

권역별 선발 등 법원공무원 임용제도 개선방안

-전국기반 지역구분병행모집 도입 방안-



신속하고 공정한 재판 구현

2024. 10. 17.

사법정책자문위원회
전문위원 제2연구반
[9급 공채 임용제도 연구반]



목 차

| | |
|--|----------|
| I. 들어가며 | 1 |
| 1. 연구방법 | 2 |
| 가. 연구반 구성 | 2 |
| 나. 연구 결과 도출 및 연구반 운영 경과 | 3 |
| 2. 검토 배경 및 목적 | 4 |
| II. 공무원 선발제도 분석 및 법원 9급 공채선발 방식 | 5 |
| 1. 공무원 선발제도 | 5 |
| 가. 전국모집 | 5 |
| 1) 정의 및 목적 | 5 |
| 2) 장점 | 5 |
| 3) 단점 | 6 |
| 4) 운영 방식 | 6 |
| 5) 현황 및 개선과제 | 7 |
| 나. 지역구분모집 | 8 |
| 1) 정의 및 목적 | 8 |
| 2) 장점 | 8 |
| 3) 단점 | 9 |
| 4) 운영 방식 | 10 |
| 5) 현황 및 개선과제 | 12 |
| 다. 혼합형(병행) 모집 | 12 |
| 1) 정의 및 목적 | 12 |
| 2) 장점 | 13 |
| 3) 단점 | 13 |
| 4) 운영 방식 | 13 |
| 5) 현황 및 개선과제 | 15 |
| 라. 운영방식의 차이 | 15 |



| | |
|---|-----------|
| 2. 타기관 선발 방식 | 16 |
| 가. 타기관 선발 방식 확인 필요성 | 16 |
| 나. 타 기관 사례 검토 | 17 |
| 1) 지역구분모집 운영 사례 | 17 |
| 2) 전국모집 운영 사례 | 19 |
| 3. 법원 9급 공채시험 선발 방식 | 20 |
| 가. 법원 9급 공채 선발 방식 연혁 | 20 |
| 나. 지역구분모집과 전국모집의 주된 내용 및 차이 | 21 |
| 1) 지역구분모집 | 21 |
| 2) 전국방식 | 23 |
| III. 9급 공채 전국모집으로 제도 변경시 검토된 주요 내용 | 25 |
| 1. 2010 검토서상 지적된 지역구분모집의 문제점 | 25 |
| 가. 지역별 합격선 편차 | 25 |
| 나. 지역간 임용시기의 편차 | 26 |
| 다. 인사관리 및 시험관리의 어려움 | 27 |
| 2. 2010 검토서상 지적된 전국모집 시행 시 발생할 문제점과 해결방안 분석 | 29 |
| 가. 비연고지 근무자의 증가 | 29 |
| 나. 독신자숙소 등 증설 요구 | 30 |
| 다. 2010 검토서의 예측 오류 | 31 |
| IV. 현행 전국모집제도 운영 현황 및 문제점 | 32 |
| 가. 전국모집방식 시행 경과 | 32 |
| 나. 전국모집방식 시행 현황 | 32 |
| 1) 공직에 대한 인식 변화 | 32 |
| 2) 비연고지 발령 증가 | 33 |
| 3) 지방 신규임용자의 1~3년 내 수도권으로의 대거 전출 | 34 |



| | |
|---|-----------|
| 다. 비연고지 근무 증가에 따른 문제점 | 37 |
| 1) 신규 임용자의 정착 및 적응 문제 | 37 |
| 2) 조직운영 및 인력관리의 어려움 | 37 |
| 3) 지역사법서비스의 질적 저하 우려 | 37 |
| V. 제도변경방안 및 대안제시 | 39 |
| 1. 비연고지 근무 지원 및 정착 유도 | 40 |
| 2. 순환근무제 도입 | 41 |
| 3. 지역선택권 확대(임용희망지별 채용후보자명부 작성 방법) | 42 |
| 가. 개요 | 42 |
| 나. 기대효과 | 43 |
| 다. 소결론 | 44 |
| 4. 전국 기반 지역구분 병행모집 방식 도입 | 44 |
| 가. 개요 | 44 |
| 나. 종전 지역구분모집시 문제점으로 지적된 문제의 재발 가능성 여부 | 45 |
| 1) 합격선 편차 | 46 |
| 2) 임용시기 편차 | 48 |
| 3) 선발예정인원 산정의 어려움 | 49 |
| 4) 비연고지 합격자의 전출증가에 대한 우려 | 49 |
| 다. 현 제도의 문제점 해결 가능성 | 50 |
| 1) 신규임용자의 비연고지 근무 | 50 |
| 2) 지방 신규임용자의 수도권으로의 대거 전출 | 50 |
| 3) 소결 | 51 |
| 라. 운영방안 | 51 |
| 1) 개요 | 51 |
| 2) 선발예정인원 산정 | 51 |
| 3) 임용절차 | 54 |
| 4) 채용후보자명부 작성방법 | 54 |



| | |
|--|-----------|
| 5) 임용 순위 | 55 |
| 6) 전보제한기간 | 55 |
| 마. 기대효과 | 56 |
| 바. 예상문제점 및 해결방안 | 57 |
| 5. 결론 | 58 |
| VI. 법원 조직 및 사법서비스에 미칠 영향 분석 | 61 |
| 1. 법원 인력구조의 변화 | 61 |
| 2. 대국민 사법서비스에 미칠 영향 | 63 |
| VII. 시행전략 및 단계별 로드맵 | 65 |
| 1. 이해관계자 협의 및 의견 수렴 절차 | 65 |
| 2. 관련 법규 및 규정의 개정 필요성 | 65 |
| 3. 법원 내부 규정 및 운영 지침의 수정 | 65 |
| VIII. 결론 및 정책 제언 | 66 |
| VIII. 전문위원 제2연구반 논의 경과 | 68 |
| [별지] 사법정책자문위원회 건의문(안) | 71 |



권역별 선발 등 법원공무원 임용제도 개선방안

2024. 10. 17.

9급 공채 임용 연구반

I. 들어가며

9급 법원공무원 공채 선발은 1968년 전국모집방식으로 시행된 이래 1981년 지역구분모집 방식으로 변경되었고 2011년부터 현재까지는 다시 전국모집방식으로 시행하고 있다.

2010년 지역구분모집 방식을 전국모집방식으로 변경하는 정책결정 보고서를 살펴보면, 지역구분모집의 문제점으로 ① 지역별 합격선 편차 ② 지역별선발인원 산정의 어려움에 기인한 지역간 임용시기의 편차 및 인사관리의 어려움 ③ 기타 수험생들의 눈치작전, 주민등록이나 거주기간을 제한하지 않음으로 인한 비연고지 선택 등을 지적하고 있다.

위 문제점을 해결하고자 2011년 시험부터 전국모집방식으로 변경을 하였으나 ① 신규 임용자의 비희망지 근무 비율이 나날이 가속화¹⁾됨으로써 법원사무(등기)직렬 실무관의 분포가 지방은 신규 임용자로, 수도권은 경력자로 배치됨으로써 지방 근무 새내기 공무원의 사회적 고립감, 새로운 환경에 대한 부적응, 교통 및 생활비 부담, 관사부족 등의 다양한 문제점이 발생하고 있다. 이는 개인과 법원의 문제를 넘어 지역법원의 대국민 사법서비스의 질적 저하로 이어질 수 밖에 없다는 문제점이 지역법원 구성원들로부터 꾸준히 제기되었고 금년 대법원장의 지역 격려방문시 지역 대부분의 법원이 공식적으로 개선을 요구하기에 이르렀다.

9급 법원사무(등기)직렬 공채시험은 전국모집 → 지역구분모집 → 전국모집으로 변경 시행되고 있는데 여기서는 그 장·단점을 역사적으로 평가한 후 시대 변화를 반영한 가장 적절한 개선책이 무엇인지를 제시하고자 한다.

1) 2024년 신규임용자의 30%인 76명이 수도권 법원으로 임용되었으나, 그 중 서울은 4명에 불과하고 나머지는 수원, 의정부지역으로 실제 서울지역 첫 발령은 거의 없는 상황임
수험생에 대한 임용희망지 설문조사결과도 수도권 희망지는 69.2%이고 그 중 서울은 47.4%, 경인 9.7%, 수원 12.1%로 세분되며, 최근 4년간 채용후보자 1지망 희망은 수도권 73.5%이고 그 중 서울은 50.1%, 경인 8.6%, 수원 14.8%임



1. 연구방법

이 연구를 위하여 법원일반직공무원 임용제도 TF 연구반원 모집공고를 코트넷 게시판에 공지하여 총 33명의 신청자를 접수받아 연구반(총12명)을 구성하였다. 연구반원 선정기준, 연구반 명단 및 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 | 8명 이내 |
| 다 양 성 | 직급 분포를 고려하여 선정 | 5 ~ 9급 |
| 기 타 | 연구주제에 대한 전문성, 객관성, 회의참석 가능여부 등을 고려 | |

▣ 연구반원 명단

| 연번 | 구 분 | 소 속 | 직위(직급) | 성명 | 비 고 |
|----|---------|-----------------|--------|-----|-----|
| 1 | 반 장 | 법원행정처 재판사무국 | 재판사무국장 | 김태창 | |
| 2 | 총괄 연구반원 | 법원행정처 총무담당관실 | 총무담당관 | 이상현 | |
| 3 | 연구반원 | 대구지법 철곡등기소 | 법원사무관 | 김홍기 | 대구권 |
| 4 | 연구반원 | 수원지법 총무과 | 법원사무관 | 정진욱 | 수원권 |
| 5 | 연구반원 | 대전고법 총무과 | 법원주사 | 오민규 | 대전권 |
| 6 | 연구반원 | 서울서부지법 민사신청과 | 법원주사보 | 이석원 | |
| 7 | 연구반원 | 창원지법 민사과 | 법원주사보 | 장정우 | 부산권 |
| 8 | 연구반원 | 춘천지법 강릉지원 민형과 | 법원주사보 | 이태선 | 춘천권 |
| 9 | 연구반원 | 부산지법 서부지원 민사신청과 | 법원주사보 | 이환승 | 부산권 |
| 10 | 연구반원 | 광주고법 총무과 | 법원서기 | 전성철 | 광주권 |
| 11 | 연구반원 | 서울남부지법 형사단독과 | 법원서기 | 한예지 | |



| 연번 | 구 분 | 소 속 | 직위(직급) | 성명 | 비 고 |
|----|------|----------------|--------|-----|----------|
| 12 | 연구반원 | 법원행정처 형사과 | 법원서기보 | 문용훈 | 지방 3년 근무 |
| 13 | 간 사 | 법원행정처 인사운영심의관실 | 법원사무관 | 김민성 | |

▣ 연구반 구성 현황

| 지 역 | 법원사무관 | 법원주사(보) | 법원서기(보) | 합 계 |
|-----|-------|---------|---------|-----|
| 서 울 | | 1 | 2 | 3 |
| 수 원 | 1 | | | 1 |
| 춘 천 | | 1 | | 1 |
| 대 전 | | 1 | | 1 |
| 대 구 | 1 | | | 1 |
| 부 산 | | 1 | | 1 |
| 창 원 | | 1 | | 1 |
| 광 주 | | | 1 | 1 |
| 합 계 | 2 | 5 | 3 | 10 |

나. 연구 결과 도출 및 연구반 운영 경과

이 보고서는 연구반 토의, 전·현직 인사담당자 인터뷰, 2024년 법원(등기) 서기보 필기시험 합격자 및 수험생을 대상으로 한 설문조사, 타기관 사례 등을 바탕으로 결과를 이끌어 내었다.

| 지 역 | 내 용 |
|-----------------|-------------------------|
| 2024. 6. 17.(월) | 사전회의 개최, 연구반 진행 방향 논의 |
| 2024. 6. 24.(월) | 제1차 회의 개최, 논의 주제 선정 |
| 2024. 7. 8.(월) | 제2차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의 |
| 2024. 7. 22.(월) | 제3차 회의 개최, 주요 논의 사항 토의 |
| 2024. 8. 5.(월) | 제3차 회의 개최, 연구반 논의 결론 도출 |



2. 검토 배경 및 목적

■ 근무예정지역별 구분모집 건의 수렴

- 신규 임용자의 73.5%²⁾가 수도권 근무를 희망함에도 대부분이 비연고 지역으로 발령받고 3~4년 내 수도권 또는 연고지로 전출함으로써 지역법원의 인사행정에 어려움이 발생하였음
- 이에 지역 소재 법원은 현 전국모집방식의 보완을 요구하기에 이르렀고 금년 3~5. 대법원장님 전국법원 격려방문 시 공식적으로 9급 공개경쟁 채용시험(이하 ‘9급 공채시험’이라 함)의 보완을 건의함

■ 변화된 여건 반영을 위한 채용제도 개선 필요성

- MZ세대(밀레니엄 세대와 Z세대)의 입직과 여성 신규합격자의 증가로 수도권 특히 서울 근무 선호현상이 강화되고 있음
- 수도권 근무 선호현상은 지역 근무자의 수도권으로의 전출을 가속화시키고 이로 인하여 신규 임용자는 대부분 비연고지 지역으로 발령받게 됨
- 이는 지방은 신규, 수도권은 경력자가 근무하는 구조가 됨으로써 내·외부 부적으로 다양한 문제점이 발생되고 있고 이를 해결할 수 있는 채용제도 개선이 필요함

■ 임용제도 개선 TFT 구성 및 논의

- 채용제도 개선을 위해 ‘9급공채 임용제도 개선 TFT’를 구성하고 현행 제도 개선 방안에 대하여 논의 진행
- 연구반에서는 법원구성원들의 의견이 반영되고 지역 신규임용자가 안정적으로 정착하여 대국민 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 9급 공채시험 개선 방안에 대해 검토 후 그 결과를 보고함

2) 최근 4년간 채용후보자 수도권 1지방 희망 비율



II. 공무원 선발제도 분석 및 법원 9급 공채선발 방식

1. 공무원 선발제도

공무원의 채용 방식에 대하여 전국모집, 지역구분모집, 혼합(병행) 방식으로 구분하여 검토하였으며, 각 방식의 장단점을 분석하여 향후 연구의 방향을 가늠하고자 하였다.

가. 전국모집³⁾

1) 정의 및 목적

■ 정의

- 전국모집방식은 특정 지역에 구애받지 않고 전국단위에서 공무원을 선발하는 제도로 이 방식에서는 응시자가 거주지나 출신 지역과 관계없이 어디에서나 공무원시험에 응시할 수 있으며, 합격 후에는 전국 각지의 공공기관에서 근무하게 됨

■ 목적

- 이 제도의 주된 목적은 공정하고 폭넓은 인재 선발을 통해 공직 사회에 다양한 인재를 공급하는 데 있음

2) 장점

■ 인재의 폭넓은 발굴

- 전국 단위로 우수한 인재를 선발할 수 있어, 특정 지역에 국한되지 않고 다양한 배경과 능력을 가진 지원자를 공직에 투입할 수 있음

3) 법원은 2011년부터 현재까지 이 방식으로 운영하고 있다.



■ 지원자 선택의 자유 확대

- 지원자는 자신의 능력에 맞는 직무나 지역을 선택할 수 있는 기회를 가질 수 있어 적재적소에 인재를 배치하는데 도움이 됨

3) 단점

■ 특정 지역 출신 편중 가능성

- 선발된 공무원이 특정 지역 출신(예: 수도권)으로 편중될 가능성이 있어 지역간 균형 발전에 기여하지 못할 수 있고, 특히 인구가 많은 대도시 출신의 지원자가 다수 선발되는 경향이 있을 수 있음

■ 지역 정체성 부족

- 지방 비연고지에 배치될 경우 해당 지역에 대한 이해나 애착이 부족할 수 있고 지역 특성에 맞는 사법서비스 제공이 어려울 수 있음

■ 근무지 적응 문제

- 전국적으로 배치되다 보니 낮은 지역에 근무하게 된 공무원이 적응에 어려움을 겪을 수 있으며, 이는 업무 효율성에 영향을 미칠 수 있음

4) 운영 방식

■ 지원 및 선발 과정

- 응시자는 전국적으로 공통된 시험을 치르고, 시험 성적과 면접 등의 평가를 통해 최종 선발되고, 선발된 공무원은 개인의 성적과 희망에 따라 근무지 배치가 이루어짐

■ 전국단위 근무 원칙

- 전국모집에 의해 임용된 공무원은 특정 지역에 한정되지 않고, 전국 어디에서든지 근무할 수 있고, 이는 지방에 한정된 채용이 아닌 전 국가적



인 필요에 따라 다양한 지역에서의 근무가 가능함을 의미함

■ 전보가능성

- 선발된 공무원은 전국 각지의 공공기관에 배치되며, 일정 기간 동안 해당 지역에서 근무한 후 순환근무 등의 방식으로 다른 지역으로 이동할 수 있으며, 이는 공무원의 경험과 전문성을 다양한 지역에서 발휘하도록 하고 특정 지역에만 근무하는 것을 방지하기 위한 것임

■ 전보 기준

- 전보는 공무원의 경력, 능력, 근무 성과, 그리고 기관의 인력 수요 등을 고려하여 결정되고, 공무원 본인의 희망이 반영될 수 있으나, 국가의 필요에 따라 전보가 이루어지기도 함

■ 근무지 다양성

- 전국모집으로 임용된 공무원은 다양한 지역에서 근무하면서 그 지역의 특성과 업무를 이해하고 이를 통해 공무원으로서의 역량을 강화하여 국가적으로 균형 있는 인력 배치를 가능하게 함

■ 특별한 사유가 없는 한 전보 대상

- 전보 제한이 없는 경우, 특별한 사유가 없는 한 전국모집공무원은 일정한 기간이 지나면 전보 대상이 되고, 특정 지역에 장기적으로 머무르는 것을 방지하기 위한 조치임
- 공무원이 특별한 개인 사정이 있는 경우, 전보를 요청할 수 있지만 반드시 승인되는 것은 아니고 기관의 판단에 따라 결정됨

