



## 오 맹 근

전국자동차노동조합연맹 정책기획위원

# 일본노동운동 · 노사관계 탐방기

필자는 2월 중순 일본국제노동재단 연수프로그램에 참가하여  
일본의 노동운동, 노사관계를  
살펴보는 기회를 가졌다.

**정** 말 일본은 가깝고도 먼 나라였다. 비행기가 김포공항을 이륙한지 2시간만에 나리따공항에 도착할 정도로 일본은 지리적으로 가깝다. 그러나, 많은 제도와 의식이 우리와는 큰 차이가 있음을 이번 연수를 통해 새삼 실감했다. 어려울 때 참모습이 나타난다는 말이 있듯 이 극심한 불황 속에서 일본 노사관계는 진면목을 그대로 드러냈다. 그것을 우리 일행은 보고 느낄 수 있었다.

이번 방문은 2월 15일부터 12박 13일 동안 일본 국제노동재단의 연수프로그램에 참가하는 것이었다. 프로그램 자체도 알차고 재미있었지만 한국노총과 민주노총의 짧은 간부 5명만이 참가하여 집중적으로 진행됨으로써 많은 것을 배우고 얻었다. 노동조합간의 일반적인 국제교류와는 달리, 연수기간 동안 특별한 경우가

아니면 점심과 저녁은 참가자 스스로 해결해야 했기에 일본을 더욱 가까이 만날 수 있었다. 물론 그만큼 자유시간도 넉넉했다.

연수프로그램은 일본의 노사관계, 노동운동, 노동법 등에 관한 강의와 노동성, 생산성본부, 후쿠오카현 등 기관과 공장방문 그리고 일본노동조합총연합회, 즉 령고(連合)와 산별노조연맹의 방문으로 짜여졌다. 그 밖에 히로시마에 가서 평화공원을 둘러보고 이와쿠나섬도 가보았다.

### 1. 일본 국제노동재단은 무엇을 하는가

우리를 초청한 일본 국제노동재단은 올해로 설립된지 10년이 되었는데 그동안 많은 사업을 했고 이에 자부심을 가지

고 있었다. 재단은 1989년 5월에 령고(連合)가 출연한 16억엔으로 설립되었으며 개발도상국 노조와의 교류협력을 목적으로 하는 민간 비영리조직이다. 특히, 개도국의 '자유민주적' 노동운동의 발전과 지원에 중점을 두고 있다고 하는데 이러한 노동운동 없이는 경제발전도 어렵다는 것이 재단의 입장이었다.

이사회는 30명으로 구성되는데 15명은 노조, 나머지는 학자, 언론인, 노동성과 외무성 출신들이라고 하였다. 예산은 연간 5억엔 수준이며 이중 30%는 설립기금의 이자로, 나머지는 정부개발원조(ODA) 자금으로 충당하고 있다라고 말했다. 중요한 사업으로는 노조간부의 일본 초청인데 지난 10년간 70여개국에서 1천여명이 연수에 참가했고 이 중 한국인은 160여명이었다. 1994년부터는 아시아 중심의 15개국을 상대로 노조의 교육·사회활동을 지원하는 현지 프로젝트를 수행하고 있으며, 국제 자유노련(ICFTU)과 공동으로 세미나도 개최하고 있다라고 하였다.

## 2. 노동자는 춤임꾼이 아니다

먼저 일본 노동운동에 대한 강의는 재단 고문인 우사미씨가 맡았다. 우사미 고문은 일본섬유노동조합연맹, 즉 쟈센(全織) 회장을 17년, 전일본노동조합총동맹, 즉 도메이(同盟) 회장을 7년이나 역임했고 현재는 령고와 재단의 고문으로 활동하고 있는데 한국을 잘 이해하고 한국에도 널리 알려진 인물이다. 우사미 고문의 노동운동사 강의는 그야말로 산 증인으로서 매우 실감있었다. 강의 내용을



미로시마 청자공원을 방문한 한교연수단

간추려 보면 이렇다.

