

## 사법행정자문회의 제6차 회의 회의록

1. 일 시: 2020. 5. 14.(목) 14:00~19:20

2. 장 소: 대법원 409호 회의실

3. 출석인원: 별지 기재와 같음

4. 내 용: 별지 기재와 같음

의 장 \_\_\_\_\_

간 사 \_\_\_\_\_



# 사법행정자문회의 제6차 회의 회의록

2020. 5. 14.

운영지원단

## I. 개요

- 일시: 2020. 5. 14.(목) 14:00~19:20
- 장소: 대법원 409호 회의실
- 참석자
  - 대법원장(의장)
  - 김순석, 김진석, 박균성, 윤준, 이광만, 이미경, 이찬희, 최한돈(이상 위원, 가나다 순)
  - 이창열(간사), 고원혁(서기)
- 배석자
  - 김성수(재정·시설 분과위원회), 김정환(법원공무원 인사제도 개선 분과위원회)
  - 최수환, 홍동기(이상 운영지원단장), 박노수, 김도현, 이인수, 양석용, 공건개(이상 운영지원단원)

## II. 의사개요

### 1. 대법원장(의장) 인사말씀 및 배석자 소개

- 의장은 다음과 같이 발언하였음
  - 코로나19로 인해 걱정이 많으실 텐데 이렇게 건강하게 얼굴을 뵈니 다행임. 조금 불편하시더라도 적절히 마스크를 써주시면 감사하겠음
  - (의장, 각 배석자 소개)
  - 오늘 회의는 재정·시설 분과위원회 소관 안건, 오승이 위원께서 제안하신 판결서 공개제도 개선 안건, 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회 소관 안건 순으로 논의를 진행하도록 하겠음



## 2. 2019회계년도 결산보고(소관: 재정·시설 분과위원회)

- 김성수 재정·시설 분과위원회 위원장, 2019년 결산 결과를 간략히 보고함

## 3. 2021회계년도 예산요구서 및 기금운용계획안 심의 및 조정(소관: 재정·시설 분과위원회)

### 가. 기초발제

- 김성수 재정·시설 분과위원회 위원장, 2021회계년도 예산요구서 및 기금운용계획안과 이에 대한 재정·시설 분과위원회의 검토 결과를 보고함

### 나. 토론

- 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 예산요구서 및 기금운용계획안은 본 회의 이후에도 대법관회의 의결, 예산당국과의 협의, 최종적으로 국회의 승인 절차를 거쳐야 함. 하지만 김성수 위원장께서 말씀하신 것처럼 내년 예산환경은 올해보다 훨씬 더 좋지 않을 것 같음. 언론에 보도된 것처럼 3차에 걸친 추경예산 편성으로 연가보상비를 비롯한 많은 예산이 제한되고 있는 실정임
- 특별히 말씀드리고자 하는 부분은 자료집 20쪽 형사업무 전자소송을 실현하기 위한 플랫폼을 설계하는 기초 작업에 필요한 ISP/BPR 항목에 4억 8천만 원을 요구했다는 점임. 형사 전자소송 실현을 위한 시스템 구축 작업을 적어도 내년부터는 시작해야 한다는 우리 대법원의 의지를 나타내는 것이라 할 수 있음
- 보고 받은 내용들에 대해 의견 있으면 주시기 바람

- 다음과 같은 이찬희 위원의 의견, 이에 대한 기획조정실장 및 의장의 답변이 있었음

- 이찬희 위원

- 말씀하신 것처럼 사법형사업무 전산화, 즉 형사 전자소송이 정말 중요한 상황에서 관련 기관인 법원, 검찰, 변호사회, 경찰 중 법원이 가장 큰 의지를 가지고 형사 전자소송 실현을 위해 노력하고 있는 점에 대해 대법원장님께 진심으로



감사의 말씀을 드림

- 형사 전자소송 실현은 법원, 검찰, 경찰이 서로 연계되어 거시적 시각에서 검토해야 할 사안이므로, 유관기관 간 TF 구성 및 협의를 통해 중복 예산이 편성되지 않도록 신경 써주시길 부탁드립니다

○ 기획조정실장

- 형사 전자소송을 위해 법무부와 경찰은 물론 행안부와 협의가 필요한 상황인데, 기재부에서 형사 전자소송 실현을 위한 예산 총액을 산정하고 중복 예산이 편성되지 않도록 각 기관별로 예산을 편성하게 되므로 그 부분에 대해서는 크게 염려하지 않아도 될 것으로 보임
- 형사 전자소송에 대해 법원은 물론 법무부도 상당히 의지를 가지고 있으나 경찰이 소극적인 측면이 있는데, 이 부분에 대해서는 잘 협의해서 진행하도록 하겠음

○ 의장

- 법원, 검찰, 경찰 간 협의를 위한 기초적인 기구는 마련되어 있음. 하지만 아직까지 서로 수동적인 입장을 견지하는 측면이 있었는데, 검·경 수사권 조정과 관련된 사항이 어느 정도 해결되면 형사 전자소송 실현을 위한 구체적인 협의체를 만들자는 것이 법원의 기본 입장임
- 예산 관련, 경우에 따라 세 기관이 함께 참여해야 하는 부분이 있지만 법원 독자적으로 예산 요청을 한 것은 법원이 형사 전자소송 실현에 대한 의지를 가지고 선도한다는 점을 알리기 위한 것임. 만약 세 기관이 같은 예산을 신청하는 경우에는 세 기관 모두 형사 전자소송 실현에 대해 뜻을 같이한다는 점을 확인할 수 있을 것임

■ 의장, 사법지원총괄심의관에게 형사 전자소송 추진 경과에 대해 설명할 것을 요청함

○ 사법지원총괄심의관

- 형사 전자소송을 실현하기 위한 법원, 법무부, 검찰, 경찰 간 협의회(형사사법정보체계 협의회)가 있는데, 이 협의회에서 법원은 형사 전자소송을 위한 법률안을 정부안으로 만들자는 제안을 작년부터 했고, 법무부와 검찰은 긍정적인 입장

을 취한 반면 경찰이 소극적이어서 지지부진한 상태였음. 하지만 올해 들어 더욱 강하게 추진한 결과, 법무부가 조금 더 전향적인 입장을 취하게 되었고 관련 내용이 언론에 보도되기도 했음

- 최근에 형사 전자소송 법제화를 위한 TF(법제정비 TF)가 구성되어 지난 주 첫 회의가 진행된 바 있음. 법원은 가장 적극적인 의지를 가지고 추진하고 있음. 늦어도 올해 말, 빠르면 올해 7~8월 까지 법률안 발의가 될 수 있도록 노력하고 있음

▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 형사 전자소송을 위한 시스템 구축에만 3~4년 정도 소요되기 때문에, 지금 추진을 시작해도 5년 후에야 실현이 가능하므로 지금도 늦은 감이 있다고 생각함. 형사 전자소송의 조속한 실현을 위해 위원님들의 많은 관심 부탁드립니다

▣ 다음과 같은 윤준 위원의 의견 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음

- 윤준 위원
  - 전용차량을 폐지하는 경우 관련 예산 요구는 줄어야 하는 반면 보완책을 위해 예산을 추가로 요구해야 할 부분이 있을 텐데, 예산요구서에 이와 같은 부분이 반영되어 있는지, 만약 반영되어 있지 않다면 향후 어떻게 반영할 것인지 궁금함
- 기획조정실장
  - 5월 말까지 기재부에 제출해야 되는 예산요구서는 예컨대 국선변호사업, 소송구조사업 등 사업비 위주로 구성되어 있는 반면, 전용차량 관련 보완책은 경비 또는 수당의 성격을 가지고 있어 오늘 심의 대상에는 포함되어 있지 않다고 보시면 됨
  - 경비 또는 수당 관련 대부분 기획재정부 지침을 사법부에서도 그대로 따르는 경우가 많기 때문에, 전용차량 관련 보완책을 마련하기 위해서 기획재정부 관련 부서와 별도로 협의를 진행할 예정임
  - 위 사항과 별건으로 예산 관련 몇 가지 사항을 설명드리고자 함. 우선 남양주 광역등기국 신축 예산 관련, 당초 노후되고 공간이 협소한 구리등기소 및 남양주등기소를 남양주등기소로 통합하여 신축할 예정이었고, 신축계획에 따라 예

산이 반영되어 있었음. 하지만 개원 예정인 남양주지원의 공간을 검토한 결과, 남양주지원 내 일부 공간을 활용하면 별도의 등기소 청사를 짓지 않고도 남양주지원 내 통합등기과로 설치·운영할 수 있다고 보여 등기소 설치를 위한 설계비를 예산요구서에서 철회하는 내용임

- 코로나 사태로 인해 화상회의시스템과 관련한 신규 예산이 필요하다고 판단하여 이와 관련된 예산을 요구하였음
- 법원조직법 개정을 통해 윤리감사관이 독립 기관이 될 예정이고, 이를 위한 예산이 필요해서 준비를 하고 있음. 하지만 조직의 구성이나 규모가 확정되지 않아 오늘 구체적 액수까지 말씀드리긴 힘들고, 5월 말까지 정부에 예산을 요구한 이후 말씀을 드리도록 하겠음
- 대전 소재 특허법원 2층에 위치한 전산센터를 세종 등기전산정보센터로 이전하면서 여유 공간이 생길 예정이고, 이 공간에 특허법원이 요구하는 조정센터 또는 대전가정법원이 요구하는 면접교섭센터를 설치하기 위한 비용을 산정하고 있지만 아직 특허법원과 대전가정법원 간 협의가 끝나지 않아 내용이 바뀔 가능성이 있음
- 위 사항 외에 몇 가지 사항이 아직 완료되지 못한 부분이 있는데, 이에 대해서는 정부에 예산요구서를 송부한 이후 자문회의에 보고할 예정이니 양해해 주시면 감사하겠음

▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 연초부터 예산 마련을 위해 준비를 시작하지만 변수가 많기 때문에 다음 주 예정된 대법관회의 의결 이후에도 변동이 있을 수 있다는 점을 말씀드림. 나중에 추가 예산이 요구 또는 편성되는 경우 별도로 논의를 진행하도록 하겠음

#### 다. 결정사항

- ▣ 재정·시설 분과위원회의 검토 결과를 반영하여 작성된 2021회계년도 예산요구서 및 기금운용계획안은 타당함

#### 4. 직무별 정원조정 기준안(소관: 재정·시설 분과위원회)



## 가. 기초발제

- 김성수 재정·시설 분과위원회 위원장, 2020. 7. 1.자 인사 이후 적용될 직무별 정원 조정 기준안 및 이에 대한 재정·시설 분과위원회의 검토 결과를 보고함

## 나. 토론

- 다음과 같은 박균성 위원의 의견 및 이에 대한 의장의 답변이 있었음

### ○ 박균성 위원

- 자료집에 따르면 재판부 인력에 대한 정원 조정은 재판부의 증·신설, 폐부 등에 따라 결정되므로 별도의 정량화된 기준은 없다고 되어 있지만 경우에 따라 기준이 필요할 수도 있을 것 같고, 이 경우 재판부의 증·신설, 폐부 등 외에 신건 접수 건수, 사건의 전문성 등도 고려하는 방향으로 기준을 만들었으면 좋겠음
- 또한 현재 재판연구원이 고등법원 위주로 배치가 되는 것으로 알고 있는데, 외국의 입법례를 참조하여 필요한 경우 지방법원에 대한 재판지원 인력 배치를 확대할 필요가 있음

### ○ 의장

- 최근 증원을 통해 여러 지방법원에 재판연구원이 배치되었고, 특히 경력대등재판부를 운영하는 경우 한 명 또는 두 명의 재판연구원이 배치되고 있다는 점을 말씀드립니다

- 다음과 같은 이미경 위원의 질문 및 이에 대한 발제자의 답변이 있었음

### ○ 이미경 위원

- 표준업무량 조사 항목에 실제 업무종사자가 느끼는 어려움과 같은 주관적 요소도 포함되는지?

### ○ 발제자

- 표준업무량 조사는 상·하반기 1회씩 시행하고 있는데, 6개월 간 어떤 일을 했는지, 어느 정도 일을 했는지, 어떤 어려움을 느꼈는지 다 조사함
- 정확한 표준업무량 산출을 위한 여러 방안들을 계속 연구·검토하고 있음

## 다. 결정사항

- 현행 직무별 정원조정 기준안은 객관적인 통계 등을 바탕으로 마련된 것으로서



적정함

- 향후 법원별·직무별 특수성이 더욱 잘 반영될 수 있도록 지속적 연구·노력이 필요함

## 5. 전용차량 배정기준 등 개선 방안(소관: 재정·시설 분과위원회)

### 가. 기초발제

#### ■ 박천규 조직심의관 기초발제

- 전용차량 배정기준 등 개선방안에 관하여, ①전용차량 배정 변경 대상, ②변경된 배정기준 시행시기, ③전용차량 폐지 시 보완책을 논의 쟁점으로 제시함

### 나. 토론

#### ■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 전용차량 미배정 대상, 변경된 배정기준 시행시기가 쟁점이라고 할 수 있음
- 34쪽 내용상 서울가정법원장에 대해서는 배정을 유지하고 다른 가정법원장에 대해서는 배정을 폐지하는 것으로 되어 있어 의아해 하실지 모르겠는데, 서울가정법원은 소속 법관이 100명이 넘는 반면 다른 가정법원은 소속 법관이 20명 미만 이어서 그 규모에서 차이가 있고, 가정법원이 행사를 많이 치르지만 업무용 차량을 충분히 활용할 수 있다는 점을 고려한 것임
- 또한 양형위원회 상임위원에 대한 전용차량 배정을 유지한 것은 상임위원이 회의에 참석해야 하는 경우도 많고, 배정된 전용차량을 양형위원장께서도 주로 사용하시기 때문에 양형위원회의 원활한 업무 수행을 위해 필요하다는 취지인 것으로 이해됨

- 전용차량 미배정 대상과 시기에 관해 의견 주시기 바람

#### ■ 다음과 같은 박균성 위원의 의견 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음

- 박균성 위원
  - 법원공무원교육원장으로 특정하는 것이 좋은지 아니면 ‘차관급인 법원공무원’ 처럼 같은 일반적 규정을 두는 것이 좋은지 검토가 필요함
- 기획조정실장
  - 법원공무원교육원장은 물론 사법정책연구원장, 개방형 윤리감사관 모두를 포괄





할 수 있기 때문에 ‘차관급인 법원공무원’으로 규정하는 것이 적절하다고 보임.

향후 규칙 개정 시 그와 같은 점을 고려하도록 하겠음

■ 다음과 같은 김진석 위원 의견, 이에 대한 의장 및 기획조정실장의 답변이 있음

○ 김진석 위원

- 가정법원의 규모가 작다는 점은 인정함. 하지만 가정법원의 후견적 역할이 강조되는 점, 규모와 상관없이 여러 소년사건, 면접교섭과 같은 대외적인 활동이 많은 점, 가정법원의 사기에 영향을 미칠 수 있는 점, 고법부장과 지법부장을 나누어 전용차량 배정 여부를 달리하는 것은 타당하지 않다는 점 등을 고려했을 때 가정법원장에 대해서는 전용차량을 배정하는 것이 적절하다고 보임
- 수석부장의 구체적 업무를 잘 몰라 조심스럽긴 하나, 수석부장의 경우에도 행정 업무에 관여하는 역할이 많을 시 업무상 필요한 경우가 있을 수도 있음

○ 의장

- 전용차량 배정 대상 규모를 줄여야 하는 상황이기 때문에 가정법원장에 대해서는 배정 대상에서 제외하는 방향으로 검토됐으나, 가정법원장 역시 법원장이고 가정법원 주관 행사가 많기 때문에 김진석 위원께서 말씀하신 요인은 분명히 있음
- 수석부장의 경우 재판이 주 업무이고, 행정 업무와 관련해서 차량을 이용하는 경우가 많지 않으며, 필요한 경우 업무용 차량을 활용할 수 있다는 점을 고려해서 배정 대상에서 제외시킨 측면이 있음. 또한 수석부장에게 전용차량을 배정하는 경우 전체 전용차량 대수가 20대 가까이 차이가 나게 됨

○ 기획조정실장

- 가정법원장의 경우 일부 규칙개정에 의해 전용차량을 사용하는 가정법원장과 업무용차량을 사용하는 가정법원장이 혼재되어 있다는 점을 우선 말씀드릴
- 가정법원장이나 수석부장의 경우 논란이 있을 수 있으나, 당장 전용차량 배정 수를 줄여야 하는 과도기적 상황이기 때문에 일정 규모 이상의 기관장 혹은 대외업무가 많은 경우 등 반드시 필요한 경우에만 전용차량을 배정하는 방향으로 안을 만들었다고 이해해 주시면 좋겠음

■ 다음과 같은 박균성 위원의 의견이 있었음

- 기관장의 경우 전용차량을 배정하는 것이 관례이고, 업무용 차량을 사용하는 경우 차량이 계속 바뀌게 되므로 혼선이 발생할 수 있으며, 여유 시간에는 다른 행정 업무에 사용할 수도 있으므로 가정법원장에 대해서는 전용차량을 배정했으면 좋겠음

■ 다음과 같은 이찬희 위원의 의견이 있었음

- 자료를 보니 지난 회의 보다 배정 폐지 폭이 늘어나 있어 상당히 놀라움
- 가정법원장, 수석부장에게 예외를 인정하는 경우 또 다른 예외가 생겨날 수밖에 없음. 전용차량 폐지 논의가 외부의 요청은 물론 내부의 문제제기에 의해 시작됐고, 폐지 방향으로 결론이 나갈 예정이라면, 배정 규모는 대폭 축소하되 법관의 자존심과 권위를 지켜주는 보완책을 마련하는 방향으로 정책 추진이 되는 것이 맞다고 생각함

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 현재 전용차량을 사용하는 가정법원장과 업무용차량을 사용하는 가정법원장 모두 존재함. 전용차량이 배정된 가정법원장이 3명이기 때문에 자료집에는 ‘가정법원장(3)’으로 나타나 있으나 업무용차량을 이용하는 가정법원장까지 합치면 총 8명이 된다는 점을 말씀드립니다
- 시행시기에 대해서도 의견 주시기 바람

■ 다음과 같은 이미경 위원의 의견이 있었음

- 리스계약 해지로 인한 위약금과 함께 전용차량 배정 유지 시 소요되는 비용을 함께 산정해야 예산 절약 여부를 판단할 수 있을 것 같음. 또한 현재 차량을 운전하는 100명이 넘는 관리직이 공무원이라면 향후 이분들의 업무를 어떻게 조정할지 질문을 드리고 싶음
- 가정법원장에 대한 전용차량 배정 문제는 내부적으로 여러 이해관계가 얽혀 있어 판단하기 어렵지만, 다만 국민의 한 사람의 입장에서 그 시행은 빨리 진행할 필요가 있다고 생각함. 이찬희 위원께서 말씀하신 바와 같이 내부의 문제의식과 함께 국회를 비롯한 외부의 요구에 따라 전용차량을 폐지하는 것이기 때문에 소극적으로 대처하는 경우 개혁 의지가 없다고 보일 우려가 있기 때문임



- 다만 전용차량 폐지로 인한 여러 보완책은 확실히 있어야 한다는 점을 강조드립니다

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 시행시기 관련, 단계적 시행이 괜찮다고 생각했으나 단점도 만만치 않은 것 같음. 일률적으로 시행하는 경우 위약금을 지불해야 하나 단계적 시행을 하는 경우에는 위약금 대신 유지비가 소요된다는 점을 고려하면 위약금은 큰 문제가 아니라고 보임. 따라서 관리직의 업무 범위 확대 문제만 없다면 일률적 시행이 조금 더 바람직하다고 생각함

