



전문법관 확대 방안

2021. 6. 9.

사법정책 분과위원회

I. 분과위원회 토의 결과 요약

■ 전문법관 필요성

- 전문법관 확대 도입이 필요하다는 점에 대하여 사법정책 분과위원회 위원들 대부분이 의견¹⁾을 같이하였음.
- 다만, 제도 도입은 일부 분야에서 시범적으로 실시한 후, 시행경과를 고려하여 점차 분야와 범위를 확대해 나가는 것이 바람직할 것이라는 점에 대하여 대다수 위원들이 공감하였음.

■ 확대도입 분야

- 전문법관에 대한 대내외적 요구, 필요한 전문성의 정도, 접수사건 수 및 형평성 문제 등을 종합적으로 고려하여, ‘의료분야’는 대부분의 위원들이 전문법관 확대 도입을 긍정²⁾하였으나, 설문조사 결과 상위로 선정된 분야 및 형사 전문법관에 대한 위원들의 의견은 다음과 같음.

도입 분야	전문법원 소속		일반법원 소속	
	찬성	반대	찬성	반대
형사 전문법관			2인	9인
노동 전문법관			6인	5인
건설 전문법관			6인	5인
국제거래 전문법관			5인	6인
해사 전문법관			5인	6인
특허 전문법관	6인	5인	4인	7인
회생 전문법관	6인	5인	3인	8인
행정 전문법관	6인	5인	1인	10인

■ 시행시기 및 대상법원

- 2022년 정기인사시 내지 2023년 정기인사시 서울중앙지방법원에서 우선 시범적으로 실시하는 것이 바람직하다는 점에 위원들 대부분이 의견³⁾을 같이 하였고, 장기근무법관의 경우 소속 법원에서 동일한 사무분담을 장기간 담당하도록 하는 방안도 고려할 수 있다는 것이 다수 의견⁴⁾이었음.

■ 선정 기준, 대상, 근무기간 및 재선정 여부

- 희망자 중 전문성, 적성, 연령, 현 소속법원 근무기간 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 전문법관을 선정하고, 보임대상에는 부장판사도 포함되어야 하며, 근무기간은 4년이 적정하고⁵⁾, 전문법관으로 재선정도 허용될 필요가 있다는 점에 대하여 위원들의 의견이 일치하였고, 보임을 위한 법관경력으로 최소 4년이 필요하다는 점에 대하여 대부분의 위원들이 의견⁶⁾을 같이하였음.

■ 향후 조치

- 향후 선정된 전문법관은 가능한 한 다른 재판부로 분산하여 배치할 것을 권고하되, 전문법관 도입시 법원행정처에서 추진을 위한 관련 규정 정비 등 집행을 위한 구체적 노력이 요구됨.

II. 분과위원회 진행 개요

가. 회의 경과

1) 찬성: 9인, 반대 2인

2) 찬성: 9인, 반대 2인

3) 찬성: 10인, 반대 1인

4) 찬성: 6인, 반대 5인

5) 전문법원의 통상 근무기간에 2년을 추가로 보장해야한다는 보충의견이 있었음

6) 찬성: 9인, 반대 2인



- 제7차 회의: 2020. 11. 9. 14:30 ~16:15
- 제8차 회의(원격영상회의): 2020. 12. 14. 14:30~17:00
- 제9차 회의(원격영상회의): 2021. 2. 1. 15:00~17:00
- 제10차 회의(원격영상회의): 2021. 4. 26. 15:00~17:50
- 제11차 회의(원격영상회의): 2021. 5. 10. 15:00~17:00

나. 토의 방식

- 구체적인 검토사항 확인 및 각 사항에 대한 논의
 - 전문법관 확대 필요성 및 확대 범위
 - 전문법관 확대 시 구체적인 인사운용 및 관련 규정 정비 방안
- 전문법관 관련 설문조사의 계획 및 실행
 - 설문조사 문항 초안 작성 및 회람을 통한 문항 확정
- 설문조사 결과에 대한 발제 및 분석
 - 법원 내·외부 의견수렴(설문조사 방식) 및 분석
- 종합토론

다. 전문법관 관련 설문조사⁷⁾

1) 전국 법관

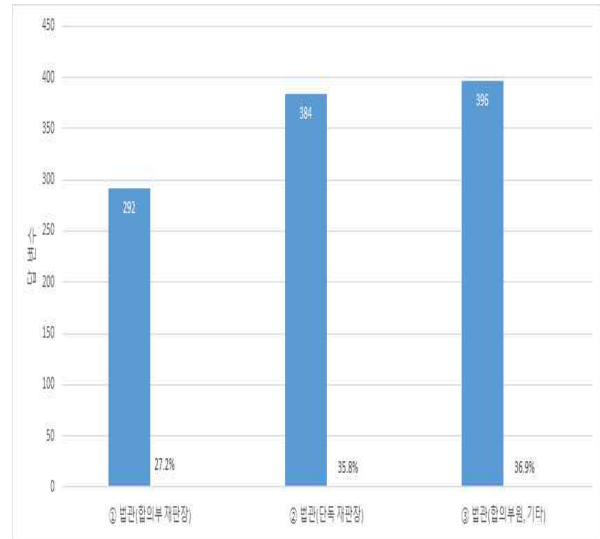
- 기간: 2021. 3. 15. ~ 2021. 3. 22.
- 총 설문대상자 수: 2,982명
- 총 설문응답자 수: 1,079명
 - 응답률: 36.1%

7) 이하의 '설문조사'는 해당 설문조사를 지칭함



● 설문 응답자 구성

구분	명수	백분율(%)
① 법관(합의부 재판장)	292	27.2
② 법관(단독 재판장)	384	35.8
③ 법관(합의부원, 기타)	396	36.9
무응답	7	0.1
합계	1,079	100



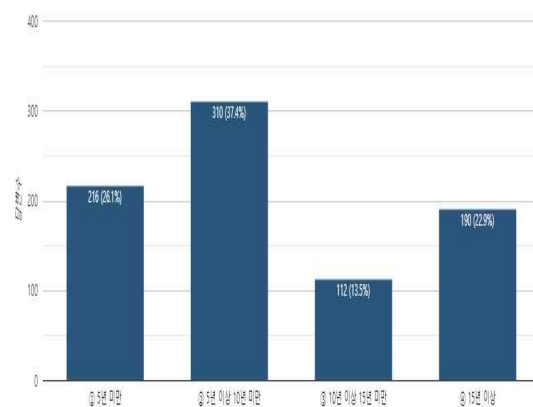
2) 변호사 대상 설문조사

■ 기간: 2021. 3. 15. ~ 2021. 3. 22.

■ 총 설문대상자 수: 대한변호사협회 회원(변호사) 25,970명

■ 총 설문응답자 수: 828명

구분(근무경력)	명수	백분율(%)
① 5년 미만	216	26.1
② 5년 이상 10년 미만	310	37.4
③ 10년 이상 15년 미만	112	13.5
④ 15년 이상	190	22.9
합계	828	100





Ⅲ. 토의 배경지식

1. 전문법관의 개념

가. 전문법관의 개념요소

▣ 전문법관의 개념요소는 다양하게 상정될 수 있음

- ‘특정분야’에 대한 법관의 ‘인적 전문성’을 강조하는 관점
 - 상대적으로 ‘좁은 분야’에 대한 사건을 다루는 법관으로서의 전문법관
 - 사건해결에 ‘전문지식과 경험’을 상당한 정도로 필요로 하는 분야
- 장기간의 ‘근무기간’을 강조하는 관점
 - 통상의 재판업무를 수행한 후, 3년 또는 5년 등 ‘비교적 장기간’ 특정분야의 사건을 전담하는 법관으로서의 전문법관
- 특정분야에 대한 ‘재판권’을 강조하는 관점
 - ‘특정분야의 사건만’을 담당하는 특수한 유형의 법관으로서 전문법관
 - 예를 들어, 소액전담법관, 민사중액전담법관
 - 입법례: 미국의 연방파산법원판사, 독일의 행정법원판사, 노동법원판사

나. 전문법관이 담당하는 재판영역에 따른 분류

▣ 광범위한 법영역에 대한 재판만 담당

- 형사전문법관, 소액전담법관
- ‘전문법관’ 대신 ‘전담법관’이라는 용어가 적절함
- 일반법에 비해 전문화된 법영역에 대한 재판이라기보다 법영역을 나누어 전담함으로써 재판의 효율을 증대한다는 데에 방점을 둠

▣ 법 외의 전문지식에 대한 이해가 필요한 영역에 대한 재판 담당



- 조세, 금융, 의료, 건설, 해사, 법인회생
- ‘법 외의 전문지식’에의 중점
- 선발과정에서 전문지식이 중요한 요소가 됨

■ 특수한 소송절차, 법리, 법원의 기능이 강조되는 영역의 재판 담당

- 가사, 노동, 난민, 일반회생
- 특수한 사법절차, 법원의 기능을 구현할 물적 토대의 확보도 중요

■ 위 세 가지 특성이 혼합되는 경우

- 회생 : ① 광범위한 법영역임과 동시에 ② 특수한 사법절차 및 법원의 기능이 예정되어 있고, ③ 법인회생의 경우 기업의 운용, 회계 등에 관한 전문적인 지식이 필요

다. 검토

- 법관의 ‘인적 전문성’은 전문법관제도를 통해 달성하려는 1차적 목적으로서 제1기 사법정책 분과위원회에서 공감대를 형성한 바 있음
- 일응 “법관의 전문성은 법관의 처리사건 수에 비례한다.”라고 할 수 있음
⇒ 특정분야에 대한 장기간의 사무분담보장은 필수불가결한 수단임
- 다만, 특정사건에 업무가 한정되는 특정 전문분야 전담법관⁸⁾은 현재의 일원화된 법관인사제도에 비추어 즉시 도입을 논하기에는 무리가 있음

2. 비교법적 검토

가. 비교법의 전제로서 염두에 두어야 할 항목

1) 유럽대륙 행정법원의 특수성

■ 유럽대륙의 행정법원은 일반법원과 분리된 조직

8) 예외라고 할 수 있는 소액전담법관, 민사중액전담법관이 전체 법관 가운데 차지하는 비중은 미미함



- 일반법원의 최고심급법원과 분리된 별도의 상고심(행정대법원)이 있음.
- 행정대법원에 대한 불복은 관할위반을 사유로 삼는 경우로 한정
- 법관의 자격, 선발절차, 인사가 독립됨

■ 유럽대륙의 행정법원의 분리 배경

- 행정권을 갖는 왕권과 사법권이 대립하는 과정에서 나온 역사적 산물
- 행정법원의 '전문성'을 확보하고자 한 의도와는 무관함.

■ 행정법원 내에서의 전문화 필요성 및 그 현황

- '행정법'은 매우 광범위한 영역을 포괄.
 - 단순히 행정법원 근무만으로 전문화가 이룩되지 않는다고 볼 수도 있음
- 행정법원 내에 전문화를 통한 전문법관을 양성하는 해외 입법례 주목

2) 법관의 즉시임용 여부에 따른 차이

■ 즉시임용과 법관의 전문성 개발

- 법조인 자격을 취득하자마자 연수를 거쳐 법관으로 임용
- 즉시임용 법관들이 특정 분야에 전문성을 갖기를 기대하기 어려움.
 - 설령 갖는다고 하여도 실제 송무에 이를 적용한 적이 없을 것
- 법관의 전문성 확보는 법원 인사에 따라 좌우됨
- 대륙법계 사법체계를 갖는 국가들이 여기에 속함

■ 경력임용과 법관의 전문성 개발

- 법관으로 임용되는 변호사들이 이미 전문분야를 구축한 경우가 많음
- 기존에 쌓은 전문성을 활용함으로써 업무효율성 증대
- 변호사들의 법관 지원을 유인하는 요소
- 영미법계 국가들이 여기에 속함



- 우리나라는 향후 경력임용이 일반화되므로 '전문법관제도'를 설계할 때에 고려되어야 함.

3) 법관 인사이동의 빈번함에 따른 차이

- 법관의 의사에 반하는 인사이동이 이루어지지 않는 경우
 - 전문법원에 소속되면 다른 법원으로 전출되지 않아 전문성 확보 가능
 - 법원 내의 사무분담도 의사에 반하여 변동하는 경우가 드물
 - 법관이 특정 분야에 관한 재판을 장기간 계속할 수 있는 여건
 - 사법시스템이 실질적으로 전문법관의 형태로 운용됨
- '전문법관'이라는 제도 유무는 크게 중요한 요소가 아님
 - 우리나라는 현재 가사전문법관의 근무연수가 4~6년으로 정해지는데, 유럽 대륙에서는 하나의 사무분담에 4년 이상 근무하는 경우가 드물지 않음
 - '전문법관'이 없다고 하여 전문법관이 존재하지 않는다고 보기는 어려움

나. 독일법계 국가

1) 독일

- 전문법원을 통한 전문화
 - 노동법원, 행정법원, 사회보장법원, 재정법원(조세사건)
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 각자 항소심과 최고심급법원을 갖고 있음
 - 법관의 선발도 별도로 이루어지고 각자의 법원에서만 근무
 - 위 4개의 영역에 따라 법관의 전문화가 이루어지고 있음.
 - 일반법원 내에 연방특허법원이 별도로 설치
- 법관인사제도를 통한 전문화



- 전문법관이 별도의 형태로 존재하지는 않음
- 의사에 반한 전보금지원칙의 적용
- 사무분담도 각급법원의 법관인사위원회를 통해 정함
 - 법관의 유임의사가 있으면 이를 존중하는 형태로 인사 운용
- 분야별로 세분화된 법원 및 사무분담의 근속을 통해 전문화 정착

2) 오스트리아

■ 전문법원

- 행정법원
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
 - 법관의 자격과 선발절차도 상이함.
- 비엔나·그라츠 : 민사법원과 형사법원이 분리
- 비엔나 : 상사법원, 노동사회법원의 설치

■ 전문재판부

- 민사재판부와 형사재판부의 분리
- 비엔나항소법원 : 공정거래 사건을 전담하는 재판부 설치
- 대법원(일반대법원 및 행정대법원)
 - 법역별로 특화된 재판부의 운용
 - 예) 일반대법원의 18개 소부 중 5개는 형사, 10개는 민사, 1개는 공정거래, 1개는 법관징계, 1개는 중재판정에 대한 불복

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 전문법관이 별도의 형태로 존재하지는 않음



- 의사에 반한 전보금지원칙의 적용
- 사무분담도 각급법원의 법관인사위원회를 통해 정함
 - 법관의 유임의사가 있으면 이를 존중하는 형태로 인사 운용
 - 2심에 비해 1심에서는 사무분담의 변동이 더 자주 일어나기는 함
 - 사무분담 변동은 법관경력 초기의 법관에 대한 경우가 대부분
 - 경력이 쌓이면서는 특정 재판부에 계속 근무하는 경향이 강함
- 법관의 특정 사무분담에 대한 근속 보장으로 전문화 정착

3) 네덜란드

■ 전문법원 및 전문재판부

- 행정법 분야의 전문법원
 - 일반 대법원과 분리된 최고심급법원이 3개 있음.
 - 일반 행정사건을 담당하는 국사원의 행정재판부
 - 사회보장법과 공무원법 사건을 담당하는 중앙항소심판소
 - 사회경제 행정분야(경쟁법, 유통법 등) 담당하는 무역산업항소심판소
 - 1심 행정사건 담당하는 별도 행정법원 부존재
 - 행정사건의 1심은 지방법원 행정부에서 재판함
 - 1심 행정사건을 담당하는 별도의 법관을 선발하지는 않음
 - 행정사건들은 2심제로 운영
 - 지방법원 행정부의 판결이 위 세 개의 최고심급법원으로 항소됨
 - 조세사건의 경우는 일반사건과 동일한 절차.
 - 행정사건으로 분류되지 않음.
- 네덜란드 상사법원
 - 암스테르담 지방법원 및 항소법원의 전문재판부의 형태



- 특별한 사물관할 및 절차규정
 - 국제상사분쟁 중 네덜란드 지방법원이 전속관할을 갖지 않는 사건 처리
 - 재판절차도 영어로 진행
- 재판부 분리를 통한 전문화
 - 각급 지방법원에서는 민사, 가사, 형사, 행정 재판부를 분리
 - 항소법원과 일반대법원에는 민사, 형사, 조세부로 재판부를 분리
 - 지방법원 행정부의 판결은 3개의 행정대법원으로 항소되므로 항소법원과 일반대법원에는 행정부 부존재

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 전문법관이 별도의 형태로 존재하지는 않음
- 각급 법원별로 법관을 임용하는 형태
 - 3개의 행정대법원에서의 선발과 근무는 전문성이 보장됨
- 특정 재판부에서 4년 이상 근무하면 전보 신청할 권리가 생김.
 - 최소한 4년은 특정 재판부에서의 근무를 강제
 - 업무의 연속성과 전문성의 함양을 장려
 - 4년 후에도 다른 재판부로 이동할 ‘권리’가 생기는 것에 불과함
- 법관의 특정 사무분담에 대한 근무를 통한 전문화 장려

4) 스위스

■ 연방 단위의 전문법원

- 연방형사법원, 연방행정법원, 연방특허법원이 설치됨
 - 다른 유럽 국가들처럼 별개의 최고심급법원을 갖는 형태는 아님.

■ 주(Canton) 단위의 전문법원



- 일부 주는 행정법원의 완전히 분리된 형태
- 일부 주는 노동법원, 사회법원, 상사법원 등의 전문법원이 설치
- 법원 내에서 사무분담에 따라 재판부가 분리되어 있음

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 법관은 각 법원별로 선발됨.
 - 전문법원에 임용되는 법관은 그 법원에 근속하면서 전문화 함양
- 스위스 법관 선발의 특수성
 - 연방법관은 의회에서 선출, 주별 법관은 주민 투표로 선출
 - 법관 임용에 정당의 영향력이 강함
 - 법조인의 자격이 필요하지 않아 비법조인 법관도 상당수 존재
 - 전문성보다 정치적 성향의 안배를 중요시하는 법관 선발 절차
- 다른 재판부로의 이동은 신청 및 허가사항
 - 임용되면서 특정 재판부로 배치됨
 - 다른 부에 공석이 생긴 경우 이동을 요청하고 허가를 받을 수 있음
 - 결국, 희망할 경우 특정 사무분담에 대한 근속이 보장됨
- 법관의 특정 사무분담에 대한 근속을 통한 전문화 장려

다. 프랑스법계 국가

1) 프랑스

■ 전문법원

- 행정법원
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재



- 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
- 법관의 자격과 선발절차도 상이함
- 일반법원 내의 전문법원
 - 노사조정법원, 농업부동산법원, 사회보장법원⁹⁾, 상사법원 설치
 - 위 전문법원에는 비법조인이 패널로 참여하는 경우가 많음
- 행정법원 내의 전문법원
 - 회계법원, 사회보장법원, 공무원징계법원이 설치되어 있음.
- 우리나라의 전문법원과의 차이점
 - 특정 지역에만 설치되어 특정 지역에만 관할 갖는 것이 아님
 - 수도권뿐만 아니라 지방에도 설치되어 있어 각급 지방에서도 전문법원에서 재판을 받을 수 있음.

■ 전문재판부

- 예심판사제도의 특수성으로 형사사건에서 강조됨
 - 예심판사제도: 법원이 수사 및 기소 단계에 광범위하게 개입
 - 수사기관의 특수범죄 전담기구에 대응하는 재판부가 존재함
- ‘공공보건’ 범죄에 특화된 수사-기소-재판기구: 마르세유 및 파리 설치
- 테러방지에 특화된 수사-기소-재판기구: 파리에 설치
- ‘특수광역관할’(Jurisdictions Interrégionales Spécialisée)
 - 지역적 관할을 넘나들며 일어나는 복잡한 범죄의 수사-기소-재판기구
- 우리나라와의 연관성은 다소 떨어짐

■ 법관인사제도를 통한 전문화

9) 2019. 1. 폐지. 사회보장사건의 경우 일반 서민들의 일상과 직결되는 것이라 이를 전문법원에서 처리하는 것은 사법접근성을 떨어트린다는 비판이 있었음.