5) 현황 및 개선과제

■ 문제점



- 전국모집방식은 공무원 선발에서의 공정성과 인재의 다양성을 높이는 데 기여해 왔지만, 지역 특성을 고려한 맞춤형 공공서비스 제공이 어려운 문제점이 지적되고 있음

■ 개선과제

- 이에 따라 지역구분모집방식의 병행 운영 등 새로운 제도적 개선 방안이 모색되고 있음

나. 지역구분모집⁴⁾

1) 정의 및 목적

- 지역별 인구 불균형을 문제를 해소하고 지방의 인재를 활용하기 위해 도입된 제도로 수도권으로 인재가 집중되는 문제를 완화하고 지방에서의 공무원 수급문제를 해결하려는 목적이 큼
- 특정 지역을 기반으로 하는 공무원 선발방식으로 해당지역 내 거주자 또는 일정기간 이상 거주한 자에게 응시자격을 부여하는 제한이 수반되기도 하며, 이는 지역 간 균형 있는 인력 배치를 목표로 하며 지역 주민들에게 공직에 진출할 기회를 제공하기 위해 시행함
- 반면, 거주지 제한 없는 지역구분 모집도 있고, 이러한 모집방식은 특정 지역의 인재를 모집하되, 해당 지역에 거주하거나 일정기간 거주한 경력 없이도 응시할 수 있도록 함
 - 이 경우는 ‘지역구분모집’이라는 이름을 사용하지만, 거주지 제한이 없으므로 전국에서 지원할 수 있고, 이러한 경우 주로 특정 지역의 인력 수요가 높거나 지역 외의 우수 인재를 유치하기 위한 목적으로 시행됨

2) 장점

- 4) 법원이 2010까지 시행한 9급 공개 채용제도로 현재 경찰청, 소방청 등 국가기관과 한국철도공사, 국민건강보험공단 등 공공기관이 이 제도로 선발함



■ 지역 인재 활용 및 지역 균형 발전

- 지역구분모집은 해당 지역에서 선발된 인재를 해당 지역의 법원에 배치함으로써 지역 인재를 효율적으로 활용할 수 있고, 이를 통해 지역 간 인재 불균형을 해소하고 지역사회 발전에 기여함

■ 지역 특성에 맞는 공공서비스 제공

- 지역 출신 공무원은 해당 지역의 문화적, 사회적 특성을 잘 이해하고 있으므로, 지역 주민의 요구와 상황에 맞춘 맞춤형 공공서비스를 제공하는 데 유리하여 주민들의 만족도를 높이고, 공공서비스의 질을 향상시킬 수 있음

■ 지역 정착 및 장기적인 근무 안정성

- 지역구분모집으로 선발된 공무원들은 대부분 자신의 지역에서 근무하게 되므로, 근무지 적응에 어려움이 적고, 장기적으로 해당 지역에 정착할 가능성이 크기 때문에 지역 공무원의 근무 연속성과 안정성을 높이는 데 도움이 됨

■ 지역 사회와의 밀접한 연계

- 지역 출신 공무원은 지역사회와의 연계가 밀접하여, 지역사회의 요구를 신속하게 반영하고, 지역 주민과의 소통이 원활하여 공공기관과 지역사회 간의 협력과 신뢰를 강화하는 데 기여함

3) 단점

■ 인재의 제한적 모집

- 지역구분모집은 특정 지역에 국한되어 인재를 선발하기 때문에, 전국 단위에서 우수한 인재를 발굴하는 데 한계가 있을 수 있어 공직 사회의 인재 풀을 좁히고, 인재 다양성을 저해할 수 있음



■ 지역 간 인재 불균형

- 인구가 적거나 교육 인프라가 부족한 지역의 경우, 충분한 인재를 선발하기 어려울 수 있고, 이는 지역 간 인재 불균형을 초래할 수 있으며, 일부 지역의 공공서비스 질이 낮아질 가능성 존재

■ 지역 편중에 따른 업무 효율성 저하

- 특정 지역에만 익숙한 공무원은 다른 지역으로의 전출이나 순환근무에 어려움을 겪을 수 있으며, 이는 업무 효율성에 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 지역에 따라 공무원의 능력이나 경험의 차이가 발생할 수 있음

■ 제한된 경험과 시야

- 지역구분모집은 공무원이 한 지역에서만 근무할 가능성이 크므로, 다양한 지역에서의 경험을 쌓을 기회가 줄어들 수 있어 공직자의 시야를 좁게 만들고, 국가적 차원의 문제 해결 능력을 저하시킬 수 있음

4) 운영 방식

■ 지원 및 선발 과정

- 공공기관은 미리 응시자가 근무할 지역을 정하여 시험을 공고한 후, 전국적으로 공통된 시험을 치르고, 시험 성적과 면접 등의 평가를 통해 최종 선발되며, 선발된 공무원은 기존 응시한 바에 따라 해당 지역으로 발령받게 됨

■ 지역 내 의무 근무 기간

- 지역구분모집으로 채용된 공무원은 일정 기간 동안 반드시 해당 지역에서 근무해야 하는 의무가 있고, 이 의무 기간은 일반적으로 몇 년으로 정해지며, 이 기간 동안에는 다른 지역으로의 전보가 제한됨
- 이는 해당 지역의 행정 서비스의 안정성을 유지하고, 지역 인재가 지역



사회에 기여할 수 있도록 하기 위함임

■ 타 지역 전보 제한

- 지역구분모집 공무원은 지역 내 인력 부족을 해결하기 위해 채용된 것이므로, 타 지역으로의 전보가 제한되고, 전보가 가능하더라도 지역 내 인력 상황을 면밀히 검토한 후 신중하게 이루어짐
- 이러한 제한은 지역 내 공공서비스의 연속성과 지역 균형 발전을 보장하는 데 목적이 있음

■ 근무지 변경의 유연성

- 의무 근무 기간이 종료된 후에는 다른 지역으로의 전보가 가능해지는데 다만, 이 경우에도 전보가 이루어지는 지역 간의 인력 균형과 조직의 필요를 고려하여 결정됨
- 따라서, 전보 신청 시 승인 절차가 필요하며, 지역 간의 인력 수급 상황에 따라 전보가 제한되거나 허용될 수 있음

■ 지역 내 승진 및 보직 관리

- 지역구분모집 공무원은 해당 지역 내에서의 승진 및 보직 기회가 제공되고, 지역 내에서 일정 기간 동안 근무하면서 경험과 경력을 쌓아 승진할 수 있으며, 이는 지역 내 인재를 지속적으로 육성하고 활용하는 데 기여함

■ 지역 특성 반영한 교육 및 훈련

- 지역구분모집 공무원은 해당 지역의 특성에 맞는 교육과 훈련을 받을 기회를 가지고, 이는 공무원들이 지역 사회의 특수성을 잘 이해하고, 지역 주민에게 적합한 행정 서비스를 제공할 수 있도록 지원하기 위함임

■ 지역주민과의 연계 강화



- 지역구분모집 공무원은 지역 주민과의 연계를 강화하기 위해 지역사회 활동에 적극적으로 참여하도록 권장하는데 이는 지역사회의 신뢰를 얻고, 공공서비스의 품질을 높이는 데 기여함

■ 근무지 내 전보

- 지역구분모집 공무원은 지역 내에서의 전보는 비교적 자유롭게 이루어질 수 있음

■ 지역구분모집 해제 후 운영

- 의무 근무 기간이 종료된 후에는 일반 공무원과 동일하게 운영되고, 이때부터는 전보, 승진, 보직 등이 전국 단위로 이루어질 수 있으며, 타 지역으로 전보되는 경우도 있음

5) 현황 및 개선과제

- 지역구분모집방식은 지역 특성을 고려한 공공서비스 제공 등 전국모집방식의 단점을 극복할 수 있으나, 지역특성에 따라 인재의 풀이 적어 모집이 어려운 경우가 있어 지원자 확대 방안을 모색하고 있음

다. 혼합형(병행) 모집⁵⁾

1) 정의 및 목적

- 전국모집과 지역모집을 병행하여 선발하는 방식으로 공무원 인력을 효율적으로 배치하고 지역특성에 맞는 인재를 확보하며, 전국적으로 우수한 인재를 발굴하기 위해 설계된 채용방식
- 모집 과정에서 지원자들이 전국모집과 지역모집 중 선택하여 지원할 수 있으며, 각 모집방식에 따라 선발 요소를 달리 진행할 수 있음

5) 인사혁신처 일반행정직류(5급, 9급), 해양경찰청 등의 국가기관이 이 제도로 선발함



- 예를 들어 지역모집에서는 지역 적응력이나 지역사회 이해도 등이 추가로 평가될 수 있음

2) 장점

- 혼합형 모집제도는 전국적인 우수인재와 지역 특성에 맞는 인재를 동시에 확보할 수 있어 다양한 인재를 공직에 배치할 수 있음

3) 단점

■ 경쟁의 형평성 문제

- 전국모집과 지역모집의 경쟁환경이 다르다면 지원자들이 형평성 문제를 제기할 수 있음

■ 정책의 일관성 유지

- 전국모집과 지역모집이 병행되면서 각 모집 방식간의 정책 일관성을 유지하는 것이 중요함
 - 평가 기준이나 선발 절차에서의 공정성을 확보해야 함

■ 지원자의 선택 부담

- 지원자들은 자신의 성향이나 목표에 맞추어 전국모집과 지역모집 중 어느 하나를 선택해야 하는데 이 과정에서 혼란이나 부담을 느낄 수 있음

4) 운영 방식

■ 지원 및 선발 과정

- 응시자는 전국적으로 공통된 시험을 치르나, 전국모집과 지역모집 중 선택하여야 함

■ 채용 방식의 융합

- 혼합형 모집방식은 일반모집과 지역구분모집의 장점을 결합한 채용 방식으로, 예를 들어, 전체 채용 인원의 일부는 특정 지역에서만 지원할



수 있는 지역구분모집으로 뽑고, 나머지는 전국 단위로 지원할 수 있는 일반모집으로 선발함

- 이를 통해 특정 지역의 인재를 우선적으로 채용하면서도 전국적인 경쟁을 통해 우수 인재를 확보할 수 있음

■ 지역 내 근무 의무

- 혼합형 모집방식에서 지역구분모집으로 채용된 공무원들은 지역구분모집 공무원과 유사하게, 일정 기간 동안 해당 지역에서 근무해야 하는 의무가 부여될 수 있고, 이 기간 동안 타 지역으로의 전보는 제한될 수 있으며, 지역 내에서의 인력 운영에 집중됨

■ 타 지역 전보 가능성

- 혼합형 모집방식으로 채용된 공무원 중 일반모집을 통해 채용된 인원은 비교적 자유롭게 타 지역으로 전보될 수 있으나, 지역구분모집의 경우 일정 기간 동안 해당 지역에 근무해야 한다는 점에서 전보가 제한될 수 있음
- 이때의 전보는 일반적인 공무원 전보 절차와 동일하게 이루어지며, 지역 간 인력 수급 상황을 고려해 결정됨

■ 승진 및 보직 관리

- 혼합형 모집방식으로 채용된 공무원은 일반모집 공무원과 동일하게 승진 및 보직 기회를 갖으나, 지역구분모집의 경우 해당 지역에서 일정 기간 근무한 후 승진 및 보직이 이루어질 가능성이 높음
- 지역 내에서의 승진 기회는 물론, 의무 근무 기간이 종료된 후에는 전국 단위로 승진 및 보직 기회를 얻게 됨

■ 근무지 내 전보



- 혼합형 모집방식에서 채용된 공무원들은, 지역 내에서의 전보는 유연하게 이루어질 수 있고, 지역구분모집으로 채용된 경우 해당 지역 내의 다른 부서나 기관으로의 전보가 가능하며, 이는 조직의 필요와 개인의 경력 개발을 동시에 고려하여 이루어짐

■ 지역 특성 반영한 업무 배정

- 혼합형 모집방식으로 채용된 공무원들은 해당 지역의 특성을 반영한 업무를 배정받을 수 있고, 특히 지역구분모집으로 채용된 인원은 지역 사회의 요구에 부합하는 역할을 수행하도록 업무가 배정될 수 있으며, 이를 통해 지역 주민들에게 밀착된 서비스를 제공할 수 있음

■ 전국적 경력 개발

- 혼합형 모집방식의 공무원들은 특정 지역에 대한 의무 근무가 끝난 후, 전국 단위의 경력 개발 기회를 가지는데 이는 타 지역으로 전보되거나, 중앙 부처에서 근무할 수 있는 기회를 제공받아 경력을 다각적으로 쌓을 수 있는 가능성을 열어줌

■ 근무지 운영의 유연성

- 혼합형 모집방식으로 채용된 공무원들은 일정 기간이 지난 후 개인의 의사와 조직의 필요에 따라 다른 지역으로 전보되거나, 승진 및 보직을 통해 다양한 경험을 쌓을 수 있고, 이는 조직 운영의 유연성을 높이며 개인의 경력 성장을 촉진하는 데 기여함

5) 현황 및 개선과제

- 전국모집과 지역구분모집을 병행하는 만큼 시험 및 인사관리가 다소 복잡해질 우려가 있어 깊은 주의를 요함

라. 운영방식의 차이



■ 전보제한기간

- 국가직 공무원이 지역구분모집에 의해 채용된 경우에는 국가공무원법 제37조 제2항 및 공무원임용령 제45조 제9항에 의하여 통상 5년의 필수 보직기간이 지나야 다른 지역으로 전보할 수 있음
- 지역구분모집 의무 근무 기간이 종료된 후에는 일반 공무원과 동일하게 운영되고, 이때부터는 전보, 승진, 보직 등이 전국 단위로 이루어질 수 있으며, 타 지역으로 전보되는 경우도 있음

■ 지역간 일대일 전보원칙

- 지역간 일대일 전보원칙이란 공무원이 한 지역에서 다른 지역으로 전보될 때 그 자리에 다른 지역의 공무원을 동시에 전보시켜 자리를 채우는 방식의 원칙을 말함
- 이는 지역구분모집에 의하여 임용된 공무원이 전보제한기간이 지난 후 타 지역으로 전보하고자 할 때 적용되는 원칙으로 전국모집방식과는 친하지 않는 제도임
 - 예를 들어, 전국모집방식으로 100명의 공무원을 선발하였는데 서울 정원 50명, 지방 정원 50명이라고 가정하고, 서울을 희망하는 공무원이 80명이라면 성적과 희망지에 따라 80명 중 50명은 서울로 임용되지만 나머지 희망자 30명은 지방으로 발령 받게 됨. 지방 발령자 30명이 서울로 전보하고자 할 때 일대일 전보 원칙을 적용하게 되면 기 서울 발령자 50명 중 30명이 지방희망을 해야 가능하게 되는데 이는 전국모집이 순환근무를 원칙으로 함에 반함

2. 타기관 선발 방식

가. 타기관 선발 방식 확인 필요성

■ 전국모집 방식에 대한 효율적인 대안 모색



- 현행 전국모집 방식에서 나타난 문제점을 최소화하고 보다 나은 대국민 사법서비스를 제공함은 물론 법원구성원의 행복과 근무환경을 개선할 적정하고 효율적인 대안 모색 필요
- 타 기관 사례를 살펴보고 현 제도의 대안으로 선발방식을 변경하는 방안과 현 제도를 유지하면서 임용방식을 변경하는 방안을 각 제시하여 현 법원에 가장 적합한 방안 확인

나. 타 기관 사례 검토

1) 지역구분모집 운영 사례

■ 개요

- 지역구분모집을 실시하고 있는 국가기관, 지방자치단체 등의 지역구분 모집 비율, 응시자 거주지제한, 임용 후 전보제한 여부 등에 대해 알아 보고 법원에 적용 가능한 참고사항 확인

■ 타 기관 지역구분모집 사례⁶⁾ 요약

| 기관 및 채용직급 | | | 지역구분모집 (비율) | 응시자 거주지제한 | 임용 후 전보제한 | 비 고 |
|-------------------|-------|--------------------|----------------|--------------|--------------------------|---------------------------|
| 인사혁신처 (일반행정직류) | | 5급 | ○ (18%) | ○ | 해당사항 없음 | |
| | | 9급 | ○ (30%) | ○ | 5년 | |
| 기타 국가 기관 | 경찰청 | 경찰공무원 (순경) | ○ (100%) | X | 10년 | |
| | 해양경찰청 | 경찰공무원 (순경) | ○ (22%) | X | 3년, 9년 (임용시기별 상이) | 전보제한기간 5년을 목표로 감축 중 |
| | | 일반직공무원 (7급, 9급) | ○ (100%) | X | 3년 | |
| | 소방청 | 공채 소방사 | ○ (100%) | X | 1년 | 법무·항공 제외 |
| 지방 자치 단체 | 경기도 | 9급 | ○ (100%) | ○ | 3년, 4년, 5년 (임용기관별 상이) | |
| | 인천광역시 | 9급 | ○ (100%) | ○ | 일부지역 5년 | |

6) 2024년 채용공고 및 각 기관 인사담당자와의 유선통화를 실시하여 현황을 파악함



| 기관 및 채용직급 | | 지역구분모집 (비율) | 응시자 거주지제한 | 임용 후 전보제한 | 비 고 |
|-----------|--------------|-------------------|--------------|--------------|-----|
| 공공 기관 | 한국철도공사 | 채용형 인턴 (6급 임용) | ○ (100%) | X | 10년 |
| | 국민건강 보험공단 | 일반행정 (6급가) | ○ (100%) | X | 5년 |

