



법관임용 위한 적정 법조경력 요건 검토

2024. 7. 16.

사법정책자문위원회

< 목 차 >

I. 법조일원화제도 도입과 법관임용자격	1
1. 현행 법원조직법에서 정한 법관임용자격	1
▣ 법원조직법 제42조 제2항: 법조경력 10년 이상	1
▣ 법원조직법 부칙: 2025. 1. 1.부터 7년 이상, 2029. 1. 1.부터 10년 이상	1
2. 법조일원화제도 도입과 법원조직법 개정 경과	1
가. 2011년 법원조직법 개정	1
▣ 2011년 법원조직법 개정 이전 법조일원화 논의 경과	1
▣ 2011년 법원조직법 개정 ⇨ 법조일원화제도 도입	2
나. 2021년 이전의 법원조직법 개정 내용	2
▣ 2014. 1. 7. 부칙(2011. 7. 18.) 개정: 단계적 실시시기 2년 유예	2
다. 2021년 법원조직법 개정 추진 경과	3
▣ 법조경력요건 단축 개정안 ⇨ 2021. 8. 31. 국회 본회의 부결	3
▣ 부칙(2011. 7. 18.) 개정안 ⇨ 2021. 12. 9. 국회 본회의 가결	4
3. 법조경력 10년 요건에 관한 논의 요약	5
가. 법조일원화제도 도입 시까지의 논의	5
나. 2011년 법원조직법 개정 후 2021년 법조경력요건 단축 개정안 부결 전 논의	6
다. 2021년 법조경력요건 단축 개정안 부결 및 그 이후의 논의	6
▣ 법조경력요건 단축 개정안 부결 과정에서 국회 논의	6
▣ 개정안 부결 후 논의	7



II. 최소 법조경력요건 완화의 필요성	9
1. 법조일원화제도와 법관임용의 기본 방향	9
가. 경력법관제도와 법조일원화제도	9
나. 법관임용제도와 재판제도	10
다. 법조일원화제도 하에서의 법관임용	10
▣ 법관지원자가 법관으로서 적합한 능력과 자질을 보유하고 있는지는 경력법관제도나 법조일원화제도를 불문하고 모든 국가에 공통된 법관임용의 가장 중요한 기준 ...	10
▣ 법조일원화제도의 전제조건	10
▣ 법관임용의 기본 방향	11
2. 우리의 사법현실과 법조경력요건의 재검토 필요성	12
가. 법관의 역할과 국민의 기대	12
▣ 완전한 법조일원화 국가인 미국 법관의 역할	12
▣ 우리나라에서의 법관 역할에 대한 국민의 기대	13
나. 합의부 구성의 필요성	14
▣ 합의부 재판을 원하는 국민적 요구	14
▣ 지방법원 합의부(항소부 포함)의 사건처리 지연	15
▣ 지방법원 합의부 사건의 난이도 및 업무량 증가	16
▣ 지방법원 합의부(항소부 포함) 배석판사 필요인원	17
다. 재판지연의 심화 우려	18
▣ 법관의 업무처리방식	18
▣ 과도한 법관의 업무량	19
▣ 사건처리의 효율성 저하 우려	20
라. 상고심 기능의 약화 우려	21
▣ 대법원 재판연구관의 역할과 경력	21



▣ 재판연구관 배치 후보군 부족 우려	21
▣ 재판연구관 연구 효율성 저하 우려	22
다. 법관 임용의 어려움	22
▣ 법관의 보수	22
▣ 근무여건 기타 처우	25
▣ 법관지원자의 법조경력에 따른 조직 내 지위	27
▣ 법관지원자의 풀(Pool)이 되는 변호사 수가 적음	29
▣ 변호사의 지역적 분포의 평준화 필요	31
3. 법조일원화제도의 취지와 법조경력요건의 적정성 검토	32
가. 법조일원화제도의 도입취지와 목적	32
▣ 국민으로부터 신뢰받는 공정한 재판을 실현	32
나. 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관 임용 측면	33
▣ 사회적 경험·연륜	33
▣ 이해관계 충돌 등 공정성 우려	33
▣ 법조실무 경험 축적에 필요한 기간	33
다. 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관에 의한 재판의 측면	34
▣ 법조일원화제도의 전제 ⇨ 1심 단독재판	34
▣ 충분한 사회적 경험과 연륜은 재판장에 대한 요건	34
▣ 현재도 단독재판장 보임을 위해서는 9년 이상 법조경력 필요	34
라. 연령, 법조경력, 성별 등 법관 구성의 다양화 측면	35
▣ 연령 및 법조경력기간의 다양성	35
▣ 성별의 다양성	37
4. 법조경력요건 강화가 필요하다는 주장에 대한 반박	38
가. 법조일원화 후퇴 우려 주장	38



나. 다양성 확보를 위한 법원의 노력 부족 주장	39
다. 전관예우 심화 우려 주장	49
라. 후관예우 심화 우려 주장	51
마. 법관의 관료화·서열화 우려 주장	53
Ⅲ. 성공적 법조일원화제도 정착을 위한 개선방안	54
1. 외국의 법조경력요건	54
가. 영미법계 국가	54
▣ 미국	54
▣ 영국	56
▣ 캐나다	57
▣ 호주	57
나. 대륙법계 국가	57
▣ 독일	57
▣ 일본	58
▣ 프랑스	59
▣ 네덜란드	61
▣ 벨기에	62
2. 개선방안	63
가. [방안1] 최소 법조경력요건 완화 및 재판장요건 강화 방안	63
▣ 최소 법조경력요건을 ‘5년 이상’ 으로 완화함과 동시에 법조경력 10년 미만인 판사는 재판장이 될 수 없도록 재판장요건 강화	64
나. [방안2] 최소 법조경력요건 완화, 재판장요건 강화 및 임용절차 다양화 방안 ...	68
▣ 최소 법조경력요건을 ‘5년 이상’ 으로 완화하고 법조경력 10년 미만인 판사는 재판장이 될 수 없도록 재판장요건을 강화하되, 법조경력기간을 구분하여 10년 이상 법조경력자에게는 5년 이상 10년 미만의 법조경력자와 구분되는 별도의 임용	



절차를 실시하도록 함	68
다. [방안3] 법조경력기간별 임용비율 규정 방안 ⇨ 신중 검토	70
▣ 법원조직법에 법조경력기간별 임용비율을 규정하고 법조경력별 임용절차를 다르게 실시하도록 정함	70
▣ 법원조직법에 법조경력기간별 임용비율을 규정할 경우의 문제점 ⇨ [방안3]은 도입 여부를 신중하게 검토할 필요 있음	71
라. [방안4] 법조경력별 보직 규정 방안 ⇨ 신중 검토	73
▣ 법원조직법에 법조경력별 보직(사무분담)을 정함	73
▣ 법원조직법에 보직(사무분담)을 임용요건으로 규정할 경우의 문제점 ⇨ [방안4]는 도입 여부를 신중하게 검토할 필요 있음	73
마. [현행 유지] 기존 전담법관 임용(법조경력 20년 이상)	74
▣ 전담법관 제도	74
IV. 전문위원 제1연구반 논의경과	74
1. 일시 및 장소	74
▣ 2024. 6. 24.(월) 14:00 ~ 16:50	74
▣ 대법원 본관 410호 회의실	74
2. 회의 요지	74
▣ ① 최소 법조경력요건 완화의 필요성	74
▣ ② 최소 법조경력요건 완화 방안	75
▣ ③ 재판장요건 강화 방안	75
▣ ④ 임용절차 다양화 방안	75
▣ ⑤ 법조경력기간별 임용비율 규정 방안, ⑥ 법조경력별 보직 방안	77
[별지] 사법정책자문위원회 건의문(안)	78



I. 법조일원화제도 도입과 법관임용자격

1. 현행 법원조직법에서 정한 법관임용자격

▣ 법원조직법 제42조 제2항: **법조경력 10년 이상**

<법원조직법>

제42조(임용자격) ① 대법원장과 대법관은 20년 이상 다음 각 호의 직(職)에 있던 45세 이상의 사람 중에서 임용한다.

1. 판사·검사·변호사

2. 변호사 자격이 있는 사람으로서 국가기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 그 밖의 법인에서 법률에 관한 사무에 종사한 사람

3. 변호사 자격이 있는 사람으로서 공인된 대학의 법률학 조교수 이상으로 재직한 사람

② 판사는 **10년 이상** 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 판사의 임용에는 **성별, 연령, 법조경력**의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다.

③ 제1항 각 호에 규정된 둘 이상의 직에 재직한 사람에 대해서는 그 연수를 합산한다.

④ 법원행정처는 제2항에 따른 판사 임용 과정과 결과 및 임용제도 개선 상황을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

▣ 법원조직법 부칙: **2025. 1. 1.부터 7년 이상, 2029. 1. 1.부터 10년 이상**

<법원조직법 부칙(2011. 7. 18.)>

제2조(판사 임용을 위한 재직연수에 관한 경과조치) 제42조제2항의 개정규정에도 불구하고 2013년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지 판사를 임용하는 경우에는 3년 이상 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서, 2018년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 판사를 임용하는 경우에는 **5년 이상** 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서, **2025년 1월 1일부터 2028년 12월 31일까지** 판사를 임용하는 경우에는 **7년 이상** 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용할 수 있다.

2. 법조일원화제도 도입과 법원조직법 개정 경과

가. 2011년 법원조직법 개정

▣ 2011년 법원조직법 개정 이전 법조일원화 논의 경과

- 1993년 사법제도발전위원회에서 법조일원화 도입을 건의한 이래 법조일원화 도입을 위한 건의가 계속되어 왔음



- 다만 대체로 부분적 실시의 과도기를 거친 후 중장기적으로 전면 실시하는 방안이 논의됨

- 법관임용을 위한 법조경력요건은 5년 또는 7년을 건의하였음

위원회	연도	법조일원화	법조경력 요건	실시 방식·시기
사법제도발전위원회	1993	실시	7년	과도기 필요
법관인사제도개편위원회	1997	바람직한 방향		장기 검토 과제
사법개혁추진위원회	1999	실시	5년	부분적 실시 후 전면 실시
법관인사제도개선위원회	2003	논의 보류		
사법개혁위원회	2004	실시	5년	부분적 실시 후 전면 실시
제1차 사법정책자문위원회	2010	실시		과도기 필요, 중장기적으로 전면 실시

▣ 2011년 법원조직법 개정 ⇨ **법조일원화제도 도입**

- 2010년 국회 사법제도개혁특별위원회 구성 및 논의

- 법원제도개선소위원회 초안: 법조경력 10년 이상, 2017년부터 전면 실시
- 법원의 입장: 법조경력 10년 요건의 비현실성을 주장하면서 법조경력요건 5년을 대안으로 제시 ⇨ 법조경력 10년 요건의 법조일원화를 2017년 전면 실시하자는 국회의 요청에 밀려 시행시기만 2022년으로 늦추는 것으로 타협
- 사법제도개혁특별위원회 수정 채택안: 법조경력 10년 이상, 부분적 실시 후 전면 실시(3년, 5년 및 7년으로 단계적으로 높여 2022년부터 10년 이상)

- 2011. 7. 18. 법원조직법 제42조 제2항 개정: **법조경력 10년 이상**

- 부칙(2011. 7. 18.): 단계적 실시
 - 2013년부터 2017년까지 3년 이상, 2018년부터 2019년까지 5년 이상, 2020년부터 2021년까지 7년 이상, 2022년부터 10년 이상

나. 2021년 이전의 법원조직법 개정 내용

- ▣ 2014. 1. 7. 부칙(2011. 7. 18.) 개정: 단계적 실시시기 2년 유예



- 2013년부터 2017년까지 3년 이상, 2018년부터 2021년까지 5년 이상, 2022년부터 2025년까지 7년 이상

다. 2021년 법원조직법 개정 추진 경과

▣ 법조경력요건 단축 개정안 ⇨ 2021. 8. 31. 국회 본회의 **부결**

- 발의된 법률안

홍정민 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안 (의안번호 2110197호)	전주혜 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안 (의안번호 2110372호)	정청래 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안 (의안번호 2110762호)	소병철 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안 (의안번호 2110884호)
제42조제2항을 다음과 같이 한다. ② 판사는 5년 이상 제1항의 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다.	제42조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다. ② 고등법원·특허법원의 판사는 15년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. ③ 지방법원·가정법원·행정법원·회생법원의 판사는 5년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다.	제42조제2항 중 “10년”을 “ 5년 이상 ”으로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설한다. 다만, 고등법원의 판사는 7년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다.	제42조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다. ② 고등법원·특허법원의 판사는 7년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. ③ 지방법원·가정법원·행정법원·회생법원의 판사는 5년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다.

- 법안심사제1소위원회에서 위 4건의 법률안 내용을 통합·조정하여 위원회의 대안을 마련함 ⇨ 개정안 내용: **법조경력 5년 이상 판사 임용(법조경력 10년 이상 고등법원·특허법원 판사 보직)**

법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112201호)

제42조제2항 중 “10년 이상”을 “**5년 이상**”으로 한다.

제44조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ **고등법원 및 특허법원의 판사는 10년 이상** 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 **보한다**.

법률 제10861호 법원조직법 일부개정법률 부칙 제2조 중 “중에서, 2022년 1월 1일부터 2025년 12월 31일



법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112201호)

까지 판사를 임용하는 경우에는 7년 이상 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서” 를 “중에서” 로 한다.

▣ 부칙(2011. 7. 18.) 개정안 ⇨ 2021. 12. 9. 국회 본회의 가결

● 발의된 법률안

송기헌 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112709호)	김용민 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112859호)
법률 제10861호 법원조직법 일부개정법률 부칙 제2조 중 “2021년 12월 31일까지” 를 “2026년 12월 31일까지” 로, “2022년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지” 를 “2027년 1월 1일부터 2030년 12월 31일까지” 로 한다. ⇨ 5년 유예	법률 제10861호 법원조직법 일부개정법률 부칙 제2조에 단서를 다음과 같이 신설한다. 다만 2023년까지 임용권자는 연도별 임용예정인원의 일정비율을 5년 이상 7년 미만 제42조 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용할 수 있으며 이 경우 그 비율은 2분의 1을 초과할 수 없다.

- 법안심사제1소위원회에서 위 각 법률안을 병합하여 심사한 결과 위원회의 대안을 마련함 ⇨ 개정안 내용: 단계적 실시시기 3년 유예(2021. 12. 21. 시행)
 - 2018년부터 2024년까지 5년 이상, 2025년부터 2028년까지 7년 이상

법원조직법 일부개정법률안(대안)

법률 제10861호 법원조직법 일부개정법률 부칙 제2조 중 “2021년 12월 31일까지” 를 “2024년 12월 31일까지” 로, “2022년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지” 를 “2025년 1월 1일부터 2028년 12월 31일까지” 로 한다.

- [참고] 2021. 12. 9. 가결된 법률안에는 다음과 같은 개정사항도 포함
 - 판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하도록 함(제42조 후단).
 - 법원행정처는 판사 임용 과정과 결과 및 임용제도 개선 상황을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하도록 함(제42조 제4항)

<법원조직법>

제42조(임용자격) ② 판사는 10년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을



적극 반영하여야 한다.

④ 법원행정처는 제2항에 따른 판사 임용 과정과 결과 및 임용제도 개선 상황을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

3. 법조경력 10년 요건에 관한 논의 요약

가. 법조일원화제도 도입 시까지의 논의

위원회	10년 요건을 주장한 견해의 요지	비고(반대 견해 등)
사법개혁위원회 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> - 10년 정도의 경력을 갖추어야 변호사로서의 자세가 체질화되어 법관 독립 또는 관료적 통제의 배제 달성 가능 - 풍부한 사회경험과 일관된 철학을 보유할 수 있는 토대 - 변호사 공익활동에 대한 평가를 위해서는 10년 이상 필요 - 특히, 항소심 법관의 경우 10년이 최소한의 기간 	<ul style="list-style-type: none"> - 사법개혁위원회의 공식적 건의는 5년 요건 - 10년 주장 견해는 임용 후 단독판사 근무를 전제로 함
(국회) 법조인력양성 제도개선을 위한 특별소위원회 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - 젊은 법관의 재판 담당 ⇨ 판결의 신뢰도가 떨어지고 사회의 다양한 가치관 반영에 한계 - 즉시임용에서 법관이 서열화 되어 재판업무 소홀(인사에 신경), 전관예우의 원인 ⇨ 10년 이상 경력자로 하여야 승진에 신경 쓰지 않고 경륜을 바탕으로 공정한 판결 - 즉시임용에서는 경력이 오를수록 보수수준이 낮게 되어 자부심과 사기 하락 - [해당 견해에서 지적한 10년 요건의 전제] ① 독립기구인 법관임용위원회 설치, ② 보수 상향, ③ 동일 보직 장기근무, ④ 정년 70세 연장, ⑤ 항소심 사후심화 병행 	<p>[5년 주장 견해]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법관의 처우 문제 등 현실성 고려 필요 <p>[제한을 두지 않아야 한다는 견해]</p> <ul style="list-style-type: none"> - ① 신속한 처리능력과 체력 필요한 재판 존재, ② 관료화, 동질화를 피하기 위해 일률적인 법조경력 요구 부적절
(국회) 사법제도개혁 특별위원회 (2010~2011) [여상규 의원안 (10년 요건안) 검토보고서]	<p>[법조일원화 도입 필요성]</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 사회에 대한 폭넓은 이해와 다양한 경험을 바탕으로 연륜을 갖춘 판사의 재판을 통하여 재판 신뢰 제고 ② 판사의 재판 진행 방식이나 태도가 소송관계인에게 어떠한 영향을 주는지, 판사가 당사자를 설득하려면 어떠한 방법을 택하여야 하 	<p>[법조일원화 전면 실시에 신중 견해]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 판사 고령화, 신분보장 강화 시 전반적으로 판사의 업무수행능력 저하 우려 - 처우 개선 없이 우수한 외부 법조인력의 판사 지원 낮을 수 있음 - 다양한 사회경험으로 인해 판사의 청렴성과 재판의 공정성에 대한 신뢰



위원회	10년 요건을 주장한 견해의 요지	비고(반대 견해 등)
	<p>는지 그리고 당사자들이 법원을 설득하기 위하여 어떠한 전략과 기술을 사용하는지 등을 직접 경험한 다음 판사가 되어 재판을 함으로써 보다 실질적으로 당사자와 국민을 위한 사법 실현</p> <p>③ 일정한 법조경력자가 판사로 임용되면 현재와 같은 사실상의 승진 제도가 없어져 판사의 관료화 방지</p> <p>[10년 요건]</p> <p>- 제도의 도입취지와 외국 사례 등 감안할 때 10년 적절</p>	<p>저하 우려</p> <p>[경력 하한을 완화하는 방안]</p> <p>- 하한 완화하여 시행하고 향후 운영 실태 및 변호사 수의 증가 추세 등을 살펴 10년 또는 그 이상으로 강화하는 방안</p> <p>⇨ ① 제도의 조기 정착 기대, ② 다양한 연령대에서 우수한 인재를 판사로 임용</p>

나. 2011년 법원조직법 개정 후 2021년 법조경력요건 단축 개정안 부결 전 논의

구분	논의 등의 요지	근거
사법정책자문위원회 (2013)	[법관 임용 이원화] - 5년 이상 / 10년 이상 구분 운영	- 현실적 한계와 문제점 지적 ⇨ ① 변호사 수와 지역분포 등 법조환경, ② 합의부 재판에 대한 국민적 요청, ③ 법관의 업무부담, ④ 법관 처우 문제
법원조직법 개정안 [이원영 의원안] (2019)	[법관 임용 이원화] - 고등법원·특허법원: 법조경력 15년 이상 - 지방법원 등: 법조경력 5년 이상 ※ 임기만으로 폐기	- 판사임용의 어려움 고려 - 고등법원 분리 임용 관련 ⇨ ① 서열화 우려, ② 변호사에서 고법판사 임용 가능성 낮으므로 결국 법조경력 단축에 불과하다는 비판
국정감사 이슈 분석 (국회입법조사처) (2020)	10년 이상 요건이 비현실적이라면 하향 고려 가능 - 법조일원화 도입 취지상 예외적으로만 허용될 수 있는 것으로서 경륜 있는 장기경력자들이 다수 법관으로 임용되는 조건이 선행 충족되어야 함	

다. 2021년 법조경력요건 단축 개정안 부결 및 그 이후의 논의

▣ 법조경력요건 단축 개정안 부결 과정에서 국회 논의



구분	긍정	부정(비판)
최소 법조경력 요건 단축	<ul style="list-style-type: none"> - 판사 임용의 어려움 ⇨ 현실적 기간으로 단축 - 사건 처리 지연 - 장기 경력 변호사의 경우 사교 범위가 넓어져 법관 임용에 부적절할 수 있음 	<p>[법사위 논의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법조일원화 취지(사회적 경험과 연륜) 달성 어려움 - 실행 전 개정 시도 부적절 ⇨ 법원이 기존 제도나 관행 개선을 통해 법관 수급에 대한 체계적인 해결책 모색 필요 + 법관임용(시험 방식 등), 업무환경 등에 대한 개선 노력 부족 - ‘법조경력 10년 이상의 판사에 의한 재판’은 사회적 명령 ⇨ 사건처리 지연, 판사 충원의 어려움은 개정 명분으로 부족 - 순혈주의 고착화 ⇨ 대형로펌, 재판연구원 중심 - 5년 단축은 사법불신을 가져온 과거 모델과 동일 (법무관 3년 + 연구원 2년) - 공론화 부족 <p>[본회의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법조일원화 퇴행 ⇨ 필기시험 우수자, 말 잘 듣는 판사 선발 - 다양한 사회적·직업적 경험 쌓은 법조인 임용 필요 - 대형 로펌 출신 및 로클럭 독식현상 ⇨ 전관예우 및 후관예우 우려
법관 임용 이원화	<ul style="list-style-type: none"> - 고등법원·특허법원의 경우 사실심의 최종심인 점 고려 ⇨ 질 높은 사법서비스 제공 - 의원 발의 “임용한다” ⇨ 대안 “보한다” 로 수정 	<ul style="list-style-type: none"> - 직급의 창설로 이해될 수 있음 ⇨ 관료화, 서열화 - 판사승진제 사실상 부활 ⇨ 1심 판사 5년 근무 후 2심 판사로 승진심사

