는 비정규직 노동자의 처우 개선과 희망을 품을 수 있는 생활을 생각하는 의원 연맹에, 27일에는 후생노동성 대신, 문부과학성 대신, 법무성 대신에게 각각 이 요구서를 제출했다. 2023년 5월 현재 아직 관련 법의 제정이 이루어지지 않는 것으로 보이나 이러한 변호사회의 움직임은 노동교육에 대한 사회적 관심을 불러일으키고 많은 의원이 이의 필요성을 인식하도록 한 의의가 있다고 할 수 있다.

다만 워크 룰 교육 추진법은 2012년 성립된 소비자교육 추진법보다 법의 원론적 시점이 명확하지 않다는 문제점이 지적되고 있다(道幸哲也 2020: 61). 소비자교육 추진법은 자립적 시민 양성을 목표로 하고 있으며 무엇보다 부당한 계약을 체결하지 않을 것, 만약 그러한 계약 관계에 해당할 경우 유지보다는 부당한 계약 관계의 해소를 중시하고 있다. 이에 반해, 워크 룰 추진법은 기본적으로 충실한 직업생활, 일하는 방식, 건전한 노사관계나 직업 활동의 촉진을 중시하고 있으며 계약 관계 유지를 위한 노동자의 권리 실현을 추구하고 있다. 이러한 기본적 시각의 차이는 그 교육 내용과 교육 방법에도 큰 차이가 있을 것으로 생각되는데, 도쿄 교수는 이를 워크 룰 교육 추진법의 개선할 과제로 여기고 있다.

V. 노동조합의 노동교육

일본 노동조합의 상급단체로는 렌고와 전노련 이외에 전국노동조합연락협의회가 있다. 그러나 전국노동조합연락협의회는 단체 스스로가 연락협의회로 규정하고

있으며 다른 조직에 비해 규모도 작기 때문에 렌고와 전노련의 움직임에 초점을 맞춰 정리해 보고자 한다.

1. 렌고

렌고는 일본 내셔널센터의 최대조직으로 조합원은 702만 명이다. 이전까지 분열되어 있던 노동조합들이 1989년에 통일해 만들어진 조직이다. 이러한 통일에 반대해 전노련과 전노협이 결성되었지만, 렌고는 조직원 수에서 이들 조직을 압도할 뿐만 아니라, 정부 위원회에도 노동자 대표로 유일하게 포함되어 있어 실질적으로 노동자 대표의 역할을 하고 있다.

렌고 역시 노동교육의 필요성에 대해서는 인식하고 있다. 렌고의 싱크탱크인 렌고 총합생활개발연구소는 노동교육의 필요성을 제기하며 2013년 10월에 노동교육의 실태조사와 제언을 위한 연구회를 조직했다. 2년에 걸쳐 총 20회의 연구회가 이루어졌고, 그 결과물로 2015년 11월 '노동자 교육이 건전한 일본사회를 만든다 - 인재의 일회성 사용 저지와 노동조합의 역할'이라는 노동교육의 방향에 관한 보고서가 발간되었다.

해당 보고서는 후지무라 히로유키(藤村博之) 법정대학 교수를 대표로 한 연구회가 2013년 10월부터 2015년 9월까지 실시한 연구의 결과물이다. 2014년 4월 21일에 첫 연구회가 개최된 이후 전일본 햄 노동조합, 정보산업노동조합연합회, 전일본자치단체노동조합, UA전국섬유화학 식품유통 서비스 일반노동조합 동맹, 전일본 금속산업 노동조합 협의회, 일본노동문화재단 등과 인터뷰 및 조사를 진행하며 20회차의 회의를 거쳐 보고서가 간행되었다.

해당 조사에 따르면 일본 전체 노동자 교육에 관한 실태를 다음과 같다(連合總研 2015: 16-17). 정부 조직과 노동 관련 단체가 최근 노동교육의 필요성을 지적하고 제언을 하고 있지만, 현장에서의 구체적인 움직임으로 발전하지 못하고 있으며, 학교 교육에서의 노동교육과 노동조합 및 직장의 노동교육은 불충분한 상황이다. 이러한 상황에서 청년과 노동자를 일회용품 사용하듯 고

용하는 기업의 존재 역시 사회문제가 되고 있다. 따라서 보고서에서는 점점 더 열악해지는 일본 노동시장의 현실을 지적하며 노동자 교육의 필요성을 제시하고 있다. 또한 다양한 조직에서 노동교육에 대해 제언하고 있지만, 여전히 현재의 노동교육만으로는 충분하지 않다는 점을 지적하고 있다.

한편 보고서에서는 노동조합과 관련하여 노동조합 활동, 교육과 연수체제, 노동조합의 교육 연수 실태 순으로 노동교육의 문제점이 정리되어 있다(連合總研 2015: 11-13).

