

조선총독부의 인사관리제도*

박 이 택**

I. 서론	V. 승진제도
II. 관리임용의 자격: 일반임용과 특별임용	VI. 결론
III. 관리 선발 및 양성제도	<참고문헌>
IV. 임금제도	<국문요약>

I. 서론

식민지 시대 최고의 의사결정 기관은 조선총독부와 그 소속관서이다. 조선총독부에는 어떤 사람들이 선발되었는가. 그들의 이름은 조선총독부 및 소속관서 직원록에 기재되어 있으며, 이미 데이터베이스화되어 국사편찬위원회의 웹사이트에 게재되어 있지만, 이 데이터베이스는 어떻게 그들이 그 자리에 있을 수 있었는가, 즉 조선총독부 관리선발에 대한 일반원칙과 조선총독부 관리선발에서 조선인의 배제와 수용의 기제 등을 보여주지는 않는다. 이 논문은 조선총독부 및 소속관서 직원록을 의미있게 분석하기 위해 우선 조선총독부의 관리선발 및 승진에 대한 일반원칙과, 조선인의 배제와 수용의 기제 등에 대한 체계적인 연구가 선행되어야 한다는 문제의식에서 작성되었다.

당시 일본에서는 능력주의에 입각한 관리선발 체계를 구축하였다. 능력의 평가

* 귀중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들에게 감사드립니다
 ** 성균관대학교 연구교수, 한국경제사 전공(parkyt@skku.edu).

는 학력·자격·경력을 기준으로 하였다.¹⁾ 조선총독부는 일본 본토의 관리선발체계를 준용하였지만, 식민지 지배체제의 안정성과 관련하여 민족의 문제를 고려하지 않을 수 없었기 때문에, 조선총독부 인사관리제도에는 능력주의에 입각한 관리선발원칙 이외에 조선인의 배제와 수용에 관한 원칙도 존재했다.

능력주의적 인사관리제도와 조선인의 배제와 수용에 관한 인사관리정책이 결합한 방식은 조선인의 학력·자격·경력이 매개변수가 되어 변화된다. 도식적으로 생각하면, 조선인의 학력·자격·경력이 일본인에 비해 일천할 때에는 조선인의 배제는 능력주의의 원칙에 의해 수행될 수 있기 때문에 조선인의 등용을 위한 정책적 배려가 중요하지만, 조선인의 학력·자격·경력이 일본인과 거의 동일하게 되면, 능력주의의 원칙에 의한 조선인의 배제는 작용하지 않게 되어, 조선인을 관리 인선에서 배제하려고 하면, 민족별 할당이라는 방식을 사용하지 않을 수 없다.²⁾ 물론 문제는 이와 같이 간단하지는 않다. 조선인의 배제와 수용은 조선인의 학력·자격·경력의 성장을 통제하는 방식으로 작용할 수도 있기 때문이다. 따라서 조선인의 배제와 수용의 문제를 고려하기 위해서는 학력·자격·경력 제도도 시야에 넣지 않으면 안 된다.

따라서 본 논문에서는 선발체계와 임금체계와 승진체계가 어떻게 결합되어 있었으며, 그 각각에 식민지민의 배제와 수용의 기제가 어떻게 합체되어 있었는가를 고찰하고자 한다. 이 각 부문에 대해서는 주목할 만한 연구들이 제출되어 있지만³⁾ 각

1) 天野郁夫, 석태중·차갑부(역), 『교육과 선발』(양서원, 1992).

2) 식민지 시대를 조선인의 성장에 따른 식민지적 고용구조의 변질이라는 시각에서 고찰한 선구적 연구로는 安秉直, 「식민지조선의 고용구조에 관한 연구」, 『근대조선의 경제구조』(비봉출판사, 1990)을 들 수 있다. 조선총독부 관업의 식민지적 차별 속에서 조선인이 성장하는 과정에 대한 연구로는 정재정, 『일제침략과 한국철도(1892~1945)』, 서울대학교출판부(1999)와 박이택, 「해방이전 통신사업의 전개과정과 고용구조」, 서울대학교 박사학위논문(2000)이 있다.

3) 인사관리제도의 변천을 체계적으로 고찰한 연구와 조선인 관리의 학력 및 경력을 분석한 연구와 관리임용자격 획득 실태를 분석한 연구 등은 특히 주목할 만하다. 인사관리제도의 변천을 고찰한 연구로는 최창희, 「일제치하의 제도 관리임용제도」, 『서울육백년사 제사권(1910~1945)』(서울시사편찬위원회, 1981), 201~256쪽, 김민철, 「조선총독부직원록 해제」, <http://kh2.koreanhistory.or.kr>를 들 수 있다. 최창희는 조선총독부 관리의 임용제도와 관련된 법령을 체계적으로 정리하였으며, 김민철은 조선총독부 직원의 관등 및 봉급과 관련된 법령을 체계적으로 정리하였다. 조선인관리의 학력 및 경력을 분석한 연구로는 淺井良純, 「日帝侵略初期における朝鮮人官吏の形成について 大韓帝國官吏出身者を中心に」, 『朝鮮學報』, 第155輯(朝鮮學會, 1995), 47~90쪽, 박은경 『일제하 조

하위체계를 종합적으로 고찰하는 연구는 아직 이루어지지 못하였다.

본 논문의 구성을 간략하게 설명하면, 제Ⅱ절에서는 관리임용의 자격제도를 분석하여 관리임용의 일반원리와 조선인의 배제 및 수용 기제를 개괄적으로 고찰하고, 제Ⅲ~Ⅴ절에는 선발제도와 임금제도와 승진제도의 일반원리와 조선인의 배제 및 수용 기제와 관련된 제 측면을 고찰하고, 제Ⅵ절에는 이상의 내용을 간략히 요약하는 것으로 결론을 대신한다.

II. 관리임용의 자격: 일반임용과 특별임용

식민기 시대에 관공서에 근무하는 사람의 신분은 칙임관, 주임관, 판임관, 고원, 용인으로 구분된다.⁴⁾ 이하에서는 사실상 조선총독부에서 인사가 행해지는 주임관 이하에 대해서만 고찰한다.⁵⁾

판임관 이상의 문관의 선발은 일정한 자격을 보유한 사람에 대해서만 행하였다. 이를 위해 그 자격을 규정하여 놓은 칙령이 문관임용령이다. 그러나 직무의 특수

선인 관료연구』(학민사, 1999); 안용식, 『한국관료연구』(대영문화사, 2001)을 들 수 있다. 관리임용 자격 획득실태를 분석한 연구로는 보통문관시험제도를 분석한 안용식, 「일제하 조선인 판임문관에 관한 연구」, 『사회과학논집』, 30집(1999), 37~66쪽, 장신, 「1919~43년 조선총독부의 관리임용과 보통문관시험」, 『역사문제연구』, 8호(2002), 45~77쪽, 장신, 「1920·30년대 조선총독부의 인사정책 연구: 보통문관시험 합격자의 임용과 승진을 중심으로」, 『동방학지』, 120집(2003), 37~74쪽과 고등보통학교 및 중학교 졸업자의 추이와 사회적 진출을 분석한 박철휘, 「일제강점기 중등교육을 통해 본 차별과 동화교육」, 한일관계사연구논집 편찬위원회 편, 『일제강점기 한국인의 삶과 민족운동』(경인문화사, 2005), 85~138쪽을 들 수 있다.

- 4) 칙임관에는 친임관과 고등관 1, 2등이 있다. 친임관을 제외한 칙임관과 주임관을 합하여 고등관이 라고 하고, 판임관 이상을 관(官)리라고 한다. 고원은 공무를 수행하지는 하지만 관리의 신분을 얻지 못한 국가에 고용된 준공무원이다. 고원에게는 관리책임은 없고, 주어진 업무에 대한 책임이 있을 뿐이며, 국가와는 고용관계가 성립되어 있다. 용인은 국가에 고용되어 있는 하급종사자거나 일용노동자적 성격을 갖는 존재이다. 이 외에 촉탁은 임시직으로 보수는 관리의 대우를 받는 자부터 고원의 대우를 받는 자까지 다양하다. 고원과 용인의 인사계열상에서 신분적 지위는 식민지 시대에도 변화하고 있었는데, 박이택, 앞의 논문은 통신문서를 사례로 하여 그 실태를 분석하였다.
- 5) 주임문관의 진퇴는 조선총독이 내각총리대신을 경유하여 상주(上奏)하도록 되어 있고, 판임문관 이하의 진퇴는 조선총독이 진행(專行)하도록 되어 있다(朝鮮總督府官制(1910.9.30 勅令 제354호)). 주임문관 이상의 경우 조선총독의 권한은 제한되어 있는 것이다.

성으로 인해 그 예외를 인정할 필요가 있을 때는 별도의 칙령을 제정하기도 하였다. 문관임용령에 의해 임용된 것을 일반임용이라 하고, 특별한 칙령에 의해 임용된 것을 특별임용이라고 한다. 이하에서는 일반임용과 특별임용 상의 관리임용의 자격이 어떻게 다른가를 고찰함으로써, 관리선발의 원리와 그 예외를 고찰하도록 한다

1. 일반임용

일본제국은 식민지 관리 자격을 따로 마련하지는 않았다. 일본 본토에서 적용된 것과 동일한 관리 자격제도를 그대로 적용하였는데, 그 자격조건을 규정한 것이 문관임용령이다. 이 문관임용령에 의해 일본 본토에서 관리가 될 수 있는 자격을 가진 사람은 식민지에서도 관리가 될 수 있는 자격을 획득하게 되었다. 조선총독부를 설치할 때 이 칙령에 의해 일본 본토의 현직관리나 관리 유자격자가 대대적으로 수입될 수 있었다.