▣ 개정안 부결 후 논의

구분	논의 요지
법원조직법 개정 논의와 향후 과제 (국회입법조사처, 김성호 (2021.9.)	<ul style="list-style-type: none"> - 법조경력 10년 요건: 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖추었는지를 판단하기 위한 입법적 결단 - 개정안 부결 의미: 법원이 최소 법조경력을 5년으로 축소해야 하는 타당한 이유를 제시하여 국민들을 설득하지 못한 결과 - 법원이 시험성적 중심 임용관행을 유지한 채 최소 경력자 위주 선발 ⇨ 장기 경력자 지원 증가 방안, 충분한 사회적 경험과 연륜 자체를 평가할 수 있는 시스템 구축 필요



구분	논의 요지
<p>법조일원화 10년, 법관 임용 실태와 문제점 (참여연대) (2021.11.)</p>	<p>[법원의 제도 운영 경과 - 법조일원화 취지에 부합하지 않음]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 저연차 위주의 법관 임용 ⇨ 최소경력 5년 유지 시 5년차 법조인 중심 선발 예상 - 법원 근무자(재판연구원, 국선전담), 법무관, 대형로펌 위주 임용 ⇨ 기수문화, 순혈주의 유지 + 전관예우 및 후관예우 플랫폼화 - 최소 경력 상향에 따라 직역 다양화 효과 ⇨ 법조일원화 실현을 위해 강제적 조치가 유지되어야 함 <p>[5년 요건 시 발생할 문제]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5년 기간만으로 법조경력 축적의 심사 어려움 ⇨ 서면작성능력, 재판연구원 근무이력이 유리하게 작용할 공산이 큼 - 후관예우 우려 ⇨ 법관 배출을 목표로 한 대형로펌의 변호사 관리 - 법관 임용 전 법조경력이 짧을수록 신규 법관이 퇴직하여 대형로펌 취업 또는 전관 개업 가능성 <p>[법관임용절차 재검토 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 풍부한 법조경력과 전문성을 갖춘 고연차 변호사 지원 유도 - 법관인사제도 개선, 근무처우 개선 등 필요
<p>법조경력자 법관임용제도의 입법영향분석 (국회입법조사처, 류효연) (2022.12.)</p>	<p>[입법목적 및 영향 평가]</p> <p>① 사법부에 대한 신뢰성 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> - ㉠ 전관예우 ⇨ 평균 퇴직 연령 증가된 점에 비추어 법조경력자 법관임용제도가 전관예우 완화 효과 - ㉡ 후관예우 ⇨ 대형로펌 집중 현상에 따른 후관예우 우려 - ㉢ 법관의 연륜 ⇨ 법관의 연령 상승 효과 / 최소 경력자 위주의 선발은 제도 취지에 부합하지 않음 <p>② 법관의 다양성 확보</p> <ul style="list-style-type: none"> - ㉠ 성별: 법조경력자 법관임용제도에 따라 성별 분포 균형 달성 - ㉡ 법조경력 종류: 법무법인 등 변호사가 다수인 점은 해당 직역의 법조경력자가 많고 지원자도 많기 때문 - ㉢ 전문분야: 전문법관 임용, 전문재판부 운용 방안 고민 필요 <p>③ 기타</p> <ul style="list-style-type: none"> - ㉠ 재판 기간의 장기화 문제 - ㉡ 장기 법조경력자의 지원 저조 현상 ⇨ 법조경력요건 상향 시 신입법관 자질 문제 <p>[법조경력자 법관임용제도 개선을 위한 논의 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 판사 업무 과중 ⇨ 법관 또는 재판연구원 증원 필요 - 임용단계에서 전문성을 고려할 수 있는 전형 + 전문성 있는 법관이 장기근속할 수 있는 제도 마련



II. 최소 법조경력요건 완화의 필요성

1. 법조일원화제도와 법관임용의 기본 방향

가. 경력법관제도와 법조일원화제도

- ▣ 세계 각국의 법관임용제도는 경력법관제도와 법조일원화제도로 구분됨

구분	경력법관제도	법조일원화제도
개요	<ul style="list-style-type: none"> • 초년의 법률가가 법관으로 임용되어 배석, 단독 등 단계적인 보직을 거쳐 점차 원숙한 법관으로 성장하는 시스템 	<ul style="list-style-type: none"> • 상당한 경력의 법조인이 법관으로 임용되어 처음부터 보직 구별 없이 동등한 법관으로 운용되는 시스템
법관인사 · 재판	<ul style="list-style-type: none"> • 연소한 법관이 임용 즉시 단독으로 재판할 수 없으므로, 합의재판부 구성원이 되어 경력이 많은 법관과 함께 근무하면서 경험과 실무능력 함양 • 상당한 법조경력인 법관이 부장판사를 맡게 되고, 인력수급상 경력에 따른 보직이 나뉘어져 자연스럽게 단계별로 보직 이동 형성 	<ul style="list-style-type: none"> • 전통적으로 법조일원화제도를 채택하고 있는 국가에서는 상당한 법조경력이 있는 사람이 법관으로 임용되는 것이 일반적이고, 이를 토대로 모든 1심 재판은 단독으로 하며, 2심 재판은 합의부로 운용하되 대등한 경력자로 구성
장점	<ul style="list-style-type: none"> • 업무처리의 효율성과 전문성을 도모하고, 상대적으로 청렴성·도덕성이 유지될 수 있는 장점 <ul style="list-style-type: none"> - 재판업무 수행에 있어서는 다양하고 복잡한 법률지식의 습득과 효율적 업무처리가 중요한데, 처음부터 법관직을 수행하면서 법률 판단자로서의 능력을 함양한 경우 보다 효율적으로 업무 처리 가능 - 법조자격을 취득한 직후 법관으로 임용될 경우 정의감과 순수성 등을 유지한 채 법관직을 시작함으로써 높은 수준의 청렴성과 도덕성 유지 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 풍부한 사회경험을 바탕으로 국민의 신뢰를 높일 수 있다는 장점 <ul style="list-style-type: none"> - 상당한 경력과 연령의 법조인만이 법관으로 선발될 경우 그 자체로서 법관이 존경받을 수 있는 여건 마련 - 법관이 검사나 변호사 중에서만 임용됨으로써 법원이 다른 법조지역보다 한 차원 높은 권위 확보 - 경력 있는 법조인이 상당한 연령과 경험을 바탕으로 재판과정에서 분쟁의 본질을 파악하고 당사자와 원활하게 소통함으로써 재판의 적정성과 합리성 보장 가능
주요 국가	<ul style="list-style-type: none"> • 독일, 프랑스, 일본 등 대륙법계 국가에서 성공한 제도 	<ul style="list-style-type: none"> • 영국, 미국 등 영미법계 국가에서 성공한 제도



나. 법관임용제도와 재판제도

- ▣ 법관임용제도의 차이는 기본적으로 세계 각국이 채택하고 있는 **법체계 및 재판제도와 밀접하게 관련되어 있음**

대륙법계 국가	영미법계 국가
<ul style="list-style-type: none"> • 성문법주의를 기초로 법관의 역할이 사실의 인정과 법률의 해석 및 적용에 중점이 두어져 이를 위한 고도의 훈련이 필요 • 법관에게 사실인정의 권한이 부여되어 있기 때문에 자의적인 사실인정을 방지하기 위하여 제도적으로 판결서에 사실인정의 내용과 근거를 자세하게 실시하는 것이 일반적 • 사법연수원과 같은 체계적 교육기관과 도제식 교육을 위한 배석판사제도 등 운용 	<ul style="list-style-type: none"> • 사실인정에 관하여 배심제도가 기능하고 있을 뿐만 아니라 법관의 역할이 실체적 진실 발견보다는 절차의 공정한 진행에 중점이 두어져 있고 정치한 법률해석보다 창조적 법해석이 중시 • 상대적으로 법관으로서의 실무적 훈련의 필요성이 낮다고 할 수 있음
<ul style="list-style-type: none"> • 대체로 경력법관제도 채택 	<ul style="list-style-type: none"> • 대체로 법조일원화제도 채택

다. 법조일원화제도 하에서의 법관임용

- ▣ 법관지원자가 **법관으로서 적합한 능력과 자질을** 보유하고 있는지는 경력법관제도나 법조일원화제도를 불문하고 **모든 국가에 공통된 법관임용의 가장 중요한 기준**

- 다만, 각국은 그 방법으로 **각자의 법체계, 여건 등 역사적, 사회적 배경에 따라 서로 다른 시스템을** 선택한 것임

- ▣ **법조일원화제도의 전제조건**

- 법조일원화제도는 법체계 및 재판제도 전반과 밀접하게 관련되어 있어 **법관임용에 관해서만 분리하여 적용하는 것은 적절하지 않음** ⇨ 영국, 미국 등에서와 같이 상당한 경력의 법조인 중에서 법관을 임용하기 위해서는 **법조환경의 변화 등 여러 전제조건이 선행되어야 함**

- 변호사 전체 인원수 증가 및 지역적 분포의 평준화, 법관 보수 및 근무환경



등 개선, 1심의 원칙적 단독재판 및 항소심의 사후심화 등

- 위와 같은 전제조건이 선행되지 않은 채 법조경력요건을 강화하기만 할 경우, 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 법조인을 법관으로 임용하는 데 어려움이 있을 수 있음
 - 단기간 법관으로 재직한 후 다시 변호사로 개업하여 전관예우를 노린 지원, 변호사로서의 경쟁을 피하여 공공 영역에서의 안정적이고 편안한 생활을 추구하기 위한 지원 등의 비중이 높아질 우려 있음
 - 한편, 법관의 처우가 개선되지 않으면 이미 경제적 여유를 갖춘 변호사들 위주로 법관에 지원할 가능성 있음
- 우리의 법체계, 사회적 비용과 효율성의 면에서 경력법관제의 우수성도 완전히 무시할 수는 없음 ⇨ 경력법관제도와 법조일원화제도의 장점이 조화롭게 구현되어야 함

■ 법관임용의 기본 방향

- 기본적으로 법관임용제도는 해당 국가의 재판제도가 국민의 재판받을 권리를 충실히 보장하는 본질적 기능을 원활히 수행하는 데 필요한 재판인력을 적시에 공급할 수 있도록 설계되어야 함
- 나아가 사회적 경험과 연륜이 풍부한 법관에 의한 재판을 실현한다는 법조일원화제도의 목적과 취지를 고려하면, 법조일원화제도 하에서 법관임용제도는 기본적으로 그에 부합하는 사람을 법관으로 임용할 수 있도록 설계되고 운영되어야 함 ⇨ 초년의 법률가가 아닌 상당한 경력을 가진 법조인을 법관으로 임용할 필요 있음
 - 이를 위해 장기적으로 재판제도와 법관의 근무환경 개선 등 법조일원화제도의 토대와 여건을 마련해나갈 필요 있음
- 다만, 법관임용제도는 사회적 경험과 연륜이 풍부한지와 함께 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖추었는지도 평가할 수 있도록 설계되고 운용되어야 함



- 법조경력이 긴 법조인을 법관으로 임용하는 것 자체가 법조일원화제도의 목적이 될 수 없음 ⇨ 법조일원화제도를 도입한 목적은 궁극적으로 국민으로부터 신뢰받는 공정한 재판을 실현하기 위한 것이므로, 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 사람을 법관으로 임용해야 하는 것은 당연한 전제가 됨
 - 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖추지 못하였음에도 법조경력이 길다는 이유로 법관으로 임용할 수는 없음
 - 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 법조인을 법관으로 임용하는 시스템 구축에 실패하면, 그 자체로 사법에 대한 신뢰가 저하됨
- 구체적인 법관임용제도를 설계하고 운용할 때에는 우리의 사법현실도 충분히 고려할 필요 있음
 - 우리나라 법관에 대한 처우, 업무처리방식과 업무량, 변호사 수 등 법조환경, 재판제도 등 우리의 사법 환경과 현실을 정확하게 파악할 필요 있음
 - 현실적 여건을 도외시한 채 법조일원화의 이상만을 강조할 경우 법조일원화제도의 장점은 사장되고, 오히려 사건 처리의 효율성 저하, 이해관계 충돌과 같은 법관에 대한 공정성 우려 등 법조일원화의 단점만이 부각될 수 있음

2. 우리의 사법현실과 법조경력요건의 재검토 필요성

가. 법관의 역할과 국민의 기대

▣ 완전한 법조일원화 국가인 미국 법관의 역할

- 미국의 경우 대체적 분쟁해결절차(ADR), 증거개시제도(Discovery), 유죄협상제도(Plea Bargaining) 등이 발달되어 사법부의 최종적 판단을 받는 사건 수가 적음
- 법관의 판결서 작성업무의 부담이 적고 항소심이 사후심적으로 운영되는 등으로 법관의 업무 부담이 적을 뿐만 아니라, 연륜 있는 법관을 위해 로클릭(Law Clerk), 상근변호사(Staff Attorney) 등의 재판보조인력이 재판업무를 보조함
- 사실인정에 관하여 배심제도가 기능하고 있을 뿐만 아니라 법관의 역할이 실



체적 진실 발견보다는 절차의 공정한 진행에 집중되어 있음 ⇨ 적극적 관리자의 역할 수행

▣ 우리나라에서의 법관 역할에 대한 국민의 기대

- 대륙법계 국가인 우리나라에서는 전통적으로 법관의 역할이 사실의 인정과 법률의 해석 및 적용에 집중 ⇨ 기록과 법리 검토, 자료조사 및 정리를 비롯하여 판결서 작성에 많은 노력
- 법조일원화제도 도입 후에도 법관의 역할에 대한 국민들의 기대는 바뀌지 않았음 ⇨ 국민들은 법관에게 여전히 실체적 진실을 발견하고 이를 판결서에 기재해주기를 바라고 있음
 - 2023. 3. 28. 소액사건심판법이 개정되어 판결서에 이유를 적지 않을 수 있었던 소액사건에서도 일정한 사건에 대해서는 판결서의 이유를 기재하도록 노력하여야 함¹⁾ ⇨ 판결서에 자세한 이유가 기재되기를 원하는 국민들의 요구가 반영된 것으로 볼 수 있음
- 법조일원화제도 도입 이후에도 충실한 사건 심리를 위하여 구술심리주의, 공판중심주의 등이 강조되고 이를 강화하는 방향으로 각종 재판제도가 변화되어 왔음 ⇨ 법정에서 당사자의 진술을 경청하고 가능한 많은 증거를 조사하여 법정에서 심증을 형성해야 하므로, 판결서 작성업무에 더하여 재판 진행 업무에 대한 부담이 가중되고 있음
 - 반면, 증거개시제도, 유죄협상제도 등 미국식 재판제도가 도입되지 않았을 뿐만 아니라, 재판연구원 등 재판보조인력이 확충되지 않았음
 - 재판연구원 정원이 지속적으로 증가되고 있으나, 여전히 법관 정원(3,214명) 대비

1) 소액사건심판법(법률 제19281호, 2023. 3. 28. 일부개정) 제11조의2(판결에 관한 특례) ③ 판결서에는 「민사소송법」 제208조에도 불구하고 이유를 적지 아니할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 청구를 특정함에 필요한 사항 및 주문의 정당함을 뒷받침하는 공격방어방법에 관한 판단 요지를 판결서의 이유에 기재하도록 노력하여야 한다.

1. 판결이유에 의하여 기관력의 객관적 범위가 달라지는 경우

2. 청구의 일부를 기각하는 사건에서 계산의 근거를 명확하게 제시할 필요가 있는 경우

3. 소송의 쟁점이 복잡하고 상대방의 주장, 그 밖의 공격방어방법에 대한 다툼이 상당한 사건 등 당사자에 대한 설명이 필요한 경우



12.4%에 불과함

[재판연구원 정원 변동 - 재판연구원규칙 제·개정 연혁]

2011. 10. 26. 제정	2018. 12. 31. 개정	2019. 12. 26. 개정	2023. 1. 31. 개정	2024. 1. 25. 개정
200명	250명	300명	350명	400명

- 재판제도의 변화, 재판보조인력의 확충 등 제반여건이 마련되지 않은 상태에서 미국식의 법조일원화제도를 도입한 결과 사건처리가 지연되는 등의 문제가 심화됨 ⇨ 법적 분쟁의 장기화로 국민의 고통 가중될 수밖에 없음

나. 합의부 구성의 필요성

▣ 합의부 재판을 원하는 국민적 요구

- 10년 이상의 법조경력자를 법관으로 임용하는 것은 1심 단독화를 전제로 함
 - 법조일원화제도에 적합한 재판의 모습 내지 판사의 역할에 대하여 실제적 진실의 발견보다는 절차적 정의에 초점을 두고 판사는 각종 소송법상 원칙에 충실하게 재판을 관리하는 역할을 하여야 한다는 견해도 있음²⁾
- 반면, 국민들은 여전히 합의부 재판을 원함 ⇨ 설득력 있고 충실한 판결서를 작성할 배석판사가 필요
 - 중범죄의 형사사건, 고액의 민사사건, 국민적 관심이 모아지는 사건 등에서 합의부 재판에 대한 요구가 높음
 - 10년 이상의 법조경력자에게 정교하고 치밀한 판결서 작성을 주된 업무로 하는 배석판사의 역할을 기대하기 곤란함 ⇨ 10년 이상의 법조경력자만 임용할 경우 1심 합의부의 수를 지금과 같이 유지하는 것은 어려울 것으로 예상됨
- 설문조사 결과 단독관할 확대에 반대하는 견해를 가진 변호사가 다수
 - 사법행정자문회의 사법정책분과위원회가 2021. 7. 12.부터 같은 달 16.까지 대한변호사협회 회원(변호사)을 상대로 설문조사 실시(응답자 442명)

2) 법조일원화제도 10주년 기념 심포지엄 “법조일원화의 성과와 과제” (김주영 변호사 발제 부분)



- 민사 단독관할 확대 필요 여부에 관해 **응답자의 61.3%가 반대**³⁾

- 많은 수의 응답자가 민사 단독관할 확대가 적절하지 않은 이유(복수 선택 가능)로 ① ‘합의부 구성원 간의 상호보완작용이 불가능하므로 쟁점을 간과하거나 독단에 빠져 재판의 객관성이나 적정성이 떨어질 수 있음(70.2%)’, ② ‘사건 적체 및 재판부 부족 문제는 현실적인 어려움에도 불구하고 법관 증원을 통해 해결하는 것이 근본적인 해법이고, 제1심 단독관할 확대를 차선책으로서 추진하는 것은 적절하지 않음(64.7%)’ 을 선택함

- 형사 단독관할 확대 필요 여부에 관해 **응답자의 77.4%가 반대**⁴⁾

▣ 지방법원 합의부(항소부 포함)의 사건처리 지연

- 법원의 전반적인 사건처리가 지연되는 경향이 있으나, 지방법원 합의부(항소부 포함)의 사건처리 지연이 상대적으로 심각 ⇨ **배석판사 충원 필요**

[민사 처리기간⁵⁾(단위: 일)]

구분	민사항소(고법)	민사항소(지법)	민사합의	민사단독	민사소액
2012년	265.4	196.3	236.5	157.6	123.9
2013년	269.6	204.8	245.3	158.5	118.5
2014년	286.1	215.8	252.3	160.8	108.4
2015년	295.5	218.8	284.9	174.6	119.1
2016년	282.3	220.2	322.3	187.5	116.9
2017년	255.1	220.2	293.3	204.3	120.4
2018년	244.2	235.0	297.1	210.1	119.4
2019년	236.2	248.8	298.3	211.1	134.8
2020년	292.0	279.4	336.6	214.1	139.7
2021년	300.9	303.1	369.9	225.9	142.3
2022년	315.6	324.2	420.1	229.3	138.4

[형사 처리기간(단위: 일)]

구분	형사항소(고법)	형사항소(지법)	형사합의	형사단독	형사고정
2012년	109.6	105.8	101.5	90.4	93.3

3) 찬성 28.5%, 잘 모름 10.2%

4) 찬성 16.3%, 잘 모름 6.3%

5) 2020, 2021년에는 소송담용으로 보이는 사건의 통계를 제외하였음



구분	형사항소(고법)	형사항소(지법)	형사합의	형사단독	형사고정
2013년	161.8	109.7	133.8	102.2	97.4
2014년	149.1	124.9	150.4	119.4	101.8
2015년	135.2	137.1	148.5	121.1	102.6
2016년	124.4	143.7	153.0	123.1	109.5
2017년	125.2	141.1	150.8	128.2	115.5
2018년	139.9	140.8	147.8	135.8	126.4
2019년	147.8	155.0	158.7	144.6	132.3
2020년	157.7	180.7	176.5	156.9	148.9
2021년	161.9	189.8	197.7	176.6	161.8
2022년	155.7	216.6	203.9	181.5	161.3

▣ 지방법원 합의부 사건의 난이도 및 업무량 증가

● 지방법원 합의부의 사건 난이도와 업무량이 증가 ⇨ 배석판사 충원 필요

- 서울중앙지방법원 민사합의사건 중 기록면수 1,000면 이상 사건 수는 2014년 814건이었으나, 2019년 1,444건, 2021년 1,746건, 2023년 1,964건으로 증가함
 - 서울중앙지방법원 민사합의사건의 평균 기록면수는 2014년 245.8페이지였으나, 2019년 658.2페이지, 2021년 849.2페이지, 2023년 1,149페이지로 증가함
- 2022. 3. 1. 민사 사물관할 기준을 변경함에 따라 1심 민사합의사건의 관할 기준금액은 2억 원에서 5억 원으로 상향 조정됨 ⇨ 1심 민사합의부는 고분쟁성·고난이도 사건을 담당하게 됨
- 형사 재판제도 변경으로 1심 형사합의부의 업무 부담이 증가되고 있음
 - ① 검찰 피의자신문조서 증거능력에 관한 형사소송법 개정으로 피고인신문, 조사자 등 증인신문 필요, ② 헌법재판소의 위헌 결정으로 19세 미만 성폭력범죄 피해자에 대한 증인신문 필요 등
- 지방법원 합의부의 판결서 평균면수(첨부분서 제외)가 단독재판부보다 상대적으로 더 증가 ⇨ 지방법원 합의부 업무 부담이 가중되고 있음을 알 수 있음