첫째, 노동조합 활동이다. 점차 직장에서의 여유가 없어지고 있기 때문에 조합원이 모이거나 논의하는 것이 어려워지는 가운데 춘투를 비롯해 직장의 조합활동이 약해지고 있다. 이는 직장의 문제를 토론하고 해결하려고 하는 실천적인 노동자 교육의 기반이나 환경이 약해지는 것을 의미하고 있다. 또한 노동조합 활동을 지탱하는 전임자가 줄어드는 가운데 조합 간부의 부담은 증대하면서 조합활동을 할 수 있는 시간이 줄어들고 있다. 이에 따라 직장위원의 말단 간부는 인망이 있는 사람에게 맡겨지는 것이 아닌 순번제로 유지되고 있는 현실이다. 이렇게 노동운동이 사회운동으로서 기능하지 못하고 쇠퇴하는 가운데 노동교육 또한 쇠퇴하고 있는 것이다. 노동조합이 노동교육에서 중요한 이유는 현장의 실태를 가장 잘 알고 있기 때문이다. 그러나 노동조합의 활동이 쇠퇴하며 노동교육의 목표지점이 하향화되고 노사관계 유지를 위한 적당한 타협에 안주하는 경향이 나타나고 있다. 노동자 교육이 단순한 노동법 교육이 되지 않도록 현장의 실태를 알고 있는 노동조합의 적극적인 개입이 필요하다.

둘째, 교육과 연수체제이다. 비교적 조직이 큰 산별이나 기업 노조는 1960년대부터 1970년대까지는 비교적 장기간 합숙 형식의 교육체제를 확립했다. 그 배경에는 당시 학생운동의 고양과 함께 다양한 활동가가 노동조합에 가입하면서 통일적 조직 운영을 하기 위해서는 이데올로기 교육을 통한 조직 통제의 필요성이 있었기 때문

으로 생각된다. 그러나 현재는 장기간의 교육 연수는 조합원의 참가가 어렵고 재정부담 등의 문제가 있기 때문에 그 규모와 기간이 점점 축소되고 단축되는 경향이 각 조직에서 나타나고 있다. 다만, 비교적 규모가 큰 조직의 경우 교육과 연수의 규모 축소와 기간 단축이 있더라도 개별적으로 계층별, 대상별 연수를 독자적으로 기획하는 방식으로 어느 정도 보장되고 있다.

노동 교육 연수는 단순한 학습뿐만 아니라 노동자들이 함께 부대끼고 다양한 과제와 문제를 함께 토론하는 체험이 중요하다. 그러나 규모가 작은 조직에서는 체계적인 교육을 실시할 여력이 없고 비정규직 노동자들은 교육을 받을 기회조차 제한되어 있다. 이처럼 노동자들이 자신의 소속 조직과 관계없이 노동자로서 당연하게 노동교육을 받을 수 있는 장이 없는 것이 현실이다.

셋째, 노동조합의 교육과 연수 실태이다. 많은 노동조합들이 독자적인 교육과 연수를 실시하고 있다. 그 대상은 신입 조합원 및 신입 집행위원과 그 후보자이다. 독자적으로 연수를 시행하는 조합은 특히 신입조합원 교육을 중시하고 있다. 교육 연수의 내용은 대부분 노동조합의 역할과 활동, 임금과 인사제도 등 노동조건, 춘기 생활 투쟁이다. 활용하는 교재는 대부분 조합 자체적으로 작성하거나 상부조직이 작성한 것이다. 정보활동에 관한 발신은 의견교환회 등의 정기적인 형식과 비정기적인 형식을 통해 행해지고 있다.

보고서는 이러한 진단을 통해 학교, 행정기관, 노동조합, NPO, 가족과 친구 등 노동교육을 담당할 수 있는 주체 중에 무엇보다 중요한 노동조합이 행해야 하는 노동교육을 제언하고 있다. 보고서에서는 이 제언을 위한 기본적인 사고방식을 정리하고 제언을 다시 구체화하여 제시하고 있다. 기본적인 사고방식은 조합활동에 관한 제언의 기본적 사고방식, 교육과 연수체제와 방법의 제언에 관한 기본적 사고방식, 노사관계에 관한 제언 등 3가지로 구성되어 있으며, 이를 바탕으로 구체적 4가지 방향의 제언이 제시되고 있다.

먼저, 제언을 위한 기본적 사고방식 3가지를 보면. 첫째, 조합활동에 관한 제언의 기본적 사고방식이다. 노동조합은 사회 전체를 염두에 두고 행동하고 사고해야 한다. 노동조합이 사회적 활동을 추구하면서 기업과 사회를 연결하는 역할을 하기 위해서는 청년들이 노동조합에 관심을 가지고 활동에 참여하도록 하는 것이 필요하다. 즉 토론을 중시하는 관점에서 서로 다름을 인정하고 포용하는 조직의 도량이 중요하며, 그 결과 직장 내 토론문화 고착과 조직의 건강함과 긴장감을 유지시켜 인재 육성으로도 연결된다. 노동교육을 추진하기 위해서는 단기 학습하는 것에 국한되지 않고, 직장의 조합활동을 활성화시키고 노동자들이 조합활동에 실제로 참가하는 것이 중요하다. 따라서 노동자들이 노동조합에 참가할 수 있는 환경이 조성되어야 할 것이다. 이를 위해서는 현재의 고용관행에 변화가 필요하다. 남성 중심의 장시간 노동형태는 남성과 여성 노동자 모두 노동조합 활동에 참여하기 어렵게 한다. 이러한 고용관행을 고쳐 나가면서 가정과 일을 병행할 수 있는 환경을 만들 필요가 있다. 또한 모두가 참여하여 결정하고 실천하는 것이 노동조합 민주주의의 기본임을 명확히 하여, 조합원 각자가 당사자 의식을 가질 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이것을 통해 회사경영을 견제하는 기능을 강화할 수 있도록 하고, OB를 활용해 운동의 방법과 스킬이 다음 세대에 계승되도록 해야 한다.