■ 현황

- 국가직공무원의 경우 인사혁신처에서 채용절차를 주관하고 있으며, 9급 공채의 경우 일반행정직류에 대해서만 전국 및 지역구분모집을 혼용운영 (타 직렬·직류는 전국모집)
 - 9급 일반행정의 경우 채용인원의 약 30%를 지역구분으로 모집하고 서울, 경기 지역은 지역구분모집 제외
- 경찰청, 해양경찰청, 소방청 등의 기타 국가기관의 경우 대부분 지역구분 모집으로 운영하고, 응시자에 대한 거주지제한 요건을 적용하지 않고 전보제한기간을 두고 있으나, 대부분 1:1 인사교류 원칙을 적용하여 타 지역으로의 과도한 전출은 제한됨
- 지자체의 경우 대부분 지역구분모집으로 운영하고, 거주지제한 요건을 적용하며, 전보제한 기간을 설정함

■ 분석

- 타 기관 사례 중 인사혁신처의 9급 신규채용이 채용직급, 조직의 규모 및 지역 분포도 등을 고려했을 때 법원 채용절차에 참고 가능함
 - 서울, 경기 등 인기지역의 경우 전국모집 실시
 - 인원이 가장 많은 일반행정직류만 지역구분모집을 적용 ⇨ 인원이 적은 직렬·직류는 전국모집 실시
 - 채용인원의 30%를 지역구분모집으로 유지



2) 전국모집 운영 사례⁷⁾

■ 개요

- 전국모집으로 채용하고 법원과 조직규모가 유사한 세무직공무원과 검찰 공무원의 인사 운영상의 문제점을 확인하여 현 전국모집 방식 제도개선에 참고하고자 함

■ 국세청의 운영 사례

- 세무직의 경우 지방지역으로 임용 된 경우에는 해당 지방청 관할에서 계속 근무해야 하고, 고충사유가 있는 경우 수도권으로의 전보(청과 청 간의 이동)를 신청할 수 있으나 실질적으로 전보는 어려운 상황임(전보를 강제로 막고 있는 상황이라고 함)
- 세무직도 임용발령 시 연고지를 고려하나 수도권 선호로 인해 비연고지 발령자가 늘고 있어, 이러한 문제 해결을 위해 지역구분모집 도입을 검토할 예정이라고 함

■ 검찰 운영 사례

- 신규임용자의 대부분은 서울(수도권)을 선호함
- 지방지역 임용의 경우 수도권으로 돌아오는 기간은 최근에는 1년 반에서 2년 정도 소요되고, 길어도 3년 안에는 수도권 전보가 가능함
- 직원들의 지방지역 근무에 대한 고충은 제출하는 경우도 있으나 인력수급 상황을 고려하여 가능한 범위에서 반영한다고 함

■ 분석

- 과거와 달리 전국모집으로 운영하는 국가기관인 세무직, 검찰직의 경우에도 서울(수도권) 선호도가 많이 증가한 것을 확인할 수 있음

7) 각 부처 인사담당자와 유선통화를 통해 자료를 수집함



- 이러한 변화는 사회적 환경 변화에 따른 것으로 제도 변경의 필요성으로 고려될 수 있음

3. 법원 9급 공채시험 선발 방식

법원 9급 공채시험은 1968년 처음 실시하여 2024. 6. 22. 까지 총 64회 실시하였다.

이하 논의는 1981년부터 시행된 지역구분모집방식과 2011년부터 현재까지 시행하고 있는 전국모집방식을 주로 한다.

가. 법원 9급 공채 선발 방식 연혁

▣ 9급 공채시험 제도변경 연혁

- 법원공무원 채용은 초기에는 국가공무원 채용 체계의 일부로 포함되어 실시
- 1968년 사법부 주관으로 법원 9급 공채시험을 최초 실시하여 법원행정처가 독립적으로 법원공무원을 선발하기 시작함
- 1981. 8. 30. 실시한 시험부터 연고지 근무로 경제적·심리적 안정과 지역균형의 정책적 고려를 위해 근무예정 지역별 구분모집(이하 ‘지역구분모집’ 이라함)을 실시
- 2007년에 채용시험의 고등법원 소재지별 분산 실시, 심층면접제도, 문제공개 및 정답이의제도를 도입하였고, 2009년 응시 상한연령 폐지함
- 2011년 시험부터 전국단위모집을 실시하여, 2024. 6. 22. 실시한 시험까지 총 64회 실시함

▣ 9급 공채시험 모집방식 변화 과정

- 1968. 3. 31. 시험부터 1981. 4. 19. 실시한 시험까지는 전국모집 방식으로 선발



- 1981. 8. 30. 실시한 시험부터 **지역구분모집**을 도입하여 2010. 3. 27.까지 약 30년간 지역구분모집 유지 ⇨ 1차 변경
- 2011. 3. 12. 시험부터 **전국모집** 방식으로 전환하여 15년 가까이 전국모집 방식으로 선발 ⇨ 2차 변경

나. 지역구분모집과 전국모집의 주된 내용 및 차이

1) 지역구분모집

■ 지역구분모집 근거

국가공무원법

제37조(시험의 공고)

② 원활한 결원 보충을 위하여 필요하면 근무예정 지역 또는 근무예정 기관을 미리 정하여 공개경쟁 채용시험을 실시할 수 있다. 이 경우 그 시험에 따라 채용된 공무원은 대통령령등으로 정하는 기간 동안 해당 근무 지역 또는 근무 기관에 근무하여야 한다.

■ 운영방안

- 모집단위를 근무예정지역별(과거 서울, 대전, 대구, 부산, 광주, 춘천, 제주로 구분)로 구분하여 9급 공채 신규임용 응시자를 **근무예정지역별로 구분하여 모집**하는 방안

■ 채용단계

- 서기보 소요인원 산정요소인 퇴직예상, 증원예상, 승진예상, 보유자원 등 여러 요소를 분석하여 근무예정지역별 선발예정인원을 산정
 - 과거 시행하였던 제도하의 근무예정지역은 채용후보자명부 관리기관인 고등법원 관할과 춘천, 제주의 지역적 특성을 고려하여, ①[서울·의정부·인천·수원], ②[춘천], ③[대전·청주], ④[대구], ⑤[부산·울산·창원], ⑥[광주·전주], ⑦[제주]로 구분하되, 거주지제한은 실시하지 않음



- 채용시험 공고시 근무예정지역별 선발예정인원을 공고하여 채용시험 진행
⇒ 응시한 지역 단위로 선발예정인원 범위에서 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정

■ 임용단계

- 시험성적과 교육원 성적을 8:2의 비율로 합산한 점수가 높은 순서대로 법원행정처에서 근무예정지역별로 나눠 채용후보자명부를 작성[법원공무원규칙 제14조 제2항]
- 임용사유(결원) 발생 시 고등법원에서 채용후보자명부에 등재된 채용후보자를 그 순서대로 임용추천하면 소속기관에서 임용 발령함

■ 인사관리

- 지역구분모집에 의한 공개경쟁채용시험에 합격한 사람은 해당 지역 또는 해당 기관에 임용된 날부터 3년 이내에 다른 지역 또는 기관에 전보될 수 없음[법원공무원규칙 제53조 제4항]
- 해당지역 임용발령은 연고지 발령으로 간주하여 3년경과 후 타 지역으로 전출을 희망할 경우 1:1 교류원칙에 의해 전출희망지역에 전출자가 있어야 전보가 가능함

■ 승진

- 7급 승진 시 위 지역별 모집단위로 선발예정인원을 공고한 후 지역별로 합격자를 결정하였고 주사 승진은 2002년 6월까지 지역별로 승진이 이루어지다가 2002년 7월 이후 전국모집방식으로 임용추천이 이루어짐
- 사무관승진시험은 전국방식으로 시행

■ 장점

- 현재 지방 지역 직원들의 지역구분모집 요구를 가장 충실히 수용하고, 지역



내 안정적으로 정착 가능한 인원수급에 가장 적합한 채용제도

- 비연고지 발령 축소 가능하여 신규직원의 인사고충 해소 가능
- 비선호 지역 법원의 업무 연속성 고양 및 기존 재직자의 피로도 감소
- 지역인재 채용 및 하위직 공무원의 연고지 근무 보장을 통해 경제적·심리적 안정 도모
- 지방지역 국민에 대한 사법서비스 질적 하락 우려 해소 가능

■ 단점

- 지역별 합격선 편차가 발생하고 수험생들의 눈치작전에 따라 시험결과가 달라져 공채시험의 권위가 떨어짐
- 지역간 임용시기의 편차 발생으로 인사관리의 어려움 발생
- 경향교류 단절로 인한 업무기준의 통일적 적용 저해 ⇨ 폐쇄적 조직 문화 형성

2) 전국방식

■ 채용단계

- 서기보 소요인원 산정요소를 고려하여 전체 선발예정인원을 산정
 - 종전과 달리 지역별 인원산정이 불필요
- 채용시험 공고시 전체 선발예정인원을 공고하여 채용시험 진행하고 선발 예정인원 범위에서 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하여 선발
 - 지역별 점수편차 발생여지가 없으므로 **성적우수자 선발에 유리한 구조**

■ 임용단계

- 시험성적과 교육원 성적을 8:2의 비율로 합산한 점수가 높은 순서대로 법원행정처에서 채용후보자명부를 작성[법원공무원규칙 제14조 제1항]



- 임용사유(결원) 발생 시 법원행정처에서 채용후보자명부에 등재된 순서대로 임용추천 하면 소속기관에서 임용 발령함
 - 결원발생 지역과 임용희망지가 일치하지 않기 때문에 채용후보자명부 순서대로 임용할 경우 임용희망지를 반영하기 어려운 단점이 있음

■ 인사관리

- 전국모집에 의해 채용된 사람은 소속 공무원이 해당 직위에 임용된 날부터 1년 이내에 다른 직위로 전보할 수 없음[법원공무원규칙 제53조 제1항] ⇨ 1년의 보직변경 제한 기간이 적용됨
- 임용희망지역이 아닌 타 지역으로 발령시 비연고지 발령으로 간주하여 1년경과 후 우선적으로 희망지역으로 전보 가능하기 때문에 현재 전국모집에서 나타나고 있는 신규임용자의 대규모 타 지역 전출 요인임
- 다만, 현재 지방 신규임용자가 대규모 서울권으로의 전출을 희망하고 있어 인사수급 불균형으로 인해 서울권으로의 전출은 3년 정도 소요되고 있음

■ 장점

- 합격선 편차 발생의 문제점을 해결할 수 있음
- 지역간 임용시기의 편차 발생으로 인한 직무대리 등의 편법적 인사운영을 해결할 수 있음
- 지역 별 소요인원 산정의 필요성이 없고 인사관리의 어려움을 줄일 수 있음

■ 단점

- 채용시험 합격자의 희망권역이 권역별 채용인원과 차이가 있기 때문에 비연고지 발령 가능성 높음 ⇨ 서울권 쏠림현상 대처 불가
- 비연고지 발령에 따른 주거편의시설 마련이 필요함



Ⅲ. 9급 공채 전국모집으로 제도 변경시 검토된 주요 내용

법원행정처는 2010년 지역구분모집의 문제점 해결을 위하여 전국모집 방식으로 변경하는 방안을 검토하였다. 당시 정책결정과정은 별도 설문조사나 TF 구성없이 「9급 공개경쟁채용시험의 전국모집 검토」라는 검토서를 통해 이루어졌다.

당시 검토서 (이하, '2010 검토서' 라 함)에 의하면 1차 변경의 특별한 제기는 없으며 생활근거지에 근무하게 하자는 논의가 있어 변경하게 된 것이라고 한다. 이하에서는 2차 변경을 위하여 검토서가 분석한 당시 지역구분모집의 문제점, 전국모집방식으로 변경할 경우 발생할 문제점과 그에 대한 해결방안을 살펴보고 이를 현 시점에서 다시 분석하는 방법으로 해결방향을 제시하고자 한다.

○ 전국모집방식 도입 당시 검토 결론

전국단위 모집방식으로 변경시 비연고지 근무자가 양산된다는 점이 우려되나, 현재 지역구분모집하에서도 비연고지 합격자가 상당한 비율을 차지하고 또한 직무대리 형식으로 근무예정지역 외의 지역에 임용되는 경우도 있어 전국모집제도 시행으로 비연고지 근무자가 급격히 늘어난다고 단정하기 어려우며, 근무지희망 파악 등의 방법으로 비연고지 근무자의 발생 억제가 가능할 뿐만 아니라 전국모집제도가 인사운영상 여러 장점이 있으므로 전국단위의 모집제도를 시행함이 바람직함

1. 2010 검토서상 지적된 지역구분모집의 문제점

가. 지역별 합격선 편차

《2010 검토서 中》

- 근무예정지역별로 응시원서를 출원하게 하고 합격자를 결정하는 현행 방식은 각 지역별 출원인원과 선발예정인원 및 응시생들의 수준의 차이에 따라 합격선이 크게 차이가 남
- 이로 인하여 특정 지역에 응시한 응시생들의 경우 합격선이 낮은 다른 지역에서 응시한 합격자들보다 훨씬 더 높은 점수를 획득하고서도 불합격하는 경우가 많이 발생
- 이러한 현상으로 인하여 매년 대법원 시험정보 사이트에는 호소성의 글이 올라오고 있음
- 성적이 우수한 자원이 지역 선택에 따라 불합격됨으로 인하여 상대적으로 보다 우수한 실력을 검증받은 자원이 합격함이 마땅한 공채시험제도의 본질에 역행하는 결과를 초래



■ 합격선 편차

- 당시 분석자료에 의하면 법원사무직은 2009년 최고 합격선인 광주 지역의 90점 대비 춘천 지역이 86점으로 4점 차이, 2010년 최고 합격선인 수도권 지역의 84점 대비 제주 지역이 79점으로 5점 차이를 보이고 있고, 최고와 최저 합격선 차이는 5% 정도임
- 반면 등기사무직은 2009년 최고 부산권 84점 대비 최저 대구 75점으로 9점 차이, 2010년 수도권 최고 72.5점 대비 춘천 61점으로 11.5점 차이를 보이고 있어 그 차이가 10%를 넘고 있음

나. 지역간 임용시기의 편차

《2010 검토서 中》

- 모집지역별로 서기(보) 보유자원이 다름에 따라 신규임용시기가 각 지역간 격차가 생김 ⇒ 2010년 1월 현재 다른 지역은 37기 공채서기보들이 발령을 받은 반면에 대구 지역의 경우 34기도 아직 발령을 받지 못하고 있는 사태가 발생(2010. 1. 11. 현재)
- 응시지역에 발령을 받지 못한 자원들은 합격 이후에도 한동안 임용대기기간을 보내야 하는 문제점이 있으며, 이 기간 동안 대체인력으로 법원에서 근무하거나 순위에 따라 타 지역에 직무대리로 근무

※ 전국 법원 직무대리자 현황(2010. 1. 11.자) - 전국 72명이 직무대리로 근무

| 지 역 | 전 국 | 서 울 | 춘 천 | 대 전 | 대 구 | 부 산 | 광 주 | 제 주 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 보유자원 | 111 | 60 | 6 | 6 | 11 | 15 | 12 | 1 |
| 직무대리 인원 | | -49 | -13 | -5 | 34 | -5 | 34 | 4 |

- 위 표에서 볼 수 있는 바와 같이 보유자원(전국적으로 111명)이 있음에도 직무대리자들(서울, 춘천, 대전, 부산 지역에 타지역 보유자원이 직무대리로 근무)로 인해 그 지역 합격자들도 발령을 받지 못하고 있는 사태가 발생
- 더구나 법원공무원규칙의 개정으로 2011년부터는 채용후보자명부 작성일로부터 1년이 경과하면 무조건 임용하여야 하는 점도 고려하여야 함

※ 지역간 임용시기의 편차는 임용 이후 승진시기에도 영향을 미쳐, 같은 기수 간에도 지역에 따라 승진시기가 크게 차이가 나는 문제점이 발생



- 지역별로 보유 자원이 다르기 때문에 신규임용시기의 각 지역간 격차가 발생
- 2010년 1월 1일 37기가 발령 받은 지역이 있는 반면 대구 지역은 34기도 미발령사태가 발생하고 있고, 법원공무원규칙 개정으로 2011년부터는 채용후보자작성일로부터 1년이 경과하면 무조건 임용하여야 하는 점도 고려해야 함

법원공무원규칙

제15조 (채용후보자명부의 유효기간)

① 법 제38조 제2항 에 따른 공개경쟁채용시험에 합격한 사람의 채용후보자명부의 유효기간은 2년으로 한다.

제16조 제2항

② 법원행정처장 또는 각 고등법원장은 9급 공무원 채용후보자 중 채용후보자명부 작성일로부터 1년이 지난 사람에 대하여 임용의 유예, 교육훈련 등 불가피한 사유를 제외하고는 지체 없이 임용하여야 한다. 이 경우 현원이 정원을 초과할 때에는 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 법원행정처 또는 각 고등법원에 따로 있는 것으로 본다.

