

# 일본질소의 임금제도\*

－ 민족 간 임금격차의 원인, 1936~1945 －

신재원\*\*

1. 머리말
2. 고용구조와 임금격차
3. 승급체계
4. 초임과 수당
5. 승진과 등용
6. 맺음말

## 1. 머리말

식민지기조선의 최대기업이었던 일본질소의 고용과 임금에 관한 연구는 다수 존재한다. 小林英夫(1967 ; 1973)는 상급공원의 일본인과 하급공원의 조선인이라는 고용구조의 특징을 강조했다. 糟谷憲一(1975)는 小林英夫의 연구성과를 계승하면서 민족 간 임금격차를 강조함과 동시에 낮은 비율이었지만 상급공원 가운데 조선인의 존재를 지적했다. 安秉直(1988)은 기업내부자료를 면밀히 분석하여 상급공원 중에 조선인의 비

---

\* 이 논문은 한일경제경영국제학술대회(한일경상학회, 2016.8.23)와 산업사연구회(2017.8.18)에서 발표한 내용을 수정 보완한 것이다. 유익한 조언을 해주신 학회 참가자와 한업사연구회 회원들께 감사드린다.

\*\* 평택대학교 국제지역학부 교수

율이 증가하고 있는 현상을 강조하고 소수였지만 조선인사원의 존재에 주목했다. 安秉直(1988)에서 사용된 일본질소의 사내자료는 양지혜(2016), 양지혜(2017) 그리고 본 논문에서도 사용되고 있다<sup>1)</sup>.

安秉直(1988)은 일본자본에 의한 공업화를 강조한 小林英夫(1967 ; 1973)와 糟谷憲一(1975)와는 달리, 조선인노동자가 능동적으로 대응하여 양적으로 성장하고 질적으로 발전했다고 주장했다. 안병직(1989)은 安秉直(1988)의 주장을 확장하여 식민지기 전체공업에서도 조선인노동자의 양적성장과 질적발전을 확인할 수 있다고 주장했다. 특히 전시기의 총력전에 의한 일본인 기술자 및 숙련공의 공백을 조선인이 메우는 과정에서 그 경향이 가속화되었다고 주장했다. 주장의 근거로 태평양전쟁기의 조선인기술자의 증가를 제시했다. 그러나 상세내용을 살펴보면 다른 양상을 확인할 수 있다. 전체 조선인기술자수가 증가하고 전체 일본인기술자수가 감소한 것은 사실이나 중공업부문의 일본인기술자수가 증가하고 있는 점을 본다면 식민지조선의 공업화는 전시기에도 일본인중심으로 진행되었다고 평가할 수 있다. 양지혜(2016)는 일본질소 조선공장의 중일전쟁 전후의 고용정책과 실태를 대비하며 전시기에도 일본인중심 고용정책이 전개된 점을 실증하며 安秉直(1988)을 비판했다. 양지혜(2017)는 일본질소 조선공장의 임금규정의 변화를 추적하여 일본질소 경영진이 민족 간 차별의 시정을 시도한 것처럼 보이지만 결과적으로는 차별이 강화되었다고 주장했다. 양지혜(2016)는 성장인가 차별인가라는 ‘진영론’이

---

1) 세 논문에서 공통으로 사용하고 있는 일본질소 사내자료는 안병직 교수가 일본에서 체재할 때(1985~1986) 오랜 기간 공을 들여 연락하고 자료보관 창고에서 직접 복사하여 수집한 자료이다. 안교수는 2013년 수집한 모든 일본질소 사내자료를 필자에게 기증했다. 필자는 자료를 정리하여 목록을 만들었고, 오진석 교수(배재대)는 모든 자료의 디지털화 작업을 위해 수고했다. 필자는 안교수의 유지에 따라 2016년 일본질소 연구를 추진해왔던 양지혜 학형에게 모든 자료를 공개하고 디지털자료의 전부를 증여했다. 이러한 연구가 가능하도록 자료를 제공해준 안병직 교수께 진심으로 감사드린다.

아니라 실태파악에 주력한다고 주장하여 의도대로의 성과를 거두고 있다. 그렇지만 결론으로 차별이 해소되지 않았다는 주장을 했고, 양지혜(2017)에서는 그 주장을 강화시키고 있다.

본 논문은 양지혜(2017)와 동일한 주제인 일본질소 조선공장의 민족 간 임금격차에 대해 인사제도의 운용을 중심으로 그 원인을 밝히고자 한다. 양지혜(2017)는 민족 간 절대임금의 격차가 확대되었다는 점을 주목하고 있지만, 본 논문은 민족 간 임금격차의 비율을 중심으로 결론을 내리고자 한다. 본 논문은 식민지조선 노동자의 민족 간 격차는 임금제도보다는 승진제도에 의한 것이 크다는 宣在源(2006)의 주장을 뒷받침하려는 것이기도 하다.

## 2. 고용구조와 임금격차

### 1) 고용구조

일본질소는 1942년 현재 식민지조선 전체 광공업회사 자산의 26%를 차지하고 있어 식민지조선에서 일본자본의 상징적 존재이었다(허수열 2005: 181). 일본질소는 연관설비를 근거리에 배치해야 하는 전기화학산업 중심이었기에 홍남에 대규모 공장을 설립하여 콤비너트를 형성했다. 이 논문의 주요 분석대상은 그 중에서 종업원수가 가장 많은 홍남비료공장, 본궁공장, 홍남금속공장이다. 홍남비료공장은 1927년 5월부터 건설되기 시작했다. 홍남비료공장과 밀접한 기술관계를 형성하는 형태로 설립된 본궁공장은 1936년 1월부터 생산을 시작했고 홍남금속공장은 1934년 6월부터 가동을 준비하기 시작했다(일본질소비료주식회사 1940).

