

총동원체제기(1939~1945)¹⁾ 강제동원 조선인 노무자 대상 재해부조의 연원과 양상*

박진서**

〈차 례〉

서론

- 20세기 전반 내지(內地) 노동재해 부조 관련 제도의 진전
 - 노동재해 부조 관련 제도 적용 대상으로서의 내지 거주 조선인
 - 강제동원 조선인 노무자 대상 노동재해 부조의 성격과 그 실태
- 결론

[국문초록]

이 연구는 강제동원 조선인 노무자에게 적용된 노동재해 부조제도가 전시 식민지 노동력 동원의 반대급부이기 이전에 내지라는 법역으로의 진입에 따르는 부수적인 효과였음을 보이

* 본 논문은 서울대학교 규장각한국학연구원의 2021년도 '21세기 신규장각 자료구축사업-한국학 학술대회 지원'을 통해 만인만색연구자네트워크 '식민지 개발' 팀과 규장각한국학연구원이 공동 개최한 「한국 근대 사회경제사 연구의 최전선」 학술대회에서 발표된 논문을 수정보완한 것이다.

** 서울대학교 국사학과 박사과정

1) 일반적으로 '총동원체제기'라 함은, 전시 통제하 인적·물적 자원에 대한 총동원에 법적 근거를 제공한 <국가총동원법>이 시행된 1938년 5월 이후를 가리킨다. 그러나 이 글에서는 조선인 노무자의 노동력 동원에 주안점을 두고 있기 때문에, 노동동원계획이 수립되고 실행된 1939년 7월 이후로 시기를 한정하였다. 1939년 7월 4일 일본 정부는 각의 결정으로 『쇼와(昭和)14년도 노동동원실시계획 강령』을 결정하여 조선인 노무자의 '집단이입' 목표를 설정하였다. 각의 결정을 구체화하기 위하여 1939년 7월 29일 내무성·후생성 차관 연명의 통첩인 <조선인 노무자 내지 이주에 관한 방침>과 <조선인 노동자 모집 요강>이 각 지방 장관 앞으로 통달되었다. 이어서 7월 31일 <조선인 노동자 내지 이주에 관한 건>이 후생성 직업부장, 사회국장 및 내무성 경보국장 명의로 각 지방 장관에게 통달되었다. 아울러 조선에서는 9월 1일 <조선인 노동자 모집 및 도항 취급 요강>이 조선총독부 정부총감으로부터 각 도지사에게, 그리고 총독부 경무국장으로부터 각 도 경찰부장에게 하달되었다. (허광무·정해경·김미정, 『일제의 전시 조선인 노동력 동원』, 동북아역사재단, 2021, 87쪽)

고자 하였다. 식민지 조선의 열악한 상황과 다르게 내지에서는 직종별로 분화하여 노동재해 부조가 제도로 정착해가는 동시에 의료보험이나 연금보험 명목으로 마련된 제도도 병존하며 부조 일부를 담당하였다. 이처럼 제국 내의 법역 간 경계가 엄연하였음에도, 내지에 거주하면 조선인일지라도 원칙적으로 내지의 노동재해 부조제도와 공적보험에 포함되었다. 1939년 7월 시행된 이래 비중이 점차 증가한 결과, 내지 도항의 대부분을 차지하게 되었을 뿐, 강제동원도 결국 내지 도항의 공식적 경로 중 하나였다. 그러므로 내지에 거주하는 조선인에게 이미 적용되고 있던 노동재해 부조제도가 강제동원 조선인 노무자에게도 마찬가지로 적용되었을 것이라고 봐야 한다. 실제로 강제동원 방식으로 내지에 진입한 노무자들도 업무상 재해를 당한 경우 직종에 따라 <광부노역부조규칙>이나 <공장법>, <노동자재해부조법>에 의해서 부조를 받았으며, <건강보험법>과 <노동자연금보험법>의 적용 대상이었다. 업무 중 부상을 입은 노무자들은 부조규정에서 정한 신체장애등급과 건강보험 표준보수등급을 종합하여 책정된 부조료를 지급받을 수 있었다.

[주제어] 강제동원, 건강보험, 내지 도항, 노동재해, 연금보험, 재일조선인, 재해 부조

서론

2009년 양금덕 외 6인에게 일본 정부가 후생연금보험의 탈퇴수당 명목으로 99엔을 지급한 일이 있었다. 1998년 미쓰비시(三菱)중공업 나고야 항공기제작소에 여자근로정신대로 강제동원되었던 양금덕 등 8인이 탈퇴수당금 지급을 청구하였는데,²⁾ 그에 대한 응답으로 11년 만에 일본 사회보험청이 청구자 1인당 99엔을 지급한 것이다. 청구인들의 가입 당시 후생연금보험의 탈퇴수당금 산정 방식에 따랐다고는 하나,³⁾ 그 간의 물가 변동을 반영하지

-
- 2) 2009년 양금덕 이전에도 후생연금보험의 탈퇴수당금을 지급받은 사례는 1996년 김순길, 2004년 여운택 등 여럿 있었다. 그런데 이와 같이 탈퇴수당금이 지급되는 과정에서 주목해야 할 점은 청구인들이 애당초 탈퇴수당금의 존재를 알고 청구한 것이 아니라는 점이다. 강제동원 피해자들이 미불 임금 반환 및 피해보상 청구 소송을 진행하는 과정에서 뒤늦게야 후생연금보험 가입 사실과 탈퇴수당금의 지급권을 확인하고 이에 대한 별도의 청구 소송을 진행하게 된 것이다. 대부분의 강제동원 피해자들은 보험 가입 사실조차 모르는 상태였으므로 당연히 보험금을 청구할 수 없었다.(대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원희생자등지원위원회, 『후생연금보험제도 기초조사-법령 및 수급제도-』, 2013, 2~3쪽) 이러한 실태는 부조 및 보험제도의 '부진', 나아가 해당 제도의 기반성을 보여주는 일면이다.
- 3) 99엔은 당시 후생연금보험의 표준보수 등급 중 최고등급인 월 200엔을 기준으로 한 일액 6.6엔의 15일분을 곱한 액수였다. 15일이라는 일수는 1944년 10월부터 1945년 8월까지 11개월간의 연금 가입 기간이 인정되었기 때문으로, 6개월 이상 1년 미만 가입자에게는 평균보수 일액의 15일치를 지급한다는 규정을 적용한 것이었다.(『근로정신대』 미쓰비시 일본연금 가입, 『광주in』, 2014년

않고 액면가 그대로 99엔을 지급하여 한국 국민들의 공분을 샀다.

여기서 언급되는 후생연금보험이란 1944년 시행된 강제가입 형식의 노동자 대상 연금보험으로서 탈퇴수당금 외에도 양로연금, 장해연금 및 장해수당금, 유족연금, 결혼수당금 등 다양한 급부를 포함하고 있었다. 위 사례와 같이 강제동원⁴⁾ 조선인 노무자들이 후생연금보험 제도의 적용을 받고 있었다면 그것이 어디에서 연원한 것이었으며, 실제로 어떻게 집행이 되었는지 분석될 필요가 있다. 이러한 의문은 비단 후생연금보험뿐만 아니라 이들에게 적용되었던 부조제도로도 확대될 수 있다.

이 시기 노동재해 부조제도의 존재는 강제동원 노무자들의 노동 실태에 관한 연구에서 드물지 않게 언급되고 있으며, 이들이 적용 대상이었다는 사실에 대해서는 이미 이견이 없어 보인다. 기존의 연구에서는 주로 노무동원의 실태 파악 차원에서 노무원호제도에 일정한 관심을 가졌다. 이들 연구 경향에서 바라보는 원호(援護)란 ‘강제연행성과 강제노동성을 조금이라도 은폐시키기 위한’ 것이며, ‘이민족을 철저히 전쟁에 협력하게 하려는 자본과 국가의 사탕 정책의 논리’이자 ‘노무동원을 원활하게 수행하기 위한’ 정책이었다.⁵⁾ 이러한 기조 위에서 진행된 연구들은 대체로 총동원체제기의 강제동원이 갖는 수탈성, 예컨대 식민지 노동력 착취와 이를 감추려는 기만성에 집중하여 식민성을 검출하고자 하였다.

모리야 요시히코(守屋敬彦)는 스미토모(住友) 고노마이(鴻之舞) 광산 사례를 통해 작업장 내 사고의 처리 양상을 다루기도 하였으며,⁶⁾ 강제동원 조선

11월 18일)

- 4) 1938년 4월 제정·공포, 5월 시행된 <국가총동원법>을 근거로 한 총동원체제 아래에서 일본 본토는 물론이고 조선과 대만, 화태(樺太), 관동주(關東州), 남양군도(南洋群島)에 거주하던 노동력들도 동원 대상이 되었다. 동원된 노동력은 일본 본토를 비롯해 일본이 점령하거나 지배하던 모든 지역에 송출되었다. (정혜경, 『일본 제국의 틀에서 본 조선인 노무자 송출』, 『일본 '제국'과 조선인 노무자 공출』, 2011, 선인, 21쪽) 이 글에서는 강제동원 노동력이 송출된 지역 중 일본제국 헌법의 효력 아래 노동자 보호제도를 갖춰나간 지역만을 대상으로 한다. 즉, 특별한 부연이 없는 한 일본 본토와 홋카이도 등 이른바 '내지(内地)'에 해당하는 지역으로 송출된 강제동원 조선인 노무자만을 대상으로 한다.
- 5) 정혜경, 『노무원호제도와 조선인 노무동원』, 『일본 '제국'과 조선인 노무자 공출』, 선인, 2011, 165쪽.
- 6) 守屋敬彦, 『住友鴻之舞鉱山への強制連行朝鮮人の労働災害』, 梁泰昊 編, 『朝鮮人強制連行論文集』, 明石書店, 1993.

인 노무자가 사망하였을 때 처리 수속 과정과 부조의 실태를 자세하게 들여다보기도 하였다.⁷⁾ 특히 후자의 연구에 수록된 부조료 지급표에 “부조료는 광부고용취로부조규칙, 단체보험금은 단체생명보험, 퇴직수당금은 퇴직적립금 및 퇴직수당법에 의한 지급액”이라고 명시하였지만,⁸⁾ 이러한 부조료 지급 규정의 연원에 대해서 본격적으로 분석하지는 않았다. 이에 비해 정혜경은 총동원체제기 이전 노동재해 부조제도와 연관성 위에서 전시 노무원호제도를 폭넓게 조망하며 포괄적이고 유기적인 이해를 제공하였다.⁹⁾ 이에 따르면 평시 노동재해 부조제도와 전시 노무원호제도 사이 연동성이 뚜렷하지만 총동원체제기의 노무원호제도란 결국 전쟁 동원에 대한 불만을 누그러뜨리기 위하여 일제가 국가 차원에서 공식적으로 제공했던 반대급부였다. 즉, 평시의 노동재해 부조제도와 전시의 노무원호제도를 엄격히 분리하여 후자가 처한 전시 상황이라는 특수성을 부각한 것이다.

그런데 여기서 말하는 전시 상황에서의 노무원호의 범위는 직접적인 급료 지급에서부터 가족과 떨어져 있는 노무자에 대한 사정을 감안한 조치, 동원된 노무자의 업무상 부상·질병·사망으로 인해 생활 곤란을 겪는 본인과 가족에 대한 조치에 이른다.¹⁰⁾ 노무동원 그 자체에 대한 급부이면서, 나아가 노무동원 과정에 수반되는 불상사, 바꿔 말해 노동재해로 인한 사상(死傷)에 대한 부조까지 포괄하는 것이다. 이 지점에서 전시의 노무원호제도는 전시 특레이면서 동시에 전전(戰前)의 노동재해 부조제도와 선명하게 단절된다기 보다는 일정하게 연속되고 있었고 나아가 평시의 제도와 병존하며 이를 보충하는 듯한 인상을 보인다.¹¹⁾ 즉, 전시 총동원체제에 들어오더라도 노동재해

7) 守屋敬彦, 『朝鮮人被強制連行死亡者の遺骨・扶助料』, 『季刊 戦争責任研究』 55, 日本の戦争責任資料センター, 2007.

8) 守屋敬彦, 위의 글, 2007, 9쪽.

9) 정혜경, 앞의 글, 2011.

10) 정혜경, 앞의 글, 2011, 164쪽.

11) 1943년 시행된 <국민징용부조규칙>과 관련된 다음의 조항을 보더라도 이미 시행되고 있던 부조제도의 영향을 의식하고 있었음이 확인된다.

<국민징용부조규칙> 제6조의 3 부조의 정도 및 방법은 지방장관이, 피징용자가 지급받는 급여, 피징용자(또는 피징용자였던 자) 및 부조를 받으려는 자가 다른 법령의 규정에 의하여 받는 보험급부나 부조, 기타 그에 준하는 것 및 소득, 노동능력 기타 가정의 사정 등을 조사하여 결정한다.(厚生研

부조에 관해서는 여전히 평시의 제도가 명목을 유지하며 지급의 법적 근거로 기능하였던 것이다.

여기서 얻은 시사점을 바탕으로 이 글에서는 강제동원 조선인 노무자 대상 재해부조의 성격을 파악할 때, 총동원체제 돌입이라는 급격한 단절에 앞서서, 이전 시기와의 연관성 위에서 내지(内地)라는 법역(法域)으로의 진입에 더욱 무게를 둔다. 20세기 전반 내지에서는 노동자 보호제도에 일정한 진전을 이루는데, 외지(外地) 거주 조선인들이 강제동원이라는 계기로써 여기에 편입된 결과로 보는 것이다. 그러므로 강제동원 시행 이전에 있었던 근대 일본의 노동자 보호입법의 진전 또한 연구 범위에 포함된다. 이에 대해서는 여박동이 공장법-공제조합-건강보험으로 이어지는 노동자 보호제도를 중심으로 근대 일본 사회보장의 정책 기조와 전개 양상을 폭넓게 부감한 바 있다.¹²⁾ 그렇지만 이러한 논의 과정에서 강제동원 조선인 노무자를 비롯한 내지 거주 조선인¹³⁾에 대한 언급은 없었다. 따라서 내지의 재해부조 및 보험제

究會, 『國民徵用讀本』, 新紀元社, 1944, 210쪽)

〈국민징용부조규칙운영방침 및 사무취급요령〉 제1 국민징용부조규칙 운영방침의 4 부조의 규정에 있어서는 피징용자가 지급받는 급여, 피징용자(또는 피징용자였던 자) 및 부조를 받으려는 자가 〈건강보험법〉, 〈공장법〉, 〈노동자재해부조법〉 등의 규정에 의하여 받는 보험금부나 부조, 기타 그에 준하는 것 및 소득 등을 조사하여 부조의 정도를 결정하는 것과 함께 부조를 받는 자의 노동능력, 가정의 사정 등을 고려하여 부조의 종류, 방법 등의 적정을 기할 것

〈국민징용부조규칙운영방침 및 사무취급요령〉 제2 사무취급요령의 3 (중략) 다른 법령의 규정에 의하여 받는 보험금부, 부조로써 부조할 때에 유의할 점은 대체로 다음과 같다. ①〈건강보험법〉 ②〈노동자연금보험법〉 ③〈공장법〉 ④〈노동자재해부조법〉 ⑤〈육군공제조합규칙〉 ⑥〈해군공제조합규칙〉 ⑦〈고원부조령〉 및 〈용인부조령〉 ⑧〈퇴직적립금 및 퇴직수당법〉, 공업주 및 직공이 출연한 공제조합이 행하는 급부, 사업주가 지출하는 건무금, 위로금, 조위금 등. (厚生研究會, 위의 책, 1944, 221쪽)

12) 여박동, 『일본 사회보장의 정책기조와 전개』, 계명대학교출판부, 2004.

13) 일본 본토로 이주해온 조선인을 가리키는 역사적 용어로서 ‘재일조선인’, ‘자이니치(在日)’가 이미 자리를 잡은 상태이다. 도노무라 마사루(外村大)는 ‘재일조선인’을 ①조선이 일본의 식민지였던 시기에 생계 목적으로 일본 본토에 와서 장기적으로 거주했던 조선인 ②생계 이외의 목적, 예컨대 유학 등의 목적으로 일본 본토에 와서 결과적으로 생활기반이 일본 본토로 옮겨진 조선인 ③총동원체제기 국가총동원법에 의거한 인력 동원으로 인하여 일본 본토에 배치되었던 조선인 ④①~③에 속하는 사람들의 가족과 자손으로서 장기적으로 일본 본토에 거주했던 조선인 ⑤①~④의 경우 중 이후에도 계속 일본에 살았던 조선인과 그 자손 ⑥1945년 이후 일본으로 건너와 안착하면서 기존의 재일조선인과 동화된 조선인으로 정리한 바 있다. (도노무라 마사루 저, 신유림·김인덕 역, 『재일조선인 사회의 역사학적 연구』, 논형, 2010, 15쪽) 그렇지만 이러한 ‘재일조선인’ 규정에는 정주성(定住性)이 전제되어 있다고 생각된다. 이 글에서는 삶의 터전을 아예 일본 본토로 옮겨간 조선인뿐만 아니라 귀환의 계획을 가진 상태로 도항하였고, 단기간만 체류한 조선인들, 특히 강제

도를 다루되, 이들 제도의 적용범위에 과연 내지 거주 조선인이 포함되었는지에 주목할 것이다.

