

2/ 일본의 대졸자 고용제도와 직업능력의 구성

인물·학력·잠재능력*

조정우



취업시즌을 알리는 뉴스 화면

출처: 네이버블로그(<https://cafe.naver.com/gaonasinassem/2810>, NHK 2019년 3월 27일 4시 뉴스 화면 캡처본)

조정우(趙廷祐) 경남대학교 사회학과 조교수. 서울대학교 사회학과에서 만주농업이민과 척식회사 연구로 박사학위를 받았으며, 도쿄대학 사회과학연구소 객원연구원, 한림대학교 일본학연구소 연구교수를 역임하였다. 주요 논문으로는 「지역조사와 식민지의 경제지대: 1919년 전후 동척과 조선은행의 간도조사」(『만주연구』, 2018), 「통제경제 속의 주식회사법」(『한림일본학』, 2018), 「만주의 재발명: 제국일본의 북만주 공간표상과 투어리즘」(『사회와역사』, 2015) 등이 있다.

* 이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019 S1A6A3A02102886).

<https://doi.org/10.29154/ILBI.2022.26.44>

1. 들어가며: ‘능력에 따라 공정하게’

대졸자 취업은 한국에서 공정성이 가장 예민하게 부각되고 있는 문제 영역이다. 특히 청년층의 취직난이 장기화되면서 채용을 둘러싼 논란은 더욱 증폭되어 가고 있다. ‘누가 선발될 것인가?’, ‘선발의 기준은 무엇인가’에 대해 명확한 사회적 합의에 이르지 못하고 있는 것이다. ‘누가’에 대해서는 ‘능력 있는’ 사람, ‘기준’에 대해서는 ‘공정하게’라는 추상적 수준으로 잠정 합의를 봤을 뿐이다. 즉 ‘능력에 따라 공정하게 선발해야 한다’는 것인데, 이는 ‘능력주의적 공정관’으로 일단 정리할 수 있다.¹

왜 취직난 속에서 서로 다른 범주인 능력과 공정이 함께 문제가 되고 있을까? 이는 그 이전에 통용되던 채용 선발의 기준이 더 이상 유효하지 않기 때문일 것이다. 그 기준은 바로 학력이었다. 다른 요소가 함께 작용했다 하더라도 학력이 가장 큰 비중을 차지했다는 데 대해서는 큰 이견이 없을 것이다. 그런데 한국에서는 대학 진학률이 급상승하여 지금은 80%에 이르면서 대졸이라는 학력(學歷)은 희소성을 상실하였다.² 대졸 학력 그 자체보다는 피라미드형으로 위계화된 대학의 서열 구조가 선발의 주요한 기준으로 작용하는데, 한국에서는 이 대학 위계서열을 ‘학벌’(學閥)이라 불려왔다.³ 이 학벌은 개개인의 학업성적, 즉 학력(學力)에 의해 취득되며, 이 학력은 시험에 의해 측정된다.⁴ ‘시험 → 학력(學力) → 학벌’의 연쇄 과정에 의해 학력(學

1 박권일, 『한국의 능력주의: 한국인이 기꺼이 참거나 죽어도 못 참는 것에 대하여』, 이데아, 2021; 조형근, 「능력주의의 안과 밖: 한국사회 불평등 담론의 계보 탐색을 위한 시론」, 『역사문제연구소 연구기획팀 워크숍 자료집』 한국 근현대 능력주의의 역사와 신화, 역사문제연구소, 2021, 8.

2 좁은 의미에서 학력(學歷)은 초졸, 중졸, 고졸, 대졸, 대학원졸 등 교육기관 수학(修學)의 경력을 가리키는 개념이다.

3 구 제국대학을 중심으로 한 소수 엘리트대학 출신들의 세력을 가리키는 일본의 용법과는 다소 의미가 다르다. 일본에서 학벌은 군벌·재벌과 함께 메이지 시대 과두지배체제의 한 축을 가리키는 저널리즘의 용어였다. 즉 ‘동대학벌’(東大學閥)처럼 특정 대학출신의 집단을 가리키는 용법이었다. 한국에서는 특정 대학을 지칭하는 의미도 있지만 그 외연이 확장되어 대학의 위계서열 구조를 가리키고 있다. ‘학벌이 좋다’라는 말은 이 위계서열의 위치를 차지하고 있다는 의미이다.

4 물론 학업능력으로서의 ‘학력’(學力)은 학업성적으로서의 ‘학력’(學力)과는 다를 수 있는데, 그 차이는 이 글의 주제와 다소 벗어나기 때문에 여기서는 학력을 학업성적의 의미로 한정하여 사용한다.

歷)상의 지위를 획득하게 되는 것이다. 이 ‘학력지위’는 곧 취업에 있어 선발의 순위를 규정해 왔다.⁵

그런데 시기를 정확히 특정할 수는 없지만, 언제부터인가 학력지위가 직업지위로 이어지지 않는, 더 나아가 계급지위로 이어지지 않는 상황이 발생하였다. 소위 ‘금수저·흙수저’론은 이제는 학력지위의 취득만으로는 계급상승, 즉 상향적 사회이동을 성취할 수 없게 되었다는 좌절감을 표현한 말이라 할 수 있다. 사회학의 계급이론에서는 계급지위의 형성 과정을 ‘학력 → 직업 → 소득 → 재산’의 순환적 연관으로 상정한다. 2000년대 무렵부터 본격화된 한국 청년층의 좌절감은 이 형성 과정의 첫 번째 연결지점, 즉 ‘학력 → 직업’의 연결이 끊어졌다는 점을 직감했기 때문에 나타난 게 아닐까. 이제 높은 수준의 학력지위를 차지해도 그것이 곧바로 높은 수준의 직업지위로 연결되지 않는다는 점을 예감한 것이다. 또 고용형태의 다양화로 더 이상 취직이 곧 정규직 사원이 된다는 것을 의미하지도 않는다. 대기업 정규직 사원의 채용 규모 자체가 급격히 축소되어 ‘바늘구멍’이 되었고, 비정규직이나 중소기업 사원이 된다는 것은 고용불안과 저임금을 각오해야만 하는 일이 되었다. ‘대학입학 → 대졸공채’를 통해 안정적인 직장생활을 영위한다는 것은 이미 ‘옛날 일’이 되어 버렸다. 아주 제한된 소수의 대졸자들만이 ‘표준취업경로’를 거칠 수 있는 것이다.⁶ 그렇다고 ‘표준적’이지만 소수만이 밟을 수 있는 이 취업경로를 쉽게 포기할 수는 없다. 포기하는 순간 비정규직·중소기업·실업이 기다리고 있기 때문이다. 그보다는 차라리 취업을 준비하는 학생, 즉 ‘취준생’이 되어 능력을 키우는 게 나은 선택일지 모른다. 단 부모가 경제적으로 뒷바라지해 줄 수 있는 한에서 말이다.

2020년 무렵 한국의 대졸자 취업 풍경은 한국만의 경험은 아니다. 표현

- 5 일본에서는 이를 학력의 일부로서 ‘학교력’(學校歷)이라 한다. 학교력은 단순히 대졸이나 고졸이냐가 아니라 어느 대학 출신인지를 드러내는 지표이다. 구체적인 출신대학을 가리킨다는 점에서 일본의 학교력이 한국의 학벌과 비슷한 용례로 쓰이고 있다고 하겠다.
- 6 ‘표준취업경로’는 대학을 졸업하고 시험을 쳐서 입사를 하는 코스가 취직의 일반적인 형태로 간주되고 있는 것을 말한다. 양승훈, 『“제가 그래도 대학을 나왔는데”: 동남권 지방대생의 일경험과 구직』, 『경제와 사회』 131, 2021, 19~20쪽.

되는 현상이나 사용되는 용어는 다르지만 일본에서도 이미 겪어 오고 있는 경험이다. 특히 한국이 일본의 고용제도를 모델로 삼아 왔기 때문에 일본의 경험은 한국에 선행하면서 공통되는 면이 많다.

일본은 전후부흥 이후 1980년대까지 세계 최고수준의 경제성장을 달성하였고, 기업들은 수익성과 생산성에서 압도적인 역량을 보여 주었다. '일본적 경영' 속에서 국민들은 비록 '회사인간'으로서 장시간 노동에 종사해야 했지만, 기업의 지속적인 성장 덕택에 고용불안에 시달리지 않고 가족 임금 체계와 사내복지 혜택을 통해 비교적 안정적인 생활을 누릴 수 있었다. 물론 일본인들 모두가 이러한 조건 속에 있었다고 할 수는 없지만, 경제 성장과 생활안정의 동반 관계는 전후 일본의 경제체제와 생활세계를 아우르는 국가적 상(像)이었다고 해도 과언이 아닐 것이다. 일본 국민 모두가 중간층이라는 소위 '1억층중류'는 이 상의 집약적 표현이었다. 중산층 가정의 부모는 자녀의 학력 취득을 위해 교육에 투자하고, 자녀는 대학을 졸업하여 학력에 맞는 기업에 입사하고, 업무는 고되지만 안정적인 임금을 받으며 새로운 가정을 꾸려 간다는 생애주기의 선순환이 완성된 것이었다.

하지만 1990년대 전반 '버블경제'가 꺼지면서 '1억층중류'는 허상에 불과했다는 목소리가 터져 나왔다. 일본경제가 장기불황에 접어든 것이다. 취업난이 고조되면서 '프리터'나 '니트족' 등 정규직 노동시장에 진입하지 못한 청년층들이 눈에 띄게 증가하였다.⁷ 학교 졸업 후 정규직 취업이라는 남성 청년층의 표준적인 생애주기에 이상이 생긴 것이다. 특히 1997년 동아시아 경제위기를 계기로 일본의 경제도 크게 위축되면서 취업난은 더욱 가중되었고, 안정적인 생활에 대한 전망은 한층 어두워졌다. 2000년대 초반에는 '취업빙하기'에 졸업하여 직장을 구하지 못한 연령 집단에 대해 '로스·제네'(잃어버린 세대)라는 이름이 붙었다.

7 '프리터'는 'free와 arbeiter'의 합성조어로 아르바이트로 생계를 이어 가는 청년층들을 가리키고, '니트족'은 'Not in Education, Employment or Training'의 약어로 교육·취업·훈련 등에 무관심한 청년층들을 말한다.

이 글에서 일본의 대졸자 고용제도를 가지고 '능력'의 정의 과정을 검토해 보고자 하는 것은 양국 청년층의 위기감이 취업-직업 문제에 집약되어 있기 때문이다. 특히 일본의 경우 그 특유의 장기고용-연공임금 제도 속에서 고용 문제의 초점이 주로 고임금의 중장년층 해고에 두어져 있었기 때문에 청년층의 불안정 노동과 실업은 매우 낮설고 곤혹스러운 문제일 수밖에 없다.⁸ 경제시스템은 물론이고 고용제도에 있어서도 일본은 한국의 모델로서 선행하였지만, 2000년대 이후로는 한국이 더 선행하는 측면도 없지 않은 것 같다. 적어도 이 글의 초점인 대졸채용에 있어서는 한국 쪽이 더 빠르고 강도 높게 그 제도의 특징을 바꾼 면도 보인다. 여기서는 양국의 고용제도를 비교하고 그 관계를 엄밀히 분석하는 것보다는, 일본 대졸고용제도의 변화 과정 속에서 제기된 주요한 쟁점들을 검토함으로써 한국의 '능력주의 공정관'을 상대화시켜 검토할 수 있는 이론적·역사적 자원들을 제시해 보고자 한다.

2. '교육과 직업의 접점'으로서의 능력

직업사회학자 오다카 구니오(尾高邦雄)가 일찍이 지적한 것처럼, 근대사회에서 직업이라는 것은 생계의 수단이면서 동시에 사회참여의 수단이다.⁹ 취업이라는 것은 단순히 '먹고 사는 문제'를 넘어 사회의 구성원으로서 자격을 획득하는 일이기 때문에 이 관문을 무사히 통과하는 것이야말로 생애에 있어 가장 결정적인 국면이다. 그래서 취업을 앞둔 청년층은 '취업에 필요한 능력'을 갖추기 위해 필사적으로 노력한다.

사회학에서는 주로 사회불평등과 사회이동에 대한 관심에서 취직 문제

8 浜口桂一郎, 『若者と労働: 「入社」の仕組みから解きほぐす』, 中央公論新社, 2013, 20~22쪽.

9 尾高邦雄, 광창신 옮김, 『일본인의 직업윤리』, 대한교과서, 1992, 4쪽. 오다카는 생계만을 위해 일하는 것은 '생업'이라 해야 한다고 하면서 사회적 역할의 수행이라는 면에서 근대의 직업은 생업과는 질적으로 다르다고 보았다.

