

警察業務專門化를 위한 資格政策方案에 관한 研究

《研究陣》

연	구	李基鎬 (경 찰 대 교수)
		朴秉植 (박 사)
		梁汶承 (원 광 대 교수)
연구지도위원		李炯國 (연 세 대 교수)
연구실장		한병락 (총 경)
연구관		김호윤 (경 정)

目 次

I. 序 論	131
1. 問題의 所在	131
2. 研究의 目的과 意義	133
3. 研究의 方法 및 限界	134
4. 研究의 範圍 및 內容	136
II. 資格의 자리매김과 意義	137
1. 資格의 자리매김	138
가. 人事管理의 變革과 資格	138
나. 人材育成 方式의 패러다임 轉換과 資格	141
2. 資格의 機能 및 效用과 分類	143
가. 資格의 機能과 效用	143
나. 資格의 分類	147
III. 警察業務와 關聯資格	149
1. 特別採用과 資格	149
가. 資格證 所持者의 特別採用	150
나. 專門知識 所有者 및 語學能通者의 特別採用	151
다. 特別採用에 있어서의 資格政策 改善點	153
2. 警察業務와 關聯資格	158
가. 關聯資格(資格證加算點) 現況과 對案	158
나. 警察業務 關聯資格의 開發	160
IV. 警察資格制度의 新設과 構築方案	167
1. 警察資格制度의 必要性	168
가. 職能資格制度	168

나. 社內檢定制度	169
2. 現行 教育訓練 시스템의 검토와 BUSINESS CAREER 제도의 導入	170
가. 現行 教育訓練 시스템의 검토	170
나. 일본의 BUSINESS CAREER 제도(화이트칼라 職業能力習得制度)	171
다. BUSINESS CAREER 제도의 導入效果	179
3. 警察資格制度의 構築	179
가. 交通事故 調査要員 資格證制의 施行과 檢討	179
나. 警察資格制度의 構築方案	182
V. 資格取得 支援策 및 取得者の 處遇方案	184
1. 資格取得의 支援策	184
가. 資格取得의 支援方式	186
나. 日本 勞動省의 自己啓發助成制度	188
다. 警察公務員의 資格取得 支援方案	189
2. 資格取得者の 處遇方案	190
가. 日本企業의 資格取得者 處遇現況	191
나. 資格取得 警察公務員의 處遇方案	193
VI. 結 論	201
가. 經歷警察公務員의 資格特例 必要性	201
나. 經歷公務員에 대한 資格特例 現況	203
다. 經歷 警察公務員에 대한 資格特例 現況과 方案	206
參考文獻	207

표 목 차

〈표 2-1〉	資格의 分類	148
〈표 3-1〉	特別採用 應試資格證 區分	150
〈표 3-2〉	外事警察의 筆記試驗科目	152
〈표 3-3〉	主要그룹의 外國語 試驗方法	154
〈표 3-4〉	LEVEL TEST 英語 級別 出題基準	156
〈표 3-5〉	外事警察公務員과 消防公務員의 特別採用 外國語	157
〈표 3-6〉	加點對象 資格證의 範圍	158
〈표 3-7〉	加點對象 資格證의 對案	160
〈표 4-1〉	BUSINESS CAREER 제도의 시스템	172
〈표 4-2〉	업무 레벨의 분류	173
〈표 4-3〉	법무·총무 분야의 유니트	174
〈표 4-4〉	法務部門의 매트릭스 構成	175
〈표 4-5〉	法務部分의 유니트 構成	176
〈표 4-6〉	認定教育訓練機關 現況	177
〈표 4-7〉	認定教育訓練 코스의 實施方法	177
〈표 4-8〉	企業法務 유니트의 修了認定基準	178
〈표 4-9〉	專門教育 履修者の 加算點	182
〈표 4-10〉	警察資格制度의 構築節次	182
〈표 4-11〉	警察資格證의 分類(案)	183
〈표 5-1〉	教育訓練 施策의 實施狀況	185
〈표 5-2〉	資格取得의 援助狀況	186
〈표 5-3〉	資格取得 援助의 具體的現況	186
〈표 5-4〉	資格取得의 學習費用 支援內容	187
〈표 5-5〉	資格取得의 時間的 支援內容	187
〈표 5-6〉	自己啓發助成給付金の 支給內容	188
〈표 5-7〉	受講獎勵金 支給시스템	189
〈표 5-8〉	資格取得 支援의 推進段階(案)	190
〈표 5-9〉	警察公務員의 學習費用 支援시스템(案)	190

〈표 5-10〉 入社 前後別 資格取得者의 處遇	191
〈표 5-11〉 資格取得者의 人事上 處遇方法	192
〈표 5-12〉 資格證等級別加算點(公務員評定規則)	194
〈표 5-13〉 電算能力의 加算點(경찰청)	197
〈표 5-14〉 外國語能力의 加算點(경찰청)	198
〈표 5-15〉 資格證의 加算點(경찰청)	199
〈표 5-16〉 資格證의 加算點 對案	201
〈표 6-1〉 資格取得後의 行動	202
〈표 6-2〉 經歷公務員에 대한 自動附與 資格	204
〈표 6-3〉 前職公務員에 대한 資格試驗 一部免除의 特例	205

I. 序 論

1. 問題의 所在

급격한 技術革新·經濟發展에 수반한 高度情報 社會는 産業構造의 변화, 經濟시스템의 複雜化를 초래하고 있으며, 나아가 市民의 價値觀과 行動樣式의 변화 및 地域社會生活의 모든 면에 커다란 변화를 가져오고 있다. 컴퓨터, 매스 미디어, 遺傳子工學, 超高速 交通機關의 발달, 大量生産·大量流通 등의 발달은 풍요로운 사회를 창출하였으나, 반면에 大型事故와 새로운 유형의 犯罪을 낳는 등 「過剩社會」¹⁾의 부정적인 側面을 아울러 보이고 있다.

한편, 通信과 交通機關의 발달에 의한 國際化의 진전은 麻藥去來·人身賣買 등의 전형적인 國際犯罪 이외에도 詐欺·殺人·竊盜·密輸·通貨偽造·飛行機拉致 등의 증가와 不法滯留를 비롯한 각종 外國人犯罪을 낳고 있으며, 犯罪者와 犯罪行爲가 수개국에 걸쳐서 행해지는 소위 「犯罪의 國際化」²⁾現象을 나타내고 있다.

이러한 國內의 社會政勢 특히 治安環境의 변화에 대응하여 警察業務는 量的·質的으로 擴大되는 동시에 複雜·多様해지고 있으며, 그 處理에 있어서도 고도의 知的·技術의 水準을 유지하고 신속히 대응하도록 要請되고 있다. 여기에 경찰이 종래 이상으로 科學技術을 도입한 專門化를 推進해 갈 이유가 있으며, 그 內實化는 앞으로도 계속 추구되어야 할 것이다.

경찰도 이러한 國內外的 治安環境의 變化에 대해 각 부문의 「科學化·情報化·國際化」로 대응하는 한편 각종 대책을 마련하고 있다. 그러나 그것은 警察組織으로서의 대응에 치중된 것이었지, 構成員인 각 警察官의 對處能力의 向上 즉 專門化는 아니었다. 그러나 專門能力을 갖춘 警察官의 양성은 시대적 요청이며, 그렇지 않고서는 급변하는 治安環境의 變化에 적절하게 대응할 수 없게 될 우려가 있다.

종래 警察은 어떤 業務라도 무난하게 處理할 수 있는 能力을 양성하는데 중점이 두어졌으며, 그러한 能力을 가진 자가 높이 評價받고 重用되어 왔다. 다시 말하면, 人材育成의 목표는 萬能型(generalist)의 育成에 있었던 것이다. 물론, 萬能型의 育成이 否定的인 측면만을 지니고 있는 것은 아니며, 管理者의 育成 등에서는 一定한 役割을 遂

1) 松尾浩也, 「刑事法の課題と展望」, *ジュリスト* 852號(1986), 11면 참조.

2) 澤登俊雄/所一彦 의 編著, 『新·刑事政策』(日本評論社·1993)115면 참조.

行해 온 것이 사실이다. 그러나 급변하는 治安環境은 각 분야에 걸쳐 專門的 實務能力을 가진 자의 육성을 요청하고 있으며, 어떻게 專門家를 養成하는가가 중요한 課題로 대두되고 있다. 萬能型은 이미 人材로 평가받지 못하며 特定部門의 專門家(specialist)만이 人材로 평가받는 시대가 된 것이다. 우리는 이러한 治安環境의 變化와 人材育成 패러다임의 轉換(paradigm shift)을 깊이 認識하여, 警察業務 및 警察官의 專門化를 위한 작업에 본격적으로 착수해야 할 것이다.

警察業務의 專門化라고 할 때, 그것은 組織으로서의 政策樹立 및 推進과 個人의 自己啓發이라는 두가지 측면에서 접근되어야 한다. 前者가 全體로서의 대응이라면, 後者는 部分으로서의 대응이라 할 수 있다. 兩者가 調和를 이루지 못하고 어느 하나가 결여된다면, 專門化의 目標은 결코 성공을 거둘 수 없는 것이다³⁾.

이와 같이, 專門化를 위한 諸般 對策은 組織的인 면과 專門知識 및 實務能力을 갖춘 人材育成 측면에서 동시에 추진되어야 하지만, 현실은 兩者에서 공히 성공을 거두지 못하고 있다.

예컨대 專門化와 밀접하게 연관되어 있는 教育訓練 분야를 살펴보면, 「警察行政의 科學化·專門化·先進化를 위한 專門教育 및 委託教育의 活性化」를 통해 「治安環境 變化에 대응할 수 있는 精銳·專門警察官을 育成」하여 「德性和 專門知識을 겸비한 先進民主警察像 구현」에 目標을 두고, 「精銳·專門人力 育成을 위한 教育體制 正립」을 學校教育의 「基本方向」으로 설정하고 있다⁴⁾(주: 밑줄은 筆者). 그러나, 각 教育機關의 專門化課程의 커리큘럼을 보면 단기간에 많은 科目을 履修하도록 하는 등, 專門化와는 동떨어진 教育訓練이 행해지고 있음을 용이하게 알 수 있다. 즉, 警察業務의 專門化 혹은 專門警察官의 育成은 문자 그대로 「目標」 혹은 「基本方向」에 그치고 있을 뿐, 실제로는 여전히 萬能型的 경찰관을 양성하고 있는 것이다.

결국, 專門化를 目標로 내세우고는 있으나 그를 뒷받침하는 政策開發 및 推進이 뒤따르지 못하고 있으며, 一線警察은 그들대로 專門化 및 自己啓發에 消極的이고 受動的인 점에 문제가 있는 것이다.

3) 警察大學治安研究所, 『警察管理』, 127면 참조.

4) 경찰청, 『'95 교육훈련계획』, 225-3면 이하 참조.

2. 研究의 目的과 意義

본 연구는 資格이 警察業務의 專門化에 기여하는 役割을 再定立하고, 그에 따른 資格取得 支援策과 取得者의 處遇方案 등 전반적인 「資格政策」을 검토하는 데에 그 목적이 있다.

우리가 專門化라고 할 때 거기에는 教育訓練 問題와 人事管理 問題가 포함되어 있으며, 따라서 그 對應方案도 教育訓練面에서의 對應과 人事管理面에서의 對應에 초점이 맞추어진⁵⁾. 그리고, 본 연구는 資格이 兩 對應方案의 中心軸을 이루고 있다는 데에 그 意義가 있는 것이다.

첫째로, 專門警察官의 養成은 우선 教育訓練에 크게 의존한다.

人材育成에는 두가지 패러다임의 轉換이 큰 흐름을 이루고 진행되고 있다. 첫째는 OJT(職場內訓練)로부터 OFF-JT(職場外訓練)로의 轉換이며, 둘째는 組織主導型으로부터 個人主導型으로의 轉換이다. 그리고, 資格은 이러한 패러다임의 轉換에 있어서 중요한 역할을 수행하고 있는 점이다. 이에 따라 民間企業도 OJT에 의존해 온 기존의 教育訓練 방식을 止揚하고 OJT의 장점을 살리면서 동시에 OFF-JT를 활용한 교육훈련 방식으로 전환되고 있으며, 組織에 의해 주도되어 온 教育訓練을 개인의 自己啓發로 전환시켜서 積極적으로 資格取得을 獎勵·支援함과 동시에 處遇에 반영시키고 있다.

이와 같이 資格이 人材育成에 있어서 중요한 역할을 수행한다는 점이 확인된 이상, 警察도 治安環境의 變化에 대응하는 實務能力을 갖춘 人材養成을 위해 資格取得을 獎勵하고 그 取得者에 대한 處遇方案을 積極적으로 摸索·推進해야 함은 당연한 일이다.

둘째로, 專門警察官의 養成에 있어서 教育訓練에 뒤떨어지지 않을 정도로 중요한 것이 人事管理이다.

그런데, 최근 人事管理에도 중대한 變革이 일어나고 있다. 年功序列 處遇의 崩壞와 終身雇用制의 崩壞가 그것이다. 그리고 資格은 이러한 人事管理의 變革에 있어서 公正

5) 가토오(加藤巳の平)씨는 專門化의 對應方案으로 크게 ① 教育面에서의 對應, ② 人事面에서의 對應, ③ 試驗制度의 改善의 세가지로 분석하고 있다(『警察管理』127면 이하 참조).

受驗準備 자체가 간접적으로 專門能力의 向上에 도움이 된다는 점은 부정할 수 없다. 그러나, 試驗이 대부분 理論인 테스트에 의존하는 「登龍門」으로서의 성격에 그치고 있는 우리나라에서, 受驗準備를 專門化와 직결시키는 것은 현실성이 없는 견해라고 보여진다. 결국 專門化의 對應方案은 ① 教育訓練面에서의 對應과 ② 人事管理面에서의 對應에 집약되며, 試驗制度의 改善은 부차적인 대응책에 그친다고 보아야 할 것이다.

하고 客觀的이며 社會共通的인 能力評價의 有力한 尺度가 될 수 있다는 점이 확인되고 있다. 최근 民間企業에서는 이 점을 인식하여 資格의 存在價値를 적극적으로 평가하고 그에 기준하여 組織管理과 人事管理를 재정비하는 등 새로운 움직임이 일어나고 있다.

이와 같이, 資格이 有力한 評價基準이 되고 專門能力 양성의 수단이 되며 業務能力의 社會的 評價에 있어서 客觀的인 尺度가 된다는 점이 확인된 이상, 警察業務의 專門化에 있어서 資格이 수행하는 役割을 肯定的으로 再評價하고 그에 따른 새로운 資格政策을 수립해야 할 것은 굳이 강조할 필요가 없을 것이다.

최근 公務員評定規定(1995.4.1 총리령 제500호 전문개정)은 國家技術資格法에 의한 워드프로세서 資格證과 公務員評定規定〈별표 3〉 및 〈별표 4〉의 규정에 의한 資格證 중에 所屬長官이 당해 직급의 職務와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정한 資格證과 외국에서 취득한 자격증중에 소속장관이 이와 同一하거나 同等하다고 인정하여 지정한 資格證에 대해 加點하도록 하는 규정을 신설하였다(동 제21조). 이에 부응하여 警察廳도, 資格證과 專門教育履修, 그리고 外國語能力과 워드프로세서(WP) 能力에 대한 「加算點」制度를 立案하였다⁶⁾. 이러한 資格加點制度의 신설이 警察業務 專門化에 있어서의 資格의 役割을 인식한 결과인지는 알 수 없으나, 人事管理의 變革과 人材育成 方式의 패러다임 轉換과 一致한다는 側面에서 바람직한 방향임은 분명하다.

3. 研究의 方法 및 限界

우리나라에도 선진국에 비해 뒤떨어지지 않을 정도로 資格證이 많다. 辯護士, 公認會計士, 稅務士, 法務士, 行政士, 公認仲介士, 鑑定評價士, 公認勞務士, 醫師, 藥師 등의 國家資格과 國家技術資格法에 근거한 각종 技術士資格, 그리고 워드프로세서(WP), 珠算, 簿記 등의 檢定에 각종 民間資格까지 포함하면 그 숫자를 정확히 파악하기 어려울 정도로 많다. 「資格證時代」 혹은 「資格取得 붐」이라는 말은 과거부터 人口에 膾炙되어 왔으며, 서점에는 資格試驗 對備 각종 受験書가 산적해 있고 일부 資格에는 受験生이 쇠도하고 있다⁷⁾.

그러나 資格證의 量的 膨脹과 붐에도 불구하고, 資格에 대한 體系的인 研究는 전혀

6) 상세한 내용과 검토는 제5장을 참조 바람.

7) 예를 들면, 지난 7월에 치뤄진 토익(TOEIC)의 定期試驗에는 평소의 배가 넘는 3만여명의 應試者가 몰려서 考査場 確保가 어렵게 되자, 이 시험을 주관하고 있는 國際交流振興會는 원서마감일 이전에 원서접수를 마감하고 謝過廣告까지 낸 정도였다. 東亞日報 1995년 7월 24일자 기사 참조.

하고 客觀的이며 社會共通的인 能力評價의 有力한 尺度가 될 수 있다는 점이 확인되고 있다. 최근 民間企業에서는 이 점을 인식하여 資格의 存在價値를 적극적으로 평가하고 그에 기준하여 組織管理과 人事管理를 재정비하는 등 새로운 움직임이 일어나고 있다.

이와 같이, 資格이 有力한 評價基準이 되고 專門能力 양성의 수단이 되며 業務能力의 社會的 評價에 있어서 客觀的인 尺度가 된다는 점이 확인된 이상, 警察業務의 專門化에 있어서 資格이 수행하는 役割을 肯定的으로 再評價하고 그에 따른 새로운 資格政策을 수립해야 할 것은 굳이 강조할 필요가 없을 것이다.

최근 公務員評定規定(1995.4.1 총리령 제500호 전문개정)은 國家技術資格法에 의한 워드프로세서 資格證과 公務員評定規定〈별표 3〉 및 〈별표 4〉의 규정에 의한 資格證 중에 所屬長官이 당해 직급의 職務와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정한 資格證과 외국에서 취득한 자격증중에 소속장관이 이와 同一하거나 同等하다고 인정하여 지정한 資格證에 대해 加點하도록 하는 규정을 신설하였다(동 제21조). 이에 부응하여 警察廳도, 資格證과 專門教育履修, 그리고 外國語能力과 워드프로세서(WP) 能力에 대한 「加算點」制度를 立案하였다⁶⁾. 이러한 資格加點制度의 신설이 警察業務 專門化에 있어서의 資格의 役割을 인식한 결과인지는 알 수 없으나, 人事管理의 變革과 人材育成 方式의 패러다임 轉換과 一致한다는 側面에서 바람직한 방향임은 분명하다.

3. 研究의 方法 및 限界

우리나라에도 선진국에 비해 뒤떨어지지 않을 정도로 資格證이 많다. 辯護士, 公認會計士, 稅務士, 法務士, 行政士, 公認仲介士, 鑑定評價士, 公認勞務士, 醫師, 藥師 등의 國家資格과 國家技術資格法에 근거한 각종 技術士資格, 그리고 워드프로세서(WP), 珠算, 簿記 등의 檢定에 각종 民間資格까지 포함하면 그 숫자를 정확히 파악하기 어려울 정도로 많다. 「資格證時代」 혹은 「資格取得 붐」이라는 말은 과거부터 人口에 膾炙되어 왔으며, 서점에는 資格試驗 對備 각종 受験書가 산적해 있고 일부 資格에는 受験生이 쇄도하고 있다⁷⁾.

그러나 資格證의 量的 膨脹과 붐에도 불구하고, 資格에 대한 體系的인 研究는 전혀

6) 상세한 내용과 검토는 제5장을 참조 바람.

7) 예를 들면, 지난 7월에 치뤄진 토익(TOEIC)의 定期試驗에는 평소의 배가 넘는 3만여명의 應試者가 몰려서 考査場 確保가 어렵게 되자, 이 시험을 주관하고 있는 國際交流振興會는 원서마감일 이전에 원서접수를 마감하고 謝過廣告까지 낸 정도였다. 東亞日報 1995년 7월 24일자 기사 참조.

이루어지고 있지 않다. 資格의 意義와 자리매김, 나아가 資格의 機能 내지는 效用에 관한 연구는 이루어지지 않은채, 統計收集이나 단편적인 記事만이 존재하고 있는 것이다⁸⁾. 이렇듯 資格制度에 관한 先行研究가 없는 결과, 본 연구에 있어서도 國內의 資格制度에 대한 分析이 사실상 불가능하였다.

한편, 資格制度는 크게 日本型과 歐美型으로 大別되며 資格에 대한 認識도 각기 다르다⁹⁾. 歐美에서는 근로자가 자격을 취득함으로써 사회적으로 熟練勞動者 혹은 프로페셔널로 인정받아 좋은 職場과 所得을 획득하고, 그것을 무기로 企業을 移動한다. 동일한 資格을 가진 勞動者들은 經營者와 대등한 관계에 서서 地位와 所得을 향상시키기 위해 企業을 초월하여 團體를 組織한다. 이렇듯, 歐美에서 資格은 橫斷的인 勞動市場의 形成에 중요한 역할을 수행하고 있는 것이다¹⁰⁾. 이에 반하여, 日本의 경우에는 資格을 바탕으로한 橫斷的인 勞動市場이 形成되지 않고 있으며, 辯護士協會 등 일부 例外를 제외하고는 社會的인 影響力을 가진 職業團體가 組織되어 있지도 않다. 歐美와는 달리, 資格을 取得하였다고 해서 業務에 직접적으로 도움이 되는 것도 아니고 給與나 地位가 상승하는 것도 아니라고 認識되고 있는 것이다.

이와 같이 歐美의 資格制度가 日本의 그것보다 先進的이라면 그를 연구하여 적용하는 것은 당연하다 할 것이다. 그러나, 본 研究에서는 日本 특히 民間企業의 최근 움직임과 比較하는 방법을 취할 수 밖에 없었다. 그것은, 우리의 資格制度가 日本型을 계수하였고 현재도 거의 類似하게 運用되고 있는 까닭에, 歐美型보다는 日本型이 「導入·適用可能性」의 측면에서 적합하다고 판단했기 때문이다¹¹⁾.

8) 현재까지 필자가 입수한 資格證 관련 國內文獻은 다음 두가지이다.

1. 金址鴻, 『專門職 서비스 資格認定에 관한 研究』, 對外經濟政策研究院, 1994
2. 金勳/黃秀慶, 『日本企業의 人的資源管理制度 革新事例』, 한국노동연구원, 1995

그러나, 전자는 WTO 체제 출범에 따른 資格證의 對外開放 문제를 다룬 것이며, 後者は 일본 민간기업에 있어서의 人事管理 新動向을 소개한 것일 뿐, 資格問題를 體系的으로 다룬 문헌은 아니다.

9) 今野浩一郎/下田健人, 『資格の經濟學』, 3면 이하 참조.

10) 예를 들면, 獨逸의 경우에는 獨逸技術者協會가 이미 1856년에 설립되어 광범한 활동을 전개하고 있다. 첫째로, 기술분야별로 專門部會를 두어 技術基準의 작성, 會議 및 研究會의 개최에 의한 정보교류를 행하며, 둘째로, 「技術者와 社會」에 관한 문제를 취급하는 부문을 두어 기술과 사회개발에 관한 문제를 검토하고, 셋째로, 教育活動을 적극적으로 전개하고 있다. 영국과 독일, 그리고 일본의 職能團體 活動에 대해서는 今野浩一郎/下田健人, 『資格の經濟學』, 62면 이하가 상세함.

11) 資格制度는 法制度的의 틀과 雇用慣行과도 밀접하게 관련되어 있으므로, 단지 特定國家의 制度가 先進的이라고 해서 우리에게도 그대로 適用될 수는 없는 것이다. 문제는 그것을 어떻게 우리에게 맞게 應用하느냐 하는 데에 있다.

또한, 바람직한 資格政策을 樹立하기 위해서는 警察官의 資格取得 現況 및 認識 등에 관한 전반적인 實態調査가 필수적일 것이다. 그러나, 研究期間이 짧았고 무엇보다도 一線警察이 資格에 대해 消極的인 이유로 정확한 調査가 불가능하였다는 점에, 본 연구의 한계가 있음을 밝혀 둔다¹²⁾.

4. 研究의 範圍 및 內容

본 研究는 다음 사항을 중점 研究課題로 삼아 집중적으로 추진되었다.

제2장에서는, 資格의 자리매김과 意義에 대한 再定立을 시도해 보았다. 資格에 대한 理解를 명확히 하고자 하는 의도에서 人事管理의 變革과 人材育成 方式의 패러다임 轉換에서 資格이 어떠한 역할을 수행하고 있는지를 조명하였으며, 資格의 機能 및 效用을 기술하고 資格의 分類作業을 병행하였다.

제3장에서는, 特定資格證 所持者와 專門知識 및 語學能通者에 대한 現行 特別採用 시스템을 분석함으로써 資格政策을 비판적으로 고찰하고, 警察業務와 관련된 資格을 추출하기 위해 신설된 資格加點制度의 資格證을 검토하여 그 對案을 제시해 보았다. 또한, 현재는 資格化되어 있지 않으나 급변하는 治安環境의 變化에 부응하여 새롭게 개발할 여지가 있거나 개발이 필요하다고 판단되는 警察業務 關聯資格證을 나름대로 例示해 보았다.

제4장에서는, 警察 高유의 業務 자체를 資格化시키는 「(가칭) 警察資格制度」의 創設과 構築方案을 모색해 보았다. 國家資格證에 환원시킬 수 없는 경찰의 特殊性을 고려하여 그를 資格化시키는 것이 專門化와 직결될 것으로 판단하였고, 또한 모든 部署의 勤務者에게 공평하게 資格加點의 혜택이 돌아가야 한다고 생각되었기 때문이다. 그리하여 일본의 職能資格制度와 社內檢定制도 및 「Business Career 제도(職業能力習得制度)」를 소개함으로써 導入方法 및 節次에 관해 考察하고, 警察資格制度로서 이미 1995년 4월 4일부터 시행되고 있는 「交通事故 調査要員 資格證制」를 검토·분석함으로써 警察資格制度의 構築方案을 제시해 보았다.

제5장에서는, 資格取得의 支援策과 取得者에 대한 각종 處遇策을 모색해 보았다. 取

12) 標本的으로 서울의 Y 경찰서를 대상으로 조사한 결과, 206명 가운데 資格證 所持者는 81명으로 약 40% 정도였다(복수응답). 그러나 그 대부분은 運轉免許(66명)와 武術(12명)이 차지하고 있으며, 國家資格證은 19명(약 9%)에 불과하였다(민간자격은 5명임). 급변 資格證加點 制度가 신설된 만큼, 全警察官의 資格取得 現況과 認識에 대한 조사를 실시할 필요가 있다고 생각된다.

또한, 바람직한 資格政策을 樹立하기 위해서는 警察官의 資格取得 現況 및 認識 등에 관한 전반적인 實態調査가 필수적일 것이다. 그러나, 研究期間이 짧았고 무엇보다도 一線警察이 資格에 대해 消極的인 이유로 정확한 調査가 불가능하였다는 점에, 본 연구의 한계가 있음을 밝혀 둔다¹²⁾.

4. 研究의 範圍 및 內容

본 研究는 다음 사항을 중점 研究課題로 삼아 집중적으로 추진되었다.

제2장에서는, 資格의 자리매김과 意義에 대한 再定立을 시도해 보았다. 資格에 대한 理解를 명확히 하고자 하는 의도에서 人事管理의 變革과 人材育成 方式의 패러다임 轉換에서 資格이 어떠한 역할을 수행하고 있는지를 조명하였으며, 資格의 機能 및 效用을 기술하고 資格의 分類作業을 병행하였다.

제3장에서는, 特定資格證 所持者와 專門知識 및 語學能通者에 대한 現行 特別採用 시스템을 분석함으로써 資格政策을 비판적으로 고찰하고, 警察業務와 관련된 資格을 추출하기 위해 신설된 資格加點制度의 資格證을 검토하여 그 對案을 제시해 보았다. 또한, 현재는 資格化되어 있지 않으나 급변하는 治安環境의 變化에 부응하여 새롭게 개발할 여지가 있거나 개발이 필요하다고 판단되는 警察業務 關聯資格證을 나름대로 例示해 보았다.

제4장에서는, 警察 高유의 業務 자체를 資格化시키는 「(가칭) 警察資格制度」의 創設과 構築方案을 모색해 보았다. 國家資格證에 환원시킬 수 없는 경찰의 特殊性을 고려하여 그를 資格化시키는 것이 專門化와 직결될 것으로 판단하였고, 또한 모든 部署의 勤務者에게 공평하게 資格加點의 혜택이 돌아가야 한다고 생각되었기 때문이다. 그리하여 일본의 職能資格制度와 社內檢定制도 및 「Business Career 제도(職業能力習得制度)」를 소개함으로써 導入方法 및 節次에 관해 考察하고, 警察資格制度로서 이미 1995년 4월 4일부터 시행되고 있는 「交通事故 調査要員 資格證制」를 검토·분석함으로써 警察資格制度의 構築方案을 제시해 보았다.

제5장에서는, 資格取得의 支援策과 取得者에 대한 각종 處遇策을 모색해 보았다. 取

12) 標本的으로 서울의 Y 경찰서를 대상으로 조사한 결과, 206명 가운데 資格證 所持者는 81명으로 약 40% 정도였다(복수응답). 그러나 그 대부분은 運轉免許(66명)와 武術(12명)이 차지하고 있으며, 國家資格證은 19명(약 9%)에 불과하였다(민간자격은 5명임). 급변 資格證加點 制度가 신설된 만큼, 全警察官의 資格取得 現況과 認識에 대한 조사를 실시할 필요가 있다고 생각된다.

得을 支援하기 위한 施策과 取得者에 대한 處遇策이 뒷받침되지 않는다면, 아무리 資格이 專門化에 기여한다 할지라도 결국 失敗로 돌아가기 때문이다. 다행히 資格證 取得者에 대한 加點制度가 신설되었으나, 그밖에도 取得을 장려하기 위한 각종 支援策과 取得者에 대한 積極인 處遇策을 모색해 볼 필요가 있다. 政府豫算上의 限界 등 여러 難題가 가로막고 있겠지만, 制度란 사회의 흐름에 따라 끊임없이 변화하기 마련이다. 당장에는 實現可能性이 적다고 생각되나, 中長期인 資格政策의 樹立이라는 관점에서 일본 民間企業의 경우를 소개하고 그 導入可能性을 점검해 보았다.

마지막으로, 제6장에서는 結論에 갈음하여 轉職·退職하는 警察公務員의 資格取得 支援策을 모색해 보고자, 經歷公務員에 대한 資格特例의 現況을 개관해 보았다. 行政業務가 民營化되는 趨勢에서 그들이 사회에 진출하여 警察業務의 經驗을 살린 활동을 할 수 있도록 지원하는 것은, 行政의 能率化와 民官協調를 도모에도 도움이 될 뿐더러 國家的인 人的資源의 活用이라는 차원에서 바람직하다고 할 것이다.

본 연구가 警察業務의 專門化를 위한 資格政策의 樹立에 조금이나마 參考가 되기를 바라며, 研究推進에 있어서 여러 면으로 협조를 해 준 關係機關에 紙上으로나마 감사 를 드리는 바이다.

II. 資格의 자리매김과 意義

資格은 다양한 社會環境의 變化에 부응하여 連動하는 社會的 制度이다. 資格이 社會的 制度인 만큼, 資格의 자리매김 내지는 意義도 固定되지 않고 끊임없이 변화한다. 社會的 制度로서의 資格은, 오늘날 人事管理의 變革 및 人材育成 方式의 패러다임 轉換의 中心軸으로 자리매김되고 있다.

資格政策을 수립하기 위해서는, 資格을 올바르게 자리매김 하고 그 意義에 대해 올바르게 이해하는 것에서부터 출발하여야 한다.

우리는 막연히 資格이라는 用語를 사용해 왔으나, 막상 資格의 定義를 내리기란 의외로 어렵다. 일정한 能力을 習得하였음을 인정하는 稱號라는 것이 가장 기본적인 定義가 되겠지만, 그것만으로는 多種多樣的 資格을 체계적으로 정리하고 파악할 수 없다. 따라서, 資格의 機能과 效用을 새롭게 재조명하고 分類할 필요가 있다.

得을 支援하기 위한 施策과 取得者에 대한 處遇策이 뒷받침되지 않는다면, 아무리 資格이 專門化에 기여한다 할지라도 결국 失敗로 돌아가기 때문이다. 다행히 資格證 取得者에 대한 加點制度가 신설되었으나, 그밖에도 取得을 장려하기 위한 각종 支援策과 取得者에 대한 積極인 處遇策을 모색해 볼 필요가 있다. 政府豫算上의 限界 등 여러 難題가 가로막고 있겠지만, 制度란 사회의 흐름에 따라 끊임없이 변화하기 마련이다. 당장에는 實現可能性이 적다고 생각되나, 中長期인 資格政策의 樹立이라는 관점에서 일본 民間企業의 경우를 소개하고 그 導入可能性을 점검해 보았다.

