

고려와 조선왕조의 관리등용제도 변화 연구: 음서제를 중심으로

A Study on institutional changes of government officials
recruiting in Koryo and Chosun Dynasty:
Focused on 'Eumseoje'

조성택*, 최연택**

목 차

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| I. 서론 | III. 고려시대와 조선시대의 음서제도 비교 |
| II. 고려시대와 조선시대의 관리등용제도 | IV. 결론 |

국 문 요 약

본 논문에서는 고려시대와 조선시대의 관리등용제도 특히 음서제의 변화를 살펴보았다. 음서제 연구를 통해 고려와 조선사회의 양반들의 특권 유지 노력을 고찰하였다.

고려시대와 조선시대는 신분제사회로 지배계층이 특권적 신분을 유지하고, 그들의 권력을 재생산하였다. 권력과 가문을 유지하는 원천은 관직에 등용하는 것이었다. 국왕이 통치하기 위한 수단으로서 그리고 관료제의 구축을 위해서, 유능한 인재 등용이 필요하였다.

고려시대에는 국왕들이 호족세력을 중앙집권체제 내에 끌어들이려 하였고, 귀족관료층이 주체세력으로 편제된 국가통치체제를 형성하였다. 안정된 통치기반을 위해서는 기존 호족세력의 특권을 보장하면서도, 학문적으로 유능한 인재를 선발 채용할 수 있는 제도 마련이 필요하였다. 지방 호족의 중앙귀족으로의 흡수를 위해 과거제, 음서제 등 다양한 인사제도를 시행하였다.

조선 왕조는 새로운 유교사상의 이념 하에 신홍 관료와 군인이 결합하여 성립하였으며, 조선 건국과 함께 문반 중심의 중앙집권주의적 행정체계를 형성하였다. 관료들의 생활기반을 중앙에 집중시키는 등

※ 행정학 박사, 선문대학교 법과대 경찰행정법학과 조교수

※※ 행정학 박사, 선문대학교 사회과학대 행정학과 외래교수

[논문심사일: 11월 30일 / 수정심사: 12월 3일 / 게재확정일: 12월 15일]

지방 토착세력에 대한 견제가 강화되었다. 또한 소수의 문벌에 의한 신분사회를 구축할 수 있었다. 경국대전을 편찬하여 국정운동과 인사행정의 법적 근거를 마련하였다. 과거제를 강화하고 음서제가 약화되었으나, 추가적으로 대가제를 시행하였다.

고려와 조선시대의 음서제는 고위관료와 하위관료 간의 차별과 계층 간 차별을 위한 관리등용제도의 하나였다. 인사제도가 특권 유지의 기반이었기에 제도의 시행과정에서 많은 비리와 혼란이 발생하고, 제도상의 변화가 있었다.

[주제어: 행정체계, 인사제도, 음서제, 과거제, 신분제도]

I. 서론

고려시대와 조선시대는 신분제사회로 귀족 또는 양반계층이 지배계층으로 특권적 신분을 유지하면서 그들의 권력을 재생산하였다.¹⁾

고려시대 전기에는 가문을 중시하는 문벌귀족이 지배하다가 중기에 이르러 무신(武臣)들이 집권하였으며, 무신 집권이후에는 관직을 중시하는 권문세족들이 정치사회를 주도하였다. 고려 후기의 권문세족들은 조선의 창건과 함께 사대부계층으로 집권세력 즉, 조선사회를 주도하는 양반계층을 형성하였다.

신분제사회에서 권력과 가문을 유지하는 원천은 관직에 등용하는 것이었으며, 국왕이 통치하기 위한 수단으로서 관료제의 구축을 위해서도 유능한 인재 등용과 지배계층의 안정성이 무엇보다 중요하였다.

고려 태조 왕건은 호족세력의 수취기반을 제약하고 중앙집권체제 내에 호족세력을 끌어들이는 노력을 끊임없이 시도하였으나 실패하였고, 광종에 이르러 노비안검법 및 과거제의 실시를 통해 왕권을 강화의 기초를 닦았다. 이후 성종에 이르러 중앙행정체제를 정비하고, 관리등용제도를 확립하였다. 이 과정에서 유교적 정치이념을 표방하면서 당·송의 제도가 필요에 따라 변형 수용되었으며, 귀족관료층이 주체세력으로 편제된 국가통치체제를 형성하였다. 안정된 통치기반을 위해서는 기존 호족세력의 특권을 보장하면서도, 학문적으로 유능한 인재를 선발 채용할 수 있는 제도 마련이 필요하였다. 이러한 이유로 지방 호족의 중앙귀족으로의 흡수를 위해 과거제를 실시하고, 기존 특권을 유지하기 위한 음식을 수여하는 인사제도를 병행해

1) 고려사회를 귀족사회로 규정짓는 문제에 대하여는 이기백, 1974; 박용운, 1977; 변태섭, 1962 등을 참조함.

나갔던 것이다(김운태, 1994: 144-155).

조선은 신흥유신과 무관이 결합하여 고려말기의 권문세가를 배제하고, 새로운 유교사상의 이념 하에 성립하였다. 건국과 함께 문반중심의 중앙집권주의적 행정체계를 형성하면서 지방 토착세력에 대한 견제가 강화되었기 때문에 소수의 문벌에 의한 신분사회를 구축할 수 있었다. 관료들의 생활기반을 과전 지급, 閑良官의 居京宿衛의 의무, 외관임용상의 상피제(相避制) 적용 등을 통해 중앙에 집중시키는 한편, 과거제를 시행하고 음서제를 보완하는 조치가 있었다. 지방관에 대해 임기제(任期制), 상피제를 적용한 것은 토착세력의 지방세력화를 방지하기 위한 것이며, 인재등용제도는 과거제를 중심으로 하되, 보충적으로 음직을 수여하되 취제의 과정을 거치도록 하고 정기적인 시기에 행하여 음직 수여를 축소하려 하였다. 그러나 음서의 축소는 성균관 입학의 특전, 대가제(代加制) 등의 시행으로 보완되어 양반층의 특권은 유지되었다.

고려와 조선시대의 관리등용제도는 국왕의 통치기반으로서의 역할과 신분사회의 유지를 위한 기제로서 기능하였다. 본 논문에서는 고려시대와 조선시대의 통치와 신분질서 유지로 기능한 관리등용제도를 비교해 보고자 한다. 특히 음서제의 변화를 살펴봄으로써, 고려와 조선사회의 신분질서 유지를 둘러싼 통치권력 내부의 정치적 지형을 비교 고찰하고자 한다.

구체적으로 고려시대와 조선시대의 행정체계와 관리등용제도의 유형에 대해 살펴보고, 관리등용제 중의 하나인 음서제에 관해 시행 배경, 초음직 품계, 음서 자격 등을 비교 검토하였다. 연구를 위해 각각의 시대 자료를 탐색함과 동시에 기존 연구자들의 분석자료를 활용하였다. 역사서에 대한 번역의 부족함으로 원문을 직역하기 보다는 이차적 자료를 주로 활용하였음을 밝혀둔다.

