

# 사법행정자문회의 제28차 회의 회의록

1. 일 시: 2023. 6. 14.(수) 14:00~18:25

2. 장 소: 대법원 409호 회의실

3. 출석인원: 별지 기재와 같음

등록번호	2282
등록일자	23. 7. 7.
처리과	기획운영담당관실

4. 내 용: 별지 기재와 같음

의 장 김명수

간 사 신재환



# 사법행정자문회의 제28차 회의 회의록

2023. 6. 14.

운영지원단

## I. 개요

- 일시: 2023. 6. 14.(수) 14:00~18:25
- 장소: 대법원 409호 회의실
- 참석자
  - 대법원장(의장)
  - 권성수, 김영훈, 박선영, 이상경, 이상균, 정서현, 조홍식, 최성배(이상 위원, 가나다 순)
  - 신재환(간사), 원영국(서기)
- 배석자
  - 박영재(법원행정처 차장)
  - 윤성식, 기우중(이상 운영지원단장), 이재혁, 이재원, 이상래, 최장길, 고원혁(이상 운영지원단원)
  - 이병정(시설담당관), 이기동(인사운영심의관실 서기관)

## II. 의사개요

### 1. 대법원장(의장) 인사말씀 및 배석자 소개

- 의장은 다음과 같이 발언하였음
  - 대법관 후보로 제청되신 서경환 위원님은 오늘 회의에 참석하지 못하셨고, 사법행정자문회의 위원직을 사임할 예정이므로 사법행정자문회의 규칙에 따라 최성배 위원님을 의장 직무대행으로 지명하겠음. 향후 후임 위원 선정절차를 진행할 예정임
  - 오늘 회의는 법조일원화 정착을 위한 법관 근무 환경, 법원·등기사무관 심사승진 방안 검토 보고, 2024년 국유재산 관리·처분계획안 검토, 신속하고 충실한 재판



을 위한 법관 사무분담기간 장기화 방안 순으로 진행하겠음

- 법원행정처 차장, 사법지원실장은 국회 일정으로 인해 다소 늦게 출석할 예정이고, 기획조정실장 및 운영지원단이 배석해 있음

## 2. 법조일원화 정착을 위한 법관 근무 환경(소관: 법조일원화제도 분과위원회)

### 가. 기초발제

- ▣ 박은정 법조일원화제도 분과위원회 위원장, 법관 임용절차 개선 방안 관련 정책연구용역 수행 경과, 재판연구원 증원 및 재판연구원 선발·배치 현황, 법관 순환근무제도 개선 방안, 법조일원화제도 도입 10주년 기념 심포지엄 계획 등을 보고함

### 나. 토론

- ▣ 다음과 같은 의장의 발언, 최성배 위원의 질문 및 이에 대한 기획조정실장의 답변이 있었음
  - 의장
    - 주로 논의해야 할 부분은 세 번째 안건인 ‘순환근무제도’에 관련된 부분으로, 법조일원화제도 분과위원회에서는 원론적인 제안, 권역별 법관선발제도, 인사패턴, 스마트워크제 관련 네 가지 제안을 하고 있음. 이와 관련하여 의견 주시기 바람
  - 최성배 위원
    - 법관임용 시 최소경력 7년, 10년을 향후 변동 없는 확정된 사실로서 논의 중인지 여부와 현행대로 5년을 계속 유지하려는 정책적 노력을 법원 내부적으로 하고 있는지?
  - 의장
    - 법관임용에 관한 법조경력은 법원조직법에서 규정하고 있고, 법원조직법 개정을 위해서는 노력과 유예기간이 필요하므로 현행 유지를 전제로 전체 시스템을 설계하고 있음



- 최성배 위원
  - 법원조직법 개정을 위한 노력을 법원행정처 내부적으로 하고 있는지?
- 기획조정실장
  - 현재 별도로 추진하고 있지는 않음
- ▣ 다음과 같은 이상경 위원의 질문, 의장의 발언 및 이에 대한 법조일원화제도 분과위원회 위원장의 답변이 있었음
- 이상경 위원
  - 회의 자료 18페이지 ‘권역별 법관선발제는 우리나라와 같은 중앙집권적 국가에서 지방권의 반발 등을 고려할 때 현실적으로 어렵고’ 부분에서 지방권의 반발이 고려된다는 점은 현재 지방분권이나 지방정부 체제 도입을 활성화하는 우리나라의 지향점과 맞지 않는 측면이 있음
  - 회의 자료 19페이지 권역별 법관선발제 도입을 적극적으로 검토할 필요가 있다는 입장의 ‘로스쿨제도의 도입에는 사법구조를 분권적인 방식으로 재편하려는 취지도 포함되어 있다.’는 논거는 로스쿨제도가 중앙에 편중된 법률가 양산체제를 지방으로 분산시킴으로써 지방에서 더 많은 수의 법조인을 배출할 수 있는 기회를 제공했다는 점에서 의미가 있음
  - 회의 자료 20페이지 ‘순환근무제 인사패턴 및 인사주기 등 개선 여부’와 관련하여 부장판사와 일반판사를 구분 없이 동일한 인사패턴으로 하는 방안은 다른 것을 같게 하는 것이므로 평등의 원칙에 부합하지 않음. 부장판사로 승진한 법관이 지방근무를 자처하는 태도가 숭선수범이자 노블레스 오블리주라고 생각함
  - 회의 자료 22페이지 ‘스마트워크 및 영상재판의 확대’에서 영상재판이 스마트워크의 한 부분인지?
- 의장
  - 스마트워크제는 주로 지방에 근무하고 있는 법관이 서울 및 수도권에 있는 스마트워크센터에서 주 1회를 원격으로 근무하는 것이고, 영상재판은 사건을 원격으로 진행하는 것을 의미함
  - 스마트워크센터는 현재 전국적으로 여러 곳에 설치되어 있음. 스마트워크제가 논의의 대상이 되는 이유는 장시간 지방권 근무를 보완할 수 있는 장점이 있기