둘째, 교육과 연수체제와 방법의 제언에 관한 기본적 사고방식이다. 학교 교육에서 워크 룰 교육이 충분히 이뤄지지 못하고 있는 가운데 고용환경도 점점 악화되고 있다. 따라서 학교 교육 과정에서 충실한 워크 룰 교육의 필요성이 시급한 상황이다. 그러나 여전히 학교의 노동교육이 충분하지 못한 상황이므로, 이를 충실화할 방안을 모색하는 동시에 직장의 교육환경이 상대적으로 열악한 중소기업과 비정규직 노동자에 대한 교육이 강화될 필요가 있는 것이다. 그 일환으로 대기업 노조와 지방 렌고 등이 산별 지역 조직과 연계하면서 중소기업과 비정규직 노동자를 대상으로 한 노동자 교육의 장을 만들 필요가 있다. 이들은 조합 간부를 육성할 때 자신의 회사만을 위한 기업 내 발상에 매몰되지 않고 기업을 넘어선 시야를 갖도록 추진해야 한다. 자신이 속한 기업만

이 아닌 사회 전체 노동자들이 겪고 있는 사회 문제점들을 고쳐 나가기 위해 노동조합이 사회적 역할을 수행해야 한다. 이를 실현하기 위한 교육은 지식 주입형이 아니라 과제 발견형으로 진행되어야 한다. 그리고 단순히 지식의 습득에 그치는 것이 아니라 행동으로 이어질 수 있는 능력과 방법을 습득할 수 있도록 구체적으로 교육이 이루어져야 한다.

셋째, 노사관계의 제언에 관한 기본적 사고방식이다. 경영에서는 단기적 이익을 중시하는 경향이 강해지는 가운데, 노동조합의 활동은 정체 경향을 보이며 경영자 측이 노동조합의 활동을 더욱 낮게 평가하는 악순환이 벌어지고 있다. 노동교육을 통한 인재 육성과 이를 통한 노동조합 활동의 활성화로 이러한 악순환의 고리를 끊어내야 할 필요가 있다. 그리고 노동조합 활동이 종업원의 의욕을 높여 생산성과 기업 경쟁력 향상으로 이어진다는 인식을 경영자 측이 인식할 수 있도록 해야 한다.

보고서는 위에서 언급한 기본 인식을 바탕으로 제언의 4가지 축을 다음과 같이 정리하고 있다. 첫째, 인지를 촉진하는 학습이다. 행동으로 옮기기 위해서는 부당한 상태에 노동하고 있다는 것을 인지할 필요가 있다. 이러한 인지를 위해서는 부당한 상태인지 아닌지를 구별할 기준이 필요하고 그 기초가 되는 것이 노동법을 포함한 워크 룰이다. 다른 사람의 경험과 현행제도의 설립된 경우, 타기업의 상황을 아는 것이 유효하다.

둘째, 상담할 수 있고 의논할 수 있는 동료 만들기이다. 배움은 한사람으로도 가능하지만, 복수의 동료와 함께 의논하면서 배우는 것이 보다 효과적이다. 그리고 지역과의 연계, 다른 회사의 사람과도 교류할 수 있는 기회가 중요하다. 다양한 의견을 들을수록 다면적인 사고와 발상이 가능해지기 때문이다.

셋째, 생각하는 능력과 논의하는 능력의 향상이다. 사고를 습관화하는 것이 바람직하다. 무엇을 보고 들었을 때 왜 그런지, 왜 그렇게 해야 하는지 등 의문을 가지는 것은 불합리한 상황을 인식하는 첫걸음이다. 그리고 불합리한 것을 인식했을 때 그 문제의식이 적절한지를 확인

하기 위해 타인과 의논하면 사고가 더욱 깊어지고 새로운 발상이 생겨날 수 있다. 사고하고 논의하는 훈련을 조직적으로 전개할 필요가 있다.

넷째, 실천, 행동, 실패에서 배우는 직장 리더의 육성이 다. 사람은 임무를 부여받고 그 임무의 책임자로서 처음부터 끝까지 수행하는 경험을 할 때 성장한다. 노동조합은 이러한 경험이 가능한 조직이다. 동시에 노동조합은 수직적 업무명령이 통용되지 않는 세계이다. 조합원이 뭔가를 수행하게 하고 싶다면, 당사자에게 그 필요성을 설명하고 설득하는 것이 먼저 필요하다. 이것은 커뮤니케이션의 기본으로 조합 간부를 경험하는 과정에서 커뮤니케이션 능력이 향상될 수 있다. 물론 모든 기획이 조직 내 충분한 논의를 거쳐 실행되어도 그 결과가 실패하는 경우가 있다. 하지만 그러한 실패를 기꺼이 감수하고 재정비해 나아가는 것 또한 노동조합이라는 조직의 특징이다. 노동조합은 실패를 통해 새로운 전략을 구축하고 성장할 수 있다. 최근 일본의 기업들은 실패를 두려워하는 경향이 강해졌다. 단기적 이익을 중시하는 경영계의 동향 역시 이러한 회사 측의 경향을 반영하는 것이라 할 수 있다. 이러한 환경에서 노동조합이 사측과 같은 자세로 실패를 두려워한다면 노동조합의 완전한 쇠퇴는 막을 수 없는 수순이 될 것이다. 오히려 노동조합이 직장의 리더와 간부에 대해 도전할 수 있도록 기회를 제공하고 그러한 과정에서 경험하는 실패를 통해 한층 더 성장할 수 있도록 적극적으로 지원해야 한다.