Ⅱ. 고려시대와 조선시대의 관리등용제도

1. 고려시대 관리등용제도

1) 행정체계

고려시대 정부 관료제는 초기 독자적인 제도를 갖지 못하고 태봉의 제도를 모체로 신라의 제도를 절충하여 운영하다 성종 대에 이러러 당제(唐制)를 모방한 중앙집권적인 정치제도를 정비하고 관료제를 확립하였다. 성종은 최고의 정치기구로 3성(省) 6부(部)를 두었으며, 중추원을 중심으로 군국기무(軍國機務)와 왕명출납을 관장하게 하였다. 그리고 최고 국방위원회인 도병마사(都兵馬使)를 구성하였다(강창구, 2001: 201).

고려의 관직체계를 조좌호(1996)는 경종 원년 11월에 제정된 전시과(田柴科)에 의하면 전 관원을 문반(동반)·무반(서반)·잡업(雜業)으로 구분하였으나 덕종 이후에는 일반적으로 남반(南班)을 추가하여 문반(동반)·무반(서반)·남반(南班)·잡류(雜類)로 구분하였다고 하였다. 반면 방은선(1998)은 양반(兩班)인 문반(文班)·무반(武班)을 의미하는 품관직(品官職)과 실제 행정업무를 수행하는 이속직(吏屬職)으로 나누었으며, 근무지에 따라 경직(京職)과 외직(外職), 업무의 성격에 따라 실직(實職)과 산직(散職)으로 구분하기도 하였다.

2) 임용제도

건국직후 고려사회는 반 독립적 세력으로 남아있는 지방호족들을 포용한 호족연합 정권의 성격이 강하였기 때문에 왕권을 강화하고 중앙집권적 체제를 구축하기 위해서는 호족을 중심한 가문 중심의 관리채용제도가 아닌 개인의 능력에 따른 유능한 인재를 등용할 필요가 있었다. 이 같은 상황에 따라 고려왕조는 지방 호족세력을 중앙 귀족으로 흡수하는 한편 그들을 억제하기 위해 과거제도라는 새로운 인재 등용제도를 도입하게 되었다(허홍식, 1974: 10). 과거제도는 가문과 관계없이 관직에 입문하는 제도인 반면 음서제도는 가문과 관계되는 인재등용제도로 과거제도를 보완하여 인재를 등용하는 제도이다.

관리등용에 관한 제도는 신라 말의 독서삼품과(讀書三品科)²⁾가 있었지만 인재등용의 틀이 형성된 시기는 고려시대라고 할 수 있다. 관리등용제도는 인재등용을 하는 새로운 방향을 제시하였을 뿐만 아니라 지방호족의 세력을 누르고 분산된 사회적 기반을 통합하여 왕권을 강화하는데 큰 역할을 하였다. 관리등용제도의 확립은

2) 독서삼품과(讀書三品科)는 신라 38대 원성왕 때 춘추, 예기, 논어, 5경, 3사, 제자백가 등에 능통한자를 실력에 따라 상품, 중품, 하품, 특품으로 하여 인재를 등요한 제도이다(조좌호, 1996: 63).

고려시대부터 조선시대까지 정치·경제·사회·문화 등 다방면에서 많은 영향을 끼쳤다(김영돈·김영진, 2000: 163).

고려시대에 관직으로 진출하는 방법은 다양하였으나 가장 대표적인 방법은 과거 제도와 음서제도 이었다. 두 제도는 모두 별 차별 없이 종1품까지 올라갈 수 있었으나 과거로 입사한 경우 품관(品官)의 행두(行頭)로 구성되어 왕을 보필하는 문한직(文翰職)에 제수될 수 있기 때문에 음서를 통해 입사하는 관인보다 정치적으로 우위에 있었기 때문에 다른 관리들보다 승진도 빨랐다(방은선, 1998: 27, 30). 과거와 음서 외의 방법으로 관직에 입사하는 제도로는 초야에 묻혀있는 우수한 인재가 고관의 추천으로 임금의 부름을 받아 관리가 되는 천거제(薦舉制)³⁾와 고려 초기 지방 호족들을 포섭하고 민심의 안정을 위해 그 지방 출신의 고관에게 자기 고장을 다스리게 하는 사심관제(事審官制)와 지방 호족의 자녀를 중앙으로 불러들여 지방 호족을 견제하는 기인제(其人制)가 있었다. 고려 후기에 국력이 점차 쇠약하여지고 군기가 문란하여지자 모자라는 재정을 보충하고자 백은(白銀) 60여근을 바치면 참직(參職)을 제수하는 제도인 역관제(役官制) 충렬왕 원년에 국고 재정의 부족을 보충하기위해 은을 바친 자에게 관직을 제수한 육작제(鬻爵制), 충렬왕 원년 부족한 국가재정을 충당하기위해 은을 바치는 자에게 도병마사에서 관직을 제수한 납율보관제(納粟補官制)등에 의해 문·무관을 등용하기도 했다(강창구, 2001: 213-214). 강창구(2001)는 고려시대의 관리등용방법으로 과거와 음서 외에 재능이 있거나 탁월한 능력이 있는 자 또는 특별한 공로가 있는 자에 대해 왕이 명령하여 인재를 등용하는 칙선(勅選), 말단 서리(武卒 포함)에서 출발한 오랜 경력자를 선임하는 연공(年功), 왕실의 후손에 대해 특별히 관료로 등용하는 조종묘예(祖宗苗裔), 국왕의 자의적 권한에 의한 동기(은총) 등이 있다고 하였다. 조좌호(1996)는 인재등용 방법을 내부승진 방법을 포함하여 궁중의 숙위(宿衛)나 근시(近侍)의 임무를 맡았던 성중관(成衆官)⁴⁾으로의

3) 천거제는 피천거자를 중심으로 재야에 있는 유능한 인재를 선발하는 유일천거제(遺逸薦舉制), 유교의 윤리를 장려하기 위하여 효행 자를 천거하는 효행천거제(孝行薦舉制), 각 지방의 수령 선발을 위해 책임자를 천거하는 수령천거제(首領薦舉制), 현직 관료의 승진이나 요직으로 전보시 추천 절차를 거쳐야 하는 현관천거제(現官薦舉制)로 구분할 수 있다(정구선, 1999: 47). 그리고 추천을 누가 하느냐에 따라 자신이 자신을 추천하는 자천제와 능력있는 책임자를 발탁하는 방안의 하나로 자신의 후임자를 전임자가 추자대천거제를 운용하였다. 자대천거제는 무신난 이후 본격적으로 시행되어 서경관이나 문한직등의 임용에 널리 활용되었다. (정구선, 72) 이러한 천거자의 공정성을 기하기 위하여 피천거자가 잘못을 하였을 때, 추천자도 같이 벌을 주는 거주연좌제(學主緣坐制)가 활용되었다(김판석·윤주희, 2000: 141).

4) 성중관은 성중애마(成衆愛馬)라고도 하였다. 고려 전기에는 내시(內侍)·다방(茶房)·사의(司

선보(選補)와 중앙관아의 기술관인 잡로인(雜路人)⁵⁾이나 이속(吏屬)이 되었다가 동반과 서반인 품관(品官)으로 승진하는 경우, 궁중 액정서(掖庭署) 소속으로 내료직(內療職)인 남반(南班)⁶⁾으로 들어가 승진하는 방법이 있었다고 하였다.