■ 의장, 기획조정실장에게 관리직의 업무범위 확대와 관련하여 검토된 사항에 대해 설명할 것을 요청함

○ 기획조정실장

- 당초 운전 업무만 담당하는 것으로 선발하다가 2010년 관리직으로 변경하면서 운전 외에 다른 업무도 수행할 수 있도록 법원공무원규칙을 개정하였고, 이에 따라 현재 전용차량을 운전하는 관리직 공무원 136명의 절반 정도는 민원창구, 법정 등에서 다른 일을 병행하고 있음
- 전용차량을 폐지하는 경우 일부는 공용차량을 운전하겠지만 상당수는 담당 업무가 없는 상황이 되기 때문에, 관리직의 업무 범위 확대 방안, 다른 법원으로의 전보 문제 등을 논의하기 위해 TF를 구성하였음. 오늘 회의에서 전용차량 폐지 범위와 시기를 정해주시면 그에 따라 검토를 진행하고, 관리직이 법원에서 적절히 수행할 수 있는 역할을 부여할 수 있는 방안을 검토한 후 구체적인 사항을 보고하도록 하겠음

■ 다음과 같은 이찬희 위원의 의견이 있었음

- 일률적 시행안의 첫 번째 단점으로 지적된 예산 낭비는 단계적 시행안 채택 시 발생하는 운용비를 고려하면 문제가 되지 않는다고 보임. 또한 일률적 시행 시 박탈감을 유발할 수 있다고 되어 있지만 단계적 시행 시에는 상대적 박탈감을 유발하기 때문에 오히려 일률적 시행안 시행 시의 박탈감의 정도가 작다고 생각함. 이런 점을 고려했을 때 단계적 시행안보다 일률적 시행안이 적절하다고 생각함

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음

○ 윤준 위원

- 일괄폐지를 하는 경우 기재부와 보완책 관련 협의를 할 때 우리 입장에서 얻을 수 있는 것이 많아지는지 기획조정실장께 여쭙고자 함

○ 기획조정실장

- 행정부와 비교했을 때, 법원이 5년 이상 법조경력자를 법관으로 임용하면서 상당히 고호봉이 됐기 때문에 행정부와 다른 처우를 받아야 할 필요성이 있음
- 단계적 시행보다는 일률적 시행이 가시성이 높기 때문에 일률적 시행 시 기재부에 보완책 관련 요청할 수 있는 좋은 계기는 되지 않을까 싶지만, 예산을 주는 쪽은 기재부이고 현재 경제 여건도 좋지 않기 때문에 어느 정도까지 수용을 해 줄지 확정적으로 말씀을 드리지 못해 송구함
- 코로나19로 인해 기재부에서 관련 예산 축소를 요구하고 있는 상황이어서 여건이 좋다고 할 수는 없음. 하지만 법원 내 법관 전체의 구성이 바뀌고 있다는 점은 기재부나 국회에 명확히 전달을 해야 할 필요가 있는데, 이번이 그 계기가 될 것으로 생각하고 있음

■ 다음과 같은 김순석 위원 의견이 있었음

- 기존에 단계적 시행안을 지지했었으나 분석된 자료를 보니 단계적 시행 과정에서 나타나는 부작용도 만만치 않아 보임. 또한 양보를 하는 것에 대한 보완책을 마련하려면 협상 레버리지를 가질 필요가 있는데, 단계적 시행안을 채택하는 경우 향후 예산당국과 협상 시 협상 레버리지가 약해질 우려 역시 있음
- 일반적으로 운영비보다는 인건비를 중시하기 때문에 위약금 절약 부분을 전면에 내세우는 것보다는 인건비 감축 효과를 강조하는 것이 좋을 것 같음. 관리직이 정규직으로서 고용이 유지되지만 장기적 관점에서 신규 관리직 채용을 하지 않게 되고 이로 인해 인건비가 절약되기 때문에 국민 입장에서 더 와 닿을 것임

■ 다음과 같은 최한돈 위원 의견이 있었음

- 지난 회의에서는 서울가정법원장을 제외한 가정법원장의 경우 법원의 규모 등을 고려해서 배정을 폐지하는 것이 적절하다는 입장을 취했었음. 하지만 제도의 취지, 기관장이라는 지위, 고등부장 직급제 폐지 등 여러 가지를 고려했을 때 법원의 규모에 따라 법원장에 대한 전용차량 지급 여부에 차등을 두는 것은 적절치 않다는 생각이 들어 박균성 위원님 의견과 같이 가정법원장에 대해서는 전용차



량 배정을 유지하는 안으로 의견을 변경하도록 하겠음

○ 시행시기 관련, 일괄폐지안에 찬성함

■ 다음과 같은 윤준 위원 의견이 있었음

○ 어차피 폐지해야 한다면 일괄적으로 빨리 폐지해야 보완책 관련 얻을 수 있는 것이 많을 것 같음

○ 외부위원께서는 잘 모르시겠지만 규모가 작은 가정법원의 경우 업무용 차량으로도 충분히 업무수행이 가능하기 때문에 가정법원장에 대해서 전용차량을 배정할 필요는 없다고 생각함

○ 또한 관리직 업무범위 확대를 위한 검토반에 관리직을 참여시킨다면 그 분들에게 예측치 못한 불이익이 가는 것을 막을 수 있을 것임

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

○ 일률적 폐지에 대해서는 이견이 없는 것 같고, 본인 역시 동의함. 다만 전용차량 문제는 법원 공용차량 관리규칙을 개정해야 되기 때문에 대법관회의의 의결을 거쳐야 함. 따라서 일률적으로 폐지하는 것이 적절하다는 취지로 결정하도록 하겠음

○ 가정법원장에 대해 배정 유지를 주장하시는 위원들이 있는데, 가정법원장과 다른 법원장을 차별한다는 뜻은 전혀 아니고, 전용차량 배정 유지 대상을 최소한으로 하여 시작한다는 의미로 이해해 주시면 감사하겠음. 위원님들께서 동의하시면 서울가정법원장을 제외한 나머지 가정법원장에게는 배정하지 않는 것으로 결정하고자 함

○ (김진석, 박균성, 최한돈 위원 각 동의함)

○ 관리직 업무범위 확대를 위한 검토반에 관리직은 물론 운전원도 포함시켜 각 직렬의 의견을 전달할 수 있도록 여건을 조성할 수 있도록 기초실장께 부탁드립니다

■ 의장은 이어서 다음과 같이 발언하였음

○ 전용차량 폐지에 따른 보완책 관련 부분은 예산 당국과 협의가 필요함. 자료집 53페이지를 보면 경력에 따라 지급되는 재판수당이 2009년 이후 인상이 되고 있지 않은데, 예산당국과 협의해서 이 부분 인상이 가능하도록 하는 방안이 있는지 생각해보도록 하겠음



○ 보완조치와 관련하여 의견 있으시면 주시기 바랍니다

■ 다음과 같은 최한돈 위원의 의견 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음

- 보완책에 대한 여러 자료를 보며 느낀 점이 많아 말씀드립니다
- 명예퇴직수당 관련, 16호봉 이상의 법관들을 명예퇴직수당 지급대상에서 제외한 것은 16호봉 이상 법관들에 대한 부당한 차별이므로 16호봉 이상 법관을 포함하여 고등부장에게 명예퇴직수당을 지급할 수 있도록 적극적 검토가 필요하다고 생각합니다. 다만 무제한으로 지급하는 경우 이미 받은 차관급 대우와 중복 지급되는 문제가 있기 때문에 일정 부분 제한이 필요하다는 점도 지난 회의에서 말씀드린 바와 동일함
- 기획조정실에서 검토한 자료를 보면 16호봉 이상의 법관을 명예퇴직수당 지급대상에서 제외한 이유가 16호봉 이상의 법관이 차관급 이상의 봉급을 받기 때문이라고 되어 있는데, 과연 이와 같은 이유가 정당한지 의문이고, 행정부에도 이와 같은 규정이 있는지 한 번 여쭙고 싶습니다. 고등부장 승진이 되지 못해 차관급 대우를 받지 못하는 16호봉 이상의 법관에게 차관급 이상의 봉급을 받는다는 이유로 차관급과 동일하게 보는 것은 자기모순이고, 단일호봉제 취지에도 맞지 않다고 생각합니다
- 16호봉 이상의 법관들에게 명예퇴직수당을 지급하지 않는 것이야말로 헌법 제 106조에서 금지하고 있는 징계처분에 의하지 않고 불이익한 처분을 하는 경우에 해당한다고 생각합니다. 따라서 전용차량 폐지와 관련한 보완조치와 무관하게 16호봉 이상의 법관들에게 명예퇴직수당을 지급하지 않는 것은 시급히 시정되어야 함
- 다음으로 직무성과금에 대해 말씀드리고자 함. 직무성과금은 직무성과에 대한 판단을 전제로 하기 때문에 고도의 재량 내지 판단여지가 있는 영역이고, 이에 따라 직무성과 판단을 거쳐 16호봉 이상 법관, 16호봉 이상의 법관에 해당하는 고등부장에게 직무성과금을 지급하지 않을 수 있다고 생각합니다. 하지만 기초실의 검토서에는 16호봉 이상의 법관을 직무성과금 지급대상에서 제외한 이유를 ‘2008년 제도 도입 당시 16호봉 이상의 법관 중 상당수가 차관급 예우를 받는 고등법원 부장판사였다는 점을 고려한 결과’라고 되어있는데, 이는 정당한 직무