- 발령을 받지 못한 합격자들은 임용대기기간 대체인력으로 근무하거나 타 지역에 직무대리로 근무할 수밖에 없고 임용시기의 편차는 이후 승진시기에도 영향을 미쳐 불만요소로 계속 작용

다. 인사관리 및 시험관리의 어려움

《2010 검토서 中》

- 각 지역별로 소요인원을 산정할 경우 특정지역(A지역)의 경우 소요인원이 많아 많은 인원을 선발하여야 하고, 다른 지역(B지역)의 경우는 보유자원이 많아 더 이상의 선발이 필요 없음에도 불구하고 지역배려 차원에서 일정 인원의 선발공고를 하여 보유자원이 많은 지역(B지역)은 발령을 받지 못하는 신규인원이 더욱 많아지는 악순환이 발생
- 위와 같은 사정으로 인하여 임용대기자가 지역에 따라 남아도는 경우와 부족한 경우가 발생하는데, 이러한 경우 임용대기자가 부족한 지역(A지역)에서는 타 지역(B지역)의 임용대기자를 직무대리 형식으로 임용을



- 하여야 하는 등 규정 외의 편법적인 인사운영을 하여야 하는 문제가 발생
- 서기보 소요인원은 퇴직예상, 증원예상, 승진예상, 보유자원 등 여러 요소를 분석하여 산정하는데, 외부환경과 사법정책 등의 변경에 따른 가변성이 많아 정확한 예측이 어렵고 각 지역별로 특수한 가변요소를 모두 고려하여 지역별 소요인원을 정확하게 산정하기는 쉽지 않음
 - 잔여자원의 상황에 따라 어느 한 지역의 선발예정인원이 연도에 따라 큰 폭으로 차이가 나는 경우도 있는바, 이러한 경우 수험생들은 어느 지역에 응시해야 할지 곤란한 상황에 처하고 극심한 눈치작전이 전개되는 등 시험으로서 바람직하지 않은 결과가 초래될 수 있음
 - 또한 각 지역별 합격선에 대한 통계적 정보를 이미 취득하고 있는 응시생들이 전혀 연고가 없음에도 불구하고 상대적으로 합격선이 낮은 지역에 합격을 위하여 응시하는 현상이 발생하고, 때로는 전년도의 합격선을 보고 응시하였다가 그 지역의 합격선이 높아 대거 불합격하는 눈치작전의 피해가 발생
 - 법원 9급 공채시험은 응시원서 출원 시 해당 지역 주민등록이나 일정 기간 이상 거주 여부와 상관없이 근무예정지역을 선택할 수 있기 때문에 많은 응시생이 연고지와 전혀 무관하게 근무예정지역을 선택하고 있는 실정이므로 근무예정지역별 구분모집의 본래 취지가 퇴색
 - 행정부의 경우는 각 지방의 인재를 고루 등용하여 지역적 특색을 살린 지방행정업무처리가 가능하겠지만, 법원업무를 처리함에 있어서는 전국적으로 통일적 기준이 요망되므로 그 지역에 거주하는 인원이 그 지역의 법원 업무에 반드시 더 적합하다고 할 수 없음

- **선발예정인원**은 퇴직예상, 증원예상, 승진예상, 보유자원 등 여러 가지 요소를 분석하여 산정하는데 외부환경과 사법정책 등의 변화에 따른 가변성이 많아 **정확한 예측은 어려움**
- 또한 각 지역별로 소요인원을 산정할 때 보유자원이 많음에도 지역 배려 차원에서 일정 인원의 선발 공고를 하여 미발령자가 많아지는 경우도 발생하고 있음
- 수험생들은 지역별 잔여자원 상황, 합격선 등 변수를 고려하여 전혀 연고가 없는 지역에 응시한 후 전보제한기간 도과 후 연고지로 전출하는 현상이 발생하고 있음
- 주민등록이나 거주기간을 제한하지 않음으로써 연고지와 전혀 무관한 지역에 응시함으로써 지역구분모집의 본래 취지가 퇴색됨



2. 2010 검토서상 지적된 전국모집 시행 시 발생할 문제점과 해결방안 분석

가. 비연고지 근무자의 증가

《2010 검토서 中》

- 신규임용시의 문제점
 - 각 법원의 인력수급상황에 따라 정기·비정기적 인사발령 ⇒ 채용후보자명부순위에 따라 전혀 연고가 없는 지역으로 발령
 - 예상할 수 없는 인사발령 ⇒ 근무와 생활을 위한 준비기간 부족
 - 비연고지역 발령으로 인하여 연고자와 비연고자간의 인화에 어려움을 겪을 것으로 예상
- 해결방안
 - 앞에서 본 바와 같이 지역별구분모집을 실시하고 있는 현재에도 많은 9급 공채시험 응시자들이 비연고지를 근무예정지로 지원하고 있음
 - 따라서 전국모집제도를 시행한다고 하여 비연고지 근무자가 현재에 비하여 급격히 증가한다고 단정하기도 어려움
 - 나아가 신규임용발령시 본인의 의사를 적극 반영(임용연기 등)하면 비연고지 발령을 대폭 줄일 수 있을 것으로 보임

■ 문제점

- 채용후보자명부순위에 따라 전혀 연고가 없는 지역으로 발령 날 가능성이 있고 신규발령자는 비연고지에서 근무와 생활을 위한 준비기간 부족, 연고자와의 인화에 어려움이 발생할 수 있음

■ 해결방안

- 지역구분모집을 시행하고 있는 현재 많은 수험생이 비연고지에 응시하는 만큼 전국모집제도를 시행한다고 하여 비연고지 근무자가 급격히 증가한다고 단정하기 어려움
- 신규임용자의 임용유예 의사를 적극 반영하여 비연고지 발령을 대폭 줄일 수 있을 것이라고 보이므로 우려할 정도는 아님



나. 독신자숙소 등 증설 요구

《2010 검토서 中》

- 비연고지에 발령이 날 경우 주거편의시설 마련 필요
- 그동안 독신자숙소 등을 지속적으로 확충하였으나 전국모집 시행으로 숙소의 수요가 더 늘어날 것으로 예상
- 법관 및 4급 이상 일반직을 위한 관사는 어느 정도 보유하고 있으나, 5급 이하 일반직 직원을 위한 독신자숙소는 수요에 비해 크게 부족한 실정임
- 이 문제는 직원복지의 문제로 향후 독신자숙소 등 주거시설 마련을 적극적으로 추진하는 것이 올바른 방향이라 생각되지만, 현실적으로 독신자숙소를 위한 예산편성은 어려울 것으로 전망됨
- 해결방안
- 현실적으로 빠른 시일 내에 독신자숙소 마련이 어려운 만큼 가급적이면 본인의 근무희망지역으로 신규발령할 수 있도록 하는 임용방안 마련할 필요 있음.
- 전국모집을 실시할 경우 전보제한기간의 폐지로 1년 정도의 기간이 경과하면 본인의 연고지로 전보가 가능할 것이므로 신속한 비연고지 근무자 해소가 가능하고 불편을 최소화할 수 있음
- 근무현황을 볼 때 서울지역에서만 비연고지 근무자가 많고 서울법원종합청사에는 기숙사가 있음을 고려할 때, 실제로는 크게 문제가 되지 않을 수도 있음
- 현재도 직무대리자가 많고 이들에 대한 숙소가 부족한 점을 고려하면, 전국모집 실시로 현재보다 독신자숙소 문제가 반드시 악화된다고 볼 수 없는 측면도 있음

■ 문제점

- 5급 이하 독신자숙소는 수요에 비해 크게 부족한 실정이고, 단기간내에 독신자숙소를 위한 예산편성은 어려울 것으로 전망됨

■ 해결방안

- 가급적이면 근무희망지역으로 신규발령을 할 수 있도록 방안을 마련할 필요성 있음
- 전보제한기간의 폐지된 만큼 신속한 비연고지 근무 해소로 비연고지 발령자의 불편을 최소화할 수 있음



- 서울 지역에만 비연고지 근무자가 많고 서울법원종합청사에는 기숙사가 있으므로 실제로는 크게 문제가 되지 않을 수도 있음
- 현재도 직무대리자가 많고 이들에 대한 숙소가 부족한 점을 고려하면 독신자 숙소 문제가 반드시 악화된다고 볼 수 없음
- 지역별 구분모집 하에서도 지역구분단위가 대부분 고등법원 단위이다 보니 비연고지 근무자는 발생하고 있고, 예를 들어 광주·전주 권역에 선발된 자는 전주에 연고를 두고 있음에도 목포로 발령이 날 수 있으므로 지역구분모집 하에서도 독신자숙소 문제는 발생하고 있음

다. 2010 검토서의 예측 오류

■ 비연고지 발령 증가에 대한 예측 오류

- 2010 검토서는 서울지역에 비연고지 근무자가 많고 서울법원종합청사에는 기숙사가 있음을 고려할 때 실제로는 문제가 되지 않을 것이라고 예측함
- 그러나 신규발령자의 73.5%가 수도권 근무를 희망함에도 그 중 30%(서울 5%)만 수도권에 근무하고 나머지는 지방 비연고지로 발령받는 현실은 너무나도 비참하고, 2010년 예측과는 달리 수도권에는 희망자가 넘쳐나고 지역은 비연고자가 근무하고 있음
- 2010 검토서는 임용연기제도를 이용한다면 급격한 비연고지 근무자의 증가가 없다고 예측하였으나 이 또한 공직 수요자의 니즈를 반영하지 못한 오류로 임용유예신청은 거의 없고 비연고지 근무문제 해결의 한 요소로 전혀 작동하지 못함

■ 독신자 숙소 부족에 대한 예측 오류

- 만성적인 독신자숙소 부족으로 인하여 지역법원에 근무하는 비연고지 공무원의 가장 큰 민원은 주거 문제임



IV. 현행 전국모집제도 운영 현황 및 문제점

가. 전국모집방식 시행 경과

장기간 전국모집 + 사회적 인식의 변화 ➡ 수도권 근무 선호도 증가

⇒ ① 임용희망지역 미반영 ⇒ ② 비연고지 발령 증가

⇒ ③ 비연고자의 타 지역으로 전출

⇒ ④ 전출로 인한 결원 신규 임용자로 충원

⇒ ⑤ 해당 지역 법원의 업무공백 등 발생

⇒ ⑥ 각 지역법원의 사법서비스 저하 우려

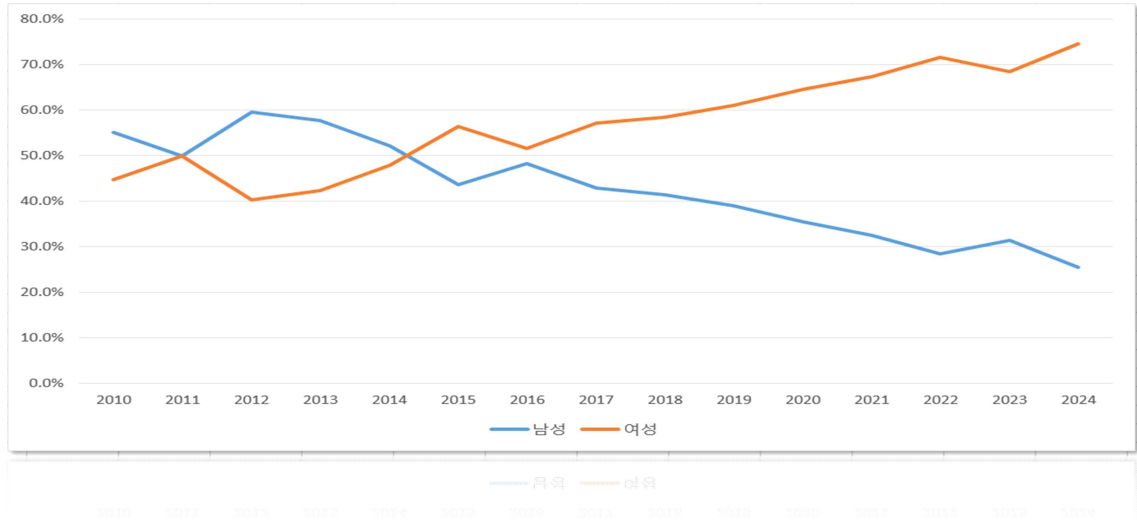
나. 전국모집방식 시행 현황

1) 공직에 대한 인식 변화

- 전국모집 도입 당시인 2011년 입직했던 신규공무원들과 현재 입직하는 MZ세대(밀레니얼 세대와 Z세대)는 직업에 대해 가지는 인식에서 차이를 보이고 있음
 - MZ세대는 일과 삶의 균형을 매우 중요하게 생각하고, 충분한 여가 시간과 개인의 삶을 누리길 원함 ➡ 생활 편의 시설이 잘 갖춰진 지역 선호
 - 또한, 자신의 성장을 중요하게 생각하여 학습 욕구가 강하며 이를 위해 자기 개발에 많은 시간을 투자함 ➡ 다양한 교육 인프라가 갖춰진 지역 선호
- 이러한 인식의 변화는 근무지역의 선호도에 대한 큰 차이를 가져왔고, 서울 선호현상은 계속 높아지는 추세로 지방 발령자들의 수도권으로의 전출을 가속화시킴
- 특히 여성은 남성에 비하여 서울 거주 선호도가 높는데 여성 신규합격

자의 비율은 꾸준히 증가하고 있음

[연도별 신규임용자 남녀 비율 증감 추이]



- 직장과 자녀의 양립, 자녀 교육 기회, 생활 편의성, 문화 활동 기회 등의 여러 요소들로 인해 여성 신규임용자의 경우 남성 보다 서울거주 선호도가 높게 나타남

[전국모집 이후 채용후보자 남,여 수도권 1지망 지원 비율]

| 구분 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 남성 | 55.7% | 62.0% | 57.5% | 60.6% | 67.0% | 58.0% | 64.6% | 73.3% | 64.8% | 72.8% | 68.7% | 69.2% | 67.9% | 70.8% |
| 여성 | 77.3% | 76.7% | 76.9% | 70.8% | 73.0% | 78.1% | 80.1% | 81.0% | 82.9% | 85.3% | 76.3% | 70.0% | 79.1% | 71.5% |

2) 비연고지 발령 증가

- 최근 4년간 통계에 의하면 신규 임용자의 약 73.5%(설문조사 결과 69.2%)가 수도권(특히 서울)을 희망함에도 실제 수도권에 발령받는 비율은 30%에 불과함(서울 발령 비율은 5%미만)
- 지방 연고지 근무를 희망할지라도 성적순에 따른 발령으로 그마저도 희망지가 아닌 지방 비연고지로 발령받는 비율 또한 상당함 [아래 표 참조]
 - 최근 4년간의 법원·등기사무직렬 채용후보자의 임용희망지 내역을 살펴보면 지방



근무 희망이 약 26.5% 존재

- 그러나 채용후보자 명부 상위 순으로 임용을 하고 있어 희망지 외 지역으로 발령 받고 있는 수치는 다음 표와 같음

[최근 4년간 채용후보자의 1~2지망 임용희망지 내역]

| 희망지역 지망순위 | 서울 | 경인 | 수원 | 춘천 | 대전 | 대구 | 부산 | 광주 | 합계 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|-------|
| 1지망 | 505 (50.1%) | 87 (8.6%) | 149 (14.8%) | 8 (0.8%) | 64 (6.4%) | 30 (3.0%) | 106 (10.5%) | 58 (5.8%) | 1,007 |
| 2지망 | 261 (25.9%) | 310 (30.8%) | 264 (26.2%) | 16 (1.6%) | 59 (5.9%) | 47 (4.7%) | 36 (3.6%) | 13 (1.3%) | 1,006 |

[연도별 3년 이내 타 지방지역 전보⁸⁾ 현황]

| 임용 년도 | 2019년 | 2020년 | 2021년 | 2022년 | 2023년 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 임용 인원 | 383 | 298 | 300 | 255 | 384 |
| 타 지방지역 전보 인원 | 32 | 18 | 23 | 14 | 8 |

- 전국모집 방식으로 변경 시 법원공무원규칙 제17조에 의해 기타 부득이한 사유가 있는 경우에 당사자의 임용유예 신청을 받아 근무희망지 발령이 가능할 것으로 검토하였으나, 현재 연고지 근무를 위한 임용유예 신청은 거의 없음

3) 지방 신규임용자의 1~3년 내 수도권으로의 대거 전출

▣ 인사희망 반영 비율 저조

- 지방지역 신규임용자의 경우 인사희망 1지망이 반영된 비율은 매우 낮은 상황으로, 특히 2020년 이후 부산, 광주권을 제외한 지방지역의 경우 대부분 30%를 넘지 못하고 있고, 춘천, 제주권의 경우 전원 희망 외 발령인 경우도 있음

8) 타 지방지역 전보는 서울, 경인, 수원 지역을 제외한 타 지역으로의 전보를 의미함



[전국모집 이후 채용 연도별 인사희망 1지망 반영 현황⁹⁾]

| 구분 | 수도권 | | 춘천권 | | 대전권 | | 대구권 | | 부산권 | | 광주권 | | 제주권 | |
|-------|--------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|------|
| | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 | 인원 (전체) | 비율 |
| 2011년 | 135 (160) | 84.4% | 4 (12) | 33.3% | 5 (20) | 25.0% | 14 (18) | 77.8% | 22 (27) | 81.5% | 2 (2) | 100% | | |
| 2012년 | 225 (241) | 93.4% | 5 (33) | 15.2% | 13 (42) | 31.0% | 13 (26) | 50.0% | 38 (58) | 65.5% | 12 (17) | 70.6% | 0 (7) | 0.0% |
| 2013년 | 210 (221) | 95.0% | 1 (7) | 14.3% | 13 (42) | 31.0% | 11 (19) | 57.9% | 44 (56) | 78.6% | 9 (10) | 90.0% | 0 (2) | 0.0% |
| 2014년 | 158 (187) | 84.5% | 5 (25) | 20.0% | 14 (62) | 22.6% | 16 (30) | 53.3% | 21 (36) | 58.3% | 8 (13) | 61.5% | 0 (6) | 0.0% |
| 2015년 | 215 (240) | 89.6% | 1 (14) | 7.1% | 14 (33) | 42.4% | 4 (14) | 28.6% | 27 (46) | 58.7% | 8 (16) | 50.0% | 1 (11) | 9.1% |
| 2016년 | 194 (222) | 87.4% | 3 (17) | 17.6% | 21 (42) | 50.0% | 9 (19) | 47.4% | 19 (32) | 59.4% | 2 (6) | 33.3% | 0 (4) | 0.0% |
| 2017년 | 258 (283) | 91.2% | 3 (24) | 12.5% | 23 (45) | 51.1% | 10 (25) | 40.0% | 22 (45) | 48.9% | 6 (8) | 75.0% | 0 (9) | 0.0% |
| 2018년 | 183 (199) | 92.0% | 2 (17) | 11.8% | 12 (42) | 28.6% | 11 (27) | 40.7% | 16 (46) | 34.8% | 7 (24) | 29.2% | 0 (7) | 0.0% |
| 2019년 | 239 (256) | 93.4% | 3 (18) | 16.7% | 10 (23) | 43.5% | 10 (27) | 37.0% | 16 (30) | 53.3% | 13 (30) | 43.3% | 0 (9) | 0.0% |
| 2020년 | 141 (141) | 100% | 2 (26) | 7.7% | 14 (46) | 30.4% | 5 (30) | 16.7% | 15 (34) | 44.1% | 12 (16) | 75.0% | 0 (12) | 0.0% |
| 2021년 | 124 (129) | 96.1% | 3 (19) | 15.8% | 10 (38) | 26.3% | 11 (57) | 19.3% | 20 (30) | 66.7% | 10 (32) | 31.3% | 0 (3) | 0.0% |
| 2022년 | 103 (108) | 95.4% | 3 (27) | 11.1% | 7 (34) | 20.6% | 6 (36) | 16.7% | 28 (35) | 80.0% | 4 (14) | 28.6% | 0 (10) | 0.0% |
| 2023년 | 147 (149) | 98.7% | 1 (15) | 6.7% | 17 (74) | 23.0% | 9 (52) | 17.3% | 22 (49) | 44.9% | 17 (41) | 41.5% | 0 (10) | 0.0% |
| 2024년 | 72 (76) | 94.7% | 0 (36) | 0.0% | 13 (41) | 31.7% | 5 (52) | 9.6% | 10 (25) | 40.0% | 10 (25) | 40.0% | 0 (2) | 0.0% |