문관임용령에 규정된 관리의 자격은 학력과 시험과 경력을 기준으로 하였다. 학력과 시험과 경력을 기준으로 하는 능력주의적 관리 자격제도는 정실적인 인사를 배제하려는 제도개혁의 산물이었다. 이 제도개혁은 학교제도와 시험제도, 관리의 경력관리체계의 정비와 더불어서 진행된 것이었다.⁶⁾ 그러나 식민지 조선에서는 문관임용령이 인정하는 바의 학교제도와 시험제도와 관리의 경력관리체계가 없었기 때문에, 식민지민들은 거의 관리자격을 가지지 못하게 되는, 즉 조선총독부로부터 배제되는 효과를 가졌다. 그러나 장기적으로는 여기에 규정된 자격들을 획득하기 위한 노력들이 일어남으로써, 학교제도나 시험제도나 관리의 경력관리체계가 정착되어가는 효과를 가진다. <표 1>은 1913년 문관임용령(1913년 8월 칙령 제 261호)에 규정된 주임문관과 판임문관의 자격을 제시한 것이다.

문관임용령상의 관리자격의 특징을 정리하면, 판임관은 중학교 졸업장, 문관보통시험 합격증, 5년 이상의 고위 재직증명서 등이 있으면 임용될 수 있다. 주임관은 문관고등시험을 합격하지 않고는 될 수 없다. 경력조건은 모두 주임관의 경력을 요구하고 있으며, 학력만으로는 주임관이 될 수 없기 때문이다. 이 자격규정은

6) 天野郁夫, 석태중·차갑부(역), 앞의 책

식민지 기간 동안 몇 차례 변화였지만, 기본적인 골격은 변하지 않았다⁷⁾

<표 1> 1913년 문관임용령의 관입문관과 주입문관의 임용 자격⁸⁾

	관입관	주입관
학력	1. 중학교 또는 문부대신이 그와 동등이상이라고 인정한 학교를 졸업한 자. 2. 일반 전문학교입학에 관한 시험검정에 합격한 자 3. 전문학교령에 의해 법률학, 정치학, 행정학 또는 경제학을 교수하는 학교에서 3년의 과정을 이수하고 그 학교를 졸업한 자.	
시험	4. 문관보통시험에 합격한 자 5. 문관고등시험에 합격한 자	1. 문관고등시험에 합격한 자
경력	6. 3년 이상 문관의 직에 있었던 자 7. 5년 이상 고원인 자	2. 외교관 및 영사관시험에 합격하여 2년 이상 외교관 또는 영사관의 직에 있었던 자 3. 2년 이상 판사 또는 검사의 직에 있었던 자 4. 2년 이상 주임교관의 직에 있었던 자는 그를 문부부내의 주입문관으로 임용할 수 있음.
예외	교관, 기술관 기타 특별한 학술기예를 요하는 관입관은 문관보통시험위원의 전형을 거쳐 임용함.	교관, 기술관 기타 특별한 학술기예를 요하는 주입관은 문관고등시험위원의 전형을 거쳐 임용함.

7) 주입문관에 임용될 수 있는 유자격자에는 ‘재관소구성법에 의해 판사, 검사 또는 사법관시보인 자격을 갖고 2년 이상 육군법무관 또는 해군법무관, 조선총독부 혹은 남양청의 판사 혹은 검사 또는 대만총독부법원 혹은 관동법원의 판관 혹은 검찰관의 직에 있었던 자가 포함되었다. 이러한 규정이 포함되게 된 배경은 식민지에서 근무하였다는 이유로 차별대우를 받지 않도록 하기 위한 것이었다(文官任用令 第5條 第3號ノ解析ニ關スル件(1913년 10월 14일, 人秘(2969)號, 朝鮮總督府, 『人事例規』(1923), 2쪽 참조). 관입문관에 임용될 수 있는 자에는 전문학교입학검정시험 대신에 고등시험예비시험에 합격한 자로 바뀌었고(양자모두 중학교 졸업정도의 시험을 치름), 3년 이상 문관의 직에 있었던 자가 2년 이상 문관의 직에 있었던 자로, 5년 이상 고원인 자가 4년 이상 고원인 자로 바뀌었다.

8) 朝鮮總督府, 『朝鮮總督府法令輯覽』(1914).

문관임용령에서 볼 수 있듯이 임용의 자격은 시험제도와 교육제도와 경력제도에 기반한 것이다. 특히 문관고등시험(1918년 고등시험령이 발표된 이후는 고등시험행정과)과 중학졸업장의 중요성을 엿볼 수 있다. 그러나 식민지 조선에서는 문관고등시험이 행해지지 않았고,⁹⁾ 중학교 이상의 고등교육은 조선내에 있는 일본인을 위주로 전개되었으며, 조선인에게는 매우 제한된 것이었다.¹⁰⁾

2. 특별임용

식민지 조선에서 실행된 특별임용은 그 성격으로 볼 때 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 일본 본토에서도 실시된 특별임용령으로, 관서의 특성을 고려하여 인사관리를 할 수 있게 하기 위해 제정된 것이다. 둘째는 일본인을 임용하기 위한 특별임용령이다. 셋째는 조선인을 임용하기 위한 특별임용령이다. 이하에서는 이 중 첫 번째와 세 번째에 대해서만 고찰하기로 한다.

(1) 관서의 특성을 고려하기 위해 제정된 특별임용령

관공리가 수행하는 업무는 기획관리업무와 현업업무로 나뉜다. 기획관리업무보다 현업업무가 중요한 분야로는 철도, 체신, 경찰, 감옥 등을 들 수 있다. 이들 부서에서는 기획관리업무를 수행하는데 현업에 대한 지식이 필요하였고, 현업원들의 근무를 독려하기 위해 승진유인을 부여할 필요가 있었다. 이를 위해 제정된 것이 철도원직원특별임용령(1913. 5, 칙령 제84호)이나 위체저금국지방체신관서직원특별임용령(1913. 6, 칙령 제241호) 등이다. 조선총독부철도국은 철도원직원특별임용령을 준용하였고, 조선총독부체신국은 위체저금국지방체신관서직원특별임용령을 준용하였다.

여기에서는 조선총독부체신국에 적용된 특별임용령을 고찰하여 보자.¹¹⁾ 이와

9) 일본제국의 관도 내에서 고등문관시험이 행해진 곳은 일본 동경과 만주국 뿐이다. 만주국은 형식적으로 독립국의 형태를 취하고 있기 때문에, 고등문관시험이 행해진 것이다. 조선인도 일본 동경에서 행해진 고등문관시험에 응시할 수 있었지만, 비용 등을 고려할 때, 일본 본토 거주자들보다는 시험에의 접근성이 더 떨어졌다.

10) 박철휘, 앞의 논문, 96~106쪽.

11) 관서의 특성을 고려하여 특별임용이 제정된 사례는 현업업무가 중심인 철도, 체신, 경찰, 감옥이

관련된 내용은 <표 2>에 정리되어 있다. 우선 주임관과 판임관의 신분이 보다 세분되어 있다. 주임관은 사무관, 부사무관, 사무관보로 세분되어 있는데 이중 사무관은 고등문관시험 합격자가 아니면 될 수 없다는 점을 고려하면 경력에 의한 승진에는 일정한 한계가 있었지만, 부사무관이나 사무관보는 판임관으로부터 경력에 의거하여 승진할 수 있는 길을 열어두었다. 부사무관으로 되기 위해서는 판임관 2급봉 이상을 받아야 하며, 사무관보로 되기 위해서는 판임관 5급봉 이상이 되어야 한다. 판임관의 급봉은 자동적으로 올라가는 것이 아니라 정기적인 승급심사를 실시하여 결정하였다.

<표 2> 조선총독부체신국의 주임관과 판임관 임용자격¹²⁾

		임용자격
주임관	부사무관	* 5년 이상 체신사무에 종사하고 현재 判任官2 급봉 이상의 봉급을 받는 자 * 사무관보, 단 判任官 3급봉 이하의 봉급을 받는 자로부터 임용된 사무관보는 2년 이상 재직하지 않으면 임용할 수 없음.
	사무관보	* 3년 이상 체신사무에 종사하고 현재 判任官 5급봉 이상의 봉급을 받는 자
판임관	서기	* 서기보로서 2년 이상 그 직에 있었던 자
	서기보	* 조선총독부체신서기보시험에 합격한 자. * 조선총독부체신서기보시험을 보지 않아도 되는 자 1. 관립공립중학교 3학년 이상의 수업증서를 갖고 있는 자 또는 그와 동등이상이라고 인정되는 관립공립사립학교 또는 사법성지정법률학교의 졸업증서를 갖고 있는 자. 2. 관립공립학교의 정교원이 될 수 있는 면허장을 갖고 있는 자. 3. 육해군현역만기의 하사 이상 및 육군상등병 또는 그와 상당한 것으로서 하사적임증서를 갖고 있는 자. 4. 판임문관의 직에 있었던 자 5. 2년 이상 체신사무에 종사한 자

판임관도 다시 서기와 서기보로 구분되어 있는데, 일반임용상의 판임관 임용조건보다 그 임용조건을 완화하고 있다. 즉 중학교 졸업이 아니라 중학교 3학년 이상의 수업증서를 가지는 것으로 임용조건이 낮추어졌으며, 하사적임증서 소지자도

다. 조선총독부의 경우, 인원수로 보아 체신국의 규모가 가장 크기 때문에 이를 대상으로 하여 고찰하였다.

12) 朝鮮總督府, 앞의 책(1914).

임용할 수 있도록 하였다. 즉 현업부서의 경우에는 판임관으로부터 주임관으로 내부승진을 허용하고, 판임관 일반임용의 자격이 충족되지 않는 경우에도 판임관 또는 판임관 대우를 할 수 있도록 하였는데, 그것은 현업관서의 현업업무자의 충용을 용이하게 하고, 공무집행자의 사회적 지위를 높게 함으로써, 공무수행의 편리함을 추구하였기 때문이다.