성과 판단을 거친 것이라고 도저히 볼 수 없음. 따라서 직무성과금 지급 부분에 대해서는 원점에서부터 다시 검토를 해야 한다고 생각함

- 다만 법조경력에 따라 직무등급을 나누고 있기 때문에 16호봉 이상 법관들에게 까지 직무성과금을 지급하는 경우 법관 개인별 지급액이 감소할 뿐만 아니라 법관임용제도의 변경 및 퇴직법관의 감소에 따라 병·정 등급에 해당하는 젊은 법관의 승급기회가 사실상 사라지게 되는 문제가 있음. 따라서 직무등급을 현 4 등급보다 조금 더 세분화하고, 기준도 법조경력이 아닌 법관경력으로 변경하며, 나아가 등급 간 순환제까지 고려할 필요가 있다고 보임
- 마지막으로 회의자료를 검토하며 안타깝게 느낀 점이 있어 말씀드림. 본인은 16호봉 이상의 법관은 직무성과금 지급대상에서 제외하면서 원로법관은 지급 대상에 포함됐다는 사실을 지난 회의 자료를 보고 처음으로 알았음. 앞서 본 바와 같이 16호봉 이상 법관 중 상당수가 고등부장이기 때문에 16호봉 이상 법관 모두를 직무성과금 지급대상에서 제외한 조치의 이면에는 결국 고등부장 승진에 탈락한 16호봉 이상 법관은 고등부장 이상의 처우를 받아서는 안 된다는 인식이 깔려 있고, 이는 고등부장 승진제가 법관 상호간 심각한 차별의식을 바탕으로 두고 있다는 생각을 떨칠 수가 없음. 더구나 16호봉 이상의 법관을 고등부장과 마찬가지로 직무성과금 지급대상에서 배제했다면 고등부장을 거치고 원로법관이 된 법관들에 대해서도 마찬가지로 취급해야 할 텐데, 사법행정권 남용사태가 벌어지고 있던 2017년 2월 13일 수당규칙을 개정하면서까지 원로법관을 직무성과금 지급대상에 포함시킨 것을 보면 고등부장의 이해관계와 관련된 것은 참으로 빠르고 쉽게 변하는 반면 그렇지 못한 것은 더디고 힘들다는 생각을 버릴 수 없음
- 고등부장에 대한 전용차량 폐지 논의를 하는 기회에 위와 같은 문제까지 한꺼번에 검토되어 법원조직법의 취지와 다르게 고등부장제가 직급제로 운용되었던 폐해들이 신속하게 개정되었으면 하는 생각으로 말씀드림

#### ○ 기획조정실장

- 16호봉 이상의 법관에게 명예퇴직수당을 지급하기 위해서는 기재부와 협의가 필요함. 하지만 전체 국가공무원들 급여의 수준이 있는데, 법관 16호봉에 해당

하는 행정부의 공무원은 차관급에 해당하고, 차관급은 명예퇴직수당을 받지 않기 때문에, 고등부장이기 때문이 아니라 16호봉 이상이기 때문에 명예퇴직수당 지급대상에서 제외된 것이라고 알고 있음

- 위와 같은 이유로 16호봉 이상의 법관에게 명예퇴직수당을 지급하기 위해서는 행정부의 차관급은 언제든지 그만둘 수 있는 정무직이지만 법관은 정년까지 근무하는 것을 전제로 한다는 점을 강조할 필요가 있는데, 개인적 소견이지만 평생법관제를 강조하면서 위와 같은 점을 강조하는 것이 과연 맞는 것인지 생각해볼 필요가 있음
- 직무성과금 지급을 위한 관련 예산은 대법관을 뺀 전체 법관 수를 기준으로 받아오지만 실제 지급 시에는 고등부장 및 16호봉 이상의 법관은 제외하는데, 이는 고등부장 및 16호봉 이상의 법관을 제외한 후배 법관들에게 직무성과금을 많이 지급해야 한다는 정책 결정에 기한 것임. 이런 상태에서 16호봉 이상의 법관이 직무성과금을 받게 되면 전체 법관 개인이 받는 직무성과금이 줄어들기 때문에 과연 선배 법관들이 이를 요구하는 것이 적절한지도 고려할 필요가 있음. 게다가 16호봉 이상의 법관에게 직무성과금을 지급하는 경우 대법관의 급여보다 많아지기 때문에, 보수 역전현상을 막자는 취지도 있음
- 또 다른 문제는 경력법관제 도입으로 직무성과금 도입 당시 3%에 불과했던 16호봉 이상의 법관의 비율이 점점 높아져 8%~10%에 이른다는 점인데, 이 상태에서 16호봉 이상의 법관에게 직무성과금을 지급하게 되는 경우 15호봉 이하 법관의 수령액은 더 축소될 수밖에 없고, 이렇게 되면 금액도 금액이지만 내부적으로 갈등이 생길 수 있다는 염려가 되기 때문임. 이런 점을 고려하여 작년부터 법관들의 호봉이 높아져 행정부의 기준 호봉은 법관의 기준 호봉이 될 수 없다는 점을 강조하고 기재부를 설득하기 위해 노력하고 있음
- 향후 10년 이상 법조경력자가 법관으로 임용되는 경우, 16호봉 이상의 법관이 30%에 이르게 되고, 이들에게 직무성과금을 지급하지 않는다면 전체 법관에게 지급된 직무성과금을 15호봉 이하 70%의 법관이 가져가는 문제가 발생할 수도 있음
- 위와 같은 문제점 때문에 직무성과금과 관련해서 심층적으로 검토를 하고 있고,





경과에 따라 추후 별도로 말씀드리도록 하겠음

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견이 있었음

- 재판업무는 성과를 논하기 어렵기 때문에 법관이 직무성과금을 받는다는 사실이 어색함. 법관의 보수가 많지 않은 점을 고려한 보수 보전의 의미가 있는 것 같은데, 이번 기회에 직무성과금은 줄이되 연륜에 따라 재판수당을 상향 조정하는 것을 검토해 주시면 감사하겠음
- 원로법관에게 직무성과금을 지급한 것은 추측컨대 고위법관으로 퇴직하신 분들의 변호사 개업을 막고 평생법관제를 정착시키기 위한 것이지, 그분들이 고등부장이었다는 점 때문인 것은 아니라고 이해하고 있음

■ 다음과 같은 최한돈 위원의 의견이 있었음

- 본인이 조금 전에 말씀을 드린 이유는 16호봉 이상 법관들에 대해서 직무성과금 지급을 배제하는 합리적인 이유가 있어야 한다는 점을 강조하기 위해서임
- 단일호봉제의 취지에 따르면 고등부장이 아니더라도 법조 경력이 많으면 고등부장보다 급여를 많이 받을 수 있어야 함. 하지만 기획조정실의 보고서에 따르면 고등부장제와 연계되어 고등부장이 아닌 법관은 고등부장 이상의 급여를 받을 수 없게 하겠다는 의도로 16호봉 이상 법관들에게 직무성과금 지급을 배제하는 것으로 보이는 바, 직무성과금 제도가 도입 시부터 타당한 근거에 기해 시작하지 못했다는 점을 지적하고 있는 것임
- 기획조정실장께서 직무성과금 제도에 대한 재검토가 필요하다고 말씀하신 부분에 대해서는 전적으로 동감하고, 재검토 시 본인이 지적한 바와 같은 의심을 받지 않도록 객관적이고 합리적인 근거를 가지고 제도를 재설계할 필요가 있음

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 2008년 행정부의 요구에 의해 직무성과금 제도가 도입되었는데, 당시 법관의 직무성과 분석이 적절치 않다고 법원행정처 내부 심의관들이 의견을 모았지만 정부를 설득하지 못했고, 직무성과금 외 다른 수당 등은 인상할 수 없기 때문에 직무성과금을 받아들이면 그 액수만큼은 급여 인상 효과가 있음을 고려해서 부득이 받아들이는 것으로 알고 있음
- 윤준 위원께서 말씀하신 것처럼 법관의 업무에 대한 직무평가는 근본적으로 맞

지 않고, 기초실장께서 말씀하신 여러 문제도 있으며, 최한돈 위원께서 말씀하신 것처럼 고등부장제와 연계된 불합리한 점도 있으므로, 이번 기회에 법관의 직위에 맞는 다른 수당 등으로 변경 요청을 할 수 있는지 검토가 필요함

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 외부위원님들의 이해를 돕기 위해 조금 설명을 드리고자 함
- 법관의 급여체계는 법에 따라 대법원장, 대법관, 법관으로 나누어 지급됨. 법관이 1호봉부터 17호봉까지 있고 그 위가 대법관인데, 17호봉 법관과 대법관의 월 급여 차이는 약 28만 원 정도 될 것임. 하지만 직무성과금은 대법관에게는 지급되지 않기 때문에 16호봉 이상의 법관에게 직무성과금을 지급하는 경우 법관이 대법관보다 급여가 많아지는 현상이 벌어져 보수역전 현상이 벌어진다고 이야기하는 것임
- 2008년 직무성과금 제도를 도입하지 않으려 했는데, 타 부처는 전부 받아들였기 때문에 우리가 수용하지 않으면 전체 직무성과금 액수만큼 급여가 줄어드는 결과가 되기 때문에 어쩔 수 없이 도입하게 된 것으로 알고 있음. 또한 직무성과금 관련 예산은 전체 법관 수에 따라 편성되기 때문에, 최한돈 위원님처럼 고등부장제와 연계됐다고 추론할 수도 있겠지만 좋게 생각하면 선배 법관들이 자신의 몫을 양보해서 15호봉 이하 후배 법관들이 받는 액수를 늘린 측면도 있음
- 직무성과금, 명예퇴직금 관련 제도는 오랜 기간 지속되어 왔고 기재부와 협의도 필요한 사항이기 때문에 갑작스레 제도를 뜯어고치긴 힘들겠지만, 문제점이 무엇인지 한 번 살펴본 후 행정부와 협의 시 이야기할 수 있는 부분을 마련하도록 하겠음. 후에 제도 개선을 위해 대법원 규칙을 개정해야 하는 상황이 오면 그 때 다시 본 회의에서 논의를 할 기회가 있을 것임