9) 인원(전체)의 ‘인원’은 1지망에 의해 임용된 인원이고 ‘(전체)’ 해당지역에 임용된 인원을 의미

▣ 지방지역 신규임용자의 타 지역 전출 증가

- 비연고지 발령 증가는 타 지역으로의 전출 증가로 이어지고, 신규임용자의 임용희망지 미반영은 인기지역인 수도권 희망에 따른 미반영 이외에도 지방권역을 희망함에도 반영되지 않고 있음
- 임용희망지는 수도권 지역을 제외한 지역의 경우 대체로 연고지를 희망하는 경우가 일반적이는데, 전국모집 도입 후 채용후보자명부 순서에 의한 임용으로 수도권이 아닌 지역연고지를 희망함에도 이를 반영하지 못하고 비연고지로 임용되는 경우가 다수 존재함

[2019년 이후 신규임용자의 지역 권역별 임용 대비 전출자 현황]¹⁰⁾

| 임용 년도 | 서울권 | | 춘천권 | | 대전권 | | 대구권 | | 부산권 | | 광주권 | | 제주권 | | 합계 | |
|----------|-----|--------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|--------------|-----|---------------|-----|--------------|-----|----------------|
| | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) | 임용 | 전출 (비율) |
| 2019년 | 254 | 14 (5.5%) | 18 | 12 (66.7%) | 23 | 7 (30.4%) | 27 | 11 (40.7%) | 30 | 7 (23.3%) | 30 | 13 (43.3%) | 9 | 5 (55.6%) | 391 | 69 (17.6%) |
| 2020년 | 141 | 3 (2.1%) | 26 | 21 (80.8%) | 46 | 27 (58.7%) | 30 | 17 (56.7%) | 33 | 4 (12.1%) | 15 | 1 (6.7%) | 12 | 9 (75.0%) | 303 | 82 (27.1%) |
| 2021년 | 128 | 4 (3.1%) | 19 | 12 (63.2%) | 37 | 20 (54.1%) | 57 | 35 (61.4%) | 30 | 4 (13.3%) | 32 | 16 (50.0%) | 2 | 0 | 305 | 91 (29.8%) |
| 2022년 | 106 | 2 (1.9%) | 27 | 11 (40.7%) | 34 | 14 (41.2%) | 36 | 18 (50.0%) | 35 | 1 (2.9%) | 14 | 5 (35.7%) | 10 | 3 (30.0%) | 262 | 54 (20.6%) |
| 2023년 | 148 | 2 (1.4%) | 15 | 2 (13.3%) | 74 | 11 (14.9%) | 52 | 14 (26.9%) | 49 | 4 (8.2%) | 41 | 5 (12.2%) | 10 | 2 (20.0%) | 389 | 140 (10.3%) |

- 관외전출이 임용 후 통상 3~4년까지 이루어지고 있는 점을 고려한다면, 춘천, 대전, 대구, 제주 지역의 경우 신규임용자의 60% 이상이 타 지역으로 전출하고 있다고 볼 수 있으며,
- 특히, 2019년 대비 2020년 이후 전출자 증가폭이 큰 점을 고려한다면, 신규임용자의 전출자 증가 추세는 향후 더욱 가속화될 것으로 판단됨

10) 2024년 임용자는 소속기관 1년 근무요건을 충족하지 못해 전출자 없음



다. 비연고지 근무 증가에 따른 문제점

1) 신규 임용자의 정착 및 적응 문제

- 비연고지 근무로 기존에 익숙하지 않은 생활환경과 문화적 차이로 심리적 스트레스를 느끼고 이는 개인의 직무 몰입과 성과에 부정적 영향을 미칠 수 있음
- 주거지 확보와 같은 실질적인 생활환경문제에 직면하게 되고 이는 근무지에 대한 불만족으로 이어져 업무 역량 저하, 자신감 저하 등을 유발할 수 있음

2) 조직운영 및 인력관리의 어려움

- 비연고지 근무로 직무만족도가 떨어지면 조직의 생산성에 영향을 줄 수 있으며 조직 충성도가 낮아지고 장기적 인력관리측면에서 어려움을 겪을 수 있음
- 일부 직원들이 선호 지역에서 근무하는 반면, 다른 직원들은 비선호 지역에서 근무해야 하는 상황이 발생하면 조직내에서 불공평하다는 인식이 생길 수 있음
- 비연고지 근무자가 잘 적응하지 못하면 조직 내 갈등과 분열이 발생할 수 있음
- 비연고지 근무자들의 잦은 요청이나 불만으로 인해 인력 운영에 대한 유연성을 상실하고 계획된 인사관리에 차질을 빚을 수 있음

3) 지역사법서비스의 질적 저하 우려

- 현재 새내기 공무원의 대부분이 비연고지에 근무함으로써 다음과 같은 다양한 부정적 현상이 나타나고 있음



1. 업무 몰입 저하 : 현재 근무지에 대한 몰입도가 떨어지고 이는 업무의 질 저하, 성과 저하로 이어질 수 있음
2. 단기적인 시각 : 현재 근무지를 임시적으로 생각함으로써 장기적인 목표설정이나 계획을 소홀히 하고 조직내에서의 성장 기회를 놓치게 됨
3. 조직에 대한 헌신도 저하 : 현재 근무하는 조직에 대한 충성심이나 헌신도가 낮아지고 이는 조직 내 협업, 팀워크에도 부정적인 영향을 미침
4. 스트레스 증가 : 연고지로 돌아가야 한다는 기대가 단기간에 충족되지 않으면 실망감과 스트레스를 경험하게 되고 정신적 피로와 불안으로 이어질 수 있음
5. 업무 태만 : 현재 근무지에서의 중요한 업무를 회피하거나 미루는 경향이 생길 수 있음

- 결국, 신규임용자는 지방, 경력 공무원은 수도권이라는 공식이 이어진다면 지역 사법경쟁력의 약화로 이어질 것이고 이는 지역 사법서비스의 질적 저하로 이어질 것임

[목차 전환을 위한 여백]

V. 제도변경방안 및 대안제시

최근 4년간 평균 통계에 의하면 채용후보자의 약 73.5%가 수도권 근무를 희망함에도 대부분 비연고지 지역에 첫발령을 받은 후 수도권으로 전출하고, 그 전출로 인한 공백은 새로 임용되는 신규 공무원이 보충하는 형식으로 전보 인사가 이루어지고 있다.

현행 전국모집방식에 의한 선발제도의 가장 큰 문제점은 인사희망지를 반영하지 못한 비연고지 근무자의 증가와 그로 인한 지역 법원의 인사운영상 어려움이다. 이 문제를 해결하기 위한 가장 안정적인 방안은 현행 선발제도를 유지하면서 인사 및 복지제도의 개선을 통한 해결이고 가장 급진적인 방안은 현 제도와 대립적인 완전한 지역구분모집으로의 회귀이다. 그러나 종전 제도로의 완전한 회귀는 수도권 선호현상, 로스쿨 제도 도입으로 인한 지방 법과대학 폐지 등의 사회인식과 환경 변화의 시류를 반영하지 못하는 만큼 논의 대상에서 제외한다.

논의의 전제조건으로 지역간 1대1 전보원칙의 유지여부이다. 1대1 전보원칙은 과거 지역구분모집당시부터 현재에 이르기까지 인사관행으로 정립되어 있다. 2011년 전국모집방식으로 제도변경을 할 때 위 원칙 대신 순환근무원칙으로 변경할지 여부에 대한 검토가 선행되었어야 함에도 그러한 고민 없이 1대1 전보원칙은 변함없이 현재까지 이어지고 있다. 그렇다고 현재 위 원칙을 던져버린다면 수도권 근무자의 주거안정성과 근무여건을 급격하게 떨어뜨릴 것은 자명하고 또한 관사, 독신자숙소를 비롯한 보상 제도를 마련하지 않고 강행하는 것이 옳은 방향이라고 할 수도 없다. 따라서 위 원칙은 보완책이 마련될 때 까지 유지되어야 한다.

아래에서는 현행 전국모집제도를 유지하면서 인사 및 복지제도 개선으로 가능한 방안이 있는지 여부를 먼저 검토한 후 근원적 해결이 불가하다면 선발제도 자체를 개선하는 방안을 검토하는 순으로 논의를 진행하고자 한다. 선발제도 자체를 개선하는 방안은 과거 지역구분모집과 현재 전국모집의 장단점을 비교한 후 장점을 극대화시킬 수 있는 대안을 제시하는 순으로 한다.



1. 비연고지 근무 지원 및 정착 유도

■ 운영방안

- 전국단위 선발을 유지하면서 현 제도의 가장 큰 문제점인 비연고지 근무자에 대한 지원을 강화하고 인사 및 복지정책을 통해 지방지역에 정착할 수 있는 장기 근무자를 확보하는 방안

■ 주거지원 제공

- 각급 법원에서 관사, 독신자 숙소 등을 제공하고 있으나 절대적으로 부족함

■ 재정적 보상 및 인센티브 제공

- 비연고지 근무 수당, 비연고지 장기 근속 보상 수당 등의 신설을 상정해 볼 수 있으나 예산의 뒷받침이 있어야 가능함
- 내년부터 비연고지 법원에 임용된 신규 직원에게 매월 월세 지원계획이 있으나 월 20만원에 불과하여 실임차료 대비 부족하고, 지급 범위가 한정되어 신규임용자들의 수요를 모두 채울 수 없을 것으로 예상됨

■ 근무지 선택권 확대

- 근무지 선택 기회 제공
 - 신규임용자에게 근무지를 일정 부분 선택할 수 있는 기회를 제공하여 비연고지 근무에 대한 거부감을 줄일 수 있음
- 근무지 변경 기회 보장
 - 비연고지에서 일정 기간 근무한 후 원할 경우 근무지를 변경할 수 있는 기회를 보장하여 첫근무 시작 시 희망을 부여하는 방안임

■ 소결론

- 비연고지 근무자들의 가장 큰 민원인 주거문제와 수당문제는 예산의 뒷받침 없이 단기간 내에 해결할 수 없음



- 신규 공무원에게 특히 비연고 새내기공무원에게 근무지 선택권을 주는 것은 임용 초기 조직적응력을 키우고 자신감을 심어주는 제도로 각급 법원에서 적절히 적용할 수 있을 것으로 판단됨

2. 순환근무제 도입

■ 개요

- 순환근무방식이란 일정 기간마다 근무지를 교체하는 방식의 인사운영 제도를 말한다. 현재는 신규 임용공무원이 지방의 비연고지 지역으로 발령받고 일정기간 근무 후 수도권으로 전출하게 되면 다시 새로운 신규 임용공무원이 비연고지인 지방으로 발령받는 구조이므로 순환근무방식이라고 할 수 없음
- 순환근무를 하게 되면 각 직급별로 순환규칙을 정하여 선호지역인 수도권 근무를 하게 될 것인데 이 제도가 정착된다면 신규 임용공무원만의 비연고지 근무 집중문제는 해결될 것임

■ 지역구분모집과 1대1 전보원칙

- 1대1 전보원칙이란 공무원이 한 지역에서 다른 지역으로 전보될 때 그 자리에 다른 지역의 공무원을 동시에 전보시켜 자리를 채우는 방식의 원칙을 말함
- 이는 지역구분모집에 의하여 임용된 공무원이 전보제한기간이 도과한 후 타지역으로 전보하고자 할 때 적용되는 원칙으로 전국모집방식과는 친하지 않는 제도임
- 종전 지역구분모집당시 법원은 지역간 전보시 1대1 전보원칙에 따라 인사제도를 운영하였음

■ 전국모집과 순환근무원칙



- 전국모집에 의하여 임용된 공무원은 특정지역에 한정되지 않고 전국 어디에서든지 근무할 수 있고, 일정기간 해당지역에서 근무한 후 순환근무의 방식으로 다른 지역으로 이동할 수 있음
- 수도권 특히 서울과 같은 희망지가 많은 지역은 수요와 공급의 불일치로 일정한 기준에 의한 순환근무원칙에 따라 전보가 이루어져야 함

■ 소결론

- 2011년 지역구분모집 방식에서 전국모집방식으로 제도변경을 할 당시 1대1 전보원칙을 순환근무원칙으로 변경할 것을 검토하지 않고 현재에도 여전히 1대1 전보원칙에 따라 인사제도를 운영하고 있음
- 그렇다고 수십년간 관행으로 이어져 온 1대1 전보원칙을 순환근무원칙으로 변경한다면 수도권 근무자들의 강한 반발에 부딪히고 독신자 숙소, 관사 등의 문제 해결 없는 강행은 주거안정성, 근무여건의 급격한 저하로 이어질 것이 명백함
- 따라서 전국모집을 유지하더라도 순환근무원칙은 제반 여건의 조성을 전제로 장기적 관점에서 검토해야 함

3. 지역선택권 확대(임용희망지별 채용후보자명부 작성 방법)

가. 개요

■ 운영방안

- 현재와 같이 전국단위로 선발하되, 채용후보자명부는 임용희망 지역에 따른 권역별 채용후보자명부와 전국단위 채용후보자명부를 각 작성하여 임용하는 방안으로 현행 전국모집방식을 유지하면서 지역구분모집의 효과를 발생시키는 방안임
 - 교육원에서 신규임용자 교육 중 근무희망지역을 신청 받음



- 근무희망지역 신청 시 권역별 채용예정인원 및 전보제한 등 임용 관련 세부사항 교육

■ 채용후보자명부 작성 및 임용 순위

- 지역 근무를 희망하는 채용후보자에 대해서는 근무예정 지역별 채용후보자명부를 작성하고, 수도권근무를 희망하는 자는 전국단위 채용후보자명부를 작성
- 지방지역의 결원 발생시 권역별 채용후보자명부 순에 의해 임용하고, 수도권 및 지역 채용후보자명부 등재인원이 없는 지역은 전국단위 채용후보자명부 순에 의해 임용

나. 기대효과

■ 장점

- 전국모집채용제도를 그대로 유지한다는 점에서 수험생들의 혼란이 없고, 전국모집의 장점을 그대로 유지할 수 있음
- 합격선 편차 발생 등의 지역구분모집 단점을 해소하면서 지역구분모집의 효과를 얻을 수 있음
- 설문조사결과 임용순위보다 원하는 지역에 근무하는 것이 더 중요하다는 응답이 77.7%로 높게 나왔으며, 따라서 신규임용자의 근무희망지역 의사를 최대한 반영하여 비연고지 발령의 문제점을 일정 부분 해소 가능

■ 단점

- 채용시험 합격자의 희망권역이 권역별 채용인원과 차이가 있기 때문에 비연고지 발령 가능성은 상존함
 - 지방근무 희망인원이 적을 경우 현재와 같은 전국모집의 문제점은 그대로 유지됨
- 춘천, 제주 등 근무희망자가 적은 지역의 경우 근무희망자가 채용예정인원에 미치지 못할 경우 운용상의 효과를 기대하기 어려움
- 낮은 점수로 합격한 사람이 지역에 따라 먼저 임용되는 발령 순위 역전



현상이 발생할 수 있어 채용후보자의 채용순서에 대한 불만을 제기 우려가 농후하고 설문조사결과 서열역전현상이 발생하여도 무방하다는 의견이 69% 나왔지만 상위권 성적을 받은 합격자의 서열역전현상에 대한 불만이 있다면 무시할 수치는 아님

- 법원공무원규칙에 근무희망지역별로 채용후보자명부를 작성할 수 있도록 하는 근거규정 마련이 필요하고 상위법인 국가공무원법에 저촉될 여지가 있음

국가공무원법

제37조(시험의 공고)

② 원활한 결원 보충을 위하여 필요하면 근무예정 지역 또는 근무예정 기관을 미리 정하여 공개경쟁 채용시험을 실시할 수 있다. 이 경우 그 시험에 따라 채용된 공무원은 대통령령등으로 정하는 기간 동안 해당 근무 지역 또는 근무 기관에 근무하여야 한다.