그리고 그 중에서도 특히 강제가입 형식의 보험제도에 초점을 맞추고자 한다. 이 시기 내지의 건강보험 및 연금보험은 당초 노동자를 중심으로 하여 일정한 규모를 갖춘 작업장이면 강제적으로 시행되었는데, 여기에는 산재보험의 성격도 띠고 있었다. 일반적으로 한국에서는 박정희 정권 시기에 최초로 산재보험이, 뒤이어 의료보험 제도도 시행되었다고 알려져 있다. 이에 1960~70년대 산재보험이 도입되고, 이후 보완되는 과정에서 노동자들의 대응을 살핀 연구도 있었는데,¹⁴⁾ 해방 이전에 조선인이 적용될 수 있었던 강제가입 형식의 부조 및 보험제도에 대해서는 언급하고 있지 않다. 이와 관련하여 어렵게나마 그 윤곽을 드러낸다면 향후 민중들의 산재보험 또는 의료보험에 대한 경험을 다룰 때 일종의 전사(前史)로서 재검토의 여지도 있을 것이다.

이러한 이해 위에서 이 글에서는 내지 거주 조선인으로서 강제동원 조선인 노무자들에게 적용된 재해부조 제도가 이미 내지에서 운용되고 있었던 부조제도 및 보험제도의 연장이자 일부임으로 보이고자 한다. 이에 1장에서는 20세기 전반 내지에서의 노동재해 부조 관련 제도가 어떻게 마련되어 왔는지 살피고, 이어서 2장에서는 이러한 제도에 내지 거주 조선인들이 포함되었는지 확인할 것이다. 마지막으로 3장에서는 강제동원 조선인 노무자들에게 적용되었던 노동재해 부조제도의 성격을 재검토하고 현장에서 어떻게 시행되었는지 사례를 통해 알아볼 것이다.

동원 노무자들을 중심에 두고 있기 때문에, '제일조선인'이라는 표현보다는 보다 느슨한 의미로 '내지 거주 조선인'이라는 표현을 사용한다.

14) 장미현, 『1960~70년대 노동자의 '노동복지' 경험 - 산업재해보상보험제도의 도입과 산재노동자의 대응을 중심으로 -』, 『민중 경험과 마이너리티 - 동아시아 민중사의 새로운 모색』, 역사문제연구소 민중사반·아시아민중사연구회 편, 경인문화사, 2017.

1. 20세기 전반 내지(內地) 노동재해 부조 관련 제도의 진전

20세기 전반 일본에서 시행된 노동재해 부조 관련 제도는 직종별로 분화되어 성립되었다. 그리고 본디 노동재해 부조제도 목적이 아니라 의료보험이나 연금보험 명목으로 시행된 제도가 노동재해 부조 성격의 기능을 일정 수 행하는 경로도 병존하였다.

1) 노동재해 부조제도의 점진적 확충: 재해보상 관계 3법안의 성립

근대 일본에서 최초의 노동자 보호입법으로 일컬어질 만한 것이 바로 <공장법>이다. 노동운동이 억제된 상황에서 국가의 공업입국 및 국방력 확보를 위해서 1911년 <공장법>이 제정되지만, 경영자 일반의 강한 반대로 인하여 1916년에 이르러서야 시행된다. 그나마도 적용 범위를 완화하고 철야업 금지 규정과 같은 핵심 조항에 유예 조항을 넣는 등 당초보다 상당히 후퇴하였지만, 노동재해 부조에 관한 규정을 포함하고 있다는 점에서 일본의 <공장법>은 특징적인 법이었다.

시행 당시 <공장법>의 적용범위는 “상시 15인 이상의 직공을 사용하는 곳”(제1조의 1)과 “사업의 성질이 위험한 곳 또는 위생상 유해할 우려가 있는 곳”(제1조의 2)으로 규정되어 있었다. 그리고 부조 규정을 보면 제15조에 “직공이 자기의 중대한 과실에 의하지 않고 업무상 부상을 입거나, 질병에 걸리거나 또는 사망하였을 때 공업주는 칙령이 정하는 바에 의해 본인 또는 그 유족을 부조한다.”라고 명시하고 있다.¹⁵⁾

15) 勞働省, 『勞働行政史 第一卷』, 勞働法令協會, 1961, 51쪽. 한편, 부조와 관련하여 <공장법시행령>에 규정된 내용은 다음과 같다.

제4조 직공이 업무상 부상을 입거나, 질병에 걸리거나 또는 사망하였을 때 공업주는 해당 직공의 중대한 과실로 인한 것을 증명한 경우를 제외하고 본 장의 규정에 의하여 부조를 한다. 단, 부조를 받을 자가 민법에 의하여 동일한 원인에 손해배상을 받은 때에는 공업주의 부조금액에서 그 금액을 공제할 수 있다.

제5조 직공이 부상을 입거나 질병에 걸렸을 때 공업주는 요양에 필요한 비용을 부담한다.

제6조 직공이 요양을 위해 노무에 종사할 수 없게 되어 임금을 받지 못할 때에, 공업주는 직공의 요양 중의 1일에 대하여 임금의 2분의 1 이상의 부조료를 지급한다. 단, 그 지급이 계속하여 3개월

이후 <공장법>은 여러 차례 개정을 거치는데 대체로 적용범위가 확장되었고 부조의 지급액이 높아졌다. 1916년 시행 당시 상시 15인 이상 사업장에 적용되었지만, 1922년 개정을 거치면서 상시 10인 이상으로 강화되었다. 당초 4개의 구분에 따라 지급되었던 장해부조료도 1926년 시행령 개정에 따라 4개 구분을 유지하되 지급액이 상향 조정된 데 이어서 1936년에는 ‘신체장해등급 및 장해부조료표’¹⁶⁾를 마련하여 지급 기준을 14개 등급으로 더욱 세분화하였다. 그 밖에 휴업부조료, 타절부조료, 유족부조료도 모두 지급액이 점차 높아지는 추세를 보였다.

광부를 대상으로 한 재해보상은 1892년 공포된 <광업조례>¹⁷⁾에서 최초로 규정된 데 이어서 1905년에는 <광업법>¹⁸⁾과 <광업법시행세칙>¹⁹⁾에 부조 규정이 명시되었다. 그럼에도 1916년 시행된 <공장법>에 비하면 구체적인 사항이 법률적으로 미비한 상태였다. 그리하여 같은 해 농상공부령 제21호

이상에 이른 경우 그 이후부터는 임금의 3분의 1까지 줄일 수 있다.

제7조 직공의 부상 또는 질병이 치유되었을 때에 다음의 각 호에 해당하는 신체 장애가 남았을 때에 공업주는 다음의 구별에 의하여 부조료를 지급한다. ①종신 自用을 능히 할 수 없는 경우 임금 170일분 이상 ②종신 노역을 능히 할 수 없는 경우 임금 150일분 이상 ③종래의 노역에 능히 종사할 수 없는 경우, 건강이 예전처럼 회복될 수 없거나 여자의 외모에 醜痕이 남은 경우 임금 100일분 이상 ④신체에 장애가 생겨서 예전처럼 능히 회복될 수 없더라도 계속해서 종래의 노역에 종사할 수 있는 경우 임금 30일분 이상.

제8조 직공이 사망했을 때 공업주는 유족에게 임금 170일분 이상의 유족부조료를 지급한다.

제9조 직공이 사망했을 때 공업주는 장제를 행하는 유족에게 10엔 이상의 장제료를 지급한다. (勞働省, 앞의 책, 1961 56쪽)

16) 신체장해등급과 장해부조료 산정액 전제 표는 『官報』 2992, 1936년 12월 21일, 645~647쪽 참조.

17) <광업조례> 내 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제72조 광업인은 다음의 경우 그 고용인 광부를 구출하고 그 구출규칙은 관한 광산감독서의 인가를 받는다. 1. 광부 자기의 과실이 아니라 취업 중 부상당한 경우에 진료비 및 요양비를 보상할 것. (社會保障研究所, 『日本社會保障前史資料』 第3卷, 至誠堂, 1981, 172쪽)

18) <광업법> 내 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제80조 광부가 자기의 중대한 과실로 인하지 않고 업무상 부상하거나 질병에 걸리거나 또는 사망한 때에 광업권자는 명령에 정하는 바에 따라 광부 또는 그 유족을 부조하여야 한다. (社會保障研究所, 위의 책, 1981, 175쪽)

19) <광업법시행세칙> 내 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제66조 광업법 제80조의 규정에 의한 부조에 대해서는 다음의 표준에 따라 부조 규칙을 정하고 광업 착수일 30일 이전까지 이를 제출해 광산감독서장의 허가를 받아야 한다. 1. 진료비와 치료비는 그 실비 2. 요양 때문에 휴업 중일 때에는 그 일수에 상당하는 임금액의 3분의 1 이상 3. 장제료는 10엔 이상 4. 유족부조료는 사망자가 받았던 임금 100일분 이상에 상당하는 금액 5. 불구폐질자의 부조료는 그 임금의 100일분 이상에 상당하는 금액 (社會保障研究所, 앞의 책, 1981, 176쪽)

로 <광부노역부조규칙>이 시행되었다. <광부노역부조규칙>은 <광업법> 제5장 ‘광부’의 각 조문에서 정하는 대강의 세목에 해당하였으며, <공장법>, <공장법시행령>이 포함하고 있는 노동자 보호에 관한 조문을 거의 망라하고 있었다.²⁰⁾ 따라서 <공장법>과 <광부노역부조규칙>은 근대 일본 노동자 보호법규의 체계를 형성하며 이른바 ‘자매법(姉妹法)’의 관계를 맺고 있었다.²¹⁾

이러한 이유로 <공장법>과 <광부노역부조규칙>이 담고 있는 부조 관련 내용은 매우 흡사했으며, <공장법> 개정에 발맞춰 <광부노역부조규칙> 또한 거의 동일하게 개정되었다. 예컨대, 위에서 언급한 1916년 <공장법> 제4조에서 제9조까지의 내용은 <광부노역부조규칙>의 제17조에서 제22조까지의 내용과 사실상 동일하다. 그리고 1923년 <공장법> 개정의 영향으로 1926년 <광부노역부조규칙>도 개정되었는데, 부조와 관련된 내용이 앞서 언급한 1926년의 <공장법시행령>과 거의 동일하다. 이어서 1936년 <공장법시행령>이 개정되자 이와 균형을 맞추기 위해 <광부노역부조규칙>도 개정된다. 부조와 관련된 내용은 앞서와 마찬가지로 또한 동일하다.²²⁾

이처럼 공장과 광산의 노동자에 대한 부조제도는 연동성을 갖고 지속적으로 진전을 보이고 있었지만, 그 외의 분야에 종사하는 노동자에 대해서는 미흡한 점이 있었다. 이에 1931년 옥외노동자 대상 재해 부조를 규정하는 <노동자재해부조법>이 제정된다. <노동자재해부조법>은 공장이나 광산만큼 고되지만 <광업법>과 <공장법>에 준하는 보호를 제공받지 못하고 있던 토목건축, 교통운수, 화물운송 및 석재 채취 등의 사업 등을 대상으로 하였다.²³⁾ 앞선 부조제도와 유사하게, 노동자가 업무상 부상을 입거나 질병에 걸렸을 때 사업주로부터 부조를 받을 수 있도록 하였고 사망하였을 때에는 그 유족 또는 본인의 사망 당시 그 수입에 의존하여 생계를 유지하던 사람이 부조를

20) 勞働省, 앞의 책, 1961, 76쪽.

21) 勞働省, 앞의 책, 1961, 279쪽.

22) <공장법> 및 <공장법시행령>과 비교했을 때 부조와 관련하여 <광업법> 및 <광부노역부조규칙>에서 차이가 보이는 조항은 1924년의 <광업법> 개정 사항“중대한 과실로 인하지 않고”를 삭제하고 부조의 조건을 완화하며 세무에 대해서는 <광부부조규칙>에 의한 부조를 한다.(제80조)나 1926년 <광부노역부조규칙> 개정 사항 중 휴업부조료의 인상(제19조)과 관련된 부분이 있다.

23) 勞働省, 앞의 책, 1961, 296~297쪽.

받게 되었다. 아울러 안정적인 부조 지급을 위하여 <노동자재해부조법>과 동시에 <노동자재해부조책임보험법>도 제정하였다. <공장법>과 <광부노역부조규칙>에 이어서 <노동자재해부조법>이 시행되면서 일본에서 광부와 직공, 옥외노동자를 비롯한 대부분의 노동자에 대한 부조제도가 기본적인 틀을 갖추게 되었다. 나아가 1935년에는 재해보상에 관계된 3개 법안(<공장법>, <공장법>, <노동자재해부조법>)을 조정하여 <노동자재해부조법>을 중심으로 이들을 단일법으로 통일할 수 있도록 검토하기에 이른다.²⁴⁾ 이후 1936년 <노동자재해부조법>의 개정 사항을 보면 각 부조료 산정에 반영되는 일수를 늘리는 한편, 최저 보장 액수를 설정하는 등 보장 내용을 더욱 강화하였다.²⁵⁾

2) 강제가입 형식의 보험제도 운용:

건강보험과 노동자연금보험의 시행

1880년대 초반부터 일본에서는 “역역자강박보험(力役者強迫保險)”이라는 명칭으로 독일의 사회보험제도가 소개되었고, 빈민 구제와 노동력 보호 목적으로 노동보험론이 점차 대두되고 있었다.²⁶⁾ 이후 20세기 들어 <광업법>과 <공장법>을 통해 부조제도가 마련됨으로써 재해부조에 대한 노동자의 권리와 사용자의 의무가 사회적으로 승인되었지만, 부조의 수준이 낮았으며 여전히 시혜적 성격을 띠고 있었다.²⁷⁾ 그러다가 1922년 <건강보험법>이 제정됨으로써 이러한 틀에서 벗어나고 부조제도가 사회보험화의 길로 접어들게 되었다.

1926년 일부 시행을 거쳐 1927년 전면 시행된, 일본 최초의 사회보험인 건강보험은 피보험자의 질병·부상·사망 및 분만을 보험사고로 간주하고

24) 勞働省, 앞의 책, 1961, 305쪽.

25) 勞働省, 앞의 책, 1961, 308쪽.

26) <건강보험법> 시행의 전사로서 19세기 말에서 20세기 초 일본에서 노동보험론이 대두되는 과정과 법제화를 위한 움직임에 관한 개관은 여박동, 『노동보험론의 전개와 질병보험법안의 구상』, 『일본 사회보장의 정책기조와 전개』, 계명대학교출판부, 2004를 참고할 것.

27) 佐口卓, 『日本社會保險制度史』, 勤草書房, 1977, 293쪽.

이에 대한 요양의 급부, 상병(傷病)수당금, 매장료(埋葬料), 분만비와 출산수당금을 지급하는 제도이다.(제1조) 이는 업무상과 업무외의 사고에 대한 보상을 동시에 보장한다는 것이었다. 기존의 <공장법>과 <광업법>에서 제공하던 부조와 비교해봤을 때, <건강보험법>에 <공장법>과 <광업법>에서 규정하는 업무상의 부조 일부가 흡수되었다는 점과 <건강보험법>이 업무의 사고로 인한 급부까지 일정하게 보장한다는 점이 특기할 만하다.

