

人事配置의 再檢討

朴 東 緒

1. 研究의 目的

우리는 흔히 行政에 대해 關心을 가지고 있는 사람들간에 行政學은 行政國家化함에 따라 發展하며 現在 우리나라 政府는 行政國家의인 性格을 가지고 있다고 말하는것을 듣는다.

筆者도 이 意見에는 아무런 異見이 없다. 그러나 다음에 나오는 行政國家化하는 原因에 關한 一般의인 說明에는 쉽사리 同意할수 없으며 新生國(new state) 또는 後進國의 立場에 있는 우리로서는 先進國에 비해 다르게 문제를 생각하여야 할것으로 생각된다.

即 先進國에서는 資本主義의 發展, 立法國家의 展開後에 오는 여러가지 社會的矛盾, 對立, 即 獨占企業의 橫暴, 勞動階級의 收奪를 統制 是正하고 보다 一般大衆의 社會福祉를 保障, 增進하기 위해서 行政國家化 하는것이며 따라서 이러한 先進國의 경우는 어떠한 意味에서 行政國家란 奉仕國家, 福祉國家라고 말할수 있다.

筆者가 異見을 表明하는 것은 이러한 先進國의 例를 社會發展의 段階가 다른 後進國에 그대로 같은 方法 論調로 說明하려는데 있다. 오히려 後進國의 경우는 行政國家化의 原因이 先進國의 경우와 같이 社會福祉增進을 위한다에 있다고 생각하는것 보다는 統一國家의 形成, 維持(Nation building)와 經濟發展에 있다고 생각하는것이 보다 옳은 說明에 속한다고 생각된다.

따라서 이러한 後進國에서는 治安擔當者인 軍人, 警察과 經濟人, 經濟官僚의 役割이 대단히 중요시되며 또한 그들의 比重이 무엇보다도 커간다고 생각된다.

여기서 治安, 國防의 문제는 論外로 하고 남어지 經濟發展에 關聯된 문제를 생각하는 경우 우리는 그러한 일을 合理的으로 遂行할여면 人的인 面에서 불적에 有能人을 우선 配置하는것이 急先務라고 생각한다.

有能人을 配置하는데 우선 첫째로 重要한것은 有能人이 行政職을 지원하여야 하는데 이문제에 대한 문제의식을 1961년에 「韓國官僚制度의 歷史的展開」나 또는 1962년에 「人事行政論」을 著述할때만 해도 別로 느끼지 못하였는데 1963年, 1964년에 이르러 문제는 심각해가는것 같으며 有能人이 점차적으로 行政職以外的 職場을 높이 評價하며 그에 대한 就職試驗準備를 보다 더 熱誠的으로 하고 있는것 같으며 이는 다음의 서울大學校 法科大學 行政學

科 3 學年에 대한 輿論調查에서 뚜렷이 나타나고 있다.

3 學年 學生이 總 約 60 名인데 筆者가 擔當하는 科目이 必須科目인데 受講生은 約 35 名 이들에게 現在 하고 있는 工夫의 內容을 行政試驗準備, 司法試驗準備, 其他 등 세가지로 質問하여 配布된 白紙에 無記名으로 記入케 한 結果 不過 13 名이 行政試驗準備를 하고 있다고 하며 오히려 行政學科에 있으면서 司法試驗準備를 한다는 學生數가 15 名이나 되며 나머지 7 人은 其他에 속한다. 여기서 또하나 생각할수 있는것은 60 名中 나머지 缺席者 25 名中 에 司法試驗準備를 하는 學生의 比率은 出席者中의 $\frac{15}{35}$ 以上이 된다고 推測하는것이 과히 잘못된것으로 생각할수 없지않겠는가 하는것이다.

이러한 現象은 비단 前記學生들간의 特殊한 現象은 아니고 他大學의 行政學科 學生들의 경우에서도 同一한 面을 찾아볼수 있으며 士氣가 低下되고 學究에 대한 의욕이 약화되어가 고 있는것 같다.

이러한 달갑지 않은 現象이 보다 有能人을 配置해 보자는 意慾의 表現으로서 國家公務員 法이 全國의으로 改正된 1963 年以來 두드러지게 나타나고 있다고 하는것은 극히 중요시 되어야 할 문제라고 생각되며 이 論文의 題目이 表示하고 있는 바와 같이 人事配置의 再檢討를 하지 않을 수 없는 立場에 到達한 것 같다.

그러므로 이 論文의 內容은 前述한 바와 같은 문제의식에서 출발한 것이며 改正이 意圖한 바가 어떠한 制度 運營의 잘못으로 所期의 目的을 達成하지 못할 뿐만 아니라 오히려 어떠한 面에서는 後退하게 되었는가를 人事配置面에 문제의 範圍를 限定하여 可能한 限 統計事實에 立脚하여 檢討하려고 하며 끝으로 早速한 時日內에 名實共히 有能人을 吸收 配置할 수 있는 制度, 運營을 이룩할 수 있게 되는데 이글이 도움이 되면 多幸으로 생각된다.

2. 高級公務員의 數의 增加

行政國家로 轉換되고 產業이 發展되어 감에 따라 行政機能도 量的, 質的으로 成長, 變化를 하게 됨은 여러나라의 共通的 現象으로 생각된다.

우리나라의 政府도 1955 年에 比해 보면 部가 하나, 處가 셋, 廳이 둘, 室이 무려 열하나, 局이 서른하나나 1963 年에 增加하고 있다.

이에 따라 公務員의 數도 늘어가고 있다. 1950 年代에는 別로 公務員數가 늘고 있지 않으나 1962 年以後 增加하기 시작하여 1961 年에 約 237,500 名이었던것이 1962 年에는 約 246,300 名 1963 年에는 다시 253,186 名, 끝으로 1964 年 9 月 10 日 現在는 280,666 名으로 증가하고 있다.

最近 2.3 年內에 公務員數가 237,500 名(1961)으로 부터 280,666 名(1964)으로 증가 하였다. 이러한 數의 增加만 가지고 形式的으로 論議하여 非能率的 이라고 말할 수는 없으나 政

府自身도 今年에는 定員을 現在以上 增員않기로 하고 있으며 놀라움게도 總豫算額中 人件費가 차지하는 比重이 1964 年에 무려 34% 나 되어 이는 租稅收入의 78% 나 되며 美國(31%) 日本(12.3%), 伊太利(30%), 멕시코(32.7%), 캄보디아(33.2%) 보다 第一 높은 比率을 차지하고 있으니⁽¹⁾ 經濟發展을 위한 財政投資가 減少됨은 유감된 일이라 하겠다.

이러한 全體公務員數의 增加率에 比하여 特色이 있는 것은 高級公務員數의 增加라고 할 수 있다. 우선 數의 增加를 比較하면 다음과 같다.

