



시니어판사 제도 도입 방안

– 평생법관을 위한 근무여건 조성 방안에 관하여 –

2025. 3.

사법정책자문위원회

〈 목 차 〉

I. 시니어판사 제도 검토의 필요성	1
1. 검토 배경	1
2. 우리의 사법현실 - 시니어판사 제도 도입이 고려되는 상황	2
가. 재판지연 해소의 필요성	2
나. 판사 부족 문제	5
다. 전관예우에 대한 우려	8
라. 중견법관의 중도사직 방지 필요성	9
II. 시니어판사 제도 관련 논의 및 입법추진 경과	11
1. 시니어판사 제도 관련 최근의 논의 경과	11
가. 시니어판사 제도 도입에 관한 과거 제안	11
나. 법원행정처 정책연구용역	11
다. 사법정책연구원 연구보고서 및 심포지엄 개최	12
라. 대한변호사협회 설문조사(2018. 4. ~ 5.)	12
마. 국민과 함께하는 사법발전위원회 건의	13
바. 전국법관대표회의 의결	13
2. 시니어판사 제도 관련 입법 추진 결과	15
III. 시니어판사 제도 도입 취지 및 우려	19
1. 시니어판사 제도 도입 취지(기대 효과)	19



가. 법관 근무유인 제고	19
나. 법관 인력의 원활한 확보	19
다. 법조일원화 제도 취지의 실질적 구현	20
라. 전관예우 문제에 대한 대응책	21
2. 시니어판사 제도에 관한 우려	22
가. 제도 도입에 관한 우려	22
1) 판사에 대한 특혜	22
2) 법관 정년제에 부합되지 않는다는 문제	23
3) 고비용 저효율 제도	23
나. 제도 운영에 따른 부작용 우려	24
1) 판사 인력 확보 문제	24
2) 법관사회 내부 갈등 우려	24
3) 유명무실한 제도로 전락할 가능성	25
IV. 시니어판사 제도 관련 참고 사례	26
1. 우리나라 유사 제도의 운영성과 및 한계	26
가. 원로법관	26
나. 전담법관	29
2. 해외 각국의 시니어판사 제도	34
가. 개관	34
나. 해외 각국의 사례	34
3. 공무원 정년 연장에 관한 논의	37
V. 제도 설계방안 검토	42
1. 제도 설계의 기본방향	42
2. 제도 도입 시 고려요소	42



가. 제도의 기능적 고려 요소	42
나. 기능적 요소 사이의 관계	43
3. 정년 이후 근무제도 - 시니어판사 제도 도입방안	44
가. 개관	44
나. 정년 이후 근무 필요성(정년 연장 필요성)	44
다. 기능 요소별 검토	50
1) 정년	50
가) 정년 관련 고려 사항	50
나) 시니어판사의 적정 정년	51
다) 연장된 정년의 적용 대상	52
2) 근무방식	54
가) 담당업무	54
나) 전보인사	56
다) 업무량 및 근무형태	57
3) 정원	60
가) 정원 외 판사 개관	60
나) 정원 포함 여부	61
다) 정원 산정방식의 특례 도입 여부	63
4) 처우	67
가) 보수	67
나) 연금	69
라. 제도 도입방안	76
1) 자격요건	76
2) 구체적 도입방안	78



3) [보론] 퇴직 이후의 판사를 비재판보직에 임명하는 방안	82
4. 정년 이전 고령의 법관을 위한 근무여건 개선방안	83
가. 개관	83
나. 제도의 구체적 모습	84
1) 단축근무 적용대상	84
2) 근무방식 등	85
3) 정원 산정방식	86
다. 제도 도입방안	88
1) 자격요건	88
2) 구체적 도입방안	89
3) [보론] 법률연수를 위한 단축근무	91
VI. 결론	94
1. 제도 설계방안 종합	94
2. 시니어판사의 규모, 운용	94
가. 2019년 시니어판사 제도 관련 법률안	94
나. 관련 통계	95
다. 적정 규모 예상	96
라. 최근 판사정원법 개정과 시니어판사 운용과의 관계	97
3. 법률안(예시)	97
가. 시니어판사 제도	98
나. 단축근무 신청제도	102
VII. 전문위원 제1연구반 논의 경과	107
사법정책자문위원회 건의문	
1. 지향점	115



2. 개선방안115

[별지] 해외 각국의 시니어판사 제도

1. 영미법계 국가116

가. 미국의 시니어판사 제도116

1) 미국연방법원의 시니어판사 제도116

2) 미국 주법원 시니어판사 제도119

나. 영국의 시니어판사 제도122

다. 캐나다의 시니어판사 제도124

1) 캐나다 연방법원의 정원 외 판사제도124

2) 브리티시 컬럼비아 주의 시간제 시니어판사 제도(part-time senior judges) ...125

라. 싱가포르의 시니어판사 제도126

마. 홍콩의 정년 연장 및 임시직 판사 제도127

2. 대륙법계 국가128

가. 독일의 시간제 근무제도128

나. 일본의 간이재판소 판사 제도130

다. 네덜란드의 시간제 판사 제도131

라. 대만의 법관 우대제도132



I. 시니어판사 제도¹⁾ 검토의 필요성

1. 검토 배경

■ 법조일원화 제도의 도입과 시니어판사 제도 관련 논의

- 2011. 7. 법원조직법 개정을 통하여 법조일원화 제도 도입

- 법조일원화 제도의 도입 취지 ⇨ 풍부한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관이 재판을 담당하도록 함으로써 재판에 대한 국민의 신뢰 확보

- 법조일원화 제도의 성공적인 시행을 위해서 법관인사제도, 재판제도 등을 개선하여 경륜이 높은 법관이 안정적으로 계속 근무할 수 있는 여건 마련 필요

- ⇨ 법관 부족 현상의 해소 및 평생법관제의 정착을 위한 방안 중 하나로 시니어판사 제도 도입 논의

■ 전관예우의 폐해 방지와 시니어판사 제도 관련 논의

- 종래 법원과 재판에 대한 불신을 야기하는 가장 중요한 원인 중 하나로 전관예우 문제가 지적되어 왔음

- 전관예우의 폐해를 방지하기 위한 수단의 하나로 전관변호사가 발생할 여지를 줄임으로써 전관예우의 가능성을 원천적으로 차단하는 방안이 논의됨

- ⇨ 법관이 정년까지 또는 정년 이후에도 법원에서 근무할 수 있도록 함으로써 전관변호사 발생을 방지하는 방안 중 하나로 시니어판사 제도 도입 논의

■ 시니어판사 제도의 개념, 요소 등을 살펴 적절한 제도 도입방안 모색 필요

- 제도 도입의 중점을 어디에 두는지에 따라 세부 내용을 다르게 구성할 여지

- 시니어판사에 관한 논의는 대체로 미국의 시니어판사 제도를 모델로 함 ⇨ 미국의 시니어판사는 당초 종신직인 판사의 명예로운 은퇴를 위한 제도로 도입되었으나, 현재 판사직 공석의 확보 및 공석 충원 과정에서 발생하는 재판

1) I 항부터 V.2항까지 ‘시니어판사 제도’는 기존에 논의되던 내용들을 통칭하는 개념으로 사용한다.



차질 최소화와 판사인력 운영의 유연성 확보를 위한 제도로 활용되고 있음

- 한편, 영미법계 국가뿐 아니라 일부 대륙법계 국가에서도 시니어판사 제도 또는 고령의 법관을 위한 근무제도를 채택하여 운용 중임
- ⇨ 각 나라의 제도는 법관 정년규정의 존부, 법관 부족의 정도, 법관연금 액수 등에 따라 상이한 형태로 발전하여 왔음

- 2024. 10. 법원조직법 개정을 통하여 판사임용을 위한 법조경력요건이 완화된 상황 ⇨ 종래의 논의와 외국의 사례 등을 참조하여 우리의 사법현실에 적합한 시니어판사 제도 도입방안을 모색할 필요 있음

2. 우리의 사법현실 - 시니어판사 제도 도입이 고려되는 상황

가. 재판지연 해소의 필요성

▣ 재판지연의 심각성

● 사건처리기간 증가(민사형사사건)

- 사건 유형을 불문하고 민사형사 사건처리기간이 증가하는 추세

구분	민사(단위: 일)					형사(단위: 일)				
	항소(고법)	항소(지법)	합의	단독	소액	항소(고법)	항소(지법)	합의	고단	고정
2017년	255.1	220.2	293.3	204.3	120.4	125.2	141.1	150.8	128.2	115.5
2018년	244.2	235.0	297.1	210.1	119.4	139.9	140.8	147.8	135.8	126.4
2019년	236.2	248.8	298.3	211.1	134.8	147.8	155.0	158.7	144.6	132.3
2020년	292.0	279.4	336.6	214.1	139.7	157.7	180.7	176.5	156.9	148.9
2021년	300.9	303.1	369.9	225.9	142.3	161.9	189.9	197.8	176.6	161.8
2022년	315.6	324.2	420.1	229.3	138.4	155.7	216.6	204.0	181.5	161.3
2023년	323.8	329.4	473.3	222.2	133.3	160.1	224.0	208.4	179.8	155.1
2017년 대비	▲ 26.9%	▲ 49.6%	▲ 61.4%	▲ 8.8%	▲ 10.7%	▲ 27.9%	▲ 58.8%	▲ 38.2%	▲ 40.2%	▲ 34.3%

● 미제사건 수 증가(1심 민사형사사건)

- 1심 민사형사 미제사건 수(민사소액사건 제외)가 2017년 대비 28.6% 증가



구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2017년 대비
미제사건 수	458,317	480,038	512,569	541,092	491,337	463,899	481,138	▲ 5.0%
민사소액 제외	243,524	256,797	280,347	302,291	299,604	294,690	313,272	▲ 28.6%

※ 「소송촉진 등에 관한 특례법」 개정으로 민사소액사건으로 접수되던 금융기관 등의 대여금 등 사건이 공시송달에 의한 지급명령사건으로 접수 ⇒ 민사소액사건의 접수건수가 계속 감소

※ 접수건수가 감소된 민사소액사건 제외 시 미제사건 수 증가폭이 상당히 큼

■ 재판지연의 원인 ⇨ 판사의 과중한 업무부담

● ① 재판환경의 변화 및 사건난이도 증가

- 구술심리주의·공판중심주의 강화, 각종 사건 처리절차 복잡화, 사회변화에 따른 고분쟁성 사건 증가, 법원의 후견적·전문적인 역할에 대한 요구 증가 등

● ② 접수건수 증가

- 1심 민사중액 이상 사건의 접수 및 비중 증가

· 고분쟁성·고난이도 사건에 해당하는 민사중액 이상 사건의 접수가 크게 증가하였고, 전체 민사사건에서 차지하는 비중도 대폭 상승

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2017년 대비
민사합의 접수건수	43,071	45,364	51,089	44,954	43,240	27,634	25,779	▼ 40.1%
민사단독 접수건수	200,196	205,146	216,938	218,497	212,131	223,821	256,543	▲ 28.1%
소계(민사중액 이상)	243,267	250,510	268,027	263,451	255,371	251,455	282,322	▲ 16.1%
민사소액 접수건수	774,440	708,760	681,576	655,818	558,854	492,576	497,742	▼ 35.7%
합계	1,017,707	959,270	949,603	919,269	814,225	744,031	780,064	▼ 23.4%
민사중액 이상 비중	23.9%	26.1%	28.2%	28.7%	31.4%	33.8%	36.2%	▲ 12.3%p
민사소액 비중	76.1%	73.9%	71.8%	71.3%	68.6%	66.2%	63.8%	▼ 12.3%p

※ 2022년 이후 민사합의 접수건수 감소는 합의부 소가 상향(2억 원 → 5억 원)으로 인한 것

※ 민사소액 접수건수 감소는 「소송촉진 등에 관한 특례법」 개정으로 민사소액사건으로 접수되던 금융기관 등의 대여금 등 사건이 공시송달에 의한 지급명령사건으로 접수됨에 따른 것

- 가사사건 접수 증가 ⇨ 특히 소년보호사건 접수가 최근 급격하게 증가

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2017년 대비
가사소송비용 접수건수	126,368	133,697	135,968	135,298	137,240	139,847	143,999	▲ 14.0%



구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2017년 대비
소년보호 접수건수	34,110	33,301	36,576	38,590	35,438	43,042	50,094	▲ 46.9%
가정보호 접수건수	18,971	19,739	23,698	20,042	23,325	22,742	21,637	▲ 14.1%

- 회생·파산사건 접수 증가 ⇨ 특히 법인파산, 개인회생사건 접수가 최근 급격하게 증가

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2017년 대비
회생합의 접수건수	878	980	1,003	892	717	661	1,024	▲ 16.6%
회생단독 접수건수	573	683	719	660	474	386	578	▲ 0.9%
법인파산 접수건수	699	806	931	1,069	955	1,004	1,657	▲ 137.1%
개인파산 접수건수	44,246	43,403	45,642	50,379	49,063	41,463	41,239	▼ 6.8%
개인회생 접수건수	81,592	91,219	92,587	86,553	81,030	89,966	121,017	▲ 48.3%

▣ 재판지연 해소를 위한 근본적인 해결책 ⇨ **충분한 재판인력 확보**

● 재판지연 악순환의 고리를 끊으려면 미제사건의 획기적인 감축 필요

- 다년간 사건처리가 지연되어 미제사건 누적 ⇨ 첫 기일 지정 지연, 전체 처리기간 증가, 각종 증거신청에 대한 결정 등 중간 판단에 소요되는 업무량 증가, 사건처리의 우선순위 판단 불가 ⇨ 사건처리 지연되어 미제사건 누적

● 판사 증원을 비롯한 인적, 물적 자원의 투입 없이 기존 인력을 통해 사건처리속도를 높이려는 노력만으로는 일정한 한계 불가피

- 누적된 미제건수가 상당히 많은 상태에서 사건은 계속 접수되고 있음 ⇨ 각종 사법제도 개선 등과 같은 현재 인원의 노력만으로는 처리건수를 일부 증가한다고 하더라도 과거와 같은 수준까지 미제건수를 줄이는 것은 불가능

● 재판지연을 근본적으로 해결하기 위해서는 충분한 재판인력 확보가 필요함

- 재판인력의 충분한 확보 및 운영 통해 판사의 업무부담을 합리적으로 조정
⇨ 신속한 사건처리 도모 가능



나. 판사 부족 문제

▣ 법조일원화 제도 시행 이후 판사 임용의 어려움

- 「법원조직법」 개정으로 2013년부터 법조일원화 제도가 전면적으로 시행됨에 따라 일정한 법조경력을 가진 법조인을 판사로 임용하고 있음
 - 2013년부터 2017년까지는 3년 이상, 2018년부터 5년 이상 법조경력자 임용
- 판사로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 법조경력자의 유치 필요성
 - 법조일원화 제도 시행 이후 능력과 자질을 갖춘 판사 지원자가 감소하고 있다는 우려가 있음
 - 법학전문대학원 졸업생은 졸업 후 즉시 임용이 가능한 검찰이나 높은 수준의 보수를 받는 대형로펌에 지원하는 것을 선호하는 경향이 있음
 - 해당 직역에서 능력과 자질이 검증된 법조인이 높은 수준의 경제적 보상이나 그동안 쌓아온 경력과 지위를 포기하면서 판사로 지원하리라고 기대하기 어려움
 - 판사는 2년 내지 4년마다 서울권, 경인권 또는 지방권 법원을 순환하면서 근무함
⇒ 생활의 안정성을 포기해야 하는 상황은 판사 지원을 꺼리게 만드는 요인
- 2024. 10. 개정 법원조직법에 따라 판사임용을 위한 법조경력 요건이 10년 이상(예정)에서 5년 이상으로 완화되었음에도 위와 같은 어려움은 여전히 존재
- 판사 지원을 유인하기 위해서는 판사에 대한 처우, 근무환경 개선이 필요함

▣ 판사 정원 확대의 어려움

- 판사 정원은 법률로 정함 ⇒ 2024년 기준 3,214명 → 2025년부터 5년간 총 370명 단계적으로 증원(2029년 기준 3,584명)

연도	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년	합계
증원 인원	90	80	70	70	60	370

〈법원조직법〉

제5조(판사) ① 대법원장과 대법관이 아닌 법관은 판사로 한다.



② 고등법원·특허법원·지방법원·가정법원·행정법원 및 회생법원에 판사를 둔다.

③ 판사의 수는 따로 법률로 정한다. 다만, 제2항의 각급 법원에 배치할 판사의 수는 대법원규칙으로 정한다.

〈각급 법원 판사 정원법(‘판사정원법’)〉

제1조(각급 법원 판사의 수) 「법원조직법」 제5조제3항 본문에 따른 각급 법원 판사의 수는 3,584명으로 한다.

부칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 이 법에 따라 증원되는 판사의 정원 370명 중 90명의 증원은 2025년 1월 1일부터 시행하고, 80명의 증원은 2026년 1월 1일부터 시행하며, 70명의 증원은 2027년 1월 1일부터 시행하고, 70명의 증원은 2028년 1월 1일부터 시행하며, 60명의 증원은 2029년 1월 1일부터 시행한다.

- 2014년 5년간 총 370명 증원된 이후 판사 정원이 계속 동결되었다가 2024년에 이르러 5년간 총 370명 증원하는 것으로 판사정원법 개정

- 2022년 제21대 국회에서 판사정원법 개정을 추진하였으나, 제21대 국회 임기 만료로 법률안 폐기됨 ⇨ 2024년 제22대 국회에서 개정 의결

〈2022년 이후 판사정원법 개정 경과〉

- [제21대 국회] 2022. 12. 판사정원법 일부개정법률안 발의 ⇨ 약 1년 5개월 동안 국회에서 의결되지 못하다가 2024. 5. 국회 임기만료로 법률안 폐기
 - 2022. 12. 판사정원법 일부개정법률안 발의(정부, 제2119065호)
 - 2023. 3., 2023. 6., 2023. 7. 국회 법제사법위원회 법안심사제1소위원회 법안심사
 - 2024. 5. 국회 법제사법위원회 법안심사제1소위원회 의결
 - 2024. 5. 제21대 국회 임기만료로 폐기
- [제22대 국회] 2024. 11. 판사정원법 일부개정법률안 발의 ⇨ 국회 본회의 의결
 - 2024. 11. 판사정원법 일부개정법률안 발의(서영교 의원, 제2205380호)
 - 2024. 12. 국회 법제사법위원회 법안심사제1소위원회 법안심사 및 의결
 - 2024. 12. 국회 법제사법위원회 전체회의 의결
 - 2024. 12. 국회 본회의 의결

- 2024년 판사정원법 개정 직전 상황

- 2022년 발의된 법률안이 국회에서 의결되지 못하고 있던 2023년과 2024년 정



원 제한으로 인하여 충분한 수의 신입법관을 임용하지 못함

- 2024년 판사정원법이 개정되지 않았다면, 2025년부터 퇴직법관 수만큼의 소수 인원만 임용할 수 있는 상황이었음

· 2024. 10. 신입법관 임용 직후 인원 현황 ⇨ 정원 여유분(결원) 8명 불과하였음

연도	정원		현원		임용·퇴직		결원	
	정원수	증가분	연말현원	증가분	임용	퇴직	결원수	결원율(%)
2014년	2,844		2,748		83	67	96	3.38
2015년	2,894	+50	2,803	+55	111	56	91	3.14
2016년	2,954	+60	2,862	+59	109	54	92	3.11
2017년	3,034	+80	2,955	+93	161	72	79	2.60
2018년	3,124	+90	2,922	-33	39	73	202	6.47
2019년	3,214	+90	2,952	+30	83	53	262	8.15
2020년	3,214	-	3,036	+84	158	73	178	5.54
2021년	3,214	-	3,101	+65	157	93	113	3.52
2022년	3,214	-	3,151	+50	139	89	63	1.96
2023년	3,214	-	3,192	+41	123	83	22	0.68
2024년	3,214	-	3,206	+14	114	99	8	0.25

※ 2023년 이전은 각 연말 기준, 2024년은 2024. 10. 7. 기준

※ 현원: 정원 외 판사, 대법원장·대법관 제외 / 결원율: 정원 대비 결원의 비율

▣ 판사 정원과 판사 임용의 상관관계

- 판사 정원 여유분(결원)의 부족은 신입판사 임용인원 뿐만 아니라 판사 지원 인원에도 상당한 영향을 미침 ⇨ 판사 지원을 고려하는 법조인의 입장에서 임용 가능성은 매우 중요한 고려 요소

연도	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
정원 여유분*	262	178	113	63	22
지원인원	383	515	492	429	411
임용인원**	155	156	135	121	111

* 각 연도 연초(즉 이전 연도 연말) 기준

** 일반 법조경력자 법관임용절차 지원/임용 인원

- 판사 지원의 감소는 결국 능력과 자질을 두루 갖춘 훌륭한 판사를 임용하는 것이 더욱 어려워지는 결과로 귀결될 수 있음



▣ 판사인력의 유연성 확보 필요성

- 판사 증원은 법률에 규정된 정원의 한도 내에서만 가능하고, 정원 확대는 법률개정을 통해서만 가능 ⇨ 이러한 현실적인 제약 없이 법원이 유연하게 판사 부족 문제에 대응하여 재판인력을 확보할 방안 마련 필요

다. 전관예우에 대한 우려

▣ 전관예우 우려로 인한 피해

- 전관예우는 대체로 판사, 검사 등 공직에서 퇴직한 변호사가 재판이나 수사의 결과 또는 그 절차에서 혜택을 받은 현상을 의미
- 전관예우가 존재한다는 우려만으로도 사법 신뢰 저하 등의 폐해 발생
 - 재판에 대한 불신 ⇨ 결과에 승복하지 못하고, 무익한 상소 등 법률분쟁 증가
 - 전관변호사의 법률시장 독식, 과도한 수임료 수수 ⇨ 변호사업계 양극화, 법률 서비스에 대한 접근성 저해(‘유전무죄·무전유죄’)

▣ 전관예우 방지를 위한 해결방안

- 전관예우 방지를 위해서 다양한 해결방안이 논의됨
 - 전관변호사의 발생 방지 ⇨ 전관변호사의 개업 또는 수임 제한
 - 전관변호사의 활동 규제 ⇨ 전관변호사의 수임·변론 활동 등 공개 및 감시, 위반행위에 대한 제재 강화
 - 재판절차의 공정성과 투명성 확보 ⇨ 연고관계 재배당 제도, 법정 외 변론 금지, 불구속재판 원칙 확립, 양형기준 준수 등
 - 감사기관의 기능 실질화 ⇨ 법조윤리협의회 등 전관변호사의 활동을 감시할 수 있는 기관의 기능 재정비
- 전관예우를 근본적으로 차단하는 방안은 전관변호사 발생을 방지하는 것
 - 그러나 전관예우의 외관 제거를 위해 획일적·일률적인 규제 수단을 도입하면



직업의 자유 침해 발생 여지 ⇨ 평생법관제의 정착 등 법관의 자발적인 계속 근무를 통하여 전관변호사의 발생을 방지하는 방향이 보다 적합할 수 있음

- 판사로 하여금 변호사 개업 필요성을 느끼지 못하도록 하는 제도적 환경을 조성하는 방안이 필요함

라. 중견법관의 중도사직 방지 필요성

▣ 판사의 중도사직 현황

- 판사 대부분 정년 이전에 중도사직 ⇨ 정년퇴직법관의 수는 소수 불과

- 퇴직법관 평균연령은 50대 초반

· 연도별 퇴직법관 수 및 퇴직법관 평균연령(2024. 11. 1. 기준)

연도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
퇴직법관 수	60	64	52	52	69	66	53	68	89	85	78	92
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	51.5

※ 대법원장대법관 퇴직인원 및 사망자 제외

- 2022년 이후 정년퇴직 인원 증가 추세이나 여전히 중도사직 비율이 높음

· 연도별 판사 퇴직 현황

연도	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
정년퇴직	1	1	4	2	6	3	0	6	10	13
중도사직	51	51	65	64	47	65	89	79	68	79
합계	52	52	69	66	53	68	89	85	78	92

※ 대법원장 및 대법관 제외, 중도사직에는 퇴직사유가 임기만료, 의원면직, 명예퇴직인 경우 포함

▣ 판사의 중도사직 방지 방안 마련 필요

- 판사 부족 문제 해소를 위해 정원 확대 외에도 기존 법관의 이탈을 막고 계속 근무를 유도할 필요 있음

- 중도사직하는 판사 수만큼 신입법관을 임용한다고 하더라도, 신입법관이 오랜 시간 판사로서 쌓아온 중견법관의 경험과 실력을 대체할 수 없음



- 법관으로서 쌓아온 경험과 실력을 법원 내에서 계속 발휘할 수 있는 여건 마련 ⇨ 역량 있는 판사의 계속 근무 유도
- 판사의 근무의욕을 고취시켜 중도사직을 감소시킬 방안에 대한 검토가 필요함
 - 외국의 경우 시니어판사 제도 등과 같은 정원 외 판사 또는 시간제 판사 제도를 시행함으로써 법관 부족 문제에 능동적으로 대응하고 있음



II. 시니어판사 제도 관련 논의 및 입법추진 경과

1. 시니어판사 제도 관련 최근의 논의 경과

가. 시니어판사 제도 도입에 관한 과거 제안

■ 2008. 10. 홍일표 의원 [대법원 국정감사]

- 대법관 등 고위법관들이 은퇴 후 명예로운 길을 선택할 수 있도록 하여 법조 비리와 사법불신의 근원인 전관예우의 폐단을 줄일 수 있다는 취지
- 미국의 시니어판사 제도와 유사한 제도 도입 제안

■ 2013. 9. 김현 변호사 [국민일보 기고문]

- 퇴임하는 대법관 중 희망자를 시니어 판사로 임명하여 대법원 사건처리를 맡기는 것이 바람직하다는 취지
 - 이후 대한변호사협회장 재직 중 또는 퇴임 후에도 전관예우와 대법원 사건 적체를 동시에 해결할 수 있는 방안으로 시니어판사 제도가 필요하다고 주장

나. 법원행정처 정책연구용역

■ 법조일원화와 평생법관제 정착을 위한 제도적 기반 연구(2015. 9.)

- 법조일원화와 평생법관제의 시행 및 정착을 위한 법관인사제도 개선방안의 하나로 고령의 법관을 위한 변형근무제 제안
 - 고령의 법관에게 일정한 업무 통제권(업무의 양, 내용에 영향을 미칠 가능성) 부여할 필요 < 미국의 시니어판사 제도와 독일의 시간제 법관 제도 참고
 - 법관의 보수수준과 연금수급요건이 획기적으로 개선된다면 업무량 등을 줄이는 경우 보수, 연금도 어느 정도 감액 검토
 - 단기적으로는 보수 및 연금 수준은 유지하고 변형근무를 신청할 수 있는 건강, 연령 등 사유를 적절히 제한하는 안이 보다 현실적일 수 있음



다. 사법정책연구원 연구보고서 및 심포지엄 개최

■ 시니어판사 제도에 관한 연구(사법정책연구원, 2018. 1.)

- 시니어판사 제도 도입의 필요성: 법관임용방식의 전면적 변화를 앞두고 있는 상황에서 예상되는 법관 부족 상황 해결, 법원 운영의 효율성 증진, 법원의 독립성을 확보하면서 재판기능의 공정성에 대한 일반의 신뢰 회복
- 시니어판사 제도 도입 방안
 - ① 시니어판사 제도(새로운 형태의 판사직 창설)
 - 미국과 유사한 형태의 시니어판사 제도를 도입하는 방안
 - ② 전담법관 제도 확대(정년연장)
 - 기존 전담법관 제도의 틀을 차용하여 정년을 70세 정도로 연장한 정규법관을 창설하는 방안 - 일본의 간이재판소 판사와 유사한 지위 고려
 - ③ 정원 외 시간제법관 제도(캐나다, 영국 및 네덜란드)
 - 만 65세 이상의 퇴직법관을 정원 외 시간제법관으로 임용하는 방안
 - ④ 독일식 정년 전 시간제 근무제도
 - 고령(만 60세 이상)의 법관에게 근무시간 단축을 신청할 수 있도록 하는 방안

■ 사법정책연구원·국회 입법조사처 공동 주최 심포지엄(2019. 6.), '사법신뢰의 회복방안 - 전관예우와 시니어판사 제도를 중심으로'

라. 대한변호사협회 설문조사(2018. 4. ~ 5.)

■ 재판제도 개선을 위한 설문조사(총 1,387명 응답)

● 미국식 원로법관(시니어판사) 제도 도입 설문

1. 미국식 원로법관 제도 도입에 찬성하는지 여부
 - ① 찬성(771명, 56%), ② 반대(284명, 20%), ③ 잘 모르겠음(320명, 23%), ④ 기타(12명, 1%)
2. 찬성 이유(중복선택 가능)
 - ① 정년 이후에도 원로법관으로 활동할 수 있어서 변호사 개업에 대한 유혹이 적을 것이므로 중간퇴직과



그에 따른 인재손실을 막을 수 있다(597표, 32%).

- ② 경륜이 쌓인 법관의 능력을 국가와 국민을 위해 활용할 수 있다(562표, 30%).
- ③ 전관예우를 방지하는 근본대책이 될 수 있다(339표, 18%).
- ④ 법원의 업무부담(특히 상고심)을 완화할 수 있다(307표, 16%).
- ⑤ 기타(11표, 0.6%)

3. 반대 이유

- ① 제도의 취지에는 공감하나 시기상조이다(146표, 49%).
- ② 경륜 있는 법관이 제1심을 담당하는 것은 적절하지 않다(32표, 10%).
- ③ 기타(118표, 39%) - 재판부의 노쇠화 우려, 원로법관이 담당한다고 하여 1심이 충실화된다는 보장이 없다 등

마. 국민과 함께하는 사법발전위원회 건의

- 2018. 12. 4. 제12차 회의에서 '전관변호사 발생방지 및 활동제한 방안'의 하나로 '정원 외 원로법관 제도' 도입을 건의함

전관변호사가 발생하지 않도록 정원 외 원로법관 제도를 도입하고, 법관의 근무여건을 개선하는 등 평생법관제를 정착시킬 다양한 방안을 마련함으로써 법관이 정년까지 근무하는 문화를 정착시켜 나가야 합니다.

● 위 회의에서 논의된 원로법관 제도 보완 관련 쟁점

- ① 원로법관 지원제도 마련: 1심 법원 장기 근무 법관에게도 지원 기회 제공
- ② '정원 외' 법관으로 설정
- ③ 정년 연장: 적어도 70세 정도로 늘릴 필요성
- ④ 업무량 감축: 충실한 심리가 필요한 사건을 맡기되, 업무량 감축
- ⑤ 일정 수준의 급여 등 생활 보장
- ⑥ 로클럭 등 재판보조인력의 배치

바. 전국법관대표회의 의결

- 2022. 12. 5. 정기회의 의결

평생법관제 및 법조일원화의 정착, 법관 인력 부족 해소, 재판의 만족도 및 신뢰 제고, 사법의 독립성



제고, 사회적 비용 절감을 위하여 시니어 판사(정년 이후 근무가 보장되는 판사) 제도의 도입이 필요함

● 시니어판사 제도의 도입 필요성 및 효용

- 법조일원화 및 평생법관제의 완성을 위한 필수조건

- ① 만성적인 법관 부족 현상의 보완책, ② 우수한 법조인의 판사 지원 유도, ③ 정년까지 근무하는 문화 정착

- 사법실효 제고 - 전관변호사 발생 방지

- 재판에 대한 국민의 만족도 제고 및 사회적 비용 감축

- ① 경륜 있는 법관의 재판에 대한 높은 만족도, ② 법원별 인력 불균형 해소, ③ 재판의 질 향상을 위한 비용 대비 효과적 수단

- 사법의 독립성 강화 - 법관의 신분보장 강화

■ 2023. 12. 4. 정기회의 의결

제1안. 시니어판사 제도는 실질적인 법관 증원 효과를 거두고 양질의 사법서비스를 제공할 수 있도록 함을 기본 방향으로 도입되어야 한다.

제2안. 시니어판사 제도를 도입함에 있어서 아래 사항들이 고려되어야 한다.

- ① 시니어판사는 ‘정년 이후 근무’가 보장되는 ‘정원 외 법관’으로 한다.
- ② 시니어판사에게 일반 법관과 동일한 신분, 지위 및 임기를 보장함을 원칙으로 한다.
- ③ 일정 기간 이상 법관으로 근무하다가 퇴직을 앞둔 현직 법관에게 지원 자격을 부여하고, 시니어판사로 선발된 법관은 퇴직과 동시에 시니어판사로 임명되어 근무함을 원칙으로 한다.
- ④ 시니어판사의 선발기준과 선발절차, 선발인원, 근무법원, 사무분담, 업무량 및 보수에 관한 사항은 전체 법관의 의사를 충실히 반영하여 결정되어야 한다.