마지막으로, 제6장에서는 結論에 갈음하여 轉職·退職하는 警察公務員의 資格取得 支援策을 모색해 보고자, 經歷公務員에 대한 資格特例의 現況을 개관해 보았다. 行政業務가 民營化되는 趨勢에서 그들이 사회에 진출하여 警察業務의 經驗을 살린 활동을 할 수 있도록 지원하는 것은, 行政의 能率化와 民官協調를 도모에도 도움이 될 뿐더러 國家的인 人的資源의 活用이라는 차원에서 바람직하다고 할 것이다.

본 연구가 警察業務의 專門化를 위한 資格政策의 樹立에 조금이나마 參考가 되기를 바라며, 研究推進에 있어서 여러 면으로 협조를 해 준 關係機關에 紙上으로나마 감사 를 드리는 바이다.

II. 資格의 자리매김과 意義

資格은 다양한 社會環境의 變化에 부응하여 連動하는 社會的 制度이다. 資格이 社會的 制度인 만큼, 資格의 자리매김 내지는 意義도 固定되지 않고 끊임없이 변화한다. 社會的 制度로서의 資格은, 오늘날 人事管理의 變革 및 人材育成 方式의 패러다임 轉換의 中心軸으로 자리매김되고 있다.

資格政策을 수립하기 위해서는, 資格을 올바르게 자리매김 하고 그 意義에 대해 올바르게 이해하는 것에서부터 출발하여야 한다.

우리는 막연히 資格이라는 用語를 사용해 왔으나, 막상 資格의 定義를 내리기란 의외로 어렵다. 일정한 能力을 習得하였음을 인정하는 稱號라는 것이 가장 기본적인 定義가 되겠지만, 그것만으로는 多種多樣的 資格을 체계적으로 정리하고 파악할 수 없다. 따라서, 資格의 機能과 效用을 새롭게 재조명하고 分類할 필요가 있다.

1. 資格의 자리매김

가. 人事管理의 變革과 資格

최근 전통적인 年功序列 處遇와 終身雇用制의 붕괴 등, 人事革新의 傾向이 나타나고 있다. 그리고 이러한 人事革新의 흐름속에서 새롭게 주목받게 된 것이 바로 資格이다.

1) 年功序列 處遇의 崩壞

과거에는 일본에서는 전통적으로, 賃金과 昇進을 個人의 能力이나 業績에 관계없이 年齡과 勤續年數에 따라 결정하는 年功序列 處遇가 취하여져 왔다. 그러나 이러한 「年功序列 平等主義」는, 能力을 우선한 「成果對應 處遇主義」로 轉換되고 있다.

이같은 轉換은 1991년 4월 이후 지속되고 있는 長期不況과 經營多角化 및 事業再構築(restructuring)의 급진전에 따라, 새로운 분야의 專門知識과 技能을 보유한 人材를 지속적으로 확보해야 할 필요성이 증대되었기 때문이다. 그 일환으로 人事管理 및 人材育成의 여러 施策이 전면적으로 재검토되어 能力評價의 틀을 기존의 年功序列 處遇主義로부터 格差許容主義로 전환하는 동시에¹³⁾, 長期的이고 效果的으로 人材를 育成·活用하는 방향으로 정비해 나가고 있다. 그 결과, 昇進과 昇給에 있어서 年齡이나 勤續年數에 의해 一律적으로 상승하는 요소의 比重이 저하하고, 職務內容과 遂行能力에 대한 評價가 강하게 반영되는 방향으로 변화하고 있다¹⁴⁾.

그런데 이러한 年功序列 處遇의 崩壞에 수반한 큰 문제는, 「年功」을 대신하는 能力評價의 새로운 基準을 설정하는데 있다. 公正한 基準을 설정하지 않은 채 格差만 허용한다면, 그를 둘러싸고 不滿이 表出될 것이며 어떤 業務能力을 목표로 노력해야 할지 알 수 없기 때문이다.

새로운 基準設定의 노력은 많은 施行錯誤를 거듭해 왔으나 점차 그 경향이 뚜렷해지고 있다. 즉, 과거의 年功的 處遇에서 중시되었던 學歷이나 勤續年數 등에서, 「業務에 필요한 具體的인 能力」으로 能力評價의 基準이 轉換되고 있다는 사실이다¹⁵⁾.

13) 今野浩一郎/下田健人, 『資格の經濟學』, 20면 참조.

14) 金勳/黃秀慶, 『日本企業의 人的資源管理制度 革新事例』, 10면 참조.

15) 이러한 경향을 나타내는 예가 근로자의 業務能力 및 實績과 직접적으로 連動시켜서 임금을 지불하는 年俸制이다. 賃金管理의 個別化를 추구하는 年俸制의 도입이 급속히 확산되고 있는 것은, 장기불황 국면에서 사원 개인의 積極的인 創意性和 能力發揮를 중시하는 能力主義的인 人的資源管理시스템의 構築強化를 보여주는 대표적인 現象이라 할 수 있을 것이다.

2) 終身雇用制의 崩壞

인사혁신의 또 다른 경향은 終身雇用制(lifelong employment system)¹⁶⁾의 崩壞現象이다.

높은 경제성장을 지속해 온 일본에서 終身雇用制는, 情報를 共有하고 組織으로서 生産性を 提高시키는 불가결한 요소라고 평가되어 왔다. 經濟學的으로도 基幹人力의 長期雇用 慣行은 人的 資源에 대한 投資效率를 높이고 投資로부터의 收益을 사원의 能力 向上, 生産性 向上의 형태로 흡수하는 것을 가능케 해왔다고 평가되어 왔다.

그러나 景氣가 後退하고 過剩勞動力 문제가 심각해지면서, 終身雇用制는 오히려 過剩雇用¹⁷⁾과 人件費 硬直化의 원인으로 치부되게끔 되었다. 특히 최근에는, ① 高齡化가 가속되는 現狀에서 終身雇用制는 퇴직금의 증가와 인건비의 상승을 초래할 것이므로, ② 획일적인 企業內 人材育成 시스템으로부터 탈피하여 多種多樣的 外部人力을 도입할 필요가 있으며, ③ 자신의 能力에 맞추어 他社에 轉職하여도 좋다는 能力重視의 人事制度가 필요하다는 점이 논의되게 되었다.

이러한 경향하에서 기업들은 專門職制度의 충실을 기하는 동시에, 이에 따른 人材育成 프로그램을 정비하는 등 人的資源 管理制度의 革新을 다양하게 추진하고 있다.

3) 人事管理 變革의 Key Concept와 資格의 役割

일본의 景氣不況과는 달리 한국은 현재 好況局面이 지속되고 있으며 官僚組織의 人事管理가 民間企業의 그것과는 많은 차이가 있다는 점을 전제로 하면, 상술한 일본기업의 人事管理 變革 흐름은 警察公務員의 人事管理에 직접적인 참고자료가 되지는 않는다. 그러나, 최근 業務能力·勤務成績이 우수한 公務員에게 特別賞與手當을 지급하는 「公務員 特別賞與手當 支給制」¹⁸⁾가 결정되었다는 점에서 볼 때, 民間企業의 人事管

16) 終身雇用이란 입사한 기업에서 정년까지 장기간 勤續하는 것으로 이해되고 있다. 그러나 누구나가 長期勤續을 보장받는 시스템은 아니며, 치열한 競爭 메커니즘을 통하여 상당수의 사원은 정년에 이르기 전에 放出되고 있다. 이러한 점에서, 終身雇用이란 사원이 長期勤續을 원하는 한 經營側도 가능한 한 副應코자 하는 勞使間의 暗默의 契約에 지나지 않는다. 金勳/黃秀慶, 『日本の 人的資源管理制度 革新事例』, 2면 참조.

17) 勞動省의 「企業의 過剩雇用에 관한 調査研究會」가 1993년에 행한 調査한 結果에 따르면, 전반적으로 청년층은 인력이 부족한 반면에 중고년층은 과잉고용되어 있으며 특히 45세 이상의 管理職·事務職 등 소위 화이트칼라에 剩餘人力이 많다는 結果가 나왔다.

18) 業務能力·勤務成績이 뛰어난 一般·外務·技能·研究·指導·警察(總警 이하)·消防職의 4급 이하 우수공무원에게 정규 상여금과는 별도의 特別賞與金이 1년에 한번씩 지급되게 되었다. 상세한 것은 『特別賞與手當 支給指針』(總務處例規 제279호) 참조.

理 變革이 示唆하고 있는 점은 자못 크다 할 것이다. 따라서 우리는 民間企業과 公機關과의 차이점을 과도하게 부각시킬 것이 아니라, 民間企業의 人事管理 變革에 주목하고 그 흐름을 수용하는 태도를 취해야 할 것이다.

상기한 人事管理 變革의 Key Concept는 크게 다음 세가지로 정리된다¹⁹⁾.

첫째로, 「能力評價의 日常化」이다. 能力評價의 日常業務化란 業務價値 혹은 業務에 필요한 具體的인 價値로 사원을 평가하고 그에 따라 給與와 昇進을 결정하는 것을 말한다. 年功序列에 의한 評價方式에 익숙해져 온 까닭에 급격히 能力主義로 전환하는 것은 용이하지 않겠으나, 「能力評價의 日常化」는 피할 수 없는 흐름이라 할 것이다.

둘째로, 「業務能力的 專門化」이다. 年功을 기초로 한 安定的인 業務能力 評價시스템에 대신하여 專門的인 職務와 能力을 중시하는 多元的인 業務能力 評價시스템을 확립하지 않으면 안된다. 그리하여, 廣範한 知識과 能力을 가진 萬能型(generalist)이 아니라 高度의 專門能力을 기초로 한 專門家(specialist)를 育成시키는 방향으로 전환되어야 한다는 점이다.

셋째로, 「評價의 社會化」이다. 業務와 能力을 企業 차원에 국한시켜서 閉曠的으로 평가하는 현행 시스템에서 탈피하여, 그것을 社會的으로 평가할 필요가 있다는 뜻이다. 이제까지는 業務能力的 評價가 自體 內部的인 評價로 충분하였을지 모르나, 오늘날에 있어서는 社會的으로 認定받는 評價시스템으로 轉換되어야 한다.

그렇다면, 이와같은 人事管理 革新의 Key Concept에 대응하여, 警察의 人事管理에 있어서 資格은 과연 어떠한 役割을 수행할 수 있는가?

첫째로, 資格은 유력한 評價基準이 될 수 있다는 점이다. 業務能力·勤務成績이 우수한 공무원에게 特別賞與手當을 지급하기로 결정하였지만, 과연 무엇을 기준으로 業務能力·勤務成績을 평가하는가의 문제는 여전히 課題로 남아 있다²⁰⁾. 역시 客觀的이고 公正한 評價基準이 요구된다고 하겠으나, 資格이 그 유력한 評價基準 要素의 하나가 될 수 있다는 점을 주목해야 할 것이다.

둘째로, 資格은 고도의 業務能力을 가진 專門警察官의 育成에 있어서 有力한 手段이

19) 今野浩一郎/下田健人『資格の經濟學』, 27면 이하 참조.

20) 모든 공무원에게 공통적인 평가요소로는, ① 國家的 主要事業, 特別刷新課題 등의 추진실적, ② 팀별 業務成果, ③ 特殊功績, ④ 기타 國家的 事業에 대한 支援努力, 對外的 弘報, 정부 및 당해 부처의 이미지 提高實績 등이며, 직종별 평가요소에는 警察公務員의 경우에 犯人檢舉實績, 特殊警備·警護業務 遂行實績 등이 예시되었다. 결국, 資格證 所持는 상기한 그 어느 요소에도 포함되지 않고 있는 것이다. 그러나, 專門化에 있어서의 資格의 役割을 평가한다면, 적어도 당해 評價年度에 있어서의 자격취득은 特別賞與手當支給의 一要素가 되어야 할 것이다.

된다는 점이다. 지금까지는 광범한 지식을 가지고 위로부터 指示받은 業務를 무난하게 처리하는 萬能型이 人材로서 평가받았고, 교육훈련도 그러한 萬能型의 育成에 초점이 맞추어져 왔다. 그러나 향후 가속될 專門化·國際化의 흐름은 特定部門에 대해 고도의 전문지식을 보유한 專門家を 要請하고 있으며, 지금까지의 同質的·一律的 人的資源管理로부터 개개인의 適性和 意思에 대응한 人的 資源의 育成·評價·活用으로의 전환을 요구하고 있다. 高度의 業務能力을 가진 警察官의 育成에는 다양한 방법이 있겠으나, 警察業務와 관련된 資格을 取得하게 하고 그 取得者를 業務에 活用하는 것이야말로 專門化의 유력한 수단이 아닐 수 없다.

셋째로, 資格은 業務能力의 社會的 評價에 있어서 가장 客觀的인 尺度가 된다는 점이다. 예컨대, 資格證을 취득한 警察公務員이 그 資格과 關聯된 분야를 수사하고 指導한다면, 警察搜查에 대한 國民의 信賴感도 높아질 것이며 나아가 조직체로서의 警察에 대한 이미지도 提高될 것이다.

나. 人材育成 方式의 패러다임 轉換과 資格

최근 인재육성 방식에 있어서 패러다임 轉換이 이루어지고 있다. 하나는 OJT로부터 OFF-JT로의 전환이며, 또 하나는 組織主導型으로부터 個人主導型으로의 전환이다. 이러한 人材育成 方式의 轉換 흐름속에서 새롭게 주목받고 있는 것이 바로 資格이다.

1) OJT로부터 OFF-JT로의 轉換

주지하고 있는 바와 같이, 일본은 전통적으로 業務를 통한 職場內教育訓練 즉 「OJT (On the Job Training)」를 중심으로 인재를 양성해 왔다. OJT는 1960년대부터 1970년대에 걸쳐 성공리에 전개되어 왔으며, 그들은 이러한 「日本의 人材育成 시스템」²¹⁾과 個別企業의 教育力에 자부심을 가졌었다²²⁾.

21) 雇用促進事業團 職業訓練研究センター(센터)의 企業內教育研究會는 「새로운 時代의 企業內 職業能力開發의 課題와 方向」이라는 제목의 제3차 報告書에서, 진후 日本經濟의 發展을 지탱한 人材育成의 基本이 OJT에 있었던 점을 지적하고 이를 「日本의 人材育成 시스템의 特色」이라고 규정하였다. 그러나, 이러한 人材育成 시스템은 우리에게도 그대로 적용된다고 할 것이다.

22) OJT는 ① 출석한 幹部나 參加者가 그 기간 동안에 職場을 떠나지 않아도 된다는 점, ② 集合研修와 같이 費用을 많이 들이지 않고 실시할 수 있다는 점, ③ 長期的·繼續的으로 실시할 수 있다는 점, ④ 職場內에서 相互啓發이 되고 上下의 커뮤니케이션도 깊어진다는 점, ⑤ 上司의 方針이나 見解를 알 수 있어서 誤解나 漏落을 방지할 수 있다는 장점이 있다. 『警察管理』, 176면 참조.

이렇듯 OJT가 效果的인 人材育成 시스템으로 정착되어 온 背景에는 다음과 같은 要件이 작용하.

그러나, OJT를 기축으로 한 「日本의 人材育成 시스템」은 經濟·社會 環境의 변화와 마이크로 엘렉트로닉스(micro electronics)의 혁명하에서 人材育成 시스템의 패러다임 轉換을 요구받고 있다. 즉, OJT만으로는 마이크로 엘렉트로닉스의 技術의 進步, 情報化에 의한 職務內容의 質的 變化, 勞働人口의 高齡化, 女性勤勞者의 增加 등의 변화에 대응하는 人材育成이 어렵게 된 것이다. 個別企業의 教育力만으로는 全體制的인 勞動力을 陶冶할 수 없는 시대에 돌입하게 되었고, 특히 專門職·技術職·事務職 등의 화이트칼라와 여성에 대한 職業能力 開發體制的 未整備가 커다란 문제점으로 부각되게 되었다.

이러한 時代的 變化속에서 OJT에 대신하여 새롭게 인식된 것이 業務를 일시적으로 떠나 職場外에서 행해지는 教育訓練, 즉 Off-JT(Off the Job Training)를 활용한 人材育成 시스템이다²³⁾.

2) 組織主導型으로부터 個人主導型으로의 轉換

한편, 1990년대의 構造的 失業은 노동력의 質的 轉換을 요청하였다. 그리하여 일련적 雇用慣行의 變化를 배경으로, 기업에 의한 職業能力 開發의 充實·改善외에 勤勞者 자신에 의한 職業能力 開發을 적극적으로 실시할 필요성이 인식되게 되었다. 「組織(企業)主導型 職業能力開發」로부터 「個人主導型 職業能力開發」로 이행되어야 한다는 것이다.

그리고 個人主導型 職業能力 開發로의 이행을 추진하기 위한 시책으로서, ① 職業能力 評價制度的 整備 充實, ② 勞働時間의 短縮, ③ 學習費用의 援助, ④ 學習場所의 整備, ⑤ 職業情報의 充實 등이 심도있게 논의되고 있다²⁴⁾.

3) 人材育成 方式의 轉換과 資格의 役割

「OJT에 의한 人材育成」으로부터 「Off-JT에 의한 人材育成」으로의 轉換과, 「組織主導型 職業能力 開發」로부터 「個人主導型 職業能力開發」로의 轉換이라고 하는 두가지

고 있었다. 즉, ① 業務 자체에 自己開發을 촉진시키는 動機附與 要因이 있다는 점, ② 業務를 통하여 人間成長을 지향한다는 勞働觀念에 입각하여, 그 사람에 맞는 役割分配가 행해지고 있는 점, ③ 公正하고 長期的인 職業能力 評價가 행해지고 있는 점, ④ OJT의 리더 養成이 組織的이고 計劃的으로 행해지고 있는 점, ⑤ 사원 상호간에 協力關係가 구축되어 있는 점이다.

23) 藤岡貞彦, 「序章·問題提起 —— 企業社會生涯學習」(原正敏/藤岡貞彦 編著『現代企業社會生涯學習』, 大月書店, 1993 소수), 4면 이하 참조.

24) 日本經濟企劃廳 總合計劃局, 『職業構造 變革期の 人材開發——— 構造失業時代에의 處方箋』(1987.6)

패러다임 轉換은, 다음과 같은 시사점을 우리에게 부여해 준다.

첫째로, 「OFF-JT에 의한 人材育成」으로의 轉換은 외부의 民間·公共의 教育訓練機關을 활용한 人材育成方案을 積極적으로 모색하도록 요청하고 있다. OJT에 의한 人材育成이 현재도 변함없이 그 重要性을 잃지 않고 있으며 一定한 役割을 수행해 온 것은 사실이나, 그와 아울러 각자가 自身の 能力·特性에 따라 自主적이고 積極적으로 自己啓發할 수 있도록 學習與件을 조성해 주고 그를 활용하는 施策이 필요하다. 즉, 각종 警察 教育機關에서는 警察業務와 관련된 프로그램만을 집중 교육훈련시키고, 그밖의 사항에 대해서는 과감하게 民間 및 公共 教育訓練機關을 활용하여 自己啓發에 노력하도록 하는 방향으로 나아가야 한다는 것이다.

둘째로, 「個人主導型 能力開發」로의 전환은 각 警察官으로 하여금 자신의 業務態度를 점검하여 적극적으로 自己啓發에 참여하도록 요구하고 있다. 組織의 命令에 의해 他律적으로 受講하는 組織主導型 教育으로부터 탈피하여, 각자가 自主적이고 能動的으로 自己啓發에 노력하여야 한다. 이것이 專門化時代에서 요청하고 있는 人材像이며 자신의 아이덴티티(identity)를 保持하는 길이기도 하다.

이렇듯 人材育成 方式의 패러다임 轉換은, 組織에게는 OFF-JT로의 方向摸索을, 그리고 個人에게는 能動的인 自己啓發을 요구하고 있으며, 兩者가 조화를 이룸으로써 비로소 警察業務의 專門化라는 목표도 달성될 수 있다는 것을 강력하게 시사하고 있다²⁵⁾. 여기에서 資格은 개인의 自己啓發의 증추를 이루고 있다는 점에서 결국 專門化에의 중요한 手段이 되는 것이다.

2. 資格의 機能 및 效用과 分類

가. 資格의 機能과 效用

資格이란 어떤 機能을 하며, 資格을 取得함으로써 어떤 效用을 거둘 수 있는가? 資格政策을 모색하기 전에, 資格의 機能과 效用에 대해 살펴 보기로 한다.

1) 資格의 機能

25) 人材育成에 있어서 「全體」와 「個體」를 유기적으로 연결시킴으로써 양자를 동시에 활용하는 방식이 모색되어 왔으며, 이를 「holonic management」라고 한다. 최근에는 「identity management」라고 하여 「自律」과 「統合」을 양립시키기 위한 시스템이 활발하게 고안되고 있으며, 이로써 全體와 個體의 유기적인 조화를 달성하고자 하고 있다. *イミダス(Imidas) '95*, 集英社, 121면 참조.

패러다임 轉換은, 다음과 같은 시사점을 우리에게 부여해 준다.

첫째로, 「OFF-JT에 의한 人材育成」으로의 轉換은 외부의 民間·公共의 教育訓練機關을 활용한 人材育成方案을 積極적으로 모색하도록 요청하고 있다. OJT에 의한 人材育成이 현재도 변함없이 그 重要性을 잃지 않고 있으며 一定한 役割을 수행해 온 것은 사실이나, 그와 아울러 각자가 自身の 能力·特性에 따라 自主적이고 積極적으로 自己啓發할 수 있도록 學習與件을 조성해 주고 그를 활용하는 施策이 필요하다. 즉, 각종 警察 教育機關에서는 警察業務와 관련된 프로그램만을 집중 교육훈련시키고, 그밖의 사항에 대해서는 과감하게 民間 및 公共 教育訓練機關을 활용하여 自己啓發에 노력하도록 하는 방향으로 나아가야 한다는 것이다.

둘째로, 「個人主導型 能力開發」로의 전환은 각 警察官으로 하여금 자신의 業務態度를 점검하여 積極적으로 自己啓發에 참여하도록 요구하고 있다. 組織의 命令에 의해 他律적으로 受講하는 組織主導型 教育으로부터 탈피하여, 각자가 自主적이고 能動的으로 自己啓發에 노력하여야 한다. 이것이 專門化時代에서 요청하고 있는 人材像이며 자신의 아이덴티티(identity)를 保持하는 길이기도 하다.

이렇듯 人材育成 方式의 패러다임 轉換은, 組織에게는 OFF-JT로의 方向摸索을, 그리고 個人에게는 能動的인 自己啓發을 요구하고 있으며, 兩者가 조화를 이룸으로써 비로소 警察業務의 專門化라는 목표도 달성될 수 있다는 것을 강력하게 시사하고 있다²⁵⁾. 여기에서 資格은 개인의 自己啓發의 증추를 이루고 있다는 점에서 결국 專門化에의 중요한 手段이 되는 것이다.

2. 資格의 機能 및 效用과 分類

가. 資格의 機能과 效用

資格이란 어떤 機能을 하며, 資格을 取得함으로써 어떤 效用을 거둘 수 있는가? 資格政策을 모색하기 전에, 資格의 機能과 效用에 대해 살펴 보기로 한다.

1) 資格의 機能

25) 人材育成에 있어서 「全體」와 「個體」를 유기적으로 연결시킴으로써 양자를 동시에 활용하는 방식이 모색되어 왔으며, 이를 「holonic management」라고 한다. 최근에는 「identity management」라고 하여 「自律」과 「統合」을 양립시키기 위한 시스템이 활발하게 고안되고 있으며, 이로써 全體와 個體의 유기적인 조화를 달성하고자 하고 있다. *イミダス(Imidas) '95*, 集英社, 121면 참조.

資格은 職業能力을 證明하고 評價하는 기본적인 역할을 하며, 派生的으로는 能力開發의 促進, 職業人의 勤勞條件 向上·維持라고 하는 社會的인 機能을 한다.

첫째로, 자격은 勤勞者의 職業能力을 證明하는 역할을 한다²⁶⁾.

社員을 고용할 때에 企業은 자격으로 그 能力을 평가할 수 있으며, 반대로 勤勞者의 입장에서는 자신의 能力을 전달할 수 있다. 다시 말해서, 자격은 勞動市場의 勞動力 賣買에 있어서 勞動能力에 관한 情報의 不完全함을 보완하는 기능을 하는 것이다. 이러한 예는, 예컨대 經理나 財務에 관해 숙지하고 있는 자를 선발하는 경우에 簿記檢定の 資格을, 컴퓨터에 관한 능력에 대해서는 情報處理技術士의 資格을 요구하는 경우에서 그 예를 쉽게 찾아 볼 수 있다.

둘째로, 資格은 提供되는 서비스·財貨의 質을 評價하는 유력한 수단이 된다.

市場에서 서비스와 財貨가 賣買될 때, 購買者는 제공되는 財貨 및 서비스의 質을 정확하게 파악하기 어렵다. 이에 購買者는 財貨와 서비스의 質을 직접 評價하는 대신에 提供하는 企業이나 個人의 能力을 알고자 하는데, 資格은 바로 企業과 個人의 能力을 파악하는 유력한 手段이 되는 것이다. 예컨대, 醫療 서비스의 質을 담보하는 醫師와 看護士 資格, 教育 서비스의 質을 담보하는 教師資格 등, 일반인에게 친숙한 대부분의 資格은 바로 個人의 能力을 담보하는 기능을 하며, 어느 정도의 社員이 技術士, 技能士, 情報處理技術士 등의 資格을 보유하고 있는가에 따라 그 企業의 技術力을 評價할 수 있다. 또한, 公共的 觀點에서 財貨·서비스의 質을 보증할 필요가 있을 때에 國家와 地方自治團體 등 公共機關이 國家資格證의 所持者로 제한하는 경우가 있는데, 醫療, 社會福祉, 教育 등의 資格이나 기업의 監査業務를 담당하는 公認會計士 등의 資格이 이에 해당한다.

셋째로, 資格은 勤勞者의 能力開發을 촉진하는 역할을 한다.

資格을 取得하였다고 해서 昇給이나 昇進 혹은 좋은 補職을 얻는다는 보장은 없다. 그럼에도 불구하고 資格取得을 목표로 能力開發에 노력하고 企業이 자격취득을 장려하는 것은, 資格이 能力開發을 촉진시키기 때문이다.

넷째로, 資格은 勤勞條件의 維持·向上이라고 하는 社會的 役割을 가지고 있다.

즉, 資格取得者의 職業利益을 보호하고 개선하는 역할을 하는 것이다. 이러한 예는, 辯護士資格과 같이 資格取得이 특정직업에 종사하기 위한 條件, 즉 「入職制限」²⁷⁾이 되

26) 「資格은 스페셜리스트로의 패스포트(passport)임과 동시에 實力을 증명하는 패스포트이다. 大矢 息生, 『資格を取ろう』, 56면.

27) 新規 勞動力의 參與를 규제하는 業務獨占的인 資格을 말한다.

는 경우에서 쉽게 찾아 볼 수 있다. 이러한 入職制限의 資格의 所持者는 예컨대 辯護士協會와 같이 職業別 勞動市場을 橫斷的으로 형성하며, 나아가 職業集團을 橫斷的으로 형성하여 勤勞條件의 向上과 統一에 큰 힘을 발휘하기도 한다.

2) 資格의 效用

資格의 效用은 크게 비즈니스 生活에 도움이 되는 效用과 私的 生活에 도움이 되는 效用으로 나눌 수 있는데, 여기에서는 前者에 초점을 맞춰서 警察公務員의 資格政策과 조명하여 논해 보기로 한다²⁸⁾.

첫째로, 資格은 就職에 유리하게 작용하기도 한다. 다만, 그렇다고 해서 資格이 취직의 絶對的 條件이나 必要條件으로는 되지 않고 있다. 즉, 일반적으로 新入社員의 選拔시에는 資格의 有無보다는 個人이 가진 能力·可能性을 우선하여 채용하고 있으며, 「資格보다 實力」이 우선되는 것이 현실이다. 資格證 所持 그 자체만으로도 專門家로 평가받는 歐美와는 달리, 資格을 어디까지나 專門家로의 「登龍門」으로 밖에 보지 않는 것이다.

현행 警察公務員法 제8조 제3항 제2호는 公開競爭試驗에 의하여 任用하는 것이 부적당한 경우의 資格證 所持者에 대한 特別採用을 규정하고 있다. 그러나, 特別採用者의 채용시험을 書類銜衡과 面接試驗으로 행한다고 규정하면서도 「다만, 實技試驗을 병과할 수 있다」고 한 但書規定에서, 우리는 資格證에 대한 認識을 엿볼 수 있다.

둘째로, 資格은 昇進에 유리하게 작용하기도 한다²⁹⁾.

금번 경찰청에서는 資格證加算點 制度를 신설하여 資格을 昇進과 연계시키는 길을

28) 大矢息生, 『資格をとろう———スペシャリストへのすすめ———[新訂'96年度 最新情報版]』(實務教育出版, 1995) 53면 이하 참조.

한편, 資格은 私生活(private life)에 있어서 다음과 같은 效用을 갖는다.

첫째로, 캐리어 우먼(career woman)으로의 길을 부여한다.

둘째로, 더블 비즈니스(double business)에 도움이 된다(人生의 多角經營).

셋째로, 보람있는 人生을 보낼 수 있다.

넷째로, 프리랜서(free lancer)로 성공하는데 도움이 된다.

다섯째로, 生活에 대한 不安이 解消된다.

여섯째로, 停年後의 生活設計에 도움이 된다.

29) 상당수의 일본기업에서는 일정한 國家資格을 취득한 자를 昇進시키는 「特別昇進制度」를 두고 있다. 예컨대, 캐논(CANON)의 職能資格制度인 「職種別 職能資格區分」은 15단계로 職能을 구분하고 있는데, 그중의 하나인 「專門職1」로 승격하는 기준으로서 勞動省技能檢定 1급 합격자에게 일정한 우대조치를 부여하고 있다. 日經連職務分析センター(센터) 編, 『職能資格給のつくり方』, 日本經營者連盟, 1982 참조.

마련하였지만, 그러나 현행 警察公務員 昇進任用規程에 의하면 資格이 반드시 昇進과 직결되지 않고 있다. 즉, 資格은 昇進審査의 基準(경찰공무원 승진임용규정 제22조)의 하나가 되지 않으며, 昇進審査資料(경찰공무원 승진임용규정 시행규칙 제21조) 가운데 「個人別 人事記錄」의 간접적인 자료의 하나로만 평가될 뿐이다³⁰⁾. 또한 勤務成績評定表에도 資格取得에 대한 評價欄이 없으며, 기껏 職務遂行能力 평가의 하나로 「담당직무수행에 필요한 지식과 기술을 가지고 있는가」라는 評價欄과 「職務知識과 技術」이라고 막연하게 규정되어 있을 뿐이다³¹⁾. 결국, 昇進任用規定에 있어서 資格은 基幹의 人役割을 수행하는 것이 아니라 補助의 人位置를 점하는데 그치고 있는 것이다. 신설된 資格證加算點 制度와의 整合性을 위해서 시급한 개정이 요구된다 할 것이다.

셋째로, 資格은 昇給에 연결되기도 한다.

일본의 경우를 보면, 특정자격을 취득한 경우에 人事課에 신고하면 祝賀金이나 獎勵金 이외에 定期昇給時에 資格給을 지불하는 기업이 늘고 있다³²⁾.

현재, 警察公務員의 경우에는 資格取得이 직접적으로 昇給에 직결되거나 資格手當 내지는 獎勵金이 지불되지 않는다³³⁾.

넷째로, 資格은 自己啓發에 도움이 된다. 資格을 取得하기 위한 準備 자체가 自己啓發이 되는 것이다. 資格을 取得하겠다는 積極的·能動的 姿勢야말로 創造的인 業務를 수행하는 專門家의 條件이라 할 수 있다.

다섯째로, 資格은 轉職과 獨立에 도움이 된다.

우리는 그동안 資格取得이 轉職 및 獨立으로 이어질 수 있다는 점에서 過敏反應을 해 온 면이 적지 않았다. 그러나, 警察公務員의 轉職·獨立이 반드시 否定的인 側面만 있는 것은 아니라고 본다. 民營化趨勢와 行政能率化라는 측면에서, 經歷 警察公務員이 사회에서 治安維持와 防犯活動과 관련된 일을 하는 것은 오히려 肯定的이라 할 수 있는 것이다. 이러한 관점에서, 退職·轉職者에 대한 資格取得 獎勵策 내지는 特例方案도 강구할 필요가 있다³⁴⁾.

30) 경찰공무원임용령 시행규칙 제12조(人事記錄의 種類) 제2항 제10호에 「免許 기타 資格證明書」가 규정되어 있다.

31) 경찰공무원 승진임용규정 시행규칙 [별표 제1호 서식](總警), [[별표 제2호 서식](警正 이하) 참조.

32) 産業勞動調査所, 「300社にみる公的資格取得援助の實態」, 『企業と人材』1987년 7월 20일호 참조.

33) 이에 대해서는 제5장을 참조 바람.

34) 轉職·退職 警察公務員의 활용과 資格에 대해서는 제6장에서 詳論하기로 한다.

나. 資格의 分類

資格의 機能 및 效用을 논하는 것만으로는 기존의 모든 資格의 役割을 이해하는데 충분하지 못하다. 여기에서 우리는 現行 資格을 體系的으로 分類해 볼 필요가 있다.

資格의 分類에 있어서는, 「누가 자격을 認定하고 부여하는가」라는 認定機關에 의한 分類方式과 「자격이 직업상 어떤 機能을 가지고 있는가」라는 機能에 의한 分類方式이 있다³⁵⁾.

