



# 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차

2022. 12. 14.

법조일원화제도 분과위원회

## 1. 개요

- 2021. 12. 22. 출범한 제1기 법조일원화제도 분과위원회(이하 '분과위원회')는 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
- 분과위원회는 2022. 6. 8. 제21차 사법행정자문회의에 분과위원회의 상반기 연구·검토 결과를 보고하였고, 사법행정자문회의에서 위 각 안건에 대한 결정사항이 일부 도출된 바 있음
- 이후 분과위원회는 1안건의 후속 논의로 ① 실질적이고 심층적인 법조경력 평가를 위한 법관 임용절차 개선방안, ② 전담법관 제도 개선방안을, 2안건의 후속 논의로 ③ 재판연구원 선발대상 및 선발절차에 대한 논의를 진행하였는바, 그 주요 논의결과를 자문회의에 정리·보고함

## 2. 제21차 사법행정자문회의(6. 8.) 보고 이후 논의 경과 요약

### 1) 제2소위원회 제4차 회의(2022. 6. 22.), 제7차 전체회의(2022. 6. 28.)

- 6월 사법행정자문회의 주요 논의사항 결과 보고
- 재판연구원 선발대상 및 선발절차에 대한 논의 실시
  - 선발대상 확대 여부 및 확대 시기, 법조경력자 선발 시 법조경력의 범위, 재판연구원 정원 안배 및 임용방식 등을 주제로 논의 실시

### 2) 제8차 전체회의(2022. 8. 23.)

- 운영지원단 2023년 재판연구원 선발 계획 등 보고



#### ▣ 전담법관 제도 개선방안 관련 기초 논의 실시

- 전담법관 임용 규모의 확대 여부, 사무분담의 확대 여부, 근무 법원 확대 여부 등에 관한 기초 논의 실시

#### ▣ 운영지원단에 전담법관 제도 성과분석에 관한 자료제출 요청 및 전담법관을 대상으로 한 설문조사 필요성 등 건의

### 3) 제9차 전체회의(2022. 9. 27.)

#### ▣ 2명의 전담법관으로부터 임용과정 등에 대한 경험을 청취하고, 질의응답을 실시함

- 이회기 판사(서울중앙지법, 연수원 21기): 민사단독 사건 담당
- 김관중 판사(서울북부지법, 연수원 22기): 민사소액 사건 중 분쟁성 사건 담당

#### ▣ 운영지원단, 전담법관 제도 성과분석 계획 등 검토 보고

### 4) 제10차 전체회의(2022. 10. 25.)

#### ▣ 운영지원단, 전담법관 제도 성과분석 결과 보고

#### ▣ 전담법관 제도 개선 관련 설문조사 실시에 대한 논의

- 전체 법관들을 대상으로 설문조사를 실시할 필요가 있는 것으로 의견 수렴

#### ▣ 법관 임용 절차에서 블라인드 평가 방식에 대한 논의

- 법관 임용절차에서 블라인드 평가 방식 적용의 타당성 여부를 포함하여 지원자의 법조경력에 대한 실질적·심층적 평가 방안에 관한 정책연구용역을 실시할 필요가 있다는 점에 대하여 의견 수렴됨

### 5) 전담법관 제도 개선방안에 대한 설문조사 실시

#### ▣ 기간: 2022. 11. 7.(월) ~ 11. 14.(월)(주말 포함 8일간)



- 대상 및 방법: 전국 법관 대상으로 코트넷 메일을 통한 설문조사

#### 6) 제11차 전체회의(2022. 11. 22.)

- 운영지원단, 법관 임용절차 개선을 위한 정책연구용역 발주 계획 보고
- 운영지원단, 전담법관 제도 개선방안 설문조사 결과 보고
- 전담법관 제도 개선방안 관련 논의 정리

### 3. 실질적이고 심층적인 법조경력 평가를 위한 법관 임용절차 개선방안

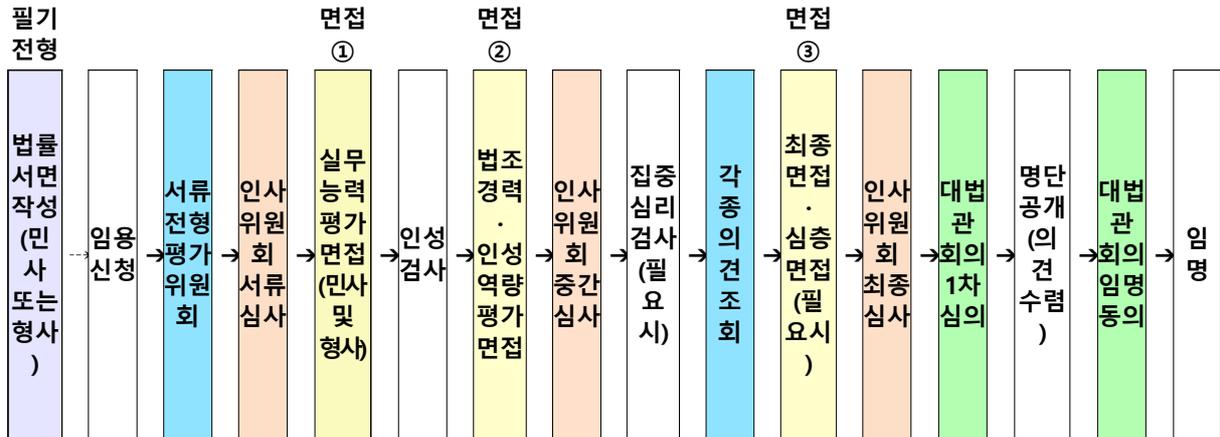
#### 가. 논의의 배경

- 상반기에 이루어진 법조경력자 임용 방식 및 절차에 관한 논의과정에서 위원들 사이에 아래와 같은 공감대가 형성됨
  - 향후 법관임용절차에서 각종 의견조회 등의 비중이 커질 수밖에 없는데, 현재 이루어지고 있는 의견조회 방식 등에 대한 객관적인 평가와 함께 의견조회를 보다 실질화할 수 있는 방안에 대한 보다 전문적이고 객관적인 연구가 필요함
  - 현재 블라인드 방식으로 운영되고 있는 서류전형평가 등이 법조경력을 실질적·심층적으로 평가하는데 문제가 없는지 논의할 필요가 있음
- 분과위원회는 제10차 회의에서 법관 임용 절차에서 블라인드 평가 방식에 대한 논의를 실시함

#### 나. 법관 임용 절차에서 블라인드 평가 방식에 대한 논의

##### 1) 현재 임용 절차에서의 블라인드 평가 방식

- 임용 절차 흐름도



## ■ 블라인드 평가 방식 운용

### ● 블라인드 평가

- 제공되는 심사자료에 지원자 개인의 인적사항 및 법률사무 종사기관(법무법인 또는 기업 등)의 구체적 명칭 등이 기재되어 있지 않음

### ● 블라인드로 진행되는 주요 평가 절차

- ① 서류전형평가위원회 평가 및 그에 기초한 법관인사위원회의 서류심사
- ② 실무능력평가면접, 법조경력·인성역량평가면접 및 그에 기초한 법관인사위원회의 중간심사

## 2) 블라인드 채용제도 개관 및 쟁점

### ■ 블라인드 채용제도 개관

- 블라인드 채용제도는, ① 편견이 개입될 수 있는 정보를 제외하고, ② 직무능력에 대한 평가를 중심으로 채용과정을 진행하는 제도로 요약할 수 있음

- 채용절차에서 차별을 방지하는 측면 외에도, 일명 ‘스펙’이라 불리는 기존 평가지표들과 생산성 사이의 상관관계가 분명치 않고, 스펙의 강조는 과도한 신호경쟁을 통해 불필요한 사회적 비용을 유발한다는 문제의식도 반영되어 있다고 함<sup>1)</sup>



- 현실에서의 블라인드 채용제도의 구체화 및 운용 과정에서는, ① 구체적으로 어떤 정보를 제외하여 ‘블라인드’ 처리를 할 것인지의 문제, ② 어떤 요소를 고려하여 어떻게 ‘직무능력’을 평가할 것인가의 문제가 핵심이 됨  
⇒ 베일(veil)로 가려져야 할 대상을 지정하는 소극적 접근방식뿐만 아니라, 더 나아가 ‘표준화된 직무능력 위주로 평가할 것’을 요구하는 적극적 접근방식의 내용도 담고 있음

#### ■ 블라인드 채용제도 관련 쟁점

- 블라인드 채용제도 도입의 기본적 발상은 주로 편견에 기초한 차별이론에 바탕을 두고 있는 것으로 해석
  - 노동시장의 사용자는 일부 이윤을 포기하고 프리미엄을 내면서까지 편견을 행하려 하므로, 그러한 사용자가 지닌 편견을 베일로 차단하여 지원자가 고용시장에서 부당한 차별을 받지 않도록 하는 것
- 그런데 편견에 기초한 차별이 만연하다고 가정하더라도, 사용자에게는 차별에 활용할 정보를 수집할 유인뿐만 아니라, 우수한 인재를 식별할 정보를 수집할 유인 또한 동시에 존재 ⇒ 차별에 활용될 수 있는 정보와 우수한 인재 식별에 활용될 수 있는 정보가 일정 수준 중첩될 수 있음
  - 예컨대, 경력직 고용에 있어서 ‘경력단절자’에 대한 부당한 고용차별을 방지하기 위한 목적으로 최근 수년간의 업무경력에 대하여 ‘블라인드’ 처리를 하도록 강제할 경우 직무수행능력에 대한 기본적인 파악 자체가 한계에 부딪힐 수 있음
- 블라인드 채용제도가 의도한 대로 작동한다면, 이른바 ‘스펙’보다 ‘직무수행능력’에 집중하여 선발이 이루어질 수 있음. 그런데 다른 한편으로는, 생산성에 관한 정보를 전달하는 여러 정보채널 중 일부를 폐쇄하여 폐쇄되지 않은 정보채널의 가치를 상대적으로 더 높이게 되는 등 정보의 흐름

1) 장주희, “공공기관 채용 정책의 변화와 시사점: 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용과 블라인드 채용을 중심으로”, 한국직업능력개발원 Working Paper, 2017-02, 2017, pp. 1-24



에 왜곡을 가져올 가능성도 있음

- 예컨대, 대졸자 고용시장에서 ‘학력에 따른 차별’을 방지하기 위하여, 출신학교나 전공에 대해 블라인드 처리를 하고 필기시험 성적에 주로 기초하여 채용을 하게 되는 경우, 직무수행능력을 거의 전적으로 시험성적으로부터 판단해야 하는 어려움에 부딪히게 되고, 경우에 따라 이는 새로운 왜곡을 가져오거나 특정 학교나 전공에 대한 ‘쏠림’ 현상을 가져올 가능성도 있음
- 결국 블라인드 채용제도의 사회적 효과나 타당성에 대한 검토를 위해서는, ① 부당한 정보의 차단을 통해 얻게 되는 차별금지라는 사회적 목적의 달성 여부뿐만 아니라, ② 정보의 제약으로 인해 판단에 왜곡이 나타나지는 않았는지에 대한 분석이 병행되어야 함