일본 노동운동의 시작은 메이지 유신 이후 미국을 보고 온 노동자들이 노동조합에 대한 지식을 가지고 돌아와 노조결성을 시도했다는 것이다. 1912년에는 탄압을 피하기 위해 노조라는 이름대신 우애회라는 이름으로 조직했다. 1917년 레시아혁명은 일본 노동운동에 큰 영향을 미쳤으며 노조세력이 약한 상태 속에서 사상대립이 시작되었다고 설명했다. 1940년에 노조는 강제해산되고 1941년 대동아전쟁의 발발로 '산업보국회'에 가입을 했다는 것이다. 1945년 폐전과 함께 군국주의 국가에서 민주국가로 전환, 연합군 사령부의 민주화 조치로 노동 3권을 부여하는 법제화가 이루어졌는데, 이는 개인의 존엄성과 노사간 대등한 지위를 보장하고자 한 것이라고 말했다. 그러면서 민주국가 여부에 대한 판단 기준은 자유로운 노동조합의 존재여부라고 생각한다는 점을 강조했다.

전후 노동자들의 생활은 대단히 기난했기 때문에 생활수호를 위해서도 노조결성이 시급했다고 하였다. 노동운동에 좌익과 우익의 2가지 흐름이 있었는데 군정하에서 좌익은 1947년 총파업에 실패하여 위축되었다가 1950년대에 다시 확대되었으며 당시에는 파업이 빈발하였다고 한다. 그후 일본 노동조합운동은 고용기회 보장을 큰 목표로 하였는데, 초기에는 통진잔재의 타파와 빈부격차의 해소에 주력하였으며, 그 결과 많은 성과를 거두

었다고 말했다. 일본의 사회적 통념은 파업기간은 무노동 무임금이라는 것이다. 그래서 노조마다 파업기금의 확보에 주력하고 있다는 점을 강조했다.

1955년에 생산성본부 설립과 생산성운동 추진의 배경을 설명했는데, 이 점에 대해서는 생산성본부 방문 때 구체적으로 설명을 들었다. 일본은 1950~60년대의 고도성장에 이어 1974년 석유파동으로 노조가 강력한 고용안정 정책을 요구했다. 1982년부터 행정개혁이 진행되고 공기업의 민영화가 시작되었다는 것이다. 1987년에는 민간랭교가 탄생했고 1989년에 총평이 참가하여 랭고(聯合)라는 일본 노동조합의 천하통일이 이루어진 것을 자랑스럽게 이야기 했다. 그러나 전노련과 전노협은 랭고에 참여하지 않고 있고, 랭고도 전체 조직노동자 1200만명중 약 750만명만 조직하고 있다. 따라서, 이들에 대한 가입유도가 중요한 조직사업이 되고 있다는 점을 강조했다.

우사미 씨는 현재 일본의 불황을 언급하면서 아시아 경제위기의 원인이 국제적인 단기자본에 있다는 점을 분명히 하며 노동운동의 국제연대가 더욱 중요한 과제가 되고 있다고 밝혔다. 나아가 신자유주의는 경쟁을 통해 강자와 약자를 만들며 결국 약자에 대한 보호없이는 사회가 큰 혼란에 직면할 것이라고 전망하면서 그런 만큼 노동운동은 사회정의에 대해 잘 생각해야만 한다고 말했다. 아울러

“노동자는 츄잉검이 아니다”는 말을 하면서 장기고용의 당위성과 이의 이점을 살려야 한다고 했다. 또한, 연봉제는 결국 단체교섭 자체가 없어지는 것이기 때문에 노조는 이에 대해 반대 입장을 분명히 해야만 한다고 했다.

### 3. 자본과 경영의 분리, 인간중심의 경영

두번째 강의의 주제는 “일본의 노동조합과 노사관계”였다. 강사는 낫산노련 회장을 지내고 계단의 전무를 거쳐 이사장이 된 시미즈 씨가 말았는데 30년 이상 노조간부를 하면서 쌓은 다양한 경험을 바탕으로 알기 쉽게 이야기했다. 일본 노동조합의 조직형태는 우리나라와 유사하

다. 기업별 노조가 93.4%를 차지하고 있으며 그 위에 산별조직이 있고 전국중앙조직이 자리잡고 있다.

일본도 임시직은 비조합원인데 이를 조직화하기 위해서 노력은 하지만 성과는 미미하다고 했다. 노동조합의 평균 전 임자수(1996년 현재)를 보면 기업별 노조의 경우 전임임원은 500명당 1명, 전임직원은 800명당 1명꼴이며, 산별연맹의 경우는 각각 13,000명과 12,000명당 1명이라고 했다. 물론 임금은 노동조합이 부담한다. 노동조합비를 보면(1996년 현재) 단위노조에서 1인당 월임금의 1.75% 수준을 징수하며, 여기서 산별연맹 의무금으로 14%, 행정의무금으로 1.2%를 납부하고 나머지를 가지고 인건



한국측 참가자들이 일본노동관계자들과 자리를 함께 했다.

