



대법원장 부의 안건 설명자료

-법원공무원 관련 제도-

2024. 6.

사법정책자문위원회

I. 대법원장 1차 부의 안건

- 1) 사법보좌관제도 개선
- 2) 법원일반직공무원 임용제도 개선

II. 안건별 개요

1. 사법보좌관제도 개선

가. 논의의 필요성

■ 사법보좌관 전문성 강화

- 사법보좌관제도가 시행된 지 20여년이 되었고 제도가 비교적 성공적으로 정착되고 있는 것으로 평가받고 있으나, 변호사 자격자 등 외부에 채용을 개방하여야 한다는 주장이 지속되고 있는 등 사법보좌관 전문성 강화 필요성이 있음

■ 사법보좌관 동기 부여

- 법원 내부에서는 신임 사법보좌관의 고령화로 업무애로를 호소하고, 사법보좌관이 업무량만 많고 승진에서 유리하지 않다는 인식으로 인해 선호하지 않은 경향도 있어 필수 근무기간 4년을 채우지 못하는 경우가 증가함

나. 주요 쟁점



1) 사법보좌관 전문성 강화 방안

▣ 업무영역 확대

- 현행 사법보좌관 업무영역은 비송사건 일부에 그치고 있음
- 새로운 유형의 고난도 소송사건이 증가함에 따라 재판 관련 인적자원의 효율적 활용을 위하여 사법보좌관의 업무영역은 지속적으로 확대될 필요가 있음

▣ 교육의 강화

- 전문성 강화를 위해 현행 6개월인 교육기간의 연장, 평가시험의 강화가 필요함

2) 사법보좌관 동기 부여 방안

▣ 사법보좌관 직명 개정

- 담당 직무의 독립성과 대외직명의 부조화는 사법보좌관의 사기를 저하시키고, 직명으로 인한 외부의 오해로 인하여 사법보좌관의 처분에 대한 신뢰가 저하되며, 관계 기관의 협조를 얻지 못하는 등 직무 수행에 지장을 초래하고 있으므로 직명 개정이 필요함

▣ 장기복무자에 대한 우대

- 사법보좌관 필수 근무기간은 4년이나 이를 초과하여 장기간 복무하고 근무실적이 우수한 경우, 해외 연수나 승진에 있어 우대하도록 할 필요가 있음
- 수석사법보좌관(부이사관) 직위를 많이 확보하고 직급에 맞는 역할을 부여할 필요가 있음

▣ 각종 수당 신설 및 상향 조정

- 업무의 난이도 등을 고려하여 재판업무추진비 등 관련 수당의 상향이나



신설이 필요함

다. 위원회 논의 필요 사항

- ▣ 사법보좌관 업무영역 확대 범위 및 직명 개정 방안
- ▣ 사법보좌관 교육 개선 방안
- ▣ 사법보좌관 장기복무자 우대 방안
- ▣ 사법보좌관 각종 수당 신설 및 상향 방안

2. 법원일반직공무원 임용제도 개선

가. 논의의 필요성

- ▣ 법원일반직공무원(법원·등기사무직렬에 限)의 대다수를 차지하는 법원 서기보 공개경쟁채용시험과 관련하여 현재 전국모집방식을 시행 중에 있음
- ▣ 2024. 3 ~ 4. 대법원장님 전국법원 격려방문 시 재경지역 외 각 법원에서 근무예정지역별 구분모집에 대한 건의 수렴

나. 법원서기보 채용 방식의 연혁

- ▣ 1968. 3. 31. ~ 1981. 4. 19. ⇨ 전국모집 방식 선발
- ▣ 1981. 8. 30. ~ 2010. 3. 27. ⇨ 근무예정지역별 구분모집 방식 선발
- ▣ 2011. 3. 12. ~ 현재 ⇨ 전국모집 방식 선발