다. 소결론

- 위 ‘나. 기대효과 단점’에서 살펴본 바와 같이 현재 나타나고 있는 문제점을 해결할 근원적 수단이 될 수 없음
- 단, 전국모집방식으로만 운영하는 등기사무직, 장애인 및 저소득층 임용시 적절히 응용한다면 훌륭한 대체수단이 될 것으로 판단됨

4. 전국기반 지역구분 병행모집 방식 도입

가. 개요

- 전국기반 지역구분 병행모집 방식이란 현행 전국모집방식과 과거 지역구분모집 방식의 각 장점을 살리고 단점을 보완하는 방법으로 현 전국모집방식을 유지하면서 지역 법원에 장기간 안착할 인재를 지역구분모



집방식으로 일정 부분 채용하는 방안임

- 전국기반 지역구분 병행모집(이하, ‘병행모집’이라 함)이라고 명명한 이유는 수도권 및 지방을 모두 전국모집방식으로 선발하되, 다만 전국모집의 단점인 신규 임용공무원의 비연고지 발령을 최소화하기 위하여 지역에 한하여 지역구분모집을 병행 실시하기 때문임
- 따라서 사정변경이 생기면 언제든지 지역구분모집의 비율을 조절하거나 전국모집으로 즉시 회귀가 가능한 유연한 제도임
- 현 인사혁신처의 일반행정직류 선발방식과 유사한 방안으로 수도권은 전국모집방식만으로 채용하고, 지역은 전국모집방식과 지역구분모집방식을 병행하되 지역구분모집방식으로 채용된 공무원은 5년의 전보제한기간이 설정됨
- 예를 들어, 수도권 결원이 80명, 대전, 대구, 부산, 광주, 춘천의 결원이 각 25명일 때 현재는 205명을 전국선발한 후 채용후보자명부 순으로 임용하고 있으나 이 제도에 의하면, 전국모집과 지역구분모집을 병행하므로 지역 수요 예측을 거쳐 지역 결원 전부가 아닌 일부 인원 즉, 대전 20명, 대구 20명, 부산 23명, 광주 19명, 춘천 18명을 지역구분모집으로 선발하고, 나머지는 전국모집으로 105명을 선발함
 - 채용공고는 전국모집 105명, 지역별로 대전 20명, 대구 20명, 부산 23명, 광주 19명, 춘천 18명이나 전국 모집 105명에는 수도권 결원 80명, 대전 5명, 대구 5명, 부산 2명, 광주 6명, 춘천 7명이 포함된 수치임
- 지역구분모집 병행방식이므로 과거 지역구분모집 시 발생한 문제점이 재발할 우려가 있는지 여부가 선행 검토되어야 도입 가능함

나. 종전 지역구분모집시 문제점으로 지적된 문제의 재발 가능성 여부



1) 합격선 편차

■ [합격선 편차 발생 문제에 공채시험 공정성 제기 우려] ⇨ 용인 가능한 수준

- 근무예정지역별로 응시원서를 출원하게 하고 합격자를 결정하는 지역구분 모집 방식은 각 지역별 출원인원과 선발예정인원 및 응시생들의 수준의 차이에 따라 합격선 차이 발생
- 인사혁신처의 경우, 2024년 9급 공채 일반행정직렬의 지역구분모집과 전국모집의 합격선은 최대 7점의 차이가 발생 ⇨ 형평성 문제 제기 없음

[2024년도 9급 공채 일반행정직렬 합격선(장애인, 저소득 제외)]

| 지 역 | 전국 | 강원 | 충청 | 전남 | 전북 | 경북 | 부산 | 경남 | 제주 |
|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 선 발 인 | 344명 | 27명 | 43명 | 36명 | 12명 | 13명 | 4명 | 16명 | 8명 |
| 합격선 | 90점 | 84점 | 88점 | 88점 | 88점 | 88점 | 91점 | 88점 | 87점 |

- 합격선 차이에 따른 불만은 크게 제기되지 않아 합격선 차이에 따른 형평성 문제를 해결하기 위한 대책 마련 계획은 따로 없다고 함
- 기타 국가직인 경찰청은 250점 만점에 최대 40점 차이가 발생함에도 수험생 불만이 없어 정책 변경 계획이 없다고 함
- 법원직 수험생 대상 설문조사[총 485명 (2024년 합격자 390명 + 2025년 시험대비 수험생 95명)]결과 지역구분 모집방식 도입 시 합격점수 편차에 대하여 무방하다는 의견이 다수임
 - [큰 차이가 없다면 무방하다] 35.7%, [무방하다] 28.9% (총 64.6%)
- 과거 지역구분모집 시 5년간 합격점수 편차는 법원사무직렬의 경우 평균 3.4점으로 2024년 인사혁신처 행정직공무원 합격편차 7점보다 적음



[과거 지역구분모집 시 5년간 직렬별 합격점수 편차]

| 구 분 | | | 서 의 정 인 수 | 울 부 천 원 | 춘 천 | 대전 청주 | 대구 | 부산 울산 창원 | 광주 전주 | 제주 | 점수 편차 |
|------|----------|-------|-----------------------|------------------|--------|----------|------|----------------|----------|-----|----------|
| 2006 | 법원 사무 | 합 격 선 | 84.5 | 86.0 | 85.5 | 86.0 | 84.5 | 85.0 | 83.5 | 2.5 | |
| | | 합격인원 | 193 | 11 | 34 | 33 | 39 | 43 | 10 | | |
| 2007 | 법원 사무 | 합 격 선 | 87 | 82 | 85.5 | 84 | 85 | 88 | 82.5 | 6 | |
| | | 합격인원 | 204 | 18 | 34 | 64 | 79 | 35 | 4 | | |
| 2008 | 법원 사무 | 합 격 선 | 85.5 | 85 | 84.5 | 84.5 | 86.5 | 82.5 | 84 | 2.5 | |
| | | 합격인원 | 187 | 9 | 14 | 9 | 34 | 15 | 4 | | |
| 2009 | 법원 사무 | 합 격 선 | 88.5 | 86 | 89.5 | 89.5 | 88.5 | 90 | 88 | 1 | |
| | | 합격인원 | 60 | 8 | 6 | 9 | 13 | 10 | 2 | | |
| 2010 | 법원 사무 | 합 격 선 | 84 | 81 | 81 | 83 | 82 | 79.5 | 79 | 5 | |
| | | 합격인원 | 112 | 16 | 22 | 4 | 28 | 4 | 1 | | |

- 위와 같은 현황을 살펴보면 합격선 편차는 크게 우려할 만한 수준이 아니었고, 최근 임용예정자 및 수험생들의 설문조사 결과, 타기관 사례 등을 보더라도 최근 수험생들의 경향은 합격선 편차에 따른 불만은 미비할 것으로 판단됨
- 만약 특정지역의 합격선이 현저히 낮아 수용할 수 없는 수준이라면 차회 시험 시 지역구분모집 비율을 조절함으로써 합격선 편차를 줄이는 유연한 운영을 할 필요가 있음



- 또한, 특정 권역 예를 들어 제주권의 합격선 편차가 용인할 수 없는 수준이라면 제주권은 전국모집방식으로만 선발하는 것도 가능함

2) 임용시기 편차

■ [직무대리로 인한 임용시기 편차 발생] ⇨ 규칙개정으로 편차 완화됨

- 과거 지역구분모집 운영시 결원이 발생한 지역에 보유자원이 있음에도 타지역 과다 채용으로 인한 임용후보자를 직무대리로 결원 발생지역에 임명함으로써 지역간 임용시기의 편차가 발생하는 문제가 있었음
- 당시 채용후보자명부 유효기간은 2년으로 채용후보자명부 작성일 2년도과 전에 해당지역 임용예정자들을 결원이 발생한 타지역으로 직무대리 형식으로 임용발령함
- 법원공무원규칙의 개정으로 2011년부터 채용후보자명부 유효기간은 1년으로 줄었고, 현원이 정원을 초과할 때도 임용할 수 있는 근거가 마련되어 지역구분모집 도입시 지역간 임용시기의 편차는 크게 발생하지 않을 것으로 예상됨

법원공무원규칙

제16조(임용 또는 임용추천방법)

② 법원행정처장 또는 각 고등법원장은 9급 공무원 채용후보자 중 채용후보자명부 작성일부터 1년이 지난 사람에 대하여 임용의 유예, 교육훈련 등 불가피한 사유를 제외하고는 지체 없이 임용하여야 한다. 이 경우 현원이 정원을 초과할 때에는 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 법원행정처 또는 각 고등법원에 따로 있는 것으로 본다. <개정 2013.12.10>

- 또한, 2011년 이전 직무대리의 문제는 타지역의 과다 채용을 해결하기 위해 취했던 방식이므로 정원을 초과해서 발령할 수 있는 근거를 마련한 법원



공무원규칙 개정으로 직무대리의 필요성은 크게 줄어들 것으로 예상됨

3) 선발예정인원 산정의 어려움

■ [지역별 인원산정의 어려움] ⇨ 제도 변경의 장애사유로 볼 수 없음

- 전국모집 도입 시 주요 근거로 지역별 인원산정의 어려움을 제시하였으나, 전국모집 이후에도 선발예정인원이 때로는 과다하게 때로는 과소하게 산정됨으로써 적절한 인력의 수요 공급이 원활하지 못함
- 다만, 전국모집에 비해 지역구분모집은 지역별로 인원을 세분화해서 산정해야하기 때문에 전국모집에 비해 어려운 것은 사실임
- 지역배려차원 등의 정무적 요소의 개입을 차단하고 결원 요소에 대해 보다 과학적이고 객관화된 데이터를 기준으로 지역별 선발예정인원을 산정한다면 지역별 인원 산정의 어려움이 제도 변경의 장애사유가 될 수는 없음
- 병행모집은 전체선발예정인원을 먼저 산정한 다음 후 지역별로 배정하고 배정된 인원 중 일부만을 지역구분모집 선발인원으로 공고하므로 종전과 같은 시행착오는 없을 것으로 판단됨

4) 비연고지 합격자의 전출증가에 대한 우려

■ [눈치작전에 의한 비연고지 합격자의 전출 증가에 대한 우려] ⇨ 비연고지 안착 유도 및 1:1 교류원칙 확립

- 지역구분모집 당시 합격선이 낮은 춘천과 대전지역에는 타 지역 연고 수험생들이 대거 응시하여 비연고지 근무자가 크게 증가하여 높은 전보율이 나타났고, 이는 지역구분모집의 본래의 취지에 역행하는 문제점이 발생하였음



- 지역구분모집 합격자에게는 5년의 전보제한기간 설정과 1:1 교류원칙을 적용한다면 합격선이 낮은 지역에서 수도권으로의 전보는 쉽지 않을 것으로 예상됨
- 사회적 여건 변화로 인해 2011년 이전 보다 강한 서울지역 선호 현상으로 서울 지역에서 합격선이 낮은 지역으로 응시하려는 인원이 적을 것으로 예상됨

다. 현 제도의 문제점 해결 가능성

1) 신규임용자의 비연고지 근무

- 병행모집은 전국채용후보자명부와 지역별채용후보자명부가 각 작성되는데 지역은 지역구분모집에 의한 합격자가 먼저 발령을 받고 이후 결원 발생시 마다 전국모집합격자가 발령받는 구조임
- 따라서 지역에 근무하던 기존 비연고자가 연고지로 전출하면 그 결원은 대부분 지역구분모집 합격자가 보충할 것임
- 현행 제도하에서는 기존 비연고자가 전출함으로써 발생한 결원을 신규 비연고지 임용자가 보충하였으므로 비연고지 근무자가 순차적으로 발생할 수 밖에 없는 구조이나 병행모집안은 신규임용자의 비연고지 근무라는 고리가 상당부분 끊어지게 됨
- 현 제도하에서는 서울 연고자 A가 춘천으로 발령받아 3년 근무 후 서울로 전출하면 금년도 합격자 B가 서울을 희망하지만 비연고지인 춘천으로 발령받음. 이러한 순환이 신규 임용자에 의해 계속됨.
- 반면, 병행모집하에서는 위 A의 전출로 발생한 결원을 춘천권 지역구분모집 합격자 C가 발령받음으로써 더 이상 전출이나 결원 보충의 문제가 발생하지 않음

2) 지방 신규임용자의 수도권으로의 대거 전출

- 시행 초기에는 기 비연고지 근무자들이 순차적으로 연고지로 전출할 것



이나 지역구분모집이 수년간 이어지면 비연고지 근무는 대부분 해소될 것임

- 지역구분모집 합격자가 지역 결원을 100% 보충하는 것이 아니므로 일정 부분 비연고지 근무자가 존재할 수 밖에 없으나 이는 현행 관사, 독신자 숙소, 비연고지근무자 월세 지원, 철도운임 지원, 인사 정책 등을 통해 해결할 수 있는 수준으로 판단됨

3) 소결

- 병행모집이 향후 2~3년 시행되면 비연고지 근무자는 대부분 연고지로 전출할 수 있을 것임
- 비연고지 근무자에 대한 인사정책, 복지정책 등을 효율적으로 활용한다면 현재 발생하고 있는 문제들은 대부분 해결될 것이고 오히려 걱정만 지역교류라는 긍정적인 면으로 작용할 여지도 있음

라. 운영방안

1) 개요

- 지방은 권역을 나누어 전국모집과 지역구분모집을 병행운영하되, 인원규모가 크고 선호도가 높은 수도권(서울, 의정부, 인천, 수원)은 기존의 전국모집방식만을 유지하는 방안
- 인원규모가 크고 근무희망 선호도가 높은 수도권을 전국모집만으로 선발하고 지방은 권역을 나누어 전국모집과 지역구분모집을 병행함으로써 완전한 지역구분모집으로 전환할 때 발생할 위험을 보완할 수 있음

2) 선발예정인원 산정

■ 선발인원 산정 요소



- 2010 검토서에서 문제점으로 분석한 바와 같이 지역별 선발인원은 가변성이 많아 정확한 예측이 어렵고, 더구나 종전처럼 지역배려차원에서 일정 인원의 선발 공고를 하는 정무적 판단이 개입된다면 정확성은 훨씬 더 떨어질 것이 자명함
- 법원 전체 선발예정인원은 ① 퇴직예정자, ② 법원신설로 인한 증원, ③ 휴·복직 결원, ④ 조직 증가에 따른 증원 등으로 산정
- 위 요소 중 ①, ②의 요소는 객관화된 수치이나 ③, ④의 요소는 다소 변수가 있는 불안 요소이고, 거기에 지역별 선발예정인원은 위 요소들에 지역적 요인 즉 지역별 전·출입인원을 추가적으로 반영해야 함

■ 과거 지역구분모집 시 선발인원 산정 사례

- 아래 표는 2010년 타지역 직무대리자 현황으로 지역별 선발예정인원산출의 실패로 인하여 보유자원(전국적으로 111명)이 있음에도 대구(34명), 광주(34명), 제주(4명) 지역에서 과다 채용된 자(총 72명)들이 서울(49명), 춘천(13명), 대전(5명), 부산(5명) 지역에서 직무대리로 근무함으로 인해 서울 지역 등의 합격자들(보유자원)이 발령을 받지 못하는 사태 발생하였고 매년 이와 같은 악순환이 반복되었음

[2010. 1. 11.자 전국 법원 직무대리자 현황]

| 지 역 | 전국 | 서울 | 춘천 | 대전 | 대구 | 부산 | 광주 | 제주 |
|---------|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| 보유자원 | 111 | 60 | 6 | 6 | 11 | 15 | 12 | 1 |
| 직무대리 인원 | | -49 | -13 | -5 | 34 | -5 | 34 | 4 |

■ 전국모집 시 선발인원 산정 사례

- 2011년 전국모집방식으로 제도를 변경한 이후에도 선발예정인원이 때로는 과다하게 때로는 과소하게 산정됨으로써 적정한 인력의 수요 공급이 되지 못하고 있음
 - 2023년 예상선발인원은 1안은 소요인원 산정식에 따라 292명[결원예상 (-25명¹¹⁾+증원예상 92명+퇴직예상 302명) - 보유자원 10명 = 292명], 2안은 상·하



반기 평균 발령 인원을 통한 산출로 329명 중 1안을 채택

- 적정선발인원보다 과하게 선발함으로써 2020.7.1. 124명 과원으로 운영
- 인사담당자 인터뷰에 의하면, 예를 들어 가동법관 수와 관련하여 신규임용소요가 달라지는데 아래와 같은 사유로 차년도 재판부 수를 정확히 예측하기 어렵다고 함

《인사담당자 인터뷰 내용》

1. 내년에 선발할 신규법관 임용자 수의 예측이 불가능하다.
인사총괄실에서는 법관들의 해외연수, 휴복직, 정원운영 등의 사정에 따라 신규법관을 임용하고 있으나, 1년 전에 신규임용할 법관 수를 파악하는 것은 불가능하다.
2. 각 법원별 가동법관 수의 변동을 예측할 수 없다.
위 1.과 같은 사유로 각 지역에서 소요될 가동법관 수의 변동을 1년 전에 예측함은 불가하다.
3. 각급 법원에서는 재판부 수를 다양하게 운영이 가능하여 재판부 증감에 따른 소요인원 산출이 불가하다.
각 지방법원에서는 부장판사 수가 늘어남에 따라 부장판사가 합의부 재판장 뿐 아니라 단독재판부 재판장을 맡기도 하고 대등재판부로 운영하기도 한다.
즉 가동법관 수에 따라 재판부 수가 일치하지 않게 된다. 일례로 부장판사 1명이 복직을 하게 되면 단독재판부 2개를 폐부하여 합의부를 1개 증설하기도 하고(재판부 1개 줄어듦) 부장판사를 재판장으로 하는 단독재판부 1개 증설할 수도 있어(재판부가 1개 늘어남) 실제로 재판부가 1개 늘기도 하고 줄어들기도 한다.

