

한국 면방직업 내부노동시장의 변천에 관한 연구*

조현민** · 임상훈***

요 약

본 연구는 역사적 고찰을 통해 우리나라 내부노동시장의 변천과정을 밝히는 것을 목적으로 한다. 기존 한국 내부노동시장의 형성은 본격적으로 1980년대 이후 나타났다는 연구들이 대부분이다. 그러나 이러한 연구들은 내부노동시장의 협소하게 파악하였으며, 내부노동시장의 형성과정에 대한 역사적 관점을 간과하였다. 이러한 내부노동시장에 관한 역사적 연구의 부족은 현재 한국 내부노동시장의 해체 또는 축소 논의가 발전적으로 이루어지는데 어려움이 되고 있다. 본 연구는 연구목적 달성을 위해 한국 자본주의 탄생 과정에서 대규모 공장체제를 갖추어 내부노동시장을 형성해 온 면방직업 사례를 선택하였으며 해방 이전부터 1960년대 시기 중심으로 분석하였다. 특히, 1900년대 초반 이미 대규모 공장을 운영하며 내부노동시장의 모습을 갖춘 일본 면방직 기업이 식민지 조선에 진출하며 나타난 면방 대기업의 내부노동시장 모습을 살펴보고, 해방과 한국전쟁을 거치며 기업에서 한국 산업화 초기 형성된 내부노동시장을 중심으로 살펴보았다.

연구 결과, 한국 면방직업은 일제강점기 대규모 공장체제하에서 일본인 종업원을 중심으로 내부노동시장이 이식되어 운영 되었으나 해방 이후 미군정시기와 한국전쟁을 거치면서 적산기업에서 내부노동시장은 해체 및 붕괴된 것으로 밝혀졌다. 대신 1950년~1960년대를 거치면서 한국 면방직업에서는 남성노동자들을 중심으로 한 내부노동시장이 형성되었다. 이러한 내부노동시장은 성별 직무분리와 결합된 형태로 나타났으며 여성노동자들은 외부노동시장에 남겨지게 되었다.

본 연구는 일제강점기 나타난 내부노동시장을 바탕으로 해방 이후 한국 자본주의 초기에 형성된 내부노동시장의 특징과 양상을 역사적 관점에서 밝혔다는데 큰 의의가 있다. 특히, 기존 연구들이 보여주지 못했던 성별 직무 분리를 기반으로 남성중심의 내부노동시장의 형성과정은 현재의 성별격차가 지속되고 있는 한국 노동시장에 시사점을 제시할 수 있다.

〈주제어〉 내부노동시장, 전략적 선택, 해방 전후, 면방직업

* 본 논문은 조현민(2019)의 박사학위논문 「이중노동시장의 형성과 초기업교섭의 발전에 관한 연구」의 내용을 수정·보완한 것임.

** 한양대학교 경영대학 박사(노사관계), hmcho85@naver.com, 제1저자.

*** 한양대학교 경영대학 교수, slim@hanyang.ac.kr, 교신저자.

I. 서 론

현재 한국은 노동시장의 양극화로 인해 많은 사회문제가 발생하고 있으며, 격차가 심화되고 다양한 형태의 노동이 등장하는 가운데 한국 내부노동시장에 관한 논의는 더욱 큰 관심을 받고 있다. 한국에서 내부노동시장 형성은 1980년대 노동자 대투쟁을 기점으로 본격적으로 나타났다는 것이 지금까지 다수의 논의였다(정이환, 1992; 송호근, 1991; 주무현, 2002). 그러나 이는 한국 노사관계 발전의 역사적 연구가 부족함에서 유발된 한계라고 할 수 있으며, 이러한 연구부족은 현재 급변하는 내부노동시장의 변화방향을 설명하는데 어려움을 줄 수 있다. 최근 신원철(2001)과 박용철(2013)은 각각 조선산업과 맥주산업에서 한국 내부노동시장의 형성 과정을 역사적 고찰을 통해 밝혀 진일보한 모습을 보여주고 있다. 신원철(2001)은 조선산업을 대상으로 1910년부터 1990년대까지의 내부노동시장의 형성과정을 사례 연구한 결과 1960년대 이후에 한국에서 내부노동시장의 모습이 노동조합의 주도로 나타났다고 주장한다. 그러나 이 연구는 1960년대 이전 내부노동시장의 형성에 대해서는 부정하고 있으며, 1960년대 이후 기업별 노동조합의 주도로 기업 내부노동시장이 형성되었다고 주장하고 있다. 이는 내부노동시장의 형성이 기업별 노동조합의 존재로 가능하였다고 해석할 수 있는 바, 한국 내부노동시장의 형성과정에 대한 다양한 변수와 역사적 맥락을 제한한 한계가 있다. 박용철(2013)은 단일 기업 내에서 일제강점기부터 해방 직후까지 형성된 내부노동시장의 모습을 면밀히 보여주었으며 내부노동시장을 구조적 내부노동시장과 비구조적 내부노동시장으로 구분하여 내부노동시장의 형성과정에 관한 연구를 진행하여 내부노동시장 연구의 지평을 넓혀 주었다고 할 수 있다. 그러나 이 연구의 사례기업은 노동자가 거의 남성으로 구성되어 있어 내부노동시장 형성에 있어 성별 간 차이를 확인할 수 없다는 한계가 있다. 또한 연구시기가 해방 전후로 제한되어 있어 해방 이후 일본인이 떠난 내부노동시장의 변화에 대해서는 깊이 있게 보여주지 않고 있다. 한국 기업의 내부노동시장 형성은 일제강점기와 해방 그리고 한국전쟁을 거쳐 본격적인 산업화가 시작되는 1960년에 걸쳐 형성되었다고 할 수 있으며 이러한 역사적 특수성에 관한 관심을 통한 발견은 현재 한국의 노동시장 제도의 개혁방안에도 큰 시사점을 줄 수 있다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 기존연구에서 나아가 한국 뿐 만 아니라 세계 노사관계의 발전에도 큰 의미가 있는 산업으로 여겨지고 있으며 일제강점기 대규모 공장제 생산체제가 가장 먼저 형성된 면방직업을 대상으로 일제 강점기부터 1960년대 까지 내부노동시장 형성과정을 추적하였다.

II. 개요 및 분석자료

1. 한국 면방직업 전개 과정

한국에서 면방직업은 1930년대 들어 적극적으로 일제가 조선의 값싼 노동력과 원면을 활용하기 위해 조선에 면방직 공장을 세우기 시작하면서 근대적 공장체제로 바뀌었다. 1930년대에 접어들면서 일본 자본은 세계대공황의 여파와 더불어 만주사변 이후 군수요를 공급하고자 하는 병참기지화정책과 식민지의 저렴한 노동력 활용하기 위함 뿐만 아니라 생필품으로서의 커다란 잠재수요, 식민지의 특혜 등의 이유로 산업자본의 한반도 진출을 본격화하였다(김혜수, 1992; 정안기, 2003; 김경남, 1994; 주익중, 2003). 일본 자본은 1917년 한국 최초의 근대적 면방직 공장인 조선방직 부산공장에 이어, 1930년대 면방직업의 진출은 매우 활발하여 가네후치(鐘淵)방직 광주공장(1935년), 경성공장(1936년)과 함께 도요(東洋)방직 인천공장(1933년), 경성공장(1936년) 등을 건설하였다(대한방직협회, 1997, 74).