公務員 定員 數의 比較⁽²⁾

	1962	1964		1962	1964
別 定 職	84111	100191	4 級 乙 類	20044	22647
1 級	79	51	5 級 甲 類	26313	27843
2 級 甲 類	172	194	5 級 乙 類	44459	51011
2 級 乙 類	207	233	技 能 職		44410
3 級 甲 類	1807	2005	雇 傭 員	42053	7885
3 級 乙 類	5441	6524	總 計	243525	280666
4 級 甲 類	18839	17672			

이러한 數字에서 各各 別定職公務員를 除한 數字中에 3 級以上 公務員數가 차지하는 比率을 計算해 보려고 한다.

$$1962 \text{ 年} = 243525 - 84111 = 159414$$

$$\text{高級公務員의 比率} = \frac{7706}{159414} = 4.83\%$$

$$1964 \text{ 年} = 280666 - 100191 = 180475$$

$$\text{高級公務員의 比率} = \frac{9007}{180475} = 4.99\%$$

여기서 다시 國家公務員만 限定해서 高級公務員數의 增加傾向을 檢討하면 다음과 같다.

$$1962 \text{ 年 國家公務員數} = 159414 - 29659 = 129755$$

$$\text{高級公務員의 比率} = \frac{6598}{129755} = 5.08\%$$

$$1964 \text{ 年 國家公務員數} = 180475 - 41786 = 138689$$

$$\text{高級公務員의 比率} = \frac{7296}{138689} = 5.26\%$$

以上の 統計에서 우리는 두가지 事實을 지적할 수 있다.

첫째는 全體公務員數에 比하여 3 級以上高級公務員이 차지하는 比率이 높다고 하는 것이며

(1) 朴勝徹, 「經費節約에 대한 考察」, 행정관리, 3 卷 2 號, 1964 年 6 月. pp. 30-31.

(2) 행정관리, 3 卷 3 號, 1964 年 10 月. pp. 120-21. 행정관리, 1 卷 1 號, 1962 年 11 月. p. 111.

이 比率은 이미 1958 年에도 3.9% 로서⁽³⁾ 世界 어느나라의 경우보다도 높는데 現在도 계속 높은 比率을 차지하고 있다는 것이다. 이는 英國의 行政크라스에 비하여 너무나 數가 많으며 統率의 範圍를 생각할적에 今後 行政能率化를 위해 研究의 價値가 있는 문제라고 생각되며 또한 一般的으로 階級制를 採擇하고 있는 國家에서는 高級公務員의 數를 적게 하고 代身 그들에 대하여는 Elite 化하여 特別한 고려를 採用面, 訓練, 待遇面에서 하고 있는데 이러한 點에서도 우리나라의 경우는 事情을 달리하고 있지않나 생각된다.

둘째로 어느國家나 行政國家로 轉換함에 따라 高級公務員數가 차지하는 比率이 점차적으로 높아가는데 이는 多分히 行政의 專門化에 原因이 있다고 생각된다. 美國의 例를 들어 보면 다음과 같다.

美國公務員數의 等級別比率⁽⁴⁾

等 級	年 度	1962 年 6 月	1963 年 6 月
1—4		35.2	32.8
5—10		40.2	40.6
11—18		24.6	26.6

이러한 高級公務員數의 比率이 높아가는 것을 우리나라의 경우에서도 如實히 볼수 있다. 그러나 이러한 比率의 增加가 行政의 專門化보다도 現在 報酬制의 矛盾 卽 特히 4 級公務員의 報酬의 幅의 差額이 不過 4990 원에서 5960 원이라고 하는 970 원의 差額밖에 없으며 더구나 4 級에 머무는 限 最高限度額이 5960 원밖에 없으며 여기에 勤續加俸을 3 回の것 15 割을 加算하여 90 원을 3 年間に 附加해보아도 너무나 矛盾된 俸給支給이라고 할수있다. 이것도 勤續加俸까지 合해서 15 年 걸쳐서 昇給된 額이다.

그러므로 現在 이 俸給制下에서는 非公式的으로 許容되고 있는(open secret)陰性收入이나 많기前에는(例 交通巡警, 稅務職員) 누구나 제 階級에서 오래 忠實히 근무 할여는 생각보다는 資格, 能力이 있건 없건 權力도 더 많은 高級階級으로 昇進하려는 의욕을 強하게 갖게된다고 생각된다.

現在 우리나라의 高級公務員數가 차지하는 比率이 높아지는 原因이 行政의 專門化보다는 오히려 이러한 俸給制의 矛盾에서 더 큰 영향을 받고 있다고 볼수 있지않나 생각된다.

3. 新 規 採 用

新規採用에 있어 그의 節次에 따라 다음과 같은 것을 重點的으로 論議하려고 한다.

(3) 朴東緒, 韓國官僚制度의 歷史的展開, 서울, 韓國研究圖書館, 1961. p. 141.

(4) U.S. Civil Service Commission, 1963 Annual Report, Washington D.C. U.S. Government Printing Office, 1963, p. 32.

A. 新規採用試驗의 定期的 實施와 新規採用者數의 增加.

우선 行政府에 有能人을 끄는 첫째 方法으로서 新規採用試驗을 定期的으로 每年 一定한 時期에 實施한다고 하는것이다. 前述한 法科大學의 學生들에 대한 質問中 行政試驗을 준비 안하는 四大理由中의 하나가 試驗을 꼭 실시하는지 또는 실시하는 경우 언제 하는것인지 豫測이 곤란하여 準備를 하는데 지장이 크다고 하는것이다. 이러한것의 遵守는 行政當局으로서도 別로 어려운 문제가 아닐것으로 생각된다.

다음 新規採用者數의 增加이다. 三級乙類公務員中 空席數를 豫測하기 곤란하며 또한 一定 하지도 않으나 過去의 例를 따라 每年 5% 乃至 6%의 新陳代謝가 있다고 볼적에 現在 三級乙類公務員數가 6524名이니 新規任命者가 年에 約 320名 乃至 390名은 될것으로 생각된다. 平均 350名으로만 생각하고 計算하는 경우 公開競爭試驗을 通하여 新規採用되는 사람의 數를 처음부터 年에 40名以下로 策定한다면 그 나머지는 主로 特別新規採用과 特別昇進의 方法에 의하게 될것이다. 公開昇進試驗도 있으나 이것 역시 人員數를 公開新規採用試驗과 같이 制限하고 있다.

今年初부터의 네가지方法別 任命者의 正確한 數字는 特히 特別採用의 경우는 秘密로 하고 있어 알수없으나 11月 13日現在로 特別昇進이 約 150名, 公開昇進이 14名, 公開新規採用이 40名 全部 合해야 約 200名 밖에 않되니 나머지 數는 大體로 特別採用方法에 의한 것으로 해석된다.

