

사법정책자문위원회 제11차 회의 회의록

1. 일 시: 2025. 6. 11.(수) 15:15~17:25

2. 장 소: 대법원 409호 회의실

3. 출석인원: 별지 기재와 같음

4. 내 용: 별지 기재와 같음

위 원 장



간 사

이 창 논



사법정책자문위원회 제11차 회의 회의록

2025. 6. 11.

사법정책자문위원회

I. 개요

- 일시: 2025. 6. 11.(수) 15:15~17:25
- 장소: 대법원 409호 회의실
- 참석자
 - 권오곤(위원장)
 - 김영화, 김정욱, 이경춘, 전원열, 조현욱(이상 위원, 가나다 순)
 - 이형근(간사), 이문렬(서기)
- 배석자
 - 이종기(주무위원), 김태창(행정관리실장), 진준오(인사운영심의관), 정태원(인사운영심의관실 서기관)
 - 황인성(실무지원단장), 고병석(실무지원단원), 고원혁(실무지원단원)

II. 의사개요

1. 위원장 인사말씀

- 위원장은 다음과 같이 발언하였음
 - 오늘은 사법정책자문위원회의 마지막 회의임. 새로운 정부가 출범했고, 사법부 또한 큰 변화의 앞에 서 있는 가운데 올바른 방향을 향해서 나아갈 수 있기를 바라고 성원하겠음. 마지막 회의인 만큼 위원님들께서도 모든 지혜를 모아 오늘 안건을 논의해주시기 바람

2. 제10차 회의 회의록 확정

- 위원장은 위원들의 의견을 들어 사법정책자문위원회 제10차 회의 회의록을 확정하였음



3. 법원공무원 인사제도의 역동성 강화 방안

가. 기초발제

- 진준오 인사운영심의관, 법원공무원 채용·승진제도와 역동적 인사제도의 필요성, 평정비율 개정, 특별승진 등, 전문위원 연구반 결론 등을 보고함

나. 질의응답

- 다음과 같은 이경춘 위원, 위원장의 질의 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 이경춘 위원

- 현실적으로 추진하기 어려운 문제에 대해 깊이 연구하시고 발표해주셔서 감사드립니다. 노동조합을 비롯하여 법원 구성원들 중에서도 반대하는 입장이 있을 텐데, 이에 대한 대응책은 무엇인지? 승진연령이 낮아질 경우 그 만큼 다음 직급으로도 빨리 승진하는 것인지, 아니면 사무관 직급으로 더 오래 근무하게 되는 것인지? 승진연령을 낮추는 것에 비례해서 퇴직도 조금 빨라지는 경향이 생기게 될 것인지?

○ 인사운영심의관

- 사무관 승진으로 인해 퇴직연령이 빨라지지는 않고, 사무관 승진을 앞당겨서 서기관, 부이사관 등 상위직급으로 갈 수 있는 인력 충원구조를 만드는 것이 역동성의 핵심임
- 평정비율 개정과 관련하여서는 연구반 회의 때 노동조합의 의견을 조회하였고, 노동조합에서 제출한 의견은 코트넷 게시판에도 게시되었음. 의견서의 주요내용은 첫 번째로 평정비율 개정보다는 직급구조 개편을 먼저 해야 된다는 것이고, 두 번째로 상위직급의 정원을 확대해야 된다는 것임
- 직급구조 개편 선행 주장에 대해서는, 직급구조 개편은 승진적체 해소를 위한 것이고 승진의 역동성 부여를 위한 평정비율 개정과는 직접적인 관련이 없으며, 이는 선택적 선후관계가 아니라 동시에 추진해야 될 과제임. 또한 직급구조 개편은 전체 59%를 차지하는 8·9급의 비중을 줄이고 7급 이상을 확대하자는 것



