



# 법조일원화제도 분과위원회 주요 논의사항 정리

1. 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차
2. 법조일원화 정착을 위한 재판보조인력(재판연구원 등) 확보

2022. 6. 8.

운영지원단

## 1. 개요

- 2021. 12. 22. 출범한 제1기 법조일원화제도 분과위원회는 ① 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차(1안건), ② 법조일원화 정착을 위한 재판보조인력(재판연구원 등)의 확보(2안건)를 주제로 연구·검토를 진행하고 있음
  - 2022. 5. 11. 제20차 사법행정자문회의에서 분과위원회 연구·검토 진행상황에 대한 중간보고를 하였음
- 제20차 사법행정자문회의 이후 분과위원회는 추가 논의를 통해 각 안건에 대한 논의를 일부 마무리하였는바, 그 주요 논의결과를 자문회의에 정리·보고함

## 2. 제20차 사법행정자문회의(5. 11.) 보고 이후 논의 경과

- 전체회의 및 소위원회 활동
  - 제1소위원회 제3차 회의: 2022. 5. 16.(월)
  - 제2소위원회 제3차 회의: 2022. 5. 17.(화)
  - 제6차 전체회의: 2022. 5. 24.(화)
- 분과위원회는 제6차 전체회의까지 안건별 다음 사항에 관한 의견을 도출함

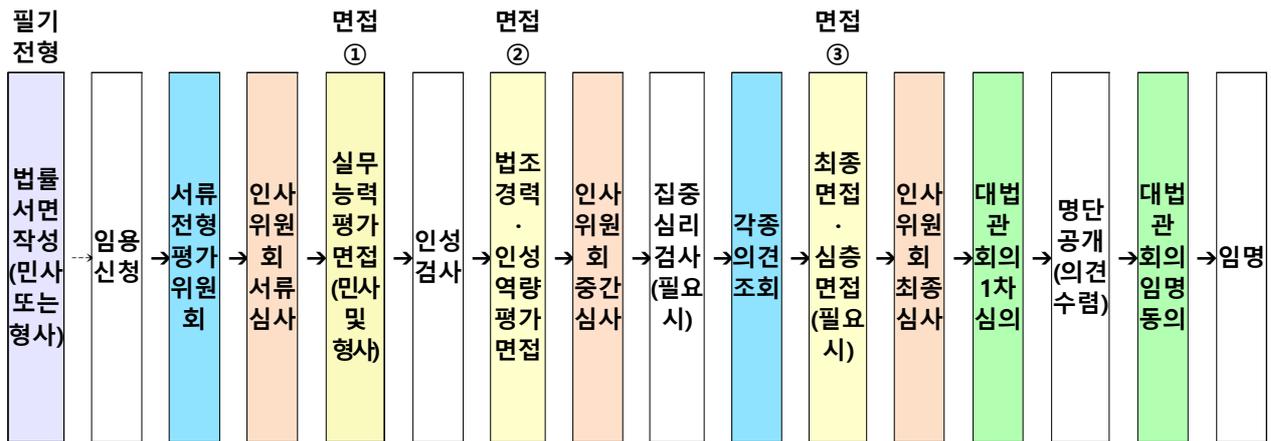


- [1안건] 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차
  - 논의사항: 법조경력자 임용절차 개선 방안으로, ① 법률서면 작성평가 개선방안, ② 서류전형평가위원회 전문성 제고 방안, ③ 기존 시험성적 반영 유지 여부, ④ 실무능력평가 면접 개선방안, ⑤ 의견조회의 실질화 방안 등 논의
- [2안건] 법조일원화 정착을 위한 재판보조인력(재판연구원 등) 확보
  - 논의사항: 재판보조인력 중 ① 재판연구원의 증원 필요성, ② 재판연구원의 단기적 증원 방안, ③ 재판연구원의 중·장기적 배치기준 및 증원규모 등 논의

### 3. [1안건] 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차

#### 가. 법조경력자 임용 방식 및 절차 개관

##### 1) 현행 절차 흐름도



##### 2) 주요 절차

###### ■ ① 법률서면작성평가(민사 또는 형사)

- 법관임용 신청을 위한 사전 평가
  - 쟁점파악능력, 사실인정능력, 논증능력, 법률문장 작성능력 등 지원자의 기본적인 법률소양과 법적 사고력을 평가



- 희망에 따라 민사 또는 형사 중 한 가지 분야의 법률서면작성평가에 응시
- 소송기록형 문제를 검토하여 사건의 결론과 논거를 중심으로 ‘검토보고서’를 작성하는 방식
- **오픈북(Open Book)**: 법조문 제공, 법고을LX를 이용한 판례 검색 가능, 지원자 지참 교재 등 참고 가능
- **평가방식**: Pass/Fail 방식 평가
- **평가 결과의 유효기간은 2년**
  - 지원자는 사정에 따라 법률서면작성평가 응시 당해 또는 다음해 법관임용절차에 지원할 수 있고, 2년 모두 지원하는 것도 가능함

#### ■ 2서류전형평가위원회

- 법조경력 평가의 객관성과 공정성을 담보하고, 법원 내·외부의 시각은 물론 국민의 시각도 반영할 수 있도록 법관과 비법조인을 포함한 외부위원들로 서류전형평가위원회 구성
- **구성**: 5인(법관 2명, 변호사 1명, 법학교수 1명, 비법조인 1명)
- **평가방식**: 블라인드 평가
  - 제공되는 심사자료에 개인 인적사항 및 법률사무 종사기관(법무법인 명칭과 기업 명칭)이 기재되어 있지 않음
- 지원자의 법률사무 이외의 경력, 법률사무종사 경력(구체적 업무 내용, 법률사무종사자로서의 업무 역량의 장단점, 전문분야, 지원자가 담당했던 주요 사건이나 업무 내역 등 포함), 법관지원 동기 및 포부, 피징계·피진정·피입건 내역, 전문성, 공익활동 경력 등을 종합적으로 심사 ⇨ 지원자가 법관에게 필요한 역량을 갖추었는지 평가

#### ■ 3법관인사위원회 서류심사

- **위원회 구성**: 법원조직법 제25조의2 제4항



- 법관 3명, 법무부장관이 추천하는 검사 2명, 대한변호사협회장이 추천하는 변호사 2명, 사단법인 한국법학교수회 회장과 사단법인 법학전문대학원협의회 이사장이 각각 1명씩 추천하는 법학교수 2명, 학식과 덕망이 있고 각계 전문 분야에서 경험이 풍부한 사람으로서 변호사의 자격이 없는 사람 2명(이 경우 1명 이상은 여성이어야 함)
- 사법연수원 성적 또는 법학전문대학원 등 성적, 법률사무 종사경력, 범죄경력·징계내역 및 서류전형평가위원회의 평가결과 등을 바탕으로 법관에 적합한 최소한의 자격 요건을 갖추었는지 심사함
- **평가방식:** 지원자의 성명 등 인적사항을 배제한 상태에서 블라인드 절차로 진행함

#### ■ ④실무능력평가면접(민사·형사)

- 쟁점파악능력, 문제해결능력 등 기본적인 법률지식과 법적 사고력, 표현력과 의사소통능력 등을 중심으로 실제법과 절차법 전반에 걸쳐 지원자의 실무능력을 평가
- **방식**
  - 민사형사 각 분야에 관한 가상의 재판상황을 제시하고 그와 관련된 면접위원의 질문에 답변하는 방식
  - 검토시간 1시간 + 면접 30분 ⇨ 검토시간에는 오픈북(Open Book) 허용. 법조문 제공, 법고을 LX를 이용한 판례 검색 가능, 지원자 지참 교재 참조 가능
- **위원 구성:** 부장판사 경력의 법관 3명

#### ■ ⑤인성검사

- 본인의 심리상태에 관한 다수의 객관식 설문에 답하는 자기보고식 인성검사로써 외부 전문기관에서 결과를 분석·판정함



## ■ ⑥ 법조경력·인성역량평가면접

### ● 법조경력면접

- 법조경력 전반의 충실성에 대한 실질적이고 종합적으로 평가
- 지원자가 작성하여 제출한 법조경력 등 관련 내용을 기초로 하여 질의가 이루어짐

### ● 인성역량평가면접

- 성실성, 치밀성, 결단성, 스트레스 내성, 배려성, 개방적 사고, 공정성 및 윤리의식 등 지원자가 법관으로서 직무를 수행할 수 있는 인성적 역량과 법조윤리의식을 갖추었는지 평가
- 지원자가 제출한 과거의 경험 및 가상의 문제 상황에 대하여 다양한 질의가 이루어짐

### ● 법조경력면접과 인성역량평가면접 통합 실시

### ● 위원 구성: 법관 1명, 변호사 1명, 심리학 교수 1명

## ■ ⑦ 법관인사위원회 중간심사

- 서류심사 결과, 실무능력평가면접, 법조경력면접 및 인성역량평가면접 결과 등을 종합적으로 심사
- 지원자의 성명 등 인적사항을 배제한 상태에서 블라인드 절차로 진행

## ■ ⑧ 집중심리검사

- 정신·심리·인성적 측면에서 심층적인 검사가 필요하다고 판단되는 지원자에 대하여 실시
- 대학병원 등 외부 전문기관에 의뢰하여 임상심리전문가가 장시간 임상면접 방식의 종합심리검사를 시행

## ■ ⑨ 각종 의견조회



- 중간심사를 통과한 지원자를 대상으로 지원자의 업무수행능력, 협업능력, 소통능력 등 법관으로서의 자질과 인품에 관해 집중적 의견조회 실시
- 재직기관의 장, 소속 지방변호사회장 또는 대한변호사협회장, 재직기관이나 근무지를 관할하는 법원의 법원장 등 관계기관의 장에게 의견을 묻거나 참고자료의 제출을 요청
- 지원자의 직장 상사, 동료 등 업무수행 참조인에게 의견을 조회

#### ■ 10 최종면접

- 법관으로서의 자세, 전문지식과 법적 사고력, 의사표현의 정확성과 논리성, 예의·품행 및 성실성, 창의력·결단력 및 합리적 판단능력 등을 종합적으로 평가
- 위원 구성: 법원장 1명, 부장판사 1명, 외부 면접위원(변호사, 교수) 1명

#### ■ 11 심층면접(필요시)

- 인성적 측면에서 문제가 의심되는 등 필요하다고 인정되는 경우에는 심층면접에 회부하여 정신과 전문의가 배석한 상태에서 30분~1시간 동안 심층적으로 면접을 실시

#### ■ 12 법관인사위원회 최종심사

- 모든 임용심사 자료와 각종 의견조회 결과를 토대로 지원자가 법관에게 요구되는 기본적인 실무능력은 물론, 소통능력, 협업능력, 공정성과 권위, 청렴성과 도덕성 등의 인품까지 갖추었는지를 심사

#### ■ 13 대법관회의 1차 심의

- 최종 임용심사를 통과하여 대법관회의 임명동의 대상이 된 지원자에 대하여 동의 여부를 1차 심의하여 명단공개 대상자를 결정함

#### ■ 14 명단공개(의견 수렴)

- 법관임용동의 대상자에 대한 다양한 의견을 수렴함으로써 자체 검증의 한



계를 극복하고, 법관임용절차의 투명성을 강화하여 신임 법관에 대한 국민의 신뢰를 제고하기 위함

- 대법원 홈페이지 등을 통해 대상자 명단을 공개하고, 일정기간 동안 대상자들에 대해 구체적인 사실과 자료에 기초한 의견을 제출받음

#### ■ ㉓대법관회의 임명 동의

- 기존 심사자료와 함께 명단공개 후 제출된 의견에 대한 검토내용까지 종합하여 최종적으로 임명동의 여부 결정

#### ■ ㉔임명: 임명 후 약 5개월간 신임법관 연수교육 실시

### 나. 법조경력자 임용 방식 및 절차 관련 논의 필요 사항

#### 1) 법률서면 작성평가 개선방안 관련

##### ■ 상정 가능한 안

- 1안: 현행 기록형 필기시험을 유지함
  - 민·형사 중 택일할 수 있는 등 지원자들에게 큰 부담이 되지 않음
  - 지원자의 기본적인 법률소양과 법적사고력 평가를 위한 최소한의 요건임
  - 임용절차의 객관성과 공정성 확보에 기여함
- 2안: 필기시험을 유지하되 단순한 법률지식 평가방식을 지양함
  - 법정에서 특정 상황이 발생하였을 때 법관으로서 어떻게 대응하는 것이 바람직한지에 대한 판단능력 등을 평가하는 방식으로 변화가 필요함
  - 영국의 기본법관(구역판사 또는 기록판사 등 상대적으로 젊고 등급이 낮은 판사로 1심 재판을 주로 담당함) 대상 필기시험 방식을 참고 가능함
    - 81문항의 객관식 시험(민사재판 담당 구역판사의 경우 민사소송 22문제, 도산 10문제, 이혼 및 금전적 구제 10문제, 가정폭력 및 금지명령 10문제, 주택 11문제, 강제집행 10문제 출제)을 75분 동안 온라인으로 실시함



● 3안: 필기시험을 폐지함

- 지원자들의 최소 법조경력에 상향될수록 실무능력을 평가할 수 있는 자료들이 많이 축적되므로 1회성 필기시험을 유지할 필요가 없음
- 현행 전담법관 임용절차에서와 같이 실무주제와 관련된 에세이를 작성하는 것으로 대체 가능함

● 검토 및 논의 가능 사항

- 5년 기준(~2024년) 단계

- 제1안(유지), 제2안(변경), 제3안(폐지) 모두 검토 가능함

- 다만 제2안(변경)에 따른 새로운 평가방식을 도입하기 위해서는 그에 부합하는 새로운 평가내용(시험 문항 등)을 충분히 마련하여야 하는데, 이를 위해서는 상당한 시간이 필요한 점 등 현실적인 문제를 고려하여야 한다는 견해가 제기될 수 있음
- 5년 기준 단계에서는 지원자들의 실무능력을 평가할 수 있는 축적된 자료가 상대적으로 부족할 수 있음을 고려할 필요가 있다는 견해가 제기될 수 있음