● 시니어판사 제도 도입 관련 설문조사 결과(총 87명 응답)

1. 지원자격과 관련하여,

가. 지원자격을 ‘20년 이상 법관으로 근무한 퇴직 예정 법관’으로 하는 것에 대하여 찬성 여부

- ① 찬성 79명, ② 반대 6명, ③ 기타 2명

나. 위 퇴직 예정 법관에 정년퇴직 예정 법관 이외에 명예퇴직 예정 법관을 포함시키는 것에 대하여 찬성 여부

- ① 찬성 50명, ② 반대 34명, ③ 무응답 2명, ④ 기타 1명



2. 근무법원과 관련하여,

가. 비수도권 법원 근무를 원칙으로 하는 것에 대하여 찬성 여부

① 찬성 38명, ② 반대 44명, ③ 기타 4명

나. 임기 동안 최초 보임된 법원에서 계속 근무하는 것을 원칙으로 하는 것에 대하여 찬성 여부

① 찬성 49명, ② 반대 34명, ③ 기타 4명

3. 사무분담과 관련하여, 시니어판사에 대해서도 정규 법관과 동일한 사무분담 기준과 절차에 따라 사무분담을 정하고, 특정 사무에 관한 우선권을 부여하지 아니함을 원칙으로 하는 것에 대하여 찬성 여부

① 찬성 54명, ② 반대 32명, ③ 기타 1명

4. 업무량 경감 정도를 보수에 반영(감액 반영)하는 것에 대하여 찬성 여부

① 찬성 70명, ② 반대 14명, ③ 기타 3명

2. 시니어판사 제도 관련 입법 추진 결과

■ 시니어판사 제도 관련 법률안(2019년, 제20대 국회)

● 여상규 의원 대표발의(제2022777, 2022778, 2022779호) ⇨ 임기만료로 폐기

구분	법원조직법	각급 법원 판사 정원법	법관의 보수에 관한 법률
개정안	[자격] 판사 중 정년에 달한 사람으로서 일정한 법조경력자(대법원규칙 위임) [임명] 판사와 동일 방식(법관 인사위원회 심의 + 대법관회의 동의 + 대법원장 임명) [정년] 원로판사 정년은 75세	원로판사 포함 판사의 정원은 3,414명(200명 증원)	원로판사 보수를 일반법관 호봉에 따른 봉급액의 70%로 정함
개정취지	판사 퇴직 후 변호사개업을 예방하고, 우수한 법조인력 유입 도모	원로판사 정원을 고려하여 판사 정원 200명 증원	원로판사 도입취지 및 경력, 업무량 감안한 보수 지급

- 개정안 제안이유에서 업무량과 보수를 일반법관보다 낮게 할 것을 전제하고 있으나, 보수와 달리 업무량에 관해서는 구체적 논의 없었던 것으로 보임

● [참고] 제21대, 제22대 국회에서 발의된 관련 법률안은 없음

■ 당시 위 법률안에 대한 검토의견

● 관계 기관 의견



- [법무부] 신중검토 의견: ① 원로판사의 자격요건을 대법원규칙으로 정하도록 하는 것의 위헌 논란 우려, ② 다른 직역과의 형평성 논란, ③ 별도로 원로판사의 수를 규정하지 않아 신규판사 임용에 부담 가능성, ④ 보수 산정기준이 되는 ‘일반 법관의 호봉’ 의미의 불명확 등
- [법원행정처] 찬성 의견: ① 제도의 안착과 유연한 운용을 위해 원로판사 정원을 200명으로 하되, 판사의 정원과 따로 규정하지 않는 것이 적절, ② 원로판사의 보수는 일반 법관 호봉의 75% 수준으로 책정할 필요
 - 제도의 안정적 정착을 위해 매년 15~20명 정도의 원로판사가 임명되어야 하고, 원로판사 임기가 10년인 점을 고려하면 증원의 폭은 최소 200명
 - 원로판사를 판사의 한 종류로 하는 이상 법원조직법 제5조 제3항 본문(판사의 수는 따로 법률로 정한다)은 원로판사에도 적용되고, 다만 제도 정착 이전에는 원로판사 정원을 유연하게 운용할 필요성 있으므로 판사의 정원과 별도로 두지 않는 형태가 적절함
 - 법관 17호봉 법관의 봉급액의 70%는 일반법관 9호봉 수준에 해당 ⇨ 최소한 법관의 평균 호봉(일반법관 10호봉)에 해당하는 금액(75%) 지급 필요

● 전문위원 검토보고

- 법원조직법 개정법률안 관련
 - 재판경험이 풍부한 법관에게 지속적인 직무수행 기회를 제공하여 재판에 대한 국민의 신뢰를 제고하고, 법관퇴직 후 변호사 개업을 차단함으로써 이른바 ‘전관예우’에 대한 우려를 불식시키려는 취지임
 - 법조일원화제도 도입 후 판사임용을 위해서는 일정기간 이상의 법조경력 요가 요구되어 우수인력의 법관으로의 유입이 충분하지 않아 발생하게 될 법관 부족 현상을 해소할 수 있는 하나의 방안으로서 원로판사 제도 도입은 일응 그 타당성을 수긍할 수 있을 것으로 보여짐
 - 원로판사 제도 도입 논의에 있어서는 다음과 같은 긍정적 기대 효과와 예상되는 비판 및 외국의 유사 사례에 대한 면밀한 검토와 더불어 향후 사법개혁의 추진방



향도 함께 고려할 필요가 있음

구분	내용
기대 효과	<ul style="list-style-type: none"> · 법관으로 임용될 자격과 경력을 갖춘 법조인이 판사임용에 지원할 수 있는 유인을 제공하여 법조일원화 및 평생법관제의 안정적인 정착에 기여 · ‘원로판사’ 제도 도입으로 75세까지 일정 수준의 급여가 보장된다면, 판사의 퇴직 후 변호사 개업을 예방하여 전관예우 또한 감소될 것으로 기대 · 많은 재판 경험을 통해 축적된 지혜를 갖춘 숙련된 판사에 의한 재판이 이루어지게 됨에 따라 재판에 대한 국민의 만족도와 신뢰가 제고되는 효과
비판	<ul style="list-style-type: none"> · 판사는 현재도 <u>다른 직역의 공무원에 비해 정년이 늦음</u>에도 불구하고, ‘원로판사’ 제도를 도입하여 정년 이후에도 최장 10년 간 공무에 종사할 수 있는 기간을 추가로 부여하는 것은 <u>과도한 혜택</u>이라는 비판 · ‘원로판사’ 제도와 유사한 <u>미국의 시니어판사 제도는 원래 종신직인 판사의 명예로운 은퇴를 유도하기 위한 제도로</u> 고안되었다는 점을 고려할 때, 법관에 대하여도 <u>정년제를 채택하는 우리나라의</u> 현실과 제도 본래의 목적이 부합하지 않는 측면 · ‘원로판사’ 제도를 도입하면서 <u>원로판사의 인원 수를 판사의 정원에 포함시켜</u> 운용하는 경우에 <u>신규 법관의 임용을 억제</u>하는 효과뿐만 아니라 <u>법관 인력운영에 대한 유연성이 저해</u>되므로 향후 법원의 재판 진행에 차질이 초래될 우려

- 한편, 원로판사 제도를 도입할 경우 개정안에서 ‘원로판사’의 자격기준을 대법원규칙으로 정할 수 있도록 규정(안 제5조제1항 단서)하고 있으나, ‘원로판사’ 임용을 위한 최소한의 경력 및 자격 기준은 판사 임용자격(법원조직법 제42조제2항)과 같이 법률에서 직접 규정하는 방안도 검토할 필요 있음

- 판사정원법 개정법률안 관련

- 법원행정처 의견에 대하여 ⇨ ① 법관의 정년을 우회적으로 연장하려는 수단이 될 수 있다는 비판 제기 가능, ② 별도로 원로판사를 두려는 취지를 감안할 때 정원을 별도로 규정하는 방안도 검토 필요
- 2019년 말 예상 판사 현원이 정원 대비 92%에 불과 ⇨ 원로판사 제도 도입 논의와 함께 일정한 경력을 갖춘 신규 법관 임용을 위한 노력을 병행할 필요 있음

- 법관보수법 개정법률안 관련

- 개정안에 따른 원로판사의 보수는 중견 일반법관(호봉의 중위값인 법관 9호봉)의



봉급 수준(5,767,300원)과 비슷한 수준으로, 원로판사의 법조경력, 도입취지와 업무량을 감안하여 보수의 적정 수준을 검토할 필요 있음

- [참고] 국회예산정책처에서 개정안에 따라 추정한 원로판사 1인에게 지급될 평균 보수(2019년도 기준)는 95,958,000원임



Ⅲ. 시니어판사 제도 도입 취지 및 우려

1. 시니어판사 제도 도입 취지(기대 효과)

가. 법관 근무유인 제고

▣ 평생법관제의 안정적 정착

- 시니어판사 제도로 현재의 판사 정년인 65세 이후에도 일정 기간 판사로 근무하면서 적절한 소득을 얻을 수 있다면, 중도사직에 대한 유인이 감소할 것으로 예상 ⇨ 시니어판사 제도는 평생법관제의 정착에 기여할 수 있음
- 장년(長年) 이후의 경제적 문제를 판사 보수, 특히 연금이 해결해주지 못한다는 인식 ⇨ 많은 판사가 40대 중반 이후 변호사 개업을 고민하고 있음

▣ 법관의 생애주기에 맞춘 업무 환경 조성

- 고령인 판사의 업무능력에 맞는 업무량과 업무 종류를 적정하게 조정할 필요
- 판사는 경력에 상관없이 기록과 법리 검토, 자료조사 및 정리 등을 비롯하여 판결서 작성까지 직접 수행 ⇨ 판사의 업무처리방식, 업무량에 비추어 나이가 들수록 업무능률 저하 가능성 있음
- 판사의 생애주기에 맞춘 합리적 업무 분배 ⇨ 법원 전체의 재판역량 강화
- 일정한 경우 판사의 업무량을 적절하게 감축하고, 경험과 연륜을 활용할 수 있는 업무 부여 ⇨ 법조경력과 연령에 따른 판사의 역할 분담을 통해 효율적인 업무 수행 가능

나. 법관 인력의 원활한 확보

▣ 유연하고 탄력적인 재판인력 확보

- 시니어판사 제도 도입을 위해 충분한 수의 판사 정원을 확보하거나 정원 외 판사로서 시니어판사 제도를 설계 ⇨ 현재와 같이 정원의 제약으로 인해 충



분한 수의 신입법관을 임용하지 못하는 상황 방지 가능

- **신임판사 지원자가 부족하거나 현재와 같이 재판지연이 심각한 상황에서 활용할 수 있는 예비인력 확보 가능**
 - 법조일원화 제도 하에서 판사로서 적합한 능력과 자질을 갖춘 판사를 매년 일정한 수 이상으로 확보하기 어려울 수 있음 ⇨ 신임판사 임용인원 확보를 위해 선발기준을 낮추는 것은 적절한 방안이 될 수 없으므로, 판사로서의 경험과 연륜이 풍부한 시니어판사를 활용하는 방안 고려 필요
 - 현재와 같이 심각한 재판지연의 주요한 원인은 판사 부족과 판사의 과중한 업무부담 ⇨ 시니어판사를 활용하여 판사 부족 문제를 해결하면, 업무를 합리적으로 조정하여 전체적인 판사의 업무부담을 경감할 수 있음
- 해외 여러 나라에서 시니어판사 제도와 같은 정원 외 판사 또는 시간제 판사 제도 등을 통해 판사 부족 문제에 능동적으로 대응하고 있음

다. 법조일원화 제도 취지의 실질적 구현

▣ 능력과 자질을 갖춘 법조경력자의 판사 지원 유인

- 현재의 판사 정년인 65세 이후까지 판사로서의 지위와 적절한 수준의 급여를 유지할 수 있는 제도를 도입한다면, 이를 통해 판사로서 능력과 자질을 갖춘 법조경력자의 판사 지원을 유도할 수 있음
 - 건강과 체력이 감소하는 연령 시점에 업무량을 적절하게 감축하는 유연성을 부여받고 적절한 수준의 급여를 유지하면서 판사 업무를 계속 수행 ⇨ 판사로서의 직업적 만족감을 계속 향유 가능

▣ 재판에 대한 국민의 신뢰 제고

- 시니어판사 제도를 통해 **판사의 중도사직 방지** ⇨ **경험과 연륜이 풍부한 판사에 의한 재판으로 재판에 대한 국민의 신뢰 제고 가능**
 - 판사로 임용되기 전에 쌓은 사회적 경험과 연륜만이 재판에 대한 국민의 신



퇴를 제고하는 데 기여한다고 볼 수는 없음 ⇨ 오랜 재판 경험을 통한 원숙한 재판진행능력, 사건에 대한 이해와 통찰력 등을 활용함으로써 국민의 재판에 대한 만족도 제고 가능

라. 전관예우 문제에 대한 대응책

■ 변호사 개업에 대한 유인 감소

- 전관예우 우려에 대한 근본적이고 선제적인 대응 방안 ⇨ 전관변호사가 가급적 발생하지 않도록 하는 것
- 현재의 판사 정년인 65세 이후까지 적절한 수준의 급여와 업무량이 보장된다면, 중도사직 후 변호사 개업에 대한 유인이 감소할 수 있음
 - 현재 수준의 퇴직 후 연금만으로는 경제적 문제를 해결하기 어려움 ⇨ 정년에 이르기 전에 퇴직하여 변호사로 개업할 필요성을 느낄 수 있음
 - 현재 판사의 중도사직 비율이 높음 ⇨ 중도사직 비율을 낮추고 정년퇴직 비율을 높인다면, 전관예우에 대한 우려는 상당히 감소하리라고 예상 가능

■ 전관변호사 활동에 따른 부작용 감소

- 현대 사회에서는 통상 60대에 이르러서도 정신적인 측면에서나 육체적인 측면에서 과거보다 건강함을 유지하는 경우가 일반적이고, 경제적 활동을 계속하여야 할 필요 있음 ⇨ 60대 이후에도 변호사로 활동할 가능성 큼
- 2023년 기준 대한변호사협회 등록변호사 중 60대 이상(3,851명)은 약 11.7%
 - 대한변호사협회 전체 변호사 등록현황(나이별)²⁾

20대	30대	40대	50대	60대	70대	80대	90대	100대	총계
1,135	12,265	10,254	5,472	2,580	683	451	81	56	32,977

- 다만, 전관예우 문제의 양상, 변호사로서의 활동 정도 등을 고려하면, 고령의 나이에 퇴직할수록 전관변호사 활동에 따른 부작용이 감소될 것으로 예상됨

2) '제51대 집행부 업무백서', 대한변호사협회(2023. 2.), 132면.



- ⇨ 판사 정년을 연장하여 그 연장된 정년까지 판사로 근무할 수 있도록 하거나 고령의 법관을 위한 적절한 근무환경을 마련할 수 있도록 제도화한다면, 전체적인 법관의 퇴직 연령 또한 상승할 것으로 예상됨

■ 법관의 독립성 제고 및 전관예우 의혹 해소

- 대부분의 판사가 정년까지 근무하는 환경이 조성될 경우, 국민적인 시각에 비추어보더라도 판사가 퇴직 후 변호사 업계의 평판에서 비교적 자유로울 것으로 인식될 수 있음
- ⇨ 판사가 퇴직 후 자신의 변호사 활동을 고려하여 전관변호사를 우대한다는 의혹을 불식시킬 수 있는 토대 마련

2. 시니어판사 제도에 관한 우려

가. 제도 도입에 관한 우려

1) 판사에 대한 특혜

■ 시니어판사 제도 도입으로 판사 정년을 연장하는 것은 과도한 혜택

- 판사는 현재도 다른 공무원보다 정년이 늦음 ⇨ 판사의 정년 연장은 판사에 대한 특혜로 인식될 우려 있음
 - 판사 정년 ⇨ 대법원장과 대법관 70세, 판사 65세(법원조직법 제45조 제4항)
 - 다른 공무원 정년³⁾

구분		정년	법적 근거
일반직 공무원	국가직	· <u>60세</u>	· 국가공무원법 제74조
	지방직		· 지방공무원법 제66조
특정직 공무원	교육직	· 62세(국립대학 교원 65세)	· 교육공무원법 제47조
	경찰직	· 60세(경정급 이상 계급정년 有)	· 경찰공무원법 제30조
	소방직	· 60세(소방령 이상 계급정년 有)	· 소방공무원법 제25조

3) 국회입법조사처, 제22대 국회 입법정책 가이드북 I [정치·행정 분야] 참고



구분		정년	법적 근거
	검사	· 63세(검찰총장 65세)	· 검찰청법 제41조
	군인	· 계급에 따라 다른 연령 정년 · 원수 종신, 대장 63세, 중장 61세, 소장 59세, 준장 58세 등 · 기타 별도 근속정년과 계급정년	· 군인사법 제8조
별정직 공무원		· 근무상한연령은 60세, 다만, 임용권자나 임용제청권자가 근무상한연령을 따로 정할 수 있음	· 별정직공무원 인사규정 제6조 등

- 판사 전체의 정년을 연장하거나, 희망하는 판사 전원의 정년을 연장한다면 판사에 대한 특혜로 인식될 우려가 큼
- 선발방식을 도입하여 특정한 판사에 대해서만 정년 연장의 효과가 있다고 하더라도, 그러한 기회 또는 선택권 부여 자체로 특혜로 인식될 우려 있음

2) 법관 정년제에 부합되지 않는다는 문제

▣ 미국의 시니어판사 도입 목적

- 미국에서는 종신직 판사의 명예로운 은퇴를 유도하기 위해 시니어판사 제도를 도입함

▣ 우리 현실과 제도의 목적이 부합하지 않음

- 미국과 달리 우리나라는 법관에 대한 정년제를 채택하고 있음 ⇨ 시니어판사 제도 본래의 목적과 부합하지 않는 측면이 있음
- 다만, 오늘날 미국에서도 시니어판사 제도는 판사직에 공석이 발생하였을 때 판사 지명자에 대한 인준이 지연되는 등으로 발생하는 판사 부족 문제를 해소하고, 복잡사건의 급증 등 판사의 업무부담 증가에 유연하게 대응할 수 있는 수단으로 활용되고 있음

3) 고비용 저효율 제도

▣ 고령의 판사 지위를 보전하기 위한 비효율적 제도



- 고령의 판사는 일반적으로 호봉이 높음 ⇨ 시니어판사 제도 도입으로 업무량을 감축한다면, 신입법관이나 법관경력이 적은 판사보다 업무량에 비해 소요되는 비용이 많다는 비판 가능
- 정년에 달한 판사 중 일부만 시니어판사로 근무할 수 있다면, 그 일부 판사의 지위를 보전하기 위한 제도로 인식될 우려
 - 시니어판사로 근무하지 못하고 퇴직하는 판사는 전관변호사로 활동하게 되어 시니어판사 제도 도입 이후에도 전관예우 우려는 여전히 발생

나. 제도 운영에 따른 부작용 우려

1) 판사 인력 확보 문제

▣ 신규임용 억제

- 시니어판사를 정원에 포함하면서도 판사 전체의 정원이 충분히 확대되지 않는다면, 시니어판사 제도로 인하여 오히려 충분한 수의 신입법관을 임용하지 못하는 상황이 발생할 우려가 있음

▣ 법관 인력 운용의 유연성 저해

- 현실적으로 판사 정원 확대를 위한 법률개정이 인력 상황에 따라 적시에 이루어지기 어려울 수 있으므로, 시니어판사를 정원에 포함한다면, 판사 부족 문제, 판사의 업무량 증가 등에 유연하고 탄력적으로 대응하기 어려움

2) 법관사회 내부 갈등 우려

▣ 선발 방식의 제도 운영에 따른 부작용 발생 가능성

- 정년에 달한 판사 중 일부만 시니어판사로 선발하는 방식으로 제도를 운용한다면, 일부에 대해서만 효과가 있고 판사 전체의 근무의욕 고취에는 효과가 적으며 오히려 판사들 사이에 위화감을 조성할 우려 있음
- ⇔ 이에 대하여 조직 전체의 생산성 향상 및 효율적인 인력 운영을 위해서는



적절한 수준의 선발 방식이 필요하다는 견해도 있음

■ 정원에 포함하는 경우 다른 판사의 업무부담 증가

- 시니어판사를 판사 정원에 포함하면서 업무량을 감축한다면, 그와 같이 감축된 만큼의 업무가 다른 판사에게 전가될 가능성이 있음
 - 시니어판사가 일반적으로 선호되는 종류의 재판업무나 비재판업무를 전담한다면, 다른 판사의 불만이 커질 가능성도 있음

3) 유명무실한 제도로 전락할 가능성

■ 적절한 보수 지급과 업무량 조정 필요성

- 변호사 개업의 유인을 낮추고 판사로서 계속 근무를 유도하기 위해서는 일정한 수준의 처우와 근무환경 보장이 필요함 ⇨ 이러한 조건을 갖추지 못한다면, 시니어판사는 실효성 있는 제도로 정착되기 어려움
- ※ 2017년경부터 법조경력 30년 이상인 판사 중에서 ‘원로법관’을 지명하고 있으나, 원로법관 제도의 효과는 당초 기대했던 수준에 미치지 못하고 있음



IV. 시니어판사 제도 관련 참고 사례

1. 우리나라 유사 제도의 운영성과 및 한계

가. 원로법관

■ 개관

- 평생법관제가 정착될 수 있도록 법조경력이 풍부하고 연륜이 높은 판사를 원로법관으로 지명하여 일정한 예우를 제공할 수 있도록 도입
 - 2017. 2. 2. 「법관인사규칙」 제11조의3 개정으로 도입됨
- 현행 원로법관 제도는 정년에 임박한 법조경력 30년 이상의 판사 중에서 지명되어 1심 재판업무를 담당하는 것으로 운영되고 있음

■ 원로법관 제도 도입의 기대 효과

- 정년을 앞둔 법관에게 일반적으로 적절한 업무인 1심 단독재판 업무를 담당할 수 있는 기회 부여
- 1심 재판현장에서 국민과 직접 접촉하는 원숙하고 뛰어난 법관이 증가함에 따라 1심에 대한 신뢰와 존중이 제고되는 효과 기대
- 고등법원 공석 확보 및 신규 보임을 통한 법원조직의 활력 유지

■ 자격요건

- 법조경력 30년 이상인 판사

<법관인사규칙>

제11조의3(원로법관) ① 대법원장은 법조경력 30년 이상인 판사 중에서 원로법관을 지명할 수 있다.

② 제1항에 따라 원로법관을 지명하고자 하는 때에는 법관인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.

③ 대법원장은 원로법관의 예우를 위하여 필요한 사항을 정할 수 있다.

■ 지명절차 및 처우



● 지명절차

- 법관인사위원회 심의를 거쳐 원로법관으로 지명
- 다만, 퇴임 대법관의 경우 법관인사위원회 심의 및 대법관회의를 거쳐 판사로 신규임용하면서 원로법관으로 지명된 바 있음

● 처우 등

- 직위: 지방법원 부장판사
- 보수: 개별 호봉에 따라 지급, 다만 직급보조비 등 일부 수당 부분에서 고등법원 부장판사에 준하는 처우
- 근무법원: 지방법원(사군법원 포함, 특별한 사정이 없는 한 전보하지 않음)
- 사무분담: 제한은 없으나, 소액사건을 담당하거나 사군법원 판사로 근무

■ 현황

● 연도별 원로법관 지명 현황(2024. 11. 기준)

연도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	합계
인원(명)	5	4	3	3	2	1	1	19

● 근무 현황(2024. 11. 기준)

구분	현직	퇴직		합계
		정년퇴직	중도사직	
인원(명)	4	11	4	19

■ 운영성과 및 한계

● 운영성과

- 평생법관제 정착에 기여
 - 퇴임 대법관 또는 법원장 임기를 마친 고등법원 부장판사 등 고위 법관이 정년 또는 정년에 가까운 나이까지 계속하여 법원에 재직하면서 재판업무 담당



- 재판에 대한 국민의 신뢰 제고

- 원숙한 재판능력을 가진 고위 법관이 국민의 실생활에 밀접한 1심 재판 담당
- 판사로서 오랜 경험과 연륜을 바탕으로 분쟁의 화해적 해결 도모

- 충실한 재판업무 수행을 통하여 재판지연 해소에 일조

- 본원 소속 원로법관의 경우 민사소액 사건 중 고분쟁성 사건을 담당하여 상당한 사건을 처리
- ※ 서울중앙지방법원 원로법관과 전담법관의 사건처리내역(2019년 3월 ~ 2023년 2월 및 2024년 3월 ~ 7월)

구분 (민사소액사건)		접수 건수	처리 건수	실질 처리건수	실질 조정화해율	실질 상소율	종국률	처리기간 (접수~종국)
서울중앙 지방법원 원로법관 재판부 (평균)	2019년	562	524	422	9.5%	36.3%	70.5%	306.1
	2020년	575	529	445	9.0%	30.4%	74.2%	317.0
	2021년	572	563	470	9.8%	32.0%	73.3%	322.3
	2022년	473	495	413	9.2%	33.0%	72.4%	373.1
	2023년	372	433	367	8.6%	33.3%	71.8%	358.0
	2024년	56	167	139	9.4%	34.3%	71.6%	405.0
	평균				9.3%	32.9%	72.5%	334.8
서울중앙 지방법원 전담법관 재판부 (평균)	2019년	651	640	551	8.2%	37.2%	67.8%	277.7
	2020년	646	634	542	9.6%	32.5%	72.2%	284.1
	2021년	572	638	547	7.7%	33.6%	71.2%	276.7
	2022년	609	590	498	6.2%	35.9%	69.5%	344.2
	2023년	507	526	460	7.0%	35.0%	69.2%	325.7
	2024년	129	231	199	9.0%	36.4%	68.6%	407.0
	평균				7.9%	35.0%	69.8%	314.2

- 시군법원 소속 원로법관의 경우 소속 시군법원 전체 사건을 담당하여 원활하게 처리함으로써 일반법관의 업무부담 감소

● 한계

- 당초 기대만큼 제도가 활성화되지 못하였고, 원로법관 희망자가 많지 않음
⇒ 아래와 같은 사정을 원인으로 고려할 수 있음
- 사실상 고등법원 부장판사급 이상의 법관을 대상으로 시행되어 온 점



- 정년 연장, 업무량 조정, 재판보조인력의 지원 등 **고령의 법관에게 근무유인이 될 수 있는 적절한 근무환경 제공 미흡** - 현재 법조경력 30년 이상의 고등법원 부장판사가 계속하여 고등법원에서 근무 시 재판연구원 배치, 사건배당 등에서 일정한 배려를 받는 점과 비교

나. 전담법관

■ 개관

- 법조일원화 제도의 성공적인 정착을 위해 법조경력 20년 이상인 사람 중에서 재직기간 중 특정 재판사무만을 담당하는 판사를 선발하는 제도
 - 2012. 5. 법관인사제도개선위원회의 전담법관 제도 도입 건의에 따라 2012. 10. 4. 「법관인사규칙」 제11조의2 개정으로 도입됨
 - 2024. 10. 16. 「법원조직법」 제42조 제2항 개정으로 법에 규정됨

■ 전담법관 제도 도입의 기대 효과

- **법조경력자 임용 활성화**
 - 근무지 변경 없는 안정적인 근무여건 제공으로 전면적 법조일원화에 따른 이상적 인사유형 제시
- **법관의 다양화**
 - 보직별(특정 사무분담) 법관임용을 통하여 법관임용의 다양성 제고
- **1심 강화를 위한 인적 자원의 확보**
 - 연령이 많고 경력이 상당한 법관을 임용하여 사무분담 변경 없이 계속 근무

■ 자격요건

- **법조경력 20년 이상인 사람**
 - 2013년부터 2018년까지는 법조경력 15년을 요구하였음
 - 법관임용을 위한 법조경력 요건이 3년 이상에서 5년 이상으로 상향됨에 따라



2019년부터 전담법관 지원자격을 법조경력 20년 이상으로 상향 ⇨ 2024. 10. 개정
법원조직법에 법조경력 요건 명시

<법원조직법>

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

1. 판사검사변호사
 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 5년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용한다. 이 경우 20년 이상 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 특정 재판사무만을 담당하는 판사를 임용할 수 있다.

<법관인사규칙>

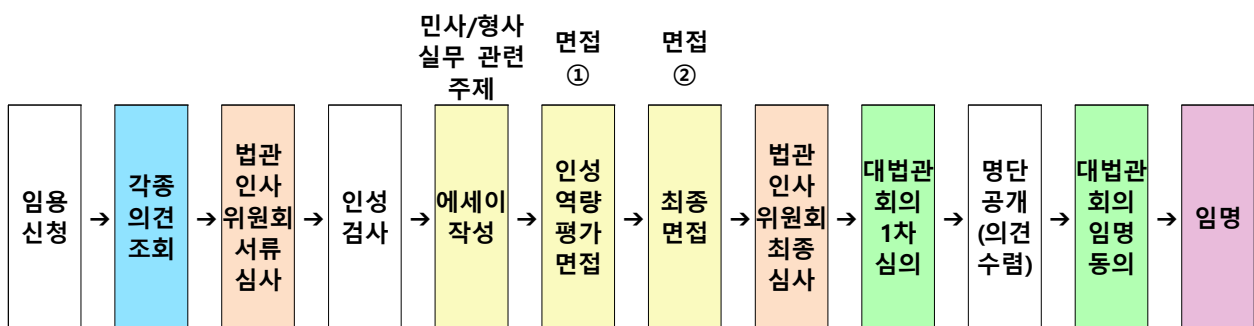
제11조의2(전담법관) ① 재직기간 중 특정 재판사무만을 담당하는 판사를 둘 수 있다.

- ② 제1항에 따라 보임된 법관은 특별한 사정이 없으면 다른 법원으로 전보되지 아니한다.

■ 임용절차 및 처우

● 임용절차

- 5년 이상 법조경력자를 대상으로 하는 일반 법조경력자 임용절차와 별도로 전담법관 임용절차를 실시
- 법관인사위원회 심의 및 대법관회의를 거쳐 판사로 임용



● 처우

- 직위: 지방법원 판사



- 법조경력에 길더라도 지방법원 부장판사로 보임하지 않음
- 보수: 초임 호봉 확정 시 법조경력 중 일부만 산입하고 이후 재직기간에 따라 호봉 승급

〈법관의 승급기준에 관한 규칙〉

제3조의3(호봉의 제한)

- ② 법관 임용시 전담법관에 보임된 법관의 최초 호봉은 13호봉을 초과할 수 없다.

