經營史學

第23輯 第2號

社團法人 韓國經營史學會
The Korean Academy of Business Historians

2008 사단법인 한국경영사학회 임원명단

회 장	이광주(단국대)		
고 문	**역대회장** 김병하(계명대)	**역대회장** 김성수(경희대)	
	역대회장 고승희(단국대)	**역대회장** 이건희(이화여대)	
	역대회장 이승욱(단국대)	**역대회장** 김영래(충북대)	
	역대회장 이문선(한양대)		
	특별고문 손병두(서강대)	**특별고문** 이현재((前)국무총리)	
	특별고문 최종태(서울대)		
감 사	이광로(건국대)	임외석(경원대)	
부 회 장	국승규(원광대)	김 신(경희대)	김병순(단국대)
	김태명(세명대)	남명수(인하대)	문원석(제주대)
	박경희(이화여대)	박동수(영남대)	박영렬(연세대)
	서도원(충북대)	서인덕(영남대)	안영진(단국대)
	안종태(강원대)	오성동(조선대)	이웅호(진주산업대)
	이한구(수원대)	조대우(충남대)	조성원(고려대)
상임이사	강태훈(단국대)	김상규(경원대)	김상종(동국대)
	김상헌(단국대)	김성기(충북대)	김용겸(경원대)
	김정식(조선대)	류태수(한양대)	문휘창(서울대)
	민승기(성균관대)	박성수(전남대)	서문석(단국대)
	설봉식(중앙대)	송동섭(단국대)	송재훈(우석대)
	신승국(용인대)	심상천(경원대)	심태섭(단국대)
	유성기(한양대)	이광종(신흥대)	이기동(계명대)
	이남구(건국대)	이승영(동국대)	이원우(숭실대)
	이인구(선문대)	이정도(경북대)	이종태(연세대)
	이호선(단국대)	장영철(경희대)	정현철(한양대)
	조강필(충북대)	최영순(한양대)	한한수(경희대)
	홍부길(이화여대)	황신모(청주대)	
이 사	강민구(부산정보대)	강영순(제주대)	고광환(안양대)

고부언(제주대)	구본열(충북대)	김광윤(아주대)
김명호(조선대)	김성국(이화여대)	김세영(단국대)
김원배(경원대)	김종관(부산대)	김진병(원광대)
김창남(동아대)	김희수(한국문화관광연구원)	김희중(호남대)
류학수(단국대)	박기찬(인하대)	박노경(조선대)
박상수(충북대)	박용기(안양대)	박종국(영남대)
박창식(고신대)	박현희(단국대)	박호환(아주대)
반성식(진주산업대)	백광기(한림대)	
백인수(한국유통물류진흥원)	서종규(동덕여대)	선재원(평택대)
손일선(일본경영사연구소)	송광선(순천향대)	송영욱(충북대)
신건호(단국대)	신광하(명지대)	신장철(숭실대)
심경섭(단국대)	안춘식(한양대)	양진환(강남대)
유세준(인천대)	이덕로(서원대)	이은재(단국대)
이장희(충북대)	이재춘(극동정보대)	이종찬(대구대)
이찬민(단국대)	이태민(충북대)	이홍무(와세다대)
임달호(충북대)	장동운(전주대)	정영관(공주대)
정윤세(단국대)	정준화(동아방송대)	조성제(한성대)
최극렬(전국상인연합회)	최단옥(인천대)	최석식(전남대)
최원철(제주대)	최종윤(강원대)	홍정화(경원대)

편집위원장 심태섭(단국대)

영문저널 편집위원장/ 국제위원장 박영렬(연세대)

학술위원장 이한구(수원대)

대외관계 위원장 이종태(연세대)

윤리위원회

윤리위원장 최단옥(인천대)

윤리위원	김정식(조선대)	**윤리위원**	서도원(충북대)
윤리위원	안종태(강원대)	**윤리위원**	이승욱(단국대)
윤리위원	이정도(경북대)		

사 무 국

사무국장	서문석(단국대)	**사무차장**	김상헌(단국대)

| 2008 경영사학 편집위원회 |

편집위원장 심태섭(단국대)

편 집 위 원

박종국(영남대)	이덕로(서원대)	이인구(선문대)
이종찬(대구대)	이태민(충북대)	정현철(한양대)
조현우(순천대)		

심 사 위 원

강영순(제주대)	고승희(단국대)	국승규(원광대)
권순범(국민대)	김 신(경희대)	김범성(선문대)
김병모(단국대)	김병순(단국대)	김상규(경원대)
김선식(숙명여대)	김성수(경희대)	김영래(충북대)
김정식(조선대)	김종배(단국대)	김지용(경주대)
김태명(세명대)	김홍규(단국대)	남명수(인하대)
류태수(한양대)	민승기(성균관대)	박기찬(인하대)
박노경(조선대)	박동수(영남대)	박영규(경성대)
박진우(한국외대)	박호환(아주대)	
백인수(한국유통물류진흥원)	서문석(단국대)	서인덕(영남대)
선재원(평택대)	설봉식(중앙대)	송동섭(단국대)
송영욱(충북대)	송재훈(우석대)	신승국(용인대)
신은종(단국대)	신장철(숭실대)	신진교(계명대)
안종태(강원대)	오성동(조선대)	유규창(한양대)
유성기(총신대)	유승기(총신대)	이건희(이화여대)
이광로(건국대)	이광주(단국대)	이덕로(서원대)
이문선(한양대)	이서영(백석대)	이승계(단국대)
이승욱(단국대)	이원우(숭실대)	이인구(선문대)
이정도(경북대)	이제홍(조선대)	이종찬(대구대)
이찬민(단국대)	이태민(충북대)	이한구(수원대)
이호선(단국대)	임달호(충북대)	임외석(경원대)
장영순(제주대)	정진섭(성균관대)	정현철(한양대)
조강필(충북대)	조대우(충남대)	조영곤(동국대)
지성구(한밭대)	차동욱(성균관대)	차석빈(순천향대)
최상오(서울대)	최송길(한성대)	최종윤(강원대)
편해수(남서울대)	한종수(단국대)	한한수(경희대)

| 경영사학 편집결과보고 |

2008년 9월 30일 현재

구 분	접수	게재확정		심사진행
		제23집 제1호	제23집 제2호	
2007.12.31 이전에 접수되어 이월된 논문	2편	2편	—	0편
2008.1.1~2008.6.30에 접수된 논문	17편	7편	8편	2편
2008.7.1~2008.9.30에 접수된 논문	7편	—	1편	6편
합 계	26편	9편	9편	8편

| 경영사학 투고 안내 |

경영사학에 게재신청하고자 하는 자는 흔글 프로그램으로 작성된 논문파일을 학회의 홈페이지(http://www.kabh.or.kr)에서 직접 제출하시고(다만, 특별한 경우 우송할 수 있음), 동시에 7만원의 투고료를 납부하셔야 합니다. 투고료는 논문게재신청을 하면서 동시에 입금을 해야 하고, 게재료는 논문게재가 확정된 경우에 한하여 논문게재확정 후에 10만원을 입금하시면 됩니다. 경영사학에 대하여 문의할 사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

편집인(편집위원장) : 심태섭
투고료 및 게재료 입금계좌번호 : **하나은행** 247-910092-35807 심태섭
주소 : 경기도 용인시 수지구 죽전동 126 단국대학교 상경대학 경영학부
(우편번호 : 448-701)
연구실전화 : 031-8005-3429 이메일 : tsshim@paran.com

目　　次

❑ 일본의 사회적 협의와 노사정의 전략적 선택 변화 ····· 9
임상훈 · 이동섭

❑ 기업인사시스템의 역사적 변화와 시사점 : 삼성전자 사례를 중심으로 ····· 45
이병하 · 박우성

❑ 소매점유형별 점포속성에 대한 지각된 분류 ····· 77
최극렬 · 류학수

❑ 한국에서의 會社史 발행 현황 ····· 109
김 동 운

❑ 우리나라 관세정책 · 제도의 변천 및 향후과제 ····· 157
김태명 · 조성제

❑ 공공분쟁으로서의 노동분쟁, 추이와 성격 : 1990-2006년 사례를 중심으로 ··· 187
류 주 한

❑ 일제하 제주도 기업가의 사회적 배경 연구 ····· 221
고 광 명

❑ 시장효율성연구 : 주식시장의 월요일효과를 중심으로 ····· 253
이지윤 · 정현철

❑ 맞춤형 복지제도가 복리후생만족도와 조직효과성에 미치는 영향 ····· 283
– 부산광역시 공무원을 중심으로 –
김종관 · 이윤경 · 송지용

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

일본의 사회적 협의와 노사정의 전략적 선택 변화*

임상훈** · 이동섭***

요 약

이 연구는 1970년대 이후 경험한 두 번의 경제위기에 대하여 일본의 노동조합, 사용자, 정부가 어떤 전략적 선택을 하였는지를 비교한다. 전략적 선택 결과 일본은 높은 노동조합 조직률이나 친 노동자 정당과 같은 조직적이고 제도적인 조건이 미비하였음에도 불구하고 사회적 협의를 형성·유지·발전시켰다.

본 연구는 일본의 사회적 협의 변화를 서술하는 데 그치지 않고 이론적 논의와 분석틀을 일본에 적용하여 일본의 사회적 협의가 발생하고 유지되는 근거를 밝히고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 사회적 협의를 둘러싼 신조합주의 이론을 집중적으로 검토하였다. 그리고 일본 사회적 협의의 형성과 유지를 설명하기 위해 전략적 시스템 론에 입각한 분석틀을 채택하였다. 연구방법론으로는 비교연구가 선정되었다, 분석틀에 따른 비교 연구를 위해 문헌연구와 인터뷰가 사용되었는데 인터뷰는 2000년대 변화된 전략적 선택을 파악하는데 크게 유용하였다.

본고는 일본의 노사정이 경제위기를 하나의 자원으로 활용하면서 일방적 결정이나 양자 간 협력을 추구하는 대신 노사정간 협력을 전략적으로 선택하게 됨에 따라 일본의 사회적 협의가 가능하게 되었다고 주장한다. 이 주장의 타당성은 1970년대 사회적 협의와 2000년대 사회적 협의를 비교 분석할 경우 쉽게 찾을 수 있다. 두 시기 모두 일본에서 노조조직률은 서구 보다 훨씬 낮았으며 노조에 우호적인 정당이 집권하지도 않았다. 이러한 공통점에도 불구하고 일본의 노사정은 1970년대 경제위기시에는 임금억제, 고용

* 본 논문의 저자 중 이동섭은 2007년도 서강대학교 교내연구비 지원을 받았습니다.
** 한양대학교 경영대학, slim@hanyang.ac.kr, 822-2220-2595, 제1저자
*** 서강대학교 경영대학, dslee@sogang.ac.kr, 822-705-8527, 공동저자(교신저자)
논문접수일(2008년 5월 26일) 논문수정일(2008년 6월 11일) 게재확정일(2008년 7월 5일)

유지, 물가억제를 중심으로 국가 수준의 사회적 협의를 형성한 반면 2000년대의 경우 노동시장 유연성 제고와 고용 불안정 해소를 중심으로 국가와 지역수준에서 사회적 협의를 진행하였다.

이 연구는 한국 경영학 연구에서 거의 다루어지지 않았던 일본의 사회적 협의를 분석하였는데 이는 한국의 연구자들이 일본 노사관계를 이해하는데 도움이 될 것이다. 또한 사회적 협의가 조직적·제도적 조건에 따라 결정되어지지 않았다는 점과 전략적 선택의 역할이 중요하다는 점을 밝혀 신조합주의 이론의 발전에 기여할 것이다.

〈주제어〉 사회적 협의, 전략적 선택, 일본 노사관계

I. 서 론

이 연구는 1970년대와 1990년대 경험한 두 번의 경제위기에 대하여 노동조합, 사용자, 정부가 어떤 공동의 노력을 기울여 위기를 극복하고자 하였는지를 비교하고자 한다. 이 공동의 노력은 '신조합주의' 혹은 '사회적 협의'로 불리며 일본 노사관계 연구의 주요한 주제이다. 그러나 일본의 사회적 협의는 한국의 노사관계 연구에서 거의 다루어지지 않아 일본 노사관계를 정확하게 이해하는데 큰 제약요인이 되고 있다(김정 1996; 김세걸 2001; 권순미 2004)[1].

일본의 사회적 협의를 통해 일본 노사관계에 대한 이해의 폭을 넓히기 위해서는 역사적 접근방법이 매우 유용하다. 기존의 한국 노사관계 연구는 대체로 일본의 기업수준 노사관계에 초점을 두고 운영되는 메카니즘을 분석하기 때문에 역사적 변화와 초기업 수준의 노사관계를 파악하기가 어려웠다. 이와 달리 일본의 사회적 협의 연구는 초기업 수준의 노사관계가 가지는 독특한 면을 이해하게 하고 역사적 분석은 사회적 협의 변화를 둘러싼 환경과 주체, 제도간 상호작용을 이해할 수 있게 한다.

본 연구의 목적은 단순히 1970년대 일본의 사회적 협의와 1990년 말·2000년초(이하 2000년대) 일본의 사회적 협의 경험을 서술하는데 있지 않다. 이러한

1) 다만 인용된 바와 같이 정치학 분야에서 몇 개의 논문에서 다루어지고 있다. 일본 노사관계에 대한 논문도 소수에 불과하다(이원우 2004).

서술은 일본의 사회적 협의가 가지고 있는 독특성을 드러내는 데 도움을 주지 못한다. 일본의 사회적 협의는 서구와 달리 높은 노동조합 조직률이나 친 노동자 집권정당의 존재와 같은 조직적, 제도적 조건이 없음에도 불구하고 나타났다. 따라서 이 특이성을 이해하기 위해서는 조건의 부재에도 사회적 협의가 발생한 이유에 대한 논의가 필요하다.

이 연구는 이론적 논의를 검토하고 그에 기초한 분석틀을 일본에 적용하여 일본의 사회적 협의가 발생하고 유지되는 근거를 밝혀내고자 하였다. 본고는 일본의 노사정 사회주체가 경제위기를 하나의 자원으로 활용하여 기존에 미약하게 존재하였던 노사정간 비공식적 회담을 사회적 협의로 제도화하는 전략을 선택하게 됨에 따라 일본의 사회적 협의가 가능하게 되었다고 주장한다. 조직적, 제도적 조건이 아니라 전략적 선택이 일본의 사회적 협의를 형성하게 되었다는 주장의 타당성은 1970년대 사회적 협의와 2000년대 사회적 협의를 비교하여 분석할 경우 명확하게 드러난다. 먼저, 두 시기 모두 일본에서 노동조합 조직률(1970년 35%, 2000년 21%)은 유럽의 신조합주의 국가에 비해 낮았으며 노동조합에 우호적인 정당이 집권하지도 않았다. 특히 두 번째 시기에는 노동조합이 야당을 지원하였다는 이유로 정부는 상당 기간 노사정간 사회적 협의를 중단하기도 하였다. 따라서 이러한 조직적, 제도적 조건이 없이 사회적 협의가 생성되고 유지되는 데는 다른 요인, 즉 노사정의 전략적 선택이 작용한다는 것을 알 수 있다. 또한 두 시기의 사회적 협의가 다른데 이는 노사정이 경제위기를 해석하고 그 대응책을 마련하는데 있어서 시기마다 서로 다른 전략적 접근방식을 채택하였기 때문이다.

본 연구는 세 부분으로 구성된다. 먼저, 이론적 논의가 검토되고 일본의 사회적 협의를 분석하기 위한 연구방법론과 분석틀이 서술된다. 사회적 협의를 둘러싼 신조합주의 이론이 집중적으로 검토되었다. 그리고 일본 사회적 협의의 형성과 유지를 설명하기 위해 전략적 시스템 론에 입각한 분석틀이 제시되었다. 다음으로 1970년대 사회적 협의와 1990년 말·2000년 초 사회적 협의가 비교 분석되었다. 여기가 이 글의 가장 핵심적인 부분으로 일본 노사정 사회주체가 환경변화에 대응하여 조건의 미비에도 불구하고 사회적 협의를 전략적으로 선택한 사례가 비교되었다. 마지막 결론에서는 앞의 논의를 간략히 요약하면서 일본 사회적 협의의 특성과 변화를 지적하였다.

II. 이론적 검토와 분석틀

1. 이론적 검토

일본의 사회적 협의[2] 변화를 이해하기 위해서는 신조합주의 이론을 검토하지 않으면 안 된다. 신조합주의 이론은 사회적 협의를 직접적인 연구 대상으로 하여 발전해온 이론으로서 가장 체계적인 분석 틀을 제공하고 있기 때문이다. 신조합주의 이론은 노동조합과 사용자단체가 어떻게 각기의 소속집단(원)들의 이해를 대변(interest intermediation)하고 또 공공정책 결정(public policy formation)과정에 참여하는가를 설명한다. 신조합주의 이론가들은 이해 대변의 측면에서 본 신조합주의적 노사관계 체제에서는 상이한 이해관계를 가진 중앙집권적 조직들이 소속집단(원)들에 대한 배타적 대표성을 가지면서 상호간 협의와 조정을 통해 각자의 이해를 충족시켜 나간다고 이해하였다(Schmitter 1974). 즉, 이해대변의 메카니즘은 단체교섭을 통해 구체화되어서 신조합주의적 노사관계체제에서는 중앙집권적 노사단체가 노동자와 사용자 전체의 이해를 산별 혹은 국가적 교섭을 통해 조정한다고 주장하였다. 한편, 공공정책 결정의 측면에서 본 신조합주의적 노사관계체제는 정부의 공공정책결정에 노사가 이익집단으로서 로비나 다른 정치적 루트를 통해 영향력을 행사하여 자신의 이해를 반영하는 것이 아니라 사회적 협의의 주체로서 직접 공공정책 결정과정에 참여한다. 공공정책결정과정에 대한 공식적·비공식적 노사 참여는 사회적 협의(Social Concertation)로 정의되었다(Lehmbruch 1982).

이해대변 측면과 공공정책 참여 측면은 노사관계체제를 구성하는 서로 다른 측면을 뜻하지만 이 두 가지 측면 사이의 관계는 신조합주의 이론의 발전 속에서도 간과되었다. 이로 인해 사회적 협의(Social Concertation)와 신조합주의[3]사이의 개념적 혼란이 지속되었다. 신조합주의 이론가들 가운데 어떤 그룹은 이 둘의 상관관계가

2) 한국에서는 사회적 합의라는 용어가 널리 사용되어 있는데 이는 대체로 신조합주의를 의미한다. 그러나 일본의 경우 신조합주의적 제도와 조건이 미흡함에도 불구하고 노사정이 공공정책에 대해 논의하고 있다는 점에서 사회적 협의라는 개념이 더욱 적합하다. 다만 공공정책 결정에 대한 노동조합의 영향력이 제한적이라는 점에서 사회적 대화라는 용어가 사용되어야 한다고 하기도 한다(Suzuki 2004). 그러나 사회적 대화는 이론적 개념이라기보다는 ILO가 권고하는 사회적 자문(Social Consultation)이나 노사정간 파트너십을 뜻하는 것이다.

3) 엄격하게 구분하면 신조합주의의 유럽형 유형인 사회적 조합주의(Social Corporatism)를 뜻함.

낮은 것으로(Lehmbruch 1982) 또 어떤 그룹은 매우 높은 것으로(Cawson 1986) 파악하여 상반된 견해를 보이기도 하였으나 대체적으로는 어느 정도 상관성이 존재한다(Schmitter 1982; Crouch 1985)는 입장을 취하였다. 따라서 사회적 협의와 신조합주의 사이의 개념적 혼란은 지속되었고 이러한 혼란은 신조합주의 이론의 흐름에서 결정론적 접근방식이 주도권을 형성하면서 보다 강화되었다(Lehmbruch 1982; Cameron 1984)[4].

중앙집권 모델(centralization model)과 조정모델(coordination model)은 1990년대 초까지 신조합주의 이론의 주류를 형성한 결정론적 접근방식의 대표적인 모델이었다. 이들 결정론적 접근방식은 조직적, 제도적 조건을 구체적으로 예시하고 사회적 조합주의의 형성과 유지가 이들 전제조건의 존재여부에 따라 결정된다고 주장하였다. 구체적인 전제조건으로는 노동자 조직과 좌파정당간의 강한 연대(Cameron 1984; Lange and Garret 1985; Lijphart and Crepaz 1991; Garret 1998), 높은 수준의 중앙집권적인 노동자 및 사용자 단체 (Schmitter 1981; Bruno and Sachs 1985; Paloheimo 1990), 또는 국가경제 전반의 강한 조정기제 (Soskice 1990) 등이 지적되고 있다.

이들 결정론자들은 신조합주의를 주로 국가 내적 체제로서 분석하면서 사회행위자들이 상호 작용하는 두 영역－이해대변과 공공정책결정－을 동일시하는 경향성을 갖는다. 이러한 경향성은 1980년대 들어 국가경제 성과와 노사관계체제의 연관성에 관한 신자유주의자들과의 논쟁을 거치면서 더욱 강화되었는데 이 과정에서 결정론자들의 제도적 조건에 대한 집착 또한 더욱 커졌다.

미국과 영국을 모델로 하여 제기된 탈규제와 분권화의 우월성에 대한 신자유주의자들의 주장에 맞서 이들 신조합주의 이론의 결정론자들은 중앙집권성이 강한 체제가 보다 우월하다거나(Cameron 1984; Bruno and Sachs 1985; Crouch 1990; Paloheimo 1990) 또는 중간(intermediate) 수준의 체제보다는 분권화되거나 중앙집권적인 체제가 동시에 우월하다고(Calmfors and Driffill 1988) 주장함으로써 신자유주의자들의 주장을 반박하였다. Soskice(1990) 역시 강력한 조정체제를 갖춘 나라가 분권화 되어 조정기제가 약한 나라보다 보다 나은 경제성과를 가져온다고 주장하여

4) 1970년대 · 80년대 신조합주의 이론가들은 노사관계체제를 유럽식 신조합주의적 노사관계체제(이해대변 중앙집중도가 높고 공공정책결정에 참여하는 정도도 높음)와 영 · 미식 다원적 노사관계체제(중앙집중도가 낮고 참여 정도도 낮음)로 이분화하곤 하였다.

신자유주의자들의 주장에 대한 비판 대열에 합류하였다.

그러나 결정론자들은 신자유주의자들의 주장에 적절한 대응 논리를 개발하였음에도 불구하고 여러 가지 결점을 노출하였다. 대표적인 문제점으로 중앙집권성 측정의 일관성 부족을 들 수 있다. 결정론자들은 신조합주의의 전제조건으로 들고 있는 중앙집권성이라는 개념을 언급하고 있으나 이들 사이에서도 중앙집권성은 일관성 있게 측정되지 않았다. 예로, 결정론자들은 나라별로 중앙집권성 순위를 측정하였는데 이들 이론가들 사이에 높은 편차가 존재하였다(Lim 2002)[5]. 또한, 중앙집권성 순위를 자세히 살펴보면 시기에 따라 국가의 중앙집권성 순위가 달리 나타난다는 점이 발견된다. 이는 결정론자들이 예견하는 것과 달리 중앙집권성이 안정적으로 유지되는 것이 아니라 변화한다는 것을 시사한다(Crepaz 1992; Iverson 1996)[6].

한 시대를 풍미한 결정론의 논리 체계는 세계화가 진행되어감에 따라 점차 의문시 되었다. 결정론자들은 세계시장에서의 경쟁의 강화, 정치의 보수화, 무역과 자본흐름의 자유화에 의한 분권화추세가 가속화됨에 따라 결국 중앙집권성에 기반을 둔 신조합주의체제가 무너지고 그 연장선에서 사회적 협의는 몰락할 것으로 예상했다. 이들의 예견은 1970년대 후반에 들어 진행된 독일의 Concerted Action · 영국의 Social Compact · 이탈리아의 National Solidarity의 붕괴 그리고 1980년대에 나타난 스웨덴의 중앙교섭체제로부터 산별 교섭체제로의 전환으로 인해 일시적이나마 옳은 것처럼 보였다.

그러나 1990년대에 들어 결정론자들의 예상과는 달리 신조합주의와 사회적 협의가 다시 등장하면서 여러 노사관계 연구자들은 결정론에 대한 비판과 더불어 기존의 신조합주의 이론에 대한 새로운 접근방식을 제시하게 되었다. 강력한 중앙집권적 체

5) 가장 일관성 있게 평가되고 있는 오스트리아의 경우도 연구자에 따라 달라 Crouch(1990)나 Schmitter(1981) 등은 가장 높은 중앙집권성을 가지고 있다고 한 반면 Soskice(1990)는 두 번째로 그리고 Cameron(1984)의 경우엔 세 번째에 불과하다고 평가하였다. 극단적인 경우는 스위스와 일본의 경우를 들 수 있다. 스위스의 경우 Soskice(1990)는 분석대상 11개국 가운데 3위의 중앙집권성을 가지고 있다고 한 반면 Camfors & Driffill(1988)은 분석대상 17개국 가운데 15위의 중앙집권성을 지니고 있다고 보았다. 일본의 경우는 그 편차가 더욱 심해 Soskice(1990)는 분석대상 11개국 가운데 가장 높은 중앙집권성을 가지고 있는 반면 Cameron(1984)은 분석대상 17개국 가운데 가장 낮은 17위의 중앙집권성을 가지고 있다고 평가하고 있다.

6) 오스트리아를 제외하면 모든 국가들의 순위가 시기에 따라 변화하는 것으로 조사되었다. 이러한 변화는 중앙집권성 관련 문헌을 메타 분석한 연구에서나 혹은 각 개별국가의 교섭을 역사적으로 추적한 연구에서도 확인되고 있다.

제도 아니고 그렇다고 분권화 체제도 아닌 중간수준의 체제로 여겨졌던 네덜란드, 벨기에, 이탈리아에서 그리고 심지어는 분권화 정도가 높다고 여겨졌던 아일랜드에서 신조합주의가 부활하고 사회적 협의가 활성화한 것은 신자유주의자들은 물론 결정론자들에게조차 놀람으로 받아들여졌다.

노사관계 연구자들은 1990년대에 들어 세계화가 급속히 진전되고 이에 따라 분권화 경향이 강화되고 있음에도 불구하고 예상과는 달리 왜 신조합주의가 부활하고 사회적 협의가 다시 등장하게 되었는지 묻고 고민하였다. 그들은 결정론에 근거한 해석과는 달리 세계화가 중앙집권화와 분권화를 동시에 요구하고 있음을 주시하게 되었다.

자본의 유동성과 신자유주의 방식의 탈규제와 분권화에 대한 요구는 정부의 시장개입역량을 상당 부분 제약하기는 하지만 여전히 정부는 사회정책을 설정하고 공정한 감시자로서 경제사회의 제규범을 감시하는데 있어서 상당한 자율성을 가지고 있다는 점이 드러났다(Rodnik 1997; Hirst 1998). 특히 정부는 경쟁 압력에 의해 고용불안정성이 높아짐에 따라 사회보장 인프라 확충에 대한 점증하는 요구에 대처하여야 하였다.

정부와 마찬가지로 사용자나 노동조합도 세계화가 중앙집권성을 요구하고 있다는 점을 인식하기 시작하였다. 예로, 탈규제와 분권화에 의해 노동자들에 대한 사용자들의 우월한 지위가 강화되기는 하지만 다른 한편으로 사용자들은 경쟁력 향상에 의한 시장 우위를 확보하기 위해 노동자들의 참여와 협력에 기초하여 지속적으로 경영혁신과 구조조정을 추진해 나가야할 필요성에 직면하였다(Cappelli 1997). 결국 세계화는 노동유연성의 제고와 노사관계의 분권화에 대한 압력을 가중시키는 한편 노사관계 행위주체들간 고용, 소득, 복지, 물가 등과 관련된 거시 수준의 사회적 협의의 필요성 또한 증대시킨다(Rhodes 1997).

세계화 과정에서 발생한 여러 가지 과제를 해결하고 중앙집권성과 분권성에 대한 필요가 공존하는 과정에서 노사관계 행위주체들은 사회적 협의를 전략적으로 선택하였다. 즉, 정부는 과거와 달리 거시경제정책의 운용에 대한 재량권 측면에서 상당한 제약을 받고 있지만 사회적 협의의 형태로 정책결정의 권한을 노사 중앙조직에게 이양(예 : 이탈리아, 네덜란드 등)함으로써 노사 양측의 공감대를 바탕으로 경제의 예측가능성을 높인다(Regini 1997; Visser and Hemerijck 1997). 사용자는 분권화가 진

행됨으로써 노사 간 세력관계에서 우위를 점하는 듯 보이지만 분권화된 교섭으로 말미암아 야기되는 노동비용이나 경영불확실성의 증대 문제 때문에 거시 수준에서의 사회적 협의가 갖는 유용성을 무시하기 어렵게 된다. 따라서 사용자 조직은 이전의 피동적인 데서 벗어나 적극적으로 사회적 협의에 참여하여 사용자의 이해를 관철하게 된다. 한편, 노동조합은 사회적 협의기구를 통한 중앙 차원의 노사정간 정치적 교섭이 한편으로는 노동자들에게 임금자제를 요구하기 때문에 사회적 협의에 참가하기를 꺼리게 된다. 그러나 참여의 대가로 조세제도의 개선이나 물가 안정, 고용 안정화 방안, 그리고 사회보장인프라의 확충 등의 문제가 함께 다루어질 수 있기 때문에 노동조합 또한 사회협의기구에의 참여를 전략적으로 선택하게 된다(Rhodes 1997; Pochet and Fajertag 2000).

따라서 신조합주의나 사회적 협의(그리고 그 결과물인 사회협약)는 결정론에서 가정하는 제도적 조건 때문이 아니라 세계화에 수반되는 중앙집권성과 분권성의 상반된 경향에 대해 노사관계 행위주체가 거시수준에서 자신의 이해를 조정하기 위한 필요성에서 전략적으로 선택되기 때문에 나타나고 유지된다. 즉, 외적 환경의 변화에 대해 노사관계 행위주체가 각기 나름대로의 전략적인 선택을 통해 적극적으로 대응해 나가는 가운데 과거와 다른 모습의 신조합주의가 출현하고 사회적 협의가 진행하며 사회협약이 맺어지는 것이다.

위와 같은 신조합주의 이론은 일본의 사회적 협의가 환경과 노사 주체의 전략적 선택, 그리고 제도 사이의 상호작용 속에서 형성, 유지, 변화하고 있다는 점을 드러낸다. 특히 일본 노사정이 조직적, 제도적 조건이 없음에도 불구하고 1970년대와 1990년대의 경제위기를 맞아 이를 극복하기 위해 사회적 협의를 형성시키고 변화시켰음을 설명할 수 있도록 한다.

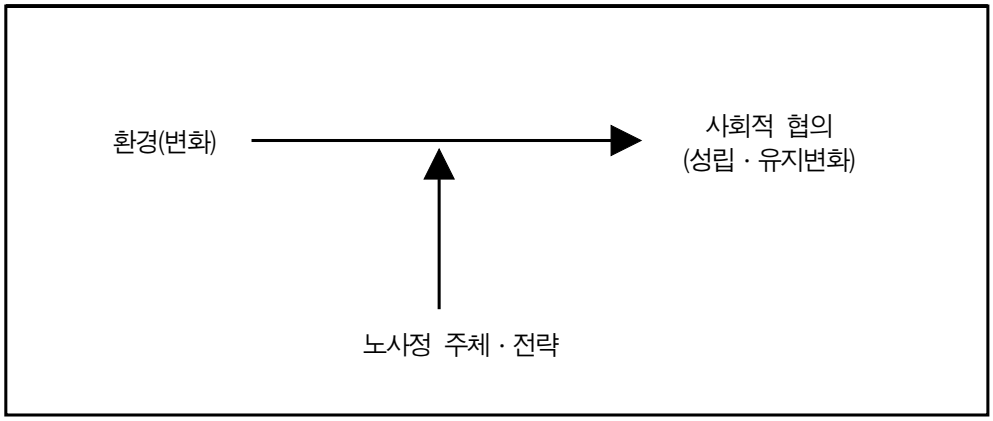
2. 분석틀과 연구방법론

이 연구에서는 Dunlop(1958)의 노사관계시스템론의 제 문제점을 극복한 Kochan, Katz, and Mckersie(1986)의 전략적 선택론에 근거한 분석틀을 채택하였다. 노사관계시스템론에 따르면 노사정 등 노사관계 행위주체는 그들을 둘러싼 경제, 기술, 정치적 환경과 노사관계의 역사를 기반으로 상호 작용하는 가운데 서로의 지위와 역

할, 물적 조건을 규정하는 제도(규칙)를 만들어간다[7]. 그러나 노사관계시스템론은 자칫하면 결정론적인 해석에 빠지는 오류를 범하기 쉽다. 즉 초기 Dunlop은 환경결정론적 접근방법을 취하여 산업화에 가장 잘 조응하는 제도(the best system)는 하나이며 따라서 산업화 과정에 있는 여타의 모든 제도는 결국 최선의 제도로 수렴하게 된다고 주장하였다.

노사관계시스템론의 위와 같은 결정론적 경향성은 일본 사회적 협의의 형성과 그 이후의 활동을 설명하는 데 도움을 주기보다는 오히려 일본 사회적 협의의 역동성과 고유한 특성을 이해하는 데 많은 어려움을 발생시킨다. 예로, 이런 경향성은 조직적, 제도적 조건 없이 사회적 협의가 어떻게 형성될 수 있는지 제대로 설명하지 못한다.

〈그림 1〉 분석 틀



이 연구는 노사관계시스템론에서 발전된 전략적 선택론을 분석틀로 삼아 일본의 사례를 설명하고자 한다. 〈그림 1〉에서와 같이 전략적 선택론에 따르면, 거시환경이 변화하게 되면 각 행위주체는 그 변화가 자신의 이해에 미칠 영향을 파악하여 기존의 이해를 유지하고 극대화하기 위한 방안을 강구하게 된다. 행위주체들은 기존 제도의 틀을 염두에 두고 최선 · 차선 · 최악 등의 방안을 비교하여 자신의 이해를 극대화하기 위한 전략적 선택을 하게 된다. 이와 같은 전략적 선택에 따라 행위주체들이

7) 이와 같은 제도는 크게 임금, 근로조건, 고용, 복지, 내부노동시장 등과 관련된 노사의 물적 조건을 규정하는 '내용적 제도', 그리고 단체교섭, 분쟁조정, 사회적 협의 등 '내용적 제도'를 산출하는 과정과 조직을 규정하는 '절차적 제도'로 구분된다.

상호작용하는 가운데 이해의 조정이 이루어지고 나아가 구체적인 제도의 변화를 가져오게 된다.

전략적 선택론에 입각한 분석틀에서는 노사정 등 노사관계 행위주체가 환경변화와 기존 제도에 대해 적극적으로 대응하는 주체이다. 그리고 이 분석틀은 일본에서 사회적 협의가 시기에 따라 다른 모습으로 변화하는 것을 보여준다. 이러한 분석틀은 일본 사회적 협의의 역동성과 고유성을 이해하는 데 유용한 분석적 도구가 될 것이다.

한편, 이 연구의 주요 대상이 사회적 협의를 둘러싼 환경과 전략, 제도 등의 변화이기 때문에 비교연구가 주요한 연구방법론으로 채택되었다. 이론적 근거와 시대적 변화를 다룬 1차 및 2차 자료를 상대로 문헌연구가 이루어졌으며 전략적 선택을 파악하기 위해 주요 당사자에 대한 인터뷰가 실시되었다. 인터뷰는 1970년대 전략적 선택의 경우 문헌연구에서 충분히 검토될 수 있다고 판단되어 2000년대 사회적 협의 주요 당사자들을 상대로 이루어졌다.

Ⅲ. 1970년대와 2000년대 사회적 협의 비교

1. 1970년대 경제위기와 사회적 협의

일본은 1960년대 무역자유화에 착수하면서 세계경제로의 통합을 본격화하였다. 상품 수입의 자유화 비율은 1960년 40%에서 1963년 92%로 급등하였다[8]. 이러한 통합은 일본의 국제기구 가입과 동시에 병행되었다. 일본은 1955년에 관세 및 무역에 관한 일반 협정(GATT) 그리고 1964년 경제협력개발기구(OECD)에 가입하면서 무역자유화를 진행하였다. 이러한 진행은 일본경제가 세계경제에 보다 편입될 수 있는 근거가 되었다.

일본은 또한 1967년 정부의 자본거래 자유화 계획을 계기로 1960년대 후반 자본

8) 이처럼 빠른 속도로 무역 자유화가 진행되었지만 일본은 전략적으로 집적 회로 및 컴퓨터와 같은 몇몇 품목은 1970년대 중반까지 시장 개방을 늦추고 소고기와 쌀은 1990년대 말에야 수입을 허용하였다. 이와 같은 시장 개방 지연은 미국과 일본간의 무역 갈등을 심화시켰고 1980년대와 90년대 엔화의 가치 상승을 더욱 가속화하기도 하였다.

시장도 개방하기 시작하였다. 정부의 자본거래 자유화로 인해 일본 기업들은 국내시장에서의 생존을 위해 내부 경쟁자뿐만 아니라 외부 경쟁자를 의식하여 경쟁력을 제고시켜야한다는 당위성에 직면하게 되었다. 즉, 자본시장의 개방으로 외국 기업들이 일본 시장에서 일본 기업들과 경쟁할 수 있게 되었기 때문이다.

그러나 이와 같은 일련의 무역과 자본시장의 자유화는 1970년대 초반의 첫 번째 오일쇼크까지 일본의 사회적 행위자들에게 큰 위협이 되지 않았다. 오히려 1960년대는 일본의 고도성장과 저실업이 유지되었던 시기였다. 1960년대 전반기의 평균 실질 경제성장률(GDP 기준)은 12%를 기록하였고 이러한 고도성장은 후반기에도 계속되어 연평균의 10.8%의 성장률을 보였다. 실업률의 경우도 1.1%에서 1.3%의 매우 낮은 수치를 기록하였다. 무역의 경우도 1960년대 초반 자율화가 급속히 진행되었음에도 불구하고 무역적자의 폭이 점차 줄어들어 1965년 전후 최초로 무역흑자를 기록하면서 후반기 5년간 누계로 298백만 달러의 흑자를 실현하였다[9].

1960년대에 급속한 경제 성장이 지속되면서 일본 기업과 노조는 계속해서 임금을 인상할 수 있었다. 노사는 1960년대 초에는 임금 인상률을 10%로, 1960년대 후반에는 20%로 하는데 합의하여 고율의 임금인상을 지속하였다. 정부 역시 '소득 배가 정책'을 채택함으로써 이와 같은 임금 상승을 부추겼다(Koshiro 2000).

더욱이 고정환율제로 인해 고율의 임금인상 현상은 더욱 가속화되었는데, 이는 1960년대 후반의 무역 흑자로 인해 통화 공급량이 급속히 증가하였기 때문이다. 결국, 1960년대 후반의 갑작스러운 임금인상은 일본경제의 세계경제로의 편입과 일본 노사정간의 전략적 제휴가 상호작용하면서 발생한 것이었지만 인플레이션의 위험성을 수반하였다.

인플레이션의 위험성을 조절하기 위해 일본의 사회적 행위자들은 타 선진국이 취하였던 소득정책(Incomes Policy) 대신 자신들의 독특한 전략을 개발하였다. 우선 정부는 다른 선진국 정부가 하였던 바와는 달리 거시 경제 정책을 결정할 권리를 노조나 사용자와 같은 다른 사회적 행위자에게 넘기지 않았다. 대신 노조와 사용자 및 학계를 포함한 사회적 행위자들과 정부 사이의 상호 이해를 강화하는 방식을 추진하였다(Koshiro 2000)[10]. 일본 정부는 동시에 노사 등 사회적 행위자들에게 생산성 제

9) 이 장에서의 경제성장률, 무역흑자, 시장개방성(무역의존도), 실업률 통계는 일본중앙은행의 Comparative Statistics (연간)를 참조하였다.

10) 이러한 방식은 정부 내 몇몇 부처 - 특히 경제기획청(Economic Planning Agency : EPA) - 가

고를 요구했다. 사용자와 노조 역시 생산성에 기초한 임금 결정의 원칙에 따를 것을 선택했다(쿠와하라 2004). 이들 노사 사회적 행위자들은 소득정책과 동일한 개념의 생산성 원칙을 따르긴 하였지만 정부 간섭을 최소화하고 노사자치주의를 유지하는 기존의 기업별 교섭구조를 고수하였다.

일본경제가 세계경제로 더욱 통합되면서 일본의 무역구조는 변하기 시작했고 일본의 사회적 행위자들은 이러한 변화에 적응해야만 했다. 1970년대가 가까워지면서, 금속산업이 전통 산업들보다 수출을 더 많이 하게 되었다. 1969년 철강 산업이 섬유산업을 제치고 수출 1위를 기록하였다. 미국과 유럽공동체(European Community: EC[11])는 증가하는 일본의 수출에 규제를 가하였다. 이러한 규제 때문에 일본의 사회적 행위자들은 새로운 방법을 찾아야만 하였고 정부가 1969년 민간업의 해외 투자를 허용하자 일본 기업들은 무역 마찰을 피하기 위해 해외 투자를 증가시키기 시작하였다.

1970년대 들어 일본의 노사정 사회적 행위자들은 외부 환경 및 내부 정부실책으로 인해 발생한 경제 위기를 극복하기 위해 사회적 협의를 본격화하기에 이르렀다. 세계경제 환경이 근본적으로 변화하기 시작하였는데 이는 미국의 달러 강세 정책과 달러의 금태환성의 포기로 대변되었다. 일약 브레튼우즈(Brettonwoods) 체제의 붕괴가 1970년대 진행되었다. 이로 인해 세계 금융체계는 변화가 불가피하였고 선진국들은 변동환율체제를 채택해야 했다. 이는 각국 정부의 거시경제 정책상의 독자성을 약화시키는 결과를 나았다. 일본도 변동환율체제를 채택해야만 했다.

도쿄 환율시장은 1973년에 변동환율체제를 도입하였고 일본은 불안정한 세계환율시장 체제 하에 놓이게 되었다. 이로 인해 일본경제의 외부 충격에 대한 민감도가 증가하였다. 당시 다나까 정부의 대규모 건설 프로젝트로 인해 부동산 투기 및 일용품 가격이 급등하자 일본경제는 더욱 불안해졌다.

수입 석유에 대한 의존도가 높은 일본은 유가가 급등하자 결국 경제위기를 맞게 되었다. 1974년 초반, 소비자물가는 20% 이상 뛰어올랐고, 주요 민간업의 평균 임금

고려하였던 선진국 소득정책의 방식과는 다른 것이었다. 경제기획청은 계속되는 임금 인상이 인플레이션을 초래하고 국가 경쟁력을 저하시킬 가능성이 클 것을 우려하여 이러한 정책의 필요성과 실행 가능성을 검토하였다.

11) EU 전신으로 1989년 마스트리히트 협약에 의거 유럽통화의 도입과 유럽연합 진입을 위한 전제조건에 합의한 이후 EU라는 명칭이 본격화되었다.

은 30% 넘게 상승하였다. 1960년대 말 이후 확대되어온 무역흑자는 무역적자로 반전되었다. 즉, 1971-72년 각각 43억불, 51억불에 이르렀던 무역흑자는 1973-75년 사이에 14억, 66억, 21억의 무역적자로 바뀌었다.

일본 정부는 영국과 독일, 이탈리아 등 유럽의 여러 나라에서 시도한 것과 달리 소득정책을 채택하지 않았으나 경제적 위기를 극복하기 위해 일본의 노사정은 사회적 협의를 도입하였다. 1974년 6월 임금 동결을 위해 경제기획청은 위원회를 설립하였고 이 위원회는 계속해서 소득정책의 도입을 검토하였다. 그러나 정부는 소득정책을 취하지 않았고 대신 노동성[12]이 제안하였던 사회적 협의를 채택하였다. 노동성은 노조, 사용자, 학계 지도자들과 정부가 경제와 정책에 관한 정보를 공유하고 상호이해를 증진하는 모임이었던 기존의 산업노동간담회(산로꼰, Sanrokon)를 위기 극복에 활용할 것을 제안하였다. 노동운동의 지도자들－특히 IMF-JC－역시 국가 경제의 안정에 맞추어 임금을 인상한다는 원칙을 세우기는 하였지만 공식적인 소득정책을 제도화할 것을 주장하지 않았다.

일본의 노사정은 산로꼰을 비상설의 비공식적 모임으로 자리메김하면서 사회적 협의를 진행하였다. 예로, 산로꼰 회의에서 참가자들은 비록 서면합의라 하여도 합의에 공식적인 성격을 부여하지 않았다. 그렇기 때문에 합의를 실행하겠다는 공식적 약속이나 이에 대한 평가 등도 필요하지 않았다. 노사지도자는 일본 노조 중앙조직이나 사용자단체의 공식적인 대표임을 부인하고 개인자격으로 참여함을 강조하면서 산로꼰의 비공식성[13]을 지원하였다.

그러나 정부는 산로꼰이 사회적 협의 기능을 수행하기 위해 사회적 정당성을 제공하였다. 즉, 정부는 산로꼰에 참여하는 대표를 확대하고 사회적 협의 결과를 정부정책에 반영하도록 하였다. 초기의 경우 노동성 장관만이 참여하였으나 점차 경제와 사회관련 부처 장관이 참가하였고 급기야 총리로 하여금 회의에 참가하도록 하여 정

12) 노동성(The Ministry of Labour : MOL)은 2000년 보건후생성과 합병하여 후생노동성(The Ministry of Health, Labour and Welfare : MHLW)으로 전환되었다.

13) 이러한 비공식성은 산로꼰의 이중성을 이해하는데 도움을 준다. 한편으로 산로꼰은 비공식성으로 인해 보다 유연할 수 있다. 그러나 다른 한편으로 사회적 협의의 실효성을 약화시킨다. 즉, 사회적 협의를 통해 합의에 도달하여도 이는 선언적 의미에 불과할 뿐이다. 선언적 합의를 실제 이행으로 연결되기 위해서는 노사의 높은 중앙집중성과 조직력, 노조에 우호적인 좌파정당, 사회적 관습과 사회적 협의의 역사 등 여러 조건들이 필요하게 된다. 산로꼰의 고의적 비공식성은 참여한 노사지도자가 결원할 경우 노사단체의 장이 그 자리를 승계하도록 하는 데서도 잘 나타난다.

부와 노사 지도자 등 사회적 행위자간 사회적 협의를 촉진하였다. 이러한 사회적 정당성의 제고를 통해 산로꼰은 비상설, 비공식 모임으로의 형식적 한계를 넘어 실질적인 사회적 협의를 진행할 수 있었다.

일본의 노사정 사회적 행위자들은 사회적 협의를 정례화 하였고 이를 통해 상호 협력을 증진하면서 사회적 영향력을 확대하였다. 사회적 협의는 춘투시기에 맞춰 전개되었고 임금인상과 관련한 사회적 행위자들 사이의 서로 다른 입장들을 조정하였다. 사회적 협의를 통해, 참여자들은 춘투 이전에 국가 경제 상황에 대한 상황을 공유하고 임금억제가 필요하다는 공감대를 형성할 수 있었다.

이와 같은 노사정 상호간 이해는 춘투에서도 존중되었고 따라서 임금억제가 성공적으로 이루어졌다. 1975년 주요 민간기업의 평균 임금인상률은 1974년 30%에서 13%로 하락했다. 1976년 이후에는 10%대의 임금인상이 거의 이루어지지 않았다. 이는 생산성증가율, 소비자물가상승률 및 경제성장률과도 부합하는 수치였다.

1970년대 말의 두 번째 오일쇼크 기간 동안에도 산로꼰은 사회적 협의를 정례화한 비공식적 모임으로 노사정이 경제위기를 극복하는데 도움을 주었다. 노조, 사용자 및 정부 지도자들은 한 달에 한 번씩 모임을 갖고 경제 상황 및 임금 억제에 대해 상호 이해를 증진하였다. 한편, 산로꼰의 합의문이 참여자간의 서면 합의문이었음에도 불구하고 정부는 이를 의회에 보고함으로써 산로꼰의 지위를 향상시키고자 하였다(Mori et al. 1981). 이 같은 일본의 사회적 협의는 국내뿐만 아니라 해외에서도 크게 인정받기도 하였다(Soskice 1990).

그러나 두 번의 오일쇼크를 성공적으로 극복하기는 하였지만, 일본은 세계화로 인해 발생한 도전을 피할 수는 없었다. 일본경제는 1970년대 후반의 연평균 성장률 4.4%를 포함하여 1970년대 동안 평균 5.8%의 경제성장을 이루었다. 두 번의 경제위기를 거치면서 품질 및 생산성 제고를 통해 국제 경쟁력을 높인 일본의 제조업, 특히 금속산업은 경제 성장을 주도하였다. 1차 오일쇼크인 1973-75년 기간과 2차 오일쇼크인 1979년을 제외하면 모든 기간 동안 무역흑자를 기록하였다. 1970년대 동안 기록한 누적된 무역흑자는 220억 달러에 달해 1960년대 동안 누적된 50억 달러의 무역적자는 손쉽게 해소하였다. 이러한 무역흑자와 더불어 엔화가치는 상승하였는데 1969년의 1달러 당 358엔이었던 환율은 1978년 210엔으로 거의 40%나 하락하였다.

이와 같은 해외시장에서의 경쟁력 제고와 지속적인 무역흑자는 무역 갈등을 증가시켰다. 특히 미국과의 무역 마찰은 점차 악화되었다. 일본 기업들은 증가하는 무역 마찰을 피할 수 있는 방법을 찾아야만 했다. 일본 기업들은 해외 직접 투자를 늘렸고 생산 시설을 해외로 이전하였다. 이와 같은 해외 투자의 증가는 엔화 가치 상승으로 촉진되었다. 일본 정부 또한 자본 이동을 자유화시킴으로써 이와 같은 상황을 더욱 가속화시켰다. 예를 들어, 정부는 1980년에 외환 거래 자유화를 단행하였다. 해외 직접 투자 규모는 이후, 1973년 35억불에서 1980년 365억불로 10배가 증가하였다.

1970년대 해외투자의 급격한 상승은 일본경제가 더욱 세계경제로 통합되었고 외부 요건의 영향을 더 많이 받게 되었음을 시사한다. 해외투자와 더불어 무역에서도 일본경제의 세계경제로의 통합정도가 강화되었음을 알 수 있다. 1970년대가 지나면서 일본경제의 개방성(무역의존도)은 크게 증가하여 1970년 19%에서 1980년 26%로 증가하였다. 1970년대 5.8%의 연평균 경제성장률과 40%의 엔화가치의 상승을 고려하면 1970년대 개방성의 증가는 일본경제의 세계경제로의 편입이 가속화되었고 국내 경제에 대해 해외부문의 영향력이 강화되었음을 알 수 있다(Koshiro 2000)[14]. 그러나 일본의 노사정이 산로꼰을 통해 경제위기를 극복하여 갔음에도 불구하고 고용안정성은 약화되었다. 정부의 긴축재정 정책과 맞물려, 오일쇼크는 1974년 일본의 산업 생산량을 크게 감소시켰다. 후생노동성(1998)에 따르면, 제조업 부문 기업의 3분의 2 이상이 구조 조정을 단행하였고 이로 인해 정규직 근로자 수가 경제위기 3년간 크게 감소하였다.

잉여 근로자의 해고를 금지하는 법원의 규정 때문에 사용자들은 종종 시간외 근무 감소나 신규 채용 중단과 같은 대안을 사용하였다. 이와 같은 대안을 통해 미국의 경우와 같은 급속한 실업자 증가를 막을 수 있었다. 그럼에도 불구하고, 1970년대 두 번의 경제 위기를 겪으면서 실업률은 1973년 1.3%에서 1980년 2.0%로 거의 두 배로 증가하였고 높아진 실업률은 경기 회복에도 불구하고 지속되었다. 한편, 사용자들은 정규직 근로자들을 유지하는 데 높은 비용이 든다는 점을 인식하기 시작하여 업무를 하도급에 주기 시작하여 고용의 불안정성이 증가하였다(Takanashi 1999).

14) 1981-1983년까지 일본경제를 주춤하게 만들었던 것은 국내 요인이 아니라 세계적인 경기침체 때문이었다. 1985년 플라자합의(Plaza Accords) 이후 엔화 가치의 급등으로 1986년 단기 침체가 발생했다. 또한, 뉴욕 증시의 폭락으로 1987년 10월 일본 증시가 단기 하락하였다.

일본경제의 세계경제로의 지속적인 통합 속에 고용불안정성은 높아졌다. 1970년대 수출을 주도한 금속산업도 예외가 아니어서 전기연합은 1973년에서 1978년 사이 해외직접투자로 동업종의 해외 고용은 87,000명에서 181,000명으로 증가한 반면 국내 고용은 140만에서 120만으로 줄어들었다고 주장했다(Mori et al. 1981). 엔화 가치의 상승과 함께 지속적인 해외 직접 투자의 증가[15]로 인해 일본의 제조업 고용은 공동화 현상을 겪게 되었다.

고용 상황이 악화되면서 노사정간 사회적 협의의 어려움은 증가하였다. 노조는 청년 근로자, 계절적 근로자 및 여성 근로자와 같은 빈곤층의 실업 수당을 감소시키는 실업 보험 개정에 합의하지 않았다. 정부는 삼자간의 논의 없이 실업 보험 체계를 개정하였다. 이와 같은 개정 과정은 앞으로 일본의 사회적 행위자들이 세계화가 진전되면서 대두될 실업 문제를 해결하는 데 있어서 봉착할 어려움을 예고하는 것이었다.

2. 새로운 경제위기와 2000년대 사회적 협의

1980년대 들어 일본의 경제는 회복되었으나 고용 불안을 해소하지는 못했다. 1980년대 연평균 4.2%의 경제성장을 기록하면서 일본의 명목 GDP는 거의 두 배로 증가하였다. 1981년 이후 매년 무역 흑자를 기록하여 누적 흑자 4,562억 달러를 이루었다. 이와 같은 거대한 무역 흑자로 일본의 엔화가치는 1980년 1달러당 227엔에서 1989년 138엔으로 크게 상승하였다. 1990년 일본은 세계 최대의 채권국이 되기에 이르렀다. 이러한 1980년대의 경제 성장은 1980년대 말 버블경제를 초래하였다. 그러나 1980년대 동안 실업률은 서서히 증가하여 1980년 2.0%에서 1989년 2.3%로 높아졌다.

실업률의 낮은 증가율과 버블 경제에 즈음한 실업률의 일시적 하락은 일본의 노

15) 일본에서 GDP 대비 해외로부터 유입된 투자액은 매우 적은 것으로 나타나 있다(Standard & Poors 2003. 4. 24). S&P 분석가인 나오코 니미토에 따르면, 일본의 경제 구조는 해외 자본에의 의존을 피하도록 만들어져 있다. 나오코 니미토는 일본 시장은 잠재 투자자들에게 있어서 걸림돌이 매우 많은 곳이기 때문에, 해외로부터 유입된 투자가 미국이나 영국 수준에 이르려면 매우 오랜 시간이 걸릴 것으로 예상한다. 이러한 낮은 수준의 해외투자 유입은 높은 수준의 해외투자 유출을 상쇄하지 못해 자본자유화가 일본의 고용에 불리한 영향을 가져온다고 할 수 있다.

사정으로 하여금 1980년대 나타난 경제성장이 계속될 것이라는 착각에 빠지게 하였다. 특히 1980년대 말의 노동력 부족 현상은 노사정으로 하여금 버블경제 붕괴에 대처하기 어렵게 하였다. 1980년대 동안 정부 뿐 아니라 노조와 사용자 모두 기존 기업별 노사자치주의와 평생고용체제에 안주하도록 하였다[16].

그러나 1980년대가 지나면서 나타난 일시적인 고용불안정의 완화와 버블경제의 시작은 향후 더 심각한 고용 불안을 예고하는 것이었다. 무역흑자와는 정반대로 1980년대 해외 투자는 주로 달러화의 약세 때문에 큰 손실을 입었다. 1980년대 동안 경제는 성장하였지만, 실업률은 결코 오일쇼크 이전으로 돌아오지 않고 오히려 꾸준히 증가하였다. 실업률의 지속적인 상승은 1980년대에 일본 기업들이 고용조정 시 해고나 감원 대신 시간외 근무 단축 등 대안을 고수하였음에도 나타났기 때문에 고용불안정을 해소하기 위해 새로운 접근이 개발되어야 할 필요성이 제기되었다(후생노동성 1998).

마침내 1980년대 말 일본의 버블경제는 붕괴하기에 이르렀다. 버블경제는 4가지 주요 요인으로 붕괴되었다(Koshiro 2000). 우선, 일본 은행들은 해외 차입금과 투기성 투자에 지나치게 의존한 나머지 국제결제은행(Bank for International Settlement: BIS)의 8% 비율과 같은 엄격한 국제적 기준을 견뎌내는 것이 무척 어려웠다. 둘째, 일본 금융기관의 유동성이 부족한데다 독일중앙은행(Bundesbank)이 긴축 통화 정책을 채택하고 이자율을 인상함에 따라 일본금융기관이 보유한 막대한 양의 외환이 독일로 유출되어 일본 금융 기관의 유동성이 고갈되었다. 셋째, 세계주식시장의 침체 및 일본 중앙은행의 할인율 인상으로 일본주식시장이 폭락하였다. 넷째, 일본 정부는 일본 금융 부문의 와해를 저지하기 위한 조치를 취하지 않았고 금융 붕괴가 일본 경제를 장기 불황으로 이끌 수 있다는 가능성을 인식하지 않았다. 이러한 네 가지 주요 요인은 짧게는 1980년대 길게는 1970년대 이후 진행된 세계화와 경제성장 과정에서 내재화된 것이었다.

이전의 경기침체와는 달리, 버블 경제 붕괴 이후의 경기침체는 금융 부문의 약화와 엔화의 강세로 침체기간이 장기화되었다. 금융 부문은 회수 불능 채권 때문에 어

16) 일본의 중소기업은 1980년대 저실업률과 1980년대 말의 노동력 부족현상으로 사회적 비용을 가장 많이 부담해야 했다. 한편, 노동력 부족에 대한 처방은 지연되어 일본의 노사정은 1990년대 들어서야 겨우 외국 근로자들의 유입을 허용하였고 1980년대 초에 합의한 주5일 40시간 근무제 역시 1989년부터 1997년까지 3단계로 실시하기로 하였다.

려움을 겪은 반면 일본 기업들은 엔화 가치의 급등 때문에 국내투자를 늘리는 대신 해외 투자에 더욱 매력을 느낄 수밖에 없었다. 이처럼 일본 기업들이 해외투자를 늘리게 되자 국내 투자의 위축은 물론 산업의 공동화가 가속화되는 것을 경험했다. 경제산업성에 따르면, 2000년 제조업체 수는 1985년 수준의 4분의 3으로 줄었으나 2000년 제조업에서 해외 생산이 차지하는 비중은 15%로 1985년의 3%보다 크게 늘어났다. 상황을 더욱 악화시켰던 것은 미국과의 무역 흑자가 지속되었다는 사실인데 이로 인해 시장 개방이 더욱 가속화된 것은 물론이며 엔화의 강세도 계속되었다.

1990년대 초 버블 경제가 붕괴한 이후 일본경제는 간헐적인 호전이 있기는 하였지만 장기 침체에 접어들었다. 1990년대의 평균 경제성장률은 1.7%로 1960년대, 1970년대, 1980년대의 11.4%, 5.8%, 4.2%에 비해 훨씬 낮아졌다. 그러나 문제는 시간이 지날수록 성장의 동력이 약화되어 1990년대 초반의 경제성장률(2.2%)보다 하반기의 성장률(1.2%)이 낮아졌다는 것이었다.

경기침체가 계속되자 고용불안은 심화되었다. 실업률은 1990년 2.1%에서 2000년 4.7%로 두 배 이상 증가하였다. 경기침체 초기의 고용조정 방식을 보면 사용자들은 여전히 시간외 근무로 고용을 조정한 것으로 나타난다. 지난 30년 동안 첫 번째 오일쇼크 때 다음으로 1990년 버블경제 붕괴시 총 근무 시간이 가장 많이 줄어들었다(Koshiro 2000). 이와 같은 사실은 사용자들이 고용의 구조 조정에 있어서 여전히 과거와 유사한 전략을 유지했음을 시사한다. 후생노동성(1998)에 따르면, 해고 및 감원이 고용 조정의 마지막 잣대인 반면 시간외 근무 시간의 축소가 사용자의 고용조정에 있어서 우선적 방식이었던 것이다.

그러나 경기침체의 장기화는 고용조정의 방식에 점차 변화를 가져오면서 고용불안정성을 확대하였다. 사용자들이 과거보다 고용유지에 대한 인내심이 적어져 고용조정을 하고자 하는 비율이 증가하였다. 또한 과거와는 달리 해고와 같은 고용조정 방식이 더욱 많이 채택되었다. 이러한 변화는 1997년 아시아 금융 위기로 촉발된 두 번째 침체 국면 이후 분명하게 나타나고 있다(후생노동성 1998). 이에 따라 고용 불안성은 더욱 악화되었고 드디어 1999년 일본은 4.9%라는 2차 세계 대전 이후 최고의 실업률을 경험하였다. 그러나 이러한 고용불안정성은 감소되지 않고 악화되어 실업률은 2001년 5%를 넘어서게 되었다.

경기침체 기간 중 나타난 노동력 수요 부족과 고용 불안정성의 증가가 초래한 비

용은 근로자별로 서로 다르게 나타났다. 중소기업들이 인위적으로 고용을 조정한 반면 대기업은 자연 감소를 통해 잉여 노동력을 줄여 나갔으므로 대기업의 정규직 근로자들은 중소기업 근로자들보다 훨씬 높은 고용 안정성을 유지하였다.

한편, 청년층(30세 이하)과 노년층 (60세 이상)이 가장 큰 고용 불안의 부담을 지게 되었다. 대기업들은 사법부의 직장 보호 결정 및 기업별 노조의 저항 때문에 근로자들의 감원을 피하려는 경향이 있었고 근로자와 노동조합은 고용안정을 우선시하였다[17]. 또한, 대기업들은 교육비용뿐만 아니라 거래 비용을 절약하기 위해서 신규채용은 중단하는 대신 직원들을 유지하려는 경향을 보였다(이민진 · 임서정 1999). 이로 인해 청년층과 노년층은 신규채용에서 벗어나 고용 불안의 부담을 전적으로 짊어지게 되었다. 이들 근로자의 상당 부분은 임시직 및 파견 근로자와 같은 비정규직 근로자가 되어 비정규직 근로자의 숫자를 증가시켰다. 조사에 따르면 2001년 비정규직 근로자는 전에 근로자의 30%에 달하는 것으로 나타났다(일본 총무성 2002).

일본경제가 장기적인 침체에 들어갔으나 세계화와 더불어 심화된 경제위기는 기존의 대응으로 극복하기 어려워졌다. 이는 평생직장, 연공식 임금 제도 및 기업 노조주의라는 세 기둥으로 이루어진 일본의 노사관계체제가 지속될 수 있는 지에 대해 의문을 던졌다(Whittaker 1998). 과거와 달리 기업들은 조직적인 목소리로 연공형 임금 체계라는 한 개의 기둥을 공격하기 시작했다. 일본경단련(일본경제단체연합회)[18]은 더 나아가 임금 삭감의 필요성을 제기하고 나섰는데 이는 연례 임금 인상 및 춘투 관행에 부합되지 않는 것이었다. 정부는 1997년 고용 서비스의 독점을 해제하면서 노동 시장의 유연성을 높이기 시작했으며 1999년에는 파견 근로자의 제한에 관한 규정을 철폐하였다. 이와 같은 대책은 이직 및 임시 고용을 늘리기 위한 것이었는데, 이는 평생고용이라는 또 하나의 기둥에 상반되는 것이었다. 또한, 기업별 조합주의는 비효과적인 것으로 비난받기 시작했다. 기업별 조합주의는 비정규직 근로

17) Kohiro(2000)는 1975-95년 사이 임금 결정 및 인플레이션 사이의 관계를 밝힌 자신의 분석에서 일본의 조직화된 근로자들은 좋은 일자리가 매우 부족하다는 사실을 잘 알고 있다고 밝혔다. 즉, 조직화된 근로자들은 1970년대 초 오일 위기, 치열해진 국제 경쟁, 변동 환율 체제의 도입 및 이로 인한 지속적인 엔화 가치 상승의 결과로 만연해진 경제적 제약 하에서 더 많은 급여를 받기보다는 안정된 직장에서 일하는 것을 선호한다고 하였다.

18) 일경련(the Japan Federation of Employers Association) 및 경단련(경제단체연합회, the Japan Federation of Economic Organizations)은 2002년 5월 일본 경단련(일본경제단체연합회(Japan Business Federation)로 통합되었다.

자를 제외하고 있어 조직률은 크게 하락했다. 개별 근로 계약하의 근로자들의 숫자는 점점 증가하였지만 이들은 기업별 정규직 위주의 고충 처리 절차의 적용을 받지 못했다. 몇몇 노조는 기업별 조합주의에 기초한 전통적인 임금 협상을 포기하기도 하였다. 철강노조는 전통적인 연례교섭 대신 1999년 2년마다 임금을 협상하겠다고 발표하였는데 이는 춘투의 유효성이 약화되었음을 뜻하는 것이었다.

고용불안 문제가 계속 악화되고 있었음에도 불구하고 산로꼰은 유효한 해결책을 마련하지 못하였다. 노동운동의 단일화 - 1989년 일본노총(일본노동조합연합회, 렝고)의 설립 - 조차도 산로꼰과 같은 국가 수준의 사회적 협의를 강화시키지 못하였다[19].

일본의 노사정 사회적 행위자들은 고용안정 해결책을 마련하는 데 있어서 산로꼰이 유효성을 잃어가고 있음을 인식했다. 산로꼰은 임금억제에 초점을 두었기 때문에 고용불안정이 주요한 사회적 의제로 등장함에 따라 그 역할이 축소되었던 것이다. 한편, 정부 소유의 자원 감소도 이를 촉진하였는데 정부는 증가하는 사회 보장 비용 때문에 재정적자에 시달리고 있었다. 그리고 산로꼰의 비상설, 비공식성과 같은 제도화 미비로 인해 사회적 협의에 소극적인 정부를 산로꼰으로 견인하기 어려웠다. 아래 〈표 1〉는 회의 빈도와 위상 변화를 통해 산로꼰의 유효성이 저하하고 있는 것을 보여준다.

〈표 1〉 산로꼰의 회의 빈도 및 위상 변화

횟수 \ 년도		1977~1979	1987~1989	1997~1999
회의 빈도	총 횟수	30	20	7
	연평균 횟수	10	7	2
위상	(부)수상 참가 총 회수	4	3	1
	연평균 횟수	1.3	1	0.3

참조 : Suzuki(2004), p140 표 보완

그러나 일본의 노사정은 세계화의 과정에서 발생한 고용문제를 극복하기 위한 대

19) 이는 사회적 협의를 활성화하는 전제조건으로 노조내 이해의 독점력 제고를 드는 전통적 논리에 의문을 던지는 것이기도 하다.

안을 찾으려 노력하는 가운데 사회적 협의를 포기하는 대신 사회적 협의를 다양화하고 초점을 전국 수준에서 지역 수준으로 바꾸는 선택을 하였다. 1990년대 이후 고용문제가 더욱 악화되자 중앙 정부 부처들은 지역 경제 활성화와 지역차원의 대책마련의 필요성을 인식하게 되었다. 당시까지 후생노동성을 제외한 타 중앙부처는 지역에 대한 관심이 미미하였다. 예로, 경제산업성은 1990년대 중반부터 고용을 유지하고 창출하기 위해서 뿐만이 아니라 국가 경쟁력을 높이기 위해서 지역차원의 해결책을 찾아야 한다는 점을 강조하기 시작하였다. 국제기구(IMD 2003)의 평가에 따르면, 일본의 국가 경쟁력은 1980년대 중반 1위에서 1990년대 이후 10위로 떨어졌다. 자체 정책 분석 시리즈[20]에서 경제산업성은 경쟁력 하락의 주요 원인 중 하나로 세계화에 대한 비효과적 대응을 들었으며 지역 경제 강화를 주요 해결책으로 제시했다. 경제 산업성은 산업 집적화 체제를 통해 지역 경제를 활성화하려는 시도에서 1995년 중소기업의 집적화(clustering) 촉진법을 입안하였다. 경제산업성 산하 연구소는 일본 정부 및 학계는 중소기업이 세계화에 대응하여 경제 구조적 개혁을 진행하는 과정에서 일자리를 창출하고 혁신을 일으키기 때문에 이들 중소기업을 지역의 주요 기업가로 대우해야 한다고 주장했다(Japan Small Business Research Institute 2002). 이와 같이 일본의 중앙정부는 지역 경제 활성화를 통해 정부는 국가 경쟁력 향상과 고용창출을 꾀하게 되었다.

사회적 협의의 다양화는 1990년대 후반 산로꼰 이외의 비공식적 삼자회의가 진행되면서 더욱 분명해졌다. 일본노총은 1998년 9월 삼자 협의회의 설립을 제안함으로써 사회적 협의를 부흥시켜 고용 문제를 개선하고자 하였다. 일본경단련은 협의회를 설립하여 가능한 한 빨리 고용 문제를 해결하도록 하자는 일본노총의 요구를 지지했다. 이 요구를 받아들여 마침내 후생노동성은 정노사고용협의회(Government, Labor, and Management Employment Council : GLMEC)를 개최하기에 이르렀다(오학수 2003). 산로꼰 활성화의 첫 번째 국면과 마찬가지로 일본 정부는 후생노동성 이외에 통산성을 협의회의 일원으로 참여토록 하면서 성실하게 협의회를 이끌어 나갔고 총리는 협의회에서 공유된 의견을 반영하겠다고 약속했다. 이 협의회를 통해 일본노총, 일본경단련 및 정부는 고용 문제에 대해 토론을 계속해 나갔다. 고용 문제 검토

20) 대외 무역에 관한 연간 백서 및 구조적 개혁에 대한 정기 정책 정보 등이 경제 산업성의 지역 경제 활성화 정책의 방향을 보여 주는 주요 자료이다(www.meti.go.jp).

및 해결책 모색을 위해 삼자 연구 그룹을 설립했다. 산로꼰과 마찬가지로 이 협의회도 정치적 문제를 둘러싼 자유민주당과 일본노총의 갈등 때문에 활동 중지에 놓이기도 하였다. 그러나 산로꼰과 달리 1998년 이후 1년 6개월의 중단에도 불구하고 협의회는 다시 열리기 시작하였다. 고용 문제가 더욱 악화되어 노사정 삼자는 다시 협의회를 개최하지 않을 수 없었던 것이다.

정노사고용협의회 출범 이후 4년 동안 10번의 회의를 통해 협의회 참여자들은 고용 안정을 확정하고 고용을 창출하며 노동 시장을 개편한다는 합의를 이끌어 내었다. 세 당사자들 모두 일자리 나누기를 고용 유지와 실업 억제의 효과적인 대책으로 인식하고 있었기 때문에 일자리 나누기는 뜨거운 논제가 되었다. 일자리 나누기의 비용을 어떻게 분담하느냐는 과제를 남기기는 했지만 일본노총, 일본경단련 및 정부는 마침내 2002년 일자리 나누기에 대한 합의를 이끌어 내는 데 성공하였다. 노조는 실질 임금을 인상하고 근무 시간을 줄이는 것을 주장한 반면 사용자들은 임금 부담을 줄이고 노동 시장의 유연성을 증가할 것을 요구하였지만 고용창출과 노동시장 개편의 필요성이라는 큰 틀에서의 합의를 만들었던 것이다. 총리의 약속에 따라, 정부는 이 합의를 공공 정책에 반영하는 후속 조치를 취하는 모습을 보였다.

그러나 중앙의 정노사협의회는 합의문 발표 이외에 추가로 구체적인 대책을 만들지 못하였으며 합의문의 정부 정책 반영도 큰 성과는 없는 것으로 평가되었다(아이치 현 경단련 인터뷰 2004.2). 이러한 사회적 협의의 발전 과정을 지켜보면서 일본노사정은 중앙 수준이 아닌 지역수준-특히 현 단위-의 사회적 협의에 더 큰 무게를 싣게 되었다. 더욱이 노조는 전국 삼자협의체 및 중앙 정부가 마련한 행동 프로그램 등 국가적 차원의 여러 시도에 실망하였기 때문에 실용적인 대안을 찾으려 노력하였다. 그리고 노동조합은 고용불안정의 문제와 노동시장 유연성, 산업공동화의 문제를 풀어 가는데 한 기업에서의 노사 간 협력은 큰 한계가 있음을 자각하게 되었다(일본노총 인터뷰 2004.2).

그런데 노사정 사회적 행위자들이 지역 수준에서 사회적 협의를 구축하고 이를 통해 문제를 해결하려 한 이유는 지역 고용문제에 있어서 사회적 협의가 여러 가지 장점을 지니고 있기 때문이었다(Takanashi 1994). 우선, 사회적 협의를 통해 사회적 행위자들은 지역 내 고용 문제의 특성을 인식할 수 있고 그렇기 때문에 문제에 대한 효과적인 해결책을 찾아볼 수 있다. 실업은 산업의 구조조정 과정에서 발생하고 지

역경제의 산업구조간 차이점은 각 지역의 실업에 특징적으로 반영된다. 그러나 중앙정부가 마련한 공공 정책은 이러한 특징을 거의 반영하지 않은 것이어서 효과가 낮은 경우가 많다. 두 번째로 사회적 협의는 광범위한 공공 정책을 조정할 수 있는 효과적인 장치를 제공한다. 효과적인 고용 정책은 산업 개발, 투자, 금융, 세제, 사회보장 정책을 망라하는 광범위한 경제 및 사회 정책 패키지를 만들어내야 하는데 사회적 협의는 이들 정책들을 연계하여 논의하고 정책간 갈등을 조정한다. 세 번째로 사회적 협의는 사회적 행위자들로 하여금 서로 다른 행위자들간 및 동일한 행위자 그룹 내의 다양한 이해를 조정할 수 있도록 한다. 고용 문제는 광범위한 경제 및 사회 문제와 밀접한 관련이 있다. 이로 인해 수많은 이해 단체들이 서로 자신들의 목소리를 높이기 위해 경쟁하게 되고 이렇게 되면 고용 정책의 수립 및 시행은 어려워진다. 사회적 협의는 사회적 행위자들에게 각자 내부의 목소리를 조정하면서 자신들의 권리를 주장할 수 있는 권한을 부여한다. 이와 같은 장점으로, 사회적 협의는 지역 수준에서 고용 문제를 해결하는 데 있어서 효과적인 기구로 평가되었다(OECD 1998).

고용불안으로 촉진된 노사정의 지역수준 사회적 협의에 대한 관심의 증가는 기존 고용관련 노사정 삼자 기구에 대한 한계를 인식하고 새로운 제도를 도입하는 데까지 나아갔다. 예로, 1980년대에 도입된 지역고용발전위원회나 지방고용발전촉진위원회는 경제적 어려움에 처한 일부 지역에 제한적으로 운용되었으며 그 활동은 후생노동성의 감독 하에 정해진 지원금을 사용하는데 초점이 주어졌다. 그러나 1990년대 일본의 장기적 경기침체는 전국적으로 고용불안 문제를 확산시켰고 각 지역의 노사정은 지역에 고유한 고용 문제를 해결하기 위한 자율성을 필요로 하였다. 즉, 지역마다 독특한 경제구조 및 노동시장을 갖추고 있기 때문에 고용 문제는 지역(개별 현)별로 각기 다른 모습으로 나타났고 이에 따른 해결책도 다른 내용을 가져야 하였다. 이에 따라 노사정은 사회적 협의의 혁신을 모색하지 않을 수 없었다.

일본의 노사관계 행위자들은 두 가지 방식으로 지역수준의 사회적 협의를 활성화하였다. 우선, 지역 노조 및 사용자 단체가 양자 간 논의를 통해 공유한 의견을 지방 정부에 전달하면 정부가 이를 정책에 반영하는 방식이 발달하였다. 노사 양자 간 논의는 주로 지역 내 고용, 근무 시간 감축, 유급 휴가 및 퇴직과 같은 노동 문제에 초점을 맞추었는데 대부분 비공식적 협상의 형태를 띤다. 두 번째로 세 당사자들이

삼자 회의를 만들어 현안에 대해 지역 수준에서 상호 이해를 도모하는 방식이 채택되었다. 이 가운데 두 번째가 지역수준의 사회적 협의의 전형적 양태이다.

지역 수준의 사회적 협의를 초기에 주도한 주체는 후생노동성이었다. 후생노동성은 산하 지방최저임금위원회, 지방노동위원회 및 지방노동관리위원회라는 노사정 삼자 기관의 경험을 바탕으로 정노사고용협의회를 구성하여 지역의 제반 고용문제를 논의하고자 하였다[21]. 노사정은 공동으로 지역의 고용문제에 대한 구체적인 해결 방안을 찾고자 노력하였으며 필요할 경우 중앙정부에 정책적 건의를 제안하기도 하였다.

지방 정부는 노조와 사용자 단체의 목소리를 지방의 공공정책 수립 과정에 반영함으로써 사회적 협의의 선발자라는 노동성의 자리를 서서히 대신하게 되었다. 후생노동성의 지방 사무소가 주최한 사회적 협의가 정부의 공공 정책을 설명하고 노조와 사용자의 이해를 구하는 것에 초점을 두었기 때문이었다. 이러한 현상을 경험하면서 지역 노조 및 사용자 단체는 사회적 협의에 참가하여 자신들의 이익을 대변하는 데 있어서 더욱 실용적인 접근 방식을 채택하는 경향을 갖게 되었다. 이들은 비공식적이고 임시적인 회의라 할지라도 특정 문제에 대한 해결책을 찾기 위해 혹은 노조와 사용자 단체의 협력을 구하기 위해 지방 정부가 마련한 삼자회의에 기꺼이 참여하기 시작하였다. 이에 따라 정노사고용협의회가 전국의 현에 공통적으로 설치되었던 데 반해 개별 현에 따라 지역의 독특한 고용문제를 해결하기 위한 노사정 삼자기구가 설립되었다. 아이치 현의 근로복지추진위원회나 사이타마 현의 노사공동알선기구가 그 대표적인 예이다.

위와 같은 지역수준 사회적 협의 활성화 노력에도 불구하고, 노사정 삼자 협의회/위원회가 고용 문제에 있어서 지역의 사회적 행위자들간 파트너십을 증진하면서 실질적이고 효과적인 대책을 마련해내는 데 개선의 여지가 존재한다. OECD는 지역수준의 사회적 협의가 제한적이라고 평가하였다. 즉, 중앙정부인 후생노동성이 고용정책의 설계에 책임을 지고 있어 고용 정책의 수립과 집행에 있어서 지역적 사회적 협의가 실효성 있게 그리고 실질적으로 영향을 미치고 있지 못하다는 것이다(OECD

21) 지방최저임금위원회와 지방노동위원회는 주로 행정적 기능을 담당하고 지방노동관리위원회는 노사정간의 만남을 촉진하는 기능을 담당하였는데 이 세 기관 모두 노동조합이나 사용자단체 등 지역 노사행위자들의 참여를 제도화하였다. 이와 같이 노동성은 세 기관의 법적인 위치를 이용하여 지역의 노사정간 대화를 조직화하였는데 1970년대 산로꼰의 전성기 시절의 경우 지방 산로꼰의 설립 타당성을 검토하기도 하였다.

1998). 따라서 일본의 지역수준의 사회적 협의가 보다 더 진전되기 위해서는 고용정책의 분권화가 요청되고 있다.

3. 두 시기 사회적 협의 비교

일본의 사회적 협의는 앞에서 살펴본 바와 같이 낮은 노동조합 조직률과 친 노동정부의 부재와 같은 조직적, 제도적 조건의 미비에도 형성되고 유지되었다. 더욱이 1970년대 이후의 지속적인 노동조합 조직률 저하에도 불구하고 사회적 협의는 사라지지 않았으며 2000년대에는 혁신적으로 변화하였다. 뒤의 〈표 2〉는 두 시대의 사회적 협의를 환경, 전략, 제도, 그리고 이슈별로 나누어 비교하여 정리하였다.

〈표 2〉 일본의 1970년대와 2000년대 사회적 협의 비교

년도 / 내용	1970년대 사회적 협의	2000년대 사회적 협의
환경	- 석유 위기(원유가 폭등) - 인플레이션 - 고성장 후 급작스런 저성장 - 무역수지 흑자에서 적자 전환 - 완전고용과 저실업	- 지속적인 경제침체 - 국내 부문과 해외 부문 격차 증가 - 지속적 무역흑자와 산업공동화 - 고실업
주체	- 국가와 사용자 연대가 주도 - 보수당의 장기적 일당 독재와 정부의 총수요억제 정책을 통한 인플레이션 해소 - 경총 리더십과 기능적 유연화를 통한 고용 유지와 기업 경쟁력 제고 - 좌·우 노총 대립과 임금억제를 통한 고용 유지	- 노사 주도와 정부의 보조 - 다당제 정당 정치 출현과 정부의 정책 주도성 약화 - 사용자 내부 수량적 유연화 요구 강화 - 우파 노총 주도권 확보와 고용 안정 최우선 전략
사회적 협의제도	- 비상설·비공식 산로꼰의 사실상 상설화 및 공식화 - 중앙 수준의 개별 부처내 노정협의, 노사정 간담회 활성화	- 산로꼰 유명무실화와 비상설·비공식 고용관련 노사정 협의 도입 - 지역 수준 사회적 협의 활성화
사회적 협의 내용	- 임금 억제(노) - 완전 고용 유지(사) - 물가 억제(정)	- 임금억제와 실업인정(노) - 노동시장 유연성 증가(사) - 고용안정기관 효율성 제고(정)

〈표 2〉에서 알 수 있는 것과 같이 일본의 1970년대와 2000년대 사회적 협의의 변화는 노사정 사회적 주체가 조직적, 제도적 조건의 부재라는 한계를 극복하고 환경변화에 대응하여 사회적 협의를 전략적으로 선택하였음을 보여준다. 일본의 노사정은 사회적 협의를 통해 1970년대 오일위기를 극복하고 1990년대 이후 장기적 경제침체로 인한 고용불안정 심화 문제를 해소하고자 하였다. 전략적 선택의 작용은 두 시기의 경제위기의 성격이 다름에 따라 노사정이 사회적 협의의 방식과 의제를 달리하는 데서 명백하게 나타난다. 1970년대의 경제위기는 원유가, 임금, 물가의 급등을 중심으로 하여 발생한 데 반해 2000년대의 경제위기는 장기적 경기침체와 고실업의 특징을 보인다. 이에 노사정은 1970년대의 경우 중앙 수준의 사회적 협의를 통해 임금억제, 고용유지, 물가억제를 위한 공동의 노력을 경주하였으나 2000년대에는 중앙과 지역 수준의 사회적 협의 다양화를 통해 노동시장 유연성 제고와 고용불안정 해소를 도모하였다.

그런데 일본과 한국의 사회적 협의를 비교하면 유사성과 더불어 차이점이 발견될 수 있다[22]. 유사성으로 조직적, 제도적 조건의 미비 속에서 사회적 협의가 형성되었다는 점을 들 수 있다. 이러한 유사성은 1980년대 이후에 유럽에서 새롭게 나타난 사회적 협의의 특징과 일맥상통하기도 한다. 그러나 일본과 한국의 사회적 협의는 여러 차이점을 보인다. 우선, 사회적 협의의 제도화 정도가 다르다. 일본의 경우 사회적 협의는 비공식적 성격이 강한 반면 한국의 사회적 협의는 노사정위원회라는 법적 기구를 중심으로 이루어지고 있다. 또한 일본의 사회적 협의는 노동조합의 정치적 영향력 축소와 병행되는 반면 한국의 사회적 협의는 노조의 정치적 영향력 강화를 동반하고 있다. 향후 일본과 한국의 사회적 협의에 대한 노사정의 전략적 선택은 이러한 제도화 정도나 노조의 정치적 영향력을 반영하여 구체화될 것이다. 일본의 경우 중앙수준의 사회적 협의가 약화되고 지역수준의 사회적 협의가 강화될 가능성이 높다. 반면 한국의 경우 상대적으로 높은 정도의 제도화와 노조의 정치적 영향력을 기반으로 사회적 협의는 중앙수준을 중심으로 작동하면서 중앙과 지역이 중층적으로 연계되는 양상으로 진행될 것이다.

22) 일본과 한국의 비교는 이 연구의 주요 관심사는 아니다. 그러나 일본의 사회적 협의의 특징을 보다 명확하게 드러낼 수 있다는 점에서 간략하게 2000년대 한국과 일본의 사회적 협의를 비교하고자 한다.

IV. 결 론

이 논문은 한국의 노사관계 연구에서 외면되었던 일본의 사회적 협의를 연구 대상으로 삼았고 신조합주의 이론과 전략적 노사관계시스템 분석틀을 채택하여 일본의 사회적 협의 변화를 설명하고자 하였다.

일본의 노사정 사회적 행위자들은 일본경제의 세계경제로의 통합이 진전되는 속에서 1970년대와 1990년대 경제위기를 경험하였고 이를 극복하기 위해 사회적 협의를 전략적으로 선택하였다. 노사정은 경제적 어려움에 부딪힐 때 사회적 협의를 통해 걸림돌을 디딤돌로 바꾸어 왔다. 일본 노사정이 1970년대 국가 수준의 사회적 협의인 산로꼰을 통해 임금을 억제하고 고용안정을 도모하면서 두 번의 오일쇼크를 극복하고 국가 경쟁력을 높이었던 사실은 많은 문서에 잘 기록되어 있다.

그러나 일본의 국가 수준의 산로꼰 중심의 사회적 협의는 1980년대 이후 세계화가 가져온 새로운 도전에 직면하여 변화를 겪었다. 1980년대와 1990년대에는 엔화 가치의 급등으로 해외 투자의 유출이 심화되었고 산업은 공동화되었으며, 실업률은 서서히 증가되었다. 임금억제를 중심으로 전개된 사회적 협의는 그 유용성을 잃어가기 시작하였으며 산로꼰의 기능도 약화되었다.

1990년대 이후 지속된 장기적 경기침체와 이에 따른 고실업에 직면한 일본의 노사정은 산로꼰을 강화하기보다는 사회적 협의를 다양화하는 방식을 채택하였다. 특히 고용 불안정성의 심화는 일본의 사회 주체들로 하여금 형식화되어 있던 산로꼰을 대신하여 문제해결 중심의 비상설적 사회적 협의를 출범시켰고 2000년대 초 삼자간 합의를 도출하였다. 그러나 고용불안정의 문제를 해결하기 위해서 노사정은 국가 수준의 사회적 협의뿐만 아니라 지역 수준의 사회적 협의를 활성화하였다. 세계화는 지역의 독특한 경제구조 및 노동시장에 따라 각 지역마다 다른 모습으로 고용불안정성의 문제를 야기하였고 각 지역의 노사정은 사회적 협의를 통해 고용 문제를 해결하고자 하였다.

이와 같이 환경의 변화에 대응하여 일본의 노사정은 사회적 협의의 내용과 방식을 변화시키면서 경제적 어려움을 극복하고자 노력하였다. 이러한 일본 사회적 역사는 이 연구의 주장, 즉 조직적, 제도적 조건의 미비에도 불구하고 사회적 협의가 형성, 유지, 발전될 수 있다는 점의 타당성을 확인하고 있다. 나아가 신조합주의의 결

정론적 해석에 오류가 있다는 점과 전략적 노사관계시스템 분석틀이 유용하다는 점도 증명하고 있다고 할 수 있다.

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

참고문헌

권순미, 2004, "'노동 없는 정당체제'와 '노동 있는 정당체제': 일본과 한국의 상이한 노동정치 발전 패턴", 한국정치학회보 38집 5호: 299-321.

김세걸, 2001, "한 · 일 노동정치의 비교분석: 사회협약 정치를 중심으로", 한국정치학회보 35집 4호: 211-228.

김정, 1996, "코포라티즘 없는 코포라티즘? - 일본의 자본과 노동의 관계에 대한 비판적 고려", 한국과 국제정치: 197-232.

오학수, 2003, "일본 노사정의 사회적 대화", 국제노동브리프 1권4호: 10-17.

이민진 · 임서정, 1999, "일본의 일자리창출", 선진국의 일자리 창출연구, 한국노동연구원.

이원우, 2004, "일본의 노동운동 변화 과정과 노사관계 발전", 경영사학 19집 1호: 7-42.

쿠와하라, 2004, "일본의 고용관계", 국제비교 고용관계, 한국노동연구원.

厚生勞動性, 勞動經濟白書, 매년호.

日本銀行國際局, 國際比較統計. 2000.

Bruno, Michael and Sachs, Jeffrey D., 1985, *Labor Markets and Comparative Macroeconomic Performance*, Economic of Worldwide Stagflation, MA: Harvard University Press: 217-247.

Calmfors, Lars, and John Driffill, 1988, Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance, *Economic Policy* 6: 13-61.

Cameron, David R., 1984, *Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society,* in J.H.Goldthorpe, eds., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Oxford University Press.

Capelli, Peter, 1997, The Pressures to Restructure Employment and The Effects of Restructuring on Employees, in Peter Cappelli et al. eds., *Change at Work.* Oxford: Oxford University Press.

Cawson, Alan, 1986, *Corporatism and Political Theory*, OxfordL Basil Blackwell

Ltd.

Crepaz, Markus M. L., 1992, Corporatism in decline, *Comparative Political Studies* 25(2): 139-68.

Crouch, Colin, 1985, Conditions for Trade Union Wage Restraint, in Leon N. Lindberg and Charles Maier, eds., *The Politics of Inflation and Economic Stagnation: Theoretical Approaches and International Case Studies*, The Brooking Institution.

_____, 1990, Trade Unions in the Exposed Sector: Their Influence on Neo-corporatist Behaviour, in Renato Brunetta and Carlo Dell'Aringa, eds., *Labour Relations and Economic Performance*, London: Macmillan.

Dunlop, J. T., 1958, *Industrial Relations System*, MA: Harvard Univ. Press.

Garret, G., 1998, *Partisan Politics in the Global Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.

Hirst, Paul, 1998, Can the European welfare state survive globalization: Sweden, Denmark, and the Netherlands in comparative perspective, UW-madison, *European Studies Working Paper* 2(1), http://polygot.lss.wisc. edu/eur/works/Hirsttitlepg.html.

IMD, 2003, World Competitiveness Yearbook, Geneva, Switzerland.

Iverson, Torben, 1996, Power, flexibility, and the breakdown of centralized wage bargaining: Denmark and Sweden in comparative perspective, *Comparative Politics* 28(4): 399-436.

Japan Institute of Labour, The Labor Situation in Japan, Tokyo: JIL.

Japan Small Business Research Institute, 2002, White Paper on Small and Medium Enterprises in Japan: The Age of the Local Enterpreneur-Birth, Growth and Revitalization of the National Economy, Tokyo: JSBRI.

Kochan, T.A, H.C. Katz, and R.B.McKersie, 1986, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books.

Koshiro, Kazutoshi, 2000, *A Fifty Year History of Industry and Labor in Postwar* Japan, Tokyo: The Japanese Institute of Labour.

Lange, Peter and Geoffrey Garrett, 1985, The politics of growth: Strategic interaction and economic performance in the advanced industrial democracies, 1974-1980, *Journal of Politics* 47(3): 792-827.

Lim, Sang-Hoon, 2002, Strategy Matters: A Constructivist Approach to the South Korean Social Pact, dissertation thesis at the University of Wisconsin-Madison.

Lehmbruch, G, 1982, Introduction: Neo-Corporatism in Comparative Perspective, in G. Lehmbruch and Philippe C. Schmitter eds., *Patterns of Corporatist Policy-Making*, London: Sage.

Lijphart, Arend and Markus M. L. Crepaz, 1991, Notes and comments: Corporatism and consensus democracy in eighteen countries: Conceptual and empirical linkages, *British Journal of Political Science* 21: 235-256.

Ministry of Economy, Trade and Industry, 2002, *Structural Reform Issues and Economic and Industrial Policy*, Tokyo: MOL.
www.meti.go.jp/english/information/data/structuralreform.

Ministry of Labor, 1998, *White Paper on Labor*, Tokyo: MOL.

Mori, et al, 1981, *Japanese Industrial Relations System*, Tokyo: The Japanese Institute of Labour (reprinted in Korean by Korea Labor Institute, 1990).

OECD, 1998, *Local Management For More Effective Employment Policies*, Paris: OECD.

Paloheimo, Heikki, 1990, Between Liberalism and Corporatism: The Effect of Trade Unions and Governments on Economic Performance in Eighteen OECD Countries, in Renato Brunetta and Carlo Dell' Aringa, eds., *Labour Relations and Economic Performance*, London: Macmillan.

Pochet, P. and G. Fajertag, 2000, Social pacts I Europe in the 1990s towards a European social pact?, in G. Fajertag and P. Pochet, eds., *Social Pacts in Europe*, Brussels: ETUI.

Regini, M., 1997, Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective, *European Journal of Industrial Relations* 3:

259-278.

Rhodes, M., 1997, *Globalization, Labor Market and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?,* Florence: EUI.

Rodnik, Dani, 1997, Sense and nonsense in the globalization debate, *Foreign Policy,* Summer 107: 19-37.

Schmitter, Philippe C., 1981, Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America, in Suzanne Berger, ed., *Organizing interests in Western Europe: Pluralism, corporatism, and the ransformation of politics*, Cambridge: Cambridge University Press.

_____, 1982, Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May Be Going, in G. Lehmbruch and Philippe C. Schmitter eds., *Patterns of Corporatist Policy-Making*, London: Sage.

_____, 1974, Still the century of corporatism?, *The Review of Politics* 36(1): 85-131.

Soskice, David, 1990, Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries, *Oxford Review of Economic Policy* 6(4): 36-61.

Suzuki, Akira, 2004, The Rise and Fall of Interunion Wage Coordination and Tripartite Dialogue in Japan, in Harry C.Katz, Wonduck Lee, and Joohee Lee, eds., *The New Structure of Labor Relations*, Cornell University Press: 119-142.

Takanashi, Akira, 1999, Viewpoint for Reexamination of Labor Politics, Japan Labor Bulletin, No. 463.

_____, 1994, Recent Japanese Employment Policy Review, Tokyo: The Japan Institue of Labor.

Visser, J. and Anton Hemerijck, 1997, *A Dutch Miracle': Job Growth, Welfare Reform And Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Whittaker, D. Hugh, 1998, Labour unions and industrial relations in Japan: Crumbling pillar forging a 'third way'?, *Industrial Relations Journal* 29(4): 280-294.

Changes in Japanese Social Concertation and Strategic Choices

Sang-Hoon Lim* · Dong-Seop Lee**

Abstract

This research explores the changes in social concertation in Japan. When they faced economic crisis, Japanese social actors — unions, employers, and the government — took a strategic choice to form, maintain, and reformulate social concertation although they lacked its organizational and institutional conditions such as high union organizational rates and leftist parties. This makes Japanese social concertation as an exception and leads a number of European and American researches to investigate the reasons for social concertation. The Japanese case, however, has attracted few Korean researchers, which hinders the researchers from fully understanding industrial relations system in Japan.

This paper attempts to look into the sources of Japanese social concertation by applying neo-corporatist theory and strategic IR system approach to the Japanese case. This paper adopts a comparative study as a main methodology in order to investigate the changes and sources of Japanese social concertation. As taking strategic IR system as an analytical framework, the paper does literature review and interviews in figuring out strategic choices among the social actors.

From the investigation, this paper concludes that the Japanese social actors have been able to build social concertation as they transformed economic crisis into a resource helping them take a collaborative approach instead of bilateral or unilateral ones in the face of economic difficulties. The role of strategic choice appears more obvious when this paper compares social concertation in the 1970s and in the 2000s. The lack of organizational and institutional condition was the same.

* School of Business, Hanyang University

** School of Business, Sogang University

However, the economic context was changed as Japanese economy became further integrated into the world economy. Facing oil crises in the 1970s, the Japanese social actors at the national level decided to cooperate to restrain wages, hold inflation, and maintain full employment. Experiencing prolonged economic recession, the social actors found it necessary to build social concertation both at the national and at the regional levels to increase labor market flexibility and sustain employment stability. They were well aware of the fact that each actor is not able to handle economic difficulties alone. This research makes two contributions. First, it helps Korean researchers capture the changes in IR system in Japan. Secondly, it confirms the weakness of deterministic approach in neo-corporatist theory and emphasizes the importance of strategic choices. This is expected to provide incremental development to neo-corporatist theory.

〈Key Words〉 social concertation, strategic choice, Japanese IR system

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

기업인사시스템의 역사적 변화와 시사점*
: 삼성전자 사례를 중심으로

이병하** · 박우성***

요 약

본 연구는 전략적 인적자원관리의 이론적 관점에 기초하여 외부적합성과 내부적합성이라는 중요한 두 요인이 기업의 인적자원관리 시스템의 변화에 어떤 영향을 미치는가 하는 동태적인 과정을 분석하는 것에 초점을 맞추고 있다. 이를 위해 삼성전자의 사례를 사용하여 창업 이후 현재까지 사회문화적 환경의 변화가 어떻게 기업의 인적자원관리 시스템에 영향을 미쳤는지, 그리고 특정 인사제도의 변화가 다른 인사제도들이나 인적자원관리 시스템 전체에 어떤 영향을 미쳤는지를 검토하고 있다. 창업 이후 삼성전자의 인적자원관리 변화는 1987년 노사분규, 그리고 1997년 경제위기를 전환점으로 중대한 변화를 겪었다. 삼성전자 인적자원관리의 변화에 대한 역사적인 분석 결과는 외부환경의 중대한 변화로 인해 인적자원관리 시스템이 외부환경과 유지하고 있었던 외부적합성이 파괴되는 경우 환경과의 적합성을 다시 회복하기 위해 인적자원관리의 근본적이고 중대한 변화가 발생하였음을 보여주고 있다. 한편 삼성전자의 인적자원관리 변화 사례는 인사제도간의 적합성을 추구하기 위한 노력이 인적자원관리가 변화하는 또 다른 계기나 동인을 제공한다는 점을 보여 준다. 정년제도의 도입이 정년까지 필요한 직급 단계를 확대하도록 만들거나 경제위기 이후 도입된 성과주의 임금제도가 평가의 공정성에 대한 이슈를 제기하여 역량평가제도가 도입된 것이 그 예라고 할 수 있다. 외부 적합성의 추구가 중대한 환경 변화에 따른 기업 내 인사시스템의 지침원리의 방향을 바꾸는 역할을 한다면 내부 적합성의 추구는 변화된 지침원리를 실현하기 위한 제도들이 실

* 이 논문은 2007년도 경희대학교 연구년 지원에 의한 결과임
** 동경대학 대학원 경제학연구과 박사과정, hcmlee@empal.com, 080-5076-2128, 제1저자
*** 경희대학교 국제경영대학 부교수, pwoosung@khu.ac.kr, 031-201-232, 공동저자(교신저자)
논문접수일(2008년 4월 10일) 논문수정일(2008년 6월 13일) 게재확정일(2008년 7월 12일)

행되는 과정에서 제도들의 점진적인 개선이나 지속적인 보완에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다.