건강보험의 보험자로는 정부 및 건강보험조합 2종류가 있었다.(제22조) 그리고 피보험자로서는 <공장법> 또는 <광업법>의 적용을 받는 사업장에 고용된 자를 강제피보험자로 하였다. 단, 1년의 보수가 1,200엔을 넘는 직원은 제외했다.(제13조)

보험급부에 관해서는, 우선 피보험자의 질병 또는 부상에 대해서 요양을 지급하게 되어있는데,(제43조) 피보험자가 요양 때문에 노무에 종사할 수 없을 때 그 기간 상병수당금으로 1일에 보수 일액의 60%에 상당하는 금액을 지급한다. 단, 업무외의 사유로 질병에 걸리거나 부상당했을 때에는 노무에 종사할 수 없게 된 날부터 기산(起算)하고 4일째부터 지급하였다.(제45조) 그리고 요양의 급부 및 상병수당금은 동일한 질병 또는 부상에 대해서 180일을 넘지 않는다. 업무외의 사유로 인한 경우에는 요양의 급부 및 상병수당금의 지급은 1년에 180일을 넘지 않도록 하였다.(제47조)

피보험자가 사망하였을 때에는 피보험자에 의하여 생계를 유지하던 자인면서 매장을 행하는 자에 대하여 매장료로서 피보험자의 보수 일액의 20일분에 상당하는 금액(최소 20원 보장)을 지급하였다.(제49조) 그리고 피보험자가 분만하였을 때에는 분만비로서 20원을, 출산수당금으로서는 분만의 전후 칙령에 정한 기간 1일에 보수 일액의 60%에 상당하는 금액을 지급하도록 하였다.(제50조)

이후 <건강보험법>도 여러 차례 개정을 거치는데 대체로 적용 범위를 확장함으로써 피보험자 수를 늘려가는 데에 주력하는 경향을 보인다. 1934년에는 종래 <공장법>과 <광업법> 적용 바깥에 있던 상시 5인 이상의 영세사업장도 강제적용 사업장으로 지정함으로써 그 적용범위를 대폭 확장하였다.

그 결과 <건강보험법> 시행 이래로 감소하고 있던 피보험자 수가 급속하게 증가하여 1935년에는 300만 명을 넘기에 이르렀다.²⁸⁾ 1941년에도 위의 범위를 모두 포함하면서도 본래 임의포괄가입의 대상이었던 업종까지 강제적용사업으로 들어오며 증가 추세를 이어갔다. 1942년에는 <직원건강보험법>이 폐지되고, <건강보험법>이 이를 흡수하였으며 보험료의 계산 기준과 방식을 일(日)에서 월(月)로 전환하여 표준보수월액표를 개편하였다.²⁹⁾

한편, 1937년 시행된 <퇴직적립금 및 퇴직수당법>은 실업보험의 대체물이라고 할 수 있었는데, 정부의 사업에는 적용하지 않으며, <공장법>과 <광업법>의 적용을 받는 사업이면서 상시 50인 이상의 노동자를 사용하는 사업장에 적용하였다.³⁰⁾ 여기서의 퇴직적립금이란 사업주가 매월 노동자의 임금 중 2%의 액수를 공제하여 적립해두었다가 노동자가 퇴직(해고 및 사망을 포함)할 때 지불하는 것이다. 퇴직적립금을 받으면 퇴직수당은 받을 수 없었다. 퇴직수당은 보통수당과 특례수당으로 나뉘는데, 보통수당은 퇴직하는 경우에 일반적으로 지급되는 수당인 데 반해, 특례수당은 사업의 형편에 의해 노동자를 해고한 경우에 가산해서 지급하는 수당이었다. 퇴직수당의 지급액은 노동자의 표준보수, 근속연수, 퇴직사유 및 사업주의 부담 능력에 따라 차이가 있었다.³¹⁾ <퇴직적립금 및 퇴직수당법>은 노동자연금보험과 중복되는 면이 있었으므로, 사업주와 노동자의 경제적 부담을 경감하고 전시(戰時) 사무간소화를 기하는 차원에서 1944년 폐지되고 <후생연금보험법>에 흡수된다.

여기서의 후생연금보험의 전신이 바로 1942년에 시행된 노동자연금보험이었다. 건강보험이 노동력 그 자체 개개의 회복을 목표로 했다면 노동자연금보험은 전시 노동력의 보전과 육성 문제에 집중하는 제도였다. 장애나 노쇠 및 사망으로 인하여 노동력 재생산에 차질이 생기는 문제를 방지하려는

28) 여박동, 「건강보험제도의 성립과 발전」, 『일본 사회보장의 정책기조와 전개』, 계명대학교출판부, 2004, 164쪽.

29) 개편된 표의 전체 내용은 厚生省保險局, 『健康保險三十年史 上卷』, 1958, 795쪽.

30) 단, 6개월 미만 기간을 정해서 고용된 사람, 6개월 미만 일일 고용되는 사람 및 1년 미만 계절적 사업에 고용되는 사람에게는 적용하지 않았다.

31) 勞働省, 앞의 책, 1961, 321~323쪽.

것이다. 이는 당시 전쟁이 장기화되고 군수물자 생산 증대가 요청되는 상황에서 전시 노동력의 지속적인 확보 및 유지가 현안으로 떠올랐기 때문이다.³²⁾ 이러한 취지에서 건강보험이 보장해주지 못하는 연금보험을 제공한다라는 목표를 가지고,³³⁾ 노동자를 대상으로 하는 은급(恩給)제도로써 노동자연금보험이 도입되었다.

〈노동자연금보험법〉은 〈건강보험법〉의 적용을 받는 공장, 광산, 교통운수사업에서 상시 10인 이상의 노동자를 고용하는 사업장의 노동자를 강제피보험자로 규정하였는데,³⁴⁾ 보험급부로서는 양로퇴직의 경우에 양로연금, 장애의 경우에 폐질연금 또는 폐질수당금, 사망의 경우에 유족연금, 양로연금을 받지 않고 탈퇴한 경우에 탈퇴수당금을 각각 지급하였다.³⁵⁾ 그리고 보험료나 보험급부의 액수를 정할 때에는 건강보험 표준보수에 의해서 산정하였다.

양로연금은 피보험자가 노령이 되어 탈퇴한 경우에 노후의 생활에 필요한 일정한 금액을 종신연금으로서 지급하는 것이다. 양로연금은 보통 일반 공장 노동자, 교통운수사업의 노동자로서 20년 이상 피보험자인 경우, 탈퇴 후 55세가 된 때부터 해당 노동자가 피보험자였던 전 기간의 평균급료 연액의 25%를 지급한다. 그러나 광산의 갱내부였던 노동자에 대해서는 갱내노동의 특수성을 고려하여 3분의 1의 가산을 두어 일반 노동자보다 연금지급의 시기를 빠르게 하였다.

폐질연금 및 폐질수당은 가입 기간 중 장애가 생긴 피보험자에게 지급되

32) 정해경, 앞의 글, 2011, 171~175쪽.

33) 노동자연금보험제도의 목표는 ①대중수탈적인 전비(戰費) 조달 ②국민의 구매력 흡수에 의한 인플레이션 방지 ③연금제도를 매개로 노동자의 이동방지 ④노동자에 대한 사상(思想) 대책 없이 사기 고양 ⑤노동력의 보전과 노동자의 생활 안정 도모 등으로 정리할 수 있다. ②~⑤가 복합적으로 작용하였지만, 아무래도 핵심 목표는 ①에 있었다.(高岡裕之, 『總力戰體制と「福祉國家」: 戰時期日本の「社會改革」構想』, 岩波書店, 2011, 148쪽) 이처럼 노동자연금보험제도는 강제저축을 통한 자본 축적 기능도 수행하며 전쟁 수행에 보탬이 되었다. 명목상 노동자를 위한 은급제도라고는 하지만 당장 보험금 지급이 발생하지 않고 오로지 보험료만 적립되기 때문에 이렇게 형성된 자금은 전비 조달에 유용하였던 것이다. 이처럼 막대한 적립금이 전비 조달 자금으로 기대되었기 때문에 후생성보다도 대장성이나 군부가 노동자연금보험 도입에 더욱 적극적이었다.(대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원희생자등지원위원회, 앞의 책, 2013, 20쪽)

34) 여자노동자와 임시 사용의 노동자, 기타 특수 사정의 노동자는 강제적용의 대상이 아니었다.

35) 〈노동자연금보험법〉에서는 보험사고로 노령, 폐질, 사망, 탈퇴만을 인정했는데, 이는 〈건강보험법〉에 피보험자의 질병, 부상, 분만에 대해서는 급부를 제공하고 있었기 때문이다.

는 급부이다. 3년 이상 피보험자였던 노동자가 장애가 생겼을 때에 업무 관련 여부를 묻지 않고, 장애의 정도가 중신 노무에 종사하는 것이 불가능할 경우에는 양로연금과 같은 금액의 폐질연금을, 종래의 노동은 아니지만 다른 일을 할 수 있을 정도의 경우에는 폐질수당금으로서 평균 급여의 7개월분을 지급한다.

한편, 20년 이상 피보험자였던 노동자가 사망했을 때에는 그 유족에게 10년 간 유족연금을 지급한다. 그리고 3년 이상 피보험자인 노동자가 사망이나 기타의 이유로 보험관계에서 이탈한 경우에는 최고 한도 평균 급여의 300일분의 범위 내에서 해당 노동자의 가입 시기에 따라 소정의 탈퇴수당금을 지급하는 것으로 하였다.³⁶⁾

그런데 노동자연금보험제도는 계약기간 2년의 노무자와 여성노동자의 처우 문제 때문에 재검토가 필요했다. 그러한 고려가 반영되어 1944년 개정을 거치며 <노동자연금보험법>이 <후생연금보험법>으로 개칭되었고 <퇴직적립금 및 퇴직수당법>을 흡수하였다. 이 때의 개정을 계기로 피보험자의 범위를 5인 이상 사업장에 고용된 노동자, 여자노동자, 사무직원으로 확대하였으며 임의포괄가입제도도 창설하였다. 그리고 업무상의 이유로 인한 각종 급부의 수급 자격 기간의 제한을 철폐하고 액수를 증액하였다. 또한, 피보험자인 여자가 혼인 시 평균보수월액의 6개월분에 상당하는 금액을 결혼수당금으로 지급하기로 하였다. 후술하겠지만 3년 미만의 피보험자에 대해서도 탈퇴수당금을 지급하는 사항, 기존의 갱내부 전신평가를 더욱 강화하여 갱내부의 보험 가입기간에는 3분의 1의 특례가산을 두는 사항은 강제동원 조선인 노무자와 직접적으로 관련이 있기 때문에 특기할 만하다.³⁷⁾

이와 같이 전쟁의 막바지로 치닫고 있을 때에도, 내지의 노동자 재해부조 제도는 전시의 특수성을 일정하게 반영하면서 <공장법>·<광업법>·<노동자재해부조법>과 <건강보험법> 그리고 <노동자연금보험법> 등을 중심으로 지속적으로 정비되고 있었다.

36) 勞働省, 앞의 책, 1961, 684~686쪽.

37) 勞働省, 앞의 책, 1961, 1035쪽.

2. 노동재해 부조 관련 제도 적용 대상으로서의 내지 거주 조선인

1) 도항을 계기로 내지의 노동자 보호제도에 편입되는 조선인

이처럼 일본 내지에서는 노동자 보호입법이 점차 진전되었지만, 식민지 조선에서 그에 준하는 수준의 입법은 없었다. 다만, 제국 차원에서의 통치 구상과 일본 대자본의 편익에 부합하는 최소한의 규제만 있을 뿐이었다. 1930년대 들어서 조선에서도 공장법 시행 논의가 있었지만, 주지하듯이 끝내 무산되고 말았다.³⁸⁾ 전쟁이 본격화됨에 따라 나타나는 일련의 노무원호제도, 예컨대 1938년 <조선광부노무부조규칙>³⁹⁾, 1940년 <조선총독부노동자알선요강>⁴⁰⁾, 1943년 <국민징용부조규칙>⁴¹⁾ 등이 마련되기 전까지 조선에 공식적

38) 조선에서 있었던 공장법 시행 논의에 대해서는 宣在源, 『植民地と雇用制度: 1920・30年代朝鮮と日本の比較史的考察』, 東京大学博士論文, 1996; 김미현, 『1930~1936년 일제의 노동통제정책』, 성균관대학교 석사학위논문, 1998; 이상의, 『대공황기의 '勞資協調論'과 노동력 공급』, 『일제하 조선의 노동정책 연구』, 해안, 2006을 참고할 것.

39) <조선광부노무부조규칙> 내 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제10조 광부가 업무상 부상하거나 질병에 걸리거나 사망한 때 광업권자는 본 명의 규정에 따라 부조를 해야 한다. 단, 부조를 받는 자가 조선민사령에서 정한 민법에 의하여 동일한 원인에 대하여 손해배상을 받은 경우 광업권자는 부조 금액에서 그 금액을 공제할 수 있다. 앞 항의 부조 의무는 별도의 정하는 경우를 제외하고 광부의 해고에 의하여 변경되는 것이 없다.

제11조 광부가 부상하거나 질병에 걸렸을 때 광업권자는 비용을 들여 요양을 시키거나 요양에 필요한 비용을 부담한다.(樋口雄一, 『戰時下朝鮮人勞務動員基礎資料集』V, 綠蔭書房, 2000, 233쪽)

40) <조선총독부노동자알선요강> 내 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제22조 노동자가 업무상 부상당하고 질병에 걸리거나 사망한 때 사업주는 본 요강의 규정에 따라 부조를 해야 한다. 단, 부조를 받는 자가 민법에 의하여 동일한 원인으로 손해배상을 받은 경우 사업주는 부조금액에서 그 금액을 공제할 수 있다.

제23조 노동자가 부상당하거나 질병에 걸렸을 때 사업주는 치료와 요양에 필요한 비용을 부담한다.(樋口雄一, 위의 책, 2000, 699쪽)

41) <국민징용부조규칙>의 근거가 되는 <국민징용령>의 제19조 3항의 내용은 다음과 같다.

제19조의 3 피징용자가 징용됨으로써 그 가족과 세대를 다르게 하게 된 경우, 기타 특별한 사정의 경우, 또는 피징용자가 고의 또는 중대한 과실로 인하지 않고 업무상 상이를 입었거나 질병에 걸려서 그로 인하여 징용에서 해제된 경우에 본인 또는 가족이 생활함에 곤란해졌을 때에는 명령이 정하는 바에 의하여 이에 대하여 부조를 할 수 있다. 피징용자가 징용되어 총동원 업무에 종사 중 고의 또는 중대한 과실로 인하지 않고 업무상 상이를 입었거나 질병에 걸려서 사망한 경우에 유족이 생활함에 곤란해졌을 때에는 명령이 정한 바에 의하여 이에 대하여 부조를 할 수 있다. 앞 2항의 가족 또는 유족의 범위 및 부조에 관하여 필요한 사항은 명령에 의하여 정한다.(厚生研究會, 『國民徵用讀本』, 新紀元社, 1944, 193~194쪽)

그리고 1943년 9월 30일 조선총독부령 제309호로 공포된 <국민징용부조규칙>은 1941년 12월 22

으로 법제화된 부조규정은 전무했다. 내지의 제도적 진전에 비해 식민지기 내내 조선에서는 재해부조 제도를 비롯하여 공식적인 노동자 보호제도가 매우 미흡했던 것이다.⁴²⁾

그렇다면 공식적인 노동자 보호제도가 취약했던 이법역(異法域)⁴³⁾ 외지 조선에서 벗어나 내지로 거슬러 올라간 조선인들의 사정은 어떠했을까. 내지 거주 조선인의 법적 지위에 대해서 Edward W. Wagner는 다음과 같이 설명하고 있다.

근본적으로 재일조선인이란 조선에 있는 조선인의 수준과 일반 일본인의 수준 그 중간 어딘가의 법적 지위를 가진 일본 국민이었다고 말할 수 있다. 공적 지위는 별도로 하고 조선인은 일본에 입국한 경우, 법률상의 이익과 손실의 쌍방을 경험했다. 조선·일본 각각의 민법·형법·상법이 근본적으로 동일했지만, 일본의 법률 하에서 조선인의 지위는 일반적으로 조선에 있을 때보다 유리했다. … 재일조선인에 대한 법률의 실제적인 적용은, 더욱 중요한 것이었다. 표면상으로는 조선인만 따로 구분하여 차별적 취급을 하는 입법도, 공식 발표도 없었다.⁴⁴⁾

일 일본에서 공포된 법령과 동일한 내용이었다. <국민징용부조규칙>에서 직접적으로 재해부조와 관련된 규정은 다음과 같다.

제4조 부조는 다음의 각호의 하나에 해당하는 경우에만 행한다. (중략)

2 피징용자가 고의 또는 중대한 과실로 인하지 않고 업무상 상이를 입었거나 질병에 걸려 이로 인하여 징용이 해제된 경우에 본인 또는 그 가족이 생활함에 곤란해졌을 때

3 피징용자가 징용되어 총동원 업무에 종사 중 고의 또는 중대한 과실로 인하지 않고 업무상 상이를 입었거나 질병에 걸려서 사망한 경우에 유족이 생활함에 곤란해졌을 때(『朝鮮總督府官報』 5000, 1943년 9월 30일, 228쪽)

42) 제도적 부재 상태였던 식민지 조선에서 노동재해 부조가 현장에서 어떻게 자체적으로 이뤄졌는지에 대해서는 조선총독부 식산국, 『朝鮮に於ける鑛夫勞働事情』, 1930, 91~92쪽; 조선총독부 학무국 사회과, 『工場及鑛山に於ける勞働狀況調査』, 1933, 116~124쪽; 조선총독부, 『施政二十五年史』, 1935, 951쪽 등을 통해서 노동재해 부조 실태를 가늠할 수 있다.

