

3/ 재일코리안의 직업적 지위의 동태

인구 센서스 데이터로 보는 1980~2010년의 변화

히구치 나오토



히구치 나오토(樋口直人) 히토쓰바시대학 대학원 사회학연구과 박사과정 수료, 사회학 박사. 현재 도쿠시마 대학 준교수로 재직 중이다. 사회학 전공. 저서로 『日本型排外主義』(名古屋大学出版会, 한글번역판 『폭주하는 일본의 극우주의: 재특회, 왜 재일 코리안을 배척하는가』(미래를소유한사람들)), 편저로 『日本のエスニック・ビジネス』(世界思想社), 『再帰的近代の政治社会学』(공편, ミネルヴァ書房), 공저로 『国境を越える』(青弓社), 『顔の見えない定住化』(名古屋大学出版会) 등이 있다.

* 이 논문은 2008년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(과제번호 NRF-2008-362-B00006).

1. 문제 제기

재일코리안의 변화에 관해서 말할 때, 대부분의 선행연구는 민족의식이나 정체성의 방식을 문제 삼았다.¹ 그러나 이러한 연구에는 크게 두 가지 결점이 있다. 첫째, 그것이 대개 기술적(descriptive)인 영역을 벗어나지 못하고 정체성의 단순 분류에 그치는 경우가 많다는 것이고 둘째, 사회경제적 지위(socio-economic status)에 대한 관심이 적다는 점이다. 하지만 민족적(ethnic)인 ‘하부구조’(경제활동)와 민족운동이나 정체성은 밀접한 관련이 있다. 실제로 민단과 총련이라는 양대 민족단체에서는 각지에서 성공한 기업가(상공인)가 간부가 되었다.²

이 글의 목적은 이와 같은 문제의식을 바탕으로 재일코리안의 직업 변천을 규명하는 데 있다. 주로 경찰자료를 근거로 한 선행연구를 보면, 아시아·태평양전쟁 시 재일코리안은 하층노동에 집중되었던 것으로 보고되었다.³ 그 후에도 취직 차별은 계속되어 “일본사회 하층에 낮게 드리워져 있다”는 평가도 있었다.⁴ 그렇지만 자영업의 발전에 따라 경제적 기반이 쌓여 취직 차별도 점차 완화되었고 화이트칼라로의 진출도 현저하게 늘었다는 것이 현재의 통설이다.⁵

이러한 견해는 넓은 의미에서 재일코리안의 변화를 파악한 것이라 하겠다. 그러나 취직 차별은 어느 정도 완화되었는가, 자영업에서 화이트칼라로의 진출은 어느 정도 진행되었는가, 세대적인 변화는 어떻게 생겼는가와 같

1 대표적인 것으로 福岡安則, 『在日韓国・朝鮮人』, 中央公論社, 1993 참조. 2000년대 이후에는 영어권에서의 연구도 증가하지만, 직업·노동에 대한 고찰은 거의 결여되어 있다(David Chapman, *Zainichi Korean Identity and Ethnicity*, London: Routledge, 2008; John Lie, *Zainichi (Koreans in Japan)*, Berkeley: University of California Press, 2008; Sonia Ryang & John Lie eds., *Diaspora without Homeland*, Berkeley: University of California Press, 2009).

2 총련계 민족운동과 기업활동의 관계에 관해서는 吳圭祥, 『在日朝鮮人企業活動形成史』, 雄山閣, 1992 참조.

3 外村大, 『在日朝鮮人社会の歴史学的研究』, 緑陰書房, 2007; 朴在一, 『在日朝鮮人に関する総合調査研究』, 新紀元社, 1957.

4 李瑜煥, 『日本の中の38度線: 民団・朝総連の歴史と現実』, 洋々社, 1980, 194쪽.

5 福岡安則・金明秀, 『在日韓国人青年の生活と意識』, 東京大学出版会, 1997; 金明秀・稲月正, 『在日韓国人の社会移動』, 高坂健次 編, 『階層社会から新しい市民社会へ』, 東京大学出版会, 2000; 孫・片田晶, 『『在日である自己』をめぐるコミュニケーションの現在』, 『京都社会学年報』 17号, 2009.

은 물음에 답하는 연구는 아직까지 없었다. 종래의 논의는 대체로 상식 수준에 머물러 있을 뿐, 사회과학으로서의 접근은 미비하다.⁶

유럽의 연구에서는 인적 자본이나 다름없는 이민 2세대가 노동시장에서 받는 불이익을 에스닉 페널티(ethnic penalty)라 부른다.⁷ 일본에서는 에스닉 페널티가 취직 차별을 동반하는 불평등에 가까운 의미로 통용된다. 취직 차별에 관한 이러한 상황은 일본만이 아니라는 점을 암시하지만, 그 정도는 집단이나 세대에 따라 다르다. 일반적으로 세대가 낮아지면서 에스닉 페널티가 없어지는 경향에 있는데, 재일코리안의 경우는 어떠한가. 또한 재일코리안은 어떠한 경로로 직업 이동을 달성했는가(하지 못했는가). 인구 센서스(國勢調査) 데이터를 근거로 이러한 물음에 답하고자 하는 것이 이 글의 목적이다.

2. 이론적 배경: 에스닉 엔클레이브화, 경제적 동화, 분극화

1) 분절적 동화

이민의 거주 기간이 늘어남에 따라 일정한 문화변용이 생기는 것은 불가피하다. 예전에는 그 과정이 일률적으로 진행되어 결국 동화에 이른다고 생각했으나 실제로 변용 과정이나 방향성은 균일하지 않고, 집단이 놓인 조건에 따라 집단 간의 분기가 이루어진다. 이것을 알레한드로 포르테(Alejandro Portes) 등은 분절적 동화(segmented assimilation)라 부르며 이민 2세대의 적응의 차이를 설명한다.⁸ 환경요인으로 정부 정책과 사회의 태도, 집단적 요인

6 비슷한 지적을 한 연구로 徐龍達·全在紋, 「在日韓国・朝鮮人の商工業の実態」, 徐龍達 編, 『韓国・朝鮮人の現状と将来』, 日本評論社, 1987 참조.

7 Anthony F. Heath & Sin Yi Cheung eds., *Unequal Chances*, Oxford: Oxford University Press, 2007. 특히 실업과의 관계에 대해서는 이하를 참조. Nabil Khattab & Ron Johnston, "Ethnic and Religious Penalties in a Changing British Labour Market from 2002 to 2010," *Environment and Planning A* 45, 2013; Emilio Reyneri & Giovanna Fullin, "Ethnic Penalties in the Transition to and from Unemployment," *International Journal of Comparative Sociology* 52(4), 2011.

8 Alejandro Portes & Ruben Rumbaut, *Legacies*, Berkeley: University of California Press, 2001; Min

으로 사회관계 자본, 개인적 요인으로 인적 자본을 들어 그 조합에 따라 적응 양상이 다르게 나타난다고 지적한다.

이를 직업에서 보면 전문가, 기업가, 노동자의 세 가지 유형으로 이민을 포괄할 수 있다.⁹ 고급인력을 제외하면 이민자의 상당수는 노동자로 호스트 사회의 노동시장에 진입한다. 인적 자본과 사회관계 자본이 상승적으로 작용하는 집단(미국의 한국계 이민 등)의 경우에는 1세대에서 기업가로 독립한다. 이들 기업가 대다수는 영세 자영업자이므로 연구들 중에는 그 성공을 과도기적인 것으로 평가해 상승 이동을 달성한 것으로 보지 않는 경우도 한다.¹⁰ 이민자의 성공적인 적응은 인적 자본을 활용하여 2세, 3세에서 전문가를 배출하거나 사회관계 자본을 활용하여 비즈니스를 발전시키는 것이다.