- 행정법원에서 법관 분리 선발
- 그 외에 전문법원에서의 법관 선발이 분리되지는 않음.
- 전문법관제도의 존재
 - 소액사건, 예심(수사), 소년사건, 형집행을 전담하는 법관을 별도로 선발
 - 단, 전담분야를 지정하여 선발하는 것이 일반적이지는 않음.
- 전보금지의 원칙 미적용
- 사무분담의 연속성 보장하는 인사체계의 확립
 - 특정 사무분담을 10년간 담당한 이후에는 법원을 이동하여도 동일한 사무분담을 담당하도록 함
 - 사무분담 연속성 보장을 통한 전문화 장려

2) 이탈리아

■ 전문법원

- 행정법원
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
 - 법관의 자격과 선발절차도 상이함
- 재정법원(국가배상, 정부회계, 연금사건) 및 군사법원
- 조세 사건 전담법원
 - 최고심급이 일반대법원이고, 행정사건으로 취급하지 않음
 - 자체적인 1심, 항소심 법원을 갖고 있음.
 - ‘법원’이라는 명칭 대신에 ‘위원회’(commission)라는 명칭

■ 전문재판부



- 가족법, 지적재산권, 회생, 수사예심 등의 재판부로 분리
- 지적재산권 전문재판부가 12개 설치
 - 지적재산권 사건에 대한 전속관할
- 노동, 농업토지, 소년 사건 전문재판부
 - 위 각 사건은 비법조인이 참여하는 특별한 절차를 예정

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 전보금지원칙이 가장 엄격하게 적용됨
 - 전보금지조항이 법원 간의 이동뿐만 아니라 사무분담의 이동에도 적용
- 법관의 특정 영역에서의 근속이 가장 강하게 보장됨
- 법관의 특정 사무분담에 대한 근속 보장으로 전문화 정착

3) 벨기에

■ 전문법원

- 행정법원
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
 - 법관의 자격과 선발절차도 상이함
- 노동법원 및 상사법원
 - 비법조인이 법관으로 참여하는 특별절차로서 별도 조직으로 존재
 - 노동사건은 1심과 항소심 모두 별도로 설치된 노동법원에서 심리
 - 상사법원은 1심만 재판하고, 그 후에는 일반법원 구조에서 심리

■ 전문재판부

- 각급 지방법원은 민사부, 형사부, 가사소년부로 분리되어 있음.



- 고등법원 관할 내에 전문재판부를 설치하여서 고등법원 관할 내의 해당 영역 사건들을 전부 해당 전문재판부가 심리할 수 있도록 함
 - 위 전문재판부는 일반 지방법원의 민·형사는 물론 노동법원과 상사법원에 서도 마찬가지로 존재함.
 - 사건의 관할에 관한 제도라기보다 사건의 배당에 관한 제도로써 기능
- 벨기에 지방법원·상사법원의 전속관할을 통한 전문화
 - 원자력 또는 기름유출로 인한 손해배상, 보험 및 금융법에 관한 일부 사건, 지적재산권 사건들은 벨기에 지방법원·상사법원에 전속관할을 부여하여 법해석의 통일을 추구함

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 법관은 법원별로 선발되고 전보금지의 원칙이 적용됨
 - 전문법원에 근무하는 법관의 근속이 보장됨으로써 전문화 도모
- 소년가사법관, 예심법관은 추가연수를 통해야만 자격 부여
- 각급 지방법원 내에서의 재판부 근무는 법원장의 인사권

라. 영미법계 국가

1) 영국

■ 사건유형별 전담법원의 설치

- 행정사건 담당 법원 - 심판소 중심
 - 행정사건의 대부분은 ‘법원(Court)’과 분리된 ‘심판소(Tribunal)’가 1심 및 2심의 형태로 설치되어 있음.
 - 행정법의 각 영역별로 별도의 심판소가 독립해서 설치되어 있음
 - 2심 심판소(Upper Tribunal) 판결에 대한 상소는 예외적으로 영국 항소법원(Court of Appeals)과 대법원에 가능함.



- 형사사건 담당 법원 - 왕립법원 중심

- 경미한 사건: 비법조인이 재판
- 보다 중한 사건: 왕립법원(Crown Court)에서 순회판사가 재판
- 가장 중한 사건: 고위법원(High Court)에서 재판

- 민사, 가사, 회생 사건 - 지역법원 중심

- 소액·중액사건은 지역법원(County Court)에서 심리
- 민사고액사건은 고위법원(High Court)에서 심리

- 상사 및 재산 법원(Business and Property Court)

- 상사부, 해사부, 기술건설부, 산업부, 회생부, 금융부, 경쟁부, 지적재산권부, 조세부, 재산·신탁·상속부로 세분화
- 런던에만 설치된 것이 아니고, 7개 지역에 설치되어 있음
- 해당 분야에 전문성이 있는 법관들을 선발하여 근무하도록 함

■ 재판부의 구분

- 지역법원 단계

- 가사부, 회생부가 별도로 설치

- 고위법원(High Court)단계

- 민사, 형사, 가사, 회생 중 중요사건의 1심, 경미사건의 2심을 처리
- 가사부(Family Division), 여왕좌부(Queen's Bench Division), 형평부(Chancery Division)로 구분
- 여왕좌부와 형평부의 구분은 형평법과 보통법의 상호작용을 통한 역사적 산물. 현대의 전문화와는 거리가 있음.
- 예컨대, 여왕좌부는 형사사건, 역사적으로 보통법이 적용된 민사사건, 심판소로 권한이 위임되지 않은 행정사건을 모두 처리하고 있음.



■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 고위법원(High Court) 미만 법원에 근무하는 판사
 - 담당업무를 특정하여 선발
 - 행정심판소의 경우 각 행정영역별로 판사 선발
 - 일반법원에서도 민사, 형사, 가사, 회생을 구분하여 법관을 선발
 - 민사법원 중에서도 상사 및 재산법원에 근무할 판사들은 전문민사법관(Specialised Civil Judge)의 형태로 선발함
 - 런던형사재판소에 근무하는 판사들은 업무부담을 고려하여 직급과 보수가 한 단계 더 높음
- 고위법원(High Court)에 근무하는 판사
 - 고위법원의 각 부인 가사부, 여왕좌부, 형평부 별로 임용
 - 여왕좌부의 경우 형사, 민사, 행정 사건을 모두 처리
 - 여왕좌부에 임용된 법관은 다양한 사건을 처리하도록 기대됨
 - 그러나 법관의 전문성을 고려하여 사건을 배당하여 전문성 도모

2) 호주

■ 연방단계의 전문분야담당법관

- 연방법원
 - 사건을 공법, 해상, 상사·기업, 고용·노사관계, 연방형사범죄, 지식재산, 원주민 지위, 조세, 기타 9가지 영역으로 분류
 - 분야별 담당 법관을 지정
- 연방행정법원(Australian Administrative Tribunal)
 - 일반행정, 정보공개, 이민·난민, 장애급여, 안보, 중소기업조세, 사회보장·



양육급여, 조세·상사, 보훈행정의 영역으로 분류

- 분야별로 담당 법관을 지정

■ 각 주 단계의 전문화

● 각 주별로도 전문분야를 담당하는 법관을 지정

- 단, 전문분야 담당 법관은 사건의 관리 단계에서 의미가 큼
- 실제 재판하는 단계에서는 전문분야 담당 법관이 아닌 법관이 처리하는 경우도 많음.
- ‘사건관리 단계’란 변론(trial)에 이르기까지 증거를 수집하고, 쟁점을 정리하며 변론을 준비하는 단계
- 영연방 국가는 변론에 이르는 절차를 관리하는 법관과 실제 변론을 담당하는 법관이 분리되는 전통이 있음
- 호주연방법원은 이제 사건관리법관과 변론담당법관을 일치시키는 사법 개혁을 이루어냈으나, 호주의 주별 법원은 물론 영국에서도 여전히 사건관리 법관과 변론기일에서의 법관이 다름.

● 노스사우스웨일즈주 : 노사관계법원 및 토지·환경법원

- 전문법원이 설치된 유일한 예
- 전문법원에서 근무하는 법관은 해당 주의 일반법원에 소속되어 있음
- 즉, 일반법원에 소속되면서 전문법원의 법관을 겸임
- 결국, 전문분야 담당 법관인 경우와 대동소이

● 경범죄를 다루는 치안법원 단계에서 ‘문제해결법원’의 설치

- 약물중독, 가정폭력, 정신건강 등으로 발생하는 지역사회의 문제를 재화에 집중하여 해결하고자 하는 법원

■ 법관인사제도를 통한 전문화

● 경력법관 선발방식



- 과거에 쌓은 경력에 따라 전문분야담당법관으로 선정
- 전문분야 담당법관의 선정은 각급 법원장의 권한
- 대체로 해당 법관이 과거에 쌓은 경력과 전문성을 고려하여서 결정
- 법관의 희망만으로 전문분야담당법관이 되지는 않음

3) 캐나다

■ 전문법원 및 전문재판부

- 연방법원 차원에서는 조세법원이 전문법원으로 설치됨
- 각 주별로 ‘통합가정법원’도 전문법원의 형태로 설치됨
 - 주법원과 연방법원이 가사사건의 관할을 나눠 갖고 있었음
 - 가사분쟁이 발생한 경우 주법원과 연방법원을 오가야 하는 불편
 - 가사사건 전체에 대한 관할을 갖는 통합가정법원 설치
 - 통합가정법원이 설치되지 않은 주에서도 일반법원의 가사부에 모든 가사 사건에 대한 전속관할을 부여하는 경우도 있음
 - 가사사건에 관한 사법접근성을 향상시키고, 전문성을 도모
- 전문재판부
 - 온타리오주 : 형사조, 가사조, 상사조를 분리
 - 앨버타주: 애디민턴·캘거리의 상사사건 전문법관 그룹

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 10년 이상의 법조경력을 가진 변호사들 중에 법관을 선발
- 임용된 법관이 기존에 갖고 있던 전문성을 고려하여 전문재판부에 발령하고 사건을 배당함
- 전문화 속의 일반적 사건관리 능력의 추구



- 앨버타주에서는 오히려 법관이 다양한 사건을 담당하도록 함
- 전문화를 추구하는 온타리오주의 경우도 임용 초기에는 그 법관이 갖는 전문적 분야와 무관한 영역의 사무분담을 부여
- 다만, 위 시기를 지나면 자신의 전문분야와 관련된 재판을 담당

4) 미국

■ 연방 단계의 전문법원 및 전문재판부

- 연방파산법원, 연방국제통상법원, 연방조세법원, 연방퇴역군인청구법원
- 연방순회법원에는 회생사건 전문재판부를 설치

■ 전문법원화되는 연방순회법원

- 연방순회항소법원
 - 토지관할은 없고 사물관할만 있음
 - 사물관할을 갖는 사건의 유형이 다양하나 지적재산권 관련 사건이 60%를 넘게 차지함
- 지리적 특색으로 특정 유형의 사건이 집중되어 전문화
 - 컬럼비아특별구 항소법원 : 워싱턴DC 관할로 행정사건 비중 높음
 - 제9순회 항소법원 : 이민자 비율 높은 미국 서부 관할 ⇒ 이민심판위원회 불복 사건의 45%를 처리

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 전문법원에의 근속 보장을 통한 전문화
- 사건 배당을 통한 전문화 확보
 - 사건 배당은 무작위로 이루어지지 않음
 - 개별 법관의 전문성을 고려하여 사건을 배당



마. 아시아

1) 대만

■ 전문법원 및 전문재판부

● 행정법원

- 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 고등행정법원과 최고행정법원의 형태로 2심제가 기본
 - 일부 행정사건들은 각급 지방법원 행정부에서 1심 담당하여 3심제
- 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
- 법관의 자격과 선발절차도 상이함

● 지혜(智慧)재산법원

- 고등법원급으로 지적재산권 관련 사건에 관한 전속관할
- 지적재산권과 관련한 민사, 형사, 행정사건을 전부 다룸
- 법관의 자격도 일반법원과 달리 별도로 정해짐

● 소년가사법원

- 가오슝 지역에만 설치
- 나머지 지역에서는 각급 지방법원에 가사소년부가 있음

● 전문재판부

- 대도시에는 금융, 해상, 기술 전문재판부 설치·운영

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 전문법원에는 희망에 의한 근속 보장
- 일반법원의 경우 주기적인 전보 대상이 됨
- 전문화 증명서 제도



- 노동, 가사, 소년, 의료, 지적재산권 분야에서 전문성을 쌓도록 장려
- 일정한 요건을 충족하면 법원이 법관에게 ‘전문화 증명서’를 발급
- 이를 통해 법관의 전문성 촉진

2) 일본

■ 전문법원

- 지적재산고등재판소 설치
- 일반법원 내에서 설치되어 있는 전문법원의 형태
- 마찬가지로 전보 대상이 됨

■ 전문재판부 각급 법원에 설치

- 각급법원에 전문재판부 설치

■ 법관인사제도

- 법관들은 3~4년마다 전보
- 전문법관 양성을 위한 특별한 제도 없음

바. 북유럽계 국가

1) 스웨덴

■ 전문법원

- 행정법원
 - 일반법원과 별도의 조직으로 존재
 - 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
 - 법관의 자격과 선발절차도 상이함
- 노동법원



- 1심과 2심으로 구성
- 2심 판결에 대해 상고할 수 없음
- 법관의 선발절차 독립되어 있음

- 이민법원

- 행정법원에 속하는 전문법원
- 이민사건에 관한 1심, 2심 사건 처리

- 특허 및 시장법원

- 일반법원에 속한 전문법원
- 지적재산권법, 경쟁법, 유통법, 소비자보호법 사건 담당

- 지방환경법원

- 일반법원에 속한 전문법원으로서 환경사건 처리

■ 전문재판부

- 행정법원 내에 조세부 사회보장부로 전문재판부 구성
- 일반지방법원 내에 민사, 형사, 토지, 해사 재판부가 별도로 구성

■ 법관인사제도를 통한 전문화

- 행정법원, 노동법원은 별도로 선발되므로 전문성 담보
- 그 외에 전문법관제도는 없음
- 통상 한 재판부에서 3~5년 근무
- 전문 영역을 다루는 재판부에서 근무할 때에는 해당 사건만 담당

2) 덴마크

■ 전문법원 및 전문재판부

- 해사·상사법원(해사, 회생, 지적재산권 등에 관한 전속관할)



- 토지등록법원
- 노동법원
- 법관인사·재심특별법원
- 지방법원과 고등법원 단위에 전문 재판부가 있으나, 전문화된 사건만을 처리하는 형태는 아님

■ 전문성 강화하기 위한 특별한 조치 발견되지 않음

사. 동구유럽

1) 체코

■ 행정법원

- 일반법원과 별도의 조직으로 존재
- 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
- 법관의 자격과 선발절차도 상이함

■ 그 외에 전문화를 위한 제도는 발견되지 않음

2) 슬로베니아

■ 행정법원·노동법원

- 일반법원과 완전히 분리된 형태는 아님
- 노동법원은 항소심까지 별도로 설치된 법원에서 심리
- 행정소송은 2심제로 운영. 행정법원 판결의 불복은 대법원으로
- 행정·노동사건의 상고심은 대법원 행정부, 노동부에서 심리

■ 그 외에 전문화를 위한 제도는 발견되지 않음

3) 폴란드



■ 행정법원

- 일반법원과 별도의 조직으로 존재
- 자체적으로 최고심급법원을 갖고 있음
- 법관의 자격과 선발절차도 상이함

■ 전문재판부

- 지방법원에는 민사, 형사, 가사, 노동, 상사, 회생, 저당권등록부, 상사등록부를 처리하는 재판부를 구분

■ 그 외에 전문화를 위한 제도는 발견되지 않음

아. 검토 및 시사점

1) 전문화 추구의 전반적 경향

- 주요국들은 사무분담의 정착, 사건배당의 조절 등을 통해 법관의 전문성을 도모하고 이를 활용하고 있음.
- 단, '전체적인 안목'을 키우기 위해 법조경력/법관경력 초기에는 다양한 유형의 사건을 접하도록 하고, 경력을 쌓을수록 자신의 전문분야를 찾도록 하고 있음.
- 즉, 초기에 다양한 사건들을 경험하도록 한 뒤 전문성을 쌓도록 하고, 법원도 그 전문성을 활용하는 형태.

2) 경향교류 인사원칙과의 관계

- 전문법관은 사무분담의 연속성을 전제로 함
- 경향교류에도 불구하고 사무분담 연속성이 유지될 필요가 있음

3) 전문법원과의 관계

- 현재 전문법관은 '전문법원'에 소속된 형태



■ 외국 입법례를 보면 전문법관이 반드시 전문법원을 전제로 하지 않음

■ 일반법원 내에서의 전문법관 운용의 가능성

- 현재 가정법원과 같이 각급 지방법원에 전문법원을 설치하여 전문법관은 경향교류 시에도 각급 지방의 해당 전문법원에 근무하게 하는 방법
- 경향교류 시에도 전문법관이 해당 분야의 사무분담을 갖도록 하는 방법
- 전문화된 분야는 지방에는 사건이 적어서 지원 단위에는 전문법관을 굳이 활용할 필요성이 적은 문제도 있음 ⇒ 전문법관은 경향교류시 본원에만 근무하게 되는 결과를 야기할 수 있음

3. 전문법관 현황 및 확대 논의

가. 현행 가사소년전문법관

1) 근무기간

- 서울가정법원: 부장판사 5년, 평판사 6년
- 경인권 및 지방권: 모두 4년
- 선발직전에 해당 가정법원에 근무한 연수는 불산입

법원	서울가정법원		경인권·지방권 가정법원	
전문법관	부장	판사	부장	판사
	5년	6년	4년	4년
근무기간	※ 판사로 전문법관에 선발되었다가 부장으로 보임된 경우: 부장 시점부터 5년으로 하되, 합산하여 7년 초과 시 타 법원 전보	※ 가정법원 근무 중 전문법관이 된 경우, 합산하여 7년 초과 시 타 법원 전보	※ 판사로 전문법관에 선발되었다가 부장으로 보임된 경우: 부장 시점부터 4년으로 하되, 합산하여 5년 초과 시 타 법원 전보	※ 가정법원 근무 중 전문법관이 된 경우, 합산하여 5년 초과 시 타 법원 전보



2) 선발기준 및 대상자

- 희망자 중 “전문성, 적성, 연령, 현 소속법원 근무기간 등 제반 사정을 종합적으로 고려”하여 선발
- 법관재직연수가 4년 미만인 경우는 제외(서울가정법원 전문법관의 경우 해당 직위에서의 지방권 근무를 마친 법관을 선발대상으로 함¹⁰⁾)

3) 전문법관 현황

- 서울가정법원은 2020년 기준 약 41%의 법관이 전문법관
- 경인권 가정법원은 2020년 기준 그 비율이 30%를 약간 하회
- 2018-2020년 서울가정법원 법관 현황 (법원장 포함)

구분		전체법관			가사소년 전문법관			
		전체	여성		전체	여성		
2018	법원장	1	0	0%	0	0%	0	0%
2018	고법부장 ¹¹⁾	1	1	100%	0	0%	0	0%
2018	지법부장	8	4	50%	7	88%	4	57%
2018	지법판사	28	14	50%	8	29%	4	50%
2018	합계	38	19	50%	15	39%	8	53%
2019	법원장	1	0	0%	0	0%	0	0%
2019	지법부장	9	4	44%	5	56%	3	60%
2019	지법판사	27	13	48%	12	44%	6	50%
2019	합계	37	17	46%	17	46%	9	53%
2020	법원장	1	0	0%	0	0%	0	0%
2020	지법부장	10	5	50%	5	50%	3	60%
2020	지법판사	26	13	50%	10	38%	5	50%
2020	합계	37	18	49%	15	41%	8	53%

10) 2017년에 선발된 서울가정법원 전문법관부터는 지방권 근무가 면제 또는 유보되지 않음에 따라 원칙적으로 일반 경향교류법관과 같은 시기에 지방권 순환근무를 하게 된 사정이 반영됨

11) 2018년 수석부장판사로 고법부장판사가 보임됨



● 2005년 이후 가사소년사건 전문법관 선발 현황 (단위: 명)