特別採用할수 있는 경우를 法條文에 列記하고 있으니 거기에 忠實히 따라 任用되었다면 무엇이 두려워 秘密로 하고 있는지 모르겠다. 1961年의 軍事革命後 많은 行政改善을 보았으나 유감된일은 너무나 많은 事項을 비밀로 하고 있다는 것이며 이는 確實히 軍人들의 軍事作戰上의 訓練, 經驗에서 영향을 받은 잘못된 政策인것 같다. 軍作戰의 경우는 싸워 승리를 걸우어야 할 相對가 敵이지만 政治, 行政의 경우는 政策決定擔當者의 主人인 國民들이라고 하는 事實을 認識한다면 秘密로 하는 事項의 範圍를 現在와 같이 廣範하게 하는것은 不合理的하다는것을 곧 인식하게 될것이다.⁽⁵⁾

本來 現國家公務員法의 改正案이 論議될적에 네가지 任用方法間의 比率를 事전에 法條文에 規定하려고 했으며 그當時의 생각으로는 公開新規採用 20~30%, 特別新規採用 10%, 公開昇進 20%, 特別昇進 40~50%로 하려고 했는것이다.

그러든것이 이러한 比率를 法條文으로 規定하여 놓으면 實際 運營上 곤란한 경우가 發生할것이라는 理由로 다만 現在 國家公務員法 第31條 2項에 總務處長官은 네가지 方法間에 適切한 均衡을 維持할수 있도록 이를 조정하고 規制하여야 한다고 規定하는데 끝냈다.

이의 結果는 앞에 檢討한바와 같이 所期의 目的을 達成 못하고 있으며 大學卒業生의 公開

(5) 朴東緒, 「韓國行政現象의 特殊性」, 行政管理, 1卷 3號. 1962年 12月. pp. 9-10.

競爭新規採用의 數는 如前히 自由黨時와 같이 制約되고 있으며 有能한 學生들의 公務員志望의 욕을 弱化시키며 公務員의 質的向上도 기하지 못하고 있다.

이의 是正은 中央人事機關의 獨立性賦興 또는 政治的壓力에 의하는 길 밖에 없을것 같다. 始初에 구상한대로 350 名의 20~30% 만 新規採用을 한다해도 70 乃至 105 名은 每年 採用된다고 생각하며 이는 他國과 比較할적에 最少限度의 比率이라고 생각한다.⁽⁶⁾

이러한 試驗에 所要되는 經費를 計算해보아도 참으로 값 비싼것이라고 하겠다. 1963 年의 第 11 回 3 級乙類公開競爭採用試驗合格者 1 人當 所要費用이 約 10,600 圓으로 計算되며 여기에 受驗生이 支拂한 200 圓의 手續료를 計算하면 約 3,000 名으로 잡고 60 萬圓의 金額을 計算할수 있으며 이것까지 合하면 一人當 最少限度 25,000 圓이 所要되었다고 하겠다.

문제는 만 方法으로 싸게 손쉽게 경쟁성이 적게 선발하여 任用하면서 무엇보다도 所重히 여겨야할 大學卒業生選拔만 어렵게 문을 좁히고 있는지 모르겠다는 것이다.

B. 受驗資格의 再考慮

受驗資格에 있어서는 두가지 문제를 論議하려고 한다. 하나는 學歷에 관한것이고 다른 하나는 年齡에 관한것이다.

우선 學歷에 있어서 3 級乙類의 資格으로서 大學卒業豫定으로 하고 있는것이 잘못이다. 과거의 高等考試에서는 大學一年修了로 해 놓아서 大學에만 入學하면 教養科目 또는 大學生으로서 요구되는 教科目全般에 대한 學習을 忠實히 하지 않고 試驗科目만 처음부터 工夫하기 때문에 그의 矛盾이 지적되었던 것이다. 그래서 이러한 편협한 學習態度를 是正하고자 해서 受驗資格을 大學 3 年修了로 한것이다.

그러나 이것을 現在와 같이 4 學年 修了로 다시 올려놓은 理由나 結果가 合理性을 缺하고 있다는 것이다. 卽 4 學年으로 引上한것이 試驗自體의 必要性에서 보다 司法科試驗이 司法大學院入學關係로 卒業豫定者로 해 놓은것을 行政科에서는 事情이 다른데 學歷만 差를 낼수 없다고 해서 形式的으로 一致를 시키기 위해서 卒業豫定으로 했다는것은 何等의 合理的인 근거를 찾을수 없다. 더욱 문제가 되는 것은 이러한 措置가 가지고 오는 副產物이다. 現制下에서는 大學을 卒業하기 直前에나 受驗을 한번만 할수 있으니 그것을 기다리고 그間 一般大學 教科目を 全般的으로 學習하는것이 아니라 처음부터 그것을 상대로 하지않고 司法, 行政要員豫備試驗準備를 하게 되며 現在 하고 있으니 結果的으로 보면 과거의 大學 1 年修了로 해 놓았든때와 달라진것이 없다는 것이다. 所期의 目的達成은 고사하고 오히려 逆效果를 내고 있다는 것이다. 따라서 처음부터 大學에 入學하자마자 要員試驗에 合格하려고 준비를 하고 있는것이 現實인것이다.

(6) 朴東緒, 比較公務員制度論. 서울, 博英社. 1963. pp. 205—6.

여기다 설상가상으로 最下年齡制限을 22歲로 해 놓았으니 現在 大學生中에는 卒業班이 되어도 수험한번 제대로 못하고 卒業하게 되니 이들의 卒業後의 就職, 生計는 勿論 社會的인 문제가 되며 또한 結果的으로 3級乙類合格者는 거의다 大學卒業하고 1乃至 2年 더 준비를 하거나 大學院課程에 있는 者가 合格하게 될것으로 생각되며 이러한 現象은 이미 나타나고 있으며 우리는 同一한 現象을 印度의 高級公務員試驗(Indian Civil Service)에서도 볼수 있으며 그에 의하면 合格者中 95%가 碩士學位所持者로 되어있다는 것이다.⁽⁷⁾ 經濟力이 豊富한 先進國에서도 볼수없는 例를 빈곤한 後進國에서 더욱 심한 長期間의 敎育을 要求할 意義가 있는지 의심스럽다.

따라서 學歷은 前대로 大學 3學年 修了로 환원시키는것이 보다 合理的이며 妥當하다고 생각된다.

다음은 下位職의 學歷에 관한것이다. 4級, 5級, 技能職의 경우 學歷制限에 있어 各各 初級大, 高等學校, 中學校卒業으로 最少資格만 規定하고 最高資格은 規定을 안하고 있음으로 結果的으로 지나친 學歷所持者가 合格의 영광을 차지하고 있으며 學歷에 있어 가장 適格者는 不利한 位置에 몰리고 마는 結果가 나타나고 있다는 것이다. 우선 이의 實態를 보면 다음과 같다.