1) 認定機關에 의한 分類

자격을 인정기관에 의해 분류하면, 크게 國家資格, 民間資格, 公的資格으로 나뉜다.

㉞ 國家資格

國家資格이란 國家가 法律에 의거하여 부여하는 資格을 말한다. 辯護士, 公認會計士, 稅務士, 公認仲介士, 法務士, 行政士 등의 資格은 법률에 그 根據가 마련되어 있는 國家資格이며, 國家技術資格法에 의한 각종 技術·機能關聯 資格도 國家資格이다.

國家資格이 도입되는 것은 다음 세가지 理由에서이다.

첫째로, 行政機關이 새로운 法律·政策을 침투시키기 위한 間接的인 手段으로 국가 자격을 이용한다.

둘째로, 「公益」의 입장에서 私企業의 활동에 일정한 制約을 가하는 「公益」의 代表者를 인정하기 위해 국가자격을 이용하는 경우이며, 醫療나 教育分野의 자격이 이에 해당한다.

셋째로, 行政機關의 能率을 促進하기 위하여 도입되는 경우로, 稅務士, 關稅士, 行政士 등의 자격이 이에 해당한다.

㉟ 公的資格

公的資格이란 資格附與의 일정기준을 主務官廳이 認可하고 그에 관한 업무를 외부의 財團法人이나 社團法人 등의 단체에 委任하고 있는 자격으로, 國家資格과 民間資格의 中間型이라 할 수 있다. 商工會議所가 주관하고 있는 워드프로세서, 珠算, 簿記, 速記,

35) 今野浩一郎/下田健人, 『資格の經濟學』, 40면 이하 참조. 이밖에도 ① 公的職業資格(법령에 근거하여 特定한 業務·營業에의 就業을 有資格者로 제한하고 있는 것), ② 技能檢定(특정업무에 관한 知識·技能을 특정단체가 일정한 기준으로 심사하여, 그 기준에 따라 知識·技能의 정도를 公證하는 것), ③ 熟練資格(유럽국가 등에서 橫斷的으로 형성되어 養成職種에 관한 教育의 終了를 증명하는 것)으로 분류하는 견해도 있다. 依田有弘, 「資格制度の現實と可能性」, 92면 주(1) 참조.

打字, 秘書 檢정과 勞動部 산하단체인 韓國事務能力評價院이 시행하는 外國語 「LEVEL TEST」가 公的資格에 속한다.

㊤ 民間資格

民間資格이란 法律에 의해 부여되는 자격이 아니라 民間團體가 任意로 부여하는 자격을 말한다. 이에 해당하는 자격은 많으며 그중에는 문제가 있는 자격도 있긴 하지만, 公共機關이 관여하지 않는다고 해서 중요하지 않다고 단정할 수는 없다. 예를 들면, TOEIC이나 TOEFL의 英語檢定은 최근 入社試驗에서 각광을 받고 있으며, 이러한 民間資格의 중요성은 國際化의 흐름을 타고 더욱 증대될 것으로 판단된다.

2) 機能에 의한 分類

자격을 機能에 의해 분류하면 業務獨占型 자격과 能力認定型 자격으로 나뉜다.

㊤ 業務獨占型 資格

業務獨占型 資格이란 그 자격이 없으면 당해 業務에 종사하지 못하는 資格을 말하며, 실제 기능면에서 보면 職種型(公認會計士, 辯護士, 稅務士)과 職務型(危險物取扱者)으로 세분된다.

㊤ 能力認定型 資格

일정한 技能 및 能力을 가지고 있음을 認定하는 자격을 말하며, 자격이 없다고 해서 特定業務를 행할 수 없는 것은 아니다. 각종 技能士나 技術士 자격의 대부분은 能力認定型 資格에 속한다.

상기한 두가지 分類基準을 정리하면 다음과 같다(〈표 2-1〉).

〈표 2-1〉

資格의 分類

			認定機關別 分類		
			國家資格	公的資格	民間資格
機能別	業務獨占型 資格	職種型	辯護士, 法務士, 稅務士, 關稅士, 公認會計士, 行政士 등	_____	_____
		職務型	危物取扱者, 爆發物取扱者, 毒劇物取扱責任者 등	_____	_____
分類	能力認定型 資格		WP, 珠算, 簿記, 打字, 速記 등의 檢定 (상공회의소) 및 LEVEL TEST (사무능력평가원)	TOEFL, TOEIC, 翻譯士	

3) 資格의 分類와 政策立案上의 留意點

먼저, 國家資格·公的資格·民間資格의 분류는, 향후 어느 범위의 資格取得者까지 加點을 부여할 것인가와 관련하여 중요하다.

그동안 資格이라 하면 보통 辯護士, 法務士 등과 國家技術資格法에 근거한 각종 技術 및 技能資格만을 연상하게 된다. 그러나 資格이란 社會需要에 따라 資格은 끊임없이 생성되는 것이며, 최근에는 國際化의 흐름에 따라 새롭게 부각되고 있는 民間資格도 많다. 따라서 加點對象을 반드시 國家資格에만 국한시킬 필요는 없으며, 必要性和 難易度, 그리고 社會的인 信用度 등을 고려하여 이를 國家資格에 준하는 施策이 필요하다.

다행히 신설된 경찰청의 資格證加點制度는, 기본적으로 그 대상을 國家資格으로 하면서도 語學關聯 資格에 대해서는 民間資格에까지 그 門戶를 개방하고 있다.

마지막으로, 業務獨占을 인정하는 國家資格이 헌법에 보장되어 있는 職業選擇의 自由를 規制하게 되어 「公共의 福祉」와의 關係에서 必要最小限에 그쳐야 한다는 점을 유의해야 한다. 왜냐 하면, 同種의 資格이 取得希望者를 제한함으로써 賃金水準을 높이고 雇用量을 감소시키는 마이너스 效果를 낳을 우려가 있기 때문이다. 따라서, 충분한 公共的인 理由가 없는 한 業務獨占型 資格의 設置는 비효율적인 행위로서 피해야 한다³⁶⁾.

Ⅲ. 警察業務와 關聯資格

현재 警察業務와 關聯되는 資格으로는, 特別採用의 對象이 되는 資格證과 資格證加算點制度에 있어서 加點對象이 되는 資格證의 두가지가 있다. 본장에서는 兩制度를 검토하고 資格加點에 포함되어야 할 資格證을 再分類해 보고자 한다. 아울러, 앞으로 警察業務와 關聯하여 開發可能性이 있거나 開發이 必要하다고 생각되는 資格을 예시해 보고자 한다.

1. 特別採用과 資格

현재 特定 警察業務와 關聯된 特定資格의 取得者를 特別採用하는 시스템이 시행되고

36) 今野浩一郎/ 下田健人, 『資格の經濟學』, 38면 참조. 또한, 모든 資格에 入職制限을 두자는 論議에 대해서는, 依田有弘, 「資格制度의 現實と可能性」, 75면 이하를 참조 바람.

3) 資格의 分類와 政策立案上의 留意點

먼저, 國家資格·公的資格·民間資格의 분류는, 향후 어느 범위의 資格取得者까지 加點을 부여할 것인가와 관련하여 중요하다.

그동안 資格이라 하면 보통 辯護士, 法務士 등과 國家技術資格法에 근거한 각종 技術 및 技能資格만을 연상하게 된다. 그러나 資格이란 社會需要에 따라 資格은 끊임없이 생성되는 것이며, 최근에는 國際化의 흐름에 따라 새롭게 부각되고 있는 民間資格도 많다. 따라서 加點對象을 반드시 國家資格에만 국한시킬 필요는 없으며, 必要性和 難易度, 그리고 社會的인 信用度 등을 고려하여 이를 國家資格에 준하는 施策이 필요하다.

다행히 신설된 경찰청의 資格證加點制度는, 기본적으로 그 대상을 國家資格으로 하면서도 語學關聯 資格에 대해서는 民間資格에까지 그 門戶를 개방하고 있다.

마지막으로, 業務獨占을 인정하는 國家資格이 헌법에 보장되어 있는 職業選擇의 自由를 規制하게 되어 「公共의 福祉」와의 관련에서 必要最小限에 그쳐야 한다는 점을 유의해야 한다. 왜냐 하면, 同種의 資格이 取得希望者를 제한함으로써 賃金水準을 높이고 雇用量을 감소시키는 마이너스 效果를 낳을 우려가 있기 때문이다. 따라서, 충분한 公共的인 理由가 없는 한 業務獨占型 資格의 設置는 비효율적인 행위로서 피해야 한다³⁶⁾.

Ⅲ. 警察業務와 關聯資格

현재 警察業務와 관련되는 資格으로는, 特別採用의 對象이 되는 資格證과 資格證加算點制度에 있어서 加點對象이 되는 資格證의 두가지가 있다. 본장에서는 兩制度를 검토하고 資格加點에 포함되어야 할 資格證을 再分類해 보고자 한다. 아울러, 앞으로 警察業務와 관련하여 開發可能性이 있거나 開發이 必要하다고 생각되는 資格을 예시해 보고자 한다.

1. 特別採用과 資格

현재 特定 警察業務와 관련된 特定資格의 取得者를 特別採用하는 시스템이 시행되고

36) 今野浩一郎/ 下田健人, 『資格の經濟學』, 38면 참조. 또한, 모든 資格에 入職制限을 두자는 論議에 대해서는, 依田有弘, 「資格制度의 現實と可能性」, 75면 이하를 참조 바람.

있다. 그러나 그 範圍와 種類는 극히 한정되어 있다. 여기에서는, 資格證 所持者 뿐만 아니라, 專門知識이나 語學能通者에 대한 特別採用에까지 시야를 넓혀서 살펴 보기로 한다.

경찰공무원의 特別採用에 관해서는 주로 警察公務員法과 施行令, 施行規則, 그리고 警察公務員昇進任用規定 및 그 施行規則에 규정되어 있다.

가. 資格證 所持者の 特別採用

경찰공무원법 제8조 제3항은 「公開競爭試驗에 의하여 任用하는 것이 부적당한 경우에 任用豫定職務에 관련된 資格證 所持者를 任用하는 경우」(제2호)에는 特別採用試驗에 의하여 特別採用할 수 있음을 규정하고 있다. 이 경우의 資格證 所持者는 「國家技術資格法 기타 法令에 의한 資格證 所持者」이어야 한다(경찰공무원임용령 제16조 2항). 特別採用 試驗은 원칙적으로 서류전형과 면접시험으로 행해지나, 實技試驗을 병과할 수도 있다(경찰공무원임용령 제38조 제1항 제1호). 所屬機關 등의 長이 特別採用試驗에 의하여 警察公務員을 채용하고자 할 때에는 特別採用試驗要求書에 資格證明書 1통을 첨부하여 特別採用試驗 實施權者에게 요구하여야 한다(경찰공무원임용령시행규칙 제39조 제2항 제7호).

特別採用할 수 있는 警察公務員의 階級·任用豫定職에 관련된 資格證의 區分은 內務部令으로 정하며(경찰공무원법 제8조 5항, 경찰공무원임용령 제16조 8항), 그 내용은 다음과 같다(경찰공무원임용령시행규칙 제34조 1항 및 [별표 3] 참조).

<표 3-1> 特別採用 應試資格證 區分

	경정 이상	경감·경위	Z 경사 이하
해 양	1급 향해사 1급 기관사 2급 향해사 2급 기관사	3급 향해사 3급 기관사 4급 향해사 4급 기관사	5급 향해사, 5급 기관사, 6급 향해사, 6급 기관사, 소형선박조종사, 잠수기능사 1급, 잠수기능사 2급
항 공	운송용조종사 (육상단발) 항공정비사 (5년 이상)	사업용조종사 (육상단발) 항공정비사 (3년 이상)	항공정비사

통신	전기통신기술사 전자계산기술사 정보처리기술사	무선설비기사 1급 유선설비기사 1급 전자기사 1급 정보처리기사 1급	무선설비기사 2급, 유선설비기사 2급, 전자기사 2급, 정보처리기사 2급, 유선통신기능사 2급, 반송기기 기능사 2급, 데이터통신설비기능사 2급, 전자기기기능사 2급, 정보처리기능사 2급, 무선설비 기능사 2급
수사	공인회계사	세무사, 관세사	
전산	정보처리기술사	정보처리기사 1급	정보처리기사 2급
무도 사범· 경호			유도·검도·태권도 2단 이상 또는 합기도 2단 이상
운전			제1종 대형운전면허 제1종 보통운전면허
차량 정비		자동차정비기사 2급	자동차정비기능사 1급
회계			주산·부기 2급 이상
건축		2급 건축사 건축시공기사 1급	
화약류	화약류관리기술 사	화약류제조·관 리기사 1급	

주: 무술은 대한체육회 산하 협회 또는 교육부에 등록된 협회가 인정한 것에 한한다.

또한, 주산·부기 검정은 종래 한국사무능력개발원에서 행해졌으나 현재는 상공회의소로 이관됨.

나. 專門知識 所有者 및 語學能通者의 特別採用

한편, 경찰공무원법 제8조 3항은 資格證 所持者외에 「任用豫定職에 상응한 勤務實績 또는 研究實績이 있거나 專門知識을 가진 者」(동 제3호)와 「外國語에 能通한 者」(동 제7호) 등에 대한 特別採用에 관해서도 규정하고 있다.

먼저, 任用豫定職에 상응한 專門知識을 가진 자의 特別採用에는 經歷을 요하지 아니

한다³⁷⁾ (경찰공무원임용령 제16조 제4항 제5호). 專門知識의 範圍는 專門特技³⁸⁾분야의 技能 기타 特殊職務 분야의 전문지식에 한하며, 이 경우에는 採用豫定分野와 관련된 學士學位 所持者를 經위 이하 경찰공무원으로 채용하는 경우에 한한다(경찰공무원임용령시행규칙 제34조 제4항).

다음으로, 外國語에 能通한 자의 特別採用은 學士學位 所持者를 經위 이하 경찰공무원으로 채용하는 경우에 한하며(경찰공무원임용령시행규칙 제34조 제5항), 內務部令이 定하는 任用豫定階級別 外國語 能力基準에 해당하여야 한다(경찰공무원임용령 제16조 7항). 外國語 能通의 정도는 母國語를 사용하는 국민의 高等學校 교육을 마치고 作文 이나 會話를 하는 수준에 달한 경우를 말한다(경찰공무원임용령시행규칙 제34조 제5항). 이 경우의 특별채용 시험은 書類銓衡과 筆記試驗 또는 實技試驗과 面接試驗으로 行해지는데(경찰공무원임용령 제38조 제1항 제2호), 예컨대 外事警察의 外國語試驗에 는 英語만이 필수로 되어 있고, 選擇科目으로 프랑스語, 獨逸語, 日本語, 中國語, 스페인어, 러시아어, 아랍어 가운데 하나를 선택하게 되어 있다(경찰공무원임용령 제41조, 別표 2 참조).

〈표 3-2〉 外事警察의 筆記試驗科目

계급	필수 과목	선택 과목
총경·경정	국사, 행정법, 국제법, 영어, 국민윤리, 형법	불어, 독어, 일어, 중국어, 서반아어, 노어, 아랍어 중 한과목
경감·경위	국사, 행정법, 국제법, 영어, 국민윤리, 전산학개론	불어, 독어, 일어, 중국어, 서반아어, 노어, 아랍어 중 한과목
경사·경장·순경	국사, 사회(정치·경제·사회·문화), 국민윤리, 영어, 전자계산일반	불어, 독어, 일어, 중국어, 서반아어, 노어, 아랍어 중 한과목

37) 반면에 勤務實績 또는 研究實績이 있는 자를 特別採用하는 경우에는, 국가기관·지방자치단체·공공기관 기타 이에 준하는 기관의 任用豫定職에 관련성이 있는 職務分野에서 任用豫定 階級에 상응하는 勤務 또는 研究經歷이 3년 이상인 자이어야 한다. 다만, 特殊技術分野(경찰공무원법 제24조 제2항, 경찰공무원임용령 제49조 1항, 동 別표 3)에 근무할 자를 任用하고자 하는 경우에는 2년 이상의 경력을 요한다. 경찰공무원임용령 제16조 3항 참조.

38) 전문특기는 刑事, 調查, 鑑識, 情報管理, 情報分析, 保安搜查工作, 保安搜查訊問, 外事 및 技術(통신·항공·해양)특기로 분류한다(경찰공무원임용령시행규칙 제20조 제1항 제2호).

다. 特別採用에 있어서의 資格政策 改善點

資格證 所持者와 專門知識 및 外國語 能通者에 대한 特別採用 시스템에 대해 살펴 보았다. 應試資格證의 區分이 비교적 최근에 행해진 것임을 前提로 보면³⁹⁾, 資格證 所持者의 特別採用 시스템은 대체로 잘 정비되어 있다고 할 수 있다. 다만 그럼에도 불구하고, 資格制度의 整備라는 측면에서 보면, 다음과 같은 改善의 餘地가 있다고 판단 된다.

첫째로, 認定되는 資格의 範圍를 반드시 國家資格에만 한정시킬 것이 아니라 民間資格에까지 확대시켜야 한다는 점이다.

현행제도는 자격증 소지자를 國家技術資格法 및 기타 法畧에 근거한 소위 國家資格의 소지자로 한정시키고 있다(경찰공무원임용령 제16조 2항). 물론 技術 및 技能資格의 경우에는 國家資格으로 한정시키는 것이 당연하다 하겠으나, 그밖의 경우에는 굳이 國家資格에 국한시킬 이유는 없다고 본다. 왜냐 하면, 民間資格중에는 이미 社會的으로 널리 認定받고 있는 資格도 많기 때문이다. 民間資格에 대해서는 社會的 信用度, 施行機關 등을 평가하고 問題의 難易度, 等級分類 등 독자적인 심사기준을 두어 國家資格에 준하는 방향으로 전환할 필요가 있다.

둘째로, 特別採用 應試資格證의 種類와 對象을 보다 넓게 확대시킬 필요가 있다. <표 3-1>에서 알 수 있는 바와 같이, 현행 特別採用 應試資格證의 종류는 一般警察의 業務를 補助하는 내용의 資格證이 주류를 이루고 있다. 그러나, 一般 警察業務의 專門化를 提高시키고자 한다면, 特別採用의 應試資格과는 별도의 業務別·部署別로 요구되는 關聯資格의 資格證 所持者를 警察人力으로 유도하기 위해서 資格範圍의 확대와 資格證 所持者의 加點制度를 고려해 볼 필요도 있을 것이다⁴⁰⁾.

셋째로, 採用試驗科目 가운데 이미 資格化되어 있는 과목인 경우에는 이를 과감하게 資格證으로 대체할 필요가 있다는 점이다. 현행 경찰공무원 채용제도를 보면, 이미 資格化되어 있는 분야에 대해서도 資格證의 所持와는 별도로 시험이 獨自的으로 시행되고 있다.

39) 特別採用 應試資格證의 區分은 1993년 8월 26일에 新設된 것이다.

40) 참고로, 消防公務員의 경우에는 소방업무와 관련있는 資格證 所持者가 소방간부후보생 선발시험 또는 소방사·지방소방사의 공개경쟁 채용시험에 응시하는 경우에는, 필기시험의 각 과목별 득점에 그 시험 만점의 0.5할 이내를 최고점으로 내부부령이 정하는 자격증별 가점비율에 의한 점수를 가산한다(소방공무원임용령 제42조 제1항).

그 대표적인 예로 外事警察에 있어서의 外國語 試驗科目을 들 수 있다. 경찰공무원 임용령시행규칙 제34조 제5항은 外國語能通者의 特採試驗에서 能通의 基準을 「母國語를 사용하는 국민의 高等學校 교육을 마치고 作文이나 會話を 하는 수준」으로 정하고 있다. 그러나 이 基準 자체도 매우 曖昧模糊할 뿐만 아니라, 현행 客觀式 4지선다형 試驗으로 그 수준의 도달 여부를 테스트한다는 것은 도저히 불가능하며 非效率的이기도 하다⁴¹⁾. 따라서, 國內外 研究機關에서 研究·開發한 外國語能力試驗의 點數로 그 수준을 평가하는 것이 보다 客觀的이고 公正하다고 생각된다.

〈표 3-3〉 主要그룹의 外國語 試驗方法

그 룹	외국어 시험방법	그 룹	외국어 시험방법
현 대	대학 영어성적 참조	금 호	한자·TOEIC 시험
삼 성	TOEFL·TOEIC 성적표로 대체	동아건설	면접때 외국어 테스트
대 우	면접때 영어회화능력 테스트	한 라	TOEFL·TOEIC·JPT 성적 대체
L G	TOEIC 성적표로 대체	한 보	면접때 영어 테스트
선 경	G-TELP 방식(말하기 첨가)	한 일	면접때 TOEIC 시험
쌍 용	외부 공인시험 권장	코오롱	면접때 회화능력 테스트
한 진	TOEIC 7백50점 미만만 시험	고 합	TOEIC
기 아	면접때 TOEIC 시험	진 로	TOEIC
한 화	TOEIC 성적 참고	동 부	외국인 영어 인터뷰
포 철	TOEIC 성적 참고	극동건설	면접때 외국어 테스트

典據 : 중앙일보 1995년 9월 3일자

주 : 상기 기사중 외국어 테스트를 실시하는 그룹만을 추출하였음.

民間企業의 경우를 보면, 原書接受時에 〈표 3-3〉에서 보는 바와 같이 TOEIC이나 TOEFL의 成績證明書로 英語試驗을 대신하거나 점수에 따라 選拔에서 우대하는 기업들이 점차 늘고 있으며⁴²⁾, 人事考課에도 TOEIC과 G-TELP⁴³⁾ 點數를 반영하고 있는

41) 1996년도 경찰간부후보생 시험은 모두 客觀式 4지선다형으로 출제되게 되어 있다. 그러나 一般警察의 경우는 차치하고서라도, 外事警察의 外國語能力 테스트까지 객관식으로 치루는 것은 문제가 있다고 해야 할 것이다. 객관식 테스트로 「母國語를 사용하는 국민의 高等學校 교육을 마치고 作文이나 會話を 할 수 있는 水準」인지 아닌지를 어떻게 파악한다는 것인가?

42) 민간기업의 경향에 대해서는 文炯南, 「대기업에 붙어닥친 영어능력시험 바람」, 新東亞 1995년 9월호 442면 참조.

43) G-TELP는 1987년 과학기술처의 국제기술협력규정에 의해 공무원 해외파견 전형시험으로 국내에 처음 도입되었다고 한다.

것이다⁴⁴⁾.

또한 이러한 傾向은 民間企業 뿐만 아니라 公務員에도 확산되고 있다. 總務處는 總理令 제500호 公務員 評定規則 改正에 따른 「勤務成績 評定業務 管理指針」(1995.4.10)에서 評定對象 期間中에 능력개발을 위하여 노력한 실적을 기재하도록 시달하고, 6급 이하의 一般職·技能職 公務員, 5급 이하의 特定職·別定職 公務員 등은 韓國事務能力 評價院의 外國語 評價等級, TOEFL, TOEIC, LATT 등 각종 語學檢定の 成績 또는 等級을 기재하도록 하였다. 그리고, 警察廳도 이에 보조를 맞추어 「外國語能力등 加算點」 제도에서 토익(TOEIC)외에 LATT 등 외국어평가 취득점수별 평정점을 따로 정하기로 하는 등, 外部의 評價를 그대로 반영시키기 시작하고 있다⁴⁵⁾. 따라서, 앞으로 적어도 英語試驗은 외국어 能力檢定の 點數 및 等級으로 대체시켜 나가고, 要求基準 이상의 資格所持者에게는 점수를 가산해 주는 등의 優待를 해주는 방향으로 전환하는 것이 좋다고 생각된다⁴⁶⁾.

이 경우, 外國語能力試驗의 種類, 採用階級別 要求點數 등의 기준이 문제가 된다. 즉, 어느 能力試驗에 어느 정도의 點數 혹은 等級을 요구할 것인가의 문제이다⁴⁷⁾.

여기에서 韓國事務能力評價院⁴⁸⁾에서 실시하는 노동부장관 승인의 外國語 能力檢定인

44) 예컨대 삼성·기아·금호그룹 등 38개 그룹은 신입사원 선발에서 영어실력을 TOEIC으로 평가하고 있다(회사수로는 500개사에 육박). 이들 회사에서는 입사시험 당일 모든 응시자에게 TOEIC을 부과하거나, 1차 서류전형 합격자들만 TOEIC에 응시케 하기도 한다. 최근 들어서는, 원서접수시 EIS에서 발행한 TOEIC 성적증명서를 제출하면 입사시험에서 면제하거나 점수에 따라 선발에서 우대하는 기업들이 점차 늘고 있다. 文炯南「대기업에 붙어닥친 영어능력시험 바람」신동아 1995년 9월호 442면 참조.

45) 상세한 것은 제5장을 참조 바람.

46) 그러나, 世界化推進委員會가 大統領에게 보고한 「高級公務員 任用 및 育成的 世界化方案」에 의하면, 行政·外務·技術 등 3개 考試의 1차시험에 영어 듣기시험, 3차시험에 영어 말하기 시험을 98년부터 추가하기로 하였다고 한다. 東亞日報 1995년 8월 31일자 기사 참조. 새롭게 듣기와 말하기 시험을 추가한 것은 바람직하나, 이를 獨自的으로 테스트하겠다는 점에서 政府의 資格政策不在 내지는 資格制度에 대한 沒理解를 엿볼 수 있다.

47) 참고로, 경찰청의 外國語能力 加算點制度에 의하면, TOEIC의 경우에 500점 이상에는 0.2점, 550점 이상에는 0.3점, 600점 이상에는 0.5점을 가산하기로 되어 있다. 한편, 민간기업에서는 係長 또는 代理 진급에는 4백70점~5백점, 課長 진급에는 6백점 등을 필수요건으로 요구하고 있으며, 任員으로 신입되려면 8백점 이상 득점해야 하는 기업도 있다고 한다. 文炯南, 「대기업에 붙어닥친 영어능력시험 바람」, 新東亞 1995년 9월호 442면 참조.

48) 韓國事務能力評價院은 국제화시대에 적용할 言語能力과 事務·서비스 分野의 技能開發 보급 및 職業訓練에 관련되는 사업을 행할 목적으로 설립된 勞動部 산하의 社團法人이다. 그리고 LEVEL TEST는 勞動部 檢定 0125-4289에 의해 인가받아 매년 4회 실시되고 있다.

「LEVEL TEST」를 중심으로 살펴 보면, 現職 또는 外事關聯職을 원하는 警察公務員의 경우에는 LEVEL TEST 4급 이상을 취득하도록 되어 있다⁴⁹⁾. 참고로, 4급까지의 英語 級別 出題基準은 다음과 같다(〈표 3-4〉 참조)⁵⁰⁾.

〈표 3-4〉 LEVEL TEST 英語 級別 出題基準

급 수		과목 및 배점	문 제 구 성
1 급	1 차 100분	필 기 (120점)	* 객관식 및 어구적 단답형 40문제 * 국역 및 영역 각 1문제
		듣 기 (80점)	* 짧은 대화 듣고 답 고르기 10문제 * 영어 듣고 답 고르기 10문제
	2 차 100분	듣 기 (40점)	* 실용영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제 * 시사성 영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제
		말하기 (60점)	* 즉석에서 받은 주제로 3분간 speech, debate 그리고 interview
2 급	1 차 90분	필 기 (120점)	* 객관식 및 어구적 단답형 40문제 * 국역 및 영역 각 1문제
		듣 기 (80점)	* 짧은 대화 듣고 답 고르기 10문제 * 영어 듣고 답 고르기 10문제
	2 차 90분	듣 기 (40점)	* 실용영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제 * 시사성 영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제
		말하기 (60점)	* 즉석에서 받은 주제로 2분간 speech, debate 그리고 interview
3 급	1 차 80분	필 기 (120점)	* 객관식 및 어구적 단답형 40문제 * 짧은 대화 듣고 답 고르기 10문제
		듣 기 (80점)	* 영어 듣고 답 고르기 10문제 * 실용영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제
	2 차 90분	듣 기 (40점)	* 시사성 영어 듣고 주관식 답쓰기 2문제 * 즉석에서 받은 영어문장을 2분간 낭독, 그리고 interview
		말하기 (60점)	
4 급 70분	필 기 (120점)	* 객관식 및 어구적 단답형 40문제 * 짧은 영어 듣고 답 고르기 10문제	
	듣 기 (80점)	* 짧은 대화 듣고 답 고르기 10문제	

전거: 한국사무능력평가원 팜플렛

49) 일선 관공서로는 최초로 서울시警이 外事擔當 警察官들을 대상으로 檢定試驗을 치렀다고 한다. 즉, 外事業務 警察官 2백99명에게 필기와 듣기能力을 평가하는 4급 英語能力 資格試驗을 치르고 試驗結果에 따라 昇進評點에 가산하는 등 人事考課에 반영키로 하였다. 1990년 8월 30일 聯合通信 기사 참조.

50) 英語 能力檢定(E-LEVEL TEST)은 1급에서 9급까지 9단계로 구분되어 있는데, 1급~3급은 대학생 및 대학졸업 이상인 가장 높은 수준이며, 4급~6급은 고등학생 수준, 7~9급은 중학생 수준의 기초적인 평가이다. 한국사무능력평가원 팜플렛 참조.

外事警察官에게 高校 3년생 수준의 LEVEL TEST 4급을 요구하는 현행 기준이 너무 낮다고 생각되지만, 그럼에도 불구하고 4급 合格者의 비율마저 그다지 높지 않았다고 한다. 이는 우리의 外國語教育이 그동안 文法 위주로 행해져 왔던 바 듣기 評價에 적응하지 못한 까닭이라고 생각된다. 그러나, 언제까지 現實水準에 안주할 수는 없으며 점차 그 레벨을 끌어 올리는 것이 바람직하다. 따라서, 中長期計劃을 세워서 예컨대 現役의 外事警察官에게는 향후 2년 이내에 4급을, 그리고 5년 이내에는 3급을 취득하도록 하는 한편, 外事警察官이 지망하는 者에게는 단기적으로 4급의 取得者를 지망요건으로 하되 3년후에는 그 기준을 3급으로 끌어올리는 방향으로 나아갈 필요가 있다고 생각된다.

다만, 選擇科目인 프랑스어, 독일어, 일본어, 중국어, 스페인어, 러시아어, 아랍어 등의 외국어는 英語만큼 能力試驗이 활성화되어 있지 않거나 아예 能力試驗조차 없는 경우가 대부분이므로 일률적인 基準을 작성하기 곤란하다. 따라서, 일단 당장에는 必須科目인 英語에만 적용하되, 향후 他外國語에 대해서도 能力試驗이 施行되거나 開發되었을 때에 그에 맞추어 資格試驗의 點數 및 等級으로 대체시켜 나가면 될 것이다⁵¹⁾.

넷째로, 外事警察公務員 特別採用試驗의 외국어가 代表的인 外國語에 심히 편향되어 있는 점이다. 이같은 사실은, 外事警察公務員의 特別採用 외국어가 消防公務員 特別採用 외국어보다 훨씬 적다는 점에서 극명하게 나타나고 있다(〈표 3-5〉 참조). 그러나, 심각해지고 있는 外國人의 不法滯留 問題에 대처하기 위해서 外國語의 範圍는 반드시 확대되어야 할 것이다.

〈표 3-5〉 外事警察公務員과 消防公務員의 特別採用 外國語

외사경찰공무원 특별채용 외국어 (경찰공무원임용령 별표 2 참조)	소방공무원 특별채용 외국어 (소방공무원임용령 별표 3)
영어(필수), 불어·독어·일어·중국어나 서반아어·러시아어·아랍어(선택 1)	영어·불어·독어·서반아어·중국어나 아랍어·로마어·말레이지아어·인도네시아어·포르투갈어·이태리어·힌두(인도)어·월남어·터어키어·태국어·버마어·페르샤어·스웨덴어·타갈로그어·희랍어·네델란드어·덴마크어·기타 내무부장관이 지정하는 외국어

51) 日本語의 경우에는 J-TRA라는 能力試驗이 행해지고 있으며, 전술한 韓國事務能力評價院도 일본어 能力檢定(J-LEVEL TEST)을 실시하고 있다. 또 韓國事務能力評價院도 中國語 能力檢定(C-LEVEL TEST)을 준비중에 있다고 한다.

2. 警察業務와 關聯資格

한편, 警察業務와 關聯된 자격에는 特別採用의 對象資格證 이외에 人事考課에 있어서 加點對象이 되는 資格證이 있다. 그러나, 이밖에도 治安環境의 變化에 反應하여 警察業務와 關聯된 資格證을 계속 開發할 必要가 있다.

가. 關聯資格(資格證加算點) 現況과 對案

公務員任用令 제36조 제2항은 「昇進候補者 名簿作成을 위한 評정을 함에 있어서 公務員이 資格證을 소지하거나 島嶼·僻地 등 특수한 지역에 근무한 경력에 있는 경우 또는 징계처분을 받은 경우에는 총리령이 정하는 바에 의하여 加減할 수 있다」(주: 밑줄은 필자)고 규정하여 資格證에 대한 加點을 천명하였다. 그리고, 公務員評定規則 제21조는 國家技術資格法에 의한 워드프로세서 資格證과 公務員評定規則의 <별표 3> 및 <별표 4>의 규정에 의한 資格證 가운데 所屬長官이 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정한 資格證, 外國에서 取得한 資格證中 소속장관이 이와 同一하거나 同等하다고 인정하여 지정한 資格證에 대한 加點을 규정하였다⁵²⁾.

