



사법행정자문회의 제7차 회의 회의록

(성평등 정책 및 성폭력 예방 정책 논의 부분 발췌)

2020. 6. 11.

운영지원단

1. 사법행정자문회의 신규 안건 제안: 성평등 정책 및 성폭력 예방 정책 논의

가. 제안 설명

- ▣ 이미경 위원(대표제안 위원) 제안 설명

나. 토론

- ▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 개인적으로 성폭력을 예방하고 성평등을 이루기 위해서는 기관 최고책임자의 강력한 인식과 의지가 있어야 한다고 생각함
- 어찌 보면 가장 중요한 인사 면에서 부족한 부분이 많은 것이 사실임. 법관인사는 2월에, 법원공무원 인사는 1월, 7월에 이루어지는데, 배부해드린 자료를 통해 설명을 드리도록 하겠음
- 자료 1쪽을 보면 2018년, 2019년, 2020년 3년 간 여성법관의 비율이 29.83%에서 31.39%로 변화했는데, 안을 들여다보면 비율로는 비록 4분의 1 내지 5분의 1 정도이지만 여성 지법부장이 2018년 140명에서 2020년 220명이 돼서 80명이 증가하였고, 고법판사는 28명에서 51명이 돼서 거의 2배가 되었음
- 2017년까지만 고법부장 승진인사가 있었는데, 2020년의 여성 고법부장은 2019년과 마찬가지로 5명 그대로임. 2018년 여성 고법부장 7명이 2019년 왜 5명이 되었는지 궁금하실 텐데, 그것은 2분이 대법관이 되었기 때문임
- 위와 같은 점을 말씀드리는 이유는 현재로는 풀이 적어 어쩔 수 없지만, 향후에는 그렇지 않을 것이기 때문임. 고등부장제가 폐지되었기 때문에 고등부장판사 직무대리 발령을 내는데, 자료에는 없지만 25기 17명 중 남성 12명, 여성 5명이, 26기 8명 중 남성 6명, 여성 2명이 고등부장 직무대리로 발령되었음. 또한 자료



2쪽을 보시면 각 기수별 남녀 법관 비율이 나와 있는데, 35기부터 여성 법관의 비율이 40%에 육박하기 시작하고, 38기는 약 46%, 변시 1회의 경우에는 50%, 변시 3회는 57%에 이르고 있는데, 이는 해가 갈수록 여성 법관의 풀이 증가한다는 의미임

- 또 다른 예를 들고자 함. 최초 여성 대법관이셨던 김영란 대법관이 2003년도에 고등부장이 되고 1년 만에 대법관이 되셨는데 당시 나이가 47세였고, 김소영 대법관도 2012년 2월에 고등부장이 되고 같은 해 11월 47세 나이로 대법관이 되셨음. 반면 박정화 대법관은 2013년에 고등부장이 되고 2017년 52세의 나이로 대법관이 되셨고, 민유숙 대법관도 2011년 고등부장이 되고 2018년 대법관이 되셨으며, 노정희 대법관 역시 2015년 고등부장이 되고 2018년 대법관이 되셨는데, 그만큼 예전과는 상황이 달라지고 있다는 점을 말씀드리고 싶음
- 매년 법관 사직자의 남녀비율 역시 체크하고 있음. 2018년에는 51:3명, 2019년에는 42:1명, 2020년에는 55:5명이고, 직급별로 살펴보면 판사의 경우 2018년 6:1에서 2020년 8:2인데, 총비율로 따지면 10% 이하, 5~8%의 법관이 사직을 해서 재직 기간은 조만간 수평을 이룰 것으로 기대하고 있음
- 자료 4쪽에는 사법연수생 기수별 수료자 남녀 비율이 나타나 있는데, 38기만 하더라도 여성의 비율이 36%임에 비해 앞서 본 바와 같이 여성 법관 비율은 40%를 상회하고 있음
- 다음으로 법원공무원을 살펴보도록 하겠음. 자료 6쪽을 보면 여성 사무관은 2017년 99명에서 2020년 121명으로 늘었고, 서기관은 34명에서 54명으로 증가하였는데 이는 그 만큼 여성의 풀이 증가했다는 의미임. 다만 부이사관은 5명에서 4명으로, 이사관은 1명에서 0명으로 떨어졌는데, 이는 승진 이후 사표를 제출했기 때문임
- 자료 7쪽에는 2004년 이후 9급 공채로 들어오는 남녀비율이 나타나 있음. 보시면 모두 40%를 상회하고 2020년에는 60%가 넘음. 이를 보면 향후 여성 풀이 크게 증가할 것이라고 예측할 수 있음. 5급 공채시험인 법원행정고등고시의 경우는 9급 공채와는 달라서 9쪽에 세부적인 사항을 적시하였는데, 2009년 여성 비율이 50%를 기록한 적은 있지만 통상적인 정도로 여성 비율이 증가하는 것이 그 이후