1945년 3월 현재 홍남비료공장, 본궁공장, 홍남금속공장의 화이트칼라인 사원은 각각 1,011명, 984명, 802명이었다(표1). 블루칼라인 공원은

1945년 3월 현재 각각 6,042명(일본인 1,031/ 조선인 5,011), 4,867명(일본인 805/ 조선인 4,062), 4,949명(일본인 997/ 조선인 3,952)이었다. 사원의 민족별 비중은 알 수 없지만, 기존연구와 증언을 통해 조선인사원의 비중이 극히 낮았다는 것을 알 수 있다<sup>2)</sup>. 한편 조선인공원은 해방직전 시점의 일본질소 각 공장에서 일본인공원을 포함한 전체 공원 중 약 80%를 차지했다. 그렇지만 조선인직공 비율은 낮은 직급에서 평균보다 높았고 높은 직급으로 올라갈수록 급격하게 줄어들었다. 조선인직공 비율은 정식으로 채용된 공원 중 가장 아래 직급(2등공원)과 그 위의 직급(1등공원)에서 평균비율보다 높았지만 상등공원부터는 평균비율보다 낮았다. 직급별 조선인직공 수는 상등공원까지 일본인직공 수보다 많았지만, 명령지휘권이 있는 공원부장부터의 직급별 일본인직공 수가 조선인직공 수를 추월했다. 사원대우를 받았던 공원 중 최고지위인 ‘공장(工長)’은 흥남비료공장과 흥남금속공장에 조선인이 한 명씩 있었을 뿐이다.

## 2) 임금격차

일본질소 각 공장의 임금실태에 관한 자료(『공원급여월보』, 1944년10월~1945년 6월)는 공원에 대한 연령별, 민족별로 ‘정액임금’과 ‘실수임금’

2) 安秉直(1988)은 일본질소의 『사보』와 『품의서』를 면밀히 검토하여 조선인사원을 찾아내어 조선질소비료주식회사에 1930년 3명(화학, 전기, 기계 각1명), 1939년 14명(사원3외의사11, 준사원7, 축탁4), 1940년 18명(사원5외의사11, 준사원9, 축탁4외의사2)이 재직했음을 밝혔다. 1940년 2월 현재 조선질소비료주식회사는 흥남비료공장, 영안공장, 부전장 제1, 제2, 제3, 제4수력발전소와 흥남 및 영안화력발전소 그리고 주을, 길주, 용문광업소를 포함하고 있었다(일본질소비료주식회사 1940). “조선공장에서 계장이라는 것은 수백 명 있었지만, 조선인으로 계장 이상된 사람은 발전소에서 임이라는 사람 혼자였어요”(橫井三郎인터뷰[1979년 8월] [岡本達明・松崎次夫編 1990: 130-1]). 橫井三郎는 1937년 동경대응용화학과를 졸업하고 같은 해에 일본질소에 취직하여 흥남비료공장으로 배치되었다. 건식인산계원을 2년간 지내고 습식인산계장을 3년 거쳐 접촉유산과차장을 지냈다.

에 관한 정보를 기록하고 있다<sup>3)</sup>. 정액임금은 기본급이고 실수임금은 수당과 상여금을 포함한 것이다. 각 공장별 월별 두 임금의 민족 간 정액임금과 실수임금의 연령별 민족별 임금격차 비율을 조사한 결과, 의미 있는 차이가 없었다. 따라서 여기에서는 실수임금의 민족 간 임금격차에 대해서만 살펴본다. 또한 해방직전의 실태를 파악하기 위해 세공장에 관하여 남아있는 자료 중에 공통되는 마지막 월인 1945년 3월 자료를 선택했다<sup>4)</sup>.

〈표 1〉 일본질소 조선공장의 사원 및 공원(1945년3월) (단위: 명)

	홍남공장		본공		홍남금속	
參事以上	4		5		5	
一等社員	14		15		17	
二等社員	79		70		70	
三等社員	170		182		143	
四等社員	203		184		184	
雇員特級	9		4		6	
雇員1級	67		60		20	
雇員2級	120		108		59	
雇員3級	345		356		298	
사원계	1,011		984		802	
	일	조	월	조	화	조
工長	36	1	32		36	1
工員長	241	30	175	22	178	20
工員副長	285	188	214	151	226	222
上等工員	264	692	235	822	314	688
一等工員	89	801	45	505	95	360
二等工員	23	2,012	21	781	28	958

3) 직원에 대한 연령별, 민족별로 구분된 개인정보는 일부 알 수 있으나, 총괄정보를 알 수 있는 자료는 존재하지 않는다.

4) 홍남금속공장의 월보는 1945년 5월까지 연령별 민족별 정보를 포함하고 있고, 본공공장의 월보는 1945년 6월까지 연령별 민족별 구분 없는 합계만의 정보를 포함하고 있다.

見習	46	436	27	250	62	280
試	3	394	14	999	14	995
傭員	44	457	42	532	44	428
계	1,031	5,011	805	4,062	997	3,952
工員計	6,042		4,867		4,949	

자료: 일본질소비료주식회사 홍남비료공장, 본궁공장, 홍남금속공장 『직원통계』 및 『공원원수월보』 1945년 3월.

일본질소 각 공장의 일본인공원 임금에 대한 조선인공원의 임금은 해방직전까지 약 50%를 유지했다. 연령별로 살펴보면 민족 간 임금격차가 본궁공장에서는 연령변화와 상관없이 거의 일정하나, 홍남비료공장과 홍남금속공장에서는 연령이 상승할수록 약간 줄어들었다(표2)<sup>5)</sup>.