### 3) 법관 임용 절차에서 블라인드 평가 방식을 유지할 것인지 여부

#### ▣ 블라인드 평가 방식의 유지가 필요하다는 입장

- 임용절차에서 출신 지역, 학벌 등 연고관계의 영향 없이 지원자의 “인성”, “담당 업무와의 적합성” 부분에 대한 평가에 더 집중할 수 있음
- 불합리한 차별 내지는 임용 과정에서의 부조리 발생을 원천적으로 차단함으로써 다양한 인재 임용과 임용 절차의 투명성·공정성 확보에 기여할 수 있음
- 경력자 임용에 있어 블라인드 평가 방식을 취한다고 하더라도, 법률서면 작성 평가, 서류 심사, 다양한 평가 면접 등이 순차적으로 이루어지므로 법조경력 및 실력 등을 공정히 평가할 수 있음

#### ▣ 블라인드 평가 방식을 폐지할 필요가 있다는 입장

- 평가할 정보가 부족함에 따라 서류전형평가가 실질화되기 어렵고, 정보의 왜곡이나 오류가 있을 수 있음
- 법조경력자 선발의 경우 과거 경력이 어떠한지가 매우 중요한데, 블라인



드 평가 방식은 그와 같은 검토에 있어 한계가 있음. 즉 블라인드 평가 방식에 여러 장점들이 있다고 하더라도, 경력자 임용 방식에서는 다소 적합하지 않은 방식일 수 있음

- 응시자의 태생적 특성 등을 편견 요소로 설정하여 평가되지 않도록 한 점은 일응 장점일 수 있으나, 기타 요소들을 이와 같은 편견 요소로 설정하는 것이 타당한지 검토해 볼 여지가 있음
- 성실히 경력을 쌓아 온 법조경력자들을 평가하는 데 있어 과거의 다양한 경력들을 제한적으로만 확인할 수 있게 되고, 상대적으로 실무능력평가면접 등의 비중만 지나치게 커지게 됨 ⇨ 채용 결과가 면접 당일의 컨디션 등에 크게 좌우될 수 있음

#### ▣ 블라인드 평가 방식을 개선할 필요가 있다는 입장(절충안)

- 전체 과정에서 블라인드 방식을 유지하기 보다는 일부 절차에서 예외를 인정하거나, 모든 정보를 블라인드 처리하지 않고 일부 정보는 공개하는 방식으로 제도를 재구성해 볼 수 있음
- 다만, 블라인드 평가 방식의 예외를 어떤 절차에 인정할지, 어느 정보까지 인정할지 등을 결정해야 하는 문제가 있음

#### 4) [참고] 해외사례

▣ 주요 국가들(미국, 일본, 독일)은 법관 임용에 있어 일반적으로 우리나라와 같은 블라인드 평가 방식을 활용하지 않는 것으로 보이나, 영국의 경우에는 제한적으로 예비적격후보(숏리스트) 단계에서 블라인드 평가가 이루어짐. 이 단계는 익명으로 진행되지만 구체적으로 어디까지 어떤 방식으로 블라인드 평가를 실시하는지 명확히 확인이 어려움

#### ▣ 미국

- 미국은 대법관을 포함해 연방법원 판사(Article III)는 모두 대통령이 지명하면 상원의 동의를 받아 임명되고, 각 주법원 판사는 주별 임용방식(선



거, 주지사 임명 등)에 의하므로 법관 후보자의 인종, 학력, 업무능력에 대한 주변인 평가 등이 모두 공개가 됨. 따라서 블라인드 방식의 검증이 이루어지지 않음

- 연방법원 판사는 사전에 철저한 검증(신원조회)을 거친 후에 추천을 하고 추천 후에도 졸업생, 학교동기, 전·현직 직장 동료 등을 대상으로 익명의 조사를 실시함

## ■ 영국

- 영국의 경우 법관 선발은 독립 행정위원회인 법관임명위원회(Judicial Appoints Commission, JAC)의 추천을 통해 이루어지는데, 임용을 위한 요건을 갖춘 자가 법원, 재판부 또는 법관임명위원회에 “임명동의 대상자 신청”을 하여 법관임명 동의자명단(롱리스트)에 올라가면, 그 중 후보가 추려져 예비적격후보(숏리스트)에 올려지고 이후 평가를 통해 선발됨
- 다만, 사회적 소수자의 경우, 법관임명위원회에서 먼저 적격을 갖춘 것으로 보이는 법조인에게 임명 동의 의향을 확인하는 연락(outreach)을 취하기도 함
- 블라인드 평가는 예비적격후보(숏리스트) 단계에서 이루어지며, 후보자의 이름만을 익명화하여(name-blind) 평가하는데, 구체적으로 어디까지 어떤 방식으로 블라인드 평가를 실시하는지 명확히 확인하는 데 제한이 있음
- 참고로 소수자 집단에 속할 경우 우대사항이므로 알릴 것을 공지하고 있고, 인종, 종교, 성별, 사회적 소수자 여부, 출신학교, 출신지나 관할 등은 다변화의 필요성이 강조되어 블라인드하지 않을 것으로 추정됨

## ■ 일본

- 일본에서의 변호사임관제도의 이용도는 낮은 편으로, 1992년부터 2021년까지 변호사로서 상급재판관으로 임관한 자의 총수는 127명이며, 2021년 새로이 임관한 자는 3명에 지나지 않음. 변호사임관을 희망하는 자는 소속변호사회의 추천위원회의 추천을 받아, 하급재판소재판관지명자문위원회의 심사를 거쳐 임명을 받을 수 있음
- 변호사임관에서의 블라인드 평가의 이용 여부



- 추천위원회의 조사: 각 변호사회연합회에서는 임관희망자의 응모를 받을 경우 추천위원회가 열려 임관희망자가 재판관으로서 적격성을 갖추었는지 조사하고 심사하게 됨
- 조사는, 임관희망자 자신의 자기평가표, 임관희망자를 알고 있는 제3자에 의한 제3자평가표, 또한 시민위원을 포함한 추천위원회에서의 면접으로 이루어짐
- 재판관채용전형신청서: 추천위원회에서의 의결이 이루어지면 재판관채용전형신청서를 각 변호사회연합회 및 일본변호사연합회를 통하여 최고재판소에 제출하게 됨. 해당 신청서에는 임관신청자의 성명, 생년월일, 본적, 현주소, 변호사사무소 명칭, 결격사유의 존부, 사법시험합격일, 희망임지, 가족사항, 건강상태, 자신의 성격, 특기분야, 비고를 적게 되어 있음. 또한, 해당 전형신청서에는 추천위원회가 수집한 자료도 첨부하게 되어 있음
- 「변호사로부터의 재판관채용전형요령」: 1991년, 최고재판소와 일본변호사연합회 사이의 협의를 바탕으로 제정된 「변호사로부터의 재판관채용전형요령」은 그 6.항목에서 신청방법에 대해 설명하며, 6.(3)에서 임관신청자가 제출해야 하는 서류[신청서(소정의 양식에 의함), 이력서, 변호사등록기간을 증명하는 증명서, 호적등본, 사진]를 열거하고 있음
- 결론: 이상의 추천절차 및 제출서류로 판단할 때, 일본의 변호사임관제도에 블라인드 평가 방식은 채용될 여지가 없는 것으로 보임

## ▣ 독일

- 지원서류를 이메일로 수시 제출하는 방식임
- 법관에 관심 있는 지원자들을 위한 설문지와 개인정보열람동의서, 지원이유, 1차·2차 국가시험합격증(성적 포함), 교육장소, 직업, 기타의 시험과 활동 등을 제출함



- 블라인드 평가 방식을 활용하고 있지 않은 것으로 보임
  - 법관 임용 공고문에 따르면 1시간 가량의 선발인터뷰(Auswahlgespräch)를 통해서 “사회적 능력”을 심사하고, 블라인드 방식을 활용한다는 별도의 공지가 없으며, 나이, 성별, 국적, 주소 국가시험 점수, 전공 등을 설문지에 필수적으로 기재하고 자발적인 제공 정보로는 출생일, 출생지, 가족관계, 장애등급 등이 있는 점 고려 시 블라인드 방식은 아닌 것으로 보임

## 5) 분과위원회 논의 결과

- **법조경력을 충실히 평가함에 있어 블라인드 평가 방식이 제한요소로 작용할 수 있다는 점에 대하여 대체적으로 공감하면서도, 블라인드 평가 방식을 당장 폐지하는 것에 대하여는 신중할 필요가 있다는 것이 다수의견임. 이와 관련하여 아래와 같은 의견이 제시되었음**

- 인성역량평가면접까지 블라인드 방식으로 진행하는 것이 합당한지에 대해서는 검토가 필요함. 다만, 지금까지 블라인드 방식을 실시해 왔는데 이를 폐지하면 비판의 소지 있을 수 있으므로, 블라인드 평가 방식을 조금씩 줄여가는 방식으로 개선하는 것이 적절함
- 어떤 사람을 평가하는 데 있어서는 어느 대학을 나오고 어디서 경력을 쌓고 어떤 활동을 하였는지 등을 알아야 정확한 평가가 가능하므로, 과감하게 블라인드 평가 방식을 폐지하는 것도 고려할 필요 있음. 현재 우리 사회의 사정에 비추어 볼 때 블라인드 평가방식을 폐지하더라도 공정성 우려는 없을 것이라 생각함
- 법조일원화제도 취지에 비추어 볼 때 지원자에 대한 평판을 살펴보는 것이 필요하고, 이를 위해서는 그 사람에 대한 정보가 충분히 제공되어야 함. 블라인드 평가를 하게 되면, 상대적으로 정량적인 측면이나 공개된 덜 중요한 정보를 가지고 그 사람을 평가하게 될 수밖에 없음. 또한, 임용 시 자기소개서를 제출하게 될 텐데 자기소개서에 있는 내용에 대해 지원자에게 확인하고 검증하는 절차가 반드시 필요하다고 생각함
- 우리나라와 달리 미국, 영국은 적은 수의 사람을 법관으로 선발하고, 독일, 일본은 성적 중심으로 법관을 선발하므로 블라인드 평가 방식을 사용하지 않는 것임. 평가의 성격을 고려할 때 서류전형평가와 법조경력평가에서는 적어도 지원자가 어느 기관에서 근무하였는지에 대한 정보가 공개될 필요 있음
- 결국 대다수의 사람은 성적이 우수하기 때문에 선발됨. 나머지 자리를 선발함에



있어서 정보가 충분히 공개되어야 다른 요소들도 반영하여 선발할 수 있음. 이제 까지 해왔던 활동을 제대로 평가하기 위해서는 정보가 제대로 공개되어야 함