때문임. 현행 주 1회에서 주 2회 이상으로 확대하자는 의견이 제시되고 있음

○ 이상경 위원

- 스마트워크를 확대하여 지방에 있는 법관이 주 2회 스마트워크센터에서 근무한다면 스마트워크센터에서 근무하는 동안 관사를 공실로 두어야 하는 문제가 있고, 대외적인 관점에서도 여러 가지 문제를 야기할 수 있으므로 적절한 형량을 통해 결정하는 것이 바람직함

○ 의장

- 일부 기관은 공동 관사를 만들어 놓고 호텔 체크인 하는 방식으로 이용하는 경우도 있음. 스마트워크제와 관사 문제가 장기적으로 지속된다면 관사 문제를 논의할 필요가 있음

○ 법조일원화제도 분과위원회 위원장

- 이상경 위원님의 지적처럼 권역별 법관선발제와 관련하여 지역 균형 발전을 위한 지향점이라는 관점에서 법조일원화제도 분과위원회 안에서도 고민이 있었음. 권역별 법관선발제가 이상적인 제도임에도 불구하고 중앙에서 지방자원을 활용하지 않는다는 점, 중앙에 집중된 자원과 인력에 지방권이 접근하지 못하는 문제 등이 제기될 수 있음
- 또한 사법부의 지방권력과의 유착 문제 등은 법관 개인의 윤리 문제이지 제도적인 문제는 아니라고 생각함. 권역별 법관선발제도를 공론화 하고 바람직한 방향으로 나아가기 위해 피해야 할 걸림돌은 무엇이며 어떤 단계적인 노력이 필요한지 논의가 필요한 시점임
- 순환근무 인사패턴과 관련하여, 법조일원화제도의 취지에서 본다면 1심 단독재판부가 증가하면서 지방법원 부장이 1심 단독재판장을 맡고 있다는 점을 고려할 때 인사패턴에서 일반판사와 부장판사를 나눌 필요가 없음. 또한, 부장으로 승진하는 동시에 지방으로 보임된다면 우수한 중견 법관을 잃게 될 우려가 있음. 이런 이유로 부장판사와 일반판사를 인사패턴과 관련하여 특별히 구분할 실익이 없다는 논의가 있었음
- 스마트워크제와 관련하여 스마트화 되어가는 현대 사회에서, 이러한 제도에 대한 증가하는 수요에 대응하기 위하여 스마트워크제를 확대할 수는 있음. 다만,



외부의 시각 역시 간과할 수 없으므로 전반적인 실태점검을 통하여 업무의 신속성이나 여러 가지 차원에서 국민들에게 전향적으로 도움이 되는 성과가 있는지 검토하는 것을 전제로 확대하자는 의견임

- 관사 문제는 경력직 법관 채용과 관련되어 있고, 대외적으로 부정적으로 볼 수도 있기 때문에 종합적으로 검토하여 국민의 신뢰를 확보할 필요가 있음

■ 다음과 같은 김영훈 위원의 의견이 있었음

- 로스쿨 제도 도입 이후 변호사의 지역 할당으로 상당수가 지방별로 나누어져 있는데 그 효과는 미미함. 권역별로 선발해야 합격자 비율이 균등할 수 있는데, 현재는 중앙에서 일률적으로 선발하고 있으므로 지방로스쿨의 합격률이 현저히 떨어지고, 합격 이후 지방에 남아있는 변호사의 수도 매우 적은 상황임. 권역별로 그 지역에서 경력을 쌓은 사람들에게 법관 선발과정에서 가산점을 주는 방안이 우수한 인재가 그 지역에서 지속적으로 활동할 수 있는 유인이 될 수 있음
- 20년을 한 지역에서 근무하는 법관이라도 자녀의 성장에 따른 생활근거지 문제 등으로 지역을 떠나 서울 근무를 희망하는 분들이 있고 반면에 20년 이상의 경력을 가진 법관이 지방에도 필요하므로 적절한 균형을 도모해야 함

■ 다음과 같은 이상균 위원의 의견이 있었음

- 모든 영역에서의 서울 등 수도권 집중화, 여성 법관의 증가 등으로 인해 상당수의 법관들이 서울에 근무하는 것을 희망함
- 헌법상 중앙집권적 국가조직을 채택하고 있어 완전한 지방자치가 실현되고 있는 것은 아닌 점, 서울 및 수도권에 대한 선호 경향에 따라 서울권과 지역권에서 선발되는 법관 사이의 능력 등의 격차가 있을 수 있는 점 등을 고려할 때 권역별 법관선발제는 바람직하지 않음
- 순환패턴의 문제는 최소 법조경력 7년, 10년으로 상향될 경우 부장판사로 되는 시기와 관련하여 불균등한 문제가 발생할 수 있고, 예측하기도 어려움
- 부장판사가 합의부 재판장이나 대등재판부를 구성하지 않고 단독재판을 하는 경우가 많기 때문에 평판사와 부장판사를 구분하는 것은 의미가 없고, 서울과 지방의 순환근무 주기를 정하는 것이 더 중요함
- 스마트워크제는 업무유관자들에 대한 부정적 영향, 업무 집중도의 저해 등을 이