해방 전 시기 면방직 시설이 대부분 남한에 설치되어 있었기 때문에 남북분단 이후에도 대규모 면방직 시설은 해방 전과 큰 차이를 보이지 않았다. 해방 이후 남한의 방직시설은 1945년 8월 15일 당시 총 253,848추였으며, 1950년 6월 25일 직전 316,572추로 15% 가량 증가하였다(대한방직협회, 1997, 80-81). 면사/면포의 생산량은 해방을 전후로 4분의 1 수준으로 떨어졌지만, 면방직업계의 조속한 조업재개와 미국의 경제원조 등에 힘입어 미군정기 말에는 해방 전의 4분의 3 수준으로 회복하게 되었다(대한방직협회, 1997, 82). 그러나 한국전쟁으로 인해 전체 면방직 시설의 70%가 파괴되었다. 한국전쟁으로 인해 면방직업계는 전국의 10개 공장에서 정방기 약 217,980추 직기 5,687대의 피해를 입었으며 원료인 면사, 원면 등 대부분이 소실되거나 분실되었다. 서울수복이후 면방업계는 전쟁피해를 조사하고 피해시설에 대한 복구사업을 시작하였으며, 정부당국 또한 전시하의 의료품 부족을 해소하기 위해 1951년 12월 긴급재건계획을 수립하였다. 이러한 긴급재건계획으로 1952년 정방기 약 58,000추, 직기 1,679대를 복구하였으며, 1953년에는 정방기 97,638추와 직기 1,939대를 복구하여 그동안 부족했던 의료품의 수요문제를 해결하는데 기여하였다. 이와 같이 원조물자의 공급, 정부의 긴급재건계획 등의 조속한 추진과 면방업계의 노력으로 1954년에는 해방 이전 설비수준을 회복하였다(대한방직협회, 1997, 122-5). 또한 1950년대 초반 경성방직을 제외한 모든 대규모 면방직 기업들은 적산불하가 진행되어 한국인 자본가에게 인수되었다. 이후 1960년대까지 시설은 더욱 확장되어 1970년 기준 정방기는 90만 추, 직기는 1만대 정도로 해방 전 기준 3배 이상 성장하였다. 면방직업에 종사하는

노동자 수도 크게 증가하였는데 1948년 기준 15,652명(남 : 4,754명/여 : 10,898명)이었으나 1968년 기준 28,485명(남 : 4,876명/여 : 23,609명)으로 2배가량 증가하였다(대한방직협회, 1997, 584-8).

2. 분석 방법 및 자료

본 연구는 역사적 관점에서 한국 내부노동시장의 변천을 살펴보고자 일제강점기부터 1960년대까지 면방직업을 대상으로 연구를 진행하였다. 우선 이를 위해 관련 자료의 수집과 분석을 시도하였다. 역사적 고찰을 위해 일제강점기부터 1960년대 면방직 산업의 경제·사회적 배경을 유추할 수 있는 공식자료를 활용하여 연구를 진행하였으며, 당시 신문기사 또한 주요한 문헌자료로 사용할 수 있었다. 본 연구가 진행될 수 있었던 가장 핵심적인 자료로는 대한방직협회(이하 '방협') 간행물, 기념지, 주요 방직 대기업 사사, 섬유노련 발간물 등 자료를 수집·분석 하였다. 대표적으로 산업내 노사관계 당사자가 발행한 사사(경방 50년사, 60년사, 70년사, 80년사, 대한방직사사, 동일방직사사, 전남방직 사사, 섬유노련노동조합사, 한국노총 사사, 대한방직협회 사사 등)이 큰 도움이 되었다. 추가로 신문기사, 보도자료 등을 수집하여 활용하였다. 나아가 기록으로 남아있지 않은 기업 내부에서 진행된 임금, 승급, 고용조건 등 내부노동시장 특성들에 관한 정보는 인터뷰를 통해 구술자료를 획득할 수 있었다. 또한 다행이도 면방직업 구술사가 발간되어 있어 연구시기 구술자료 확보의 어려움을 극복하는데 큰 도움이 되었다.

Ⅲ. 일본식 내부노동시장의 이식과 해체

1. 일제강점기 내부노동시장 이식

일본의 면방직업은 메이지 유신 이후 빠르게 근대화 되었으며 독점대기업을 기반으로 한 내부노동시장이 형성되었다. 일본의 면방직업은 산업화 과정에서 가장 번성한 산업으로 일본의 3가지 신기라고 하는 장기고용, 연공급, 기업별 노조의 원형이 이로부터 출발하였다는 여러 연구들이 존재한다(탁희준, 1991). 1867년 일본 최초의 근대적 면방직 공장인 '가고시마(鹿兒島県)방적소'가 설립된 이후 1887년부터 1891년 사이에 1만추 규모의 관영 방적회사가 20여개나 설립되었으며, 여기에는 식민지조선에 진출한 가네후치(鐘淵), 도요(東洋), 가나킨(金巾) 등 또한 포함되어 있었다. 1880년대 일본

에서는 관영공장이 큰 성공을 이루지 못하고 어려움을 겪는 과정에서 산업 재편이 나타나고, 1880년대 후반 최초의 민간 방적 주식회사인 오사카(大阪)방적이 크게 성공하여 근대 방적업의 전성기가 도래하였다. 오사카 방적은 노동 집약적 산업으로 대규모의 종업원을 채용하고 관리하기 위해 메이지 시대 초기 관영 공장의 직공규칙 등 노무 관리 제도의 영향을 많이 받았다(이덕훈, 2015; 千本暁子, 1982). 일본 면방직업 근대화 과정에서 확립된 채용, 교육훈련, 임금, 승급 등 인사노무관리제도를 살펴보면, 남녀 간 직무차이에 따른 임금수준과 교육훈련 방식의 차이는 있으나, 남녀 모두 내부노동시장에 편입하려는 정책을 가지고 있었다는 점을 확인할 수 있다(谷敷正光&ヤシキタダミツ, 2014; 橋口勝利, 2015; 金子良事, 2005; 米川伸一, 1994). 이와 같이 일본은 산업화 과정에서 기업 내부노동시장을 형성하였으며, 일제강점기 분공장의 형태로 식민지 조선에 진출한 면방직업의 경우 일본인 기술자들이 파견되는 방식으로 운영되었으며 타지로 취업해 온 일본인들에게 일본식 내부노동시장이 그대로 이식되어 운영되었다(조현민, 2019, 75-73). 이러한 일본 면방직업의 사업전략은 한국 진출 시 적용되었음을 조선 진출기업인 도요(東洋)방적의 사사를 통해서도 확인할 수 있다(東洋紡績(株), 1953). 일본 방적기업은 특히 1910년 이후 급격히 증가한 노동자의 노동쟁의와 사용자들의 시장 확장 경쟁 속에서 사용자들의 전략으로 ‘내부노동시장’을 강화하는 모습이 나타났다(橋口勝利, 2015). 이러한 일본의 노무관리 전략은 남성노동자 뿐 아니라 여성노동자도 내부노동시장에 편입시키려 하였다(武田公男, 2002). 특히, 방직산업의 경우 여성노동자가 70% 이상을 차지하고 있어 여성노동자들을 내부노동시장에 편입시켜 장기 근속하게 하는 것이 매우 중요한 사용자 전략으로 나타나고 있다(조현민, 2019, 57-67).