- 7년 기준(2025년~2028년) 단계

- 10년 기준으로 가기 전의 과도기 단계로서 제1안(유지), 제2안(변경), 제3안(폐지) 모두 검토 가능함

- 1안(유지)에 의할 경우 지원자들의 법조경력 상향에 대비한 법원의 임용절차 개선 노력이 미흡하다는 비판이 제기될 수 있음
- 제2안(변경)에 의할 경우 2024년까지 새로운 필기시험 방식이 마련될 수 있는지에 대한 현실적 검토가 선행되어야 함
- 제3안(폐지)에 의할 경우 7년 기준 단계에서도 필기시험 외의 방식으로는 지원자들의 실무능력을 평가할 수 있는 자료가 충분치 않을 수 있다는 점에서 필기시험은 여전히 필요할 수 있다는 주장이 가능함

- 10년 기준(2029년~) 단계

- 제2안(변경)과 제3안(폐지)을 검토할 수 있음

- 10년 기준 단계에서도 기록형 필기시험을 유지하는 것은 부적절함
- 제2안(변경)에 의할 경우 2028년까지 어느 정도 준비기간이 남아 있으나, 구체적으로 어떤 내용과 방식으로 필기시험을 변경할 것인지에 대하여 지속적인 논의가 필요함
- 제3안(폐지)에 의할 경우 지원자들의 실무능력을 평가하기 위한 다른 전형들(서류전형, 면접, 의견조회 등)의 전문화, 실질화가 뒷받침되어야 함



## ▣ 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과

- 법률서면 작성평가 개선방안과 관련하여, 법관 임용시 최소 법조경력으로 5년 이상을 요구하는 현 시점에서는 기존 방식을 유지하되, 법조경력 7년 이상을 요구하는 단계에서부터는 필기시험을 폐지하는 것이 타당하다는 점에 대해 의견이 일치함. 이에 대한 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 법조경력 7년, 10년 이상인 사람을 선발함에 있어 실질적 변론경험을 갖추었는지를 살펴보고, 별도 평가방안을 보완하는 것을 전제로 법률서면 작성평가는 폐지할 필요 있음. 판결문 작성 능력은 임용 후 별도 교육을 통해 보완이 가능하고 리걸마인드는 실무면접 등을 통해 평가 가능함
- 현행 법률서면 작성평가는 폐지하되, 간단한 문항을 통해 사전에 법관으로서 기본적인 자질이 없는 지원자를 배제하는 평가방식을 마련하는 방안에 대하여도 고민할 필요가 있음
- 리걸마인드 형성에 어려움이 있는 법학전문대학원생 중 다수는 긴 글을 읽지 않고 교수가 제공한 PPT 자료를 암기하여 학부생 때 좋은 학점을 받는 경우였음. 이러한 점을 고려할 때, 법관 임용을 위한 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 단계에서 현행과 같은 법률서면 작성평가를 폐지하고 그 대체수단으로 객관식 문항을 도입하는 안(영국의 예)은 재검토할 필요가 있음. 법원이 바라는 인재상은 사건에 대한 깊은 성찰을 바탕으로 탁월하게 판결문을 작성할 수 있는 능력을 갖춘 사람일 것인바, (현행 필기시험을 폐지하더라도) 지원자들로 하여금 긴 글을 써보게 하고 그 과정에서 논리력과 문장력을 평가할 수 있는 방안 등 보완수단을 마련할 필요가 있음
- 법관 임용절차에서 지원자가 담당했던 사건과 관련하여 에세이를 작성하여 제출하게 하고 그 내용을 평가하는 방법 등도 고려할 필요가 있음
- 현행 법률서면 작성평가는 검토보고서를 작성하게 하면서, ① 사안의 개요, ② 당사자들의 주장, ③ 쟁점별 검토, ④ 결론 순으로 작성하게 하는데, 결론을 먼저 적시하고 그에 따른 논거를 적는 것이 법률적으로 더 유효한 문서라고 생각함. 이를 유념하여 대안적 평가 방법 등을 고안할 필요 있음
- 법률서면 작성평가를 폐지한 이후 평가의 공정성을 확보하는 방안에 관하여도 고민할 필요가 있음



## 2) 서류전형평가위원회의 전문성 제고방안 검토

### ■ 문제점

- 지원자들의 법조경력에 상향될수록 기존 성적 및 기록형 필기시험의 비중이 줄어들거나 폐지될 가능성이 큼
- 이 공백을 지원자들의 자기소개서, 그리고 지원자들이 수년간 각자의 분야에서 작성해 온 법률서면 등에 대한 면밀한 평가를 통해 메꿔야 함 ⇨ 평가 주체의 전문성이 확보되어야 하고 평가를 위한 충분한 시간이 부여되어야 함 ⇨ 현재와 같이 1년 단임제의 5명 4개조 서류전형평가위원만으로 부족할 수 있음

### ■ 논의 필요사항

- 평가 조의 개수(현행 4개조)를 늘릴 필요가 있는지 여부
- 한 조를 구성하는 위원의 수(현재 5명)를 늘릴 필요가 있는지 여부
- 위원 임기의 연임 규정을 둘 필요가 있는지 여부

### ■ 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과

- 서류전형평가위원회의 전문성 제고 방안과 관련하여, 위원회의 규모(위원 수 및 평가 기간)를 확대하고, 일회에 그치지 않고 장기간 평가위원으로 참여할 수 있도록 위원회를 운영할 필요가 있다는 점에 관하여 전체적인 공감대가 형성되었음. 아울러 서류전형평가위원회의 전문성뿐만 아니라 신뢰성, 평가결과에 대한 수용성을 확보하는 방안, 서류전형평가의 실질화 방안에 대하여도 심층적인 논의가 필요하다는 점에 관하여 의견이 일치되었음. 이에 대한 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 현재 서류심사에 있어 위원들의 부담을 고려할 때 증원이 필요하다고 생각되므로, 서류전형평가위원회를 구성하는 조의 개수뿐만 아니라 각 조의 구성원 수도 확대할 필요가 있음. 또한 경험 축적 측면에서 연임도 긍정적이라 생각함
- 서류전형평가를 실질화하기 위해서는 일주일 정도의 기간이 필요하다고 생각하고 그 규모도 확대할 필요가 있음. 또한 블라인드(소속 법무법인, 출신 대학 등)로



평가 절차를 진행하면 어떠한 경우에는 평가할 정보가 너무 없어 오류가 있을 수 있는바, 블라인드 평가 방식에 대한 개선 필요함

- 서류전형평가위원회의 정원은 지원자의 지원 서류를 꼼꼼하게 검토한 다음 필요한 경우에는 전체 위원이 필요한 건에 대하여 숙의할 수 있어야 하기 때문에 정원이 너무 많아도 안 되나, 어느 한두 위원의 관점이나 평가가 논의를 주도하지 아니할 수 있을 정도로 일정 규모 이상은 되어야 함. 이러한 점에서, 구체적 구성에 따라 다르겠지만, 5명은 특히 대등하고 평소 상호작용이 많은 사람이 아닌 한 자유로운 토론이 이루어지기에 적어 보이고, 반대로 위원 총수가 15명을 넘는 것도 바람직하지 아니하다고 생각함
- 서류전형평가위원 경험의 장·단에 따라 평가기준에 일정한 편향성이 나타날 수 있는 반면, 경험이 축적됨에 따라 일관성을 기하고 전문성을 높일 수 있는 측면도 있으므로, 이 점들을 고려할 때 위원 중 다분히 실무적인 역할을 하는 일부를 연임시키는 것이 바람직함
- 위원 구성 후 서류전형 개시 전에 보안책임과 위원의 역할에 대한 교육, 사전회의 등에 몇 차례 관여하게 함으로써 책임성을 강화하고, 평가 후에는 피드백(feed back)을 받아야 함
- 제출을 요구하는 서류 및 자료를 선택과 집중이라는 관점에서 압축적으로 요구하는 것을 고려해 볼 수 있고, 유능적 지표와 성품적 지표에 대한 평가가 균형 있게 될 수 있도록 성품 등을 평가할 수 있는 위원을 위촉하는 방안도 긍정적으로 검토할 필요 있음
- 서류전형 평가에 있어 주관적으로 포장이 가능한 부분의 비중은 줄이되, 지원자가 법조인으로서 작성했던 법률서면 등과 같은 결과물에 비중을 두고 해당 결과물을 바탕으로 에세이를 작성하게 하는 것도 좋은 방법이라고 생각함. 에세이를 통해 유능성 지표와 성품적 지표의 각 부분을 평가할 수 있고, 송무를 담당하지 않았던 지원자들도 법조인으로서의 자신의 업무와 관련한 에세이를 작성하여 평가를 받을 수 있을 것임
- 전체적인 평가 절차에서 서류에 기재된 내용과 실체가 일치하는지에 대하여 질문하고 확인하는 과정은 있어야 한다고 생각함



### 3) 기존 시험성적 반영 유지 여부 검토

#### ■ 문제점

- 사법연수원 성적, 변호사시험 성적 등을 법관임용절차에서 일부 배점을 하는 현행 방식을 계속 유지할 것인지 검토할 필요가 있음

#### ■ 상정 가능한 안

##### ● 5년 기준(~2024년) 단계

###### - 제1안(유지), 제2안(반영비율 축소), 제3안(폐지) 모두 검토 가능함

- 다만 현 단계에서도 기존 시험성적의 반영비율이 높지 않다는 측면에서 제2안(반영비율 축소)을 시급히 실시할 필요성에 대한 의문이 제기될 수 있음
- 5년 기준 단계에서는 지원자들의 실무능력을 평가할 수 있는 자료들이 상대적으로 적다는 점에서 제3안(폐지)도 시기상조라는 견해가 제기될 수 있음

##### ● 7년 기준(2025년~2028년) 단계

###### - 10년 기준으로 가기 전의 과도기 단계로서 제1안(유지), 제2안(반영비율 축소), 제3안(폐지) 모두 검토 가능함

- 제1안(유지)에 의할 경우 지원자들의 법조경력 상향에도 불구하고 그에 대비한 법원의 임용절차 개선 노력이 미흡하다는 비판이 가능함
- 제2안(반영비율 축소)에 의할 경우 기존 시험성적은 다소 저조하나 법조 실무에서 좋은 평가를 받고 있는 잠재적 지원자들의 지원에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상됨
- 제3안(폐지)에 의할 경우 7년 기준 단계에서도 지원자들의 실무능력을 평가할 수 있는 자료가 충분치 않다는 점에서 기존 시험성적의 반영은 여전히 필요하다는 주장이 가능함

##### ● 10년 기준(2029년~) 단계



- 제2안(반영비율 축소)과 제3안(폐지)을 검토할 수 있음

- 10년 기준 단계에서 기존 시험성적을 현재와 같이 반영하는 것은 부적절하다는 것이 소위원회 내 다수 의견임
- 제3안(폐지)에 의할 경우 지원자들의 실무능력을 평가하기 위한 다른 전형들(서류전형, 면접, 의견조회 등)의 전문화, 실질화가 뒷받침되어야 함

▣ 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과

- 사법연수원 성적이나 변호사시험 성적 등에 대하여 일부 배점을 하는 현행 방식을 유지할 것인지와 관련하여, 법관 임용을 위한 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 시점에서는 별도의 평가항목에서 제외하자는 것에 의견이 일치됨. 이에 대한 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 기존 시험성적 반영이 폐지된다고 하더라도, 서류전형 등에서 이 부분이 반영될 수 있는 방법이 있다고 사료됨
- 변호사 시험 등에 합격한 사실만으로도 성실성, 유능성이 어느 정도 검증되었다고 볼 수 있고, 오히려 법학전문대학원에서 주요 과목에 대한 이수를 어떻게 했는지 살펴보는 것이 성실성 등을 평가하는 데 있어 보다 바람직한 방법일 수 있음
- 법조경력 5년 이상을 요구하는 시점에서는 기존 시험성적을 정성평가 부분에서 고려할 수 있음. 법조경력 7년, 10년 이상을 요구하는 시점에서는 지원자들의 그동안의 활동 내역이 많을 것이므로 과거 성적을 보는 것은 오히려 그 명분이 적음. 따라서 그 시점에는 기존 시험성적 반영은 폐지하는 것이 타당함
- 사법연수원 성적 등은 법조 경력과 무관한 요소로 생각됨. 시험성적이 좋은 지원자는 선발 과정에서 그 역량이 충분히 드러날 것이므로, 이는 정성평가요소로 하면 족함



#### 4) 실무능력평가 면접 개선방안 검토

##### ▣ ①위원 구성 관련

###### ● 현재와 같이 법관 위원으로만 구성할 것인지 여부

- 제1안: 서류전형평가위원회, 법관인사위원회, 인성역량평가 면접 등에 비법관 위원들이 참여하므로 법관으로서의 실무능력을 중점적으로 평가하기 위한 실무능력평가 면접 위원은 법관만으로 구성하는 것이 바람직함
- 제2안: 실무능력평가 면접이 법관 임용절차에서 차지하는 비중을 고려할 때 비법관 위원들도 실무능력평가 면접에 참여할 수 있어야 함. 법관 위원들로만 구성될 경우 질의의 내용이 법률지식에 치우칠 수 있고, 국민이 아닌 법원이 원하는 인재들만 선발될 우려가 있음
- 제3안: 현행 실무능력평가 면접의 내용이 대폭 개선될 것을 전제로 비법관 위원들의 참여를 허용하여야 함. 지금과 같은 수준의 민사, 형사 관련 질의사항에 관하여 비법관 위원이 면접관이 되는 것은 적절하지 아니함. 추후 면접 질의사항에 법정에서 실제 재판을 진행하는 도중 발생할 수 있는 각종 상황에 대한 대처방안 등이 포함되면, 그와 관련된 비법관 위원들이 참여하는 방식으로 개선하는 것이 바람직함