선발 년도	선발 법관수	부장 판사	단독판사 및 배석판사(법관재직기간) ¹²⁾										
			14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4
2005	7	2	1	1						1		2	
2006	4						1			1		1	1
2007	2										2		
2008	2											1	1
2009	3								1				2
2010	6	2					1				3		
2011	5	1	1		1				1			1	
2012	4				1	1						1	1
2013	4						1	1				1	1
2014	6	2		1	1		1						1
2015	7	1	1	1	1	2					1		
2016	8	1	1	1		1	2					1	1
2017	6				1	2	2		1				
2018	7					1	2	1	1	2			
2019	8	2				3	2			1			
2020	6	1		2			2					1	
계	85	12	4	6	5	10	14	2	4	5	6	9	8

4) 인사상 혜택

법원	서울가정법원		경인권·지방권 가정법원	
전문법관	부장	판사	부장	판사
혜택	• 지방·경인근무 면제 (지방권 초임 판사는 경인 근무만 면제) ⇨ 17년 선발 법관부터 경인근무만 면제 (일반 법관과 같은 시기에 지방근무)		• 경향교류법관: 타 권역 강제교류 보류 • 지역계속근무법관: 본지원 교류 및 타 권역 강제교류 보류	

12) 재직기간이 1년이 되지 않는 경우 6개월을 기준으로 반올림하여 산정. 법관으로서의 재직기간으로 법조 경력과 일치하지 않음



나. 특허, 회생, 행정 전문법관 및 형사 전문법관 논의

1) 특허 : 아이피 허브코트 추진위원회 건의안 (2015. 11.경)

■ 순환근무 모델

- 지방법원 지재전담부, 특허법원 근무, 대법원 지재전담 연구관 등 지재와 관련된 보직들의 순환근무를 통해 전문성을 키우고, 활용하는 방안

■ 전문법관 모델

- 한 법원에 장기간 근무하게 함으로써 전문성을 쌓도록 하는 방안

■ 고등법원판사 모델

- 고등법원 판사를 특허법원에 장기 근무하도록 하는 방안

2) 공법전문법관 - 2017년 행정재판 발전위원회 백서

- 공법 소양을 갖춘 법관에게 행정재판 담당 기회를 더 많이 부여해야 한다는 내용 : '전문법관'의 형태를 제시하지는 않음

■ 근무기간 장기화 방안

- 지방권 근무 마치고 경인권·서울에서 근무하다가 서울행정법원 근무한 판사들 대상
- 기존 2년 근무에 2년의 연장을 허용하는 방안이 제시됨

■ 유사 보직의 순환근무 방안

- 서울행정법원 근무 ⇒ 헌법재판소 또는 대법원 헌행조 ⇒ 서울고등법원 행정부 배석 근무의 방안
- 근무패턴상 지방권 초임 법관에게만 위 기회가 열리게 되는 문제가 지적되어 최종 건의문으로는 채택되지 않음

■ 사무분담 개선 방안



- 일선 지방법원에서 행정재판의 사무분담을 정할 때 연공서열보다 전문성을 우선 고려사항으로 정하도록 건의

3) 회생전문법관¹³⁾

■ 근무기간의 확보 : 5년의 기간이 제시됨

- 서울회생법원을 전제로 하고 있으므로, 서울권 근무가 일정기간 확보되는 시점에서 시행할 수밖에 없음

■ 유사 보직의 순환근무

- 서울회생법원에서 근무한 후 지방법원의 파산부 근무하는 형태

4) 형사전문법관

■ 2015년 「사실심 충실화 사법제도개선위원회」 형사전문법관 제도 도입 추진 건의

- 사무분담의 장기화를 통한 형사전문법관 제도 도입을 검토
- 하지만 형사전문법관의 도입이 법관 재판업무의 기본적 구조 및 인사의 패턴·주기와 관련되는 점, 인사 형평성의 시비 및 퇴직 유혹에 대한 대응 방안을 모색해야하는 점 등을 고려하여, 중장기적 과제로 기본적 방향성만 제시하기로 함

■ 2019년 「전국법관대표회의」 형사전문법관 도입 안건 제안

- 영장업무와 형사재판에 대한 국민신뢰회복을 위해 양형기준 정립, 전관예우 방지 등을 넘어선 제도적 개선의 일환으로 제안

다. 제1기 사법정책 분과위원회 진행경과

■ 법관의 '인적 전문화'에 관한 제도개선에 대한 공감대 형성

13) 서경환·박광서 “회생·파산법관의 전문화 현황과 과제”, 재판자료 제127집: 도산법실무연구, 법원도서관 (2013)



- ‘물적 전문화’로서 전문법원 기능의 충실화를 위해 법관의 ‘인적 전문화’에 대한 제도개선이 함께 이루어져야 한다는 점에 관한 공감대 형성

■ 제안된 구체적 연구·검토 필요사항

- 전문법관 도입 분야의 추가적 발굴
 - 형사, 노동, 건설, 의료 등 전문화 필요성이 있고, 형평성의 문제가 적은 분야
- 추가적 도입 분야의 전문법관 활용 및 구체적 운영
 - 선발기준 및 범위, 인사 또는 사무분담, 근거 등



IV. 전문법관 필요성 및 확대 분야 검토

1. 전문법관 확대 도입 필요성

가. 장점(필요성 긍정)

■ 재판의 질적 개선

- 전문화가 재판의 질적 개선에 도움을 주는지에 대한 상충되는 연구 결과

■ 재판제도 개선의 효과

- 가사소년전문법관 도입을 통한 가사재판제도의 정비 및 발전 효과
- 해당 분야 재판을 지속하면서 효율적 심리를 위한 제도를 고안할 수 있는 안목과 전문성

■ 전문분야의 법리 발전 촉진

- 선도효과는 전문성을 바탕으로 한 자신감 있는 법관을 통하지 않고는 어려운 측면이 있음.

■ 재판의 효율성 증대

- 높아진 숙련도를 통해 해당 분야 사건의 효율적 처리 가능
- 일반법관은 전문 사건의 처리 부담이 감소하여 일반 사건에 집중 가능

■ 재판의 통일성 증대

- 소수의 전문화된 법관이 사건을 처리하여 통일성 증대

■ 법관의 사명감, 책임감 및 자긍심 고양

■ 법조일원화를 앞두고 유능한 법조인의 법관지원 활성화

■ 법원에 대한 국민, 재야법조, 관련 산업계 및 국제사회의 신뢰 제고

나. 단점(필요성 부정)

■ 이해관계자들의 영향력 행사에 의한 공정성 및 독립성 훼손

- 소수의 전문가 집단을 형성하여 상호 교류 통한 친목 형성
- 전문법관과 친목을 형성한 전문변호사에 대한 편향 시비
- 전문법관으로 근무한 후에 변호사 개업을 할 경우 재판의 공정성 및 독립성에 관한 시비가 발생할 가능성이 더 큼

■ 재판의 질적 저하

- 전문법관들의 이른바 관견(Tunnel Vision) 효과
- 일반 법체계에 대한 이해부족으로 이와 상충되는 판결을 내릴 위험
- 전문법관에 대한 선호도에 따라 유능한 법조인의 지원이 없을 수도 있음.
- 반대로 전문법관이 선호보직이 될 경우 유능한 법조인들이 전문법관직에만 편중되는 문제

■ 기존 인사 체계와의 충돌 및 이에 따른 법관들 사이의 위화감

- 순환근무제를 전제로 하는 인사 체계와 장기 근무를 전제로 하는 전문법관은 서로 충돌할 수밖에 없음
- 선호 분야의 전문법관의 인사는 ‘선발성’으로 비춰질 위험
- 대법원에서 전문법관을 선발하는 경우 대법원장이 각급 법원의 사무분담까지 정하는 결과가 되어 인사권 분권화 기조에 위배

■ 기존 제도 활용을 통한 전문화 향상 도모 우선적 시행 필요

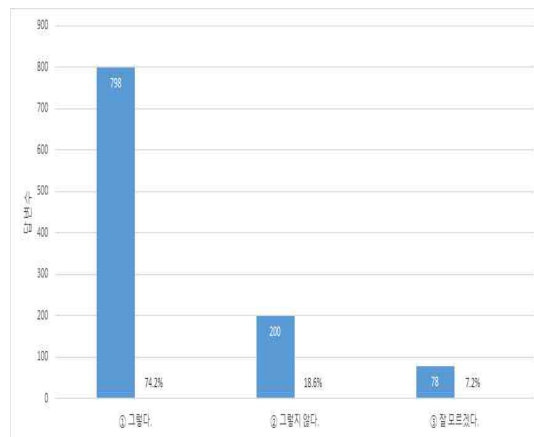
- 법관 역할의 본질은 당사자들의 의견을 듣고 판단하는 일로, 법관의 전문화는 변호사의 전문화보다는 그 요청 정도가 적음
- 전문법원 및 전문재판부 운영 강화, 전문화된 비법관 보조인력(상임전문심리위원, 기술심리관·조사관 등) 활용도 제고, 장기근무법원 사무분담 장기화 등 기존 제도를 통하여 전문화 향상을 도모하는 것이 우선적으로 시행

되어야 함

다. 필요성에 관한 설문조사 결과

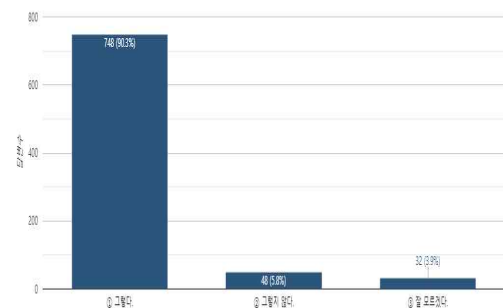
■ 법관

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	798	74.2
② 그렇지 않다.	200	18.6
③ 잘 모르겠다.	78	7.2
합계	1,076	100



■ 변호사

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	748	90.3
② 그렇지 않다.	48	5.8
③ 잘 모르겠다.	32	3.9
합계	828	100



라. 검토

- 법관의 전문화를 위해 전문법관제도의 확대 도입 필요성에 대하여는 대내·외적으로 공감대를 형성하고 있는 것으로 보임

■ 전문법원·재판부 설치와의 비교

- 전문법원·재판부 소속 법관이 전문화되지 않으면 전문화 달성 불가
- 전문법원·재판부의 전문성을 구현하기 위한 방안으로서의 전문법관



- 전문법관 도입만으로 해결되지 않는 전문화는 전문법원 통해 달성
예) 새로운 재판제도 설계 등을 위해 인적·물적 지원이 필요한 경우
- 전문법원·재판부 강화해도 비교적 장기간의 근무가 보장되지 않는 이상 전문화 달성이 어려움
- 전문사건별 관할 집중을 통한 전문화 또한 관할이 집중된 법원 및 해당 사무분담에 대한 장기간 근무 보장 없이는 전문화가 이루어질 수 없음.

■ 전문화된 비법관 보조인력 도입과의 비교

- 재판 중 전문지식이 필요한 경우 상임전문심리위원, 기술심리관 등의 형태로 전문화된 보조인력이 이를 제공할 수도 있음
- 그러나 실제 재판을 직접 진행하고 판결하는 판사를 대체할 수는 없음
- 특히, 상임전문심리위원의 의견을 변론에 현출하고 이를 다룰 수 있는 절차도 현재 모호함.
- 다만, 전문법관이 도입된다고 하여도, 의료·건설·지재와 같은 영역에서 해당 분야의 비법적인 부분을 전공한 전공자의 조력은 필요할 것이므로, 양 제도는 병행해서 발전시킬 필요 있음

■ 전문법관 증명(자격형식)

- 전문법관 증명 형식도 결국에 그 자격을 받은 법관이 해당 전문분야에 계속해서 근무한다는 보장이 없는 이상 ‘전문법관에 의한 재판’이 이루어질 수 없음.
- 전문법관 제도는 특정 분야에 대해 전문성을 갖는 법관이 해당 분야의 재판을 할 수 있도록 제도적으로 보장한다는 점에서, 그와 같은 보장이 없는 자격 형식과는 다름.

2. 전문법관 확대 도입 분야 검토

가. 전문법관 확대 도입 분야 관련 설문조사 결과

■ 설문문항

■ 다음은 전문법관 제도 도입이 논의되고 있는 영역입니다. 현재 전문법관 도입이 필요하다고 생각하는 영역을 선택해 주시기 바랍니다(5개까지 선택 가능).

- ① 형사
- ② 행정
- ③ 회생
- ④ 특허·지식재산권
- ⑤ 노동 [예시: 해고나 정직, 전직, 징벌 기타 불이익 처분의 효력을 다투는 소송(해고 무효확인소송 등), 임금 기타 각종 법정수당, 퇴직금 등의 청구소송, 근로관계상의 불법행위 또는 근로조건의 위반을 원인으로 하는 손해배상청구소송 등]
- ⑥ 건설 [예시: 공사대금, 하자보수금, 지체상금 등의 청구소송, 건설공사로 인하여 피해를 입은 제3자가 청구하는 손해배상청구소송, 공사금지, 공사방해금지 청구소송 등]
- ⑦ 의료 [손해배상(의) 사건]
- ⑧ 조세
- ⑨ 공정거래
- ⑩ 이민·난민
- ⑪ 언론 [예시: 언론보도 등으로 인한 피해에 대한 손해배상청구소송, 명예회복에 적당한 처분을 청구하는 소송(정정보도청구소송 등), 언론보도로 인한 침해의 예방, 정지 또는 배제 청구소송 등]
- ⑫ 환경 [예시: 환경침해(토지오염, 수질오염, 공기오염, 소음, 진동, 악취 등) 및 일조권·조망권과 관련한 손해배상 청구소송, 침해의 제거·예방 청구소송 등]
- ⑬ 해사 [예시: 「상법」 제4편제2장제4절(해상보험) 및 제5편(해상)의 규정이 적용·준용되는 민사사건에 관한 소송, 「선원법」의 규정이 적용·준용되는 민사사건에 관한 소송, 선박의 충돌 또는 그 밖의 사고 등에 관한 민사사건에 관한 소송 등]
- ⑭ 상사 [예시: 「상법」 제3편(회사)에 규정된 소송 및 이와 관련된 소송, 증권거래법, 공정거래법 등 경제법과 관련된 소송, 도산법상 도산절차의 진행과 관련된 소송 등]
- ⑮ 국제거래 [예시: 국제물품거래계약 및 그 대금결제와 관련된 소송, 국제물품운송(해상·항공·육상), 국제운송보험에 관한 소송, 외국판결의 승인·집행에 관한 소송 등]



● 설문조사 결과

순위	법관 ¹⁴⁾			변호사 ¹⁵⁾		
	분야	명수	백분율(%)	구분	명수	백분율(%)
1	특허·지식 재산	770	78	특허·지식 재산	542	65.5
2	조세	551	55.8	의료	438	52.9
3	회생	507	51.4	조세	363	43.8
4	노동	477	48.3	노동	269	32.5
5	해사	347	35.2	건설	254	30.7
6	국제거래	334	33.8	국제거래	245	29.6
7	의료	314	31.8	회생	235	28.4
8	행정	288	29.2	환경	159	19.2
9	공정거래	243	24.6	해사	159	19.2
10	형사	206	20.9	행정	142	17.1
11	건설	169	17.1	공정거래	129	15.6
12	상사	142	14.4	상사	109	13.2
13	환경	78	7.9	형사	82	9.9
14	이민난민	61	6.2	이민난민	64	7.7
15	언론	50	5.1	언론	39	4.7

■ 전문법관 지원의사 및 분야

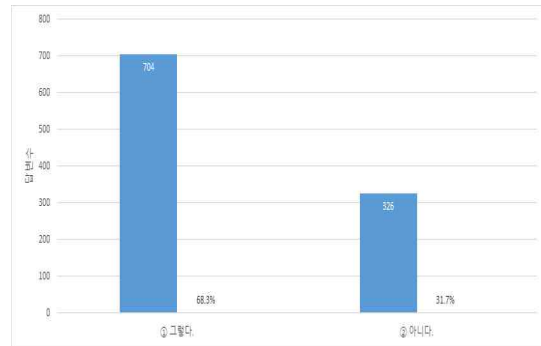
● 전문법관 지원의사¹⁶⁾

14) 전체 응답자 1,079명 중 응답자는 987명(6개 이상 선택한 응답자 포함), 무응답자는 92명임

15) 전체 응답자 828명 중 응답자는 271명, 무응답자는 557명임

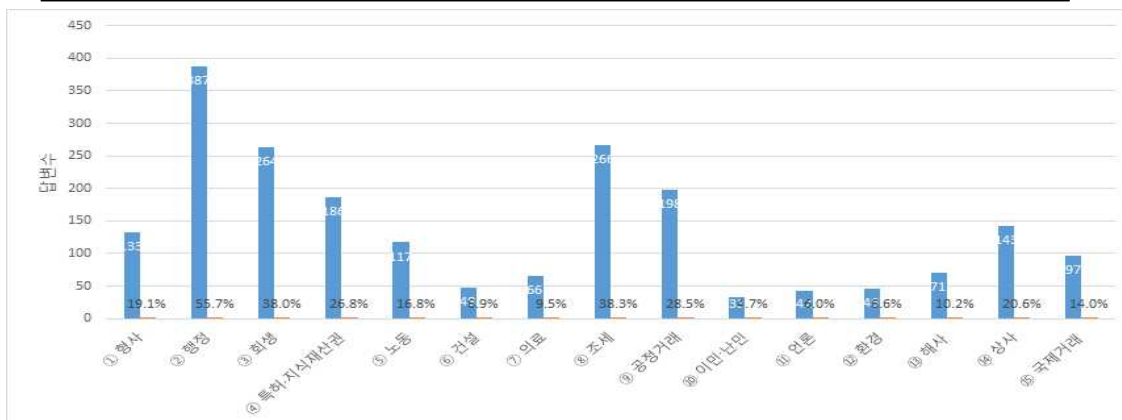


구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	704	68.3
② 아니다.	326	31.7
합계	1,030	100



● 전문법관으로 지원의사가 있는 영역

순위	분야	명수	백분율(%)
1	행정	387	55.7
2	조세	266	38.3
3	회생	264	38
4	공정거래	198	28.5
5	특허지식재산권	186	26.8
6	상사	143	20.6
7	형사	133	19.1
8	노동	117	16.8
9	국제거래	97	14
10	해사	71	10.2
11	의료	66	9.5
12	건설	48	6.9
13	환경	46	6.6
14	언론	42	6
15	이민난민	33	4.7



16) 전체 응답자 1,079명 중 응답자는 1,030명, 무응답자는 49명임

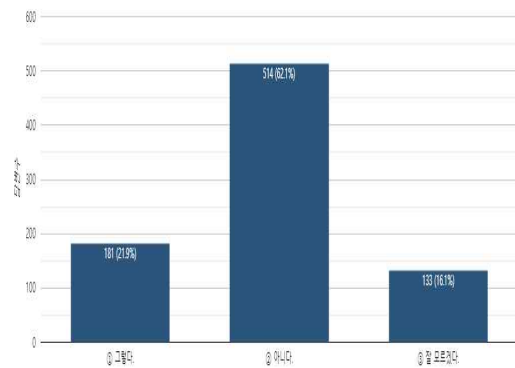
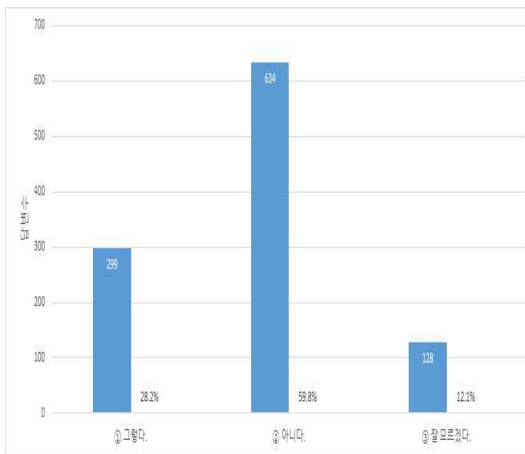
나. 형사 전문법관 관련

1) 형사분야에서의 전문법관 도입

■ 설문조사 결과

- 과반수 법관 및 변호사가 형사사건만 전담하는 형사 전문법관을 두는 것이 바람직하지 않다고 답변함

구분	법관		변호사	
	명수	백분율(%)	명수	백분율(%)
① 그렇다.	299	28.2	181	21.9
② 아니다.	634	59.8	514	62.1
③ 잘 모르겠다.	128	12.0	133	16.0
합계	1,061	100	828	100