〈표 2〉 일본질소 조선공장의 실수입 일급(1945년3월) (단위: 엔, %)

	0-19세	20-29세	30세이상	계
홍남				
일	4.04	6.16	7.89	6.88
조	2.28	3.55	4.74	3.47
조/일	56.4%	57.6%	60.1%	50.4%
본궁				
일	4.15	6.66	8.11	6.53
조	2.20	3.48	4.32	3.40
조/일	53.0%	52.3%	53.3%	52.1%
홍남금속				
일	4.27	6.67	8.47	7.08
조	2.16	3.43	4.94	3.40
조/일	50.6%	51.4%	58.3%	48.0%

자료: 〈표 1〉과 같음.

5) 〈표 1〉의 연령별 민족별 임금수치와 계의 수치는 필자가 계산한 것이 아니라 원자료 수치를 그대로 사용했다. 여기에서 자료의 수치를 여러 방법으로 계산해보았으나 각 연령별 일본인공원에 대한 조선인임금의 비율이 ‘계’의 임금비율보다 모두 높은 수준의 이유에 대해서는 현재 판명하기 어렵다. 다만 각 연령별 임금은 중위 값이고 계의 임금은 평균값일 가능성이 있다. 그렇게 예상하는 이유는 조선인임금수준이 최하위에 몰려있기 때문이다.

### 3. 승급체계

일본질소의 임금체계는 전전의 다른 일본기업과 마찬가지로 사원과 공원으로 엄격하게 분리되어있었다. 사원과 공원의 임금지급형태는 각각 월급과 일급으로 구별되어 있었다. 사원은 결근을 하더라도 정당한 사유가 있다면 월급 전액을 받았지만, 공원은 이유여하 불문하고 결근한 날 짜만큼 임금이 삭감되었다.

그렇다면 사원과 공원들은 직급별로 어떠한 대우를 받았을까? 직급별 정기승급의 기준을 통해 알아보도록 하자(표3). 직급별 정기승급 표준금액은 1943년 7월 현재, 사원 중 최고 직급인 참사2급이 20엔이었고, 1등사원1, 2급, 2등사원1, 2, 3급, 3등사원 1, 2, 3급, 4등사원 1, 2급이 각각 15엔, 15엔, 12엔, 10엔, 8엔, 7엔, 6엔, 5엔50전, 5엔, 4엔50전이었다. 준사원에 해당하는 고원특급은 4등사원2급과 같은 4엔50전이었고, 고원1, 2, 3급은 각각 3엔, 2엔80전, 2엔50전이었다. 공원 중 최고직급인 ‘공장(工長)’은 사원대우를 받았기에 준사원보다는 높았으나, 사원의 제일 아래 직급인 4등사원2급과 동일한 4엔50전이었다. 공원장과 공원부장의 정기승급 표준금액은 70전, 상등공원, 1등공원, 2등공원은 모두 50전이었다.

이상과 같이 정기승급 표준금액이 상위직급일수록 커졌지만, 사원과 공원의 사이에는 매우 큰 격차가 있었다. 사원 최고직급에서 사원 최하위직급까지는 5엔, 3엔, 2엔, 1엔, 50전, 20전, 30전의 차이가 있었다. 그렇지만 사원 최하위직급과 사원대우를 받던 공장(工長) 다음 직급인 공원장과의 차이는 1엔 80전으로 급격하게 확대된다. 또한 정사원에 해당하는 4등사원2급 이상은 표준금액을 넘어서서 승급시킬 수 있도록 최고금액을 설정하고 있었다. 즉 일본질소의 임금체계는 사원과 공원의 격차를 크게 설정해 놓았고, 높은 직급일수록 정기승급의 폭을 크게 설정하여 ‘상후하박(上厚下薄)’의 원리를 적용했다. 이러한 임금체계는 직급상

승과 사원으로의 ‘등용’ 인센티브가 강하게 작용한다. 즉 직급상승을 할 수 있었는지 없었는지, 그리고 사원으로 등용이 되었는지 그렇지 못한지에 따라 임금격차가 크게 확대된다.

〈표 3〉 일본질소의 정기승급 기준(1942년5월) (단위: 엔)

구분	번호	직급	표준금액	최고금액
사원	1	參事2級	20,0	-
	2	一等社員1級	15,0	20,0
	3	一等社員2級	15,0	20,0
	4	二等社員1級	12,0	15,0
	5	二等社員2級	10,0	12,0
	6	二等社員3級	8,0	10,0
	7	三等社員1級	7,0	8,0
	8	三等社員2級	6,0	7,0
	9	三等社員3級	5,5	6,0
	10	四等社員1級	5,0	6,0
	11	四等社員2級	4,5	5,0
	12	雇員特級	4,5	-
	13	雇員1級	3,0	-
	14	雇員2級	2,8	-
	15	雇員3級	2,5	-
공원	16	工長	4,5	-
	17	工具長	0,7	-
	18	工具副長	0,7	유경험자
	19	上等工具	0,5	0,7
	20	一等工具	0,5	0,7
	21	二等工具	0,5	0,7
사원· 공원후보	91	見習	0,5	0,7
	92	試	0,5	0,7
	93	傭員	0,5	0,7

자료: 질소비료주식회사 『부장장회의 의사록』 1942년 5월.



## 4. 초임과 수당

### 1) 초임

#### (1) 미경험공

일본질소의 임금체계는 같은 출발점에서 출발하더라도 직급상승 속도와 등용여부에 따라 임금격차가 발생하게 된다. 그런데 초임부터 격차가 있다면 그 격차는 더욱 확대되게 된다.