를 연구해 왔다. 미국의 사회학자들이 고안한 ‘지위획득모형’(status attainment model)은 개인의 생애주기에 있어 사회이동의 과정을 ‘가족에서 학교로’, ‘학교에서 직장으로’, ‘직장에서의 커리어 형성’이라는 세 국면으로 나눈다.¹⁰ 이 세 국면 중 공정·공평에 대한 요구가 가장 예민하게 집중되는 것은 바로 두 번째 국면인 ‘학교에서 직장으로’이다. 지위획득모형에서는 이 국면을 ‘학교에서 직장으로의 이행’(school to work transition)의 문제로 설정하고, 그에 대한 이론과 실증분석을 축적해 오고 있다.¹¹ ‘학교에서 직장으로의 이행’에 있어 분석의 초점이 되는 것은 지위획득을 둘러싼 제도적 상황이다. 학교에 의해 규정되는 학력지위와 직장에 의해 규정되는 직업지위는 곧바로 연결되는 것이 아니라 특정한 고용제도에 의해 매개된다.¹² 고용제도가 학교와 맺는 관계, 또 고용제도와 기업과 맺는 관계, 그리고 고용제도 고유의 특성, 이 세 차원에 의해 그 이행의 특징이 나타나게 되는 것이다.

취업에 관한 사회학의 접근으로 또 하나 유력한 분야는 경제사회학에서의 사회관계자본(social capital)에 관한 논의이다. 그라노베터(Mark Granovetter)의 『일자리 구하기』(*Getting a Job*)는 미국인들이 실제로 어떻게 취직을 하는지를 보여 준 생생한 연구보고서이다. 그가 미국인들의 취업 과정에서 발견한 것은 구직과 구인을 이어 주는 매개는 바로 ‘아는 사람’(acquaintance)의 소개라는 것이다.¹³ 그라노베터는 ‘무엇을 알고 있나’보다는 ‘누구를 알고 있는가’가 미국인들이 잡(job)을 얻는 실질적인 방식이라는 것을 방대한 사례 조사를 통해 입증하였다.

미국 사회학의 취업 연구가 계급사회학의 지위획득모형 연구와 경

10 竹ノ下弘久, 『仕事と不平等の社会学』, 弘文堂, 2013, 107~108쪽. 지위획득모형은 개인의 생애주기를 데이터로 삼아, 학력지위가 직업지위로 연결되는 과정, 직업지위가 직업커리어로 연결되는 과정을 분석하여 각 국면별 개인의 계층지위의 변화를 이론화하려는 연구작업이다.

11 荻谷剛彦, 「大卒就職の何が問題なのか」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010, 2쪽.

12 竹ノ下弘久, 『仕事と不平等の社会学』, 110~112쪽.

13 마크 그라노베터, 유홍준·정태인 역, 『일자리 구하기: 일자리 접촉과 직업경력 연구』, 아카넷, 2012. 일본에서는 『전직』(轉職)으로 번역되었는데, 이는 그라노베터의 조사 사례가 대체로 이직·전직에 맞춰져 있다는 점에 주목한 것으로 보인다.

제사회학의 사회관계자본 연구로 크게 대별된다면, 일본에서는 ‘인적자본’(human capital)론의 관점에서 취직 연구가 진행되어 왔다.¹⁴ 일본의 인적자본론은 1960년대 이공학계 학부의 확장에 대한 대학교육의 개편을 모색하는 이론적 방안으로 대두되어, 대학교육과 고용의 관계를 정식화하고자 하였다.¹⁵ 연구의 중심 과제는 대학까지의 교육성고가 첫 취업 과정 및 취업 후 직업커리어에 미치는 영향을 규명하고자 한 것으로 그 분석의 초점은 ‘교육과 직업의 접점’에 맞춰졌다.¹⁶

‘교육과 직업의 접점’은 대학교육과 직업의 연계(linkage)로 바꿔 말할 수 있는데, 하마나카 요시타카(浜中義隆)에 의하면 이 연계에는 두 가지 방안이 있다. 첫째는 ‘맨·과워 어프로치’로서 대학교육을 직업에서 필요로 하는 지식·기능에 직접 대응시키는 것이다. 즉 직장에서 곧바로 활용할 수 있는 지식·기능을 대학에서 교육하는 방안으로, 대학에 대한 투자를 통해 기업의 노동력 수요를 충족시킨다는 발상이라 할 수 있다. 그런데 이 방안은 대학의 일부 전공에만 가능한 것이라 그 활용폭이 매우 제한적이라는 문제가 있다. 둘째는 대학이 기업이 요구하는 인재를 ‘스크리닝’(screening)하는 방안이다. 교육과 직업의 접점에 대학이 개입하여 구직하는 학생과 구인하는 기업을 매개하는 기능을 하는 것이다. 대학의 ‘스크리닝’론은 대학의 사회적 효용과 경제적 가치에 대한 문제제기에서 비롯되었다. 대졸자가 급증한 1980년대 일본에서는 대학에서 배운 지식이 취업과 직업에 도움이 되지 않는다면 과연 대학은 왜 존재하는 것인가라는 의문이 제기되기 시작하였다. 특히 1990년대 중엽부터 취직난이 가중되면서 이 ‘대학교육무용론’은 더욱 확산되었다. 이러한 의문에 대해 대학 스크리닝론은, 대학에서는 비록 직접적인 지식·기능을 교육하지는 않지만, 대학이 교육기관인 이상 기업에서 시키는 교육훈련(OJT)을 충분히 소화할 수 있는 학생을 가려 낼 수는 있다

14 荻谷剛彦, 「大卒就職の何が問題なのか」, 2~3쪽.

15 浜中義隆, 「1990年代以降の大卒労働市場」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 88쪽.

16 荻谷剛彦, 「大卒就職の何が問題なのか」, 3쪽.

는 논리를 내세운 것이다. 하마나카는 일본의 대졸 취직에 있어 바로 이 지점에 ‘능력’이라는 문제가 위치한다고 지적한다.¹⁷ 대학이 스크리닝하는 것이 바로 학생의 능력인 것이다.

구직자인 학생과 구인자인 기업은 대학의 스크리닝 매개로 능력에 대한 정보를 교환한다.¹⁸ 기업은 채용공고를 통해 원하는 능력을 지정하고 학생은 자신이 보유한 능력 정보를 시그널(signal)로서 발신한다. 그러면 기업은 학생이 보낸 시그널의 타당성을 식별하여 채용 여부를 결정한다. 여기서 관건이 되는 것은 시그널 교환에서 사용되는 매체가 무엇인가 하는 점이다. 그 매체가 명확히 특정된 직무의 수행일 경우 구직자는 구인자가 제시한 바로 그 직무를 수행할 수 있음을 입증해야만 한다. 또 한국의 채용공고에서 종종 볼 수 있는 것처럼 시그널 교환의 매체가 ‘대학전공’일 경우 구직자는 졸업증명서나 성적증명서 등을 제시하여 자신이 그 전공을 이수했음을 입증하고 구인자는 서류전형에서 그 진실성을 확인한다. 이처럼 직업능력 시그널의 발신-매체-식별이라는 프로세스가 어떠한 관계 양상을 보이는데 따라 특정한 방식으로 고용의 제도가 형성되며, 이 제도는 향후의 채용 프로세스를 제약한다. 구직자가 시그널을 발신하는 방식, 구인자가 시그널을 식별하는 방식, 시그널로 채택된 매체가 각각 어떠한지, 그리고 이 구직자-매체-구인자가 맺는 관계가 어떠한지에 따라 고용을 둘러싼 제도의 특징이 달리 나타날 것이다.

이 글에서는 일본 고용제도의 역사적 변용 속에서 ‘능력’이 세팅되는 방식을 검토한다. 능력의 제도적 세팅에 주목하는 것은 구직자와 구인자 둘다 시그널의 매체로 선택한 것은 바로 ‘직업능력’이기 때문이다.¹⁹ 고용제도의 국면에 따라 직업능력의 세팅 방식이 다르며, 바로 이 세팅의 과정에

17 浜中義隆, 「1990年代以降の大卒労働市場」, 88~91쪽.

18 후쿠이 야스타카는 일본의 대졸노동시장은 학생·대학·기업의 상호작용에 의해 작동하는데, 이 상호작용은 ‘시그널링-스크리닝-타이밍’이라는 세 행위 축의 관계 양상에 의해 제도로서 구성된다고 보았다. 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場: 就職・採用の経済社会学』, 勁草書房, 2016, 2~4쪽.

19 이 글에서 ‘직업능력’은 일정한 수준의 직업지위를 획득할 수 있는 능력으로 정의해 두겠다.

서 능력의 의미가 구성적으로 정의된다는 것이 이 글의 접근 방법이다.²⁰ 그래서 이 글에서는 일본 대졸고용제도의 역사적 변화를 실증적으로 분석하는 것이 아니라, 주요 선행연구들에서 제기한 쟁점들을 검토하여 직업능력이 구성적으로 정의되어 온 방식을 설명해 보고자 한다. 다루고자 하는 쟁점은 채용의 능력 시그널로서의 ‘인물’, ‘학력’, ‘잠재능력’이다.

이 쟁점들을 검토하기에 앞서 논지 전개에 편의를 위해 일본 대졸고용제도의 변화를 시기별로 정리하면 다음과 같다.²¹ ① 1920년대~1930년대 전반은 극심한 취직난 속에 대졸고용제도의 원형이 형성된 시기로, ‘소개’를 거쳐 ‘인물’이 채용의 시그널이 되었으며, 또 ‘학교추천’이 대학과 기업을 연계하는 제도적인 장치로 활용되었다. ② 1960~1970년대 전반에 해당하는 ‘고도성장’기는 ‘일본적 경영’의 확립과 대학의 확대증설을 배경으로 하여 ‘학교추천’과 ‘자유응모’, ‘지정교’ 제도가 활용된 시기로 특징지을 수 있다. 그리고 ③ 1970년대 후반부터 1980년대의 ‘안정성장-버블기’는 ‘자유응모’와 ‘OB리쿠르트’를 특징으로 하는 시기이다. 마지막 시기는 ④ 장기불황으로 인해 다시 취직난이 발생한 1990년대부터 현재까지이다. 중심 제도만으로 보면 ‘소개 → 학교추천 → 자유응모 → 지정교제 → OB리쿠르트’로 요약할 수 있다. 그런데 이 제도들은 단계적으로 변화·발전해 온 것이 아니라, 서로 다른 층위에서 혼용되어 왔다는 점을 지적해 두겠다. 각 제도들은 일단 제도로서 출현하면 (소멸하는 것이 아니라) 국면 변화에 상응하여 변용되면서 계속 취직의 방법으로 활용되어 오고 있는 것이다.

20 능력주의의 사회적 구성에 대해서는 中村高康, 『暴走する能力主義: 教育と現代社会の病理』, 筑摩書房, 2018, 48~52쪽을 참고할 것.

21 이상의 시기 구분과 그 특징은 혼다 유키의 논의에 의거한 것이다. 本田由紀, 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 53쪽.

3. 기업이 원하는 인재: 소개와 ‘인물본위’

기업의 신입사원 공채에서 필수적으로 제시되는 것 중의 하나로 ‘인재상’이 있다. 주로 미래지향적인 기업의 비전을 내건 다음 그에 맞는 인재를 모집한다는 것이다. 지원하고자 하는 구직자들은 해당 기업의 연혁·사업분야·조직문화 등에 대해 정보를 수집한 뒤 ‘자기소개서’ 등의 지원서류에 자신이 그에 적합한 요건을 갖추고 있다는 점을 부각시키고자 노력한다.

한국은 물론이고 일본에서도 이른바 ‘직무중심 채용’으로의 전환이 급속히 추진되어 이제 인재상이라는 것은 ‘유제’처럼 남아 있는 것인지도 모르겠다. 하지만 직무중심 채용으로 전환하기 전에는 신입사원 채용 공고에 있어 인재상은 필수적인 요건이었다. 뒤에서 더 살펴보겠지만, 한국과 일본의 기업들, 특히 대기업들은 직무에 적합한 사람을 채용하는 것보다는 기업에 적합한 사람을 먼저 선발하고 그에게 적절한 직무를 부여하는 방식으로 신입사원 선발 제도를 운용하였다. 즉 직무에 사람을 맞추는 것이 아니라 사람에게 직무를 맞추는 방식이었던 셈이다.²² 그렇기 때문에 인재상을 그저 형식 요건으로만 간주해서는 안 될 것이다.

후쿠이 야스타카(福井康貴)의 연구에 의하면, 일본의 경우 인재상이 대졸 신입사원 채용의 기본 시그널로 제시된 적이 있었는데, 그것은 바로 1920년대에 본격화된 ‘인물본위’(人物本位) 채용이다. 신입사원 채용에 있어 ‘인물’이라는 기준이 전면에 등장한 것이다.²³

‘인물’이 신입사원 채용의 기준이 된 것은 노동시장의 관점에서 보면 수요-공급 양쪽 모두에 변화가 생겼기 때문이다. 그 변화의 계기로서 먼저 공급 측면에서 있어 대학졸업자의 수 자체와 기업취직희망자의 수가 제1차 세계대전 종전 무렵부터 급증했다는 점을 들 수 있다.²⁴ 대학졸업자의 증

22 浜口桂一郎, 『若者と労働』, 29~34쪽.

23 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 36~39쪽. 이하 이 장에의 소개와 인물본위에 관한 설명은 후쿠이의 책 제1장에 기초한다. 따라서 직접인용 등 특정한 경우에 한해서만 인용출처를 명기한다.

24 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 44쪽.