이렇게 연구회의 보고서는 렌고의 노동교육 현실을 분석해 구체적인 제언까지 하고 있지만, 큰 관심을 받지 못했다. 이는 보고서의 내용문제 이전에 렌고 총합생활개발연구소가 가지고 있는 문제점에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 렌고 총합생활개발연구소는 렌고 내 단체들의 이해관계에 의해 포스트가 분배되어 있다. 그 때문에 일본 노동자 전체나 사회 전반을 대상으로 하는 주제에서도 결국에는 각 조직의 이해관계를 반영할 수밖에 없

는 구조인 것이기도 하다. 이러한 구조 때문에 렌고 총합생활개발 연구소의 보고서가 렌고 조직과 사회 전체에서 큰 반향을 일으키지 못했던 것으로 보인다.

2. 렌고 대학원¹¹⁾

연대사회 인스티튜트(통칭: 렌고 대학원)는 법정대학과 렌고, 교육문화협회가 연계해 2015년도부터 법정대학 대학원에 설치된 사회인을 위한 2년 석사과정 프로그램이다. 이 프로그램의 재정적 지원은 렌고가 하고 있기 때문에 노동교육에 대한 렌고의 움직임으로 보고 정리하고자 한다.¹²⁾

렌고 대학원은 노동조합, 협동조합, NPO와 NGO 등 공익을 추구하는 조직을 견인하고 연대사회를 실현, 이러한 조직을 폭넓게 이해 가능한 시야를 가진 리더를 양성하기 위한 일본 최초의 프로그램이다. 이 대학원이 제시하는 3가지 특징은 학제성, 연계성, 실천성이다. 학제성은 법정대학대학원의 정치학연구과, 공공정책연구과와 밀접하게 연계되어 폭넓은 학문영역을 배울 수 있다는 것이다. 연계성은 노동조합, 협동조합, NPO와 NGO, 사회적 기업 등 사회운동을 깊어질 다양한 조직과 대학이 협동하고 있다는 점이다. 실천성은 연대사회 구축의 일선에서 활약하고 있는 사람들이 가지고 있는 수많은 사례와 정책 실현을 위한 구체적 방법을 접할 수 있다는 점이다.

구체적으로는 노동조합 프로그램, 협동조합 프로그램, NPO 프로그램 세 가지로 구성되어 있다. 이들 프로그램을 상호 연계해, 새로운 공공 사회를 깊어질 인재를 육성하는 것이 목적이다. 노동조합 프로그램은 노동조합이 처한 환경이 크게 변화하는 가운데 국제 비교, 역사, 각종 사례 등을 공부하면서 과제를 해결하기 위한 이론과 자세를 배우도록 한다. 협동조합 프로그램은 협동조합에 관한 이론, 역사, 정책을 체계적으로 학습하고

11) 이하 내용은 「連合大学院 6年間の総括—第5期生終了にあたって」(2021年)을 바탕으로 정리한 내용이다.

12) 와세다대학 시노다 토루(篠田徹) 교수 2022년 1월 28일 인터뷰에서 필자 작성. 시노다 교수는 렌고 대학원에서 비교사회노동운동사 과목을 담당하고 있다.

사회를 디자인하는 거시적 안목과 실천적인 과제해결 능력을 배울 수 있도록 한다. NPO 프로그램은 지역, 사회의 과제해결과 사회시스템 변혁의 역할 등 NPO 발전을 위한 사회적 관계를 배울 수 있도록 한다. 각 프로그램의 학생이 다양한 분야의 개요를 상호 이해하기 위해 공통 기초과목을 설치하고, 이를 토대로 더욱 전문적인 지식과 다양한 분야의 지식을 배울 수 있도록 다양한 커리큘럼을 제공하고 있다.

렌고 대학원 설립 이후 5년간의 성과를 졸업생 앙케이트 조사 결과를 토대로 다음과 같이 정리하였다. 렌고 대학원에서는 학생들이 개별 분야를 넘어, 분야 횡단적인 교육을 받고 인맥을 넓히는 기회를 창출할 목적으로 공통 기초과목을 설치했다. 이 점에 대해서는 대체로 초기의 목적을 달성했다고 평가된다. 대학원생은 각 프로그램의 틀을 넘어 각각의 활동 역사와 과제를 배워 자신의 조직에 편중된 시점을 탈피해 시야를 넓힐 수 있었다. 동시에 상대에 대한 경의와 공감을 가지는 계기가 되고 상호이해가 연대사회의 이해를 깊게 하는 계기가 되는 듯 보인다. 이후에는 공통 기초과목의 확대와 프로그램과 학년을 넘어서 수강할 수 있는 과목을 내실화하는 조치 등이 필요해 보인다.

그리고 정치학, 법학, 경영학, 사회학 등 주요 학문 분야의 개론을 배울 수 있는 선택과목은 폭넓은 분야의 지식을 습득하는 것뿐만 아니라 렌고 대학원 이외의 학생들과도 교류할 귀중한 기회가 되고 있다. 다만 필수과목과 전문과목의 수강을 위해 다양하게 이수하지 못하는 경우가 있어 필수단위 수의 삭감과 시간표 조정 등의 개선이 필요해 보인다. 사무국(연대사회 연구교류센터)에 대해서도 2년간의 단위 취득을 위한 효율적이고 부담이 적은 이수 계획의 조언이나, 자신의 프로그램과 친화성이 높은 수업의 소개, 타 학부와의 연계 강화를 바라는 목소리가 있었다.

