

한국 화이트칼라 내부노동시장의 형성*

- 조선식산은행(현 한국산업은행)의 사례, 1918~1953 -

선재원**

요약

본 연구는 조선식산은행(현 한국산업은행)을 사례로 개인레벨에서의 승급과 승진을 분석하여 화이트칼라 내부노동시장을 규정했던 룰(규칙, 제도)의 역사적 형성과정을 밝혔다. 여기서 말하는 룰이란 명시적인 규칙(제도)뿐만 아니라 구성원 간에 암묵적으로 지켜지고 있는 실질적인 규칙(제도)도 포함한다.

조선식산은행의 내부노동시장은 초봉금액, 승진기간 및 지위의 상한선이 학력에 의해 결정되어 기본적으로 학력에 의해 규정되었다고 할 수 있다. 그렇지만 승급은 학력과는 다른 능력평가라는 룰이 적용되었다. 또한 승진기간에 있어서도 학력의 룰에 예외가 있었는데, 즉 같은 학력이라 하더라도 같은 기간 안에 승진하는 것이 아니었고 개인별로 승진기간의 격차가 컸다.

식민지기 조선식산은행의 내부노동시장형성과정에서 승급과 승진의 룰이 한국인과 일본인에게 기본적으로는 동일하게 적용되었으나, 승급과정에서 한국인과 일본인 사이에 격차가 발생한 사실이 확인되었다. 그 격차의 원인이 능력의 격차에 의한 것이라는 주장도 부정하기 힘들지만, 암묵적인 룰에 의해 차별이 재생산되고 있었다는 점도 부정할 근거가 희박하다.

식민지기에 형성된 내부노동시장의 룰이 해방 후에도 소멸되지 않고 연속적인 영향을 미쳤다고 판단된다. 특히 학력에 기초한 승진의 룰은 인사제도의 조정자였던 일본인들이 귀환한 뒤에도 계속하여 적용된 것이 확인되었다. 그 이유는 학력을 대치할 수 있는 새로운 룰이 아직 형성되지 않았고 조선식산은행원의 구성원이 그 룰을 바꾸려고도 하지 않았기 때문이라 판단된다.

〈주제어〉 화이트칼라, 내부노동시장, 명시적 규칙, 실질적 규칙

* 이 연구는 2007년도 및 2008년도 학술진흥재단의 연구지원을 받아 수행되었다(KRF-332-2007-1-B00044). 본 논문은 익명의 심사자들의 코멘트에 의해 발전적인 형태로 수정할 수 있었다. 이에 감사드린다.

** 평택대학교 일본학과 부교수, sun@ptu.ac.kr, 031-659-8334.

I. 머리말

본 연구의 목적은 조선식산은행(현 한국산업은행)을 사례로 화이트칼라 내부노동시장을 규정했던 룰(규칙, 제도)의 역사적 형성과정을 밝히는 것이다. 여기서 말하는 룰이란 명시적인 규칙(제도)뿐만이 아니라 구성원 간에 암묵적으로 지켜지고 있는 실질적인 규칙(제도)도 포함한다.

최근의 식민지경제사 연구는 팔목할만한 성과를 거두고 있다. 무엇보다도 통계분석에 의거하여 거시적으로 식민지경제의 성장과정을 분석한 최근의 김낙년편(2006)은 기존 연구(溝口敏行·梅村又次 1988)의 문제점을 수정하고 현재의 통계체계에 연결할 수 있도록 정비하였다는 점에서 높이 평가할 만하다. 다만 김낙년(2007, 180-3)에서도 지적하고 있듯이 거시적 분석으로는 식민지기와 해방 후를 비교할 수는 있어도 식민지와 해방 후의 단절과 연속에 관한 평가를 하기는 불가능하다. 이에 본 논문은 사회적 또는 경제적 제도는 그것이 합리적이든 불합리적이든 한번 형성되면 내부 구성원 합의의 변화 또는 외부의 충격 없이는 유지된다는 점에 주목하여 식민지기의 인사조직=인사제도의 내용과 그 내용이 해방 후 연속되었는지 또는 단절되었는지 관하여 고찰하려는 것이다.

본 논문의 분석대상인 내부노동시장이란 어떤 조직 안에서 형성된 명시적 또는 암묵적 룰(제도, 규칙)에 의해 임금과 지위가 결정되는 것을 의미하며, 노동력의 수요와 공급에 의해 임금이 결정되는 조직 바깥의 외부노동시장과 대비되는 개념이다. 경제사 및 경영사연구에서 내부노동시장을 분석하는 의미는 다음과 같다. ‘근대적 경제성장’(차명수 2001, 3)을 지속하는 가운데 노동시장은 통합의 범위를 확대하는 것과 동시에 조직화되어 그 조직내부에 내부노동시장이 형성되어간다. 노동력의 공급 및 수요 그리고 임금은 결과적으로는 외부노동시장에서 결정되지만 노동시장이 조직화되어 갈수록 내부노동시장에서 결정된 룰에 의해 규정된다. 따라서 내부노동시장을 규정하는 룰(규칙, 제도)의 내용과 형성과정을 분석하는 것은 노동시장 변화의 원인을 밝힌다는 점에서 경제사 및 경영사연구의 의미가 있다.