가는 고등교육기관, 즉 대학 체제의 법적 정비를 계기로 한다. 1918년 ‘대학령’(大學令)의 제정으로 지금까지 제국대학에만 한정되었던 대학으로서의 자격이 개방되어, 법적 요건이 충족되면 다른 학교들도 대학으로 승격되거나 새로 설립될 수 있게 되었다.²⁵ 법령이 제정되자 여태 대학으로 인정받지 못했던 다수의 관립·사립 전문학교들이 법적 자격 요건을 구비하여 대학으로 승격하였다. 이러한 과정에 의해 1920년대가 되면 대학졸업자의 수가 크게 증대하기 시작했던 것이다.²⁶

대학 자체의 증설에 더해, 와카바야시 유키오(若林幸男)는 상학(商學) 계통의 대학 및 학부, 그리고 상업학교가 잇달아 개설되었다는 사실을 지적한다.²⁷ 제국대학의 경우, 기존 제국대학들은 그간 법학부 중심의 운영에서 벗어나 적극적으로 경제학·상업학 계통 학과를 설치하였다.²⁸ 또 게이오, 와세다, 주오, 니혼, 메이지, 도시샤 등 주요 사립대학들도 상학계 학부를 집중 증설함에 따라 노동시장에 참여하는 대졸자의 수가 더욱 증대했다는 것이다. 그리고 졸업예정자 학생들의 구직처의 변화도 중요한 요인으로 작용하였다. 제국대학 졸업생의 경우 정부에 취직하는 것, 즉 정부관료가 되는 것을 제일의 취직선으로 여겼다. 그런데 1920년대에 가까워질수록 고위직 공무원 증원은 지체되고 있었다. 직접적인 계기는 1913년 야마모토내각이 대규모 행정정리를 단행하면서 신입 공무원 채용 규모를 대폭 축소한 데 있었다. 이런 분위기 속에서 심지어 고등문관시험에는 합격했지만 근무할 성·청(省·廳)으로 발령이 나지 않는 ‘비임관자’(非任官者)도 늘어나고 있었다. 행정정리의 효과가 확연히 나타나기 시작한 1916년에는 합격자 수도 대폭

25 1918년 「대학령」은 그 이전까지 제국대학에만 적용되었던 대학으로서의 법적 자격 요건을 다른 교육기관으로까지 확대한다는 것을 주요 내용으로 하였다. 대학의 자격에 관한 법령이 제국대학에만 적용되었기 때문에 다른 기관들은 대학이 될 수 없었는데, 「대학령」에 의해 이제부터는 법이 규정한 자격 요건을 구비하면 대학으로 승격되거나 대학을 신설할 수 있는 길이 열리게 되었던 것이다.

26 「대학령」 발포 직후인 1920년 게이오, 와세다, 메이지, 호세이, 주오, 니혼의 사립 6개교가 대학으로 인가받았다. 그 후 1932년의 10년간 25개교의 사립대학이 설립되었다.

27 若林幸男, 『三井物産人事政策史 1876~1931年: 情報交通教育インフラと職員組織』, 京都: ミネルヴァ書房, 2007, 147~148쪽.

28 도쿄제국대학은 1919년에 이르러서야 경제학부를 설치하였다.

감소하고 비임관자 비율도 크게 증가하였다.²⁹ 제국대학 법학·정치학과 학생들은 고등문관시험에 합격하여 고위직 관료가 되는 것을 목표로 했었지만, 이 상황을 지켜보고 있던 상당수의 학생들이 민간기업 취직으로 진로를 바꾸었다.³⁰

그래서 와카바야시는 1920년대가 되면 주요 기업의 신입사원 모집에는 제국대학 법학·정치학 출신의 기존 학력 엘리트들과 신설된 상경계열의 졸업자들, 그리고 기존 전문학교에서 대학으로 승격된 관공립 대학(특히 상학과) 졸업자들과 사립대학 졸업자들까지 더해져, 노동시장에의 대졸자 공급이 크게 늘어나게 되었다고 설명한다. 후쿠이도 “제1차 세계대전을 계기로 고등교육기관 졸업자의 취업선은 관청에서 민간기업으로 바뀌어 갔다.”라고 하며 그 전환을 분명히 지적한다.³¹

당시 주요 기업들이 ‘인물’을 채용의 시그널로 내세운 것은 이러한 상황에서였다. 기업들은 왜 인물이라는 것을 채용의 기준으로 설정했을까. 이 문제를 이해하기 위해 먼저 인물 이전의 대졸자 채용 방법은 무엇이었는지를 잠깐 살펴볼 필요가 있다.

메이지 후기에 이르면 일본의 기업들은 근대적인 기업 조직으로 정비되기 시작했다. 기업의 규모가 커지고 사업의 내용이 확장되는 것에 대응하여 기업들은 새로이 경영자층과 관리자층이 될 인재를 확보하기 위해 고등교육기관 졸업자 채용에 적극적으로 나섰다. 예를 들면, 미쓰이물산은 주로 게이오나 상법강습소(商法講習所)³² 출신을, 우편기선미쓰비시는 게이오 출신을 주로 채용했다고 한다.

이때 채용의 시그널로 제시된 것은 ‘회사 관계자’나 ‘명망·신용 있는’ 사람의 ‘소개’였다. 회사가 인정할 만한 사람으로부터 소개를 받아야만 채

29 若林幸男, 『三井物産人事政策史 1876~1931年』, 151~153쪽.

30 와카바야시는 이를 ‘탈법학화’(脫法學化)라고 표현하였다. 若林幸男, 『三井物産人事政策史 1876~1931年』, 148쪽.

31 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 44쪽.

32 상법강습소는 후에 도쿄고등상업학교로 개편되었다가 전후에 히토쓰바시대학이 되었다.

용의 기본 요건을 채울 수 있었던 것이다. 후쿠이는 소개가 채용의 방식으로 채택된 이유로 채용의 기준이 아직 확립되지 않았다는 점, 그리고 더 중요한 것으로 ‘우수한 인재’를 관공서나 다른 기업보다 먼저 확보하기 위해서였다는 점을 든다. 이를 위해 도쿄제대 등 특정 대학 출신자들에 한해서는 ‘무시험 전형’을 도입한 기업들이 있었는데, 무시험 전형이라는 특혜 대신 도입한 것이 바로 소개였다는 것이다. 이 소개의 주요 루트가 된 것은 대학교수들이었다. 그라노베터가 말한 ‘아는 사람’은 교수였던 것이다.

그렇다면 교수들은 어떤 학생들을 소개했던 것일까. 교수들이 소개의 기준으로 선택한 것은 바로 졸업시험의 성적이었다. 졸업시험 성적은 숫자로 제시되었기 때문에 객관적이고 공평한 기준으로 손색이 없었던 것이다. ‘성적=직업능력’으로 상관관계가 설정된 것은 이 시점부터였다. 교수들은 소개의 대상이 될 수 있는 성적의 하한선을 학생들에게 제시하고, 실제 소개할 때에도 성적순으로 했다고 한다. 예를 들면 “70점 이하는 나한테 오지 마라”라고 가이드라인을 제시한 경우 그 이하 성적을 받은 학생들은 교수의 소개장을 받을 수 없었다. 이처럼 1910년대 일본의 주요 대학에서 졸업시험은 취업을 결정하는 가장 중요한 절차였기 때문에 엄중한 감독 속에 치러졌다고 한다.³³

그런데 소개는 점차 학생들에게서나 기업들에게서나 그 유효성을 상실해 갔다. 1910년대와 같이 ‘대학졸업→대기업입사’의 코스가 제국대학이라는 특권적인 엘리트대학에 한정되어 있을 때에는 학생과 기업 양쪽에 효율성과 신뢰성이 높은 시그널로 작동할 수 있었다. 대졸자가 대폭 증대한 1920년대에는 기업에 도착하는 소개장의 수가 모집인원을 훨씬 초과하여 기업 입장에서는 소개의 옥석을 가리기가 쉽지 않게 되어 버렸다. 또 소개는 대학교수 이외에 ‘회사 관계자’도 가능했었는데, 1920년대가 되면 일본 기업들의 조직도 크게 확장되어 소개를 할 수 있는 관계자의 수도 그만큼 늘어난 상황이었다. 게다가 소개로 취직을 한다는 것은 시대에 뒤떨어진 행

33 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 30~31쪽.

동방식으로 취급되고 있었다. 후쿠이는 소개의 가치 하락을 다음과 같이 당시 취직 안내서를 가지고 설명한다.

취직 안내서에서는 “타인에 의한 소개는 … 의존성이 강하고 자기 자신의 재완(才腕)에 자신이 없다”는 것을 보여 줄 뿐이며, “소개자가 아닌 있는 그대로의 자신을 내세우는 것”이 “취직에서 정당한” 것이라고 하였다. 1920년대가 되면 일본 주요 기업의 채용에 있어 소개라는 것은 연고에 따른 것이기 때문에 연고가 없는 사람들에게는 “불공평하고 불운한”, “비(非)정당한” 수단으로 인식되었다. 따라서 “소개장은 금물”이라 권고하였다.³⁴ 물론 공간된 취직 안내서는 기업 채용의 이면까지 말해 주지 않기 때문에 소개가 완전히 효과를 상실한 것은 아니었다. 하지만 1910년대와 달리 1920년대에는 소개의 정당성이 크게 흔들려 유효성을 상당부분 상실했음이 명확해졌다.³⁵

소개라는 것은 소개하는 자와 소개받는 자 간에 어떤 기준이 있다 하더라도 결국 연줄이라는 비판을 피할 수 없다. 더구나 1920년대는 구직의 공급이 크게 증가했을 뿐만 아니라, 또 경제불황으로 인해 대졸 취업난이 극심하던 시기이기도 하였다. 영화의 제목인 “대학은 나왔어도”가 1920년대 일본 대졸자들의 구직난을 상징하는 말로 회자되었을 정도였다.³⁶ 이러한 민감한 상황에서 소개는 특정한 연줄이 있는 사람들만이 활용할 수 있는 특권으로 인식되어, 기업들도 소개를 채용에 활용하는 데 있어 불공평을 비판하는 여론을 의식하지 않을 수 없었다. 1920년대는 다이쇼데모크라시의 시대이자 근대적 정당정치가 시작된 시대로, 메이지기로부터 전래된 정치적·경제적 특권에 대해 대중적 도전이 제기되고 있기도 하였다.

기업들이 ‘인물’을 채용의 기준으로 내세운 것은 바로 이 시점에서였다. 미쓰이물산의 인사 담당 과장은 “10명 중 5명의 시험관은 중역이나 명사

34 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 40쪽.

35 中村高康, 『暴走する能力主義』, 32쪽.

36 오즈 야스지로(小津安二郎) 감독의 1929년 작. 불황기 구직자의 분투를 묘사한 영화였는데, 그 제목은 시대를 대표하는 표제이기도 하였다.

의 소개 등을 대부분 무시합니다. 바로 이것이 인물분위. 공평하게 하고 있습니다.”라고 하여 채용의 공평성을 위해 인물을 기준으로 하는 것이 회사의 방침임을 명확히 밝혔다. 그리고 주요 기업들이 원하는 인재상으로 제시된 인물은 “인격을 겸비하지 않은 단순한 수완가보다 재완(才腕)이 다소 둔해도 성실을 근본으로 하는 노력가(勉強家)”였다.³⁷ 그래서 미쓰비시의 인사담당자는 대학교수들이 학생 추천에 활용하고 있던 “학교 성적은 단순히 참고자료에 지나지 않는다”고 말하기도 하였다. 기업들이 원하는 것은 “성적은 중간 정도의 인물”이었다. 남만주철도회사의 경우 “성적은 상위 1/3 이내의 순위”라고 명시하였고, 도쿄지하철도회사는 “[학교 성적이 우수하지 않아도 좋은데] 불량하지는 않을 것”이라고 그 요건을 밝혔다.³⁸ 우수함의 의미가 성적(=學力)이 우수한 것에서 보다 다면적인 것으로 변용된 셈인데, 그것이 인물이라는 말로 집약되었던 것이다.³⁹

그렇다면 기업들이 말하는 이 ‘인물’이라는 것은 과연 무엇일까? 아래 표는 중일전쟁 발발 직전인 1937년에 간행된 한 취직 안내서 『취직필휴』(就職必携)에 제시된 인재상을 정리한 것이다.

기업들이 제시한 인물이라는 것은 인물·인성·인격이 우수한 사람을 말한다. 하지만 이는 동어반복으로 어떤 인물인지에 대해서는 사실 아무 것도 말해 주지 않는다. 공산주의를 의식한 ‘사상온건’을 빼놓고는 단지 ‘우수한 인물’만을 제시해 놓고 있을 뿐이다. 회사 업무에 요구되는 직무능력에 관한 것은 그나마 ‘은행원으로서 적당한 자질’ 정도일 뿐이다. 구직자들이 기대한 것은 은행원으로서 어떤 자질이 필요한가일 터인데 정작 기업들은 그 구체적인 자질에 대해서는 말하지 않았다. 그래서 기업이 원하는 ‘인물’이라는 것은 대학을 졸업한 학력(學歷)의 소유자이고 성적은 나쁘지 않은 중간

37 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 37쪽.

38 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 37~38쪽.

39 대학은 성적이 표준화되어 있지 않기 때문에 대학이 대거 증설된 1920년대가 되면 대학마다 다른 성적을 보정해야만 했다. 따라서 성적 순서대로 선발하는 것에는 난점이 발생했기 때문에 더 이상 성적만을 선발 기준으로 사용하기가 어려워졌던 것이다.