유로 도입 초기부터 반대했었음. 또한 스마트워크제 근무 일수를 확대한다면 주 근무지인 소속법원과 원격근무지인 스마트워크센터와의 구별이 불분명해지는 점, 관사 등 유휴 업무 공간 활용의 문제가 있으므로 신중하게 접근해야 함

■ 다음과 같은 최성배 위원 의견이 있었음

- 권역별 법관선발이나 지역 장기근무 법관제도는 전관예우, 재판에 대한 신뢰성 문제와 직결되기 때문에 본격적 도입에는 신중할 필요가 있음
- 스마트워크제를 확대하여 일주일에 3-4일만 그 지역에 상주한다면 지역소멸의 문제, 지역경제 위축의 문제, 지역사회에 대한 이해부족, 지역에 대한 관심도 하락, 지역 주민과의 지역 정체성 및 일체감의 부족 등의 문제가 있을 수 있음
- 스마트워크제 관련 실태조사에 업무유관자들의 인식조사를 포함하는 방안이 바람직함
- 지방법원 부장판사 보임 기준으로 일률적으로 지방권 법원에 전보되는 현행 인사패턴을 개선하는 방안이 찬성함. 장기 지방근무로 인한 우수자원의 영입 문제 등을 고려하여 탄력적인 인사운영(지방근무 총량제)을 위한 전향적인 검토가 필요함

■ 다음과 같은 권성수 위원 의견이 있었음

- 지방근무를 하는 경우에 법관 개인이 아닌 법관의 가정생활 안정에 도움이 될 수 있는 요소를 고려하여 다양한 명목의 교육 지원이나 수당을 제공하는 방안을 검토할 필요가 있음. 또한, 지방권 법원의 법관 수급문제를 함께 고려하여 제도를 마련하는 것이 필요함
- 스마트워크제와 관련하여 민사재판의 경우 재판이 주 1회 정도이기 때문에 스마트워크제를 확대해도 무리는 없지만, 형사재판의 경우 주 3-4일을 법정에서 근무해야 하기 때문에 공판중심주의에 반할 소지가 있음. 그러나 업무 효율성, 자녀 중심의 가정생활 측면에서는 장점이 있기 때문에 장·단점을 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있음
- 권역별 법관선발제도의 도입은 장기적으로 검토하되 법관에 대한 교육과 연수, 지원 등 보완책들을 함께 종합적으로 점검해 주시기 바람

■ 다음과 같은 정서현 위원 질문과 이에 대한 사법정책심의관의 답변이 있었음



- 정서현 위원
  - 권역별 법관근무제와 기존의 지역법관제도의 공통점과 차이점은 무엇인지?
- 사법정책심의관
  - 권역별 법관근무제는 10년 임기 동안 특정 권역에서만 근무하는 것을 전제로 법원행정처에서 선발하는 제도로서 기존의 지역근무법관제도와 유사하다고 볼 수 있음
- 정서현 위원
  - 권역별 법관선발제와 관련하여 지역 사회 활성화를 위해 지역 인재를 그 지역에서 일할 수 있게 한다는 그 취지에는 공감하나, 한 지역에서 10년 이상을 변호사로 활동한 사람을 그 지역의 법관으로 선발하는 것에는 신중하게 접근할 필요가 있음
  - 지방에 근무할 수 있는 환경 등 유인책을 마련하는 일환으로 순환근무제 인사패턴 및 인사주기 등 개선안이 마련된 것이라고 생각함
  - 스마트워크제와 관련하여 단독판사의 경우 주 2회로 확대하더라도 업무에 지장을 주지 않고, 특히 여성 법관들의 지방 근무환경에 상당한 영향을 미치므로 긍정적으로 검토해 주시기 바람
  - 판사가 지원되어야 가족들의 방문으로 인한 지역문화, 지역생활권의 활성화를 기대할 수 있음
  - 10년 정도의 법조경력자들의 가족계획을 반영하는 유동적이고 일과 가정의 양립을 도모할 수 있는 제도가 필요함
- 다음과 같은 조홍식 위원의 의견이 있었음
  - 간명한 규칙이 제도를 개선하는데 도움을 줄 수 있음. 순환근무제, 권역별 법관선발제도 개선안에 공감함. 다만 순환근무제 인사패턴 및 인사주기는 현실을 반영하는 개선책이 되어야 함
  - 스마트워크제는 각 장·단점을 균형 있게 조절하는 노력이 필요함
- 다음과 같은 박선영 위원의 의견과 이에 대한 의장의 발언, 이상경 위원의 의견이 있었음





○ 박선영 위원

- 스마트워크제가 효율적이기는 하나 법원에서 스마트워크를 하는 것에 일반 국민들은 거부감을 느끼는 경우가 많으므로 다른 직역과는 다른 시각에서 접근할 필요가 있음

○ 의장

- 일반적으로 법관이 법정에 들어가는 재판을 제외하면 4일을 재판준비 업무를 하는데, 민사사건의 경우 전자기록화 되어서 원격지에서 근무가 가능하지만, 형사사건의 경우 아직 스마트워크센터를 이용하기 어려운 사정이 있음을 말씀드립니다

○ 박선영 위원

- 업무에 필요한 비품이나 자료가 구비되어 있는 사무실에서 일하는 것이 더 의미 있는 부분이 있고, 법관 업무의 특성상 스마트워크를 확대하는 것이 일반 국민의 시점에서 어떻게 보일지 의문점이 있음