4級の 경우를 보면 1964年 施行 第6回 山林保護職 公開競爭採用試驗合格者 總 50名中 48名이 大學卒業으로서 96%를 占하고 初大卒業은 不過 4%밖에 안된다.

다음 5級の 경우를 보면 學歷上 아무런 制限을 두지않았던 1961年의 公開採用試驗에 있어서는 大學在學, 中退, 卒業者가 全體 合格者數 1643名中 무려 881名을 차지하고 있어 이는 約 54%의 比率이며 1962年에 實施한 同試驗에 있어서는 比率은 總合格者數 2413名中 727名으로서 約 30%의 比率을 차지하고 있으며 또한 1964年 施行 第6回 山林保護職 公開競爭採用試驗總合格者數 60名中 大學卒業者가 19名으로서 31.6%를 차지하고 있다.

다음 技能職의 경우를 보면 釜山 鐵道局에서 實施한 試驗에서 지나친 資格을 가진 高等學校卒業以上者가 全體合格者의 72%를 차지하고 있다. 여기 當局者의 이야기는 學歷에 關係 裁量權을 주면 對內的으로 스스로 最高學歷도 制限하겠다는 의견이 진술되었다. 그 統計表에 의하면 심지어 停車場의 清掃을 擔當하는 驛手에 大學卒業生이 2名 合格했으니 어떻게 中學校도 못나온 驛長, 驛員이 그에게 일을 시킬수 있느냐 하는 것이다.

이러한데서 나오는 缺點을 우리는 세가지로 들수있다.

첫째, 지나친 學歷을 가지고 合格한 사람은 自身 두뇌도 좋지 못한 사람이며 任用된 후 學歷關係上 士氣로 알고 따라서 勤務能率도 오르지 않는다고 하는것이다. 두뇌가 좋지 못하

(7) Ralph Braibanti, "Reflections on Bureaucratic Reform in India," in R. Braibanti and J.J. Spengler, (ed.), *Administration and Economic Development in India*, Durham, N.C. Duke University Press, 1963, pp. 205-6.

다고 하는것은 假令 5級公務員의 시험의 合格率을 學歷別로 보면 알수 있다. 前記한 1961年의 경우를 보면 大學關係者의 總應試者數는 22271名인데 合格者는 881名이니 그 比率는 不過 3.9%인데 反하여 高校卒業者의 경우는 總應試者數 23962名이며 其中 合格者數는 545名으로서 그 合格率은 2.3%로 나타나고 있으며 다음의 1962年의 同試驗에 있어서는 大學關係者의 合格率은 $\frac{727}{17111}=4.2\%$ 이며 高校卒業者의 경우는 $\frac{702}{174600}=4.0\%$ 로 나타나고 있어 그間에 別다른 差를 發見하기 곤란하다.

몇년씩 더 摺得하고 이 정도의 差밖에 나타나지 않으니 그들의 두뇌가 문제시되며 特히 문제가 되는것이 그들의 職責과 自身에 대한 評價(Self-Image)間的 差가 심한 경우 士氣가 低下되며 退職率이 높아진다고 하는것은 이미 實證되고 있는것이다.⁽⁸⁾

둘째, 이러한 事態를 社會的으로 볼때 두뇌는 좋으나 經濟力이 약해 高等教育을 받지 못한 사람을 지나치게 差別할 뿐만 아니라 特히 우리나라와 같이 教育費가 비싸고 獎學制가 不充分한 곳에서는 美國과 달리 經濟力, 先天的인 要因(Ascriptive)에 의한 差別을 事實上 하는 結果가 된다는 것이다.

셋째, 이러한 結果는 經濟力, 知能, 素質의 如何를 不問하고 高等教育을 받으려고 하는 傾向을 強化시키며 經濟發展을 위해 좋지 못한 結果를 초래한다는 것이다. 그러므로 印度에서도 同一한 弊害가 나타나고 있어 學歷要求를 再考慮하여야겠다는 論議가 나오고 있다.⁽⁹⁾

以上과 같은 事情은 學歷의 規定에 있어서 最低資格만 規定할것이 아니라 위로도 最高資格까지 制限하는 것이 行政能率上으로나 또는 社會發展을 위하여 妥當하다고 생각된다.

다음 年齡에 關한것인데 우선 最高年齡의 制限에 있어 이것을 年少하게 規定하는 方向으로 作用하는 變數는 職業公務員制의 育成이라고 볼 수 있으며 이와 反對로 이의 年齡을 높게 올리는 方向으로 作用하는 變數는 두 가지를 생각할 수 있다.

하나는 우리나라 國民의 通念 卽 政府의 失業者救濟의 任務와 公務員採用을 混同하고 있는 것이고 또 하나는 官僚主義化를 防止하기 위하여 有經驗者를 各階級에 直接 採用한다고 하는 것이다.⁽¹⁰⁾

以上の 두 가지 理由中 現在 우리 나라에서 고려되고 있는것은 主로 前者의 경우일 것이다. 이러한 點을 고려할적에 現在 우리 나라의 年齡制限은 지나치게 높게 決定되고 있는感이 있다.⁽¹¹⁾

이에 反하여 最低年齡制限이 22歲로 되어 있는 理由는 多分히 合格이 되면 얼마 안있어

(8) J.G. March and H.A. Simon, *Organizations*, New York, John Wiley and Sons, 1958. p. 96.

(9) Naresh Chandra Roy, *The Civil Service in India*, Calcutta, Firma K.L. Mukhopadhyay, 1960. pp. 232-3.

(10) R. Dwarkadas, *Role of Higher Civil Service in India*, Bombay, Popular Book Depot, 1958. p. 203.

事務官의 職責을 맡게 되는데 22歲 以下라고 하면 너무 年少하다는 것이다. 그러나 이는 前述한바와 같이 現在 大學 4學年學生을 지나치게 制約하는 要件이 되므로 引下하되 더욱 大學 3學年修了를 資格要件으로 規定한다면 20歲로 하되 合格後의 年少문제와 經驗의 不足은 오히려 試補나 條件附任用 또는 責任있는 補職을 하지 않는 方法으로 하므로써 克服될 수 있지 않을까 생각된다.

C. 職位分類制의 實施와 心理檢査의 發展, 採擇을 위한 計劃

現在 우리 나라의 國家公務員法은 職位分類制의 採擇을 原則으로 하고 있으며 現在는 아직 職位分類를 제대로 한 分類制를 가지고 있지 않으나 萬一現在의 計劃이 제대로 된다면 1967年 부터 實施하게 된다.