- 근무법원: 지방법원(다른 법원으로 전보하지 않음)
- 사무분담
 - 전담법관 제도 도입 초기인 2013, 2014년에는 민사소액 전담법관만 임용
 - 제도에 대한 법원 내외부의 긍정적 평가에 따라 2015년부터 민사단독(민사중액 및 민사소액) 전담법관 임용
 - 2025년부터 형사단독(정식재판청구사건 포함) 전담법관도 임용

■ 현황

● 연도별 임용 현황(2024. 11. 기준)

연도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	합계
인원(명)	3	3	4	-	2	2	2	3	1	4	2	3	29

● 근무 현황(2024. 11. 기준)

구분	현직	퇴직		합계
		정년퇴직	중도사직	
인원(명)	20	8	1	29

■ 운영성과 및 한계

● 운영성과

- 법조일원화 제도 및 평생법관제의 정착에 기여
 - 인품과 자질이 뛰어난 원숙하고 존경받는 법조경력자를 전담법관으로 임용 ⇨ 풍



부한 사회적 경험과 연륜을 가진 판사에 의한 재판 구현이라는 법조일원화 제도 취지에 부합

- 동료법관과 재판부 소속 참여관, 실무관 등 의견청취 결과, 전담법관의 경험이나 경륜으로부터 상당한 도움을 받고 있다는 평가 함께, 면밀한 사건 관리 및 당사자의 주장 경청 등 재판진행이나 업무처리에도 긍정적 평가

- 1심 재판의 강화

- 풍부한 사회적 경험과 연륜을 바탕으로 주로 국민의 실생활과 밀접하게 관련된 민사소액, 민사단독(중액) 등 사건을 담당
- 민사소액의 경우 주로 고분쟁성 사건을 담당함. 민사단독의 경우 다른 일반 재판부와 동일한 배당을 받음에도 사건처리에 관한 전반적인 통계에서 일반 재판부와 큰 차이 없음 ⇨ 전담법관의 연령이 많음에도 효율적으로 사건을 처리하고 있음

● 한계

- 제한적인 재판사무 담당

- 민사소액, 민사단독(중액) 등 판사들이 일반적으로 선호하는 재판사무 담당 ⇨ 다른 판사들의 사기 저하 우려
- 민사소액 재판부 중 일부가 전담법관이 담당하는 집중심리재판부로 전환됨에 따라 나머지 재판부의 업무량 증가

- 선발 규모 확대의 어려움

- 국민으로부터 신뢰와 존경을 받을 수 있는 경륜이 풍부하고 능력과 자질이 검증된 법조경력자 임용 필요
- 전체 판사의 한정된 정원에 비추어 전담법관 임용에 따른 법관인사 및 사무분담에 대한 영향 고려 필요

● ※ 2022. 11. 법관 대상 설문조사 결과(543명 참여)

- 전담법관 제도 전반에 대한 평가

- 전담법관 제도에 대하여 기본적으로 긍정적으로 평가



- ① 매우 긍정적으로 생각한다 - 7.18% (39/543)
- ② 긍정적으로 생각한다 - 48.25% (262/543)
- ③ 부정적으로 생각한다 - 18.96% (103/543)
- ④ 매우 부정적으로 생각한다 - 4.60% (25/543)
- ⑤ 긍정적으로도, 부정적으로도 생각하지 않는다 - 13.07% (71/543)
- ⑥ 잘 모르겠다 - 7.91% (43/543)

· 전담법관 제도에 대하여 긍정적으로 평가하는 이유(복수 선택 가능)

- ① 재판당사자에 대한 이해의 폭이 넓음 - 42.85% (129/301)
- ② 평생법관제도 정착에 기여함 - 67.77% (204/301)
- ③ 사무분담 고정으로 사실심 충실화에 기여 - 51.16% (154/301)
- ④ 소액 법관들의 업무경감에 도움이 됨 - 25.91% (78/301)
- ⑤ 기타 - 2.99% (9/301)

· 전담법관 제도에 대하여 부정적으로 평가하는 이유(복수 선택 가능)

- ① 소액 재판부 중 일부가 집중심리재판부로 전환됨에 따라 나머지 재판부의 업무량 증가 - 39.06% (50/128)
- ② 법관들이 선호하는 사무분담을 장기간 담당하여 다른 법관들의 사기 저하 우려 - 85.15% (109/128)
- ③ 법관근무 경험이 있는 법조경력자 위주로 선발되는바 법조일원화 취지에 맞지 않음 - 24.21% (31/128)
- ④ 이른바 ‘후관예우’ 발생에 대한 외부 우려 - 15.62% (20/128)
- ⑤ 업무를 충실하게 할 유인이 없어서 사건 처리가 제대로 되지 않을 우려 - 39.06% (50/128)
- ⑥ 기타 - 14.06% (18/128) / 무응답 - 0.78% (1/128)

- 전담법관 선발규모 확대 여부

· 선발규모 확대 필요에 대하여 부정적 입장 다소 우세(긍정 39.58%, 부정 43.08%)

- ① 매우 그렇다 - 5.52% (30/543)
- ② 그렇다 - 34.06% (185/543)
- ③ 그렇지 않다 - 30.38% (165/543)
- ④ 매우 그렇지 않다 - 12.70% (69/543)
- ⑤ 잘 모르겠다 - 16.02% (87/543) / 무응답 - 1.28% (7/543)

· 전담법관 선발 규모 확대가 필요한 이유(복수 선택 가능)

- ① 법관 다양성 증진 - 45.11% (97/215)



- ② 특정 유형 재판의 내실화 - 63.72% (137/215)
- ③ 법조일원화 취지에 부합 - 57.20% (123/215)
- ④ 기타 - 3.25% (7/215) / 무응답 - 0.46% (1/215)

· 전담법관 선발 규모 확대가 필요하지 않은 이유(복수 선택 가능)

- ① 법관 임용을 위한 최소 법조경력 상향(10년까지)으로 별도 선발의 실익 없음 - 61.53% (144/234)
- ② 연령이 높은 법관이 증가함에 따른 사건처리의 효율성 감소 우려 - 50.42% (118/234)
- ③ 법관 인사 및 사무분담에 대한 영향으로 기존 법관들의 사기 저하 초래 우려 - 35.04% (82/234)
- ④ 기타 - 5.98% (14/234) / 무응답 - 1.28% (3/234)

2. 해외 각국의 시니어판사 제도

가. 개관

▣ 다수의 국가에서 고령의 판사를 활용하기 위해 정원 외 시니어판사 제도 또는 시간제 판사 제도 등을 시행하고 있음

- 미국, 영국, 캐나다, 싱가포르 등 영미법계 국가 ⇨ 임시직 시간제 판사 제도, 정년연장 제도 등
- 독일, 대만, 일본 등 대륙법계 국가 ⇨ 시간제 판사 제도(독일), 법관우대제도(대만), 간이재판소 판사 제도(일본) 등

▣ 시니어판사 제도의 활용도가 높은 영미법계 국가의 공통점

- 판사의 정년이 공무원연금수급권 발생 연령보다 높음
- 연금수급권 발생 시 시니어판사로 신분을 전환하여 시간제 또는 일용제 형태의 정원 외 판사로 근무 ⇨ 만성적인 법관 부족 문제에 대응하여 유연한 법관 인력 운영이 가능

나. 해외 각국의 사례

▣ 국가별 시니어판사 제도의 구체적인 내용은 [별지] 해외 각국의 시니어 판사 제도 참조



구분	판사 정년	시니어판사 제도 요지
① 종신법관 퇴직 후 시니어판사(정원 외)		
미국 연방 [시니어 판사]	종신	<ul style="list-style-type: none"> 연방법원 판사(연방대법관 포함) Rule of 80 - 연령과 판사 재직기간의 합이 80 이상이면 시니어판사 전환 가능(최소 연령은 65세, 최소 판사 재직기간은 15년) 항소법원의 법원장, 사법위원회 또는 대법원장이 보임 및 배치(1년 단위) 연방지방법원 또는 연방항소법원 근무 사건유형 선택 가능(예: 당사자소송 배제), 업무량 선택 가능(현직 판사 평균 업무량의 최소 25%, 최대 100%) 현직 판사 평균업무량의 25% 이상 수행 시 현직 판사와 동일한 보수 지급 업무량에 따라 로클럭 등 지원
대만 [법관 우대제도]	종신	<ul style="list-style-type: none"> 근무경력 15년 이상, 만 70세 이상 ⇨ 재판업무 중단하고 연구, 조정 등 종사 만 65세 이상 ⇨ 지방법원 전임 가능(간이사건 처리) 보수는 종전 보수의 66.67% 지급 퇴직 시 연금은 보수의 98% 수준(자발적 퇴직 장려)
② 정년 등 퇴직 후 시간제 판사(정원 외)		
미국 뉴욕주 [JHO]	<ul style="list-style-type: none"> 70세 되는 해 연말 76세 되는 해 연말까지 연장 가능⁴⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> 판사 재직 경험이 있는 전직 판사(전직 대법관 포함) 법원행정처장이 예산의 범위 내에서 정원, 임기, 고용형태의 제한 없이 JHO(Judicial Hearing Officer) 임명(1년 임기) 재판준비절차에서 각종 신청에 대한 결정, 본안사건에 대한 법률적 의견서 작성, 형사사건 중 A급 경죄를 제외한 나머지 경죄사건(B급 경죄사건과 경미 범죄사건) 등 담당 하루 기준 400달러의 보수 및 실비 지원
미국 캘리포니아주 [지명판사]	75세	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직 판사 또는 다른 카운티 현직 판사 결원 등이 발생한 주 지방법원이나 항소법원의 요청 ⇨ 대법원장이 임시직 판사 지명(최대 30일 배치, Assigned Judge Program) 재판업무에 필요한 일체의 권한 부여 연금 이외 판사 보수의 92% 지급

4) · 뉴욕시법원: 임기 10년, 정년 70세 되는 해의 12. 31.까지
· 뉴욕주 1심법원: 임기 14년, 정년 70세 되는 해의 12. 31.까지
· 뉴욕주 항소법원: 임기 - 재판장은 1심법원 판사로서 임기가 종료될 때까지, 배석판사는 임명된 날로부터 5년 또는 1심법원 판사로서 임기종료일 중 먼저 도래하는 날까지
· 뉴욕주 최고법원: 임기 14년



구분	판사 정년	시니어판사 제도 요지
캐나다 연방	75세	<ul style="list-style-type: none"> 판사 재직기간 15년 이상으로 Rule of 80 판사 재직기간 10년 이상으로 70세 이상 정원 외 판사로 근무하겠다는 의사를 통지한 후에는 정원 외 판사로 전환 최대 10년까지 근무, 50% 정도 감축된 업무 판사 급여 전액 수령(퇴직 시 퇴직연금은 급여의 2/3)
캐나다 브리티시 컬럼비아 주	75세	<ul style="list-style-type: none"> 판사 재직기간 10년 이상으로 55세 이상 소속 법원장의 허가 ⇨ 최대 7년 시간제 근무 가능 시간제 근무(매년 20~26주 근무) 최대 50% 배당, 민사가사형사 등 배당받은 모든 법원업무 처리 판사실에서 퇴거하여 재택근무 연금 + 전임판사 보수의 최대 40%까지 보수 지급(단, 연금과 보수를 합한 금액이 전임판사의 보수 초과 불가) 일당제인 경우 전임판사 일당 80%
영국	75세	<ul style="list-style-type: none"> 정년으로 퇴직한 판사가 후임자 배치 전까지 퇴직한 법원에서 시간제 또는 일당제로 계속 근무 1년에 최소 15일 이상 근무하고 그에 따른 수당 지급 퇴직 전의 근무로 인하여 발생한 연금은 재임용 이후에도 계속 지급
싱가포르	65세	<ul style="list-style-type: none"> 정년퇴직한 대법원 판사를 대법원장, 상고법원 판사, High Court 판사로 임명 가능 정년퇴직 후 정원 외 판사로 재임용(임기 1~3년) 수상의 제청을 받아 대통령이 임명 대법원 시니어판사의 경우 특정한 사건에 대한 심리와 재판에 한하여 임명되거나 특정한 기간에 한하여 임명될 수 있음
홍콩	65세	<ul style="list-style-type: none"> 정년연장제도 ⇨ 정년에 도달한 판사가 5년의 기간 내에서 대법원장의 허가를 받아 계속 근무(정년 이후에도 근무기간 연장을 거쳐 70세나 71세까지 근무하는 것이 일반적) 임시직 판사 제도 ⇨ 과중한 업무부담을 경감하기 위해 내부외부의 판사 대리나 임시직 판사 또는 대체판사 등의 인력 활용 High Court의 경우 퇴직판사가 판사대리 형식으로 1년에 1~3개월 근무

· 뉴욕 주 최고법원, 항소법원, 1심법원 판사들은 퇴직 이후에도 항소 및 1심법원 판사 업무를 수행할 수 있으나, 이 경우에도 76세에 이른 해의 12. 31.까지 근무 가능



구분	판사 정년	시니어판사 제도 요지
네덜란드	70세	<ul style="list-style-type: none"> · 은퇴한 판사, 연금수급권 있는 65~66세 판사가 시간제 판사로 지원 가능 · 특정 사건의 재판절차, 판결문 초고 작성 등 · 연금 + 시간제 근무수당
③ 시간제 근무 판사(정원 포함)		
독일	67세	<ul style="list-style-type: none"> · (연방) 고령으로 인한 경우는 50세 이상, 15년 이상 시간제 근무 · (바이에른주) 고령으로 인한 경우는 60세 이상, 최소 3년간 시간제 근무 / 사유 없는 경우도 가능 · (연방) 통상 업무량의 75% 정도 · (바이에른주) 5년 동안 수행한 평균 업무량의 60% 기준(시간제 근무 시작 전 2년 동안 수행한 평균 업무량의 60% 초과 불가) · (연방) 고령으로 인한 시간제 근무 전 보수의 83% 상한 · (바이에른주) 공무원보수법에 따른 세후 임금과 고령으로 인한 시간제 근무 전 5년 동안 수행한 평균 노동시간으로 산출한 세후 임금의 80% 사이 금액
④ 간이재판소 판사		
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 최고재 70세 · 하급재 65세 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직법관, 법률전문가(3년 이상) · 간이재판소 판사 선고위원회에서 결정(비법조인도 지원 가능) · 간이사건 처리(사건부담 경미) · 현직보다는 다소 감액된 보수(퇴직법관의 경우 통상 종전 보수의 70~80%)

3. 공무원 정년 연장에 관한 논의

■ 검토 배경

- 우리나라의 인구구조 변화 및 초고령화 사회 진입 예상에 따라 사회 전반적으로 정년 연장에 대한 논의 활발해지고 있음
- 판사도 공무원에 속하고, 시니어판사 제도 도입과 관련하여 다른 공무원에 비교하여 판사에 대한 특혜라는 우려가 있는 만큼, 공무원 정년 연장에 대한 논의에 관해서도 살펴봄

■ 일반직 공무원의 연령 정년 개혁 경과



- 1998년을 제외하고는 ① 공무원의 정년을 연장하고, ② 직급별 정년 연령의 차이를 없애는 방향으로 개혁이 이루어져 왔음

연도	개혁 내용
1963년	정년 제도 도입(5급 이상 61세, 6급 이하 55세, 기능직 40~60세)
1978년	정년 차별을 줄이기 위해 6급 이하 공무원 개별 연장제 도입(3년 이내)
1986년	개별 연장제를 대신해 6급 이하 공무원의 정년을 58세로 상향 조정
1991년	6급 이하 공무원의 정년을 58세로 유지하되 개별 정년 연장제 도입(3년 이내)
1998년	모든 공무원의 정년을 1년씩 단축하고, 개별 정년 연장제 폐지(5급 이상 60세, 6급 이하 57세)
2008년	6급 이하 공무원의 정년을 모두 60세로 상향 조정하고, 2009년부터 순차적으로 시행해 2013년 이후로 일반직 공무원의 정년을 60세로 동일하게 적용

※ 심동철, 공무원 정년연장 논의와 향후 개선방안, 국회입법조사처 정책연구용역보고서(2020. 8.) 참조

■ 해외 주요국가의 일반직 공무원 정년 연령

구분	정년 연령	법적 근거 / 동향
미국	없음	· 노동권은 보편적 권리라는 인식이 강해 정년을 고용상의 연령 차별로 보아 법으로 금지
영국	없음	· 공무원관리규정(CSMC) · 2010년 평등법(Equality Act 2010)을 개정하여 기업운영에 필요한 예외적인 경우를 제외하고 원칙적으로 기본퇴직연령 65세를 폐지
일본	65세 (예정)	· 국가공무원법 개정(2023. 4. 1. 시행) ⇨ 공무원 정년을 2023. 4.부터 2031. 4.까지 현행 60세에서 단계적으로 65세로 연장(2년마다 1세씩 단계적 연장) · 정년퇴직한 공무원을 기존 업무와 유사한 업무에 재임용 가능
독일	67세	· 연방공무원법 · 정년 67세로 정해져 있으나 정년에 도달한 공무원을 강제로 퇴직시키는 제도 없음. 시간제 근무를 통한 실질적인 정년 연장이 가능(점진적 은퇴 유도)
프랑스	62세	· 2023. 9.부터 매년 3개월씩 연장, 2030년 정년 64세 예정 · 정년퇴직 이후 연금 수급자격에 미달할 경우 별도로 신청하여 정년 연장 가능
싱가포르	63세	· 정년법 폐지, 은퇴 및 재취업법 제정(공공·민간 동시 적용) · 2026년부터 64세로 상향 예정 · 2012년부터 정년 후 근로자 의무 재고용제 시행 중

※ 국회입법조사처, 제22대 국회 입법정책 가이드북 I[정치·행정 분야]; 심동철, 공무원 정년연장 논의와 향후 개선방안, 국회입법조사처 정책연구용역보고서(2020. 8.) 참조 재구성

■ 공무원 정년 연장 필요성

- 정년 연장은 초고령화 사회의 노동문제 선제적 해결을 위한 대안



- 공무원의 재직기간을 늘려 초고령화 사회로 진입에 따른 노동력 감소에 대응하면서 우수한 고령 노동력 유지
- 고령화 사회에서 연령을 이유로 개인의 일할 권리를 박탈하는 것이 경제권 포기의 강요나 차별이 될 수 있음

● 공무원연금 수급연령과 공무원 정년의 괴리 문제 해결

- 공무원의 연금수급연령은 65세이고, 일반직 공무원의 정년은 60세 ⇨ 공무원은 정년 후 일정기간 소득이 없어 어려움을 겪게 됨(소득절벽 문제)
- ⇔ 이에 대하여, 국민연금에서도 같은 문제가 발생하므로 소득 공백 해소의 논리를 통해 일반 국민에게 공무원 정년 연장에 대한 공감대를 형성하는 것은 어렵다는 의견 다수

▣ 공무원 정년 연장에 관하여 논의되는 다양한 방안

● 정년 조정(연장) 방안

구분	내용	장점	단점 및 제도적 과제
정년 연장	일괄적 연장	· 모든 공무원의 정년을 같은 기간만큼(예: 5년) 연장	· 정년 연령과 연금수급 연령의 격차 일시에 해소
	단계적 연장	· 일정 기간(1~2년)마다 단계적으로 정년 연장 · 이에 맞추어 연금수급 연령 기준 조정	· 일괄적 연장 방안보다 재정적 부담 적음 · 인사제도 추가 개편 필요성 적음
	선택적(부분적) 연장	· 정년 연장 대상을 선택적으로 지정 · 직무별 특성 또는 업무성과 등 기준으로 판단	· 노동경제학 측면에서 가장 합리적 방안
			· 인건비 부담 크게 증가 · 민간부문과의 형평성 등 사회적 저항 예상
			· 공무원 정년 연장에 대한 사회적 합의 선행될 필요 · 장기적으로 정부의 재정 부담 적지 않음 · 구체적 방안에 대한 추가 논의 필요
			· 투명하고 객관적인 선택기준 및 운영 필요 · 대상자가 적을 경우 정년을 앞둔 공무원의 사기 저하 우려



구분	내용	장점	단점 및 제도적 과제
퇴직 후 재고용	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직한 공무원을 시간제·한시직 공무원 등으로 재임용 	<ul style="list-style-type: none"> · 정년연장에 비해 인건비 부담 저하 · 필요에 따른 탄력적 인사 운영 · 민간부문 퇴직자에게 개방 가능 - 형평성 확보 · 공무원연금 부담 감소 	<ul style="list-style-type: none"> · 일부에게만 혜택 적용 · 재고용으로 인한 인건비 상승 · 명확한 재고용 기준 설정, 맞춤형 직무 설계 등 필요 · 신규 인력의 공직 입직에 부정적 영향
정년 폐지	<ul style="list-style-type: none"> · 사전에 재직기간을 '보장' 또는 '제한' 하지 않음 · 정해진 기간마다 업무성과에 기반하여 재임용 판단 	<ul style="list-style-type: none"> · 장기적으로 업무의 생산성·효율성 향상 · 개인의 자유와 평등성 최대 보장 	<ul style="list-style-type: none"> · 엄격하고 객관적인 성과관리시스템 및 성과주의 문화 뒷받침 필요

※ 류철 외, 고령화에 대비한 공무원 인사제도 발전방안, 경제·인문사회연구회 협동연구총서(2022. 4.) 참조
재구성

● 정년 조정(연장)에 따른 보상 조정 방안

- ① 정년 도달 이전 ⇨ 임금피크제

- 정년 연장에 따른 인건비 부담의 증가와 고연령자의 줄어드는 생산성에 대응하기 위한 방안 ⇨ **일정 연수에 이른 직원의 임금을 감액하여 고용을 연장 내지 유지**
- 구체적 실행방법: ① 정년연장과 함께 임금 동결, ② 정년연장 기간 동안 임금 일괄적 삭감, ③ 매년 일정률로 임금 삭감 등
- (+) 이미 민간부문에서 시행하고 있는 제도로 상대적으로 도입 용이
- (+) 임금 수준이 적정하게 결정될 경우, 개인의 생애소득 및 재정부담(공무원연금 포함) 측면에서 모두 긍정적인 결과를 가져올 수 있음 - 단계별 정년연장과 결합하였을 때 상당한 수준의 예산절감 효과 기대
- (-) 임금피크제를 적용한 정년연장으로 받게 되는 임금이 적다고 판단할 경우에는 오래 근무하지 않고 퇴직을 선호할 수 있음

- ② 정년 도달 이후 ⇨ 연금제도 개선

- 공무원연금의 적립기금 고갈 문제 ⇨ **연금 재정의 지속성 문제 해결 필요**
- ① 급여산정방식의 조정(지급률 및 급여상한기간 조정), ② 자동 안정화 시스템



(연금 급여액을 기대여명이나 인구구조 등에 따라서 자동적으로 조정) 도입, ③ 연기연금 수령에 대한 인센티브 확대, ④ 공무원연금과 다른 제도들 간의 종합적·통합적 개혁 모색 등 다양한 방안이 논의됨

■ 시사점

- 초고령화 사회 진입에 따른 **사회 전체적인 변화에 대한 대응**과 원활한 업무 수행을 위한 **적정한 인력 확보** 문제는 판사 및 공무원을 막론하고 공통된 문제 상황 ⇨ 공무원 정년 연장에 관하여 논의되는 다양한 방안을 시니어판사 제도 도입 논의에서 참고할 필요
- 다만, 공무원 정년 연장에 관한 논의의 주요 사유 중 하나는 **공무원연금 수급연령과 공무원 정년이 불일치함에 따른 소득절벽 문제 해결** ⇨ 그러나 판사의 경우 현재의 정년 65세는 공무원연금 수급연령과 일치하므로 이 부분에 관해서는 공무원 정년 연장과 논의의 전제가 다름



V. 제도 설계방안 검토

1. 제도 설계의 기본방향

- 시니어판사 도입 논의에서 통상 전제되는 제도는 미국 시니어판사 제도임
 - 미국 시니어판사의 특징은 ‘은퇴 후’ ‘정원 외 법관’으로서 ‘감축된 업무’를 수행하면서 ‘동등한 보수’를 지급받는 데 있음
 - 그러나 미국식 시니어판사 제도는 정년제를 채택하고 있는 우리 법제와 원칙적으로 부합하지 않는 측면이 있고, 미국식 시니어판사 제도의 모든 요소를 입법화하는 것도 어려울 수 있음
- **고령의 법관이 안정적인 근무환경에서 역량을 충분히 발휘할 수 있는 여건을 조성하는 것이 중요** ⇨ 정년에 이르기까지 근무할 유인과 정년 이후에도 계속 근무할 수 있는 여건을 만들 필요가 있음
 - 법원의 유연하고 탄력적인 재판인력 확보, 경험과 연륜이 풍부한 판사에 의한 재판 구현, 전관예우 문제에 선제적으로 대응 등과 같은 목표가 달성될 수 있도록 제도 설계 필요
 - 이와 동시에 판사에 대한 특혜로 인식될 우려, 고비용의 비효율적 제도로 전락할 우려 등 부정적인 측면을 최소화할 수 있어야 함
- **고령의 법관을 위한 제도로써** ① 정년 이후를 위한 시니어판사 제도와 ② 정년에 이르기 전의 법관에 대한 근무여건 개선방안을 함께 검토하고자 함

2. 제도 도입 시 고려요소

가. 제도의 기능적 고려 요소

- 해외 각국의 시니어판사 제도 등 고령의 법관을 위한 각종 제도를 구성하는 기능적인 요소를 살펴 그중 필수적, 우선적인 요소들이 잘 구현될 수 있도록 제도를 설계하고 도입방안을 결정할 필요



■ 시니어판사 제도 도입에 관한 기존 논의와 2019년 개정 법률안 등에 비추어보면, 제도 도입에서 아래와 같은 요소들을 고려할 필요 있음

- ① 정년: 판사 정년 이후에도 계속 근무 보장
 - 판사에 적합한 적정 정년과 적용 대상 등에 대하여 살펴볼 필요
- ② 정원: 시니어판사가 판사 신규임용 또는 인력 운영에 제한적 요소가 되어서는 아니 됨
 - 시니어판사를 ‘정원 외’로 두어야 한다는 의견과 시니어판사의 정원을 따로 정하지 않고 전체 판사의 정원을 늘려야 한다는 의견 존재
- ③ 근무방식(담당 업무, 근무형태 등)
 - 판사의 연령과 함께 경험과 연륜의 충분한 활용에 적합한 업무, 업무량 고려
 - 업무량 감축에 부합하는 근무방식 - 시간제 근무 등 고려
- ④ 처우(보수, 연금 등): 현직 판사 및 판사 지원을 고려하는 재야 법조인에게 충분한 근무유인 제공 + 한편, 재정적 측면에 대한 고려도 필요

■ 그 외 시니어판사의 신분(지위, 임기), 선발기준 등에 대한 논의

- 기능적 요소들과 함께 제도 도입 시 고려하여야 할 필요

나. 기능적 요소 사이의 관계

■ 고령의 법관에 대한 제도로써 핵심적인 기능 요소는 ① 정년 연장, ② 근무방식이라고 할 수 있음

- 두 요소가 동시에 적용될 수도 있지만, 반드시 그래야 하는 것은 아님
- 개별 법관에 따라 ① 정년 연장 또는 ② 업무량 조정 등 고령에 적합한 근무형태 중 선호도에 차이 있을 수 있음

■ 정원은 정년 내지 근무방식과 모두 관계되어 있음

- 정년 이후 계속 근무하는 판사는 정원 외 판사로 두어야 한다는 요청 있음 -



국민과 함께하는 사법발전위원회 건의, 전국법관대표회의 결의 등 ⇨ 제한된 정원 내에서 판사 공석의 확보 등 고려

- 또한, 단축근무를 하는 판사에 대해서도 정원 산정에서 특별히 취급하여야 할 실질적 필요성 높음 ⇨ 다른 판사의 업무부담에 대한 영향 최소화 고려

■ **처우 부분은** 고령의 판사에 국한된 문제라고 볼 수 없음

- 법조일원화의 성공적 정착과 평생법관제의 실현을 위해서는 전체 법관에 대한 처우 개선이 뒷받침될 필요 있음
- 다만, 근무방식 요소와 결합하여 적절한 수준으로 결정될 필요
- 연금에 관해서는 보수와 함께 재직기간, 퇴직 등 요소가 밀접하게 고려됨

3. 정년 이후 근무제도 - 시니어판사 제도⁵⁾ 도입방안

가. 개관

■ 고령의 법관에 대한 근무여건 개선방안으로 **정년 이후에도 계속 판사로 근무할 수 있는 시니어판사 제도 도입방안**을 검토하고자 함

- 시니어판사는 현재의 정년인 65세에 이른 법관을 대상으로 설계함

■ 시니어판사 제도 도입에 대한 우려 사항들을 고려하여 정년 이후 근무제도를 도입할 필요성에 대해 우선 살펴본 후, 제도의 구체적인 모습과 도입방안을 검토함

나. 정년 이후 근무 필요성(정년 연장 필요성)

■ 개관

- 평생법관제와 법조일원화의 정착에 유인이 될 수 있도록 판사의 정년을 보장할 필요 ⇨ 판사에 대하여 정년을 연장할 필요성

5) 이하 부분에서 ‘시니어판사 제도’는 주로 현재 정년(65세) 이후 계속 근무를 위한 제도를 의미하는 것으로 사용한다.



- 판사에 대한 특혜 또는 고비용 저효율 제도라는 우려에 대한 설득 논거 필요

■ 판사의 정년, 임기 규정

- 판사의 임기는 헌법상 10년으로 규정
- 법원조직법상 대법원장과 대법관의 정년은 각각 70세, 판사의 정년은 65세로 정하고 있음
 - 다만, 판사의 경우, 1년에 2회로 나누어 정년퇴직 ⇨ 일반 공무원과 유사

<대한민국헌법>

제105조

- ③ 대법원장과 대법관이 아닌 법관의 임기는 10년으로 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 연임할 수 있다.
- ④ 법관의 정년은 법률로 정한다.

<법원조직법>

제45조(임기·연임·정년)

- ③ 판사의 임기는 10년으로 하며, 연임할 수 있다.
- ④ 대법원장과 대법관의 정년은 각각 70세, 판사의 정년은 65세로 한다.
- ⑤ 판사는 그 정년에 이른 날이 2월에서 7월 사이에 있는 경우에는 7월 31일에, 8월에서 다음 해 1월 사이에 있는 경우에는 다음 해 1월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

- 판사 정년 및 임기 관련 개정 경과

순번	헌법	법원조직법	법원조직법 개정 취지	비고
1	[제헌헌법(1948년)] · 임기 10년 · 정년 관련 규정은 ×	[1949. 9. 26.] · 대법원장인 대법관 정년 70세 · 기타 법관 정년 65세		
2		[1961. 8. 12.] · 법관 정년 65세		· 법관 정년을 일률적으로 규정
3	[제5차 개정헌법(1962년)] · 대법원장 임기 6년, 연임 × · 기타 법관 임기 10년 연임 ○ · 정년 65세	[1963. 12. 13.] · 대법원장 임기 6년, 연임 × · 기타 법관 임기 10년, 연임 ○ · 정년 65세		· 법관 임기를 차등하여 규정



순번	헌법	법원조직법	법원조직법 개정 취지	비고
4	[제7차 개정헌법(1972년)] · 대법원장 임기 6년 · 기타 법관 임기 10년 · 법률에 따라 연임 가능 · 정년 법률로 정함	[1973. 1. 25.] · 대법원장과 대법원판사 정년 65세 · 고등법원장 정년 63세 · 기타 법관 정년 60세 · 연임 ○	유신헌법의 내용에 부합되도록 관계조항을 개정하고 법원의 운영상 모순 및 미비점을 시정하여 법원조직의 합리화와 재판의 능률화를 기하려는 것임	· 대법원장과 대법원 판사 아닌 법관 정년 단축 · 법관 정년을 차등하여 규정
5	[제8차 개정헌법(1980년)] · 대법원장 임기 5년, 중임 × · 대법원판사 임기 5년 연임 ○ · 기타 법관 임기 10년 연임 ○ · 정년 법률로 정함	[1981. 1. 29.] · 대법원장 정년 70세 · 대법원판사 정년 65세 · 고등법원장 및 사법연수원장 정년 63세 · 기타 법관 정년 60세		· 대법원장, 사법연수원장 정년 연장 · 대법원장, 대법원판사 임기 단축
6	[현행 헌법(1987년)] · 대법원장 임기 6년, 중임 × · 대법관 임기 6년, 연임 ○ · 기타 법관 임기 10년 연임 ○ · 정년 법률로 정함	[1987. 12. 4.] · 임기 헌법 규정에 따라 변경 · 정년 동일(대법원판사 ⇨ 대법관)		· 대법원장, 대법관 임기 연장
7		[1994. 7. 27.] · 대법원장 정년 70세 · 대법관 정년 65세 · 판사 정년 63세	공정하고 신속하면서도 전문성과 능률성을 갖춘 재판제도를 실현하고, 사법부의 민주화와 독립성을 확보함으로써 국민에게 봉사하는 사법부가 될 수 있도록 하기 위하여 사법부의 인적·물적 조직을 일대 개혁하려는 것임	· 판사 정년 연장 · 판사 직급 폐지 · 예비판사 규정 신설 · ※ 시군법원 판사 정년을 70세로 하는 안이 제기되었으나 개정안 포함 ×
8		[2011. 7. 18.] · 대법원장과 대법관 정년 70세 · 판사 정년 65세	법관의 임용자격을 강화하고 법관의 정년을 연장하여 충분한 사회적 경험과 연륜을 갖춘 법관이 재판할 수 있도록 함	· 대법관 및 판사 정년 연장
9		[2018. 3. 20.] · 판사 정년퇴직일을 7. 31.과 1. 31.로 정함	판사의 정년퇴직 시기를 일반 공무원과 마찬가지로 연 2회로 조정	· 정년퇴직일 조정

■ 판사 정년 규정의 목적과 고려 요소

- ① 사법 업무의 적절한 수행, ② 신규 임용을 통한 조직 활성화 및 업무 효



율성 제고 ⇨ 정년 설정 시 법관의 헌법상 지위와 업무의 특수성 고려 필요

- [헌법재판소 2002. 10. 31. 선고 2001헌마557 결정 취지 참조]

- 위 결정에서는 판사 정년 규정이 평등권, 직업선택의 자유 내지 공무담임권을 침해하거나 법관 신분보장 규정에 위배되지 않는다고 결정함
- ※ 당시 법관 정년은 대법원장 70세, 대법관 65세, 그 이외의 법관 63세

[헌법재판소 결정 내용 요약]

- 법관의 정년을 설정함에 있어 헌법상 설정된 법관의 성격과 업무의 특수성에 합치되도록 하여야 함
 - 법관은 사법권을 담당하고 그 권한을 행사하는 국가기관, 법관 하나 하나가 법을 선언·판단하는 독립된 기관이며, 그에 따라 사법권의 독립을 위하여 헌법에 의하여 그 신분을 고도로 보장받음
- 법관 업무의 성격과 특수성, 평균수명, 조직체 내의 질서 등을 고려하여 법관 정년을 직위에 따라 달리 정한 것은 차별에 합리적 이유 있음
- 법관 정년 설정의 입법목적은 ① 법관의 노력으로 인한 정신적·육체적 능력 쇠퇴로부터 사법이라는 업무를 제대로 수행함으로써 사법제도를 유지하고, ② 사법인력의 신진대사를 촉진하여 사법조직에 활력을 불어넣고 업무의 효율성을 제고하고자 하는 것
- 법관 스스로가 업무수행 감당능력을 판단하여 자연스럽게 물러나도록 하는 제도로는 입법목적 달성이 불가능하고 노력에 따른 개개인의 업무감당능력을 객관적으로 측정하기 곤란하여 입법자가 법관의 업무 특성 등 여러 가지 사정을 고려하여 일정한 나이를 정년으로 설정할 수밖에 없을 것이므로, 입법수단 역시 적절함

