



대법원장 추가 부의 안건 설명자료

- 법원공무원 평정비율 개정 등 -

2025. 2.

사법정책자문위원회

I. 대법원장 추가 부의 안건

■ 법원공무원 평정비율 개정 등

II. 안건별 개요

1. 법원공무원 평정비율 개정 등

가. 논의의 필요성

■ 조직의 역동성과 활력을 높이기 위한 법원공무원 평정비율 개정 필요

- 법원은 그동안 ‘사무관 시험승진제도’를 운용하여 왔으나, 장기간 시험 준비로 인한 업무 소홀 등의 문제와 타 국가기관에서도 대부분 시험승진제도를 폐지하고 있는 점 등을 이유로 2024년도 법원·등기사무관 일반승진시험을 끝으로 모든 시험승진제도를 폐지하였고, 2025년부터는 전직급의 승진방식이 사실상 심사승진제도로 단일화됨
- 심사승진제도는 「국가공무원법」에 근거하여 근무성적·경력평정, 그밖에 능력의 실증에 따라 승진후보자명부의 일정한 범위에서 심사하는 제도이므로, (6개월 단위의) 근무성적평정과 경력평정의 합산 값이 승진 여부에 결정적인 영향을 끼침
- 즉, 법원에서 5급 이하 공무원은 근무성적평정점 60퍼센트, 경력평정점 40퍼센트의 비율로 합산한 종합승진후보자명부를 작성함¹⁾

1) 법원공무원규칙 제36조(승진후보자명부의 작성)



- 종합승진후보자명부의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 결원과 예상결원을 합한 총결원에 대하여 법원행정처장이 정하는 범위에 해당하는 후보자를 심사대상으로 삼아 상위직급으로 심사 승진함

근무성적평정	+	경력평정	=	종합승진후보자명부 총점
60점 만점		40점 만점		100점

- 위와 같이 법원은 경력평정 비율이 타 기관²⁾보다 월등히 높아 설사 우수한 근무성적평정점을 받더라도 경력평정의 벽을 넘기 어려운 구조로 인하여 실질평정의 결과가 (조기)승진까지 이어지지 못하고 ‘승진이 연공서열화’됨으로써 조직의 사기 저하, 고령화로 인한 사법서비스 질 저하 등의 문제점이 있어왔음
- 한편, 2021년 사법행정자문회의에서 『평정 실질화 방안』 검토 및 정책 결정 시 ‘승진의 심사 단일화’로 인한 역동성 저하의 문제점을 인식하여 우선 2024년까지는 근무성적평정 대 경력평정의 비율을 60:40로 정하되, 그 후의 근무성적평정 반영비율 상향은 추후 결정하기로 한 바 있고, 2025년 현재 그 시기가 도래하였으므로 평정비율 개정에 관한 정책 결정이 필요함

■ (한시적) 사무관속진승진제도 도입의 필요성

- 심사승진은 현 직급에서 재직 중 특정기간 동안에 받은 근무성적평정³⁾과 경력평정의 합산 값으로 승진후보자명부를 작성하고 그 명부상 선순위부

2) (행정부)인사혁신처

공무원성과평가 등에 관한 규정 제30조(승진후보자명부의 평정점 등)

- ② 임용권자는 근무성적평가 점수의 반영비율과 경력평정점의 반영비율을 합산한 비율이 100퍼센트가 되도록 하여 승진후보자 명부를 작성하되, 근무성적평가 점수의 반영비율은 95퍼센트 이상으로, 경력평정점의 반영비율은 5퍼센트 이하로 하여 작성한다. - 후략 -

- 3) 승진심사의 기초가 되는 승진후보자명부는 특정기간 동안의 평균값을 반영하는 근무성적평정의 특성상 역동성에 대한 가시적 효과가 일정한 기간이 지나야 나타날 수밖에 없음

터 심사하는 승진방식으로서 ‘근무성적평정비율 상향을 골자로 하는 평정비율개정’으로 인한 역동성(역동적 승진)’이 발휘되기까지는 일정한 기간이 소요될 수밖에 없으므로 그동안 역동성을 보완할 속진승진제도 필요