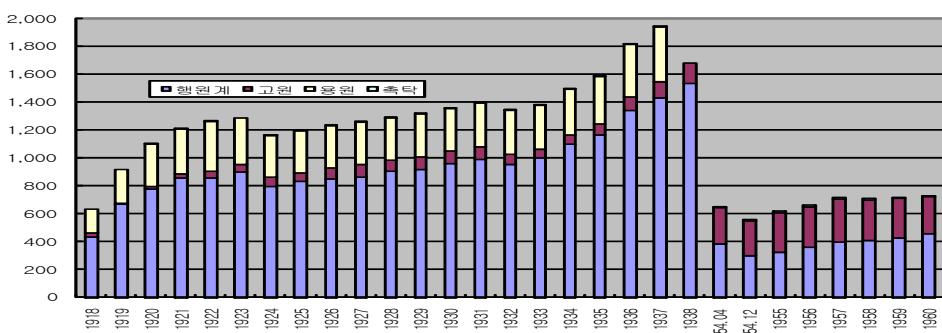
본 논문의 사례인 조선식산은행의 인사제도에 관한 주요연구는 다음과 같다. 먼저 선구적인 연구로는 다양한 자료와 충실한 인터뷰, 그리고 깊은 통찰력으로 민족차별 없는 인사제도를 대외적으로 표방하고 있던 조선식산은행의 암묵적인 차별구조를 밝히고 그럼에도 불구하고 조선식산은행에서 훈련된 한국인이 해방 후의 경제재건에 중요한 공헌을 했던 점을 밝힌 Moskowitz(1979)가 있다. 최근 연구로는 본 논문에서 주로 사용하고 있는 원자료의 분석과 심층적인 인터뷰에서 얻은 이해를 통해 특히 해방이라는 사건이 조선식산은행원의 사상과 행동양식 그리고 조선식산은행의 인사제도에 미친 영향에 대해 풍부한 시사점을 제시한 정병욱(2003; 2007)이 있다.

본 논문은 이상의 두 연구결과를 기초로 하여 화이트칼라의 내부노동시장 률의 형성에 관한 사례연구로써 조선식산은행의 인사제도를 분석하려 한다. 정병욱이 발굴하여 공개한 조선식산은행의 인사자료는 내부노동시장 률의 실질적 내용을 확인할 수 있는 개인별 승급 및 승진경과에 관하여 상세히 수록하고 있어 식산은행발행잡지 등 2차 자료를 중심으로 분석한 Moskowitz의 연구를 보완할 수 있으리라 생각된다.

II. 개 관

조선식산은행은 1918년 여섯 개의 농공은행, 즉 한호, 평안, 경상, 전주, 광주, 함경농공은행을 통합하여 설립되었다(정병욱 2004, 56-78). 조선식산은행은 설립 이후 3년 간 급격히 인원을 충당하여 업무확장에 대비하였다(<그림 1>). 1920년대 초반에는 종업원 수가 정체 또는 감소하였으나 20년대 후반에는 계속하여 증가하였고 32년에 감소하였다가 이후 급격하게 증가하였다. 1937년과 비교한 1954년의 종업원 수는 약1/6에 불과했다. 그렇지만 계열이 다른 직원명부 종업원 수의 변화를 참고하면 1943년 3,208명, 1949년 1,510명, 1954년 942명으로 <그림 1>의 결과보다는 급격한 감소의 형태는 아니었다(정병욱 2003, 130). <그림 1>에서 확인할 수 있듯이 조선식산은행원 대부분의 직급은 상업학교 등 중등학력¹⁾졸업 이상의 학력소유자인 행원이었고, 본 논문에서는 내부노동시장 률의 내용을 보다 명확하게 확인할 수 있는 이 직급의 승급과 승진에 초점을 맞추어 분석하려 한다.

<그림 1> 조선식산은행의 종업원수 추이



자료 : 정병욱(2003)108, 『朝鮮殖產銀行十年志』, 57-8, 『朝鮮殖產銀行二十年志』, 272-3, 『한국산업 은행 오십년사 별책』, 295-7.

주 : 1954년 이후의 고원은 용원포함.

1) 식민지기의 중등학력이라 함은 고등보통학교, 농업, 상업, 공업의 실업학교가 포함된다(古川宣子 1996, 48).

III. 분석자료

본 논문의 주요 분석대상 자료인 『퇴직사망자대장』(이하 『대장』)에는 조선식산은행의 퇴직자 또는 사망자의 생년월일, 출신학교 및 졸업연도, 초임, 승급 및 승진 경과, 퇴직위로금액 또는 조위금액이 기록되어 있다. 이 『대장』은 1925, 1928, 1933, 1937, 1941~1947년도를 열람할 수 있다. 1953년도에 대해서는 조선식산은행에서 한국산업은행으로 조직이 개편되는 과정에서 『대장』과 같은 양식으로 작성된 『퇴직자 신분관계서류』(이하 『서류』) 및 『이관직원대장(이하 『이관』)』을 이용할 수 있다. 다만 본 논문에서는 보다 긴 시계열적 변화, 그리고 식민지기와 해방 이후의 내부노동시장 룰의 비교에 초점을 맞추어 분석하고 있기에 1944년도 『대장』과 1953년 퇴직자의 내역이 기록되어 있는 『서류』 및 『이관』을 분석했다.²⁾ 1945년도 『대장』을 이용하면 식민지기의 가장 긴 시계열적 변화를 알 수 있겠지만 상황이 격변하는 해방 전과 후의 자료를 함께 분석해야 하기에 문제가 있다고 판단되어 그 전년도인 1944년도를 선택하여 분석하였다.

〈표 1〉은 앞에서 언급한 것과 같이 필자가 본 논문의 분석자료로 선정한 1944년도 및 1953년도의 자료에 수록된 퇴직 또는 사망한 자의 내역과 본 논문에서 분석의 초점이 되는 9년 이상 근속자의 학력별 현황과 채용 시 연령에 관하여 소개하고 있다. 수록 인원은 1944년에 한국인, 일본인을 합하여 464명, 1953년에는 599명이었다. 1944년의 경우 한국인이 전체의 약 20%로 1938년 현재 한국인종업원 비율 25.4%에 비해 적은 비중이었다(정병욱 2003, 108). 그렇지만 한국인 퇴직자 중 9년 이상 근속자는 32.6%(30명)으로 일본인 퇴직자 중 9년 이상 근속자 8.9%(33명)보다 비중이 상당히 높았다. 그 이유를 현재로서는 알 수 없으나, 일본인은 조선식산은행보다 더 좋은 직장을 찾아 퇴직했지만 한국인은 더 이상 좋은 직장을 찾을 수가 없어 머무를 수밖에 없었다라고 추측할 수 있다.³⁾ 한편 퇴직자 중 3년 이하 일본인근속자의 비율이 한국인의 18.5%에 비해 73.7%로 정착률이 상당히 낮았다고 할 수 있다. 물론 전시기에 채용과 퇴직이 빈번히 발생했다 하더라도 1953년 퇴직자중 3년 이하 근속자가 51.4%라는 것을 감안한다면 전시기 일본인의 낮은 정착률은 주목할 만한 현상이라고 할 수 있다.