- 블라인드 평가 방식을 없애더라도 검사 출신 또는 재판연구원 출신이 많이 선발되는 결과는 바뀌지 않을 것 같음. 방식을 변경하려면 그에 합당한 논거가 필요한데, 당장 방식을 변경하기에는 논거가 부족한 것으로 보임. 임용절차에서 공정한 외관을 갖추는 것도 중요한데, 그러한 면에서 블라인드 평가 방식은 의미가 있음
- 법조경력 평가함에 있어 적어도 근무한 기관을 표시하지 않은 것은 문제가 있어 보임. 서류전형 평가라든지 법조경력평가, 인성역량평가 등에서 부분적으로 블라인드 방식을 폐지하는 것을 검토할 필요 있음
- 기존 블라인드 평가 방식에 별다른 문제가 없는 상황에서 굳이 이를 폐지하려 한다면 오히려 논란이 될 여지가 있는바, 점진적으로 정보를 공개하는 방식이 적절함

- 다만, 향후 전체 임용 절차에서 블라인드 평가 방식을 일부 축소하는 방식과 같이 단계적으로 개선하는 방법 등을 고려할 수 있는바, 법관 임용절차에서 블라인드 평가 방식 적용의 타당성 여부를 포함하여 지원자의 법조경력에 대한 실질적·심층적 평가 방안에 관한 정책연구용역을 실시할 필요가 있다는 점에 대하여 의견 수렴됨

#### 다. 분과위원회의 제안

- 법관 임용절차에서 블라인드 평가 방식 적용의 타당성 여부를 포함하여 지원자의 법조경력에 대한 실질적·심층적 평가 방안에 관한 정책연구용역을 실시할 필요 있음

- 적절한 법조경력 평가를 위한 임용 방안에 대한 연구 필요성 대두
  - 법조일원화제도, 평생법관제도의 안정적 정착을 위한 필수 요건
    - 2011. 7. 법원조직법 개정으로 2013년 도입된 법조일원화제도는 우수한 실무능력과 훌륭한 성품 등을 겸비한 경륜 있는 법조인을 법관으로 임용하는 것을 그 목적으로 하고, 평생법관제도는 법관이 정년까지 중도에 사직하지 않고 계속 근무할 수 있는 여건과 환경의 마련을 통해 실무경험이 풍부한 중견 법관의 확보 및 전관예우 문제 해결에 그 취지가 있음



- 법조일원화제도 및 평생법관제도는 사법부 신뢰 형성의 기반이 되는 것이며, 제도의 성공적인 정착을 위해서는 근본적으로 자질과 능력이 우수한 법조인을 법관으로 임용할 필요가 있음
- 특히, 2025년부터 법조경력 7년 이상, 2029년부터 법조경력 10년 이상의 법조인이 법관직에 지원·임용될 예정인바, 높은 경력의 법조인에 대한 보다 변별력 있는 검증절차가 요구됨
  - ▷ 현재 법조경력 5년 이상의 법조인을 대상으로 한 법관 임용절차상 개선이 필요한 부분은 없는지를 파악하고 관련 절차를 보완할 필요 있음
- 2021. 12. 21. 개정 법원조직법에 따른 국민의 요구 반영
  - 법원조직법 제42조 제2항 제2문(“판사의 임용에는 성별, 연령, 법조경력, 종류 및 기간, 전문분야 등 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위한 사항을 적극 반영하여야 한다.”)과 제42조 제4항(“법원행정처는 제2항에 따른 판사 임용 과정과 결과 및 임용제도 개선 상황을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.”)이 추가 신설됨
  - 이에 따라 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하기 위해 기존 법관 임용 절차를 발전 및 개선시키는 과정이 필요함
- 법조경력자 임용 방식 및 절차 개선에 대한 사법부 내외의 의견 수렴
  - 대법원에서는 대법원장 자문기구인 사법행정자문회의와 그 산하 법조일원화제도 분과위원회에서, ‘법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차’ 등을 안건으로 하여 제도 개선을 위한 사법부 내외부 위원들의 의견을 아래와 같이 수렴한 바 있음
  - 제21차(2022. 6. 8.) 사법행정자문회의 결과

< 법조일원화 정착을 위한 법조경력자 임용 방식 및 절차 >

- ▣ 법관 임용시 최소 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 단계에서부터는 현행과 같은 법률서면 작성평가를 폐지함이 바람직함. 다만, 법원행정처는 매년 법률서면 작성평가의 난이도, 분량, 실시시기 등에 관하여 개선방안을 마련하여 시행하고, 그 시행 결과를



사법행정자문회의에 보고하여야 함. 향후 개선경과 등을 종합하여 법률서면 작성평가의 폐지 여부를 논의하기로 함

- 서류전형평가를 보다 실질화하고 서류전형평가위원회의 전문성을 제고하기 위하여, 서류전형평가위원회의 규모(위원 수 및 평가 기간)를 확대하고, 일회에 그치지 않고 장기간 평가위원으로 참여할 수 있도록 위원회를 운영할 필요가 있음
- 법관 임용을 위한 법조경력으로 7년 이상을 요구하는 시점에서는 사법연수원 성적이나 변호사시험 성적 등을 별도의 평가항목에서 제외하되, 성적은 서류전형평가의 자료로 제공하여 평가가 이루어지도록 하는 것이 바람직함
- 법관 임용절차의 투명성을 제고하고, 법원 외부에서 법관에게 기대하는 실무능력이 면접절차에서 평가될 수 있도록 실무능력평가면접에 비법관 법률전문가가 참여하는 방안을 적극 검토할 필요가 있음

- 법조경력의 실질적·심층적 평가를 위한 객관적이고 전문화된 연구 필요함
  - 법조일원화제도 및 평생법관제도를 성공적으로 정착시키기 위해서는 우수한 법조인을 법관으로 임용하는 것이 무엇보다 중요하다는 점에 대해서 사법부 내·외부를 불문하고 폭넓은 공감대가 형성되어 있음
  - 특히, 법관임용을 위한 최소 법조경력 10년으로 늘어나고 법률서면 작성평가가 폐지될 경우, 서류전형평가나 각종 의견조회 등의 비중이 더 커질 수밖에 없고, 법조경력을 실질적·심층적으로 평가하기 위해 현재 이루어지고 있는 서류전형평가나 각종 의견조회의 개선방안에 관하여 보다 객관적이고 면밀하게 연구·검토할 필요가 있음
- 다만, 법관 임용절차 개선방안은 기존 방식을 전면적으로 전환하기보다, 제도 변경에 따른 혼란을 최소화할 수 있도록 단계적으로 전환하는 방식이 바람직할 것으로 사료되는바, 혼란을 최소화하면서도 실제 적용이 가능한 다양한 안들을 객관적으로 분석하여 적정한 방안을 마련하는 연구의 필요성이 큼

## 라. 정책연구용역 발주 계획



## 1) 연구 과제

- 실질적이고 심층적인 법조경력 평가를 위한 법관 임용절차 개선 방안에 관한 연구 - 서류전형평가 및 각종 의견조회를 중심으로 -

## 2) 구체적인 연구 내용 및 연구 방법

- 연구 내용(아래의 내용은 필요한 내용을 예시로 제시한 것으로서, 그 이외의 내용도 필요에 따라 추가로 실시해야 할 수 있음)
  - 법관 지원자에 대한 심층적이고 실질적인 법조경력 평가의 관점에서 현재 법관 임용절차의 적정성 평가
    - 현재 법관 임용절차에서 시행 중인 블라인드 평가 방식, 각종 의견조회 절차 등에서 발견되는 문제점 및 외국 법관 임용절차 등 제반사정을 종합적으로 고려한 다각적인 평가가 요청됨
  - 법조일원화제도와 평생법관제도 정착 등을 위해 법조경력을 실질적이고 심층적으로 평가할 수 있는 법관 임용절차 개선 방안 분석
  - 최소법조경력 상향 시기에 맞는 전면적 또는 단계적 절차 개선을 대비한 각종 계획안 검토
- 연구방법론(아래의 내용은 가능한 연구방법론을 예시로 제시한 것으로서, 필요한 경우 추가적인 연구방법론을 고안하여 실시해야 할 수 있음)
  - 현재의 임용절차 현황, 실태 등(기존에 자료가 있는 내용에 대하여는 중복하여 조사할 필요는 없고 추가적인 필요 사항 위주로 연구)
  - 각종 방법론을 종합한 현재 절차의 법조경력 평가의 적정성 분석
    - 법관 대상 설문조사(필요한 경우 변호사, 법학전문대학원 교수 및 재학생 대상 설문조사 포함)
    - 포커스 그룹 심층 인터뷰(법관, 변호사 등)



- 각종 통계 분석(법관 임용 결과 등)
- 비교법적 연구
  - 법조일원화 국가에서의 법관지원자에 대한 평가 및 의견조회 방식
- 타 국가(공공)기관 및 (공·사)기업 등에서의 경력자 선발 시 평가 및 의견조회 방식
- 법조경력 평가 방법의 변경에 따른 기대 효과, 실현 가능성 및 예산 소요 등을 바탕으로 타당한 개선방안에 관한 결론 제시

### 3) 향후 계획 및 예상 일정(과제 선정 시)

- 2023. 1. 법원행정처 정책연구용역심의위원회 과제 선정 심의
- 2023. 1. 하순 ~ 2. 초순 원가 조회 및 입찰 공고
- 2023. 2. 또는 3. 정책연구용역 심의위원회 연구자 선정 심의
- 2023. 3. 하순 또는 4. 하순 용역계약 체결 예정
- 2023. 8. 하순 또는 9. 하순 결과 도출 예정

## 4. 전담법관 제도 개선방안

### 가. 전담법관 제도 개관

#### 1) 전담법관 제도

- '법관 임기 중 특정 사무분담만을 전담하는 법관'(전담법관)을 재야 법조경력자 중에서 선발하는 제도임
- 대상: 법조경력 20년 이상 경력자 중에서 임용(2018년까지는 법조경력 15년 이상을 요구함)
  - [참고] 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.