노동조합, 협동조합, NPO/NGO의 현장에서 활약하는

활동가에게 경험과 속내를 들어보는 연대사회와 제3섹터라는 옴니버스 형식의 수업은 전기 토요일에 개최되어 매회 활발한 질의응답이 있었다. 이 수업에 대해서는 한 학기 수업이 아니라 1년간 지속적으로 수업이 진행되고 석사 2년 차에도 수강할 수 있으면 좋겠다는 의견이 있는 반면, 연대사회는 무엇인가라는 질문에 강사진을 포함해 통일적 구상이 되어 있지 않은 상황 속에서 각각의 수업이 연계성 없이 전개되었다는 지적도 있었다. 따라서 이 수업의 의의와 커리큘럼에서의 역할에 대해 재정립하고 원생과 강사진이 이를 공유해 나가야 할 필요가 있어 보인다고 지적하고 있다.

후반기 토요일에 월 1회 렌고 대학원 내 연대사회 연구교류센터가 주최하는 연속강좌는 매회 각계의 유명한 연구자들을 초대해 자신의 전문분야와 연대사회와의 관계에 대해 다양한 시점에서 강의하는 내용을 담고 있다. 대학원생뿐만 아니라 일반 시민들의 청강 또한 접수하고 있다. 이에 대해서는 사회 과제에 대한 식견을 깊게 할 수 있는 유익한 장이 되었다는 평가가 있는 반면, 연대사회구축에 대한 거시적 관점에서 테마 설정과 강사 선정, 패널 토론 등의 새로운 기회 등을 요구하는 의견도 있었다. 해당 강좌는 코로나19로 인해 2020년도부터 온라인으로 개최되고 있는데 이러한 방식으로 인해 타지역의 참가자들도 증가하고 있다. 코로나가 종식된 이후에도 온라인 개최 등을 요구하는 의견들이 다수 제기되어 있기 때문에, 이후 대면과 온라인을 병행해서 개최하는 것을 검토한다고 한다.

렌고대학원의 2015년 제1기생 입학은 2015년 노동조합 프로그램에 5명, 협동조합 프로그램 4명, NPO 프로그램 4명이다. 2021년 제7기생 입학까지 71명이 입학했고 총 41명이 석사학위를 받았다. 문제는 재정적 부담을 렌고가 전담하여 유지되고 있다는 점과, 매년 정원을 채우는 것도 힘든 상황이기 때문에 렌고 대학원이 장기적으로 지속될지에 대해서는 우려의 목소리도 있다.¹³⁾

13) 와세다대학 시노다 토루(篠田徹) 교수와의 2022년 1월 28일 인터뷰.

3. 전노련

전국노동조합총연합(이하, 전노련)은 1989년의 렌고결성을 우파 중심의 재편이라 비판하며 관공서 노조 중심의 일본노동조합총평의회(이하, 총평)에서 일본자치단체노동조합총연합(이하, 자치노연)과 전일본교직원노동조합(이하, 전교) 등 각 조직 내 공산당을 지지하는 비주류파가 연합하여 결성한 내셔널센터이다. 렌고의 조직원이 702만 명인 데 비해 전노련은 73만 명에 불과하여 그 규모와 조직력이 상대적으로 약하다.

중앙정부 심의회에는 렌고 관계자들만 노동자 대표로서 들어가 있기 때문에 이에 대한 법적 소송을 제기한 바 있으나, 여전히 개선되지 않고 있다. 이렇게 전노련은 소규모에 세력이 약한 상황이기 때문에 체계적인 노동교육을 구축할 여력이 없는 상태이다. 따라서 렌고처럼 보고서의 발간과 같은 활동은 없으며, 대신 지역조직과 산별조직에서 개별적으로 노동교육이 행해지고 있으나 이마저 조직 전체적으로 공유되지는 못하는 상황이다.

이러한 가운데 전노련은, 차세대 노동조합의 간부를 양성하기 위해 2016년부터 와쿠와쿠 강좌를 개설해 운영하고 있다. 노동조합의 기초이론을 체계적으로 배우고 이러한 학습을 통해 전노련 노동운동을 깊게 이해하도록 하기 위해 만든 것이다. 강좌에서는 3가지 캠페인을 전개하고 있는데 노조 간부 100% 수강을 목표로 하고, 조합원 3년째 되는 사람의 수강을 추진하고 있다. 또한 통신제 방식의 학습이지만 다른 동료와 함께 학습할 기회를 제공하는 것을 목표로 캠페인을 전개하고 있다. 그룹에도 불구하고, 해마다 수강생이 줄어드는 등의 문제점이 발생하고 있다.

4. 노동자교육협회¹⁴⁾

1952년 10월에 창립된 노동자교육협회는, 1973년 기

구 개혁을 통해 다음과 같은 목적으로 운영되고 있다. 노동자교육협회는 광범위한 노동자와 인민대중의 계급적 자각의 형성과 발전, 그 이론적 사상적 수준의 향상에 기인하기 위해 과학적 사회주의의 입장에서 서서 철학, 경제학, 노동운동을 비롯해 인민운동에 관한 기초적 이론과 국내외 정치 경제 정세의 특징 등을 교육 보급하는 것을 목적으로 한다(회칙 제3조). 회원과 개인회원과 찬조단체가 있고 전임자는 현재 8명으로 구성되어 있다.