現在는 제대로 된 分類表는 아니지만 이것이 제대로 된 分類表인 것으로 간주하고 職位分類制下에서 볼 수 있는 여러 人事行政上의 原則이 採擇되고 있다. 卽昇進을 하는데 같은 職制로만 올라가야 한다느니 또는 他職制로 職位를 바꿀적에는 轉職試驗을 거쳐야 한다는 것이다. 따라서 現在 이러한 原則에 따라 職制, 職級別로 新規採用, 昇進, 轉職試驗의 內容이 몇 科目씩 따로 따로 規定되어 있다. 現在 職列의 數만 해도 100個 以上으로 되어 있는데 이것을 3級, 4級, 5級別 그리고 上記한 試驗別로 되어 있는 것의 數를 計算한다면 試驗의 總種類數, 이에 따른 科目數, 試驗委員數는 수 없이 擴大할것으로 생각된다.

더구나 今後에 職位分類가 正式으로 이루어진다면 그의 수는 더욱 擴大할 것이다. 이것을 如何히 다룰것인가 하는 것이 문제가 된다. 卽 現在와 같은 試驗方法으로서는 도저히 힘들것으로 생각된다.

그러므로 試驗方法에 관한 研究가 있어야겠는데 이에 대한 것이 現在 別로 없는 것 같다. 人事制度課에는 單 1人이 이 문제 擔當인데 그분의 學歷이 心理學專攻인것으로 보아 妥當하나 아직 自己 혼자 그러한 것의 必要性을 認識하고 있을뿐 具體的으로 政策이나 計劃으로서 立案된 것은 없는 것 같다. 考試課에도 32名의 課員中 4名이 研究擔當으로 되어있으나 이러한 문제에 대한 對策 研究는 없는 것 같다. 이러한 것의 대책은 心理檢査를 研究發展시켜 나갈 道理밖에 없지않나 생각된다. 其中에서도 適性檢査에 重點을 두고 나가는 것이 妥

(11) 다음에 1963年 1964年에 實施된 公開競爭採用試驗의 合格者의 年齡別 統計는 다음과 같다.

年齡別統計表		18歲	19歲	20歲	21歲	22歲	23歲	24歲	25歲	26歲	27歲	28歲	29歲	30歲	31歲	32歲	33歲	34歲	계
3級				1	1	3	2	2	5	10	11	3	2						40
4級						1	6	11	8	6	6	2	7	1	1	1			50
5級	3	5	1	1	3	4	9	6	3	7	3	2	8	2	2	1	1		60

當할 것으로 생각된다. 그러므로 人事制度課나 考試課에 心理學, 教育學, 또는 經營學, 行政學 專攻한 사람을 몇名 配置하여 年次的으로 研究케 하여 몇년후의 일에 대비케 하여야할 것으로 생각된다. 勿論 여기에 必要한 資料와 經費가 現在 없는데 確保되어야 하며 이에 대한 投資는 充分히 回收되고 남음이 있을것으로 믿는다. 今年度 豫算에도 考試課의 總豫算額이 11,629,600 원인데 그中 30餘名의 採用을 위한 經費策定이 424,000 원이며 이中 手當費가 254,000 원이나 되는데 우리가 心理檢査로 發展시켜나간다면 이러한 經費는 勿論 質貸料같은 것도 多分히 節約될 수 있을 것으로 생각된다.

이러한 心理檢査의 研究가 이루어지면 現在의 1次試驗은 이것으로 轉換시켜도 좋을 것 같다. 元來 하나의 採用試驗의 內容으로서 여러가지가 있는 경우 그의 順序는 妥當도가 높은 것으로 부터로 되어 있으나 現在의 1次試驗은 그러한 생각보다는 受驗生이 너무 많은 것을 一一히 처음부터 主觀式試驗으로 할 수 없으니간 1次에 客觀式으로 2次에 치르는 科目을 重複해서 하고 있으니 無意味하다고 하는 것이다. 차라리 1次의 內容으로 一般敎養, 知能 또는 適性(Aptitude) 檢査를 劃一的으로 實施하는 것이 보다 妥當度も 높아지고 運營도 간소화될 것으로 믿는다.

D. 出題問題

여기서 문제가 될것은 主觀式試驗의 出題와 客觀式試驗의 出題, 그리고 試驗委員에 관한 것이다.

現在 主觀式試驗의 出題는 大體로 每科目當 2문제씩 그것도 大體로 教科書에 있는 문제를 암기해 가지고 와서 쓰게 되어 있는 것이다. 여기서 문제가 되는 것은 科目當 두 문제를 出題한다는 것이다. 이것이 자칫하면 合格의 決定을 운에 매끼는 結果가 되지 않나한다. 그 範圍가 넓은 分野內容中에서 어디서 두 문제가 나올것이나 하는 것과 그中 한 문제만 틀이면 他問題를 아무리 잘해도 合格의 可望性은 없어진다고 하는 것이다. 그러므로 科目當 出題數를 4~5로 하고 그中 受驗者가 自信있다고 생각되는 것 두문제만 쓰게 하자는 것이다.

이에 대한 反對意見은 採點의 公平性和 受驗者의 準備가 重點的으로 이루어지기 쉽다는 것이다. 그러나 첫째문제에 대한 答은 現在 두 문제만 낸다고 해서 採點에 公平을 기하고 있는 것은 아니며 現在도 同一答案紙의 得點이 試驗委員에 따라 0點과 60點으로 나오는 수가 있으며 이것은 出題數보다도 採點의 標準化에 달였다고 생각된다. 그러므로 出題된 문제별로 採點委員들이 한데 모여 써야할 內容과 內容의 項目別點數의 配分을 한후 各委員이 이에 따라 忠實히 採點하면 現在보다도 훨씬 客觀度가 높아질 것으로 생각된다. 그러게 되면 또한 現在와 같은 지나치게 不當하게 僻하게 採點되는 弊端도 是正될 것으로 생각된다.

다음 두번째의 反對意見은 우리가 出題하는데 從來式으로 教科書에 있는 暗記中心의 문제 대신 事例같은 實際問題의 解決能力을 테스트할 수 있는 문제를 中心으로 고려하면 한번에

두 가지 缺點 또는 弱點이 克服될 수 있을 것으로 생각된다.

다음 客觀式 問題에 관한것인데 現在는 그때 그때 바뀐 委員들에게 그것도 分野內容은 알지만 客觀式 問題出題에 대해서는 門外漢인 사람에게 부탁한다. 그러면 이분들이 각기 몇 문제씩 내가지고 와서 한장소에 같이 모여 서로 準備해 온 問題를 내 놓고 하나하나 그자리에서 읽어가며 너무 어려운 것 같다느니, 쉽다느니 애매한것 같다느니 하는 主觀的, 直觀的으로 判斷을 내려 그중의 몇문제를 뽑아 最終的으로 決定을 내린다.

이와 같이 하여 一旦 出題된 것은 그 다음에 그 結果에 대한 事後評價가 現在 없다.