다음에는 본 논문의 주요분석대상인 장기근속으로 인정되는 퇴직자중 9년 이상 근속자의 내역에 관하여 보다 자세히 살펴보기로 하겠다. 학력별로 보면 일본인의 고등상업학교, 고등농업학교를 포함하는 전문학교 졸업이상의 비율이 45.5%로 한국인의

2) 『이관직원대장』의 발행연도는 1954년이지만 수록되어있는 대부분이 1953년에 퇴직한 자에 관한 내용이다.

3) 이 점에 대해서는 ‘무차별 대우’와 ‘內鮮一律’의 방침아래 상대적으로 민족차별이 적었던 조선식산은행이 식민지기 한국인 최고의 직장이었다는 점을 지적하고 있는 정병욱(2003)에 의거하고 있다.

〈표 1〉 분석자료 내역

퇴직년		1944			1953		
민족 구분		일		한		한	
수록 인원	372	100.0%	92	100.0%	599	100.0%	
3년이하 근속자	274	73.7%	17	18.5%	308	51.4%	
4~8년근속자	65	17.5%	45	48.9%	206	34.4%	
9년이상근속자	33	8.9%	30	32.6%	85	14.2%	
학력별	전문학교졸업 이상	15	45.5%	3	10.0%	12	14.1%
	중등학교졸업 이상	13	39.4%	18	60.0%	37	43.5%
	보통학교졸업 이상	3	9.1%	3	10.0%	32	37.6%
	기타	2	6.1%	6	20.0%	4	4.7%
채용시 연령	30세 이상	5	15.2%	2	6.7%	5	5.9%
	20~29세	22	66.7%	13	43.3%	34	40.0%
	19세 이하	6	18.2%	15	50.0%	46	54.1%

자료 : 본문참조.

10.0%에 비해 괄목할 만 정도로 높다. 다만 한국인의 경우에도 70% 이상이 중등학교이상의 학력을 소유하고 있었다는 점은 주목할 만하다. 채용 시 연령을 살펴보면 상대적으로 고학력인 일본인, 상대적으로 저학력인 한국인이라는 학력구조를 반영한 결과이기도 하겠지만, 일본인의 대부분은 20대에 채용되었고, 한국인은 19세 이하와 20대로 분산되어 있었다.

IV. 승 급

내부노동시장 률의 주요 구성요소로써 정기승급과 경험연수에 따른 승진을 들 수 있다. 먼저 정기승급에 대해 살펴보기로 한다. 여기에서 정기승급이라는 의미는 일정기간이 지나면 일정액을 동일하게 승급시키는 것이 아니라, 승급의 기준금액은 정해져 있지만 일정기간(보통 1년)동안의 성적을 반영하여 차등승급을 실시하는 것을 의미하였다(『법정정관규정집』, 1267). 그 차등의 최종적인 결정은 해당 과장 또는 지점장에 의해 결정되었다. 행원의 승급기준금액은 각 봉급등급별의 1/10가량이었고, 신분이 다른 고원의 경우에는 금액이 고정되어있었다(〈표 2〉).

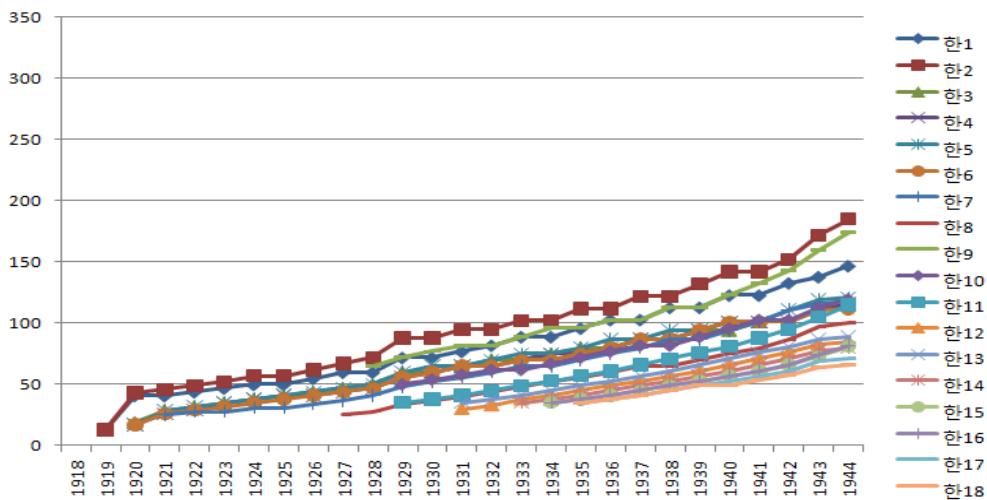
이상의 기준을 참고한 것에 성적을 반영한 승급현황이 〈그림 2〉와 〈그림 3〉에 해당된다. 먼저 두 그림에서 확인할 수 있는 것은 1944년 현재 퇴직자중 9년 이상 근속자 한국인 30명과 일본인 33명 모두 근속년수의 증가와 연동하여 봉급도 상승하고 있다는