###### ● 검토 및 논의 가능 사항

- ① 제1안 내지 제3안 중 어떠한 방안이 가장 적절한지 여부, ② 만약 제2안 또는 제3안을 가장 적절한 것으로 선택한다면 바람직한 도입 시기는 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 언제인지 여부 등

##### ▣ ②평가 내용과 방식 관련

###### ● 문제점

- 문제의 길이가 주어진 시간에 비해 너무 길고, 실체법과 절차법에 관한 내용에 치우쳤다는 비판이 있음



## ● 검토 및 논의 가능 사항

- ① 독일<sup>1)</sup>이나 영국<sup>2)</sup>의 사례를 참조하여 법정에서 실제 재판을 진행하는 도중 발생할 수 있는 각종 상황에 대한 대처방안을 질문하는 것으로 변경하는 것이 적절한지 여부, ② 만약 변경한다면 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 어느 단계가 적절한지 여부 등

## ■ 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과

- ① 위원 구성과 관련하여 면접위원으로 비법관 법률전문가가 참여하는 방안이 마련될 필요가 있고, 법관 임용을 위한 최소 법조경력으로 5년을 요구하는 현 시점에도 이를 적극 고려할 필요가 있다는 점에 대하여 대체로 의견을 같이 함
- ② 평가 내용 및 방식과 관련하여, ㉠ 법관이 아니면 알기 어려운 내용으로 평가할 것이 아니라 기본적인 사항을 중심으로 평가하되, 복잡한 문제의 경우 답을 찾는데 충분한 시간을 제공할 필요가 있다는 점, ㉡ 역할극 등의 방식으로 법정에서 발생할 수 있는 각종 상황에 대한 대처능력도 평가할 필요가 있다는 점에 대하여 대체로 의견을 같이 함
- 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

### [위원 구성 관련]

- 면접에 참여하는 당해 직역 종사자는 자신이 교육받은 방식(예: 사법연수원)과 당해 직역을 수행하면서 습득한 부분에만 치우칠 우려가 있으므로, 이를 피하기 위한 의식적·무의식적 노력이 필요함. 위와 같은 경향은 면접위원으로 소수라도 비법관 법률전문가가 참여함으로써 어느 정도 극복할 수 있는바, 비법관 위원의 참여는 면접 내용의 적절성에 기여할 것으로 보이고, 아울러 평가의 투명성이나 국민의 신뢰 제고에도 도움이 될 것으로 보임

- 1) 독일 노르트라인 베스트팔렌 주에서는 법관 지원자가 약 10건의 짧은 기록을 제공받고 이를 검토한 후 30분~1시간 동안 질의에 대한 답변을 하게 됨. 질의사항은 단순한 법률지식을 평가하는 내용보다는 법관이 실제 사건을 처리하는 과정에서 필수적으로 알아야 할 실무상의 지식에 관한 것이 주를 이룬다고 함. 짧고 정제된 기록을 여러 개 제공받고 그에 관한 질의에 답변하는 과정을 통해 지원자가 큰 압박감 속에서도 평정심을 유지하면서 법관으로서의 업무를 수행할 역량이 있는지를 평가함
- 2) 사건기록 제공 후 약 40분 정도 기록과악 후 모의법정에서 재판을 진행하고 판결을 선고하도록 하는 역할극 방식을 활용하기도 함



- 가장 비중이 높은 실무능력평가 면접단계에서부터 법원 외부를 대표한다고 볼 수 있는 비법관 위원을 참여하게 함으로써 임용절차와 관련된 폐쇄성을 극복하고, 법원 외부에서 법관에게 기대하는 실무능력을 면접절차에서 평가되게 할 수 있음
- 법조일원화제도 취지와 국민의 신뢰라는 측면에서 비법관 위원이 참여하는 것이 바람직함. 또한, 비법관 위원을 위촉함에 있어서 법관으로 근무하다가 퇴직한 그룹(법학전문대학원 교수, 변호사 등)보다 법관으로 근무한 경험이 전혀 없는 사람을 위촉하는 것이 보다 취지에 부합한다고 생각함
- 어려운 문제의 답을 알고 있는지 여부를 평가하는 것이 아니라, 어려운 문제를 당면할 때의 대처능력과 자세, 덧붙여 리걸마인드를 평가하는 중요한 절차가 되어야 할 것임. 그 과정에서 법관 위원들이 보지 못하고 놓치는 부분들을 비법관 위원들이 볼 수 있다고 생각함. 비법관 위원들의 참여는 위원들 스스로의 자기검열에 도움이 될 수 있음

#### [평가 내용과 방식 관련]

- 실무능력평가 면접은 강화된 형태의 합의 과정과 같고 이는 실무에서 가장 중요한 것일 수 있는바, 이와 같은 형태의 평가 방식이 유지될 필요성은 있음
- 실체법과 절차법에 관한 내용은 여전히 포함되어야 하나, 지식은 기본적인 사항을 중심으로 하여야 함. 우리 재판 현실상 당분간 법관은 실체법과 절차법에 관한 지식을 갖추어야 하고, 장차 절차의 주재자로서의 역할이 커지더라도 여전히 그 배경에 실체법과 절차법에 관한 지식이 필요하므로, 이 부분을 묻지 않는 실무능력평가는 상정하기 어려움
- 실제 법관으로 근무하면서 법리적으로 복잡한 쟁점을 마주하게 될 때, 무엇이 쟁점인지를 파악한 후 시간을 갖고 연구·조사하여 해결하면 되고 그것으로 충분함. 즉, 해당 쟁점을 얼마나 빠르게 처리하느냐는 그렇게 중요한 요소라고 생각하지 않음. 따라서 실무능력평가에서도 충분한 시간과 자료에 대한 접근권한을 주고, 지원자가 쟁점을 발견하고 이를 연구·조사하여 알아내는지, 그리고 사안을 조심스럽게 다루는지를 평가하면 족하다고 생각함
- 지원자가 담당한 사건 중 법리적으로 의미 있는 부분에 대하여 먼저 에세이를 쓰게 하는 방식으로 평가 내용을 구성하는 방안도 생각해볼 수 있음. (지원자가 작성한 에세이에 관하여) 면접 과정에서 특정 사건에 대해 어떻게 접근했고 법리를 어떤 방식으로 도출했는지 등을 확인해보는 것도 의미가 있을 것으로 보임
- 면접 문제와 관련하여 지원자의 역량 발휘를 위해 과목별로 별도 문제유형을 주고 지원자로 하여금 문제를 선택하게 하는 방안도 검토할 수 있음



## 5) 의견조회의 실질화 방안 검토

### ■ ① 대한변호사협회를 통한 의견조회 강화 관련

#### ● 대한변호사협회 또는 각 지방변호사회에 지원자의 법관직 적격성 평가 권한을 부여할 것인지 여부<sup>3)</sup>

- 제1안: 변호사단체가 지원자의 법관직 적격성을 적극적으로 평가할 수 있게 되면 사실상 새로운 전형이 추가되는 셈이어서 지원자들의 부담이 가중됨.<sup>4)</sup> 또한 지원자가 법관직에 지원한 사실에 대한 비밀 유지를 기대하기 어려워져<sup>5)</sup> 지원 장애사유로 작용할 우려가 있으므로 바람직하지 않음
- 제2안: 미국 등 주요 법조일원화 국가는 물론 일본의 경우에도 변호사단체를 통하여 지원자에 관한 법관직 적격성 평가를 적극적으로 하고 있음. 변호사단체는 지원자의 적격성에 대해 많은 정보를 보유하고 있고, 동료 집단의 의견을 수렴하기에도 상대적으로 용이함. 따라서 변호사단체에 적극적인 적격성 평가권한을 부여할 필요가 있음

#### ● 검토 및 논의 가능 사항

- ① 변호사단체에 지원자의 법관직 적격성 여부를 적극적으로 평가하는 권한을 부여하는 것이 적절한지 여부, ② 만약 부여한다면 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 어느 단계가 적절한지 여부, ③ 부여하는 권한의 내용 및 방식을 어떻게 정할 것인지 여부(가령 지원자에 관하여 변호사들에 대한

3) 현행 의견조회 방식은 대한변호사협회에 지원자의 주된 소송분야 또는 전문분야, 징계 및 진정사항, 사회 봉사 등 공익활동, 기타 특이사항 등만을 문의할 뿐 임용에 관한 의견란이나 평가란을 두지 않고 있음

4) 2016년까지는 대한변호사협회에 지원자에 관한 의견조회를 할 때 일정한 항목에 대한 서술평가 및 등급 평가를 요청하였음. 그런데 대한변호사협회가 2016년 법관직 지원자들에 관한 의견조회 회신을 하면서 자체적인 평가기구인 법조일원화위원회의 면담에 응하지 않은 지원자들에 대하여 일률적으로 '미흡' 평가를 하였고, 이와 같이 실질적인 검토 없이 면담 불응이라는 형식적 사유만으로 지원자의 법관직 적격성을 부정적으로 평가하는 것은 적절치 않다는 문제가 제기됨에 따라 2017년부터는 대한변호사협회에 의견조회를 할 때 임용에 관한 의견이나 평가를 묻지 않고 있음

5) 지원자들이 느끼는 큰 부담 중 하나가 법관직 지원 사실이 소속 기관에 알려짐에 따른 불이익임. 그런데 변호사단체에 법관직 적격성 평가 권한을 부여할 경우 지원자들의 법관직 지원 사실에 관한 비밀이 유출될 것인지에 대하여 회의적이라는 견해가 제기될 수 있음



의견조회를 실시할 수 있는 권한을 변호사단체에 부여하는 방식을 취할 것인지, 아니면 종전과 같이 법원이 의견조회를 실시하되 이에 추가하여 변호사단체가 별도로 작성한 적격성 평가결과를 제공받도록 할 것인지 등), ④ 지원사실의 비밀유지를 위해 어떠한 조치를 취할 수 있을 것인지 등

#### ■ 2일선 법원의 재판부를 통한 의견조회의 활성화 관련

● 법관직 지원 여부와 무관하게 일정 요건 및 제한 하에 법원이 적극적으로 재야 법조인 등에 대한 평가 자료를 확보할 것인지 여부<sup>6)</sup>

- 제1안: 일선 재판부에 대하여 법정에 출입하는 변호사에 관한 상시 평가를 의뢰하는 것은 현실적으로 어렵고, 경우에 따라서는 변호사의 변론권을 침해한다는 비판이 제기될 여지가 있으므로 부적절함
- 제2안: 변호사의 직무수행 능력과 자질에 관하여 오랜 시간동안 체계적으로 누적된 평가 자료가 존재한다면 법관 적격자를 선정함에 있어 중요한 기준이 될 수 있음. 따라서 법관 임용을 가정할 경우 긍정적 또는 부정적 특이사항이 존재하는 대상자에 한하여, 해당 특이사항이 존재하는 평가항목에 대하여만 등급을 기재하거나 그와 관련된 구체적인 내용을 기재하는 방식으로 제도를 운영할 수 있음

● 검토 및 논의 가능 사항

- ① 법관직 지원 여부와 무관하게 법원이 일정한 사항에 관하여 재야 법조인 등에 대한 평가 자료를 확보하는 것이 바람직한지 여부, ② 만약 확보한다면 어떠한 방식을 취할 것이며 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 어느 단계가 적절한지 여부 등

#### ■ 3의견조회 범위 및 규모의 확대 관련

6) 현행 의견조회 절차에서는 지원자가 공판검사, 국선전담변호사 등 특정 재판부의 업무를 수행한 경우에는 해당 재판부의 의견이 반영될 수 있도록 안내하고 있음. 그러나 이와 같은 임용심사 시점에서의 일회적인 평가보다는 지원자의 법조경력 기간 동안 누적된 직무수행 능력과 자질에 대한 평가를 활용하는 것이 바람직하다는 견해가 제기될 수 있음



- 지정참조인(현행 : 지원자가 지정하는 직근 상급 관리자 2명, 동료 또는 부하직원 2명)의 범위를 확대할 것인지 여부

- 제1안: 지정참조인의 범위를 확대할 경우 지원자의 부담이 가중되어 지원 장애사유로 작용할 수 있고, 회신된 조회결과를 정리 및 반영해야 하는 법원의 부담이 과중해질 수 있으므로 부적절함
- 제2안: 미국 캘리포니아 주(50명~75명), 캐나다 브리티시 컬럼비아 주(20명)의 경우를 참고하여 현행 4명보다는 범위를 확대하고, 친분 관계가 없는 상대방 측 대리인 등도 포함시킬 필요가 있음

- 검토 및 논의 가능 사항

- ① 지정참조인의 범위 및 규모를 확대하는 것이 바람직한지 여부, ② 만약 확대한다면 어떠한 방식(가령 범위의 경우 친분 관계가 없는 사람도 포함시킬 것인지, 규모의 경우 몇 명 정도가 적절한지 등)을 취할 것이며 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 어느 단계가 적절한지 여부 등

#### ■ 4 권역별 자문위원회 설치 관련

- 고등법원 또는 지방법원 권역별로 법관임용 자문위원회(가)를 구성하여 지원자에 관한 정보를 수집할 것인지 여부

- 제1안: 아직은 각 권역별로 법관임용 관련 업무를 담당할 수 있는 법원 안팎의 역량이 부족하므로 시기상조이고, 법원행정처 인사담당자가 전국적으로 통일된 기준 및 방식에 따라 전문적이고 효율적으로 정보를 수집하는 것이 바람직함