(2) 조선인을 임용하기 위한 특별임용령

식민지 조선의 경우에는 식민지 사정으로 인하여 조선인이 관리로 있어야만 하는 직무가 있었다. 그러나 이와 같은 직무를 담당할 일반임용의 자격을 가진 자가 없기 때문에, 특별히 조선인에 한해서 그 임용자격 조건을 낮추어 임용시키는 특별임용령이 제정되었다.¹³⁾

1910년 9월 칙령 제383호로, 조선총독부도장관 참여관 및 군수는 ‘학식 경험있는 자 중에서 문관고등시험위원의 전형을 거쳐 임용’할 수 있도록 하였다. 또 1910년 10월 제령 제5호로 조선총독부판사 및 검사에 ‘제국대학, 관립전문학교 또는 조선총독부가 지정한 학교¹⁴⁾에서 3년 이상 법률학과를 수업하고 졸업한 조선인은 문관고등시험위원의 전형을 거쳐 임용 가능’하도록 하였다. 도장관, 참여관, 판사, 검사의 상당수를 조선인으로 임용하고, 군수의 경우에는 대부분을 조선인으로 임용하기 위해 행해진 조치였다.

그리고 조선인을 판임관으로 임용하기 위해 1910년 9월에는 ‘조선인 관리의 특별임용에 관한 건’이라는 칙령으로 구한국정부의 문관을 문관고등시험위원이나 문관보통시험위원의 전형을 거쳐 임용하는 것을 가능하게 하였고, 보통시험과 다른 조선인판임문관시험을 실시하여 판임관자격을 부여할 수 있게 하였으며, 경성전수학교, 관립고등보통학교 혹은 조선총독이 이와 동등 이상이라고 인정한 학교¹⁵⁾를 졸업한 자에게도 판임관 임용자격을 부여하였다. 주임문관 이상의 경우 특

13) 1910년 당시 조선인으로서 총독부 관리로 된 사람의 학력과 경력은 淺井良純 앞의 논문에 정리되어 있다.

14) 이 지정학교에는 일본의 사립대학과 조선에 있는 경성전수학교(법학교의 후신이자 경성법학전문학교 전신)가 포함되어 있다.

15) 이 지정학교에는 조선총독부농림학교(본과 졸업자), 조선총독부의원부속의학강습소(의과졸업자), 인천공립상업학교, 부산공립상업학교, 사립선린상업학교(1911년 이후 본과 졸업자), 종래의 법학

별임용령은 1920년대 이후에는 2가지 칙령과 1가지 제령으로 통합되었다. 1920년 5월 칙령 제160호로 반포된 ‘주임문관특별임용령 과 1921년 2월 칙령 제26호로 반포된 ‘조선총독부사무관 등의 특별임용에 관한 건’ 그리고 1920년 7월 제령 제11호로 반포된 ‘조선총독부판사의 특별임용에 관한 건’이 그것이다.

주임문관특별임용령은 특정한 주임문관¹⁶⁾은 ‘5년 이상 관임이상의 관직에 재직하여 행정사무에 종사하고 관임관 5급봉 이상의 봉급을 받는 자로부터 고등시험위원의 전형을 거쳐 그를 임용하는 것이 가능하도록’ 한 것이다. 주임문관특별임용령은 관임관에서 주임관으로의 내부승진 및 특별 채용에 관한 법령들을 통합한 것이다.

조선총독부사무관 등의 특별임용에 관한 건은 ‘특정한 문관¹⁷⁾은 조선어에 숙달하고 조선의 사정에 정통하고, 또 상당한 학식 경험이 있는 자로부터 고등시험위원의 전형을 거쳐 특히 그를 임용하는 것이 가능하도록’ 한 것이다. 이 특별임용에 관한 건은 1919년 3·1 운동에서 나타난 민족적 자각과 억압적인 식민지배 질서에 대한 분노와 독립에의 의지를 무마하기 위한 방책의 일환으로 공포되었다. 물론 이 조치는 조선총독부사무관, 조선총독부중추원서기관 등에 조선인의 임용을 가능하게 한 것이지만, 그 수는 극히 소수이며, 그 효과도 오래 지속되지는 않았다.

조선총독부판사의 특별임용에 관한 건은 ‘조선총독부판사는 지방법원지청의 판사에 보임해야 할 자에 한해 당분간 5년 이상 관임이상의 관에 재직하여 사법사무에 종사하고 관임관 5급봉 이상의 봉급을 받은 자로부터 조선총독이 정한 고시를 거쳐 특히 그를 임용하는 것이 가능하게’ 한 것이다. 조선총독부 재판소 서기 겸 통역생들에게 조선총독부판사자격시험에 의해 판사로 임용될 수 있는 길을 마련한

교(1911년 졸업자), 종래의 성균관(1911년 졸업자), 종래의 관립한성고등학교(1911년 졸업자), 종래의 관립평양고등학교(1911년 졸업자), 종래의 관립한성사범학교(1911년 본과졸업자), 종래의 관립한성외국어학교(1911년 본과졸업자), 종래의 관립인천실업학교(1911년 본과졸업자), 전문학교령에 의해 설치된 전문학교(인정의 효력은 3학년이상 재학하고 졸업한 자) 등이다

- 16) 1926년 5월 현재 가능한 직위는 다음과 같다. 조선총독부의원사무관 조선총독부도경시 조선총독부체신부사무관, 조선총독부철도국부참사, 조선총독부토목사무관, 조선총독부전매국부사무관, 조선총독부세관관세관, 조선총독부재판소서기장, 조선총독부전옥, 조선총독부제생원주사, 조선총독부임야조사위원회부사무관, 조선총독부도이사관, 조선도립병원사무관, 조선총독부부음, 조선총독부부이사관, 조선총독부군수, 조선총독부도사 등이다
- 17) 이를 열거하면, 조선총독부사무관, 조선총독부중추원서기관, 조선총독부도지사, 조선총독부도참여관, 조선총독부도사무관, 조선총독부도이사관, 조선총독부부이사관, 조선총독부군수 등이다

것이다. 이것은 조선인에게만 적용된 특별임용은 아니고, 일본인에게도 허용된 특별임용이었다.

특별임용령을 정리하면, 일반임용령이 가지고 있는 엄격한 관리자격을 특별한 관서에서 그 관서의 특징에 맞게 유연하게 운용할 수 있는 길을 열어준 것과 조선인을 민족분할 통치의 일환으로 활용하기 위해 소수의 관직에서 관리가 될 수 있게 자격을 대폭 완화한 것이다. 조선인에 대한 특별임용을 정리하는 의미에서 조선인이 군수나 판사가 될 수 있는 길을 정리하면, <표 3>과 같다

<표 3> 조선인이 판사나 군수가 될 수 있는 길.

		판사	군수
일반임용	시험	1. 고등문관시험 사법과 합격	1. 고등문관시험 행정과 합격
특별임용	학력	2. 제국대학, 관립전문학교 또는 조선총독이 지정한 학교에 3학년 이상 법률학과를 수료하고 졸업하여, 문관고등시험위원의 전형을 통과.	
	경력 + (시험 전형)	3. 조선총독부 재판소 서기 겸 통역생으로 5년 이상 근무하고 판임관 5급봉 이상의 봉급을 받아 조선총독부 판사자격 시험에 합격.	2. 5년 이상 판임이상의 관직에 재직하여 행정사무에 종사하고 판임관 5급봉 이상의 봉급을 받아 고등시험위원의 전형을 통과.
	기타		3. 조선어에 숙달하고 조선의 사정에 정통하고, 또 상당한 학식 경험이 있는 자로 인정되어 고등시험위원의 전형을 통과.

III. 관리 선발 및 양성제도

관리의 기본적인 임용자격이 학교제도, 시험제도, 경력제도에 의거하고 있음은 앞에서 언급하였다. 민족분할통치정책에 의해 요구되었던 조선인의 특별임용을 제외하고는 특별임용이라고 하더라도 기본적으로는 학교제도, 시험제도, 경력제도에 의거해 있었다. 주임문관 이상의 경우에는 고등문관시험합격자가 주된 자격이었고

여타의 것은 이것을 보완하는 것이었다. 판임문관 이상의 경우에는 중학교 졸업장이 가장 주된 것이었다. 보통시험은 합격자의 규모가 크지 않았기 때문에¹⁸⁾ 관리층원에서 큰 흐름을 형성하지는 못하였고,¹⁹⁾ 경력자 중에서 우선 판임문관이 되는 자는 중학교 졸업장을 소지한 사람이었기 때문이다.

1. 시험제도: 고원시험과 문관시험

시험은 임용 자격을 가진 자가 부족할 때, 그것을 보충하는 수단으로 사용될 수도 있고, 임용 자격을 가진 자가 많을 경우, 그들 중에서 일부를 선발하는 수단으로 사용될 수도 있고, 유일한 자격 부여 수단으로 사용될 수도 있다.²⁰⁾ 예컨대 판임문관시험은 중학교 졸업자가 부족하였을 때, 그것을 보충하기 위한 수단으로 시행되었던 것이지만, 점차 중학교 졸업자가 많아지게 되자 중학교 졸업자로부터 판임관을 선발하는 수단으로 변화되어 갔다. 판임관이 되는 주요 경로가 고원으로부터의 내부승진인 현업부서의 경우, 고원채용시험이 중요하게 되었다. 고원시험 판임문관시험 등 다양한 시험제도가 발전함에 따라 당시에는 이런 시험을 준비하는 수험생을 위한 정보지 시장이 발전하기도 하였다.

<표 4> 고원 및 판임관 채용 필기시험과목

		필기시험과목
고원		1. 공문서의 해석 2. 일본인은 조선어, 조선인은 일본어 3. 필산(4칙, 분수, 소수, 비례) 주산(가감승제) 4. 작문 5. 습자
판임관대우	순사	1. 형법 형사소송법 경찰법규 등의 개요 2. 일본역사 및 지리의 대략

18) 안용식은 1911~1945년 동안 조선인판임문관시험, (임사)판임관견습시험, (문관)보통시험의 민족별 합격자수를 정리하였는데, 1911~1939년 동안 조선인은 1,488명, 일본인 1,938명이 합격하였다(안용식, 앞의 논문, 44~45쪽).

19) 장신, 앞의 논문(2003), 44 쪽

20) 고등관 일반임용에서 고등문관시험 합격이 유일한 자격조건이었음은 앞서 언급한 바 있다.