〈표 2〉 승급기준금액(1929년 5월 현재)

봉급별	고원	행원									
		30미만	30이상	40이상	60이상	80이상	100이상	150이상	200이상	250이상	350이상
승급액	3	2	3	4	5	7	10	15	20	25	30

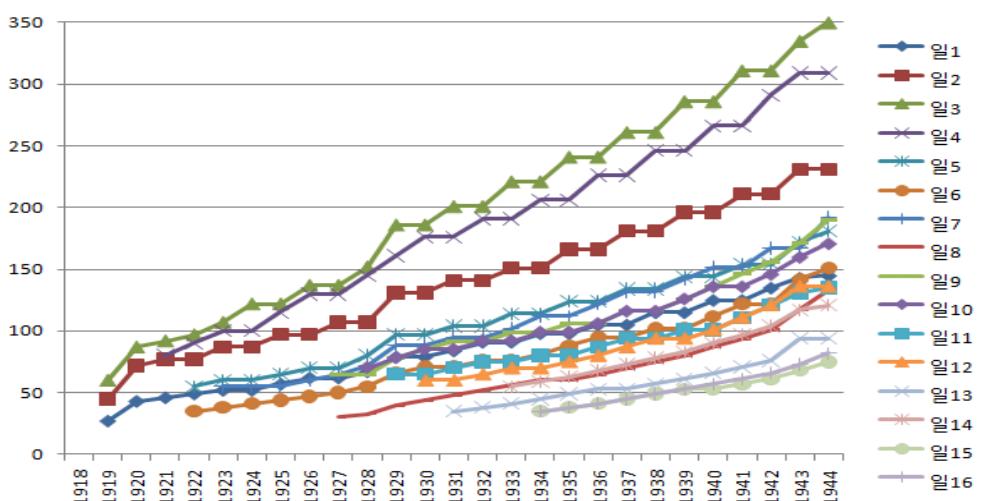
자료 : 조선식산은행, 『법정정관규정집』, 1267.

〈그림 2〉 1944년 현재 한국인퇴직자 중 9년 이상 근속자의 봉급 추이



자료 : 본문참조.

〈그림 3〉 1944년 현재 일본인퇴직자 중 9년 이상 근속자의 봉급 추이



자료 : 본문참조.

점이다. 이러한 점은 조선식산은행 내에서 내부노동시장의 룰이 기본적으로는 민족에 관계없이 적용되고 있다는 사실을 뒷받침하고 있는 것이다. 그렇지만 개인별로 비교해보면 다른 양상을 확인할 수 있다(〈표 3〉). 〈표 3〉에 선정된 사례는 〈그림 2〉와 〈그림 3〉과 동일한 사례인 1944년 퇴직자 중 9년 이상 근속자 한국인 30명, 일본인 33명 중에서 중등학교이상의 학교를 졸업하여 바로 입행한 자만을 선정한 것이다. 앞의 분석자료 내역에서 살펴본 바와 같이 일본인의 경우 전문학교 이상 고등교육학력자의 비중이 높고 한국인의 경우는 그렇지 못하기에 같은 학력조건의 일본인과 한국인을 비교하기는 쉽지 않았지만, 그럼에도 불구하고 비교할 수 있는 사례가 두 건 있었다.

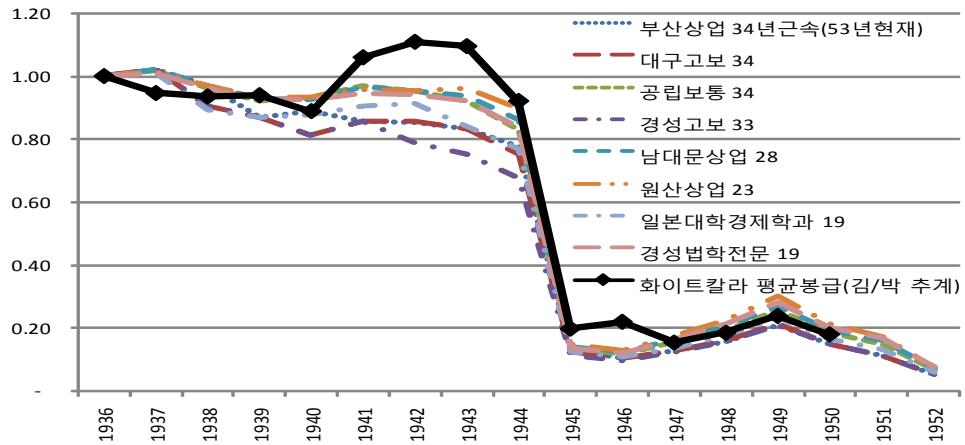
첫째는 한8과 일8의 사례이다. 모두 1927년에 식민지조선내의 공립상업학교를 졸업하자마자 입행하여 동일한 학력소유자에 대해서는 동일한 초봉을 적용하여야 함에도 불구하고, 그 이유는 알 수 없으나 한8의 초봉은 25원이고 일8의 초봉은 30원이었다. 초봉의 차이가 반영된 점도 있겠지만 퇴직 시 봉급은 한8이 100원이었고, 일8이 133원이었다. 퇴직위로금은 한8이 8,110이었고, 일8이 12,210원이었다. 두 사람의 실제 승급적용의 과정을 알 수 없기에 여기서는 두 사람의 퇴직위로금에 대한 기준 적용 실태를 살펴보기로 한다. 지급기준에 의거하여 두 사람의 퇴직위로금을 계산해 보면(〈표 4〉), 한8(16년 4개월)이 $100\text{원} \times 65\text{개월} \times (1+0.4) = 9,100\text{원}$ 으로 실제 수령액의 8,110원보다 적었던 반면, 일8(16년6개월)의 경우는 $133\text{원} \times 65\text{개월} \times (1+0.4) = 12,103\text{원}$ 으로 실제 수령액의 12,210원과 거의 비슷하였다. 퇴직위로금은 지급기준을 표준으로 하였으나 최종적으로는 取頭(은행장)가 ‘근무상황과 기타사정을 참작’하여 지급액을 결정하였다(『법정정관규정집』, 1281).