이에 따라 경찰청도 資格證加算點제도를 신설하고, 加點對象 資格證을 다음과 같이 정하였다(<표 3-6> 참조).

<표 3-6> 加點對象 資格證의 範圍

구 분	일반자격	기술관련자격	사무능력자격	외국어능력자격
범 위	변호사, 변리사, 공인회계사, 노무사, 세무사, 법무사, 행정사, 공인중개사	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리분야 기술사, 기사1급, 기사2급	워드프로세서 자격증(국가기술자격법에 의한 것에 한한다)	TOEIC, LATT 등

주: 본 表는 一般資格證외에 워드프로세서, 外國語能力 資格證을 취합하여 再構成한 것임.

52) 公務員評定規則에 정한 資格證의 區分表는 附錄을 참조바람.

상기 資格證의 範圍는 대체로 合理的으로 결정되었다고 생각된다.

警察業務란 대단히 광범위하기 때문에 극히 일부의 자격을 제외하고는 경찰업무와 무관한 資格이 없다 해도 과언이 아니다. 반면에, 경찰의 固有業務라 할 수 있는 犯罪豫防 및 搜查와 直接的으로 관련된 資格은 극히 소수에 불과한 것도 사실이다. 어느 쪽의 見解를 선택하는지에 따라 그 範圍가 달라지겠으나, 前者를 택하는 것이 合理的이라고 생각된다. 資格取得의 意慾을 북돋우고 결국 專門化로 연결되기 때문이다.

이러한 관점에서 볼 때, 상기 資格證의 範圍는 다음과 같이 개정될 필요가 있다고 생각된다.

첫째로, 一般資格에는 적어도 關稅士, 住宅管理士(補), 社會福祉士(1급·2급), 建築士, 鑑定評價士가 추가되어야 한다.

둘째로, 技術關聯資格에는 「安全管理」 분야가 추가되어야 한다. 安全管理 資格에는 기계안전, 화공안전, 전기안전, 건설안전, 산업위생관리, 소방설비, 가스, 산업안전과 같이 安全과 관련된 분야의 資格證이 망라되어 있다. 성수대교 붕괴사고, 마포도시가스 폭발사고, 충주유람선 화재사고, 구포열차사고, 삼풍백화점 붕괴사고 등의 잇따른 大型慘死에 따라 安全度에 대한 요청이 국민의 관심사로 부각되어 각종 시설의 安全度 點檢 및 補修에 정부를 비롯한 지방자치단체의 노력이 계속되고 있으며, 自動車·海洋汚染事故 등의 재해수습 주무부처가 警察廳으로 되어 있고 재해에 따른 應急救護機關에 112(범죄)도 일익을 담당하고 있는 점을 감안한다면, 安全管理 분야의 자격증을 포함시키는 것은 당연하다 할 것이다⁵³⁾.

셋째로, 事務能力資格證에는 워드프로세서(WP) 資格證만이 포함되어 있으나 珠算, 簿記, 速記 등의 檢定도 추가되어야 한다. 事務能力的 向上에 도움이 될 뿐더러 差別化할 합리적인 이유가 없기 때문이다.

넷째로, 外國語能力資格證에는 민간자격으로 TOEIC, LATT가 예시되어 있고 앞으로 계속 추가하기로 되어 있으나, 적어도 현재 能力檢定이 시행되고 있는 日本語關聯 外國語檢定은 포함되어야 한다. 그리고 翻譯士(영어·일어)와 通譯關聯 자격도 이에 포함되어야 할 것이다.

상기한 점을 종합하면 다음과 같다(〈표 3-7〉 참조).

53) 예컨대 도로교통법, 교통안전법, 도로법, 경범죄처벌법 등의 交通關係法令과 총포도검화약류등단속법, 유해화학물질관리법, 폐기물관리법 등의 安全關係法令은 警察業務와 밀접한 관련이 있는 법령이다. 자세한 것은 한국법제연구원, 『안전관계법령의 현황과 개선방안』 참조.

<표 3-7>

加點對象 資格證의 對案

구 분	일반자격	기술관련자격	사무능력자격	외국어능력자격
범 위	변호사, 변리사, 공인회계사, 노무사, 세무사, 법무사, 행정사, 공인중개사, 관세사, 주택관리사(보), 사회복지사(1급·2급), 建築士, 鑑定評價士	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기술사, 기사 1급, 기사2급	워드프로세서·주산·부기·속기 자격증(국가기술자격법에 의한 것에 한한다)	TOEIC, LATT 등의 영어능력과 J-TRA 등의 일본어능력, 번역사(영어·일어) 및 통역관련 자격

주: 밑줄친 부분이 새롭게 추가시킨 자격임.

나. 警察業務 關聯資格의 開發

資格은 社會의 變化와 需要에 부응하여 끊임없이 새롭게 생성되고 있다. 有線(放送) 設備技士 등의 자격은 CATV(유선방송) 實施에 대응하여 새롭게 신설된 국가자격이며, 翻譯士資格은 翻譯需要에 대응하여 신설된 民間資格이다. 따라서, 새로운 國內外的 環境變化 및 治安需要에 부응하여 새로운 資格의 創出을 시야에 넣는 자세가 필요하다. 당장에는 現實化될 可能性이 희박하겠지만, 專門化 및 民營化의 추세를 고려하여 이같은 關聯資格證의 開發은 계속 모색되어야 할 것이다.

이에 여기에서는 警察業務와 밀접한 관련이 있으면서도 아직 開發되지 않은 資格證을 예시하고, 그 意義 및 業務內容, 警察業務와의 關聯性에 대해 略述해 보기로 한다.

1) 防犯施設管理士

㊦ 業務內容

첫째, 防犯機器의 型式承認(防犯設備檢定公社 설립)

둘째, 防犯機器 設置上의 監督 및 助言

셋째, 防犯對策 樹立 및 助言

넷째, 防犯機器 作動狀況의 點檢 및 關聯機關에의 報告

㊧ 意義

각종 犯罪가 高度化·知能化되고 있고, 警察力의 限界와 市民들의 安全에 대한 意識

高調는 機械警備의 성장을 가속시키고 있다. 이러한 추세에 맞추어, 建物竣工時에 消防施設을 의무적으로設置해야 하는 것과 마찬가지로 防犯設備體系設置의義務化가 이루어져야 한다는 의견이 機械警備業분야를 중심으로 고조되고 있다⁵⁴⁾. 그러나 반면, 機械警備에 있어서는 防犯機器의 缺陷, 設置上의 問題點, 顧客의 誤操作 등으로 인한 誤報問題가 심각하다. 그러나 誤報問題 해결을 警備業者에게만 맡긴다면, 誤報問題는 쉽사리 해결되지 않을 것이며 出動에 따른 警察力의 浪費를 가중시킬 것이다. 이에 消防施設管理士(消防法 제 38조)와 마찬가지로 「防犯施設管理士」로 하여금 防犯設備를 點檢하고 報告케 함으로써 誤報問題에 대처하는 한편, 건물의 防犯對策 수립과 조언을 통해 防犯意識을 高揚시키는 것이 바람직하다고 생각된다.

防犯設備體系의義務化를 위해서는 먼저 建築法의 改正이 뒤따라야 하겠으나, 機械警備 市場의 바람직한 發展과 防犯體系의 構築이라는 면에서 「防犯施設管理士」資格은 검토할 만한 가치가 충분하다고 생각된다⁵⁵⁾.

2) 空港保安警備士

㉑ 業務內容

X선手荷物透視檢査裝置 및 金屬探知機를 사용하여 凶器를 비롯한 機內搬入制限品의 유무에 대해 乘客의 携帶品 및 所持品을 檢査함으로써 航空機拉致 등의 사고를 미연에 방지하는 등, 空港保安警備의 適正運營을 확보하고 公共安全과 秩序維持에 기여한다.

㉒ 意義

空港에서의 携帶品 및 所持品 檢査業務의 民營化가 발표되었다. 空港保安警備가 警備의 범주에 속한다 할지라도 一般施設警備와는 여러 가지 측면에서 성질을 달리한다. 즉, 内外國人의 出入國이 증가하는 추세에서 航空機拉致를 방지하는 한편, 외국인들에게 한국에 대한 이미지를 형성한다는 점에서 空港保安警備員의 資質과 매너는 대단히 중요한 것이다.

한편, 일본의 경우를 보면 空港保安警備業務를 民間에 移讓하는 한편, 公安委員會가

54) 機械警備의 懸案과 改善方案에 대해서는, 「民間防犯力量強化를 위한 私警備制度 發展方案」, 治安論叢 제11輯, 1995, 199면 이하를 참조 바람.

55) 예컨대 일본의 경우를 보면 (社)日本防犯設備協會가 警察廳의 지도하에 탄생하는 등 警察廳이 HOMESECURITY의 보급에 노력하고 있으며, 機器의 認定과 防犯設備士資格의 重要性이 지적되어왔다. 深澤賢治 『警備保障のすべて——會社と家庭のセキュリティ——』 東洋經濟新報社(1988) 138면 참조.

空港保安警備에 대해檢定을 행하고空港保安事業센터는空港保安警備를1급과2급으로 구분하여 研修를 행하고 있다⁵⁶⁾.

물론,空港保安警備業務의民間移讓이곧警察官의公항철수를 의미하지는 않을 것이다.警察官은空港保安警備員이반드시警察官의人員과位置關係를확인해두었다가,수상한자를발견하거나危險物을발견한 경우에는警備員의판단으로처리하지 않고警察官에게연락하도록指導하여야하며,이러한共助活動을통해空港의질서가 유지된다는 점에서 警察業務와 밀접한 관련이 있다.

空港保安警備士의需要는영종도新空港의建設등으로더욱增大될 것으로예견되는바,우리도空港保安警備員을전문적으로양성하는센터를신속히설립하는한편 이를資格으로 끌어올릴 필요가 있다고 판단된다.

3) 信用調査員

㉞ 業務內容

信用調査業法제2조가정하는他人의商去來,資產,金融기타經濟上의信用에관한事項을 調査하는 業務를 행한다.

㉟ 意義

資本主義의發達은불가피하게信用社會의발달을促進시키게 된다.선진국에서는銀行등金融機關으로부터金錢借入狀況을등록하여이들金融機關에그內容을公開하는信用情報서비스가발달되어있다.金融機關의照會에대해辨濟狀況·支拂遲延·不渡·破産등의信用情報를제공하면,金融機關은이를與信判斷의參考資料로삼는 것이다.우리나라도이미1977년에信用調査業法을제정하여信用調査業을영위하는法人에 대해 규정하고 있다.

한편,信用調査業의현황을보면個人情報의機密維持가불충분하여個人의프라이버시 侵害事件이 발생하고 社會問題로까지 발전하고 있다.

이에 대해,信用調査業法도 여러가지 法的 裝置를 마련하고 있기는 하다.

信用調査業의 허가를 받고자 하는 자는 信用調査業 許可申請書를 營業소를 관할하는 警察署長을거쳐地方警察廳長에게제출하여야하며(信用調査業法施行令제3조),許可申請書를접수한警察署長은7일이내에許可申請書에調査書를첨부하여地方警察廳

56) 財團法人 空港保安事業센터가 실시하며,「空港保安檢査員研修 어드밴스 코스(advance course)」(1급)와「空港保安檢査員研修 베이직 코스(basic course)」(2급)의 두가지 研修코스가 있다.全國警備業協會(日本)發行編集『警備業法の解説』1987, 75면 이하 참조.

長에게 제출하고(信用調査業法施行令 제4조),「地方警察廳長은申請人에대한許可缺格要件의有無,國家安保와관련있는産業經濟의機密保護및信用調査業의건전한발전에 미치는 영향 등을 신중히 검토하여 허가여부를 결정하여야 한다」(信用調査業法施行令 제5조)는 규정들이 그것이다.

그러나, 이와 같은 法的裝置와는 별도로 信用調査員의 資格이 창설되어야 한다고 생각된다. 信用調査員에 대해서는 이미 信用調査業法에「信用調査業務에 종사하는 調査員은 大統領令으로 정하는 資格을 갖춘 자이어야 한다」(제6조 제1항)고 규정하고, 調査員의 자격도 규정하고 있다(信用調査法施行令 제8조). 그리하여 法人의 任員이나 調査員이 法令에 違反한 行爲를 한 때에는 解免을 명할 수 있으며(信用調査業法 제13조, 信用調査業法施行令 제14조), 警察署長은 調査員의 解免申告를 정리하고(信用調査業法施行令 제9조 제2항), 調査員에게 身分證을 발급하도록 되어 있다(信用調査業法施行令 제10조 제1항).

그러나 信用調査業法 제8조가 규정하는 信用調査員의「資格」이란 단지「資格의要件」만을 의미할 뿐, 資格制度로서의「國家資格」이 아니다. 즉, 제8조 제2항의缺格事由에 해당되지 않는 21세 이상의大韓民國國民은 누구나 調査員이 될 수 있는 것이다. 따라서 信用調査業의 건전한 발전에도 모호하기 위해서는, 단지 資格의要件만을 규정하거나 위반한 경우의 解免措置를 취하는 등의 消極的인 對處에 그치지 않고 信用調査員의 신분을 國家資格으로까지 끌어올리는 積極的인 對處가 필요가 있다고 생각된다.

4) 災難管理士

㉞ 業務內容

災難救助에 대한 計劃을 수립하고 시스템을 運用하며, 필요한 裝備의 使用方法 및 教育訓練을 지속적으로 실시한다.

㉟ 意義

聖水大橋 崩壞事件, 忠州湖 遊覽船 火災事件, 三豐百貨店 붕괴사건 등 일련의 대형사고로 많은 人命을 잃었고, 우리는 事故로부터 災難救助體制가 구축되지 않았음을 재확인할 수 있었다. 政府도 뒤늦게나마 內務部 주관하에 2000년까지 國家安全管理 시스템을 構築하여, 災害豫防狀況管理와 復舊事業등 부처별로 분산된 災害對應體制를 進산화하여 효율적으로 임무를 조정키로 하였다고 한다⁵⁷⁾.

救急 및 救助業務는 救急隊의 주요 업무로 되어 있으나(소방법 제11장), 救急業務수

57) 東亞日報 1995년 8월 31일자 기사 참조.

행시 필요한 때에는 管轄警察署長에게 필요한 協助를 要請할 수 있게 되어 있는 등(消防法 93조 제 4항), 遭難救助에 있어서 警察도 一翼을 담당하고 있다. 뿐만 아니라, 장차 구축될 災害對應體制와 警察의 防犯시스템이 不可分의 關係에 있음은 당연한 사실이다.

그러나, 시스템의 構築과 더불어 人力의 養成 또한 시급히 요구된다 할 것이다. 시스템과 장비는 災難管理의 필수적인 前提가 되겠지만, 아무리 하드웨어를 완벽하게 구축하였다 할지라도 그를 運用하는 소프트웨어인 人력이 양성되지 않는다면 災難管理는 성공을 거둘 수 없다. 따라서, 2000년까지 하드웨어의 구축과 함께 소프트웨어인 「災難管理士」를 양성하여 이에 대처할 필요가 있다고 생각된다. 특히 地方自治制實施에 따른 自治團體의 시스템 運用의 측면에서 보더라도 「災難管理士」資格制度는 필요하다 할 것이다.

5) 交通安全診斷士

㉠ 業務內容

交通安全法 제 21조의 2 제 1항에 정한 交通安全診斷業務와 交通安全法施行令 제 18조 제 2항의 규정에 의한 診斷者·診斷對象·診斷內容 등의 診斷結果를 指定行政機關에 보고하여, 交通安全法 제 21조의 3이 정하는 改善命命을 내리도록 한다.

㉡ 意義

交通安全法은 「指定行政機關의 長은 交通安全施設, 交通安全에 사용되는 裝備 또는 車輛 등이나 그 施設·裝備의 管理者 또는 車輛 등의 使用者의 交通安全에 관한 業務에 대하여 交通安全診斷을 실시할 수 있다」(제 21조의 2 제 1항)고 규정하는 한편, 「제 21조의 2 제 1항의 규정에 의하여 交通安全診斷을 실시한 결과 필요하다고 인정되는 때에는 그 施設·裝備의 管理者 또는 車輛 등의 使用者에게 交通安全施設의 개선 또는 사용제한, 交通安全에 사용되는 裝備 또는 車輛 등의 개선 또는 사용제한, 從業員의 勤務時間 등 勤務環境의 개선, 그 밖의 交通安全에 관한 業務의 改善措置를 명할 수 있다」(제 21조의 3)고 규정하고 있다.

한편, 交通安全法施行令 제 18조 제 1항은 交通安全診斷을 실시하고자 할 때 이 업무 「診斷에 관한 研究機關에 위탁하거나 診斷에 관하여 專門的인 知識이나 經驗이 있는 자와 關係公務員으로 診斷班을 구성하여 진단하게 하여야 한다」고 하고 있다.

그러나 현행과 같이 필요에 따라 그때그때 研究機關에 위탁하거나 專門知識 및 經驗을 가진 자 및 關係公務員으로 診斷班을 구성하는 것은, 業務의 繼續性 維持나 專門化

의 흐름에 반하는 것이며 效率의이지도 못하다고 생각된다. 역시 「交通安全診斷士」 資格을 신설하여 그 資格者로 하여금 診斷하게 하는 것이 진정한 交通安全診斷에 適合하리라고 판단된다.

6) 銃砲刀劍火藥類取扱士

㉞ 業務內容

銃砲·刀劍·火藥類의 去來와 輸出入, 그리고 고객의 事後管理와 報告業務를 담당한다.

㉟ 意義

銃砲刀劍火藥類등 團束法에는 銃砲·刀劍·火藥類·噴射器·전자총격기의 製造業·販賣業을 영위하고자 하는 사람은 각각 警察廳長·地方警察廳長의 許可를 받도록 되어 있으며(同法 제4조 및 제6조, 同法施行令 제7조 내지 제10조), 每月의 製造·販賣狀況을 다음달 7일까지 管轄경찰서장을 거쳐 許可官廳에 보고하도록 되어 있다(同法施行令 제71조). 그런데, 製造 및 管理免許에는 資格取得者를 요구하고 있으면서⁵⁸⁾, 販賣에 있어서는 販賣場의 基準 이외에 특별한 資格取得者를 요구하고 있지 않다.

최근 러시아인에 의한 銃器의 密搬入 事例가 증가하고 있는 현실에서 우리나라도 더 이상 國際犯罪의 治外法圈 地域이 아님이 확인되고 있다⁵⁹⁾. 한편 國內로 눈을 돌려 보면, 전자총격기·噴射器와 石弓 등의 割賦販賣에 관한 廣告紙가 버젓이 新聞과 함께 配達되는 것을 볼 수 있다. 그러나 이들 道具는 殺傷武器로 용이하게 전용될 수 있는 바, 流通過程에 대한 철저한 管理가 요구된다 할 것이다.

이에 「銃砲刀劍火藥類取扱士」 자격을 두어 資格取得者에게만 銃砲·刀劍·火藥類의 去來와 輸出入의 免許를 부여하고, 동시에 顧客의 居住地에 대한 把握 및 報告業務를 담당하게 하는 것이 바람직하다고 생각된다.

7) 靑少年善導士

58) 1급火藥類 製造保安責任者 면허는 국가기술자격법에 의한 1급火藥類 製造技士 자격취득자, 2급火藥類 製造保安責任者 면허는 2급火藥類製造技士 자격취득자, 3급火藥類 製造保安責任者 면허는 火藥類製造技能士 자격취득자이어야 하며, 1급火藥類管理保安責任者는 1급火藥類管理技士 자격취득자, 2급火藥類管理保安責任者는 2급火藥類管理技士 자격취득자이어야 한다(同法施行令 제56조).

59) 1994년 8월 28일 부산 광안리 해수욕장 포장마차에서는 러시아 선원으로 보이는 20대 남자에게서 10만원에 구입한 아르헨티나제 拳銃으로 살인하는 사건이 발생하기에 이르렀다. 銃器 密搬入 사례는 1990년의 1정에서 94년 20정으로 폭발적인 增加勢를 나타내고 있다고 한다.

㊦ 業務內容

未成年者의 喫煙·飲酒 및 善良한 風俗을 해하는 行위를 단속하고, 그들을 善導育成하는 업무를 행한다.

㊧ 意義

未成年者保護法 제2조는, 未成年者는 喫煙, 飲酒, 선량한 풍속을 해할 우려가 있는 遊興接客業所·射倖行爲場·遊技場 等에의 출입, 숙박업소·야외막소·해수욕장·수영장·공원·명승지 등 유원지에서의 性道德 風紀紊亂 行爲, 경찰서장이 비행을 방지하기 위하여 유흥가 등에 설정한 未成年者 出入制限區域에의 出入行爲를 禁하고 있다. 또한, 정부는 최근 靑少年의 喫煙과 飲酒의 심각성을 고려하여 이를 販賣한 자에 대한 罰則을 강화시켰다. 그러나, 이와 같은 形式的이고도 劃一的인 法的 措置만으로 靑少年 非行 문제가 해결되리라고 판단하는 사람은 그리 많지 않을 것이다.

少年非行의 豫防과 善導는 우리 모두의 責任임이 분명하나, 現代社會의 無關心傾向으로 볼 때 一般人에게 그것을 기대하기란 무리이다. 현재 각 警察署에는 善導委員會가 조직되어 활동하고 있지만, 그 활동이 미미할 뿐만 아니라 오히려 善導委員이 오히려 非行을 助長하는 경우가 있다는 사실이 보도되었다.

이에 「靑少年善導士」제도를 신설하여 未成年者保護法 제2조에 금지한 行위를 실질적으로 團束하게 함과 아울러, 學校와 學父母 그리고 主務官廳과 협력하여 靑少年非行 問題에 적극적으로 대처하는 것이 바람직하다고 생각된다.

8) 救急救命士

㊦ 業務內容

병원에 도착할 때까지 앰블런스 및 事故現場에서 醫師의 助言을 받아 應急醫療를 행한다.

㊧ 意義

民間의 救急醫療가 日常化되어 있는 美國과는 달리, 현행 醫療法은 醫療行爲를 엄격하게 금지하고 있다(동 제25조 참조). 또한, 護送 도중의 救急患者가 病院에 도착할 때까지의 醫療行爲도 엄격하게 금지되고 있으며, 救急·救助를 담당하는 消防公務員의 特殊技術分類에도 醫療行爲가 아닌 「應急處置 技術」로 규정되어 있다. 한편, 우리와 마찬가지로 엄격하게 醫療行爲를 금지시켜 왔던 日本은 1992년 4월 제정된 救急救命士法에 기초하여 「救急救命士」資格을 시행하고 있다⁶⁰⁾.

60) 참고로 일본의 救命救急士 受驗資格은 ① 厚生大臣이 지정한 救急救命士 養成所에서 2년 이상

최근의 三豐百貨店 崩壞事故의 救助現場에서 現行法體系의 문제점을 발견할 수 있었다. 앰블런스는 명목상으로는 앰블런스였을 뿐, 봉고차에 들것을 붙인 단순한 運送手段에 불과했다. 被害者 가운데에는 앰블런스내에서 보다 적절한 醫療措置가 행해졌다면 生命을 건질 수 있었던 사람도 있었으며, 重傷으로 발전하지 않고 보다 輕傷에 그칠 수 있는 사람도 있었던 것이다.

交通安全法 제24조는 「정부는 交通事故로 인한 負傷者에 대한 應急措置 및 醫療의 充實을 기하기 위하여 救助體制의 整備, 救急醫療施設의 擴充 등 필요한 施策을 講究하여야 한다」고 규정하고 있다. 물론, 「救急救命士」자격이 시행될 수 있기 위해서는 앰블런스내의 醫療設備과 無線通信設備의 정비가 전제되어야 하겠지만, 최근 尖端 醫療設備을 갖춘 國產 앰블런스가 생산되기 시작하였다는 보도가 있다. 「救急救命士」資格이야말로 救助體制 整備의 기본이라고 생각된다.

물론, 일본의 「救急救命士」受驗生의 대부분이 消防署 등의 救急醫療業務에 종사하는 자인 점에서 알 수 있듯이, 이 資格은 警察業務보다는 119 救急隊의 業務에 더욱 가까운 것은 사실이다. 그러나 높은 交通事故率과 그로 인한 많은 死亡者 그리고 交通停滯가 심각한 우리의 현실에서 볼 때, 高速道路 등의 사고현장에서 救急車가 도착하기 전까지 「救命救急士」資格을 소지한 交通警察官이 적절한 醫療措置를 실시한다면 死亡者나 重傷者를 훨씬 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

IV. 警察資格制度의 新設과 構築方案

警察業務 가운데에는 社會資格과 무관한 業務가 많다. 이러한 業務를 수행하는 部署 勤務者의 상대적인 不利益을 減少시키고 警察業務의 專門化를 촉진시키기 위해서는, 警察固有의 業務 자체를 資格化시키는 소위 「警察資格制度」를 창설할 필요가 있다. 본 장에서는 警察資格制度의 創設必要性을 正當화시키기 위해 일본의 社內資格制度를 살

救急救命士로서 필요한 지식 및 기능을 修得한 자, ② 4년제 대학에서 厚生大臣이 지정하는 과목을 이수하고 졸업한 자, ③ 消防法에 규정하는 救急業務에 관한 講習에서 規定科目, 時間數를 수료하고 5년 이상 救急業務에 종사한 자로서 1년 이상 救命救急士 養成所에서 必要知識 및 技能을 修得한 者, ④ 其他이다. 또한 試驗科目은 ① 기초의학과목(사회보장·사회복지, 환자운반을 포함), ② 임상구급의학 총론, ③ 임상구급의학 각론(1)(장기기관 임상의학), ④ 임상구급의학 각론(2)(病態別 임상의학), ⑤ 임상구급의학 각론(3)(特殊病態別 임상의학) 등 5과목으로 되어 있다.

최근의 三豐百貨店 崩壞事故의 救助現場에서 現行法體系의 문제점을 발견할 수 있었다. 앰블런스는 명목상으로는 앰블런스였을 뿐, 봉고차에 들것을 붙인 단순한 運送手段에 불과했다. 被害者 가운데에는 앰블런스내에서 보다 적절한 醫療措置가 행해졌다면 生命을 건질 수 있었던 사람도 있었으며, 重傷으로 발전하지 않고 보다 輕傷에 그칠 수 있는 사람도 있었던 것이다.

交通安全法 제24조는 「정부는 交通事故로 인한 負傷者에 대한 應急措置 및 醫療의 充實을 기하기 위하여 救助體制의 整備, 救急醫療施設의 擴充 등 필요한 施策을 講究하여야 한다」고 규정하고 있다. 물론, 「救急救命士」자격이 시행될 수 있기 위해서는 앰블런스내의 醫療設備과 無線通信設備의 정비가 전제되어야 하겠지만, 최근 尖端 醫療設備을 갖춘 國產 앰블런스가 생산되기 시작하였다는 보도가 있다. 「救急救命士」資格이야말로 救助體制 整備의 기본이라고 생각된다.

물론, 일본의 「救急救命士」受驗生의 대부분이 消防署 등의 救急醫療業務에 종사하는 자인 점에서 알 수 있듯이, 이 資格은 警察業務보다는 119 救急隊의 業務에 더욱 가까운 것은 사실이다. 그러나 높은 交通事故率과 그로 인한 많은 死亡者 그리고 交通停滯가 심각한 우리의 현실에서 볼 때, 高速道路 등의 사고현장에서 救急車가 도착하기 전까지 「救命救急士」資格을 소지한 交通警察官이 적절한 醫療措置를 실시한다면 死亡者나 重傷者를 훨씬 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

IV. 警察資格制度의 新設과 構築方案

警察業務 가운데에는 社會資格과 무관한 業務가 많다. 이러한 業務를 수행하는 部署 勤務者의 상대적인 不利益을 減少시키고 警察業務의 專門化를 촉진시키기 위해서는, 警察固有의 業務 자체를 資格化시키는 소위 「警察資格制度」를 창설할 필요가 있다. 본 장에서는 警察資格制度의 創設必要性을 정당화시키기 위해 일본의 社內資格制度를 살

救急救命士로서 필요한 지식 및 기능을 修得한 자, ② 4년제 대학에서 厚生大臣이 지정하는 과목을 이수하고 졸업한 자, ③ 消防法에 규정하는 救急業務에 관한 강습에서 規定科目, 時間數를 수료하고 5년 이상 救急業務에 종사한 자로서 1년 이상 救命救急士 養成所에서 必要知識 및 技能을 修得한 者, ④ 其他이다. 또한 試驗科目은 ① 기초의학과목(사회보장·사회복지, 환자운반을 포함), ② 임상구급의학 총론, ③ 임상구급의학 각론(1)(장기기관 임상의학), ④ 임상구급의학 각론(2)(病態別 임상의학), ⑤ 임상구급의학 각론(3)(特殊病態別 임상의학) 등 5과목으로 되어 있다.

펴 보기로 한다. 또한 그 導入을 위해 일본의 BUSINESS CAREER(職業能力習得制度)를 소개하는 한편, 최근 실시되기 시작한「交通調査 調査要員 資格證制」를 검토·분석함으로써 구체적인 構築方案을 모색해 보고자 한다.

1. 警察資格制度의 必要性

資格的 機能을 業務能力의 認定으로 생각할 경우, 경찰업무에는 社會資格에 환원시킬 수 없는 特殊業務가 오히려 많다. 따라서, 資格取得을 장려하고 取得者에 대한 處遇를 고려할 경우에 그 資格을 社會資格에만 국한시킨다면 社會資格과는 그다지 인연이 없는 部署의 근무자는 不利益을 입게 될 것이며, 이에 따라 자연히 그 部署의 勤務를 기피하는 現象을 야기시켜서 오히려 警察業務의 專門化라는 당초의 목표와 모순된 결과를 야기시키고 말 것이다.

이러한 관점에서, 警察業務 자체를 資格化시켜서 그를 취득한 자에게도 社會資格 取得者와 同等하게 處遇하는 獨自의인「警察資格制度」의 創設을 모색할 필요가 있다⁵¹⁾.

이러한 제도는 이미「社內資格制度」라는 명칭으로 일본에서 시행되고 있으며, 그 대표적인 것으로 職能資格制度和 社內檢定制度가 있다.

가. 職能資格制度

일본의 대부분의 기업은 모든 사원에게 職能資격을 부여하고 있으며, 이 職能資格으로 社員의 序列을 매긴다. 서열을 매기는 방법은 크게 두가지로 나뉜다.

첫번째 방법은 一般職, 係長, 課長, 部長 등 管理職位에 의해 서열을 매기는 방법이고, 두번째 방법은 職能資格制度下에서 能力의 레벨에 따라 사원을 複數의 랭크로 서열을 매기는 방법이며, 後者의 랭크가 바로 職能資格으로 불리우는 것이다.

職能資格에 의한 서열매김은 대체로 다음과 같이 이루어진다.

먼저, 會社業務를 체계적으로 분석하여 그에 필요한 능력을 정한다.

다음으로, 그 능력을 몇 단계로 구분하여 정리한다. 그 能力段階는 예컨대 가장 낮은 레벨인 補助的 業務에 대응하는「上司의 상세한 指示에 따라 定型的 業務를 수행할 수 있는 程度」, 監督的인 業務에 대응하는「部門의 目的과 方針에 따라 概括的인 지시를

51) 警察資格制度라고 할 경우의 資格은, 지금까지의 國家資格, 公的資格, 民間資格과는 그 개념을 달리 하는 것으로, 企業에서의 勞務管理 手法으로서의 職能資격을 발전시킨 개념이다.

받아 非定型的 業務를 수행할 수 있는 약간 고도의 專門知識과 理解力·判斷力을 필요로 하는 監督業務가 가능한 程度」, 上級管理職에 대응하는 「經營方針에 따라 자신의 판단에 의해 複數의 部門을 指示·統率함과 아울러 고도의 知識經驗과 決斷力, 涉外力, 開發力을 필요로 하는, 經營의 中樞的인 업무가 가능한 程度」의 세단계로 구성되며, 각 단계가 職能資格에 대응한다.

마지막으로, 社員을 이 能力段階의 기준에 따라 평가하여 그에 대응하는 資格을 부여함으로써 序列을 매기는 것이다⁶²⁾.

職能資格制度는 一見 社員의 서열매김에만 사용되고 있는 能力認定制度인 것처럼 보이나, 많은 사람들이 보다 높은 職能資格을 목표로 能力開發에 노력하고 企業도 그에 協力하고 있는 점에서 중요한 역할을 하고 있다⁶³⁾. 다만, 이 職能資格制度는 대부분 技術·技能 분야에서 활용되고 있는 것으로, 이를 그대로 도입하여 활용하는 데에는 많은 問題點이 있다고 할 수 있다.

나. 社內檢定制度

또 하나의 社內資格은 特定技能에 대해 기업이 독자적으로 인정하는 자격을 말한다. 특히 1984년부터는 技能振興上 장려할만한 技能을 선별하여 勞動大臣이 인정하는 社內檢定制度가 도입되고 있으며, 현재 日本電裝, 松下電器産業, 日産自動車 등 많은 대기업이 이 社內檢定制度를 도입하여 技能者의 能力開發의 유력한 방법으로 활용되고 있다.