1세대가 노동자에서 출발하여 자신의 세대 혹은 자녀나 손자 세대에서 성공하는 것이 전형적인 스토리다. 단 세대를 거치면서 모든 집단이 반드시 상승 이동하는 것은 아니다. 오히려 2세대에서 하향하는 경우도 있고,¹¹ 미국의 아프리카계는 3세대에서 빈곤율이 높아지고 있다.¹² 또한 이 세 유형은 한 집단에 병존하는 것으로, 그 비중 변화로부터 집단 내의 갈래를 파악하는 것도 가능하다.

재일코리안의 직업 변화를 볼 때, 기업가가 많고 에스닉 경제가 발달했다는 것이 출발점이 된다.¹³ 한국·조선 국적의 자영업 종사 비율은 2000년 시점에도 전체 국적에서 1위를 유지하고 있기 때문이다.¹⁴ 출발점에서의 변

Zhou & Carl Bankston III, *Growing Up American*, New York: Russel Sage Foundation, 1998.

9 Alejandro Portes & Ruben Rumbaut, *Immigrant America*, second edition, Berkeley: University of California Press, 1996.

10 Ivan Light & Elizabeth Roach, "Self-Employment: Mobility Ladder or Economic Lifeboat?" Roger Waldinger & Mehdi Bozorgmehr eds., *Ethnic Los Angeles*, New York: Russel Sage Foundation, 1996; Dae Young Kim, "Leaving the Ethnic Economy," Philip Kasinitz, John H. Mollenkopf & Mary C. Waters eds., *Becoming New Yorkers*, New York: Russel Sage Foundation, 2004.

11 Herbert J. Gans, "Second-Generation Decline," *Ethnic and Racial Studies* 15, 1992.

12 Min Zhou, "Segmented Assimilation," *International Migration Review* 31(4), 1997.

13 일본의 상황에 대해서는 樋口直人 編, 『日本のエスニック・ビジネス』, 世界思想社, 2012 참조. 또한 에스닉 경제에 대해서는 Ivan Light & Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, San Diego: Academic Press, 2000 참조.

14 総務省統計局, 『平成12年国勢調査報告第8巻 外国人に関する特別集計結果』, 2004. 여기서 말하는 자영

화를 보면서 에스닉 엔클레이브(ethnic enclaves, 일반경제와 비교해서 뒤지지 않는 정도의 이득을 얻을 수 있는 에스닉 비즈니스)화, 경제적 동화, 분극화의 세 가지 분기를 설정한다. 이는 재일코리안에 독립 자영업이 많다는 점, 취직 차별이 완화되었다(고 알려져 있)는 점, 에스닉 경제 이탈이 진행되고 있다는 담론에 대응한 설정이다.¹⁵

2) 에스닉 엔클레이브화: 독자적인 상승 경로의 발전

다민족사회의 노동시장은 민족성(ethnicity)에 의해 나뉘는 것이 일반적이다. 일자리를 둘러싼 경합은 민족성과 무관하지 않다. 구직 과정에서 민족적 유대를 활용한 결과, 특정 에스닉 집단이 특정 직업에 집중하는 사태가 발생한다. 그중에서도 자영업으로 진출하는 집단에 주목한 것이 중간 마이너리티론(middleman minority theory)이다.¹⁶ 이 이론은 민족적 계층구조 속에서 상위와 하위의 중개자로 중간 마이너리티를 규정하고, 영주자보다 체류자(sojourners)를 상정하는 등, 일본에 적용할 수 없는 측면도 있다. 하지만 자영업으로 진출하는 메커니즘에 관해서는 재일코리안의 상황을 설명할 수 있는 요소가 많다.

중간 마이너리티를 만들어내는 것은 내부의 연대와 외부의 적의로, 양자는 상호 강화하는 관계에 있다고 한다. 즉 체류 지향의 이민은 에스닉 집단의 외부와 연계하려는 성향이 약하고 내부에서의 관계를 중시한다. 외부에서의 적의는 내부관계를 더욱 공고히 함으로써, 연대에 의해 비교 우위가 생겨 자영업으로의 진출이 가능해진다. 재일코리안에 대해서도 취직 차별이라는 외부의 적의가 민족 금융기관이나 민족 상공회와 같은 내부 조직의 연대를 강화했고, 그것이 비교 우위를 창출했다는 견해가 있다.

업이란 영업주, 가족 종사자, 임원을 합한 수치를 가리킨다.

15 이러한 다양성을 현실적으로 이해하는 데 유용한 연구는 谷富夫 編, 『民族関係における結合と分離: 社会的メカニズムを解明する』, ミネルヴァ書房, 2002.

16 Edna Bonacich, "A Theory of Middleman Minorities," *American Sociological Review* 38, 1973; Edna Bonacich & John Modell, *The Economic Basis of Ethnic Solidarity*, Berkeley: University of California Press, 1980.

이와 같은 연구에서 도출되는 결론은 민족적 틈새시장(niche)의 개척을 통해 불리한 상황을 극복한다는 것이다. 에스닉 비즈니스에 관한 초기 연구에서는 이러한 독자적인 노동시장에 대해 호스트 사회로부터의 배제라는 관점에서 언급해왔다.¹⁷ 재일코리안의 에스닉 경제에 관한 논의도 직업 차별 때문에 자영업밖에 길이 없었다는 소극적인 평가가 일반적이었다. 그러나 에스닉 비즈니스는 배제된 사람들에게 상승 이동의 경로가 되기도 했다.¹⁸ 2000년대가 되면서 재일코리안 비즈니스의 적극적인 역할을 강조하는 논의가 활발해졌다.¹⁹ 그 과정에서 롯데, 모란봉, 마루한, 헤이와, MK 택시, 소프트뱅크 같은 기업이 주목받았고, 개별 기업가에 관한 연구가 진전되는 결과도 가져왔다.²⁰

이는 분할 노동시장론(segmented market theory)이나 중간 마이너리티론에서 에스닉 엔클레이브화로 전개된, 미국의 에스닉 비즈니스 연구 동향과도 부합한다. 자영업에 대해서는 ‘배제된 자의 피난처’와 ‘상승 경로’라는 상반된 평가가 있다.²¹ 이 중 어느 쪽이 타당한가는 시기나 집단에 따라 다르지만, 전반적으로 자영업을 상승 경로로 보는 연구가 많다.²² 에스닉 엔클레이브론에서는 에스닉 경제 내부에서 일하는 편이 일반 경제에서 일하는 것보다 이익이 크다고 평가한다.²³

재일코리안에 대해 말하자면, 에스닉 경제에서 일하는 것은 단순히 자

17 Ivan Light, *Ethnic Enterprise in America*, Berkeley: University of California Press, 1972, p. 10.

18 Ivan Light, *Ethnic Enterprise in America*, p. 4.

19 韓載香, 『在日企業の産業經濟史』, 名古屋大学出版会, 2010; 永野慎一郎 編, 『韓国の經濟發展と在日韓國企業人の役割』, 岩波書店, 2010.

20 河明生, 『マイノリティの起業家精神』, ITA, 2003; 李洙任 編, 『在日コリアンの經濟活動』, 不二出版, 2012.

21 Light & Roach, “Self-Employment.”

22 Alejandro Portes & Min Zhou, “Self-Employment and the Earnings of Immigrants,” *American Sociological Review* 61, 1996; Zulema Valdez, “Latino/a Entrepreneurship in the United States,” Havidán Rodríguez et al. eds., *Latinas/os in the United States*, New York: Springer, 2008.

23 Alejandro Portes & Robert L. Bach, *Latin Journey*, Berkeley: University of California Press, 1985; Portes & Zhou, “Self-Employment and the Earnings of Immigrants.” Kenneth L. Wilson & W. Allen Martin, “Ethnic Enclaves,” *American Journal of Sociology* 88, 1982; Kenneth L. Wilson & Alejandro Portes, “Immigrant Enclaves,” *American Journal of Sociology* 86, 1980; Min Zhou & John R. Logan, “Returns on Human Capital in Ethnic Enclaves,” *American Sociological Review* 54(5), 1989.