[민사 1심 판결서 면수 연도별 추이]

연도	합의			단독			소액		
	판결서수	전체면수	평균면수	판결서수	전체면수	평균면수	판결서수	전체면수	평균면수
2016	23,783	263,141	11.1	141,119	699,538	5.0	423,151	552,945	1.3
2017	22,756	243,330	10.7	122,289	628,203	5.1	497,100	642,895	1.3
2018	21,757	237,603	10.9	112,096	593,772	5.3	439,734	594,566	1.4
2019	22,268	247,082	11.1	121,573	641,314	5.3	411,137	574,393	1.4
2020	22,100	251,162	11.4	130,559	679,710	5.2	392,374	581,818	1.5
2021	23,586	281,415	11.9	124,547	670,813	5.4	374,194	585,748	1.6
2022	22,174	287,278	13.0	134,452	715,586	5.3	316,158	498,824	1.6

[형사 1심 판결서 면수 연도별 추이]

연도	합의			단독(고단)			단독(고정)		
	판결서수	전체면수	평균면수	판결서수	전체면수	평균면수	판결서수	전체면수	평균면수
2016	12,047	117,891	9.8	127,865	581,921	4.6	46,782	143,338	3.1
2017	11,836	118,294	10.0	132,272	590,310	4.5	43,479	136,394	3.1
2018	11,301	119,355	10.6	121,460	539,508	4.4	35,181	112,880	3.2
2019	10,639	111,514	10.5	122,256	559,351	4.6	31,354	102,577	3.3
2020	10,016	110,214	11.0	128,709	593,555	4.6	33,468	111,698	3.3
2021	10,818	120,641	11.2	121,181	583,404	4.8	30,070	104,946	3.5
2022	12,077	131,181	10.9	113,464	552,960	4.9	26,210	91,846	3.5

▣ 지방법원 합의부(항소부 포함) 배석판사 필요인원

- 2024. 2. 기준 전국 지방법원 및 지원의 합의부(항소부 포함, 경력대등재판부 제외) 개수는 353개⁶⁾ ⇨ 배석판사는 총 706명 필요

- 민사, 가사사건의 1심 사물관할 조정을 통해 합의부 수를 줄이면서 단독재판부 수를 늘렸고, 부장판사 3인으로 구성된 경력대등재판부를 다수 설치하였음에도 여전히 많은 수의 합의부(항소부 포함)가 필요함

6) <합의부 수 산정기준> ① 한 개의 재판부를 구성하는 법관이 여러 사무를 분담할 경우 그 수는 한 개로 산정함 ② 합의부의 구성원이면서 단독판사이기도 한 경우 합의부의 구성원으로 산정함(대리부나 재정합의부 등 합의부 업무가 상시적이지 않고 구성법관이 단독판사로서 주된 업무를 하는 경우 해당 재판부를 합의부로 산정하지 않음) ③ 두 개의 합의부 구성원 중 1명만 동일할 경우에는 2개의 합의부로 산정함 ④ 두 개의 합의부 구성원 중 2명이 동일할 경우에는 1개의 합의부로 산정함



- 부장판사 3인으로 구성되는 **경력대등재판부**는 합의부보다는 **항소부에 적합함**
⇒ 경력대등재판부를 다수 설치하더라도 1심 합의부 유지를 위해서는 배석판사 충원 필요
 - 1심 합의부는 고분쟁성, 고난이도 사건에서 정교하고 치밀한 판결서를 작성해야 하는 경우가 많음 ⇒ 법조경력이 높고 연령이 많은 부장판사 3인이 재판을 진행하면서 직접 판결서 초고를 작성하기 어려움
 - 미국과 달리 재판연구원 수가 충분하지 않음 ⇒ 예산상 제약으로 인하여 재판연구원 수를 대폭 증가하기 어려움
- 산술적으로 계산하였을 때, 판사 1명이 ① 7년간 배석판사로 근무한다면 1년에 약 101명의, ② 4년간 배석판사로 근무한다면 1년에 약 177명의 배석판사 자원이 필요
- **10년 이상 법조경력자만 임용 시 이와 같은 규모의 합의부 유지가 어려움**
 - 법조일원화제도 취지를 고려하면, 법관 임용 전 법조경력을 존중할 필요가 있으므로, 10년 이상 법조경력자에게 장기간 배석판사로 근무하도록 하는 것은 바람직하지 않음 ⇒ 신규법관을 10년 이상 법조경력자만으로 선발하게 되면, 합의부는 더 이상 유지할 수 없게 됨
 - 10년 이상 법조경력자가 4년간 배석판사를 한다고 가정하면, 1년에 약 177명의 배석판사 자원이 필요 ⇒ 임용 가능한 10년 이상 법조경력자의 수에 맞추어 합의부 수를 줄이면 그만큼 합의부의 업무 부담이 가중되어 재판지연의 원인이 될 수 있음

다. 재판지연의 심화 우려

▣ 법관의 업무처리방식

- 법관은 기록과 법리 검토, 자료조사 및 정리 등을 비롯하여 판결서 작성까지 전적으로 혼자 수행
- 법리 검토, 자료조사, 판결서 초고 작성 등은 재판연구원이 보조할 수 있는



업무이나, 현재 재판연구원의 수가 충분하지 않고, 재판연구원을 단기간에 증원하는 것도 현실적으로 어려움

- 재판연구원 정원(2024년)은 400명으로, 법관 정원(3,214명) 대비 12.4% 불과

- 7년차 또는 10년차 법조경력자는 해당 직역에서 직접 서면 작성 등의 업무를 수행하지 않을 가능성이 큼 ⇨ 법관의 위와 같은 업무처리방식을 이유로 법관 지원을 꺼릴 수 있고, 법관 임용 후에도 그 방식에 적응하기 어려움

▣ 과도한 법관의 업무량

- 우리나라 법관의 업무량은 외국 법관과 비교할 때 상당히 많은 수준임

- 법관 1명당 사건 수가 민·형사 본안 사건 기준 미국 연방법원의 약 1.87배, 독일의 약 4.24배, 프랑스의 약 1.74배, 일본의 약 1.86배

- 행정, 가사, 기타 본안의 사건을 포함할 경우 격차는 더 커질 것으로 예상
- 미국 연방법원은 법관 1명당 최대 3~4명의 전속 로클러이 배치되어 있고, 비전속 Staff Attorney 또는 로클러도 배치

[우리나라 법관의 현재 업무량(주요국과의 비교)]

국가(기준연도)	인구	1인당 GDP(\$)	법관 인원 ⁷⁾	민사, 형사 본안 접수	
				전체	법관 1명당
미국 연방법원(2022년 기준)	333,271,411	76,329.6	2,095 ⁸⁾	397,467	189.72
독일(2021년 기준)	83,408,554	51,426.8	20,998	1,756,315	83.64
프랑스(2022년 기준)	67,926,558	40,886.3	9,577	1,951,986	203.82
일본(2022년 기준)	124,946,789	34,017.3	3,841	734,604	191.25
우리나라(2022년 기준)	51,692,272	32,422.6	3,214	1,140,399	354.82

- 우리나라 법관의 주된 업무 중 하나는 판결서 작성이고, 지금까지 판결서를 정교하고 치밀하게 작성해왔음

- 법조일원화제도를 시행하는 대표적인 국가인 영국, 미국의 법관은 우리나라 법관보다 판결서 작성업무 부담이 훨씬 적음

7) 정원 또는 현원

8) Senior Judge, Magistrate Judge 포함, Bankruptcy Judge 제외



[영국과 미국의 판결서 작성방법]

영국	미국
<ul style="list-style-type: none"> - 법관이 심리에 집중하여 변론 종결과 동시에 구술로 판결을 선고하는 전통을 가지고 있음 - 민사 판결서는 법관 본인이 작성하는 경우보다는 당사자(소송대리인)에게 초고를 작성하도록 하는 경우가 많음 - 형사 판결서도 재판 녹취록으로 같은 경우를 하는 경우가 많음 	<ul style="list-style-type: none"> - 연방 민사 사건의 경우 판결서 작성에 있어 판결 이유의 작성은 필수적이지 않아 권장사항에 불과하고, 특히 1심 민사 소송절차에서 이유를 붙인 판결서를 작성하는 경우는 극히 적음. 복잡한 사건의 경우 판사가 판결 이유를 작성하기도 하나, 이 경우에도 대부분 로클러이 초안을 작성하는 경우가 많음. 연방 사건의 경우 당사자가 판결서 작성을 위한 서면을 법원에 제출하는 것은 원칙적으로 허용되지 않음 - 대부분의 주 법원에서는 민사 사건에서 전부 또는 일부 승소한 당사자는 판사가 법정에서 구술로 선고한 내용을 필기하여 작성한 서면을 법원에 제출하고, 판사가 이를 승인하면 판결서가 되거나, 관계자의 선서진술서(affidavit)를 첨부하여 그것을 이유의 일부로 인용하는 형식으로 판결서가 작성됨 - 연방 형사 사건의 경우 부동문자로 인쇄되는 문서에 항목별 체크표시를 하거나 필요 내용을 간단히 부기함. 자백사건, 부인사건 모두 동일한 양식을 사용함. 배심재판이 진행되는 경우 형사 판결서에는 유무죄 판단 이유를 따로 작성하지 않고 결론만 기재함 - 주 법원은 형사 사건에서 정형화된 양식을 사용하는 경우와 판결서를 대신하여 선고내용에 관한 속기록만 작성하는 경우가 혼재되어 있음. 정형화된 양식은 연방 법원의 양식과 유사한 방식을 취하고 있음

▣ 사건처리의 효율성 저하 우려

- **법관 업무량이 많은 상황에서 법관이 고령화될 경우 업무역량 저하 및 사건 적체의 우려가 있음**
 - 기존 경력법관제는 초년의 법률가를 조기에 확보하여 다년간의 배석판사 근무기간을 토대로 저비용·고효율의 시스템을 구현함
 - 그러나 법조경력 7년 또는 10년 이상 법조경력자를 법관으로 임용할 경우 기존과 같은 수준의 사건처리 효율성을 기대하기 어려움
- **사실인정의 전권이 판사에게 있고 판결서 작성이 주된 업무의 내용을 이루는 현재의 재판시스템 ⇨ 풍부한 사회경험이나 송무 경험만으로는 다수의 사건**



을 신속하고 효율적으로 처리해야 하는 법관으로서의 재판업무를 제대로 수행하기 어려움

- 판결작성능력은 오랜 기간 경험을 통하여 키워질 수 있음
 - 기존 경력법관제도 하에서는 배석판사 근무를 통해 판결작성능력을 키운 다음에 재판장 업무를 담당할 수 있었음
 - 법조일원화제도는 1심 단독화를 전제로 함 ⇨ 장기 법조경력자가 신입법관으로 임용되는 경우 ① 적정한 판결작성 훈련을 위해 현재보다 장기의 연수가 필요할 수 있음(⇨ 실제 재판업무에 종사하는 인원이 감소하는 효과), ② 현재보다 판결문을 훨씬 간단하게 작성하는 방식으로 변화되어야 할 필요 있음
- 배석판사 근무를 통해 판결작성업무를 충분히 경험한 후에야 현재와 같은 효율성 유지 가능 ⇨ 법관 업무의 난이도 등에 비추어 법관의 교육방법은 경력 있는 법관에 의한 실무지도가 가장 효율적임

라. 상고심 기능의 약화 우려

▣ 대법원 재판연구관의 역할과 경력

- 대법원 재판연구관은 상고심 사건의 심리 및 재판에 관한 조사·연구 업무를 담당 ⇨ 현재 주로 법조경력 14~15년차의 법관이 배치됨

▣ 재판연구관 배치 후보군 부족 우려

- 법조경력 10년 이상의 법조인만을 법관으로 임용할 경우 대법원 재판연구관으로 배치할 인력이 부족하게 될 우려가 있음
 - 상고심 사건은 중요성과 난이도가 높고, 다수의 사건을 빠른 속도로 효율적으로 처리 필요 ⇨ 대법원 재판연구관으로서의 업무를 수행하기 위해서는 상당한 법조경력이 필요할 뿐만 아니라 법관으로서 다년간 재판을 진행하고 다수의 판결서를 작성하였던 경험이 필요함
 - 법조경력 10년 이상의 법조인을 법관으로 임용한 후 법관으로서의 충분한 경



힘을 축적하기 전에 대법원 재판연구관으로 배치하기 어려움

▣ 재판연구관 연구 효율성 저하 우려

- 법관으로서 재판 및 판결서 작성에 충분한 경험을 쌓지 못한 판사가 재판연구관으로 보임될 경우 현재에 비하여 **조사·연구의 효율성 등이 낮아질 우려**
 - 특히 상고사건 신건 처리에 있어 효율성이 상당히 저하될 수 있음
- 법조경력 10년 이상의 법조인을 법관으로 임용한 후 법관으로서의 충분한 경험을 축적하게 한 다음(예: 법관임용 후 10년) 대법원 재판연구관으로 배치하면 법조경력이 지나치게 높거나 연령이 많아 대법원 재판연구관 업무 수행의 효율성이 저하될 것으로 예상됨

마. 법관 임용의 어려움

▣ 법관의 보수

- 현재 우리나라 법관에 대한 보수 수준으로는 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 법조경력자를 유치하기 어려움
 - 사회적 경험과 연륜이 풍부하고 능력이 검증된 상당한 경력의 법조경력자가 변호사로서의 보수를 포기하는 기회비용이 매우 큼
 - 법조경력요건을 강화할수록(더 장기의 법조경력을 요구할수록) 능력과 자질이 검증된 임용후보군의 해당 직역에서의 보수와 법관의 보수 사이의 편차가 커짐
 - 해당 분야에서 능력이 검증된 임용후보군의 보수 수준까지 법관의 보수를 단기간 내에 높이는 것은 불가능
 - 법관직에 대한 사명감에만 호소하는 것은 현실적으로 한계가 있음
- 2024년 법관 보수 관련 법령에 따른 **신임법관의 보수(추산)**
 - **법조경력 5년 신임법관의 보수 연액(원천징수세액, 기여금 등 공제 전)은 약 7,300여만 원, 법조경력 10년 신임법관은 약 9,200여만 원**
 - 법관 임용 전 경력(군인, 공무원 등)이나 인적 사유(가족수당, 연가보상비 등) 등



에 따라 구체적인 액수가 달라짐 ⇨ 위 금액은 대략적으로 산출한 금액

- **외국의 법조일원화 국가에서는 높은 수준의 법관 처우를 통하여 우수한 능력과 자질을 갖춘 법조경력자를 법관으로 유치함**
 - 미국 연방법원 법관은 연방의회가 정한 보수를 수령하고, 같은 법원 내에서는 임명 시기나 업무성과에 관계없이 동일한 급여를 받으며, 그 보수는 재임 기간 동안 삭감될 수 없음. 미국 주 법원 법관의 보수는 각 주마다 법률로 정해져 있고, 통상적으로 각 주 법률은 의회가 정하는 보수를 법관에게 지급한다고 규정함
 - 모든 연방법관의 보수는 상·하의원의 보수보다 높고, 연방항소법원 법관 직위 이상의 연방법원 법관 보수는 정부 관료의 최고보수액보다 높음

[미국 연방법원 법관 보수]

구분	연방지방법원 법관	연방항소법원 법관	연방대법관	연방대법원장
2024년(달러)	243,300	257,900	298,500	312,200
2024. 6. 25. 기준 환산(원)	3억 3,867만	3억 5,900만	4억 1,551만	4억 3,458만

[미국 주 법원 법관 보수(평균)]

구분	주 1심법원 법관	주 항소법원 법관	주 대법관
2024년(달러)	182,529	194,046	203,051
2024. 6. 25. 기준 환산(원)	2억 5,408만	2억 7,011만	2억 8,265만

- 영국 법관의 보수는 독립된 기관(Senior Salaries Review Body)의 제안(권고)에 따라 정부가 결정하고, 전통적으로 그 제안을 삭감하지 않음
- 영국은 각급 법원과 심판소의 위계에 따라 그에 소속된 법관의 직급을 수직적으로 구분하고, 그에 맞추어 법관의 보수등급을 구분함

[영국 법원 법관 보수]

보수 등급	보직	역할	2023년 (파운드)	2024. 6. 25. 기준 환산(원)
1		Lord Chief Justice	294,821	5억2,060만
11		항소법원 민사부장(Master of the Rolls), 대법원장	263,256	4억6,486만



보수 등급	보직	역할	2023년 (파운드)	2024. 6. 25. 기준 환산(원)
2	고급법원 각 부의 장, 최고심판소장, 부대법원장, 대법관		254,274	4억4,900만
3	항소법원 법관		241,796	4억2,697만
4	고급법원 법관, 상급심판소장		212,351	3억7,497만
5	상급 순회판사	런던중앙형사법원 중요 형사사건 담당 /관할구역 전문분야별 재판 및 사법행정 담당	170,304	3억73만
	1심심판소장	챔버(Chamber)별 1심심판소장 (재판 및 사법행정 업무 담당)	170,304	3억73만
5.1	상급심판소 판사	상급심판소 항소심 담당	164,015	2억8,962만
5.2	순회판사	형사법원 중요 형사사건 담당 /구역법원의 중액민사 및 가사사건 담당	157,705	2억7,848만
7	지방법사(구역법원)	구역법원 소액민사/가사사건 담당	126,514	2억2,234만
	지방법사(치안법원)	치안법원 간단한 형사사건 담당	126,514	2억2,234만
	지방법사(1심심판소)	1심심판소 담당	126,514	2억2,234만

- 캐나다 연방법관(연방법원에 근무하는 법관과 주 법원에 근무하는 연방정부 지명 법관)의 보수는 법관법(Judge Act)이 직접 규정하고 있고, 충분한 보수를 보장하기 위해 캐나다 정부는 독립된 보수위원회의 권고 없이는 법관에 대한 보수를 변경할 수 없음. 캐나다 주 정부에 의해 지명된 법관의 보수는 금액과 인상률이 각 주마다 서로 다름(해당 주마다 보수위원회가 있음)

- 브리티시 콜롬비아 주 지방법원 법관 보수는 2023년말 343,000캐나다달러(3억 4,954만 원, 2024. 6. 25. 기준 환산)
- 2022년~2023년 앨버타 주, 서스캐처원 주, 온타리오 주 법관의 보수는 평균 343,238캐나다달러(3억 4,978만 원, 2024. 6. 25. 기준 환산)

[캐나다 연방법원 법관 보수]

구분		2024. 4. 1. (캐나다달러)	2024. 6. 25. 기준 환산(원)
캐나다 대법원	대법원장	510,100	5억 1,983만
	대법관	472,400	4억 8,141만
캐나다 연방법원 및 조세법원	법원장	435,000 + 2,000(수당)	4억 4,533만
	법관	396,700 + 2,000(수당)	4억 630만



구분		2024. 4. 1. (캐나다달러)	2024. 6. 25. 기준 환산(원)
각 주 항소법원, 상급법원, 대법원, 왕좌부(King's Bench)	법원장	435,000	4억 4,330만
	법관	396,700	4억 427만
유콘 준주, 노스웨스트 준주, 누나부트 준주 대법원	법원장	435,000 + 12,000(수당)	4억 5,552만
	유콘, 노스웨스트, 누나부트 거주 판사	396,700 + 12,000(수당)	4억 891만
래브라도 주 대법원	래브라도 거주 판사	396,700 + 12,000(수당)	4억 891만

- (참고) 스웨덴의 경우 법조일원화 논의 시 변호사협회가 법관의 자질 저하를 이유로 법조일원화에 반대함

- 대한변호사협회에서 실시한 설문조사 결과 법조경력자의 법관지원을 저해하는 요인 중 가장 결정적인 요인이 무엇인지 순위를 매겨 달라는 질문에 대하여 가장 많은 응답자들이 ‘급여 등 경제적 보상이 불충분해서’ 라고 응답함 (응답자 1,031명) - 1순위 5점, 2순위 4점, 3순위 3점, 4순위 2점, 5순위 1점⁹⁾

설문항목	응답자점수	순위
① 급여 등 경제적 보상이 불충분해서	3,667	1
② 판결서 작성, 재판진행 등 업무가 과중할 것 같아서	2,865	4
③ 법원의 조직문화가 경직적일 것 같아서	2,230	5
④ 판사직을 수행하는 데 따른 심적인 부담이 클 것 같아서	1,779	6
⑤ 임용을 위한 절차가 복잡할 것 같아서	2,972	3
⑥ 원하지 않는 지역에서 근무해야 할 수도 있을 것 같아서	3,157	2

▣ 근무여건 기타 처우

- 법관으로 임용 시 2년 내지 4년마다 서울권, 경인권 또는 지방권 법원을 순환하면서 근무하게 됨 ⇨ 생활의 안정성을 포기해야 하는 상황은 법조경력자가 법관 지원을 꺼리게 만드는 요인
 - 가족과 떨어져 생활근거지가 아닌 곳에 거주하는 경우가 많고, 비용도 많이 들 수밖에 없음

9) 법조일원화제도 10주년 기념 심포지엄 “법조일원화의 성과와 과제” (김주영 변호사 발제 부분)



- 이러한 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 지역 단위의 법관 임용이 활성화되어야 하나, 아래에서 살펴보는 바와 같이 현재 변호사의 대부분이 수도권에 집중적으로 분포되어 있고 수도권 근무를 원하는 등 해결이 쉽지 않음

- 법관 임용 시 일정 기간 배석판사로 근무하는 것이 예정되어 있음

- 현재 예규에 따르면 최소 4년 배석판사로 근무하여야 하나, 인력수급상 실제로는 대체로 4년 이상 배석판사로 근무

<법관 등의 사무분담 및 사건배당에 관한 예규>

제4조의2 (단독판사의 보임) ② 법관 임용 전 법무관·변호사 기타 법률사무에 종사하였던 법관은 임용 이후 최소한 4년 이상 배석판사로 근무한 이후 단독판사에 보임함을 원칙으로 한다.