〈주제어〉 삼성전자, 인적자원관리 변화, 외부적합성, 내부적합성, 전략적 인적자원관리

I. 서 론

최근 20년을 돌이켜 보면 한국기업은 인적자원관리와 관련하여 두 차례의 커다란 외부적 충격을 경험하였다. 첫째는 1987년 민주화선언으로 촉발된 정치의 민주화와 이를 계기로 발생한 대규모 노사분규의 충격이다. 둘째는 1997년의 외환위기에 의한 구조조정의 충격이다. 많은 기업들은 위의 두 충격에 제대로 대응하지 못하고 도산하거나 심각한 경영상의 위기를 경험해야 했지만, 다른 일부 기업들은 오히려 이러한 위기를 기회로 반전시켜 지속적인 성장의 기반을 다지기도 하였다. 한국 기업에 던져진 두 차례의 중대한 외부적 충격은 각 기업의 경영 뿐 아니라 인적자원관리의 측면에서도 매우 중요한 변화를 초래하게 되었다. 이하에서는 이와 같은 두 차례의 국가적 경제 위기를 딛고 가장 성공적인 기업의 하나로 거듭난 삼성전자의 사례를 중심으로 최근 20년간 인적자원관리의 변화를 사회 경제적인 위기 상황과 그에 대응하는 인사시스템의 변화 과정의 측면에서 살펴보고자 한다. 이러한 인적자원관리의 변화를 전략적 인적자원관리 이론에서 강조되고 있는 외부적 적합성과 내부적 적합성의 관점을 활용하여 고찰하고 시사점을 얻으려는 것이 본 논문의 목적이다.

삼성전자는 1969년에 창립되어 2006년에는 글로벌 브랜드 가치 20위에 랭크될 정도로 괄목할만한 성장을 지속해 오고 있는 우리나라의 대표적인 우량기업이다. 인적자원관리의 측면에서 살펴보면 삼성전자는 창립 당시부터 모회사인 삼성그룹의 근대화된 인사관리제도를 적용하였으며, 그 이후 규모가 성장하면서 인적자원관리에 있어서 부분적인 제도적 보완을 거듭해 오다가 두 차례의 외부적인 충격을 경험하면서 패러다임 변화를 동반하는 인사시스템의 커다란 변화를 경험하게 된다. 삼성전자는 창립 이후 현재까지 내부 및 외부적 상황에 따라 개별적인 인사 제도의 변화를 시도해 왔으며, 기업의 생존을 위협하는 외부적 충격이 가해졌을 경우에는 전반적인 인

사시스템의 개혁을 통해 기업의 생존과 성장을 모색해왔다. 따라서 삼성전자의 인적자원관리 변화를 역사적으로 살펴보는 것은 기업의 인사시스템 변화의 동인으로서 외부적합성과 내부적합성을 다양한 각도에서 검증해 볼 수 있는 좋은 기회라고 판단된다.

II. 사례분석의 이론적 틀

기업 인사시스템의 변화를 명시적으로 설명하는 특별한 이론적 틀이 존재하는 것은 아니지만 전략적 인적자원관리론은 중요한 이론적 시사점을 제공한다. 전략적 인적자원관리론을 원용하는 경우 기업 인사시스템의 변화는 환경변화나 기업의 전략변화 등에 따른 외부 적합성(external fit : Lengnick-Hall and Lengnick-Hall 1998; Schuler 1992; Wright and McMahan 1992)과 인사제도들 간의 상호 작용이나 일치 여부에 의한 내부 적합성(internal fit : Schuler and Jackson, 1987; Wright and McMahan 1992; Wright and Snell 1991)이라는 두 가지 관점에서 설명될 수 있다. 전략적 인적자원관리 문헌들은 인사제도 혹은 인사제도의 총체적인 유형이 기업의 환경이나 발전단계, 혹은 전략과 적합성이 있을 때 기업의 성과가 높아지며(외부 적합성), 또한 특정 인사제도와 다른 인사제도들이 서로 적합성이 있을 때 기업의 성과가 높아진다고(내부 적합성) 설명한다. 이제까지 대부분의 전략적 인적자원관리에 관한 실증 연구들은 이러한 정태적 관점에서 외부 적합성과 내부 적합성 여부가 기업 성과에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있다(배종석 1999; 양혁승 2002). 그러나 외부, 내부 적합성의 개념을 그러한 적합성을 만들어가기 위한 변화나 변화 과정이라는 관점에서 바라보면 인적자원관리의 변화를 설명하는 틀로 얼마든지 원용이 가능하다. 만약 외부, 내부 적합성이 조직의 성과를 향상시키기 위한 바람직한 인적자원관리의 모습이라면 기업들은 그러한 균형 상태를 만들거나 유지하기위해 지속적인 변화나 유지 노력을 기울여야 하기 때이다.

1. 외부 적합성과 인적자원관리 변화

많은 전략적 인적자원관리 문헌들에서는 기업이 사용하고 있는 인사제도들과 기업의 전략 간에 존재하는 적합성을 외부 적합성이라고 부르고 있으며((Schuler and Jackson 1987; Huselid 1995; McDuffie 1995; Delery and Doty 1996; Yondt et al. 1996; Guest 1997), 외부 적합성이 존재하는 경우 인사제도가 조직성과에 미치는 효과가 긍정적으로 나타나게 된다고 주장하고 있다. 그러나 이에 대한 실증 연구결과들의 결론은 일관되지 않으며 횡단면적 연구로는 명확한 결론을 내리기 어려운 방법론적인 문제를 내포하고 있기도 하다. 예컨대 Huselid(1995), Delery and Doty (1996), Yondt et al.(1996) 등의 연구는 전략유형과 인사관리 유형간의 적합성이 조직성과와 정의 상관관계를 보이고 있음을 나타내지만 McDuffie(1995)의 연구는 둘 사이에 의미 있는 연관관계가 없음을 보여주고 있다.

한편 저자에 따라서는 이러한 외부 적합성을 기업 전략이 아니라 조직의 발전단계로 파악하는 경우도 있으며(Baird and Meshoulam 1988), 전략과의 적합성 뿐 아니라 조직 외부의 경제사회적 조건이나 환경과의 적합성을 동시에 강조하기도 한다 (Tyson 1997; 유규창 1998). 전략적 인적자원관리 연구에 있어서 환경을 고려하거나 환경에 적합한 인적자원관리의 필요성은 이미 초기 연구들에서부터 강조되어왔다. 예컨대 Jackson and Schler(1995)에 따르면 인적자원관리 연구에 있어서 그러한 인사 제도가 실제로 운영되는 맥락(context)이 반드시 고려되어야 하며 기술이나 사업전략이 대표적인 내부 맥락이라면, 법이나 노조, 사회정치적 환경 등은 대표적인 외부 맥락을 구성한다. 또한 Lengnick-Hall and Lengnick-Hall(1998)은 환경의 불확실성이나 기술혁신, 인구구성의 변화 등과 같은 외부 환경의 변화가 기업의 HR 전략에 매우 중요한 영향을 미치며 이러한 요소를 반드시 고려해야 한다고 주장한다. 따라서 이러한 연구결과나 논의들을 고려할 때 인적자원관리와 경제사회적 환경과의 적합성 역시 매우 중요한 외부 적합성의 하나로 간주될 수 있다.

본 사례연구에서는 인적자원관리의 외부 적합성을 넓은 의미로 해석하여 환경과 인적자원관리 사이의 적합성, 특히 환경의 변화에 대응하여 기업이 어떻게 인적자원관리 전략이나 제도를 변화시켜 환경과의 적합성을 다시 회복하는가 하는 동태적 관점에서 삼성전자 인적자원관리 제도와 시스템의 변화를 고찰하기로 한다. 이러한 외부 적합성의 개념은 기업에서 발생하는 인적자원관리의 변화를 설명할 수 있는 중요

한 분석의 틀을 제공한다. 기업 외부의 경제적 환경 및 사회 문화적 환경, 그리고 그에 대응하기 위한 기업 전략의 변화나 기업규모의 확대에 따른 HR 이슈, 종업원 욕구의 변화 등은 기업의 기존 인사시스템과 환경 사이에 존재하는 적합성을 파괴하게 되고 인사시스템이나 기업의 성과에 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 기업과 인사부서의 입장에서는 환경에 부합하는 방향으로 인사시스템을 변화시켜야 할 필요를 느끼게 되고 그러한 변화를 추진하게 된다.

2. 내부 적합성과 인적자원관리 변화

내부 적합성의 개념은 외부 적합성에 비해 상대적으로 늦게 인식되고 거론되기 시작하였다. 외부 적합성의 경우 조직이론의 주류였던 상황이론과 70년대 말 활발히 전개되었던 전략이론의 영향을 받아 자연스럽게 조직의 환경과 구조, 경영전략과 인적자원관리와의 연결 고리에 관심이 집중되었기 때문이다(유규창 1998). 인적자원관리 제도들 간의 일관성이나 정렬의 문제를 강조하는 내부 적합성이 이론적으로 부각되기 시작한 것은 90년대 들어서라고 할 수 있다. 그러나 그 이전에도 조직 내부의 구성요소들 간의 정렬이나 일관성이 조직의 성과에 중요하다는 것은 다양한 이론과 학자들에 의해 주장되어왔다. 예를 들어 1960년대에 이미 Woodward(1965)나 Burns and Stalker(1961) 등은 조직의 성공이 조직 구조와 기술, 인력 등의 요소가 서로 얼마나 잘 정렬되어 연결되어 있는가에 의해 결정된다고 주장한 바 있다. 90년대 들어서 인적자원관리 학자들은 외부 적합성뿐 아니라 인적자원관리 시스템 내의 개별적 인사관리 제도들 간의 적합성을 강조하기 시작하였다(Lado and Wilson 1994; Snell 1992; Arthur 1992, 1994; Huselid 1995). 저자들이 주장하는 내부 적합성의 핵심은 인사관리 제도들이 기업의 성과에 개별적으로 영향을 미치기보다는 서로 일관되게 정렬된 하나의 묶음 또는 시스템으로서 영향을 미친다는 것이며(유규창 1998; 배종석 1999), 따라서 인사 제도들 간에 상호 일관되게 지지하는 관계 혹은 적합성을 구축하는 것이 조직의 성과에 매우 중요한 역할을 하게 된다는 것이다.

이러한 내적 적합성의 개념 역시 인적자원관리의 변화를 설명하는 이론적 기초2로 활용될 수 있다. 내적 적합성을 동태적인 관점으로 이해하는 경우 인사시스템의 변화는 인사제도들 간의 적합성이 깨어진 경우에 발생하기 때문이다. 예컨대 기업이

필요한 인재상이 바뀌는 경우 그러한 인재상에 부합되는 지원자를 뽑기 위해 채용기준이나 채용 방식이 가장 먼저 바뀌게 되지만 채용기준이나 방식의 변화는 그런 기준을 통해 채용된 인력을 평가하고 보상하는 기준이나 절차에도 중요한 변화를 발생시키게 된다. 그렇지 않은 경우, 예를 들어 창의성을 중시해서 뽑은 인력들이 성실과 규정을 중시하는 평가나 집단적인 보상제도하에서 갈등을 느끼고 성과를 내지 못하거나 이직할 수도 있기 때문이다.

전략적 인적자원관리가 환경변화에 따른 인사시스템의 변화를 설명하는 중요한 논거를 제공함에도 불구하고 이제까지 전략적 인적자원관리에 관한 대부분의 실증연구들은 정태적 관점에서 외부 적합성과 내부 적합성 여부가 기업 성과에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있어서(배종석 1999; 양혁승 2002) 전략적 인적자원관리 이론이 가지는 동태적 관점에서의 시사점이 충분히 활용되지 못하였다. 특히 기업이 존폐 위기에 처하거나 기업 외부로부터 사회 경제 전반에 걸쳐 강력한 충격이 있을 경우에 외부 및 내부 적합성은 기업의 인적자원관리의 변화를 설명할 수 있는 유용한 분석 도구를 제공할 수 있을 것으로 보인다. 기업의 경영방침이나 지침원리(guiding principle; Becker and Gerhart 1996)의 변화를 초래할만한 중요한 환경의 변화가 발생하는 경우 경영 방침의 변화를 포함한 경영전략의 변화가 발생하고 이러한 상황은 기존에 인사시스템이 외부 환경과 가지고 있었던 적합성을 파괴하고 새로운 외부 적합성을 추구하기 위한 변화가 발생하게 될 것이다. 이 때 내부 적합성이 확보된 하나의 시스템이 일시에 도입되어 운영될 수도 있으며 많은 HR 컨설팅 전문 회사들은 그러한 대안을 제시하지만, 실제로는 중요한 인사 영역이나 제도에서의 변화가 먼저 발생하고 이를 지원하거나 보완하기 위한 다른 영역에서의 변화가 점진적으로 동반되는 것이 더 일반적이다.

Ⅲ. 시기별 인사시스템의 주요 특징

1. 시기 구분과 시기별 인사시스템의 특징

삼성전자의 경우 인사시스템의 기본 틀이 완전히 바뀔 정도의 인사제도 개혁은

1995년의 신인사제도 도입, 1998년의 연봉제 도입, 2000년의 이익배분제 도입 등을 들 수 있다. 그러나 1995년의 신인사제도 도입은 기본적으로 전국을 휩쓴 1987년의 노사분규와 근로자 및 노조의 영향력 증가가 그러한 제도 도입의 중요한 배경이라고 할 수 있으며, 1998년 이후 일련의 변화는 그 계기를 1997년의 외환 위기에서 찾아볼 수 있다. 따라서 창업 이래 경영위기라고 할 정도의 중대한 충격을 가져 온 외부의 사회경제적 변화는 87년 민주화선언 및 노사대분규, 그리고 97년의 경제위기라고 할 수 있으며 이러한 환경 변화는 비단 삼성전자 뿐 아니라 우리나라 기업들의 인사시스템의 기본 방향을 변화시켰다고 할 수 있다.

이효수(2001)에 따르면 1987년을 전후로 노동시장의 인력공급, 정치체제의 민주화, 전국적이고 폭발적인 노사분규, 근로자와 노조의 권력 강화 등의 요인으로 인해 우리나라 기업들의 인적자원관리는 권위주의적 HRM으로부터 가부장적(paternalistic) HRM으로 변화하였다. 증가된 노조의 영향력으로 인해 임금이나 근로조건의 개선이 빠르게 이루어졌고 기업 내 복리후생의 종류와 내용이 크게 강화되는 변화가 나타나게 되었다(송호근 1995).

한편 97년의 경제위기가 우리나라 기업의 인적자원관리에 매우 중요한 변화를 발생시켰다는 것은 거의 모든 인적자원관리 전문가들이 동의하는 사실이다(박우성 · 유규창 2001; 박우성 · 노용진 2001; Rowley and Bae 2002; Bae and Rowley, 2003). 사상 초유의 국가적 부도 위기 앞에서 이제까지 우리나라 기업들의 중요한 경영전략이나 철학을 구성했던 성장과 외형 위주의 가치들이 붕괴되고 건실한 이익을 추구하는 경영가치나 경영전략으로의 변화가 발생하고 그러한 변화는 인적자원관리에 있어서도 직급체계의 단축이나 성과주의 등 그에 상응하는 중요한 변화를 발생시켰다(조영호 2000).

박우성 · 이병하(2003)는 삼성전자 임금체계의 변화에 초점을 맞춰 창립 이후 1995년 신인사제도 도입까지를 연공 · 능력주의, 그 후 1997년의 경제위기 이전까지를 능력주의, 경제위기 이후를 성과주의의 시대로 구분하여 보상제도의 변화과정을 고찰한 바 있다. 본고에서는 임금체계만이 아닌 관련 인사시스템 전반의 변화에 주목하면서 삼성전자가 1969년 창립 이후 두 차례의 중요한 사회경제 전체적인 위기상황을 겪으면서 어떠한 인적자원관리의 패러다임이나 제도 변화를 이루어 왔는지를 고찰해 보기로 한다. 인사시스템은 다양하게 정의되고 구분될 수 있으나 본 연구에서

는 인사시스템의 분석 수준이 크게 지침원리(guiding principle), 정책(policy), 그리고 제도(practice) 등 세 가지로 구분된다는 Becker and Gerhart(1996)의 관점에 기초하여 구분을 시도한 것이다. 그리고 인사시스템이 환경의 중요한 변화에 의해 영향을 받는다는 관점에서 인사시스템의 변화에 중요한 계기를 제공한 환경의 변화를 시기별로 먼저 정리하고 그에 따른 인사시스템의 변화를 연결시켜 정리한 것이다. 아래 〈표 1〉은 삼성전자의 인사시스템 시기별 구분과 특징을 그러한 관점에서 요약한 것이다. 시기별 인사시스템의 특징에 대한 자세한 검토는 다음 절에서 살펴보기로 한다.

〈표 1〉 삼성전자의 인사시스템의 시기별 특징

	주요 환경변화 (Social event and context)	HR 지침원리 (guiding principle)	HR 정책 (policy)	HR 제도 (practices)
연공기반의 능력주의 시대 (1969-1987)	개발경제 성장 우선 내부노동시장	연공주의 능력주의 범용인재주의	연공능력 기초 승진승격관리	정년제도 도입 승진승격 분리, 직급단계의 확대
종업원 가족주의 시대 (1987-1997)	노사위기 사회불안 성장과실의 배분욕구 증폭	복지주의 능력주의 전문인재주의 평생직장	고용과 노사관계 안정 전사원의 Specialist화	복리후생 제도의 확충 평생직장 이념에 기초한 신인사제도 도입
핵심인재 중심의 성과주의 시대 (1997-현재)	경제위기 환경 불확실성 디지털 시대 노동시장 외부화	성과주의 실력주의 핵심인재주의 평생직업	성과보상의 명확화 핵심인재관리	연봉제, 이익배분제 평가제도 개선 직급단계 축소

2. 연공기반의 능력주의 시대(1969~1987)

삼성전자는 1938년 삼성상회로부터 시작하여 1950년대 이후 방직 및 제당사업에 진출하면서 한국의 대표적인 그룹으로 발전하게 된 삼성그룹에 의해 1969년에 창립되었다. 삼성전자가 창립된 1960년대는 정부주도의 경제개발 5개년 계획이 적극적으로 추진되고 있던 시기로 근대화가 그 시대의 공통된 이념이기도 했다. 삼성그룹의

경우 1967년은 창업자인 이병철 회장이 한국비료와 관련된 문제로 인해 경영일선에서 물러나는 사건을 계기로 그룹 차원의 기획위원회가 설치되어 그룹에 속한 기업의 운영에 관련된 제반 제도들이 명시적으로 정비되기 시작한 경영 근대화의 시기이기도 했다.

인사관리 측면에서도 1968년에 인사규정, 복무규정, 급여규정 등이 공식적으로 제정되면서 그 때까지 최고경영자의 지시나 관행적인 규칙에 의해 이루어지던 인적자원관리가 명시적인 규칙이나 제도에 의한 것으로 바뀌게 되었다. 즉, 삼성그룹에 있어서 1960년대는 인사관리의 근대화가 이루어진 시기라고 할 수 있다. 당시 삼성그룹의 경우 그룹 공통의 인사제도를 적용하고 있던 관계로 삼성전자 역시 독자적인 인사제도를 운영한 것이 아니고 그룹 차원에서 정해진 관련된 지침에 의한 인사관리를 수행할 수밖에 없었다. 삼성그룹의 인적자원관리와 관련된 제반 제도는 1987년 이전까지 별다른 변화 없이 그 틀을 유지해 왔다고 할 수 있으나 그 와중에서도 다음과 같은 두 가지의 주목할 만한 제도 변화가 있었다.

첫째는 1981년의 55세 정년제도의 도입이다. 정년제도에 대해서는 기업 경영의 합리적 관점에서 공헌도보다 임금수준이 높은 노동자를 퇴출시키기 위한 것이라는 Lazear(1979)의 주장이 있기는 하지만 당시의 삼성전자는 아직 회사의 연륜이 짧아 정년퇴직 대상이 없었을 것이라는 점에서 강제퇴직을 전제로 도입한 제도라고 보기는 어렵다. 오히려 정년제도는 퇴직금 제도와 연계하여 숙련된 노동자의 유출을 방지하는 기능을 가지고 있었다는 氏原(1988)의 주장이 보다 타당한 이야기라고 판단된다. 즉, 일정한 연령에 도달할 때까지 종업원의 신분을 보장해 줌으로써 경쟁 타사로의 전직의도를 약화시키고 회사에 대한 귀속의식 및 애사심을 고취시키기 위한 제도로서 도입이 되었다고 보아야 할 것이다.

문제는 왜 정년이 55세로 정해졌는가 하는 점인데 이와 관련해서는 당시 한국의 다른 회사들의 사례 및 일본기업의 사례가 참조되었을 것으로 보인다. 佐口(2003)에 따르면 일본에서 55세 정년제의 기원 중 하나로 알려지고 있는 것은 1902년에 제정된 日本郵船의 社員休職規則이지만 그 이전에도 고령자 퇴직에 대한 사례가 다수 있었으며, 1896년 일본해군의 定期職工條例에도 55세를 취업 종료시점으로 삼았다는 기록이 있다고 한다. 흥미로운 것은 왜 정년이 55세가 되었는가에 대한 佐口의 주장인데 당시 20대 남성의 경우 남아있는 平均 수명이 40년 정도로 생각되었으며 55세

가 되면 특히 현업노동자의 경우 이미 노쇠한 연령이라는 사회적인 통념이 있었다는 것이다. 삼성전자가 55세 정년제를 도입할 때에 한국 근로자의 평균수명 등이나 은퇴 연령에 대한 사회적인 통념에 따랐다기보다는 식민지시대 이후 경험한 일본기업의 사례를 그대로 적용했을 가능성이 높다고 추정된다.

둘째는, 사원들의 사내신분을 규정하는 직급체계의 변화이다. 삼성전자의 경우 1982년까지는 5급, 4급, 3급, 2급(과장), 1급을(차장), 1급갑(부장) 등의 6단계 직급제도를 운영하였으나 1983년에 3급을 분리하여 3급갑(대리) 직급이 신설되었으며 1985년에는 2급을 다시 분리하여 2급갑 직급을 신설하였다. 또한 1981년에는 조직 포스트에서의 승진과 직급 자격에서의 승격을 분리하는 '담당직 제도'가 시행되었다. 즉, 과거에는 과 단위의 조직 포스트가 없으면 2급 과장으로 승격할 수 없었으나 바뀐 제도에서는 일단 2급으로 승격시킨 다음 그 중에서 조직포스트의 책임자를 가려서 임명하는 선승격 후승진이 실시되었다.

이러한 직급단계의 확대 및 승진과 승격의 분리는 기업규모의 성장과정에 따른 당연한 귀결이라 할 수 있다. 초고속 성장을 하고 있는 기업이라 하더라도 매년 모든 관리자 후보에게 적절한 조직 포스트를 제공할 수도 없거니와 또 그것이 가능하다고 해도 항상 바람직한 것은 아니기 때문이다. 일정한 근속을 갖추면 모두 관리자로 임명한다는 것은 요즘처럼 중간관리자가 실무적인 일도 병행하는 관행이 정착되지 않았던 당시로서는 상당히 위험스러운 의사결정이었다. 즉, 그 때까지 쌓아온 직무경력을 바탕으로 한참 열심히 실무적인 성과를 내야 할 인력을 관리자로 임명하는 것은 필요한 전문노동력의 손실과 관리자 계층의 비대화를 초래하고 간접비용의 증가는 물론 의사결정의 지연 등 매우 저효율적인 구조를 가져올 위험성이 높았다. 그러나 한편으로는 눈앞에 보이는 승진, 승격을 기대하고 달려온 종업원들의 욕구를 언제까지나 누를 수는 없는 일이었다.

그러한 상충되는 압력 속에서 삼성전자가 찾은 대안은 우선은 직급체계의 다단계화를 통한 직급승격 기회를 확대하여 조직포스트 승진에 대한 압력을 줄여 나감과 동시에 선승격 후승진 제도를 도입하여 조직포스트 책임자가 아니더라도 비슷한 연공이라면 조직포스트 책임자와 같은 수준의 급여수준을 보장하는 정책을 취하게 된 것이라고 할 수 있다. 당시 삼성전자의 승격기준을 보면 차상위 직급으로 승격하기 위해서는 해당직급에서 일정한 체류연한 조건이 필요했으며, 그러한 근속년수 조건

을 만족시킨 사람들을 승격대상자로 분류한 후 최근 2년간의 인사고과, 교육연수 성적 등의 근무평정 결과를 가지고 순위를 매겨 승격여부를 결정했다. 일부 직급에 대해서는 필기시험, 면접, 레포트 발표 등을 의무화하고 있는 경우도 있었다.

문제는 이러한 직급체계로는 직원들이 정년까지 근무하기가 어려웠다는 것이다. 1985년 당시 각 직급별로 승격에 필요한 기본 체류연한을 보면 대졸자 초임급인 3급을에서 4년, 3급갑 2년, 2급을 1.6년, 2급갑 3.9년, 1급을 3년 정도로 설정하고 있어 대졸로 입사하여 부장 직급인 1급갑이 되기까지는 총 11.3년이 소요되는 것으로 규정되어 있었다. 따라서 각 직급별로 몇 번 승격에서 누락이 되었다고 하더라도 대졸로 입사 후 대략 15년을 전후하여 1급갑이 되었다고 보면 40세 정도에 부장이라는 최고 직급에 도달하게 되어 그 후에 임원이 되지 않는 이상 55세 정년까지는 15년 이상을 부장으로 지내야 하는 상황이 되어 있었다. 즉, 직급체계 자체가 정년을 전제로 짜여진 것이 아니었기 때문에 정년제도와 부적합 상태를 보이고 있었다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 기간 동안 조직의 빠른 성장으로 인해 조직 규모가 커지고 관리자에 대한 조직 포스트도 증가하였고 다른 한편 실제로 임원이 아닌 사원 신분으로서 정년까지 근접한 사람이 사내에 거의 존재하지 않았기 때문에 삼성전자의 사원들은 큰 문제가 없으면 임원까지 승진하여 정년과 관계없이 근무할 수 있을 것이라는 강한 기대를 가지고 있었다고 볼 수 있다.

3. 종업원 가족주의 시대(1987~1996)

1987년 6월 29일 학생과 시민들의 강력한 민주화 시위 앞에 당시 민정당의 노태우 대표는 대통령 직선제를 포함한 민주화 조치를 약속할 수밖에 없었고 이를 계기로 폭발한 민주화와 자유 평등에 대한 갈망은 노사관계 영역에서 그 동안 권위주의적인 노사관계와 사용자 및 정부의 압박에 의해 억눌려있었던 근로자의 전국적인 시위와 폭발적인 노사 분규로 나타나게 되었다. 아래 표에서 볼 수 있듯이 1986년의 노사분규 건수가 불과 276건 이었음에 비해 1987년에는 3,749건으로까지 전년과는 비교하기 힘들 정도의 급증세를 보였고 특히 연간 발생건수의 68%에 이르는 2,551건이 8월 한 달 동안에 집중적으로 발생했다. 김태기 · 윤봉준(1988)에 따르면 당시 노사분규 원인의 대부분이 임금인상 및 근로조건의 개선과 관련된 것으로 나타나고 있다.

〈표 2〉 1987년 노사분규의 원인

	임금인상	근로조건개선	단체협약	부당노동행위	기타
건수(3,749)	2,613	566	170	65	335
비율(100%)	69.7	15.1	4.5	1.7	9.0

자료 : 김태기 · 윤봉준(1988) p.49

삼성 그룹의 경우 노동조합이 없었지만 우리나라 사회 전체를 아우르는 이러한 사회적인 분위기로부터 자유로울 수는 없었다. 당시 삼성그룹 임금관리 전략의 하나인 '업계 최고 수준의 처우 보장'이라는 사원들과의 약속을 지키기 위해서라도 다른 대기업 그룹의 노사분규 타결 결과 및 사원들의 요구를 사전에 파악하여 인사제도 개선의 형태로 반영하지 않으면 안 되었던 것이다. 실제로 1987년에는 매년 3월에 임금인상을 하던 이전의 관행과는 달리 예외적으로 9월에도 추가 임금인상을 실시하였는데, 이는 다른 기업들이 삼성그룹의 3월 임금인상 결과를 보고 그보다 다소 높은 수준으로 임금인상을 실시하게 됨에 따른 보완조치였다. 그 후에도 삼성그룹은 임금 및 복리후생 제도를 중심으로 다양한 제도의 개정 및 도입을 추진하게 된다.

각종 수당의 신설이나 상여 일시금의 조정은 대체적으로 1991년으로 끝이 나고 그 후에는 복리후생제도를 중심으로 대폭적인 제도의 개정이 이루어지게 되었으며 그 배경에는 정부의 '총액기준 임금관리' 방침이 있었다. 정부는 1992년 초부터 총액기준 대비 5%의 임금인상 가이드라인을 제시하면서 이를 어길 경우 제재를 가하겠다는 방침을 공표했다. 그러나 1991년도 물가 상승률이 9.5%였고 사원들의 임금인상 기대수준이 15% 내외에 이르렀던 관계로 경영성과가 나쁘지 않았던 회사의 입장에서 정부의 임금 가이드라인은 도저히 받아들이기 어려운 정책이었다. 따라서 기업들은 겉으로는 정부의 방침을 지키는 척 하면서 정부가 관리하고자 하는 총액임금관리 기준에는 빠져 있었던 성과급을 확대하거나 복리후생을 확충하는 방향으로 해결 방안을 강구하게 되었다. 삼성그룹의 경우 타 대기업 그룹에 앞서서 매년3월에 임금조정 작업을 실시하였던 관계로 자연스럽게 이러한 움직임을 선도하는 역할을 하게 되었다.

〈표 3〉 삼성그룹(삼성전자)의 급여 및 복리후생 제도 변화

년도	주 요 내 용	비 고
1987	- 관리자수당의 신설 - 기능직사원 고과결과에 의한 상여감급제 폐지	무급휴가폐지
1988	- 근속수당의 신설 - 하계휴가비 신설(상여계산 기초금액의 50%상당액) - 상여계산기초금액의 변경 (기본급 → 월급여)	
1989	- 기능직에 대한 기본급의 지급 보장 (실근무시간에 관계 없이 240시간급을 기본급으로 지급) - 가족수당의 신설 - 구정 귀성여비의 신설 (상여계산기초의 100%) - 연월차수당의 지급기준 변경 (1.5배)	장기근속 포상제도 신설
1990	- 상여지급율 조정 (전직급 700%)	
1991	- 간부 자료연구비 신설	
1992	- 단체 정기보험 가입 - 가족수당, 근속수당 인상 - 생산성격려금(PI) 신설	
1993	- 생산성격려금 차별화 확대 - 사내근로복지기금의 설립	
1994	- 자녀학자금 지원금액 인상 - 월급제 사원 시간외수당 폐지 (7/4제 실시로 자기계발비로 명칭변경) - 주택대부금 확대	
1995	- 개인연금제 도입 - 삼성의료보장제도 실시 - 특별상여금 지급	
1996	- 자기혁신비 신설(취미활동비) - 유치원교육비 신설 - 노후생활안정보험 가입 - 주택 대부금 확대	

자료 : 각 해당연도 임금조정실시 결과 보고서 (삼성전자 사내자료)

이상과 같은 급여 및 복리후생제도의 확충 과정에서 주목해야 할 것은 1990년대에 들어서면서 한국기업들 사이에 유행하던 중요한 인사제도 개혁의 흐름이었던 신인사제도의 도입이다. 1987년 이후 격렬한 노사분규의 와중에서 기업들의 인사정책

도 중요한 변화를 요구받게 되었는데 특히 노사분규의 원인이 대부분 임금인상 및 근로조건의 개선이었으므로 임금관리를 둘러싼 문제는 기업들의 초미의 관심사였다. 기업에서는 고임금화 추세를 필연적인 것으로 인식을 하면서도 이로 인해 회사의 경쟁력이 떨어지는 것은 방지할 수 있는 방안을 찾기 시작했다. 즉, 종업원 개개인의 임금수준을 높게 유지시키면서도 회사 전체의 총 인건비를 통제할 수 있는 고임금/저인건비 전략에 기업들이 관심을 갖게 되었던 것이다. 그 결과 각 기업들은 전 사원들에게 같은 임금 인상률을 적용하는 것을 그만두고, 회사에 대한 개인별 공헌도에 따라 보수를 지불하는 능력주의 인사 및 처우 시스템의 구축을 지향하게 되었으며 그것이 통칭 신인사제도의 도입이라는 흐름으로 나타나게 된 것이다.

당시 많은 기업들이 신인사제도를 모색하는 과정에서 집중적인 검토를 했던 것은 미국식의 직무형 인사제도와 일본식의 직능형 인사제도였다. 특히 일본기업들의 직능자격 제도나 직능급 제도는 일 중심의 서구형 인사 시스템과 사람 중심의 동양적 인사 시스템을 적절히 조화시킨 것으로써 관심을 모았다. 1990년 포항제철이 직능급 체계를 중심으로 한 신인사제도를 도입한 것을 필두로 삼성그룹, LG그룹도 직능자격제도를 중심으로 기존 직급체계를 정비하는 한편 고과승급 제도의 도입에 의한 정기승급 제도의 개선을 추진하게 되었다. 그러나 이러한 회사측의 시도가 모두 순조롭게 진행되었던 것은 아니었다. 현대자동차의 경우 신인사제도를 기획하여 안을 만들어 놓고도 노동조합의 반대로 결국 제도의 도입에 실패한 사례도 있었다.

삼성그룹의 경우 1987년 이후 그 때 그 때 필요에 따라 산발적으로 이루어진 각종 보상제도의 변화를 어떤 형태로든 체계화해야 한다는 인식하에 1991년말부터 삼성경제연구소를 중심으로 각종 선진 인사제도의 연구에 착수하게 되었다. 보상제도 개편 프로젝트는 그룹 공통의 신인사제도의 모델을 입안한 다음 1993년에 그룹 계열사였던 제일합섬을 대상으로 시범적으로 운영을 하고, 그 결과를 바탕으로 삼성전자 등 주력 계열사에 파급시킨다는 계획을 가지고 진행이 되었다. 공교롭게도 1993년에 이건희 회장의 '삼성 신경영'이 시작됨에 따라 삼성경제연구소가 입안 중이던 신인사제도는 각 계열사 인사부문에게는 변화의 상징으로 기대를 모았으며 1987년 이후 왜곡되어 왔다고 생각되던 인사제도나 임금관리 체계의 틀을 바로잡아 줄 것이라는 기대를 낳았다. 이러한 배경하에 삼성전자는 1995년 직급체계의 다단계화 및 고과 승급제를 중심으로 임금체계를 개선하는 신인사제도를 도입하게 되었다.

1990년대 초부터 삼성그룹에서 추진되어 온 직급체계 개선의 주요 포인트는 첫째, 이건희 회장이 취임 이래 강조해 온 평생직장의 이념을 제도화 하는 것, 둘째, 기술직, 사무직 등 그룹공채 사원으로 구성된 그룹의 공통직 사원과 계열사 각사가 채용한 생산직 사원으로 구성된 기능직 사원간의 차별의식을 해소하는 것, 그리고 셋째, 사원들에게 능력개발의 비전을 제시하는 것이었다. 삼성경제연구소 작업팀이 내린 결론은 전 사원을 전문가(specialist)로 만드는 것을 경력개발의 비전으로 내걸고 기존의 직급체계를 직능자격등급으로 만들어 자격등급별로 직능요건을 설정함과 동시에 새로운 직군제도를 도입해야 한다는 것이었다. 구체적인 방법으로서는 첫째, 기존의 공통직과 기능직으로 관리되던 이원적인 직급체계를 전사원 공통의 단일 직급체계로 변경하는 것, 둘째, 직급단계를 기존의 8단계에서 11단계로 확대하고 각 직능등급별 체류기간을 평균 3년으로 조정하는 것, 셋째, 일본기업이 이미 복선형 인사제도라는 이름으로 도입하여 운영하고 있던 새로운 직군제도를 도입하는 것 등이 제안되었다. 새로운 직급체계는 대졸 입사자를 기준으로 50세 정도에 최고 직급으로의 승격이 가능하게 되어 있었으며 그 후 임원으로 승진하지 못하면 55세로 정년퇴직을 하게 되는 시스템이었다.

그러나 이러한 직급체계 개선안은 경영진으로부터도 사원들로부터도 환영을 받지 못했다. 우선 조직의 효율을 중시해야 하는 경영진의 입장에서 가장 중요한 관심 사항은 경영진의 고령화였다. 조직의 활력을 유지하기 위해서도 어떻게든 우수한 인재에 대해서는 40대 전반에 임원으로 승진시켜 50대에는 대표이사로 활용할 수 있는 시스템을 만들어 둘 필요가 있었으나 개선안은 그러한 필요를 만족시키기에는 부족하다는 것이 경영진의 판단이었다. 한편 사원들로부터는 직능등급의 다단계화가 임금을 억제하기 위한 수단이 아닌가 하는 의혹이 제기되었다. 직급이 올라갈수록 임금이 높아진다는 것을 전제로 할 때 최고 직급에 도달할 때까지 승격에 걸리는 기간이 장기화된다는 것은 생애임금 총액이 줄어드는 것이나 마찬가지라는 반대의견이 제기되었던 것이다. 이와 같은 논의는 결국 '포인트 승격제'라는 발탁인사의 도입을 통해 일단락이 되게 된다. 포인트 승격제의 경우 기본적인 표준 승격연한은 정해져 있으나 우수한 인재의 경우 탁월한 성과나 능력을 통해 포인트를 다른 사람보다 많이 쌓을 수 있고 따라서 상대적으로 빠른 승격이나 승진이 가능하기 때문이다.

이러한 변화를 거쳐 경제위기가 닥쳐오기 직전까지 삼성전자는 샐러리맨의 유토

피아라고 해도 좋을 정도의 완벽한 복지 제도적인 환경을 구비하게 된다. 특별한 과오가 없다면 55세 정년까지 근무할 수 있는 신분제도가 확립되었고, 본인은 물론 배우자까지 병원에 갈 일이 있을 경우 회사가 모두 책임을 져 주는 제도 덕분에 갑자기 치과 진료가 급증하는 등 직원들 모두가 질병으로 인한 경제적인 근심을 덜 수 있게 되었다. 또한 유치원비까지 지급하는 등 자녀 학자금 지원 제도의 확충으로 자녀교육에 대한 부담도 덜어지게 되었으며, 취미활동비까지 회사가 보전해 주는 덕분에 골프스쿨에 다니는 사원들이 나오게 되었고, 개인연금 등의 지원으로 노후생활에 대한 대비까지 이루어지게 되었다. 1995년에는 퇴직자 및 그 가족까지를 포함한 삼성전자 사원 및 사원 가족을 모두 초청하여 잠실 대운동장에서 가족 페스티발을 개최하기도 하는 등 평생직장 및 가족주의 경영이념이 다양한 형태로 구현되게 되었다. 이 당시 삼성전자는 이건희 회장이 신경영 선언에서 이야기하던 직장인의 3대 근심인 가족의 건강, 자녀교육, 노후대책에 대한 문제를 상당 부분 해결하게 되었던 것이다.

4. 핵심인재 중심의 성과주의 시대(1997~현재)

이상에서 살펴본 바와 같이 삼성전자는 1995년의 신인사제도 도입에 의해 직급체계를 8단계에서 11단계로 다단계화하고 각 직급별 체류연한도 늘렸으며, 개인의 인사고과 결과에 따라 매월 지급되는 기본급여의 가감이 이루어지는 능력급 제도를 도입하였다. 그러나 1997년 말 태국발 아시아 경제위기가 닥치면서 그러한 인사제도 자체의 경쟁력이 의문시 되게 되었다. 즉, 1998년 초부터 창사 이래 처음으로 정리해고를 포함한 구조조정이 대대적으로 이루어지게 되면서 1980년대 후반 이후 사원들에게 이야기해 오던 평생직장이라는 캐치프레이즈가 무색해졌고, 정년까지 근무하는 것을 전제로 설계된 직급체계의 의미 또한 크게 퇴색되었다. 그리고 그러한 변화 가운데에서도 인재부족 현상을 빚고 있던 IT 등 일부 분야에서는 인재 쟁탈전이 격렬하게 벌어지고 있었기 때문에 사내에서도 인사제도의 경쟁력이 강한 비판을 받게 되었다.

삼성전자의 경우 1995년의 신인사제도의 도입으로 인해 과장이 되기까지의 기간이 다른 경쟁기업에 비해 상당히 크게 늘어나 있는 상태였다. 1995년 당시 삼성전자

인사부는 경쟁기업들도 비슷한 인사제도를 택할 것으로 기대를 했으며, 만약 그렇지 않은 경우에도 근속년수에 따라 경쟁기업 대비 급여의 경쟁력은 유지할 수 있도록 신직급의 체류연한을 고려하여 매년 기준급여 조정을 통해 적절한 수준의 보상을 맞추려고 하였으나 경제위기로 인해 그러한 임금조정 자체가 곤란하게 되었던 것이다. 또한 한국사회의 특징 중 하나라고 할 수 있는 체면과 직위지향의 의식도 문제였다. 삼성전자 측에서는 아무리 LG전자가 삼성전자와는 사업규모 등의 측면에서 비교가 되지 않는다고 주장하더라도 사회 일반에서는 삼성전자와 LG전자가 모두 같은 수준의 대기업이라는 의식이 지배적이었다. 따라서 같은 동네에 살던 한 친구는 LG전자에 들어가 벌써 과장이 되었는데 반해 삼성전자에 들어온 본인은 아직 대리 직급에 머물러 있다는 사실 자체가 이미 체면이 구겨지는 상황이었는데 거기에 급여수준마저도 차이가 나게 되는 상태가 되어버린 것이다. 여기에 더해 대규모의 구조조정으로 회사에 대한 로열티도 약해진 결과 1999년 말부터 시작된 벤처 붐을 계기로 특히 인재확보가 어려운 IT와 관련된 우수한 젊은 인재들이 회사를 떠나가는 사례가 속출하였다. 이에 삼성전자는 2001년 1월부터 다시 직급체계를 조정하여 종래 11단계의 직급체계를 연구 개발직군의 경우 6단계, 그리고 다른 직군의 경우 7단계로 줄이고 각 직급별 체류연한도 다시 조정을 하여 종전에 비해 전체적으로 3년 정도가 줄어들게 되었다. 이와 같은 직급체계의 조정은 1995년에 도입한 신인사제도의 이념을 근본부터 흔드는 조치였다. 즉, 사원신분으로는 정년까지 머무르기가 사실상 곤란한 체계로 다시 이행이 되어버린 것이다.

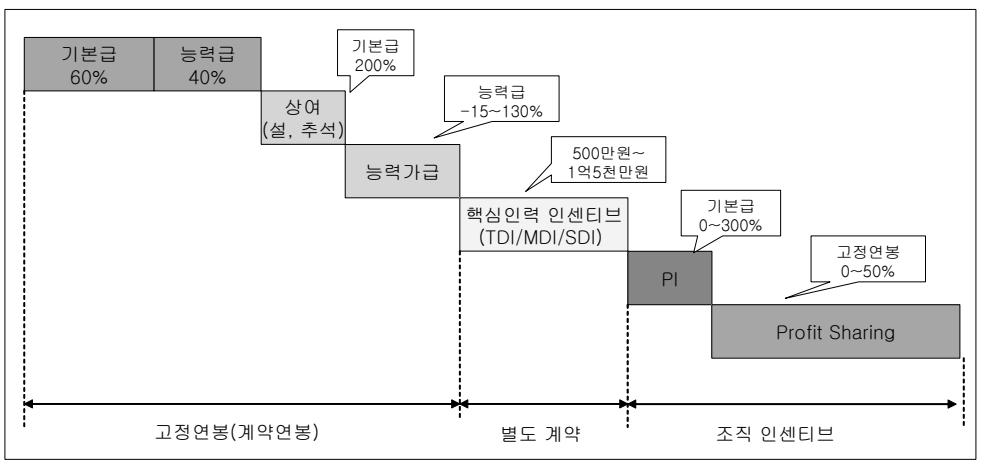
한편 이와 관련하여 사내에 핵심인재에 대한 관심이 높아지게 되었다. 디지털시대의 도래라는 시대적인 배경과 맞물려서 그 동안 사내에 축적되어 온 대다수의 아날로그 인력만으로는 미래가 안 보인다는 비판과 함께 외부 우수인재에 대한 관심이 높아지게 되었다. 그러나 기존의 인사시스템으로는 이들을 수용하는 것에 한계가 있었다. 즉, 미국 등 선진국의 선진기업에서 전문경력을 쌓아 이미 상당한 지위에 올라 있는 사람들이나 박사급 고급 두뇌를 유치하기 위해서는 그에 걸맞는 처우수준을 보장해 줄 필요가 있었으나 기존의 보상체계로는 이를 원만하게 해결하기가 어려웠기 때문이다. 소수의 인력이라면 개별계약으로 대응할 수도 있는 문제이지만 핵심인재의 채용 실적을 각 임원의 업적관리 목표항목의 하나로 삼는 등 우수한 외부인재의 수혈을 위한 활발한 활동으로 인해 핵심인재의 대상이나 규모가 급증함에 따라

보상체계의 혁신이 필요하게 되었던 것이다.

임금체계의 경우에는 직급체계보다 먼저 개혁이 이루어졌는데 1998년 3월에 과장 이상의 간부사원들을 대상으로 한 연봉제가 도입되었으며, 1999년에는 대졸사원 직급 이상으로 확대되었다. 삼성전자는 연봉제 도입을 통해 능력급의 호봉테이블을 폐지함으로써 능력급에서 매년 자동승급되던 부분을 제거하였으며, 인사고과에 따른 차별승급 부분도 대폭 확대하는 등 고정급 비중을 크게 축소하였다.

또한 2000년에는 이익배분제도(profit sharing), 그리고 이어서 핵심인력에 대한 특별 인센티브제도 등이 도입되어 삼성전자의 임금체계는 월급여 중심에서 인센티브 중심으로, 그리고 고정급 대비 변동급 비중이 급격히 확대되는 쪽으로 그 방향이 바뀌게 되었다. 물론 이 시기의 삼성전자 임금체계 변화를 모두 핵심인재 확보의 필요성 측면에서만 찾는 것은 다소 무리가 있다. 1998년의 연봉제 도입은 연공 대신 성과에 따른 보상의 차별화를 통해 종업원의 성과향상 노력을 이끌어내려는 것과 함께 당시 경영여건의 악화에 따른 총액인건비의 감축이 더 중요한 도입 목적이라고 보는 것이 맞다. 그러나 보상체계의 개편에 있어서 핵심인력, 특히 해외 핵심인력의 채용을 원활하게 한다는 것 역시 중요한 고려 요인의 하나였던 것만은 분명하다. 연봉제, 특히 그 중에서도 성과에 따른 능력가감급과 생산성 장려금(productivity incentive), 이익배분제 등의 인센티브 도입으로 인해 개인성과와 집단성과가 모두

〈표 4〉 삼성전자의 보상체계



자료 : 박우성 · 이병하(2003)

우수한 개인과 그렇지 않은 개인 사이의 연봉이 무려 2.3배까지 차이가 나는 상황이 발생하게 되었고 여기에 파격적인 수준으로 설정되어 운영되는 핵심인력 인센티브를 고려하면 삼성전자에서 금전적인 보상 수준의 격차 문제로 채용하지 못할 핵심인재는 없다는 말이 나올 정도의 상황이 된 것은 분명하다(박우성 · 이병하 2003).

이처럼 종업원 가족주의에서 핵심인재 중심의 성과주의로 인사정책의 패러다임이 급격하게 바뀐 것은 경제위기라는 외부적 충격이 중요한 계기가 되었다고 할 수 있다. 그러나 그렇다고 하여 종업원 가족주의의 정신이 완전히 소멸되었다고 보기는 어렵다. 가족주의 정신은 2007년 현재도 운영이 되고 있는 경력개발센터(CDC : Career Development Center)에서 그 흔적을 찾아볼 수 있다. 경력개발센터는 전직 알선(outplacement service) 회사들의 주요 활동을 참고로 해서 회사 내에 상시적인 구조조정의 지원역할을 담당시키기 위해 2001년에 설립되었다. 즉, 계속해서 최하위 고과를 받는 사람 또는 고령자 등 구조조정의 대상이 될만한 인력들을 미리 접촉하거나 아니면 그들이 자발적으로 찾아 올 수 있도록 유도하여 퇴직절차를 밟기 전에 관계 협력회사나 외부 중견기업으로의 전직 알선을 해 주는 역할을 전문으로 담당하는 센터를 사내에 공식 조직으로 운영을 한다는 것 자체가 한 때의 가족에 대한 조직적 차원의 중요한 배려라고도 할 수 있을 것이다.

Ⅳ. 인적자원관리 변화의 동인

1. 외부적 적합성과 인사시스템의 변화

앞서 살펴 본 삼성전자 인사시스템의 변화 사례는 인사시스템의 근본적인 변화는 기본적으로 외부 환경의 중대한 변화를 통해 발생한다는 것을 보여준다. 삼성전자의 경우 1987년 이전에도 인사 제도의 부분적인 변화가 있었던 것은 사실이다. 예를 들어 1987년 이전까지 암묵적인 고용보장을 위해 정년제도가 도입되는 한편 조직 규모의 성장과 그에 따른 구성원들의 승진에 대한 욕구를 해소하기 위해 직급단계가 확대되고 승진과 승격이 분리되는 등의 제도적 개선이 실시되었다. 그러나 이러한 변화들은 연공기반의 능력주의와 고용보장이라는 기본적인 지침원리의 연속선상에서

점진적인 개선이나 제도적 보완의 성격을 띠고 있었다고 할 수 있다. 그러나 인사시스템의 중대한 변화는 기본적으로 환경의 중대한 변화로 인해 외부 적합성이 파괴되는 상황에서 발생하며 이러한 사실은 두 차례에 걸쳐 발생한 중요한 환경 변화와 이로 인한 인사시스템의 변화를 통해 발견할 수 있다.

1) 1987년 노사분규 이후 인사시스템 변화

1987년의 노사분규와 노조 영향력의 확대는 그 이후 삼성전자의 인사시스템을 크게 바꾸어 놓은 결정적인 계기를 제공하였다. 안정적 노사관계 혹은 노경관계가 경영상의 최우선 과제로 부상함에 따라 삼성전자의 인사관리는 가족주의, 평생직장, 복지주의로 방향을 수정하게 된다. 이러한 변화는 그 이전과 비교해서 방향 자체가 완전히 달라지는 것이라고 말할 수는 없으나 과거에 암묵적으로 활용되어 왔던 연공이나 고용보장, 가족주의 등이 보다 명시적으로 표현되고 제도적으로 크게 강화된 형태로 나타난다는 점에서 매우 큰 변화라고 할 수 있다. 삼성전자에서는 종업원의 불만 해소 및 노사안정화의 차원에서 평생직장, 한가족 등의 캐치프레이즈를 내 걸고 역사상 유례가 없을 정도의 다양한 복리후생제도를 도입하여 실시하게 된다. 여기에는 노동조합이 없는 삼성그룹의 입장에서 복지자본주의(welfare capitalism)적인 인사정책을 통해 노사갈등을 극복하고 종업원의 조직에 대한 충성심을 유지하여 경쟁력을 확보해 나가고자 하는 목적이 그 배경에 존재한다.

2) 1997년 경제위기 이후 인사시스템 변화

1997년 경제위기 이후 인사시스템의 변화 역시 경영환경의 대대적인 변화에 의해 촉발된 것이라고 할 수 있다. 가족주의, 평생식장, 복지주의라는 지침원리로는 해결하기 어려운 글로벌 경쟁환경에 직면해서 다른 많은 한국 기업들과 마찬가지로 삼성전자 역시 성과주의와 핵심인재주의로 방향을 바꿀 수밖에 없었다. 이러한 변화는 1987년 이후 인사시스템의 변화와는 다르게 그 지향하는 방향 자체가 과거의 지침원리와는 크게 다른 성격을 가지고 있었으며 그러한 점에서 인사시스템의 패러다임 자체가 바뀌었다고 할 수 있다. 성과주의를 지향하는 지침원리의 변화에 따라 대대적인 구조조정이 실시되었고 95년에 도입되었던 신인사제도의 대폭적인 개정이 이루어졌으며 구체적으로는 직급단계 및 직급별 체류연한의 축소, 그리고 연봉제 및 이익배분 제도의 도입 등이 실시되었다. 또한 이건희 회장의 '1명의 천재가 1만명을

먹여 살린다'는 지론에 따라 전사적으로 핵심인재 확보 및 유지를 위한 노력이 적극적으로 추진되었고 핵심인재의 확보를 용이하게 하기 위해 별도의 파격적인 핵심인재 인센티브가 도입되었다.

2. 내부적 적합성과 인사시스템의 변화

삼성전자의 인적자원관리 변화 사례는 인사제도간의 적합성을 추구하기 위한 노력이 또 다른 변화의 계기나 동인을 제공한다는 점을 동시에 보여 준다. 외부 적합성의 추구가 중대한 환경 변화에 따른 기업 내 인사시스템의 지침원리의 방향을 바꾸는 역할을 한다면 내부 적합성의 추구는 변화된 지침원리를 실현하기 위한 제도들이 실행되는 과정에서 제도들의 점진적인 개선이나 보완에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다. 예를 들어 1981년 정년제도의 도입은 정년까지 직원들의 승진과 승격을 관리하기 위한 제도적인 보완 조치를 필요로 하게 만들었고 그 결과 1983년부터 1985년에 이르기까지 직급 단계가 확대되었다. 또한 승진에 대한 구성원들의 요구를 충족시키기 위해 승진과 승격을 분리시켜 승격을 통해 직원들의 승진과 보상에 대한 요구를 해소하려는 제도적 개선이 실시되었다. 내부적 적합성이 제도들의 개선이나 보완에 미치는 영향은 1987년 노사분규 이후, 그리고 199년 경제위기 이후 인적자원관리 시스템이 변화하는 과정에서 잘 나타난다.

1) 1987년 노사분규 이후 인사제도의 변화

1987년 이후 1990년대 초까지의 산발적인 임금체계의 조정 및 현금급여 이외의 보상 증가로 인해 인적자원관리 담당자들의 입에서 보상제도의 정비가 시급히 필요하다는 소리가 나오기 시작했으며 경영층의 입장에서도 인건비 부담의 급증을 우려하는 의견이 나오기 시작했다. 따라서 명확한 원칙없이 형성된 보상제도를 체계화해야 할 필요가 대두되기 시작하였다. 또한 1987년 이후 크게 강화된 복지주의와 이를 실현하기 위한 각종 수당과 복리후생 제도로 인해 능력주의를 반영할 수 있는 제도적 장치가 미흡하였으며 그 결과 인사제도 내에서 능력주의와 연공주의가 충돌하는 현상이 발생하게 되었다. 사원들 쪽에서도 사원 모두에게 일률적으로 적용되는 복리후생제도 등의 확충보다는 본인이 기여한 만큼 보상을 받고 싶다는 욕구에서 근본적

인 인사, 처우제도의 개선을 요구하는 의견이 나오기 시작했다. 여기에는 본인이 필요에 따라 향유할 수 있는 복리후생 금액이 증가됨에 따라 인사고과 결과에 의해 차등 지급되는 상여금의 차등액이 큰 의미를 상실하게 된 상황도 있다. 결국 정년까지 근무를 할 수 있도록 직급단계 및 체류연한을 대폭 늘림으로써 사원들에게 안정적인 신분 비전을 제공하면서 인사고과에 의한 승급 및 상여비중을 확대하여 인건비관리상의 탄력성을 확보하고자 한 것이 1995년에 완성된 신인사제도라고 할 수 있다. 그리고 이것은 인사제도 간에 명확한 정렬을 회복하려는 시도에서 기인한 변화라고 할 수 있다.

2) 1997년 경제위기 이후 인사제도의 변화

경제위기 이후 평생직업과 고용가능성을 목적으로 한 전문교육의 강화나 경력개발센터(CDC)의 운영 등은 핵심인재 중심의 인사 제도들과 다른 인사제도들과의 불일치나 부적합성을 해소하기 위해 도입된 것이다. 이건희 회장이나 삼성전자의 경영층이 핵심인재의 중요성을 강조하고 이를 실현하기 위한 적극적인 노력을 기울였지만 회사는 소수의 핵심인력만 가지고 이루어지는 것은 아니므로 다수의 사원들에 대한 새로운 접근이 필요하게 되었다. 즉, 과거와 달리 삼성전자가 스스로 발전시켜 오던 평생직장의 이념이 무너진 상황 하에서 뭔가 이를 대체할 수 있는 새로운 인사정책의 컨셉이 필요하게 된 것이다. 그래서 등장한 것이 평생 직업이라는 논리였다. 고용가능성(employability)을 높이게 되면 자연스럽게 본인 직무에 대한 로열티가 강화될 것이고 결국 해당 직무의 수행이 가능한 조직에 대한 충성이 강화될 수 있으리라고 판단했기 때문이다. 삼성전자에 근무하면서 더 좋은 처우를 받으며 다른 회사로도 전직이 가능하다는 사실이 우수인재를 유인할 수도 있고 일반 종업원들에게도 새로운 비전이 될 수 있을 것이라는 주장이 설득력을 얻게 되었던 것이다. 이러한 논리 및 사고방식은 인사담당자들에 대한 전문가 교육 및 세미나 등을 통해, 그리고 현업의 간부들을 대상으로 한 교육을 통해서 전파되었다. 실제로 우수 경력사원의 채용이 확대됨과 동시에 기존 사원들의 전문능력 제고를 위한 다양한 장기 전문교육과정이 설치되고 운영되게 되었다. 또한 경력개발 센터의 운영은 한편으로는 직원들에 대한 가족주의적 배려이기도 했지만 다른 한편으로는 평생 직업이나 고용가능성을 현실화시켜주는 중요한 도구 역할을 수행하였다.

한편 1995년에 도입된 신임금체계는 인사고과에 따라 매월 급여에 반영되는 승급

금액을 달리하는 능력가급 제도의 도입에 그 특징이 있었다. 문제는 매년 일정금액이 자동으로 승급되는 직급별 호봉제가 살아 있었고, 능력가급의 가급 폭이 최대 월 10만원 정도로 사원들이 느끼기에 그다지 큰 금액이 아니라는 것에 있었다. 따라서 1998년에 연봉제를 도입하는 시점에서는 능력이나 성과에 따른 개인별 차등을 강화할 필요가 있었고 이를 위해서 능력급의 호봉제를 폐지하고 같은 직급의 경우 체류연한이 다르더라도 능력급의 베이스를 같이하면서 인사고과 결과에 따라 임금수준이 매년 비누적적으로 차별화되는 시스템을 도입하게 되었다. 또한 2000년에는 사업부별 사업성과에 따른 이익배분제도가 도입되었는데, 이것 역시 개인별 인사고과 결과에 따라 정해진 연봉수준을 기준으로 지급이 이루어지게 됨에 따라 개인별 차등의 폭이 커지게 되었다. 이러한 상황은 개인별 보상 차등의 기준이 되는 인사고과에 대한 관심이나 중요성을 크게 증가시켰다. 특히 문제가 되었던 것은 객관적인 평가기준의 설정이 곤란한 능력고과 제도에 대한 불만이었다. 이에 삼성전자는 당시 사내에서 활발히 추진되고 있던 6시그마 프로젝트로 전사 프로젝트 관리시스템에 인사고과제도의 개선을 등록하고, 전 사원들이 그 진행과정을 알 수 있도록 하면서 능력고과제도의 개선을 추진하게 된다. 그 결과 2001년부터는 보다 객관화되고 각 부서의 특성을 반영할 수 있는 역량고과제도(competency-based appraisal)를 도입하게 되었다. 결국 새로운 직급체계의 도입이나 연봉제가 외부적인 환경의 영향을 받아 이루어진 것이라면 평가제도의 개선은 그러한 제도들간의 정합성을 유지하기 위해 이루어진 것이라고 할 수 있다.

3. 종업원의 욕구와 인적자원관리 변화

종업원의 태도나 욕구는 조직 시스템을 구성하는 중요한 구성요소의 하나라고 할 수 있다. 특히 종업원의 태도나 가치가 구성원들 간에 상호 공유될 때 조직의 공유가치나 조직문화가 되며 이러한 조직문화나 공유가치에 따라 서로 다른 모습의 인적자원관리 제도나 관행이 만들어지거나 유지되게 된다(Osterman 1994; Kochan, Katz and McKersie 1986). 또한 특정 인사제도가 도입되거나 수용되는 과정에서 종업원이 가지고 있는 가치나 태도가 제도의 수용에 중요한 영향을 미치기도 한다(유규창 · 박우성 1999; 양혁승 2003).

전략적 인적자원관리와 관련된 이론적 논의에서 인사제도와 종업원의 욕구 사이의 적합성은 그다지 특별한 주목을 받지는 못했으며 본 사례 논문을 위한 분석의 틀에서도 명시적인 변화의 동인으로 설정되지 않았다. 그러나 위에서 고찰한 사례 연구는 종업원의 욕구가 인적자원관리의 변화에 중요한 영향을 미친다는 것을 보여준다. 흥미로운 점은 종업원의 욕구는 인적자원관리 제도가 변화하도록 하는 동인으로서의 역할을 수행하는 한편 그러한 변화에 대한 저항이나 억제 요인으로서의 역할을 동시에 수행한다는 것이다. 예를 들어 1985년 삼성전자가 직급체계를 확대개편하고 승진과 승격을 분리한 것은 정년보장과 승진에 대한 종업원의 욕구를 만족시키기 위한 의도가 그 배경을 이루고 있다. 한편 1995년에 실시된 직급단계의 확대는 임금을 억제하기 위한 것이라는 종업원들의 불신을 받게 되었고 이를 해결하기 위해 삼성전자는 포인트 승격제라는 일종의 타협안을 실행한 바 있다. 1998년부터 연봉제를 필두로 도입되기 시작한 성과주의 보상제도 역시 보상의 차등 기준이 공정한 것인가에 대한 종업원들의 불만이나 비판에 직면하게 되고 이를 극복하기 위해 인사팀은 역량에 기초한 평가제도를 도입하게 된다.

결국 이러한 일련의 역사적 변화를 통해서 볼 때 인사제도의 변화는 기본적으로 외적 적합성이나 내적 적합성을 확보하려는 기업의 합리적 목적에 의해 시작되지만 종업원의 욕구는 그러한 제도의 내용을 수정하거나 변화시키는 조절요인의 역할을 한다고 할 수 있다. 종업원의 욕구 자체를 완전히 무시하는 경우 인사제도를 통해 기대하는 효과가 충분히 나타나지 않기 때문에 기업의 입장에서는 가능하면 종업원의 욕구를 고려한 인사제도의 변화를 추진하려고 하기 때문이다. 노동조합이 존재하는 경우 인사제도의 변화에 대해 종업원의 욕구가 미치는 영향은 더욱 크게 나타날 가능성이 높지만 삼성전자의 경우 공식적으로는 노동조합이 존재하지 않기 때문에 인사제도의 변화에 대한 종업원의 욕구가 미치는 영향은 노조가 있는 다른 기업에 비해 상대적으로 약하게 나타나고 있다.

V. 시 사 점

앞서 살펴 본 삼성전자 인사시스템의 변화 사례는 전략적 인적자원관리에서 조직

성과에 중요한 영향을 미치는 것으로 주장되어 온 외부, 내부 적합성의 개념이 동태적 관점에서 기업 인사시스템이나 인사제도의 변화를 설명하는 데 유용한 관점을 제공한다는 것을 잘 보여주고 있다. 위의 사례가 우리에게 제공하는 인적자원관리의 변화와 관련된 구체적인 시사점들은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, HR 시스템의 변화는 경영 환경의 변화와 구성원의 욕구변화, 그리고 기업규모의 성장 등에 의해 촉발된다. 그러한 변화는 기존에 인사시스템이 조직의 전략이나 환경과 맺고 있던 적합 관계를 파괴하게 되고 조직은 인사시스템의 외적 적합성을 다시 확보하기 위해 새로운 지침원리나 정책, 인사 제도들을 구현하게 된다.

둘째, 인사제도간의 적합성을 추구하기 위한 노력 역시 인사제도가 뀌는 계기나 동인을 제공한다. 외부 적합성의 추구가 중대한 환경 변화에 따른 기업 내 인사시스템의 지침원리의 방향을 바꾸는 역할을 한다면 내부 적합성의 추구는 변화된 지침원리를 실현하기 위한 제도들이 실행되는 과정에서 제도들의 점진적인 개선이나 보완에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다.

셋째, 일반적으로 인적자원관리의 지침원리는 시대가 변하거나 환경이 바뀌어도 그대로 유지되는 경향을 보인다. 예컨대 삼성전자의 인사시스템이 1987년 이후 종업원 가족주의로 바뀌는 과정에서도 과거의 연공주의나 능력주의는 그대로 유지되는 모습을 보이고 있다. 다만 연공이나 능력에 대한 강조나 이를 반영하고 있는 제도들은 시기별로 중요한 차이를 나타내고 있다. 물론 환경의 변화 자체가 매우 크고 요구되는 인사시스템의 내용이 과거와는 방향 자체가 다른 것일 경우 인적자원관리의 지침원리에도 중대한 변화가 발생하기도 한다. 1997년 경제위기 이후 삼성전자의 인적자원관리 지침원리가 과거의 연공이나 범용인재, 표준인재에서 완전히 벗어나 성과주의와 핵심인재주의로 변화한 것이 그 대표적인 예라고 할 수 있다.

넷째, 지침원리와는 달리 정책이나 인사 제도는 시대별로 크게 달라질 뿐 아니라 하나의 지침원리에 의해 지배되는 시기 안에서도 끊임없이 변화되거나 개선되는 경향을 보인다. 이는 한편으로는 인사 제도의 고객이자 사용자라고 할 수 있는 경영층이나 현업관리자, 직원들의 반응이나 인식이 시간의 흐름이나 학습효과에 따라 달라지는 경우가 발생하기도 하고 다른 한편으로는 다른 인사제도와의 연결이나 매치의 필요성으로 인해 제도가 변화하기도 한다. 인사 제도간의 내적 일관성이나 정렬을 위해 다른 인사제도가 도입되거나 변화시킨 대표적인 예는 성과주의 보상제도의 도

입 이후 역량평가제가 검토되어 도입된 것이라고 할 수 있다.

다섯째, 환경에 의해 기업의 인적자원관리가 주로 영향을 받지만 선진적 기업들의 경우 오히려 선도적인 역할을 통해 다른 기업의 인적자원관리나 환경에 영향을 미치기도 한다. 삼성의 공채제도나 정년제도가 대표적인 경우라고 할 수 있다. 삼성전자는 다른 기업에 앞서서 새로운 인사제도를 검토하고 도입하는 일종의 패턴 선도자 역할을 역사적으로 수행하여 왔으며 이는 곧 기업이 단순히 환경으로부터 영향을 받는 것이 아니라 다른 기업의 인사 제도를 바꾸도록 만듦으로써 결국 환경에도 영향을 미칠 수 있다는 점을 보여 준다. 다만 환경이 기업에 미치는 영향은 항상 변함없이 관철되지만 기업이 환경에 미치는 영향은 다른 기업이 그러한 혁신적 제도에 얼마나 호응을 하고 따를 것인가에 의존한다는 점에서 매우 제한적이다.

여섯째, 인사관리의 변화를 합리적 선택과 제도적 요인으로 구분하는 경우(노용진 외 2003) 지침원리의 변화는 합리적 선택에 의해 결정되지만 인사 제도는 제도적 요인의 영향을 강하게 받을 수 있다는 점이다. 종업원 복지주의나 능력주의로의 변화나 성과주의로의 변화 등은 모방이나 강압에 의해 선택되기 어려우며 기업이 스스로 자신의 생존을 위해 필요한 것이라는 합리적인 인식이나 선택에 기초하고 있다. 그와는 달리 구체적인 제도들은 정부의 압력이나 일시적인 노조의 요구나 구성원의 선호에 의해 큰 영향을 받게 된다. 정부의 임금가이드 라인 정책 하에서 각종 성과급이나 수당이 크게 증가한 것은 그 대표적인 예라고 할 수 있다.

마지막으로 삼성전자 사례는 우리나라 기업들이 향후 인적자원 아키텍쳐(HR architecture)의 관점에서 인력관리를 해야 할 필요가 있다는 사실을 시사하고 있다. HR 아키텍쳐는 기본적으로 한 기업 내에 하나의 고용형태나 HR 시스템이 존재하는 것이 아니라 실제로는 서로 다른 특징이나 원칙을 가지는 복수의 아키텍쳐를 운영할 필요가 있다는 점을 강조한다(김성수 2005). Lepak and Snell(1999)은 인적 자본의 특수성과 가치를 중심으로 4개의 인적자원 아키텍쳐를 제시하고 있다. 삼성전자의 경우 2001년도 직급체계 개선 작업을 추진하면서 전체 인력에 대해 '군별 전문적 기술과 정보를 바탕으로 디지털 컨버전스를 실천하는 전문인력'라고 다시 정의를 내리고, 각 직군별 전문 인력 가운데 업적과 역량이 탁월한 인재를 핵심인력으로 선발, 특별 인센티브를 지급하며 관리하기 시작하는 등, 핵심 인재와 그렇지 않은 인재를 동시에 관리해야 하는 과제를 안게 되었다. 실제로 핵심인력과 여타 인력을 구분하

는 제도를 도입하고 있든 아니든, 이들을 동시에 관리해야 할 필요성에 대해서는 우리나라 다른 대기업들도 마찬가지로 느끼고 있다고 할 수 있다. 이런 상황에서 과연 핵심인재와 비핵심 인재를 대상으로 명시적인 두 개의 HR 아키텍쳐를 설계하고 운영해야 하는지, 만약 그렇다면 어떤 내용의 아키텍쳐나 구체적인 제도가 필요한 것인지, 실제로 그러한 제도들이 제대로 기능하게 하기 위한 조건은 무엇인지 등의 문제들을 해결해야 하는 것이 향후 우리나라 기업들에게 매우 중요한 과제라고 할 수 있다.

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

참고문헌

김성수, 2005, “전략적 인사관리와 인적자원아키텍쳐”, 「한국기업의 인적자원관리」, 박기찬 외, 박영사.

김태기 · 윤봉준, 1988, 「노사분규 연구」, 한국노동연구원.

노용진 · 김동배 · 박우성, 2003, “혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인”, 경영학연구 제32집 제4호: 955-981.

박우성 · 노용진, 2001, 「경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화」, 한국노동연구원.

박우성 · 유규창, 2001, “인적자원관리의 패러다임 변화와 인사부서의 역할”, 인사관리연구 제25집 제1호: 347-369.

박우성 · 이병하, 2003, “삼성전자 보상제도의 변천과정과 시사점”, 경영교육연구 제6집 제2호: 148-166.

배종석, 1999, “경쟁우위와 인적자원관리: 전략적 인적자원관리 연구의 비판적 고찰과 연구방향 모색”, 인사조직연구 제7집 제2호: 1-45.

유규창, 1998, 인적자원관리의 전략적 접근법에 대한 연구, 경영학연구 제27집 제3호: 585-610.

유규창 · 박우성, 1999, “연봉제 도입과 효과에 관한 이론적 고찰”, 인사조직연구 제7권 제2호: 47-86.

삼성경제연구소 사내자료, 1992, 「그룹 임금관련제도 개선방향」.

삼성신경영실천위원회, 1994, 「삼성신경영」.

삼성전자 사내자료, 1999, 「삼성전자 인사 30년사」.

송호근, 1995, 「한국의 기업복지」, 한국노동연구원.

양혁승, 2002, “전략적 인적자원관리: 기존 연구결과 및 향후 연구과제 개관”, 인사관리연구 제26집 제2호: 113-143.

양혁승, 2003, “성과주의 급여제도에 대한 수용도 결정요인의 탐색과 그 수용도가 개인의 의욕제고에 미치는 영향: 가치 적합성이 급여제도 수용도에 미치는 영향을 중심으로”, 인사조직연구 제11권 제2호: 109-132.

조영호, 2000, “환경변화와 기업경영의 대전환”, 「21세기형 인적자원관리」, 한국노

동연구원(편), 명경사.

氏原正治郎, 1988,「일본경제와 고용정책」, 동경대학출판회.

佐口和郎,橋元秀一 (編), 2003,「인사노무관리의 역사분석」, 미네르바 書房.

Arthur, J. B. 1992, "The Link Between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills", Industrial and Labor Relations Review, 45(3): 488-506.

Arthur, J. B. 1994, Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover, *Academy of Management Journal* 37(3): 670-687.

Bae J., and C. Rowley, 2003, Changes and Continuities in South Korean HRM, *Asia Pacific Business Review* 9(4): 76-105.

Baird, L., and I. Meshoulam, 1988, Managing two fits of strategic human resource management, *Academy of Management Review* 13(1): 116-128.

Becker, B. E., and B. Gerhart, 1996, The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects, *Academy of Management Journal* 39(4): 779-801.

Burns, T. and G. M. Stalker, 1961, The management of innovation, London: Tavistock.

Delery, J. and D. H. Doty 1996, MOdes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions, *Academy of Management Journal* 39(4): 802-835.

Guest, D. E. 1997, Human resource management and performance: A review and research agenda, *The International Journal of Human Resource Management* 8(3): 263-276.

Huselid, M. A. 1995, The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance, *Academy of Management Journal* 38: 635-670.

Jackson, S. E. and R. S. Schuler, 1995, Understanding human resource

management in the context of organizations and their environments, *Annual Review of Psychology*, 46: 237-264.

Kochan, T. A., and P. H. C. Katz, and R. B. McKersie 1986, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.

Lado, A. A., and M. C. Wilson, 1994, Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective, *Academy of Management Review* 19: 699-727.

Lazear, E., 1979, Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy* 87.

Lee, H.S., 2001, Paternalistic human resource practices: Their emergence and characteristics, *Journal of Economic Issues* 35(4): 841-869.

Lengnick-Hall, C. A., and M. L. Lengnick-Hall, 1998, Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology, *Academy of Management Review* 13: 454-470.

Lepak D. P., and S. Snell, 1999, Human resource architecture, *Academy of Management Review* 24(1): 31-48.

MacDuffie, J. P. 1995, Human resource bundles and manufacturing performance: Flexible production systems in the world auto industry, *Industrial Relations and Labor Review* 48: 197-221.

Osterman, P. 1994, How common is workplace transformation and who adopts it?, *Industrial and Labor Relations Review* 47: 173-188.

Rowley C., and J. Bae, 2002, Globalization and transformation of human resource management in South Korea, *International Journal of Human Resource Management* 13 (3): 522-549.

Schuler, R. S., 1992, Strategic human resources management: Linking the people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics* 42: 18-32.

Schuler, R. S., and S. E. Jackson, 1987, Linking competitive strategies with human resource management practices, *The Academy of Management*

Executive 1: 207-219.

Snell, S. A. 1992, Control theory in strategic human resource management: The mediating effect of administrative information, *Academy of Management Journal* 35(2): 292-327.

Tyson, S. 1997, Human resource strategy: A process for managing the contribution of HRM to organizational performance, *The International Journal of Human Resource Management* 8(3): 277-290.

Woodward, J. 1965, *Industrial organization: Theory and practice*, New York: Oxford University Press.

Wright, P. M., and G. C. McMahan, 1992, Theoretical perspectives for strategic human resource management, *Journal of Management* 18: 295-320.

Wright, P. M. and S. A. Snell, 1991, Toward and integrative view of strategic human resource management, *Human Resource Management Review* 1: 203-225.

Yondt, M., S. A. Snell, J. W. Dean, and D. P. Lepak, 1996, Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance, *Academy of Management Journal* 39(4): 836-866.

HRM Change in Samsung Electronics Co.
: A Historical Analysis and Implications

Byung-Ha Lee* · Woo-Sung Park**

Abstract

Our study has a purpose to examine the factors influencing HRM change, from the theoretical perspective of strategic human resource management. According to this theory, changes in HRM system can be explained by an external fit between HRM system and its environment, and an internal fit between HR practices in the same company. Analysing historical HRM change in Samsung Electronics Co., we try to find out how the changes in socio-economic environment and in particular HR practices influence HRM system. Results show that an important change of HRM system results from the environmental change such as the massive labor disputes in 1987 and the economic crisis in 1997. This environmental change destroys an existing fit between HRM and the environment, and the firm has to reestablish a fit by changing its HRM. Results also demonstrate that a change in particular HR practice such as the introduction of merit pay disrupts an existing fit between HR practices, and the firm change other HR practices including performance appraisal to find a clear alignment or a fit among HR practices.

〈Key Words〉 Samsung Electronics Co. change of HRM, external fit, internal fit, strategic HRM

* Graduate School of Economics, The University of Tokyo
** Department of Management and International Relations, Kyung Hee University

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

소매점유형별 점포속성에 대한 지각된 분류

최극렬* · 류학수**

요 약

본 연구는 소매점 유형별 지각된 점포속성의 차이를 검증하고, Kano의 품질이론을 기초하여 소매점포 유형별 품질요소를 분류하고, 소매점유형에 따라 고객 기대수준 차이를 알아보고자 하였다. 이에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 소비자가 지각한 점포속성요인에 따른 소매점 유형별 평균차이검증 결과, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 상품, 서비스, 편리성속성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 판매촉진 속성에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 소매점 유형별 품질요소 차이검증 결과, 재래시장은 대형마트에 비해 매력적(A)품질요인과 일원적(O)품질요인이 상대적으로 높게 나타났고, 대형마트는 재래시장에 비해 당연적(M)품질요인과 무관심(I)품질요인이 상대적으로 높은 것을 알 수가 있다. 셋째, 고객기대수준에 따른 소매점유형별 차이검증 결과를 살펴보면, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 만족향상 효과와 불만감소 효과의 유의한 차이가 나타났다. 만족향상효과는 재래시장이 대형마트에 비해 상대적으로 높았으며, 불만감소효과는 대형마트가 재래시장에 비해 더 낮은 것으로 나타났다.

이에 정부는 매년 재래시장 및 상점가 활성화 사업 지원(경영혁신 및 공동사업, 시장관리 및 점포경영, 재래시장시설 현대화, 지역상권 활성화)사업을 시행하고 있다.

이러한 본 지원 사업은 일정조건이 충족된 시장에 한해 신청 후 평가하여 지원을 하고 있다.

하지만 지금까지 품질요인에 대한 분류 없이 단순히 만족 · 불만족요인을 기준으로 한 만족도 조사와 실태조사를 바탕으로 지원사업이 이루어져왔다. 이에 따른 문제점으로는 고객이 평가하는 무관심(I)품질 요소에 분류된 요소에 지원이 이루어졌다면, 지원 후 성

* 전국상인연합회 회장, Choidominico@daum.net, 031-256-0202, 제1저자
** 단국대학교 경영학과 강사, hakbmp@naver.com, 02-422-2850, 공동저자(교신저자)

논문접수일(2008년 4월 30일) 논문수정일(2008년 6월 9일) 게재확정일(2008년 7월 14일)

과는 미비할 것이다. 이에 따라 지원사업에 대한 실효성 및 성과에 문제가 대두될 것이다. 하지만, 시장 특성별 품질요인을 분류하여, 일원적(O)품질요소, 특히 매력적(A) 품질요소로 분류된 지원 프로그램들을 우선 지원한다면 지역 소매점과 차별화된 높은 성과를 낼 수 있을 것이다.

따라서 어려운 유통상황 하에서 재래시장이 경쟁력을 갖추기 위해서는 고객만족·불만족과 관련된 결정적 품질요소를 선별 한 후 만족향상효과에 기여할 수 있는 요소와 불만족을 감소시킬 수 있는 요소를 정확히 파악하여 전략적 선택과 집중지원이 이루어져야 할 것이다.

〈주제어〉 매력적 품질요소, 일원적 품질요소, 당연적 품질요소, 무관심 품질요소, 역품질요소, 회의적 품질요소

Ⅰ. 서 론

WTO에 따른 1996년 유통시장 개방 이후 우리나라 소매업의 가장 큰 변화중의 하나는 외국계대형마트의 등장이라 할 수 있다. 대형마트는 우리나라 소매시장의 주류를 이루어온 재래시장이나 백화점, 슈퍼마켓 중심으로 형성되어 온 산업구조를 재편시키기 시작하였다.

또한, IMF 사태 이후 국내경기침체에 따라 가격중심의 소비패턴 변화 등으로 대형마트는 다른 업태에 비해 큰 폭으로 성장을 기록하고 있다.

이러한 대형마트의 등장은 제조업체에는 유통채널 지배구조상의 변화와 유통업체와의 관계 재설정을 요구하고 유통업체에게는 혁신과 경쟁력 강화를 불가피하게 만들고 있으며, 소비자에게는 구매선택권의 확대와 실질적 경제이익을 증대시키는 효과를 낳고 있다.(월간스토아 2000, 41)

전통적인 재래시장은 다양한 상품들을 한곳에 모아 소비자에게 값싸게 공급하는 장소인 동시에, 정보 및 사회적 교류에 있어서 중요한 역할을 하는 곳이다.

하지만 재래시장은 영세성과 전근대적 시설과 환경, 낙후한 운영방식, 저급 서비스 등으로 쇠퇴의 길을 걷고 있으며, 시대의 변화와 더불어 소비자들의 욕구와 구매자의식의 변화는 대형마트의 편리한 시설과 서비스를 찾아가도록 되었고 여기에 TV

홈쇼핑, 인터넷 쇼핑 등의 '무점포 유통'까지 가세하면서 재래시장의 위기는 더욱 가중되고 있다.

특히 급속한 도시화로 인한 상권 확장으로 저가와 편의성을 제공하는 대형마트들의 출현이 가속화되었기 때문에 인근의 재래시장들은 저가판매라는 고유의 장점을 상실해 가고 있다.

이처럼 지역경제의 중심적 역할을 해오던 전통적인 시장의 존립의 위협은 지역경제의 침제로 지역공동화 현상을 유발시키고 있다.

이러한 국내의 어려운 유통환경 하에서 재래시장이 경쟁력을 갖추기 위해서는 재래시장과 대형마트의 효과적인 소매전략에 관련된 변수들에 대한 분석이 필수적이다.

소매점포가 장기적으로 경쟁에서 살아남기 위해서는 소비자들의 요구를 정확히 파악하여 소비자 특성별 맞춤식 마케팅실행프로그램을 제공할 수 있어야만 한다.

품질은 객관적·물리적 성질의 측면과 그 객관적 실체에 대한 주관적 성질의 측면으로 이루어져 있다(Shewhart 1931).

이에 객관적 품질과 소비자들이 인식하는 품질사이에는 분명한 차이가 있다.(Dodds 1985, 85-90.) 그러므로 고객 지향적인 제품이나 서비스는 주관적인 측면과 객관적인 측면(요구조건의 부합성)을 동시에 고려해야 한다.(유한주 1995, 59-67)

이에 본 연구는 고객 욕구에 대한 특성을 정확히 파악하려는 의도로 품질경영에서 제기되어온 Herzberg이론을 기반으로 한 Kano 모델을 도입하여, 지금까지 소매점포유형의 선행연구들과는 다른 새로운 시각에서 접근하고자 한다.

Kano 모델을 적용함으로써 우수한 서비스에 길들여진 고객이 그 기대수준이 높아짐에 따라, 소매점유형별 어떠한 변수에 의해 경쟁력을 갖출 수 있는지 정확히 파악될 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구에서는 문헌 및 관련 2차 자료를 바탕으로 한 이론적 연구와 1차 자료의 수집 분석을 통한 실증적 연구를 병행하였다.

실증연구를 위하여 필요한 자료는 재래시장과 대형마트에 쇼핑경험이 있는 소비자들을 대상으로 설문지를 통해 수집하였으며, 수집된 자료는 SPSS 12.0을 통해 분석하였다.

II. 이론적 배경

1. 재래시장

재래시장이란 '재래'와 '시장'의 조합으로 이루어진 단어로서 시장의 개념에 재래의 개념을 더하면 그 의미가 분명해 진다. 즉 '예부터 있어온'의 의미인 재래의 개념이 더하여진 시장으로, 재래시장은 자연발생적으로 조성된 고유의 전통시장을 의미한다.(장지은 2003, 8). 또한, W. S. Gevons는 시장이란 옛날에는 물자가 매매되는 공개적인 장소를 뜻하나, 장소에만 한정된 것이 아니고, 물자를 거래하는 사람들의 집단까지도 포함한다고 하였다.(오상락 1980, 25-26)

재래시장의 기능이라 함은 도시 내 주민들에게 근거리 구매의 편익을 제공하고 지역경제의 활성화에 기여하는 재래시장의 사회적 편익을 말한다. 재래시장이 가지고 있는 주요기능들은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 시민들에게 근거리 구매의 기회를 제공하는 기능을 가지고 있다. 재래시장은 주거지 분화가 심화된 현재 도시의 공간구조의 틀 속에서 도시 내 주민들에게 계층에 관계없이 균등한 구매의 기회를 제공한다. 둘째, 재래시장에서는 일상생활 용품의 일괄구매(one-stop shopping)가 가능하다. 생선과 의류처럼 완전히 이질적인 상품을 몇 걸음 옮기지 않고 구매할 수 있는 곳이다. 셋째, 저렴한 가격과 지역경제와의 관련성이 있다는 것이다. 재래시장의 물건 값은 백화점보다 상대적으로 저렴하다. 특히, 농산품의 경우는 할인매장과 비교하여도 가격의 경쟁력에서 조금도 뒤지지 않을 뿐만 아니라 신선도에서도 결코 떨어지지 않는다. 따라서 중·저소득층에게는 재래시장이 꼭 필요한 존재이다.

재래시장의 취급품목이 주로 중소기업에서 생산하는 속칭 '브랜드가 없는' 중저가 제품일 뿐 아니라 생선, 과일, 채소, 육류 등 지역의 생산제품이 주종을 이루고 있어 결과적으로, 넓게는 국민경제를 좁게는 지역경제의 중요한 역할을 하고 있다고 평가할 수 있다.(중소기업청 2001). 넷째, 지역민들 간의 만남과 교류의 장소로서의 역할을 해왔다. 재래시장은 각 생활권역별로 입지함으로써 일종의 커뮤니티센터 즉, 지역민들 간의 만남과 교류를 매개하는 사회적 의미의 오픈 스페이스가 형성되어 왔다. 그러므로 재래시장은 단순한 상품교환의 장소이상의 정보와 친교의 장으로서 자

리 매김 할 수 있을 것이다.

재래시장의 이러한 유통기능상의 비중은 ① 규모, 업종 구성으로 보아 일괄 공급 판매가 가능하고, ② 입지 면에서 유리하며, ③ 투자코스트가 저렴하여 저가판매가 가능하고, ④ 업종별로 다수상인을 집단 수용하여 다점 하에서 경쟁 가격이 형성되고 있으며, ⑤ 상품의 차별화 효과·보충효과가 크고, ⑥ 소비자의 구매 관심에 적합하기 때문이라고 할 수 있다.(김명섭 2001).

2. 대형마트

대형마트의 용어 정의는 최근 개정된 유통산업 발전법 시행령에 따르면 3천㎡이상 대규모 유통부문에서 할인점, 하이퍼마켓, 수퍼센터 등 다양한 업태를 포괄하는 개념이다. 기존의 대형할인점(Discount Store)에 대한 정의는 “정상제품의 유통과정 단축과 제한된 서비스 제공 등 원가절감을 통해 일반소매점에서 거래되는 가격보다 저렴한 가격으로 상품을 판매하는 대규모 형태의 매장면적 3,000㎡(990평) 이상인 점포”를 의미한다.(안광호·하영원 2004, 482). 또한 대형마트란 저가격으로 대량 판매한다는 원칙하에 표준제품을 저가격으로 판매하는 소매상을 말한다. 특별행사나 특수목적을 위하여 한시적으로 할인하는 소매상은 대형마트라고 할 수 있으며, 대형마트는 조잡한 제품이 아닌 유명브랜드 제품을 상시 저가격으로 판매하는 소매상을 말한다. 우리나라의 대형마트는 외국의 대형마트와는 사뭇 다른 형태를 취하고 있다.(사단법인 한국유통학회 2006, 464). 한국형 대형마트는 선진국의 할인업태가 국내에 도입되면서 국내업체들이 국내 소비자들에 맞는 방식을 적용하여 개발한 점포 컨셉을 의미한다. 중산층을 대상으로 한 한국형 할인점업태 컨셉은 식품을 위주로 잡화와 의류 등을 취급하며, 저가격 판매와 원스톱을 모토로, 한국인의 쇼핑정서와 구매유형을 최대한 살린 주부편의형의 종합대형마트형태를 취하고 있다.(오세조 2001, 163-176). 이러한 대형마트가 성공하게 된 계기는 대부분의 제품들이 표준화되어 신뢰성이 높아짐에 따라 사전 판매가 가능하게 되었으며, 가격에 민감한 소비자들이 증가한 것이 대형마트가 성행하게 된 주요 원인이다.(송용섭 외 2004, 6).

대형마트의 특징은 대량구매, 대량진열, 저마진, 빠른 회전, 셀프서비스, 최저투자 등 생산, 유통, 판매구조를 합리화시켜 저가로 판매한다는 점이 주요 특징이다.

대형마트의 특징을 종합정리하면 다음과 같다.

첫째, 항시 저가격(Everyday Low Price)을 지향한다는 것이다.

둘째, 다양한 품목을 취급하고 원 스톱(One-Stop) 쇼핑을 추구하고 있다는 것이다.

셋째, 상품의 빠른 회전과 저 비용 운영을 통해 수익성을 보전하고 있다.

넷째, 대형마트는 셀프서비스로 제품을 판매한다.

다섯째, 대형마트는 체인화를 통해 규모의 경제를 이루어 냄으로써 원가절감 효과를 도모하고 대량판매를 통한 성장을 추구한다.

3. 점포이미지

점포이미지란 “일부로는 기능적 특질에 의하여, 다른 일부로는 심리적 속성(psychological attributes)에 의하여 고객의 마음속에 점포가 정의되는 것”이라고 정의하였다(Martineau 1958, 47-55)

점포이미지를 “일반 대중에 대하여 점포를 특징 지워주는 의미와 관계성의 복합체(a complex of meaning and relationship)”라고 정의하였다(Arons 1961). 이 정의는 소비자에게 비춰진 점포의 특성, 점포에 대한 느낌, 점포에 대한 인상 등의 의미를 갖는다고 할 수 있다. 또한 소비자가 점포요인의 복합체를 지각하고 이를 관리 가능한 부분으로 축소시킨다는 의미를 내포하고 있다.(Arons 1961, 29-38) Jain and Etgar(1977)는 “점포이미지는 소비자가 쇼핑을 통해 점포와 점포속성에 대해 일정기간 동안 형성시킨 정보와 감정 그리고 인상”이라고 정의하였다(Arun, K. Jain and Michael Etgar 1977, 23-32)

4. 점포유형과 점포이미지

점포유형(Store type)이란 점포 경영자가 구체적인 점포경영의 장인 점포에서 채택·실행하는 여러 경영전략요소 즉, 경영형태, 경영규모, 판매방식, 입지특성, 점포수, 표적 소비자 및 그들의 기대편익 등을 종합적으로 파악함으로서 붙여지는 명칭이다.(Philip Kotler 1984, 565-579). 이렇게 점포유형이란 단순하게 취급상품의 특성

이나 관련된 영업방법 이상의 것이 포함되어 있는 개념인 것은 사실이나 최종소비자를 대상으로 영업을 한다는 점 때문에 점포유형간 경쟁이 강조되는 것이다.

점포유형간 경쟁에서 전략적으로 우위의 위치를 확보하기 위해서는 보다 체계적이고 근본적인 접근이 필요하다(Charles 1980, 43-49) 다시 말하자면 점포유형별로 표적 소비자를 식별할 필요가 있는 것이다. 그런데 소비자가 자아 이미지와 가장 가깝다고 느끼는 이미지의 점포를 선택한다는 것과 점포유형별로 이미지를 형성하는 속성이 질적인 측면과 양적인 측면에서 차이가 있다는 것은 사실이다(Mary and Linda 1988, 256-289) 따라서 선호하는 이미지 속성에 따라 소비자를 유형화해서 각 유형의 소비자가 선호하는 이미지속성을 상대적으로 많이 가지고 있는 점포유형에 대한 표적 소비자로 삼는 일은 가능한 것이다.

5. Kano의 품질이론

Kano의 이론은 고객만족을 주는 정도에 따라 품질의 역할을 분류할 수 있는 방법의 제안과 함께 고객의 요구사항을 기업의 입장에서 정의하여 전략적 활용방법을 제시하였다.

Kano의 품질 분류는 만족을 유발하는 요소와 불만족을 유발하는 요소를 분류할 수 있기 때문에 경쟁우위를 갖기 위한 전략을 설정하는데 효과적으로 사용할 수 있다.

또한, 고객만족에 대한 품질 속성들의 역할을 분류할 수 있는 방법으로서 효율적이며, 소매점포 이용의 만족과 불만족이 서로 다른 차원이라는 관점에서, 각 품질속성이 적용됨으로써 고객만족을 높일 수 있는 잠재적인 가능성을 알 수 있다는 점에서 마케팅전략수립 시 유용하게 적용될 수 있다.

Kano는 제품에 대한 품질을 만족, 불만족이라는 측면에서 6가지 품질요소로 분류하였는데 그 내용은 아래와 같다.

1) Kano의 품질요소 분류

(1) 당연적 품질(Must-be or Expected Quality)

당연적 품질은 최소한의 당연히 있을 것으로 생각되는 상품의 기본 기대사항을 의미하는 것으로서, 충족이 되면 당연한 것으로 생각되기 때문에 별다른 만족감을

주지 못하는 반면, 충족되지 않으면 불만을 일으키는 품질요소로서 불만족 요인(dissatisfacter)이라고도 한다. 즉 당연적 품질을 충족시키는 것은 단지 '불만을 일으키지 않는 상태'를 이끄는 것으로, 고객들은 당연적 품질을 선행조건으로 간주하고, 명시적인 것은 아니지만 이는 결정적인 경쟁요소가 된다. 그래서 제품 및 서비스가 이러한 속성을 충족시키지 않는다면, 고객들은 그 상품에 더 이상 관심을 가지지 않을 것이다.

(2) 일원적 품질(One-Dimensional Quality)

일원적 품질은 성과요소와 같은 개념으로 고객의 명시적 요구사항이며, 이들이 충족될수록 만족은 증대되고 충족되지 않을수록 불만이 증대되는 것으로 만족요인(satisfier)이라고도 한다. 일원적 품질은 요구품질의 충족도를 높임에 따라 제품의 만족도와 함께 상승하게 되는 특성을 가지는 것으로 고객이 항상 원하고 있는 것이며, 제품의 기본성능을 좀 더 향상 시킬 수 있는 요소에 해당된다.

(3) 매력적 품질(Attractive or Delightful Quality)

충족되면 만족을 주지만 충족(제공)되지 않더라도 불만족을 발생시키지 않는 요소를 말한다. 주로 소비자들은 이러한 품질요소의 존재를 모르고 있기 때문에, 충족되지 않더라도 어쩔 수 없는 것으로 용인 되어 불만을 느끼지 않는다. 따라서 고객이 미처 기대하지 못했던 것을 충족시키거나, 고객이 기대했던 것이라도 고객의 기대를 훨씬 초과하는 만족을 주는 품질 요소로서 고객감동(customer delight)의 원천이 된다. 이 품질요소는 경쟁사를 따돌리고 고객을 확보할 수 있는 경쟁우위(order winner)로서 작용한다(임성욱 2004) 이러한 매력적 품질은 환희요소로서 고객이 기대하지 않은 부가가치 특성으로 기쁨이나 감동을 주는 잠재적 요구사항에 해당된다. 이러한 매력적 품질요소는 고객의 내면에 깊이 잠재되어 있던 요구가 발굴되었거나, 획기적인 기술의 발달에 의해 창출되는 경우가 많다고 할 수 있다.

(4) 무관심 품질(Indifferent Quality)

무관심 품질은 충족되든 충족되지 않던, 만족·불만도 주지 않는 품질요소를 의미한다.

(5) 역품질(Reverse Quality)

역 품질요소(Reverse Quality Element)란 충족이 되고 있음에도 불만을 일으키거

나 충족되지 않고 있음에도 만족을 주는 품질요소로서, 역품질이란 명칭은 생산자가 충족시키려는 노력을 기울이지만 결과적으로 사용자는 불만족스럽다고 평가하는 품질요소도 있을 수 있기 때문에 사용되어지는 용어다. 충족이 되면 불만을 일으키고, 충족이 되지 않으면 오히려 만족을 일으키는 품질요소를 말하는 것으로, 잠재적인 가능성이 있으나 선행연구에서 이러한 속성은 거의 도출되지 않았다.

(6) 회의적 품질(Questionable Quality)

일반적인 평가로서는 생각할 수 있는 회답으로 설문을 이해하지 못하였거나 표현이 이상함 또는 응답자의 품질요소에 대한 이해가 낮다는 등이 이러한 응답의 원인이 될 수 있다.

2) Kano의 품질 측정방법

Kano(1984)는 이원적 인식에 대한 품질특성 분류를 하기 위하여 다음과 같은 대립적인 2가지 질문의 설문조사법을 제안하였다. 모든 문항은 긍정적인 질문과 부정적인 질문의 짝으로 이루어져 있다.

〈표 1〉 Kano 설문조사방법

긍정적 질문	1. 만약, 자동차의 연비가 좋다면(good), 당신은 어떤 느낌이 들겠습니까?
	① 마음에 든다. (I like it that way) ② 당연하다. (It must be that way) ③ 아무런 느낌이 없다. (I am neutral) ④ 하는 수 없다. (I can live with it that way) ⑤ 마음에 안든다. (dislike)
부정적 질문	2. 만약, 자동차의 연비가 좋지 못하다면, 당신은 어떤 느낌이 들겠습니까?
	① 마음에 든다. ② 당연하다. ③ 아무런 느낌이 없다. ④ 하는 수 없다. ⑤ 마음에 안든다.

자료 : Walden, D. “Introduction to Kano’s Methods”. In D. Walden (Ed), *Kano’s methods for understanding customer-defined quality,* 1993. p.5 The center for Quality of management, Inc.

이와 같은 하나의 품질요소에 대한 긍정적인 질문과 부정적인 질문의 대답은 아래 표와 같은 평가 이원표 〈표 2〉에 의해 나타낼 수 있으며, 평가 이원표에 의한 결과는 〈표 3〉조사표(tabulation of surveys)에 집계된다. 1번 항목에 대해 〈표 3〉의 이원표에 의한 응답 수가 어느 유형에 가장 많이 분포되었는지를 파악하여 가장 많이 분류된 유형이 1번 항목에 대한 유형으로 분류한다.