7) 일본에서는 최고재판소 재판관이 아닌 재판관이 10년 임기로 임명되는데, 그 과정에서 반드시 하급재판소 재판관 지명 자문위원회의 자문을 거쳐야 함. 자문위원회는 최고재판소가 임명하는 재판관 2명, 검찰관 1명, 변호사 2명, 일반 국민 6명 등 모두 11명의 위원으로 구성됨. 자문위원회의 하부 조직으로 8개의 지역위원회가 있는데, 도쿄의 지역위원회는 법조인 6명, 비법조인 4명 등 10명으로, 그 밖의 지역위원회는 법조인 3명, 비법조인 2명 등 5명으로 구성됨. 임관후보자에 관한 구체적인 정보는 그가 법률가로서 활동 중인 지역에서 수집하는 것이 더 효과적이고, 최고재판소가 보유한 자료만으로는 임관후보자의 능력과 자질을 실질적으로 검토하기에 부족할 수 있으므로, 자문위원회는 하부조직인 지역위원회에 임관 후보자에 관한 정보수집을 요청함



- 제2안: 의견조회 절차의 투명성을 제고할 수 있고, 외부인사를 포함시킴으로써 국민의 참여를 실현할 수 있으며, 지원자가 법률가로서 활동 중인 지역에서 다양하고 종합적인 정보 및 의견을 수집할 수 있으므로 권역별 자문위원회를 설치하는 것이 **바람직함**

- 검토 및 논의 가능 사항

- ① 권역별 자문위원회를 설치하는 것이 **바람직한지** 여부, ② 만약 설치한다면 **어떠한 방식**(가령 고등법원 또는 지방법원 중 어떠한 단위로 설치할 것인지, 위원 구성은 어떻게 할 것인지 등)을 취할 것이며 5년, 7년, 10년 기준 단계 중 **어느 단계가 적절한지** 여부 등

- **법조일원화제도 분과위원회 논의 결과**

- 대한변호사협회를 통한 의견조회 강화, 일선 법원 재판부를 통한 의견조회 활성화, 의견조회 범위 및 규모 확대는 중·장기적인 과제로서 현 단계에서 의견을 제시하기보다는 앞으로 보다 충분한 검토가 필요하다는 점에 대하여 의견이 일치함. 이와 관련하여 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 장기적으로는 변호사단체에 적격성 평가 권한을 부여하는 것이 바람직하나, 그 전에 구체적인 방법에 관하여 변호사단체와 논의를 거쳐 공감대를 형성할 필요가 있다고 생각하고, 그 도입 시기는 미룰 수 있다고 봄. Peer reputation check는 경력직 선발에서 가장 중요한 지표이나 현실에서는 지원자별로 특정 기관이 의견을 줄 수 있는 정도가 다르므로, 적극 추천하거나 부적절하다고 보는 사람에 대하여 그러한 의견을 줄 수 있으면 족하고, 등급을 상세하게 나누고 실질적으로 점수에 영향을 주는 방식은 다소 위험하다고 보임
- 변론 활동을 하지 않는 변호사(공공기관 소속, 사기업 소속 등)나 법인 소속 변호사의 경우 변호사단체에서 의견조회를 하는 데에 어려움이 있음. 또한, 변호사단체가 지원자에 대한 실질적인 적격성 평가를 할 수 있으려면 변호사단체에 독립성과 비밀을 유지할 수 있는 기구를 만들어 일정기간 경험을 쌓고, 관련 자료를 체계적으로 축적하는 과정이 요청됨. 다만, 개인정보 수집에 대한 문제가 있을 것으로 보임
- 변호사단체가 비위 행위자 등에 대한 엄정한 징계를 잘 하고 있다면, 법관 임용



절차에서 의견을 개진하는 것도 가능하다고 생각함. 그러나 그 역할을 제대로 하지 못하고 있다고 평가되는 경우에는, 변호사단체에 법관 임용 절차에서 의견을 개진하도록 하는 것이 다소 이르다고 생각함

- 신임법관 설문조사 결과, 주요 법조일원화제도 국가 사례 등을 참고하여 의견조회 실질화 방안에 대하여 변호사단체와 함께 연구할 필요가 있음

- 권역별 자문위원회 설치와 관련하여, 소위원회의 다음과 같은 논의결과에 대하여 대체로 의견 일치함

○ 중기(7년차/10년차 임용 시) 과제로 지방법원을 단위로 위원회 설치를 검토하되, 의견을 듣는 여러 단계 중 한 단계로 함이 바람직하다고 생각하다는 의견 있었음. 서울 지역에서 이러한 위원회가 잘 작동할지는 회의적이나, 지방에서는 종합적인 정보 및 의견 수집에 도움이 될 수 있고, 최소한 부적절한 임용을 통제하는 데는 기여할 수 있을 것이라는 의견 있었음

○ 변호사단체의 의견조회가 실질화될 때까지 과도기적으로 권역별 법관임용 자문위원회를 설치하여 운영하는 것이 임용절차의 투명성·공개성·객관성 등을 확보한다는 측면에서 일응 가능한 방안이라 생각되나, 낙인의 위험성, 비밀 유지의 어려움 등 상정 가능한 문제점에 대한 해결 방안을 검토할 필요가 있다는 의견 있었음

○ 권역별 법관임용 자문위원회의 상설화에 대하여, 그 운영 과정에서 개인 정보 수집에 대한 문제점이 제기될 수 있음을 고려할 필요가 있다는 의견 있었음

## 6) 기타 임용절차에서 변호사단체와의 협력 강화 방안 관련

- **향후 법률서면 작성평가 폐지를 전제로 이를 대체할 실무능력 검정시험을 변호사단체가 주관하도록 하는 방안**

- 임용 주체인 기관이 자질이 뛰어난 사람과 다양한 사람을 적절히 선발할 가장 강한 유인을 가지므로, 실무능력 검정시험을 변호사단체로 하여금 주관하도록 하는 방안은 부적절하다는 의견 있었음. 법원의 주도권을 부정할 것이 아니라 그 절차가 편협하게 운영되지 않도록 견제하고, 다양한 의견과 시각이 임용절차에 유입될 수 있게 하는 것이 중요하다는 의견 있었음

- **서류전형평가 단계에서 법원과 변호사단체가 협력할 수 있는 구체적 방안으로 어떠한 것이 있는지**



- 
- 서류전형평가의 중점은 업무수행내용의 평가에 있는데, 이 부분과 관련하여 변호사단체에서 직접 수행할 수 있는 사항은 별로 없을 것이라는 의견 있었음. 소속기관 또는 고객이 해당 지원자에 대하여 가장 잘 알 텐데, 비밀을 유지하면서 적절한 단계에서 의견을 받을 방법이 있을지 장기적으로 검토하여야 하나, 현재로서는 쉽지 아니할 것으로 보인다는 의견 있었음



## 4. [2안건] 법조일원화 정착을 위한 재판보조인력(재판연구원 등) 확보

### 가. 재판연구원 수 및 배치현황(2021년 하반기 기준)

고법	서울고법	111	지법	서울중앙지법	20
	서울고법(춘천)	2		서울동부지법	4
	서울고법(인천)	3		서울남부지법	4
	수원고법	22		서울북부지법	3
	대전고법	11		서울서부지법	3
	대전고법(청주)	3		의정부지법	2
	대구고법	12		인천지법	3
	부산고법	12		춘천지법	2 <sup>8)</sup>
	부산고법(울산)	2		수원지법	8
	부산고법(창원)	6		대전지법	7
	광주고법	9		청주지법	3
	광주고법(전주)	4		대금지법	12
	광주고법(제주)	1		부산지법	10
	특허법원	3		울산지법	2
	<b>고법합계</b>	<b>201</b>		<b>지법합계</b>	<b>96</b>

### 나. 재판연구원 증원 필요성 관련 논거

#### 1) 재판연구원 등 충분한 재판보조인력 확보는 법조일원화제도 정착의 필수조건

##### ▣ 법조일원화제도의 시행과 법관 업무구조의 변화

- 우리나라 법관의 업무구조는 법정에서 진행되는 재판의 준비와 진행뿐 아니라 판결문 작성(주어부터 마침표까지, 당사자 표시에서부터 서명·날인에 이르기까지)과 선고에 이르기까지 재판의 전 과정을 모두 독립적으로 수행해야 하고, 그 과정에서 병행 심리(매 기일 수심 건)되는 구체적인 개개

8) 1명 서울고법(춘천) 겸직, 이하 인원수에서 1명으로 계산함



의 사안과 관련된 각종 서면의 검토, 판례 및 법리 검토 등을 어느 한 사건 소홀함이 없이 모두 법관이 직접 챙겨야 하는 구조임.

⇒ 이와 같은 우리나라 법관의 업무구조는 임관에서부터 퇴직에 이르기까지 본질적으로 차이가 없음. 즉, 연령과 경력에 관계없이 재판을 담당하는 법관이 모든 업무를 직접 수행해야 하는 구조임.

- 다만, 종래 경력법관제<sup>9)</sup> 하에서 법관은 대체적으로 배석판사(통상 임관 시점부터 5 ~ 7년차까지)의 경우 소속 합의부의 부장판사와 근무하면서 주로 기록검토, 판결문 초고 작성의 업무를, 단독판사의 경우 부장판사가 될 때까지 합의부에 비하여 난이도가 높지 아니한 사건의 처리 업무를 담당하다가, 부장판사가 된 이후에는 퇴직할 때까지 합의부의 재판장으로서 기록검토와 심리(재판 진행)·판단에 집중하고, 메모와 판결문 초고 작성 등은 배석판사가 담당하는 형태로 분업하는 업무구조가 유지되었음
- 그러나 2013년 법조일원화제도 시행 이후 종래의 분업구조(부장판사/배석판사)는 가능하지 않게 되었고, 그러한 추세는 갈수록 심화될 것임
  - 법조일원화제도는 외부에서 높은 경륜과 경력을 가진 법조인을 법관으로 임용하여 재판을 담당하도록 하는 구조임 ⇒ 종래의 부장판사/배석판사의 법관 업무구조는 법조일원화의 정착 단계에서의 법관 업무구조와는 조화되기 어려움
  - 즉, 1심에서는 단독재판이 원칙적인 모습이 되고(1심 단독관할 확대 등), 합의 재판은 일정 경력 이상의 대등한 경력을 가진 법관 3인으로 구성된 대등재판부에서 담당하는 모습으로 변화하게 될 것임. 항소심은 이미 대등재판부가 원칙적인 모습으로 자리를 잡아가고 있음
- 아래 ① 내지 ③은 이미 종래와 같은 법관 사이의 분업구조가 가능하지 않게 된 분야에 대한 예시임
  - ① 고등법원 전체 : 고등법원 부장판사 직위의 폐지에 따라 고등법원은

9) 어린 나이에 법관으로 임용되어 법관으로서의 경력을 쌓아가며 원숙한 법관에 이르게 하는 제도를 의미



이미 지방법원 부장판사 직급 이상의 고법판사로 구성된 재판부가 절대 다수임. 특히 서울고등법원, 수원고등법원은 모두 대등재판부(고등법원 부장판사 3인, 고법판사 3인, 고등법원 부장판사 1인과 고법판사 2인)로 구성이 완료됨

- ② 지방법원 부장단독 재판부의 증가

- 지방법원 부장판사가 근무하는 단독재판부 수 증가(2014년 113개 ⇨ 2021년 435개)
- 2022년 민사 단독관할 확대 시행으로 1심 민사합의부 수 감소 및 부장단독 재판부 추가 증가 예상(1심 민사합의부 108.2개<sup>10</sup>)에서 75.5개로 감소 및 부장단독 재판부<sup>11</sup>) 98.1개 증가)

- ③ 지방법원 부장판사 3인으로 구성된 대등재판부 운영(2021년 현재 지방법원의 59개 대등재판부에서 177명의 부장판사가 근무)

■ **법조일원화제도 시행에 따른 법관 인적구조의 변화 ⇨ 법관의 고(高)경력화 및 고령화**

● 법조일원화제도는 전반적으로 법관의 고 경력화 및 고령화를 수반함.

