

일본 노사정¹⁾의 사회적 대화

오 학 수

(일본노동연구기구 연구원)

■ 머리말

일본은 협조적 노사관계로 세계에 널리 알려져 있다. 일본의 노사관계는 기본적으로 기업내 노사관계라 해도 과언이 아니다. 즉 노사관계의 대부분은 실질적으로 기업내에 이루어지고 있는데 그것은 기본적으로 노동 3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)이 기업 내에서 행사되고 있기 때문이다.

그러나 노동조합 조직률의 지속적인 저하, 개별 노동분쟁의 기업외 해결의 증가, 고용형태의 다양화의 진전 등으로 최근 개별 기업의 노사관계 기반이 약화되고 있다. 한편 높은 실업률과 프리터의 증가 등 악화되고 있는 고용상황에 대처하고 경제의 세계화에 대응하기 위해서 노동법이나 관련 제도의 개정의 필요성이 증가되고 있는데, 이러한 상황 변화는 중앙차원의 노사정의 역할을 강화시키고 있다.

그런데 일본의 경우, 우리나라의 노사정위원회와 같은 기관은 없고 유사한 기관으로서 산로폰(産勞懇=産業勞動懇話會)이 있다. 또한 심각한 고용실업 문제 극복이라는 특정과제를 중심으로 노사정의 대화가 이루어지고 있는 기관으로서 노사정고용대책회의가 있다. 그리고 법률의 제정과 개정시 법안이 논의되고 구체화되는 심의회가 각 성·청에 조직되어 있는데 노동문제를 관장하는 심의회로서 후생노동성에는 노사정 3자 구

1) 일본의 노사정은 특별한 언급이 없는 한 노동조합은 랭고(日本労働組合総連合, 1989년 일본노동조합의 최대전국조직으로서 결성), 사용자는 일경단(日本経済団連合, 2002년 5월, 일경련(한국의 경총에 해당)과 경단련(한국의 전경련에 해당)이 통합되어 결성됨), 정부는 후생노동성(厚生労働省, 2001년 후생성과 노동성이 통합됨)을 지칭한다.

성인 노동정책심의회가 있다. 또한 우리나라와 마찬가지로 노동위원회와 최저임금심의회가 노사정의 사회적 대화채널이라고 볼 수 있다.

여기에서는 산로폰과 노사정고용대책회의를 중심으로 일본 노사정의 사회적 대화를 살펴보기로 한다. 산로폰은 일본의 협조적 노사관계의 흐름을 형성하는 데 적지 않은 역할을 하였고, 노사정고용대책회의는 최근 고용문제 일본적 해결의 단면을 보여주고 있다.

■ 산로폰의 설치

산로폰이 설치되어 처음으로 회의가 열린 것은 1970년 1월이었다. 산로폰은 후생노동성(당시, 노동성) 대신의 자문기관으로서, 정부, 노사대표 및 학계대표로 구성된 가장 폭넓은 간담의 장, 자유로운 토론의 장이었다.²⁾ 후생노동대신은 산로폰의 위원으로부터 산업노동정책에 관한 의견과 협력을 구할 뿐만 아니라 관계자간의 상호이해를 높이는 것이 설치 목적이었다.³⁾ 회의는 매월 1회 비공개로 진행되었고 의제는 노동문제 전반 및 이와 관련된 산업문제였다. 산로폰의 구성 멤버는 노동계(당시 4개의 전국 노

2) 산로폰이 설치되기까지는 다음과 같은 일화가 있다. 당시 철강노련의 미야따 위원장이 같은 고향 출신인 일본노동협회의 『週刊労ニュース』 편집장의 소개로 일본노동협회의 나카야마 회장을 만났다. 미야따 위원장은 물가문제에 대해서 공부하고 싶다는 의향을 전달하였는데, 나카야마 회장은 물가문제뿐 아니라 다양한 문제를 공부할 수 있는 기회를 갖는 것이 좋지 않냐고 제안한 결과 산로폰을 설치하게 되었다고 한다. 두 사람은 처음부터 산로폰의 멤버로서 오랫동안 회의에 참석하였다. 특히 나카야마 회장은 세상을 떠나기 전까지 약 9년간 산로폰의 좌장을 맡았다. 『週刊労ニュース』 2003.02.17.