일본질소의 허드렛일을 하는 만14세~15세6개월의 조선인 용원의 초임은 1938년까지 일본인의 85~86%를 받았다(표4). 일본인이 16%정도 더 받는 수준이었다. 그렇지만 1938년 이후에는 조선인용원과 일본인용원의 초임은 같은 수준이 되었다. 이는 1936~7년이후부터 일본인뿐만이 아니라 조선인노동력도 부족하기 시작했기 때문이다. 그럼에도 불구하고 1938년 이후에도 16세이상의 조선인용원의 초임은 일본인보다 낮았고 특히 18세 이상은 16세~17세6개월의 연령대보다 임금격차를 크게 유지했다.

〈표 4〉 일본질소 조선공장의 용원 초임(1938년) (단위: 전, %)

			만 14세	14세 6개월	15세	15세 6개월	16세	16세 6개월	17세	17세 6개월	18세 이상
개 정	남자	일본인	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		조선인	60	65	70	75	78	81	84	87	90
		A	100.0	100.0	100.0	100.0	97.5	95.3	93.3	91.6	90.0
		B	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	4.9	7.1	9.2	11.1
	여자	일본인	60	63	67	70	72	75	77	77	-
		조선인	일본인 기본급을 최고금액으로 함.								-
현 행	남자	일본인	42	47	52	57	62	67	72	77	90
		조선인	36	40	45	49	54	58	63	67	80
		A	85.7	85.1	86.5	86.0	87.1	86.6	87.5	87.0	88.9
		B	16.7	17.5	15.6	16.3	14.8	15.5	14.3	14.9	12.5
	여자	일본인	51	54	56	60	61	64	67	67	-
		조선인	일본인 기본급을 최고금액으로 함.								-

자료: 질소비료주식회사 『부장장회의 사전협의사항』 1938년 6월.

노동력부족이 격심해지는 1943년 12월 현재 남자미경험공 초임의 민족 간 격차는 없어졌다. 그렇지만 여자의 민족 간 격차는 유지되었다(표 5). 그 이유는 당시 용원으로 채용할 일본인남자는 절대적으로 부족했고, 그 대신에 일본인여자를 용원으로 채용했기 때문이다. 즉 1944년 10월 현재 흥남비료공장, 본공공장, 흥남금속공장의 남자일본인용원 및 조선인용원은 각각 55명 및 368명, 48명 및 550명, 53명 및 483명이었다. 이에 비해 여자일본인용원 및 조선인용원은 각각 84명 및 66명, 67명 및 44명, 73명 및 54명이었다. 일본질소 경영진은 노동력이 심각하게 부족하게 된 시기에도 조선인은 게으르고 책임감이 없다는 강한 불신이 있었기에 남자조선인보다 여자일본인을 선호했다고 할 수 있다<sup>6)</sup>.

〈표 5〉 일본질소 조선공장의 미경험공 초임(1943년) (단위: 전, %)

		12~ 13세	13~ 14세	14~ 15세	15~ 16세	16~ 17세	17~ 18세	18~ 19세	19~ 20세	20~ 22세	22~ 24세	24세 이상
남자		70	75	80	90	100	110	115	120	125	130	140
여자	일본인	60		70		80		85		90		
	조선인	55		65		75		80		85		
	A	91.7		92.9		93.8		94.1		94.4		
	B	9.1		7.7		6.7		6.3		5.9		

자료: 일본질소비료주식회사 흥남금속공장 『공원임금규칙』 1943년 12월.

- 6) “게다가 메이지 이후의 교육에서 조선인은 무책임하고 게으르고 한번도 국가를 세운 적이 없는 민족이라고 가르쳐 오니까. 조선인이 있으면 성가실 정도. 신용하지 않는다고 할까. 그런 거 넣으면 공장 망하니까 그렇지. 그래서 일본인이란면 고용했지만 조선인은 고용하지 않아. 조선인 모집은 하지 않아. 그래도 일본 때문에 모두 난민 같은 상태니까 공장이 생기자 조선인이 몰려오지. 흥남에는 조선에서 왔지. 그것은 인부로 쓰고 아주 우수한 것을 골라서 공원으로 고용했지. 일본질소의 조선인에 대한 방침은 없었어. 방침을 세울 필요가 없었지.”(下飯坂正藏인터뷰(1984년 10월)[岡本達明・松崎次夫編 1990: 83-4]). 下飯坂正藏은 1937년 동경대법학과를 졸업하고 같은 해에 일본질소에 취직하여 경성지사에 배치되어 2년간 지내고 3년간 영안공장에서 서무업무를 했다.

## (2) 양성공

일본질소 경영진은 1936년부터 ‘공수양성소’를 설치하여 일본질소에 재직하는 종업원 자녀를 대상으로 양성공(工手)을 길러내기 시작했다. 양성공은 미경험공과는 달리 공장운영의 핵심적인 인재로 키우려는 대상이었다. 그런데 여기에서 공공연하게 민족 간 임금격차를 표명하는 임금제도를 적용했다는 점에 주목할 필요가 있다(표6). 즉 당시 일본인노동력이 조선인노동력에 비해 부족했다는 것을 감안하더라도 일본질소 경영진은 조선인양성공이 일본질소의 기업문화를 이해하는 환경에서 자랐고 일본인양성공과 동일한 학력자격이었음에도 불구하고 일본인의 70.3%에 해당하는 임금을 지불했다는 것은 매우 납득하기 어려운 결정인 것이다.

노동력이 심각하게 부족한 1943년 12월 1, 2년차의 조선인양성공 기본급은 일본인양성공의 약 80%에 해당했다(표7). 한편 양성공 3년차가 되면 공공연한 민족 간 임금격차는 없어진다.

〈표 6〉 일본질소 조선공장의 공수(工手)양성소 초임(1938년) (단위: 전, %)

대상	자격	대우(일급)		대일본인조선일일 급비율	대조선인일본인일 급할증비율
		일	조	(45/64)*100	((64-45)/45)*100
관계회사 종업원자녀	소학교 고등과졸	64전	45전	70.3%	42.2%

자료: 〈표 4〉와 같음.