여기서 문제는 이러한 方法으로 出題된 것의 效用度는 어떻게 測定할 수 있느냐 하는것과 前記한바와 같이 現在와 같은 方法으로는 委員手當이 不必要하게 많이 소모된다고 하는 것이다. 效用度의 眞正한 測定은 現在와 같은 6感的인 方法보다는 역시 試驗實施後에 統計를 利用하여 檢討하여야 할것으로 생각된다. 이와 같이 하여 문제별로 難易度, 信賴度를 測定하여야할 것으로 생각한다.

이와 같이 하는 것이 始初에는 莫大한 時間이 所要될것이나 一旦 되면 各問題가 數字로 明示된 性格을 가지고 있으므로 그 다음의 出題는 委員들이 그때마다 급하게 出題하는 것이 아니라 考試課에서 가추고 있는 여러 문제중 제각기 가지고 있는 性格을 中心으로 全體出題內容을 編成하면 될것으로 믿는다. 이와 같이 하면 出題이 效用度도 높아지고 委員手當도 節約될것으로 생각된다.

다음 끝으로 이와 같이 하면 試驗委員의 性格도 달라진다. 이제는 이들이 直接 그때 그때 出題하는 것이 아니고 다만 試驗實施前에 한데 모여 「풀」속에 있는 문제중에서 뽑아내기만 하는 것이며 別로 많은 學問的 素養도 必要로 하지 않으므로 그때 그때의 委員은 손쉽게 考試當局內에서도 위촉을 할 수 있겠으나 政府의 對民關係에 있어 公定性, 信賴性의 문제가 있으므로 될 수 있으면 外部人士로 하여금 그때 그때 任命하고 자주 交替하는 것이 흔히 나오는 試驗委員任命에 수반되는 弊端이 是正될 수 있을것으로 믿는다.

E. 合格點의 決定

우리는 1963 年에 國家公務員法이 改正되기 前에 大體로 資格試驗制를 採擇하고 있었으므로 合格點을 事前에 一定하게 定하고 있어 合格者의 數가 경우에 따라 100 名을 초과하는수도 있는가 하면 10 名 以下로 적어지는 경우도 있었다. 그것만 아니라 젊은 有能人의 登用도 一定치 못한 弊端이 있어 採用試驗으로 轉換하기로 되어서 改正된 國家公務員法에 그 原則이 明示되어 있다.

그러나 異常하게도 採用試驗으로 하고 있으면서 合格點의 決定은 事前에 一定하게 前과 같이 平均點 60 點, 科落 40 點으로 決定되어 있다. 이의 理由를 關係者로 부터 들은바에 의하면 경우에 따라 合格點이 上下로 變하는 경우 혹은 市民으로 부터 理解不足으로 인한 誤解

를 받을 우려가 있는데 있는것 같다.

그러나 이와 같이 合格點을 固定시켜 놓는 것의 缺點을 들면 다음과 같다.⁽¹²⁾

첫째, 大部分의 경우 合格點을 固定시켜 놓으면 試驗의 難度에 따라 合格者數가 달라질 可能性이 많다는 것.

둘째, 試驗을 통해 必要數의 人員을 採用하기 곤란한 경우가 發生할 우려가 있다. 萬一 採用人員數는 事전에 50名으로 發表를 해 놓았는데 固定된 合格點인 平均 60點 以上者가 30名 밖에 爰되는 경우 採用試驗이면서도 豫定人員을 다 合格못시키는 結果가 된다.

셋째, 더구나 現在 우리 나라와 같이 每試驗마다 採用人員數를 事전에 發表하는 경우 市民으로 부터 合格點의 高下에 關係 의심을 받을 必要가 없지 않은가 한다.

이러한 理由로 大部分의 國家의 경우 合格點은 固定시키지 않고 伸縮性있게 策定하기로 하고 있는것 같다.⁽¹³⁾ 그러므로 우리 나라의 경우도 合格點을 事전에 固定시키지 않은 것이 좋을 것 같다.

F. 除隊軍人の 優待問題

除隊軍人の 優待問題는 戰時와 平和時에 따라 달라지지만 現在 많은 나라에서 그들을 公務員으로 任用하는데 있어 特別한 우대를 하고 있다.

우리 나라의 경우도 軍事援護對象者任用法에 따라 1961年 以來 우대하고 있다. 美國의 경우하고 比較할적에 形式上으로 보면 一般除隊者 5% 加算, 傷痍軍人 10% 加算하고 있어 同一한 것 같으나 그 內容을 細密히 檢討하면 다르며 現在 우리 나라의 경우 美國의 경우보다 兪청나게 후하게 우대하고. 있음을 알 수 있다.

그중에서도 重要視되어야 할것은 다음의 두 가지 點이다.

첫째, 우리 나라의 경우 우대하는 惠澤이 高級公務員인 三級任用에도 適用되고 있다고 하는 것이다. 우대하는 理由가 軍隊生活에 대한 報償이란 것 보다도 軍人生活을 그만두고 市民生活에 복귀하는데 있어 適應을 용이하게 할 수 있게 도와주는 데 있다고 할적에⁽¹⁴⁾ 行政에 있어 重要한 役割을 하는 高級公務員任用에 까지 惠택을 베푸는 것은 再考의 餘地가 있지않나 생각된다.

둘째, 무엇보다도 문제가 되는 것은 形式的 數字로는 5%, 10%로 되어 있지만 實際의 영향은 훨씬 크다고 하는 것이다. 이러한 事情은 다음의 得點表가 證明해 주고 있다.

(12) "Personnel Opinion," *Public Personnel Review*, Vol. 25, No. 1, January 1964, pp. 489.

(13) J.M. Pfiffner and R.V. Presthus, *Public Administration*, New York, Ronald, 1960, 4th ed., p. 308, L.D. White, "The British Civil Service," in L.D. White(ed.), *Civil Service Abroad*. New York, McGraw-Hill, 1935, p. 35, W.R. Sharp, "Public Personnel Management," *ibid.*, p. 114. (佛蘭西). Remedios C. Felizmena, "Civil Service Examinations and Appointments Revisited," *Philippine Journal of Public Administration*, Vol. 8, No. 1, January 1964, p. 35.

(14) O. Glenn Stahl, *Public Personnel Administration*, New York, Harper, 1962. pp. 98—9.

第 11 回 3 級財經 및 行政職公務員採用試驗成績表(2 次)

成 績	職 群	
	財 經	行 政
72		1
71		1
70		
69		
68	2	
67	1	1
66	5	3
65	3	5
64	3	4
63	3 (合格點=63 點)	2
62	2	6
61	2	8 (合格點=61.5)
60	2	7
59	5	12
58	2	4
57	6	5
56	5	3
51—55	15	24
40—50	5 (累計 61)	7 (累計 93)
科落者數	42	89
不參 및 中途棄權者數	53	91

(總務處考試課)

우선 財經職群의 경우를 보면 現在의 成績에서 5%의 加算을 除한다면 40 點부터 63 點間에 58.5 名이 있게 되고 科落者數가 44.5 名이 된다. 形式上은 100 點 滿點이지만 實際로는 40 點부터 63 點間인 23 點內에 $\frac{58.5}{103}$ 가 集中되어 있는 것을 의미한다.