〈표 2〉 품질요소 평가를 위한 이원표

충 족 \ 불 충족		부정적 질문에 대한 대답				
		마음에든다	당연하다	아무런 느낌이 없다	하는 수 없다	마음에 안든다
긍정적 질문에 대한 대답	마음에 든다	회의적(Q)	매력적(A)	매력적(A)	매력적(A)	일원적(O)
	당연하다	역품질(R)	무관심(I)	무관심(I)	무관심(I)	당연적(M)
	아무런 느낌이 없다	역품질(R)	무관심(I)	무관심(I)	무관심(I)	당연적(M)
	하는 수 없다	역품질(R)	무관심(I)	무관심(I)	무관심(I)	당연적(M)
	마음에안든다	역품질(R)	역품질(R)	역품질(R)	역품질(R)	회의적(Q)

A : attractive (매력적 품질요소) O : one-dimensional (일원적 품질요소)
M : must-be (당연적 품질요소) I : indifferent (무관심 품질요소)
R : reverse (역품질 요소) Q : Questionable results (회의적 품질요소)

자료 : Walden, D. "Introduction to Kano's Methods". In D. Walden (Ed), *Kano's methods for understanding customer-defined quality,* 1993, p.7 The center for Quality of management, Inc.

〈표 3〉 품질요소 평가 결과표 1

고객요구	A	M	O	R	Q	I	합계	평가
1	1	1	**21**				23	O
2		**22**		1			23	M
3	**13**		5			5	23	A
4	6	1	4	1		**11**	23	I
5	1	**9**	6	1		6	23	M
…	7		2	3	1	**10**	23	I

자료 : Walden, D. "Introduction to Kano's Methods". In D. Walden (Ed), *Kano's methods for understanding customer-defined quality,* 1993, p.7 The center for Quality of management, Inc.

단, 분류의 개별 고객 요구의 통계된 값이 비슷하여 크게 차이가 나지 않을 경우에는 다음의 방법에 따라서 분류·표시하게 된다.

만약, (A+M+O) 〉 (R+Q+I) ⇒ A, M, O 중에서 가장 큰 값으로 분류함 만약, (A+M+O) 〈 (R+Q+I) ⇒ R, Q, I 중에서 가장 큰 값으로 분류함

자료 : Walden, D. "Introduction to Kano's methods". In D. Walden (Ed), *Kano's methods for understanding customer-defined quality,* 1993, p.13 The center for Quality of management, Inc.

〈표 4〉 품질요소 평가 결과표 2

고객요구	A	M	O	R	Q	I	합계	평가
1	19	18	**18**	20	2	3	80	A

자료 : Walden, D "Introduction to Kano's methods". In D. Walden (Ed), *Kano's methods for understanding customer-defined quality,* 1993. p.14 The center for Quality of management, Inc.

위의 경우 A(19개), M(18개), 0(18개), R(20개)로써 서로 통계치가 비슷하게 나온 경우이다. 이에 대하여 평가결과는 (A+M+O)와 (R+Q+I)의 관계를 살펴보면 (A+M+O)의 합계는 55개, (R+Q+I)의 합계는 25개임으로 A, M, O 중에서 가장 큰 값인 A (매력적 품질요소)로 고객요구 1은 분류된다.

3) Kano의 고객만족 기대수준

품질특성을 파악하는 방법으로 제시 되었던 Kano의 품질이원론에서는 긍정적인 질문과 부정적인 질문을 이용하여 물리적 충족도와 만족도에 따른 품질특성으로 분류하였다. 그러나 품질특성을 결정할 때 설문의 응답결과에서 최빈값을 갖는 요인을 하나의 품질특성으로 결정하기 때문에 확정된 품질특성 안에서 해당 품질특성의 성격이 강한 것도 있고 상대적으로 약한 것도 있는데, 이 정도의 차이가 무시된다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위하여 이용하는 것이 고객만족계수(CS-Coefficient; Customer Satisfaction Coeffidient)이다(Matzler 1998, 25-38).

Kano의 설문지 응답 비율을 기반으로 소비자 요구사항을 특정 품질요소로 분류하

는 접근방법을 제시하였으며(Timko 1993, 17-20). 최대빈도수로 품질요소를 분류하는 Kano방법과는 달리 각 품질요소별 빈도수를 만족·불만족 계수로 계산하여 품질요소로 분류하였다(유재선 2006).

고객만족계수는 고객이 제품이나 서비스를 접했을 때 고객의 만족 정도가 어느 정도 올라갈 수 있고, 제품의 상태가 불만족 되었을 때 어디까지 떨어질 수 있는지를 파악한 계수이며, 개별 품질요소의 평균을 산출하여 만족향상 효과(Better Index)와 불만감소 효과(Worse Index)라는 품질계수로 나타낸다. 만족향상 효과(Better Index)는 물리적 내용이 충족되었을 때 만족의 크기에 영향을 미치는 매력적(A) 품질과 일원적(O) 품질을 합하고 이를 고객의 품질형태에 많은 영향을 미치는 매력적(A) 품질, 일원적(O) 품질, 당연적(M) 품질, 무관심(I) 품질을 합한 값으로 나누어 정규화 하였다. 이 값은 특정 품질요소가 고객의 요구를 충족시킬 때, 고객만족을 증가시킬 수 있는 잠재력 혹은 기대수준을 의미한다. 이러한 부분은 선행연구의 방법론을 적용함으로써 논리적 타당성을 추구하였다.(이경재 2003; 김수영 2007, 27)

불만감소 효과(Worse Index)는 불만족에 영향을 미치는 일원적(O) 품질과 당연적(M) 품질의 합을 합하고 만족계수(Better Index)와 동일한 분모를 사용하여 음의 값으로 계산한다. 이는 만족계수(Better Index)와는 반대의 의미로 특정 품질요소가 고객의 요구를 충족시킬 때, 고객불만을 감소시킬 수 있는 잠재력 또는 기대수준을 의미한다.

〈표 5〉 기대수준

구분	만족향상(Better)	불만감소(Worse)
공식	(A+O) / (A+O+M+I)	{ (O+M) / (A+O+M+I)} * (-1)
	A : attractive (매력적 품질요소) M : must-be (당연적 품질요소)	O : one-dimensional (일원적 품질요소) I : indifferent (무관심 품질요소)
개념	고객의 요구를 충족시킬 때, 고객만족을 창출 할 수 있는 기대수준	고객의 요구를 충족시킬 때, 고객불만을 감소시킬 수 있는 기대수준

만족계수(Better Index)는 고객의 요구사항이 충족되었을 때 만족의 정도가 높아지게 되는 것처럼 양의 값을 갖게 되며, 불만족계수(Worse Index)는 고객의 요구사

항이 충족되지 않을 경우는 불만족 정도가 커지는 음의 값을 갖게 된다. 이와 같은 만족(Better Index)과 불만족 계수(Worse Index)는 만족을 양의 값으로 불만족을 음의 값으로 정의하였다. 불만족계수(Worse Index)를 계산하는데 음수를 취한 이유는 불만족이 만족에 대한 반대의 대응적인 값을 갖기 때문이다.

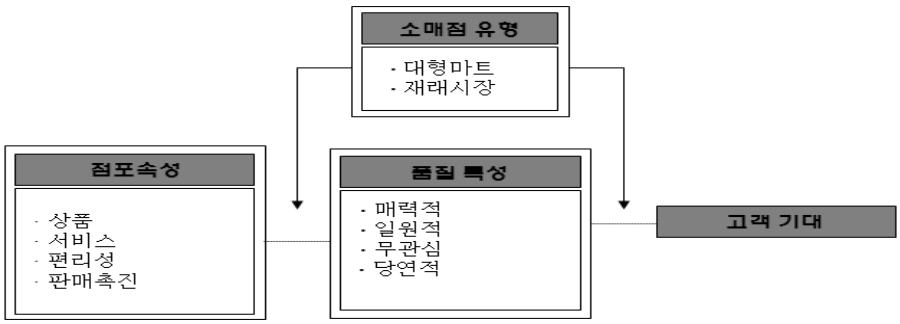
고객만족계수(Better Index)에서 만족계수는 '0'에서부터 '+1'까지 범위를 갖고, 불만족계수(Worse Index)는 '-1'에서 '0'까지의 범위를 갖는다. 분석결과 모든 사람이 매력적(A) 품질로 품질특성을 결정했을 때에는 만족계수(Better Index)가 '+1'의 값을 갖게 되고 불만족계수(Worse Index)는 '0'의 값을 갖게 된다. 이것은 고객의 요구품질이 충족될 만족도가 가장 높게 증가될 수 있음을 의미한다. 반면에 만족계수(Better Index)가 '0'의 값을 갖고, 불만족계수(Worse Index)가 '-1'의 값일 경우에는 조사 결과 모든 사람이 당연적(M) 품질로 선택한 경우이다. 이것은 만족했을 경우에도 만족계수(Better Index)는 '0'보다 커질 수 없기 때문에 만족도는 커지지 않으며 반면에 불만족계수(Worse Index)는 '-1'의 값을 갖기 때문에 충족되지 않았을 때 만족도가 급격히 떨어짐을 의미한다. 만약 조사결과가 모두 일원적(O) 품질로 선택되었을 경우에 만족계수(Better Index)는 '+1'로 불만족 계수(Worse Index)는 '-1'이 된다. 만족계수(Better Index)와 불만족 계수(Worse Index)가 모두 '0'에 가까운 값으로 접근 된다는 것은 무관심(I) 품질특성을 선택한 사람이 많아진다는 것을 의미한다.

Ⅲ. 연구의 설계

1. 연구모형

본 연구는 점포선택행동에 관한 선행연구를 바탕으로 소비자가 지각한 점포속성의 소매점 유형별 차이를 검증하고, Kano의 품질이론을 기초하여 소비자들이 지각한 점포속성에 따라 소매점 유형별 품질요소를 분류하고, 소매점유형에 따라 고객기대수준 차이를 알아보고자 하였다. 이에 실증적 연구를 위한 구체적인 연구모형 살펴보면 다음과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 연구가설

소비자들은 여러 가지 차원에서 점포속성들을 지각하고, 소매점에서 제공하는 점포속성에 대하여 그들이 지각하는 수준들을 통해 특정의 점포에 대한 이미지를 인식하여 점포를 선택하게 된다.(Nevin, John, R. and Michael, J. Houston 1980, 77-93) 또한, 점포 선택 평가과정에서의 중요변수는 소비자가 특정의 평가기준을 수립하고 소비자의 지각된 점포특성의 인식 결과를 비교·평가하여 선택점포를 결정한다는 것이다(Engel and Pual 1995, 844-857).

소매점의 제품품질, 교환 및 환불, 매장의 청결, 종업원의 친절, 매장 분위기, 편의시설, 상품구색, 주차시설, 이벤트, 상품진열, 판매촉진 등이 소비자들의 점포선택행동에 영향을 미치는 주요요인이다.(Hansen and Terry 1988, 64-65)

소매점의 상품 구색은 소비자들의 만족도에 영향을 미쳐 점포충성도를 증가시키는 중요한 요인으로 작용하며, 점포선택 시 우선적 고려요인으로 주장하였다(Bell and Christopher 1998, 352-369).

특정점포가 취급하는 상품의 종류는 고객을 흡인하는데 상당한 영향을 미친다. 즉, 소비자들은 제품라인, 상표, 스타일 면에서 다양한 구색을 갖춘 점포에 대해 그렇지 못한 점포에 비해 보다 높은 선호도를 보인다. 또한 소비자들의 점포 이미지 형성과정에서의 판매원의 역할은 중요하며, 소비자 구매접점 시 그들의 응대에 따라 소비자들은 구매의사결정에 영향을 미칠 수 있다(Lindquest 1975, 29-38).

판매원이 특정점포의 마케팅전략에 대한 고객의 평가과정에서의 영향력에 대한

실증연구는 많지 않다. 이는 판매원의 영향은 자질, 소비자의 구매활동의 특성, 소비자와 관계에 따라 변하기 때문이다. 하지만 판매원은 소비자의 구매의사 결정시 가장 근접하게 대면함으로서 점포에 대하여 우호적, 비우호적 인식을 결정하는데 있어서 판매원의 역할은 매우 중요함으로 상당한 주의를 기울여야 한다.

최근 자가용승용차를 이용하는 소비자들의 증가로 인해, 소비자들의 점포선택에 있어 주차시설에 대한 중요성이 부각되고 있으며, 또한 이러한 소매점이 가지고 있는 주차시설은 소비자들의 점포선택행동에 있어 유의적인 영향변수로 작용할 가능성이 크다고 가정해 볼 수 있다(이동대 · 배상욱 2000, 25-50).

이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구목적에 부합된 가설을 다음과 같이 설정하였다.

(1) 소비자가 지각한 점포속성은 소매점 유형에 따라 유의적인 차이가 있을 것이다.
  1.1) 소비자가 지각한 재래시장과 대형마트의 상품요인은 유의적인 차이가 있을 것이다.
  1.2) 소비자가 지각한 재래시장과 대형마트의 서비스요인은 유의적인 차이가 있을 것이다.
  1.3) 소비자가 지각한 재래시장과 대형마트의 편리성 요인은 유의적인 차이가 있을 것이다.
  1.4) 소비자가 지각한 재래시장과 대형마트의 판매촉진요인은 유의적인 차이가 있을 것이다.

(2) 소비자가 지각한 점포속성은 소매점 유형에 따라 품질특성 유형별로 유의적인 차이가 있을 것이다
  2.1) 재래시장과 대형마트는 일원적 품질요소에서 유의적인 차이가 있을 것이다.
  2.2) 재래시장과 대형마트는 매력적 품질요소에서 유의적인 차이가 있을 것이다.
  2.3) 재래시장과 대형마트는 당연적 품질요소에서 유의적인 차이가 있을 것이다.
  2.4) 재래시장과 대형마트는 무관심 품질요소에서 유의적인 차이가 있을 것

이다.

(3) 소매점유형에 따라 고객기대수준은 유의적인 차이가 있을 것이다

3.1) 재래시장과 대형마트는 만족향상 효과(Better Index)에서 유의적인 차이가 있을 것이다.

3.2) 재래시장과 대형마트는 불만감소 효과(Worse Index)에서 유의적인 차이가 있을 것이다.

3. 조사설계

일반적으로 조사를 위한 모집단을 선정함에 있어 연구대상, 표본단위, 범위, 시간의 네 가지 요소를 명확히 해야 한다. 본 연구에서는 비용, 시간적인 한계 등 현실성을 고려하여 표본조사를 선택하였다. 이러한 표본 조사는 신속성, 경제성 등의 문제로 인하여 자주 사용된다.

본 연구의 대상은 연구목적에 입각하여 대형마트와 재래시장 쇼핑경험이 있는 소비자를 대상으로 이루어 졌다. 쇼핑경험 소비자 539명(재래시장 272명, 대형마트 267명)을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 회수된 설문지 중에서 무응답 문항 혹은 특정 번호에만 집중적으로 응답한 문항 등 불성실하다고 판단된 17부(재래시장 10부, 대형마트 7부)를 제외한 나머지 522부가 본 연구의 분석 자료로 사용되었다.

재래시장 이용자와 대형마트 이용자를 구분하여 표본을 선정하였으며, 재래시장은 수원, 안양, 인천지역시장 이용객을 대상을 하였으며, 대형마트는 수원, 안양, 인천 대형마트 이용고객을 대상으로 하였다.

설문지는 2007년 11월5일부터 11월8일간에 걸쳐 1:1 직접면접방식을 이용하여 조사하였으며, 유효표본수는 총522부(재래시장 262부, 대형마트 260부)를 실증분석 자료로 활용하였다.

수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 연구의 목적에 따라 교차분석, 일원배치분산분석, T검증을 하였다. 또한 소비자들이 지각한 점포속성에 대한 품질요인 분석 및 기대수준 차이는 Kano의 분석방법을 이용하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 요인분석

소비자의 지각된 점포속성의 내용구성 타당도를 알아보기 위해 요인분석을 실시한 결과, 4개의 차원(요인)으로 분석되었고, 전체 49.68%의 설명력을 가지고 있다.

〈표 6〉 요인분석 결과

점포속성	문 항	요인 적재값			
		1	2	3	4
판매촉진	경품제도	.813	.005	.032	.005
	쿠폰사용	.788	-.022	.076	.116
	마일리지제도	.727	-.007	.151	.047
	다양한 이벤트	.668	.118	-.008	.043
	할인제도	.626	.220	.090	-.063
	광고 및 전단지	.624	.122	-.044	.079
	상품권 사용	.416	.263	.100	.097
편리성	편의시설 이용	.044	.713	.233	-.102
	매장 분위기	.213	.665	.232	-.037
	주차시설	.002	.661	.003	.183
	품목찾기 편리	.140	.593	.211	.085
	구입물건 휴대편리	.028	.545	.118	.269
	이동 편리	.107	.540	.279	.065
	상품 구색 다양성	.172	.512	-.039	.331
서비스	화장실 청결성	.039	.186	.793	.109
	매장 청결성	.103	.220	.753	.085
	종업원 친절성	.159	.220	.662	.046
	상품 교환 및 환불	-.037	.106	.593	.299
상품	제품 신뢰	-.005	.183	.063	.752
	상품 품질	.065	.238	.176	.729
	상품 가격	.118	-.020	.149	.513
고유치		5.105	2.645	1.361	1.322
% 분산		24.309	12.597	6.482	6.295
% 누적		24.309	36.906	43.388	49.683

구체적으로 지각된 점포속성의 구성차원을 살펴보면, 요인1은 소비자의 구매를 유도하기 위한 촉진전략과 관련된 문항들로 구성되어 '판매촉진'이라 명명하였고, 24.30%의 설명력을 가지고 있는 것으로 구성차원 중 가장 높은 설명력을 나타내었다. 요인2는 소비자의 편의를 제공에 관련된 문항들로 구성되어 '편리성'이라 명명하였고, 전체변량의 12.59%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 요인3은 서비스에 관련된 문항들로 구성되어 '서비스'라 명명하였고, 6.48%의 설명력을 가지고 있으며, 요인4는 상품/제품에 관련된 문항들로 구성되어 '상품'이라 명명하였고, 6.29%의 설명력을 나타냈다.

2. 신뢰성 분석

다음에서 제시된 변수들의 Cronbach's Alpha 계수들을 살펴보면, 측정개념의 신뢰도 계수가 모두 0.5 이상인 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구의 검증을 위해 사용될 변수들은 전체적으로 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 보인다.

〈표 7〉 신뢰도 분석 결과

점포속성	문 항	항목이 삭제된 Cronbach's α	Cronbach's α
판매촉진	경품제도	0.757	0.808
	쿠폰사용	0.764	
	마일리지제도	0.776	
	다양한 이벤트	0.783	
	할인제도	0.787	
	광고 및 전단지	0.794	
	상품권 사용	0.802	
편리성	편의시설 이용	0.723	0.766
	매장 분위기	0.718	
	주차시설	0.747	
	품목찾기 편리	0.735	
	구입물건 휴대편리	0.746	
	이동 편리	0.738	
	상품 구색 다양성	0.752	

〈표 7〉 계속

점포속성	문 항	항목이 삭제된 Cronbach's α	Cronbach's α
서비스	화장실 청결성	0.618	0.738
	매장 청결성	0.645	
	종업원 친절성	0.701	
	상품 교환 및 환불	0.718	
상 품	제품 신뢰	0.253	0.554
	상품 품질	0.391	
	상품 가격	0.503	

3. 가설검증

1) 소비자가 지각한 점포속성과 소매점 유형별 차이검증

〈표 8〉 소비자 지각한 점포속성요인에 따른 소매점 유형별 차이검증

	Market Segmentation	Mean(SD)	t	p	가설검증
상품 (Product)	대형마트	1.50(.44)	1.983	.048*	가설1.1 〈채택〉
	재래시장	1.42(.48)			
서비스 (Service)	대형마트	1.62(.43)	6.149	.000***	가설1.2 〈채택〉
	재래시장	1.39(.44)			
편리성 (Conveniece)	대형마트	1.64(.37)	7.528	.000***	가설1.3 〈채택〉
	재래시장	1.39(.39)			
판매촉진 (Promotion)	대형마트	1.73(.54)	-.270	.787	가설1.4 〈기각〉
	재래시장	1.75(.68)			

* p〈0.05, ** p〈0.01, *** p〈0.001

소비자가 지각한 점포속성요인에 따른 소매점 유형별 평균차이검증 결과, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 상품(t=1.983, p=.048*), 서비스(t=6.149, p=.000***), 편리성(t=7.528, p=.000***) 속성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 판매촉진(t=-.270, p=.787) 속성에서는 차이가 없는 것으로 나타났다.

소매점 유형에 따른 소비자 지각한 점포속성요인 차이검증 결과, 상품요인, 서비스요인, 편리성요인에서 대형마트가 재래시장보다 상대적으로 높은 만족수준을 나타내는 것으로 나타났다.

2) 소매점 유형별 점포속성의 품질특성 차이검증

〈표 9〉 소매점 유형과 품질특성 유형 교차분석

			품질특성				전체
			매력적(A)	일원적(O)	당연적(M)	무관심(I)	
소매점 유형	대형 마트	Frequency	1	2	18	5	26
		Expected Fre	5.0	8.0	9.0	4.0	26.0
		소매점유형의%	3.8%	7.7%	69.2%	19.2%	100.0%
		품질특성의%	10.0%	12.5%	100.0%	62.5%	50.0%
		전체%	1.9%	3.9%	34.6%	9.6%	50.0%
	재래 시장	Frequency	9	14	0	3	26
		Expected Fre	5.0	8.0	9.0	4.0	26.0
		소매점유형의%	34.6%	53.8%	.0%	11.5%	100.0%
		품질특성의%	90.0%	87.5%	.0%	37.5%	50.0%
		전체%	17.3%	26.9%	.0%	5.8%	50.0%
전체		Frequency	10	16	18	8	52
		Expected Fre	10.0	16.0	18.0	8.0	52.0
		소매점유형의%	19.2%	30.8%	34.6%	15.4%	100.0%
		품질특성의%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		전체%	19.2%	30.8%	34.6%	15.4%	100.0%
Pearson χ^2				자유도(df)		p	
33.900				3		.000***	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

소매점 유형과 품질특성 유형별 교차분석 결과를 살펴보면, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 유의확률 .000***으로 유의한 차이가 나타났다.

〈표 10〉 소매점 유형과 품질특성 유형별 관측빈도와 기대빈도

	품 질 특 성			
	매력적(A) Ob F[a] ㅣ Ex F[b]	일원적(O) Ob F[a] ㅣ Ex F[b]	당연적(M) Ob F[a] ㅣ Ex F[b]	무관심(I) Ob F[a] ㅣ Ex F[b]
대형마트	1 ㅣ 5	2 ㅣ 8	18 ㅣ 9	5 ㅣ 4
재래시장	9 ㅣ 5	14 ㅣ 8	0 ㅣ 9	3 ㅣ 4
가설검증	가설2.3 〈채택〉	가설2.2 〈채택〉	가설2.1 〈채택〉	가설2.4 〈채택〉

a. 관측빈도(Observation Frequency, Ob F)
b. 기대빈도(Expectation Frequency, Ex F)

3) 소매점 유형별 고객기대수준 차이검증

〈표 11〉 소매점유형별 고객기대수준 차이검증

	Market Segmentation	Mean(SD)	t	p	가설검증
만족향상효과 (Better Index)	대형마트	.44(.08)	-9.074	.000***	가설3.1 〈채택〉
	재래시장	.64(.08)			
불만감소효과 (Worse Index)	대형마트	-.66(.17)	-4.723	.000***	가설3.2 〈채택〉
	재래시장	-.46(.15)			

* p〈0.05, ** p〈0.01, *** p〈0.001.

소매점유형별 고객기대수준 차이검증 결과를 살펴보면, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 만족향상효과(Better Index)와 불만감소 효과(Worse Index)의 유의한 차이가 나타났다.

만족향상효과(Better Index)는 재래시장이 대형마트에 비해 상대적으로 높았으며, 불만감소 효과(Worse Index)는 대형마트가 재래시장에 비해 더 낮은 것으로 나타났다.

재래시장이 만족향상효과(Better Index)가 더 높다(t=-9.074, p=.000***)는 것은 각 독립점포형태로 이루어진 재래시장이 소비자가 느끼는 만족도에 영향을 미치는 요소가 더 많은 것으로 자신이 추구하는 상품의 질, 서비스, 할인 등의 서비스 요인에 따라 여러 가지 형태의 서비스를 즐길 수 있다는 장점에서 대형마트와의 차별성을

갖는다고 할 수 있으며, 대형마트의 불만감소 효과(Worse Index)가 더 낮다(t=-4.723, p=.00***)는 것은 소비자가 느끼는 서비스 수준이 재래시장에 비해 대형마트가 더 높고, 서비스에 의해 나타나는 소비자 만족도에 영향을 미치는 소비자 기대심리가 재래시장에 비해 우월하기 때문에 재래시장과 동일한 서비스 전략을 추구했을 경우 합당한 서비스를 제공받지 못하고 있다는 소비자 인식에서 불만감소 효과(Worse Index)가 더 낮은 것으로 해석할 수 있다.

특히 대형마트의 할인행사 및 상품의 가격에는 일정한 서비스 비용이 포함되어 있다는 데에서 그 원인이 있다고 할 수 있다.

4) Kano의 품질기준에 따른 고객기대수준 차이검증

지각된 점포속성 각 변수에 대해여 Kano 관점에서 Timko가 제시하고 있는 Better/Worse Index를 서로 비교하고자 한다.

Better Index는 '특정서비스 i가 고객의 요구를 충족시킬 때, 고객만족을 증가시킬 수 있는 잠재력 혹은 기대수준'을 의미하며, Worse Index는 '특정서비스 i가 고객의 요구를 충족시킬 때, 고객불만을 감소시킬 수 있는 잠재력 혹은 기대수준'을 말한다.

대형마트의 Better Index를 살펴보면, 상품의 품질이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 Worse Index는 상품의 신뢰성이 -0.85로 나타났다. 이는 대형마트의 PB(유통업자 브랜드)의 확대에 따른 결과라 분석할 수 있다.

또한, 대체적으로 대형마트는 Better Index가 낮고 Worse Index는 높은 것으로 분석되었다. 이는 대형마트별 서비스 경쟁이 심화됨에 따라 고객은 이미 그러한 서비스에 익숙해져 있기 때문으로 사료된다.

반면 재래시장은 Better Index가 보편적으로 높은 것으로 나타났으며, 특히 상품의 품질, 매장 청결성, 화장실, 매장 분위기, 편의시설 이용 편리성, 품목 찾기 용이성, 주차시설 이용 편리성, 물건 휴대 편리성으로 분석되었다. Worse Index가 높은 것은 상품의 품질, 상품 신뢰성, 저렴한 가격으로 분석되었다. 이는 대형마트에 비해 하드웨어, 소프트웨어 적인 면에서 열악하기 때문으로 사료된다.

〈표 12〉 소매점유형에 따른 기대수준차이 및 품질요인분류

문 항	대형마트				재래시장			
	Kano 분류	만족계수 (better)	불만족계수 (worse)	기대수준차이 a (D)	Kano 분류	만족계수 (better)	불만족계수 (worse)	기대수준차이 b (D)
상품의 품질	M	0.56	-0.79	0.23	O	0.81	-0.70	0.11
상품의 신뢰성	M	0.46	-0.85	0.39	O	0.66	-0.69	0.03
저렴한 가격	O	0.60	-0.76	0.16	O	0.55	-0.73	0.18
교환 및 환불	M	0.38	-0.88	0.50	O	0.67	-0.49	0.18
매장 청결성	M	0.40	-0.81	0.41	O	0.72	-0.59	0.14
화장실 청결성	M	0.39	-0.82	0.42	O	0.74	-0.59	0.16
종업원 친절성	M	0.45	-0.81	0.35	O	0.61	-0.59	0.02
상품권 사용	M	0.37	-0.68	0.31	A	0.58	-0.32	0.26
보행 용이성	M	0.37	-0.80	0.43	O	0.67	-0.54	0.13
매장 분위기	M	0.41	-0.73	0.32	O	0.70	-0.52	0.18
편의시설 이용편리성	M	0.39	-0.78	0.39	O	0.73	-0.49	0.24
품목 찾기 용이성	M	0.43	-0.74	0.31	O	0.73	-0.50	0.24
주차시설 이용 편리성	M	0.42	-0.76	0.34	O	0.73	-0.50	0.22
상품구색 다양성	M	0.43	-0.73	0.31	O	0.60	-0.49	0.11
물건 휴대 편리성	M	0.43	-0.72	0.29	A	0.70	-0.40	0.30
다양한 이벤트 실시	I	0.47	-0.38	0.08	I	0.54	-0.22	0.32
정보제공	I	0.38	-0.42	0.04	I	0.51	-0.31	0.20
할인가격제도	I	0.42	-0.44	0.02	A	0.63	-0.30	0.33
마일리지제도	M	0.44	-0.54	0.10	A	0.67	-0.29	0.38
쿠폰제도	I	0.41	-0.45	0.04	A	0.64	-0.31	0.33
경품제도	I	0.48	-0.39	0.10	A	0.60	-0.26	0.34

주 : a, b의 기대수준의 차이는 better와 worse의 절대값의 차이를 의미함.

V. 연구결과의 요약

본 연구는 점포선택행동에 관한 선행연구를 바탕으로 소매점 유형별 지각된 점포속성의 차이를 검증하고, Kano의 품질이론을 기초하여, 소비자들이 지각한 점포속성에 따라 소매점포 유형별 품질요소를 분류하고, 소매점유형에 따라 고객 기대수준

차이를 알아보고자 하였다. 이에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 소비자가 지각한 점포속성요인에 따른 소매점 유형별 평균차이검증 결과, 유의수준 $\alpha = 0.05$에서 상품(t=1.983, p=.048*), 서비스(t=6.149, p=.000***), 편리성(t=7.528, p=.000***) 속성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 판매촉진(t=-.270, p=.787) 속성에서는 차이가 없는 것으로 나타났다.

소매점 유형에 따른 소비자가 지각한 점포속성요인 차이검증 결과, 상품요인, 서비스요인, 편리성요인에서 대형마트가 재래시장보다 상대적으로 높은 만족수준을 나타내는 것으로 나타났다.

둘째, 소매점 유형별 품질요소 차이검증 결과, 재래시장은 대형마트에 비해 매력적(A)품질요인과 일원적(O)품질요인이 상대적으로 높게 나타났고, 대형마트는 재래시장에 비해 당연적(M)품질요인과 무관심(I)품질요인이 상대적으로 높은 것을 알 수가 있다.

이는 대형마트의 서비스 환경적인 면에서 차이가 나타나는 시설/설비적인 측면과 다양한 이벤트(행사)와 편리성이 강한 서비스요인이 소비자의 서비스인식에 있어 재래시장과 차이가 난다고 볼 수 있다. 대형마트는 당연적(M)품질요인과 무관심(I)품질요인이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 반면, 재래시장은 매력적(A)품질요인과 일원적(O)품질요인이 상대적으로 대형마트에 비해 많이 나타났다.

이는 재래시장은 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어적인 측면에서 아직 고객을 만족시켜 찾아오게끔 할 수 있는 개선의 여지가 많은 경쟁적 우위가 있다고 할 수 있다.

좀 더 세부적으로 Kano의 분류기준에 의해 살펴보면, 대형마트의 점포속성 각 문항을 Kano 분류방법에 따라 분류한 결과, 5가지 품질요인 중 대형마트는 일원적(O), 무관심(I), 당연적(M) 품질요인 3가지로 구분되어졌다.

충족이 되면 만족하고 충족이 되지 않으면 불만을 일으키는 일원적(O) 품질요소는 저렴한 가격으로 분류되었다. 이는 소비자 인식이 대형마트는 항상 저렴한 가격에 물건을 구입할 수 있다는 기대심리가 높기 때문인 것으로 사료된다. 충족이 되던 충족이 되지 않던, 만족도 불만도 일으키지 않는 품질요소인 무관심(I) 품질요소는 다양한 이벤트 실시, 정보제공, 할인가격제도 시행, 쿠폰제도, 경품제도로 분류되었다. 이러한 변수가 무관심 품질로 분류된 이유는 대형마트별 경쟁이 치열해 지면서 고객은 이미 이러한 부문에 식상해 있기 때문에 별 반응을 보이지 않고 있기 때문인

것으로 사료된다.

마지막으로 최소한 마땅히 있을 것으로 생각되는 기본적인 품질요소인 당연적(M) 품질요소는 상품의 품질, 상품의 신뢰성, 교환 및 환불, 매장 청결성, 화장실 청결성, 종업원 친절성, 상품권 사용, 보행 용이성, 매장 분위기, 편의시설 이용 편리성, 품목 찾기 용이성, 주차시설 이용 편리성, 상품구색 다양성, 물건 휴대 편리성, 마일리지 제도 시행으로 구분되어졌다. 이러한 변수가 당연적(M) 품질요소로 분류된 이유는, 이미 대형마트를 이용하는 고객은 이러한 부문에 대해 기본적으로 갖추어야 할 요소라고 생각하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

또한, 재래시장의 점포속성 각 문항을 Kano 분류방법에 따라 분류한 결과, 5가지 품질요인 중 재래시장은 일원적(O), 무관심(I), 매력적(A) 품질요인 3가지로 구분되어졌다.

충족이 되면 만족하고 충족이 되지 않으면 불만을 일으키는 일원적(O) 품질요소는 상품의 품질, 상품의 신뢰성, 저렴한 가격, 교환 및 환불, 매장 청결성, 화장실 청결성, 종업원 친절성, 보행 용이성, 매장분위기, 편의시설 이용편리성, 품목 찾기 용이성, 주차시설 이용 편리성, 상품구색의 다양성으로 분류되었다.

이러한 요소들은 고객을 만족시키는 기본적인 요소들이지만 아직 재래시장은 이러한 부문에 부족한 실정임으로 지속적인 개선이 필요하다고 사료된다.

충족이 되던 충족이 되지 않던, 만족도 불만도 일으키지 않는 품질요소인 무관심(I) 품질요소는 다양한 이벤트 실시, 정보제공으로 분류되었다. 이는 아직 재래시장에서 많은 이벤트를 실시하지 않았음으로 고객들은 이러한 부문에 익숙해 있지 않다. 따라서 지역적 시장특색에 맞는 이벤트를 실시하여야만 소비자의 관심을 끌 수 있을 것이다. 재래시장 고객은 대체로 이미 구매처를 결정하고 방문을 하고 있기 때문에 정보제공은 관심이 없는 것으로 사료된다. 마지막으로 충족이 되면 만족을 주지만 충족되지 않더라도 하는 수 없이 받아들이는 요소인 매력적(A) 품질요소는 상품권 사용, 물건 휴대 편리성, 할인가격제도 시행, 마일리지제도 시행, 쿠폰제도 시행, 경품제도 시행으로 분류되었다.

이러한 요소는 지속적인 시행이 이루어져야만 재래시장 경쟁력을 갖출 수 있을 것으로 사료된다.

셋째, 고객기대수준에 따른 소매점유형별 차이검증 결과를 살펴보면, 유의수준

$\alpha = 0.05$에서 만족향상효과와 불만감소 효과의 유의한 차이가 나타났다.

만족향상효과는 재래시장이 대형마트에 비해 상대적으로 높았으며, 불만감소효과는 대형마트가 재래시장에 비해 더 낮은 것으로 나타났다.

재래시장이 만족향상효과가 더 높다(t=-9.074, p=.000***)는 것은 각 독립점포형태로 이루어진 재래시장이 소비자가 느끼는 만족도에 영향을 미치는 요소가 더 많은 것으로 분석할 수 있으며, 재래시장에 비해 대형마트의 불만감소효과가 더 낮다(t=-4.723, p=.00***)는 것은 소비자가 느끼는 서비스 수준이 재래시장에 비해 대형마트가 더 높고, 서비스에 의해 나타나는 소비자 만족도에 영향을 미치는 소비자 기대심리가 재래시장에 비해 우월하기 때문에 불만감소효과가 더 낮은 것으로 해석할 수 있다.

끝으로 Kano 이론의 적용은 품질의 각 속성들이 만족 및 불만족을 유발하는 특성이 다르다는 것에 기반을 두고 품질속성들을 분류한 것으로, 소매점 유형별 단순히 만족·불만족에 대한 측정이 아닌 만족요인, 불만족요인에 대하여 경쟁적 우위를 찾을 수 있는 요소들에 대해 살펴보았다. 따라서 소매점 유형차원에서 고객의 요구사항을 좀 더 구체화하여 Kano의 품질이론을 적용해 본다면, 고객서비스 품질을 높일 수 있을 것이며, 고객만족과 관련된 결정적 품질요소를 선별 할 수 있을 것이다.

이에 정부는 매년 재래시장 및 상점가 활성화 사업 지원(경영혁신 및 공동사업, 시장관리 및 점포경영, 재래시장시설 현대화, 지역상권 활성화)사업을 시행하고 있다.

이러한 본 지원 사업은 일정조건이 충족된 시장에 한해 신청 후 평가하여 지원을 하고 있다.

하지만 지금까지 품질요인에 대한 분류 없이 단순히 만족·불만족요인을 기준으로 한 만족도 조사를 바탕으로 지원사업이 이루어져왔다. 이에 따른 문제점으로는 고객이 평가하는 무관심(I)품질 요소에 분류된 요소에 지원이 이루어졌다면, 지원 후 성과는 미비할 것이다. 이에 따라 지원사업에 대한 실효성 및 성과에 문제가 대두될 것이다. 하지만, 시장 특성별 품질요인을 분류하여, 일원적(O)품질요소, 특히 매력적(A) 품질요소로 분류된 지원 프로그램들을 우선 지원한다면 지역 소매점과 차별화된 높은 성과를 낼 수 있을 것이다.

따라서 어려운 유통상황 하에서 재래시장이 경쟁력을 갖추기 위해서는 고객만족·불만족과 관련된 결정적 품질요소를 선별 한 후 만족향상효과에 기여할 수 있는

요소와 불만족을 감소시킬 수 있는 요소를 정확히 파악하여 전략적 선택과 집중지원이 이루어져야 할 것이다.

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

참고문헌

김명섭, 2001, “재래시장 시설현대화에 관한 연구”, 건국대학교 국제대학원.

송용섭, 김형순, 박주영, 2004, 「현대마케팅」, 문영사.

사단법인 한국유통학회, 2006, 「유통총람」, 범한.

장지은, 2003, “재래시장 환경개선사업의 효과에 관한 연구”, 강원대학교 석사학위 논문.

중소기업청, 2001, 「재래시장 재개발 · 재건축」.

오세조, 2001, 「할인점 경영」, 박영사.

오상락, 1980, 「마아케팅원론」, 박영사.

임성욱, 2004. “Kano 모델을 기반으로 한 잠재적 고객만족 개선 지수의 개발 및 적용에 관한 연구”, 성균관대학교 박사학위 논문.

안광호, 하영원, 박홍수, 2004, 「마케팅원론」, 학현사.

유한주, 1995, “품질개념에 대한 이원적 인식방법의 고찰”, 품질경영 심포지움 발표문집: 59-67.

유재선, 2006, “잠재적인 고객만족 지수 모형을 이용한 KTX 서비스 평가”, 성균관대학교 석사학위 논문.

이동대, 배상욱, 2000, “소비자의 소매점포 선택행동에 관한 연구 : 할인점과 백화점의 비교”, 마케팅관리연구 제5권 제2호: 25-50.

월간 스토아, 2000년 12월호, 「2000년 유통업계 예측」: 41.

Arun, K. Jain and Michael Etgar, 1977, Measuring store image through multidimensional scaling of free response data, *Journal of Retailing* 52(winter): 23-32.

Arons, L. Does, 1961, Television viewing influence store image and shopping frequency, *Journal of Retailing* 53(2): 29-38.

Bell, David, Teck-Hua Ho, and Christopher, S. Tang, 1988, Determining where to shop : Fixed and variable costs of shopping, *Journal Marketing Research* 32(August): 352-369.

Charles, W. King and Lawrence, J. Ring, 1980, Market positioning across retail

fashion institutions: A comparative analysis of store types, *Journal of retailing* 56(Spring.): 43-49.

Dodds, W. B. & Monroe, K. B., 1985, The effect of brand and price information on subjective evaluations, *Advances in Consumer Research* 12, 85-90.

Engel, James, F. Roger, D. Blackwell and Pual, W. Miniard, 1995, *Consumer Behavior,* 8th ed., Oriand, FL : The Dryden Press, 844-857.

Hansen, Robert, A. and Terry Deutsche, 1987~1988, An empirical investigation of attributes importance in retail store selection, *Journal of Retailing* 4(Winter): 64-65.; Lindquest, J.D., 1975, Meaning of image: *Journal of Retailing* 50(Winter); O'neill, Robert, E., Price Drivers Shopping Center Retailing, Moniter.

Lindquest, J. D., 1975, Meaning of image, *Journal of Retailing* 50(Winter): 29-38.

Martineau, P., 1958, The Personality of Retail Store, *Harvard Business Review* 36(Jan-Feb): 47-55.

Matzler, K. and Hinterbuger, H. H., 1998, How to make product development projects more successful by integrating kano's model of customer satisfaction into quality function deployment," *Technovation*(January) 18(1): 25-38.

Mary, R. Zimmer and Linda, L. Golden, 1988, Impressions of retail store : A content analysis of consumer image, *Journal of Retailing* 64(Fall): 256-289.

Nevin, John, R. and Michael, J. Houston, 1980, Image as a component of attraction to intraurban areas, *Journal of retailing* 56: 77-93.

Philip Kotler, 1984, Marketing Management: Analysis, Planning and Control (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.): 565-579.

Shewhart, W. A., 1931, Economic Control of Quality of Manufactured Product, Van Nostrand Co.

Walden, D. 1993, Introduction to Kano's Methods, In D. Walden (Ed), *Kano's methods for understanding customer-defined quality*, The center for Quality of management, Inc.7.

Perceived Classification of Shop Attributes by the Types of Retailers

- Focused on Kano's Quality Theory -

Keuk-Yeol Choi* · Hak-Soo You**

Abstract

In this study, I tried to examine the difference of shop attributes recognized by consumers on the basis of preceding studies on shop choice behavior, classify the quality factors by the retail shop types according to the shop attributions perceived by consumers referring to the Quality Theory of Kano, and investigate the difference of consumer's expectation level according to the retail shop types. The result of this study are as follows;

First, in the result of t-test on the difference among the retail shop types according to the shop attribution factors perceived by the consumers, products (t=1.983, p=.048*), service(t=6.149, p=.000***), convenience(t=7.528, p=.000***) were shown the significant difference statistically in the level of significance ($\alpha = 0.05$) except for sales promotion(t=-.270, p=.787).

Second, in the result of the difference test on quality factors between the retail shop types, attractive(A) and one-dimensional(O) factors were appeared relatively higher in the traditional market than large-sized mart. In the other hand, must-be(M) and indifferent(I) factors were appeared relatively high in the large-sized mart.

Third, looking into the difference test between retail shop types according to the customer's expectation level, the significant difference were confirmed between satisfaction upgrade effect and unsatisfaction degrade effect in the significance level ($\alpha = 0.05$).

* Korea Merchant Association

** Dankook University

The satisfaction upgrade effect(t=-9.074, p=.000***) was relatively high in the traditional market and the unsatisfaction degrade effect(t=-4.723, p=.00***) was high in the large-sized mart. The fact that satisfaction upgrade effect of the traditional market was higher than the large-sized mart can be explained that the individual shop pattern of the traditional market would impact to the satisfaction degree of consumers.

〈Key Words〉 worse index, better index, must-be or expected quality, one-dimensional quality, attractive or delightful quality, indifferent quality, reverse quality, questionable Quality

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

한국에서의 會社史 발행 현황*

김 동 운**

요 약

본 논문은 2007년12월말까지 발행된 회사사의 현황을 정리한 것이다. 484개 회사의 763개 '역사'와 관련된 821권의 회사사가 분석 대상이다. 회사사 제목, 회사 이름, 발행된 회사사의 수, 회사의 역사 年數와 기간, 발행년도, 창립년도 등 기본적인 사항을 파악하는 데 중점을 두었다. 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 484개 회사 중 절대 다수(333개)는 회사사를 1회 발행하였으며, 나머지 151개 회사는 2회 이상 많게는 10회나 회사사를 발행하였다. 둘째, 821권의 회사사는 모두 50개 기간의 '역사'와 관련되어 있다. 짧게는 2년, 길게는 105년이다. 30년, 20년 그리고 10년을 서술한 회사사가 가장 많다. 셋째, 821권의 1/3 이상(307권)은 1990년대에 발행되었다. 그 다음이 2000년대(217권)와 1980년대(176권)이다. 그리고 넷째, 회사사를 발행한 484개 회사의 창립년도는 1970년대(124개)와 1960년대(119개)에 절반 정도가 관련되어 있다. 두산그룹이 1896년으로 가장 빠르며, 1950년 이전에 설립된 회사는 모두 81개이다. 부록표에는 821권 회사사의 명단과 몇 가지 기본 사항을 정리하였다. 본 논문은 회사사의 외형적인 측면에 초점을 맞추었다. 어떤 회사사가 발행되어 있는지 그 현황을 파악하는 것이 무엇보다 필요한 것으로 판단되었으며, 그럼으로써 회사사가 보다 활발하게 활용될 수 있을 것으로 생각되었다. 회사사의 성격, 이용 자료, 서술방식 등 내용에 관한 분석은 추후의 과제로 남겨둔다.

〈주제어〉 회사사, 발행 회사사 수, 서술 기간, 발행년도, 창립년도

* 이 논문은 '2008년 경제학 공동 국제학술대회'(2008년2월, 연세대)에서 발표한 내용을 수정, 보완한 것이다. 학회에서 유익한 논평을 해 주신 고려대 정안기박사, 애정 어린 비판과 함께 세심한 지적을 해 주신 학술지 심사위원들, 그리고 자료 수집 과정에서 도움을 주신 社史硏 이종남 대표와 전국경제인연합회 기업정보자료실 관계자께 감사드린다. 이 논문은 2008학년도 동의대학교 교내연구비(과제번호 2008AA058)의 지원을 받아 완성되었다.

** 동의대학교 경제학과 교수, dongwoon@deu.ac.kr, 051-890-1412

논문접수일 (2008년 5월 6일) 논문수정일(2008년 6월 5일) 게재확정일(2008년 7월 14일)

I. 머리말

본 논문은 2007년12월 현재까지 발행된 회사사의 현황을 정리한 것이다. 484개 회사의 763개 '역사'와 관련된 821권의 회사사가 분석 대상이다. 회사사 제목, 회사 이름, 발행된 회사사의 수, 회사의 역사 年數와 기간, 발행년도, 창립년도 등 기본적인 사항을 파악하는 데 중점을 두었다.

회사사는 해당 기업 뿐 아니라 기업 외부에 대해서도 그 의미가 매우 크다. 어떤 회사사가 발행되어 있는지를 알게 되면 활용이 보다 활발해질 수 있고, 회사사의 활용이 늘어나게 되면 독자들의 지식이 향상됨과 동시에 비판적인 안목으로 자료를 바라보게 될 것이며, 이로 인해 보다 알찬 내용의 회사사 발행이 뒤따르는 선순환이 형성될 수 있을 것이다.

자료의 출처는 세 가지이다. 한 가지는 필자의 1996년 논문(김동운 1996)이다.[1] 여기에는 1996년8월까지 발행된 398권의 회사사 명단이 포함되어 있다. 그 당시 연구를 진행하면서 일부는 국회도서관, 무역협회도서관, 사회과학도서관, 해운대도서관 등에서 조사하였으며, 더 많은 나머지 회사사는 2차 문헌을 통해 확인하였다(김상규 1990, 139-140; 이종순·지정택 1992, 106; 이한구 1994, 29-37; 유귀훈 1995, 267; 조경식 1982, 237-240; 한국홍보연구소 1987, 6-10, 59-338). 다른 두 가지 출처는 사사 제작 전문회사인 社史硏(www.sasayeon.co.kr)과 전국경제인연합회(www.fki.or.kr) 기업정보자료실 자료이다. 두 기관이 소장하고 있는 260여권과 450여권의 회사사를 방문, 조사하였다. 이 세 부류의 회사사들을 비교, 취합하여 분석 대상(484개 회사, 763개 역사, 821권 회사사)을 정하였다(〈부록표〉 참조).[2]

회사사의 발행 주체는 사기업 또는 공기업이며, 일부는 이 두 유형의 회사는 아니지만 그에 준하는 것으로 판단되는 단체나 조직(재단인 병원, 사업자단체인 농협, 수협, 축협, 그리고 공공기관인 한국은행)이다. 회사 이름이 바뀐 경우는 확인 가능한

1) 논문의 목차는 다음과 같다 : 1. 머리말, 2. 개별기업 연구의 의의, 3. 기업 발행 회사사 현황, 4. 학술적인 개별기업 연구 현황, 5. 맺음말 – 기업문서보관소 설치의 필요성; 〈표 1〉 기업이 발행한 회사사, 〈표 2〉 개별 한국기업/기업가를 다룬 학술논문/단행본, 〈표 3〉 학술논문/단행본에서 분석된 70개/명의 기업/기업가(55개 기업); 〈부록〉 회사사 명단.

2) 분석 대상 821권 이외에도 더 많은 회사사가 나와 있는 것으로 파악되고 있다. 예를 들어 국회도서관(www.nanet.go.kr)이나 부산 시민도서관(www.siminlib.go.kr) 자료를 검색해 보면 적지 않은 다른 회사사들이 있음을 알 수 있다. 이들은 앞으로 계속 보완해 나갈 계획이다.

것만 1개 회사로 묶었으며, 회사의 역사 年數와 기간 그리고 회사 창립년도의 일부는 회사사의 발행년도를 기준으로 잠정 계산하였다.

회사사에 초점을 맞춘 연구는 아직 많지 않은 실정이며, 드물게 이한구(1994, 2000)는 회사사에 관한 광범위한 논의를 시도하고 있다. 유귀훈(1995), 조경식(1982), 한국홍보연구소(1987)는 회사사의 제작 방법 등 실무에 관한 사항들을 소개하였으며, 고승희(1996), 김동운(1996), 김상규(1990), 황명수(1998, 2003)는 회사사를 포함한 경영사학의 일반적인 동향을 고찰하였다.

II. 회사사 발행의 의의

회사사(company history)는 말 그대로 회사의 역사를 한 권의 책에 담은 것이다. 과거를 거울삼아 현재를 점검하고 미래로의 방향을 제대로 설정하자는 취지다. '발간사' 몇 가지를 살펴보자.

이 50년사는 창업주 정주영 명예회장께서 온갖 고생을 겪으면서도 우리 현대를 창업하고 강인한 의지로 미래를 개척하여 오늘날 세계적 대기업이 되기까지의 큰 발자취를 정리하여 기록한 것입니다. 이제 우리 현대는 지난 반세기를 돌아보며 다가오는 21세기를 향해 새로운 도전과 개척의 역사를 만들어 나가야 합니다. 저는 창업세대가 쌓아올린 자랑스러운 현대의 기업정신과 이상을 계승 발전시키는데 앞으로 최선을 다하겠습니다. 현대 50년사가 안으로는 후진들에게 선배들의 소중한 경험과 정신을 이어가는 교량 역할을 하고, 밖으로는 우리 현대의 참모습과 기업정신을 알리고 이해하는데 조금이나마 도움이 되었으면 합니다.(1997년 5월 그룹회장 정몽구; 「현대50년사」(1947-1997년))

삼성이 기업으로 탄생한 지 어언 60년이 되었습니다. 사람에 비유하면 환갑을 맞은 셈입니다. 예로부터 우리는 60년을 인생의 완성이라 생각하고 큰 의미를 부여해 왔습니다. 그러나 기업 세계에서 완성은 무한성장을 향한 또 다른 출발을 의미합니다. 기업은 부단히 도전과 자기 혁신을 통해 영속적으로 변신하고 진화해 나가야 하

는 존재이기 때문입니다. 역사는 지난날을 보는 거울이라 했듯이 삼성60년사는 우리의 미래를 밝혀주는 등불입니다.(1998년 3월 회장 이건희; 「삼성60년사」(1938-1998년))

창업 50여년을 맞은 오늘 우리는 패기와 지성으로 오늘날의 에너지, 정보통신 대표기업의 토대를 이룩하신 선대 경영진의 지혜를 진지하게 반추하게 됩니다. 한 기업이 반세기를 넘어 존속하는 것이 크나큰 축복임을 잘 알고 있습니다. 새로운 50년을 열고, 더 새로운 SK 100년을 향해 보다 참된 행복을 만들고 나누는 SK로 끊임없이 진화해 갈 수 있도록 노력하겠습니다.(2006년 8월 최태원; 「SK50년」(1953-2005년))

LG가 창립 60주년을 맞게 되었습니다. 예로부터 '60년'은 한 사람의 인생이 완성되는 기간이라 하여 의미 깊게 생각했습니다. 그러나 기업에 있어서 완성이란 있을 수 없는 것입니다. 오히려 그 동안의 성과를 갈무리하고 새로운 목표를 향해 새롭게 나아가는 출발점의 의미를 지니고 있습니다. 기업은 쉬지 않고 도전과 혁신을 통해 그 시대가 제시한 목표를 향해 변화하고 전진해야 하기 때문입니다. 한 기업이 60년을 넘어 성장을 계속한다는 것은 분명 큰 축복입니다. 진심으로 감사의 마음을 전하며 우리의 각오를 새롭게 다지고자 합니다.(2007년 1월 LG회장 구본무; 「LG60년사」(1947-2007년))

50년 또는 60년의 기나긴 역사를 제한된 지면에 제대로 담아내는 일은 지난한 작업임에 틀림없다. 예를 들어 「LG60년사」(총 413쪽, 2007년 1월 발행)에 담긴 내용을 한번 살펴보라.[3] 1947년 창업 이후 2007년까지의 역정이 400여 쪽의 지면에 잘

3) **1. 창업과 개척 (1947-1969) : 제1장** 연암 창업회장과 LG 출범 – **1절** 창업회장 연암 구인회 (창업 전후의 한국경제 상황/ 연암 창업회장의 성장과 입지), **2절** 역사적인 LG 출범 (화장품 제조업을 시작하다/ 락희화학공업사 설립); **제2장** 산업근대화의 새 지평 – **1절** 화학공업의 새 장 (플라스틱공업 개척과 치약 개발/ 화학공업 현대화를 이끌다), **2절** 전자산업 개척 (전자산업의 효시 금성사 설립/ 전자산업을 개척하다/ 전선 및 통신사업 개척), **3절** 에너지산업의 새 길 (대망의 호남정유 설립/ 한국콘티넨탈카본 설립), **4절** 창업회장 시대의 마감 (그룹으로 성장/ 창업회장시대의 아쉬운 마감).
2. 전진과 혁신 (1970-1994) : 제1장 럭키그룹의 도약과 확장 – **1절** 구자경회장 취임과 역동적

드러나 있는 것으로 보이는가? 물론 인내심을 가지고 책 전체를 찬찬히 읽어본 후에라야 판단할 수 있겠지만, 지나온 길에서 나아갈 길을 찾아보려는 몸부림의 모습은 어느 정도 느낄 수 있을 것으로 생각된다.

기업 외부인들에게도 회사사는 중요하다. 한 기업의 실체에 접근할 수 있는 거의 유일한 경로이기 때문이다. 경쟁 관계에 있든 그렇지 않든 어떤 기업이 다른 기업의 경험을 공유하면서 귀중한 아이디어를 얻어낼 수 있으며, 일반인들도 사회경제발전의 한 축을 담당하는 주요 경제주체의 생생한 모습에 접할 수 있다. 특히, 회사사가 학자들 그 중에서도 기업 관련 연구를 하는 이들에 대해 갖는 의미는 특별하다. 기업이 문서를 체계적으로 보관하고 이를 외부에 공개하는 관행이 정착되어 있지 않은 상황에서 내부자료 즉 1차 문헌에 접근하기란 거의 불가능하기 때문이다. 기업 입장

성장 (경영환경의 변화/ 럭키그룹 2기 경영체제 출범), **2절** 화학사업과 에너지사업의 심화 (종합화학회사로 성장한 럭키/ 연구개발 강화와 국제화 추진/ 에너지 및 소재사업의 성장), **3절** 전자산업 꽃 피우다 (금성사, 대형공장 건설과 세계화 추진/ 기술의 상징 금성사/ 전기전자사업의 영역 확장), **4절** 사업영역의 대확장 (무역사업 확장과 패션사업 진출/ 금융 건설 서비스사업 진출/ 언론 교육 스포츠사업의 결실); **제2장** - 전환기의 모색과 혁신 : **1절** 여의도시대 개막, **2절** 화학에너지사업의 질적 성장 (럭키의 도약과 세계/ 에너지사업의 급신장), **3절** 전기전자사업의 혁신과 발전 (전환기 시련을 극복한 금성사/ 산업전자 및 전선사업의 심화 확대/ 미래사업부문의 역량 강화), **4절** 건설 금융 서비스사업의 성장 (종합건설업체로 성장한 럭키개발/ 무역과 패션사업의 성장/ 금융사업의 급성장/ 유통 서비스부문의 성장/ 사회공헌활동의 확대).

3. '일등 LG'를 향하여 (1995-2006) : 제1장 미래를 향한 새로운 도전 - **1절** LG 출범과 구본무 회장 취임 (LG의 희망찬 출범/ 구본무회장 취임과 혁신경영/ 'LG100년' 완성을 향한 출발), **2절** 진취적인 신규사업 추진 (통신사업 진출과 LG텔레콤 설립/ LCD사업 진출과 LG필립스LCD 설립/ 반도체사업 강화/ 에너지 및 유통사업 확대), **3절** 글로벌경영 가속화 (더욱 강화된 글로벌경영/ 중국을 향한 도전/ 동남아를 향한 도전/ 유럽과 미주지역 진출 확대), **4절** IMF체제와 경영 패러다임의 대전환 (IMF와 한국경제/ '선택과 집중'의 구조조정/ 반도체 빅딜과 금융사 매각), **5절** 선진 기업지배구조 구축과 계열분리 (정부정책과 경영환경의 변화/ 지주회사체제 구축/ 지주회사체제 구축의 의미/ 아름다운 이별); **제2장** '일등 LG'를 향한 비상 - **1절** 글로벌경영의 선두 LG전자 (글로벌경영 기반 구축/ 글로벌 네트워크 재정비/ LG브랜드 세계를 석권하다/ 부품산업의 발전을 이끌다), **2절** LCD사업의 신기원 열다 (생산시설의 대확장/ 신제품 신기술 개발/ 파주디스플레이클러스터 건설/ 세계 정상에 오르다), **3절** LG화학의 내실 성장 (신체제 출범과 새로운 도전/ 유화사업의 확대와 성숙/ 정보소재사업 도전과 성과/ 건축자재사업의 성장/ 해외사업 강화), **4절** 생활건강과 생명과학의 성장 (LG생활건강, 창의적인 소비자마케팅 회사로/ 생명과학, 의약산업의 중심에 서다), **5절** 새로운 성장 동력, 통신 IT사업 (통신사업의 대변화/ LG텔레콤의 건실한 성장/ LG CNS, IT사업의 새시대 열다), **6절** 무역 서비스의 성장과 공익활동 확대 (LG상사의 끊임없는 혁신/ 서비스사업의 발전/ 체계적으로 전문화된 사회공헌활동 전개); **제3장** LG 21세기 비전 - 최고의 고객가치로 '정도경영, 일등 LG' 추구/ LG브랜드 출범 10주년과 기업 문화 'LG WAY'.

에서 기업의 손을 거쳐 만들어지긴 하지만 회사사에 담겨 있는 다양한 내용과 자료는 학자들의 연구를 뒷받침해주는 귀중한 참고문헌이다. '기업'은 경영, 경제, 노동, 환경, 사회, 예술 등 다양한 측면에서 분석이 가능한 대상이며, 그런 만큼 회사사의 필요성과 중요성은 크다고 하지 않을 수 없다.

Ⅲ. 발행된 회사사의 수

회사사를 발행한 484개 회사 중 절대 다수(333개, 69%)는 회사사를 1회 발행하였다(〈표 1〉). 이 중 317개 회사는 각각 1권씩만 발행한 반면, 나머지 16개는 자신의 역사를 2가지 종류의 책에 나누어 담았다. 따라서 이들이 발행한 회사사는 총 349권이며, 전체(821권)의 43%를 차지하고 있다.

〈표 1〉 회사사 수

(서술된 역사의 수; 개)	(1) (2-10)	
회사사의 수 (권, A)		1 2-11
회사 수 (개, B)	333 + 151 = 484	317 + 167 = 484
회사사 총 수 (권, A x B)		317 + 504 = 821
	(1)	(2)
	1 2	2 3 4 5
	317 + 16 = 333	73 + 12 + 2 + 1 = 88
	317 + 32 = 349	146 + 36 + 8 + 5 = 195
	(3)	(4)
	3 4 5	4 5 6
	27 + 6 + 2 = 35	10 + 1 + 1 = 12
	81 + 24 + 10 = 115	40 + 5 + 6 = 51
	(5)	(6)
	5 6 7	6 8
	4 + 1 + 1 = 6	4 + 1 = 5
	20 + 6 + 7 = 33	24 + 8 = 32
	(7)	(8) (10)
	7 12	9 11
	2 + 1 = 3	1 1
	14 + 12 = 26	9 11

출처 : 〈부록표〉.

151개 회사(31%)는 2회 이상 많게는 10회나 자신의 역사를 회사사로 정리하였다. 이 중 2회 발행한 회사가 88개로 절반 이상이다. 3회 발행 회사는 35개, 4회 발행 회사는 12개, 5회 발행 회사는 6개, 6회 발행 회사는 5개, 7회 발행 회사는 3개, 8회 발행 회사는 1개, 그리고 10회 발행 회사는 1개이다. 3회 이상 발행한 63개 회사와 서술된 역사 수는 다음과 같다 (괄호 안의 숫자 중 같은 숫자가 반복되어 있는 것은 해당 회사사가 2권 또는 그 이상으로 발행된 경우임).

1) 3개 역사 발행 회사 (35개) : 경기은행(10,15,20년), 경남은행(10,20,30), 남해화학(10,20,30), 농심(25,30,40), 동방생명보험(10,20,30), 동양나일론(10,25,30), 대한광업진흥공사(4,10,30), 대한재보험(5,15,25), 롯데건설(30,35,40), 부산은행(10,20,30), 삼성경제연구소(10,15,20), 서울신문(40,50,100), 서울은행(10,?,30), 수협(20,30,40), 유공(10,20,30), SK그룹(30,40,52), LG전자(25,35,50), 중앙일보(10,20,30), 충청은행(10,20,30), 코스콤(10,20,30), 하나은행(10,20,30), 한국비료공업(10,20,30), 한국일보(20,30,40), 한국외환은행(10,20,30), 한국자동차보험(10,15,20), 한국전기안전공사(10,20,30), 한국전력기술(10,20,30) / 대한무역투자진흥공사(10,30,40,40), 대한생명보험(30,40,50,50), 대한항공(10,15,20,20), LG그룹(40,50,50,60), 한국토지공사(20,28,30,30), 현대자동차(20,25,30,30) / 문화방송(15,21,30,30,30), 조선일보(50,60,70,70,70)

2) 4개 역사 발행 회사 (12개) : 경성방직(50,60,70,80년), 광주은행(15,20,25,30), 국민은행(5,10,20,30), 동양석판공업(20,25,30,40), 보령제약(20,30,45,50), 전북은행(10,15,20,25), KT(10,20,?,20), 한국가스공사(5,10,17,20), 한국수출입은행(5,10,20,30), 한국주택은행(10,20,25,30) / 삼양사(50,60,70,80,80) / 한국전력공사(5,5,15,20,20,40)

3) 5개 역사 발행 : 농협(5,10,20,30,35년), 신용보증기금(5,10,20,25,30),
회사 (6개) 제일모직(10,20,30,40,50), 한국증권금융(25,30,35,40,50)
/ CJ(10,20,30,40,50,50)
/ 한국산업은행(10,20,30,40,40,50,50)
4) 6개 역사 발행 : 대구은행(5,10,20,30,35,40년), 중소기업은행(5,10,20,30,31,40),
회사 (5개) 한국상업은행(60,70,75,80,90,100),
한국조폐공사(10,20,30,35,40,50)
/ 제일은행(30,40,40,45,45,50,60,70)
5) 7개 역사 발행 : 동아일보(25,15,10,10,10,10,80년),
회사 (3개) 한일은행(30,40,45,48,50,55,60)
/ 포스코(7,10,10,2,20,20,25,25,25,30,35,35)
6) 8개 역사 발행 회사 (1개) : 한국은행(5,10,15,20,25,30,40,50,50년)
7) 10개 역사 발행 회사 (1개) : 조흥은행(60,65,70,75,80,85,90,95,100,100,105년)

주로 5년 또는 10년 간격으로 회사사가 발행되었음을 알 수 있다. 이와 관련해서는 두 가지 의문점이 든다. 먼저, 그렇게 긴 시간이 흐른 것도 아닌데 굳이 회사사를 새로 발행할 이유나 필요가 있을까 하는 점이다. 물론 변화무쌍한 경영환경 변화와 치열한 경쟁에 노출되어 있는 기업으로서는 강산이 변하는 기간이 10년이 아니라 5년 아니 1년일 수도 있을 것이다. 그렇다면, 변화를 수시로 점검함으로써 미래를 대비하고자 하는 투철한 역사의식에서 회사사를 발행하는 것인가? 다른 한 가지 의문은, 회사사를 준비하는 일이 긴 시간을 필요로 하는 어려운 작업인데 매번의 회사사가 그런 과정을 제대로 거쳐서 나오는가 하는 점이다. 그 때마다 새로운 시각에서 새롭게 집필되는 것인가, 아니면 바로 앞의 회사사를 바탕으로 조금 정도만 보완되는 것인가?

개개의 회사사를 충분히 검토한 후에라야 위의 의문에 대한 정당한 판단을 할 수 있을 것이지만, 투철한 역사의식 하의 새로운 집필이 5년 또는 10년 단위로 이루어지기란 쉽지 않을 것으로 생각된다. 그런 한편으로, 어떤 연유에서든 어떤 형태로든 지나온 발자취를 정리해 놓으면 어떤 용도에든 유용하게 활용될 수 있을 것이란 생각도 든다.

2회 이상 회사사를 발행하는 경우 거의 대부분은 서술 기간의 시작이 창립년도이다. 즉, 창립 후 10년, 창립 후 15년, 창립 후 20년 등의 기간이 차례로 서술되며, 발행년도는 각각 10년째, 15년째, 20년째가 되는 해이다. 이에 비해 「동아일보사사」는 전혀 다른 방식을 취하고 있다. 1920년 창립 이후 2000년까지 80년의 역사가 6개 기간으로 나뉘어져 서술되고 단계적으로 발행되었다 : 1권 – 서술 기간 25년(1920-45년), 발행년도 – 1975년; 2권 – 15년(1945-60년), 1978년; 3권 – 10년(1960-70년), 1985년; 4권 – 10년(1970-80년), 1990년; 5권 – 10년(1980-90년), 1996년; 6권 – 10년(1990-2000년), 2005년. 이들과는 별도로 80년 역사(1920-2000년) 전체가 1권의 책으로 따로 발행(2000년)되었다. 한편, 조선일보는 기존 방식과 동아일보 방식이 절충된 형태를 취하였다. 「조선일보50년사」와 「조선일보60년사」는 각각 창립(1920년) 이후의 기간을 대상으로 하여 50년째(1970년)와 60년째(1980년) 되는 해에 발행되었다. 반면, 「조선일보70년사」의 경우는 발행년도는 70년째 해(1990년)이지만, 서술 기간은 단계적으로 3개로 나뉘어졌다: 1권 – 50년(1920-69년); 2권 – 15년(1970-84년); 3권 – 5년(1985-89년).

2회 이상 회사사를 발행한 151개 회사 중 대부분(120개)은 1권씩만 발행하였다. 반면, 나머지 31개 회사는 2회 이상의 발행 중 1-3회는 2-4권을 발행하였다. 1회만 회사사를 발행한 회사(333개) 중 2권을 발행한 회사는 16개인데, 이를 합하면 모두 47개 회사가 각각 1회의 역사를 2권(또는 2종류) 이상의 책으로 만들었다. 4개 회사(제일은행, 한국방송공사, 한국산업은행, 한국전력공사)는 2회에 걸쳐 2권씩의 회사사를 발행하였으며, 포스코는 4번(3회 2권씩, 1회 3권)이나 이런 작업을 하였다. 또, 4개 회사(문화방송, SBS, 조선일보, 포스코)는 1회의 역사를 3권에 나누어 담았으며, 무림제지는 4권이나 발행하였다.

책의 구성은 '본문+화보'인 경우가 많으며 이 외에도 다양하다. 5개 회사(대한항공, 문화방송, 삼양사, SBS, 포스코)는 자료집을 따로 제작하였으며, 다른 5개 회사(동우화인켐, 대한생명보험, 조흥은행, 제일은행, 포스코)는 외국어로도 회사사를 만들었다(아래에서 합은 52개; 제일은행 두 번, 한국전력공사 두 번, 포스코 네 번 포함됨; 괄호 안의 숫자는 서술된 역사의 年數).

1) 본문 + 화보 (19개 회사) : 금호아시아나그룹(50년), 기아자동차(50년),

대웅제약(50년), 대한석탄공사(50년), 삼성그룹(60년),
삼성테크윈(30년), 쌍용건설(30년), CJ(50년),
신영증권(50년), SK텔레콤(20년), LG그룹(50년),
LG전선(35년), 태양금속공업(50년), 포스코(20년),
풍림산업(50년), 한국공항공사(25년), 한화그룹(50년),
현대상선(30년), 현대자동차(30년)

2) 본문 + 화보성격 (1개) : 기술신용보증기금(10년)
3) 화보성격 + 화보성격 (1개) : 린나이코리아(30년)
4) 화보성격 + 화보 (1개) : 매일경제(40년)
5) 본문 + 화보/자료 (1개) : 삼양사(80년)
6) 본문 + 자료 (2개) : 대한항공(20년), 포스코(35년)
7) 본문 + 부록 (1개) : 한국전력공사(5년)
8) 상권 + 하권 (3개) : 두산그룹(93년), 한국전력공사(20년), 현대그룹(50년)
9) 1권 + 2권 (4개) : 대우건설(30년), LG화학(50년), 한국토지공사(30년),
현대건설(35년)
10) 본문 + 별책 (6개) : 대한무역투자진흥공사(40년), 매일신문(50년),
포스코(10년), 한국방송공사(50년, 60년),
한국산업은행(40년, 50년), 한국은행(50년)
11) 책1 + 책2 (4개) : 롯데알미늄(40년), 제일은행(45년), 파라다이스그룹(25년),
한라공조(20년)
12) 한글판 + 외국어판 (4개) : 동우화인켐(15년, 일본어),
대한생명보험(50년, 영어), 조흥은행(100년, 영어),
제일은행(40년, 영어)
13) 본문 + 화보 + 외국어판 (1개) : 포스코(25년, 영어)
14) 1권 + 2권 + 3권 (1개) : 조선일보(70년)
15) 본문 + 연표 + 편성자료 (1개) : 문화방송(30년)
16) 본문 + 화보 + 자료 (1개) : SBS(10년)
17) 1권 + 2권 + 3권(화보) + 4권(만화) (1개) : 무림제지(50년)

IV. 서술된 역사의 年數

분석 대상인 821권의 회사사는 모두 50개 기간의 '역사'와 관련되어 있다 (〈표 2〉). 짧게는 2년, 길게는 105년이다. 821권 중 58권은 1개 기간이 2권 이상 발행된 경우이며, 이를 제외하면 763권이 된다.

6개 기간을 다룬 회사사가 전체의 80% 정도(596권, 78%)를 차지하고 있다. 30년(140권, 18%), 20년(139권, 18%) 그리고 10년(136권, 18%)을 서술 기간으로 한 회사사가 가장 많으며, 그 다음이 50년사(85권, 11%), 40년사(49권, 6%), 25년사(47권, 6%)의 순이다. 다른 5개 기간(5, 15, 35, 60, 70년)에는 각각 11-26권의 회사사가, 그리고 16개 기간(4, 7, 12, 17, 21, 28, 33, 34, 37, 42, 45, 55, 75, 80, 90, 100년)에는 각각 2-7권의 회사사가 관련되어 있다. 나머지 23개 기간은 각각 1종류 회사사의 서술 대상이다.

〈표 2〉 서술된 역사의 年數

서술된 기간 (년)	2	4	5	6	7	8		
회사사 수 (권)	1	2	16(1)	1	2	1		
	10	12	15	17	19			
	136(4)	3	26(1)	3	1			
	20	21	23	24	25	26	27	28
	139(5)	5	1	1	47(4)	1	1	2
	30	31	32	33	34	35	37	38
	140(9)	1	1	5	2	17(3)	2	1
	40	42	43	44	45	48		
	49(5)	2	1	1	7(1)	1		
	50	52	55	57	60	61	65	
	85(20)	1	3	1	18(2)	1	1	
	70	71	75	80	85	90	93	95
	11	1	2	5(1)	1	2	1(1)	1
	100	105	미확인					
	5(1)	1	4					
	[2-24]	[25-49]	[50-105]	합계				
	338(11)	281(22)	140(25)	821 = 763 (+ 58)				

주 : 괄호 안의 숫자는 한 회사의 '1개 역사'가 같은 년도에 '2종류 이상' 발행된 경우 한 권을 제외한 나머지 책 수임.

출처 : 〈부록표〉.

분석 기간 50개 중 15개는 '25년 미만', 18개는 '25-49년', 그리고 17개는 '50년 이상'이다. 763종류의 회사사 중에서는 첫 번째 기간에 거의 절반(338종류, 44%)이 관련되어 있고, 그 다음이 두 번째 기간(281종류, 37%), 세 번째 기간(140종류, 18%) 순이다.

50년 이상의 역사를 서술한 회사사가 적지 않다는 점은 주목할 만하다. 한국기업의 연륜이 그만큼 쌓여 있다는 증거이다. 관련 회사사의 종류는 140개(763권의 18%)이며, 발행한 회사는 102개이다 (괄호 안 숫자 중 앞의 숫자는 분석된 년수 또는 회사사의 종류이고, 뒤의 숫자는 마지막의 회사사가 발행된 년도를 가리킴; 마지막 회사사 발행년도를 기준으로 정리함.)

1) 50년사 발행 회사 (69개) : 경향건설(50년; 1995년), 고려제강(50; 1995), 금복주(30,50; 2007), 기아자동차(45,50; 1994), 김해축협(50; 2007), 남선알미늄(50; 1997), 동국제강(50; 2004), 동아그룹(50; 1995), 대구백화점(50; 1995), 대우버스(50; 2005), 대웅제약(50; 1995), 대원강업(50; 1996), 대한교과서(50; 1998), 대한석탄공사(50; 2001), 대한생명보험(30,40,50; 1996), 대한전선(50; 2005), 대한제강(50; 2006), 대한페인트잉크(45,50; 1995), 롯데칠성음료(40,50; 2000), 무림제지(40,50; 2007), 매일신문(50; 1996), 보령제약(20,30,45,50; 2007), 보해(50; 2000), 삼부토건(45,50; 1999), 삼성생명(40,50; 2007), 삼성화재(50; 2002), 삼천리산업(28,50; 2005), 쌍용그룹(50; 1989), 쌍용화재해상보험(50; 1999), 서울증권(50; 2004), CJ(10,20,30,40,50; 2003), 신동아화재해상보험(30,50; 1997), 신영증권(50; 2006), 신흥(45,50; 2005), INI스틸(50; 2003), 유한양행(50; 1976), 을유문화사(50; 1997), 애경산업(50; 2004), LG상사(50; 2003), LG전자(25,35,50; 2007), LG화학(40,50; 1997), 종근당(50; 1992), 제일모직(10,20,30,40,50; 2004), 제주신문(50; 1995),

카톨릭중앙의료원(50; 1988), 태광산업(50; 2000),
태양금속공업(40; 2004), 풍림산업(50; 2004),
한국베어링(50; 2003), 한국산업은행(10,20,30,40,50; 2004),
한국은행(5,10,15,20,25,30,40,50; 2000), 한국전지(50; 1994),
한국조폐공사(10,20,30,35,40,50; 2001),
한국증권금융(25,30,35,40,50; 2005), 한국재보험공사(50; 1968),
한국제분(50; 2006), 한국타이어제조(50; 1991),
한독약품공업(30,50; 2004), 한양증권(50; 2006), 한진(50; 1995),
한화(50; 2005), 한화그룹(50; 2002), 현대그룹(50; 1997),
현대건설(35,50; 1997), 현대해상(50; 2005),
화신산업(40,50; 1977), 화천기공(50; 2002), 희성전선(50; 1997).

2) 52-57년사 발행 : SK그룹(30,40,52년; 2006년), 태창철강(55; 2001),
회사 (3개) 중외제약(50,57; 2002).

3) 60년사 발행 : 경성전기(55,60년; 1958년), 금호아시아나그룹(50,60; 2006),
회사 (13개) 대림산업(60; 1999), 대한약품공업(60; 2005),
삼성그룹(50,60; 1998), 서울우유협동조합(60; 1997),
성모병원(60; 1996), SPC(60; 2006), LG그룹(40,50,60; 2007),
LG금속(60; 1997), 조선일보(50,60; 1980 / (70) 50,15,5; 1990),
한국방송공사(50,60; 1987), 한일은행(30,40,45,48,50,55,60; 1992).

4) 61년사 발행 회사 (1개) : 아모레퍼시픽(50,61년; 2006년).

5) 70년사 발행 : 동아제약(50,70년; 2002년), 동양화재해상보험(50,70; 1992),
회사 (7개) 보진재(70; 1982), 신세계백화점(25;1987 / 70; 2000),
LS-Nikko동제련(70; 2006), 진로(50,70; 1994),
제일은행(30,40,45,50,60,70; 1999).

6) 71년사 발행 회사 (1개) : 대한중석광업(71년; 1989년).

7) 80년사 발행 : 경성방직(50,60,70,80년; 1999년),
회사 (3개) 동아일보(80; 2000 / (80) 25,15,10,10,10,10; 2005),
삼양사(50,60,70,80; 2005).

8) 100년사 발행 : 동화약품(100년; 1998년), 두산그룹(93,100; 1996),

회사 (4개) 서울신문(40,50; 1995 / 100; 2004),
한국상업은행(60,70,75,80,90,100; 1998).

9) 105년사 발행 회사(1개) : 조흥은행(60,65,70,75,80,85,90,95,100,105년; 2002년).

V. 발행년도

전체 821권의 1/3 이상(307권, 37%)은 1990년대에 발행되었으며, 1/4 가량씩은 각각 2000년대(2007년까지; 217권, 26%)와 1980년대(176권, 21%)에 발행되었다(〈표 3〉). 회사사의 수는 1970년대 후반(56권) 들어 늘어나기 시작하였으며, 1990년대 전반(157권)부터는 5년 단위로 100권 이상이 나오고 있다. 2005년부터 2007년 현재까지는 88권이 발행되어 있으며 앞으로도 회사사들이 속속 등장할 것으로 예상된다.

가장 먼저 발행된 회사사는 1936년의 「개성전기연혁사」이다. 1917년 창립 이후의 19년 역사를 담고 있다. 해방 이후에는 한 동안 뜸하다가 1953년 「개성전기55년연혁사」(1898년 창립)가 처음 발행되었다. 5년 뒤에는 「경성전기주식회사60년연혁사」가 나왔다. 이들 외에 5권의 회사사가 더 1950년대에 모습을 나타냈다: 「조선전업주식회사10년사」(55년 발행, 1943년 창립), 「한국은행5년사」(55년, 1950년), 「조흥은행60년사」(57년, 1897년), 「한국상업은행60년지」(59년, 1899년), 「제일은행30년지」(59년, 1929년).

1960년 이후 1973년까지는 매년 주로 5권미만의 책이 나왔으며, 1974년에 처음 10권(10개 기간 관련 10권)이 발행되었다. 1982년에는 처음으로 20권(19개 기간 20권)이, 1987년에는 처음으로 30권 이상(32개 기간 33권)이, 그리고 1997년에는 처음으로 40권 이상(41개 기간 48권)이 만들어졌다. 1981년부터는 매년 10권 이상의 회사사가 발행되고 있으며, 이후 2007년까지의 27개년도 중 10-19권, 20-29권, 30-39권 그리고 40권 이상이 발행된 년도는 각각 7개, 10개, 8개, 2개이다. 30권 이상 발행된 년도 10개 중 6개는 1990년대에 속해 있다. 권 수로는 1997년의 48권이 가장 많으며, 기간 수로도 1997년의 41개가 가장 많은 숫자이다.

〈표 3〉 발행년도

발행년도 (년)	1936	1953-59	1960-69	1970-79	[70-74	75-79]	1980-89	[80-84	85-89]
회사사 수 (권)	1	7	28(1)	80(2)	26	54(2)	172(4)	74(2)	98(2)
	1990-99	[90-94	95-99]	2000-07	[00-04	05-07]	미확인	합계	
	288(19)	151(6)	137(13)	189(28)	115(14)	74(14)	2	821권=767(+54)	

	1936	1953	55	57	58	59				
	1	1	2	1	1	2				
	1960	61	62	64	65	66	67	68	69	
	1	1	3	3	1	4	4	7	4(1)	
	1970	71	72	73	74	75	76	77	78	79
	2	4	6	4	10	11	7	18(1)	4	14(1)
	1980	81	82	83	84	85	86	87	88	89
	8	10(1)	19(1)	16	21	16	10	32(1)	13	27(1)
	1990	91	92	93	94	95	96	97	98	99
	19	25(2)	39	35(2)	33(2)	30(1)	29(3)	41(7)	19(1)	18(1)
	2000	01	02	03	04	05	06	07		
	21(1)	17(3)	23(2)	19(2)	35(6)	28(3)	30(6)	16(5)		

주 : 괄호 안의 숫자는 한 회사의 '1개 역사'가 같은 년도에 '2종류 이상' 발행된 경우 한 권을 제외한 나머지 책 수임.
출처 : 〈부록표〉.

VI. 회사 창립년도

회사사의 발행년도는 거의 대부분 서술된 역사의 年數 마지막 해이다. 「현대50년사」(1947-1997년)는 1997년에, 「삼성60년사」(1938-1998년)는 1998년에, 그리고 「LG60년사」(1947-2007년)는 2007년에 각각 발행되는 식이다. 따라서 발행년도를 기준으로 해당 회사의 창립년도를 짐작할 수 있으며, 이 정보와 위에서 살펴본 '서술된 역사의 年數'를 통해 한국기업사의 연륜을 가늠해 볼 수 있다(〈표 4〉).

〈표 4〉 회사 창립년도

창립년도 (년)	1896-99	1910-19	[10-14	15-19]	1920-29	[20-24	25-29]
회사 수 (개)	5	5	1	4	9	5	4
1930-39	[30-34	35-39]	1940-49	[40-44	45-49]	1950-59	[50-54	55-59]
13	4	9	49	7	42	76	43	33
1960-69	[60-64	65-69]	1970-79	[70-74	75-79]	1980-89	[80-84	85-89]
119	45	74	124	63	61	58	39	19
1990-99	[90-94	95-99]	미확인	합계				
23	13	10	3	484				

1896	97	98	99	1912	16	17	18	19			
1	2	1	1	1	1	1	1	1			
1920	22	24	26	27	29	1930	32	36	37	38	39
2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2
1941	42	43	44	45	46	47	48	49			
2	1	1	3	16	11	8	5	2			
1950	51	52	53	54	55	56	57	58	59		
5	3	11	8	16	8	5	9	4	7		
1960	61	62	63	64	65	66	67	68	69		
6	8	16	8	7	13	8	17	19	17		
1970	71	72	73	74	75	76	77	78	79		
10	11	8	22	12	11	15	19	4	12		
1980	81	82	83	84	85	86	87	88	89		
5	5	12	7	10	6	6	1	2	4		
1990	91	92	93	94	95	96	99				
2	3	1	5	2	4	5	1				

주 : 확인하지 못한 일부 창립년도는 발행년도를 기준으로 잠정 계산함.
출처 : 〈부록표〉.

회사사를 발행한 484개 회사 중 5개는 구한말인 1890년대 후반에 설립되었다. 두산그룹이 1896년으로 가장 빠르고, 그 다음이 동화약품(1897년), 조흥은행(1897년), 경성전기(1898년), 한국상업은행(1899년) 순이다. 두산그룹은 현존하는 가장 오래된 기업이며 1896년은 그 전신인 박승직상점의 시작 년도이다. 1898년에 발행된 「두산그룹사」에는 93년의 역사가 1,500여 쪽(상권 774쪽, 하권 743쪽)의 방대한 분량 속에 담겨 있다. 1996년에는 100년 역사를 이야기체로 풀어 쓴 「배오개에서 세계로 : 두산 100년 이야기」가 나왔다. 올해(2008년) 두산그룹은 창립 112년 주년을 맞이하

게 된다. 또, 동화약품과 조흥은행(현 신한은행)은 111년째, 그리고 한국상업은행(현 우리은행)은 110년째가 된다. 경성전기는 63년째가 되던 1961년 다른 회사에 합병되었다.[4)]

34개의 회사는 일제시대(1910-44년)에 설립되었다. 5개는 1910년대, 9개는 1920년대, 13개는 1930년대 그리고 7개는 1940년대 전반에 각각 관련되어 있다. 해방둥이 기업은 16개이며, 이를 포함해 1940년대 후반에 42개의 적지 않은 기업들이 등장하였다. 1940년대 전체로는 49개이다. 1950년대에는 더 많은 76개 회사가 설립되었으며, 1960년대(119개)와 1970년대(124개)에는 100개가 넘는 회사들이 관련되어 있다. 이들 회사는 각각의 시기에 설립된 회사들 중 극히 일부이지만, 1962년 제1차 경제개발5개년계획이 실시된 이후 '기업활동'이 기지개를 켜는 모습을 보여주는 것으로 생각된다. 1949년까지 설립된 81개 회사의 면면은 다음과 같다 (괄호 안의 숫자는 창립년도임).

1) 1890년대 설립 회사(5개) : 두산그룹(96년), 동화약품(97), 조흥은행(97), 경성전기(98), 한국상업은행(99).
2) 1910년대 (5개) : 보진재(12년), 대한중석광업(16), 개성전기(17), 한국재보험공사(18), 경성방직(19).
3) 1920년대 (9개) : 동아일보(20년), 조선일보(20), 동양화재해상보험(22), 삼양사(24), 진로(24), 유한양행(26), 화신산업(26), 한국방송공사(27), 제일은행(29).
4) 1930년대 (13개) : 대한통운(30년), 신세계백화점(30), 동아제약(32), 한일은행(32), 성모병원(36), LS-Nikko동제련(36), LG금속(36), 서울우유협동조합(37), 대한조선공사(38), 삼성그룹(38), 카톨릭중앙의료원(38), 대림산업(39), 쌍용그룹(39).

4) '박승직상점의 1896년 설립'은 두산그룹의 공식 견해이며 일반적으로 알려져 있는 내용이다. 그러나 여러 문헌에 의하면 이 상점은 1882년에 시작된 것으로 보인다 (자세한 내용은 다음을 참조 – 김동운 2001, 27-36). 조흥은행 – 구 한성은행, 현 신한은행; 경성전기 – 구 한성전기/한미전기, 1961년 한국전력공사에 통합됨; 한국상업은행 – 구 대한천일은행/조선상업은행, 이후 한빛은행, 현 우리은행.

5) 1940-44년 (7개) : 종근당(41년), 한국타이어제조(41), 전남일보(42), 조선전업(43), 기아자동차(44), 대구백화점(44), 한국전지(44).

6) 1945-49년 (42개) : (45년) 강원일보, 경향건설, 고려제강, 동아그룹, 대웅제약, 대한약품공업, 대한페인트잉크, 서울신문, 아모레퍼시픽, 을유문화사, SPC, 중외제약, 제주신문, 한진, 합동통신; (46년) 경향신문, 금호아시아나그룹, 계몽사, 대구매일신문, 대원강업, 대한생명보험, 매일신문, 부산일보, 삼환기업, 신동아화재해상보험, 태창철강, 해태제과공업; (47년) 남선알미늄, 대동공업, 대한화재, LG그룹, LG화학, 현대그룹, 현대건설, 희성전선; (48년) 고려화재해상보험, 대한교과서, 대한증권, 삼부토건, 쌍용화재해상보험; (49년) 국제상사, 제일화재.

Ⅶ. 맺음말

2007년12월 말까지 발행된 821권의 회사사에 대해 살펴보았다. 회사사 제목, 회사 이름, 발행된 회사사의 수, 서술된 역사의 年數와 기간, 발행년도, 창립년도 등 몇 가지 기본적인 사항을 정리하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 회사사를 발행한 회사는 모두 484개로 이들 중 절대 다수(333개)는 회사사를 1회 발행하였다. 나머지 151개 회사는 2회 이상 많게는 10회나 회사사를 발행하였으며, 2회 발행한 회사가 88개, 3회 이상 발행 회사가 63개이다. 2회 이상 회사사를 발행한 151개 중 대부분(120개)은 1권씩만 발행한 반면, 나머지 31개 회사는 2회 이상의 발행 중 1-3회는 2-4권을 발행하였다. 책의 구성은 '본문 + 화보'인 경우가 많으며, 이 외에도 자료집, 부록, 별책, 연표, 외국어판 회사사 등 다양한 형태로 회사의 역사가 정리되었다.

둘째, 821권의 회사사는 모두 50개 기간의 '역사'와 관련되어 있다. 짧게는 2년, 길게는 105년이다. 가장 많은 140권은 30년을 서술 기간으로 하였으며, 20년(139권)과 10년(136권)에도 비슷한 수의 회사사가 관련되어 있다. 50년사는 85종류이며, 40

년사와 25년사는 각각 49종류, 47종류이다. 이 6개 기간을 다룬 회사사가 절대 다수(596권)를 차지하고 있다. 분석 기간 50개 중 15개는 '25년 미만', 18개는 '25-49년', 그리고 17개는 '50년 이상'이다. 첫 번째 기간에 가장 많은 338종류가 관련되어 있고, 그 다음이 두 번째 기간(281종류), 세 번째 기간(140종류) 순이다.

셋째, 821권의 1/3 이상(307권)은 1990년대에 발행되었으며, 1/4 가량씩은 각각 2000년대(217권)와 1980년대(176권)에 발행되었다. 회사사의 수는 1970년대 후반(56권) 들어 늘어나기 시작하였으며, 1990년대 전반(157권)부터는 5년 단위로 100권 이상이 나오고 있다.

그리고 넷째, 회사사를 발행한 484개 회사의 창립년도는 1970년대(124개)와 1960년대(119개)에 절반 정도가 관련되어 있다. 두산그룹이 1896년으로 가장 빠르며, 1950년 이전에 설립된 회사는 모두 81개이다. 1890년대 5개, 1910년대 5개, 1920년대 9개, 1930년대 13개, 1940년대 49개 등이다.

본 논문은 발행된 회사사의 외형적인 측면에 초점을 맞추었다. 어떤 회사사가 발행되어 있는지 그 현황을 파악하는 것이 무엇보다 필요한 것으로 판단되었으며, 그럼으로써 회사사가 보다 활발하게 활용될 수 있을 것으로 생각되었다.

필자는 1996년의 논문에서 한국에서 발행되는 회사사가 심각한 '객관성 결여 증후군'에 걸려 있음을 지적한 바 있다.

기업 발행 역사서의 결정적인 약점은, 저자가 없다는 것, 그리고 자료의 출처가 전혀 밝혀져 있지 않다는 점이다. 결과는, 연구의 책임성과 일관성, 정보의 정확성과 신뢰성이 의심되는 산만한 정보의 모임이면서 기념용이자 전시용인 회사사일 뿐이다. 저자도 없고 출처도 없는 상태에서, 어렵게 수집된 귀중한 회사 내부 정보는 산만하게 나열되기 일쑤이고 미화되는 경우가 많다. 그 산만한 정보는 두툼한 호화양장 속에 담겨 있으며, 책은 겉도 근사하고 속도 고급용지에 천연색 사진들이 즐비하다. 또, 거의 대부분의 회사사가 해당 기업에서 발행되며 비매품이다. 독립된 출판사에서 발행되어 서점에 꽂혀 있는 경우는 거의 없다.(김동운 1996, 158, 165-167)

이 증후군은 여전하다. 회사사의 외관은 보다 화려해지고 내용에는 보다 많은 화보가 포함되는 추세가 오히려 대세를 이루고 있다. '객관성 결여 증후군'의 실상은

무엇이고 어느 정도인지, 그것이 지속되고 있는 이유는 무엇인지, 개선은 되고 있고 개선될 여지는 없는 것인지 등에 대해서는 좀 더 시간을 가지고 다시 한 번 진지하게 따져 보려고 한다. 회사사의 성격, 이용 자료, 서술방식 등 내용에 대한 분석은 추후의 과제로 남겨둔다.

여러 문제점에도 불구하고 '회사사'의 의의는 여전히 크다. 해당 회사나 회사 밖의 독자들 모두에 대해 귀중한 정보의 제공처로 남아 있기 때문이다. 증후군에서 벗어난 '양질의 역사'가 정립되어야 할 당위성은 더욱 커지고 있다. 회사사에 대해 그리고 핵심 경제주체로서의 기업에 대해 보다 많은 관심을 가질 필요가 있으며, 나아가 비판적인 안목으로 회사사를 보면서 '진실된 역사'에 대한 요구의 목소리를 지속적으로 높여 가야 한다.

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

참고문헌

고승희, 1996, “한국경영사학회의 10년사 관견”, 경영사학 제11집 제2호.

국회도서관 홈페이지 www.nanet.go.kr

김동운, 1996, “한국 개별기업사 연구의 현황”, 경제학연구 제44권 제4호: 157-194.

김동운, 2001, 「박승직상점, 1882-1951년」, 혜안.

김상규, 1990, “한국 경영사학의 연구 동향”, 경영사학 제5집.

社史硏 홈페이지 www.sasayeon.co.kr

시민도서관 홈페이지 www.siminlib.go.kr

이종순 · 지정택, 1992, “사사 분석을 통한 한국기업의 발전단계별 특성에 관한 연구”, 경영사학 제7집.

이한구, 1994, 「회사사의 이론과 실제」, 북아뜨리에.

이한구, 2000, “선진국의 사사 발행 경향”, 경영사학 제15집 제2호: 235-256

유귀훈, 1995, 「사사제작법」, 나루.

전국경제인연합회 홈페이지 www.fki.or.kr

조경식, 1982, 「사사편집 제작의 실제」, 서울경영연구소.

한국홍보연구소. 1987, 「사사의 기획과 편집」.

황명수, 1998, “한국 경영사학의 연구 동향”, 경영사학 제13집 제2호.

황명수, 2003, “한국 경영사학의 연구 동향”, 경영사학 제18집 제1호: 1-30.

Company Histories in Korea

Dong-Woon Kim*

Abstract

This paper examines company history books published until December 2007 in Korea. A total of 821 books concerning 484 companies have been identified, and they were analyzed with regard to several basic aspects. First, the majority(333) of the 484 companies published their own histories 'once', while the remaining(151) more than two times – from two to 10 times. Second, the 821 books describe a total of 50 periods, ranging from two to 105 years. The most frequently considered periods are 30, 20 and 10 years. Third, more than one-third(307) of the 821 books were published in the 1990s, followed by the 2000s(217) and the 1980s(176). And fourth, around half of the 484 companies were established in either the 1970s(124) or the 1960s(119). The earliest foundation year is 1896 of the Doosan group of companies, and 81 companies date back the pre-1950 period.