■ 긍정하는 입장

- 형사재판 경험을 통한 심리모델 정립, 절차적 적법성의 준수 및 증거법칙에 관한 노하우 습득, 사법정책결정의 분권화 기조 확산
- 국민에 대한 신뢰의 초석이 되는 재판기준과 양형의 통일성 도모



- 형사전문법관이 책임의식을 가지고, 전문성을 바탕으로 재판진행이나 양형심리 등을 진지하게 고민하여 그 결과물이 표준으로 자리 잡도록 함
- 최근 장기적·지속적 연구가 요구되는 형사법적 쟁점이 부각
 - 예를 들어, 형사소송 구조변화(형사소송법 제312조 개정)에 따른 심리모델정립, 형사재판의 심급구조, 양형심리 및 양형조사관, 디지털 증거, 범죄계의 세분화·전문화 경향과 형사사법공조 등
- 성폭력 사건에 대한 전문화 필요성
 - 특히 성범죄에 대한 국민들의 감수성이 급격히 변화하는 환경 속에서 이를 반영한 재판 진행 및 재판제도 설계 필요
- 형사재판은 국민에 대한 형사처벌이라는 중대한 신분상 불이익을 결정하는 것으로 중요하고 신중하게 판단될 필요가 있음
- 수사권력에 대한 실효적 통제
- [1] 조세·언론·해사 등의 민·형사를 관통하는 분야로 전문화하는 방안이 상정 가능(장점: 실효성 증대, 단점: 민사 영역으로 한정하여 전문화하는 방식이 ‘전문분야 지식 획득 및 경험 축적’을 더 효율적으로 달성). 하지만 [2] 형사전문법관의 도입 필요성을 부인하기는 어려움 (근거: 형사재판 경험을 통한 심리모델 정립, 절차적 적법성의 준수 및 증거법칙에 관한 노하우 습득)

■ 부정하는 입장

- 일반적인 법지식 외의 전문적 지식이 요구되지 않음
- 일반적인 사법체계 및 법원의 역할과 다른 특수한 절차 및 사법기능이 요구되는 것도 아님
- 형사소송이 민사소송에 비해 더 높은 효율성이나 판결의 통일성이 요구되는 영역이라고 보기도 어려움 ⇒ 형량의 예측가능성은 양형위원회 양형기



준을 통해 달성 가능

- 해외입법례에서도 형사전문법관의 예는 찾기 어려움
 - 유럽대륙 국가에서 형사소송을 전담하는 법관이 있는 이유는 전보금지원칙의 부수적 효과일 뿐임
 - 형사전문법관을 별도로 선발하는 국가는 영국에 한정
- 형사소송 내의 반부패, 경제범죄에 대한 전문법관
 - 사건심리 및 사실판단에서 전문적인 지식을 요구하는 경우가 많기는 함
 - 전문법관 선정 과정 및 결과에서 정치적 중립성 문제 발생 우려 높음
- 성범죄만을 전담하는 전문법관은 선호도가 매우 낮을 것
 - 기존의 지방법원 단위에 있는 성폭력 전문재판부와 유사한 정도의 전문 사건 비율을 유지하는 형태로의 전문법관 운영형태도 고려 가능

2) 검토(부정하는 입장)

- 설문조사 결과 대내·외적으로 형사 분야의 전문법관 도입 필요성이 상당히 낮게 나타난 점, 형사전문법관 제도에 대한 부작용으로 전관예우, 사임의 유혹 등의 극복방안이 충분히 마련되었다고 보기 어려운 점, 형사 분야에 전문법관을 도입하는 것은 다른 (정치적) 의도가 있는 것으로 오인될 소지가 있는 점 등을 고려하면, 설령 필요성을 긍정하더라도 장기적으로 신중한 검토가 요구됨

다. 전문법원(특허, 회생, 행정 분야) 관련

1) 전문법원 관련 전문법관 도입

■ 긍정하는 입장

- 설문조사 결과 대내·외적으로 전문법관 도입의 필요성이 긍정되고 있음
- 현재의 순환근무로는 전문법원을 통한 전문성 제고 효과를 기대하기 어려움



- 전문법원의 ‘전문성’ 실질화를 위해 전문법관 도입 필요성이 큼
- 이미 법원 내부에서 전문법관 도입 또는 전문화 증대를 위한 요청이 있었음.
- 행정·회생 사건은 지방법원에도 사건수가 적지 않아 전문법관 형태로 선발할 경우 순환근무 형태를 유지하면서 전문분야 유지 가능
- 특허의 경우 지재사건이 서울중앙지방법원에 집중되어 특허법원에서의 지방근무와 서울중앙지방법원에서의 서울근무의 균형을 맞출 수 있음
- 지식재산권 등 기술이해 능력 및 제도에 대한 이해가 요구됨

■ 부정하는 입장

- 행정, 회생, 특허 분야의 경우 비교적 선호되는 분야임. 한정된 보직에 소수 인원을 집중한다는 점에서 인사상 ‘형평성 문제’를 극복하기 어려움
- 특허법원, 회생법원, 행정법원의 경우 희망과 전문성 등을 고려하여 인사발령을 함으로써 전문법관으로서 추구하고자 하는 목표를 달성할 수 있음
- 이해관계자들의 영향력 행사에 의한 공정성 및 독립성 훼손, 소수의 전문가 집단을 형성하여 상호 교류 통한 친목 형성
- 전문법관과 친목을 형성한 전문변호사에 대한 편향 시비
- 전문법관(대법원 재판연구관)으로 근무한 후에 대형로펌에 이직할 경우 재판의 공정성, 독립성 및 사법신뢰에 매우 부정적인 영향을 미침
- 특허분야의 경우 전문성을 요하기는 하지만, 이미 특허사건을 담당하는 법관의 수가 한정되어 있음
- 특허법원의 경우 고등부장, 평판사 3년(+1년), 고법판사 3-5년, 회생법원의 경우 부장판사 3년(+1년), 평판사 3년(+1년), 행정법원의 경우 부장판사 3년, 평판사 2년으로 전문화를 위한 기간이 어느 정도 확보되어 있음

라. 일반법원 관련

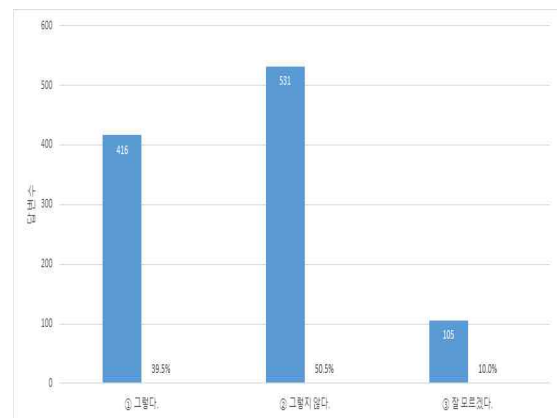
1) 일반법원 및 전문법원과 전문법관의 관계

- 전문법원을 별도로 설치한 입법취지와 전문법원과 일반법원과의 관계 등을 고려할 때, 일반법원에 전문법관을 도입하기 위해 전문법원(가정법원, 서울행정법원, 서울회생법원, 특허법원, 노동법원, 해사법원)의 도입이 전제되어야 하는지를 살펴볼 필요가 있음

■ 설문조사 결과

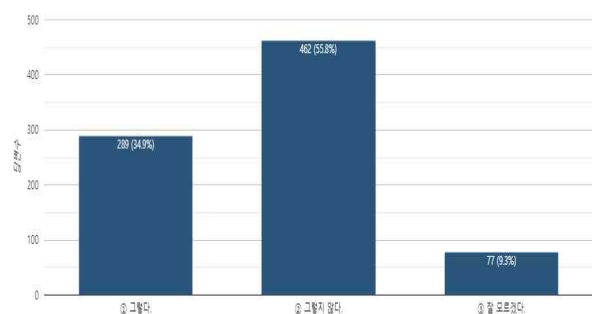
● 법관

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	416	39.5
② 그렇지 않다.	531	50.5
③ 잘 모르겠다.	105	10.0
합계	1,052	100



● 변호사

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	289	34.9
② 그렇지 않다.	462	55.8
③ 잘 모르겠다.	77	9.3
합계	828	100



■ 전문법원 도입이 전제되어야 한다는 입장

- 전문법원을 통한 인적·물적인 지원이 없는 경우 전문영역 재판에서의 질적인 변화를 기대하기 어려움[전제되어야 한다고 답변한 응답자 중, 법관(233



명, 56%) 및 변호사(184명, 63.7%)의 과반수가 지지하는 이유임]

- 지방법원에서는 전문법관을 둘만큼 전문영역의 사건수가 많지 않아서 전문법관 제도 취지 구현에 한계가 있음[법관(112명, 26.9%) 및 변호사(52명, 18.0%)]
- 일반법원에 전문법관이 도입될 경우 전문법관의 사무분담이 고정되어 법원의 자치적인 사무분담 결정권한이 침해될 우려[법관(65명, 15.6%) 및 변호사(51명, 17.6%)]
- 일반법원에 전문법관을 둘 경우 사무분담 시 다른 법관과의 형평성 문제가 야기될 수 있음

■ 전문법원 도입이 전제될 필요는 없다는 입장

- 전문법원 도입에는 시간과 자원이 많이 소요되는데, 법관 전문화의 시급성에 비추어 보면 전문법원 도입까지 기다릴 필요가 없음[전제될 필요가 없다고 답변한 응답자 중, 법관(244명, 47.7%) 및 변호사(228명, 49.4%)의 절반 가량이 지지하는 이유임]
- 전문법원이 주로 서울·대도시에 설치되므로 전문법관에 의한 재판은 서울·대도시에에서만 가능하게 되어 사법 서비스의 지역적 편차가 발생할 우려[법관(157명, 30.7%) 및 변호사(175명, 37.9%)]
- 전문법원이 주로 서울·대도시에 설치되기 때문에 전문법관으로 보임되면 서울·대도시에서의 근무가 보장되어 인사형평성의 문제 발생 우려[법관(77명, 15.0%) 및 변호사(33명, 7.1%)]

2) 일반법원 전문법관의 도입필요성

■ 긍정하는 입장

- 설문조사 결과 대내·외적으로 일부 영역(예를 들어, 의료, 노동, 국제거래 등)에서는 전문법관 도입의 필요성이 긍정되고 있음

- 현재의 순환근무만으로는 전문재판부를 통한 전문성 제고 효과를 기대하기 어려움
- 과거 서울중앙지방법원 파산부의 인적 전문화 과정을 통해 서울회생법원이 설립된 경험이 있는바, 일반법원에서의 전문법관 선정을 통해 물적 전문화를 촉진할 수 있음
- 노동법원, 해사법원 등 전문법원의 도입을 촉진하기 위해서도 일반법원에서도 전문법관 선정이 필요함

■ 부정하는 입장

- 일반법원 내에 설치되어 있는 전문재판부의 운용(예를 들어, 근무기간의 장기화)을 통하여 법관의 인적 전문화를 충분히 달성할 수 있음
- 전문분야의 지나친 세분화는 사법서비스에 혼란을 초래하고, 전문분야의 이해관계를 대변하게 될 가능성을 높임
- 법원별로 전문재판부를 적정 규모로 운용하는 것이 탄력적 인사운용에 유리
- 전문법관이 아닌 법관은 비전문법관이라는 오해를 야기할 수 있음
- 선발권한을 대법원장이 행사하는 경우 각급 법원의 자율적 사무분담권한이 침해될 우려 있음(사법행정권한 분권화 기조 위배)
- 전문법관이 각급 법원에 산일되어 있어, 시너지 효과가 제대로 구현되지 못할 우려 있음

3) 전문법관 선정에 적절한 영역

■ 전문법관 선정을 위해서는 적절한 사건수가 전제될 필요가 있음

- 전문법관 집단 내에서의 토론과 의견교환을 통해 보다 나은 법리와 재판 제도를 발전시키는 것이 전문법관 도입의 핵심적 장점 중 하나
- 해당 영역에 적절한 사건수가 없을 경우 전문법관을 여러 명 둘 수가 없어서 전문법관의 핵심적 장점 구현 불가능



■ 국제거래·상사, 언론·환경, 해사

- 국제거래분야의 경우 섭외사건이 많고 외교이슈와 직결될 수 있음. 국가의 대외적 신인도와 직결되는 문제가 많음. 언론·환경 등 분야의 경우 최근 헌법적 감수성과 고유법리 및 제도 전반에 대한 이해가 요구되고 있음
- 다만, 언론·환경, 국제거래·상사, 해사 사건은 접수건수가 많지 않음
- 전문법관 선발이 아닌 다른 방식을 통한 전문화 확보를 도모할 필요

■ 건설

- 건설 분야의 경우 접수건수가 충분히 확보된 것으로 보임.
- 건설 분야 실무 및 감정결과에 대한 판단을 위해 전문성이 확보될 필요가 있음.
- 다만, 설문조사 결과 비교적 전문화의 필요성(법관 17.1%, 외부전문가 30.7%) 및 전문법관 지원의사가 저조(법관 6.9%)한 것으로 나타남

■ 의료·노동

- 일반적인 법지식 외의 전문적 지식이 필요한 대표적 분야. 특히 의료분야의 경우 고도의 전문성이 요청되고, 노동분야는 계약법적 시각을 넘어서 노사관계의 특수성에 대한 이해가 필요함. 법관 설문조사 결과 노동과 의료의 경우 전문성이 극히 필요하다는 의견도 있었음.
- 접수건수도 충분히 확보된 것으로 보임
- 업무의 과중 및 복잡성을 이유로 법관들 스스로 비교적 선호하지 않기 때문에 전문법관 선발에 따른 형평성 문제에 대한 우려도 낮음
- 설문조사 결과 전문화의 필요성(의료: 법관 31.8%, 변호사 52.9%, 노동: 법관 48.3%, 변호사 32.5%) 및 전문법관 지원의사(의료: 9.5%, 노동 16.8%)도 비교적 높게 나타남



V. 인사문제 검토

1. 기본방향

■ 전문법관에 대한 사회적 요구 충족을 통한 사법신뢰 제고

- 사회의 고도화·복잡화 및 분화 ⇨ 적정한 분쟁해결을 위하여 (법지식과 아울러) ‘인접분야에 대한 지식’을 요구
- 국가운영에 있어서 1980년대부터의 신공공관리론(new public management)의 영향 ⇨ 실효적·효율적이고, 투명한 재판에 대한 요청

■ 재판의 독립성·공정성과 조화

- 소수의 전문법관은 이해관계인의 영향이나 압력에 쉽게 노출될 수 있어 ‘재판의 독립과 공정’이 침해될 우려가 있음
- ① 헌법상 재판청구권은 실효적이고 신속한 권리구제를 포함하는 점(제27조 제3항 전문), ② 재판의 독립과 공정도 법원에 대한 신뢰확보를 위한 것인 점을 고려하면, ‘좋은 재판’ 및 ‘국민에 대한 재판 신뢰’에 기여하기 위해 전문법관이 요구됨

■ 인사운용을 통한 전문법관 제도의 구체적·현실적 실현

- 전문법관 제도 구현의 핵심은 ‘법관의 인사문제’임 ⇨ 법관 사이의 ‘형평성 문제’ 및 ‘재판의 독립과 공정’에 대한 우려를 불식시키고, 업무처리효율을 높이며, ‘재판청구권을 실효적으로 보장’해야 함
- 전문법관 제도에 대한 대내·외적 신뢰 확보 ⇨ 인사기준의 투명한 설정·공개 필요성 증대, 개별 전문분야의 특성이 고려될 필요가 있음
- 가사소년전문법관의 경우 선발과정에서 법관인사분과위원회가 인사안 작성에 관여하고 사법행정자문회의의 자문을 거치도록 함으로써 절차의 투명성을 높이고 있음 ⇨ 다른 전문법관 선발시에도 참고될 수 있음

■ 법조일원화¹⁷⁾로 인한 인적 구성의 변화에 대한 숙고 필요

- 법관상의 변화 ⇨ 이미 완성된 법조인의 법관 임용을 통한 재판
 - ‘임용’ 단계에서 전문성 있는 법조경력자 지원 및 선발의 필요성 증대
- 법원의 인적 구성 및 인사패턴의 변화
 - 법관 임용대상이 2022~2025년 7년, 2026년 이후 10년의 법조경력을 갖춘 법조인으로 상향됨
 - 향후 지방법원 부장판사의 보임 및 전보인사 패턴을 현재와 같이 유지할 수 있을지 여부에 관한 논의가 진행되고 있음¹⁸⁾
- 2016년 이후 법관 임용 신규 풀 현황

임용연도		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
최소 법조경력		3년		5년				7년				10년				
신규 풀	사법연수원	42기 (826)	43기 (786)			44기 (509)	45기 (356)			46기 (234)	47기 (171)				48기 (117)	49기 (61)
	법원(전·남·북·제주)	2회	3회			4회	5회			6회	7회				8회	9회

17) 법원이 국민으로부터 신뢰와 존경을 받을 수 있도록 사법제도의 개혁이 필요하다는 사회적 요청에 부응하기 위한 사법부의 인사제도 개선에 대한 필요로 인하여 2011. 7. 18. 법률 제10861호로 개정된 법원조직법(이하 ‘개정 법원조직법’이라 한다)을 통하여 도입

18) 법관 인사제도 개선 연구반, 2019. 9. “경력법관의 지법부장 보임제도 개선 보고서”; 법관인사제도 분과위원회, 2020. 11. 17. “법관 임용을 위한 최소 법조경력기간 상향에 대한 대비 및 법관 임용을 전담할 인적, 물적 시설 확충에 관한 의안” 등

2. 전문법관 도입 형태 일반

가. 선정기준

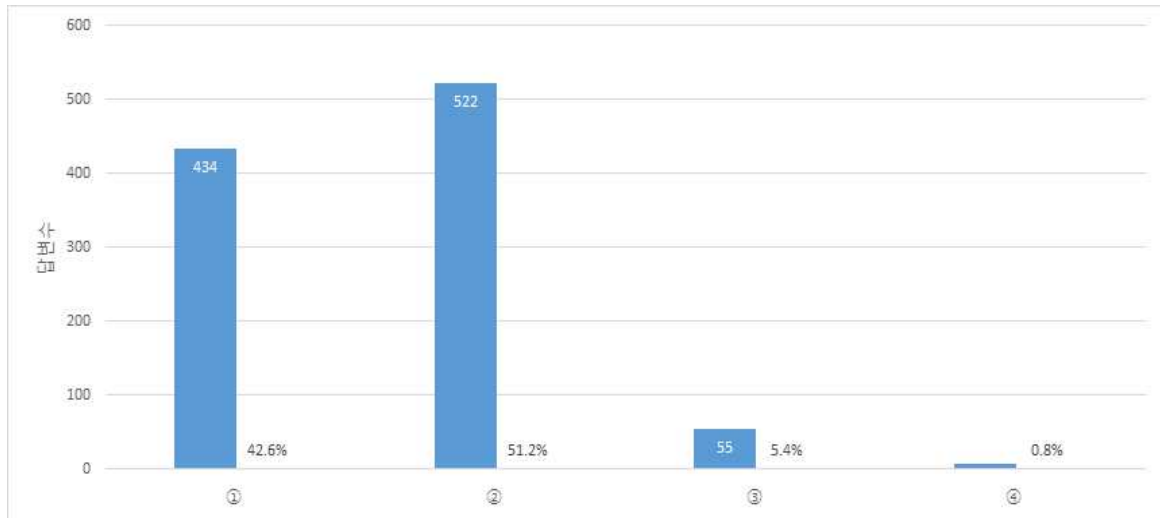
■ 논의의 전제

- 전문법관의 취지상 특정분야에 대한 전문성이 선정기준에 포함되어야 한다는 점 자체는 특별히 이론이 없음. 또한 전문법관의 선정은 ‘보직·전보 인사’에 해당되므로, 법원조직법 제44조의2에 의하여 ‘근무성적’과 ‘자질’을 주된 평정사항으로 하는 평정결과가 반영되어야 함. 나아가 형사재판은 국민의 사법신뢰와 직결된다는 점이 중요하게 고려되어야 할 것임
- 한편 가사소년전문법관은 지원자 중에서 “전문성, 적성, 근무평정 등을 고려하여 선정하되, 가급적 남성법관과 여성법관의 균형이 유지”되도록 하고 있고, “특히 단기간 근무 후 사직하여 변호사 개업을 할 목적으로 신청하는 것인지 여부”도 고려하고 있는바, 중요하게 참작될 수 있음