○ 이상경 위원

- 박선영 위원님 말씀에 공감하지만 법관이 재판에서만 충실하다면 스마트워크제를 이용한 업무가 불가능하지는 않음

■ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 그동안 논의를 해오던 제도이므로, 법조일원화제도 분과위원회의 의견을 전반적으로 수용하는 것으로 하겠음

**다. 결정사항**

- 우수한 법관자원 확보, 법조일원화 제도 및 평생법관제의 정착 등을 위하여 현행 전국 단위의 대규모 순환근무제도를 개선할 필요가 있음
- 순환근무제도 개선방안으로 먼저 장기근무제도의 확대 등을 통하여 지역에서 장기간 근무하는 법관을 증원하는 방법을 검토하고, 권역별 법관선발제도 도입은 최소 법조경력에 상향된 이후의 법관 임용 상황 등을 고려하여 장기적으로 검토하는 것이 타당함
- 지방권 법관 수급에 문제가 없음을 전제로, 법관 임용을 위한 최소 법조경력 상향



에 대비하여 지방법원 부장판사 보임을 기준으로 일률적으로 지방권 법원에 전보 되는 현행 인사패턴의 개선을 검토할 필요가 있음

- ▣ 장기간 지방권 근무의 보완책으로 스마트워크 확대를 검토할 필요가 있음. 이를 위해 법원행정처가 스마트워크가 업무 효율성에 미치는 영향에 대한 실태를 조사하여 사법행정자문회의에 보고하도록 함

### 3. 법원·등기사무관 심사승진방안 검토 보고

#### 가. 기초보고

- ▣ 차기화 인사운영심의관, 검토 배경, 심사승진제도 개관, 주요 논의경과, 사무관 심사승진방안 검토안, 향후 추진계획 등을 보고함

#### 나. 논의

- ▣ 다음과 같은 의장의 발언, 이상경 위원의 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

##### ○ 의장

- 법원·등기사무관 심사승진방안과 관련하여 2020년 6월 제7차 사법행정자문회의에서 사무관 시험승진제도를 폐지하고 승진심사방안을 추진하기로 결정을 하고 계속해서 논의를 진행해 왔음
- 사무관 승진문제가 법원공무원에게 미치는 영향이 지대해서 시범적으로 150명의 승진 인원 중 재작년 10%, 작년 20%로 점차 인원을 늘려 금년은 150명 중 100명을 시험으로, 44명을 특별승진으로 나누어 시행했고, 그 시행결과를 토대 순차적으로 절차를 진행해 왔음. 또한 법원공무원들을 대상으로 설문조사를 시행하고 법원노조와 협의도 했음
- 법원·등기사무관 심사승진방안을 시행하기 전에 다시 한 번 사법행정자문회의에 보고하는 것임. 이와 관련하여 의견 주시기 바람

##### ○ 이상경 위원

- 전체적인 방향에 대하여 동의를 함. ‘법원본부’는 무엇을 의미하는지?

##### ○ 의장



- 회의 자료 2페이지에 ‘전국공무원노동조합 법원본부’를 ‘법원본부’라고 하는 것으로 되어 있음
- 이상경 위원
  - 회의 자료 3페이지에 ‘계급’이라는 말을 사용하고 있는데 ‘직급’이라는 표현이 바람직함
  - 다면평가를 점수화하는 것에 대해서는 반대 입장으로 보이는 데 어떤 형식으로 그 결과를 반영해서 심사의 역동성을 확보하겠다는 것인지?
  - 심사 횟수, 시기와 관련해서 연 1회는 아주 빈도수가 낮은 것으로 생각되는데, 왜 역동성이라는 표현을 쓰셨는지?
  - 회의 자료 15페이지의 ‘직급과 연령에 따라 선호가 나뉘었고 그 차이도 크지 않았음.’ 부분을 ‘직급과 연령에 따라 선호도가 나뉘었으나 그 차이는 크지 않았음’으로 수정하는 것이 바람직함
  - 회의 자료 26페이지 법원공무원 규칙 제35조의7(심사기준) 제8호 ‘그밖에 상벌, 건강, 가정생활, 생활태도’ 부분은 인권, 사생활, 인지 감수성 등의 측면에서 평가요소로 삼을 수 있는지 의문임
  - 회의 자료 27페이지의 제1안의 단점으로 지적되고 있는 ‘심사기준의 객관성에 대한 문제제기 가능성’ 부분은 객관성을 담보할 수 있는 법 규정에 의한 심사요소의 활용 방안인 제1안의 주된 취지와 상충하는 면이 있음
  - 회의 자료 40페이지 ‘승진예정인원의 10% 내외의 범위로, 다양한 분야에서 직무수행능력이 탁월하고 법원 발전에 크게 공헌한 우수공무원을 선발하기로 함’ 부분의 의미가 무엇인지?
- 인사운영심의관
  - 회의 자료 27페이지의 별도 심사요소 운영 방안에 다면평가가 40%라고 되어 있는 부분은 점수화 부분임. 다면평가를 점수만을 기준으로 평가하게 되면 지역별 편차가 크기 때문에 문제가 있으므로 점수와 함께 평가의견을 기재하도록 하고 있음. 다면평가의 심사요소 활용은 점수보다는 평가의견에 많은 비중을 두어서 평가결과의 공정성을 확보하자는 취지임
  - 역동성을 제고한다는 의미는 배수제와 연계되어 1년에 한 번 3배수를 선발하면



150명의 승진 인원에서 450명을 한 번에 심사할 수 있음. 즉, 서열이 낮은 후순위 대상자도 승진할 수 있는 기회가 주어진다는 의미임

○ 이상경 위원

- 1년에 두 번 하면 똑같은 것이 아닌지?