영업으로 최저 생계를 가능하게 하는 데 그치지 않는다. 일반 기업에서 일하는 것이 어려워도 에스닉 비즈니스를 확대하여 임원을 많이 배출하고, 그것이 소득 면에서도 유리하다는 가설을 세울 수 있다. 소득에 대해서는 인구 센서스 데이터에서 검증할 수 없으나, 임원 비율을 통해 이 가설이 맞는지 확인할 수 있다. 이 가설이 타당하다면, 민족 차별이 완화된 후에도 일반 기업이 아니라 에스닉 비즈니스에 취업하려는 사람이 상당수일 것이라고 추측할 수 있다.

3) 경제적 동화: 차이의 해소

최근 동화라는 말의 의미가 부정적이고 부적절한 용어로 인식되는 경향이 강하다. 일찍이 미국에서 지배적이었던 동화론은 앵글로 동조주의, 즉 앵글로색슨에 가까워지는 것이 바람직하다는 전제에 근거했기 때문이다.²⁴ 그 후 ‘민족성의 부활’과 ‘다문화주의’라는 논의를 거쳐 다시 새로운 동화론이 제기되었다.

과거의 동화주의자가 상정했던 동화는 앵글로색슨에 가까워지는 것이 바람직하다는 것이었다면, 현재의 동화론에서의 동화는 그러한 규범적인 의미는 사라지고 ‘유사성이 높아지는 과정’을 일컫는 개념이 되었다.²⁵ 이민은 1세, 2세 등 세대에 따라 크게 변화하는데, 그것을 나타낼 때 동화라는 개념이 유용하다는 것이다. 또한 언어능력이나 사회경제적 지위 등, 동화가 불평등의 해소로 이어지는 바람직한 영역도 있다. 게다가 동화는 특정 방향으로 일직선상에서 일어나는 것이 아니라, 집단이 처한 상황에 따라 다른 과정으로 일어난다.

이러한 관점에서 재일코리안의 직업을 보면, 취직 차별의 완화는 경제적 동화를 진전시키는 요인이 될 가능성이 높다. 새로운 동화론의 견해에서 볼 때, 취직 차별은 특정 업무에서의 배제로 귀결된다는 점에서 바람직하지

24 Milton M. Gordon, *Assimilation in American Life*, New York: Oxford University Press, 1964.

25 Richard Alba & Victor Nee, *Remaking the American Mainstream*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2003; Rogers Brubaker, "The Return of Assimilation?" *Ethnic and Racial Studies* 24(4), 2001.

않다. 차별이 사라지고 취업의 선택지가 확장되면 일본인과 재일코리안의 직업상 차이는 사라지므로, 경제적 동화가 진행된다는 가설을 세울 수 있다. 실제로 젊은 세대의 경우에는 자영업 이외의 직업으로 진출하는 경향이 현저하게 높다는 조사 결과도 있다.²⁶

4) 분극화

지금까지 살펴본 두 가지 이론이 시사하는 직업 분포는 선행연구에서도 지적인 것으로, 그리 참신한 것은 아니다. 그에 비해 분극화라는 тезис는 재일코리안 논의에서 언급된 적이 거의 없다. 필자가 이러한 тезис를 세 번째 축으로 보는 것은, 그것을 에스닉 경제 이탈이 진행된 시점에 나올 수 있는 결과의 하나로 보기 때문이다. 그동안 에스닉 경제에서 일을 찾았던 사람들은 화이트칼라로 경제적 동화를 이루게 된다고만 생각했다.

그러나 에스닉 경제는 학력에 관계 없이 자영업으로 일정한 경제적 지위를 확보하는 기능도 담당했다. 즉 계급보다 민족이라는 단위에서 일정한 시장을 확보하여 저학력자를 보호하는 역할을 했다고 할 수 있다. 에스닉 경제는 내부 연대에 의해 성장 시장으로 유도하는 능력 때문에 비교 우위가 있다는 견해가 있다.²⁷ 하지만 에스닉 경제의 유지라는 것 자체가 검증을 요하는 가설이다. 에스닉 경제가 약화되면서 오히려 불이익을 받는 계층이 생기는 것은 아닐까. 요컨대 에스닉 경제의 주역이었던 고학력층이 경제적으로 동화하면 에스닉 경제는 쇠퇴한다. 그렇게 되면 학력이나 기능이 낮은 자는 에스닉 경제 내부에서 일할 수 없게 되어 결국 하향 이동하는 것은 아닐까.

이것은 에스닉 집단 내부에서의 계층 분화에 주목한 논의로, 최하층계급(underclass)론의 문제 설정과 통하는 부분이 있다. 최하층계급론은 소수집단 우대정책(affirmative action) 이후의 아프리카계 미국인을 논하면서 이너 시

26 福岡安則・金明秀, 『在日韓国人青年の生活と意識』; 李禧淑, 「求職ネットワークにみる在日コリアンの社会経済的変容」, 『地理学評論』 75卷 4号, 2002.

27 韓載香, 『在日企業の産業経済史』.

티(inner city: 도심의 공동화로 존립 위기에 놓인 도시-옴진이)라는 공간의 변화에 초점을 두었다.²⁸ 과거의 이너 시티에서는 지역 공동체의 리더가 되는 층이 존재하고 역할 모델을 제시했다. 그러나 리더층이 상승 이동하여 이너 시티를 떠나고, 더욱이 탈공업화가 진행되어 이너 시티에서 고용이 사라졌을 때 남겨진 자는 이너 시티에서 이동할 수 없는 사람들이었다.

이것을 이너 시티라는 공간이 아니라 에스닉 집단의 계층 구성 문제로 보는 것이 바로 분극화다. 화이트칼라로 상승 이동한 사람과 하향 이동한 사람과의 분기, 즉 민족성보다 계급이 불평등을 낳는 상황에서 상정되는 결과다.²⁹ 재일코리아에 대해서도 다음과 같은 가설을 세울 수 있다. 즉 에스닉 경제에서 밀려나 설 자리를 잃은 층과 일반 경제에서 일하는 층 사이의 분극화가 진행되고 있는 것은 아닌가 하는 것이다.

3. 인구 센서스 데이터에 관해

이 글에서 사용하는 자료는 2009년 통계법 개정으로 서비스를 제공 받을 수 있게 된 인구 센서스 위탁조사 집계(1980~2010년)다.³⁰ 일본에서는 국적별 통계가 거의 정비되지 않아 그 점이 실태 파악을 어렵게 했다. 지금까지의 연구에서는 재류 외국인 통계, 인구 동태, 인구 센서스 공표 데이터로부

28 William Julius Wilson, *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*, Chicago: University of Chicago Press, 1987; William Julius Wilson, *When Work Disappears*, New York: Alfred A. Knopf, 1996.

29 Kim Bumsoo, "Bringing Class Back in," *Ethnic and Racial Studies* 31(5), 2008.

30 일련의 연구는 이나바 나나코(稲葉奈々子) 씨, 오마가리 유키코(大曲由起子) 씨, 가지 이타루(鍛治致) 씨, 다카야 사치(高谷幸) 씨와 공동으로 진행했다. 각 연도 집계 결과에 대해서는 이하의 내용이 웹에도 공개되어 있다. 高谷幸 外, 「1980年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』 37号, 2014; 稲葉奈々子 外, 「1985年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『茨城大学人文コミュニケーション学科論集』 17号, 2014; 高谷幸 外, 「1990年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『文化共生学研究』 13号, 2014; 高谷幸 外, 「1995年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』 36号, 2013; 大曲由起子 外, 「在日外国人の仕事: 2000年国勢調査データの分析から」, 『茨城大学地域総合研究所年報』 44号, 2011; 高谷幸 外, 「2005年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』 35号, 2013; 高谷幸 外, 「2010年国勢調査にみる在日外国人の仕事」, 『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』 39号, 2015.