3) 労働省(1977), 『労働行政30年の歩み』 労働新聞社.

동조합조직)대표와 경영계(당시 일경련, 2002년 경단련과 통합하여 현재 일본경단련임)대표, 공익대표로서 학계/언론계 인사, 그리고 정부측에서는 후생노동대신은 고정 멤버였고 그외에 의제에 따라 수상, 통상성 대신, 경제기획청 장관 등의 각료와 관료였다. 1975년에 미끼 수상이 처음으로 산로폰에 출석한 이후 거의 매년 한 번 정도는 수상이 참석하였는데, 최근에는 거의 참석하지 않고 있다.

■ 산로폰의 역할

산로폰의 역할을 정확히 알기는 매우 어렵다. 설치법에 의거해 설립된 기관이 아닐뿐더러 목적도 자유로운 토론의 장일 뿐, 구체적인 안건을 상정하여 결정하는 기관도 아니었기 때문이다. 그러나 토론 내용을 검토하면 산로폰의 역할을 크게 네 가지로 구분하여 볼 수 있다.

첫째, 노사정공의 상호이해로, 설치목적에 명시되어 있는 역할이다. 이 점에 관해, 6년간 경영측의 위원이었던 일경련의 전무이사는 ‘기본적인 경제정세 등에 관하여 매우 솔직하게 의견교환을 하여 노동측 위원의 입장과 사고방식을 잘 이해하게 되었다. 경제기조와 국가의 기본정책에 대하여 노사의 공통인식을 쌓는 데 산로폰은 큰 기여를 하였다.’⁴⁾고 회고하였다.

둘째, 정부에의 요구였다. 예를 들어 1971년 9월에 열린 회의에서 산로폰은 정부에 대해 고용안정책의 충실 강화를 꾀하고, 근로자의 소득세, 주민세을 중심으로 한 감세

4) 『週刊労働ニュース』 1993.12.13.

를 실시하고 근로자 주택을 대량건설하는 등 경기부양책의 의미를 포함한 사회자본의 충실을 꾀할 것을 참석자 전원일치로 정부에 요구했다.⁵⁾ 그뿐 아니라 1974년 11월 20일에 열린 제45회 회의에서는 고용보험법안을 조기에 성립시키도록 정부에 요구하기도 했다.⁶⁾ 실제 고용보험법은 그해 12월 28일에 제정되었다. 이 같은 참석자 전원일치에 의한 요청의 개인적인 요구도 제시되어 정부의 적극적인 답변을 이끌어 냈다. 예를 들어 수상이 참석하였던 1977년 11월의 회의에 노동계 위원이 도매물가와 소매물가의 격차의 축소와 정부의 물가억제 목표의 하향 수정을 요구하였는데 수상은 이러한 요구가 정책에 반영되도록 노력하겠다는 회답을 제시하였다.⁷⁾

셋째, 정부에의 제언이었다. 산로꾼의 회의보도 기사에 근거하는 한 정부에 대한 산로꾼의 제언은 단 2번밖에 없었다. 첫번째의 제언은 1980년 3월에 열린 회의에서 산로꾼은 1980년도의 소비자물가상승률을 정부의 전망치인 6.4% 이내로 억제하고, 공공요금의 인상폭을 낮춤과 동시에 인상 시기가 집중되지 않도록 제언하였다.⁸⁾ 노동대신은 산로꾼의 제언을 각의에 보고하고 산로꾼의 제언이 실현되도록 각 각료에 협조를 요청하였다. 그러나 최종적인 소비자물가상승률은 당초 정부 전망치를 웃돌았다. 산로꾼의 노동계 대표들은 이 같은 물가상승률이 노동자의 실질임금을 낮추었다고 반발하였는데 이것이 두번째의 제언으로 연결되었다.