〈표 7〉 일본질소 조선공장의 양성공 초임(1943년) (단위: 전, 엔)

	1년차	2년차	3년차
일본인	25	28	1.35~1.45
조선인	20	23	
A	80.0	82.1	-
B	25.0	21.7	-

자료: 〈표 5〉와 같음.

## 2) 수당

일본질소 종업원은 당시 타 기업과 마찬가지로 기본급과 더불어 각종 수당을 받았다. 공원에게 지급된 수당의 종류는 재선수당, 연공가급, 가족수당, 개정근(皆精勤)수당, 근면수당, 소정취업시간내취업수당, 운동수당, 과로수당, 소정휴일출근수당, 연말연시취업수당, 소정휴일수당, 결혼휴일수당, 출산휴일수당, 전근휴일수당, 전택휴일수당, 내지귀향휴일수당, 기인(忌引)휴일수당, 출근정지휴일수당, 전염병에 의한 출근정지휴일수당, 응소(應召)수당, 근무연습교육소집응소수당, 입영자수당이 있었다.<sup>7)</sup>

여기에서 명시적으로 민족 간 임금격차를 부여하는 수당은 재선수당, 가족수당, 내지귀향휴일수당이었다. 일본인에게만 지급된 재선수당은 기본급 1엔 50전 이하일 경우 기본급의 55%, 기본급 1엔 50전 이상일 경우 35%를 지급했다(표8). 다만 최소한 50전 이상을 지급했다. 가족이 있는 공원에게 가족수당을 지급했다. 그런데 한 가족당 일본인에게는 5엔을 지급했으나 조선인에게는 3엔을 지급했다. 일본인이 일본국내로 귀향할 경우 수당을 지불했는데, 조선인에게는 귀향할 경우 증언에 의하면 지불하지 않았다<sup>8)</sup>.

〈표 8〉 일본질소 조선공장의 공원대상의 수당(1943년)

종류	금액 및 비율	대상
재선 수당	기본급1.5엔 이하 55%, 이상 35%. 단 최저 0.5엔	일본인
가족 수당	매월 부양가족 1인에 대해 일본인 5엔, 조선인 3엔.	부양가족 있는 공원

7) 일본질소비료주식회사 흥남금속공장『공원임금규칙』 1943년 12월, 이하 같음.

8) “3년 정도 공원으로 일하고 고향에서 부모님이 사망하여 그만두고 돌아가는데 퇴직금 받으려고 해도 여비가 되지 않아. 그 공원은 전라남도에서 왔었어. 이걸 말도 안 되는 거지, 일하지 않는 것도 당연하다고 생각했어…”(下飯坂正藏인터뷰 [1984년 10월][岡本達明・松崎次夫編 1990: 83-4]).

일본 국내 귀향 휴일 수당	임금의 7일분 이사	재근 3년 이상 일본인
-------------------	------------	-----------------

자료: <표 5>와 같음.

<표 9> 일본질소 조선공장 의사의 기본급과 재선수당(1941년) (단위: 엔)

급별	본봉	재선수당	의사수당	총액
1	300	40	200	540
2	280	40	200	520
3	260	40	200	500
4	240	40	200	480
5	200	40	200	440
6	190	40	190	420
7	180	40	180	400
8	170	40	170	380
9	160	40	160	360
10	150	40	150	340
11	140	40	140	320
12	130	40	130	300
13	120	39	120	279
14	110	37.5	110	257.5
15	100	36	100	236
16	90	34.5	90	214.5
17	80	33	80	193
18	70	31.5	70	171.5
19	60	30	60	150

자료: 질소비료주식회사 『지방수당지급의 건』 1941년.

식민지기 조선에서 일본인에게 광범위하게 지불되었던 재선수당에 대해 살펴보기로 하자. 여기에서는 실태를 자세히 알 수 있는 사원이었던 의사에 대한 재선수당지급상황에 대해 살펴보기로 한다. 일본질소 전속 의사는 전문대를 졸업했을 경우 2등사원3급, 대학을 졸업했을 경우 2등급사원2급으로 채용되었다. 의사 최하위등급인 19등급의 기본급은 월60 엔이었는데 그 50%에 해당되는 30엔을 재선수당으로 지급했다(표9). 이후 등급이 상승함에 따라 14등급까지 1엔 50전씩 추가 지급했고, 13등급

에서 12등급으로 승급할 때는 1엔 추가 지급했으며 12등급 이후에는 40엔을 동일하게 지급했다. 즉 사원은 입사 이후 기본급의 50%를 받기 시작해 상한선을 40엔으로 등급이 상승할 때마다 1엔 50전씩 추가로 받은 것이다. 재선수당의 경우 공원과 마찬가지로 사원에게도 ‘하후상박’의 원리를 적용했다. 이는 일본인을 조선의 공장에 정착시키는 초기의 인센티브로 작용했다고 판단된다.

이상과 같이 일본인에게만 또는 일본인에게 높은 비율로 지급했던 재선수당을 비롯한 수당들은 민족 간 임금격차를 추가적으로 발생시키는 주요요소였다.

## 5. 승진과 등용

### 1) 승진

여기에서는 민족 간 격차를 자료로 확인할 수 있는 공원부문의 승진에 대해 살펴보기로 한다. 공원은 크게 보통공원, 시공원(試傭), 견습공원( 훈련생)으로 나뉜다. 시공원을 거쳐 준공원이 되고, 3년 근무하면 정공원이 된다<sup>9)</sup>. 준공원이 되어 함께 6년 이상 근무한 자 중에 지도력이 인정된 자가 공원부장으로 ‘선발’되어 승진한다. 공원부장이 되어 3년 이상 근속한 자 중에서 높은 평가를 받은 자가 공원장으로 ‘선발’되어 승진한다. 공장(工長)은 준공원이 되어 함께 12년 이상 근속하고 공원부장과 공원장을 6년 이상 정근(精勤)한 자 가운데 ‘인물’과 ‘기량’이 우수한자를 ‘전형’을 통해 승진시킨다.