터 국적별 차이를 설명하는 것이 전부였다고 할 수 있다.³¹ 일본에서 무작위 추출의 양적 조사는 전화번호에 기초한 RDD(random digit dialing) 방식 혹은 선거인 명부를 이용해 이루어졌다. 외국인은 선거인 명부에 기재되지 않고, 전화번호로는 국적·민족을 파악할 수 없다. 따라서 지자체가 실시한 조사 외에 외국인을 대상으로 하는 대량 무작위 추출 조사는 불가능했고,³² 무작위 추출에서 쓰는 외국인 등록 원표는 연구자가 이용할 수 없었다.³³

물론 인구 센서스에도 결점이 많아 다음과 같은 데이터의 내재적·외재적 한계를 고려한 뒤에 분석할 필요가 있다. 먼저 내재적 한계로는 포착률이 반드시 높지 않다는 점이다. 한국·조선 국적으로 외국인 등록을 한 사람의 60~80% 정도밖에 응답하지 않으므로, 전수집계(全數集計)로서는 회수율이 낮다. 이는 조사 거부가 많은 데다 국적을 일본이라고 답하는 사람이 있기 때문이다.³⁴ 또한 집계된 숫자가 반올림된 10단위 수치밖에 제공되지 않는다. 이는 집계 방식의 제약에 의한 것인데, 실수(實數)가 아니라서 세밀한 크로스 집계는 할 수 없다는 단점이 있다.

외재적 한계로는 국적에 기초한 집계인 만큼, 이른바 재일코리안과 뉴커머(newcomer: 1965년 한일 국교정상화 이후 일본에 건너가 정착한 한국인, 특히 1988년 해외여행자유화 이후 급속히 늘어난 한국인을 가리킨다-옮긴이)를 구별할 수 없다는 점이다. 외국 국적의 재일코리안을 나타내는 특별영주자의 비율은 1980년에서 2010년 사이에 90% 이상에서 70%까지 낮아졌다. 또한 재일코리안과 일본인의 통혼율이 높아졌다. 더구나 1985년 국적법 개정(부계제에서 부모양계제로 개정)에 따라 부친이 한국·조선 국적인 자녀도 일본 국적을 선택할 수

31 그러한 통계를 이용한 연구로 外村大, 『在日朝鮮人社会の歴史学的研究』; 李節子, 『在日外国人の人口動態』[韓国・朝鮮]2001年版』, 21世紀委員会「くらじづくり部会」発行, 2001; 李瑜煥, 『日本の中の38度線』 등이 있다.

32 지자체가 행한 조사의 선구적 예로 金原左門 外, 『日本のなかの韓国・朝鮮人, 中国人』, 明石書店, 1986 이 있다(이것은 한국 국적과 조선 국적을 나누어 집계한 유일한 조사이기도 하다).

33 한국 국적자에 대해서는 재일한국청년회가 제공한 명부를 기초로 한 조사도 있다(福岡安則・金明秀, 『在日韓国人青年の生活と意識』; 在日韓国青年会, 『第4次在日韓国人青年意識調査中間報告書』, 在日本大韓民国青年会, 2014).

34 外村大, 『在日朝鮮人社会の歴史学的研究』.

있게 되었다. 그 결과 한국·조선 국적의 젊은층이 급감했다. 그런 의미에서 국적만으로는 재일코리안의 상황을 파악할 수 없다.³⁵

그렇지만 현 시점에서 인구 센서스가 가장 신뢰도가 높은 데이터임은 틀림없다. 또 연령이나 학력별 취업상황을 시계열적(時系列的)으로 보여주는 유일한 데이터이기도 하다. 이 글에서는 그러한 특성을 감안하여 시대·세대에 의한 변화를 볼 수 있도록, 특히 출생 코호트 간의 차이에 주목한다. 즉 출생년도가 1945년 이전, 1946~65년, 1966년 이후에서는 뚜렷한 차이가 나타나므로, 여기서는 세 가지로 구분하여 세대별 특징을 살펴보기로 한다.

4. 30년간 무슨 일이 있었는가

1) 변화의 방향성

먼저 구체적인 틈새시장의 변화를 보기 위해 직업 소분류별 결과를 나타낸 것이 <표 1>이다. 야키니쿠, 파친코, 고철 회수는 재일코리안 3대 산업이라고 알려져 있다. 그밖에 건설, 택시 운전, 부동산, 소비자 금융, 오사카와 고베의 신발·샌들 제조, 도쿄의 가죽제품 제조, 교토의 니시진오리(西陣織) 견직물 제조 등이 틈새시장으로 꼽힌다.³⁶

3대 산업을 보면, 야키니쿠(음식점 주인, 조리인, 서빙)의 종사 비율은 변동이 없거나 약간 감소했을 뿐, 오즈비(odds ratio)는 서빙 종사자 외에 변화가 없다. 파친코 관련업자(회사 임원도 일부 포함하지만 명시적으로는接客원과 경품도매상이 많은 도매점 주인을 지칭)는 도매점 주인은 변동이 없는 반면,接客원 비율은 낮아지고,接客원이 되기 쉬운 비율(오즈비)은 더욱 낮아졌다.³⁷ 이것은 파친코 업계에 일본 기업이 상당히 진출한 점이나 21세기에 들어 파친코

35 단 1985년생 자녀라도 2010년 시점에 25세밖에 되지 않았으므로, 이 글의 데이터에 미치는 영향은 적다.

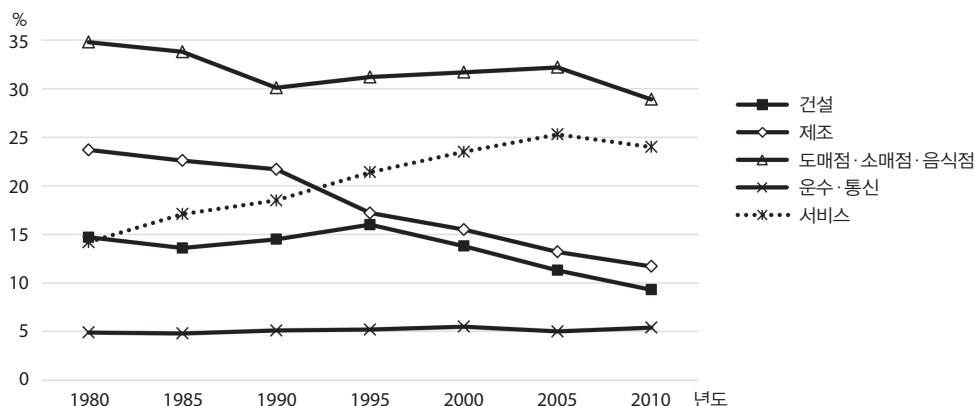
36 개략적인 상황에 대해서는 朴一, 「在日コリアンの経済事情」, 藤原書店編集部 編, 『歴史のなかの「在日」』, 藤原書店, 2005 참조.

37 이 글에서 사용하는 오즈비는 모두 일본 국적자에 대한 한국·조선 국적자의 상황을 가리킨다.

