

법원공무원 인사제도의 역동성 강화 방안

- 평정비율 개정, 특별승진제도 도입 등 -



신속하고 공정한 재판 구현

2025. 6. 11.

사법정책자문위원회
전문위원 제1연구반
[평정비율 개정 등 TFT 연구반]



목 차

I. 들어가며	1
1. 연구 방법	1
가. 연구반 구성	1
나. 연구반 운영 경과	2
2. 연구 배경 및 목적	2
II. 법원공무원 채용·승진제도와 역동적 인사제도의 필요성	5
1. (법원)공무원 등 승진제도 개관	5
가. 승진방식의 비교	5
나. 승진후보자명부 구성 및 승진방식과 역동성의 관계	6
1) 승진후보자명부 구성과 역동성의 관계	6
2) 승진방식과 역동성의 관계	7
2. 법원공무원 채용 및 인적 현황 등	8
가. 법원공무원 공개채용 등 현황	8
나. 역동성에 관한 법원공무원 인사제도의 변화	9
다. 법원공무원의 각 직급별 역할 및 승진소요기간(법원사무직렬)	10
라. 법원공무원의 연령 현황(행정부와의 비교)	11
마. 사무관승진시험 합격자 연령 변화(주사보 승진시험 폐지 이후)	12
3. 법원공무원 인사제도의 변화에 따른 구체적인 문제점	13
가. 연공서열을 기반으로 하는 획일적 승진구조 고착화	13
나. 직원들의 동기부여 및 사기 저하, 우수자원의 적극 활용 불가	14
다. 조직의 역동성 감소 및 조직 내 분위기 침체	14
라. 법원업무의 전문성 약화	14
마. 상위직급의 고령화 심화	14
바. 사법서비스의 질적 저하	15



4. 역동적 인사제도 개선의 목표	15
가. 역동적 인사제도 폐지와 역동성 회복의 방향성 도해	15
나. 인사제도의 역동성 강화 필요성	16
5. 지향점으로서 사법서비스의 질적 향상 기여	18
가. 법원공무원의 역할 변화	18
나. 법원공무원의 역할에 부합하는 역동적 인사제도의 필요성	20
Ⅲ. 역동성 있는 인사제도 운영방안(Ⅰ) : 평정비율 개정	21
1. 평정비율 개정의 전제 : 평정의 공정성·신뢰성 확보	21
가. 2021. 3. 11. 제12차 사법행정자문회의에서 정책 결정	21
나. 「평정 실질화 방안」 마련 및 시행	22
2. 근무성적평정 반영 비율 상향 유보와 그 후의 경과	22
가. 2021. 3. 11. 제12차 사법행정자문회의에서 유보 결정	22
나. 2025년 현 시점에서 개선된 내용	23
다. 공정한 평정을 위한 제도적 마련	25
3. 근무성적평정 상향을 위한 평정비율 개정 시기 도래	26
가. 이론적 측면	26
1) 법원의 연도별 평정비율 변화	26
2) 타 기관과의 평정비율 비교	26
3) 평정비율에 대한 인사혁신처의 연혁과 현황	27
나. 절차적 측면 : 시기의 도래에 대비한 사전 준비	31
다. 의견수렴 과정에서 나타난 우려사항과 그 검토	32
1) 우려사항	32
2) 개선사항	32
4. 평정비율 개정을 통한 구체적인 기대 효과	34
가. 실질평정의 효용성 증가	34
나. 기피·격무 보직 근무자에 대한 합당한 보상(실적주의 강화 토대)	35



다. 조직의 역동성 증가	35
라. 단일화된 채용·승진 구조로 인한 조직의 위기 극복	35
5. 평정비율 개정의 추진방안	36
가. 목표설정 시 고려사항	36
나. 조직 역동성 외 고려사항	36
1) 실질평정과의 부합성(직급 상 권한 등 특성을 고려한 평정체계 개선) ...	36
2) 사법정보화시스템의 고도화 등 사법환경 변화	39
3) 실질평정 정착을 위한 점진적 시행 필요성(조직 수용성)	40
4) 점진적·단계적 추진방안	40
다. 추진방안(Ⅰ) : 전 직급 · 전면적 시행	40
1) 내용	40
2) 긍정	41
3) 부정	41
라. 추진방안(Ⅱ) : 단계적 시행(7급 이상부터)	42
1) 내용	42
2) 긍정	42
3) 부정	43
마. 소결 : 단계적 시행	44
6. 연구반 결론	44
가. 평정비율 개정 필요성	44
나. 평정비율 개정의 적용범위	45
다. 구체적인 평정비율(근무성적평정 : 경력평정)	45
7. 구체적 평정비율 관련 의견 보충 및 시뮬레이션 결과	45
가. 2021년 법원공무원 인사제도개선 분과위원회 검토 결과(7:3 이상)	45
나. 2024년 상반기 전국법원 사무국장 세미나 논의 결과(8:2 이상)	46
다. 2024년 하반기 전국법원 인사담당자 워크숍 논의 결과(9:1 ≥ 8:2)	46
라. 평정비율 개정 시뮬레이션 결과(6급 예시)	47
8. 실질평정 정착을 위한 향후 계획	47



가. 평정비율 개정에 의한 실질평정 촉진 ⇨ 경쟁의 건전성유지를 위한 노력 ...	47
나. 실질평정 경과 분석 연구 및 보완 ⇨ 평정지표 등 개선 연구반 운영	48
다. 평정단위서열명부 작성 기준(소위 ‘결합’ 기준) 검토	49
라. 평정자에 대한 실질평정 촉진방안 검토	49
마. 근무성적평정 업무처리실태 지속 점검	50

IV. 역동성 있는 인사제도 운영방안(Ⅱ) : 특별승진 등 51

1. 특별승진제도의 목적과 운영	51
가. 목적과 기능	51
나. 현재 운영 현황	52
2. 기관별 임용방식 간 채용인원과 역동적 인사제도	52
가. 기관별 채용인원 등	52
1) 법원	52
2) 행정부(인사혁신처 주관)	53
3) 국회	53
4) 입직경로별 채용인원과 분석 결과	54
5) 잠정 결론	54
나. 타 기관의 특별승진제도 운영 현황	54
다. 타 기관의 우수공무원 특별승진 사례	56
3. 법원의 (한시적)사무관 특별승진제도 운영 및 성과(2021~2024년)	57
가. 도입 배경 및 경과	57
나. 도입 목적	57
다. 심사 방향	58
라. 선발 절차	58
마. 운영 성과	59
바. 잠정 중단(이유)	60
4. 법원에 필요한 특별승진제도 모델	61



가. 승진방식과 역동성의 관계	61
나. 특별승진 대상 직급의 결정 요소	62
다. 사무관 특별승진제도 시행	62
라. 하위직급의 특별승진제도 시행	63
1) 하위직급 특별승진제도 도입 필요성	63
2) 법원의 하위직급의 특별승진 시 적합 직급 ⇒ “7급”	64
3) 하위직급에의 평정비율 개정이 유예될 경우 해당 직급의 동기부여 필요	65
마. 특별승진제도 추진방안	66
5. 특별승진제도 추진 시 기대 효과	67
가. 현저히 저하된 법원 조직의 역동성 손상분 회복 가능	67
나. 심사승진제도의 한계 보완	67
다. 승진방식의 다양화 실현으로 법원 조직의 경쟁력 향상 도모	67
라. 승진소요기간 장기화로 침체된 조직 문화 개선	67
마. 하위직 공무원에 대한 미래 청사진(비전) 제시 가능	67
6. 기타 중장기 도입과제(가점평정제도, 공모직위제도 등)	68
7. 연구반 결론	69
가. 5급·7급 특별승진제도	69
나. 기타 역동적 인사제도 도입	69
V. 마치며(결론 및 정책 제언)	70
붙임 1. 사법정책자문위원회 건의문(안)	74
붙임 2. 근무실적평가 평정항목 개선사항	75
붙임 3. 보도자료(인사혁신처 특별승진 활성화 지침)	79
붙임 4. 그 밖의 기관의 특별승진제도 운영 현황	82
붙임 5. 타 기관의 가점평정제도, 공모직위제도 운영 현황	89



법원공무원 인사제도의 역동성 강화 방안

2025. 6. 11.

전문위원 제1연구반(평정비율 개정 등 TFT 연구반)

I. 들어가며

1. 연구 방법

이 연구를 위하여 평정비율 개정 등 TFT 연구반원 모집공고를 코트넷 게시판에 공지하여 총 34명의 신청자를 접수받아 연구반(총 18명)을 구성하였다. 연구반원 선정기준, 연구반 구성현황 등은 아래와 같다.

가. 연구반 구성

▣ 연구반원 선정 기준

지 역	내 용	비 고
균 형 성	전국 고등법원 단위별 1~2인 선정	12명 이내
다 양 성	직급 분포를 고려하여 선정	5 ~ 9급
기 타	연구주제에 대한 전문성, 객관성, 회의참석 가능여부 등을 고려	

▣ 연구반원

연번	구분	소속	직위(직급)	성명	비고
1	연구반장	법원행정처	재판사무국장	정지연	위원장
2~16	연구반원	지역·직급 요소를 고려한 법원공무원 4급 ~ 9급 15명			
17	외부위원	인사혁신처 성과급여과	서기관	김○○	
18	외부위원	인사혁신처 성과급여과	행정사무관	박○○	

※ 인사혁신처의 외부위원 영입을 통해 공무원 전반에 걸친 심층적 현황 분석



나. 연구반 운영 경과

이 보고서는 연구 주제에 대한 개괄 및 설명, 연구과제 부여 및 제출, 연구 결과물 발표 및 토론, 외부위원 의견 청취 등을 바탕으로 결과를 이끌어 내었다.

회의 날짜	주요 내용
2025. 1. 9.(목)	사전회의 개최, 연구반 진행 방향 논의, 주제 선정
2025. 1. 15.(수)	제1차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의
2025. 1. 21.(화)	제2차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의
2025. 2. 6.(목)	제3차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의
2025. 2. 21.(금)	제4차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의
2025. 4. 21.(월)	제5차 회의 개최, 연구반 논의 결론 도출

2. 연구 배경 및 목적

▣ 법원공무원 승진제도의 변화 - 안정성과 역동성의 균형이 무너지

- 법원공무원의 승진제도는 안정성을 중시하는 법원 조직의 특성을 반영하여 이를 담보하기 위한 연공서열의 평정제도를 운영하여 왔음
- 한편, 승진제도에서는 성과주의와 능력주의에 기반하여 우수한 인재를 승진시켜 조직의 활력을 일으키는 역동성이 중요하고, 법원은 승진시험제도를 통하여 이러한 역동성을 유지하여 왔음
- 2006년 주사보 일반승진시험을 폐지한 이후 법원은 역동적인 인사제도를 순차적으로 폐지하여 왔고, 그 결과 동기부여 상실, 조직의 활력 감소, 승진연령의 고령화 등 안정성과 역동성의 균형이 무너지는 위기에 봉착함
- 특히 주사보 일반승진시험 폐지 이후 7급 및 6급의 각 승진이 기수 중심으로 순차 진행되면서 결국 사무관 승진시험 합격자의 평균 연령이 약 5세 이상



상승하는 고령화 현상이 나타나게 되었음. 이는 연공서열 중심의 승진구조로 인하여 생긴 결과로서, 선배기수들이 우선적으로 승진하고 퇴직하는 흐름이 고착됨으로 인해 우수 인재의 조기 발굴과 상위직급 인력의 안정적 충원에도 어려움을 야기하는 등 인사 운영 전반에 걸쳐 다양한 문제를 일으킴

■ 법원공무원 채용구조 특성과 인사 역동성 확보의 필요성

- 법원공무원은 주요 직렬인 법원·등기사무직렬 중심으로 공개채용만 실시하고 있으며, 그중 극히 일부를 제외하고는 9급 공채만 실시하고 있음
- 따라서 법원에서는 9급부터 1급까지인 일반직급의 범위에서 9급으로 임용된 후 승진을 통해 상위직급 인적자원을 대부분 충당하는 채용구조를 가지고 있어 상당한 규모의 다른 직급의 공채를 실시하거나 경력경쟁채용을 병행하는 다른 기관에 비하여 ‘승진 역동성’은 더욱 큰 의미를 가짐

■ 평정비율 개정의 필요성

- 심사승진제도는 「국가공무원법」에 근거하여 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 승진후보자명부의 일정한 범위에서 심사하는 제도이므로, 일정한 기간 동안 취득한 근무성적평정점은 경력평정점과 함께 공무원 개개인의 승진에 결정적인 영향을 끼침
- 법원은 근무성적평정점과 경력평정점 비율이 60 : 40으로 타 기관보다 경력평정의 비율이 월등히 높음(인사혁신처는 경력평정 비율이 5% 이하, 헌법재판소는 경력평정 비율이 10%)
- 2020년 사무관 일반승진시험 폐지를 결정하면서 이를 대체하기 위하여 심사승진의 역동성 추구로 정책방향을 전환하고자 5급 이하 모두에 적용되는 “실질평정”을 실시하되, 평정기준 미비 등을 이유로 근무성적평정 비율과 경력평정 비율은 2024년까지 그대로 유보하였음
- 따라서 경력평정 비율의 과도로 인해 실질평정의 역동성이 승진의 역동성으로 이어지지 못하는 현재 평정구조에 대하여 ‘근무성적평정 비율 상향을 골자로 하는 평정비율 개정’이 시급한 상황임



■ 평정비율 개정과 함께 역동성 있는 다양한 인사제도 도입 필요

- 위와 같은 구조적 한계(채용·승진구조)로 인해, 현재의 법원 인사제도는 안정성과 역동성의 균형이 심각하게 훼손된 상태이며, 그 결과로 승진 배후자들의 고령화 현상 등 인사 운영 전반에 걸쳐 다양한 문제가 발생하고 있음. 그러므로 평정비율의 개정뿐만 아니라 특별승진제도나 가점평정제도 등 보다 역동적인 인사제도를 마련함으로써 우수 인재를 조기에 발굴·육성할 수 있는 체계를 구축하고, 조직 내 구성원의 근무의욕을 고취시킬 필요성이 있음
- 더욱이 차세대전자소송시스템 시행 등 최근 변화하는 환경에 대응하여 원활하게 사법정책을 추진하기 위해서는 정책의 기획 및 관리가 가능한 역량 있는 5급 공무원 선발뿐만 아니라 각급 법원에서 적극적으로 직무를 수행할 능력 있는 6급 이하 공무원의 발굴도 필요함

■ 연구의 목적

- 본 연구반에서는, 2025년 사무관 심사승진제도 시행과 함께 근무성적평정 비율 상향 여부에 대한 결정의 시기가 도래함에 따라 현행 법원공무원 평정체계와 인사혁신처 등 타 기관 공무원 평정체계를 비교·연구하며,
- 역동성 발현을 위하여, 평정비율 개정뿐만 아니라, 사무관 특별승진제도 재시행, 하위직급에의 특별승진제도 도입, 전문 직위나 기피·격무 보직에 대한 평정가점 부여 등 역동성 있는 인사제도의 도입 여부를 법원공무원 연령분포 현황과 타 기관의 역동성 있는 인사제도와 비교하여 연구함으로써,
- 조직의 성과제고와 개인의 능력개발이라는 근무성적평정제도 본래의 목적을 달성하고, 이와 더불어 변화하는 사법환경에 적합한 우수 인재 선발과 국민을 위한 사법서비스의 질적 향상에 기여하고자 함

< 항목 전환을 위한 여백 >

II. 법원공무원 채용·승진제도와 역동적 인사제도의 필요성

1. (법원)공무원 등 승진제도 개관

가. 승진방식의 비교

구 분		시험승진	심사승진		특별승진
			일반심사	발탁심사	
내 용		직급에서 특정기간 도과 시 시험에 응시하고 합격여부를 결정하여 승진임용	승진후보자명부 상 선순위부터 차례로 심사하여 승진여부 결정	승진후보자명부를 기준으로 하되, 낮은 순위라도 조직 공헌도에 따라 승진 가능	승진후보자명부 순위와 무관, 승진소요최저기간 도과 후 특별한 성과에 따라 승진
특 징		(+)승진의 역동성 ↑ (+)전문성 ↑ (-)수험준비로 인한 직무전념성 ↓	(+)조직의 안정성 ↑ (-)승진의 연공서열화 (-)동기부여 감소, 복지부동, 무사안일화 가능성	(+)일반 심사승진 부작용 일부 완화	(+)동기부여 ↑ (+)조직활력 및 역동성 ↑ (-)갈등과 경쟁심화 (-)공정성·수용성 확보의 어려움
시행기관	법원	× (5급사무관은 2024년을 마지막으로 중단)	○	× (단, 5급 이상으로 승진시에만 승진인원의 10% 내외 선발)	×
	행정부 (인사혁신처)	×	○	○	○
	법무부 (검찰청)	×	○	○	○
	행안부 (경찰공무원)	○	○	○	○



나. 승진후보자명부 구성 및 승진방식과 역동성의 관계

1) 승진후보자명부 구성과 역동성의 관계

- **근무성적평정**이란 당해 평정기간(6개월) 동안 근무**실적**·직무수행능력·직무수행태도를 정해진 기준에 따라 평정하여 승진임용의 자료로 삼는 것을 말함

 - 근무성적평정은 개별 공무원의 근무실적, 직무수행능력, 직무수행태도 등을 공식적이고 체계적으로 평가하는 것으로, 근무성적평정의 결과는 승진임용, 성과연봉 및 성과상여금 지급, 포상, 그 밖의 인사관리에 반영됨
- **경력평정**은 직무에 대한 경험 및 숙련도를 **연공**에 의해 평정하는 것을 말하고 이에는 당해 직급뿐만 아니라 하위직급 경력 등 유사경력도 포함됨

 - 경력을 현 직급과의 근시성·유사성 정도 등 기준으로 갑·을·병·정 경력으로 구분하고, 각 경력별로 평정점을 산출하여 승진임용의 기초자료로 활용
 - 경력평정은 해당 공무원의 인사기록에 의한 과거 경력을 평가하는 연공서열적 평정이라고 할 수 있음
- 5급 이하 공무원은 근무성적평정점과 경력평정점을 합산한 **종합승진후보자명부**를 작성 ⇨ 선(先) 순위부터 심사하여 승진여부 결정

	근무성적평정↑	경력평정↑	종합승진후보자명부
	⇨ ⇨ ⇨ ⇨	+ ⇐ ⇐ ⇐ ⇐	=
	승진의 역동성	승진의 연공서열화	총점
법원	60점 만점	40점 만점	100점
행정부	95~100점 만점	5~0점 만점	100점

- 법원은 연공서열 중심의 보상과 승진체계를 유지하고 있음을 확인 가능 ⇨ 구



성원들에 대한 동기부여 감소, 조직 활력 저하, 고령화 심화 ⇒ **대국민 사법서비스의 질 저하 우려**

2) 승진방식과 역동성의 관계

▣ 승진방식에 따른 재직기간, 연령 등 비교

- 사무관시험승진은 승진후보자명부상 500등 이내¹⁾, 특별승진은 법원·등기주사 3년 6개월 재직기간 도과²⁾, 사무관심사승진은 560등 이내³⁾일 것이 요구되어 각 시험자격 또는 심사대상의 차이점이 있음
- 2024~2025년 승진방식에 따른 재직기간 비교⁴⁾

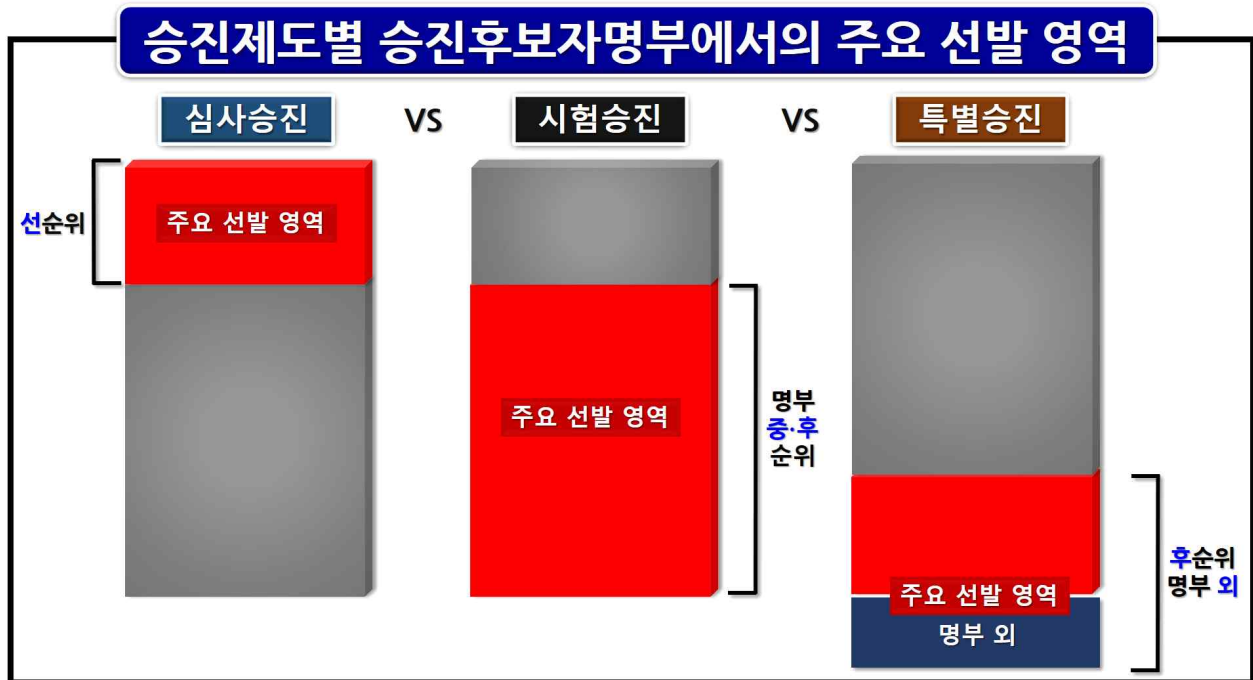
구 분		전체 평균 재직기간	6급 평균 재직기간
2025년 사무관 심사승진임용후보자	일 반	24년 10월	7년 2월
	발 탁	23년	5년 6월
2024년 사무관 승진시험 합격자		24년 6월	6년 9월
2024년 사무관 특별승진임용후보자		22년 6월	4년 7월

- 2024~2025년 승진방식에 따른 연령 비교

구 분		평균 연령	전체 평균 연령
2025년 사무관 심사승진임용후보자	일 반	52.3세	52.2세
	발 탁	51.2세	
2024년 사무관 승진시험 합격자		50.1세	
2024년 사무관 특별승진임용후보자		49.2세	

- 1) 「법원공무원규칙」 제44조제1항 단서 규정에 따라 응시대상 인원을 달리 정할 수 있음(선발예정인원 기준으로 2020년은 4배수, 2021년은 4.5배수, 2022년~2024년은 500명임)
- 2) 「법원공무원규칙 제47조제2항제2호에 의한 법원·등기사무관 특별승진 운영에 관한 예규」 제3조제1항
- 3) 「법원공무원 인사관리에예규」 제16조제4항(2025년은 140명의 4배수인 560명)
- 4) 심사승진은 미확정 선발대상

▣ 사무관승진방식에 따른 주요 선발영역



- 최근까지 법원·등기주사가 5급으로 승진 시 승진후보자명부상 시험범위(500등) 또는 심사범위(560등)에 진입하기 위해서는 대략 6~8년 전후로 소요됨
- 심사승진은 승진후보자명부상 선순위부터 심사하므로 상대적으로 고령이고 높은 기수 위주의 승진자가 배출되고, 시험승진은 응시자격이 500등 범위 이내나 처음 배수에 진입(첫 시험응시자)한 명부상 낮은 순위에서 합격률이 높은 비중을 차지하며, 특별승진은 법원·등기주사 재직기간 3년 6개월만 경과하면 모두 신청할 수 있으므로 상대적으로 젊고 낮은 기수 위주의 승진자가 배출되는 경향이 있음

▣ 결국, 승진 역동성은 특별승진 > 시험승진 > 일반심사승진 순으로 강하다는 것이 확인되고 있음

2. 법원공무원 채용 및 인적 현황 등

가. 법원공무원 공개채용 등 현황



시험구분		법원행정고등고시 (법원·등기사무직렬)	9급 공개경쟁채용시험 (법원·등기사무직렬)
채용인원	1968년	-	147명 (100.00%)
	⋮	-	⋮
	1977년	18명 (19.57%)	74명 (80.43%)
	⋮	⋮	⋮
	2022년	10명 (2.36%)	414명 (97.64%)
	2023년	10명 (3.31%)	292명 (96.69%)
	2024년	11명 (2.98%)	358명 (97.02%)
	2025년(예정)	9명 내외 (1.96%)	450명 내외 (98.04%)
재직인원 (2025. 4. 7. 현재)	6급 이하	-	9,037명 (100.00%)
	5급	100명 (8.35%)	1,098명 (91.65%)
	4급	122명 (21.40%)	448명 (78.60%)
	3급 이상	54명 (62.79%)	32명 (37.21%)
	계	276명 (2.53%)	10,943명 (97.47%)