다. 결정사항

- 변경된 전용차량 배정기준은 2021년 2월 법관정기인사 시 일률적으로 적용·시행함이 바람직함
- 재정당국과의 협의를 통해 전용차량 폐지에 따른 보완조치를 마련할 필요가 있음



## 6. 판결서 공개제도 개선(사법행정자문회의 위원 제안 안건)

### 가. 기초발제

- ▣ 박노수 사법지원총괄심의관, 판결서 공개 관련 기존의 법원행정처 검토 내용 및 정책방향을 개괄적으로 보고함

### 나. 토론

- ▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음
  - 국민의 알 권리 보장을 위해 원칙적으로 미확정 판결서도 공개해야 한다는 것이 대법원의 기본 입장임. 다만 순서는 형사판결서보다는 민사판결서를 먼저 공개하고, 공개하더라도 비실명화 조치 및 법원공무원의 면책조항은 있어야 한다는 것이 그 골자임
  - 미확정 판결서 공개에 대해 사법지원총괄심의관은 일반법인 정보공개법에 따라 지금도 시행할 수 있다고 발제했는데, 본인 역시 일부 동의하는 부분이 없지 않으나 몇 가지 걸리는 점이 있음
  - 첫 째로 법적 근거의 문제임. 가장 바람직한 것은 확정된 판결서처럼 미확정 판결서의 공개에 대해서도 형사소송법과 민사소송법에 근거 규정을 두는 것이라 할 수 있음. 하지만 2011년 형사소송법과 민사소송법이 ‘확정된’ 판결서 공개에 관해 규정한 것은 미확정 사건은 공개하지 않는다는 취지라고 볼 수 있고, 이와 같은 상태에서 1996년 제정된 일반법인 정보공개법을 근거로 미확정 판결서를 공개하는 것이 과연 적절한지 논란의 소지가 있을 수 있음
  - 두 번째는 관계자의 면책조항임. 소송법의 면책조항은 확정된 판결서에만 적용되기 때문에 미확정 판결서에 대해서는 일반법인 정보공개법이 적용되는데, 정보공개법은 무과실책임을 규정하고 있기 때문에 확정 판결서를 공개하면 면책이 되고 미확정 판결서를 공개하면 무과실 책임을 지게 되는 상황이 벌어지게 됨. 이렇게 되면 정보공개를 담당하는 공무원이 소극적으로 업무처리를 할 수밖에 없고 결국 미확정 판결서에 대한 공개 처리가 제대로 되지 않을 수 있다는 문제점이 있음
  - 또 하나 민사소송법, 형사소송법은 확정된 판결서에 대해서만 공개제한 신청권을

두고 있기 때문에 미확정 판결서에 대해서는 그와 같은 규정이 없다는 문제가 있음. 물론 유추적용을 할 수 있겠지만 몇 가지 문제가 있어 당장 시행을 하지 못하고 있음

- 관련 입법이 이루어지지 않은 상태에서 이 부분을 자체적으로 결정하고 진행하기에는 위와 같은 여러 문제가 있음. 또한 이외에도 비용 문제, TEXT 파일 제공 문제 등 여러 쟁점이 있는데, 위원님들께서 의견을 주시면 분과위원회에 회부하여 심도 있는 논의를 진행할 수 있도록 하겠음

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 오늘 불참한 오승이 위원의 의견을 다음과 같이 전달하고자 함
  - 보고서에서 나타난 바와 같이 공개제한 신청권, 개인 동일성 여부가 불명확한 경우 사진 등 처리문제와 같이 아직 연구 및 정책개발이 필요한 부분이 많으므로 기존 제안과 같이 재판제도 분과위원회에 회부하고, 비실명처리기준 예규개정 연구반, 젠더법 연구회의 재판 다시 돌아보기 팀, 국제인권법 연구회의 정부인권 소모임 팀과 협업하는 논의터를 만들었으면 좋겠음
  - 자료집 88쪽 ‘실무상 미확정 판결서에 대하여도 열람·복사 제한 신청이 이루어지고 있음’이라고 기재되어 있으나, 이에 대한 실무례가 명확히 정착되어 있지 못한 것으로 보임. 미확정 판결서에 대한 공개제한 신청권 규정이 미비한 현 상태에서 미확정 판결서 공개 확대 시 개인정보 관련 문제가 심각해질 우려가 있으므로, 소송당사자 등의 개인정보, 인격권 등의 보호를 위해 소송기록 열람공개 제한, 비실명화 등 여러 차원에서 관계인의 절차보장을 위한 깊이 있는 연구와 제도 개선이 필요함
  - 또한 자료집 102쪽 TEXT 파일 제공 시 판결서가 악용될 수 있다는 현행 유지의견은 구체적인 근거 없이 막연한 불안함에 기한 것이라고 보임. 현실적으로 PDF 파일은 물론 일반 이미지 파일에서도 글자를 인식하여 추출하는 프로그램이 이미 상용화되어 있는 실정이기 때문임
  - 마지막으로 텍스트 PDF가 이미지 PDF보다 파일크기가 더 작은 것으로 알고 있기 때문에 자료집 103페이지에 저장 공간에 대한 검토가 필요하다는 부분이 의아함



■ 다음과 같은 이광만 위원의 의견이 있었음

- 판결서 공개문제를 논하기 전에 각국의 판결서 작성 방식을 참조하여 정보화시대에 걸맞은 판결서가 어떻게 작성되어야 하는지에 대해서도 연구를 할 필요가 있다는 점을 우선 말씀드립니다
- 향후 판결서를 공개하는 것이 기본 방향이라면, 현행 판결서 작성 방식에 따른 공개 방안은 물론 공개를 전제로 개인정보 보호를 위한 판결서 작성 방안 역시 분과위원회에서 함께 논의했으면 좋겠음
- 예를 들면 판결서 작성 시 개인정보 노출을 최소화하는 방안을 생각해 볼 수 있겠고, 위탁 등을 통해 개인정보를 유형화하여 판결서에 노출된 개인정보를 자동적으로 비실명 처리하는 방안도 있을 것 같음
- 비실명화 등 처리 이후 판결서 공개 이전에 원고, 피고, 이해관계인의 의견을 들으면 개인정보 유출 여부를 한 번 더 체크할 수 있고, 추후 책임소재를 가리는 데도 도움이 될 수 있으므로 이와 같은 방안도 검토됐으면 좋겠음
- 마지막으로 법원도서관 특별열람실 방문열람은 개인정보보호법 위반 소지가 있으므로 개인정보 보호 방안이 마련될 필요가 있음

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견이 있었음

- 깊게 생각한 바는 아니나 민사소송법, 형사소송법, 개인정보보호법에 흩어져 있는 규정을 모아 판결서 공개에 관한 기본법(안)을 분과위원회에서 만드는 것은 어떨까 싶음
- 또한 비실명화를 별도의 부서에서 처리하기 때문에 비용이 많이 소요됨은 물론 비실명화 처리도 제대로 되지 않는 면이 있는 것 같음. 비실명화 업무를 재판부에서 참여관 등이 주도적으로 하는 경우, 법관이 확인할 수 있으므로 비실명화 처리의 정확성이 담보되고 참여관의 역할 강화에도 도움이 될 것 같음

■ 다음과 같은 최한돈 위원의 의견 및 이에 대한 의장의 답변이 있었음

- 최한돈 위원
  - 큰 문제가 발생하지 않는다면 입법 이전이라도 2013년 1월 1일 이전에 확정된 형사 판결서 및 2015년 1월 1일 이전에 확정된 민사 판결서를 인터넷 키워드 검색 방식에 의한 공개 대상에 포함시키는 전향적 검토가 이루어졌으면 함



- 공무원의 면책 부분이 문제가 될 수 있으나 이 경우에도 민사소송법이나 형사소송법의 면책조항을 유추하면 큰 문제는 발생하지 않을 것 같음

○ 의장

- 본인 역시 최한돈 위원과 같은 생각을 하고 있긴 하나, 민사소송법과 형사소송법에서 규정한 이전 시점의 판결서를 공개하려면 당시 소송 당사자 및 관계인들에게 확인을 받아야 하는 문제가 생긴다는 면을 고려할 필요가 있음

■ 다음과 같은 이찬희 위원의 의견이 있었음

- 공개재판주의 원칙상 법정에서 재판이 모두 공개되고, 1심 판결문을 법정에서 끝까지 다 읽는 경우 법정에 온 사람은 자신의 사건이 아님에도 내용을 다 알 수 있음. 이처럼 어차피 다 공개되는 것인데 개인정보보호 명목 때문에 미확정 판결서의 공개가 늦춰지는 것은 아니라고 생각함
- 개인정보 유출로 인해 명예 등이 침해될 염려가 있다면 형사 판결서는 추후 공개하는 방안을 채택하더라도, 21대 국회가 시작되면 미확정 판결서는 모두 공개되는 방향으로 신속하게 입법이 진행되어야 한다고 생각함

■ 다음과 같은 김순석 위원의 의견이 있었음

- 비실명 처리된 판결서를 읽기가 상당히 어렵다는 점을 우선 말씀드리고 싶음
- 대법원 판결만 봐서는 사건의 사실관계를 확인하기 어려운 경우가 많은데, 이 경우 2심, 1심 판결서를 보고 싶지만 오래된 사건의 경우 링크가 제대로 되어 있지 않아 접근이 어려움. 최소한 대법원 판결만이라도 2심, 1심과 연계하는 작업을 다른 작업보다 우선순위로 해주시면 외부에서 판결서에 접근하기가 한층 용이해질 것임
- 또한 2019년 행안부의 개인정보에 관한 해석에 관한 비실명 처리기준 때문에 비실명처리 대상에 법인이 포함되어 있음. 하지만 민사는 물론 형사의 경우에도 법인과 관련된 인적사항은 등기부 등에 다 기재되어 있기 때문에, 영업비밀이 포함되는 경우를 제외하고는 법인은 비실명처리 대상에서 제외하는 정책 방향으로 나아가는 것이 바람직함
- 마지막으로 판결서는 최대한 국민에게 공개되어 국민들 사이에서 법리와 저촉되는 사건이 발생하는 것을 줄이는 것이 바람직함. 개인정보 보호에 방점을 두는