5) 『週刊労働ニュース』 1971.09.27.

6) 『週刊労働ニュース』 1974.11.25.

7) 『週刊労働ニュース』 1977.11.21.

8) 『週刊労働ニュース』 1980.03.17.

두번째의 제언은 1981년 2월에 열린 회의에서 제시되었다. 이 회의에서 산로꾼은 ‘물가대책의 충실에 관한 제언’을 채택하였는데 거기에는 물가안정을 위한 정부의 한 단계 높은 노력을 촉구하고 1981년도의 소비자물가상승률을 5.5%내로 억제할 것을 요청하였다. 노동대신은 산로꾼의 제언을 각의에 보고하여 협조를 요청하였다. 각의 석상에서 수상은 산로꾼 제언이 타당하다고 말하고 물가안정에 최선을 다하도록 각료들에게 지시하였다. 3월에 결정된 정부의 ‘당면한 경제정세와 경제운영’에는 산로꾼의 제언이 반영되었다. 결국 1981년 소비자물가상승률은 4.9%에 머물렀다. 이 같이 산로꾼의 제언이 정부정책에 반영된 것은, 1980년 10월의 산로꾼 회의에서 “신뢰와 협조로 뒷받침된 건전한 노사관계가 우리나라의 경제발전의 중요한 원동력이라고 평가하고 앞으로도 산로꾼의 의견을 경제운영에 반영해 나갈 것”⁹⁾ 이라고 한 수상의 산로꾼 중시관(觀)이 있었기 때문이었다.

넷째, 정부의 정책과 경제동향의 청취이다. 경제기획청 장관이나 국장이 산로꾼의 회의에 거의 매번 출석하여 경제동향에 대하여 설명하거나, 수상이 직접 산로꾼에 출석하여 정부의 예산 등의 정책을 설명하고 정책실현에 노사의 이해를 구하였다. 이 같이 정부가 예산 등의 정책이나 경제동향을 직접 산로꾼에서 노사 대표들에게 설명한 것은 노사의 행동의 자제, 특히 물가문제에 있어 노동조합의 높은 임금인상 요구 자제와 사용자측의 제품가격 인상 자제에 영향을 미쳐, 2차에 걸친 오일쇼크를 성공리에 극복하고

9) 『週刊労働ニュース』 1980.10.27.

국제경쟁력을 높이는 데 큰 공헌을 하였다고 평가되고 있다.

이상 산로폰의 설치와 역할에 관하여 살펴 보았는데, 산로폰의 원래의 목적인 자유로운 토론의 장을 넘어선 역할, 즉 정부에 요구·제언까지도 실시하여 큰 성과를 거두었다. 한때, 이같은 산로폰의 역할을 배경으로 1977년 1월 제26회 회의에서, 노동자측 미야따 철강노련 위원장은 현재 한국의 노사정위원회와 유사한 '경제운영에 관한 노사정 위원회'¹⁰⁾ 설치를 제안했으며, 사용자측은 '산로폰의 중요성이 인식되고 있어 회의를 비공개에서 공개로' 할 것을 제안할 정도였다. 노사정위원회 설치 제안은 정부가 산로폰의 논의·의향을 존중하는 자세를 보이는 것으로 실현되지 않았고 회의도 현재까지 비공개로 진행되고 있다.

정부에 대한 요구·제언은 주로 문서화되어 제시되었는데 그러한 요구·제언은 거의 80년대 초반까지 실시되었다. 한 달에 1번 개최되었던 산로폰의 회의도 1990년대 중반부터는 줄어들어서, 최근에는 한 해에 2~3번밖에 열리지 않고 있다. 또한 회의가 개최되더라도 예전과는 달리 회의 내용이 매스컴에 보도되는 경우도 극히 드물다. 특히 1999년 10월부터 약 10개월간은 노동조합의 최대 전국조직인 령고가 야당인 민주당의 지지를 명확히 표명한 것에 여당인 자민당이 반발하여 정부에게 산로폰을 보이코트하도록 압력을 행사하여 회의가 중단되기도 하였다.