법조일원화제도 시행 이후 법관의 고 경력화와 고령화는 이미 꾸준히 진행되어 왔고, 앞으로 법관임용을 위한 최소 법조경력<sup>11</sup>이 상향(5년 ⇨ 7년 ⇨ 10년)되면 이는 더욱 급속히 진행될 것으로 예상됨

법관 평균 연령 : 2010년 38.9세 ⇨ 2020년 43.4세

부장판사의 수 : 2010년 393명 ⇨ 2020년 960명

부장판사의 평균 연령 및 법조 경력 : 2021년 현재 49.2세, 20년 10개월

■ **변화된 법관 업무구조 및 인적구조에 대한 대비책 ⇨ 재판연구원 증원**

● 법조일원화제도에 맞는 새로운 법관 업무구조를 설계하는 것이 법조일원화제도의 성공적인 정착 여부를 결정할 것인바, 그 핵심에 재판연구원 제

10) 실질재판부수 기준

11) 민사 단독관할 확대로 추가되는 단독사건(소가 2억 초과 내지 5억 이하 사건)은 부장판사가 담당



도가 있음 ⇨ 실제 법조일원화를 채택한 미국과 캐나다의 법관에게는 법관 1명당 1 ~ 4명의 재판연구원이 배치되어 있음

- [참고] 미국·캐나다 사례

<미국>

- 연방항소법원: 판사 1인당 최대 4명의 전속 로클릭 배치
  - 전속 로클릭 외에 해당 항소법원에 공동으로 소속되어 법관들을 보좌하는 Staff Attorney 존재
- 연방지방법원: 판사 1인당 최대 3명의 전속 로클릭 배치
  - 전속 로클릭 외에 해당 지방법원에 공동으로 소속되어 법관들을 보좌하는 비전속 로클릭(pro se law clerk, court law clerk 등) 존재
- 종신재직권이 없는 Magistrate Judge, Bankruptcy Judge: 1인당 최대 2명
- 주법원: 각 주별로 상이하나 주 항소법원은 최소 1명에서 최대 3명까지의 로클릭을 채용하고, 주 심법원은 법관 1인당 1명의 로클릭 또는 로클릭에 준하는 계약직원을 채용할 수 있음

<캐나다>

- 대부분의 연방법원 판사에게 1인당 1명 이상의 로클릭 존재

● 법조일원화가 안정적으로 정착되기 위해서는 경륜과 자질이 높은 법관을 선발하는 것 못지않게 법관으로 임용된 후 퇴직에 이르기까지 법관으로서의 자존감과 근무의욕을 가지고 장기간 근무할 수 있는 환경을 마련하는 것이 중요함

- 즉, 법조일원화제도에서는 법관이 자신이 가진 높은 경험과 경륜, 고도의 법적지식과 사고력을 활용하여 법관의 본연적·본질적인 업무인 법정 심리와 법적 쟁점에 대한 판단 기능에 집중할 수 있는 업무 여건 마련이 필요함

● 그런데, 법적 분쟁은 갈수록 고도화, 다양화, 복잡화 되는 반면, 고령화로 인한 업무처리의 효율성은 일부 저하될 수밖에 없는 상황임. 이를 보완할 수 있는 보조 인력이 충원되지 않는다면, 법관은 충실한 사건 검토와 신속한 사건 처리라는 요청에 어느 하나도 제대로 부응하기 어렵게 될 수



있음

⇒ 이와 같은 상황은 재판에 대한 국민의 인식에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라, 이를 담당해야 하는 법관에게도 자존감과 근무의욕 저하의 원인이 되어 중도사직을 고민하게 하는 등 부정적인 영향을 미치게 될 것임

- [참고] 연도별 법관 퇴직 인원(최근 5개년)

	2018	2019	2020	2021	2022	합계
정년퇴직	2	6	3	0	1	12
사망	1	0	3	2	1	7
퇴직	70	47	67	91	74	349
합계	73	53	73	93	76	368

- 법관 중도 사직 규모는 최근 5개년 평균 연 70명 정도임

- 법조일원화제도 시행 이후에도 매년 상당한 규모의 법관 중도사직이 발생한다면 법조일원화제도의 정착은 요원해 지고 전관예우의 우려도 해소되기 어렵게 될 것임
- 따라서 법조일원화제도 시행에 따라 이미 변화되었거나 앞으로 변화가 예상되는 법관 업무구조와 인적구조에 대응하여 충분한 경험과 경륜을 가진 법관이 자신의 역량을 심리와 판단에 집중할 수 있는 새로운 법관 업무구조와 환경을 만드는 일은 법조일원화제도 정착의 성패를 좌우할 수 있는 중요한 요소라 할 것임

## 2) 충실한 심리와 신속한 권리구제를 통한 법조일원화 제도의 안정적인 정착

- **법조일원화제도 아래에서도 재판의 충실성과 신속성은 모두 포기할 수 없는 중요한 가치임** ⇒ 법조일원화제도의 정착 과정에서 재판의 충실성과 신속성이 모두 담보될 수 있는 방안과 여건이 마련되어야 함
- 법조일원화제도 아래에서 재판의 충실성과 신속성을 담보하는 방안으로서 재판연구원 제도를 부분적으로 시행한 결과 충분히 그 효용성이 입증되었다고 할 수 있는 바, 앞으로 법조일원화제도의 안정적인 정착을 위해서는



재판연구원 배치가 필요한 재판부에 재판연구원을 적시 배치할 수 있도록 충분한 재판연구원 정원을 확보할 필요가 있음

▣ **충실한 심리에의 기여를 통한 국민의 사법신뢰도 향상**

- 충실한 심리는 법정에서의 충분한 심리시간 확보, 폭넓은 증거조사 실시, 당사자의 적정한 참여기회 보장 등이 담보되어야 함
  - 재판지원 인력으로서의 재판연구원 증원이 이루어지면, 법관들의 한정된 시간을 법정에서의 심리시간 확보와 판단과정 자체에 좀 더 투여할 수 있게 될 것이고, 이는 결국 국민의 재판에 대한 신뢰를 향상함과 동시에 근본적으로 상소율을 낮춰 국민의 재판청구권을 보다 충실하고 신속하게 실현할 수 있는 원동력이 될 것임
- 법원행정처가 사단법인 한국법경제학회(책임연구원: 서울대 법학전문대학원 최준규 교수)에 발주한 『사실심 충실화를 위한 재판연구원의 적정 수에 관한 연구』 연구용역 결과를 보면 재판연구원의 배정이 판결 대비 상고율 하락에 기여한 것으로 평가되었음
- 또한, 재판연구원은 2012년 처음 선발되면서 고등법원의 경우 대등재판부 위주로 배치되었는데, 2014년 고등법원 대등재판부의 성과를 분석한 결과 일반 재판부 대비 실질파기율이 우수한 것으로 나타났음 ⇨ **재판연구원 활용 성과 입증된 것으로도 평가 가능**
  - 민사, 형사 재판부별 실질파기율(대등재판부 배치 전후 기준)

	2011 선고 사건		2012 선고 사건	
	일반	대등	일반	대등
민사	9.0%	7.5%	9.6%	6.9%
형사			3.6%	5.0%
행정	6.9%	4.8%	5.2%	4.3%

※ 실질파기율 : 2011년(2012년)도에 서울고등법원에서 선고되어 상고된 사건 중 2014. 5.까지 대법원 판결 결과가 나온 사건 가운데 파기된



## 사건의 비율

※ 실질파기율이 대등재판부가 대체로 우세함 : 재판연구원의 업무보조를 받은 대등재판부가 질적으로 우수한 재판을 한 것으로 평가할 수 있음  
⇒ 향후 국민에 대한 사법서비스 향상을 위해 지향해야 할 재판부의 모습임

- 현재 서울고등법원은 대등재판부로 구성이 완료되었고, 실질파기율은 낮은 수준을 유지하고 있음(2020년 민사 5.7%, 형사 4.4%, 2021년 민사 5.6%, 형사 4%)

## ■ 신속하고 효율적인 권리구제를 통한 국가경쟁력 강화

- 법조일원화제도로 인한 법관의 고령화, 부장판사의 평균연령 및 법조경력 상향 등으로 재판의 신속성 및 효율성 저하가 우려되는 상황임
- 재판지연은 기업환경과 경제성장에도 악영향을 미치고, 구술심리 정착과 증거조사 확대 등으로 인한 법관 업무부담의 가중화는 이런 현상을 더 가속화시킬 수 있음
- 대한민국의 기업환경 및 사법서비스에 대한 국제적 평가는 세계 최고 수준으로 세계은행의 기업환경보고서(Doing Business 2020)에 따르면 대한민국의 기업환경이 세계 5위로 평가되었는데, 각 평가항목 중 법원의 “계약 분쟁 해결” 부문이 2위로 평가된 것이 큰 기여를 하였음. 계약분쟁 해결 부문은 ① 소송기간, ② 비용, ③ 사법절차의 질로 평가되는데, 소송기간의 장기화는 국가경쟁력 약화로 연결될 가능성이 있음<sup>12)</sup>
- 사단법인 한국법경제학회의 용역결과에 의하면, 재판연구원의 배정이 행정 재판부의 접수대비처리를 제고에 기여한 것으로 평가되었음
- 최근 10년간의 법원 사건처리 추이 통계를 보면, 전체적으로 처리기간이

12) 일본은 2017년 세계은행의 기업환경보고서에서 사법절차의 질적 평가지수(Quality of judicial process index)가 7.5로 낮게 평가된 것(한국은 14.5)에 대한 반성으로 재판절차의 IT화를 추진하고 있는바, 위 기업환경보고서는 각 국이 주요정책을 추진함에 있어 중요한 지표로 작용하고 있음



상당히 늘어나는 경향이 있음. 그런데 **재판연구원이 집중적으로 배치된 고등법원의 경우 사건처리기간이 늘어나지 않고 있는바**(2020년 및 2021년의 코로나 상황으로 인한 증가 제외), 이는 통계적으로 매우 의미가 있음

- 특히 2012년 서울고등법원 법관 평균연령은 45.1세였으나, 2022년 서울고등법원 법관 평균연령은 49.9세로 지난 10여년 동안 평균연령이 4.8세 상승했음에도 불구하고 이와 같이 사건처리기간이 상당히 안정적으로 유지된 데에는 재판연구원 배치가 주효한 역할을 한 것으로 판단됨

- 민사 처리기간<sup>13)</sup>(단위: 일)

기간	고등법원 민사 항소	지방법원 민사 항소	민사 합의	민사 단독	민사 소액
2010년	241.2	180.1	228.8	165.3	117.4
2011년	257.6	179.3	236.2	160.4	120.3
2012년	265.4	196.3	236.5	157.6	123.9
2013년	269.6	204.8	245.3	158.5	118.5
2014년	286.1	215.8	252.3	160.8	108.4
2015년	295.5	218.8	284.9	174.6	119.1
2016년	282.3	220.2	322.3	187.5	116.9
2017년	255.1	220.2	293.3	204.3	120.4
2018년	244.2	235.0	297.1	210.1	119.4
<b>2019년</b>	<b>236.2</b>	<b>248.8</b>	<b>298.3</b>	<b>211.1</b>	<b>134.8</b>
2020년	292.0	279.4	336.6	214.1	139.7
2021년 상반기	293.9	293.8	353.7	225.7	146.1

- 형사 처리기간(단위: 일)

기간	고등법원 형사 항소	지방법원 형사 항소	형사 합의	형사 단독	형사 고정 <sup>14)</sup>
2010년	92.9	106.0	106.4	102.2	109.3
2011년	94.1	105.9	119.9	92.6	96.6
2012년	109.6	105.8	101.5	90.4	93.3

13) 2020, 2021년에는 소송납용으로 보이는 사건의 통계를 제외하였음



기간	고등법원 형사 항소	지방법원 형사 항소	형사 합의	형사 단독	형사 고정 <sup>14)</sup>
2013년	161.8	109.7	133.8	102.2	97.4
2014년	149.1	124.9	150.4	119.4	101.8
2015년	135.2	137.1	148.5	121.1	102.6
2016년	124.4	143.7	153.0	123.1	109.5
2017년	125.2	141.1	150.8	128.2	115.5
2018년	139.9	140.8	147.8	135.8	126.4
2019년	147.8	155.0	158.7	144.6	132.3
2020년	157.7	180.7	176.5	156.9	148.9
2021년 상반기	156.7	183.3	195.1	175.9	161.3

### 3) 법관들의 재판연구원 증원 요구

#### ■ 재판연구원 증원 필요성에 대하여 절대 다수의 법관들의 견해가 일치함

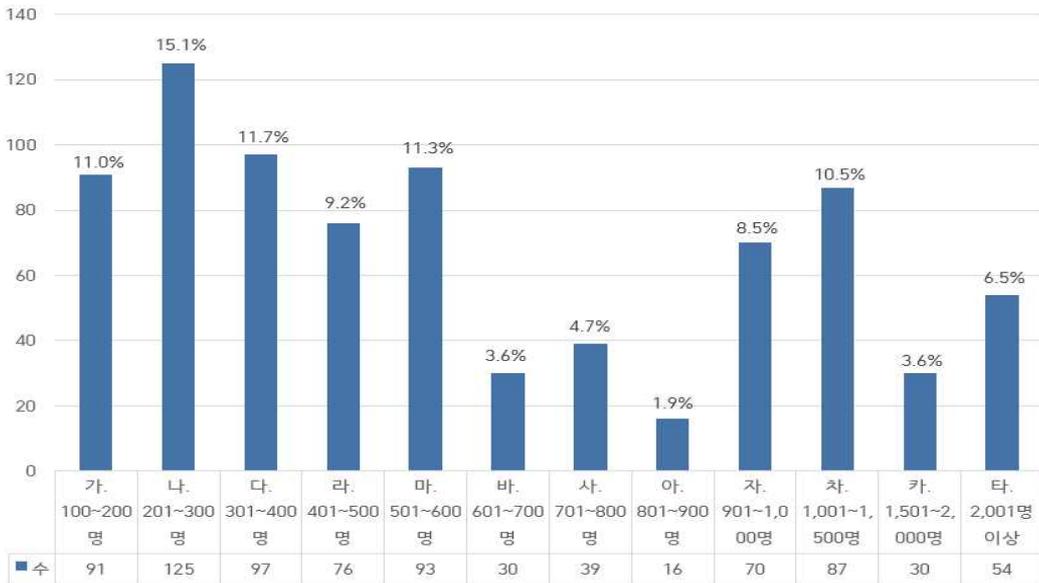
- 전체 835명의 응답자중 826명이 현재보다 재판연구원이 증원되어야 한다는 입장임

- 아래 그래프와 같이 201명 이상의 증원(총 정원 501명 이상)이 필요하다는 입장의 비율은 전체 응답자 대비 86.6%, **301명 이상의 증원(총 정원 601명 이상으로 지금보다 2배)**이 필요하다는 입장은 **71.5%**로 절대적으로 그 비율이 높음. 또한 601명 이상의 증원(총 정원 901명 이상으로 지금보다 3배)이 필요하다는 입장도 39.3%에 이룸

14) 약식명령에 대하여 통상의 공판절차에 의한 심판이 청구된 사건



<추가투입이 필요한 재판연구원의 수에 관한 응답 분석 (응답자 전체)>



- 이는 현재의 근무 여건과 환경에 기초한 것으로, **대다수(70% 이상)의 법관들은 현재의 근무여건과 환경에서 사실심 충실화와 신속한 재판을 구현하기 위하여 최소 2배 이상(600명 이상)의 재판연구원이 필요(최소 300명 이상 증원 필요)**하다는 입장인 것으로 보임
- 또한, 앞으로 법조일원화제도의 정착 과정에서 재판연구원에 대한 수요가 현재보다 크게 늘어날 것임도 충분히 예상할 수 있음