▣ 채용 및 재직 인원 비율로 보면 법원공무원은 9급 공채로 채용경로가 사실상 단일화됨

● 법원·등기사무직렬은 전체공무원의 약 70% 차지, 공채시험으로만 신규채용

▣ 4급 이상 직급에서는 73%(656명 중 480명)를 9급 공채 임용자로 충원하는 구조

나. 역동성에 관한 법원공무원 인사제도의 변화

▣ 법원은 2006년부터 역동적인 인사제도를 순차적으로 폐지하였음



구 분	폐지 시기 (중단 시기)	주요내용
주사보 일반승진시험	2006년	장기간 시험 준비로 인한 업무소홀 등의 단점으로 인해 2005년까지만 실시하고, 2006년부터는 승진임용을 승진시험이 아닌 승진심사에 의할 수 있도록 하되 승진심사대상자는 상위 직급의 업무를 담당할 수 있는 능력의 실증을 검정하기 위한 능력검정시험으로 대체함
교육성적 가점평정제도	2007. 2. 15.	7급 승진임용자과정 개편에 따라 7급 승진임용자과정의 교육성적을 만점 20점의 비율로 환산한 점수를 가점평정하는 교육성적 가점평정제도를 폐지함
자격증 가점평정제도	2013. 12. 12.	6급 이하 법원일반직공무원들의 전산관련 자격증 취득에 대한 부담을 덜어주고 자격증 취득준비로 인한 업무소홀을 방지하기 위하여 자격증 가점제도를 폐지함
주사보 능력검정시험	2019. 6. 4.	수험부담 완화를 통해 일과 가정의 양립이 가능한 공직문화를 조성하기 위해 능력검정시험제도를 폐지함
사무관 일반승진시험	2025년	업무소홀, 수험생의 고령화, 보직에 따른 불평등 등의 문제점을 고려하여 2020. 6. 11. 제7차 사법행정자문회의 결정 결과, 사무관 승진시험은 2024년까지만 실시하고 2025년부터는 사무관 승진시험제도를 폐지함
사무관 특별승진	2025년	심사승진제도 도입 결정에 따라 2024년까지 시험승진과 과도기적 방식의 특별승진을 병행 운영하기로 함(승진시험이 유지되는 기간 동안 한시적 운영)

- 2006년부터 각종 승진시험, 능력검정시험, 가점평정제도 등이 순차적으로 모두 폐지됨으로써 법원은 현재 역동성 있는 인사제도가 사실상 전무한 상황
- 특히, 시험승진제도가 모두 폐지됨으로써 심사승진요소로서의 근무성적평정(실질평정)의 중요성은 더욱 증대되었고, 심사승진제도만으로 달성하기 어려운 승진의 역동성에 대하여는 이를 보충하는 별도의 제도적 설계 및 운영 필요

다. 법원공무원의 각 직급별 역할 및 승진소요기간(법원사무직렬)



승진직급		8급	7급	6급	5급	4급	3급
주요 역할	사법행정	사무·기획·인사·감사·예산·재무·관리				과장	국장
	재판 (송무)	참여보조 문건처리 기록관리 각종송달	참여관	참여관	참여관	-	-
	비재판 (비송)	문건처리 기록관리 각종송달	후견감독관 양형조사관 등기관 경매계장	후견감독관 양형조사관 등기관 경매계장	경매사무관 양형조사관 공탁관 희생위원 등기소장	사법보좌관 등기소장	사법보좌관
	민원실	접수·제증명·민원안내					
평균 승진소요기간 (2025. 3. 11. 기준)		9→8급	8→7급	7→6급	6→5급	5→4급	4→3급
		5년3월	6년8월	8년1월	6년8월	7년1월	7년7월

- 2024년 9급 공채 (법원·등기서기보)임용자의 평균연령이 29세임을 고려할 때, 현행 심사승진방식이 그대로 유지될 경우 **55세 전후**에 법원사무관으로 승진임용 가능
- 9급으로 임용 후 5급까지 25년을 넘게 근무하면서 연공서열대로(임용순서에 따라) 상위직급으로 각 승진하는 상황에서 조직침체, 동기상실, 고령화 등에 대한 우려가 심화될 수밖에 없고, 결국엔 법원공무원이 담당하는 재판·비재판 업무의 지연 등 사법서비스의 질 저하가 우려됨
- 이에 더하여 특히, 고령화는 사무관 이상의 주요 직위를 담당할 인적 자원이 고갈되는 문제로 심화되는 바, 이는 행정부 각 직급별 연령과 비교할 때 더욱 선명히 드러남

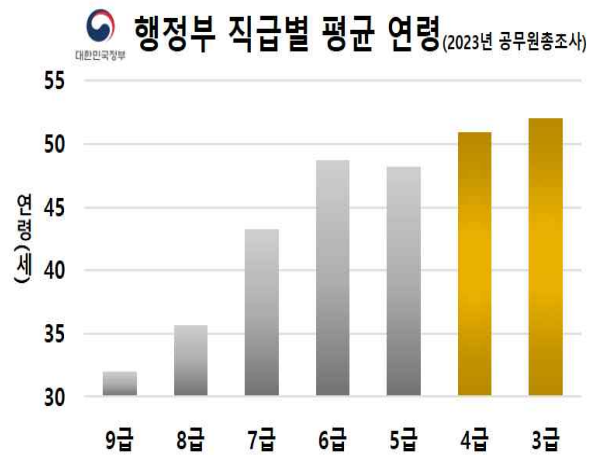
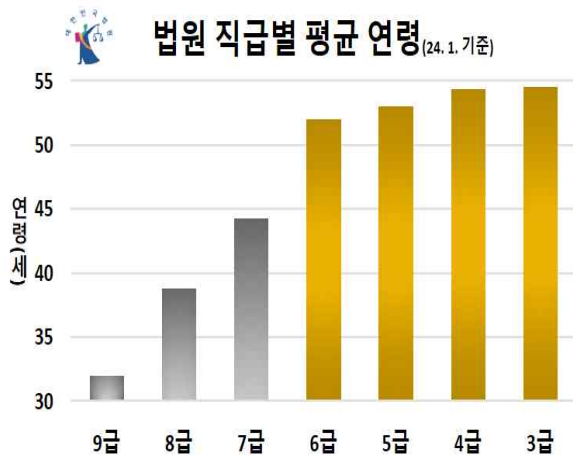
라. 법원공무원의 연령 현황(행정부와의 비교)

- 법원공무원의 고령화 현상은 행정부와 비교할 때 그 심각성이 뚜렷함

- 양 기관의 직급별 평균 연령 분포 현황을 살펴보면, 9급부터 7급까지는 큰 차이가 없지만, 6급부터는 격차가 크게 벌어지는 것을 알 수 있음
- 특히, 법원의 경우 6급부터 50세를 초과하는 모습을 보이고 있으며, 이는 행정부 3급 평균 연령과 동일한 수준임

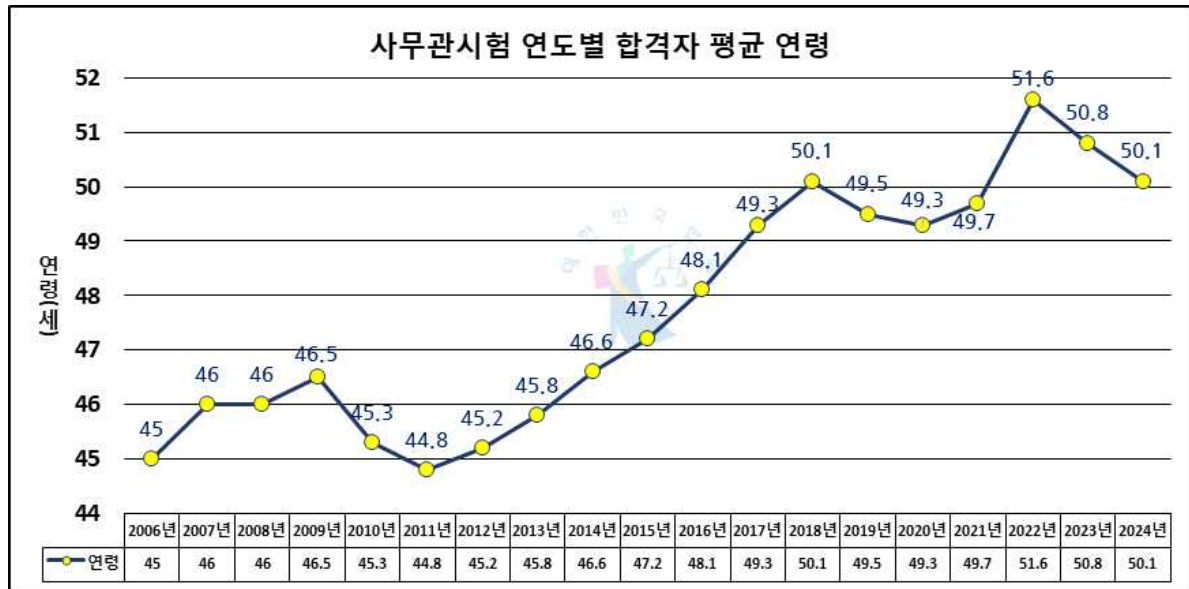
[행정부와의 직급별 평균 연령 비교]

직급별 평균 연령	구분	9급	8급	7급	6급	5급	4급	3급
	법원	32.0	38.8	44.3	52.0	53.0	54.4	54.5
	행정부	32.0	35.7	43.3	48.7	48.2	50.9	52.0



- 행정부는 9급 공개채용과는 별도로 상당한 수의 5급 및 7급 공개채용과, 경력 경쟁채용 등 다양한 임용방식을 운영함으로써 구성원 연령의 고령화를 방지하고 있으며, 이러한 노력을 통해 6급 이상 직급에서 상대적으로 낮은 연령대 인재풀을 보유함으로써, 조직의 활력을 유지하고 궁극적으로는 국민에게 양질의 행정서비스 제공을 위해 노력하고 있음
- 반면, 법원은 채용경로가 사실상 단일화되어 있어 상위직급·직위를 대부분 내부 승진으로 충당하는 구조인 바, 이와 같은 구조에서는 승진제도의 역동성 요구는 더욱 커지게 됨

마. 사무관승진시험 합격자 연령 변화(주사보 승진시험 폐지 이후)



- 2006년 주사보 승진시험의 폐지는 시험이 지니고 있던 고유의 역동성을 약화시키고, 연공서열 중심의 승진구조를 더욱 공고히 하는 전환점이 되었으며, 결과적으로 법원 전체 승진제도의 역동성을 저해하는 중대한 계기가 되었음
- 구체적으로, 주사보 승진시험의 폐지로 인해 사무관 승진시험에 응시할 수 있는 배후자원의 고령화가 촉진되었고, 이는 사무관 승진시험 합격자 전반의 연령 분포에까지 영향을 미치며 고령화 현상이 확산되는 양상으로 이어졌음
- 사무관 승진시험은 4회 응시제한 등 비교적 역동적인 승진제도로 기능해 왔으나, 주사보 승진시험의 폐지 이후 배후자원(응시자)의 연령대가 상승하면서 제도 본연의 역동성은 일정한 한계를 지니게 되었음

3. 법원공무원 인사제도의 변화에 따른 구체적인 문제점

가. 연공서열을 기반으로 하는 획일적 승진구조 고착화

- 승진적체로 후배기수들의 상위직급으로의 조기 승진 요원(遙遠)
- 개인의 능력과 노력에 따라 조금 더 빨리 승진할 수 있는 기회 상실
- 연공서열에 따라 승진이 이루어지면 능력이 뛰어나거나 성과가 좋은 직원도 승진 기회가 제한



나. 직원들의 동기부여 및 사기 저하, 우수자원의 적극 활용 불가

▣ 자신의 역량을 향상시키고 성과를 내기 위한 동기부여가 떨어질 수 있음

- 근무실적이 우수하거나 직무능력이 탁월해도 고착화된 서열을 극복하기 어려우므로 성과를 내기 위한 노력을 스스로 포기하게 됨

▣ 능력이 뛰어나지만 단지 경력이 짧다는 이유만으로 승진할 기회가 제한된다면 우수한 인적자원을 상위직급에 적극적으로 활용하지 못함

다. 조직의 역동성 감소 및 조직 내 분위기 침체

▣ 무사안일주의로 흐름 우려

- 연공서열에 따른 승진으로 직원들이 업무를 적극적으로 수행하기보다 단순히 근속 연수를 채우기 위해 소극적으로 근무하는 무사안일주의로 흐름 우려가 있음

▣ 업무 공백을 야기하고 조직의 목표 달성을 방해

- 승진에 유리하거나 편한 보직만을 선호, 격무 부서·보직 기피현상 심화

라. 법원업무의 전문성 약화

▣ 법원업무 특성상 업무지식은 곧 업무능력으로도 이어진다고 할 것인바, 역동성 있는 인사제도의 폐지는 동기부여 약화, 평가기회 부재 등으로 인하여 전문성과 역량을 향상시킬 수 있는 기회를 줄이게 됨

▣ 법원공무원 전문성 약화는 결과적으로 사법서비스의 질 저하로 귀결될 가능성 높음

마. 상위직급의 고령화 심화

▣ 상위직급의 고령화



- 공탁관, 개인회생위원, 사법보좌관 등 국민의 권리의무에 더욱 직접적인 영향을 미치는 상위직급이 고령화됨으로써 사법서비스의 질적 저하가 크게 우려되는 상황임

[행정부와의 직급별 연령 비교]

구분	9급	8급	7급	6급	5급	4급	3급
법원	32	38.8	44.3	52	53	54.4	54.5
행정부	32.0	35.7	43.3	48.7	48.2	50.9	52.0

바. 사법서비스의 질적 저하

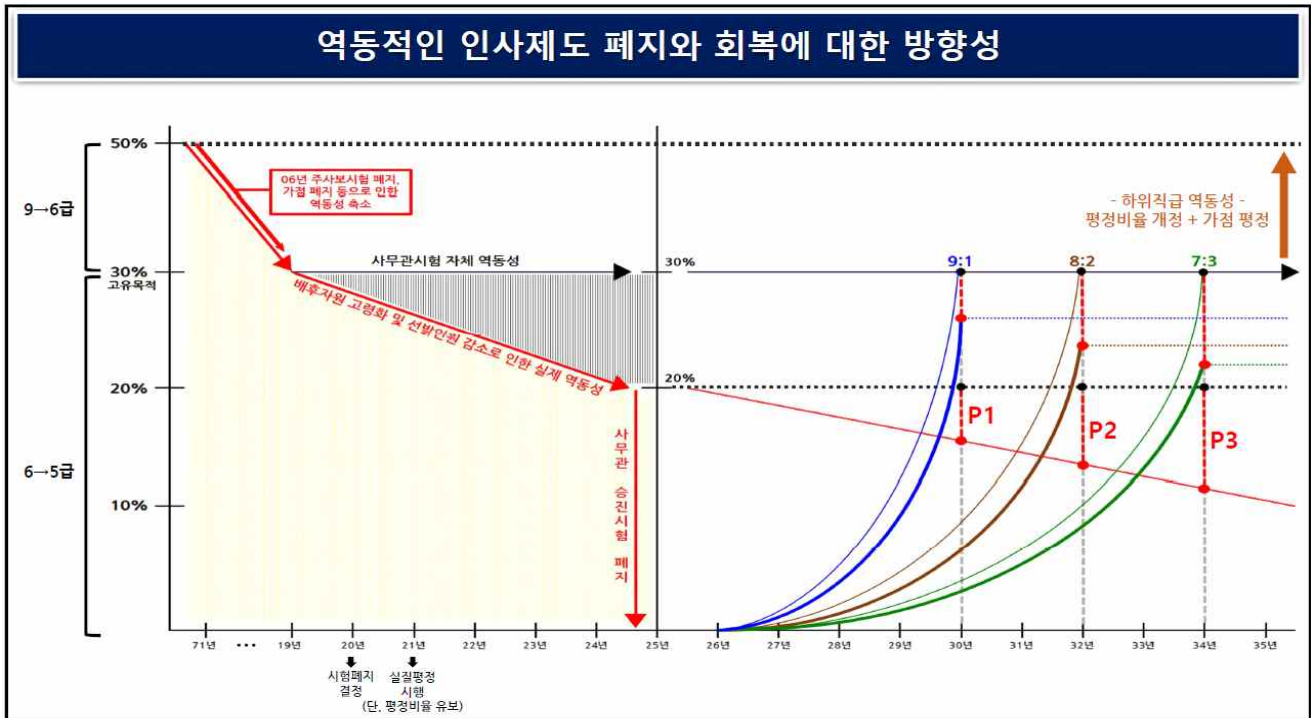
- ▣ 법원공무원의 실적·능력은 정량화하기 어려우나, 그 목적은 궁극적으로 신속·정확한 사법서비스의 제공임
- ▣ 대국민 사법서비스의 질적 저하 우려
 - 법원은 국민으로부터 위임받은 재판권을 적절하게 행사하기 위하여 조직되어야 하고, 그 구성원들은 다양한 업무를 수행하면서 습득한 전문지식을 바탕으로 질 높은 사법서비스를 제공해야 함
 - 사기저하, 동력상실로 열심히 일하지 않는 조직문화가 확산된다면, 대국민 사법서비스 수준의 향상을 기대하는 것은 불가능

4. 역동적 인사제도 개선의 목표

가. 역동적 인사제도 폐지와 역동성 회복의 방향성 도해

- ▣ 역동성 상실 측면에서 여러 변화와 그 영향을 도해화하면 다음 장과 같음

이해를 돕기 위하여 관념적 지표로서 법원사무관 승진시험이 갖는 인사의 역동성을 30% 정도로, 또 채용경로가 사실상 단일화된 법원공무원 조직이 양질의 사법서비스를 제공하기 위해 갖추어야 할 이상적인 역동성을 50% 정도라고 각 가정하여 도해화 함



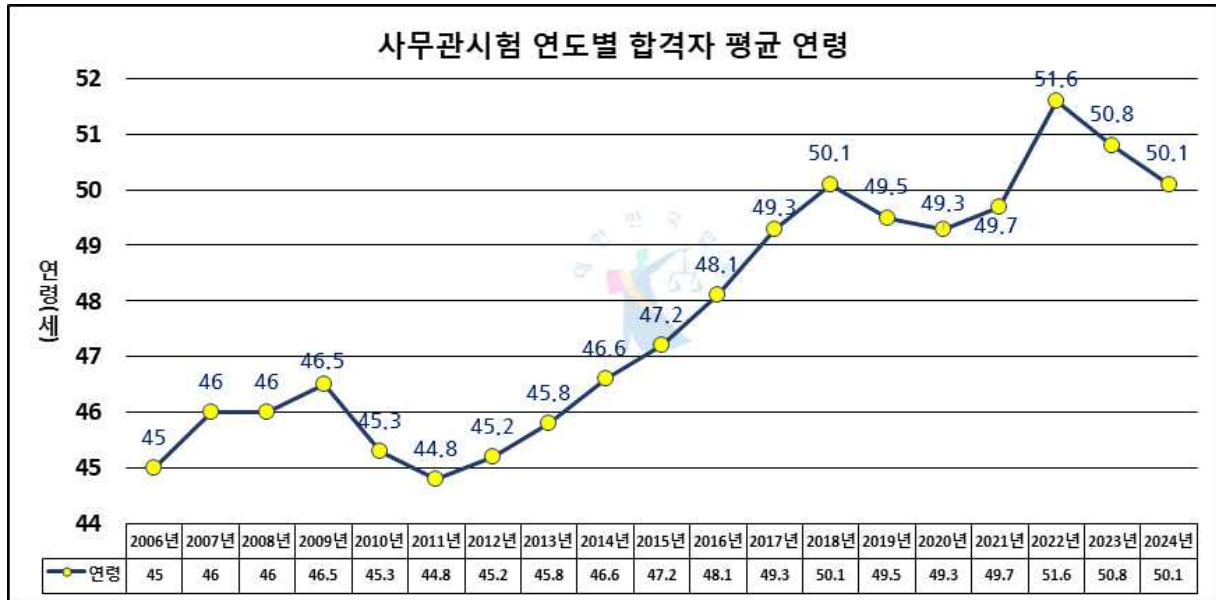
- 사무원 승진시험의 폐지로 인한 충격을 완화하기 위해 점진적으로 시험선발 인원을 감소시키고, 감소된 인원만큼 특별승진인원을 증가시킴(구간)
- 사무원 승진시험의 폐지로 인해 저하된 역동성을 회복하기 위해서는 평정비율의 조정이 필수적이며, 경력평정의 비율을 낮출수록(7:3→8:2→9:1) 승진제도의 역동성이 보다 신속하게 회복되는 것을 확인할 수 있음
- 한편, 사무원 승진시험 폐지 이전부터 이미 진행되어 온 배후자원 고령화에 따른 역동성 손상이 존재하며, 이로 인한 역동성 저하의 영향은 사실상 영구적인 것으로 판단됨(P1~P3 구간)
- 결론적으로, 평정비율 개정만으로는 역동성 회복에 한계가 존재하므로, 배후자원 고령화에 따른 역동성 손상까지 보완하기 위해서는 특별승진과 같은 추가적 제도 마련이 병행되어야 할 것임

나. 인사제도의 역동성 강화 필요성

- 채용경로의 단일화와 사무원 배후자원(6급)의 고령화

- 법원공무원 채용구조가 9급 공채로 사실상 단일화된 상황에서 설령 2020년 사무관 승진시험 폐지결정이 없었더라도, 이미 6급 이하 승진의 연공서열화로 인한 조직침체와 고령화는 심각한 상황이었음

[사무관시험 합격자의 평균 연령 변화]

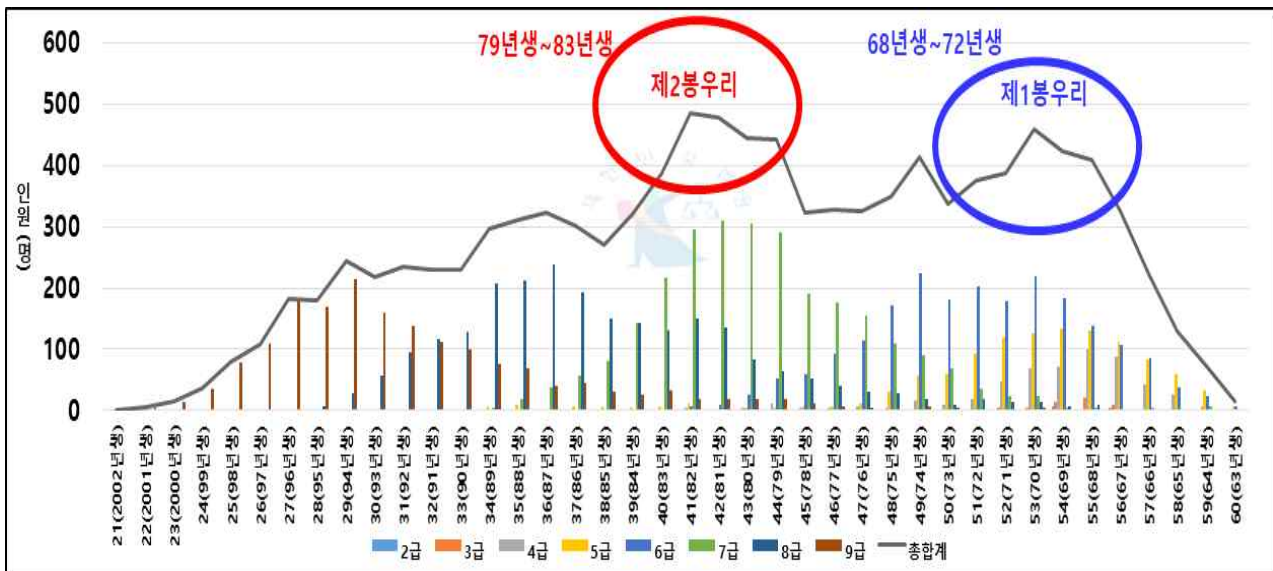


[2024~2025년 승진방식에 따른 연령 비교]

구 분		평균 연령	전체 평균 연령
2025년 사무관 심사승진임용후보자	일 반	52.3세	52.2세
	발 탁	51.2세	
2024년 사무관 승진시험 합격자		50.1세	
2024년 사무관 특별승진임용후보자		49.2세	

- 실제 사무관 시험승진이 폐지되고 2025년 3월 사무관 심사승진으로 우선 선발된 구성원들의 연령을 보면 기존 승진방식보다 더욱 고령화되었음을 확인할 수 있고, 향후에는 더욱 가속화될 것으로 전망됨