비와 사업비에 쓰고 있었다. 이러한 조합 비 외에도 노조에 따라 공제회비나 특별 부과금 등을 걷고 있었다. 단위노조의 인건비로 32.7%, 사업비가 53% 정도를 차지하고 있다고 설명했다.

강사는 일본적 노사관계의 특징을 상호독립과 대등한 관계, 대립(공정한 분배)과 협력(생산성 향상)의 공존 및 조화, 그리고 고용과 생활의 장기적인 안정과 향상이라는 기본적인 목표를 노사가 공유한다는 것이다. 아울러 일본 기업경영의 특징은 자본과 경영의 분리와 고용 형태에 있어 장기계속고용과 연봉서열적인 치우라는 것이다. 또한, 장기적인 관점에 입각한 경영과 인간중심의 경영을 한다는 것이다.

#### 4. 생산성 운동의 3원칙

일본이 1950년대 중반부터 시작한 생산성 운동은 여러가지로 시사하는 바가 컸다. 이번 연수에서는 생산성본부를 직접 방문하여 운동의 내용을 좀더 구체적으로 들을 수 있었다. 생산성본부는 1955년에 설립되었으며 당시 상황은 전후 극심한 노사대립과 파업이 심각했다. 본부는 완전 비정부조직으로 이사회는 노조, 사용자, 공익전문가 등 3자로 구성되고 정부의 보조없이 독자적으로 운영되고 있으며, 국내문제에 관해서는 정부에 적언을 하고 국제적인 면에서는 정부와 긴밀한 관계를 유지하고 있다고 했다.

본부의 모델은 영국식이었으며 “노조가 참여하지 않는 생산성 운동은 생산성 운동이라고 할 수 없다”는 기본인식 하에서 추진되었다는 것이다. 따라서, 시작단계에서 “생산성 3원칙”을 세시했는데, 첫째는 고용확대이다. 이것은 생산성이 증가하면 고용이 감소한다는 일반적인 관념과는 다른 것인데, 개별기업에서는 그렇지만 국민경제 전체에서는 고용증대가 이루어진다는 것을 일본이 입증했다는 것이다. 둘째는 노사대등한 입장에서 협의하는 것이다. 셋째는 성과의 공정분배로서 경영자, 노동자, 소비자가 공정한 분배를 하도록 한다는 것이다.

생산성 향상을 단순히 투입량의 감소 즉, 노동자 줄이기로 생각하지 않았으며, 당시 이 운동을 주도한 사람들은 이를 단순히 테일리식의 ‘과학적 관리’로 전락시켜서는 안된다는 인식이 확고했다고 한다. 달리 말해서 인간적인 생산성 운동이 되고 노동자의 자발적인 운동이라야 한다는 인식을 분명히 했다는 것이다. 이 운동에 대해 좌의 노조간부들은 자본에 의한 새로운 노동착취라고 격렬하게 반대했고 낡은 사고방식을 가진 경영자들은 분배는 경영자의 특권이라는 이유에서 반대했는데 그후 10년간 생산성 논쟁이 있었다고 한다.

본부의 중요한 사업으로는 모든 수준의 경영자 교육훈련, 시찰단 파견등 국제교류협력, 건설적인 노사관계로의 전환 등인데, 이를 위해 노사가 정보를 공유할

수 있도록 '활용통계자료'를 매년 발간하고 있다고 했다. 한편, 본부가 중심이 되어 도입한 노사협의제가 성공적으로 정착했다고 자평했으며 여기서는 영업성적, 생산조직 변경, 기업의 중장기 계획, 인사계획 등을 협의하면서 경영정보를 노사가 실질적으로 공유한다는 것이다. 일본의 노사관계가 발전한 것은 노사의 정보공유가 잘 되었고, 직원과 공원간의 신분차별이 시정되었으며, 경영자의 사고방식이 변화되었고, 생산성을 단순히 투입산출의 관계로 생각하지 않았다는 사실을 강조했다. 특히, 경영자들의 사고방식이 종업원의 고용을 아주 중요시하고 종업원 중심으로 변화되었다고 말했다.