〈표 1〉 한국·조선 국적자의 직업 소분류 추이

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	일본 국적자에 대한 오즈비						
	N	N	N	N	N	N	N	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
회사 임원	10,850	13,620	15,750	15,930	12,600	10,250	9,450	2.0	2.4	2.6	2.4	2.7	2.7	2.8
	4.6	5.6	6.2	5.9	4.9	4.6	4.9							
	2,380	1,890	1,630	1,590	1,160	700	460	2.5	2.1	2.1	2.5	2.2	1.9	2.3
	1.0	0.8	0.6	0.6	0.5	0.3	0.2							
파친코	6,230	6,090	5,790	6,810	5,740	4,070	2,740	7.2	5.4	4.3	3.6	3.4	2.8	1.7
	2.7	2.5	2.3	2.5	2.2	1.8	1.4							
	8,450	9,520	8,410	10,220	7,190	5,910	2,820	6.2	6.1	5.6	6.6	6.0	6.7	6.4
	3.6	3.9	3.3	3.8	2.8	2.6	1.5							
	16,980	16,410	15,780	17,050	18,880	15,490	14,790	2.8	2.6	2.4	2.3	2.5	2.3	2.5
아케니쿠	7.3	6.8	6.2	6.4	7.4	6.9	7.6							
	11,090	10,090	9,420	11,870	11,790	9,660	6,330	3.5	3.0	2.9	2.8	2.7	2.4	2.0
	4.7	4.2	3.7	4.4	4.6	4.3	3.3							
	7,930	6,580	3,780	2,920	2,250	1,750	1,100	39.9	32.2	26.6	22.0	19.3	15.1	12.3
금속 리사이클	3.4	2.7	1.5	1.1	0.9	0.8	0.6							
	830	790	650	660	740	690	1,440	2.5	2.3	1.9	2.1	2.5	2.7	1.5
제조	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3								
	3,710	3,240	2,930	2,700	1,780	1,400	0.7	4.2	3.0	2.7	2.3	1.6	1.6	
	1.6	1.3	1.2	1.0	0.7	0.6								
	신발 제조공·수리공	5,010	5,240	4,610	3,340	3,150	1,490		22.1	23.0	20.0	18.1	24.7	19.5
	2.1	2.2	1.8	1.3	1.2	0.7								
	1,390	1,330	1,270	1,370	1,170	590		6.8	6.7	6.9	10.2	11.9	8.8	
	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	0.3								
합계	234,130	242,220	254,230	268,220	256,140	225,200	191,940							

주: 신발 제조·수리와 가방·지갑 제조는 2010년에 독립된 카테고리에서 삭제되었기 때문에 공란으로 되어 있다.



〈그림 1〉 산업별 취업 비율

시장이 한계에 달했다는 지적과 관계 있을 것이다. 마지막으로 고철 회수(폐품 도매·회수)는 해가 거듭될수록 축소되었다. 유사 업종인 산업폐기물 처리로 전환하는 예는 있으나, 감소분을 메울 수 있는 정도는 아니다. 높은 오즈비는 여전히 재일코리안에게 틈새시장임을 보여주지만, 산업 자체가 계속해서 감소하고 있다고 평가할 수 있겠다. 제조업도 전반적으로 축소되어, 일본에서의 생산 자체가 없어지고 있는 곳이 많다.

이러한 경향을 산업별로 뒷받침하는 것이 〈그림 1〉로, 주요 산업별 취업 비율을 나타낸다. 고용 흡수력에서는 도매점·소매점·음식점이 여전히 재일코리안의 기간산업이다. 오즈비도 1.8→1.5(1980→2010년)로 다소 하락했지만 주요 산업에서 가장 높다. 예전에는 그 뒤를 잇던 제조업이 쇠퇴하고 오즈비도 1.0→0.7까지 떨어졌다. 이것은 비관적으로 말하면 경공업의 쇠퇴로 볼 수 있고, 낙관적으로 말하면 파친코 같은 유망 업종으로 재빨리 전환했다고도 할 수 있다.³⁸ 건설업은 제조업 정도는 아니지만, 절대적 비율과 오즈비(1.6→1.2) 모두 축소했다. 그에 비해 서비스업이 2위로 올라왔는데, 오즈비는 0.7→0.8로 거의 변하지 않았다. 결론적으로 30년간 틈새시장로의 집중도가 약화되었다. 그런데 이것을 단선적인 경제적 동화로 파악해

38 후자의 입장을 취하는 연구로 韓載香, 『在日企業の産業經濟史』가 있다.

도 좋은 것일까.

2) 에스닉 엔클레이브화 가설의 검증

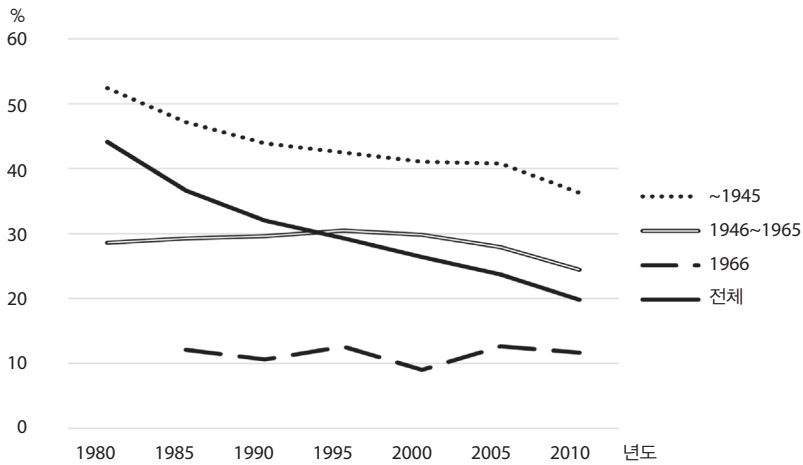
이와 같은 의문에 답하기 위해 에스닉 엔클레이브화 가설의 타당성을 검증해보자. 이 가설은 ① 취직 차별이 완화된 후에도 에스닉 비즈니스가 지속된다는 것, ② 에스닉 비즈니스에 종사하는 이점이 크다는 것으로 이루어져 있다. 인구 센서스 데이터와 관련해보면, 자영업자+임원이 ①의 에스닉 비즈니스 종사자이고, 그중 임원이 ②에서 말하는 이점이 큰 일자리를 나타낸다고 생각할 수 있다.

①과 관련된 <그림 2>를 보면, 전체 자영업자 비율은 44.1→19.8%까지 낮아졌다. 1980년 시점에는 임원까지 합치면 한국·조선 국적 취업자의 절반이 자영업 부문에 있었던 셈이다. 그것이 30%나 줄어든 점을 생각하면 에스닉 경제 이탈이 진행되고 있다는 것은 부정할 수 없다. 그런 의미에서 에스닉 엔클레이브화 가설 가운데 ①은 자영업자 비율만 본다면 맞지 않는다.

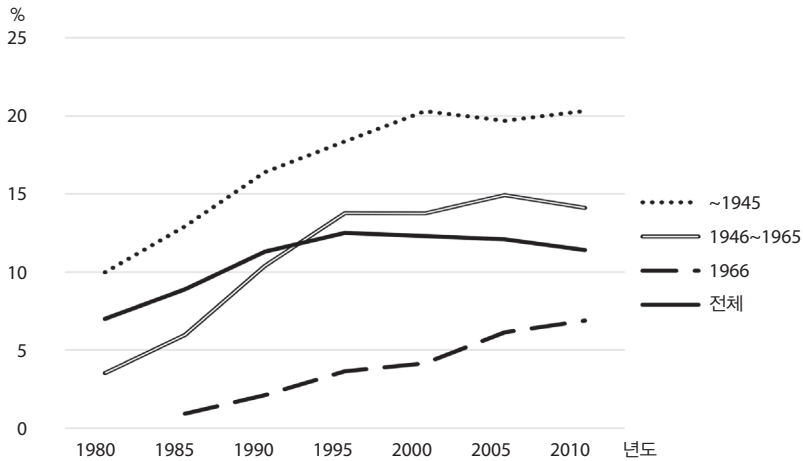
다만 에스닉 경제 이탈은 주로 세대 교체에 의한 것이다. 1945년 이전 출생자의 자영업 비율은 52.4→36.3%까지 상당히 떨어졌지만, 이는 고령으로 인한 폐업이 늘어난 영향이 크다. 그 외의 세대에서는 별로 변동이 없다는 점, 조사년도의 차이보다 세대 간의 차이가 더 크다는 점이 두드러진다. 즉 1945년 이전 출생자는 과반수가 자영업에 종사했던 반면, 전후 세대는 30%, 그다음 세대는 10%로 크게 감소하고 있다. 특히 1966년 이후 출생자는 고용자에서 자영업으로 전환하는 일이 거의 없고 자영업 종사는 과거의 일이 되었다.³⁹

②와 관련해서는 임원 비율을 나타낸 <그림 3>에서, 에스닉 경제에 머물러 있는 이점을 볼 수 있다. 임원 비율도 세대 간의 차이가 있기는 하지만, 임원은 도달직이므로 연령이 높을수록 그 비율이 높아진다. 그런 의미에서

39 물론 오즈비 자체에는 큰 변화가 없기 때문에, 일본 전체에서 자영업 이탈과 같은 정도의 속도로 한국·조선 국적자의 에스닉 경제 이탈이 진행되고 있다고 보는 것이 좋다.