9) 일본질소비료주식회사 『부장장회의 의사록』 1942년5월, 이하 같음. <표 3>과 대비하여 설명하면, 준공원은 2등공원에 해당되고, 정공원은 1등공원 및 상등공원에 해당된다고 판단할 수 있다.

이상의 승진기준은 어떠한 결과를 초래했을까? 공장가동 기간이 가장 긴 홍남비료공장을 통해 살펴보기로 하자(표1). 홍남비료공장은 1945년 3월 현재 공장건설을 시작하여 17년 10개월, 본격적인 생산을 시작하여 15년 2개월 경과했다. 조선인공장(工長)은 승진 필요년수 12년을 3년이상 경과했음에도 불구하고 1명, 조선인공원장은 승진필요년수 9년을 6년 이상 경과했음에도 불구하고 30명에 불과했다. 전체 생산부문을 통괄하는 공장(工長)은 차치하더라도 일정 생산부문의 지휘권한이 있는 공원장마저도 압도적으로 일본인의 비중이 높았다. 공원장을 보좌하는 공원부장의 경우에도 조선인이 일본인보다 적었다.

이러한 승진기회의 차이는 임금에 크게 반영되었다. 공원부장 이상의 지휘명령권이 있는 공원과 그 이하 등급의 공원의 정기승급금액이 각각 70전과 50전으로 차이가 있었다. 이와 더불어 매달 지불한 상여금에 의해 격차가 벌어졌다. 공장(工長)은 정기승급과 마찬가지로 사원에 준하여 지급하였다. 공원장은 기본급 일급 30일분, 공원부장은 20일분, 정공원은 10일분, 준공원은 8일분을 지급했다. 그 결과 1945년 3월 현재 홍남비료공장의 일본인공원은 정액일 경우 전체 평균적으로 일급기준 조선인공원보다 1엔 67전 많이 받았다. 더욱이 수당과 상여금을 합한 실수금액의 경우 3엔 41전 많이 받았다. 즉 민족 간 임금격차의 비율을 같다 하더라도 수당과 상여금을 합한 민족별 임금격차의 절대금액은 2배 이상 확대되게 되는 것이다.

## 2) 등용

전전(戰前) 일본기업은 사원과 공원을 엄격하게 구분하여 대우했다. 따라서 공원이 사원으로 '등용'되는 것은 급격한 대우의 상승을 의미하는 것이었다.<sup>10)</sup> 등용을 위한 선별은 일정자격 이상인 자를 대상으로 매년 12월 그리고 필요에 따라 각 지역(조선과 일본)에서 실시되었다.<sup>11)</sup> 사원

등용대상은 사원견습, 직원자격인정전문시험에 합격한 준사원, 전기기술자자격시험제2종 또는 동등자격 이상의 공공시험 합격자, 6년 이상 근무한 준사원이었다. 준사원등용대상은 준사원견습, 직원자격인정보통시험에 합격한 용원, 전기기술자자격검정시험제3종, 전검(專檢)보통시험 또는 동등자격 이상의 공공시험 합격자, 준위계급 또는 사회적으로 동등 이상의 ‘직실(職實)’이 있는 자였다. 등용선별은 사원과 준사원으로 구분하여 시행되었고, 등용된 자에게는 등용과 더불어 특별승급의 특전을 부여했다.<sup>12)</sup> 등용선별은 과장과 계장 3명 이상으로 구성된 고과자의 합의에 의해 결정되었다. 그 합의는 전체항목에 걸쳐 비난이 적은 자를 합격으로 처리하고, 심하게 결점이 있거나 평가가 고르지 못한 자를 불합격 처리하는 방향으로 결정지어졌다. 그 이유는 학력과 근무연수에 치중한 등용에 문제점을 지적한 공장 현장의 요구를 반영한 결과였다. 이러한 의도는 실제로 어떻게 적용되었을까?

일본질소 경영진은 사내의 직원자격인정전문시험에 합격한 공원 및 용원과 준사원 가운데 선별하여 준사원 또는 사원으로 등용시켰다. 시험 합격자를 전수조사한 것인지는 확인할 방법이 없지만, 제도개선을 위해 일정기준에 입각하여 조사한 것이라 연간변화의 추세는 신뢰할 수 있다고 생각한다(표10). 여기에서는 준사원합격자에 대한 언급은 생략하고 등용의 실태가 명확하게 확인되는 공원 및 용원합격자에 대해 살펴보기로 한다. 이 조사는 1944년 현재 1940년부터 1944년까지의 시험합격자가 합격 당시와 현재의 지위변화에 대해 조사하고 있다. 1940년부터 1942년까지의 일본인공원 합격자는 1944년 현재 모두 사원으로 등용되

10) 전전(戰前) 일본과 조선의 기업에서 공원에서 사원으로 등용되는 경우는 중일전쟁 이전부터 있었다. 다만 중일전쟁 이후 노동력부족으로 등용의 기회가 확대되었을 것이라는 예상이 가능하다.

11) 일본질소비료주식회사 『부장장회의 사전협의사항』 1938년6월, 이하 같음.

12) 등용되었을 때 1회에 한하여 사원 월급 5엔, 준사원은 일급10전이었다.