社內檢定制度는 警察資格制度의 考案에 많은 시사점을 부여해 준 제도이다. 다만, 社內檢定制度를 어떻게 導入·活用하여 警察資格制度로서 구축할 것인가는 하나의 과제이다.

62) 예컨대 일본의 某 自動車 메이커에서는 직능자격을 一般四級부터 參與까지 12단계로 구분하여 서열을 매기고 있다. 대졸신입사원은 입사와 동시에 一般三級の 資格을 부여받으며 能力的 向上과 함께 상위의 資格으로 상승해 간다. 主事一級부터 副參事二級の 자격을 가진 자 중에서 課長이 선발되며, 副參事一級부터 參與까지의 자격을 가진 자 중에서 部長·室長이 선발된다. 今野浩一郎/下田健人, 『資格經濟學』, 44면 이하; 金勳/黃秀慶, 『日本企業의 人的資源管理制度 革新事例』, 25면 이하 참조.

63) 日本經營者聯盟의 1987년 조사에 의하면 職能資格制度를 채용하고 있는 기업은 전체의 68%에 달하며, 대기업일 수록 導入比率이 높아서 3,000명 이상의 대기업에서는 77%에 달한다고 한다. 今野/下田, 『資格の經濟學』, 47면을 재참조.

2. 현행 教育訓練 시스템의 검토와 BUSINESS CAREER 제도의 導入

警察資格制度를 도입하기 위해서는 警察資格化될 特定業務를 집중적으로 教育訓練시키고 그를 테스트하는 체제의 구축이 필요하다. 이에 現行 教育訓練 시스템을 검토하고, 일본의 BUSINESS CAREER 제도를 개관함으로써 導入과 관련된 教育訓練 사항에 대해 살펴 보기로 한다.

가. 현행 教育訓練 시스템의 검토

警察資格이라고 해서 特定部署의 勤務者의 熟練度를 단순히 판단·구분하여 부여되어서는 안된다. 일정한 教育訓練을 수료하고 엄정한 테스트를 거쳐 선발된 자에게만 警察資格證을 부여하여야 한다. 그러기 위해서는, 特定分野를 전문적이고 집중적으로 교육시키기 위한 教育訓練 시스템이 정비되어야 한다.

그러나, 현행 教育訓練 시스템은 아직 警察資格制度를 全面的으로 도입하기에는 많은 問題點이 있다고 보여진다. 搜查指揮課程의 경우를 예로 들어 問題點을 지적해 보기로 한다.

첫째로, 期間에 비해 너무 많은 教科目を 이수하도록 강요하고 있다.

전체 24주라는 짧은 教育期間 동안에 무려 素養科目 4, 教養科目 6, 實務科目 62을 이수하도록 되어 있다. 특히, 이 課程의 초점이 되는 實務科目의 時間(강의 및 실습)은 총 591시간으로, 한 과목당 산술적인 평균시간은 10시간에도 못미치고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 搜查要員의 專門化를 기대한다는 것은 무리가 아닐 수 없다.

둘째로, 一時에 모든 教科目を 履修하게 되어 있는 점도 문제이다.

80여개에 이르는 과목을 24주에 끝마치는 教育方式은 아마도 다른 곳에서는 찾아볼 수 없을 것이며, 效果를 기대한다는 것 자체가 무리이다.

셋째로, 特殊分野와 관련된 교과목이 세분화되지 않고 있는 점이다.

동일한 搜查라 할지라도 分野에 따라 特殊性이 있게 마련이다. 그럼에도 불구하고 搜查關聯科目만을 보더라도, 강력사건 수사, 조직범죄 수사, 절도범 수사, 특가법 위반사범 수사, 소년범 수사, 마약사범 수사, 어음수표법 위반사범 수사, 금융범죄(자금추적, 신용카드) 수사, 보험범죄수사, 지적재산권·침해사범 수사, 건축법 위반사범 수사, 임대차보호법등 위반사범 수사, 교통사고 조사, 환경범죄 수사, 공안사범 수사, 외사사범 수사, 의료사고사범 수사, 컴퓨터범죄 수사, 선거법 위반사범 수사, 화재원인 수사, 폭발물 수사에 관한 교육이 각각 6시간에서 길어야 20시간에 이루어지고 있는 것이다.

결국, 현행 시스템은 搜查에 관한 萬能型的 養成시스템이지 각 분야별 專門家를 養成하는 시스템이라고는 결코 볼 수 없다. 이러한 문제점은 搜查「指揮」課程 뿐만 아니라 搜查「專門化」課程에도 마찬가지이며, 後者의 경우에는 교육시간이 前者보다 훨씬 짧은 3시간에서 6시간에 불과하다.

나. 일본의 BUSINESS CAREER 제도(화이트칼라 職業能力習得制度)

이러한 問題點의 해결에 많은 示唆을 주고있는 것이, 1994년부터 일본에서 시행되고 있는 BUSINESS CAREER 제도이다.

1) 비즈니스 캐리어 制度의 意義

BUSINESS CAREER 제도란, 日本 勞動省이 「職業에 必要한 專門的 知識의 習得에 이바지하는 教育訓練의 認定에 관한 規程」(1993년 勞動省告知 제108호)에 기초하여 1994년도부터 실시하기 시작한 제도로, 실제적인 업무는 노동성의 위탁을 받아 노동성의 外廓團體(官邊團體)인 中央職業能力開發協會⁶⁴⁾가 행하고 있다.

이 제도는 특히 事務系 화이트칼라의 業務에 必要한 專門的인 知識을 체계화시켜서 그를 습득하기 위한 教育訓練 프로그램을 제시하고, 화이트칼라 개인의 能力開發의 實績을 인정하는 데에 그 意義가 있다.

2) BUSINESS CAREER 制度의 背景

최근 일본은 技術革新, 國際化 및 經濟의 서비스화·소프트화의 進展 등 產業構造가 급속히 轉換되고 있으며, 이에 수반하여 화이트칼라層이 증가하여 雇用者의 過半數를 화이트칼라가 차지할 정도에 이르고 있다. 한편, 급속히 진행되는 高齡化의 흐름은 개개인으로서 하여금 長期化되는 職業生涯를 통해 豫想되는 變化에 유연하게 適應할 수 있는 能力을 습득하도록 요구하고 있다. 이러한 勞動力 需給을 둘러싼 環境의 變化에 대응하여, 화이트칼라層이 신속하고 유연하게 專門能力을 개발하는 것이 企業의 能力向上 對策으로서나 화이트칼라 자신의 自己啓發의 측면에서 중요한 위치를 차지하게 되었다.

이를 지원하기 위해, 종래의 OJT(On the Job Training)와 Job Rotation(人事異動)을

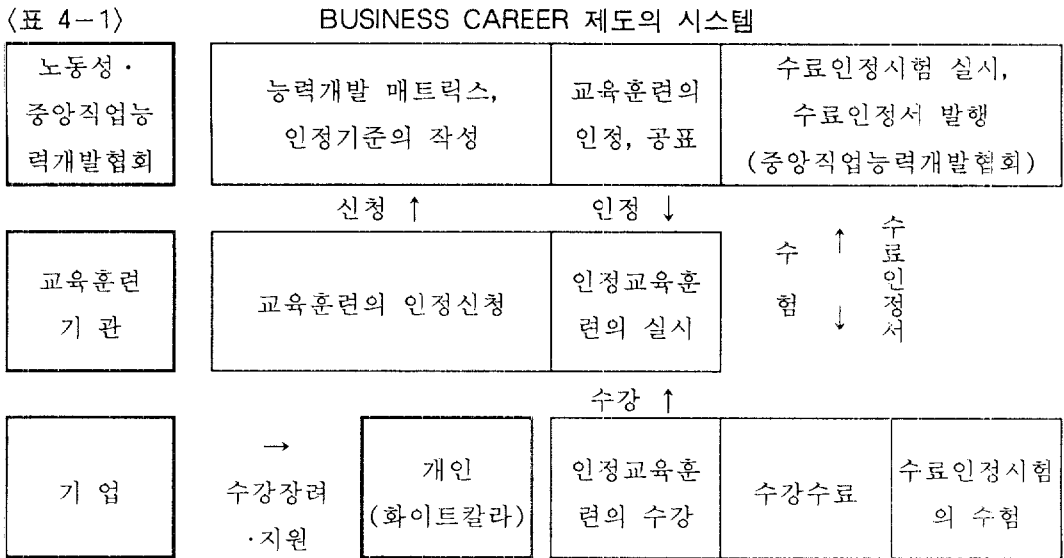
64) 근로자의 평생에 걸친 직업능력의 개발·향상을 단계적이고도 체계적으로 행할 것을 기본이념으로 하는 職業能力開發促進法(1969년 법률 제64호)에 기초하여, 전국의 각 都道府縣 職業能力開發協會의 건전한 발전을 도모함과 아울러 국가와 都道府縣이 밀접하게 연대하여 직업능력의 개발 촉진을 도모할 것을 목적으로 설립된 단체(認可法人)이다.

위주로 한 職業能力開發 이외에, OFF-JT(Off the Job Training)에 의해 專門知識·能力을 繼續的·體系的으로 習得하는 것을 지원하는 새로운 시스템으로서 BUSINESS CAREER 제도가 出帆한 것이다.

3) BUSINESS CAREER 制度의 概要

BUSINESS CAREER 제도는 화이트칼라가 職務를 수행하는데 필요한 專門知識의 단계적이고도 체계적인 학습을 지원하기 위해, ① 專門知識의 體系를 제시하고, ② 體系에 적절한 教育訓練을 認定함으로써 구체적인 教育手段을 제시하며, ③ 수강한 자에 대한 學習履歷을 증명하는 세가지가 그 주축을 이루고 있다.

BUSINESS CAREER 제도의 시스템을 표로 나타내면 다음과 같다(〈표 4-1〉 참조).



그리고 구체적으로는, ① 職務分野別 專門知識의 體系라 할 수 있는 「能力開發 매트릭스」, 「유니트」, 「認定基準」의 作成 및 公表, ② 認定基準에 적합한 코스의 인정 및公表(勞働大臣), ③ 修了認定 試驗의 실시를 행한다.

㉑ 業務分野의 分類

業務分野는 다음 10개 분야로 區分되고 있다.

- ㉒ 人事, 勞務, 能力開發
- ㉓ 經理, 財務

- ㉔ 營業, 마케팅
- ㉕ 生産管理
- ㉖ 法務, 總務
- ㉗ 弘報, 廣告, 宣傳
- ㉘ 國際 비즈니스
- ㉙ 情報, 事務管理
- ㉚ 研究開發, 特許
- ㉛ 經營企劃

1994년에는 최초로 「人事·勞務·能力開發」 분야와 「經理·財務」 분야의 사업이 시작되었고, 1995년에는 「法務·總務」 분야와 「弘報·廣告·宣傳」 분야가 실시되었으며, 향후 매년 두개 분야씩 추가될 예정이라고 한다.

㉜ 業務레벨의 分類

業務레벨에 따라 初級, 中級, 上級으로 구성되며, 각 레벨에 있어서의 職務能力과 對象, 學習內容은 다음 <표 4-2>과 같다.

<표 4-2> 업무 레벨의 분류

		職務能力	對象	學習內容
上 級	企 劃 管 理	관리감독자의 감독 및 기본적 계획·방침·규정·관행 등과 고도의 전문지식·기능에 기초하여 담당직무를 기획·입안하고, 당해 직무를 수행할 수 있는 레벨	부장, 과장	과제연구
中 級	實 務	담당직무의 방침에 대해 관리감독자의 일반적 지시를 받아, 직무에 관한 보통 정도의 전문지식·기능에 기초하여 자신에 판단에 따라 담당 직무를 수행할 수 있는 레벨	계장, 반장, 주임 등의 중견직원	전문분야의 응용지식
初 級	基 礎	관리감독자의 구체적 지시를 받아서 직무에 관한 기초적인 전문지식·기능·경험에 기초하여 일상직무를 수행할 수 있는 레벨	입사후 5년 정도까지	전문분야의 기본지식

㉝ 유니트(unit)

예컨대 「法務分野의 中級 레벨」과 같이 業務分野와 레벨로 결정되는 業務群을 유니트(unit)라고 부르며, 각 유니트에 필요한 지식·능력에 맞추어 教育訓練 프로그램이

작성된다. 이 유닛은 學習單位임과 동시에 教育訓練 修了認定의 單位가 된다. 예컨대 「法務·總務」分野의 유닛을 보면 다음과 같다(〈표 4-3〉).

〈표 4-3〉 법무·총무 분야의 유닛

部 門	레 벨	유 니 트 명
法 務	초 급	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業法務 기초 ● 企業組織에 관한 법무 ● 企業去來에 관한 법무 ● 紛爭處理·豫防에 관한 법무
	중 급	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業法務 총론 ● LEGAL RISK 관리 ● 會社의 組織에 관한 법무 ● 勞動에 관한 법무 ● 稅務에 관한 법무 ● 知的所有權에 관한 법무 ● 契約·擔保 관리 ● 不動產에 관한 법무 ● 營業法務 ● 製造法務 ● 債權回收·紛爭處理 ● 國際法務
總 務	초 급	<ul style="list-style-type: none"> ● 總務業務 기초 ● 株式業務·社內規程管理 기초 ● RISK MANAGEMENT 기초 ● 社外對應 기초 ● 社內管理 기초
	중 급	<ul style="list-style-type: none"> ● 總務業務 총론 ● 株式業務·社內規程 관리 ● RISK MANAGEMENT ● 社外對應 ● 社內管理

그리고 매트릭스 및 유니트 개념을 좀 더 깊이 이해하기 위해, 「法務部門」의 예를 들어 그 내용을 살펴 보기로 한다(〈표 4-4〉, 〈표 4-5〉 참조).

〈표 4-4〉 法務部門의 매트릭스 構成

領域	企業法務總論	Legal Risk 管理	企業活動에 대한 法規制	戰略法務
上 級				戰略法務(10h) ◎ 전략법무
中 級	企業法務總論(10h) ◎ 법적 논리화의 방법 ◎ 법률문헌의 검색	Legal Risk 管理(24h) ◎ 기업의 legal risk ◎ 관계부처에의 認 類型 許可届出과 判斷 ◎ disclosure ◎ 企業犯罪 ◎ 社外專門家の 活用		
	법률문헌을 검색하 고 법률문서의 작 성, 관리가 가능함	legal risk에 대해 이해하고, 관계부문에 관하여 조언할 수 있게 됨. 인허가제도 를 이해할 수 있으며 제출할 수 있게 됨.		
初 級	企業法務基礎(10h) ◎ 기업법무의 의의 ◎ 기업관련 기초법 무지식 ◎ 법령해석의 상식			
	법무담당자로서의 기초지식을 알고 법무의 역할을 이 해할 수 있음			

〈표 4-5〉 法務部門의 유니트 構成

領域	會社の 組織에 관한 法務	關聯會社에 관한 法務	勞動에 관한 法務	稅務에 관한 法務
上級	會社の 組織에 관한 法務(24h) ◎취체역의 권한과 책임 ◎감사역의 권한과 책임	關聯會社에 관한 法務(18h) ◎관련회사에 관한 전략법무	勞動에 관한 法務(10h) ◎인사에 관한 분쟁처리	稅務에 관한 法務(12h) ◎조세 불복신청 ◎조세소송
中級	회사의 조직에 관한 법무(60h) ◎증권거래법 관련 법무 ◎회사의 분할, 합병 ◎취체역 관련 법무 ◎자회사의 설립 ◎감사역 관련 법무 ◎자회사의 정리 ◎주주총회 관련 법무 ◎M&A의 실행 ◎주식 관련 법무 ◎M&A에의 대처 ◎주주의 권리 ◎취체역회 등의 의사록 작성		노동에 관한 법무(24h) ◎고용에 관한 법규제 ◎해고에 관한 법규제 ◎외국인 노동자 관련 법규제	세무에 관한 법무(10h) ◎세무대책
	주주총회, 주식에 관한 사무를 처리할 수 있으며, 회사의 설립·합병, M&A 등에 대해 이해할 수 있음		고용문제에 관한 법적 트러블에 대해 이해하고, 조언할 수 있음	세금체계를 이해하고 납세와 절세에 대해 관계 부문에 조언할 수 있음
初級	企業組織에 관한 법무(36h)			
	◎기업의 형태 ◎회사 설립절차의 기초 ◎상업등기 ◎회사의 기관	◎회사의 발생, 변경, 소멸 ◎M&A의 개요 ◎영업양도 ◎주식취득 ◎임원파견	◎노동법 체계 ◎취업관리 관련 노동법	◎세무의 기초 ◎인지세의 기초지식
	회사의 조직·노동법·세법 등에 대한 기초지식을 이해하고, 일상업무에 도움을 줄 수 있음.			

주 : ① (h)는 標準學習時間을 나타냄.

② = 선으로 둘러싸인 부분이 유니트임.

㉔ 認定教育訓練의 指定

이 教育訓練 프로그램을 실시하기 위해 勞動省과 그 外廓團體인 中央職業能力開發協會는, 커리큘럼, 教材, 講師의 經歷, 受講料 등의 基準에 따라 民間 혹은 公共의 教育訓練機關, 企業 등이 실시하고 있는 教育訓練 코스·講座를 심사하여 유니트에 적합한 것을 認定教育訓練으로 認定하고 公表한다.

1995년 현재, 認定教育訓練을 실시하는 教育機關은 149개 機關에 이르고 있다(〈표 4-6〉 참조).

〈표 4-6〉 認定教育訓練機關 現況

屬 性 別	① 專修學校·各種學校 등	44(30.0%)
	② ① 이외의 民間教育訓練機關	95(63.0%)
	③ 公共教育訓練機關 등	10(7.0%)
都道府縣別	東京(52), 大阪(12), 福岡(10), 愛知·兵庫(각7), 神奈川(6), 도찌기·廣島(각5), 北海島·長野(각4), 梶玉·新潟·富山·京都·高知(각3) 등	
	計 34 都道府縣	

또한, 教育訓練은 通學, 通信, 또는 通學과 通信이 조합된 형태로 행해지므로, 다양하게 준비된 教育訓練중에서 개인의 사정에 따라 선택할 수가 있다. 총 3,660 認定教育訓練 코스의 實施方法은 〈표 4-7〉와 같다.

〈표 4-7〉 認定教育訓練 코스의 實施方法

通 學	1,410 (38.5%)	計 3,660
通 信	2,052 (56.1%)	
通學·通信 併用	198 (5.4%)	

㉕ 修了認定基準

각 유니트 별로 認定基準이 상세하게 설정되어 있다. 상기한 法務·總務 분야 「法務」부문 가운데 「企業法務」유니트의 인정기준을 소개해 보기로 한다.〈표 4-8〉

㉖ 修了認定試驗 및 修了證書 發行

인정된 教育훈련 코스·강좌를 수강한 자가 수료인정기준에서 정하는 지식을 올바르게 습득하였는지의 여부를 확인하기 위해, 中央職業能力開發協會에 의해 修了認定試驗

〈표 4-8〉 企業法務 유니트의 修了認定基準

領域	레벨	교육내용	수료에 의해 가능한 직무의 예	시간
企業法務基礎	初級	1. 企業法務의 意義 (1) 企業法務의 內容 (2) 法律判斷과 經營判斷의 一體化 (3) 企業法務의 將來 2. 企業關聯 基礎法務 知識 (1) 企業法務關聯 民法, 商法의 개요 3. 法令解釋의 常識 (1) 法令解釋의 基本 (2) 法令解釋의 技術 (3) 複雜法條의 讀解 (4) 法의 解釋 ① 字意解釋 ② 文理解釋 ③ 論理解釋 ④ 目的論的解釋 (5) 法令用語의 基礎	○ 기업경영 판단에 있어서의 법무의 역할을 이해할 수 있다. ○ 법무 담당사원으로서의 최소한의 기초지식을 알 수 있다. ○ 법률문서를 해석방법을 알 수 있다	10
企業法務總論	中級	1. 法的 論理化의 方法 (1) 小前提(事實)의 確認 (2) 大前提(法規)의 解釋(意味의 確定) (3) 法的安定性의 要請과 具體的妥當性의 필요성 (4) 形式的 解釋과 利益衡量의 조화 (5) 制度趣旨와 目的論的解釋 2. 法律文獻의 檢索 (1) 목적에 따른 문헌의 선택 (2) 六法全書 및 法令全書의 檢索법 (3) 判例檢索 方法 (4) 法律圖書의 조사법 (5) 法律文獻의 독서법과 요약 (6) 法律論文의 독서법	○ 법률문서를 작성할 수가 있다 ○ 법률문헌의 검색방법을 이해하고, 법률문서의 관리직무를 수행할 수 있다	10

이 실시된다⁶⁵⁾.

修了認定試驗은 각 분야의 직무수행에 필요한 전문지식에 대해 유니트별로 筆記試驗(多肢選擇)이 행해지며, 시험시간은 90분 또는 120분으로 유니트에 따라 다르다.

修了認定試驗에 합격한 자에게는 中央職業能力開發協會 會長이 修了認定書를 발행한다.

다. BUSINESS CAREER 제도의 導入效果

BUSINESS CAREER 제도는 종래 職場內 트레이닝, OJT(On the Job Training)에 의존해 왔던 화이트칼라가 體系的으로 能力을 開發할 수 있게 됨과 아울러, 職業能力을 客觀的으로 評價받음으로써 적절한 人材配置에 活用할 수 있고 能力의 公正한 評價를 履歷書(혹은 인사카드)에 기재하여 活用할 수 있는 데에 있다.

BUSINESS CAREER 제도를 통해, 우리는 警察資格制度를 구축하기 위해 現行 教育訓練의 개선되어야 할 점을 확인할 수 있다.

첫째로, 警察資格의 필수요건인 레벨을 정하기 위해 現行 教育課程의 커리큘럼을 레벨별로 細分化·體系化시켜야 한다는 점이다. 레벨의 구분(예컨대 1급·2급)은 具體的인 目標를 설정하여 도전하게 하는 意慾을 북돋을 수 있다.

둘째로, 警察教育訓練을 業務別·分野別로 재구성하여야 한다는 점이다.

셋째로, 客觀的이고 엄정한 테스트를 통해 資格을 부여해야 한다는 점이다. 이를 위해서는 現재 과목별로 행해지고 있는 시험을, 별도의 시험위원회를 구성하여 실시하게 할 필요가 있다.

넷째로, 교과목 가운데 警察業務와 직접 관련되지 않는 과목은 외부의 民間·公共의 教育機關에 위탁함으로써, 教育施設 및 敎官 不足 등에 대한 문제를 해결할 수 있다.

3. 警察資格制度의 構築

1995년 4월 4일부터 「交通事故 調査要員 資格證制」가 실시되고 있다. 여기에서는 「交通事故 調査要員 資格證制」의 檢討·分析을 통해 바람직한 警察資格制度의 存在方式을 모색해 보기로 한다.

가. 交通事故 調査要員 資格證制의 施行과 檢討

65) 이밖에도 당분간, 기업 등지에서 일정년수 이상의 실무경험을 가진 자도 수험할 수가 있다.

이 실시된다⁶⁵⁾.

修了認定試驗은 각 분야의 직무수행에 필요한 전문지식에 대해 유니트별로 筆記試驗(多肢選擇)이 행해지며, 시험시간은 90분 또는 120분으로 유니트에 따라 다르다.

修了認定試驗에 합격한 자에게는 中央職業能力開發協會 會長이 修了認定書를 발행한다.

다. BUSINESS CAREER 제도의 導入效果

BUSINESS CAREER 제도는 종래 職場內 트레이닝, OJT(On the Job Training)에 의존해 왔던 화이트칼라가 體系的으로 能力을 開發할 수 있게 됨과 아울러, 職業能力을 客觀的으로 評價받음으로써 적절한 人材配置에 活用할 수 있고 能力의 公正한 評價를 履歷書(혹은 인사카드)에 기재하여 活用할 수 있는 데에 있다.

BUSINESS CAREER 제도를 통해, 우리는 警察資格制度를 구축하기 위해 現行 教育訓練의 개선되어야 할 점을 확인할 수 있다.

첫째로, 警察資格의 필수요건인 레벨을 정하기 위해 現行 教育課程의 커리큘럼을 레벨별로 細分化·體系化시켜야 한다는 점이다. 레벨의 구분(예컨대 1급·2급)은 具體的인 目標를 설정하여 도전하게 하는 意慾을 북돋을 수 있다.

둘째로, 警察教育訓練을 業務別·分野別로 재구성하여야 한다는 점이다.

셋째로, 客觀的이고 엄정한 테스트를 통해 資格을 부여해야 한다는 점이다. 이를 위해서는 現재 과목별로 행해지고 있는 시험을, 별도의 시험위원회를 구성하여 실시하게 할 필요가 있다.

넷째로, 교과목 가운데 警察業務와 직접 관련되지 않는 과목은 외부의 民間·公共의 教育機關에 위탁함으로써, 教育施設 및 敎官 不足 등에 대한 문제를 해결할 수 있다.

3. 警察資格制度의 構築

1995년 4월 4일부터 「交通事故 調査要員 資格證制」가 실시되고 있다. 여기에서는 「交通事故 調査要員 資格證制」의 檢討·分析을 통해 바람직한 警察資格制度의 存在方式을 모색해 보기로 한다.

가. 交通事故 調査要員 資格證制의 施行과 檢討

65) 이밖에도 당분간, 기업 등지에서 일정년수 이상의 실무경험을 가진 자도 수험할 수가 있다.

1) 交通事故 調査要員 資格證制의 개요

경찰청은 調査經歷이 1년 미만자가 전체의 38.2%를 차지하는 등, 사고처리가 경험이 부족한 調査要員에 의해 행해짐으로써 異議申請이 증가하고⁶⁶⁾, 事故處理의 專門性·公信用을 提高토록 하는 行政刷新委員會 등을 비롯한 경찰 외부의 요구에 부응코자, 1995년 4월 4일부터 「交通事故 調査要員 資格證制」를 실시하고 있다.

交通事故 調査要員 資格證制는 專門教育을 이수하고 경력이 있는 調査要員에게 資格證을 수여함으로써 自矜心을 갖도록 함과 아울러 長期勤務를 유도함으로써 궁극적으로 事故調査 業務의 專門性을 도모하고자 신설된 제도이다⁶⁷⁾.

資格證의 交付對象은 現 事故調査 要員 및 他機能 勤務者중 종합학교 교통사고조사 專門化教育을 이수하고 경장 이상으로서 조사경력 3년 이상인 자('95. 4. 30 기준)이며, 각 地方廳별로 인사기록카드의 근무경력 및 專門化教育의 履修 여부를 확인하여 審査·選拔하도록 되어 있다⁶⁸⁾.

선발된 자에게는 地方警察廳長 명의의 資格證이 교부되며, 交付事項은 「交通事故調査資格證 發給臺帳」과 인사기록카드의 「資格免許」란에 각각 記錄 管理된다. 과거에 금품수수 등의 교통부조리로 懲戒處分을 받은 사실이 있거나 懲戒處分 기간중에 있는 자는 交付對象者에서 제외되며, 資格證을 所持한 者가 사고조사 업무중에 금품수수와 관련하여 징계처분을 받을 경우에는 資格證을 회수한다.

資格證 所持者에게는 人事發令時 소지자를 우선하여 발령하며, 사고조사 업무중에는 機動隊 등 경비부서에의 발령을 유보토록 하고, 근무중 歸責事由가 없는 한 人事異動이 금지되는 등의 인사상 우대조치를 부여한다⁶⁹⁾.

66)

〈調査要員 勤務經歷 現況〉

'95.3.1 현재

구분	1년미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상 4년미만	4년이상 5년미만	5년이상
총원 1,629명	622명 (38.2%)	674명 (41.4%)	226명 (13.9%)	59명 (3.6%)	4명 (0.9%)	34명 (2%)

또한, 異議申請은 해마다 늘어나는 경향을 보이고 있다.

3,145건('92) → 4,368건('93) → 4,370건('94)

67) 交通事故 調査要員 資格證制에 대한 이하의 소개는, 「交通事故 調査要員 資格證制 施行」(문서번호 교안 63320-762, 인사 12110-462)이라는 문서에 의함.

68) 교통지도부장 또는 과장을 위원장으로 한 「교통사고조사 자격증교부 대상자 선발 심사위원회」를 구성하여, 교통사고 조사경력, 전문교육 이수 여부, 결격 해당 여부 등을 확인하여 선발토록 함.

69) 이를 위해 交通警察人事運營要綱 제13조[身分保障]에 「특히 교통사고조사자격증 소지자는 근무

交通事故 調査要員 資格證制은 본고에서 일관되게 주장해 온 警察資格制度와 일치하며, 특히 交通事故조사라고 하는 特定部門에 국한되기는 하지만 과감히 그를 도입하여 실천에 옮겼다는 측면에서 높이 평가할 수 있다. 향후 이러한 警察資格證의 範圍는 더욱 확대됨과 동시에 質的인 補完措置가 뒤따라야 할 것이다.

2) 交通事故 調査要員 資格證制의 檢討·分析

交通事故 調査要員 資格證制은 이제 시행된지 몇개월 밖에 지나지 않았기 때문에 施行過程에 있어서의 문제점을 檢討·分析하기에는 이른 면이 없지 않다. 따라서 여기에서는 시스템에 초점을 맞추어 그 문제점을 분석하고 補完策을 제안하는데 그치고자 한다.

첫째로, 資格證의 交付對象을 客觀的이고 合理的인 試驗節次를 거쳐서 엄격하게 選拔할 필요가 있다는 점이다.

단지 交通事故 조사업무 부서의 勤務者라고 한다면 단지 專門化教育의 履修者로 충분할는지 모르나, 人事上의 處遇에 연결되는 「交通事故 調査要員 資格證」을 交付한다고 하면 엄격한 試驗에 의한 選拔이 불가결하다. 그러나 현행 제도는 「交通事故 調査業務者 選拔」이지 「交通事故 調査要員 資格證」을 교부할 만큼 절차가 완비되었다고 보여지지 않는다. 警察資格制度는 단지 경찰행정의 「運用의 妙」를 기하고자 추진되는 제도가 아니다. 警察 外部까지도 납득할 만큼의 社會的인 制度로 끌어 올리고자 한다면, 오히려 社會資格보다도 더 엄격한 선발과정을 두어야 할 것이다. 따라서, 「試驗委員會」를 두어 業務能力의 여부와 레벨을 엄격하게 테스트하는 시책이 필요하다 할 것이다.

둘째로, 현행 제도에는 資格證의 等級을 전혀 구분하고 있지 않다는 점이다.

그러나, 資格制度가 業務能力 評價의 중요한 기둥인 만큼 資格制度를 구축하기 위해서는 등급을 細分化하는 것이 반드시 필요하다⁷⁰⁾. 따라서, 적어도 1급·2급과 같은 형태로 業務能力 레벨을 세분하여야 할 것이다. 이렇게 하는 것이 警察資格證의 社會的 信賴度를 향상시킬 것이며, 각자에게 目標를 부여해 줌으로써 挑戰意慾도 우리나라 것

중 귀책사유가 없는 한 본인의 의사에 반하여 인사이동되지 아니한다」라는 문언을 追加·改正하였다.

70) 신뢰도가 높은 職業能力 評價시스템을 구축하기 위해서는, ① 전문·기술직을 중심으로 기업내에 그치지 않고, 그룹·업계 등의 넓은 범위에서 이용가능한 資格認定制度의 創設, ② 자격이 직업능력을 정확하게 나타낼 수 있도록 資格等級의 細分化, ③ 산업구조의 변화와 기술혁신·정보화의 진전 등 經濟社會의 변화에 적절하게 대응한 資格制度의 改編, ④ 學歷要件의 除去 등 資格에의 접근(access)의 簡便化가 필요하다. 今野浩一郎/下田健人『資格の經濟學』176면 참조.

이다.

셋째로, 資格證 所持者에 대한 인사상의 처우가 미흡하다는 점이다.

현행 제도는 소지자에게 人事發令과 警備部署 勤務留保 및 長期勤務 保障이라는 인사상의 우대조치를 취하고 있다. 그러나, 警察資格制度를 통하여 業務能力의 向上을 도모하고자 한다면, 警察資格도 社會資格과 동등하게 加點을 부여할 필요가 있다.

물론, 금번 신설된 資格證加算點 제도에 의하면, 專門化教育의 이수에 대해서도 加點할 수 있게 되어있기는 하다(〈표 4-9〉 참조).

〈표 4-9〉 專門教育 履修者の 加算點

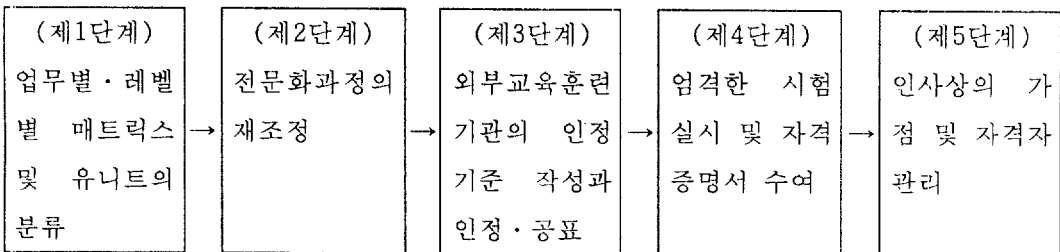
전 문 교 육 (0.5)					
직 무 전 문 화 교 육				학 위 취 득	
4주 이상	3주 이상	2주 이상	1주 이상	박사	석사
0.2	0.15	0.1	0.05	0.5	0.3

그러나, 이는 단지 職務專門化教育의 이수자에게 부여하는 것일뿐, 警察資格에 대해 부여하는 것이 아니다. 따라서 警察資格을 창설한다면, 專門化教育의 履修者와는 구별하여 警察資格取得者를 위한 별도의 기준을 마련하거나 혹은 현행 틀을 警察資格證의 取得者에게 응용하는 시책이 필요하다고 할 것이다.