○ 인사운영심의관

- 50명의 3배수면 서열 150등까지만 심사할 수 있고, 다음 심사에 서열이 낮은 300명이 심사받을 수 있는 것은 아니기 때문에 낮은 서열의 사람도 심사를 받을 수 있다는 의미에서 역동성을 말씀드린 것임. 위원님께서 말씀하신 심사기준 요소의 ‘가정생활, 생활태도’ 부분은 다음 개정검토 시 유념하도록 하겠음

▣ 다음과 같은 의장의 발언, 이상경 위원의 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변이 있었음

○ 의장

- 회의 자료 27페이지에 ‘법 규정에 의한 심사요소를 활용하게 되면 심사기준의 객관성에 대한 문제 제기 가능성이 있음’ 부분에 대한 보충설명이 필요함

○ 인사운영심의관

- 심사기준에는 객관적 지표와 주관적 지표 두 가지가 있는데 주관적 지표 부분에 우려가 있다는 취지임

○ 의장

- ‘건강, 가정생활, 생활태도’ 이런 부분이 객관성에 문제가 생길 수 있다는 의미 인지?

○ 인사운영심의관

- 그런 의미로 기재했음. 우수자 선발의 개념은 10%의 우수자를 승진시키는 것으로서 발탁승진이나 특별승진으로 봐도 무방함

○ 이상경 위원

- 우수공무원 선발은 2024년까지만 시행하는 것인지?

○ 인사운영심의관

- 계속 시행되는 것을 전제로 함

○ 의장



- 우수공무원 선발은 승진예정인원의 10% 내외의 범위로 선발하여 승진명부서열이 낮은 사람에게도 승진기회를 제공하여 역동성을 도모하자는 취지임
- 다음과 같은 박선영 위원의 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변, 의장의 보충설명이 있었음
  - 박선영 위원
    - 퇴직조건부 특별승진제도가 근속승진과 다른 것인지?
  - 인사운영심의관
    - 일정 기간 후 퇴직을 예정하는 제도로 법원공무원규칙 제47조 제1항 제6호에 의해서 시행하고 있음
  - 의장
    - 일정기간 후 퇴직한다는 것을 전제로 사무관으로 승진하지 못한 사람을 일정한 심사를 거친 후 승진임용을 통해 근무의욕을 고취하기 위한 제도임
    - 근속승진제도는 일정 직급에서 일정 기간 근무 후 자동승진이 되는 것이며 사무관은 근속승진이 없음
- 다음과 같은 이상균 위원의 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변, 의장의 발언이 있었음
  - 이상균 위원
    - 승진후보자가 1,000명이고 승진인원이 100명이라면 320명에서 400명 사이를 후보자선발위원회에 올리고 90명을 순서대로 심사한 뒤 10명은 후순위에서 무작위로 선발한다는 것인지?
    - 퇴직조건부 특별승진제도와 관련하여 선발절차와 인원은 어떻게 되는지?
  - 인사운영심의관
    - 이상균 위원님 말씀처럼 우수공무원 선발은 승진예정인원의 10% 내외의 범위에서 순위와 무관하게 선발하는 것임
    - 퇴직조건부 특별승진제도는 각급 법원에서 추천을 받아 중앙인사위원회에서 심사를 하고 있고 선발인원은 별도의 정원으로 운영하고 있음
  - 이상균 위원
    - 본 안건은 ‘보고안’ 형식이 아니라 ‘논의안’으로 하는 것이 바람직함. 또한 ‘법



원본부'라는 명칭보다 '법원공무원 노조'라는 명칭이 바람직함

- 법원공무원들이 사무관 시험 준비 집중으로 업무에 전념하지 못하는 경우를 많이 보았고, 그 때문에 업무 편차를 겪는 직원들의 불만이 많았음. 이런 이유로 시험제도 유지가 어렵다고 생각했음
- 사무관 평정은 점수화 되어 축적되어 있을 것인데, 객관적 자료로 충분하고 후보자 순위를 선정하는데 어느 정도의 공정성이 담보되어 있다고 생각함. 후보자 배수의 문제는 3배수든, 4배수든 간결하게 정하는 것이 바람직함
- 사무관 승진자 역량강화 방안과 관련하여 상대평가를 통하여 실질적인 평가가 될 수 있는 방안을 고려할 필요가 있음
- 다면평가 결과를 점수화하여 평정의 중요한 요소로 고려하는 것은 바람직하지 않고 반영하더라도 네거티브 방식이 적절함. 다면평가의 근거자료가 인품, 품위와 청렴성, 상사·동료·부하 직원으로부터의 신망 등의 주관적 요소가 많은데 사무관 승진에 가장 중요한 요소가 될 수 있다는 우려가 있음
- 법원은 재판이 가장 중요한 업무인 기관이므로 법정에 들어오는 참여관과 실무관이 재판장을 제대로 지원하고 협업해야 함. 현재 법관과 참여관, 실무관이 격리된 공간에서 근무하고 있지만 재판장과 참여관, 실무관이 같은 공간에서 근무하며 재판장에게 공식적인 평정을 받는 것이 바람직하다고 생각함