인데, 평정비율 개정의 단계적 추진방안은 8·9급 적용을 유예하므로 직급구조 개편 선행 주장과 상충되지 않음

- 한편 상위직급 정원 확대는 지속적인 추진과제라는 점에서 공감하지만, 이 문제 또한 선택적 선후관계가 아니라 동시에 추진해야 될 과제임. 평정비율을 개정하지 않고 상위직급 정원을 확대할 경우에는 고참 기수에게만 혜택이 돌아갈 수 있기 때문에 승진기회의 공평한 분배 및 상위직급 확대를 통한 우수한 인재 확보를 위해서는 오히려 평정비율 개정을 먼저 추진할 필요가 있음
- 특별승진과 관련하여, 서울고등법원 설명회 당시 노동조합 간부들이 공식적으로 5급 특별승진제도 시행에 대한 찬성의견을 밝혔음. 7급 특별승진제도에 대해서는 별도의 의견수렴 절차가 진행된 바는 없지만 일정 부분 공감대가 있고, 특히 평정비율 개정에서 8급 이하를 유예할 경우 8급 이하 직원들의 동기부여를 위하여 7급 특별승진제도가 필요함

○ 위원장

- 오늘 회의장에 배포한 노동조합의 의견은 당시 제출한 의견과 동일한지?

○ 인사운영심의관

- 당시 제출한 의견서에 몇 가지 추가된 부분이 있음. 노동조합에서 작년에 자체적으로 진행한 설문조사가 있는데, 그 결과는 반대가 찬성보다 더 높았음. 이를 이유로 직원들의 의견수렴을 거치지 않고 추진하는 것에 대해서 문제제기를 하는데, 2021년 사법행정자문회의 회의록에도 나오지만 평정비율처럼 직원들의 이해관계가 직급별·시기별로 달라지는 문제를 설문조사나 투표로 정하는 것은 바람직하지 않다는 것이 저희들의 기본적인 입장임
- 관련 부서에서 작년에 주관식 형태로 의견을 취합하였음. 각급법원의 과 단위로 취합한 의견을 받은 후 그 내용을 분석하고, 분석 결과도 공개하였음. 시행 여부에 대한 단순한 찬반의견보다는, 시행을 했을 때 어떤 문제점을 직원들이 가장 우려하는지를 파악하고 개선책을 검토하는 것이 중요하다고 생각하였기 때문임. 우려사항 중 가장 대표적인 세 가지가 조금 전 보고드린 바와 같이 ‘평정자의 자의적 평정, 조직의 분위기 저하, 객관적 평정기준의 미비’였고, 이 부분에 대해서 지속적으로 개선점을 찾으려고 노력하고 있음



(전국공무원노동조합 법원본부 사무처장 재실)

다. 전국공무원노동조합 법원본부 사무처장 의견개진

- 복소연 사무처장, 법원공무원 인사제도의 역동성 강화 방안에 대한 노동조합의 의견을 개진함

(전국공무원노동조합 법원본부 사무처장 이석)

라. 토론

- 다음과 같은 전원열 위원, 김영화 위원의 의견이 있었음

○ 전원열 위원

- 행정업무 중에 제일 어려운 업무가 인사업무이고, 새로운 제도를 추진하는 입장과 이에 대해 반대하는 입장 모두 나름의 논거를 가지고 있음. 개인적인 경험상 공적 영역과 사적 영역에서의 인사 업무는 매우 큰 격차가 있음
- 사기업만큼의 인사 역동성을 추구하는 것에는 당연히 단점이 있을 것이고, 법원 공무원 조직이 다른 공무원 조직에 비해 더욱 안정성을 필요로 한다는 점도 일리가 있음. 다만, 시야를 더 넓게 바라볼 필요가 있음. 조직의 구성원들은 인센티브가 없으면 반응하지 않기 때문에, 평정비율 개정이나 특별승진제도 모두 필요하다는 의견에 공감함