▣ 법원공무원 채용 · 승진 구조의 붕괴 우려



- 위와 같은 법원공무원의 직급·연령별 분포현황을 바탕으로 두고, 현행과 같이 연공서열에 따른 승진이 이어진다면, 더 많은 인적 자원이 밀집된(제2봉우리) 구간의 병목현상은 더욱 심화되고 조직침체는 피할 수 없을 것으로 예상됨
- 하위직급으로 임용되어 승진을 통해 상위직급의 대부분을 차지하는 법원공무원의 채용·인사구조가 붕괴될 수 있음
- ▣ 배후자원 고령화로 인한 법원공무원 채용·인사구조의 위기를 극복하기 위해서는 지금부터라도 법원공무원 인사제도의 역동성을 강화할 필요성 있음

5. 지향점으로서 사법서비스의 질적 향상 기여

가. 법원공무원의 역할 변화

- ▣ 2001년 새로운 민사사건관리모델 도입으로 법원사무관등은 사건관리보조자로서 심리의 충실 및 효율화에 기여
 - 접수된 소장에 대하여 참여관이 청구취지와 청구원인의 부합, 기본적 서증의 첨부 여부 등 소장을 심사하고, 흠결사항에 대하여 참여관 명의로 보정 권고
- ▣ 2015년 민사소송법 개정으로 법원사무관등은 사건관리 참여자로서 보다 적극적이고 능동적인 역할을 수행하는 토대 마련



- 법원사무관등의 독자적인 판단으로 공시송달처분(민사소송법 제194조제1항)
- 법원사무관등에 의한 인지 및 송달료, 소장(항소장)의 형식적 기재사항에 대한 보정명령(민사소송법 제254조, 제399조, 제402조)
- 법원사무관등에 의한 각종 절차이행의 촉구(민사소송규칙 제70조의3)
- 2019년 일부 법원에 참여관이 민사소송사건의 조정위원으로 활동, 점차 확대
 - 2021년 5월경에는 법원공무원교육원에 민사조정실무 교육과정 신설
- 2023년 「전세사기피해자 지원 및 주거안정에 관한 특별법」 시행으로 피해자 보호를 위한 경매참여관의 역할 강화
 - 전세사기피해자가 신청한 매각기일의 지정 보류, 지정된 매각기일의 취소 및 변경에 대한 업무(법 제17조제1항)
 - 전세사기피해자의 우선매수 신고 및 이에 대한 매각허가 업무(법 제20조)
 - 전세사기피해자에 대한 국세, 지방세 안분적용 업무(법 제23조),
- 2024년 전자독촉(지급명령) 이용 소송사기 의심사례 대처(수사의뢰, 보정명령 등) 및 활용 방법 공유 ⇨ 피해 최소화 노력
- 형사재판의 공판중심주의 강화와 더불어 형사소송 전자사본기록 열람서비스, 형사공탁특례제도, 장애인사법지원 서비스, 군사법원법 개정, 인신보호제도 등 새로 시행된 제도에 맞춰 참여관의 역할이 증대됨
- 비재판업무 영역에서는 등기관, 공탁관, 경매참여관, 회생위원이 사건처리에 주도적 역할 담당
 - 회생위원은 개인회생사건에 대하여 법원의 감독을 받아 채무자의 재산 및 수입의 상황, 개인회생채권의 존부 및 채권액 등을 신속·정확하게 조사하고, 변제계획의 수행을 감독하는 등의 업무를 수행(보직기간 3년 이상)
 - 공탁관은 법령의 규정에 의하여 공탁사무를 처리하는 단독제 국가기관으로서 자기 이름으로 공탁당사자의 신청에 대하여 법률상 요건을 구비하고 있는지 여부를 심사하여 수리·불수리 등 처분을 하고, 이에 대하여 책임을 짐



- 등기관은 구체적인 등기사무 처리에 관한 한 독립적인 직무권한을 갖고, 자기의 판단과 책임으로 등기사무를 처리하므로 개개인의 업무처리 능력 여하에 따라 사건당사자에게 직접적인 영향을 미치고 있음
- 사법보좌관은 경매절차, 독촉절차, 소송비용액확정, 이행권고결정, 채권집행 등 사건에 대하여 법원에 준하는 결정 권한을 가지고 있으므로, 신속처리 여부 등이 사건당사자에게 직접적인 영향을 미침(보직기간 4년)
- 법원공무원의 역할은 사법절차의 개선에 따라 점차 확대되고 있음을 의미
 - 해당 직위에의 인적자원이 고갈될 경우 큰 문제로 이어질 수 있으므로, 역동적인 인사제도 도입을 통하여 역량 있는 인재가 계속 충원될 필요 ⇨ 사법서비스의 질적 향상을 도모할 수 있을 것으로 기대

나. 법원공무원의 역할에 부합하는 역동적 인사제도의 필요성

- 승진제도의 변화는 형사소송, 민사소송 등 소송절차에서 국민들에게 신속한 재판을 받을 권리의 구현과 같은 사법서비스의 제공과 매우 밀접한 연관이 있음
- 역동적인 인사제도를 통하여 조직에 활력을 불어넣고, 근무의욕을 높인다면 기피·격무 보직을 회피하던 풍조를 줄이고, 보다 능동적이고 적극적인 자세로 직무를 수행할 수 있을 것으로 기대되고, 이를 통해 사법서비스에 대한 국민의 만족도도 상승할 것이라 예상함
- 재판·비재판 영역에 있어서 절차지연 문제를 해소하기 위해서는 법원공무원이 능동적으로 직무를 수행할 수 있도록 인사제도에 역동성을 부여할 필요가 있음

< 항목 전환을 위한 여백 >



Ⅲ. 역동성 있는 인사제도 운영방안(Ⅰ) : 평정비율 개정

법원은 단일화된 채용경로와 연공서열 중심의 승진방식으로 구성원의 사기가 저하되고 조직의 침체가 심화되는 상황에서 이를 개선하고자 2021년에 아래와 같은 평정의 실질화 방안을 시행하게 되었다.

1. 평정비율 개정의 전제 : 평정의 공정성·신뢰성 확보

가. 2021. 3. 11. 제12차 사법행정자문회의에서 정책 결정

[결정사항 중 일부 : ‘평정 실질화’ 부분]

- 평정 실질화 방안은 5급 이하 공무원에게 동일하게 적용하도록 함
- 평정자의 역할 강화를 위하여 확인자의 종합평정점 부여 권한은 폐지하되 확인자는 조정자로서의 역할을 수행하도록 하고, 평정자는 업무유관자 및 소속 공무원 등의 의견을 참고하여 평정하며, 연 2회 이상 평정자교육을 실시하도록 함
- 근무성적평정위원회(이하 ‘위원회’라 함)의 실질화를 위하여 위원회에 평정단위별서열명부 작성권한을 부여하고, 사무국을 둔 지원에는 6급 이하 공무원에 대한 독립된 위원회를 설치하되, 그 외 지원은 본원의 위원회에 사무과장 등 1인 이상을 위원으로 참석하도록 함. 다만, 6급 이하 직원은 위원회에 참여하지 아니함
- 평정항목 및 구성비율은 【근무실적(40), 직무수행능력(30), 직무수행태도(30)】로 하고, 각 평정항목별 평정요소에 대하여 분과위 단일의견인 개선안을 채택함
- 평정등급 및 비율은 가(20%), 나(30%), 다(30%), 라(10%), 마(10%)의 5단계로 하고, 최저등급인 ‘마’ 등급은 부여하지 않을 수 있도록 하며, 동일 평정등급 내 평정점은 1.0정도의 편차로 세분화함
- 투명하고 공정한 평정을 위하여 평정결과의 공개 및 이의제도를 도입하여 평



정자가 확인자와 협의하여 부여한 순위와 평정점을 공개하고, 이의신청 시 개선된 양식에 따른 평정자종합의견을 공개하도록 하며, 평정결과에 대한 이의신청은 확인자에게 하고, 그 결과에 대한 불복신청은 위원회에 하되, 위원회의 결정에 대해서는 불복할 수 없음

나. 『평정 실질화 방안』 마련 및 시행

▣ 평정 실질화 방안(요약) ⇨ 자의적 평정 방지하고, 공정성 확보 목적

- 5급 이하 공무원에게 동일하게 적용
- 평정자에 대한 교육 실질화
- 평정대상자에게 부서 평정 기준 사전 고지
- 업무유관자의 평가의견을 평정에 참고
- 평정자의 역할 강화(부서 내 사정을 잘 아는 부서장에게만 평정점 권한 부여)
- 근무성적평정위원회의 실질화(부서장이 평정위원회에 참석하여 의견 개진)
- 평정항목 및 평정요소의 개선
- 평정등급 및 평정점 부여 방법의 개선
- 평가결과의 공개 및 이의 절차 마련
- 승진후보자명부 작성 요소 개선
 - 근무성적평정 비율을 경력평정 대비 7:3 이상 반영(보류 ⇨ 아래 2.항 참조)
 - 근무성적평정 반영기간 : 승진소요최저연수 이상

▣ 2021. 7. 1.부터 개정된 「법원공무원 평정규칙」, 「법원공무원 평정업무처리지침」 시행

2. 근무성적평정 반영 비율 상향 유보와 그 후의 경과

가. 2021. 3. 11. 제12차 사법행정자문회의에서 유보 결정



▣ 근무성적평정 반영비율의 상향은 2024년 이후 결정

[결정사항 중 일부 : ‘**평정비율**’ 부분]

▣ 승진후보자명부 작성요소 중 훈련성적평정은 폐지하고 승진의 요건으로서 교육이수제를 도입하되, 근무성적평정과 경력평정의 반영비율에 관하여는 2021년 하반기부터 **2024년까지는 근무성적평정 60 : 경력평정 40으로 하고, 그 후의 근무성적평정 반영 비율 상향은 추후 결정**하기로 함

▣ 경력평정 반영비율 유지 결정이유 ⇒ **반대의견 표출 및 점진적 추진 타당**

● 유력한 반대의견 표출⁵⁾

- 근무성적평정 적정 비율에 대하여 구성원들의 **의견 수렴 후 결정하여야 함**
- 평정자에 대한 불신을 없애기 위해 구성원들이 **수긍할 수 있는 평가지표가 제시되어야 함**

● 사법행정자문회의의 점진적 추진 타당 의견

- 근무성적평정 비율을 단계적, 점진적으로 증가시켜 구성원의 불안해소 필요
- 평정자의 자의를 방지하기 위해 객관적인 평정지표 개선 필요

나. 2025년 현 시점에서 개선된 내용

▣ **평가지표의 개선**

- 평정요소를 난이도, 기피도, 목표달성도, 만족도 등으로 구체화
- 「법원공무원 평정규칙」 및 「법원공무원 평정업무처리지침」에 반영
- 근무실적평가 평정항목 개선사항 등 : [붙임 2] 참조
- 타 기관(행정부, 검찰)과 비교할 때 법원의 근무성적평정기준과 운영상의 특

5) 노동조합 법원본부 본부장



징(장점)은 다음과 같음

[근무성적평정기준 비교(특징)]

구분	타 기관	법원
평정요소 (구체성)	행정부의 경우 "소통·공감, 헌신·열정, 창의·혁신 등" 추상적 평정요소	업무량(난이도, 기피도, 분담량대비), 완성도(목표달성도, 만족도), 적시성(신속성, 기한 준수) 등 상대적 구체성 확보
배점척도	행정부의 경우 직무수행능력 평가 요소 별 배점은 6~7점이며 등급별 최대 점수차이는 4점까지	배점은 10점이며 최대 점수차이는 6점 까지이므로 상대적으로 변별력있는 평가가 가능
성과지표 설정의 자율성 여부	검찰의 경우 대검찰청에서 승인한 성과지표 모음집에 따라 지정된 지표에 따라 평가	평정자가 평정단위 구성원(과원)들에게 설문 등의 방법으로 의견수렴을 한 후 자율적인 평정계획·평정기준을 수립하고 사전공지를 통해 예측가능성을 담보함
평정기준 (구체성)	행정부의 경우 평정요소(소통·공감)에 대한 정의를 하고 평가등급을 부여함	평정요소[업무량(난이도, 기피도, 분담량대비)]에 대해 평정기준을 질의형태 ⁶⁾ 로 구성함으로써 평정자가 더욱 구체적으로 판단할 수 있게 보조하고 있음
직무수행태도 평가방법	행정부의 경우 소속장관이 판단하여 직무수행태도를 평가항목으로 추가지정 가능 검찰의 경우 일단 만점으로부터 시작하여 사유발생 시 감점하는 방식 ⁷⁾	적극적 평가요소로서 '성실성, 책임감, 협조성, 공직윤리' 항목을 총 30점을 배점함으로써 예측가능성 및 변별력을 높이고 있음
기타 정성지표	특별히 참고할만한 정성지표 부재	평정 시 업무유관자평가를 참고할 수 있도록 제도를 마련하여 근무실적, 직무수행능력 평가 시 구체적 타당성 도 모 가능
	평정자가 평정대상자를 대상으로 성과	평정대상 공무원인 평정시기에 본인평



구분	타 기관	법원
	면담 운영	정서에 2,000자 내외로 평정기초자료를 작성하도록 운영
기타 유사제도	평정공개, 이의제도	작동
	사전진단제도	작동
기타		평정자 교육 연2회 실시 중

- ▣ 법원에서는 적어도 행정부 이상 정도의 평정기준은 수립되어 있음
- ▣ 다만 구성원들이 염려하는 평정의 공정성·신뢰성 확보와 관련하여 추가적인 개선·보완 방안은 향후에도 계속 마련·추진 필요

다. 공정한 평정을 위한 제도적 마련

- ▣ 평정 자체는 평정권자의 고도의 재량영역⁸⁾이므로 실제 공정한지 여부에 대해 평가할 기준을 마련하기는 어려움
- ▣ 다만 ① 평정기준의 구체성, ② 구체적인 평정기준 수립·적용 시 구성원의 의

6) [업무량] 평가에 대하여

- 수행하는 업무의 양이 다른 직원들에 비해 많거나 난이도가 높은 편입니까?
- 다른 직원들이 기피하거나 선호도가 낮은 업무를 수행하고 있습니까?

7) 2021년 이전 법원공무원 평가방법과 동일한 방식

- 8) 평정자는 비교적 광범위한 재량권의 범위 내에서 피평정자의 업무추진실적, 자기계발성, 직무수행능력, 기본적 소양과 태도 등을 종합적으로 고려하여 평정점수를 부여하고, 확인자로부터 그 확인을 받는데, 사후적으로 확인되는 평정과 관련된 일부 사정들만을 가지고 종합적 판단에 따라 이루어지는 평정이 위법하다거나, 중대·명백한 하자가 있다고 선뜻 추단할 수는 없다. - 중략 - 또한 평정은 본질적 성격상 그 결과에 대하여 시비가 있을 수밖에 없고, 모든 피평가자들이 납득하거나 만족할만한 결과를 도출한다는 것은 현실적으로 불가능한바, 평정결과로 인하여 일부 피평가자에 대하여 다소 가혹한 결과가 초래되었다고 하더라도, 그러한 사정만으로 평정에 위법 내지 부당함이 있다고 선뜻 추단할 수는 없고, 사회통념상 객관적이고 합리적인 기준에 따라 평정이 이루어졌고, 평정과정에서 부당한 자의의 개입이 있었다고 인정할만한 특별한 사정이 발견되지 않는다면, 평정결과는 적법하다(서울행정법원 판결)

견수럼 여부, ③ 결과에 대한 이의제도 도입여부 등 제도적 보완을 통해 공정한 평정이 시행되고 있는지를 간접적으로 판단할 수밖에 없음

- 따라서 법원공무원에 대한 평정은 2021. 7.부터 행정부(인사혁신처) 이상의 위 ①, ②, ③이 제도적으로 시행되었고, 이에 더하여 6개월 단위씩 평정자 교육을 지속적으로 실시하고 있으므로, 어느 정도 “공정한 평정”은 시행되고 있다고 판단함
- 한편, 평정비율 개정에 대한 의견수렴 과정에서도 평정의 공정성, 경쟁심화 우려가 대부분이었으며, 이에 대해 Q&A로 설명한 바 있음

3. 근무성적평정 상향을 위한 평정비율 개정 시기 도래

가. 이론적 측면

1) 법원의 연도별 평정비율 변화

- 경력평정은 1981부터 9년간을 제외하고 모두 40점을 유지하고 있음

연도 \ 구분	근무성적평정점	경력평정점	훈련성적평정점	비고
2021년	60점	40점	-	훈련성적평정점 폐지
1990년	45점	40점	15점	
1981년	45점	35점	20점	
1966년	40점	40점	20점	
1965년	45점	40점	15점	

2) 타 기관과의 평정비율 비교

- 타 국가기관은 근무성적평정 비율을 최소 70% 이상 반영하고 있음

기관	승진후보자명부 평정 비율 구성
행정부(인사혁신처)	근무성적평정 95% 이상 + 경력평정 5% 이하 + 가점 5점
서울특별시	근무성적평정 70% + 경력평정 30% + 가점평정 2.43점
검찰청	근무성적평정 90% + 경력평정 10% + 가점평정 5점
국회	근무성적평정 75% + 경력평정 25%
헌법재판소	근무성적평정 90%(~95%) + 경력평정 10%(~5%)

- 국회와 서울특별시를 제외하고는 타 기관 모두 근무성적평정과 경력평정 비율이 9 : 1 이상임
- 국회의 경우, 현재 경력평정 25%를 유지 중이나, 근무성적평정 비율 상향을 골자로 하는 평정비율 개정을 내부적으로 검토하고 있는 것을 파악됨

3) 평정비율에 대한 인사혁신처의 연혁과 현황

[인사혁신처 평정제도 연혁 및 현황]

1. 1961. 10. 22. 「근무성적평정규정」 제정

- 부처별로 산발적으로 운영되던 평정제도를 체계화

2. 1961. 12. 23. 「경력평정규정」 제정

- 해당 분야의 근무경력이 직무능력 향상에 기여한다는 전제에 기반

3. 1963. 5. 29. 「공무원임용령」 개정

- 승진후보자명부 = 근무성적평정점(4할) + 경력평정점(4할) + 훈련성적평정점(2할) + 가산점(훈장 10점, 포장 8점, 대통령표창 5점, 국무총리표창 2점)
- 1964. 1. 7. 「경력평정시행규칙(총리령)」 제정
- 1965. 8. 2. 「승진후보자명부작성에 관한 규칙(총리령)」 제정



4. 1973. 4. 9. 「공무원승진을 위한 평정규정(총리령)」 제정

- 「경력평정규정」과 「승진후보자명부작성에 관한 규칙」을 통합
- 승진후보자명부 = 근무성적평정점(40점) + 경력평정점(35점) + 훈련성적평정점(25점) + 가점(포상, 자격증, 특수근무지)
- 가점평정은 포상가점과 자격증, 특수지근무경력의 가점으로 구분함
 - ① 포상가점 : 훈·포장 등 포상 2.5점, 대통령표창 2.0점, 국무총리표창 1.5 점, 장관표창 1.0점, 중앙행정기관장표창 0.5점
 - ② 당해직렬의 당해계급 또는 상위계급에 해당하는 자격증으로서 1·2급은 1.0점, 3·4급은 0.5점
 - ③ 특수지갑지에서 근무한 경력은 1월마다 0.1점, 특수지을지 또는 교육훈련기관에서 근무한 경력은 1월마다 0.07점, 특수지병지에서 근무한 경력은 1월마다 0.05점으로 3점 초과 평정 불가

5. 1981. 7. 7. 「공무원평정규칙(총리령)」 제정

- 「공무원승진을 위한 평정규정」과 「근무성적평정규정」을 통합하여 전반적으로 평정제도를 재정비함
- 승진후보자명부 = 근무성적평정점(45점) + 경력평정점(35점) + 훈련성적평정점(20점) + 가점(포상, 직무관련 자격증, 특수지근무경력)
 - ① 포상가점 : 훈·포장 등 포상 2.0점, 대통령표창 1.5점, 국무총리표창 1.0점, 장관 또는 중앙행정기관장표창 0.5점
 - ② 직무관련 자격증 가점(위와 동일)
 - ③ 평정기준일로부터 8년 이내 당해계급에서 특지 또는 갑지에서 근무한 경력은 1월마다 0.1점, 을지 또는 교육훈련기관 또는 각급 행정기관 민원실에서 근무한 경력은 1월마다 0.07점, 병지에서 근무한 경력은 1월마다 0.05점, 정부합동민원실에서 근무한 경력은 1월마다 0.15점

6. 2004. 6. 11. 「공무원평정규칙(대통령령)」 제정

- 「공무원임용령」 등 인사 관련 법령에 산재되어 있던 평정관련 내용을 통합
 - ① 근무성적평정의 예외, 근무성적평정위원회 운영, 경력평정 등



- ② 4급 이상 공무원은 성과목표달성도로 근무성적평가
- ③ 5급 이하 공무원은 근무실적 6할, 직무수행능력 3할, 직무수행태도 1할의 비율로 근무성적평정
- ④ 승진후보자명부 = **근무성적평정(50점)** + **경력평정(30점)** + **훈련성적평정(20점)** + 가점평정(직무관련 자격증, 특수지근무경력)

7. 2005. 12. 26. 「공무원성과평가 등에 관한 규정(대통령령)」 제정

- 「공무원평정규정」을 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」으로 명칭 변경
- 「공무원임용령」의 승진후보자명부 작성에 관한 내용을 통합
- ① 각급 기관의 성과향상 및 공무원의 능력발전을 위하여 4급 이상 공무원에 대한 성과계약평가와 5급 이하 공무원에 대한 근무성적평가로 구분
- ② 부처별 제도설계의 자율성을 부여하고, 성과계약 작성, 주기적 관리, 성과면담, 결과공개 등 성과평가 프로세스 강화하여 평정제도를 대폭 개선함
- ③ 승진후보자명부 = **근무성적평정(최소 70점)** + **경력평정(최대 30점)** + 가점평정(직무관련 자격증, 특수지근무경력) ☞ 실적과 성과중심의 승진체계를 설계하고자 **훈련성적평정점 폐지**
- ④ 근무성적평가 점수를 95%까지 가산하여 반영할 수 있고, 경력평정점을 5%까지 감산하여 반영할 수 있음

8. 2015. 12. 30. 「공무원성과평가 등에 관한 규정(대통령령)」 일부개정

- 평가자에 대한 사전 교육 실시
- 성과 미흡자에 대한 평가 및 관리 강화
- 평가자는 최하위등급을 받은 공무원과 성과면담 실시
- 승진후보자명부 작성 시 경력평정점 반영비율을 5~30%에서 5~20%로 축소
- ① 승진후보자명부 = **근무성적평정(최소 80%)** + **경력평정(최대 20%)** + 가점평정(5점, 직무관련 자격증, 특수지근무경력) ☞ ‘능력과 성과중심의 인사관리 강화방안’ 이 발표되었고, 그 후속조치로서 **경력평정점수 반영비율 상한 축소**
- ② 근무성적평가 점수를 95%까지 가산하여 반영할 수 있고, 경력평정점을 5%까지 감산하여 반영할 수 있음

9. 2022. 12. 27. 「공무원성과평가 등에 관한 규정(대통령령)」 일부개정

- 승진후보자명부 작성 시 경력평정점 반영비율을 5~20%에서 5~10%로 축소
- ① 승진후보자명부 = 근무성적평정(최소 90%) + 경력평정(최대 10%) + 가점평정(직무 관련 자격증, 특수지근무경력) ☞ 성과중심 승진시스템으로의 전환을 위해 경력평정점수 반영비율 상한 축소
- ② 근무성적평가 점수를 95%까지 가산하여 반영할 수 있고, 경력평정점을 5%까지 감산하여 반영할 수 있음

10. 2024. 12. 24. 「공무원성과평가 등에 관한 규정(대통령령)」 일부개정

- 승진후보자명부 작성 시 근무성적평가 점수의 반영비율을 “95% 이상” 으로, 경력평정 반영비율을 “5% 이하” 로 각 변경
- ① 승진후보자명부 = 근무성적평정(95% 이상) + 경력평정(5% 이하) + 가점평정(직무 관련 자격증, 특수지근무경력) ☞ 성과중심 승진시스템으로의 전환을 위해 경력평정점수 반영비율 추가 축소

11. 인사혁신처의 근무성적평정제도(현행)

- 일반직 국가공무원
- ① 5급 이하 공무원을 대상으로 근무성적평가 점수(95점 이상)과 경력평정점(5점 이하), 가점을 합산하여 승진후보자명부 작성

[일반직 국가공무원 승진후보자 명부]