- 또한 인사혁신처, 검찰청, 감사원, 소방청, 지방자치단체 등 다수의 기관은 심사승진 시 기초가 되는 근무성적평정 반영비율을 높게 유지하여 심사(승진)의 역동성을 추구하면서도 직무수행능력이 탁월하여 행정발전에 지대한 공헌이 있다고 인정되는 공무원에게 특별승진의 기회를 부여하는 등 승진방식의 다양화를 통해 별도의 역동성을 가미하고 있음
- 따라서 근무성적평정 반영비율을 상향하는 내용의 평정비율을 개정하더라도 역동적 조직문화와 평정실무가 정착되기 전까지는 역동적 승진제도가 필요하고 또한 승진방식의 다양화라는 측면에서도 한시적으로나마 사무관속진임용제도를 운영할 필요가 있음

■ 기타 역동성 있는 인사제도 도입의 필요성

- 2009년 공무원시험 응시연령 상한 폐지 이후 공무원 사회의 전반적인 고령화는 국가적 역량과 기능의 약화로 이어져 국가경쟁력이 감소되고 국민들에 대한 서비스의 수준이 저하되는 문제점이 발생함
- 직급별로 다양한 입직경로를 운영하고 있는 타 기관과 달리 법원은 신규 임용 경로가 사실상 단일화되어 있고, 현재 승진적체도 상대적으로 심화되어 있어 근무의욕 상실과 고령화가 심각한 문제로 대두되고 있음
- 전 직급에 걸친 역동적 조직문화의 확산과 승진방식의 다양화를 바탕으로 조직의 고령화를 완화하고, 우수한 사법서비스 제공을 위한 인적자원을 조기에 발굴할 수 있도록 가점평정제도, 하위직의 특별승진제도 등 역동성 있는 인사제도를 마련할 필요성 있음

■ 평정비율 개정 등에 의하여 지향하여야 할 방향

- 공무원의 능력주의·실적주의에 부합하는 적절한 평정제도, 승진제도 등을



마련하여 대내적으로는 동기부여와 역동성을 제고함과 동시에 대외적으로는 양질의 사법서비스를 신속하게 제공할 수 있도록 젊고 유능한 인적 자원이 조기에 상위직급으로 승진할 수 있는 토대를 마련하고자 함

나. 주요 쟁점

■ 인사혁신처 등 타 기관 대비 높은 법원공무원의 경력평정 비율(40%)을 하향하고, 근무성적평정 비율(60%)을 상향할 필요성 여부

- 인사혁신처는 최근 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」을 개정하여 근무성적평가 점수의 반영비율을 95% 이상으로, 경력평정점의 반영비율을 5% 이하로 정하고 있음

■ 평정비율 개정을 전제로 한 한시적 사무관속진임용제도 운영의 필요성 여부

- 승진방식의 다양화 필요성 및 평정비율 개정을 통한 역동성 있는 조직문화가 정착되기까지는 한시적으로나마 사무관 속진승진제도가 필요함
- 한편, 인사혁신처는 ‘2025년 주요 업무 추진 계획’으로서 우수한 역량을 갖춘 6급 실무직 공무원을 신속하게 5급 중간관리자로 임용하기 위한 ‘5급 선발승진제도’를 새롭게 추진할 예정

■ 하위직급에서의 특별승진, 가점평점 등 기타 역동성 있는 인사제도 마련의 필요성 여부

- 법원은 주사보일반승진시험 폐지(2006년), 교육성적 가점제도 폐지(2007년), 자격증 가점제도 폐지(2013년), 주사보 능력검증시험 폐지(2019년), 사무관 일반승진시험 폐지(2025년), 사무관 특별승진 폐지(2025년) 등 여러 가지 역동성 있는 인사제도가 순차적으로 폐지되고 심사승진 방식으로 단일화됨으로써 승진이 연공서열화 되고 조직의 역동성이 현저히 저하됨