- 재판연구원 등 재판보조인력이 충분하지 않아 기록 검토부터 판결서 작성까지 직접 수행해야 함

- 7년차 또는 10년차 법조경력자는 해당 직역에서 (중간)관리자의 지위에 있을 가능성이 큼 ⇨ 기록 검토부터 판결서 작성을 직접 수행해야 하는 법관 업무에 적응하기 어려움

- 높은 법조경력을 갖추고 늦은 나이에 법관으로 임관하면, 현재의 연금 수급 조건 등을 고려할 때 안정적인 노후를 대비할 수 있는 만큼의 연금수급권이 보장되지 않음

- 현행 공무원 연금제도가 가입연수에 따라 수령액을 설정하고 있고, 공무원이 아닌 법조경력기간 동안 가입하게 되는 국민연금의 보장수준이 공무원 연금제도보다 낮게 설정됨 ⇨ 법조일원화에 따라 법관 재직기간이 단축되면 퇴직 후 받게 되는 연금액이 감소함

- 임용 당시 법조경력기간에 따른 예상 연금 수령액의 변화¹⁰⁾ ⇨ 법관 재직기간의 단축은 퇴직 후 받게 되는 연금액에 심대한 영향을 미침

- 분석대상 법관경력

10) 법원행정처 정책연구용역 ‘법조일원화에 따른 법관보수 및 연금제도 연구’(연구자 한국법경제학회)(2018. 7.), 28-36쪽 참조



	A31	A41	A46	A51
법조경력 시작년도	2017			
법관 최초 근무년도	2017	2027	2032	2037
법관 최후 근무년도	2051			
법관 재직기간	35년	25년	20년	15년
국민연금 가입기간	-	10년	15년	20년

- 비교기준으로 법관으로서 법조경력을 시작하는 경우를 설정(A31) ⇨ 만 31세인 2017년부터 법관으로서 법조경력을 시작하여 35년간 근무하고 법관으로서 정년퇴직함
- 만 31세인 2017년에 법조경력을 시작하나 공무원이 아닌 법조인으로 활동(A41, A46, A51) ⇨ A41, A46, A51은 각각 법조경력 10년, 15년, 20년을 채우고 2027년, 2032년, 2037년에 법관으로 임용되어 25년간, 20년간, 15년간 근무하고 법관으로서 정년퇴직함

· 법조경력별 예상 연금 월수령액(원) - 공무원 임금 인상률은 고려하지 않음

	A31	A41	A46	A51
공무원연금	4,390,429	2,984,348	2,325,497	1,649,484
국민연금	0	333,324	499,986	666,648
총액	4,390,429	3,317,672	2,825,483	2,316,132
A31 대비 차액	0	(1,072,757)	(1,564,946)	(2,047,297)

▣ 법관지원자의 법조경력에 따른 조직 내 지위

- 법조경력 7년 또는 10년인 법관지원자는 해당 조직 내에서 선발성 보직에 발탁되거나 승진하거나 해외연수의 기회를 부여받기 직전 또는 직후 ⇨ 법관에 대한 처우를 고려하면, 해당 조직에서 능력과 자질이 검증된 법조인이 그 조직 내에서의 지위와 경력을 포기하면서 법관에 지원할 가능성이 크지 않음

● 검사

- 법조경력 7년 내지 10년의 검사는 선발성 보직에 발탁되기 직전이거나 직후

[검사의 인사패턴]

구분	지위
임용 후 1, 2년	임용 성적에 따라 각급 검찰청에 배치
임용 후 3, 4년	대체로 지방권에 있는 검찰청의 지청으로 전보



구분	지위
임용 후 5, 6년	좋은 실적을 낸다면 서울중앙지방법검찰청을 제외한 서울권의 지방검찰청 또는 경인권이나 지방권의 지방검찰청 본청으로 전보되어 공안부나 특수부 등에 배치
임용 후 7, 8년부터 부장검사 승진할 때까지	임용 후 5, 6년까지의 평정결과가 좋을 경우 서울중앙지방법검찰청의 인지부서나 법무부, 대검찰청 등에서 근무할 기회 가 주어짐

● 법무법인 등 소속 변호사

- 법조경력 7년 변호사는 해외유학 중이거나 복귀 후 의무 근무기간 중에 있고, 법조경력 10년 변호사는 파트너 승진심사를 앞두고 있거나 이미 승진한 시기

[법무법인 등 소속 변호사의 인사패턴]

구분	지위
입사 2, 3년차 경과	변호사 업무가 적성에 맞지 않다고 생각하거나 본인에 대한 평가결과가 좋지 않다는 것을 인식하고 다른 직역으로 이직하는 경우가 생김
입사 5년차 경과	대체로 해외유학 선발결과를 기다리고 있거나 이미 선발되어 유학을 떠나게 되고 해외유학 대상자로 선발되지 않은 경우에 한하여 이직을 고려할 수 있음
입사 7년차 경과	해외유학 중이거나 유학에서 복귀하여 의무적으로 근무하는 기간 중에 있음
입사 10년차 경과	대체로 유학에서 복귀하여 파트너 승진심사를 앞두고 있거나 이미 승진을 하였기 때문에 유능하다는 평가를 받는 변호사들의 경우 전직을 많이 고려하지 않는 시기

● 국회

- 대체로 입사 8년차부터 10년차 사이에 5급 사무관으로 승진
 - 2016년부터 변호사를 6급 행정주사 직급으로 선발

[국회 소속 변호사의 인사패턴]

구분	지위
입사 7년차 경과	근무평정이 좋은 경우 5급 사무관으로 승진. 평균적으로 입사 8년차와 9년차에 승진하는 경우 많음
입사 10년차 경과	대부분 사무관으로는 승진된 상태이고, 그로부터 몇 년이 더 경과하면 해외연수 기회를 부여받을 수 있음

● 행정부

- 대체로 입사 10년차가 넘어가면 4급 서기관 승진 및 해외유학의 기회가 부여



● 사내변호사

- 사내변호사로서 10년 정도 근무한 상황을 가정할 때 그 편차는 매우 큼. 10년차가 되었을 때 임원으로 승진한 사내변호사도 있고, 여전히 팀장 직급에 머무르는 사내변호사도 있음

▣ 법관지원자의 풀(Pool)이 되는 변호사 수가 적음

● 법관으로서의 능력과 자질을 갖춘 법관지원자가 충분히 존재하려면 전체적인 변호사 수가 충분하여야 함

- 우리나라의 전체적인 변호사 수를 고려할 때 법관으로 지원하려는 훌륭한 변호사의 수가 충분하지 않을 가능성 높음
- 법조일원화제도가 시행 중인 국가(미국, 영국)가 경력법관제도가 시행 중인 국가(일본, 독일, 프랑스)보다 인구 1만 명당 변호사 수 및 법관 1명당 변호사 수가 많은 경향이 있음

[우리나라 변호사 수(주요국과의 비교)]

구분	일본 (2020년)	미국 연방법원 (2022년)	영국 (2022년)	독일 (2023년)	프랑스 (2022년)	우리나라 (2024년)
법관 수 ¹¹⁾	3,866	2,095 ¹²⁾	8,506	21,943	9,577	3,214
변호사 수	42,164	1,327,010	234,199	165,186	72,500	34,847
인구(만 단위)	12,615	33,327	6,773	8,443	6,837	5,175
인구 1만 명당 변호사 수	3.34	39.82	34.58	19.56	10.60	6.73
법관 1명당 변호사 수	10.91	633.42	27.53	7.53	7.57	10.84

● 영미 법조일원화 국가 수준의 변호사 수를 확보하는 것은 현재의 로스쿨 체제가 지속되더라도 불가능 ⇨ 앞으로 20년이 경과되더라도 법관 1명당 변호사 수는 미국, 영국 수준에 미치지 못할 것으로 전망됨

- 매년 변호사 수 1,480명 증가, 법관 50명 증가 가정

11) 정원 또는 현원

12) Senior Judge, Magistrate Judge 포함, Bankruptcy Judge 제외



- 2015년부터 2023년까지 변호사 11,823명 증가 ⇨ 매년 약 1,478명 증가
- 2015년부터 2023년까지 법관 306명 증가 ⇨ 매년 약 48명 증가
[다만, 2024. 5. 현재 판사 정원은 3,214명이고, 각급 법원 판사 정원법 개정법률안(제21대 국회 임기만료로 폐기)에 따르더라도 정원이 3,584명(370명 증원)이므로 계속하여 매년 48명씩 증가하는 것은 어려울 수 있음]

[우리나라 변호사 수(예상)]

구분	변호사 수	법관 수 (정원 고려 시 법관 수)	법관 1명당 변호사 수 (정원 고려 시)
2024. 3. 20.	34,847	3,214	10.84
2034년	49,674	3,714(3,584)	13.37(13.86)
2044년	64,474	4,214(3,584)	15.30(17.99)

- 특히, 현행 법원조직법상 법조경력요건이 단계적으로 상향될 것으로 예정되어 있는바, 신규 후보군이 없는 기간에는 법관임용에 상당한 어려움이 예상
- 법조경력요건이 ‘3년 이상’ 에서 ‘5년 이상’ 으로 상향된 후 신규 후보군이 없던 2018, 2019년에 판사 임용 인원이 상당히 감소한 바 있음

[연도별 신규 임용 후보군]

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
최소 법조경력	3년			5년						7년				10년			
신규 후보군	연41 변1	연42 변2	연43 변3			연44 변4	연45 변5	연46 변6	연47 변7	연48 변8			연49 변9	연50 변10			
임용자격	상동	상동	상동	연42 변2	연43 변3	상동	상동	상동	상동	상동	연47 변7	연48 변8	상동	상동	연48 변8	연49 변9	연50 변10
신규 후보군 인원 ¹³⁾	1,030	826	786			509	356	234	171	117			68	1			
(합계)	2,481	2,364	2,336			2,074	1,937	1,834	1,770	1,808			1,836	1,707			

13) 사법연수원 수료 인원, 변호사시험 합격 인원



[법조일원화 전면 시행 이후(2013년 이후) 법관임용 현황]

임용구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
즉시임용*	32	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
단기 법조경력자	사법연수원	57	51	52	74	107	-	-	-	-	-	-
	법전원	-	-	37	26	25	-	-	-	-	-	-
일반 법조경력자	11	19	18	8	27	36	80	155	156	135	121	-
전담법관	3	3	4	-	2	2	2	3	1	4	2	3
개별임용	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-
합계	103	83	111	109	161	39	83	158	157	139	123	3

* 법원조직법 개정으로 2013년부터 법조일원화가 전면적으로 시행되었으나, 헌법재판소의 한정위헌 결정으로 인하여 2011. 7. 18. 당시 사법연수생 신분이었던 자에 대하여는 예외적으로 연수원을 수료하는 해에 법관임용 지원기회 부여

[2013년 이후 법관 정원 및 현원 증감 현황]

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
법관 정원	2,844	2,844	2,894	2,954	3,034	3,124	3,214	3,214	3,214	3,214	3,214	3,214
법관 현원	2,724	2,748	2,803	2,862	2,955	2,922	2,952	3,036	3,101	3,151	3,192	3,105
증감(전년 대비)		▲24	▲55	▲59	▲93	▼33	▲30	▲84	▲65	▲50	▲41	

※ 2013 ~ 2023년은 각 해당 연도 연말 기준, 2024년은 2024. 5. 기준임

▣ 변호사의 지역적 분포의 평준화 필요

- 상당한 경력의 변호사를 처음부터 단독판사로 임용하여 계속 근무하는 방식을 유지하기 위해서는 전국 단위의 전보제도(지역순환근무)를 폐지하고 지역 단위의 법관임용이 활성화되어야 함
 - 지역순환근무는 법조경력자가 법관 지원을 망설이게 하는 주요한 원인임 ⇨ 궁극적으로는 법관의 동의 없는 전보를 금지할 필요 있음
- 이를 위해서는 변호사가 지역적으로 충분히 분산되어 있어야 하나, 현재는 변호사의 약 84%가 서울과 수도권에 집중되어 있음



[개업변호사 지역별 현황 및 변동]

구분	2015년		2023년		증감	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
서울	12,750	73.2	22,079	75.5	▲ 9,329	▲ 2.3
인천·경기	1,605	9.2	2,414	8.3	▲ 809	▼ 0.9
지방	3,069	17.6	4,754	16.3	▲ 1,685	▼ 1.3
합계	17,424		29,247		▲11,823	

- 대한변호사협회에서 실시한 설문조사 결과 법관으로 임용된다면 근무하고 싶은 희망 근무지역(고등법원 관할 기준)을 묻는 질문에 대해서 서울고등법원과 수원고등법원 관할이라는 응답이 80%를 차지함¹⁴⁾

[법관 임용 시 희망 근무지역]

구분	서울고등	수원고등	부산고등	대전고등	광주고등	대구고등	합계
응답자수(명)	723	102	86	45	41	34	1,031
비율(%)	70.1	9.9	8.3	4.4	4.0	3.3	

3. 법조일원화제도의 취지와 법조경력요건의 적정성 검토

가. 법조일원화제도의 도입취지와 목적

▣ 국민으로부터 신뢰받는 공정한 재판을 실현

- 법조일원화제도는 사회적 경험과 연륜이 풍부한 사람을 법관으로 임용하여 사회현상에 대한 폭넓은 이해를 바탕으로 수준 높은 재판을 함으로써 법원에 대한 국민의 신뢰를 확보하기 위한 제도
 - 법관의 연소화나 관료화 등 기존 법관인사제도가 가지고 있는 문제점을 상당 부분 해소하고, 법관의 성별, 연령, 법조경력(종류 및 기간, 전문분야 등) 다양성을 확보하는 효과 기대 가능
- 앞서 살펴본 법조일원화제도의 전제조건과 법관임용의 기본 방향 등을 고려하여 법조일원화제도의 도입취지와 목적을 달성하기 위한 적정한 법조경력요

14) 법조일원화제도 10주년 기념 심포지엄 “법조일원화의 성과와 과제” (김주영 변호사 발제 부분)



건을 검토하는 것이 필요

나. 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관 임용 측면

▣ 사회적 경험·연륜

- 현행 법원조직법이 법관임용자격으로 법조경력 10년 이상의 요건을 정한 것은 그 법조경력기간을 **충분한 사회적 경험과 연륜을 갖추기 위한 최소한의 기간으로 간주한 것** ⇨ 국민적인 요청 또는 입법적 결단
- 그러나 법조경력 10년 이상의 요건을 충족하였다는 것이 반드시 **풍부한 사회적 경험과 연륜을 갖추었다거나 법관으로서의 적합한 능력과 자질을 갖추었다는 것을 의미하지는 않음**

▣ 이해관계 충돌 등 공정성 우려

- 법조경력이 길어질수록 사회적 경험과 연륜이 풍부해질 가능성이 크다고 볼 수 있음 ⇨ 반면, 법조경력이 길어질수록 사회적으로 다양한 관계를 형성하게 되므로 **법관 임용 후 이해관계 충돌 등 공정성 우려가 커질 수 있음**
- 법조경력요건을 강화하기만 할 것이 아니라, 법조일원화를 통하여 추구하는 사회적 경험의 취지와 법관 임용 전의 사회 경험을 통하여 형성된 현실적·잠재적 이해관계로 인한 신뢰 저하에 대한 우려 문제를 **조화시킬 수 있는 적절한 법조경력요건을 찾는 것이 필요**

▣ 법조실무 경험 축적에 필요한 기간

- 법조일원화제도에서의 경력 요건은 **법조인으로서의 경험을 쌓는 것을 의미**
- 재판은 사회현상에 대한 폭넓은 이해를 필요로 하는 것이고, 이를 위해 **법대 아래 또는 법정 밖에서의 재판당사자의 입장을 직접 체험하는 것이 중요** ⇨ 법관 이외의 법조실무 경험 자체는 **법조경력 5년 정도의 경험으로도 충분히 축적 가능**
 - 판사의 재판 진행방식이나 태도가 소송관계인에게 어떠한 영향을 주는지, 판사



가 당사자를 설득하려면 어떠한 방법을 택하여야 하는지, 당사자들이 법원을 설득하기 위하여 어떠한 전략과 기술을 사용하는지 등을 직접 경험한 다음 판사가 되어 재판을 함으로써 보다 실질적으로 당사자와 국민을 위한 사법 실현¹⁵⁾

- 법조경력이 10년 미만이라 하더라도 법조실무를 충분히 경험하였다고 평가할 수 있다면, 법관의 역할을 수행하기에 부족하다고 보기 어려움

다. 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관에 의한 재판의 측면

▣ 법조일원화제도의 전제 ⇨ 1심 단독재판

- 법조일원화제도 도입 당시 원칙적으로 1심 재판을 단독재판으로 하는 것을 전제로 논의
 - 법조일원화제도를 시행하는 국가는 통상 1심 재판을 단독재판으로 운영

▣ 충분한 사회적 경험과 연륜은 재판장에 대한 요건

- 연륜을 갖춘 판사의 재판을 통하여 재판의 신뢰를 제고하고, 판사 임관 전 법대 아래에서의 경험을 통하여 재판에서 당사자와 국민을 위한 사법 실현
⇨ 재판을 주재하는 판사가 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖출 필요
- 원칙적 1심 단독재판을 전제로 고려하면, 법조경력요건은 결국 재판장에 대한 요건으로도 볼 수 있음
 - 모든 합의재판부 구성원이 10년 이상의 법조경력을 갖출 것을 예정한 것으로 보기 어려울 수 있음

▣ 현제도 단독재판장 보임을 위해서는 9년 이상 법조경력 필요

- 법조경력요건(5년 이상)을 기준으로 단독재판장의 업무를 수행하기 위해서는 원칙적으로 9년 이상의 법조경력 필요
 - 법관 등의 사무분담 및 사건배당에 관한 예규 ⇨ 법관 임용 후 4년 요건

15) 사법제도개혁특별위원회 여상규 의원안 검토보고서 중 법조일원화 도입 필요성 관련



라. 연령, 법조경력, 성별 등 법관 구성의 다양화 측면

▣ 연령 및 법조경력기간의 다양성

- 법조경력 5년 이상을 요구하는 현재 상황에서도 법관 평균연령이 상당히 상승하였고, 법관의 고령화가 우려될 수도 있는 상태 ⇨ 다양한 세대, 계층을 아우르는 재판부 구성이 필요함

- 전체 법관 평균연령 2012년 39.3세 → 2023년 44.6세

- 지방법원 부장판사 이상 판사 평균연령 2012년 47.5세 → 2023년 50.2세

- 20대 판사는 거의 존재하지 않음

- 통상적인 경우 20대에 판사로 임용되는 것은 불가능 ⇨ 대학 입학 후 최소 12년 필요(= 대학교 4년 + 법학전문대학원 3년 + 법조경력 5년)

[전체 법관 평균연령]

연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
평균연령	39.3	39.9	40.4	40.9	41.4	41.6	42.4	43.0	43.5	43.8	44.2	44.6
지수	100.0	101.5	102.8	104.1	105.3	105.9	107.9	109.4	110.7	111.5	112.5	113.5

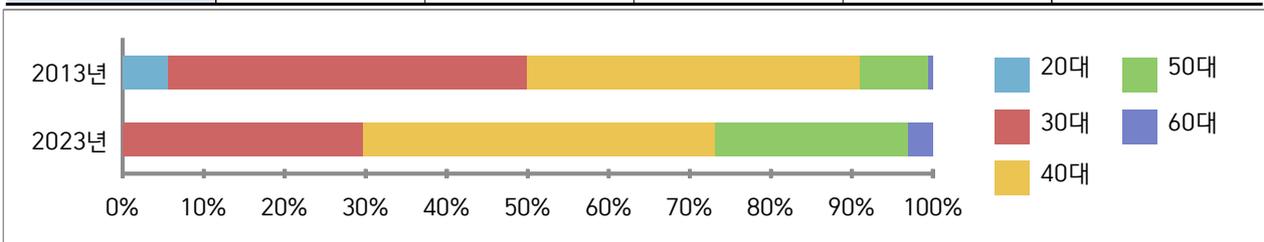
[지방법원 부장판사 이상 판사의 평균연령, 법조경력]

연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
평균연령	47.5	47.7	48.0	48.3	48.5	48.7	48.9	49.2	49.5	49.8	50.0	50.2
법조경력	20년 8개월	20년 8개월	20년 9개월	20년 10개월	20년 10개월	21년	21년 1개월	21년 3개월	21년 6개월	21년 9개월	22년	22년 3개월

※ 대법원장, 대법관 제외 / 고법부장, 고법판사 및 원로법관 포함

[판사 연령대별 비율 비교]

구분	20대	30대	40대	50대	60대
2013년	5.5%	44.4%	41.0%	8.5%	0.6%
2023년	0.0%	29.6%	43.5%	23.8%	3.1%





- 신입법관의 평균연령 2013년 29.7세 → 2023년 35.4세
- 2017년(법조경력요건 3년 이상) 31.3세 → 2018년(5년 이상) 35.1세

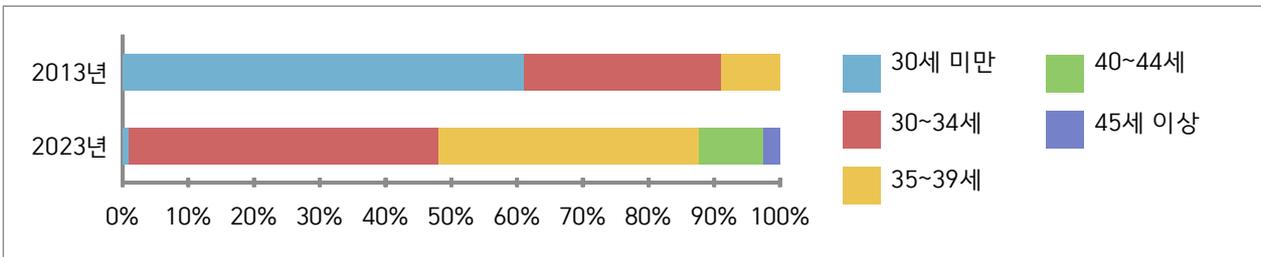
[신입법관 평균연령]

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
평균연령	29.7	30.3	31.6	31.2	31.3	35.1	35.5	34.8	33.9	34.9	35.4

※ 전담법관은 제외

[신입법관 연령대별 비율 비교]

구분	30세 미만	30~34세	35~39세	40~44세	45세 이상
2013년	61.0%	30.0%	9.0%	0.0%	0.0%
2023년	0.8%	47.1%	39.7%	9.9%	2.5%