일반직	근무성적평정	경력평정	가점평정
5급	95점 이상	5점 이하	① 직무관련 자격증
6급			② 특정직위에서의 근무경력
7급			※ 공무원임용령 제43조의3 제3항에 따라 지정된 전문직위에 같은 조 제4항에서 정하는 기간 이상 근무한 공무원에 대해서는 반드시 가점 부여
8급			③ 특수지에서의 근무경력
9급			④ 업무혁신



나. 절차적 측면 : 시기의 도래에 대비한 사전 준비

■ 사전 검토(2024년 2월)

- 인사주무부서(인사운영심의관실)는 현재와 같이 승진제도가 유지될 경우 승진적체 현상과 맞물려 고령화를 심화시켜 조직의 활력이 더욱 떨어질 것으로 판단함
- 인사제도에 역동성을 부여하기 위해서는 평정비율 개정을 포함하여 사무관 특별승진제도 도입, 주사보 특별승진제도 도입, 공모직위 운영, 승진소요최저연수 단축, 기파·격무 보직 장기근무자에 대한 우대, 가점평정제도 등 다양한 인사제도가 검토될 필요가 있다는 결론에 이름

■ 평정비율 개정에 관한 구성원 의견 취합(2024년)

- 2024. 4. 15. 구성원의 다양한 의견을 듣기 위하여 각급 법원 및 노조에 평정비율 개정 추진에 대한 의견 요청 공문 시행하고 의견 취합
- 2024. 8. 2. 『평정비율 개정 관련 의견 분석보고서』 코트넷 게시
- 2024. 8. 12. ~ 13. 양 일간 개최된 전국법원 인사담당자 워크숍에서 평정비율 개정에 관한 의견 수렴
- 2024. 10. 28. 노조운영위원회에서 노조간부를 상대로 평정비율 개정 등에 대한 필요성 설명 및 질의·응답 진행
- 2024. 11. 4 ~ 11. 21. 평정자들 대상 화상 설명회 진행

사전 설명회 일자	시간	대상	대상인원
2024. 11. 4.(월)	14:00 ~	부산, 수원, 광주 권역 평정자	156명
2024. 11. 11.(월)		대구, 대전 권역 평정자	77명
2024. 11. 21.(목)		인천, 서울 권역 평정자	116명

- 2024. 11. 6. ~ 11. 27. 평정비율 개정 등 관련 순회 설명회 개최

일자	시간	법원	참석인원	진행
----	----	----	------	----



일자	시간	법원	참석인원	진행
2024. 11. 6.(수)	13:30 ~	부산고등법원	약 120명	[설명 및 진행] · 인사운영심의관 · 인사운영심의관실 사무관 2인 ※ 인사운영심의관의 모두 발언을 시작으로 관련 내용에 대한 무 제한 질문 및 답변
2024. 11. 7.(목)		수원고등법원	약 80명	
2024. 11. 8.(금)		광주고등법원	약 70명	
2024. 11. 13.(수)		대구고등법원	약 60명	
2024. 11. 15.(금)		대전고등법원	약 70명	
2024. 11. 18.(월)		법원행정처	약 120명	
2024. 11. 26.(화)		인천지방법원	약 90명	
2024. 11. 27.(수)		서울고등법원	약 120명	

- 설명회 진행 방식 : 인사운영심의관의 모두발언을 시작으로, 시간 내지 형식에 구애받지 않고 평정비율과 속진승진제도에 관한 모든 질문에 답하고 설명함

다. 의견수렴 과정에서 나타난 우려사항과 그 검토

1) 우려사항

분류	의견 중 우려 · 보완점 상위 의견
평정자	○ 평정자의 자의적 평정 우려
조직 분위기	○ 조직 화합 분위기 저해 ○ 승진을 위한 지나친 경쟁으로 인한 반목
평정기준	○ 평정부여 기준이 모호, 객관적인 평정기준 마련 필요

2) 개선사항

- ▣ 평정자의 자의적 평정우려 ⇨ 법원은 보완책 마련하여 시행 중

- 평정자의 자의적 평정 우려 문제는 평정제도에 내재된 한계이고, 법원은 이



에 대한 보완책을 이미 마련하여 시행중

- 시행되고 있는 보완책 : ① 평정공개·이의제도를 도입, ② 평정계획 및 평정기준을 수립하고 이를 고지, ③ 연 2회 신임과장을 대상으로 평정자 교육, ④ 최종평정은 1차 평정자(과·소장 등)가 반드시 포함되는 근무성적평정위원회에서 결정 등

● 향후 중장기 보완책 검토 :

- ① 평정자 교육 보완 ⇨ 수시 참고 가능한 교육 자료의 제공
- ② 평정자의 평정활동 감독 ⇨ 성과연봉과의 연계
- 향후 평정활동이 평정지침상의 제(諸) 의무를 성실히 이행하면서 이루어지고 있는지 점검, 평정자의 평정활동을 구체적으로 평가할 수 있는 지표를 발굴하여 평가 예정

■ 승진을 위한 지나친 경쟁으로 인한 반목·갈등 문제

- 계급제를 원칙으로 하는 인사시스템상 승진을 위한 경쟁은 필연적 + 최근 성과주의를 강화한 행정부의 변화는 시사하는 바가 큼
- 법원은 장기간(51년) 경력평정 비율의 변동이 없었음 ⇨ 변화로 인한 경쟁에 대한 우려보다는 개선으로 인한 긍정적 측면에 집중할 필요 있음(단, 경쟁의 건전성 유지는 필요)

■ 평정의 객관적인 기준 설정 문제 ⇨ 타기관 대비 구체적 항목 및 기준 이미 마련

● 법원은 객관적이고 세부적인 평정요소를 이미 정립하여 시행 중

- 시행되고 있는 개선책 : ① 항목별 반영비율 개선, ② 평정항목별 평정요소 개선, ③ 평가내용을 설문방식 문장을 활용, ④ 종합평정의견에 평정항목별로 우수한 점과 보완할 점을 기재
- 평정관련 규정 개정 전인 2021년 7월 이전과 비교하면 이미 구체적 기준을 마련해 놓은 상태



● 타 기관 대비 법원의 구체적 평정기준⁹⁾

구분	근무실적평가 평가기준	직무수행능력 평가기준	직무수행태도 평가기준
행정부 · 검찰	○ 평가자의 재량으로 선택	○ 다소 추상적 기준제시 (헌신,열정,혁신,고객지향 등)	○ 행정부는 선택사항 (항목 예측가능성 ↓) ○ 검찰은 감점으로 평가
법원	○ 5개의 평정요소로 세분화 ○ 평정요소별 평가기준 제시	○ 구체적 평정요소 제시 ○ 평정요소별 평가기준 제시	○ 실질적 평정요소 제시 ○ 평정요소별 평가기준 제시
	○ 특유의 제도로써 업무유관자 시스템을 갖추어 업무유관자 평가 참조 가능		

▣ 향후 중장기 보완책

- 1] 평정매뉴얼 작성 및 배포 ⇨ 평정자 평정활동 참고자료 제공
- 2] 본인평정서 양식의 개선 ⇨ 평정자료의 구체성 확보
- 3] 업무유관자 평가의 활성화 방안 강구 ⇨ 다양한 평정자료의 구축

4. 평정비율 개정을 통한 구체적인 기대 효과

가. 실질평정의 효용성 증가

- ▣ 현재의 과도한 경력평정 비율은 현재 정착 중인 실질평정의 노력이 승진으로 이어지지 않는 장애물 역할 ⇨ 승진이 연공서열화 되어 능력이 뛰어나거나 성과가 좋은 사람도 승진 기회가 제한됨
- ▣ 실질평정의 결과가 승진으로 이어질 수 있도록 근무성적평정 비율을 높이고,

9) 평정 기준은 특정 평가요소를 평가할 때 기준이 무엇인지 대한 문제로서, 어느 항목을 평가할 것인지 문제인 평정요소와는 다름. “기관별 5급 이하 공무원 근무성적평정 기준 현황” 참고



경력평정 비율을 낮춤으로써 실질평정의 효과가 증대됨

- 결국, 근무성적평정 비율을 상향함으로써 실질평정의 실효성 확보 가능

나. 기피·격무 보직 근무자에 대한 합당한 보상(실적주의 강화 토대)

- 기피·격무 보직 근무자에 대하여 높은 근무성적평정점을 부여하더라도 실제 승진까지 이어지지 못하는 결과, '승진'이라는 보상 없이 희생만 하게 된다는 인식으로 기피·격무 보직 등에 대한 근무 회피 현상 발생
- 평정비율의 개정은 기피·격무 보직 근무자에 대한 적극적인 실질평정과 함께 실제 승진기간 단축을 실현함으로써 근무성적평정의 기본적 목표인 실적주의를 실현할 수 있음

다. 조직의 역동성 증가

- 현재의 평정제도는 연공서열이 승진에 미치는 영향이 크고, 대부분 오랫동안 근무하여야 비로소 승진의 기회가 찾아오므로 전체적인 승진소요기간이 장기화 되는 문제가 있음
- 이에 따라 아무리 열심히 일한다고 하여도 조기 승진할 수 없다는 인식이 확산 되고, 조직의 역동성을 떨어뜨리는 영향으로 나타남
- 그런데, 평정비율의 개정은 연공서열과 무관한 실질평정과 그에 따른 조기 승진의 기회를 갖게 하므로, 직원들에게 동기부여가 되어 업무에 대한 적극성 및 업무의 효율성을 증가시키고, 조직의 역동성과 활력을 높일 수 있음

라. 단일화된 채용·승진 구조로 인한 조직의 위기 극복

- 사실상 단일화된 채용 및 승진 구조로 인하여 연공서열에 따른 승진이 계속되는 경우 조직 침체와 더불어 고령화로 인한 희생위원, 사법보좌관 등 상위직급의 인력 고갈 문제 발생 ⇨ 심사승진제도의 실패로 이어질 가능성 높음



- 2025년 3월 심사로 우선 선발된 사무관 승진후보자들의 연령을 살펴보면 평균 52.2세로서 전년도 사무관 승진시험 합격자 50.1세, 사무관 특별승진자 49.2세보다 더욱 고령화되었음을 알 수 있고, 현행 제도가 그대로 유지될 경우 고령화는 더욱 가속화될 것으로 전망
- 그러나 **평정비율을 개정할 경우** 우수 인재의 조기 발굴과 더불어 **고령화 현상 저지** 또는 **해소로 상위직급 인력을 안정적으로 충원**할 수 있을 것으로 기대 ⇒ **인사 운영의 어려움과 조직의 위기를 극복**할 수 있음

5. 평정비율 개정의 추진방안

가. 목표설정 시 고려사항

- 현재 채용경로가 단일화된 상황에서 9급 서기보 임용자가 승진하여 일정비율 이상의 상위직급을 충당하기 위해서는 **전 직급이 적용 대상**이어야 함
- 최근 사무관 시험승진까지 폐지되어 전 직급이 심사승진으로 단일화된 상황에서 역동성의 위기는 심각한 수준이므로, 평정비율 개정을 즉시 추진하는 것이 타당함
- 다만, 평정비율 개정 추진 시 전격 시행으로 인한 부작용을 완화하고, 현 법원 공무원의 평정체계와의 균형 등 **다음과 같은 요소도 고려할 필요성** 있음

나. 조직 역동성 외 고려사항

1) 실질평정과 부합성 (직급 상 권한 등 특성을 고려한 평정체계 개선)

- 실질평정은 연공서열이 아닌 성과와 역량에 따른 평정을 부여함으로써 국가공무원법상 능력주의를 구현하고 대내적으로는 조직 역동성과 동기부여를, 대외적으로는 신속·정확한 사법서비스의 질적 향상을 목표로 함
- **권한 및 업무의 독립성 여부 등 직급 특성에 따른 순차적 시행이 전문성 유지 및 실질평정의 취지에 부합하는 측면** 있음 ⇒ 실질평정의 전제가 되는 성과(측



정)가 직급과 직위에 따라 상이할 수 있으므로 우선 5급 이하 법원공무원이 주로 담당하는 직위를 분석할 필요성 있음

▣ 5급 이하 법원공무원 직무 분류(비교) = “법원사무관 등¹⁰⁾”

(5급) 법령에 의하여 공탁관을 담당하거나, 개인회생위원, 총무과 담당관, 합의부 내지 항소부의 참여관 등을 담당함 ⇨ 재판참여의 경우에도 일반적으로 업무 난도 높은 재판부 담당

(6·7급) 6·7급의 경우 형사과나 민사과에서 단독재판부 참여관을 담당하고, 민사집행과에서는 기타집행 참여, 부동산 경매 참여 등을 담당하며, 각종 비송사건의 업무처리 및 총무과 담당관 업무보조, 종합민원실 접수 등 법원 전반적인 사무 처리 담당

(8·9급) 각 과(민사신청과, 민사집행과, 민사과, 형사과, 총무과, 종합민원실)에서 법원업무 전반에 대한 업무를 보조하거나, 재판참여를 보조하고, 사무업무에 대한 보조를 담당함

구분	직명	대표업무	직위 특성	전문성(역량)
5급	사무관	공탁관, 회생위원, 일반행정 담당관, 참여관 등	“법원사무관 등” ⇨ 법령상 직위, 송달, 제증명발급 등 어느 정도 독립적 권한 부여	(잠정)판단 작용 등 독립적 권한행사
6급	행정관	재판참여, 경매 등 비송업무 사무처리		
7급	행정관	재판참여, 경매 등 비송업무 사무처리 (법령상으로는 사법보좌관도 가능 ¹¹⁾)		
8급	실무관	재판참여 보조, 비송업무 사무 보조	(재판)보조업무 등 ⇨ 재판장 또는 법원사무관 등을 보조	다양한 실무경험, 신속한 보조 등
9급	실무관			

- 법원공무원은 하위직급(8~9급)에서 (보조)업무를 통해 업무 전반을 습득한 후, 상위직급에서 재판부에 소속되어 재판참여나 비송업무를 수행하면서 전문성을 완성시키는 구조로서 하위직급에서는 보조자의 지위로서 독립적 권한이 없음

10) 민사소송법 제40조(이송) ② 제1항의 경우에는 이송결정을 한 법원의 법원서기관·법원사무관·법원주사 또는 법원주사보(이하 “법원사무관등”이라 한다)는 그 결정의 정본(정본)을 소송기록에 붙여 이송받을 법원에 보내야 한다.

11) 법원조직법 제54조(사법보좌관) 사법보좌관은 법원사무관 또는 등기사무원 이상 직급으로 5년 이상 근무한 사람, 법원주사보 또는 등기주사보 이상 직급으로 10년 이상 근무한 사람 중 대법원규칙으로 정하는 사람으로 한다.



- 한편, 실질평정의 전제가 되는 성과는 업무상 독립된 권한을 행사할 수 있는지 여부와 관련성이 높음
- 따라서 이론상 실질평정은 법령상 독립적 권한이 부여되어 성과측정이 용이한 7급 이상에서 시행할 필요성이 큼 ⇨ 실질평정의 역동성 제고를 위해서는 7급 이상에서의 평정비율 개정이 시급함

■ 5급 이하 법원공무원 평정체계(직급별 평정요소 상이 여부)

- 실질평정이 정착·성공하기 위해서는 독립적인지 또는 보조적인지 등 실제 업무 특성에 맞는 근무성적평정기준이 정립되어야 함
- **그런데**, 현재 법원공무원의 경우 2021년 실질평정을 도입하면서 ‘법원사무관 등’에 포함되는 7급 이상과 보조적 업무를 주로 하는 8급 이하에 즉 5급 이하에 동일한 근무성적평정 기준을 적용 중에 있는 바, 이는 행정부(인사혁신처)의 실질평정 모델을 그대로 도입한 결과임
- 행정부(인사혁신처)는 하나의 평정기준을 5급 이하에 동일하게 적용
- 검찰(공무원)은 5급과 6·7급, 그리고 8·9급의 평정요소 및 평정비율을 달리 적용
- [별첨] “기관별 5급 이하 공무원 근무성적평정 기준 현황” 참조
- 검찰공무원 근무성적평정체계 특성을 보면, ㉠ 고위직(5급)으로 갈수록 근무 실적 비율이 높고, ㉡ 하위직(9급)으로 갈수록 잠재력에 해당하는 직무수행 능력 비율이 높음
- 결국, 독립된 권한이 없는 하위직급으로 갈수록 정량적 실적이 아닌 잠재적 역량에 가까운 공무원으로서 기본 역량을 평가하는 것이 “실질평정에 부합”하는 근무성적평정체계이고, 특히, 법원과 같이 이원화된 조직인 검찰(공무원)조직의 근무성적평정 체계는 법원공무원에 시사하는 바가 큼
- 다만, 2021년에 도입한 실질평정도 혁신적인 변화였기 때문에 직급별 특성을 섬세히 반영할 수 없는 사정은 있었으나, 시행한 지 4년을 넘고 있는 시점에서는 향후 직급별 특성을 반영할 수 있는 근무성적평정기준 등을 섬세하게



조정함으로써 “실질평정의 고도화”를 추구할 필요성 있음

- 결국, 5급 이하 전 직급에 평정비율 개정을 적용하기 위해서는 직급별 독립권한 유무(특히, 8급 이하의 하위직급)에 따른 근무성적평정체계의 개선을 고려할 필요성 있음

2) 사법정보화시스템의 고도화 등 사법환경 변화

- 미래 지향적인 사법부 정보화시스템 구축

	차세대전자소송	미래등기시스템	형사전자소송시스템
목적	급증하는 정보화 수요에 효과적으로 대응하고 기술적 환경변화에 적극적으로 대처할 수 있도록 기존 전자소송 시스템을 미래 지향적인 차세대전자소송 시스템으로 전면 재구축	국가등기체계 개편과 등기행정의 혁신을 목표로 등기업무처리 지능화, 등기기록관리 고도화, 국민편의성을 획기적으로 증대시킬 수 있는 미래 지향적이고 환경변화에 유연하게 대응할 수 있는 등기시스템을 구축하고자 함	「형사사법절차에서의 전자문서 이용 등에 관한 법률」의 2024. 10. 20. 시행일에 맞춰 형사전자소송시스템 구축 사업을 신속하게 진행함으로써 전자문서 기반의 투명하고 공정한 형사소송 절차를 구현
경과	·2025. 1. 시스템 오픈 ·차세대 시스템을 사용하면서 사용자가 제기하는 불편사항이나 개선사항 등 각종 개선요구사항을 적시에 반영하여 시스템의 신속한 안정화 도모	·2025. 1. 시스템 오픈 ·2025. 2. ~ 3. 미래등기시스템 안정화 지원	·2025. 10. 시스템 오픈 예정 ·2025년 형사기록 전자사본화 전면 확대 ·2025년 사본화 전면 시행 대비 전산 준비

- 사법부 정보화시스템 고도화와 근무성적평정 환경 변화

- 사법부에서는 최근 고도화된 사법정보화시스템을 개발·운영하고 있고, 향후 이를 활용하는 법원공무원의 업무형태도 변화될 가능성이 큰 상황임
- 특히, 소송기록 등의 전자화와 전자적 접수, 그리고 전자적 통지·송달은 현재 주로 하위직급(8~9급)이 담당하는 업무 환경을 크게 변화시킬 가능성이 높고, 이는 조직변경(직급·직위 구조개편, 업무변화 등)과 향후 하위직급 중



심의 근무성적평정 환경(평정기준, 평정요소 등)에도 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상됨

- 따라서 근무성적평정비율 개정 시 위와 같이 예상되는 변화도 고려할 필요성 있음

3) 실질평정 안착을 위한 점진적 시행 필요성(조직 수용성)

▣ 평정비율 개정과 의견수렴

- 평정비율은 승진과 밀접하게 영향을 미치는 요소로서 개정 시 구성원들의 의견수렴은 선행되어야 하고, 소관부서에서 수행하였음은 앞서 본 바와 같음
- 의견수렴 과정에서 여러 우려 사항이 언급되었으나, 대부분 평정자에 대한 막연한 불신과 평정제도에 대한 오해에서 비롯된 것들이었음
- 특히, 정·현원 구조상 7급까지 근속승진이 일반화된 상황에서 평정비율 개정으로 하위직급의 경쟁이 지나치게 심화되는 것에 대한 우려의 목소리도 유력함 ⇨ 제도 시행 시 이러한 우려를 완화시킬 필요성 있음

▣ 단계적 시행과 수용성

- 법적안정성의 이념 상 기본적으로 제도변화는 점진적일수록 높아지는 조직수용성을 바탕으로 안정적으로 성공할 가능성이 높음
- 따라서 평정비율 개정은 점진적으로 추진할수록 성공가능성이 높을 것이므로, 여러 방향의 단계적 시행을 고려할 필요성 있음

4) 점진적·단계적 추진방안

- 방법론에 있어 점진적·단계적 시행방안은 ① 전 직급을 대상으로 기간을 두고 점진적으로 평정비율을 상향하는 방법도 있으나, ② 직급의 특성을 고려하여 직급별로 시행시기를 순차적으로 달리하는 방법도 고려될 수 있음

다. 추진방안(I) : 전 직급·전면적 시행

1) 내용 :



5급 이하 전 직급에 대하여 승진후보자명부 작성 시 근무성적평정과 경력평정 반영비율을 80 : 20 이상¹²⁾으로 함

2) 긍정

- 법원의 단일화된 채용구조로 인하여 하위직급에서부터의 역동성은 더욱 절실
 - 하위직급에서는 상위직급 승진에 이르기까지 절대적 기간이 필요함
 - 상위직급을 9급 공채로 임용된 사람으로 대부분을 충당하는 구조라면, 승진 구조는 더욱 역동적이어야 함
- 사무관 승진시험 폐지와 무관하게 6급 자원의 고령화는 이미 심각한 수준 ☞ 전 직급에 걸쳐 고령화 해소의 노력 필요
 - 승진시험 폐지 이전에도 합격자 연령이 지속적으로 상승하고 있었으며, 2020년경 이미 50세에 도달 ☞ 2006년 주사보 승진시험 폐지, 그 이후 기타 역동성 있는 제도의 순차적 폐지로 고령화가 심각한 수준에 이름
 - 7급→6급으로의 근속승진기간은 11년이므로 현재 승진소요기간 7년 10월에서 더욱 늘어날 것으로 예상
- 2021년 평정 실질화 방안의 논의 과정에서도 법원공무원의 평정체계는 4급 이상 관리자와 5급 이하 실무자로 구분하고 있으므로 5급 이하에 대하여는 평정비율을 통일적으로 적용하는 것이 바람직하다는 결론에 이름
- 타 기관에서도 평정비율 개정 시 직급을 구분하지 않는 점을 고려할 필요 있음

3) 부정

- 현행 근무성적평정 체계는 평정항목, 평가요소, 평가기준이 동일하게 적용되나, 8·9급에 대하여는 수행하는 직무가 보조적 성격임에도 상위직급과 동일하게 적용되므로, 근무성적평정 체계를 좀 더 고도화할 필요 있음(실질평정 부합성)

¹²⁾ 이하 근무성적평정과 경력평정 반영비율은 모두 “8 : 2 이상” 으로 하며, 아래 7항에서 보충 설명



- 현 법원공무원 정·현원 구조상 7급까지 근속승진이 일반화된 상황에서 하위직급의 경쟁이 지나치게 심화되는 것을 방지할 필요 있음(조직 수용성)
- 8·9급에 대하여는 향후 직급구조 개편 진행 상황과, 차세대전자소송 시행 등 변화하는 사법환경에 따른 하위직급의 직무 변화를 살펴 평정비율 개정을 점진적으로 추진할 필요 있음
- 하위직급의 승진제도는 보다 장기적 관점에서 검토하고 추진할 필요성 있음
 - 특히 8·9급의 경우 사법부 미래를 이끌어갈 중요 인적자원이므로 장기적인 관점에서 승진제도를 포함한 인사제도 전반에 대하여 보다 체계적이고 깊이 있게 검토함으로써 미래에 대한 청사진과 비전을 함께 제시할 필요가 있음

라. 추진방안(II) : 단계적 시행(7급 이상부터)

1) 내용

7급 이상 직급에 대하여는 승진후보자명부 작성 시 근무성적평정과 경력평정 반영비율을 80 : 20 이상으로 하고,
8급 이하 직급에 대하여는 우선 평정비율 개정을 유예하되, 향후 고도화된 사법정보화시스템에 따른 직급구조개편과 근무성적평정기준 고도화 등을 살펴본 후 단계적으로 시행함

2) 긍정

- 법원공무원에 적용되는 근무성적평정은 행정부(인사혁신처)와 동일하게 하나의 기준 및 비율이 5급 이하에 일률적으로 적용 중
- 그러나 실질평정은 업무특성에 부합하는 평정기준(요소)을 전제로 하는데, 법원공무원은 권한 등 업무특성상 하위직급으로 갈수록 독립적인 권한 대신 보조업무에 종사하고 있으므로 현행 ‘성과’ 중심인 평정기준은 직급특성을 제대로 반영하고 있지 못한 측면 있음



▣ 따라서 평정비율 개정 시 우선적으로 ‘성과’ 측정에 적합한 직급부터 추진하는 것이 실질평정 취지에 부합함

- 법령¹³⁾상 조서작성 권한 등 어느 정도 독립적인 권한이 부여되는 “법원사무관 등”은 법원주사보부터 법원서기관에까지의 직급을 지칭하며 근무성적평정 시 상대적으로 성과를 평가하기 용이한 반면, 8급 이하는 주로 ‘보조’ 업무에 종사하므로 ‘성과’를 중심으로 한 현행 평정기준 및 비율로는 실질평정의 한계가 있는 바, 이러한 직급에 따른 실질평정의 적합성을 평정비율 개정 시 반영할 필요성이 있음
- 다만, 향후 앞서 본바와 같이 사법정보화시스템 고도화에 따라 업무환경이 변화되고 그에 따라 8급 이하 하위직급에 적합한 근무성적평정 기준수립(개선) 시에는 전 직급으로 확대할 필요성 있음

▣ 평정비율 개정 시 수용성을 제고하고, 그 파급효과를 살펴볼 필요 있음

- 평정비율 개정 문제는 개인마다 이해관계가 다르고, 직급마다 파급 효과가 다르기 때문에 일괄적으로 평정비율을 개정하기보다 권한과 책임에 따라 직급별로 순차 시행함으로써 조직 수용성을 높이고 실질평정에 부합하는 평정실무 정착에 이바지함 ☞ 전 직급에 대한 전격시행 시 수용성 우려

3) 부정

▣ 8급 이하 하위직급에서는 동기부여 감소, 사기저하 문제가 해결되지 않음

- 현재 평균 승진소요연수를 고려할 때 9급으로 임용 후 7급까지는 대략 12여년이 소요될 것으로 예상되는데, **공직생활 30년 중 4할 정도를 연공서열대로 순차 승진하다가 7급에서 6급으로 승진할 때부터 역동성을 부여하게 되면, 하위직급에서의 동기부여 감소 및 근무의욕 저하 문제를 해소하기 어려움**
 - 법원·등기사무직렬 중 8급 이하 하위직급이 50%에 가까워지는 상황에서 순차적 연공서열화된 승진으로 인하여 조직의 경직성은 필연적임

13) 민사소송법 제40조(이송) ② 제1항의 경우에는 이송결정을 한 법원의 법원서기관·법원사무관·법원주사 또는 법원주사보(이하 “법원사무관등”이라 한다)는 그 결정의 정본(정본)을 소송기록에 붙여 이송받을 법원에 보내야 한다.