었고, 1943년 합격자는 5명 중 3명, 1944년 합격자는 7명 중 2명이 등용되었다. 조선인공원 합격자는 1940년과 1941년에는 없었고, 1942년에는 2명 중 1명이 등용되었다. 1943년과 1944년 조선인공원 합격자는 각각 1명과 3명 있었으나 모두 등용되지 못했다. 1942년 등용된 유일한 조선인은 합격시의 일급이 매우 높았기에 특수기능을 보유한 용원이었다고 판단된다. 따라서 매우 한정된 숫자이지만 일본질소에서 향상심이 높았던 조선인은 자신의 노력으로 시험에 합격했음에도 불구하고 고과를 통한 선별에는 아무도 통과하지 못했던 것이다.

〈표 10〉 일본질소 조선공장 공원의 직원자격인정전문시험 합격자 등용 (단위: 명, %)

	일본인		조선인	
	합격자	등용	합격자	등용
1940	1	1	0	0
1941	6	6	0	0
1942	9	9	2	1
1943	5	3	1	0
1944	7	2	3	0
計	28	21	6	1
등용율		75.0%		16.7%

자료: 부표 1.

## 6. 맺음말

식민지기 조선의 민족 간 임금격차에 관한 연구는 격차가 확대되었는가 축소되었는가에 대해 주목하여 왔다. 본 연구는 그 격차의 원인에 대해 비교적 풍부한 자료가 존재하는 식민지기 조선의 최대규모기업인 일본질소의 임금제도를 통해 밝혔다. 일본질소 경영진은 당시 다른 일본기업과 마찬가지로 사원과 공원에 대해 엄격하게 구분하고, 사원을 우대했다. 그리고 직급이 상승할수록 더 많은 임금을 지불하는 ‘상후하박’의 원

칙을 적용했다. 따라서 일본질소에 근무했던 조선인공원은 임금상승을 실현하기 위해 승진해야 했고 또한 공원에서 사원으로의 등용을 실현해야 했다. 그렇지만 조선인공원은 사원으로의 등용의 기회가 거의 없었고, 높은 임금이 보장되는 지휘명령권 지위의 직급에 승진하는 기회가 매우 적어 일본인과의 임금격차의 비율을 소폭 축소하는 것에 머물렀다.

〈sun@ptu.ac.kr〉

10.16957/sa.,93,201801,259

〈부표 1〉 일본질소 조선공장 공원의 직원자격인정전문시험 합격자 대응

년	합격시 급여	현재 급여	민족 구분	합격시 직급	현재 직급	현재 연령	부양 가족	부문 구분
1940	2.1	90	일	副組長	三等社員2級	34	2	技術
1941	-	87	일	組長	四等社員2級	36	4	技術
1941	1.86	82	일	副組長	四等社員2級	30	3	事務
1941	1.73	73	일	副組長	四等社員1級	24	3	技術
1941	1.65	74	일	工員	四等社員2級	32	0	技術
1941	1.75	72	일	傭員	四等社員2級	29	2	技術
1941	1.21	65	일	傭員	四等社員2級	24	1	技術
1942	2.29	86	일	副組長	四等社員2級	26	0	技術
1942	1.93	81	일	副組長	四等社員2級	35	2	事務
1942	1.86	79	일	副組長	四等社員2級	27	2	技術
1942	1.76	67	일	副組長	四等社員2級	28	2	技術
1942	1.64	71	일	副組長	四等社員2級	25	2	技術
1942	1.23	57	일	傭員	四等社員2級	20	0	技術
1942	1.07	70	일	傭員	四等社員2級	21	0	技術
1942	1.4	83	일	傭員	四等社員1級	32	3	技術
1942	1.94	70	일	-	四等社員1級	31	2	技術
1942	1.7	2.19	조	上等工員	工員副長	23	1	技術
1942	2.28	99	조	傭員	四等社員2級	26	2	技術
1943	53	56	일	雇員2級	社員見習後期	21	0	技術
1943	2.03	2.37	일	工員副長	工員副長	29	4	技術
1943	2.2	2.43	일	助手	工員副長	37	4	技術
1943	2.73	92	일	工員長	四等社員2級	32	3	技術
1943	2.36	83	일	工員長	四等社員2級	27	4	技術
1943	2.93	63	일	-	四等社員2級	23	0	技術
1943	72	75	조	雇員3級	雇員2級	31	2	事務
1943	1.3	1.8	조	上等工員	上等工員	23	0	技術
1944	56	59	일	雇員3級	四等社員2級	29	0	事務
1944	38	40	일	雇員3級	雇員3級	24	0	技術
1944	2.38	2.38	일	工員長	工員長	29	4	技術
1944	2.34	2.44	일	工員副長	工員副長	26	-	技術
1944	1.79	1.94	일	工員副長	工員副長	20	0	技術
1944	2.41	2.41	일	上等工員	上等工員	35	3	技術
1944	1.76	1.86	일	上等工員	上等工員	21	0	技術
1944	2.74	78	일	工員長	四等社員2級	27	1	技術
1944	2.25	67	일	工員副長	社員見習後期	20	0	技術
1944	73	73	조	雇員2級	雇員2級	34	3	事務
1944	1.75	1.84	조	上等工員	上等工員	20	0	技術

1944	1.61	1.71	丕	上等工具	上等工具	21	0	技術
1944	-	1.64	丕	-	上等工具	19	0	技術

〈국문초록〉

## 일본질소의 임금제도

### - 민족 간 임금격차의 원인, 1936~1945 -

선재원

식민지기조선의 최대기업이었던 일본질소의 고용과 임금에 관한 연구는 다수 존재한다. 小林英夫(1967 ; 1973)는 상급공원의 일본인과 하급공원의 조선인이라는 고용구조의 특징을 강조했다. 糟谷憲一(1975)는 小林英夫의 연구성과를 계승하면서 민족 간 임금격차를 강조함과 동시에 낮은 비율이었지만 상급공원 가운데 조선인의 존재를 지적했다. 安秉直(1988)은 기업내부자료를 면밀히 분석하여 상급공원 중에 조선인의 비율이 증가하고 있는 현상을 강조하고, 소수였지만 조선인사원의 존재에 주목했다. 최근에 양지혜(2016 ; 2017)는 기업내부자료를 더욱 치밀히 분석하여 고용과 임금에 관한 분석을 심화하고 있다.