고려시대의 대표적인 인재등용방법인 과거시험의 종류⁷⁾는 ① ‘동당감시’ 또는 ‘예부시’라 불리어지는 성시(聖時), ② ‘거자시’라고도 불리어지는 향시(鄉試), ③ ‘진사시’라고도 불리어지는 국자감시(國子監試), ④ 생원시(生員試), ⑤ 고예시(考藝試) 등이다. 처음 과거가 시행될 때에는 성시(聖時)만을 주로 하는 단층적 시험이었으나 차츰 다른 시험들이 생겨나기 시작하면서 예비시, 복시(회시), 전시의 3단계를 거치는 과거삼층법(科擧三層法)이 형성된다(김판석·윤주희, 2000: 144).

고려시대 과거 선발 인원 에 대해서는 각 주·현의 인구수에 비례하여 할당 인원을 정하였으며, 선발과 임용을 초기에는 예부에서만 시행하였으나 무신정권기에 접어들면서 이부에서 담당하였다(김판석·윤주희, 2000: 159).

2. 조선시대 관리등용제도

1) 행정체계

태조 이성계는 유교를 존중하고 불교를 억제하는 숭유억불(崇儒抑佛)정책을 치국의 이념으로 삼고 모든 관료제도는 물론 교육제도, 과거제도등에 이르기까지 유교사상을 근본이념으로 하였다. 뿐만 아니라 정치철학의 기본정신에는 덕치주의의 인

衣)·사이(司彝)·사순(司循)등 문반(文班)에 소속되어 숙위(宿衛)하거나 왕에게 근시(近侍)한 궁관(宮官)을 이르던 말이었다(강창구, 2001: 215).

- 5) 잡로인에 대해 조좌호(1996)는 고려왕조시대의 잡로를 각 관사의 말단 이속(吏屬)인 잡류와 유외잡직(流外雜職)을 나타내 것으로 설명하고 있다. 조선왕조 시대가 고려왕조 시대의 과거제를 기본으로 하고 있기 때문에 이를 기준으로 하여 조선왕조 시대의 잡로를 규정한다면 각 관사의 말단 관리로서 전문직 등에 종사하는 자를 선발하는 제도였다(김판석·윤주희, 2000: 142).
- 6) 남반은 동반(문반)과 서반(무반)에 대한 제3직으로 국왕의 시종·호종·경비와 왕명의 전달, 조회(朝會)에서의 의위(儀衛) 등을 맡아 보았다(강창구, 2001: 217).
- 7) 성시(동당감시, 예부시)는 고려의 본고사를 말한다. 향시(거자시)는 각 지역의 유생을 대상으로 성시에 응시하는 자격을 부여하는 예비고사를 말하며, 이를 통과한 자를 대상으로 국자감에서 재시를 보았다. 국자감시(진사시)는 중앙에서 국자감 유생을 대상으로 성시에 응시하는 자격을 부여하는 예비고사이다. 생원시는 국자감(성균관)의 연구생 채용시험이다. 고예시는 국학 제학생에게 부과되는 시험으로 그 시험의 성적에 따라 동당감시 각 장의 시험을 면제하여 주는 시험을 말한다(김판석·윤주희, 2000: 144).

(仁)을 바탕으로 하고 충과 효를 조화시켜 안정된 사회를 유지하는 것에 궁극적인 목적을 두었다. 이 같은 유교사상은 정치와 행정면에서 상명하복의 종적인 질서를 존중하여 개인의 자유와 평등보다 왕권과 지배계층의 권위를 앞세우는 지배자와 피 지배자간의 복종관계를 철저히 시행하는 관료사회를 형성하였다(이강선, 2000: 21).

조선시대의 인사행정 제도는 신라시대나 고려시대에 비하여 비약적인 발전을 하였다. 특히 인사행정의 근간을 이루는 법전으로서 당시의 관행을 법문화하여 법전 규정이 원칙적으로 국가행정 기구와 그 운용에 관한 행정법적 성격을 띤 경국대전(經國大典)이 편찬되어 근세조선으로부터 갑오개혁 때까지 모든 행정제도는 물론 정치체제에 이르기까지 법적 근거가 되었다(박병호, 1981: 249, 박병호, 1990: 264-5). 1485년 성종 16년에 완성된 경국대전은 첫째, 조선왕조 통치규범체계가 완성되었다는데 큰 의의가 있다. 둘째, 편찬 과정에서 판례법, 관습법등 현존하는 법을 성문으로 집대성 했다는데 큰 의의가 있다. 셋째, 당해 관청의 직무상 준칙의 성격을 띠고 있다는데 그 의의가 있다(박병호, 1981).

조선시대의 관직은 신분적 계층제인 1품에서 9품까지로 분류되어 있었으며, 이는 다시 정·종으로 구분되어 총18등급이 되어 있었다. 그리고 기능적 분류인 이조·호조·예조·병조·형조·공조를 가미한 계급을 중시한 관료제를 형성하였다. 관직은 유내(流內)와 유외(流外)로 구분되었는데, 유내(流內)라 함은 품계(品階)내의 관직을 의미하고, 유외(流外)라 함은 그 밖의 제직(諸職)을 칭하였다. 그리고 근무지에 따라 경직(京職)과 외직(外職)으로 나누어져 있었다(문정식, 2001: 159). 조선 초의 관직구조는 관계(官階)와 관직(官職)이 결합한 형태로 고려시대와 같이 운영되다가 세종 26년이 지나면서 ‘사람’중심의 계급과 업무중심의‘직’의 계급을 분리하여 사람중심의 계급을 중심으로 운영을 하였다(김우식, 2005: 8).

조선시대 인사행정은 이조와 예조 외에 병조와 호조가 있었다. 이조는 문반(동반)을 주로 관장하였고, 병조는 주로 무반(서반)을 관장하였으나 대부분의 인사업무는 이조에서 관장 하였다. 특히 이들은 전선(銓選)업무를 관장하였기 때문에 이들 두 기관을 전조(銓曹)라 하였다. 이조는 대부분이 인사권을 장악하고 있었으며, 업무 보조기관으로 종친이나 문관, 잡직의 임명, 고신(告身)과 봉록(俸祿)의 급여, 종친이나 공신 등에게 노비와 전택(田宅)의 하사, 관리들의 재물관련 죄, 인륜범죄자의 명부관리 등을 담당하는 문선사(文選司)와 종실의 주재(主宰), 공신의 봉작(封爵), 시호(謚

號)의 추증, 재관(宰官), 노인에 관직수여, 외명부 내명부의 봉작(封爵)과 사령, 향리에 사령서 수여 등을 담당하는 고훈사(考勳司), 문관의 공과(功過), 근만(勤慢), 휴가, 각 기관 아전의 근무, 향리자손의 감독처리 등을 담당하는 고공사(考功司)를 두고 있었다(김우식, 2005: 7).

조선시대의 인사행정을 담당했던 기관으로 예조는 과거시험을 주관하였으며, 선발된 인원을 이조에서 임용하였다. 즉, 시험은 예조에서 담당하고 성균관, 춘추관, 예문관과 연계하여 시험을 치렀다. 임용은 모두 이조의 주관으로 일정한 절차를 통하여 실시되었으며 임용 추천은 3배수 인원을 선정하여 망단자를 작성하여 국왕에게 제출하였다(김관석·윤주희, 2000: 159). 병조는 무선사에서 무관, 군사(軍士), 잡직의 임명, 고신(告身), 봉록(俸祿)의 급여, 관원과 장병의 복무상 과실 기록관리, 휴가, 무과과거(武科科擧) 등을 담당하였으며, 호조는 관원의 봉급규정과 봉급을 관장하였다(김우식, 2005: 7-8).