■ 설문조사 결과

● 법관

구분	명수	백분율(%)
① 전문법관 제도의 취지상 전문분야에 대한 깊은 성찰과 전문성이 비교적 우선시 되어야 함	434	42.6
② 반드시 전문성을 우선시할 필요는 없고, 성실성, 연구능력, 자질 등 제반 사정을 고려하여 선발하여야 함	522	51.2
③ 재판에서의 판단 오류 및 편파적 판단 등을 막기 위하여 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두어야 함	55	5.4
무응답	60	0.8
합계	1,079	100



● 변호사

구분	명수	백분율(%)
① 전문법관 제도의 취지상 전문분야에 대한 깊은 성찰과 전문성이 비교적 우선시 되어야 함	570	68.8
② 반드시 전문성을 우선시할 필요는 없고, 성실성, 연구능력, 자질 등 제반 사정을 고려하여 선발하여야 함	141	17.0
③ 재판에서의 판단 오류 및 편파적 판단 등을 막기 위하여 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두어야 함	112	13.5
기타	5	0.6
합계	828	100





■ 전문성의 '사전구비'가 주요 고려사항이 되어야 하는지

- 재판경험 또는 관련 인접분야 지식 등 전문성을 '사전에 갖추고 있는지'를 전문법관 선발의 주요 고려사항으로 해야 하는지 문제될 수 있음

● ① 불필요하다는 입장

- 근거: ① 선발 후 재판과 재교육 등의 양성을 통해 전문성이 충분히 강화될 수 있음, ② 전문성보다는 해당재판에 대한 관심, 적극적 자세 및 열정이 있다면 균형적 시각에서 더욱 큰 성과를 낼 여지가 있음

● ② 필요로 하는 입장(적극)

- 근거: ① 전문성은 전문법관의 개념 징표로서 선발의 중요 고려사항임, ② 현재 상정되는 전문법관 제도는 일반법관과 전문법관이 병존하는 형태이므로 형평성 문제와 관견효과의 부작용이 크지 않음, ③ 일반법관으로서 전문분야 사건을 담당함으로써 양성기능은 충분히 수행될 수 있고, 전문성의 사전확보를 통해 효율성이 증진됨, ④ 전문성을 갖춘 법관의 경우 상대적으로 업무적응의 필요 없이 제도개선에 더 크게 기여할 것임, ⑤ 법조일원화제도의 취지를 적극적으로 실현

■ 구체적 선정기준 제안

● ① 전문성에 주안점을 두는 입장

- 근거: ① 전문법관 제도의 취지상 전문분야에 대한 깊은 성찰과 전문성이 다른 요소보다 더 중시되어야 함, ② 형평의 문제로 장기간의 근무기간 부여가 어려운 현실에서 적응기간 없이 제도개선 및 정책결정에 기여하기 위해서는 전문성이 주요한 고려요소가 되어야 함, ③ 이러한 입장도 다른 성실성, 연구능력, 자질 등 제반 사정을 아울러 고려하되 비교적 전문성에 방점을 두자는 의미임, ④ 다만, 평판사 전문법관의 경우 양성적 관점, 즉 전문분야에 대한 관심, 직무자세 및 열정 등 자질적 측면이 강조될 필요성이 있고, 부장판사의 경우 상대적으로 전문성의 필요성이 강



조되어야 함

● **② 종합적으로 고려하는 입장(적극)**

- 근거: ① 전문성뿐만 아니라, 성실성, 연구능력, 자질 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 선정하여도 근무기간 보장으로 전문법관 목적을 달성할 수 있음 ⇨ “법관의 전문성은 법관의 처리사건 수에 비례한다.”, ② 전문성 우선 시 소위 “스펙 쌓기” 뿐만 아니라 관건 효과, 기존 지식의 한계를 극복하지 못할 우려 등의 부작용이 나타날 수 있음, ③ 전문성은 전문법관으로 선발된 이후 재교육 등을 통해 충분히 함양될 수 있음

● **③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장**

- 근거: ① 재판에서의 판단오류 및 편파성은 국민에 대한 불가역적인 피해로 직결되므로 전문지식의 습득으로 ‘전문법관’의 역할을 다할 수 있다고 보기 어려움, ② 특히 형사전문법관의 선발은 무엇보다도 국민에 대한 신뢰에 주안점을 두어야 할 것임, ③ 현행 시스템의 법관상은 전문야에 걸친 법적 소양을 두루 갖추는 것을 전제하고 있음

나. ‘일정 기간’의 법관 근무 경력의 요부

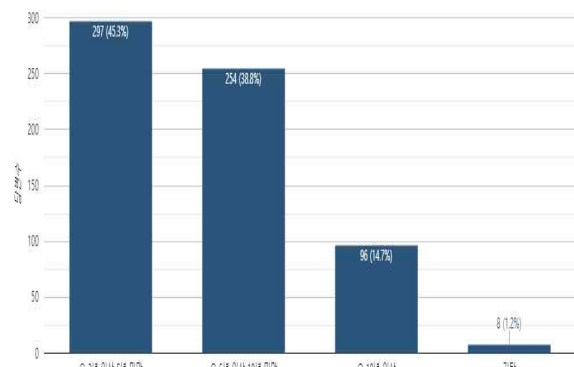
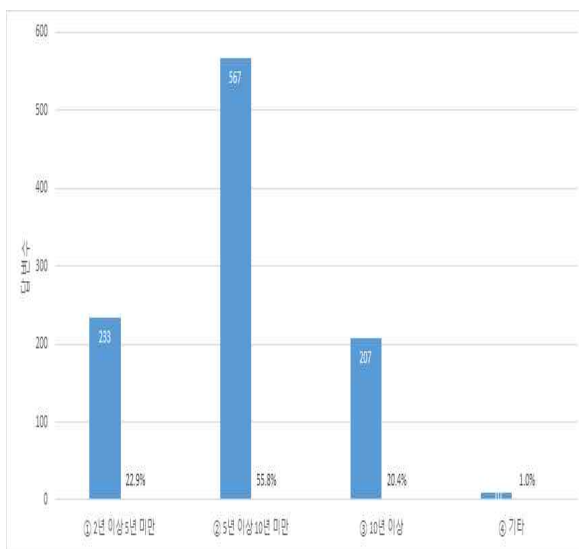
1) 법관 경력 요구기간의 설정

■ 설문조사 결과

● 전문법관 보임시기

- 대다수의 법관(1,019명, 97%) 및 변호사(655명, 79.1%)는 ‘법관으로 일정기간 근무 후’ 전문법관으로 보임해야 한다는데 견해를 같이함
- 최소 요구 법관 근무기간은 법관 중 다수 응답(55.6%)은 ‘5년 이상 10년 미만’이었고, 변호사의 다수 응답(45.3%)은 ‘2년 이상 5년 미만’으로 나타났다

구분	법관		외부전문가(변호사)	
	명수	백분율(%)	명수	백분율(%)
① 2년 이상 5년 미만	233	22.9	297	45.3
② 5년 이상 10년 미만	567	55.8	254	38.8
③ 10년 이상	207	20.4	96	14.7
④ 기타 ¹⁹⁾	10	0.9	8	1.2
합계	1,017	100	655	100



■ **전체 분야의 기본 법리 및 노하우 습득, 자질 검증 등을 위하여, ‘법관 경력의 요구기간’을 어느 정도로 설정할 것인지**

- 논의의 전제: ‘요건으로서의 요구기간’은 다소 완화할 필요 ⇨ 엄격히 할 경우 집행 단계에서 어려움이 야기될 수 있음(∵ 요구기간은 최소 요건이기 때문에 집행 단계에서는 그 이상 경력자 위주로 선정하는 것이 가능)
- 요구기간 설정 시 고려사항: ① 민·형사·행정 등 사건을 두루 경험하여 기초적인 법리 및 재판진행 노하우를 습득하고, 자질을 검증하기 위한 기본적인 기간이 설정되어야 하는 점, ② 전문분야의 실무능력, 훌륭한 성품을 겸비한 법조인을 법관으로 임용하는 법조일원화 제도의 도입으로 점진적

19) 분야별로 탄력적으로 결정되어야 한다는 입장 등



으로 자질 검증에 대한 요청은 일정 부분 해소될 것인 점, ③ 2026년부터는 법관임용을 위해 10년의 최소 법조경력²⁰⁾이 요구되는 점 등이 기본적으로 고려되어야 할 것임

■ 견해의 상정

- ① 재판장 경험을 수년 쌓은 후 부장판사로 보임되기 전후 2년 사이에 있는 법관을 대상으로 하는 방안²⁰⁾
- ② 최초 재임용시 선정하는 방안(근거: 자질에 대한 심층적 검증)
- ③ 최소한 5년 이상의 법관경력을 요구하는 방안(근거: ① 형사 분야에 대한 선호도를 고려하면 배석자원은 사실상 지원자가 적을 것임, ② 변론단독의 최소기간으로 법조경력 5년을 요구하는 것(법원조직법 제42조의3) 참작)
- ④ 4년 이상의 법관경력을 요구하는 방안(근거: 현행 가사소년전문법관과 균형)

■ 검토(4년 이상 요구)

- ‘요건으로서의 요구기간’은 다소 완화할 필요가 있고, 실질적 요구기간은 집행단계에서 적절하게 조정이 가능할 것인 점, 변호사의 다수 응답(45.3%)은 ‘2년 이상 5년 미만’으로 나타난 점 등을 아울러 고려하면, 법관경력 4년이 적정할 것으로 보임

2) 10년 이상 법조경력자의 전문법관 보임시기

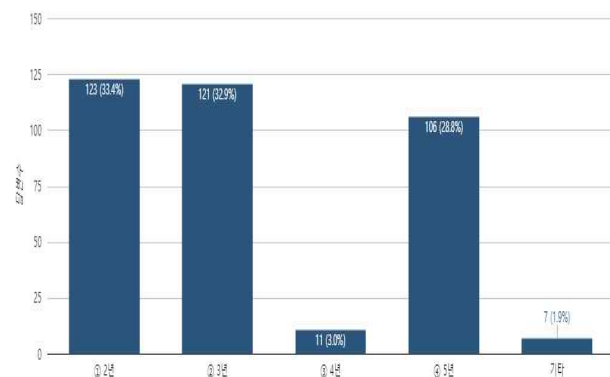
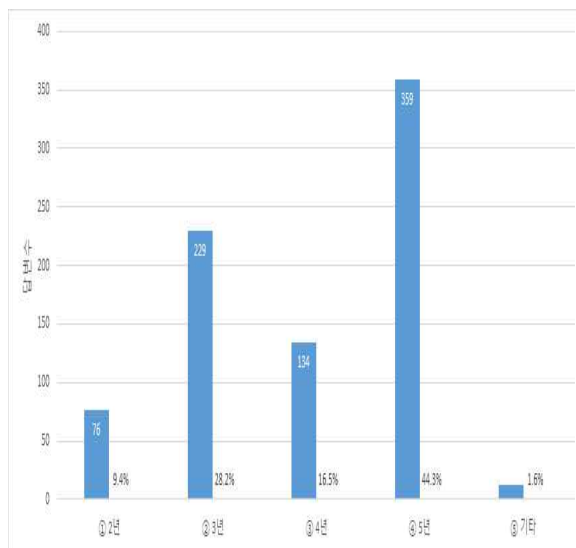
■ 설문조사 결과

- 10년 이상 법조경력자의 전문법관 보임시기
 - 대다수 법관(819명, 86.5%) 및 변호사(368명, 56.2%)는 10년 이상 법조경력자도 마찬가지로 ‘법관으로 일정 기간 근무 후’ 전문법관으로 보임해야 한다고 함
 - 최소 요구 법관 근무기간은 법관 중 다수 응답(44.3%)은 ‘5년’이었고, 필

20) 사법연수원/군법무관을 마치고 즉시 임용된 법관을 기준으로 할 경우 대략 14~16년/11~13년 (대법원 재판연구관 보임시기와 유사)

요하다고 응답한 변호사의 다수 응답(33.4%)은 '2년'으로 나타났음

구분	법관		변호사	
	명수	백분율(%)	명수	백분율(%)
① 2년	76	9.4	123	33.4
② 3년	229	28.2	121	32.9
③ 4년	134	16.5	11	3.0
④ 5년	359	44.3	106	28.8
⑤ 기타	13	1.6	7	1.9
합계	811	100	368	100



■ 법조일원화 상황에서 전문법관 임용 시 '일정 기간의 법관 근무 경력'을 요구할 필요가 있는지

● ① 부정하는 입장

- 근거: ① 법관 구성의 다양성 확보, ② 완성된 법조경력자의 임용을 통한 전문성 활용이라는 법조일원화제도의 취지를 적극적으로 실현, ③ 유능한 검사, 변호사의 지원유도를 통한 우수한 법조경력자의 임용

● [2] 긍정하는 입장(적극)

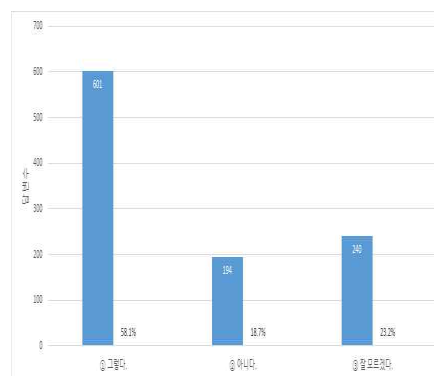
- 근거: ① 현재 시스템의 법관상은 법관이 사건을 두루 경험하여 법리 및 재판진행 노하우를 습득할 것을 요구하고 있음, ② 특정 경력을 가진 법관으로 인적 구성이 편중화될 우려, 예를 들어, 형사전문법관의 경우 검사, 국선전담변호인 등, ③ 외국의 입법례(프랑스, 캐나다, 네덜란드 등)도, 법관 경력 초기에는 다양한 경험을 권장하다가 각자의 희망과 사무분담의 장기화를 통해 자연스럽게 민사 또는 형사법관으로 전문화하는 경향이, ④ 현재 가사소년전문법관도 4년 이상의 법관재직 연수를 요구, ⑤ 관견 효과(管見, 'Tunnel vision')²¹⁾의 부작용 우려, ⑥ 설문조사 결과에 의하더라도 대내외적으로 그 필요성이 인정되는 것으로 보임

다. 선정대상

1) 설문조사 결과(판사)

- 전문법관 제도 도입시 법조경력²²⁾이 서로 다른 전문법관을 두는 것이 바람직한지 여부(예를 들어, 평판사 및 부장판사 중에서 각각 선정)

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	601	58.1
② 아니다.	194	18.7
③ 잘 모르겠다.	240	23.2
합계	1,035	100



2) 부장판사의 포함 여부(적극)

- [1] 포함하는 입장

21) 전문법관은 유사사건을 계속 처리하면서 당해 사건을 종전 사건의 틀에 맞추어 생각하거나, 유사한 쟁점에 관해서는 종전의 판단을 복제하려는 경향이 있음

- 근거: ① 전문법관 그룹을 이끌어가는 역할 담당자가 필요, ② 실제로 가사소년전문 부장판사의 선발이 재판제도의 체계화·조직화에 기여한 것으로 평가됨, ③ 부장판사 비율 증가로 인한 부장판사 공식 확대 가능성, ④ 현행 인사패턴에 의하더라도 부장판사 보임 이후 특정분야의 재판을 연속적으로 담당하는 사례가 관찰됨, ⑤ 퇴직 유혹 및 이해관계자 영향력 증대의 문제는 평생법관제도의 안착, 판결서 공개 확대로 완화, ⑥ 설문조사 결과 다수의 법관이 법조경력에 따른 전문법관의 필요성을 긍정하고 있음

■ 2 포함하지 않는 입장

- 근거: ① 퇴직 유혹 및 선발성 보직화 강화, ② 인사형평성 문제의 심화, ③ 이해관계자들의 영향력 행사의 가능성 증대

3) 평판사(적극)

- 전문법관 선정을 통한 근무기간 장기화의 필요성 존재(① 전문성, 효율성 강화 ⇨ 재판에 대한 신뢰 향상, ② 사법부 내 전문가 양성 ⇨ 사법부의 정책적·제도적 역할 유지·강화)

4) 비전문법관과의 병존의 문제(적극)

- 전문법관과 더불어 비전문법관(일반법관)을 병존하여 근무하도록 하는 것이 필요할지 여부의 문제가 쟁점이 될 수 있음

■ 필요로 하는 입장

- 근거: ① 전문법관으로만 구성될 경우 경직되고 획일적인 업무처리가 이루어질 가능성 높음, ② 중장기적인 제도 연구 등을 위해 전문법관이 일부 필요할 뿐 전원을 전문법관으로 구성할 필요는 없음, ③ 전문분야의 저변확대를 위해서는 일반법관을 두어 전문사건을 경험하도록 할 필요가 있음, ④ 정기인사의 유연성 및 전문법관 수급의 탄력성, ⑤ 장기간 같은 사람과 계속 근무할 경우 부담이 있을 수 있음, ⑥ 전문법관이 일반법관과 사이에 영향을 주고받아 시너지 효과를 발생시킬 수 있음

■ 불필요하다는 입장

- 근거: ① 전문분야 사건의 전문적, 통일적 처리, ② 이중적 구성은 내부 사무분담 배치 등에서 위화감을 조성하거나 그 외 불평등 관련 문제제기가 지속적으로 발생할 우려 있음

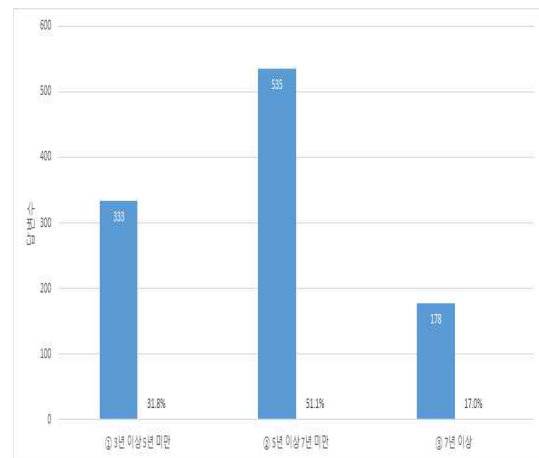
■ 검토(필요로 하는 입장)

- 필요설의 근거와 더불어 관건효과의 부작용, 가사소년전문법관의 시행 사례 등을 고려하면 병존을 긍정하는 것이 타당할 것으로 보임

라. 적절한 연속 근무기간

■ 설문조사 결과(판사)

구분	명수	백분율(%)
① 3년 이상 5년 미만	333	31.8
② 5년 이상 7년 미만	535	51.2
③ 7년 이상	178	17.0
합계	1,046	100



■ 논의의 전제

- 인사주가·인사패턴의 조정은 인사 전반에 미치는 영향력이 크므로, 인력수급 사정에 따라 점진적으로 이루어지는 것이 바람직 ⇨ 법관 인사이동 주기(2~4년) 및 사무분담 최소변경기간(재판장 2년) 원칙은 법관 상호간의 형평성, 휴직·연수 기타 인사요인 등을 고려할 때 전향적 개선은 어려움
- 하지만 ① 현재 가사소년전문법관의 근무연수가 4~6년인 점, ② 서울행정법원, 서울회생법원 재판장의 경우 현재에도 3~4년간 동일한 사무분담을