나. 警察資格制度의 構築方案

BUSINESS CAREER 制度를 導入·活用하여 警察資格制度를 구축하기 위해서는, 關係法令의 制定 이외에 구체적으로 다음과 같이 5단계의 節次를 거치게 될 것이다(〈표 4-10〉 참조). 그리고, 이러한 警察資格制度의 창설과 운용을 전담하는 「資格委員會」의 설치를 고려할 필요가 있다고 생각된다.

〈표 4-10〉 警察資格制度의 構築節次



이를 단계별로 설명하면, 제1단계에서는 警察資格證의 부여하기 위한 業務別 매트릭스와 유닛을 분류하고, 그 내용을 세분화한다. 그리하여, 최소한 두단계 이상의 레벨(예: 1급·2급)별로 필요한 교과목과 내용을 상세하게 구분한다.

제2단계에서는, 현행 전문화과정을 상기한 업무별·레벨별 매트릭스와 유닛에 맞게 재조정하고, 아울러 외부의 教育訓練機關을 인정하기 위한 基準을 작성한다. <표 4-11>은 현행 教育課程을 재조정한다면 곧바로 시행할 수 있는 警察資格證을 예시한 것이다.

<표 4-11> 警察資格證의 分類(案)

資格名 (일반분야)	전문분야	자체교육훈련기관
경 무 자격증		경찰종합학교의 기능별연수과정(회계실무반) 및 기능별 직무과정(민원행정반)
방 범 자격증	방법지도 전문	경찰종합학교의 간부연수과정(방법반)
교 통 자격증	교통사고조사 전문	경찰종합학교의 간부연수과정(교통반) 및 기능별 연수과정(교통사고조사반)
	교통지도 전문	경찰종합학교의 간부연수과정(교통반) 및 기능별 직무과정(교통실무반)
경 비 자격증		경찰종합학교의 간부연수과정(경비반) 및 전술지휘과정
형 사 · 수 사 자격증	수사 전문	수사연수소의 수사지휘과정, 수사전문화 과정, 수사실무 과정
	조사 전문	경찰수사연수소의 조사전문화 과정
	감식 전문	경찰 수사연수소의 수사지휘과정 및 조사전문화 과정
정 보 자격증	정보관리 전문	경찰종합학교의 간부연수과정(정보반) 및 정보전 문화 과정, 기능별전문화과정(정보실무반)
	정보분석 전문	경찰종합학교의 간부연수과정(정보반) 및 정보전 문화 과정, 기능별전문화과정(정보실무반)
보 안 자격증	보안수사공작 전문	경찰수사연수소의 보안간부 연수과정 및 기능별 전문화과정(보안공작실무반)
	보안수사신문 전문	경찰수사연수소의 보안간부 연수과정 및 기능별 전문화과정(보안실무반)

제3단계에서는, 外部(公共·民間)의 教育訓練機關을 인정하기 위한 기준을 작성하고, 그 기준에 맞는 것을 認定·公表한다.

제4단계에서는, 嚴格하고 公正한 試驗을 실시하여 合格한 자에게는 관련 一般分野와 專門分野가 기재된 警察資格證을 수여한다(예: 交通자격증[교통사고조사]).

제5단계에서는, 警察資格證 취득자에게 加點을 부여하고, 取得資格과 관련된 補職에 配置하는 등 資格取得者를 관리하는 단계이다. 그 경우에, 경찰공무원임용령시행규칙 제23조의 特技分類를 元용하여, 2급 資格者는 일단 그 資格證과 관련된 부서에 배치하여 근무하게 한 후, 1급 資格을 취득한 때에는 確定的으로 配置하는 식으로 운용하면 될 것이다.

V. 資格取得 支援策 및 取得者의 處遇方案

警察公務員에게 資格取得을 장려 내지는 권장하기 위한 뒷받침과 資格取得者에 대한 處遇改善이 뒤따르지 않는다면, 資格이 專門化에 있어서 아무리 重要하다 할지라도 資格政策은 實效를 거두지 못할 것이다.

資格取得의 支援策 및 取得者 處遇方案을 모색하는 데에는, 民間企業과는 달리 公務員組織으로서 가지고 있는 각종 內在的·外在的인 限界가 있다. 따라서 설령 方案이 創造的이고 進取的으로 마련되었다 할지라도, 그것이 採擇되어 反映될 可能性은 民間企業만큼 넓지 못하기 마련이다. 그러나, 그때 그때의 現實的인 限界內에서 가능한 方案만을 찾는 것은 임시방편의 彌縫策이 되기 쉬우며, 결국 不信만을 가중시키게 된다. 우리는 現實的인 限界를 직시하면서도 동시에 미래지향적인 方案을 끊임없이 模索하고 修正해가는 작업을 병행해야 할 것이다.

이에 본장에서는, 日本 民間企業의 資格取得 支援策과 處遇方案을 살펴본 후, 그 검토를 통해 方案을 모색해 보고자 한다.

1. 資格取得의 支援策

勞動力이 비교적 용이하게 移動하는 곳에서는 教育投資에 소극적이기 쉽다. 아무리 教育에 投資를 하더라도 그 效果를 거두기 전에 轉職해 버리면 教育시킨 의미가 상실되기 때문이다. 그러나, 과거 勞動力의 移動이 심했던 歐美에서는, 최근 國際競爭力을

제3단계에서는, 外部(公共·民間)의 教育訓練機關을 인정하기 위한 기준을 작성하고, 그 기준에 맞는 것을 認定·公表한다.

제4단계에서는, 嚴格하고 公正한 試驗을 실시하여 合格한 자에게는 관련 一般分野와 專門分野가 기재된 警察資格證을 수여한다(예: 交通자격증[교통사고조사]).

제5단계에서는, 警察資格證 취득자에게 加點을 부여하고, 取得資格과 관련된 補職에 配置하는 등 資格取得者를 관리하는 단계이다. 그 경우에, 경찰공무원임용령시행규칙 제23조의 特技分類를 用용하여, 2급 資格者는 일단 그 資格證과 관련된 부서에 배치하여 근무하게 한 후, 1급 資格을 취득한 때에는 確定的으로 配置하는 식으로 運用하면 될 것이다.

V. 資格取得 支援策 및 取得者의 處遇方案

警察公務員에게 資格取得을 장려 내지는 권장하기 위한 뒷받침과 資格取得者에 대한 處遇改善이 뒤따르지 않는다면, 資格이 專門化에 있어서 아무리 重要하다 할지라도 資格政策은 實效를 거두지 못할 것이다.

資格取得의 支援策 및 取得者 處遇方案을 모색하는 데에는, 民間企業과는 달리 公務員組織으로서 가지고 있는 각종 內在的·外在的인 限界가 있다. 따라서 設想 方案이 創造의이고 進取的으로 마련되었다 할지라도, 그것이 採擇되어 反映될 可能性은 民間企業만큼 넓지 못하기 마련이다. 그러나, 그때 그때의 現實的인 限界內에서 가능한 方案만을 찾는 것은 임시방편의 彌縫策이 되기 쉬우며, 결국 不信만을 가중시키게 된다. 우리는 現實的인 限界를 직시하면서도 동시에 미래지향적인 方案을 끊임없이 模索하고 修正해가는 작업을 병행해야 할 것이다.

이에 본장에서는, 日本 民間企業의 資格取得 支援策과 處遇方案을 살펴본 후, 그 검토를 통해 方案을 모색해 보고자 한다.

1. 資格取得의 支援策

勞動力이 比較적 용이하게 移動하는 곳에서는 教育投資에 소극적이기 쉽다. 아무리 教育에 投資를 하더라도 그 效果를 거두기 전에 轉職해 버리면 教育시킨 의미가 상실되기 때문이다. 그러나, 과거 勞動力의 移動이 심했던 歐美에서는, 최근 國際競爭力을

유지하기 위해서는 優秀한 人材를 定着시키는 것이 중요하다는 것을 인식하고, 이를 위한 手段으로서 社員에게 教育의 機會를 부여하는 것이 대단히 효과적이라는 점을 깨닫기 시작하고 있다.

그렇다면, 일본에서는 人材育成의 方法으로 어떤 시책이 시행되고 있으며 거기에서 資格은 어떻게 자리매김되어 있는가? 日本에서 가장 널리 행해지고 있는 人材育成策은 自己啓發援助制度이며, 그 뒤를 公的資格 取得援助制度가 차지하고 있다(〈표 5-1〉 참조).

〈표 5-1〉 教育訓練 施策의 實施狀況

施 策	比 率
自己啓發 援助制度	85.6 %
公的資格取得 援助制度	59.3 %
國內留學 制度	51.7 %
海外留學 制度	41.1 %
計劃的 Job Rotation, CDP	35.9 %
公的資格 取得者 手當	33.0 %
長期人材育成計劃의 策定	29.2 %
社內 技能콘테스트·技能檢定	24.4 %
社內 學校·訓練學校	14.8 %
通學社員에 대한 各種 援助	13.4 %
子會社의 研修機關(研修所)	8.6 %
研修·教育을 위한 休暇制度	7.2 %

典據: 『勞政時報』(1991)

自己啓發이 간접적으로 資格取得으로 이어진다는 점을 고려한다면, 日本企業의 教育訓練에서 資格의 의미가 얼마나 큰지를 이 표를 통해 잘 알 수 있다⁷¹⁾. 그런데, 이에 비해 警察의 資格關聯 政策은 상대적으로 대단히 미약하다. 즉, 상기한 표의 내용과 비교하여 보면, 資格取得과 關聯된 教育訓練 내지는 支援策이 그동안 전혀 없는 것이다. 資格이 警察業務의 專門化에 기여할 것이라고 판단된다면, 資格取得과 關聯한 支援策

71) 今野浩一郎/下田健人『資格の經濟學』106면 참조. 또한 全國技能士聯合會의 『技能勞動者에 대한 技能評價 및 그 處遇實態에 관한 調査結果』(1993)에는 「資格取得을 獎勵하고 있다」가 75.9%로 가장 높았으며, 「自己啓發을 促進하고 있다」가 61.4%로 2위를 차지하였다.

을 마련할 필요가 있다.

가. 資格取得 支援方式

그렇다면, 資格을 취득하고자 하는 社員에 대해서 일본기업에서는 어떠한 支援施策을 실시하고 있는가?

일본의 대부분의 企業은 社員가 資格을 취득하고자 하는 때에 어떤 형태이든 구체적으로 支援하고 있다. 入社前에 資格을 취득한 경우와 入社後에 資格을 취득한 경우로 구분하여 보면, 入社後에 취득한 자격에 대해 「아무런 援助를 하지 않는다」고 응답한 기업은 1할을 조금 넘는 정도에 그치고 있으며, 入社前에 취득한 자격에 대해서 아무런 援助를 하지 않는 기업도 4할에 그치고 있다⁷²⁾(〈표 5-2〉 참조).

〈표 5-2〉 資格取得의 援助狀況

	입사전 취득자격의 원조	입사후 취득자격의 원조
業務關聯 資格	55.6%	87.2%
業務非關聯 資格	23.6%	49.7%
아무런 援助 없음	43.1%	12.8%

典據：産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호 (1993/2).

또한 구체적인 支援方式은 ① 學習費用의 支援, ② 受験費用의 支援, ③ 時間的 支援의 세가지로 크게 나뉘는데, 8할을 넘는 기업이 學習費用을 지원하고 있으며 뒤이어 受験費用의 支援과 時間的 支援의 순으로 나타났다. 아무런 支援도 하지 않는 곳은 1할 내지 2할을 조금 초과할 뿐이다(〈표 5-3〉 참조).

〈표 5-3〉 資格取得 支援의 具體的現況

	業務關聯 資格	業務非關聯 資格	아무런 支援 없음
學習費用의 支援	86.5%	43.9%	13.5%
受験費用의 支援	79.9%	28.2%	20.1%
時間的 支援	73.3%	19.2%	26.7%

典據：産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호 (1993/2).

72) 이 조사는 300명 이상 규모의 기업 1,520개사를 대상으로 조사한 결과이다.

각 支援方式의 세부사항을 구체적으로 살펴 보면⁷³⁾, 먼저 學習費用의 支援은 ㉠ 費用의 全額을 支援하는 방식, ㉡ 資格에 따라 支援率 및 支援額數를 差等的으로 支援하는 방식, ㉢ 費用의 一定比率을 支援하는 방식, ㉣ 費用의 一定額을 支援하는 방식으로 나뉜다. 業務와 관련된 資格의 경우에는 절반을 넘는 기업이 費用의 全額을 지원하고 있으며, 業務와 관련이 없는 資格의 경우에는 資格에 따라 差等的으로 지원하거나 혹은 一定比率을 지원하는 기업이 많아진다(〈표 5-4〉 참조).

〈표 5-4〉 資格取得의 學習費用 支援內容

	업무관련 자격	업무 비관련 자격
비용 전액 지원	52.3%	9.3%
자격에 따라 차등 지원	27.5%	35.2%
비용의 일정비율 지원	14.7%	48.1%
비용의 일정액 지원	4.6%	5.6%
기 타	0.9%	1.9%

典據：産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호(1993/2).

다음으로 時間的 支援은, ㉠ 學習과 受驗에 필요한 시간의 便宜를 공히 도모하는 방식, ㉡ 受驗에 필요한 시간만 便宜를 도모하는 방식, ㉢ 資格에 따라 差等を 두는 방식, ㉣ 學習에 필요한 시간만 便宜를 도모하는 방식으로 나뉜다. 業務와 관련된 資格의 경우에는 學習과 受驗 공히 필요한 時間的 便宜를 도모하는 곳이 4할에 가까운 비율을 차지하고 있다. 이에 반해서 業務와 관련이 없는 資格의 경우에는, 時間的인 支援에 그다지 적극적이지 않으며 受驗時間만 배려하는 곳이 많다(〈표 5-5〉 참조).

〈표 5-5〉 資格取得의 時間的 支援內容

	업무관련 자격	업무 비관련 자격
학습·수험시간 편의 제공	37.3%	11.5%
수험시간만 편의 제공	37.3%	38.5%
자격에 따라 달리 적용	21.6%	46.2%
학습시간만 편의 제공	3.9%	3.8%

典據：産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호(1993/2).

73) 受驗費用의 지원이란 受驗料 및 交通費를 지원하는 것을 말하는데, 그에 대한 통계는 나와있지 않으므로 생략한다.

나. 日本 勞動省의 自己啓發助成制度

한편, 資格取得을 獎勵하기 위한 支援策은 민간기업 차원에 그치지 않고 政府 차원에서도 이루어지고 있다. 그 대표적인 것으로는 勞動省의 「自己啓發助成給付金」 制度와 「中高年齡勞動者等 受講獎勵金」 制度를 들 수 있는데, 근로자의 自己啓發에 政府가 參與하고 있다는 점에서 주목할 만 하다.

먼저, 自己啓發助成給付金이란 개인이 社外의 職業訓練施設에서 專門知識·技能을 습득하기 위한 훈련을 받을 경우에 企業이 부담하는 援助費와 訓練期間中 賃金의 일부를 助成(支援)하여 주는 제도이다(〈표 5-6〉 참조).

〈표 5-6〉 自己啓發助成給付金の 支給內容

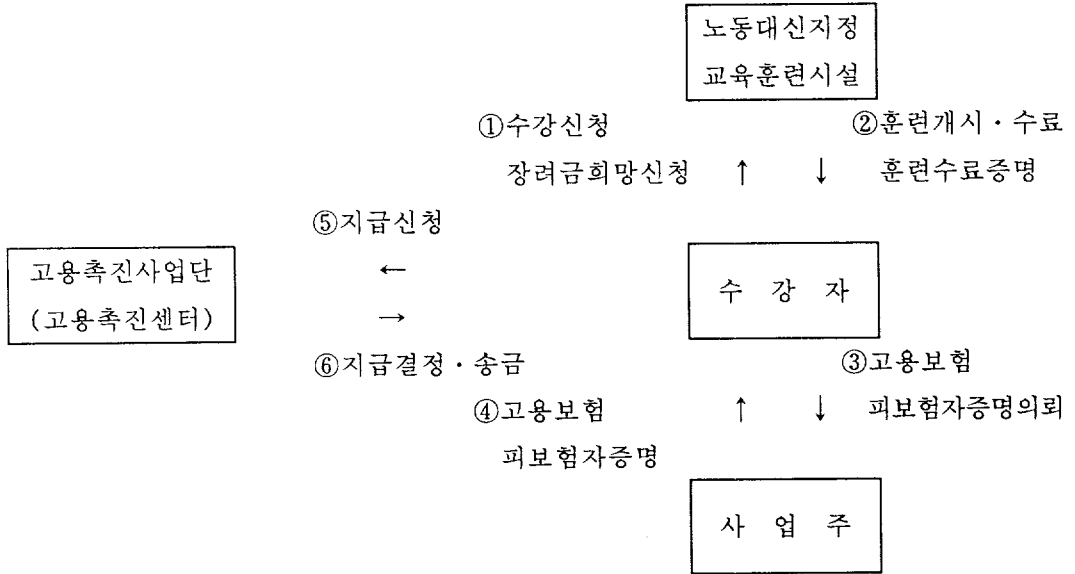
	支給대상 훈련의 주요구분				支給限度額
	(제1 케이스) 有給 教育訓練 休暇를 부여하는 경우		(제2 케이스) 有給 教育訓練 休暇를 부여하지 않는 경우		
	大企業	中小企業	大企業	中小企業	
(1) 援助費	1/4	1/3	1/4	1/3	停年退職 豫定者 10萬円 기 타 5萬円
(2) 賃金	1/4	1/3	—	—	45세 미만 100일 45세 이상 150일 대학등(연령불문) 200일 ※ 하루에 7,330円

다음으로, 中高年齡勞動者等 受講獎勵金 제도란 勞動大臣이 지정하는 각종 學校 등의 教育訓練 코스를 수강하고 수료한 40세 이상의 中高年齡者에 대해, 10만엔을 한도로 入學金·受講料의 1/2을 지원해 주는 제도이다. 支給은 구체적으로 다음과 같은 節次를 거쳐서 행해진다⁷⁴⁾(〈표 5-7〉 참조).

74) 현재 獎勵金 支給對象 講座는 英語檢定, 司法書士, 인테리어 디자이너 등 대단히 광범하며, 특히 社會保險勞務士와 中小企業診斷士 資格講座에 인기가 집중되고 있다고 한다. 또한 장려금의 受給者는 89년도의 약 2,600명, 90년도의 약 2,900명에 비해 91년도에는 약 4,900명으로 급증하고 있다. 讀賣新聞 1993년 3월 20일자 기사 참조. 이 제도는 退職·轉職豫定 警察公務員에 대한 資格取得의 장려에 활용될 수 있을 것이라고 생각된다.

<표 5-7>

受講獎勵金 支給시스템



다. 警察公務員의 資格取得 支援方案

이상으로 일본의 資格取得 支援策과 自己啓發 助成制度에 대해서 살펴 보았다. 특히 後者の 制度는 이제까지 社員의 教育訓練은 企業의 責任으로 행한다는 인식에서 탈피하여 個人이 自立的으로 행하는 것이라는 방향으로 변화한 점, 退職豫定者에 대한 資格取得을 지원하고 있다는 점, 그리고 이에 필요한 費用을 政府 차원에서 補助해 준다는 측면에서 劃期的인 政策이라고 평가할 수 있을 것이다.

아직 政府 차원의 支援制度가 없는 우리의 現實에서, 경찰이 獨自적으로 이 制度를 導入·施行한다는 것은 어렵다. 그럼에도 불구하고 紹介한 것은, 이 制度가 향후 資格取得 支援方案의 樹立에 많은 示唆을 주고 있다고 판단되었기 때문이다.

첫째로, 支援에 있어서 가장 기본이 되는 것은 時間的인 支援이 될 것이다. 설문조사 결과를 보더라도, 자격을 취득코자 하여도 수험을 준비할 시간이 없다는 응답이 상당히 많았다. 즉, 業務에 쫓긴 나머지 受講時間이 없거나 不規則한 勤務로 인하여 정규적으로 受講할 수가 없다는 것이다. 따라서, 제도적으로 時間的인 支援을 해줄 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 그리하여, 예컨대 外國語資格의 경우에 警察署마다 招聘講師에 의한 語學講座를 마련하는 방법이다.

둘째로, 支援方案에 대해서는 現實的인 豫算上의 어려움이 가로막고 있으므로 支援의 可能性은 限界를 가지고 있다. 그러나, 그렇다고 해서 現行制度 범위내에서 支援方

案을 摸索한다는 것은 불가능하며 資格政策도 결국 失敗하고 말 것이다. 따라서, 豫算의 確保에 노력하는 한편으로, 中長期的인 支援計劃을 수립하여 實現可能한 것부터 段階的으로 추진하는 방법을 취할 수 밖에 없다.

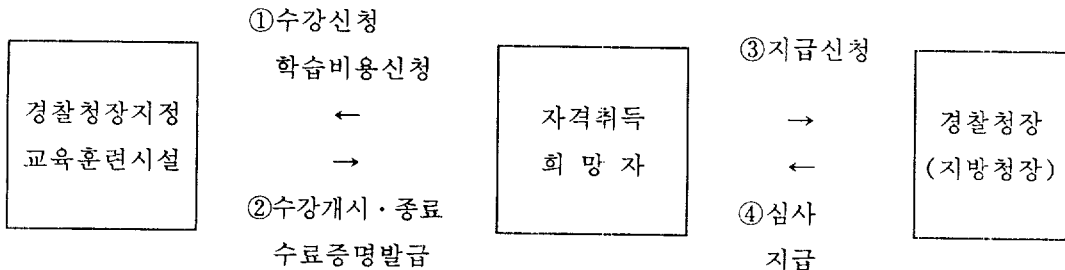
이러한 점을 감안하면, 支援方法은 다음과 같은 推進段階를 밟게 될 것이다(〈표 5-8〉 참조).

〈표 5-8〉 資格取得 支援의 推進段階(案)

推進段階	短期課題	中期課題	長期課題
支援方法	時間的 支援	受驗費用 支援	學習費用 支援
共通課題	<ul style="list-style-type: none"> · 豫算獲得 · 支援計劃 및 시스템 樹立 		

그리고, 그 경우 學習費用 支援시스템은 다음과 같이 구축할 수 있다(〈표 5-9〉 참조).

〈표 5-9〉 警察公務員의 學習費用 支援시스템(案)



2. 資格取得者의 處遇方案

종래의 人事管理는 일반적으로 「資格主義」가 아니라, 實務世界에서 발휘되는 能力과 成績에 의해 평가하는 「能力主義」를 취해 왔다. 그러나 構成員의 高齡化와 社會環境의 變化는 人事政策의 改編을 요구하고 있으며, 그 대표적인 것이 客觀的인 評價基準의 도입이다. 潛在能力이라고 하는 눈에 보이지 않는 것을 評價하는 것이 아니라 실제로 눈에 보이는 것을 正確하게 評價基準에 도입해 나갈 필요가 있으며, 이러한 움직임은 향후 더욱 고조되어 갈 것이다. 이런 의미에서 資格의 役割은 앞으로 더욱 강조되어 갈 것으로 기대되고 있다.

그러나 資格取得에 의한 警察業務의 專門化라는 소기의 목적을 달성하기 위해서는,

案을 摸索한다는 것은 불가능하며 資格政策도 결국 失敗하고 말 것이다. 따라서, 豫算의 確保에 노력하는 한편으로, 中長期的인 支援計劃을 수립하여 實現可能한 것부터 段階的으로 추진하는 방법을 취할 수 밖에 없다.

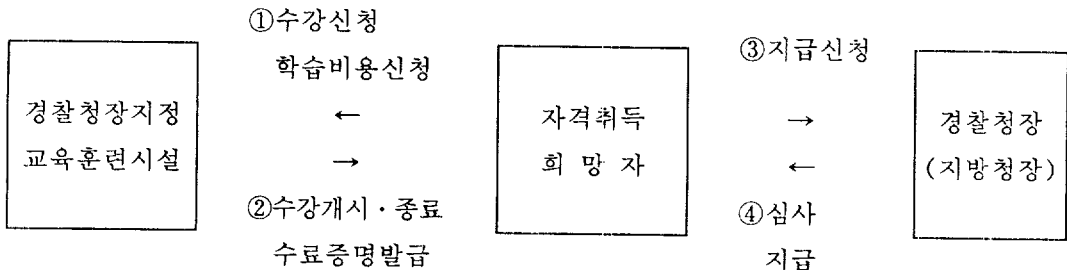
이러한 점을 감안하면, 支援方法은 다음과 같은 推進段階를 밟게 될 것이다(〈표 5-8〉 참조).

〈표 5-8〉 資格取得 支援의 推進段階(案)

推進段階	短期課題	中期課題	長期課題
支援方法	時間的 支援	受驗費用 支援	學習費用 支援
共通課題	<ul style="list-style-type: none"> · 豫算獲得 · 支援計劃 및 시스템 樹立 		

그리고, 그 경우 學習費用 支援시스템은 다음과 같이 구축할 수 있다(〈표 5-9〉 참조).

〈표 5-9〉 警察公務員의 學習費用 支援시스템(案)



2. 資格取得者의 處遇方案

종래의 人事管理는 일반적으로 「資格主義」가 아니라, 實務世界에서 발휘되는 能力과 成績에 의해 평가하는 「能力主義」를 취해 왔다. 그러나 構成員의 高齡化와 社會環境의 變化는 人事政策의 改編을 요구하고 있으며, 그 대표적인 것이 客觀的인 評價基準의 도입이다. 潛在能力이라고 하는 눈에 보이지 않는 것을 評價하는 것이 아니라 실제로 눈에 보이는 것을 正確하게 評價基準에 도입해 나갈 필요가 있으며, 이러한 움직임은 향후 더욱 고조되어 갈 것이다. 이런 의미에서 資格의 役割은 앞으로 더욱 강조되어 갈 것으로 기대되고 있다.

그러나 資格取得에 의한 警察業務의 專門化라는 소기의 목적을 달성하기 위해서는,

단지 資格役割의 강조나 資格取得의 지원에 그쳐서는 안되며 資格取得者에 대한 處遇策이 뒤따라야 할 것이다.

資格取得者의 處遇策 檢討는 크게 다음 두가지로 나누어 논해져야 한다.

첫째로, 處遇方式의 문제이다. 處遇方式에는, ① 手當 등의 金錢的인 處遇方式, ② 昇進 등 人事考課에 反映시키는 方式, 그리고 ③ 兩者의 併用方式을 생각해 볼 수 있는데, 어떠한 方式이 現行法令과 豫算上의 現實에 비추어 보아 合理的이며 可能的인 方式인지를 모색할 필요가 있다.

둘째로, 處遇에 반영할 資格의 範圍에 관한 문제이다. 警察公務員이 되기 전에 取得한 資格을 處遇에 반영시킬 것인가, 特別採用이라는 형태로 이미 處遇에 反映된 資格을 어떻게 처리할 것인가, 警察業務와 직접적으로 관련되는 資格에 국한시킬 것인가의 여부가 검토되어야 한다.

이에 日本企業에 있어서의 資格取得者에 대한 處遇方法을 살펴 본 후에, 處遇方案을 모색해 보고자 한다.

가. 日本企業의 資格取得者 處遇現況

다음은, 入社前에 취득한 자격과 入社後에 취득한 자격에 대한 처우를 각각 나타낸 표이다(〈표 5-10〉 참조).

〈표 5-10〉 入社 前後別 資格取得者의 處遇

	入社前 資格取得		入社後 資格取得	
	業務無關資格	業務關聯資格	業務無關資格	業務關聯資格
인사처우에 연계	67.6%	44.3%	59.5%	50.0%
수당 지급	23.5%	46.8%	9.5%	22.3%
장려금 지급	11.8%	15.2%	59.5%	52.3%
장려금과 수당	2.9%	3.8%	10.8%	15.4%

典據：産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호(1993/2).

주：入社 前後別로 구분된 도표를 편의상 비교하기 쉽게 조합하였음.

먼저, 入社前에 이미 取得한 者에 대해 그 資格이 業務와 關聯없는 경우에는 주로 人事上의 處遇에는 연계되나, 그것이 手當이나 獎勵金 등의 형태로 지급되는 케이스는 적다. 이에 대해 그 資格이 業務와 關聯있는 경우에는 人事上의 處遇에 연계됨과 동시에 手當 등이 지급되기도 한다. 물론, 여기에서 말하는 人事上의 處遇란 단지 人事記錄

에의記入에 그치는 경우와 사원의 能力開發體系의 參考資料가 되는 경우, 그리고 補職配置나 昇進에 反映되는 경우 등이 모두 포함되어 있다.

반면에, 入社後에 資格을 취득한 경우에는 業務關聯 여부와 상관없이 人事考課와 연계된다는 점에 특징이 있다. 또한, 入社前의 資格取得者와는 달리 獎勵金을 지급하는 기업이 증가하고 있으나, 그것은 資格取得에 대한 褒賞金 즉 一時金の 형태이며 基本給이나 보너스에 직접 반영시키는 기업은 소수이다⁷⁵⁾.

한편, 人事上의 處遇에 연계되는 방법은 다양하며, 가장 일반적으로 행해지고 있는 것은 「人事記錄에의 記入」이고 配置轉換(補職), 能力開發, 昇進·昇格의 순서이다(〈표 5-11〉 참조).

(표 5-11) 資格取得者の 人事上 處遇方法

	업무무관자격	업무관련자격
능력개발에 연계	36.4%	30.8%
배치전환에 연계	40.9%	47.7%
승진·승격에 연계	13.6%	23.1%
인사기록에 기입	93.2%	93.8%

典據: 産業勞動調査所『企業と人材』26권 586, 587호(1993/2).

그러나, 資格取得者の 입장에서 보면, 이 가운데 가장 관심이 높은 것은 昇進에 반영될 것인가의 여부일 것이다⁷⁶⁾. 따라서, 資格取得를 昇進에 어떻게 연계시킬 것인가가 중요한 과제가 된다.

75) 예를 들면, 나무코(ナムコ)社は 특정자격을 취득한 사원에게 일정액의 一時金を 지급하는 「資格取得 獎勵一時金」 제도를 발족시켰다. 지급금액은 취득한 資格의 難易度에 따라 3만엔부터 30만엔까지 5단계로 구분된다. 對象資格은 司法試驗을 비롯하여 辨理士, 建築士, 인테리어 코디네이터, 不動産鑑定士 등 약 40종류에 달한다. 日經産業新聞 1993년 8월 26일자 참조.

또한 스미토모(住友)生命은 각종 자격을 취득한 사원에게 褒賞金を 지급하는 「社内公認資格 取得支援制度」를 도입하고 있다. 公認會計士(2차), 司法試驗(2차)에 합격한 A 랭크(포상금 5만엔)부터 E 랭크까지 5단계에 걸쳐서, 資格을 取得하면 褒賞金과 함께 受験料를 환급받는다. 日經金融新聞 1994년 6월 6일자 참조.

76) 技能勤勞者の 경우에 昇進時의 중요한 尺度가 되는 것을 순서대로 열거하면, ① 業務의 遂行能力(91.0%), ② 業績의 達成度(60.2%), ③ 經驗年數(37.3%), ④ 勤續年數(30.4%), ⑤ 技能檢定 등의 公的 資格의 取得(28.2%), ⑥ 年齡(17.0%), ⑦ 學歷(3.7%), ⑧ 社内檢定の 合格 여부(1.0%), ⑨ 其他(2.7%) 등으로 나타나고 있다. 全國技能士連合會『技能勤勞者에 대한 技能評價 및 그 處遇實態에 관한 調査結果』(1993). 業務能力과 業績이 人事考課의 2대 要素이지만, 약 3할의 기업이 公的 資格의 취득을 昇進要素로 중시하고 있는 점은 주목할만 하다.

나. 資格取得 警察公務員의 處遇方案

이상 日本企業의 資格取得者에 대한 處遇方法에 대해 살펴 보았다. 이에 資格取得 警察公務員의 處遇方案에 대해 모색해 보기로 한다.

1) 手當支給의 檢討

警察公務員으로서 資格을 取得한 자에 대해 褒賞金 혹은 資格手當을 지급하는 정책은 현재 취해지고 있지 않다. 그러나 최근 신설된 「公務員 特別賞與制」의 導入은 직접적인 資格手當은 아니지만 중대한 변화를 예고하고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

政府는 業務能力·勤務成績이 뛰어난 4급 이하 優秀公務員(一般·外務·技能·研究·指導·警察·消防職 등)에게 定規賞與金과는 별도의 特別賞與金を 1년에 한번씩 지급하기로 하였다. 그리하여, 1995년말에는 7급 이하 公務員 가운데 勤務成績이 우수한 上位 10%에 대해서 月基本給의 50~100%에 해당하는 特別賞與手當을 지급하고, 내년 2월경에는 4급~6급 上位 10%에게 같은 비율의 特別賞與金を 지급할 계획이다. 部處·機關別로 상위 3% 이내는 1백%, 상위 3~7%는 75%, 상위 10% 이내는 50%의 特別賞與手當을 각각 지급한다⁷⁷⁾.