2) 임용제도

조선시대의 관리채용제도 중 근간을 이루는 제도는 과거제와 음서제이다. 고려 광종 9년(958년)에 중국 후주 귀화인 쌍기의 주장으로 도입되어 갑오경장으로 폐지된 된 과거제도(科擧制度)는 고려시대의 것을 개혁 정비한 것으로 조선의 통치이념인 유교사상에 입각한 양반관료체제를 유지보장하기에 적합한 제도였다. 특히 과거 중 가장 중시했던 문과에는 신규채용을 위한 고시와 현직관료를 대상으로 하는 승진고시가 있었다. 이 외 다양한 조건에 맞는 인재를 천거(薦擧)에 의하여 등용하는 천거제(薦擧制)와 정규 과거제가 아닌 특별인재 등용방법으로서의 취재(取才)가 있었다. 과거제는 주로 고급관리를 충원하는 인사제도였으며, 취재는 특별채용법인 음서제(蔭絃制)와 더불어 주로 하위 관리를 충원하는 제도였다(김운태, 2002: 301). 인재를 등용하는 제도의 근간이 되는 인사행정의 기본법으로는 경국대전(經國大典), 대전회통(大典會通), 양전편교(兩銓便巧) 등을 들 수 있다.

조선시대의 대표적 인재등용방법인 과거는 시험의 종류에 따라 문과, 무과, 이과(吏科), 여고가, 음역과, 의과 등이 있었다. 시험시행 시기에 따라 정기 시와 부정기 시로 나눌 수 있다. 정기 시는 3년에 한 번씩 시험을 봤으며, 부정기 시는 큰 경사나 작은 경사가 여럿일 때 시험을 보는 증광시(增廣試), 작은 경사가 있을 때 개설하는

별시 등이 있었다. 그 외 왕이 직접 주관하여 시험을 치르는 천임시의 성격을 띤 알성시, 정시, 춘당대시와 지방의 외방별시(外方別試)가 있었다(김판석·윤주희, 2000: 145). 그 외에 일종의 승진시험인 10년에 한 번씩 문과에 급제한 당하관에게 다시 시험을 보게 하는 중시(重試)⁸⁾가 있었다.

과거제와 함께 조선시대의 중요한 인재등용 방법인 음서제는 3품 이상(경국대전) 관리의 아들을 관료로 임용하는 제도이다. 천거제는 초야에 있는 유능한 인재를 두루 발굴 등용하기 위한 유일천거제, 효행이 탁월하여 타인의 본이 되고 통치이념에 부합하는 자를 등용하는 효행천거제, 성균관유생들 중 낙제생들을 구제하기 위해 성균관의 유생들을 대상으로 천거하는 성균관공천제등이 있었다. 천거제와 함께 고려시대에 시행되었던 거주연좌제와 비슷한 개념의 보거제(保舉制)를 시행하였는데 이는 추천인에 대하여 보증을 서는 제도로 인물을 잘못 추천하였을 경우 보증인도 같이 처벌을 하는 제도이다(조성대, 1999: 182). 이외 하급관직에 임용하기 위한 시험 제도로 수령취재와 교관취재, 서리취재가 있었으며, 전문직(외국어, 의술, 법률, 천문 기상 등으로 당시는 잡직이라 분류)을 선발하는 임용제도로 잡로가 있었다.

3. 고려·조선시대 관리등용제도 특징

1) 고려시대 관리등용제의 특징

고려시대 관리등용제의 특징은 첫째, 최초로 과거제가 시행되었다는 것이다. 과거는 광종 9년 후주의 귀화인 쌍귀의 건의로 과거제가 채택되었다. 이는 유교적 윤리 사상에 투철한 신진 인재들을 등용함으로써 왕권 강화와 호족세력 견제하여 정국안정이라는 효과를 거둘 수 있었다. 둘째, 문반과 무반의 양반제도가 엄격하였다. 문반과 무반은 신분상 법적으로 하등의 차별을 받지 않았지만 문관은 과거를 통하여 등용하고, 무관은 제도상 과거에 응시할 수 없었기 때문에 실제로 문반이 무반에 비해 신분상 우위에 속하였다. 그 결과 문관은 무관겸직이 가능하여 군사적 지휘통수권까지 장악하고 2품(品)이상의 재상직(宰相職)은 문관에 한하도록 하였다. 그러나 무신란 이후 무인이 정권을 장악하면서 양반제도에 일대 변화가 일어났다(강창구,

8) 인원수와 시험방법은 수시로 왕에게 보고하여 정하였으며 합격한 자에게 품계(品階)를 높였던 일종의 승진시험(김판석·윤주희, 2000: 145).

2001: 204). 셋째, 개인의 능력보다 정치적 사회적 배경이 더 중요했다. 고려시대에는 자신을 뒤에서 밀어주는 유력한 후원자가 천거를 하여야만 승진이나 요직으로의 진출이 가능한 사회였다. 즉 고려 초기 유능한 인재발탁을 위해 시행한 현관추천제가 본래 취지와는 달리 정권의 유지·강화의 방편으로 악용되는 부정적인 결과를 초래하였다(정구선, 1999: 72-73).

2) 조선시대관리등용제도의 특징

조선시대 인재채용제도의 특징은 첫째, 국가행정 기구와 그 운용에 관한 행정법적 성격을 띤 경국대전(經國大典)과 같은 법전을 중심으로 이루어져 고려시대에 비하여 비약적인 발전을 하였다. 따라서 관료의 계급 간 상하관계가 엄밀히 규정되고 제한되어 졌으며, 모든 관료는 문반과 무반의 양반으로 구분되었다. 관직은 경직(京職)과 외직(外職)으로 나누어져 있으며, 관계(官階)는 정(正)·종(從)의 9품(品) 18계(階)로 등급이 매겨져 있었다. 둘째, 관료들의 승진에 특수한 제한을 두었다. 눈 점이다. 관료를 하급관리와 고급관리로 엄격하게 구분하여 정3품 이상의 당상관이나 종6품 이상의 참상(參上)으로 승진하는데 신분상의 제약을 두어 양반사회의 신분질서를 유지하고 고급관료층의 승진자수를 제한하였다. 세 번째 특징은 겸직제도의 채용으로 이는 고급관리들이 주요한 몇 개의 문반 관직을 겸직함으로써 관리들의 보수 절감이라는 외적으로 드러나는 경제적 측면도 있었으나, 내적으로는 분권화를 막고 중앙집권적 왕조체제를 확립하는 것이 주요 목적이었다. 네 번째 특징은 상피제도(相避制度)의 채택이다. 이제도는 중국의 당대 말부터 명대에 이르기까지 크게 발달한 제도를 조선시대에 도입한 제도로 경관직이나 외직에서 재직 또는 신규임명 관원과 일정한 친척관계가 있거나 직무 수행상 분리시킬 필요가 있는 경우 해당 관료의 임명을 통제·회피하거나 서로 피하게 하는 제도이다. 이 제도 또한 지방에서 친인척 또는 가족 간 족당세력을 형성하거나 지방호족의 발호를 방지하여 왕권의 안정과 중앙집권체제를 공고히 하는데 그 목적이 있었다(문정식, 2001: 159-161).