〈표 1〉 기업이 원하는 ‘인물’의 예(1937년)

| 기업 | 인재상 |
|------------|--|
| 日本銀行 | 인격고결사상온건 |
| 三井銀行 | 원만한 재자(才子)이며 진면목 |
| 三和銀行 | 연구심이 풍부하며 진취적인 기상이 있는 자 |
| 愛知銀行 | 품성성실, 응대접객에 숙달할 소질이 있을 것 |
| 日本勸業銀行 | 인물우량, 지조견실, 근면주도하여 은행원으로서 적당한 자질을 가진 자 |
| 日本興業銀行 | 조행선량(操行善良) |
| 朝鮮銀行 | 인물, 지조온건, 품성선량, 의사견고하여 은행원으로 적당한 자 |
| 滿洲中央銀行 | 인물우수 |
| 三井物産株式會社 | 특히 인격상에 있어 결점이 없고 사상이 온건하며, 가능한 애교 있고 옹모풍채 등 타인에게 악한(惡寒)을 주지 않을 듯한 자 |
| 淺野セメント株式會社 | 사상온건, 성격이 원만한 자, 품행방정한 자 |
| 川崎造船所 | 진면목 |
| 東邦電力株式會社 | 인물 우수한 자 |
| 日本製鐵株式會社 | 사상견실, 품행방정 |
| 大阪朝日新聞 | 사상온건 |
| 日本旅行協會 | 명량한 성질 |
| 大日本雄辯會講談社 | 인물진면목하고 우수, 어떠한 곤란에도 굽히지 않고 노력하며 당사 사업 이해에 열심인 지망자 |
| 南滿洲鐵道株式會社 | 인물우수 |

출처: 穴田秀男, 『就職必携』, 千倉書房, 1937, 58~67쪽; 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 52쪽 재인용.

수준이면서 인성이 좋고 성실한 사람이라는 정도로 이해할 수밖에 없다.

누가 ‘우수한 인물’이고 ‘적당한 인물’인지를 기업들이 말하지 않는다면 어떻게 채용 결정을 했을까. 후쿠이가 인물 평가가 진행되는 면접을 ‘리추얼’(ritual)로 본 것은 면접 대상자의 선정에서 학력(學歷)이 기본적인 전제로 깔려 있었기 때문일 것이다. 나카무라 다카야스(中村高康)도 “이 시기 대기업에서는 대학별 임금격차를 제도화한 기업이 다수였다.”라고 하며 인물에는

학력이 내포되어 있었다고 보고 있다.⁴⁰ 1920년대 당시 일본 기업의 인사 담당자들이 인물을 얘기하면서 결코 학력의 존재를 명시하지는 않았지만, ‘인물본위’ 채용의 이면에서는 학력이 중요한 요소로 작용하고 있었던 것으로 보인다.

4. 대학이 정의하는 직업능력: 학교추천과 지정교제

한국에서는 대학 입학은 그 자체로 학력(學歷)·학력(學力)·학벌을 결정해 버린다고 간주되어 왔다. 학력과 학벌은 채용 합격의 바운더리를 규정했으며, 비록 최종합격까지는 보장하지 않더라도 직업능력의 가장 강력한 시그널이었다. 대학이라는 학력·학벌은 그 자체로 능력으로 간주되었기 때문에 입학하는 순간 그 학력·학벌에 상응하는 능력 순위를 부여받았다. 그래서 대학 입시가 직업지위는 물론이고 계급지위까지도 규정하는 국면도 있었다. 대학의 입장에서 보면, 입시와 입학에서 이미 학생들의 학력이 결정되었기 때문에 재학생과 졸업예정자들에 대해 대학이 특별히 신경을 쓸 동인은 없었다. 비교적 최근이야 이르러 학내에 ‘취업지원팀’, ‘인재개발처’ 등을 설치하고 취업 훈련 프로그램 및 취업처 알선 등 졸업생 취직에 노력을 기울이기 시작했을 뿐이다. 그 이전에는 취직이라는 것은 학생들이 (그리고 학부모가) 알아서 할 일이었다. 대학은 그저 학력과 학벌을 학위로 인증하는 것으로 그 역할을 다했다고 여기고 있었다.

하지만 일본에서는 일찍부터 대학이 학생 취업에 적극적으로 나서 왔었다. 일본의 대학들은 졸업생과 기업을 직접적으로 매개하는 역할을 수행해 왔던 것이다. 졸업생의 취업 알선·지원은 대학이 마땅히 해야 할 업무였다. 학력사회론에서는 물론이고 대졸고용의 문제에 있어서도 일본의 역사적 경험을 검토할 때 대학의 적극적인 역할이 있었음을 간과해서는 안 된다. ‘학

40 中村高康, 『暴走する能力主義』, 33쪽.

교에서 직장으로서의 이행'에 있어 취직을 지원하는 대학의 제도적 개입이 존재했던 것이다. 대학은 입학이라는 입구에서는 물론이고 졸업-취직이라는 출구에서도 특정한 방식으로 입학·취업 제도를 운용하여 출입의 방식과 성격을 규정해 왔다. 특히 출구인 취업 국면에서는 일본의 대학들은 한국의 대학과는 다른 움직임을 보였다.

일본의 대학들은 경제불황으로 인해 취직난이 극심했던 1920년대부터 이미 대학 당국 차원에서 취업 기구들을 제도화하기 시작하였다. 학생들의 취직을 돕기 위해 학내에 취직위원회, 인사계, 취직상담부 등을 설치하여 취직알선 업무를 상설화한 것인데, 이는 1930년대에 이르러 '학교추천' 제도로 확립되었다. 교수 개인에 의한 소개의 차원이 아니라 대학이 취업전담 기구를 통해 학생들을 기업에 추천을 하고, 기업은 이 추천된 학생들 중에서 신입사원을 선발하는 방식이었던 것이다.

1930년대에 활성화된 '학교추천' 제도는 1920년대까지의 취직 방식들이 수렴된 결과였다. 대학의 취직 알선기구 설치와 기업의 인물본위 채용이 학교추천이라는 장치로 재편성되었던 것이다. 1930년의 채용 프로세스를 예로 들면, '기업이 매년 3월 1일까지 학교에 추천을 신청하면, 신청을 받은 학교는 조건에 합치하는 학생의 의견을 청취하여, 채용지원서와 필요서류를 정리해서 기업에 보낸다. 그 후 기업에서 학생의 주소로 보낸 호출통지가 도착하면 채용시험이 실시된다. 채용시험은 졸업시험이 종료된 4월 1일부터 시작하여 4월 중순에 종료'되었다고 한다. 학교의 추천 기준은 '1인 1사주의'(一人一社主義)⁴¹와 '성적'이었다.⁴²

소개에서와 마찬가지로 학교추천 제도에 있어서도 성적이 기준이 된 것은 학교와 교수들이 "다수의 학생과 일상적으로 접촉하여 그 성격을 숙지하는 것은 불가능하고", 또 수차례 면접을 하더라도 학생의 실제 성격을 정말로 파악했는지 자신이 없었기 때문이었다. 즉 기업은 인물본위의 채용을 방

41 학생 1인당 1개 회사만 추천하되 탈락하면 그다음 회사를 추천하는 방식이다.

42 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 69쪽.

침으로 하면서 대학이 학생들을 알고 있다고 가정하여 추천을 의뢰했지만, 정착 대학에서도 학생들을 숙지하고 있지 못했던 것이다.⁴³

인물분위 채용이라는 기업의 요구와 성적에 따른 학교추천이라는 대학의 알선방식이 결합되면서 ‘학력=직업능력’이라는 등식이 성립하였다. 학교추천이라는 제도 그 자체에 학력과 직업능력의 연관을 믿게 하는 효과가 발생하여, 학력이 직업능력의 시그널로 모순 없이 간주되었던 것이다. 제도와 그 제도에 준거한 정보가 하나의 완결된 장으로 완성된 셈이다.

기업의 입장에서 보면, 이 학교추천 방식은 두 단계의 선별 과정을 통한다는 점에서 유리한 면이 있었다. 추천을 의뢰할 학교를 선정할 때 한번 선별하고(1단계: 기업이 학교를 선별), 또 대학에서 학생을 추천하면서 다시 한 번 선별(2단계: 학교가 학생을 선별)할 수 있었던 것이다. 이는 기업이 해야 할 신입사원 선별을 대학에 위임하는 방식이었다고 할 수 있겠다. 이 학교추천을 통한 스크리닝은 전간기(戰間期)인 1930년대 전반에 본격화되어 고도성장기인 1960년대에 정착하였다.⁴⁴

1930년대와 1960년대의 학교추천은 몇 가지 방식에서 다소 차이가 있지만, 기본적인 프로세스와 추천 방식은 현재까지도 유지되고 있다. 다만 1970년대에 이르면 대졸고용제도에서 학교추천이 차지하는 비중이 감소하고 그 위상과 의미도 변화했다는 점은 반드시 살펴봐야 할 문제다. 그 변화의 핵심에는 학교추천이 제도화되는 것과 동시에 소위 ‘자유응모’가 확산되어 가고 있었다는 흐름이 있다.

‘자유응모’는 학생들이 학교의 추천을 거치지 않고 직접 기업에 입사 지원을 하는 방식으로, 점차 대표적인 대졸자 고용제도로 자리 잡았다. 대졸자의 취직 경로 자료를 보면 1955~1964년 기간에는 학교경유(학교추천 포함)가 43.7%, 직접응모가 18.7%였는데, 그다음 10년인 1965~1974년에는 각각 36.5%, 34.2%로 자유응모가 큰 폭으로 증대했음을 보여 준다.

43 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 70쪽.

44 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 80~83쪽.

1975~1984년에는 자유응모가 42%까지 상승했다.⁴⁵ 1965~1974년 사이에 자유응모가 크게 증대한 것은 고도성장기의 경제 활황을 반영한다. 기업의 조직과 사업이 대규모화하고 대학 졸업자가 계속 증가하면서 구인과 구직 모두 풍부한 상황이었다. 기업들은 인력의 조기 확보를 위해 (특히 초일류기업이 아닌 기업들의 경우) 자유응모를 이용하여 대졸자를 선점하고자 했으며, 학생들도 역시 이 기회를 이용하여 좋은 직장을 선점하고자 했던 것이다.

하지만 1970년대의 일본 대졸노동시장이 완전 자유응모였던 것은 아니었다. 바로 ‘지정교제’(指定校制)가 존재하고 있었다는 점에 유의해야 한다. 특히 주요 대기업의 신입사원 채용에 있어서는 기업이 지정한 특정 대학의 학생들에 한해 자유응모를 할 수 있는 것, 즉 ‘지정교 내 자유응모’가 일반적 방식이었던 것이다. 따라서 학생들의 입장에서는 가고자 하는 회사가 자기 학교를 지정했는지 안 했는지, 즉 본인의 대학이 지정교인지 아닌지는 입사 지원에 있어 매우 중요한 요건이었다. 다니고 있는 대학이 자신이 지망하는 기업의 지정교가 아니라면 서류 지원에서 탈락할 가능성이 매우 높았기 때문이다. 당시 취업 가이드북에서는 “지정교에 대한 지식이 취직활동의 필수정보”라며 이 “필수정보를 확실히 습득하고 취업전선에 뛰어들어야 한다”고 강조했다.⁴⁶

주로 대기업이 지정교제를 운용하고, 지정을 받은 대학은 주로 ‘명문대학’이었기 때문에 명문대학 입학은 대기업 입사의 필수적인 요건으로 작용하였다. 대기업에서 요구하는 직업능력의 필수기본 요건은 명문대학의 학위증이었다. 따라서 지정교제가 ‘학교력=직업능력’의 등식을 성립시켰다고 해도 과언이 아닐 것이다.

그런데 학교추천과 달리 이 지정교제는 명시적인 제도로 존재한 것은 아니었다. 지정교제가 활성화되어 있던 1970년대는 학력주의 비판이 융성했던 시대이기도 했다.⁴⁷ 학력주의 비판론에서 보기에 이 지정교제야말로

45 사회계층 및 사회이동 조사(SSM조사) 자료에서 香川めいが 추출한 데이터이다.

46 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 90~91쪽.

47 荻谷剛彦, 「大卒就職の何が問題なのか」, 9~10쪽.

‘학력=직업능력’을 승인한 차별적이고 불공정한 제도였다. 사회적 비난을 피하기 위해 기업들은 이 지정교제의 존재를 공식적으로는 부인하였던 것이다. 기업 인사담당자들은 ‘대학 측에 학내에서 설명회를 개최하고자 하니 편의를 봐달라고 의뢰하는 수준’일 뿐이며, 또 “어떤 의미에서는 지정교의 인상을 주고 있을지도 모르겠습니다만, 하지만 누구라도 수험의 찬스는 거부되지 않기 때문에” 자유응모제를 하고 있는 것이라고 발뺌하였다.⁴⁸ 하지만 기업이 학내에서 개최한 채용설명회에서 사실상 채용이 결정되는 경우가 많았다는 점, 또 비지정대학 학생들의 접수는 받았다 하더라도 실제 얼마나 합격했는지 밝히지 않았다는 점에서 기업의 해명은 충분하지 않았다. 이처럼 지정교제는 분명히 운용되고 있었지만 기업도 대학도 그 존재를 공식적으로는 부인하고 있었다.