〈Key Words〉 company history, number of company histories published, number of years considered, publication dates

* Professor, Department of Economics, Dong-Eui University

〈부록표〉 회사사 명단 (2007년12월 현재)

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
강릉문화방송30년사	30	1968-98	1998.12	737
강북삼성병원30년사	30	1968-98	1999.4	576
강원은행20년사	20	1970-90	1990.3	684
강원일보30년사	30	1945-75	1975	
강원일보40년사	40	1945-85	1985.10	442
경기은행10년사	10	1969-79	1980.8	435
경기은행15년사	15	1969-84	1984.12	655
경기은행20년사	20	1969-89	1989.12	685
(경기화학공업) 30년사	30	1954-84	1984.6	257
경남은행10년사	10	1970-80	1980.5	442
경남은행20년사	20	1970-90	1990.6	731
경남은행30년사	30	1970-2000	2000.5	747
경남투자금융10년사	10	1979-89	1989.12	343
경동제약20년사	20	1975-95	1996.9	198
경성방직50년	50	1919-69	1969.10	431
경방60년	60	1919-79	1980.10	563
경방70년	70	1919-89	1989.12	684
경방80년	80	1919-99	1999.12	686
경성전기55년연혁사	55	(1898-1953)	1953	
경성전기주식회사60년연혁사	60	(1898-1958)	1958	
京水투자금융10년사	10	1981-91	1991.12	272
경향건설50년사	50	1945-95	1995.11	521
경향신문40년사	40	1946-86	1986.10	775
고려무역20년사	20	1969-89	1989.9	333
고려제강50년사	50	1945-95	1995.9	612
(고려화재해상보험) 고려화재30년사	30	1948-78	1978.12	555
광동제약40년사	40	1963-2003	2004.10	378
광전자20년사	20	1984-2004	2004.12	247
광주은행15년사	15	1968-83	1983.11	568
광주은행20년사 (15년사 추록)	20	1968-88	1988.11	467
광주은행25년사	25	1968-93	1993.11	851
광주은행30년사	30	1968-98	1998.11	505
광주일보40년사	40	1952-92	1992.10	744

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
(교보생명보험) 교보생명40년	40	1958-2000	2000.11	473
국민기술금융10년사	10	1986-96	1996.11	347
(국민신용카드(주)) 국민카드12년	12	1980-92	1993	267
국민카드17년사	17	1980-97	1997.9	355
국민은행5년사	5	1963-68	1968.2	449
국민은행10년사	10	1963-73	1973.2	462
국민은행20년사	20	1963-83	1983.2	979
국민은행30년사	30	1963-93	1993.2	1071
국정교과서주식회사35년사	35	1952-87	1987.3	695
국제상사30년사	30	1949-79	1979.12	740
국제종합금융10년사	10	1977-87	1987.5	213
극동정유25년사	25	1964-89	1990.11	707
근로복지공사10년사	10	(1977-87)	1987	
금강기획10년의 발자취 (* 화보)	10	1983-93	1993.11	154
금강개발산업20년사	20	1971-91	1992.4	381
금복주30년사 : 부 - 경주법주15년 약사	30	1957-87	1987.11	514
금복주50년사 : 인과 덕 — 화랑도의 정신이 큰 강물로 흘러	50	1957-2007	2007.4	370
금성계전20년사	20	1974-94	1994.8	909
금성정보통신10년사	12	1979-91	1992.10	538
금성통신20년사	20	(1972-92)	1992	844
(금호아시아나그룹) 금호50년사	50	1946-96	1996.4	1164
금호50년사 : 화보편 (* 화보)	50	1946-96	1996.4	203
금호아시아나60년사	60	1946-2006	2006.4	949
기술신용보증기금5년사	5	1989-94	1994.6	447
기술신용보증기금10년사	10	1989-99	1999.4	497
중소기업과 함께한 기술신용보증기금 10년 (* 화보성격)	10	1989-99	1999.4	35
(기아자동차) 기아45년사	45	1944-89	1989.12	956
기아50년사	50	1944-94	1994.12	1055
기아, 기아인, 도전 반세기 (* 화보)	50	1944-94	1994	352
기아중공업20년사	20	1976-96	1996.12	511
길병원40년사	40	(1959-99)	1999.3	
(김해축협) 고객가치를 창조하는 일등조합 - 김해축협50년사	50	(1957-2007)	2007.6	

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
개성전기연혁사	19	(1917-36)	1936	438
계룡건설30년사	30	1970-2000	2000.1	487
계몽사40년	42	1946-88	1988.11	
(계성그룹) 계성종이이야기 – 창립35년을 기념하여	35	(1965-2000)	2000.4	111
(나남출판) 아름다운 사람들과 함께한 나남출판 4반세기	25	1979-2004	2004.10	1128
(남선알미늄) 남선50년사	50	1947-97	1997.7	452
(남양알로에) 행복을 가꾸는 남양알로에 25년 이야기	25	(1978-2003)	2003.4	197
(남양어망공업) 남양어망20년사	20	1960-80	1980.12	256
남해화학10년사	10	1974-84	1984.9	712
남해화학20년사	20	1974-94	1994.7	408
남해화학30년사	30	1974-2004	2004.4	428
녹십자20년	20	(1967-87)	1987	
연구개발30년 – 녹십자제품 개발사	30	(1967-97)	1997	
농민신문30년사	30	(1964-94)	1994	529
(농수산물유통공사) 유통공사20년사	20	1967-87	1988.3	663
농수산물유통공사30년사	30	1967-97	1997.11	690
농수산신용보증20년사	20	(1972-92)	1992.10	
(농심) 지와 정신 25년	25	1965-90	1991.11	477
(농심그룹) 농심30년사	30	1965-95	1996.9	775
농심40년사	40	1965-2005	2006.3	799
농어촌개발공사10년사	10	1967-77	1977.12	542
(농업협동조합중앙회) 한국농협5년사	5	1961-66	1966.8	318
한국농협10년사	10	1961-71	1971.8	279
농협20년사	20	1961-81	1982.9	1032
농협30년사	30	1961-91	1991.8	1152
농협35년사 – 민주농협의 성장과 도전	35	1961-96	1996.8	634
넥스원퓨처30년사 – 대한민국을 지키는 열정 (* 화보성격)	30	1976-2006	2006.3	251
(넷피아닷컴) 인터넷주소를 자국어화한 열정 10년	10	1995-2005	2005.9	181
도루코30년사	30	1960-90	1991.12	499
동국제강50년사	50	1954-2004	2004.7	569

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
(동방생명보험) 동방생명10년사	10	1957-67	1967.5	387
동방생명20년사	20	1957-77	1977.5	675
동방생명30년사	30	1957-87	1987.5	570
동서식품20년사	20	1968-88	1990.2	233
동서식품30년사	30	1968-98	1998.5	303
동아그룹50년사	50	1945-95	1995.8	1311
동아방송사	27	(1963-90)	1990	626
동아일보사사 권1	25	1920-45	1975	513
동아일보사사 권2	15	1945-60	1978	381
동아일보사사 권3	10	1960-70	1985	
동아일보사사 권4	10	1970-80	1990	444
동아일보사사 권5	10	1980-90	1996.4	692
동아일보사사 권6	10	1990-2000	2005	
민족과 더불어 80년	80	1920-2000	2000.4	689
동아제약50년	50	1932-82	1982	403
동아제약70년사 - 창립70 생명존중 고객존중	70	1932-2002	2002.12	555
동아투자금융10년사	10	1982-92	1992.11	305
동양그룹30년사	30	1956-86	1987.12	894
동양그룹40년사	40	1956-96	1997.6	
동양나일론10년사	10	1966-76	1976.12	637
동양나일론25년사	25	1966-93	1993.11	770
동양나이론30년사	30	1966-96	1996.11	774
(동양맥주) OB20년사	20	1952-72	1972.5	607
동양석판공업주식회사20년지	20	1959-79	1979.7	253
창립25주년기념화보 (* 화보)	25	1959-84	1984.7	82
동양석판30년사	30	1959-89	1989.12	321
동양석판40년사	40	1959-99	2000.5	349
(동양세멘트공업) 동양세멘트10년사	10	1957-67	1967.9	438
(동양정밀공업) 동양정밀20년사	21	1953-74	1974.10	215
동양통신사사	30	1952-82	1982.9	569
동양투자금융10년사	10	1973-83	1983.6	174
동양투자금융20년사	20	1973-93	1993.7	295
동양폴리에스터10년사	10	1973-83	1983.9	581
동양폴리에스터20년사	20	1973-93	1993.5	563

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
동양화재해상보험주식회사50년사	50	1922-72	1972.10	702
동양화재70년사	70	1922-92	1992.10	771
동우화인켐15년사 - 열정의 15년 희망의 백년	15	1991-2006	2006.12	243
동우화인켐15년사 (* 일본어)	15	1991-2006	2006.12	
동일방직사사	26	1955-81	1982.12	367
동원개발30년사	30	1975-2005	2005.12	317
동원산업20년사	20	1969-89	1989.9	317
동원산업30년사	30	1969-99	1999.5	549
동화약품100년사	100	1897-1997	1998.10	926
두산그룹사(상)	93	1896-1989	1989.2	774
두산그룹사(하)	93	1896-1989	1989.2	743
배오개에서 세계로 : 두산 100년 이야기	100	1896-1996	1996.12	429
대교30년사	30	1976-2006	2006.7	413
대구문화방송30년사	30	(1964-94)	1994	834
대구매일신문사사	35	1946-81	1982.10	559
(대구백화점) 대백50년사	50	1944-94	1995.2	507
대구은행5년	5	1967-72	1973.3	321
대구은행10년사	10	1967-77	1977.10	455
대구은행20년사	20	1967-87	1987.10	519
대구은행30년사	30	1967-97	1997.10	712
대구은행35년사	35	1967-2002	2002.12	
대구은행사십년사	40	1967-2007	2007	
대구투자금융10년사	10	1979-89	1990.11	361
대농30년사	30	1955-85	1985.4	533
(대동공업) 대동35년사	35	1947-82	1982.5	728
대동50년사	50	1947-97	1997.5	619
(대림산업) 대림60년사	60	1939-99	1999.10	910
대림통상30년사	30	1970-2000	2000.10	373
대신증권23년사	23	1962-85	1985.6	654
(대신그룹) 대신30년	30	1962-92	1992.6	573
대우건설30년사(1)	30	1973-2003	2003.10	429
대우건설30년사(2)	30	1973-2003	2003.10	329
(대우그룹) 대우가족 부문별 성장사	17	?	1984.3	398
(대우버스) 새로운 50년을 향하여 - 대우버스50년사	50	1955-2005	2005.10	207

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
대우엔지니어링 창립25주년 기념화보집(* 화보)	25	1976-2001	2002.10	160
(대우조선공업) 대우조선성장15년사 - 세계를 품에 안고 (* 화보)	15	1978-93	1993.12	181
(대우조선해양) 옥포조선소 1973-2003	30	1973-2003	2004.1	413
대우증권20년사	20	1970-90	1990.9	470
(대웅제약) 대웅50년사	50	1945-95	1995.8	375
대웅50년사 (* 화보)	50	1945-95	1995.8	141
대유증권37년사	37	1954-91	1991.12	747
대원강업50년사	50	1946-96	1996.12	614
대전문화방송30년사	30	1964-94	1996.9	839
대전일보30년사	30	(1951-81)	1981	
대전일보40년사	40	(1951-91)	1991	522
대전투자금융12년사	12	1979-91	1992.5	363
(대한광업진흥공사) 광진사	4	1967-71	1971.6	337
광업진흥사	10	1967-77	1977.12	605
광업진흥공사30년사	30	1967-97	1997.5	917
대한교과서사	50	1948-98	1998.9	1481
대한교육보험20년사	20	(1959-79)	1979	614
대한교육보험30년사	30	(1959-89)	1989	755
대한도시가스25년사	25	1978-2003	2003.7	437
(대한무역투자진흥공사) 무공10년	10	1962-72	1972	179
한국의 수출진흥30년사 : KOTRA30년사	30	1962-92	1992.6	875
KOTRA 40년, 한국경제 40년 : 마흔살 KOTRA 수출, 투자이야기	40	1962-2002	2002.6	405
KOTRA 40년, 한국경제 40년 : 마흔살 KOTRA 수출, 투자이야기 (별책)	40	1962-2002	2002.6	340
대한방직사사	42	1953-95	1997.5	675
대한보증보험15년사	15	1969-84	1984.12	546
대한보증보험25년사	25	1969-94	1994.3	681
대한석탄공사50년사	50	1950-2000	2001.12	813
대한석탄공사50년화보 (* 화보)	50	1950-2000	2001.12	197
대한송유관공사15년사 : 에너지물류의 대동맥	15	1990-2005	2005.3	233
(대한생명보험) 대한생명30년사	30	1946-76	1976.9	507
대한생명40년사	40	1946-86	1987.3	679

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
대한생명50년사	50	1946-96	1996.9	1113
The 50 Year History of Korea Life (* 영어)	50	1946-96	1996.9	348
(대한약품공업) 대한약품60년사	60	1945-2005	2005.10	195
(대한유화공업) 대한유화30년사	30	1970-2000	2001.6	460
대한전선50년사	50	1955-2005	2005.12	487
대한조선공사30년사	30	(1938-68)	1968	
대한주택공사20년사	20	1962-82	1982	
대한주택공사30년사	30	1962-92	1992.7	945
(대한준설공사) 浚渫7년사	7	1967-74	1975.7	501
(대한중석광업) 대한중석70년사	71	1916-87	1989.9	715
(대한재보험(주))				
(대한손해재보험공사) 재보공사5년사	5	1963-68	1968.3	427
대한재보험15년사	15	1963-78	1979.3	344
대한재보험25년사	25	1963-88	1988.5	536
(대한제강) 세상을 여는 철의 마음 - 대한제강50년사 (* 화보성격)	50	1954-2004	2006.3	176
대한증권33년사	33	1948-82	1982.12	348
대한통운사	37	1930-67	1967.2	386
대한통운주식회사사사	44	1930-74	1974.3	1141
대한투자금융10년사	10	1973-83	1983.7	345
대한투자금융20년사	20	1973-93	1993.7	405
대한투자신탁10년사	10	1977-87	1987.2	639
대한투자신탁20년사	20	1977-97	1997.4	1161
(대한페인트잉크) 45년사	45	1945-90	1990.11	484
책임과 함께 걸어온 50년 : 사진으로 보는 50년사 (* 화보)	50	1945-95	1995.11	231
대한항공10년사	10	1969-79	1979.8	904
창공에의 의지 : 민항 15년의 발자취 (* 화보)	15	1969-84	1984.2	63
대한항공20년사	20	1969-89	1991.5	686
대한항공20년사 : 자료편	20	1969-89	1991.5	190
대한화재30년사	30	(1947-77)	1977	
대한해운20년사	20	1968-88	1989.9	434
대한해운30년사	30	1968-98	1999.5	563
(대홍기획) 대홍십년의 발자취	10	1982-92	1992.4	485

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
Daehong 20th History – 대홍기획20주년 화보집 (* 화보)	20	1982-2002	2002.12	192
(데이콤) 세계를 가깝게, 미래를 가깝게 – 데이콤10년사	10	1982-92	1993.3	492
(라미화장품) 우리들의 10년	10	1975-85	1986.3	331
라이프그룹30년사	30	1962-92	1992.5	551
럭키개발20년사	20	1969-89	1991.3	1161
럭키증권20년사	20	1973-93	1993.6	524
롯데건설30년사	30	1959-89	1989	491
롯데건설35년 발자취	35	1959-94	1994	434
롯데건설40년사	40	1959-99	1999.9	429
롯데알미늄20년사	20	1966-86	1987.7	423
롯데알미늄40년사 – 최고의 가치를 창조하는 미래기업	40	1966-2006	2006.11	325
롯데알미늄40년사 – 롯데알미늄과 함께 하는 포장여행	40	1966-2006	2006.11	123
롯데제과20년사	20	1967-87	1987.4	436
(롯데칠성음료) 롯데칠성40년사	40	1950-90	1990.3	551
롯데칠성음료50년사	50	1950-2000	2000.5	414
(린나이코리아)				
GAS기구의 명가로 30년 (* 화보성격)	30	1974-2004	2004.1	379
GAS기구의 명가로 30년 (* 화보성격)	30	1974-2004	2004.1	207
목포문화방송삼십년사	30	1968-98	1999.1	629
(무림제지) 좋은 종이 40년, 무림제지 이야기	40	1956-96	1997.7	465
무림50년사 1권 변화와 혁신	50	1956-2006	2007.6	
무림50년사 2권 창업과 성장	50	1956-2006	2007.6	
무림50년사 3권 종이거울에 비친 무림 (* 화보)	50	1956-2006	2007.6	
무림50년사 4권 종이를 만드는 사람들 (* 만화)	50	1956-2006	2007.6	
(문화방송)				
문화, 경향사사 : 문화방송 15년, 경향신문 30년	15	1961-76	1976	
문화방송사사	21	1961-82	1982	809
문화방송30년사	30	1961-91	1992.12	1421
문화방송30년 연표	30	1961-91	1991.12	838
문화방송30년 편성자료집	30	1961-91	1991.12	634
매일경제40년사 (* 화보성격)	40	1966-2006	2006.3	541

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
매일경제40년 (* 화보)	40	1966-2006	2006.3	148
매일신문50년사	50	1946-96	1996.3	1097
매일신문50년사(별책)	50	1946-96	1996.3	275
매일유업10년사	10	1971-81	1983.4	410
창업정신을 후대에 전하고자	33	1971-2004	2005.9	543
메리놀병원40년사	40	(1951-91)	1991	397
박영사40년사	40	1952-92	1993.12	527
범한화재25년사	25	1959-84	1984.9	504
보령제약20년사	20	1963-83	1983.10	299
보령30년	30	1963-93	1994	
(보령제약그룹) 보령45년사	45	1957-2003	2003.10	420
보령제약그룹50년사	50	1957-2007	2007.10	491
보진재70년사	70	1912-82	1982.8	295
보해50년사	50	(1950-2000)	2000.5	
부경양돈농협20년사	20	(1985-2005)	2005.4	
부산문화방송사사	?	?	?	
부산은행10년사	10	1967-77	1977.10	477
부산은행20년사	20	1967-87	1987.10	804
부산은행30년사	30	1967-97	1997.10	831
부산일보사사	38	1946-84	1985	588
(부산컨테이너부두운영공사) 공사10년사	10	(1979-89)	1989	252
부산파이프30년사	30	(1961-91)	1991	616
비씨카드10년사	10	1982-92	1992.4	370
(산업기지개발공사) 한국수자원개발공사사사	6	1967-73	1977.8	462
산업기지 건설의 오늘과 내일	10	1967-77	1978.5	663
삼도물산25년사	25	1960-85	1987.5	516
((주)삼보기술단) 함께한 10년 함께할 100년 - 삼보기술단10년사	10	1993-2003	2003.7	225
삼부토건45년사	45	1948-93	1994	
삼부50년	50	1948-98	1999.4	1088
삼삼투자금융10년사	10	1982-92	1992.11	365
(삼성건설) 건설30년사	30	(1977-2007)	2007.10	
(삼성그룹) 삼성50년사	50	1938-88	1988.3	928
삼성60년사	60	1938-98	1998.3	669

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
삼성60년사 : 사진편 (* 화보)	60	1938-98	1998.3	375
삼성경제연구소10년사	10	1986-96	1996.7	307
삼성경제연구소15년사	15	1986-2001	2001.7	231
삼성경제연구소20년사	20	1986-2006	2006.7	343
(삼성데이타시스템) SDS10년사 - 감동 2000을 향하여	10	1985-95	1995.8	461
삼성라이온즈21	21	1982-2002	2003.3	701
(삼성물산) 종합상사20년사	20	1975-95	1996.5	669
삼성반도체통신10년사	10	1977-87	1987.2	540
삼성비피화학10년사	10	1989-99	1999.4	171
삼성서울병원10년사	10	(1994-2004)	2004.11	
삼성석유화학20년사	20	1974-94	1994.6	772
삼성석유화학30년사	30	1974-2004	2004.4	257
(삼성생명보험) 삼성생명40년사	40	1957-97	1997.5	692
삼성생명오십년사	50	1957-2007	2007.5	
삼성엔지니어링25년사	25	1970-95	1995.10	420
삼성전관20년사	20	1970-90	1990.5	592
삼성전기25년사	25	1973-98	1998.11	361
삼성전자20년사	20	1969-89	1989	1271
삼성전자30년사	30	1969-99	1999.11	621
삼성종합화학10년사	10	1988-98	1998.5	399
삼성중공업20년사	20	1974-94	1994.10	733
삼성중공업30년사	30	1974-2004	2004.10	631
삼성코닝10년사	10	1973-83	1983.12	449
삼성코닝20년사	20	1973-93	1993.5	699
삼성코닝정밀유리10년사	10	(1996-2006)	2006.5	
삼성테크윈30년사	30	(1977-2007)	2007.3	
삼성테크윈30년사 (* 화보)	30	(1977-2007)	2007.3	
(삼성항공산업) 삼성항공20년사	20	1977-97	1997.4	908
삼성화재50년사	50	1952-2002	2002.1	661
(삼양사) 삼양50년	50	1924-74	1974.10	478
삼양60년	60	1924-84	1985.12	710
삼양70년	70	1924-94	1995.4	592
(삼양그룹) 삼양80년사(본문편)	80	1924-2004	2005.12	481

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
삼양80년사(화보.자료편) (* 화보)	80	1924-2004	2005.12	311
(삼양식품공업) 삼양식품21년사	21	1961-82	1982.9	728
(삼양식품그룹) 삼양식품30년사	30	1961-91	1991	777
(삼익공업) 삼익40년사	40	1960-2000	2001.5	389
(삼일회계법인) 삼일30년사	30	1971-2001	2001.3	321
(삼정피앤아이) 삼정30년사	30	1973-2003	2003.12	351
삼천리산업사	28	1955-83	1983.12	460
삼천리그룹50년사	50	1955-2005	2005.9	671
삼풍25년사	25	1966-91	1991.9	735
(삼환기업) 삼환33년사	33	(1946-79)	1979	1073
(쌍룡) 주식회사쌍룡사사	35	1954-89	1989.12	304
쌍용건설30년사 : 통사편	30	1977-2007	2007.10	413
쌍용건설30년사 : 화보편 (* 화보)	30	1977-2007	2007.10	245
(쌍용그룹) 쌍용50년사	50	1939-89	1989.12	759
쌍룡양회30년사	30	1962-92	1992.10	688
(쌍용화재해상보험) 쌍용화재50	50	1948-98	1999.9	691
쌍용해운 발자취	30	1967-97	1997.12	179
(쌍용투자증권) 자본시장의 새로운 장을 열며	5	1984-89	1989.3	348
쌍방울30년사	30	(1963-93)	1993	
샤니20년사	20	1972-92	1992.10	181
샬롬엔지니어링의 20년 그리고 미래	20	1986-2006	2006.12	275
서울농협30년사	30	(1962-92)	1992.8	
(서울시농수산물공사) 가락시장15년	15	1984-2000	2000.12	485
서울신문40년사	40	(1945-85)	1985	806
서울신문50년사	50	(1945-95)	1995	825
서울신문100년사	100	1904-2004	2004.7	759
(서울우유협동조합) 서울우유60년사	60	1937-97	1997.7	1227
서울은행십년사	10	1959-69	1969.12	382
서울신탁은행합병사	?	?	1977.12	488
서울신탁은행30년사	30	1959-89	1989.12	855
서울중앙병원10년사	10	(1989-99)	1999.6	
서울증권50년사	50	1954-2004	2004.5	303
서울투자금융10년사	10	1973-83	1983.2	341
선진30년사 — 미래를 위한 창조, 세계를 향한 도전	30	1973-2003	2003.10	301

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
성모병원60년사	60	(1936-96)	1996.5	
성업공사20년사	20	1962-82	1982.8	360
성업공사30년사	30	1962-92	1992.7	637
(수산업협동조합중앙회) 수협20년사	20	1962-82	1982.4	667
수협30년사	30	1962-92	1992.4	957
수협40년사	40	1962-2002	2002.4	977
(스탠더드텔레콤) 10년 더 젊어진 닉소 – 스탠더드텔레콤 10년사	10	1991-2001	2001.5	249
(CJ)				
(제일제당공업) 10년지	10	1953-63	1964.11	245
제일제당20년사	20	1953-73	1974.11	495
제일제당30년사	30	1953-83	1983.11	558
제일제당40년사	40	1953-93	1993.11	746
CJ50	50	1953-2003	2003.11	678
CJ for Better Life – Imagine (* 화보)	50	1953-2003	2003.11	243
신동방30년사	30	1966-96	1997.6	495
신동아화재해상보험30년사	30	1946-76	1976.4	427
신동아화재50년사	50	1946-96	1997.4	838
신성40년사	40	1952-92	1992.8	455
신성이엔지의 20년	20	1977-97	1998.12	653
(신세계백화점) 신세계25년의 발자취	25	1963-87	1987.10	335
신세계 개점 70주년 기념화보집 (* 화보)	70	1930-2000	2000.10	173
신영증권50년사	50	1956-2006	2006.2	205
History of Shin Young Securities (* 화보)	50	1956-2006	2006.2	61
신용관리기금10년사	10	1983-93	1993.12	375
신용보증기금5년사	5	1976-81	1981.6	400
신용보증기금10년사	10	1976-86	1986.6	596
신용보증기금20년사	20	1976-96	1996.6	1037
한 눈으로 보는 신보 25년 (* 화보성격)	25	1976-2001	2002.6	127
신용보증기금30년사	30	1976-2006	2006.6	513
(신한건설) 신한국 창조의 건설 주역 – 신한25년사	25	1968-93	1993.3	195
신한은행15년사	15	1982-97	1997.7	818
신한은행20년사	20	1982-2002	2002.7	647

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
신한투자금융10년사	10	1982-92	1992.10	377
(신흥) Shinhung 45 : 이영규회장의 한우물경영 45년	45	1955-2000	2000.12	254
신흥50년사	50	1955-2005	2005.6	347
새한미디어20년사	20	1973-93	1993.6	380
새한종합금융10년사	10	1977-87	1987.11	215
(세스코) 전우방제20년의 역사와 성과	21	1976-97	1997.8	328
(세신실업) 세신20년사	20	1965-85	1985.4	294
세원10년사	10	1979-89	1990.6	219
세정30년사	30	(1974-2004)	2004.7	
(세크론) 미래를 만들어 가는 세크론 10년사	10	1993-2003	2004.5	303
(아모레퍼시픽) 태평양50년사	50	1945-95	1995.9	940
Amorepacific Photo Essay (* 화보)	61	1945-2006	2006.12	163
(아세아시멘트공업) 아세아시멘트30년사	30	1965-95	1996.1	605
(INI스틸) INI STEEL 50년사	50	1953-2003	2003.6	692
(열화당) 아름다운 영혼을 가진 예술을 위하여 : 열화당 예술출판 25년의 작은 기록	25	1971-96	1996.10	63
영남화학10년사	10	1965-75	1975.9	430
영남화학20년사	20	1965-85	1985.8	554
영진약품40년사	40	(1952-92)	1992	
오뚜기30년사	30	1969-99	2000.11	435
오리온전기25년사	25	1965-90	1991.10	400
오리콤 30년 광고이야기	30	1967-97	1997.12	313
(우리은행) 합병 후 Turn-around 5년 - 위기에서 도약까지	5	1999-2004	2004.3	397
YTN10년사	10	1995-2005	2005.10	509
우성사료삼십년사 : 우성의 어제 오늘 그리고 내일	30	1968-98	1998.12	343
우진공업30년사	34	1966-2000	2000.12	188
우진공업40년사	40	1966-2006	2006	
우풍상호신용금고10년사	10	1983-93	1993.2	318
(울산석유화학지원(주)) 석지30년사	30	1969-99	2001.5	499
(웅진출판) 웅진10년사	10	1980-90	1991.4	279
웅진20년사	20	1980-2000	2000.4	
유공10년사	10	(1962-68)	1968	

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
유공20년사	20	1962-82	1983.4	507
유공삼십년사	30	1962-92	1993.2	473
(유성티엔에스, 서희건설) 유성, 서희 20년사	20	1983-2003	2004.3	133
유성기업30년사	30	1959-89	1989.10	420
(유한양행) 유한50년	50	1926-76	1976.6	651
을유문화사50년사	50	1945-95	1997.8	473
(E1) 삶의 에너지를 꿈꾸는 사람들 — 주식회사E1 20년	20	1984-2004	2004.9	247
21세기컨설팅20년사	20	1985-2004	2004.12	401
인천투자금융10년사	10	(1980-90)	1990	335
인켈20년사	20	1970-90	1990.6	484
(일양약품공업) 일양30년사	30	1957-87	1987.9	236
워커힐30년사	30	1963-93	1993.4	539
원주문화방송20년사	20	(1971-91)	1991	400
(애경산업) 애경50년사	50	1954-2004	2004.6	434
SBS창사5년	5	1990-95	1996.5	828
SBS10년사(통사편)	10	1990-2000	2001.1	204
SBS10년사(화보편) (* 화보)	10	1990-2000	2001.1	
SBS10년사(자료편)	10	1990-2000	2001.1	
에스원20년사	20	(1981-2001)	2001.3	
(에쓰-오일) 쌍용정유10년사	10	1976-86	1986.6	503
에쓰-오일30년사	30	1976-2006	2006.10	585
(SK그룹) 선경30년사	30	1953-83	1983.10	703
선경40년사	40	1953-93	1993.4	1238
SK50년 - 패기와 지성의 여정	52	1953-2005	2006.8	1383
(SK가스) 행복에너지 - SK Gas와 함께한 20년, 이젠 미래를 향하여	20	1985-2005	2005.4	273
(SK텔레콤) Mobile Story since 1984 - Typical History Book	20	1984-2004	2004.12	417
Mobile Story since 1984 - Visual History Book (* 화보)	20	1984-2004	2004.3	161
SPC60년사	60	1945-2005	2006.10	561
에이스테크놀로지25년사	25	(1982-2007)	2007.2	
LS-Nikko동제련70년사 (* 화보성격)	70	1936-2006	2006.10	225
(LG그룹) 사진으로 본 럭키금성40년 (* 화보)	40	1947-87	1987.5	218

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
도전 50 도약 50 — LG50년사	50	1947-97	1997.10	760
도전 50 도약 50 — LG50년사 (* 화보)	50	1947-97	1997.10	265
LG60년사 : 고객에 대한 열정, 미래를 향한 도전	60	1947-2007	2007.1	413
(LG금속) 엘지금속60년사	60	1936-96	1997.1	672
LG상사50년사	50	1953-2003	2003.11	420
LG유통25년사	25	1971-96	1996.11	519
강말길, LG유통과 함께한 성장과 도전의 발자취	?	?	2004.2	
LG-EDS시스템10년사 - 1987-1997 고객과 함께 미래로	10	1987-97	1997.12	189
(엘지애드) 성장과 도약 33년 - 엘지애드 창립 10주년을 맞이하여	33	1962-94	1994.7	560
(LG전선) 금성전선20년사	20	1962-82	1984.1	771
LG전선35년사 : 본문집	35	1962-97	1997.11	565
LG전선35년사 : 화보집 (* 화보)	35	1962-97	1997.11	205
(LG전자) 금성사25년사	25	1958-83	1985.1	941
금성사35년사	35	1958-93	1993.12	1086
LG전자 50년의 기록 (* 화보성격)	50	1958-2007	2007	67
LG전자부품25년사	25	1970-95	1995.8	612
LG정밀20년사	20	1976-96	1996.12	466
LG-Caltex정유30년사	30	1967-97	1997.12	421
(LG텔레콤) The People Company - LG텔레콤10년사	10	1996-2006	2006.12	297
(LG화학) 럭키40년사	40	1947-87	1987.10	937
LG화학50년사(1)	50	1947-97	1997.5	637
LG화학50년사(2)	50	1947-97	1997.5	275
예금보험공사10년사 : 예금자 보호와 금융 안정, 10년의 열정과 약속	10	1996-2006	2007.3	452
(전방(주)) 전방30년	30	1953-83	1984.12	438
전남일보20년사	20	(1942-62)	1962	
전남일보30년사	30	(1942-72)	1972	
전북은행10년사	10	1969-79	1979	
전북은행15년사	15	1969-84	1984	593
전북은행20년사	20	1969-89	1989	619
전북은행25년사	25	1969-94	1994.12	546
전자신문20년사	20	1982-2002	2002.9	405

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
전주문화방송30년사	30	(1965-95)	1995	858
전주제지10년사	10	1965-75	1975.10	444
전주제지20년사	20	1965-85	1985.10	502
조선일보50년사	50	1920-70	1970	
조선일보60년사	60	1920-80	1980	693
조선일보70년사 제1권	50	1920-69	1990.3	821
조선일보70년사 제2권	15	1970-84	1990.3	771
조선일보70년사 제3권	5	1985-89	1990.3	710
조선전업주식회사10년사	10	1943-53	1955.9	492
조흥은행60년지	60	1897-1957	1957	
조흥은행65년사	65	1897-1962	1962	316
조흥은행70년사 - 65년사 추록	70	1897-1967	1968.1	156
조흥은행75년사 - 65년사 추록	75	1897-1972	1972.2	202
조흥은행80년사	80	1897-1977	1977.2	622
조흥은행85년사 - 80년사 추록	85	1897-1982	1982.2	513
조흥은행90년사	90	1897-1987	1987	737
조흥은행95년사 - 90년사 추록	95	1897-91	1992.2	683
조흥은행백년사	100	1897-97	1997.3	1253
One Hundred Years 1897-1997 (* 영어)	100	1897-97	1997.5	248
변화와 혁신의 105년, 1897-2001	105	1897-2001	2002.2	829
종근당50년사	50	1941-91	1992.4	1030
중소기업은행5년사	5	1961-66	1966.8	658
중소기업은행10년사	10	1961-71	1971.7	551
중소기업은행20년사	20	1961-81	1981.8	501
중소기업은행30년사	30	1961-91	1991.8	939
사진으로 보는 기은31년 (* 화보)	31	1961-92	1992.12	226
중소기업은행40년사	40	1961-2001	2001.7	841
중앙고속20년사	20	1971-91	1991.12	662
중앙개발30년사	30	1963-93	1993.12	513
중앙일보, 동양방송10년사	10	1965-75	1975	475
중앙일보20년사 - 부 동양방송17년사	20	1965-85	1985.9	1163
중앙일보30년사	30	1965-95	1995.9	1214
중앙투자금융20년사	20	1973-93	1993.9	429
중외제약50년사	50	1945-95	1995.8	657

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
중외야사 1945-2002년 - 생명을 지키는 사람들의 아주 작은 이야기	57	1945-2002	2002.9	415
((주)진로) 진로50년사	50	1924-74	1975.10	814
진로그룹70년사	70	1924-94	1994	1115
진해화학10년사	10	(1965-75)	1975	
제일감정평가법인30년사	30	1973-2003	2003.5	461
제일기획15년사	15	1973-87	1988.1	454
제일모직10년사	10	1954-64	1964	332
모직20년사	20	1954-74	1974.9	514
제일모직30년사	30	1954-84	1984	
제일모직40년사	40	1954-94	1994.9	670
제일모직50년사	50	1954-2004	2004.9	577
제일사료30년사	30	1962-92	1995.4	301
(제일생명보험) 제일생명30년사	30	1954-84	1986.7	569
제일은행30년지	30	1929-59	1959.7	315
제일은행사십년지	40	1929-69	1969.7	619
A History of the First City Bank of Korea (* 영어)	40	1929-69	1969	
창립사십오주년기념지 - 사십년지추록	45	1929-74	1974	136
제일은행45년사	45	1929-74	1977	
제일은행50년사	50	1929-79	1979.7	786
제일은행60년사	60	1929-89	1989	977
제일은행70년사	70	1929-99	1999.12	758
제일종합금융 20년의 발자취	20	1977-97	1997.8	122
제일투자금융10년사	10	1977-87	1987.8	433
제일합섬10년사	10	1972-82	1982.8	514
제일합섬20년사	20	1972-92	1992.12	407
제일화재사사	43	1949-92	1992.8	516
제주문화방송삼십년사	30	1968-98	1998.12	749
제주신문50년사	50	(1945-95)	1995	1663
제주은행10년사	10	1969-79	1979	271
제주은행20년사	20	1969-89	1989.9	456
청구20년사	20	1973-93	1993.2	459
청석엔지니어링20년사	20	1984-2004	2004.12	301

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
(청호그룹) 물을 아는 사람들 – 청호그룹10년사	10	1993-2003	2003.4	360
(축산업협동조합중앙회) 축협10년사	10	1981-91	1992.2	927
춘천문화방송25년사	25	(1969-94)	1994	1154
충북은행10년사	10	1971-81	1981.10	369
충북은행20년사	20	1971-91	1991.4	651
(충주비료) 충비10년사	10	1958-68	1968.4	580
충청은행10년사	10	1968-78	1978	
충청은행20년사	20	1968-88	1988.4	631
충청은행30년사	30	1968-98	1998.6	801
카톨릭중앙의료원50년사	50	(1938-88)	1988.6	
(코스콤)				
(한국증권전산) 증권전산10년사	10	1977-87	1987	391
증권전산20년사	20	1977-97	1997.8	511
코스콤30년사	30	1977-2007	2007.9	285
코오롱20년사	20	1957-77	1977	508
코오롱사십년사	40	1957-97	1998.4	533
코오롱건설35년사	35	1960-95	1996.12	455
코오롱상사40년사	40	1954-94	1995.12	359
코오롱유화20년사	20	1976-96	1995.12	364
캠브리지 삼심오년의 발자취	35	1966-2001	2001.6	383
케이비씨33년사	33	1971-2004	2004.6	451
(KEC) 한국전자15년사	15	1969-84	1985.4	404
KEC30년사	30	1969-99	2000.3	399
(KT) 한국통신10년사	10	1981-91	1992.12	954
KT20년사 : 도전의 역사, 창조의 미래	20	1981-2001	2001.12	642
21세기로 가는 KT의 선택, 민영화	?	?	2002.12	255
KT R&D 20년사	20	?	2004.11	
(KTF프리텔) KTF10년사 : more than mobile	10	1996-2006	2006.12	307
토지금고4년사	4	1975-79	1979.1	271
(태광산업) 태광50년사	50	1950-2000	2000.12	655
태양금속공업50년사 – 신뢰와 창조의 역사	50	1954-2004	2004.3	309
태양금속공업50년사 – 추억의 반세기를 넘어 꿈의 21세기로 (* 화보)	50	1954-2004	2004.3	48
태영30년사	30	1973-2003	2003.11	419

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
태창철강55년사	55	1946-2001	2001.11	528
태평양물산30년사	30	1972-2002	2002.10	336
파라다이스그룹25년사	25	1972-97	1997.12	405
파라다이스그룹25년사	25	1972-97	1997.12	257
파라다이스그룹30년사	30	1972-2002	2002.10	295
포스데이터10년사	10	?	?	
(포스코) 포항제철7년사 - 일관제철소 건설 기록	7	1968-75	1975.1	967
포항제철10년사	10	1968-78	1979.12	770
포항제철10년사 : 별책 부록	10	1968-78	1979.12	337
포항제철850만톤준공사	2	1979-81	1981.8	465
포항제철20년사	20	1968-88	1989.12	1106
포항제철20년사 - 땀과 슬기와 정성 (* 화보)	20	1968-88	1988.12	247
영일만에서 광양만까지 - 포항제철25년사	25	1968-93	1993.3	881
영일만에서 광양만까지 - 포항제철25년사 (* 화보)	25	1968-93	1993.1	282
Korea's Posco Lights The Way Igniting Steel (* 영어)	25	1968-93	1993	
포항제철 30년 발자취	30	1968-98	1998.4	163
포스코35년사	35	1968-2003	2004.12	1063
포스코35년사(자료편)	35	1968-2003	2004.12	163
포스코건설10년사 - 10년의 도약, 함께할 미래	10	1994-2004	2004.11	647
(푸르덴셜생명보험) The Most Trusted Company - Prudential 15 Years	15	1989-2004	2005.1	267
풍림산업50년사	50	1954-2004	2004.10	301
풍림산업50년사 (* 화보)	50	1954-2004	2004.10	307
PSB10년사 - 지역을 봅니다 세계를 봅니다	10	1995-2005	2005.5	453
(하나은행)				
(한국투자금융) 금융산업 발전과 KIFC의 어제				
오늘 그리고 내일 - 창립 10주년을 맞이하여	10	1971-81	1981.6	82
한국투자금융20년사 - 하나은행으로 발전하며	20	1971-91	1991.7	403
하나로의 조화, 그 큰 울림을 위하여 - 하나은행30년사	30	1971-2001	2001.6	381
하이록코리아30년사	30	1977-2007	2007.12	
한국가스공사5년사 : 천연가스시대를 열며	5	1983-88	1988.12	402
한국가스공사10년사	10	1983-93	1993.9	901

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
우리는 이렇게 뛰었다 - 20세 KOGAS의 도약 17년	17	1983-2000	2000.8	389
한국가스공사20년사	20	1983-2003	2003.9	701
한국가스안전공사20년사	20	1974-94	1995.2	683
가스안전30년	30	1974-2004	2004.1	733
한국경제신문사사	15	(1968-83)	1984	355
한국경제신문25년사	25	(1968-93)	1993	
한국공항30년사	30	1968-98	1998.4	525
한국공항공사25년사	25	1980-2005	2005.6	805
한국공항공사25년사 (* 화보)	25	1980-2005	2005.6	59
(한국관광공사) 관광공사25년사	25	1962-87	1987.12	548
한국관광공사40년사	40	1962-2002	2002.12	495
한국광업제련사사	24	1961-85	1987.2	1070
한국기술개발(주)10년사	10	1981-91	1991	364
(한국기업리스) 기업리스10년사	10	(1985-95)	1995	162
한국개발리스20년사	20	1975-95	1995.2	187
(한국냉장) 한냉30년사	30	1968-98	1998.6	655
한국도로공사10년사	10	1969-79	1979.5	792
한국도로공사20년사	20	1969-89	1989.12	847
(한국DNS) 한국디엔에스10년사	10	1993-2002	2002.12	301
한국루슨트테크놀로지스25년사	25	1979-2004	2005.11	65
(한국방송공사) 한국방송사	50	1927-77	1977.2	950
한국방송사(별책)	50	1927-77	1977.2	379
한국방송60년사	60	1927-87	1987.2	857
한국방송60년사(별책)	60	1927-87	1987.2	461
한국보험공사10년사	10	1977-87	1988.2	699
한국브리태니커회사20년사	20	1968-88	1988.4	239
(한국비료공업) 10년사	10	1964-74	1974.8	395
한국비료20년사	20	1964-84	1984.8	496
한국비료30년사	30	1964-94	1994.8	480
한국베어링 반세기, KBC 50년, 그리고 미래로의 여정	50	1953-2003	2003.10	377
한국산업리스20년사	20	1972-92	1993.4	335
한국산업은행10년사	10	1954-64	1964.4	605

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
한국산업은행20년사	20	1954-74	1974.12	653
한국산업은행30년사	30	1954-84	1984.4	850
한국산업은행40년사	40	1954-94	1994.4	472
한국산업은행40년사 별책	40	1954-94	1994.4	448
한국산업은행50년사	50	1954-2004	2004.4	612
한국산업은행50년사 별책	50	1954-2004	2004.4	598
한국상업은행60년지	60	1899-1959	1959.1	417
한국상업은행70년사	70	1899-1969	1969.1	547
한국상업은행75년사 - 70년사 추록	75	1899-1974	1974.1	284
한국상업은행80년사	80	1899-1979	1979.1	751
한국상업은행90년사	90	1899-1989	1989.1	1117
한국상업은행100년사	100	1899-1999	1998.12	463
한국석유공사 25년의 역사	25	1979-2004	2005.2	715
한국석유개발공사15년사	15	1979-94	1994.3	832
(한국소방검정공사) 한국소방검정15년사	15	(1977-92)	1992	324
한국수자원공사25년사	25	(1969-94)	1994	812
지도를 바꾸고 역사를 만들며	34	1967-2001	2002.3	358
한국수출보험공사 10년의 이야기 - 수출 한국을 이끄는 젊은 열정	10	1992-2002	2002.11	379
(한국수출보험공사) 수출보험25년사	25	1969-94	1994.7	380
한국수출입은행5년사	5	1976-81	1981	414
한국수출입은행10년사	10	1976-86	1986.7	446
한국수출입은행20년사	20	1976-96	1996.7	613
한국수출입은행30년사	30	1976-2006	2006.7	641
한국신용정보10년	10	1986-96	1996.9	291
한국신탁은행5년사	5	1968-73	1973.12	434
(한국IBM) 한국아이비엠 25년 발자취	25	1967-92	1992.12	323
(한국야쿠르트유업) 한국야쿠르트25년사	25	1969-94	1994.5	693
한국염공20년사	20	(1968-88)	1988	296
(한국유리공업) 한국유리25년사	25	1957-82	1983.1	513
한국은행5년사	5	1950-55	1955	356
한국은행10년사	10	1950-60	1960	296
한국은행15년사	15	1950-65	1965.5	430
한국은행20년사	20	1950-70	1970.6	458

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
한국은행25년사	25	1950-75	1975.6	498
한국은행30년사	30	1950-80	1980.6	550
한국은행40년사	40	1950-90	1990.6	764
한국은행50년사	50	1950-2000	2000.6	586
한국은행50년사(별책)	50	1950-2000	2000.6	356
한국이동통신10년사	10	1984-94	1995.3	467
한국일보20년사	20	1954-74	1974	774
한국일보30년사	30	1954-84	1984	107
한국일보40년사	40	1954-94	1994.6	1100
한국외환은행10년사	10	1967-77	1977.9	453
한국외환은행20년사	20	1967-87	1987.11	737
한국외환은행30년사	30	1967-97	1997.1	1200
한국자동차보험10년사	10	1962-72	1973.5	585
자동차보험15년사	15	1962-77	1977.3	155
한국자동차보험20년사	20	1962-82	1983.1	754
한국자산관리공사40년사 - 부실채권 정리의 어제와 오늘 그리고 내일	40	1962-2002	2002.11	587
(한국장기신용은행) 장은20년사	20	1967-87	1987.4	281
장은30년사	30	1967-97	1997.6	471
(한국전기신문사) 전기신문40년사	40	1964-2004	2004.11	545
(한국전기안전공사) 전기안전10년사	10	1974-84	1984.11	361
전기안전20년사	20	1974-94	1994.10	617
한국전기안전공사30년사	30	1974-2004	2004.11	921
(한국전력공사) 한국전력5년사	5	1961-66	1966.12	577
한국전력5년사 : 부록	5	1961-66	1967.6	424
한국전력15년사	15	1961-76	1976	
한국전력20년사(상)	20	1961-81	1981.12	933
한국전력20년사(하)	20	1961-81	1981.12	1975
한국전력40년사	40	1961-2001	2001.10	1382
한국전력기술주식회사10년사	10	1975-85	1985.10	493
세계 속의 미래를 설계하며 - 한국전력기술 20년사	20	1975-95	1995.12	562
한국전력기술30년	30	1975-2005	2005.10	526
한국전지50년사	50	(1944-94)	1994.12	399

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
한국조폐공사10년사	10	1951-61	1961.9	190
한국조폐공사20년사	20	1951-71	1971	
한국조폐공사30년사	30	1951-81	1981	
한국조폐공사35년사	35	1951-86	1986.10	487
한국조폐공사40년사	40	1951-91	1991.10	657
한국조폐공사50년사	50	1951-2001	2001.12	316
(한국종합금융) 도약을 위한 회고 - 한국종합금융 10주년에 즈음하여	10	1976-86	1986.9	233
한국종합기술개발공사30년사	30	(1963-93)	1993	714
(한국종합화학공업) 종합화학20년사	20	1973-93	1994.3	727
한국주택은행10년사	10	1967-77	1977.12	691
주은20년사	20	1967-87	1987.12	912
한국주택은행25년사	25	1967-92	1992.7	933
한국주택은행30년사	30	1967-97	1997.10	849
(한국중공업) 한중발전사	32	1962-94	1995.1	1099
(한국증권금융) 증권금융25년사	25	1955-80	1980.9	503
한국증권금융30년사	30	1955-85	1985.10	523
한국증권금융35년사	35	1955-90	1991.11	715
한국증권금융40년사	40	1955-95	1995.10	665
한국증권금융50년사	50	1955-2005	2005.10	445
(한국증권대체결제) 증권대체결제10년사	10	1974-84	1984.12	519
(한국지역난방공사) 지역난방20년사	20	1985-2005	2006.1	1007
(한국재보험공사) 재보험공사50년사	50	(1918-68)	1968	
(한국제분) 작은 창에 큰 빛이 : 한국제분주식회사 50년에 얽힌 우리현대사	50	1956-2006	2006.9	280
한국제지35년사	35	1958-93	1993.2	471
(한국타이어제조) 한국타이어50년사	50	1941-91	1991.5	623
한국토지공사20년사	20	1975-95	1995.12	651
Korea Land Corporation (* 화보)	28	1975-2003	2003.7	248
살고 싶은 터전 만들기 30년(1권)	30	1975-2005	2005.12	429
살고 싶은 터전 만들기 30년(2권)	30	1975-2005	2005.12	259
한국토지개발공사10년사	10	1979-89	1989.3	659
한국토지신탁10년사	10	1996-2006	2006.5	289
한국통신진흥10년사	10	1986-96	1996.8	331

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
한국통신하이텔10년사	10	1991-2001	2001.12	181
한국투자공사소사 : 설립에서 해산까지	8	1968-76	1977.2	409
한국투자신탁10년사	10	1974-84	1984.9	573
한국투자신탁20년사	20	1974-94	1994.11	996
한국후지쯔20년사	20	1974-94	1994.2	407
한국후지필름20년의 발자취	20	1980-2000	2000.6	217
한국핵연료10년사	10	(1982-92)	1992	356
(한독약품공업) 사진으로 본 한독약품 30년 (* 화보)	30	1954-84	1984.4	169
한독약품50년사 - 사원과 함께, 고객과 함께, 세계와 함께	50	1954-2004	2004.7	325
(한라공조) 창조와 도전의 여정: 한라공조10년사	10	1986-96	1996.3	171
한라공조20년사 - 자연을 여는 기술 20년, 미래를 여는 기술 100년	20	1986-2006	2006.3	341
한라공조20년사 - 자동차에 자연을 담는 사람들	20	1986-2006	2006.3	89
한미은행10년사	10	1983-93	1993.3	467
飛! 청년한미 - 한미은행20년사	20	1983-2003	2003.3	383
한불종합금융10년사	10	1977-87	1987.11	315
주식회사한성10년사	10	1971-81	1982.7	475
주식회사한성20년사	20	1971-90	1991.2	625
한솔그룹사십년사	40	1965-2005	2005.10	399
한솔제지삼십년사	30	1965-95	1995.10	315
한솔텔레콤10년사	10	1995-2005	2005.11	111
한신증권10년사	10	1968-78	1979.1	216
한양증권50년사	50	1956-2006	2006.3	247
한양투자금융10년사	10	1973-83	1983.6	484
한일리스금융10년사	10	1984-94	1994.10	388
(한일시멘트공업) 한일시멘트20년사	20	1961-81	1981.12	426
한일시멘트30년사	30	1961-91	1992.8	565
한일약품30년사	30	(1960-90)	1990	
한일은행30년사	30	1932-62	1962	
한일은행40년사	40	1932-72	1972.12	805
한일은행45년사	45	1932-77	1977.12	894
한일은행48년사	48	1932-80	1980.12	543

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
한일은행50년사	50	1932-82	1982.12	1147
한일은행55년사	55	1932-87	1987.12	1449
한일은행60년사	60	1932-92	1992.12	1093
(한일합섬섬유공업) 한일합섬20년사	20	1964-84	1986.6	805
한외종합금융10년사	10	1979-89	1989.9	234
한전기공십오년사	15	1984-99	1999.4	353
혼을 담은 정비외길 20년	20	1984-2004	2004.4	554
한전원자력원료이십년사	20	1982-2002	2002.11	383
한전KDN10년사 - 처음처럼 내일도, Best Project	10	(1993-2003)	2003.1	83
한진50년사	50	(1945-95)	1995	
한진해운20년사	20	1977-97	1997.5	785
((주)한화) 한국화약산업의 개척자 - 한화인천공장50년	50	1952-2005	2005.6	189
(한화그룹) 희망으로의 여정 - 한화50년	50	1952-2002	2002.10	481
한화50년사 (* 화보)	50	1952-2002	2002.10	221
합동통신30년	30	(1945-75)	1975	381
(현대그룹) 현대50년사(상)	50	1947-97	1997.10	1274
현대50년사(하)	50	1947-97	1997.10	1306
현대건설35년사(1)	35	1947-82	1982.5	1165
현대건설35년사(2)	35	1947-82	1982.5	1178
현대건설50년사	50	1947-97	1997.5	883
(현대모비스) 현대정공20년사	20	1977-97	1997.7	830
현대모비스30년사	30	1977-2007	2007.7	545
현대미포조선25년사	25	1975-2000	2000.10	617
현대산업개발30년사	30	1976-2006	2006.11	529
현대상선20년사	20	1976-96	1996.3	807
미래의 길, 바다를 열다 - 현대상선30년사	30	1976-2006	2006.3	394
미래의 길, 바다를 열다 - 현대상선30년사 (* 화보)	30	1976-2006	2006.3	307
현대석유화학10년사	10	1988-98	1998.9	459
(현대약품공업) 현대약품20년사	20	1965-84	1984.12	864
현대엔지니어링20년사	20	1974-94	1994	654
현대엔지니어링25년	25	1974-99	1999.11	305

회사사 이름	年數	관련 년도	발행일	面數
현대자동차20년사	20	1967-87	1987	773
현대자동차사	25	1967-92	1992.5	1132
도전 30년 비전 21세기 - 현대자동차 30년	30	1967-97	1997.12	1081
도전 30년 비전 21세기 - 현대자동차 30년 (* 화보)	30	1967-97	1997.12	339
현대자동차써비스의 25년	25	1974-98	1999.2	314
(현대전자산업) 현대전자10년사	10	1983-93	1994.2	563
현대종합상사20년사	20	1976-96	1996.12	603
현대중공업사	20	1972-92	1992.3	787
현대하이스코30년사	30	1975-2005	2005.4	323
현대해상50년사 : 고객과 더불어 50년, 고객을 위하여 100년	50	1955-2005	2005.11	417
호남석유화학10년사	10	1976-85	1986.3	450
호남석유화학30년사	30	1976-2006	2006.5	405
호남정유15년사	15	1966-81	1982.12	534
호유에너지10년사	10	1984-94	1995.1	426
호텔롯데20년사	20	1973-93	1993.5	408
호텔신라10년사	10	1973-83	1985.3	445
호텔신라20년사	20	1973-93	1994.5	617
화승R&A20년사	20	1978-98	1998.10	305
((주)화신) 화신30년사	30	1975-2005	2005.8	411
(화신산업) 화신40년사	40	1926-66	1966.12	310
화신50년사	50	1926-76	1977.6	511
(화천기공) 화천50년사	50	1952-2002	2002.9	439
(해태제과공업) 해태30년사	30	1945-75	1976.1	497
(회상사) 족보회상40년사	40	1954-93	1993.7	1111
희성전선50년사	50	1947-97	1997.12	345

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

우리나라 관세정책 · 제도의 변천 및 향후과제

김태명* · 조성제**

요 약

세계 경제환경의 급속한 변화 속에서 진행되고 있는 국제무역의 활발한 진행으로 인해 각국은 자국 산업보호와 재정수입의 정책실현을 위한 정책적 수단을 사용하기 시작하였다. 무역정책의 일환인 관세란 일정한 영역을 통과하는 물품에 부과하는 조세로서 일국의 재정수입과 국내산업보호의 정책적 효과를 가지고 있으며 경제정책 중 무역정책의 일환으로 활용되고 있다.

우리나라는 1948년 관세와 관련된 법체계를 구축하면서 관세법을 제정한 후 현재까지 세계경제환경과 국내 경제환경의 상호적 유기관계를 고려하고 국민경제 목표실현을 위한 정책적 수단으로 변천되어 왔다. 국내 관세법상 관세체제는 단기적으로 재정수입확보와 국제수지 개선을 위해 관세율 조정정책을 활용하였으며 장기적으로 국내산업보호와 국제경쟁력 향상을 위한 방안으로 활용되었다. 특히 1990년 이후 수입자유화과정에서 산업보호와 경쟁력 강화 방안을 위한 무역정책의 유일한 수단으로 평가될 수 있다.

우리나라의 관세법의 시대별 변천사를 살펴보면 초기관세정책은 조선의 식민지화 과정에서 시작한 구조를 시작으로 변천되었으며 성장위주의 산업정책 시행으로 관세정책은 전근대적이고 체계적이지 못한 구조적 특징을 지니고 있으며 제도적 지원정책의 한계점을 지니고 있었다. 그러나 1980년대에 들어서면서 국내산업의 성장과 더불어 관세정책에 대한 인식의 변화와 제도적 정비를 통한 개선방안이 시도되었지만 관세정책 및 제도에 관한 인식과 정책적 지원의 한계로 각 시대별로 체계적인 변화를 충분히 이루지 못하는 한계점을 지니고 있었다. 그러나 1995년 이후 세계무역기구의 출범과 더불어 국제무역환경질서의 변화로 인해 국내 관세정책 및 제도에 관한 변화의 시기를 맞이하였

* 세명대학교 국제통상학과 교수, tmkim54@nate.com, 011-413-7828, 제1저자(교신저자)
** 세계농정연구원 연구위원, etrade21@korea.com, 017-271-0529, 공동저자

논문접수일(2008년 5월 23일) 논문수정일(2008년 6월 21일) 게재확정일(2008년 7월 14일)

으며 질적 변화를 통한 제도적 지원방안 도입 그리고 글로벌화된 관세협력체계 구축 변화를 맞이하게 되었다. 또한 인적, 물적구조의 변화에 따른 차별화를 시도하여 새로운 관세정책 및 제도의 시대를 맞이하게 된 것이다.

향후 우리나라 관세제도는 대외경제여건을 반영하면서 시기적인 적절성과 보다 전문적인 체계를 갖춘 제도로 변화해야한다. 관세제도이 변천을 살펴보면 관세제도의 초기인 해방후시대에는 재정수입과 보호효과적 측면을 강조한 정책에 기인하였지만 1970년대 수입자유화 확대를 통해 보호효과 이외에도 국제관세협력이 보완되어 강조되었다. 그러나 산업화를 이루면서 지속적인 보호적 성격의 관세제도를 유지하는 것은 현실적으로 어려움이 있으며 장기적으로 보호가 필요한 부분은 관세정책 지원이외의 정책수단으로 변화하는것이 필수불가결한 것이었다.

이처럼 관세정책 및 제도의 변천과정을 살펴보면서 향후 우리나라 관세정책 및 제도의 대응방안은 국제무역 및 경제환경을 반영한 탄력적 관세제도의 정책 수립을 비롯하여 국제관세협력의 적극적 활용을 통한 국내 관세제도의 국제화를 유도하고 세계관세 변화동향과 연계되어 적극적인 무역정책 수단으로 활용할 수 있어야 한다. 또한 관세제도 개선방안으로 국내 관세제도의 적용범위 및 대상에 대한 일관성을 유지할 수 있는 법제도를 개선하고 품목분류관리에 대한 세분화 및 전문화 구분을 할 수 있어야 한다.

〈주제어〉 관세, 무역정책, WTO

Ⅰ. 서 론

관세란 일정한 영역을 통과하는 물품에 부과하는 조세로서 일국의 재정수입과 국내산업보호의 정책적 효과를 가지고 있으며 경제정책 중 무역정책의 일환으로 활용되고 있다. 각 국가는 초기에는 재정수입 확보차원에서 관세정책 및 제도를 운영하였지만 자국의 유치산업이 경쟁력을 확보하기 위한 자국산업 보호적 측면을 강조하면서 정책화되는 경향을 보이고 있다. 우리나라는 1948년 관세법을 제정한 후 현재까지 세계경제환경과 국내 경제환경의 상호적 유기관계를 고려하고 국민경제 목표실현을 위한 정책적 수단으로 변천되어 왔다.

우리나라 관세체제는 단기적으로 재정수입확보와 국제수지 개선을 위해 관세율 조정정책을 활용하였으며 장기적으로 국내산업보호와 국제경쟁력 향상을 위한 방안

으로 활용되었다. 특히 1990년 이후 수입자유화과정에서 산업보호와 경쟁력 강화 방안을 위한 무역정책의 유일한 수단으로 평가될 수 있다.

우리나라의 초기관세정책 및 제도는 조선의 식민지화 과정에서 시작한 구조를 시작으로 변천되었으며 성장위주의 산업정책 시행으로 관세정책은 전근대적이고 체계적이지 못한 구조적 특징을 지니고 있으며 제도적 지원정책의 한계점을 지니고 있었다. 그러나 1980년대에 들어서면서 국내산업의 성장과 더불어 관세정책에 대한 인식의 변화와 제도적 정비를 통한 개선방안이 시도되었지만 관세정책 및 제도에 관한 인식과 정책적 지원의 한계로 각 시대별로 체계적인 변화를 충분히 이루지 못하는 한계점을 지니고 있었다. 그러나 1995년 이후 세계무역기구의 출범과 더불어 국제무역환경질서의 변화로 인해 국내 관세정책 및 제도에 관한 변화의 시기를 맞이하였으며 질적 변화를 통한 제도적 지원방안 도입 그리고 글로벌화된 관세협력체계 구축 변화를 맞이하게 되었다. 또한 인적, 물적구조의 변화에 따른 차별화를 시도하여 새로운 관세정책 및 제도의 시대를 맞이하게 된 것이다.

따라서 본 연구는 우리나라의 관세정책 및 제도의 생성과 변천과정을 중심으로 관세정책의 도입시기와 변화배경을 고찰하고 해방후 현재까지 시대별 변천사를 문헌적 연구를 중심으로 고찰해보고자 한다. 이를 통해 2000년 이후 우리나라 관세정책 및 제도에 관한 특성을 분석하여 향후 우리나라 관세정책 및 제도에 관한 대응방안 및 과제를 제시하고자 한다.

II. 우리나라 관세정책 및 제도의 변천

1. 관세의 의의 및 발생과정

1) 관세의 경제적 의의

오늘날 세계경제는 다양한 상품과 서비스가 교역을 통한 이동으로 경제생활이 영위되고 있다고 말할 수 있다. 이러한 이동현상은 국경선을 통과하는 절차를 거치게 됨에 따라 일국의 경제발전과 무역진흥을 위한 무역조치로서 다양한 정책과 제도가 다양하게 변천되고 발전되는 과정을 전개해 오고 있다.

이에 관세란 일정한 영역을 통과하는 물품에 부과하는 조세로서 정의할 수 있으며 일종의 소비세로 평가되고 있다[1]. 기존에는 관세는 재정수입의 주요요인으로 인식됨에 따라 조세수입으로 주로 인식되었지만 최근에는 경제발전과 무역정책의 주요수단으로 운용되고 있는 실정이다. 또한 관세는 국내외 경제환경 변화에 따라 신축적인 운용과 적응이 가능한 제도 성격을 갖추어야하며 국내산업보호차원에서 무역정책의 전략적 수단으로 활용될 수 있도록 해야 한다.

우리나라의 경우 관세는 수입자유화 추진과정에서 국내산업보호와 경쟁력 강화를 위한 무역정책의 조치로서 대외적 정책수단으로 인식이 강조되었다. 따라서 관세와 관련된 정책 및 제도들은 산업화 초기단계를 비롯하여 산업구조 개편단계과정에서 필요한 정책수단의 하나로 그 역할이 강조된 측면이 강하다. 1980년대 이후 대외지향적 경제규모가 증가한 우리나라의 경우 관세정책 및 제도의 합리적 운영은 국내산업경쟁력 강화측면에서 중요요인으로 작용하였음을 부정할 수 없다.

2) 관세의 역사적 발생과정 및 변천

관세는 일종의 통과세적 성격으로 시작하였다. 중세봉건시대를 맞아 봉건영주의 재정수입을 증대시키기 위한 일종의 수단으로 내국관세의 유형으로 변화하였지만 근대국가로 체제를 갖추기 시작하면서 내국관세의 의미를 상실하게 된다.

내국관세의 성격에서 벗어나 각국의 국경선을 통과하는 화물에 부과하는 통과적 의미의 국경관세개념으로 점차 인식되면서 관세는 무역정책의 새로운 수단으로 활용되기 시작하였으며 상공업이 중시되던 중상주의 시대에는 국제무역기능 중 수출장려와 수입억제라는 정책목표를 실현하기 위한 보호적 관세정책이 주류를 이루었다. 그러나 산업혁명이후 무역자유화가 이루어졌지만 공업성장에 따라는 선후진국간의 경제력의 차이가 있음을 인식한 공업후진국은 자국의 공업화를 촉진하기 위해 자국의 유치산업보호를 위한 높은 관세율의 고관세 정책을 선호하게 되었다. 이러한 고관세율을 통한 관세정책을 통한 보호무역체제는 세계대전이후 경제공황을 더욱 가속화하게 되었다. 또한 세계경제의 블록화 진전으로 인해 국제무역의 침체기를 초래하게 된다.

그러나 세계대전 이후 세계경제의 새로운 변화에 대한 각국의 이해관계가 설정되

1) 전순환, 「관세법」, 한올출판사, 2006, p.1.

면서 국제경제의 협조체계를 갖추게 되고 이를 바탕으로 통상측면에서 '관세 및 무역에 관한 일반협정(GATT 1948)을 출범하게 된다. GATT체제는 관세의 감축을 통한 세계무역의 자유화를 실현하기 위한 국제기구로서 관세인하를 위한 세계각국의 정책변화를 유도하고 비관세장벽의 철폐를 주도함으로써 자유로운 무역체제를 통한 세계경제성장의 기반을 조성하기 위해 끊임없는 노력을 경주하게 된다.

관세정책의 변화는 각국의 관세제도의 변화를 초래하게 되었으며 관세율 인하정책을 통한 무역장벽의 해소를 통해 국제무역의 증진을 초래하였으며 더 많은 교역규모 실현을 통한 세계후생증대에 기인하게 된다. 특히 1995년 이후 출범한 세계무역기구 체제하에서는 관세인하 및 감축 그리고 철폐를 강화함에 따라 세계경제는 경제적 활동의 증가와 더불어서 점차 발전과 성장의 단계를 거치게 되는 시기적 변화를 맞이하고 있다.

현재 관세정책 및 제도는 자유무역에 기반을 두고 상품과 서비스의 흐름과 같은 그러한 교환이 교환 당사자 쌍방에게 충분한 시간적 · 공간적 효용을 제공해 줄 수 있는 기능을 지닌 정책수단으로 진보해가고 있으며 교환 쌍방에게 만족할 만한 기능을 수행하는 수단으로 변천해 가고 있는 것이다. 우리나라의 경우 1945년 정부수립 이후 관세정책 및 제도는 미국과 일본의 영향을 받았지만 1960년대 이후 경제성장 실현을 위한 정책적 수단과 제도로서 점진적인 정비와 개선을 통해 무역정책의 수단으로 활용의 가치를 극대화한바 있으며 현재는 복합통상국가 실현을 위한 정책수단으로 다양한 정책과 제도를 개선하여 운영하고 있는 추세이다.

2. 관세정책 및 제도의 성장과 변천

우리나라 관세정책의 시초는 미군정시기를 시작과 1948년 관세법이 제정되면서 역사적 근원을 찾을 수 있지만 근대화 과정을 맞이한 1960년대부터 법제도로서 경제적 역할이 본격화 되기 시작하였다. 그러나 관세 그 자체의 추진력에 의해서 발전하기 보다는 경제, 정치, 사회 등 여러 가지 사회적 여건을 통해 실질적인 변화를 통해 발전해왔다.

또한 관세정책 및 제도는 일국의 경제정책의 하나인 무역정책과 유기적인 관계를 맺고 있어 다른 국내 경제정책과의 연관성를 고려해야하며 자국 이외 타국과의 관계

도 고려해야하는 이원적 구조를 지니고 있어 관세정책 및 제도의 변화는 다양하고 복잡성을 지닌 성격을 가지고 있다.

우리나라의 관세정책 및 제도의 변천사를 살펴보면 농경사회의 전통적인 문화지속과 사·농·공·상의 신분계층 의식에 의한 상인 문화의 미형성, 일제시대의 식민지 수탈과 일본인에 의한 상업의 독점, 해방 후의 혼란과 6·25동란에 의한 경제질서의 파괴로 인한 상업윤리의 미정착, 1960년대 이 후 경제개발의 중점을 계속 생산제일 주의 추구, 70년대의 부분적인 상업자본화에 따른 과다 영세사업자의 상호간 경쟁악화, 80년대에 들어서는 산업자본에 의한 상업자본 조성과 대기업에 의한 산업기반이 형성되면서 우리나라 관세정책 및 제도는 생산산업에 비해서 크게 낙후된 결과를 보여주었다. 또한 세계경제의 흐름과 각국의 제도적 이해부족으로 인해 생산활동의 저해요인으로 작용하기도 하였으며 국민적 의식이 관세정책 및 제도에 대한 연구가 부족한 결과를 초래하였다.

그러나 경제성장과 더불어 관세정책 및 제도의 중요성이 부각되면서 무역정책의 유효한 수단으로서 관세정책 및 제도를 성장 시킬 수 있는 환경적 요인이 등장하였으며 환경적 요인에 의해서 관세정책 및 제도에 대한 변화를 모색하고 있는 중이다. 환경적 요인을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 생산요인에서 살펴보면 해방 이후 현저한 성장에 따라 경제규모가 확대되고 교역거래액과 교역물량의 증가와 취급상품 및 서비스 품목의 증가와 변화가 초래되었다. 그러나 관세정책 및 제도는 경제성장과정에서 경직적 구조로서 활발한 성장이 저지되었으며 국내 산업의 경쟁력 측면에서 비교열위에 있어 제도 개선 및 정책변화에 만족할 만한 성과를 거두지 못한 것이다.

우리나라의 생산구조는 제1차 생산구조에서 벗어나 중화학공업과 서비스 및 시회간접자본의 비중이 점차 증가하였으며 산업화도 경제성장과 산업기술의 전반적인 향상에 따라 공산품의 품질이 표준화 고급화되어 이제까지 현저한 품질 차에 의한 고가격 정책에서 가격인하 등의 치열한 가격경쟁이 이루어지면서 국제시장환경의 변화에 따라 관세정책 및 제도의 변화는 새로운 분기점을 맞이하였다.

둘째, 소비요인에서 살펴보면 인구증가로 인한 변화로서 인구의 증가는 소비를 증대시키게 되는 데 인구의 증가는 도시화에 의해 집중되어 대규모 소매점의 성장을 촉진하였으며 구매력은 증가의 집중을 통해 분업 및 규모의 이익을 누리게 하였다[2].

또한 소득 수준의 향상으로 종래의 기본적인 소비를 증가시키게 되었는데 새로운 고급화 다양화된 상품 및 서비스의 소비를 가능하게 하였고 외국상품 및 브랜드의 선호경향을 초래하였으며 이는 국내시장 또는 지리적 인접성을 지닌 국가 또는 지역 등에서의 구입보다는 상품의 종류가 다양하고 표준화되었으며 구색이 잘 갖추어지는 등 시설이 현대화되고 관리가 효율적인 세계시장 및 제3국의 시장 등에서 구입을 선호하게 되었다. 이에 지리적, 국경적 격차의 해소로 인한 새로운 관세정책 및 제도의 변화 요구를 맞이하게 되었다.

또한 소비지출의 구성변화로 인해 고급화 · 전문화경향이 나타나게 되었으며 이러한 경향을 수용하기 위한 다양하고 전문화된 국제교역의 채널이 형성되기 시작하였으며 기업을 비롯한 개인과 국가간의 교역이 보다 다양한 인적 · 물적 서비스의 제공과 교역의 자유로움을 유도하게 되었다. 소비패턴의 변화로 인해 소득수준이 향상되어 생활양식이 합리화 · 고급화 · 서구화됨에 따라 연령, 소득별로 일정한 유형을 지닌 불특정 다수를 대상으로 하는 일반적인 영업방식에서 특정시장을 대상으로 효율적이고 집약적인 경영방식으로 국제교역을 통한 산업구조 및 시장 변화를 초래하였다. 이외에도 거래유형의 다변화가 이루어짐에 따라 새로운 무역정책의 수단과 조치들의 도입이 필요하게 되었으며 신 정책과 제도의 성장과 변화가 시도되었다.

셋째, 도시화 요인으로 도시의 인구집중으로 초기에는 일부국가 또는 지역 집중화 현상을 초래하였으나 1960년대 이후 정보통신의 발달과 운송수단의 대형화 또는 다양화를 통한 분산화 경향을 보여주게 된다. 이러한 변화요인은 국가간 재화와 용역의 이동이 분산적 이동을 하게 됨으로써 국가간 산업의 경쟁과 보호가 법제도측면에서 보완되어야 하는 추세를 보이게 된다.

넷째, 국내 경기변동 및 산업구조변화 요인으로 경제성장에 따른 일국의 경기성장을 통한 경기변동과 외화공급을 통한 산업구조의 개선과 변화 속에서 자국산업의 보호를 통한 신 산업의 개발을 이루기 위한 정책적 제도의 필요성이 증가하게 된다. 이러한 환경변화 요인으로 각국은 관세정책의 변화를 고려하게 되며 제도적 개선을 통한 보다 자국 산업보호적 측면을 지닌 관세정책의 방향으로 변화하게 된다.

다섯째, 관세정책 요인으로 초기의 경제성장에 있어 관세정책은 무관심지대였으며 단지 물가안정과 공정거래의 필요성에 의해 취해진 정도였다. 그러나 점차 관세정책

2) 조성제, "우리나라 유통산업의 생성 및 변천에 관한 연구"「경영사학」제29호, 2002, p.195.

및 제도의 기능에 대한 수요증대와 욕구의 변화로 현재의 관세정책은 일국의 경제정책중 다양한 정책들과 연계성을 깊이 있게 다루게 되었으며 무역조치중 가장 필수적인 정책과 제도로서 그 역할을 수행하게 된다.

그 외에도 통신, 정보시스템의 발달로 전 세계적인 정보망을 형성하여 관세정보의 원할한 유통이 가능해져 공정거래를 촉진하고 국제교역효율을 증가시켜 거래비용감소에 대한 기여를 했으며 또한 과학기술의 발달과 소비자 보호측면에서 변화로 인해서 관세정책의 구조적인 모순과 전근대적인 의식을 개혁해야만 하는 당위성을 맞이하게 되었다.

3. 우리나라 관세정책 및 제도의 변천추이

관세정책은 그 시대의 정치, 경제, 사회, 문화 등 경제적 여건이외에 다양한 환경변화로 인해 생성되고 변화하는 특성을 지니고 있다. 특히 관세정책의 경우 일국의 경제정책과 유기적인 관계설정을 통한 자국 산업의 보호와 재정수입의 안정적 확보라는 이원적 목표실현을 추구하고 있으며 상대국과의 교역과 관련된 정책과 상호적 관계를 유기적으로 지닌 특성을 지니고 있다.

우리나라의 관세 정책 및 제도는 해방 후 미 군정시기에는 일본 관세법이 그대로 적용되어 운용되었던 시기로서 종량세로 운영되던 제도를 개선하여 10% 균일 종가로세 운영되기 시작하였다. 이시기는 관세정책과 제도의 체계적으로 갖추지 못한 낙후된 상황으로 미정비시기로 볼 수 있다. 그러나 1960년대 이후 산업화 정책을 통한 경제발전을 주도하면서 무역정책의 일환인 관세정책 및 제도는 새로운 전환기를 맞아 국제경제 환경변화와 국내산업의 여건을 고려한 변천을 시도하게 된다.

특히 고관세율을 기반으로 재정수입을 목적을 제도화했던 관세제도를 완화하고 국내산업보호관세의 성격으로 전환하면서 국내산업의 유치산업경쟁력 향상을 위한 노력의 방안으로 제도 전환을 시도하게 된다. 그러나 1980년대에 이르기까지 국가경제의 고도성장을 이룩하는 과정에서 성장주도 산업위주의 경제개발이었기에 관세정책 및 제도는 재정수입위주 정책에서 국내산업보호 위주의 정책적 변화를 제외하고는 선진적인 관세정책의 변화를 나타내지 못하였다. 오늘날 우리 경제에 있어서 국내산업보호 및 육성을 통한 경제성장을 도모할 것은 물론이거니와 만성적인 국제수

지의 불균형을 시정하고 물가안정을 통한 자원의 효율적인 배분을 이룩하는 일이 현상의 과제이다.[3)]

1990년 이후 우리나라 관세정책 및 제도는 국제무역환경의 변화 속에서 수출입통관제도의 개선을 비롯하여 조정관세 등 탄력관세제도의 효율적 운영과 관리를 위한 제도적 정비를 시도하고 관세제도의 적절성을 보완하기 위한 분하 및 감면제도의 확대시행등 규제완화 차원의 접근으로 변화하였다. 그러나 부정무역 및 국내외 교역질서에 위해 될 수 있는 부분에 대한 감시 및 통제기능은 전문적 기능으로 보강되는 추세를 보였다.

이처럼 우리나라 관세정책 및 제도는 국제무역환경의 시대적 변화환경과 국내 산업의 발전동향을 동시에 고려하면서 변천하였으며 재정수입확보와 산업보호적 측면을 중시한 정책 및 제도운영에서 개방적이며 포괄적인 정책 및 제도로 변천하는 과정을 보여주게 된다.

1) 해방후부터 1950년대 : 재정관세 중심기

해방후 초기는 우리나라는 법제도의 충분한 기반을 조성하기 어려운 경제여건을 지니고 있었다. 당시 우리나라 경제특징은 일본지배체제의 기반을 그대로 답습한 상황으로 생활필수품의 부족과 대외지불능력의 부족 등 물자부족과 악성인플레이션으로 설명할 수 있다. 해방후 초기 경제상황의 불확실성은 관세 정책의 수립에 어려움이 있었던 것으로 보이며 일제시대의 관세시책을 기준으로 운용되었다. 1945년 미군정법령 제21호에 의해 구 일본관세법규의 과도기적 관세행정이 지침이 되었으며 관세율은 인하하고 면세범위를 확대하는 현상을 보이기도 하였다.

해방후 초기시대에는 우리나라 무역이 국영무역으로 이루어진 점을 고려한다면 관세정책 및 제도는 기초적인 행정수단으로만 존재하였다고 볼 수 있다. 관세율도 수출은 전부 면세하고 수입은 종가세는 10% 이하이며 종량세는 세액이 10%를 초과하지 않는 범위에서 종점수준을 유지하였다.[4)]

그러나 해방후 1948년 정부수립과 동시에 관세정책 및 제도는 새로운 전기를 마

3) 서종규, "우리나라 관세정책의 전개방향에 관한 고찰", 「동덕논총」 13집, 동덕여자대학교, 1983, p.212.

4) 김종성, "한국의 관세정책과 관세법 체계 발전에 관한연구(1)", 「방송통신대학교 논문집」 33집, 한국방송통신대학교, 2002, p.191.

련하게 된다. 기존 일제시대에 사용되던 관세관련 행정 및 제도를 벗어나 자주적인 관세정책으로 전환하게 된다. 정부는 관세관련 법령을 정비하여 단일법 체계를 갖추게 되고 국내산업의 취약성을 고려한 산업보호 효과와 재정수입효과를 동시에 고려한 관세율 정책으로 전환하게 된다.

특히 새로운 관세법이 실시된 1950년 1월부터는 국내물가변동으로 인한 인플레이션 억제를 위해 종가세로 관세율을 단일화 시키고 밀무역을 금지하기 위한 상여금제도와 관세의 사법권제도 강화를 골자로 한 정책을 실현화시킴으로서 관세정책 및 제도의 새로운 기반을 조성하게 된다. 이 시기의 관세율의 특징은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.[5)]

〈표 1〉 수입관세율표 세목분류

품 목 분 류	세번호	세번수	세율수	평균세율 (%)
제1류 약품류 · 화장품 · 폭발물	1~129	129	179	15.2
제2류 색소 및 도료	201~204	41	61	19.6
제3류 유지랍 및 동 제품	301~331	31	53	20.6
제4류 식료품 · 음료 및 연초	401~456	56	126	44.4
제5류 의류 및 장신용품	501~523	23	100	55.1
제6류 포백 및 동 제품	601~649	49	160	48.5
제7류 종이 · 종이제품유화 · 서적 및 인쇄물	701~746	46	54	31.7
제8류 섬유 및 동 제품	801~828	28	75	24.2
제9류 동식물 · 동식물산물 및 동 제품	901~974	74	180	29.6
제10류 과학기기 · 악기 및 총포	1001~1038	38	87	36.6
제11류 전기기기 · 차량 · 항공기 · 선박 · 기계류	1101~1183	38	186	18.7
제12류 광금속 및 동 제품	1201~1273	73	251	20.1
제13류 도자기 · 유리 및 동 제품	1301~1318	18	45	36.5
제14류 광물 · 광물산품 및 동 제품	1401~1434	34	82	27.3
제15류 잡품	1501~1533	33	70	51.4
계	2350	756	1706	26

자료 : 김종성, “한국의 관세정책과 관세법 체계 발전에 관한 연구(1)”, 「방송통신대학교 논문집」 33집, 한국방송통신대학교, 2002, p.194.

5) 김종성, “한국의 관세정책과 관세법 체계발전에 관한연구(1)”, 「방송통신대학교 논문집」 33집, 한국방송통신대학교, 2002, p.191.
한국관세연구소, 「한국관세사」, 1985, pp.325-331.를 참조하여 재 작성

첫째, 기존 10%의 균일관세율을 유지하고 차등관세율을 제정하여 총 1706품목 중 160개 품목에 대해서 무세로 결정하고 1546개 품목은 차등관세율을 적용한다.[6)]

둘째, 수입관세율을 위한 분류세목표는 자연과학적 분류기준에 따라서 총15개 분류로 구분하고 관세율 설정은 긴급 및 필요물품, 긴급하지 않은 물품 그리고 사치품 등 3단계 구분하였다. 수입세율은 차등관세율을 적용하여 기본세율은 30%이며 최저 10% 그리고 최고 100%까지 부과하는 격차를 두었다.

셋째, 종가세와 종량세로 구분운용에서 종가세로 단일 과세표준으로 전환하였으며 국내생산이 없거나 생산이 적은 긴급필요물품과 공익상 필요한 물품 그리고 국내산업 기반 중요물자에 대해서는 무세품으로 구분하였다.

1876년 개항후 해방시기를 통한 관세법 제정은 우리나라의 관세주권이 회복되는 시기로 볼 수 있지만 한국전쟁으로 인해 전시경제체제로 전환하게 되었으며 전시 재정수요의 재원을 마련하기 위한 목적으로 재정관세 정책을 강화하기 위한 관세임시증징법[7)]이 제정되어 시행되는 과정을 거치게 된다. 전쟁중 1951년 12월 관세법 개정을 통해 외국원조 물자와 주요 산업의 기초설비에 대한 면세범위를 확대하였으며 세관관리에 있어 사법 경찰권을 부여하여 밀수관련 사건처리를 일괄처리하도록 하였다.

전후 1954년 관세정책은 관세수입의 증대를 비롯하여 밀수단속, 부두시설의 효율적 이용관리, 통관의 능률화에 중점화 되었으며 전후 복구사업을 위한 재정수요 충당을 위한 관세수입증대를 집중적으로 관리하였다.[8)]

1958년 관세법 개정을 통한 관세율조정을 실시하고 무역법을 통한 무역관련 업무의 개선절차와 업무협조를 통해 개정관세율의 현실적 조정과 세분화 실현을 비롯하여 군압가공업 및 수출품 제조업용 원자재에 대한 면세대상품목 조정 그리고 관세법 시행령의 제정공포를 하게 된다. 이외에도 전후 국내산업보호 차원에서 주요 기간산업의 복구 및 신설, 노후화된 생산설비 기자재에 대한 관세감면시책을 실시하였다.

하지만 이 시기에 주요 관세정책 및 제도의 방향은 관세의 재정수입 정책에 중점이 되어 실현되었으며 중요필수품을 비롯하여 국가가계의 의하여 도입되는 물품, 원

6) 서석태, "한국의 수입구조 및 수입정책", 한국개발연구소, 1979, p.17.

7) 각종세율이 4%에서 100%까지 인상 징수하는 시한적 법률로서 1950년 11월 제정되었다. 주요 내용은 수입관세율표상의 무세품목 중 식량과 서적, 기타 인쇄물 등을 제외한 비교적 과세부담의 여유가 있는 나머지 140개 품목에 대해서 종가 10%의 임시관세를 부관한다는 내용을 포함하고 있다.

8) 한국무역협회, 「무역연감」, 1958, pp.41-46.

자재, 기간산업용품에 대하여 무관세 제도를 적용함에도 불구하고 저율이나마 과세를 부과하였다[9].

2) 1960년대부터 1970년대 : 산업보호관세 중심기

1960년대부터 시작된 경제개발계획으로 인해 우리나라 경제는 새로운 시대를 맞이하게 된다. 이에 이 시기는 경제성장을 위한 다각적인 노력과 경제정책으로 인해 관세정책 및 제도는 새로운 변화를 추구하는 시기로 평가될 수 있다.

관세정책의 기본방향은 관세제도의 확립과 관세행정의 개선을 통한 효율적 관세운영을 중심으로 이루어졌다. 또한 기존까지 재정수입위주 정책에서 산업정책적 기능을 강화하기위한 방향으로 관세정책 및 제도가 보완되어졌다. 시기별로 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1961년은 국내산업의 보호에 중점을 둔 관세정책을 실현함으로써 관세제도의 합리화를 위한 정책들이 추진되었다. 품목분류 개편을 통한 세율 재조정을 실시하였으며 특별관세 부과조치를 통한 특별품목관리제도 도입으로 불필요한 품목과 사치성 품목에 대한 수입수요를 억제하는 효과를 유발하였으며 보세가공무역의 장려조치를 통해 수출산업의 발전을 도모하고 고용증대 그리고 국제수지 개선을 위한 일련의 조치로 평가되고 있다. 이외에도 관세개선조치로는 통관절차 간소화 추진과 외자보세화물 통관절차 간소화를 통해 통관의 신속성과 절차 개선을 강조한 조치들이 도입된 것이다.

경제개발 계획시 시작된 1962년은 경제발전계획을 위한 관세의 재정수입확보차원의 정책적 기반을 유지하면서 농촌경제 근대화 실현을 위한 관세지원제도의 개선을 중점으로 정책화하는 단계로 볼 수 있다. 특히 통관절차의 합리화 부분에 대한 정책과 제도를 실현한 시기로서 보세장치 기간연장을 통한 외국 물자도입을 원활화를 추진하였다. 또한 보세가공의 합리적 육성과 세관기구의 개편과 업무체계 합리화 실현을 통한 관세행정의 새로운 전기를 마련한 시기로 평가될 수 있다.

1963년은 두 번의 관세법 개정을 통해 국내외 경제여건 변동에 맞추어 관세율을 조정하고 관세율 조정과 관세징수권 확보 그리고 반덤핑 관세와 복구관세제도 신설 및 보세운송절차의 간소화를 제도화 함으로써 경제개발계획의 추진을 원활하게 하기

9) 서종규, "우리나라 관세정책의 전개방향에 관한 고찰", 「동덕논총」 제13집, 1983, p.216.

위한 변화를 시도하였다. 이 시기에는 관세법 개정을 통해 특정수입품목에 대한 시가역산제의 의한 관세 부과를 하였으며 특정거래품 판매 금지법이 개정되어 시멘트, 운동용기기, 보세가공용기계, 수출물품 제조전용기기, 시멘트 생산용기계등에 대한 면세조치를 보강하였다. 그 외에도 밀수 등 교역질서에 위반되는 행동에 대한 단속을 강화하고 세관기구의 확대 및 개편을 통한 제도적 정비를 단행하였다.

1964년은 외환제도의 개혁의 일환으로 임시특별관세법이 공포된 시기로서 수입쿼터제하에서 사치성품목, 인기품목 등 일부의 특정수입제한 품목에 대한 국내수입이 증가함에 따라 가격상승을 통한 수입업자의 초과이윤을 억제하기 위한 것으로 제정하였다. 이를 통해 수입에서 발생되는 초과이윤에 대한 관세부과로 재정수입을 증대하고 수입억제 효과와 환율안정정책을 통한 국제수지 개선효과를 극대화하기 위한 일련의 조치로 평가되었다.

1965년은 관세정책 및 제도를 통해 재정수입의 안정적 확보와 국내산업보호의 정책적 목표 실현을 위한 노력이 증가되던 시기로 볼 수 있다. 반면 외환 및 무역의 자유화 실현을 통한 수출규모 확대를 도모하기 위해 외화획득용 원자재 수입의 원활화를 위한 제도적 지원에 중점을 두었다. 이 시기 주요 관세정책의 조치를 살펴보면 외화획득을 위한 수출용 원자재에 대한 관세면제이다. 관세면제조치는 산업별, 품목별 조정 또는 추가되었으며 면세절차의 간소화 실현 및 대치면세제도가 신설운영되었고 통관의 지연 및 과세의 불공평 그리고 관세조사의 문제점을 해결하기 위한 제도상의 개선이 이루어졌다.

이러한 변화과정을 통해 새로운 관세정책 및 제도의 시기를 변화하던 우리나라는 1967년 기존의 관세정책 및 제도의 새로운 전기를 마련하게 된다. 종래 시행되던 관세법이 대폭적으로 개정되었고 관세율도 네거티브 리스트 시스템(negative list system)에 알맞게 전면적인 개정이 이루어졌다.[10] 대외적으로 우리나라는 GATT의 회원국으로 가입하게 되었으며 GATT의 제6차 케네디 라운드에 참여함으로써 18개 품목의 관세를 양허하게 된다. 또한 탄력관세를 비롯한 긴급, 관세할당, 상계관세와 관련된 탄력관세제도를 도입하여 제정함으로써 기존 면세위주의 정책적 지원체계에서 관세납부 유예제도의 방식으로 전환하는 계기를 마련하게 된다. 당시 관세법의 개정사유를 살펴보면 국제무역의 자유화 실현과 관세의 직접적 통제의 기능을 완화

10) 한국무역협회, 「무역연감」, 1968, pp.114-123.

하고 간접적 통제기능을 수행할 수 있는 제도적 장치의 필요성이 강조된 것으로 볼 수 있다.

관세율 구조 골격은 1967년 법개정을 통해 이루어졌으며[11] 신관세법의 기본원칙은 다음과 같다.[12] 첫째, 비교생산비설에 의한 국제분업의 이익을 추구하고 관세정책으로서 공업화의 방향을 유도한다. 둘째, 관세율 구조를 보호관세품목, 재정관세품목, 수출억제품목, 무관세품목으로 구분하여 관세행정의 중점을 보호관세품목에 둔 것. 셋째, 재정관세품목은 20% 균일의 정률관세를 책정하고 중요공업기계 및 공업용 원자재. 생활필수품원료에는 자율의 관세를 적용하여 공업화와 국민생활의 안정을 기한다. 넷째, 사치품에 대해서는 원칙적으로 고율의 물품세를 책정하여 그 소비를 억제한다. 다섯째, 무관세품목을 최소한 축소하여 재정관세로 전환시킨다로 규정하였다.

〈표 2〉 관세율 구조 대비 : 1967년 기준

(단위 : %)

구 분		천연상품과 원자재	중간제품	완제품
		관세율	관세율	관세율
보호품목	고율관세	60~25	80~40	150~50
	저율관세	25	40	50
재정관세품목	공업용원자재 중요자산용기계류	10~20	10~20	10~20
	기타	20	20	20
무세품목	국책 또는 국제관례상 특수취급품목	0	0	0
수입억제품목	불필요한 품목	80~60	100	250~100

자료 : 김종성, “한국의 관세정책과 관세법 체계 발전에 관한 연구(1)”, 「한국방송통신대학교 논문집」 제33집, p.205.를 인용하여 재수정.

11) 한국관세연구소, 「한국관세사」, 1985, pp.655-664

12) 한국산업개발연구소, “수입자유화 추진에 따른 주요공산품 기본관세율조정방안”, 1981, pp. 15-16.

〈표 3〉 품목별 관세율의 구조

(단위 : %)

세율	품목수	구성비	세율	품목수	구성비
무세	148	4.7	65	1	-
5	37	1.2	73	181	5.7
10	241	7.6	80	58	1.8
15	96	3.0	100	281	8.9
20	1062	33.5	120	4	0.1
25	101	3.2	150	53	1.7
30	22	0.7	종량세	20	0.6
35	116	3.7	종량종가병과	6	0.2
40	217	6.8	종량종가택일	7	0.2
50	339	10.7			
60	184	5.8			
			계	3,174	100

자료 : 서종규, “우리나라 관세정책의 전개방향에 관한 고찰” 「동대논총」 13집, 동덕여자대학교, p.217.

3) 1970년대부터 1980년대 : 산업보호관세 전환기

1970년대 초 세계경제는 석유위기를 거치면서 경제불안의 시대를 맞이하게 된다. 또한 미국통화에 대한 불안감의 증대와 IMF 체제의 불안정성이 증대되면서 각국들은 보호무역정책의 전개와 긴축재정정책의 수단을 활용하기 시작하였다. 이러한 환경에서 우리나라 관세정책 및 제도는 새로운 전환기 체제를 맞이하게 되며 국내산업보호와 재정수입확보 정책의 기반하에서 국내물가 운영을 효율적으로 구성하기 위한 제도적 접근을 시도하게 된다.

1970년은 관세업무에 대한 중앙정부의 관리감독 기능을 재편하는 과정에서 정책업무와 집행업무를 재무부와 관세청으로 이원화하게 된다. 제도적 측면에서는 규범보세공장제도를 신설하고 기초원자재에 대한 관세면세절차 간소화, 관세심의위원회의 보강을 위한 조치들이 수립되게 된다. 이외에도 국제관세관련 기구들과의 긴밀한 협력체계를 구축하기 위해 다양한 채널의 교섭을 시도하고 관세정책 및 제도의 선진화를 위한 적극적인 참여를 시도하게 된다.

1971년과 1972년은 관세행정기반을 구축하는 시기로서 정부기구의 제도 개선과 기

간산업육성, 수출기반조성 및 대외관세협력 증진방안에 주력하였다. 특히 관세상 면세조치 실현으로 원자력발전소 건설자재 및 특고압송전자재 등 주요산업의 육성을 유도하였으며 임시특별관세법의 제정 및 운용을 통해 비과세조치를 단행하였다. 제도적 측면에서 관세법개정을 통해 능률적인 관세행정기반을 조성하고 효과적인 수출지원체제를 구축하기 위한 국내외 관세법체계를 적용한 체계를 갖춤으로서 경제성장 촉진과 수출증대를 도모할 수 있도록 하였다. 특히 기간산업을 비롯하여 수출산업에 소요되는 원자재에 대해 관세감면 및 징수유예조치도 실시하게 된다. 이외에도 국제관세협력교류를 통해 선진국의 관세 및 비관세장벽의 완화를 적극적으로 제기하였으며 원산지 규정과 품목범위 등 다양한 국제관세협력에도 참여하는 시기로 볼 수 있다.

1973년은 개정된 관세법을 효율적으로 운용하기 위한 방안으로 관세율에 대한 조정이 이루어졌으며 관세감면제도의 제도적 장치를 마련하게 된다. 새로운 수입대체산업에 대한 관세율은 상향조정하면서 기존 산업에 대한 보호효과를 낮추는 효과를 제도적으로 보완하였다. 관세율 변화를 살펴보면 생필품과 주요원자재 1,067품목은 관세율이 인하되었지만 새로운 수입대체산업과 사치품에 대한 440개 품목은 관세율을 인상하였다. 이는 중화학공업제품과 그 중간재 산업제품의 관세율은 인상하고 섬유제품과 같이 고관세를 유지하고 있던 품목에 대해서는 관세율을 10~50%를 인하함으로써 단순평균관세율을 38.8%에서 31.3%로 낮추게 되었다.[13] 당시 관세율 조정의 특징은 보호관세율체계를 실효보호관세개념으로 전환하고 자원배분의 왜곡을 시정하는 효과를 달성하기 위한 제도 개선으로 볼 수 있다.

1974년의 관세정책관련 주요변화는 대통령 긴급조치발령을 통한 관세감면제도의 대폭적인 조치의 실현이다[14] 세계 석유위기를 통해 국제수지악화를 방지하고 국민경제의 안정을 도모하기 위해 시도된 것으로서 관세감면제도를 선별감면으로 전환하고 불요불급품목 및 사치성 품목에 대한 관세율을 대폭적으로 인상하여 국내 기본생필품에 대해 관세율을 탄력관세제도의 운용을 통한 인하를 단행한 점을 말한다. 이 제도의 개선을 통해 탄력관세제도 대상품목이 증대하였으며 관세분할납부제도 및 면세제도의 개편을 시도하고 일부 품목에 대한 면세 철폐를 시행하게 된 것이다.

1975년은 한국관세사상 처음으로 관세환급제도가 실시되었다[15]. 이 제도는 기존

13) 김광석 외1,「한국의 외환·무역정책」, 한국개발연구원, 1976, pp.103-104.
14) 한국관세연구소,「한국관세사」, 1985, pp.682-683.
15) 신현종·김진삼, "한국관세제도의 추이와 정책방향",「경영대학원논총」 제10집, 영남대학교,

의 관세감면제도의 흡수를 통해서 수출용원자재 등의 수입 시 다른 수입품처럼 관세를 징수하고 이 수출용원자재가 가공 또는 제조되어 제품으로 수출 될 때 이미 징수된 관세를 돌려주는 사후면세제도의 일종이다. 사후면세제도로 변경됨에 따라서 수출업자로 하여금 자금 부담을 완화할 수 있는 정책적 지원제도를 갖추게 되었으며 관세징수유예제도의 성격을 지니게 되었다.

이외에도 1976년은 전면적인 관세율 조정을 통한 경제개발계획의 추진을 뒷받침할 수 있는 여건을 조성하기 시작하였으며 통관업무를 관세사제도로 전환함으로써 효율적 관세행정의 기반을 형성하였다. 관세율 개정을 통해 관세율 구조를 단순화시키며 자원절약과 국내자원개발을 위한 관세율을 점진적으로 상향하고 자원의 비효율화를 방지하기 위해 관세율의 균등화를 추진을 중점화하였으며 국내외 경제여건의 변동에 능동적으로 대처하기 위한 방안으로 관세인상예시세율[16]을 도입하였다.

1977년은 중화학공업 등 대규모 기간산업의 시설재, 원자재 등에 대한 관세상의 선별적인 지원에 중점을 둔 관세정책을 실시하게 된다. 면세대상업종 변경을 통해서 중점육성산업으로 기계, 전자가 추가되었고 국내기반확립이 조성된 것으로 판단되는 업종은 제외하는 방식을 사용하게 되었다. 이외에도 1978년은 제23차 관세법 개정을 통한 관세정책 및 제도의 새로운 전기를 마련하는 시기로 볼 수 있다. 법 개정을 통해 수입개방적인 관세체계를 지향하게 되었으며 산업구조의 고도화를 추진하고 물가안정을 위한 생필품의 관세율인하 그리고 정부의 중점시책 지원을 위한 관세율 조정을 중점으로 추진하게 되었다[17] 또한 품목분류는 단순화하여 유사물품의 관세율을 동일하게 확정하고 관세행정을 능률적으로 운영할 수 있도록 제도화 하였다. 품목별 관세변화와 년도별 평균관세율 변화를 살펴보면 〈표 4〉와 같다.

1993, pp.26-27.

16) 종래 무세 또는 20%미만의 저세율품목 중에서 34품목이 선정 연차적으로 관세율이 자동인상되는 것을 말한다[신현종 · 김진삼(1993), p.28.]

17) 한국무역협회, 「무역연감」, 1980, pp.441-442를 인용하여 재작성함

〈표 4〉 품목별 관세율 변화 : 1978년 개정안

구분	품목	관세율(%)		구분	품목	관세율(%)	
		현행	개정			현행	개정
선철	철강	20	5		원구부분품	60	30
	비렛트	20	10		재봉기부분품	40	20
	핫코일	10	10		피아노부분품	60	30
수입원료	광물류	10	0	경공업	섬유제품	80(60)	60
	금속류	20	10		신발	80(60)	60
	기초화공	20	10		목지제품	80(60)	60
시설재	기계류	20~30	15~20	의약품 기초원료	항료	20	10
					초산	30	20
					스테아린산	40	20
					건합누원료	60	30
생필품	곡물	20	5	의료기계	기계요법기	40	15
	유지원료	30~60	20		산소호흡기	40	15
	낙농품	40~60	25		의료기기	30	15
	연료	40~20	0~5		X-Ray 필림	40	20
수출용 원자재	원모	40	30		보청기	20	0
	인조직물	40	30		의안	20	0
	색류	40	30		휠체어	40	0
	원피	40	20				
	원목	10~20	5				
	전자회로원판	30	20				

자료 : 서종규, “우리나라 관세정책의 발전방향에 관한 고찰”, 「동대논총」 13집, 동덕여자대학교, p.219.

4) 1980년부터 1990년 : 국제협력관세 제도화기

1980년대의 우리나라 관세정책은 수출입통관제도 개선과 기존 고관세를 통한 국내산업보호 방식의 지양을 통한 관세정책 및 제도의 전환기를 맞이하게 된다. 이는 경제성장에 비추어 국내산업에 대한 관세상의 균형적 지원이 요청되는 환경속에서 무역규모 팽창을 감안한 국제관세규범을 국내법에 수용해야했다. 이러한 대내외 환경변화에 따른 정책 및 제도의 변화는 관세지원 확대와 관세율 체계정비로 나타나게 되었다.