■ 소결론

- 인사부서의 실제 사례를 살펴본 바, 현재 전국모집방식 제도하에서도 선발인원이 적정인원에 미치지 못하거나 과한 것은 ③ 휴·복직 결원, ④ 조직 증가에 따른 증원 요소가 변수가 많아 이를 객관화하지 못했기 때문임
- 따라서 위 ③, ④ 요소를 얼마나 객관화에 근접한 수치로 산정하느냐에 따라 선발예정인원의 정확성이 담보되고 인력의 공급이 적정하게 이루어질 것임
- 법원행정처는 각 지역별 인원 소요를 정확히 파악하기 위하여 사전에 각 지역 법원의 협조를 얻어 휴·복직자 요소, 조직개편에 따른 요소 등을 파악할 필요가 있음

11) 최근 7년간 3~10월 평균발령인원 128명 - 보유자원 153 = -25명



- 전국단위 적정 인원의 예측이 지역 단위 예측보다 정확성이 높기(大가小보다 정확) 때문에 ① 퇴직예정자, ② 법원신설로 인한 증원, ③ 휴·복직 결원, ④ 조직 증가에 따른 증원 요소를 기초로 전국단위 선발예정인원을 산출한 후, ⑤ 지역별 전·출입인원, ⑥ 기타 유동적 인력관리를 위한 정무적 판단, 지역법원의 의견을 가미하여 지역별 선발예정인원을 산정함이 타당함
 - 예를 들어, ① 퇴직예정자, ② 법원신설로 인한 증원, ③ 휴·복직 결원, ④ 조직 증가에 따른 증원 요소에 따라 대구권의 결원이 25명이라고 판단한 경우,
 - ⑤ 지역별 전·출입인원, ⑥ 기타 유동적 인력관리를 위한 정무적 판단, ⑦ 지역법원의 의견을 가미하여 대구권 지역구분모집 선발예정인원을 20명으로 하고 나머지 5명은 전국모집으로 선발

3) 임용절차

- 채용시험 공고시 각 모집단위 별 선발예정인원을 공고하여 채용시험 진행
⇒ 모집단위에 따른 지역별 선발예정인원 범위에서 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하여 선발
- 시험성적과 교육원 성적을 8:2의 비율로 합산한 점수가 높은 순서대로 법원행정처에서 전국 및 근무예정지역별로 나눠 채용후보자명부를 작성 [법원공무원규칙 제14조]
 - 전국모집 채용후보자명부 관리기관 : 법원행정처
 - 지역별 채용후보자명부 관리기관 : 각 고등법원
- 임용사유(결원) 발생 시 법원행정처에서 고등법원으로 채용후보자명부에 등재된 채용후보자를 그 순서대로 임용추천하고, 각 고등법원은 소속 기관에 임용추천하여 소속법원에서 임용 발령

4) 채용후보자명부 작성방법



- 전국모집과 지역구분모집 채용후보자명부를 구분하여 별도로 작성함

- 예를 들어, 전국채용후보자명부, 대전권역 채용후보자명부, 부산권역 채용후보자명부, 대구권역 채용후보자명부, 광주권역 채용후보자명부, 춘천권역 채용후보자명부로 구분하여 작성

5) 임용 순위

- 각 지역은 권역별 채용후보자명부순위에 따라 먼저 임명하되 결원이 발생할 시 전국채용후보자명부순위에 따라 결원을 보충하고, 수도권은 전국채용후보자명부 순위에 따라 임명
- 예를 들어, 대구권역 합격자수는 10명인데 결원이 11명 발생한 경우 대구권역 채용후보자명부 순위에 따라 10명을 먼저 임명하고 나머지 결원은 전국채용후보자명부순위에 의하여 임명함

법원공무원규칙

제14조(채용후보자명부 작성)

② 제10조의3제2항 단서에 따라 기본교육을 받지 아니한 경우에는 시험성적이 높은 사람 순서로 채용후보자명부를 작성하고, 법 제37조제2항에 따라 근무예정지역을 미리 정하여 실시한 공개경쟁채용시험은 지역별로 나누어 작성한다.

제15조 (채용후보자명부의 유효기간)

① 법 제38조 제2항 에 따른 공개경쟁채용시험에 합격한 사람의 채용후보자명부의 유효기간은 2년으로 한다.

6) 전보제한기간

- 지역구분모집에 의해 채용된 사람은 전보제한 기간을 적용받으나(법원공무원규칙 제53조 ④항), 전국모집에 의해 선발된 사람은 1년의 보직변경 제한 기간 적용(법원공무원규칙 제53조 ①항)
- 전국모집에 의해 선발된 사람은 비연고지 발령 시 1년경과 후 우선적으로 희망지역으로 전보가 가능하나 지역구분모집에 의해 임용된 사람은



타 지역으로 전출을 희망할 경우 1:1 교류원칙에 의해 전출희망지역에 전출자가 있어야 전보가 가능함 ⇨ 지방지역의 대규모 수도권으로의 전출이 불가능함

- 시험 공고시 ‘전국모집으로 선발된 사람은 전국 고등 단위 법원에 임용될 수 있다’ 라는 것을 사전에 고지

마. 기대효과

- 가장 큰 인원 비중을 차지하고 있는 수도권 지역은 전국모집만으로 운영함으로써 현 전국모집에서 병행모집으로의 전환 시 발생할 수 있는 문제점 대응 가능
 - 2011년 이전과는 달리 지역 주요 거점 법과대학이 로스쿨로 전환되고, 법원으로 공급되던 지방 법학과 우수 자원의 수도권 대학으로의 진학이 가속화됨으로써 지방 지역 응시자의 경쟁률 저하에 대응 가능함
 - 예를 들어, 2026년 9급 공채 시험 시행결과 대구권의 경쟁률 및 합격선이 타지역에 비해 현저히 낮은 경우 차회 시험 시 전국모집 인원비율을 확대하여 시행함으로써 즉시 대응이 가능함
- 지역별 인력수요예측 부담을 경감시키고 인사관리의 문제점 완화 가능
 - 지역 결원 중 일정비율만을 지역구분 모집으로 신규 채용하고 나머지 결원은 전국모집으로 충원하므로 해당 지역의 인력수요를 정확히 예측할 필요성이 떨어짐
 - 과소인원으로 인한 결원 발생시 직무대리 없이 전국모집 대상자 풀(pool) 활용 가능
 - 전국모집 합격자는 수도권과 각 권역의 합격자가 혼재하지만 전체인원 대비 56%를 차지하는 수도권을 전국선발만으로 운영함으로써 수도권이 일정 부분 완충작용을 하고 타 권역 결원발생시 유연하게 대처할 수 있음
- 신규임용자중 비연고자의 비중을 줄일 수 있음



- 지역구분 모집자는 연고지에서 근무하게 되고,
- 전국모집 대상자는 전보제한 규정을 적용받지 않기 때문에 현 소속 1년 근무 후 신속히 연고지로 전보가 가능하여 비연고지 근무자 해소에 기여할 수 있음

바. 예상문제점 및 해결방안

■ [인력운영 상 고려사항 많음] ⇨ 인사담당부서의 부담으로만 작용

- 현 제도에 비해 인력운영 상 고려사항이 많으나(모집 단위별 채용후보자 명부 작성 및 관리, 결원 보충 방법과 시기, 전보제한 기간 적용여부 등) 인사운영부서에서 운영에 필요한 사항 면밀히 검토 후 시행함
- 예를 들어, 전체 선발예정인원이 200명이고 수도권 결원이 70명, 대전 30명, 대구 25명, 부산 35명, 광주 25명, 춘천 15명이라고 가정하고, 다시 전체 선발예정인원 200명을 전국모집인원으로 95명, 대전 25명, 대구 20명, 부산 30명, 광주 20명, 춘천 10명으로 배분한다고 가정한다면, 전국모집인원 95명에는 수도권 결원 70명과 각 권역별 결원 25명이 혼재되어 있기 때문에 수도권과 각 권역별 결원 발생시 배정 비율, 배정 시기 등에 대한 구체적인 세부지침이 내부적으로 마련되어야 함

■ [승진에 영향을 미칠 염려] ⇨ 장기적으로 영향은 적음

- 향후 지역구분모집에 비해 수도권 지역의 승진관련 문제제기가 있을 것으로 보이나, 현 전국모집제도 보다는 개선될 것이고 장기적으로 영향이 없을 것으로 예상됨
- 비연고지 근무자 대부분이 일정기간 근무 후 수도권으로 전보할 것인 바, 지방으로 임용된 비연고지 근무자가 수도권으로 대거 전입할 경우 수도권은 상위 서열자가 지역에 비해 다수를 차지하게 됨 ⇨ 지역 대비 수도권의 승진이 늦어질 가능성 높음
- 다만, 현재 지방지역 비연고지 근무자가 전부 수도권으로 전보된 이후에는 전국모집자의 지방지역 발령자는 1년 정도의 단기 근무 후 전보될 수 있음을 고려한다면 수년 뒤에는 오히려 현재보다 나을 것으로 예상됨 (9급의 승진후보자명부 근무 성적평정 반영기간 2년 고려)



5. 결론

■ 비연고지 근무지원 및 정착 유도 정책의 한계

- 독신자숙소나 월세 지원이 충분하지 않다면 인사 및 복지 정책으로 일정한 지원을 할지라도 비연고지 근무자의 불만을 잠재우기에 충분하지 않음
- 숙소나 월세 지원의 부족은 단기간내에 해결할 수 없으므로 실시 가능한 인사 및 복지정책을 적극적으로 할 필요가 있음

■ 순환근무제 도입 불가

- 순환근무제를 독신자숙소, 관사 등 보완적 수단 없이 도입한다면 수도권 근무자의 주거안정성, 근무여건 하락으로 이어져 강한 저항에 부딪힐 것임
- 관행으로 정립된 1대1 전보원칙을 순환근무방식으로 변경하는 것은 현실적으로 어려움

■ 지역선택권 확대(임용희망지별 채용후보자명부 작성방법)의 어려움

- 임용희망지별 채용후보자명부 작성 방안은 현 전국모집 방식을 유지하면서 채용후보자명부만 희망지에 따라 작성하는데 춘천, 제주 등과 같이 희망자가 적은 지역은 현 비연고지 근무자 증가의 문제점을 해결할 수 없음
- 최근 4년간 신규 임용자의 1지망 임용희망지역 인원을 2025년도 예상 신규 임용 소요인원(348명¹²⁾)으로 환산하여 희망지역과 소요인원을 대비하면 108명(31.0%)이 과다하게 서울·수도권 임용을 희망하고 그 인원만큼 각 지역에는 근무 희망자가 부족함

[최근 4년간 채용후보자의 1지망 임용희망지 및 2025년도 예상 소요인원 대비]

12) 아래 향후 5년간 각 지역별 예상 선발인원 산정 검토에서 산출한 인원임



| 희망지역 지방순위 | | 서울 | 춘천 | 대전 | 대구 | 부산 | 광주 | 합계 |
|--------------------|-------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| 1지방 | 조사 인원 | 741 (73.5%) | 8 (0.8%) | 64 (6.4%) | 30 (3.0%) | 106 (10.5%) | 58 (5.8%) | 1,007 (100%) |
| | 348명 환산① | 256 (73.5%) | 3 (0.8%) | 22 (6.4%) | 10 (3.0%) | 37 (10.5%) | 20 (5.8%) | 348 (100%) |
| 2025년 예상 소요인원 ② | | 148 (42.5%) | 22 (6.3%) | 45 (12.9%) | 39 (11.2%) | 46 (13.2%) | 48 (13.8%) | 348 (100%) |
| ① - ② | | +108 (+31.0%) | -19 (-5.5%) | -23 (-6.5%) | -29 (-8.2%) | -9 (-2.7%) | -28 (-8.0%) | 348 |

- 또한 합격 성적이 낮아 임용이 늦을 것으로 예상되는 임용예정자들은 빠른 임용을 위하여 본인의 연고와는 무관하게 지방 지역을 선택할 가능성이 많고, 이들은 2,3년 근무 후 타 지역으로 전출할 가능성이 높음
- 위와 같이 성적이 낮은 사람이 빠른 임용을 위해 지방 지역을 선택할 경우 수도권을 선택한 고득점자보다도 더 빨리 임용될 수도 있어 갈등 요인이 될 수 있음
 - 병행모집안은 애초에 각 지역을 선택하여 응시한 것이므로 성적에 따른 임용이 이루어지지 않더라도 수용성이 높음
- 특히 신규 임용자에게 전보제한기간을 설정할 수 없어, 현재 지방 지역의 문제점을 궁극적으로 해결할 수 없고 상위법인 국가공무원법에 저촉될 여지가 있음

■ 병행모집 제도의 도입 필요

- 병행모집제도는 수도권은 전국모집, 지역은 권역을 나누어 전국모집과 지역구분모집을 병행하는 방안으로 전국모집의 장점인 선발예정인원 산정의 정확성과 유연성을 살리고 지역구분모집의 장점인 비연고지 근무자의 감소를 가져옴으로써 내부 구성원의 대부분이 지지하는 제도임
 - 전국법원 총무과장 워크숍에 참석한 직원들 대부분이 찬성 의견을 보였음
- 병행모집안은 지역구분모집을 도입하되 향후 발생할 수 있는 예기치 못한



- 여러 문제점에 대해 효율적으로 대응하기 위해 가장 큰 모집단위인 수도권을 전국모집만으로 운영하여 제도 변경에 대한 안정성을 높을 수 있음
- 채용공고는 전국모집 000명, 각 지역별 00명 형식으로 공고되므로 지방지역에 채용인원보다 많은 결원이 발생하거나 지방지역 응시자 감소에 따른 문제점 발생시 등에 유연하게 대응할 수 있음
 - 전국모집과 지역구분모집은 서로 상반되는 모집방식으로 장·단점이 명확히 구분되기 때문에 전국모집에서 지역구분으로의 전환 시 새로운 문제점이 발생된다면 단기적으로 해결하기는 어려움
 - 예를 들어, 완전한 지역구분모집으로 전환하였는데 대전권의 응시자가 대폭 감소하고 합격선이 용인할 수 없는 수준으로 하락하는 현상이 발생한다면 단기간 내에 대처할 수 있는 방법이 없음. 그러나 병행모집으로 운영한다면 차회 공고시 대전권역 지역구분모집 비율을 조정함으로써 즉시성 있게 대응할 수 있음
 - 과거 약 30년간 지역구분모집 방식으로 운영하다 2011년 전국모집 방식으로 제도를 변경하여 약 15년이 지난 시점에서 다시 과거의 제도로 변경함은 신중한 접근이 필요함
 - 반면, 병행운영방식은 기본적으로 전국모집방식을 유지한 상태에서 지역에 정착할 안정적인 6급 이하 공무원을 선발하는 제도이므로 언제든지 정책적으로 유연하게 대처할 수 있는 장점이 있음
 - 따라서 장기간 운영했던 장·단점이 분명한 제도 간의 병행인 점, 9급 공채 모집방식은 법원일반직 공무원의 조직문화에 주요한 영향을 미치 점을 고려한다면 안정적인 병행모집방식의 도입이 가장 적절한 것으로 판단됨
 - 다만, 수도권은 전국모집만 실시하고, 지역은 전국 및 지역구분모집을 병행실시함으로써 발생하는 문제점을 해결할 세심하고도 합리적인 규정의 정비가 필요함



VI. 법원 조직 및 사법서비스에 미칠 영향 분석

1. 법원 인력구조의 변화

- 지난 4년간 통계자료에 의하면, 신규 임용자의 수도권 근무희망자는 73.5% (설문조사결과는 69.2%)임에도 수도권 발령비율은 30%(서울 4%)에 불과하고, 나머지 신규 임용자들은 특정 지역을 희망하는데도 그마저도 희망지가 아닌 비연고지로 발령되는 비율이 상당함
- 병행모집방식을 채택할 경우, 각 권역은 6급 이하의 대부분 지역인재, 5급 이상은 다양한 인적구조로 조직구조가 변경될 것이고, 이 연구의 배경이 된 신규임용자의 비연고지근무는 아주 예외적인 경우를 제외하고는 완전히 사라질 것임
- 병행모집방식을 채택할 경우, 지역구분모집합격자가 선 발령을 받고 그 부족분에 한하여 전국모집합격자가 발령받는 구조이므로 지역은 대부분 본인의 선택에 따른 근무지가 될 것이나, 전국모집합격자 중 일부는 희망과 무관하게 지역에 발령받을 수 밖에 없는데 그나마 1년 근무 후 희망지(대부분 수도권)로의 진입이 대부분 가능하므로 수용할 수 있는 수준으로 판단됨
- 병행모집방식 채택으로 전국모집합격자의 지역근무지 발령 시, 전국모집과 지역구분모집의 특성을 고려하여 근무지 발령, 보직 부여, 관사배정 등의 인사정책을 세심하게 수립하여야 이질적 채용방식의 문제점을 해결할 수 있을 것임
- 지역구분모집 합격자의 전보제한기간 5년이 도과할 시 타권역 특히 수도권으로의 진출 수요가 과도하게 발생하여 수도권으로 과도한 전입 현상이 발생한다면 전국모집합격자와의 조직 내 갈등요인이 될 수 있음



므로 1:1 전보원칙, 인사정책상 필요성 등 사전에 전보기준을 명확하게 수립하여야 할 것임

- 과거 지역구분 모집 대상자인 29~33기 비연고자 합격자 현황을 보면 전국 평균 38.7%인 반면, 전보제한기간 도과 후 실제로 진출한 비율은 6.6%에 불과함