#### ■ 전문법관 제도와의 차이

- 전문법관 제도는 일정 경력 이상의 법관을 대상으로 신청을 받아 일정 기간 동안 동일 법원에서 특정 사무분담만을 담당하는 법관을 선정하는 제도로, 현직 법관을 대상으로 한다는 점, 전문법관 근무기간이 경과하면 담당할 수 있는 사무분담에 제한이 없는 점 등에서 전담법관과 구별됨
- 전문법관 제도는 2005년부터 가사소년 전문법관 제도가 시행되고 있고, 2022년 서울중앙지방법원에서 의료, 건설 전문법관 제도가 시범적으로 시행되고 있음

#### ■ 원로법관 제도와의 차이

- 원로법관은 법조경력 30년 이상인 현직 판사가 임용대상이라는 점, 법원장을 마치고 재판부로 복귀하는 법관을 비롯하여 정년이 얼마 남지 않은 원숙한 법관들로 하여금 정년까지 근무하도록 마련된 제도인 점 등에서 차이가 존재함

#### - [참고] 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.

## 2) 전담법관제도의 도입·시행 경과 및 현황

### ■ ① 도입 경과

- 법관인사제도개선위원회는, 2012년 5월 재판에 대한 국민의 신뢰를 제고하고 법조경력자의 법관 임용을 활성화하는 한편, 법조일원화의 안정적인



정착을 도모하기 위하여 임기 중 특정 재판만을 전담하는 법관을 법조경력자 중에서 임용하는 ‘전담법관제도’의 도입을 건의하였음

- 대법원장은 이를 받아들여 2012년 하반기 최초로 전담법관 임용절차를 진행하였음

## ■ 2 시행 경과

- 2013년과 2014년에 3명씩 소액사건 전담법관을 임명하고, 서울중앙지법, 서울동부지법, 서울남부지법, 대구지법, 광주지법 등 5개 지방법원에 배치하였음
- 이후 민사단독 재판 전반으로 분야를 확대하여 2015년에는 민사단독 전담법관 3명, 소액사건 전담법관 1명을 임명하여 서울중앙지법, 인천지법, 대구지법 등 3개 지방법원에 배치
- 2017년과 2018년에는 민사단독 전담법관 1명씩, 소액사건 전담법관 1명씩을 임명하여 서울중앙지법, 서울서부지법, 수원지법에 배치하였으며, 2019년에는 민사단독 전담법관 2명을 임명하여 서울중앙지법, 수원지법에 배치하였고, 2020년에는 민사단독 전담법관 2명, 소액사건 전담법관 1명씩을 임명하여 서울중앙지법, 서울북부지법, 서울서부지법에 배치
- 또한 2021년에는 민사 단독 전담법관 1명을 임명하여 서울남부지법에 배치하였고, 2022년에는 민사 단독 전담법관 3명, 소액사건 전담법관 1명을 임명하여 서울중앙지법, 서울동부지법, 서울남부지법, 서울북부지법에 배치
- 전담법관은 법조경력 20년 이상의 원숙한 법조인 중에서 임용되고 있으며, 풍부한 경험과 연륜을 살려 주로 국민의 실생활과 관련된 다툼 있는 사건을 배당받아 처리하고 있음

## ■ 3 현황



구분	소속	연수원 기수	사무분담	최초임용일
1	서울중앙	14	민사단독	2015. 1. 26.
2	서울중앙	14	민사단독	2018. 2. 1.
3	서울중앙	16	민사소액(집중심리)	2013. 2. 5.
4	서울중앙	16	민사단독	2015. 1. 26.
5	서울중앙	18	민사단독	2017. 2. 1.
6	서울중앙	19	민사단독	2019. 2. 1.
7	서울중앙	21	민사단독	2020. 2. 1.
8	서울중앙	23	민사단독	2022. 2. 3.
9	서울동부	15	민사소액(집중심리)	2014. 2. 3.
10	서울동부	24	민사단독	2022. 2. 3.
11	서울남부	25	민사단독	2021. 2. 1.
12	서울남부	26	민사소액(집중심리)	2022. 2. 3.
13	서울북부	22	민사소액(집중심리)	2022. 2. 3.
14	서울북부	22	민사단독	2020. 2. 1.
15	서울서부	19	민사단독	2020. 2. 1.
16	서울서부	24	민사소액(집중심리)	2017. 2. 1.
17	수원지방	22	민사단독	2018. 2. 1.
18	수원지방	22	민사단독	2019. 2. 1.
19	대구지방	19	민사단독	2015. 1. 26.
20	대구지방	26	민사소액(집중심리)	2014. 2. 3.

### 3) 전담법관제도의 기대효과

#### ▣ 법조경력자 임용 활성화

- 법조일원화 초기부터 상당한 경력을 지닌 법조인의 임용을 적극 확대하여 법조일원화의 안정적 정착을 도모하면서도, 여러 부작용의 가능성은 상대적으로 낮출 수 있는 방안으로서 제도 도입됨
- 현행 재야임용이 저조한 이유는, ① 서울에 생활기반을 둔 경력자의 경우 지방근무에 큰 부담을 느낀다는 것과, ② 법관으로서 처리해 나가야 할 다양하고 생소한 업무에 대한 두려움과 과중한 업무부담에 있음
- 사무분담과 근무지를 변경하지 않고 장기간 안정적으로 근무할 수 있는 여건 마련이 필요함
- 전면적 법조일원화에 따른 이상적인 인사유형 제시



- 특별한 사정이 없는 한 본인의 의사에 반하여 다른 법원으로 전보되지 아니하고, 장기간 동일한 사무분담을 담당함으로써 전문성 제고

#### ▣ 법관의 다양화

- 법조일원화 제도의 시행으로 모든 법관이 동일한 자격과 자질을 보유하고 있음을 전제로 지역과 심급을 단계적으로 순환 이동하며 근무하는 제도는 변화가 불가피할 것으로 보임
- 보직별 법관임용은 법관의 다양성 확보를 위한 임용방안이 될 수 있음 ⇨ 현재의 일반 법조경력자 임용 절차 및 방식을 고려하면, 법조경력 20년 이상 경력자가 일반 법조경력자 임용 절차에 지원할 것을 기대하기 어려움

#### ▣ 1심 강화를 위한 인적 자원의 확보

- 연령이 높고 경력이 상당한 재판장으로 하여금 국민 생활과 밀접한 재판을 담당하게 함으로써 재판에 대한 국민의 신뢰 제고 기대
- 재직기간동안 특정사무를 전담하는 법관수가 많아지면, 자연스럽게 사무분담 변경 및 인사수요도 감소하게 되고, 잦은 재판부 변경으로 인한 당사자들의 불만도 해소될 수 있는 여건 마련

### 4) 전담법관제도의 확대에 있어서 고려하여야 하는 요소

#### ▣ 우수한 자원 확보의 문제

- 특정한 사무만을 전담한다는 점에서 자칫 일반 법관과 실력이 차이가 날 수 있다는 인식이 퍼진다면 자긍심을 갖고 근무하기 어렵고 우수한 변호사들의 지원이 점점 줄어들 수 있음

#### ▣ 임용 후 인사운용의 문제

- 지나치게 장기간 동일 법원에서만 근무하게 되는 문제
  - 법원장·수석부장·동일 사무분담을 담당하는 일반 법관과의 관계 설정 문제 등
- 사무분담의 변경 문제



- 제도의 취지상 본인의 희망에 따른 사무분담 변경은 허용하지 아니하는 것이 원칙임 ⇨ 계속 동일한 사무분담을 담당하게 하는 것이 지나치므로 10년 임기 중 1회 또는 수년을 주기로 하여 사무분담 변경의 기회를 부여하는 것이 적절하다는 견해도 있을 수 있음. 다만, 전담법관의 개념에 부합하지 않는 것은 여전한 문제

## 나. 전담법관 제도에 대한 성과분석 결과 요약

### 1) 각 법원별 전담법관 운용 현황

- 2022. 10. 기준 총 20명(민사단독 14명, 소액 6명)
- 소액사건 전담법관의 경우 전부 집중심리 재판부로 운용
  - 법원에 따라 월 40건 ~ 60건씩 배당 받고 있음 ⇨ 고분쟁성 사건만 재배당 받는다는 점 고려할 때 법원별 업무량 편차 크다고 볼 수 있음
- 중액단독의 경우 다른 단독과 동일하게 배당받고 있음
- 재판부 구성에 있어서 큰 차이는 존재하지 않음

### 2) 서면 인터뷰 실시 결과

- ① 개요
  - 대상: 전담법관, 전담법관과 같은 종류의 사무분담을 담당하고 있는 법관, 사법행정지원법관, 전담재판부 소속 참여관 및 실무관
  - 기간: 2022. 10. 6.(목) ~ 10. 14.(금)(10. 10. 대체공휴일)
  - 방식: 법원 내부 전산망(코트넷)을 통한 서면 인터뷰 실시
  - 응답 결과



구분	전담법관	일반법관	사법행정지원법관	재판부 (참여관, 실무관)
대상자 (메일수신자)	20명	179명	7명	40명
응답자	13명	10명	7명	10명
응답률	65%	5.58%	100%	25%

■ ② 서면 인터뷰 결과 요지(전담법관 및 같은 종류의 사무분담을 담당하고 있는 법관 부분)

● ① 전담법관

- 전담법관 지원 및 임용절차 관련

1. 전담법관 지원하게 된 중요 동기

- 법관직에 대한 사회적 평가 및 업무수행의 보람
- 변호사 경험을 통해 느낀 재판업무에 대한 열정
- 개인적인 적성이 변호사보다 법관에 더 어울림
- 경제적인 사정으로 사직하였다가, 경제적 형편이 개선되어 다시 지원

2. 주변에 전담법관 임용에 관심이 있는 사람이 많이 있는지, 관심에도 불구하고 실제 지원까지 이어지지 않는 이유는 무엇인지

- 대체적으로 관심이 있는 사람은 많다는 답변
- 지원 장애사유
  - 변호사에 비하여 열악한 근무환경과 현저히 낮은 보수 수준
  - 임용 여부에 대한 불확실: 소수 인원 선발로 임용 가능성이 높지 않고, 임용이 되지 않을 경우 입을 피해
  - 전담법관으로 담당하게 될 업무에 대한 부담: 단독판사로서 판결서 작성 등 업무과중에 대한 부담, 담당하게 될 사무분담이 소액 집중심리부라는 점, 업무분장이 소액이나 중액으로 경직되어 있는 점

3. 전담법관 임용 시 요구되는 최소 법조경력기간 20년이 적절하다고 생각하는지? 만약 적절하지 않다고 생각하신다면 몇 년 정도가 적절하다고 생각하는지?

- 대체적으로 20년 기간이 적절하다는 입장(특히, 일반법조경력자에게 향후 10년의 법조 경력을 요구하는 점 고려)
- 15년 정도로 줄이고, 의욕과 열정이 있는 전담법관을 재심사 등 평가에 따라 더 근무할 수 있게 하는 여건을 조성할 필요가 있다는 의견 있었음

4. 전담법관 임용절차와 관련하여 가장 개선이 필요하다고 생각하는 부분이 무엇이고 그 이유는 무엇인지? 만약 현행 절차에 추가되면 좋겠다고 생각하시는 개별 전형이 있다면 어떤 것인지?