이같은 일련의 움직임은 산로폰의 기능 저하를 의미하고 있다고 해도 과언이 아니다.

10) 『週刊労働ニュース』 1977.01.31.

다른 측면에서 보면 산로폰이 원래의 모습인 자유로운 토론의 장으로 되돌아갔다고 볼 수 있다. 기능 저하된 자유로운 토론의 장으로의 복귀는 현재와 같은 산로폰의 상대적 역할 저하의 요인은 산로폰 이외의 다양한 노정/노사정 채널이 설치되고 그 기능이 강화되었기 때문으로 보여진다. 대표적인 노정/노사정의 채널로서 노동조합의 정책/제도개선활동, 노정수뇌회담, 노동정책심의회 등의 역할 강화, 그리고 다음에 살펴볼 노사정고용대책회의를 들 수 있는데 이같은 채널이 80년대 초반까지 산로폰이 하였던 적극적인 역할을 대행하고 있는 측면이 있다.

■ 노사정고용대책회의

령고는 실업률의 증가 등 고용상황의 악화를 극복하기 위해 1998년 9월 7일 열린 노정 회견에서 노사정 3자에 의한 '노사정고용대책회의'의 설치를 정부에 요구하였다.¹¹⁾ 노동대신은 노사양측의 제안이 있으면 긍정적으로 검토하겠다고 응답하였다. 령고는 즉시 일경련에 '노사정고용대책회의'의 설치를 정부에 공동 요청할 것을 제안하였다. 그 결과 령고와 일경련의 대표는 9월 16일 노동대신을 찾아가 현재의 심각한 고용·실업문제를 해결하기 위해서는 민관일체의 노력이 중요하므로 이를 위해 '노사정고용대책회의'를 설치할 것을 요청하였다.¹²⁾ 정부가 이

11) 『週刊労働ニュース』 1998.09.14.

12) 령고와 일경련이 수상 앞으로 제시한 요청문에는 첫째, 노사정 대표에 의한 노사정고용대책회의를 현재의 심각한 실업·고용 정세가 극복될 때까지 설치할 것. 둘째, 대책회의는 관방장관, 노동대신, 통산(한국의 산업자원부에 해당)대신 및 필요에 따라 관계각료, 노사대표로 구성할 것. 셋째, 대책회

같은 노사의 요청을 받아들인 결과 9월 25일 노사정고용대책회의의 제1차 회의가 개최되었다. 그후 11차에 걸친 회의가 개최된 결과 2002년 12월 4일, '고용문제에 관한 노사정합의'¹³⁾가 성립하였다.

구체적으로 노사정 합의 내용은 다음과 같다. 먼저, 노사정은 “고용정세의 악화가 사회의 안정에 심각한 문제이고 경제의 건전한 발전, 구조개혁 추진의 저해요인이므로 고용유지·확보가 긴급한 과제라는 공통 인식하에 근로자가 일할 의욕을 갖고, 기업이 활력있게 경영할 수 있는 사회를 구축하기 위해 노사정이 협력한다.”고 전제하고, 이를 위해, 정부는 추가경정 예산과 2003년도 예산 편성 및 관련 법률안을 제출하는 등 조급히 필요한 시책을 수립하고 실시한다. 노사단체는 정부의 시책에 협력함과 동시에 상호이해하면서 경영의 안정과 고용의 유지·확보에 일치 협력한다. 또한 원만한 노사관계, 적정한 노무관리를 위해 노사간 협의를 철저히 한다.

이같은 기본인식을 바탕으로 노사정은 다음과 같은 구체적인 합의를 하였다.