일본 면방직업의 내부노동시장 특성을 살펴보면 첫째, 일본 면방직업은 내부에 기업 내 교육과 승급제도를 통해 입직구를 하위로 제한하여 폐쇄적 인력관리의 방식을 취하였다. 일본은 후발 산업국가로 외부의 숙련인력을 공급받을 수 없었으며, 농촌인력을 교육하여 산업인력으로 양성하는 방식을 취할 수밖에 없었다(松井幹雄, 2005). 대표적으로 가네후치(鍾淵)방적의 사례를 살펴보면, 타 선발방적기업의 기술자의 채용을 멀리하였으며, 창업주 본인이 미국에서 경험한 현장경험을 가지고 이를 4명의 교육생을 두어 교육시켰고, 이들을 이후 여러 공장에 파견시켜 다시 교육을 시키는 방식으로 이루어졌다. 둘째, 기업 특수적 숙련과 기업 내 훈련이 이루어졌다. 일본의 기업 특수적 훈련과 기업 내 훈련은 기업 내 기술양성소를 설립하여 양성공 제도를 운영하는 방식으로 이루어졌다. 이러한 양성공 제도에 의한 기업 내 숙련은 직공과 전문 인력을 양성하고 노사 관계를 안정시키는 동시에 노동 이동에 의한 기술 기능 수준의 저하를 억제할 필요에 의해 생겨났다(丹野勲, 2012). 일본 면방직업이 1910년대 세계시장에서 영국

을 제치고 1위를 차지할 수 있었던 근본원인으로 교육훈련에 의한 중간관리자의 축적과 내부승진에 의한 전문경영인 체제를 들 수 있다고 하는 연구가 이를 뒷받침 한다(米川伸一, 1994). 기업 내에 양성공 제도를 통해 기술을 익힌 내부인력에 대해 다른 직공보다 승진, 승급 등에 유리한 정책을 가지고 있어 노동자들은 기업 이동의 유인이 적었다(丹野勲, 2012). 1935년 자료를 보면, 당시 도요(東洋)방적과 가네후치(鐘淵)방적 등에는 직공교육소가 설치되어 있었다(坂口茂, 1992). 다만, 직무 분리는 존재했으므로 남녀의 교육과정상의 내용은 차이가 있었는데, 남성에 대해서는 고급기술자로 성장하는 체계적인 교육이 있었던 반면, 여성의 경우 단순한 업무에 종사하기 때문에, 일의 의미를 찾아 생산능률을 올리는 업무, 부녀자로서의 역할과 병행할 수 있는 교양교육들이 실시되었다(橋口勝利, 2015). 셋째, 연공임금제가 존재하였다. 일본 면방직업들의 임금체계는 연공급인 호봉제 였으며, 이러한 전통은 이미 메이지 초기에 성립하였다(飯島幡司, 1949; 米川伸一, 1994). 이러한 임금체계에서 주목할 점은, 남성과 여성 간 직무차이에 따른 임금격차는 존재하였으나, 기술자 3등급, 공원 7등급 체계로 동일하게 존재하였고, 직공규칙 또한 남녀 간 동일하게 적용되었다는 것이다. 일본 면방직업에서 최초로 발견되는 규정은 아이치(愛知)방적소의 직공규칙 내 임금규정인데, 도요(東洋)방적의 전신인 오사카(大阪)방적과 가네후치(鐘淵)방적 또한 이를 모방하여 직공규칙을 제정하였다(千本暁子, 1998). 또한, 1910년대 면방대기업인 후지가스(富士瓦斯)방적의 임금 제도를 살펴보면 직무를 기반으로 한 연공급의 성격을 가지고 있었으며, 남공과 여공의 구별없이 하나의 성격을 가지고 있었다(筒井正夫, 2012). 구체적 사례로 도요(東洋)방적의 전신인 오사카(大阪)방적은 1883년 설립과 동시에 직공규칙을 제정하였는데, 이에 직공의 등급은 8년 이상 근속한 사람은 기남여(技男女)에, 6년 이상 근속한 자는 기남녀보(技男女補)에 5년 이상 근속한자는 갑급(공남여 1등급~3등급), 4년 이상 근속한 자는 을급(동 4등급~6등급), 3년 이상 근속한 자는 병급(7~12등급)에 준한다고 정해져 있다. 이와 같이 등급에 따른 임금규정을 두고 있었으며, 연공을 기준으로 한 승급이 실시되었으며, 승급에 따라 임금이 연동되는 체제를 가지고 있었다(千本暁子, 1982). 일본 면방직업에서는 남녀 간의 임금격차가 심화되지 않고 유지되어 가는 모습을 보이는데, 이는 남녀 간 직무분리에 따른 임금격차가 존재하였음에도, 여성에 대해서도 일정 정도의 직무급적 임금 형평성이 달성되었음을 확인할 수 있다(千本暁子, 1982). 넷째, 고용안정성의 측면을 살펴보면, 일본의 종신고용과 정년제는 일본의 노무관리를 대표하는 중요한 특징이다. 면방직업에서 일본의 정년제 규정은 에히메(愛媛)방적에서 처음 발견되었는데, 1894년 50세로 정년규정을 마련하였다. 이후 정년제도는 그다지 보급되지 않다가, 정년제도가 급격히 확산된 것은 1920년대 중반이었다. 이때에도 남녀 모두 차별없이 55세로 규정하는 것이 일반적이었다(武田公男, 2002). 당

시 평균수명을 고려해 볼 때 이 같은 정년설정은 종신고용과 다름 없었다고 할 수 있다. 특히 일제강점기 조선 내 일본진출 기업에서 일한 일본인 노동자들은 조선인 노동자들을 교육하여 생산업무에 활용할 수 있었기에 남성 뿐 아니라 여성 노동자들 또한 숙련을 보유한 장기 근속의 경험을 가진 노동자들이었으며 내부노동시장에 속하여 있었다(조** 인터뷰, 2018).