○ 김영화 위원

- 법원공무원 인사의 특수성을 감안해서 조금 더 구성원들을 설득시킬 수 있는 방안이 있으면 좋겠다는 생각이 들었고, 건의문(안)과 같이 점진적이고 단계적으로 추진할 필요성이 있어 보임
- 제도 개선의 필요성에 대해서는 굉장히 공감함. 언론계에서 기자들도 인사 평가를 거부했던 대표적인 집단이었음. 저희 회사도 평가가 본격적으로 도입된 지 10년 남짓 되었음. 처음 제도가 도입됐을 때 기자들이 취재 업무에 제약이 올 것이라는 우려를 했고, 업무의 특성상 정성적 평가가 어렵다는 이유로 반대하는 입장도 많았음



- 그러나 10년이 지나고 보니 개인적으로 성과에 대한 평가는 필요하다는 생각을 하게 되었음. 기본적인 평가 없이 인사가 이루어지면, 사적 관계가 인사에 개입되고 합리적인 근거 없이 인사가 변경되는 사례가 발생함. 평가결과 자료가 뒷받침되어야 개인 의사에 좌우되지 않고 제도적으로 인사가 운영되면서 조직이 발전하는 측면이 있음
- 기자의 경우 기피업무도 있고 격무에 시달리는 업무도 있는데, 평가가 있어야 이런 업무를 수행하는 분에게 합당한 보상을 줄 수 있는 측면도 있음. 인사 운영의 역동성을 높이는 방향으로 제도가 추진될 필요가 있다고 생각함

■ 다음과 같은 위원장의 질의 및 이에 대한 실무지원단장의 답변이 있었음

○ 위원장

- 조금 전에 노동조합 사무처장께서 발표하실 때 ‘법원 업무량 폭증에 따른 부족한 인원을 각 직급별로 확보하지 못하고 9급 신규 채용으로만 보충했다’는 언급이 있었는데, 이 부분에 대한 설명을 부탁드립니다

○ 실무지원단장

- 노동조합 사무처장 발언의 취지는 ‘업무량 증가에 따라 9급을 많이 채용하였지만, 그에 대응하여 8급·7급 상위직급을 확보하려는 노력은 부족했다’, ‘승진적체가 생길 것을 예상하고도 방치했다’는 문제제기로 이해하였음

■ 다음과 같은 이경춘 위원의 질의 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 이경춘 위원

- 몇 가지 질문 드리겠습니다. 9급에서 8급으로 승진할 때 일정 기간을 채우면 승진이 되는 근속승진제도가 있는데, 8급에서 7급으로 승진할 때에도 일정 기간이 지나면 다 승진이 되는 것인지, 아니면 도태되는 직원이 생기는지?

○ 인사운영심의관

- 8급에서 7급으로 승진할 때 일반승진제도도 있지만, 결격사유 없이 근속기간인 7년이 지나면 배수범위 내에서 자동으로 승진하게 되는 근속승진제도 역시 있음

○ 이경춘 위원

- 노동조합 사무처장께서 의문을 제기한 것처럼 9급 정원을 많이 확보해도 7급까



지는 다 승진이 되는데, 근속승진 기간은 동일한지, 아니면 늘어났는지?

○ 인사운영심의관

- 9급에서 8급, 8급에서 7급으로 승진할 때 직급 정원상 차이 때문에 근속이 많은 편이고, 승진기간이 좀 긴 편임
- 그래서 노동조합 측에서는 이 문제를 우선 해결하고 평정비율 개정을 해야 한다고 주장함. 이 부분과 관련하여, 현재 평정비율 개정의 단계적 추진방안에 따를 경우 8·9급 적용을 유예하기 때문에 상충되지 않는다는 말씀을 드림

○ 이경춘 위원

- 6급에서 5급으로 승진하는 비율은 현재 어떻게 되는지?