- 9급에서 8급까지만 현행 평정체계를 그대로 유지할 경우 연공서열 위주의 불합리한 평정 관행이 개선되지 못하고, 직급별 평정방식이 다름에 따른 구성원의 혼란만 초래할 우려가 있음

마. 소결 : 단계적 시행

- 직급을 나누어 평정비율을 달리하는 기관이 없고, 연공서열로 인한 조직침체 및 고령화의 정도에 비추어 5급 이하 전 직급의 동시시행의 필요성은 충분함
- 그러나 ① 현행 근무성적평정 기준(요소)은 ‘성과’ 측정에 적합한 구성으로 5급 이하에 일률적으로 적용되고 있어 하위직급에는 업무특성에 따른 개선이 필요한 점, ② 차세대전자소송 등 고도화된 사법정보화시스템은 향후 하위직급 중심의 직급·직위개편이 예상되고 있는 점, ③ 법원에서 실질평정 시행 기간이 아직 상대적으로 단기로써 조직수용성을 높이기 위하여 점진적이고 완화된 시행방안 필요한 점 등이 고려될 필요가 있음
- 따라서 위와 같은 점을 종합 고려하여 독립된 권한이 부여되어 현행 근무성적 평정기준에 따른 실질평정이 용이한 7급 이상은 즉시 시행하고, 8급 이하에 대해서는 향후 평정체계의 개선과 직급·직위구조 개편 경과 등을 살펴 단계적으로 시행함이 타당함

6. 연구반 결론

가. 평정비율 개정 필요성

- 법원의 경력평정 비율이 타 기관보다 월등히 높아 우수한 근무성적평정점을 받더라도 경력평정의 벽을 넘기 어려운 구조로 인하여 실질평정의 결과가 승진까지 이어지지 못하고 승진이 연공서열화 됨으로써 조직의 사기 저하 및 고령화로 인한 사법서비스의 질 저하가 우려되므로, 국가공무원법상 공무원의 능력주의·실적주의에 부합하도록 평정비율을 개정할 필요가 있다는 점에 대하여 모두 의견이 일치하였음



- ▣ 평정비율 개정 시기에 대하여 “시급하다”, “지금도 늦었다”는 다수 의견과 “시행 시 일정한 유예기간 설정이 필요하다”는 일부 의견 있었음

나. 평정비율 개정의 적용범위

- ▣ 7급 이상 단계적 시행의 일부 의견도 있었으나, 5급 이하 전면 시행이 다수 의견임
 - 다만, 다수 의견도 향후 조직구조 개편 등 환경 변화에 따라 8급 이하의 평정비율 개정에 대한 추가 논의에 대한 가능성을 전제로 할 경우, 7급 이상 단계적 시행(안)을 전면 부정하는 것은 아님

다. 구체적인 평정비율(근무성적평정 : 경력평정)

- ▣ 구체적인 비율은 기술적인 부분이기에 소관부서에서 적절한 비교·연구를 통해 추진함이 타당하다는 다수의견
 - 다만, 연구반에서 언급된 구체적인 비율에 대한 의견을 살펴보면, 타 기관의 사례 및 사실상 단일화된 법원공무원 채용구조 등을 고려할 때, 9 : 1 비율 의견도 유력하였으나,
 - ① 근무성적평정의 급격한 상향은 실질평정을 왜곡시킬 우려가 있고, ② 구성원들의 저항 우려, ③ 향후 역동성이 부족한 경우 근무성적평정을 상향시킬 여지를 둘 수 있는 점, ④ 부족한 역동성은 특별승진 등 다른 제도를 통해 보완이 가능한 점 등을 고려하여 8 : 2 비율이 절대다수 의견임

7. 구체적 평정비율 관련 의견 보충 및 시뮬레이션 결과

가. 2021년 법원공무원 인사제도개선 분과위원회 검토 결과(7 : 3 이상)

- ▣ 훈련성적평정이 폐지될 경우, 실질평정에 부합할 수 있는 근무성적평정과 경력평정의 반영비율 조정에 관한 논의 결과 7 : 3 이상 조정 의견이 다수



- 조직의 역동성 강화를 위하여 연공서열에 의한 평정을 지양하고 실질평정에 부합할 수 있도록 근무성적평정의 반영비율을 70% 이상으로 조정하는 것이 바람직함
- 평정 실질화의 취지는 경력이 다소 부족하더라도 근무성적이 뛰어나고 성실하게 근무한 직원이 정당한 평가를 받을 수 있도록 하여 승진기회를 확대하기 위함
- 과도기적으로 운영되는 특별승진제도는 3년 6월의 승진소요최저연수 도과 시 신청 가능하므로, 심사승진에도 특별승진과 같은 역동성을 부여하여야 함

나. 2024년 상반기 전국법원 사무국장 세미나 논의 결과(8 : 2 이상)

- 2024. 3. 28.(목) ~ 3. 29.(금) 대법원 사법역사문화교육관에서 개최한 전국법원 사무국장 세미나에서 ‘실질평정제도의 안정적인 정착 방안 모색-경력평정 비율 하향’을 제2주제로 논의함
- 위 세미나에서 논의한 결과 근무성적평정과 경력평정의 반영비율은 8 : 2 이상으로 함이 적절하다는 의견이 다수

다. 2024년 하반기 전국법원 인사담당자 워크숍 논의 결과(9 : 1 ≥ 8 : 2)

- 2024. 4. 12.(월) ~ 8. 13.(화) 대법원 사법역사문화교육관에서 개최한 전국법원 인사담당자 워크숍에서 ‘주요 인사현안 - 평정비율 조정 등’을 주제로 분임토의함
- 위 워크숍에서 분임토의한 결과 근무성적평정과 경력평정 반영비율은 9 : 1 안이 **주요의견**으로 제출됨(3개조)
- **이유** : 고령화에 따른 대비책 마련의 시급성, 서기관 이상의 상위직급 인재 풀 확보, 사법보좌관제도의 안정적 운영, 후배기수의 상위직급 재직기회 확대 측면 고려



▣ 다만, 수용성 및 예측가능성, 안정적 인사운영 측면에서 8 : 2 안이 별도의견으로 제출됨(3개조)

- 이유 : 법원 업무의 특성상 업무량 계량이나 성과평가가 용이하지 않고, 하위계급부터 경험을 통해 전문성을 축적하는 업무구조를 감안할 때 경력평정 비율의 급격한 축소는 바람직하지 않음. 9 : 1 안으로 정책결정이 되더라도 일정기간 동안 8 : 2로 적용한 후 9 : 1로 추진하거나, 유예기간 설정 필요

라. 평정비율 개정 시 시뮬레이션 결과(6급 예시)

▣ 2025. 1. 31.자 법원사무관 승진후보자명부에 반영되는 현행 근무성적평정과 경력평정의 반영 비율(6:4)을 각 7:3, 8:2, 9:1로 변경하였을 때 순위변동 결과

[6급 평정비율 변경 시 승진후보자명부 순위변화(근평 : 경평)]

구분	7 : 3	8 : 2	9 : 1
150등 이내 진입 인원	12명(8% 변동)	19명(12.6% 변동)	22명(14.6% 변동)
200등 이내 진입 인원	10명(5% 변동)	18명(9% 변동)	27명(13.5% 변동)
600등 이내 진입 인원	24명(4% 변동)	39명(6.5% 변동)	57명(9.5% 변동)

(※ 명부 등재인원 : 총 1,083명)

- 심사승진제도로 바뀌어 승진의 영향이 가장 큰 법원사무관 승진후보자명부(6급)를 예시로 하여 가장 최근 평정 결과를 반영한 결과임

8. 실질평정 정착을 위한 향후 계획

가. 평정비율 개정에 의한 실질평정 촉진 ⇨ 경쟁의 건전성 유지를 위한 노력

▣ 평정비율 개정은 심사승진의 기초가 되는 승진후보자명부 상 근무성적평정(점)의 기여도를 높여 평정자들로 하여금 신중한 평정과 능력 및 실적에 따른 실질평정을 실행할 유인으로서 기능할 것으로 예상됨



- ▣ 다만, 경쟁 과열로 인한 조직분위기 저해 등 과도한 경쟁으로 인한 부작용 우려도 있으므로 이를 완화하기 위한 보완책 필요
- ▣ 향후 ① 매년 초 전국법원 사무국장 세미나, ② 전국법원 총무과장 워크숍, ③ 연 2회 실시하는 평정자 교육, ④ 전국법원 인사담당자 워크숍 등에서 ‘실적 및 업무역량 외 다른 요소로 인하여’ 평정이 과열·왜곡되지 않도록 지속적으로 교육을 진행할 예정임

나. 실질평정 경과 분석 연구 및 보완 ⇨ 평정지표 등 개선 연구반 운영

- ▣ 실질평정은 2021년 7월부터 시행하여 4년째 시행 중인 바, 그동안 실적주의에 부합하는 평정문화가 확산되고 구성원들에게 동기부여를 제공하는 등 성과가 있었으나, 지속적인 보완이 필요한 측면도 있음
- ▣ 따라서, 향후 아래와 같은 내용을 주제로 연구반 등을 구성하여 제도적 보완을 지속할 예정임

① 평정 메뉴얼 작성 및 배포 ⇨ 평정자 평정활동 참고자료 제공

- ☞ 과·소 특성에 맞는 참고용 평정지표 사례집 작성·공유

② 본인평정서 양식의 개선 ⇨ 평정자료의 구체성 확보

- ☞ 현행 자유기술형을 정량적 성과 항목을 기입할 수 있는 방식으로 수정 필요

③ 업무유관자 평가의 활성화 방안 강구 ⇨ 실시 의무화 등 다양한 평정자료의 구축

- ☞ 현행 재량사항인 업무유관자 평가를 의무화하여 평정자료 다양화에 기여

④ 평정지표 개선 ⇨ 8급 이하 직무수행능력 중심 평정지표 재편

- ☞ 현행 5급 이하에 일률적으로 적용되는 평정지표를 직급의 특성에 맞게 고도화

⑤ 평정 면담제도 등 도입 방안 검토 ⇨ 실질평정의 수용성 제고

- ☞ 인사혁신처에서 시행 중인 평정 면담제도 도입 고려



다. 평정단위서열명부 작성 기준(소위 ‘결합’ 기준) 검토

▣ 현행 평정단위 서열명부 작성 시 개선 필요성

- 평정자가 2인 이상일 경우 소속기관의 특수성, 평정자 상호 간 평정점 편차, 평정대상공무원의 담당업무 비중, 조직기여도, 불이익처분 등을 고려하여 위원들의 협의를 거쳐 가장 합리적인 방법으로 서열을 조정하여야 함(「법원공무원 평정업무처리지침」 제26조제2조, 제3조 참조)
- 서열을 조정하기 위해서는 소속 기관 내 각 평정자들의 평정결과를 종합하여 일정한 기준에 의하여 결합한 평정단위별서열명부 초안이 있음을 전제로 하나, 실무적으로는 인사담당자가 종합평정점¹⁴⁾에 의하지 않고 기관 전체 일반 서열을 기초로 하여 각 부서별 평정자 순위명부를 결합하는 방식으로 평정단위별서열명부 초안을 작성하여 위원회에 제공하는 경우가 일반적인 모습임
- 그러나 결합 방식에 관한 구체적인 기준이 없으므로 각급 법원마다 결합 방식이 다르고, 결합하는 과정에서 실질평정의 결과가 왜곡될 여지가 있음

▣ 2024년 8월 전국법원 인사담당자 워크숍에서 1차 논의

- 결합기준에 대한 필요성은 공감하면서도 각급 법원의 특수성을 반영하지 못하는 우려 등으로 특정 기준안으로 귀결되지 못함

▣ 향후 지속적 논의를 통해 합리적 기준안 설정 예정

- 2025년 8월 전국법원 인사담당자 워크숍에서 추가 논의 예정

라. 평정자에 대한 실질평정 촉진방안 검토

- ▣ 현재 6급 이하의 평정자로서 보직과장(법원서기관)은 고유업무 없이 과 내 보직지정, 행정사항 전파, 근태 관리, 각종 조율·조정을 비롯하여 (6급 이하) 평

14) 종합평정점 순위에 의하여 결합하는 평정단위별서열명부 초안 작성이 가장 쉬운 방법이지만 하나, 평정자가 수인일 경우에는 각 부서의 업무적인 특성과 인적 구성, 평정기준이 다르고, 평정점수의 분포도도 달라 평정점 순위 그대로 결합하는 경우 오히려 실질 평정에 역행하는 효과가 있음(모두 100점을 부여하거나 동일 평정점이 많은 경우 결합 자체가 불가능함)



정이 본질적인 업무임

- 2021년 실질평정 시행 후 평정자들은 수용성 높은 평정을 위해 사전 면담, 수시 평정시스템 활용 등 더욱 적극적인 평정을 위해 노력하고 있으나, 실질평정 확산 기여도에 대한 제대로 된 평가시스템이 미비한 것이 사실이었음
- 이에 따라 소관 부서에서는 평정자들로 하여금 실질평정을 촉진하기 위하여 2025년 1월부터 실질평정과 평정자(법원서기관)들의 성과연봉을 연계하기 시작했고, 이에 더하여 향후 모범사례를 선별하여 평정자들과 함께 공유하고 성과연봉 등 인사상 특전도 더욱 확대함으로써 실질평정에 대한 실질적 동기부여를 제공할 예정임

마. 근무성적평정 업무처리실태 지속 점검

- 평정자 및 확인자, 위원회의 권한을 침해하지 않는 범위에서 부서 평정기준의 사전 고지 유무, 이의신청 등 불복절차 고지 및 이의기간 설정 등 절차준수 여부, 각종 통계지표와 업무유관자의 평정의견 등 참고 여부 등 각급 법원의 근무성적평정 업무처리실태를 지속적으로 점검하고 문제점을 보완할 예정이며, 이에 대하여는 전국법원 사무국장회의를 통하여도 지속적으로 독려할 예정임
- 특히, 부서 평정기준의 사전 고지와 관련하여 부서 특성에 맞는 부서 평정기준의 수립을 4급 개인별 주요업무계획서에 포함하여 기본목표로 설정하도록 하고, 단위목표평가 시 해당 부서의 평정기준을 소명자료로 제출하도록 하고, 사전 고지 유무 및 평정기준의 적절성 여부 등을 점검할 예정임

< 항목 전환을 위한 여백 >



IV. 역동성 있는 인사제도 운영방안(Ⅱ) : 특별승진 등

법원은 지난 20년간 다양한 인적·물적 규모 확장을 이룩해오면서 하위직급보다는 사법보좌관, 개인회생위원 등 상위직급이 담당하는 직위의 확대가 두드러졌으나, 역동적 인사제도의 순차적 폐지로 말미암아 연공서열 중심의 승진이 만연해지고 하위직급의 인사적체가 더욱 심화되어 왔다.

한편, 타 국가기관은 법원과 달리 근무성적평정 비율을 높게 유지하면서도 아래와 같이 다양한 채용경로를 운영하면서 대국민 서비스의 질을 높이고 조직침체를 방지하고 있는 바, 현재 법원의 단일화된 채용경로와 연공서열 중심의 승진 현상에 비추어 보면, 향후 법원에서는 평정비율 개정뿐만 아니라 특별승진 등 역동적 인사제도가 더욱 필요한 상황이다.

1. 특별승진제도의 목적과 운영

가. 목적과 기능

- ▣ 특별승진제도는 **본래** 경찰·소방·군인 등 특정직공무원이 전이나 사변·긴급재난 등에 현저한 공적을 남긴 경우에만 **예외적으로 시행**하던 것임
- ▣ **일반직공무원**에게도 “조직에 활력을 불어넣고 근무의욕을 촉진” 시키기 위하여 우수공무원 등의 특별승진에 관한 규정이 「국가공무원법」에 신설됨으로써 **승진방식의 하나로 일반화**되었음(1981년)
- ▣ 인사혁신처는 2016년 승진적체로 침체된 공직사회에 활력과 경쟁력을 높이기 위해 ‘특별승진 활성화 지침’을 추진하였으며, 추진배경 및 주요내용 등은 아래와 같음(상세 내용은 [붙임 3] 보도자료 참조)

[인사혁신처 특별승진 활성화 지침(2016. 6. 6.)]

- 추진배경 : ① 추상적 선발기준, 공정성 우려 등으로 특별승진 활용 미미
② 행정부 9급 공무원의 5급 승진이 평균 27년 소요



③ 고위공무원 중 7·9급 공채 출신은 10% 미만

- **주요내용** : ① 5급 이하 승진예정인원의 일정비율(10% 내외) 특별승진 실시
 ② 특별승진 기준을 구체적이고 명확히 제시
 ③ 초급관리자 역할을 수행하는 5급 특별승진은 관련 역량을 가졌는지를 검증
 ④ 각 부처 사정에 맞는 특별승진 비율과 방법을 정해 제도 시행
- **기대효과** : 성과가 우수한 7·9급 공무원의 상위직급 진출이 활발해질 것으로 전망

나. 현재 운영 현황

- 현재 검찰공무원을 비롯하여 경찰·소방공무원 등 국가 및 지방자치단체에서는 일반화된 특별승진제도를 통하여 하위직급의 동기부여 및 조직활성화를 도모하고 있고, 이를 위해 총 승진인원의 10~30% 범위에서 특별승진자를 선발함으로써 심사승진제도를 보완하고 있음

2. 기관별 임용방식 간 채용인원과 역동적 인사제도

가. 기관별 채용인원 등

1) 법원

- 법원 일반직 정원현황 (특정직, 정무직, 별정직 각 제외)

구분	법원·등기사무직렬		그 외 직렬 ¹⁵⁾		합계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
2024년	10,094명	70%	4,366명	30%	14,460명	100%

- 법원 일반직 채용형태 ⇨ 주요직렬(법원사무·등기사무)은 공개채용만 실시

15) 그 외 직렬 정원 4,366명 중 절반 이상인 2,219명이 행정서기보(9급) 또는 속기서기보(9급) 직급임



● 법원·등기사무직렬 : 5급 · 9급 공개경쟁채용시험으로만 신규채용 실시

- 5급 선발인원 : 10명 내외(약 2.9%)
- 9급 선발인원 : 평균 350명 내외(약 97.1%)

2) 행정부(인사혁신처 주관)

▣ 2024년도 국가직 공채 선발인원

- 2024년 5급·7급·9급 행정직 선발인원(민간경력자 제외)
 - 외교관후보자 : 44명(0.9%), 5급 선발인원 : 221명(4.2%), 7급 선발인원 : 511명(9.8%), 9급 선발인원 : 4,433명(85.1%)

▣ 2023년도 국가직 공무원 신규채용 인원

- 공채 / 경채 인원 (행정·과학기술·관리운영직군에 한정)

년도	구분	고위	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	합계
2023년	공채				272		635		4,200	5,107
	경채	63	15	105	144	206	588	466	1,650	3,237
	합계	63	15	105	416	206	1,223	466	5,850	8,344

- 고위공무원단, 3급, 4급, 6급, 8급은 경력경쟁채용 방식으로만 선발
- 5급, 9급에서는 공개경쟁채용 인원이 경력경쟁채용보다 2~3배 많음
- 경력경쟁채용과 공개경쟁채용 비율 : 경채 38.8%, 공채 61.2%

3) 국회

▣ 2024년도 국회직 공채 신규임용 인원

년도	5급		8급		합계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
2024년	12	28.6%	30	71.4%	42	100%



4) 입직경로별 채용인원 분석 결과

▣ 타 기관은 채용 **직급**이 다양

- 국가직 공무원의 경우 기관과 직역의 특성을 고려하여 다양한 직급을 신규채용하고 있음
- 법원과 크게 다른 점은 7급 채용 부분임

▣ 타 기관은 채용 **방식**이 다양

- 공개경쟁채용 외 경력경쟁채용도 운영하고 있음

▣ 법원·등기사무직렬의 경우 사실상 채용경로 단일화

- 법원·등기사무직렬은 공개경쟁채용시험으로만 신규채용을 실시하고 있음
- 2005년부터 매년 5급(법원행정고등고시)을 10명 내외로 신규채용하고, 법원·등기직렬 신규채용 인원의 97~98% 정도를 9급 서기보로만 채용하고 있음

5) 잠정 결론

▣ 타 기관과 달리 법원은 법원·등기사무직렬의 경우 9급으로 사실상 채용경로가 단일화되어 있어 조직의 경쟁력을 갖기 위해서는 특별승진이나 가점평정 등 역동적인 인사제도가 더욱 절실한 채용구조임

▣ 그럼에도 불구하고 2006년부터 역동적인 인사제도를 순차적으로 폐지하였고 결국 승진의 연공서열화가 심화되어 조직 경쟁력이 약화되고 있음

▣ 따라서 향후 법원에서는 근무성적평정비율 상향을 골자로 하는 평정비율 개정뿐만 아니라 특별승진 등 역동적 인사제도의 도입이 절실한 상황임

나. 타 기관의 특별승진제도 운영 현황

▣ 검찰청

- 뛰어난 수사공적 등이 있다고 인정되는 경우 승진후보자명부 순위에도 불구하고



하고 승진심사를 거쳐 승진임용

- 5급으로 승진뿐 아니라 6급, 7급 승진 시에도 특별승진임용 시행
- 6급, 7급은 지방검찰청 - 고등검찰청 추천으로 대검찰청에서 심사

■ 국세청

- 하위직급의 승진적체가 심하고, 젊고 유능한 직원을 발탁하고자 승진예정인원의 5급은 30%, 6급은 20%, 7급은 15%, 8급은 5%를 특별승진임용
- 5급은 지방국세청의 추천을 받아 국세청에서 심사하여 승진임용
- 6급 이하는 국세청에서 정해진 인원에 대하여 지방국세청에서 각자 심사하여 승진임용 후 국세청에 보고

■ 경찰청

- 경정(5급) 특별승진은 승진임용 예정 인원의 5% 이내, 경감·경위(6급) 이하의 특별승진은 승진임용 예정 인원의 30% 이내에서 승진 실시
- 그 외 승진임용은 심사승진과 승진시험을 5 : 5 비율로 실시 (2025년 6 : 4, 2027년부터는 7 : 3 으로 시행)
- 특별승진은 중앙승진심사위원회의 심사를 거치나, 경감·경위(6급) 이하 특별승진은 보통승진심사위원회에서 심사함

■ 소방청

- 소방령(5급) 이하 계급으로의 승진을 위해 승진임용 예정인원의 15% 이내에서 특별승진 실시
- 그 외 승진임용은 심사승진과 승진시험을 5 : 5 비율로 실시
- 소방기관의 장이 소속 직원에 대하여 특별승진심사를 요청하면, 위원회에서 찬반 투표로 결정

■ 그 밖의 기관의 특별승진제도 운영 현황 : [붙임 4] 참조



다. 타 기관의 우수공무원 특별승진 사례

■ 충주시

‘충주맨’ 김OO, 초고속 팀장 승진 <2025. 1. 4. 티브이데일리>

‘충주맨’ 김OO가 공무원 사회에서 팀장으로 초고속 승진했다.