이를 위해 정부는 1994년말에 公務員法을 개정하여 그 根據法을 마련한 바 있다. 즉, 公務員任用令 제37조 제1항을 「5급 이하 및 기능직공무원에 대하여는 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적 평정의 결과는 昇進任用, 特別昇給, 特別賞與手當支給, 教育訓練, 補職管理 등 각종 人事管理에 반영하여야 한다」로 개정하였던 것이다⁷⁸⁾. 여기에서 주목할 점은 「勤務成績 評價制度에 규정된 業務實績·能力·態度 등 다양한 評定要素중 客觀적으로 평가하기 쉬운 業務實績」이 選定基準으로 가장 중시될 것이라는 점이다⁷⁹⁾.

우리는 資格이 業務能力을 向上시키는 機能을 하며 가장 客觀적이고 公正한 基準이 된다는 점을 확인해 왔다. 그러나, 불행하게도 資格取得은 特別賞與手當支給에 있어서의 評價要素가 되지 못하고 있다⁸⁰⁾. 적어도 資格取得을 장려하는 측면에서 當該 評價年度의 자격취득만이라도 特別賞與手當支給의 評價要素의 하나로 자리매김하는 시책을 고려할 필요가 있다고 생각된다.

77) 總務處, 『特別賞與手當支給指針』(총무처예규 제279호) 참조.

78) 개정전 제37조 제1항은 「5급 이하 및 기능직공무원에 대하여는 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적 평정의 결과는 승진임용 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다」고 규정하고 있었다.

79) 中央日報 1995년 8월 19일자 참조.

2) 資格證加點(公務員評定規則)의 檢討

한편, 公務員任用令 제36조 제2항은 「昇進候補者 名簿作成을 위한 평정을 함에 있어서 公務員이 資格證을 소지하거나 島嶼·僻地 등 특수한 지역에 근무한 경력이 있는 경우 또는 징계처분을 받은 경우에는 총리령이 정하는 바에 의하여 加減할 수 있다」고 규정하여 資格證에 대한 加點을 천명하고 있고, 이를 받아 公務員評定規則 제21조는 國家技術資格法에 의한 워드프로세서 資格證과 公務員評定規定의 <별표 3> 및 <별표 4>의 규정에 의한 資格證중에 所屬長官이 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정한 資格證, 外國에서 取得한 資格證中 소속장관이 이와 同一하거나 同等하다고 인정하여 지정한 資格證에 대한 加點을 규정하고 있다(<별표 3> 및 <별표 4>의 당해 職級에 관련된 자격증 구분표에 대해서는 卷末附錄을 참조바람). 그리고, 公務員評定規則 <별표 5>는 加算點을 다음과 같이 규정하고 있다(<표 5-12> 참조).

<표 5-12> 資格證等級別加算點(公務員評定規則)

워드프로세서 資格證			기 타 資格證	평 정 점
구 분	평 정 점		구 분	
		5 급		6급 이하· 연구사· 지도사
1 급	0.25	0.5	당해 직렬의 당해 계급 또는 상위 계급에 해당하는 자격증	0.5
2 급	0.13	0.25		
3 급	0.08	0.15	당해 직렬의 바로 하위계급에 해당하는 자격증	0.25

80) 『特別賞與手當支給指針』의 評價要素는 다음과 같다.

공통적 평가요소	<ul style="list-style-type: none"> · 특별사업 추진실적: 국가적 주요사업, 특별쇄신과제 등 추진실적 · 팀별 업무성과: 소속 과·계·작업단 등의 집단적 업무성과 정도 · 특수공적: 특별히 보상할만한 업적·공로 · 기타 국가적 사업에 대한 지원노력, 대외적 홍보, 정부 및 당해부처의 이미지 제고 실적 등 포함
직종별 평가요소 (예시)	<ul style="list-style-type: none"> · 경찰공무원: 범인검거실적, 특수경비·경호업무 수행실적 등 · 소방공무원: 화재진압출동실적, 화재예방조치실적 등 · 교육공무원: 학습지도성과, 새로운 교재·교육기법 개발 등 · 군 인: 작전참가실적, 전투력측정성과, 특수훈련참가실적 등

公務員任用令 및 公務員評定規則에 있어서의 資格取得者에 대한 加點은, 國內外的 급변하는 變化에 유연하게 대응하고 創造的이며 挑戰的인 公務員의 養成이라는 時代的 要請에 부응하는 施策이라 할 것이며, 「加點主義 人事考課制度」의 흐름과도 일치하고 있다는 점에서 높이 評價할만 하다.

加點主義 人事考課 제도는 다음과 같은 特徵을 지니고 있다⁸¹⁾.

첫째로, 자칫 減點主義로 흐르기 쉬운 評價方式을 止揚하고 加點主義를 표방함으로 써 創造的이며 挑戰的인 文化를 조성하는데 기여할 수 있다는 점이다.

業績·能力·勤務態度 등의 「結果」에 대해 査定하고 評點하는 기존의 減點主義 人事 考課에 비해, 개개인으로 하여금 本人의 潛在能力에 최대한 도전하게 하여 그 達成度 를 評價의 準據로 삼는 挑戰的이고 未來志向的인 인사고과제도인 것이다.

둘째로, 加點主義 人事考課는 人材育成과 經歷形成에 있어서 受動的이 아닌 自主的 이며 能動的인 태도를 유발시키는데 요구되는 제도이다.

즉, 스스로가 向後 일정기간의 業務目標 및 能力開發目標를 명확히 하고 개인의 潛 在力을 충분히 발휘하게 하여 그 達成度를 평가하기 때문에, 「能力開發·人材育成 志 向型」 평가의 성격을 갖는다⁸²⁾. 따라서 加點主義 人事考課가 能力開發이나 人材育成의 기능을 충분히 발휘하기 위해서는, 먼저 모두가 납득할 수 있도록 具體的이고도 客觀 的인 評定基準이 作成·公開되어야만 한다. 각자는 그 基準에 맞추어 自己啓發에 推進 할 것이며, 이는 결국 자신도 考課過程에 積極的으로 참가하고 있다는 의식을 심어주 게 된다⁸³⁾.

81) 金勳/黃秀慶『日本企業의 人的資源管理制度 革新事例』한국노동연구원(1994)40면 이하 참조. 동 文獻에는 구체적인 加點主義 人事考課의 예로서 후지(富士)重工業의 사례가 소개되어 있다. 즉, 同社는 上位資格者를 대상으로 한 「綜合考課Ⅰ」과 下位資格者를 대상으로 한 「綜合考課Ⅱ」의 두 가지로 분류하여, 각각 업무의 質的 達成度, 量的 達成度, 遂行過程의 평가결과를 평점화하여 ① 昇格時에 累積點數에 연동시키는 昇格評點, ② 昇給·賞與의 성과배분에 연동시키는 昇給賞與評 點에 반영하고 있는 것이다. 同, 41면 이하를 참조 바람.

82) 公務員評定規則 제4조도 「評定者는 評定對象期間初에 評定對象 公務員으로 하여금 評定書에 擔 當職務內容을 스스로 기재하도록 하고, 5급 公務員·연구관 및 지도관에 대해서는 評定者와 협 의하여 당해 評定對象期間 동안 수행할 業務目標를 설정하여 評定서에 기재하도록」(제1항) 함과 동시에, 「評定者는 評定對象期間 종료후 評定對象公務員으로 하여금 評定書에 당해 評定對象期 間 동안의 業務推進實績을 스스로 기재하도록」(제2항) 하고 있어, 加點主義 人事考課 제도의 意義와 일치하고 있다.

83) 결국, 加點主義 人事考課制度는 上司 중심의 一方通行型 考課로부터 雙方通行型으로의 轉換을 핵심으로 한다. 또한, 加點主義 人事考課에 있어서는 査定 그 자체보다는 能力開發에 비중이 두 어지기 때문에, 評價方式에 있어서도 相對評價보다는 絕對評價가 중심이 된다.

셋째로, 그저 위로부터 할당받은 作業量을 消化시키는데 만족하는 매너리즘을 극복하고 目標에 挑戰하는 새로운 活氣를 불어넣는 데에 加點主義 評價方式이 요구된다는 점이다.

人事考課나 勤務評定이 評定者(上司)의 직무수행상 혹은 직제상의 권위를 유지하기 위한 도구로 여겨지던 것으로부터 발상이 크게 전환된 것이라 할 수 있다.

반면에, 公務員任用令 및 公務員評定規則에 있어서의 資格加點 制度를 경찰공무원에게 적용할 경우에는 다음과 같은 문제점이 있다. 즉, 公務員評定規則에 제시된 加點對象 一般資格證에는 고유의 警察業務와는 무관한 資格證이 대부분이거나 關聯이 있다고 할지라도 용이하게 취득할 수 없는 資格證이 대부분인 것이다.

이 기준을 警察公務員에게 적용한다면, 技術關聯 部署의 근무자에게만 加點의 혜택이 돌아갈 뿐, 경찰의 고유업무를 수행하는 警察公務員은 상대적으로 불이익을 받게 될 것이며 결국 警察部門의 資格政策은 실패로 돌아가게 될 우려가 있다. 따라서, 전장에서 논한 바와 같이, 독자적인 警察資格制度를 신설하여 이를 加點對象에 포함시키는 運用이 필요하다고 생각된다.

3) 資格取得 警察公務員에 대한 人事上の 處遇와 加點方案

먼저, 警察公務員에 대한 현행 人事考課에 있어서 자격은 어떻게 자리매김되어 있는지에 대해서 살펴 보기로 하자.

警察公務員任用令施行規則 제12조 제2호 제10호는 人事記錄의 종류로서 「免許 기타 資格證明書」를 들고 있어, 資格取得 자체가 人事記錄의 요소임을 명확히 하고 있다⁸⁴⁾. 그리고 동 제15조 제2항은 「警察公務員은 姓名·住所 기타 人事記錄의 記錄內容을 변경하여야 할 사유가 있을 때에는 그 事由가 발생한 날로부터 30일 이내에 소속 人事記錄管理者에게 신고하여야 한다」고 규정하고 있다.

한편, 警察公務員昇進任用規定 施行規則 제21조는 昇進審査의 자료로서 「個人別 人事記錄」을 들고 있어서, 人事記錄에 기입되는 「免許 및 기타 資格證明書」도 昇進審査의 요소로 활용될 여지가 있다. 또한, 昇進審査資料의 하나인 「勤務成績評定表」에는 職務遂行能力 평가로서 「擔當職務遂行에 필요한 知識과 技術을 가지고 이를 활용하고 있는가?」라는 항목을 두어 「知識 및 技術」을 평가하고 있으며([별지 제1호 서식]), 警正 이하에도 마찬가지로 職務遂行能力의 평가로서 「職務知識 및 技術」을 평가하고 있다⁸⁵⁾.

84) 警察公務員 人事記錄카드 樣式에는 19번에 「資格免許」란이 마련되어 있다.

85) [별지 제2호 서식] 참조.

資格이 여기에서 말하는 「知識과 技術」에 포함되고 있는지는 명확하지 않으나, 어쨌든 短期的인 觀點에서 보아 資格者에 대한 人事考課 處遇의 하나의 근거법이 될 수 있다는 면에서 보면, 새로운 法規定을 추가하지 않고도 資格取得者에 대한 處遇政策을 마련하는데 하나의 根據法이 될 수도 있다. 그러나, 금번 신설된 資格證加算點制度와의 整合性을 유지하기 위해서는, 조속히 改正되어야 할 것이다.

한편, 최근 警察廳은 상기한 公務員評定規則의 개정과 더불어 資格加點制度를 新設하였다. 加點對象이 되는 資格證은 電算能力(WP), 外國語能力, 그리고 國家資格이다. 이에 公務員評定規則과 새롭게 제정된 경찰공무원의 資格加點 制度를 비교하면서 바람직한 方案을 提言코자 한다⁸⁶⁾.

㉔ 電算能力(WP)의 加點

먼저, 電算能力의 等級과 加點基準은 다음과 같다(〈표 5-13〉 참조).

〈표 5-13〉 電算能力의 加算點(경찰청)

워드프로세서 자격증		1 급	2 급	3 급
평 정 점		0.5	0.3	0.2
공무원 평정규칙	5 급	0.25	0.13	0.08
	6급이하	0.5	0.25	0.15

公務員評定規則과 비교하면, ① 相對的으로 많은 加點을 하고 있는 점, ② 階級別로 구분되지 않고 있는 점, ③ 他資格證 取得에 대한 加算點數와 동일하다는 점이 특징이다.

이 가운데에서 적어도 ①과 ③은 향후 문제점으로 작용할 수 있을 것으로 보인다. 즉, 一般公務員에 비해 워드프로세서 資格을 우대할 이유는 존재하지 않으며, 더우기에 건대 辯護士 資格證과 워드프로세서 1급 자격을 동일하게 가점한다는 점은 難易度나 社會的인 認知度에서 볼 때 不合理한 면이 많다는 점이다.

물론, 현재 컴퓨터가 널리 보급되고 있다고는 하지만 아직 모든 경찰공무원에게 보급되지 않은 상황에서, ① 장래의 情報化社會에 대비하고, ② 事務能力의 향상을 기하

86) 이 資料를 入手한 것은, 본 研究프로젝트의 말기인 9월 12일이다. 아직 정식으로 승인되지 않은 상태이므로 「案」에 불과하지만, 承認 여부와 관계없이 警察廳의 基本方針을 엿볼 수 있다는 측면에서 公務員評定規則과 동일선상에서 비교검토하기로 하였음을 밝혀 둔다.

며, ③ 事務能力의 제고라는 면에서 가장 기초적인 資格이라 할 수 있고 또 취득이 용이하기 때문에, 워드프로세서 資格을 통하여 資格取得의 契機가 된다는 점에서는 합리적인 면도 있겠으나, 워드프로세서 資格取得의 優待는 컴퓨터에 의한 業務處理가 일반화되는 시점까지만 限時的으로 시행하되, 그 이후에는 워드프로세서 資格에 대한 加點點數를 재조정할 필요가 있다고 보여진다.

한편, 公務員評定規則이 5급과 6급이하로 구분하여 加點을 달리하는데 대해 경찰공무원의 경우에는 階級別로 구분하지 않고 있는데, 이를 반드시 問題點이라고는 볼 수 없다고 본다. 그것은 워드프로세서 資格이 事務能力의 向上을 위해 필요하다고 한다면 오히려 階級과는 상관없이 모든 경찰공무원에게 一律적으로 적용하는 것이 合理的이라 할 것이며, 나아가 昇進審査도 같은 階級에 있는 자끼리 相對적으로 審査되기 때문에 이를 굳이 區別할 實益이 없기 때문이다.

마지막으로, 제3장에서 이미 지적한 바와 같이 事務能力의 提高라는 측면에서 워드프로세서 資格證을 加點對象으로 한 이상, 같은 사무능력의 평가에 포함되는 珠算, 簿記, 速記 등도 加點對象에 포함시키는 것이 合理的이라 할 것이다.

㉔ 外國語能力의 加點

外國語能力의 加點基準은 다음과 같다(〈표 5-14〉 참조).

〈표 5-14〉 外國語能力의 加算點(경찰청)

구 분	외 국 어 능 력 (0.5)		토 익
	토 익 600점 이상	토 익 550점 이상	500점 이상
평 정 점	0.5	0.3	0.2

外國語能力에 대한 加點은 國際化時代의 到來에 따른 각종 國際犯罪 및 外國人犯罪에의 對應이라는 측면 이외에도, 國內에 居住 하거나 혹은 觀光 및 비즈니스 目的으로 來韓中인 外國人에 대한 警察서비스의 차원에서 바람직한 시스템이라 할 수 있다. 그리고, TOEIC과 LATT 등 民間資格에 대해서도 門戶를 開放하고 있다는 점에서 시대의 흐름에 걸맞는 資格政策으로 평가할 수 있다⁸⁷⁾.

다만, 현행 外國語能力의 加點制度에는 다음과 같은 問題點도 있음을 지적할 수 있다.

87) 〈표 5-14〉에는 토익(TOEIC)만이 例示되어 있으나, LATT 등 그밖의 외국어평가에 대해서는 TOEIC과 동일한 수준으로 警察廳長이 따로 정하기로 되어 있다.

첫째로, 外國語能力에 대한 加點이라고 하면서 과도하게 英語能力에 偏向되고 있다는 憂慮이다. 현재, 外國語能力評價시스템으로는 英語 이외에 日本語檢定이 있는 정도이고 기타 外國語에는 아직 能力評價시스템이 없는 실정이다. 따라서, 적어도 현재 能力試驗이 실시되고 있는 日本語檢定에도 加點對象에 포함되어야 할 것이다.

둘째로, 현행 제도를 고집하게 되면, 장차 他外國語에 대한 學習熱 내지 關心이 줄어들 우려가 있다는 점이다. 一般警察官의 경우에는 英語能力만으로도 國內에 居住 혹은 觀光하는 外國人에 대한 서비스가 可能하겠으나, 英語圈의 外國人 뿐만 아니라 기타 다양한 言語圈의 外國人을 대상으로 搜查를 해야하는 外事警察官의 경우에는 英語 이외의 다양한 言語의 驅使能力도 필요하게 된다. 外事警察에게는 他外國語에 대한 加點制度를 별도로 신설할 필요가 있다고 생각된다.

셋째로, 마찬가지로 外事警察의 경우에는 外國語能力으로 特別採用된 자가 대부분이기 때문에 상기한 TOEIC의 基準을 그대로 적용한다면 상대적으로 많은 혜택을 받게 될 것이다. 따라서, 特別採用으로 선발된 外事警察에 대한 加點은 상기한 기준보다 엄격하게 上向調整하여 加點하는 것이 衡平上 옳다고 생각된다.

넷째로, 外國語能力에 대한 加點制度인 이상, 예컨대 翻譯士나 觀光案内員과 같은 翻譯과 通譯關聯 자격도 加點對象에 포함되어야 한다는 점이다.

㊤ 資格證取得의 加點

加點對象 資格證의 範圍와 加點基準은 다음과 같다(〈표 5-15〉 참조).

〈표 5-15〉 資格證의 加算點(경찰청)

구 분	자 격 증 (0.5)		
	변호사, 변리사, 공인회계사, 노무사, 세무사, 통신·전산 ·교통·환경·건축 ·토목·항공·선박 ·화공·보건·정보 처리 분야 기술사	법무사, 행정사, 통신·전산·교통· 환경·건축·토목· 항공·선박·화공· 보건·정보처리 분야 기사 1급	공인중개사, 통신 ·전산·교통·환경 ·건축·토목·항공 ·선박·화공·보건 ·정보처리 분야 기사 2급
평정점	0.5	0.3	0.2

경찰청의 資格加點은 公務員評定規則과 비교하여 다음과 같은 특징을 지니고 있다. 첫째로, 公務員評定基準에는 階級別(5급, 6급·7급, 8급·9급의 세단계)로 구분되어

있는데 비해서, 경찰청의 기준에는 階級에 따른 區分이 아니라 資格의 種別로 구분하고 있다는 점이다.

둘째로, 公務員評定規則은 階級別로 요구되는 資格基準에 따라 당해 階級 또는 上位階級에 해당하는 資格證인가 아니면 下位階級에 해당하는 資格證인가를 구분하여 각각 0.5와 0.25의 두단계로 加點하도록 되어 있는데 반하여, 警察廳의 기준에는 資格證의 種別에 따라 0.5, 0.3, 0.2의 세단계로 加點한다는 점이다.

구분방법 자체는 중요한 문제가 되지 않겠지만, 다만 技術關聯 資格證의 所持로 特別採用된 警察公務員에 대해서는 公務員評定規則의 區分을 도입할 필요가 있다고 생각된다. 따라서, 特定資格證의 소지로 特別採用된 特定部署의 勤務者에게는 加點對象 資格證을 當該 業務와 관련된 資格으로 국한시킴과 동시에 當該 階級 또는 上位階級에 해당하는 資格證을 取得한 경우에만 加點하는 시책이 취해져야 할 것이다⁸⁸⁾.

셋째로, 通信·電算·交通·環境·建築·土木·航空·船舶·化工·保健·情報處理 등 國家技術資格法에 의한 技術關聯資格 이외의 자격을 그 難易도에 따라 세단계로 구분하고 있으나, 그 區分이 과도하게 細分化되어 있다는 점이다. 이러한 사실은 예컨대 公務員評定規則에는 法務士資格이 辯護士資格과 동일한 加點을 부여하는데 대하여, 경찰청의 기준에는 辯護士資格보다 한단계 하위의 資格으로 자리매김되어 있는 사실에서 알 수 있다.

물론, 難易도의 측면에서 辯護士資格이 法務士資格보다 취득하기 어려운 것은 말할 나위가 없으나, 그렇다고 해서 굳이 兩者의 加點까지 구분하는 것이 현명한 정책인지는 의문이다. 따라서, 難易도에 의한 區分도 필요하겠지만, 그것을 과도하게 엄격 적용하는 것은 資格取得에 도전할 意慾을 喪失하게 하는 마이너스적인 측면이 있음도 간과해서는 안된다. 따라서, 警察業務에 필요한 資格이고 그 資格의 取得者가 少數인 경우에는 警察業務의 專門化를 기한다는 의미에서 과감하게 加點을 上向調整하는 施策이 필요하다고 본다.

넷째로, 제3장에서 언급한 바와 같이 加點對象 資格證의 範圍를 더욱 확장시켜야 한다는 점이다.

이상의 관점을 종합하여 加點對象 資格證 및 基準을 작성해 보면, 다음과 같다

88) 경찰청 기준에도 「경찰공무원임용령 제16조의 규정이 의하여 특별채용시 위표어 규정된 자격증을 소지함으로써 필기시험을 면제받거나 응시자격을 부여받은 경우에는 당해 자격증에 대하여 다시 가점으로 평정할 수 없다」는 但書가 붙어있기는 하나, 특별채용자에 대한 關聯資格制限과 階級別制限은 명시되어 있지 않다.

(〈표 5-16〉 참조).

〈표 5-16〉 資格證의 加算點 對案

	자 격 증 (0.5)		
일반자격	변호사, <u>법무사</u> , 변리사, 공인회계사, 노무사, 세무사, 관세사, 감정평가사	사회복지사 1급, 행정사, 건축사,	사회복지사 2급, 주택관리사, 공인중개사,
기술관련 자 격	경 정	경감·경위·경사	경장·순경
	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기술사	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기사 1급	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기사 2급
평 정 점	0.5	0.3	0.2

주 : 1. 밑줄체의 자격은 기존 구분에서 이동된 것이며, 고딕체의 자격은 새롭게 추가시킨 것임.

2. 기술관련자격에 있어서의 계급구분은 公務員評定規則 [별표 1]을 따랐으며, 특별채용에 의한 선발자에 한정됨.

VI. 結 論

— 經歷 警察公務員의 活用과 資格 —

행정업무의 民營化와 能率化에 의한 民間과 警察과의 협조를 도모하기 위해, 退職·轉職하는 警察公務員 가운데 警察業務와 관련된 資格을 取得하여 社會에 진출코자 하는 자에 대해 取得取得을 獎勵하는 프로그램의 입안을 고려해 볼 필요성이 있다고 생각된다. 이에 본장에서는 결론에 갈음하여, 經歷公務員에 대한 資格附與 特例를 살펴보고 經歷警察公務員에 대한 資格特例方案에 대해 모색하고자 한다.

가. 經歷警察公務員의 資格特例 必要性

(〈표 5-16〉 참조).

〈표 5-16〉 資格證의 加算點 對案

		자 격 증 (0.5)	
일반자격	변호사, <u>법무사</u> , 변리사, 공인회계사, 노무사, 세무사, 관세사, 감정평가사	사회복지사 1급, 행정사, 건축사,	사회복지사 2급, 주택관리사, 공인중개사,
기술관련 자 격	경 정	경감·경위·경사	경장·순경
	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기술사	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기사 1급	통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리·안전관리 분야 기사 2급
평 정 점	0.5	0.3	0.2

주 : 1. 밑줄체의 자격은 기존 구분에서 이동된 것이며, 고딕체의 자격은 새롭게 추가시킨 것임.

2. 기술관련자격에 있어서의 계급구분은 公務員評定規則 [별표 1]을 따랐으며, 특별채용에 의한 선발자에 한정됨.

VI. 結 論

— 經歷 警察公務員의 活用과 資格 —

행정업무의 民營化와 能率化에 의한 民間과 警察과의 협조를 도모하기 위해, 退職·轉職하는 警察公務員 가운데 警察業務와 관련된 資格을 取得하여 社會에 진출코자 하는 자에 대해 取得取得을 獎勵하는 프로그램의 입안을 고려해 볼 필요성이 있다고 생각된다. 이에 본장에서는 결론에 갈음하여, 經歷公務員에 대한 資格附與 特例를 살펴보고 經歷警察公務員에 대한 資格特例方案에 대해 모색하고자 한다.

가. 經歷警察公務員의 資格特例 必要性

資格이 轉職과 獨立에 있어서 강력한 무기가 된다는 사실은 새삼 강조할 필요가 없을 것이다. 우리 사회는 그동안 社員의 資格取得이 轉職이나 獨立으로 이어질 수 있다는 점에 過敏反應을 해 온 側面이 없지 않았다. 그 결과, 資格取得을 적극적으로 勸獎하지 않았으며 人事考課의 要素도 되지 못하였다.

이러한 경향은 日本의 民間企業도 마찬가지였다. 그러나, 昇進積滯와 人事循環의 문제에 직면하자 오히려 적극적으로 退職을 獎勵하게 되었으며, 그를 지원하기 위한 각종 프로그램이 개발되고 있다⁸⁹⁾.

한편, 資格取得이 반드시 退職·轉職으로 연결되지 않는다는 調査結果가 나와 주목을 받고 있다. 즉, 「獨立할 수도 있다」는 것과 「실제로 獨立한다」는 것에는 큰 差異가 있다는 것이다. 예를 들면, 최근 日本 連合總合生活開發研究所가 화이트칼라와 관련한 대표적인 4가지 자격을 취득한 후의 행동을 추적·조사한 결과에 의하면, 자격을 취득하였다고 하여 반드시 轉職·獨立하는 것은 아니며 資格의 種類에 따라 그 비율에 큰 차이를 보인다는 사실이 밝혀졌다(〈표 6-1〉 참조)⁹⁰⁾.

〈표 6-1〉

資格取得後の 行動

단위: %

	현직장에 계속 잔류	獨立·開業 경험 있음	轉職 경험 있음
稅理士	14.1	78.8	19.2
宅地建物取引主任者	26.4	61.6	32.7
社會保險勞務士	39.8	40.8	28.0
中小企業診斷士	68.8	17.5	18.0
合 計	48.1	38.0	21.9

또한, 轉職者의 退職理由를 보면 「자신이 하고싶은 業務를 할 수 없어서」가 24.3%를 차지하여 가장 높고, 「자신의 能力을 正當하게 評價해 주지 않아서」(19.4%), 「業務에 將來性이 없어서」(18.3%)의 순으로 나타나, 「給料이 적어서」(15.7%), 「勤務時間이 길어서」(7.6%), 「休日이 적어서」(4.9%)에 비해 높은 비율을 나타냈다.

마찬가지로, 現職場에 殘留한 이유를 보아도 「자신이 하고 싶은 일을 할 수 있으니 까」가 37.9%로 가장 높고 뒤이어 「賃金」(32.8%)이 높은 비율을 보여, 轉職하지 않고

89) 제5장에서 소개한 「中高年勞動者等 受講獎勵制度」는 바로 退職者를 위한 프로그램의 일환이다.

90) 連合總合生活開發研究所, 『ホワイトカラーの雇用と處遇に関する勞使の取り組みに関する調査研究報告書——ホワイトカラーの社會的資格に関する調査』, 1994.

現職場에 계속 殘留하는 것도 「業務(일)」에 가장 큰 理由가 있다는 事實이 밝혀졌다. 결국, 能力을 發揮할 수 있는 業務의 存在 여부가 給與나 勤勞條件보다 相對적으로 중요한 意味를 지니고 있다는 事實이 밝혀진 것이다.

이와 같은 日本 勤勞者의 意識이 現직 警察官에도 그대로 適用되는지는 분명하지 않으며, 警察公務員이 轉職·獨立하여 어떤 職業 내지는 職種에 진출하고 있는지에 대한 체계적인 研究조사도 없다. 향후의 調査結果를 기다릴 수 밖에 없겠으나, 중요한 점은 그들의 現況을 파악하는 것보다 그들이 어떤 活動을 하는 것이 國家人力의 需給面에서 바람직한지를 먼저 定立해야 한다는 점이다. 退職 警察官이 警察業務 經驗을 살리지 못하고 그와는 전혀 無關係한 分野에서 活動하는 것은 國家 전체에서 볼 때 專門人力의 浪費이기 때문이다.

行政業務의 民營化 추세에서 行政能率을 도모하고 社會의 治安維持 및 防犯活動의 民官協力體制를 구축하는 측면에서, 退職·轉職 警察公務員의 活用方案에 대해 깊이 研究할 시점에 와 있다고 생각된다. 그리고, 그들이 社會의 治安維持와 防犯活動에 기여하게 하기 위한 誘導策으로서 資格附與가 有力한 手段이 될 수 있다는 점을 새롭게 인식해야 할 것이다.

이러한 주장은 國家資格이 行政機構의 能率化를 촉진하고 行政機構가 새로운 法律·政策을 침투시키기 위한 間接적인 手段으로 자격을 이용하는 「公共의인 觀點」에서 導入되고 있는 것과 상통하는 것이기도 하다⁹¹⁾.

나. 經歷公務員에 대한 資格特例 現況

현재 일정기간 公務員으로 勤續한 經歷公務員에게 자동으로 부여하는 資格은 다음과 같다(〈표 6-2〉 참조)⁹²⁾.

91) 神代和欣, 「職業別勞動市場分析の一資格」, 職業研究所『職業構造研究Ⅱ- 職研資料シリーズ 33』, 1980 참조.

92) 단, 판사 또는 검사의 자격이 있는 자에 대한 변호사자격(변호사법 제4조 제2호)과, 판사·검사 또는 변호사의 자격이 있는 자가 겸할 수 있는 공증인자격(공증인법 제12조 제2호)은 제외시키고, 어디까지나 일반공무원에 대한 범위에 한정시켜서 고찰하였다.

〈표 6-2〉 經歷公務員에 대한 自動附與 資格

資格의 區分	資格認定 公務員經歷者	根據 法令	試驗 與否
法務士	7년 이상 법원·헌법재판소·검찰청에서 법원주사보나 검찰주사보 이상의 직에 있던 자 또는 법원·헌법재판소·검찰청에서 법원사무관이나 검찰사무관 이상의 직에 있던 자로서 법무사업무의 수행에 필요한 법률지식과 능력이 있다고 대법원장이 인정한 자	법무사법 제4조 제1호	완전 면제
執達官	10년 이상 법원주사보 또는 검찰주사보 이상의 직에 있던 자	집달관법 제3조 제1항	완전 면제
稅務士	국세에 관한 행정사무에 종사한 경력이 10년 이상인 자로서 그중 일반직 5년 이상 재직한 경력이 있는 자	세무사법 제3조 제2호	완전 면제
關稅士	관세행정에 일반직공무원으로 10년 이상 종사한 자중 5급 이상 공무원으로 5년 이상 재직한 자, 관세행정에 일반공무원으로 20년 이상 종사한 자중 대통령령이 정하는 특별전형에 합격한 자	관세법 제159조 제2호, 제3호	완전 면제
辨理士	특허청에서 3급 이상의 공무원으로서 통산하여 5년 이상 심판 및 심사사무에 종사한 자	변리사법 제3조 제1항 제3호	완전 면제
行政士	경력직공무원으로 15년 이상 근무하거나 5년 이상 5급 이상의 직에 근무한 자, 특수경력직공무원으로 15년 이상 근무하거나 7년 이상 5급 이상의 직에 근무한 자	행정사법 제6조 제2항 제1호, 제2호	완전 면제
公認 勞務士	노무행정에 종사한 통산경력이 10년 이상이고, 그중 5급 이상 공무원으로 5년 이상 재직한 자	공인노무사법 제3조 제1항 제2호	완전 면제

그리고, 學科試驗 및 1次試驗 免除 등의 部分的인 特例를 부여하고 있는 資格은 다음과 같다(〈표 6-3〉 참조).