고용의 유지·확보

경영측은 고용의 유지·확보가 사회적 사명임을 재차 인식하여 지금까지 해왔던 것 이상으로 고용의 유지·확보에 최대한 협력

의에서는 고용의 안정/일자리 창출을 위한 노동시장의 환경정비와 고용가능성 등 구체적인 시책과 노사정의 역할 등에 관하여 협의하고, 그것을 정부시책에 신속히 반영할 것이 실려져 있었다. 『日経タイムズ』 1998.09.24.

13) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1204-2.html>

한다.

한편, 경영환경이 어려운 가운데 기업의 고용유지·확보에는 곤란함이 있어 고용에 관한 비용 경감이 중요하다.

노동측은 기업의 고용유지 노력에 대응하여 일자리 나누기를 포함한 취업형태의 다양화, 생산성 향상이나 비용 삭감 등 경영기반의 강화에 협력한다. 또한 고용비용을 삭감하여 고용유지를 하지 않으면 안될 경우 노동조건의 유연화에도 대응한다.

노사는 근로시간 관리 등 노무관리상 생길 수 있는 개별 문제에 관하여 협의를 충실히 하여 해결한다.

또한 정부는 위와 같은 노사의 노력에 대응하여, 노동보험제도의 효율화·중점화를 기함과 동시에 기업의 고용유지·확보 노력에 대한 지원조치를 강화한다.

취직촉진

어려운 고용·실업 정세하에서도 의욕을 갖고 구직활동을 하는 신규학졸자를 포함한 구직자가 의욕을 발휘하면서 일할 수 있도록 만전의 지원을 하는 것이 정부의 의무인데, 이를 위해 재취직촉진체제의 정비, 고용취업기회의 확대를 성급히 실시하고, 고용보험제도 재원을 적절히 활용한다. 이 같은 조치들이 유기적으로 연계될 수 있도록 취직촉진체제를 구축한다.

재취직촉진체제의 정비

취직하려는 의욕이 높은 구직자에게 중점을 둔 종합적·개별적 취직촉진체제를 구축하는데, 이를 위해 민간의 인재를 활용하면서 취직지원요원을 늘리고 구인개척, 캐리어

컨설팅, 직업소개 등의 서비스를 일괄적으로 제공하는 등 공공직업안정소의 기능 개혁을 실시하는 동시에 민간직업소개기관의 활용을 꾀한다. 또한 인턴 취업지원이나 주문형 직업훈련을 적극적으로 전개할 뿐만 아니라, 경영층이 신규학졸자의 채용이나 이직자의 조기재취직을 위해 실시하는 조치에 대한 지원을 강화한다.

일자리 창출

앞으로 고도의 제조업의 육성, 금융의 재생, 물류거점정비 등 산업기반의 발전으로 연결되는 구조개혁을 추진하고, 아울러 서비스 부문을 주체로 한 일자리 창출에 매진한다.

또한, 창업 및 신규사업 진출을 활성화하여 지속적인 고용기회를 창출하고, 창업시 최저 자본금의 특례 등을 내용으로 한 중소기업도전지원법이 원활하게 시행되도록 한다. 그와 동시에 창업 및 신규사업 진출에 자금공급을 원활히 하고, 기술개발에 의한 창업 및 신규사업화지원, 창업 및 사업재생에 기여하는 인재육성, 학생 등을 대상으로 한 기업가 교육, 창업지원 및 평가체제의 정비 등을 강화한다.

한편 다음과 같이 긴급을 요하는 일자리 창출을 전개한다.

첫째, 현행의 긴급지역고용창출 특별교부금을 증액함과 동시에 동 사업의 중소기업 활용을 검토한다.

둘째, 고용실업정세가 한층 악화되는 사태에 대응하여 현행의 긴급고용창출 특별기금을 확충하고 이직자의 취업 및 창업에 대한 지원이나 자회사, 관련 회사의 설립 등을 포함해서 일자리를 확대하려고 노력하는 기업에 대해서는 지원조치를 강화한다.