#### 4) 재판연구원 증원과 법관 증원이 서로 상충되는 것이 아님

- **적정수의 법관 증원이 사법부가 반드시 추진해야 하는 주요 과제임에는 이견이 있을 수 없음.** 다만, 법조일원화에 따른 법관의 고경력화 및 고령화 등의 문제는 법관증원만으로 해결될 수 있는 것이 아님
- 법관이 증원되더라도 증원된 판사가 곧바로 단독판사를 하거나 부장판사가 될 수 있는 것이 아님. 즉, 단독판사 또는 부장판사가 되기 위해서는 일정 기간의 법관 경력이 필요함 ⇨ 현재 이미 진행된 법관 고령화의 문제를 법관 증원만으로는 해결하기 어려움
- 그렇다고, 합의부를 늘려서 법조일원화제도에 따라 법원에 들어온 법관들



을 배석판사로 활용하게 하는 것은 법조일원화제도의 취지에 정면으로 반할 뿐 아니라, 그와 같은 업무구조의 법원에 경력이 많은 법조인이 법관직을 지원하지도 않을 것임 ⇨ 법관 증원 자체가 어려움에 봉착할 수 있음

● 법률상 법관 정원의 증원과 현실적인 법관 증원 사이에는 상당한 괴리가 있음

- 2014년 12. 31. 개정되어 현재 시행 중인 각급 법원 판사 정원법에 따른 판사의 수는 3,214명임. 위 법은 개정 전의 판사 정원 2,844명에서 370명을 증원한 것임. 그런데 법 시행 후 7년이 경과한 2022년 현재에도 법관의 수 3029명(정원 외인 사법연수원 교수 등 포함 3,057명)으로서 아직 정원을 채우지 못한 상황임. 즉 법률상 법관 정원을 증원한다고 하더라도 현실적으로 법관을 증원하는 데에는 상당한 시간이 필요함

- 더욱이, 비교법적으로 볼 때 우리나라는 법관 임용 지원을 위한 최소 법조경력을 상당히 높게 요구하고 있고, 나아가 법관 지원자의 풀(Pool)이 되는 변호사의 수 역시 다른 나라에 비하여 매우 적은바, 추후 법관 임용 지원을 위한 최소 법조경력이 7년, 10년으로 상향될 경우 법관 증원은 더 어려워질 수 있음

■ 미국의 경우 51개 주 중 36개 주에서 5년 이하의 경력을 요구하거나 제한 없고, 영국의 경우 1심 법관의 최소 법조경력이 5년임

■ 각 국의 변호사수

구분	일본	미국	영국	독일	프랑스	한국
변호사 수	42,164	1,328,692	207,771	165,901	71,741	29,731
인구(만 단위)	12,648	33,100	6,789	8,378	6,527	5,178
인구 1만 명당 변호사 수	3.33	40.14	30.60	19.80	10.99	5.74

- 한편, 법조일원화제도를 채택한 미국이나 영국의 경우 법관 1인당 인구가 미국 10,800명, 영국 11,884명인 반면 경력법관제도를 채택한 독일의 경우



3,897명으로, 법조일원화제도를 채택한 나라가 경력법관제도를 채택한 나라에 비해 법관수가 상대적으로 적다는 점도 흥미할 필요가 있음<sup>15)</sup>

▷ 법조일원화제도는 법조경력이 풍부한 변호사를 법관으로 임용하는 제도로서 법관 대폭 증원과 조화되기 어려운 점, 법관에 대한 현재의 처우를 유지한 채 법관을 대폭 증원하는 것은 국민적인 공감대를 얻기에 어려움이 있고, 법관 증원을 위해 법관 처우를 현재보다 낮춘다면 법관지원자가 현저히 줄어들 수 있다는 점(현실적 증원 불가능) 등을 근거로 법조일원화제도에서의 법관 대폭 증원은 현실적이지 않다는 견해도 유력함

- 재판연구원제도는 법조일원화제도의 도입에 따라 시행된 제도로서, 법조일원화제도 정착을 위해 필수적인 제도임. 따라서 그 자체로 의미가 있고 법관 증원과 별개로 논의되어야 할 사안이라 할 수 있음

- 재판연구원제도는 법관 처우와 더불어 경력이 높은 법조인이 법관에 지원하도록 하는 좋은 유인이 될 수 있음 ▷ 늦은 나이에 법관으로 임용되더라도 정년에 이르기까지 평생 법관으로서의 역할을 충분히 수행할 수 있다는 자신감과 비전을 줌으로써, 높은 경력을 가진 법조인이 더 많이 법관직에 지원할 수 있는 동기로 작용할 수 있음 ▷ 재판연구원의 증원이 법관 증원(적어도 현원 감소의 방지)으로 이어지는 선순환의 기제로 작용할 수 있음
- 경력 법관의 재판 업무를 지원하는 역할을 통한 법조일원화제도 정착에 기여할 뿐 아니라, 평생법관제 정착, 분쟁해결의 신속성과 효율성 저하 방지, 청년 변호사에 대한 교육기회 제공 및 취업난 완화 등 부차적인 기여 부분이 다수 존재함

- 한편, 법관 1명 증원에 소요되는 예산 및 재정의 규모(약 1.2억 원)가 재판연구원 1명 증원에 소요되는 예산 및 재정의 규모(약 6.6천만 원)보다 약 2배 정도 많고, 법관이 증원될 경우 그에 따라 재판참여인력(참여관,

15) 우리나라의 경우 법관 1인당 인구수는 17,553명임. 법관 1인당 인구가 미국 정도의 수준이 되기 위해서는 법관 1,566명 증원이 필요하고, 영국 정도의 수준이 되기 위해서는 법관 1,130명 증원이 필요



실무관, 법정경위 등)의 증원 및 법정 증설 등 인적, 물적 여건의 확보도 반드시 수반되어야 하는 점 등도 고려할 필요가 있음 ⇨ 적정한 수의 법관 증원과 함께 기존 법관들이 더 효율적으로 업무를 할 수 있도록 재판연구원도 함께 증원하는 것이 경제적 측면에서 보다 바람직 할 수 있음

- 재판연구원 외의 각종 재판보조인력(사법보좌관, 가사조사관, 양형조사관, 전문심리위원 등)은 전문성을 가지고 법관의 판단에 간접적으로 기여하는 역할을 할 뿐, 법관이 수행하는 업무(사실관계 확인을 위한 자료 검토, 재판진행을 통한 쟁점정리, 판결문 작성 등)를 직접적으로 절감하는 역할을 하는 데에는 한계가 있음 ⇨ 즉, 재판연구원 외에 각종 재판보조인력이 증가되더라도 법관의 업무구조 자체에 미치는 영향은 크지 않음

#### 다. 재판연구원 증원 필요성에 관한 분과위원회 논의 결과

- 법조일원화 정착 및 사실심 충실화를 위하여 재판연구원을 증원할 필요가 있다는데 분과위원회 위원들의 의견 일치함
- 분과위원회 위원들은, 재판연구원 증원은 법조일원화제도 시행에 따른 법원의 인적구조와 재판부 구성의 변화, 재판부가 담당하는 사건의 특성(난이도, 중요성 등), 재판연구원 외의 재판보조인력 확보 문제, 소요 예산 등 여러 사정을 고려하여 각 시기(단기/중·장기<sup>16)</sup>) 별로 증원 필요성이 인정되는 최소한의 규모를 정해서 순차적·점진적인 방식으로 추진하는 것이 바람직하다는 의견을 제시함

#### 라. 재판연구원의 증원 규모 관련 논의

##### 1) 재판부 유형별 증원 시나리오

###### ■ ① 고등법원 재판부

- 재판부 현황

16) 향후 2~3년 내를 단기로, 그 이후를 중기(2025년~2028년)·장기(2029년~)로 구분함



- 재판부 구성: 서울고등법원, 수원고등법원의 경우 전 재판부가 대등재판부(법조경력 16년차 이상의 부장판사로 구성, 일부 재판부의 경우 법조경력 28년차 이상의 고등법원 부장판사 3인으로 구성)로 구성이 완료되었고, 나머지 고등법원 역시 수년 내에 대등재판부로 구성이 완료될 예정
- 재판부 수: 총 108개
  - 고등법원 부장판사 3인 또는 경력 20년 이상 고법판사 3인으로 구성된 재판부(재판부 유형 ①): 36개
  - 위 재판부 유형 ①을 제외한 재판부 중 형사사건 담당 재판부(재판부 유형 ②): 23개
  - 재판부 유형 ①, ②를 제외한 나머지 재판부: 49개
- 재판연구원 배치현황
  - 대부분 2명 배치
  - 고등법원 부장판사 3인으로 구성된 재판부에 3명 배치
  - 인원 부족으로 1명 배치된 경우 있음
- 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성
  - 고등법원 대등재판부는 법조경력 최소 16년 이상의 대등한 경력을 가진 법관으로 구성되는 재판부로 법조일원화로 구성될 합의재판부의 일반적 형태임
    - 고등법원 재판부의 보조인력으로 재판연구원을 배치하는 것은 법조일원화의 원활한 정착이라는 재판연구원 도입 취지에 부합함
  - 고등법원에 접수되는 사건들은 복잡하고 난해한 사건들이 많고, 실제 고등법원의 업무량 역시 과중한 상황인바, 법률 쟁점에 대한 리서치 등 재판연구원 배치의 필요성이 매우 크고 그 활용도도 매우 높음
    - 재판연구원들 역시 다양한 법률적 쟁점에 대한 심도 있는 리서치 업무를 수행할 수 있다는 측면에서 고등법원 배치를 희망하고 있음



- 재판연구원의 고등법원 배치로 심리의 충실성, 효율성 측면에서 어느 정도 성과 입증되었다고 볼 수 있음
- 고등법원 대등재판부는 재판연구원 제도 도입 당시부터 국회, 기획재정부와의 협의 등 과정에서 재판연구원의 배치가 필요한 재판부로 특정이 되었음
  - 당시 2012년 대등재판부 수는 30개 안팎이었는데, 2013년 기재부 협의 과정에서 위와 같은 대등재판부 업무 보조를 위하여 60 ~ 90명(재판부당 2 ~ 3명)의 재판연구원이 필요한 것으로 협의가 되었음
  - 현재는 2012년의 3배에 가까운 총 85개의 대등재판부가 고등법원에 설치되었으며, 나머지 23개의 재판부 역시 조만간 대등재판부로의 구성이 완료될 것으로 예상됨(일부 재판부는 고등부장 1인 + 고법판사 1인 + 판사 1인 또는 고법판사 2인 + 판사 1인 등으로 구성되어 사실상 대등재판부와 유사한 구조임). 고등법원 재판부에 당초 협의된 대로 재판부당 2 ~ 3명의 재판연구원을 배치하는 경우 216명 내지 324명의 재판연구원 필요

#### ● 배치 방안

- ①안: 재판부당 3명 배치(재판부 유형 ①, ②, ③에 3인 배치)
- ②안: 고등법원 부장판사 3인 또는 법조경력 20년 이상의 고등법원 판사(법관인사규칙 제10조 제3항) 3인으로 구성된 재판부 및 형사사건 담당 재판부에는 재판부당 3명을 배치하고, 나머지 재판부에는 재판부당 2명을 배치하는 방안(재판부 유형 ①, ②에 3인 배치)
- ③안: 고등법원 부장판사 3인 또는 법조경력 20년 이상의 고등법원 판사(법관인사규칙 제10조 제3항) 3인으로 구성된 재판부에 재판부당 3명을 배치하고, 나머지 재판부에는 재판부당 2명을 배치하는 방안(재판부 유형 ①에 3인 배치)

#### ● 요청되는 증원 인원



- ①안에 따를 경우
  - 필요 인원: 324명(= 총 재판부 수 108개 × 3명)
  - 현재 배치 인원: 201명
  - 증원 필요 인원수: 123명
- ②안에 따를 경우
  - 법조경력 20년 이상의 고등법원 판사로 구성된 재판부수 36개<sup>17)</sup>, 그 외의 재판부 중 형사사건 담당 재판부수 23개
  - 필요인원: 275명[= (36개 + 23개) × 3명 + 49개 × 2명]
  - 현재 배치 인원: 201명
  - 증원 필요 인원수: 74명
- ③안에 따를 경우
  - 법조경력 20년 이상의 고등법원 판사로 구성된 재판부수 36개<sup>18)</sup>, 그 외의 재판부수 72개
  - 필요인원: 252명[= 36개 × 3명 + 72개 × 2명]
  - 현재 배치 인원: 201명
  - 증원 필요 인원수: 51명

## ■ ②지방법원 대등재판부

- 재판부 현황
  - 재판부 구성: 법조경력 16년차 이상의 대등한 경력의 부장판사로 구성되어 고등법원 대등재판부와 인적 구성에 있어 차이 없음
  - 재판부수: 전국 총 59개
- 재판연구원 배치현황(2021년 하반기 기준 총 83명 배치)

17) 서울고등 23개, 대전고등 2개, 대전고등(청주) 1개, 대구고등 1개, 부산고등 2개, 광주고등 2개, 수원고등 3개, 특허법원 2개

18) 서울고등 23개, 대전고등 2개, 대전고등(청주) 1개, 대구고등 1개, 부산고등 2개, 광주고등 2개, 수원고등 3개, 특허법원 2개



- 2명이 배치된 경우 : 서울중앙 형사 대등부(4개 항소부, 2개 합의부), 서울동부 민사 대등부(2개 항소부), 서울 북부 형사 대등부(1개 항소부), 수원, 대전, 대구, 부산, 창원, 울산 등
- 1명이 배치된 경우 : 서울중앙 민사 대등부(8개 항소부), 서울남부, 서울 북부 민사 대등부(1개 항소부), 서울서부, 의정부, 인천, 춘천, 광주, 전주 등
- 0명 배치된 경우 : 서울동부 형사 대등부(1개 항소부)
- 대체로 수도권 법원에 인원이 부족한 상황