경우 일반적으로 알아야 할 법리가 국민에게 전달이 되지 않아 불필요한 분쟁이 발생할 수도 있음

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 당사자 혹은 관계인에게 공개제한 신청 안내 등을 통해 사생활의 비밀 침해를 방지할 수 있는 보완조치를 둔다는 전제 하에, 일반국민의 사법정보에 대한 접근성을 강화하기 위해 미확정 판결서에 대해서도 공개하는 방향으로 가는 것이 바람직하다고 생각함
- 판결서 제공 형태 관련, 조금 더 심도 있는 검토가 필요하긴 하나 정보 격차가 심화되는 부작용을 방지하기 위해 판결서 텍스트 그대로 제공하는 것이 바람직함

■ 다음과 같은 이미경 위원의 의견이 있었음

- 미확정 판결서 공개에 찬성함
- 다만 소위 레깅스 사건 판결서에서 보듯 판결서가 잘못 유포될 경우 당사자가 겪는 피해의 심각성은 굉장하다는 점을 말씀드리고 싶음. 뒷모습만 나왔기 때문에 피해자를 특정할 수 없다고 하나 본인의 사건에서 본인의 사진이 올라왔다는 사실 만으로도 당사자는 굉장한 2차 피해를 겪을 수밖에 없음
- 이광만 위원께서 말씀하신 것처럼 판결서 공개를 전제로 어떻게 판결서를 작성할 지에 대한 재교육도 필요하다고 봄. 특히 본인은 성폭력 관련 사건의 판결서 작성 시 불필요한 성폭력 피해 상황을 자세히 묘사해야 하는지에 대해 굉장한 비판의식을 가지고 있음
- 검토서에 기재된 레깅스 판결에 대한 젠더법연구회에서의 논의결과는 추후 공유되고 교육됐으면 좋겠음

## 다. 결정사항

- 관련 법률 개정 전 미확정판결서 공개 실시 여부, 공개 시기, 공개 방법, 보완조치에 관한 연구·검토를 위하여 재판제도분과위원회에 안건을 회부하고, 위 안건에 대한 1차 보고는 2020년 9월 사법행정자문회의에서 하도록 함





## 7. 사무관승진제도 개선 방안(소관: 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회)

### 가. 기초발제

- 김정환 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회 간사, 사무관승진제도의 현황 및 개선방안에 대한 분과위원회의 검토 결과를 보고함

### 나. 토론

- 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 분과위원회의 안에 따르면 2022년부터 순차적으로 10%, 20%, 30% 비율로 특별승진 비율을 높이고, 사무관승진시험 응시 가능 대상을 승진후보자명부 4배수 외에 6급으로 5년 6개월 재직자를 포함하자는 안이 다수의견임
- 사무관승진제도와 관련하여 의견 주시기 바람

- 다음과 같은 최한돈 위원의 의견이 있었음

- 시험승진제도를 축소하고 비시험승진제도로써 특별승진제도를 도입하자는 기본방향에 대해서는 전적으로 찬성함. 다만 분과위 검토안에 의하더라도 특별승진제도의 공정성과 객관성을 확보하는 방안에 대해서는 아직 충분한 논의가 진행되지 못한 것 같음. 지난 해 설문조사 결과 현행 시험제도를 그대로 유지하자는 의견이 35% 이상 나온 것도 비시험제도의 불공정성에 대한 우려 때문이라고 생각하므로, 특별승진제도 도입에 따른 공정성 및 객관성 확보 방안을 세밀하게 검토해서 신중하게 시행할 필요가 있다는 의견을 드림
- 현재 법원공무원들의 가장 큰 불만은 국과장 등 인사평정권자와 가까운 행정처 또는 각급 법원 총무과 근무 경력자들에게 매우 유리하게 평정이 진행되어 이들이 승진기회를 대부분 차지하고 있다는 점에 있다고 봄. 새롭게 도입되는 특별승진제도를 시행함에 있어서도 이 점을 각별히 경계하지 않으면 인사에 대한 불신은 더 커질 수밖에 없으므로, 특별승진대상자 선발위원회를 구성할 때 법원공무원 전체를 대상으로 온라인 투표를 거치는 등 모든 구성원이 납득할 수 있도록 하고, 특히 7급 이하 공무원들이 선발위원으로 선출될 수 있도록 제도를 설계할 필요가 있다고 생각함



- 다음으로 근무평정과 관련해서 말씀드리면 현재와 같은 국과장 중심의 평가에서 직원 상호 간 다면평가를 전면 시행한 후 이를 선발 절차에 반영할 필요가 있다고 생각함. 나아가 연혁적 배경 등을 고려했을 때 조심스러운 측면이 있긴 하나, 참여관은 재판부에 대한 견제보다는 재판 보조 역할이 크고, 법원공무원도 결국 국민의 재판받을 권리를 보장하기 위해 존재하기 때문에 참여관이나 실무관에 대한 재판부의 근무평정제도를 도입하는 것이 크게 부당하지 않고 좋은 재판을 위한 법원의 지향점과도 부합한다고 생각함
- 궁극적으로 사법행정 전문 법원공무원과 재판지원 전문 법원공무원으로 분리해서 인재를 선발하고 육성하는 방향으로 제도를 설계해야 한다고 생각함. 사무관 승진제도 개선을 논함에 있어서도 이 점을 염두에 두었으면 좋겠다는 생각을 가지고 있음

■ 다음과 같은 박균성 위원 의견이 있었음

- 분과위원회의 검토의견에 대체로 동의함
- 한 가지 말씀드리고자 하는 바는 승진시험 시험과목이 법원공무원 채용시험과 거의 유사하다는 점임. 사무관승진시험에서는 이론은 물론 실무를 포함하여 업무 능력과 시험의 연계성을 강화하고, 개인회생, 대법원 규칙, 여러 예규 등에 관한 사항도 포함시키는 등 그 동안 근무를 충실히 했다면 좋은 점수를 받을 수 있도록 시험과목과 출제방식을 바꿀 필요가 있음

■ 다음과 같은 윤준 위원 의견이 있었음

- 설문조사 결과를 보고 놀란 점이 있음. 들어온 지 얼마 되지 않는 8~9급 공무원들은 시험을 없애는 쪽의 의견이 많을 줄 알았는데, 시험 유지 의견이 46.3%, 병행의견이 39%, 폐지 의견은 14%로 나와서, 이게 무엇을 의미하는지 고민을 했음
- 신규 법원공무원들은 공정한 평정을 받고서는 5급 승진이 힘들기 때문에 본인이 시험을 볼 수 있는 상황이 되면 바로 시험으로 승진을 해야 된다는 마음을 가지고 있다는 건데, 이는 우리가 지금까지 사무관 승진을 시험에만 맡겨놓고 평정의 실질화에 대해서는 소홀히 한 결과 막 들어오는 법원공무원들이 희망을 가지지 못하고 있다는 서글픈 현실을 보여준다고 할 수 있음

- 사무관승진시험을 준비하는 6급 직원들이 50세에 시험에 목을 맨 채 일은 하지 않으면서 2~3년 간 고시생처럼 생활한다는 점이 국민들 보기에 낯부끄럽기 짝이 없는데, 현행을 유지하자는 8~9급이 많다는 것은 정말 심각한 상황이기 때문에 장기적으로는 시험을 폐지해야 할 것 같음
- 사무관승진시험을 폐지한다는 선언을 명확하게 하되, 다만 기존에 수험 준비를 하던 분들을 위해 잠시 병행하고, 병행을 하면서 나타나는 문제점들을 잘 살펴 실질적인 평정을 위한 시스템을 만들 필요가 있음. 3년 간 임시적으로 특별승진 제도를 시행해본 후 그 때에 가서 시험 폐지 여부를 결정하는 것은 시험 준비자만 양산하게 되고 그 만큼 현업에 소홀해질 수 있어 적절치 않음
- 아시다시피 법원 이외에는 시험을 쳐서 5급 승진을 하는 기관이 없음. 법원과 유사하게 5급 이상 공무원의 전문성이 요구되는 특허청의 경우 5급 승진 시험이 있었는데, 십수 년 전 시험을 폐지하고 5급 이상 전문성이 필요한 자리에는 외부 특채를 도입하고, 7급으로 들어온 사람이 5급이 되는 경우는 있지만 9급으로 들어와 5급까지 가는 예는 별로 나오지 않도록 제도 설계가 되어 이를 가지고 승복을 하지 않는 사람이 거의 없다고 함
- 사실 5급 공무원의 업무를 위해 필요한 전문성은 일을 하면서 다 배울 수 있다고 생각함. 오히려 사법보좌관 업무가 높은 전문성을 요하기 때문에 엄격한 교육과 심사를 통해 사법보좌관을 선발해야 하지만, 그 전제가 되는 5급까지 시험을 치게 하는 것은 국가적은 물론 개인적으로도 낭비라고 생각함
- 따라서 사법행정자문회의에서 특정 시점에 시험은 확실히 폐지한다는 천명을 하고 병행시험 제도를 운영할지에 대해 논의를 했으면 좋겠음

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 사무관승진시험으로 인한 부작용을 줄이려면 다들 말씀하시는 것처럼 평정이 실질화 되어야 하는데, 윤준 위원께서 말씀하신 것처럼 막 들어온 법원공무원 입장에서 납득을 하지 못할 정도로 평정이 왜곡되어 있다고 보임. 시험응시 가능 인원인 4배수에 들기 위한 평정에 왜곡이 일어나고, 시험 배수에 들고 나면 합격 을 위해 업무를 소홀히 하게 되는 악순환이 일어나고 있음
- 객관적이고 공정한 평정을 통한 사무관승진제도를 만든다면 불만을 가질 사람은