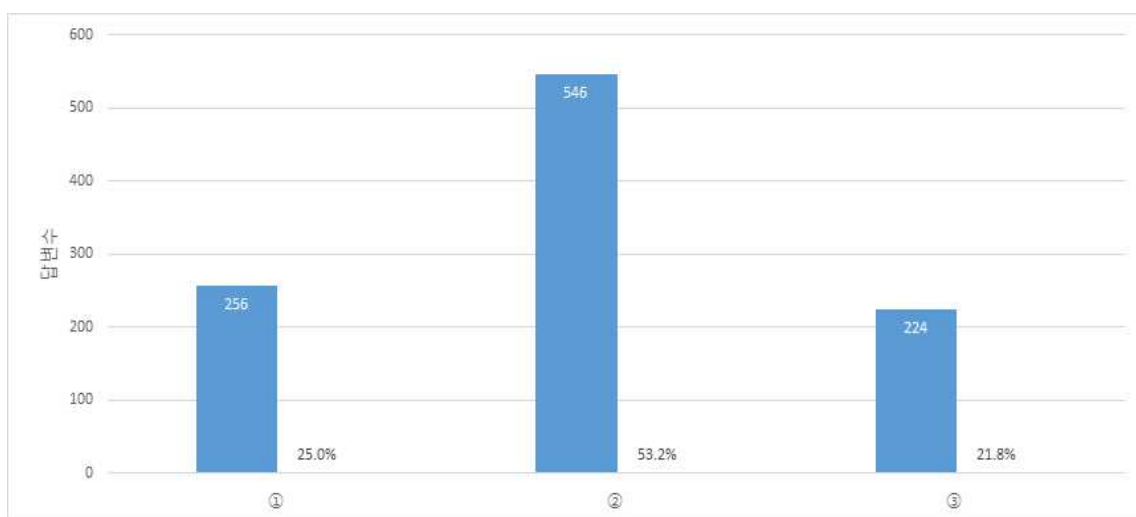
맡고 있는 점, ③ 법원간 인사이동 주기를 4년으로 설정하고자하는 방안도 검토되고 있는 점 등을 고려하면, 전문성 확보를 위해 최소한 4년 이상의 근무기간은 보장되어야 할 것으로 보임

- 다만, 제도 시행의 경험이 없는 점을 고려하여, 시행초기에는 전문법관을 선정하여 4~6년간 전문영역에서 근무하도록 함으로써 사무분담의 장기화를 확보하는 방안이 가장 현실적임 ⇨ 형평성 및 관견 효과 등을 고려하여 전문법관 비율이 일정수준 이상으로 높아지지 않도록 할 필요가 있음

마. 바람직한 근무형태

■ 설문조사 결과(판사)

구분	명수	백분율(%)
① 전문법원 설치 여부와 관계없이 전문법관 근무기간 동안에는 한 곳의 법원에서 계속적인 근무를 보장하는 방법	256	25.0
② 전문법원이 설치된 경우 해당 전문법원에서의 계속적 근무를 보장하되, 일반법원 전문법관의 경우 통상적인 인사원칙에 따라 근무지를 이동하고 각급 법원에서 사무분담의 연속성을 보장하는 방법	546	53.2
③ 전문법원 설치 여부와 관계없이 통상적인 인사원칙에 따라 근무지를 이동하되, 각급 법원에서 사무분담의 연속성을 보장하는 방법	224	21.8
합계	1,026	100

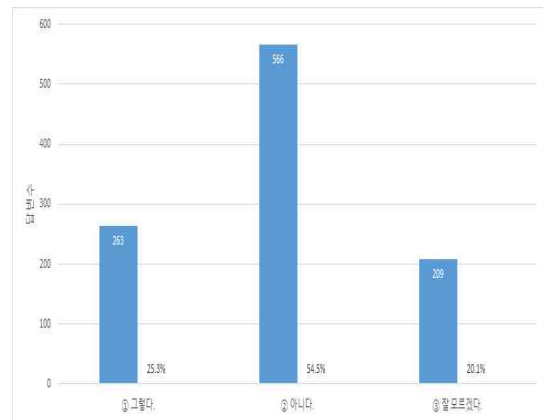


바. 혜택 부여 여부

■ 혜택 부여 필요성

- 전문법관으로 선정되는 경우 전문분야의 성질에 따라 특정 전문영역의 전문법관에게 혜택 부여의 필요성이 있는지 여부에 관하여, 대다수의 법관은 필요성이 없다는 입장(54.5%)을 표시하였음

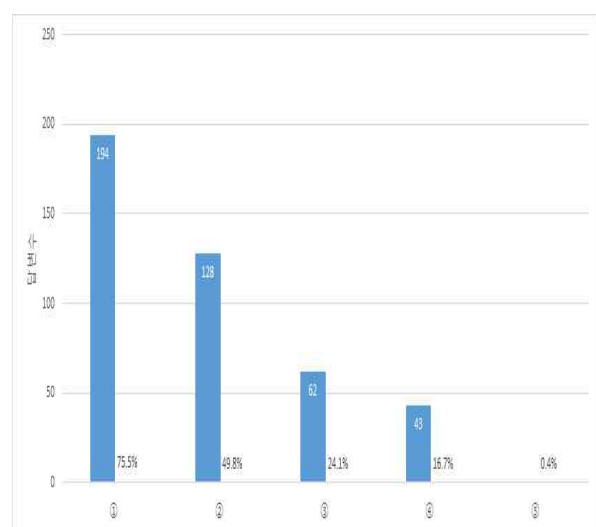
구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	263	25.3
② 아니다.	566	54.5
③ 잘 모르겠다.	209	20.2
합계	1,038	100



■ 부여할 적절한 혜택²²⁾

- 대다수의 법관은 희망 법원에서의 장기간 근무 보장(75.5%)과 배당비율 조정(49.8%)을 전문법관에게 부여할 적절한 혜택으로 표시함

구분	명수	백분율(%)
① 희망 법원에서 장기간 근무를 보장하는 방법	194	75.5
② 배당비율을 조정하여 업무를 경감하는 방법	128	49.8
③ 해외연수 등과 같은 연수 기회를 추가로 부여하는 방법	62	24.1
④ 전문법관으로서의 근무기간이 끝난 뒤 인사상 우선권을 부여하는 방법	43	16.7
⑤ 기타(수당 신설)	1	0.4

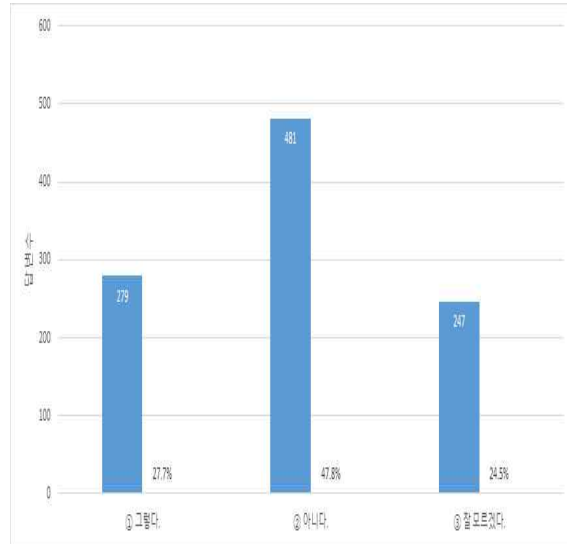


22) 복수선택 가능

사. 추가적 부담 부여 여부

- 전문법관으로 선정되는 경우 전문분야의 성질에 따라 특정 전문영역의 전문법관에게 추가적인 부담을 부여할 필요성이 있는지 여부에 관하여, 대다수의 법관은 그렇지 않다는 입장(47.8%)을 표시하였음

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	279	27.7
② 아니다.	481	47.8
③ 잘 모르겠다.	247	24.5
합계	1,007	100



- 부담 부여를 긍정하는 법관들은, ① 전문법관 근무 후 인사이동 및 사무분담 결정에서 경합 시에 우선권을 상실시키는 방안(53.6%), ② 주기적인 연구과제 또는 연구논문 작성의무를 부과하는 방안(44.5%), ③ 전문법관 근무 후 지방근무 기간을 1~2년 늘리는 방안(37.6%), ④ 해외연수 기회를 전문법관으로의 근무로 대체하는 방안(17.9%) 등을 적절한 부담으로 제시(복수응답 가능)하였음



3. 형사전문법관

가. 기본이념

- 형사전문법관 도입은 재판의 기본적 구조 및 인사의 패턴·주기와 관련된 '전체 법관'의 이해와 직결된 문제
- 장기적·지속적 연구를 통한 중립적·실무적·정책적 연구의 필요성
- 국민에 대한 신뢰의 초석이 되는 재판기준과 양형의 통일성 도모
 - 형사전문법관이 책임의식을 가지고, 전문성을 바탕으로 재판진행이나 양형심리 등을 진지하게 고민하여 그 결과물이 표준으로 자리 잡도록 함
- 형사재판을 비교적 선호하지 않는 현실에서 적절한 인센티브 부여를 통해 역량 있는 형사전문법관을 선정할 수 있는 방안의 모색이 필요
- 인사 형평성의 문제 및 퇴직 유혹에 대한 대책마련의 필요성 존재

나. 선정기준²³⁾

1) 법관 경력의 요구기간의 설정

- 견해의 상정
 - ① 재판장 경험을 수년 쌓은 후 부장판사로 보임되기 전후 2년 사이에 있는 법관을 대상으로 하는 방안, ② 최초 재임용시 선정하는 방안, ③ 최소한 5년 이상의 법관경력을 요구하는 방안, ④ 4년 이상의 법관경력을 요구하는 방안이 상정가능

2) 구체적 선정기준

- '전문성의 사전구비'가 주요 고려사항이 되어야 하는지
 - ① 불필요하다는 입장, ② 필요로 하는 입장이 상정가능

23) 전문법관 도입 형태 일반에서의 논의 참조(V.2.가. 및 나.)

■ 구체적 선정기준 제안

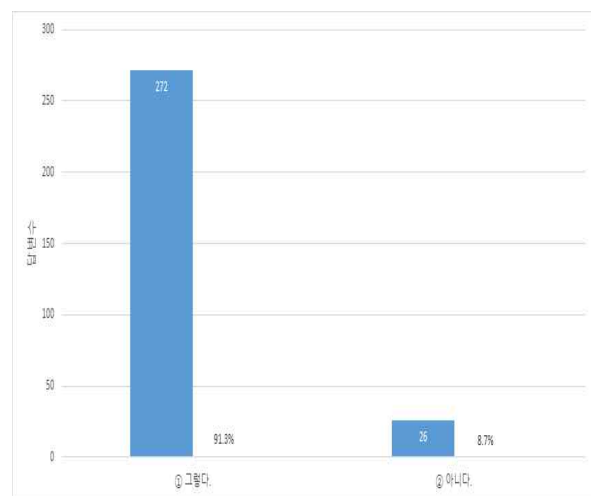
- ① 전문성에 주안점을 두는 입장, ② 종합적으로 고려하는 입장, ③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장이 상정가능

다. 혜택 부여

1) 설문조사 결과

- 형사사건을 담당하는 법관의 업무의 과중함, 심리적 부담을 고려했을 때 형사 전문법관에게 혜택을 부여하는 것이 바람직하다는 입장이 설문조사 결과 법관의 대다수의 입장인 것으로 나타남

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	272	91.3
② 아니다.	26	8.7
합계	298	100



2) 혜택 부여의 필요성

■ ① 부정하는 입장

- 근거: 인사패턴의 예외로서 특정 사무분담을 맡아 장기간 근무할 수 있다는 그 자체가 일종의 혜택으로 볼 수 있음

■ ② 긍정하는 입장

- 근거: ① 형사재판이 갖는 국민적 관심, 인신구속에 대한 부담감 등으로 대체로 법관들의 형사재판에 대한 선호도가 낮은 것이 현실임, ② 업무부

답에 따른 법관들의 기피 현상 및 그에 따른 전문법관의 자질, 사기 저하 등의 문제가 발생될 수 있음, ③ 업무 열의 고양을 위하여 현재 가사소년 전문법관에게 일정한 인사상 인센티브가 부여되고 있음

3) 제공가능한 혜택

■ 인사상 인센티브의 구체적 내용과 범위에 보다 신중한 접근이 필요

- 가사소년전문법관에게 부여되는 인사상 혜택 참조
- 가사소년전문법관은 선호도가 비교적 높은 편에 속하지 않는 가사소년 재판관을 일정 기간 이상 수행하면서 ‘전문성 확보’와 ‘제도 개선’에 기여하고, ‘경인권 면제’ 등 일정한 혜택을 제공받고 있음. 필요한 경우 직무상 해외 출장 등의 기회도 부여됨 ⇨ 형사전문법관에 대하여 적어도 가사소년전문법관에 부여되는 정도의 인사상 인센티브는 부여되어야 할 것으로 보임
- 제도의 실효적 운영, 정착 및 우수한 인적 자원의 지원을 촉진하기 위하여 ‘지방근무 1년 단축’도 고려될 수 있을 것임(다만, 현행 인사패턴 및 형평성을 고려하면, 도입하는데 어려움이 있을 것으로 보임). 나아가 TF 업무 등 부과되는 과업에 따라 배당비율의 감축도 고려 가능함

라. 선정 규모

■ 논의의 전제

- 형사 분야는 민사 사건과 더불어 법원 사건의 대부분을 차지하고, 전체 법관이 경험해야 할 ‘일반 분야’인바, ‘어느 정도의 규모’로 전문법관을 선정할 것인지가 문제됨 ⇨ 형사분야 전문법관의 도입은 법관 재판업무의 기본적인 구조 및 인사의 패턴·주기에 큰 영향을 미칠 수 있음

■ ① 비교적 다수의 형사전문법관을 선정하는 방안

- 근거: ① 형사 분야 사건처리의 전문성 증진에 유리, ② 법조경력자 출신 법관의 전문성 활용 증대, ③ 형평성 문제를 해결할 수 있음

■ [2] '적정한 수'의 형사전문법관을 선정하는 방안

- 근거: ① 전문법관의 수가 전체 법관 대비 미미한 수준을 넘어서 그 상대적 비중이 증가할수록 일반 법관들은 전문법관에서 '제외'되었다는 소외감을 느낄 수 있고, 그로 인하여 일반 법관들의 업무 열의가 저하될 가능성이 있음, ② 상대적으로 업무열의가 있고 능력을 인정받는 법관들의 다수가 전문법관으로 선정될 경우 오히려 일반 민사 사건의 처리역량이 약화될 우려도 있음, ③ 형사전문법관의 도입의 필요성과 그로부터 달성하려는 취지를 고려하더라도 다수의 형사전문법관의 필요성이 있는 것으로 보이지는 않음, ④ 현행 시스템상 일반적인 형사법적 기본 소양은 전체 법관이 가지고 있어야 할 자질로 평가됨

마. 근무기간

1) 근무기간의 설정

■ [1] 근무기간을 4년으로 설정하는 방안

- 예를 들어, 영장전담 1년, 재판장 3년
- 근거: ① 지나치게 장기간으로 설정할 경우 우수한 자원의 지원이 적을 것으로 예상됨, ② 4년의 기간이 지난 이후에도 형사 분야의 인적 전문성을 구비한 법관으로서 희망시 자연스럽게 형사와 관련된 사무분담을 맡을 수 있을 것임, ③ 전체 경력 주기에서 적절한 간격으로 관련 업무를 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임, ④ 현행 인사패턴과의 조화가 필요

■ [2] 근무기간을 6년으로 설정하는 방안

- 예를 들어, 영장전담 1년, 1심 및 2심의 대등재판부 내지는 재판장 5년
- 근거: ① 효율성·전문성의 극대화, ② 형사 분야 전반을 두루 경험하기 위해서는 4년의 기간은 비교적 짧음, ③ 현재 전보인사 및 사무분담의 운용에 따라서 6년 이상의 기간 동안 형사재판을 계속 담당하고 있는 법관들



도 존재

- 단점: ① 기존 법관에게 선호도가 높지 않을 수 있고, 전보인사 및 사무분담 과정에서 탄력적 대응이 떨어질 수 있음, ② 지나치게 장기간으로 설정할 경우 일반재판 업무처리능력이 저하될 우려가 있음

2) 부장판사와 평판사의 근무기간에 차등을 둘지 여부

■ (서울가정법원 소속) 가사소년전문법관의 경우 부장판사와 평판사의 근무기간을 다르게 설정하고 있는데, 다른 전문법관의 경우에도 마찬가지로 차등을 둘지 여부를 검토할 필요가 있음

- ① 긍정하는 입장 (근거: 부장판사와 평판사의 근무기간을 다르게 설정하고 있는 가사소년전문법관의 근무기간과의 균형)
- ② 부정하는 입장 (근거: ① 가사소년전문법관의 경우에도 경인·지방법원 근무자는 부장판사와 평판사가 모두 4년으로 근무기간이 동일하게 설정되어 있음, ② 새로이 도입할 전문법관의 임기를 비교적 단기인 4년 이하로 상정한다면 제도의 실효성 및 차별성의 측면에서도 부장판사의 근무기간을 그보다 더 단축하는 것은 무리임, 예를 들어, 서울회생법원, 서울행정법원의 부장판사의 경우 현재에도 3~4년을 근무하고 있는 것으로 나타남, ③ 평생법관제, 고등법원 부장판사 보임폐지 등으로 지방법원 부장판사 근무연수가 장기화되어 지방법원 부장판사의 근무기간을 평판사에 비하여 단기로 설정할 필요성도 감소함)

3) 보론: 비가동 기간의 산입 여부²⁴⁾

■ 해외연수, 휴직 등으로 '실제 근무하지 못한 기간'도 근무 기간에 산입

- 제도의 안정성 및 예측가능성 제고, 전문법관 선정 기회의 확대 등을 이유로 함, 유급 휴직, 무급 휴직 간의 차이는 없음

■ 선발성 보직으로 근무(파견, 겸임 등 포함)한 기간도 동일하게 산입

24) 이하 다른 전문법관 논의에서 마찬가지로 적용될 수 있음



- 근무기간 중 선발성 보직에 보임되더라도 근무가 해제되는 것은 아니고, 잔여기간이 있다면 해당 법원으로 복귀하여 근무지속

바. 인사패턴

1) 인사패턴의 상정

■ 논의의 전제

- 형사재판 분야의 경우 특별법원이 설치되지 아니하여 ‘법원장의 사무분담권과 관련’이 있다는 점, 법관 재판업무의 기본적 구조 및 인사의 패턴·주기에 큰 영향을 미칠 수 있다는 점이 참작되어야 함

■ ① 장기근무제도 시행법원 등 특정법원에 계속 근무를 보장하는 방안

- 근거: ① 2021년부터 장기근무제도의 시행으로 특정법원에 장기간 근무하는 것이 인사 패턴상 수인되고 있고, 장기근무제도 시행법원에 정원 외로 형사전문법관을 선정한다면 인사패턴에도 무리가 되지 않을 것임, ② 형사전문법관에 대한 인센티브 제공의 필요성
- 다만, 장기근무법관은 장기근무 신청 당시 대상 법원에 근무하고 있거나 통상적인 인사패턴 및 관행에 의할 때 당해 정기인사에서 대상 법원이 속한 권역(서울권, 경인권, 지방권)에 근무할 수 있는 경우에 한하여 선정하고 있음 ⇨ 각 권역별 근무법관의 수의 안정적 유지, 제도의 급격한 변화에 따른 혼란 방지 등을 고려하여 일정한 제한을 설정하는 취지
- 장기근무 제도 개관
 - 2021년 정기인사부터 43개 법원에서 장기근무 제도가 시행

서울권	지방권			
서울남부지법	춘천지법	청주지법	상주지원	밀양지원
서울북부지법	강릉지원	충주지원	부산지법	광주지법
경인권	원주지원	제천지원	부산동부지원	목포지원

의정부지법	영월지원	대구지법	부산서부지원	순천지원
인천지법	대전지법	대구서부지원	울산지법	전주지법
부천지원	홍성지원	안동지원	창원지법	군산지원
여주지원	논산지원	경주지원	마산지원	정읍지원
평택지원	서산지원	포항지원	진주지원	제주지법
안산지원	천안지원	김천지원	통영지원	

- 기존 인사패턴에 따른 권역별 근무 기간, 권역별 장기근무 선호도와 도입 취지 등을 고려하여 다음과 같이 장기근무 기간이 설정됨

권역	서울권	경인권	지방권
기간	5년	7년	7년(의무) + 3년(선택)