○ 인사운영심의관

- 승진이 유보된 후보의 재심사, 결원 1인당 3배수 + 20인으로 정하고 있는 법원공무원 인사관리에규, 탄력적으로 인사운영을 할 필요성 등이 있으므로 승진심사 대상 범위를 3배수로 획일화하는 방안은 바람직하지 않음
- 다면평가 결과에 대한 점수화는 지역적 편차가 클 수 있으므로 반영하지 않고, 상급자의 의견이 주된 평정 요소이고 동료나 하급자의 의견은 참고사항임
- 재판부 직원에 대한 평정부분은 '업무유관자평가제도'의 도입을 통해 재판장의 평가의견을 참고해서 평정하도록 개선하였음
- 특정 보직에만 근무하는 사람보다는 다양한 보직에 근무한 직원을 우대하기 위하여 보직 다양성을 추가한 부분이 있음
- 오늘 보고안건으로 보고한 이유는 사무관 승진제도개선 연구반, 전국법원 사무



국장세미나, 전국법원장회의의 논의를 거쳤고, 특히 가장 밀접한 이해당사자인 법원노조와도 충분히 논의를 한 후 합의점을 도출하여 가장 합리적인 방안을 마련했다고 생각했기 때문임

○ 의장

- 오늘 보고한 안건은 3년 전부터 계속 논의한 내용이고 사법행정자문회의의 위원님들과 회의한 내용이 지난 회의록에 담겨있음. 오늘은 법원·등기사무관 심사승진제도를 시행 전에 알려드리는 것임. 필요하시면 이전의 자료를 참고해 주시기 바람

■ 다음과 같은 최성배 위원의 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변, 의장의 발언이 있었음

○ 최성배 위원

- 오랜 진통 끝에 마련된 이러한 심사승진제도가 재직 중인 직원들이 승진 혜택을 받을 것이라는 기대감이 생기게 하고 나아가 법원을 희망하는 젊은 인재들이 밝은 미래 전망을 갖고 법원에 올 수 있도록 하는 제도로 정착되었으면 함
- 법원공무원의 인사 적체 때문에 공무원시험 응시자가 감소하고 있다는 보도가 있는데 감소나 증가 추세를 보이는 것이 있는지?
- 5월에 사후역량평가 이수를 교육원에서 받을 경우 재판이 몰려 있는 5월에 참여관의 업무공백이 우려되는 측면이 있는데, 재판지연의 문제가 발생하지 않도록 해주시기 바람

○ 인사운영심의관

- 공무원시험 응시인원의 총원은 올해 5,700명 정도로 감소하였으나, 작년 합격자가 414명인 반면, 올해는 290명이기 때문에 경쟁률은 다소 높아졌음

○ 의장

- 시험이 아닌 근무평정으로 승진되는 제도로 바뀔으로써 시험으로 인한 자리 공백의 문제는 사라졌지만, 5월의 사후역량평가를 위한 교육으로 인한 참여관의 업무공백은 있을 수 있음

■ 다음과 같은 권성수 위원의 의견, 질문 및 이에 대한 인사운영심의관의 답변, 의장의 발언이 있었음



- 권성수 위원
  - 법관이 2월에 인사이동을 하여 3월에 업무유관자평가 요청을 받으면 실무관, 참여관의 업무능력에 대해 잘 모르는 상태로 평가를 해야 하기 때문에 적절한 평가시기를 고려해 주시기 바람
  - 업무유관자평가가 평정에 반영되는지?
- 인사운영심의관
  - 업무유관자평가는 다면평가와 다른 별도의 절차이고 평정에도 반영됨
- 의장
  - 법원공무원이 1년에 2번 평정하기 때문에 평정시기가 문제될 수 있는데, 시기 문제는 검토해 보겠음
- ▣ 다음과 같은 이상균 위원, 최성배 위원의 의견 및 이에 대한 의장의 발언이 있었음
  - 이상균 위원
    - 6급 이하와 사무관 이상에 대한 평정요청 메일을 국·과장으로부터 받았는데, 형식적이라는 생각이 들었음. 평가대상자에 대한 정보, 어떤 형태로 어떤 식으로 평정이 반영되는 것인지, 설문조사 평가의 기재 방법 등에 대한 설명이 필요함
  - 최성배 위원
    - 3월 초 전국법원장간담회 때 인사운영심의관님께서 업무유관자평가의 의미에 대해 설명해 주셨고, 그 이후 저희 법원 전체판사회에 소개하면서 협조를 부탁드립니다음. 업무유관자평가에 대해 전국 법원장님들께서 소속 재판장님들께 많이 홍보해 주셨으면 함
  - 의장
    - 업무유관자평가는 법원마다 형식이 조금씩 달랐던 것 같고, 추후 검토해 보겠음. 다른 의견 없으시면 이 안건은 보고드린 대로 진행하겠음. 필요하다면 지속적인 연구·검토를 하겠음

※ 17:00경 정회

※ 17:10경 속회





#### 4. 2024년 국유재산 관리·처분계획안 검토(소관: 재정·시설 부과위원회)

- ▣ 최장길 재정·시설 부과위원회 간사(조직심의관), 대법원 소관 국유재산 현황, 2022년도 국유재산 관리·처분 실적, 2024년 대법원 국유재산 관리·처분계획안 등을 보고함

#### 5. 신속하고 충실한 재판을 위한 법관 사무분담기간 장기화 방안(소관: 사법정책 부과위원회)

##### 가. 기초발제

- ▣ 정준영 사법정책 부과위원회 위원장, 검토 배경 및 현행 사무분담 기간, 사무분담 장기화 필요성, 사무분담 장기화 기본원칙의 설정 및 시행방안, 사무분담 장기화에 관한 인식 및 분석, 사무분담 장기화 부작용 최소화 방안 검토, 사무분담예규 개정안 검토 등을 보고함