- 향후 법조경력요건이 10년 이상으로 상향될 경우 법관의 고령화 현상은 더욱 심해질 것으로 예상됨
 - 법조경력 10년 이상 요건이 적용될 경우 신입법관 평균연령이 40세 이상으로 될 가능성 높음 ⇨ 법관 평균연령의 상승 추세에 비추어 전체 법관의 평균연령은 50세 이상으로 상승될 수 있음
- 세대 간 갈등이 격화되고 변화가 빠른 사회 현실을 고려할 때 법조경력 10년 이상을 요구할 경우 연령의 다양성이라는 측면에서 역행 우려 ⇨ 전체 법관 구성의 측면에서도 연령의 다양한 분포를 고려할 필요
 - 빠른 사회변화과정에서 파생되는 분쟁이나 범죄에 대한 이해, 이에 대한 판단이나 결론이 젊은 세대와 기성세대 사이에 차이날 수 있음 ⇨ 법원 내에 다양한 세대의 구성원이 존재하여야 세대 간의 토론과 이해 가능
 - 예) 기성세대에 속한 법관이 최근 발생하는 성범죄의 동기나 수법, 유형 등을 이



해하기 어려운 상황이 실제 발생하기도 함

▣ 성별의 다양성

- 법조경력 5년 이상을 요구하는 현재 상황에서 신입법관의 성별 균형이 어느 정도 달성됨

[신입법관 성별 인원]

연도	2018	2019	2020	2021	2022	2023	합계
남성	19	42	100	74	63	58	356
여성	17	38	55	82	72	63	327
남성/여성	111.8%	110.5%	181.8%	90.2%	87.5%	92.1%	108.9%

※ 전담법관은 제외

- 같은 기간 지원자 합계: 남성 1,136명, 여성 988명 ⇨ 남성/여성 비율 115.0%

- 법조경력요건이 상향 시 오히려 성별 균형에 도달하지 못하게 될 우려 있음
 - 육아문제, 지방순환근무 등에 대한 여성의 부담이 남성보다 큰 것이 현실이므로, 법조경력이 높을수록, 연령이 많을수록 여성의 법관지원율이 감소할 가능성 높음
 - 2018년 이후 법관지원자 중 10년 이상의 법조경력자의 경우 그 미만의 법조경력자보다, 35세 이상의 경우 그 미만 연령대보다 여성의 비중이 적음

[지원자 성별·법조경력별 인원(2018년 ~ 2023년)]

연도	5년 이상 10년 미만	10년 이상	합계
남성	1,012	124	1,136
여성	898	90	988
남성/여성	112.7%	137.8%	115.0%

[지원자 성별·연령별 인원(2018년 ~ 2023년)]

연도	30세 미만	30~34세	35~39세	40~44세	45세 이상	합계
남성	1	303	498	276	58	1,136
여성	1	398	420	141	28	988
남성/여성	100.0%	76.1%	118.6%	195.7%	207.1%	115.0%



4. 법조경력요건 강화가 필요하다는 주장에 대한 반박

가. 법조일원화 후퇴 우려 주장

▣ 주장의 내용

- 법조경력요건을 완화하는 것은 다양한 사회 경험을 갖춘 연륜 있는 법조인을 법관으로 임용하겠다는 법조일원화의 취지에 반함
- 사회적 경험이 부족한 20대 후반 또는 30대 초반의 재판장이 많아지게 될 우려가 있음

▣ 주장에 대한 반박

- 법조경력요건을 완화하는 것은 현실적 여건에 맞게 법관임용자격으로서 요구되는 「최소」 법조경력을 낮추려는 것 ⇨ 법조경력이 짧은 법조인만을 법관으로 임용하려는 것이 아니고, 오랜 법조경력을 갖춘 법조인도 법관으로 적극적으로 임용할 예정임
 - 법원은 그동안 임용절차를 개선하여 절차 준비에 대한 부담을 완화하면서도 능력, 자질을 객관적이고 충실하게 검증할 수 있도록 함으로써 오랜 법조경력을 갖춘 법조인이 지원할 수 있는 여건을 만들기 위해 노력하였음
- 법조경력이 사회적 경험과 연륜을 평가하는 정확한 지표라고 볼 수 없음
 - 법학전문대학원 제도 도입 ⇨ 법관임용후보군의 다양성 확대
 - 학부과정에서 이미 법학 이외의 다양한 전문분야를 전공
 - 법학전문대학원 졸업 후 법무법인 소속 변호사, 개인 변호사, 국선변호인, 조정전담변호사, 검사, 공공기관, 재판연구원 등 다양한 분야에서 법조실무를 경험
 - 사회적 경험의 정도나 연령이 법조경력과 일치한다고 단정할 수 없음 ⇨ 사회적 경험이 풍부하고 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 지원자를 법관으로 선발할 수 있도록 임용절차를 개선하는 것이 중요하고, 오랜 법조경력을 갖춘 법조인을 선발한다는 것 자체가 목표가 되어서는 안 됨



- 법학전문대학원 입학 전에 법조 이외의 다른 분야에 종사했던 법조인의 경우 법조경력이 짧더라도 이미 사회적 경험이 풍부할 수 있음
- 개인의 노력이나 상황에 따라 법조경력이 적더라도 풍부한 경험을 할 수 있음

● **법관임용절차에서 시험성적이라는 획일적 기준에 의하여 임용하고 있지 않음**

- 과거 경력법관제를 시행할 당시에는 사법시험과 사법연수원 성적으로 법관을 임용하였음 ⇨ 성적순으로 임용된 법관들의 엘리트의식으로 인하여 법원이 관료화되고 서열화되었다는 지적이 있었음
- 법학전문대학원 제도의 도입으로 사법시험이나 사법연수원 성적이라는 획일적 기준은 소멸됨 ⇨ 변호사 등 법조경력에 나타난 개인의 인품, 도덕성, 업무수행능력 등을 기준으로 지원자를 평가하여 선발

● **5년 이상의 법조경력자를 대상으로 하는 현재의 법관임용절차에 의하더라도 20대 후반 또는 30대 초반의 재판장이 많아지는 것은 불가능함**

- 이미 법관평균연령은 매우 높아졌음(2010년 38.9세 → 2023년 44.6세)
- 5년 이상의 법조경력자를 대상으로 법관임용절차를 진행하기 시작한 2018년 이후 신규법관의 평균연령은 30대 중반임

[임용자 평균연령 현황]

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
평균연령	35.1세	35.5세	34.8세	33.9세	34.9세	35.4세

- 합의부 재판장은 법조경력 16년차 이상만 가능하며, 단독재판장도 최소 9년 이상(임용 당시 5년 + 최소 배석판사 근무 4년)의 법조경력이 있어야 가능

나. 다양성 확보를 위한 법원의 노력 부족 주장

▣ 주장의 내용

- 법원이 임용심사를 지나치게 엄격하게 하고 어려운 평가제도를 둬으로써 법관 임용의 문턱을 높이고 있어서 10년 이상의 법조경력자 지원이 저조함



- 다양한 사회적·직업적 경험 여부를 중시하지 않고 법원 관련 직역(재판연구원, 국선전담변호사 등)과 대형로펌 출신자 위주로 임용함

▣ 주장에 대한 반박

● 법관임용절차 일반

- 법관임용에서 가장 중요한 기준은 ‘능력과 자질’ 이고, 법관이 수행하는 주요 업무는 기록 및 법리 검토, 판결서 작성 ⇨ 기본적인 업무능력에 대한 검증 필요

- ※ 영국의 경우, 헌법개혁법에서 법관을 오로지 능력에 따라(solely on merit) 임용하도록 함과 동시에 올바른 품성(good character)이 없는 경우에는 임용하지 않도록 규정함. 또한, 법관의 다양성을 추구하도록 정하고 있으나, 이는 추상적의 무규정으로서 능력에 따른 선발 규정보다 우선할 수 없음

- 법조일원화제도 도입취지를 고려할 때 지원자가 법조인으로써 쌓아온 경력과 자질, 인품 등에 대한 정당한 평가가 중요함 ⇨ 이미 법조경력의 충실성에 대한 평가가 기본적 업무능력에 대한 임용절차 내의 평가 못지않게 상당한 비중으로 반영되고 있음

● 법관임용절차 개선을 위한 노력

- 법률서면작성평가 개선 ⇨ 응시자가 현재의 업무에 충실하면서 법관임용에 지원할 수 있도록 임용 준비에 대한 부담을 완화하면서도 법적 사고능력과 법률문서 작성능력 등을 검증하기 위한 절차 마련

- 임용절차 완화: ① Pass/Fail 방식의 사전평가(유효기간 2년의 법관임용 지원 자격 부여, 성적은 이후 진행되는 임용절차에 미반영), ② 민사 또는 형사 중 한 분야만 선택, ③ 오픈북 방식, ④ 기록 분량 및 시험시간 지속적 조정 ⇨ 필기시험 성적을 중심으로 법관을 선발한다는 주장은 전혀 사실이 아님

- 최소한의 검증 필요: 법리를 정확하게 적용할 수 있는 능력, 판결문 작성에 필요한 최소한의 능력을 확인하기 위한 평가는 불가피

- Pass/Fail 방식 시행 후 법률서면작성평가 통과율은 70% 이상



- 법조경력에 대한 다각적·심층적 평가를 위한 노력

- ① 서류전형평가위원회 구성, ② 법조경력면접 도입, ③ 의견조회 절차 강화

- 임용절차의 공정성·객관성 강화

- ① **법관인사위원회를 비롯하여 임용절차 내의 각종 평가절차에도 외부위원 다수 포함**, ② **블라인드 심사 방식**, ③ **대법관회의 임명 동의 전 명단 공개 후 의견수렴 절차**
- ※ 법관인사위원회 구성(법원조직법 제25조의2 제4항): ① **법관 3명**, ② **법무부장관이 추천하는 검사 2명(판사의 신규 임명에 관한 심의에만 참여)**, ③ **대한변호사협회장이 추천하는 변호사 2명**, ④ **사단법인 한국법학교수회 회장과 사단법인 법학전문대학원 이사장이 각각 1명씩 추천하는 법학교수 2명**, ⑤ **학식과 덕망이 있고 각계 분야에서 경험이 풍부한 사람으로서 변호사의 자격이 없는 사람 2명(1명 이상은 여성)**

● 2021년 단계적 실시시기 3년 유예 개정안 통과 이후 제도 개선 노력

- 법조일원화 정착을 위한 전반적인 제도 연구검토

■ **1) 법조일원화제도 분과위원회¹⁶⁾**

- 위원장 포함 총 13명 위원
- 위원장: 박은정 전 국민권익위원회 위원장
- 위원: 법관, 검사, 변호사, 법학교수, 국회 및 기획재정부 출신 전문가, 언론인(일부 위원은 전국법원장회의, 전국법관대표회의, 법무부, 대한변협, 한국법학교수회, 법전문협회의 추천)
- 주요 논의사항 ⇨ ① 법조일원화 정착을 위한 **법조경력자 임용 방식 및 절차**, ② 법조일원화 정착을 위한 **재판보조인력(재판연구원 등) 확보**, ③ 법조일원화 정착을 위한 **법관 근무 환경**, ④ **법관의 다양성 확보**
- **법관임용절차 개선에 관한 사법행정자문회의 결정(2022. 6. 8.)**

16) 2021. 9. 제15차 사법행정자문회의에서 법조일원화제도 분과위원회 설치 결정. 법원조직법 부칙 개정 추진 과정에서 제도 개선을 위한 실천적 노력으로 ‘법조일원화제도 분과위원회 구성’을 설명하였고, 이후 2021. 12.부터 활동을 시작함



- 법관 임용 시 최소 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 단계에서부터는 현행과 같은 법률서면작성평가를 폐지함이 바람직함. 다만, 법원행정처는 매년 법률서면작성평가의 난이도, 분량, 실시시기 등에 관하여 개선방안을 마련하여 시행하고, 그 시행 결과를 사법행정자문회의에 보고하여야 함. 향후 개선경과 등을 종합하여 법률서면작성평가의 폐지 여부를 논의하기로 함
- 서류전형평가를 보다 실질화하고 서류전형평가위원회의 전문성을 제고하기 위하여, 서류전형평가위원회의 규모(위원 수 및 평가 기간)를 확대하고, 일회에 그치지 않고 장기간 평가위원으로 참여할 수 있도록 위원회를 운영할 필요가 있음
- 법관 임용을 위한 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 시점에서는 사법연수원 성적이나 변호사시험 성적 등을 별도의 평가항목에서 제외하되, 성적은 서류전형평가의 자료로 제공하여 평가가 이루어지도록 하는 것이 바람직함
- 법관임용절차의 투명성을 제고하고, 법원 외부에서 법관에게 기대하는 실무능력이 면접절차에서 평가될 수 있도록 실무능력평가면접에 비법관 법률전문가가 참여하는 방안을 적극 검토할 필요가 있음

■ [2] 법조일원화제도 10주년 기념 심포지엄

- 일시: 2023. 7. 14.
- 주최: 법원행정처, 대한변협, 법전문협의회, 사법정책연구원
- 주제: 법조일원화의 성과와 과제 ⇨ 법조일원화제도의 도입 및 시행 경과(기조 발제), 법조일원화제도 도입의 성과(제1주제), 법조일원화제도의 과제(제2주제)

■ [3] 정책연구용역 진행

- 과제: 법관 임용절차에서 실질적이고 심층적인 법조경력 평가 방안에 관한 연구
- 연구자: 서울대학교 산학협력단(책임연구원 서울대 법전문 이계정 교수)
- 주요 연구내용 ① 법관 지원자에 대한 심층적이고 실질적인 법조경력 평가의 관점에서 현재 법관임용절차의 적정성 평가, ② 법조일원화 제도와 평생법관 제도 정착을 위해 법조경력을 실질적·심층적으로 평가할 수 있는 법관임용절차 개선 방안(서류전형평가 및 각종 의견조회 중심)

- 구체적인 임용절차 개선 노력

■ [1] 지원자의 임용절차 준비에 대한 부담 완화 ⇨ 시험 유사요소 최소화 노력

- 법률서면작성평가 ⇨ ① 법률서면작성평가의 난이도, 분량 및 시험시간 등 조정, ② 실제 기록과 유사한 간단한 사건 2건 검토, 일부 사건은 특정 쟁점에 대해서



만 검토·논증하도록 하는 방식으로 실시, ③ 증거의 증명력, 진술의 신빙성 등 쟁점 포함(판례 학습 위주의 평가 지양)

구분	기록 분량				시험시간			
	2021년	2022년	2023년	2024년	2021년	2022년	2023년	2024년
민사	254면	215면	136면	158면	5시간	5시간	3시간 30분	4시간
형사	425면	420면	328면	326면	5시간	6시간	4시간 30분	4시간 30분

- 민·형사 실무면접 ⇨ ① 민·형사 사례문제의 주요 쟁점 분야 사전 안내 실시, ② 면접 전 검토시간 등 확대

구분	검토시간				면접시간			
	2021년	2022년	2023년	2024년	2021년	2022년	2023년	2024년
민·형사	60분	70분	70분	80분	25분	25분	25분	30분

■ [2] 법조경력 평가의 객관성·충실성 강화

- 서류전형평가 ⇨ ① 평가위원 규모 확대: 기존 3~4개조 → 2023, 2024년 6개조 편성(1개조당 위원 5명: 법관 2명, 변호사 1명, 법전문 교수 1명, 비법조인 1명), ② 서류전형평가위원회 평가자료 확대 및 일부 자료 사전 제공, ③ 공정하고 실질적인 서류전형평가를 위한 안내자료 강화 및 오리엔테이션 실시(정책연구용역 결과, 법관의 다양성에 관한 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과 등 소개)
- 법조경력면접 ⇨ ① 면접위원 확대: 1개조당 3명 → 2024년 4명(법관 2명, 변호사 또는 법전문 교수 1명, 심리학 교수 1명), ② 서류전형평가와 법조경력면접의 유기적 연계성 강화(면접자료 확대 및 서류전형평가위원이 기재한 지원자의 강약점, 추가 확인 필요사항 등을 법조경력면접 과정에서 확인할 수 있도록 제공), ③ 정책연구용역 결과, 법관의 다양성 관련 논의 결과 등에 관한 안내자료 강화
- 의견조회 ⇨ ① 의견조회 대상 및 항목 확대(지원자가 재직하였던 기관의 상하급자, 동료 등 범위 확대, 대한변협에 대한 의견조회 항목 확대), ② 정책연구용역 결과 반영하여 의견조회 양식 등 개선

■ [3] 평가의 객관성 제고 및 다양한 시각 반영

- 실무면접 면접위원에 외부 위원 포함 ⇨ 변호사 또는 법전문 교수



- 서류전형평가위원 및 실무면접, 법조경력·인성면접위원 **위촉 방식 개선** ⇨ 대한변협 및 법전원협의회의 추천을 받아 평가위원 또는 면접위원 위촉

■ 4 법관 다양성 확보를 위한 노력

- 서류전형평가위원 및 법조경력 면접위원 대상 사전 안내 충실화 ⇨ 법관의 다양성에 관한 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과 등 소개
- 자기소개서 기재 항목 추가 ⇨ 법관의 다양성 측면에서 지원자에 관하여 고려할 수 있는 사항(법관 다양성 측면에서 지원자에 관한 특별한 사정이 있는 경우 이를 기재할 수 있도록 하여 서류전형평가 및 법조경력면접 과정에서 심사)
- 임용절차 중 편의지원이 필요한 경우 신청할 수 있도록 안내 ⇨ 종전에도 장애를 가진 지원자가 있는 경우 법률서면작성평가 또는 면접 과정에서 절차상 편의지원 제공하여 왔음 ⇨ 임용 공고 등에서 편의지원 신청이 가능함을 적극적으로 알리고 자기소개서 양식에도 해당 항목을 마련하여 보다 수월하게 법관임용에 지원할 수 있도록 함

● 현재의 법관임용절차를 통한 다양한 경험과 배경을 가진 법관 확보

- 법관임용절차는 **블라인드 방식**으로 진행됨 ⇨ 대형로펌 출신의 지원자를 의도적으로 유리하게 취급하는 것은 불가능
- **최소 법조경력요건(5년 이상)보다 법조경력이 많은 법조인들도 법관으로 임용되고 있음** ⇨ 7년 이상 법조경력자의 임용자 비율이 6개년도 평균 21.5%
 - 7년 이상 법조경력자의 임용자 비율(21.5%)이 상대적으로 낮은 것은 사실이나, 이는 법조경력요건의 상향이 단계적으로 실시됨에 따라 법관 지원의사가 있는 임용 후보군의 법조경력자들이 이미 법관으로 지원하여 임용되었기 때문일 수도 있고, 법조경력 7년 이상의 지원자 수가 적으므로 법관으로서의 능력과 자질을 갖춘 지원자가 그만큼 적을 수밖에 없었기 때문일 수도 있음
 - 2020년 이후 7년 이상 법조경력자의 지원자·임용자 비율이 대체적으로 상승하는 경향(2018, 2019년은 법조경력요건이 5년으로 상향되어 신규후보군 유입이 없던 기간)



[법조경력기간별 지원자 분포 현황]

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
5년 이상 7년 미만	인원	84명	116명	245명	317명	230명	197명	1,189명
	비율	70.6%	62.4%	64.0%	61.5%	46.8%	45.9%	56.0%
7년 이상 10년 미만	인원	21명	57명	107명	162명	198명	176명	721명
	비율	17.6%	30.6%	27.9%	31.5%	40.2%	41.0%	33.9%
10년 이상	인원	14명	13명	31명	36명	64명	56명	214명
	비율	11.8%	7.0%	8.1%	7.0%	13.0%	13.1%	10.1%
지원자 수 합계		119명	186명	383명	515명	492명	429명	2,124명

[법조경력기간별 임용자 분포 현황]

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
5년 이상 7년 미만	인원	28명	59명	128명	136명	96명	89명	536명
	비율	77.8%	73.8%	82.6%	87.2%	71.1%	73.6%	78.5%
7년 이상 10년 미만	인원	3명	16명	22명	17명	33명	28명	119명
	비율	8.3%	20.0%	14.2%	10.9%	24.5%	23.1%	17.4%
10년 이상	인원	5명	5명	5명	3명	6명	4명	28명
	비율	13.9%	6.2%	3.2%	1.9%	4.4%	3.3%	4.1%
임용자 수 합계		36명	80명	155명	156명	135명	121명	683명

- 변호사(법무법인 소속변호사 포함) 직역 외에도 검사, 국선전담변호사, 국가·공공기관 등 다양한 직역 출신의 법조인을 법관으로 임용하고 있음
- 법조경력 5년 이상을 요건으로 하게 된 2018년부터는 전체적으로 변호사(법무법인 소속변호사 포함)의 임용자 비율이 50% 전후이고, 그 외에는 검사, 국선전담 변호사, 사내변호사, 국가·공공기관, 재판연구원·재판연구원 등 출신이 임용됨
- ※ 최근 법학전문대학원 졸업자의 변호사(법무법인, 공동법률사무소 등 포함) 취업비율에 비추어 다양한 직역에서 법관이 임용되고 있다고 볼 수 있음

[지역별 임용자 분포 현황]

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
변호사 (법무법인 포함)	인원	21명	42명	71명	83명	79명	66명	362명
	비율	58.3%	52.5%	45.8%	53.2%	58.5%	54.5%	53.0%
검사	인원	4명	7명	15명	11명	18명	13명	68명
	비율	11.1%	8.8%	9.7%	7.1%	13.3%	10.7%	10.0%



구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
국선전담변호사	인원	6명	17명	19명	26명	11명	11명	90명
	비율	16.7%	21.3%	12.3%	16.7%	8.1%	9.1%	13.2%
국가·공공기관	인원	2명	10명	13명	4명	7명	11명	47명
	비율	5.6%	12.5%	8.4%	2.6%	5.2%	9.1%	6.9%
사내변호사	인원	2명	4명	8명	4명	7명	7명	32명
	비율	5.6%	5.0%	5.2%	2.6%	5.2%	5.8%	4.7%
재판연구원, 재판연구관	인원	0명	0명	29명	27명	13명	12명	81명
	비율	0%	0%	18.7%	17.3%	9.6%	9.9%	11.9%
법무관	인원	1명	0명	0명	1명	0명	1명	3명
	비율	2.8%	0%	0%	0.6%	0%	0.8%	0.4%
임용자 수 합계		36명	80명	155명	156명	135명	121명	683명