둘째는 한13과 일13의 사례이다. 이 사례는 한국인, 일본인 모두 1931년에 식민지 조선내의 공립상업학교를 졸업하자마자 입행하여 동일한 초봉을 받은 사례이다. 그렇지만 모두 13년 만에 퇴직하였음에도 불구하고 퇴직시 봉급이 한13은 89원, 일13은 94원이고 퇴직위로금이 한13은 3,820원이고 일13은 4,200원이었다.

이상에서 살펴본 바와 같이 매우 한정된 사례분석의 결과이지만 그 의미를 다음과 같이 정리할 수 있겠다. 조선식산은행의 내부노동시장의 룰이 기본적으로 민족구별 없이 적용되었지만, 일본인과 동일한 자격의 한국인의 경우라 하더라도 결과적으로 봉급과 퇴직금에 있어서 차이가 발생한 것은 조선식산은행의 경영자가 민족별로 차등을 두어 승급을 결정했다고도 평가할 수 있다. 그렇지만 여기서 일본인에 비해 동일한 자격의 한국인이 재직기간에도 동일한 능력으로 평가 받았다고 증명해야 ‘차별’이 존재했다고 말할 수 있을 것이다.

다음에는 해방 전과 해방 후의 조선식산은행 한국인 봉급의 변화를 살펴보자 한다(〈그림 4〉). 실질봉급을 계산할 때의 물가지수와 평균봉급은 김낙년·박기주(2007)의 추계치를 이용했다. 여기서 무엇보다도 흥미로운 사실은 조선식산은행 봉급의 전반적인

〈그림 4〉 실질봉급 식산은행 한국인종업원 개인별 및 화이트칼라 평균 추이 (1936년=1)



자료 : 본문참조.

주 : 화이트칼라 평균봉급은 관공리를 제외한 교원, 회사원, 백화점원, 은행원의 가중평균치.

하락기였던 1930년대 후반에서 해방직전까지 중등학력소유자의 봉급이 고등학력소유자보다 작은 폭으로 하락했고, 전반적인 상승기였던 1940년대 후반에는 중등학력자소유자가 고등학력소유자보다 비교적 높은 비율로 상승했다는 점이다. 이는 비교적 낮은 학력소유자로 구성된다고 간주되는 제조업노동자의 임금이 비교적 높은 학력자로 간주되는 관공리 및 기타 화이트칼라의 봉급에 비해 1930년대 후반에서 해방직전까지 비교적 소폭으로 하락하고 1940년대 후반에는 높은 비율로 상승했다는 김낙년·박기주(2007, 93-4)의 연구와도 정합하다. 다만 매우 국한된 본 논문의 사례에 비추어 본다면 김낙년·박기주(2007)의 추계가 전시기와 해방직후에 과대평가되었다는 점은 지적할 수 있다.

V. 승 진

또 하나의 중요한 내부노동시장 룰의 지표인 승진은 식민지기에 일본인과 동일하게 한국인에게도 적용되었을까? 앞에서 승급의 내역을 살펴보기 위해 선정한 표3의 사례와 동일한 대상자에 대해 살펴보기로 한다(〈표 5〉). 식민지기 지휘감독능력을 인정받아 권한을 행사할 수 있는 점장대리 이상의 지위에 승진한 한국인은 선정된 사례 중에서는 두 사람이 해당된다. 먼저 한1은 한2와 같이 1919년에 부산상업학교를 졸업했으나 한2에 비교하여 퇴직시 봉급액과 퇴직위로금액이 현저하게 낮다(〈표 3〉). 그럼에도 불구하고 비슷한 학력소유자인 일1과 비교하여도 그리 뒤지지 않게 대리로 승진한 것은 부산상업학교에 입학하기 전 1년 동안의 면서기 경험을 지휘감독능력

〈표 3〉 1944년 현재 퇴직자 중 중등학력이상 및 9년 이상 근속자의 민족별 봉급 및 퇴직금

출신학교	졸업년	입행년	입행시연령	초봉	퇴직시봉급	퇴직위로금	근속년수
한1 부산상	1919	1919	25	13	147	18,850	25
한2 부산상	1919	1919	18	13	185	24,000	25
한3 경성고보사범과	1915	1920	24	19	116	13,740	24
한4 인천상	1920	1920	19	17	116	13,670	24
한5 부산상	1920	1920	19	17	121	14,500	24
한6 부산상	1920	1920	20	17	112	13,180	24
한7 선린상	1921	1921	20	25	118	13,200	23
한8 마산상	1927	1927	20	25	100	8,110	17
한9 경성고상	1928	1928	42	65	174	13,700	16
한10 연희전문	1929	1929	24	50	120	7,720	15
한11 경기상	1929	1929	19	35	115	5,000	15
한12 남대문상	1931	1931	22	30	85	3,870	13
한13 부산제2상	1931	1931	19	35	89	3,820	13
한14 부산상	1933	1933	20	35	80	-	11
한15 동성상	1934	1934	17	35	81	2,870	10
한16 인천상	1934	1934	19	35	82	2,850	10
한17 강경상	1921	1935	20	35	71	1,970	9
한18 동성상	1935	1935	18	35	66	1,820	9
일1 부산갑종상	1919	1919	20	27	145	17,700	25
일2 鳥取현립농	1910	1919	27	30	231	37,400	25
일3 京都대경제학부	1919	1919	26	45	350	70,000	25
일4 東京대경제학부	1920	1921	27	80	324	58,000	23
일5 中央대법학과	1922	1922	24	55	181	19,200	22
일6 高知현립농	1922	1922	24	35	151	16,500	22
일7 경성고상	1923	1923	22	55	192	20,000	21
일8 목포상	1927	1927	17	30	133	12,210	17
일9 小樽고상	1927	1927	24	65	190	15,300	17
일10 神戸고상	1928	1928	44	70	171	13,100	16
일11 경성고상	1929	1929	23	65	135	8,800	15
일12 경성고상	1930	1930	21	60	136	7,000	14
일13 경성상	1931	1931	19	35	94	4,200	13
일14 三重현립고농	1933	1933	22	55	121	4,370	11
일15 鹿児島현립농	1934	1934	21	35	75	2,450	10
일16 広島현립상	1934	1934	18	35	82	2,810	10

자료 : 본문참조.