협회는 각 도도부현에 학습조직이 별도로 구성되어 있으며, 지역마다 노동자학습 협의회, 근로자 교육협회, 노동자교육협회, 노동자 학습협회 등 다양한 명칭으로 구성되어 있다. 창립 연차나 결성 과정이 조직에 따라 다른데, 제일 오래된 조직은 1953년에 창립된 관서 근로자교육협회이다. 이후 각 지역마다 조직이 창립되어 1968년에는 일본 내 전 도도부현에 조직이 완성되었지만, 현재 활동을 하지 않는 지역도 있다. 지역 조직에는 전임자가 있는 지역도 있지만, 대부분 자원봉사자로 구성된 간부나 사무국에 의해 유지되고 있다.

노동자교육협회는 개혁 이전까지는 도도부현 학습조직에 의해 구성되는 전국 연합체 형태였지만, 1973년 기 구개혁이 단행되어 이후의 관계는 수직적 관계가 아닌 협력관계로 정리되어 현재에 이르고 있다. 다만, 1981년에 노동자교육협회와 도도부현 조직이 공동 논의의 장으로 학습조직 전국연락회의를 만들어 1년에 한 번 회의를 개최해 운동교류 및 전국적인 과제에 관한 의견 교환 등을 하고 있다.

노동자 교육협회의 활동은 '학습의 친구(学習の友)'라는 월간지의 편집 발행보급을 하는 것, 노동조합과 그 외 민주단체와 도도부현의 학습조직에 강사를 소개 및 파견하는 것, 근로자 통신대학의 개최, 과학적 사회주의의 입장에 선 기초적 이론을 교육 보급하기 위한 출판물의 편집, 발행, 보급 등이다.

14) 이 내용은 노동자교육협회 오이시 다즈야(大石達弥) 사무국장과 2022년 2월 3일 줌 인터뷰를 토대로 필자가 작성.

‘학습의 친구’는 1953년 10월에 창간되어, 1955년부터 학습의 친구사라는 출판사를 통해 자비 출판을 하고 있다. 이 학습의 친구사는 1966년에 주식회사로 개편되었다. 매달 발행에 더해 1년에 2회 별책을 발간하고 있으며 별책 1호는 춘투를 테마로 하여 전노련과 공동 편집을 하고 있다.

근로자 통신대학은 1968년에 개교한 이후 현재 기초이론 코스, 입문코스, 노동조합 코스로 운영되고 있다. 근로자 통신대학은 명칭으로는 대학교육으로 오해를 받을 수 있는데, 학교교육법에 의거해 교육을 실시하는 것이 아니기 때문에 수료하여도 학사를 취득할 수는 없다. 기초이론 코스는 사물을 보는 시점과 생각, 자본주의사회와 생활, 투쟁과 사회진보라는 내용으로 구성되어 있고, 입문코스는 생활의 여유와 인간다움, 자본주의 사회에서 사는 것, 사회의 진보 발전, 민주주의는 무엇인가, 우리가 미래를 결정한다 등의 내용으로 구성되어 있다. 노동조합 코스는 노동조합의 기초와 요구를 달성하기 위한 투쟁의 기본방침 등으로 구성되어 있다.

노동자교육협회는 이렇게 전노련과 협력하며 노동자 교육에 힘써 왔지만, 점점 그 활동 규모가 축소되고 있다. 학습의 친구는 피크일 때 10만 부도 발행했지만, 현재는 1만 부를 겨우 넘기고 있는 수준이며 근로자 통신대학 수강자도 전성기의 1만 명대에서 1천 명대 수준으로 감소했다. 협회는 조직강화를 위해서 노동교육의 필요성을 절감하고 있지만, 이를 위한 역량이 부족한 상황이라 할 수 있다.

VI. 결론

1. 노동교육의 성과와 한계

일본에서는 정부뿐만 아니라 각 NPO와 변호사 단체, 노동조합들 또한 노동교육의 중요성을 인지하고 이를 위한 노력을 수행하고 있다. 특히 정부에서도 교과과정에서의 노동교육을 강화하고자 하고 있으며 시민단체는

출장 노동교육 등을 실시하고 있다. 노동조합은 조직이 점점 약화하고 노동환경이 열악해지면서 이에 대응하기 위해 노동교육의 중요성을 강조하고 새로운 모색을 시도하고 있다. 이렇게 일본 사회에서는 사회 전반에 걸쳐 노동교육이 이전보다 강조되고 있다.

그럼에도 불구하고 일본의 노동교육이 확충되어 그 효과를 거두고 있다고 평가하기는 어렵다. 오히려 노동교육 확충에 적극적으로 참여해 온 도쿄우 교수와 같은 전문가들은 현재 상황을 부정적으로 평가하고 있다(道幸 2017). 이는 노동교육이 단지 지식을 습득하는 것에 그치지 않고 이를 이용한 권리실현으로 이어질 수 있도록 하는 것까지 목표로 해야 함에도 불구하고 그러지 못한 것에서 기인한 문제로 생각된다. 권리인지도가 노동조합의 필요성이나 노동조합 지지 상승(佐藤博樹 2006), 사회보장 필요성에 관한 인식 제고(原ひろみ 2006)로 연결된다는 연구가 일본 내에서 발표된 바 있었지만, 이러한 권리 인지가 그다음 단계로 진행되는 것은 또 다른 문제이다. 즉 노동자 권리에 대한 지식의 확보가 불합리한 노동환경을 개선하는 행동으로 바로 이어지는 것은 아니라는 것이다.