■ [2] 기존 인사패턴에 따라 전보하되 사무분담에서 고려하는 방안

- 근거: ① 기존 인사패턴에 따른 근무연한 초과는 해당 법원 내 인적 구성에 큰 영향을 미침, ② 전보인사 및 사무분담 과정에서의 탄력적 대응을 도모할 수 있음
- 단점: ① 전문법관의 근무기간을 비교적 짧게 설정하고 있는 현실에서 전보인사를 하는 경우 효율성 및 전문성 증진을 도모하고자 하는 취지가 약해질 것임, ② 형사전문법관을 지원할 특별한 유인을 찾기 어려움
- 일반법원의 사무분담권과의 관계: 현행 사무분담 관련 법규는 전문법관제도를 전제로 하지 않고 있기 때문에, 현재로서는 전문법관이 선발되더라도 일반법원에서 해당 전문재판부에 배치될 수 있을지는 미지수임 ⇨ 향후 법관인사규칙에 전문법관에 대한 근거규정을 신설하거나, 「법관등의 사무분담 및 사건배당에 관한 예규」 등에서 사무분담 확정시의 고려사항으로 정할 필요가 있음

2) 대상법원에 서울중앙지방법원의 포함 여부



■ 1 제외 내지 소극적 입장

- 근거: ① 형사 분야에 전문법관을 도입하는 것은 그 자체가 다른 (정치적) 의도가 있는 것으로 오인될 소지가 있음, ② 특히 서울중앙지방법원에 중요 사건들이 집중되므로 불필요한 오해를 살 수 있음

■ 2 포함시키는 입장

- 근거: ① 형사분야 선도를 위해서는 서울중앙지방법원 등이 포함되어야 하고, 부작용 우려가 있다는 이유로 배제할 경우 형사전문법관 도입 취지 자체가 몰각될 수 있음, ② 서울중앙지방법원에서 전문성 있는 형사전문법관이 재판을 담당함으로써 대내외적으로 재판신뢰에 기여할 수 있음

3) 지방권 근무기간 면제·유예 여부

■ 1 근무기간 내에는 경향교류를 유예하는 입장

- 근거: ① 장기근무 제도는 일정기간 지방권 근무기간의 유예를 인정함, ② 형사전문법관을 선발함에 있어서 서울권 등 잔여 근무기간 등이 고려될 수 있음, ③ 형사재판의 선호도가 비교적 높지 않은 이상 인센티브 제공의 필요가 큼, ④ 가사소년전문법관의 경우에도 시행 초기에는 지방근무 면제 등 일정한 혜택을 부여하였음

■ 2 지방권 근무기간의 면제·유예를 부정하는 입장

- 근거: ① 인사패턴과의 조화, ② 일반 법관과의 형평성

사. 재선정 여부

1) 임기 연장 허용 여부

■ 1 희망시 임기연장을 일정기간 허용하는 입장

- 근거: ① 전문능력의 발휘 및 인력낭비 최소화, ② 형사분야의 경우 비교적 형평성 문제가 적게 야기됨, ③ 예정하고 있는 전문법관의 근무기간이



비교적 짧음

■ **2) 임기 후에는 타법원으로 전보하는 것이 바람직하다는 입장**

- 근거: ① 현행 시스템 하에서는 원칙적으로 법관으로 근무하는 동안 일반 사건은 전혀 담당하지 않고 특수사건만을 계속 담당하는 법관은 예정되어 있지 않음(예외: 원로법관, 소액·중액전담법관 등), ② 적절한 간격으로 관련 분야 업무를 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임

2) 전문법관으로 재선정 허용 여부

■ **평판사 때 전문법관으로 선정된 후 부장판사 때 전문법관으로 재선정을 허용할 것인지가 문제될 수 있음**

■ **1) 희망시 허용하는 입장(적극)**

- 근거: ① 전문능력의 발휘 및 인력낭비 최소화, ② 형사분야의 경우 비교적 형평성 문제가 적게 야기될 것으로 보임, ③ 예정하고 있는 전문법관의 근무기간이 비교적 짧음, ④ 전문분야 연구, 제도 개선 등을 위하여 전문법관 그룹을 이끌어가는 역할 담당자가 필요함

■ **2) 희망에도 불구하고 허용하지 않는 입장**

- 근거: ① 선발성 인사의 우려, ② 현행 시스템이 전제하는 법관상, ③ 인사 형평성에 대한 고려

아. 퇴직 유혹 및 전관예우 시비에 대한 대응

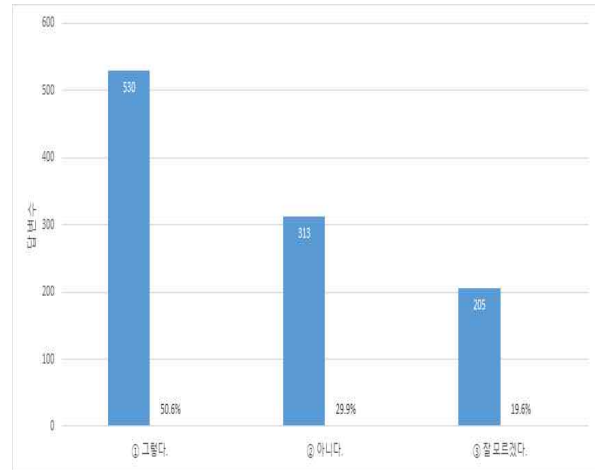
■ **설문조사 결과**

- 전문법관으로 근무한 뒤의 개업지 또는 수임분야 제한을 통해서 전문법관의 퇴직 후 변호사 개업 가능성을 차단할 필요가 있는지 여부에 관하여, 법관(50.6%) 및 변호사(66.8%)의 다수가 필요성이 있다는 답변을 함



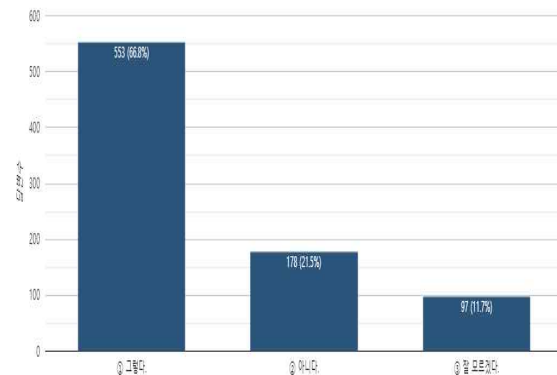
- 판사

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	530	50.6
② 아니다.	313	29.9
③ 잘 모르겠다.	205	19.5
합계	1,048	100



- 변호사

구분	명수	백분율(%)
① 그렇다.	553	66.8
② 아니다.	178	21.5
③ 잘 모르겠다.	97	11.7
합계	828	100



■ ‘극소수’의 형사전문법관만이 선정되는 방식은 바람직하지 아니함 ⇨
관견효과의 부작용 및 이해관계자들의 영향력 행사에 의한 공정성과
독립성 훼손에 대한 우려

- 현재 예상하고 있는 형사전문법관 제도는 일정 근무기간(4년~6년)을 마치면 다시 일반법관으로 복귀하는 시스템이고, 형사재판부에 전문법관과 일반법관이 공존하는 형태로 설계

■ 퇴직 유혹 및 전관예우 시비



-
- ① 일정 기간 개업지 제한, ② 형사판결서 공개제도를 통한 보완 및 ③ 장기적으로 ‘평생법관제도 안착’을 통해 해결
 - 특히 평생법관제 정착을 위해 법원장 순환보직제, 법관인사 이원화 등의 인사제도를 운영하고 있고, 현황 분석 및 적정한 인사운용 방안에 관해 지속적인 관심이 필요



4. 전문법원(행정, 회생, 특허 분야) 전문법관

가. 기본이념

- 대·내외적으로 행정, 회생, 특허분야는 전문법원이 설치되어 이미 전문화의 필요성이 '제도적으로' 인정된 분야
- 사회의 고도화·복잡화·전문화에 대응하여 인적 전문화의 '사회적 요구'도 존재
- 전문법관 제도의 도입 및 경험집중을 통한 '전문분야 선도'
 - 현재 서울회생법원은 3~4년을 연속하여 근무하고 있고, 서울행정법원의 경우 부장판사 3년, 배석·단독 판사 2년을 근무하고 있으며, 특허법원도 3~4년을 계속하여 근무하고 있어, 사무분담의 연속성이 어느 정도 확보됨
 - 전문법원과 전보인사와 관련하여 전문성 강화를 위해 현행보다 장기간의 근무기간을 보장하는 방향으로 전문법관 제도를 시행해 나가는 방안이 현실적으로 구현 방안으로 보임
 - 나아가 전문적 소양을 갖춘 법관이 자신의 역량을 펼쳐나갈 수 있는 유인을 지속적으로 제공하고 이를 제도화하려는 노력이 필요할 것임
- 관건으로서 '인사상 형평성 문제'의 최소화
 - 행정, 회생, 특허 분야의 경우 비교적 선호되는 분야임
 - 한정된 보직에 소수 인원을 집중한다는 점에서 인사운용을 통하여 야기되는 인사상 '형평성 문제의 최소화'가 전문법관 제도구현의 관건임
- 관건 효과의 부작용 및 이해관계자들의 영향력 행사에 의한 공정성 및 독립성 훼손에 대한 우려의 불식(拂拭)



나. 행정전문법관

1) 서울행정법원 구성 현황

▣ 부장판사

● 보임기준

- 희망과 전문성을 고려하되 종전 임지별로 고루 선정
- 희망 우선, 종전 임지별 안배, 행정·조세 분야 전문성 고려

● 근무기간

- 3년 근무 원칙, 초과잔류 불허
- 다만, 고등법원 부장판사 보임, 지원장 보임 등으로 2년만에 전출한 사례도 있음

● 현재 구성

- 수석부장 외 부장판사 10명 ⇨ 전원 합의부 재판장
- 기수별, 근무기간별 현황 (2020. 11. 기준)
- 행정재판 내지는 대법원, 헌법재판소에서 공법 관련 연구관을 담당할 경력에 있는 경우가 대부분임

구분	27기	28기	29기	30기	합계
3년 근무	3	2			5
2년 근무		1	2		3
1년 근무			1	1	2
합계	3	3	3	1	10

▣ 평판사

● 보임기준

- 희망과 전문성을 고려하되, 초임지 등에 따라 집단 별로 고루 선정



- 희망 우선, 초임지 등에 따른 안배, 행정/조세 분야 전문성 고려

- 근무기간

- 2년 근무 원칙, 초과 잔류 불허
- 다만, 행정처 심의관 선정 등으로 1년 만에 전출한 사례도 있음

- 현재 구성

- 평판사 33명(비가동 2명 제외) ⇨ 배석판사 22명, 단독판사 11명(기획·공보 1명 포함)
- 수석부 배석판사 2명은 단독판사 겸임

2) 선정대상

■ 부장판사

- 앞서 본 바와 같이 ① 포함하는 입장, ② 포함하지 않는 입장이 상정가능²⁵⁾
- 포함하는 입장을 전제로 할 경우, 부장판사 전문법관 근무기간을 서울권 7년 근무기간에 포함시키면 형평성 문제 완화 가능 ⇨ 향후 서울행정법원의 부장판사는 ① ‘평판사 행정전문법관 그룹’과 ② ‘헌행조 재판연구관 그룹’ 출신으로 대부분 채워질 것으로 예상됨

■ 평판사

- 전문법관 선정을 통한 근무기간 장기화의 필요성 존재
 - 행정재판의 전문성, 효율성 강화 ⇨ 재판에 대한 신뢰 향상
 - 공법 전문가 양성 ⇨ 헌법재판기관으로서 사법부의 위상 유자강화
 - 비슷한 성격을 가진 서울회생법원, 특허법원이 3년 근무 원칙인 것과 균형

3) 선정시기

25) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.다.)

■ 지방권 근무를 마칠 것을 요구할지 여부

● ① 지방권 및 경인권 근무를 마칠 것을 요구하지 않는 입장

- 근거: 전문법관 선정인사의 탄력성

● ② 지방권 근무를 마친 후 서울 시내 법원으로 전입예정이거나 전입한 집단으로 제한하는 입장

- 근거: ① 현행 인사의 정형(pattern)을 크게 이탈하지 아니함, ② 서울권 근무기간에 있어서 다른 일반법관과의 형평에 부합, ③ 인사패턴에 의할 때 부장판사 보임 전 서울권 근무기간이 4~8년이므로 근무기관 장기화에 무리가 없음, ④ 서울가정법원의 전문법관이 되기 위해서는 지방권 근무기간 4년을 마쳐야 하기에 사실상 8년 이상의 법관재직기간을 요하게 되는 것과 균형

■ 보임시기

● ① 평판사 선발성 보직(심의관, 재판연구관, 사법정책연구원 등)과 양립불가능하게 하는 방안

- 근거: ① 평판사 행정전문법관 그룹은 헌행조 재판연구관 그룹과 이원적으로 운영될 수밖에 없음. 행정분야에 관심이 있는 법관에게 행정전문법관과 헌행조 재판연구관의 2개 선택지를 주는 것이 바람직할 수도 있음 (전문법관 편중현상 완화), ② 대법원의 역량 약화 문제는 행정법원 근무 경험 비전문법관 출신의 충원으로 어느 정도 해소 가능, ③ 인사 형평성 문제 완화

● ② 보임시기에 제한을 두지 않는 방안

- 근거: ① 인사 집행의 탄력성, ② 대법원의 역량 약화 문제가 발생할 우려

■ 법조일원화 제도 정착 이후 선발시기의 문제



- 법조일원화 제도의 시행으로 인한 전보인사 패턴의 변화 ⇨ 선발시기의 향후 조정의 필요성이 있음

- 현행 법관의 전보인사 패턴

	년차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
연수원/ 초임지	서울	S	S	S	S	R	R	R	R	K	K	K	S	S	S	S	부장보임
	경인	K	K	S	S	R	R	R	R	K	K	S	S	S	S	S	
	지방	R	R	R	R	K	K	K	S	S	S	S	S	S	S	S	
법무관					R	R	R	R	K	K	K	S	S	S	S	S	

※ S(서울권), K(경인권), R(지방권) / 연두색 음영 : 서울권 근무기간

- 7년 법조경력 신임 법관의 전보인사 패턴

	년차	8	9	10	11	12	13	14	15	16	지법부장 인사패턴 ²⁶⁾		
초임지	서울	연수	S	S	S	S	R	R	R	R	R	R	R
	경인	연수	K	K	S	S	R	R	R	R	R	R	R
	지방	연수	R	R	R	R	K	K	K	S	R	R	R

- 10년 법조경력 신임 법관의 전보인사 패턴

	년차	11	12	13	14	15	16	지법부장 인사패턴			
초임지	서울	연수	S	S	S	S	R	R	R	R	R
	경인	연수	K	K	S	S	R	R	R	R	R
	지방	연수	R	R	R	R	K	R	R	R	R

- ① 4년의 법관경력을 요구하는 방안

- 근거: 현행 가사소년전문법관은 4년의 법관경력을 요구하고 있음

- ② 부장판사 보임대상이 될 시에 선발하는 방안

26) 경력법관의 경우 법조경력 16년차가 될 때 법관경력 10년 요건을 충족시키지 못하면 법조경력 16년차가 아닌 17년차에 지방법원 부장판사로 보임되는 현행 시스템을 전제로 하였음



- 근거: 법관인사규칙 제10조의 고법판사 중 상당수는 지방권 근무 없이 곧바로 수도권 고등법원에 보임될 수 있는 점을 고려하면, 부장판사 보임시에 전문법원에 바로 배치될 수 있음. 다만 전문법관에 관한 근거규정의 신설을 전제로 하는 것이 적절함

● ③ 2~3년의 법관경력을 요구하는 방안

- 근거: 경력법관의 경우 전문성 있는 경력자의 임용을 전제로 하므로 최소한의 민·형사 경험만 있으면 충분함

4) 선정기준

■ 견해의 상정

- 앞서 본 바와 같이 ① 전문성에 주안점을 두는 입장, ② 종합적으로 고려하는 입장, ③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장이 상정가능²⁷⁾
- 추가로, ① 행정재판이 개인의 권리구제뿐만 아니라 국가 전체의 법질서와 관계된 것으로 받아들여지고 있으므로²⁸⁾, 전제 제도를 관망할 수 있는 전문성이 더욱 크게 요구되고 있는 점, ② 공법적 소양을 갖춘 법관의 저변확대의 목적은 공법적 관련 보직의 발굴 및 행정법원의 나머지 일반 법관의 배치를 통해 고려가 가능한 점 등이 고려될 수 있음

5) 혜택 부여 여부

■ 앞서 본 바와 같이 ① 부정하는 입장, ② 긍정하는 입장이 상정가능²⁹⁾

- 선호분야의 사무분담 보장 자체가 상당한 인센티브인 점이 고려되어야 함
- 다만, 제도개선 등 업무에 필요한 연수기회 부여와 전문법관의 특성상 TF 등 별도의 추가적인 과업이 부과될 개연성이 농후하므로 과도한 업무 부담을 막기 위한 조치는 어느 정도 필요성이 있음

27) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.가.)

28) 최계영, “항고소송에서 본안판단의 범위”, 특별법연구 제13권(2016), 21~30면 참조

29) 설문조사 결과는 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.바.)



6) 근무기간

■ ① 3년 근무 방안

- 장점: 전문법원이 설치되어 전문성 필요성이 유사한 서울회생법원, 특허법원이 이미 3년 근무를 원칙으로 하고 있어 인사운용에 부담이 적음
- 단점: ① 평판사 중 상당수는 배석판사인데 배석 3년 근무는 가혹함, ② 배석 2년 근무 후 단독판사로 사무분담 변경시 재판장 2년 원칙을 준수할 수 없게 되어 사무분담의 연속성 측면에서 적절하지 않음

■ ② 4년 근무 방안

- 4년을 근무하도록 하는 방안(또는 2년 근무 후 일부에 대하여 2년 연장하는 형태로 4년 근무를 허용하는 방안)
- 장점: ① 사무분담을 2년 주기로 변경하면 재판부 2년 원칙의 관철이 가능하여 업무의 효율성 및 연속성 측면에서 양호, ② 민·형사 분야의 경험을 토대로 4년 동안 행정 사건을 담당하는 것은 충분히 전문성 배양이 가능한 기간임, ③ 전체 경력 주기에서 적절한 간격으로 공법 재판 참여를 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임
- 단점: ① 일반 법관들의 선호도가 상당히 높은 전문분야이기에 근무기간을 과도하게 장기간으로 설정할 경우 선발성 인사로 귀결될 가능성이 큼, ② 행정 분야의 보직이 한정되어 있으므로 공법 담당법관의 저변 확대 저해의 우려, ③ 선발성 인사로 귀결되는 경우 선정에서 제외된 일반 법관들의 업무 열의가 저하될 가능성이 존재

■ ③ 6년 근무 방안

- 장점: ① 전문성·효율성의 극대화, ② 전문성의 정도와 특별행정법 분야의 광범위성을 고려하여야 함
- 단점: 서울행정법원 근무 기회의 과도한 축소로 인하여 진입경쟁 격화 및



행정·조세에 전문성 있는 법관들 중심으로 구성이 획일화될 우려

■ **보론: 일반법원에 ‘공공계약 전담부’의 설치를 통한 저변 확대**

- 공법 관련 사무분담의 확대 차원에서 국가 및 지방자치단체의 공공계약 관련 사건, 국가배상 사건, 조세 부당이득 반환 사건 등을 전담하는 ‘공공계약 전담부’를 설치하여 행정전문법관에게 맡기는 것도 상정 가능
- 근거: ① 최근 민영화로 인하여 행정활동이 사법상 계약의 형식으로 이루어지고 있어 민사분야에서의 공법상 연구가 요구됨, ② 국가배상 사건은 학계에서 공법적 성격이 있는 것으로 주장되고 있음, ③ 학계 및 재야에서도 공공계약 분야의 전문성이 인정되고 있음

7) 부장판사와 평판사의 근무기간에 차등을 둘지 여부

■ 앞서 본 바와 같이 ① 긍정하는 입장, ② 부정하는 입장이 상정가능³⁰⁾

8) 선정 규모

■ 서울가정법원과 서울행정법원은 그 규모 및 전문법원이라는 점에서 유사하므로, 가사소년전문법관의 충원 예를 참고할 수 있을 것임

- 근거: ① 서울행정법원과 서울가정법원의 규모가 유사한 점, ② 가사소년전문법관이 가정법원에서 소수자가 되어서는 적극적으로 가정법원이 추구하는 역할을 추진하는데 어려움이 있다는 이유로 적어도 정원의 절반은 전문법관으로 구성하여야 한다는 요구가 있었던 점, ③ 실제로 서울가정법원의 경우 전문법관의 비율이 정원의 절반 정도로 구성된 점 등을 고려하면, 행정전문법관도 구성 법관³¹⁾의 절반 정도의 비율을 한도로 점진적으로 구성비율을 상향해 나가는 것이 타당함
- 예를 들어, 부장판사, 평판사의 1/2을 전문법관으로 하되, 근무기간을 4년으로 할 경우, 부장판사 1명 내외, 평판사 3명을 매년 선발 가능할 것으로 보임

30) 형사전문법관의 ‘근무기간’에서의 논의 참조(V.3.마.)