주 : 전직 없는 자만을 선정.

〈표 4〉 퇴직위로금 지급기준(1936년 7월 현재)

근속년수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
지급월수	0	0	6	9	12	16	20	24	28	32	37	42	47	52	57	61	65	69	73	77	80	83	86	89	92	95	98	101	104	107
累加율%	20	20	20	30	30	40	40	40	40	50	50	50	50	50	40	40	40	40	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

자료 : 조선식산은행 『법정정관규정집』, 1283~4.

인정받았기 때문이 아닐까라고 추측할 수 있다. 한편 한2의 경우에도 퇴직(1944년 11월)하기 직전(1944년 1월)에 지휘감독의 권한은 없지만 대리승진의 전 단계인 조사역(調查役)으로 승진했다. 한9의 경우에는 근속 9년 만에 점장대리, 11년만에 대리로 승진하였다. 승진이유로써는 무엇보다도 고등학력소유자였던 점과 입행당시 42세라는 점을 고려하면 입행전의 경험도 지휘감독능력의 일부로 인정받았기 때문이 아닐까 추측할 수 있다. 고등학력(연희전문 졸)을 소유하면서도 대리로 승진하지 못한 한10의 사례에 대해서는 평가가 엇갈릴 수 있다. 왜냐하면 다른 대부분의 행원들이 입행한 뒤 본점에서 연수를 받고 지점으로 발령을 받는 것과 달리, 그는 1929년에 입행하여 다음해에 상업금융과에 배치를 받았고 1940년에는 고도의 업무로 인정(정병욱 2003, 113)되는 증권과에 배치되어 퇴직 시까지 근무하였기 때문이다.

한편 일본인은 5년제 상업학교인 부산갑종상업학교 출신자이면서 20년 근속하여 점장대리로 승진(일1)하고, 제국대학 출신자 두 사람의 경우(일3, 일4), 근속 2년 만에 대리로 승진하였다. 그렇지만 같은 제국대학 출신자라 하더라도 지점장으로 승진하는 시기는 10년의 격차가 있었다. 그 이외의 대리로 승진한 사람들은 모두 고등학력인 대학교 및 고등상업학교를 졸업한 사람들(일5, 일9, 일10, 일11, 일12)이었고, 중등학교를 졸업한 사람(일8)은 같은 학력과 근속년수였던 한국인(한8)과 같이 퇴직하기까지 17년 동안 대리로 승진하지 못했다.

이상과 같이 한정된 사례분석이지만 승진에서 민족별 차별이 거의 없었다는 결과는 승진에 있어서 민족차별이 있었다는 Karl Moskowitz(1979)와 정병욱(2003)의 연구결과는 물론 식민지기 제조업 내부노동시장의 승진 룰에서 민족차별이 존재했다는 필자에 의한 연구결과(宣在源 2006)와도 배치된다.