[법학전문대학원 졸업자의 변호사(법무법인, 공동법률사무소 등 포함) 취업 비율¹⁷⁾]

학교	변호사비율	학교	변호사비율	학교	변호사비율	학교	변호사비율	학교	변호사비율
강원대	68.75%	건국대	70.83%	경북대	55.88%	경희대	68.5%	고려대	57%
동아대	83.67%	부산대	57.4%	서강대	60.7%	서울대	65.69%	서울시립대	54%
성균관대	61.5%	아주대	73.35%	연세대	66.66%	영남대	68.58%	원광대	80%
이화여대	56.95%	인하대	69.2%	전남대	64.5%	전북대	79%	제주대	62%
중앙대	57.9%	충남대	62%	충북대	91%	한국외대	66.6%	한양대	55.6%

- 변호사(법무법인 소속변호사 포함) 중 대형로펌¹⁸⁾ 소속변호사의 임용자 비율이 높고, 그중에서도 김·장 법률사무소 소속변호사의 임용자 비율이 높은 것은 사실임 ⇨ 다만, 변호사 직역 내에서 대형로펌에 소속된 변호사가 능력과 자질 면에서 우수하다고 평가되는 경우가 많고, 법관으로 임용되기를 희망하는 신규법조인이 대형로펌에 취업하는 경우도 많으며, 대형로펌 소속변호사가 변호사 직역 내에서 상당히 많은 수를 차지하고 있다는 점을 감안할 필요가 있음
- 법관임용절차는 블라인드 방식으로 진행되고 있음. 또한 대형로펌 소속변호사의 임용자 비율을 인위적으로 제한하기 어렵고, 법관으로서의 능력과 자질을 갖춘 지원자를 법관으로 임용하여야 한다는 기준에 비추어 보면 대형로펌 소속변호사

17) 각 법학전문대학원 홈페이지 참조. 고려대(2021년), 동아대(2022년), 영남대(2022년), 원광대(2020년), 전남대(2022년), 전북대(2022년), 충남대(2022년), 한국외대(2022년)를 제외한 나머지는 2023년 기준임

18) 6대 대형로펌: 김·장 법률사무소, 법무법인(유) 광장, 법무법인(유) 태평양, 법무법인(유) 세종, 법무법인(유) 율촌, 법무법인(유) 화우



리는 이유로 법관임용절차에서 상대적으로 불이익을 주거나 임용자 비율을 일정한 범위 내로 제한하는 것은 바람직하지 않음 ⇨ 다만, 사건배당, 사무분담 등을 통해 공정성이나 후관예우에 대한 우려가 발생하지 않도록 조치할 필요 있음

- 2021년, 2022년 대형로펌 소속변호사의 지원자 및 임용자 수가 증가하였다가 2023년에는 2020년 수준으로 감소됨

[대형로펌 등 임용자 분포 현황]

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
변호사 (법무법인 포함)	인원	21명	42명	71명	83명	79명	66명	362명
	비율	58.3%	52.5%	45.8%	53.2%	58.5%	54.5%	53.0%
대형로펌 소속변호사	인원	12명	16명	30명	46명	36명	29명	169명
	비율	33.3%	20%	19.4%	29.5%	26.7%	24.0%	24.7%
김·장법률사무소 소속변호사	인원	3명	5명	12명	19명	19명	9명	67명
	비율	8.3%	6.3%	7.7%	12.2%	14.1%	7.4%	9.8%
임용자 수 합계		36명	80명	155명	156명	135명	121명	683명

[대형로펌 소속변호사 현황]

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
김·장 법률사무소	704명	768명	833명	875명	962명	1,058명
광장	476명	502명	534명	536명	568명	600명
태평양	434명	440명	454명	461명	497명	519명
세종	352명	403명	431명	453명	507명	531명
울촌	284명	309명	334명	377명	410명	484명
화우	277명	280명	291명	315명	325명	339명
대형로펌 합계	2,527명	2,702명	2,877명	3,017명	3,269명	3,531명
대형로펌 합계 / 전체 개업변호사	11.7%	11.7%	11.6%	11.5%	11.8%	12.1%
대형로펌 합계 / 서울 개업변호사	15.9%	15.7%	15.6%	15.4%	15.6%	16.0%

- 한편, 법무관(군법무관, 공익법무관) 복무를 마치고 재판연구원으로 근무하다가 곧바로 법관으로 임용되는 인원은 갈수록 줄어들 것으로 전망됨

[재판연구원 재직 중 법관 임용 현황]

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
재판연구원(現)	28명	22명	11명	8명	69명



[법무관 출신 재판연구원 임용 현황]

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
연수원 출신	25명	18명	8명	4명	-	1명	-
로스쿨 출신	5명	7명	6명	5명	1명	3명	5명
합계	30명	25명	14명	9명	1명	4명	5명
법관 지원 가능 시기	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년

· 재판연구원 지원이 가능한 법무관의 수도 점차 감소함

[법무관 현황]

재판연구원 임용 가능 연도	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
연수원 출신	102명	77명	48명	16명	5명	3명	-	-	-
로스쿨 출신	208명	232명	229명	174명	154명	138명	128명	136명	140명
합계	310명	309명	277명	190명	159명	141명	128명	136명	140명

● 2021년 이후 법관임용절차 개선을 통한 법관의 다양성 확보

- 2020년, 2021년의 임용자 현황과 2022년, 2023년의 임용자 현황의 비교¹⁹⁾

· 임용자 중 5년 이상 7년 미만 법조경력자가 84.9%에서 72.3%로 감소한 반면, 7년 이상 10년 미만 법조경력자가 12.5%에서 23.8%로, 10년 이상 법조경력자가 2.6%에서 3.9%로 증가함

[법조경력기간별 임용자 분포 현황]

구분		2020년	2021년	소계	2022년	2023년	소계	합계
5년 이상 7년 미만	인원	128명	136명	264명	96명	89명	185명	449명
	비율	82.6%	87.2%	84.9%	71.1%	73.6%	72.3%	79.2%
7년 이상 10년 미만	인원	22명	17명	39명	33명	28명	61명	100명
	비율	14.2%	10.9%	12.5%	24.5%	23.1%	23.8%	17.6%
10년 이상	인원	5명	3명	8명	6명	4명	10명	18명
	비율	3.2%	1.9%	2.6%	4.4%	3.3%	3.9%	3.2%
임용자 수 합계		155명	156명	311명	135명	121명	256명	567명

19) 2019년 이전은 법조경력요건의 단계적 상향에 따라 지원자 및 임용자의 수가 그 이후보다 현저히 적으므로 비교대상에서 제외함



다. 전관예우 심화 우려 주장

▣ 주장의 내용

- 법관임용 전 법조경력²⁰이 짧을수록 전관변호사 개업 또는 대형로펌 취업 가능성이 높아 전관예우가 심화될 수 있음
- 법조일원화제도 시행 후 법관의 평균 퇴직연령이 상승하였으므로 법조일원화 제도가 전관예우 완화에 도움이 됨

▣ 주장에 대한 반박

- 법조일원화제도 시행 이후 퇴직법관의 평균연령이 대체로 상승한 것은 사실
 ⇨ 다만, 전체 퇴직법관의 평균연령이 상승하였다는 사실만으로는 법관임용 전 법조경력이 많을수록 법관재직기간이 길어진다고나 법관임용자격으로서 법조경력요건을 강화할수록 전관예우 완화에 도움이 된다고 단정할 수 없음
 - 법조일원화제도 시행 이후 임용된 법관 중 퇴직한 법관의 평균연령을 검토하지 않는 한 전체 퇴직법관의 평균연령 변화 추이만으로는 법관임용 전 법조경력기간과 퇴직연령 사이의 상관관계를 설명할 수 없음

[퇴직법관의 평균연령]²⁰⁾

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
퇴직법관 수	60	64	52	52	69	66	53	68	89	85	78	84
퇴직 시 평균연령	46.6	47.2	47.5	50.3	48.9	49.6	51.3	47.9	50.4	50.4	53.0	50.6

- 퇴직법관 중 대부분은 즉시임용법관(임용 전 법조경력이 없는 법관) ⇨ 전체 퇴직법관의 평균연령 상승은 즉시임용법관의 퇴직연령 상승에 따른 것임
 - 법관임용 전 법조경력이 있는 법관이 퇴직한 경우가 많지 않아 일반화하기 어려우나, 현재까지는 법조경력 있는 법관이 오히려 이른 시기에 퇴직하는 경향이 있음

20) 2024. 2.까지의 퇴직인원(대법원장, 대법관 퇴직인원 및 사망자 제외)



- 전담법관의 경우에는 정년까지 근무하거나 거의 정년에 이른 나이에 퇴직

[임용방식에 따른 퇴직법관의 평균연령]

연도		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
전체	퇴직법관 수	60	64	52	52	69	66	53	68	89	85	78	84
	퇴직 시 평균연령	46.6	47.2	47.5	50.3	48.9	49.6	51.3	47.9	50.4	50.4	53.0	50.6
즉시 임용	퇴직법관 수	60	64	51	52	67	64	52	67	84	80	73	76
	퇴직 시 평균연령	46.6	47.2	47.9	50.3	49.2	49.6	51.0	48.1	50.7	50.8	53.6	51.2
법조 경력 임용	퇴직법관 수	-	-	1	-	2	1	-	1	4	4	4	6
	퇴직 시 평균연령	-	-	30.0	-	38.0	31.0	-	36.0	40.3	37.8	39.3	39.0
전담 법관	퇴직법관 수	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	2
	퇴직 시 평균연령	-	-	-	-	-	65.0	65.0	-	63.0	65.0	65.0	65.0

● 임용 전 법조경력이 있는 법관의 퇴직 현황

- 표본이 적기는 하나, 아래와 같은 사정을 눈여겨 볼 필요 있음

- 임용 당시 7년 이상 법조경력자 중 퇴직법관은 평균 재직연수가 2년 미만이고, 평균연령은 40~45세 구간에 있음
- 임용 당시 10년 이상 법조경력자인 법관 중 퇴직법관의 비율이 상당히 높은 편임

[임용 전 법조경력이 있는 법관의 퇴직 현황]

임용 당시 법조경력	임용인원	퇴직인원	퇴직비율	퇴직 시 평균연령	평균 재직연수
3년 이상 5년 미만	457	16	3.50%	36.8	7년 0개월 13일
5년 이상 7년 미만	574	2	0.35%	36.5	2년 10개월 12일
7년 이상 10년 미만	132	3	2.27%	41.7	1년 8개월 6일
10년 이상	32	2	6.25%	44.5	1년 9개월 5일
합계 / 평균	1,195	23	1.92%	38.1	5년 6개월 6일

● 법조경력요건 상향 시 신임법관의 퇴직 유인이 커질 수 있음

- 높은 법조경력을 갖추고 늦은 나이에 법관으로 임용하면, 현재의 연금 수급 조건 등을 고려할 때 안정적인 노후를 대비할 수 있는 만큼의 연금수급권이



보장되지 않음

- 현행 공무원 연금제도가 가입연수에 따라 수령액을 설정하고 있고, 공무원이 아닌 법조경력기간 동안 가입하게 되는 국민연금의 보장수준이 공무원 연금제도보다 낮게 설정됨 ⇨ 법조일원화에 따라 **법관 재직기간이 단축되면 퇴직 후 받게 되는 연금액이 감소함**
- 법조경력요건이 강화될수록 안정적인 노후 설계에 어려움이 있어 오히려 단기간 법관으로 재직한 후 **전관변호사로 활동하려고 할 유인이 커질 수 있음**
- 또는 위와 같은 사정을 고려하여 법관임용 전부터 경제적으로 여유 있는 법조인들 위주로 법관을 지원할 가능성도 있음

라. 후관예우 심화 우려 주장

▣ 주장의 내용

- 대형로펌에서 법관으로 임용될 가능성이 있는 소속 변호사를 관리하였다가 실제로 법관으로 임용되면 그들을 통해 재판에 영향력을 행사하려는 후관예우 현상이 발생할 우려가 큼

▣ 주장에 대한 반박

- 후관예우 현상의 발생 가능성에 대한 우려를 넘어 후관예우 현상이 발생하고 있다고 볼 만한 실제 사례는 없음
- 오히려 대형로펌에서는 소속 변호사가 법관으로 임용되는 것을 우수한 인재가 유출되는 것으로 여기는 경향이 있음
- 예) 대형로펌 입사 시 법관을 지원하지 않겠다는 내용으로 서약할 것을 강요하는 사례, 소속 변호사가 법관을 지원하였다는 사실을 밝힐 경우 퇴직 처리하거나 주요 업무에서 배제하는 사례, 법관으로 임용되지 못한 경우 다시 입사하는 것을 허용하지 않는 사례, 이런 경우를 방지하기 위해 대형로펌에 법관지원사실을 알리지 않는 사례 등이 다수 발생하는 것으로 알려져 있음
- 법관 지원자가 의견조회 실시 후 탈락한다면 해당 지원자가 입게 되는 피해



가 막심한 경우가 있으므로, 법관인사위원회 중간심사(매년 6월경) 이후 중간 심사 통과자를 대상으로 소속 기관장에 대한 의견조회, 최종면접을 실시함

● **법조경력요건을 강화할 경우 오히려 후관예우 현상이 발생할 가능성이 큼**

- 법무법인 등에서 함께 근무한 기간이 길수록, 예컨대 10년 이상 같은 법무법인 등에서 근무했다면 **해당 법무법인이나 소속 변호사들과의 관계가 더 깊어질 수 있고**, 그로 인한 오해의 소지가 더 클 수 있음

- 단기간 법무법인 등에 근무한 사실만으로 해당 법무법인 등에 호의적인 감정을 가지고 있으리라고 단정할 수 없음 ⇨ 해당 법무법인 등에 장기간 근무했다면 오히려 호의적인 감정이 크다고 볼 여지가 많음

- 장기의 법조경력기간 동안 여러 곳의 법무법인 등에서 근무한 경우 **후관예우의 오해를 받을 수 있는 범위가 넓어지게 됨**

● **법조일원화제도를 도입한 이상 후관예우에 대한 우려를 완전히 없애는 것은 불가능함** ⇨ 사무분담이나 사건배당 등에서 고려함으로써 후관예우에 대한 우려를 불식하려는 노력을 하는 것이 타당함

● **후관예우 방지를 위한 노력**

- **형사사건은 퇴직한 지 2년이 지나지 않은 법관은 해당 법무법인이 변호인인 사건에서 제척됨(형사소송법 제17조 제8호 제척사유)**

- **민·형사 등 구분 없이 소속했던 법무법인이 수임한 사건을 「3년」 간, 형사사건의 경우 검사로서 수사 등에 관여한 사건을 배당하지 않도록 함(법관등의 사무분담 및 사건배당에 관한 예규 제10조의3 제1항 제3호 배당배제사유)**

〈형사소송법〉

제17조(제척의 원인) 법관은 다음 경우에 직무집행에서 제척된다.

6. 법관이 사건에 관하여 검사 또는 사법경찰관의 직무를 행한 때

8. 법관이 사건에 관하여 피고인의 변호인이거나 피고인·피해자의 대리인인 법무법인, 법무법인(유한), 법무조합, 법률사무소, 「외국법자문사법」 제2조제9호에 따른 합작법무법인에서 퇴직한 날부터 2년이 지나지 아니한 때

9. 법관이 피고인인 법인·기관·단체에서 임원 또는 직원으로 퇴직한 날부터 2년이 지나지 아니한 때

〈법관 등의 사무분담 및 사건배당에 관한 예규〉



제10조3 (제척사유 등으로 인한 배당의 특례) ① 다음 각 호의 사건은 해당 법관이나 그가 속한 재판부에는 배당하지 않는다.

- 2. 검사로 재직한 경력이 있는 법관이 검사로서 수사 등에 관여한 형사사건
- 3. 변호사로 재직한 경력이 있는 법관이 재직하였거나 소속한 법무법인, 법무법인(유한), 법무조합(사실상 법무법인 또는 법무조합의 형태로 운영되는 법률사무소를 포함한다.), 공증인가합동법률사무소(이하 '법무법인 등' 이라고 한다.)에서 수입한 사건. 단, 해당 법관이 법무법인 등에서 퇴직하거나 탈퇴한 날부터 3년이 경과하지 않은 경우에 한한다.

- 후관예우가 발생할 수 있다는 추상적인 우려 때문에 대형로펌에 근무했다는 사정만으로 법관임용절차에서 불이익을 줄 수 없음 ⇨ 현재 법관임용절차는 블라인드 방식으로 진행되므로, 특정 대형로펌 출신 변호사에게 유리한 취급을 하고 있지 않음

- 현재 법관 임용 절차 중 ❶ 서류전형평가위원회 평가와 ❷ 그에 기초한 법관 인사위원회의 서류심사, ❸ 실무능력평가면접, ❹ 인성검사, ❺ 법조경력 및 인성역량평가 면접(구술면접)에서 「블라인드 방식」을 채택하고 있음 ⇨ 위 단계까지 평가위원(면접위원) 및 법관인사위원회에 제공되는 자료에는 지원자의 성명과 소속 법무법인 등 개인정보가 전혀 없음. 지원자가 제출하는 서류 작성 시 유의사항에도 근무한 법무법인 등을 식별할 수 없도록 하는 유의사항이 포함되어 있음

마. 법관의 관료화·서열화 우려 주장

▣ 주장의 내용

- 10년 이상의 법조경력자를 법관으로 임용하여야 관료적 통제에서 벗어나 법관의 독립을 달성할 수 있음
 - 5년의 법조경력자를 중심으로 법관을 선발할 경우 종래의 기수문화가 그대로 유지될 우려가 있음 ⇨ 폐쇄화·관료화 가능성
 - 10년 정도의 경력을 갖추어야 변호사로서의 자세가 체질화되어 승진에 신경 쓰지 않고 독립적으로 업무 가능

▣ 주장에 대한 반박



- 고등법원 부장판사 직위 폐지 ⇨ 이미 법원 내에서 법관의 폐쇄성·관료성은 상당 부분 해소
 - 과거와 달리 정년까지 법관으로 근무하는 사례가 늘고 있음
 - 법관의 서열화가 문제되는 이유는 법관이 상소심 또는 다른 법관의 눈치를 보고 재판하게 될 우려가 있기 때문 ⇨ 고등법원 부장판사 직위 폐지로 문제가 되는 서열화가 실제로 존재한다고 보기 어려움
- 법조문화의 전체적인 변화
 - 같은 해 임용되었다고 하더라도 법학전문대학원 졸업연도나 변호사시험 합격 연도가 서로 다름
 - 같은 해 법학전문대학원을 졸업하였거나 변호사시험을 합격하였다 하더라도 법관임용시기가 서로 다르고, 졸업한 법학전문대학원도 다양함
 - 법학전문대학원 출신 법관의 경우 과거 사법연수원 출신 법관과 달리 기수 문화가 약한 편임
 - 평생법관제, 원로법관 등으로 주요 보직자(법원장, 수석부장판사 등)와 해당 법원 법관의 기수가 역전되는 상황이 다수 발생

Ⅲ. 성공적 법조일원화제도 정착을 위한 개선방안

1. 외국의 법조경력요건

가. 영미법계 국가

■ 미국

● 연방법원 판사

구분	자격
Article III 연방법관	- 변호사 자격, 법학교육 이수 등 특별한 자격요건이 존재하지 않음



구분	자격
연방법원 부판사 (Magistrate Judge)	- 당해 연방지방법원 소재지 주 최고법원에서 변호사로 변론할 수 있는 자격을 5년 이상 보유한 자. 다만, 예외적으로 책임자가 없을 때에는 5년 미만의 자격보유자라 하더라도 비상근으로 임명 가능

● 주 법원 판사

- 주 법원 1심 판사

- 변호사 자격을 요구하는 48개 주 중 최소 법조경력기간이 ① 5년 이하인 주가 33개(69%), ② 6년~8년인 주는 7개(14%), ③ 10년 이상인 주는 8개(17%)
- 변호사 자격을 요구하지 않는 주를 포함할 경우 51개 주 중 36개(71%)가 변호사 자격을 요구하지 않거나 5년 이하의 법조경력을 임용자격으로 정하고 있음

임용자격	주(수)	해당 주
변호사 자격	17	코네티컷, 델라웨어, 일리노이, 인디애나, 아이오와, 메인, 미시건, 미주리, 노스캐롤라이나, 노스다코타, 오리건, 펜실베이니아, 로드아일랜드, 사우스다코타, 테네시, 유타, 워싱턴
4년 법조경력	2	오클라호마, 텍사스
5년 법조경력	14	앨라배마, 알래스카, 애리조나, 콜로라도, 워싱턴DC, 플로리다, 캔자스, 미시시피, 몬태나, 네브래스카, 버몬트, 버지니아, 웨스트버지니아, 위스콘신
6년 법조경력	3	아칸소, 뉴멕시코, 오하이오
7년 법조경력	1	조지아
8년 법조경력	3	켄터키, 루이지애나, 사우스캐롤라이나
10년 법조경력	8	캘리포니아, 하와이, 아이다호, 매사추세츠, 메릴랜드, 네바다, 뉴저지, 뉴욕
법에 정통(learned in law)	1	미네소타
제한 없음	2	뉴햄프셔, 와이오밍
합계	51	

- 주 법원 항소심 판사

- 변호사 자격을 요구하는 48개 주 중 최소 법조경력기간이 ① 5년 이하인 주가 26개(54%), ② 6년~9년인 주는 7개(14%), ③ 10년 이상인 주는 15개(31%)
- 변호사 자격을 요구하지 않는 주를 포함할 경우 51개 주 중 29개(57%)가 변호사 자격을 요구하지 않거나 5년 이하의 법조경력을 임용자격으로 정하고 있음