- 에세이 작성은 생략할 필요가 있다는 의견도 있는 반면(시험이라고 보기도 애매하고 의도도 불분명하므로 필요한 경우 신청서 작성 시 첨부서류로 제출하는 정도로 가능해 보임), 최소한의 직무능력 평가로서 에세이 작성 정도는 필요하다는 의견도 있었음
- 임용 적격 여부 평가요소로 면접을 더 구체화·실질화할 필요가 있다는 의견 있었음. 한편, 2회에 걸쳐서 이루어지는 면접을 1회로 줄여서 일괄하여 하는 것이 좋겠다는 의견도 있었음
- 인성 평가, 평판조회에 대한 보완이 필요하다는 의견(세평에 대한 객관적인 자료 수집 방안 연구, 법원 내부와 외부로 통틀어 평판조회가 좀 더 깊고 자세하게 되어야 한다는 의견)
- 임용 신청부터 최종 임명까지 기간이 너무 길다는 의견
- 업무분장을 조금 더 유연하게 하고, 전담법관의 신분과 지위 등에 대해서도 좀 더 깊이 있는 검토가 필요하다는 의견

## - 업무관련

### 1. 대략적인 기일운영 현황

- 대부분 주 1회 변론기일을 운영하고, 별도로 조정기일 운영
- 3주 재판 후 1주 변론기일을 운영하지 않는 경우, 2주 재판 후 1주 변론기일을 운영하지 않는 경우, 변론기일을 격주로 운영하는 경우 등 다양한 형태로 운영하고 있음

### 2. 전담법관으로서의 업무수행 만족도

- 업무 자체에 대하여는 대체적으로 만족하고 있고, 보수적용에 다소 불만족스러운 부분이 있다는 의견 있음
- 집중심리재판부가 업무량, 업무내용 등에서 많은 부담이 된다는 의견 있었음

### 3. 업무에 있어서 가장 부담을 주는 요소

- 대다수가 사건 수에 대한 부담을 가장 큰 부담요소라고 함(사물관할 조정으로 배당사건 수 증가, 야근 및 주말근무가 상시화)
- 재판절차 진행과 기록검토, 판결문 작성을 모두 혼자 수행하는 것이 큰 부담이라는 의견도 다수 있음(고령의 나이, 실수에 대한 두려움, 관련 자료검토와 판결문 작성 등을 전적으로 혼자 수행하는 것이 부담이라는 의견도 다수 있음)
- 민사소액집중심리부의 경우 내용과 쟁점이 복잡한 사건들뿐 아니라, 이른바 "어려운 당사자" 사건이 많아 힘든 경우가 많다고 함

### 4. 적정 사건 수에 대한 의견

- 민사단독: 미제건수 기준으로 250건 전후 ~ 400건 이하, 월간 배당건수 30 ~ 45건 정도 (현재는 60 ~ 65건 정도 배당되고 있고, 많은 경우는 월 100건 정도 배당되는 경우도 있다고 함)
- 민사소액: 월 40건 ~ 45건 정도 배당이 적당하다고 함(현재 그 정도 배당을 받는 법원도 있고, 55건 ~ 60건 가량 배당을 받는 경우도 있어 보임)

### 5. 기타 업무 관련하여 개선이 필요한 사항

- 다수가 재판연구원 배치 필요성을 언급



## 6. (소액)전담법관을 집중심리재판부에 배치하는 것에 대한 의견

- 전담법관의 역량과 경험 등을 고려할 때 집중심리부 배치가 적절하거나 합리적이라는 의견도 있었으나, 반대의견이 다수 있었음(소수의 희생을 통한 다수의 편의를 위한 제도, 장기간 집중심리재판업무만 담당하게 하는 것은 전담법관 지원을 막는 부정적인 요소, 임용 초기에는 소액집중심리 재판부에 배치하더라도 1~2년 정도 근무한 후에는 희망에 따라 사무분담을 변경할 필요가 있다는 의견)

### - 다른 단독 재판부와의 관계

#### 1. 같은 사무분담을 담당하는 법관과의 교류

- 일부 법원을 제외하고는 같은 사무분담을 담당하고 있는 법관들끼리 점심을 함께 먹는 것으로 보임
- 코로나 및 법원 분위기의 변화로 그 외 교류의 기회는 많지 않은 것으로 보임

#### 2. 자료공유 등 다른 법관과의 관계에서 특별히 불편한 사항은 없는지

- 특별히 불편한 사항 없는 것으로 보임

### - 전담법관 제도 개선 관련

#### 1. 임용규모 확대에 관한 의견

- 법조일원화 취지 등 고려하여 임용근무를 확대할 필요가 있다는 의견이 다수의견으로 보임. 법원과 사무분담이 고정된 전담법관 제도가 일반 법관들에게 특혜로 비춰지는 현실 등 고려할 때 신중할 필요가 있다는 의견도 있었음

#### 2. 전담법관 담당 사무의 확대에 관한 의견

- 담당사무를 확대할 필요가 있다는 것이 대체적인 견해로 보임
- 가사단독, 소년단독이 적절하다는 의견이 다수 있었고, 그 외에도 형사단독(일반)도 전담법관이 담당하기에 적절한 업무라는 의견도 상당수 있었음

### - 기타 전담법관 제도 개선과 관련한 의견

#### 1. 다수가 전담법관 임용시의 호봉 적용 문제를 공통적으로 언급

- 법조일원화제도의 취지를 살려 순기능을 발휘할 수 있게 하기 위해서는 처우가 개선되어야 한다는 견해

#### 2. 시니어법관제도(정원의 운용, 연금은 계속지급, 급여 및 업무량은 조정)를 도입하는 것이 바람직하나, 그것이 여의치 않으면 전담법관 임용수를 늘리고 순환근무를 하게 할 필요가 있다는 견해

#### 3. 전담법관의 처우(부장판사 제도 운영), 일정기간 근무한 후 전보 및 사무분담의 변경 기회를 줄 필요가 있다는 견해

### ● ② 전담법관과 같은 종류의 사무분담을 담당하고 있는 법관

### - 전담법관 배치에 따른 업무부담변화(특히, 소액)

#### 1. 전담법관이 배치되어 집중심리재판부를 담당함에 따라 일반 소액 법관의 경우 처리사건



수가 상대적으로 증가할 수밖에 없지만, 다른 한편으로는 분쟁성 사건에 대한 처리부담이 경감되는 효과도 있을 것으로 보임. 전반적으로 업무부담변경을 경험하고 있는지

- 분쟁성 사건 처리부담이 경감되었다는 의견도 있는 반면, 그렇지 못하다는 의견도 있음

## 2. [민사소액] 단순한 사건 위주의 처리에 따라 느끼는 애로사항

- 특별한 문제점은 없는 것으로 보임

## 3. 전담법관을 집중심리재판부에 배치하는 것에 대한 의견

- 전담법관의 경험과 연륜 고려할 때 바람직하다는 의견이 다수임

### - 전담법관과 다른 단독 재판부와의 관계

## 1. 정기적인 교류가 있는지 등

- 대부분 같이 점심식사를 하며 교류를 하고 있는 것으로 보임

## 2. 전담법관과 다른 단독 사이에 공통쟁점이나 그 밖의 재판진행 방식 등에 관한 상의나 의논을 하는지(그 과정에서 전담법관의 경험이나 경륜을 바탕으로 실질적인 도움을 얻는 경우도 있는지)

- 전담법관의 경험이나 경륜에 도움을 받았다는 답변이 상당수 있음

### - 전담법관 제도 개선 관련

## 1. 임용규모 확대에 관한 의견

- 확대할 필요가 있다는 의견과 현재의 수준을 유지할 필요가 있다는 의견 혼재되어 있음 (확대의견 중에는 형사 전담법관 선발이 필요하다는 의견 있음, 현재의 수준 유지할 필요가 있다는 의견 중에는 전담법관이 맡고 있는 보직은 선호보직으로 인원을 늘리게 되면 기존 법관들의 불만이 생길 우려가 있다는 의견 제시)

## 2. 전담법관 담당 사무의 확대에 관한 의견

- 형사단독(고정)으로 확대할 필요가 있다는 답변이 가장 많았고, 그 외에도 가사단독, 소년단독, 형사단독(일반)으로 확대할 필요가 있다는 답변도 상당수 있었음

### - 기타 전담법관 제도 개선과 관련한 의견

전담법관에 대한 처우(부장판사가 아닌 지위)를 개선할 필요가 있다는 의견 등 있었음

## 3) 통계 분석 결과

### ■ ① 대상

- 현재 근무 중인 전담법관(20명)의 재판업무 관련 지표들[최근 4개년: 2019 ~ 2022. 8.(상반기)]을 중심으로 통계분석을 실시함

- 최근 2022년도에 임용된 전담법관의 사례까지 포섭하기 위해 2022. 8.(상반기)까지의 통계를 분석 대상으로 함



- 주요 지표: 접수건수, 처리건수, 실질처리건수<sup>2)</sup>, 실질조정화해율<sup>3)</sup>, 실질상소율<sup>4)</sup>, 종국률, 처리기간(접수 ~ 종국) 등

## ▣ 2) 분석결과 요약

### ● 민사단독

- 전담재판부가 전체 평균 대비 처리기간(접수~종국) 지표는 대체로 짧은 것으로 보임(해당 법원: 서울중앙, 서울동부, 서울남부, 서울북부, 서울서부)
- 반면 대체로 실질조정화해율이 낮고, 실질상소율은 높으며, 종국률은 낮은 것으로 보임(또는 유의미한 차이를 발견하기 어려움)(해당 법원: 서울중앙, 서울동부, 서울남부, 수원지법, 대구지법)

### ● 민사소액

- 고분쟁성 사건을 담당하기 때문에 일반 소액재판부와 통계적 비교는 무의미함
- 전담법관 재판부 자체만 놓고 보았을 때 2019년을 제외하고는 접수되는 사건수보다 처리되는 사건수가 더 많고, 실질처리건수도 2019년부터 2021년까지 계속하여 증가하는 추세
- 사건처리 평균기간은 늘어나고 있는 추세

## 4) 성과분석 종합

- ▣ 집중심리재판부로 운영되는 경우 업무량, 업무내용 등에서 많이 부담이 된다는 의견도 있으나, 대체적으로 전담법관의 업무만족도는 높은 것으로 나타남
- ▣ 전담법관과 함께 근무하면서, 전담법관의 경험이나 경륜으로부터 큰

2) 실질처리건수: 판결건수 - 자백간주건수(공시송달포함) + 실질조정화해건수

↳ 중국이 '각하판결'로 났을 경우, 변론기일이 한 번이라도 잡힌 건에 대하여 실질처리건수에 산입

3) 실질조정화해율: (실질조정화해건수 / 실질처리건수) x 100

4) 실질상소율: (실질상소건수 / 실질처리건수) x 100



도움을 받고 있다는 동료법관의 평가도 있고, 전담법관 재판부 소속 참여관이나 실무관들도 대체로 전담법관의 재판진행이나 업무처리에 관하여 긍정적인 평가(면밀한 사건 관리, 당사자의 주장 경청 등)를 하고 있음