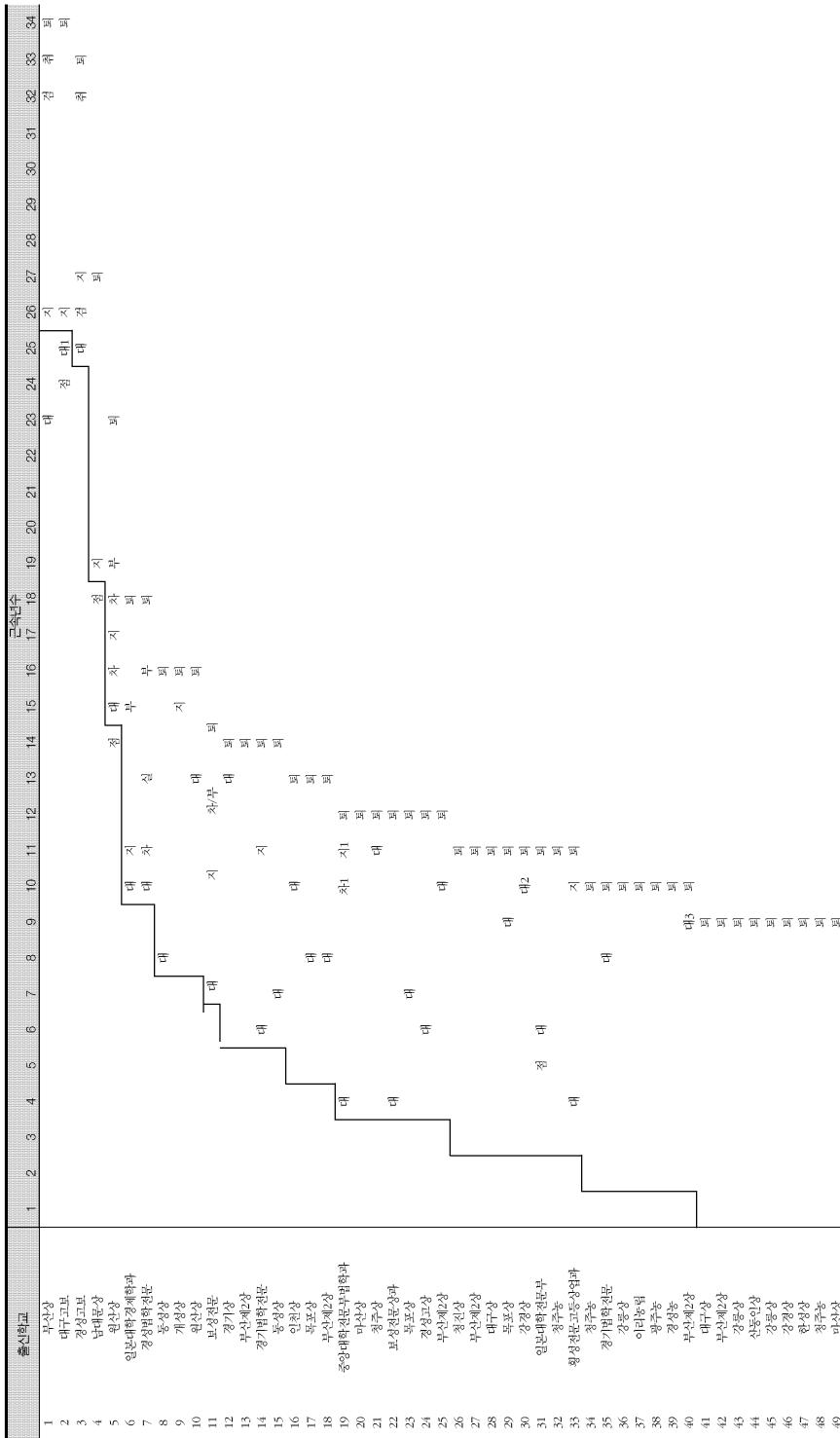
그렇다면 해방 후의 승진 룰은 식민지기와 비교하여 변화했을까? 1953년 현재 퇴직자 중 중등학력 이상 및 9년 이상 근속자의 승진경력을 소개하고 있는 것이 〈표 6〉이다. 〈표 6〉의 경계선은 해방 전후를 구분 짓고 있는 것인데, 중등학력 소유자인 사례 1 및 사례 2는 각각 근속 23년 만에 대리, 근속 24년 만에 점장대리로 승진하게 된다. 사례 4와 사례 5의 경우에는 각각 근속 18년, 근속 14년 만에 점장대리로 비교적 빠른 승진을 하고 있다. 그 이외의 사례는 해방 직후 또는 일정기간 후에 대리로 승진하였고 근속기간이 짧은 사례는 퇴직시까지 승진하지 못하고 있다. 해방 직후

〈표 5〉 1944년 혼재 토직자 중 중등학력 0이상 및 9년 이상 근속자의 민족별 승진경력

출신학교	근속년수													내	외
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
한1 부산상														내	외
한2 부산상														내	외
한3 경성고보사범파														내	외
한4 인천상														내	외
한5 부산상														내	외
한6 부산상														내	외
한7 천린상														내	외
한8 마산상														내	외
한9 경성고상														내	외
한10 연희전문														내	외
한11 경기상														내	외
한12 남대문상														내	외
한13 부산제2상														내	외
한14 부산상														내	외
한15 동성상														내	외
한16 인천상														내	외
한17 강경상														내	외
한18 통성상														내	외
일1 부산감총상														내	외
일2 鳥取현립농														내	외
일3 京都대경제학부														내	외
일4 東京대경제학부														내	외
일5 中央대학법학과														내	외
일6 高知현립농														내	외
일7 경성고상														내	외
일8 목포상														내	외
일9 신고상														내	외
일10 경성고상														내	외
일11 경성고상														내	외
일12 경성상														내	외
일13 三重현립고농														내	외
일14 鹿児島현립농														내	외
일15 仄島현립상														내	외

자료 : 본문참조.
 주 : 접(접장태리), 대(과장대리/지점장태리), 과(과장), 지(지점장).

〈표 6〉 1953년 현재 토직자 중 중등학력 이상 및 9년 이상 근속자의 승진경력



자료 : 본문참조.
주 : 참(장자리).

자료 : 본문참조, 대(고장대리/지점장대리), 접(접시역), 체(체장), 실(실장), 보(보장), 쥐(취체)역, 대1(근속26년체), 체1(11), 대1(12), 대2(11), 대3(10).

에 승진한 8개의 사례 중 6개의 사례, 즉 사례 6, 사례 7, 사례 11, 사례 14, 사례 19, 사례 22는 고등학력 소유자였고, 사례 8의 경우에는 중등학력 소유자였다. 사례 8의 경우에는 퇴직할 때까지 지점장으로 승진하지 못하나, 비교적 근속년수가 짧았던 사례 22를 제외하면 해방직후에 대리로 승진한 고등학력 소유자는 빠르면 1년 후, 늦어도 퇴직 전까지 지점장으로 승진하였다.

이상과 같은 사실은 식민지기에 학력에 크게 규정되었던 승진 룰이 일본인의 귀환으로 생긴 공석을 급격하게 채운 해방 직후에도 관찰되고 있었다는 점을 시사하고 있다.

VII. 맷는 말 : 성과와 과제

본 논문에서 필자는 새로운 자료의 벌굽으로 이제까지 분석할 엄두를 내지 못했던 식민지기와 해방직후의 개인레벨에서의 승급과 승진에 관한 분석을 시도할 수 있었다.

매우 한정된 사례를 중심으로 살펴본 본 논문의 분석결과로 먼저 지적할 수 있는 것은 조선식산은행의 내부노동시장은 기본적으로 학력에 의해 규정되었다는 점이다⁴⁾. 즉 초봉금액, 승진기간 및 지위의 상한선이 학력에 의해 결정되었다. 그렇지만 승급은 학력과는 다른 능력평가라는 룰이 적용되었는데 그 내용에 관한 분석은 현재 자료가 확보되어있지 않기에 금후의 과제로 남길 수밖에 없다. 또한 승진기간에 있어서도 학력의 룰에 예외가 있었는데, 즉 같은 학력이라 하더라도 같은 기간 안에 승진하는 것이 아니었고 개인별로 승진기간의 격차가 컸다.