[29기 ~ 33기 비연고자 합격자 현황]

| 구 분 | | 전국 | 서울권 | 춘천권 | 대전권 | 대구권 | 부산권 | 광주권 | 제주 |
|-----|------|-----------|-------|-------|-------|------|-------|------|-----|
| 29기 | 비연고자 | 133/35% | 109 | 3 | 17 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| | 합격자 | 381 | 196 | 11 | 42 | 35 | 43 | 49 | 5 |
| 30기 | 비연고자 | 129/49.8% | 101 | 9 | 3 | 3 | 11 | 2 | 0 |
| | 합격자 | 259 | 144 | 12 | 18 | 18 | 38 | 27 | 2 |
| 31기 | 비연고자 | 158/46.5% | 100 | 12 | 30 | 1 | 13 | 0 | 2 |
| | 합격자 | 340 | 172 | 21 | 55 | 21 | 52 | 17 | 2 |
| 32기 | 비연고자 | 142/38.8% | 86 | 12 | 16 | 0 | 6 | 1 | 1 |
| | 합격자 | 366 | 197 | 15 | 33 | 23 | 51 | 42 | 5 |
| 33기 | 비연고자 | 108/30.0% | 78 | 4 | 15 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | 합격자 | 386 | 208 | 11 | 38 | 34 | 39 | 45 | 11 |
| 합계 | 비연고자 | 670 | 474 | 40 | 81 | 8 | 33 | 3 | 11 |
| | 합격자 | 1,732 | 917 | 70 | 186 | 131 | 223 | 180 | 25 |
| 비율 | | 38.7% | 51.7% | 57.1% | 43.6% | 6.1% | 14.8% | 1.7% | 44% |

[29기 ~ 33기 합격자 전보현황]

| 구 분 | | 전국 | 서울권 | 춘천권 | 대전권 | 대구권 | 부산권 | 광주권 | 제주권 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 29기 | 전 보 | 32 | 10 | 3 | 8 | 0 | 4 | 7 | 0 |
| | 합격자 | 381 | 196 | 11 | 42 | 35 | 43 | 49 | 5 |



| 구 분 | | 전국 | 서울권 | 춘천권 | 대전권 | 대구권 | 부산권 | 광주권 | 제주권 |
|-----|-----|-------|------|-------|-------|------|------|------|-----|
| 30기 | 전 보 | 28 | 9 | 6 | 2 | 2 | 7 | 2 | 0 |
| | 합격자 | 259 | 144 | 12 | 18 | 18 | 38 | 27 | 2 |
| 31기 | 전 보 | 37 | 8 | 8 | 16 | 0 | 4 | 0 | 1 |
| | 합격자 | 340 | 172 | 21 | 55 | 21 | 52 | 17 | 2 |
| 32기 | 전 보 | 15 | 4 | 6 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 합격자 | 366 | 197 | 15 | 33 | 23 | 51 | 42 | 5 |
| 33기 | 전 보 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 합격자 | 386 | 208 | 11 | 38 | 34 | 39 | 45 | 11 |
| 합계 | 전 보 | 115 | 31 | 24 | 28 | 2 | 17 | 11 | 2 |
| | 합격자 | 1,732 | 917 | 70 | 186 | 131 | 223 | 180 | 25 |
| 비율 | | 6.6% | 3.4% | 34.3% | 15.1% | 1.5% | 7.6% | 6.1% | 8% |

- 2004년까지 시행된 법원주사보승진시험은 지역구분승진시험방식으로 시행되어 주사보승진과 함께 권역의 이동이 가능하였음
- 지역구분 승진시험이 폐지된 상태에서 병행모집으로의 전환이 이루어진다면 지역구분모집합격자의 수도권으로의 전입이 사실상 불가능해져 지역근무가 고착화될 우려가 있고, 이는 교류의 단절로 폐쇄적 조직문화를 만들 수 있으므로 법원사무관 이상 직급의 순환보직으로 보완하여야 할 것임
- 그러나 현재도 지역에 임용된 신규서기보만 수도권으로 전입하는 구조이고 주사보 이상은 1:1 전보원칙상 희망지로의 전출이 자유롭지 못하므로 제도 변경에 따른 차이는 크지 않을 것으로 보임

2. 대국민 사법서비스에 미칠 영향

- 법원 6급 이하 공무원은 주로 사건기록관리, 재판준비, 민원처리, 문서작



성 및 보관 등의 일상적인 업무를 담당하는데 그 업무 특성상 지역사회와 쌍방향 소통이 잘 된다면 보다 효율적이고 친밀한 사법서비스를 제공할 수 있음

- 6급 이하 공무원이 지역구분모집을 통해 장기간 지역에서 근무한다면 해당 지역의 특성, 주민들의 요구, 지역 사회의 법적 문제를 깊이 이해하게 될 것이고, 이를 통해 해당 지역에 맞춤형 사법 서비스를 제공할 수 있어 지역 주민들에게 더 신속하고 정확한 대응이 가능하므로 지역에 대한 깊은 이해는 민원처리와 지역 특성에 맞는 사법행정에 큰 도움이 될 것으로 사료됨
- 5급 이상 공무원은 정책 기획, 조직 관리, 전국적인 사법행정의 일관성을 담당하며 전략적이고 거시적인 역할을 수행하므로 전국 순환근무를 통하여 다양한 지역에서의 경험을 통해 폭넓은 시각과 전문성을 기를 필요가 있음
- 결론적으로, 5급이상 공무원은 전국 순환근무를 하며 거시적이고 일관된 정책을 기획하고 6급 이하 공무원은 지역에 장기간 근무하며 해당지역의 특성에 맞는 사법서비스를 제공하는 모델은 효율적인 업무분담과 사법서비스의 질적 향상에 기여할 수 있음
- 이를 통해 각 지역의 상황에 맞는 맞춤형 서비스와 더불어 전국적으로 통일된 정책집행이 가능해져, 사법행정의 품질이 개선될 것임

[목차 전환을 위한 여백]



VII. 시행전략 및 단계별 로드맵

1. 이해관계자 협의 및 의견 수렴 절차

■ 법원 구성원 의견 수렴

- 1차적으로 연구반 구성을 각 고등권역별 인원을 최소 1명씩 선발하여 연구반원을 통해 고등권역 지역의 의견이 반영될 수 있도록 함
- 다만, 각급 법원 구성원들의 의견 수렴절차는 필요할 것으로 보이므로 이에 대한 구체적인 방안을 마련하여 절차를 진행할 필요성 있음

■ 노동조합 의견 수렴

- 2024. 8. 2. 전국공무원노동조합 법원본부에 공문을 발송하여 9급 공개경쟁채용시험 채용방식 개선에 대한 의견 요청을 함
 - 2024. 8. 9.까지 의견 회신을 요청하였으나 의견 제시 없음

2. 관련 법규 및 규정의 개정 필요성

- 제53조(전보의 제한) 제4항의 전보제한기간 3년을 5년으로 개정 필요

3. 법원 내부 규정 및 운영 지침의 수정

■ 각급법원의 내규 개정 및 인사정책 방향 수립

- 전국모집합격자가 지역에 발령받은 경우의 보직, 관사 등에 대한 세부 지침 마련에 대한 검토 필요

[목차 전환을 위한 여백]

VIII. 결론 및 정책 제언

법원은 연고지에서의 근무, 지역 인재의 채용 등의 목적상 1981년부터 운영하였던 지역구분모집방식을 2011년 전국모집방식으로 변경하였다. 당시 변경한 주된 이유는 ① 지역별 합격선 편차, ② 지역별 선발예정인원 산정의 어려움에 기한 ④ 지역간 임용시기 편차 ⑤ 직무대리 발생 등 인사관리의 어려움이다.

2011년 당시 전국모집으로 변경할 경우 어느 정도 비연고지근무자가 증가할 수 있다고 예상하였으나 수용가능할 것이라고 판단하였다. 그러나 사회전반적인 수도권집중현상과 일과 삶의 균형을 증시하고 생활편의시설이 잘 갖추어진 서울을 증시하는 MZ세대의 공직진출에 따른 인식 변화, 여성 합격자의 증대 등과 맞물려 신규 새내기 공무원의 분포가 지방은 신규, 서울은 경력자로 양분되는 결과에 이르렀다.

법원일반직 공무원의 최대 등용문이 법원(등기)서기보의 근무여건은 개인의 문제를 떠나 법원 조직 나아가 대국민 사법서비스에 막대한 영향을 미칠 수 밖에 없다. 그런데 신규임용자의 대부분이 비연고지로 발령받음으로써 주거문제, 새로운 환경에의 부적응으로 인한 스트레스 등 개인적 문제가 발생하고 이는 업무 몰입저하, 조직에 대한 헌신도 저하, 업무 회피 등 법원 업무에 부정적 요소를 생산하고 있다. 이는 결국 지역법원의 대국민 사법서비스의 저하로 이어져 국가적 문제가 될 수 있다.

현재 나타난 가장 큰 문제점은 근무지 희망을 거의 반영하지 못하고 있는 선발 및 임용제도이다. 종전 지역구분모집은 수도권을 포함하여 전국을 7개 권역으로 나누어 선발하였다. 당시 가장 큰 문제점으로 지적된 바는 선발예정인원 산정의 어려움에 기인한 임용시기의 편차, 직무대리 발생 등 인사관리의 어려움과 지역별 합격선 편차였다.

그러나 2010 검토서를 살펴보면, 과거 지역별 선발예정인원 산정시 퇴직예정, 휴복직예정 등 객관적 요소 외 지역배려차원 등의 정무적 요소가 다소 개입된 것으로 보인다. 결원 요소에 대한 보다 과학적이고 객관화된 데이터를 수집한다면 전국단위의 결원은 현재보다 훨씬 더 정확하게 될 것이다. 정확한 전국단위 결원을 산정한 후 지역별 전·출입요소, 유동적

인력관리를 위한 정책적 판단하에 지역법원의 의견을 참고하여 지역별 결원을 산정한다면 2010년 이전의 인사관리문제는 재발하지 않을 것이다.

지역별 구분모집은 논리적으로 합격선편차를 가져올 수 밖에 없다. 다만 그 합격선 편차가 지역구분모집의 이익과 형량하여 용인할 수 있는지 여부가 검토되어야 한다. 과거의 통계지만 합격선 편차가 타 기관에 비하여 크지 않고 설문조사 결과 또한 희망지 근무가 가능하다면 어느정도의 합격선 편차는 무방하다는 의견이 다수인 점 등을 고려해볼 때 응시자 거주지 제한 해제등의 실시로 합격선 편차를 최소화한다는 전제하에 지역구분모집 선발의 이익이 더 크다고 판단된다. 다만, 과거에 실시하였던 완전한 지역구분모집으로의 회귀는 사회인식과 환경변화를 담아내지 못하므로 현재 시행하고 있는 전국모집제도를 유지하면서 문제점을 해결할 보완적 선발방식을 제시한다.

본 연구반은 6급 이하 공무원은 연고지에서 장기간 근무하며 안정적으로 사법서비스를 제공하고 5급 이상 공무원은 다양한 지역에서의 경험을 공유하며 적절한 순환근무를 함이 대국민 사법서비스의 질적 향상에 도움이 된다고 판단하였다.

따라서 수도권은 전국모집, 지방은 전국 및 지역구분모집으로 병행하여 선발하되 선발예정인원은 최대한 객관화 또는 객관화된 수치로 법원전체 인원을 산정하고, 이에 지역별 전·출입요소, 유동적 인력관리를 위한 정책요소, 지역법원의 의견을 가미하여 전국 및 지역별 선발예정인원을 확정하는 방안을 제시한다. 다만 이질적 요소를 혼합한 만큼 융화될 수 있는 운영세칙의 조속한 마련이 필요하다.

전국모집 후 인사희망에 따라 채용후보자명부를 작성하자는 의견은 상위법인 국가공무원법에 저촉되는 문제가 있어 보류하지만 그 취지는 상당한 설득력을 가지고 있다. 전국모집을 실시하는 등기직, 장애인 및 저소득층 합격자들의 임용시 변형 및 응용하여 시행할 필요가 있다.

더불어 부득이 비연고지로 임용받은 직원들을 위한 주거지원, 재정적 보상 및 근무지선택권 등 다양한 인사 및 복지정책은 선발제도의 변경과 무관하게 추진하여야 할 정책방향이다.



IX. 전문위원 제2연구반 논의 경과

1. 일시 및 장소

■ 2024. 9. 26.(목) 19:00 ~ 20:00

■ 대법원 본관 604호 회의실

2. 회의 요지

■ ① 2011년 이전 지역구분모집의 문제점과 재발 가능성

- 2010년 지역구분모집방식을 전국모집방식으로 변경한 이유의 하나로 지적된 지역별 합격선 편차는 타 기관 사례, 설문조사 결과 등을 살펴볼 때 우려할 수준이 아니라는 점에 위원 대부분이 동의함
 - 전국기반 지역구분병행모집제도를 운영할 경우, 특정 지역의 합격선이 현저히 낮아 수용할 수 없는 수준이라면 차회 시험 시 지역구분모집 비율을 조절함으로써 합격선 편차를 줄이는 유연한 운영을 할 수 있다는 점이 제도의 장점이라는 보고에 위원 대부분 공감함
- 2011년 이전 지역구분모집 당시 지역별 선발인원과 결원의 차이로 인하여 지역별로 임용시기의 편차가 크게 발생하였으나 2011년 법원공무원 규칙 개정으로 채용후보자명부 작성일로부터 1년 이내에 모두 임용되므로 심각한 임용시기편차 문제는 더 이상 제도적으로 발생할 수 없다는 점에 위원 모두 동의함

■ ② 현행 전국모집제도 현황 및 문제점과 제도변경의 필요성

- 지역구분모집에서 전국모집으로 제도 변경 당시 “전국모집제도 시행으로 비연고지 근무자가 급격히 늘어난다고 단정하기 어려우며, 근무지 희



망 파악 등의 방법으로 비연고지 근무자의 발생 억제가 가능하다”고 예측하였으나 이와 반대되는 현상이 발생하고 있음에 모두 공감함

- 현행 전국모집제도 운영 현황 및 문제점과 관련한 아래 분석 결과에 모두 동의함
 - 전국모집으로 제도변경 후 14년이 경과한 현 시점에 수도권 근무 선호도가 강해져 지방 소재 법원에는 연고가 없는 신규임용자가 다수 배치되고 그들이 단기간 근무 후 수도권으로 전출하는 상황이 계속됨
 - 그 결과 신규임용자의 새로운 근무 환경에의 부적응, 교통 및 생활비 부담 증가로 인한 근무의욕 저하와 더불어 지방 소재 법원의 업무 공백 등의 문제가 야기되었고, 이는 궁극적으로 지방 지역의 대국민 사법서비스의 질을 저하시킬 수 있다는 우려가 제기됨
 - 이러한 문제점을 해결하여 법원공무원의 직무의욕을 고취하고 지역 간 균형발전을 도모하기 위하여 법원공무원 9급 공채 채용 방식을 개선할 필요가 있음

■ [3] 제도변경방안 및 대안제시

- 전국모집방식에 기인한 비연고지 근무자 증가와 지방 소재 법원의 업무 공백 문제 등을 해결하기 위해서는 지방 지역에는 일정 부분 지역구분모집을 실시할 필요성이 있다는 점에 위원 모두 찬성함
- 아래 제도변경방안에 모두 동의하였음
 - 현행 전국모집방식에서 나타난 신규임용자의 비연고지 발령 증가 문제를 해결하면서 2011년 이전 지역구분모집 방식 운영 과정에서 나타났던 여러 문제점(지역별 합격선의 차이, 지역별 선발인원과 실제 임용인원의 차이에 따른 임용시기 편차 등) 재발을 방지하기 위해서는, 현재의 전국모집 방식을 기본으로 하되, 지방 소재 법원에 장기간 근무할 신규공무원을 확보하기 위해 지방 지역에 대해서는 지역구분모집 방식을 일정 부분 도입하는 것이 바람직함



- 이 부분 논의 과정에서 아래와 같은 보완 조치 마련을 제시하였고, 이 부분에 대해서 모두 동의하였음
 - 지방 지역의 지역구분모집 실시로 인한 임용시기 및 합격선 편차를 최소화하기 위해 객관적인 자료를 토대로 지역별 결원을 예측·산정한 후 적정 인원 비율 범위 내에서 지역구분모집을 실시하고, 지역구분모집을 통한 신규임용자에게 전보제한기간을 확대(현재 3년에서 5년)하여 신규임용자의 단기간 근무 후 전출을 방지하는 등 과거에 나타난 문제점을 보완할 수 있는 여러 조치를 함께 실시할 필요가 있음
- 등기사무직렬, 장애인 및 저소득층 채용은 모집규모가 적어 현행 전국모집 방식을 유지하되, 가능한 한 임용희망지를 고려하여 운영하는 방안이 바람직하다는 의견이 있었음



사법정책자문위원회 건의문(안)

1. 지향점

- 현행 전국 모집 방식의 법원공무원 9급 신규 임용제도는, 수도권 근무 선호도가 갈수록 높아지는 사회현상과 결부되어, 지방 소재 법원에 배치되는 신규 임용자들의 새로운 환경에의 부적응, 교통 및 생활비 부담 증가 등으로 인한 근무 의욕 저하, 단기간 지역 근무 후 수도권 전출 등의 문제가 야기되었고 이는 지방 소재 법원의 업무 공백, 지역 사법서비스의 질적 저하 등으로 이어질 수 있다는 우려가 제기됨
- 이러한 문제점을 해결하여 법원공무원의 직무의욕을 고취하고, 수도권과 지방 소재 법원에 경력별로 균형잡힌 인적 구성을 갖추며, 나아가 지역 간 균형발전을 도모하기 위하여, 현행 법원공무원 9급 공개경쟁채용시험 방식을 개선할 필요가 있음

2. 개선방안

- 지방권 소재 법원에 장기간 근속할 법원공무원을 확보하여 현행 제도에서 나타난 비연고지 근무 문제를 해결함과 동시에 종전 지역구분모집 당시 나타난 합격선 및 임용시기편차 등의 문제 재발을 방지하기 위하여 현행 전국모집방식을 기본으로 하되, 지역구분모집 방식을 일정 부분 도입하는 것이 바람직함
- 그 경우 객관적인 자료를 토대로 선발예정인원을 산정하고, 지역구분모집을 통한 신규임용자의 적정한 전보기간 제한, 1대1 전보원칙의 확립 등 과거에 나타난 문제점을 보완할 수 있는 여러 조치들을 함께 실시할 필요가 있음