- 통계적인 분석과 관련하여, 소액전담 법관의 경우 집중처리부로 운영되고 있기 때문에 통계상 지표만으로 그 성과를 논하는 것은 타당하지 않음. 민사단독으로 근무하는 전담법관의 경우 다른 일반 재판부와 동일하게 배당을 받고 있음에도 전반적인 통계에 있어서 일반 재판부와 큰 차이가 없이 운영되고 있는바, 전담법관의 연령 등 고려할 때 주목할 만한 점임
- 법조일원화의 취지, 경륜과 경험이 있는 법관이 국민 실생활과 밀접한 관련이 있는 업무를 담당하는 것이 사법신뢰에 기여할 수 있을 것으로 보이는 점 등 고려할 때 전담법관 제도 도입의 성과는 분명히 있다고 사료됨

## 다. 법관 대상 설문조사 실시 결과

### 1) 개요

- 기간: 2022. 11. 7.(월) ~ 11. 14.(월)(주말 포함 8일간)
- 대상 / 방법: 법관 / 코트넷 메일 직접 발송 방식
- 참여율: 17.06%(3,182명 중 543명 참여)
- 총 문항: 17문항(단, 7-1번 존재)

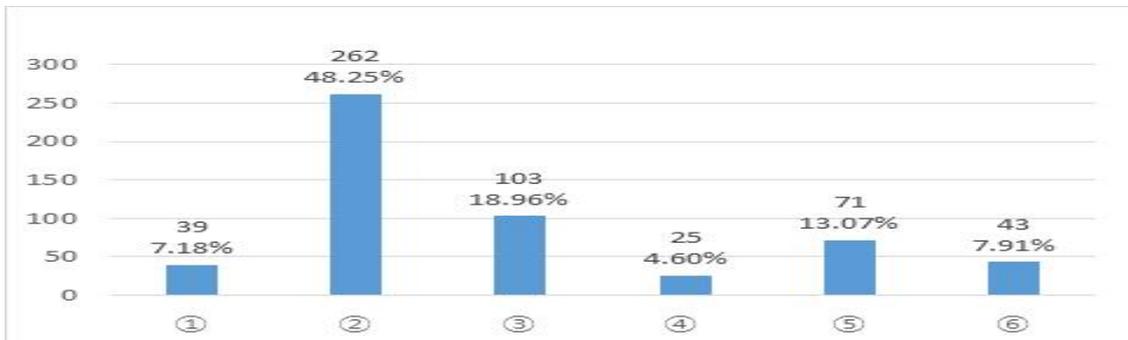
### 2) 주요 결과 요약



## ■ 전담법관 제도에 대한 평가

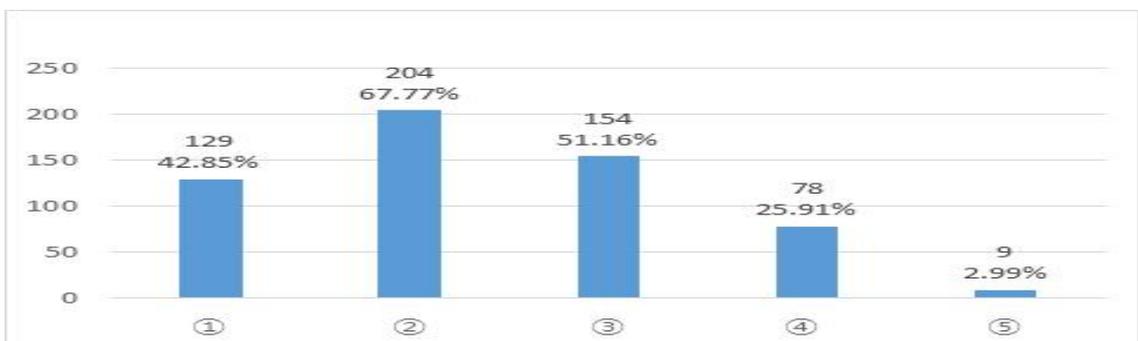
### ● 전담법관 제도에 대하여 기본적으로 어떻게 평가하는지

- 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)

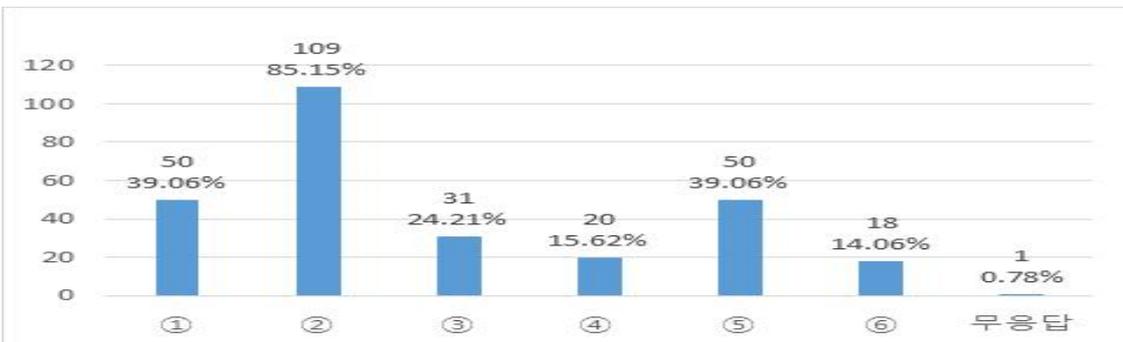
- ① 재판당사자에 대한 이해의 폭이 넓음 42.85% (129 / 301)
- ② 평생법관제도 정착에 기여함 67.77% (204 / 301)
- ③ 사무분담 고정으로 사실심 충실화에 기여 51.16% (154 / 301)
- ④ 소액 법관들의 업무경감에 도움이 됨 25.91% (78 / 301)
- ⑤ 기타 2.99% (9 / 301)





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

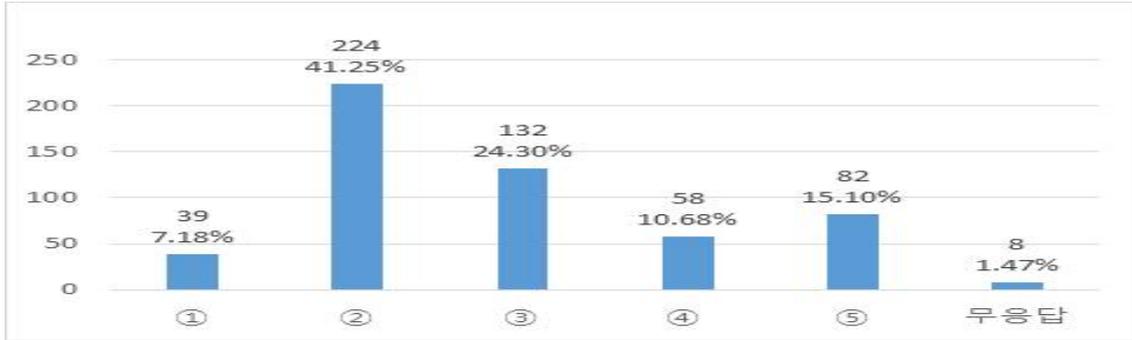
- ① 소액 재판부 중 일부가 집중심리재판부로 전환됨에 따라 나머지 재판부의 업무량 증가 39.06% (50 / 128)
- ② 법관들이 선호하는 사무분담을 장기간 담당하여 다른 법관들의 사기 저하 우려 85.15% (109 / 128)
- ③ 법관근무 경험이 있는 법조경력자 위주로 선발되는바 법조일원화 취지에 맞지 않음 24.21% (31 / 128)
- ④ 이른바 '후관예우'(과거 근무하였던 로펌 등의 편의를 봐주는 것) 발생에 대한 외부 우려 15.62% (20 / 128)
- ⑤ 업무를 충실하게 할 유인이 없어서 사건 처리가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



■ 전담법관 사무분담 확대 여부

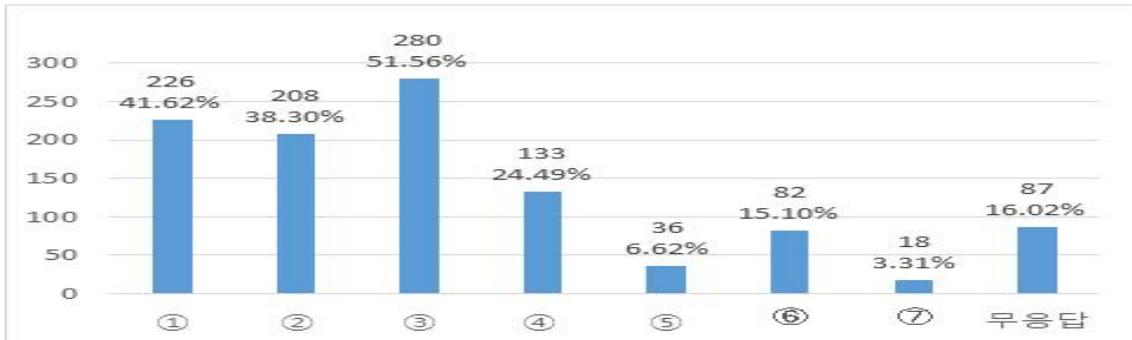
● 전담법관이 담당하는 사무분담을 확대할 필요가 있는지

- ① 매우 그렇다. 7.18% (39 / 543)
- ② 그렇다. 41.25% (224 / 543)
- ③ 그렇지 않다. 24.30% (132 / 543)
- ④ 매우 그렇지 않다. 10.68% (58 / 543)
- ⑤ 잘 모르겠다. 15.10% (82 / 543)
- 무응답 1.47% (8 / 543)



- 사무분담을 확대하는 경우 어떤 사무분담을 담당하도록 하는 것이 타당한지(복수 선택 가능)

① 가사단독	41.62%	(226 / 543)
② 소년단독	38.30%	(208 / 543)
③ 형사단독 중 정식재판청구사건, 즉결사건	51.56%	(280 / 543)
④ 일반 형사단독	24.49%	(133 / 543)
⑤ 행정단독	6.62%	(36 / 543)
⑥ 회생·파산단독	15.10%	(82 / 543)
⑦ 기타	3.31%	(18 / 543)
무응답	16.02%	(87 / 543)



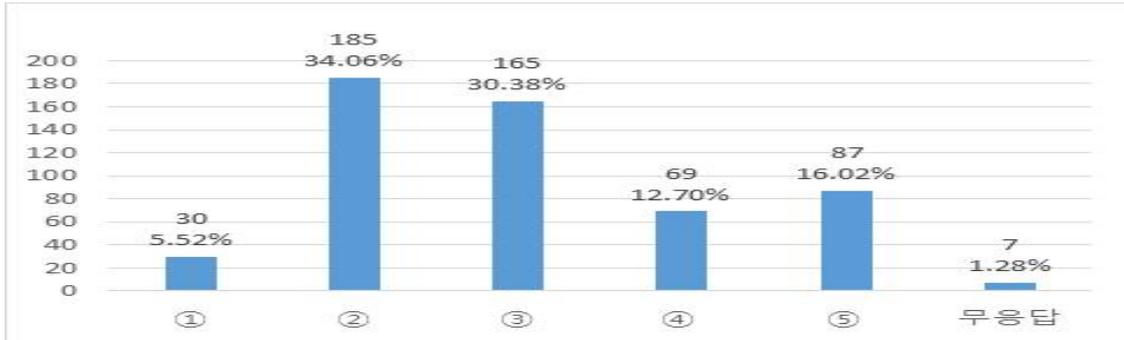
#### ▣ 전담법관 선발 규모 확대 여부

- 전담법관의 선발 규모를 확대할 필요가 있다고 생각하는지

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)