본 논문은 양지혜(2017)와 동일한 주제인 일본질소 조선공장의 임금실태에 대해 인사제도의 운용을 중심으로 민족 간 임금격차의 원인을 밝히고자 한다. 본 논문은 식민지조선 노동자의 민족 간 격차는 임금제도보다는 승진제도에 의한 것이 크다는 宣在源(2006)의 주장을 뒷받침하는 것이기도 하다.

일본질소 경영진은 당시 다른 일본기업과 마찬가지로 사원과 공원에 대해 엄격하게 구분하고, 사원을 우대했다. 그리고 직급이 상승할수록 더 많은 임금을 지불하는 ‘상후하박’의 원칙을 적용했다. 따라서 일본질소에 근무했던 조선인공원은 임금상승을 실현하기 위해 승진해야 했고

또한 공원에서 사원으로의 등용을 실현해야 했다. 그렇지만 조선인공원은 사원으로의 등용의 기회가 거의 없었고, 높은 임금이 보장되는 지휘 명령권 지위의 직급으로 승진하는 기회가 매우 적어 일본인과의 임금격차의 비율을 소폭 축소하는 것에 머물렀다.

## Abstract

# Wage System at the Japan Nitrogen Fertilizer: Causes of Wage Gap between Japanese and Korean, 1936-1945

Sun, Jae Won

We have many studies in terms of the employment and wage at the Japan Nitrogen Fertilizer which was the largest company in colonial Korea. Kobayashi Hideo(1967 ; 1973) focused on the characteristics of colonial employment structure that Japanese is higher-ranking worker and Korean is lower-ranking worker. Sugaya Kenich(1975) pointed out Korean higher-ranking worker as well as a wage gap between Japanese worker and Korean worker. An Byeong Jik(1988) argued that the ratio of higher-ranking Korean worker increased and the emerging of Korean white collar. Yang Ji Hye(2016 ; 2017) examined employment and wage through the company administration materials of the Japan Nitrogen Fertilizer.

In this paper, we explored to disclose the causes of wage gap between Japanese worker and Korean worker through a management of personnel system. If it would be succeed, it could support the argument of Sun Jae Won(2006) that a hierarchical system influenced to wage gap between Japanese worker and Korean worker rather than a wage system in colonial Korea.

Japanese managers gave preference to white collar worker not blue

collar worker as another pre-war Japanese companies. They allocated the rule that a higher-ranking worker earns more wage as promote rather than as a lower-ranking worker promotes. Therefore, Korean workers at the Japan Nitrogen Fertilizer should promote to higher-ranking position and appoint from blue collar worker to white collar worker in order to realize high level wage. But Korean workers did not realized to reduce the ratio of wage gap with Japanese worker because they had little chance to appoint to white collar and promote to a command position guaranteed higher wage.

주제어(Key words)

식민지기 조선, 민족 간 임금격차, 임금제도, 일본질소

Colonial Korea, Wage Gap between Japanese and Korean, Wage System, Japan Nitrogen Fertilizer

논문투고일: 2018년 1월 10일

심사완료일: 2018년 1월 15일

게재확정일: 2018년 1월 19일



## 참고문헌

일본질소비료주식회사, 『일본질소 사업개요』, 1940.

\_\_\_\_\_, 『부장장회의 사전협의사항』 1936년 12월, 1938년6월.

\_\_\_\_\_, 『부장장회의 의사록』 1942년 5월, 1943년5월.

\_\_\_\_\_, 『부장장회의 의안』 1942년 5월.

\_\_\_\_\_, 홍남비료공장, 『공원급여월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-3월.

\_\_\_\_\_, 『공원원수월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-3월.

\_\_\_\_\_, 본공공장, 『공원급여월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-6월.

\_\_\_\_\_, 『공원원수월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-6월.

\_\_\_\_\_, 홍남금속공장, 『공원급여월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-5월.

\_\_\_\_\_, 『공원원수월보』 1944년 10-11월, 1945년 1-5월.

\_\_\_\_\_, 『공원임금규칙』 1943년 12월.

조선 질소비료주식회사『지방수당지급의 건』 1941년.

岡本達明・松崎次夫編, 『聞書水俣民衆史』 第5卷 「植民地は天國だった」, 草風館, 1990.

안병직, 「식민지조선의 고용구조에 관한 연구」, 안병직 외 편, 『근대조선의 경제구조』 비봉출판사, 1989.

양지혜, 「전시체제기 일본질소비료주식회사의 식민지 노사관계」 『한국사연구』 제175호, 2016.

\_\_\_\_\_, 「전시체제기 일본질소 홍남비료공장의 임금규정과 ‘민족문제」 『사학연구』 제127호, 2017.

허수열, 『개발 없는 개발』, 은행나무, 2005.

小林英夫, 「1930年代朝鮮『工業化』政策の展開過程」 『朝鮮史研究會論文集』 제3집, 1967.

\_\_\_\_\_, 「1930年代日本窒素肥料株式會社の朝鮮の進出について」, 山田秀雄編, 『植民地經濟史の諸問題』, アジア經濟研究所, 1973.

糟谷憲一, 「戦時経済と朝鮮における日室財閥の展開」『朝鮮史研究會論文集』 제12집, 1975.

宣在源, 『近代朝鮮の雇用システムと日本—制度の移植と生成—』, 東京大學出版會, 2006.

安秉直, 「日本室素における朝鮮人労働者階級の成長に関する研究」『朝鮮史研究會論文集』 제25집, 1988.