##### 나. 토론

- ▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음
  - 사법정책 부과위원회는 사무분담예규 개정안까지 제시하는 등 구체적인 여러 가지 검토 내용을 보고하였음. 이와 관련하여 의견 주시기 바람
- ▣ 다음과 같은 이상경 위원, 김영훈 위원의 의견 및 이에 대한 의장의 발언이 있었음
  - 이상경 위원
    - 회의 자료(요약본) 10페이지의 사무분담예규 개정안 제4조 제4항의 ‘법관의 본안사건에 관한 사무분담’ 부분을 ‘법관의 본안사건에 관한 사무분담(이하 ‘사무분담’이라고 한다.)’으로 수정하는 등 전체적으로 보다 선명하게 규정하는 방식이 일반 국민들의 이해를 위해서 바람직함
    - 사무분담 장기화에 관한 인식 및 분석과 관련하여 설문조사에 대한 낮은 응답률(0.86%)을 고려할 때 통상적으로 유의미한 설문조사 결과로 보기 어려움
  - 김영훈 위원
    - 사무분담 예규상 법관의 본안사건에 관한 사무분담을 변경하는 경우에는 지체



없이 대법원장에게 보고해야 하는데 실질적으로 보고가 안 된 경우가 있음. 예규 개정안에 사무분담에 관한 실질적 이의절차가 도입된 점은 바람직함

- 사법수요자 대상 설문조사 결과는 응답률이 저조함에도 불구하고 특히 민사사건의 경우 ‘1 법원, 1 사무분담’ 원칙에 대한 변호사들의 요구가 높을 것으로 예상됨. 특히 장기미제사건의 경우 재판장이 교체되면서 그동안 심리했던 세밀한 부분을 간과하는 사례가 있음. 또한 낮은 응답률을 높이려면 쿠폰 제공 등 설문조사 참여에 대한 보상이 필요함

○ 의장

- 각급 법원의 사무분담은 각급 법원의 법원장이나 수석부장이 결정하는 것이 아니고 각급 법원에 설치된 사무분담위원회에서 정하고 있음

■ 다음과 같은 최성배 위원의 의견이 있었음

- 김영훈 위원님의 지적처럼 판결을 선고하기 전에 사무분담이 변경되는 부분과 관련하여 마이클 샌델의 ‘정의란 무엇인가’라는 책에서 언급한 것처럼 한정된 사건처리 시간 속에서 어떤 사건처리에 우선순위를 부여할 것인지에 관한 법관들의 딜레마 상황을 이해해 주시기 바람
- 사무분담 결정에 대한 이의절차 실질화에 관한 예규 개정안과 관련해서는 통상적으로 사무분담의 시행시기 1주일 전에 이의신청을 하게 되므로 이의절차 기간이 짧고, 이의신청이 받아들여졌을 때 비선호 보직을 맡게 되는 다른 법관들에게 연쇄적으로 영향을 줄 수 있다는 점을 감안해야 할 필요가 있음
- 비선호 보직을 맡게 되는 법관에 대한 직무성과금 등의 보상체계보다는 근본적으로 해결할 수 있는 방안이 필요함

■ 다음과 같은 이상균 위원의 의견이 있었음

- 사건 적체 해소와 사실심 충실화를 위한 일환으로 법관 사무분담 기간 장기화 방안에 관한 논의가 진행되고 있음. 비선호 보직은 스마트워크센터를 이용하기 어렵고, 사건 처리에 심리적 부담이 있는 형사재판, 과중한 업무 부담이 있는 보직 등이 있음. 이런 비선호 보직을 맡게 되는 법관들에게 최성배 위원님의 말씀처럼 직무성과금 등의 금전적 보상보다는 업무 부담을 줄여주는 방안이 효과적임
- 전담재판부와 관련하여 사건 수가 상대적으로 많은 건설전담재판부는 의미가 있



으나, 그 외 전담재판부는 사건 수가 많은 서울중앙지방법원을 제외하면 효율성이 낮다고 생각함. 예를 들어 형사재판부의 경우 부패전담재판부, 성폭력전담재판부 등으로 분리하는 것은 특별히 구분할 정도의 전문성을 요하는 것은 아닌 점, 특정재판부에서 특정 사건에 대한 판단을 독점하여 다양성이 훼손되는 점 등을 고려하면 지양되어야 함. 또한 형사재판부를 기피하는 경향은 경제적인 보상책이 아니라 인력 보강, 과중한 업무 부담해소 등을 통해 해결할 필요가 있음

- 확정된 사무분담에 대한 이의신청을 하면 판사회의 심의를 거치는 부분과 관련하여 사무분담위원회 심의를 거치는 정도로 하는 것이 바람직함

■ 다음과 같은 정서현 위원의 의견, 질문 및 이에 대한 사법정책 분과위원회 위원장의 답변이 있었음

- 정서현 위원
  - 대등재판부는 ‘1 법원, 1 사무분담’의 원칙에 포함되는 것인지?
- 사법정책 분과위원회 위원장
  - 대등재판부는 재판장이므로 원칙에 포함됨
- 정서현 위원
  - 대등재판부 재판장은 사무분담 예규 개정안 제4조 제4항 제8호를 이용하여 3년의 사무분담 원칙의 예외를 적용받을 수 있는지?
- 사법정책 분과위원회 위원장
  - 예, 여러 가지 상황을 고려해서 대등재판부의 구성에 문제가 발생할 경우 사무분담 변경을 요청할 수 있음
- 정서현 위원
  - 최소한 형사 합의재판부는 3년 원칙을 적용하기 보다는 2년을 원칙으로 하는 것이 바람직함
  - 이의신청 절차는 필요성이 있으나, 사무분담위원회에서 정한 기준에 명확하게 어긋난다거나 인사희망원의 제출기한 이후에 발생한 특별한 개인적 사정 등이 이의신청의 요건을 제한하는 것이 바람직함
  - 이상균 위원님의 지적처럼 판사회의 심의를 거치는 부분은 개인적인 특수성이 있는 문제를 판사회의에 공개하는 부담이 있으므로 사무분담위원회에서 일차적