임용자격	주(수)	해당 주
변호사 자격	14	코네티컷, 델라웨어, 일리노이, 아이오와, 메릴랜드, 미주리, 노스캐롤라이나, 노스다코타, 오리건, 펜실베이니아, 로드아일랜드, 사우스다코타, 테네시, 유타
5년 법조경력	12	애리조나, 콜로라도, 워싱턴DC, 미시건, 미시시피, 몬태나, 네브래스카, 오클라호마, ²¹⁾ 버몬트, 버지니아, 워싱턴, 위스콘신
6년 법조경력	1	오하이오
7년 법조경력	1	조지아
8년 법조경력	4	알래스카, 아칸소, 켄터키, 사우스캐롤라이나
9년 법조경력	1	와이오밍
10년 법조경력	13	앨라배마, 캘리포니아, 플로리다, 하와이, 아이다호, 인디애나, 캔자스, 루이지애나, 뉴저지, 뉴멕시코, 뉴욕, 텍사스, 웨스트버지니아
13년 법조경력	1	메사추세츠
15년 법조경력	1	네바다
법에 정통(learned in law)	2	메인, 미네소타
제한 없음	1	뉴햄프셔
합계	51	

▣ 영국

- 보통 일정 경력 이상의 법정변호사 또는 사무변호사 중에서 판사를 임용
 - 실제로는 법정변호사 중에서 판사로 임용되는 비율이 더 높고, 특히 고급법원 판사 이상의 고위법관은 대부분 법정변호사 출신 중에서 임용됨

법원(Court) 판사	법조재직연수	심판소(Tribunal) 판사	법조재직연수
구역판사 (District Judge)	5년	1심 심판소 판사 (First-tier Tribunal Judge)	5년
순회판사 (Circuit Judge)	7년	상급 심판소 판사 (Upper Tribunal Judge)	7년
고급법원 판사 (High Court Judge)	7년		

- 위와 같은 법조재직연수는 2000년대 후반에 이르러 단축된 것임
 - (예) 고급법원 판사는 법정변호사로 10년간 근무한 경력이 있어야 임용될 수

21) 오클라호마 주의 경우 형사항소법원(Court of Criminal Appeals)은 5년의 법조경력을 요구하지만, 민사항소법원(Court of Civil Appeals)은 4년의 법조경력만을 요구함



있었음 ⇨ 2008. 7. 21. 개정에 따라 7년으로 단축됨

- 영국 사법부 내에서의 다양성 증대 방안에 관한 영국 헌법부(Department for Constitutional Affairs)의 2004년 자문결과: 판사 임용을 위하여 요구되는 자격 요건들이 폭넓은 사법부로 가는 길에 장애가 되고 있다고 지적하면서 특히 임용 전에 요구하는 법조재직기간을 단축해야 한다고 강조

■ 캐나다

● 개요

구분	연방법원 또는 주 상급법원(superior court)	주 하급법원(lower court)
법관 지원 자격	① 10년 이상 주 변호사로 활동 또는 ② 주 변호사 활동 기간과 연방 또는 주의 전일제 사법보직 업무 수행 기간의 합이 10년 이상	각 주의 법률에 따라 5년 또는 10년 이상 경력 필요
임용 업무 담당	연방사법사무국의 의뢰를 받은 사법자문위원회가 담당	주 사법협의회 또는 사법자문위원회 담당

● 브리티시 컬럼비아 주 지방법원(주 하급법원) 지원자격

- 최소 5년 동안 주 법률협회 회원이거나 사법협의회가 인정하는 다른 법률 실무 경력을 갖추어야 함

■ 호주

● 연방법원, 주 법원 법관의 임용절차에 차이

● 빅토리아 주 법관 임용자격

- ① 연방법원 또는 각 주 법원의 법관이거나 법관이었던 사람, ② 변호사 등으로 5년 이상 활동한 사람, ③ 70세에 이르지 않아야 함

나. 대륙법계 국가

■ 독일

● 기본적으로 철저한 법관 즉시임용제도 채택



- 사법시험(1차 논술 필기시험, 2차 전문과목 면접시험)으로 변호사 자격 부여
- 2차 사법시험 후 법관 지원 가능 ⇨ 법조경력 여부를 기준으로 임용절차 구분하지 않음

● 최고 선발의 원칙

- 공직 임용에서 **성과주의 원칙**²²⁾ ⇨ 능력과 전문적 업적이 최고인 사람 임용
- 사법시험 성적을 우선적으로 고려하여 면접 기회 부여
 - 일반적으로 사법시험 상위 10% 이내에 들어야 법관, 교수, 검사 임용 가능

● 독일 법관의 종류에 따른 자격요건

- 직업법관의 종류: 종신법관, 임기직 법관, 예비법관, 파견법관 등
 - ※ 직업법관 외에 비법률가인 기술법관, 명예법관이 있으나 따로 살피지 아니함
- 종신법관의 자격요건
 - 법과대학에서 1차 사법시험 합격(학위취득) ⇨ 2년간 실무수습 ⇨ 2차 사법시험 합격 ⇨ 최소 3년간 예비법관 ⇨ 종신법관 선발
 - ※ 바이에른 주의 경우, 2016, 2017년에 주 일반법원에서 신규 임용한 법관은 24세 내지 32세, 평균 연령 28세 내지 30세

■ 일본

● 개요

- 경력재판관 시스템
 - 사법시험 합격 후 사법수습을 종료한 자 중 우수자를 판사보 임명 ⇨ 10년간 판사보 근무 후 정식 판사 임명
- 변호사 임관제도
 - 1988년 도입: 사회 현실에 관하여 풍부한 지식과 경험을 갖춘 재판관 확충 목적

22) 독일 기본법 제33조 제2항 ‘모든 독일인은 그 적성, 능력 및 전문적 업적에 따라 모든 공직에 동등하게 취임할 수 있다.’



⇒ 다만, 제도가 활성화되지 못함

- 2005년부터 2016년까지 12년간 임관자 총수 49명(1년 평균 4명)
- 2017년 기준 재직 중인 변호사 임관자 62명 ⇒ 전체 재판관의 2% 미만

● 변호사 임관 추천위원회 추천 기준

- 형식적 추천 기준: ① 10년 이상 경력 원칙, 3년 이상 경력자의 판사보 임관도 가능, ② 55세 이하, ③ 변호사로서 징계처분 전력 없을 것
- 실질적 추천 기준: 사실인정능력, 전문지식과 능력, 넓은 시야, 청렴, 공정, 관용, 인내력 등

▣ 프랑스

● 개요

- 파기원을 중심으로 하는 사법법원(민·형·상사 등 일반 사건)과 국참사원을 정점으로 하는 행정법원으로 구분
- 아래에서 사법법원 소속 사법관(사법법원 판사와 검사 총칭) 중심으로 검토

● 사법관의 직급 구조 등

- 사법관은 크게 직급체계 내의 사법관과 고위사법관(혹은 직급체계 밖의 사법관)으로 나뉘고, 직급체계 내의 사법관은 2급 사법관과 1급 사법관으로 나뉘
- 2급 사법관은 5단계로, 1급 사법관은 8단계로 나뉘고, 2급 사법관 중 일정한 경력을 거쳐 1급 사법관으로 승진할 수 있음

● 사법관 선발방식

- ① 국립사법관학교를 통한 선발

구분	시험에 의한 선발	자격에 따른 선발	보충시험에 따른 선발
국립사법관 학교 입학	응시자격에 따른 시험 합격 시 입학	요건을 갖춘 경우 시험 없이 입학	요건에 따른 시험 합격 시 입학
사법관 임용	1단계 연수(27개월) 후 시험 결과에 따라 지역 지원 ⇒ 해당 지역의 업무수행에 필요한 실무수습(4개월) ⇒ 최고사법관회의의 적격 심사를 거쳐 임용		법원 시보(6개월) ⇒ 최고사법관회의의 적격 심사를 거쳐 임용



- 시험에 의한 선발 응시자격
 - ① 학생용 시험(31세 이하) - 대학 4년 교육을 받거나 동등한 자격요건
 - ② 공무원용 시험(48세 5개월 이하) - 4년 근무 요건
 - ③ 전문직 종사자, 지방의회의 선출된 의원 또는 비직업법관으로 8년의 경력을 가진 사람들을 대상으로 하는 시험
- 자격에 따른 선발 요건: 31~40세, 시험 선발 인원의 1/3 이하
 - ① 법학 분야에서 4년 대학 교육 후 학위를 받았고 사법 직무를 수행할 수 있는 사법, 경제, 인문학, 사회과학 분야에서 4년 이상의 경력
 - ② 법학박사이면서 다른 분야의 고등교육학위 소지
 - ③ 법학박사로서 사법보조인 자격으로 3년 이상의 경력
 - ④ 법학 분야에서 4년 이상의 대학 교육 후 학위를 받은 사람으로서 사법보조인 자격으로 3년 이상의 경력
 - ⑤ 법학 분야에서 5년 이상의 대학 교육 후 학위를 받은 사람으로서 고등공공교육 기관에서 4년 이상 법학 분야 교육 또는 연구업무에 종사
- 보충시험에 따른 선발 응시자격
 - 2급 사법관 선발 시험 응시자격: 35세 이상, 사법적 기능을 수행할 수 있는 법률, 행정, 경제, 사회분야에서 7년 이상의 경력 (전년도 임용 인원의 1/5 이하)
 - 1급 사법관 선발 시험 응시자격: 50세 이상, 15년 이상의 경력 (전년도 승진 인원의 1/10 이하)
- ② 사법관 직접 편입
 - 2급 사법관 직접 편입: 35세 이상 + ① 법조경력이 인정되는 분야에서 7년 이상 근무 또는 ② 법원서기장으로 7년 이상 근무 또는 ③ 4년간 대학교육을 받고 학위를 받아야 하는 요건을 충족하지는 못하였으나 법무부 카테고리 A 소속 공무원으로 7년 이상 근무 (전년도 임용 인원의 1/4 이하)
 - 1급 사법관 직접 편입: ① 법조경력 인정되는 분야에서 15년 이상 근무 또는 ②



법원서기관으로서 사법 직무수행에 대하여 특별히 자격이 인정되는 직무능력과 경험을 갖추었을 것 (전년도 승진 인원이 1/10 이하)

- ③ 고위사법관 직접 임명

- ① 국참사원의 판사, ② 법무부 산하 기관의 기관장이나 국장 또는 국립사법관학교 학장직을 수행하는 파견근무에 배치된 사법관, ③ 10년 이상의 직무 경력을 가진 국참사원의 소원심사관, ④ 10년 이상의 교육 경력을 가진 법과대학 교수, ⑤ 20년 이상 직무를 수행한 전직 혹은 현직의 변호사협회 회원인 국참사원과 파기원의 변호사, ⑥ 25년 이상 업무를 수행한 프랑스 변호사협회에 등록된 변호사는 제1법원장과 검사장을 제외하고 항소법원의 고위사법관 임명 가능

- ④ 임시직 사법관 편입

- ① 상근직: ㉠ 임시직 특별사법관, ㉡ 사법관 파견, ㉢ 파견 후의 사법관 편입
- ② 비상근직: ㉠ 임시직 일반사법관, ㉡ 사법적 혹은 비사법적 기능을 수행하는 명예법관

■ 네덜란드

● 2단계 절차를 통한 법관임용

- ① 법관선발위원회 및 해당 법원에서 법관후보자 모집, 선발
- ② 사법연수원 및 해당 법원에서 실무수습을 마친 후 법관 임용

● 법관 임용자격 등 개관

[법관후보자 지원 자격 및 실무수습기간]

구분	단기 법조경력자 (RIO)	장기 법조경력자 (RIO)	전문가/고경력자 (RIO super specialist / very experienced candidate)	항소법원 판사 (RHIO)
법관후보자 지원 자격	2년 이상 6년 미만 (최소 2년 이상 사법부 외에서 법률업무 경험)	6년 이상 (최소 2년 이상 사법부 외에서 법률업무 경험)	15~20년 이상 (최소 2년 이상 사법부 외에서 법률업무 경험)	10년 이상 (최소 2년 이상 사법부 외에서 법률업무 경험)
실무수습기간	4년	15개월 ~ 2년	최대 1년	15개월 ~ 2년

- 법관후보자 연수 및 법관 임명



- 예비단계 3개월 + 본단계 1년 ~ 3년 9개월
- 본단계 실무수습은 현장근무연수, 교육연수 및 인턴십 등으로 구성
- 법관연수 중에는 부판사(deputy judge)로 임명됨
- 법관 연수를 성공적으로 마치면 종신직(70세까지) 법관 임명
- 원칙적으로 수습 받은 법원에 배치되고, 임명 후 최초 4년간 해당 법원에서 근무

■ 벨기에

● 2단계 절차를 통한 법관임용

- ① 법조경력에 따른 다양한 자격시험
- ② 자격시험 합격자를 대상으로 한 법관임용
 - 브뤼셀 항소법원 소속 시장법원(공정거래사건)에 한하여 무시험 법관임용

● 법관임용제도 개선경과

- 1991년 사법개혁 ⇨ 연수허가시험 또는 직업능력시험을 통한 선발 도입
 - 1991년 이전: 나이, 학위, 법조경력(최소 5년) 요건, 법무부장관이 의회(다수당)와 협의에 따라 정치적으로 법관 제청
 - 법관임용의 탈정치화, 객관화 도모(다만 법무부장관은 여전히 재량권 가짐)
 - 연수허가시험 도입의 부수적 목적: ① 법관 고령화 대응, ② 민주화(가난한 변호사는 생계유지 문제로 법관 포기 ⇨ 연수허가시험의 신설로 모든 계층의 사람들이 법관직에 접근 가능), ③ 젊은 법률가에게 직업선택의 자유 부여
- 1998년 사법개혁 ⇨ 최고사법회의 설치
 - 뒤트루(Dutroux) 사건으로 수사기관, 사법부에 대한 분노 ⇨ 사법개혁 요구
 - 독립적 기구인 최고사법회의를 설치하여 법관임용에 핵심적 역할 수행 ⇨ 국왕(법무부장관)은 최고사법회의가 추천한 후보자를 원칙적으로 거부할 수 없음
- 2006년부터 20년 이상 경력변호사를 대상으로 한 구술평가시험 신설
 - 장기 법조경력자 대상으로 보다 간단한 시험제도 도입



● 법관 임용자격 등 개관

[자격시험 응시자격 및 법관 지원 자격]

구분	연수허가시험	직업능력시험	구술평가시험
응시자격	법학석사학위	법학석사학위	-
	응시 전 4년 중 최소 2년간 변호사시보 활동 내지 기타 사법활동경력	응시 전 5년 중 최소 4년간 본업으로 법적 직무수행경력	최소 20년 변호사경력 15년 변호사경력 + 최소 5년간 법률직업 종사
	응시횟수 5회 이하	응시횟수 5회 이하	-
시험방식	필기시험	필기시험	
	심리테스트	심리테스트	심리테스트
	구술시험	구술시험	구술시험
합격 유효기간	4년 이내 법관후보자 연수	합격증 발급 후 7년	합격증 발급 후 7년
법관 지원 자격	사법연수원 연수(2년) 합격 후 지원 가능	시험합격 후 지원	시험합격 후 지원
		연속된 변호사경력 10년 또는 법률전문경력 12년	
법관임용 후 연수	-	사법연수원 2년	사법연수원 2년

● 법관 임용 후 보직

- 벨기에에서는 단독판사 대신 합의부에서 재판받기를 희망하는 현상 없음
- 원칙: 단독판사에 법관경력 1년 요건. 다만 법원장에 의한 예외 인정 가능
 - 법조경력의 장단 때문에 연수허가시험을 거쳐 사법연수를 마친 법관은 배석판사를 하고, 경력변호사 출신의 법관은 단독판사를 하여야 한다는 등의 법률은 없음
 - 동일한 직급의 법관들 간의 서열 ⇨ 임명순서에 따름
- 예외적 보직 제한
 - 치안법원과 경찰법원의 법관이 되려면 만 35세 이상 ⇨ 연수허가시험 출신 후보자는 대개 만 35세 미만으로 치안법관 등 임용 불가

2. 개선방안

가. [방안1] 최소 법조경력요건 완화 및 재판장요건 강화 방안



□ 최소 법조경력요건을 '5년 이상'으로 완화함과 동시에 법조경력 10년 미만인 판사는 재판장이 될 수 없도록 재판장요건 강화

현 행	개 정 안
제42조(임용자격) ① (생 략) ② 판사는 10년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력, 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다. ③ · ④ (생 략)	제42조(임용자격) ① (현행과 같음) ② ----- 5년 이상 ----- ----- ----- ----- -----
제42조의3(직무권한의 제한) ① 제42조제1항 각 호의 재직기간을 합산하여 5년 미만인 판사는 변론을 열어 판결하는 사건에 관하여는 단독으로 재판할 수 없다. ② 제1항의 판사는 합의부의 재판장이 될 수 없다. <신 설>	제42조의3(직무권한의 제한) ① ----- ----- 10년 미만인 ----- ----- ----- ② (현행과 같음) ③ 대법원장은 각급 법원에 배치된 판사의 수, 인력수급 사정 등에 따라 불가피한 경우에 한하여 그 소속판사로 하여금 제1항의 제한을 받지 아니하고 단독으로 재판할 것을 허가할 수 있다.

● 최소 법조경력요건 완화

- 지방법원 합의부의 원활한 구성 및 사건 처리 지연을 해소하기 위해서 합의부 배석판사 자원을 확보할 필요성 있음
 - 연령, 성별 등의 점에서 법관의 다양화, 상고심 기능 및 효율성 유지 측면에서도 최소 법조경력요건의 완화 필요
- 현실적인 여건을 고려하여 법관임용자격으로서 요구되는 최소 법조경력요건을 완화하는 것이고, 다양한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 장기의 법조경력자에 대해서도 법관 임용을 적극적으로 추진할 예정임



- 법관임용절차에서 1회의 시험적 요소를 축소하고 법조경력을 객관적이고 충실하게 평가하기 위한 개선 노력 지속
- 법관의 근무여건, 처우 등 현실적인 한계, 법조경력요건 상향에 따른 법관임용후보군의 상황 변화 등을 고려하면, **훌륭한 자질과 품성을 갖춘 판사를 임용하기 위해서도 최소 법조경력요건 완화 필요**
- 법원조직법 제42조의3 재판장요건 강화 취지
 - **풍부한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관으로부터 재판을 받고자 하는 사회적 요구는 주로 재판을 주재하는 재판장에 대한 것임**
 - 배석판사까지 10년 이상의 장기 법조경력자로 구성되어야 한다는 취지는 아님
 - 법원조직법 제42조의3 신설 및 개정 경위 ⇨ **법조일원화 취지를 고려하여 재판장 요건을 정한 것으로 해석 가능**

구분	1994. 7. 27. 신설	2007. 5. 1. 개정	2014. 12. 30. 개정
제한 규정	- 법조경력 <u>7년 미만인</u> 판사는 변론 사건의 단독재판장이 될 수 없고, 합의부 재판장이 될 수 없음	- 법조경력 <u>5년 미만</u> 판사는 변론 사건의 단독재판장이 될 수 없고, 합의부 재판장이 될 수 없음	- 2007년과 동일
예외 규정	- ① 소액사건, 20만원 이하 벌금 또는 구류나 과료 사건, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 - ② 각급법원의 업무처리상 필요한 경우 대법원장의 허가	- 예외규정 삭제	- 2007년과 동일 (예외규정 없음)
규정 취지	- 사회경험이 풍부하고 자질과 경륜이 검증된 판사로부터 재판을 받고 싶어 하는 국민의 요청을 반영, 단독 판사의 연륜을 높이기 위하여 원칙적으로 7년 이상의 경력을 가진 판사만이 단독판사가 될 수 있도록 함	- 전국의 다수 법원에서 <u>예외규정을 남용하여 7년 미만의 경력을 가진 단독판사를 많이 두고 있어 동 규정의 실효성에 의문이 제기됨에 따라 예외규정을 없애고 합리적으로 연한을 조정하여 경력 5년 미만인 판사는 단독판사가 될 수 없도록 함</u> - 단독판사의 연륜을 실질적으로 높여 국민의 법관에 대한 신뢰도를 증진시키려는 것	- 표현 수정



- 현행 법원조직법 제42조의3은 법조경력 5년 미만인 판사는 변론을 열어 판결하는 사건의 단독재판장, 합의부 재판장이 될 수 없다고 규정 ⇨ 「10년 미만」으로 개정하여 법조경력 10년 이상을 갖춘 판사가 재판장이 될 수 있도록 함으로써 실질적으로 연륜을 갖춘 판사에 의한 재판 구현 및 법관 역할의 다양화 효과 달성
 - 현행 법관임용을 위한 법조경력요건 하에서 단독판사 보임을 위해 최소 9년 이상 법조경력이 필요 ⇨ 요건 측면에서 현행 예규와 큰 차이 없을 수 있으나, 법률로 규정함으로써 법조일원화 취지 강화 가능
 - 실무상으로도 실제 단독판사 보임을 위해서는 그보다 장기간의 근무가 필요할 수도 있음 ⇨ 법률에 규정하더라도 변호사 등의 지원을 저해하는 효과는 낮을 것임
- 법관 전보인사 등의 원활한 운용, 휴직 등 비가동인원 발생 시 대응 필요성 등을 고려할 때, 제한적인 범위에서 예외를 허용하는 규정을 둘 필요 있음

[2024. 2.(정기인사) 기준 법조경력 10년 미만인 변론단독²³⁾ 사건 재판장 수]

구분	전체(연수원 44기, 변시 3회 이하)			변시 3회*		
	온단독	1/2단독	합계	온단독	1/2단독	합계
민사단독	4	3	7	0	3	3
민사소액	8	1	9	3	1	4
형사단독	7	3	10	3	2	5
가사단독	0	1	1	0	1	1
총계			27			13

* 변시 3회의 경우, 2014. 4. 8. 변호사시험에 합격하여 2024년 10년차에 해당하나 2024. 2. 기준으로는 법조경력 10년에 미치지 못함

- 판사 정원 내지 근무 인원이 **중소규모에 해당하는 법원**의 경우, 사건의 원활한 처리를 위하여 1명의 판사가 **배석판사와 단독판사를 겸하는 경우가 많으므로** 예외규정 적용의 필요성이 큼
- 법학전문대학원 출신 판사의 경우, 변호사시험 합격 발표일과 법관 정기인사일의 차이로 **법조경력 10년차가 되는 연도에도 정기인사 시점에는 재판장 요건을 충족**