2. 해방 직후 일본식 내부노동시장 해체

일제강점기 면방직업은 일본자본과 기술에 예속되어 있었고, 일본은 면방직 기술을 일본인끼리만 공유하였으며, 조선인 기술자들에게는 낮은 수준의 교육만을 받게 하고 단순작업이나 가혹한 노역 작업에 배치하여 기술을 접할 수 있는 기회를 거의 차단하였다(김경남, 1994). 일본은 조선을 일본상품의 시장으로 취급하였고, 이러한 상황에서 극소수의 남성노동자들이 기술교육을 받기도 하였으나 고급기술자로 육성될 기회는 거의 없었다. 1940년대에는 일본의 전시체제하에서 심한 노동력 부족 상황이 나타나고 이에 면방직업에서도 일본인과 조선인의 차별이 완화되는 모습이 나타나며 일본식 내부노동시장이 조선인에게도 적용될 가능성이 있었으나, 해방으로 인해 그 시기는 매우 짧았다(정근식, 1991). 해방 이후 일제 강점기 한국인 기술자의 양성이 극히 제한된 상황에서 일본인 기술자들이 떠난 후 한국 면방직업의 생산재개의 핵심 주역으로 일제강점기부터 면방직 공장 생산현장에서 설비를 가동하고 생산을 주도했던 기능자들이 등장하게 된다. 이들은 일제강점기부터 기업 내에서 청소, 보조, 수리 등의 직무를 담당하면서 기술을 기업 내부에서 익혀 갔으며, 한국전쟁 이후 피해설비를 해체, 재조립하거나 재생하여 생산이 재개될 수 있도록 하는데 큰 역할을 하였다(서문석, 2014). 이러한 상황에서 방법은 기술자 양성에 총력을 기울였다. 1948년 정부수립 후 문교부 기술교육원과 ECA의 지원을 받아 기술양성소를 개설하였고 기술 강습회를 개최하였으며, 1950년 3월에는 당시 대규모 방적회사였던 경성방직, 전남방직, 고려방직, 조선방직, 제일방직, 동양방직에서 단기 기술양성소를 설치하여 기업단위에서의 기술교육이 실시되었다(대한방직협회, 1997, 106-8). 1950년대 이전 각 기업에서는 기술자 양성 뿐 아니라 여자 기능공 양성에도 주력하였다. 방협에서는 업계 기능공의 자질향상과 우수한 기능을 전파하기 위해 1949년 11월 제일방직에서 11개 회원공장 143명의 우수기능공이 참가하여 정방 실이음, 관사도핑, 권사 실이음, 경사이음, 뜯게질의 5과목에 대한 기능경기대회를 열었으나 한국전쟁으로 인해 한해 밖에 열리지 못한 채 다른 국면을 맞이하게 되었다(대한방직협회, 1997, 107-8).

살펴본 바와 같이, 해방 이후 면방직업의 노동시장은 일제강점기 기업 내부에 자리

하였던 노동규율을 가진 채 큰 변화를 맞이하게 되었다. 일제강점기 일본 면방대기업들은 일본인과 조선인의 차별을 전제로 한 남녀단일 내부노동시장의 형성이 나타나고 있었다. 그러나 이러한 기업내부노동시장의 발전은 10여년 정도 조선 내 면방직 기업에서 운영되다가 해방을 맞이하며 변화하게 되었다. 기업 내부노동시장에 속해 있던 일본인들이 본국으로 돌아가게 되었고, 해방 후 한국 면방직 기업의 내부노동시장의 새로운 모습으로 재설계되어야 하는 상황에 처했다고 할 수 있다.

IV. 한국인 자본가의 등장과 배제적 내부노동시장의 형성

1. 한국인 자본가의 등장과 면방직업 전개과정

일본 면방대기업의 진출로 성장한 한국 면방직 기업들은 해방이후 경성방직을 제외하고 모두 귀속재산으로 분류 되었고, 1951년부터 불하가 시작되어 1956년 민영화가 완료되었다. 이승만 정권은 불하를 통해 당시 정부운영 자금의 어려움을 해결하고자 하였으며, 이에 자금조달이 가능한 자본가를 중심으로 매수자가 결정되었는데, 특히 당시 자유당과 친분이 있으며 상업이나 무역을 통해 부를 축적한 강일배, 설경동, 백낙승 등이 면방대기업을 차지하게 되었다(김영모, 2012). 당시 면방직 기업의 불하는 두가지로 분류할 수 있는데 하나는 미군정기부터 귀속사업체의 관리인으로 활동하던 이들이 산업자본가로 전환되는 경우였고 다른 하나는 상업을 통해 부를 축적한 자본가가 불하를 받는 경우였다(공제욱, 1993). 이러한 두 경우 모두 다 기업경영의 기업가 정신이나 핵심 기술을 보유한 경우는 극히 드물었으며 정치적 입지를 이용해 대기업을 낮은 가격에 인수하는 것이 목적인 경우가 대부분 이었다. 이러한 면방직업 사용자들은 한국 재벌체제의 기초를 형성한 핵심 인물들이었으며, 정경유착을 통한 성장을 도모하였다(김영모, 2012). 이후 1950년대 후반에는 소규모 공장의 폐업과 규모의 경제에 따른 면방직업의 재편과정이 나타나 대규모 공장들은 생산과 설비에 안정을 찾아갔으며, 3만추 이상의 시설을 보유한 9개의 대규모 공장과 만추 정도를 보유한 5대의 소규모 공장체제가 완성되었다(서문석, 2007). 1958년 기준 종업원 수는 3천 명 이상인 기업이 2개, 2천명 이상인 기업이 4개인데, 이중 조선방직과 태창방직은 3천명 이상의 종업원을 고용하고 있어 가장 큰 규모를 나타내고 있었다(대한방직협회, 1958).

면방직업체들은 1947년 설립된 조선방직협회의 회원사로 활동하며 원조체제 하에서 원료와 시설 도입의 독점을 유지하며 1960년대까지 산업 내 독과점 체제를 유지하였다. 면방직업의 원료인 원면의 구매와 원조자금에 의한 설비 구매가 방협 회원기업들

에게만 허용되었다(김양화, 2007). 이와 같이 면방직업은 방협을 중심으로 한 산업 내 독과점 체제 형성으로 타 기업의 진입이 어려워 시설과 생산량이 3배 이상 성장했음에도 불구하고, 해방 이전 12개이었던 면방직 업체는 기업의 수적 확장이 아닌 규모의 확장으로 나타나 1956년 16개에서 1966년대 17개로 그 수가 크게 변하지 않았다(대한방직협회, 1997, 402-4). 1950년대 설립된 금성방직이나 삼호방직의 경우에도 불하시설을 인수받아 설립된 것으로 산업상의 연속성이 존재한다(서문석, 1997, 142-54). 또한 1970년대 이후 한국 섬유산업이 발전하고 세분화 되는 상황에서도 면방직업 기업 수는 크게 변하지 않는 방협 중심의 독과점체제를 유지하였다(동길, 1986).