그러므로 科落者를 全然 對象속에 넣지않는다면 5%의 實際比重은 $\frac{5}{23}$ 로서 約 22%가 된다. 科落者까지 포함해서 생각한다면 그 比重은 $\frac{5}{23} \times \frac{58.5}{103}$ 로서 나타나 12.3%가 된다.

다음 行政職群의 경우도 類似的인 性格을 갖게 된다. 最高는 72 點도 있으나 1 名에 지나지 않고 67 點부터 계속 수가 증가된다. 그러므로 여기서 5 點을 除하면 62 點이 되고 40 點과 62 點間의 수는 89.5 名이 되고 科落者數는 92.5 名이 된다.

그러므로 財經職의 경우와 같이 우선 科落者를 除外하고 생각하면 $\frac{5}{22}$ 로서 22.7%가 되며 科落者數를 合해 計算하는 경우 $\frac{5}{22} \times \frac{89.5}{182}$ 로서 11.1%가 된다.

以上과 같이 實際 比重이 5%보다 훨씬 높아지는 根本的原因은 採點의 特異性에 있다고 생각된다. 形式上은 100 點滿點으로 되어있지만 實際 試驗委員들이 採點하는데 있어서는 65 點 以上이 거의 없고 全受驗生의 約半數가 40 點과 60 點 乃至 55 點間에 集中되는데 原因이

있다고 생각된다. 形式上的 100點은 實際에 있어서는 存在하지 않으며 實際 100點은 60點乃至 65點에 歸着된다고 하는것이다.

客觀式試驗의 경우는 이러한 採點이 있을수 없을것이나, 第2次試驗은 主觀式이기 때문에 試驗委員들의 異常한 採點習慣으로 이러한 結果가 야기된다. 그러므로 除隊軍人이 아닌 受驗生은 극히 不利하게 되며 여기서 合格한다는것은 참으로 힘들며 1963年의 試驗에 있어서도 不過 非除隊軍人으로 合格된 사람은 2名밖에 없었다는 것은 勿論, 前述한 法科大學生의 輿論調査에서 이 試驗準備를 얹하는 第一 큰 理由가 이 5% 加算에 있었다는 것도 充分히 理解가 간다.

이의 是正은 긴급한 문제라고 생각되며 方法으로서는 ① 3級試驗에는 이러한 特惠措置를 全的으로 廢止하거나 ② 採點의 標準化를 기하여 實際에 있어서도 잘 쓴 答案紙는 100點도 나올수 있게 하든가 ③ 또는 5%의 數字를 감하여 2乃至 3%로 하는것 등이라고 생각된다.

G. 條件附任用과 試補

現行國家公務員法上的 條件附任用과 試補의 뜻은 筆者의 著書인 「人事行政論」에 內容하고 正反對로 되어있다. 筆者는 英語의 「Probation」을 試補라고 했고 英語의 「Conditional Career」를 條件附任用이라고 했다.

美國에서는 우선 試補를 身分保障없이 겪고난 후 3年間の 條件附任用期間을 겪게 되어있다. 그런데 現行國家公務員法은 모든 公務員은 우선 身分保障없는 6個月間の 條件附任用을 겪고 난후 3級 任用者만 다시 1年 6個月의 試補期間을 겪게 되어있다. 이러한 現行制度에 대하여 문제시되는 點은 다음과 같다.

첫째, 보통 「Probation」期間은 職級에 따라 差等を 두는데 우리나라의 경우는 이것이 없고 劃一的이며,

둘째, 3級任用者만 받게 되어있는 試補期間이 왜 3級에만 適用되며 具體적으로 이 期間에 무엇을 할것인가에 관한 明白한 規定이 없다. 南容九氏의 글에 의하면 「條件附期間中은 公務員으로서의 適格性與否를 試驗하는 期間이며 試補任用期間中은 將次 擔當할 職務에 대하여 訓練을 쌓는 期間인 것이므로……」⁽¹⁵⁾ 라고 說明하고 있다. 이러한 뜻의 試補란 무엇때문에 修習이라 하지않고 試補라고 했으며 3級에만 必要하다고 생각했는지 모르겠다.

셋째, 訓練을 쌓는 期間이라면 補職은 맡아서는 안될것으로 생각된다. 그러나 現在 事實上 이들은 다 補職을 받아 實際 責任있는 職責을 맡고 있으니 이 制度의 趣旨에 어긋난다고 보아야 할것이다.

그러므로 現行制度上的 條件附任用과 試補의 順序를 제대로 돌리고 本來이 趣旨대로 實際

(15) 南容九, 「國家公務員法 및 公務員任用令의 改正要旨」, 행정관리, 2卷 6號, 1963年 12月 p. 53.

運營했으면 좋겠다.

4. 昇 進

昇進에 關係서는 公開競爭昇進, 特別昇進 其他 여러가지 論議할것이 많으나 여기서는 教科書를 쓸여고 하는것이 아니므로 문제의 범위를 特別昇進에 限定하여 論議하려고 한다.

A. 昇進候補者順位の 決定

現行規定에 의하면 順位の 決定은 經歷評定, 勤務成績, 訓練成績이 各各 40, 40, 20의 比重을 가지게 되어있다. 이中 經歷評定の 計算은 여기서 規程內容을 說明할 必要없이 他國의 어느경우에 比해서도 細密하게 규정되어 있으며 客觀化되어 있다. 오히려 어떠한 面에서 는 지나치게 複雜하게 되어있다고 할수 있겠다.

그러므로 문제는 남어지 두가지이다. 우선 훈련의 경우를 불적에 20%의 比重이 큰것같지만 事實 內容을 數字上으로 따지면 그러하지 못한다 문제가 있다. 訓練成績 100點을 받아야 20%를 다 차지하게 되는데 實際訓練을 받은 사람간의 '成績의 差는 크지 못하다고 하는것은 다음의 成績表에서 알수있다.

1964年度 高等班 訓練成績(第9期 一般管理班)

點 數	人 員
90—100	9
88—89	76
70—79	71
60—69	11
計	167

이 統計表에서 볼수 있는바와 같이 訓練받는 사람의 絕對多數 ($\frac{147}{167} = 88\%$)는 70點부터 89點間에 集中하고 있다. 이것을 實際 昇進順位를 決定하는 點數로 換算하면 不過 100點中 4點의 比重밖에 갖지 못한다. 그러므로 形式上으로 보면 20點의 比重을 갖어 많은것 같지만 實際는 그러하지 못하다고 하는것이다.