		<ol style="list-style-type: none"> 3. 가나와 한자 혼용문의 논문 및 보통서간문을 작성. 4. 산술가감승제. 5. 보통으로 해서 또는 행서를 쓰기
	간수	<ol style="list-style-type: none"> 1. 형사 및 감옥에 관한 법규의 개요 2. 보통왕복문 및 신고서를 작성 3. 가감승제. 4. 보통으로 해서 또는 행서를 쓰기 5. 간이한 조선어(조선인은 일본어) 해독.
판임관	체신서기보	제1차 시험은 <ol style="list-style-type: none"> 1. 독서(한자혼용문) 2. 작문(편지, 기사 혹은 논설문) 3. 필작(해서, 행서) 제2차 시험은 <ol style="list-style-type: none"> 1. 산술(필산(비례), 주산(사칙)), 2. 지리(일본 및 외국지리의 개요), 3. 역사(일본역사의 개요) 4. 다음 중 선택 하나 (1) 우편, 우편환 및 저금에 관한 법령의 개요 (2) 전신 및 전화에 관한 법령의 개요 (3) 회계법규의 개요
	판임문관	<ol style="list-style-type: none"> 1. 일본어(회화) 2. 현행법제(개요) 3. 독서(백문혼점 및 석의) 4. 작문(한자와 가나의 혼용문장) 5. 필사(해, 행, 초) 6. 수학(주산, 칠산) 7. 역사(일본역사의 개요) 8. 지리(일본 및 외국지리의 개요)

이 선발시험들의 시험과목을 정리하여 제시한 것이 <표 4>이다. 보통문관시험은 중학교 졸업정도의 학력이 있는지를 검정하는 것인데, 일본어 일본역사 일본지리 등을 시험보기 때문에, 조선인보다는 일본인에게 더 유리한 시험이었다. 고원이나 판임관대우, 체신서기보 시험 등도 일본어로 시험을 보고, 일본의 문화에 익숙한 사람이 유리하였다는 점에는 변함이 없지만, 시험의 난이도는 판임문관시험보다 더 낮았다. 체신서기보나 판임관대우인 순사나 간수 시험은 판임문관시험과는 달리 그 직무와 관련된 내용이 시험과목에 포함되어 있다는 점에서, 동일한 직무를 수행하였거나

유관 업무를 수행하였던 사람에게 보다 유리한 시험제도였다고 할 수 있다.

그리고 분야에 따라서는 민족별 정원이 책정되어 있었는데,²¹⁾ 민족별 정원 그 자체만으로는 조선인에게 유리한 것인지 일본인에게 유리한 것인지를 알 수 없다. 그것은 각 분야에 지원할 조선인과 일본인의 학력·자격·경력이 어떠한가에 따라 상이한 효과를 낼 수 있다.

2. 양성소제도

철도국과 체신국의 고원이 되기 위해서는 철도국과 체신국의 이원양성소입소시험(철도이원양성소-철도학교-철도종사원양성소, 체신업무전습생양성소-체신이원양성소)을 치러 고원이 될 수 있다. 철도국과 체신국의 양성소는 소학교나 고등소학교정도의 졸업자를 고원으로 채용하였다.

학교제도와 양성소제도는 어떻게 다른가. 이러한 구분을 유지하는 두 가지 근거는 다음과 같다. 첫째는 학교제도가 일반교육이라면, 양성소는 직무특수 교육을 실시한다는 점이다. 일반교육의 경우 교육의 경비는 학생이 부담하는 반면 직무특수 교육은 고용주가 부담한다. 그래서 직무특수 교육을 받은 자는 종업의무가 부과되고, 이러한 의무를 이행하지 않을 때, 학비 변제의 의무를 진다. 둘째는 소관부처가 다르다는 점이다. 학교제도의 경우, 그 소관부처는 학무국이다. 반면에 양성소제도의 경우, 그 소관부처는 그러한 양성자를 관리 및 고용하는 부서이다.²²⁾

조선총독부철도국종사원양성소와 조선총독부체신국체신이원양성소는 철도국과 체신국의 고원이 되는 관문이면서, 판임관으로 승진하는데 유리한 자격조건을 가지고 있었다. 그런데 이러한 양성소는 다분히 일본인을 위한 편의시설이었다. 예

21) 雇員ノ定員ニ關スル質疑ノ件(1916년 3월 9일 人450호)은 고원의 정원은 일본인과 조선인의 정원이 정해져 있는데, 이 정원을 교호로 유용할 수 없음을 확인하고 있다(조선총독부, 『人事例規』(1923), 14~15쪽).

22) 식민지기 조선에서 사범학교의 전신은 임시교원양성소인데, 이 임시교원양성소는 정식으로 학교제도에 편입되었다. 물론 학무국 소속이라고 하여 모두 학교가 된 것은 아니다. 1927년에 수원고등농림학교에 실업보습학교 교원양성소를 부치하였다(김영우, 『한국중등교원양성교육사』(교육과학사, 1989), 27~28쪽). 반면에 철도종사원양성소나 해원양성소의 경우, 그대로 양성소로 머무르고 있다. 이것이 학교로서의 자격을 갖추고 있지 못하기 때문은 아니다. 이들 양성소의 졸업자는 전문학교입학자격 무시검검정의 대상이다. 진학에서 실업학교와 차이가 없다.

컨대, 체신이원양성소의 경우, 몇과가 존재했는데, 1937년의 편제는 다음과 같다. 보통과통신생(졸업 후 우편국의 전신사무 또는 우편소의 일반현업사무에 종사할 자), 고등과통신생(졸업 후 우편국의 전신사무에 중견으로 종사할 자), 무선과통신생(졸업 후 무선전신국의 통신사무에 종사할 자), 항로표지전습생(졸업 후 등대간수의 업무에 종사할 자), 공무전습생(졸업 후 전신전화의 보수 및 건설에 종사할 자)이다.

1940년대 이전까지는 조선인이 입소하는 곳은 보통과통신생 이외에는 거의 없다. 보통과통신생은 두 가지 종류가 있는데, 우편국고원이 되는 제1부와 우편소고원이 되는 제2부(시기에 따라 이름이 다름)가 있었다. 보통과통신생 제1부의 모집 공고는 매년 조선총독부관보에 게재되는데, 때로는 내지인통신생 모집이라고 공고되고 있고, 때로는 보통과통신생 모집이라고 되어 있지만, 모두 지원자격은 일본인이어야 했다. 반면, 보통과통신생 제2부생은 우편소장의 추천에 의해 입소된다. 조선인과 일본인은 입소의 경로가 틀릴 뿐만 아니라 입소할 수 있는 과도 조선인의 경우 보통과통신생 제2부에 국한되어 있었다 물론 예외적으로 다른 과에도 약간의 조선인이 있을 때도 있음).

여기서 한 가지 더 추가하여 말해야 할 것은 조선에는 체신관리연습소가 없다는 점이다. 체신관리연습소 출신은 일본 체신성 친임관 및 주임관 중에 상당한 비중을 차지한다. 조선총독부체신국에서는 체신국 직원을 미래의 중견관리로 키우기 위해 이 체신관리연습소에 위탁교육을 시키고 있다. 물론 여기도 일본인이 거의 전부임은 말할 필요도 없다(조선인은 1912~1941년 동안 6명 있었음).²³⁾

그러나 양성소제도는 무시될 수 없는데, 여기에서 실시하는 교육을 제공받을 수 있는 다른 대안적인 교육제도가 조선 내에는 없었기 때문이다. 1912년부터 1945년까지 체신국과 분장우편국에서 양성한 총인원은 11,910명으로 그중 5,942명이 조선인이었고, 5,868명이 일본인이었다. 양성소도 민족별 차별이 엄존한 곳이었지만 조선인은 이 양성소를 통해 자신에게 부족한 자격을 보충하는 방식으로 활용하였다.

3. 중등 이상의 학교제도

양성소가 직무특수 교육을 실시하는 기관이라면, 중학교는 일반교육을 실시하는

23) 박이택, 앞의 논문, 247~264쪽.

교육기관이다. 앞서 언급한 양성소 졸업자는 양성을 실시하는 관서의 고원이 되는 것임에 비해, 중학교 졸업자는 모든 관서의 관임문관에 임용될 수 있는 자격을 획득한다. 일본에서 문관임용령이 제정될 때는 중학교 졸업자가 많이 배출되지 않았기 때문에, 이때에는 중학교 졸업증이 관리임용으로 바로 연결되었지만, 중학교 졸업자가 늘어남에 따라 중학교 졸업증은 관리임용을 보증하지 않게 되었다.

이에 따라 중학교 졸업자도 관리가 되기 위해서는 보통문관시험을 치르거나 고원으로 취직하여 경력을 쌓아야 되었다. 중학교 졸업자가 관리가 되기 위해 택할 수 있는 또 다른 방법은 상급의 학교에 진학하는 것이었다. 중학교 졸업자는 전문학교 입학자격에서 무시험검정을 받았기 때문에, 상급학교로의 진학이 용이하였지만 실제 무시험으로 입학하게 된 사람은 우등졸업자에 한정되었다.²⁴⁾ 보다 상급의 교육기관에 진학하면, 관리로 취직하기가 용이해 질 뿐만 아니라 다른 자격들도 획득하였다.²⁵⁾ 뿐만 아니라 상급의 교육기관에 진학하면 1920년대까지는 초임급의 조건도 더 좋았다. 1920년의 여러 학교졸업자의 초임급을 정리한 것이 <표 5>이다.