III. 고려시대와 조선시대의 음서제 비교

1. 고려시대의 음서제

1) 배경

음서제는 중국의 전한(前漢) 시대 무제(武帝) 초부터 ‘임자제(任子制)’의 명칭으로 시행되었다. 당대(唐代)에 제도가 정비되어 門蔭, 蔭敍, 蔭子, 蔭補, 補蔭의 명칭으로 宋·清代에 까지 계속 시행되었다(신채식, 1981). 宋代의 음서제는 관료제의 하부구조를 형성하는 인사제도로 음서제를 활용하였다. 고려와 조선의 음서제는 당과 송의 음서제 원리에 기초한 것이다.

우리나라에서 음서제가 도입된 것은 신라에서 국가적 공로가 있는 관료의 자손을 敍用한 사례를 그 시점으로 생각할 수 있으나, 5품 이상의 관료에 대한 제도로 정착된 것은 고려시대로 그 시점을 보아야 한다.

고려시대는 신분사회를 유지하고 있었으며, 건국 초기 父祖의 공에 의해 관리가 될 수 있었으나 그것이 제도화되어 있지는 않았다. 음서가 제도화 된 것은 귀족들의 기득권 유지와 호족세력의 중앙관료로의 흡수라는 왕권 강화 간의 충돌에서 비롯되었다.

구체적으로 살펴보면, 고려 개국시에는 개국공신들의 공적을 치하하고, 음덕을 보전해 주는 제도로써 음서를 시행하였으나, 그것을 제도화할 만한 이유는 없었다. 그러나 광종 즉위 후 신라 시대 호족세력의 기반을 약화하고 왕권을 강화하기 위해 과거제를 시행하고, 또한 노비안검법(奴婢按檢法)을 실시하게 되었다. 과거제를 통해 중앙관료에 진출한 신혼관료세력들은 기존 정치체제에 대한 비판의식이 강했고, 국왕의 입장에선 과거제를 통한 관료공급과 함께 기존 관료세력의 유지도 필요하게 되었다.

건국초 제도화되지 않은 상황에서 음서가 시행되다가 성종대(成宗代)에 이르러 제도화의 기반이 공고해졌다. 목종 즉위 직후 대규모의 음직이 하사되기에 이른 것이다. 음서는 새 국왕 즉위시 광범위하게 시행되었다(박용운, 2000: 28).

고려시대는 귀족중심사회였으므로 가문과 문벌이 중시되었고, 관직에의 진출이 개인과 가문의 영광과 안정에 무엇보다 중요한 일이었다. 따라서 과거를 통한 입직

을 통해 가문을 흥성하게 하는 일도 중요하나 이미 이룬 가문을 계승하기 위해 음서는 좋은 수단이 되었던 것이다. 음서제는 귀족이라는 제한된 신분층에 주어진 제도였으며, 과거제는 이보다는 광범위한 신분층에게도 기회가 주어졌다.

2) 공신음과 문음

고려시대 음서에 관해 고려사 선거지 음서조(高麗史 選舉志 蔭敘條)에 나타난 바를 정리하면 공신음(功臣蔭)과 문음(門蔭)으로 분류된다. 공신 또는 특별한 공훈이 있는 관리의 자손에게 제수하는 음서인 공신음⁹⁾과 개국(開國), 전사(戰死) 등의 공훈과는 무관하게 일정한 관직이나 품계에 오른 관리의 자손에게 제수하는 음서인 문음¹⁰⁾¹¹⁾, 그리고 왕족의 자손에 대한 조종묘예음서(祖宗苗裔蔭敘) 등이 있었다. 또한 음서는 매년 12월에 행하는 정기적인 음서와 국왕의 즉위, 왕태후, 왕태자의 책봉, 태조, 왕릉예의 祭享, 旱災나 變亂 등 국가 비상시 그리고 고위관료의 致仕나 死亡 등에 행하는 부정기적인 음서가 있었다.

3) 음서 혜택 연령

음서 혜택 연령은 高麗史 券 75 選舉志 3 銓注 蔭敘條 冒頭에 의하면 ‘모든 음서 출신자는 나이 18세 이상으로 한정한다’라고 규정되어 있으나, 실제 이러한 연령 기준이 지켜지지는 않았다(박용운, 43). 심지어는 5세의 나이에든 관직을 제수받은 기록이 있는 것을 보면 연령 원칙은 큰 의미가 없는 것으로 보인다. 다시 말해 고려시대에는 음서에 의한 初入仕者의 연령제한은 처음부터 있었던 것이 아니라, 고려 말에 이르러 그 폐해를 시정하기 위해 기준이 마련되었다고 보아야 할 것이다. 고려 후기에 이룰수록 음서 수혜 연령이 낮아졌으며, 문음의 경우가 공훈의 경우보다 그 수혜연령이 낮아지고 있어 5품 이상의 관리인 지배계층이 문음을 이용해 그들의 문벌을 유지하려는 경향을 보여주고 있다.

9) 父功, 祖父功, 外祖父功, 曾祖蔭~七代祖蔭 등 勳功蔭叙를 말함.

10) 父蔭, 祖蔭, 外祖蔭, 伯父蔭, 甥姪蔭 등을 말함

11) 정도전은 「조선경국전」에서 고려의 문음에 대해 다음과 같이 밝히고 있다. 將相과 大臣은 모두 백성에게 공덕이 있고, 또 그들의 자손은 가훈을 이어받아 예의를 잘 알고 있으므로 모두 從政할 만하다 하여 문음제를 두었다(박용운, 2000: 5).

4) 초음직

고려전기에는 초음직으로 品官이나 권무직(權務職), 이속직(吏屬職)을 제수받은 사례가 많으나, 후기에 이르러 권세가의 2세들이 고위직에 진출하는 경향이 두드러지게 나타나고 있다. 음서출신자들의 승진 연한이 빨랐으며, 대부분이 5품 이상의 직까지 승진한 것을 알 수 있다.

초음직으로 수여된 관직의 품계는 8, 9품과 권무직, 이속직이었으며, 부음의 경우 3품 이상 관리의 자는 정8품, 4품의 관리의 자는 정9품, 5품 관리의 자는 이속직을 받아 대부분 품관 내의 직을 받았다. 조음, 외조음 등의 경우에는 2품 이상 관리의 내외손은 정 8, 9품의 직을 받았으며, 3품이하 내외손은 이속직을 받았다. 그리고 권무직은 고려 초기에 비해 후기에 이르러 대부분 수여되었으며, 이속직은 초기에 대부분 수여되고 후기에는 거의 수여되지 않았다.

다시 말해 고려 초기에는 과거에 의한 초음직에 비해 음서의 경우 제한적이었으나, 후기에 이르러 그 제한성이 완화되었고, 음서의 경우 과거보다 이른 나이에 관직에 나갈 수 있었기 때문에 승진이 빨랐다(김용선, 1987: 131-137; 박용운, 2000: 655).