○ 인사운영심의관

- 6급에서 5급 승진의 경우 작년까지는 시험승진제도가 운영되었음. 시험을 계속 반복적으로 보는 것에 대한 문제가 있어서 4진아웃 제도를 운영하였고, 4진아웃된 6급들은 더 이상 5급 승진이 안됐음
- 시험승진제도를 운영할 때에는 4번 시험에 떨어진 사람의 수가 명확하기 때문에 비율을 파악할 수 있으나, 심사승진의 경우 예측하기 어려운 면이 있음. 한 기수에서 사무관이 되지 못하는 비율은 대략적으로 20~30% 정도로 예상하고 있음

○ 이경춘 위원

- 노동조합 측에서는 5급 특별승진제도에 대해서는 어느 정도 필요성을 긍정하지만, 7급 특별승진에 대해서는 반대하는 것인지?

○ 인사운영심의관

- 5급 특별승진에는 사실상 찬성 의견을 공개적으로 밝혔었고, 7급 특별승진에 대해서는 반대하고 있음
- 7급 특별승진제도 도입이 필요한 이유에 대하여, 평정비율 개정의 단계적 추진방안에서 8·9급을 유예할 경우 해당 직급 직원에 대한 동기 부여가 필요한 점, 최상위직급까지 갈 수 있는 가능성을 조직의 역동성이라고 보았을 때 5급 특별승진제도 외에 7급 특별승진제도도 도입할 필요가 있는 점 등을 말씀드렸음
- 평정비율의 단계적 적용을 채택함과 동시에 그에 대한 보완책으로서 8·9급 직



원들에게도 비전을 제시할 필요가 있어서 7급 특별승진제도가 구상되었음. 만일 위원회에서 건의문(안)을 의결해 주시면 추진 과정에서는 충분한 의견수렴을 거쳐 제도를 설계할 계획임

○ 이경춘 위원

- 7급 특별승진제도를 어느 정도 활성화시켜서 결과적으로 유능한 사람이 고위직 급에 올라갈 수 있는 시간을 단축시키면, 전체적으로 조직에 활력을 불어넣을 수 있을 것이라는 전제에는 일반적으로 동의할 것 같음. 반면 7급 특별승진제도로 인하여 7급 승진이 밀리는 사람들의 경우 기간은 어느 정도로 더 밀릴 것으로 예상하는지?

○ 인사운영심의관

- 근속승진은 8급에서 7급 승진 시 7년이 소요되며, 근속승진이 많아져서 전체 주사보 승진자의 40% 내외가 근속승진을 하고 있음. 노동조합 측에서는 누군가 특별승진을 하게 되면 그 수만큼 근속승진도 못하게 될 수 있다는 우려를 제기하는데, 특별승진을 하는 수만큼 동수의 근속승진 누락자가 반드시 발생한다고 볼 수는 없음
- 가령 근속승진자 10명을 선발할 때 승진명부 배수범위는 10배 정도 넓게 설정됨. 그 배수 안에 들어오면 승진이 가능하기 때문에 10명이 빨리 승진한다고 해서 반드시 10명이 승진을 늦게 하는 구조는 아님. 10명이 빨리 승진할 경우 근속승진에서 일부가 누락될 가능성은 있지만 그 수는 적을 것으로 예상함

○ 이경춘 위원

- 그 부분에 대해서 노동조합 측에 설명이 덜 된 것은 아닌지?

○ 인사운영심의관

- 코트넷 게시판에 게시도 하고, Q&A에서도 설명하였음. 다만, 일부라도 탈락할 가능성이 있기 때문에 민감한 부분이 있다고 생각함

○ 이경춘 위원

- 제도를 시행했을 때의 모습을 다각도로 보기 위해서 질문 드렸음. 전체적으로는 더 합리적인 인사제도라고 생각을 하기 때문에 법원 구성원들이 대승적 견지에서 받아들일 필요가 있다고 생각하며, 그런 바탕에서 법원 구성원 간 큰 마찰