2. 초기 산업화기 배제적 내부노동시장 형성

한국전쟁 이후 산업화가 나타나기 시작한 1950~60년대 한국에서 나타난 내부노동시장의 모습은 일제강점기와는 다른 모습으로 전개되었다. 한국 면방직업에서 나타난 내부노동시장은 정경유착을 바탕으로 독과점 체제를 통한 이윤 추구를 최우선의 가치로 삼은 사용자들의 전략적 선택에 의해 면방직업의 80% 이상을 차지하는 여성노동자들은 내부노동시장에서 배제되었으며, 소수의 남성 사원과 공원을 중심으로 공고한 내부노동시장이 형성되어 갔다. 사용자들은 남성노동자들을 내부노동시장으로 편입시켜 협력적 관계를 유지하고자 하였으며, 인건비의 많은 부분을 차지하는 여성노동자들에게 대해서는 생산상황에 따라 고용유연성을 극대화 하기 위해 외부노동시장에 남겨두고자 하였다.

첫째, 기업 내 훈련과 기업 특수적 숙련 형성의 측면에서 한국 면방직업에서는 남성노동자들을 중심으로 기업 내 훈련이 이루어졌다. 1960년대 이전 정규교과과정을 통한 면방직 기술의 체계적 학습과 현장에서의 적용은 실질적으로 어려운 실정이었다(서문석, 2006). 해방 이후 한국 면방직업은 일본인 기술자들이 빠져나간 상황에서 몇 안 되는 기술자와 그 아래에서 기술을 익혔던 기능공들이 1950년대 면방직업의 성장에 큰 역할을 하였으며, 1960년대에 들어서 실질적으로 기술 인력이 학교를 통해 배출되기 시작하였으나, 정규 교육 과정에서 익힌 지식만을 가지고는 실제 작업현장에 투입되어 기계를 수리하거나 보전하는 업무를 수행하기 어려웠다(서문석, 2006). 방직회사들은 사원채용에 있어 학교에 추천을 받아 실습을 통해 기업내 숙련을 시작하도록 하였고, 실습생을 거친 학생들은 졸업 후 본인이 이탈하지 않는 이상 그 회사에 취업할 수 있었다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 1950년대 초반, 남성공원의 기업 내 숙련은 더욱 철저히 팀 단위의 OJT 방식으로 이루어졌다. 공원입사에는 학력제한이 없었으며 대개 기술 없이 공장에 입사하게 되며, 이후 부서배치를 받은 후 부서 내에서 기술을 익

한다(서울시사편찬위원회, 2013, 86-105). 1950년대 후반부터는 공업고등학교에서 방직과를 졸업한 사람들이 다수 채용되었고 1960년대 중반에 이르러서는 대학교에서 섬유공학과를 졸업한 사람들이 채용되었다. 그럼에도 불구하고 학교과정에서 배울 수 있는 것은 기본적인 공정을 설명하는 수준에 그쳤으며, 당시 교과서는 인쇄상태가 좋지 않아 잘 보이지도 않았다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 이에 실제 기술은 실습과 이후 근속을 하며 배우게 된다고 한다. 남성의 기술전수는 남공이 처음 입사를 하면 숙련공의 뒤를 따라다니면서 업무를 배운다고 한다. [기능공1인 - 보조]의 형태로 기능공과 함께 일하는 보조는 무거운 것을 같이 들기도 하며 일을 배운다고 한다. 이들은 2~3년 정도 배우면 조금 자기 몫을 할 수 있게 되고 5년, 10년 정도가 되어야 혼자서 제대로 업무를 다 할 수 있게 된다고 한다(서문석, 2010; 양** 인터뷰, 2018; 인** 인터뷰, 2018).

나아가 1950~1960년대까지 한국 면방직업에 종사한 남성노동자들이 보유한 숙련 기술은 소속 기업 내에서 통용될 수 있는 기업 특수적 숙련의 성격을 가지며 내부노동 시장을 형성하였다. 기계의 보수, 유지업무를 담당할 남공들은 해방 이후 일본인들의 고의적 방화나 기계파손 그리고 한국전쟁으로 인한 공장파괴로 인해 각 공장에는 손상되지 않은 연식이 오래된 기계와 재생된 기계, 그리고 1950년대 새로 들어오는 새로운 기계 등 공장 내에 여러 가지 기계들이 혼재되어 존재하였다(대한방직협회, 1997, 122-8). 이에 면방직 공장 내 기계의 역사를 체득하는 과정에서 형성된 기업별 숙련이 더욱 중시되게 되었다. 남성 공원들은 기계의 고장을 수리하고 보전하는 업무를 주로 맡았는데, 이때 기계의 일부 부품 중 임의로 만들어 넣은 부분, 해외에서 수입한 부품을 쓴 기계, 신규 도입된 기계 등이 뒤섞인 상태에서 기업 내에는 별도의 매뉴얼이 존재하지 않았지만 10년 정도 된 공원들은 작업장내 고장이 발생하면 바로 파악하여 수리할 수 있는 정도가 되었다고 한다(인** 인터뷰, 2018). 반면, 섬유공학과 출신이던 공업고등학교 출신이던 바로 기업에 입사해서는 이러한 고장에 즉시대처가 어려웠으며 이에 직급이 낮더라도 장기 근속자에게 깎듯이 대하였다고 한다(양** 인터뷰, 2018).

반면, 여성노동자의 경우 작업공정은 다르더라도 모두 실을 잇는 단순한 업무에 종사하였으며, 신입의 경우 입사 후 일주일 정도의 교육을 입사동기들과 함께 공장 맨 끝에 있는 교육용 기계를 통해 받도록 하였으나, 공장 상황에 따라 3일 후에도 바로 실전에 투입되기도 하였다고 한다(이** 인터뷰, 2018). 또한 기계의 상태나 연식 등에 관계 없이 여공의 경우 실을 잇거나 기계의 먼지를 제거하는 등의 단순한 업무로 기업 특수적 숙련과는 거리가 멀었다.

둘째, 한국 면방직업에서는 남성 사원과 공원 모두 정년퇴직이 일반화 되어 있었다. 1963년 기준 면방직 기업 남성노동자의 정년은 50세~55세로 규정되어 있었다(섬유노