5) 수음대상 자손

수음자의 수음시 관직은 고려시대 전기간에 걸쳐 5품 이상의 관리의 자손이었다.¹²⁾ 그 중에서 子, 孫 이외의 친족이 문음의 혜택을 받을 때에는 5품이 아니라 3품 이상의 관리를 수음자로 삼아야 한다는 원칙이 세워졌던 것으로 보인다(김용선, 1982: 26-29). 또한 문음의 경우 ‘一人一子’, ‘一子入仕’의 원칙이 적용되었으며, 공음의 경우 그 성격상 다소 예외적인 적용을 하였다. 이러한 원칙 적용에도 불구하고 한 가문에 2인 이상 수음자가 생길 수도 있었다. 그것은 부음, 외조음 등의 동시에 적용될 경우 2인의 수음자가 발생할 수 있기 때문이며, 결국 ‘許一子蔭官’ 원칙은 제대로 지켜졌을 것이라 할 수 있다.¹³⁾ 그리고 김영돈과 김영진에 의하면, 一人一子원

12) 고려 전기간에 걸쳐 문음의 대상이 5품관 이상의 경우에만 해당되었는가에 대한 논란에 대하여는 박용운, 1986: 152-156 참조. 박용운은 대체적으로 5품관 이상이라고 하는 기준이 지켜졌던 것으로 해석한다.

13) 목종(穆宗)은 5품 이상의 아들에게, 숙종(肅宗)은 4품 이상 및 致仕한 관리의 아들 1인에게, 충렬왕(忠烈王) 3년에는 文武의 致仕와 顯職 3품 이상의 남자 1인을 등용하도록 하였고, 남자가 없을 때는 생질(甥姪)이나 여서(女婿) 및 양자(養子)에게 관직을 주었다. 또한 현종(顯宗) 5년에 개국공신의 자손으로 관직이 없는자를 등용하였다(강창구, 2001: 215).

척이란 한 명의 관료에 대해 한 명의 자손에 한하여 음직을 수여한다는 원칙이다. 즉 1회의 음서에서 한 명의 관료에 대해 한 명의 자손에게 음직을 수여한다는 의미로 해석해야하며, 따라서 그 횟수가 거듭되면 그 혜택이 한 명의 관료에게 여러 명의 자손에게 음직이 수여될 수 있다고 보는 것이다(김영돈·김영진, 2000: 178-179). 그러한 증거로서(高麗史 권75 選舉志 3, 銓注凡敘功臣子孫) 복수의 음서 혜택을 받은 사례를 들고 있다.¹⁴⁾

2. 조선시대의 음서제

1) 배경

조선 시대는 양반층이 중심이 된 관료지배체제였으며, 양반층을 유지하기 위한 수단은 관직을 취득하는 것이었다. 조선시대 관직 임용은 과거제와 음서제를 통해 이루어졌고, 음서제는 고려사회와 마찬가지로 지배계층의 가문 계승의 수단으로 활용되었다. 즉 조선시대는 신분제 사회로 개인의 능력과 가문의 혈통을 중시하였던 사회로 관료의 지위를 유지하고 세전시키는 방법으로서 음서제를 활용하였다.

정도전에 의해 만들어진 「조선경국전」의 入官條와 補吏條의 내용은 이후 조선시대 관직 등용에 관한 법제적 규정에 지대한 영향을 미쳤다.

조선시대에 음서제를 통해 관직에 등용하기 위한 조건은 성종 16년(1485)에 간행된 「경국대전」에 실린 내용으로 파악할 수 있다.¹⁵⁾

조선시대의 음서제는 태조 1년 7월에 실직(實職) 3품 이상을 역임한 자의 長子나 長孫, 次子 탁음자의 관직에 대응시켜 정7품직에서 중9품직을 차등적으로 제수하면서 시작되었다(한충희, 1995: 62).

14) 김의규와 이기백은 一人一子 원칙을 한 명의 관료에 대해 한 명의 자손에 한하여 음직을 준다고 해석하였다(김의규, 1978: 112-113; 이기백, 1973).

15) 조선시대 음서제에 관한 내용은 「경국대전」(권1 吏典 取才 蔭子弟條)에 전해지고 있으며, 정도전의 「조선경국전(朝鮮經國典)」에 관리 등용방법 文科(文學), 武科, 吏科, 門蔭 등을 소개한 것이 있다. 또한 「經濟六典」, 「續大典」, 「元六典」에 음서 자격, 절차 등 법적 규정되어 있다. 이중 속육전은 여러 차례에 걸쳐 개정되었다. 따라서 음서제의 내용도 정치적 상황에 의해 개정되었다.

2) 문음과 대가제

조선초기의 음서는 공신을 포함하여 일정한 자격을 갖춘 관리의 자손을 대상으로 取才의 시험에 합격한 자들에게 정기적인 시기에 入仕시키는 것으로, 고려시대의 문음과 유사한 것이다. 「경국대전」에는 공음에 관한 규정이 없으며, 「元六典」과 「續大典」에 특별 공훈을 세운 관리의 자손 가운데 ‘戰亡人子孫’에 대한 敍用 규정이 되어 있다. 또한 조선시대에는 고려시대와 중국에 없었던 ‘代加制’가 있었는데, 이는 음서제와 깊은 관련이 있다. 음서제가 고려 사회보다 축소되는 대신 기존 문무 현직자(現職者)가 資窮(正三品堂下散階) 이상이 되면 자신에게 別加된 資級을 대신 子, 弟, 姪, 姪이나 父, 兄, 三寸叔, 妻父의 친족 중에서 한 사람에게 줄 수 있는 제도이다. 국왕의 즉위, 왕비 및 세자 책봉, 왕·왕세자의 病愈, 功臣會盟, 圓丘祭, 先農祭 등 다양한 계기를 맞아 시행되었으며, 이는 공음의 시행시기와 일치하는 것이었다. 세종 31년 처음 시작되어 세조에 이르러 제도화 된 대가제는 음서제의 수혜 범위를 축소하는 대신 대가의 기회를 통해 양반사회를 유지시키는 기능을 하였다(김용선, 1988: 29).

3) 음서 혜택 연령

「경국대전」(권1 吏典 取才 蔭子弟條)에 의하면 음서 수혜 연령은 20세이다. 「元六典」에는 18세로, 그리고 「續大典」은 20세로 규정하여 「續大典」규정 이후 20세로 수혜 연령 기준이 확정된 것이다. 고려시대와 마찬가지로 이러한 기준이 엄격하게 지켜진 것은 아니지만 고려시대 음서 제수 평균 연령이 15.4세 정도인 것을 고려하면 조선시대는 평균 연령이 22.6세로 높아졌다.

4) 초음직

초음직 수여 규정은 「元六典」과 「續大典」에 명시되어 있다. 「元六典」에는 1품 託蔭官 경우 7품, 2품의 경우 8품, 3품의 경우 9품으로 수여 품계를 명시하고 있으며, 「續大典」에는 공신의 경우 중7품, 2품 이상의 托蔭官은 중 7품, 3품은 중8품의 수여 품계 하한선이 규정되어 있다.¹⁶⁾

16) 태조 1년에는 정·종 7품직(정·종 1품의 장자), 정·종 8품직(정·종 2품의 장자), 정·종 9품직

조선초기에는 초음직으로 7품에서 9품의 품관직을 수여하는 것을 원칙으로 정하였으나, 점차 수여 관직이 하향 조정 되었다. 조선시대 전기에는 음서제보다 과거제를 중시하였으나, 1등 합격자의 경우 초임직의 품계 또한 음서보다 과거에 의한 품계가 높은 것으로 파악되나 나머지 초음직 품계는 과거합격자가 다소 낮았다. 또한 음서자는 조정의 모든 관직에 제수되지 않았다.