23) 변론단독: 민사단독(소액 포함), 형사단독(고정 포함), 가사단독 등

비변론단독: 민사신청단독, 형사신청단독, 가사비송단독, 소년·가정·아동보호, 회생·파산단독 등



하지 못하는 경우 발생 ⇨ 예전에 비하여 인사 운용상의 어려움이 더욱 높을 수 있음

- 다만, 과거 예외규정이 과도하게 적용되어 예외규정을 폐지하는 법 개정이 이루어진 바 있으므로, 제한적인 범위에서 예외를 허용하는 취지로 규정 마련
- ※ 2007. 5. 개정 당시와 비교하여 볼 때, 현재 상황에서도 예외가 과도하게 적용될 우려는 적다고 할 수 있음

[당시 법사위 심사보고서 - 대법원장 허가로 단독재판을 하는 7년 미만 판사의 수]

연도	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
인원	202	147	115	198	163	190	238	232	168	158

● 장단점 비교

- ⊕ 5~10년차 법조경력자 선발을 통한 지방법원 합의부 배석판사 자원 확보 및 판결서 작성업무에 대한 충분한 경험 보장 ⇨ 지방법원 합의부 사건처리 지연 해소 및 사건처리의 효율성 도모
- ⊕ 법조실무 경험과 함께 풍부한 재판 경험을 갖춘 법관을 대법원 재판연구관으로 배치 ⇨ 상고심 기능 및 효율성 유지
- ⊕ 다른 직역에서의 보수와 지위 포기에 대한 기회비용 증가 전 법관 지원 가능 ⇨ 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 법조경력자의 지원 증가
- ⊕ 5년 이상 법조실무 경험을 충분히 축적하고, 이해관계 충돌 등 공정성 우려가 적은 법조경력자 선발 가능
- ⊕ 세대 간 갈등이 격화되고 변화가 빠른 사회 현실에서 다양한 세대, 계층을 아우르는 법원 구성 가능 ⇨ 연령의 다양성 확보 가능
- ⊕ 법조경력요건 상향 시 육아문제, 지방순환근무 등에 대한 부담 등으로 여성 지원자 감소 우려 ⇨ 성별의 다양성 확보 가능
- ⊕ 법조경력요건을 완화함과 동시에 재판장요건을 강화하여 10년 이상의 법조경력자만 재판장이 될 수 있도록 함으로써 법조일원화 및 법조경력요건 다



양화 방안의 취지 달성 가능

- 신임법관 선발에 관해서는 2021년 부결된 개정안의 내용을 사실상 그대로 추진하는 것이고, 부결된 지 얼마 지나지 않았으므로, **개정의 명분이 부족함**
 ⇨ 당시 제기되었던 문제가 그대로 다시 제기될 수 있음(법조일원화 후퇴, 법원의 노력 부족, 전관예우, 후관예우, 관료화·서열화 등)
 - ⇔ 우리의 사법현실 및 법원 내외부의 여건에 비추어 최소 법조경력요건 완화 필요
- 법조경력요건을 하나의 기준(5년 이상)으로 정할 경우 법원은 최소 법조경력자에 수렴하여 법관을 선발하려는 경향이 있을 것이므로 법조일원화제도의 취지에 반하고, 법원의 법조일원화 실현의지가 미약하다는 비판 가능

나. [방안2] 최소 법조경력요건 완화, 재판장요건 강화 및 임용절차 다양화 방안

- 최소 법조경력요건을 '**5년 이상**'으로 **완화**하고 법조경력 10년 미만인 판사는 재판장이 될 수 없도록 **재판장요건을 강화**하되, **법조경력기간을 구분하여 10년 이상 법조경력자에게는 5년 이상 10년 미만의 법조경력자와 구분되는 별도의 임용절차를 실시하도록 함**

현 행	개 정 안
제42조(임용자격) ① (생략)	제42조(임용자격) ① (현행과 같음)
② 판사는 <u>10년 이상</u> 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 판사의 임용에는 <u>성별, 연령, 법조경력</u> 의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다.	② ----- <u>5년 이상</u> ----- ----- <u>다만, 10년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람에 대해서는 10년 미만인 사람과 구분하여 별도의 임용절차를 실시한다.</u>
③ (생략)	③ (현행과 같음)
<신설>	④ <u>판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다.</u>
④ (생략)	⑤ (현행 제4항과 같음)



현행	개정안
<p>제42조의3(직무권한의 제한) ① 제42조제1항 각 호의 재직기간을 합산하여 5년 미만인 판사는 변론을 열어 판결하는 사건에 관하여는 단독으로 재판할 수 없다.</p> <p>② 제1항의 판사는 합의부의 재판장이 될 수 없다.</p> <p><신설></p>	<p>제42조의3(직무권한의 제한) ① ----- ----- 10년 미만인 ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 대법원장은 각급 법원에 배치된 판사의 수, 인력수급 사정 등에 따라 불가피한 경우에 한하여 그 소속판사로 하여금 제1항의 제한을 받지 아니하고 단독으로 재판할 것을 허가할 수 있다.</p>

● 장단점 비교

- + [방안I]의 취지 및 장점을 그대로 적용 가능
- + 10년 이상 법조경력자에 대해서는 별도의 임용절차를 실시하도록 명시적으로 규정 ⇨ 각각의 법조경력에 보다 적합한 임용절차를 실시하고 이를 통하여 10년 이상 법조경력자 임용비율을 제고함으로써 법조일원화 및 법조경력요건 다양화 방안의 취지를 보다 강화할 수 있음
- - 장기 법조경력자에 대하여 별도의 임용절차를 실시하여 법조경력요건 및 임용절차를 달리하는 법관이 임용될 경우 형평성 논란이 제기될 수 있고, 경우에 따라서는 법관 사이에 서열을 두는 것으로 인식될 우려 있음
 - 장기 법조경력자 법관임용절차에서 법률서면작성평가 등 실무능력에 대한 평가절차가 약화되는 경우, 임용절차의 공정성에 대한 논란과 더불어 일반 법조경력자 임용절차에 비해서 수월하게 법관이 될 수 있다는 점에서 형평성 논란 제기 가능
 - ⇨ 법조경력이 상향될수록 시험의 성격에 가까운 1회성의 절차보다 과거 업무수행경력 등을 면밀하게 살펴 지원자의 능력과 자질을 검증하는 방식으로 임용절차를 구성함이 바람직함. 훌륭한 법조인의 지원과 검증을 위하여 적합한 임용절차를 두는 것이고, 보다 쉬운 절차를 마련하려는 취지가 아님



- □ 특히, 별도의 임용절차를 법률에 규정하는 경우 법관 사이에 직급을 창설하는 것으로 인식될 수 있고, 법조경력요건의 경직성으로 인하여 임용절차의 적절한 운영에도 어려움이 있을 수 있음
 - 고등법원 또는 특허법원 판사의 임용 요건을 별도로 정하였던 2021년 법조경력요건 단축 개정 발의안에 대하여 직급의 창설로 이해될 수 있다는 점을 고려하여 ‘임용한다’ 를 ‘보한다’ 로 수정하는 것으로 대안을 마련한 바 있음
 - 외국의 경우 1심과 항소심 법관의 경력요건을 다르게 두거나(미국, 영국, 네덜란드 등) 1급, 2급 사법관의 연령, 경력요건을 다르게 두고 있는 점(프랑스) 등 참고 [네덜란드, 벨기에 등 경력요건을 다르게 두고 있는 경우는 법관후보자 지원자격 또는 자격시험 응시자격에 관한 것으로, 그에 따라 법관 지원을 위한 요건(사법연수원 실무수습 기간 또는 변호사 경력요건)도 달리 정하고 있음을 고려할 필요]
 - 장기 법조경력자 법관임용절차 운용 결과 및 법관 현황 등에 따라 추후 법조경력 12년 이상 또는 15년 이상의 임용절차를 별도로 운영하는 것이 바람직할 수도 있으나, 법률에 별도 자격요건을 정하는 경우에는 이와 같은 탄력적인 운영이 불가능함
 - ⇨ 법률에 규정하지 않는 경우에도 정책적으로 장기 법조경력자 법관임용절차를 별도로 운영할 수 있음

다. [방안3] 법조경력기간별 임용비율 규정 방안 ⇨ **신중 검토**

▣ 법원조직법에 **법조경력기간별 임용비율을 규정**하고 **법조경력별 임용절차를 다르게 실시**하도록 정함

● [예시] 5년 이상으로 선발하되, 7년 이상 최소 30%, 10년 이상 최소 10%

현 행	개 정 안
제42조(임용자격) ① (생 략) ② 판사는 10년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력의 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다	제42조(임용자격) ① (현행과 같음) ② ----- <u>5년 이상</u> ----- ----- . ----- -----



현행	개정안
<p>양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다.</p> <p>③ · ④ (생략)</p> <p><신설></p>	<p>-----</p> <p>-----<u>. 다만 법조경력기간이 7년 이상 10년 미만인 사람을 전체 임용인원의 30% 이상, 10년 이상인 사람을 전체 임용인원의 10% 이상 임용한다.</u></p> <p>③ · ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ 제2항에서 정한 법조경력기간 구분기준에 따라 별도의 임용절차를 실시하여야 한다.</p>

- 법조경력기간의 구분간격 및 임용비율을 구체적으로 정함에는 다양한 사정을 종합적으로 고려할 필요

- 법조경력기간의 구분간격이 좁을수록 법조경력기간을 구분할 실익(기간을 차별화할 필요성)이 감소됨
- 구체적인 지원 현황에 따라 특정 법조경력 구간(예: 10년 이상 법조경력자)에서 해당 법조경력자의 임용비율을 충족하는 것이 불가능할 수도 있음

■ 법원조직법에 법조경력기간별 임용비율을 규정할 경우의 문제점 ⇨ [방안 ③]은 도입 여부를 신중하게 검토할 필요 있음

- 법조경력기간별 임용비율 충족을 위해 감수해야 하는 문제점

- 법조경력기간별 임용비율을 충족하기 위해 비적임자임에도 불구하고 법관으로 선발해야 하는 상황 발생 가능
 - 특정 법조경력 구간의 지원자가 적을 경우 법원조직법에서 정한 임용비율을 충족하는 것이 불가능할 수도 있음
- 특정 법조경력 구간에서 선발한 인원수가 다른 구간의 선발 인원수에 영향을 미쳐 적임자임에도 선발하지 못할 가능성 있음

- 공무담임권에 대한 불합리한 차별 우려



- 임용비율을 할당함에 따라 법관에 적합한 능력과 자질을 갖추었음에도 특정 법조경력 구간의 비율 때문에 임용되지 못하는 경우가 발생하면, 공무담임권에 관한 불합리한 차별이 될 수 있음
- 2021년 김용민 의원이 대표발의한 법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112859호)과 유사함 ⇨ 법원행정처는 이에 대해 「헌법상 기본권인 공무담임권에 불합리한 차별과 법관임용제도의 불공정성 문제를 야기할 뿐 아니라 법관 충원 문제를 해결하는 데에도 효과가 크지 않아서 극히 신중한 검토 필요」 라고 회신함

김용민 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안(의안번호 2112859호)

법률 제10861호 법원조직법 일부개정법률 부칙 제2조에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만 2023년까지 임용권자는 연도별 임용예정인원의 일정비율을 5년 이상 7년 미만 제42조 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용할 수 있으며 이 경우 그 비율은 2분의 1을 초과할 수 없다.

- 법조경력기간별 임용절차를 다르게 정한다면, 법조경력기간별 임용시험 결과에 따른 직접적인 비교의 문제는 발생하지 않을 수 있음 ⇨ 그러나 여전히 상대적으로 법관에 보다 적합한 지원자가 선발되지 못하는 경우 발생 가능

● **적정 규모의 법관임용의 어려움 발생 우려**

- 법관 정원의 증원을 가정할 때, 적정 규모의 판사 현원을 확보하기 위해서는 최소한 매년 약 130명 이상의 법관임용이 필요함
- 2020~2023년 연평균 약 142명 임용한 점(다만, 2020, 2021년에는 2018, 2019년 신규 임용 후보군의 부재에 따른 영향이 있었을 수 있는 점)과 2013~2024년 연평균 약 66명이 퇴직한 점 등 고려

임용구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
일반 법조경력자	36	80	155	156	135	121

- 그러나 특정 법조경력 구간의 임용비율을 높게 설정할 경우, 해당 구간의 신규 임용 후보군 내지 지원자의 부족 가능성과 그에 따른 다른 구간 선발인원에 대한 영향 등으로 전체적으로 충분한 규모의 신입법관을 선발하는 데 어려움이 있을 수 있음



● 합의부 구성의 어려움 우려

- 합의부 재판에 대한 국민의 요구, 합의부의 심각한 재판지연 상황 및 사건 난이도, 업무량 증가 추세 등을 고려하면, 합의부 배석판사 가능 자원을 충분히 확보할 필요 있음
- 장기 법조경력 구간의 임용비율을 높일 경우, **장기적으로 합의부 배석판사 가능 자원의 수가 감소하여 합의부 규모 유지에 어려움** 있을 수 있음
 - 10년 이상 법조경력자의 경우, 부장판사 보임 시기 등을 고려하면 현재의 일반적인 배석판사 근무기간에 비하여 단기간 배석판사로 근무할 것으로 예상
 - 또한, 10년 이상 법조경력자에 대하여 보다 장기간의 배석판사 근무를 예정할 경우 법관 지원에 대한 유인이 더욱 약화될 수 있음

라. [방안4] 법조경력별 보직 규정 방안 ⇨ **신중 검토**

■ 법원조직법에 **법조경력별 보직(사무분담)**을 정함

- 5년 이상 법조경력자는 배석판사, 10년(또는 7년) 이상 법조경력자는 단독판사에 보한다는 등으로 법원조직법에 법조경력별 보직(사무분담)을 정하는 방안

■ 법원조직법에 보직(사무분담)을 임용요건으로 규정할 경우의 문제점 ⇨ [방안4]는 **도입 여부를 신중하게 검토할 필요** 있음

- 실제 보직을 임용 당시 정해진 보직과 다르게 보하지 못한다면, 실무상 해결하기 어려운 문제가 발생
 - 단독판사에 보하는 7년 이상 법조경력자를 선발하였는데, 법원조직법과 달리 해당 법원 사정에 따라 배석판사에 보할 경우 위법한지의 문제 발생
 - 전보인사에서 법원별 배석판사, 단독판사 및 합의부 재판장의 필요인원을 사전에 정확히 산정하여야 하나, 현실적으로 불가능
 - 법조경력 9년차, 법관경력 4년차의 배석판사와 법조경력 7년차 초임 단독판사가 같은 법원에 근무하게 될 가능성



- 전국법원에 필요한 배석판사의 수와 일치하도록 배석판사에 보할 법관을 선발하기 어렵고, 휴직, 파견 등의 변동이 생긴 경우 유연하게 대처하기 어려움

마. [현행 유지] 기존 전담법관 임용(법조경력 20년 이상)

▣ 전담법관 제도

- 20년 이상의 법조경력자를 대상으로 특정 재판사무를 전담하는 법관을 선발
 - 2018년까지는 15년 이상의 법조경력자를 임용
- 인품과 자질이 뛰어난 원숙하고 존경받는 법조인을 선발하여 전담법관으로 임용함으로써 법조일원화의 안정적 정착과 재판에 대한 국민의 신뢰 제고에 기여할 수 있음

IV. 전문위원 제1연구반 논의경과

1. 일시 및 장소

- ▣ 2024. 6. 24.(월) 14:00 ~ 16:50
- ▣ 대법원 본관 410호 회의실

2. 회의 요지

▣ ① 최소 법조경력요건 완화의 필요성

- 신속하고 공정하면서도 충실한 재판을 구현하기 위해서는 합의부의 원활한 구성과 재판지연 해소에 대한 국민적 요청을 고려할 필요가 있고, 법관의 업무부담, 법관 처우와 근무여건, 법조환경 등 우리 사법의 현실적 한계를 고려할 때, 법관임용을 위한 법조경력요건이 상향되면 법관임용에 어려움을 겪을 것으로 예상되는바, 최소 법조경력 10년 요건을 완화할 필요가 있다는 점에 대하여 의견이 일치함



■ ② 최소 법조경력요건 완화 방안

- 법관임용을 위한 최소 법조경력요건을 5년 이상으로 완화할 필요가 있다는 점에 대하여 의견이 일치함
- 다만, 5년의 법조경력요건 하에서 3년의 군법무관 복무와 2년의 재판연구원 임기를 마치면 법관으로 즉시 임용이 가능하게 되는바, 이는 법조일원화 이전의 경력법관제도와 다를 바 없다는 외부의 비판이 제기될 수 있다는 의견이 있었음

■ ③ 재판장요건 강화 방안

- 10년 이상의 법조경력자만 재판장이 될 수 있도록 재판장요건을 강화하는 방안에 대하여 법조일원화의 취지를 일정 부분 달성할 수 있다는 점에서 대체로 찬성함
- 다만, 예외규정(대법원장이 단독재판 허가 가능) 신설과 관련해서는 아래와 같은 의견들이 제시되었음
 - 각급법원 사무분담과 법관 인사운영의 탄력성을 고려할 때 예외규정을 둠이 불가피하다는 의견
 - 예외규정을 남용할 경우 재판장요건 강화의 실효성에 의문이 제기될 수 있고, 예외규정을 둘 경우 법원의 법조일원화 실현의지가 약하다고 평가될 수 있으므로 예외규정을 삭제함이 타당하다는 의견

■ ④ 임용절차 다양화 방안

- 현행 일반 법조경력자 법관임용절차(법조경력 5년 이상) 및 전담법관 제도(법조경력 20년 이상) 외에 장기(예: 10년 이상)의 법조경력자를 대상으로 하는 임용절차를 별도 운영하는 방안에 대하여 아래와 같은 의견들이 제시되었음
 - 우수한 법관 자원을 용이하게 확보하기 위해서 다양한 선발절차를 두고 임용할 수 있도록 법관 임용절차를 개선할 필요가 있고, 10년 이상 법조경력에 적합한 법관 임용절차 및 방식을 통해 장기 법조경력자의 임용비율을 제고할



- 수 있어 법조일원화 취지를 보다 강화할 수 있다는 점에서 찬성하는 의견
- 10년 이상의 법조경력자를 5년 이상의 법조경력자와 본질적으로 달리 보아 별도의 임용절차를 둘 필요가 있는지 현행 일반 법조경력자 임용절차에 의해서 임용된 법관들과의 형평성, 법관 사무분담 및 인사운영 계획 등을 토대로 면밀한 검토가 필요하다는 의견
 - 법관 자격요건과 임용절차를 달리 규정하는 것은 법관 사이에 서열을 두는 것으로 인식될 우려가 있는 만큼 전체 법관들의 의견 수렴이 필요하다는 의견
 - 법조경력에 따른 다양한 선발절차가 이상적일 수도 있으나, 법관임용 지원자의 법조경력에 대한 평가가 현실적으로 어려울 수 있고, 별도의 임용절차로 인해 선발절차의 객관성과 공정성을 해한다는 우려가 제기될 수 있다는 의견
 - 별도 임용절차를 신설할 경우, 법조경력요건을 10년 이상으로 설정함이 타당한지 그리고 이를 법원조직법에 규정함이 타당한지에 대하여 아래와 같은 의견들이 제시되었음
 - 최소 법조경력요건 완화 방안은 2021년 부결된 법원조직법 개정안 내용을 사실상 그대로 추진하는 것으로 부결된 지 얼마 지나지 않아 개정의 명분이 부족할 수 있으므로, 국회의 법조일원화 후퇴 우려를 불식시키고 법원의 법조일원화 실현의지를 대외적으로 보여주기 위해서는 10년 이상 법조경력자를 대상으로 하는 별도의 임용절차를 법률에 규정하는 것이 설득력이 있다는 의견
 - 법관 임용절차에 관한 사항으로 법률에 규정해야 하는지 의문이고 예상하지 못한 파급 효과가 있을 수 있으며, 구체적인 장기 법조경력자 임용절차 운영 과정에서 적정 경력요건이 달리(예: 12년 또는 15년 이상) 판단될 수 있는데 10년 요건을 법으로 정하는 경우 제도 운영의 탄력성에 문제가 있을 수 있다는 의견
 - 별도 임용절차를 법률에 규정하는 것보다 재판장요건 강화 방안을 예외규정 없는 방식으로 추진하는 것이 바람직하다는 의견



▣ ⑤ 법조경력기간별 임용비율 규정 방안, ⑥ 법조경력별 보직 방안

- 법조경력기간별 임용비율을 규정하는 방안 및 법조경력별 보직(사무분담)을 달리 정하도록 규정하는 방안은 그 도입 여부를 신중하게 검토할 필요가 있다는 점에 대하여 대체로 의견이 일치함



사법정책자문위원회 건의문

1. 지향점

- 국민으로부터 신뢰받는 신속하고 공정한 재판을 구현하기 위하여 사회적 경험과 연륜이 풍부할 뿐만 아니라 법관으로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 사람을 법관으로 임용할 수 있도록 법관임용제도를 개선하여야 함
- 법관임용제도를 개선함에 있어서는 법관의 근무여건과 법조환경 등 우리 사법의 현실적인 한계와 지방법원 합의부를 통한 충실한 재판, 사건처리의 효율성 향상 등 법원에 대한 국민의 요청을 충분히 고려할 필요가 있음
- 장기적으로 법조일원화의 목적과 취지를 충실히 구현하기 위하여 재판제도와 법관의 근무환경 개선 등 법조일원화의 토대와 여건을 마련해 나갈 필요가 있음

2. 개선방안

- 신속하고 공정하면서도 충실한 재판을 구현하여 국민의 신뢰를 제고하기 위해서는 합의부의 원활한 구성과 재판지연 해소에 대한 국민적 요청을 고려할 필요가 있고, 법관의 업무부담, 법관 처우와 근무여건, 법조환경 등 우리 사법의 현실적 한계를 고려할 때, 현행 법원조직법 개정을 통해 5년 이상 법조경력자를 법관으로 임용할 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있음
- 최소 법조경력요건을 완화하는 경우에도 사회적 경험과 연륜이 풍부한 법관에 의한 재판을 실현한다는 법조일원화의 목적과 취지를 달성할 수 있도록 재판장이 되기 위한 요건을 법조경력 10년 이상으로 강화하는 것이 바람직하고, 훌륭한 장기 법조경력자의 법관 임용 활성화를 위하여 임용절차를 개선하는 등 지속적으로 노력할 필요가 있음