



# 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 직후부터 재경지역 전출을 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 전출에 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