셋째, 더 나아가 긴급대응형 일자리 나누기¹⁴⁾의 실시에 대한 조성금의 개선/확충을 꾀함과 동시에, 다양취업형 일자리 나누기에 대한 노사정의 협의를 가속한다.¹⁵⁾

고용보험제도의 개혁

어려운 고용실업정세와 보험재정을 고려하여, 장래 안전망으로서 고용보험을 안정적으로 운영하기 위하여 조기재취직을 촉진하는 급부 수준의 설정, 일반노동자와 파트타임노동자의 급부 내용의 일원화, 도산·해고 등에 의해 생겨나는 이직자에게 급부의 중점화, 고용보험 3사업의 중점화·합리화 등 기본적인 개혁을 진행한다.

또한, 제도의 안정적인 운영을 확보하는데 필요한 고용보험요율의 수준은 경기의 자동안정화 장치로서의 기능을 고려하면서 검토하는데, 산재보험요율도 같이 검토하는 것으로 한다.

노동시장 개혁

현재의 고용실업정세에 대응함과 동시에

14) 일본에서는 일자리 나누기의 형태를 4가지로 구분하고 있다. 첫째, 긴급대응형은 일시적인 경영악화를 극복하기 위해 종업원의 소정 노동시간을 단축하여 기업내 고용을 유지하는 형태, 둘째, 중고령 고용유지형으로 중고령자의 고용을 유지하기 위하여 그들의 노동시간을 단축하는 형태, 셋째, 고용창출형은 실업자에게 새로운 일자리를 제공하기 위해 전국/기업단위로 노동시간을 단축하는 형태, 그리고 넷째로 다양취업형은 정사원에게는 단시간 근무를 도입하여 근무형태를 다양하게 함과 동시에 여성/고령자 등에게 보다 많은 고용기회를 주는 형태를 말한다.

15) 일자리 나누기에 관한 노사정 합의는 2002년 12월 26일 이루어졌다. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1226-9.html>

장래의 고용기회의 확대, 경제의 발전을 고려하여, 취업형태의 다양화를 진전시키기 위해 필요한 규제개혁을 추진하고 노동법제를 개정한다. 또한 중고령자의 재취직이 용이하도록 현행의 관행을 바꿀 수 있도록 검토한다.

이상, '고용문제에 관한 노사정 합의' 내용을 살펴보았는데, 상당부분은 이미 실행되었고 나머지는 실행될 예정이다.

노사정고용대책회의는 령고의 제안으로 설치되어 약 4년간에 걸친 회의 끝에 '고용문제에 관한 노사정합의'를 이끌어 냈다. 불황이 지속되는 가운데 경영자가 종업원의 고용을 유지하기 힘든 상황에서도 경영자대표가 고용의 유지를 약속하고, 임금의 인상이 거의 이루어지고 있지 않은 상황에도 불구하고 노동조합 대표는 노동조건을 탄력화하여 동의하여, 실질적으로 노동시간 감축에 따른 임금의 저하를 수용하였다.

■ 맺음말

이상, 일본 노사정의 사회적 대화로서 산로폰과 노사정고용대책회의에 대하여 살펴보았는데 요점과 시사점으로 몇 가지 지적하고자 한다.

산로폰은 일본 노사정 대표가 참석하는 사회적 대화 채널로 1970년에 설치되어 30년 이상, 228번에 걸친 회의가 개최되고 있는 가장 오래된 기관이다. 이같은 산로폰의 역사가 노사정 상호간의 신뢰와 협력을 상징적으로 나타내 주고 있다. 법률에 의거한 기관이 아니라 하더라도 일본 정부는 산로폰의 논의와 의향을 존중하여 물가안정 등 많은 경제/노동관련의 문제를 해결하였다.