● 다만, 법관 정년의 차등적 설정이 바람직하지 않고, 정년 상향을 검토할 필요

[위 헌법재판소 결정 내용 참고]

- 일반법관보다 대법원장·대법관의 정년연령을 더 높이 설정한 이유: ① 경험이 풍부하고 식견이 높은 인물을 가능한 한 연령에 제한됨이 없이 널리 구하고, ② 대법원은 법률심이고 사실심이 아니기 때문에 신체적인 부담이 하급법원의 법관에 비하여 비교적 적다는 점, ③ 정원이 적으므로 고령에 달할 때까지 심신이 모두 건강한 인물을 채용할 수 있다는 점, ④ 그 밖에 그 자격요건(15년 이상의 법조경력) 등으로 상대적으로 높은 연령에서 임명된다는 점 고려 ⇨ 고위법관과 일반법관을 차등하여 정년을 설정함은 일응 문제가 있어 보이나, 사법도 심급제도를 염두에 두고 있다는 점과 위 사유들을 고려하면 위헌이라고 단정할 만큼 불합리하다고 보기는 어려움
- 다만, 향후 국회가 의학의 발달로 인하여 평균수명이 연장되고 있고 활동연령도 높아지고 있는 추세에 맞추고, 법관 업무의 특수성을 고려하여, 일반법관의 경우에도 풍부한 경험과 숙련된 실무를 익힌 법관을 확보함으로써, 개개의 심급마다 재판의 질을 향상시켜 사법부의 권위를 유지하기 위하여 정년연령을



상향조정하는 문제를 검토할 필요는 충분히 있음

▣ 현재 정년(65세) 이후 근무를 보장할 필요성

- 시니어판사 제도 도입의 목적은 법원의 유연하고 탄력적인 재판인력 확보, 경험과 연륜이 풍부한 판사에 의한 재판 구현, 전관예우 문제에 선제적으로 대응 등 ⇨ 정년 연장이 제도 도입의 핵심적 요소
- 현재 시점에서 판사 정년 연장 필요성 높음
 - 대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결 - 우리나라 사회·경제적 구조와 생활여건 등의 향상에 비추어 일반 육체노동의 가동연한을 경험칙상 만 60세 ⇨ 만 65세로 인정함이 타당하다고 선언하였음
 - 법조일원화와 평생법관제의 취지 등에 비추어 풍부한 경험과 숙련된 실무능력을 갖춘 법관이 중도에 사직하지 않고 계속하여 판사로 근무할 수 있도록 할 필요성 증대 ⇨ 신뢰받는 재판에 기여
 - 판사 인력 부족에 대한 유연한 대응 수단으로 기능할 수 있고, 적정한 근무환경의 조성과 담당 업무의 조정 등을 통하여 법원 전체의 재판역량 강화 가능
- 헌법재판소 판단에 따르더라도 일괄적인 정년 규정은 최선의 방안이 아닐 수 있으므로 개선방안 모색 가능성
 - 업무수행능력의 검증을 통한 사법제도의 유지 ⇨ 일괄적 정년연장이 아니라 정년연장 시 심사규정을 두는 방안으로 보완하는 방안 고려 가능
 - 신진대사 축진을 통한 사법조직의 활성화 ⇨ 법원조직법 개정(5년 요건)에 따라 젊은 세대의 법관 임용 여건 마련 - 판사 정원이 충분히 확보되어 있는 경우 신입법관 임용에 큰 어려움 없을 수 있고, 정원 산정 방식에서 특례를 두어 보완하는 방안 고려 가능
 - 업무의 효율성 제고 ⇨ 고령의 법관에 적절한 업무분담 및 단축근무 등 고려
- 2024. 10. 법원조직법 개정으로 법관임용을 위한 법조경력요건이 완화되었음



에도, 여전히 정년 연장의 필요성 존재함

- 법조일원화 제도 도입에 따라 2011년 판사 정년이 63세 ⇨ 65세로 연장됨
- 2011년 당시 법관임용을 위한 법조경력요건은 원칙적으로 10년 이상(다만, 경과규정을 둠)이었으나, 2024년 법 개정으로 법조경력요건 5년 이상으로 완화
 - ⇨ 법관임용을 위한 법조경력요건이 완화되었으므로 판사 정년을 연장할 필요 없다는 견해 있을 수 있음
- 그러나 법조경력요건의 완화는 지방법원 합의부의 원활한 구성과 재판지연 해소에 대한 국민적 요청 등을 고려하여 신입법관 임용 측면에서 법조일원화 제도를 보다 현실성 있게 개선하기 위한 것임 ⇨ 풍부한 경륜을 갖춘 판사에 의한 재판 실현과 평생법관제 취지 달성, 전관예우 문제에 대한 대응 등의 필요성은 여전히 존재
- 판사 업무의 성격과 특수성, 공무원 정년 연장을 비롯한 사회 전반의 정년 연장 논의에 비추어 판사 정년을 연장하더라도 판사에 대한 특혜라고 단정할 수 없음
 - 판사는 직급이 구분되어 있지 않고 대부분 재판을 담당하여 기록 검토, 법리 적용 및 판결서 작성 업무 수행 ⇨ 경력에 상관없이 거의 동일한 업무를 수행하고, 판사로서의 풍부한 경험과 연륜이 재판의 신뢰에 도움을 줄 수 있음
 - 판사에 대해서는 임기(10년)가 정해져 있고, 연임심사를 통하여 판사로서 정상적으로 직무를 수행할 수 있는 사람만이 계속하여 판사로 근무함
 - 일반직 공무원의 경우에도 정년을 연장하고 직급별 정년의 차이를 없애는 방향으로 법 개정이 이루어져 왔고, 초고령화 사회로의 진입을 앞두고 정년 연장이 활발하게 논의되고 있음
 - [참고] 세계 각국의 판사 정년과 일반직 공무원 정년 비교 ⇨ 판사 정년이 일반직 공무원 정년보다 높게 설정되거나 70세 이상으로 설정된 국가가 있음



구분	미국		영국	일본	독일	싱가포르
	연방	뉴욕주				
판사	종신	70세 연말 76세 연장 가능	75세	최고재 70세 하급재 65세 간이재 70세	67세	65세
일반직 공무원	없음	없음	없음	65세	67세	63세

구분	캐나다	네덜란드	홍콩	대만	프랑스
판사	75세	70세	65세	종신	67세 (승인 ⇨ 70세 연장)
일반직 공무원	65세	없음	2015년 이전 임용 60세 2015년 이후 임용 65세	65세	62세

※ 일반직공무원 기준, 경찰, 소방공무원 등은 정년을 다르게 정한 경우 있으나 기재를 생략함

- [참고] 우리나라도 판사 정년이 일반직 공무원보다 높게 설정되는 경향 있음

구분	1949년	1963년	1973년	1978년	1986년	1991년	1994년	1998년	2008년	2011년
판사	65세		60세				63세			65세
일반직 공무원		5급 이상 61세 6급 이하 55세		6급 이하 연장제(3년)	6급 이하 58세	6급 이하 연장제(3년)		5급 이상 60세 6급 이하 57세	60세	

※ 해당 법률 개정연도 기준(시행시기는 다를 수 있음)

다. 기능 요소별 검토

1) 정년

가) 정년 관련 고려 사항

▣ 헌법상 법관의 임기제(10년)와 조화를 고려할 필요 있음

- 헌법상 임기 10년제와 다른 형태의 판사직을 창설할 수 없고, 시니어판사의 지위를 다른 판사와 달리 규정하는 것도 적절하지 않음

- ▣ ⇨ 시니어판사 보임 방식에 따라 새로운 임기의 기산 문제가 발생할 수 있고, 새로운 임기 기산 후 일률적으로 임기 10년이 보장되지 않는 경우에는 위헌성 논란 여지



- 가령, 퇴직 후 시니어판사를 새롭게 임명하도록 제도를 설계하는 경우 그 임명시기를 일률적으로 65세로 설정하면서 정년을 70세로 한다면, 시니어판사로 임명되는 판사는 원천적으로 임기 10년을 보장받지 못하는 문제가 발생함
- 시니어판사 지위를 별도로 두는 경우, 제도 신설 및 새로운 법관직 창설이라는 측면에서 보임 방식과 무관하게 새로운 10년의 임기가 적용된다고 보는 견해도 있음

■ ⇔ 이에 대하여 정년과 임기는 별개이므로 위헌 문제 없다는 견해 가능

- 헌법상 법관 임기제의 의미를 ‘10년마다 새롭게 임용하고 그 기간까지만 직무를 수행하게 한다는 의미라기보다, 정년까지 신분을 보장하되 다만 그 중 대한 기능에 비추어 이를 수행할 수 없는 자를 엄격한 요건 하에 배제하기 위한 장치’로 이해한다면(헌법재판소 2020. 4. 23. 선고 2017헌마321 결정의 반대의견 참조), 시니어판사의 임기 10년이 도과하기 전에 정년이 도래한다고 하여 곧바로 위헌사유에 해당한다고 보지 않을 수 있음

나) 시니어판사의 적정 정년

■ 상정 가능한 방안

● [제11안] 정년 70세

- (+) 해외 여러 나라에서 판사 정년 또는 퇴직 후 연장근무 가능한 연령 70세
- (+) 우리나라 대법원장과 대법관의 정년 70세
- (+) 70세까지는 정신적, 육체적으로 재판업무 수행이 충분히 가능하고, 70세 이후에는 변호사로 활동하더라도 전관예우 논란의 위험이 높지 않을 수 있음
- (-) 경제적 측면 등에서 정년 5년 연장으로는 충분한 유인이 되지 않을 수 있음
- (-) 현재 정년인 65세에 퇴직한 판사를 시니어판사로 신규 임용하는 방식을 전제할 경우 시니어판사는 헌법에서 정한 판사의 임기 10년을 보장받지 못할 우려



● [제2안] 정년 75세

- (+) 판사 또는 시니어판사의 정년을 75세로 정하고 있는 나라도 있고, 미국의 경우 75세 이상의 시니어판사도 상당한 업무량을 처리하고 있음
- (+) 업무량을 적절하게 경감한다면, 판사의 가동연한이 70세보다 상향될 수 있음
- (+) 현재 판사의 정년 65세보다 최소 10년은 연장되어야 제도 도입의 목적을 실효성 있게 달성할 것으로 기대할 수 있음
- (-) 현재 판사의 업무 내용과 방식을 고려할 때, 70세 이후 담당할 수 있는 업무의 종류가 상당히 제한적일 수 있음
- (-) 정년 75세인 경우 실제 정년퇴직에 이르는 인원이 상당히 적을 수 있음
⇒ 정년퇴직 인원이 적을 경우 제도 도입 성과에 대하여 부정적 평가 가능성
- (-) 다른 공무원과 비교할 때 정년을 75세까지 연장하는 것은 판사에 대한 과도한 특혜라고 여겨질 수 있음(⇒ 한편, 2019년 개정 법률안에서는 원로판사의 정년을 75세로 한 바 있음)

■ 검토: 제1안 정년 70세

- 우리나라는 미국 등 다른 나라보다 판사가 직접 수행하여야 하는 업무가 많고 재판연구원 등 재판보조인력이 충분하지 않음 ⇒ 판사의 가동연한을 미국 등과 같이 재판보조인력이 충분히 배치되는 다른 나라와 같다고 보기 어려움
- 2011년 법조일원화 제도 도입에 따라 판사의 정년이 65세로 연장되었는데, 최근 판사임용을 위한 법조경력요건이 10년에서 5년으로 단축됨에 따라 신입 법관의 임용연령이 2011년 예상했던 것보다 낮아질 가능성이 있음 ⇒ 시니어 판사의 정년을 현재보다 10년 연장하는 것은 판사에 대한 과도한 특혜로 여겨져 외부의 수용가능성 낮을 수 있음

다) 연장된 정년의 적용 대상



■ 상정 가능한 방안

● [제①안] 희망자 연장 방안

- 희망자 모두에 대하여 정년 연장을 허용하는 방안
- (+) 경험과 연륜이 풍부한 판사에 의한 재판 구현, 전관예우 문제에 대한 선제적 대응 등 제도 목적 달성에 효과적
- (+) 판사 근무여건 개선 ⇨ 법조일원화 환경에서 훌륭한 법조인의 지원 유도
- (-) 정원이 충분히 확보되지 않을 경우 유연하고 탄력적인 재판인력 확보에 어려움 - 특히, 젊은 세대의 법조인에 대하여 판사 임용 기회 축소되는 결과
- (-) 개별 판사의 업무역량과 무관하게 정년이 연장되므로 법원 전체적으로 업무처리의 효율성이 저하될 수 있음
- (-) 국가의 재정적 부담이 커지고, 판사에 대한 과도한 특혜로 여겨질 수 있음

● [제②안] 선별적 정년 연장 방안

- 시니어판사를 희망하는 판사 중 근무평정, 연임기준 등 일정한 조건을 충족하는 판사에 대해서 선별적으로 정년 연장을 허용하는 방안
- (+) 법원의 유연하고 탄력적인 재판인력 확보, 경험과 연륜이 풍부한 판사에 의한 재판 구현, 전관예우 문제에 선제적으로 대응 등 목적 달성 가능
- (+) 일종의 인센티브로 작용하여 근무의욕 고취 가능 + 일정한 요건 하에서 검증을 거쳐 정년 연장을 허용하므로 고령에 따른 업무수행능력에 대한 우려 불식
- (+) 국가의 재정적 부담과 판사에 대한 특혜라는 비판의 여지가 상대적으로 적고, 일반직 공무원에 대하여 정년 연장 제도가 시행된 바 있으므로, 법원 외부의 수용가능성 높을 수 있음
- (-) 선발에 유사한 과정을 거쳐 정년의 차등을 두게 되므로 판사 사이의 위화감 조성 우려, 정년 연장 허용 인원이 충분하지 않은 경우 근무유인의 저하 등 제도 목적의 달성이 어려울 수 있음



- (-) 근무평정 등 일정한 조건에 따라 판사를 서로 다르게 취급하는 것은 법관 독립의 원칙에 위배된다는 비판 가능

■ 검토: 제2안 선별적 정년 연장 방안

- 법원조직의 지나친 고령화 방지, 고령의 판사의 업무수행능력에 대한 우려 불식, 정년 연장이 판사에 대한 과도한 특혜라는 비판 대응 등을 위해서는 정년 연장에 대한 심사절차가 필요함
- 다만, 선발인원의 적정한 관리, 객관적이고 투명한 심사기준의 설정 및 적용 등을 통해 선별적 정년 연장에 따른 부작용을 최소화할 필요 있음

2) 근무방식

가) 담당업무

■ 담당업무 설정 시 고려사항

- 업무 종류의 제한 필요
 - 시니어판사의 연령 및 체력 등에 비추어 시니어판사가 담당할 업무의 종류를 제한할 필요 있음
 - 고난이도 또는 다량의 판결서 작성이 필요한 업무, 재판기일의 횟수가 많은 업무 등은 담당하지 않게 할 필요 있음
 - 업무 종류를 제한하더라도, 시니어판사의 판결서 작성 부담을 완화하기 위해서는 재판연구원을 배치하는 방안 고려 가능
- 원활한 운용 가능성 고려 필요
 - 원로법관과 전담법관은 제한적인 재판사무를 담당하고 있음
 - 원로법관은 지방법원 또는 사군법원에서 민사소액사건 담당
 - 전담법관은 2024년까지 민사소액사건 또는 민사단독(중액)사건 담당, 2025년부터 형사단독사건으로 확대 예정(다만, 2025년에는 형사고정사건까지만 확대함)



- 시니어판사가 담당할 재판사무를 원로법관과 전담법관과 같이 민사소액사건 또는 민사단독(중액)사건 등으로 제한할 경우 판사들의 사기 저하 우려

- 민사단독사건은 판사들이 일반적으로 선호하는 재판사무에 해당함
- 전담법관 제도에 대한 법관 대상 설문조사(2022. 11.) 결과 중 전담법관 제도에 대하여 부정적으로 평가하는 이유(복수 선택 가능) 참고 필요

- ① 소액 재판부 중 일부가 집중심리재판부로 전환됨에 따라 나머지 재판부의 업무량 증가 - 39.06% (50/128)
- ② 법관들이 선호하는 사무분담을 장기간 담당하여 다른 법관들의 사기 저하 우려 - 85.15% (109/128)
- ③ 법관근무 경험에 있는 법조경력자 위주로 선발되는바 법조일원화 취지에 맞지 않음 - 24.21% (31/128)
- ④ 이른바 ‘후관예우’ 발생에 대한 외부 우려 - 15.62% (20/128)
- ⑤ 업무를 충실하게 할 유인이 없어서 사건 처리가 제대로 되지 않을 우려 - 39.06% (50/128)
- ⑥ 기타 - 14.06% (18/128) / 무응답 - 0.78% (1/128)

- 시니어판사 제도가 정착되면, 전체 인원수가 200명 이상에 이를 것으로 예상됨
⇒ 시니어판사의 담당업무를 원로법관이나 전담법관과 같이 한정하기 어려움
- ※ 원로법관, 전담법관 평균적으로 매년 2~3명 지명 또는 임용
- 시니어판사 제도를 안정적으로 정착시키기 위해서는 폭넓은 재판사무를 담당하게 할 필요 있음
- 시니어판사에게 지나치게 한정적인 범위의 재판사무만을 담당하게 해서는 고령의 판사의 풍부한 재판경험과 원숙한 재판능력 활용할 수 없음

■ 담당업무 예시

● 1심 민사소액

- 원로법관, 전담법관이 주로 담당하는 업무로 고분쟁성 민사소액사건을 담당하게 하는 방안 고려 가능

● 1심 민사단독(중액)

- 전담법관 중 일부가 담당하고 있음. 다만, 민사소액사건에 비해 판결서 작성 및 심리에 대한 부담이 큼



- 1심 형사단독(고정)

2025년부터 전담법관의 담당업무로 확대됨. 형사단독(고정)사건은 판결서 작성 부담이 적고, 경미한 사건이 대부분

- 1심 형사단독(고단)

- 향후 전담법관의 담당업무로 확대될 예정임. 형사단독(고정)사건에 비해 판결서 작성 및 심리에 대한 부담이 큼

- 1심 민사신청

- 판결서를 작성할 필요가 없고 심리에 대한 부담이 적으나, 민사신청사건만을 담당하게 해서는 시니어판사의 경험과 연륜을 충분히 활용할 수 없을 가능성

- 2심 민사 또는 형사항소

- 일반항소부의 경우 배석판사가 판결서를 작성하므로, 판결서 작성 부담이 적은 반면, 재판장인 시니어판사의 업무를 감축한다면, 배석판사에게 적절한 업무량을 부여하는 데 어려움이 있음
- 경력대등부의 경우 판결서 작성 부담이 상대적으로 큰 반면, 시니어판사에 대한 업무량 감축이 시니어판사와 함께 재판부를 구성하는 다른 부장판사의 업무량에 크게 영향을 미치지 않음 ⇨ 시니어판사로만 구성된 경력대등부 구성도 가능

나) 전보인사

■ 시니어판사는 전보대상에서 제외하는 것이 제도 취지에 부합

- 연령 및 체력 등에 비추어 최소한 전국 단위의 전보인사에서는 제외하는 것이 바람직함
- 현재 원로법관, 전담법관의 경우도 특별한 사정이 없는 한 전보대상에서 제외하고 있음
- 다만, 서울, 수도권 등 선호지역에 시니어판사가 과도하게 배치될 경우 다른



판사의 불만이 누적될 우려 있음 ⇨ 충분한 정원을 확보하거나, 시니어판사를 정원 외 판사로 설계하여 판사 전보인사에 미치는 영향을 축소할 필요

다) 업무량 및 근무형태

▣ 업무량 감축의 필요성, 선택 가능성

- 종래 원로법관 및 전담법관 운영 성과에 비추어보면, 일반 재판부와 큰 차이 없이 효율적으로 사건을 처리해 왔음 ⇨ **고령의 법관이라고 하여 반드시 업무량 감축이 필요한 것은 아닐 수 있음**
 - 특히, 경제적 측면을 고려한다면(업무량과 보수가 연동되는 경우를 전제) 업무량 감축을 원하지 아니하는 판사가 있을 수 있음
 - 다만, 고령의 법관에 걸맞은 적절한 담당업무가 부여될 필요 있음
- 한편, 연령, 건강, 체력 등을 고려하면 통상 고령의 판사에 대해서는 적절한 범위에서 업무량을 감축할 수 있도록 하는 것이 판사의 생애주기에 따른 근무환경에 부합 ⇨ 판사 개인의 근무의욕 고취 및 법원 전체의 재판역량 강화에 도움
- 업무량 감축 여부와 관련하여 아래와 같은 사정들을 고려할 필요 있음
 - 판사 업무의 특성상 배당된 업무량만큼 반드시 사건처리가 이루어지는 것은 아니므로 시니어판사의 업무성과가 충분하지 않을 경우, ‘**고비용 비효율 판사**’를 양산한다는 비판이 제기될 가능성이 있음
 - 업무량이 감축된다면, 보수도 감액하는 방안 고려 필요(처우 부분에서 검토)
 - ⇨ 판사에 대한 특혜, 비효율 등 비판을 고려하면 업무량 감축을 필수 요소로 하여야 할 수도 있음
- 상정 가능한 방안
 - [제1안] 일률적 업무량 감축 방안
 - 모든 시니어판사에 대한 업무량을 **일률적으로 감축**하고(예: 70%로 감축), 개별 시



니어판사에게 업무량 감축 정도의 선택권을 부여하지 않는 방안

- [제②안] 업무량 감축 선택권 부여 방안

- 시니어판사가 각자의 연령 및 체력 등을 감안하여 **업무량의 감축 여부 및 정도를 선택**하도록 하는 방안 ⇨ 다만, 적절한 인력 운용 등을 위해서는 일정한 선택지 (예: 100%, 75%, 50% 중 하나를 선택)를 제시하여 그중 하나를 선택하도록 하거나, 최소 업무량(예: 업무량 50% 이상 담당 의무)을 정할 필요도 있음

● 검토: 제①안 일률적 업무량 감축 방안

- 업무량 감축 정도에 따라 보수를 감액한다면, 업무량 감축 선택권을 부여할 경우 **업무량을 감축하지 않으면서 실제 사건처리는 적게 하려는 경향이 생길 우려가 있음** ⇨ 사후적으로 업무성과에 따라 보수를 결정하기는 어려움

■ 업무량 감축과 시간제 근무

● 판사의 시간제 근무형태

- 판사에 대해서는 현재 육아기 단축근무 제도만 시행

- 법원공무원규칙 제68조의6 제3항은 육아기 단축근무법관의 근무시간은 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정하도록 하고 있으나, 실제로는 업무량을 50%로 감축하고 근무시간도 1/2인 1주당 20시간으로 정하고 있음

〈법원공무원규칙〉

제68조의6(휴직제도 등의 운영) ① 법 제71조제2항제4호에 따른 휴직명령은 그 공무원이 원할 경우에는 이를 분할하여 할 수 있다.

② 대법원장은 법 제71조제2항제4호에 해당하는 경우로서 법원행정처장이 정하는 사유가 있는 법관이 원할 때에는 같은 호에 따라 휴직을 명하는 것에 갈음하여 해당 법관을 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정할 수 있다.

③ 제2항에 따라 단축근무를 하는 법관의 근무시간은 제77조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 정한 사항 외에 휴직 및 근무시간 단축에 관하여 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다.

- 원로법관, 전담법관은 시간제 근무가 적용되지 않음 ⇨ 전일제 근무



- 업무량을 감축하고 보수를 감액한다면, 그에 상응하는 시간제 근무를 허용하는 것이 바람직함

■ 시간제근무 제도 도입을 위한 입법 필요성

- 업무량 감축을 전제로 한 공무원의 근무시간 단축 임용 또는 지정에 관해서는 「국가공무원법」에 근거규정이 있음(국가공무원법 제26조의2)
 - 다만, 구체적인 사항은 대통령령 등에 위임하고 있음

〈국가공무원법〉

제3조(적용범위) ③ 제26조의2와 제26조의3은 대통령령등으로 정하는 공무원에게만 적용한다.

제26조의2(근무시간의 단축 임용 등) 국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 대통령령등으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용 또는 지정할 수 있다.

- 「법원공무원규칙」에는 시간제근무 제도에 관한 근거규정이 있으나, 특정직공무원인 법관에게는 적용되지 않음(법원공무원규칙 제2조 제1항, 제68조의5)
 - 법원공무원규칙 제2장 제8절 중 시간제근무에 관한 규정은 특정직공무원에 대한 적용범위에서 제외됨
 - 다만, 앞에서 본 것과 같이 판사에 대해서는 현재 육아기 단축근무 제도만 시행 ⇨ 근거규정은 법원공무원규칙 제68조의6(휴직제도 등의 운영)

〈법원공무원규칙〉

제1조(목적) 이 규칙은 「국가공무원법」(이하 “법”이라 한다)에 따라 법원일반직공무원(이하 “일반직”이라 한다)에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 규칙의 제3장 복무의 규정은 특정직 및 특수경력직공무원에게, 제5장 소청의 규정 및 제2장 제8절 중 휴직제도 등의 운영에 관한 규정은 특정직공무원에게, 제2장 제8절 대행근무, 시간제근무 및 휴직, 제4장 징계 및 제6장 고충처리의 규정은 특수경력직공무원에게 각 적용한다.

② 법 제26조의5에 따른 임기제공무원(이하 “임기제공무원”이라 한다)에 대해서는 이 규칙에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 제9조, 제10조, 제11조부터 제18조까지, 제28조부터 제30조까지, 제32조부터 제35조의3까지, 제41조, 제44조, 제46조의2, 제47조, 제47조의2, 제48조부터 제50조까지, 제52조 및 제53조를 적용하지 아니한다.



제2장 임용

제8절 대행근무, 시간제근무 및 휴직

제68조의5(시간제근무) ① 임용권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다.

② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 제77조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.

③ 삭제 <2018. 8. 31.>

④ 제1항 및 제2항에서 정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다.

- 판사를 대상으로 한 업무량 감축 제도를 도입하기 위해서는 국가공무원법 제26조의2를 근거로 하되, 그 세부사항에 관한 별도의 규정을 대법원규칙(법관 인사규칙 또는 법원공무원규칙)으로 마련할 필요 있음

- 공무원(법관 제외)의 시간제근무제도(또는 시간선택제근무제도)와 달리 연령 등의 요건을 설정할 필요 있음

- 다만, 업무량 감축을 전제로 한 새로운 유형의 판사가 도입되는 것으로 본다면, 공무원 일반에 대한 국가공무원법의 근거규정과 별도로 판사에 대해서는 법원조직법 등에 시간제근무에 관한 근거규정을 두는 것이 바람직할 수 있음

3) 정원

가) 정원 외 판사 개관

■ **판사 정원은 법률로 정함** ⇨ 법원조직법 제5조 제3항, 판사정원법 제1조

■ **다만, 법원조직법은 정원 외 판사를 별도로 규정**

- 사건의 심판 외의 직에 보하거나 그 직을 겸임하는 판사(재판연구관 포함, 법원조직법 제52조 제2항, 제1항)

- 사법연수원에서 전임으로 근무하는 판사(법원조직법 제74조 제4항)

<법원조직법>

제52조(겸임 등) ① 대법원장은 법관을 사건의 심판 외의 직(재판연구관을 포함한다)에 보하거나 그 직을



겸임하게 할 수 있다.

② 제1항의 법관은 사건의 심판에 참여하지 못하며, 제5조제3항에 따른 판사의 수에 산입(算入)하지 아니한다.

③ 제1항의 법관의 수는 대법원규칙으로 정하며, 보수는 그 중 고액(高額)의 것을 지급한다.

제74조(사법연수원장 등)

④ 사법연수원에서 전임으로 근무하는 판사 및 검사는 제5조제3항에 따른 판사의 수 또는 「검사정원법」에 따른 검사의 수에 산입하지 아니한다.

■ [참고] 과거 예비판사(임기 2년, 별정직 공무원)의 정원은 판사의 정원과 별도로 법률로 정함

● 사건의 심리 및 재판에 관한 조사·연구업무 담당

<구 법원조직법(2007. 5. 1. 법률 제8411호로 개정되기 전의 것)>

제42조의2 (예비판사) ① 판사를 신규임용하는 경우에는 2년의 기간 예비판사로 임용하여 근무하게 한 후 그 근무성적을 참작하여 판사로 임용한다. 다만, 제42조제1항 각호의 1에 2년이상 재직한 자에 대하여는 대법원규칙이 정하는 바에 따라 예비판사임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

② 예비판사는 대법원장이 임명하며, 그 수는 따로 법률로 정한다.

③ 예비판사는 각급법원에서 사건의 심리 및 재판에 관한 조사·연구업무를 담당한다.

④ 예비판사는 별정직공무원으로 하고, 그 보수는 따로 법률로 정하되, 판사에 준한다.

⑤ 예비판사가 근무성적이 불량한 경우에는 면직시킬 수 있다.

⑥ 예비판사의 근무기간은 이 법 및 다른 법령에 규정된 판사의 재직기간에 산입한다.

<구 각급 법원판사 등 정원법(2007. 5. 1. 법률 제8412호로 개정되기 전의 것)>

제2조 (예비판사의 수) 「법원조직법」 제42조의2제2항의 규정에 의한 예비판사의 수는 300인으로 한다.

나) 정원 포함 여부

■ 상정 가능한 방안

● [제1안] 정원 내 포함 방안

- 시니어판사를 정원에 포함하여 판사정원법의 정원 범위 내에 두는 방안

- (+) 시니어판사도 판사로서의 지위를 가지므로 판사 정원에 포함하는 것이 자연스럽고 일관성 있음



- (+) **판사 정원이 충분하다면**, 정원 내에서 시니어판사와 일반 판사의 수를 적절하게 운영할 수 있도록 하는 것이 탄력적이고 유연한 인력 운용에 도움 ◀ 2019년 개정 법률안에 대해서도 유사한 취지로 원로판사 정원을 판사의 정원과 별도로 규정하지 않는 것이 적절하다는 의견 밝힌 바 있음
- (-) **판사 정원을 충분하게 확보하지 못하는 경우**, 위 장점은 현실화되기 어렵고 오히려 신입 법관의 임용을 억제하는 결과 우려
- (-) 특히 **대상 판사의 업무량을 감축하는 경우에는 다른 판사의 업무부담이 증가하는 결과**

● [제2안] 정원 외 규정 방안

- 시니어판사를 **판사정원법상의 정원에 포함하지 않고, 별도로 관리하는 방안**
- (+) 시니어판사 제도를 통한 **탄력적이고 유연한 인력 운용 가능**
- (+) 대상 판사의 업무량을 조정하더라도 **일반판사의 업무량에 미치는 영향이 없음** ⇨ 오히려 시니어판사가 전체적인 판사의 업무량을 감소하게 하는 결과
- (-) 현행 법원조직법에서 정원 외 판사로 정하고 있는 판사는 그 보직 자체로 재판업무를 담당하지 않을 것이 예정된 판사임 ⇨ 시니어판사는 재판업무를 담당하므로 법원조직법에서 정원 외로 두는 법관과는 개념상 정합성 낮음
- (-) 정원 외 판사로 둔다고 하더라도 사법부의 독자적 예산편성권이 없는 이상 **예산상의 제약 등으로 사실상 운영 인원에 제한 발생** ⇨ 사실상 기획재정부의 통제를 받게 되는 결과 우려

■ 검토: 제2안 정원 외 규정 방안

- **판사 정원 확대를 위한 법률 개정의 어려움** ⇨ 검사 증원과 관계 등 외부적, 정치적 요인 때문에 적시에 판사 정원 확대하지 못하여 법관 인력 운용에 어려움을 겪은 사례 있음
- 기획재정부와의 직제협의를 매년 정기적으로 실시 ⇨ 법률 개정보다는 불확



실성이 적음

- 다만, 판사 정원을 충분히 확보할 수 있다면, 시니어판사를 정원 내 판사로 도입하는 것이 원활한 법관 인력 운용에 도움이 될 ⇨ 시니어판사 도입을 위한 판사 정원 확대에 대한 사법부 내·외부의 의견 확인 필요

다) 정원 산정방식의 특례 도입 여부

▣ 근무시간에 따른 정원 산정방식의 특례 도입 필요성

- 시니어판사를 정원 외 판사로 두기 어려워 정원에 포함하는 경우 업무량이 감축됨에도 1명으로 산정한다면, 충분한 정원이 확보되지 않는 한 다른 판사의 업무가 가중되고 신입법관 임용을 위한 판사 공석이 부족하게 될 수 있음
- 근무시간에 비례하여 판사정원법상의 정원에 포함되는 인원을 산정하는 방안을 고려할 수 있음
 - 예) 근무시간을 50% 단축하여 근무하는 판사를 정원 1/2명으로 산정

▣ 공무원(법관 제외)에 대한 정원 산정방식의 특례 제도

- 행정부 ⇨ 시간선택제공무원의 주당 총근무시간을 기준으로 정원을 관리
 - 시간선택제채용공무원과 전일제공무원에서 전환한 시간선택제전환공무원에 대해서 주당 총근무시간을 기준으로 정원을 관리
 - 시간선택제공무원의 주당 총근무시간을 기준으로 40시간당 정원 1명으로 산정
 - ※ 다만, 시간선택제채용공무원에 대해서는 2020년 이후 국가직 일괄 채용이 잠정 폐지된 상태임
 - 종래 시간선택제공무원의 주당 총근무시간이 40시간 미만인 경우에는 소수점 단위로 산정하여 정원에 나타낼 수 있도록 하고 있었으나, 2022. 5. 31. 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제24조 제3항이 개정되어 2022. 9. 이후부터는 소수점 단위로 정원을 표기하지는 않고, 정원 산정에만 주당 총근무시간을 고려함
 - 예) 주당 총근무시간 20시간인 시간선택제공무원 2명 → 시간선택제공무원 정원



1명으로 산정하여 정원 1명으로 표기

<공무원임용령>

제3조의3(시간선택제채용공무원의 임용) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 일반직공무원(임기제공무원은 제외한다)을 신규채용할 수 있다.