24) 방순원에 의하면 “1932년에 경성법전의 신입생 모집정원은 60명이었는데, 그 1할 정도에 해당하는 6, 7명을 무시험전형으로 뽑았다. 나는 선린상업을 우등으로 졸업했기 때문에 무시험추천을 받았다. 영어와 일어의 간단한 구술시험을 거쳐서 무시험으로 합격했다”(방순원 『나의 길 나의 선택 범조반백년』(한국사법행정학회, 1994), 18쪽). 조선총독부관보를 보면 경성고등상업학교의 무시험입학허가자의 명단이 매년 게재되어 있다. 이 숫자도 1할을 넘지 않았다

25) 중학교 및 전문학교 졸업자에게 부여된 자격

	중학교졸업자	전문학교졸업자
관리 임용자격	* 관임문관의 자격	* 관임문관의 자격 * 조선총독부관사 및 감사의 자격(제국대학, 관립전문학교, 또는 조선총독이 지정한 학교에서 3년 이상 법률학과를 수료하고 졸업한 조선인)
시험면제	* 전문학교 입학자격 무시험검정	* 고등시험예비시험면제(고등학교 대학예과 또는 문부대신이 그와 동등 이 상이라고 인정한 학교를 졸업한 자) * 조선번호사시험예비시험면제(고등학교 대학예과 또는 조선총독이 이와 동 등 이상이라고 인정한 학교를 졸업한 자)
전문 직업자격		* 사립학교교원의 자격 1. 보통학교교원 자격(전문학교졸업자(특과 별과의 졸업자를 포함)) 2. 고등보통학교 및 여자고등보통학교 교원자격 3. 실업학교 교원 자격 * 의사 자격(경성의학전문학교 또는 조선총독이 지정한 의학교를 졸업한 자)

<표 5> 1920년 제학교 졸업자의 초임급²⁶⁾

구 분	관 임 관	관 임 관 견 습
제국대학 공학부 졸업자	최고 3급봉(=115 원) 통상 5급봉(=85 원)	
경성고등상업학교 수원농림전문학교 경성전수학교	8급봉(=55 원)	
임시(소학교 교원양성소 사범과	남자 10급봉(=45 원) 여자 11급봉(=40 원)	
중학교 고등보통학교	11급봉(=40 원)	35 원

이 표에 의하면, 제국대학 졸업자는 전문학교 졸업자보다 2년 정도 더 수학하여야 하는 데, 급봉은 3~5급봉을 더 주고 있다. 전문학교 졸업자의 경우 중학교 졸업자보다 3년을 더 다녀야 하는데 3급봉을 더 주었다. 이것은 20세가 넘어 관임관으로 바로 임용되는 경우이고, 20세 이내인 자는 35원을 받았는데 이는 4급봉 정도가 차이 나는 것이다. 이러한 초임급체계는 고학력자에게 훨씬 유리한 것이다. 1930년에 들어서는 학력인플레이션이 상당히 진전되어,²⁷⁾ 초임급의 구조도 많이 변화하였다.

<표 6>에서는 몇 가지 중요한 변화가 발견된다. 첫째, 전문학교 이상의 경우는 대부분, 그리고 중학교 졸업자의 일부는 관임관으로 임용되었음에 반해, 이제는 관립대학을 제외하고 모두 고원으로 채용된다는 점이다. 일부 관립대학 졸업자조차 고원으로 채용될 경우의 봉급이 명시되어 있는데, 이것은 고원이 관임관이 되기 위해 거쳐야 하는 관문이 되었음을 의미한다.

둘째, 20년대에는 중학교 이상 졸업자는 관임관으로 임용될 수 있었고 이때 가봉은 60%였다. 고원의 경우에도 이것을 준용하였다. 그런데 이 1931년의 고원 봉급표에 기재된 월급은 가봉을 포함한 것인데, 을중정도 학교를 나온 여자를 제외하고, 일본인의 월급은 조선인의 월급의 160%가 되지 않는다. 중학교 졸업자의 경우 일본인은 조선인보다 10원의 급료를 더 받았을 뿐이고, 전문학교와 대학교의

26) 學校卒業者初任給支給ノ標準ノ件(1920. 10. 28 人秘2204호), 技術員採用俸給ニ關スル件(1920. 4. 1), 教員養成機關卒業者初任俸給ノ件(1919.11.18 人秘5262호)(朝鮮總督府 앞의 책(1923), 96~98 면)
27) 조선인의 학력사회화에 대한 적응의 양상은 박철휘, 앞의 논문; 박이택, 앞의 논문을 참조할 수 있다.

경우 일본인은 조선인에 비해 20원의 급료를 더 받았을 뿐이다. 그리고 관립대학의 경우는 거의 60%에 비근하게 받고 있다. 이것은 관립대학 졸업자 이외에는 일본인이기 때문에 받게 되는 임금 메리트가 줄어들었음을 의미한다.

<표 6> 1931년 제학교 졸업자 신규채용 최고표준²⁸⁾

졸업학교종별	구 분		고원 급료월액	관입관의 본봉		적 요
				사무	기술	
중등학교	일본인	남	40원			
		여	30			
	조선인	남	30			
		여	20			
을종정도 실업학교	일본인	남	35			기술고원은 5원이내를 가급할 수 있음.
		여	25			
	조선인	남	25			
		여	15			
갑종정도 실업학교	사무	일본인	40			
		조선인	30			
	기술	일본인	50			
		조선인	40			
전문학교	사무	일본인	60			
		조선인	40			
	기술	일본인	70			
		조선인	50			
사립대학	사무	일본인	65			
		조선인	45			
	기술	일본인	75			
		조선인	55			
관립대학	사무	일본인	100	7급(=65원)		일본인 관입관 본봉에는 가봉이 포함되어 있지 않음.
		조선인	65	7급(=65원)		
	기술	일본인	130		5급(=85원)	
		조선인	85		5급(=85원)	
고등시험합격자				6급(=75원)		

28) 諸學校卒業者新規採用並ニ雇員増給ニ關スル件(1931년 3월 9일, 人秘 231號)(朝鮮總督府官房人事課(編), 『朝鮮人事例規(1937), 73~74 쪽.

셋째, 중등학교에 비해(사무직 기준), 전문학교는 2급봉 정도를 더 인정받고 있었고, 사립대학은 3급봉 정도를 더 인정받고 있었으며, 관립대학 졸업자는 5급봉을 더 인정받고 있다. 학교의 재학연수를 경력으로 파악했을 때, 중학교 졸업자에 비해, 관립대학졸업자를 제외한 나머지 학교는 오히려 손해가 되고 있다. 물론 이러한 해석은 주의를 요한다. 제도적으로 1년에 1호봉씩 오르는 것이 불가능하였기 때문이다. 그러나 이 점을 고려하더라도 1920년에 비해 고학력자의 우대가 감소하였다는 점은 변함이 없다. 이것은 관리시장(官吏市場)이 고학력자들의 경쟁의 장으로 변화되었음을 의미하는 것이다. 넷째, 사무직에 비해 기술직을 봉급면에서 우대하는 점이다.

학력 인플레이션이 진행되면서, 관리시장은 고학력자들의 경쟁의 장으로 변하고 있었지만, 조선에는 전문학교 이상의 학교가 거의 보급되어 있지 않았다. 이것은 조선인의 관리 진출을 제약하는 요인으로 작용하였지만, 조선인은 일본 유학을 통하여 부족한 학력을 보충하는 방법을 사용하기도 하였다.

IV. 임금제도

관리가 받는 봉급은 본봉, 가봉, 가급이 있다. 여기에서는 본봉과 가봉에 대해서만 살펴보고자 한다. 식민지시대 조선의 봉급체계는 일본의 봉급체계를 그대로 적용하였다. 일본의 봉급체계가 조선에 처음으로 적용된 것은 1910년 9월이다. 이 봉급체계는 1920년과 1931년에 바뀌었다. 조선에서는 이 봉급령과 더불어 다른 외지와 마찬가지로 가봉령이 적용되었다. 또 하나 특징적인 것은 1910년대에는 조선인관리는 이 봉급령의 적용을 받지 않고, 조선인만을 위해 마련한 또 다른 봉급령이 적용되었다는 점이다. 조선인에 대한 이 봉급차별은 3·1운동 이후에 폐지되었다.

우선 주임문관의 봉급을 살펴보자. 주임문관의 봉급은 약간 복잡하다. 고등관은 9등으로 구분되는데, 1, 2등은 칙임관, 3~9등은 주임관이다. 주임관은, 관서와 시기에 따라 약간 변화하기는 하는데, 1915년 조선총독부 체신국의 경우 사무관-부사무관-사무관보로 구분되었다. 사무관은 3~7등의 관등을, 부사무관은 4~8등의 관등을, 사무관보의 관등은 6~9등의 관등을 가진다. 조선총독부는 주임관을 5종으로 분류하였는데, 체신국사무관은 제 1호, 체신국부사무관은 제 2호, 체신국사무관보

는 제4호, 체신국기사는 제5호 등으로 분류한 것이 그것이다. 주임관 각호는 다시 10급 또는 12급으로 구분하였다. 주임관이 받는 본봉 연액은 적용받는 호와 급에 따라 달랐다. 이와 같은 복잡한 본봉 체계를 만든 이유는 직위뿐만 아니라 동일 직위 내에서의 승급도 반영한 본봉 체계를 만들기 위함이었다. 특정 직위의 특정 등급이 몇 번째 관등에 해당하는가를 알기 위해서는 주임문관봉급상당표를 참조하여 파악할 수 있다.²⁹⁾

<표 7> 1910년대 일본인과 조선인 주임문관의 본봉 연액(단위: 엔)³⁰⁾

급봉	일본인					조선인
	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호	
1급	3,000	2,500	2,000	1,500	3,000	2,500
2급	2,700	2,200	1,700	1,300	2,700	2,000
3급	2,500	2,000	1,500	1,200	2,500	1,800
4급	2,200	1,700	1,200	1,100	2,200	1,600
5급	2,000	1,500	1,100	1,000	2,000	1,400
6급	1,700	1,200	1,000	850	1,700	1,200
7급	1,500	1,100	850	750	1,500	1,000
8급	1,200	1,000	750	600	1,200	900
9급	1,100	850		550	1,100	800
10급	1,000	750		500	1,000	700
11급					850	600
12급					750	500

기술관(제5호)의 경우 그들이 어떠한 부처에서 어떠한 업무에 종사하고 있었는지는 중요하지 않다. 그들은 하나의 서열로 위계지워져 있다 조선인의 경우에도

29) 1910년 3월 주임문관봉급상당표는 다음과 같다

관등	제1호	제2호	제3호	제4호
3등	1급			
4등	2급, 3급	1급		
5등	4급, 5급	2급, 3급	1급	
6등	6급, 7급	4급, 5급	2급, 3급	1급, 2급
7등	8급, 9급, 10급	6급, 7급, 8급	4급, 5급, 6급	3급, 4급
8등		9급, 10급	7급, 8급	5급, 6급, 7급
9등				8급, 9급, 10급

30) 『朝鮮總督府及所屬官署 職員錄』, 각년판

약간의 예외는 존재하였지만, 하나의 서열로 위계지워져 있었다. 기사와 조선인은 특수한 존재이다. 기사의 경우는 그 기술이 특수하고, 조선인은 조선인이라는 본적이 특수하다. 조선인 주임관이 받을 수 있는 최상한은 2,500엔이고, 최하한선은 500엔이다. 조선인 주임관은 체신국 부사무관이나 사무관보의 본봉을 받으며, 체신국사무관 1, 2급의 본봉 수준에는 이르지 못하도록 되어 있다. 이 표는 가봉을 포함하고 있지 않다. 가봉을 포함한 경우, 조선인 주임관은 일본인 주임관보다 훨씬 낮은 연봉을 받는다.