3일 CJB 청주방송은 “충주시 홍보맨으로 유명한 김OO 씨가 충주시에 신설된 뉴미디어 팀장이 됐다”고 밝혔다.

김OO는 지난 2016년 9급 공무원으로 시작해 7년 만에 6급 승진을 한 것으로 나타났다. 이 가운데 1년 만에 팀장 보직을 맡게 됐고, 이는 일반 공무원보다 최소 10년 이상 빠른 승진으로 알려졌다.

■ 검찰청

공OO·최OO·강OO·장O. 대검 ‘올해의 수사관’ <2021. 12. 29. 뉴스1>

대검은 지난 22일 특별승진심사위원회를 열고 6·7급 특별승진 대상자 25명(7급 13명, 8급 12명)을 선발했다고 밝혔다. 이번 특별승진은 지난 8월 검찰수사관 특별승진 운영지침 제정 이후 처음 시행됐다. 대검은 6대 중요범죄 수사, 송치사건 보완수사, 범죄수익환수, 형집행 등 국민 중심 검찰업무를 훌륭하게 수행해 우수한 실적을 거둔 수사관들을 위주로 선발했다고 설명했다.

■ 국세청

‘AI국세상담’ 개발한 김OO·이OO 조사관 특별승진 <2024. 6. 10. 이데일리>

종합소득세 신고에서 도입된 ‘AI(인공지능) 국세상담’ 개발에 공헌한 국세청 김OO·이OO 조사관이 특별승진한다. 국세청이 업무에 대한 공로를 인정해 특별승진 인사를 단행한 것은 17년 만이다. 10일 국세청은 김OO·이OO 조사관이 7급에서 6급으로 특별승진했다고 밝혔다.

■ 관세청

관세청, 404kg 필로폰 적발한 직원 특별승진 <2021 9. 1. 뉴시스>

관세청이 1일 사상 최대 규모 필로폰 밀수사건 추적 및 용의자 검거에 주도적인 공을 세운 부산세관 이OO(40) 주무관을 7급에서 6급으로 특별승진시켰다.



3. 법원의 (한시적)사무관 특별승진제도 운영 및 성과(2021~2024년)

법원에서는 2020년 사무관 승진시험제도를 폐지하기로 결정하면서 제도변화에 대한 완충 필요성 및 시험기회에 대한 신뢰 보호차원에서 사무관 특별승진제도를 시행한 전례가 있는 바, 그 경과와 성과는 다음과 같다.

가. 도입 배경 및 경과

- 사법행정자문회의 제2차 회의에서 “법원공무원 인사제도 개선 분과위원회”를 설치하고 ‘법원사무관 승진제도 개선 방안’ 안건을 회부(2019. 12. 16.)
- 법원공무원 인사제도 개선 분과위원회 제1차 회의에서 시험 위주의 사무관 승진제도를 개선하는 것과 비시험제도를 병행 운영하는 것을 논의(2020. 1. 29.)
- 사법행정자문회의 제6차 회의에서 사무관승진제도 개선 방안을 다음과 같이 결정(2020. 5. 14.)

- 앞으로 사무관시험승진제도를 폐지하는 것이 바람직함
- 과도기적으로, 2022년부터 시험승진 외 비시험승진제도로 특별승진을 병행하여 실시하되, 2022년 1월 10%, 2023년 1월 20%, 2024년 1월에 30%의 비율로 선발하는 것이 적정함
- 사무관시험승진제도의 폐지 시기, 근무성적평정제도를 실질화하는 개선 방안, 특별승진제도의 세부 절차에 대하여는 추가 논의하기로 함
- 사무관시험승진제도가 유지되는 동안에도 업무를 소홀히 하지 않도록 제도 개선에 대한 노력이 필요함

나. 도입 목적

- 시험승진제도가 폐지되고 새로 도입되는 실질평정의 역동적 효과성이 발휘되기 까지 승진후보자명부와 무관한 역동성 있는 승진제도 필요성 제기
- 시험승진제도의 폐해를 방지하고 직무수행능력 탁월자를 승진후보자명부 순위



와 무관하게 선발

- 연공서열, 온정주의 탈피와 조직 내 역동성을 제공하여 경쟁력 강화 목적
- 업무충실도를 높이는 동시에 대국민 사법서비스 향상을 목적으로 함

다. 심사 방향

- 능력과 성과가 우수한 직원을 발탁하고, 열심히 노력하고 묵묵히 책임을 다하는 직원을 우대하는 것을 심사방향으로 정함
- 현장부서에서 성실하고 우수하게 근무한 직원이 우대받는 분위기를 조성하는데 기여할 것으로 기대
- 특별승진제도가 후배기수의 동기부여 및 조직의 역동성 제고 등 긍정적인 효과 발생 기대

라. 선발 절차

■ 선발인원

- 특별승진 선발인원은 2022년 1월에 승진예정 인원의 10%, 2023년 1월에 20%, 2024년 1월에 30%, 2025년 1월에 30%의 비율로 선발하여 임용

■ 자격요건

- 6급 재직기간은 특별승진 임용예정일(2022년 ~ 2024년 각 1월 1일) 기준으로 3년 6개월 이상
- 현장부서 근무경력은 7급 승진임용일부터 특별승진 신청 시까지의 근무기간 중 50% 이상

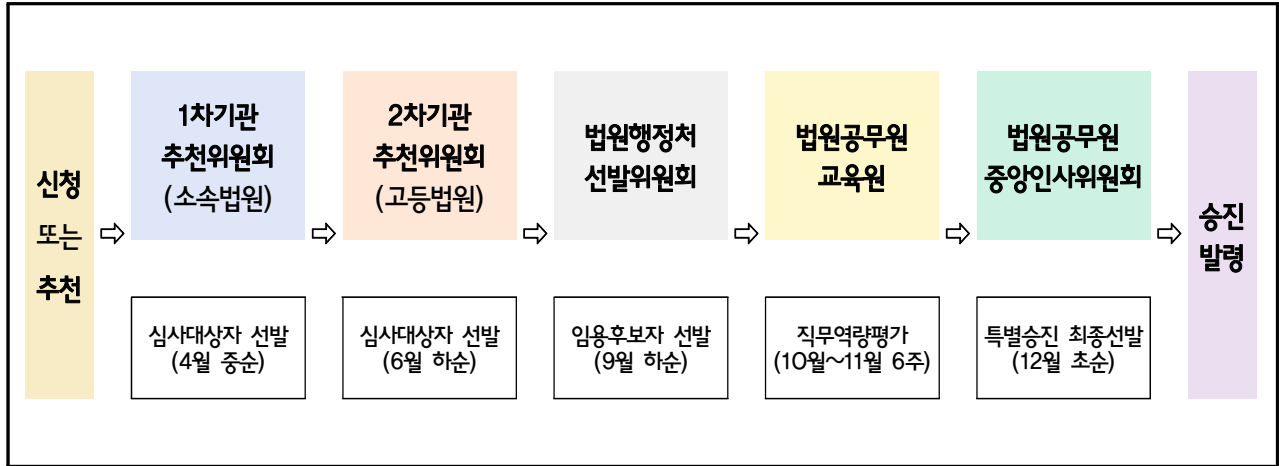
■ 심사절차

- 지방법원과 고등법원 단위에서 각 선발을 거치고 법원행정처에서 최종 선발하는 3단계 심사절차로 운영



- 법원공무원교육원과 연계된 직무역량평가를 도입

[사무관 특별승진 선발절차 개요도]



마. 운영 성과

▣ 여성 승진자의 비율 증가 → 고위직의 양성평등에 기여

- 전체 인원 대비 여성비율은 시험승진보다 특별승진에서 더 높음
- 장기적으로는 여성 관리자의 비율 상승으로 이어져 법원공무원 고위직 양성 평등에도 기여할 것으로 기대

[시험승진과 특별승진의 여성 승진자 비율 비교]

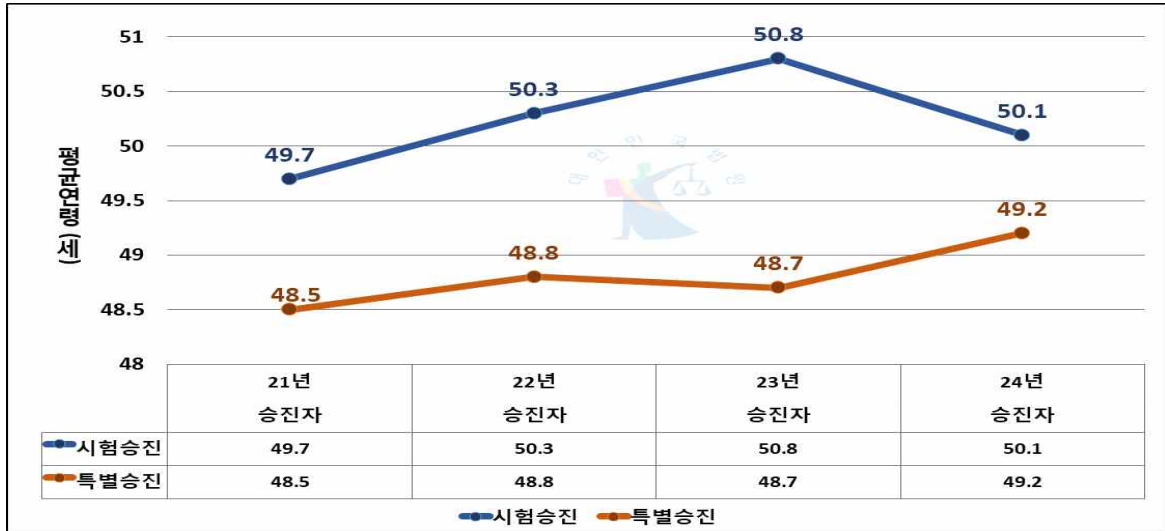
구분	시험승진		특별승진	
	남성	여성	남성	여성
인원(명)	362	86	102	32
비율	80.8%	19.2%	76.1%	23.9%

▣ 젊고 유능한 인재선발과 후배기수에 대한 승진 기회 확대

- 특별승진제도는 후배기수들의 승진기회의 확대에 많은 역할
- 특별승진제도는 조직 내 세대교체를 촉진하고, 젊은 후배기수들의 역량을 발

취할 기회를 폭넓게 제공 ⇨ 법원의 경쟁력 상승에 기여

[시험승진 및 특별승진 승진자 평균연령 비교]



▣ 증가하는 사법행정수요에 대하여 특별승진자 적극 활용

구분	선발인원	행정처 등 ¹⁶⁾ 근무 인원	총무과 근무 인원	행정처 등 근무 비율	사법행정부서 근무 비율
특별승진 1기 (2022. 1. 1. 승진)	11명	9명	0명	81.8%	81.8%
특별승진 2기 (2023. 1. 1. 승진)	28명	18명	6명	64.2%	85.7%
특별승진 3기 (2024. 1. 1. 승진)	45명	31명	1명	68.9%	71.1%
특별승진 4기 (2025. 1. 1. 승진)	50명	29명	0명	58.0%	58.0%

바. 잠정 중단(이유)

▣ 사무관 특별승진제도는 처음부터 **한시적 운영**을 목적으로 하였음

- 사무관 승진시험을 2024년까지만 실시하고, 승진시험이 유지되는 기간 동안 과도기적으로 비시험 승진방식인 특별승진을 병행 활용하기로 함(제6차, 제7

16) 법원행정처, 사법정책연구원, 법원공무원교육원, 대법원 양형위원회

차 사법행정자문회의 결정사항) ⇨ 승진시험 폐지와 함께 잠정 중단¹⁷⁾됨

▣ 따라서 예정된 운영기간의 도과로 잠정 중단 상태임

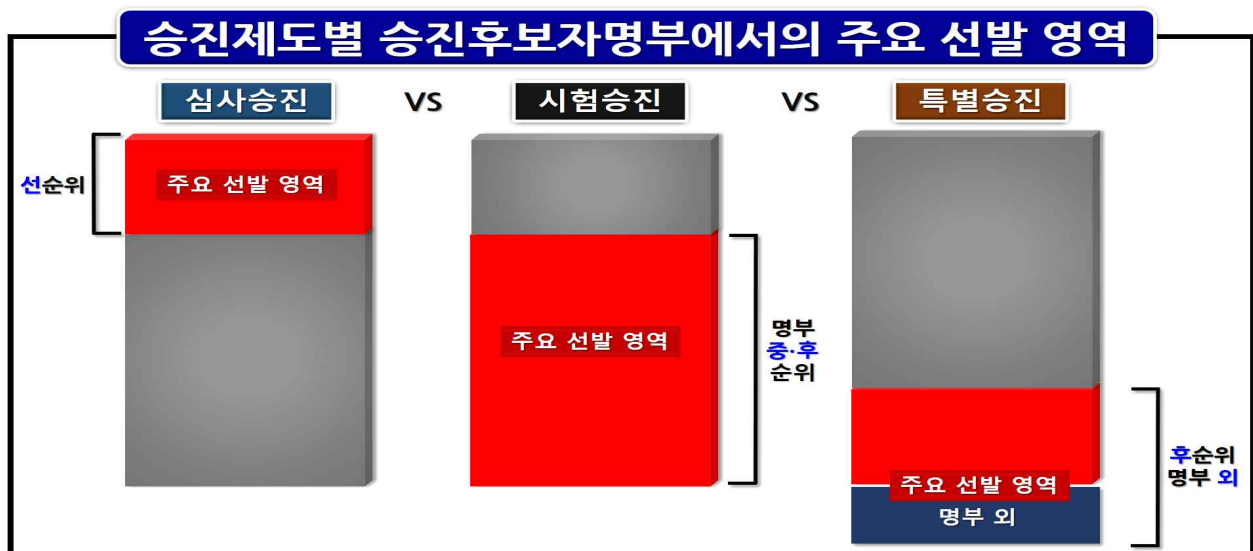
4. 법원에 필요한 특별승진제도 모델

가. 승진방식과 역동성의 관계

▣ 폐지(중단)된 사무관 시험승진, 사무관 특별승진과 현재 남은 유일한 승진방식인 사무관 심사승진의 선발 풀(pool)을 통해 승진 역동성을 직관적으로 비교해보면, 선발방식의 역동적 특징이 선명히 드러남

▣ 승진방식에 따른 주요 선발영역

[승진제도별 승진후보자명부에서의 주요 선발 영역]



- 심사승진은 승진후보자명부상 선순위부터 심사하므로 상대적으로 고령의 높은 기수 위주로 승진자들이 배출됨
- 시험승진은 처음 배수에 진입한 명부상 후순위의 낮은 기수 즉, 첫회 응시자들의 합격률이 높은 비중을 차지함

17) 특별승진제도는 「국가공무원법」 제40조의4, 「법원공무원규칙」 제47조에 근거가 있는 승진제도이므로 ‘폐지’가 아닌 ‘중단’이라는 용어를 사용함



- 특별승진은 법원·등기주사 재직기간 3년 6개월만 경과하면 모두 신청할 수 있으므로 심사·시험승진보다 더 젊고 낮은 기수의 승진자들이 배출됨

- 결국, 승진 역동성은 특별승진 > 시험승진 > 심사승진 순으로 크다는 것이 확인되고 있고, 특히 법원의 경우 9급에서 6급까지 이르는 동안 20여년 내외의 승진소요기간이 필요하다는 점과 특히 사법보좌관을 비롯한 공탁관, 회생위원 등 중요 직무를 담당하는 상위직위 현황에 비추어, 일반심사승진 외에 특별승진제도가 반드시 필요함

나. 특별승진 대상 직급의 결정 요소

- 평정비율 개정이 오직 조직의 역동성만을 추구하여 전 직급을 대상으로 특별승진을 시행할 필요가 있다는 의견도 있지만, 특별승진 대상 직급 설정은 역동성 외 ① 조직 내 수용성, ② 직위의 변곡점 여부 등도 함께 고려되어야 함
- 이러한 관점에서 5급 특별승진은 이미 4년간 시행한 전례 및 성과가 있고, 구 성원들의 수용성도 비교적 높은 편이며, 시험승진에서 심사승진제도로 전환된 직급에 해당하여 5급 심사승진만으로 극복하기 어려운 승진의 역동성을 보완하는 측면에서 살펴볼 때, 6→5급 특별승진이 시행에 적합한 직급으로 판단되고,
- 이와 더불어, 6급 이하 특별승진에서는 9급→8급 및 7급→6급의 승진은 이른바 ‘보’를 떼는 것으로 ‘승진’에 대한 인식이 상대적으로 약하고, 실제 승진하더라도 직위의 변동이 없으며, 특별승진제도의 안정적 운영을 위해서는 대상 직급을 최소화할 필요성도 있으므로, 6급 이하에서는 8→7급 특별승진이 가장 적합한 직급으로 판단됨

다. 사무관 특별승진제도 시행

- 앞서 본바와 같이 중단된 사무관 특별승진제도는 한시적·과도기적 한계에도 불구하고, ① 젊고 유능한 인재들을 상위직급으로 조기 선발하는 등 시험폐지의 공백을 메우는 데 크게 기여한 바 있고, ② 배후자원 고령화에 따른 역동성



손상에 대한 보완이 필요하며, ③ 심사승진 외 승진방식의 다양성을 통한 조직 활력 제고 등을 위하여도 필요한 제도였음

- 향후 실시하게 될 특별승진제도는 기존 제도의 한시성이 갖는 문제점을 더욱 수정·보완하여 전문성, 그리고 역동성과 수용성을 한층 더 제고시킨 제도로 설계할 예정임
- 특히, 사무관 특별승진은 7급 이상 평정비율 개정이 즉시 시행되면 근무성적평정의 기여도가 증가할 것이므로, 향후 실질평정을 더욱 촉진하고 그 결과를 특별승진에 반영한다는 의미로 그 누적값에 해당하는 7급 이상의 근무성적평정(점)을 중심으로 선발하되, 다른 요소를 추가 고려하여 특별승진을 설계·운영함이 타당

라. 하위직급 특별승진제도 시행

1) 하위직급 특별승진제도 도입 필요성

- 사실상 채용경로가 단일화되어 9급 공채 임용자들의 승진을 통해 상위직급을 충원하는 구조에서 승진의 역동성이 갖는 의미가 더욱 크다는 점은 앞서 살펴본 바와 같음. 승진의 역동성 제고를 통하여 상위직급의 승진 인재풀 고갈을 방지하고, 직급 전반의 역동성을 회복하기 위해서는, 5급 특별승진제도에 더하여 6급 이하 직급에 대해서도 특별승진제도의 도입이 필요함. 특히, 5급 특별승진 제도의 심사대상자들 조차 지속적으로 고령화되고 있는 현실을 감안할 때, 하위직급에 대한 승진 활성화 없이는 5급 특별승진 제도 도입의 실효성 자체가 약화될 우려가 있음
- 과거 주사보시험의 폐지 이후 사무관 승진시험의 배후자원이 고령화되었고, 이는 사무관 시험의 응시자 및 합격자 연령 분포 전반의 고령화로 이어지며, 법원 전반에 역동성에 손상을 가해온 측면이 있음. 이러한 역동성 손상을 보완하기 위해서는, 하위직급의 특별승진과 같은 보완적 제도의 병행이 반드시 요구됨
- 결과적으로, 6급 이하 직급의 고령화와 승진지체 현상을 방지할 경우, 장기적으로는 사무관 승진 인재풀 자체의 고갈 및 직원들의 근로의욕 저하로 이어질



수밖에 없으며, 이를 선제적으로 차단하기 위해서는 하위직급을 포함한 전면적인 특별승진제도의 도입이 반드시 요구됨

2) 법원의 하위직급의 특별승진 시 적합 직급 ⇒ “7급”

■ 하위직급의 직무 현황 및 유사성

- 9급 및 8급 공무원 : 9급 공무원과 8급 공무원들의 직무가 계급에 따라 나뉘어 있지 아니하고(근본적으로 구별되어 있지 아니함), 개별 법률에서 정한 참여관 및 등기관을 업무로 각 보조하고 있으며, 9급 공무원 및 8급 공무원을 통칭해서 ‘실무관’이라 부르고 있음
 - 재판 참여업무에서의 참여보조 업무, 공탁업무에서의 공탁보조 업무, 경매 참여업무에서의 경매보조 업무, 등기사무에서의 등기관의 업무를 보조하는 부동산 및 법인등기 기입 업무 등을 담당하고 있음
 - 종합민원실, 기록관리과 및 민사신청과 등에서 각종 기록 보전업무 등 재판 이외의 부수적인 업무를 담당하고 있음
- 7급 및 6급 공무원 : 7급 공무원과 6급 공무원들의 직무가 계급에 따라 나뉘어 있지 아니하고(근본적으로 구별되어 있지 아니함), 개별 법률에서 정한 민사재판 참여관, 형사재판 참여관, 경매 참여관, 등기관의 업무를 하고 있으며, 7급 공무원 및 6급 공무원을 통칭해서 ‘행정관’이라 부르고 있음
 - 재판참여 시 주로 일반 소액 및 단독재판부의 참여업무를 담당하고 있으며, 등기업무에서는 등기관 및 민원상담업무를 담당하고 있음

■ 법원 구성원들의 승진에 관한 인식 정도

- 8급 : 9급에서 8급으로의 승진은 사실상 직위 및 직무에 변동이 없으므로 상대적으로 승진이라는 인식이 약함. 일정 기간이 지나면 ‘보’를 떼다고 인식하는 경향 있음
- 7급 : 8급에서 7급으로의 승진은 실무관(8·9급)에서 계장(6·7급)으로 직위가 상향되고, 조직 내·외적으로 사회적 신분 및 담당직무가 변동되어 승진이라는 인식이 강함



- 6급 : 7급에서 6급으로의 승진은 사실상 직위 및 직무에 변동이 없으므로 상대적으로 승진이라는 인식이 약함. 일정 기간이 지나면 ‘보’를 떼다고 인식하는 경향 있음

■ 직무의 중요성 정도

- 8급 : 8급 공무원은 9급 공무원과 함께 주로 재판부 참여보조, 경매업무 보조, 부동산·법인등기 기입업무, 종합민원실·기록관리과·민사신청과의 각종 민원·신청업무를 부수적으로 수행하므로 중요성 측면에서는 7급 및 6급 공무원보다 낮으며, 9급과 동일함
- 7급 : 7급 공무원은 6급 공무원과 함께 주로 참여관, 등기관 등의 업무를 독립적으로 수행하나, 이에 따른 책임도 뒤따르므로 중요성 측면에서는 9급 및 8급 공무원보다 높으며, 6급과 동일함
- 6급 : 6급 공무원은 7급 공무원과 함께 주로 참여관, 등기관 등의 업무를 독립적으로 수행하고, 이에 따른 책임도 뒤따르므로 중요성 측면에서는 9급 및 8급 공무원보다 높으며, 7급과 동일함

■ 특별승진 적합 직급 : 7급

- 8급에서 7급으로의 승진이 사실상 직위 변경의 의미가 강함
- 조직의 역동성 부여를 목적으로 하는 측면에서 폐지된 사무관 일반승진시험 및 특별승진제도에 대응하여 사무관 특별승진제도 도입이 필요한 것과 같이 폐지된 7급 승진시험 및 능력검증시험에 대응하여 7급 특별승진제도의 도입이 8급 및 6급 특별승진보다 우선적으로 고려될 필요성 있음(연구반 절대 다수 의견)
- 7급 특별승진제도를 운영함으로써 실무관들의 사기를 높이고, 근무의욕을 고취함으로써 법원 조직의 경쟁력을 높일 필요가 있음

3) 하위직급에의 평정비율 개정이 유예될 경우 해당 직급의 동기부여 필요

- 8급 이하에 대한 평정비율 개정만 유예될 경우, 해당 직급에서는 승진지체로 인한 근무의욕 저하 문제가 지속될 수밖에 없음



- 이러한 상황에서 단지 7급 이상의 직급에만 부분적으로 역동성을 부여하는 방식으로는, 공직생활의 상당 기간을 연공서열 중심의 승진구조 안에서 보내는 하위직급 구성원들의 근로의욕을 실질적으로 제고하기 어려움
- 평정비율 개정이 8~9급에도 당연히 적용되리라 기대하였던 하위직급 공무원에 대한 심리적 보상 및 동기부여가 필요함
- 8~9급 공무원은 사법부 미래를 이끌어갈 중요 인적자원이므로, 법원에 대한 애정과 자긍심을 고취할 수 있도록 장기적인 관점에서 특별승진제도의 도입이 필요함