〈표 6-3〉 前職 公務員에 대한 資格試驗 一部免除의 特例

資格의 區分	資格認定 公務員經歷者	根據法令	特例內容
鑑定 評價士	대통령령이 정하는 기관에서 5년 이상 감정평가에 관한 업무에 종사한 자로서 감정평가사 제2차 시험에 합격한 자(대통령령이 정하는 기관 가운데, 감정평가업무를 지도 또는 감독하는 기관과 국유재산을 관리하는 기관, 그리고 과세시가표준액을 조사·결정하는 업무를 수행하거나 동 업무를 지도·감독하는 기관이 포함되어 있음: 동법 시행령 제16조 제2항 제4,5,6호)	지가공시 및 토지 등의 평가에 관한 법률 제14조 제1항 제2호	1차시험면제
住宅 管理士	공무원으로서 주택관리업무에 5년 이상 종사한 자	공동주택관리령 제26조 제2항 제3호	응시자격부여
公認 會計士	5급 이상의 공무원으로 3년 이상 기업회계·회계감사 또는 직접세 세무회계에 관한 사무를 담당할 경력에 있는 자	공인회계사법 제2조 제2항 제2호	1차시험 면제
酒造士	酒稅事務에 5년 이상 종사한 자	주세법 제5조의 2 제6항	학과시험면제
消防 施設 管理士	소방공무원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람	소방법 시행규칙 제35조 제1항 제6호	응시자격부여 및 1차·2차 시험 과목의 일부면제
關稅士	일반직공무원으로 10년 이상 또는 5급 이상 관세행정에 종사한 자	관세법 제159조 제4항	학과시험과목의 일부와 실무경험의 면제가능
行政士	경력직공무원으로 7년 이상 근무하거나 특수경력직공무원으로 7년 이상 7급 이상에 상당하는 직에 근무한 자	행정사법 제6조 제1항	제1차시험 면제

다. 經歷 警察公務員에 대한 資格特例의 現況과 方案

한편, 타분야의 經歷公務員에 비하여 經歷 警察公務員에 대한 資格附與는 극히 미약한 상황에 있으며, 더우기 警察의 特殊業務 經驗을 활용하는 資格은 전혀 없다고 해도 과언이 아니다.

물론, 警察公務員으로서 一定年數를 勤續한 후에 취득할 수 있는 資格으로는 行政書士로부터 명칭이 바뀐 「行政士」資格이 있기는 하다(1995.1.5. 법률 제4874호 전문개정)⁹³⁾. 그러나, 행정사는 書類의 作成과 提出代行 그리고 翻譯을 업무로 하고있을 뿐(동법 제2조), 警察의 特殊業務 經驗을 살릴 수 있는 資格이 아니다⁹⁴⁾. 이는 현재 關聯公務員으로 一定期間 근무한 公務員에게 인정하고 있는 資格의 종류가 많고, 또 그것이 業務經驗을 積極적으로 활용하는 業務인 점과 좋은 대조를 이룬다.

따라서, 經歷 警察公務員에 대한 資格特例를 추진하는 데에 있어서는 다음 事項을 고려할 필요가 있다.

즉, 제4장에서 기술한 警察業務 關聯資格을 적극적으로 法制化하도록 노력하고, 또 既存資格 가운데 勤務部署와 勤務年數 등을 고려하여 特定資格의 自動附與 혹은 特定試驗科目 및 1次試驗 내지는 研修免除가 가능하도록 法改正에 노력하는 것이다⁹⁵⁾.

둘째로, 定期的으로 退職豫定者를 위한 資格研修를 실시함으로써 그들이 警察業務 關聯資格의 취득을 희망하는 경우에 研修를 행하는 제도적인 장치를 고려해 볼 필요가 있다는 점이다.

93) 行政士法 제6조 제2항은 「經歷職公務員으로 15년 이상 근무하거나 5년 이상 5급 이상의 職에 근무한 者」(제1호)와 「特殊經歷職公務員으로 15년 이상 근무하거나 7년 이상 5급 이상의 職에 근무한 者」에 대하여는 시험을 전부 免除한다고 규정되어 있다.

94) 警察廳을 行政指導監督廳으로 하는 許可·申告事項의 書類提出 업무는 가능할 것이다. 그러나 주지하고 있는 바와 같이, 行政士 事務所가 印章業과 複寫業을 겸하고 있는 등 전혀 專門化되어 있지 않은 점, 그리고 동사무소나 구청에의 書類提出이 그 주를 이루고 있다는 점에서 볼 때, 行政士는 경찰공무원에 있어서 메리트를 느끼지 못하는 資格이라 할 수 있다.

95) 경찰공무원에 대한 法務士資格 附與는 과거부터 종종 논의되어 왔다. 私見에 의하면, 예컨대 「搜查部署에 일정년수 이상 근무한 자」 가운데 法務士 業務의 수행에 필요한 法律知識과 能力養成을 위한 研修制度를 통관한 자에게는 法務士資格을 부여하는 방법도 있다고 생각된다.

參 考 文 獻

〈국내 문헌〉

- 警察大學治安研究所 역, 『警察管理』(加藤巳の平 著), 1994.
- 金址鴻, 『專門職 서비스 資格認定에 관한 研究』, 對外經濟政策研究院, 1994.
- 金勳/黃秀慶, 『日本企業의 人的資源管理制度 革新事例』, 한국노동연구원, 1994.
- 文炯南, 「대기업에 불어닥친 영어능력시험 바람」, 新東亞 1995년 9월호.
- 李白哲/朱熙鐘/朴秉植 외, 「民間防犯能力強化를 위한 私警備制度 發展方案」, 治安論叢 제11집, 治安研究所, 1995.
- 總務處, 「특별상여수당 지급지침」, 1995.
- 한국법제연구원, 『안전관계법령의 현황과 개선방안』, 1994.
- 韓國事務能力評價院, LEVEL TEST 팜플렛.
- 其他: 연합통신, 동아일보, 중앙일보 記事 참조.

〈일본 문헌〉

- 經濟企劃廳 總合統計局, 『職業構造變革期の人材開發——構造失業時代への處方箋——』, 1987.6.
- 今野浩一郎/下田健人, 『資格の經濟學』——ホワイトカラーの再生シナリオ——, 中公新書, 1995.
- 勞動省/中央職業能力開發協會, 『ビジネス・キャリア制度』, 1994
- 大矢息生, 『資格を取ろう ——スペシャリストへのすすめ——』(新訂'96年版), 實務教育出版, 1995.
- 藤岡貞彦, 「序章・問題提起 ——企業社會と生涯學習——」, 原正敏/藤岡貞彦 編著, 『現代企業社會と生涯學習』, 大月書店, 1993.
- 産業勞動調査所, 「300社にみる公的資格取得援助の實態」, 『企業と人材』1987.7.20號.
- 松尾浩也, 「刑事法の課題と展望」, ジュリスト 852號, 1986.
- 神代和欣, 「職業別勞動市場分析の一資格」, 職業研究所, 『職業構造研究Ⅱ——職研資料シリーズ 33』, 1980.
- 深澤賢治, 「警備保障のすべて ——會社と家庭のセキュリティ——」, 東洋經濟新報社,

1988

連合総合生活開発研究所, 『ホワイトカラーの雇用と処遇に関する労使の取り組みに関する調査研究報告書 ―― ホワイトカラーの社会的資格に関する調査 ――』, 1994.3.

依田有弘, 「資格制度の現実と可能性」, 原正敏/藤岡貞彦 編著, 『現代企業社会と生涯学習』, 大月書店, 1993 所収.

イミダス(Imidas) '95, 集英社.

日経連職務分析センター(센터) 編, 『職能資格給のつくり方』, 日本経営者連盟, 1982.

日本経済新聞社 編, 『資格の取り方』, 日本経済新聞社, 1993.

全国警備業協会 発行編集, 『警備業法の解説』, 1987.

澤登俊雄/所一彦 外 編著, 『新・刑事政策』, 日本評論社, 1993.

其他: 日経産業新聞, 日経金融新聞 記事 参照.

[별표 3]

당해 직급에 관련된 자격증 구분표(일반직)

(5급 내지 9급)

계급 직렬	5 급	6급·7급	8급·9급
교정, 보도, 보호관찰 출 입 국 관 리, 철도공안	변호사, 법무사	변호사, 법무사	
검찰사무	변호사, 공인회계사, 법 무사		
행정, 교육 행정, 사회 복지, 노동, 문화, 공보, 통계, 감사	변호사, 공인회계사, 관 세사, 세무사, 변리사, 감정평가사, 공인노무 사	사회복지사 1급	사회복지사 2급
사 서	1급 정사서	2급 정사서	준사서
기 계	기술사(기계제작, 유체 기계, 산업기계, 공조냉 동기계, 건설기계, 차 량, 기계공정설계, 용 접, 금형, 기계안전, 공 장관리, 품질관리, 공업 계측제어, 전자응용, 전 자계산기, 전기응용, 전 기통신, 항공기체, 항공 기관) 운송용조종사	기사1급(일반기계, 공 조냉동기계, 건설기계, 철도차량, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 용접, 농업기 계, 프레스금형설계, 사 출금형설계, 열관리, 산 업안전, 공정관리, 품질 관리, 전기공사, 공업계 측제어, 전자, 전자계산 기, 전파통신, 전파전 자, 무선설비, 항공) 기능장(기계가공, 금형 제작, 기계정비, 판금, 배관, 용접, 제관, 자동 차정비	기사2급(일반기계, 공 조냉동기계, 건설기계, 철도차량, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 치공구설계, 정밀측정, 계량기계, 계량전기, 계 량물리, 용접, 농업기 계, 유탄관리, 프레스금 형설계, 사출금형설계, 전산응용설계, 전산응 용가공, 산업안전, 공정 관리, 품질관리, 전기, 전기공사, 공업계측제 어, 전자, 전자계산기, 전파통신, 전파전자, 무 선설비, 항공)

		<p>중기정비, 고압가스기계, 철도동력차, 보일러, 전기기기, 전기공사, 전자기기, 전기공사, 전자기기, 통신설비, 항공정비)</p> <p>사업용조종사, 항공사, 항공기관사, 항공정비사, 항공교통관제사, 항공공장정비사</p>	<p>기능사1급(기계가공, 프레스금형, 사출금형, 기계조립, 기계정비, 판금, 배관, 용접, 제관, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 농기계정비, 고압가스기계, 고압가스냉동기계, 철도동력차 기관정비, 철도동력차전기정비, 객화차정비, 열차조작, 보일러, 전산응용기계제도, 전산응용가공, 영사, 공유압, 기계전자, 시스템 제어, 전기기기, 전기공사, 전기설비, 전자기기, 전자계산기, 공업전자기기, 항공정비)</p>
전 기	<p>기술사(발송배전, 전기기기, 전기응용, 철도신호, 품질관리, 전기안전)</p>	<p>기사1급(전기, 전기공사, 철도신호, 품질관리, 산업안전)</p> <p>기능장(전기기기, 전기공사)</p>	<p>기사2급(전기, 전기공사, 철도신호, 품질관리, 산업안전)</p> <p>기능사1급(전기기기, 전기공사, 전기설비)</p>
전 자	<p>기술사(공업계측제어, 전자응용, 전자계산기, 품질관리, 전자계산조직응용)</p>	<p>기사1급(공업계측제어, 전자, 전자계산기, 품질관리, 전자계산기조직응용)</p> <p>기능장(전자기기)</p>	<p>기사2급(공업계측제어, 전자, 전자계산기, 품질관리, 전자계산기조직응용)</p> <p>기능사1급(전자기기, 전자계산기, 공업전자기기)</p>

원 자 력	기술사(원자력발전, 핵연료, 방사선관리) 방사선취급감독자, 방사성동위원소취급자(특수), 원자로조종감독자, 핵연료물질취급 감독자, 핵연료물질취급자, 핵연료물질취급자, 원자로조종사	원자력기사 1급 방사성동위원소취급자 (일반)	
조 선	기술사(조선설계, 선체, 선박기계)	기사1급(조선, 선박기계)	기사2급(조선, 선박기계) 선체건조기능사 1급
금 속	기술사(철야금, 비철야금, 금속재료, 표면처리, 금속가공, 비파괴검사, 품질관리)	기사1급(금속, 비파괴검사, 품질관리) 기능장(금속재료, 주조, 도금, 압연, 제선, 제강, 코크스)	기사2급(금속, 비파괴검사, 품질관리) 기능사 1급(금속재료, 주조, 원형, 도금, 압연, 제선, 제강, 코크스)
섬 유	기술사(방사, 방직, 제포, 염색가공, 생사, 의류)	기사 1급(방사, 방직, 염색가공, 의류 품질관리) 염색기능장	기사2급(방사, 방직, 염색가공, 생사, 의류, 품질관리) 염색기능사 1급
화 공	기술사(공업화학, 고분자제품, 화학장치설비, 화학공장설계, 용업, 화공안전, 품질관리)	기사1급(화공, 공업화학, 화약류제조, 요업, 품질관리, 산업안전) 기능장(위험물취급, 고압가스화학)	기사2급(공업화학, 화약류제조, 요업, 품질관리, 산업안전) 기능사1급(위험물취급, 고압가스화학)
자 원	기술사(지하자원개발, 탐사, 지하자원처리, 화약류관리, 해양)	기사1급(광산, 화약류관리, 광산보안, 시추, 석재, 해양조사, 해양자원개발, 해양공학)	기사2급(광산, 화약류관리, 광산보안, 시추, 석재, 해양조사)
농 업	기술사(종묘, 식품, 농화학, 생사)	기사1급(원예종묘, 식물보호, 식품제조, 농화학)	기사2급(원예종묘, 식물보호, 식품제조, 생사) 식품가공기능사 1급

임업	기술사(종묘, 영림, 임산가공, 조정)	기사1급(영림, 임산가공, 임업종묘, 조정)	기사2급(영림, 임산가공, 임업종묘, 조정) 기능사1급(영림, 임산가공)
축산	축산기술사 수의사	축산기사 1급	축산기사 2급 식품가공기능사 1급
수의	수의사		
수산	기술사(해양, 수산양식, 어로, 수산제조, 수질관리)	기사1급(해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 수산양식, 어병방역, 어로, 수산제조, 수질환경)	기사2급(해양조사, 수산양식, 어로, 수산제조, 수질환경) 식품가공기능사 1급
물리	기술사(원자력발전, 핵연료, 방사선관리)	기사1급(원자력, 열관리, 전자, 광학)	
기상	지구물리기술사	기상기사 1급	
보건	기술사(식품, 대기관리, 수질관리, 소음진동, 폐기물처리) 위생사시험사 1급, 위생사1급, 방사성동위원소취급자(특수), 방사선취급감독자, 의사, 치과 의사, 한의사, 수의사, 약사)	기사1급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 식품제조) 의무기록사, 방사성동위원소취급자(일반), 영양사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 치과기사, 치과위생사, 간호사, 조산사, 작업치료사, 위생시험2급, 위생사2급	기사2급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 식품제조)
식품위생	기술사(축산, 식품, 농화학, 수산제, 품질관리, 포장) 위생사1급, 위생시험사 1급	기사1급(축산, 식품제조, 농화학, 수산제조, 포장, 품질관리) 영양사 위생시험사 2급, 위생사2급	기사2급(축산, 식품제조, 수산제조, 품질관리, 포장) 식품가공기능사1급)
의료기술	방사성동위원소취급자(특수·일반), 방사선취급감독자, 의사, 치과 의사, 한의사, 수의사, 약사	임상병리사, 의무기록사, 방사선사, 물리치료사, 치과기사, 치과위생사, 작업치료사, 간호사, 조산사	

의 무	의사, 치과의사, 한의사		
약 무	약사, 한의사		
간 호		간호사, 조산사	
환 경	기술사(대기관리, 수질관리, 소음진동, 폐기물처리, 공업화학, 고분자제품, 화학장치설비, 화학공장설계, 방송배전, 전기기기, 전기응용, 토질및기초, 토목구조, 항만및해안, 도로및항공, 철도, 수자원개발, 상하수도, 농어업토목, 토목시공, 토목품질시험, 지하자원개발, 지하자원처리, 화약류관리, 도시계획, 조경, 영림, 식품, 농화학, 해양, 수산양식, 어로, 수산제조, 원자력발전, 핵연료, 방사선관리, 산업위생관리, 응용지질, 지구물리) 의사, 약사, 수 의 사, 위생사1급, 위생시험사1급, 핵연료물질취급감독자, 핵연료물질 취급자	기사1급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 화공, 공업화학, 화약류제조, 전기, 전기공사, 건설재료시험, 토목, 광산, 화약류관리, 석재, 도시계획, 조경, 영림, 식물보호, 식품제조, 농화학, 해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 수산양식, 어병방역, 어로, 수산제조, 원자력, 열관리, 산업위생관리, 기상, 응용지질, 산업안전) 기능자(위험물취급, 전기기기, 전기공사) 간호사, 영양사, 위생사2급, 위생시험사2급	기사2급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 공업화학, 화약류제조, 전기, 전기공사, 건설재료시험, 토목, 광산, 화약류관리, 석재, 조경, 영림, 식물보호, 식품제조, 해양조사, 수산양식, 어로, 수산제조, 열관리, 산업위생관리, 산업안전) 기능사1급(위험물취급, 전기기기, 전기공사, 전기설비, 영림, 식품가공)
교 통	기술사(교통, 도시계획, 조경, 측지, 항만및해안, 도로및공항, 철도, 건축구조, 건축기계설비, 건축전기설비, 건설안전)	기사1급(교통, 도시계획, 조경, 측지, 토목, 건축설비, 건설안전)	기사2급(조경, 측지, 토목, 건축설비, 건설안전)

선박	기술사(조선설계, 선체, 선박기계) 1·2급항해사, 1·2급기관사, 1급통신사	기사1급(조선·선박기계), 3·4급항해사, 3·4급기관사, 2급통신사	기사2급(조선, 선박기계) 5·6급항해사, 5·6급기관사, 3급통신사, 소형선박조종사
항공	기술사(항공기체, 항공기관, 전기통신) 운송용조종사	기사1급(항공, 무선설비) 기능자(항공정비, 통신설비) 항공공장정비사, 사업용조종사, 항공사, 항공정비사, 항공교통관제사, 항공기관사, 운항관리사	기사2급(항공, 무선설비) 기능사1급(항공정비, 전송설비) 자가용조종사
수로	기술사(측지, 해양) 1·2급항해사, 1급통신사	기사1급(측지, 해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 일반기계, 전기) 3·4급항해사, 2급통신사	기사2급(측지, 해양조사, 일반기계, 전기) 5·6급항해사, 3급통신사
도시계획	기술사(토질및기초, 토목구조, 항만및해안, 도로및공항, 수자원개발, 상하수도, 토목시공, 도시계획, 측지, 조경, 지적, 교통, 건축구조, 건축시공) 건축사	기사1급(토목, 측지, 지적, 도시계획, 조경, 건축, 교통) 건축시공기능장	기사2급(토목, 측지, 지적) 지적기능사1급
토목	기술사(토질및기초, 토목구조, 항만및해안, 도로및공항, 철도, 수자원개발, 상하수도, 농어업토목, 토목시공, 토목품질시험, 도시계획, 조경, 측지, 지적, 교통, 건설안전)	기사1급(건설재료시험, 철도보선, 토목, 도시계획, 조경, 측지, 지적, 교통, 건설안전)	기사2급(건설재료시험, 철도보선, 토목, 조경, 측지, 지적, 건설안전).

건축	기술사(건축구조, 건축기계설비, 건축전기설비, 건축시공, 건축품질시험, 건설안전, 소방설비) 건축사	기사1급(건축설비, 건축, 의장, 건설안전, 소방설비) 기능장(건축시공, 목공)	기사2급(건축설비, 건축, 의장, 건설안전, 소방설비) 기능사1급(건축시공, 목공)
지적	기술사(지적, 측지)	기사1급(지적, 측지)	기사2급(지적, 측지)
측지	기술사(측지, 지적)	기사1급(측지, 지적)	기사2급(측지, 지적)
전산	기술사(정보과파, 전자계산조직응용, 전자계산기, 정보통신)	기사1급(정보처리, 전자계산기조직응용, 전자계산기, 정보통신설비)	기사2급(정보처리, 전자계산기조직응용, 전자계산기, 정보통신설비) 기능사1급(정보처리, 전자계산기, 정보통신설비)
통신사	기술사(전기통신, 정보통신)	기사1급(전파통신, 정보통신설비) 통신설비기능장	기사2급(전파통신, 정보통신설비) 기능사1급(선로설비, 정보통신설비)
통신기술	기술사(전기통신, 정보통신)	기사1급(유선설비, 무선설비, 정보통신설비) 통신설비기능장	기사2급(유선설비, 무선설비, 정보통신설비) 기능사1급(선로설비, 정보통신설비)
전송기술	기술사(전기통신, 정보통신)	기사1급(유선설비, 무선설비, 정보통신설비) 통신설비기능장	기사2급(유선설비, 무선설비, 정보통신설비) 기능사1급(전송설비, 정보통신설비)
전자통신기술	기술사(정보통신, 전자응용)	기사1급(전자, 전파전자, 정보통신설비) 통신설비기능장	기사2급(전자, 전파전자, 정보통신설비) 정보통신설비기능사1급

(연구사)

직렬\계급	연구사
공업연구	<p>기술사(기계제작, 유체기계, 산업기계, 공조냉동기계, 건설기계, 차량, 기계공정설계, 용접, 금형, 기계안전, 공장관리, 품질관리, 공업계측제어, 전자응용, 전자계산기, 전기응용, 전기통신, 항공기계, 항공기관, 발송배전, 전기기기, 전기응용, 철도신호, 건설료, 표면처리, 금속가공, 비파괴검사, 방사, 방직, 제포, 염색가공, 생사, 의류, 공업화학, 고분자제품, 화학장치설비, 화학공장설계, 요업, 화공안전, 지하자원개발, 탐사, 지하자원처리, 화약류관리, 해양, 원자력발전, 핵연료, 방사선관리, 조선설계, 선체, 선박기계, 식품, 제품디자인, 산업위생관리)</p> <p>기사1급(일반기계, 공조냉동기계, 건설기계, 철도차량, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 용접, 농업기계, 프레스금형설계, 사출금형설계, 열관리, 광학, 산업안전, 공정관리, 품질관리, 전기공사, 공업계측제어, 전자, 전자계산기, 전파통신, 전파전자, 무선설비, 항공, 전기, 철도신호, 금속, 비파괴검사, 방사, 방직, 염색가공, 의류, 화공, 공업화학, 요업, 광산, 화약류관리, 광산보안, 시추, 석재, 해양조사, 해양자원개발, 원자력, 조선, 선박기계, 식품제조, 건설안전, 제품디자인)</p>
농업연구	<p>기술사(종묘, 식품, 농화학, 생사, 의류, 염색가공, 조경, 산업위생관리, 수질관리, 폐기물처리)</p> <p>기사1급(원예종묘, 식물보호, 식품제조, 농화학, 의류, 염색가공, 조경, 산업위생관리, 수질환경, 폐기물처리)</p> <p>위생사 1·2급, 영양사</p>
임업연구	<p>기술사(종묘, 영림, 임산가공, 조경, 농화학)</p> <p>기사1급(영림, 임산가공, 식물보호, 농화학, 임업종묘, 조경)</p>
잠업연구	생사기술사
축산연구	기술사(축산, 식품), 기사1급(축산, 식품제조), 수의사
가축위생연구	축산기술사, 축산기사1급, 수의사
농공연구	<p>기술사(기계제작, 유체기계, 차량, 공조냉동기계, 기계공정설계, 용접, 금형, 비파괴검사, 수자원개발, 상하수도, 농업토목, 도시계획, 조경, 품질관리, 기계안전, 화공안전, 전기안전, 건설안전)</p> <p>기사1급(일반기계, 공조냉동기계, 중기정비, 치공구설계, 농업기계, 정밀측정, 용접, 프레스금형설계, 사출금형설계, 토목, 조경, 품질관리, 산업안전, 건설안전, 비파괴검사)</p>
기상연구	지구물리기술사, 기상기사1급
보건연구	<p>기술사(식품, 대기관리, 수질관리, 소음진동, 폐기물처리, 산업위생관리)</p> <p>기사1급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 식품제조, 산업위생관리)</p> <p>의사, 치과의사, 한의사, 수의사, 약사, 방사성동위원소취급자(특수·일반), 방사선취급감독자, 방사선취급자, 간호사, 조산사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 치과기사, 치과위생사 의무기록사, 작업치료사, 위생사, 1·2급, 위생시험사 1·2급, 영양사</p>

환경 연구	<p>기술사(대기관리, 수질관리, 소음진동, 폐기물처리, 공업화학, 고분자제품, 화학장치설비, 화학공장설계, 발송배전, 전기기기, 전기응용, 토질및기초, 토목구조, 항망및해안, 도로및항공, 철도, 수자원개발, 상하수도, 농업토목, 토목시공, 토목품질시험, 지하자원개발, 지하자원처리, 탐사, 화약류관리, 도시계획, 영림, 식품, 농화학, 해양, 수산양식, 어로, 수산제조, 원자력발전, 핵연료, 방사선관리, 산업위생관리, 응용지질, 지구물리, 조경, 화공안전)</p> <p>기사1급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 화공, 공업화학, 화약류제조, 전기, 전기공사, 건설재료시험, 토목, 광산, 화약류관리, 석재, 도시계획, 조경, 영림, 식물보호, 식품제조, 농화학, 해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 수산양식, 어병방역, 어로, 수산제조, 원자력, 열관리, 산업위생관리, 기상, 응용지질, 산업안전)</p> <p>의사, 수의사, 약사, 핵연료물질취급감독자, 핵연료물질취급자, 방사성동위원소취급자(특수·일반), 방사선취급감독자, 방사선취급자, 영양사, 위생사 1·2급, 위생시험사 1·2급</p>
수 산 연구	<p>기술사(해양, 수산양식, 어로, 수산제조, 수질관리)</p> <p>기사1급(해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 수산양식, 어병방역, 어로, 수산제조, 수질환경)</p>

(지도사)

직렬 \ 계급	지 도 사
농 촌 지 도	<p>기술사(종묘, 영림, 축산, 임산가공, 식품, 농화학, 생사, 기계제작, 유체기계, 산업기계, 공조냉동기계, 기계공정설계, 건설기계, 차량, 용접, 토질및기초, 토목구조, 수자원개발, 상하수도, 농어업토목, 토목시공, 토목품질시험, 측지, 조경, 기계안전, 건설안전)</p> <p>기사1급(원예종묘, 영림, 식물보호, 축산, 임산가공, 식품제조, 임업종묘, 농화학, 조경, 일반기계, 공조냉동기계, 건설기계, 자동차정비, 중기정비, 치공구설계, 용접, 농업기계, 산업안전, 건설재료시험, 토목, 측지)</p>
생 활 지 도	<p>기술사(의류, 염색가공, 식품, 산업위생관리, 수질관리, 폐기물처리)</p> <p>기사1급(의류, 염색가공, 식품제조, 산업위생관리, 수질환경, 조경, 폐기물처리)</p> <p>위생사1·2급, 위생시험사 1·2급, 영양사</p>
어 촌 지 도	<p>기술사(해양, 수산양식, 어로, 수산제조, 수질관리)</p> <p>기사1급(해양조사, 해양자원개발, 해양공학, 수산양식, 어병방역, 어로, 수산제조, 수질환경)</p>

※ 비고 : 공무원임용시험령 제14조의 규정에 의하여 특별채용시에 위 표에서 규정한 자격증을 소지함으로써 필기시험을 면제받은 경우와 공무원임용 및 시험시행규칙 제5조 제1항의 규정에 의하여 채용시에 위 표에서 규정한 자격증을 소지함으로써 응시자격이 부여되는 경우에는 당해 자격증에 대하여는 가점평정할 수 없다.

[별표 4]

당해 직급에 관련된 자격증 구분표(기능직)

토목 및 철도 현업의 토목 분야	기술사(토질및기초, 토목구조, 항 만및해안, 도로및공항, 철도, 수자 원개발, 상하수도, 농업토목, 토목 시공, 토목품질시험, 도시계획, 조 경, 측지, 지적, 교통, 건설안전) 기사1급(건설재료시험, 철도보선, 토목, 도시계획, 조경, 측지, 지적, 교통, 건설안전)	기사2급(건설재료시험, 철도보선, 토목, 조경, 측지, 지적, 건설안전)
건축 및 철도 현업의 건축 분야	기술사(건축구조, 건축기계설비, 건축전기설비, 건축시공, 건축품질 시험, 소방설비, 건설안전) 기사1급(건축설비, 건축, 의장, 건 설안전, 소방설비) 기능장(건축시공, 목공) 건축사	기사2급(건축설비, 건축, 의장, 건 설안전, 소방설비) 기능사1급(건축시공, 목공)
통신·전화수 리및 철도·체 신현업의 통 신·전화수리 분야	기술사(전기통신, 정보통신) 기사1급(전파통신, 유선설비, 무선 설비, 정보통신설비) 통신설비기능장	기사2급(전파통신, 유선설비, 무선 설비, 정보통신설비) 기능사1급(선로설비, 전송설비, 정 보통신설비)
전기 및 철도 ·체신현업의 전기분야	기술사(발송배전, 전기기기, 전기 응용, 철도신호, 품질관리, 전기안 전) 기사1급(전기, 전기공사, 철도신 호, 품질관리, 산업안전) 기능장(전기기기, 전기공사)	기사2급(전기, 전기공사, 철도신 호, 품질관리, 산업안전) 기능사1급(전기기기, 전기공사, 전 기설비)
기계 및 철도 ·체신현업의 기계분야	기술사(기계제작, 유체기계, 산업 기계, 공조냉동기계, 건설기계, 차 량, 기계공정설계, 용접, 금형, 기 계안전, 공장관리, 품질관리, 공업 계측제어, 전자응용, 전자계산기, 전기응용, 전기통신, 항공기계, 항 공기관)	기사2급(일반기계, 공조냉동기계, 건설기계, 철도차량, 자동차정비, 자동차거사, 중기정비, 치공구설 계, 정밀측정, 계량기계, 계량전기, 계량물리, 용접, 농업기계, 윤활관 리, 프레스금형설계, 사출금형설 계, 전산응용설계, 전산응용가공

	<p>기사1급(일반기계, 공조냉동기계, 건설기계, 철도차량, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 용접, 농업기계, 프레스금형설계, 사출금형설계, 열관리, 산업안전, 공정관리, 품질관리, 전기공사, 공업계측제어, 전자, 전자계산기, 전파통신, 전파전자, 무선설비, 항공)</p> <p>기능장(기계가공, 금형제작, 기계정비, 판금, 배관, 용접, 제관, 자동차정비, 중기정비, 고압가스기계, 철도동력차, 보일러, 전기기기, 전기공사, 전자기기, 통신설비, 항공정비)</p> <p>운송용조종사, 사업용조종사, 항공기관사, 항공사, 항공교통관제사, 항공정비사, 항공공장정비사</p>	<p>산업안전, 공정관리, 품질관리, 전기, 전기공사, 공업계측제어, 전자, 전자계산기, 전파통신, 전파전자, 무선설비, 항공)</p> <p>기능사1급(기계가공, 프레스금형, 사출금형, 기계조립, 기계정비, 판금, 배관, 용접, 제관, 자동차정비, 자동차검사, 중기정비, 농기계정비, 고압가스기계, 고압가스냉동기계, 철도동력차기관정비, 철도동력차전기정비, 객화차정비, 열차조직, 보일러, 전산응용기계제도, 전산응용가공, 영사, 공유압, 기계전자, 시스템제어, 전기기기, 전기공사, 전기설비, 전자기기, 전자계산기, 공업전자기기, 항공정비).</p>
<p>선박/선박기관</p>	<p>기술사(조선설계, 선체, 선박기계)</p> <p>기사1급(조선, 선박기계)</p> <p>1·2·3·4급 항해사</p> <p>1·2·3·4급 기관사</p> <p>1·2급 통신사</p>	<p>기사2급(조선, 선박기계)</p> <p>선체건조기능사1급</p> <p>5·6급항해사</p> <p>5·6급기관사</p> <p>3급통신사</p> <p>소형선박조종사</p>
<p>화 공</p>	<p>기술사(공업화학, 고분자제품, 화학장치설비, 화학공장설계, 요업, 화공안전, 품질관리)</p> <p>기사1급(화공, 공업화학, 요업, 품질관리, 산업안전, 화약류제조)</p> <p>기능장(위험물취급, 고압가스)</p>	<p>기사2급(공업화학, 화약류제조, 요업, 품질관리, 산업안전)</p> <p>기능사1급(위험물취급, 고압가스화학)</p>

농 림	기술사(종묘, 영림, 축산, 임산가공, 식품, 농화학, 생사, 조경) 기사1급(원예종묘, 영림, 식품보호, 축산, 임산가공, 식품제조, 임업종묘, 농화학, 조경)	기사2급(원예종묘, 영림, 식물보호, 축산, 임산가공, 식품제조, 임업종묘, 생사, 조경) 기능사1급(영림, 임산가공, 식품가공)
보 건	기술사(식품, 대기관리, 수질관리, 소음진동, 폐기물처리) 기사1급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 식품제조) 위생시험사 1·2급, 위생사 1·2급, 작업치료사, 방사성동위원소취급자(특수·일반), 방사선취급감독자, 의사, 치과의사, 한의사, 약사, 수의사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 치과기공사, 치과위생사, 간호사, 조산사, 의무기록사, 영양사	기사2급(대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 식품제조)
위 생	기술사(식품, 포장, 품질관리, 축산, 농화학, 수산제조) 기사 1급(식품제조, 축산, 농화학, 수산제조, 포장, 품질관리) 위생사1·2급, 위생시험사1·2급, 영양사, 오물처리사 1급	기사2급(식품제조, 축산, 수산제조, 포장, 품질관리) 식품가공기능사1급 오물처리사2급

※ 비교 : 공무원임용시험령 제14조의 규정에 의하여 특별채용시에 위 표에서 규정한 자격증을 소지함으로써 필기시험을 면제받은 경우와 공무원임용 및 시험시행 규칙 제5조제1항의 규정에 의하여 채용시에 위 표에서 규정한 자격증을 소지함으로써 응시자격이 부여되는 경우에는 당해 자격증에 대하여는 가점평정할 수 없다.