1983년의 경우 관세율구조의 개편이 이루어졌다. 고관세율에 의한 과보호를 축소하고 차등세율 및 누진세율의 축소 그리고 관세부과 편중지향 및 과세저변확대, 수입급증품목에 대한 조정관세제 신설, 예시제도입에 의한 정책방향 제시 및 관세율

구조개편에 수반된 적응기간 부여 등을 중점으로 실시하였다.[18)]

또한 이 시기는 우리나라 국민경제전반이 자유무역과 시장경제원리에 의한 개방으로 인해 수출입화물에 대한 통관관리 제도의 개선을 이루게 된다. 통관절차의 간소화를 통한 효율적 통관시스템의 구축과 활용이 제도화되었으며 국제통관규범의 국내규범과의 조화를 위한 단계적 도입을 하고 물품관리 개선을 위한 조치들을 시행하게 된다.

1984년도에는 수출용원자재에 대한 관세환급제도의 전면적 개편을 통해 수출용원자재에 부과되었던 관세를 환급할 수 있는 제도적 장치를 개선 운영하게 되었으며 수입자유화를 위한 국내산업의 피해를 방지하기 위한 목적으로 탄력관세제도의 활용이 증가하는 추세를 보였다. 또한 1985년 이후는 관세정책 및 제도를 산업정책운용 측면에서 활용도를 증가시키기 위한 방안들이 고안되었으며 관세율 체계를 다각적인 측면에서 보완될 수 있도록 개선한바 있다. 중소기업 수출활성화를 위해 소액수출물품에 대한 간이정책환급제도를 도입하였고 측정산업에 대한 편중지원방지를 위해 탄력관세제도의 최소화 정책방향을 실행하였다.

1980년대 중반인 1986년과 1987년은 대외경제개방하의 산업의 국제경쟁력 강화를 위한 관세지원강화를 위한 조치들이 시행된바 있다. 국제적인 관세협상의 적극적인 참여를 통해 국외 관세규범이 국내규범과 조화를 이룰 수 있도록 관세협상에 적극적 의견개진을 시도하였고 관세제도 선진화를 위해 품목분류 체계의 개선과 관세율의 개선을 통한 제도적 개선을 시행한바 있다.

우리나라 경제규모가 새로운 전기를 마련한 1988년은 대외교역량의 급속한 증가로 인한 국내외경제여건을 탄력적으로 운영하기 위한 방안으로 수입통관제도를 개선하였다. 특히 사전수입신고제도 도입을 비롯하여 통관후 세액심사제도 그리고 지정세관제도 등 전통적 관세정책에서 벗어나 시장개방에 대비하고 부합할 수 있는 관세정책 및 제도로 변화를 주도하기도 하였다. 1989년도는 관세율 인하를 시행하면서 관세부과 대상품목을 2,677개 중 2,188개 품목의 평균관세율을 1988년 18.1%에서 1989년에는 12.7% 1993년에는 7.9%까지 단계적 대폭 인하[19)]를 주도하게 된다.

---

18) 신현종 · 김진삼, "한국관세제도의 추이와 정책방향", 「경영대학원논총」 제10집, 영남대학교, 1993, p.15.

19) 김종성, "한국의 관세정책과 관세법 체계 발전에 관한 연구(1)", 「한국방송통신대학교 논문집」 제33집, 2002, p.216.

이 시기는 선진국과의 통상마찰의 완화를 비롯한 국내외 기업간의 건전한 경쟁질서 조성을 위한 관세제도의 비효율적 측면을 상시적으로 조정하고 개선하는 방안들이 시행되고 연구되어졌다.

5) 1990년 이후 : 관세정책의 신도약기

1980년대 경제성장의 기반조성을 통해 1990년대 우리나라 무역정책의 기본방향은 수출경쟁력 보강을 통한 수출 신장의 도모와 무역확대기반 확충 및 무역구조의 고도화 실현 그리고 수입개방의 효율적 추진, 무역제도의 선진화를 추구[20]하는 것이다. 무역의존도가 높은 우리나라의 경우 수출지향적인 경제구조를 지니고 있는 관계로 대외적인 경제환경과 통상여건에 상호적 연계성이 높은 국가로서 관세정책 및 제도의 개선과 정비는 필수불가결한 사항으로 판단되었다.

1990년대 세계경제환경은 급속히 변화하는 상황이었다. 특히 1986년부터 전개된 우루과이 라운드 협상 타결로 인해 새로운 무역기구의 출범을 하게 됨으로써 다자주의 무역규모의 새로운 규범이 출범하게 된 반면 지역 경제통합의 형태를 통한 경제교류 및 통상확대를 실현함에 따라 세계무역 및 경제환경은 새로운 국면을 맞이하게 된다.

이와같은 환경에서 우리나라 관세정책 및 제도에 관한 여건은 상당한 변화를 도모할 수 밖에 없는 상황에서 수출입 통관제도를 선진국수준으로 개선하면서 관세의 탄력적 운용을 보완하고 관세감면제도 개선 및 세관의 감시기능 확대를 중심으로 변화하게 된다. 1991년 관세법 주요 개정사항을 살펴보면 기존의 관세정책의 기본골격은 유지하면서 탄력적 운용을 통하여 경제의 효율성을 더욱 높이고 아울러 경제의 불확실성을 최소화함으로써 경제의 활력을 도모하는데 중점을 두었다. 특히 관세율 부분과 관세감면부분 그리고 수출입 물품 통관부분으로 분리하여 제도를 개정하는 형태를 보여준다.

세계무역기구 출범이전 1994년 국제관세규범의 국내법 적용 및 연계성 강화를 강조하면서 국민의 권리구제 기회를 확대하였으며 1995년에는 수출입통관절차를 전면 재검토하고 1996년 제33차 관세법 개정에서는 관세형벌 제도를 개편이외에 품목분류 제도를 보완하고 물가평형관세 폐지, 경정청구제도 신설등 기존 불합리한 규정을

20) 박상태, 「관세정책의 변천과 평가」, 한국조세연구원, 1997, pp.194.

보완하는 것을 강조한 조치들을 시행하였다.

1990년대 후반인 1998년 외화유치을 원활히 하기 위한 관세정책 및 제도를 개선하였다. 외국인 투자유치를 증진하기 위한 방안으로 종합보세구역 제도를 신설하고 기업의 생산활동 지원을 위한 통관 및 보세구역관리 및 활용에 관한 제도를 신설 또는 수정함으로써 통관절차 간소화 실현을 주도하였고 관세제도의 합리화를 위한 제도개선을 이루었다.

2000년도에는 선택관세제도를 도입하여 관세율 체계를 재정비하고 과세전 적부심사제도 도입을 통해 납세자의 실질적인 권리구제를 위한 제도적 장치를 마련함으로써 관세행정의 개선을 이루었다. 또한 관세행정관련 행정소송제도를 개선하고 관세감면과 관련된 제도를 수정하였다.

Ⅲ. 우리나라 관세정책 및 제도 : 정책 및 과제

1. 관세정책 및 제도 : WTO 출범이후

국제무역질서의 재편과 세계경제의 불확실성의 증가로 인한 국제시장은 새로운 경제정책의 필요성과 제도의 개선을 요구하고 있는 실정이다[21]. 특히 1995년 이후 세계무역기구의 출범은 기존 무역환경의 새로운 환경변화요인이었으며 각국들의 무역정책중 관세정책 및 제도에 관한 변화를 요구하였다. 대외무역의존도가 전체경제에서 차지하는 비중이 높은 우리나라의 경우 이러한 국제무역환경변화 속에서 관세정책 및 제도의 개선 및 변화는 필수불가결한 정책적 접근으로 볼 수 있다.

초기 관세정책 및 제도는 재정수입의 안정적 확보와 국내산업보호적 측면이 강조된 정책과 제도가 실현되었다면 1995년 이후는 수출입 통관제도 개선을 비롯한 탄력관세제도의 적절운용방안과 세관의 행정기능 변화등 국내외적 필요성과 관세행정의 환경변화요인을 반영한 제도적 개선이 선결과제가 되고 있는 것이다.

---

21) 김종성, "한국의 관세정책과 관세법 체계 발전에 관한 연구(2)", 「한국방송통신대학교 논문집」 제34집, 2002, p.229.

1) 관세행정 환경변화 필요성 요인

⑴ 수입자유화의 증대

자유무역과 시장개방의 확대를 통해 우리나라 수입자유화는 상당한 진전을 보이고 있음에 따라 관세행정상 적극적인 정책과 제도의 수립의 필요성이 증가하고 있는 것이다. 생산비를 고려한 저임금 및 비용국가로부터 수입되는 물량과 가격으로 국내 신규개발에 대한 제한을 줄 수 있는 덤핑이 증가하고 있으며 원산지 위반을 통한 소비재 수입증가로 인해 국내시장의 안정성을 저해할 수 있는 여건이 조성되고 있다는 점이다. 또한 지적재산권 관련 문제와 무역상대국과의 불공정 무역행위 발생 등 정상거래에도 영향을 줄 수 있는 부정적 거래 요인에 대한 관리감독의 필요성이 증대하고 있다.

⑵ 수출입 기업의 거래비용증가

수출입 기업의 거래비용증가는 국제무역시장에서 경쟁력 약화를 초래하는 원인이며 특히 수송을 비롯한 통관과 관련된 물류기능의 거래비용증가는 기업 및 국가의 무역경쟁력을 약화시키는 중요요인으로 인식되고 있다. 특히 통관부분에서 지나친 비용을 초래할 수 있는 관리시스템과 세금위주의 관리체계는 기업의 거래비용외적인 경쟁력을 하락시킬 수 있는 요인이 되고 있다. 통관정책 및 제도의 개선과 효율적 운영시스템의 구축은 거래비용감소를 유발하게 되고 무역규모의 증대를 도모할 수 있다.

⑶ 관세행정의 개선

통관원활화 및 무역간소화 정책은 관세행정의 개선을 통해 이루어질 수 있는 분야이다. 정보통신수단의 발달과 운송수단의 변화로 인한 국제무역의 형태 및 운영체계가 변화함에 따라 통관의 수출입 기능이 신속성으로 변화하고 있으며 통관행정기능은 검사기능에서 정보관리 기능으로 전환하고 있는 추세이다.

2) 관세정책 및 제도 방향

⑴ 관세감면제도 분야

관세감면제도는 국내산업의 발전이나 국가의 정책방향과 부합되는 부분에 소요되는 물품에 대하여 특별히 관세의 일부 또는 전부를 면제하여 특정한 산업이나 수입

자에게 특혜를 부여하는 제도이다.[22] 이에 관세부과에 관한 과세공평성 실현을 위해서는 기준설정이 명확하고 운영원칙이 합리적 기준에 의해 설정되어야 한다는 취지를 적용하고 있다.

⑵ 관세환급제도 분야

관세환급제도 운영은 국산원자재 개발을 촉진시키고 수출입 업무의 간소화를 통한 수출증대 유발이외에 외화가득액 향상, 무역수지 개선에 필요한 제도로 활용되어 왔다. 그러나 수출품 생산에 대해서 관세부담을 완화시킴으로써 수출품의 국제가격 경쟁력을 제고시켜 수출을 촉진한다는 목표와 수출용원재료의 수입대체 효과를 촉진시키기 위해서 국산 원재료 대신 수입원자재를 사용할 경우 이 수입원재료의 비용을 인상시키는 결과를 동시에 초래하게 된다.

이에 관세환급제도의 효율적 운용을 위한 개선방안의 필요성이 증대하였으며 장기적인 측면에서 절차의 간소화를 실현할 수 있는 방안들이 모색되어졌다. 특히 수출업체들의 업무 효율과 제도의 효과를 극대화하기 위해 관세환급제도의 제도적 측면의 개선을 주도하게 되었다.

⑶ 탄력관세제도 분야

우리나라는 자유무역의 실현과 시장개방을 통한 무역규모량의 증가로 인한 효과적인 대처방안으로 탄력관세제도를 1993년 말 개정을 통해 신속하고 실효성 있게 부과할 수 있도록 제도적 개선을 이루었다.

탄력관세의 부과상한은 국내외 가격차이범위까지 확대하였으며 특히 덤핑과 관련된 수입으로 인한 피해에 대해 즉각적인 조치가 이루어질 수 있는 법률적 개선을 이루었다. 이 제도는 국내산업보호에 신속하고 효율적인 대응을 위한 제도적 장치로서 구제제도 방안으로 활용할 수 있게 하였다.

2. 향후 대응방안 및 과제

1995년 이후 세계경제의 흐름과 국제무역환경변화에 따른 관세정책 및 제도는 자유화 관리체계로 변화하고 있다. 특히 다자주의 체제와 양자주의 체제로 인한 우리

22) 조용만, “관세납부 · 감면 · 평가제도 개선”, 한국관세연구소, 1994, p.33.

나라 대외무역의 급속한 변화 속에서 관세행정의 기반을 선진화는 필수적이다. 이에 우리나라 관세정책은 새로운 전환기를 맞이하게 되었으며 법제도의 개선을 통한 관세정책의 선진화를 추구하기 위한 노력이 요구된다. 이러한 대내외 경제환경 변화 속에서 관세정책 및 제도의 변화는 이루어져야하겠지만 국내 경제환경의 특수성 및 법제도의 특징을 반영한 정책방향이 결정되는 것이 고려되어야 할 것이다.

1) 관세정책 대응방안

첫째, 대외 환경변화에 따른 탄력적 관세정책 운영방안이다. 2007년부터 시작된 원자재 및 곡물가격의 상승으로 인해 국내 경제는 상당한 위기상황을 맞이하고 있으며 국내 물가에 미치는 영향을 최소화하기 위한 시장환경을 반영한 관세정책의 전환이 이루어져야 한다. 또한 관세정책으로 인해 발생할 수 있는 통상마찰을 최소화 하고 원할한 대외교역을 추진하기 위한 제도적 장치를 마련하기 위한 운용계획이 설정되어야 할것이다.

둘째, 국제관세협력 관계의 재설정을 통한 국제적 지위의 활용방안이 고려되어야 한다. 우리경제가 개방화 및 국제화 되어감에 따라 전반적인 사업구조도 필연적으로 조정되어야 하는 만큼 이를 기반할 수 있는 관세의 산업정책적 기능을 보강하면서 국제관세협력 방안을 적극적으로 수립해야 한다. 최근 WTO/DDA협상 과정과 아시아 태평양 무역협정[23](APTA)의 4라운드협상을 통해서 무역원활화 및 비관세장벽까지의 협상범위를 확대하는 방안으로 추진되는 상황에서 이해관계국과의 공조체계를 구축하고 국제관세협력제도의 적극적 참여를 통한 관세국제화를 주도할 수 있어야 한다.

2) 관세제도 대응방안

첫째, 관세형벌 및 가산제 제도의 개선이다. 관세제도는 형평성을 지닌 제도로서 운영관리되어야 한다. 그러나 현행 관세형벌 규정은 벌금과 과태료 대상 행위의 구분이 모호하며 비슷한 위반행위에 대하여 처벌수위가 다른 규정들을 개선할 필요성이 있다. 이에 관세형벌 제도를 전면적으로 검토하여 불합리한 제도를 개선해야 할 것이다. 즉, 형법총칙의 적용범위를 확대하고 인권보호를 위해 관세형벌 및 관세범

23) 기획재정부 내부자료(2008) 참조

조사절차상 불합리한 규정을 개선할 계획을 설정하고 운영해야 한다.[24)]

둘째, 국내 품목관리 운영제도의 개선이다. 신상품의 출현을 비롯하여 교역물품의 세분화와 전문화가 이루어지면서 품목분류에 관한 변화의 필요성이 증가하고 있다. 특히 다자간 협상과 양자협상과정에서 품목분류의 세분화에 대한 국제기준과의 일치성 및 단일성을 제도화하는것은 전략적으로 필요한 부분이다. 이네 국제무역환경변화에 따른 품목분류 제도 개선을 통해서 분쟁을 최소화하고 수요자 중심의 제도 개편을 추진해야 한다.

Ⅳ. 요약 및 결론

최근 세계경제의 급속한 환경변화로 인해 국내경제에 미치는 영향을 최소화하는 정책들이 전개되어야 할 시점이다. 특히 대외무역의존도가 높은 우리나라의 경우 국제무역환경의 변화는 우리경제에 새로운 전환점을 제공하는 상황에서 무역정책의 일환인 관세정책 및 제도에 관한 정책적 변천과정과 동향을 살펴보았다.

관세정책은 우리나라 대외경제여건을 반영하면서 개선 및 변화해야는 특징을 가지고 있어 해방후 우리나라는 재정수입과 보호효과적 측면을 강조한 정책에 기인하였지만 1970년대 수입자유화 확대를 통해 보호효과 이외에도 국제관세협력이 보완되어 강조되고 있는 실정이다. 특히 산업화 및 공업화를 추진하는 과정에서 관세정책 및 제도의 변천 및 개선은 전략적 선택이었으며 국제경쟁력 강화를 위한 정책수단으로 볼 수 있다.

그러나 공업화 및 산업화를 이루면서 지속적인 보호적 성격의 관세정책을 유지하는 것은 현실적으로 어려움이 있으며 장기적으로 보호가 필요한 부분은 관세정책적 지원이외의 정책수단으로 변화하는 정책이 필수불가결한것이다. 또한 수출의 지속적 신장을 위해서는 관세정책을 수출원자재에 대해 적용하지만 적용범위와 제한을 제도적으로 보장할 수 있도록 하는것이 필요하다.

이에 2000년 이후 우리나라 관세정책 및 제도의 대응방안은 국제무역 및 경제환경을 반영한 탄력적 관세제도의 정책 수립을 비롯하여 국제관세협력의 적극적 활용

24) 관세무역개발원 내부자료(2008) 참조.

을 통한 국내 관세제도의 국제화를 유도하고 세계관세 변화동향과 연계되어 적극적인 무역정책 수단으로 활용할 수 있어야 한다. 또한 관세제도 개선방안으로 국내 관세제도의 적용범위 및 대상에 대한 일관성을 유지할 수 있는 법제도를 개선하고 품목분류관리에 대한 세분화 및 전문화 구분을 할 수 있어야 한다.

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

참고문헌

기획재정부, 관세무역개발원 내부자료(2008).

김광석, 1976,「한국의 외환 · 무역정책」, 한국개발연구원.

김종성, 2002,“한국의 관세정책과 관세법 체계발전에 관한 연구(1)”, 방송통신대 논문집.

김종성. 2002,“한국의 관세정책과 관세법 체계발전에 관한 연구(2)”, 방송통신대 논문집.

대한상공회의소, 1977,「80년대의 관세정책방향」, 대한상공회의소.

류기덕, 1999,“미군정기 한국무역구조와 관세정책 성격”, 계명대 사회과학논총.

박상태, 1996,「관세정책요론」, 한국관세연구소.

박상태, 1997,「관세정책의 변천과 평가」, 한국조세연구원.

서석태, 1979,“한국의 수입구조 및 수입정책”, 한국개발연구소.

서종규, 1983,“우리나라 관세정책의 전개방향에 관한 고찰”, 동덕여대 동대논총.

송규진, 1999,“1920-1931 조선총독부의 관세정책과 조선무역구조의 성격” 한국사학보 제6호.

신현종 · 김진삼, 1993,“한국 관세제도의 추이와 정책방안”, 영남대 경영대학원논총.

이용기(1995),“UR이후 농산물 수입관세 정책에 관한 연구: 관세수준과 부과방법”, 한국농업정책학회.

이춘삼, 1992,“개방경제시대에 대응한 관세환급제도의 개선방향”, 한국국제상학회.

전순환, 2005,「관세법」, 한올출판사.

조성제, 2002,“우리나라 유통산업의 생성 및 변천에 관한 연구”, 경영사학 제29호.

조용만, 1994,“관세납부 · 감면 · 평가제도 개선”, 한국관세연구소.

최일환, 1976,“한국의 관세정책에 관한 연구”, 국방대학원 .

한국관세연구소, 1985,「한국관세사」, 한국관세연구소.

한국관세연구소, 1994,「관세정책과제의 이해」, 한국관세연구소.

한국무역협회, 1958, 1968, 1980,「무역연감」, 한국무역협회.

한국산업개발연구소, 1981,“수입자유화 추진에 따른 주요공산품 기본관세율조정방안”.

A Review of the Korea Tariff Policy and New System

Tae-Myung Kim* · Sung-Je Cho**

Abstract

With the launching WTO 1995, The World Economy has been changing economic structure and system of every countries. Especially Korea was a model developing country in the 60's and 70' and stepped in to the 1980's as a so called newly industrializing country.

The tariff policy and system was first introduced with kwanghwa treaty, which result in creating conventional duties followed by series of unequal treaties signed under duress by the developing world power in korea. By passing the time the korea tariff and system is change gradually. tariff rate in customs system have been adjusted partially or fully through the 35th amendments since the first independent customs law was enacted on August 1948 until the present.

In the course of changes, the role of tariff policy and system has been converted from revenue reference to the industry protection and recently to the strengthening of the industrial competitiveness to keep up with the fluctuation of the economic situation in the all of the country.

Tariff system of korea tried to meet the policy goal by the coordination of the tariff rates whose characteristics can be generally summarized to the attainment of the revenue income and the improvement of domestic industry and the strengthening of industrial competitiveness for long period of time.

In an attempt to recommend an improvement on and a solution to the various problems involved in the tariff policy and system. this paper arranged and suggested the contents of the development process of tariff policy and system, customs law aspect in korea from the time of 1948 to the present.

* Professor, Univ. of Semyung

** Reseach fellow, GAPI

In conclusion, The government, trader and enterprise will so consider the specific tariff and system development implications method in the near future application on the new circumstance in world open economiy to facilitate the trade strategies of custom clearance in Korea.

〈Key Words〉 tariff, customs, WTO

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

공공분쟁으로서의 노동분쟁, 추이와 성격 : 1990-2006년 사례를 중심으로*

류 주 한**

요 약

1987년 6·29 선언 이후 한국의 노사관계는 커다란 전환기를 맞게 되었다. 민간부문에 있어서는 노동조합이 더욱 조직화 되고 정치적, 이념 중심의 대립적 노사관계를 넘어 경제적 목적의 협력적 노사관계를 위한 시도가 본격화되었다. 공공부문에 있어서는 경쟁력을 강조하는 움직임에 따라 구조조정의 격랑을 겪게 되었고 근로자 기본권 보장을 위한 격렬한 노동분쟁이 발생하기도 하였다. 한마디로 1987년 이후의 한국 노동분쟁은 사회의 민주화와 함께 민영화, 공무원노조, 임단협 등의 문제와 맞물려 그 이전에 비해 더욱 복잡 다양한 양상으로 전개되면서 공공분쟁의 형태로 확대되어 왔다.

이 같은 문제의식을 바탕으로 본 연구는 1990년부터 2006년까지 우리나라의 공공분쟁으로서의 노동분쟁을 대상으로 그 추이와 특성을 분석하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 노동분쟁의 원인, 해결방식, 분쟁지속기간, 분쟁참여자 수 등의 변수를 중심으로 각 정권별, 그리고 외환위기를 전후로 한 시기별로 구분하여 어떠한 추이변화와 특징을 나타내는 지 고찰하였다. 분석을 위하여 단국대학교 공공분쟁 DB(DCDR 공공분쟁 DB)에 등록된 440건의 공공분쟁 중 143건의 노동분쟁을 대상으로 T-검정 및 교차분석을 실시하였다.

분석결과, 노동분쟁은 다른 공공분쟁에 비해 분쟁지속기간은 짧으나 분쟁참여자수는 월등히 많아 사회적 파장력이 가장 큰 것으로 나타났다. 분쟁종결방식에 있어서는 재결적 제3자에 의한 해결방식이 주를 이루고 있다. 정권별 분석결과, 노동분쟁은 각 정권

* 이 논문은 2005년도 정부재원(교육인적자원부 학술연구조성사업비)으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 연구되었음(KRF-2005-005-J10001)

** 단국대학교 분쟁해결연구센터 연구교수, Joohanryoo@hotmail.com, 031-8005-2650

논문접수일(2008년 5월 21일) 논문수정일(2008년 7월 13일) 게재확정일(2008년 7월 16일)

별 모두 비교적 고른 발생빈도를 보이고 있으나 각 정권을 거치면서 분쟁의 원인이 더욱 다변화되는 양상을 보이고 있다. 외환위기를 중심으로 한 시기별 분석결과, 노동분쟁의 양상이 민간부문에서 공공부문으로 전환되고 있음이 뚜렷해졌다. 특히 분쟁 해결방식의 경우 민간, 공공부문 모두 협상을 통한 방식이 크게 늘었으나 조정, 중재의 방식은 공공부문을 중심으로 오히려 크게 감소하였다. 분쟁해결방식에 따른 분쟁지속기간 역시 외환위기 이후 재결적 제3자개입 방식이 적용되었을 경우 협상, 조정, 중재의 방식이 적용되었을 때 보다 오히려 분쟁지속기간이 40 여일 늘어났다.

본 연구결과를 통해 향후 분쟁의 원인과 분쟁지속기간이 현격히 다양해지고 장기화될 것으로 예상되며 특히 공공부문의 극심한 노사갈등이 예상된다. 따라서 이를 예방할 수 있는 제도적 뒷받침이 강구되어야 할 것으로 판단된다. 이에 선진국 사례검토, 조정, 중재 등 제3자 개입을 통한 분쟁해결 등 민간부분의 분쟁해결경험 등을 공공부문에 도입 적용하는 방안이 적극적으로 요구된다.

〈주제어〉 공공분쟁, 노동분쟁, 공공부문, 민간부문, 분쟁해결방식

I. 서 론

1960년대 이후 한국은 빠른 경제성장과 산업화에도 불구하고 노동자들의 경제적, 사회적 욕구는 제도적으로 수용되지 못하였다. 오히려 이들의 요구에 대한 외면과 억제에 따른 노동자들의 불만이 축적되어 온 것이 노사관계의 실정이었다. 그러나 1987년 6·29 선언을 기점으로 한국의 노사관계는 새로운 전환을 맞게 되었다. 노동관계법이 개정되고 노동3권이 유보 없이 보장되고 노동자들이 조직적인 형태로 산업민주화운동에 참여하기 시작하였다. 동시에 노동조직의 역량이 확대되면서 사용자와의 갈등도 대규모화, 과격화 및 장기화의 양상을 띠게 되었다. 이로 인해 사회적 파장은 단순히 노사 당사자 간 문제가 아닌 국가 이익을 해치는 공공분쟁의 양상을 띠게 되었다.

특히 1990년 이후 기존의 임금인상, 고용보장 등 기본적 요구수준을 벗어나 노조활동보장, 경영참여, 경영진의 투명한 의사결정 요구 등 근로자의 기본 권리보장을 위한 노동분쟁도 증가하였다. 동시에 권위주의적 노동분쟁해결원리를 벗어나 다양한 형태의 민주적 분쟁해결의 원리가 시도되었다. 학문분야에서는 노동분쟁의 원인을

규명하고 이를 효과적으로 해결할 수 있는 분쟁해결 방식의 적용과 그 효과성을 입증하기 위한 다양한 학제 간 연구가 활발히 진행되었다.

본 연구는 이러한 흐름에 맞추어 한국 노동분쟁의 추이와 특성을 규명해 보고자 한다. 구체적으로 1990년부터 2006년까지 발생하였던 노동분쟁을 중심으로 분쟁발생 추이, 원인 그리고 종결방식에 관한 특성을 규명하고 이를 바탕으로 향후 연구과제를 제시하고자 한다. 매년, 노동부, 한국노동연구원 등을 중심으로 노동분쟁 발생건수, 노조조직률, 분쟁해결여부 등 노사관계에 대한 전반적인 실태를 조사하여 발표하고 있다. 그러나 이들 보고서가 해마다 접수된 200-300 여건의 노동분쟁 전체를 분석대상으로 하였다면 본 연구는 단국대학교 분쟁해결연구센터의 공공분쟁 DB(이하 DCDR 공공분쟁 DB)에 등록된 다양한 유형의 공공분쟁 중 노동분쟁만을 대상으로 하였다는 데 그 특징이 있다.

한편, 한국의 노사관계는 노조의 조직화, 비정규직 고용관계, 산별교섭 확대 등으로 인해 노사분쟁이 기존의 일부 조직 내 이해관계자 간의 갈등을 벗어나 공공분쟁의 양상으로 변모하고 있다. 따라서 공공분쟁의 성격을 띤 노동분쟁을 기타 노동분쟁과 차별화시켜 조명해 보는 것도 의미 있는 일로 판단된다.

이를 위해 본 연구는 DCDR 공공분쟁 DB에 수록된 440건의 공공분쟁 중 143건의 노동분쟁을 분석 대상으로 선정한 후,[1] 이들의 시기적, 정권별 추이변화를 관찰한 후 일반적 특성과 양상을 T-검증과 ANOVA 검증 등을 통해 통계적으로 규명하는 데 초점을 두고 있다. 기존의 공공갈등과 분쟁 연구는 주로 사례연구를 중심으로 이루어졌다(하혜영 · 이달곤 2007). 이는 실무적이고 정책적인 시사점을 주는 데는 큰 역할을 하였지만 시사점의 일반화와 사회과학 지식의 창출에 있어서는 한계를 지닌다. 따라서 본 논문은 양적분석에 바탕을 둔 탐색적 연구를 통해 향후 공공분쟁으로서의 노동분쟁에 대한 논의를 확대하고 갈등해결방안 모색에 기여하고자 한다.

분석에 앞서 II장에서는 공공분쟁으로서의 노동분쟁에 대한 개념, 종류 그리고 원인과 종결방식에 관한 이론적 틀을 제시하고자 한다. III장에서는 수집된 사례에 근거하여 시기별, 정권별 특성을 정리해 보고 분쟁발생의 추이, 종류, 원인 및 종료형태별 특성을 교차분석 하고자 한다. IV장에서는 분석을 바탕으로 결론과 함께 향후 연구 과제를 제시하고자 한다.

1) 440건의 공공분쟁은 한국언론재단에서 제공하는 KINDS 및 기타자료를 통해 수집 및 정리 되었다.

Ⅱ. 공공분쟁과 노동분쟁

1. 공공분쟁과 노동분쟁의 개념

공공분쟁, 노동분쟁 등의 개념을 정의하기에 앞서, 먼저 '분쟁'과 '갈등' 개념적 차이를 비교해 보고자 한다. 이는 갈등이 우리에게 더 익숙한 표현이고 많은 연구에서 공공갈등(Public Conflict)과 공공분쟁(Public Dispute) 그리고 노동갈등(Labor Conflict)과 노동분쟁(Labor Dispute) 등의 혼용해서 사용하기 때문이다.

갈등(Conflict)이란 '함께, 서로'를 뜻하는 '콘'(Con)과 충돌·대립·투쟁·상충을 뜻하는 '플리게레'(Fligere)를 묶어 놓은 말이다(양창삼 1995). 갈등은 이해관계자사이에서 가치, 목표 등이 상이 또는 불일치(Incompatibility)한 상태(State)를 말한다(가상준 외 3인 2007). 반면에 분쟁이란 외관적으로 당사자 간 다툼을 비교적 쉽게 인식할 수 있으며 양 당사자가 그 다툼을 적극적으로 해결하고자 하는 상태를 뜻한다(서장권, 2003). 말하자면, 분쟁은 갈등이 현재화되어 둘 이상의 행위 주체들이 상충하는 목표를 달성하기 위하여 서로 다투는 행위, 즉 불일치한 상태가 특정한 사건으로 현실화되어가는 과정을 의미한다(가상준 외 3인 2008).

공공분쟁에서 '공공'이란 사적(Private)과 대비되는 개념으로서 구성원들이 일반적으로 공동으로 관계되어 있음을 의미한다(김학린 2006). Kolb and Bartunek(1992)에 따르면 공공분쟁이란 사회나 조직 등의 분쟁관리기제에 의지하거나 규범에 의해 처리되어야 할 만큼 공중에게 널리 인식되고 있는 분쟁을 뜻한다. 이는 사회나 조직이 인식하지 못하는 수준의 사적분쟁과 대비되는 개념이다. Yarn(1999)은 공공분쟁을 정부의 행정적 개입, 입법적 개입을 필요로 하는 사안에 대한 다툼으로 정의 하였다. 단국대학교 분쟁해결연구센터(DCDR)에서는 다양한 국내외 학자들 간의 논의를 바탕으로 공공분쟁을 "서로 상충되는 쟁점을 둘러싸고 대립하는 둘 이상의 행위주체들의 상호작용과정이 공중에게 광범위하게 영향을 미치게 되어 사회적 분쟁관리기제에[2] 의해 다루어지는 분쟁"으로 정의하고 있다(가상준 외 3인 2007). 본 연구는

2) 본 연구는 단국대학교 분쟁해결연구센터에서 정의하는 공공분쟁 개념을 적용한다. 가상준 외 3인 (2008, pp.143-145)에 따르면 "행위주체란 중앙정부, 지방자치단체, 정부투자기관 등 공공기관과 기업, 종교단체, 시민단체, 이익단체 및 특정사안을 중심으로 일시적으로 조직된 단체 등을 포함한 민간부문을 가리킨다. 그러나 행위주체가 개인이나 비조직적인 집단일 경우에는 제

DCDR의 공공분쟁 정의를 따르기로 한다.

공공분쟁은 분쟁과 관련된 이해관계자들의 수가 많고 그 유형과 목적이 매우 다양한 혼성적 구성물이라고 할 수 있다(하혜영, 2007). 공공분쟁은 행위주체가 민간기업, 시민 뿐 아니라 민간단체, 중앙정부, 지방자치단체, 정부투자기관 등으로 다양하게 구성될 수 있다. 그러나 공공분쟁은 공공기관이 분쟁 당사자 또는 제3자로 반드시 개입된 경우만으로 한정된다는 특징을 가지고 있다. 공공기관이 제3자로 참여한다는 것은 그만큼 분쟁으로 인해 공중에 광범위하게 영향을 미치게 되어 분쟁관리기제로서 제3자의 구속을 필요로 할만큼 사회적 파장이 크다는 것을 의미한다.

공공분쟁은 유형에 있어 환경, 이념, 노동, 지역, 계층, 교육 등과 같이 상호배타적인 방식으로 구분할 수 있으나 서로 중첩되는 경우도 다수 존재한다(가상준 외 3인 2007). 공공분쟁의 목적은 분쟁을 통해 얻고자 하는 목표에 따라 이익(Interest)인지 가치(Value)인지 또는 이익과 가치가 혼재된 이익-가치(Interest-Value)인지로 구분할 수 있다.

공공분쟁으로서의 노동분쟁이란, 공공분쟁의 다양한 유형 중 분쟁당사가 근로자 또는 노동자인 경우를 지칭한다. 노동분쟁은 사용자와 노동자 사이의 목표의 차이, 책임의 차이, 근로조건의 차이 등 불만족스러운 상태가 원인이 되어 갈등상태로 있다가 결국 투쟁 등 실력행사로 표출되면서 이를 제3자가 관찰할 수 있는 수준에 이른 단계를 지칭한다. 노동분쟁은 노동쟁의로 흔히 표현되며 그 정의는 비교적 노동법상에 잘 규정되어 있다.[3] 어느 일방이 상대방에 쟁의발생을 통보하고 행정관청과 노동위원회에 신고하면서 노동분쟁이 비로소 시작된다.

외된다. 공중에게 광범위하게 영향을 미치는 것은 분쟁의 발생과 진행과정 및 결과가 공중의 이해관계에 직, 간접적으로 영향을 미치는 것을 의미한다, 사회적분쟁기제란 사회에서 합법적으로 형성된 권위적 분쟁관리체제를 의미하는 것으로서 일반적으로 사회에서 가장 제도화된 분쟁관리기제로는 법에 의존한 분쟁해결이고 그 밖의 조정 및 중재와 같은 대안적 분쟁해결기제들이 있다. 또한 공권력에 의한 분쟁종료도 사회적분쟁해결기제의 한 형태라고 할 수 있다. ……(중략)…… 공공분쟁의 조작적 정의로서 공공분쟁은 적어도 중앙정부, 지방자치단체, 정부투자기관 등과 같은 공공기관이 적어도 분쟁 당사자나 제3자 등 하나로 분쟁에 참여해야 한다."

3) 노동조합법및노동관계조정법 제2조5호에 따르면 노동분쟁(노동쟁의)는 "노동조합과 사용자 또는 사용자단체 사이에 임금, 근로시간, 복지, 해고, 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말하고, 여기에서 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적인 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다"라고 규정되어 있다.

노동분쟁은 그 목적, 규모, 파급효과에 따라 다양한 형태를 띤다. 앞서 언급하였듯이 노동분쟁을 공공분쟁의 성격을 띤 것만으로 한정할 경우, 공공기관이 노동분쟁의 직접 당사자가 되는 경우, 그리고 직접적인 이해관계가 없더라도 사회적 분쟁관리기제로서 제3자가 참여하는 경우 모두 노동분쟁의 범주에 포함된다. 전자의 경우는 공공성 침해가 나타나고 공중에 부정적인 영향을 주기 때문이고, 후자의 경우는 노동분쟁이 사회적 분쟁관리기제에 의존해야할 만큼 사회적 파장이 크기 때문이다. 예를 들면, 단위사업장의 노사 간 사적 노동분쟁이더라도 공공기관이 제3자로 개입하여 사회적 분쟁관리기제의 구속을 받는 경우 또는 공공기관이 분쟁의 당사자인 경우 모두 공공분쟁의 성격을 띤 노동분쟁이라 할 수 있다.

공공분쟁으로서의 노동분쟁은 일반 사적노동분쟁과 비교하였을 때 분쟁지속기간, 분쟁 참가자 수 등 분쟁강도 측면에서 광범위한 규모와 사회적 파장력을 가지고 있다. 이에 대한 기준으로 본 연구는 (1) 분쟁의 전 과정을 통해 연인원 500명 이상의 사람이 집단적으로 행동을 조직한 경우, (2) 공중이 자유롭게 접근할 수 있는 장소에서 최소한 100명 이상의 사람이 집단적으로 행동을 조직하는 경우가 적어도 1회 이상인 경우, 그리고 (3) 서로 상충되는 쟁점을 둘러싸고 대립하는 둘 이상의 행위주체들의 상호작용이 적어도 일주일(7일)이상 지속되는 경우로 노동분쟁의 규모를 한정하였다.[4)]

2. 노동분쟁의 종류

노동분쟁의 주체에 따라 그 종류도 다양하게 구분될 수 있다. 서장권(2005)은 분쟁주체에 따라 노사간 분쟁/노노간 분쟁, 집단적/개별적 분쟁으로 구분하였다. 노사간분쟁은 가장 일반적인 노동분쟁의 형태로 노동자 또는 노동자집단과 사용자 사이의 분쟁을 뜻하며 노노간 분쟁은 노동자 개인과 노동조합과의 분쟁을 뜻한다. 집단적 분쟁은 노동조합이 일방적 당사자가 되는 분쟁이며 개별적 분쟁은 근로자 개인이 분쟁 당사자가 되는 경우를 뜻한다.

본 연구에서는 노동분쟁을 민간부문과 공공부문으로 구분하여 고찰하고자 한다.

4) 이 기준은 DCDR 공공분쟁 DB에서 제시한 공공분쟁 선정기준을 노동분쟁 선정기준에 그대로 적용한 것이다.

민간부문 노동분쟁은 노동분쟁의 대부분을 이루는 것으로서 분쟁주체가 노동자 집단 또는 노동조합과 사용자 집단, 특히 기업(Private Company)인 경우를 지칭한다. 공공부문 노동분쟁은[5] 분쟁주체가 기업이 아닌 정부기관, 공공기관 또는 공기업 등일 경우를 뜻한다.

민간부문과 공공부문에서의 노동분쟁은 분쟁의 원인, 분쟁강도나 지속기간 등 노사 갈등적 측면에서 그리고 분쟁의 종결방식 등의 측면에서 차이가 예상된다. 근본적으로 공공부문은 단체행동이나 단체교섭 측면에서 많은 직간접적인 제한이 있고 상명하복 등의 뿌리 깊은 관료주의로 인해 노동3권의 기본 권리를 행사하기가 상대적으로 어렵다(Katz & Kochan, 2000). 공공부문의 특성상 직무의 공공성, 법적, 예산적 제한으로 인해 많은 한계와 제약이 뒤따르고 있기 때문이다. 특히 공공부문의 단체교섭은 민간부문의 그것과 비교하여 법률적 환경 그리고 사용자가 정부의 직간접적 영향권에 있다는 측면에서 정치적 성격도 강하여 단체교섭자체가 사실상 불가능한 영역도 많다.

결국 공공부문에 있어 노사관계는 사용자와의 힘의 비대칭, 엄격한 위계질서, 모호한 사용자 교섭대상 공익성, 그리고 독점성을 바탕으로 한 대중과의 관계로 인해 민간부문의 그것과 현격한 차이를 나타내게 된다(하재룡 2000; 권해수·서순복 1996). 이로 인해 공공부문 노동분쟁은 근로자의 독점적 위치를 이용한 대규모적, 장기적, 정치적 특성이 강할 것으로 예상된다.

전통적으로 공공부문의 근로조건과 임금은 일방적으로 정부에 의해서 결정된다. 이러한 정부의 일방적 가이드라인은 노사자율주의에도 위반될 뿐 아니라 기관장의 자율권도 제한되어 있어 경영의 비효율화를 초래한다는 지적이 제기되고 있다(신수식 외 3인 2007; 정재훈 2006). 공기업, 정부기관 간에도 엄연한 목표와 전략의 차이가 있음에도 일괄적인 가이드라인은 공공 근로자로 하여금 강한 불만의 요소가 되기 때문이다. 한편, 임금의 경우 공기업간 내부적 역량의 차이가 아닌 시장의 독점적 위치에 따라 많은 급여의 차이가 나고 있어 공공 근로자간의 불만요소가 되고 있다(정재훈 2006). 따라서 공공부문 근로자들의 임금과 근로조건에 대한 합리적 요구

5) 신수식 외 3인(2007)에 다르면, 공공부문과 민간부문을 구분하는 기준은 재정의 정부의존도, 공적 소유정도, 공익성, 독점여부 등으로 규정하였다. 공공부문의 유형으로는 정부, 지방자치, 정부출연 연구기관 및 정부위탁기관, 정부투자기관으로 구분하였다. 이에 더하여 본 연구는 공공부문에 국, 공립학교 교원들도 포함하였다.

가 민간부문에 비해 더욱 거세질 전망이다.

3. 노동분쟁의 원인

노동분쟁은 노사 간 갈등에서 발전 확대된 형태이므로 노사갈등의 원인을 규명함으로써 노동분쟁의 원인을 유추해 낼 수 있다. 그 동안 많은 국내학자들에 의해 한국 노사갈등의 원인이 다각도로 분석되었다. 양창삼(1995)은 그 원인으로 한국의 산업화 전략에 따른 구조적인 문제, 상대적 박탈감, 강력한 노동 통제구조, 노동자의 사회적 욕구증대 등 4가지를 사회적, 정치적 관점에서 제시하면서 갈등의 원인을 계급, 계층, 권한 및 지배문제의 차원에서 접근하였다.

김성수(2008)는 한국 노동분쟁의 원인을 그 쟁점에 따라 경제적 쟁점, 권력·파워적 쟁점, 사회·정신적 쟁점 등 3가지로 분류하였다. 경제적 쟁점이란 임금체계, 수당, 상여금, 복지시설확충 및 제도개선 등 주로 돈(Money), 물질 등과 관련된 이슈로서 노사갈등의 핵심을 이루고 있는 부분이다. 권력·파워적 쟁점은 부당 노동행위, 노조결성 문제, 노조활동 보장, 노조위원장 선출문제 등을 중심으로 나타나며 노사 간 권력관계(Power Relationship)를 둘러싼 갈등의 핵심요소로 작용하고 있다. 사회·정신적 쟁점은 작업환경 개선, 근무시간문제, 일의 보람(Quality of working life), 차별대우폐지 등과 관련된 이슈로서 노사 간 상호이해부족이 주원인으로 지목되고 있다. 김성수(2008)는 임금관련 또는 권력관련 쟁점은 개도국이나 중진국에서, 사회·정신적 쟁점은 선진국에서 많이 발견되는 노동분쟁의 주원인이라고 주장하고 있다.

서장권(2003)은 노동분쟁을 이익분쟁과 권리분쟁으로 나누어 분쟁의 원인을 찾고 있다. 이익분쟁은 임금, 근로시간, 복지후생 등 근로조건 내용에 대한 노사간 다툼을 지칭하는 것으로 노사분쟁의 주원인이라 할 수 있다. 권리분쟁은 단체협약 조항의 해석의 불일치로 인한 분쟁이다. 서장권(2003)은 이들 분쟁이 적절히 처리되지 않거나 또는 불안정한 상태로 지속될 때 집단적 힘의 행사를 통해 분쟁의 해결을 유도한다고 하였다. 비슷한 맥락으로, 고태환(1997) 역시 노동분쟁을 집단적 이익분쟁과 집단적 권리분쟁으로 분류하였다. 임금협상을 둘러싼 단체교섭의 결렬, 해고근로자의 복직 등이 관철되지 않았을 경우 집단적 이익분쟁으로 나타나며, 노조간부에 대한

형사상면책, 쟁의기간 중 임금지급 등이 관철되지 않았을 경우 집단적 권리분쟁의 형태로 나타난다고 주장하고 있다.

노동분쟁은 매우 복잡, 다양한 이해관계가 얽혀 발생하므로 분쟁발생 요인을 상호배타적인(Mutually Exclusive)인 요소로 나열하는 데 다소 무리가 있을 수 있다. 그러나 학계에서는 노동분쟁의 원인을 크게 이익분쟁과 권리분쟁으로[6] 구별하는 데 별 무리가 없다고 보고 있다(서장권 2003).

본 연구는 이익분쟁과 권리분쟁을 바탕으로 노동분쟁의 원인을 임금인상, 고용보장, 근로시간 단축, 근로조건개선, 근로자 기본권리 요구 등 5가지 상호배타적 요소로 분류하고자 한다. 임금인상이란 근로자들의 가장 기본적인 요구로서 기본급인상, 수당지급, 상여인상, 임금동결 등 노동자들의 경제적 이슈와 관련된 요구사항을 지칭한다. 고용보장이란 구조조정으로 인한 정리해고금지, 해고철회, 고용승계, 복직 등 지위안정과 관련된 요구사항을 뜻한다. 근로시간 단축은 적정근로시간 보장 및 추가근무에 따른 임금지급 요구를 뜻하며 근로조건 개선은 직업병 대책, 비정규직, 작업환경 개선 등 근로자 처우개선, 근무여건과 관련된 요구사항을 뜻한다. 근로자 기본권리 요구는 노조활동 보장, 제도개선 및 대책마련, 경영참여, 부당노동행위 제도와 관련된 요구를 뜻한다. 노동분쟁은 근로자들의 이러한 요구사항들이 관철되지 못 하였을 경우 분쟁의 형태로 표출됨을 전제로 한다.

4. 노동분쟁의 종결방식

다원론적 관점에서 조직은 다양한 이해 관계자와 개성이 다른 개인들을 중심으로 구성되어 있으므로 이들 간 상이한 관심사와 목표로 인한 노사 간 갈등은 자연스럽고 합리적이며 또한 불가피한 사회현상으로 간주된다(정재훈 2006). 다만 이러한 갈등이나 긴장관계가 사회적 파장이 커지지 않게 최소화되고 조직 내 긍정적인 변화의 힘으로 전환될 수 있도록 다양한 해결 메커니즘이 개발 및 적용되어야 한다.

노동분쟁은 원칙적으로 당사자 간의 합의나 협상을 통해 자율적으로 해결하는 것

6) 본 연구는 권리분쟁을 가치분쟁과 유사한 개념으로 보고자 한다, 이는 노사관계 당사자가 새로운 기준을 형성하는 과정에서 발생하는 분쟁을 말한다. 부당노동행위, 산재인정여부, 단체협약의 체결·갱신과 관련된 분쟁 또는 근로조건결정, 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항의 결정을 위한 분쟁 등이 그 예라 할 수 있다(김홍영 2005, pp.115; 박수근 2006, pp.187 참조).

이 가장 바람직하나, 제3자를 개입시켜 당사자 간의 견해차이, 권리·의무관계를 밝혀주어 원활한 합의를 이끌어 줄 수 있도록 분쟁을 외부로 표출해야할 때도 있다(박은정 2006; 원창희 2003). 특히 분쟁의 규모나 사회적 파장이 클 경우 제3자를 통한 노동분쟁해결제도가 무엇보다 필요하다. 본 연구는 노동분쟁의 해결방안으로서 사법적 해결방법과 비(非)사법적 해결방법으로 구분하고 각각의 특성에 대해 고찰하고자 한다.

사법적 분쟁해결방법은 전형적으로 입법을 통해 노동분쟁을 해결하는 방식이다. 이것은 법원이 모든 노동분쟁, 특히 권리분쟁에 대한 최종 심사권자로서 사법적 권한을 가지고 재판이라는 방법으로 분쟁을 해결하는 것을 원칙으로 하고 있다(박은정 2006). 재판을 통한 분쟁해결은 증거주의와 절차상의 형식성이 강조되며 법원의 최종결정은 다른 여타의 분쟁과 같이 사법적 원리에 의해 분쟁해결에 엄격히 적용된다. 그러나 분쟁을 소송을 통한 사법적 해결방식으로 해결할 경우 기존 노사간 관계에 부정적인 영향을 끼치는 경우가 적지 않다. 무엇보다 소송과정을 통해 당사자 간 분쟁 전 관계가 희석되어 비록 분쟁이 해결되었다 하더라도 이들의 관계가 분쟁 이전의 단계로 회복되기 어렵다. 또한 분쟁당사자간의 관계를 더욱 형식화시켜 향후 다양한 분쟁을 야기시킬 수 있으며 이는 결국 당사자 모두에게 더 큰 손해를 주게 된다.

본 연구에서는 Goldberg, et al.(1999)의 연구에 근거하여, 사법적 해결방법을 재판에만 한정시키지 않고 행정집행, 국회입법, 재판 모두를 포함하고자 한다. 이들은 한국의 공공분쟁에 있어 빈번히 도입되는 분쟁해결 방식으로서 중립적 제3자가 사법적 권한을 가지고 적법한 절차를 통해 해결안을 결정할 권한을 가진다는 공통점이 있다. 이러한 방식은 재결적 제3자개입으로 표현하기도 한다(Goldberg,et al. 1999; Henry et al. 1999 참조).

비사법적 분쟁해결방식은 위에서 언급한 분쟁해결의 단점을 극복하기 위한 대안으로서 재판과 같이 엄격한 절차를 필요로 하지 않는다. 대표적인 예로서 협상과 같은 당사자 간의 직접해결방식, 그리고 알선, 조정, 중재 등과 같이 공적인 또는 사적인 제3자의 조력, 개입, 판단에 의한 분쟁해결방식이 있다. 대체적 노동분쟁해결제도로 표현되기도 한다.[7] 협상 또는 교섭과 같은 당사자 간 직접해결은 노동분쟁의 가

7) 대체적 노동분쟁해결제도는 재판의 대안적(Alternative) 분쟁해결수단이라는 의미에서 Alternative

장 바람직한 해결방식으로 간주되고 있다. 그러나 이는 노사 당사자 간의 자율적 분쟁해결에 대한 성공적인 경험 축적과 그 관행화가 뒷받침되지 않고서는 그 실효성에 많은 한계가 있으므로 종국에는 소송이나 쟁의행위로 해결되는 것이 보통이다(정재훈, 2006).

조정은 제3자가 분쟁의 해결을 유도하고 촉진할 목적으로 조력자의 역할을 하는 경우이다. 일반적으로 조정자는 분쟁에 대한 이슈를 결정짓거나 강제적으로 당사자를 해결에 이르도록 할 권한이 없다. 알선(Conciliation)은 조정보다 훨씬 더 조력의 정도가 약한 것으로서 분쟁당사자간의 분쟁원인을 확인하고 쟁점을 정리, 전달하는데 그 목적이 있다(고태환 1997). 흔히 조정에 알선을 포함하는 경우가 많고 설득과 조력에 의한 해결유도가 주목적이다.

중재는 조정과 다르게 제3자의 판단에 따라 권위적으로 분쟁을 해결할 수 있는, 대안적 분쟁해결제도 중 가장 강력한 기능을 가지고 있다(서장권, 2005). 일반적으로 중재는 조정에 비해 자치주의적 해결원칙과는 먼 특징이 있으나 당사자의 자발성을 존중하는 방향으로 운영된다면 노사자치의 원칙에 반하지 않는다고 할 수 있다. 우리나라의 경우 중재의 활용도는 매우 미미하며, 조정과 중재를 일괄적으로 '노동쟁의조정제도'라고 표현되기도 한다. 노동분쟁의 조정제도는 제3자가 공적 또는 사적 기관 중심이냐에 따라 공적 조정제도와 사적 조정제도로 나눌 수 있다. 그 밖의 대체적 노동분쟁해결제도로서 약식재판(Mini-Trial), 간이배심심리(Summary Jury Trial) 등이 있다.

본 연구에서는 분석의 편이를 위해 비사법적 해결방법으로 협상을 통한 당사자간 자율해결, 조정 또는 중재, 약식재판과 같은 대안적 제3자개입, 그리고 자진철회나 소멸과 같은 당사자의 일방적 해결 등 3가지로 분류하여 비교하고자 한다. 하재룡(2000)은 민간부문 노동분쟁 시 다양하게 적용, 발전되어온 비사법적 해결방법이 공공부문 분쟁에도 확대 적용되어야 함을 강조하고 있다. 이에 공익이 우선시 되는 공공부문의 불필요한 갈등해소에 비사법적 해결방식의 적용 조건과 그 효과성에 대한 논의가 무엇보다 중요하다 할 수 있다.

Dispute Resolution(ADR) 또는 대안적 분쟁해결제도라고도 한다.

5. 노동분쟁의 행위형태

노동분쟁은 파업(Strike), 보이콧(Boycott), 피켓팅(Picketing), 태업(Soldering), 사보타지(Sabotage), 준법투쟁(Work-to-rule) 등 다양한 행위로 나타난다. 이중 파업은 우리나라 노동분쟁의 가장 일반적이고 전형적인 쟁의행위이며 파급효과가 가장 크다고 할 수 있다. 파업은 근로자가 근로조건 유지 및 개선이라는 목적을 달성하기 위하여 집단적으로 노무제공을 거부하는 행위를 뜻하며 노동을 계속할 것을 전제로 하므로 노무제공의 일시적 정지를 의미한다(신수식 외 3인 2002). 전략상 그 범위와 참여인 수에 따라 특정기업, 특정산업의 근로자가 참여하는 전면파업, 그 일부만이 참여하는 부분파업, 그리고 전국적으로 전 산업에 걸쳐 참여하는 총파업으로 구분될 수 있다. 파업이 노동자의 주장을 반드시 관철시키는 것을 목적으로 할 경우 이를 투쟁파업, 사용자에 대한 직접적인 투쟁목표가 없을 경우 시위파업, 사용자가 단체협약을 위반하였을 경우 이를 시정하기 위한 파업을 부당노동행위파업이라고 명명하기도 한다.

사용자 역시 노동자의 쟁의행위에 대항하는 행위를 할 수 있다. 대표적인 것이 직장폐쇄와 조업계속이다. 직장폐쇄(Lockout)는 노동자들의 생산수단 접근을 차단하여 이들의 노동력을 일시적으로 거부하는 행위이다. 분쟁종료 시 폐쇄된 직장의 영업은 재개된다. 조업계속은 파업 중인 노동조합원 이외의 피고용인 중 이미 근로관계에 있는 노동자나 노동조합원 중 근로희망자만을 대상으로 해서 조업을 계속할 수 있다.

분쟁행위에 따른 사회적 파급효과는 이들의 지속기간 그리고 참여자수에 의해 간접적으로 측정될 수 있다(김학린 2007). 본 연구는 분쟁에 참여한 사람의 수와 분쟁지속기간을 통해 노동분쟁의 사회적 파장력을 측정하고자 한다.

Ⅲ. 노동분쟁의 추이와 특성(1990-2006)

1. 추이와 특성

DCDR 공공분쟁 DB는 1990년부터 2006년까지의 공공분쟁의 유형을 환경, 이념,

노동, 지역, 계층, 교육분쟁으로 분류한 후 총 440건의 공공분쟁을 수집하였다. 이중 노동분쟁은 총 143건으로서 전체 공공분쟁의 약 32%를 이루며 가장 높은 비중을 차지하고 있고 계층분쟁, 지역분쟁, 환경분쟁 등이 그 뒤를 잇고 있다. 〈표 1〉은 여러 유형의 공공분쟁 중 노동분쟁이 차지하는 비율을 나타내고 있다. 143건의 구체적 노동분쟁 사례는 〈Appendix 1〉에 나열해 놓았다.

〈표 1〉 한국 공공분쟁 : 1990-2006

공공분쟁 종류	빈도	퍼센트
환경분쟁	64	14.5
이념분쟁	29	6.6
노동분쟁	143	32.5
지역분쟁	70	15.9
계층분쟁	74	16.8
교육분쟁	60	13.6
합 계	440	100

한편, 노동분쟁의 강도나 사회적 파장력을 알아보기 위해 평균 분쟁지속기간을 기타 공공분쟁과 비교해 보았다. 〈표 2〉에 의하면 노동분쟁의 평균 분쟁지속기간은 234.70여일로서 전체 공공분쟁의 평균 분쟁지속기간인 523.90여일보다 200여일 짧은 것으로 나타났다. 사후분석을 통한 공공분쟁 부문별 분쟁기간의 평균차이를 검정한 결과 노동분쟁 기간이 특히 환경, 지역, 계층분쟁에 비해 짧은 것으로 나타나고 있다.

〈표 2〉 공공분쟁 종류에 따른 평균 분쟁지속기간 비교

분쟁종류	분쟁발생 빈도	평균분쟁기간 (Day)	표준편차	집단	F-통계량 (유의확률)
환경분쟁	64	904.17	980.55	C	10.194 (0.000)
이념분쟁	29	480.93	554.81	A/B	
노동분쟁	143	234.70	337.07	A	
지역분쟁	70	666.98	688.31	B/C	
계층분쟁	74	708.36	031.90	B/C	
교육분쟁	60	433.88	615.88	A/B	
합 계	440	523.90	746.42		

분쟁지속기간과 함께 분쟁 참가자수 역시 공공분쟁의 강도나 사회적 파장력을 측정하는 데 중요한 지표로 사용되고 있다(김학린 2007). 〈표 3〉에 의하면, 노동분쟁의 경우 평균 약 3만 2천여명이 분쟁에 참가한 것으로 나타났으며, 이는 이념분쟁의 분쟁참가자 수 3만5천여명과 함께 타 분쟁에 비해 매우 높은 참가율을 보이고 있다. 그러나 이념분쟁의 경우 평균 분쟁지속기간이 노동분쟁에 비해 2배가량 길고 분쟁발생 빈도에서도 노동분쟁이 이념분쟁보다 4배 이상 많은 것을 감안했을 때, 실질적으로 노동분쟁의 총 참가자수가 이념분쟁에 비해 훨씬 더 많은 것으로 추론할 수 있다. 비록 이러한 차이가 통계적 유의미한 수준은 아니지만 노동분쟁이 기타 공공분쟁에 비해 사회적인 참여도나 파급효과 측면에서 훨씬 광범위함을 알 수 있다.

〈표 3〉 공공분쟁 종류에 따른 평균 분쟁참가자 수 비교

분쟁종류	분쟁발생 빈도	분쟁참가자 수	표준편차	표준오차	F-통계량 (유의확률)
환경분쟁	64	17678.25	67431.95	8428.95	1.809 (0.110)
이념분쟁	29	35358.34	115181.7	21388.71	
노동분쟁	143	32968.06	99483.16	8319.20	
지역분쟁	70	7971.04	24866.08	2972.06	
계층분쟁	74	18051.82	35849.44	4167.41	
교육분쟁	60	10408.75	18783.17	2424.89	
합 계	440	21349.74	71858.99	3425.74	

일반적으로 노동분쟁의 경우 당사자 간 분쟁해결을 유도하는 노사간 자율주의(Volunteerism)가 우리 노사관계에도 많이 강조되어 왔고 단체교섭 등을 통한 분쟁해결의 경험도 여타 공공분쟁에 비해 풍부하다. 따라서 노동분쟁의 경우 협상, 교섭 등의 당사자 간 직접분쟁해결이 주를 이룰 것으로 예상된다. 반면에 기타 공공분쟁의 경우 분쟁대상이 불특정 다수인 경우도 많고 분쟁 이슈 역시 가치(Value)를 둘러싼 대립이어서 사법적 권한을 가진 제3자에 의한 해결방식이 주를 이룰 것으로 예상된다. 이에 공공분쟁 종류별 해결방식과의 상관관계를 검증하여 보았다.

〈표 4〉을 보면, 우리나라 전체 공공분쟁의 약 50% 가량이 재결적 제3자개입에 의해서, 약 24% 가량이 협상을 통해 해결되는 것으로 나타났다. 그러나 예상했던 대로 노동분쟁의 경우 협상을 통한 분쟁해결이 전체의 43%를 차지, 주요 분쟁해결방식으

로 자리 잡고 있음을 알 수 있고, 기타 공공분쟁의 경우 재결적 제3자개입이 분쟁해결의 주요한 수단임을 알 수 있다. 반면에 자진철회 등 스스로 소멸된 경우도 24%에 이르고 있다. 이러한 공공분쟁 종류별 해결방식과의 관계는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 공공분쟁종류와 분쟁종결방식 교차분석

	분쟁종결방식				
	협상	재결적 제3자개입	대안적 제3자개입	일방적 해결	전체
환경분쟁	13	29	4	15	61
이념분쟁	3	15	0	11	29
노동분쟁	62	38	9	34	143
지역분쟁	5	47	1	13	66
계층분쟁	14	45	1	14	74
교육분쟁	8	34	1	17	60
전 체	105	208	16	104	433

주) 카이제곱값(유의확률) : 71.848(0.000), df=15

다음으로 노동분쟁의 구성을 중심으로 그 특성을 살펴보았다. 〈표 5〉에 따르면, 143건의 노동분쟁 중 약 64%는 민간부문에서 36% 가량은 공공부문에서 표출되고 있다. 민간부문의 경우 자동차, 조선, 전차, 금융, 건설 등 분야에서, 공공부문의 경우 방송, 병원, 공기업, 통신, 교통, 서비스, 교육, 공공기관 등 다양한 분야에서 걸쳐 분쟁이 발생하고 있다. 이는 DCDR 공공분쟁 DB에 등록된 노동분쟁이 각 부문별 대표성을 띠고 있음을 보여주고 있다.

〈표 5〉 노동분쟁 부문별 빈도수

노동분쟁	빈도	퍼센트
민간부문	92	64.3%
공공부문	51	35.7%
합 계	143	100%

앞서 언급한 것처럼, 분쟁 동기나 분쟁강도 등 사회적 파장력에 있어 노동분쟁 부문별로 서로 상이한 차이점이 예상된다. 〈표 6〉에 의하면, 같은 노동분쟁이라도 공공부문과 민간부문에 따라 평균 분쟁지속기간에 있어 통계적 차이가 있음을 알 수 있다. 공공부문의 분쟁기간이 평균 319.25일로서 민간부문의 187.83일 보다 약 2배 가량 긴 것으로 나타났다(t=-2.266, p〈0.000). 이같은 분석은 공공부문이 평균 분쟁지속기간 측면에서 사회적 파장력이 크다는 것을 의미한다. 이는 공공부문 고용관계에 있어 사용자가 중첩적으로 복잡하게 구성되어 있고 대체제의 부재로 인해 분쟁발생시 노동조합의 협상력이 매우 커짐에 따라 분쟁기간도 민간부문에 비해 길어지는 것으로 풀이된다.

〈표 6〉 노동분쟁부문별 평균 분쟁지속기간 비교

노동분쟁종류	사례수	평균분쟁일수 (Day)	표준편차	표준오차	T-통계량 (유의확률)
민간부문	92	187.83	301.11	31.39	-2.266 (0.000)
공공부문	51	319.25	382.53	53.56	

다음으로 노동분쟁 부문별 분쟁원인과의 상관관계를 알아보았다. 〈표 7〉에 따르면, 민간부문의 경우 임금인상과 근로자 기본권 요구가[8] 각각 31건, 29건으로 고른 분포를 나타나고 있는데 비해, 공공부문의 경우 근로자 기본권 요구가 분쟁의 주된 원인으로 나타나고 있고 임금인상과 같은 경제적 요구는 4건에 그친 것으로 나타났다.

이는 공공부문, 특히 공기업의 경우, 임금수준이 민간부분의 그것과 비교하여 높거나 비슷한 수준이고 고용의 안정성이 비교적 보장된 반면, 노동권3권의 보장이나 노조활동에 따른 각종 제약의 완화가, 특히 공무원 집단을 중심으로, 강하게 요구되기 때문으로 풀이된다.

8) 임금인상 요구는 기본급 인상, 수당지급, 상여급 인상을 뜻하며, 근로자 기본권 요구는 노조활동 보장, 제도개선 및 대책마련, 부당노동행위 개선을 뜻한다.

〈표 7〉 노동분쟁부문별 분쟁원인 교차분석

	분쟁원인					
	임금관련	복직, 고용보장	근로시간단축 및 수당	근로조건 개선 및 처우개선	기본권요구	전체
민간부문	31	16	0	16	29	92
공공부문	4	8	4	9	26	51
전체	35	24	4	25	55	143

주) 카이제곱값(유의확률) : 19.464(0.001), df=4

결론적으로 지난 1990년부터 2006년까지 한국 노동분쟁의 일반적인 특성을 요약해 보면 440건의 공공분쟁 중 노동분쟁이 143건(32%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 노동분쟁의 평균 분쟁지속기간은 평균 234여일로 기타 분쟁에 비해 가장 짧았으나 분쟁 참여자수 측면에서는 평균 3만 2천여 명으로 가장 많은 상대적 수치를 나타내고 있다. 이는 노동분쟁이 기타 공공분쟁에 비해 짧고 강한 사회적 파장력이 있음을 알려준다. 한편 143건의 노동분쟁은 다시 92건의 민간부문과 51건의 공공부문 노동분쟁으로 분류되고 있다. 공공부문의 노동분쟁은 민간부문에 비해 130여일 분쟁기간이 더 긴 것으로 나타나고 있으며 분쟁의 주 원인 역시 서로 상이한 것으로 나타났다. 이와 같은 일반적 노동분쟁의 추이를 바탕으로 다음 절에서는 지난 1990년부터 시기별, 정권별로 구체적인 노동분쟁의 특징을 고찰해 보고자 한다.

2. 정권별 추이와 특성

노동분쟁의 정권별 발생빈도를 살펴보면 〈표 8〉에서 보여주는 바와 같이 노태우정부 43건에서 김영삼정부 시절 30건으로 크게 감소하였다. 그러나 이후 김대중정부, 노무현 정부를 거치면서 각각 33건, 37건으로 다시 증가하기 시작하였다. 정권별 공공분쟁 대비 노동분쟁의 비중을 보면, 노태우정부 시절에는 노동분쟁이 전체 공공분쟁의 약 41%를 차지하다가, 김영삼정부에서 29%, 김대중정부에서 16%로 점차 감소하였다. 그러나 노무현정부 시절 다시 36%로 증가하는 모습을 보이고 있다.

이같은 정권별 추이는 노태우정부의 경우 1988년과 1989년이, 노무현정부의 경우

2007년이 분석에서 제외된 것을 감안하더라도 매우 설득력 있는 분석으로 해석될 수 있다. 장동운(2004)의 연구에서 나타난 것처럼 대체로 6·29선언을 기점으로 크게 증가하였던 노동분쟁이 90년대 문민정부시대를 거치면서 안정화단계에 진입하다가 외환위기를 기점으로 다시 증가추세로 전환되는 일련의 과정이 DCDR 공공분쟁 DB 내의 노동분쟁 건수의 증감을 통해서도 확인되고 있는 것이다.

정권별 특징을 요약해 보면, 노태우정부에서는 공공분쟁, 노동분쟁 모두 활발하였던 시기로, 김영삼정부에서는 공공분쟁, 노동분쟁 모두 크게 감소하였던 시기로, 김대중정부에서는 공공분쟁이 크게 증가하였으나 노동분쟁의 비중이 상대적으로 감소하였던 시기로, 노무현정부는 공공분쟁은 다시 감소하였으나 이로 인한 상대적 노동분쟁의 비중이 다시 증가한 시기로 요약될 수 있다. 이같은 분석은 정권별 공공분쟁은 증감이 반복되는 데 비해 노동분쟁은 비교적 고른 발생빈도를 나타내는 데 기인하고 있다. 이러한 정권별 노동분쟁의 특징은 통계적으로 유의미한 분석이라고 할 수 있다.

〈표 8〉 정권별 공공분쟁 발생빈도 교차분석

	정권별				전체
	노태우정부 (90-92)	김영삼정부 (93-97)	김대중정부 (98-02)	노무현정부 (03-06)	
환경분쟁	12	19	21	12	64
이념분쟁	3	9	8	9	29
노동분쟁	43	30	33	37	143
지역분쟁	10	14	22	24	70
계층분쟁	17	18	29	10	74
교육분쟁	19	12	19	10	60
전 체	104	102	132	102	440

주) 노태우정부는 88년, 89년, 노무현정부는 07년이 분석에서 제외
카이제곱값(유의확률) : 26.669(0.032), df=15

일반적으로 6·29선언 이후 근로자 의식이 다변화되면서 노동분쟁은 양적, 질적으로 확대되고 요구쟁점은 더욱 다양화되었다(김성수 2008). 이에 각 정권별로 근로자의 의식과 쟁점사항의 변화를 정권별 노동분쟁의 원인이 무엇이었는가를 통해 알아보았다.

〈표 9〉에 따르면, 노태우정부의 경우 임금인상 요구가 전체 노동분쟁의 46%를 차지하면서 가장 큰 부분을 차지하고 있다. 반면 김영삼정부, 김대중정부의 경우 임금인상요구에 비해 제도개선 등 근로자 기본권 보장을 요구하는 분쟁이 각각 43%, 45%를 차지하는 등 노동분쟁의 주원인이 되고 있다. 그러나 노무현 정부에 와서는 근로자 기본권 보장과 함께 근로조건이나 처우개선을 요구하는 분쟁이 증가하면서 노동분쟁의 원인이 더욱 다각화되어가는 양상을 띠게 되었다. 이러한 정권별 노동분쟁의 원인별 특징은 통계적 의미가 있는 것으로 나타나고 있다.

정권별 노동분쟁의 원인에 대한 차이를 김성수(2008)와 신수식 외 3인(2007)은, 먼저 노태우정부는 정부주도형 경제개발과 효율을 강조하던 시대로서 저임금에 대한 불만이 표출되던 시기로, 김영삼정부와 김대중정부는 근로자 소득의 증가로 인해 임금인상요구 보다는 사용자의 경영관리방식이나 노조활동 보장, 부당노동행위 개선 등을 요구하며 과거의 노사관계 관행과 의식을 개선하고자 하던 시기로, 노무현정부는 세계화, 시장개방, 근로자의 자발적 참여 등으로 인해 분쟁의 원인 또한 비교적 다양하게 분출된 시기였다는 데서 찾고 있다. 이 같은 정권별 분쟁원인의 차이에 대한 주장은 본 연구의 분석을 통해서도 통계적 의미가 있음이 입증되었다. 결국 각 정권을 거치면서 새로운 노사관계를 모색하려는 시도와 공동체의식이 싹트면서 분쟁의 원인 또한 다양화되었다고 할 수 있다.

〈표 9〉 정권별 노동분쟁의 발생원인 교차분석

	정권별				전체
	노태우정부 (90-92)	김영삼정부 (93-97)	김대중정부 (98-02)	노무현정부 (03-06)	
임금 및 수당 인상	20	5	5	5	35
복직 및 고용 보장	4	5	9	6	24
근로시간단축 및 보상	1	2	1	0	4
근로조건 개선	4	5	3	13	25
노동기본권보장 및 제도개선	14	13	15	13	55
	43	30	33	37	143

주) 카이제곱값(유의확률) : 29.236(0.004), df=12

각 정권별 노동분쟁의 특징을 요약해 보면, 정권별로 노동분쟁의 발생건수, 분쟁종결방식, 분쟁기간 및 분쟁참여자 수에 있어서 유의적 차이를 보이지 않고 있다. 그러나 각 정권별로 노동분쟁이 차지하는 비중과 발생 원인에 있어서는 유의적 차이를 보이고 있다.

가장 특징적인 것은 〈표 10〉에서 볼 수 있듯이 외환위기가 있었던 1998년을 기준으로 민간부분의 공공분쟁은 크게 줄어든 반면, 공공부문의 노동분쟁은 크게 증가한 것으로 나타났다는 것이다. 이는 노동분쟁의 추이를 시기별로 분석함에 있어 정권별 분석보다는 외환위기를 전후로 한 비교분석이 더욱 유효함을 나타내는 것이다. 실제로 외환위기 이후 민간부문의 노동분쟁은 점차 안정화 단계로 진입한데 비해 공공부문의 경우 2000년 초반부터 공무원 노동조합의 허용을 둘러싼 논의가 시작되면서 노동3권 전면보장, 공기업 구조조정 등으로 인한 공공부문의 갈등이 증가하였다.

따라서 본 연구는 공공분쟁으로서의 노동분쟁의 특징을 1998년 외환위기가 발생하였던 시기를 중심으로 그 이전과 이후의 시기별 비교를 통해 한국 노동분쟁의 시대적 추이와 특징을 고찰해 보고자 한다.

〈표 10〉 노동분쟁종류와 발생시기의 상관관계

시기	노동분쟁		전체
	민간부문	공공부문	
1990-1997	53	20	73
1997-2006	39	31	70
전 체	92	51	143

주) 카이제곱값(유의확률) : 4.442(0.035), df=1

3. 외환위기 전후 시기의 추이와 특성

1998년 외환위기를 시작으로 국내산업은 구조조정압력, 대량감원, 고용불안, 무한경쟁 등 어려운 상황에 직면하게 되었다. 사용자는 원가절감, 고능률, 수익성 제고를, 반면에 노동자는 고용보장 등을 요구하며 노사관계는 다시 이해대립, 투쟁의 관계로 변하게 되었다. 한편, 국제경쟁력 강화를 위해 기업경영과 노사대립의 관계를 청산하고 참여와 협력의 공동체적 노사관계 확립의 필요성이 강하게 인식되기 시작

하였다. 이에 각종 의사결정에 근로자의 참여의 폭이 확대되는 열린경영이 구현되기도 하였다. 따라서 외환위기 이후의 노사관계는 공동체적, 참여적 노사관계로의 움직임 본격화되었던 시기로 정의할 수 있다.

먼저 노동분쟁의 원인이 외환위기 이전과 이후 어떻게 변모하였는지 살펴보았다. 〈표 11〉에 의하면 전반적으로 외환위기 이전과 이후의 노동분쟁 건수는 70여건으로 비슷한 수준을 유지하고 있다. 그러나 특징적인 것은 외환위기 이후 민간부문에서의 분쟁 건수는 25% 가량 감소한 반면, 공공부문에서는 약 40% 가량 증가하였다는 것이다. 이는 외환위기 이후에는 노동분쟁이 민간부문에서 공공부문으로 전환되었음을 보여주는 것이다. 분쟁원인 역시 부문별로 상이한 특징을 나타내고 있다. 구체적으로 보면, 민간부문의 경우 외환위기 이전 이후 모두 임금인상과 근로자 기본권 요구가 분쟁의 주원인인데 비해, 공공부문의 경우 외환위기 이후에는 근로자 기본권 요구나 고용보장을 요구하는 분쟁이 더욱 빈번해 진 반면 임금인상을 요구하는 분쟁은 오히려 사라졌다. 이러한 변화는 통계적으로 유의미하다고 할 수 있다.

〈표 11〉 노동분쟁 부문별 분쟁원인 교차분석

	분쟁원인	부문별 노동분쟁		전체
		민간부문	공공부문	
외환위기 이전	임금인상요구	21	4	25
	복직및 고용보장	9	0	9
	근로시간단축	0	3	3
	근로조건, 처우개선	6	3	9
	기본권 요구	17	10	27
	전체	53	20	73
	(카이제곱값(유의확률) : 14.400(0.006), df=4)			
외환위기 이후	임금인상요구	10	0	10
	복직및 고용보장	7	8	15
	근로시간단축	0	1	1
	근로조건, 처우개선	10	6	16
	기본권 요구	12	16	28
	전체	39	31	70
	(카이제곱값(유의확률) : 11.879(0.018), df=4)			

2000년대 초반은 주 5일제 근무, 산별교섭, 공무원 노조 등 공공부문의 노사관계 부각 등 제도적인 사안과 임단협이 겹치면서 산업현장에서 실리적인 노동운동이 확산되던 시기로 정의할 수 있다(김성수 2008). 동시에 노사분쟁의 주종을 이루던 임금협약이 퇴조하게 되고 단체협약관계, 일방적 구조조정반대, 유연한 근로기준을 요구하는 노사분쟁이 증가하게 되었다(하재룡 2000). 본 연구의 분석결과는 이러한 주장들을 공공부문을 중심으로 실증적인 뒷받침 하고 있다.

분쟁의 해결방식 선택은 분쟁의 사전 예방과 함께 분쟁해결 메커니즘의 가장 중요한 부분이라 할 수 있다. 노동분쟁의 해결방식은 분쟁이 발생한 시기, 지역, 환경에 따라 서로 다양하게 적용될 수 있다. 노동분쟁은 당사자 간 자율적 해결을 기본원칙으로 하지만 필요에 따라 외부로 당사자 간 견해 차이를 밝히고 제3자로 하여금 공정한 해결을 요구하는 때도 많다(박은정 2006).

이러한 분쟁해결방식 선택에 있어 외환위기 이전과 이후는 상당한 차이가 예상된다. 실제로 외환위기 이후 단체교섭 등이 활발해지고 노사파트너쉽이 강조되면서 분쟁 역시 내부적으로 스스로 해결하려는 움직임이 강조되었다. 반면 분쟁의 이슈가 복잡해지고 제도개선을 요구하는 분쟁도 크게 증가하여 분쟁의 당사자 해결주의에 많은 한계점도 발견되었다. 동시에 산업별, 부문별로 분쟁의 자체해결에 대한 축적된 경험도 서로 상이하여 분쟁해결방식의 선택에 있어서도 상이한 차이점이 예상되고 있다.

〈표 12〉에 따르면, 외환위기 이전 이후 모두 협상 그리고 재결적 제3자개입이 노동분쟁해결에 가장 활발히 적용된 방식으로 나타나고 있다. 특징적인 것은, 외환위기 이후 민간, 공공부문 모두 협상을 통한 분쟁해결이 각각 15%, 60%씩 크게 증가한 반면, 재결적 제3자개입방식에 의한 분쟁해결은 각각 50% 이상 감소하였다. 반면, 조정과 중재와 같은 대안적 제3자개입에 의한 분쟁해결은 공공부문의 경우 외환위기 이후 한 건도 활용된 적이 없는 것으로 나타났다.

종합하면, 외환위기 이전에는 협상과 재결적 제3자개입이 노동분쟁해결의 가장 주요한 분쟁해결방식이었다. 그러나 외환위기 이후에는 협상을 통한 분쟁 해결이 민간, 공공부문 모두에서 가장 주요한 분쟁해결방식으로 자리 잡게 되었다. 특히 공공부문의 경우, 협상을 통한 분쟁해결의 경험이 민간부문에 비해 상대적으로 미약함에도 불구하고 협상의 활용도가 외환위기 이후 크게 증가하였다는 것이다.

반면, 근래 영미 중심으로 각광받고 있는 대안적 제3자개입에 의한 분쟁해결제도의 활용도는 매우 부진하며, 특히 공공부문에 있어 외환위기 이후 활용도는 전무한 것으로 나타났다. 한편, 스스로 종결되거나 소멸된 분쟁의 비중은 외환위기 전후 각각 약 23%선을 유지하고 있다. 이들의 경우 분쟁해결방식의 활용이 이루어지지 않은 이유와 활용 이후의 효과성은 추가연구를 통해 밝혀져야 할 부분이다.

이러한 분석결과는 외환위기 이전의 경우 유의확률 10%(p=0.056), 외환위기 이후의 경우 5%(p=0.056)내에서 의미가 있다. 외환위기 이전과 이후를 중심으로 분쟁의 원인별 분쟁해결방식과의 상관관계는 통계적 의미가 없는 것으로 나타나고 있다(p=0.577(외환위기 이전); p=0.400(외환위기 이후)).

〈표 12〉 노동분쟁 부문별 분쟁종결방식 교차분석

	분쟁종결방식	부문별 노동분쟁		전체
		민간부문	공공부문	
외환위기 이전	협상	24	3	27
	재결적 제3자개입	16	10	26
	대안적 제3자개입	1	2	3
	일방적 해결	12	5	17
	전체	53	20	73
	(카이제곱값(유의확률) : 7.561(0.056), df=3)			
외환위기 이후	협상	21	14	35
	재결적 제3자개입	4	8	12
	대안적 제3자개입	6	0	6
	일방적 해결	8	9	17
	전체	39	31	70
	(카이제곱값(유의확률) : 7.982(0.046), df=3)			

마지막으로 분쟁해결방식의 효과성을 알아보기 위한 초기단계 분석으로서 부문별 최종분쟁해결 방식과 평균 분쟁지속기간과의 유의적 차이점이 있는지 검증하였다. 평균 분쟁지속기간은 노동분쟁의 사회적 파급효과를 간접적으로 측정하는 좋은 지표로 활용되고 있다(김학린 2007). 일반적으로 협상이나 조정, 중재 등 대체적 분쟁해결수단은 엄격한 법적 과정을 거치지 않는 비형식성을 바탕으로 사회적 통념에 따라

분쟁을 처리하기 때문에 분쟁의 특성과 실정을 더 잘 이해할 수 있고, 따라서 분쟁해결에 있어서도 시간과 비용절감에 더욱 효과적일 것으로 판단되기 때문이다(권해수 · 서순복 1996).

〈표 13〉에 따르면 전반적으로 외환위기 이전이나 이후와 관계없이 협상, 조정, 중재 등의 해결방식이 적용된 경우 평균 분쟁지속기간이 가장 짧은 것으로, 재결적 제3자개입방식이 적용된 경우 분쟁지속기간이 가장 긴 것으로 나타나고 있다. 이는 단순 교차분석에 의한 결과로서 분쟁해결방식과 분쟁지속기간과의 인과관계를 규명하기 위한 추가 연구가 뒤따라야 할 것이다. 권해수 · 서순복(1996) 등의 연구에서 주장하는 것처럼 조정, 중재, 협상 등의 뛰어난 분쟁해결효과를 감안할 때 본 연구에서도 이들의 효과성이 입증되었다고 추론할 수 있다.

한편, 분쟁지속기간 역시 외환위기 이전과 이후 차이점을 나타내고 있다. 평균적으로 외환위기 이후 분쟁지속기간이 13여일 가량 길어진 것으로 나타났다. 그러나 이를 분쟁해결방식별로 비교해 보면 협상의 경우 외환위기 이후 평균 약 20여일 가량, 대안적 제3자 개입의 경우 약 27일 가량, 재결적 제3자 개입의 경우 60여일 더 길어진 것으로 나타나고 있다.

〈표 13〉 분쟁해결방식에 따른 평균분쟁기간 비교

분쟁해결방식		분쟁발생 빈도	평균분쟁기간 (Day)	표준편차	F-통계량 (유의확률)
외환위기 이전	협상	27	158.07	216.37	2.781 (0.047)
	재결적 제3자개입	26	388.38	539.60	
	대안적 제3자개입	3	148.66	165.99	
	일방적 해결	17	110.47	102.42	
	합계	73	228.63	368.44	
외환위기 이후	협상	35	178.34	238.42	2.628 (0.057)
	재결적 제3자개입	12	448.08	341.30	
	대안적 제3자개입	6	175.83	227.45	
	일방적 해결	17	247.00	371.10	
	합계	70	241.04	303.46	

가장 특징적인 것은 일방적 해결의 경우 137여일 가량 분쟁기간이 더 길어진 것으로 나타나고 있다는 것이다. 이는 자진소멸형식으로 종결되는 노동분쟁으로 인한 사회적, 경제적 비용이 외환위기 이후 더욱 늘었다는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 분석은 신뢰도 5%, 10%내에서 각각 통계적 의미가 있는 것으로 나타나고 있다 (p=0.047(외환위기 이전); p=0.057(외환위기 이후)). 반면에 분쟁의 원인에 따른 분쟁해결방식의 차이가 있는지 교차분석 하였으나 상관관계가 없는 것으로 나타나고 있다(p=0.577(외환위기 이전); p=0.400(외환위기 이후)).

Ⅳ. 결론 및 향후 연구과제

1987년 이후 한국의 노사관계는 커다란 전환기를 맞게 되었다. 민간부문에 있어서는 노동조합이 더욱 조직화 되고 정치적, 이념 중심의 대립적 노사관계를 넘어 경제적 목적의 협력적 노사관계를 위한 시도가 본격화되었다. 공공부문에 있어서는 경쟁력을 강조하는 움직임에 따라 구조조정의 격랑을 겪게 되었고 근로자 기본권 보장을 위한 격렬한 노동분쟁이 발생하기도 하였다. 한마디로 1987년 이후의 한국 노동분쟁은 사회의 민주화와 함께 민영화, 공무원노조, 임단협 등의 문제와 맞물려 그 이전에 비해 더욱 복잡 다양한 양상으로 전개되면서 공공분쟁의 형태로 확대되어 왔다.

이 같은 문제의식을 바탕으로 본 연구는 1990년 이후 한국의 노동분쟁의 기본적 특징을 고찰하고자 DCDR 공공분쟁 DB에 등록된 노동분쟁을 대상으로 정7권별, 외환위기 전후로 한 시기별로 나누어 각각의 추이와 특징을 살펴보았다. 이를 바탕으로 몇 가지 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 1990년부터 2006년까지 등록된 노동분쟁은 143건으로 전체 440여 건의 공공분쟁 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 노동분쟁은 기타 공공분쟁과 비교하여 분쟁해결에 있어서도 재결적 제3자개입이 아닌 협상을 통한 방식이 주로 이용되고 있다. 노동분쟁의 분쟁지속기간은 평균 234여일로 기타 공공분쟁에 비해 가장 짧으나 분쟁참여자 수는 평균 3만2천여 명으로 기타 분쟁에 비해 가장 많은 수를 나타내고 있다. 따라서 노동분쟁은 기타 공공분쟁과 비교하여 비교적 짧고 강력한 사회적 파장력을 가지고 있는 공공분쟁의 한 형태라고 할 수 있다. 143건의 노동분쟁은 다

시 92건의 민간부문 분쟁과 51건의 공공부문 분쟁으로 나뉘고 있고 공공부문의 분쟁기간이 민간부문에 비해 평균 130여일 긴 것으로 나타났다.

둘째, 정권별 특징을 보면, 노태우정부에서는 공공분쟁과 노동분쟁 모두 활발하던 시기로, 김영삼정부, 김대중정부에서는 공공분쟁의 증감 속에 비교적 고른 노동분쟁의 발생 빈도를, 노무현정부에서는 공공분쟁은 감소한데 비해 노동분쟁은 오히려 크게 늘었던 시기로 표현될 수 있다. 분쟁의 원인 또한 임금인상이라는 경제적 요구에서 벗어나 근로자 기본권 보장이나 처우개선을 요구하는 등 각 정권을 거치면서 점차 다변화되어가는 양상을 띠게 되었다.

셋째, 1998년 외환위기를 전후로 한 노동분쟁의 특징은 전체 발생건수에 있어 큰 차이점을 보이지는 않으나 외환위기 이후 민간부문의 노동분쟁은 크게 감소한 데 비해 공공부문에서의 노동분쟁은 크게 증가하였다. 이는 한국 노동분쟁의 특성이 점차 민간부문에서 공공부문으로 전환 확대되어가고 있음을 보여준다.

이 같은 결과는 최근 공공부문 노사관계에 있어 이슈가 되고 있는 공무원의 노동기본권보장, 공기업의 구조조정과 깊은 관련이 있는 것으로서 과거의 비교적 순탄한 노사관계를 유지하였던 공공부문이 향후 노사분규로 인한 악순환의 반복으로 이어질 수 있음을 시사하고 있다. 반면, 민간부문의 경우 외환위기 이후 효율적인 인적자원관리기법이 기업, 사업장 별로 적극 도입되면서 노사 간 극단적 갈등상황을 사전에 감지하고 관리하려는 기업 측의 시도와 이념적 노동분쟁의 감소가 전체 노동분쟁을 감소시킨 것으로 풀이 된다. 한편, 분쟁의 원인에 있어서도 민간부문에서는 시기별 특징이 보이지 않고 있으나 공공부문의 경우 외환위기 이후 근로자 기본권 요구가 더욱 거세지고 있음을 확인할 수 있다.

한편, 분쟁해결방식의 선택에 있어서는 외환위기 이후 민간부문과 공공부문 모두 협상을 통한 분쟁해결이 크게 증가하였다. 그러나 외환위기 이후 조정과 중재를 통한 분쟁해결방식은 공공부문의 경우 한건도 발견되지 않고 있다.

분쟁해결방식의 효과성 검증에서는 외환위기 이전에는 협상, 조정, 중재 등이 분쟁해결에 적용된 경우가 재결적 제3자개입에 의해 해결된 경우보다 평균분쟁지속기간이 230여일 짧았으나, 외환위기 이후에는 40여일 정도 즐어난 270여일이 되었다. 분쟁해결방식의 효과성 검증에서는 외환위기 이전 협상, 조정, 중재 등이 분쟁해결에 적용된 경우가 재결적 제3자개입에 의해 해결된 경우보다 평균 분쟁지속기간이

230여일 짧았으나, 외환위기 이후에는 40여일 정도 늘어난 270여일이 되었다. 특히, 외환위기 이후, 자진철회 등으로 분쟁이 종결된 경우는 분쟁기간이 외환위기 이전보다 137여일 더 길어지는 특징을 발견하였다.

지금까지 본 연구는 지난 1990년부터 2006년까지 공공분쟁으로서의 노동분쟁을 대상으로 추이와 특징을 살펴보았다. 먼저 정권별 분석 결과 향후 노동분쟁의 빈도는 크게 늘지 않을 것으로 전망되고 있지만 분쟁의 원인과 분쟁지속기간이 현격히 다양해지고 장기화될 것으로 예상된다. 따라서 이를 예방할 수 있는 제도적 뒷받침이 강구되어야 할 것이다.

외환위기를 전후로 한 시기별 분석결과 노동분쟁이 민간부문에서 공공부문으로의 전환되는 추세가 뚜렷해지면서 사회적 파장력이 커져가고 있음을 확인하였다. 최근들어 쟁점이 되고 있는 공공부문 구조조정, 민영화, 공공근로자의 노동기본권 요구가 더욱 거세질 것을 고려할 때 과거 민간부문에서 겪어왔던 극심한 노사간 대립의 전철을 공공부문이 그대로 답습할 여지가 매우 높다.

따라서 선진국 사례 검토 등을 통해 민간부문의 축적되고 보편화된 분쟁해결 경험을 공공부문에 도입 적용하는 방안이 요구된다. 특히 조정과 중재와 같은 대안적 제3자개입을 통한 분쟁해결을 공공부문에도 적극 도입하여 분쟁으로 인한 사회적 비용을 최소화 할 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다. 이에 따라 사례연구 등을 바탕으로 대안적 제3자개입을 통한 분쟁해결시스템이 더욱 효과적으로 형성, 운영될 수 있도록 제도적 보완점이나 개선책을 마련해야 할 것이다. 아울러 공적 분쟁조정 제도의 한계성과 이들의 공정성에 대한 분쟁당사자들의 인식 역시 재검토 되어야 할 것이다.

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

참고문헌

가상준 · 신은종 · 임재형 · 김학린, 2007, “한국의 공공분쟁 1990-2006: 단국대학교 분쟁해결연구센터 공공분쟁 데이터베이스”, 분쟁해결연구 제5권 제2호, 단국대학교 분쟁해결연구센터.

권해수 · 서순복, 1996, “공공부문과 민간부문의 재체적 분쟁해결제도 비교연구”, 한국행정학회 학술대회 발표논문집: 287-312. 한국행정학회.

고태환, 1997, “노동분쟁의 조정절차”, 노동법연구, 제6권: 378-403.

김성수, 2008, “뉴패러다임의 노사관계론”, 도서출판 삼영사, 제4판 2쇄.

김학린, 2007, “한국 공공분쟁 해결양상에 대한 경험적 연구”, 한국정치학회, 단국대학교분쟁해결연구센터 2007 춘계학술회의 발표논문집.

김학린, 2006, “한국의 공공분쟁해결: 사례, 방법, 비교”, 분쟁해결연구 제4권 제1호: 149-172. 단국대학교 분쟁해결 연구센터.

김홍영, 2005, “노동분쟁에 대한 노동위원회의 역할과 개선과제”, 노동법학 제21호: 103-139.

박수근, 2006, “노동분쟁과 대체적 분쟁해결방안: 우리나라에서 노동분쟁해결의 현황과 과제를 중심으로”, 비교사법 제32권 제3호: 185-224.

박은정, 2006, “노동분쟁해결제도 개선방향의 모색: 노동위원회와 법원을 중심으로”, 노동법학 제22호: 71-122.

박은정, 2005, 노동분쟁해결제도연구, 이화여자대학교 박사학위논문.

서장권, 2003, “대체적 노동분쟁해결”, 노동법학 제16호: 29-68.

신수식 · 김동원 · 이규용, 2007, 「고용관계론」, 박영사, 제2판.

양창삼, 1995, “갈등의 원천과 노사갈등”, 사회이론 제14권: 75-94.

원창희, 2003, “노사분쟁의 예방적 조정”, 노사관계학연구 제13권 제1호: 15-32.

장동운, 2004, “갈등관리유형으로 본 한국 노사관계의 발전과정”, 경영사학 제19권 제1호: 1-28.

정재훈, 2006, 「노사관계론」, 학연사.

하재룡, 2000, “공공부문과 민간부문의 노사관계 비교”, 한국정책과학회회보 제4권 제2호: 179-207.

하혜영 · 이달곤, 2007, "한국 공공갈등의 발생과 해결: 1995-2006년까지의 갈등사례를 중심으로", 한국정책학회보 제16권 제4호: 329-372.

Brown, Henry J. et al., 1999, *ADR Principles and practice*, Sweet & Maxwell: 12-20.

Kolb, D.M. and J.M. Bartunek, 1992, *Hidden Conflict in Organizations: Uncovering the behind-the-scenes disputes*, Beverly Hills, CA: Sage.

H. Katz & T. Kochan, 2000, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York: McGraw-Hill.

Goldberg, Stephen, et al., 1999, *D*ispute resolution, negotiation, mediation and other processes, *Aspen Law & Business*: 3-15.

M. Salomon, 2000, *Industrial Relations: Theory and Practice*, (4^{th} edition), London: Financial Times/Prentice Hall.

Yarn, D.H.(ed.), 1999, *Discoveries of Conflict Resolution*, San Francisco, CA: Jossey Bass.

The Labor Dispute, Its Trend and Characteristics : Cases in Korea from 1990 to 2006

Joo-Han Ryoo*

Abstract

Since 1987, the Korean labor-management relations have faced tremendous changes. In private sector, the labor-management relations has become more systematic and regularized in an attempt to seek economic gain and mutual cooperation, instead of political confrontation which typified traditional Korean labor-management relations. In public sector, the labor-management relations has become more furious due to the nation-wide restructuring for the competitiveness. Simply put, the characteristics of the Korean Labor disputes after 1987 can be represented as privatization, public service labor union and collective bargaining, whereby Korean labor-management systems become more dynamic and complicated, not limited in the private sector but also in public one.

The purpose of this study is to analyze the trend and characteristics of the labor disputes in Korea during 1990 and 2006. Using the dispute motivation, dispute resolution method and dispute duration period as determinant variables, this study examined how the trend and characteristics of labor disputes would vary in accordance with the previous governments and the before-after the financial crisis of 1998. Based on the analysis of 143 cases, this study found that the labor dispute, compared with other types of public disputes, tended to have the shortest dispute duration period but largest dispute participants, which indicates the largest social impact among other public disputes. Analysing the dispute trend for each previous governments, this study found that although the number of dispute occurrence is more or less consistent, the motivation of the disputes became rather

* Research Professor, Dankook University, Dankook Center for Dispute Resolution

multidimensional and complex. Analyzing the dispute trend before and after the 1998 financial crisis, this study found that the Korea labor disputes shifted from private sector to public sector. In particular, after the financial crisis, the negotiation has been established as the major dispute resolution method both for private and public sector, but the use of mediation and arbitration drastically decreased, especially in the public sector. In addition, after the financial crisis, the dispute duration period tended to be longer when the legal systems rather than negotiation, mediation or arbitration was applied to the labor disputes.

Based on the result of this study, it is expected that the motivation and the period of Korean labor disputes be more complicated and prolonged especially in the pubic sector. Accordingly, it is necessary to build institutional systems to prevent and minimize severe labor disputes. For doing this, reviewing and adopting successful examples of dispute resolution in developed nation might be suggestive to our cases.