이제 관임문관의 봉급을 보자. 관임문관의 봉급도 일본에서 행해지고 있는 봉급 체계를 그대로 적용한 것이다. 관임문관은 11급으로 나뉘어져 있다. 1910년대 조선인 관임관은 특별한 대우를 받았다.

<표 8> 1910년대 일본인과 조선인 관임문관 본봉의 월액(단위: 엔)³¹⁾

	일본인	조선인		
	1910. 9.	1910. 9.	1913. 5.	1918. 6.
1급	95	50	50	70
2급	75	45	45	60
3급	65	40	40	55
4급	55	35	35	50
5급	50	30	30	45
6급	45	25	25	40
7급	40	20	20	35
8급	35	15	15	30
9급	30	12		25
10급	25	10		20
11급	20			15

이 본봉표는 가봉과는 상관없다. 조선인의 경우 1918년 이전까지 관임관으로 받을 수 있는 최상한은 50원이었다. 최하한선은 1913년 이전은 10원, 1920년 이전은 15원이다. 그러나 1913년의 최하한의 상승과 관등의 축소는 조선인은 8급정도가 되지 않으면, 관임관이 될 수 없음을 의미한다. 그리고 1918년의 변화는 본

31) 『朝鮮總督府及所屬官署 職員錄』, 각년판

봉의 전반적인 상승으로 보이지만, 사실은 위 세 단계가 새로이 생겼고, 이전의 1급봉을 받았던 사람은 4급봉을 받는 사람이 됨을 의미한다. 물론 이러한 판임관의 상위직급의 마련은 조선인이 5급봉으로 너무 쉽게 되기 때문이다. 5급봉은 바로 특별임용에 의해 주임관이 될 수 있는 위치였다. 이제 위의 세 단계를 삽입해 넣음으로써 5급은 8급이 되어 주임관으로의 승진자격은 박탈되었는데 이러한 사실은 구한말 등대국(燈臺局)의 판임관으로 있다가 조선총독부체신국의 판임관으로 된 항로표지간수 정관진과 정구진³²⁾의 호봉수가 보여준다.

<표 9> 조선총독부체신국 조선인 판임관의 승급³³⁾

	정관진	정구진
1911	6급	7급
1912	6급	23원
1914. 4. 1.	27원(6급+2원)	6급
1916. 1. 1.	27원(6급+2원)	27원(6급+2원)
1917. 1. 1.	5급	27원(6급+2원)
1918. 1. 1.	5급	27원(6급+2원)
1919. 1. 1.	8급(개정전의 5급)	8급(개정전의 5급)

가봉을 포함하지 않는 이 본봉표도 민족별 임금차별을 보여준다. 그러나 민족간 임금격차는 이 명백한 임금차별 이외에 가봉에 의해 더욱 벌어졌다.³⁴⁾

1920년과 1931년에 봉급체계는 변하였다. 양자를 동시에 고찰하여 보자. 1910년대 후반에는 제1차 세계대전으로 민간부분이 급성장하여 민간부분의 임금이 상승하였을 뿐만 아니라 인플레이션이 발생하여 관리들의 실질임금이 하락하였기 때문에, 1920년에 봉급인상을 단행하였다. 1931년의 변화는 공황으로 말미암은 상위 공무원의 임금의 삭감이었다. 1920년의 변화에 비해 1931년의 변화는 미미한 것

32) 이들은 1910년대 전반기의 오직 두 명 있었던 체신국 판임관이다.

33) 『朝鮮總督府及所屬官署 職員錄』, 각년판

34) 1910년 3월에 제정된 가봉령에 의하면 고등관 및 시보의 가봉은 10분의5 이내 판임관은 10분의 8 이내로 하고, 그 액은 조선총독이 정하도록 하였다. 단 시보 6급 이하의 판임관 및 견습의 가봉은 월액 40원까지를 지급할 수 있도록 하여 6급 이하의 경우 100% 이상 200% 까지를 가봉으로 지급받을 수 있었다. 본봉을 기준으로 하여 가봉을 지급하는 것이기 때문에, 거주비 등을 지급하기 위해서는 하급직일수록 그 비율이 높아진다.

이었다. 사실상 1920년에 변화된 봉급체계가 1940년까지 지속되었다고 파악하는 것이 올바른 것이다.

주임관의 경우는 직위를 다섯 가지로 분류하였던 것에 비해 이제 그 분류는 3가지로 바뀌었다. 기사는 제1호로 통합되었고, 특별임용으로 될 수 있는 직위는 대체로 제2호와 제3호의 연봉을 받았다

<표 10> 주임문관 본봉 연액의 추이(단위: 엔)³⁵⁾

	1910	1920			1931		
	제5호	제1호	제2호	제3호	제1호	제2호	제3호
1급	3000	4500	3800	3100	4050	3400	2770
2급	2700	4100	3400	2700	3660	3050	2420
3급	2500	3800	3100	2400	3400	2770	2150
4급	2200	3400	2700	2000	3050	2420	1820
5급	2000	3100	2400	1800	2770	2150	1650
6급	1700	2700	2000	1600	2420	1820	1470
7급	1500	2400	1800	1400	2150	1650	1300
8급	1200	2000	1600	1200	1820	1470	1130
9급	1100	1800	1400	1100	1650	1300	1050
10급	1000	1600	1200	1000	1470	1130	970
11급	850	1400	1100	900	1300	1050	900
12급	750	1200			1130		

1920년에는 1910년에 비해 50%에서 60%를 약간 넘는 수준으로 상승하였다. 1931년의 경우 제3호 11급의 경우는 불변이고, 그 이상의 경우는 높은 봉급일수록 더 많이 감소하였다.

관임관의 경우를 보면, 1920년에는 68~100% 정도 증가했다 1920년대 봉급의 변화를 보면, 주임관보다는 관임관의 봉급이 더 높게 증가하였고, 전체적으로 하층의 봉급의 증가가 상층보다 더 높았다. 그리고 30년대를 보면, 관임관 4급봉 이상만 봉급이 인하되었고, 그 이하는 그대로였다. 식민지시기 전 기간을 걸쳐보면 주임관과 관임관의 각 등급간 임금격차는 축소되었다. 그리고 1920년부터는 조선인

35) 『朝鮮總督府及所屬官署 職員錄』, 각년판

과 일본인의 봉급은 가봉과 수당을 제외한 본봉에서는 동일하게 되었다.

<표 11> 관임문관 본봉 월액의 추이(단위: 엔)³⁶⁾

	1910	1920	1931
1급	95	160	145
2급	75	135	125
3급	65	115	110
4급	55	100	95
5급	50	85	85
6급	45	75	75
7급	40	65	65
8급	35	55	55
9급	30	50	50
10급	25	45	45
11급	20	40	40

고원의 월급은 관임관의 월급을 준용하였다. 그러나 고원의 월급은 각 관청에 따라 상이하였다. 1920년대에는 그 지급의 상한이 정하여졌는데 <표 12> 가 그것이다. 1930년대 고원의 급료 및 민족별 차이는 앞서 제시한 <표 6> 을 참조할 수 있는데, 고원에 대한 민족별 임금격차는 1920년대보다 더 줄어들었다.

<표 12> 고원의 급료 상한³⁷⁾

		월액	일액
고원	내지인	150원 이내	4원 이내
	조선인	85원 이내	2원 50전 이내
사자생			3원 이내

1910년대 민족별 임금차이는 두 가지 요인으로 분석 할 수 있다 첫째는 일본

36) 『朝鮮總督府及所屬官署 職員錄』, 각년판

37) 雇員ノ給料ニ關スル件(1920.11.10 官秘268호)(朝鮮總督府, 앞의 책(1923), 100 쪽).

본토의 일본인 관리보다 조선에 근무하는 일본인 관리가 가봉이라는 형태로 더 많이 지급받는 부분이고, 둘째는 조선인 관리가 일본에서 근무하는 일본인 관리보다 더 적게 받는 부분이다. 두 번째 민족별 임금격차는 관리에 관한 한 1920 년에 사라졌다. 첫 번째 임금격차도 가봉의 감소에 따라 감소하였다고 파악할 수 있다.³⁸⁾ 두 번째 임금격차의 감소로 조선인들의 관리시장으로의 참가유인은 강화되었다. 첫 번째 임금격차의 감소는 조선에 근무하는 일본인의 생활환경, 즉 교육, 문화시설, 식료품 획득, 안정 등의 개선과 동시에 진행된 것이기 때문에 양자를 비교하지 않고 바로 일본 본토에 근무하는 일본인의 조선 전입의 유인을 감소시켰다고 판단할 수는 없다. 오히려 가봉의 감소보다 생활수준 개선의 효과가 더 컸을 수 있음을 가봉 감액 또는 폐지 논쟁³⁹⁾에서 확인할 수 있다. 조선의 관리시장은 보다 경쟁적인 시장으로 변해가고 있었는데, 이것은 학력인플레이션을 촉진시키는 요인이자 결과였다.