이기 때문에 아직은 시간이 걸릴 것 같음

- 자료 10쪽에는 각종 위원회의 성비가 나타나 있음. 본인은 법 규정을 알기 때문에 위원회를 구성함에 있어 여성 비율을 맞추는데, 법관징계위원회, 공직자윤리위원회, 법원감사위원회의 여성 비율이 40%를 넘고 헌법재판관후보추천위원회의 여성 비율은 55%에 이르는 것은 40%에 가까운 비율의 위원 지명을 본인이 했기 때문임. 반면에 법관인사위원회, 기타 위원회의 경우 외부 추천 위원이 남성으로 추천되는 경우가 많아 여성 비율이 떨어지고 있음
- 이찬희 위원께서 계시니 말씀드립니다. 법관평가제도 TF를 구성하며 법관 4명, 변호사 4명을 추천을 받았는데, 법원은 남성 2명, 여성 2명으로 위원 지명을 한 반면 변호사단체는 4명 모두를 남성으로 추천했음. 또한 법관인사위원회도 외부 위원이 전부 남성으로 추천되었고, 대법관후보추천위원회 외부위원도 여성으로 추천되는 경우를 거의 보지 못했음
- 반반이 원칙이긴 하겠지만, 본인은 세 사람 중의 한 사람은 어떤 이유로든 여성으로 임명해야 한다고 생각하기 때문에 우리 위원회도 3분의 1 룰을 지키고 있음. 위원회 위원장의 반도 본인은 여성으로 임명하는데, 법관징계위원회 위원장님, 양형위원장님 모두 여성임
- 본인 역시 챙기고 싶었는데 이미경 위원께서 아주 좋은 기회를 마련해주신 것 같음. 말씀드린 것처럼 현재로서는 많이 부족하지만, 앞으로는 그와 같은 점이 많이 개선되리라 생각하고, 저절로 그러한 분위기가 만들어지도록 법원 역시 노력하도록 하겠음
- 본인이 또 하나 관심을 많이 가지는 부분은 여성 법관 및 법원공무원의 일과 가정의 양립 부분임. 육아휴직 등으로 인해 근무평정에 불이익이 없도록 제도적 장치를 마련하고 있긴 하나, 솔직히 이야기하면 행정부가 사법부보다 빨라서 육아휴직, 경력 산입 등 분야에서 사법부가 행정부를 따라가고 있는 형편임. 예산, 법규 등 여러 문제가 원인이겠지만, 2018년경 육아휴직을 경력에 산입하는 등 사법부도 제도 개선을 많이 했음
- 성폭력 관련하여 말씀드리자면, 본인의 취임 이후 2018년 미투운동이 발생하여 전수조사를 실시하였음. 현재 코트넷 성희롱·성폭력을 신고할 수 있는 배너 ‘특



특독'이 우리 사법행정자문회의와 같은 열에 있는데, 이는 어느 국가기관보다 이
른 것임

- 성폭력 등 예방을 위해 신고도 받고, 여러 다른 시스템을 운영하지만 확보된 편
의성만큼 과연 성폭력 등이 제대로 걸러지고 있는지 여부에 대해서는 항상 우려
하고 있음
- 법관은 물론 법원공무원에게 특정 행동이 성희롱이 되는지 여부에 대한 교육이
매우 필요하나, 그 교육은 보여주기식 교육이 아닌 실질적 교육이 되었으면 하는
것이 소망임. 실효성 있는 교육을 위해 젠더법 연구회를 통해 경력법관연수에는
모두 성인지 관련 교육을 추가하고 있고, 외부강사를 초빙하여 시간만 보내는 것
이 아니라 법관들 스스로가 강의하는 코스로 구성하고 있음
- 본인은 실제 성폭력 사건을 다룬 법관이 쓴 책, 젠더법 연구회에서 격년으로 발
간하는 '젠더와 법 그리고 법원'이라는 책 등이 굉장히 와 닿고 귀하게 보고 있
는데, 성인지감수성을 법정에서 구현하기 위해 향후에도 발전시켜야 할 부분이
많다고 생각함