문과에 합격하고도 문세가 약한 사람은 권지(權知)로 6~10년을 지나야 9품에 임용된 것을 감안하면 음자제취제시험에 합격한 자가 정7품~종9품의 관품을 받은 것은 큰 특혜였다(김운태, 2002: 301-303).

고려시대와는 달리 음서 대상자에 대한 취제 시험이 치러져 시험에 합격해야 임용이 될 수 있었다. 「경제육전」에 의하면 문음 혜택을 받은 자들은 5經 가운데 1經을 시험보는 취제에 합격해야만 관직에 임명한다는 것이다.¹⁷⁾

5) 수음대상 자손

경국대전의 음자제(蔭子弟)는 功臣及二品以上子·孫·婿·弟·姪과 實職三品者之子·孫 曾經吏·兵曹·都摠府·司憲府·司諫院·弘文館·部長·宣傳官者之子를 말하며, 이들이 음서제의 대상이 되는 것이다. 음자제의 의미 자체가 음서의 특혜를 받을 수 있는 자격을 갖춘 관리들의 자손을 말한다. 그러므로 음자제들이 받을 수 있는 음서는 父蔭, 祖蔭, 妻父蔭, 兄蔭, 三寸叔蔭(伯父蔭, 叔父蔭)이다. 外族은 음서의 대상에서 제외되며, 本族과 妻族으로부터 음서혜택이 주어지며, 친족의 경우도 3촌 이내로 제한되고 있다. 3품 이상의 실직을 역임한 관리들의 사망이나 致仕에 관계없이 그 자손들에게 음서의 혜택이 주어졌으며, 관품의 고저와 친족의 親疎관계에 따라 차등 초음직을 수여하도록 하였다.¹⁸⁾

외형적으로 고려시대의 종친, 공신과 5품 이상 관인의 자 손이나 자 등의 자격과 달리 공신과 3품 이상 관인의 자 손이나 자 등으로 축소되었다. 그러나 3품 이상의

(정·종 3품의 장자), 장손과 차자는 강1등으로 제수되었으며, 태조 13년경에는 종7품 司醴直長同正(공신과 2품 이상의 자, 손 등), 종8품 司醴直長同正(實職 3품의 자, 손 등)에 제수되었다(한충희, 1994: 87).

17) 「經濟六典」載門蔭拜官者 亦令年十八 試以一經 能通大義 方許銓注(태종실록, 30, 태종 15년 8월 甲戌條).

18) 「元六典」門蔭條 若祖父曾犯罷職之罪 未經改正者 不許蔭受(「성종실록」, 4 성종 원년 3월 癸未 吏曹議)

관직 수가 증가하고 吏·兵曹·都摠府·司憲府·司諫院·弘文館·部長·宣傳官을 역임한 4품 이하 6품 이상 100여직이 음서 혜택을 받는 등 고려와 큰 차이가 없었다(한충희, 1995: 61).

3. 음서제의 변화

고려시대에는 과거제, 천거제, 사심관제, 기인제, 음서제 등 다양한 관리임용제도가 시행되었다. 고려 초기 다양한 인사제도를 통해 개국공신에 대한 예우와 특권 부여, 그리고 고려 개국 이전의 잔존 지방호족세력을 회유 포섭할 필요가 있었기 때문으로 보인다. 조선시대에는 고려시대의 관리임용제도를 정비하고, 양반 중심의 고위 관료체제를 형성하기 위해 고려시대의 복잡한 인사제도를 정비하고, 양반계층의 신분 유지를 위한 보완적 인사제도를 마련하였다.

고려시대에는 문음(門蔭), 공신 대상의 ‘공신자손음서(功臣子孫蔭敍)’, 왕족을 대상으로 한 ‘조종묘예음서(祖宗苗裔蔭敍)’의 세 가지 형태의 음서가 있었으나, 조선 시대에는 왕족 대상의 ‘조종묘예음서’는 없어지고 공신에 대한 음서와 문음이 통합적으로 운영되었다.

음서의 혜택의 경우 특정 관직자의 자제라 할지라도 조선시대의 경우 취재(取才)의 절차를 거치도록 해 고려시대와는 그 자격 기준이 엄격해 진 것으로 볼 수 있다.

고려시대와 조선시대는 귀족중심 혹은 양반중심의 사회였으므로 가문과 문벌이 중시되었고, 과거제와 음서제 등 관리등용제도는 이를 지지해주는 기반이었다. 고려시대 음서제는 귀족이라는 제한된 신분층에 주어진 제도였으며, 과거제는 이보다더는 광범위한 신분층에게도 기회가 주어졌고, 조선 시대의 음서제 또한 지배계층의 가문 계승의 수단으로 활용되었다.

고려시대 음서 혜택 연령은 18세 이상으로 한정한다고 규정되어 있으나, 실제 이러한 연령 기준이 잘 지켜지지는 않았고, 고려 후기로 갈수록 음서 수혜 연령이 낮아졌으며, 조선시대에는 음직에 대한 엄격한 시행으로 취재의 절차를 거치도록 하였기 때문에 그 연령이 상대적으로 높아졌다.

음서를 통한 초음직은 고려 초기에는 과거에 의한 초음직에 비해 제한적이었으나, 후기에 이르러 그 제한이 완화되었고, 음서의 경우 과거보다 이른 나이에 관직에 나갈수 있었기 때문에 승진이 빨랐다. 조선초기에는 초음직으로 7품에서 9품의

품관직을 수여하는 것을 원칙으로 정하였으나, 점차 수여 관직이 하향 조정되고, 음서자에게 모든 관직이 제수되지 않았다.

수음자의 수음시 관직은 고려시대 전기간에 걸쳐 5품 이상의 관리의 자손이었다. 그 중에서 子, 孫 이외의 친족이 문음의 혜택을 받을 때에는 5품이 아니라 3품 이상의 관리를 수음자로 삼아야 한다는 원칙이 세워졌다. 또한 문음의 경우 ‘일인일자(一人一子)’, ‘일자입사(一子入仕)’의 원칙이 적용되었다. 조선시대에는 외형적으로 고려시대의 종친, 공신과 5품 이상 관인의 자·손이나 자 등의 자격과 달리 공신과 3품 이상 관인의 자·손이나 자 등으로 축소되었다. 그러나 3품 이상의 관직 수가 증가하는 등의 정치사회적 변화와 함께 그 자격기준이 완화되어 음서 수혜자가 증가하였다.

IV. 결 론

지금까지의 연구를 정리해보면, 고려시대 초기의 관리등용제도는 조선시대의 제도보다 신분 폐쇄적이었다고 할 수 있다. 고려초 과거제의 경우 향리층 이상에게만 과거제를 허용하였다거나(박종기, 2010: 190), 개국공신들에게 음직을 수여하는 등의 조치가 있었다. 바꾸어 말하면 태조 왕건은 지방 호족을 일방적으로 해체시키지 않고 중앙정치 속으로 유인함으로써 지배체제를 안정시키고자 하였던 것이다.