없이 가급적 원만하게 진행될 수 있으면 좋겠음

■ 다음과 같은 조현욱 위원 의 질의 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 조현욱 위원

- 상위직급 확보가 필요하다는 노동조합 의견에도 충분히 공감함. 다만, 평정비율 개정의 단계적 추진방안은 8·9급 적용을 유예한다는 내용이기 때문에, 경력평정 비율을 조정하는 것이 직급구조 개편의 선행 주장과 상충되지 않는다고 생각함
- 조직의 활성화나 역동성이라는 측면에서 능력 있는 사람이 보상을 받는 것도 반드시 필요함. 특별승진에서 가장 우려되는 점은 평가방법의 공정성을 어떻게 확보할 수 있을지에 대한 고민임. 그 부분은 결국 평정 시스템을 잘 갖추고, 본인이 원할 경우 과정을 공개하고 설명을 해주는 등 제도적으로 체계를 마련하는 것이 중요하다고 생각함
- 노동조합 측에서 경력평정 비율을 낮추면 5급 공채 출신 직원들만 유리하다는 우려를 제기하기 때문에, 평정비율을 개정하는 것을 5급 공채 사무관들에게는 한시적으로 적용을 유예하는 등의 차등 적용을 하는 것은 어떤지?

○ 인사운영심의관

- 노동조합 주장 중에서 경력평정 비율이 줄어든다면 5급 공채로 입직한 직원들이 유리하다는 내용에 대해 설명 드리겠음
- 최근에 특별승진제도 시행으로 주사에서 사무관으로의 승진이 동기들에 비해 2~3년 빨리 된 직원들이 나왔음. 경력평정 비율을 현재와 같이 유지하면, 특별 승진을 한 직원들 역시 다른 직원에 비해 주사경력이 낮기 때문에 서기관으로의 승진이 늦춰질 수밖에 없음. 이와 같이 현재의 비율을 유지한다면 5급 공채 사무관 뿐만 아니라 특별승진을 통해서 사무관 승진을 한 9급 출신 사무관들이 서기관이 되는 데 장애가 됨으로써 연속적 승진을 방해하는 요소가 됨
- 현재 5급 공채 사무관은 1년에 9명 내외로 채용되나, 특별승진을 통해 사무관이 되는 인원은 40명 정도임. 수치상으로 볼 때에도 현재의 평정비율을 유지할 경우 서기관 승진에 지장을 받는 규모는 5급 공채 사무관보다는 특별승진 사무관들의 규모가 더 크다는 것이 현실적인 분석임
- 승진의 역동성이라는 것은 최상위 직급으로 가기 위한 역동성을 의미하는데, 5



급까지는 빠르게 승진하다가 4급 승진부터 늦추는 것은 논리적 정합성이 떨어
지므로, 5급의 경우에도 평정비율 개정을 적용할 필요가 있음

○ 조현욱 위원

- 설명을 들으니 더욱 선명하게 이해가 됐음. 조직운영의 안정성을 위해서 노동조
합과의 소통을 통해 설득하려는 노력이 동반될 필요가 있다고 생각함

■ 다음과 같은 김정욱 위원의 질의 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 김정욱 위원

- 승진의 방식과 상위직급의 인원 확보는 별개의 주제라고 생각하는데, 승진의 방
식이 상위직급 인원에게 영향을 미치는 것인지? 노동조합에서는 승진제도의 변경
을 통해 장기적으로 조직의 분위기가 바뀌면서 상위직급으로 승진하는 인원 자
체가 줄어드는 것을 염려하는 것은 아닌지?