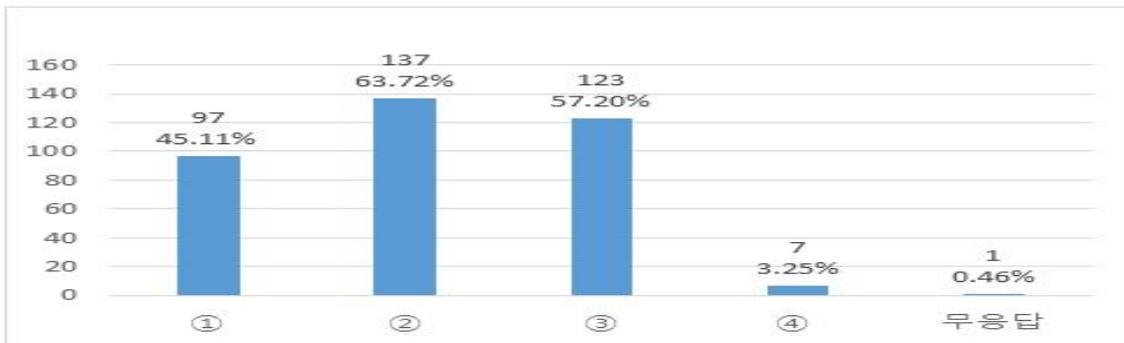


⑤ 잘 모르겠다. 16.02% (87 / 543)  
 무응답 1.28% (7 / 543)



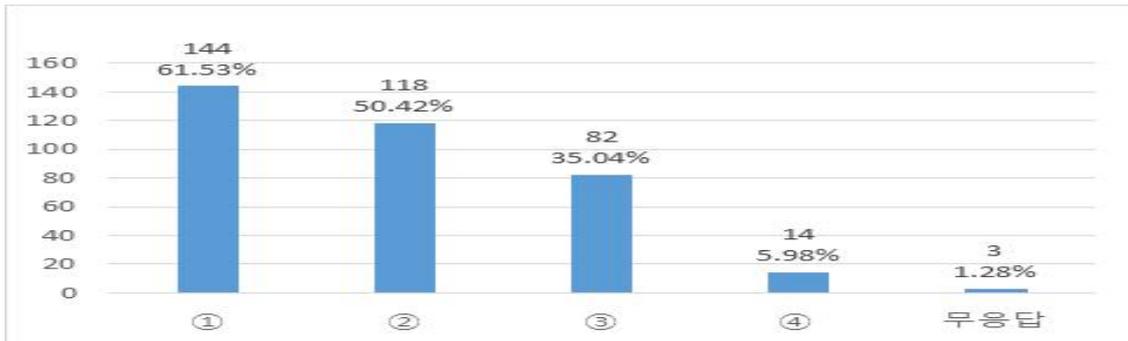
● 전담법관 선발 규모 확대가 필요한 이유(복수 선택 가능)

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)



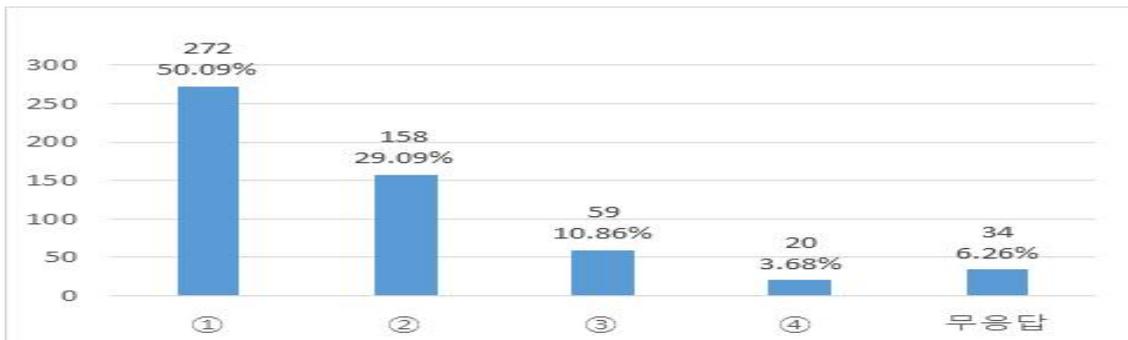
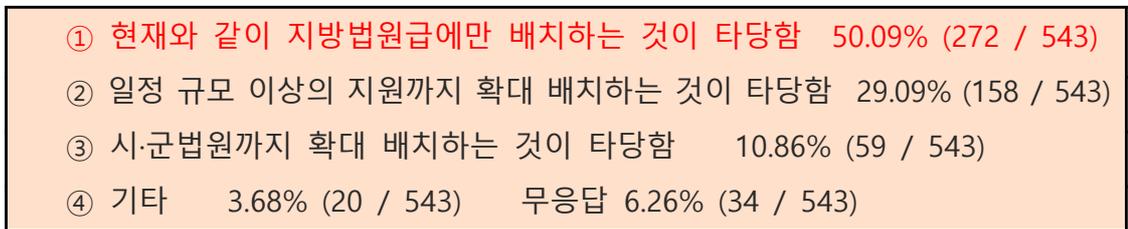
● 전담법관 선발 규모 확대가 필요하지 않은 이유(복수 선택 가능)

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)

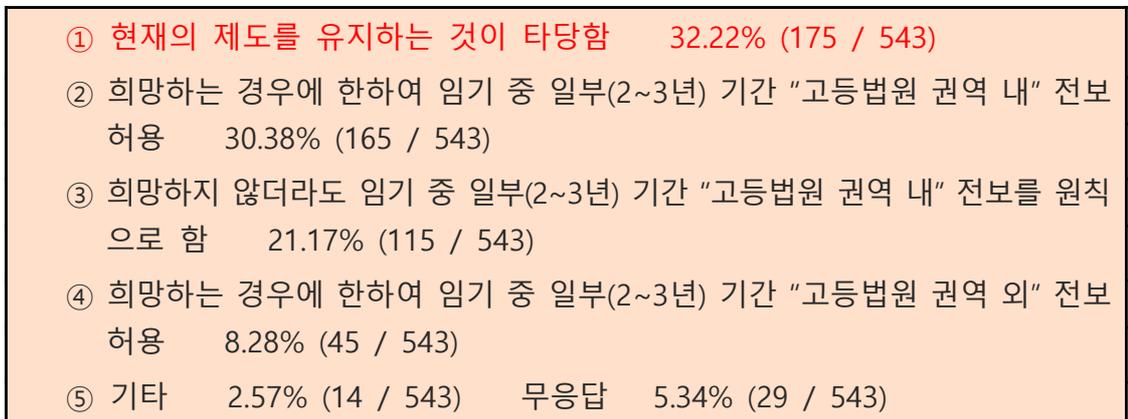


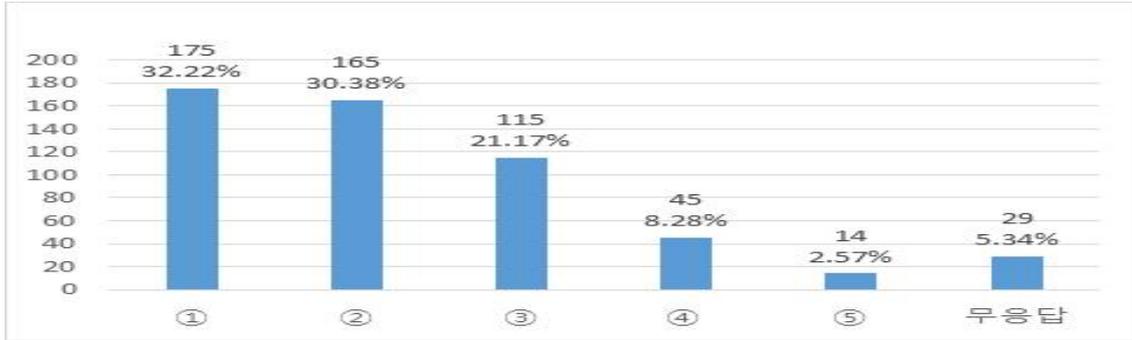
## ■ 전담법관 제도 운영 관련 질문

### ● 전담법관 배치 법원의 확대 여부



### ● 전담법관 임기 중 다른 법원으로의 전보 여부





● 전담법관 사무분담 변경 여부

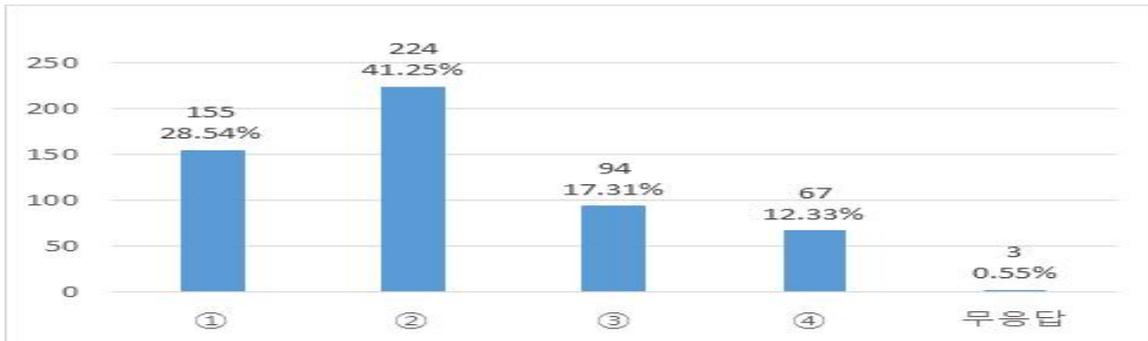
- ① 현재의 제도를 유지하는 것이 타당함 34.80% (189 / 543)
- ② 집중심리부에 일정기간(예: 5년) 근무한 경우 사무분담 변경 허용 21.54% (117 / 543)
- ③ 전담법관 사이에서 사무분담(현재의 경우 민사소액, 민사단독) 변경 허용 35.35% (192 / 543)
- ④ 기타 1.84% (10 / 543)      무응답 6.44% (35 / 543)