## 5. 기업별 교섭의 한계를 극복하려는 춘투

우리가 일본에 갔을 때 노동조합들은 춘투를 시작하고 있었고, 4월의 지자체 선거를 앞두고 정치사업을 열심히 하고 있었다. 올해 령고의 춘투 목표는 경기회복과 국민생활 위기돌파로 설정하고 있었으며 임금인상요구율은 산별마다 차이가 있지만 대략 3% 이하였다. 임금인상요구는 통상 전년도물가상승분에 생활향상분을 더하고 경기승급분을 합해 결정하는데 춘투에서는 산별조직의 특성에 맞게 조정하고 있다. 령고와 산별조직은 활발한 대책회의를 하면서 춘투를 추진하고 있었는데 경기불황 속에서 종전과

같은 통일투쟁전선이 확고하지 못하고 조직마다 특수성을 감안하는 분위기가 나타나고 있었다. 과거에는 춘투의 임금 인상교섭결과가 미조직사업장에 파급되었으나 지금은 미조직부문이 워낙 커서 춘투의 제약조건으로 작용하고 있다는 것이다. 령고는 민주당을 중심으로 하면서 정책협의와 선거지원에 열심히 나서고 있었다.

## 6. 조직화를 위한 인터넷 상담

우리 일행은 령고 본부를 방문하여 현황을 설명들었는데, 현재 일본의 조직노동자는 1,210만명(조직률 22.5%)이며 령고의 조합원은 747만명(13.9%)이다. 령고는 47개 지방연합회, 471개의 지역협의회를 가지고 있으며 연간 예산은 본부만 50억엔 수준이고 인건비는 예산의 30% 이하라는 것이다. 전임자는 령고본부에 120명, 지방연합회와 지역협의회에 총 850명이 있고, 조합비는 조합원 1인당 월 평균 4,700엔 수준이며 령고의 의무금은 75~150엔 수준이다. 조직화를 위해 전화상담을 활성화하고 있었으며 인터넷 상담도 하는데, 상담에는 고문과 은퇴한 간부들도 활용하고 있었다.

## 7. 정부 노동정책의 3대 과제

일본 정부가 어떤 노동정책을 가지고 있는지도 중요한 관심사였다. 그런데 직

집 노동성을 방문하여 노장과장으로부터 설명을 들을 기회를 가졌다.

일본 노동성의 3대 과제는 실업대책, 규제완화, 그리고 행정개혁이라고 분명히 말했다. 실업대책에 있어서는 경기회복을 통한 일자리 창출을 강조하였고 고용보험제도가 상대적으로 잘 되어 있어 실업급여에 여유가 있는 분위기였다. 행정개혁에 있어서는 후생성과의 통합이 거의 결정단계에 와 있다고 했고 통합의 장점을 몇 가지로 설명했다. 통합의 이점으로는 고령자 및 장애자 고용문제에 효과적으로 대응할 수 있고, 출산을 감소에 대한 효과적인 대책수립, 그리고 사회보험료(연금, 건강, 산재, 고용 등 4대 보험)의 징수 합리화를 들었다.

1998년도에 일본의 노동기준법은 크게 개정되었고, 현재 국회에 노동자권 사업법과 직업안정법 개정안이 계류되어 있는 중이었다. 특히, 폐전법의 개정 결과는 우리에게도 영향을 줄 것으로 보였다. 노동기준법의 개정 배경에는 기존 노동기준법이 제조업 노동자를 염두에 둔 측면이 많아 그 동안 경제구조가 크게 변화된 상황에서 개정이 불가피 했다는 것이다. 즉, 경제사회의 변화에 대응하고, 직업생활과 가정생활의 조화, 노동시간 단축을 위한 환경조성, 그리고 노동계약이 복잡화되고 개별화되는데 대한 법적 대응의 필요성이 잘 살렸다는 것이다. 1999년 4월부터 시행되는 개장법률의 주요내용은 노동계약 기간의 상한연장,

노동계약 체결시의 노동조건의 명시, 퇴직시의 증명, 1개월 및 1년 단위 변형노동시간제의 요건 변화, 일제휴식의 예외, 장시간 노동에 있어 시간외노동의 억제, 연차유급휴가의 부여 일수 증가 등이다.

일본 노동성은 노동시간 단축에 대한 의지가 강하고 노동복지에 관해서 관심이 많으며 오랜 경험을 보유하고 있다는 인상을 받았다. 노동성 방문을 마치고 친심은 노동성 건물 맨 위층의 구내식당에서 벌었는데 하비야 공원이 바로 나려다 보였다. 이 공원 야외 무대에서는 랜고의 집회가 자주 열리는 곳이라 했다.