● 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 지방법원 대등재판부 역시 법조경력 최소 16년 이상의 대등한 경력을 가진 법관으로 구성되는 재판부로 법조일원화로 구성될 합의재판부의 일반적 형태임. 재판연구원 제도 도입 당시에는 존재하지 않았으나, 2019년 시범실시를 시작으로 그 수가 확대되고 있음
  - 2019년 전국 총 24개 재판부(민사항소 15, 민사합의 3, 형사항소 6) 시범실시
  - 2019. 12. 12. 사법행정자문회의 결정사항 “지방법원 경력대등부는 실질적인 합의 재판을 구현하여 지방법원 재판의 충실화에 기여하였고, 그 구성을 위한 인적 여건도 충분히 마련되었으므로, 앞으로 확대 실시가 바람직함”
  - 2020년 전국 총 53개 재판부(민사항소 33, 민사합의 2, 형사항소 15, 형사합의 1, 행정합의 2)로 확대
  - 2021년 전국 총 59개 재판부(민사항소 34, 민사합의 1, 형사항소 18, 형사합의 3, 행정합의 1, 가사합의 1, 신청합의 1)로 확대
- 경력이 많고 원숙한 법관에 의한 심리를 보조하는 인력으로 재판연구원을 배치하는 것은 법조일원화의 원활한 정착이라는 재판연구원 도입 취지에 부합함



- 통계분석 결과 재판연구원이 배치된 대등재판부의 각종 통계적 지표들이 우수한 것으로 나타남 ⇨ 특히 상급심파기율 면에서 우수한 것으로 나타났는바, 질적으로 우수한 재판을 하였다고 평가할 수 있음

▣ ① 2019. 2. 25.부터 2020. 2. 23.까지의 통계

▪ 민사항소부

	조정화해율	처리율	상소율	종국률	상급심파기율
대등	20.6%	90.1%	26.8%	83.5%	0.6%
비대등	20.5%	94.6%	28.3%	82.6%	4.1%
전체	20.5%	93.5%	27.9%	82.8%	3.7%

▪ 형사항소부

	처리율	상소율	원심파기율	양형변경률	양형감경률	상급심파기율
대등	93.6%	32.8%	36.6%	30.0%	21.7%	4.7%
비대등	95.7%	33.6%	32.5%	25.4%	17.7%	3.2%
전체	95.5%	33.6%	32.9%	25.8%	18.1%	3.3%

▣ ② 2020. 2. 24.부터 2021. 2. 21.까지의 통계

▪ 민사항소부

	조정화해율	처리율	상소율	종국률	상급심파기율
대등	20.1%	92.7%	26.9%	83.3%	1.2%
비대등	21.1%	87.8%	27.5%	83.7%	3.8%
전체	20.6%	90.3%	27.2%	83.5%	2.8%

▪ 형사항소부

	처리율	상소율	원심파기율	양형변경률	양형감경률	상급심파기율
대등	100.0%	32.5%	32.8%	27.4%	19.7%	4.2%
비대등	92.3%	31.5%	32.2%	26.6%	18.5%	10.2%



전체	94.2%	31.8%	32.4%	26.8%	18.8%	9.3%
----	-------	-------	-------	-------	-------	------

▣ [3] 2021. 2. 22.부터 2022. 2. 20.까지의 통계

▪ 민사항소부

	조정화해율	처리율	상소율	종국률	상급심파기율
대등	20.9%	96.6%	25.1%	84.3%	2.0%
비대등	19.4%	93.5%	26.2%	83.8%	4.7%
전체	20.2%	95.1%	25.6%	84.1%	3.3%

▪ 형사항소부

	처리율	상소율	원심파기율	양형변경률	양형감경률	상급심파기율
대등	97.5%	32.4%	34.5%	28.3%	20.1%	8.7%
비대등	91.8%	30.9%	35.9%	29.7%	21.2%	11.5%
전체	93.4%	31.4%	35.5%	29.3%	20.9%	10.8%

- 지방법원 대등부의 경우 접수되는 사건들의 난이도 자체는 고등법원에 비하여 낮을 수 있으나, 절대적인 사건수가 고등법원에 비하여 현저히 많음 ⇨ 재판연구원에 의한 업무보조 필요성 높고, 다수의 사건 중 법리적인 쟁점 검토가 필요한 사건들 위주로 검토를 시킬 경우 업무보조 효과 크고 교육적 효과도 상당히 제고될 수 있음

● 배치 방안

- 재판부당 2명 배치

● 요청되는 증원 인원

- 필요 인원: 118명(= 총 재판부 수 59개 × 2명) = 118명
- 현재 배치 인원 : 83명



- 증원 필요 인원수: 35명

### ■ [3]신설된 지방법원 고액 부장단독 재판부

#### ● 제1심 민사단독 확대로 재판환경이 달라짐

- 최근(2022. 1~2월) 제1심 민사 단독관할 확대 및 보완수단을 담은 「민사 및 가사소송의 사물관할에 관한 규칙」과 「법관 등의 사무분담 및 사건 배당에 관한 예규」가 개정됨
  - 주요 내용: 기존 소가 2억 원 이하의 사건으로 되어 있는 제1심 민사 단독관할의 범위를 5억 원 이하의 사건으로 상향
  - 개정 취지: 심각한 사건 적체 ⇨ 민사 1심 단독관할 확대 ⇨ 재판부 증설 ⇨ 재판의 신속성, 경제성, 충실성 제고
  - 보완책: 소가 2억 원을 초과하는 고액단독사건은 지방법원 부장판사가 담당 ⇨ 원숙한 법관에 의한 양질의 재판 보장
- 고액단독 신설에 따른 재판부 증설효과<sup>19)</sup>
  - 기존 민사합의부 108.285개, 민사단독법관 320.03명(실질재판부 수)
  - 합의부 32.7개 감소하여 75.5개로 축소
  - 단독재판부 98.1개(= 감소하는 합의부 32.7개 × 3)
  - 재판부 65.4개 증설(= 증가한 단독재판부 98.1개 - 감소한 합의부 32.7개)

#### ● 재판부수

- 재판부 증설 효과를 기준으로 한 단독재판부수: 약 98개
- 2022년 4월 기준 실제 고액 단독 사건을 담당하고 있는 재판부수: 141개
  - 23개 재판부는 고액 사건만을 배당 받고 있고, 나머지 118개 재판부는 중액 사건과 고액 사건 모두 배당받고 있음
  - 제도 시행 초기로 중액 사건을 겸임하는 경우가 많아 재판부 증설효과

19) 대법원 주최 “충실하고 신속한 재판을 위한 ‘제1심 민사 단독관할 확대’ 공청회” 자료집 (2022), 28면



를 기준으로 예상한 인원보다 실제 고액 단독 사건을 담당하고 있는 법관수가 많음)

● 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 소가 2억 원 초과 사건은 종래 합의부에서 담당하던 사건으로 사건의 복잡성 및 난이도가 매우 높음 ⇨ 복잡한 사건에 대한 절차 진행, 법리 검토, 판결문 초고 작성 등 전 과정을 부장판사 1명이 전적으로 혼자 수행하기에는 업무량이 지나치게 과중함
- 법조일원화 제도의 모국이라고 할 수 있는 미국은 1심은 법조경력이 높은 단독판사에 의해 심리를 받고, 2심은 경력이 대등한 법관들로 구성된 합의부에 의하여 재판을 받는 것을 기본으로 하고 있고, 1심 법관 역시 복수의 재판연구원들로부터 업무보조를 받고 있음 ⇨ 경력이 원숙한 법관에게 재판연구원을 배치하는 것은 법조일원화의 정착이라는 제도에 부합함에 부합함
- 달라진 재판환경에서 사법시스템의 원활한 운영을 도모하고, 단독판할 확대에 따른 재판부 증설 효과를 극대화하기 위하여 시급하게 재판연구원을 배치할 필요성 있음
  - 법관 대상 설문조사 결과, 재판연구원 추가 투입 필요성이 있다고 답변한 사무분담으로 민사단독부장(67.6%)과 형사단독부장(57.2%)이 도출됨 (정책연구용역 결과)
- 고액민사단독을 담당하던 부장판사는 법조경력 16년차 이상으로 재판연구원에 대한 교육 가능한 역량을 갖추었고, 재판연구원 역시 상대적으로 난이도가 높고 복잡한 합의부 사건을 경험함으로써 상당한 교육적 효과를 얻을 수 있음

● 배치 방안

- ①안: 재판부 증설효과에 따른 단독재판부수 증가분(약 98개) 기준 재판부당 1명 배치



- ②안: 재판부 증설효과에 따른 단독재판부수 증가분(약 98개) 기준 재판부당 0.5명 배치

- 요청되는 증원 인원

- ①안에 따를 경우: 필요인원 98명
- ②안에 따를 경우: 필요인원 49명

#### ■ ④부장단독 재판부

- 재판부 현황

- 법조경력 16년차 이상의 부장판사가 단독재판을 담당하는 경우로 법조일원화 실시에 따른 법조경력 증가로 그 수가 급증하고 있음
  - 2014년 113명 ⇨ 2017년 294명 ⇨ 2021년 435명 ⇨ 2022년 514명(원로법관 포함)
  - 합의부 관할의 조정 및 1심 단독화 추진으로 인한 합의부 축소, 법관의 고령화 등으로 단독 부장판사의 수는 계속 증가할 전망
- 재판부수: 총 404개(총 부장단독 재판부수 514개 - 민사고액 단독 98개 - 원로법관 12명)
  - 형사부장단독재판부 150개
  - 기타부장단독재판부 254개
- 재판연구원 배치현황: 1명(대전지법 행정단독 재판부)

- 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 법조경력 최소 16년 이상의 경력을 가진 법관으로 구성된 재판부로 법조일원화 정착 이후 1심 재판부의 가장 일반적인 형태
- 법관의 경우 법관으로서의 경력이 높아져도 업무의 양적·질적 변화 없이 40대 중반에서 60대 초반에 이르기까지 기록 검토와 판결문 작성, 법리검토, 자료 조사 및 정리 등의 업무를 전적으로 혼자 수행해야 하는 상



## 황임

- 법조일원화의 정착을 위해서는 경륜 있는 법관을 선발하는 것 못지않게 법원에 들어온 법관이 퇴직에 이르기까지 자존감과 근무의욕을 가지고 오래도록 근무하는 것이 중요함
- 분쟁이 점점 복잡해지고 다양화되고 있는 상황, 법관의 고령화로 인한 업무처리의 효율성이 일부 저하될 수밖에 없는 상황에서 이를 보완할 수 있는 보조 인력이 충원되지 않는다면, 충실한 사건의 검토와 처리가 지체되고 이는 법관으로서의 자존감과 근무의욕 저하의 원인이 될 수 있음
- 경력과 경륜이 있는 법관이 자신의 능력을 심리와 판단에 집중할 수 있도록 새로운 업무구조를 만드는 것은 법조일원화제도 정착의 성패를 좌우할 수 있는 중요한 요소임

## ● 배치 방안

- ①안: 재판부당 1명 배치
- ②안: 형사단독재판부에 한하여 재판부당 1명 배치 + 나머지 재판부는 재판부당 0.5명 배치(재판연구원 1명이 2개의 재판부 담당)
- 형사단독재판부 업무과중 등 현상 고려
- ③안: 재판부당 0.5명 배치(재판연구원 1명이 2개의 재판부 담당)

## ● 요청되는 증원 인원

- ①안에 따를 경우: 403명
- ②안에 따를 경우: 276명
- ③안에 따를 경우: 201명

## ■ 5지방법원 합의부 및 항소부로서 비대등부

### ● 재판부 현황

- 재판부수(지원 포함) : 총 393개(총 452개 - 대등재판부 59개)



- 재판연구원 배치 현황 : 2021년말 기준 12명 배치된 것으로 파악
  - 제주지법 1명(민사항소), 전주지법 2명(민사항소, 형사항소), 광주지법 3명(민사합의), 부산지법 2명(민사항소), 대구지법 2명(민사항소), 수원지법 2명(민사합의, 형사항소)

- 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 지방법원 합의재판부 및 항소재판부의 각종 통계지표는 계속 악화되는 추세임. 재판연구원의 배치가 상당부분 이루어진 고등법원, 지방법원 대등부의 운용성과에 비추어 볼 때 지방법원 합의부 및 항소재판부로서 비대등부에 재판연구원을 배치할 경우 사건처리기간, 사건처리율 측면에서 개선 기대할 수 있음
- 법조일원화 제도 시행에 따라 배석판사의 법조경력 및 연령이 높아지고 있고, 재판장의 심리진행을 위한 업무보조의 필요성도 매우 큰 상황
- 법관에 대한 설문조사 결과에서도 지방법원 합의재판부 및 항소재판부에 대한 재판연구원 배치필요성이 높게 나타남(정책연구용역 결과)
  - 민사합의(부장판사 1인 + 판사 2인)(55.8%), 형사합의(부장판사 1인 + 판사 2인)(55.8%), 민사항소(부장판사 1인 + 판사 2인)(41.1%), 형사항소(부장판사 1인 + 판사 2인)(40.1%)

- 배치 방안

- ①안: 재판부당 1명 배치

- 요청되는 증원 인원: 381명

- 필요 인원: 393명(= 총 재판부 수 393개 × 1명)
- 현재 배치 인원: 12명
- 증원 필요 인원수: 381명

- ⑥전담법관



## ● 재판부 현황

- 전담법관 제도는 ‘법관 임기 중 특정 사무분담만을 전담하는 법관’(전담법관)을 재야 법조경력자 중에서 선발하는 제도로 2013년도부터 시행되어 왔음
- 상당한 경력과 경륜이 있는 법관에게 국민 실생활과 관련이 높은 민사 단독 사건을 전담하게 함으로써 재판에 대한 국민의 신뢰를 높이고자 도입한 제도로 현재 25명의 법관이 전담법관으로 근무하고 있음