없을 것이지만, 평정제도를 바꾼다는 것이 여러 어려움이 있기 때문에 분과위원회는 현 상황을 전제로 개선 사항을 논의해 온 것으로 보이므로 그 점을 염두에 두시고 의견을 주시면 좋겠음

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 실질 평정을 위한 객관적인 방법이 마련된다면 시험제도를 폐지하고 평정에 의해 승진하면 되겠으나, 지금 바로 시점을 정해 시험을 폐지하기에는 여러 어려움이 있으므로 시험제도와 특별승진제도를 병행해서 시험해 보고, 장기적으로 시험제도를 폐지하거나 아니면 다른 적절한 방법을 찾는 방향으로 가야 한다고 생각함
- 시험공부 관련해서는 법원에 따라 사정이 조금 다른데, 수험공부를 위한 배려를 해주는 법원이 있는 반면 그렇지 않은 법원도 있기 때문에 형평에 맞지 않는 부분도 있고, 이로 인해 업무에 소홀한 채 시험을 준비할 수 있도록 하는 관행은 당장 개선할 필요가 있다고 생각함
- 설문조사 결과 특별승진보다 심사승진에 대한 선호가 높게 나온 것은 특별승진제도의 공정성에 대한 의구심 때문인 것 같음. 최한돈 위원께서 말씀하신 것처럼 특별승진제도의 공정성을 높일 수 있는 방안이 구체적으로 나와 있지 않은데, 법원공무원들이 모두 공감하고 의구심을 가지지 않을 수 있는 그런 방안을 잘 마련하는 것이 매우 중요하다고 생각함

■ 다음과 같은 이찬희 위원의 의견이 있었음

- 설문조사 결과 최근 임용된 법원공무원의 시험에 대한 선호도가 높고, 전체적으로도 시험 유지 혹은 병행이 적지 않게 나온 것은 공정성을 담보할 수 있는 방법이 시험이라고 생각하기 때문인 것 같음
- 평정에 대한 각 직급별 참여를 보장해서 객관적인 기준을 마련하는 것이 비시험 승진제도의 폐해를 줄일 수 있는 방법이라고 생각함. 이상적으로는 시험 없이 완전한 실질 평정에 의하는 것이 바람직하겠지만, 현재 여건상 그것은 어렵기 때문에 시험과 비시험을 병행하여 시행하다가 어느 한쪽으로 결정하는 것이 맞지 않을까 싶음

■ 다음과 같은 이미경 위원의 의견이 있었음

- 중장기적으로 어느 시점에는 시험을 폐지한다는 점을 공유하고, 최한돈 위원께서 말씀하신 것처럼 다면평가를 포함한 공정한 내부적 평가 및 승진 시스템을 마련했으면 좋겠음

■ 다음과 같은 이광만 위원의 의견이 있었음

- 본인이 위원장으로 분과위원회를 진행하면서 외부위원 3인에게 법원의 솔직한 실상을 설명하는 것이 힘든 면이 많았음. 외부위원들은 법원의 사무관 승진 실태에 대해 실망을 많이 했고, 국민에 대한 책임성을 강화하는 방향으로 제도 개선이 있어야 한다는 의견을 주셨음
- 행정부에서는 사무관승진시험을 이미 폐지했는데 사법부만 조금 늦은 이유는 그동안 법무사 개업을 위한 퇴직이 많았기 때문에 사무관 승진이 큰 문제가 되지 않았기 때문임. 하지만 93년부터 97년까지 행정법원이 신설되는 등 법원의 규모가 확대되면서 그 전에 비해 2~3배 신규자원이 들어오게 되었는데(현재 교육원 23기 이후 세대임) 이분들이 승진 시험을 칠 때가 되었지만 사회경제 여건 및 로스쿨 도입 등으로 법무사 개업을 위한 퇴직자는 더욱 줄어든 사정 때문에 승진시험이 문제로 불거졌음
- 현 제도상 승진시험을 보려면 시험선발 인원의 4배수에 포함되어야 하고, 4배수에 들기 위한 가장 중요한 요건이 평정인데 시험을 볼 수 있는 기회를 주기 위해 연공서열에 따른 평정이 이루어지고 있음. 분과위원회에서도 시험을 바로 폐지하는 것이 타당하다는 의견이 많았지만 위와 같은 현 상황 때문에 바로 시험을 폐지하는 것도, 그렇다고 바로 심사승진으로 전환하기도 여의치 않았음
- 특별승진 병행 방안을 채택한 것도 특별승진이 최종적으로 가장 적합한 방법이라는 취지는 아니고, 일단 시험의 폐해를 줄이기 위해 특별승진을 병행하되, 약 3년 간 근무평정을 실질화하는 방안을 연구하여 개선이 이루어지면 그 때 본격적으로 시험의 폐지 및 심사승진 제도로의 전환이 이루어져야 한다는 공감대가 형성됐기 때문임
- 코로나 사태 중에서도 법원공무원 인사제도 분과위원회는 회의를 한 번도 거르지 않고 논의를 계속했음. 하지만 회의 초반에는 위원들 간 견해 차이가 너무 컸고, 회의를 거듭함에 따라 지금 현재로서는 자문회의에 제시한 안이 그나마 나은



방안이라고 의견이 모여 오늘 보고한 최종 보고서가 작성되었음

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 본인을 포함하여 사무관승진시험이 원칙적으로 폐지되어야 한다는 점에 대해서는 별 이견이 없는 것 같음
- 궁극적으로 사무관시험제도는 폐지되는 것이 바람직하지만, 일단 분과위원회 안대로 3년 간 30%까지 특별승진 비율을 늘리고, 객관적이고 공정한 실질평정 방안을 마련할 필요가 있다는 정도로 의견을 모으려고 함
- 사무관승진시험 응시가능 인원에 필요 선발 인원의 4배수 외에 6급 직위로 5년 6개월 이상 재직한 사람도 포함시키는 것에 대해서는 이견 없으신지?

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견, 이에 대한 이광만 위원 및 발제자의 답변이 있었음

- 윤준 위원
  - 시험응시대상을 확대하면 시험 응시에 인원이 너무 몰릴 것 같으므로 병행하는 동안은 4배수를 유지했으면 좋겠음
- 이광만 위원
  - 6급으로 5년 6개월 이상 재직자를 시험응시 대상에 포함시키는 가장 큰 목적은 평정을 정상화하기 위한 것임. 6급 승진 후 5년 6개월만 지나면 시험응시 자격을 주게 되면 연공서열이 높은 사람에게만 평정을 좋게 줘서 평정이 왜곡되는 것을 방지할 수 있다는 취지임
- 발제자
  - 사실상 5년 6개월 이상 재직자는 웬만하면 4배수에 모두 포함되기는 함. 자체 시뮬레이션을 실시한 결과 시험응시자가 일부 확대되기는 하지만 우려할 정도로 많이 증가하지는 않음. 다만 5년 6개월만 지나면 시험 응시가 가능하므로 6급 승진 후 4년 정도 되면 시험공부에만 몰두할 수 있다는 점은 걱정이긴 함

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 공부를 위한 사무실을 따로 제공하고 업무를 줄여주는 등 시험공부를 위해 업무를 소홀히 하는 것을 용인하는 관행은 허용되지 않는다는 점을 강하게 표명하여 주의를 줄 필요가 있음

■ 다음과 같은 최한돈 위원의 의견이 있었음



- 김진석 위원께서 말씀하신 것처럼 업무를 소홀히 하며 시험공부를 하는 일이 없도록 공식적인 경고를 해야 할 것 같음
- 근무평정에 대한 공정성, 객관성도 중요하지만 선발절차의 공정성, 객관성이 무엇보다도 중요하다고 생각함. 1단계, 2단계 선발위원회를 어떻게 구성할지에 대한 세밀한 방안도 가급적 조속한 시일 내에 확정해서 공고를 해야만 특별승진제도의 불공정성에 대한 우려를 덜 수 있을 것임

#### 다. 결정사항

- 앞으로 사무관시험승진제도를 폐지하는 것이 바람직함
- 과도기적으로, 2022년부터 시험승진 외 비시험승진제도로 특별승진을 병행하여 시행하되, 2022년 1월에 10%, 2023년 1월에 20%, 2024년 1월에 30%의 비율로 선발하는 것이 적정함
- 사무관시험승진제도의 폐지 시기, 근무평정제도를 실질화하는 개선 방안, 특별승진제도의 세부 절차에 관하여는 추가 논의하기로 함(사무관시험승진제도의 폐지 시기, 근무평정제도를 실질화하는 개선 방안, 특별승진제도의 세부 절차에 관한 검토를 법원행정처 인사운영심의관실에서 하도록 함)
- 사무관시험승진제도가 유지되는 동안에도 업무를 소홀히 하지 않도록 제도개선에 대한 노력이 필요함

### 8. 법원공무원 전문성 강화 방안(소관: 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회)

#### 가. 기초발제

- 김정환 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회 간사, 법원공무원 전문성 강화방안에 대한 분과위원회의 검토결과를 보고함

#### 나. 토론

- 다음과 같은 윤준 위원의 질문 및 이에 대한 발제자의 답변이 있었음
  - 윤준 위원



- 전문관에 대한 인센티브 부여시기가 어떻게 되는 것인지?