조, 1964). 인터뷰를 통해 확인한 결과 1960년대 초반에도 남성들의 경우 정년퇴직을 하는 경우가 꽤 있었다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 1930년대 후반 설립된 면방대기업이 해방 이후에도 존속하고 있었으며, 이에 1960년대 초반에도 이미 15년에서 20년의 경력을 가진 남성공원과 사원은 다수 존재하였으며 정년퇴직을 하는 사례를 쉽게 볼 수 있었다고 한다. 이는 당시 면방직 기업 사원의 임금은 당시 가장 높은 급여를 받았던 은행업과 견줄만한 정도였으며, 이에 사원들의 회사에 대한 만족도는 높았고 이직을 굳이 고민할 필요가 없었다고 한다(인** 인터뷰, 2018). 남성공원의 경우에도 입사한 후 정년까지 다닐 수 있다는 것은 보편적인 생각이었다고 한다. 남성공원의 경우 일반공원-차석-수석-담임-주임-계장-대리-과장 등으로 승진할 수 있었으며, 승진은 능력이 있다고 해도 승진할 자리가 있어야 가능한 것이었으나, 공석이 없어 승진이 어려운 경우에도 남성공원들은 승급단계 상승이 되었고 이에 승진이 안되더라도 계속 다닐 수 있고 매년 임금인상이 있어 큰 불만이 없었다고 한다(인** 인터뷰, 2018). 경성방직의 경우는 1955년 기준으로 남성노동자 중 근속년수가 3년 이상인 자는 75% 이상이었다(노동문제연구소, 1956). 1960년대 들어 공업고등학교 방직과를 졸업한 인력이 방직회사에 입사하게 된다. 1964년에 서울공고 방직과를 졸업하고 경성방직에 입사한 양낙섭의 사례를 통해 이들은 직원(사원)과 종업원(공원)으로 이중화된 경로에서 직원으로 채용되어 일을 시작하였으며, 준사원으로 시작하여 3년 정도 이후 담임이 되었고, 정년전 대계 부장까지 승진하여 정년퇴임하였다고 한다(양** 인터뷰, 2018).

〈표 1〉 면방직업 노동자 근속연수

성별	연도	1년 미만	1~3	3~5	5~8	8~10	10년 이상
남자	1964	4.2	29.6	14.5	22.1	16.0	13.7
	1969	19.3	34.8	16.0	13.9	6.4	9.6
여자	1964	13.1	45.7	21.4	14.5	3.3	2.1
	1969	24.9	47.5	14.8	9.1	2.1	1.6

자료 : 섬유노조(1964; 1969)

〈표 1〉와 같이 근속연수에 관한 자료는 섬유노조 사업보고서에 섬유노조 지부 사업장을 대상으로 조사한 결과가 존재한다. 1960년대 당시 한국 섬유업계에서 면방직업이 차지하는 부분이 60% 이상임을 고려할 때, 아래 통계로도 추정이 가능하다고 할 수 있다. 1964년 기준 근속연수는 남성과 여성을 비교할 때 남성은 5년 이상의 비율이 50% 이상인데 반해 여성은 20% 내외로 나타난다.¹⁾

셋째, 연공임금제도의 특성을 살펴보면 사원과 남성노동자들은 연공임금형태의 고임금을 수령하고 있었다. 연공임금은 승진, 승급제도와 연동되어 시행되었다. 당시 면방직 업계는 호봉제를 시행하고 있었다. 면방직업 남공의 경우 업무의 차이에 따른 급여 차이는 거의 없었으며, 근속년수에 따른 호봉차이가 있을 뿐이었다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 사원은 호봉제의 적용을 받아 호봉 승급에 따라 급여가 인상되고 거기에 더해 임금협상을 통해 결정된 임금 인상율이 적용이 되면 매년 1960년대 기준 8~15% 정도까지 임금이 매년 인상되었다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 1966년 대졸 취업자를 위한 기업 소개에서 대한방직은 “승급은 원칙적으로 근무 연수제에 의한다. 한편 연간 보너스 지급은 회사의 경영 상태에 따라 다소 다르나 평균 200~300%로 다른 회사에 비해 많은 편이며 또한 매년 물가지수 등을 참작하여 물가가 오른만큼 봉급기준을 올려주어 사원의 실질적인 생활수준을 보장해주고 있다”라고 밝히고 있다(매일경제, 1966.10.12). 사원과 남성노동자들은 기업 내에서 여성노동자들과 비교하여 높은 임금을 받고 있었다. 인터뷰를 통해 파악해본 결과 1950년대 후반에는 당시 여공이 남공에 비해 70% 정도의 임금을 받았던 반면, 1960년대 후반 여공들은 남공에 비해 월급의 50% 정도를 받았다고 한다(서울시사편찬위원회, 2013, 106-14; 양** 인터뷰, 2018). 이러한 남성노동자들의 임금수준은 1960년대에도 연공임금형태의 고임금을 유지하였다. 1966년 일신방직 사례를 보면 입시공으로 입사한 공원의 경우 입사 당시 하급공무원에 비해서 1.5배 정도의 급여를 받았으며, 사원의 경우에는 당시 학교선생님의 3배 정도의 급여를 받았다고 한다. 1960년대 당시에도 가장 급여수준이 높았던 은행보다도 면방직 기업의 급여가 높았다고 한다. 이에 입시직으로라도 계속 근무 할 수 있었으며, 7년 후에야 남성 본공에 임용되었으나, 이후 정년까지 근무하는데 있어서도 이직을 생각하지 않을 정도의 급여수준을 보장받았다고 한다(인** 인터뷰, 2018). 이와 같이 남성노동자들은 사원과, 준사원으로 편입하여 사원직책으로 승진할 수 있는 남성공원의 직급체계 하에서 연공급 형태의 고임금을 확보하고 있었으며, 이는 1950년대를 거쳐 1960년대에 더욱 확고해진 것을 확인할 수 있다. 일본의 경우 남녀 간 임금격차가 유지되는 경향을 보인 반면(金子良事, 2005), 한국의 경우 남녀 간 임금격차가 확대된 것으로 확인되어 일제강점기와는 다른 내부노동시장이 형성되었음을 알 수 있다.

넷째, 인력관리의 폐쇄성 측면을 살펴보면, 면방직업에서 남성노동자의 입직은 하위직으로 제한되어 있었다. 면방직업은 해방으로 일본인이 떠난 이후 기술자가 부족한

1) 1969년 통계에서 5년 이상 근무한 남성노동자의 비율이 낮아지는 것으로 나타나는데, 이는 1960년대 중반 도입된 ‘준사원’ 제도를 통해 장기 근속한 남성노동자들이 조합원 범위에 포함되지 않는 사원 직급으로의 승진으로 인해 나타난 결과라고 할 수 있다.