그러므로 現在도 實際比重이 이렇게 적은데 全體比重을 20%에서 10%로 半減한다는것은 더욱 事情을 惡化시키는 것이라고 하겠다.

다음 勤務成績評定の 內容이다. 規程上 40%의 큰 比重을 가지고 있으며 前述한 經歷評定이 高度로 客觀化되어 있는데 比해 勤務成績評定은 正反對로 主觀性이 高度로 介入하는 것이다. 이러한 評定이 實際 차지하는 比重을 訓練의 경우와 같이 檢討하면 다음과 같다.

이 表에 나타난 幅의 差는 最高 17.2까지 나타나고 있으며 中位數(Median)가 11.5로 나타나고 있다. 이는 確實히 勤務成績評定이 實際 주는 영향력이 訓練의 경우 보다 훨씬 크다

區 分			最 高 點	最 下 點	幅	人 員 數
機 關 別						
總 務 處			40	37	3	19
遞 信 部			40	28	12	35
財 務 部			40	24.73	15.23	32
農 林 部			39	28	11	26
公 報 部			40	28	12	33
忠 北			38	23	15	12
忠 南			39	33	6	7
全 北			38	30	8	12
全 南			40	27	13	16
慶 北			39.5	22.3	17.2	18
慶 南			36	25.5	10.5	16
江 原			39	31.5	7.5	8
計			40	22.3	17.7	234

고 하는것을 알수있다. 昇進順位를 決定하는데 勤務評定과 같이 主觀性이 많은것에 比重을 많이 두는것이 반드시 나쁘다고 하는것은 아니다. 문제는 얼마나 올바르게 勤務評定을 公正하게 하느냐에 있는것이다. 그런데 總務處가 行한 人事監査總評의 內容의 一部를 引用하면 「……昇進最低年數에 達하지 않은 者에 대하여는 아무리 勤務成績이 좋아도 나쁘게 評定하고 昇進에 該當되는者 特히 經歷이 많은 者를 寬大評定하는 傾向이 있었음. 이와같은 點에 대하여는 評定者의 反省이 促求되는 바이다」⁽¹⁷⁾ 라고 하고 있다.

이러한 事實에 忠實히 立脚하지 않은 評定이 行해진다고 한다면 아무리 經歷評定이나 訓練에서 좋은 點을 얻어보아도 勤務評價의 如何에 따라 順位에 너무나 큰 영향력을 줄수 있을 것으로 믿는다.

이와같이 昇進에 있어서 訓練이 차지하는 比重이 實際 적은데에 訓練을 받지 않으려는 態度가 公務員들간에 나타나는 理由의 하나를 찾을수 있을것으로 생각된다. 그러므로 우리나라의 人事問題에 관한 判斷이 情實로 부터 解放될때까지는 勤務評定에 比重을 많이 주는것은 삼가는것이 좋을것 같다.

B. 試驗科目 및 內容

昇進이 이루어질려면 最終的으로는 學術試驗에 의하여 決定되는데 특히 特別昇進의 경우 學科目的의 수를 다섯으로 한것은 너무 많은 感이 있다. 따라서 우선 科目數를 주리는 方案으로서 憲法을 削除한다면 네科目이 남는다.

그런데 남아서 네科目中 문제가 되는것은 所謂「實務」라고 하는것이다. 現在까지 出題된

(16) 蘇有永, 「昇進候補者 名簿作成에 關하여」, 행정관리, 3卷 2號, 1964年 6月, p. 61.

(17) 南容九, 「人事監査總評」, 행정관리, 3卷 1號. 1964年 3月, p. 81.

實務의 問題를 檢討하면 다음과 같은 두가지 特色을 엿볼수있다.

첫째, 實務의 範圍가 確實한것같지 못하다. 相當히 雜多性을 內包하고 있다. 卽 行政學, 行政法, 事務管理, 심지어는 「完全雇傭을 論함」이라든지 또는 「法令解釋의 方法을 說明하라」든지 또는 「廳舍管理를 論함」등과 같은것 까지 있다. 大體로 種類別로 보면 行政學分野와 行政法分野가 同一한 比重을 차지하고 있고 實務, 其他의 順으로 되어 있는것 같다.

둘째, 實務라고 했지만 實際內容을 보면 全出題數의 $\frac{3}{4}$ 은 行政法과 行政學에 관한 學術的인 것이다. 그렇다면 實務科目의 內容이 同時に 必須的으로 치르는 行政學, 行政法하고 區別되는 特色을 가질수 없는것 같다.

그러므로 實務라고 하는 科目을 內容은 같은 것을 2重으로 둘 必要가 없으니 削除하거나 둘바에는 그의 出題範圍의 限界를 分明히 하고 行政學이나 行政法하고 중복되는 것을 피하도록 하여야 할것으로 생각된다.

5. 結 論——建 議

끝으로 지금까지 論議한 內容을 整理하여 보려고 한다.

- A. 報酬制矛盾으로 因한 高級公務員數의 지나친 增加를 統制할것.
- B. 新規採用試驗은 每年 1 定時期에 定期的으로 實施할것.
- C. 公開競爭試驗을 통한 各階級新規採用者數를 大幅 增加시킬것.
- D. 受驗資格에 있어 學歷을 지나치게 要求하지 말것이며 3 級採用試驗의 最低年齡을 引下하고 各級의 最高年齡制限도 大幅 引下할것.
- E. 職位分類制의 實施에 따른 試驗技術의 發展을 計劃할 것이며 그의 內容은 可能한 限 心理檢査의 方向으로 하여 簡素化할것.
- F. 現在의 第1次試驗은 教養이나, 一般知能 또는 適性檢査로 轉換시킬것.
- G. 出題에 있어 主觀式出題는 問題數를 多數로 하여 受驗者에게 選擇의 餘地를 주되 문제는 教科書의 內容을 暗記해서 쓰는것 보다 解決能力을 테스트 할수있는 事例로 할것이며 그의 採點은 標準化할것이며 客觀式問題는 그의 效用度를 만드시 事後評價한 후에 測定 할것이며 試驗委員의 그때 그때의 主觀的 判斷에 마끼지 말것.
- H. 合格點의 決定은 事前에 固定시키지 말것.
- I. 除隊軍人에 대한 特惠는 大幅 弱화시킬것.
- J. 條件附, 試補任用은 順序를 바꾸되 제뚝대로 운영할것.
- K. 昇進順位의 決定에 있어 勤務評定의 主觀的 判斷이 차지하는 比重을 大幅 削減할것.
- L. 昇進試驗科目數를 주리고 實務科目의 出題의 範圍, 內容을 再檢討 할것.

〈筆者 本大學院 教授・政治學博士〉