○ 발제자

- 필수보직 기간을 2년으로 연장하는 경우 전문관으로 지정되어도 2년 동안은 인센티브 제공이 없고 2년을 초과하는 시점부터 인센티브 제공이 가능할 것임

■ 다음과 같은 윤준 위원 의견 및 의장의 보충 의견, 이에 대한 발제자의 답변이 있었음

○ 윤준 위원

- 전문직위 부여의 목적이 전문성 향상인지 보직기간 장기화인지 명확치 않음. 예를 들어 공탁업무를 2년 하고 전보를 해버리면 전문직위를 부여받는다 하더라도 당해공무원은 물론 법원 입장에서도 아무런 의미가 없어 보임
- 민사재판이면 민사재판, 공탁이면 공탁 등 법원공무원으로 재직하는 동안에는 한 분야에서만 계속 일하면 모를까 2년 정도 있다가 전보하는 경우 지금과 다를 게 없음

○ 의장

- 윤준 위원 의견은 전문직위를 부여받으면 퇴직까지 같은 일을 하는 것이 의미가 있지 필수보직 기간 2년 또는 3년만 근무 후 제한 없이 전보하면서 계속 해서 인센티브만 받는 것이 법원에 무슨 도움이 되는지 의문이라는 취지인 것 같음

○ 발제자

- 본인이 원한다고 전문직위를 받을 수 있는 것이 아니고, 인센티브 문제 때문에 선발절차도 굉장히 공정하고 객관적으로 가져가야 함
- 현재 사실상 전문직위로 운영되고 있는 등기직렬 외에 법원사무 직렬 공무원은 굉장히 다양한 업무를 하고 있고, 기본적으로 1년 단위의 순환전보가 이루어지다 보니 업무 노하우가 쌓이지 않는 문제가 생김
- 따라서 한 과당 2~3명의 공무원에게 전문직위를 지정하고 이 분들이 3년 이상 근무하면서 획득된 노하우를 다른 구성원에게 공유하자는 취지임. 행정부의 전문직위와는 약간 다르다고 이해하시면 됨

■ 다음과 같은 기획조정실장의 의견제시가 있었음





- 행정부는 수당을 주더라도 기피하는 어려운 자리 또는 예산·회계 등 그야말로 전문성이 필요한 직위를 전문직위로 운영하기 때문에 별 문제가 없는데, 법원의 등기 또는 공탁 등의 업무는 어느 법원에서나 하고 있는 업무이기 때문에 조심스러운 측면이 있음. 인센티브는 결국 수당이고, 새로운 수당을 주기 위해서는 재정당국을 설득해야 하는데 법원공무원이라면 누구나 하는 업무를 위해 수당을 신설하는 것을 재정당국이 납득할지도 의문임
- 또한 잘못 설계하는 경우 전문직위의 범위가 상당히 넓어질 수 있음. 예를 들어 민사, 형사 재판부 업무를 전문직위로 설정하는 경우 당장 재판의 전문가는 법관인데 왜 일반직을 민사, 형사 전문관으로 설정하느냐는 이야기가 분명히 나옴. 따라서 취지는 좋지만 발제자가 말씀하신 업무 노하우 전수 등의 사유로 재정당국을 설득하기는 어려울 것 같음
- 아직 제도 설계 초기 단계이기 때문에 기재부와 협의를 진행하면서 전문직위 부여가 필요한 자리를 추려나갈 필요가 있음. 잘못하다가는 수당만 올려 받겠다는 오해를 받을 수 있음

■ 다음과 같은 이광만 위원의 의견이 있었음

- 이 부분을 검토한 취지는 법원공무원의 사무분담이 1년 또는 6개월 주기로 너무 자주 바뀌기 때문에 보직기간을 2년에서 3년까지 장기화하여 국민에 대한 사법서비스 수준 및 재판지원능력의 향상을 도모하고 이를 위해 수당 등 인센티브를 부여하자는 것이지, 수당만을 받기 위한 것은 아님

■ 다음과 같은 박균성 위원의 의견이 있었음

- 직렬별로 선발하여 순환보직에 따라 전체적인 지식을 알고 직무를 수행하는 공무원을 양성할 것인지, 아니면 직위분류제에 따라 하나의 직위로 계속 당해 업무의 전문성을 지닌 공무원을 양성할 것인지는 인사행정의 기본적인 문제라고 할 수 있음
- 그 동안 우리나라에서는 순환보직이 인사임용의 원칙이었는데, 이는 전문성을 위해 직위분류제를 도입하면 부서에 따른 선호가 치우치고 특히 특수관계인 민원인과의 부정부패와 연결되는 문제가 발생하기 때문임
- 요즘 사회가 점점 전문화되고 있고, 일반지식만으로는 업무를 수행하기는 힘들기





때문에 일단 분과위원회의 안처럼 시범실시를 하고 추후 확대하는 안에 찬성함

■ 다음과 같은 이미경 위원의 의견 및 이에 대한 발제자의 답변이 있었음

○ 이미경 위원

- 본인이 초기 증인지원관 교육을 했었는데, 증인지원 업무가 전문직위로 분류되지 않은 것보다 다른 업무와 병행을 해야 한다는 것이 문제였음
- 증인지원관은 성폭력 피해자들의 증언을 지원하는 역할을 담당하는데, 3년의 기간은 이제 시작단계라 볼 수 있으므로 더 장기적으로 근무할 필요성이 있다고 보임. 2~3년만 근무하고 다른 보직으로 옮긴다면 제도의 취지와 맞지 않기 때문에, 퇴직시까지 해당 업무를 담당할 사람을 선발하고 교육기회 등 맞는 여건을 제공하여 이 사람들이 성장하고 제대로 일할 수 있는 시스템을 만드는 것이 중요하다고 생각함

○ 발제자

- 법원은 세분화된 직위분류제를 실시하고 있지 않기 때문에, 증인지원관 업무만 계속해서 담당하는 경우 승진이 제한되는 등의 문제가 발생할 수 있음

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견이 있었음

- 전문직위 부여 방안에 대한 실효성에 의문을 제기하긴 했으나, 만약 전문직위 부여를 시행한다면 사법행정 분야부터 시작하면 좋을 것 같음
- 대외적으로 등기, 공탁 등의 전문성이 필요하지만, 최근 사법행정 업무가 위축되어 서로 지원하지 않으려는 법원 현실을 고려했을 때 사법행정 전문가 양성이 더 필요한 시점이라고 생각함

■ 다음과 같은 의장의 발언 및 이에 대한 발제자의 답변이 있었음

○ 의장

- 종전에는 법원행정처 혹은 각급 법원 총무과 근무를 선호했지만 최근 재판 중심으로 움직이다 보니 오히려 행정 업무를 선호하지 않는 경향이 있어서 윤준 위원의 말씀에 어느 정도 공감하는 부분이 있음
- 법관에게 민사, 형사 등 담당 재판 종류에 따라 전문직위를 부여하고 인센티브를 주는 것은 아니기 때문에, 법원공무원의 보직기간 장기화를 위해 전문직위를 부여하고 3년 정도를 필수보직기간으로 하는 것이 과연 그 취지와 맞는지 의문

임. 비선호 분야에 오래 근무하게 하려면 다른 방법을 찾을 필요가 있음

○ 발제자

- 외부위원들은 전문직위를 문언 그대로 외교통상 등 행정부 업무 중 고도의 전문성을 요하는 자리로 이해하는 반면, 내부위원들은 개념 자체가 잘 맞지는 않지만 과 내에서 적어도 2~3명 정도는 오래 근무하면서 신규 전입자에 대한 교육 등 직무 교육을 담당하는 사실상의 업무 리더 역할을 하는 자리로 이해했기 때문에 서로 개념에 대한 이해가 달라 논의를 진행하는데 어려움을 겪었음

■ 다음과 같은 김진석 위원의 의견이 있었음

- 발제자께서 말씀하신 것처럼 서로 다른 개념이 섞여 있어 혼란이 생기고 있는 것 같음
- 행정부 식의 전문직위 방향으로 간다면 그야말로 전문성이 필요한 소수의 자리를 지정해야 할 것 같고, 일정 기간 과를 이끌 수 있는 장기근무자가 필요하다면 전문직위 보다는 다른 용어를 써야할 것 같음
- 고도의 전문성이 필요한 자리에 대해서는 행정부의 전문직위제를 운영하고, 윤준 위원께서 말씀하신 것처럼 사법행정 분야 등에 장기 근무자가 필요하다는 공감대가 형성된다면 보직기간 장기화를 위한 방안을 별도로 검토하는 방안이 필요함

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 비선호 보직에 장기적으로 근무를 하겠다는 취지는 알겠는데 그 방안으로 ‘전문직위’라는 용어를 사용하는 것이 맞는지, 다른 적절한 용어는 없는지 의문임

■ 다음과 같은 이찬희 위원의 의견이 있었음

- 수요자인 국민의 측면에서 봤을 때 법원에 근무하는 공무원이 전문직위를 가지고 있는지 여부에 따라 달라지는 것이 없기 때문에, 전문직위를 부여해서 인센티브를 주는 경우 결국 수당을 받기 위한 것이라는 외부의 부정적 인식이 있을 수 있음
- 보직이 너무 자주 변경되는 것에 대한 보완책을 마련하되, 한 자리에서 오래 근무하더라도 안정적으로 부정부패 없이 전문성을 함양할 수 있는 방법을 마련하는 것이 근본적인 해결책이 될 것임



## 다. 결정사항

- 전문성 강화 방안으로 전문직위 실시와 보직기간 장기화가 적절한지에 관하여 추가 논의하기로 함(전문직위 실시와 보직기간 장기화가 적절한지에 관한 검토를 법원행정처 인사운영심의관실에서 하도록 함)

## 9. 비공개 또는 익명화 여부에 관한 의결

- 사법행정자문회의는 제6차 회의 회의록 작성 시 ‘전용차량 배정기준 등 개선 방안’, ‘판결서 공개제도 개선’, ‘사무관 승진제도 개선 방안’ 논의 중 일부 위원의 발언 내용을 비공개 처리하기로 의결함

## III. 다음 회의: 사법행정자문회의 제7차 회의(정기회의)

- 일시: 2020. 6. 11.(목) 14:00
- 장소: 대법원

(끝)