■ 다음과 같은 의장의 질문 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음

- 의장
 - 성인지예산과 관련하여 기획조정실장께서 설명해주시기 바람
- 기획조정실장
 - 성인지예산에는 직접적으로 양성평등과 연관된 예산도 있지만 여성의 권리를
높여주거나 지원하는 예산, 예산 투입의 결과가 남녀 대비로 나오는 예산도 포
함됨. 법사위 위원들이 국선변호료가 성인지 예산에 포함되는 점에 대해 지적을
하긴 했지만, 국선변호인 예산도 남성 피고인과 여성 피고인에 대해 효과가 다
르게 나타나기 때문에 강학상 의미의 성인지 예산이 맞긴 함
 - 예산 편성 체계는 프로그램, 단위사업, 세부사업, 내역사업으로 이루어지는데
여가부에서는 성인지예산을 세부사업 단위로 설정하고 있음. 반면 대법원의 경
우 실질적으로 성인지 예산이 많지만 대부분 내역사업으로 구성되어 있어 표면
적으로는 성인지예산이 편성되어 있지 않은 것처럼 보이는 것임. 성인지예산에
대해서는 계속 검토를 진행하고 있음



○ 의장

- 여성 법관이나 법원공무원을 위한 편의시설을 만드는 예산은 성인지예산이 아닌지?

○ 기획조정실장

- 이미경 위원께 보내드린 바와 같이 대법원은 양성평등교육, 출산여성 육아용품 지원, 일과 가정의 양립을 위한 보육시설 지원 등의 사업을 진행하고 있음. 하지만 말씀드린 바와 같이 이런 사업들이 세부사업이 아닌 내역사업으로 편성되어 있어 성인지예산으로 나타나지 않을 뿐임

■ 다음과 같은 이미경 위원의 의견이 있었음

- 지자체에서는 “○○아가씨” 선발을 위한 예산도 성인지예산으로 낸 적도 있음
- 기획조정실에서 보내온 자료를 살펴보고 실질적인 성인지예산 편성을 위해 노력하려는 의지가 잘 드러나지 않아 아쉬움이 있었음
- 출산휴가는 당연히 여성이 사용하겠지만 육아휴직은 남성 역시 함께 사용해야 한다고 생각하고, 육아는 당연히 여성의 일로 여기는 사회적인 분위기 역시 법원이 앞장서서 바뀌어야 한다고 생각함
- 성폭력 사건에 대한 재판에서 편견에 의해 피해자에게 왜 그 장소를 갔는지, 왜 저항하지 않았는지 피해자를 비난하는 인식을 바탕으로 판결문을 쓰시는 법관들을 아직도 많이 보고 있기 때문에, 법원 전체적으로 성평등에 대한 높은 인식을 갖추는 것이 매우 중요하다고 생각이 들어 말씀드립니다

■ 다음과 같은 의장의 질문, 이에 대한 기획조정심의관 및 오승이 위원의 답변이 있었음

○ 의장

- 본인 역시 남성이 육아휴직을 사용해야 한다는 점에 동감함. 요즘은 남성도 육아휴직을 많이 쓰는데, 혹시 심의관 중에 육아휴직을 사용한 분이 계신지?