상황에서 시설재건에 필요한 인력을 확보하기 위해 남만방직 등 해외에서 근무하였던 면방직 기술자가 돌아와 전국 각지의 면방직 공장의 핵심인력으로 일을 시작하게 되었다. 그러나 이런 상황은 한국 전쟁 직후 혼란한 경제상황과 복구과정에서 나타난 현상으로 1950년대 후반이 들어서는 남성공원이 경력직으로 입사한 사례는 극히 드물다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 경성방직의 경우 근거리에서 태창방직과의 관계에서, 당시 남성노동자들은 자취를 하는 경우가 많았는데, 경성방직과 태창방직의 남성노동자가 함께 자취를 하는 경우가 있었고 이러한 연유로 기존 경력을 인정받고 다른 회사의 이직이 어쩌다 한두명 있었다는 소문이 있는 정도였다. 특별한 경우에 동종업계에서의 이직이 있었으나 매우 드문 사례였으며, 각 회사는 장기 근속자에 대해 우대했으며, 이직을 통해 급수를 높여서 간다고 하더라도 크게 개인에게 이익이 되는 것은 없었다고 한다(양** 인터뷰, 2018). 이에 남성공원의 경우 임시공을 거쳐 원공이 되는 것이 일반적인 사례였음을 알 수 있다. 1954년 입사한 남공의 사례를 보면, 1년의 임시공을 거친 후 원공인 정규직으로 채용되었다고 한다(서울시사편찬위원회, 2013, 86-105). 또한 일신방직에서 1960년대 초반 임시공으로 입사한 사례의 경우, 7년간의 임시공 시기를 거쳐 원공으로 채용되었다고 한다(인** 인터뷰, 2018). 남성공원은 일정기간 검증을 거친 후 기준을 충족하는 자에 한하여 정규직 채용이 이루어졌음을 알 수 있다. 이와 같이 면방직업에서 남성이 98% 정도를 차지하는 사원의 경우 6개월 정도의 기업 전체를 경험하는 실습과정이 스케줄에 의해 체계적으로 이루어졌으며 이후 보고서를 제출하게 하여 평가하는 방식으로 검증이 이루어졌다. 남성공원의 경우 1년여 간의 임시공 기간을 거친 후에야 비로소 원공으로 채용되어 입직에 있어 일정한 기간과 기준이 적용되었음을 알 수 있다.

반면, 여성노동자의 경우 근속기간이 길어야 5년 정도였으며 대부분 3년이 채 되지 않아 결혼 등을 이유로 그만두는 것이 보편적이었다고 한다(강이수, 1992; 이** 인터뷰, 2018). 뿐만 아니라 근로계약 기간이 있었으나 유명무실하였고, 방직회사가 몰려 있는 영등포, 대구 등의 경우에는 모집책이 매일 출근하는 노동자들에게 높은 일당을 제시하며 노동력을 빼가기도 하였다고 한다(이** 인터뷰, 2018).

이와 같이 해방 이후 한국 산업화 초기 나타난 내부노동시장은 일제강점기와는 다르게 성별 분업과 분리를 통한 남성중심의 내부노동시장을 형성하였음을 알 수 있다. 내부노동시장으로부터 배제당한 여성 노동자들은 기업의 노동 수요에 따라 기업 간 이동을 통해 임금을 옮기며 한계를 극복하고자 하였다. 이에 기업들은 경력 노동자의 입사를 제한하는 방법으로 대응하기도 하였다(김** 인터뷰, 2018).

V. 결 론

본 연구는 한국 면방직업에서 해방 전부터 1960년대까지 시기동안 나타났던 내부노동시장의 변화를 설명하고자 하였다. 한국의 내부노동시장 형성에 관한 연구들은 대부분 1980년대 이후 한국에서 본격적인 내부노동시장이 형성되었다고 주장 해왔다. 이러한 연구들은 역사적 관점에서 한국 내부노동시장의 어떻게 변화해 왔으며 어떤 특성을 가지고 있는지에 대해서는 주목하지 못하였다. 본 연구는 기존 연구의 한계를 넘어서 역사적 관점을 고려하여 일제강점기부터 1960년대까지 면방직업에서 나타난 내부노동시장의 등장과 해체 그리고 형성의 모습을 살펴보았다.

일제강점기 일본 대규모 면방직 기업들의 분공장으로 설립된 조선 내 면방직 공장들에는 일본식 내부노동시장이 이식되었으나 일본인 중심으로 운영되었고, 이에 해방이후 일본인들이 본국으로 돌아가고 한국전쟁을 겪으며 큰 혼란을 겪으며 내부노동시장이 해체되었다. 역사의 경로 의존적 특성을 고려해 볼 때, 일본식 내부노동시장이 1950년대 이후에도 지속될 가능성이 있었다. 그러나 1950년대 중반 한국인 자본가들에게 면방직 기업들이 모두 불하되며, 방협을 중심으로 한 독과점 체제가 형성되어 가며 다른 모습의 내부노동시장이 형성되었다. 1950년대~1960년대 면방직 사용자들은 방협을 중심으로 한 독점체제를 바탕으로 남성노동자들은 기업 내부로 편입시켜 기업 내 경쟁력을 확보하고자 한 반면, 여성노동자들에 대해서는 외부노동시장에 남겨두며 생산상황에 따른 고용을 통해 인건비를 최소화 하고자 하였다. 사용자들은 협조적 노사관계를 통한 안정적 생산을 도모하기 위해 남성노동자들은 내부노동시장으로 편입시켰다. 이러한 사용자의 전략에 편승하며 남성노동자들은 내부노동시장에 진입하여 고용안정성과 연공임금을 보장받으려 하였다. 내부노동시장에서 배제된 여성노동자들은 외부노동시장에 남아 잦은 노동이동을 통해 처우를 개선하고자 하였다(이** 인터뷰, 2018).

본 연구는 한국 내부노동시장이 일제강점기의 역사적 유산을 가지고 해방 이후 해체되었으나, 새로운 사용자들의 등장과 이들의 전략적 선택에 의해 1950~60년대 남성중심의 내부노동시장으로 형성되었다고 주장한다. 이러한 성차별적 내부노동시장은 현재 한국 노동시장에서도 쉽게 개선되지 않는 심각한 문제로 남아 있어 본 연구를 지지한다. 이에 본 연구는 기존 연구들이 노동조합의 힘과 법제도적 영향으로 나타난 내부노동시장에 주목한 반면 역사적 접근을 통해 이론적 틀을 확장하여 노사의 전략적 선택을 고려한 내부노동시장의 역사적 변천을 밝혀낸데 큰 의의가 있다.

일제강점기 형성된 내부노동시장의 제도들이 해방 후에도 연속적인 영향을 미쳤음을 부정하지 않더라도(선재원, 2010), 해방과 한국전쟁을 겪으며 이후 한국의 내부노동시

장은 다른 모습으로 발전에 왔다. 앞으로의 과제는 1960년대 이후 이러한 남성중심의 내부노동시장이 어떻게 변화해 가는지에 대한 논의가 집중적으로 이루어질 필요가 있다. 또한 타 산업 사례연구, 면방직업과 타 업종간의 비교연구 등에 관한 분석을 통해 한국 내부노동시장의 형성과 변화에 관한 풍부한 논의가 가능할 것이다.