② 제1항에 따라 채용된 공무원(이하 “시간선택제채용공무원”이라 한다)의 주당 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 임용권자 또는 임용제청권자가 정한다. 이 경우 근무시간을 정하는 방법 및 절차 등은 인사혁신처장이 정한다.

제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 통상적인 근무시간을 근무하는 공무원이 시간선택제 근무로 전환을 신청하는 경우 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. <개정 2013. 11. 20., 2013. 12. 16., 2022. 12. 27.>

② 시간선택제전환공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.

<행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙>

제24조(기관별 정원의 관리) ③ 행정기관의 장은 공무원 정원 중 일부를 인사관계법령이 정하는 바에 따라 「국가공무원법」 제26조의2의 규정에 의한 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 이 조에서 “시간선택제공무원”이라 한다)으로 운영할 수 있다. 이 경우 시간선택제공무원의 정원은 시간선택제공무원이 수행할 업무에 소요되는 주당 총근무시간을 기준으로 40시간당 정원 1명으로 산정한다.

<구 행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙(2022. 5. 31. 대통령령 제32656호로 개정되기 전의 것)>

제24조(기관별 정원의 관리) ③ 행정기관의 장은 공무원 정원중 일부를 인사관계법령이 정하는 바에 따라 「국가공무원법」 제26조의2의 규정에 의한 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 이 항에서 “시간선택제공무원”이라 한다)으로 운영할 수 있다. 이 경우 시간선택제공무원의 정원은 시간선택제공무원이 수행할 업무에 소요되는 주당 총근무시간을 기준으로 40시간당 정원 1명으로 산정하여 정원에 나타내되, 주당 총근무시간이 40시간 미만인 경우에는 소수점 단위로 산정하여 정원에 나타낼 수 있다.

- [참고] 종래 시간제공무원의 소수점 정원 표기와 관련하여 직제상 소수점 정원관리에 따른 문제점이 지속적으로 제기되어 옴 ⇨ 위 「통칙」 개정

- ① 국가공무원법에 따르면 ‘직위’는 1명의 공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 일컫는데, 하나의 직무를 업무시간에 비례해 소수점으로 표기하는 것은 합당하지 않음
- ② 정원에 근거하여 정해지는 업무장비 등에서 차별을 받거나 개별적 지원을 받지 못하는 경우가 있음



- ③ 동일 부처 내 상위계급에 시간제공무원 결원이 없다는 이유로 승진이 제한되는 경우가 있음
- ④ 시간 비례 원칙을 적용하는 일률적인 수당 규정도 타당한지 검토 필요
- **사법부** ⇨ 시간제공무원의 주당 총근무시간은 시간제공무원으로 대체되는 당초 공무원정원의 주당 총근무시간을 초과할 수 없음 → 행정부와 같은 정원 산정방식에 관한 규정은 없으나, 시간제공무원의 주당 총근무시간을 기준으로 정원을 관리하고 있음
- 시간제공무원 현황
 - 2021년경 비법관 재판연구관 중 시간제공무원으로 지정된 인원이 2명 있었음
 - 2024년 기준 시간제공무원 지정 현황은 3명[일반직 2명, 전문임기제(사법정책연구원 연구위원) 1명]임

〈법원공무원규칙〉

제68조의5(시간제근무) ① 임용권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다. <개정 2013. 12. 10.>

② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 제77조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.

〈법원공무원 정원에 관한 규칙〉

제2조(공무원의 정원) ③ 대법원장은 법원공무원정원 중 일부를 인사관계법령이 정하는 바에 따라 「국가공무원법」 제26조의2에 따른 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 이 항에서 “시간제공무원”이라 한다)으로 대체할 수 있다. 이 경우 시간제공무원의 주당 총근무시간은 시간제공무원으로 대체되는 당초 공무원정원의 주당 총근무시간(정원 1명의 주당 근무시간은 40시간으로 하여 산정한다)을 초과할 수 없다.

- 다만, 이러한 정원 산정방식은 판사에 대해서는 적용되지 않음(법원공무원 정원에 관한 규칙 제1조)

〈법원공무원 정원에 관한 규칙〉

제1조(목적) 이 규칙은 「법원조직법」 제53조에 의하여 법관 이외의 법원공무원의 정원과 정원의 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.



- 현재 판사에 대해서는 육아기 단축근무제도가 시행 중이나, 육아기 단축근무법관이라도 정원은 1명으로 산정 ⇨ 육아기 단축근무법관의 주당 근무시간이 단축되더라도 일반적인 경우와 다른 방식으로 정원을 산정하는 것은 아님

▣ 판사에 대한 정원 산정방식의 특례 적용 여부

- 판사에 대해 근무시간에 비례하여 정원에 포함되는 인원을 산정하는 정원 산정방식의 특례를 도입하기 위해서는 법률에 근거규정을 마련할 필요 있음
 - 판사의 정원은 법률로 정함(법원조직법 제5조 제3항, 판사정원법 제1조) ⇨ 일반 공무원과 달리 판사의 정원은 법률에 의하여 엄격하게 관리·통제됨
 - 판사정원법 등 법률에 직접 정원 산정방식의 특례를 규정하는 것이 위와 같은 취지에 부합함
 - 일반 공무원에 대해서도 정원을 정하는 일반 규정과 대등한 법령(대통령령, 대법원규칙)에서 정원 산정방식에 관한 특례를 정하고 있음

<정부조직법>

제8조(공무원의 정원 등) ① 각 행정기관에 배치할 공무원의 종류와 정원, 고위공무원단에 속하는 공무원으로 보하는 직위와 고위공무원단에 속하는 공무원의 정원, 공무원배치의 기준 및 절차 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 다만, 각 행정기관에 배치하는 정무직공무원(대통령비서실 및 국가안보실에 배치하는 정무직공무원은 제외한다)의 경우에는 법률로 정한다.

<법원조직법>

제53조(법원직원) 법관 외의 법원공무원은 대법원장이 임명하며, 그 수는 대법원규칙으로 정한다.

제5조(판사) ③ 판사의 수는 따로 법률로 정한다. 다만, 제2항의 각급 법원에 배치할 판사의 수는 대법원규칙으로 정한다.

- 한편, 시간제공무원의 소수점 정원 표기와 관련한 문제점은 판사에 대해서는 발생할 가능성은 크지 않음
 - 특정 판사의 업무량이 감축된다 하더라도, 근무시간에 비례하여 산정되는 인원수를 이유로 업무장비 등 지원에서 차별을 받을 가능성은 적음
 - 판사에 대해서는 승진 개념을 적용할 여지가 없고, 정년을 앞두거나 정년에



달한 판사에 대해 업무량 감축 제도를 도입한다면, 근무시간에 비례하여 정원이 산정된다 하더라도, 승진 제한과 같은 문제는 발생할 가능성이 없음

- 시간제근무 판사에 대한 수당 등 보수 중 대부분은 근무시간이나 업무량에 비례하여 지급할 필요가 있으나, 근무시간이나 업무량과 관련 없는 일부 수당은 전액을 지급하도록 보수체계를 설계하는 것이 가능함

4) 처우

가) 보수

■ 시간제근무에 따른 보수 감액

- 시니어판사의 근무시간을 단축한다면, 보수 감액 필요 ⇨ 보수를 감액하지 않는다면, 시니어판사 제도가 고비용 저효율 제도로 판사에 대한 과도한 특혜라는 비판이 제기될 우려가 큼
 - 육아기 단축근무법관에게도 근무시간에 비례하여 보수를 감액 지급하고 있음

■ 보수 결정 시 고려사항

- 시니어판사 제도의 실효성을 보장하기 위해서는 시니어판사의 지원은 물론 나아가 재야 법조인의 판사 지원을 유인할 수 있을 정도의 수준이 되어야 함
 - 시니어판사로 재직하는 동안 연금액의 전부가 지급 정지 ⇨ 제도의 실효성을 보장하기 위해서는 최소한 시니어판사로 재직하지 않고 퇴직하였다면 수령할 수 있었을 것으로 예상되는 연금액보다는 많은 보수를 보장할 필요 있음
 - [참고] 판사 퇴직연금월액(예시, 2024. 12. 기준)

순번	임용일	직급	호봉	재직기간	예상월연금 (세전)	예상월연금 (실지급)
1	(비공개)					
2						
3						
4						



순번	임용일	직급	호봉	재직기간	예상월연금 (세전)	예상월연금 (실지급)
5	(비공개)					
6						
7						
8						

■ 보수 우대를 위한 입법 필요성

● 법관 보수에 관한 현행 법령

<법원조직법>

제46조(법관의 신분보장) ② 법관의 보수는 직무와 품위에 상응하도록 따로 법률로 정한다.

제51조(휴직) ① 대법원장은 법관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년 이내의 범위에서 기간을 정하여(제1호의 경우는 그 복무기간이 끝날 때까지) 휴직을 허가할 수 있다.

1. 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 징집·소집된 경우
2. 국내외 법률연구기관·대학 등에서의 법률연수나 본인의 질병 요양 등을 위하여 휴직을 청원하는 경우로서 그 청원 내용이 충분한 이유가 있다고 인정되는 경우

② 제1항의 경우에 휴직기간 중의 보수 지급에 관한 사항은 대법원규칙으로 정한다.

<법관의 보수에 관한 법률>

제1조(목적) 이 법은 「법원조직법」 제46조제2항에 따라 법관의 봉급과 그 밖의 보수에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(보수의 기준) 법관은 별표의 법관의 봉급표에 따른 봉급과 그 밖의 보수를 받는다. 다만, 공무원 보수가 조정되어 법관의 봉급과 그 밖의 보수를 조정하려는 경우에는 이 법이 개정될 때까지 공무원 보수의 조정 비율에 따라 대법원규칙으로 정할 수 있다.

[별표] 법관의 봉급표

(단위 : 원)

직명	호봉	봉급액
대법원장		5,830,000
대법관		3,950,000
일반법관	17	3,784,000
(이하 생략)		

<법관의 보수에 관한 규칙>

제1조(목적) 이 규칙은 「법관의 보수에 관한 법률」 제2조 단서 및 제6조에 따른 법관의 봉급과 그 밖의 보수, 보수지급 방법, 보수계산 및 그 밖에 같은 법 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.



제2조(보수의 기준) 법관은 “별표 1” 기준의 봉급과 기타 보수를 받는다.

[별표1] 법관의 봉급표

(월지급액, 단위: 원)		
직명	호봉	봉급액
대법원장		12,738,900
대법관		9,022,800
일반법관	17호	9,009,500
(이하 생략)		

<휴직법관에 대한 보수지급에 관한 규칙>

제1조(목적 및 적용범위) 이 규칙은 「법원조직법」 제51조제2항의 규정에 의한 휴직기간중의 법관의 보수 지급에 관하여 정함을 목적으로 한다.

제3조(법률연수를 위한 휴직) 국외의 법률연구기관, 대학등에서 법률연수를 위하여 휴직한 법관에 대하여는 그 기간 중 봉급의 5할을 지급할 수 있다.

제4조(질병요양 등을 위한 휴직) ① 본인의 질병요양을 위하여 휴직한 법관에 대하여는 그 기간 중 봉급의 7할을 지급한다. 다만, 결핵성 질환으로 인하여 휴직한 경우에는 그 기간 중 봉급의 8할을 지급하고, 공무상 질병으로 휴직한 경우에는 그 기간 중 봉급의 전액을 지급한다.

② 제1항의 경우를 제외하고 법관의 직무를 수행하기 곤란한 객관적 사정으로 인하여 휴직한 법관에 대하여는 그 기간 중 봉급의 8할을 지급한다. 다만, 휴직기간이 3월을 초과하는 때에는 그 초과기간에 대하여 봉급의 5할을 지급한다.

- 시니어판사에 대한 보수 우대의 근거규정을 두기 위해 다음과 같은 방안을 고려할 수 있음

- [제1안] 휴직법관과 같이 「법원조직법」에 시니어판사의 보수에 대한 근거규정을 두면서 보수 지급에 관한 사항을 대법원규칙에 위임하는 방안 ⇨ 시니어판사에 대한 보수지급에 관한 대법원규칙을 제정하여 보수 지급 비율(예: 법관 17호봉 보수의 70% 지급)을 정할 수 있음
- [제2안] 「법관의 보수에 관한 법률」의 [별표] 및 「법관의 보수에 관한 규칙」 [별표1]에 시니어판사의 봉급을 액수 또는 일반법관 대비 시니어판사의 봉급 비율을 정하는 방안

나) 연금



■ 개관

● 판사에 대한 연금제도(= 공무원연금제도)

- 공무원연금법 적용대상

- 법관은 **특정직공무원**(국가공무원법 제2조 제2항 제2호) ⇨ 공무원연금법 적용대상(공무원연금법 제3조 제1항 제1호 가목)

- 퇴직급여 종류 및 지급대상

- 퇴직급여 지급대상은 **10년 이상** 재직하고 퇴직한 공무원이고, 퇴직급여로 퇴직연금, 퇴직연금공제일시금(10년을 초과하는 재직기간 중 일부에 해당하는 연금에 갈음하여 부분 일시금), 퇴직연금일시금(연금에 갈음하여 전액 일시금) 중 선택하여 지급받을 수 있음(공무원연금법 제43조제1항 내지 제3항)
- 다만, 재직기간이 **10년 미만의 공무원**의 경우 퇴직일시금만 수령 가능(공무원연금법 제51조제1항)

- 연금수급 개시연령

- 원칙적으로 **65세**(공무원연금법 제43조 제1항 제1호) ⇨ **현재 판사의 정년과 동일**
- 다만, 2016. 1. 1. 당시 재직 중인 공무원으로서 1996. 1. 1.부터 2009. 12. 31. 사이에 임용된 공무원이 2016. 1. 1. 이후 퇴직하는 경우 연금수급 개시연령은 퇴직연도에 따라 **60세 ~ 65세**로 단계적으로 연장[공무원연금법 부칙(법률 제15523호) 제11조 제1항]⁶⁾

- 퇴직연금 지급정지

- 퇴직연금의 수급자가 공무원연금법을 적용받는 공무원으로 임용되는 경우 소득금액에 관계없이 재직기간 중 퇴직연금의 전부가 정지(공무원연금법 제50조 제1항 제1호)

- 연금산정의 요소⁷⁾

6) 2016년부터 2021년까지: 60세, 2022년부터 2023년까지 61세, 2024년부터 2026년까지 62세, 2027년부터 2029년까지 63세, 2030년부터 2032년까지 64세, 2033년부터 65세

7) 2009. 12. 31. 공무원연금법 개정으로 연금산정의 기준이 되는 보수를 종전 보수월액에서 과세소득인 기준소득월액으로 변경하였고, 보수산정의 재직기간 역시 종전 퇴직 전 3년 평균에서 전체 재직기간의 평균으로 변경



- **기준소득월액** ⇨ **기여금 및 급여 산정의 기준**이 되는 것으로서 일정 기간 재직하고 얻은 소득에서 비과세소득을 제외한 금액의 연지급합계액을 12개월로 평균한 금액(공무원연금법 제3조 제1항 제4호)
- **평균기준소득월액** ⇨ 재직기간 중 매년 기준소득월액을 공무원보수인상률 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여의 사유가 발생한 날의 현재가치로 환산한 후 합한 금액을 재직기간으로 나눈 금액. 다만, **퇴직연금 산정의 기초가 되는 평균기준소득월액은 급여의 사유가 발생한 당시의 평균기준소득월액을 공무원보수인상률 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 연금 지급이 시작되는 시점의 현재가치로 환산한 금액**(공무원연금법 제3조 제1항 제5호)
- **재직기간** ⇨ **36년을 초과할 수 없고**(공무원연금법 제43조 제4항), 기여금 납부기간이 36년을 초과한 사람은 기여금을 내지 않음(공무원연금법 제67조 제1항 단서)
- 재직기간 합산
 - 퇴직한 공무원이 공무원연금법의 적용대상이 되는 공무원으로 임용된 경우(퇴직일과 재임용일 사이에 공백이 있는 경우⁸⁾) 본인의 선택에 따라 **중전의 재직기간과 합산할 수 있음**(공무원연금법 제25조 제2항)
 - 공무원으로 퇴직한 날 또는 그 다음 날(토요일 및 공휴일 제외)에 재임용되고(퇴직일과 재임용일 사이에 공백이 없는 경우⁹⁾), 중전의 경력에 대해 퇴직급여 및 퇴직수당을 받지 아니한 경우에는 **별도의 합산절차 없이 재직기간을 이어(전출입 특례)**할 수 있음(공무원연금법 제3조 제1항 제3호 단서). 다만, 이 경우에도 본인의 선택에 따라 합산하지 아니할 수 있음
- 퇴직연금 산정방식
 - 연금액의 산정 = 1기간(2009. 12. 31. 이전) 연금 + 2기간(2010. 1. 1. ~ 2015. 12. 31. 중) 연금 + 3기간(2016. 1. 1. 이후) 연금
 - **3기간(2016. 1. 1. 이후) 연금액**(공무원연금법 제43조 제4항) = 전 재직기간 평균기준소득월액 × 1.7% × 재직연수(단, 36년까지) × 재직기간별 기준소득월액에 적

8) 예) 2024. 9. 4.(수) 퇴직, 2024. 9. 6.(금) 재임용

9) 예) 2024. 9. 6.(금) 퇴직, 2024. 9. 9.(월) 재임용



용하는 비율[공무원연금법 시행령 부칙(제29181호) 제10조 제10항]

- 2009. 12. 31. 공무원연금법 개정으로 연금산정의 기준이 되는 보수를 종전 보수월액에서 과세소득인 기준소득월액으로 변경하였고, 보수산정의 재직기간 역시 종전 퇴직 전 3년 평균에서 전체 재직기간의 평균으로 변경

<공무원연금법 일부개정 2009. 12. 31. 법률 제9905호, 시행 2010. 1. 1.>

◇ 주요 내용

나. 연금산정기준 보수의 변경(법 제3조제1항제5호·제6호)

- 1) 현행 보수월액이 실제소득을 반영하지 못하여 소득비례연금제도의 취지에 부합하지 않을 뿐만 아니라 최종 3년 평균보수로는 재직 중 재정기여도를 연금액에 적절하게 반영하기 곤란함
- 2) 보수산정의 기초를 종전의 보수월액에서 과세소득인 기준소득월액으로 변경하되 퇴직급여의 증가를 막기 위해 재직기간별로 점진적으로 이행하며, 보수산정의 재직기간을 종전의 퇴직 전 3년 평균에서 전체 재직기간 평균으로 변경함
- 3) 연금산정의 기준이 되는 보수의 변경을 통하여 소득비례연금제도의 취지에 부합하도록 하며 공무원 보수 및 연금제도 운영의 탄력성이 제고될 것으로 기대됨

- 기준소득월액의 상한

- 기여금 및 퇴직연금액 산정의 기초가 되는 기준소득월액¹⁰⁾은 전년도 계속하여 근무한 공무원이 공무원보수관계법령 등에 따라 지급받은 총 소득 중 과세소득 금액으로(공무원연금법 제3조 제1항 제4호), 개인별 기준소득에서 본인의 8개 수당 연간지급액을 차감하고 직종·직급별 평균액을 가산한 후 이를 12개월로 평균한 금액으로 산정
- 기준소득월액의 상한은 ‘공무원전체의 기준소득월액 평균액’의 1.6배로 함(공무원연금법 제30조 제2항 제2호). 2024년 기준 공무원전체의 기준소득월액 평균액은 5,520,000원(인사혁신처고시 제2024-6)이므로 그에 1.6배에 해당하는 2024년 기준소득월액의 상한은 8,832,000원에 해당
- [예시] 공무원 기준소득월액에 따른 기여금 및 퇴직연금의 변동

10) 기준소득월액 = [(기준소득-8개 수당 연간지급액) + 공무원 직종·직급별 8개 수당 평균액] ÷ 12월 × (1 + 공무원보수인상률). 이때 8개 수당이라 함은 전년도(1.1.~12.31.)에 받은 성과상여금, 직무성과금, 상여금, 성과연봉, 초과근무수당(시간외·휴일·야간수당), 연가보상비를 말함.



구 분	기준소득월액 예시	기준소득월액 상한액	기여금 산정액 (기준소득월액 × 9%)	퇴직연금 산정 기준소득월액
서기보	3,650,000원	8,832,000원	328,500원	3,650,000원
서기관	9,200,000원	8,832,000원	794,880원	8,832,000원

※ 다만, 퇴직(연금)일시금 또는 퇴직수당은 상한액이 아닌 본인 기준소득월액을 적용함

● 해외 국가의 사례

- 독립적인 법관연금제도 운영 + 높은 수준의 연금액 지급

- 법조일원화 제도를 채택한 국가의 법관은 다른 공무원에 비해 재직기간이 짧음
⇒ 기여금 분담 액수가 큰 대신 충분한 퇴직급여를 보장(퇴직 직전 급여의 60~100%의 소득대체율을 보임)

- 시니어판사 제도를 도입한 국가는 대체로 판사의 정년이 연금수급 개시연령보다 높고, 연금액이 적지 않음 ⇒ 판사 정년 도달 전이라도 연금수급권 발생 무렵 시니어판사로 신분 전환하여 시간제 또는 일용제 형태의 정원 외 판사로 근무하면서 근무수당과 연금 등으로 생계를 유지

- 미국 연방법원의 경우 완전 은퇴와 시니어판사로 근무하는 경우 소득에 있어서 별다른 차이가 없고, 캐나다의 경우 시니어판사에 대하여 연금과 급여를 중복하여 지급하고 있음

■ 시니어판사 제도가 연금에 미치는 영향

● 보수 감액에 따른 연금액수 감소 효과

- 시니어판사의 연령 및 체력 등을 고려하여 업무량을 감축하고, 그에 따라 보수를 감액 ⇒ 연금 산정의 기준이 되는 기준소득월액이 감소되어 시니어판사 퇴직 후 수령하는 연금액수가 시니어판사로 재직하지 않았다면 수령할 수 있었던 연금액수보다 감소될 가능성 있음

● 재직연수 증가에 따른 연금액수 증가 효과

- 현재 판사의 정년 65세 이후로도 계속 근무 ⇒ 재직기간이 증가되어 시니어



판사 퇴직 후 수령하는 연금액수가 시니어판사로 재직하지 않았다면 수령할 수 있었던 연금액수보다 증가될 가능성 있음

- 다만, 재직기간은 36년을 초과할 수 없음 ⇨ 총 재직기간 중 36년을 초과하는 부분에 대해서는 연금액수 증가 효과 없음

■ 연금으로 인한 영향의 최소화 방안 고려 필요

● [고려사항1] 시니어판사의 보수 감소가 퇴직연금에 미치는 영향이 크지 않도록 시니어판사의 보수 액수를 일정한 금액 이상으로 설계

- 보수 감소로 인해 퇴직 후 수령할 연금액이 다소 감소되더라도 그 액수 차이가 크지 않다면, 시니어판사 지원을 유인하는 데 차이가 없을 수 있음
 - 다만, 개인마다 연금액 산정의 기준이 되는 재직기간과 기준소득월액이 다르므로, 일률적으로 그 보수 액수를 정하기는 어려움
- 오히려 판사로서의 근무기간이 늘어나 늦은 나이까지 판사로 근무할 수 있고, 적어도 시니어판사 재직기간 중에는 시니어판사로 재직하지 않았다면 수령할 수 있었던 연금액 이상의 보수는 지급받을 것으로 예상됨
 - 그럼에도 시니어판사 재직으로 인한 연금액수 감소가 시니어판사 지원을 유인하는 데 부정적인 영향을 미칠 수 있음

● [고려사항2] 재직기간 합산 신청 제도의 활용

- 판사 재임용 시 원칙적으로 별도의 합산절차 없이 재직기간을 이어갈 수 있으나, 본인의 선택에 따라 재직기간을 합산하지 않고 별개로 퇴직급여가 산정되도록 할 수 있음 ⇨ 본인의 선택에 따라 손익 여부 달라질 수 있음
- ① 재직기간을 합산하지 않는 경우 ⇨ 시니어판사의 감소된 보수액이 종전 재직한 기간에 대해 산정된 연금액에 영향을 미치지 않고, 시니어판사로 재직한 기간에 대해서는 별개의 퇴직급여가 적용
 - 판사로서 재직기간이 36년을 초과하더라도 시니어판사로 재직하는 동안 기여금을 납입하여야 함



- ② 재직기간을 합산하는 경우 ⇨ 시니어판사로서 퇴직할 때를 기준으로 퇴직 연금액을 다시 산정 → 유·불리 여부는 개인에 따라 달라짐
 - 시니어판사의 감소된 보수로 인하여 연금액이 감소할 수 있으므로 일응 불리하다고 볼 수 있음
 - 그러나 총 재직기간이 36년을 초과하지 않는 한 재직기간 합산으로 연금액이 증가할 수 있고, 총 재직기간이 36년을 초과하더라도 기여금 납입 면제 효과가 있으므로, 반드시 불리하다고 볼 수 없음

● [고려사항3] 시니어판사에 대하여 연금지급 정지에 대한 특례 신설 추진 ⇨ 다만, 공무원연금법 개정 필요

- 시니어판사는 원칙적으로 판사의 정년이 경과되었고, 특별히 정년을 연장하였으므로, 정년이 연장된 시니어판사에 대하여 연금 전부 또는 일부의 지급을 정지하지 않도록 특례를 신설하는 방안 고려 가능
- ⇨ 시니어판사는 연금 전부 또는 일부를 지급받음과 동시에 보수를 지급받음으로써 적절한 소득을 보장받을 수 있음
- (+) 판사 정년 연장에 따른 국고 부담을 최소화하면서 적절한 소득 보장 가능
 - 공무원연금공단의 입장에서 판사가 정년퇴직(65세) 후 공무원으로 재임용되지 않는 한 원칙적으로 연금 전부 또는 일부(사업소득금액 또는 근로소득금액이 있는 경우)를 지급하여야 함 ⇨ 시니어판사에 대하여 연금을 지급하더라도 추가적인 재정적 부담이 크지 않다고 볼 수 있음
 - 시니어판사에 대한 적절한 보수액(소득액) 중 연금 지급액을 제외한 나머지 부분만 보수로 지급하면 되므로 국고 부담 감소
- (-) 다만, 공무원연금법 개정과 관련하여 아래 사정들을 고려할 필요
 - 시니어판사 제도의 구체적 도입방안으로 정년 연장 후 보임 방안[아래 라.2)항 참조]을 추진하는 경우, 개념상 연금 급여의 사유인 퇴직이 있었다고 보기 어려움
 - 연금지급 정지제도는 연금재정의 악화와 연금과 보수의 이중수혜를 방지하기 위한 것임 - 연금을 대체할 만한 소득이 전제되지 않는 지방의회 의원의 경우를 제



의하고는 현행법상 지급정지에 대한 특례를 두고 있지 않음

⇒ 법관연금을 따로 두고 있지 않으므로 시니어판사에 대한 특례는 공무원 전체를 위한 연금재정의 감소로 귀결되므로, 다른 공무원들의 반발 우려

〈공무원연금법〉

제50조(퇴직연금 또는 조기퇴직연금의 지급정지) ① 퇴직연금 또는 조기퇴직연금의 수급자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 재직기간 중 해당 연금 전부의 지급을 정지한다. 다만, 제2호에 해당하는 지방의회의원의 경우로서 「소득세법」 제20조제2항에 따른 근로소득금액의 월평균금액(이하 “근로소득월액”이라 한다)이 본인의 퇴직연금액 또는 조기퇴직연금액 미만인 경우에는 그 근로소득월액만큼 해당 연금 일부의 지급을 정지하고, 제3호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하는 경우로서 근로소득월액이 전년도 공무원 전체의 기준소득월액 평균액의 160퍼센트 미만인 경우에는 제3항에 따라 해당 연금 일부의 지급을 정지한다.