으로 조정을 하는 것이 바람직함

■ 다음과 같은 권성수 위원의 의견, 의장의 발언 및 이에 대한 법원행정처 차장의 답변이 있었음

○ 권성수 위원

- 3년의 사무분담 장기화 부분에 관한 예외가 다소 많은 측면이 있음. 사무분담이 폐쇄적인 문제가 있었던 예전과는 달리 요즘은 사무분담을 신청할 때 과도한 의견 청구 때문에 어려움이 있는 것 같음
- 확정된 사무분담에 대해서도 이의절차를 거치는 방안은 신속하고 충실한 재판을 위해서 도움이 되는지 의문이고, 극히 예외적인 특수한 경우에 법원장님과 사무분담위원회의 논의를 통한 이의절차를 진행하는 것이 바람직함
- 단기과제로서 관련 예규 개정 및 비선호 재판부에 대한 업무상 배려, 중기 과제로서 비선호 사무분담 담당 법관에 대한 보상체계의 도입으로 분리하는 것보다 함께 추진하는 것이 필요함
- 비선호 보직에 대한 직무성과금을 대폭 인상하는 방안이 비선호 보직을 맡은 법관의 의욕 고취, 동기부여 측면에서 바람직함

○ 의장

- 직무성과금은 직무성과금위원회에서 결정하고 있고, 권성수 위원님의 의견은 직무성과금위원회에서 여러 가지 자료를 기초로 검토를 할 수 있을 것으로 보임
- 현재 직무성과금위원회의 구성은 어떤지?

○ 법원행정처 차장

- 위원장을 포함하여 7명이고, 전국법관대표회의 추천 4명, 법원행정처 간부 등으로 구성되어 있음

■ 다음과 같은 조홍식 위원의 의견이 있었음

- 법관 사무분담 기간의 장기화에 관한 문제도 점진적으로 개선해야 할 사안이고, 이에 대한 조사의 결과에만 의존하는 것은 바람직하지 않음
- 비선호 보직에 대한 직무성과금 등 보상제도는 바람직하고 여러 가지 제도 개선을 할 때에 예외 사항을 과도하게 두는 것은 문제가 있음



▣ 의장은 다음과 같이 발언하였음

- 지금까지 논의된 사항은 향후 여러 가지 절차를 거쳐야 완성되는 것임
- 다른 의견 없으시면 본 안건과 관련하여 ‘사무분담 변경으로 인한 심리의 단절을 최소화하고, 효율적이고 전문적인 사건처리를 통해 대국민 사법서비스의 질적 수준을 제고하기 위하여 법관 사무분담기간을 장기화할 필요가 있음. 형사재판장의 경우에는 원칙에 포함하고, 본안 사건을 담당하는 재판장으로 하여금 한 법원에서 하나의 사무분담만을 담당하도록, 「1 법원, 1 사무분담의 원칙」을 장기적인 목표로 설정하되, 사무분담 장기화에 따른 부작용이 발생하지 않도록 사무분담별 업무분담 균질화, 사무분담 결정에 있어서 의견진술 및 이의절차의 실질화 방안 등도 함께 검토할 필요가 있음. 사무분담 장기화의 구체적인 시행 방안에 관하여는 법원행정처에서 계속 연구·검토하여 추진하도록 함’ 정도로 결정하겠음

다. 결정사항

- ▣ 사무분담 변경으로 인한 심리의 단절을 최소화하고, 효율적이고 전문적인 사건처리를 통해 대국민 사법서비스의 질적 수준을 제고하기 위하여 법관 사무분담기간을 장기화할 필요가 있음
- ▣ 본안 사건을 담당하는 재판장으로 하여금 한 법원에서 하나의 사무분담만을 담당하도록 「1 법원, 1 사무분담의 원칙」을 장기적인 목표로 설정하되, 사무분담 장기화에 따른 부작용이 발생하지 않도록 사무분담별 업무부담 균질화, 사무분담 결정에 있어서 의견진술 및 이의절차의 실질화 방안 등도 함께 검토할 필요가 있음
- ▣ 사무분담 장기화의 구체적인 시행 방안에 관하여는 법원행정처에서 계속 연구·검토하여 추진하도록 함

6. 사법행정자문회의 자료 외부 공개 여부

- ▣ 사법행정자문회의는 제28차 회의 자료의 외부 공개 여부에 대해 다음과 같이 의결하였음

1	법조일원화 정착을 위한 법관 근무 환경	공개
2	법원·등기사무관 심사승진방안 검토 보고	비공개



3	2024년 국유재산 관리·처분계획안 검토	비공개
4	신속하고 충실한 재판을 위한 법관 사무분담기간 장기화 방안	공개

### 7. 비공개 또는 익명화 여부에 관한 의결

- 사법행정자문회의는 제28차 회의 회의록 작성 시 비공개 또는 익명화할 부분이 없다고 의결함

### III. 다음 회의: 사법행정자문회의 제29차 회의(정기회의)

- 일시: 2023. 9. 6.(수) 14:00
- 장소: 대법원

(끝).