기업과 대학이 지정교제에 대한 비난을 피하기 위한 우회로로 활용한 것이 ‘OB리쿠르트’였다.⁴⁹ 1970~1980년대에 활발히 운용된 OB리쿠르트는 대학의 매개 역할을 보다 강화한 것이라 할 수 있는데, 대체로 다음과 같은 방식으로 진행되었다. 기업은 종종 대학 내에서 채용설명회를 열어 학생들에게 방명록을 받았는데, 채용 시즌이 되면 방명록에 적힌 학생들에게 입사를 권유하는 엽서를 보냈다. 이 엽서는 기업 주최 만찬 초청장이기도 했는데, 거기 가면 그 대학 선배들로 구성된 현직 임직원들로부터 근사한 양식과 맥주를 얻어먹으며 회사 설명을 들을 수 있었다. 또 이 자리에 가면 소위 ‘내정자’가 될 수 있었다. ‘내정’은 주로 이과계를 대상으로 했지만 점차 문과계로도 확산되어 갔다고 한다.⁵⁰

추천과 지정교제에 기반한 대학의 스크리닝은 학력지위가 직업지위와 곧바로 연결될 수 있는 제도적 힘으로 작용하였다. ‘학력=직업능력’이라는 가정이 대학의 스크리닝 과정에서 사회적 실체로서 힘을 갖게 되었다. 이

48 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 88쪽.

49 中村高康, 「「OB・OG訪問」とは何だったのか」, 荻谷剛彦・本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 162~167쪽.

50 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場』, 87쪽.

지점에서부터 학력(學歷)은 대졸이나 고졸이나의 기준점을 넘어 학교력(學校
歷)과 학업성적으로서의 학력(學力)을 포함하는 개념으로 이해되어야 한다.
스크리닝이라는 대학의 제도적 역할을 통해 ‘학력(學歷)=학교력(學校歷)+학
력(學力)’의 등식⁵¹이 성립한 것이다.

지정교에 입학하여 무난히 대학생활을 보내고 적당한 성적으로 졸업하
여 대기업에 취업을 하는 코스는 일본 중산층이 공유한 바람이었다. 그래서
소위 ‘일류대학’ 진학을 겨냥한 입시경쟁이 격화되었다. 대학 입시의 결과
가 ‘일류기업’ 취직 기회와 직결되었기 때문이다. 대학은 대학대로 지정교
를 유지하기 위해서나 더 좋은 기업으로부터 지정을 받기 위해 학생들의 취
업 지원에 열심이었다. 여기서 채용을 하는 기업은 두 개의 절차에만 개입
했는데, 지정교를 선정하는 것과 지정교 학생들 중 최종 합격자를 선정하는
것만 하면 되었다.

5. 재구성되는 직업능력: 잠재능력과 멤버십

일본 대졸고용제도 주요 골격은 1920년대부터 형성되어 국면에 따라 일정
한 변용을 겪으면서 현재에까지 이르고 있다. 대학추천은 학내 취업처의 주
요 업무이며, 소개도 암암리에 취업의 한 방법으로 활용되고 있다. 지정교
제는 비공식적인 제도인 탓에 존재 여부는 여전히 확인되지 않지만 소멸했
다고 확언할 수도 없다. 다만 OB리쿠르트는 1970년대부터 90년대 초까지
대단히 활발했는데 현재에는 그 활용 빈도가 크게 떨어져 있다고 한다.⁵²

지금까지 ‘학교에서 직장으로서의 이행’에 있어 대학이 능력을 매체로 하
여 교육과 직업을 결합해 온 방식을 검토해 보았다. 이 과정에서 대학이 직
업능력을 정의했는데, 그럼에도 여전히 베일에 싸여 있는 문제가 남아 있

51 한국식으로 하면 ‘학력=학벌+성적’이 된다.

52 中村高康, 「「OB・OG訪問」とは何だったのか」, 162~167쪽.

다. 그것은 ‘과연 기업이 정의한 직업능력은 무엇인가’ 하는 것이다. 어떤 교육학자는 “왜 기업의 채용기준은 불명확한 것일까”를 질문하고 기업의 채용기준(=기업이 요구하는 능력)을 면접 자료 등을 분석하여 실증적으로 특정하는 작업을 해 보았지만, 원하는 결과를 얻지 못했다고 한다.⁵³ 기업이 요구하는 능력이 무엇인지를 가늠하기 위해서는 기업 내부의 노동과정·노무관리를 연구해 온 노동연구의 성과를 참고해야만 한다.

1) ‘일본적 경영’의 ‘잠재능력’

채용의 주체인 기업은 대졸사원 채용에서 과연 무엇을 하고 있었던 것일까. 앞서 살펴본 ‘인물분위’ 채용에 있어서도 또 대학추천제와 지정교제에서도 기업의 역할은 명확하지 않다. 기업이 어떤 인물을 원하는지 모호했고 그 인물의 선정 또한 대학에 위임하고 있었다. 대학은 대학이 가용할 수 있는 선정 기준, 즉 성적을 위주로 학생들을 추천할 수밖에 없었다. 그렇다면 기업이 원하는 인재는 ‘좋은 대학을 다니고 성적이 괜찮은 학생’이라는 결론이 나오게 된다.

그런데 1990년대 중엽부터 변화의 움직임이 나타났다. 1980년대부터 모색되어 온 신자유주의 도입이 1990년대 초 버블 붕괴를 계기로 현실화되기 시작했던 것이다. 경제위기의 장기화 가능성에 대해 발 빠르게 움직인 것은 대기업들이었다. 경제단체연합회(‘경단련’)의 1995년 『신시대의 ‘일본적 경영’』 발간 등에서 보듯, 세계에서는 더 이상 기존의 경영 방식을 고수해서는 안 된다는 입장을 명확히 표명하였다. 서구 학자들의 극찬을 받았던 ‘장기고용-연공임금’ 제도는 이제 기업의 효율을 저해하는 요인으로 지목되었다. 그 대신 미국식 성과주의와 직무중심고용이 일본 경제와 기업의 위기를 돌파할 수 있는 대안으로 제시되었다. 일본의 사회통합을 지탱해 온 평등주의 대신 능력과 경쟁이 일본에 필요한 가치로 부상하였다. 그렇다면 ‘일

53 小山治, 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 199~222쪽.

본적 경영'의 근간이었던 '장기고용-연공임금' 제도는 정말로 '친(親)평등주의-비(非)능력주의'적인 것이었을까?

구마자와 마코토(熊沢誠)는 『능력주의와 기업사회』(1997년)에서 일본식 인사·노무관리 제도를 분석하였는데, 그는 '일본적 경영'은 통념과 달리 고도의 능력주의 시스템이었다고 주장한다.⁵⁴ 일본의 기업들은 능력주의 관리를 관철시키기 위해 집요하게 노력해 왔다는 것이다. 그는 일본적 경영은 평등주의가 아니라 철저한 능력주의에 기초해 있었다는 사실을 고용제도에 대한 세밀한 분석을 통해 입증하고자 하였다.

일본형 고용제도는 '장기고용-연공임금'의 세트로 요약된다.⁵⁵ 장기고용과 연공임금은 일본 노사관계의 안정과 생산성 증대의 제도적 장치이며, 서구식 능력주의·성과주의와는 다른 일본 기업 고유의 평등주의적인 특징으로 간주되어 왔다. 그런데 이에 대해 구마자와는 노사관계의 평등주의는 오히려 서구 선진국이 훨씬 강하다고 반론한다. 서구 선진국은 흔히 능력주의·성과주의 사회로 알려져 있지만, 그것은 고연봉을 받는 상층화이트칼라층에만 한정되고 다른 중하위노동계급들에 대해서는 일본보다 더 강력한 평등주의 임금·승진제도가 정착되어 있다는 것이다.⁵⁶ 이는 서구 노동계급의 강력한 투쟁의 성과이면서 타협의 결과라는 것이다.

구마자와는 일본의 연공임금제를 분석할 때에는 임금과 승진의 폭을 결정하는 '승급선'의 존재에 주목해야 한다고 한다. 이 승급선의 기울기는 바로 매년 실시하는 '인사고과'(査定)에 의해 결정된다는 점이 일본 연공임금제의 은폐된 핵심 특징이라는 것이다. 인사고과는 직원의 종합적 능력을 다면적으로 측정하는 장치로, 일본기업 고유의 노무관리 방식이다. 연공임금제는 능력을 평가하는 인사고과를 필수적으로 내재하고 있기 때문에 흔히 생각하는 것처럼 재직년 수에 따라 임금이 똑같이 상승하고 기수별로 함께

54 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 岩波書店, 1997.

55 여기에 '기업별 노조'가 더해져 소위 일본적 경영의 '삼종神器'(三種神器)로 불렸다.

56 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 13~18쪽.

승진하는 구조가 아니라는 것이다. 연공에 따라 임금이 상승하는 것은 사실이지만 상승의 폭은 인사고과에 의해 결정된 개인별 승급선에 따르기 때문에 일본 기업이야말로 고도로 “교묘하게” 짜여진 능력주의 시스템이라는 것이 구마자와의 주장이다.⁵⁷

일본 기업들은 애초부터 ‘완전한’ 능력주의 관리를 도입하려 했는데, 이를 좌절시킨 것은 강력한 노동운동이었다. 오사와 마리(大沢真理)에 의하면, 일본의 기업체제와 노사관계가 재편되는 시기였던 1950년대는 일본 노동운동이 맹렬히 투쟁하던 시기이기도 하였다. 노동자들은 임금상승, 노동조건 개선은 물론이고, 사무직과 생산직의 차별 철폐를 요구하였다. 그리고 노동자 내부의 경쟁을 방지하기 위해 능력주의 인사제도의 도입을 격렬히 반대하였다. 일본 기업들은 노동운동을 강력히 탄압하면서도 노동자들의 요구와 일정부분 타협하였다. 그 타협의 산물이 바로 인사고과와 연공임금제의 공존이었다는 것이다.⁵⁸ 노동운동의 기세를 꺾는 데는 성공했지만 경영진들은 당시 정치적 상황을 감안하여 일단 어느 수준에서 타협한 뒤 향후 기회를 봐서 능력주의를 확대·강화하려 했다. 그런데 이 타협 시점이 고도성장 시대와 맞물리면서 인사고과와 연공제가 공존할 수 있는 기반이 유지되었다. 기업의 수익성이 연이어 사상 최고치를 기록했기 때문에 노동자들과 싸워가며 굳이 능력주의를 관철시켜 생산성 향상을 강하게 압박하지 않아도 되었던 것이다.

오사와는 이 힘의 균형은 1950~1960년대 내내 유지되었는데, 그 힘의 관계가 깨진 것은 바로 1973년 오일쇼크를 계기로 한다고 보았다. 오일쇼크로 일본경제의 고도성장이 멈추자 경기는 하강하였고, 그와 더불어 노조의 힘도 약화되었다. 이 틈을 타 일본 기업들은 기존의 노사관계를 공세적으로 재편하였다. 장시간 근무와 회사에 대한 무한충성을 특징으로 하는 노

57 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 22쪽, 57~58쪽.

58 오사와 마리, 정진성·장화경 옮김, 『회사인간사회의 성(性): 현대 일본을 제대로 읽는다』, 나남출판, 1995, 80~81쪽.

동자, 바로 ‘회사인간’이 탄생한 것도 오일쇼크 이후라는 것이다. 따라서 시기적으로 볼 때 일본경제의 고도성장은 회사인간들의 충성과 헌신에 기반한 것이 아니었다. 회사인간은 고도성장기가 아니라 노동이 불리해지는 국면인 저성장기에 ‘잘리지 않기 위해’ 등장했던 것이다.⁵⁹

구마자와와 오사와가 주장하는 것은 장기고용-연공임금은 생산성 향상을 위해 일본기업 경영진이 탁월한 아이디어로 고안한 장치가 아니라, 평등주의와 민주화를 요구하는 노동의 공세와 타협하는 과정에서 탄생한 고도의 관리 장치라는 점이다. ‘일본적 경영’의 통념과 달리 일본 기업들은 능력주의 관리를 완만하면서도 집요하게 확대강화하려 했다는 것이다. 따라서 문제는 평등주의나 능력주의냐가 아니라 어떤 능력주의인가 하는 점에 있었다.

능력주의 관리의 목표는 노동과 고용의 ‘유연화’를 얼마나 효과적으로 달성할 수 있는가에 초점이 맞춰졌다.⁶⁰ 유연화의 내용에 따라 능력의 의미는 얼마든지 변용되고, 그 과정은 그 자체로 능력의 개념을 정의한다. 일본 기업들은 노동 유연화에 있어 개폐되는 직무에 따라 해고와 고용을 반복하는 것보다는, 장기고용을 보장받은 기존 직원들에게 직무를 새로이 부과하는 것이 더 효율적이라고 판단했다. 직원들은 승진과 승급을 위해 새로 맡은 직무를 최대한 빨리 파악하고 최선을 다해 수행하는 데 자신의 전 노동력을 쏟아부을 자세가 되어 있었기 때문이다.