43) 조선은 일본의 영토이되, 제국헌법의 통상적 입법 절차에 따라 제정된 법률이 당연 시행되지 않고, 조선 총독의 명령(제령)으로 그를 대신하는 것이 원칙인 지역이었다. 이로써 법률을 요하는 사항에 대해 내지는 법률, 조선은 제령, 대만은 울령이라는 서로 다른 형식의 법령이 시행되었다.(이정선, 『공간에 속박된 사람들: 식민지 조선의 민사 법제와 공통법』, 『한림일본학』 33, 한림대학교 일본학 연구소, 2018, 33쪽) 이법역이라는 표현에는 이러한 상황이 반영되어 있었다.

44) 에드워드·W·W·가너, 『日本における朝鮮少數民族 1904年~1950年』, 1961, 27쪽. 원서는 Edward W. Wagner, *The Korean Minority in Japan*, International Secretariat, Institute of Pacific Relations, 1951.

이로 미루어볼 때 당시 조선인도 국적상 ‘일본인’인 이상 명목적인 차원에 서나마 내지 행정제도의 적용을 받았던 것으로 보인다.⁴⁵⁾ 제국의회 속기록에는 내지 거주 조선인이 내지의 노동재해 부조제도에 적용되고 있었음을 엿볼 수 있는 발언도 종종 등장한다. 내지 일본인 노동자의 실업 문제를 우려하면서 조선인 내지 취업의 배경에 조선의 산업개발 낙후가 있음을 지적하는 맥락에서 “옥외노동재해부조법이라는 것이 시행되고 이미 들어와 살던 선인(鮮人)이 새로운 선인을 불러들여와 그렇게 재해공사에 종사시키고 … 어쨌든 그 재해부조법에 의해 부조를 받는 노동자의 99%까지는 조선인입니다.”⁴⁶⁾라는 발언도 있다. 여기서 언급되는 옥외노동재해부조법이란 1931년 제정된 옥외노동자 대상의 <노동자재해부조법>을 가리키는 것으로 여겨진다. 이 법에 의해 부조를 받는 노동자의 99%가 조선인이라는 표현은 다소 과장된 것으로 보인다. 그럼에도 내지 거주 조선인이 내지 노동재해 부조제도의 적용 범위 안에 있다는 사실은 확인할 수 있다.

한편, 속기록에는 내지 거주 조선인들이 건강보험에 가입할 수 있었다는 사실도 나타난다. 예컨대, 1934년 중의원(衆議院)에서 <건강보험법>의 개정 법률안을 논의하면서 건강보험의 피보험자가 보험의에게 처방전을 요구했을 때, 보험의가 이를 거부하는 사례가 많다는 점을 지적하는 발언이 있었다.⁴⁷⁾ 그런데 거부 사례로 등장하는 피보험자들의 면면을 보면 최덕원(崔德元), 이판수(李判守), 박종범(朴鐘凡)이라는 이름을 가진 조선인이었다.

위의 사례가 제도가 제대로 작동하고 있지 못하는 실태를 드러내고 있지만, 원칙적으로 내지 거주 조선인도 건강보험에 가입하여 보험의에게 진찰을 받고 처방전을 받을 수 있었다는 점은 확인할 수 있다. 내지 거주 조선인이 건강보험에 가입할 수 있었다는 사실은 매우 중요하다. 이는 이들이 비단의 의

45) 전전(戰前) 내지의 사회사업 시행에서도, 조선인이더라도 노동 불능의 빈곤자라면 <홀구규칙(恤救規則)>이나 <구호법(救護法)>, 노동가능한 빈곤자라면 실업자 구제형 공공도복 사업 등에 포함되고 있음이 확인된다.(허광무, 『일본제국주의 구빈정책사 연구-조선인 보호·구제를 중심으로』, 선인, 2011, 19쪽)

46) 『第67回帝國議會 衆議院 朝鮮事業公債法中改正法律案委員會 第2号 昭和10年3月6日』, 3쪽.

47) 『第65回帝國議會 衆議院 健康保險法中改正法律案外一件委員會 第5号 昭和9年3月1日』, 6쪽.

료보험 적용 대상이었다는 점만 가리키는 것이 아니다. 앞서 언급하였듯이 건강보험의 강제피보험자란 곧, <공장법> 또는 <광업법>의 적용을 받는 사업장에 고용된 노동자였다. 따라서 내지 거주 조선인 중에 건강보험에 가입한 사람이 있었다는 사실은, 이들이 일정 규모 이상의 사업장에 소속된 직원으로서 건강보험뿐만 아니라 일련의 노동자 보호제도의 적용 범위 안에 있었음을 함의한다.

속기록에서 확인되는 바는 단편적이거나 당시 신문 기사에서도 다시 포착된다. 1936년 5월 조선일보에는 게이한신(京阪神) 지역 조선인들이 모여서 열린 좌담회가 소개되고 있는데 지역사회 내의 차별상과 함께 <공장법>과 건강보험에 관한 언급도 확인된다.

참석자 중 김택수(金澤銖)는 “일본 내지는 노동법이며, 공장노동자를 위하여 건강보험이 있어서 병에 걸리면 보험자에게 6개월 동안 병도 치료해주고 평시의 임금도 6할은 줍니다. 어쨌든 조선보다 노동자의 대우가 좋습니다.”라고 말하는가 하면, 김경중(金敬中)은 “대부분 임시 직공으로 들어가므로 연말이 되어도 상여금도 없고 공장을 나올 때에도 퇴직금도 없고 건강보험에도 들지 못해서 상해(傷害)를 당했을 때에 더욱 곤란한데 대부분 <공장법>이 적용되지 않는 데에 가서 많이 노동합니다.”라고 말하고 있다. 이들의 말에 따르면 내지 거주 조선인들은 대부분 내지 노동자 보호제도의 혜택을 받지 못하고 있는 상태였다. 그런데 이들의 말을 찬찬히 따져보면 이러한 배제의 직접적인 원인은 조선인이라는 출신 성분 때문이 아니라, 제도의 범위에 포함되지 않는 고용 형태, 작업장 규모에 있었던 것으로 짐작된다. 그렇다면 내지에서 취업하려는 조선인도 법정 기준을 충족하면, 위에서 언급한 건강보험의 강제피보험자들처럼 원칙적으로 내지의 노동자 보호제도의 적용을 받을 수 있었을 것이다.⁴⁸⁾

48) 아울러 1937년 1월 1일 개정된 미쓰비시(三菱)중공업 요코하마(橫濱) 선거(船渠) <직공취업규칙(職工就業規則)>(부평역사박물관 소장)에도 눈에 띄는 조목이 있다.

제45조 직공이 다음 각 호의 하나에 해당하여 15일 이내에 귀향하는 경우에 기차, 기선 3등 임금, 육행(陸行)수당 1리 당 20전 및 여행일수 1일당 2원의 일당을 지급한다.

1 미성년자 또는 여자이면서 제13조의 규정에 의하여 해고되었을 때

이상과 같이 내지의 노동자 보호제도에 조선인 적용 여부를 짐작할 수 있는 간접적인 상황들을 열거하였는데, 기실 이를 명확하게 확인하기 위해서는 제도가 마련되고 시행되는 공식적인 절차에서 조선인이라는 집단이 어떻게 다루어지고 있었는지를 검토해야 한다. 그런데 제국의회 속기록에 나타나는 제·개정 논의 과정에서 특기할 만한 점이, 법안의 취지를 설명하고 이에 대한 질의와 응답이 오고갈 때 ‘조선인’과 ‘반도인’을 포함하는 ‘외지인’이라는 표현이 굳이 등장하지 않는다는 점이다. ‘내지인’이라는 범주와 구분되는 ‘외지인’이라는 범주를 상정하고 별도의 규정을 적용하려는 시도가 법안의 설계 수준에서는 명시적으로 논의되지 않고 있었다. 전전(戰前)부터의 사회보장 관련 모든 입법에는 국적 조항이 포함되어 있었지만,⁴⁹⁾ 조선인 또한 ‘일본인’인 이상 국적 조항은 아무런 장애가 되지 않았다.⁵⁰⁾ 요컨대, 내지에만 적용되는 노동재해 부조제도를 설계할 때, 민족 성분을 매개로 한 공식적인 구분을 염두에 두지 않았다는 것이다.

그 대신에 1944년 <노동자연금보험법> 개정 과정에 가서야 ‘외지인’, ‘조선인’, ‘반도인’이라는 표현이 등장한다. 그런데 이러한 표현이 ‘외지인’, ‘조선인’, ‘반도인’ 배제를 재확인하거나 혹은 비로소 그 구분을 무너뜨리기 위

2 업무상의 상병으로 인하여 <공장법>에 의해 요양 또는 요양비의 지급을 받거나 휴업부조료의 지급을 받는 자로 해고되었을 때

3 직공부조규칙 별표 제8급 이상에 해당하는 자가 해고되었을 때

4 직공부조규칙에 의하여 타절부조료 지급을 받던 부조가 폐지되었을 때

5 업무상의 상병으로 인하여 <건강보험법>에 의해 요양의 급부 또는 요양비의 지급을 받는 자로 해고되었을 때

여기에서도 노동자의 민족 성분에 대해서도 별도의 구분을 두지 않고 있다. 다만, 해당 취업규칙을 소지했던 사람의 성분을 파악하지 못한 상태이므로 참고용으로만 제시한다.

49) 예를 들어, <노동자연금보험법>에서는 <건강보험법>의 피보험자 규정을 승계하지만 예외 조항으로 “제국신민이 아닌 자”를 명시하고 있다.(제16조)

50) 近藤敦, 『外國人の法的地位と人權擁護』, 明石書店, 2002, 76쪽. 식민지기 제일조선인이 명목상 ‘일본인’의 지위를 갖고 있었다는 점은 1947년 5월 2일 제정·공포된 외국인등록령에도 전제되어 있다. 외국인등록령 제11조에 따르면 “타이완인 중 내무대신이 정한 자와 조선인은 이 칙령의 적용에 관해서 당분간 외국인으로 간주”되었다. 해방 직후에도 ‘외지’는 여전히 일본의 주권 하에 있으며, 강화조약 발효까지는 조선인이 ‘외국인’이 아니라는 것이다.(정영환 저, 임경화 역, 『해방공간의 제일조선인사』, 푸른역사, 2019, 175쪽) 그러다가 제일조선인은 1952년 민사국 통달에 의하여 국적 선택권도 부여받지 못한 채 일방적으로 국적을 박탈당하며 사회보장입법의 적용에서 전면적으로 제외되었다.(近藤敦, 위의 책, 2002, 76쪽)

해 등장하는 것이 아니라 단지 기존 제도를 시국에 맞게 조정하는 과정에서 불거진 현안으로서 제기되었다는 점에 주목해야 한다. 즉, 제도의 개선 사항으로서 조선인이 호명되는 것으로 미루어 볼 때, 내지 거주 조선인은 이미 이들 제도의 적용 대상이었던 것이다. 아래에서는 전쟁이 막바지로 치닫고 있던 1944년 <노동자연금보험법>의 개정 논의 중 조선인이 소환된 경위에 대해서 더욱 자세하게 짚고 넘어가고자 한다.

2) 내지 노동자 보호제도의 속지적 성격의 재확인 : 1944년 노동자연금보험 개정 과정

전술하였듯이, 1942년 1월 1일부터 시행된 <노동자연금보험법>은 시행상의 문제점과 전황의 악화가 맞물리면서 여러 가지 방면에서 재검토될 필요가 있었다. 1944년 1월 제84회 제국의회에서 개정법률안이 제출된 결과, 노동자연금보험에서 후생연금보험으로 개칭되고 피보험자 범위가 확대되는 등의 변화가 생겼다. 개정 내용 중 조선인과 직접 관련된 사항은 내지의 징용공 일반에 적용될 수 있는 탈퇴수당금 문제와 내지의 갱내부 일반에 적용되는 전시특례 문제였다.

앞서 언급했듯이 노동자연금보험 단계에 들어서 ‘탈퇴(퇴직 등에 의해서 도중에 보험 가입을 중지한 것)도 보험 급부 사유가 되었다. 이는 당시 아직 보험의 사상이 보급되지 않았고, 보험료의 무배당이라는 관념을 쉽사리 받아들일 수 없었기 때문에 중도 탈퇴자에 대한 보상 목적으로 도입된 것이었다.⁵¹⁾ 단, 최소 3년 이상의 보험 가입 기간을 유지해야만 탈퇴수당금을 받을 수 있었다.

그런데 3년의 최소 가입 기간 조항은 강제동원 조선인 노무자를 비롯한 징용공 일반에 대한 처우 문제를 안고 있었다. 징용공의 징용기간이나 강제동원 조선인 노무자의 계약기간 모두 2년에 불과했기 때문에, 이들이 해당

51) 金英達, 『朝鮮人強制連行の研究』, 明石書店, 2003, 90쪽.

기간 동안 보험료를 납입하였더라도, 노동자연금보험이 제공하는 급부 가운데 탈퇴수당금은 애당초 받을 수 없는 구조였던 것이다. 이러한 불합리는 자연히 불만을 초래하였고, 개정법률안 심의 과정에서도 중요하게 다루어졌다.

아카마쓰 토라시치(赤松寅七) 위원은 반도인 노무자를 특별히 지목하면서 조선총독부에 대한 질의 중 “이것은 반도 노무자와 관련된 것입니다만, … 지금까지 반도 노무자는 2년의 계약으로 들어와 있는데 노동자연금 방면에서는 3년 이상 경과하지 않은 사람에게 돈을 지급하지 않으므로 2년만 계약해서 오는 반도의 노무자로부터 보험료를 지금까지 취해 왔고, 게다가 당연히 2년으로 돌아가는 사람에게 3년이 안 돼서 지급할 수 없다고 하면서 2년분을 공짜로 빼앗는 일이 있어서 …”⁵²⁾라며, 그 불합리를 지적하였다.

후생성에서도 이러한 폐단을 익히 알고 있었으므로, 후생성 보험국장이었던 정부위원 히라이 아키라(平井章)는 개정법률안에서 탈퇴수당금 개정의 취지에 대해서, “탈퇴수당금은 현행 법에 의하면 3년 이상 피보험자가 아니면 지급되지 않는 것인데, 피징용자이거나 또는 반도인 근로자, 또는 결혼에 의해서 탈퇴한 여자 피보험자 등의 사례와 같이 본인의 사정이 아니라 다른 이유에 의해서 탈퇴하는 경우에 3년 미만이어도 탈퇴수당금을 지급하도록 개정하는 내용입니다. 즉 6개월 이상 피보험자인 사람에 대해서는 특례의 사유가 있는, 방금 말씀드린 바와 같은 피보험자에 대해서는 3년 미만이어도 탈퇴수당금을 지급하려는 것”⁵³⁾이라고 설명하고 있다. 아울러 근로보국대⁵⁴⁾와 여자정신대⁵⁵⁾가 <후생연금보험법>의 적용 대상인지 묻는 질문에 답변하

52) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第9号 昭和19年2月1日』, 102쪽.

53) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第7号 昭和19年1月29日』, 57쪽.

54) 1938년 6월 26일 조선총독부 내무부장이 도지사를 상대로 발한 통첩에 의하여 발족된 근로보국대는 한반도 내 지역 공공사업과 국책공사에 유휴노동력을 효율적으로 이용하기 위해서 고안된 방식이었다. 이후 동원 대상과 송출 지역을 점차 넓혀가면서 1945년까지 상시 노동동원의 중핵으로 기능하였다. 여타의 노동력 동원 방식에 비하여 자발적인 무상의 노동력 봉사 개념으로 ‘근로봉사’ 정신을 요구했다는 점에서 특기할 만하다.(허광무·정해경·김미정, 앞의 책, 2021, 162쪽) 즉, 근로보국대는 모집·징용·관알선 등을 경유하여 고용관계를 성립시키는 방식이 아니라 일종의 노동봉사단에 가까웠다. 따라서 근로보국대가 고용관계를 매개로 적용되는 <간강보험법> 및 <후생연금보험법>과 무관하다는 히라이 아키라의 답변은 여기에 기인한 것이다.