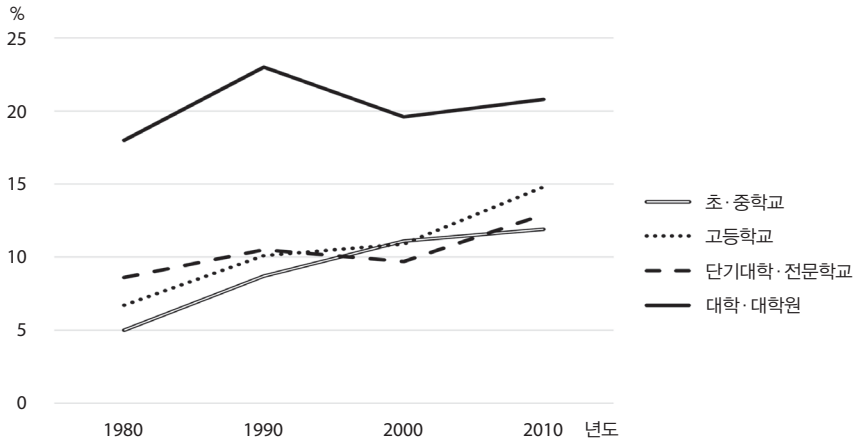
〈그림 2〉 코호트별 자영업자 비율



〈그림 3〉 코호트별 임원 비율

연령효과에 의한 부분이 크다. 자영업자와 달리 어떤 연령에서도 연령이 높을수록(그림에서 오른쪽으로 갈수록) 비율도 높아진다. 이는 1966년 이후 출생자도 해당하며, 에스닉 경제 내부에서 경영자에 도달하는 길이 계승되고 있음을 나타낸다.

전체 비율을 보더라도 1980년에 비해 1990년대 이후는 5포인트 정도 높아졌다. 그리고 전쟁 세대보다 전후 세대에 오즈비가 올라가는 경향이 있



〈그림 4〉 학력별 임원 비율

다. 그런 의미에서 에스닉 경제는 영세 자영업에서 규모를 확대하여, 젊은 세대일수록 임원 취임으로 이어지기 쉽다. 실제로 코호트가 내려갈수록 오즈비는 높아지고 있다. 동세대의 일본인에 비해, 민족 기업에 들어가 젊었을 때부터 경영자가 될 기회가 훨씬 더 열려 있다고 할 수 있다.

임원 비율을 학력별로 본 〈그림 4〉는 대졸 이상으로 경영자가 되는 비율이 높음을 나타낸다. 대졸 이상은 고용자의 비율도 높아, 자영업자 비율은 1980→2010년에 33.5→16.0%까지 떨어졌다. 2010년만 보면 에스닉 경제에 머무르는 대졸자의 절반 이상이 자영업자가 아니라 임원이 되어 있다. 그 점에서 대졸자가 에스닉 경제에서 취업하는 이점은 많아지고 있다고 할 수 있다. 저학력층의 경우 고용자 비율이 늘지 않고 에스닉 경제 의존도가 여전히 높다. 그런 가운데 임원에 도달하는 비율이 높다는 점에서 에스닉 경제에 머무르는 이점이 많다고 할 수 있겠다.

그런 의미에서 비율만으로 보면 에스닉 경제 이탈이 진행되고 있지만, 질적으로 보면 반드시 그렇다고는 볼 수 없다. 지속해도 가치가 없는 부문은 사업을 접고(혹은 도태되고), 가치가 있는 부문은 살아남는 형태로 에스닉 엔클레이브화가 일어나고 있다고 이해해야 할 것이다.

3) 경제적 동화 가설의 검증

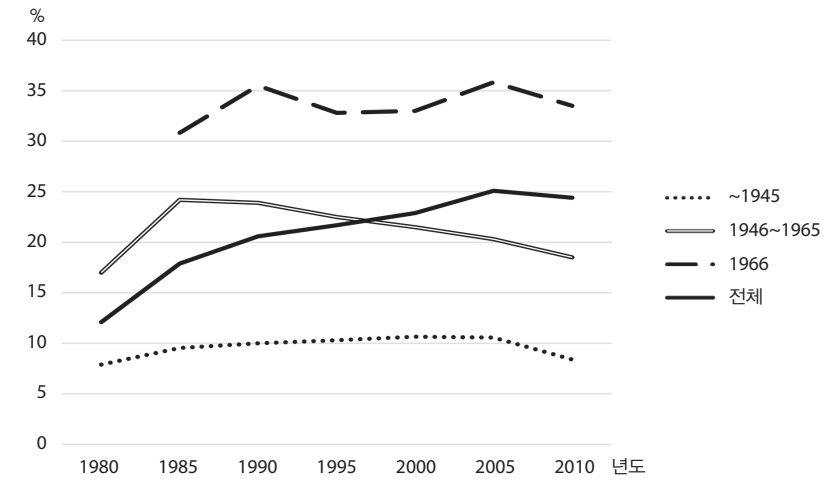
에스닉 경제를 이탈한 층은 경제적 동화가 진행되었다고 말할 수 있을까. 여기서 말하는 경제적 동화 가설은 ① 일본 국적과 한국·조선 국적의 직업상 차이가 없어지는 것, ② 특히 화이트칼라로 진출함에 따라 에스닉 패널티가 사라지는 것을 말한다.⁴⁰

그중 ①에 대해서는 앞에서 살펴본 바와 같이, 틈새시장 집중도가 약해지고 특화 산업도 계속 없어지고 있다는 점에서 타당하다. 그러나 고용자·자영업자·임원의 구분에 대해서는 보류할 필요가 있다. 고용자 비율은 1980→2010년에 48.8→61.7%까지 올라갔으나, 오즈비는 0.5 그대로다. 이는 1966년 이후 출생자도 마찬가지로 2010년에 0.4다. 그런 의미에서 고용자가 늘어난 것은 일본 전체의 변화에 영향을 받은 시대효과에 의한 것으로, 경제적 동화가 진행되었다고는 볼 수 없다.

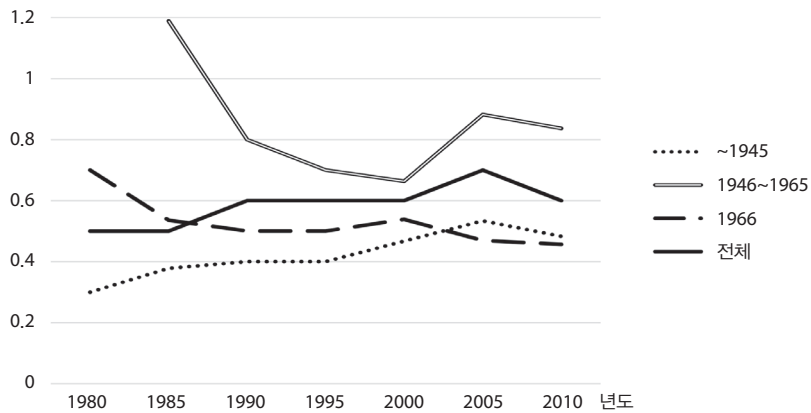
한편 자영업자 비율은 44.1→19.8%로, 오즈비도 2.0→1.6으로 떨어졌다. 임원은 7.0→11.4%로, 오즈비도 1.7→2.2로 올랐다. 따라서 “고용자는 변함없이 자영층이 줄고 임원층이 늘었다”는 것이 30년간의 변화라고 할 수 있다. 그런 점에서는 경제적 동화 가설보다 에스닉 엔클레이브화 가설이 좀 더 현실에 가깝다고 하겠다.