오다카 구니오도 일본 기업들은 특정한 직무의 수행 능력이 아니라 다용도로 활용할 수 있는 적응성을 필요로 했기 때문에 사람을 채용할 때 기 능이나 숙련이 아니라 ‘사람됨’과 ‘출신’을 기준으로 했다고 파악하였다. 기업들은 채용 시 지원자의 ‘신원과 학력’을 확인한 후 채용 후에는 평균적인 직업능력 배양을 위한 획일적 훈련을 시켜, 언제 어디서 어떠한 업무를 부여받더라도 자기 몫을 최대한 해낼 수 있는 ‘잠재능력’을 육성했다는 것이

59 오사와 마리, 『회사인간사회의 성(性)』, 47~53쪽.

60 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 28쪽, 46~47쪽.

다.⁶¹ 오다카는 일본 기업들이 사원들에게 원한 것은 평균적이고 잠재적인 능력이기 때문에, 심지어 남다른 능력이나 성격에 대해서는 “연마기로 갈아서” 억제하기까지 한다고 평하였다.⁶²

장기고용-연공임금으로 구성되는 ‘일본적 경영’의 요체는 직원들이 자발적으로 노동 유연화에 협력하도록 하는 메커니즘에 있었고 거기서 ‘능력’의 상이 구성되었다는 것에 있다. 그리고 신입사원은 이러한 환경에 적응할 수 있는 능력을 잠재적으로 갖추고 입사 후 그 잠재능력을 십분 발휘할 수 있는 인물이어야 했다. 즉 일본 기업이 요구하는 ‘사람됨’(人柄)은 유연화에 대처할 ‘잠재능력’을 보유한 인물이었고, 이 잠재능력이 곧 능력 그 자체였다.⁶³

2) ‘인물’의 재구성: ‘멤버십형’ 고용사회론

일본의 대졸채용에 있어서의 인물론은 사실 한국에서도 그리 낯선 광경은 아니다. 적어도 1990년대까지 한국의 대졸 구직자들의 취직의 요건으로 내심 활용되던 바였기 때문이다. 모나지 않으며, 인화력과 통솔력이 좋고, 또 평판 있는 대학 졸업에 성적은 중상 정도가 취업에 적당하다는 것이었다. 특히 특정한 지식을 요구하는 이공계 기술 관련 직종이 아니라 일반 사무관리직을 지망하는 문과생들에게 있어 적당한 학벌과 학력(學力), 그리고 인성은 취업에 필요한 3요소였다.⁶⁴

하지만 문제는 여전히 남는다. 취직이 된 사람과 그렇지 않은 사람의 차이는 단지 학력주의로만 설명하기 어렵기 때문이다. 같은 대학의 같은 학과를 졸업하고 성적도 비슷한 학생 둘이 지원을 하여 서류 통과를 하고 면접

61 오다카 구니오, 양기호 옮김, 『일본적 경영: 그 신화와 현실』, 소화, 1996, 93~95쪽.

62 오다카 구니오, 『일본적 경영』, 92쪽, 105쪽.

63 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 47쪽. 유연화는 언제나 요구되는 것으로 노동자들은 항상 그에 대처할 능력을 잠재하고 있어야 한다. 그래서 능력은 그 자체로 잠재능력이라는 것이다. 잠재능력의 반대말인 ‘현재능력’은 직무중심-성격주의 체제의 능력이라 할 수 있다. 개념적으로 능력은 잠재능력과 현재능력으로 구분할 수 있지만, 현실에서는 능력은 둘 중 하나로만 정의된다는 뜻이다.

64 앞서도 언급했지만, 한국에서 말하는 학벌은 ‘어느 학교인가’이기 때문에 일본식으로 하면 ‘학교력’이다. 즉 한국의 학벌은 일본의 학교력, 학력(學力)은 학업성적, 인성은 ‘인물’로 등치된다.

까지 갔을 때, 어떤 학생은 채용이 되었지만 다른 학생은 탈락한 경우도 흔한 일이다. 또 최근 한국의 기업들이 직무중심 채용을 내걸고 직무수행 역량을 측정하여 채용을 하겠다고 공언하고 있지만, 서류 전형 통과 후의 면접과 합숙에서는 친화력·인화력·통솔력·창의력·소통력 등등 ‘인물’에 대한 평가가 빠지지 않는다(일본에서는 이를 종합하여 ‘커뮤니케이션 능력’이라 하고 있다). ‘같이 일할 수 있는 사람인가’는 여전히 기업의 채용에 있어 중요하고 결정적인 기준으로 작용하고 있는 것이다.

‘인물’ 채용은 전전 시기 특유의 고용제도가 아니라 방식을 달리하며 계속 채용의 시그널 매체로 이용되고 있다. 최근 이 인물론을 새로이 체계화한 것이 하마구치 게이이치로(浜口桂一郎)의 ‘멤버십형’ 고용사회론이다.⁶⁵

하마구치는 기업의 고용제도를 크게 ‘잡형’(job형)과 ‘멤버십형’(membership형)으로 구분하였다.⁶⁶ 그는 2020년 주요 경제신문들에서 ‘주요 대기업의 잡형 도입으로 신규사원 일괄채용 제도는 붕괴하고 있다’, ‘일본과 달리 서구에서는 직무내용으로 인재를 채용하고 노동시간이 아니라 성과로 평가하는 잡형 인사관리 제도를 도입하여 직무능력이 떨어질 경우 해고한다’ 등의 기사가 실리는 것에 대해 그 오류를 지적하는 것으로 논의를 시작한다. 현재 일본 대기업들이 잡형을 도입한다는 것은 사실과 다르며, 또 신문에서는 서구식 잡형 고용제도를 잘못 이해하고 있다고 비판한다.⁶⁷

잡형이라는 것은 부과된 직무(job)를 수행하기만 하면 되기 때문에 지시를 수행하는 자세·태도와 같은 것은 세세히 평가하지 않으며, 또 정해진 직무의 완수 이상의 성과를 요구하지도 않는다. 잡형에 있어서 직무수행에 대한 평가는 ‘패스·페일(Pass/Fail) 방식’이기 때문에, 경제신문의 주장과 달리 잡형은 성과주의와 전혀 무관하다는 것이다. 그리고 잡형 사회라도 중하

65 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か: 正社員体制の矛盾と転機』, 岩波書店, 2021.

66 ‘job’은 대체로 ‘직무’에 해당하는데 정확히 대응하는 것은 아니기 때문에 하마구치는 영어 발음 그대로 ‘잡’으로 사용한다. ‘직’(職)에 연결되는 한자어로는 직업, 직능, 직무, 직역, 직분 등이 있는데 그 번역과 개념에 대해서는 아직 충분히 정리된 바가 없는 것 같다. 대체로는 ‘job’은 직무, ‘work’은 일, ‘occupation’은 직업으로 번역하고 있다.

67 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 2~6쪽.

위 노동자들에 대해서는 주어진 직무만 수행한다면 해고는 대단히 어렵다고 하였다. 유럽은 물론이고 미국에서도 성과주의 평가는 주로 상층 화이트 칼라에만 해당될 뿐 비(非)엘리트 사무직과 블루칼라에게는 적용되지 않고 있다는 것이다.⁶⁸ 이는 능력주의 사회라 하는 서구에서도 비엘리트 화이트 칼라와 생산직은 능력주의와 관계없다는 구마자와의 주장과 같은 맥락이라 할 수 있다.⁶⁹ 즉 경제신문의 기사처럼 ‘직무-능력-성과’를 한 세트로 묶어 서구식 경영 관리제도의 특징·장점으로 소개하고 이 서구식 제도가 결여된 것이 일본 기업이 부진한 원인으로 진단하는 것은 완전히 오류라는 것이다.

그러면 멤버십형은 어떠한가? 간단히 말하면, 잡형은 수행해야 할 직무가 먼저 있고 그 직무에 적합한 사람을 채용하는 방식이라면, 멤버십형은 사람이 먼저 있고 채용 후 그에게 적합한 직무를 찾아서 부여하는 방식이다.⁷⁰ 즉 멤버십형은 ‘인물우수’한 것으로 보이는 사람을 채용해 놓고 이 신입직원에게 무엇을 맡기면 좋을지를 결정하는 것이다. 사실 대졸 신입사원들은 기업의 실제 직무를 수행해 본 적이 없기 때문에 채용 후 맡길 수 있는 직무가 없다. 그래서 소위 ‘OJT’로 교육훈련을 시켜 적합한 직무를 찾아 주는 것이다. ‘좋은 인재’라는 것은 당장은 아무 직무도 못하지만 교육훈련을 성실히 받고 그 후 회사가 요구하는 직무를 충실히 수행할 수 있는 그런 인물이다. 학력이 중요한 선발기준이었던 것은 학력이 우수한 자가 교육훈련 또한 성실하고 성공적으로 이수할 것으로 기대했기 때문이다.

일부 언론과 학계의 성과주의 도입 요구에도 불구하고 일본 기업들이 멤버십형 조직을 여전히 고수하고 있는 것은, 잡형 보다 멤버십형이 직원의 직무 배치에 있어 유연성과 다양성이 더 높기 때문이라고 하마구치는 분석한다. 기업의 조직이 복잡해지고 기술수준이 고도화되며 사업 환경이 급변하고 있기 때문에, 기업이 필요로 하는 직무 역시 예측하기 어려울 정도로 빨리 변화한다. 이 상황에서 특정한 직무만을 수행할 수 있는 잡형 채용은

68 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 6~9쪽.

69 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 10쪽.

70 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 9~10쪽.

만약 그 직무가 더 이상 필요 없어지게 될 경우 기업으로서는 곤란한 상황에 직면하게 된다. 이에 반해 멤버십형에서는, 잡형보다 초기 비용이 더 들긴 하지만, 어느 정도 회사에 정착한 사원들은 잡형보다 더 생산적으로 직무를 수행할 수 있다고 판단한다. 하마구치는 잡형보다 멤버십형이 사원 관리와 직무 배치에 있어 유연성이 더 높으며, 그렇기 때문에 일본 기업들은 멤버십형을 고수하고 있다고 설명하였다.⁷¹

이 멤버십형의 특징은 신입채용의 한 형태인 인턴제도에서 더 잘 드러난다. 잡형에 있어서는 인턴십은 그 목적과 방식이 명확하다. 인턴 채용 공고에 요구하는 직무가 구체적으로 명시되고, 인턴사원은 인턴십 기간 동안 자신이 그 직무를 정확히 수행할 수 있음을 증명하면 된다. 인턴십은 구직자와 구인자가 서로 해당 직무(job)에 대해 상호 확인을 하는 과정이라 할 수 있다. 잡형에 있어서는 인턴제도는 직무만 수행한다면 채용을 한다는 것을 전제로 하고 있으며, 그렇기 때문에 인턴 기간을 무사히 통과하면 곧바로 채용이 되는 것이다. 이에 반해 멤버십형은 인턴사원의 무엇을 테스트할지가 애매하다. 그래서 하마구치의 표현에 따르면 일본 기업에서는 멤버십의 자격으로서, 성실성·인화력 등의 ‘인성’과 하고자 하는 의욕·태도인 ‘야루키’(やるき)를 인턴십 기간의 평가 기준으로 삼는다고 한다. 그런데 의욕·태도로서의 야루키 역시 주관적인 것이기 때문에 결국 야루키의 여부와 정도를 객관적으로 평가하기 위해서는 ‘시간’이라는 숫자를 이용할 수밖에 없다. 제일 일찍 나와서 제일 늦게 퇴근하는 인턴사원이야말로 야루키가 충분한 ‘우수한 인물’인 것이다.⁷²

71 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 19쪽.

72 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 58~59쪽.

6. 나오며: ‘기회의 평등’과 능력주의

멤버십형 고용사회론은 100년 전인 1920년대에 제시된 ‘인물분위’ 채용의 목적과 특징을 한층 체계적으로 설명해 주고 있다. 왜 일본의 기업들이 근대적 기업으로서 출발하는 시점에서부터 지금에 이르기까지 ‘사람됨’이라는 막연한 기준을 고수하고 있는지를 해명해 주고 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 여전히 문제는 남는다. 멤버십형 기업 조직에 있어 ‘누가 그 멤버십을 획득하는가’ 하는 점에 대해서는 설명되지 않고 있는 것이다. 이에 대해 하마구치는 멤버십형 기업에서 멤버십을 부여하는 것은 기업의 고유 권한이기 때문에 채용 차별에 대한 개념이 성립하지 않으며, 그래서 채용의 불공정성에 대한 시비가 없다고 설명한다.⁷³ 누구를 멤버로 받아들일지는 기존 멤버들의 집합체인 기업이 결정할 일이지 멤버 바깥에서 제기할 문제가 아니기 때문에 탈락의 이유를 설명할 필요도 없고 또 탈락자들도 묻지 않는다는 것이다.⁷⁴

이와 달리 잡형 기업에서는 요구하는 직무를 누구나 파악하여 수행할 수 있도록 구체적으로 제시되기 때문에 그 수행 능력 역시 명확히 판별된다. 그래서 직무를 충분히 수행했음이 명백함에도 채용되지 못했거나 승진에서 누락되거나 해고되었다면 기업에 책임을 물을 수 있다.⁷⁵ 직무수행에 이상이 없는데 채용·승진이 되지 못했다면 직무와 관련 없는 것(성별, 인종, 지역 등)에 의해 탈락된 것으로, 즉 차별로 해석할 수 있는 것이다. 그런데 멤버십형의 경우 탈락에 대해 그 사유를 명백히 합리적으로 제시한다는 것이 쉽지 않다. 노동자들에게 보다 다양한 능력을 요구하고, 또 이 능력들은 측정하기 어려운 속성을 갖고 있기 때문에 노동자들도 자신의 능력과 성과를

73 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 52~54쪽.