식민지기 조선식산은행의 내부노동시장형성과정에서 승급과 승진의 룰이 한국인과 일본인에게 기본적으로는 동일하게 적용된 것은 틀림없는 사실인 것 같다. 그러나 매우 한정된 사례이었지만 승급과정에서 한국인과 일본인 사이에 격차가 발생한 사실이 확인되었다. 그 격차의 원인이 능력의 격차에 의한 것이라는 주장도 부정하기 힘들지만, Moskowitz(1997)와 정병욱(2003)이 주장하고 있는 것처럼 암묵적인 룰에 의해 차별이 재생산되고 있었다는 점도 부정할 근거가 희박하다.

식민지기에 형성된 내부노동시장의 룰이 해방 후에도 소멸되지 않고 연속적인 영향을 미쳤다라고 판단된다. 특히 학력에 기초한 승진의 룰은 인사제도의 조정자였던 일본인들이 귀환한 뒤에도 계속하여 적용된 것이 확인되었다. 그 이유는 학력을 대치할 수 있는 새로운 룰이 아직 형성되지 않았고 조선식산은행원의 구성원이 그 룰을 바꾸려고도 하지 않았기 때문이라 예상할 수 있다.

4) 조선식산은행의 인사제도의 기본적인 룰이 ‘학력주의’에 기초하고 있다는 점은 이미 정병욱(2003)에 의해 주장되어 왔다.

앞으로의 과제는 식민지기에 형성된 내부노동시장의 룰이 언제 어떻게 어떠한 계기로 변화하는 것에 관한 분석과 이 사례가 차별구조를 지적하는 기준의 연구와 어떠한 정합성을 가질 수 있을 것인가⁵⁾에 관한 분석이다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.

5) 宣在源(2006)은 식민지기에 승급은 대체적으로 민족구별 없이 적용되었지만 승진은 같은 자격 즉 동일한 근속년수라 하더라도 일본인만이 승진되는 사실을 지적하여 민족별로 구별되어 적용되었다고 주장하였는데 이 주장은 본 논문의 연구결과와 배치되고 있다.

참고문헌

- 조선식산은행, 1944, 「퇴직사망자대장」.
- _____, 1953, 「퇴직자신분관계서류」.
- _____, 1954, 「이관직원대장」.
- _____, 1954, 「법정정관규정집」.
- _____, 1928, 「朝鮮殖產銀行十年志」.
- _____, 1938, 「朝鮮殖產銀行二十年志」.
- 한국산업은행, 2004, 「한국산업은행오십년사」.
- _____, 2004, 「한국산업은행오십년사 별책」.
- 김낙년, 2006, 「한국의 경제성장 : 1910~1945」, 서울대학교출판부.
- ____ · 박기주, 2007, “해방 전후(1936~1956년) 서울의 물가와 임금”, 경제사학, 제42호: 71-105.
- ____, 2007, “‘식민지 근대화’ 재론”, 경제사학, 제43호: 155-188.
- 정병욱, 2003, “한국인의 식민지 경험과 근대주체 형성 : 조선식산은행원을 중심으로”, 역사문제연구, 제11호: 103-141.
- ____, 2003, “해방이후 식산은행원의 식민지 기억과 선택적 인식 : 행우회 잡지 「무궁(無窮)」(1946~1953)을 중심으로”, 역사와 현실 제48호: 221-247.
- ____, 2004, 「한국근대금융연구 : 조선식산은행과 식민지 경제」, 역사비평사.
- ____, 2007, “조선식산행원, 식민지를 살다”, 역사비평 제78호: 322-357.
- 차명수, 2001, “우리나라 생활수준, 1700-2000”, 안병직편, 「한국경제성장사 : 예비적 고찰」, 서울대학교출판부 : 3-31.
- 宣在源, 2006, 「近代朝鮮の雇用システムと日本：制度の移植と生成」, 東京大学出版会.
- 古川宣子, 1996, “日帝時代의 中·高等教育”, 교육사학연구, 제6권 제7호: 45-66.
- 溝口敏行 · 梅村又次, 1988, 「旧日本植民地経済統計 : 推計と分析」, 東洋経済新報社.
- Moskowitz, Karl, 1979, “Current Assets : The Employees of Japanese Banks in Colonial Korea,” Ph. D. Thesis, Harvard University.

The Formation of White Collar Internal Labor Market in Korea

- A Case Study of Choseonshiksan Bank (The Korea Development Bank), 1918~1953 -

Jae Won Sun*

Abstract

This Study examined the formation of the rules which regulated white collar internal labor market through a case study of the Choseonshiksan Bank during 1918 to 1953. The rules included not only written rules but also substantial rules which regulated members' behavior tacitly.

The internal labor market at the Choseonshiksan Bank was basically managed by members' education level which restricted an upper limit of initial wage, promotion duration, and position. However, an ability evaluation not educations applied to a pay raise rules. Furthermore, the promotion durations were different to each person even if they have same educational experiences.

Basically, a written rules, there were no differences when pay raise rules and promotion rules applied to Japanese and Korean. But, in case of pay raise rules, there were differences to Japanese and Korean as a result. In terms of the reasons, we cannot deny either an ability differences or discrimination which was reproducing tacitly.

The rules of internal labor market, especially promotion rules, at the Choseonshiksan Bank did not change after liberation at least until 1953. The reason that there were no substitutional rule changes after the Japanese managers moved back to their homeland is the Korean members of the Choseonshiksan Bank did not try to change the rules.

〈Key Words〉 White Collar, Internal Labor Market, Written Rules, Substantial Rules

* Associate Professor, Department of Japanese Studies, Pyongtaek University.