## 8. 프로 노동운동가들

우리 일행은 이번 연수에서 아주 귀한 사람을 알게 되었다. 재단의 프로젝트자문인 노쓰기 씨였다. 그는 1930년생으로 공고를 졸업한 후 방직회사에 입사하여 24살 되던 1954년 100일 가까운 노조와 업시 주도적인 역할을 했고, 그후 노조위원장으로 선출되어 지부장(6년), 중앙임원(24년), 그리고 마지막으로 센세의 상임부회장을 역임했다. 현재는 은퇴하여 일본 비정부기구(NGO)의 국제협력단의 일원으로 전임하고 있으며 1년에 한두번 재단의 일을 하고 있다고 했다.

그는 자신이 경험한 1954년 파업을 생생하게 증언했다. 그리고 나서 노조의 힘의 원천은 단결과 자금과 정체에 있다고 강조했다. 자유롭고 민주적인 노조의 6가

지 조건 -자본으로부터 실질적인 독립, 민주적인 운영, 정당지배의 배제, 항상 과업가능태세 유지, 기업에 대해 제언 가능, 생산성 향상 적극 추진 등 -을 제시했다. 이율러 노조지도자의 자질로 건강하고, 금전관계가 깨끗해야 하며 정열을 가져야 한다고 강조했다. 그는 정말 성실했다. 일흔이라는 나이에도 불구하고 연수 기간 내내 꾀로한 기색없이 우리 일행을 도와 주었다. 노동재단도 그랬지만 우리가 방문한 여러 곳에서 원로 간부들이 직접 나와 성실하게 관련 내용을 설명했다. 참으로 보기 좋았다. 일본 노동운동은 장기계속고용의 전통 속에서 오랜 경험을 가진 프로들이 하고 있다는 이야기가 실감났다.

## 9. 현장에서의 대화

우리는 2군데의 공장도 직접 방문하여 현장 노조간부들과 대화를 나누었다.

먼저 닛산(日產)자동차 규슈공장을 방문했는데 공장장의 안내로 가장 최신 설비를 갖추었다는 제2공장을 들려 보았다. 이 공장에서는 로봇을 최대로 설치하여 힘들고 어려운 작업은 대부분 로봇이 하도록 하고 있었다. 또한, 노동자들에게 가능한 부담을 덜 주는 색깔로 공장 내부를 칠하고, 소음을 줄이고, 빛물도 모아서 정화한 후 바다로 보내며, 나무도 규정 이상을 심어 폐적한 환경을 만들기 위해 노력하고 있다고 설명했다. 공장을 들

리본 후 식당에서 일반 노동자들이 먹는 그대로 점심을 먹고 노조 지부장 및 회사 측 담당직원이 배석한 가운데 간담회를 가졌다.

또 한곳은 가와사키제철 지바 공장이었다. 이곳에서도 공장을 둘러본 후 노조 회관에서 노조간부들과 도시락으로 점심을 함께 하면서 상호 의견을 교환했다. 지바공장 조합원은 3,900명이고 전임자는 8명이며 조합비는 한 달에 3,000엔, 비상자금 1,380엔(퇴직시 본인환급), 보험금 620엔, 회관운영비 200엔 등 총 5,200엔이었다. 근무제도는 4조3교대 5일근무 2일휴무제이며 근로시간은 연간 소정근로시간을 기준으로 판단한다고 했다. 철강업계의 특성상 호황과 불황시 큰 폭의 흑자와 적자를 내고 지난 10년간 심한 구조조정이 있었다는 것이다. 즉, 8,000여명이 줄어 들었는데 방법은 출향, 조기퇴직, 정년퇴직, 신입사원 안뽑기 등이었는데, 특이한 것은 노조는 고용 문제에 손을 대지 않는다고 자신있게 말했다. 그 만큼 회사에서 고용안정에 불만이 없도록 한다는 것이다. 1999년부터 임금체계에 성과급의 비중을 높이는 조치를 취하여 젊은이들로부터 환영을 받고 있다고 했다. 그리고 창립 30주년을 기념하여 자체 노동회관을 5억엔을 들여 건립한 사실을 아주 자랑스럽게 이야기 했다.