그러면 경제적 동화 가설의 ②에 대해서는 어떨까. <그림 5>는 1980→2010년 사이에 전문직·기술직·사무직 중사 비율이 12.1→24.4%로 상승했음을 보여준다. 하지만 <그림 6>에서 보듯, 오즈비는 거의 변화가 없기에 이들이 30년간 화이트칼라 고용자로 진출했다고는 보기 어렵다. 관리직을 포함한 화이트칼라 전체를 봐도, 20.8→30.0%, 오즈비는 0.6→0.8로 격차는 조금 줄었으나, 30년간의 변화로서는 완만하다고 평가해야 할 것이다. 즉 한국·조선 국적에 대한 에스닉 패널티는 여전히 존재하며 차별은 완만

40 Alba & Nee, *Remaking the American Mainstream*, p. 28. 단 인구 센서스에서는 근무처가 동포 기업인지 일본 기업인지 구별할 수 없는데, 동포 기업에 근무하는 화이트칼라도 어느 정도 존재한다. 때문에 화이트칼라의 증가가 곧 경제적 동화의 진전이라고는 할 수 없으나, 근사적으로 화이트칼라의 증가를 지표로 해도 틀리지 않을 것이다.



〈그림 5〉 코호트별 전문직·기술직·사무직 비율



〈그림 6〉 전문직·기술직·사무직 오즈비

하게밖에 해소되지 않았다.

다만 〈그림 5〉와 〈그림 6〉을 통해 세대 간의 변화를 읽어낼 수도 있다. 전문직·기술직·사무직 비율은 3세대 각각 약 10포인트씩 증가했다. 1966년 이후 출생자는 오즈비가 1에 미치지지는 못했으나 다른 코호트보다 훨씬 높다. 이 코호트에서 처음으로 전문직·기술직·사무직이 판매·서비스직을 상회하게 되었다. 젊은층의 경우 화이트칼라가 많은 뉴커머의 비율이 높다

는 것을 고려할 필요가 있지만, 이 세대에서 처음으로 취직 차별이 완화된 효과가 나타났다고 할 수 있겠다.

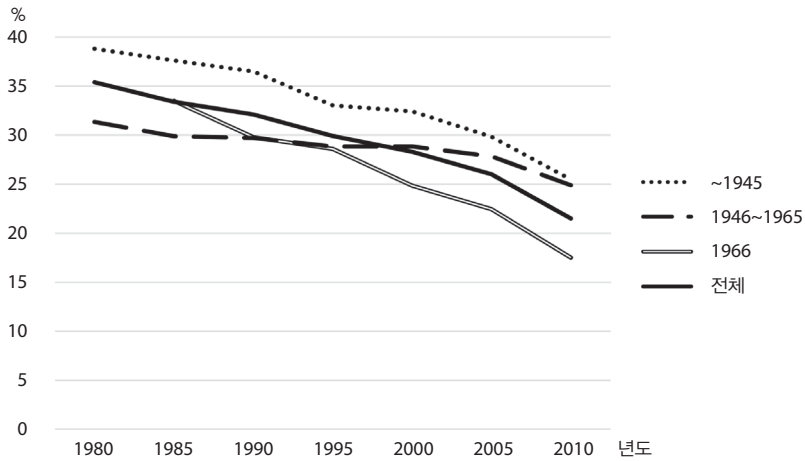
〈그림 5〉는 동일 코호트에서 화이트칼라 고용자의 비율이 안정적임을 보여준다. 즉 학교를 졸업한 후 취직한 일자리는 이동이 쉽지 않다는 점에 서 격차 해소는 세대 교체에 의해서만 이루어지며 변화는 완만하다. 하지만 코호트마다 오즈비는 대체로 0.2씩 올랐고, 관리직을 포함한 화이트칼라 전체에서 보면 1966년 이후 출생자에서 오즈비는 1에 도달했다. 그런 의미에서 전쟁 때 태어난 세대에서 손자 세대에 이르러 겨우 에스닉 패널티가 해소되고 있다고 하겠다.

4) 분극화 가설의 검증

마지막으로 분극화 가설의 타당성을 검증해보자. 이 가설은 ① 직업적 지위가 유사하던 집단이 상승하는 계층과 정체 내지 하락하는 계층으로 갈라진다는 것, ② 특히 에스닉 경제가 축소된 결과 하락하는 계층이 증가한다는 것으로 이루어진다.

그중 ①에 대해서는 상승 이동이 완만하게나마 존재했다고 앞절에서 말했다. 정체·하강 이동에 대해서는 어떨까. 〈그림 7〉에는 생산·공정·노무 등 블루칼라 직업의 상황이 묘사되어 있는데, 크게 2단계 변화가 일어나고 있다. 첫 번째 변화는 1980년에 1921~25년생의 절반 가까이가 블루칼라였던 데 비해, 전쟁 세대에서 출생년도가 내려감에 따라 비율과 오즈비가 모두 떨어진 것이다. 이것은 1980년에 이르러서도 장년층이 하층노동에 집중되어 있는 상황이 지속됨과 동시에, 전쟁 세대 중에서도 일정한 상승이 있었음을 보여준다. 단 1946~65년생까지는 오즈비가 거의 1인 채로 변화가 없었다. 이 세대는 하층노동으로 집중된 상황은 아니었다고 해도, 상승 이동을 달성했다고도 보기 어렵다.

두 번째 단계의 변화는 1960년대 후반 출생자에서 일어나는데, 절대적 비율도 오즈비도 떨어지고 있다. 특히 2000년대에 들어서면 오즈비가 0.7 내지 0.6까지 내려가, 3세대에 걸쳐 블루칼라에서의 상승이 실현된 셈이다



〈그림 7〉 코호트별 기능직·노무직 비율



〈그림 8〉 코호트별 실업자 비율

(이러한 상황은 판매·서비스직에서도 정도는 약하지만 일어나고 있다). 전체적으로 봐도 오즈비가 1.2→0.8까지 내려갔고, 자영업 축소와 더불어 현장직이 늘어나는 분극화는 발생하지 않았다. 취직 차별이 완화된 후 노동시장에 진입하는 층의 비율이 높아지면서 하층노동의 기피 현상이 진행되고 있는 것이다.

한편 <그림 8>의 실업자 비율에 대해서는 분극화 가설에 어느 정도 부합하는 결과가 나왔다. 전체 오즈비는 1980→2010년에 2.4→1.8로 떨어졌으나, 이것이 결코 낮은 수치는 아니다. 1966년 이후 출생자에서 12% 전후인 것은 일본 전체에서 젊은층의 실업자 비율이 높다는 사실을 반영한다. 오즈비는 다른 세대보다 낮고 점차 감소 추세에 있지만, 2010년에 1.6으로 아직도 격차가 존재한다. 세대를 거쳐 상승 이동하는 층이 있는 반면, 실업 문제가 해소되지 않았다는 의미에서는 분극화 가설이 타당할 것이다.