“본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함”

참고문헌

- 강이수(1992), 「1930년대 면방대기업 여성노동자의 상태에 대한 연구 : 노동과정과 노동통제를 중심으로」, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 공제욱(1993), 「1950년대 한국의 자본가 연구」, 백산서당.
- 김경남(1994), “1920·30년대 면방대기업의 발전과 노동조건 변화-4대 면방대기업을 중심으로. 「역사와경계」, 제25권, pp.121-155.
- 김양화(2007), “1960~70년대 한국 면방직공업에서의 자본간 관계에 관한 연구. 「한민족문화」, 제30권, pp.375-405.
- 김영모(2012), 「한국 자본가 계급 연구」, 고현.
- 김혜수(1992), “일제하 식민지 공업화정책과 조선인 자본 - 제사 견직업을 중심으로” 「이대사원」, 26(0) : 225-256.
- 노동문제연구소(1956), 「노동자생활의 실태, 노동문제 1-1」, 고려대 노동문제연구소.
- 대한방직협회(1958), 방협월보(1958년 10월호), 대한방직협회.
- 대한방직협회(1997), 「방협50년사」, 대한방직협회.
- 동길(1986), “한국면방공업의 발전과 대책”, 「경영연구」, 제2권제1호, pp.281-312.
- 박용철(2013), 「내부노동시장이 기업별 노동조합 형성에 미치는 영향에 관한 연구」, 한양대 경영학과 박사학위 논문.
- 서문석(2006), “해방 직후 서울지역 대규모 면방직공장의 운영과 인력 실태에 관한 연구.” 「경영사학」 제42호, 187-214.
- 서문석(2007), 「귀속 면방직기업의 변천에 관한 연구」, 단국대 경제학과 박사학위 논문.
- 서문석(2010), “1950년대 대규모 면방직공장의 기술인력 연구”, 「경영사학」, 제56권, pp.385-407.
- 서문석(2014), “1950년대 전반 조선방직 부산공장의 기술인력 연구”, 「역사와경계」 제91권, pp.231-256.
- 서울특별시 시사편찬위원회(2013), 「영등포공장지대의 25시」, 서울시사편찬위원회.
- 송호근(1991), 「한국의 노동정치와 시장」, 나남.
- 선재원(2010), “한국 화이트칼라 내부노동시장의 형성: 조선식산은행(현 한국산업은행)의 사례, 1918~1953”, 「경영사학」, 제25집 제4호, 97-112.
- 신원철(2001), “기업내부노동시장의 형성과 전개: 한국조선산업에 관한 사례연구”, 「동향과 전망」, 제49호, 75-100.

- 이덕훈(2015), “일본의 근대화 과정에서의 방적업의 발전”, 『일본 문화 학보』, 제64호, pp.503-527.
- 정근식(1991), “일제하 전남에서의 면업 구조의 형성과 재편성”, 『사회와역사』, 제28권, pp.11-50.
- 정안기(2003), “전시기 조선 경제와 종방콘체른”, 『경제사학』, 35(0) : 89-134.
- 정이환(1992), 『제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계』, 서울대 사회학과 박사학위 논문.
- 조현민(2019), 『이중노동시장의 형성과 초기업교섭의 발전에 관한 연구』 한양대 경영학과 박사학위 논문.
- 주무현(2002), “경제위기, 구조조정과 노사관계: 경제위기 이후 기업별 내부노동시장의 구조 변화-현대자동차의 사례”, 『산업노동연구』, 제8권제1호, pp.75-111.
- 탁희준(1991), “일본의 노사관계”, 『나라경제』, 1991년 2월호, pp.64-70.
- 한국섬유노동조합(1964~1969), 사업보고서 각년도 및 관련 내부 자료.
- 谷敷正光, & ヤシキタダミツ(2014), “深夜業撤廃と綿糸紡績会社の女学校について: 工場内学校を中心として”, 『駒沢大学経済学論集(The economic review of Komazawa University)』, 第45(3)號, pp.1-27.
- 橋口勝利(2015), “II 近代日本紡績業と労働者: 近代的な「女工」育成と労働運動”, 『大阪の都市化・近代化と労働者の権利』, pp.11-29.
- 金子良事(2005), “大正中期の富士瓦斯紡績における男工賃金”, 『経営史学』, 第39(4)號, pp.56-80.
- 丹野勲(2012), “戦前の日本企業の労働制度と労務管理-奉公人・職人制度, 内部請負制, 社員と工員の身分格差, 養成工制度を中心として”, 『国際経営論集』, 第43號, pp.107-136.
- 東洋紡績(株)(1953), 『東洋紡績 70 年史』, 東洋紡績.
- 武田公男(2002), “日本企業の定年制”, 『経研会紀要』, 第4號, pp.35-49.
- 米川伸一(1994), 『東洋紡績紡績業の比較経営史研究』, 有斐閣.
- 飯島幡司(1949), 『東洋紡績日本紡績史』, 創元社.
- 松井幹雄(2005), 『東洋紡績日本紡績業における生産システムの形成 - 国際比較の視点を考慮して -』, 東京 大学ものづくり経営研究センター.
- 千本暁子(1982), “明治初期紡績業の労務管理の形成”, 『国連大学人間と社会の開発プログラム研究 報告』 HSDR JE-75J/UNUP-399, pp.19-26.
- 千本暁子(1998), “明治期紡績業における通勤女工から寄宿女工への転換”, 『阪南論集 社

会科学編」, 第34(2)號, pp.13-26.

筒井正夫(2012), 「日露戦後, 富士紡績会社の労務管理規則: 史料紹介を中心に」, 滋賀大学経済学部.

坂口茂(1992), 「東洋紡績近代日本の企業内教育訓練(上・下)」, 自家版.

매일경제, 1966. 10. 12.

▶ 인터뷰자료

양**(경성방직 1964년 입사 - 정년퇴직) 인터뷰(2018. 4. 19)

김**(일신방직 현 노조위원장) 인터뷰(2018. 5. 11)

이**(동일방직 전 노조위원장/1966년 입사-1978년 퇴사) 인터뷰(2018. 01. 22)

인**(일신방직 전 노조위원장/1966년 입사-정년퇴직) 인터뷰(2018. 05. 24)

이**(전 섬유노조 간부/ 1976년 섬유노조 기획국장-1994년 퇴사) 인터뷰(2018. 01. 15)

조**(1948~1952 전 전남방직 서무과 근무, 1931년생) 인터뷰(2018. 1. 24)

A Study on the Transition of Internal Labor Market in Korea

Hyun-Min Cho* · Sang-Hoon Lim**

Abstract

The purpose of this study is to clarify the process of internal labor market in Korea through historical review. Most of the studies on the existing internal labor market in Korea have been started in earnest since the 1980s. However, these studies have narrowly grasped the internal labor market and overlooked the historical perspective of the formation process of the internal labor market. In order to achieve the purpose of the study, this study selected the Korean textile industry case which formed a large - scale factory system in the birth process of Korean capitalism and formed internal labor market.

As a result of the study, it was found that the internal labor market was transplanted and operated by Japanese employees under the large - scale factory system during the Japanese colonial rule. However, after the liberation and the Korean War, the internal labor market was dismantled and collapsed. Instead, through the 1950s and 1960s, an internal labor market centered on male workers was formed in the Korean textile industry. These internal labor markets are combined with gender segregation and women workers are left in the external labor market.

This study is very meaningful in terms of the historical characteristics of the internal labor market formed in the early stage of Korean capitalism after the emancipation based on the internal labor market in the Japanese colonial period.

〈Key Words〉 internal labor market, textile industry, strategic choice

* Doctor, School of Business, Hanyang University.

** Professor, School of Business, Hanyang University.