55) 일제는 ‘일본 국가(천황)를 위해 출선해서 몸바치는 부대’라는 의미에서 정신대(挺身隊)라는 용어를 만들어 동원 대상과 동원 분야에 맞게 다양한 수식을 붙여 사용하였다. 이 점에서 ‘여자(근로)

기를, “〈후생연금보험법〉의 적용에 대해서는 〈건강보험법〉이 적용되는 바에 따른다고 법률이 정하고 있으며, 〈건강보험법〉의 적용에 대해서는 고용관계를 그 관건으로 보고 있습니다. 근보대에 대해서는 〈건강보험법〉 및 〈후생연금보험법〉의 적용이 현재로서는 안되고, 정신대에 대해서는 고용관계로 사업소에 들어와 있기 때문에 〈건강보험법〉의 적용도 되고 또한 〈후생연금보험법〉의 적용도 가능합니다. 단, 그 근무가 일반의 노동자보다 비교적 짧은 것을 고려해야 하므로 정신대에 대해서는 피징용자 혹은 반도인 근로자와 마찬가지로 탈퇴수당금에 대해서 특수한 열외적 조치를 강구”하고 있다고 하였다.⁵⁶⁾

이처럼 1944년 개정의 결과 당시 내지에 거주하고 있던 조선인 노동자 중에서도 특히 강제동원 노무자나 여자정신대원들이 보험 가입 기간 3년을 채우지 못했어도, 6개월 이상 가입기간이 확보되면 계약기간의 만료나 패전에 따른 징용 해제 등의 경우에 탈퇴수당금을 지급받을 수 있게 되었다.⁵⁷⁾ 또한, 1945년 8월 30일의 후생성 고시 제88호에 의해서, 전쟁 종결에 따른 사업소의 폐지·축소에 의한 퇴직의 경우에도 탈퇴수당금은 지급되도록 하였다.⁵⁸⁾

한편, 갱내부 일반에 적용되는 특례 조항도 이 시기 내지 거주 조선인 노동자에게 직접 적용되는 사항이었다. 당시 일제는 석탄 증산 압박에 시달리

정신대'는 여성 노무동원의 한 방식을 의미한다. 여자정신근로대의 동원을 뒷받침한 법적 근거인 〈여자정신근로령〉은 1944년 8월 23일 공포·실시되었지만, 『매일신보』 등 당시 신문기사나 조사된 정부 조사에 의한 피해 사례를 보면 여자근로정신대는 해당 질의가 오고 가고 있던 1944년 초엽은 물론이고, 그보다 훨씬 앞선 1940년대 초반부터 이미 운영되고 있었다.(허광무·정혜경·김미정, 앞의 책, 2021, 487쪽)

56) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第9号 昭和19年2月1日』, 92~93쪽.

57) 후생성 고시 제47호 후생연금보험법 시행령 제22조의 2 제4호(“앞 각 호의 경우를 제외하고 후생대신이 정한 경우)에 규정한 경우를 다음으로 정하고 1944년 10월 1일부터 이를 시행한다.

1. 피보험자가 징용이 해제되어 그 자격을 상실한 때
2. 국민동원실시계획에 따라 집단이입된 반도인노무자 피보험자가 계약기간의 만료로 인하여 그 자격을 상실한 때
3. 정부가 후생연금보험법을 적용하는 사업소의 전부 또는 일부를 매수하여 피보험자가 자격을 상실한 때
4. 여자근로정신대원 피보험자가 그 자격을 상실한 때

58) 후생성 고시 제88호 1944년 5월 후생성 고시 제47호 가운데 다음을 개정한다. 6의 아래에 다음의 1항을 추가한다. 7. 대동아전쟁의 종결로 인한 사업소의 폐지 또는 축소에 인하여 피보험자가 그 자격을 상실한 때

고 있었지만 탄광노동력 조달이 여의치 않은 실정이었다. 전쟁이 장기화되면서 내지인 청장년 남성이 지속적으로 징병되었고, 가용한 내지인 노동력도 탄광노동을 기피하는 풍조가 만연하여 탄광노동력이 항상 부족할 수밖에 없었던 것이다. 이러한 곤란은 이른바 계절적 노동이 빠지는 3월에 더욱 극심해졌다. 이에 조선인 노동력을 수급해왔는데, 1944년 시점에 이르러서는 전체 갱내부에서 조선인이 차지하는 비중이 “병적인” 수준에 다다르게 되었다.⁵⁹⁾ 이러한 상황에서 관건은 “내지인 청년을 어떻게 갱내부로 정착시킬지”였다.⁶⁰⁾ 그러한 가운데 갱내부의 이직률을 낮추고 정착시킬 수 있는 현실적인 유인책을 강구하면서 법률 개정이 이뤄졌다. 이에 이미 내지 갱내부의 상당 부분을 차지하고 있던 조선인들 역시 우대 범위에 포함되었다.⁶¹⁾

기실 갱내부 우대는 <노동자연금보험법>에서 이미 나타난 상황이었다. <노동자연금보험법> 제24조의 규정에 의하면 갱내부의 특수노동 사정을 감안하여 갱내부 피보험자는 가입 기간에 3분의 1을 가산하여 여타 일반노동자보다 조기에 양로연금의 수급 자격을 얻게 된다. 즉, 노동자연금보험법에서는 피보험자 기간이 20년 이상인 사람에게 양로연금을 지급하는데, 갱내부 피보험자의 경우 15년 만에 양로연금 수급 자격이 인정된다. 그 대신 일반노동자보다 보험료를 높게 매겨서 많은 액수의 보험료를 부담시켰다.⁶²⁾

그런데 1944년 개정을 거치면서 갱내부 우대를 더욱 강화하여 기존에 가산되는 피보험자 기간에 다시 3분의 1을 가산하였으며, 여기에 필요한 비용은 일절 국고 부담으로 처리하고자 하였다.⁶³⁾ 정부위원 히라이 아키라는 이

59) 노무동원계획에 따른 ‘집단이업’ 조선인의 73.4%를 차지하는 탄광·광산의 경우, 1944년경에는 막장에서 채탄작업을 하는 숙련 광부 중 조선인이 차지하는 비중이 60%를 넘는 상황이었다.(도노무라 마사루 저, 김철 역, 『조선인 강제연행』, 뿌리와이파리, 2018, 161쪽)

60) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第9号 昭和19年2月1日』, 94쪽.

61) 아울러 2년 계약으로 들어온 조선인 갱내부가 기껏 숙련공(先山)이 되자 계약 만료로 귀선(歸鮮)하게 된다는 점도 지적되었다. 이에 후생차관 다케이 군지(武井群嗣) 정부위원은 이들이 “계약기간을 넘기더라도 계속 근무할 수 있도록 하고, 가족들도 불러올 수 있게 한다는 대체의 방침이 결정”되었다고 답변하고 있다. 그리고 임금의 문제나 현장의 노무관리가 개선될 필요가 있다고 덧붙이고 있다.(『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第9号 昭和19年2月1日』, 101쪽)

62) 後藤清·近藤文二, 『勞働者年金保險法論』, 1942, 432~433쪽.

63) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第7号 昭和19年1月29日』, 57쪽.

와 같은 개정의 취지에 대해 “석탄의 현재 긴급성 때문에 석탄의 증산을 위해서 어떻게 해서라도 갱내부의 근로력을 유지, 배양해야 하지만, 현재의 상황에서는 갱내부의 근로력이 생각처럼 증강되고 있지 않다는 관점에서 갱내부의 근로력을 증강시킬 매력을 제공하는 점과 갱내부는 다른 근로자와 완전히 성질을 달리 하며, 종일 햇빛을 못 보고 수천 척의 지하에서 일을 하는 관계도 고려”하고 있다고 밝히고 있다.⁶⁴⁾ 비록 패전으로 인하여 갱내부 조선인들이 실제로 보험료 납입 기간 단축의 혜택을 보는 일은 없었지만, 1944년 법률 개정으로 갱내부 우대도가 더욱 강화되었고⁶⁵⁾, 그 적용 범위에 내지 거주 조선인 노동자들도 포함되었음은 확인할 수 있다.

이상과 같이 1944년 <노동자연금보험법>의 개정 논의 과정에서 조선인은 탈퇴수당금 지급 제한 완화와 갱내부 특례 강화, 두 측면에서 언급되고 있었다. 그리하여 탈퇴수당금과 관련된 구조적 문제가 개선되었으며, 이미 갱내 노동의 반대급부로 우대받던 사항이 더욱 강화되었다. 법률 개정을 계기로 이들에 대한 처우가 합리적으로 개선되었다고 볼 수 있는 한편, 무엇보다도 주목할 부분은 이 시기에 이르러 조선인들을 비로소 노동자 보호제도에 새로이 편입하거나 이들만을 위한 별도의 제도를 만드는 차원에서 조선인들을 호명하지 않았다는 점이다. 내지에서 취업한 이상 이들은 이미 내지의 노동자 보호제도의 범주 안에 들어와 있었으며, 단지 실제 시행 과정 중에 떠오른 문제점을 개선하는 차원에서 내지 거주 조선인 중 일부가 현안으로서 거론된 것이었다.⁶⁶⁾

64) 『第84回帝國議會 衆議院 戰時特殊損害保險委員會 第10号 昭和19年2月2日』, 126쪽.

65) <후생연금보험법> 내 해당 내용은 다음과 같다.

제70조의 2 대동아전쟁의 시기에 피보험자가 갱내부 피보험자로서 사용되었을 때에는 그 기간에 피보험자였던 기간의 3분의 1을 곱한 기간을 더한다.

제70조의 3 국고는 제57조 제1항의 규정에 불구하고 앞 조의 규정에 의하여 증가할 보험금부에 필요한 비용을 부담한다.

66) 2년 계약으로 도항하는 강제동원 대상자들의 탈퇴수당금 문제가 본격적으로 현안으로 떠올랐다는 점은 전쟁 말기에 이르며 강제동원 방식의 도항자의 비중이 높아지고 있던 추세와 조응하는 것으로도 보인다. 김광열에 따르면 1944년에 이르러서야 조선인 도일자 총 403,737명 중에 <국민정용령>에 의하여 도일한 수가 201,188명으로 과반을 차지하기 시작했다.(김광열, 『한인의 일본이주사 연구: 1910~1940년대』, 논형, 2010, 130쪽)

요컨대 내지의 법률 재개정 과정에서 ‘반도인’ ‘조선인’이라는 지칭은 현재 시행 중인 제도의 미비점을 가리키는 명목이었다. 이러한 맥락은 내지 거주 조선인들이 이미 내지의 노동자 보호제도의 범주 안에 일원적으로 편입되어 있었음을 방증하는 것이었다.

3. 강제동원 조선인 노무자 대상 노동재해 부조의 성격과 그 실태

1) 내지라는 법역으로 진입하는 공식적 경로로서의 강제동원

지금까지 살펴봤던 바와 같이 근대 일본 내지에서는 노동자 보호제도에 일정한 진전을 보이고 있었다. 그리고 이법역인 외지의 실태와는 다르게 내지에 거주하고 있다면 조선인이라고 할지라도 일부에 한하여 이러한 진전에 편입될 수 있었다. 제국 일본 내에서 노동재해 부조제도를 비롯하여 노동자 보호제도의 편입 여부를 가르는 기본적인 요건은 내지라는 법역으로의 진입이었다. 조선인도 공식적인 경로로 도항하여 일정 규모 이상의 작업장에서 안정적으로 고용된다면 노동자 보호제도에 포함될 수 있었다.

이러한 이해를 받아들인다면 외지에서 내지로 강제동원된 조선인 노무자들에게 제공되었던 노동재해 부조의 성격에 대한 재검토가 요청된다. 즉, 강제동원이 전시에 등장한 이례적인 도항 방식이 아니라 개입의 정도에 차이가 있을 뿐 기존 내지 도항 방식과 크게 다르지 않으며, 이를 통해 내지에 취업한 노무자들도 기존의 내지 거주 조선인과 크게 다르지 않은 법적 지위를 갖는다고 했을 때, 강제동원 노무자 대상 노동재해 부조의 성격을 단지 전쟁 동원에 대한 반대급부로만 한정짓기는 어렵다는 것이다. 아래에서는 이들에 대한 노동재해 부조의 성격을 파악할 때, 내지라는 법역으로의 진입이 가져오는 부수적인 효과에 무게를 두고자 한다.

기실 내지의 노동력 수급을 조정하고 치안을 유지하겠다는 견지에서 내지 도항은 식민지기 내내 통제되었다. 도노무라 마사루(外村大)의 견해에 따르면

내지 도항 관리 정책은 뒤에 제시하는 <그림 1>과 같이 크게 여섯 시기로 구분된다.⁶⁷⁾ 그 중 제6시기(1939년 7월~1945년 8월)가 바로 이른바 ‘강제동원’이 시행된 시기이다. 당시 증일전쟁이 전면화되면서 노동력 부족이 심각해지자 1939년 7월 조선인 노무자의 ‘집단이입’을 추진하려는 일련의 조치를 내놓았다.⁶⁸⁾ 그리하여 노무동원계획에 따라 중앙과 말단을 아우르는 행정조직의 책임과 주도하에, 지역 유지, 경찰, 기업의 협조와 연계 안에서 조선에서 노동력이 대거 송출되기 시작했다. 식민지기 내내 엄격하게 통제되어 오던 조선인들의 도항이 자유도일이 아니라 노무자라는 명목의 할당모집 방식에 의지해 비로소 느슨해진 것이다.⁶⁹⁾ 이렇게 시작된 제6시기의 조선인 강제동원은 모집(1938.5~1945.6), 징용(1939.10~1945.4), 관알선(1942.2~1945.6) 등 유효한 모든 방식을 망라하면서 전방위적으로 진행되었다.⁷⁰⁾

그런데 여기서 주의할 점이 강제동원으로 대변되는 제6시기라고 하더라도, 조선인 도일자가 모두 강제동원 방식으로 도항한 것이 아니라는 사실이다. 이 시기의 정규 형태 도일은 강제동원 방식도 있었지만, 종래와 같이 개별적으로 거주지 및 출발항의 경찰에게 도항 증명을 발급받아 도일하는 일반적인 형태가 병존하고 있었다.⁷¹⁾ 심지어 강제동원이 시작된 후에도 일반 형태의 도일자가 강제동원 경로의 도일자보다 훨씬 많았다. 1942~43년에도 여전히 전체 도일자 수는 강제동원 방식으로 도일한 인원의 약 3배를 상회하고 있었다. 이후 일반 도일자에 대한 규제가 강화되는 한편, 더욱 넓은 범위에서 더욱 촘촘하게 노동력을 끌어오는 방향으로 관련 법제들이 정비되는 추세에

67) 내지 도항 규제의 변천에 관해서는 도노무라 마사루 저, 앞의 책, 2010, 39~57쪽 참조.

68) 각주 1번을 참고할 것.

69) 정혜경, 『일본 ‘제국’의 틀로 본 조선인 노무동원』, 한일관계사연구논집 편찬위원회 편, 『일제 식민 지배와 강제동원』, 경인문화사, 2010, 237쪽.

70) 기존의 연구에서는 대체로 노무동원 방식이 모집, 관알선, 징용 순으로 점차 법적·정책적 강제성이 강화되는 방향으로 변화해왔다고 이해했다. 그런데 강제성의 강화 여부가 아니라 동원의 책임 주체에 따라 동원방식을 구분하고 이것들이 동시다발적으로 시행되었음을 지적하는 주장이 제기되기도 하였다. 노무동원 방식의 구분과 변천에 대한 통설과 이에 대한 문제 제기에 관해서는 허광무·정혜경·김미정, 앞의 책, 2021, 136~141쪽을 참고할 것. 이 글에서는 노무동원에 수반되는 재해부조에 집중하고 있으므로 동원의 책임 주체에 따른 구분을 차용하였다.

71) 도노무라 마사루, 2010, 앞의 책, 56쪽.

발맞춰 1944년에 이르러서야 강제동원에 의한 도일자 수가 과반을 넘어서게 된다.⁷²⁾

제6시기에 등장한 강제동원이라는 도항 정책은 국가가 노동시장에 공식적으로 개입하여 조선인의 내지 도항을 권력적인 할당모집 형태로 점차 일원화하려는 방식이었다.⁷³⁾ 그런데 식민지기 내내 내지의 행정당국은 일본의 노동시장과 경제상황, 조선의 인력 수급상황 등을 고려하여 도항 통제 정책을 일정 정도 시행해오고 있었다. 그러한 점에서 강제동원 안에서도 할당모집 형태를 띤 노동력 수급은 그 이전 시기의 출가도일(出稼渡日)과 실질적으로 크게 다르지 않은 연속적인 현상이었다.⁷⁴⁾ 그리고 비중으로 봤을 때, 제6시기에도 여전히 종래의 도항 방식이 상당한 비중을 차지하고 있었다. 즉, 강제동원은 제6시기 공식적인 도항방식의 전부가 아닌 일부였던 것이다.