〈Key Words〉 public dispute, labor dispute, private sector, public sector, dispute resolution method

〈Appendix〉 연도별 노동분쟁 리스트

발생 연도	민간 부문	공공 부문
1990	• 대한광학 공장이전 관련노조 노조 파업분쟁 • 버스노조 준법 투쟁 • 택시노조 준법투쟁 분쟁 • 크라운제과 이직,해고 관련 분쟁 • 노동자사망 관련 통일노동조합 파업 분쟁 • 태백 한보탄광 파업분쟁 • 대구 남선물산 임금관련 노사분쟁 • 삼정펄프 노조원 복직관련분쟁 • 한국야쿠르트 평택공장 노사분쟁 • 풍산금속 동래공장 노사분쟁 • 중원전자 노조파업 분쟁 • 강원산업 포항공장 파업분쟁 • 대한교육보험 노조파업 분쟁 • 울산현대중공업 파업분쟁 • 원진레이온 직업병 분쟁 • 코리아타코마 파업분쟁	• KBS 감사결과 거부 분쟁 • 대한석탄공사 장성광업소 파업분쟁 • 교원지위향상을 위한 특별분쟁 • 방송구조개편안관련 검열분쟁 • 공휴일 축소분쟁 • 평화방송 파업분쟁
1991	• 대우노조파업분쟁 • 동서식품파업분쟁 • 삼양금속 파업분쟁 • 코리아파티마 파업분쟁 • 대우정밀 파업분쟁 • 태평양화학 파업분쟁 • 한진중공업 파업분쟁 • 대우자동차 파업분쟁 • 울산현대자동차 파업분쟁	• KBS 노사분쟁 • 서울지하철공사파업분쟁. • 노동법 개정분쟁 • 의료보험 노조파업분쟁
1992	• 전국택시연합회 제도개선요구 분쟁 • 삼미특수강 파업분쟁 • 세일중공업 파업분쟁 • 대동공업 파업분쟁 • 방범대원 처우개선요구 분쟁	• 서울대학병원 총액임금제 반대분쟁 • 문화방송노조 파업분쟁 • 서울지하철노조 총액임금제반대 분쟁
1993	• 현대그룹 노사분쟁 • 아폴로산업 파업분쟁 • 시티은행 파업분쟁 • 쌍용자동차 파업분쟁 • 효성금속 파업분쟁	

발생 연도	민간 부문	공공 부문
1994	• 금호타이어 파업분쟁 • 서울지역 택시노조 사납금 조정관련 분쟁 • 메리놀병원 협상요구관련 분쟁 • 대우기전 파업관련분쟁 • 한진중공업 파업분쟁 • 현대중공업 파업분쟁 • 대우조선 파업분쟁	• 철도 지하철 파업분쟁 • 교육방송 공사화요구 파업분쟁 • 고속도로공단 휴게소 민영화반대 파업 분쟁 • 한국전력 3조합 한일병원지부장 분신 분쟁 • 한국조폐공사 파업분쟁
1995	• 한국중공업 파업분쟁 • 현대자동차 노조원 분신관련 분쟁	• 서울 지하철 분규분쟁 • 한국통신 노조파업 분쟁 • 외국인 고용허가제 도입반대 분쟁 • 근로자파견법 제정분쟁
1996	• 동화은행 노사분규분쟁	• 문화방송사장 연임에 따른 노조파업 분쟁 • 한일병원지부장 파업분쟁
1997	• 택시운송수입금 전액관리제 시행분쟁 • 삼미특수강 파업분쟁	• 한국조폐공사 구조조정 및 파업유도 관련 분쟁 • 한양대병원 노조위원장 복직관련분쟁
1998	• 만도기계 파업분쟁 • 기아자동차 매각분쟁 • 현대자동차 총파업분쟁 • 은행 총파업분쟁	• 부산지하철 노조파업 분쟁 • 주가지수서눌거래소 부산이전 관련 분쟁 • 민주노총 총파업분쟁
1999	• 구조조정관련 LG반도체 파업분쟁 • 자동차구조조정 반대분쟁	
2000	• 전국운동하역 노조파업분쟁 • 2000년 금융파업분쟁 • 데이콤 노조파업분쟁 • 국민, 주택은행 합병관련 금융노조 총파업분쟁 • 대한항공 조종사노조 파업분쟁 • 롯데호텔 파업분쟁 • 대우자동차 매각분쟁	• 프로야구선수협 분쟁
2001	• 한화여천 NCC파업관련 분쟁 • 아시아나항공 파업관련 분쟁 • 대한항공 파업관련 분쟁 • 레미콘 파업관련 분쟁 • 울산효성공장 파업관련분쟁	• 한국통신 114 전화번호 안내사업 분사 분쟁 • 병원노조 파업관련 분쟁 • 발전부문 민영화 반대분쟁

발생 연도	민간 부문	공공 부문
2002	• 서울, 하나은행 합병분쟁 • 조흥은행합병에 따른 파업분쟁 • 경기도내 자치단체 소속 환경미화원 파업분쟁 • 세원테크노조 파업분쟁	• 철도민영화에 따른 분쟁 • 공무원조합 설립반대 분쟁 • 주5일 근무제도입 분쟁 • 전국보건의료산업노조 파업분쟁
2003	• 두산중공업 파업분쟁 • 한진중공업 파업분쟁 • 화물연대 파업분쟁	• 부산, 대구, 인천 지하철 파업분쟁 • 철도노조 파업분쟁 • 비정규직차별 철폐분쟁
2004	• LG칼텍스 여수공장 파업분쟁 • 경기도내 환경미화원 파업분쟁 • 대우종합기계 매각 반대분쟁 • 외환카드 합병관련 분쟁 • 호텔리베라 노조파업분쟁 • 경인방송 파업관련분쟁 • 파주 교화농협해산관련 분쟁 • 정읍시 환경미화원 해고 반대분쟁 • 풀무원노조 파업분쟁	• 전국 4대도시 지하철 총파업분쟁 • 전국 공무원노조 파업분쟁 • 비정규직법안분쟁
2005	• 아시아나항공 조종사노조 파업분쟁 • 광양만 화물연대 파업분쟁 • 울산플랜트 노동조합 파업분쟁 • 현대하이스코 비정규직지회 파업분쟁 • 하이텍시알디 코리아 노동자 산업 재해 승인관련 분쟁 • 오리온전기 해고관련 분쟁 • 코오롱노조 정리해고 관련 분쟁	• KBS사장불신임 분쟁
2006	• 포항지역 건설노조 파업분쟁 • 진주 신일교통 폐업 관련 분쟁 • 현대하이스코 비정규직 지회파업분쟁 • 대구, 경북지역 건설노조 파업분쟁 • 화물연대 파업분쟁 • 하남시 청소업무 민간위탁관련 분쟁 • 양주상운 파업분쟁	• 전국 공무원노조 사무실폐쇄 관련분쟁 • 한국 철도공사 노동조합 파업분쟁 • 특수형태 근로종사자 보호대책 관련 운송노동자 파업분쟁 • 농촌진흥청 단일직급제 관련 분쟁

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

일제하 제주도 기업가의 사회적 배경 연구*

고 광 명**

요 약

본 연구는 기업가의 ≪個人履歷書≫ 자료를 통하여 일제하 제주도 기업가의 사회적 배경 특성을 파악하는데 있다. 본 연구의 분석에 사용된 통계기법은 빈도분석(frequencies analysis)과 교차분석(cross tab)이다. 본 연구에 대한 분석결과를 종합하면 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 제주도 기업가의 출생 시기는 제3기(1900-1909)에 출생한 것으로 나타났고, 나머지 경우에는 제4기(1910년 이후)와 제2기(1890-1899)에 출생한 것으로 나타났다. 둘째, 제주도 기업가의 출신지역은 북제주군이 비교적 높게 나타났고, 나머지 경우에는 제주시와 남제주군 출신인 것으로 나타났다. 셋째, 제주도 기업가의 학력은 Ⅰ유형에서 한문수학이 높게 나타나고 있으나 Ⅳ유형인 경우에는 보통학교 출신자가 많은 것으로 나타났다. 넷째, 제주도 기업가의 업종은 Ⅳ유형에서 다른 업종에 비해 상업이 비교적 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 제주도 기업가는 일제하 제주도 토착자본을 바탕으로 도민자본을 형성하였고 신용과 근면, 절약을 상인정신으로 삼았으며 경영성과인 부를 지역사회에 환원하여 기업가윤리를 몸소 행동으로 보여주었다.

따라서 본 연구를 통해 얻어진 결과들은 최근 기업가의 사회적 배경에 대해 중요하게 인식되는 시기에 국내외 기업가(경영자)들에게 많은 시사점을 제공해 줄 것으로 기대된다. 더욱이 제주도 기업가들은 기업가 유형에 따라 기업가적 특성이 다르게 나타난다는 사실을 새롭게 인식할 수 있는 계기가 될 것이다.

〈주제어〉 제주도, 기업가, 사회적 배경

* 이 연구는 2004년 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2004-072-BS2033)
** 제주대학교 교육대학 초등교육연구소 연구교수, kkm0630@jejue.ac.kr, 064-754-4788.

논문접수일(2008년 5월 6일) 논문수정일(2008년 8월 13일) 게재확정일(2008년 8월 18일)

Ⅰ. 머리말

근대 이전 제주사회는 사업이나 상인을 천시하는 경향이 있었으나, 근대 이후 일반서민의 사회참여가 확대되면서 여러 사상가에 의한 실업가(實業家) 중심의 경영이념과 기업가정신(entrepreneurship)[1]에 대해 매우 높은 가치를 부여하고 있고, 기업가들의 사회적 지위도 어느 정도 높아졌다(강신일 · 이창원 1997; Baumol, W. 1993).

朝鮮實業信用大鑑(1931)에 따르면 제주도에서 활동한 29명의 기업가 가운데 한국인은 18명(62%)으로 일본인 11명(38%)에 비해 다소 많았다. 이들 기업가를 연령별로 살펴보면 50대가 12명으로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 주요 업종은 잡화와 포목, 미곡 관련 업종 순으로 나타났다. 당시 제주경제의 대표적인 근대기업가로 박종실(朴宗實)[2], 황순하(黃舜河)[3], 강성익(康性益)[4] 등을 들 수 있다. 지금도 제주도에서는 1920년대 이후 1960년대 초반에 이르는 40년간 상공업 분야에 모범적 인물로 제주시를 중심으로 한 한라산 북쪽에는 박종실(고광명 · 진관훈 2005, 3-31), 황순하(김희철 · 고광명 2005, 151-171), 서귀포 일대를 중심으로 한 한라산 남쪽에는 강성익(고광명 외 2006, 33-60)을 꼽는다.

하지만 이 시기는 주권이 상실되어 일제의 식민지지배 하에서 이중 삼중의 사회

1) 보몰(Baumol)에 의하면 한 국가의 경제발전은 기업가정신의 공급에 의해 결정되며 이러한 기업가정신의 공급이나 배분구조를 결정하는 데는 그 사회의 상대적 평가시스템(보상체계, 역할인식 등)이 가장 중요하다고 주장하였다.

2) 박종실(1885-1966)은 호는 청암(晴岩)으로 1922년 제주상선주식회사를 설립하여 해운업에서 성공적인 경영활동을 수행한 근대제주의 기업가이다. 그는 1922년 제주상선(주), 1924년 제주면업(주), 1925년 제주통운(주), 1928년 제주주조(주), 1934년 난곡면업(주), 1935년 제주상사(주), 1936년 삼일해운(주), 1939년 제주상운(주) 등의 취체역과 1935년 소화운송(주)의 감사역을 역임하였다.

3) 황순하(1896-1978)는 호는 우공(牛公)으로 다년간 양조업을 운영하여 자본을 축적하는데 성공하면서 제주양조(주), 鷄林자동차(주), 南星産業(주) 사장 등을 지냈으며 해방 이후에는 五賢學園을 설립하여 육영사업을 전개한 제주지역의 사업가이다. 그는 1939년 제주도어업조합 감사, 1941년 제주도물산(주), 제주해면기업(주), 興亞商工(주) 등의 사장, 1943년 영화 · 연극 및 부대사업을 하는 주식회사 朝日俱樂部(사장은 일본인 萩原駒藏)를 설립하여 감사역을 맡았다.

4) 강성익(1892-1968)은 호는 남주(南洲)로 1928년 남부운수주식회사를 설립하여 서귀포를 기점으로 모슬포와 성산포간에 자동차를 운행하였으며 1960년에는 제주도지사를 역임한 제주지역의 사업가이다. 그는 1918년 통조림공장과 단추공장을 경영하였으며 1939년 제일전분(주), 1941년 제주산업(주), 1943년 제주자동차(주) 등을 운영하면서 취체역을 역임하였다.

경제적 고통을 감내하며 생존에 급급했던 암울한 시기였다. 당시 제주경제는 생산이나 소비에 있어서 주체적 역량이 없이 식민지 모국, 즉 일본 국내시장에 대한 공산품 소비지역, 저렴한 노동력 공급원으로만 인식되었다. 그럼에도 불구하고 제주도 기업가들은 식민지를 통해 강제되어진 새로운 사회경제적 환경에 적극적으로 대처하면서 이윤 창출과 부(富)의 확산 계기로 변화시켜 가는 측면을 발견할 수 있다. 이러한 현상은 개인상점을 비롯한 제주도 공장·회사의 설립을 촉진시켰고 아울러 제주도민의 구매력 향상과 소비행태 변화, 시장거래의 증가와 같은 요소들로 인하여 성장하게 되었다(김희철 외 2006, 133-157). 그 이유는 제주도민의 일본이민, 해녀의 출가노동, 일본과의 교역을 통하여 상당한 자본 유입이 이루어졌기 때문에 가능했다. 결국 이러한 사회경제적 배경이 제주도 기업가의 정신적 바탕을 이루었으며, 제주도민들의 자본력을 결합하여 주체적인 도민자본을 형성하면서 근대자본가 계층이 등장하였다고 볼 수 있다(고광명 2005, 49-76).

한편 이러한 사회경제적 변화 속에서 제주도 기업가들이 어떠한 개인적, 사회적 동기로부터 경제계에 투신하게 되었으며, 사업을 결정하기에 이르렀는지에 대한 의문이 생긴다. 그렇지만 지금까지 기업가를 탄생시킨 사회적 배경에 관한 연구는 시대적으로 한정되어 있을 뿐만 아니라 시대의 경과에 따른 사회계층의 변화에 대한 그렇다 할만한 연구자에 의한 실적도 많지 않는 실정이다(鳥羽欽一郎 1988). 따라서 본 연구에서는 제주도에서 근대적 기업을 설립하거나 근대적 경영의 최고 위치에 있었던 사람들이 어떠한 사회계층에 속하였으며, 또는 출생시기, 출신지역, 학력, 업종, 설립시기, 경영정신, 사회적 공헌, 기업가적 특성 등을 포함하여 어떠한 개인적 배경하에서 탄생하게 되었는지를 규명하고자 한다. 결국 본 연구는 일제시기(1910-1945) 제주도 기업가를 탄생시킨 사회계층과 그 개인적 배경이 무엇이며, 그리고 시대의 변화에 의해 그것이 어떻게 변화되어 왔는가에 초점을 두고 있다.

이러한 의미에서 본 연구에서는 金粲洽編(2000)『20世紀 濟州人名事典』등에서 조사한 기업가(51명)를 대상으로 제주도 기업가의 사회적 배경을 파악하고자 한다. 여기에서 이러한 과제를 설정한 이유는 최근 기업가정신에 대한 관심이 국제적으로 높아지는 시점에서 제주도 기업가의 사회적 배경에 대한 내용을 파악함으로써 향후 국내외 기업가들에게 바람직한 기업가적 활동을 모색하는데 있다. 더 나아가 본 연구는 근대제주의 경제를 발전시킨 각 산업의 기업가들의 등장을 파악하고, 이들의

등장에 대한 사회적 배경이 어떻게 이루어졌는가를 고찰하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 본 연구의 구성은 우선, 기업가의 이론적 배경을 검토하고, 다음으로 연구대상 및 방법을 설정하여, 마지막으로 이를 통하여 연구결과를 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 기업가정신과 기업가의 행위 특성

1) 기업가정신

기업가(entrepreneur)란 단어의 어원은 “기업에 자본을 대고, 그 기업의 경영을 담당하는 사람”이며, 기업가라는 용어는 “어떤 일이나 거래, 공장이나 건축물 등의 성공을 떠맡다(undertaking), 책임지다.”라는 뜻의 entreprendre에서 유래되었다(권남훈 외 1999).

Knight(1921)는 불확실성(uncertainty)이 기업조직에 어떠한 영향을 주는가를 규명하였다. 불확실성이 도입되면 의사결정 문제가 등장하게 되고 어떤 주어진 일을 실제 집행하는 것보다는 어떤 방식으로 생산을 조직하고 생산물을 배분할 것인가가 중요하게 된다. 따라서 불확실성은 확률에 대한 무지를 의미했으며, 이러한 불확실성을 담당하는 것이 기업가라고 생각했다. Kirzner(1973)는 불확실성 하에서 조정 등에 따른 경제의 불균형이 일어나고 이러한 상황 하에서 내부정보를 갖고 있는 자가 협상 및 거래(arbitrage)를 통해 이윤을 얻게 된다고 보았다.

Drucker(1985)는 기업가란 변화를 탐구하고 변화에 대응하며 또한 변화를 기회로써 이용하는 사람으로 정의하였다. 그리고 기업가정신을 발휘하는 특유의 수단을 혁신(innovation)으로 보았다. Schumpeter(1991)는 기업가를 생산수단의 새로운 결합을 수행하는 역할을 하는 사람으로 보았다. 또한 그는 기업가의 역할과 기능에 따른 경제발전은 기업가에 의해 주도되며 기업가는 기업의 단순한 관리인이 아니고 혁신자이므로 그 기능은 일반적으로 신제품을 사용하는데 있어서 발명, 신기술의 개척 또는 기존제품을 새로운 방법으로 생산하는 가능성을 개척하는 것이다.

이처럼 기업가의 개념은 학자에 따라 그 개념규정이 다르기 때문에 이를 일률적

으로 규정하기는 어렵다. 그렇지만 기업가의 개념은 근대사회에서 복잡한 기업 활동의 제 기능을 포괄적으로 설명한 것으로 오늘날에도 충분히 음미할 가치가 있는 개념 정의라고 할 수 있다. 결국, 기업가란 새로운 아이디어를 가지고 자원을 조정하고 감독하여 부를 증진시키는 일을 주도하는 사람이라 볼 수가 있다. 그리고 기업가정신이란 기업가의 행동적 특성을 나타내는 개념으로써 창조성과 파괴성에 근거하여 기업가에게 요구되는 혁신적 기능을 통해 기업의 창업과 성장을 도모하고자 하는 기업가 역량으로 규정할 수 있다. 따라서 제주도 기업가는 장래의 성공을 위해 현재의 불확실한 상황에서 위험을 감수하면서 미래의 비전을 가지고 창의력과 혁신, 도전정신을 통해 도민자본 형성에 유연하게 대처한 사람이라고 할 수 있다.

2) 기업가의 행위 특성

본 연구의 목적은 제주도 기업가의 형태를 유형화하여 제주도 기업가 탄생의 사회적 배경을 살펴보는데 있다. 최근까지 국내외에서 발표된 대부분의 연구결과를 보면, 기업가의 사회적 배경에 대한 규명보다는 기업가정신에 관한 접근이 주를 이루어 왔다. 더욱이 최근 한국에서 재벌을 중심으로 한 기업가에 대한 관심이 높아지고는 있으나, 한국의 입장에서 기업가의 사회적 배경에 대한 관련 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 그런 의미에서 이하에서는 기업가의 사회적 배경과 관련된 기존의 선행연구를 살펴보고자 한다.

Cooper et al.(1987, 11-23)은 기업가 중에서 부모가 자영업에 종사하거나 기업가인 경우가 50% 정도를 차지한다고 주장하였다. 이러한 결과는 어린시절 부모가 보여주는 기업가적 기질이 자녀의 성장에 많은 영향을 미치기 때문이라 볼 수 있다. 전반적으로 볼 때 가정환경 요소 중에서는 부모와의 관계가 기업가적 활동의 방향이나 수준을 결정하는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다. Cooper(1985)에 의하면 기업가들은 제품 또는 시장에 대한 친숙함이나 자신들이 이전에 경험했던 것과 관련된 사업을 시작하는 경우가 많고, 또한 이러한 경험이 많은 기업가는 기업성과에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 반면 Cooper et al.(1995)은 창업경험이 있으면 창업초기에 발생할 수 있는 문제들에 대해서도 이미 알 수 있고, 그것에 미리 대비할 수 있다는 점에서 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 생각을 하고 있었으나 실증적으로는 일관성 있는 결과가 나타나지 않았다.

Lerner, Hisrich & Brush(1986, 315-339)는 이스라엘 여성기업가의 성과와 관련한

연구에서 사회학습이론(창업기업가 부모), 인적자본(학력, 이전직업, 이전창업경험, 이전직위, 사업기술 등), 동기·목적(성취동기, 자율성 동기, 경제적 동기), 네트워크(조언자, 인적 네트워크 수), 인구 통계적 변인(연령, 자녀수, 결혼여부), 환경요인(재정원천, 산업특성) 등의 요인과 재무적·비재무적 성과와의 관계를 통해 동기와 사회학습, 인적 네트워크, 이전창업경험, 직무경험, 기술, 환경 등의 요인이 성과와 유의한 관계가 있음을 밝혀냈다.

한편 Collins et al.(1964)에 따르면 기업가가 되기를 원하는 사람은 특성상 남의 지배를 받기 싫어하며 상당히 개성들이 강하여 교육수준과 반비례할 수 있다고 지적했다. 그와 비슷하게 Stuart et al.(1990, 215-230)은 신생기업의 성과에는 창업경험이 중요하며 기업가의 교육수준은 오히려 성과와 역의 관계로 나타났다. 그러나 Cooper et al.(1987)은 중소기업의 창업자 890명에 대한 연구조사에서 66% 이상이 고등학교 이상의 교육을 받은 것으로 나타났다. 이러한 부분을 감안한다면 교육정도는 기업가의 특성과 상당히 밀접한 관련을 가질 것으로 판단된다.

金泳謨(1971, 107-125)는 日帝時 대지주의 사회적 배경이 대단히 높고 권력, 즉 경제외적 방법에 의한 토지자본의 형성이 강력하였고 그들의 사회변동은 오늘날 한국사회의 권력지배층을 형성하고 있음을 알게 되었다고 한다. 한상복(1997, 5-32)은 경북 영주시 풍기읍(豊基邑)의 직물산업 중소기업가들의 사회적 배경과 경제행위에 관한 경험적 자료를 통하여 사례연구를 시도하였다. 직물기업가들의 사회적 배경은 초창기에 이북 출신이 압도적으로 많았으나 최근에는 본고장 출신이 증가하고 있다. 직물기업의 소유와 경영주체는 창업자들이 그들의 2세대보다 6배 이상인 것으로 나타났다. 또한 직물기업가들의 사회계층과 생활양식은 기업의 규모에 따라 뚜렷한 차이를 보여주고 있고 경제행위도 자산 및 투자의 규모와 형태에 따라 각기 다르게 나타났다고 논술하고 있다. 김영수(1996)는 중소기업을 대상으로 총 151개의 표본기업을 분석하여 기업가의 배경적 특성과 기업가적 행동의 관계를 규명하였다. 이는 기업가의 객관적인 요인보다는 기업가의 심리적 특성 등 주관적 요소에 중점을 두고 있다는 점에서 다른 연구와 비교하여 차이가 난다고 볼 수 있다. 이덕훈(2003, 1-20)은 전후 일본경제의 성장과정에서 기업가의 등장과 사회적 배경을 해명하였다. 전전의 산업계를 대표하던 기성재벌의 붕괴 후에 등장한 새로운 기업경영자의 세 가지 유형, 즉 전문경영자와 창업자형, 준 창업자형 기업가의 등장요인에 대해 설명하고

이들의 등장과정에 대한 사회적 배경을 논하였다. 고광명(2006, 191-216)은 기업가의 ≪개인이력서≫ 자료를 이용하여 일본 기업가의 사회적 배경 특성이 무엇인지를 고찰하였다. 특히 일본에서는 기업가의 출신성분에 따라 기업가 유형이 다르게 나타났으며 기업가의 사회적 배경에 대해 새롭게 인식할 수 있는 계기를 갖게 되었다고 한다.

또한 본 연구주제와 관련하여 연구방법론이나 연구목적이 유사한 일본에서의 기존연구를 살펴보면 다음과 같다. 石川健次郎(1974, 85-117)는『大人名事典』의 직종란에 실업가라고 기술된 422명(조사항목은 출신, 가족 내 지위, 출생지, 최초 이주지, 교육지역 등)을 대상으로 메이지(明治)시대 기업가활동에 대해 통계적 관찰을 시도하였다. 青沼吉松(1965)는 최고경영층 420명(조사항목은 거주지와 출생지, 고등교육기관의 배치, 지역별경영자 배출비율, 학력 등)을 추출하여 1965년 전후에 주목된 일본적 경영의 봉건적 특징을 부정하지 않고 공업화와 관련하여 경제주체의 문제를 규명하였다. 일본의 경영층에 대한 경제주체의 근대성, 특히 전문공업화의 관점에서 전체의 흐름을 파악하였다. 満成 博(1960)는 일본 산업계의 회장, 사장, 경제단체의 대표자 212명(조사항목은 출신, 학력, 업종별학력, 경력 등)을 조사하여 일본의 엘리트에 대한 실증적 연구를 시도하였다. 비즈니스 엘리트가 거대기업의 톱매니지먼트 지위에 이르는 과정을 객관적으로 관찰하여 그것을 기초로 현대 비즈니스 엘리트가 연공서열제, 교육제도, 기업 내 관료제와 어떠한 관련성이 있는가를 추적하였다. Hirshmeier(1964)는 일청(日淸)전쟁 이전에 혁신적인 활동을 행하고 적어도 현저한 성공을 거둔 50명(조사항목은 출생년도, 출신계급, 실무훈련, 업적 등)을 추출하여 메이지시대 기업의 모든 측면을 검토하는 기초 작업을 시도하였다. 그리고 재벌창업자 이외에도 혁신성과 지도력을 지닌 실업가의 고찰을 통하여 메이지시대 기업가의 일반성에 대해 검증을 행하였다. 淺野俊光(1980, 87-115)는 일본 공업화 시대에 적극적인 활동을 나타낸 인물 212명(조사항목은 출생연도, 출신계급, 훈련, 도시, 기업유형 등)을 추출하여 일본의 공업화 기반을 농촌에서 찾아야 한다며 각 계층에서 배출하는 '다원적 공업화(多元的 工業化)' 입장에서 분석을 전개하고 있다. 그러면서도 그는 지금까지의 연구가 정부의 기업가적 노력 혹은 재벌의 활동을 일본자본주의 발전의 지주로서 중시하였기 때문에 도시의 대재벌, 지도력 있는 대 실업가에 조사의 초점이 지나치게 편중했음을 인식하였다. 麻生 誠(1970)는 출생연대별로 각각 127명과 120명의 비즈니스 엘리트(조사항목은 출신, 학력, 경력패턴, 엘리트의 학력구성,

평균연령 등)를 대상으로 사회체제의 폐쇄성과 개방성, 고정성과 유동성을 염두에 둔 사회적 성격의 결정요인, 역할규정에의 영향, 출신계급과 이익의 관계인 '체제엘리트(體制エリート)'의 사회적 출신계층을 고찰하였다.

이러한 연구 상황 속에서 일제하 제주도 기업가를 다룬 연구는 高承濟(1975)의『韓國經營史硏究』정도이다. 이 연구는 1973년 대한상공회의소의 월간상의에 게재된「한국해운업의 전개와 제주상선회사의 지위」라는 논제아래 근대제주의 기업가에 대한 사적연구를 시도하면서 시작됐다. 그 연구방향은 거시적 입장에서 기업가 역할을 긍정적으로 파악하는 동시에 그것을 한국 기업가에게도 그대로 적용하려고 시도하였다. 그 외에 청암선생추모회(1979)의『청암선생－신용은 생명』, 박충훈(1988)의『이당 회고록』등이 있다. 또한 고광명·진관훈(2005, 3-31)은 제주지역의 대표적인 근대 무역인으로 한국해운업을 발전시키고 민족자본에 의해 근대 경제형성에 이바지한 晴岩 朴宗實의 기업가활동에 관한 개별기업가를 다루었다. 김희철 외(2006)는 최근『일제하 濟州島 기업가 연구』를 시도하면서 일제하 제주도 기업가의 경영이념과 그 활동을 추적하여 각 기업가들에 나타난 특수성과 일반성을 토대로 제주도 회사의 발달사를 보다 생생하게 파악하였다.

따라서 이상의 기존연구를 종합하면 기업가 연구와 관련하여 기업가정신 등의 연구가 많이 진행되고 있으나, 사실 기업가의 사회적 배경에 대한 연구는 국내적으로 드문 실정이다. 그래서 본 연구에서는 다른 지역과 특징이 대비되는 제주도 기업가를 대상으로 분석하고자 한다. 결국 이러한 제주도 기업가의 유형에 따른 사회적 배경을 살펴봄으로써 본 연구가 기업가적 측면에서 기존연구와는 차별성을 가진다고 여겨진다.

2. 일제하 한국 기업가의 시대사적 활동

1876년 이후 조선에 근대적인 회사 조직을 갖춘 기업들이 출현하기 시작하였지만 서구의 초기 상업자본주의 시대에 보였던 합리적인 근대적 기업가는 탄생하지 못하였다. 그것은 개항(開港)에서 한말(韓末)에 이르기까지 개성(開城)을 중심으로 한 상인들 가운데 탁월한 능력과 경영자적 소질을 가진 기업가적 상인들도 있었으나 그들의 존재하는 지역도 한정되었고 시대의 제약도 받았기 때문이다(李漢九 1989, 49).

한말의 민족기업가(民族企業家)는 일제 자본의 침투, 금융공황, 자본부족, 경영기술 부족 등으로 도산한 경우가 많았으나 일부 기업가는 계속 존속하여 그 명맥을 유지하였다. 따라서 전통적인 상인에서 근대기업가로 변신한 이른바 상인·서민출신의 기업가는 영리에 예민하고 환경 적응성이 높았기 때문에 이들은 개항 이후의 새로운 상업관계에서 점차 근대기업의 체험을 쌓으면서 1900년대부터 근대기업가로 등장하였던 것이다(黃明水 1976, 107).

이후 1905년 을사보호조약(乙巳保護條約), 1910년 한일병합(韓日倂合) 및 조선회사령(朝鮮會社令)의 제정 등에 의해 민족기업의 설립이 크게 억제되었으나 그러한 가운데서도 약간의 민족기업이 새로 설립되기도 하였다. 1920년 조선회사령이 폐지되면서 조선인의 회사설립은 완화되어 민족기업 수는 급격히 증가하여 갔다. 1920년을 전후하여 지주출신의 기업가들이 근대기업의 설립에 대거 진출하였다. 그들은 한말의 귀족·관료출신의 기업가인 경우와는 달라서 기업경영에 실패하지는 않았으며, 근대 기업경영에 대한 지식을 가지고 훈련을 쌓아온 사람도 적지 않았다. 특히 이 시기에는 지출출신의 기업가 이외에 서민출신의 기업가도 배출되었으며 이들은 주로 상업·농업분야에서 활동하였다. 그들은 대개가 빈곤한 가정에서 태어나 유년기에 점원이나 사환(使喚) 등으로 고용되어 사업경영을 쌓은 후 사업계에 진출하여 기업가가 되었던 것이다(趙璣濬 1973, 245). 1930년대는 일본 재벌계회사(일본 독점자본)가 대거 조선에 진출하면서 중공업의 발달이 본격화되었다. 일제하의 민족기업은 일제의 식민지지배라는 불리한 조건하에서도 계속적으로 성장하여 왔으며 조선인 재벌기업도 탄생하였던 것이다. 당시의 민족기업가는 민족주의의 정신에 입각하면서도 기업의 수지타산을 무시하지 않았으며 기업이 갖는 생리가 영리추구에 있다는 것을 인식하고 있었던 것이다(黃明水 1976, 132).

결국 이러한 사회경제적 배경이 민족기업가의 정신적 바탕을 이루었으며, 조선인들의 자본력을 결합하여 주체적인 민족자본을 형성하면서 근대기업가 계층이 등장하였다고 볼 수 있다.

3. 일제하 제주도의 사회·경제적 배경

근대제주의 기업가활동에 사회경제적 배경으로 작용한 일제하 제주경제의 변동을

살펴보면 일제하 제주경제는 많은 경제적 변동을 경험하였고 이 과정에서 일정 규모 이상의 경제적 성과를 거두었다. 이 원인을 크게 세 가지로 나누어 보면 첫째, 제주도민의 도일 증가 둘째, 출가해녀의 증가와 해녀경제의 성장 셋째, 1930년대 제주도 농촌에서 상품작물·환금작물 재배의 증가를 들 수 있다. 이러한 세 가지 이유로 인하여 제주도에는 자본이 축적되고 축적된 자본은 소비로 이어져 제주도 기업의 영업활동은 물론 제주도 시장거래가 활성화 된다. 우선 해녀의 노동은 제주경제가 이륙하는 계기로 작용하였다. 이전까지 해산물의 경제적 가치를 인정받지 못해 사회·경제적으로 무시되어 오던 해녀노동이 해산물 수요시장이 확대되고 해산물의 경제적 가치가 증대되면서 해녀노동의 경제적 가치가 급격히 증가하였다. 이러한 해녀노동으로 인한 소득은 자급자족적이고 저개발 상태에서 악순환 되어오던 제주경제에 커다란 활력으로 작용하였다. 또한 1922년 일본과의 직항로 개설로 제주도 인구 1/4 이상이 도일하여 식민지 노동시장에 참여하여 소득을 벌어들이게 되었다. 이러한 도일 제주도민의 송금액과 해녀들의 도일로 인한 송금액을 합친 통화량은 당시 제주경제 전체통화량의 1/3에 달하였다. 이와 함께 1930년대 제주도 농촌의 농업생산량 증가도 제주경제 기반형성에 한몫 하였다. 즉 고구마, 제충국, 박하 등의 환금작물 재배가 증가하고 기존 곡물작물의 품종 개량 등을 통하여 생산량이 늘어나 1930년대에 이르면 제주도 농촌은 기존 자급자족적 생산방식에서 벗어나 시장의존적인 자본주의적 농업생산으로 전환하게 된다. 이상의 요소들로 인하여 제주도 사회에 현금보유와 저축이 늘어나고 그 이전에 찾아볼 수 없었던 '자본축적현상'이 생겨난 것이다. 이러한 1930년대 제주도 사회의 자본증가 및 축적 현상은 제주도 기업의 설립을 촉진시켰고 아울러 제주도민의 구매력 향상과 소비행태의 변화, 시장거래의 증가와 같은 현상들이 발생하였다(진관훈 2004).

결국 이 당시 제주도 회사의 자본은 매우 독립적이고 일인자본에 비해 생산이나 수익성면에서 경쟁력 우위에 있었다고 보아진다. 이는 육지부 논농사 지대에 비해 제주도는 토지자본의 축적은 미약하였으나 제주도민의 도일, 해녀노동, 해녀출가, 상품작물·환금작물 재배확산에 따른 제주도 경제의 현금보유 확대와 농업생산력 증대 등에 의해 형성된 순수노동자본이라는 성격이 강하기 때문인 것으로 여겨진다. 아울러 일제하 제주도 회사들은 당시 소비증가, 소비행태 변화에 영향을 받은 이입대체품 생산, 판매나 현금화에 용이한 상품경제화 품목, 일제의 전쟁수행에 부합되는 군

수물자 생산 등에 주력하며 생산전략을 활발히 펴 나갔다(김희철 외 2006).

Ⅲ. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 金粲洽編(2000)『20世紀 濟州人名事典』, 제주도(1996)『濟州抗日獨立運動史』, 김찬흡편(2005) 『제주항일인사실기』, 국사편찬위원회(한국근현대인물자료), 제주상공회의소(1996, 2000), 朝鮮總督府官報, 면접조사 등에서 조사한 기업가(51명)의 자료를 기본적인 원 자료(raw data)로 하고 있다. 원래 이 자료는 제주문화원(2000)이 발간한『20世紀 濟州人名事典』에 포함된 기업가(29여명)와 제주도(1996)『濟州抗日獨立運動史』 등에 게재된 상인(19여명), 면접조사 3명을 모두 합계한 51명의 ≪個人履歷書≫에 관한 자료이다(〈부록 3〉 참조).

이처럼 본고에서 이 자료를 연구대상으로 선정한 것은 첫째, 1890년 이전부터 1910년 이후에 출생한 주요 기업가(상인)가 거의 포함되어 있으며, 그 출신의 사회계층이나 개인적 배경을 시계열적으로 다룰 수 있기 때문이다. 둘째, 제주도 기업가(51명)를 조사한 자료에 기재된 내용이 시기별로 잘 정리되어 있을 뿐만 아니라 표본특성으로서 추출이 용이하기 때문이다. 셋째, 기업가별 내용이 개인적 배경을 포함한 출생년도, 출신지역, 교육, 업종, 설립시기, 경영정신, 사회적 공헌, 기업가적 특성 등 외부적, 내부적 요인까지 파악할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구대상의 조사 자료는 보다 구체적이고 유용한 정보를 얻기 위하여 5가지 표본특성에 근거하여 구체적인 수치를 우선 기입하고, 이에 근거하여 명목척도로 측정한 자료임을 밝혀둔다.

2. 연구방법

본 자료는 원래 기업가(51명) 조사를 통해 얻은 내용을 Data Sheet로 전기하여 각 내용에 대한 자료를 수록하였기 때문에, 기업가의 사회적 배경과 관련하여 구체적

수치와 같은 기본정보 이외에 보다 구체적이고 분석적인 정보를 제공하지 못하고 있다. 그래서 본 연구는 제주도 기업가의 사회적 배경과 관련한 유용한 정보를 수집하기 위하여, 위의 자료에 수록된 모든 사회적 배경과 관련한 수치를 M/S Excel 프로그램에 Coding하는 작업을 실시하였다. 다시 말하면 제주도 기업가의 목록자료를 Excel 프로그램에 입력하여 51명의 기업가들이 가지고 있는 개인적 특성을 포함한 출생 시기, 출신지역, 학력, 업종, 설립시기, 경영정신, 사회적 공헌, 기업가적 특성 등 사회적 배경과 관련하여 어떠한 특성을 갖는지를 분석하였다. 본 연구의 분석에 사용된 통계 프로그램은 SPSS 10.0 version이고, 사용된 통계기법은 빈도분석(frequencies analysis)과 교차분석(cross tab)이다.

본 연구에서는 조사 자료의 분석을 보다 효율적으로 처리하기 위하여 1910년부터 1945년까지 약 36년 동안 가장 왕성하게 활동한 주요 기업가(상인)를 대상으로 5가지 항목을 다음과 같이 분류하였다. ① 기업가 유형인 경우는 원래 실업가, 행정가, 정치가, 독립운동가 등과 같이 4가지 항목으로 제시되었으나, 가장 빈도가 높은 실업가를 중심으로 그 이외의 항목을 하나로 하여 '실업가', '실업가와 행정가', '실업가와 정치가', '실업가와 독립운동가'와 같은 4개 항목을 갖는 명목척도로 변환하였다. 이처럼 기업가의 유형을 4가지로 구분한 이유는 일반적으로 기업가활동과 관련하여 많이 표현된 기업가를 대상으로 2개 이상의 활동경력을 하나의 그룹으로 묶어서 연구의 편의를 도모하고자 하였다. 결국 이것은 일제하 제주도 기업가의 경영활동보다는 오히려 본인의 속한 사회적 지위의 영향을 강하게 받았다고 생각할 수 있다. ② 출생 시기인 경우는 제1기(1890년 이전), 제2기(1890년-1899년), 제3기(1900년-1909년), 제4기(1910년 이후)와 같이 4가지의 시기로 구분하였다. 이와 같이 기업가의 출생 시기를 구분한 것은 시대의 경과에 따라 어떠한 변화가 발생했는가를 검토하기 위함이다. 단지 이러한 구분방법은 일단 연구의 편의를 도모하는 차원에서 구분하기 쉽게 0으로 끝나는 10년 단위로 구분한 것이다. ③ 출신 지역인 경우는 원래 제주면(제주읍), 우면(서귀면), 좌면(중문면), 신우면(애월면), 구우면(한림면), 신좌면(조천리), 구좌면, 대정면(상모리), 중면(안덕면), 성중면(남원면), 동중면(표선면), 정의면(성산면)과 같이 12가지 항목으로 제시되었으나, 제주시(제주면), 서귀포시(우면, 좌면), 북제주군(신우면, 구우면, 신좌면, 구좌면), 남제주군(대정면, 중면, 성중면, 동중면, 정의면)과 같은 4개 항목을 갖는 명목척도로 변환하였다. 이와 같이

지역을 4개의 카테고리로 묶은 이유는 당시 기업가의 활동 지역을 감안하여 1946년 도제(道制)실시 이후 4개 지역으로 분류되었기 때문이다. ④ 학력인 경우는 본래 한문수학, 보통학교, 중등학교, 전문학교과 같이 중퇴와 졸업을 포함한 7개 항목으로 구분되었으나, 분석의 효율성을 높이기 위하여 '중퇴와 졸업'을 하나로 묶어 4개 항목을 갖는 명목척도로 구성하였다. ⑤ 업종인 경우는 제조업(통조림가공업, 단추제조업, 제재업 등), 주조업(양조업), 운수업(운송업, 해운업 등), 상업(잡화상, 양화상, 미곡상, 주류상, 포목상, 매약상, 어물상, 해산물상경영 등), 기타(어업조합경영, 소비조합경영, 재봉틀경영, 양묘업, 표고업 등)와 같이 5가지로 구분하였다. 이 외에 설립시기, 경영정신, 사회적 공헌, 기업가적 특성 등은 朝鮮總督府(각 년도)『朝鮮總督府官報(1910-1945)』, 岡田寅喜編(1930)『朝鮮實業信用大鑑』 등의 자료를 통하여 사회적 배경 특성과 관련된 내용을 기술하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 표본 특성

본 연구결과에서는 제주도 기업가(51명)를 조사한 자료에 기재된 내용을 Excel 프로그램을 이용하여 Coding하는 작업을 거친 후에 전반적인 경향과 항목별 특성을 분석하였다.

〈표 1〉은 제주도 기업가들의 표본 특성을 잘 설명해 주고 있다. 제주도 기업가들의 사회적 배경, 즉 출생 시기는 제3기(1900-1909) 31.4%, 출신지역은 북제주군 47.1%, 학력은 보통학교 35.3%, 업종은 상업 58.8%로 가장 높은 비율을 나타냈다.

또한 위의 조사 자료에 근거하여 기업가들의 사회적 배경 특성을 보다 심층적으로 파악하고 유용한 정보를 얻기 위해 기업가 형태를 분류하여 유형화하는 작업을 시도하였다. 기업가 형태의 경우는 가장 빈도가 높은 실업가를 중심으로 그 이외의 항목을 하나로 하여 '실업가', '실업가와 행정가', '실업가와 정치가', '실업가와 독립운동가'와 같은 경우로 구분하였다. 그래서 제주도 기업가(51명)를 4가지 유형(Ⅰ유형 : 주로 실업가인 경우, Ⅱ유형 : 실업가이면서 행정가인 경우, Ⅲ유형 : 실업가이면

서 정치가인 경우, IV유형 : 실업가이면서 독립운동가인 경우)으로 분류하였다. Ⅰ유형은 6명, II유형은 5명, III유형은 5명, IV유형은 35명으로 각각 분류되었으며, 특히 이 4가지 유형 가운데 IV유형에 35명이 해당되어 기업가 유형에서 가장 많은 비중을 차지하였다.

〈표 1〉 표본 특성

구분	변수	빈도	%	구분	변수	빈도	%
출생 시기	1890년 이전	9	17.6	출신 지역	제주시	15	29.4
	1890-1899	12	23.5		서귀포시	2	3.9
	1900-1909	16	31.4		북제주군	24	47.1
	1910년 이후	14	27.5		남제주군	10	19.6
학력	한문수학	9	17.6	업종	제조업	7	13.7
	보통학교	18	35.3		주조업	3	5.9
	중등학교	9	17.6		운수업	6	11.8
	전문학교	8	15.7		상업	30	58.8
	기타	7	13.7		기타	5	9.8

2. 사회적 배경 특성

1) 출생 시기별 특성

제주도 기업가 유형에 따른 출생 시기별 특성을 살펴본 결과는 〈표 2〉와 같다. Ⅰ, II, III유형인 경우는 전반적으로 출생 시기 비율이 높지 않게 나타났지만 제1기(1890년 이전)와 제2기(1890-1899)에 출생한 경우가 다른 시기에 출생한 경우보다 다소 높게 나타났다. IV유형인 경우는 다른 유형인 경우와 비교할 때 제3기(1900-1909) 비율(31.4%)이 비교적 높게 나타났고, 제4기(1910년 이후)인 경우가 23.5%, 제2기(1890-1899)경우도 11.8%로 나타났다.

〈표 2〉 출생 시기별 특성

구 분		Ⅰ유형(n=6)	Ⅱ유형(n=5)	Ⅲ유형(n=5)	Ⅳ유형(n=35)
		실업가	실업가+행정가	실업가+정치가	실업가+독립운동가
출생시기	제1기 (1890년 이전)	3(5.9)	4(7.8)	1(1.9)	1(1.9)
	제2기 (1890-1899)	3(5.9)	-	3(5.9)	6(11.8)
	제3기 (1900-1909)	-	-	-	16(31.4)
	제4기 (1910년 이후)	-	1(1.9)	1(1.9)	12(23.5)

2) 출신 지역별 특성

〈표 3〉에서 보는 바와 같이 기업가 유형에 따른 출신 지역별 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 Ⅳ유형보다 전반적으로 출신 지역별 비율이 높지 않게 나타났다. Ⅳ유형인 경우는 출신 지역별 분포가 다른 유형과 비교할 때 상대적으로 고른 분포를 갖는 특성을 나타내면서 북제주군 비율(35.8.%)이 비교적 높게 나타났고, 제주시인 경우가 19.6%, 남제주군인 경우도 11.8%로 나타났다.

〈표 3〉 출신 지역별 특성

구 분		Ⅰ유형(n=6)	Ⅱ유형(n=5)	Ⅲ유형(n=5)	Ⅳ유형(n=35)
		실업가	실업가+행정가	실업가+정치가	실업가+독립운동가
출신지역	제주시	1(1.9)	3(5.9)	1(1.9)	10(19.6)
	서귀포시	-	-	1(1.9)	1(1.9)
	북제주군	2(3.9)	2(3.9)	2(3.9)	18(35.3)
	남제주군	3(5.9)	-	1(1.9)	6(11.8)

3) 학력별 특성

〈표 4〉에서 보는 바와 같이 기업가 유형에 따른 학력별 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. Ⅰ유형인 경우는 한문수학 비중(11.8%)이 높게 나타나는 특성을 가지고 있으나, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 전반적으로 학력별 비중이 높지 않다는 점이다. Ⅳ유형

인 경우는 이것에 해당되는 기업가의 수가 가장 많은 유형(35명)으로 분류되었고, 학력별 분포가 다른 유형과 비교할 때 상대적으로 고른 분포를 갖는 특성을 나타내고 있다. 전문학교와 기타 비율(각각 11.8%)이 같게 나타났고, 보통학교인 경우가 27.5%, 중등학교인 경우도 17.6%로 나타났다. 특히 IV유형은 한문수학 비율이 한명도 해당되지 않는 것이 특징이고, 다른 유형인 경우와 비교할 때 보통학교 비율이 높은 것을 볼 수 있다.

〈표 4〉 학력별 특성

구 분		Ⅰ유형(n=6)	Ⅱ유형(n=5)	Ⅲ유형(n=5)	Ⅳ유형(n=35)
		실업가	실업가+행정가	실업가+정치가	실업가+독립운동가
학력별	한문수학	6(11.8)	2(3.9)	1(1.9)	-
	보통학교	-	3(5.9)	1(1.9)	14(27.5)
	고등학교	-	-	-	9(17.6)
	전문학교	-	-	2(3.9)	6(11.8)
	기타	-	-	1(1.9)	6(11.8)

4) 업종별 특성

〈표 5〉에서 보는 바와 같이 기업가 유형에 따른 업종별 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 Ⅳ유형보다 전반적으로 업종별 비율이 높지 않게 나타났다. Ⅳ유형인 경우는 업종별 분포가 다른 유형과 비교할 때 상대적으로 고른 분포를 갖는 특성을 나타내고 있으나 상업(52.9%)이 비교적 높게 나타낸 것이 특징이다.

〈표 5〉 업종별 특성

구 분		Ⅰ유형(n=6)	Ⅱ유형(n=5)	Ⅲ유형(n=5)	Ⅳ유형(n=35)
		실업가	실업가+행정가	실업가+정치가	실업가+독립운동가
업종별	제조업	2(3.9)	-	2(3.9)	3(5.9)
	주조업	1(1.9)	1(1.9)	-	1(1.9)
	운수업	-	3(5.9)	1(1.9)	2(3.9)
	상 업	3(5.9)	-	-	27(52.9)
	기 타	-	1(1.9)	2(3.9)	2(3.9)

5) 설립 시기별 특성

〈부록 1〉에서 조사한 결과에 따르면 1910년부터 1945년까지 제주도내 설립된 회사는 52개사이다. 이러한 회사설립은 1920년대 8개사에 불과하였으나 1930년대 18개사, 1940년대 23개사로 점진적으로 증가하였다. 자본규모별 현황을 보면 일본의 식민지지배가 가속화됨에 따라 회사설립 수가 증가함과 동시에 자본금 10만圓 이하의 회사설립도 그 이상으로 증가하였다. 아울러 자본금이 30만圓 이상의 2개사는 일본인이 설립한 제주도어업(주)과 제주자동차(주)로서 대규모 자본금에 따른 제주인의 회사설립은 거의 없었다. 이에서 보면 당시 제주자본은 규모 면에서 30만圓 미만이 한계였던 것으로 여겨진다. 산업별 진출현황을 살펴보면 제조업 16개사(자본금 총액 1,125,000圓), 운수업 16개사(자본금 총액 970,950圓)가 진출하여 각각 전체의 30.7%를 점하고 있었다. 그 외에 상업에는 전체의 15.3%에 해당하는 8개사(322,000圓)가 진출하였고, 양조업 7개사(558,000圓), 수산업 3개사(302,000圓), 전기업 1개사(100,000圓), 기타 영화·연극 1개사(21,000圓) 등이었다. 국적별로는 한국인 30개사, 일본인 18개사, 한일합자 4개사이며 그 중에 34개사는 제주도민이 직접 설립하거나 경영에 참여했던 회사들이다. 이를 회사형태별로 보면 주식회사 43개사, 합자회사 4개사, 합명회사 4개사, 유한회사 1개사로 주식회사가 대부분을 차지하였다. 설립회사의 소멸형태를 보면 해산 12개사, 합병 1개사, 상호변경 6개사 등으로 해산이 대부분을 차지하였으며, 소멸 시기인 경우에도 1920년대 1개사, 1930년대 5개사, 1940년대 13개사로 대부분의 회사가 1940년대에 소멸되었음을 알 수 있다.

이상에서 볼 때 당시 한국인 회사설립에 제주도민의 토착자본들이 적극 참여하면서 일본인의 회사설립에 비해 12개사 정도 많았지만 자본금에서는 다소 적은 편에 속한다. 한국인이나 일본인들이 주력한 산업분야는 제조업, 운수업, 상업 등이었으며, 특히 한국인은 주조업 분야의 회사설립을 적극적으로 추진하였다. 이는 제주자본의 규모나 당시 시장상황에 비추어 볼 때 제주도민들이 투자하기에는 주조업이 가장 효율적이라는 선택과 집중의 결과인 것으로 보인다. 결국 이러한 제주도민의 중심이 된 회사설립은 식민지체제 하에서 일본의 제국주의적 침탈체제에 편입되어 갔다는 점에서 일면 제한적 평가를 내릴 수도 있다. 그러나 제주도민들의 자본력을 결합하여 주체적인 도민자본을 형성하였고 제주도 최초의 근대자본가 계층이 형성되어 갔다는 점에서 일면 긍정적 평가를 내릴 수 있다.

6) 경영정신 특성

제주도 기업가들은 신용과 근면, 절약을 상인정신으로 삼았으며 信用第一主義의 경영정신을 바탕으로 현금과 부동산 그리고 상품에 분산 투자하여 위험도를 낮추고 시세변동에 대비하는 방식을 가진 사업가들이었다. 그런 의미에서 제주도 기업가의 경영정신은 信用第一主義, 三均配之論 投資觀[5], 合理的인 企業經營觀 등으로 집약해 볼 수 있겠다. 이 외에도 제주도 기업가들은 진리탐구정신, 청렴결백성, 근검절약정신 등을 지니고 있었다고 볼 수 있다.

7) 사회적 공헌 특성

제주도 기업가는 교역을 통하여 일본인으로부터 피해를 막고 국가에 공헌하겠다는 다짐으로 제주지역 경제활동에 많은 참여를 하였고 제주지역 경제발전을 위해 일생을 바쳤다. 또한 기업경영 활동을 통한 이익을 부의 축적에 그치지 않고 도립도서관 기증, 경로당 건립, 육영사업 등 지역사회에 환원하는 모범적인 기업가상을 보여주기도 하였다.[6] 특히 육영사업은 제주교육 분야에서 대단한 결단이고 획기적 사건으로서 고난과 역경 속에서 제주의 미래를 개척하는 인재육성을 위한 오늘의 제주를 창조한 초석이었다고 사료된다. 그들의 노력으로 일제의 침탈과 지역적으로 고립된 섬에 불과하던 제주도의 지역경제가 활성화되고 현재 제주경제의 토대가 마련되었다. 이처럼 이들은 자신들의 이익을 추구하기에 급급하기보다는 제주도민들을 일제자본, 일본인에 의한 상행위독점들로부터 지켜내고 지역경제 발전을 위해 노력하여

---

5) 朴宗實을 포함한 제주도 기업가의 기본적인 투자 전략은 재산 중 삼분의 일은 현금, 삼분의 일은 부동산, 나머지 삼분의 일은 상품으로 균배해 놓고 향후 물가의 변동 등과 같은 불규칙한 경제변동 시에도 위험을 분산시켜 장기간으로 보면 큰 이익은 없다 할지라도 손실을 막을 수 있게 된다는 것이다. 즉 자본의 구성을 현금, 상품, 부동산의 삼분법으로 나누어 투자하는 것으로 위험을 줄이면서 폭리나 일확천금을 꿈꾸지 않는 안정적이고 신뢰성 있는 투자관으로 현대 경영학의 개념에서 보면 포트폴리오(portfolio) 투자라고 할 수 있다.

6) 예를 들면 朴宗實은 제주지역의 문화발전에 기여한다는 높은 뜻을 세우고 1957년 제주시 삼도1동 235-25번지의 토지(부지 310평, 건평 1173평)를 매입하고 그 곳에 본관 건물을 신축하여 같은 해 6월 1일 제주도에 제주도립도서관을 기증하였다. 黃舜河는 제주도 교육발전을 위한 학교설립에 필요한 기금을 내놓아 1946년 2월 제주제일중학원(현 五賢學園)을 설립하였다. 당시 그는 학교설립 기본 재산으로 현금 100만圓과 토지 21만 7,947평(한림면 협재리 2435번지 외 315필지, 시가 435만圓 상당)을 기부하였다. 康性益은 1955년 南洲學園 설립을 위해 고향 법환리에 있는 3천 평의 토지를 처분하고 그 밖에 토지와 현금 등을 동원하여 1억 5천만圓에 달하는 학교설립 기금을 마련하여 기부하였다.

현재의 제주도 기업가들에게 좋은 모범으로 보여주고 있다.

8) 기업가적 특성

〈부록 2〉에서 보면 알 수 있듯이 1910년대에는 일본인 기업가에 의해 설립된 회사가 많았으나, 1920년대에 이르러 한국인 기업가에 의해 설립된 회사가 상당히 증가하였음을 알 수 있다. 연간 판매한 매출액은 박종실이 4만6천8백圓으로 제주도에서는 제1위를 차지하였으나 제2위는 崔允淳으로 4만3천圓, 제3위는 村田嘉藤治으로 4만2천圓이었다. 한편 부동산 등 재산총액을 비교하여 보면 박종실의 소유한 재산총액은 8만5천圓이었으며 최윤순은 4만6천圓, 村田嘉藤治은 5만5천圓이었다. 그 외의 한국인들은 대부분 3만5천圓에서 6천2백圓에 이르는 수준에 머무르고 있었다. 순자산은 박종실이 7만圓, 角 健輔이 6만5천圓, 최윤순과 石井榮太郎이 3만圓을 차지하였다. 신용은 A, B급으로 비교적 양호한 상태를 유지하여 동업자 지위에서 대부분 1위를 차지하였으나, 지불상태, 業態부분에서는 B급, C급 상태였다. 이러한 제주도 기업가들의 공동투자를 통하여 주식회사를 설립하려는 노력은 그 뒤에도 계속되어 일제시기 다수의 법인회사가 설립되었다. 이 시기에 설립된 대표적 몇몇 회사를 살펴보면 제조업, 운수업, 금융, 보험업, 창고업 등 비교적 다양한 경제활동이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 결국 당시 제주도민들 가운데 유력자본가들은 자체적으로 회사를 설립하여 일본인이 설립한 회사와 경쟁하였다고 볼 수 있다.

Ⅴ. 맺음말

1. 연구결과의 요약

본 연구는 金粲洽編(2000)『20世紀 濟州人名事典』등에서 조사한 자료를 이용하여 제주도 기업가의 사회적 배경에 대한 특성이 무엇인지를 살펴보았다. 지금까지의 기업가 관련 연구를 기업가정신 등에 한정되어 다루는 연구 분야에서 향후 연구주제를 확장하는 방향으로 전개하였다. 본 연구에 대한 분석결과를 종합하면 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 제주도 기업가의 표본 특성을 살펴보면 출생 시기는 제3기(1900-1909) 31.4%, 출신지역은 북제주군 47.1%, 학력은 보통학교 35.3%, 업종은 상업 58.8%로 가장 높은 비율을 나타냈다.

둘째, 제주도 기업가의 출생 시기를 살펴보면 Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 전반적으로 출생 시기 비율이 높지 않게 나타났다. Ⅳ유형인 경우는 다른 유형인 경우와 비교할 때 제3기(1900-1909) 비율(31.4%)이 비교적 높게 나타났고, 제4기(1910년 이후)인 경우가 23.5%, 제2기(1890-1899)경우도 11.8%로 나타났다.

셋째, 제주도 기업가의 출신 지역을 살펴보면 Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 Ⅳ유형보다 전반적으로 출신 지역별 비율이 높지 않게 나타났다. Ⅳ유형인 경우는 다른 유형인 경우와 비교할 때 북제주군 비율(35.8.%)이 비교적 높게 나타났고, 제주시인 경우가 19.6%, 남제주군인 경우도 11.8%로 나타났다.

넷째, 제주도 기업가의 학력을 살펴보면 Ⅰ유형인 경우는 한문수학 비중(11.8%)이 높게 나타나는 특성을 가지고 있다. Ⅳ유형인 경우는 전문학교와 기타 비율(각각 11.8%)이 같게 나타났고, 보통학교인 경우가 27.5%, 중등학교인 경우도 17.6%로 나타났다.

다섯째, 제주도 기업가의 업종을 살펴보면 Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ유형인 경우는 Ⅳ유형보다 전반적으로 업종별 비율이 높지 않게 나타났다. Ⅳ유형인 경우는 업종별 분포가 다른 유형과 비교할 때 상대적으로 고른 분포를 갖는 특성을 나타내고 있으나 상업(52.9%)이 비교적 높게 나타낸 것이 특징이다.

여섯째, 제주도 기업가의 회사 설립은 식민지체제 하에서 일본의 제국주의적 침탈 체제에 편입되어 갔다는 점에서 일면 제한적 평가를 내릴 수도 있지만 제주도민들의 자본력을 결합하여 주체적인 도민자본을 형성하였고 제주도 최초의 근대자본가 계층이 형성되어 갔다는 점에서 일면 긍정적 평가를 내릴 수 있다.

일곱째, 제주도 기업가는 신용을 생명처럼 중요하게 생각하였으며 근면과 절약을 바탕으로 한 성실하고 검소한 경영정신을 지녔으며, 또한 부를 축척하여 그 일부를 사회에 환원하는 경영자윤리를 몸소 행동으로 보여주었다.

이상으로 본 연구를 통해 제주도 기업가의 사회적 배경에서 나타나는 다섯 가지의 특성을 발견하였다. 첫째, 제주도 기업가의 출생 시기는 제3기(1900-1909) 에 출생한 것으로 나타났고, 나머지 경우에는 제4기(1910년 이후)와 제2기(1890-1899)에

출생한 것으로 나타났다. 둘째, 제주도 기업가의 출신지역은 북제주군이 비교적 높게 나타났고, 나머지 경우에는 제주시와 남제주군 출신인 것으로 나타났다. 셋째, 제주도 기업가의 학력은 Ⅰ유형에서 한문수학이 높게 나타나고 있으나 Ⅳ유형인 경우는 보통학교 출신자가 많은 것으로 나타났다. 넷째, 제주도 기업가의 업종은 Ⅳ유형에서 다른 업종에 비해 상업이 비교적 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 제주도 기업가는 일제하 제주도 토착자본을 바탕으로 도민자본을 형성하였고 신용과 근면, 절약을 상인정신으로 삼아 부를 지역사회에 환원하는 모습을 보여주었다.

2. 연구의 시사점 및 한계

본 연구를 통해 얻어진 결과들은 최근 기업가의 사회적 배경에 대해 중요하게 인식되는 시기에 국내외 기업가(경영자)들에게 많은 시사점을 제공해 줄 것으로 기대된다. 본 연구를 통해 기대되는 효과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 제주도 기업가들은 기업가 유형에 따라 기업가의 사회적 배경이 다르게 나타난다는 사실을 새롭게 인식할 수 있는 계기가 되었다. 둘째, 제주도는 근대화 과정에서 관료전직자가 기업을 경영한 경우도 다소 있었지만 대부분 기업가들이 창업경영자를 중심으로 이루어졌음을 알 수 있다. 셋째, 제주도는 기업가의 학력이 높을수록 낮은 학력에 비하여 일반적으로 기업가로 탄생할 수 있는 기회가 많았음을 알 수 있다. 넷째, 제주도 기업가는 실업가 중심의 유형에서 행정가와 정치가를 결부한 유형으로 기업가의 행위 특성이 변화되었음을 알 수 있었다. 다섯째, 기업가의 사회적 배경을 체계적으로 연구하기 위해서는 기업가의 상황을 충분하게 고려하여 분류기준을 명확히 정립하는 것이 무엇보다도 중요하다. 더욱이 국내에서 발간된 기업가의 사회적 배경과 관련하여 경험적 자료에 대한 활용도가 낮은 시점에서 기존자료를 통하여 기업가의 또 다른 의미를 부여하는 연구가 필요하다.

이상과 같은 연구결과에도 불구하고 본 연구는 향후 연구에서 보완되어야 할 몇 가지의 한계점이 있다. 첫째, 본 연구에서는 金粲洽編(2000)『20世紀 濟州人名事典』 등에서 조사한 자료를 가지고 전개하였으므로 자료수집에 따른 한계를 가지고 있다. 향후 연구에서는 연구 자료를 보다 다양하게 확대시키고, 국가간 사회적 배경의 비교를 통해 연구결과를 보완시키면서 일반화시키는 노력이 요망된다. 둘째, 본 연구

에서 이용한 항목 외에 다른 항목을 추가하고 새로운 연구방법에 대한 검토를 통해 실증적 연구를 수행해야 할 것이다. 즉 기업가의 사회적 배경 특성에 대해서도 학술적 연구가 부족하고, 다양한 변수들과의 관련성이 검증되지 못하고 있는 실정임을 감안할 때, 보다 구조적이고 실증적인 연구방법을 통해 연구를 전개하지 못했다는 한계가 있다. 셋째, 본 연구는 일제하 제주도 기업가만을 분석대상으로 삼고 있기 때문에 연구결과를 일반화하는데 한계가 있을 수 있다. 즉 본 연구의 결과가 다른 국가 및 지역에 속한 기업들에 대해서도 그대로 적용될 수 있는 지에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 넷째, 본 연구에서는 1910년에서 1945년 사이에 활동한 제주도 기업가의 사회적 배경을 대상으로 고찰을 시도하였지만, 향후에는 본 연구과제에 대한 논의를 정밀화하면서 1945년 이후에 활동한 기업가를 토대로 제주도 기업가의 사회적 배경을 분석해야 할 필요성이 있다.

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

참고문헌

강신일 · 이창원, 1997,「한국의 기업가 정신과 기업성장」, 자유기업센터.

岡田寅喜編, 1931,「朝鮮實業信用大鑑」, 日本興信所京城支所.

고광명, 2005,“일제하 濟州島 기업가의 공장 · 회사설립과 경영활동 – 南洲 康性益과 牛公 黃舜河를 중심으로”, 濟州島硏究 제27집: 49-76.

고광명, 2006,“일본 기업가의 사회적 배경 연구”, 東亞硏究 제51집: 191-216.

고광명 · 진관훈, 2005,“제주도 기업가 晴岩 朴宗實 연구”, 정신문화연구 제28권 제2호: 3-31.

고광명 · 진관훈 · 김희철, 2006,“제주도 기업가 南洲 康性益 연구”, 濟州島硏究 제29집: 33-60.

高承濟, 1973,“韓國海運業의 展開와 濟州商船會社의 地位”, 月刊商議 – 企業과 企業人의 回顧 5월호.

高承濟, 1975,「韓國經營史硏究」, 韓國能率協會.

권남훈 · 윤충환 · 김운호 · 김은민, 1999,「정보통신 중소기업가의 특성 연구」, 정보통신정책연구원.

金泳謨, 1971,“日帝時 大地主의 社會的 背景과 移動”, 아세아연구 제14집: 107-125.

金粲洽編, 2000,「20世紀 濟州人名事典」, 濟州文化院.

김영수, 1996,「기업가적 행동성향의 결정요인과 성과와의 관계」, 한양대학교 박사학위논문.

김찬흡편, 2005,「제주항일인사실기」, 북제주군 북제주문화원.

김희철 · 고광명, 2005,“제주도 기업가 牛公 黃舜河 연구”, 濟州島硏究 제28집: 151-171.

김희철 · 고광명 · 강영순 · 진관훈, 2006,“일제하 제주도 기업가 연구 – 청암 박종실과 남주 강성익의 기업가활동을 중심으로”, 經營史學 제21집 제1호: 133-157.

김희철 · 고광명 · 진관훈, 2006,「일제하 濟州島 기업가 연구」, 아트21.

박충훈, 1998,「이당 회고록」, 박영사.

이덕훈, 2003,“戰後 日本의 企業家의 등장과 사회적 배경”, 日本文化學報 제17권: 1-20.

李漢九, 1989,「日帝下 韓國企業設立運動史」, 青史.

濟州道, 1996,「濟州抗日獨立運動史」.

濟州商工會議所, 1991,「濟州商議五十五年史」.

濟州商工會議所, 2000,「濟州商議六十午年史」.

趙璣濬, 1973,「韓國企業家史」, 博英社.

朝鮮總督府, 각 년도,「朝鮮總督府官報(1910-1945)」.

진관훈, 2004,「근대제주의 경제변동」, 도서출판 각.

청암선생추모회, 1979,「청암선생－신용은 생명」, 일간내외경제코리아헤럴드.

한상복, 1997,“풍기(豊基) 직물산업 중소기업가들의 사회적 배경과 경제행위”, 농촌사회 제7집: 5-32.

黃明水, 1976,「企業家史硏究」, 檀大出版部.

靑沼吉松, 1965,「日本の經營層」, 日本經濟新聞社刊.

淺野俊光, 1980,“明治よりみた企業家の分析”, 經營史學 第14卷3號, 日本經營史學會: 87-115.

鳥羽欽一郎, 1988,「日本における企業家・經營者の硏究」, 早稻田大學産業經營硏究所.

石川健次郎, 1974,“明治期における企業家活動の統計的觀察”, 大阪大學・經濟學 第23卷4號, 大阪大學經濟硏究所: 85-117.

滿成 博, 1960,「ビジネス エリート」, 中央公論社刊.

麻生 誠, 1970,「大學と人材育成」, 中央公論社刊.

Baumol, W., 1993, *Entrepreneurship, Management, and the Structure of Payoffs*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

Collins, O. F. & G. Moore, 1964, *The Enterprising Man, East lansing.* MI.

Cooper, A. C. & F. G. G. Gascon, 1995, Entrepreneurs, Processes of Founding and New Firm Performance, In D. L. Sexton & J. D. Kasard(Eds.). *The State of The Art of Entrepreneurship,* PWS-KENT.

Cooper, A. C. & W. C. Dunkelberg, 1987, Entrepreneurial research : Old questions, new answers and methodological issues, *American Journal of Small Business,* 11(3): 11-23.

Lerner, M., Brush, C. & Hisrich, R., 1997, Israeli women entrepreneurs : An

examination of factors affecting performance, *Journal of Business Venturing* 12(4): 315-339.

Cooper, A. C., 1985, The role of incubator organization in the founding of growth-oriented firms, *Journal of Business Venturing* 1(1): 75-86.

Drucker, P., 1985, *Innovation and Entrepreneurship : Practice and Principles,* Harper and Row Publisher.

Hirshmeier, 1964, *The Origin of Entrepreneurship in Meizi Japan*(土屋喬雄・由井常彦訳,「日本における企業者精神の生成」, 東洋経済新報社, 1965).

Kirzner, I., 1973, *Competition and Entrepreneurship,* The University of Chicago.

Knight, F., 1921, *Risk, Uncertainly, and Profit,* Houghton and Mifflin.

Schumpeter, J. A., 1991, *The Theory of Economic Development,* New York, Oxford University Press.

Stuart, R. W. & P. A. Abetti, 1987, Start-up ventures : Towards the prediction of initial success, *Journal of Business Venturing* 2(3): 215-230.

A Study on the Social Background of Jejudo Entrepreneur under Japanese Imperialism

Kwang-Myong Ko*

Abstract

The purpose of this study was to examine the social background which were characteristics of Jejudo entrepreneurs through the research sources, that is 'personal history(personal statements, resume) of entrepreneurs'. The analysis of this study can be summarized as follows:

First, the birth time of the Jejudo entrepreneurs was in 3rd(1900-1909) for the most part, the rest belonged in 4th(1910 after) and in 2nd(1890-1899) with sequence. Second, around half of Jejudo entrepreneurs had Bukjejugun as their hometown, the rest of them had Jeju city and Namjejugun as their hometown. Third, Jejudo entrepreneurs in the type 'I' studied Eastern ideas, Jejudo entrepreneurs in the type 'IV' had primary school as last degree mostly. Fourth, Many of jejudo entrepreneurs in the type 'IV' had commerce as their major compared with other type. Fifth, Jejudo entrepreneurs accumulated wealth with a modern company, and then their contributed money to the local community and showed ethical business of social-oriented or community based entrepreneurship.

The result of this study gives entrepreneurs(CEO) suggestions in the time with increasing concerns about the social background of entrepreneurs. Also, this study provides an opportunity to recognize that the social background of Jejudo entrepreneurs is different according to the type of entrepreneurs.

〈Key Words〉 Jejudo, entrepreneur, social background

* Research professor, Teachers College, Cheju National University

〈부록 1〉 제주도 회사설립 현황(1910-1945)

회사명	대표자	년도	국적	소재지	영업목적	자본금	소멸 시기	소멸 형태
(자)해륙운송	김현우	1910	한국	제주군	운송업	450		
제주물산(주)	현기봉 외	1919	한국	제주면	무역, 판매업	2,000		
개발상사(명)	谷 亥造	1919	일본	제주면	해산물매매, 중개업	50,000	1922	해산
제주상선(주)	김응두, 고석종	1922	한국	제주면	해운업, 금전대부업	150,000	1934	해산
만길(명)	김영진	1923	한국	대정면	통조림, 단추제조업	10,000		
제주운송(자)	이윤희	1924	한국	재주면	운송업	10,000	1934	해산
제주면업(주)	김근시, 山口源藏	1924	한일	제주면	면화매매, 가공업	200,000	1943	해산
재주전기(주)	小昌武之助	1925	일본	제주면	전기기구 판매업	100,000	1936	합병
(주)제주통운	萩原駒藏, 최윤순	1925	한일	제주면	자동차운송업	6,000	1942	해산
제주남부운수(주)	川崎增造, 송문준	1927	한일	우면	자동차운송업	7,000	1942	해산
제주주조(주)	衛藤伊三郎, 角健輔	1928	일본	제주면	주류제조, 판매업	40,000		
조선옥도(주)	石渡吉治	1930	일본	제주면	옥도제조업			
호남어업(자)	양재룡	1933	한국	제주읍	어업 및 운반업무	2,000	1934	해산
난곡면업(주)	김근시	1934	한국	제주읍	면화매매, 가공업			
(주)제주해운상회	김임길	1935	한국	제주읍	해운업, 무역업	20,000		
제주상사(주)	박종실, 角健輔	1935	한일	제주읍	유통업, 보험업	30,000		
(자)伴商店	角健輔	1935	일본	제주읍	잡화판매업	30,000	1940	해산
소화운송(주)	김근시	1935	한국	제주읍	운송업	10,000	1942	해산
제주도산소주 판매(주)	이동일	1935	한국	제주읍	소주제조업	50,000	1940	해산
남선상사(주)	김영희	1936	한국	제주읍	무역, 창고, 해운업	50,000		
삼일해운(주)	김태민	1936	한국	제주읍	해운업	22,500	1939	상호 변경
→제주상운(주)	박종실	1939	한국					
제주도어업(주)	有吉京吉	1936	일본	한림면	어업 및 운송업	300,000		
(주)고정봉회조부	고정봉	1937	한국	한림면	화물 및 여객운송업	20,000	1941	상호 변경
→(주)竹中組	竹中新太郎	1941	일본					
제주목재(주)	문재석	1938	한국	제주읍	목재판매업	30,000		
제주도해조(주)	양두석	1938	한국	제주읍	해조류판매업	80,000	1940	상호 변경
→제주수산(주)	김근시	1940	한국	제주읍	어업, 수산물운송업			

회사명	대표자	년도	국적	소재지	영업목적	자본금	소멸 시기	소멸 형태
대정흥업(주)	김대유	1939	한국	대정면	농산물가공, 판매업	100,000		
제일전분(주)	강성익	1939	한국	서귀면	전분제조업	100,000		
성산주조(명)	한행서	1939	한국	성산면	주류제조, 판매업	28,000	1944	해산
제주도패구(주)	田中音吉	1940	일본	서귀면	패구제조, 판매업	50,000		
삼공주조(명)	강문옥	1940	한국	서귀면	주류제조, 판매업	40,000	1944	일시 해산
제주도산업상사(주)	大村降行	1940	일본	한림면	농축산판매 가공업	50,000		
조선제충국(주)	竹中新太郎	1940	일본	서귀면	제충국매매, 제조업	15,000		
제주산업(주)	竹中新太郎	1941	일본	제주읍	농산물가공, 판매업	100,000	1943	상호 변경
→제주산업개발(주)	大同源三郎	1943	일본					
제주도서부통조림(주)	太田富士太郎	1941	일본	대정면	통조림제조업	50,000		
성산통조림(주)	宇野正朗	1941	일본	성산면	통조림제조, 판매업	70,000		
제주통조림(주)	高山固岸	1941	일본	제주읍	통조림제조, 판매업	50,000		
한림운송(유)	李家輝保	1941	일본	한림면	회초류운반업	30,000		
제주도물산(주)	강영효	1941	한국	구좌면	해산물매매, 제조업	100,000	1943	상호 변경
→(주)신농상점	강영효	1943	한국	구좌면	선박, 화객운송업		1945	상호 변경
→구좌운송(주)	강영효	1945	한국					
흥아상공(주)	황순하	1942	한국	제주읍	해태건조용 제조업	100,000		
조선해면기업(주)	황순하	1942	한국	제주읍	해면정제가공 판매업	180,000		
(주)조일구락부	萩原駒藏	1943	일본	제주읍	영화, 연극	21,000		
제주항운(주)	金山倉久	1943	일본	제주읍	선박, 화객운송업	195,000		
제주자동차(주)	萩原駒藏	1943	일본	제주읍	지동차운수업	500,000		
제주동주조(주)	송권은	1944	한국	성산면	소주제조, 판매업	100,000		
제주술해주조(주)	이도일	1944	한국	애월면	소주제조, 판매업	150,000		
제주남주조(주)	강문옥	1944	한국	서귀면	소주제조, 판매업	150,000		

주1 : (주)=주식회사, (자)=합자회사, (명)=합명회사, (유)=유한회사

주2 : →는 상호변경 회사를 표시함.

자료 : 朝鮮總督府(각 년도), 『朝鮮總督府官報(1910-1945)』에서 조사 작성.

〈부록 2〉 제주도 기업가별 현황(1931년 현재)

기업가	연령	업종	설립 연월	매출액	부동산	기타 자산	순자산	신용	지불 상태	업태	동업 순위
朴 宗 實	49	식료품, 잡화	1905.8	46,800	45,000	40,000	70,000	A	B	B	1
中村 鶴松	52	표고, 잡화	1905.9	17,000	9,000	15,000	15,000	A	A	B	1
西鄕 武十	59	잡화	1906.2	5,500	8,000	2,000	5,000	B	C	C	2
衛藤伊三郎	56	미곡, 표고	1906.4	31,000	10,000	28,000	20,000	A	A	A	1
由口 源藏	48	토지경영	1906.5	13,000	25,000	10,000	-	B	B	C	1
金 時 善	51	통조림, 포목	1906.6	62,000	10,000	12,000	9,000	A	A	B	1
廣瀨千代藏	52	건축, 청부	1908.6	40,000	15,000	5,000	6,000	B	C	C	1
崔 允 淳	45	綿제조, 금화	1909.1	43,000	6,000	40,000	30,000	A	A	A	1
角 健 輔	49	목재, 잡화	1909.2	36,000	30,000	60,000	65,000	A	A	A	1
村田嘉藤治	64	잡화	1909.7	42,000	20,000	35,000	18,000	A	A	C	1
木澤友次郎	67	식료, 잡화	1911.3	17,000	5,000	6,000	8,000	A	A	B	1
金 栽 煥	24	포목	1912.3	7,000	7,000	5,000	8,000	B	B	C	2
白 京 淑	52	포목	1914.1	31,500	18,000	8,500	20,000	B	A	A	1
金 錫 潤	35	정미	1914.3	9,400	2,000	35,000	3,000	B	A	B	2
黃 鎭 益	35	포목	1920.1	10,000	1,200	5,000	3,000	C	B	C	2
李 順 鄕	39	미곡, 당분	1920.2	26,000	4,000	8,000	7,000	B	A	B	1
古賀龜太郎	54	미곡, 잡화	1921.1	18,000	35,000	900	8,000	A	A	B	1
朴 離 爀	60	기와제조, 운수	1921.4	18,000	20,000	15,000	25,000	A	C	C	1
金 己 祚	43	목재	1922.5	30,000	5,000	7,000	6,000	C	C	C	1
文 公 燦	46	포목	1923.2	14,000	5,000	3,500	5,000	B	B	B	1
文 景 玩	51	포목	1923.3	20,000	5,000	3,000	5,000	B	A	B	2
韓 錫 範	51	포목	1923.3	17,000	4,000	5,000	5,000	B	A	C	1
田口象次郎	48	문방구	1923.4	18,000	8,000	7,000	8,000	B	C	C	1
李 允 熙	50	回漕	1924.6	7,000	10,000	25,000	-	B	A	B	1
石井榮太郎	58	吳服, 잡화	1924.7	6,100	10,000	30,000	30,000	A	A	C	1
康 行 杓	51	해산물, 청부	1925.1	5,000	15,000	2,000	-	C	C	C	2
康 芝 洙	42	미곡, 金貨	1925.4	5,000	15,000	10,000	16,000	A	A	C	1
宋 鐘 鉉	31	주류 판매	1926.1	-	18,000	-	-	B	B	C	1
尹 甫 容	40	포목	1926.4	33,000	5,000	8,000	8,000	B	B	B	1

출처 : 岡田寅喜編, 『朝鮮實業信用大鑑』, 1930년.

〈부록 3〉 일제하 제주도 기업가의 個人履歷書

성명	출생	출생지	최종학력	업종	주요 활동	유형
康箕贊	1903	제주시 건입동	제주공립보통학교	해운업	소비조합운영(1927)	IV
康性益	1892	서귀포시 법환동	한문수학	운수업	제주남부운수(1922)	III
康才良	1917	북제주군 성산읍	名古屋고등공업학교	제조업	濟州酒精, 삼양기업	III
姜昌輔	1902	제주읍 용담리	京城사립中東학교	잡화상	잡화상경영	IV
高甲善	1914	북제주군 한림리	大阪풍기보습상업학교	잡화상	잡화상경영	IV
高秉禧	1900	제주읍 삼도리	제주공립농업학교	잡화상	宇利稧조합(1929)	IV
高守善	1898	남제주군 대정읍	京城여자고등보통학교	잡화판매업	共益商會	IV
高永禧	1906	제주시 건입동	불명	해운업	宇利稧조합(1929)	IV
高雲善	1907	북제주군 한림리	제주공립농업학교	잡화상	잡화상경영	IV
高殷三	1892	북제주군 성산면	불명	통조림가공업	三成商會통조림공장	IV
高仁道	1896	제주시 건입동	불명	어업조합경영	제주어업조합	III
高載崙	1898	북제주군 조천리	京城사립中東학교	주조업	남제주주조(주)	IV
金京奉	1908	제주시 건입동	제주공립보통학교	양화상	洋靴商경영(1929)	IV
金根著	1875	제주시 건입동	충남사립玉成학교	운송업	제주상선회사(1922)	II
金道準	1913	북제주군 구좌읍	하도사립보통학교	양묘업	養苗業경영(1940)	II
金道鉉	1880	북제주군 애월읍	한문수학	주조업	제주금융조합(1926)	II
金順鍾	1899	북제주군 구좌읍	불명	잡화상	잡화상경영	IV
金淳鐸	1895	북제주군 조천읍	제주공립농업학교	잡화상	신좌소비조합(1930)	IV
金時容	1906	북제주군 조천리	일본早稻田대학	제재업	목재제재업경영	IV
金時殷	1887	북제주군 조천읍	서울사립徽文학교	잡화상	잡화상경영	IV
金信鉉	1895	북제주군 애월읍	한문수학	잡화상	잡화상경영	I
金瀛熙	1896	북제주군 애월읍	제주공립보통학교	표고업	표고상경영	III
金元根	1907	북제주군 함덕리	조천공립보통학교	매약상	신좌소비조합	IV
金墊煥	1902	북제주군 조천읍	서울사립중동학교	소비조합경영	신좌소비조합(1927)	IV
金潤玉	1907	제주시 화북동	화북사립보통학교	미곡상	미곡상경영	IV
金仲鉉	1914	제주시 삼도리	京城사립상업학교	미싱업	미싱(재봉틀)상점경영	IV
金鎭燮	1911	북제주군 함림리	한림공립보통학교	어물상	어물상경영	IV
金鎭洙	1914	북제주군 조천리	조천공립보통학교	잡화상	접화상경영	IV
金鎭河	1913	북제주군 조천리	조천공립보통학교	잡화상	잡화상경영	IV
金澤銖	1901	제주시 일도리	서울사립普成전문학교	주류 판매업	잡화상경영	IV
金平遠	1915	북제주군 조천읍	조천공립보통학교	잡화상	신좌소비조합	IV
朴宗實	1885	제주시 이도동	한문수학	잡화판매업	박종실상점(1910)	I
夫生鍾	1909	북제주군 함덕리	조천공립보통학교	해산물상	해산물상경영	IV
夫泰煥	1910	북제주군 대정읍	제주공립농업학교	고무신상점	고무신상점 경영	IV
宋權殷	1884	남제주군 표선면	한문서당	제조업	南昌양조장(1928)	I

성명	출생	출생지	최종학력	업종	주요 활동	유형
宋鍾炫	1901	북제주군 신촌리	서울사립徽文고보	주류도매업	어물상·주류도매업 경영	IV
梁秉時	1914	북제주군 함림리	한림공립보통학교	잡화상	잡화상경영	IV
梁碩燦	1913	북제주군 한림리	한림공립보통학교	포목상	포목상경영	IV
梁濟博	1886	북제주군 한립읍	京城법학전문학교	제조업	조선기업(1925)	III
吳大進	1898	북제주군 대정읍	불명	단추제조업	단추제조업경영	IV
尹太錫	1913	서귀포시 서귀동	불명	어물상	어물상경영	IV
李道佰	1910	북제주군 대정면	서울普成전문학교	잡화상	정미공장경영	IV
李道一	1897	북제주군 대정읍	한문수학	잡화판매업	十一商會	I
李辛祜	1901	부제주군 대정읍	중등학교 중퇴	주류 판매업	주류상경영	IV
李允熙	1882	제주시 일도리	사립普光학교	운송업	제주운송합자회사(1924)	II
崔元淳	1876	전라남도 보성군	한문수학	운송업	제주소화운송회사	II
韓相鎬	1901	제주시 일도리	서울普成전문학교	미곡상경영	잡화상경영	IV
玄巳善	1907	북제주군 조천리	한문수학	잡화상	잡화상경영	IV
玄承五	1890	북제주군 성산면	한문수학	통조림	玄承五통조림공장(1921)	I
洪淳性	1913	제주시 일도리	불명	양화업	양화상경영	IV
黃舜河	1896	북제주군 조천읍	한문수학	주조업	제주주조(1928)	I

주 : I형=실업가, II형=실업가와 행정가, III형=실업가와 정치가, IV형=실업가와 독립운동가
자료 : 각종 자료에서 필자 작성

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

시장효율성연구
: 주식시장의 월요일효과를 중심으로

이지윤* · 정현철**

요 약

본 연구는 최대 1990년에서 2006년까지 기간의 시장지수(KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50)와 시가총액규모별(대 · 중 · 소형주)지수를 대상으로 국내주식시장에 월요일효과가 존재하는지에 관한 실증분석을 실시하였다. 본 연구의 결과를 살펴보면, 거래소시장의 경우는 분석기간 전반에 걸쳐 시장이 효율적인 것으로 나타난 반면 KOSDAQ시장의 경우는 과거 6일장 시기에 나타나던 월요일효과가 5일장 시기에는 사라져 시간이 지남에 따라 차츰 시장이 더 효율화된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 1월효과가 월요일효과에 미칠 영향을 통제하고 난 후에도 동일한 결과를 보이고 있다. 진정한 월요효과를 살펴본 결과, 우리나라 주식시장의 경우 강세장과 약세장의 경우 월요일 평균수익률의 뚜렷한 차이를 보지만, 약세장에서만 월요효과가 나타난다는 진정한 월요일효과와는 다른 행태를 보이고 있다. 따라서 월요일효과 측면에서의 시장효율성과는 달리, 월요일 수익률이 랜덤하게 움직이지 않고 이전 주 시장 상황과 유의적 상관관계가 있기 때문에 역사적 주가정보를 통해서는 시장을 예측할 수 없다는 약형효율성에 위배되는 것으로 나타났다.

〈주제어〉 월요일효과, 시장이례현상, 시장효율성

* 한국금융연구원 연구원, aneconomist@paran.com, 02-3705-6347, 제1저자
** 한양대학교 경영대학 조교수, hcchung@hanyang.ac.kr, 02-2220-2592, 공동저자(교신저자)

논문접수일(2008년 5월 8일) 논문수정일(2008년 8월 21일) 게재확정일(2008년 8월 27일)

Ⅰ. 서 론

Fama(1970)에 의하면 효율적시장이란 이용 가능한 모든 정보가 항상 완전하고 정확하게 주가에 반영되는 시장을 뜻한다. 따라서 시장이 효율적이지 못하게 되면 정보획득의 우위가 곧 지속적인 시장평균 이상의 높은 수익률 보장이라는 것이다. 1960년대부터 주식시장의 효율성에 대한 연구가 있어왔고, 이중 많은 연구의 결론은 주식시장은 역사적 주가와 관련된 정보와 공시 정보에 대해 대체로 효율적이라는 것이었다. 따라서 주식시장의 투자자들은 과거 주가 움직임과 공시정보를 이용한 투자전략을 통하여 유의한 초과수익을 얻을 수 없음을 의미했다.

반면 이례현상(anomaly)이란 효율적시장에 반하는 것으로, 주가의 움직임이 체계적으로는 설명되지 않는 현상이 지속적으로 나타난다는 것이다. 이러한 현상은 투자자들에게 정보의 획득과 이를 바탕으로 한 투자전략을 통해 비정상적인 초과수익 실현이 가능하게 한다.

상당히 잘 알려진 이례현상의 하나인 월요일효과는 주말에 비해 월요일에 이례적으로 유의한 부(-)의 수익률이 지속적으로 발생하는 경우를 일컫고, 다른 말로 주말효과(weekend effect)라고도 불린다. 이에 대한 통계적 유의성은 관련 정보를 이용하여 추가적인 수익을 올릴 수 없다는 효율적시장가설을 부정하게 된다.

French(1980)가 주중 이례현상을 밝힌 후 여러 주가지표와 연구기간을 바탕으로 한 이례현상의 존재를 확인하는 연구들이 지속적으로 발표되었다. 특히 월요일 이례현상은 미국 뿐 아니라 세계의 여러 주식시장에서도 공통적으로 나타난다고 발표된 현상이다.

본 연구는 Kamara(1997)의 연구를 바탕으로 시장지수(KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50)와 기업규모별지수(대형주, 중형주, 소형주지수)를 사용하였다. 그리고 주식시장의 미시구조변화를 반영하기 위하여 전체 분석기간은 물론 주6일 거래에서 주5일 거래로 변화된 사건을 반영하였으며, 1월효과와 월요일효과의 관련성을 확인하여 주가의 이례현상을 확인하여 보았다. 또한 Jaffe, Westerfield, Ma(1989)와 장국현(1992)에 의거하여 최근 우리나라 주식시장에서의 진정한 월요일효과를 검증한다. 본 연구는 다양한 측면에서의 월요일효과 측정을 통해 국내시장효율성을 검증하고 있으며, 이 결과는 투자자들에게는 정보효율성 측면에서의 투자기회가능성 여부를

제공한다.

시장효율성 측정 문제는 제기된 지 오래된 주제로 국내에서도 많은 연구들이 이루어져왔으나, 본 연구에서 다루는 월요일효과는 상대적으로 적게 연구되었다. 최근 국내 주식시장은 다양한 주식파생상품의 개발과 기관투자자의 증가로 큰 변화를 겪고 있고, 국내 주식시장의 구조도 주당 6거래일에서 5거래일로 축소되는 구조변화도 겪었다. 이에 따라 이번 연구의 목적은 최근 자료를 통하여 한국주식시장에서의 월요일효과를 심층적으로 분석하는 것이다. 지금까지 국내시장에서도 월요일효과를 포함한 이례현상에 대한 연구가 지속적으로 있어 왔으나, 대부분 종합주가지수 또는 기업규모별 지수만을 대상으로 한 거래소시장에 국한되었다. 기관투자자보다는 개인투자자 비중이 더 커서 상대적으로 낮은 정보효율성과 더 큰 변동성 등 대체로 거래소시장과 성격을 달리하는 것으로 인식되고 있는 코스닥시장도 포함시킴으로써 국내시장 전반에 걸친 시장효율성을 측정할 수 있을 것으로 기대한다.

제II장에서 월요일효과에 관한 국내외 이론 및 실증 선행연구를 살펴본다. 제III장에서는 본 연구의 내용 및 적용된 데이터와 연구방법을 논한다. 제VI장에서는 실증분석 결과를 제시하고 제V장 결론에서는 앞에서 살펴본 국내주식시장의 월요일효과를 간략히 정리하고 향후 연구방향을 제시할 것이다.

II. 선행연구

월요일효과를 설명하는 이론적 가설로는 시장폐장가설(Closed Market Hypothesis), 정보가설(Information Hypothesis), 결제효과가설 등을 들 수 있다.

시장폐장가설(Closed Market Hypothesis)에 의하면 시장폐장일 다음날인 월요일에 (-)수익률이 나타나는 것은 주말에 거래가 정지되는 현상 때문이라는 것이다. 이에 따라 만약 주중에 휴일이 존재한다면, 휴일직후 평일에는 음(-)의 수익률이 발생할 것이다. 시장폐장가설은 French(1980)에 의하여 기각되었다. 그는 1953-1977년 일별 S&P500의 일별 수익률을 휴일다음날의 수익률과 휴일다음날의 데이터를 제거한 휴일이 없는 평일(non-holiday)의 수익률로 나누어 분석하였다. 이에 월, 수-금요일이 휴일다음날인 경우의 수익률이 휴일이 없는 날의 수익률보다 유의적으로 높음이 확

인되었다. 이에 따라 월요일의 음(-)의 수익률은 시장 폐장에 기인한 것이 아니라 정기적으로 돌아오는 주말자체에 기인한 것이 확인되었다.

정보가설(Information Hypothesis)에 의하면 기업이 좋지 않은 정보를 공시할 때 투자자의 즉각적인 반응을 회피하여 주가 하락폭을 줄이기 위하여 주말을 이용해 발표하고 투자자들은 월요일에 뒤늦게 주식을 팔기 때문에 월요일의 수익률이 음(-)을 기록한다. Lakonishok과 Maberly(1990)은 1962-1986년까지 NYSE 일별 단주매매거래량 및 대량거래량, 매릴린치의 계좌계설고객 거래액 데이터를 사용하여 개인과 기관투자자의 주중거래 패턴을 분석하였다. 월요일에 개인투자자의 거래가 나머지 평일(화-금)에 비하여 유의하게 증가하지만, NYSE 총주식거래량은 나머지평일에 비하여 적다는 것, 즉 기관투자자의 거래는 월요일에 감소하는 것을 확인한다. 또한 개인투자자의 월요일 주식 거래는 주식 매도량이 매수량에 비하여 큰 경향을 갖기 때문에 월요일에 주가가 떨어진다는 것을 증명하였다.

Gibbons와 Hess(1981)는 1962-1978년 사이의 S&P500과 Dow Jones30에서 강력한 월요일효과가 발생함을 확인하였고, 이를 확장하여 미국 단기재정증권(T-bill)에서 역시 월요일의 수익은 평균보다 낮고, 수요일의 수익은 평균보다 높음을 확인하여 모든 평일의 수익률은 같다는 가정을 기각하였다. 이를 설명하기 위하여 결제효과가설(Settlement Effect)를 제시하였는데 증권시장의 모든 거래는 거래일과 결제일간의 시간차가 존재하고 이에 따라 거래시 관찰할 수 있는 가격은 현물가격이 아니고, 결제기간만큼의 무위험이자율이 추가된 선물가격이다. 또한 결제가격은 영업일만 계산되기 때문에 결제기간이 미국의 경우 5영업일이 되지 않으면 주중효과가 발생하는데 예를 들어 미국의 주식시장은 1968년 2월1일 이전에는 4영업일이었다. 따라서 월요일가격은 4영업일의 무위험이자율만큼 가산되고, 화-금요일가격은 휴일 2일이 포함된 6영업일만큼 가산되어 2일만큼 더 큰 평균수익률이 발생하며 이것이 월요일효과가 발생하게 되는 이유라고 설명하고 있다.

미국 주식시장에서 월요일효과는 Fields(1931)에 의해 처음 연구되었다. 후에 월요일효과 또는 요일효과는 Gibbons와 Hess(1981), Lakonishok와 Levi(1982), Smirlock과 Starks(1986), Lakonishok과 Smidts(1988) 등에 의하여 지속적으로 발표되어 왔다. 최근에는 Wang, Li와 Erickson(1997), Kamara(1997)의 연구가 있었다.

Wang, Li와 Erickson(1997)은 1962년에서 1993년의 기간에 NYSE-AMEX, NASDAQ

지수를 사용하여 미국 주식시장에서의 전통적인 월요일효과, 즉 월요일에 유의한 부(-)의 수익률을 기록하는 월요일효과가 해당 월의 마지막 2주(즉 4,5주차)에 주로 발생한다는 실증분석을 수행하였다. 또한 첫 3주 월요일의 평균수익률은 0과 유의하게 다르지 않음을 밝혔다. 월중효과를 통제한 후에도 마지막 2주의 수익률은 유의한 부(-)의 수익률을 기록하였으나, 첫 3주의 수익률은 유의하게 나타나지 않았으며, 월요일 수익은 그 주의 다른 평일(Ordinary day)보다 낮게 나타남을 밝혔다.

Kamara(1997)는 1962년에서 1993년까지의 SP500지수와 NYSE의 소형주지수의 일별수익률을 대상으로 월요일효과의 실증분석을 수행하였다. 1982년 4월 이후 S&P500 지수에서는 월요일효과가 상당히 감소하였으나, 소형주지수에서는 여전히 남아있음을 밝혔다. Kamara는 대형주지수와 소형주지수 사이의 차이는 기관투자자의 거래량 증가와 주식파생시장의 성장에서 비롯된다고 주장하였다. 결과적으로 대형주에서 월요일효과는 대형주 거래에서의 기관투자자의 우월성 때문에 사라졌으며, 개인투자자의 거래 비중이 높은 소형주에서는 여전히 존재한다고 주장하고 있다.

박정식(2001)은 2001년1월부터 6월까지의 거래소 모든 종목을 매매비중을 기준으로 10개의 포트폴리오를 구성하여 평균수익률을 측정하였다. 이를 통해 금요일에는 당일매매 비중이 상대적으로 낮은 종목이 유의하게 더 높은 수익률을 올리고, 월요일에는 당일매매 비중이 상대적으로 높은 종목이 유의적으로 높은 수익률을 올렸음을 밝혔다.

장국현(1992)은 미국의 S&P종합지수, CRSP가치가중지수, CRSP동일가중지수 및 한국의 종합주가지수를 바탕으로 하여 월요효과를 분석하여, KOSPI에서도 월요일효과가 존재하고, 이러한 월요일의 음(-)의 평균수익률은 지난주 장세가 하락세를 기록하였을 때만 존재하며, 지난주 장세가 오름세를 나타내면 사라진다는 진정한 월요일효과를 증명하였다.

1월효과는 1월의 주식수익률이 다른 달에 비하여 높게 나타나는 대표적인 주가이례현상이다. Roll(1983)은 1월효과를 세금손실매각가설(Tax-loss selling hypothesis)로 설명하고 있다. 세금손실매각가설은 일정기간 보유하고 있던 주식포트폴리오 중에서 가격 하락폭이 큰 주식은 연말에 매도하여 자산처분손실을 통한 세제효과를 얻고, 연초에 재매수를 하여 원래의 포트폴리오로 유지한다는 것이다. 또한 이를 통하여 주식시장에서는 연말에 대량의 매도가 발생하여 주가가 하락하고, 연초에는 주가

가 상승하는 현상을 설명하고 있다. Roll은 1월 첫주에 발생하는 주가의 상승은 이전해 말에 발생된 단기자본손실과 상관관계가 존재함을 보였으며, 대형주에 비하여 소형주에서 이러한 주가상승 효과가 더 크다는 것을 밝혔다.

Keim(1983)는 1963-1979년 사이의 NYSE 및 AMEX의 상장기업을 규모별로 구분한 포트폴리오를 사용하여 위험조정수익률을 계산하였다. 이를 바탕으로 1월의 소형주포트폴리오의 초과수익률이 유의한 양(+)의 수익률을 나타낸다는 것을 확인하였으며, 이 비정상수익률과 기업규모 사이에는 부의 상관관계가 존재한다는 것을 밝혔으며, 1월 이상 수익률의 50%가량은 1월의 첫 주 거래일 동안 발생한다는 것을 발견하였다.

Ⅲ. 연구내용 및 방법론

1. 가설설정

본 논문에서는 월요일효과가 한국 주식시장에 존재하는지 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설1 : 월요일과 다른 평일의 수익률은 같다.

가설2 : 기업 규모와 관계없이 월요일과 다른 평일의 수익률은 같다.