V. 승진제도

식민지 후기로 내려올수록 학력인플레이션이 심화되고 유자격자도 증대되어 감에 따라, 대학교 졸업자나 고등문관합격자도 바로 고등문관으로 임명되기보다는 하급에서 시작하여 승진하는 비율이 증가되어 갔다. 그에 따라 승등이나 승급이나

38) 조선인과 일본인의 임금격차를 고려할 때는 본봉 및 가봉뿐만 아니라 여러 수당도 고려하여야 한다. 조선총독부는 조선인 봉급 규정을 철폐하는 대신 일본인 관리에게 ‘조선어 장려수당’을 지급하였기 때문에, 이 수당을 고려할 때 민족별 임금격차의 축소폭은 줄어든다.

39) 가봉 감액 또는 폐지논의는 20년대부터 등장하지만, 1930년대에도 지속적으로 문제되었다. 특히 1931년 6월에 가봉감액을 단행한다는 계획이 발표되자 식민지의 관입관과 주입관이 작당을 하여 반대운동을 하였을 뿐만 아니라 실업인들도 동정하여 반대운동에 가담함으로써 큰 사회적 문제가 된 바 있다. 가봉감액 또는 폐지를 주장하는 측의 논거는 크게 세 가지이다. 1920년대 이후 조선내 일본인의 생활조건이 향상으로 인해 일본 본토와 생활조건에서 큰 차이가 없기 때문에 가봉을 감액 또는 폐지해야 한다는 것이다. 둘째는 가봉은 일본인과 조선인을 차별하는 것이기 때문에, 조선인에게도 지급하든가 아니면 철폐해야 된다는 것으로 내선융합론이 진전되면서 주장의 입지는 강화되었다. 셋째는 가봉은 식민지에서의 생활조건이 열악하기 때문에 지급하는 것으로, 가봉을 폐지하고 그 예산을 생활조건 개선(특히 교육조건 개선)에 사용하는 것이 더 낫다는 것이다(《매일신보》, 1926년 2월 3일자; 1929년 7월 14일자; 1931년 5월 24일자; 1931년 6월 17일자; 1935년 3월 5일자).

증급은 승진에서 중요한 역할을 하였다. 이제, 고원의 증급, 판임관의 승급, 주임관의 승등 증급에 대해 각각 고찰하여 보자.

고원의 증급이 1930년 이전에는 어떻게 이루어졌는지 잘 알 수 없지만 ‘제학교 졸업자신규채용 및 고원증액에 관한 건’(1931. 3. 9. 人秘231 號)을 통해 그 대략을 파악할 수 있다.

<표 13> 雇員增給標準⁴⁰⁾

급료월액	경과연월	증급월액	적요
50원 미만	1년	4원 이내	6개월로 분할증급시키는 것이 가함.
75원 미만	1년 6개월	5원 이내	6개월 또는 1년으로 분할증급시키는 것이 가함.
75원 이상	2년	7원 이내	1년으로 분할 증급시키는 것이 가함.
백원 이상	3년	10원 이내	상동

고원의 증급은 각 관서의 기관장이 결정하였지만, 일정한 경과연월을 정함으로써, 각 기관장의 자의적인 운영을 어느 정도 통제하였다. 물론 경과연월이 지난다고 모두 증급되는 것은 아니기 때문에, 기관장 나름의 선발의 기준이 있었을 것으로 판단되는데, 기관장에 따라 상당한 편차가 있었을 것으로 생각된다. 다만, 고원을 판임관으로 임용하기 위해 채택한 고원 고과기준을 통하여 고원의 증급을 위해 채택되었을 기준이 무엇이었던 것인가를 대략 유추해 볼 수 있다. 1926년에는 고원 중 일부를 판임관으로 임용하기 위해 고원고과표를 징수하였는데, 그 양식 및 기재방식은 <표 14>에 제시되어 있다

고원고과표에는 10개 항목을 기재하도록 되어 있다. 첫 번째 항목은 사무종별로서, 필요한 판임관의 사무종류를 감안하여 선발하기 위해 필요한 정보이다. 두 번째 항목은 판임관 일반임용 자격과 관련된 것으로써, 학력, 시험, 재직 연한 등을 기재하였다. 셋 번째 항목 이후부터는 고과평가자의 주관이 어느 정도 개입될 수 있는 것들인데, 매우 다양한 요인들을 기재할 것을 요구하고 있다. 언제부터 고원 고과표를 수집하여 판임관으로의 승진을 결정하였는지는 잘 알 수 없지만, 1920년대에 들어와서 고원의 인사적체가 가중되는 속에서 판임관의 일반임용 자격만으로

40) 諸學校卒業者新規採用並ニ雇員增給ニ關スル件(1931년 3월 9일, 人秘 231號)(朝鮮總督府官房人事課 編, 앞의 책(1937), 73쪽).

는 선발할 수 없게 되면서 그렇게 변화된 것은 아닌가 판단된다.

<표 14> 고원고과표 양식 및 기재방법⁴¹⁾

고 과 표 何局何課 원 급 원 고 원 씨 명 생 년 월 일	
담당사무	(현재종사하는 사무중별을 기입)
소양	(학교졸업, 시험합격, 고원 재직 연한 등을 기입)
기능, 재간	(본인이 주로 담당한 사무 또는 재능의 양부 등을 기입)
성격, 소양	(온후, 영리, 경솔, 냉담, 인색, 음험 또는 근엄, 방정, 주색에 취약하고 소행이 다투어지지 않음 등을 기입)
근무태도, 성적	(충실 열심 또는 불열심이고 게으름 노둔하여 시간이 걸림 등 집무의 실황 및 양호하여 과실이 없음, 불량하여 과실이 많음 등을 기입)
경력	(종래의 경력을 약기하고, 또 일본 근무 연한 조선 근무 연한을 기입)
체격, 최근건강상태	(신장, 비척, 병신임 또는 결근함, 누차 결근함 등을 기입)
공과	(배명이래의 상벌등을 기입)
가정의 상태	(실제의 상황을 있는 그대로 기입)
참고사항	(전 각 사항의 임면출척상 참고되어야 할 사항을 기입)

이제 주임관과 판임관중 승진자를 선별하는 기준을 살펴보자. 주임관과 판임관의 승등 및 증봉을 위해서 매년 4차례 내지 2차례 내신서를 받았다 이 내신서를 작성하는 방법 및 양식에 관한 훈령은 몇 차례 변화했다.⁴²⁾ 이하에서는 1917년과 1930년을 비교하여 보자.

41) 雇員考課表徵收의 件(1926년 3월 17일, 人祕244號)(朝鮮總督府관방비서관편찬, 『朝鮮人事例規』(1927), 66쪽).

42) 승등과 증봉에 관한 내신서에 관한 훈령으로는 1912년 6월 내훈 제23호, 1917년 10월 내훈 제9호, 1925년 내훈 제10호, 1930년 내훈 제30호에 있다. 1912년에 제정된 이래 3차례 변화되었다.

<표 15> 고등관 승등 증봉 및 관입관 증봉 내신서 양식

A. 1917년 10월에 훈령된 양식43)

고등관승등증봉내신서														
승진				현재				경과			관명	근무	순위	씨명
등	급	가봉	가급	등	급	가봉	가급	년	월	일				

관입관증봉내신서														
증봉				현재			경과			관명	근무	순위	씨명	
본봉	가봉	본봉	가봉	가급	본봉	가봉	가급	년	월					일

B. 1930년 2월에 훈령된 양식44)

고등관승등내신서											
결정	주무국 의견	내신	현재 관등	경과년월	결근조사 기간	결근도수 동일수	징계	관명	근무	순위	씨명
		등	등	년 월	자 년 월 지 년 월	도 일					
		등	등		자 년 월 지 년 월	도 일					

고등관증봉내신서															
결정	주무국 의견	내신		현봉		경과 년월	결근조사 기간	결근도수 동일수	징계	관명	근무	순위	씨명	비목	연도내 소요액
		본봉	금액	본봉	금액										
		급	원	급	원	년 월	자 년 월 지 년 월	도 일							
		급	원	급	원	년 월	자 년 월 지 년 월	도 일							

관입관증봉내신서														
결정	내신		현봉		경과 년월	결근조사 기간	결근도수 동일수	징계	관명	근무	순위	씨명	비목	연도내 소요액
	본봉	금액	본봉	금액										
	급	원	급	원	년 월	자 년 월 지 년 월	도 일							
	급	원	급	원	년 월	자 년 월 지 년 월	도 일							

43) 職員の 陞等増俸の 件(1917.10, 内訓19호)(朝鮮總督府財務局 朝鮮會計例規(1919)).

44) 高等官ノ陞等, 高等官及判任官ノ増俸ニ關スル件(1930년 2월 6일 總内訓3 호)(朝鮮總督府官房人事課 編, 앞의 책(1937), 80~82 쪽).

본 내신서는 승등 또는 증봉의 우선순위에 따라 기재하도록 되어 있는데, 1917년에 비할 때 1930년에 내신서 양식에는 결근, 징계항목, 비목이 추가되어 있으며 가봉과 가급항목이 빠져 있음을 확인할 수 있다. 1917년에 가봉과 가급항목이 포함되어 있는데, 이 시기에는 조선총독부 재정자립계획이 추진되는 시기로, 승등과 승급에 따른 예산증가를 파악하기 위해 설정된 것으로 판단된다. 1930년에 등장하는 비목은 임시비지변의 직원의 비목을 적는 것인데, 1917년에는 씨명의 우측에 기재하도록 되어 있기 때문에, 새롭게 추가된 항목은 아니다. 반면에 결근과 징계항목은 이 시기에 새롭게 추가된 것으로써, 동 훈령의 비교에서는 결근과 징계항목에 대한 기재방식을 상세하게 서술하고 있다는 점에서 상당한 비중을 두었던 것으로 판단된다. 경과연한만을 기재하도록 한 1917년보다 더 많은 정보를 기재하도록 하고 있다. 1917년과 비교할 때 1930년의 내신서에서 또 하나 변화한 것은 이름의 우측에 「特」, 「學士」, 또는 「高試合格」 등을 기재하도록 한 것이다. 특은 특별임용을, 학사는 대학졸업을, 고시합격은 말 그대로 고시합격을 의미한다. 1920년대에는 대학졸업자나 고시합격자가 고등관으로 임명되지 않고, 판임관으로 임명되기도 하고, 또 판임관으로 있으며 대학졸업을 하거나 고시에 합격하는 경우도 있었기 때문에, 이를 특히 기재하도록 한 것이다. 내신서의 기재항목이 많아진 것은 각 부서에서의 인사적체의 문제가 심각해지고 있었고, 따라서 총독부에서 각 관서에 승진자를 배분하는 것이 보다 어려워졌고 중요해졌음을 의미한다.