정리하자면, 총동원체제기의 강제동원 방식의 도항이란, 큰 틀에서 봤을 때 종래의 내지 도항 방식의 연장이자 같은 시기 내지 도항 방식의 일부에 해당한다는 것이다. 그렇다면 내지로 도항하여 거주하고 있던 조선인에게 이미 적용되고 있던 내지의 노동자 보호제도가 강제동원 조선인 노무자에게도 마찬가지로 적용되었을 것이라고 보는 편이 자연스럽다. 물론, 앞서 인용한 김경중의 말대로 내지 거주 조선인들에게 노동자 보호제도의 문턱은 높았다. 이들은 불안정한 고용 형태, 영세한 사업장 규모로 인하여 제도의 범위 안으로 들어오기가 어려웠을 것이다.⁷⁵⁾ 그러나 이 글에서 초점을 맞추고 있는 제6시기 강제동원 조선인 노무자들은 공식적인 경로를 통해 2년이라는 계약 기간이 확정된 상태에서 국가에 의하여 지정된 작업장에 배치되었던 집단이

72) 김광열, 앞의 책, 2010, 129~130쪽.

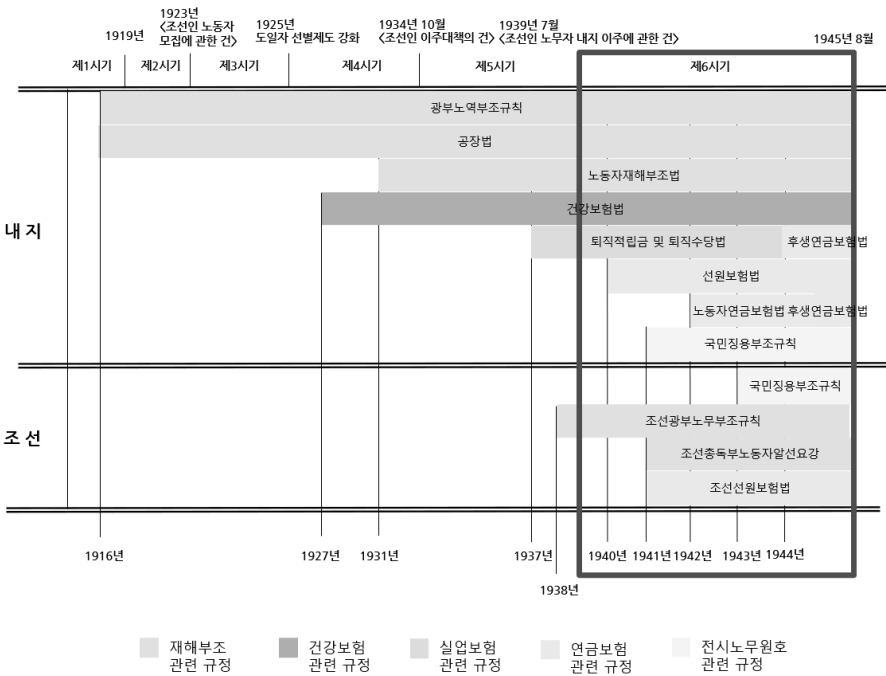
73) 西成田豊, 『在日朝鮮人の「世界」と「帝國」國家』, 東京大學出版會, 東京大學出版會, 1997, 242쪽.

74) 정혜경, 앞의 글, 2010, 236쪽.

75) 1940년 국제조사 통계원표를 이용해 1940년의 내지 거주 조선인의 취업 구조를 분석한 정진성에 따르면, 1940년 시점에도 내지 거주 조선인들은 대부분 주변적 직종, 기피 직종에 몰리는 '최하위 노동자'였다. 전시경제의 진전과 함께 근대적 공장에서 일하는 일부의 '공장노동자'를 제외하면 내지 거주 조선인 노동자의 대부분은 '공장'이라고 할 수 없는 극히 영세한 작업장에서 일하고 있었다. 또한 공업 부문 취업자 중의 1/4 이상은 제조업 관련 작업자가 아니라 집꾼이나 급사와 같은 잡다한 잡역에 종사하는 작업자였다.(정진성, 「1940년의 재일조선인 취업 구조」, 김백영 외, 『일과 생활세계』, 한울엠플러스, 2020, 100쪽)

었다. 따라서 고용의 불안정성이나 작업장의 영세성을 빌미로 제도에서 탈락 될 가능성이 낮았다. 오히려 기존의 내지 거주 조선인에 비하여 ‘원직적’으로 는 제도로의 편입을 ‘안정적’으로 보장받은 집단이었다.

위 내용을 바탕으로 내지 도항의 변천과 노동재해 부조제도의 변천을 종합하여 강제동원 대상자를 비롯한 내지 거주 조선인에게 적용되었을 노동재 해 부조제도를 조선과 대조하여 도식화하면 아래와 같다.⁷⁶⁾



〈그림 1〉 조선인 대상 노동재해 부조제도 변천 개요

76) 이 글에서는 주로 제6시기의 강제동원 노무자에 집중하고 있기 때문에, 이들에게 적용되었을 가능성이 큰 제도만 선별하였다. 이 외에도 내지에서는 직종에 따라 <은급법(恩給法)>(1923년), <용인부조령(傭人扶助令)>(1918년), <고원부조령(雇員扶助令)>(1928년), <직원건강보험법>(1940년), <의료관계자장용부조규칙>(1942년), <선원장용부조규칙>(1942년) 등이 운용되고 있었다.

2) 강제동원 노무자에게 적용된 재해부조 제도와 그 양상

1944년 당시 “징용의 취지를 알리고 징용에 대한 지도서” 역할을 표방했던 『국민징용의 해설』에서는 위에서 제시한 도식을 요약적으로 담고 있는 대목이 나온다.

문: 징용되어서 병에 걸려 사망한 경우에는 어떠한 처우를 받습니까?

답: 업무상의 경우와 사상병으로 인한 경우에 취급이 다릅니다. 업무 때문에 상병을 얻거나 사망한 경우는 공장이라면 <공장법>, 광산은 <광부노역부조규칙>에 의해서 부조를 받습니다. (중략) 부상과 병이 낫더라도 불구자가 된 경우는 장해부조료가 지급되어서 예를 들어 양쪽 눈을 실명했을 때 급여의 600일분 등 그 장애의 정도에 따라 부조액이 규정되어 있습니다. 또한 사망했을 때는 급여의 400일분의 유족부조료와 약간의 장제료가 유족에 지급되고 있습니다. 사상병의 경우 이상과 같은 부조는 없지만 공장과 광산은 거의 전부 국민건강보험에 강제가입하게 되어있기 때문에 그에 의한 부조를 받을 수 있습니다.

이상은 내지의 제도이지만 조선에는 아직 <공장법>과 <건강보험법>에 상당하는 제도가 없습니다. 오직 광산노동자에 대해서 <광부노무부조규칙>이 있고 내지와 같은 형태의 부조를 시행하고 있지만 공장에서도 징용을 실시하는 큰 공장에서는 내지의 <공장법>과 같은 형태의 부조제도를 복리시설로서 실시하고 있으므로 실제 상으로는 거의 차이가 없습니다. 또한 사상병의 경우도 공장과 광산 측에서 정의(情誼)상 상당한 조치를 취하고 있습니다.⁷⁷⁾

이에 따르면 당시 강제동원으로 내지에 진입한 노무자들은 업무상 재해를 입은 경우 직종에 따라 <광부노역부조규칙>이나 <공장법>, <노동자재해부조법>에 의해서 부조를 받을 수 있었다. 그리고 사상(私傷)인 경우에도 <건강보험법>에 의해서 일정한 부조를 받을 수 있었다. 『국민징용의 해설』에는 따

77) 국민총력조선연맹, 『국민징용의 해설: 질문에 답하는 일문일답식으로』, 1944, 45~46쪽.

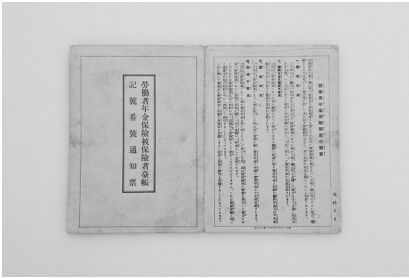
로 언급되지 않았지만, 건강보험에 가입할 수 있었던 사람이라면 노동자연금 보험에도 가입할 수 있었다. 그렇다면 노령, 장애, 사망, 탈퇴에 대한 일정한 연금 또는 수당금도 받을 수 있었을 것이다.

이 중 특히 보험 형식의 부조에 포함되었다는 점은 급여명세서에서도 확인이 가능하다. 강제동원 피해자 윤병렬(尹秉烈)이 국립일제강제동원역사관에 기증한 급여명세서 10점에는 연금보험과 건강보험 명목의 공제가 명시되어 있다.⁷⁸⁾ 10점의 급여명세서는 크게 임금과 공제금 두 부분으로 나누어져 있다. 임금 항목에는 노동임금, 생산량임금, 출가(出稼)수당, 직무수당, 가족수당, 응소(應召)수당 등이 있었다. 공제 항목에는 연금보험료와 건강보험료를 비롯하여 단체생명보험료, 간이보험료, 산업보국회비(産業報國會費), 주민세(町民稅), 약값, 변상금, 전등료(電燈料), 근로소득세, 조합저금, 모집임부금품대(募集賃夫金品代), 석탄대(石炭代), 기숙사비, 충령탑(忠靈塔)기부금, 공습공제기금(空襲共濟基金) 등이 포함되었다.

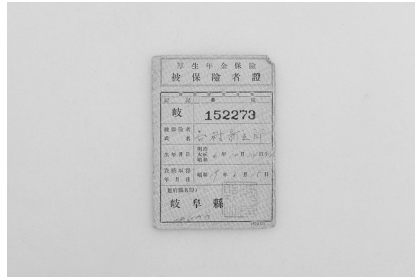
각종 보험료 항목의 금액에는 다소 차이가 있으면서도 대체로 일정한 경향이 나타난다. 윤병렬의 창씨명 무송병렬(茂松秉烈)의 명세서는 총 9점인데, 연금보험료 12원, 건강보험료 3원 36전이 5점, 연금보험료 4원 40전, 건강보험료 2원 31전이 4점이다. 그리고 단체생명보험료 16전, 간이보험료 1원이 9점 모두에서 공제되고 있었다. 그 외에 광부번호 8202, 창씨명 금강○설(金岡○榎)의 급여명세서에서는 공제액 연금보험료 9원, 건강보험료 2원 52전, 단체생명보험료 26전, 간이보험료 1원이 보이고 있다. 이러한 금액 책정 기준에 대해서는 피보험자의 임금과 연결지어서 향후 추가적인 분석이 필요하다.

이와 같이 정기적으로 보험료를 납부하고 있던 강제동원 조선인 노동자들은 보험 가입을 증빙하는 통지표나 피보험자증을 받았던 것으로 보인다.

78) 국립일제강제동원역사관 학예연구부, 『국립일제강제동원역사관 상설전시 도록』, 국립일제강제동원역사관, 2016, 194~195쪽. 급여명세서 하단의 차감지불액(差引支拂高)의 금액은, 임금이 공제를 초과할 시 검정 글씨로, 공제가 임금을 초과하면 붉은 글씨로 기재되어 있다. 공제가 임금을 초과하면 결과적으로 노동자가 받는 임금은 없게 되고, 도리어 회사에 채무가 쌓이게 된다는 점에 각별한 유의가 요구된다.



〈그림 2〉 노동자연금보험 피보험자대장 기호번호 통지표(국립일제강제동원 역사관 소장)

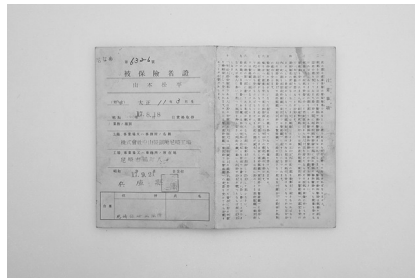


〈그림 3〉 후생연금보험피보험자증 (국립일제강제동원역사관 소장)

〈그림 2〉의 노동자연금보험 피보험자대장 기호번호 통지표에는 노동자연금보험제도의 개요와 취지, 4가지 급부 내용이 간략하게 설명되어 있다. 국립일제강제동원역사관에는 〈그림 3〉의 후생연금보험 피보험자증 외에도 건강보험 피보험자증도 소장되어있다.



〈그림 4〉 건강보험 피보험자증 (국립일제강제동원 역사관 소장)



〈그림 5〉 건강보험 피보험자증 (국립일제강제동원역사관 소장)

〈그림 4〉의 건강보험 피보험자증에는 처음 피보험자증을 받았을 때 해야 하는 일과 진료를 받았을 때의 요령 등이 설명되어 있다. 1942년 9월 21일 교부된, 〈그림 5〉의 창씨명 산본송평(山本松平)의 건강보험 피보험자증에는 더욱 자세한 내용이 담겨있다. 그는 아미카사키(尼崎)시 학정(鶴町) 8 소재의 주식회사 중산제강소(中山製鋼所) 아미카사키 공장에서 근무하고 있었다. 여

기에는 피보험자증의 사용 요령과 분실 시 대처 방안 등 피보험자의 유의사항이 설명되어 있다. 그 내용은 다음과 같다.

주의사항

1. 이 증은 건강보험의 피보험자임을 증명하므로 소중히 가지고 있어야 합니다.
2. 요양을 받을 때에는 이 증을 의사나 치과의사에게 넘겨주어야 합니다. 의사나 치과의사는 진료가 끝날 때까지 이 증을 맡고 있습니다. 만일 그 사이에 다른 질병이나 부상 때문에 다른 의사나 치과의사로부터 요양을 받아야 할 때에는 이 증을 넘겨준 의사나 치과의사에게 그 수속 절차를 들으십시오.
3. 요양은 하나의 질병이나 부상에 대해서 수급 개시일로부터 180일을 넘겼다면 그 질병이나 부상에 대해서 그 후 요양을 받을 수 없습니다. 그러나 결핵성 질병에 대해서는 미리 도부현청(道府縣廳)(도쿄부에서는 경시청)의 인정을 받아서 1년까지 요양을 받을 수 있습니다.
4. 피보험자의 자격이 없어졌을 때 또는 전근했을 때에는 5일 이내에 이 증을 사업주에게 반납해야 합니다. 그러나 자격이 없어졌어도 계속해서 급부를 받고 있는 사람은 그 급부를 받지 않게 되었을 때부터 5일 이내에 이 증을 직접 도부현청(도쿄부에서는 경시청)에 반납하기로 되어 있습니다.
위의 기간에 사업주나 도부현청(도쿄부에서는 경시청)에 이 증을 반납하지 않은 사람은 50원 이하의 벌금이나 과태료 처분을 받습니다.
5. 피보험자의 자격이 없어진 사람은 이 증을 가지고 있어도 요양을 받을 수 없습니다.
6. 허위로 요양을 받은 사람은 사기죄로 10년 이하의 징역의 처분을 받습니다.
7. 이 증의 기재란이 없어지거나 이 증이 훼손되었을 때에는 곧바로 도부현청(도쿄부에서는 경시청)에 신고해 새로운 증을 받아야 합니다. 또한 이 증이 멸실했을 때에는 곧바로 그 사실을 도부현청(도쿄부에서는 경시청)에 신고해야 합니다.
8. 이 증의 제1면에 쓰인 사항에 변동이 생기면 곧바로 사업주에게 신고해서 정정 받으십시오.
9. 이 증의 '自署'라고 되어 있는 란에는 자신의 주소와 씨명을 직접 작성하십시오.

만일 작성할 수 없다면 타인에게 써달라고 하고 지장을 찍으십시오.

10. 1년 이상 피보험자인 사람은 그 세대원이 입원 또는 1회 10월 이상의 처치 수술을 받을 경우에 그 반액을 보급금으로 받을 수 있습니다. 여기에는 미리 도부 현청(도료부에서는 경시청)의 승낙을 받고나서 치료할 필요가 있습니다.

위 주의사항에 보이듯 작업 중 부상을 당하면 강제동원 노무자들도 보험 가입자로서 보험의에게 피보험자증을 보여주고 진료를 받을 수 있었던 것으로 보인다. 그렇다면 실제로는 과연 어떠했을까. 강제동원 피해자들의 구술 기록을 보면 작업장마다 각기 사정이 달랐고 그 편차가 상당히 보인다.

① 박수철[1939년 홋카이도(北海道) 소재 홋카이도탄광기선(주)소라치(空知)광업소 아카마(赤間)탄광에 동원] 구술 중

문: 정신을 잃어버렸어요? 기절을 하셨구나.

답: 어, 어. 그랬어. 그래갖고 얼마나 있다가 사람들이 와갖고 사람 죽었다고 한게 사람들이 모여들어갖고 그래서... 그 병원이 있거든 거기. 탄광병원.(이하 밑줄은 인용자) 그 병원을 다닐 때 인자 내가 친구들 도움 받고, 그래갖고 나중에 좀 나아져서 의족을 짚고, 그래도 다 낫도 안하고...

문: 병원에서 치료는 얼마나 하셨어요?