마. 특별승진제도 추진방안

■ (재)설계 필요성

- 사무관 특별승진의 경우 이미 운영경험 및 성과가 있는 점에서 주사보(7급) 특별승진과 차이점은 있으나, 기존 특별승진은 한시적 성격의 제도였던 점, 7급 이상에 대한 평정비율 개정을 통하여 승진의 역동성을 확보하려는 목적과 연계하여 5급 특별승진에도 실질평정의 결과인 근무성적평정 결과를 중심으로 한 선발절차를 통해 우수한 인재를 선발할 필요가 있는 점 등을 고려한 재설계가 필요함
- 주사보 특별승진의 경우 아직 시행 경험이 없는 점, 상대적으로 직급은 낮으나 법령상 ‘법원사무관 등’에 포함되는 직위로서 향후 참여관으로서 필요한 역량을 정확히 평가할 수 있는 선발절차가 필요하다는 점, 8급 이하에 대한 평정비율 개정은 유예되므로 근무성적평정 결과를 중심으로 하는 5급 특별승진제도와는 달리 여러 가지 다른 심사요소를 균형 있게 고려하여 우수한 인재를 선발할 필요가 있는 점 등을 고려한 제도설계가 필요함

■ 설계 절차 등

- 향후 2025. 8. 예정되어 있는 “전국법원 인사담당자 워크숍”에서 의견수렴을 거치고, 이후 하반기에 법원공무원교육원과 교육과정을 협의하면서 특별



승진 시행(안)을 설계하고자 함

- 특히, 필요한 경우 관련부서를 중심으로 한 연구반을 조직하여 제도설계의 완성도를 제고하고자 함

5. 특별승진제도 추진 시 기대 효과

가. 현저히 저하된 법원 조직의 역동성 손상분 회복 가능

- ▣ 2006년 주사보 승진시험 폐지 이후부터 누적되어 온 승진 배후자원의 고령화 등에 따른 역동성 손상분을 특별승진제도 시행을 통하여 회복할 수 있음

나. 심사승진제도의 한계 보완

- ▣ 평정비율 개정을 통한 가시적 효과가 나타나기까지 일정한 시간이 소요되고, 현재 일반서열을 기초로 하는 평정실무와 앞서 살펴본 승진방식과 역동성의 관계에서 심사승진제도 운영만으로는 한계가 있으므로, 특별승진제도를 운영함으로써 이를 보완할 수 있음

다. 승진방식의 다양화 실현으로 법원 조직의 경쟁력 향상 도모

- ▣ 타 기관에서도 기본적인 심사승진 방식 이외에 특별승진 등 다양한 인사제도를 운영하고 있으므로, 법원도 이에 맞추어 특별승진제도를 시행함으로써 우수한 인재를 발굴하여 법원 조직의 경쟁력을 높일 수 있음

라. 승진소요기간 장기화로 침체된 조직 문화 개선

- ▣ 현재 승진적체로 사기가 저하된 구성원들에게 동기를 부여하고 스스로 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공함으로써 침체된 조직문화를 개선할 수 있음

마. 하위직 공무원에 대한 미래 청사진(비전) 제시 가능



- 평정비율 개정의 단계적 시행(안) 추진 시 8급 이하에 대하여는 적용이 유예되므로, 8·9급인 하위직급 공무원이 가질 수 있는 상실감을 심리적으로 보상할 수 있고, 나아가 미래에 대한 청사진 내지 비전을 일부 제시할 수 있음

6. 기타 중장기 도입과제(가점평정제도, 공모직위제도 등)

- 가점평정제도 : 특정한 조건에서 가점평정을 부여함으로써 실질평정을 보완하고, 기피·격무보직에 대한 정당한 보상과 전문직위와 연동하여 전문성 제고에 기여할 수 있는 제도적 가치가 있음
- 공모직위제도 : 기존 피라미드형 인사관리 방식에서 탈피하여 다양한 공모직위를 신설하여 해당 직위에 대한 전문성 및 인사관리의 유연성을 확보할 수 있는바, 조직적으로는 경쟁력 있는 책임자를 임용하여 특정 직위에 경쟁력 있는 최적의 인물을 배치함으로써 효율적인 정책 수립 및 관리를 할 수 있으며, 개인의 입장에서는 특정 직위에의 책임자가 되기 위하여 스스로 전문성과 경쟁력을 높이기 위한 경력개발의 노력을 하는 등 전반적인 제도적 장점이 있음. 특히 사법행정·정책연구·교육연수 분야나 기피·격무 보직에 대한 활용도가 매우 높은 제도임
- 타 기관의 운영사례나 현재 전방위적 역동성 결핍을 겪고 있는 법원공무원의 상황에 비추어 보면, 위와 같은 역동적 인사제도 도입에 적극적일 필요성 있음
- 그러나 앞서 본 특별승진의 경우 이미 4년간 시행한 전례가 있어 내부적으로 제도 관련 노하우가 어느 정도 축적된 상황이고, 구성원들의 수용성도 어느 정도 확산된 상태라는 점에서 아직 도입된 적이 없는 전문직위 또는 기피·격무보직에 대한 가점평정이나 공모직위제도와 차이점이 있음

⇒ 상세 설명은 [붙임 5] 참조

- 따라서 위 가점평정제도, 공모직위제도의 도입 필요성은 공감하면서도 앞서 본 평정비율 개정과 특별승진 외 추가적 인사제도 개편으로 인한 부담 완화 측면을 고려하여 즉시 도입하기보다는 시간을 두고 도입방안에 관한 추가적인 연



구·검토가 필요함

7. 연구반 결론

가. 5급·7급 특별승진제도

- 다양한 채용경로 및 인사제도를 운영하고 있는 타 기관과 달리 법원은 9급 공채시험으로 입직경로가 사실상 단일화되어 있고, 법원의 피라미드형 조직에서 승진시험 등 역동성 있는 인사제도가 순차적으로 폐지됨으로써 승진소요기간 증가, 승진적체와 승진기회의 감소, 전 직급의 고령화 등 문제와 결부되어 조직이 침체될 우려가 있으므로, 역동적 인사제도의 추진이 필요함
- 이미 운영경험과 성과가 검증된 5급 특별승진제도와 “법원사무관 등”에 포함되어 직위의 분기점에 해당하는 7급 특별승진제도의 신속한 도입이 필요함

나. 기타 역동적 인사제도 도입

- 역동성이 현저히 부족한 법원공무원 채용·승진구조에 비추어 가점평정제도와 직위공모제도 등 역동적인 인사제도를 도입할 필요가 있음
- 시행시기에 대해서는 소관부서에서 추가적인 연구·검토를 통해 추진함이 타당

< 항목 전환을 위한 여백 >

V. 마치며(결론 및 정책 제언)

법원공무원 인사제도와 관련하여 올해 들어 구성원들에게 가장 큰 관심사가 된 것은 사무관 심사승진제도 시행과 평정비율의 개정 논의이다. 전자는 2020. 6. 11. 개최된 사법행정자문회의 제7차 회의의 결정사항인 ‘사무관 승진시험제도 폐지’에 따른 정책 결정에 의한 것이고, 후자는 2021. 3. 11. 개최된 사법행정자문회의 제12차 회의의 결정사항인 ‘평정 실질화 방안’에 따른 정책 결정에 의한 것이다. 사무관 심사승진제도는 2025년 현재 구체적인 계획이 수립되어 상반기 중 첫 심사승진절차가 진행 중에 있고, 평정 실질화 방안은 평정비율 개정 부분을 제외하고는 2021. 7. 1.부터 관련 규정에 모두 반영되어 현재 정착 단계에 있다.

한편, 인사혁신처 등 행정부에서는 연공서열과 온정주의 평정제도를 탈피하려는 노력을 오래 전부터 해오고 있었다. 행정부 공무원은 1963. 5. 29. 대통령령 개정을 통하여 최초 승진후보자명부에 반영되는 경력평정 비율을 40%로 정한 이후 2005년 훈련성적평정제도를 폐지하면서 경력평정 비율을 최대 30%로 낮추었고, 2015년 능력과 성과 중심의 인사관리 강화방안 등 혁신과제를 추진하면서 경력평정 반영비율을 최대 20%로까지 낮추었으며, 이후로도 실적경쟁 강화 목적으로 그 비율을 점차 줄여나가면서 현재 “5% 이하” 로까지 더욱 낮추어 운영하고 있다.

반면 법원의 평정비율은 1965. 5. 1. 법원공무원규칙 제정 이후 1981년부터 약 9년간을 제외하고는 현재까지 경력평정을 40% 비율로 유지하고 있다. 이는 조직의 안정성과 연공서열 및 온정주의를 중시하는 법원의 특수한 조직문화가 인사제도에 반영된 것으로 사무관 승진시험 폐지 이전까지는 큰 부작용이 없었기 때문에 오랫동안 유지된 것으로 보인다.

그러나 법원도 지난 2020년, ‘사무관 시험승진제도 폐지’라는 중대한 정책 결정을 하면서 능력 있고 열심히 일하는 사람이 정당한 평가를 받을 수 있도록 실질적이고 공정한 평정제도 즉, 『평정 실질화 방안』을 마련하게 되었다. 이에 따라 개편된 근무성적평정제도를 요약하면, ① 평정대상공무원을 가장 잘 관찰할 수 있는



평정자의 역할 강화, ② 평정항목 및 평정요소 개선, ③ 평정등급 및 평정점 부여 방법 개선, ④ 평정결과의 공개 및 이의제도 도입 등이다. 실질평정에 맞게 평가의 타당도와 신뢰성 그리고 수용성을 확보한다는 측면에서 보면 평정제도에 큰 진전이 있다고 볼 수 있다.

다만 이와 같은 진전에도 불구하고 경력평정 비율은 아직까지 40%로 높게 유지되고 있어, 능력과 실적 중심으로 실질평정을 하더라도 심사승진제도에서는 사실상 조기 승진하기 어려운 구조이다. 즉, 승진후보자명부 작성 시 근무성적평정점은 특정기간 동안 수차례의 근무성적평정 결과가 합산 반영되고 있음에 반하여 경력평정점은 근무연수가 오래될수록 높은 점수가 부여되므로, 두 가지 요소 중 경력평정 비율이 과도하게 높을 경우 비록 한 두 차례 근무성적평정 결과가 우수하더라도 경력평정의 차이를 극복하기 어렵게 된다. 이는 결국 구성원들에게 근무의욕 저하와 승진기회의 불공평성을 남기게 된다.

또한 법원공무원의 장점은 대부분 9급 공채로 임용되어 다양한 경험을 바탕으로 상위직급을 수행할 수 있다는 점에 있는데, 만일 경력평정의 과도로 연공서열대로의 승진이 계속된다면 이러한 장점이 붕괴될 수 있다. 이러한 점에서 타 국가기관의 평정비율을 참고할 필요가 있다.

그리고 평정비율 개정을 추진함에 있어서는 직급별 업무의 독립성 여부와 조직 내 수용성 및 실질평정과의 부합성 등을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 즉, 실질평정의 전제인 ‘성과’를 측정 가능성 측면에서 고려하면 우선적으로 적용할 수 있는 것은 법령상 독립적인 권한이 부여되어 있는지 여부이다. 이를 직급별로 구분하면 민사소송법 등에서 ‘법원사무관 등’으로 지칭하는 7급(법원주사보) 이상이 이에 해당할 수 있다. 그러나 법원에 실질평정이 도입된 지 아직 4년이 지나지 않은 점 등을 종합적으로 고려하면 평정비율 개정을 7급 이상의 상위직급부터 적용하여 단계적으로 추진하는 방안을 고려해볼 필요가 있다.

한편, 법원은 7급 일반승진시험 폐지(2006년), 교육성적 가점제도 폐지(2007년), 자격증 가점제도 폐지(2013년), 7급 능력검증시험 폐지(2019년), 5급 일반승진시험 폐지(2025년), 5급 특별승진제도 중단(2025년) 등 여러 인사제도를 순차적으로 폐지하

면서 젊은 후배기수들에게는 점차 승진기회의 감소로 나타나고 있다. 승진기회의 감소는 승진적체를 겪고 있는 조직 내 구성원들에게 근무의욕과 동기부여를 더욱 저하시켜 역동적인 조직문화를 기대하기 어렵게 만든다. 자칫 무사안일주의에 빠질 경우 대국민 사법서비스마저 우려할 만한 상황이 될 수 있다.

그러므로 법원은 이제부터라도 처음 실시하는 사무관 심사승진제도의 실효적이고 안정적인 정착을 위하여 평정비율 개정을 적극 추진할 때가 되었다. 이와 더불어 5급(사무관) 특별승진제도와 7급(주사보) 특별승진제도, 가점평정제도 등 역동성 있고 다양한 인사제도를 운영한다면 고령화로 침체된 조직의 위기를 조금이라도 극복할 수 있을 것이다.

본 연구반은 주제를 ① 평정비율 개정의 필요성, ② 특별승진제도 등 역동적인 인사제도 도입의 필요성으로 구분하여 다음과 같은 결론을 이끌어 내었다.

“첫째, 평정비율 개정의 필요성에 관하여, 법원의 경력평정 비율이 인사혁신처 등 타 국가기관보다 월등히 높아 우수한 근무성적평정점을 받더라도 경력평정의 벽을 넘기 어려운 구조로 인하여 실질평정의 결과가 승진까지 이어지지 못하고 승진이 연공서열화됨으로써 조직의 사기 저하 및 고령화로 인한 사법서비스의 질 저하가 우려되므로, 공무원의 능력주의·실적주의에 부합하도록 근무성적평정 비율을 적절한 수준으로 상향하는 방향으로 평정비율을 개정할 필요가 있다. 다만, 직급별 업무의 독립성 여부와 조직 내 수용성 및 실질평정과의 부합성 등을 고려하여 7급 이상 직급에 대하여 우선적으로 시행하고, 8급 이하 직급에 대하여는 향후 직급구조개편 등의 진행상황을 살피면서 추후 검토·도입하는 것으로 한다.

둘째, 법원은 9급 공채시험으로 채용경로가 사실상 단일화되어 있고, 법원의 피라미드형 조직에서 승진시험, 가점제도 등 역동성 있는 인사제도가 순차적으로 모두 폐지됨으로써 승진소요기간 장기화, 승진기회의 감소, 전 직급의 고령화 등 문제와 결부되어 조직이 침체될 우려가 있으므로, 젊고 유능한 인재들이 조직에 대한 근무의욕을 가지고 활력 있게 근무할 수 있도록 이미 제도의 운영경험이 있는 5급 특별승진제도와, 법령상 직위의 분기점에 해당하는 7급 특별승진도 등을 조속히 시행할 필요가 있다.



셋째, 역동성이 현저히 부족한 법원공무원 채용·승진구조에 비추어 가점평정제도와 직위공모제도 등 역동적인 인사제도를 도입할 필요가 있으나, 평정비율 개정과 특별승진 외 추가적 인사제도 개편으로 인한 부담 완화 측면을 고려하면 즉시 도입하기보다는 시간을 두고 추가적인 연구·검토할 것이 필요하다.”

법원의 조직은 전형적인 피라미드 구조로서 직급이 올라갈수록 승진기회가 줄어들기 때문에 승진에 있어서는 필연적으로 경쟁이 요구된다. 종전에는 승진시험이 경쟁을 유도하는 역할을 하였으나, 현재 시험승진이 전면 폐지되었으므로 이제 심사승진제도가 조직 내 경쟁을 유도하는 역할을 하여야 한다. 이러한 의미에서 평정비율의 개정은 큰 의의를 가진다. 그리고 심사승진제도만으로 극복하기 어려운 고령화 등 문제는 사무관 특별승진제도, 주사보 특별승진제도 등을 통하여 보완할 필요가 있다.



[붙임 1]

사법정책자문위원회 건의문(안)

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 상향하는 방향으로 법원공무원 인사제도를 개선하는 것이 필요하고, 실질평정의 적합성, 수용성 등을 종합적으로 고려하여 7급 이상에 대하여 우선 시행하며, 8급 이하에 대하여는 향후 직급구조 개편 등의 사법환경 변화에 맞춰 단계적으로 확대하는 것이 필요함
- 조직의 저하된 역동성을 회복하고 우수한 인재의 상위직급 진출을 활성화하기 위하여 특별승진제도의 시행이 필요하고, 평정비율 개정의 단계적 시행, 수용성, 법령상 직위의 분기점 등을 종합적으로 고려하여 5급 및 7급에 대하여 추진함이 필요함



[붙임 2]

근무실적평가 평정항목 개선사항

개정 전			개정 후		
근무 실적 평정	실적의 질	평가 내용 제시 없음	근무 실적 평가	업무량	<ul style="list-style-type: none"> 수행하는 업무의 양이 다른 직원들에 비해 많거나 난이도가 높은 편입니까? 다른 직원들이 기피하거나 선호도가 낮은 업무를 수행하고 있습니까?
	실적의 양				
	적시성			완성도	<ul style="list-style-type: none"> 업무처리가 정확하고, 내용이 충실하여 그 결과에 대해 신뢰할 수 있습니까? 다른 직원들에 비해 만족할 만한 업무수행의 결과를 도출하였습니까?
	노력도			적시성	<ul style="list-style-type: none"> 업무처리의 기한을 준수하여 신속하게 업무를 처리합니까? 상급자의 의사결정에 필요한 의견이나 자료가 적시에 제공도록 업무를 처리합니까?
	업무개선도			노력도	<ul style="list-style-type: none"> 업무수행에 의욕과 열의를 가지고 최선의 결과물을 도출하기 위해 노력합니까? 업무상황 및 지식의 변화에 따라 조금 더 나은 결과를 도출하기 위해 자기계발의 노력을 하고 있습니까?
	조직사회 기여도			업무 개선도	<ul style="list-style-type: none"> 업무처리 방식에 대한 문제의식을 갖고, 기존 관행의 불합리한 측면을 개선하고 해결하려는 자세로 업무를 처리합니까? 현행제도 대한 문제점을 찾아내고, 그에 대한 합리적인 대안을 제시합니까?



[근무실적평가 평정항목 중 업무량 판단 개선사항]

지침 개정 전	
정 의	업무추진실적의 양
착안점	· 얼마나 많은 양의 업무(상위목표 기여도 포함)를 효율적이고 정확하게 추진하였는가?
평 등 판 기	정 급 정 준 5점 : 기대수준보다 훨씬 초과하여 달성하였다. 4점 : 기대수준보다 다소 상회하여 달성하였다. 3점 : 기대수준 정도를 달성하였다. 2점 : 기대수준보다 다소 미달하였다. 1점 : 기대수준보다 크게 미달하였다.



지침 개정 후	
평가요소	업무량(난이도, 기피도, 분담량 대비)
평가기준	· 수행하는 업무의 양이 다른 직원들에 비해 많거나 난이도가 높은 편입니까? · 다른 직원들이 기피하거나 선호도가 낮은 업무를 수행하고 있습니까?
평정등급 판정기준	탁월 업무량이 매우 많거나 난이도가 매우 높은 업무를 수행하거나 부서 내 직원들이 가장 기피하는 업무를 수행한 경우
	우수 다른 직원들에 비해 업무량이 많거나 난이도가 높은 업무를 수행하거나 선호도가 낮은 업무를 수행한 경우
	보통 평균수준의 업무량과 난이도가 있는 업무를 수행한 경우
	미흡 다른 직원들에 비해 업무량이 적거나 난이도가 낮은 업무를 수행한 경우
	불량 업무량이 매우 적거나 난이도가 매우 낮은 업무를 수행한 경우



[타 기관 대비 평정항목 차이점 비교]

구분	근무실적평가 평가기준	직무수행능력 평가기준	직무수행태도 평가기준
행정부, 검찰	평가기준 제시 無 (평가자의 재량)	다소 추상적 기준제시 (헌신, 열정, 혁신, 고객지향 등)	○ 행정부는 선택사항 (항목 예측가능성 ↓) ○ 검찰은 감점으로 평가
법원	○ 5개의 평정요소로 세분화 ○ 평정요소별 평가기준 제시	○ 구체적 평정요소 제시 ○ 평정요소별 평가기준 제시	○ 실질적 평정요소 제시 ○ 평정요소별 평가기준 제시
	법원은 업무유관자 시스템을 갖추어 업무유관자 평가 참조 가능		

구분	타 기관	법원
평정요소(구체성)	•(행정부) “소통·공감, 헌신·열정, 창의·혁신 등” 추상적 평정요소	•업무량(난이도, 기피도, 분담량대비), 완성도(목표달성도, 만족도), 적시성(신속성, 기한준수)등 상대적 구체성 확보
배점척도	•행정부의 경우 직무수행능력 평가요소 별 배점은 6~7점 •등급별 최대 점수차이는 4점까지	•배점은 10점이며 최대 점수차이는 6점 •상대적으로 변별력있는 평가가 가능
성과지표설정 자율성여부	•(검찰)대검찰청에서 승인한 성과지표 모음집에 따라 지정된 지표에 따라 평가	•평정자가 평정단위 구성원(과원)들에게 설문 등의 방법으로 의견수렴을 한 후 자율적인 평정계획·평정기준 수립 후 사전공지를 통해 예측가능성을 담보함
평정기준(구체성)	•(행정부) 평정요소(소통·공감)에 대한 정의에 따라 평가등급 부여	•평정요소 [업무량(난이도, 기피도, 분담량 대비)]에 대해 평정기준을 질의형태로 구성 ⇨ 평정자가 더욱 구체적으로 판단할 수 있게 보조
직무수행태도 평가방법	•(행정부) 소속장관이 판단하여 직무수행태도를 평가항목으로 추	•적극적 평가요소로서 ‘성실성, 책임감, 협조성, 공직윤리’ 항목을 총 30점을 배점 ⇨ 예



구분	타 기관	법원
	가지정 가능 •(검찰) 만점으로부터 시작하여 사유발생 시 감정하는 방식 ¹⁸⁾	측가능력 및 변별력을 높이고 있음
기타 정성지표	•특별히 참고할만한 정성지표 부재	•평정 시 업무유관자평가를 참고할 수 있도록 제도를 마련 ⇨ 근무실적, 직무수행능력 평가 시 구체적 타당성 도모 가능
	•성과면담 운영	•평정대상 공무원인 평정시기에 본인평정서에 2,000자 내외로 평정기초자료를 작성하도록 운영
기타 유사제도	•평정공개, 이의제도	좌동
	•사전진단제도	좌동

18) 2021년 이전 법원공무원 평가방법과 동일한 방식



[붙임 3]



경제의 틀을 바꾸면
미래가 달라집니다.

공 공 개 혁

보 도 자 료			
작성과	인사관리국 인사정책과	담 당	과 장 조성주(044-201-8370) 사무관 최명진(044-201-8377)
보도일시	2016년 6월 8일(수) 조간(06.07. 12:00)이후 보도 부탁드립니다.		

9급에서 5급 승진 10년 이내에도 가능해진다
- 5급 이하 일정비율(10%내외) 특별승진 실시, 역량검증 통해 5급으로 승진임용 -

□ 평균 27년 걸리던 9급 공무원의 5급 승진*이 10년 안에 가능해진다.

- 인사혁신처(처장 이근면)는 승진 적체로 침체된 공직사회에 활력과 경쟁력을 높이는 ‘특별승진 활성화 지침’을 시행한다고 7일 밝혔다.
- 이에 따라 각 부처에서 자율적으로 실시됐던 5급 이하 승진의 문제점*이 개선되고, 성과가 우수한 7, 9급 공무원의 상위직급 진출**이 활발해질 전망이다.

* 조직 활력을 높이고 근무의욕 촉진을 위해 특별승진제도를 도입(1981년), 운영했으나, 추상적 선발기준, 공정성 우려 등으로 활용이 미미, 2014년 5급 이하 우수성과자 특별승진 291명(전체 승진인원의 2.2%)

** 9급→5급 평균 27년 소요, 이 영향으로 고위공무원 중 7.9급 공채 출신은 10%미만

□ ‘특별승진 활성화 지침’ 주요 내용

① 5급 이하 승진예정인원의 일정비율(10% 내외) 특별승진을 실시한다.