식민지적 고용구조는 상급자는 일본인, 하급자는 조선인이라는 민족별 분단의 구조를 의미한다. 조선인은 비록 일반임용자가 되기 위한 자격을 확보하고 이에 바탕하여 상급관리로 승진하기도 하였지만, 식민지 말기에 이르러서도 기본적으로는 상급자는 일본인 하급자는 조선인이라는 식민지적 고용구조가 해체된 것은 아니다. 식민지적 고용구조 하에서는 일반적으로 관서의 장은 일본인이었는데 관서의 장에게 인사전형상의 재량을 어느 정도 부여하는 승진체계가 민족별 차별에 어떠한 작용을 하였는가를 계량적으로 연구할 필요가 있다.⁴⁵⁾

45) 장신은 판임문관합격자의 고등관으로의 승진을 분석함으로써, 승진에서 민족별 차별이 있었음을 보여주고 있다(장신, 앞의 논문(2003), 66-67 쪽). 이와 같은 방향으로 실증연구가 더욱 진전될 필요가 있다.

VI. 결론

관리의 선발 원리는 국가통치 체제의 근간을 구성한다. 당시 일본에서는 능력주의에 입각한 관리선발 체계를 구축하였다. 능력의 평가는 학력·자격·경력을 기준으로 하였다. 그러나 조선총독부는 관리 인선에서 식민지 지배체제의 안정성과 관련하여 민족의 문제를 고려하지 않을 수 없었기 때문에, 조선총독부의 인사관리 제도에는 능력주의에 입각한 관리선발원칙 이외에 조선인의 배제와 수용에 관한 원칙도 존재했다.

조선총독부의 인사관리제도는 기본적으로 일본 본토의 인사관리제도를 준용하였다. 일본의 관리임용제도를 그대로 도입함으로써, 일본 본토에서 근무하는 일본인 관리는 조선총독부에서도 관리자격을 획득하였다. 그러나 1910년대에 조선은 일본인이 거주하기에는 위험하고 불편한 곳이었기 때문에, 일본보다 더 나은 대우를 하지 않는 이상 일본 본토에 근무하는 일본인 관리의 전입을 유인하기는 어려웠다. 해외에 근무하는 일본인에게 지급하는 재외근무수당 제도는 외교관이나 개항기에 조선에 진출한 일본인 체신관리들에게 적용되고 있었는데, 이것이 식민지가봉제도로 전환되었다. 1920년대 들어 가봉폐지운동이 벌어지기는 하였지만, 가봉은 식민지 말까지 폐지되지 않았다. 비록 가봉의 수준은 감소하였지만 생명의 위험이나 생활의 불편이 감소하였기 때문에, 일본인에게 조선총독부 근무유인이 감소하였다고 판단되지 않는다.

한편 일본 본토의 인사관리제도를 그대로 준용하였기 때문에, 1910년대 초에 조선인으로써 일반임용 자격을 가진 사람은 거의 없었다. 그러나 조선총독부는 식민지 지배의 안정성을 위하여 조선인을 완전히 배제할 수는 없었기 때문에 일반임용의 조건을 갖추지 않은 조선인을 관리로 임용하기 위해 특별임용령을 제정하였다. 뿐만 아니라 조선인에게는 일본 본토의 관리보다 낮은 임금을 지급하는 봉급령을 제정하기도 하여 특혜와 차별이 공존하였음을 보여준다.

식민지가 전개되면서 조선인 중에도 일반임용의 조건을 갖춘 자들이 늘어나면서, 특별임용을 매개로 한 조선인의 배제와 차별 기제는 중요성을 상실하여 갔다. 1920년대 이후가 되면, 일반임용상의 임용자격은 학력인플레이션으로 인하여 거의 구속력을 가지지 않게 되었다. 관리임용령에 규정된 일반임용의 조건보다 더

높은 학력을 얻기 위해 조선인도 노력하였는데, 이것은 한편으로는 조선에서의 대학설립운동으로, 다른 한편에서는 일본 유학으로 나타났다. 조선총독부 관리시장이 학력·자격·경력을 기준으로 한 경쟁시장으로 변화해 가는 속에서, 조선인 내부에서도 조선총독부 관리시장이 제시하는 경쟁의 기준에 맞추기 위한 경쟁이 진행되고 있었다. 그러나 식민지 말에도 조선총독부 관리시장은 상급자는 일본인, 하급자는 조선인이라는 식민지적 고용구조가 해체되는 단계에 이르지 않았다. 조선 내부의 교육제도는 일본 본토보다는 여전히 취약하였으며, 인사행정 상에서 대부분 일본인인 상급자의 재량권이 상당히 존재하였다는 점이 조선인이 관리로서 성장해 나가는 데 일정한 한계로 작용하고 있었다. 본 논문에서는 일본인인 상급자의 재량권이 어떻게 작동하고 있었는가를 충분히 검토하지 못하였는데, 이는 차후의 과제로 남겨두고자 한다.

참고문헌

- 김민철, 「조선총독부직원록 해제」, <http://kh2.koreanhistory.or.kr>.
- 김영우, 『한국중등교육원양성교육사』, 서울: 교육과학사, 1989.
- 박은경, 『일제하 조선인 관료연구』, 서울: 학민사, 1999.
- 박이택, 「해방이전 통신사업의 전개과정과 고용구조」, 서울대학교 박사학위논문, 2000.
- 박철희, 「일제강점기 중등교육을 통해 본 차별과 동화교육」, 한일관계사연구논집 편찬위원회 편, 『일제강점기 한국인의 삶과 민족운동』, 서울: 경인문화사, 2005, 85~138 쪽.
- 방순원, 『나의 길 나의 선택 법조반백년』, 서울: 한국사법행정학회, 1994.
- 安秉直, 「식민지조선의 고용구조에 관한 연구」, 『근대조선의 경제구조』, 서울: 비봉출판사, 1990.
- 안용식, 『한국관료연구』, 서울: 대영문화사, 2001.
- 안용식, 「일제하 조선인 판임문관에 관한 연구」, 『사회과학논집』 30 집, 연세대 사회과학연구소, 1999, 37~66 쪽.
- 장신, 「1919~43년 조선총독부의 관리임용과 보통문관시험」, 『역사문제연구』 8 호, 2002, 45~77 쪽.
- 장신, 「1920·30년대 조선총독부의 인사정책 연구: 보통문관시험 합격자의 임용과 승진을 중심으로」, 『동방학지』 120 집, 2003, 37~74 쪽.
- 정재정, 『일제침략과 한국철도(1892~1945)』, 서울: 서울대학교출판부, 1999.

- 최창희, 「일제치하의 제도: 관리임용제도」, 『서울육백년사 제사관(1910~1945)』 서울 서울시사편찬위원회, 1981, 201~256 쪽
- 天野郁夫, 석태중·차갑부(역), 『교육과 선발』, 서울 양서원 1992.
- 淺井良純, 「日帝侵略初期における朝鮮人官吏の形成について 大韓帝國官吏出身者を中心に」 『朝鮮學報』 第155輯, 朝鮮學會, 1995, 47~90 쪽
- 『每日申報』.
- 朝鮮總督府, 『朝鮮總督府官報』, 各號
- 朝鮮總督府, 『朝鮮總督府法令輯覽』, 1914.
- 朝鮮總督府, 『朝鮮法令輯覽』, 1920, 1922, 1932, 1940.
- 朝鮮總督府, 『人事例規』, 1923.
- 朝鮮總督府官房秘書課(編), 『(현행) 朝鮮人事例規』, 1927, 1933, 1937.
- 朝鮮總督府財務局, 『朝鮮會計例規』, 1919, 1926, 1930.
- 朝鮮總督府, 『朝鮮總督府及所屬官署職員錄』, 各年版

국문 요약

이 논문은 조선총독부의 관리선발 및 승진에 대한 일반원칙과, 조선인의 배제와 수용의 기제를 고찰한 것이다. 이 논문으로부터 밝혀진 것은 다음과 같다. 1) 조선총독부의 인사관리 제도는 일본 본토의 인사관리제도를 준용한 것이다. 일본 본토의 인사관리제도는 학력·자격·경력을 기준으로 관리를 선발하고 승진시킨다는 능력주의 원칙에 의거한 것이었다. 2) 조선총독부 관리 인선에서는 식민지 지배체제의 안정성과 관련하여 민족의 문제를 고려하여야 하였기 때문에, 능력주의에 입각한 관리선발원칙 이외에 조선인의 배제와 수용에 관한 원칙도 존재했다. 조선인에 대한 특별임용제도나 민족별 정원제도 등이 그것이다. 3) 1910년대 초에는 관리자격을 갖춘 조선인이 적었기 때문에, 조선인 특별임용제도를 제정하였다. 1930년대에는 관리자격을 갖춘 조선인도 많아져, 조선인과 일본인은 능력에 기반하여 경쟁하는 측면이 강화되었지만, 상급관리는 일본인 하급관리는 조선인이라는 식민지적 고용구조가 해체되는 단계에 이르지 않았다.

● 투고일 : 2006. 4. 10.

● 심사완료일 : 2006. 5. 29.

● 주제어(keyword) : 인사관리제도 (human resource management system)

채용제도(appointment system) 승진제도 (promotion system)

임금제도(wage system) 민족 차별 (national discrimination)