가설1을 설정하여 월요일에서 금요일(토요일)까지 각 요일의 수익률을 비교하여 수익률의 차이가 있는지 검증한다. 기업규모효과와 월요일효과 사이에 관련성이 있는지 파악하기 위하여 가설 2를 설정한다. Kamara(1997)는 대형주 지수의 경우 이례현상이 점차 사라지고 있으나, 소형주 지수에서는 아직까지 남아있는 것을 검증하였다. 이에 따라 시장지수(KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50)외에도 시가총액규모별지수인 대형주, 중형주, 소형주 지수를 사용하여 규모별 월요일효과가 있는지 확인하며 이에 대한 검증을 위하여 더미변수(dummy variable) 선형회귀분석을 이용한다.

2. 회귀모형 설정

1) 전체기간 및 세부 기간의 월요일효과 검증

월요일과 일주일의 나머지 평일(즉 주 6일 거래가 있던 시기는 화~토요일, 주 5일 거래가 있는 시기는 화~금요일)의 수익률에 유의적인 차이가 있는지를 검토하고자 하는 것이다. 이에 대한 검증은 모수적인 방법으로서 더미변수(dummy variable)를 이용한 선형회귀분석을 이용하였다.

주가지수의 일별로그수익률은 다음과 같이 계산되어진다.

$$R_{it} = \ln(I_{it} / I_{it-1}) * 100$$

R_{it} : t일의 주가지수 i의 일별수익률, I_{it} : t일의 주가지수 i의 종가, I_{it-1} : t일 직전 거래일의 주가지수 i의 종가

월요일 효과를 검증하기 위하여 French(1980)에 따라 일별 더미변수를 생성한 후 다음과 같은 두개의 회귀모형을 구성한다.

$$R_{it} = \alpha_{1i} D_1 + \alpha_{2i} D_2 + \alpha_{3i} D_3 + \alpha_{4i} D_4 + \alpha_{5i} D_5 + \alpha_{6i} D_6 + \varepsilon_i \quad \cdots\cdots\cdots\cdots (1)$$

$$R_{it} = \alpha_{1i} D_1 + \alpha_{2i} D_2 + \alpha_{3i} D_3 + \alpha_{4i} D_4 + \alpha_{5i} D_5 + \varepsilon_i \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots (2)$$

R_{it} : t일의 주가지수 i의 일별수익률, D_1 : 월요일의 더미변수로서 t일이 월요일이면 1 아니면 0, D_2 : 화요일의 더미변수로서 t일이 화요일이면 1 아니면 0, D_3 : 수요일의 더미변수로서 t일이 수요일이면 1 아니면 0, D_4 : 목요일의 더미변수로서 t일이 목요일이면 1 아니면 0, D_5 : 금요일의 더미변수로서 t일이 금요일이면 1 아니면 0, D_6 : 토요일의 더미변수로서 t일이 토요일이면 1 아니면 0, $\alpha_1 \sim \alpha_6$: 각 요일의 회귀계수, ε_i : 잔차항

식 (1)은 전체기간 자료와 주6일 장이 열렸던 1998년 12월 6일 이전의 자료에 대한 모형으로서 토요일의 주가지수수익률을 반영하며, 식 (2)는 1998년 12월 6일 이후의 자료에 관한 모형으로 월요일에서 금요일까지의 주가지수수익률만 반영되는 모

형이다. 식(1)에서는 총 5개의 더미변수를 사용하여 만약 전통적인 월요일효과가 있다면 추정된 회귀계수 α_1 은 유의한 음(-)의 수익률을 가지고 있을 것이다.

이에 대한 귀무가설과 대립가설은 각각 다음과 같다.

$H_0 : a_1 = a_2 = ... = a_n = 0$ a_n =금/토

H_1 : 모든 회귀계수가 0은 아님.

2) 해당 월요일과 그 주의 나머지 평일의 수익률 분석

월요일효과가 진정한 시장이례현상이라면 월요일의 수익률이 단지 0과 유의하게 다르다는 것만으로는 충분치 않다. 해당 월요일의 수익률이 그 주의 나머지 평일의 수익률과 현저히 다르다는 것을 보여야 한다. 따라서 지수의 일별수익률을 월요일과 그 주의 나머지 평일 (ordinary day)로 구분하여 평균차이 t분석을 실행하였다.

가설은 다음과 같다.

$H_0 : u_1 - u_2 = 0$

$H_1 : u_1 - u_2 \neq 0$

u_1: 월요일의 평균 수익률

u_2: 그 주의 나머지 평일의 평균수익률

3) 이전 일주일의 평균수익률과 월요일수익률의 관계

Jaffe, Westerfield, Ma(1989)에 따라 이전 주의 시장 상황에 따라 해당 월요일의 수익률이 변하는지 분석하여 보았다.

이에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$R_{Mt} = \alpha + \beta R_{PWt} + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots (3)$$

R_{Mt} : 해당 월요일의 수익률, R_{PWt} :이전 일주일간의 평균수익률, α, β : 추정회귀계수, ε_t : 잔차항

효율적 시장에서는 주식수익률이 랜덤워크를 따르게 된다. 그러므로 효율적 시장에서의 월요일 주식수익률은 이전 일주일간의 시장 상황으로는 체계적으로 예측하지 못한다. 즉 효율적 시장에서 식(3)의 추정 회귀계수 β 는 통계적으로 유의하지 않

을 것으로 기대한다.

이전 일주일간의 시장상황에 따른 월요일 효과가 존재하는지에 대한 가정은 다음과 같다.

H_0 : R_{Mt}와 R_{PWt}는 상관관계가 없다.($\beta = 0$)

H_1 : R_{Mt}와 R_{PWt}는 상관관계가 있다.($\beta \neq 0$)

4) 진정한 월요일효과

Jaffe, Westerfield와 Ma(1989), 장국현(1992)의 진정한 월요일효과란 주식 시장에서 월요일의 평균 수익률이 이전 주의 시장상황과 밀접한 관계를 갖는다는 것이다. 즉, 월요일에 나타난 음(-)의 평균수익률은 이전 주의 시장이 약세장에 있을 때 나타나며, 이전 주의 시장상황이 강세장에 있다면 유의성 있는 월요일효과는 사라지게 된다는 것이다.

해당 월요일의 수익률이 지난주의 시장상황에 영향을 받는지를 확인하기 위하여 다음과 같은 방법을 사용하였다. 먼저 해당 월요일의 수익률을 두 가지 표본 집단으로 분류한다. 만약 이전 주가 약세장이어서 이전 주의 수익률이 부(-)의 평균수익률을 기록하였다면 부(-)의 집단으로, 이전 주가 강세장이어서 수익률이 양(+)의 평균수익률을 기록하였다면 양(+)의 집단으로 분류한다. 이전 주는 주 6일장이 열린 sub1에서는 토요일, 주 5일장이 열린 sub2에서는 금요일까지로 하였다. 각 집단의 월요일 평균 수익률을 계산한다.

우선 시장상황에 관계없이 월요일의 평균수익률은 같다는 가설을 검증한다.

$H_0 : p_u = p_d$

$H_1 : p_u \neq p_d$

p_u: 지난주의 주식시장이 강세장일 경우의 월요일 평균수익률

p_d:지난주 주식시장이 약세장일 경우의 월요일 평균수익률

또한 진정한 월요일효과란 지난주의 장이 약세장일 경우에만 나타나기 때문에 다음과 같은 가설도 추가로 검증한다.

$$H_0 : p_u = 0$$

$$H_1 : p_u \neq 0$$

5) 1월효과와 월요일효과의 관련성 검증

1년 중 1월이 다른 달에 비해 평균수익률이 높아서 기업규모 이례현상 등도 1월에 그 효과가 편중되어 있다는 1월효과와 월요일효과가 관련이 있는지를 검토하고자 한다. 검증방법은 1월의 수익률을 통제한 후 식(1) 또는 식(2)의 선형회귀분석을 통하여 다음 가설을 검정하고자 하는 것이다.

$H_0 : a_1 = a_2 = ... = a_n = 0$ a_n = 금/토

H_1 : 모든 회귀계수가 0은 아님.

3. 주가지수 및 분석기간의 선정

주식시장의 분석을 위하여 시장지수(KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50)와 기업의 규모별 월요효과를 분석하기 위하여 시가총액규모별(대형주, 중형주, 소형주) 지수의 일별 주가지수의 종가를 바탕으로 계산한 일별로그수익률을 사용하였다. 소규모, 성장벤처기업 위주의 KOSDAQ시장은 거래소시장에 비해 상대적으로 정보효율성이 떨어지는 것으로 알려져 있어서[1] KOSDAQ지수와 KOSPI지수를 구분하였으며, 특히 KOSPI200과 KOSDAQ50은 각각 KOSPI지수와 KOSDAQ지수의 상장 종목 중 업종대표성, 유동성, 시장대표성을 고려하여 선정된 종목들로 구성되었기 때문에 세분하여 분석하였다. 앞에서 언급한 바와 같이 Kamara(1997)에 의하면 기업규모에 따라 상이한 월요현상을 보이고 있어서 본 연구에서도 기업규모별 분석을 위하여 시가총액규모별지수를 사용한다. 증권선물거래소가 발표하는 시가총액규모별지수는 정기변경일 직전 3개월의 KOSPI 상장 기업의 일평균 시가총액을 기준으로 산출하며, 시가총액 상위 100개 기업을 '대형주지수', 101-300위 기업을 '중형주지수', 나머지종목을 '소형주지수'에 각각 편입한다.

월요일효과의 검증을 위하여 데이터의 분석기간을 〈표 1〉과 같이 설정하였다. 최

1) 예를 들어, 현물시장에서는 김철중 외(2005)가 기업의 IR활동과 주가의 움직임을 거래소와 코스닥시장을 비교 분석하면서 "규모가 작은 코스닥기업이 상장 대기업에 비해 상대적으로 정보불균형이 심각하며, IR활동이 정보불균형을 해소하기 위한 신호전달수단으로서 유용하게 활동될 수 있음"을 주장하고 있다. 선물시장에서는 배기홍과 장수재(2003)가 KOSDAQ50 선물시장이 KOSPI200 선물시장에 비해 정보효율성이 떨어지며 그 이유를 기관투자자의 시장참여와 가격형성에 미치는 영향력 부족으로 분석하였다.

대 1990년 1월에서 2006년 6월까지의 분석기간을 선택한 이유는 1992년 외국인 직접투자를 허용한 시기와 주 6일장에서 주 5일장으로 변경된 시기 등 증권시장에서 있었던 다양한 상황을 포함하였기 때문에 여러 이벤트 하에서 월요일 효과 검증이 가능하였기 때문이다.

개별데이터의 분석기간이 각기 다른 이유는 KOSPI지수의 경우는 예외이나 그 외의 자료의 경우, 대상지수가 연구 기간 중반에 상장되었기 때문이다. 또한 규모별지수의 경우 2000년 이전 자본규모별 주가지수산출법에서 시가총액 규모별 주가지수 산출법으로 산출방법이 변경 되었다. 따라서 2000년 이전의 자료의 경우 시장과 주가지수간 괴리가 존재한다고 판단되어 2000년 1월 4일에서 2006년 6월 30일까지의 일별 주가지수를 사용하였다.

본 논문에서는 KOSPI와 KOSPI200, KOSDAQ지수의 분석기간을 1998년 12월 7일을 기준으로 두 개의 하위샘플로 구성하였는데 이는 증권시장이 주 6일장에서 주 5일장으로 변경되었기 때문이다.[2] 편의를 위하여 주 6일장의 시기는 sub1, 주 5일장의 시기는 sub2로 구분하였다.[3] 개별 주가지수의 표본 구성 기간은 〈표 1〉과 같다.

VI. 실증분석

1. 주요통계량

1990년 1월 3일에서 2006년 6월 30일까지 각 지수의 기초통계량은 〈표 2〉와 같다. 모든 지수의 평균이 고르지 않게 나타나고 있다. KOSPI지수의 경우 (+)의 평균일별수익률을 보이고 있는 반면, KOSDAQ의 경우 (-)의 평균일별수익률을 보이고 있다. 표준편차에 있어서도 KOSDAQ지수가 KOSPI지수에 비해 더 높은 값을 보이고

2) 6-5일장 변화에 따른 시장효율성의 차이를 예측할 수 있는 이론적 근거는 현재까지 제시되어있는 것이 없다. 다만 6일장에서 5일장으로 변화를 가져올 당시 시장이 새로운 변화에 크게 요동치지 않을 만큼 성숙해졌다는 정책적 판단 하에 이루어졌기 때문에 5일장으로 넘어오는 시기가 시장이 상당히 효율적이 되었다는 점을 전제로 하고 있다고 생각됨에 따라 6-5일장 간의 비교분석이 의미가 있다고 판단하였다.

3) 심사위원의 지적에 따라 IMF구제금융기간(1997.11.1 ~ 1999.12.31)을 분석대상에서 제외하거나, 그 기간만을 따로 분석한 결과 전반적으로 연구결과에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

있어 비교적 최근에 구성된 KOSDAQ, KOSDAQ50지수가 좀 더 수익률의 편차가 큰 것을 알 수 있다.

2. 시장지수별 월요일효과 검증

1) 지수별 월요일효과 검증

회귀식 (1)을 OLS를 사용하여 모든 연구기간의 지수별 회귀분석을 시행하였으며, 그 결과는 〈표 3〉과 같다. 전체연구기간(Full)의 경우 모든 지수에서 귀무가설을 기각하지 못함을 볼 수 있다. 즉 국내시장에서는 월요효과가 나타나고 있지 않다고 할 수 있다. 시가총액 규모별 지수는 회귀식 (2)를 사용하여 2000년 1월 4일에서 2006년 6월 30일까지 시가총액 기준 대형주, 중형주, 소형주 지수의 월요일효과를 검증하였다. 대형주지수와 중형주지수, 소형주지수 역시 유의성을 띄지 못하여 평균수익률은 0이라는 귀무가설을 기각하지 못하였다.

전체기간을 둘로 나눈 Sub1은 1990년 1월 3일에서 1998년 12월 6일까지 주식시장이 주 6일간 열린 시기를 식(1)을 통해 추정한 결과치이다. KOSPI, KOSPI200는 통계적으로 유의하게 0과 다르지 않다. KOSPI지수의 경우 월요일의 평균수익률은 유의성을 띄지 못함을 볼 수 있다. KOSDAQ지수는 월요일의 평균수익률은 5%수준에서 유의한 음(-)의 값을 주말인 토요일은 5%수준에서 유의한 양(+)의 값을 나타내고 있어, 주말의 양(+)의 수익률에 이은 월요효과를 보이고 있다.

Sub2는 식(2)를 바탕으로 주5일장이 시작된 1998년 12월 7일부터 2006년 6월 30일까지 기간의 회귀 분석 결과이다. 모든 지수에서 평균수익률 0과 통계적으로 유의하게 다르지 않음을 보이고 있다. 위 결과를 종합하면, 거래소시장의 경우는 분석기간 내에 시장이 효율적인 반면 KOSDAQ시장의 경우는 과거 6일장 시절에 비하여 5일장 시절이 더 시장효율적인 것으로 나타났다.

2) 해당 월요일과 그 주의 나머지 평일의 수익률 차이

〈표 4〉는 해당 월요일과 그 주의 나머지 평일의 평균 수익률 사이에 유의한 차이가 있는지 분석한 결과치이다. 전체기간 동안의 월요일 평균수익률 중 KOSPI와 KOSPI200의 평균수익률은 0과 유의하게 다르지 않음을 보이고 있다. 하지만 대형주

지수의 경우 월요일의 평균수익률과 그 주의 나머지 평일인 화~금요일까지의 평균수익률은 10% 수준에서 귀무가설을 기각하여 두 집단 간에 평균의 차가 있음을 알 수 있다. Sub1기간의 모든 표본지수는 월요일에 음(-)의 평균수익률을 가지고 있지만 통계적으로 유의하지는 않다. Sub2에서는 모든 표본지수에서 월요일과 나머지 평일의 평균의 차가 0이라는 귀무가설을 기각하지 못한다.

3) 이전 일주일의 평균수익률과 월요일수익률의 관계

〈표 5〉는 해당 월요일과 이전 일주일간의 평균수익률 사이에 상관관계가 있는지에 대한 검증이다. 전체기간 표본에서 모든 주가지수의 이전 일주일간의 평균수익률은 정(+)의 수익률을 보이며, 1%수준에서 귀무가설을 기각한다. 시가총액 규모별 지수를 살펴보면 대형주지수의 경우 이전주의 평균수익률이 유의적이지 않아, 해당 월요일의 수익률은 이전주의 평균수익률에 관계없이 독립적으로 움직이는 것으로 밝혀졌다. 하지만 중형주지수와 소형주지수의 경우에 이전주의 평균수익률은 1%수준에서 귀무가설을 기각할 수 있다. 따라서 해당 월요일의 수익률은 이전주의 평균수익률에 의해 예측 가능한 것으로 나타났다.

또한 Sub1 기간의 표본에서는 KOSDAQ지수를 제외한 KOSPI와 KOSPI200 지수의 이전 일주일간의 평균수익률이 정(+)의 수익률을 보이며 1% 수준에서 유의하다. Sub2기간의 표본에서는 KOSPI지수와 KOSDAQ지수가 1% 수준에서 유의한 수익률을 보였으며, KOSPI200지수는 5%에서 유의한 수익률을 보였다.

위와 같은 결과로 보아 월요일 수익률은 이전주의 시장 상황에 독립적으로 움직이지 않은 것으로 나타난다. 즉 월요일의 수익이 랜덤하게 움직이지 않고 이전 주 시장 상황에 의해 예측이 가능하다는 것을 뜻한다. 따라서 역사적 정보를 통하여 시장을 예측할 수 없다는 약형효율성에 위배됨을 알 수 있다.

4) 진정한 월요일효과

지난주가 강세장일 경우의 월요일수익률과 지난주가 약세장일 경우의 월요일수익률 사이에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위한 평균차이 t통계분석의 결과는 〈표 6〉과 같다. KOSPI의 경우 두 경우의 평균수익률이 전체기간과 Sub1, Sub2기간에서 모두 유의수준 1%미만에서 현저하게 다름이 발견되어 지난주의 시장상황에 따라 월요일 수익률에 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 KOSPI200은 전체기간과 Sub1에서는

1%수준에서, Sub2에서는 10%수준에서 유의성을 확인 할 수 있었다. KOSDAQ은 전체기간과 sub2기간에서 1%미만에서 유의성을 나타내었으나, Sub1기간의 경우 유의한 값이 나타나지 않았다. KOSDAQ50에서는 유의수준 1%미만에서 현저한 차이를 나타내었다. 따라서 두 경우 평균수익률의 차이가 없다는 귀무가설을 기각하였다.

시가총액 규모별 지수의 경우 대형주지수는 유의한 결과를 나타내지 않았으나, 중형주지수와 소형주지수에서는 1%미만에서 유의한 결과를 나타내었다. 따라서 중형주지수와 소형주지수에서 지난주의 주식시장상황에 따른 월요일 수익률이 차이가 없다는 귀무가설이 기각됨을 알 수 있다.

또한 〈표 7〉은 지난주의 시장상황이 강세장이냐 약세장이냐에 따라 월요일의 평균수익률이 0과 유의하게 다른지 확인하기 위한 통계분석 결과이다. 먼저 지난주의 장이 약세인 경우는 KOSPI지수는 전체기간 표본에서 1%수준에서 유의한 부(-)의 수익률을 보였고, Sub1과 Sub2에서도 각각 1%와 10% 수준에서 유의한 부(-)의 수익률을 보여, 평균수익률이 0과 같다는 귀무가설을 기각함을 알 수 있다. KOSPI200에서는 전체기간표본과 Sub1에서는 1%수준에서 유의한 부(-)의 수익률을 보였다. KOSDAQ지수는 전체기간에서 10%의 유의한 부(-)의 수익률을 보였고, Sub1과 Sub2에서도 5%의 유의한 부(-)의 수익률을 나타내었다. KOSDAQ50지수는 5%에서 유의한 부(-)의 수익률을 나타내었다.

반면 지난주가 강세장이었던 표본의 결과값은 다음과 같다. KOSPI지수는 평균적인 양(+)의 수익률을 보이며 전체기간과 Sub1기간에서는 1%수준에서, Sub2기간에서는 5%수준에서 귀무가설을 기각하였다. KOSPI200의 경우 전체기간과 Sub1에서는 1%수준에서 유의함을 보였으나 sub2기간에는 유의한 수익률이 나타나지 않았다. KOSDAQ의 경우 전체기간과 sub2 기간에 1%수준에서 유의한 양(+)의 수익률을 나타내었으나, 부(-)의 수익률을 나타낸 Sub1에서는 유의성이 보이지 않았다. KOSDAQ50은 1% 수준에서 유의한 양(+)의 수익률을 나타내었다.

시가총액 규모별 지수를 살펴보면 지난주의 시장상황에 관계없이 대형주지수의 경우 유의한 값이 나타나지 않았고, 중형주지수와 소형주지수에서는 1%수준에서 유의한 값을 가지고 있다. 중형주 지수와 소형주지수에서 지난주가 약세장일 경우는 월요일 평균수익률이 음(-)의 수익률을 보이고 있고, 지난주가 강세장일 경우는 양(+)의 수익률을 보이고 있어, 진정한 월요일효과가 있다고 하기는 어려우나, Kamara

(1997)과 마찬가지로 시가총액의 규모가 월요일효과에 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

위의 검증결과를 보았을 때, 우리나라의 주식시장의 경우 시장이 강세장일 경우와 약세장일 경우 월요일 평균수익률의 뚜렷한 차이를 보지만, 약세장에서만 월요효과가 나타난다는 진정한 월요일효과와는 다른 행태를 보이고 있다. 오히려 강세장일 경우 양(+)의 월요일 효과를, 약세장일 경우 음(-)의 월요일효과가 나타남을 알 수 있다. 이는 위 (3)의 '이전 일주일 평균수익률과 월요일수익률과의 관계'에서 나타난 결과와 맥을 같이한다. 다시 말해 지난 일주일간의 평균수익률과 월요일의 수익률이 정(+)의 관계를 지닌 다는 것은, 강세장일 경우 월요일 평균수익률이 양(+)의 값을 약세장일 경우 음(-)의 값을 갖는 것과 같다. 한편 KOSDAQ지수의 경우 sub1 기간에 지난주가 약세장인 시장상황에서 -0.315%의 유의한 평균수익률을 나타내었고, 지난주가 강세장인 상황에서는 이 현상이 사라져버려 진정한 월요일 효과가 나타났었으나, sub2 기간엔 그러한 진정한 월요일효과가 사라짐을 알 수 있다.

5) 1월 통제 후 월요일효과 검증

〈표 8〉은 1월효과가 월요일효과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 2-12월의 주가지수수익률과 1월의 주가지수수익률을 구분하여 실행한 회귀분석의 결과이다. 2-12월의 자료를 보면 전체기간의 자료에서 KOSPI지수의 월요일 회귀계수는 10% 수준에서 귀무가설을 기각하여 평균수익률이 0과 다른 것으로 나타났다. 또한 1월을 통제한 후 Sub1기간 중 KOSDAQ지수가 월요일에 5% 수준에서 귀무가설을 기각하나 sub2에서는 통계적으로 유의하지 않다. 시가총액 규모별 지수를 살펴보면, 대형주지수는 월요일의 평균수익률은 -0.255%로 유의수준 5%에서 귀무가설을 기각한다. 따라서 1월효과를 통제한 후 통제전과 비교하여보면 전체기간을 적용한 경우 KOSPI지수와 대형주지수에서 유의한 월요일효과가 나타나지만 기간을 세분하였을 경우 효과는 사라진다. KOSDAQ의 경우는 통제전과 마찬가지로 6일장에서 보이던 월요효과가 5일장에서는 사라지는 것으로 나타나고 있다.

1월중의 자료를 살펴보면, 전체기간의 자료에서 소형주지수를 제외한 모든 지수에서 월요일 수익률이 0.610-1.557% 사이에서 통계적으로 유의한 양(+)의 값을 보이고 있다. 위에서 본 1월 통제후에 보이던 월요효과가 통제전에는 나타나지 않는 것에 대한 설명이 가능한 부분이다. 다시 말해 1월중의 월요일에 양(+)의 높은 수익률로

인해 1월 통제전에 월요효과가 드러나지 않은 것으로 볼 수 있다. 특기할 것은 Sub1의 기간에는 주말인 토요일에 Sub2의 기간에는 월요일에 유의한 양(+)의 평균 수익률 값을 보이고 있다.

지금까지의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 시장지수별 회귀분석 결과 전체연구기간(Full)의 경우 모든 지수에서 귀무가설을 기각하지 못함을 볼 수 있다. 즉 국내시장에서는 월요효과가 나타나고 있지 않다고 할 수 있다. 주당 거래일수 6일기간과 5일기간으로 분석기간을 나누어 살펴보면, 6일장인 경우 KOSPI지수의 경우 월요효과가 나타나지 않으나, KOSDAQ지수는 월요일의 평균수익률은 5%수준에서 유의한 음(-)의 값을 주말인 토요일은 5%수준에서 유의한 양(+)의 값을 나타내고 있어, 주말의 양(+)의 수익률에 이은 월요효과를 보이고 있다. 5일장에서는 모든 지수에서 월요효과를 찾아볼 수 없다. 시가총액 규모별 지수는 대형주, 중형주, 소형주지수 역시 유의성을 띄지 못하여 평균수익률은 0이라는 귀무가설을 기각하지 못하였다. 위 결과를 종합하면, 거래소시장의 경우는 분석기간 내에 시장이 효율적인 반면 KOSDAQ시장의 경우는 과거 6일장 시절에 비하여 5일장 시절이 더 시장효율적인 것으로 나타났다.

해당 월요일과 이전 일주일간의 평균수익률 사이에 상관관계가 있는지에 대한 검증결과, 전체기간 표본에서 모든 주가지수의 이전 일주일간의 평균수익률은 정(+)의 수익률을 보이며, 1%수준에서 귀무가설을 기각한다. 시가총액 규모별 지수의 경우 대형주지수를 제외한 중형주, 소형주지수의 경우에 이전주의 평균수익률은 1%수준에서 귀무가설을 기각할 수 있다. 따라서 해당 월요일의 수익률은 이전주의 평균수익률에 의해 예측 가능한 것으로 나타났다. 이는 전체기간을 세분하여 살펴본 결과 KOSDAQ지수를 제외하고는 동일한 결과를 보이고 있다. 위와 같은 결과로 보아 월요일 수익률은 이전주의 시장 상황에 독립적으로 움직이지 않은 것으로 나타난다. 즉 월요일의 수익이 랜덤하게 움직이지 않고 이전 주 시장 상황에 의해 예측이 가능하다는 것을 뜻한다. 따라서 역사적 정보를 통하여 시장을 예측할 수 없다는 약형효율성에 위배됨을 알 수 있다.

지난주가 강세장일 경우의 월요일수익률과 지난주가 약세장일 경우의 월요일수익률 사이에 유의한 차이가 있는지 확인한 결과, 모든 지수(Sub1기간의 KOSDAQ, 대

형주지수 제외)가 모든 구간에서 두 수익률 간에 유의한 차이를 보이고 있다. 각각의 시장상황에 따른 월요일의 평균수익률을 살펴보면, 먼저 지난주의 장이 약세인 경우는 모든 지수가 모든 구간(Sub2의 KOSPI200과 대형주지수 제외)에 걸쳐서 유의한 음(-)의 수익률을 보이고 있다. 반면 지난주가 강세장이었던 표본의 결과는 모든 지수 모든 기간(Sub2의 KOSPI200과 대형주지수 제외)에 걸쳐서 약세장과는 정반대로 양(+)의 수익률을 보이고 있다. 위의 검증결과를 보았을 때, 우리나라 주식시장의 경우 시장이 강세장일 경우와 약세장일 경우 월요일 평균수익률의 뚜렷한 차이를 보지만, 약세장에서만 월요효과가 나타난다는 진정한 월요일효과와는 다른 형태를 보이고 있다. 오히려 강세장일 경우 양(+)의 수익률을, 약세장일 경우 음(-)의 수익률을 보이고 있음을 알 수 있다.

1월효과가 월요일효과에 미칠 영향을 통제하고 분석한 결과, 전체기간 적용 시 KOSPI지수가 유의한 음(-)의 월요일 수익률을 보이나, 기간 세분 시 그 유의성이 사라졌다. 또한 Sub1기간 중 KOSDAQ지수가 월요일에 5% 수준에서 귀무가설을 기각하나 Sub2에서는 통계적으로 유의하지 않다. 따라서 1월효과 통제 후와 통제 전 비교 시 특기할 사항은 KOSDAQ의 경우는 1월효과 통제전과 마찬가지로 6일장에서 보이던 월요효과가 5일장에서는 사라지는 것으로 나타나고 있다.

V. 결 론

본 연구에서는 최장기간 1990년부터 2006년 6월까지를 연구기간으로, 우리나라 주식시장에 월요일효과가 존재하는지 검증하였다. 연구대상이 된 지수는 시장지수(KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50) 4종과 시가총액규모별(대형주, 중형주, 소형주) 3종 등 총 7개 지수이다. 이 7개 지수를 바탕으로 전체기간은 물론 주6일장에서 주5일장으로 바뀐 시기인 1998년 12월 6일을 기준으로 이전과 이후를 구분하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 살펴보면, 거래소시장의 경우는 분석기간 전반에 걸쳐 시장이 효율적인 것으로 나타난 반면 KOSDAQ시장의 경우는 과거 6일장 시절에 나타나던 월요효과가 5일장 시절에는 사라져 시간이 지남에 따라 차츰 시장이 더 효율화된 것

으로 나타났다. 해당 월요일과 이전 일주일간의 평균수익률 사이에 상관관계가 있는지에 대한 검증결과, 월요일 수익률은 이전주의 시장 상황에 독립적으로 움직이지 않은 것으로 나타난다. 즉 월요일의 수익이 랜덤하게 움직이지 않고 이전 주 시장 상황에 의해 예측이 가능하다는 것을 뜻한다. 따라서 역사적 정보를 통하여 시장을 예측할 수 없다는 약형효율성에 위배됨을 알 수 있다. 지난주의 시장상황(강세장/약세장)에 따른 월요일의 평균수익률을 살펴보면, 우리나라 주식시장의 경우 시장이 강세장일 경우와 약세장일 경우 월요일 평균수익률의 뚜렷한 차이를 보지만, 약세장에서만 월요효과가 나타난다는 진정한 월요일효과와는 다른 행태를 보이고 있다. 오히려 강세장일 경우 양(+)의 수익률을, 약세장일 경우 음(-)의 수익률을 보이고 있음을 알 수 있다. 1월효과가 월요일효과에 미칠 영향을 통제하고 분석한 결과, KOSPI 지수와 달리 KOSDAQ의 경우는 1월효과 통제전과 마찬가지로 6일장에서 보이던 월요효과가 5일장에서는 사라지는 것으로 나타나고 있다.

결과를 종합하면, 국내주식시장은 월요효과 측면에서 전반적으로 효율적인 것으로 나타나고 있으며, 이러한 현상은 상대적으로 뒤 늦게 생성된 KOSDAQ시장의 경우 초기엔 비효율성을 보였으나 차츰 효율화되어 월요효과는 나타나지 않는 것으로 드러났다. 그러나 월요일의 수익이 랜덤하지 않고 이전 주의 시장 움직임에 영향을 받는 것으로 나타나, 과거주가정보로는 미래를 예측할 수 없다는 약형효율성에 위배되는 것으로 나타나고 있다.

본 연구에서는 KOSDAQ시장을 포함한 국내주식시장 전반에 걸쳐서 주식시장 효율성에 영향을 미칠만한 다양한 요인들을 고려한 월요일효과를 분석하고자 하였으나, 주6일 거래에서 주5일 거래로의 변화만을 분석한 한계를 지니고 있다. 향후 자본시장 자유화 이전과 이후 또는 금융위기 이전과 이후의 시점의 월요효과를 비교분석함으로써 시장효율성의 변화를 살펴볼 수 있을 것이며, 일반적으로 알려진 약형효율적 시장에 반하는 결과가 나타남으로써 좀 더 심도 있는 연구가 요구된다고 하겠다.

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

〈표 1〉 개별 주가지수의 표본 구성 기간

연구대상지수	표본구성기간	
KOSPI	1990년 1월 3일 ~ 2006년 6월 30일	Full
	1990년 1월 3일 ~ 1998년 12월 6일	Sub1
	1998년 12월 7일 ~ 2006년 6월 30일	Sub2
KOSPI200	1990년 1월 3일 ~ 2006년 6월 30일	Full
	1990년 1월 3일 ~ 1998년 12월 6일	Sub1
	1998년 12월 7일 ~ 2006년 6월 30일	Sub2
KOSDAQ	1997년 1월 3일 ~ 1998년 12월 6일	Sub1
	1998년 12월 7일 ~ 2006년 6월 30일	Sub2
KOSDAQ50	1999년 1월 3일 ~ 2006년 6월 30일	Full
시가총액규모별지수	2000년 1월 4일 ~ 2006년 6월 30일	

〈표 2〉 대상 지수의 주요통계량

	KOSPI	KOSPI200	KOSDAQ	KOSDAQ50	대형주	중형주	소형주
평균	0.006	0.012	-0.031	-0.013	0.015	0.021	0.000
표준편차	1.795	1.885	2.176	2.640	2.017	1.827	0.017
p값	0.831	0.682	0.481	0.836	0.761	0.639	0.847
표본수	4487	4485	2430	1848	1599	1599	1599

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.
주2) 평균과 표준편차의 단위는 퍼센트임.

〈표 3〉 지수별 회귀분석결과

		월요일	화요일	수요일	목요일	금요일	토요일
〈Full〉							
KOSPI	회귀계수	-0.061	-0.022	0.063	-0.002	0.043	0.015
	p값	0.334	0.726	0.322	0.978	0.498	0.859
KOSPI 200	회귀계수	-0.049	-0.011	0.070	-0.010	0.048	0.025
	p값	0.459	0.873	0.295	0.876	0.468	0.785
KOSDAQ	회귀계수	0.006	-0.123	-0.078	0.006	-0.016	0.214
	p값	0.949	0.220	0.438	0.950	0.874	0.338
KOSDAQ 50	회귀계수	0.069	-0.105	-0.042	-0.092	0.072	
	p값	0.615	0.442	0.794	0.504	0.597	
대형주	회귀계수	-0.148	0.075	0.079	-0.019	0.093	
	p값	0.191	0.506	0.486	0.867	0.409	
중형주	회귀계수	-0.093	-0.039	0.033	0.086	0.109	
	p값	0.365	0.702	0.745	0.400	0.285	
소형주	회귀계수	0.000	0.001	0.001	0.001	0.000	
	p값	0.950	0.592	0.466	0.506	0.925	
〈Sub1기간〉							
KOSPI	회귀계수	-0.074	-0.133	0.102	-0.023	-0.028	0.015
	p값	-0.961	0.086*	0.187	0.762	0.716	0.844
KOSPI 200	회귀계수	-0.062	-0.129	0.102	-0.038	-0.024	0.025
	p값	0.446	0.114	0.210	0.640	0.771	0.763
KOSDAQ	회귀계수	-0.220	-0.264	-0.163	-0.023	-0.193	0.214
	p값	0.023**	0.006***	0.093*	0.814	0.051*	0.028**
〈Sub2기간〉							
KOSPI	회귀계수	-0.045	0.106	0.016	0.024	0.131	
	p값	0.666	0.308	0.880	0.821	0.208	
KOSPI 200	회귀계수	-0.035	0.127	0.030	0.022	0.138	
	p값	0.751	0.244	0.780	0.838	0.206	
KOSDAQ	회귀계수	0.080	-0.087	-0.056	0.014	0.028	
	p값	0.529	0.485	0.656	0.914	0.824	

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.

〈표 4〉 해당월요일과 그 주의 나머지 평일 수익률의 차이 분석

		월요일	나머지평일	p값
〈Full〉				
KOSPI	평균	-0.052	0.021	0.294
	표준편차	2.052	1.738	
KOSPI 200	평균	-0.048	0.026	0.311
	표준편차	2.119	1.830	
KOSDAQ	평균	0.017	-0.038	0.619
	표준편차	2.656	2.047	
KOSDAQ 50	평균	0.069	-0.031	0.514
	표준편차	3.093	2.518	
대형주	평균	-0.152	0.057	0.097*
	표준편차	2.290	1.940	
중형주	평균	-0.094	0.049	0.210
	표준편차	2.300	1.687	
소형주	평균	0.000	0.000	0.891
	표준편차	0.032	0.000	
〈Sub1기간〉				
KOSPI	평균	-0.074	-0.012	0.462
	표준편차	1.792	1.579	
KOSPI 200	평균	-0.063	-0.011	0.558
	표준편차	1.853	1.676	
KOSDAQ	평균	-0.220	-0.086	0.211
	표준편차	0.905	0.970	
〈Sub2기간〉				
KOSPI	평균	-0.025	0.070	0.417
	표준편차	2.325	1.947	
KOSPI 200	평균	-0.030	0.080	0.368
	표준편차	2.400	2.033	
KOSDAQ	평균	0.079	-0.023	0.469
	표준편차	2.942	2.285	

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.
주2) 단위는 퍼센트임.
주3) 귀무가설 '$H_0 : u_1 - u_2 = 0$'을 검증하는 통계량임.

〈표 5〉 이전 일주일의 평균수익률과 월요일수익률의 관계

		α	이전주의 평균수익률β	R^2
〈Full〉				
KOSPI	회귀계수	-0.069	0.461	0.037
	p값	0.325	0.000***	
KOSPI 200	회귀계수	-0.062	0.374	0.025
	p값	0.397	0.000***	
KOSDAQ	회귀계수	0.002	0.677	0.087
	p값	0.988	0.000***	
KOSDAQ 50	회귀계수	0.066	0.590	0.067
	p값	0.671	0.000***	
대형주	회귀계수	-0.155	0.172	0.005
	p값	0.226	0.190	
중형주	회귀계수	-0.119	0.899	0.129
	p값	0.328	0.000***	
소형주	회귀계수	0.000	1.144	0.185
	p값	0.753	0.000***	
〈Sub1기간〉				
KOSPI	회귀계수	-0.065	0.607	0.062
	p값	0.435	0.000***	
KOSPI 200	회귀계수	-0.056	0.555	0.053
	p값	0.520	0.000***	
KOSDAQ	회귀계수	-0.214	0.075	0.001
	p값	0.026**	0.712	
〈Sub2기간〉				
KOSPI	회귀계수	-0.066	0.363	0.024
	p값	0.576	0.003***	
KOSPI 200	회귀계수	-0.061	0.252	0.011
	p값	0.621	0.040**	
KOSDAQ	회귀계수	0.043	0.694	0.091
	p값	0.768	0.000***	

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.
주2) 귀무가설 'H_0:R_{Mt}와 R_{PWt}는 상관관계가 없다'를 검증하는 통계량임.

〈표 6〉 진정한 월요일효과 검증을 위한 평균차이 T-TEST

지수	통계	Full	Sub1	Sub2
KOSPI	t검증결과	-5.116	-4.648	-2.665
	p값	0.000***	0.000***	0.008***
KOSPI200	t검증결과	-4.586	-4.971	-1.866
	p값	0.000***	0.000***	0.063*
KOSDAQ	t검증결과	-4.168	-1.278	-3.934
	p값	0.000***	0.204	0.000***
KOSDAQ50	t검증결과	-3.830		
	p값	0.000***		
대형주	t검증결과	-1.197		
	p값	0.232		
대형주	t검증결과	-5.582		
	p값	0.000***		
소형주	t검증결과	-5.430		
	p값	0.000***		

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.
주2) 귀무가설 '$H_0 : p_u = p_d$'를 검증하는 통계량임.

〈표 7〉 진정한 월요일효과 검증

		Full	Sub1	Sub2
지난주 약세장 표본				
KOSPI	월요일평균수익률	-0.393	-0.437	-0.329
	표준편차	2.039	1.731	2.423
	p값	0.000***	0.000***	0.081*
KOSPI200	월요일평균수익률	-0.386	-0.440	-0.307
	표준편차	2.217	1.834	2.692
	p값	0.000***	0.000***	0.142
KOSDAQ	월요일평균수익률	-0.503	-0.315	-0.565
	표준편차	2.928	0.946	3.337
	p값	0.095*	0.014**	0.024**
KOSDAQ50	월요일평균수익률	-0.560		
	표준편차	3.425		
	p값	0.031**		

〈표 7〉 계속

		Full	Sub1	Sub2
지난주 약세장 표본				
대형주	월요일평균수익률	-0.314		
	표준편차	2.665		
	p값	0.153		
중형주	월요일평균수익률	-0.839		
	표준편차	2.758		
	p값	0.000***		
소형주	월요일평균수익률	-0.008		
	표준편차	0.027		
	p값	0.001***		
지난주 강세장 표본				
KOSPI	월요일평균수익률	0.315	0.350	0.280
	표준편차	1.932	1.844	2.017
	p값	0.001***	0.007***	0.046**
KOSPI200	월요일평균수익률	0.284	0.416	0.158
	표준편차	1.939	1.756	2.098
	p값	0.004***	0.001***	0.286
KOSDAQ	월요일평균수익률	0.507	-0.075	0.620
	표준편차	2.255	0.829	2.423
	p값	0.001***	0.580	0.000***
KOSDAQ50	월요일평균수익률	0.655		
	표준편차	2.624		
	p값	0.000***		
대형주	월요일평균수익률	-0.008		
	표준편차	1.889		
	p값	0.953		
중형주	월요일평균수익률	0.504		
	표준편차	1.678		
	p값	〈0.000***		
소형주	월요일평균수익률	0.005		
	표준편차	0.017		
	p값	〈0.000***		

주1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.
주2) 단위는 퍼센트임.
주3) 귀무가설 '$H_0 : p_u = 0$'를 검증하는 통계량임.

〈표 8〉 1월 통제 후 월요일효과 검증

		월요일	화요일	수요일	목요일	금요일	토요일
(2-12월)							
〈Full〉							
KOSPI	회귀계수	-0.123	-0.003	0.083	-0.026	0.034	-0.042
	p값	0.058*	0.964	0.201	0.695	0.597	0.634
KOSPI 200	회귀계수	-0.110	0.010	0.089	-0.035	0.039	-0.033
	p값	0.105	0.886	0.192	0.612	0.568	0.720
KOSDAQ	회귀계수	-0.117	-0.156	-0.024	0.010	-0.038	0.173
	p값	0.260	0.128	0.817	0.924	0.712	0.453
KOSDAQ 50	회귀계수	-0.073	-0.131	0.026	-0.038	0.051	
	p값	0.609	0.352	0.857	0.787	0.715	
대형주	회귀계수	-0.255	0.113	0.148	-0.037	0.040	
	p값	0.030**	0.332	0.207	0.751	0.729	
중형주	회귀계수	-0.160	-0.034	0.083	0.044	0.095	
	p값	0.136	0.751	0.439	0.679	0.371	
소형주	회귀계수	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	p값	0.535	0.758	0.664	0.920	0.926	
〈Sub1기간〉							
KOSPI	회귀계수	-0.110	-0.123	0.115	-0.067	-0.033	-0.042
	p값	0.159	0.119	0.147	0.401	0.680	0.594
KOSPI 200	회귀계수	-0.096	-0.120	0.114	-0.082	-0.031	-0.033
	p값	0.251	0.152	0.172	0.326	0.714	0.691
KOSDAQ	회귀계수	-0.255	-0.257	-0.159	-0.042	-0.243	0.173
	p값	0.013**	0.012**	0.119	0.683	0.020**	0.095*
〈Sub2기간〉							
KOSPI	회귀계수	-0.138	0.138	0.046	0.022	0.112	
	p값	0.205	0.203	0.674	0.835	0.300	
KOSPI 200	회귀계수	1.979	0.556	3.400	7.837	-3.376	
	p값	0.465	0.825	0.390	0.129	0.393	
KOSDAQ	회귀계수	-0.081	-0.131	0.011	0.023	0.012	
	p값	0.534	0.310	0.929	0.858	0.923	

〈표 8〉 계속

		월요일	화요일	수요일	목요일	금요일	토요일
(1월)							
〈Full〉							
KOSPI	회귀계수	0.610	-0.231	-0.159	0.257	0.171	0.674
	p값	0.014**	0.351	0.520	0.300	0.490	0.052*
KOSPI200	회귀계수	0.613	-0.233	-0.145	0.254	0.184	0.690
	p값	0.018**	0.369	0.576	0.328	0.477	0.056*
KOSDAQ	회귀계수	1.285	0.237	-0.671	-0.033	0.221	0.610
	p값	0.001***	0.552	0.097*	0.934	0.580	0.468
KOSDAQ 50	회귀계수	1.557	0.166	-0.602	-0.361	0.245	
	p값	0.004***	0.751	0.257	0.497	0.644	
대	회귀계수	0.877	-0.327	-0.638	0.170	0.644	
	p값	0.029**	0.418	0.116	0.674	0.113	
중	회귀계수	0.612	-0.092	-0.482	0.596	0.253	
	p값	0.079*	0.794	0.173	0.093*	0.464	
소	회귀계수	0.004	0.002	-0.004	0.006	0.001	
	p값	0.174	0.591	0.273	0.080*	0.646	
Sub1							
KOSPI	회귀계수	0.339	-0.242	-0.036	0.454	0.022	0.674
	p값	0.295	0.460	0.910	0.161	0.946	0.041**
KOSPI200	회귀계수	0.330	-0.238	-0.028	0.448	0.053	0.690
	p값	0.331	0.488	0.935	0.187	0.877	0.046**
KOSDAQ	회귀계수	0.160	-0.353	-0.216	0.209	0.335	0.610
	p값	0.594	0.274	0.500	0.516	0.268	0.036**
Sub2							
KOSPI	회귀계수	0.905	-0.220	-0.300	0.036	0.340	
	p값	0.019**	0.566	0.440	0.927	0.383	
KOSPI200	회귀계수	0.923	-0.227	-0.277	0.034	0.333	
	p값	0.021**	0.568	0.464	0.932	0.411	
KOSDAQ	회귀계수	1.558	0.362	-0.771	-0.086	0.193	
	p값	0.002***	0.459	0.122	0.862	0.698	

주1) * ,** ,***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의함.

참고문헌

김철중 · 조준희 · 송명규, 2005, "기업의 IR활동과 주가행태: 거래소시장과 코스닥시장의 비교분석", 재무연구 제17권 제1호: 175-220.

배기홍 · 장수재, 2003, "KOSDAQ50 지수선물시장과 KOSPI200 지수선물시장의 정보효율성 비교분석", 선물연구 제11권 제2호: 27-49.

박정식, 2001, "당일매매와 주가행태에 관한 연구", 경제연구 제35권 제4호: 99-115

윤영섭 · 선우석호 · 강효석 · 김선웅 · 오세경 · 이원흠 · 장하성 · 최흥식, 1994, 「주가변동과 이례현상」, 학현사.

장국현, 1992, "진정한 월요일효과에 관한 연구: 한국 및 미국 주식시장에서의 실증분석", 경제연구 제5호 12: 207-227.

Field, M. J., 1931, A problem in verification, *Journal of Business* 4: 415-418.

Fama, E. F., 1970, The efficient capital market: A review of the theory and empirical work, *Journal of Finance* 25: 383-417.

French, K. R., 1980, Stock Return and The Weekend Effect, *Journal of Financial Economics* 8: 55-60.

Gibbons, M. & p. Hess, 1981, Day of the weak effect and asset returns, *Journal of Business* 54(4): 579-596.

Jaffe, J. F. & R. Westerfield, & C. Ma, 1989, A twist on the monday effect in stock prices: Evidence from the U.S and foreign stock markets, *Journal of Banking and Finance* 13: 641-650.

Kamara, A., 1997, New evidence on the monday seasonal in stock retunrs, *Journal of Business* 70(1): 63-84.

Keim, D. B, 1983, Size-related anomalies and stock return seasonality: Further empirical evidence, *Journal of Financial Economics* 12: 13-32.

Lakonoshok, J. & M. Levi, 1982, Weekend effect of stock return: A note, *Journal of Finance* 37(3): 883-889.

Lakonishok, J. & S. Smidt, 1988, Are seasonal anomalies real? A ninety-year perspective, *Review of Financial Studies*(winter): 403-425.

Lakonishok, J. & E. Maberly, 1990, The weekend effect : Trading patterns of individual and institutional investors, *Journal of Finance* 45(1): 231-243.

Roll, R., 1983, Vas ist das? the tern of the year effect and the return premia of small firms, *Journal of Portfolio Management* Winter: 18-28.

Smirlock, M. & L. Starks, 1986, Day-of-the week and intraday effect in stock returns, *Journal of Financial Economics* 17(1): 197-210.

Wang, K. & Y. Li, & J. Erickson, 1997, A new look at the monday effect, *Journal of Finance* 52(5): 2171-2186

Market Efficiency Test focusing on The Monday Effect in The Stock Market

Ji-Yun Lee* · Hyun-Chul Chung**

Abstract

We empirically revisited Monday effect in Korean market applying market indices such as KOSPI, KOSPI200, KOSDAQ, KOSDAQ50 and size-based portfolios from 1990 to 2006. Our results show that KOSPI markets have been efficient during the whole sample period while KOSDAQ markets show different market efficiency depending on the period. In other words, KOSDAQ market became efficient after stock market trading mechanism changed from 6-day trading(Mon-Sat.) to 5-day trading(Mon.-Fri.) system.

We also tested the so-called real Monday effect, arguing that the Monday effect appears only in a bearish market. Our results are different from this real Monday effect showing significant differences for the average returns on Monday in both bullish and bearish markets.

Through this research, apart from market efficiency in terms of Monday effect we rather found the stock market appears to violate weak-form market efficiency, which says that markets are not predictable by historical information about stock prices and returns. This is because the returns on Mondays do not follow random walk and they have significant relationship with the market condition of the previous week.

〈Key Words〉 monday effect, market anomaly, market efficiency

* Researcher, Korea Institute of Finance

** Assistant Professor, Hanyang University

경영사학 제23집 제2호
2008년 9월 한국경영사학회

맞춤형 복지제도가 복리후생만족도와 조직효과성에 미치는 영향

- 부산광역시 공무원을 중심으로 -

김종관* · 이윤경** · 송지용***

요 약

공무원의 적극적인 근무의욕 고취를 위한 방안으로 2003년 시범적으로 도입된 공무원 맞춤형 복지제도가 2006년과 2007년에 걸쳐 전국적으로 시행되었다. 맞춤형 복지제도는 예전에 실시되었던 일률적인 복지와 달리 개개인의 선호를 반영하고 근로자가 복지제도의 설계에 실제 참여함으로써 복지제도의 유연성을 높이며 개인의 만족도를 높일 수 있다고 한다. 본 연구는 이런 복지제도에 대한 만족도를 통하여 이것이 조직의 효과성 어떤 영향을 미칠 수 있는지를 조사하고자 한다. 2006년부터 맞춤형 복지제도를 실시한 부산지역의 공무원을 대상으로 조사하였으며, SPSS 14.0과 AMOS 7.0을 사용하여 공무원 맞춤형 복지제도가 복지만족도와 조직효과성에 미치는 영향에 대한 분석을 실시하였다. 분석결과 맞춤형복지제도는 복지제도의 만족도와 조직효과성에 유의한 영향을 미쳤으며, 복리후생만족도를 매개로 조직몰입에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다.

〈주제어〉 선택적 복지제도, 복지만족도, 직무만족, 조직몰입, 조직효과성

* 부산대학교 경영학부 교수, jkk@pusan.ac.kr, 051-510-2537, 제1저자
** 부산대학교 노동정책연구소 연구원, afour864@lycos.co.kr, 051-510-1883, 공동저자(교신저자)
*** 부산대학교 노동정책연구소 연구원, sjycc@paran.com, 051-510-1883, 공동저자

논문접수일(2008년 7월 28일) 논문수정일(2008년 9월 12일) 게재확정일(2008년 9월 19일)

Ⅰ. 서 론

인간이 삶을 영위하는 데에 있어 궁극적 목표는 행복한 삶을 누리는 데 있다. 경제발전으로 의·식·주 해결에 대한 욕구가 충족되자 사람들은 자연히 더 높은 단계의 욕구충족을 원하게 되었다. 그리고 삶의 질과 관련된 이런 상위 단계의 욕구충족을 위해 사회복지(Social welfare)에 관한 많은 이론과 제도들이 등장했다. 조직 내에서 조직원들을 대상으로 한 복지정책은 우수한 인적자원들의 확보와 유지에 지대한 영향을 끼친다. 이는 행정 환경에서도 마찬가지다. 공무원 복리후생은 공무원 인력관리의 한 축으로서 그 중요성이 보다 높다고 할 수 있다. 특히 행정환경에서 유난히 강조되는 효율과 책임을 제고하기 위해서는 무엇보다도 공공부문의 질적 향상이 중요하다. 공무원의 역량강화, 공직자로서의 투철한 사명감과 동기의 강화를 위한 유인체계로써의 필요성이 제기되기 때문이다. 또한 이런 복리후생정책은 공무원 삶의 질 향상을 위한 필요·충분조건으로 복합적인 작용을 한다.

정부의 인적자원 관리차원에서 볼 때, 급변하는 행정환경의 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 정부의 정책을 입안하고 집행하는 공무원의 전문적인 직무수행능력을 최대한 개발 하고 발휘할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 그리고 이들의 삶의 질 향상을 통해 적극적인 근무의욕을 고취시키는 것이 필수적인 과제로 등장하였으며, 그 일환으로 공무원의 복리후생제도의 효과적인 활용이 강조되고 있다. 따라서 현재의 공공부문에서 진행되고 있는 선택적 복지제도에 대한 만족도 연구는 현재, 그리고 미래의 보다 나은 설계를 위해 그 필요성이 제기된다.

현재 참여정부 출범 이후 기존에 있어 왔던 공무원 복리후생제도의 미비함의 대안으로 공무원 선택적 복지제도가 실시되고 있다. 선택적 복지제도는 보수 및 연금제도 또는 기타 시혜성 복리후생제도와는 달리, 공무원 개인의 자율성과 창의성에 바탕을 두어 이른바 '맞춤형'복지(Customized welfare)를 지향한다는 점에서 그 대안성을 인정받았다. 따라서 2003년도에 중앙인사위원회와 기획예산처, 경찰청을 대상으로 시범실시 된 이후 참여정부 기간 내에 전 부처로 확대되어 지속적인 제도개선을 위한 노력이 진행되고 있다. 제도의 시행 이후 정부 여러 기관에서 제도 자체에 대한 만족도와 개선에 대한 조사들이 시행되었고, 대부분의 조사에서 선택적 복지제도 시행 이전보다 공무원들의 복지에 대한 만족도가 높아졌음을 시사하고 있다. 부

산광역시 또한 2006년부터 맞춤형 복지제도라는 이름으로 이런 선택적 복지제도를 도입하였고, 2년이 지난 지금 어느 정도 정착기에 접어들고 있다. 따라서 본 연구의 목적은 현재 부산광역시에서 시행되고 있는 맞춤형 복지제도에 대한 공무원들의 만족도와 조직의 효과성에 미치는 영향에 대한 조사를 통하여 제도의 개선과 정착을 더욱 원활히 하고, 나아가 조직전체의 효과성을 높이는데 있다.

II. 이론적 배경

1. 공무원 복리후생

개인의 복리후생은 삶의 질적인 향상을 위한 중요한 과제이다. 삶의 질은 사회지표와 같은 객관적 상태 뿐 아니라 주관적 심리상태를 포괄하는 개념으로 각 사회 주체들이 각자의 관점에 주관적으로 인식하는 삶의 질의 수준에 대한 관심도 더욱 중요하게 다루어지고 있다(김미숙 · 조경호 2000). 최근에는 삶의 질에 대해서 개인의 행복감이나 생활에 대한 만족과 같은 관념적인 수준을 초월하여 사회정책이나 행정과정에 적용할 수 있도록 하는 실용적 관점을 강조하는 방향으로 나아가고 있다.

이처럼 삶의 질적 향상을 위한 하나의 방편인 복리후생 제도는 국가공무원법에서 광범위하게 '행정의 능률을 향상시키고 근무조건 및 환경, 그리고 사기관리를 통하여 공무원들이 업무에 충실할 수 있도록 돕는 것'으로 정의되고 있다.[1] 협의의 공무원 복리후생은 경제적 보상 중 공무원에게 직접 금전의 지급이 이루어지는 봉급, 수당, 상여금 등의 직접 보상을 제외한 연금, 의료보험, 주택지원 등 부가적 편익을 제공하는 간접보상을 의미한다(박경효 1999). 또한 경영학에서는 복리후생의 개념을 종업원의 생활수준 향상을 위해 시행하는 임금 이외의 간접적인 제급부(benefit 또는

1) 국가공무원법 52조 : '행정안전부장관은 공무원의 근무능률의 증진을 위하여 공무원에 대하여 보건, 휴양, 안전, 후생 기타 필요한 사항에 대한 기준을 설정해야 하고, 각 기관의 장은 이를 실시하여야 한다.'
77조 : '공무원이 질병, 부상, 폐질, 퇴직, 사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인 또는 그 유족에게 법률이 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다. 그리고 정부는 법률이 정하는 바에 따라 공무원의 복리와 이익의 적절 공정한 보호를 위하여 그 대책을 수립, 실시하여야 한다.'

fringe benefit)라고 정의한다. 현재 국가공무원법에서는 '행정안전부장관은 공무원의 근무능률의 증진을 위하여 공무원에 대하여 보건, 휴양, 안전, 후생 기타 필요한 사항에 대한 기준을 설정해야 하고, 각 기관의 장은 이를 실시하여야 한다.'고 정해 놓았다.

공무원 복리후생은 그 중요성에도 불구하고 전통적 제도 하에서는 공무원들이 체감하는 복리후생에 대한 만족도가 높지 못하다는 비판이 계속되었다(유규창, 2001). 이는 복리후생에 대한 공무원의 이해가 부족하고 복리후생 프로그램이 공무원의 수요를 충족시키기에는 현실성이 약하다는 점 때문이다. 또한 복리후생제도의 획일성과 부족한 유연성은 주요문제로 제기됐다. 이러한 배경으로 정부의 욕구 및 필요성을 그들에게 이해시키고 이를 수용토록 협조를 구하는 양자 간의 필요성과 욕구를 균형적으로 충족시키는 고객중심이 복리후생 개념이 등장하게 된 것이다.

2. 선택적 복지제도

1) 선택적 복지제도의 개념

선택적 복지제도(flexible benefits plan)란 사전에 설계된 다양한 복지항목 중에서 개인별 할당된 포인트 범위 내에서 개인의 선호도(needs)에 따라 자율적으로 선택하는 제도(송계전 · 박귀현 1997)로서 일명 카페테리아식 복지제도(cafeteria benefits plan)라고도 한다. 전통적인 복리후생제도가 종업원들 개개인의 이용여부에 관계없이 모든 종업원에게 일률적으로 똑같은 복리후생제도를 적용하는 것이라면, 선택적 복지제도는 전통적인 복리후생제도에 대비되는 개념으로 종업원 개개인 본인이 처한 상황이나 선호도에 비추어 본인의 의지에 의해 혜택이나 수준을 선택할 수 있도록 하는 소위 맞춤형 복지제도라고 할 수 있다.

기존의 복리후생제도에 대한 반성에서 출발한 선택적 복지제도에 대한 관심은 다음의 세 가지 측면에서 차이점을 지닌다. 먼저 기존의 복지제도가 조직의 지불능력 범위 내에서 일방적으로 제공하는 방식이라면 선택적 복지제도는 구성원의 책임 하에서 사전적으로 설계하는 방식이다(손영미 · 박정열 · 김가영 2002). 따라서 구성원들은 자신의 생활패턴을 고려해 스스로 자신의 생애를 설계해 복지항목을 결정하는 것이다. 두 번째로 기존의 복지제도에서는 복지 항목을 경제 실태조사 혹은 노조의

요구 등에 따라 제공할 복지항목을 추가하는 방식이었다. 따라서 복지항목의 추가는 곧 복지비용의 증가를 의미했다. 이러한 면에서 선택적 복지제도는 종합적인 구성원들의 복지욕구조사를 실시하여 제공 가능한 복지지원 항목을 종합적으로 사전에 결정해 제공하는 방식이다. 획일적인 복지 프로그램을 제공하는 기존의 방식보다 선택적 복지제도가 구성원의 개별적인 욕구를 훨씬 잘 충족시킬 수 있는 것이다. 마지막으로 복지를 제공하는 방식에서도 차이가 존재한다. 기존 복지 제도는 이미 결정된 복지 항목과 확정된 지원 금액에 따라 자격조건을 갖춘 자가 사전에 지정된 사유가 발생할 경우 요청하면 처리하는 방식이다. 그러나 선택적 복지제도는 기업에 비슷한 수준에 있는 구성원들이 주어진 균등 금액을 활용, 다양한 복지 항목 중에서 자기 상황에 맞게 선택하는 방식이기 때문에 금전적으로 동일한 복지 혜택을 제공받게 되는 것이다.

전통적인 복리후생제도가 어떤 혜택을 구성원들에게 제공할 것인가에 대한 모든 결정을 기관에서 내리는 것과는 달리 구성원 개개인의 취향과 필요에 의해 자신들이 복리후생제도를 선택하게 함으로써 복리후생에 대한 만족도를 높이는 등 선택적 복지제도가 갖는 장점은 많다(김미숙 · 조경호 2000). 먼저 구성원들이 취사선택함으로써 자신의 욕구 만족도를 높일 수 있다. 또한 추가적인 예산 없이도 새로운 복리후생제도를 쉽게 도입함으로써 구성원에게 복리후생의 선택의 폭을 넓힌 것도 다양한 변화 수용의 바탕이 됐다. 그리고 구성원의 필요는 충족하면서도 총 복지예산의 수준을 제한함으로써 예산의 증가를 억제할 수 있고, 복리후생비용의 사전예측이 어느 정도 가능하기 때문에 예산의 안정적인 통제가 가능하다. 복리후생의 선택범위 확대가 구성원들이 새로운 복지요구를 상당부분 해소할 수 있어 조직에 활력을 가져오기 때문이다. 이는 우수한 인재의 확보 및 유지에도 효과적인데 동일한 조건 하에서 기존 복지제도에 대한 만족도가 높고 성과에 따른 보상이 가능하므로 우수한 인재의 확보와 유지에 유리한 것이다.

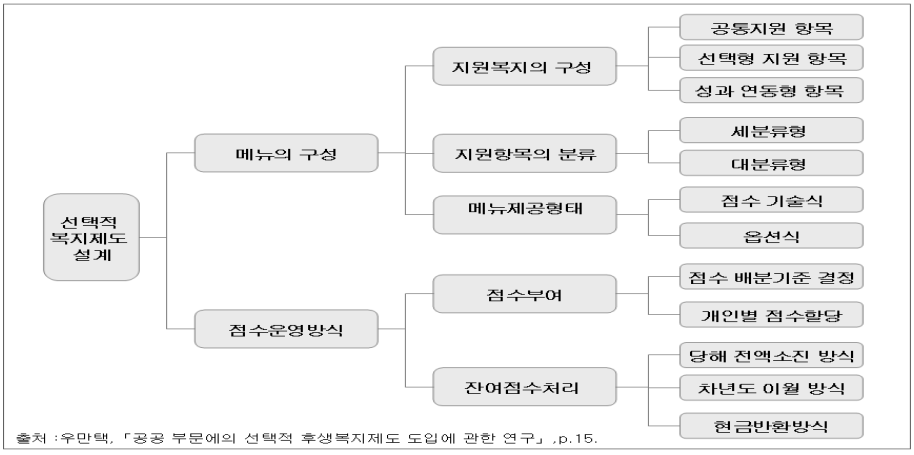
이처럼 선택적 복지제도는 비용의 절약과 구성원의 만족도 향상으로 요약될 수 있지만 궁극적으로는 인적자원의 중요성을 강조하는 것이며 결국 경쟁력 향상으로 이어져야 하는데, 최근 미국의 실증적 연구에서 유사한 결과가 나타나고 있다. 한 금융회사에서 선택적 복지제도를 도입하기 전과 도입한 이후에 근로자의 직무만족도를 조사한 결과 실시 이후 전반적인 직무만족이 증가하였고, 복리후생과 관련된 만

족도는 특히 매우 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다(Barber, Dunham & Formisano 1992). 복리후생의 만족도가 증가하고 직무만족이 증가하고 있다는 것은 같은 노동비용을 투입했을 때 근로자들이 느끼는 복리후생의 가치가 더 늘어났음을 의미하며, 이는 곧 근로자의 인적자원 가치가 상승한 것과 같은 동등한 효과를 나타내는 것이다(유규창 2004). 그러나 이런 장점뿐만 아니라 다음과 같은 단점도 있어 선진국에서조차 많은 기업들이 선택적 복지제도를 꺼리는 경우도 많다. 먼저 전문가가 아닌 조직 구성원들 스스로에게 복리후생 제도에 대한 판단을 맡김으로써 조직 구성원이 정작 필요한 복지를 선택하지 않을 수도 있다. 그리고 선택적 복리후생제도의 설계는 매우 많은 비용과 시간이 들어가며, 관리운영 상의 비용과 인사부서의 업무 부담이 증가될 수도 있다.

2) 선택적 복지제도의 설계내용과 절차

선택적 복지제도의 유형에 따라 각 조직들은 제도의 설계를 해야 한다. 그러나 제도 설계에 있어서 모든 기업이나 조직을 만족시켜 줄 만큼 정형화된 것은 없다. 다만 공통적으로 적용되는 제도 설계의 기본원칙으로는 전 생애에 걸친 삶의 질을 제고하고, 개인별 다양한 복지 욕구의 수용과 기업지원의 원칙 하에 자기 스스로가 복지 설계를 실시하여야 하며, 성과주의를 반영해야 한다. 메뉴의 구성은 선택적 복지제도에 해당되는 복지항목의 종류와 내용을 결정하는 것으로 지원복지의 구성, 지원항목의 분류, 메뉴제공 형태를 결정해야 한다.

〈그림 1〉 선택적 복지제도의 설계내용



출처 :우만택, 「공공 부문에의 선택적 후생복지제도 도입에 관한 연구」,p.15.

선택적 복지제도의 설계는 크게 기본설계, 니즈조사, 상세설계, 실시준비의 4단계로 구성된다. 기본 설계는 추진체제의 구축과 상세설계 일정 확정 및 선진모델의 벤치마킹 등 제반 준비를 완료하는 단계이다. 니즈조사 단계는 우선 설문 대상의 선정과 설문서 분석 등의 처리가 이루어지며 특정 수혜대상 집단의 수요를 분석하는 수요에 대한 특성 평가가 중요한 의미를 가진다. 상세설계는 선택적 복지제도의 내용과 정책운영 절차 그리고 이를 받쳐줄 정보시스템을 설계하는 단계다. 특히 시스템의 도입은 그 취지와 운영방식, 등록절차 등을 명확히 해 구성원 자신의 선택 메뉴 및 수준, 다양한 분류 기준에 따른 평균 선택 수준 등의 정보를 제공할 수 있도록 한다. 실시준비 단계는 커뮤니케이션과 파일럿 테스트의 대상 선정이 중요하다. 새로운 정책에 대한 거부감과 제도이용에 대한 이해 부족을 해결하는 것, 그리고 설계된 제도상의 문제점을 찾아내고 보안하기 위함이 이 단계의 목적이다.

3. 선택적 복지제도의 만족도 요인과 조직효과성과의 관계

전통적 복리후생제도가 어떤 혜택을 종업원들에게 제공할 것인가에 대한 모든 결정을 기업에서 내리는 것과 달리 선택적 복지제도는 종업원 개개인의 취향과 필요에 의해 종업원 자신들이 복리후생제도를 선택하게 한다. 이를 통해 복리후생의 만족도를 높이는 등 선택적 복지제도가 가지는 장점은 다양하다(Milkovich & Newman 2002; Barringer & Milkovich 1998). 실무적인 관점에서 선택적 복지제도의 장점을 논의한 자료는 다양하지만 선택적 복지제도가 조직구성원의 동기부여 또는 조직효과성에 미치는 영향에 대한 실증연구는 그다지 활발하지 못한 실정이다. 그러나 미국의 한 금융회사에서 선택적 복지제도의 도입 전에 실시한 근로자의 직무만족도 조사결과, 선택적 복지제도의 실시 이후 전반적인 직무만족이 증가하였고, 특히 복리후생과 관련된 만족도는 매우 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다(Barber & Dunham & Formisano 1992: 유규창 2004). 우리나라에서는 구체적인 실증연구는 별로 이루어지지 않고 있으나 기업들의 개별 사례들을 통해 선택적 복지제도가 제한적이기는 하나 조직구성원들의 만족도 향상에 기여한다는 것으로 보고되고 있다(유규창 2004). 복리후생만족도가 증가하고 직무만족이 증가하고 있다는 것은 같은 노동비용을 투입했을 때 조직구성원들이 느끼는 복리후생의 가치가 더 늘어나는 것을 의미하

며, 이는 곧 조직구성원의 인적가치가 상승한 것과 같은 동등한 효과를 나타내는 것이다. 이는 곧 선택적 복지제도가 결과적으로 정부의 생산성 향상에 긍정적인 효과를 가져다 줄 수 있다는 것을 의미한다(Barringer &Milkovich 1998; 유규창 2004).

〈표 1〉 복리후생의 선택의 효과에 대한 실증연구

저자	대상	독립변수 (선택적복지)	종속변수	결 과
Barber, Dunham & Formisano, (1992)	미국 선택적 복지를 도입한 서비스 기업 110명 (도입전/후)	선택적 복지 도입 전후	복리후생만족도 전반적 직무만족도 비보상 만족도 개인만족도	복리후생만족도 : 긍정적 유의 전반적 직무만족도 : 긍정적 유의 비보상 만족도 : 계적 차이 없음 개인만족도
Heshirzer (1994)	미국 은행(217)명 병원(107)명	(1) 복리후생에 대한지식 (2) 선택적복지에 대한이해 (3) 복리후생 정보필요성	(1) 직무만족 (2) 조직몰입 (3) 이직의도	선택적 복지 관련 3변수 모두 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않음
Tremblay (1998)	캐나다, 보험회사, 대학, 제조업(285명)	(1) 선택적복지제도 도입여부 (2) 선택적 복지유형	복리후생만족도	(1) 선택적 복지 도입여부 : 부정적 통계적 유의 (2) core-plus-option : 긍정적 통계적 유의
Cole & Flint(2003)	캐나다 7개 사기업	선택적 복지 도입여부	절차적 공정성 분배적 공정성	분배적 공정성 : 통계적 차이 없음 절차적 공정성 : 긍정적 유의

출처 : 유규창(2004)

선택적 복지제도가 조직구성원의 동기유발 및 조직에 미치는 효과에 대한 대표적인 이론적 논거로는 동기유발 과정에 초점을 둔 공정성 이론과 동기유발 내용과 과정을 복합적으로 반영한 심리적 계약 이론을 살펴볼 수 있다. 동기유발과정에 초점을 둔 공정성 이론은 전통적으로 Adams(1965)의 공정성 이론(Equity Theory)에서

출발한다. 이에 따르면 자신의 노력 투입에 대한 산출의 비율과 타인의 노력 투입에 대한 산출의 비율이 같다고 지각(perceive)할 때 공정성(Equity)을 느끼고 자신의 노력투입을 지속적으로 유지하게 된다. 조직에게 제공하는 보수 뿐 아니라 다양한 복리후생 서비스도 다른 사람과의 관계에서 공정성에 영향을 미치는 여러 보상 수단 중 하나로 볼 수 있다. 선택적 복지제도는 다양한 경제적·문화적·사회적 혜택을 제공한다는 점에서 조직 내의 공정성 여부를 지각하는데 큰 영향을 미칠 수 있다는 것이다(Milkovich & Newman 1984). 최근에는 전통적인 공정성 이론이 강조하는 분배의 공정성(distributive justice) 뿐만 아니라 절차적 공정성(procedural)이 아울러 강조되고 있다(Folger & Cropanzano 1998). 이에 따르면 조직 구성원에 대한 특정한 혜택이나 조치가 결정되는 방법과 절차에 있어서 공정성이 확보되어야 한다는 점이다. 많은 실증연구(Konovsky & Cropanzano 1992; Mooman, Neihoff & Organ 1993)에서 분배적 공정성과 절차적 공정성은 직무몰입, 조직몰입, 조직만족 등에 영향은 미치는 것으로 나타나고 있다. 공정성 이론에 근거해 볼 때, 선택적 복지제도는 구성원들이 자신의 필요·선호·욕구에 따라 취사선택할 수 있는 기회를 제공하여 조직구성원들이 복리후생서비스를 최대한 활용할 수 있게 함으로서 복리후생에 있어서의 분배적 공정성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

다음으로 심리적 계약 모델(psychological contract model) 또한 선택적 복지가 직장생활에서의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 심리적 계약이란 조직과 개인 간 상호 묵시적으로 동의하고 있는 계약관계를 의미한다(Rousseau 1995). Rousseau(1995)는 채용이나 보상, 성과관리 등과 같은 인적자원관리 정책들이 종업원과 사용자 사이에 심리적인 계약을 설정하는 과정에서 매우 중요한 역할을 한다고 말한다. 심리적 계약이론에 근거하면 복리후생 항목을 선택할 수 있도록 하는 것과 직장생활에 대한 만족도와 긍정적인 관계를 갖는다는 것을 알 수 있다. Scandura & Lankau(1997)는 탄력적 근무시간제와 종업원 조직몰입과 직무만족 간에 관계를 연구하면서 심리적 계약 이론을 원용하고 있는데, 이것을 선택적 복지제도에도 적용할 수 있을 것이다. 첫째, 종업원들은 조직에서 선택적 복리를 제공하는 것이 조직이 진정으로 자신들의 가정과 직장에 대해 걱정하고 있다고 느끼게 되어 만족감이 형성된다. 두 번째, 선택적 복지는 자신들의 욕구에 맞는 복리후생 항목을 스스로 선택함으로써 자신들의 삶에 대한 스스로의 통제와 권한이 증가함을 느끼게

된다. 셋째, 조직에서 선택적 복지를 제공함으로써 종업원들이 조직에 대해 느끼는 관점이 긍정적으로 바뀌게 되고, 이것이 전반적인 만족도를 증가하도록 한다.

공정성 이론과 심리적 계약이론에 따르면 선택적 복지제도를 도입하는 것이 그렇지 않은 종업원에 비해 종업원의 만족도가 높아질 것이라는 것을 예측할 수 있다. 그런데 종업원 만족이라는 개념은 다양한 내용을 포함하고 있기 때문에 복리후생의 선택과 종업원의 만족도 간의 관계를 조사하기 위해서는 종업원 만족도를 좀 더 정제하여 사용할 필요가 있다. 복리후생만족도를 직무만족과는 구분되는 하나의 독립된 개념으로 보기 시작한 것은 보다 최근의 일이다. 1980년대 말 여러 실증연구들은 지속적으로 복리후생만족이라는 영역이 독립적으로 존재함을 보여주었다(Scarpello et al 1988; Lust & Danehower 1990). 이런 실증연구에 힘입어 1990년대 이후 복리후생만족에 어떤 요인들이 영향을 주는지에 대한 활발한 이론적 연구들이 시작되었다(Miceli &Lane 1991; Lust & Danehower 1992). 이후 복리후생의 만족이 직무만족도 등 종업원의 조직행동에 어떤 영향을 주는지에 대한 연구들이 활발히 이루어지고 있다.

4. 부산광역시 맞춤형 복지제도

공무원 맞춤형 복지제도는 2003년 3월부터 12월까지 기획예산처, 경찰청, 중안인사위원회를 대상으로 실시되었다. 도입효과를 분석한 결과, 시범실시 기관 응답자의 83.8%가 복지만족도가 증가하였다고 응답하였으며, 92.4%가 동 제도의 도입을 확대하여야 한다는 의견을 제시하였다. 이렇게 맞춤형 복지제도의 효과가 긍정적으로 평가됨으로써 2005년부터는 중앙행정기관 본부부터 우선 도입을 추진하고, 그 이후 소속기관 순으로 확대 시행하였으며 부산시는 2006년 7월부터 시 본청과 산하 사업소 직원 5천여 명을 대상으로 맞춤형 복지제도를 시행하여, 1인당 연간 60만원의 복지수당을 책정한 뒤 전 직원이 생명·상해보험과 의료비보장보험에 가입하거나 정기적으로 건강검진을 받도록 하고, 남는 수당은 직원들이 원하는 여가활동 등에 사용할 수 있도록 하였다.

부산광역시 공무원 맞춤형 복지제도는 기본항목(core)에 선택항목을 추가해 나가는 유형(core plus option)을 기본으로 잔여 포인트의 정산을 위해 유연 소비 계정

형(Flexible Spending Account)을 혼합한 유형을 채택하고 있다. 이러한 혼합형은 다양한 선택 기회를 제공하면서 공무원의 생활안정과 삶의 질 향상에 효과적인 유형이라고 말할 수 있다. 맞춤형 복지제도는 당해 기관에 소속하고 있는 모든 공무원을 적용 대상으로 한다. 적용기간 중 전입, 복직, 신규임용 및 전출, 해외 파견, 휴직, 퇴직 등 신분 변동자의 경우 복지포인트 배정과 보장보험관련 사항은 일할 정산을 원칙으로 한다. 다만, 휴직자의 경우 질병, 육아, 가사휴직 등 사안별 휴직에 따라 차별하여 계속 지원하게 한다.

〈표 2〉 2006 부산광역시 복지포인트

(최고 900p, 1p=1,000원)

기본포인트	근속포인트	가중포인트
300p (전 직원 일률적 배정)	300p (1년 근속당 10p, 30년 한도) 지방공무원수당 등에 관한 규정 제 6조 준용[2)]	300p (배우자100p, 자녀 · 부모 1인당 50p) 지방공무원수당 등에 관한 규정 제 10조 준용[3)]

출처 : 부산광역시 공무원 맞춤형 복지제도 운영지침, 2006. 8. 23 예규 제429호.

맞춤형 복지 서비스는 정부 회계연도를 기준으로 매년 12월 배정기준에 따라 개인별 복지예산을 배정한다. 개인들은 배정된 예산의 범위 내에서 기본항목을 선택하여 시스템에 등록해야 한다. 기본항목 중 기존의 복지항목은 공무원 연금관리공단으로부터 통보된 전년도 수혜실적에 따라 맞춤형 복지관리시스템에 의해 자동으로 등

2) 제6조 (정근수당) ①공무원(비전임계약직공무원을 제외한다)에게는 예산의 범위 안에서 근무연수에 따라 매년 1월과 7월의 보수지급일에 별표 2의 지급구분에 의하여 다음과 같이 정근수당을 지급한다. [개정 1986.1.25, 1999.1.21, 2003.1.20]

$$\text{지급금액} = \text{제1항의 정근수당액} \times \frac{\text{실제 근무한 기간(월)}}{6(\text{월})}$$

3) 제10조 (가족수당) ①공무원(비전임계약직공무원은 제외한다)으로서 부양가족이 있는 자에 대하여는 예산의 범위 안에서 배우자는 월 4만원을, 배우자를 제외한 부양가족은 1인당 월 2만원을 가족수당으로 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급하고, 셋째 자녀 이상에게는 가족수당 가산금 월 3만원씩을 지급한다. [개정 1986.12.31, 1987.12.31, 1999.1.21, 2000.1.28, 2005.1.7, 2007.1.12, 2008.1.11]

록되며, 배정된 포인트에서 평가된 수혜금액 만큼 공제한다. 등록 기간 중 선택/등록하지 못한 경우 기본 선택 안으로 자동 등록된다. 일단 선택/등록된 기본항목은 적용 기간 중 변경할 수 없으며, 사용여부와 상관없이 적용기간 종료와 동시에 포인트는 소진된다.

맞춤형 복지제도는 크게 기본항목과 자율항목의 두 가지 복지메뉴가 있으며, 맞춤형 복지제도 이용을 위해 직원 개인에게 책정되는 복리후생비(이하 포인트)는 기본포인트와 변동 포인트가 있다. 기본항목은 직원의 신체보호 및 안전보장이라는 복지철학을 바탕으로 운영되는 보험적 성격의 복지메뉴로 의료보상, 재해보장, 건강진단 등이 있다. 기본항목의 기본성격은 기업이 노동자를 고용하여 노동력을 제공받고자 할 경우에는 노동자의 건강 및 안전보장을 책임져야 한다는데 있으므로 기본항목은 전 직원이 의무적으로 선택해야 하는 강제항목이다. 자율항목은 개인의 복지니즈에 따라 직원주체의 복지설계라는 복지철학을 바탕으로 운영되는 자율성격의 메뉴로 건강관리, 자기계발, 여가활동, 가족친화 등 4가지 분야로 이루어진다. 자율항목이라고 하더라도 개인이 마음대로 사용할 수 있는 것은 아니며, 공무원의 노동생산성 및 업무효율성 향상에 도움이 될 수 있는 항목범위 내에서만 자율적이다. 따라서 자율항목은 직원들의 설문조사와 노조와의 협의를 통하여 구성되며, 기업에 의해 일방적으로 결정되지는 않는다. 부여된 복지 점수는 당해년도에 사용하여야 하며, 사용 후 남은 복지점수를 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구할 수 없다.

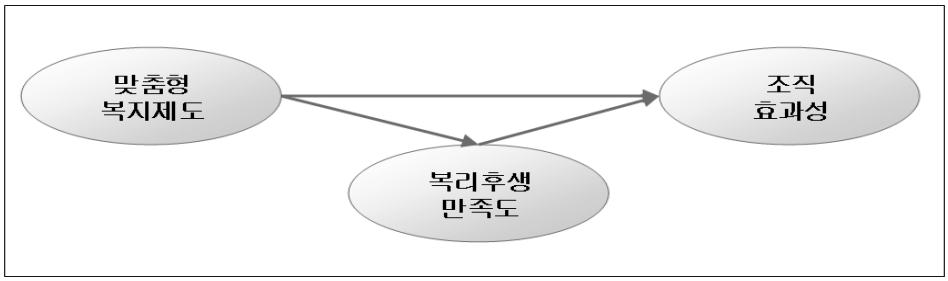
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형과 가설의 설정

앞에서 논의된 바와 같이 공정성 이론과 심리적 계약이론을 토대로 하여 본 연구에서는 맞춤형 복지제도가 공무원의 복리후생만족도와 조직효과성에 어떤 영향을 미칠 것인지를 알아보고자 한다.

1) 연구모형

〈그림 2〉 맞춤형 복지제도가 복리후생만족도와 조직효과성에 미치는 영향



2) 가설설정

가설 1. 맞춤형 복지제도의 실시는 복리후생만족도를 높일 것이다.

가설 2. 복리후생만족도가 높아질수록 조직효과성이 높아질 것이다.

2-1. 복리후생만족도가 높아질수록 직무만족이 높아질 것이다.

2-2. 복리후생만족도가 높아질수록 조직몰입이 높아질 것이다.

가설 3. 복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 조직효과성을 매개할 것이다.

3-1. 복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 직무만족을 매개할 것이다.

3-2. 복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 조직몰입을 매개할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

분석대상의 변수는 이론적 배경에서 조사한 정의를 중심으로 하여 연구목적에 맞게 일부 수정, 보완하였다.

1) 맞춤형 복지제도의 효과성

맞춤형 복지제도란 공무원 복리후생 만족도를 위해 사전에 설계되어 제공되는 복지항목 중에서 공무원이 본인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지 점수 범위 안에서 자신에게 적합한 복지항목을 선택하여 사용하는 제도를 말한다(부산광역시 맞춤형 복지제도 운영지침, 2006). 맞춤형 복지제도의 효과성에 대한 선행연구에서 효과성에 영향을 미치는 요인으로는 맞춤형 복지제도에 대한 인지수준, 맞춤형

복지제도의 규모적정성, 제도의 이용 편리성, 맞춤형 복지제도의 공정성 등으로 확인되었다(권용수 2004). 이에 따라 각 항목들을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2) 복리후생 만족도

복리후생에 대한 만족도를 조사하기 위해 예전에 실시되었던 만족도 조사들을 이용해 설문문항을 작성하였다. 전체적인 복지제도의 만족도와 민간부문과 비교한 복지수준의 정도, 맞춤형 복지제도 시행 후 자신이 인지한 업무성과의 개선정도, 그리고 맞춤형 복지제도에 대한 만족도 여부를 리커트 5점 척도를 통해 조사하였다.

3) 조직효과성

본 연구에서 사용된 결과변수인 직무만족, 조직몰입은 다음과 같이 정의하였다. 직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로서 직무로부터 경험되거나 유래되는 욕구충족의 정도이며, 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 상태를 나타낸다(McCormock & Tiffin 1974). 본 연구에서는 Tymon(1988)에 의해 개발된 문항을 바탕으로 5개 설문문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 조직몰입은 조직에 대한 개인의 일체감과 몰입정도를 의미한다. Meyer와 Allen (1991)에 의해 개발된 문항을 바탕으로 7개의 설문문항은 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

3. 설문지 구성 및 분석방법

본 연구를 위한 설문지 구성은 응답자의 인적 특성과 복리후생 만족도(공무원 복리후생제도에 대해 만족, 민간기업과 비교, 공무원 복지수준이 업무향상, 맞춤형 복지제도 전반에 대하여 만족 4개 항목), 맞춤형 복지제도(규모의 적절성, 인지도, 편리성, 개별항목 적정성, 포인트 배정합리성 5개의 항목), 확대 또는 폐지를 원하는 복지항목, 직무만족과 조직몰입에 대한 문항으로 구성되었다. 각 문항들은 리커트 5점 척도로 구성되었으며 각 요인들을 합산 평균하여 분석하였다. 설문결과 분석방법은 SPSS 14.0과 AMOS 7.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, T-test, 기술통계분석, 회귀분석, 구조분석 등의 방법으로 분석하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 조사설계

본 연구에서는 맞춤형 복지제도의 수행에 따라 조직의 효과에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위하여 부산광역시 공무원의 인식을 중심으로 맞춤형 복지제도의 만족도와 조직효과에 대한 설문을 실시하였다. 이들은 설문 대상으로 삼은 것은 부산광역시에 맞춤형 복지제도가 도입된 지 약 2년이 지나 제도에 대한 이해가 충분할 것이고, 문제점이나 개선점이 어느 정도 인식되었을 것이라 예상하였기 때문이다. 부산시청과 산하 구청을 중심으로 무작위표본 추출된 직원들을 대상으로 직접 방문하여 배포, 회수하였다. 총 250부를 배포하여 240부를 회수했으며 그 중 유효하지 않은 7부를 제외하고 총 233부의 설문지를 통계분석에 사용하였다.

〈표 3〉 표본의 인구통계학적 특성

문항	항목	빈도	비율 (%)	문항	항목	빈도	비율 (%)
성별	남자	146	62.9	근무년수	5년 미만	41	17.6
	여자	86	37.1		6~10년	29	12.4
	합계	232	100.0		11~20년	99	42.
연령	30세 미만	12	5.2		21~30년	53	22.7
	31~40세	93	40.3		30년 이상	11	4.7
	41~50세	89	38.		합계	233	100.0
	50세 이상	37	16.0	직급	4급	2	0.9
	합계	231	100.0		5급	10	4.4
결혼여부	미혼	43	18.5		6급	47	20.6
	기혼	190	81.5		7급	87	38.2
	합계	233	100.0		8급	72	31.6
배우자취업	직업 있음	121	64		9급	10	4.4
	직업 없음	68	36		합계	228	100.0
	합계	189	100.0	직렬	행정직	134	57.8
자녀수	0명	8	4.3		기술직	64	27.6
	1명	52	27.7		기능직	19	8.2
	2명	112	59.6		기타	15	6.4
	3명	16	8.5		합계	232	100.0
	합계	188	100.0	학력	고졸	24	10.3
					전문대졸	24	10.3
					대졸	165	71.3
					대학원 이상	1619	8.2
					합계	232	100.0

표본의 인구통계적 특성을 살펴보면, 남자가 62%로 과반수이상이고, 연령은 30~50대가 대부분이었다. 기혼자가 81.5%인데 그 중 64%가 배우자가 직업을 가지고 있는 것으로 나타났다. 근무년수와 직급별로 볼 때 10~30년 사이, 6~8급이 대부분으로 연공서열에 대한 조직의 특성을 잘 살펴볼 수 있다.

2. 결과분석

1) 기술통계

우선 각 변수에 대한 기술 통계를 통한 분석을 통해 현황에 대한 분석을 실시했다.

〈표 4〉 맞춤형 복지제도에 대한 기술통계

	맞춤형 복지제도															
	지급규모 적절성		제도 인지도		절차 편리성		기본항목 적절성		자율항목 적절성		공통p 합리성		근속p 합리성		가족p 합리성	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 그렇지 않다	21	9.0	2	0.9	9	3.9	4	1.7	2	0.9	6	2.6	4	1.7	10	4.3
그렇지 않다	68	29.2	37	15.9	32	13.7	47	20.2	39	16.7	16	6.9	26	11.2	35	15.0
보통이다	100	42.9	97	41.6	94	40.3	108	46.4	111	47.6	112	48.1	120	51.5	114	48.9
그렇다	39	16.7	81	34.8	78	33.5	63	27.0	70	30.0	86	36.9	75	32.2	68	29.2
매우 그렇다	5	2.1	15	6.4	20	8.6	11	4.7	11	4.7	13	5.6	8	3.4	6	2.6
합계	233	100	233	100	233	100	233	100	233	100	233	100	233	100	233	100

〈표 4〉에 따르면 맞춤형 복지제도의 효과성 측정 지표에 대해 대부분 보통이거나 만족한다는 의견이나 복지규모에 대해서는 만족하지 못한다는 의견이 약 30%나 나타나고 있어, 규모에 대한 확대가 필요할 것으로 보인다.

〈표 5〉 복리후생만족도에 대한 기술통계

복리후생만족도								
	복지제도 전반만족도		민간과 비교		업무향상 정도		맞춤형복지제도 만족도	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀그렇지않다	5	2.1	45	19.3	2	0.9	4	1.7
그렇지 않다	63	27.0	88	37.8	23	9.9	42	18.0
보통이다	92	39.5	72	30.9	55	23.6	100	42.9
그렇다	62	26.6	24	10.3	96	41.2	76	32.6
매우 그렇다	11	4.7	4	1.7	57	24.5	11	4.7
합계	233	100	233	100	233	100	233	100

〈표 5〉에 따르면 맞춤형 복지제도에 대해서는 전반적으로 만족하고 있으며, 맞춤형 복지제도 이후 업무가 향상되었다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 그러나 아직 민간과 비교하여 그 수준이 만족스럽지 못하고 따라서 전체 복지 수준도 만족스럽지 못한 것으로 나타난다.

〈표 6〉 기본항목 확대 혹은 축소 여부에 대한 기술통계

기본항목 확대 혹은 축소 여부										
	기본확대		기본축소				자율확대		자율축소	
기본항목	빈도	%	빈도	%	자율항목		빈도	%	빈도	%
대학학자금지원	134	30.9	32	11.4	건강관리	치과진료	61	13.6	21	7.5
주거지원	123	28.3	55	19.6		건강시설이용	69	15.4	28	10.0
생명/상해보장보험	33	7.6	78	27.9	자기개발	학원수강	34	7.6	24	8.5
의료비보장보험	84	19.4	67	23.9		도서구입	24	5.4	22	7.8
건강진단보험	60	13.8	48	17.1	여가활용	콘도/리조트	27	6.0	36	12.8
합 계	434	100	280	100		레포츠	19	4.2	34	12.1
						여행	65	14.5	29	10.3
						공연관람	7	1.6	26	9.3
					가정친화	보육시설	27	6.0	39	13.9
						자녀교육	79	17.6	15	5.3
						부모부양	35	7.8	7	2.5
					합 계		448	100	281	100

맞춤형 복지 항목 중 기본항목에서는 대학학자금과 주거 지원에 대한 항목을 확대하였으면 좋겠다는 의견이 많았으며, 보험관련 항목은 개인에게 맡기고 그 지원 내용에 대한 축소의 의견이 높았다. 자율 항목 중에는 건강시설 이용과 자녀 교육을 항목을 확대시키고, 콘도·리조트나 보육시설에 대한 축소 의견이 많았는데, 이는 질문이 본인을 기준으로 필요항목을 체크하라는 것이었고, 설문대상자들이 기혼의 30대 후반~40대들이 많아 보육에 대한 본인의 필요가 없다고 생각하기 때문으로 추측할 수 있다.

2) 신뢰성과 타당성 검증

여러 변수로 측정한 요인에 대해서 신뢰성과 타당성 분석을 실시하였다.

〈표 7〉 맞춤형 복지제도에 대한 신뢰도와 타당성 분석

변 수	측 정	요인분석	신뢰도분석
맞춤형 복지제도 효과성	4요인 합산 평균. 5=매우 그렇다	KMO=0.713	Cronbach의 알파
	맞춤형 복지제도 규모의 적절성	0.738	0.718
	맞춤형 복지제도의 편리성	0.765	
	맞춤형 복지제도의 개별항목 적정성 (기본항목+자율항목)	0.841	
	맞춤형 복지제도의 포인트 배정합리성 (공통포인트+근속포인트+가족포인트)	0.600	

요인분석 결과 맞춤형 복지에 대한 인지도의 요인적재량이 0.468로 낮기는 하지만 요인에 묶을 수 있었으나. 신뢰도 분석결과 제외하지 않을 경우 Cronbach's α =0.688에서 제외할 경우 Cronbach's α =0.718로 높아져 이 변수는 결과분석 시 제외하기로 하였다.

〈표 8〉 복리후생만족도에 대한 신뢰성과 타당성 분석

변 수	측 정	요인분석	신뢰도분석
복리후생 만족도	3개 요인 합산 평균. 5=매우 그렇다	KMO=0.703	Cronbach의 알파
	공무원 복리후생제도에 대해 만족	0.864	0.793
	맞춤형 복지제도 전반에 대하여 만족	0.838	
	민간기업과 비교	0.825	

복리후생 만족도에 대한 요인분석 결과 각 변수들의 요인적재량은 0.5이상으로 충분히 요인을 설명하고 있으며. KMO=0.703으로 모형의 타당함을 알 수 있다. Cronbach's α=0.793으로 신뢰성이 있다고 할 수 있다.

〈표 9〉 직무만족의 신뢰성과 타당성 분석

변 수	측 정	요인분석	신뢰도분석
직무만족	5개 요인 합산 평균, 5=매우 그렇다	KMO=0.817	Cronbach의 알파
	일(직무)에 대해 전반적으로 만족	0.813	0.808
	현재 맡고 있는 일(직무)을 하고 싶지 않음 (역코딩)	0.627	
	업무에서 보람을 느낌	0.816	
	나의 능력을 잘 발휘 정도	0.786	
	업무가 자기계발에 도움	0.735	

직무 만족에 대한 변수들의 요인분석결과 5개의 변수의 요인적재량이 모두 0.5이상으로 충분히 요인을 설명하고 있으며, KMO=0.817로 그 모형이 타당함을 알 수 있다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α=.808로 신뢰성이 있다고 볼 수 있다.

〈표 10〉 조직몰입에 대한 신뢰도와 타당성 분석

변 수	측 정	요인분석	신뢰도분석
조직몰입	7개 요인 합산 평균, 5=매우 그렇다	KMO=0.804	Cronbach의 알파
	소속감을 느낌	0.748	0.774
	애착심 가지지 않음(역코딩)	0.583	
	많은 의미를 가짐	0.768	
	가족적인 친밀감을 느끼지 않음(역코딩)	0.611	
	은퇴할 때까지 근무 여부	0.715	
	우리 직장에 대해 이야기 하는 것	0.583	
	나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각	0.676	

조직몰입의 변수에 대한 요인분석결과 각 변수가 0.5이상의 요인적재량을 가지고, KMO=0.804이므로 타당함을 알 수 있다. Cronbach's α=0.774로 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

3) 상관관계 분석

가설의 검증에 앞서 분석에 사용된 모든 변수들 간의 상관관계를 알아보았다. 〈표 11〉에 따르면 나이가 적을수록 학력이 높아짐을 알 수 있고, 나이가 많을수록 직급이 높아지는 것을 알 수 있다. 또한 맞춤형 복지제도의 효과와 복리후생 만족도, 직무만족, 조직몰입 간에는 강한 상관관계가 있음을 알 수 있다.

〈표 11〉 상관관계 분석

변수	N	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 성별	232	1.37	.484								
2. 연령	231	2.65	.808	-.361***							
3. 학력	232	3.77	.741	-.064	-.181**						
4. 결혼여부	233	1.82	.389	-.162*	.470***	-.027					
5. 직급	231	7.09	1.041	.417	-.665***	.009	-.456***				
6. 맞춤형 복지제도	233	3.10	.608	-.051	.060	.069	.013	-.093			
7. 복리후생 만족도	233	2.87	.763	-.128	.068	.27	.043	-.089	.662***		
8. 직무만족	233	3.41	.681	-.216**	.131*	-.066	.011	-.119	.349***	.336***	
9. 조직몰입	233	3.50	.604	-147*	.172**	-.053	.091	-.120	.283***	.248***	.596***

4) 회귀분석

가설 검증을 위한 다중회귀분석을 실시하였다. 직무만족, 조직몰입과 상관관계를 나타낸 연령과 성별을 통제변수로 사용하였다.

(1) 직무만족에 대한 회귀분석 결과

맞춤형 복지제도의 사용이 복리후생만족도를 높일 것이라는 가설 1의 검증결과 〈표 12〉의 모델II에서 R^2=.171, F =15.576(p =.000), t=5.667(p =.000)로 유의수준 0.001에서 유의한 것으로 나타났다. 모델 III을 보면 R^2=.165, F =14.902(p =.000),

t =5.495(p =.000)로 역시 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타난다. 따라서 가설 2-1. 복리후생만족도가 높아질수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 해석할 수 있다는 가설은 지지된다. 모델 II와 모델IV를 살펴보면 R^2값이 .171에서 .191로 증가하며 맞춤형 복지제도의 β값이 .382에서 .242로 줄어든다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 가설 3-1 복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 직무만족을 매개할 것이다는 지지됨을 알 수 있다. 그러나 모델 IV에서 맞춤형 복지제도가 직무만족 대한 직접적인 효과도 다소 있는 것으로 확인됨으로 부분매개를 한다고 볼 수 있다.

〈표 12〉 직무만족에 대한 회귀분석

종속변수 : 직무만족

	모델 I		모델 II		모델III		모델IV	
	B	t	B	t	B	t	B	t
성별	-288	-2.975**	-270	-2.973**	-.235*	-2.559	-.247	-2.722**
연령	.046	.058	.033	.602	.038	.698	.033	.615
맞춤형복지제도			.382	5.667***			.242	2.366*
복지후생만족도					.055***	5.495	.170	2.706**
F	6.428**		15.576***		14.902***		13.320***	
R^2	.054		.171		.165		.191	
수정된R^2	.045		.160		.154		.177	

n=390. *p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001

(2) 조직몰입에 대한 회귀분석 결과

〈표 13〉의 모델 VII을 보면 R^2=.094, F =7.780 (p =.000), t =3.719 (p =.000)로 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타나므로 복리후생만족도가 높아질수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 연구가설 2-2는 지지됨은 알 수 있다. 모델 VI와 모델 VIII를 살펴보면 R^2값의 증가량도 .110에서 .116으로 증가가 미약하며, 맞춤형 복지제도의 β값이 .267에서 .199로 줄어들기는 하지만 복리후생만족도의 t값이 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 3-2. 복리후생만족도는 맞춤형 복지제도 효과성과 조직몰입을 매개할 것이다는 기각된다.