74 학생운동 경력이 문제가 되어 채용에 탈락한 지원자가 해당 기업을 상대로 소송을 제기한 적이 있었는데, 법원에서는 일본 기업의 고용관행상 기업은 멤버로 원하지 않는 사람은 거절할 수 있다고 하여 원고 패소 판결을 내렸다고 한다. 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か』, 54쪽.

75 노조를 통해 항의하는 데 있어서도, 또 소송을 제기하는 데 있어서도 그 부당성을 명확히 제시할 수 있다.

명확히 판단하기가 어렵다. 그래서 인사고과에 대단히 예민할 수밖에 없고, 좋은 평가를 받기 위해 전력을 다해 장시간 일을 하는 ‘회사인간’이 되어야 한다.

그렇다면 인사고과에 의한 승진은 어떤 방식으로 이뤄졌을까. 구마자와에 따르면, 일본의 노동자들은, 유럽의 노동계급처럼 ‘처우의 평등’(=결과의 평등)을 통해 생활을 지키는 것이 아니라, 공평하게 경쟁을 할 수만 있다면 결과의 불평등은 수용하는 태도를 보였다고 한다. ‘기회의 평등’이 보장된다면 승진과 임금에서의 차이는 감내해야 한다는 것이 일본 노동계급의 태도라는 것이다.⁷⁶ 기업들은 노동자들의 요구대로 공정하게 경쟁할 ‘기회의 평등’을 제공하는 것과 동시에 노동자들이 달성해야 할 능력과 성과의 “허들을 높이는” 전략을 구사하였다.⁷⁷ 이 높은 선별의 기준을 넘지 못한 사람들은 경쟁에서 탈락시켰다.⁷⁸ ‘능력 있는’ 직원은 회사가 요청한 기준을 개인의 노력으로 상회하여 발휘하는 자로 정의되었다.⁷⁹ 기회의 평등 하에서 공정하게 경쟁할 것을 회사의 방침으로 하면서도 승진과 승급에 필요한 능력의 기준을 상당히 높이 설정함으로써 모든 직원들을 능력주의 관리 체제에 깊숙이 몰아넣을 수 있었다.

이 능력주의 관리 체제에서 기업은 그 높은 능력의 기준을 공정하게 똑같이 넘을 것을 요구한다. 이것이 일본적 경영의 특징으로 꼽히는 ‘기회의 평등’이라고 구마자와는 분석한다.⁸⁰ 그래서 능력의 높은 허들을 넘을 수 있는 조건이 되지 않는 사람들은 항상 차별의 구조에 놓이게 된다. 기준을 상회하기 위해서는 자신의 업무 역량은 물론이고 일상생활까지도 모두 능력 발휘에 쏟아부어야만 하는데, 회사일 이외의 개인적 사정은 허들을 넘는

76 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 146쪽.

77 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 129쪽.

78 오다카에 따르면 고도성장기의 ‘일본적 경영’에서는 승진 탈락자들은 능력에 맞는 적당한 자리로 재배치하거나 자회사·관계회사·하청사로 이직시켜 계속 활용하였다고 한다. 오다카 구니오, 『일본적 경영』, 94~95쪽.

79 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 48쪽.

80 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 128~130쪽.

데 장애가 될 뿐이다. 능력주의 관리에서는 ‘생활태도도 능력’으로서 인사 고과의 대상이기 때문에, 개인적 특징·성격·사정을 일체 배제하고 일에 전념할 수 있는 ‘회사인간’이 되어야만 그 높은 문턱을 넘을 수 있는 것이다.⁸¹

오사와 마리가 분석한 것처럼, 가사와 돌봄노동을 하지 않을 수 없는 여성들은 애초부터 이 ‘공정한 경쟁’에서 배제된다.⁸² ‘공정’이라는 것은 무엇보다 사회 내부의 이질적인 집단에 대한 정당한 처우와 공평한 분배의 방식을 논의하는 철학적 개념이다. 사회의 다양성을 옹호하며 이질성과의 공존을 추구하는 원리라는 점에서 공정은 평등과 구별된다.⁸³ 그런데 공정이 ‘기회의 평등’을 조건으로 한 능력주의와 결합하면서 젠더·인종·지역·학력 등 이질적인 것은 단지 ‘무능력’으로 처리되어 버린다.

‘일본적 경영’의 대졸채용에서 요구하는 것은 ‘기회의 평등’과 능력주의가 결합된 노동조건에 유연하고도 집중력 있게 적응할 수 있는 잠재능력을 보유한 신입사원이다. 구직자들에게 있어서는 일체의 차이가 무시된 채 ‘공정하게’ 경쟁을 하면 할수록 넘어야 하는 ‘선별의 허들’은 더욱 높아지기만 할 뿐이다. 허들이 높아질수록 준비해야 할 능력의 목록은 늘어나기 때문에 탈락하는 집단의 범주도 그만큼 커진다. 공정하게 똑같이 요구받은 그 목록들을 준비하기 어려운 여건에 처해 있는 개인과 집단은 탈락과 배제의 가능성이 높아질 수밖에 없는 것이다. 한국의 ‘취준생’들이 갖춰야 할 스펙의 목록이 갈수록 늘어나고, 일본의 대졸채용이 갈수록 조기화·장기화되고 수속이 더 복잡해지는 것은 동일한 과정이라 할 수 있다.⁸⁴ 1920년대의 취직난 속에서도, 1960년대의 고도성장 속에서도, 또 2000년대의 취직난 속에서

81 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 39~40쪽.

82 오사와 마리, 『회사인간사회의 성(性)』, 제2장.

83 이에 반해 평등은 동질적인 집단 내부의 처우와 분배를 논의하는 개념이다(예를 들면 같은 국민, 같은 민족). 공정은 이질성을, 평등은 동질성을 전제로 한다는 점에서 두 개념은 구별된다는 것이다. 水島治郎·米村千代 編, 『公正社会のビジョン: 学際的アプローチによる理論・思想・現状分析』, 明石書店, 2021, v~vi쪽.

84 혼다 유키는 2000년대의 일본 대졸고용은 제도적으로는 크게 달라지지 않았지만, 취직난 속 구직 경쟁의 격화로 채용 일정은 빨라지고(早期化), 채용 결정까지의 시간은 길어지며(長期化), 채용의 요건과 수속은 복잡해지고 있다(煩雜化)고 진단한다. 本田由紀, 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 42쪽.

도 일본 기업들은 능력의 선별 기준을 결코 명확히 하지 않았다. 경영학에서 종종 지적하는 것처럼, 기준을 명확히 한 성과급 제도에서는 노동자들은 사전에 설정된 기준을 살짝 상회하는 수준으로만 일할 뿐, 결코 잠재능력을 발휘하여 요구되는 성과를 넘어서고자 노력할 이유가 없다.⁸⁵ 따라서 기업은 원하는 능력을 정의하지 않고 선별의 기준을 모호하게 해 두는 것이 유리하다. 더 많은 능력의 목록과 더 높은 선별의 기준을 요구할 수 있기 때문이다.

85 다카하시 노부오는 일본 경제계에서 요구하는 성과주의의 도입의 저변에는 ‘자르는 논리’가 깔려 있다고 본다. 미국식 성과주의는 일본 기업에 도입하기 어렵다는 점은 하마구치도 지적한 바인데, 그럼에도 성과주의의 목소리가 높은 것은 보다 손쉽게 ‘고용 유연화’를 달성할 논리를 구축하고자 하는 시도라는 것이다. 다카하시 노부오, 정경진 옮김, 『성과주의의 허상』, 오즈컨설팅, 2007, 52~53쪽, 136쪽.

- Milner, Murray Jr., *The Illusion of Equality: The Effect of Education on Opportunity, Equality and Social Conflict*, San Francisco: Jossey-Bass. Inc. Publisher, 1972.
- OECD, *General Report on the Conference on Future Structures of Post-Secondary Education*, Paris: OECD, 1974.
- Spaulding, Robert M., *Imperial Japan's Higher Civil Service Examinations*, Princeton: Princeton University Press, 1967.
- Trow, Martin, *Twentieth-Century Higher Education: Elite to Mass to Universal*, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2010.
- Wiseman, Alexander W. & Calley Stevens Taylor, ed., *The Impact of the OECD on Education Worldwide*, Bingley, UK: Emerald Publishing, 2017.

일본의 대졸자 고용제도와 직업능력의 구성: 인물·학력·잠재능력 | 조정우

- 박권일, 『한국의 능력주의: 한국인이 기꺼이 참거나 죽어도 못 참는 것에 대하여』, 이데아, 2021.
- 양승훈, 「“제가 그래도 대학을 나왔는데”: 동남권 지방대생의 일경험과 구직」, 『경제와 사회』 131, 2021.
- 조형근, 「능력주의의 안과 밖: 한국사회 불평등 담론의 계보 탐색을 위한 시론」, 『(역사문제연구소 연구기획팀 워크숍 자료집) 한국 근현대 능력주의의 역사와 신화』, 역사문제연구소, 2021. 8.
- 마크 그라노베터, 유홍준·정태인 옮김, 『일자리 구하기: 일자리 접촉과 직업경력 연구』, 아카넷, 2012.
- 오다가 구니오(尾高邦雄), 곽창신 옮김, 『일본인의 직업윤리』, 대한고과서, 1992.
- 오다가 구니오, 양기호 옮김, 『일본적 경영: 그 신화와 현실』, 소화, 1996.
- 오사와 마리, 정진성·장화경 옮김, 『회사인간사회의 성(性): 현대 일본을 젠더로 읽는다』, 나남출판, 1995.
- 다카하시 노부오, 정경진 옮김, 『성과주의의 허상』, 오즈컨설팅, 2007.
- 若林幸男, 『三井物産人事政策史 1876~1931年: 情報交通教育インフラと職員組織』, 京都: ミネルヴァ書房, 2007.
- 荻谷剛彦, 「大卒就職の何が問題なのか」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010.
- 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010.
- 熊沢誠, 『能力主義と企業社会』, 岩波書店, 1997.
- 水島治郎·米村千代 編, 『公正社会のビジョン: 学際的アプローチによる理論·思想·現状分析』, 明石書店, 2021.
- 竹ノ下弘久, 『仕事と不平等の社会学』, 弘文堂, 2013.
- 中村高康, 「「OB・OG訪問」とは何だったのか」, 荻谷剛彦·本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010.
- 中村高康, 『暴走する能力主義: 教育と現代社会の病理』, 筑摩書房, 2018.
- 菅山真次, 『「就社」社会の誕生: ホワイトカラーからブルーカラーへ』, 名古屋: 名古屋大学出版会, 2011.

- 濱口桂一郎, 『ジョブ型雇用社会とは何か: 正社員体制の矛盾と転機(岩波新書 新赤版 1894)』, 岩波書店, 2021.
- 濱口桂一郎, 『若者と労働: 「入社」の仕組みから解きほぐす』, 中央公論新社, 2013.
- 浜中義隆, 「1990年代以降の大卒労働市場」, 荻谷剛彦・本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010.
- 福井康貴, 『歴史のなかの大卒労働市場: 就職・採用の経済社会学』, 勁草書房, 2016.
- 本田由紀, 「日本の大卒就職の特殊性を問直す」, 荻谷剛彦・本田由紀 編, 『大卒就職の社会学: データからみる変化』, 東京大学出版会, 2010.
- 小山治, 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」, 荻谷剛彦・本田由紀 編, 『大卒就職の社会学』, 東京大学出版会, 2010.