1. 이 법이나 「군인연금법」 또는 「사립학교교직원 연금법」을 적용받는 공무원·군인 또는 사립학교 교직원으로 임용된 경우
2. 선거에 의한 선출직 공무원에 취임한 경우
3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 국가가 전액 출자·출연한 기관에 임직원으로 채용된 경우
4. 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방직영기업·지방공사 및 지방공단 중 지방자치단체가 전액 출자·출연한 기관에 임직원으로 채용된 경우
5. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 기관 중 지방자치단체가 전액 출자·출연한 기관에 임직원으로 채용된 경우

라. 제도 도입방안

1) 자격요건

■ 선발대상: 현직 판사

- 다만, 시니어판사를 신규 임용하는 방식을 택하는 경우 외부 법조인에 대한 문호 개방 요청 있을 수 있음 ⇒ 아래 2)항에서 다시 살펴봄

■ 연령 요건

- 현행 정년에 이른 판사를 대상으로 함 ⇒ 65세
 - 다만, 판사의 정년퇴직이 연 2회(1월말, 7월말) 이루어지는 점을 고려할 때,



실제 제도 운영 시 시니어판사 신청 시점도 연 2회(정년퇴직 전 일정 시점)로 정하는 방안 고려

■ 법관재직기간 요건

- 연령 요건과 별개로 정책적으로 법관재직 요건을 둘 것인지 정할 필요 있음
 - 미국, 캐나다에서 시니어판사가 되려면 연령과 법관재직기간의 합이 최소한 80이 되어야 하는데, 연령은 65세 이상, 법관재직기간은 15년 이상이 요구됨 (The Rule of 80)
- 상정 가능한 방안
 - [제1안] 법관재직기간 요건을 두는 방안
 - 법관재직기간을 15년 이상으로 정하는 방안 등 고려 가능
 - 현행 법원조직법상 법관 임용을 위한 최소 법조경력 5년 이상이므로, 법관재직기간 15년을 요건으로 한다면 최소한 법조경력 20년 이상인 사람이 대상
 - 법조경력 20년 이상을 요건으로 하는 전담법관도 대상으로 한다면, 법조경력 합계 35년 이상(전담법관 임용 전 법원 재직 경력이 없는 경우) ⇨ 법관재직기간을 15년보다 장기로 설정하면 일부 전담법관은 기회 없을 수 있는 점 고려
 - (+) 풍부한 재판경험을 갖춘 현직 판사의 계속 근무를 통하여 재판의 신뢰와 만족도를 제고하고 중견 법관의 중도 사직을 방지하고자 하는 제도의 목적에 부합
 - (-) 법조경력 초기에 법관에 임용하여 장기 재직한 판사에게 정년 연장이라는 특혜를 주기 위한 제도라는 인식 우려
 - [제2안] 법관재직기간 요건을 두지 않는 방안
 - 법관재직기간이 짧더라도 정년에 이른 모든 법관을 선발 대상으로 할 수 있음
 - (+) 법관재직기간이 짧더라도 상당한 법조경력을 갖추었다면 사회적 경험과 연륜이 풍부한 사람을 시니어판사로 선발함으로써 법조일원화의 취지 달성
 - (+) 법관재직기간의 장단을 이유로 판사의 정년이 달라질 수 있는 결과는 바람직하지 않을 수 있음



- (-) 시니어판사 제도의 주요 목적이 신규법관의 임용이 아닌 현직 판사의 경험과 연륜의 활용에 있음을 고려하면, 시니어판사 제도를 법조일원화 제도와 직접적으로 연관하여 설계할 필요 없음
- (-) 65세에 시니어판사로 근무하기 시작하는 점을 고려할 때, 법관으로 재직할 경험은 충분하지 않다면 판사 업무에 적응이 쉽지 않을 수 있음

● 검토: 제1안 법관재직기간 요건을 두는 방안

- 연령이 65세에 이르렀다는 이유로 법관재직기간이 짧음에도 시니어판사로 선발하는 것은 시니어판사 제도 도입 취지나 목적 달성하는 데 부합한다고 보기 어려움
 - 시니어판사 제도는 고령의 법관이 정년 이후에 이르기까지 안정적인 근무환경에서 역량을 충분히 발휘할 수 있는 여건을 조성하기 위한 것임
 - 판사의 중도사직을 방지함으로써 전관예우 문제에 선제적으로 대응하는 것도 시니어판사 제도 도입의 중요한 목표임
- 앞서 살펴본 사정에 비추어 ① 법관재직기간을 15년 이상으로 정하는 방안을 고려할 수 있고, 전담법관에 대한 실질적 기회 보장 측면을 고려하여 ② 법관재직기간을 10년 이상으로 정하는 방안도 고려할 수 있음

2) 구체적 도입방안

■ 상정 가능한 방안

● [제1안] 정년퇴직 후 시니어판사 임명 방안

- 정년퇴직한 판사를 대상으로 시니어판사를 임명하는 방안
- (+) 시니어판사라는 별도의 판사직을 도입하므로, 일반판사와 달리 대우하는 것이 용이(정년, 정원, 근무방식 등)
 - 특히, 퇴직 후 임명절차를 통해 시니어판사로 신분이 전환되므로, 판사 정원 산정 시 시니어판사를 정원 외 판사로 취급하는 근거가 될 수 있음
- (+) 연금 관련하여, 시니어판사 임명 시 재직기간 합산 여부를 선택할 수 있



으므로 개인의 구체적 사정에 따른 선택 가능성이 보다 넓게 보장됨

- (-) 임명시기를 65세로 설정하면서 정년을 70세로 정하는 경우 원천적으로 헌법상 법관의 임기 10년이 보장되지 않는 제도가 되므로, 위헌성 논란 우려
⇒ 다만, 앞에서 본 것처럼 임기제와 정년제가 각각의 목적과 취지를 가진 제도이므로, 정년으로 인해 헌법상 임기가 보장되지 못한다고 하더라도 위헌적이라고 보기 어렵다는 견해도 존재함
- (-) 시니어판사를 새로 임명하는 것이므로 외부 법조인도 선발 대상에 포함하여야 한다는 요청이 있을 수 있고, 폐쇄적으로 운영할 경우 외부의 비난 제기 우려

● [제2안] 정년 연장 후 시니어판사 보임 방안

- 정년퇴직을 앞둔 판사 중 일부를 선별하여 정년을 연장 - 시니어판사로 보임
 - 일반판사의 정년은 현행대로 유지하고 일부를 선별하여 정년을 연장하므로, 이들을 정년뿐만 아니라 정원, 근무방식 등에서 일반판사와 다르게 취급 가능
- (+) 판사 중 일부에 대한 정년을 연장하는 것이므로, 헌법상 법관의 임기와 관련한 위헌성 논란은 제기될 여지 없음
- (+) 정년퇴직을 앞둔 현직 판사를 대상으로 정년을 연장하는 것이므로, 선발 대상자에 외부 법조인을 포함할지 여부 등의 문제는 제기될 여지 없음
- (-) 기존 판사의 지위에서 정년을 연장하는 것이므로 정원 외 판사로 취급하기 위한 근거가 약할 수 있음
- (-) 연금 관련하여, 기존 임기에 따른 재임용 시기에 재직기간 합산 여부 선택 가능하나, 법관 재임용 시점은 개인별로 다르므로 정년 연장 이후에 재임용 시기가 도래하지 않을 수 있음 ⇨ 선택 가능성 보장 정도가 낮음

■ [참고] 정년퇴직 후 시니어판사 임명 방안에서 임명대상 및 심사 문제

● ① 임명대상 문제

- 시니어판사를 신규 임명하는 방식으로 제도를 도입할 경우, 현직 판사가 아



닌 외부 법조인 등도 지원이 가능하도록 하여야 한다는 견해 있을 수 있음

- 원로 변호사, 검찰 퇴직자 등에게도 문호를 개방하여 법조계 각계의 다양한 경험 활용 ⇨ 법조일원화 취지에 부합
- 전담법관은 법조경력 20년 이상의 법조인이라면 모두 지원 가능한 점과 비교
- ※ 일본의 ‘간이재판소 판사’는 판사의 자격으로 법률적 소양이 있을 것을 요구하나, 반드시 현직 법관이나 전문적 법조인일 것을 요하지 않음
- 다만, 시니어판사 제도는 **현직 판사가 정년 이후에까지 그동안 쌓아온 재판 경험과 연륜을 활용**하기 위해 도입하려는 제도임을 고려하면, **고령의 현직 판사를 대상으로 하는 것이 제도 취지나 목표에 부합**
 - 풍부한 사회적 경험과 연륜을 갖추었다 하더라도 **고령의 외부 법조인이 새롭게 판사로 임용되어 재판업무에 적응하기 어려움**
- ※ 시니어판사 임명대상에 외부 법조인도 포함하는 경우에는 법조경력요건을 **법조경력 30년 이상으로 정하는 방안 고려** ⇨ 현행 전담법관 및 원로법관의 법조경력요건과 균형 고려

[참고] 현행 법관 임용 또는 지명자격

- 대법원장, 대법관 ⇨ 법조경력 20년 이상(법원조직법 제42조 제1항)
- 전담법관 ⇨ 법조경력 20년 이상(법원조직법 제42조 제2항 후문)
- 원로법관 ⇨ 법조경력 30년 이상(법관인사규칙 제11조의3 제1항)

● ② 임용심사 문제

- 판사를 임용할 때는 인사위원회의 심의를 거쳐야 하고, 판사 신규 임명에 관한 인사위원회 심의에는 검사 위원이 참여함

<법원조직법>

제41조(법관의 임명) ③ 판사는 인사위원회의 심의를 거치고 대법관회의의 동의를 받아 대법원장이 임명한다.

제25조의2(법관인사위원회) ④ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람을 대법원장이 임명하거나 위촉한다.
2. 법무부장관이 추천하는 검사 2명. 다만, 제2항제2호의 판사의 신규 임명에 관한 심의에만 참여한다.



- 현직 판사를 대상으로 하는 시니어판사의 임명과 관련하여 검사 위원이 심의에 참여하는 것이 적절하지 아니하다는 견해 있을 수 있음
 - 판사의 연임, 심신상의 장애로 인한 퇴직, 원로법관 지명 등에 인사위원회 심의를 거치지만 검사 위원이 참여하지 아니하는 점과 비교
- 검사 위원의 참여 없이 인사위원회 심의를 진행하기 위해서는 법원조직법에 예외규정을 마련할 필요 있음

■ 검토: 제2안 정년 연장 후 시니어판사 보임 방안

- 법관 임기 관련 위헌성 논란 및 임명 대상 등에 관한 문제 발생 우려를 고려하면, 정년 연장 방식이 보다 안정적으로 도입 가능할 수 있음
- 종전 일반 공무원에 시행된 바 있는 제도와 유사한 형태로 법원 외부의 수용 가능성 높을 수 있음

- [참고] 일반 공무원에 대한 개별 정년 연장제 관련 규정

〈국가공무원법(1991. 5. 31. 법률 제4384호로 개정되고, 1998. 2. 24. 법률 제5527호로 개정되기 전의 것) 제74조(정년) ③ 제1항제1호에 규정된 공무원의 정년중 5급이상 기술직렬공무원 및 6급이하 공무원의 정년과 동항제2호에 규정된 공무원의 정년은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령이 정하는 바에 따라 3년의 범위내에서 연장할 수 있다.

〈법원공무원규칙(1991. 6. 21. 대법원규칙 제1167호로 신설되고, 1998. 4. 20. 대법원규칙 제1504호로 폐지되기 전의 것)〉

제10조의2(정년연장) ① 법제74조제3항의 규정에 의한 5급이상 기술직렬의 공무원 및 일반직 6급이하의 정년연장과 규칙 제4조제3항의 규정에 의한 기능직의 정년연장은 소속기관의 장이 당해공무원의 신청에 의하여 당해기관의 인력수급사정, 당해공무원이 담당하는 직무의 특수성, 직무수행능력과 건강상태등을 고려하여 3년의 범위내(단, 정년이 60세인 기능직의 경우 1년의 범위내)에서 그 기간을 정하여 1회에 한하여 행한다.

② 제1항의 규정에 의하여 정년을 연장받고자 하는 자는 6월 30일에 퇴직하는 자의 경우에는 당해연도의 3월 말일까지, 12월 31일에 퇴직하는 자의 경우에는 당해연도의 9월 말일까지 다음 각호의 서류를 첨부하여 소속기관의 장에게 정년연장 신청을 하여야 한다.

(생략)

③ 제2항의 신청서를 받은 소속기관의 장은 정년연장 신청인의 퇴직일전 1월까지 그 연장여부를 결정하고, 그 결과를 즉시 법원행정처장에게 보고하여야 한다.



- ④ 소속기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 미리 정년연장심의위원회(보통승진심사위원회에서 관장한다)의 심의에 회부할 수 있다.
- ⑤ 정년연장심의위원회의 운영 기타 필요한 사항은 승진심사위원회에 관한 규정을 준용한다.

- 일반 공무원에 대한 종전 규정에 비추어, 정년 연장 대상의 구체적인 선발 기준, 요건 등을 대법원규칙으로 정할 수 있으므로 제도 운영의 유연성 높음
- 장기적으로 판사 전체의 정년 연장을 고려한다면, 선별적 정년 연장 방식이 중간 단계로 기능할 수 있음
- 판사 중 일부를 선별하여 정년을 연장하므로, 해당 판사에 대해서는 정책적으로 정원 외 판사로 취급할 수 있음
 - 만일 정원 외 판사로 취급하는 것이 어렵다면, 업무량 감축에 따라 단축된 근무시간에 비례하여 정원을 산정하는 특례의 도입을 검토할 필요 있음

3) [보론] 퇴직 이후의 판사를 비재판보직에 임명하는 방안

■ 검토 배경

- 판사 퇴직 후 시니어판사 임명 방안이 헌법상 임기 문제가 있을 수 있는 반면, 재판업무를 담당하지 않는 직위로 임용하는 경우에는 그러한 우려 없음
- 판사로 보임하지 않으므로 시니어판사 제도와 병행하여 운용 가능

■ 개요

- 정년퇴직 후 직접 재판업무를 담당하지는 아니하나 재판 지원 또는 관련 업무를 수행하는 다양한 직위를 마련하여 임명하는 방안
 - 미국 뉴욕주의 JHO 제도 참고
- 생각해볼 수 있는 비재판업무
 - 조정 내지 중재업무, 사법보좌관 업무보다 고도의 법적 판단이 필요한 비송업무
 - 사법정책연구원 연구위원 등



- 한국형 디스커버리(증거개시) 제도 도입 시 증거수집 및 조사 절차의 진행
- 재판연구원을 총괄하여 (항소심) 신건에 대한 쟁점 정리 및 검토 진행

■ 장단점

- (+) 판사 임기 10년의 제한을 받지 않으므로 유연한 제도 설계, 운영 가능
- (+) 고령인 법관의 경험과 연륜을 활용할 수 있는 다양한 기회 제공
- (-) 재판업무가 아니므로 현직 법관들이 지원할 유인 크지 않을 수 있음
- (-) 충분한 자리와 업무를 확보하기 어려울 수 있음

4. 정년 이전 고령의 법관을 위한 근무여건 개선방안

가. 개관

- 시니어판사 제도는 앞에서 본 것처럼 기본적으로 정년에 이른 법관이 정년 이후에도 계속 근무할 수 있는 여건을 만들기 위한 제도로 설계
- 그러나 정년에 이르기 전 고령인 법관을 위해서도 근무여건을 개선할 방안을 마련할 필요 있음
 - 일정한 연령에 도달한 법관의 업무능력에 맞는 업무량과 업무 종류를 적정하게 조정할 필요 있음
 - 판사의 과중한 업무량은 나이가 많아질수록 중도사직을 고민하게 되는 이유
 - ▷ 체력이나 건강 등을 이유로 업무량 감축이 필요한 시기는 개인별로 차이가 있고, 65세 이전에도 업무량 감축이 필요한 경우 배려 필요
 - 중도사직을 방지함으로써 고령인 법관의 재판경험과 연륜을 적절히 활용하면, 재판에 대한 국민의 신뢰를 제고할 수 있음
 - 다른 한편으로 고령인 법관의 업무수행능력 저하로 인하여 다른 법관의 업무 부담이 가중되는 측면도 있으므로, 이에 대한 대책 마련 필요
- 고령인 법관의 업무부담을 경감하는 제도로써 단축근무 제도(시간제근무



제도) 도입 필요

- 이에 더하여 고령인 법관의 업무량이 감축된 만큼 법관의 신규임용이 가능하도록 제도를 설계할 필요 있음
- ▣ 이하에서는 정년에 이르기 전 고령인 법관을 위한 단축근무 제도의 구체적 모습과 도입방안 등에 대해 검토하고자 함

나. 제도의 구체적 모습

※ 아래에서 별도로 살펴보는 내용 외에는 위 3항의 시니어판사 제도 참조

1) 단축근무 적용대상

▣ 상정 가능한 방안

● [제①안] 희망자 전체 적용

- 정년 이전이라도 일정한 연령(예: 60세) 이상인 판사가 신청하는 경우 업무량 감축이 가능하도록 희망자 전체를 업무량 감축의 대상으로 하는 방안

● [제②안] 선별적 적용

- 일정한 연령 이상인 판사 중 일부를 선별하여 업무량 감축을 허용하는 방안

▣ 검토: 제①안 희망자 전체 적용

- 연령 및 체력 등을 배려하여 일정한 연령 이상인 판사 모두에게 업무량 감축의 기회를 부여함으로써 중도사직을 방지하고, 이를 통한 적절한 업무 조정을 통해 법원 전체의 재판역량을 강화할 수 있음
- 업무량 감축을 선별적으로 적용하는 경우 업무량 감축을 희망함에도 허가받지 못한 판사가 중도사직하게 될 우려가 있고, 일정한 심사기준을 통과하지 못한 판사가 오히려 더 많은 업무량을 부여받게 되는 상황이 발생할 수 있음
- 다만, 감축된 업무량과 비례하지 않는 많은 보수가 지급된다면 대외적인 비판의 가능성이 있음 ⇨ 시니어판사 보임 시 적용되는 업무량과 보수의 연동



방식과 구분하여 별도의 연동방식 적용하는 방안 고려(예: 정년 이전 업무량 감축 시 업무량 70% 부여, 보수 70% 지급 ⇔ 정년 이후 시니어판사 보임 시 업무량 50% 부여, 보수 70% 지급)

2) 근무방식 등

▣ 고령의 판사에 적절한 범위에서 **업무량을 감축하고 시간제 근무 허용** – 업무량 감축에 상응하여 **보수도 적절한 수준으로 감액**

▣ 전보인사 제한 여부

- 단축근무 제도가 기존의 판사 지위에 변동이 없으면서 업무량을 경감하는 제도라는 점에서 전보인사의 예외로 하여야 할 필연성은 낮음
 - ⇔ 이에 반하여 시니어판사 지원시기 확대 방안으로 도입할 경우(아래 다항 참조)에는 단축근무 판사 역시 전보인사에서 제외될 것임
- 다만, 단축근무 제도가 실질적인 근무유인으로 작용하기 위해서는 전보인사에서 일정한 대우 필요
 - 정원 산정에서의 예외가 인정되는 등 기존 법관 인사의 운용에 무리가 없을 경우에는 제도의 취지를 고려하여 전보인사에서 제외 가능할 것임
 - 현재 법관 인사패턴으로도 60세 이상 판사의 경우 상당수가 2차 경향교류를 마친 상황일 가능성이 높으므로 전보인사에서 대우할 수 있을 가능성 높음
 - ※ 지법부장의 인사패턴 및 대상 기수

구분	지법권 3년 (1차 경향교류)	경인권 2~3년	서울권 7년 (또는 경인권 진입 후 11년)	지법권 2년 (2차 경향교류)	경인권 3년	서울권 (~정년)
2025년 예상 주력기수	37~39기	34~36기	29~33기	27~28기	24~26기	23기 이상

※ 사법연수원 26기는 2025년 기준 법조경력 29년차임

▣ 단축근무 후 전일근무 가능 여부



- 고령의 판사가 일정 기간 단축근무 후 다시 전일근무를 희망하는 경우가 있을 수 있음 ⇨ 전일근무 복귀를 허용할 것인지 정책적으로 결정 필요
- 상정 가능한 방안
 - [제①안] 전일근무 복귀 허용 방안
 - 개인의 구체적 사정에 따라 업무량 감축이 필요한 시기가 다르거나 단기간일 수 있고, 보수·연금 등 경제적 측면에 대한 고려도 필요
 - [제②안] 전일근무 복귀 불허 방안
 - 고령의 법관을 위한 제도라는 점을 고려할 때, 단축근무 후 다시 전일근무를 하는 것은 지나치게 판사 편의적이거나 특혜로 여겨질 우려 있음
 - 독일의 고령으로 인한 시간제 근무제도에서도 종일 근무로 복귀할 것을 더 이상 기대하기 어려운 것을 요건으로 하고 있음
- 검토: 제①안(전일근무 복귀 허용 방안) 추진 우선 고려. 제도의 전체적인 도입 방향에 따라 제②안(전일근무 복귀 불허 방안)도 고려 가능
 - 고령을 이유로 단축근무를 허용하는 점을 고려하면, 전일근무 복귀가 단축근무제도의 취지에 부합하지 않는 측면이 있음
 - 그러나 체력, 건강 등을 이유로 단축근무가 필요한 시기는 개인별로 다르고, 근무유인으로서의 효과를 높이기 위해서는 전일근무 복귀를 허용하여 판사 개인의 희망을 폭넓게 반영하는 방안이 바람직함
 - 다만, 고령의 단축근무법관에 대하여 정원, 보수 등에서 일정한 대우를 하는 정책을 추진하는 경우에는 전일근무 복귀 불허 방안도 고려 가능

3) 정원 산정방식

- 업무량 감축에 따른 업무부담 전가를 방지하기 위해서는 단축근무법관을 정원에서 특별히 취급할 수 있는 방안을 마련할 필요 있음

- 상정 가능한 방안



- [제①안] 정원 내 포함 방안

- 판사 정원이 충분하고 단축근무법관의 수가 많지 않다면 정원 내로 포함하더라도 업무부담 전가 효과가 크지 않을 수 있음
- 육아기 단축근무제도의 경우 정원에서 특별한 취급을 하고 있지 않는 점과 균형

- [제②안] 정원 외 규정 방안

- 단축근무법관의 업무량 감축으로 인한 업무부담 전가 효과를 최소화하기 위해서는 단축근무법관을 시니어판사와 마찬가지로 정원 외로 규정하는 방안 추진 필요

- [제③안] 정원 산정방식 특례 적용 방안

- 예외적으로 일부 선별된 판사에 한하여 정년을 연장하는 시니어판사 제도와 달리 단축근무법관은 일반판사와 달리 대우하기 위한 근거가 약함 ⇨ 근무시간에 비례하여 정원을 산정(예: 50% 단축 시 1/2명으로 정원 산정)

- 검토: 제도 도입에 중점을 둘 경우 제①안(정원 내 포함 방안) 채택 가능. 단축근무법관 수의 증가 추세를 고려하여 제②안(정원 외 규정 방안) 또는 제③안(정원 산정방식 특례 적용 방안)을 추진 고려

- 단축근무제도 도입 단계에서 고령의 법관 중 단축근무 희망자의 수가 어느 정도인지 예측하기 어려움 ⇨ 단축근무법관 규모가 크지 않다면, 법률 개정이 필요한 제②안 또는 제③안을 도입 시 반드시 추진하여야 하는 것은 아님

- 제②안 및 제③안은 법률 개정이 필요함 ⇨ 법률 개정이 무산될 경우 단축근무제도 도입 자체가 어렵게 되거나 지연될 수 있음

- 추후 제②안 또는 제③안을 추진할 때 다음과 같은 사정을 고려할 필요 있음

- 시니어판사는 판사 중 일부에 대해서만 정년이 연장되는 것이므로, 정년이 연장된 판사는 정년 이전의 다른 판사와 구분하는 것이 용이함 ⇨ 신분이 전환되었다고 볼 수 있음
- 이와 달리 단축근무법관은 업무량이 감축되지 않은 다른 판사와 구분하여 정원 외 판사로 규정하는 것이 용이하지 않음 ⇨ 정원 내로 포함하되, 근무시간에 비



례하여 정원을 산정하는 방안 고려하는 것이 논리적임

- 다만, 정원 외 판사로 규정하는 것이 신규법관 임용을 위한 공석을 확보하는 데 더 유리하고, 단축근무법관을 일반판사와 구분하는 것이 불가능한 것은 아니므로, 정원 외 규정 방안을 추진하는 것도 고려 가능

다. 제도 도입방안

1) 자격요건

■ 연령 요건

● 연령 요건 설정 필요성

- 단축근무 신청제도는 기본적으로 모든 연령의 법관에게 적용 가능
- 다만, 업무량 감축의 필요성이 큰 고령의 법관에 대한 제도 도입을 우선적으로 추진할 필요 있음
 - 법관의 나이가 많아질수록 업무수행능력이 저하될 가능성이 증가됨 ⇨ 제도 도입에 따른 기대효과가 큼
 - 단축근무 신청 가능한 연령을 낮춰 대상자의 범위가 확대될수록 외부에서의 수용 가능성이 작아질 것으로 예상됨
- 단축근무 신청이 가능한 연령은 60세로 설정하고 그때부터 정년에 이르기까지 계속하여 신청 기회를 부여하는 방안 고려 가능 ⇨ 구체적인 연령요건은 법관을 상대로 한 설문조사 등을 통해 확정 필요
 - 일반적으로 60세를 초과하는 경우 고령의 법관으로서 체력이나 건강 등이 약해진다고 여겨짐
 - 다만, 업무량 감축이 필요한 시기는 개인별로 차이가 있으므로, 60세 이후부터 정년에 이르기까지 개인적인 사정에 맞게 단축근무를 신청할 수 있도록 할 필요 있음

■ 법관재직기간 요건



- 업무량 감축의 요건으로 일정한 법관재직기간을 요구할 필요는 없음
 - 앞에서 본 것처럼 정년 이전 일정한 연령(60세) 이상인 판사가 신청하는 경우 희망자 전체를 업무량 감축의 대상으로 하는 것이 중도사직 방지, 법원 전체의 재판역량 강화에 효과적 ⇨ 연령요건 외에 다른 심사기준을 적용하지 않는 이상 일정한 기간 이상 법관으로 재직하였을 것을 업무량 감축의 요건으로 삼을 만한 특별한 이유를 찾기 어려움

2) 구체적 도입방안

■ 상정 가능한 방안

- [제①안] 시니어판사 지원시기 확대 방안(예: 60세부터 지원)
 - 현재 정년인 65세 이전부터(예: 60세부터) 시니어판사에 지원할 수 있도록 지원시기를 확대하는 방안 ⇨ ① 65세 이전에 시니어판사로 보임된 판사는 정년이 연장되어 70세까지 근무 가능(65세에 시니어판사로 보임된 판사도 70세까지 근무 가능) + ② 시니어판사에 지원하지 않거나 시니어판사로 보임되지 않은 판사는 정년 65세까지 근무 가능[‘투트랙(Two Track)’ 방안]
 - (+) 65세 이전에도 시니어판사로 보임됨으로써 체력 등을 고려하여 업무량을 감축하면서 정년 이후까지 계속 근무 가능 ⇨ 근무의욕 고취 효과
 - (+) 전보인사, 정원 산정 등에서 특별히 취급하는 것이 용이함
 - (-) 체력 등을 고려하여 시니어판사를 지원하였는데, 시니어판사로 선발되지 않는 경우 정년까지 100% 업무량을 수행해야 하는 상황이 생길 수 있음 ⇨ 인력 운용에 바람직하지 않음
 - (-) 시니어판사를 지원하였음에도 선발되지 않은 판사가 시니어판사와 함께 근무 ⇨ 선발되지 못한 판사의 근무의욕을 저해하고, 그러한 이유로 정년 전 퇴직한다면 평생법관제 정착을 저해
- [제②안] 단축근무 신청제도 도입방안



- 현재 정년인 65세 이전부터(예: 60세부터) 65세까지 사이에 단축근무를 신청하는 경우 업무량과 업무의 종류를 조정하고 가급적 전보인사를 최소화하는 방안 ⇨ 단축근무 신청 시 65세까지는 단축근무를 하는 현직 판사로 근무하다가, 65세에 이르면 정년퇴직하거나 시니어판사를 지원할 기회가 부여
- (+) 모든 단축근무법관의 정년을 연장하는 것이 아니고, 근무시간(업무량) 감축에 따라 보수를 감액한다면, 판사에 대한 특혜라는 외부의 비판을 받을 여지가 적음
- (+) 정년 연장을 전제하는 시니어판사로 보임하는 경우보다 많은 인원에게 단축근무 선택권을 부여할 수 있음
- (-) 현직 판사의 근무시간(업무량)을 단축하는 것이므로, 정원 등에서 일반판사와 달리 대우하기 위한 근거가 약함
- (-) 정원이 충분히 확보되지 못하거나, 정원 외 판사로 취급되지 못하거나, 근무시간에 비례하여 정원을 산정하는 특례가 도입되지 못한다면, 단축근무법관의 수가 많은 경우 다른 판사의 업무부담이 가중될 우려 있음

■ 검토: 제2안 단축근무 신청제도 도입방안

- 제1안은 단축근무 적용대상의 측면에서 앞서 검토한 ‘희망자 전체 적용’ 방안과 조화되지 아니함 ⇨ 제2안에 따를 경우 보다 많은 법관의 처우를 개선할 수 있고, 이를 통한 중도사직 방지 효과도 클 것으로 예상됨
- 시니어판사 제도 외에 단축근무 신청제도를 도입하더라도, 단축근무 중인 판사가 정년에 이르러 시니어판사를 지원하는 것을 배제하는 것은 아님
 - 단축근무를 하지 않고 있던 법관이 정년에 이르러 시니어판사로 보임되어 단축근무를 할 수도 있음
- 다만, 단축근무법관의 감축된 업무가 다른 판사에게 전가되지 않도록 정원을 충분히 확보하거나 정원 산정 등에서 특례가 병행될 필요 있음



3) [보론] 법률연수를 위한 단축근무

■ 검토 배경

- 단축근무를 할 경우 감축된 업무량에 비례하는 보수만을 지급할 경우 특별한 이점이 없다고 여겨질 수 있음 ⇨ 고령의 법관에 대하여 적절한 혜택을 부여하여 법관으로 장기 재직할 유인을 제공할 수 있는 방안 고려
- 현행법상의 제도를 기초로 고려할 수 있는 방안 검토

■ 개요

- 법률연구기관, 대학 등에서의 연수를 위한 휴직에 갈음하여 단축근무를 할 수 있도록 함으로써 근무시간의 감축과 연수 또는 사법연구를 병행할 수 있도록 하는 방안
 - 육아휴직 제도를 기초로 이에 갈음하는 육아기 단축근무 제도를 도입한 점을 고려할 때, 법률연수를 위한 휴직 제도를 기초로 한 단축근무 도입이 가능할 것으로 생각됨

〈법원공무원규칙〉

제68조의6(휴직제도 등의 운영) ② 대법원장은 법 제71조제2항제4호에 해당하는 경우로서 법원행정처장이 정하는 사유가 있는 법관이 원할 때에는 같은 호에 따라 휴직을 명하는 것에 갈음하여 해당 법관을 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정할 수 있다.

〈법원조직법〉

제51조(휴직) ① 대법원장은 법관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년 이내의 범위에서 기간을 정하여(제1호의 경우는 그 복무기간이 끝날 때까지) 휴직을 허가할 수 있다.

2. 국내외 법률연구기관·대학 등에서의 법률연수나 본인의 질병 요양 등을 위하여 휴직을 청원하는 경우로서 그 청원 내용이 충분한 이유가 있다고 인정되는 경우

〈국가공무원법〉

제71조(휴직) ② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.

7. 대통령령등으로 정하는 기간 동안 재직한 공무원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때



- ① 사법연수원, 사법정책연구원에 맞춤형 연수프로그램 또는 사법연구 지원 프로그램을 개설하는 방안, ② 법학전문대학원과 협력 관계를 맺어 초빙교수 내지 방문학자로 근무할 수 있도록 하는 방안, ③ 신임법관연수 또는 대한변호사협회의 신규 변호사 실무수습연수, 사법적 판단을 하는 행정기관을 대상으로 한 법률교육 등에서 일정한 역할을 담당할 수 있도록 하는 방안 등 고려 가능
- 제도의 취지와 법률연수 등 목적의 특성을 고려하여 보수 측면에서 우대할 수 있도록 하는 규정을 두는 방안 고려
 - 국외 법률연수를 위한 휴직의 경우 봉급의 50%를 지급할 수 있도록 하고 있음

〈휴직법관에 대한 보수지급에 관한 규칙〉

제3조(법률연수를 위한 휴직) 국외의 법률연구기관, 대학등에서 법률연수를 위하여 휴직한 법관에 대하여는 그 기간 중 봉급의 5할을 지급할 수 있다.