〈표 13〉 조직몰입에 대한 회귀분석

종속변수 : 조직몰입

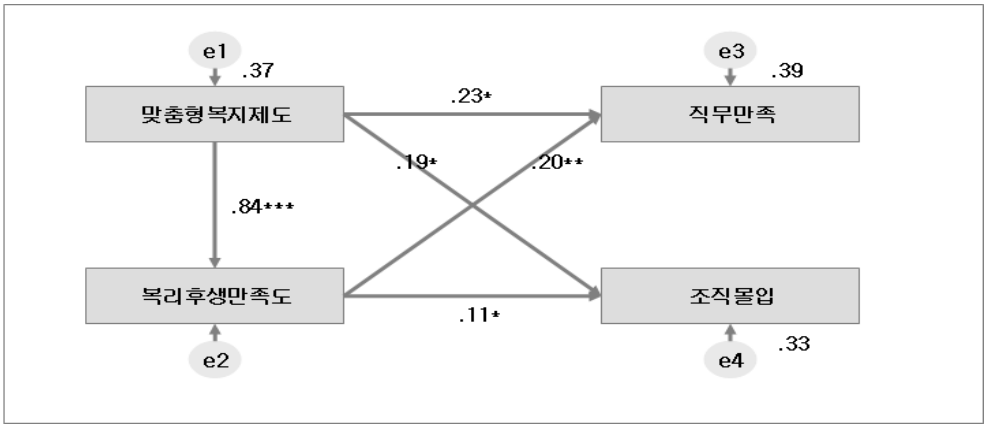
	모델 V		모델VI		모델VII		모델VIII	
	B	t	B	t	B	t	B	t
성별	-.131	-1.501	-.119	-1.408	-.097	-1.140	-.107	-1.265
연령	.098	1.879†	.089	1.765†	.093	1.834†	.089	1.771†
맞춤형복지제도효과성			.267	4.276***			.199	2.388*
복리후생 만족도					.189	3.719***	.082	1.222
F	4.500*		9.324***		7.780***		7.382***	
R^2	.038		.110		.094		.116	
수정된R^2	.030		.098		.082		.100	

n=390. †p〈0.1, *p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001

5) 구조분석

변수간의 좀 더 확실한 관계를 알아보기 위해 Amos7.0을 이용하여 구조분석을 실시하였다.

〈그림 3〉 구조분석



구조분석 결과 x^2 = 82.778이며 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타났다. 적합도 지수를 살펴보면, RMR =.043, GFI =.908로 나타나 적합한 수준이나 AGFI

=.805 PGFI =.870으로 나타나 변수간의 관계에 대한 고찰이 더 필요할 것으로 보인다. 독립변수인 맞춤형 복지제도의 효과성은 복리후생 만족도와 직무만족, 조직몰입에 모두 유의한 영향을 미치며, 복리후생 만족도 또한 결과변수인 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 나타내고 있다.

〈표 14〉 구조분석결과

변 수	복리후생 만족도	직무만족			조직몰입		
		총효과	직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과
맞춤형복지제도 효과성	.667*	.283*	.208*	.141*	.349*	.203*	.080
복리후생만족도		.212*	.212 *		.120 +	.120 +	

매개효과에 대한 가설 3-1에 대하여 맞춤형복지제도와 직무만족 사이에서 복리후생 만족도가 매개 역할을 하고 있음을 알 수 있으며, 회귀분석과 마찬가지로 맞춤형 복지제도와 조직몰입 간에 복리후생 만족도의 매개효과는 나타나지 않았다.

6) 집단에 따른 만족도와 선호 복지항목의 차이

(1) 성별에 따른 효과성과 만족도의 차이

〈표 15〉 성별에 따른 효과성과 만족도의 차이분석

집단통계량						Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	성별	N	평균	표준 편차	표준 오차	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
맞춤형복지 효과성	1	146	3.1	0.65	0.05	2.565	0.111	0.775	230	0.439	0.064
	2	86	3.0	0.53	0.06						
복지만족도	1	146	2.9	0.75	0.06	0.376	0.540	2.035	230	0.043	0.210
	2	86	2.7	0.76	0.08						

성별에 따른 맞춤형 복지제도의 효과성에 대한 인식의 차이는 없는 것으로 나타났으나, 전체적인 복지제도에 대한 만족도는 유의수준 .05에서 차이가 있는 것으로 나타나 목지제도 전반에 대한 만족도는 남성이 더 높다고 할 수 있다.

⑵ 직급에 따른 효과성과 만족도의 차이

〈표 16〉 직급에 따른 효과성과 만족도의 차이분석

집단통계량						Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	직급	N	평균	표준 편차	표준 오차	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
맞춤형복지 효과성	〉= 6	216	3.1	0.6	0.0	0.240	0.625	-2.373	226	0.018	-0.418
	〈 6	12	3.5	0.6	0.2						
복지 만족도	〉= 6	216	2.8	0.7	0.1	1.676	0.197	-2.428	226	0.016	-0.534
	〈 6	12	3.4	0.7	0.2						

직급에 따라서는 맞춤형 복지제도의 효과성과 복지 전반의 만족도 모두 유의수준 .05에서 유의함을 알 수 있는데, 이는 직급이 높을수록 만족도가 높아진다는 것을 의미한다.

Ⅴ. 연구의 시사점 및 결론

이상에서 살펴본 연구결과를 요약하면 맞춤형 복지제도의 효과성은 전반적인 복지제도 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 복지후생 만족도는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳐 조직효과를 증가시킨다. 복리후생 만족도는 직무만족에 대해서는 복지제도 효과성에 매개되어 그 영향이 증대되나 조직몰입에 관해서는 직접적으로 작용함을 알 수 있다.

〈표 17〉 연구결과 요약

가설	내 용	검증결과
1	맞춤형 복지제도의 실시는 복리후생만족도를 높일 것이다.	채택
2	복리후생만족도가 높아질수록 조직효과성이 높아질 것이다.	채택
2-1	복리후생만족도가 높아질수록 직무만족이 높아질 것이다.	채택
2-2	복리후생만족도가 높아질수록 조직몰입이 높아질 것이다.	채택
3	복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 조직효과성을 매개할 것이다.	부분채택
3-1	복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 직무만족을 매개할 것이다.	채택
3-2	복리후생만족도는 맞춤형 복지제도와 조직몰입을 매개할 것이다.	기각

위의 연구결과는 맞춤형 복지제도가 직접·간접적으로 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것을 실증적으로 고찰하고 있다. 이는 Barber et al.(1992)의 연구에서와 같은 결론이며, 맞춤형 복지제도의 실시가 복리후생만족도에 많은 영향을 미친다는 것 또한 같은 결과를 나타내고 있다.

이와 같이 맞춤형 복지제도의 조직효과성에 대한 영향은 실증적으로 나타나고 있으나, 맞춤형 복지제도를 실시하고 있는 경우에도 그 제도에 대한 전반적인 만족도는 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 조사를 통해 알 수 있었던 것은 대부분의 공무원들이 민간 기업에 비해 그들의 복지 혜택의 수준이 낮다고 생각하고 있으며, 복지의 규모자체에 대한 불만이 많았다. 또한 기본이나 자율과 같이 어느 항목에 기준을 두지 않고 본인의 포인트 한도 내에서는 자유로운 선택이 가능해야 한다는 의견이 많았다. 마지막으로 현재 상·하분기로 나누어 지급되는 포인트에 대해 통합지원을 원했으며, 현재 다음 연도로의 이월이 가능해지기를 바라고 있었다.

오늘날의 환경은 국가 간 무한경쟁의 확대, 사회변화의 가속화·불확실성의 증대, 국민의 삶의 질 증진에 대한 요구 증대 등 다양한 변화 요인들을 맞이하고 있다. 이렇게 급변하는 환경에 효과적으로 대응하기 위해 정부는 다양한 정책입안을 집행하는 공무원들의 전문적 업무수행능력을 개발하고, 근무의욕을 고취시키는 것이 중요한 과제가 되었으며 이에 따라 복지후생에 대한 관심이 증대되고 있다. 이런 상황에서 전통적으로 제공되던 일률적인 복지 시스템에 대한 한계를 극복하기 휘해 도입된 것이 바로 맞춤형 복지제도이다. 맞춤형 복지제도는 계속적으로 감소하고 있는 공무

원의 후생복리제도의 만족도 제고에 많은 도움을 줄 수 있을 것이라 예상한다. 이렇게 도입한 맞춤형 복지제도가 진정으로 공무원들의 복지 만족도를 증가시키고 이것이 조직의 효과를 높이기 위해서는 제도에 대한 바른 이해와 이미 실시되고 있는 제도에 대한 근로자들의 의견을 바르게 수렴하고 정정해가는 과정이 필요할 것이다. 연구에서도 알 수 있었듯이 가장 개선의 여지가 높았던 문제는 복지의 양적인 문제였다. 그리고 맞춤형복지라고는 하나 포인트 사용에 어느 정도의 제한이 존재하고 있어 개개인의 만족도를 떨어뜨리고 있음을 알 수 있다. 특히 부산광역시의 경우 포인트 사용기간이 6개월 단위로 지정되어있고, 포인트가 이월되지 않아, 사용에 불편함을 겪고 있었다. 또한 지금은 사용 초기보다 많이 개선되었지만, 복지카드 가맹점에 대한 관리 소홀로 인한 불편함도 여전히 존재하고 있다. 그리고 단순히 물질적인 지원 뿐 아니라 근무환경에 대한 에로사항이나 업무를 통한 스트레스에 대한 문제해결을 위한 지원 또한 고려되어져야 할 사항이다. 근로자 개개인에게 완벽하게 적합한 제도를 만들어 낼 수는 없겠지만, 계속적인 제도의 개선으로 맞춤형 복지제도의 효과적인 정착을 통하여 공무원의 개인의 삶의 질의 제고 뿐 아니라 공공기관의 생산성의 증대와 국가 전체의 경쟁력 향상의 도모도 가능하리라 생각한다.

마지막으로 연구의 한계점에 대한 논의를 하고자 한다. 이 연구는 공무원의 맞춤형복지제도의 효과가 복리후생 만족도와 조직효과에 대해 어떠한 효과를 미치는가에 대한 것이다. 맞춤형 복지제도에 대한 효과나 복리후생제도만족도에 대한 정확한 측정 지표를 사용하기 보다는 여러 기관에서 만족도 조사를 위해 사용한 측정도구들을 기준으로 측정을 하였기 때문에 그 타당성에 문제가 있을 수 있으며, 조사 대상이 부산지역으로 한정되었고 공무원 조직이라는 특수성을 가지고 있어 일반화에 대한 어느 정도의 제약이 따를 것으로 보인다. 또한 조사 대상이 대부분의 기혼 남성이라 여성들의 복지만족을 위한 개선점을 시사하기에 부족한 면이 있는 것으로 보인다. 또한 조직 효과성이라는 변수에 직무만족과 조직몰입이라는 개인적 차원의 변수를 이용하여 직접적인 조직효과성과의 관계에 대해서는 연구의 범위에서 벗어나 있다. 이에 대해서는 차후에 더 많은 논의가 필요할 것이라 생각한다.

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

참고문헌

김명환, 2006, “선택적 복리후생제도의 이론적 고찰 및 사례연구”, 중앙대학교.

김미숙 · 조경호, 2000, “공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교 연구”, 한국행정학회 한국행정학보 제34권 제3호: 27-45.

김정수, 2004, “선택적 복지제도의 군 적용방안에 관한 연구”, 경희대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위논문.

권용수, 2004, “선택적 복지제도가 공무원 조직행태에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국행정학회 한국행정학보 제38권 제5호: 1-20.

박경효, 1999, “공무원의 삶의 질 : 의의, 실태 및 개선방향”, 한국행정학회 한국행정학보 제33호 제4권: 1-18.

박병동, 2002, “경찰복리후생의 실태와 발전방향에 관한 연구 : 선택적 복리후생제도의 도입방안을 중심으로”, 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.

박우성 · 유규창, 2001, “인적자원관리의 패러다임 변화와 인사부서의 역할”, 한국인사관리학회 인사관리연구 제25권 제1호: 347-369.

부산광역시, 2006, 부산광역시 맞춤형 복지제도 운영지침.

선한승, 2000, 연봉제 도입의 실태와 과제, 한국노동연구원 정책자료.

손영미 · 박정열 · 김가영, 2002, “일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구 – 공공부문을 중심으로”, 한국행정학회 2006년도 동계학술대회 발표논문집(下).

송계전 · 박귀현, 1997, 카페테리아식 복지제도의 도입방안에 관한 연구, LG 경제연구원.

우만택, 2003, “공공 부문에의 선택적 후생복지제도 도입에 관한 연구”, 경의대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위논문.

유경진, 2006, “선택적 근로자복지제도의 도입여부가 기업복지만족도와 조직몰입에 미치는 영향 – 민간기업을 중심으로”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

유규창, 2004, “복리후생의 선택이 복리후생만족, 임금만족, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국인사관리학회 인사관리연구 제28호 제4권: 25-55.

유한수, 2007, “선택적 복지제도의 만족도에 관한 영향요인 분석 – 서울특별시공무원

의 사례-", 서울시립대학교 도시과학대학원 행정학과 복지행정 석사학위논문.

Barber, A.E., Dunham,& R.A.Formisano, 1992, The impact of flexible benefitson employee satisfaction: A field study. *Personnel Psychology* 45: 667-688.

Barringer, M.W., & Milkovich, G.T., 1988, Atheoretical exploration of the adoption and design of flewible benefit plans: A case of human resource innovation, *Academy of Management Review* 23(2): 305-324.

Folger, R.G., & Cropanzano, R., 1998, Organizational Justice and Human Resource Management, Sage Publications.

Konovsky M.A. & Cropanzano, R. & Folger, R., 1992, A Due Process Metaphor for Performance Appraisal, *Research in Organizational Behavior.*

Lust, J. A. & Danehower, C., 1990, Models of satisfaction with benefits: Research implications based on the nature of the construct, *Journal of Business and Psychology* 5(2): 213-221.

_____, 1992, A conceptual model of the determinants of employee benefit satisfaction, *Journal of Business and Psychology* 2(3): 221-239.

McCormick, E.J. & Tiffin, B.L., 1974, Jobs and their requirements, *Industrial Psychology.*

Meyer, J.P. & Allen, N.J., 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review* 1(1): 61-80.

Milkovich, G.T. & Newman, J.M., 1984, Compensation, Business Publications Inc. 2002, Compensation (7th edn), McGraw-Hill Irwin.

Moorman, Robert H. & Niehoff, Brian P., & Organ, Dennis W., 1993, Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice, *Employee Responsibilities and Rights Journal* 6(3): 209-225.

Miceli, M.P. & Lane, M.C. & Rowland, K. & Ferris, G., 1991, Research in personnel and human resource management.

Rousseau, D.M., 1995, Psychological Contracts in Organizations: *Understanding Written and Unwritten Agreements*, Thousand Oaks: Sage Publication.

Scandure, T. A. & Lankau, M. J., 1997, Research Article Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior* 18(4): 377-391.

Scarpello, V. & Huber, V. &Vandenberg R.J., 1988, Compensation Satisfaction: Its Measurement and Dimensionality, *Journal of applied psychology* 73(2): 163-171.

Tymon, W.G., 1988, An empirical investigation of a cognitive model of empowerment, Temple University.

The Effect of Customized Welfare Plan on Welfare Satisfaction and Organizational Effectiveness

- Focused on Pusan Public Servants -

Jong-Kwan Kim* · Yun-Kyeong Lee** · Gi-Yong Song***

Abstract

The welfare system for public employees has been considered an important human resource management practice for the inducement of positive public employee organizational attitudes. In 2003, the cafeteria plan was introduced to three government agencies as a customer-oriented welfare system. Under the cafeteria plan, public employee can freely select welfare items, and participate in designing welfare benefits. This study aims for examining flexible plan's effect on welfare satisfaction and organizational effectiveness around the recognition of public servants of Pusan City and as also based on this, suggest s all kinds of plans of policy for improvement. We has analyzed the question data of total 243 collecting to Pusan Public Servants, using Spss 14.0 and Amos 7.0. The result has presented that customized welfare plan has positive effects on welfare satisfaction and organizational effectiveness. As today personal quality of life is a matter of grave concern and the importance of HRM is increasing, researches about Welfare as this study continually have to conduct.

〈Key Words〉 flexible welfare plan, welfare satisfaction, job satisfaction, organizational commitment organizational effectiveness

* Professor, Department of Business Administration, Pusan National University
** Researcher, Labor Research Institute, Pusan National University
*** Researcher, Labor Research Institute, Pusan National University

〈부록 - 설문지〉

Ⅰ. 다음은 귀하의 직장과 관련된 태도에 관한 문항들입니다. 귀하의 생각이나 느낌을 잘 나타내는 곳에 표시(○ 혹은 V) 바랍니다.

항 목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 현재 하고 있는 일(직무)에 대해 전반적으로 만족한다.					
2	내가 현재 맡고 있는 일(직무)을 하고 싶지 않다.					
3	나는 지금 내가 수행하고 있는 업무에서 보람을 느끼고 있다.					
4	나는 현재 업무에서 나의 능력을 잘 발휘할 수 있다고 생각한다.					
5	나는 업무를 통해서 여러 가지로 배우게 되고 자기계발에 도움이 되었다고 느끼고 있다.					
6	나는 우리 직장에 대해서 소속감을 느낀다.					
7	나는 우리 직장에 애착심을 가지고 있지 않는다.					
8	우리 직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다.					
9	우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느끼지 않는다.					
10	나는 우리 직장에서 은퇴할 때까지 근무하게 되면 매우 행복할 것이다.					
11	나는 외부사람들과 우리 직장에 대해 이야기 하는 것을 좋아한다.					
12	나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다.					

II. 다음은 공무원 복지제도에 대한 귀하의 의견을 묻는 문항입니다. 귀하의 생각이나 느낌을 잘 나타내는 곳에 표시(○ 혹은 V) 바랍니다.

항 목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	공무원 복리후생제도에 대해 만족한다.					
2	현재의 공무원 복리후생제도는 민간기업과 비교해 볼 때 잘 갖추어져 있다.					
3	공무원 복지수준이 업무향상에 기여한다.					
4	선택적 복지제도 전반에 대하여 만족한다.					
5	선택적 복지제도에서 개인별로 책정된 복지포인트가 적정하다고 생각한다.					
6	선택적 복지제도의 항목별 (기본항목, 자율선택항목) 내용에 대해 구체적으로 알고 있다.					
7	선택적 복지제도는 사용하기에(청구, 지급절차 포함) 편리하다.					
8	선택적 복지제도에서 기본항목으로 정해진 서비스들은 적절하다.					
9	선택적 복지제도에서 자율항목으로 정해진 서비스들은 적절하다.					

10. 선택적 복지제도에서 적용하고 있는 공통, 근속, 가족별 복지포인트 배정방식에 대해 어느 정도 합리적이라 생각하십니까?

배정방식	매우 불합리	불합리	보통	합리	매우 합리
공통포인트(P) (전 직원 300P 일률배정)					
근속포인트(P) 근속 1년당 10P, 최고 300P)					
가족포인트(P) 배우자 100P, 가족 50P/인, 최고 300P)					

11. 귀하의 입장에서 선택적 복지제도의 기본항목 중 지원금액이나 수혜대상을 확대하거나, 축소 또는 폐지해야한다고 생각하시는 항목 2개만 1,2 순위로 선택해 주십시오.

기본항목	확대 선택순위	축소나 폐지선택순위
대학학자금지원		
주거지원		
생명/상해보장보험		
의료비보장보험		
건강진단보험		

12. 귀하의 입장에서 선택적 복지제도의 자율항목 중 지원금액이나 수혜대상을 확대하거나, 축소 또는 폐지해야한다고 생각하시는 항목 2개만 1,2 순위로 선택해 주십시오.

자율항목		확대 선택순위	축소나 폐지선택순위
건강관리	치과진료		
	건강시설이용		
자기개발	학원수강		
	도서구입		
여가활용	콘도/리조트		
	레포츠		
	여행		
	공연관람		
가정친화	보육시설		
	자녀교육		
	부모부양		

13. 현재 시행하고 있는 선택적 복지 서비스의 다양화를 위한 추가사항이나 건의사항이 있다면 기록해 주십시오.

( )

Ⅲ. 귀하의 개인적인 사항에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?
① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은?
① 30세 미만 ② 31~40세 ③ 41~50세 ④ 50세 이상

3. 귀하의 최종 학력은?
① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대졸
④ 대졸 ⑤ 대학원졸 이상

4. 귀하의 결혼 여부는?(미혼인 경우 5번으로)
① 미혼 ② 기혼

4-1. 귀하의 배우자의 취업여부는?
① 직업 유 ② 직업 무

4-2. 귀하의 자녀는 모두 몇 명입니까? ( )명

5. 귀하의 공무원 근무년수는?
① 5년 미만 ② 6~10년 ③ 11년~20년
④ 21~30년 ⑤ 30년 이상

6. 귀하의 직급은? ( )급

7. 귀하의 직렬은?
① 행정직 ② 기술직
③ 기능직 ④ 기타(특정직, 계약직 별정직)

끝까지 설문에 응답 해주셔서 감사합니다.

學術誌『經營史學』의 發刊實績

1. 創刊號(1986年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 省谷 金成坤 硏究 -

〈論 文〉

① 省谷의 生涯와 經營理念(金 柄 夏)
② 省谷의 政治-主로 政治家로서의 그의 片貌一(金 舜 坤)
③ 省谷과 育英·文化事業(崔 泰 鎬)
④ 省谷의 言論機關 經營(權 丙 卓·金 柄 夏)
⑤ 省谷의 體育活動과 企業 및 體育界에 미친 影響(裵 守 鎭)
⑥ 轉換期 銀行經營의 社會經濟史的 考察(高 承 濟)
⑦ 朝鮮前期 農莊經營과 奴婢(金 安 淑·李 鎬 澈)
⑧ 經營史 硏究 方法論 序說(金 鏞 淇)

〈論 評〉

⑨ 韓國會計史 硏究(尹根鎬 著)(安 潤 泰)
⑩ 藥令市 硏究(權丙卓 著)(金 孝 東)

2. 第2輯(1987年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 企業家 活動의 事例 -

〈論 文〉

① 小南 金台原의 事蹟과 金井金鑛의 經營(金 峻 憲)
② 省谷의 企業家活動(金 柄 夏)
③ 省谷의 經營과 人脈(高 在 經)
④ 三共合資會社에 관한 考察(金 柄 夏)
⑤ 省谷과 金星紡織(黃 明 水)
⑥ 韓國 시멘트工業의 展開와 雙龍洋灰(趙 璣 濬)
⑦ 朝鮮時代의 人口規模集計(Ⅰ)(李 永 九·李 鎬 澈)
⑧ 美國의 經營史 硏究-過去와 現在-(黃 明 水)

〈論評〉

⑨ 韓國廣告史(申寅燮 著)(金 商 奎)
⑩ 日本的經營論爭(岩田龍子 著)(李 義 圭)

3. 第3輯(1988年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 湖巖의 生涯와 經營理念(金 柄 夏)
② 大同法 硏究(金 玉 根)
③ 會計發達史攷(高 承 禧)
④ 朝鮮時代의 人口規模集計(II)－17, 18세기 人口增加率 集計를 中心으로－(李 永 九·李 鎬 澈)
⑤ 日本의 經營史學界 및 硏究現況(孫 一 善)

〈論評〉

⑥『現代經營史』(金信雄·朴載錄 共著)(金 商 圭)
⑦『財閥の比較史 硏究』(安岡重明 他著)(李 春 根)

4. 第4輯(1989年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 湖巖 李秉喆 硏究 -

〈論文〉

① 三星物産의 成立과 湖巖의 企業家活動(黃 明 水)
② 湖巖의 事業轉換-第一製糖의 成立을 中心으로－(金 柄 夏)
③ 湖巖과 第一毛織(趙 璣 濬)
④ 湖巖의 多角的 經營과 韓國肥料(金 柄 夏·崔 明 奎)
⑤ 湖巖과 三星電子의 事業展開－特히 半導體 事業을 中心으로－(安 春 植)
⑥ 湖巖의 育英·文化事業觀과 事蹟－龍仁自然農園을 中心으로－(劉 元 東)
⑦ 戰前期 日本의 財閥所有者와 專門經營者와의 關係(安岡重明)
⑧ 財閥(史)論과 企業集團論의 接點－財閥史硏究의 새로운 課題－(石川健次郎)

〈動向〉

⑨ Fuji International Conference on Business History에 다녀온 所感(金 聖 一)

5. 第5輯(1990년 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 1979年까지의 現代建設의 資本蓄積과 經營理念(金 柄 夏)
② 住友財閥의 形成과 廣瀨宰平의 企業家活動(作道洋太郎)
③ 農村住民의 構成과 存在樣態에 관한 經濟史的 硏究－慶北 軍威郡 A마을의 事例를

中心으로ㅡ(李 永 九·李 鎬 澈)

〈動向〉

④ 韓國經營史學의 硏究動向(金 商 奎)

6. 第6輯(1991年 12月 31日 發行)

〈論文〉

① 우리나라 民族銀行의 經營近代化 過程에 관한 硏究ㅡ近代 金融機關의 成立過程을 中心으로ㅡ(閔 庚 晥)

② 韓國勞動賃金形成史의 定立을 위한 序說的 硏究(金 聖 壽)

③ 日本-産業化 初期의 勞使關係(康 季 三)

④ 財閥-政府關係의 歷史的 推移ㅡ三星財閥의 事業擴張過程을 中心으로ㅡ(柳 町 功)

⑤ 意思決定支援會計情報 システムの展開過程についての一考察(李 盈 周)

⑥ 日本資本主義 成立期의 工業構造(黃 完 晟)

⑦ 1945~1950 忠南製絲(株)의 經營構造(金 惠 水)

7. 第7輯(1992年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 日帝時代의 市場과 商業活動에 관한 硏究(金 聖 壽)

② 忠淸北道의 工業發達過程(金 信 雄)

③「社史」分析을 通한 韓國企業의 發展段階別 特性에 관한 硏究(李 宗 舜·池 禎 澤)

④ 牧山 許周烈의 生涯와 經營理念(朴 光 緖)

⑤ 解放後 民間貿易에 관한 硏究(柳 基 悳)

⑥ 在來市場의 生成·發展에 따른 流通近代化에 관한 硏究(李 相 玉)

⑦ 戰後日本における企業會計制度の發展史攷(高 承 禧)

〈評論〉

⑧ 崔泰鎬 著,『近代 韓國經濟史 硏究 序說』(徐 吉 洙)

⑨ 金宗炫 著,『工業化와 企業家活動』(朴 光 緖)

8. 第8輯(1993年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 獨逸商社의 對極東進出ㅡ1990年까지에 있어서 韓國과 日本을 中心으로ㅡ(金 光 洙)

② 都中에 관한 硏究－開城 綰紬田과 海州 綰紬田을 中心으로－(金 柄 夏)
③ 而山 李奉寧의 生涯와 經營理念(朴 載 錄·方 漢 午)
④ 日帝下 朝鮮工業成長의 要因과 그 性格에 관한 考察－特히 1920~1930年代를 中心으로－(金 聖 壽)
⑤ 朝鮮時代 忠淸北道 産出物에 관한 硏究(金 信 雄)
⑥ 韓國의 生命保險産業經營에 관한 史的 考察(朴 光 緖)
⑦ 染織界의 始祖, 金德昌 硏究－東洋染織株式會社를 中心으로－(李 漢 九)
⑧ 金輪出入의 史的 考察(金 新)
⑨ 東洋拓殖株式會社의 朝鮮經濟收奪의 金融業經營(姜 泰 景)
⑩ 近代株式會社의 形成과 儒敎的 價値觀의 變化－明治初期와 韓末期의 比較－(柳 町 功)
⑪ 스위스의 傳統線業(崔 榮 順)
⑫ The Microeconomic Determinants of Consolidated Firms Performace(1905~1919) (Kang, Joo-Hoon)

9. 第9輯(1994年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 柳一韓 硏究 -

〈論文〉
① 柳一韓의 生涯와 經營理念(黃 明 水)
② 柳一韓의 企業活動과 經營戰略(安 春 植)
③ 美國에서의 柳一韓의 經濟·政治·社會活動(金 光 洙)
④ 柳一韓의 社會事業 및 育英事業(金 禱 經)
⑤ 柳韓洋行의 成長과 發展(逝去時까지)(金 聖 壽)
⑥ 柳韓洋行과 韓國製藥事業(金 信 雄)
⑦ 柳一韓의 遺業과 繼承發展(朴 載 錄)
⑧ 柳一韓의 經濟思想과 社會的 責任(朴 光 緖)
⑨ 柳韓洋行의 經營陣들(高 承 禧)
⑩ 韓國經營史學會 産業革命地 學術調査 紀行文(金 相 圭)

10. 第10輯 第1號(通卷 10號) (1995年 6月 30日 發刊)

〈硏究發表論文〉
① 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 硏究(I)(李 漢 九)
② 東西貿易의 史的 硏究(金 新)

③ 韓國 勞組 組織形態의 變遷에 관한 硏究(金 倉 宣)
④ 地中海 中世 商業史 考察(金 聖 壽)
⑤ 中世 地中海 沿岸의 貿易經路에 관한 硏究(朴 光 緖)
⑥ 中世紀 유럽지역의 會計學 發展史에 관한 硏究(李 建 憙)
⑦ 이탈리아 複式簿記의 會計史的 考察(高 承 禧)

〈一般論文〉

⑧ 獨逸의 産業革命(金 光 洙)
⑨ 獨逸 社會的 市場經濟의 史的 展開過程(黃 俊 性)
⑩ 韓國 在來市場의 變遷과 流通近代化에 관한 硏究(李 相 玉)
⑪ 1950년대의 工業化와 資本形成(徐 贊 洙)
⑫ 資本國際化와 韓國經濟(李 甲 泳)

11. 第10輯 第2號(通卷 11號) (1995年 12月 30日 發刊)
- 特輯 : 光復50周年記念 해방둥이 企業 硏究 -

① 靜石의 生涯와 經營理念에 관한 硏究(金 聖 壽)
② 韓進그룹 形成過程 硏究(李 漢 九)
③ 東亞建設 創業者의 生涯와 經營理念(高 承 禧)
④ 東亞建設의 成長과 發展(金 光 洙)
⑤ 中外製藥의 成長과 創業理念(朴 光 緖)
⑥ 中外製藥의 成長과 發展(金 信 雄)
⑦ 大熊製藥 尹泳煥의 生涯와 經營理念에 관한 硏究(安 春 植)
⑧ 大熊製藥의 成長과 發展(李 建 憙)

12. 第11輯 第1號(通卷 12號) (1996年 3月 30日 發刊) - 特輯 : 大山 愼鏞虎 硏究 -

〈論文〉

① 大山 愼鏞虎의 生涯와 經營理念(黃 明 水)
② 敎保生命保險의 成長과 發展(金 聖 壽)
③ 敎保生命保險 創立初期의 企業活動과 經營戰略(李 建 憙)
④ 大山 愼鏞虎의 社會的 責任과 公益財團 設立運營(金 光 洙)
⑤ 敎保生命保險과 韓國保險事業(朴 光 緖)
⑥ 敎保生命保險의 經營陣들(高 承 禧)

13. 第11輯 第2號(通卷 13號) (1996年 12月 30日 發刊) - 創立 10周年 記念特輯 -

〈學術發表論文〉

① An Entrepreneur Spirit in Yong-Ho Shin of Top Management in The Korean Insurance Industry(金 聖 壽)
② 희랍의 都市國家(金 光 洙)
③ 産業標準化의 歷史的 考察(金 相 圭)
④ 資本主義 發展過程에서 資本蓄積과 資本類型에 관한 硏究(金 性 基)
⑤ 古代貿易構造의 特性에 관한 硏究(金 新)
⑥ 古代 會計發展史 硏究(李 建 熹)
⑦ 바빌로니아時代의 商業과 商人(李 光 周)
⑧ 勞使情報共有와 企業成果에 관한 硏究(柳 柄 胄)
⑨ 品質管理의 歷史的 考察(韓 漢 洙)

〈一般硏究論文〉

⑩ 業績評價를 위한 目標管理의 效率的 活用方案(金 寅 鎬)
⑪ 東洋拓殖會社의 土地 收奪經營(姜 泰 景)
⑫ 日本的 勞使關係의 特質과 形成背景에 관한 硏究(李 元 雨)

〈其他〉

⑬ 中世 地中海沿岸 商業主導地 學術調査(朴 光 緖)
⑭ 古代商業 및 貿易都市 學術調査(崔 榮 順)
⑮ 韓國經營史學會의 10年史 管見(高 承 禧)

14. 第12輯 第1號(通卷 14號) (1997年 5月 31日 發刊)
- 特輯 : 亞南그룹 創業者 金向洙 硏究 -

① 牛穀의 生涯와 經營理念의 硏究(金 聖 壽)
② 亞南그룹의 成長과 發展(黃 明 水)
③ 牛穀 金向洙의 企業活動과 經營戰略(高 承 禧)
④ 亞南그룹의 사회적 責任과 公益事業(金 光 洙)
⑤ 亞南그룹 經營陣의 寄與度 分析(李 建 熹)
⑥ 亞南그룹과 韓國의 電子産業(朴 光 緖)

15. 第12輯 第2號(通卷 15號) (1997年 11月 15日 發刊) - 特輯 : 湖巖思想의 再照明 硏究 -

〈論文〉

① 湖巖의 삶의 哲學과 企業의 歷程(趙 璣 濬)
② 湖巖의 經營理念 再照明(黃 明 水)
③ 韓國經濟發展에 있어서 湖巖의 産業的 寄與에 관한 考察(金 聖 壽)
④ 湖巖의 經營觀을 통해 본 企業의 社會的 責任(金 光 洙)
⑤ 湖巖의 韓國經營史學에서의 位置(李 建 熹)
⑥ 湖巖의 文化精神(高 承 禧)

16. 第12輯 第3號(通卷 16號) (1997年 12月 30日 發刊)

〈學術發表 論文〉

① 韓國經營理念의 愛國的 傳統과 21世紀 企業家의 價値觀(金 柄 夏)
② 英國퓨리턴(基督敎)의 企業倫理와 韓國 基督敎 企業人의 倫理(黃 明 水)
③ 바이킹과 북유럽상업권(金 光 洙)
④ 유럽聯合(EU)의 會計標準化 過程(高 承 禧)
⑤ 노벨 經濟學賞 受賞者의 財務理論硏究(李 建 熹)
⑥ 海外進出路의 歷史的 特性에 관한 硏究(金 新)
⑦ 스웨덴 경영참가제의 전환 과정(安 鍾 泰)
⑧ 중국진출 한국기업의 現地人 勞務管理에 관한 연구(柳 柄 胄 · 方 振 邦)

〈一般硏究 論文〉

⑨ 韓國 財閥의 形成 · 發展過程과 企業家精神에 관한 硏究(朴 有 榮)
⑩ 東隱 金容完의 財界活動과 經營哲學(朴 載 錄)
⑪ 歸屬 綿紡織工場의 設立과 變化類型에 관한 硏究(徐 文 錫)
⑫ 近代經營學의 스톡홀름學派에 관한 硏究(李 光 鍾)
⑬ 華橋의 資本形成過程과 經營戰略(李 德 勳)
⑭ 일본 벤처기업의 생성배경과 경영과제(박 경 열)
⑮ 손해보험자와 운송인의 이해관계 변화에 관한 사적 연구(李 洪 武)
⑯ 임금협상시 회계정보에 대한 이해관계집단의 반응연구(김 인 호 · 홍 정 화 · 이 환 수)
⑰ 原價會計의 史的 考察(金 相 圭)

〈其他〉

⑱ 북구 바이킹의 후예를 찾아서(최 영 순)

17. 第13輯 第1號(通卷 17號) (1998年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 日帝下 民族系 企業集團과 性格에 관한 硏究(金 聖 壽)
② 知識 社會的 觀點에서 再照明한 프레더릭 테일러의 生涯와 思想(李 在 奎)
③ 중국 국유기업의 발전사에 관한 연구(宋 在 薰)
④ 러·중 기업개혁제도의 경영사적 의미분석(曺 圭 珍)
⑤ 일본의 순수 지주회사 부활(신 장 철)
⑥ 複式簿記와 資本主義의 發達에 관한 文獻史的 硏究(高 承 禧)
⑦ 地理上 發見이 유럽에 미친 影響에 관한 硏究(金 新)
⑧ 한국 금융시장의 국제화과정에서 기관투자가의 역할에 관한 연구(황 남 일·김 유 상)
⑨ 일본의 보험사업에 대한 규제의 역사적 고찰(李 洪 茂)
⑩ 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 硏究(2)(李 漢 九)
⑪ 해방이후 귀속재산의 변동에 관한 연구(徐 文 錫)
⑫ 成功的인 年俸制 導入과 運營方案(金 寅 鎬)

18. 第13輯 第2號(通卷 18號) (1998年 12月 30日 發刊)

〈國際學術發表 論文〉

① 한국경영사학의 연구동향(黃 明 水)
② 韓國 財閥의 經營史的 硏究(金 聖 壽)
③ 上州・民間機械製系の先驅者聖野長太郎の伊蚕系業視察(1)(加藤 隆)
④ 三井財閥の解體と企業集團への再構成(柳町 功)
⑤ 中國國有企業改革的歷史性考察(劉 曙 野・許 柱 娟)
⑥ 한국기업의 對중국시장 진출방안에 관한 연구(宋 在 薰)
⑦ 斗山그룹의 형성 과정, 1952~1996년(金 東 雲)
⑧ 러·중·북한의 대외교역에 대한 발전과정(曺 圭 珍)

〈一般硏究論文〉

⑨ 日本獨占資本形成期 의 勞動運動(康 季 三)
⑩ 戰後 日本의 經濟外交史(姜 太 勳)
⑪ 日本의 近代化 初期에 있어서 財務諸表制度의 展開(高 承 禧)
⑫ 東海 表記의 歷史的 小考(金 新)
⑬ 마케팅조사의 윤리문제 연구(李 光 周)

⑭ 수출보험의 정책대응에 관한 역사적 전개(黃 南 逸)

19. 第14輯 第1號(通卷 19號) (1999年 5月 5日 發刊) - 特輯 : 峨山 鄭周永 硏究 -

〈論文〉

① 峨山 鄭周永 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 現代그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
③ 峨山精神과 現代그룹의 企業文化(高 承 禧)
④ 峨山 鄭周永의 社會的 責任精神과 社會福祉事業(金 新)
⑤ 現代그룹 金融企業의 成長과 發展(李 洪 茂)
⑥ 現代그룹이 韓國經濟發展에 미친 影響(李 光 鍾)

20. 第14輯 第2號(通卷 20號) (1999年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① Rhee Syng Man Government and Korea's Economic Development
(Sul, Bong-Sik. Yoon, Jae-Hee)
② 孔孟思想과 儒敎資本主義(梁 創 三)
③ 후레더릭 테일러와 피터 드러커의 經營思想에서의 生産性 硏究(李 在 圭)
④ 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 硏究(3)(李 漢 九)
⑤ 美國 地方政府의 會計制度에 關한 考察(金 相 圭·尹 泰 和)
⑥ 朝鮮後期 實學의 現代經營學的 再照明(朴 晟 洙)
⑦ 歸屬財産의 消滅에 관한 硏究(徐 文 錫)
⑧ 美國 會計基準의 變遷過程(崔 松 吉)
⑨ 韓·美 生命保險 情報公示制度의 歷史的 考察(金 億 憲)
⑩ 組織社會化 效果性에 영향을 미치는 리더십과 企業 下部文化의 役割
(김 우 택·김 인 호)
⑪ 품질요인과 품질프로그램의 효과에 관한 실증적 연구(안 영 진)

21. 第14輯 第3號(通卷 21號) (1999年 12月 30日 發刊)

〈國際學術發表 論文〉

① 韓國企業의 海外直接投資 30年과 對中國 投資 10年의 特徵(金 榮 來)
② 分斷國家의 經濟力 比較와 經濟統合方案(金 聖 壽)

③ 韓·中 貿易史 硏究(金 新)
④ 中國의 會計制度 發展史(李 建 熹)
⑤ 中國에 在投資한 韓國企業의 立地決定要因에 관한 硏究(宋 在 薰)
⑥ 韓國企業在華投資分析(許 挂 娟)
⑦ 東西方國家市場經濟模式比較硏究(孫 宇 晖·周 尙 容)
⑧ 三井財閥における番頭經營について(柳町 功)
⑨ 中國 國有企業 改革與發展的 曆程與前景(劉 建 民)

〈一般硏究 論文〉
⑩ 中國의 外換制度 變遷史에 관한 分析(曺 圭 珍·崔 容 民)

22. 第15輯 第1號(通卷 22號) (2000年 5月 30日 發刊)
- 特輯 : 蓮庵 具仁會·上南 具滋暻 硏究 -

〈論文〉
① 蓮庵 具仁會·上南 具滋暻의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② LG그룹의 成長과 經濟發展의 寄與度(薛 鳳 植)
③ LG그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
④ 蓮庵 具仁會·上南 具滋暻의 社會的 責任과 社會福祉事業(崔 鍾 泰)
⑤ LG그룹의 韓國經營史學에서의 位置(柳 柄 胄)
⑥ LG精神과 企業文化(高 承 禧)

23. 第15輯 第2號(通卷 23號) (2000年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① LG의 東유럽 進出現況과 展望(金 新)
② 東유럽 諸國의 會計制度 發展史(李 建 熹)
③ 유럽의 品質動向과 標準化事業에 관한 考察(韓 漢 洙)
④ 東유럽諸國과 經濟實相(金 光 洙)
⑤ 電子商去來 發展史에 관한 硏究(金 相 圭)
⑥ 大山思想의 獨創性과 世界化의 追究(朴 光 緖)
⑦ 20世紀 韓國海運의 歷史的 展開에 관한 考察(吳 世 榮·李 源 哲)
⑧ 附加價値稅法令의 變遷史에 관한 硏究(宋 東 燮)
⑨ 栗谷 李珥의 經營思想에 관한 硏究(梁 創 三)

⑩ 先進國의 社史 發刊傾向(李 漢 九)

24. 第15輯 第3號(通卷 24號) (2000年 12月 31日 發刊)

〈論文〉

① 中國 會計制度의 變遷史에 관한 硏究(宋 東 燮)
② 日本 炭鑛의 朝鮮人勞動者에 대한 勞務管理, 勞動統制 硏究(1939~1945)(金 旻 榮)
③ 中國의 WTO加入과 韓·中 經濟協力方案에 관한 硏究(宋 在 薰)
④ 中世 및 近代期의 商工業에 종사한 女性硏究(崔 榮 順)
⑤ Bluecord Technology의 成長과 林采煥의 經營理念(柳 柄 胄)
⑥ 企業家型 經營者의 企業家 活動－事例 : FILA KOREA(株) 尹潤洙 社長－(金 榮 來)
⑦ 韓國財閥におけるオ-ナ-經營體制－絶對的支配の適用可能性につて－(柳町 功)
⑧ 中國私營企業的變遷與發展(嚴 法 善)

〈其他〉

⑨ 東유럽 學術調査 踏査記(朴 京 姬)
⑩ 專門經營者의 使命과 役割(林 采 煥)
⑪ 專門經營者의 特性과 類型(尹 潤 洙)

25. 第16輯 第1號(通卷 25號) (2001年 5月 31日 發刊) - 特輯 : SK그룹 崔鍾賢 硏究 -

〈論文〉

① 崔鍾賢의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② SK그룹의 成長과 發展(韓 漢 洙)
③ SK그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
④ 創業者 崔鍾賢의 社會的 責任과 社會福祉事業(趙 東 成)
⑤ SK그룹의 韓國經營史學에서의 位置(李 承 郁)
⑥ SK그룹의 企業文化(高 承 禧)

26. 第16輯 第2號(通卷 26號) (2001年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 美國에 있어서 經營史學의 生成과 發展(金 榮 來)
② 美國 損害保險産業의 現況과 韓國 保險社의 進出戰略(金 億 憲)

③ 美國의 品質經營의 發展과 役割(韓 漢 洙)
④ 美合衆國의 管理會計 發展史와 國際比較(李 建 熹)
⑤ 캐나다의 IT産業에 관한 史的考察(林 外 錫)
⑥ SK의 北美進出 現況과 展望(金 新)
⑦ 우리나라 稅效果會計制度의 展開過程(高 承 禧)
⑧ 韓國의 會社史 發刊傾向에 관한 硏究(李 漢 九)
⑨ 日本 綜合商社의 戰後 解體와 再編成에 관한 硏究(申 章 澈)
⑩ 日本 中小企業의 海外投資戰略의 變遷(朴 京 烈)
⑪ 日本 企業의 戰略的 情報시스템에 대한 歷史的 考察(韓 光 熙)

27. 第16輯 第3號(通卷 27號) (2001年 12月 30日 發刊)

〈論文〉
① 금호 박인천의 기업가정신에 관한 연구(김 정 식)
② 퇴계 이황의 경영사상에 관한 연구(양 창 삼)
③ 우리나라 會計制度의 變遷過程에 관한 硏究(田 雄 秀·宋 東 燮·李 信 男)
④ 우리나라 會計原則 以前時代의 企業會計制度에 관한 硏究(高 承 禧)
⑤ 무역정책수단으로서의 우리나라 수출보험 발전과정(박 현 희)
⑥ 東部 獨逸의 對外貿易構造와 內獨貿易의 發展(金 泰 憲)
⑦ 검은 아프리카에 대한 프랑스의 식민정책에 관한 연구(우 영 환)
⑧ 東海표기의 역사적 과정(金 新)
⑨ 한국 공장의 경쟁력 제고를 위한 경영혁신기법의 효과성에 관한 연구 (안 영 진·송 명 식)
⑩ 構造調整專門會社를 통한 企業構造調整 促進에 관한 硏究(李 贊 民·李在述)

〈其他〉
⑪ 제10회 해외학술탐사 및 국제심포지엄 참관기(김 상 규·임 외 석)

28. 第17輯 第1號(通卷 28號) (2002年 5月 30日 發刊)
- 特輯 : 梅軒 朴承稷·蓮崗 朴斗秉 硏究 -

〈論文〉
① 梅軒 朴承稷과 蓮崗 朴斗秉의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 斗山그룹의 成長과 發展(李 承 郁)

③ 斗山그룹의 企業活動과 經營戰略(李 建 熹)
④ 梅軒 朴承稷과 蓮崗 朴斗秉의 社會的 責任과 社會福祉事業(朴 光 緖)
⑤ 斗山그룹의 韓國經營史學에서의 位置(韓 漢 洙)
⑥ 斗山그룹의 企業文化(高 承 禧)

29. 第17輯 第2號(通卷 29號) (2002年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① 韓國 財閥의 性格에 관한 연구(이 한 구)
② 개성상인정신 발달사 연구(金 聖 壽)
③ 한국 기업 생성기의 인사·노무관리에 관한 고찰(안 춘 식)
④ 금호 박인천의 경제철학에 관한 연구(김 정 식)
⑤ 관계마케팅의 역사적 배경과 한국의 관계마케팅 연구(김 갑)
⑥ 국내 은행합병의 역사적 고찰 : 1910~2000년(박 노 경)
⑦ 과학적 관리운동의 국제적 확산과정 연구(이 재 규)
⑧ 기업의 공연예술지원의 역사적 고찰과 경제학적 접근(전 형)
⑨ 우리나라 유통산업의 생성 및 변천에 관한 연구(조 성 제)
⑩ 일본의 전후 재벌의 해체와 벤처창업붐(강 판 국)
⑪ 斗山그룹의 海外進出戰略(金 新)
⑫ 南美諸國의 會計發展史 硏究(李 建 熹)

30. 第18輯 第1號(通卷 30號) (2003年 3月 31日 發刊)

〈論文〉
① 한국 경영사학의 연구동향(황 명 수)
② 日本經營史學界の最近の韓流と硏究成果(宮本又郎)
③ 女性CEO 金正子의 기업활동과 기업가정신(李 建 熹)
④ 솔방울 김치의 발전과 여성 CEO(김 성 수)
⑤ 美國 財務會計理論의 形成에 관한 硏究(高 承 禧)
⑥ 美國會計敎育의 發展史에 관한 硏究(李 贊 民)
⑦ 日帝下 大規模 綿紡織工場의 高級技術者 硏究(徐 文 錫)
⑧ 韓國 燒酒産業發展에 관한 史的 考察(吳 成 東)
⑨ 중국의 근대화와 국가경영에 대한 역사적 고찰(양 창 삼)

⑩ 코맥스의 世界經營에 대한 歷史的 照明(이 승 영·최 용 록)
⑪ 中南美 經濟改革의 변천과정과 시사점(金 誠 恂)
⑫ 日帝下 東海와 地名改稱事例硏究(김 신)
⑬ 中國 鄕鎭企業의 發展段階에 관한 연구(유 병 주·신 광 철)
⑭ 산업구조의 변화를 통해 본 지역경제의 고찰(金 泰 明)

31. 第18輯 第2號(通卷 31號) (2003年 6月 30日 發刊) - 特輯 : 中甫 金昇浩 硏究 -

〈論文〉

① 中甫 金昇浩의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 保寧그룹의 成長과 發展(李 承 郁)
③ 保寧그룹의 企業活動과 經營戰略(李 建 熹)
④ 中甫 金昇浩 會長의 社會的 責任과 社會福祉事業(朴 光 緖)
⑤ 保寧製藥의 創業精神과 企業文化(高 承 禧)

32. 第18輯 第3號(通卷 32號) (2003年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 일제하 대규모 면방직 공장의 조선인 고급기술자 연구(徐 文 錫)
② 한국 기업의 품질운동 발달사(안 영 진)
③ 日本企業의 福利厚生制度의 變遷(朴 京 烈)
④ 호주 노사관계제도의 변화(안 종 태)
⑤ 朝鮮朝 儒敎的 統治理念에 나타난 資本主義 성립의 停滯性에 관한 연구(鞠 承 奎)
⑥ 우리나라 해운항만정책의 변천과정에 관한 연구(조 성 제)
⑦ 전후 서독경제 고성장(1950~1973년)의 원인과 성격에 관한 연구(이 헌 대)
⑧ 중국 첨단기술산업개발단지 성장과 발전(유 병 주·신 광 철)
⑨ 전자상거래 발달과정에 관한 연구(김 갑·성 윤 옥)
⑩ 女性 CEO 姜善鎬 회장의 의료창업정신과 의료법인 동화의료재단의 發展(李 建 熹)
⑪ 한영캉가루의 성장과 여성 CEO 姜惠淑의 기업활동(高 承 禧)
⑫ 중남미 학술조사 기행문(金 相 圭·林 外 錫)
⑬ 제12회 한국경영사학회 국제학술심포지엄 및 해외학술탐사(유 성 기)

33. 第19輯 第1號(通卷 33號) (2004年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 일본의 노동운동 변천과정과 노사관계 발전(이 원 우)
② 戰前 日本 資本市場과 商人組織(李 明 煇)
③ 韓國鐵道와 産業復興五個年計劃(林 采 成)
④ The Evolution of Theories Foreign Direct Investment(Hwy-Chang Moon)
⑤ 南阿共 흑인정부 10년의 경제개혁과 향후 전망(金 誠 恂)
⑥ 중국 주강삼각주 유역경제의 형성 및 역사적 변천에 관한 연구(조 대 우·이 상 빈)
⑦ 일본 기업간시스템의 변천과정-일본 화학섬유사업의 사례(李 亨 五)
⑧ Estimating Elasticities of Demand and supply for South African Manufactured Exports Using a Vector Error Corretion Model(Lungisile Ntsebeza)
⑨ 갈등관리유형으로 본 한국 노사관계의 발전과정(장 동 운)

34. 第19輯 第2號(通卷 34號) (2004年 11月 25日 發刊) - 特輯 : 愛敬그룹 張英信 硏究 -

〈論文〉

① 愛敬그룹 創業者 張英信 會長의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 愛敬그룹의 企業文化(高 承 禧)
③ 愛敬그룹의 成長과 發展(李 承 郁)
④ 愛敬그룹의 經營革新活動과 經營戰略(李 建 熹)
⑤ 愛敬그룹 張英信 會長의 社會的 責任에 대한 硏究(金 榮 來·宋 永 旭)
⑥ 韓國經營史上 愛敬그룹의 位相(李 漢 九)

35. 第19輯 第3號(通卷 35號) (2004年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 동북아 시대에 있어서 한국기업의 향후진로(최 종 태)
② Cooperation among Japan, Korea, China Through Sharing Business and Cultural Advantages(문 휘 창)
③ 北東アジアにおける連携の模素-第二次世界大戰後の日本企業の經營史を基礎にして(厚東偉介)
④ 實利問われる日韓FTA-「北東アジア經濟圈」への共通靑寫眞を求めて-(深川由起子)
⑤ The Future Development of Chinese Enterprises In Northeast Asian Era

(Liu Junsheng)
⑥ 中韓經貿合作關係的若干問題(劉 端 · 盧 鵬 起)
⑦ 중국 국유기업제도 개혁에 관한 역사적 접근(백 권 호)
⑧ 앙트러프러너십(Enterpreneurship)과 이노베이션(Innovation)에 관한 고찰(김 영 래)
⑨ The Impact of Industrial Revolution in England on Its Working-Classes Standard of Living(한 도 숙)
⑩「리틀톤」 회계사상의 문헌사적 연구(II)－그의 제2기(1934~1953) 연구활동을 중심으로－(고 승 희)
⑪ 전략적 제휴시각에서의「크로스 마케팅」에 관한 고찰－사례 : (주)크라운제과－(조 강 필 · 송 영 욱)

〈其他〉
⑫ 제13차 해외학술탐사 및 국제학술대회－아프리카 노예무역의 역사적 고찰－(이 웅 호)

36. 第20輯 第1號(通卷 36號) (2005年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① 민영화 이전 포항제철의 지배구조와 경영효율성(김 용 렬)
② 실크로드와 그것이 한국문화에 미친 영향(이 승 영)
③ 한국 프랜차이즈 산업의 발전과 전망(이 종 태 · 성 민)
④ A Study on the Evolution of Modern Russian Capitalism(심 경 섭)
⑤ 개성상인의 경영사상과 송도치부법의 논리구조(고 승 희)
⑥ 효과적 인적자원개발 및 투자를 위한 인적자원회계 재조명(장 영 철)
⑦ 카자흐스탄의 회계 및 조세제도(최 종 윤)
⑧ 한국기업의 생성과 발전－기업형성과 성장의 배경(1876~1979년)을 중심으로－(김 영 래)

37. 第20輯 第2號(通卷 37號) (2005年 10月 31日 發刊) － 特輯 : SPC그룹 許英寅 硏究 -

〈論文〉
① SPC초당 허창성 선생과 허영인 회장의 경영이념과 기업정신(김 영 래)
② SPC의 기업문화 연구(이 문 선)
③ SPC 경영전략(문 휘 창)
④ SPC의 기업윤리 및 사회적 책임/공헌활동(장 영 철)

⑤ SPC그룹의 성장과 발전(백 인 수)
⑥ SPC의 한국경영사학적 위상(김 성 순)

38. 第20輯 第3號(通卷 38號) (2005年 11月 30日 發刊) - 特輯 : 三星그룹 李健熙 硏究 -

〈論文〉

① 삼성 이건희 회장의 생애와 경영이념(金 聖 壽)
② 이건희 회장과 삼성의 국제경쟁력(薛 鳳 植)
③ 삼성 이건희 회장의 기업활동과 경영혁신전략(李 建 熹)
④ 삼성 이건희 회장의 사회적 책임(金 榮 來)
⑤ 삼성 이건희 회장의 기업문화관(高 承 禧)
⑥ 한국기업경영학계에 있어서의 삼성의 위치(金 新)

39. 第20輯 第4號(通卷 39號) (2005年 11月 30日 發刊) - 特輯 : 曉星그룹 晩愚 趙洪濟 硏究 -

〈論文〉

① 효성그룹 창업자 만우 조홍제 선생의 경영이념과 기업가 정신(김 영 래)
② 만우 조홍제 회장과 효성의 기업문화(서 인 덕)
③ 효성그룹의 경영전략(박 영 렬)
④ 晩愚 趙洪濟 선생의 사회적 책임활동(李 光 周·姜 太 勳)
⑤ 효성그룹의 성장과 발전(이 한 구)
⑥ 한국경제의 성장 발전상에서의 효성그룹의 역할과 위상(박 광 서)

40. 第20輯 第5號(通卷 40號) (2005年 12月 31日 發刊)
- 特輯 : 전후 60년 한일경제를 이끌어 온 기업들과 그들의 기업가 정신 -

〈論文〉

① 기조연설(鳥羽欽一郎)
② 삼성그룹과 李秉喆 회장의 기업활동(황 명 수)
③ 松下辛之助と企業組織改革-事業部制と分社制(下谷政弘)
④ 전후 한국경제성장을 이끌어온 현대그룹의 창업자 정주영 회장 연구—경영이념과 사상, 경영전략을 중심으로—(김 성 수)
⑤ 豊田家の企業者活動-豊田喜一郎とToyota Motorを中心として(由井常彦)
⑥ 革新經營의 創始者 柳一韓의 經營哲學(朴 光 緖)

⑦ 日本マクドナルド創業者藤田田の成功と失敗(野中いずみ)
⑧ 組織沒入度의 時間的 變化에 關한 硏究－시중은행 여성 근로자의 고용형태를 중심으로－(임 달 호 · 이 미 진)
⑨ 러시아 외환정책의 변천과정에 대한 사적 고찰(조 규 진 · 최 용 민)

〈其他〉
⑩ 제11차 해외학술탐사 및 국제학술대회－실크로드(Silk Road)탐사기－(최 영 순)

41. 第21輯 第1號(通卷 41號) (2006年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① 「리틀톤」 회계사상의 문헌사적 연구(Ⅲ)(高 承 禧)
② 한국 근대 자본시장의 사적 고찰(남 명 수 · 김 정 은)
③ 거래적 리더십과 변혁적 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구(윤 상 돈 · 추 헌)
④ 해방 직후 섬유업계 고급기술자들의 활동 연구(徐 文 錫)
⑤ 개항 후 식민지 시대의 한국 상사회사에 대한 연구(申 章 澈)
⑥ 일제하 제주도 기업가 연구(김 희 철 · 고 광 명 · 강 영 순 · 진 관 훈)
⑦ JR東日本의 경영합리화와 다각화(임 채 성)
⑧ 카리스마 리더십과 도전적 직무동기 및 혁신행동 간의 관계와 리더신뢰와 혁신분위기의 조절효과(송 병 식)
⑨ 국내 자동차산업의 대일 의존에 관한 사적 연구(한 광 희 · 김 광 희)

42. 第21輯 第2號(通卷 42號) (2006年 12月 30日 發刊)

〈論文〉
① 동국제강의 성장과정에 관한 사적 고찰(김 동 운)
② 계룡건설의 성장과정과 경영전략에 관한 연구(김 병 기)
③ 대외진출 경로의 역사적 패턴에 관한 연구(김 신)
④ 1980년대 미국 생명보험회사 세법에 관한 역사적 고찰(김 억 헌 · 김 정 숙)
⑤ 외환위기 이후 제천의 산업구조 변화에 관한 연구(金 泰 明)
⑥ 한국 편의점의 성장 프로세스와 성장 전략(백 인 수)
⑦ 해방 직후 서울지역 대규모 면방직공장의 운영과 인력 실태에 관한 연구(徐 文 錫)
⑧ 한국 서민금융제도의 형성과 정착(이 명 휘)

⑨ 미국회계전문직의 역사적 발달에 관한 연구(이 찬 민)
⑩ 일본 기업집단의 형성과 호혜거래에 관한 연구(차 일 근)
⑪ 최고경영자의 전략적 리더십이 조직진화 및 조직유효성에 미치는 영향
(허 소 길 · 장 영 철)
⑫ 제15차 해외학술탐사 : 인도 문화탐방(이 재 춘)

43. 第22輯 第1號(通卷 43號) (2007年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① LG그룹 지주회사체제의 성립과정과 의의(김 동 운)
② 한국의 외국인직접투자 및 정책에 대한 여론반응의 역사적 추이 분석(김 선 식)
③ 1950년대 귀속 면방직공장의 노동분쟁에 관한 비교연구(서 문 석)
④ 한국의 광고산업 발전사 : 1956년 TV CF 방영 이후—시기 논의를 중심으로—
(송 영 욱 · 이 종 태 · 성 민)
⑤ 한 · 중 지방정부간 국제교류의 새로운 패러다임—경제 · 문화분야 협력방안을 중심으로—(오 성 동)
⑥ 한국 해외건설산업의 성장과정과 대응전략에 관한 연구(윤 종 철)
⑦ 귀속기업불하가 재벌형성에 미친 영향(이 한 구)
⑧ 安藤百福의 기업가정신과 日淸食品의 성장전략(임 외 석)

44. 第22輯 第2號(通卷 44號) (2007年 9月 30日 發刊)
- 特輯 : 同和藥品 創業者 保堂 尹澍植 社長과 可松 尹光烈 會長의 硏究 -

〈論文〉

① 同和藥品 企業家의 近代史的 照明—보당 윤창식 사장과 가송 윤광렬 회장을 중심으로—(김 성 수)
② 同和藥品의 成長과 發展過程(高 承 禧)
③ 창업자의 생애와 경영이념—삶과 혜안의 철학(박 기 찬)
④ 同和藥品의 企業文化 硏究(이 문 선)
⑤ 동화약품의 윤리경영 및 사회적 책임 · 공헌활동(장 영 철)
⑥ 동화약품의 경영전략—경영이념, 경영전략, 기업성과 간의 관계—(박 호 환)
⑦ 동화약품이 한국경영학에 미친 영향(이 건 희)

45. 第22輯 第3號(通卷 45號) (2007年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 리더십 유형, 정서적 반응, 혁신행동간의 구조적 관계(강 영 순 · 양 덕 순)
② 중소도시 지역상권의 활성화 방안에 관한 실증 연구－전북 군산시를 중심으로－
(김 민 영 · 윤 영 선)
③ 미국 事例로 본 經營史學 접근방법에 관한 고찰(김 영 래)
④ 파세코의 성장과정을 통해 본 특징과 과제(류 태 수)
⑤ 수에즈 運河會社의 成立過程과 國有化前의 所有權 變化에 관한 연구
(박 명 섭 · 홍 란 주 · 허 윤 석)
⑥ 상사의 리더십 유형이 조직구성원의 핵심역량제고에 미치는 영향에 관한 연구
(안 규 욱)
⑦ 경제위기 이후 인적자원관리의 변호와 과제 : 종단적 분석을 통한 시사점
(유 규 창 · 박 우 성)
⑧ 소니 창업자 盛田昭夫의 기업가정신과 글로벌전략(임 외 석)
⑨ 기업의 사회적 책임(CSR) 연구의 진화과정과 신통합적 접근법(장 선 구 · 석 상 훈)
⑩ 대만 남부과학공업원구 성공1호 바이오기업 창업자, 탕문만의 경영철학과 기업가정신(조 대 우)
⑪ 외환위기 이후 자동차산업에 대한 회고과 전망 : 위기와 글로벌 전략(현 재 훈)
⑫ 중국 유통개혁의단계별 특징 및 경제체제적 접근(홍 의 · 조 규 진)

46. 第23輯 第1號(通卷 46號) (2008年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 한국 IT주식 버블에 관한 사례 연구(박 진 우 · 김 민 혁 · 김 주 환)
② Tracing the Roots of System/Decision Theory : Implication for Management Research(서 원 식 · 양 동 현)
③ 클러스터 진화의 단계적 고찰과 새로운 글로벌 연계 클러스터의 생성
(문 휘 창 · 정 진 섭)
④ 위기상황에서의 리더십(장 영 철 · 조 성 용)
⑤ 미군점령기 일본증권시장 개혁과 증권업자의 대응(李 明 輝)
⑥ 정부조달을 활용한 중소기업지원정책 품질에 관한 수혜자 만족도 분석 : 서브퀄(SERVQUAL)요인을 중심으로(김 정 포)

⑦ 과거 사회주의 국가의 제품가격 책정에 대한 국가기금의 영향-이론적 접근 (조 규 진)
⑧ 인도의 투자환경 분석과 한국기업의 투자전략에 관한 연구(김 병 순)
⑨ 미국에서의 노사관계론의 쇠퇴 요인(한 종 수)

○ 英文學術誌

The Journal of Business History

1. Volume 1, No.1(October 31, 2000)

① The Industrialization Process and the Introduction of Scientific Management in Poland between 1863 and 1939(Jae-Kyoo Lee)

② A History of the Cotton Manufacturing Industry In Russia To 1917 (Dong-Woon Kim)

③ A Study on the Historical Geography of East Sea(Shin Kim)

④ Chinese Workers' Value of Korean Manufacturing Companies in China (Byung-JooRyu)

⑤ The Effect of the Number of Trades and Trade Size on the Price in a Security Market(Kyong-Shik Eom, Kwang-Ro Lee)

⑥ The German Manufacturing Industry-Old Achievements, New Challenges (Dr. Bernhard Seliger)

⑦ The Current Situation and Th Developing Future of The Non-State Owned Economy in China(Wang Kai)

2. Volume 2, No. 1(October 31, 2001)

① A Study on the Business History of California Steel Industries : Focusing on the Sucess Factor of Multinational Company(Sae-Young Kim)

② Causes of the Great Depression(1929~33) in the United States and Economic Policy(Hun-Dae Lee)

③ Applying the Practical Science(Silhak) to the Philosophy of Commerce(Bong-Sik Sul.Jae-Hee Yoon)

④ The Industrial Revolution in Scotland(Dong-Woon Kim)

⑤ Appendix : The Studies on the Jong-Hyon Chey, Founder of SK Group

사단법인 한국경영사학회 논문집 편집규정

개정 2008년 6월 25일, 이사회 의결
개정 2007년 1월 1일, 이사회 의결
개정 2003년 2월 25일, 이사회 의결
개정 1998년 7월 1일, 이사회 의결
개정 1996년 6월 1일, 이사회 의결
개정 1994년 7월 1일, 이사회 의결
제정 1991년 9월 1일, 이사회 의결

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 사단법인 한국경영사학회 논문집 편집규정(이하 "규정"이라고 한다)은 사단법인 한국경영사학회(이하 "본 학회"라고 한다)가 발행하는 학술연구지인 「경영사학」 등(이하 "논문집"이라고 한다)의 편집, 심사 등 발행을 효율적으로 수행하기 위하여 이에 대한 제반 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(세칙) 논문집의 게재신청, 심사 및 편집 등 발행에 관하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 논문집 편집위원회에서 정하며, 별도로 세칙을 제정할 수 있다.

제 2 장 편집위원회

제3조(편집위원회) 논문집의 발간을 위하여 논문집편집위원회(이하에서 "편집위원회"라 한다)를 설치 운영한다.

제4조(편집위원회 구성)

① 편집위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 편집위원으로 구성한다.

② 편집위원은 회장이 임명하고, 편집위원의 임기는 1년으로 하며 연임할 수 있다.

③ 편집위원장은 편집위원 중 호선으로 선출하며, 편집에 관한 일체의 업무를 관장하고 그 결과를 회장에게 보고한다.

④ 편집위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제5조(편집위원의 자격) 편집위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 위원장의 추천에 의하여 회장이 임명한다.

① 최근 2년간 한국학술진흥재단의 등재(등재후보포함)학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 3편 이상인 자
② 최근 2년간 외국저명 학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
③ 최근 3년 이내에 외국저명 학술지의 편집위원이었거나 현재 외국저명 학술지의 편집위원인 자
④ 기타 경영사학 관련 연구분야에서 탁월한 업적을 남긴 자

제6조(편집위원회 업무) 편집위원회는 다음과 같은 사항을 집행한다.
① 논문집 발간계획의 수립 및 시행
② 제출된 논문의 게재여부 심의
③ 기타 논문집 발간에 관한 사항

제7조(편집위원회 예산) 편집위원회의 운영에 필요한 경비는 본 학회의 예산에서 집행한다.

제 3 장 논문게재신청

제8조(논문게재신청자격 및 게재신청논문)
① 논문집에 게재신청할 수 있는 자는 사단법인 한국경영사학회의 회원이어야 한다. 다만, 회원과 공동연구를 한 자 및 초청된 기고자는 예외로 한다.
② 논문투고자는 본 학회의 논문투고요령에 의거하여 논문을 작성하여야 한다. 편집위원장은 이 규정에 따르지 아니한 논문에 대해서는 게재신청자에게 보완을 요청할 수 있다.
③ 게재신청한 논문은 다른 간행물에 발표되지 아니한 것이어야 한다. 본 학회지에 게재된 논문과 실질적인 내용이 차이가 없는 논문이 다른 학술지 또는 간행물에 중복게재된 경우에는 논문의 작성자가 책임을 진다.
④ 본 학회의 연구윤리규정에 위배된 논문의 경우 편집위원장은 그 게재신청을 거부하여야 한다.
⑤ 논문집의 게재신청서양식, 논문투고요령 등의 기타 내용은 편집위원회에서 정한다.

제9조(논문게재신청)
① 논문집에 게재신청하고자 하는 자는 게재신청서, 혼글 프로그램으로 작성된 논문파일을 본 학회 홈페이지를 통하여 제출하고, 동시에 소정의 투고료를 납부하여야 한다. 다만, 특별한 경우 편집위원장에게 직접 논문을 제출할 수 있다.
② 논문집에 게재신청된 논문은 반환하지 아니한다.

제 4 장 논문심사

제10조(심사대상논문) 본 학회의 논문집 논문투고요령에서 정한 바에 따라 게재신청한 논문에 한하여 심사한다.

제11조(심사의뢰 및 심사료지급)

① 편집위원장은 게재신청된 논문의 내용에 따라 분야별 편집위원과 심사위원의 선정에 대하여 협의하고, 선정된 심사위원에게 즉시 게재신청된 논문의 심사를 의뢰한다.

② 각 논문의 심사위원은 3인으로 한다.

③ 논문의 심사는 비밀심사방법(심사위원에게는 게재신청자의 이름을 비밀로 하고 게재신청자에게는 심사위원의 이름을 비밀로 하는 심사방법)에 의한다.

④ 편집위원장은 심사위원이 게재신청자의 신원을 파악할 수 없도록 저자명을 삭제하고, 게재신청자를 유추할 수 없도록 조치한 후 심사위원에게 심사를 의뢰하여야 한다.

⑤ 심사위원에 대한 소정의 심사료를 지급한다.

제12조(심사위원)

① 심사위원은 다음에 게기하는 자격을 갖춘 자 중에서 선임하는 것을 원칙으로 한다. 이 경우 심사위원은 본 학회의 회원이 아닌 자도 심사위원으로 선임할 수 있다.

1. 최근 2년간 한국학술진흥재단의 등재(등재후보포함)학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
2. 최근 2년간 외국저명 학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
3. 최근 3년 이내에 외국저명 학술지의 편집위원이었거나 현재 외국저명 학술지의 편집위원인 자
4. 투고된 논문의 연구분야에서 우수한 연구업적이 있는 자

② 편집위원장은 심사위원별로 심사충실도, 기각률(논문심사건수 중 “게재에 부적합함”의 건수의 비율) 및 심사기일 준수여부 등을 평가하여 그 다음 연도 이후의 심사위원의 선정에 반영하여야 한다.

제13조(심사판단기준) 심사위원은 다음의 요건을 고려하여 심사한다.

① 연구주제의 중요도(이론적, 실무적 및 교육적 기여도)

② 연구방법의 타당성

③ 내용의 창의성 및 검증성

④ 이론적, 실무적 및 교육적 기여도

⑤ 기타 편집기술상의 요건에 부합되는 정도

제14조(심사보고)

① 편집위원장으로부터 논문심사를 의뢰 받은 심사위원은 의뢰받은 날로부터 3주 이내

에 심사를 종료하고 논문심사의견서를 작성하여 편집위원장에게 송부하여야 한다.

② 심사를 의뢰받은 심사위원은 해외출장, 전공의 불일치 등 불가피한 사정으로 논문심사를 할 수 없는 때에는 즉시 당해 사실을 편집위원장에게 통보함과 동시에 의뢰받은 논문을 반환하여야 한다.

③ 논문심사의견서에는 논문제목, 항목평가(연구주제의 적합성, 주제의 참신성, 연구방법의 타당성, 연구결과의 기여도, 논문의 구성 및 논리전개, 문장표현 및 편집요건 충족여부, 참고문헌 등의 적절성), 최종평가(수정보완없이 게재, 수정/보완 후 게재가능, 수정/보완후 재심, 게재불가), 수정·보완할 사항 또는 게재에 부적합한 이유 등을 포함한다. 논문심사의견서의 양식은 편집위원회에서 정한다.

④ 논문심사보고서의 종합평가는 아래의 각호와 같이 구분한다.

1. 수정보완없이 게재 : 논문내용에 대하여 심사자가 만족하며 그대로 게재할 수 있는 경우를 말하며, 자구수정 등 형식상의 문제 또는 사소한 문제만 있어서 편집위원장의 수정확인만으로 게재를 확정할 수 있는 경우를 포함한다.
2. 수정/보완 후 게재가능 : 게재가능성이 높으나 논문의 일부 내용에 문제가 있어서 수정, 보완이 필요한 경우를 말하며, 이에 대한 수정확인은 편집위원장이 하나, 필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받는다.
3. 수정/보완 후 재심 : 게재가능성이 불투명한 논문으로 논리의 접근방법이나 연구방법론을 대폭 수정한 후 논문의 게재여부를 다시 검토하는 것이 필요한 경우를 말한다.
4. 게재불가 : 논문의 내용에 심각한 문제가 있거나 선행연구의 단순반복 또는 논문집에의 기여도 미흡 등으로 게재에 적합하지 아니한 경우를 말한다.

⑤ 투고된 논문은 3인의 심사위원에 의한 비밀심사를 받는다.

⑥ 편집위원회는 심사위원의 심사결과에 대하여 편집위원회의 논문집 게재규정에 의하여 게재여부를 최종 결정한다.

⑦ 심사위원이 심사의뢰를 받은 후 3주 이내에 심사보고서를 제출하지 않는 경우에는 심사촉구서를 발송하고, 심사의뢰를 받은 후 2개월 이내에 심사보고서를 제출하지 않는 경우에는 편집위원장은 심사위원을 교체할 수 있다.

제15조(심사결과통보)

① 편집위원장은 1차 혹은 재심 등의 심사가 완료된 후 각 심사마다 게재신청자에게 그 결과를 통지하되, 논문심사의견서의 심사의견에 따라 논문의 수정·보완을 요구할 수 있다. 최종적으로 편집위원회에서 논문게재의 여부(게재확정, 게재불가 혹은 저자 포기)가 결정된 경우 게재신청자 및 각 심사위원에게 그 결과를 통보하여야 한다.

② 심사의 결과는 논문 또는 수정논문을 접수받은 날로부터 2개월 이내에 게재신청자에게 통지되어야 한다. 만일 2개월 이내에 심사결과의 송부가 불가능한 경우에는 게재신청자에게 그 사유와 심사결과통보 예정일을 알려주어야 한다.

③ 게재신청자는 편집위원장으로부터 논문의 수정요청을 받은 경우 특별한 사유가 없는 한 15일 이내에 논문을 수정하여 수정논문(파일)과 함께 답변서를 편집위원장에게 제출하여야 한다. 게재신청자가 수정요구를 받은 후 사유를 통보하지 않고 15일 이내에 논문을 수정·보완하여 제출하지 않을 경우 자신의 논문을 논문심사과정으로부터 철회한 것으로 간주한다. 따라서 추후 제출되는 수정본은 신규 게재신청 논문으로 처리하여 게재신청자는 투고료를 다시 납부하여야 한다.

제16조(특별기고논문과 위촉논문)

① 특별기고로 추천받은 논문의 경우도 앞 규정에 위한 심사과정을 경유하여 필요한 수정을 필한 후 게재한다.

② 편집위원회의 결정에 따른 편집위원회 위촉논문인 경우에는 논문심사를 생략할 수 있다.

제17조(재심) 논문게재신청자가 수정하여 제출한 논문은 1차 심사자가 다시 심사한다. 이와 같은 심사와 논문심사보고서에 따른 수정보완은 원칙적으로 심사자가 "수정보완 없이 게재함" 또는 "게재불가"라는 의견이 제시될 때까지 반복한다.

제 5 장 논문편집

제18조(논문집의 체제)

① 논문집의 내용은 연구논문, 연구노트, 서평 및 통신란으로 구분될 수 있다.

② 게재되는 논문의 체제에 관한 사항은 편집위원회에서 정한다.

제19조(논문게재순서) 편집위원회는 논문심사의 종결순서 및 분야별 논문의 구성 등을 고려하여 논문집에 게재될 논문의 게재순서를 결정하여야 한다.

제20조(「경영사학」의 발행)

① 「경영사학」은 매년 4회(3월 31일, 6월 30일, 9월 30일, 12월 31일) 발간한다. 다만, 본 학회의 특별연구에 의한 특집호는 별도로 발행한다.

② 「경영사학」에 권호와 발행일을 명시한다.

③ 「경영사학」에 게재하는 논문에 대하여는 논문접수일, 논문수정일 및 게재확정일을 명시하여야 한다.

제6장 기 타

제21조(표절논문과 중복게재논문에 대한 제재) 논문집에 게재신청 혹은 게재된 논문이 본 학회의 윤리위원회에서 표절로 판명되거나, 다른 학술지(한국학술진흥재단의 등재(후보)지 이외의 학술지 포함)에 게재된 논문이 다시 게재된 것으로 판정이 될 경우에는 다음의 조치를 취한다.

① 아직 배포되지 않은 경우에는 미 배포된 학술지에서 해당논문을 삭제한 후 배포

② 이미 배포된 경우에는 학회홈페이지에 공지된 해당 논문을 삭제하고, 논문목록에서도 삭제

③ 해당논문의 표절사실이나 중복게재의 내용을 학회 홈페이지에 공지

④ 해당논문의 투고자에게는 표절이나 중복게재사실이 판명된 때로부터 3년간 본 학회에서 발행하는 모든 학술지에 투고를 금지하며, 학술대회에서의 발표를 금지

⑤ 필요한 경우 논문의 표절이나 중복게재사실을 관련기관에 통보

제22조(논문의 출판권과 복사권 · 공중전송권 · 배포권의 양도)

① 논문의 출판권은 달리 명시되지 않는 본 학회가 갖는다.

② 논문의 저자(들)는 논문에 대한 복사권 · 공중전송권 · 배포권을 본 학회에 양도하며, 만일 이에 동의하지 않는 경우 해당논문을 논문집에 게재할 수 없다.

제23조(논문의 홈페이지공지) 논문집에 게재된 논문은 학회홈페이지에 공지한다.

제24조(논문게재예정증명) 편집위원장은 논문의 게재가 확정된 논문에 대하여 논문게재예정증명서를 발급할 수 있다.

부 칙 〈2008. 6. 25. 〉

① 이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

② 2008년도에는 「경영사학」은 년 3회(6월 30일, 9월 30일, 12월 31일) 발간한다.

부 칙 〈2007. 1. 1. 〉

이 규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈2003. 2. 25. 〉

이 규정은 2003년 2월 25일부터 시행한다.

부 칙 〈1998. 7. 1. 〉

이 규정은 1998년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1996. 6. 1. 〉

이 규정은 1996년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1994. 7. 1. 〉

이 규정은 1994년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1991. 9. 1. 〉

이 규정은 1991년 9월 1일부터 시행한다.

사단법인 한국경영사학회 논문집 논문투고요령

사단법인 한국경영사학회에서 발행하는 논문집(이하 "논문집"이라 한다)에 게재신청하는 자는 다음 각호에 따라 논문을 작성하여야 한다.

① 논문작성의 기본원칙은 아래 각호와 같다.

1. [논문언어] 논문에 사용하는 언어는 한글 혹은 영문으로 한다. 학술용어는 가능하면 한글로 쓰고 번역된 용어는 ( )안에 원어를 표기하는 것을 원칙으로 한다.
2. [논문편집도구] 논문은 한글워드프로세서를 사용하여 편집한다.
3. [논문편집용지] 논문의 편집용지는 A4용지 크기로 한다.
4. [논문분량] 논문분량은 논문본문, 도표, 참고문헌, 기타를 포함하여 총 A4용지 30면을 초과하지 않도록 한다.

② 논문의 논문표지, 논문제목, 저자표시, 국문요약문, 주제어표시, 본문, 게재중복신청 확인표시, 참고문헌, 영문요약문, 부록(설문지 등)의 순서로 구성하며 아래와 같이 작성한다. 다만, 부록은 필요한 경우에만 포함한다.

1. [논문표지] 논문집에 게재신청하는 논문에는 별지의 논문표지를 첨부하여야 한다. 이 논문표지에는 국문 및 영문으로 논문제목, 저자명, 근무처, 직위, E-mail, 연락전화번호, 연구비지원 등에 관한 사항을 표기한다. 공동연구인 경우 주저자(제1저자)를 구분하고 별도로 교신저자명을 표기한다.
2. [소제목] 논문의 전개는 각 장을 로마자의 Ⅰ., Ⅱ., Ⅲ.,… 로 표기하고 그 다음의 세분류는 1, 2, 3, …, 1), 2), 3) …, ⑴, ⑵, ⑶, … 그리고 ①, ②, ③ …방식으로 표기한다. 논문제목은 굴림체로 하되, 각 제목마다 글자크기를 다르게 한다.
3. [저자표시] 저자는 논문표지에만 표시해야 한다. 논문표지 외에 국문요약문, 영문요약문 및 본문에는 익명의 심사를 위하여 게재가 확정될 때까지 저자명을 표시하지 않아야 하며, 저자명을 유추할 수 있는 어떠한 내용도 포함되면 안된다.
4. [논문요약문] 논문표지의 다음 쪽에서는 논문제목과 국문요약문을 표기하며, 마지막 쪽에는 영문요약문을 표기한다. 국문요약문은 1000자 이내로 하되 논문표지 다음 쪽의 논문제목과 논문본문 사이에 놓이도록 하되, 〈요약〉이라고 굵은

글자체로 표기하고 요약문의 내용을 작성한다. 영문요약문은 1페이지 이내로 논문말미에 놓이도록 하되, 〈Abstract〉라고 굵은 글자체로 표기하고 요약문의 내용을 작성한다. 논문의 요약문은 연구주제, 연구방법, 연구결과, 연구공헌이 반드시 포함되도록 구분 작성하여야 한다. 논문요약문은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.

5. [주제어] 논문의 국문요약문 및 영문요약문의 바로 밑 난외에 3내지 5단어 이내의 주제어(key words)를 국문 및 영문으로 각각 기재하여야 한다. 주제어는 굴림체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
6. [논문본문] 논문본문은 바탕체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%기준으로 하며, 문단 첫줄의 들여쓰기는 10pt로 한다.
7. [표, 그림] 표와 그림의 제목은 표와 그림의 바로 위에 고딕체로 표기하되, 제목 앞에는 각각 〈표 1〉 및 〈그림 1〉를 표기한다. 표와 그림에는 필요하면, 해설과 출처 등을 표시한다. 표와 그림의 제목은 굴림체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%로 하고, 본문은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
8. [주석] 주석은 본문에 대한 참고사항, 보조설명 등에 국한하며, 문헌인용은 본문에 기재하고 주석에는 표기하지 않는다. 즉 주석은 본문에 삽입할 경우 본문 내용이 난해해지거나 설명의 일관성을 유지하기가 어려워지는 경우에 한하여 사용한다. 주석은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
9. [약자, 영문표기] 기관이름, 보고서 등을 인용하는 경우 약자 또는 영문표기를 사용할 수 있으나 논문에 처음으로 언급되는 부분에서는 완전하고 정확한 이름으로 표기하고 괄호 안에 그 이후부터 사용될 약자 또는 영문표기를 명기한 후에야 사용할 수 있다.
   (예) 미국 재무회계기준심의회(FASB), 전국경제인연합회(전경련)
10. [문헌인용] 문헌의 인용은 다음의 방식으로 표기한다.
    1) 논문본문에서 인용된 해당 문장이 있는 경우 문장의 끝에 괄호를 사용하여 저자명, 발행연도 및 쪽수를 표기한다.
       (예) (김경영 1989)－단독연구의 문헌인용
       (김경영 1989, 27)－단독연구의 문헌인용(p. 혹은 pp.은 표시하지 않음)
       (김경영 · 이경영 1990, 217-218)－2인의 공동연구의 문헌인용
       (김경영 외 1988, 12)－3인 이상의 공동연구의 문헌이용
       (김경영 외 1988, 12 ; 오성 · 한음 1990, 217)－둘 이상의 문헌인용
       (김경영 1999a, 12 ; 1999b, 22)－같은 연도의 동일 저자에 대한 문헌인용

(Kim 2005)－단독연구의 문헌인용

(Kim 2005, 120)－단독연구의 문헌인용(p. 혹은 pp.은 표시하지 않음)

(Kim and Lee 2005)－2인의 공동연구의 문헌인용

(Kim et al. 2005)－3인 이상의 공동연구의 문헌인용

(Kim 2004 ; Lee 2005)－둘 이상 다른 저자의 문헌인용

(Kim 2004, 2005)－동일인 단독연구의 둘 이상 문헌인용

(Kim 2005a)－동일연도 동일인 단독연구의 문헌인용

(Kim 2005b ; Lee 2004a)－동일연도 동일인 단독연구가 둘인 경우 문헌인용

2) 논문본문에서 저자명을 직접 언급할 때에는 저자명 뒤에 괄호를 사용하여 발행연도를 표기한다.

(예) 홍경영(2003)에 의하면, ……, Beaver(2002)에 의하면, ……

11. [게재중복신청확인] 논문의 본문 끝에는 두 줄을 띄워 "본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함."이라고 표기한다.

12. [참고문헌] 참고문헌은 논문의 본문에서 인용된 것만 표시해야 하며, 인용되지 않고 단순히 참고한 것은 표시해서는 안된다. 서적과 논문의 구별없이 국내문헌은 가나다 순으로, 외국문헌은 ABC 순으로 각각 배열한다. 서적의 이름은 동양문헌의 경우 「 」로, 서양문헌의 경우 이탤릭체로 표기한다. 논문제목은 동양문헌은 " "로 표기한다. 같은 저자의 문헌을 같은 연도에 2개 이상을 인용한 경우 연도표시는 2002a, 2002b 등으로 표시한다. 외국문헌의 경우 저자명은 Family name을 먼저 표기하고, 공동저자의 저자명은 그렇지 않다. 참고문헌은 바탕체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%기준으로 한다.

(예) 김경영, 2000, "한국경영사에 관한 연구", 경영사학 제40권: 5-24.

김경영 · 이경영, 2002a, "미국경영사에 관한 연구", 경영사학 제43권: 15-34.

_____, 2002b, "중국조세에 관한 연구", 세무학연구 제3권 제3호: 25-45.

김경영, 2003, 「한국경영사개론」 제2판, 세학사.

한국상공회의소, 2005, "우리나라 기업의 경영사", http://www.nts.go.kr/(생략)/….htm.

American Accounting Association, Committee on Concepts and Standards for External Financial Reports, 1977, *Statement on Accounting*

Theory and Theory Acceptance, Sarasota, FL: AAA.

Auerbach, A., and K. Hassett, 1990, Investment tax policy and the Tax Reform Act of 1986, *In Do Taxes Matter: The Impact of the Tax Reform Act of 1986,* edited by J. Slemrod, Cambridge, MA: MIT Press.

Bedard, J. C., and S. Biggs, 1990, Pattern recognition, hypothesis generation, and auditor performance in analytical review, Working paper, University of Connecticut.

Boness, J., and G. Frankfurter, 1977, Evidence of non-homogeneity of capital costs within risk classes, *Journal of Finance* (June): 775-787.

Hendershott, P. H., and D. C. Long, 1984a, Trading and the tax shelter value of depreciable real estate, *National Tax Journal* 37 (2): 213-214.

_____, and _____, 1984b, Prospective changes in the tax law and the value of depreciable real estate, *American Real Estate & Urban Economics Association Journal* 12 (Fall): 297-317.

Slemrod, J., ed., 1990, *Do Taxes Matter : The Impact of the Tax Reform Act of 1986,* Cambridge, MA: MIT Press.

Taussig, M. K., 1967, Economic aspects of the personal income tax treatment of charitable contributions, *National Tax Journal* 20 (1): 1-19.

Witte, A. D., and D. F. Woodbury, 1985, The effect of tax laws and tax administration on tax compliance, *National Tax Journal* 38 (1): 1-14.

金子宏, 2005, 租稅法, 弘文堂.

柴由花, 2005, “相續や贈與による資産の取得に對する所得課稅をめぐる一考察”, 不動産學部論集 通卷第13号, 明海大學.

柴由花, 2003, “相續稅と所得稅の統合の法理”, 博士學位論文, 横浜國立大學.

사단법인 한국경영사학회 논문집 게재규정

본 학회 편집규정 제15조 제6항의 규정에 의한 편집위원회의 논문집 게재규정은 다음과 같으며, 이 규정에 의하여 투고된 논문의 게재여부를 최종 결정한다.

심사결과	게재여부판정
평균 B 등급 이상 (AAA, AAB, ABB, BBB, AAC, ABC)	수정 및 보완후 게재가 가능한 것으로 판정
평균 B 등급 미만 ~ C 등급 이상 (BBC, ACC, BCC, CCC)	수정 및 보완후 재심사에 붙여 재심사결과에 따라 게재여부 판정
평균 C 등급 미만 (ACF, AFF, BCF, BFF, CCF, CFF, FFF)	게재불가로 판정
2인의 판정은 B 등급 이상, 1인의 판정이 F 인 경우	편집위원회에서 게재여부를 결정하거나, 기존 심사위원 이외의 제3의 삼사위원에게 심사를 의뢰하여 최종 게재여부를 결정

- 여기서 A는 “수정 · 보완없이 게재” 의견을, B는 “수정/보완 후 게재가능” 의견을, C는 “수정/보완 후 재심” 의견을, F는 “게재불가” 의견을 말한다.
- “수정/보완 후 게재가능”(B)에 대한 수정여부 확인은 편집위원장이 하거나, 필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받을 수도 있다.

(사)한국경영사학회 논 문 심 사 의 견 서

관리번호			
논문제목			
심사위원	소속 :	직위 :	성명 :
입금계좌	계좌번호 :	은행 :	예금주 :

1. 심사위원 평가사항

평가항목		평가내용(해당점수에 ∨표시)				
		매우나쁨	나쁨	보통	좋음	매우좋음
1	연구주제의 적합성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
2	연구주제의 참신성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
3	연구방법의 타당성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
4	연구결과의 기여도	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
5	연구내용의 효과적인 전달, 논문의 구성 및 기타사항	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )

2. 심사위원 최종판정(해당 판정난에 ∨표시)

판 정 내 용	판정	비 고
(1)수정보완없이 게재	( )	현재 상태로 학회지에 게재할 수 있음.
(2)수정/보완 후 게재 가능	( )	지적사항이 수정된 후 게재할 수 있음.
(3)수정/보완 후 재심	( )	지적사항을 수정 후 해당심사위원에게 재심사를 함.
(4)게재불가	( )	현재의 연구내용으로는 게재할 수 없음.

※ “수정보완없이 게재” 또는 “수정/보완 후 게재가능”으로 판정된 경우 편집위원장이 심사결과에 따른 수정 여부와 답변내용을 확인 후 바로 게재절차를 밟게 됩니다(필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받을 수도 있습니다).

3. 심사위원 총평(수정/보완 요구사항) (별지사용가능)

※ 수정/보완요구 내용을 가능하면 자세히 기재하여 주시기 바라며, 특히 “게재불가” 의견인 경우 그 불가 사유를 가능하여 자세히 기재하여 주시기 바랍니다.

한국경영사학회 연구윤리규정

제1조(목적)

이 연구윤리규정(이하 “규정”이라 한다)은 사단법인 한국경영사학회에서 발간하는 경영사학, 경영사 및 기타논문집에 논문을 게재 신청하는 자가 이 규정에서 정한 연구윤리를 준수함으로써 연구의 가치를 증대하고 연구결과를 공유하는데 기여하고자 한다.

제2조(연구윤리의 준수확인)

연구자는 논문을 게재 신청하는 경우 “본인 등은 한국경영사학회가 제정 공표한 연구윤리규정을 엄정히 준수하였습니다”라는 문구를 게재신청서에 표기하여야 한다.

제3조(연구자의 연구윤리)

① 연구자는 존재하지도 않은 자료 혹은 연구결과 등을 허위로 만들어 내는 연구위조를 하지 말아야 한다.

② 연구자는 자료, 장치, 과정 등을 인위적으로 조작, 변형, 삭제 등의 방법으로 연구내용 혹은 결과를 왜곡하는 연구변조를 하지 말아야 한다.

③ 연구자는 다른 사람의 아이디어, 연구결과 등을 정당한 승인, 용인 등이 없이 임의로 도용하는 연구표절을 하지 말아야 한다.

④ 연구자는 자신이 실제로 행하거나 공헌한 연구에 대해서만 논문저자로서 참여하여야 하며, 연구의 상대적 기여도에 따라 연구자의 순서가 정해지도록 해야 한다.

⑤ 연구자는 하나의 학술지에 게재된 동일 또는 거의 동일한 논문을 새로운 논문인 것처럼 하여 다른 학술지에 중복게재해서는 아니 되며, 하나의 학술지에서 게재거부가 결정된 후에 다른 학술지에 게재신청을 해야 한다.

⑥ 연구자는 상식에 속하지 않는 한 이미 공개된 자료를 인용하는 경우에는 정확하게 인용 및 참고의 표시를 충실히 하여, 연구자의 독창적인 부분이 명확하게 구분될 수 있도록 하여야 한다.

제4조(연구윤리위원회)

① 이 규정에서 정한 내용을 심의의결하기 위하여 연구윤리위원장 1인을 포함하여 8인 이내의 연구윤리위원으로 구성되는 연구윤리위원회를 둔다.

② 연구윤리위원회는 연구윤리의 위반과 관련하여 신고되거나 자체적으로 인지한 내용에 대하여 이 규정에 의거 연구윤리의 위반내용을 독립적인 지위에서 심의 의결한다.

③ 연구윤리위원장은 한국경영사학회 회장이 임명하고, 연구윤리위원은 연구윤리위원

장의 추천을 받아 회장이 임명한다.

④ 연구윤리위원장 및 연구위원의 임기는 1년으로 하고 연임할 수 있다.

⑤ 연구윤리위원회는 연구윤리위원의 과반수의 출석과 출석위원 과반수로 의결한다.

⑥ 연구윤리위원장과 연구위원은 업무와 관련하여 얻은 내용에 대해 비밀을 유지하고 외부에 공개해서는 아니 된다.

⑦ 특정 사안과 관련된 연구윤리위원은 동 안건과 관련된 심의의결에 참석할 수 없다.

제5조(연구윤리의 위반신고 및 신고자의 권익보호)

① 한국경영사학회 회원 혹은 그 외의 자는 연구자가 연구윤리를 위반한 것을 인지한 경우 한국경영사학회에 신고할 수 있다.

② 신고자의 신원을 외부에 공개해서는 아니 된다.

제6조(연구윤리의 위반에 대한 조사, 조치 및 징계)

① 연구윤리위원회는 이 규정에 의한 연구윤리의 위반내용을 조사한 후 그 내용을 학회장에게 보고한다.

② 연구윤리의 위반과 관련 조사를 받는 회원(이하 “피조사자”라 한다)은 연구윤리위원회에서 행하는 조사에 적극 협조하여야 하며, 조사에 응하지 않은 당해 피조사자에 대해서는 연구위반의 경중과 관계없이 한국경영사학회 회장은 상임이사회의 결의에 의거 징계할 수 있다.

③ 연구윤리위원회는 연구윤리의 위반에 대한 조사를 함에 있어서 연구자에게는 충분한 소명의 기회를 주고 외부에 신원을 공개해서는 아니 된다.

④ 연구자가 연구윤리를 위반한 경우 연구윤리위원회에서 보고받은 내용을 기초로 상임이사회의 결의를 통해 한국경영사학회 회장은 아래의 조치를 할 수 있다.

1. 아직 배포되지 않은 경우에는 미 배포된 학술지에서 해당논문을 삭제한 후 배포
2. 이미 배포된 경우에는 학회홈페이지에 공지된 해당 논문을 삭제하고, 논문목록에서도 삭제
3. 해당논문의 표절사실이나 중복게재의 내용을 학회 홈페이지에 공지
4. 해당논문의 투고자에게는 표절이나 중복게재사실이 판명된 때로부터 3년간 본 학회에서 발행하는 모든 학술지에 투고를 금지하며, 학술대회에서의 발표를 금지
5. 필요한 경우 논문의 표절이나 중복게재사실을 관련기관에 통보

⑤ 한국경영사학회 회장은 연구윤리위원회로부터 연구자의 연구윤리와 관련하여 보고를 받은 경우에는 그 위반정도에 따라 상임이사회의 의결을 거쳐 전항 외에 자격정지 또는 자격상실 등의 징계를 할 수 있다.

⑥ 피조사자인 연구자는 연구윤리의 위반 및 징계와 관련하여 이의가 있는 경우 한국

경영사학회에 재심의 요청을 할 수 있으며, 이 경우 한국경영사학회 회장은 연구윤리위반과 관련 연구윤리위원회에서 다시 조사하도록 할 수 있으며 상임이사회의 의결을 거쳐 그 조치 및 징계의 내용을 변경할 수 있다.

제7조(회의록) 연구윤리위원회는 회의내용을 회의록으로 작성하여 보관하여야 한다.

제8조(예산) 연구윤리위원회의 업무에 소요되는 경비는 한국경영사학회 예산으로 지원한다.

제9조(개폐) 이 규정의 개정 또는 폐지는 한국경영사학회 상임이사회의 의결에 의한다.

經營史學 第23輯 第2號(通卷 47號)

인쇄일 2008년 9월 25일
발행일 2008년 9월 30일
발행인 이 광 주
편집인 심 태 섭
발행처 社團法人 韓國經營史學會
(448-701) 경기도 용인시 수지구 죽전동 126번지
Tel : (031) 8005-3416 · 3384 · 3427
Fax : (031) 8005-4108
E-mail : kabh@dankook.ac.kr
Homepage : www.kabh.or.kr

편집 · 인쇄 신양사(Tel : 02-2275-0834)