고려시대 이후 체계화된 음서제는 지배계층의 안정적 기반을 보장하기 위한 인사 제도이다. 고려시대의 음서제는 문음이건 공음이건 수음자의 범위를 자, 손에 한정시키지 않고 자손 이외의 친족까지 확대하고, 수음 연령이 낮아 특혜의 폭이 조선시대 보다 컸던 것으로 판단된다. 고려 초기 초음직은 산직인 동정직이 제수되는 것이 원칙이었으나, 후기에 이르러 품관직의 실직이나 권무직을 제수받았다.

고려시대에서 조선시대로의 이행에서 신분적 지배는 더욱 강화되었으며(김동택, 2001: 124), 따라서 관리등용제도는 사회의 유능한 인재등용의 역할과 함께 특권층의 지배력 강화의 수단이 되었다. 특히 음서제는 고위공직자의 자손을 하위 품직이건 하나 공직에 임용함으로써 권력과 가문을 세습하는 핵심적 수단이었다. 고려시대에 비해 음서의 제한이 강화되었으나, 고려와 마찬가지로 조선 후기에 이르러 음서의

각종 원칙들이 무너지고, 당쟁의 와중에 음직이 남용되는 현상이 벌어졌다.

양시대의 건국 초 음서제의 시행 목적과 내용은 큰 차이가 없으나, 다른 관리등용 제도를 비교할 때, 그 중요성은 고려시대보다 조선시대에 약화되었다. 그렇다 할지라도 대가제 등을 통한 고위관료의 가문유지 장치가 보완되었다.

신분질서가 유지된 고려와 조선왕조시기에는 관리에 등용되는 것은 정치적 권력의 획득뿐만 아니라 경제적 안정도 가져다주는 것이었다. 천민을 제외한 양인계층이 이러한 기회를 잡고 유지하기 위해서는 일부 권력가에 관직의 문호가 넓게 개방된 상황을 극복하여야 했다.

고려와 조선왕조시대의 음서제가 가지는 의미와 현재 한국사회에 던져주는 시사점은 공직에 대한 기회 평등과 사회발전을 위한 유능한 인재의 공직으로의 유인 일 것이다.

참고문헌

- 강창구. (2001). 고려시대 정부관료제의 확립과 변천 및 인사·재정제도. 「한국행정사학회지」, 10(1): 201-229.
- 김영돈·김영진. (2000). 고려시대의 관리등용제도에 관한연구. 「한국행정사학회지」, 9(1): 163-184.
- 김용선. (1987). 「고려음서제도연구」. 한국연구원.
- _____. (1988). 조선 전기의 음서제도. 「아시아문화」, 6.
- 김우식. (2005). 조선시대인사행정제도: 발전적 연구방향의 탐색. 「한국행정학회 학술대회발표논문집」, 1-21.
- 김운태. (1981). 「조선왕조 행정사」. 서울: 박영사.
- _____. (1994). 「한국정치론」. 박영사.
- _____. (2002). 「조선왕조 정치행정사: 근세편」. 박영사.
- 김의규. (1973). 고려관인사회의 성격에 관한 시고(試考). 「역사학보」, 58.
- 김판식·윤주희. (2000). 고려와 조선왕조의 관리등용제도 : 과거제도의 재해석. 「한국사회와행정연구」, 11(2): 139-163.
- 문정식. (2001). 조선시대 인사행정제도에 관한연구. 「한국행정사학회지」, 10(1): 141-163.
- 박병호. (1981). 경국대전의 편찬과 발행. 국사편찬위원회. 「한국사9」. 서울: 탐구당.
- 박용운. (1986). 고려시대의 음서제에 관한 제문제. 「고려사의 제문제」. 삼영사.
- _____. (1977). 고려가산관료제설과 귀족제설에 대한 검토. 「史叢」, 21, 22.
- _____. (2000). 「고려시대 음서제와 과거제연구」. 일지사.
- 박종기. (2010). 「새로 쓴 5백년 고려사」. 서울: 푸른역사.
- 방은선. (1998). 관리채용제도를 통한 고려사회의 성격변화 : 과거제와 음서제를 중심으로. 「경성대학교 석사논문」
- 변태섭. (1962). 「한국사의 반성」. 신구문화사.
- 신채식. (1981). 「송대관료제연구」. 삼영사.
- 이강선. (2000). 조선왕조 관료채용제도에 관한연구. 「한국행정사학회지」, 9(1): 21-38.
- 이기백. (1974). 「한국사4」. 국사편찬위원회.
- 정구선. (1999). 「한국관리등용제도사연구」. 서울: 초록배매직스.

- 조성대. (1997). 고려·조선조의 과거제도 내용과 특성. 『한국행정사학회지』, 5(1): 15-27.
- 조좌호. (1996). 『한국과거제도사연구』. 서울: 범우사.
- 한충희. (1995?). 조선초기 음서의 실제와 역할: 주요직역임자와 검축출신사관자의 역관분석을 중심으로. 『한국사연구』 91: 59-97.
- 허홍식. (1974). 고려과거제도의 검토, 『한국사연구』. 10.
- _____. (1979). 고려의 과거와 문음제도와 비교. 『한국사연구』, 27: 57-90.

Abstract

A Study on Institutional Changes of Government Personnel System in Koryo and Chosun Dynasty: Focused on 'Eumseoje'

Cho, Sung Taek^{*}·Choi, Yeon Taek^{**}

In this paper we examine the personnel system, especially the changes of 'Eumseoje', during Koryo and Chosun Dynasty era.

Through the study of 'Eumseoje', this paper investigate the effort to maintain the privilege of 'Yangban' - Nobleman class during Koryo and Chosun dynasty.

The Koryo and Chosun Dynasty had a rigid caste system for the ruling caste to maintain a privileged status and reproduce their power. 'Yangban' had should been recruited as government official to maintain the caste and power. The King had should to recruit the talented man to construct the bureaucracy and govern the kingdom. The King of 'Koryo' was trying to subjugate the regional powerful clan under the centralized country and establish national governance system mainly with aristocratic bureaucrats. It was necessary to have the institution for safe governance foundation which ensure the privilege of existing regional powerful clan and hire the intellectual talent.

Various Personnel system such as 'State Examination system' and 'Eumseoje' had been introduced to absorb the regional clan into central noble.

Chosun Dynasty had been established by the combination of new officials and soldiers based on the Confucian ideology. Chosun had formed the centralized administrative system at the national foundation which is 'Munban-civil officials or non military officials' oriented system. The restraint control over regional clan had been enhanced. For instance, the bureaucrats' living base had moved to central area. In addition, the caste system had been constructed based on the minority of 'Munban.'

The compilation of 'Gyeonggukdaejeon' had established the legal basis of governmental affairs and personnel administration. 'State Examination system' had been enhanced, but 'Eumseoje' had been weakened. In addition, 'Daegaje' had been executed.

'Eumseoje' was one of the personnel system which discriminate between a high-ranking and a low-ranking officials and noble and civil class.

Human resource institution had been the basis of privilege maintenance. Therefore, many irregularity, chaos and institutional changes had appeared during the system execution.

[Key Words] Administrative System, Personnel System, Eumseoje, State Examination system, Caste System.

^{*} Sunmoon University, Department of Police Administration & Law, Assistant Professor

^{**} Sunmoon University, Department of Public Administration, Professor who serves another post outside the campus

The date of thesis evaluation: November 30th

The date of re-evaluation: December 3th

The date of confirmation: December 15th