다. 채용방식의 비교

1) 전국모집제도

▣ 시행의 장점

- 근무예정지역별 구분 모집 시 발생하는 지역별 합격선 편차발생 문제 해



결

- 전국모집방식 검토 직전인 2009 ~ 2010년 직렬별 점수 편차
 - 2009년 → 법원사무직 4점 차이, 등기사무직 9점 차이
 - 2010년 → 법원사무직 5점 차이, 등기사무직 11.5점 차이
- 2009 ~ 2010년 특정지역 선택으로 인한 탈락자수
 - 2009년 합격선 최저점 [법원사무 86점(춘천), 등기사무 75점(대구)] 이상을 획득하였음에도 탈락한 인원은 법원사무 125명, 등기사무 18명
 - 2010년 합격선 최저점 [법원사무 79점(제주), 등기사무 61점(춘천)] 이상을 획득하였음에도 탈락한 인원은 법원사무 191명, 등기사무 32명
- 2009 ~ 2010년 시험결과 발표 후 대법원 시험정보 사이트에 이러한 불합리점을 개선해 달라는 호소성 글이 지속적으로 게재됨에 따라 전국모집방식으로의 전환을 통해 합격선 편차발생 문제 해결
- 지역간 임용시기의 편차 해소
 - 모집지역별로 서기(보) 보유정원이 다름에 따라 신규임용시기에 있어서 각 지역간 격차가 크게 발생(2010년의 경우 재경지역과 일부 지방법원 비교 시 최대 2년 가까이 임용시기가 차이나는 문제점 발생)
 - 이러한 문제해결을 위해 해당 지역 미발령자를 직무대리로 타 지역 법원에 발령내는 악순환이 지속되었으나, 전국모집 방식으로 변경 후 임용시기의 편차가 상당부분 해소됨
- 지역간 승진편차 해소 또는 심화방지
- 경향교류 활성화를 통한 업무기준의 통일적 적용에 기여

■ 시행의 단점

- 비연고지 근무자의 증가
 - 각급 법원의 인사수급상황에 따라 정기·비정기 인사발령을 실시하고 있으며, 채용후보자명부 순위에 따라 임용되므로 다수의 신규임용자들이 비연



고지에 발령되는 문제점 발생

- 비연고지 발령 시 근무와 생활을 위한 준비기간이 부족하고, 대부분 발령 직후 부터 재경지역 진출을 희망함에 따라 연고자와 비연고자 사이의 인화에 어려움 발생
- 전보신청 증가에 따른 각급 법원의 인사운영상 문제점 발생
 - 신규발령자의 신속한 적응을 위해 소규모 지원 및 형사재판부 등 격무부서 임용을 최소화함에 따라 기존 지역 근무자들이 생활근거지 외 근무가 많아지고 격무부서 근무 횟수도 늘어나는 문제점 발생
 - 신규전입 ⇨ 전보제한기간 경과 후 재경지역법원 진출에 따라 인사흐름의 왜곡현상으로 인한 인사경직성이 높아질 수 있고, 반대로 재경지역 법원의 경우 신규임용자의 발령비율이 급격히 낮아지는 현상 발생
- 독신자 숙소 증설 요구 등
 - 비연고지 발령에 따른 독신자 숙소 수요 증가폭이 독신자 숙소 확보율을 추월하여 거주문제 발생
 - 신규임용자의 경우 낮은 임금에 더하여 생활비용 증가에 따라 이직 등 조직 적응에 어려움 발생 가능
 - 비연고지 발령자가 주말을 이용하여 본가 방문 등이 있을 경우 교통비 및 생활안정자금(월세) 지급요구 등에 따라 예산소요액 증가

2) 근무예정지역별 모집제도

▣ 시행의 장점

- 비연고지 발령의 축소 가능
 - 다만, 근무예정지역의 결원 미발생으로 인하여 1년 이내에 임용되지 않을 경우 타 지역 직무대리 발령이 불가피하여 새로운 형태의 비연고지 발령이 많아질 가능성은 있음



- 지역인재의 채용 및 하위직 공무원의 연고지 근무 보장을 통해 경제적·심리적 안정도모
- 결원 발생 시 각 지역별로 당해 지역 근무인원의 신속한 충원 가능
- 각급 법원의 인사운영 효율성 증대

■ 시행의 단점

- 경향교류 단절로 업무기준의 전국적 통일에 장애요소로 작용
- 지역별 합격선 편차 문제 발생
- 지역간 임용시기의 편차
- 인사관리 및 시험관리의 어려움
 - 지역특성상 결원이 발생 하지 않을 경우 신규선발 불가로 인해 수험준비생의 기대가능성 불충족
 - 외부환경과 사법정책 등의 변경에 따른 가변성이 많아 지역별 선발예정인원 산정에 어려움이 발생

라. 위원회 논의 필요 사항

- **현행 전국모집방식 제도 개선의 필요성**
- **근무예정지역별 구분모집 방식의 장·단점 및 적절성**
- **전국모집방식과 근무예정지역별 구분모집 방식의 병행 운영 시 장·단점 및 적절성**
 - 전국모집방식과 근무예정지역별 구분모집 방식의 장·단점이 뚜렷하게 대비된다는 점을 감안하여 두 방식의 장점은 극대화 하고 단점은 극소화 하는 새로운 방식의 채용정책 마련 검토