- 단축근무의 경우 국외 법률연수와 병행할 수 없을 것이므로 위 규정을 그대로 적용하기는 어려울 것이나, 대법원규칙으로 위와 유사한 규정을 두는 방안 고려
- 예) 1/2 단축근무 + 법률연수의 경우, 근무에 따른 보수 50%와 법률연수를 위한 보수 25%(= 50% × 50%)를 합하여 보수 75%를 지급하는 방안

■ 장단점

- (+) 장기재직 법관이 재판업무를 담당하면서도 비교적 안정적인 환경에서 연구할 수 있는 기회를 부여함으로써 근무유인을 제고하고 재판 및 사법제도의 발전에 기여
- (+) 학계 및 재야 법조계와 교류 확대를 통하여 법관으로서의 풍부한 경험과 축적된 성과를 공유하고 법조 전체의 역량 강화에 기여함과 동시에 법원에 대하여 더 잘 알릴 수 있는 기회 제공
- (-) 법관에게 과도한 혜택을 부여한다는 비판 가능성 + 보수 지급 우대를 위



한 예산상의 뒷받침 필요

- 판사의 연수를 위한 전체 예산 규모에 영향을 미쳐 다른 연수에서의 지원이 축소될 가능성
- ⇔ 실질적인 연수연구 프로그램의 마련 및 연구 성과의 관리를 통하여 법원 전체의 재판역량 강화에 유효한 역할을 할 수 있도록 할 필요
- (-) 고령의 법관에 적합한 충분한 연수연구 기회 또는 자리를 마련하기 어려울 수 있음 ⇨ 일부 선발식으로 운영될 경우 부작용 가능성
- (-) 현행법상 2년 이내의 범위에서 운영 가능하므로 단축근무 가능기간 전체에 적용될 수 없음 ⇨ 전체 기간에 적용하기 위해서는 기간을 확대하거나 근거규정을 별도로 신설하는 등으로 법원조직법 개정 필요



VI. 결론

1. 제도 설계방안 종합

■ 정년(65세) 이후 근무제도 ⇨ 시니어판사 제도

구체적 내용	고려사항	입법 필요 여부
<p>[정년] 70세</p> <p>[지원 연령 및 자격]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 65세 · 법관재직기간 15년 이상 <p>[정원] 정원 외 판사</p> <p>[근무방식] 업무량 감축</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 대상자 선정기준, 절차 등 마련 필요 · 정원 외 취급, 보수·연금 우대 등 설득 근거 필요 	<ul style="list-style-type: none"> · 정년 연장 ⇨ 법률에 근거규정 필요(다만, 구체적인 선정기준 등은 대법원규칙에 위임 가능) · 단축근무 규정 ⇨ 대법원규칙에 규정 필요 · 정원 외 판사 규정 ⇨ 법률에 규정 필요 · 보수 관련 규정 ⇨ 법률 또는 대법원규칙에 규정 필요

■ 정년 이전 고령의 법관을 위한 근무여건 개선 ⇨ 단축근무 신청제도

구체적 내용	고려사항	입법 필요 여부
<p>[정년] 65세</p> <p>[지원 연령 및 자격] 60세 이후</p> <p>[정원] 정원 내 (정원 외 또는 산정 특례 추진 가능)</p> <p>[근무방식] 업무량 감축</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 적정한 업무량과 보수 정도 선정 필요 · 실질적으로 근무유인을 제고할 수 있도록 세부 내용 구성 필요 	<ul style="list-style-type: none"> · 단축근무 규정 ⇨ 대법원규칙에 규정 필요 · 보수 관련 규정 ⇨ 법률 또는 대법원규칙에 규정 필요

2. 시니어판사의 규모, 운용

가. 2019년 시니어판사 제도 관련 법률안

- 원로판사의 정년을 75세로 하고, 원로판사를 포함하여 판사의 정원을 200명 증원하는 내용으로 발의되었음



- 판사 정년이 65세이므로 원로판사 임기는 10년 전제 ⇨ 원로판사로만 증원되는 200명을 충원한다면, 매년 약 20명의 원로판사 임명을 예정한 것으로 추정 가능

나. 관련 통계

▣ 향후 10년간 정년퇴직 예정 판사 수(2025. 1. 1. 기준)

연도	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년	2030년	2031년	2032년	2033년	2034년
인원(명)	7	13	18	15	50	34	50	44	68	87

※ 대법원장 및 대법관 제외

※ 법원조직법 제45조 제5항 정년퇴직일 기준(만 65세의 정년에 이른 날이 2월에서 7월 사이에 있는 경우에는 7. 31.에, 8월에서 다음해 1월 사이에 있는 경우에는 다음해 1. 31.에 각각 정년퇴직한다)

▣ 향후 10년간 60세 이상 판사 수(예상, 해당 연도 1. 1. 기준)

연도	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년	2030년	2031년	2032년	2033년	2034년
인원(명)	115	150	181	222	278	316	384	430	480	504

※ 대법원장 및 대법관 제외

※ 현재 법관 분포 기준으로 예상 ⇨ 매년 1. 1. 기준으로 60세 이상 법관 산정(= 전년도 60세 이상 법관 + 새로 60세가 되는 법관 - 전년도 정년퇴직 대상 법관)

▣ 출생연도별 판사 분포(2024. 11. 1. 기준)

출생년도	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
인원	2	13	12	17	31	39	43	44	57	73
출생년도	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
인원	89	102	96	93	91	111	114	115	119	122
출생년도	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
인원	137	154	159	179	175	182	151	173	163	133
출생년도	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	합계		
인원	103	69	44	17	11	2	1	3,236명		

※ 대법원장 및 대법관 제외, 정원 외 법관 포함

▣ 연도별 판사 퇴직 현황



연도	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
정년퇴직	1	1	4	2	6	3	0	6	10	13
중도사직 중 60세 이상	2	4	2	2	4	2	9	3	8	4
중도사직 중 60세 미만	49	47	63	62	43	63	80	76	60	75
합계	52	52	69	66	53	68	89	85	78	92

※ 대법원장 및 대법관 제외, 중도사직에는 퇴직사유가 임기만료, 의원면직, 명예퇴직인 경우 포함

■ 퇴직법관 평균연령(2024. 11. 1. 기준)

연도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
퇴직법관 수	60	64	52	52	69	66	53	68	89	85	78	92
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	51.5

※ 대법원장·대법관 퇴직인원 및 사망자 제외

다. 적정 규모 예상

■ 시니어판사 제도

- 정년 65세에 이른 판사 중에서 일부를 선별하여 정년을 연장하는 경우, 중도사직 인원을 고려하지 않는다면, 정년퇴직 예정 판사 수는 증가하고, 특히 2029년 이후 크게 증가할 것으로 예측됨 ⇨ 2025년 7명, 2026년 13명, 2027년 18명, 2028년 15명, 2029년 50명, 2030년 34명 등
- 정년퇴직 판사 수 및 퇴직법관 평균연령 증가 추세 등에 비추어 보면, 정년 연장 신청 대상자가 증가할 가능성이 큼
- 도입 초기 단계에는 20명 내외로 선발할 수 있을 것으로 보이나, 정년퇴직 예정 판사 수가 크게 증가하는 2029년 이후에는 30명 이상 선발할 수 있을 것으로 보임 ⇨ 정년 65세에 선발하여 시니어판사 정년 70세까지 근무하는 것으로 가정한다면, 약 150명의 정원 외 판사를 확보할 필요 있음

■ 단축근무 신청제도



- 단축근무를 신청할 수 있는 연령요건을 60세 이상으로 하는 경우, 위에서 본 것과 같이 단축근무 신청 대상자는 매년 약 50명 이상이 될 수 있음 ⇨ 단축근무는 정년 65세 이전에 신청할 수 있으므로, 희망자 전체에 대해 단축근무를 허가하더라도 정원을 추가로 확보하는 문제는 발생하지 않음
- 정원 산정방식의 특례를 도입할 경우 단축근무를 허가받은 판사가 증가될수록 오히려 신입법관을 임용할 수 있는 추가 정원이 확보됨

라. 최근 판사정원법 개정과 시니어판사 운용과의 관계

- 최근 판사정원법 개정으로 5년간 총 370명의 판사를 증원할 수 있게 되었으나, 위 인원은 시니어판사의 수를 고려하여 산정한 것이 아님
- ⇨ 시니어판사 도입으로 인해 신규법관 임용을 위한 공석을 충분히 확보하지 못할 가능성 있음
- 개정 판사 정원법과 신규법관 임용 가능 인원
 - 2025. 1. 1. 기준 판사 정원 대비 결원 9명
 - 퇴직 인원 약 70명(2015~2024년 평균), 신규임용 인원 약 140명(2020~2024년 평균) 가정 - 시니어판사 미고려

연도	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년	합계
증원 인원	90명	80명	70명	70명	60명	370명
임용 가능 인원	169명	179명	179명	179명	169명	

- 시니어판사의 정원 포함 여부에 따른 장단점과 별개로 판사 정원 확대를 위한 법률 개정과 정원 외 판사 도입을 위한 법률 개정의 가능성을 비교하여 개정 가능성이 높은 방향으로 정책 추진할 필요성 있음
- 판사정원법상 시니어판사의 정원을 별도로 규정하여 일반 판사 정원은 개정하지 않으면서도 판사 전체의 정원을 확대하는 방안으로 추진할 수도 있음

3. 법률안(예시)



가. 시니어판사 제도

▣ 정년 연장, 정원 외 판사, 단축근무 근거규정

- [제1안] 국가공무원법 제26조의2를 근거로 시니어판사의 단축근무 근거규정을 대법원규칙으로 두는 경우

- [참고] 국가공무원법

제26조의2(근무시간의 단축 임용 등) 국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 대통령령등으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용 또는 지정할 수 있다.

- [법률] 법원조직법 ⇨ 정년 연장, 정원 외 판사

현 행	개 정
제25조의2(법관인사위원회) ① (생략) ② 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. ~ 4. (생략) 5. <u>그 밖에 대법원장이 중요하다고 인정하여 회의에 부치는 사항</u> <u><신설></u>	제25조의2(법관인사위원회) ① (현행과 같음) ② ----- --. 1. ~ 4. (생략) 5. <u>제45조제5항에 따른 판사의 정년 연장에 관한 사항</u> 6. (현행 제5호와 같음)
제45조(임가연임정년) ① ~ ③ (생략) ④ 대법원장과 대법관의 정년은 각각 70세, 판사의 정년은 65세로 한다. ⑤ <u>판사는 그 정년에 이른 날이 2월에서 7월 사이에 있는 경우에는 7월 31일에, 8월에서 다음 해 1월 사이에 있는 경우에는 다음 해 1월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.</u> <u><신설></u>	제45조(임가연임정년) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ (현행과 같음) ⑤ <u>제4항에 규정된 판사의 정년은 대법원규칙이 정하는 바에 따라 5년의 범위에서 연장할 수 있다.</u> ⑥ (현행 제5항과 같음)



현행	개정
<신설>	제52조의1(정년연장) ① 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사는 제5조제3항에 따른 판사의 수에 산입하지 아니한다.
<신설>	② 제1항의 판사의 수는 대법원규칙으로 정한다.

- [대법원규칙] 판사의 정년 연장에 관한 규칙(신설) ⇨ 정년 연장, 정원 외 판사, 단축근무

신설
제1조(목적) 이 규칙은 「법원조직법」(이하 “법”이라 한다) 제45조제5항, 제52조의1제2항에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
제2조(정원) 법 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사의 정원은 200명으로 한다.
제3조(정년연장) ① 대법원장은 법 제45조제6항에서 정한 퇴직일 현재 15년 이상 판사로 재직한 판사의 신청에 따라 각급 법원의 인력수급사정, 해당 판사의 직무수행능력과 건강 상태 등을 고려하여 5년의 범위에서 그 기간을 정하여 1회에 한하여 법 제45조제5항에 따른 정년 연장을 허가할 수 있다.
② 제1항에 따라 판사의 정년을 연장하고자 하는 때에는 법관인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.
③ 제1항에 따라 정년을 연장하고자 하는 판사는 7월 31일에 퇴직하는 경우에는 해당 연도의 4월 말일까지, 1월 31일에 퇴직하는 경우에는 전년도 10월 말일까지 다음 각호의 서류를 첨부한 별지 제○호 서식에 의한 정년연장 신청서를 소속기관의 장을 경유하여 대법원장에게 제출하여야 한다. (각호 생략)
제4조(시간제근무) ① 대법원장은 제3조에 따라 정년이 연장된 판사를 「국가공무원법」 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정한다.
② 제1항에 따라 단축근무를 하는 법관의 근무시간은 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.
③ 제1, 2항에서 정한 사항 외에 근무시간 단축에 관하여 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다.



신 설

제5조(전보의 제한) 제3조에 따라 정년이 연장된 판사는 특별한 사정이 없는 한 다른 법원으로 전보되지 아니한다.

(이하 생략) <그 밖에 정년 연장 시행과 관련된 사항 규정 가능>

- [제2안] 국가공무원법 제26조의2와 별도로 단축근무 근거규정을 법원조직법에 직접 규정하는 경우

- [법률] 법원조직법 ⇨ 정년 연장, 정원 외 판사, 단축근무

현 행	개 정
제25조의2, 제45조 (제1안과 동일)	제25조의2, 제45조 (제1안과 동일)
<신 설>	제52조의1(정년연장) ① ~ ② (제1안과 동일)
<신 설>	③ 대법원장은 제1항의 판사를 대법원규칙이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정한다.

- [대법원규칙] 판사의 정년 연장에 관한 규칙(신설) ⇨ 정년 연장, 정원 외 판사, 단축근무

신 설

제1조 ~ 제3조 (제1안과 동일)

제4조(시간제근무) ① 법 제52조의1제3항에 따라 단축근무를 하는 법관의 근무시간은 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.

② 제1항에서 정한 사항 외에 근무시간 단축에 관하여 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다.

제5조(전보의 제한) (제1안과 동일)

(이하 생략) <그 밖에 정년 연장 시행과 관련된 사항 규정 가능>



■ 보수 근거규정

● [법률] 법관의 보수에 관한 법률 ⇨ 보수 금액

현행	개정																																			
<p>제2조(보수의 기준) 법관은 별표의 법관의 봉급표에 따른 봉급과 그 밖의 보수를 받는다. 다만, 공무원 보수가 조정되어 법관의 봉급과 그 밖의 보수를 조정하려는 경우에는 이 법이 개정될 때까지 공무원 보수의 조정 비율에 따라 대법원규칙으로 정할 수 있다.</p> <p>[별표] <개정 2007.5.1.></p> <p><u>법관의 봉급표</u></p> <p>(단위 : 원)</p> <table><tr><th>직명</th><th>호봉</th><th>봉급액</th></tr><tr><td>대법원장</td><td></td><td>5,830,000</td></tr><tr><td>대법관</td><td></td><td>3,950,000</td></tr><tr><td rowspan="3">일반법관</td><td>17</td><td>3,784,000</td></tr><tr><td>(생략)</td><td>(생략)</td></tr><tr><td>1</td><td>1,290,300</td></tr></table>	직명	호봉	봉급액	대법원장		5,830,000	대법관		3,950,000	일반법관	17	3,784,000	(생략)	(생략)	1	1,290,300	<p>제2조(보수의 기준) (현행과 같음)</p> <p>[별표] <개정 2007.5.1.></p> <p><u>법관의 봉급표</u></p> <p>(단위 : 원)</p> <table><tr><th>직명</th><th>호봉</th><th>봉급액</th></tr><tr><td>대법원장</td><td></td><td>5,830,000</td></tr><tr><td>대법관</td><td></td><td>3,950,000</td></tr><tr><td rowspan="3">일반법관</td><td>17</td><td>3,784,000</td></tr><tr><td>(생략)</td><td>(생략)</td></tr><tr><td>1</td><td>1,290,300</td></tr><tr><td><u>법원조직법 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사</u></td><td></td><td><u>일반법관의 호봉에 따른 봉급액 × 75%</u></td></tr></table>	직명	호봉	봉급액	대법원장		5,830,000	대법관		3,950,000	일반법관	17	3,784,000	(생략)	(생략)	1	1,290,300	<u>법원조직법 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사</u>		<u>일반법관의 호봉에 따른 봉급액 × 75%</u>
직명	호봉	봉급액																																		
대법원장		5,830,000																																		
대법관		3,950,000																																		
일반법관	17	3,784,000																																		
	(생략)	(생략)																																		
	1	1,290,300																																		
직명	호봉	봉급액																																		
대법원장		5,830,000																																		
대법관		3,950,000																																		
일반법관	17	3,784,000																																		
	(생략)	(생략)																																		
	1	1,290,300																																		
<u>법원조직법 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사</u>		<u>일반법관의 호봉에 따른 봉급액 × 75%</u>																																		

● [대법원규칙] 법관의 보수에 관한 규칙 ⇨ 보수 금액

현행	개정
<p>제2조(보수의 기준) 법관은 “별표 1” 기준의 봉급과 기타 보수를 받는다.</p> <p>[별표1] <개정 2024. 2. 22.></p>	<p>제2조(보수의 기준) (현행과 같음)</p> <p>[별표1] <개정 2024. 2. 22.></p>



현행			개정		
법관의 봉급표 (월지급액, 단위: 원)			법관의 봉급표 (월지급액, 단위: 원)		
직명	호봉	봉급액	직명	호봉	봉급액
대법원장		12,738,900	대법원장		12,738,900
대법관		9,022,800	대법관		9,022,800
일반법관	17호	9,009,500	일반법관	17호	9,009,500
	(생략)	(생략)		(생략)	(생략)
	1호	3,433,500		1호	3,433,500
			법원조직법 제45조제5항에 따라 정년이 연장된 판사		일반법관의 호봉에 따른 봉급액 × 75%

나. 단축근무 신청제도

■ 단축근무 근거규정

● [제1안] 단축근무 근거규정을 대법원규칙으로 두는 경우

- [대법원규칙] 법관인사규칙 ⇨ 단축근무

현행	개정
<p><신설></p>	<p>제27조(근무시간의 단축) ① 대법원장은 매년 2월 말일 현재 60세 이상인 판사의 신청에 의하여 해당 판사를 「법원조직법」 제45조제6항에서 정한 퇴직일까지 「국가공무원법」 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정할 수 있다.</p>
<p><신설></p>	<p>② 제1항에 따라 단축근무를 하는 판사의 근무시간은 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 정한다.</p>



현행	개정
<신설>	③ 제1, 2항에서 정한 사항 외에 근무시간 단축에 관하여 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다.

● [제②안] 단축근무 근거규정을 법원조직법에 직접 규정하는 경우

- [법률] 법원조직법 ⇨ 단축근무

현행	개정
<신설>	제52조의2(근무시간의 단축) 대법원장은 연령, 건강 상태, 법원의 사정 등을 고려하여 판사를 대법원규칙이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 판사로 지정할 수 있다.

■ 정원 관련 규정

● [제①안] 정원 내 판사로 두는 경우 ⇨ 법률 개정 불요

● [제②안] 정원 외 판사로 두는 경우 ⇨ 단축근무 근거규정도 법원조직법에 직접 규정하는 것이 자연스러움

- [법률] 법원조직법 ⇨ 단축근무

현행	개정
<신설>	제52조의2(근무시간의 단축) ① 대법원장은 연령, 건강 상태, 법원의 사정 등을 고려하여 판사를 대법원규칙이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 판사로 지정



현행	개정
	<p>할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 근무시간이 단축된 판사는 제5조제3항에 따른 판사의 수에 산입하지 아니한다.</p>

● [제3안] 정원산정방식 특례를 두는 경우

- [법률] 각급 법원 판사 정원법 ⇨ 정원산정방식 특례

현행	개정
〈신설〉	<p>제2조(정원의 관리) 대법원규칙으로 정하는 연령 이상으로서 「법원조직법」 제45조제6항에서 정한 퇴직일까지 「국가공무원법」 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 판사의 정원은 해당 판사가 수행할 업무에 소요되는 주당 총근무시간을 기준으로 40시간당 정원 1명으로 산정한다.</p>

■ 보수 근거규정

● 근무시간에 비례하여 보수를 지급하되, 일부 수당을 신설하여 추가 지급하는 경우 ⇨ 대법원규칙, 행정예규 개정 필요

- [참조] 육아기 단축근무법관의 보수 지급기준

· 일부 수당을 제외하고 근무시간에 비례하여 지급 ⇨ 가족수당 및 자녀학비 보조수당은 전일제근무 공무원과 동일, 정액급식비는 근무일수에 비례

〈사법부 유연근무제 실시 및 운영에 관한 예규(행정예규)〉

제17조(보수) ① 시간제근무공무원의 봉급은 정상 근무 시 지급받을 봉급월액(또는 연봉월액)을 기준으로 시간제 근무시간에 비례하여 봉급월액을 지급한다. 다만 시간제근무 기간 중 교육명령 등이 포함되어 있을 경우 해당일의 근무시간은 기본근무형태(09:00 ~ 18:00)로 하고, 보수도 그에 비례하여 지급한다.



② 시간제근무공무원의 수당은 정상 근무시 받을 수당 등을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급한다. 다만 가족수당 및 자녀학비 보조수당은 전일제근무 공무원에 대한 지급액과 동일하게 지급하고, 정액급 식비는 근무일수에 비례하여 지급한다.

③ 시간제근무공무원의 성과상여금과 명절휴가비는 시간제 근무시간에 비례하여 지급한다. 단, 이 경우 성과상여금은 지급대상기간 중 휴가, 휴직, 직위해제, 교육훈련파견 등 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간이 2개월 이상인 경우 지급한다.

제26조(육아기 근무시간 단축근무) ⑤ 기타 육아기 근무시간 단축근무에 관하여는, 일반직공무원(일반임기제 공무원 포함), 별정직공무원과 전문임기제공무원에 대한 시간제근무 시간, 유형, 시간제근무공무원의 지정, 보수, 복무(초과근무에 대한 부분 제외), 지정 해제 및 변경에 관한 규정을 준용한다.

- 육아기 근무시간 단축수당 ⇨ 육아휴직을 대신하여 단축근무하는 것이므로, 육아휴직수당 중 일부 지급

<법관 및 법원공무원수당 등에 관한 규칙>

제10조의2(육아휴직수당 등) ④ 육아휴직 대상 법관이 육아휴직을 대신하거나 9세 이상 12세 이하의 자녀 또는 초등학교 3학년 이상 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 「법원공무원규칙」 제68조의6제2항에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하도록 지정받은 경우에는 다음의 계산식에 따라 산정한 금액(이하 “육아기 근무시간 단축수당”이라 한다.)을 지급한다. 다만, 육아기 근무시간 단축수당을 포함한 보수가 해당 법관이 전일제로 근무할 때에 받을 보수액을 초과하는 경우에는 그 차액을 빼고 지급한다.

매주 최초 10시간 단축분에 대한 육아기 근무시간 단축수당	= 육아기 근무시간 단축 법관 지정일 기준 월봉급액에 해당하는 금액(220만원)을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	× $\frac{10}{\text{공무원의 주당 근무시간}}$ (주당 단축 근무시간이 10시간 미만인 경우에는 실제 단축한 시간으로 한다)
나머지 근무시간 단축분에 대한 육아기 근무시간 단축수당	= 육아기 근무시간 단축 법관 지정일 기준 월봉급액의 80퍼센트에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	× $\frac{\text{공무원의 주당 근무시간} - \text{육아기 근무시간 단축 법관 주당 근무시간} - 10(\text{주당 단축 근무시간이 10시간 미만인 경우에는 실제 단축한 시간으로 한다})}{\text{공무원의 주당 근무시간}}$

- 시간제 근무수당 ⇨ 단축근무법관에게 지급하는 특수업무수당

<법관 및 법원공무원수당 등에 관한 규칙>

제15조(특수업무수당) 법원공무원으로서 특수한 업무에 종사하는 사람에게는 예산의 범위에서 별표 9의 지급 구분에 따라 특수업무수당을 지급한다.



[별표 9] 특수업무수당 지급 구분표

구분	지급대상	지급방법	지급액
10. 시간제근무수당	「국가공무원법」 제26조의2, 「법원공무원규칙」 제68조의5에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 법관 및 법원공무원	수당의 지급 범위 및 지급액의 구체적 내용은 법원행정처장이 정한다.	동일 호봉 전일제공무원 봉급월액의 10% 범위에서 법원행정처장이 정하는 금액

<법관 및 법원공무원 수당 등의 지급지침>

10. 시간제근무수당: 규칙 별표 9의 제10호

가. 지급대상: 「법원공무원규칙」 제68조의5, 제68조의6 제2항에 의한 법관 및 법원공무원

나. 지급액

* 지급액은 시간제근무제공무원의 근무시간에 비례하지 않음

1) 근무기간이 5년 이하인 경우: 동일호봉 전일제공무원 봉급월액의 5퍼센트

2) 근무기간이 5년 초과인 경우: 동일호봉 전일제공무원 봉급월액의 8퍼센트

3) 근무기간은 시간제근무공무원으로 임용되거나 전환된 이후 근무한 기간으로 계산하되, 강등·정직처분, 직위해제처분 및 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 제외)으로 근무하지 아니한 기간은 제외한다. 다만 육아휴직 기간 중 최초 1년 이내의 기간(셋째 이후 자녀에 대한 휴직에 대해서는 전 기간)은 근무한 기간으로 계산한다.

4) 타 국가기관이나 지방자치단체에서 시간제근무공무원으로 임용되거나 전환되어 근무한 기간도 근무기간에 합산한다.

5) 연봉제 적용대상자의 봉급월액 산정 시 성과급적 연봉제 적용대상 공무원은 시간제가 아닌 통상적인 공무원으로 근무할 경우에 받게 될 성과연봉을 제외한 연봉월액의 78퍼센트(5급(상당) 공무원은 84퍼센트)를 기준으로 한다.

- 근무시간에 비례하여 산정한 금액보다 우대하여 보수를 지급하고자 하는 경우 ⇨ 시니어판사 제도에 관한 법률안(예시) 중 보수 근거규정 부분 참조



Ⅶ. 전문위원 제1연구반 논의 경과

1. 일시 및 장소

■ 2025. 2. 17.(월) 14:00 ~ 17:00

■ 대법원 본관 410호 회의실

2. 회의 요지

가. 정년 이후 근무제도로써 시니어판사 제도 도입방안 논의

■ 시니어판사 제도 도입의 필요성

- 시니어판사 제도 도입이 필요하다는 점에 대하여 의견이 일치함
- 다만, 다음과 같은 의견이 제시되었음
 - 시니어판사로서 연장된 정년 이전에 퇴직하는 경우 전관예우 문제가 발생할 수 있으므로, 시니어판사 제도 도입을 대외적으로 설득하기 위해서는 이에 대한 대책이 검토되어야 한다는 의견
 - 판사가 50대 초반에 퇴직하는 이유를 고려하면, 65세 이후 정년을 연장하는 시니어판사 제도가 전관예우 방지에 효과적이지 않을 수 있으므로, 차라리 적절한 정도의 범위에서 일률적으로 정년을 연장하고 업무를 조정할 수 있게 하는 것이 바람직하다는 의견
 - 정년을 연장하면서 반드시 업무량을 감축할 필요는 없고, 정년만 연장된다면 연금과 연계하거나 연금액만큼 보수를 지급받을 수 있도록 보수지급체계를 설계하면 충분할 것이라는 의견
 - 65세 정년퇴직 후 변호사로 개업하는 것이 막막하게 느껴져 50세 전후로 퇴직하는 법관이 많으므로, 정년 이후에도 일정기간 근무할 수 있다면 50세 전후로 퇴직하는 경우가 감소될 수 있다는 의견



- 시니어판사 제도가 재판지연 해소, 판사부족문제 해결에 효과적일 것으로 보이나, 중견법관의 중도사직 방지에 효과적이지는 의문이 든다는 의견
- 원로법관과의 차이를 이해하기 어렵고, 법관의 고령화가 문제되고 있는 상황이므로, 국회와 기획재정부를 설득하기 위한 논거가 보완될 필요가 있다는 의견
- 시니어판사로 근무하면 마지막 월급을 평생 보장해주는 것과 같이 단순히 정년 연장 차원이 아닌, 사법개혁의 일환으로 시니어판사 제도를 좀 더 적극적으로 추진하는 것이 필요하다는 의견
- 선발제적 요소가 포함되어야 대외적인 설득이 가능한 반면, 50대 초반에 중도사직을 고민하는 법관의 사직을 방지할 정도의 유인책이 필요하므로, 그 사이의 균형점을 찾으려는 노력이 필요하다는 의견
- 설문조사 등을 통하여 중도사직 방지 효과를 예상해볼 필요가 있다는 의견

■ ① 시니어판사의 정년에 관한 논의

● ① 시니어판사의 적정 정년 ⇨ 70세 또는 75세

- 70세 이상 법관의 경우 개인별 신체능력 차이가 크고, 담당업무에 따라 차이가 있으나 고령의 법관이 재판에 대한 신뢰를 높이지 못할 가능성이 있으며, 75세까지 정년을 연장하였다가 75세 이전에 퇴직하는 시니어판사가 많아지면 오히려 제도 취지에 반할 수 있다는 등의 이유로 적정 정년은 70세라는 의견에 대체로 공감함
- 다만, 정년 5년 연장으로는 경제적 측면 등에서 유인책으로서의 효과가 충분하지 않으므로, 75세가 적정하다는 의견이 있었음
- 이와 관련하여, 정년퇴직한 법관의 변호사 활동 비율 및 실질적으로 활동 중인 변호사의 연령에 관한 통계를 파악할 필요가 있다는 의견이 있었음

● ② 연장된 정년의 적용 대상 ⇨ 희망자 연장 방안 또는 선별적 정년 연장 방안



- 희망하는 판사 중 일정 조건을 충족하는 판사에 대해 선별적으로 정년 연장을 허용하는 방안에 대하여 대체로 찬성함
- 이와 관련하여, 심사기준의 설정에 있어 심사기준이 과도하게 완화될 경우 희망자 전원이 선발되는 결과를 초래할 수 있어 외부 비판의 우려가 있고, 반대로 지나치게 엄격한 기준을 수립할 경우 유인책으로서의 효과를 저하시킬 수 있으므로, 적정한 선발기준과 심사 강도의 설정이 중요하다는 의견이 있었음
- 다만, 중견법관의 중도사직을 방지하기 위해서는 희망자 연장 방안 또는 일괄적 정년 연장 방안이 타당하다는 의견이 있었음

■ ② 시니어판사의 근무방식에 관한 논의

● ① 업무 종류의 제한 필요성

- 다음과 같은 의견이 제시되었음
- 육아기 단축근무의 경우 제도 도입 초기에는 신청사건 등 일정한 업무로 제한하여 담당하게 하다가 현재는 거의 제한 없이 다양한 업무를 담당하게 하는 것과 같이 시니어판사의 업무 종류를 제한하지 않는 것이 바람직하고, 사무분담위원회에서 사무분담을 정하는 과정에서 적정한 업무가 부여되도록 하여야 한다는 의견
- 업무량을 줄이면 사무분담 등도 감축된 업무량에 맞추어 조정을 해야 하므로, 업무 종류에 관해 많은 선택권을 부여할 수는 없을 것이라는 의견
- 본안재판 외의 다른 업무(가정·아동보호, 약식명령, 과태료, 재산명시, 협의이혼의사확인 등)를 시니어판사 몇 명이 몰아서 처리하게 하는 방안을 고려할 수 있다는 의견
- 경륜을 발휘할 수 있는 종류의 사무를 담당할 수 있도록 하는 것이 제도 도입의 취지상 적절하므로 담당 업무 설정 관련 연구를 통한 일률적인 기준 혹은 권고안 등이 마련되어야 한다는 의견
- 사무분담위원회에서 사무분담을 정할 수 있게 하더라도 경륜을 발휘할 수 있



도록 최소한의 기준은 마련할 필요가 있고, 구체적인 업무의 종류를 정하기 위해서는 추가 연구가 필요하다는 의견

● ② 업무량 감축 선택 가능성 ⇨ 일률적 업무량 감축 방안 또는 업무량 감축 선택권 부여 방안

- 다음과 같은 의견이 제시되었음
- 시니어판사 제도를 업무량 감축과 반드시 연동하게 할 필요는 없고, 업무량 비율과 보수 감액 비율을 달리 정하는 등의 방법을 고려할 수 있다는 의견
- 보수가 감액된다면, 일률적으로 업무량을 감축하는 것이 제도의 효율적 운영에 도움이 될 것으로 보이므로, 일률적으로 업무량을 감축할 필요가 있다는 의견
- 인사운영 측면에서 시니어판사에 대한 업무량을 일률적으로 감축하는 것이 합리적이라는 의견
- 일률적으로 감축하되, 감축비율을 선택할 수 있는 여지를 주는 것이 바람직하다는 의견
- 시니어판사는 정년 이후 근무하는 판사이므로, 일률적으로 업무량과 보수를 함께 감축하는 것이 자연스럽고, 업무량 감축을 선택할 수 있도록 한다면 우회적인 판사 정년 연장이라는 비판이 제기될 수 있다는 의견

■ ③ 시니어판사의 정원 포함 여부에 관한 논의 ⇨ 정원 내 포함 방안 또는 정원 외 규정 방안

● ① 정원 내 포함 의견

- 현행법상 재판에 참여하는 판사는 모두 정원 범위 내에 포함되어 있으므로 시니어판사를 정원 범위 내에 둘 필요가 있다는 의견
- 동일한 업무를 수행하며, 동등한 물적·인적 지원을 받는 판사를 정원 범위 외로 분리하는 것은 형평성에 어긋나므로 정원 범위 내에 두는 것이 합리적이라는 의견



● ② 정원 외 규정 의견

- 판사 정원 확대를 위한 법률 개정에서 어려움이 있으며, 충분한 정원을 확보하지 못하는 경우 시니어판사 제도가 오히려 신입 법관의 임용을 억제하고 다른 판사들의 업무 부담을 증가시켜 법관사회 내부 갈등 발생 우려가 있으므로, 정원 외 판사로 도입할 필요가 있다는 의견
- 시니어판사 제도 도입을 이유로 판사 증원을 요구한다면, 증원된 정원을 신규 법관 임용에 활용한다는 비판을 받을 가능성이 있으므로, 시니어판사에 대한 명확한 필요성을 강조하고, 이를 위해 정원 외 판사로 도입하는 방안이 더 설득력 있다는 의견
- 일반판사 정원과 구분하되, 제도의 실질적 운영을 위해 과거 예비판사 제도와 같이 시니어판사 정원을 법률에 별도로 규정하는 방안에 대하여도 검토할 필요가 있다는 의견

■ ④ 시니어판사의 처우에 관한 논의

- 시니어판사 제도의 실효성을 확보하기 위해, 시니어판사의 지원 및 나아가 재야 법조인의 판사 지원을 유인할 수 있는 적정 보수를 유지하면서도 고비용·저효율의 비판을 피할 수 있는 균형점을 찾아야 한다는 데에 대체로 공감함
- 다만, 다음과 같은 의견이 제시되었음
 - 시니어판사의 보수 감소로 인해 퇴직 후 수령할 연금액이 다소 감소되더라도 시니어판사 재직 기간 동안의 월급이 예상 퇴직연금을 초과한다면 충분한 유인책이 될 수 있다는 의견
 - 다만, 보수를 업무량 감축에 정비례하여 감액하는 것은 실질적인 동기 부여가 될 수 없으므로 업무량 감축비율보다는 보수 감액비율이 적어야 한다는 의견

■ ⑤ 시니어판사 제도의 도입방안에 관한 논의



● ① 법관재직기간 요건

- 일정한 법관재직기간 요건을 설정하는 것에 대체로 찬성함
- 다만, 늦은 나이에 임용되는 전담법관에게도 실질적인 기회를 보장할 필요가 있으므로, 이를 고려하여 법관재직기간을 설정할 필요가 있다는 의견, 전담법관의 경우 예외를 두는 규정을 마련할 필요가 있다는 의견이 있었음

● ② 시니어판사 제도의 구체적인 도입방안 ⇨ 정년퇴직 후 시니어판사 임명 방안 또는 정년 연장 후 시니어판사 보임 방안

- ㉠ 정년퇴직 후 시니어판사 임명 의견

- 정년 연장 방식으로 시니어판사를 보임하면서 정원 외 판사로 두는 것은 어울리지 않으므로, 시니어판사 제도를 새롭게 설계하여 별도의 정원을 확보하고 대우를 다르게 할 것이라면 퇴직 후 다시 시니어판사로 임명하는 방안이 더 논리적이라는 의견
- 임명시기를 65세로 설정하면서 정년을 70세로 정하더라도, 전담법관과 동일하게 운영되므로 헌법상 법관 임기와 관련된 위헌성 논란은 발생하지 않을 것이라는 의견
- 시니어판사의 정년을 75세까지 연장한다면, 임명 방식에 의하더라도 헌법상 임기 관련한 위헌성 논란은 없을 것이라는 의견