- 상위직급에 결원이 없어 우수성과자가 **특별승진**을 못하는 사례를 방지하기 위해,
 - 특별승진 **소요(T/O)**를 **사전에 확보**해 일반승진심사 전 특별승진을 실시하게 하고, 필요시 예상결원(5급)으로 심사를 실시, 추후 우선 임용토록 했다.
 - 아울러, 특별승진 기준의 사전 설정 및 공개 등을 통해 **공정성과 투명성, 조직 내 수용성을 높인다.**
- ② **특별승진 기준**을 구체적이고 **명확히 제시***해 국민이 체감하는 성과를 창출한 공무원이 특별승진으로 이어질 수 있도록 했다.
- * 규제개혁위원회 관리과제 담당해 개선완료, 정부업무평가 과제 수행해 우수기관 선정에 기여, 국민신문고 민원 만족도 평가 우수, 업무 관련 부처 주관 경진대회 입상, 대한민국공무원상 수상 등
- ③ **초급관리자 역할**을 수행하는 5급 특별승진은 관련 역량을 갖췄는지를 검증해 임용한다.
- 기관별 인사업무 특성에 따라 역량평가(Assessment Center)를 실시중인 기관은 **기존 제도를 활용**해 검증하고,
 - 역량평가를 운영하지 않는 기관은 보고서 기획 및 역량면접을 활용해 검증한다.
- ※ 5급 공통역량, 평가기법, 모의과제 등이 수록된 매뉴얼 배포 예정
- ④ 이밖에 각 부처에 운영의 **자율성과 책임**을 부여하고, 인사혁신처는 이를 지원한다.
- 각 부처 사정에 맞춰 특별승진 비율과 방법을 정해 제도를 시행하고,
 - 인사혁신처는 부처별 운영현황을 점검해, 불공정한 운영, 대외적으로 성과를 인정받은 우수성과자의 심사 누락 등, 필요시 개선을 권고해 특별승진제도가 정책의 취지대로 운영될 수 있도록 지원한다.
- **이정렬 인사관리국장**은 “국민이 체감할 수 있는 탁월한 성과를 창출한 공무원들의 특별승진을 대폭 확대하여 능력과 성과중심의 인사관리를 강화하고, 공직에 일 잘하는 사람이 우대받는 인사풍토를 정착시키도록 노력하겠다”고 말했다.



참고 특별승진 관련 주요 개선사항

◇ 능력과 자질을 갖춘 실무직 공무원의 특별 승진을 통해 승진 적체로 침체된 공직사회 활력 및 경쟁력 제고

	As-Is (현행)	To-Be (개선)
인원(비율)	부처 자율로 결정(2.2%)	일정비율 특별승진 실시(10% 내외)
승진소요 최저연수*	(9급→5급) 9년	폐지('15.11.18)
절차	내부적으로 대상자 결정 역량검증 없이 특별승진	경쟁 및 외부심사 통한 대상자 결정 역량평가 등 검증 후 특별승진
요건	추상적 (국정과제 추진, 규제완화 등)	구체적 (규제위원회 관리과제 담당해 개선완료, 정부업무평가 과제 수행해 우수기관 선정에 기여, 국민신문고 민원 만족도 평가 우수, 업무 관련 부처 주관 경진 대회 입상, 대한민국공무원賞 수상 등)
관리	X	부처별 운영현황 점검 및 개선 권고

* 상위 계급으로 승진하기 위해 재직해야하는 법정 최소 근무연수(공무원임용령 제31조)



[붙임 4]

그 밖의 기관의 특별승진제도 운영 현황

1. 고용노동부(우수사례)

▣ 특별승진제도

- 고용노동부는 5급 특별승진자 10명 선발
- 자체 역량평가 실시
 - 6급 공무원이 5급으로 승진하기 위해서는 고용노동부가 자체적으로 실시하는 역량 평가를 통과하여야 함
 - 역량평가 대상자가 평균점수 2.5점 이상 취득한 경우 취득일 이후 개최되는 승진 심사부터 3회 승진심사일까지 통과자격을 유지하는 등의 요건을 충족하는 자에 대하여 장관이 별도로 정하는 계획에 의한 선발 절차로 진행
- 업무추진실적 평가 실시
 - 업무추진실적 평가는 1차는 내부직원, 2차는 내·외부위원으로 구성된 평가위원회에서 최근 3년간 업무추진실적을 평가(제출된 업무추진실적은 인사 및 감사 담당 부서에서 진위 확인)
 - 업무실적평가는 평가방식을 2단계(1차 서면심사, 2차 심층면접)로 구분하고, 2차 심층면접은 외부 전문가 중심(교수 등 전문가 2/3 이상 참여)으로 평가
- 승진심사 전 공개검증
 - 승진심사 전 내부 전산망을 통해 실적을 공개하고 공개검증을 진행
- 승진임용 시 정책부서 등에 전보
 - 5급으로 특별승진 임용된 자는 특별한 사유가 없는 한 4급 과장 직위에 임용되기 전까지 본부의 정책부서 및 이와 유사한 업무의 난이도, 곤란도, 책임도 등의 요구되는 직위에 전보함

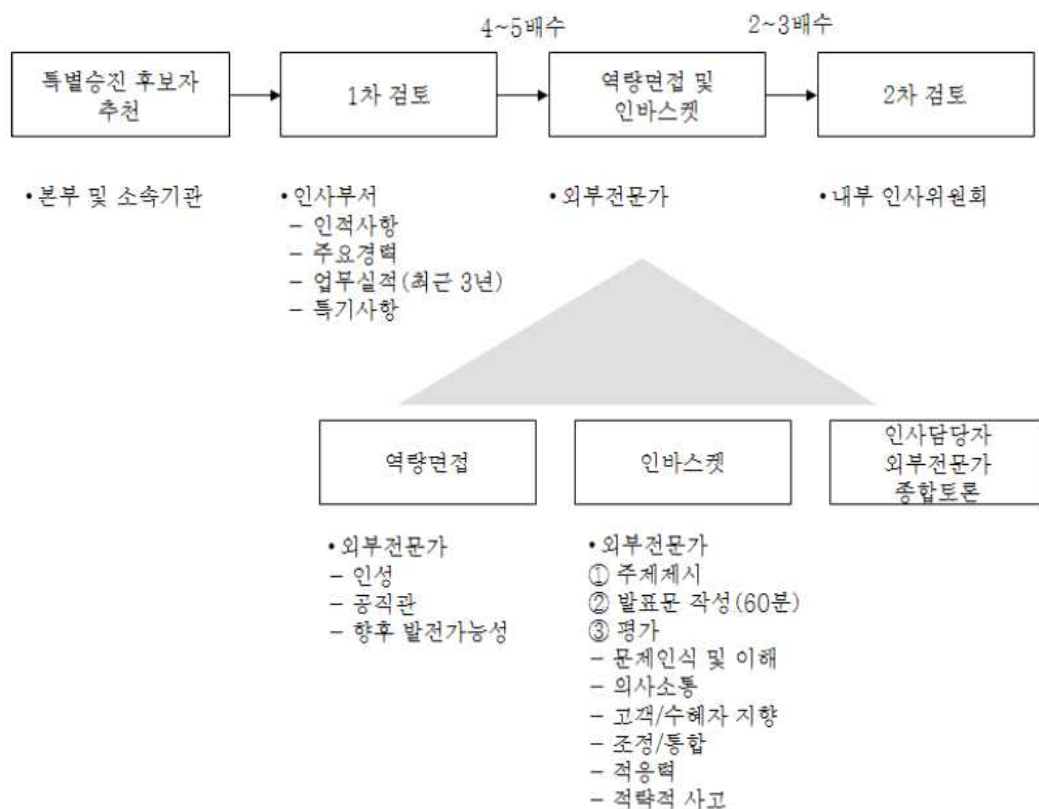
2. 국토교통부(우수사례)

■ 특별승진제도

- 국토교통부는 다수의 소수직렬로 인하여 특별승진을 실시함
 - 5급 직위 결원 미발생으로 6급 장기근무자 증가
- 외부전문가를 통한 구체적 역량평가 진행
 - 특별승진추천자 중에서 역량이 미달하는 경우 전원을 탈락시키기도 함

3. 그 밖의 특별승진 근거규정을 두고 있는 기관

■ 기획재정부



- 「우수공무원 발굴을 위한 특별승진제도 자체 운영지침」(시행 2008. 8. 18.)
 [기획재정부훈령 제35호, 2008. 8. 18. 일부개정]

■ 소방청



- 「업무유공 소방공무원 특별승진 운영 규정」(시행 2020. 4. 1.) [소방청훈령 제125호, 2020. 4. 1. 타법개정]

■ 농촌진흥청

- 「농촌진흥청 연구직 공무원 특별승진제도 운영규정」(시행 2024. 5. 20.) [농촌진흥청훈령 제1439호, 2024. 5. 20. 일부개정]

■ 국립축산과학원

- 「국립축산과학원 연구직 공무원 특별승진제도 운영규정」(시행 2020. 5. 19.) [국립축산과학원훈령 제245호, 2020. 5. 19. 제정]


■ 산림청

- 「우수공무원 발굴을 위한 특별승진제도 운영지침」([2010. 2.]

4. 특별승진 사례 보도자료

■ 인사혁신처

- 2025. 1. 23. 보도자료

 인사혁신처

보도자료

다시 돌아온 국민들! 새로운 국민의 다함

보도일시 2025. 1. 23.(목) 12:00

인사혁신처 '2025 주요 업무 추진 계획'

**활력 있게 일 잘하는 공무원,
국민이 신뢰하는 공직사회 조성**

- '27년까지 9급 초임 보수 월 300만 원 단계적 인상, '5급 선발승진제' 신설 -

실무직·저연차 공무원 처우개선을 위해 오는 '27년까지 9급 공무원 초임 보수를 월 300만 원이 되도록 단계적으로 인상한다.

무주택 저연차 공무원에게 임대주택을 우선 공급해 주거 부담도 완화한다.

우수한 역량을 갖춘 6급 실무직 공무원을 신속하게 5급 중간관리자로 임용하기 위한 '5급 선발승진제'도 새롭게 추진한다.

인사혁신처(처장 연원정)는 23일 활력 있게 일 잘하는 공무원, 국민이 신뢰하는 공직사회 조성을 위한 '2025년 주요 업무 추진 계획'을 발표했다.



■ 환경부

● 2023. 7. 11. 보도자료



환경부

보도자료

다시 대한민국!
새로운 국민의 나라

보도시점

2023. 7. 11.(화) 14:00

배포 2023. 7. 10.(월)

“산업단지 용수공급 쉬워진다”

- 제6차 환경부 적극행정위원회 안건 5건 심의

- (안전1) 하수처리수가 최종 방류구를 거치기 전에도 바로 재이용시설로 공급될 수 있도록 하여 산업단지에 안정적인 수질의 재이용수 공급이 쉬워진다.
- (안전2) 친환경성 도료(페인트)의 사용률 현행 기준을 2개년도씩 유예하도록 한시적으로 조정하여 조선업계의 부담을 줄인다.
- (안전3) 영업비밀 보호를 위해 화학물질 양도 시에 화학물질 등록신고번호 대신 등록신고 여부만 기재함으로써 기업의 영업비밀 유출에 대한 위험 부담을 낮춘다.
- (안전4) 재활용 기술개발이 필요할 경우 연구기관에 전기차 폐배터리를 무상으로 제공할 수 있도록 하여 재활용 기술개발을 촉진한다.
- (안전5) 소각장 내 냉각수 등 공급을 위한 정수시설을 폐수배출시설에서 제외함으로써, 행정절차 부담과 시설 중복 투자 문제를 해소한다.

환경부(장관 한화진)는 7월 11일 오후 한강홍수통제소(서울 서초구 소재)에서 열리는 제6차 적극행정위원회(위원장 환경부 차관)를 통해 위와 같은 내용의 5건 안건이 심의·의결된다고 밝혔다.

이번 안건은 현장여건을 고려하여 개정이 예정된 규정의 적용시기를 앞당기거나, 기업에 과도한 부담이 되는 규제의 적용을 유예하는 등 급변하는 행정환경을 고려해 환경규제를 합리화한 것이다.

취임 후 첫 번째 적극행정위원회를 주재하는 임상준 환경부 차관은 모두 발언에서 “환경정책은 대통령이 늘 강조한 것처럼 적극행정을 통해 기존의 관행과 규제의 틀을 과감하게 벗어나, 혁신적 사고와 창의성을 발휘해 국민의 안전을 담보하면서, 국민부담을 줄여나가겠다” 라고 의지를 표명할 예정이다.



제6차 적극행정위원회는 9명의 민간 위원이 참석한 가운데 충분한 논의를 거친다.

임 차관은 “이날 의결되는 안건은 환경과 산업의 선순환 고리를 만들어 환경산업의 생태계 조성을 적극 지원하는 차원에서 이루어졌다” 라며, “기후변화, 탄소무역장벽, 순환경제 등 변화하는 환경에 보조를 맞추기 위해서는 ‘개발 대 보전’이라는 대립적 시각에서 벗어나 환경과 경제의 조화로운 발전을 추구하는 균형된 시각으로 기존의 일하는 방식과 생각을 과감하게 바꾸어야 한다” 라고 환경부 직원에게 적극행정을 주문할 예정이다.

회의에 참석한 민간위원들은 적극행정 추진에 대한 공무원의 동기부여를 위해 확실한 혜택(인센티브)이 필요하다고 제안해 왔으며, 이에 임 차관은 “앞으로 적극행정으로 우수한 성과를 달성한 직원에게 특별승진, 성과급 최고등급 부여, 교육훈련 우선선발 등 파격적인 보상체계를 마련해 최대한 지원하겠다” 라고 밝힐 예정이다.

붙임 환경부 적극행정위원회 심의 안건. 끝.

■ 감사원

● 2024. 1. 19. 보도자료

바른 감사, 바른 나라		감사원 www.bai.go.kr	
보도자료			
배포일자	2024. 1. 18.(목)	보도일시	2024. 1. 19.(금) 10시 이후
제 공	홍보담당관실(☎02-2011-2491)	담당부서	인사혁신과 총 2매

감사원, 실적·실력·조직기여도에 철저히 기반한 능력 중심의 승진인사 단행

- 감사원은 철저하게 감사실적과 조직기여도 등에 기반하여 '24. 1. 5. 특별승진, 성과 우수승진 등을 통해 감사원 사무처 소속 4급 및 5급 각각 24명의 직급별 |승진인사를 실시하였다.(4급은 1. 19자로 발령, 5급은 승진(교육 이수 후 발령 예정)

- 금번 승진인사는 4급 승진심사의 경우 승진후보자 명부 순위에 상관 없이 탁월한 업무수행으로 감사업무 발전 등에 크게 기여한 직원을 적극 발탁·승진임용하는 “특별승진 심사” 제도를 적용하였다.

※ 특별승진 심사 제도: 승진후보자 명부 순위에 관계없이 감사실적이 탁월하여 감사업무 발전에 크게 기여한 직원 등을 승진예정인원의 10% 범위 내에서 우선 선발

- 그리고 지난해 도입하여 확립된 “성과 우수승진” 제도를 통해 감사 실적이 탁월하거나, 직무수행능력이 뛰어나고 적극적인 업무수행으로 조직기여도가 높은 직원을 우선승진 대상자를 선정하였다.

승진 심사 개요 (4급)	1배수				성과 우수승진(7)							특별승진(2)	
	1	6	18	24	27	30	31	32	36	47	57	69	73

※ ① 승진후보자 명부 순위에 상관없이 감사실적 등에 기반해 특별승진으로 2명을 우선 발탁하고, ② 심사대상 서열 1번~69번까지 동일선상에 놓고 우수한 직원 7명을 '성과 우수자'로 선발하였으며, ③ 나머지는 후보자 서열에서 성과 등을 고려하여 선발

- 이에 따라 금번 4급 승진 예정자 24명 중 9명(특별승진 2명 포함, 37%)을, 5급 승진 예정자 24명 중 7명(35%)을 우선 선발해, 긍정적인 영향을 미치면서 명예로운 승진이 될 수 있도록 이를 전 직원에게 특별공지하였다.

《 탁월한 감사실적으로 명부 순위 밖에서 특별승진자로 선정된 사례 》

- 방송통신사무관 윤휘철은 직무감찰 분야에 특화된 감사전문가로 “주요 국가통계 작성 및 활용실태” 감사에서 탁월한 문답조사 능력을 “사드기지 정상운용 방해 및 지연 관련” 공익감사에서 사건 접근능력 등을 인정받아 후보자 서열이 150번이었음에도 특별승진 대상자로 선발되었고
- 부감사관 이상훈은 감사부서 경력만 14년이 넘는 감사 베테랑으로 “재정지출·사업 관리제도 운영실태 II” 감사와 “주요 국가통계 작성 및 활용실태” 감사 등에서 뛰어난 감사자로 분석능력을 바탕으로 국가통계·재정의 정확성, 건전성과 투명성 제고에 기여하여 후보자 서열이 73번이었음에도 특별승진 대상자로 우선 선발되었음



《 조직기여도 등을 인정받아 성과 우수승진자로 선정된 사례 》

- 부감사관 김남규는 감사업무 발전에 대한 지속적인 애정과 자부심으로 “공공기관 재무건전성 및 경영관리실태” 감사 및 “서울특별시교육청 감사관 및 직원 직무수행”과 관련한 공익감사 등을 수행하면서 공직자의 비위를 다수 적발하는 성과를 거양하여 승진자로 선발되었고
- 부감사관 우지원은 기획력·추진력·신속성 및 소통능력이 탁월한 여성 감사관으로 “비정규직의 채용 및 정규직 전환 등 관리 실태” 감사 및 “선거관리위원회 채용 등 인력관리실태” 감사에서 불공정한 채용에 대한 엄정한 책임추궁으로 감사 성과를 거양하여 승진자로 우선 선발되었음

□ (향후 계획) 감사원은 앞으로도 철저하게 감사실적과 조직기여도에 기반한 승진인사를 지속해, 연공서열 문화를 없애고 조직 전체의 경쟁력을 제고하는 한편, 전 직원의 사기진작을 도모하여 조직을 더욱 **활력있게** 이끌 것이다. 끝.



[붙임 5]

타 기관의 가점평정제도, 공모직위제도 운영 현황

1. 타 기관 가점평정제도 운영 현황

[타 기관 가점평정제도 비교]

구 분	가점사항	가점
법원공무원	없음	
소방공무원	소방업무 및 전산관련 자격증 취득	0.5점 이내
	학사·석사 또는 박사학위 취득하거나 언어 능력 우수	0.5점 이내
	격무·기피부서 근무	2.0점 이내
	소방업무 관련 대회 또는 평가 결과 우수한 성적을 얻은 경우	2.0점 이내
	인사교류 대상이 된 공무원	3.0점 이내
경찰공무원	국어능력이나 외국어능력	0.3점 이내
	자격증을 소지하거나 학위 취득	0.6점 이내
외무공무원	특수지근무수당 지급대상지역의 근무경력	10개월 이상 1년 10개월 미만 : 1점 1년 10개월 이상 : 2점
	우수공무원	2점
	전문관으로 연속하여 4년 이상 근무한 사람	1점
헌법재판소 공무원	자격증	0.25 또는 0.50
선거관리위원회 공무원	자격증	1점 이내
	특수지 근무경력	가점
국회사무처 공무원	직무 관련 자격증	가점
	특정직위에서의 근무경력	



구 분	가점사항	가점
	탁월한 근무실적	
	징계처분	감점

■ 소방공무원 가점사항

- 소방업무 및 전산 관련 자격증 취득
- 학사·석사·박사 학위의 취득 또는 언어 능력 우수
- **격무·기피부서에 근무**
- 소방업무 관련 대회 또는 평가 결과 우수한 성적을 얻은 경우
- 인사교류의 대상이 된 소방공무원

■ 경찰공무원 가점사항

- 국어능력, 외국어능력
- 자격증 소지 또는 학위 취득

■ 외무공무원 가점사항

- 특수지역 근무경력
- 적극행정 운영규정에 따라 선발된 우수공무원
- **전문관으로서 연속하여 4년 이상 근무한 사람**(추가 가점)

■ 헌법재판소 가점사항

- 자격증 가점(총 1점)

■ 선거관리위원회 가점사항

- 자격증 가점(총 1점)
- 특수지근무경력 가점(총 1점)
 - 특수지 가지 또는 나지에서 근무한 경력은 1개월마다 0.04점



- 특수지 다지에서 근무한 경력은 1개월마다 0.03점
- 특수지 라지에서 근무한 경력은 1개월마다 0.02점
- 특정직위근무경력의 가점(총 1점)
 - 개방형 직위에서 근무한 해당 직급의 경력 및 자체감사담당공무원으로 근무한 해당 직급의 경력은 1년을 초과하는 매 1개월마다 0.03점
 - 전문관으로 선발된 공무원이 전문직위에서 1년 이상 근무한 해당 직급의 경력은 매 1개월마다 0.03점

■ 국회사무처 ⇨ 가점 또는 감점

- 직무관련 자격증을 소지하는 경우
- 특정직위에서의 근무경력이 있는 경우
- 탁월한 근무실적이 있는 경우
- 징계처분을 받은 경우(감점)

■ 지방공무원 가점사항

- 자격증 가점
- 근무경력 가점(도서·벽지 등 특수근무지, 교류직위, 특정업무경력)
- 전문직위 가점

■ 우정사업본부 가점사항

- 직무관련 자격증
- 특정직위 및 특수지역에서의 근무경력
- 업무혁신 등 공적사항

2. 행정부 공모직위제도 운영 현황

■ 정의

- 조직 내 효율적인 인력 활용을 위하여 일정한 직위를 대상으로 직무수행요건



을 미리 설정하고 내부의 공개경쟁을 통해 적격자를 심사해 선발하는 제도

■ 근거

- 「국가공무원법」 제28조의 5(공모 직위)

[국가공무원법]

제28조의 5 (공모 직위)

① 임용권자나 임용제청권자는 해당 기관의 직위 중 효율적인 정책 수립 또는 관리를 위하여 해당 기관 내부 또는 외부의 공무원 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 공모 직위로 지정하여 운영할 수 있다.

② ~ ⑤ 생략

■ 개방형직위제도와 차이

- 공모직위제도는 공직 내부에 한하여 대상자를 선발하나, 개방형 직위제도는 공직 내외를 불문하고 대상자를 선발

■ 도입경과(근거법령)

- 2000. 2. 28. 대통령령으로 「공무원 직위공모에 관한 규정」 제정
- 2006. 6. 12. 대통령령으로 「개방형직위 및 공모직위의 운영에 관한 규정」을 제정

■ 대상 범위

- 고위공무원단 직위 총수의 30%, 과장급 직위 총수의 20% 내 지정
- 대상 범위의 확대
 - 종전에는 고위공무원단과 과장급(3~4급) 직위만 해당되었으나, 2023년부터 담당급(4~5급) 직위로까지 범위가 확대됨
 - 2022. 12. 기준 304개 지정(고위공무원단 87개, 과장급 217개)
- 지원 자격 완화
 - 종전에는 동일 직급 또는 승진소요최저연수 등의 승진요건을 갖춘 경우에만 지원 가능하였으나, 지원 자격을 완화하여 승진소요최저연수를 채우지 않아



도 지원 가능하고, 바로 아래의 직급도 지원 가능

■ 선발 절차



- 특정 직위에 결원이 발생한 경우를 전제로 선발

■ 선발 후 다른 직위로의 임용 제한

- 공모직위로 선발되면 임용 후 2년 간 다른 직위로의 임용이 제한됨

■ 실제 운영 사례

- 인사혁신처 이○연 사무관

식품의약품안전처 소속 6급 공무원으로 근무하던 2022년 9월 인사처 적극행정과 적극행정 확산 담당 행정사무관 공모직위에 지원해 발탁

특히, 식약처 적극행정 규정을 제정하고 식약처장, 산업부장관, 인사처장 표창을 받는 등 공모직위 관련 분야에서의 성과와 역량을 인정받아 4년 2개월 만에 사무관으로 고속 승진

- 산업통상자원부 배○남 사무관

4년 8개월 만에 승진해 산업부 혁신행정담당관실 조직문화 개선 및 적극행정지원 담당 사무관으로 근무

대기업 조선소 인사팀에서 5년간 근무한 경력으로 2016년 인사혁신처 7급 공무원으로 입직한 이후 조직문화·인사행정 관련 업무를 수행하고 대통령 표창을 받는 등 인사전문가로서의 면모를 보임.

- 2023년도 선발 이후 2024년에는 시행하지 않고 있으며, 2년의 필수보직기간 경



과 이후 재시행 검토 예정

2) 공모직위제도의 운영 효과

- ▣ 2023년 개정된 공모직위 속진승진제를 통하여 9년 넘게 걸리던 5급 사무관 승진을 4년여 만에 이뤄낸 공무원들이 배출되기 시작함
- ▣ 연공서열에 의한 순환보직 인사, 폐쇄적인 인사운영 등 문제점이 해소됨
- ▣ 공정과 책임에 기반한 역량 있는 공직사회 실현의 일환으로 능력에 따라 선발·보상하는 공직문화 조성
- ▣ 지원 자격 요건이 확대됨에 따라 바로 아래 직급의 역량 있는 공무원에게 자신의 능력을 마음껏 펼치고 보상받을 수 있는 기회를 제공