답: 아, 병원에서 치료를 한 1년도 넘게 했지.⁷⁹⁾

...

문: 사고 난 다음에 한 1년간은 치료 받았다 그랬잖아요, 그럼 1년간 일을 안하셨던 거네요?

답: 아, 나을 동안까지는 일 못 하지, 하문.

문: 그러면은 일 안하는 동안에는 월급이 나오나요?

답: 아니. 그때는 제대로 안 주지. 일부만 줘 주지.

문: 다쳤다고 보상금 이런건 안 나왔어요?

79) 국무총리소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사3과, 『아홉머리 넘어 북해도로』, 국무총리소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2009, 37쪽.

답: 어, 그거 없고, 죽어야 좀 인제 위로금...⁸⁰⁾

② 양승우[1944년 오카야마현(岡山縣) 소재 미쓰이(三井)조선 다마노(玉野)조선
소에 동원] 구술 중

문: 오셔서 어디 편찮으신 데는 없으셨어요?

답: 와서 불편한 데는 없었어. 일본서? 어. 입원했었지.

문: 어디가 아프서서요?

답: 그 저. 냉기가 있어가지고 수술(手術)하고 그랬어. 1주일간을 누워 있었어.

문: 일본 병원(病院)이 좋았어요?

답: 좋지. 간호원이 일본인이었고 한국 사람 없어. 1주일 동안 일어나지도 못하게
해. 이렇게 앉아서 일어나면 밥만 먹고, 아침에 낮 씻겨주고 전부 다. 오줌, 똥.
저가 짝 받아내. 1주일 동안. 간호는 참 잘하더라⁸¹⁾

위 구술 기록을 보면 업무상 부상을 당하면 치료 기간 동안 일정한 수당이
나오기도 했으며 전속 병원에서 치료를 받을 수도 있었던 것으로 보인다.⁸²⁾
이에 비해 치료비를 노무자가 부담해야 했으며 치료도 부실했다는 구술도 있다.

① 한연우[1937년 나가사키현(長崎縣) 소재 명칭 불상의 탄광에 동원] 구술 중

문: 며칠 병원(病院)에 계셨어요?

답: 며칠이 뭐여? 몇 달 갔다구. 몇 달 거기 다쳐갔고선, 병원 갔을 때 기억나나?

죽은 줄 알았어.

80) 국무총리소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사3과, 위의 책, 2009, 41쪽.

81) 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사1과, 『수족만 밀쩍하면 막 가는 거
야』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2007, 226쪽.

82) 아직 화태가 내지에 편입되기 전인, 1941년 화태 나요시군(名好郡) 소재 도요하타(豊畑) 광업 탄광
에 동원된 최재홍의 구술에도 이와 유사한 내용이 있다. “이픈게(아프니까) 일을 못 나가지요, 그런
게저. 반그네(반근무)가 나와요. 쉬면서 치료(治療)해요. 반그네가 나와.”(국무총리실 소속 일제강점
하강제동원피해진상규명위원회 조사1과, 『지독한 이별』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해
진상규명위원회, 2007, 106쪽): “다친 사람 잘 치료하죠. 거기 저 각 그, 탄광마다 전속(專屬) 병원
(病院) 있죠. 간호원(看護員)도 있고 다 있어요.”(국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명
위원회 조사1과, 위의 책, 2007, 165쪽)

문: 병원은 탄광 안에 있어요?

답: 탄광 바깥에 병원에 노상 다녔지 뭐. 일도 못하고, 그래 가지고 3년 만에 됐는데, 나가라고. 일도 못하는 거 여기 있어야 필요치 않다고.

...

문: 가신지 한 달만에 허리를 다쳐가지고 계셨는데 집에 가라고 하던가요?

답: 그럼. 거기서 보내서 여기 왔지. 3년이나 병원에 있었죠. 그러고 나를 불러내가지고선, 집에 가라고. 집에 가서 치료(治療)하라고. 여기서 그만큼 낮게 하기도 안 되니까, 집에 가서 치료하라고.

...

문: 병원에 입원(入院)해 있을 때는 월급을 안 받으셨어요?

답: 그렇지. 입원했지. 일 안했으니까 월급이 있나요?⁸³⁾

② 임원재[1942년 나가사키현(長崎縣) 소재 미쓰비시(三菱)조선소에 동원] 구술 중

문: 눈과 허리는 치료(治療)받으셨어요?

답: 받아야 받았지. 병원에서도 받고.

문: 그 공장에서도 받으셨어요?

답: 공장에서 받았지. 받기야. 병원에 다니면서. 눈도 받았지. 받기야. 일본에서 약 줘서 약 먹고, 고치려다 여기도 못 고쳤어. 그때.

문: 병원(病院)은 어디에 있었어요?

답: 병원은 나가사키에 있지. 병원은 혼자 갔지. 일러줘서 혼자 갔지.

문: 병원비는 누가 줘요?

답: 돈을 누가 주간디? 공장에서 누가 주간. 안 줘. 나중에 조금 줬지.

문: 그럼 할아버지 돈으로 병원을 다니신 거네요?

답: 그럼. 처음에만 조금 주지.

문: 눈 치료할 때 장애진단(障礙診斷) 같은 거 받으신 거 없으세요?

답: 없어. 공장에서 그냥 집에 가라고.

83) 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사1과, 『똑딱선 타고 오다가 바다 귀신 될 뻔 했네』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2006, 82~87쪽.

...

문: 다친 사람들은 병원에 가나요?

답: 병원에 가는 사람들도 있고, 지가 제주 있으면 지가 고치는 사람도 있고, 돈 준다고 하지만 돈 누가 주냐?

...

답: 허리도 했지. 두 간데 봤지. 한 군데만 보는 게 아니라. 돈 달라고 해서 돈 있는 거 다 없어졌어. 거기 가서.

문: 일을 하면서 병원엔 낮에 가나요?

답: 저녁에 갔지. 저녁에 일찍 가야하지. 늦게 가면 되나. 문 닫아 버리고 회사에 얘기 하지. 내가. 그럼 조금 일찍 보내주지.

문: 병원에 갈 때는 무슨 허가증을 받고 나가나요?

답: 말만 하면 가는 거지.⁸⁴⁾

③ 오소득[1942년 홋카이도 소재 스미토모(住友)광업(주) 고노마이(鴻之舞)광산에 동원] 구술 중

문: 죽은 사람은 그렇고, 다친 사람들은 병원에 보내주고 해요?

답: 어, 다친 사람은 거기서 갖다 인제 낫는 거 치료는 해주지. 치료 해 주고, 병신 돼봐야 완전히 나으면 다른 데서 일하지만은, 병신 돼가지고 옹게(제대로) 일 못하면 지만 고생이지, 보상이 어딴노⁸⁵⁾

④ 김동업[1943년 야마구치현(山口縣) 소재 모토야마(本山)탄광에 동원] 구술 중

문: 그 때 병원(病院)에서 치료(治療)를 받으셨어요?

답: 병원도 여러 번 다녔지. 그 일본 병원. 탄광 안에가 아니라 밖에 있지. 간부(幹部)가 거기서 다친 사람 데리고 나오지. 그럼 그 사람이 데리고 병원에 입원(入院)하고 그랬지.

84) 국무총리실 소속 일제강점하강계동원피해진상규명위원회 조사1과, 위의 책, 국무총리실 소속 일제강점하강계동원피해진상규명위원회, 2006, 69~71쪽.

85) 국무총리소속 일제강점하강계동원피해진상규명위원회 조사3과, 위의 책, 2009, 280쪽.

문: 치료비(治療費)는 누가 내요?

답: 치료비는 우리들이 주지 누가 쥐. 자기 돈으로 쥐야지 어떻게 해. 그리고 그거 죽은 목숨이여.⁸⁶⁾

이와 같이 작업장마다 상황이 달랐지만, 전반적으로 봤을 때 업무상 부상을 당한 강제동원 노무자에 대한 처우는 상당히 열악했다. 그런데 무엇보다도 눈여겨보아야 할 점은 자신이 제공받았던 부조가 어떠한 근거로 제공되었는지, 반대로 자신이 제공받았어야 했던 부조가 무엇이었는지 구술자가 명확히 알고 있지 못하다는 점이다.⁸⁷⁾ 즉, 강제동원 피해자들의 구술 안에서 보험증서의 존재나 부조 지급에 대한 고지 등 부조의 연유에 대해서는 언급되지 않고, 단순히 치료나 부조가 있었는지 여부만 확인한다. 노동재해 부조 관련 논의가 부조의 유무 여부에서 그친다면 당시의 실태가 애초 완전한 무법적 상태에서 사업장에 따라 요행히 비공식적인 부조가 드물게 이뤄지고 있었던 것으로 보인다.

그러나 당시 이들이 공식적으로 부조 적용 대상이었다는 정황이 뚜렷한 이상, 구술기록에 나타나는 부조의 배제 사례는 제도의 ‘부재’가 아닌 제도의 ‘부전’으로 이해해야 한다. 따라서 강제동원 노무자들에게 적용되었던 당시의 규정 기준에 입각하여 이들에 대한 처우를 다시 설명할 필요가 있다. 큰 틀에서 ‘민족차별’로 분석되는 데에서 한 걸음 나아가, 이러한 피해 사례가

86) 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사1과, 『가긴 어딜가? 헌병이 총 들고 지키는데』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2006, 50~51쪽.

87) 이와 관련해서는 다수의 강제동원 피해 구술 내용에서 드러나듯 고지를 아예 받지 못했을 가능성이 절대적으로 크다. 한편, 강제동원 노무자들에게 각종 부조제도, 특히 강제가입 형식의 보험제도가 생겼어서 그러했을 가능성도 있다. 일본으로 동원된 조선인들이 대부분 광공업 관련 직종 경험 이 없는 농촌노동자였다는 점을 감안해야 할 것이다. 1941년 내무성 경보국에서 펴낸 『社會運動の狀況』에 따르면 강제동원으로 도향한 조선인의 대부분은 “조선에서 농업에 종사하고 있던 비교적 순박한 세농민(細農民)”이었다.(西成田豊, 앞의 책, 1997, 252쪽) 예를 들어 1939년에서 1945년까지 본산과 지산을 합해 고노마이 광업소에 동원된 조선인 총 2,727명 가운데 95%는 광산 경험이 전혀 없는 농민 출신이었다.(정혜경, 『일제말기 홋카이도(北海道) 스미토모(住友) 고노마이(鴻之舞) 광업소 조선인 노무자 노동재해 관련 기록물 연구』, 『한일민족문제연구』 30, 한일민족문제학회, 2016, 90쪽) 이들이 탄광노동에 서툴렀던 만큼 광공업에서 이뤄지는 부조 관행 및 제도에 대해서도 어두웠을 가능성이 크다.

공식적인 규정의 존재를 무색하게 하는 명백한 위법 실태로서, 또는 합법의 영역에서 교묘하게 작동하는 비공식적인 차별의 일면으로서 심도있게 접근되어야 한다. 이러한 목표를 염두에 두고, 강제동원 노무자 자격으로 재해를 당했을 때 부조 지급까지의 수속이 어떻게 이뤄졌는지, 이것들 하나하나가 무엇에 의거한 것인지, 그리고 이를 기준으로 강제동원 노무자들이 응당 보장받았어야 할 어떠한 조치가 누락되었는지에 대한 해명 작업이 이뤄져야 하는 것이다.

3) 강제동원 노무자 노동재해 부조의 실제 사례

기실 강제동원 노무자 대상 노동재해 부조의 존재와 그 운용을 짐작할 수 있는 자료는 더러 확인되고 있지만, 해당 부조가 어떠한 근거 위에서 행해졌는지까지 밝히는 자료는 드물다. 그러한 의미에서 『戰時下強制連行極秘資料集 I 東日本篇』에 수록된 「반도노무자 송환에 관한 허가원의 건」(1941년 1월 24일 생산)과 「모집 반도인 노무자 송환원」(1941년 2월 13일 생산), 그리고 이들을 종합한 「모집 반도인 노무자 송환보고서」(1941년 3월 5일 생산)의 내용은 주목할 만하다.⁸⁸⁾ 이들 문서는 일조천염광업소(日曹天鹽鑛業所)에서 근무하다가 부상당한 조선인 노무자 2명 금산원만(金山元萬)과 상산수용(商山守用)을 귀선(歸鮮)시키는 수속 중에 생산된 것으로 보인다. 여기에는 그들이 부상당한 경위와 치료의 경과, 부조의 내역과 그 근거가 기록되어 있다.

「반도노무자 송환에 관한 허가원의 건」과 「모집 반도인 노무자 송환원」, 「모집 반도인 노무자 송환보고서」의 내용을 종합하여 가급적 본래 양식에 맞게 금산원만과 상산수용의 부조 관련 사항을 정리하면 다음과 같다.⁸⁹⁾

88) 長澤秀 編, 『戰時下強制連行極秘資料集 I 東日本篇』, 綠蔭書房, 1996, 216~228쪽. 여기에는 본문의 두 문서 외에도 부조 사실을 증명하는 「증명원(證明願)」도 수록되어 있다.

89) 「반도노무자 송환에 관한 허가원의 건」과 「모집 반도인 노무자 송환보고서」의 내용으로 미루어 볼 때, 「모집 반도인 노무자 송환원」에는 부조 대상자와 부조 지급 내역이 서로 엇갈려서 잘못 기재되어있다.

의성군(義成郡) 안계면(安溪面) 토매동(土每洞) 200

채탄부 금산원만(金山元萬) 27세 1915년(大正 4) 12월 26일

위 사람은 1940년 8월 조선 경상북도 경산군에서 모집 고용된 자로 같은 해 9월 7일 갯내에서 취업 중 불발 뇌관으로 인해 부상당하고 탄광 부속진료소에서 응급 수술을 한 후 삿포로(札幌) 北辰病院에서 입원하였다가 北大 부속병원 回明堂 인과전문의를게 보내져 요양을 받아도 끝내 실명하여 의안을 삽입하게 되었다. 치료의 여지가 없음에 따라 12월 19일 삿포로광산감독국 담당관 입회 하에 신체장해 부조료 지급에 대해 협의하고 담당관의 안내를 들었고 본인도 승낙하였다. 현재 본인은 삿포로에서 귀선(歸鮮)하기 위해 허가를 기다리고 있다.

1. 건강보험법에 의한 치료기간

1940년 9월 7일 부상 후 해당 탄광 부속진료소에서 응급 처치를 받았고 8일 삿포로 北辰病院에 입원하였다가 11월 14일 삿포로 回明堂 안과의에 轉醫되었다. 건강 보험에 의한 요양의 급부기간은 3월 16일까지임에도 이미 11월 14일 回明堂 안과 의사 齊藤勉씨의 진단에 따르면 도저히 개안의 가능성이 없고 끝내 실명하니 양쪽 눈에 의안을 삽입하는 상해는 남겠지만 현재로서는 반드시 치료할 것이 없다.

2. 부조료 및 기타 지급액

一金 1,140원

광부노역부조규칙에 의한 신체장해등급 1급 건강보험 표준보수 1원 90전의 600일분(이하 밑줄은 인용자)

一金 800원

특별위로금

一金 26원 60전

해고수당 건강보험 표준보수의 14일분

一金 30원 75전

조선 상주역까지 3등 기차요금과 식비

계 1,997원 35전

위와 같이 부조료를 지급하고 3월 5일 당 탄광노무계 幸崎正三과 동행하여 송환

...

선산군(善山郡) 구미면(龜尾面) 별단동(別丹洞) 348

채탄부 상산수용(商山守用) 28세 1914년(大正 3) 2월 28일

위 사람은 1940년 8월 조선 경상북도 경산군에서 모집 고용된 자로 같은 해 9월 7일 금산원만과 동시에 오른눈을 부상당해서 쇠약해진 시력에 대해 탄광 부속진료소에서 요양을 하였고, 伊藤病院과 아사히카와(旭川) 岩田 안과병원, 적십자병원에서 진단을 받았어도 치료의 여지가 없음에 따라 시력 장애에 대한 신체장애부조료를 지급하게 되었다. 본인은 노무에 투입되기를 희망하지 않고, 귀선의 날을 기다리면서 만연(漫然)하며 도식(徒食)하고 있다. 위 부조료의 결정에 대해서도 미리 샷포로 광산감독국 계원의 안내를 들었다. 이 정도의 부상자에 대해서 송환할 필요성이 없다고도 생각되지만 본인에게 취업을 여러 번 종용하여도 강하게 귀선을 희망하고 있으므로 부득이 송환한다.

1. 건강보험법에 의한 치료기간

15년 9월 7일 부상 후 해당 탄광 부속진료소에서 치료를 받았고 아사히카와 岩田 안과 병원과 아사히카와 적십자안과 등에 입원 진료를 받았음에도 11월 9일경부터는 수술 또는 치료에 의한 시력 회복의 가능성이 없어서 건강보험에 의한 요양의 급부는 3월 16일까지임에도 현재로서는 반드시 치료할 것이 없다.