더구나 1946~65년생의 경우 21세기에 들어와 10년간 실업자 비율이 5포인트 올랐고, 오즈비도 2 이상으로 변하고 있다. 이는 자영업 비율의 감소와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 즉 윗세대가 은퇴하고 아랫세대가 화이트칼라로 진출하는 사이에서 새로운 틈새시장을 찾지 못하고 있는 상황이다. <그림 7>을 봐도 1946~65년생의 기능직·노무직 비율은 제자리걸음에 가깝고 오즈비도 1인 채로 그대로다. 이 세대의 재일코리안에게는 에스닉 경제의 축소가 정채와 실업 증가를 초래한다는 점에서 분극화 가설을 그대로 적용할 수 있다.

5. 모델 마이너리티와 디아스포라 사이

지금까지의 고찰을 정리하기 전에 인구학적 요인에서 의견을 보류할 필요가 있다. 2010년에 특별영주자의 비율은 70%까지 감소했다. 특별영주자의 젊은층이 감소한다는 점, 반대로 특별영주자 외에는 젊은층에 치우쳐 분포한다는 점을 감안하면, 젊은층일수록 국적별 집계에 재일코리안이 포함되는 비율이 낮아진다. 특별영주자 외에는 화이트칼라의 비율이 애초에 높다고 여겨지므로, 결국 젊은층에서의 상승 이동 효과를 낮게 잡고 생각해야 한다.

그래도 뚜렷한 틈새시장이 축소된 점, 화이트칼라 비율의 격차가 줄어든 점에서 볼 때, 경제적 동화 가설이 가장 타당하다고 평가해도 좋을 것이

다. 그러한 논의가 특히 잘 들어맞는 것은 1966년 이후 출생자로, 대략 3세대에 걸쳐 에스닉 패널티 해소에 근접했다고 할 수 있다.⁴¹ 에스닉 엔클레이브화 가설도 이점이 큰 부문(임원)이 축소되지 않고 남아 있다는 점에서는 타당성이 있다. 한편 임원이 될 정도의 규모에 못 미치는 자영업은 축소되면서 에스닉 경제에서 이탈하고 있다.

단, 이와 같은 단선적 상승이라는 견해에 대해서는 일정한 보류가 필요한 결과도 산출되었다. 분극화 가설에 대해서는 당초 다음과 같이 생각했다. 고도성장기에는 사회 전체의 상승 이동(non-zero-sum mobility)⁴²이 발생함으로써 한국·조선 국적자도 어느 정도의 상승 이동을 이루었다. 그러나 1970년대 이후 미국의 산업 전환이 아프리카계 미국인의 상승 이동을 방해한 것과 마찬가지로,⁴³ 1990년대 이후 일본의 장기불황이 재일코리안의 경제적 침체를 초래하는 것이 아닌가. 즉 장기불황기에 노동시장에 진입한 세대는 과거와 같은 상승 이동을 경험할 수 없는 것이 아닌가.

실제로는 그러한 젊은층에서도 상승 이동이 일어나고 있고 일본인과의 격차가 줄어들고 있다는 것은 앞에서 분석한 대로다. 그러나 1946~65년생에서는 전문직·기술직·사무직 종사자 비율이 해를 거듭하면서 감소했다. 기능직·노무직 종사자 비율도 그다음 세대만큼 감소하지는 않았다. 도매점·소매점·음식점과 같이 그다음 세대가 기피하는 산업에 대한 의존도가 여전히 높다. 이 세대는 앞세대에 비해 초기 조건은 좋았으나, 1980년대 이후의 상승을 별로 보이지 않는다. 즉 임원으로 상승하는 길은 열려 있음에도 화이트칼라 고용자가 될 수는 없었다. 게다가 자영업이 축소함에 따라 가장 불리해진 것도 이 세대다.

41 세대별 차이를 지적인 선행연구는 1세, 2세, 3세 사이에 자영업 부문과 고용자 부문의 종사자 비율에 유의미한 차이를 발견할 수 없었다고 한다(中山和弘, 「在日韓国・朝鮮人の生活・文化とアイデンティティの世代差」, 金正根·園田恭一·辛基秀 編, 『在日韓国・朝鮮人の健康・生活・意識』, 明石書店, 1995). 그러나 인구 센서스 데이터에서는 세대가 아니라 코호트이기는 하지만 연령대별 차이가 분명하므로 무시할 수 없는 효과를 갖는 것으로 생각된다.

42 Richard Alba, *Blurring the Color Line*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2009.

43 Robert L. Kaufman, "Race and Labor Market Segmentation," Ivar Berg & Arne L. Kalleberg eds., *Sourcebook of Labor Markets*, New York: Kluwer Academic Publishers, 2001.

그런 의미에서 분극화 가설이 상정하는 사태는 세대의 내부보다 세대 간에 일어나고 있다고 생각된다. 전쟁 세대는 에스닉 경제 속에서 자영업을 전개하는 길밖에 상승의 방법이 없었고, 그것이 가능했다. 1946~65년생의 경우는 동세대 일본인이 화이트칼라에 취업하는 것을 옆에서 보면서도 여전히 에스닉 경제 안에서 일을 했다. 또한 전쟁 세대는 자영업 축소와 은퇴 시기가 겹쳤기 때문에 큰 영향을 받지 않았다. 하지만 1946~65년생 세대는 자영업 축소와 화이트칼라 비율의 침체가 맞물려 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다.

1946~65년생은 거품경제 붕괴 후 장기불황으로 들어가기 이전에 노동 시장에 진입했다. 그러나 취직 차별 때문에 확대된 기회를 충분히 살리지 못했고, 그것이 21세기에 들어와 곤경에 빠지게 했다. 그에 비해 1966년 이후 세대는 장기불황하에서 일자리를 얻은 사람이 많음에도 불구하고, 취직 차별 완화로 상승 이동할 수 있었다. 그 결과 이 세대는 전문직·기술직·관리직·사무직에서의 오즈비가 2010년에 1에 도달했다. 이것은 2세대에 상승 이동이 두드러지고 백인보다 사회적 지위가 높아지는 이민 집단이 나타나고 있는 영국의 상황과 비슷하다. 동시에 실업률 격차가 남아 있는 점도 영국과 유사하다.⁴⁴ 이에 대해서는 차별을 원인으로 설명할 수밖에 없다.

그래도 지난 30년간의 변화를 볼 때, 이민 연구 용어로 재일코리안을 자리매김한다면 분명 ‘모델 마이너리티’(model minority)가 될 것이다. 이 용어는 현재 주로 재미 아시아계 이민에 대해 쓰고 있는데, 2세의 높은 교육수준과 화이트칼라 진출을 특징으로 한다. 재일코리안의 경우 취직 차별 때문에 재미 아시아계 이민보다 한 세대 더 오랜 시간이 걸려 ‘모델 마이너리티’의 지위에 도달했다. 이제 취직 차별의 결과 자영업에만 집중한다는 재일코리안 이미지는 과거의 것이 되고 있다.

그럼에도 서두에서 말한 정체성의 문제는 일본에서의 배외주의 대두와

44 Anthony F. Heath & Dorren McMahon, "Social Mobility of Ethnic Minorities," Glenn C. Loury, Tariq Modood & Steven M. Teles eds., *Ethnicity, Social Mobility and Public Policy*, Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

함께 오히려 착종 상태에 빠져 있다. 이민 연구자로서 필자가 생각하는 재일코리안의 특징은 '모텔 마이너리티'로서의 경제 상황과 배외주의의 표적이 되는 정치 상황 사이의 간극에 있다. 재일코리안의 디아스포라(diaspora)적 성격은 그들·그녀들을 둘러싼 법적·정치적 문제에 기인하는 것으로, 재일코리안의 문제로 본다 해도 해결은 어렵다. 취직 차별 문제에서 유추하자면, 법적·정치적 면에서의 차별 대우 철폐가 사태를 타개하는 기본 조건이 될 것이다.

*이 글의 원문은 일본어로 작성되었으며 배관문(도쿄대학 박사/일본사상 전공)이 번역했다.