즉 노동교육이 추구해야 할 목표에는 단지 지식의 습득만이 아닌, 습득된 지식을 통해 자신의 권리를 보호할 수 있는 최소한의 장치를 마련하는 것이 필수불가결하다는 것이다. 이에 더해 자신의 권리를 자신이 보호하겠다는 의지와 지식을 활용할 수 있는 능력까지 배양할 수 있어야 한다는 것이다. 이는 노사차지와 노동법을 통해 노동환경을 개선하려는 문제의식과도 연결된다. 노사 쌍방의 계약으로 민법을 전제하면서도 노사 힘의 불균형으로 생기는 문제를 해결하기 위해 노동3권과 노동법의 규제가 존재하는 것이다. 노사 힘의 불균형을 어떻게 이해할 것인가에 따라 노동교육 내용과 그 방법을 둘러싸고 일본 내에서도 논쟁이 있다. 이하에서는 노동교육의 내용, 권리실현을 위해 요구되는 자질, 교육대상자에 관한 쟁점을 정리한다.

첫째 노동교육의 내용에 관한 것이다(道幸哲也 2016: 4-5). 여기에는 몇 가지 다른 입장이 존재한다. 주류파로

분류되는 이들은 노동기본법의 강행 규정을 중심으로 가르치자는 입장이다. 블랙 기업과 블랙 아르바이트 등의 위법 상태가 만연한 상황에서 이를 바로잡기 위해 외부 기관과 어떻게 상담하고 이용하는지가 교육의 핵심 내용이 된다. 따라서 약한 노동자를 어떻게 보호할 것인가가 주요 과제인데, 시간의 제약으로 인해 이러한 대처법을 가르치는 것만으로도 벅차게 되는 문제가 있다. 다음으로 노사 상호 계약의 관점에서 계약 법리를 중시하는 입장이다. 앞서 언급한 후생노동성의 연구회 보고서가 이 입장을 따르고 있다. 노동관계는 사용자와 노동자의 합의로 성립되는 것을 전제로 하고 있지만, 사용자와 노동자가 대등한 입장에서 합의하는 것이 결코 쉽지 않기 때문에 노동자의 권리를 보호하는 노동계약법과 노동기준법이 제정되고 노동3권이 보장되어 있다는 것을 설명하는 것이 효과적일 수 있다. 마지막으로 노동조합법 등의 집단적 노동조건 결정 시스템을 중시하는 입장이다. 이는 노동교육을 사회 참가의 방법을 배우는 관점에서 이해하는 방식이다. 노동교육의 중점내용에 있어 이렇게 다양한 의견이 존재하는 것은 대립 관계에서 합의를 끌어내는 노사관계의 본질에서 기인하는 것이라 볼 수 있다.

둘째, 권리실현을 위해 요구되는 자질을 두고도 논쟁이 있다(道幸哲也 2016: 5). 권리 실현을 위해서는 지식을 습득하는 것이 중요하지만, 이것을 충분조건이라고 할 수는 없다. 권리 실현을 위한 태도와 역량도 필요한데, 예를 들어 논쟁하거나 상대를 설득할 역량, 적대적인 환경에서 행동할 수 있는 힘 등이다. 이를 위해서는 실제 직장에 만연한 억압적인 메커니즘을 적절히 파악하고, 자율적인 노동자상을 정립하는 동시에 이에 대해 공감하는 동료들을 늘여가는 역량이 필요하다. 그러나 이러한 태도와 역량을 교육하는 것은 상당한 시간과 노력이 수반되는 힘든 일이기 때문에 대부분의 노동교육 현장에서 이런 사항까지 요구하는 것은 드물다고 할 수 있다.

셋째, 교육의 대상자에 대한 부분 역시 고민해야 할 문제이다(道幸哲也 2016: 5). 학생과 노동자 이외의 사용자, 특히 중소기업에 대한 교육은 어려운 문제이다. 노동계약이 사용자와 노동자의 합의에 따른 계약에

의한 것이기 때문에 경영자 측도 이에 대한 지식이 필요하다. 그러나 현실적으로 경영자들에게 이러한 교육의 필요성을 설득하고 실시하는 것은 난제이다. 결국 경영자 측이 노동규칙에 대한 학습 의욕을 갖게 하는 것은, 노동자들이 경영자 측에 이러한 학습을 받도록 요구하는 것에서 시작된다. 다시 말해 노동자 측, 노동조합의 역량에 달려 있다고 할 수 있다.