■ 설문조사 대상자 정보

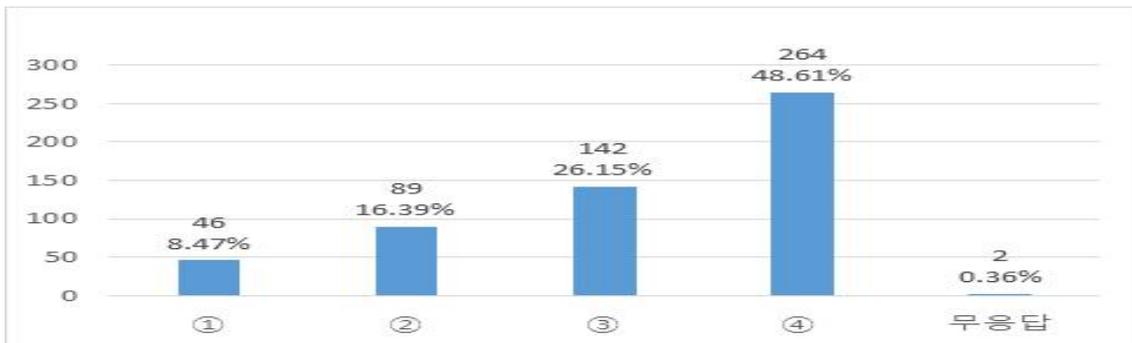
● 응답자 직책

- ① 합의부 재판장(대등재판부 포함) 28.54% (155 / 543)
- ② 단독 재판장 41.25% (224 / 543)
- ③ 합의부 배석 17.31% (94 / 543)
- ④ 기타 12.33% (67 / 543)
- 무응답 0.55% (3 / 543)



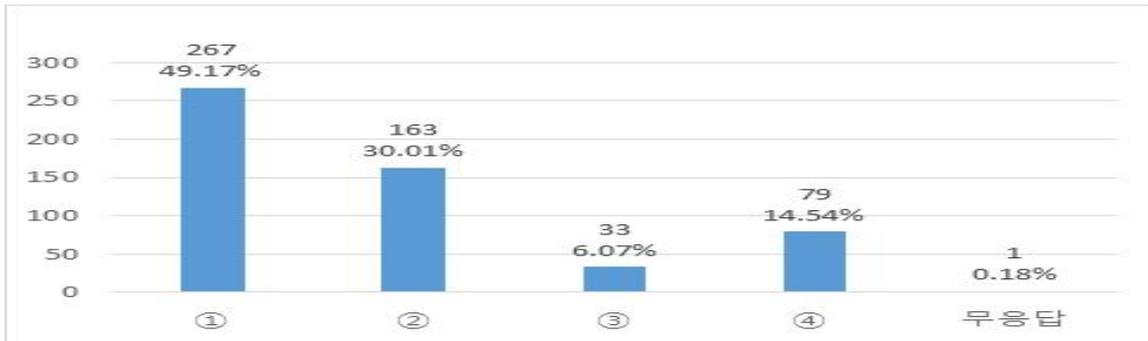
● 응답자 법관 근무 경력

① 5년 미만	8.47%	(46 / 543)
② 5년 이상 10년 미만	16.39%	(89 / 543)
③ 10년 이상 15년 미만	26.15%	(142 / 543)
④ 15년 이상	48.61%	(264 / 543)
무응답	0.36%	(2 / 543)



● 응답자 법관 임용 전 법조인 근무 경력

① 없음	49.17%	(267 / 543)
② 3년 이하	30.01%	(163 / 543)
③ 3년 초과 5년 이하	6.07%	(33 / 543)
④ 5년 초과	14.54%	(79 / 543)
무응답	0.18%	(1 / 543)



### 3) 설문조사 결과에 대한 분과위원회 논의 내용

- 법관경력 15년 이상인 법관들이 설문조사에 많이 참여하였는데, 현재 법원의 중추에 있는 법관들의 전담법관 제도에 관한 입장이 잘 나타난 것으로 보임. 공익적 측면에서 전담법관 제도 자체를 우호적으로 평가하면서도, 내부적으로 사무분담 확대와 관련하여서는 가사단독, 소년단독, 형사단독 중 정식재판청구사건 등을 선택하지 않았나 생각함
- 전담법관 수가 적어 전담법관과 함께 근무한 경험이 없는 분들이 다수라는 점을 설문조사 결과를 분석함에 있어 고려할 필요 있음
- 전담법관으로 하여금 전문적인 영역을 담당하도록 사무분담을 확대할 필요가 있다는 주관식 답변도 다수 있는바, 전담법관을 전문법관 방식으로 운영하는 방안도 검토할 필요 있음
- 주관식 답변은 과잉 대표될 우려가 있다는 점은 유념할 필요 있음. 전담법관 제도에 관하여 긍정적인 입장과 부정적인 입장 모두 법조일원화를 그 사유로 들고 있다는 점도 짚고 넘어가야 함
- 설문조사를 통해 내부적인 의견을 수렴할 필요가 있고, 그 결과를 바탕으로 외부에 설득하는 활동도 중요함

## 라. 분과위원회 논의 결과 정리

### 1) 법조일원화 제도의 정착과 전담법관 제도의 관계

■ **법조일원화 제도가 정착되더라도 전담법관 제도를 유지하면서 발전시켜나갈 필요성이 있다는 점에 대하여 의견이 일치됨**

- 전담법관 제도는 법조일원화 제도의 정착을 위하여 도입된 제도이나, 제도가 가진 장점이 분명히 있으므로, 법관임용을 위한 최소 법조경력으로 10년을 요구하는 단계에서도 별도의 법관임용 경로로서 이를 유지하고 발전시켜나갈 필요 있음



## 2) 전담법관 선발 규모 확대 여부

### ▣ 전담법관 선발 규모와 관련하여 아래와 같이 의견이 일치됨

- 법관 다양성 확보, 민사 소액이나 단독 등 국민 실생활과 밀접한 관련이 있는 분야에 경험과 경륜이 풍부한 법관을 배치하여 장기간 해당 사무를 전담하게 함으로써 해당 재판을 내실화할 수 있는 점 등을 고려할 때 전담법관의 선발규모 및 총원을 현재(매년 1 ~ 4명 선발, 전체 20명 근무) 보다 확대할 필요가 있음
- 전담법관의 선발규모를 확대하더라도 특정 법원의 특정 사무분담에 전담법관의 배치가 치우쳐서는 안 되고, 우수하고 적정한 자원의 확보가 가능한 범위에서 점진적으로 선발규모를 확대함이 바람직함

## 3) 전담법관 사무분담 확대 여부 등

### ▣ 사무분담 확대와 관련하여 아래와 같이 의견이 일치됨

- 민사소액, 민사중액 외에 다른 사무분담으로 전담법관이 담당하는 사무분담을 확대할 필요가 있음. 전담법관 제도의 취지 및 사건의 특수성 등을 종합적으로 고려할 때 형사단독 중 정식재판청구 사건 등으로 전담법관이 담당하는 사무를 단계적으로 확대함이 바람직함

### ▣ 논의 과정에서 아래와 같은 의견이 있었음

- 전담법관으로 하여금 임기 중 가사단독, 소년단독, 형사단독 중 정식재판청구사건 등 하나의 사무만을 담당하게 하거나, 기존 법관들이 선호하지 않는 사무분담만을 전담하게 하면, 우수한 인재를 확보하는 데 장애가 될 수 있음. 전담법관이 담당하는 사무분담의 범위를 넓혀 임기 중 2 ~ 3개의 사무를 전담하게 하는 방식 등도 고려할 필요 있음
- 전담법관을 정원 외처럼 운영하면 법관들이 선호하는 사무분담을 장기간 독차지한다는 비판으로부터 자유로울 수 있을 것으로 보임. 가사·소년 사건은 다른 분야와 비교할 때 사람에게 대한 이해가 높을수록 재판에 도움이 되는 분야인바, 가사·소년 단독으로 사무분담을 확대하는 것도 고려할 필요 있음
- 법관들이 선호하는 사무분담 위주로 우선적 확대를 추진할 경우 현재 구성원들로부터 부정적인 평가를 받을 수 있고, 사기 저하 등 부정적인 영향이 초래될 우려도 고려할 필요가 있음. 형사단독 중 정식재판청구사건으로 한정하지 않고, 형사단독 전체로 사무분



담을 확대하는 방안도 고려해 볼만함

#### 4) 배치 법원의 확대 및 다른 법원으로의 전보 가능 여부

- 지방법원 및 지방법원과 유사한 규모의 지원에는 전담법관을 배치할 수 있다는 데 의견이 일치함
- 전담법관에 대하여는 현재와 마찬가지로 원칙적으로 전보를 실시하지 아니하되, 일정한 조건 하에 본인이 희망하는 경우에 한하여 임기 중 일부 기간(2 ~ 3년) 고등법원 권역 내 전보를 허용할 수 있다는 데 의견이 일치함

#### 5) 기타

- 전담법관의 사무분담 변경을 허용할 것인지에 관하여는 전담법관의 배치 현황, 각 사무분담별 법관수 등 각급 법원의 사정이나 실정을 고려해서 정하여야 할 것이므로, 분과위원회 차원에서 일률적으로 그 허용 여부 등에 관한 의견을 내는 것은 적절하지 않다는데 의견 일치함

### 5. 재판연구원 선발대상 및 선발절차 관련 분과위원회 논의 결과

#### ■ ① 재판연구원 선발대상 확대 여부 및 확대 시기 관련

- 기존 선발대상인 법학전문대학원 즉시 졸업자 또는 단기 군법무관을 마친 신규 법조인 외에 법조경력자까지 선발대상을 확대하고, 그 확대 시기는 법관 임용을 위해 요구되는 최소 법조경력이 현행 '5년 이상'에서 '7년 이상'으로 상향되는 2025년부터 하는 것이 적절하다는 점에 대하여 의견이 일치됨

#### ■ ② 법조경력자 선발 시 법조경력의 범위 관련

- 법조경력자가 재판연구원 3년차에 법관 임용 지원이 가능한 정도로 최대 경력을 설정할 필요가 있다는 점에 대하여 의견이 일치됨. 법관 임용을 위해 요구되는 최소 법조경력이 7년이 되는 2025년부터 법조경력자를 재



---

판연구원으로 선발하는 것이 적절하다는 점에 대하여 의견이 일치되었는  
바, 재판연구원으로 선발 가능한 최대 법조경력은 3 ~ 4년차 정도여야 한  
다는 점에 대하여 공감대가 형성됨

■ [3] 재판연구원 정원 안배 및 임용방식 관련

- 신규 법조인과 법조경력자 사이의 정원 안배 및 임용방식에 대하여는 정  
책연구용역과 같은 심층적인 연구·검토 과정 등을 통해 신중하게 결론을  
도출하는 것이 바람직하다는 점에 대해 의견이 일치됨

■ [4] 기타 사항

- 변호사시험 일정을 고려하여 재판연구원 선발 일정을 당기는 방안을 검토  
할 필요가 있어 보임 <끝>