○ 인사운영심의관

- 노동조합에서 주장하는 상위직급 확보와 연구반에서 추진 중인 평정비율 개정
을 통한 역동적 인사제도는 별개의 문제가 맞음. 전자는 기획재정부와의 협의를
통해서 상위직급 정원을 추가적으로 확보하는 것이고, 그와 같이 확보한 자리에
누구를 승진시킬 것인지에 대한 규칙을 정하는 것이 평정비율 개정이나 특별승
진의 문제임
- 노동조합은 평정비율 개정이나 특별승진과 같이 내부적 경쟁을 통한 해결방식
에 부담을 느껴서 반대를 하고, 상위직급 정원을 계속적으로 확보해가면서 승진
을 해나가는 방식으로 문제를 해결해야 된다는 입장임. 다만, 노동조합에서도
평정비율 개정의 역동성으로 인해 총 승진인원 자체가 줄어들 것을 우려하는
것은 아닌 것으로 보임
- 노동조합의 취지에 대해서 연구반에서도 반대하는 것은 아님. 상위직급이 많이
확보되어 승진 자리가 늘어나는 것은 좋지만, 거기에는 한계가 있을 수밖에 없
고 늘어나더라도 지금과 같은 연공서열 방식으로 진행할 경우에는 그 혜택을
고참 기수가 가져가기 때문에 역동적인 인사제도 개편이 필요하다는 입장임

○ 김정욱 위원

- 노동조합에서는 승진제도가 변경되면 상위직급을 확보할 유인이 사라지지 않을



지에 대해서도 염려할 수 있다고 생각함. 상위직급 확보가 고정적으로 이루어진다면 노동조합에서도 승진의 방식에 대해 크게 반대할 이유가 없어 보이는데, 이 부분에 대해 소통이 잘 이루어졌는지 의아한 면이 있음

- 다음으로, 역동적인 심사방식은 요즘 추세에도 맞고 필요하다고 생각하지만, 공정성이 확실히 담보되는지에 대한 확인이 되지 않기 때문에 이 부분에 대해서는 노동조합에서도 의문을 가질 수 있다고 생각함. 따라서 소통에 앞서 공정성을 담보할 만한 객관적인 기준이 더 명확하게 제시될 필요가 있어 보임
- 특별승진에 있어 5급에 대해서는 반대를 하지 않는데, 7급에 대해서 반대하는 이유가 무엇일지 생각해 보았음. 7급 특별승진의 비율이 높아지면 누군가는 7급 조차도 되지 않을 수 있다는 불안감을 가지게 될 것이고, 노동조합에서는 이를 우려하였을 것이라고 생각함. 따라서 7급 특별승진을 도입하기 위해서는 더욱 신중한 검토가 필요해 보임
- 노동조합 사무처장 발표 중 7급 정원을 확보하였음에도 발령을 내지 않았다는 언급이 있었는데 그 부분에 대해서 설명 부탁드립니다

○ 인사운영심의관

- 법원보안관리대가 20년 정도 운영되었음. 처음에는 별정직으로 선발했는데, 별정직 1기로 들어온 직원들은 20년 가까이 근무를 했음에도 아직 주사보가 되지 않았음. 노동조합 사무처장께서 ‘주사보 정원이 있는데 승진시키지 않았다’고 언급한 부분에 대해서는 내용 확인이 필요해 보임

○ 김정욱 위원

- 결론적으로 승진제도의 변경에 있어서는 공정성을 확보하기 위하여 객관적 기준 마련이 필요하다는 생각을 함. 5급 특별승진은 노동조합에서도 찬성을 하기 때문에 추진을 하더라도, 7급 특별승진은 조금 더 신중하게 검토를 할 필요가 있어 보임

■ 다음과 같은 위원장, 이경춘 위원의 질의 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 위원장

- 직급구조를 개편해서 상위직급을 확보하는 것은 당연히 해야 할 노력이지만, 능



력 있는 직원을 승진시키는 것과 동시에 진행되어야 하지, 상위직급이 확보되기 전까지는 모든 직원이 동등하게 승진해야 된다는 주장은 무리라고 생각함