일본노동재단이 마련한 한국노동상황을 듣는 모임에서 한국측 참가자들이 질문하고 있다.

#### 10. 히로시마의 원폭 증언-영원한 평화를 위하여

히로시마의 평화공원은 원폭의 무서움을 실감시키기에 충분했다.

1945월 8월 6일 아침 8시15분 히로시마에 원폭이 떨어진 자리, 대부분 파괴되고 둔형태의 끌조만 남은 원폭 등, 각종 기념물이 있는 평화공원, 그리고 한국인 원폭피해자 위령비에도 가시 분향했다. 평화공원 밖의 개천 건너에 자리잡고 있는 위령비는 곧 공원 안으로 옮길 예정이라고 했다. 특히, 평화기념자료관에서 본 원폭투하 관련 비디오는 원폭의 참상과 그후의 후유증에 대해서 대단히 감동적으로 증언하고 있었다. 해설하는 여성의 호소력은 참으로 대단했다. 뿐만 아니라,

전시된 각종 자료를 둘러 보면서 평화의 중요성을 절감할 수 있었다. 히로시마에서 짐심을 먹은 후 신칸센을 타고 도쿄로 돌아오는데 눈에 싸인 후지산이 석양의 햇빛을 받아 선명하게 다가왔다.

#### 11. 한국의 노동사정에 깊은 관심

연수과정의 재미있는 프로그램중의 하나는 한국의 노동사정을 듣는 모임이었다.

이 모임은 오후 2시부터 5시까지 진행되었는데 재단 측에서 대단히 비중을 두고 있었으며 20여명의 관계자들이 참석했다. 이 모임의 진행은 먼저 한국의 노동사정에 관해 한국노총을 대표하여 필자가 40분간 발표하였고, 민주노총 측에서는 좌승희 씨가 40분간 발표한 후 질문

을 받았다. 발표 후 질문이 쏟아졌는데, 내용은 민주노총의 노사정위원회 탈퇴결의 배경, 공무원 노조결성 문제, 퇴직금 중간정산 의무화문제, 노조의 경영참여, 재벌개혁과 빅딜, 그리고 산별노조 건설 등이었다. 이렇게 참석자들은 한국의 노동문제에 큰 관심을 보였다.

## 12. 글을 마치면서

일본의 기업들은 불황 속에서 구조조정을 어떻게 하고 있을까? 또한, 장기계속고용과 연공서열임금은 한국에서 들판 대로 정말 무너지고 있을까? 노동조합은 불황에 어떻게 대처하고 있을까? 이런 물음들이 연수기간 내내 머리 속에서 떠나지 않았다.

그런데 일본은 분명히 달랐다. 기업들이 불황을 극복하기 위해 온갖 자구노력을 하고 있지만 기존의 연공서열임금이나 장기계속고용과 같은 고유의 노사관계 가치는 크게 흔들리지 않고 아직도 안정적이라는 사실이다. 연봉제 도입을 일부 외자기업에서 도입하려고 시도하고 있지만 전통적인 대기업 노사관계에서는 노동조합이 반대하고 있기 때문에 이루

어지지 못하고 있었다. 물론 종전의 철저한 연공서열 임금이 성과를 중시하는 임금으로 약간씩 수정되고는 있지만 획기적으로 달라지는 않고 있다는 점을 관계자들은 강조했다. 불황에 따른 인원감축에 있어서도 한국에서와 같은 정리해고는 그야말로 최후의 수단이라는 것이다. 그 이전에 임원의 급료 삭감, 활동비 절감, 임업시간 줄이기, 특정라인의 휴업, 계열사간 이동, 조기퇴직 실시, 신규채용 억제 등의 방법이 총동원되고 있다고 했다. 이는 일본 경영자들이 기업 경영의 우선 목표의 하나로 고용안정을 생각하고 있다는 점에서 이해될 수 있었다.

그러나, 서비스업의 성장 등으로 파트타임이나 임시직의 꾸준한 증가가 있는 것은 사실이다. “노동자들이 결코 길거리에 내몰리는 일은 없을 것”이라고 힘주어 말하던 한 간부의 모습에서 일본적 가치를 지키려는 자존심을 읽을 수 있었다. 너무도 부럽고 인상적이었다.

13일이라는 기간이 길지는 않았지만 돌아오는 비행기 속에서 참으로 많은 것을 얻은 알찬 연수였다는 생각이 들었다. 문제는 우리다. ♦