이러한 여러 당면 과제 속에 일본의 학교교육 방식과 노동조합의 구조는 적절한 노동교육을 수행하는데 제약이 되고 있다. 학교교육의 방식은 자립적 사고를 중시하기보다는 입시를 위한 암기 중심의 교육이기 때문에 권리의식이나 커뮤니케이션 능력 배양에 한계가 있기 때문이다. 그리고 노동조합이 기업별로 조직되어 있다 보니 노동조건이 열악한 중소기업 노동자와 비정규직 노동자가 노동교육의 기회를 얻지 못하고 있다. 기업별 노조의 구조에서 고용의 다양화가 진행되면서, 다양한 형태의 노동자를 노동조합이 포괄하지 못하고 있기 때문에 새로운 노동교육을 위해서는 기존의 노동조합 구조를 탈피해야만 한다. 그러나 이 구조를 탈피하기 위해 새로운 변화를 공유할 수 있는 노동교육이 필요하고, 새로운 교육을 위해서는 조직개혁이 필요하다. 달걀이 먼저냐 닭이 먼저냐는 문제가 발생하는 것이다. 이에 더해 노조의 조직을 자체가 저하되면서 상대적으로 지원되었던 정규직 중심의 노동조합원을 위한 교육도 쇠퇴하고 있다. 이러한 구조적 문제로 노동조합의 노동교육 또한 그 효과를 제대로 내고 있지 못하는 상황이다.

2. 한국에 대한 시사

일본에서 노동교육에 관한 다양한 조직의 다양한 시도가 있었음에도 여전히 노동교육의 성과가 충분히 나타나지 않고 있다는 점은 한국의 노동교육에도 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 앞서 여러 차례 언급한 것처럼 노동교육은 지식 습득에 그치는 것이 아니라 권리의식을 가지고 자신을 보호할 수 있는 능력까지 갖추도록 해야 하지만, 현재 일본 노동교육의 현실에서 이것을 달성하기는 결코 쉽지 않은 상황이다.

일본의 노동교육은 그 필요성을 실감한 다양한 조직에서 현재의 상황을 진단하고 방향성을 제시하는 단계를 거치고 있다고 볼 수 있다. 그들은 상황을 개선하기 위하여, 학교, 행정기관, NPO, 노동조합 등이 연계하여 각 단계에서 적절한 노동교육이 필요하다는 결론을 내리고 있다. 짧은 기간에 걸쳐 진행된 노동교육에 대한 상황진단, 그리고 실제 수행에서의 어려움을 파악하고 해결하고자 한 노력이 이어지고 있음에도 불구하고 한계에 부딪히고 있는 현실이다.

이는 노동교육이 가지는 있는 본질적 문제를 성찰하게 하는 계기가 될 수 있다. 노사관계는 대립 관계 속에 이해조정을 해야 하기 때문에 개인의 이해가 충돌되기도 하는 동시에 노사의 공통적 이해가 존재하기도 한다. 이것을 조정하기 위해서는 노동법을 이용하는 동시에 상대를 설득하는 커뮤니케이션 능력과 이를 지원하는 인적자원이 요구되는 것이다. 이처럼 일본 사례는 단순히 지식의 전달을 넘어서 노사관계에서 노동자들이 긴장 관계를 유지하면서도 상대와 대화하고 설득할 수 있는 다양한 기술을 교육해야 하는 노동교육의 본질적 어려움을 한국에 시사하고 있다.

참고문헌

- 道幸哲也(2014)「ワークルール教育の課題—NPO職場の権利教育ネットワークの立ち上げと展開」『季刊労働法244号』4 - 17頁。
- 道幸哲也(2015)「権利主張を支えるワークルール教育(一)」『労働法律旬報』1837号、42 - 51頁。
- 道幸哲也(2016)「ワークルール教育をめぐる論点」『労働法律旬報』1861号、2 - 3頁。
- 道幸哲也(2017)「なかなか進まないワークルール教育」『月刊労委労協』2017年1月号、14 - 31頁。
- 道幸哲也(2020)『ワークルール教育のすすめ』旬報社。
- Hall, Peter A. and David Soskice(2001) "An Introduction to Varieties of Capitalism." in Peter A. Hall and David Soskice eds. Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford University Press.
- 原ひろみ(2006)「公的セーフティネットについての分析」、『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 - 予備的分析 -』JILPT資料シリーズNo.14 : pp98-128.
- 厚生労働省政策統括官(労働担当)(2009)「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」
- Kwon, Huck-Ju(1998) "Democracy and the Politics of Social Welfare: a Comparative Analysis of Welfare Systems in East Asia" in Gordon White and Roger Goodman and Huck-Ju Kwon eds. The East Asian Welfare Model: Welfare Orientalism and the State. Routledge.
- 이승윤, 안주영, 김유휘(2016) 여성은 왜 외부자로 남아 있는가?: 한국과 일본의 여성노동시장 비교연구, 한국사회정책 23(2), 201-237.
- 連帯社会研究交流センター(2021)「連合大学院6年間の総括—第5期生修了にあたって」
- 連合総合生活開発研究所編(2015)『労働者教育が健全な日本社会をつくる—労働者教育の在り方に関する研究委員会報告書』株式会社コンポーズ・ユニ。
- 佐藤博樹(2008)「権利理解と労働組合 - 組合効果のアピールを - 」、「バランスのとれた働き方 - 不均衡からの脱却 - 」、エイデル研究所
- 菅俊治 외 6인(2016)「ワークルール教育シンポジウム—労働者・若者が生き生きとはたらくために弁護士会ができること」『労働法律旬報』1861号、6 - 37頁。
- Woo-Cummings, Meredith ed. (1999) The Developmental State. Cornell University Press.
- 이외 각종 위원회 자료나 홈페이지 등의 자료는 각주에 출처 명시한 것을 참조.

※ 본 「고용노동교육 Brief」에 수록된 내용은 연구자의 의견이며, 본원의 공식 견해와 다를 수 있습니다.