○ 기획조정심의관

- 본인이 36기인데 동기나 후배 남성 법관은 과거처럼 눈치 때문에 육아휴직을 사용하는 것을 꺼리지는 않고, 다만 급여가 워낙 줄어들기 때문에 현실적인 경제적 여건 때문에 육아휴직을 사용하지 못할 뿐임. 다른 직종과 비교하여 남성



법관은 육아휴직을 적극적으로 활용하는 편임

○ 오승이 위원

- 육아휴직 이야기가 나와 말씀드림. 본인 역시 2009년 법관으로 임용되었을 때 보다 동료 남성 법관들이 육아휴직을 사용하는 경우를 많이 접해 굉장히 반가워하고 있음
- 다만 여성법관은 대부분 맞벌이인 반면 남성 법관은 외벌이인 경우가 많은데, 외벌이인 남성 법관이 육아휴직을 사용하는 경우 가정경제에 심한 타격이 있어 육아휴직을 사실상 사용하지 못하고 굉장한 박탈감을 느끼는 경우가 많음. 위와 같은 점이 본인 역시 굉장히 안타깝고 육아휴직자에게 불이익을 주지 말아야 한다는 이야기를 할 때 조심하게 되는 면이 있음
- 최근 육아휴직 대신 육아기 근무시간 단축제도를 사용하는 법관이 점점 늘어나고 있는데, 급여도 반, 휴가도 반으로 깎임에 비해 단축근무의 취지에 맞지 않는 사무분담으로 인해 업무는 줄지 않는 경우가 있고, 특히 배석판사의 경우 재판 운영에 주도권이 없어 단축근무의 취지에 맞지 않는 사무분담이 이루어지는 경우가 많다는 점에 대해서는 지적하고 싶음. 위 사항에 대한 문제의식으로 제도개선 법관 토론방에 사무분담 시 이와 같은 점을 고려해 주십사 글을 올렸음
- 당초 육아휴직을 사용할 수 있음에도 불구하고 단축근무를 하는 법관은 법원 입장에서 배려를 할 필요가 있음에도 불구하고 단축근무 법관 때문에 다른 법관이 피해를 받는다는 시각이 바뀌지 않고 있고, 재판장들도 사건을 100%가 아닌 75%만 진행해야 한다는 점에 대해 불만을 가지시는 경우가 있어 이런 부분들에 대해 앞으로 우리가 조정해 나가야 할 필요가 있다는 점을 말씀드리고 싶음

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 분과위원회에 회부를 하려면 과제를 특정할 필요가 있는데, 이에 대해 의견 주시기 바람. 위원들께서 동의해주신다면 정기적으로 관련 보고를 받는 방안도 있을 것 같음

■ 다음과 같은 오승이 위원의 의견, 이에 대한 의장 및 기획조정실장의 답변이 있었음



○ 오승이 위원

- 성인지예산에 대한 개념 정립이 제대로 되어 있지 않으므로 성인지예산의 실질적인 개념을 연구하도록 하는 것은 어떠한지?

○ 의장

- 재정·시설 분과위원회에서 검토할 수는 있겠으나 과연 어떻게 도움이 될는지 의문임

○ 기획조정실장

- 오승이 위원께서 올리신 글을 보았는데 제도 운영 또는 복무관리와 관련된 부분이어서 종전과 다른 시각이 필요할 것 같고, 재정·시설 분과위원회에 여성 위원이 적기 때문에 새로운 분과위원회 또는 TF를 구성하고 젠더법 연구회와 협업을 진행하는 방식으로 운영하는 것은 어떨까 싶음

○ 오승이 위원

- 분과위원회는 아니라 하더라도 이런 문제에 대해 관심을 가지고 전반적으로 검토할 수 있는 TF도 괜찮을 것 같음

■ 다음과 같은 윤준 위원의 의견이 있었음

- 2018년 봄 법원행정처에서 종합적으로 전수조사를 실시한 적이 있음. 당시 현황 조사와 향후 계획을 잡았었기 때문에 당시 예정되어 있던 계획이 현 시점에서 어떻게 진행되고 있는지 살펴보고 개선점 혹은 보완 사항이 있는지 중간점검을 한 후 분과위원회 구성 등 후속 조치를 논의하는 것은 어떨까 싶음

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 성평등, 성폭력 예방정책 관련, 젠더법 연구회와 협업을 통해 그 동안 사법부에서 어떤 대책을 가지고 준비를 했는지 현황 파악 및 점검 진행하도록 하겠음

다. 결정사항

- 법원행정처가 젠더법연구회와 협력하여 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위하여 그 동안 사법부가 해 왔던 노력을 점검하고 그와 관련한 현황을 파악하여 제도개선 사항을 확인한 뒤, 지속 논의 여부를 결정하기로 함