2. 부조료 및 기타 지급액

一金 342원

건강보험 표준보수등급 제10급 일액 1원 90전의 180일. 단, 신체장애는 신체장애 등급표 제12급 제1항 120일분에 상당해도 특히 종래의 노무를 감당할 수 없게

되면 180일분을 지급하게 된다.

— 金 26원 60전

해고수당 건강보험 표준보수 14일분

— 金 29원 39전

조선 경산역까지 3등 기차 요금과 식비

계 397원 99전

위와 같이 부조료를 지급하고 3월 5일 당 탄광노무계 幸崎正三과 동행하여 송환

이에 따르면 금산원만과 상산수용은 사고 직후 광산 부속 진료소에서 처치를 받고 지역의 병원으로 옮겨져 진료를 받았다. 그리고 이들은 건강보험에 의한 요양의 급부를 일정 기간 제공받을 수 있었다. 부조에 관해서는 광산감독국 담당관 입회하에 안내를 받고 지급을 협의하였다. 또한 건강보험 표준보수를 기준으로 책정된 해고수당이 퇴직 시 지급되었다. 아울러 경우에 따라 사업장 자체의 상당한 액수의 특별위로금이 있었다는 점도 특기할 만하다.

업무상 부상에 대한 부조 급부 중 가장 핵심적인 사항인 장해부조료는 공상(公傷)일 경우, 건강보험표준보수 기준의 액수와 신체장해등급표 기준의 일수를 곱하여 산정되었다. 먼저 건강보험표준보수는 피보험자의 보수(報酬) 일액(日額)에 따라 정해졌다.⁹⁰⁾ 건강보험표준보수 일액이 1원 90전으로 보수 일액 구간 1엔 75전 이상 2엔 5전 미만에 속했던 금산원만과 상산수용은 모두 제10급에 해당하였다,

그리고 1장에서 언급하였듯이 일수의 기준이 되는 <광부노역부조규칙>에 적용되는 신체장해등급은 당초 4개 등급이었는데, 1936년 12월 <공장법시행

90) 전체 건강보험표준보수 등급표는 社会保障研究所, 『日本社会保障前史資料』 第7卷, 至誠堂, 1981, 29~30쪽에서 확인할 수 있다. 한편, 守屋敬彦, 『住友鴻之舞鑛山への強制連行朝鮮人の勞働災害』, 『朝鮮人強制連行論文集』, 明石書店, 1993, 71~73쪽에 수록된 유족부조료 지급표도 이 건강보험표준보수 등급표의 기준과 일치하고 있다. 다만 신(新), 구(旧) 표기가 붙은 등급도 있는데, 그 의미에 대해서는 추가 연구가 필요하다.

령)의 신체장애등급 관련 개정에 발맞춰 <광부노역부조규칙>도 14개 등급으로 개편되었다.⁹¹⁾

금산원만은 신체장애등급 1급으로 분류되었는데, 이는 등급표 상 “양안(兩眼)을 실명한 경우”이며, 이에 대한 장애부조료에 관해서는 “임금 600일분. 단, 그 금액이 남자의 경우 480원, 여자의 경우 300원에 미치지 못 할 때에는 480원 또는 300원으로 한다”라고 규정하고 있다. 그리하여 양쪽 눈의 시력을 잃고 의안을 삽입한 금산원만은 600일의 일수를 보장받게 되었다.

한편, 서류상 상산수용은 “제12급 1항 120일분에 상당”이라고 되어있으나, 여기에 대해서는 재검토가 필요해 보인다. 제12급 1항은 “한 눈의 안구에 뚜렷하게 조절기능 장애 또는 운동 장애가 남은 경우”로 임금 60일분으로 책정되어 있다. 그러나 상산수용의 진단 내용은 오른쪽 눈의 시력이 0.1로 감퇴하였다는 것이었으며, 그에 해당하는 등급은 제10급 1항이다. 제10급 1항의 내용은 “한 눈의 시력이 0.1 이하로 감퇴한 경우”이며, 부조료의 지급 또한 “임금 120일분. 단, 그 금액이 남자의 경우 95원, 여자의 경우 60원에 미치지 못할 때에는 95원 또는 60원으로 한다”라고 규정하고 있어, 상산수용의 상황과 정확히 일치하고 있다. 따라서 상산수용은 제10급에 해당하므로 120일의 일수로 책정되었을 것이다. 다만, 종래의 노무를 감당할 수 없게 되었다는 이유로 60일을 가산하여 180일분을 지급하였다.

요컨대, 양쪽 눈을 실명한 금산원만은 신체장애등급 1급, 건강보험표준보수 등급 10급의 자격으로 600일과 1원 90전을 곱한 1,140원을 지급받게 되었다. 한쪽 눈의 시력이 0.1 이하로 감퇴한 상산수용은 당초 신체장애등급 10급, 건강보험표준보수 등급 10급의 자격으로 120일과 1원 90전을 곱한 228원을 지급받을 수 있었지만, 일수가 가산되어 180일과 1원 90전을 곱한 342원을 지급받게 되었다. 그리고 앞서 살펴봤듯이 <퇴직적립금 및 퇴직수당법>에 따르면 퇴직수당의 지급액은 노동자의 표준보수, 근속 연수, 퇴직

91) 1944년 조선에서도 <조선광부부조규칙>이 개정되면서 신체장애등급과 장애부조료가 개편되는데, 등급 분류와 세부 내용이 이와 동일하다. <조선광부부조규칙>의 개정 내용에 관해서는 朝鮮勞務協會, 『朝鮮鑛夫勞務扶助規則の改正』, 『朝鮮勞務』 第4卷 第3號, 1944, 24~27쪽.

사유, 사업의 부담능력에 따라 차이가 있었는데, 이러한 내용이 금산원만과 송산수용의 해고수당 지급의 근거인지는 추가적으로 확인이 필요하다. 한편, 이 시점은 아직 <노동자연금보험법>이 시행되기 이전이므로, 부상으로 인한 장애 및 그에 따른 보험 탈퇴와 관련하여 노동자연금보험이 어떻게 언급되는지 확인할 수는 없었다.

지금까지 업무상 부상을 당한 강제동원 조선인 노무자들이 어떠한 과정으로 진료를 받고, 어떠한 근거로 부조를 받았는지 제한적이거나 사례를 통해 살펴보았다. 이들은 부상을 당하면 일정한 절차에 따라 치료와 요양을 제공받을 수 있었다. 그리고 그러한 부조는 <광부노역부조규칙>을 비롯한 부조 관련 법규와 <건강보험법>과 같은 의료보험 등 이미 내지에서 진전 중이던 노동재해 부조 관련 제도를 근거로 하여 이루어졌다. 이러한 사례는 결코 강제동원 조선인 노무자들이 차별없이 일본의 사회정책에 전적으로 합류하였다는 주장의 근거가 될 수 없다. 이러한 사례에 편승하여 이들의 노동조건이 그다지 나쁘지 않았다는 주장은 오히려 진실을 호도하려는 준동일 것이다. 무수히 많은 강제동원 피해 사례를 통해 이들의 노동조건이 대단히 가혹하였고 사고 처리가 매우 미흡했음이 주지의 사실이기 때문이다. 그럼에도 이 글에서 강제동원 노무자에게 지급된 부조 사례를 조사한 이유는 강제동원 시 노무자들에게 제대로 고지되었어야 했던 내용을 재확인하고, 실질적으로 보장되었어야 했던 제도적 하한선을 설정하기 위함에 있다. 바로 이 지점이 이들에 대한 처우가 얼마나 열악했는지 논할 때, 논의의 출발점이 되는 최소한의 기준이 되어야 한다고 보기 때문이다.

결론

이상과 같이 전시체제기 강제동원 조선인 노무자를 대상으로 한 노동재해 부조제도가 어디서 비롯되었으며, 현장에서 어떻게 집행되었는지 사례를 통해 살펴보았다. 이 시기 이들에게 적용된 부조제도는 내지에서 일정한 진전

을 보이고 있던 노동자 보호제도의 연장이자 일부였다.

이를 보이하고자 먼저 <광부노역부조칙>과 <공장법>, <노동자재해부조법> 등 직접 재해부조 조항을 포함한 법규와 <건강보험법>과 <노동자연금보험법>과 같이 재해부조 성격을 갖는 강제가입 형식의 사회보장제도를 일별하였다. 이어서 이러한 제도의 적용 범위에 내지 거주 조선인들이 포함되었는지 검토하였다. 제국의회 속기록과 당시 신문 기사를 통해 당시 내지 거주 조선인들도 일정한 요건을 갖추면 재해부조의 범위에 포함되었음을 확인할 수 있었다. 그러한 제도의 연장선상에서 내지 거주 조선인의 일부로서 강제동원 조선인 노무자들도 내지의 노동재해 부조제도의 적용을 받게 된 것이다. 그리고 마지막으로 1940년 발생한 사고의 처리 과정을 통해 강제동원 조선인 노무자들이 구체적으로 어떠한 조항에 근거하여 어떠한 기준으로 재해부조를 제공받았는지 검토하였다.

이 글에서 검토한 법정 기준에 의한 부조 사례는 지극히 단편적인 사례로 대다수 강제동원의 실상과 동떨어진 것일 수도 있다. 그럼에도 이와 같은 예외적인 사례가 시사하는 함의는 오히려 중요하다고 생각된다. 통계수치와 구술 증언으로 익히 알려진 강제동원 작업장 내 사고의 처리 실태에 나타나는 위법의 소지, 그리고 명문화된 조항 이면의 비공식적인 차별을 확신할 수 있는 근거를 제공하기 때문이다. 아울러 강제동원 조선인 노무자들에 대한 처우가 얼마나 열악했는지 논할 때, 최소한의 제도적 기준을 세울 수 있기 때문이다. 제도의 '부재'가 아니라 '부전'이 관건이 된 이상, 이러한 사태가 공공연하게 가능할 수 있었던 기제를 추적함으로써 식민지기 전반은 물론이고 특히 전시체제가 제국 운영의 일면에 접근할 수 있다고 생각한다.

이러한 거시적인 목표하에 향후 기존의 부조제도 및 보험제도와 전시 노무원호제도 사이 중복과 상충이 어떻게 조정되는지에 대해서 더욱 세밀하게 밝혀냄으로써 강제동원 노무자 대상 재해 부조의 전체상과 그 성격을 더욱 짚진하게 규명해야 할 것이다. 아울러 지역적으로도 조선과 내지의 사례, 그리고 조선 이외의 외지, 예컨대 화태나 남양군도의 사례와도 비교하여 법역 간, 지역 간 차이를 더욱 뚜렷하게 제시할 필요도 있다. 또한, 납입하는 보험

료와 지급되는 보험급부를 면밀하게 비교하여 당시의 부조 제도가 노무자들에게 실질적인 혜택을 제공하고 있었는지 여부도 검토의 대상이다. 이러한 과제들에 타당성 있는 답이 제시될수록 당시 노무자들이 처했던 구체적 실태가 더욱 두텁게 재현될 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

1. 자료

『官報』
 『광주in』
 『朝鮮總督府官報』
 『일본제국의회 회의록』

2. 단행본

高岡裕之, 『総力戦体制と「福祉国家」: 戦時期日本の「社会改革」構想』, 岩波書店, 2011.
 국립일제강제동원역사관 학예연구부, 『국립일제강제동원역사관 상설전시 도록』, 국립일제강제동원역사관, 2016.
 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사1과, 『가긴 어딜가? 헌병이 총 들고 지키는데』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2006.
 _____, 『똑딱선 타고 오다가 바다 귀신 될 뻔 했네』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2006.
 _____, 『수족만 멀쩡하면 막 가는 거야』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2007.
 _____, 『지독한 이별』, 국무총리실 소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2007.
 국무총리소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 조사3과, 『아홉머리 넘어 북해도로』, 국무총리소속 일제강점하강제동원피해진상규명위원회, 2009.
 국민총력조선연맹, 『국민징용의 해설: 질문에 답하는 일문일답식으로』, 1944.
 近藤敦, 『外國人の法的地位と人権擁護』, 明石書店, 2002.
 김광열, 『한인의 일본이주사 연구: 1910~1940년대』, 논형, 2010.
 金英達, 『朝鮮人強制連行の研究』, 明石書店, 2003.
 労働省, 『労働行政史 第一巻』, 労働法令協會, 1961.
 대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원희생자등지원위원회, 『후생연금보험제도 기초조사- 법령 및 수급제도 -』, 2013.
 도노무라 마사루 저, 신유원 · 김인덕 역, 『재일조선인 사회의 역사학적 연구』, 논형, 2010.
 도노무라 마사루 저, 김철 역, 『조선인 강제연행』, 뿌리와이파리, 2018.
 社会保障研究所, 『日本社会保障前史資料』第3巻, 至誠堂, 1981.
 西成田豊, 『在日朝鮮人の「世界」と「帝國」國家』, 東京大學出版會, 東京大學出版會, 1997.
 エドワード・W・ワグナー, 『日本における朝鮮少数民族 1904年~1950年』, 1961.
 여박동, 『일본 사회보장의 정책기조와 전개』, 계명대학교출판부, 2004.
 長澤秀 編, 『戦時下強制連行極秘資料集 I 東日本篇』, 綠蔭書房, 1996.
 朝鮮勞務協會, 『朝鮮鑛夫勞務扶助規則の改正』, 『朝鮮勞務』第4巻 第3號, 1944.
 정영환 저, 임경화 역, 『해방공간의 재일조선인사』, 푸른역사, 2019.

정혜경, 『일본 '제국'과 조선인 노무자 공출』, 선인, 2011.

樋口雄一, 『戦時下朝鮮人勞務動員基礎資料集』Ⅴ, 綠蔭書房, 2000.

허광무, 『일본제국주의 구빈정책사 연구 - 조선인 보호·구제를 중심으로』, 선인, 2011.

허광무·정혜경·김미정, 『일제의 전시 조선인 노동력 동원』, 동북아역사재단, 2021.

後藤清·近藤文二, 『勞働者年金保險法論』, 1942.

厚生省保險局, 『健康保險三十年史 上卷』, 1958.

厚生研究會, 『國民徵用讀本』, 新紀元社, 1944.

3. 논문

이정선, 「공간에 속박된 사람들: 식민지 조선의 민사 법제와 공통법」, 『한림일본학』 33, 한림대학교 일본학연구소, 2018.

정진성, 「1940년의 재일조선인 취업 구조」, 김백영 외, 『일과 생활세계』, 한울엠플러스, 2020, 100쪽.

정혜경, 「일본 '제국'의 틀로 본 조선인 노무동원」, 한일관계사연구논집 편찬위원회 편, 『일제 식민지배와 강제동원』, 경인문화사, 2010.

_____, 「일제말기 홋카이도(北海道) 스미토모(住友) 고노마이(鴻之舞) 광업소 조선인 노무자 노동재해 관련 기록물 연구」, 『한일민족문제연구』 30, 한일민족문제학회, 2016.

The Industrial Accident Compensation for Korean Forced Labor under the Total Mobilization Regime

Park Jinseo*

This paper tries to elucidate that industrial accident compensation system for Korean forced labor was less a benefit coming from the mobilization for the wartime colonial labor force than it was merely an incidental effect of working in Japan, a different legal domain. Contrary to the poor circumstances in colonial Korea, in Japan, the industrial accident compensation system subdivided by types of work was gradually institutionalized nationwide: Factory Act (1916), Mining Labor Compensation Rules (1916), and Worker Accident Compensation Act (1931). In addition, the medical insurance and pension insurance coexisted and took charge of compensation in part: Health Insurance Act (1927) and Worker Pension Insurance Act (1942). When a Korean laborer entered “the inner land” (Naechi), he could benefit from the worker protection system including compensation for industrial accidents at least in principle, although the boundaries of the legal domain within the Japanese Empire were clear-cut. Labor immigration on the basis of so-called “forced mobilization” (Kangjetongwŏn) since July, 1939, became the most prevailing way to cross the sea, it was still only one of the official ways of “immigrating to the inner land” (Naechitohang). It is natural to see, therefore, that the industrial accident compensation system, which had already been applied to “Korean residents in Japan” (Chaeiljosŏnin), was also applied to Korean forced labor. In fact, when

* Seoul National University

Korean laborers working in Japan by “forced mobilization” were injured due to accident on duty, they could receive medical expense and/or compensation for sick leave or disability in accordance with regulations of Japan.

Key words: Forced Mobilization (Kangjetongwǒn), Health Insurance, Immigration to Japanese Inner Land (Naechitohang), Industrial Accident, Industrial Accident Compensation, Korean Residents in Japan (Chaeiljosǒnin), Pension Insurance