격차문제에 대한 일본 사회의 대응과 그 특징 | 김지영

- 岩間暁子, 「格差論」の現在と家族・労働・福祉: 「中流論争」との比較から」, 『和光大学現代人間学部紀要』1号, 2008.
- 神林博史, 「総中流」と不平等をめぐる言説: 戦後日本における階層帰属意識に関するノート(3)」, 『東北学院大学教養学部論集』161号, 2012.
- 倉満智, 「日本社会における格差の広がりとその対策」, 『香川大学経済政策研究』第4号, 2008.
- 佐藤嘉倫, 「格差社会論と社会階層論: 格差社会論からの挑戦に応じて」, 『季刊経済理論』, 1月, 2008.
- 島崎哲彦・大谷奈緒子・小川祐喜子, 「新聞報道からみる格差社会」, 『東洋大学社会学部紀要』48巻1号, 2010.
- 盛山和夫, 「『不平等』の何が問われてきたか: 今日の格差論の基底にあるもの」, 『よろん』102巻, 2008.
- 竹内洋, 「ポスト格差社会論: 信頼社会の構築に向けて」, 『教育科学セミナー』38巻, 2007.
- 橘木俊詔, 『日本の経済格差』, 岩波書店, 1998.
- 橋本健二, 「格差社会論」から「階級: 社会階層研究」へ」, 『社会学評論』59巻1号, 2008.
- 福島利夫, 「統計で見る格差・貧困と失業」, 『経済教育』29号, 2010.
- 宮本太郎, 『福祉政治: 日本の生活保障とデモクラシー』, 有斐閣, 2008.
- 森口千晶, 「日本型人事管理モデルと高度成長」, 『日本労働研究雑誌』55巻5号, 2013.
- 森口千晶, 「日本は「格差社会」になったのか: 比較経済史にみる日本の所得格差」, 『経済研究』68巻2号, 2017.
- 山田昌弘, 『希望格差社会: 「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』, 筑摩書房, 2004.
- 参議院, 第164回国会予算委員会第2号, <https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=116415261X00220060201¤t=24>(최종검색일: 2021. 11. 18.).
- 衆議院, 第164回国会予算委員会第2号, https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigirokua.nsf/html/kaigirokua/001816420060126002.htm(최종검색일: 2021. 11. 18.).
- 首相官邸, 再チャレンジ推進中間とりまとめ, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/saityarenzi/gaiyou.pdf>(최종검색일: 2021. 11. 24.).
- 政府統計の総合窓口, 所得再分配調査, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=>

특집 | 학력사회, 교육격차 그리고 사회이동: 일본의 경험에서 묻는다

근대 일본 고등교육의 확대와 학력 위계의 형성 | 최자명

고등교육이 확대되면 사회적 유동성이 늘어나서 더 평등한 사회가 될 것이라는 20세기 중반 교육사회학자들의 담대한 주장에도 불구하고, 왜 여전히 교육기관들이 갖는 사회적 위상은 학교마다 현격한 차이를 보이고 있을까? 이 글은 승격을 통한 고등교육의 확대라는 후발국 일본의 독특한 경험에 주목하며, 대학과 대학사이의 격차 및 4년제 대학과 그보다 교격이 아래인 학교들의 격차가 어떻게 생겨나고 유지되는지를 해명한다. 19세기 말 일본 학교제도의 설계자들은 이 학교에서 양성하는 국가의 근대화를 책임질 인재들의 채용자이기도 했다. 그들은 일본 최초의 대학인 (도쿄)제국대학의 졸업자에 상당한 직업적 특권을 부여하며 정부를 운영하는 데 필요한 분야의 관료, 기업인, 교육자가 될 수 있게 도와주었고, 후발국 일본의 직업 사회는 고등교육과 직결된 높은 급여를 받는 정신노동자의 직업들과 고등교육과 연결되지 않는 낮은 급여의 육체노동자의 직업들로 대별되게 되었다. 후발학교의 교육자와 학생들은 정신노동과 육체노동의 경계, 고등교육과 중등교육의 경계, 그리고 전문학교와 대학의 경계 위에서 더 높은 교격과 직업 전망을 위해 자교를 대학으로 승격시키며 고등교육을 확대해 나갔다. 이 과정에서 정신노동과 육체노동의 위계, 대학과 전문학교, 그리고 중등학교의 위계는 무너지기보다는 유지되었다. 학교 승격은 그 교육자들과 학생들이 교격과 그와 연결된 직업의 위계를 승인하고, 더 위로 올라가는 과정이었지, 중등학교와 육체노동의 사회적 위상이 높아진다는 거나, 지방학교, 여학교, 사립학교와 선택받지 못한 직업을 훈련시키는 학교들의 위상이 전체적으로 높아지는 과정은 전혀 아니었다. 또한, 후발 교육기관이 대학으로 승격한다고 해서 도쿄제국대학과 같은 사회적 위상을 누리지는 못했는데, 졸업생들의 네트워크, 입학생들의 성적, 교원의 질 등 여러 면에서 오래되고 인기 있는 대학을 후발대학이 따라잡기란 어려웠던 것이다. 이 과정을 살펴으로써, 이 글은 문부관료와 교육자, 학생들이 이끄는 고등교육의 확대라는 과정에서 학력의 위계가 뿌리내리고 계급강벽이 형성되는 메커니즘을 해명한다.

주제어: 국가, 고등교육, 학력, 직업, 학교의 승격

일본의 대졸자 고용제도와 직업능력의 구성: 인물·학력·잠재능력 | 조정우

최근 한국에서는 능력과 공정에 대한 요구는 사회적 이슈를 넘어 정치적 의제로까지 확대되고 있다. 특히 대졸 청년층의 취업은 능력과 공정의 문제가 가장 예민하게 충돌되고 있는 지점이다. 이 글에서는 한국의 능력주의를 상대화하기 위한 참조점으로 일본 대졸 노동시장에서 능력이 정의되는 방식을 검토해 본다. 이를 위해 일본 대졸취업제도의 역사적 변화에서 능력의 상이 구성되어 온 과정을 분석한다. 분석의 초점은 선발의 기준으로서 능력이 채용제도의 국면 변화에 조응하여 정의된 방식을 드

러내는 데 맞춰졌다. 국민별로는 인문, 학력, 잠재능력이 선발의 능력 기준으로 구성되는 과정을 분석하고, 그것이 갖는 역사적 의미를 규명해 보고자 하였다.

주제어: 대졸노동시장, 대졸고용제도, 직업능력, 인문, 학력, 잠재능력

격차문제에 대한 일본 사회의 대응과 그 특징 | 김지영

이 글의 목적은 2000년 이후 일본의 격차문제가 사회문제 및 정치문제로 전환되는 과정을 살펴보면서 일본사회가 격차문제에 대해 대응한 방식과 그 특징을 분석하는 것이다. 이를 위해 이 글에서는 문헌자료와 일본정부의 통계자료, 내각부의 백서, 참의원과 중의원의 회의록 자료를 바탕으로 격차문제가 2000년 이후에 가시화된 이유와 격차문제에 대한 정책적·학문적 대응 양상을 분석하였다. 주요한 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 객관적인 격차지표가 1990년대부터 악화되었음에도 불구하고 일본의 격차문제가 2000년 이후 가시화되었던 이유는 일본식 경영시스템의 붕괴가 1990년대 말부터 일어났기 때문이다. 일본의 격차문제는 남성의 정사원 비율이 급감하기 시작한 1990년대 말 이후 가시화되었다. 이는 객관적 격차지표와 대중의 격차 감각 사이의 시차를 낳은 주요한 요소다. 둘째, 격차문제는 ‘희망격차’ 논의와 고이즈미 정권의 정책노선의 영향으로 가시화되었으며 이를 통해 사회·정치적 문제로 부상하게 되었다. 경제적인 격차가 심리적 격차와 장래의 희망을 가질 수 있는 수준의 격차가 지 이어진다는 ‘희망격차’ 논의는 대중의 격차 의식에도 큰 영향을 미쳤으며 격차 자체를 부정한 고이즈미 총리의 발언과 격차가 고정화된 인구구조의 영향으로 나타나는 눈가림 효과라는 내각부의 공표는 일본사회에서 격차문제가정치문제로 부상하는 직접적인 계기로 작용하였다. 셋째, 격차문제는 일본의 계급 및 계층 연구에 새로운 관점을 부여하는 역할을 했다는 점에서 그 함의가 작지 않다. 일본의 격차문제는 일본식 고용제도가 갖는 한계를 드러내고 격차의 고정화라는 문제에 대한 관심을 환기시키면서 일본사회가 나아가야 할 방향을 재점검해야 할 필요성을 강하게 드러낸 계기로 작용하였다.

주제어: 격차사회, 희망격차, 고이즈미 정권, 1억층중류사회

일본 중등교육체계의 변용과 교육격차 | 최가영

본고에서는 일본의 중등교육의 교육체계와 교육격차와의 관계에 주목하여 교육격차의양상을 PISA 결과를 통해 검토하고, 일본의 교육제도의 특징이 2000년대 이후 출신배경에 따른 학력 차이에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대하여 살펴보았다.

본고의 분석을 통해, 1980년대 후반부터 진행된 고등학교 다양화 정책은 다양한 학생에의 대응과 입시경쟁 완화를 위한 교육이라는 논리로 정당화되어 추진되었지만, 학교의 새로운 계층분화의 근거를 가지고 오는 변화로 이어진 점을 알 수 있다. 당초 교육개혁은 학생들의 선택지를 증가시켜, 학교서열의 완화를 가지고 올 것을 목표로 했지만 학교 간 분산을 좁히지는 못하였으며, ‘학교 간의 학생의 성취도와 학생의 사회경제적 배경과의 관계는 두드러지게 큰 수치를 보이는 결과를 낳았다. 또한, 학력상승이 일어난 2006년과 2015년의 시점의 PISA 결과를 비교해 본 결과, 학생들의 사회경제적 배경과 성적과의 관계가 더 강해졌다는 점을 확인할 수 있었다.

이러한 PISA의 결과는 고등학교1학년(1학기) 학생을 대상으로 실시하고 있어, 학력격차를 고등학교의 학교 효과로 해석하기보다는 선발제도의 특징으로 해석할 수 있다. 즉, 학교의 사회경제적 배경에 따른 성취도 차이가 크게 나타나고 있다는 점은 중학교에서 고등학교로의 진학과정(중등교육학교의 경우에는 중학교 진학 단계)에서 학생의 사회경제문화적인 요인과 진학하는 학교 서열과 밀접

"GAKUREKI SHAKAI", EDUCATIONAL GAP AND SOCIAL MOBILITY:

INQUIRY INTO JAPAN'S EXPERIENCE

The Expansion of Higher Education and School Hierarchy in Modern Japan

| CHOI Jamyung

Despite the audacious faith of mid-twenty-century educational sociologists that educational expansion should promote a democratic, egalitarian, and affluent society, there emerged a significant gap in the prestige of different schools, and their graduates. This article explores how a gap between privileged and modest universities, and between four-year universities and schools of lesser ranks appeared and persisted in late developing Japan. The architects of Japanese school system who envisioned to train elites entrusted with the modernization of the country, were also the employers of those elites as well. They gave significant professional privileges graduates of Tokyo Imperial University, Japan's first university, distinguishing these highly educated, well paid mental workers in the state bureaucracy, business, and schools from undereducated manual workers with modest wages. Educators and students from schools established later than Tokyo Imperial University, tried to upgrade their rank to university, like Tokyo Imperial University, for students' better careers. In this process, they added another higher educational institution by upgrading the rank of their alma mater, but solidified the hierarchy of mental and manual labor, and of higher educational institutions and secondary schools. Educators and students accomplished the upgrade of a school rank by approving those hierarchies and going up the ladder, not by destroying the hierarchies of school ranks and occupations. Also, educators of latecomer schools, even if they managed to upgrade their schools to the rank of university, could not be as popular as old universities such as Tokyo Imperial University, for these old universities were believed to have a strong alumni network and good teachers, and their reputations reproduced themselves. By looking at this process, I examine the ways a credential hierarchy and class barriers took shape through the expansion of higher education led by state officials, educators and students.

• **Keywords:** State, Higher Education, Credential, Profession, Upgrade of School Rank

Institutional Composition of Vocational Abilities in Japan's Recruitment System for College Graduates | CHO Jung woo

Recently, in South Korea, the demand for meritocracy and fairness has expanded beyond social controversy to political agenda. The employment of college graduates is the critical point where that demand is most sensitively conflicted. This paper examines the method by which vocational ability is defined in the Japanese college graduate labor market as a reference point for relativizing the controversy in Korea. For this, I analyze the process by which the image of ability has been constructed by the historical changes in the Japanese college graduate recruitment system. The focus of the analysis is to show the institutional process in which vocational ability has been defined a selection criterion.

• **Keywords:** meritocracy, labor market, college graduate, recruitment system, vocational ability

Characteristics of Japan's Response to the Problem of Disparity

| KIM JiYoung

The purpose of this article is to analyze the way Japanese society responded to the disparity problem by examining the process by which the disparity problem in Japan has been transformed into a social and political problem since 2000. For this purpose, in this paper, based on literature data, statistical data of the Japanese government, analyzed the reasons why the disparity problem became visible after 2000 and the policy and academic responses to the disparity problem. The main research results are as follows. First, the reason Japan's disparity problem became visible after 2000 despite the fact that objective disparity indicators deteriorated from the 1990s is because the collapse of the Japanese-style management system started in the late 1990s. In Japan, the problem of disparity became visible after the late 1990s when the ratio of male full-time employees began to drop sharply. Second, the disparity problem was visualized under the influence of the discussion on the 'gap of hope' and the policy lines of the Koizumi administration, and through this, it emerged as a socio-political problem. Third, the disparity problem is not small in that it played a role in giving a new perspective to Japanese class studies. The disparity problem in Japan served as an opportunity to reveal the limitations of the Japanese-style employment system, draw attention to the issue of fixation of the gap, and strongly emphasize the need to redefine the direction of Japanese society.

• **Keywords:** a society of disparity, Gap of hope, Koizumi administration, the consciousness that almost all people belong to middle-class

Transformation of the Japanese Secondary Education System and the Educational Gap | CHOI Gayoung

This paper examined the aspects of the education gap by analyzing PISA results from 2003 to 2018, focusing on the relationship between Japan's secondary education system and the education gap. By doing that, this study scrutinized how the characteristics of Japan's education system affected the differences in educational performance by one's background.