- 다만, 위원님들 말씀처럼 공정성을 담보하는 것이 중요하기 때문에 승진에 있어 객관적 기준이 마련되어야 하고, 추가적으로 소통이 조금 더 이루어질 필요도 있어 보임
- 근무성적평정과 경력평정의 반영 비율과 관련하여, 연구반에서는 어느 정도 비율이 합리적이라고 보았는지?
- 인사운영심의관
 - 근무성적평정과 경력평정의 비율에 대해 8대2 입장이 다수였음
- 이경춘 위원
 - 8대2가 가장 다수의견이라고 말씀하셨는데, 만약 실제로 제도를 시행할 때 8대2로 바로 시작하는 것인지, 아니면 7대3부터 해서 점진적으로 진행할 것인지?
- 인사운영심의관
 - 사법정책자문위원회 이후 규칙 개정 검토를 하고 대법관회의에 상정하는 과정에서 추가적으로 논의할 예정임
- 이경춘 위원
 - 경우에 따라서는 점진적 개선을 위해서 7대3부터 출발할 가능성도 있는 것인지?
- 인사운영심의관
 - 그렇게 이해하시면 되겠음
- 위원장
 - 전문위원 연구반에서도 구체적인 비율에 대해서는 결론을 내지 않았고, 평정비율을 개선하되, 8·9급에 대해서는 점진적으로 시행하겠다는 내용으로 합의되었는지?
- 인사운영심의관
 - 그러함. 7급 이상부터 우선 시행하고, 8·9급 이하는 적용을 유예하고 향후 추이를 지켜보면서 시행하겠다는 결론임
- 위원장



- 특별승진제도와 관련하여 5급 특별승진에 대해서는 대부분 동의하는 것으로 보임. 또한 7급 특별승진에 대해서도 객관적 기준이 마련되고 공정성이 담보된다면 전제 하에 상위직급 확보의 노력과 동반하여 추진하는 것에 위원님들도 대체로 찬성하는 것으로 보임

※ 17:10경 정회

※ 17:20경 속회

마. 건의문 의결

▣ 사법정책자문위원회는 다음과 같이 건의문을 의결하였음

○ ① 지향점

- 유능한 법원공무원이 조기에 상위직급으로 승진할 수 있는 토대를 마련함으로써 구성원들에게 동기를 부여하고, 조직의 활력을 제고하며, 국민들에게 양질의 사법서비스를 신속하게 제공할 수 있도록 법원공무원 인사제도의 역동성을 강화하는 개선방안을 마련하는 것이 바람직함

○ ② 개선방안

- 근무성적평정 비율을 상향하고 직급구조를 개편하는 등 법원공무원 인사제도를 개선하는 것이 필요하며, 실질평정의 적합성, 수용성 등을 종합적으로 고려하여 7급 이상에 대하여 우선 시행하고, 8급 이하에 대하여는 향후 직급구조 개편 등의 사법환경 변화에 맞춰 단계적으로 확대하는 것이 필요함
- 조직의 저하된 역동성을 회복하고 우수한 인재의 상위직급 진출을 활성화하기 위하여 객관적이고 공정한 선발기준을 바탕으로 한 특별승진제도의 시행이 필요하고, 평정비율 개정의 단계적 시행, 수용성, 법령상 직위의 분기점 등을 종합적으로 고려하여 5급 및 7급에 대하여 추진하는 것이 필요함

4. 비공개 또는 익명화 여부에 관한 의결

▣ 사법정책자문위원회는 제11차 회의 회의록 작성 시 비공개 또는 익명화할 부분이



없다고 결정함

5. 사법정책자문위원회 자료 외부 공개 여부

- 사법정책자문위원회는 제11차 회의 자료의 외부 공개 여부에 대하여 다음과 같이 의결하였음

1	사법정책자문위원회 제10차 회의 회의록	공개
2	법원공무원 인사제도의 역동성 강화 방안-평정비율 개정, 특별승진제도 도입 등	공개

(끝).