## ● 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 전면적 법조일원화에 따른 이상적인 법관 임용의 모습으로 현재는 민사 단독 사건을 전담하고 있으나 추후 분야 등 확대될 예정
- 재판연구원제도 도입 당시 예상하지 않았던 소요로, 전담법관의 법조경력 은 법조경력 최소 25년 이상에 이룸(사법연수원 14기 ~ 26기)
- 전담법관의 경력과 연령, 분쟁성 사건의 증가 추세, 소액 사건에 대한 판결 이유 기재의 대외적 요청 등 여러 사정들 고려할 때 재판연구원의 배치가 필요함

## ● 배치방안 및 요청되는 증원 인원

- 재판부당 1명씩 배치 ⇨ 25명 증원 필요

## ■ 7 원로법관

### ● 재판부 현황

- 재판부 복귀 법원장이 1심으로 복귀하여 정년까지 근무하도록 유도하고 퇴임 대법관이 변호사 개업을 하지 않고도 사법부 내에서 그 능력과 경륜을 발휘할 수 있도록 하기 위해서 2017년부터 도입된 제도

#### 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.

- 현재 12명의 원로법관이 근무하고 있음

● 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성

- 전면적 법조일원화, 평생법관제의 완성을 위한 이상적인 제도로 우수한 역량을 가진 법관에 의한 ‘1심 충실화’에 상당히 기여할 것으로 예상됨

- 재판연구원제도 도입 당시 예상하지 않았던 소요로, 법조경력 30년 이상의 원로법관이 판단 영역 자체에 그 역량을 투입할 수 있도록 재판보조 인력의 배치가 필요함

- 원로법관의 경력과 연령, 분쟁성 사건의 증가 추세, 소액 사건에 대한 판결 이유 기재의 대외적 요청 등 여러 사정들 고려할 때 재판연구원의 배치가 필요함

● 배치방안 및 요청되는 증원 인원

- 재판부당 1명씩 배치 ⇨ 12명 증원 필요

■ ⑧ 일반 단독재판부

● 재판부 현황

- 평판사가 재판장을 맡고 있는 재판부

- 재판장의 법조경력은 다양하나, 2018년부터 임관을 위한 최소 법조경력이 5년이었고, 배석판사로 근무하여야 하는 기간이 최소 4 ~ 7년 이상 필요한 점 등 고려할 때 일반 단독재판부를 담당할 법관의 법조경력에는 통상 10년 이상임

- 재판부수: 총 361개(2021년말 기준 단독재판부수 900개 - 부장단독 재판부수 514개 - 전담법관 25명)

● 재판연구원 배치의 적합성 또는 필요성



- 법조일원화 실시로 일반 단독재판부의 재판장 법조경력력이 통상 10년 이상에 이르고 있음
- 기록 검토와 판결문 작성, 법리검토, 자료 조사 및 정리 등의 업무를 전적으로 혼자 수행하는 상황에서 재판연구원의 업무보조를 통해 법관으로서의 역량을 심리와 판단에 집중할 수 있도록 할 필요 있음

- 배치 방안

- ①안: 재판부당 0.5명 배치(1명의 재판연구원이 2개의 재판부 담당)
- ②안: 재판부당 0.33명 배치(1명의 재판연구원이 3개의 재판부 담당)

- 요청되는 증원 인원

- ①안에 따를 경우: 181명
- ②안에 따를 경우: 120명

## 2) 재판연구원 단기적 증원 방안 관련 분과위원회 논의 결과

- 재판연구원은 단기적(2~3년)으로 고등법원 재판부, 지방법원 대등재판부, 지방법원 고액 부장단독 재판부에 우선적으로 증원 배치할 필요가 있음

- 이에 대하여 지방법원 고액 부장단독 재판부의 경우에는 그 증원필요인원 규모를 고려할 때 중장기적 증원 계획에 포함될 필요가 있다는 의견 있었음

- 재판연구원의 증원 배치는 ① 고등법원 → ② 지방법원 대등재판부 → ③ 지방법원 고액 부장단독 재판부의 순서로 하는 것이 바람직함

- 재판연구원 단기 증원 규모

- 제2소위원회가 각 재판부별 재판연구원 배치방안을 기초로 산정한 재판연구원 단기 증원 규모(안)



구분(재판부수)	현재 배치	배치방안	증원 필요 인원
고등법원 재판부(108)	201명	①안 - 3명 : 고등법원 각 재판부에 3인 배치	123명 <sup>20)</sup>
		②안 - 3명 : 고등부장 3명 또는 경력 20년 이상 고법판사 3인 재판부 36개 + 그 외의 재판부 중 형사재판부 23개 - 2명 : 그 외의 재판부 중 나머지 재판부 49개	74명 <sup>21)</sup>
		③안 - 3명 : 고등부장 3명 또는 경력 20년 이상 고법판사 3인 재판부 36개 - 2명 : 나머지 재판부 72개	51명 <sup>22)</sup>
지방법원 대등재판부(59)	83명	①안: 재판부당 2명	35명 <sup>23)</sup>
지방법원 고액 부장단독 재판부 (증설 기준: 약 98개)		①안: 재판부당 1명	98명
		②안: 재판부당 0.5명	49명

● **고등법원 재판부 재판연구원**

- **다수의견(7명):** ②안(고등부장 3명 또는 경력 20년 이상 고법판사 3인 재판부, 그 외 재판부 중 형사재판부에 재판연구원 3명 배치, 나머지 재판부에 2명 배치)에 따라 재판연구원 증원함이 바람직함
- **제1소수의견(3명):** ①안(전 재판부에 재판연구원 3명 배치)에 따라 재판연구원을 증원함이 바람직함
- **제2소수의견(2명):** ③안(고등부장 3명 또는 경력 20년 이상 고법판사 3인 재판부에 재판연구원 3명 배치, 나머지 재판부에 재판연구원 2명 배치)에 따라 재판연구원을 증원함이 바람직함

● **지방법원 대등재판부 재판연구원 증원규모**

- **재판부당 재판연구원을 2명 배치함이 바람직함(의견일치)**

20)  $123\text{명} = 324\text{명}(108 \times 3) - 201\text{명}$

21)  $74\text{명} = 275\text{명}\{ = (36 + 23) \times 3 + 49 \times 2 \} - 201\text{명}$

22)  $51\text{명} = 252\text{명}(36 \times 3 + 72 \times 2) - 201\text{명}$

23)  $35\text{명} = 118\text{명}(59 \times 2) - 83\text{명}$



- 신설된 지방법원 고액 부장단독 재판부 재판연구원 증원 규모

- 재판부 증설효과(98개)를 기준으로 신설 재판부당 재판연구원을 1명 배치하는 방안을 선호함(다만, 그 증원 배치 시기와 관련하여 중·장기적 증원 계획에 포함될 필요가 있다는 의견이 있음)

### 3) 재판연구원 중·장기적 증원 방안 관련 분과위원회 논의 결과

#### ▣ 재판연구원 중·장기적 배치 관련하여 재판부 형태의 변화가능성 고려할 필요가 있음

- 현행 법원조직법에 따르면, 법관 임용을 위해 요구되는 최소 법조경력(2025년부터 7년, 2029년부터 10년)으로 단계적으로 증가하게 됨
- 법조일원화 제도를 도입한 국가의 일반적 심급구조: 1심 원칙적 단독재판, 2심 합의부 재판
  - 법조일원화 제도를 도입하지 않은 독일이나 일본 등의 국가도 1심은 원칙적으로 단독재판으로 운영하고 있음
    - 독일 2002년 민사소송법 개정으로 모든 1심 사건을 원칙적으로 단독판사가 재판
    - 일본의 경우 사건을 총괄재판부에 배당하고, 총괄재판부 내에서 어느 판사가 처리할 것인지, 단독사건으로 할 것인지, 합의사건으로 할 것인지 여부를 부장이 결정(간이사건을 제외한 민사본안 사건 중 약 5%가 합의사건으로 처리된다고 함)
- 재판부 재편에 따른 재판부수와 재판연구원 수요 등에 대한 정확한 예측이 어려운 점 등 고려할 재판연구원 중·장기적 배치기준을 논의함에 있어 다른 형태의 접근 방법도 고려할 필요 있음

#### ▣ 사무분담이 아닌 다른 방식의 배치 기준안

- ①안: 일정 법조 경력 이상의 법관에게 재판연구원 1인을 배치하는 방안
  - 법관이 담당하는 사무분담이 무엇인지와 관계없이 일정 법조경력(예: 20



년) 이상의 법관에게 재판연구원을 1명 배치하는 방안

● ②안: 법관의 나이와 경력을 합산하여 일정 수치에 도달할 경우 재판연구원 1인을 배치하는 방안

- 미국 연방 시니어판사<sup>24)</sup>가 되기 위한 요건인 80의 규칙(Rule of 80)을 참조하여 연령 + 법관 또는 법조 경력의 합이 일정 수준 이상에 도달하면 재판연구원을 배치하는 방안

■ 예를 들어, 60의 규칙을 도입하여 법관이 연령 50세 이상 + 최소 법관 경력 10년<sup>25)</sup> 이상으로서 그 합이 60 이상에 도달한 경우에 재판연구원을 1명 전속으로 배치하는 방안 등을 생각해 볼 수 있음

- 재판연구원 배정에 있어 일률적인 기준이 적용되므로, 법관 지원자로 하여금 법관 업무 및 생활에 대한 예측가능성 부여

- 재판연구원 배치에 법관의 생애주기가 고려됨으로써, 기존에 재직 중인 법관에게도 계속 법관으로서 근무할 수 있는 여건을 보장해 준다는 장점이 있음

- 다만, 어떤 구체적 수치를 기준점으로 설정할지에 대한 논의가 별도로 요구됨

■ 법조일원화제도 분과위원회 논의 결과

● 재판연구원 중·장기적 배치기준과 관련하여, 법관 임용을 위한 최소 법조 경력으로 7년을 요구하는 2025년부터 2028년까지를 중기로, 법조일원화가 완성되는 2029년 이후를 장기로 나누어 논의하기로 의견 일치됨(장·단기 구별 기준은 아래 표 참조)

24) 영미법계인 미국, 영국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 홍콩, 싱가포르 등의 국가에서는 법관 부족의 문제가 지속적으로 발생하는 가운데, 은퇴한 판사들을 시니어판사(senior judge), 정원의 판사(supernumerary judge), 또는 비상근 판사(temporary judge) 등으로 활용하는 제도를 도입하여 운영하고 있음. 특히 미국 연방법원의 경우에는 시니어판사 제도(28 U.S.C. §371, retirement in senior status)를 도입하여 은퇴연령에 도달한 판사들이 지속적으로 판사업무를 수행해나갈 수 있도록 함(사법정책연구원, 『시니어판사 제도에 관한 연구』, 2018, 6면 참조)

25) 이 경우 법관이 되기 위하여 최소 10년의 법조경력이 필요하므로 결국 법조경력 20년 이상이 되어야 함



- [참고] 법관 임용을 위해 요구되는 최소 법조경력

구분	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년
최소 법조경력	5년			7년			10년~	
분과위 논의 기준	단기(향후 2~3년 내)			중기			장기	

- **재판연구원의 중기적 배치기준 및 증원 규모와 관련하여**, 사건의 중요성·난이도·수(數), 국민의 시각, 재판연구원에 대한 교육적 기능 등 제반사항을 고려할 때 **‘지방법원 합의부·항소부로서 비대등 재판부’에 재판연구원 1명씩을 우선 배치하는 방안**이 타당하다는 점에 대하여 의견 일치함. 이에 대한 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 전담법관과 원로법관도 일응 재판연구원 배치를 고려할만한 사유가 있으나, 그 수가 상대적으로 적고, 상당 부분 소액사건을 담당하는 점 등을 고려하여 별도의 구분 없이 일반 단독재판부에 포함하여 논의하면 될 것으로 보이고, 그 순위는 지방법원 합의부·항소부로서의 비대등부보다 후순위라고 생각됨
- 부장단독 재판부에 재판연구원을 배치할 필요는 있겠으나, 형사단독 사건의 경우 심도 있는 리서치 작업이 요청되는 사건의 비중이 많지 않을 것으로 보이므로, 장기적으로는 배치필요성이 있을지 몰라도 중기적으로 우선 배치 필요성이 있는 재판부라고 보기는 어렵다고 생각함
- 지방법원 비대등부의 경우 그 수가 상당하므로, 충분한 수의 재판연구원이 즉시 확보되기 어려울 경우 업무부담 및 재판연구원 조력 필요성을 고려하여 형사 합의부에 우선 재판연구원을 배치하고, 민사의 경우 건설전담부 등 복잡한 유형의 사건을 담당하는 재판부에 우선적으로 재판연구원을 배치하는 방안도 고려할 수 있을 것임

- **재판연구원의 장기적 배치기준과 관련하여**, **2안인 법관의 연령 및 경력을 고려하여 일정 기준에 도달된 법관에게 1인의 재판연구원을 배치하는 것을 원칙으로 하되**, 구체적인 배치방식은 담당하는 **업무의 난이도와 중요성, 업무량 등을 고려하여 배치함**이 바람직하다는 점에 대해 의견 일치함. 이에 대한 논의과정에서 아래와 같은 의견들이 제시되었음

- 법조일원화제도가 정착되어 갈 시점에 이르러서는 특정 재판부 및 사무분담 등에 구애받지 않고, 새로운 기준을 가지고 논의를 진행하는 것이 향후 변화에 유연하



---

게 대응할 수 있는 방안이라 사료됨

- 법관의 연령 및 경력을 고려하여 재판연구원 배치를 결정하게 된다면, 현재 시점에서 봤을 때 법조경력 20년차 법관의 평균 연령(예: 50대 초반 또는 50대 중반)을 추출한 후, 해당 나이와 법조경력 20년 요건을 충족하면 일응 1명의 재판연구원을 배치하는 방식을 고려할 수 있지 않을까 생각함