이러한 중앙 차원의 노사정 사회적 대화가 개별기업의 협력적 노사관계 형성에 어느 정도 영향을 미쳤는지 정확하게 알 수는 없으나 제1차 오일쇼크 이후 75년부터 노동조합의 임금인상 요구 억제와 사용자측의 제품가격인상 억제를 통해 급등하는 물가를 안정시키는 데 산로폰의 역할은 적지않은 것으로 나타나, 결국 개별 노사관계의 안정과 협력에도 어느 정도 좋은 영향을 미쳤다고 판단된다. 오늘날 일본의 협조적 노사관계의 형성/심화에는 신뢰와 협조를 바탕으로 지속된 산로폰의 사회적 대화가 일조를 하였다고 해도 과언은 아닐 것이다.

노사정고용대책회의는 심각한 고용실업상황을 극복하기 위해 령고의 제안으로 법률에 의거하지 않는 노사정 3자 합의에 의해 98년 설치되었다. 약 4년간의 논의 끝에 노사정이 고용문제에 관한 합의를 이끌어 냈다. 어려운 경제상황하에서 사용자도 노동조합도 받아들이기 어려운 조건을 서로 수용하였다. 이것은 상호신뢰와 협력의 정신이 없으면 이루어지기 힘든 합의였다.

올해 신년을 맞아 노사수뇌의 대담이 있었다. 그 자리에서 오후다 일본경단련 회장은 '노사가 끊임없이 공감과 신뢰를 바탕으로', 그리고 사사모리 령고 회장은 '노사공생을 위해 노사가 서로 힘을 합해 나가'16) 것이 노사문제 해결을 위해 가장 중요하다고 말하였다. 협조적 노사관계의 모습을 그대로 반영해 주는 대담이었다.

일본의 협조적 노사관계에 대한 가치 판단은 독자에게 맡기지만, 문제해결을 위해 서로가 양보하고 신뢰·협조하는 일본 노사

16) 経営タイムズ2003.01.01.

정의 모습은 한국에 적지 않은 시사를 주리라 판단된다. 노사정의 사회적 대화기관이라고 하는 제도도 중요하지만 제도가 실질적

인 효과를 발휘할 수 있는 상호 양보와 존중이 무엇보다 중요함을 일본의 사례에서 찾을 수 있다.

[참고자료 / 문헌]

◆ 자료

厚生労働省, 『資料労働運動史』
日本経団連, 『経営タイムス』
日本労働研究機構, 『週刊労働ニュース』
連合, 『W E E K L Y れんごう』

◆ 문헌

稲上 毅(1980), 「労働者参加と社会政策」青井和夫・直井優編 『福祉と計画の社会学』 東京大学出版会
稲上 毅 外 5人(1994), 『ネオ・コーポラティズムの国際比較』 日本労働研究機構
逢見直人(1989), 「『連合』時代の労使関係の展望」日本労働協会『日本労働協会雑誌』No.363
_____(1994), 「現代日本のマクロ・コーポラティズム」稲上 毅外5人『ネオ・コーポラティズム
の国際比較』 日本労働研究機構
久米郁男(2000), 「労働政策過程の成熟と変容」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』No.475
桑原靖夫・連合総研編(1997) 『労働の未来を創る』 第一書林
厚生労働省(2001), 『労働省史』
鈴木宏昌・連合総研編(2002), 『開かれたアジアの社会的対話』 日本評論社
政策推進労組会議(1987), 『政推会議運動史』
高梨 昌(1999), 「労働政策見直しの視点」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』No.463
日本経団連(2003) 『ワークシェアリング導入の手引き』
法政大学大原社会問題研究所編(1992), 『《連合時代》の労働運動』
三浦まり(2001), 「代表性・説明責任・政策有効性」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』No.497
三浦まり(2002), 「新しい労働政治と拒否権」 東京大学社会科学研究所紀要『社会科学研究』第53巻
第2・3合併号
道幸哲也(1999), 「労働組合政策の回顧と労使関係政策の課題」日本労働研究機構『日本労働研究
雑誌』No.463
連合(1999), 『「力と政策」から「力と行動」へ』
連合総研(2001), 『労働組合の未来をさぐる』