- ㉡ 정년 연장 후 시니어판사 보임 의견

- 임명 방식의 경우 헌법상 임기제와의 충돌 문제가 있고, 법관임용절차를 새로 거치는 것보다 정년 연장 심의를 통한 연장 방식이 행정적으로 보다 원활하고 실용적인 접근이라는 의견
- 선별적 정년 연장 후 보임 방식은 판사들에 대한 차별적인 대우로 평등권 침해 우려가 발생할 수 있다는 의견
- 정년 연장 방식으로 설계할 경우 사실상 희망자는 모두 정년을 연장할 수 있



어야 제도의 앞뒤가 들어맞고, 선별적으로 연장 허용 시 판사에 대해 평가를 할 수 있느냐의 문제가 제기될 것이라는 의견

- ㉔ 기타 의견

- 정년에 이른 판사를 선발 대상으로 한다는 방안에 대하여 최소 정년퇴직 2~3년 전 미리 선발하여, 노후 준비를 위한 충분한 시간적 여유를 제공해야 한다는 의견이 있었음

⇔ 다만, 정년퇴직 전 미리 선발할 경우 선발되지 않은 판사가 이후에도 근무하면서 박탈감 등으로 직무 수행에 어려움을 겪을 수 있다는 우려가 있다는 반대의견이 있었음

나. 정년 이전 고령의 법관을 위한 근무여건 개선 방안 논의

■ 제도 검토의 필요성

- 정년에 이르기 전 고령인 법관을 위한 근무여건 개선방안으로 단축근무 신청 제도를 도입하는 것에 대하여 다음과 같은 의견이 제시되었음

- ① 도입 찬성 의견

- 법관의 생애주기와 개인적 상황을 고려한 제도로, 고령 법관에게 일과 삶의 균형을 위한 선택권을 부여함으로써 복지차원에서 긍정적 효과를 기대할 수 있다는 의견
- 법관의 업무 특수성을 고려할 때, 고령 법관에게 신체적으로 과중한 업무 부담을 경감하여 중도사직을 방지하고 직무 수행에 대한 의욕을 고취시킬 수 있다는 의견

- ② 도입 반대 의견

- ▲재판 지연을 심화시킬 수 있다는 우려와 다른 공무원들과의 형평성 문제를 고려할 때, 판사에게 과도한 혜택을 부여한다는 비판이 제기될 수 있고, ▲고령 법관에 대한 보수 감액을 동반한 업무량 감축 제도는 단순한 혜택이 아닌 사실상 직무 강제에 가까운 제한적인 선택으로 인식되어, 법관으로서의 직업적 자부심에



부정적인 영향을 미칠 수 있으며, ▲경력에 따른 업무 강도 변화가 적고, 동일한 업무라도 난이도와 책임에 따라 부담이 달라지는 법관 업무의 차별성을 고려할 때, 급여와 업무량을 일률적으로 연동하는 방식은 직무의 특성을 반영하지 않은 접근이고, ▲단순히 양심적 결정에 의존하여 제도를 운영하는 것은 공정성 및 집단 내 형평성 측면에서 한계가 있으며, ▲법관 생애주기에 맞춘 업무 설계를 기반으로 한 사무분담 조정이 우선되어야 한다는 의견

- ③ 기타 의견

- 제도 도입의 수용 여부와 적절한 요건 등 제도에 관한 전반적인 사항에 대하여 법관들의 의견을 청취할 필요가 있다는 의견

■ 제도 도입방안에 관한 논의 ⇨ 희망자 전체 적용 여부, 전일근무 복귀 허용 여부, 정원 내 포함 여부

- 보다 많은 법관의 처우를 개선하기 위하여 일정 연령 이상인 판사 중 희망자 전원에게 대하여 단축근무를 허용하고, 경제적인 측면 및 근무유인으로서의 효과를 위하여 전일근무 복귀를 허용하는 방안이 타당하다는 데 의견이 일치함
- 전일근무 복귀를 허용하는 현직 판사인 점 및 육아기 단축근무제도와의 형평성을 고려할 때, 정원 내 판사로 산정하는 것이 타당하고, 보다 많은 법관의 처우 개선을 위해 별도의 단축근무 신청제도를 도입하는 방안이 바람직하다는 점에 대해 의견이 대체로 일치함



사법정책자문위원회 건의문

1. 지향점

- 법관들이 풍부한 경험과 원숙한 식견을 가지고 안정적으로 재직할 수 있는 여건을 조성함으로써, 중도 사직 및 퇴직에 따른 재판역량 감소와 재판지연 문제를 해소하고 법조일원화 및 평생법관제 정착을 통해 법원의 신뢰를 높이는 것이 바람직함
- 모든 국민에게 신속하고 공정한 최적의 재판을 제공하기 위해서, 법관의 정원과 정년의 제한에 얽매이지 않으면서 최대한 재판역량을 발휘하고 동시에 안정적인 재판인력을 확보할 수 있게 하는 법관직 운용 방안을 별도로 마련하는 것이 바람직함

2. 개선방안

- 풍부한 재판역량을 가진 판사가 정년 이후에도 경륜에 걸맞은 적절한 양과 종류의 재판업무를 계속 담당하도록 하고, 이에 합당한 처우를 받을 수 있도록 하는 '시니어 판사' 제도를 도입할 필요가 있음
- 시니어 판사 제도를 도입함에 있어 신속하고 공정한 최적의 재판이 국민에게 고르게 제공될 수 있도록 판사의 생애주기에 따른 재판업무의 양과 종류를 적정하게 조정하면서도, 그 운용 과정에서 불균형이나 판사 정원 제한으로 인한 인력부족이 발생하지 않도록 하는 방안을 추진할 필요가 있음



[별지] 해외 각국의 시니어판사 제도

1. 영미법계 국가

가. 미국의 시니어판사 제도

1) 미국연방법원의 시니어판사 제도

■ 도입배경

- 정상적인 직무수행이 불가능한 판사가 종신임기제도로 인하여 계속해서 그 직을 유지하는 불합리한 결과 해소

■ 연방법원 판사의 퇴직 제도

- ① 현역 은퇴 후 시니어 지위 전환
 - 연방법원 판사로서의 신분과 지위는 상실하지만 시니어판사로서의 신분은 유지하면서 일정한 인적·물적 지원을 제공받음
- ② 완전 은퇴
 - 판사로서의 신분과 그로 인한 공적인 의무에서 벗어남
 - 시니어판사로서의 지위 요건을 충족하였다면 생존하는 동안 은퇴 당시 받았던 급여와 동일한 연금 수령
- ③ 장애 퇴직
 - 직무를 계속 수행할 수 없을 정도의 영구적 장애가 발생하였을 때 자발적 은퇴

■ 임용자격: 80의 규칙(Rule of 80)

- 시니어판사가 되려면 연령과 재직기간의 합이 최소한 80이 되어야 함
 - 다만, 연령은 65세 이상, 법관 재직기간은 15년 이상



- 재직기간은 연속적·비연속적 관계없이 합산 연한임

■ 임용절차

- 항소법원의 법원장, 사법위원회 또는 대법원장으로부터 보임과 배치를 받아야 함(1년 단위)
- 대법원장이나 항소법원의 법원장은 시니어판사의 보임·배치 문제와 관련하여 광범위한 재량이 있는 것처럼 보이지만 실제로 이를 거부한 사례는 거의 없음

■ 업무 내용

- 연방지방법원 또는 연방항소법원에서 근무함
 - 기존 소속 법원에서 근무할 의무가 없고 다른 법원으로 보임 요청 가능
- **배당된 사건에 관하여 현직 판사의 경우와 동일한 권한**
 - 시니어판사가 해당 사건의 재판부로 관여하였다면, 전원합의체의 구성, 평의에서의 투표 및 다수의견이나 소수의견을 작성할 권한이 있음
- 선호하는 유형의 사건을 선택하거나 일정 유형의 사건을 회피하는 등 배당받는 사건 및 업무량에 대하여 통제 가능
 - 현직 판사보다 훨씬 적은 양의 업무를 수행함 ⇨ 다만, **현직 판사 평균업무량의 25% 이상**의 재판업무 등 수행이 요구됨
 - 행정사무만을 수행할 수 있으나, 사법행정과 관련된 사안에 대해서는 관여하지 않는 것이 일반적임

■ 처우

- **시니어판사가 업무량 요건(현직 판사 평균업무량의 25%)을 충족한 경우**
 - 시니어판사는 **현직 판사와 동일한 보수**를 받고, 연봉 인상의 혜택 및 물가상승률을 반영한 생계비 조정도 적용받음
 - 시니어판사가 받는 보수는 **세금의 과세대상에서 제외**됨



- 자신이 소속된 연방항소법원장의 허가를 받고 로스쿨 등에서 강의를 할 수 있음 ⇨ 강의료, 강연료 또는 사례비 등은 ‘부가적 외부수입 15% 제한’의 적용을 받지 않음

● 시니어판사가 업무량 요건을 충족하지 못한 경우

- 시니어판사는 **현직 판사의 경우와 동일한 액수의 급여를 지급받을 수 없음**
- 종전에 업무량 요건을 충족하였다는 인정을 받은 경험이 있는 경우 최종적으로 그러한 인정을 받았을 때 수령하였던 급여액과 동일한 액수를 계속 받음
- 종전에 그러한 인정을 받은 적이 없는 경우 그가 현직으로 근무할 때 마지막으로 받았던 급여와 동일한 액수의 급여를 받게 됨
- 위와 같은 경우라도 연봉 인상분의 적용을 받지 않으나, 연 물가상승률을 반영한 생계비 조정분의 적용은 받을 수 있음

● 업무량 요건을 충족해야 직무실과 직원들의 업무공간을 제공받을 수 있음

[참고] 시니어판사의 업무량에 따른 보조인력의 수(제3연방항소법원)

업무량	보조인력의 수
현직 판사의 25%	2명(비서 1명, 클럭 1명)
현직 판사의 40%	3명(비서 1명, 클럭 2명)
현직 판사의 60%	4명(비서 1~2명, 클럭 2~3명)
현직 판사의 80%	5명(비서 1~2명, 클럭 3~4명)

■ 미국연방법원 시니어판사 제도의 특징

● 판사 정원에 포함되지 않음

- 시니어판사는 그 직을 보유하되 현역에서는 은퇴한 것으로 간주되기 때문에 대통령은 해당 연방대법관 또는 연방법원 판사의 후임을 임명할 수 있음

■ 시니어판사의 직무수행성과

● 연방항소법원 및 연방지방법원 ⇨ 전체 접수사건의 약 20% 담당



2) 미국 주법원 시니어판사 제도

■ 개관

- 각 주마다 법관 선발방식이 다름 ⇨ 자격과 임기 및 직위명이 다양함
- 대부분의 주에서는 해당 은퇴 판사의 동의 또는 신청을 요구하고 있음
- 은퇴 판사의 퇴직 전 소속 법원의 심급에 구애받지 아니하고 은퇴 판사를 배치할 수 있음
- 시니어판사의 지위에 있으면서 동시에 사적인 법률사무에 종사할 수 있는지에 관하여는 주마다 조금씩 다름

■ 각 주(州)의 시니어판사 활용 제도 예시

- 재판업무 부과
 - 일정기간 판사 또는 대법관 등으로 근무하고, 판사로서 재판업무를 수행하는데 필요한 육체적·정신적 능력을 갖추고 있을 것을 요구함
 - 요구되는 근무 경력은 주마다 2년에서 12년 사이로 다양함
- 심리위원 등 지명
 - 캘리포니아, 코네티컷, 뉴햄프셔: 퇴직한 판사를 심리위원(master, referee) 등으로 지명
 - 뉴욕: 퇴직한 판사를 그 신청에 따라 JHO(Judicial Hearing Officer)로 임명
- 대체적 분쟁해결 절차의 참여(Alternate Dispute Resolution)
 - 법원이 선임한 중재인으로서 사건에 관여하거나 사적으로 ADR 사건에 관여하는 것을 허용함

■ 캘리포니아 주의 지명판사 프로그램(Assigned Judge Program)

- 임용자격 및 절차
 - 결원 등 발생한 법원에서 일할 임시직 판사를 배치하는 제도



- 배치기간은 최대 30일을 넘지 아니하는 것이 보통이나, 당해 판사 배치에 대한 갱신을 요청하는 경우에 이를 갱신하는 경우도 있음
- 다른 카운티의 현직 판사 또는 퇴직한 판사가 참가할 수 있음
- 법관평가위원회에서 공개한 인사정보 제출 ⇨ 경력 등 질문지 작성 ⇨ 판사로 근무한 최종 법원의 법원장에게 신원에 대한 의견 제출 요청 ⇨ 법원장은 해당 판사를 받아들일 것인지를 결정 ⇨ 지원자는 배치된 법원의 법원장으로 부터 직무평가 받음

● 업무 내용

- 각급 법원에서 재판업무 수행에 필요한 일체의 권한을 부여받음

● 처우

- 해당 판사에 대한 퇴직연금과는 별도로 지명받은 법원의 판사 급여의 92%를 보수로 지급받음(1년 근무일수 250일 기준)

● 지명판사 프로그램의 성과

- 2016년 기준 과거 6년간 지명판사들이 수행해 온 업무량은 현직 판사 140명의 업무량과 비슷함

■ 뉴욕 주의 Judicial Hearing Officer(JHO) 제도

● 임용자격 및 절차

- 전직 판사를 JHO로 임명하여 재판의 보조인력으로 활용하는 제도

- 주 법원행정처장은 예산의 범위 내에서 JHO를 임명할 권한이 있음
- 뉴욕 주 판사는 70세가 되는 해의 12월 말일에 퇴직함

- JHO의 임기 1년

- 재임용 신청절차를 거칠 필요 없이 1년 연장 가능하고, 연장된 임기가 만료될 무렵 재임용 신청절차를 거쳐 재임용을 받을 수 있음

● 업무 내용(형사재판 중심)



- 당사자의 동의가 있는 경우 A급 경죄를 제외한 나머지 경죄사건 담당
- 담당 판사와 동일한 권한을 행사할 수 있음
 - 주된 업무: 재판준비절차 관련 부서에 소속되어 재판준비기일을 진행하면서 각종 신청에 대한 결정을 함
 - 부수적 업무: 본안사건 중 법률적인 쟁점 또는 비배심사건의 사실인정 문제 등에 대하여 법률적인 의견서를 작성하여 담당 판사에게 제출함

● 처우

- 시간제 근무로 하루 400달러의 수당과 업무수행과정에서 지출한 실비 지원
 - 이외의 별도 대가를 지급받지 않음

■ 인디애나 주 시니어판사 제도

● 임용자격 및 근무요건

- 요구되는 근무경력
 - 최소한 4년간 판사로 근무하고, 재직기간 중 1년 이상의 기간이 자격확인 신청 시점에서 5년을 경과하지 아니하였을 것 또는 재직기간 4년이 자격확인 신청으로부터 5년을 경과하였다고 하더라도, 자격확인 신청일로부터 5년 이내에 시니어판사로 최소한 30일을 근무하였을 것(예외 존재함)
 - 과거 재직기간에 인디애나 주 법관선발위원회가 인정한 최소 30일의 재직기간에 미달하여 근무한 사실이 없을 것
- 임명된 해에 최소한 30일 이상을 의무 복무할 것이 요구됨
 - 임명 요청에서 특정된 기간 해당 법원에서 근무
 - 달리 정해진 바 없으면 그 임명이 이루어진 해의 마지막 날까지 근무

● 임용절차

- 신청인이 서류 작성해서 제출 ⇨ 법관선발위원회는 대법원에 시니어판사로서 기본자격을 충족하였음을 인정하는 서면을 제공



- 인디애나 주 법관선발위원회는 매년 8월 시니어판사에게 다음 해 시니어판사로서의 자격인정에 관한 갱신신청서를 송부

- 업무 내용

- 법원의 재판장과 동일한 재판권한을 가짐
- 정규 판사가 부재한 경우에만 권한을 부여받게 되는 임시직 판사와는 달리, 시니어판사는 임명된 법원의 다른 판사와 함께 근무할 수 있음

- 처우

- 매년 최초 30일: 매일 100달러로 계산된 일당
- 최초 30일을 초과한 기간: 매일 최대 250달러로 계산된 일당
 - 단, 매년 100일을 초과한 기간의 근무에 대해서는 보수를 지급받을 수 없음
- 시니어판사는 같은 날 시니어판사 겸 임시직 판사로 근무하였음을 이유로 중복해서 보수를 청구할 수 없음

나. 영국의 시니어판사 제도

■ 영국의 법관제도 개관

- 판사 정년은 75세이고, 연금수급권의 개시는 5년 이상 재직한 65세 이상의 판사부터 가능함
- 5년 이상 재직한 60세 이상 65세 미만 법관은 감액 연금수급권의 청구가 가능함

■ 퇴직 법관(Sitting in Retirement) 활용 제도

- 판사 정년에 이른 이후에도 75세까지 정년을 연장할 수 있음
- 퇴직법관은 업무상 필요가 인정되는 경우 법관임용위원회의 법관임용절차 없이도 연금을 수급하며 퇴직법관으로 근무 가능
- 판사가 정년에 이르는 해의 생일에 퇴직하였는데 후임자가 없는 경우라면,



해당 판사는 시간제 또는 일당제로 근무를 계속하고, 뒤에 후임자가 전일제 판사로 오게 되면 그때 비로소 은퇴하는 것이 관행

- 75세를 초과하는 자는 퇴직법관이 될 수 없음
 - 퇴직법관 임용계약이 2년 단위로 진행되고, 법관 임용 시 잔여 근무 가능기간을 감안 ⇨ 실질적으로 73세까지만 퇴직법관 임용이 가능함
- 시간제 판사 또는 임시 판사로 복귀하여도 재판일이 반드시 보장되는 것은 아니고, 최소 근무일 요건도 없음
- 유급 시간제 판사(Salaried Part-Time Working, SPTW)는 전일제 법관의 주5일 근무를 100%로 두고, 최소 50%에서 90%까지 10% 단위로 근무 형태를 선택 가능함
 - 여기서 10%는 반일(Half a sitting day)을 의미하며, 50%를 선택하는 경우 주 2.5일 근무를, 90%를 선택하는 경우 주 4.5일을 근무

■ 업무 내용

- 법원별로 판사가 상당한 정도로 전문화되어 있으므로, 시간제 판사가 일정한 분량의 업무를 수행하는 것을 염두에 두고 업무가 진행됨
 - 퇴직법관은 ‘임용, 해임, 또는 자격박탈’, ‘재직기간 및 선서’, ‘보수, 수당, 연금’을 제외한 모든 영역에서 원래 직위에 임용된 사람과 동일하게 간주되고, 임용된 직위의 모든 기능을 수행할 수 있음

■ 처우

- 퇴직 후 재임용된 기간에는 당해 근무가 일당 급여나 정기급여였는지를 불문하고 퇴직 전의 근무로 인하여 발생한 연금은 재임용 이후에도 계속 지급

■ 참고: 영국 대법원의 보충 재판부 제도

- 대법원 보충 재판부에 75세 이하의 은퇴한 대법관 등을 판사로 임명할 수 있는 권한을 부여하고 있음 ⇨ 보충재판부 법관의 정년도 75세



- 보충 재판부에 속한 판사는 대법관과 동일한 권한과 의무를 가짐

다. 캐나다의 시니어판사 제도

1) 캐나다 연방법원의 정원 외 판사제도

■ 판사의 정년 및 연금제도 개관

- 캐나다 연방판사의 정년은 75세이고, 사직, 면직 또는 정년 당시의 판사직에 상응하는 보수의 2/3에 해당하는 연금을 지급받음
- 연금수급권 발생요건
 - 최소한 15년 이상 판사로 재직한 사람으로 연령과 근무기간의 합계가 80세 이상인 판사
 - 정년에 도달하고, 최소한 10년간 판사로 재직한 판사
 - 캐나다 연방대법원의 판사로 최소한 10년간 근무하고 사직한 판사

■ 시니어판사의 임용자격 및 절차

- 최소한 15년 이상 판사로 재직한 사람으로, 연령과 근무기간의 합계가 80 이상인 자 또는 70세의 연령에 도달하고, 최소한 10년 이상 판사로 근무를 계속하고 있는 자
- 판사로서의 정규적인 업무를 수행하지 않는 대신 정원 외 판사로 근무하겠다는 의사를 통지 후에는 정원 외 판사로 전환됨
- 다만, 최대 10년까지 정원 외 판사로 근무할 수 있음

■ 업무 내용

- 소속 법원의 법원장 등으로부터 배당받은 특별한 업무를 수행함
- 판사 급여 전액을 수령하게 되지만, 50% 정도 감축된 업무를 수행함

■ 처우



- 연방항소법원, 연방법원 및 조세법원에 속한 정원 외 판사의 보수는 해당 법원의 판사(법원장이나 부법원장 제외)에게 정하여진 보수와 같은 금액

2) 브리티시 컬럼비아 주의 시간제 시니어판사 제도(part-time senior judges)

■ 임용자격

- 브리티시 컬럼비아 주 카운티 법원의 판사 정년은 원칙적으로 75세
- 임용자격
 - 55세 이상이어야 하고, 전임판사로 최소한 10년 이상 근무한 경력이 필요함
 - 전임판사직을 마치기를 희망하는 시기로부터 최소한 6개월 전에 법원장과 검찰총장에게 그 의사를 통지하여야 함(다만, 법원장이 이와 다른 내용으로 허가한 경우에는 그에 따름)

■ 근무지 및 기간

- 당초 전임판사로 근무하던 법원이 아닌 다른 법원으로 배치될 수도 있음
- 최대 7년까지 시간제로 근무할 수 있음
 - 최대 매년의 절반까지 또는 법원장과 약정에 따라 근무함(매년 20-26주 근무)
 - 해당 판사가 시간제 근무 일정을 감축하기 위해서는 감축하기 전 해의 6월 30일까지 법원장의 허가를 받아야 함

■ 업무 내용

- 민사, 가사, 형사 업무 등 배당받은 모든 법원업무를 처리함
 - 판사 개인의 선호에 따라 업무일정을 세우는 것은 허용되지 않음
- 근무시간 중에 직접적으로든 간접적으로든 전문직 또는 사업 등 어떠한 직업에 종사를 금지함
 - 다만 다른 법원에서의 재판업무나 교육 또는 직무상 의무에 배치되지 않는 사법 전문가로서의 사무의 경우 법원장의 사전 서면허가를 받으면 가능함



■ 처우

- 시간제 시니어판사는 판사실에서 퇴거하여 **재택근무**를 함
 - 법원장실에서 교부받은 컴퓨터를 사용하여 인터넷을 통해 법원장실과 연락을 유지하면서 당번 업무 등을 받게 됨
- 연금을 받음과 동시에 최대 7년까지 시간제 시니어판사의 급여를 받음
 - 다만 급여와 연금을 합한 전체 금액이 전임 법관의 급여를 넘어서는 안 됨
 - 일당은 전임판사 일당의 80%, 급여는 전임판사 급여의 30-40% 수준임
- 연금과 관련된 기여분을 공제받지 아니함 ⇨ 전임판사의 급여가 인상되는 경우에도 퇴직연금이 인상되지 않음

라. 싱가포르의 시니어판사 제도

■ 임용자격 및 절차

- 헌법상 시니어판사 제도의 근거를 마련함
 - 대법원 판사로 임명받을 자격이 있거나 대법원 판사를 마친 65세 이상의 사람을 일정한 기간 대법원장, 상고법원 판사 또는 하이코트의 판사로 임명할 수 있음
 - 대법원의 판사를 마친 사람을 대법원의 시니어로 임명할 수 있음
- 통상 대법원 판사를 마친 65세 이상의 사람을 1년에서 3년 동안 대법원 판사로 임명함
- 수상의 제청 ⇨ 대통령의 동의로 임명됨

■ 업무 내용

- 대법원의 사건처리를 촉진하기 위하여 대통령이 수상의 제청을 받아 대법원의 판사를 마친 사람을 대법원의 시니어판사로 임명할 수 있음 ⇨ 시니어판사는 특정한 사건에 대한 심리와 재판에 한하여 임명되거나, 특정한 기간에



한하여 임명될 수 있음

■ 처우

- 총리가 결정하는 바에 따라 종심법원의 대법관에게 연금지급대상이 되는 급여를 지급함
- 판사로 은퇴한 후에도 다시 재임명을 받아 판사로 활동하는 사례가 많음

마. 홍콩의 정년 연장 및 임시직 판사 제도

■ 홍콩의 정년연장 제도

- 대법원장은 정년에 도달한 판사가 5년의 기간 내에서 판사로서의 업무를 계속하여 수행할 수 있도록 허가할 수 있음
 - ① 대법원장 및 종심법관 상임법관의 정년은 65세, ② 항소법원 및 지방법원 판사의 정년은 65세
 - 법원의 개별적인 사정에 따라서 달라질 수 있으나, 정년 이후에도 근무기간 연장을 거쳐 70세나 71세까지 근무하는 것이 일반적임

■ 임시직 판사 제도

- 임시직 판사는 정년까지의 신분이 보장되지 않음
 - 예를 들어, 1998. 11. 30. 이후 임용된 치안판사는 기본적으로 3년의 임기로 임용됨
 - 다만, 두 번째 3년 계약기간을 마치게 되는 치안판사의 경우에는 3회의 연속된 3년 계약직 또는 연금지급조건의 일반직 법관에 지원할 수 있음
- 법원은 과중한 업무부담을 덜기 위하여 내부 및 외부의 판사 대리나 임시직 판사 또는 대체판사 등의 임시직 판사 인력 활용을 계속하고 있음

■ 활용 현황

- 변호사로서 개업이 금지됨



- 급여를 책정하는데 중요한 고려요소임

● 적지 않은 수의 임시직 판사를 활용하여 판사 부족에 대응하고 있음

- High court의 경우 퇴직 판사들이 판사 대리의 형식으로 1년에 1개월에서 3개월간 근무하고 있음

■ 처우

● 판사에 대한 급여는 법관 독립의 원칙과 판사의 책임, 근무조건, 변호사들과 비교한 판사의 업무량, 판사임용으로의 유인과 판사 수의 유지 등 종합적인 사정을 고려하여 사법위원회의 권고의견에 따라 행정장관이 결정함

● 임시직 판사는 그 신분이 보장되지 않는다는 점에서 기본법상의 법관 독립의 원칙에 위배된다는 비판이 있음

2. 대륙법계 국가

가. 독일의 시간제 근무제도

■ 시간제 근무의 유형

● ① 가사상의 사유로 인한 경우, ② 고령으로 인한 경우, ③ (바이에른 주 판사의 경우) 사유 없는 경우가 있음

- 시간제 근무제도가 광범위하게 활용되고 있으나, 고령 등을 사유로 한 시간제 근무는 활성화되어 있다고 보기 어려움

■ 고령으로 인한 시간제 근무제도의 요건

● 연방판사(상급법원 판사)의 시간제 근무제도

- 최소한 15년 이상 시간제 근무를 하였고 50세 이상인 연방판사 중 가사상의 사유로 인한 시간제 근무의 요건을 충족하지 못하고 종일 근무로 복귀하는 것을 더 이상 기대하기 어려운 자일 것이 요구됨

· 주(州) 판사에 비하여 인정 요건이 까다로움



- 통상 근무 업무량의 75% 정도임

● 주(州) 판사(바이에른 주 하급법원 판사)의 시간제 근무제도

- 60세 이상의 판사일 것

· 독일 주(州) 판사의 정년이 67세임을 감안하면, 최대 7년까지 고령으로 인한 시간제 근무를 할 수 있음

- 고령으로 인한 시간제 근무 승인 요건

· 담당하고 있는 업무와 관련하여 시간제 근무가 허용될 것

· 고령으로 인한 시간제 근무 시작 전 5년 동안 최소한 3년간 시간제 근무를 하였을 것

· 시간제 근무에 대립하는 부득이한 직무상 이유가 없을 것

- 고령으로 인한 시간제 근무의 업무량은 시간제 근무 시작 전 5년 동안에 평균적으로 수행한 업무량의 60%를 기준으로 함

· 시간제 근무 시작 전 2년 동안 평균적으로 수행한 업무량의 60%를 넘을 수 없음

- 겸업 제한이 있음

■ 처우

● 시간제 근무 판사에 대한 승진 등에 있어서 불이익한 처우를 하는 것이 금지되어 있음

● 연금계산에 산입되는 근무기간은 실제 노동시간으로부터 산출된 비율에 따라 단축됨

- 예를 들면, 1/2씩 2년 근무하면 연금에는 1년 근무로 계산됨

- 다만, 세금의 감소폭이 더 크기 때문에 줄어드는 근무량보다는 실제로 수령하는 보수액은 적게 감소함

● 보수액의 범위



- 보수액은 은퇴했을 때 받게 될 연금액 이상이어야 함
- 연방판사: 고령으로 인한 시간제 근무를 시작하기 전에 지급받은 급여의 83%의 상한 금액
- 바이에른 주 판사: ‘바이에른 주 공무원보수법에 따른 세후 임금’과 ‘고령으로 인한 시간제 근무 시작 직전 5년 동안 평균적으로 수행한 노동시간으로부터 산출된 세후 임금의 80%’ 사이의 금액

나. 일본의 간이재판소 판사 제도

■ 일본의 정년제도 개관

- ① 최고재판소 재판관의 정년은 70세, ② 하급재판소 재판관 중 고등재판소, 지방재판소 또는 가정재판소 재판관의 정년은 65세, ③ 간이재판소 판사의 정년은 70세
- 간이재판소 판사의 정년을 다른 법관보다 연장한 것은 정년퇴직을 앞둔 판사들을 간이재판소로 유인하기 위한 것임

■ 간이재판소 임용자격 및 절차

- 간이재판소 판사는 법률의 소양이 있는 것을 필요로 하지만 반드시 전문적인 법조인일 것을 요구하지 않음
- 간이재판소 임용자격은 아래와 같이 구분됨
 - ① 법조전문가: ㉠ 고등재판소 장관 또는 판사의 직에 있던 사람, ㉡ 판사보, 검찰관, 변호사 등의 직에 통산하여 3년 이상 재직한 경험을 가진 사람
 - ② 선고임명자: 수년간 사법사무에 종사하거나, 기타 간이재판소 판사의 직무에 필요한 학식과 경험이 있는 자는 법조경력 없이도 간이재판소 판사선고위원회의 선고를 거쳐 임명 가능
 - ※ 선고에 의한 임명자(법조무자격자)가 압도적 다수를 차지하고, 그중 재판소서기관 출신이 가장 많음



- 간이재판소 판사의 임기는 10년이고 재임할 수 있음
- 선고(選考)임명의 방식
 - 지방재판소 사무국장, 고등재판소 사무국 차장, 수석서기관 등의 관리직이나 이에 준하는 자: 필기시험이 면제되고 선고위원회에서 행하는 면접시험만을 거쳐 임명
 - 원칙적으로 재직 13년 이상, 35세 이상의 재판소서기관, 사무관 등: 필기시험에 합격한 후 면접시험을 거침

■ 처우

- 다른 지방재판소 판사들과 마찬가지로 통상 3년마다 당사자의 동의를 얻어 전보됨
- 그밖에 간이재판소 판사의 징계, 탄핵, 제척, 기피 회피, 복무, 신분보장 등은 하급재판소 판사와 같음
- 간이재판소 판사는 정규 법관보다는 낮은 보수를 받음

통상 정규 법관에서 간이재판소 판사로 전직하는 경우에는 보수가 종전의 70%에서 80% 정도로 감액됨

■ 특이점

- 고령의 판사로 인한 문제보다 변호사 자격이 없는 간이재판소의 판사에 대하여 전문지식이나 능력과 관련된 불만이 대다수임

다. 네덜란드의 시간제 판사 제도

■ 임용자격

- 네덜란드 판사의 정년은 70세이고, 연금수급권이 발생하는 시기는 65~66세임
- 은퇴한 판사와 연금수급권이 발생한 이후의 판사는 시간제 판사로 지원 가능

■ 업무 내용



- 특정 사건의 재판절차나 판결문 초고를 작성하는 업무를 주로 담당하고, 재판일수에 따라 그 수당이 산정됨

■ 처우

- 은퇴에 따른 퇴직연금을 수령하고, 이와는 별도로 업무시간에 따라 근무수당을 수령하게 됨
- 그 수당은 정규직 판사가 받는 급여에 비하면 명목적인 액수에 불과함

라. 대만의 법관 우대제도

■ 임용자격 및 업무 내용

- 퇴직제도와 별개로 65세 이상의 법관에 대해 직무와 보수를 보장해주는 제도
- 종신법관으로 15년 이상 근무하고 70세에 도달한 사람 ⇨ 연구, 조정 또는 다른 사법행정업무 수행
- 65세에 도달한 법관 ⇨ 지방법원 간이사건을 처리하기 위하여 지방법원으로의 전보 신청 가능

■ 처우

- 기존 매달 받던 보수의 2/3만 수령할 수 있음
 - 법관예우를 선택하는 경우에는 기본에 받던 월 보수의 약 66.67%만 받게 되는 반면, 법관이 자발적 퇴직을 하여 월별로 퇴직연금을 받는 경우 현직에서 받던 월 보수의 98%는 보장됨 ⇨ 법관 우대제도를 선택하는 법관의 수는 극히 적음