31) 2021. 5. 기준으로 부장판사 12명, 평판사 24명(법원장 및 수석부장판사 제외)



9) 인사패턴

- 기존 인사패턴에 따라 서울권 권역에 속하거나 속할 예정인 판사를 대상으로 행정전문법관을 선정하여 근무기간을 연장하는 것으로, 서울 행정법원에서 근무하는 기간 이외에는 기존의 서울권 인사패턴에 따르면 될 것으로 보임

10) 재선정 여부

- 임기 연장 허용 여부 및 부장판사 때 전문법관으로 재선정 허용 여부
 - 앞서 본 바와 같이 ① 허용하는 입장, ② 불허하는 입장이 상정가능³²⁾
 - 다만 형사전문법관과는 달리 ① 비교적 선호하는 분야에 해당되는 점, ② 해당 사건을 담당하는 법관의 수가 제한되어 있는 점 등이 추가적으로 고려되어야 할 것임

32) 형사전문법관의 '재선정 여부'에서의 논의 참조(V.3.사.2))



다. 희생전문법관

1) 서울희생법원 구성 현황

■ 보임기준

- 가사소년전문법관의 선발 공고의 선발기준인 “전문성, 적성, 연령, 현 소속법원 근무기간 등 제반사정을 종합적으로 고려”와 크게 다르지 않음

■ 부장판사

- 근무기간
 - 3년 근무 원칙
 - 2020년 처음으로 초과 잔류가 허용되어 4년 근무를 허용한 바 있음(1인)
- 현재 구성
 - 수석부장 외 부장판사 4명 ⇒ 전원 합의부 재판장
 - 기수별, 근무기간별 현황 (2020. 11. 기준)
 - 대부분 종전에 희생재판을 상당기간 담당한 경력이 있음

구분	26기	28기	29기	30기	합계
4년 근무	1				1
3년 근무					
2년 근무		1			1
1년 근무			1	1	2
합계	1	1	1	1	4

■ 평판사

- 근무기간



- 3년 근무 원칙
- 2020년 처음으로 초과 잔류가 허용되어 4년 근무를 허용한 바 있음(2명)

- 현재 구성

- 평판사 29명 ⇒ 배석판사 17명(기획·공보 2명 포함), 단독판사 12명(2명은 배석판사 겸임)

2) 선정대상

■ 부장판사

- 앞서 본 바와 같이 ① 포함하는 입장, ② 포함하지 않는 입장이 상정가능³³⁾
 - 추가로, 현재 서울회생법원 부장판사는 3년 근무 원칙을 대체로 준수(4년째 근무하는 부장판사 1인)하고 있기에 선발로 인사패턴에 큰 영향을 주지 않는 점 등이 참작될 수 있음

■ 평판사

- 전문법관 선정을 통한 근무기간 장기화의 필요성 존재
 - 회생사건의 전문성과 사건의 증가 추이, 경제 환경의 변화 등은 전문법원 설립뿐만 아니라 담당법관의 전문성 강화를 요구함
 - 종래 회생사건 처리에 대해 제기된 비판은 법원의 전문성 부족보다는 회생사건을 담당하는 법관의 인적 전문성 부족을 지적하는 것으로 보임
 - 전문성 강화를 위해서는 경험과 지식의 축적이 필요 ⇨ 일반 법관이 일시적으로 회생사건을 담당하는 것으로는 이를 기대하기 어려움³⁴⁾
 - 회생재판의 전문성, 효율성 강화 ⇨ 재판에 대한 신뢰 향상

33) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.다.)

34) ‘회생사건을 담당하는 법관은 통상 관련 법률 숙지에 1년, 제대로 된 법률적응에 1년이 걸리고, 3년 차가 되어야 제도개선 단계에 이른다’는 견해가 있음. 임치용, “파산법원 설치 및 파산업무의 감독”, 파산법연구 3(2010), 12면 참조



3) 선정시기³⁵⁾

■ 지방권 근무를 마칠 것을 요구할지 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 지방권 및 경인권 근무를 마칠 것을 요구하지 않는 입장, ② 지방권 (및 경인권) 근무를 마친 후 서울 시내 법원으로 전입예정이거나 전입한 집단으로 제한하는 입장이 상정가능

■ 보임시기

- 앞서 본 바와 같이 ① 평판사 선발성 보직과 양립불가능하게 하는 방안, ② 보임시기에 제한을 두지 않는 방안이 상정가능
- 다만, 대법원에 회생 사건에 관한 공동조가 설치되어 있지 아니하다는 차이점이 있음³⁶⁾

■ 경력법관 신규 임용시 즉시 회생전문법관으로 선발 여부

- 법조일원화에 따른 경력법관의 전문성 활용 측면에서 임용 즉시 회생전문법관으로 선발할지 여부가 문제될 수 있음
- ① 긍정하는 입장
 - 근거: ① 전문경험 활용을 통한 효율성 증대, 회생절차를 이해하는 데에 상당한 시간이 소요되어 진입장벽이 높고, 회생절차에 거부감을 느끼는 법관도 있을 수 있으므로³⁷⁾, 절차에 익숙하고 업무를 선호하는 경력자를 전문법관으로 보임하는 것이 적절함, ② 서울회생법원을 설치할 무렵 외부전문가들에 대한 설문조사 결과³⁸⁾(찬성 56.1%, 반대 43.9%) 찬성 견해가 다수로 나타남

35) 행정전문법관의 '선정시기'에서의 논의 참조(V.4.나.3))

36) 회생 사건의 경우 대법원에 공동조가 별도로 설치되어 있지 아니하고, 통상적인 쟁점의 경우 민·형사 파트에서 처리되고 있으며, 다만 회생 관련 법리가 본격적인 쟁점이 될 경우 상사조로 재배당하고 있다고 함(관행적으로 상사조에 1명 정도 회생 사건을 담당하였던 법관을 배치한다고 함)

37) 예를 들어, 면책제도에 거부감을 느끼는 법조인이 적지 아니한 것으로 보임

38) 이하 설문조사 결과는 2016. 6. 30.자 “회생법원 설치 연구반(4차)-도산전문법관 구성-”에 관한 연구반 보고서의 조사내용을 바탕으로 함



● ② 부정하는 입장

- 근거: ① 회생전문법관이라도 민사·상사소송에 대한 이해는 반드시 필요, ② 재판진행과 소송지휘를 익힌 후 회생전문법관으로 임용하는 것이 일반과 특수 관계에서 더 적절함, ③ 일반법관으로서 민사, 형사, 신청 분야를 두루 경험할 수 있기 위하여 최소한의 법관경력을 요구하는 것이 적절, ④ 서울회생법원 설치 무렵 파산부 법관들에 대한 설문조사 결과 (찬성 28.6%, 반대 71.4%) 부정하는 견해가 지배적이었음

4) 선정기준³⁹⁾

■ '전문성의 사전구비'가 주요 고려사항이 되어야 하는지 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 불필요하다는 입장, ② 필요로 하는 입장이 상정가능

■ 구체적 선정기준 제안

- 앞서 본 바와 같이 ① 전문성에 주안점을 두는 입장, ② 종합적으로 고려하는 입장, ③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장이 상정가능
- 추가로, ① 법관 전문성의 강화를 통하여 회생사건 처리의 적정성을 증진할 수 있는 점, ② 회생전문법관은 회생 관련 각종 연구회 조직 및 참석, 외부강연, 유관기관 협력사업, 제도개선을 위한 연구 등에서 주도적 역할을 수행할 것이 요구되는 점, ③ 회생사건 처리에 있어서 통일성의 확보가 가능해 지는 점 등이 고려될 수 있음

5) 혜택 부여 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 부정하는 입장, ② 긍정하는 입장이 상정가능⁴⁰⁾

6) 근무기간

- ① 원칙적으로 3년을 근무하되, 선별적으로 연임을 허가하는 방안⁴¹⁾

39) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.가.)

40) 행정전문법관의 '혜택 부여 여부'에서의 논의 참조(V.4.나.5))

- 근거: ① 회생절차는 법관의 재량 여지가 많은 분야로서 적절한 견제 장치가 필요, ② 회생절차에 대한 정책은 일반 경제계에 큰 영향 ⇨ 전문법관의 정책이 후임자들에 의해 검증될 필요가 있음, ③ 인사패턴 변경 최소화, ④ 현행 서울회생법원 인사에서 이미 시행되고 있음

■ 2) 근무기간을 5년으로 연장하는 방안

- 근거: ① 지나친 장기화 ⇨ 우수자원 지원회피 및 조직의 역동적인 운영, 창의적 사고 저해, 일반재판 업무처리능력의 저하우려, ② 회생사건과 관련된 경험을 축적하고 숙련되려면 최소 3년 이상이 필요하고 이를 재판에 활용하려면 5년간은 근무해야 할 필요가 있음, ③ 적절한 간격으로 관련 분야 업무를 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임, ④ 과거 파산법원 설치에 관한 논의 당시 2년의 사무분담기간을 유지하던 서울지방법원 파산부에 대한 전문성 제고를 위한 법관의 근무기간으로 5년이 제시된 바 있음⁴²⁾

■ 근무기간을 7년으로 연장하는 방안

- 근거: ① 법령을 숙지하고 채무자 면책의 취지에 대한 이해도를 높인 후 법원의 실무로서 축적시키고 제도개선을 선도하기 위한 기간으로 5년은 부족, ② 법인과 개인의 회생 모두와 관련하여 법관의 업무 경험이 축적되어 업무에 일관되게 적용하는 것이 중요

■ 근무기간을 10년으로 연장하는 방안

- 근거: ① 전문성·효율성의 극대화, ② 회생업무는 계속성과 전문성에 대한 외부적 요구가 큼, ③ 미국 파산법관의 경우 임기가 14년임, ④ 회생법원의 전국설립을 전제로 회생전문법관의 전국단위 전보를 시행할 필요 ⇨ 전국 회생사건 실무의 통일성 증진
- 단점: ① 서울회생법원 근무 기회의 과도한 축소로 인하여 진입경쟁 격화

41) 서울회생법원에서 3년의 근무기간을 초과하여 근무하고 있는 예를 고려하면, 이미 현행 인사시스템에서 시행되고 있는 것으로 보임

42) “시장원리에 부합하는 기업회생절차 확립을 위한 제도개선 방안 연구”, 한국개발연구원(2000), 145면 참조



및 회생에 전문성이 있는 법관들 중심으로 구성이 획일화, ② 일반재판 업무처리능력의 저하, ③ 원칙적으로 현재 시스템상 특수사건만을 계속 담당하는 법관은 예정되어 있지 않음, ④ 인사의 폐쇄성으로 사법부 내부에서도 고립될 위험성이 있음

7) 부장판사와 평판사의 근무기간에 차등을 둘지 여부

■ 앞서 본 바와 같이 ① 긍정하는 입장, ② 부정하는 입장이 상정가능⁴³⁾

8) 선정 규모

■ 마찬가지로 가사소년전문법관의 충원 예를 참고할 수 있음

- 회생전문법관도 구성 법관⁴⁴⁾의 절반 정도의 비율을 한도로 하여 제반 사정을 고려하여 점진적으로 구성비율을 상향해 나가는 것이 바람직함
- 예를 들어, 부장판사, 평판사의 1/2을 전문법관으로 하되, 근무기간을 5년으로 할 경우, 격년으로 부장판사 1명, 매년 평판사 3명 내외를 각 선발 가능할 것으로 보임

9) 인사패턴

■ 기존 인사패턴에 따른 서울권 권역에 속하거나 속할 예정인 판사를 대상으로 회생전문법관을 선정하여 근무기간을 연장하는 것으로, 서울 회생법원에서 근무하는 기간 이외에는 기존의 서울권 인사패턴에 따르면 될 것으로 보임

10) 재선정 여부⁴⁵⁾

■ 임기 연장 허용 여부 및 부장판사 때 전문법관으로 재선정 허용 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 허용하는 입장⁴⁶⁾, ② 불허하는 입장이 상정가능

43) 형사전문법관의 ‘근무기간’에서의 논의 참조(V.3.마.)

44) 2021. 5. 기준으로 부장판사 6명, 평판사 29명(법원장 및 수석부장판사 제외)

45) 형사전문법관의 ‘재선정 여부’에서의 논의 참조(V.3.사.)



- 다만 행정전문법관과 마찬가지로 ① 비교적 선호하는 분야에 해당되는 점, ② 해당 사건을 담당하는 법관의 수가 제한되어 있는 점 등이 추가적으로 고려되어야 할 것임

46) 회생전문법관의 재선정 긍정설의 추가 논거로, ① 회생 사건 처리의 전문적, 통일적 처리를 강화하기 위해서 필히 임기 연장 적극 장려책 필요한 점, ② 무작정 장기의 임기를 택하기보다 적정 임기를 선택하여 회생전문법관 지원 동기를 고양시키고 향후 적극적 임기 연장을 통해 업무의 전문성, 연속성을 향상시킬 수 있을 것인 점, ③ 타 법원 전보시에도 사무분담 관련 우선적으로 회생사건 업무를 담당하도록 하는 원칙을 마련하는 등 근무 연속성 보장책이 필요한 점, ④ 외부 전문가들 가운데 5년의 임기를 선택한 응답자 상당수가 전문법관의 연임이 가능하다는 것을 전제로 하고 있는 점을 들 수 있음



라. 특허전문법관

1) 특허법원 구성 현황

■ 보임기준

- 가사소년전문법관의 선발 공고의 선발기준인 “전문성, 적성, 연령, 현 소속법원 근무기간 등 제반사정을 종합적으로 고려”와 크게 다르지 않음

■ 재판장(고등법원 부장판사)

- 현재 구성
 - 수석 부장판사 포함 고등법원 부장판사 5명 ⇒ 전원 합의부 재판장
 - 기수별, 근무기간별 현황 (2020. 11. 기준)

구분	23기	24기	합계
3년 근무	1	4	5

■ 고등법원 판사

- 현재 구성 및 근무기간
 - 6명
 - 그 중 2명의 경우 대법원 재판연구관(지적재산권 관련) 근무 경력 있음
 - 2020년 고법판사로 보임되면서 곧바로 특허법원에 전보된 법관(1인) 있음
 - 기수별, 근무기간별 현황 (2020. 11. 기준)

구분	27기	28기	30기	33기
5년 근무		1	1 ⁴⁷⁾	
4년 근무				1 ⁴⁸⁾
3년 근무	2		1	

47) 대법원에서 2년 근무 후 다시 복귀



■ 배석판사

● 현재 구성 및 근무기간

- 5명
- 3년 근무 원칙
- 기수별, 근무기간별 현황 (2020. 11. 기준)

구분	36기	38기
3년 근무	2	
2년 근무		1
1년 근무		2

2) 서울중앙지방법원 구성 및 사건 현황

■ 보임기준

● 기본원칙

- “해당 법관의 희망, 종전 사무분담, 법조경력, 법관경력, 연령, 적성 등을 고려하여 정하되, 업무의 연속성과 전문성이 반영되도록 배려”
- ‘전문성’은 “해당 법관이 가입한 법원커뮤니티 활동, 학회·학술지 등에 발표한 논문(석사 이상의 학위 논문을 포함한다), 국내외 연수의 주제, 종전에 담당하였던 업무의 내용 등을 참작”하여 판단함
- 합의부 재판장 보임기준: “희망자에 한하여 2년 이상 연속하여 단독부장 혹은 대등부장으로 근무한 법관(가호), 단독부장 및 대등부장 합산 누적 근무기간이 긴 법관(나호), 부장판사 재직기간이 긴 법관(다호), 법조경력이 긴 법관(라호)의 순으로 보임하고, 위 기준에 의하여 경합할 경우에는 전문성, 연령, 적성 등을 고려”하여 배치함

■ 전문재판부 소속 법관의 선정⁴⁹⁾

48) 대법원에서 3년 근무 후 다시 복귀



- “해당 재판부의 재판업무와 관련한 전문지식, 연구실적 및 연구활동 등 해당 재판업무의 원활한 수행을 위하여 요구되는 자질과 능력, 재판부 구성의 다양성, 법조경력 및 법관경력, 해당 법원의 인력 상황 등 제반 사정을 종합적”으로 고려함

■ 서울중앙지방법원 전문재판부 운영(2019. 12. 기준)

전문분야	재판부	처리건수	법관구성	비고
지적재산	민사208단독	515	부장판사 1명	
	제60민사부		(수석)부장판사 1명, 배석판사 2명	신청합의부
	제61, 62민사부		부장판사 2명, 배석판사 4명	
	제63민사부		부장판사 3명	2019. 2. 25. 경력대등재판부로 변경

■ 부장판사

- 재판장 2년 원칙

■ 배석판사

- 1년 원칙, 다만 초과 잔류가 허용되어 2년 째 근무가 허용된바 있음

■ 서울중앙지방법원 지재전담부 본안사건 접수건수⁵⁰⁾

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020
건수	382	526	631	557	675	486

3) 전문법관 선발여부

- 특허사건의 경우 고도의 전문성이 필요한 분야로 알려져 있으나, 다만

- ① 특허 사건의 수가 제한적이기에 소수의 법관이 독점한다는 시각이 존재하는 점,
- ② 특허법원은 고등법원급이고 침해소송의 항소심을 관

49) 2016. 12. 20. 재판예규 제1630호로 개정된 「전문재판부의 구성 및 운영 등에 관한 예규」

50) 민사 제60부가 담당하는 본안사건은 제외되어 있음

할하는 특수성이 있는 점 등을 고려하여, 전문법관의 선발 여부가쟁점화될 수 있음

● ① 긍정하는 입장

- 근거: ① 특허사건의 경우 고도의 전문성이 필요한 분야로 알려져 있음, 전문법관제도 취지달성의 극대화를 위해 전문법관의 선발이 필요함, ② 서울중앙지방법원은 지재 사건의 규모가 작지 않고 민사 제2수석부장이 지재사건을 총괄하도록 되어 있는 점을 고려하여, 장기근무의 가능성이 있음

● ② 제한적으로 긍정하는 입장

- 특허법원은 고등법원이므로 고법판사를 대상으로 전문법관을 실시하자는 입장 ⇨ 다른 전문법원 소속 전문법관과 유사하게 인사운용
- 근거: ① 인사의 형평성 문제 완화, ② 다른 전문법원(서울행정법원, 서울회생법원)의 전문법관 제도 운영과 통일성 도모, ③ 2021년에는 서울고등법원 고법판사로 3년 이상 근무한 법관의 경우 특허법원으로 전보를 신청할 수 있게 됨, ④ 법관인사이원화 추세에 따라 평판사 공식 축소 내지 소멸할 가능성이 있음, 평판사 공식이 일부 유지되더라도 지재조 재판연구관 풀 기능을 해야 하는데, 선정 및 근무시기에 비추어 평판사 전문법관은 재판연구관 보임이 불가능할 것임 ⇨ 대법원 역량 약화 우려

● ③ 부정하는 입장

- 근거: ① 현재 특허 사건의 경우 대부분이 특허법원 내지 서울중앙지방법원에 집중되어 있음에도 위 각 법원의 특허 사건의 절대 수가 많지 않음, ② 현재에도 인사 전보를 통해 충분히 사무분담의 연속성이 부여되고 있음, ③ 선발성 보직화에 대한 우려, ④ 인사형평성 문제의 야기가 예상됨

4) 대상법원의 선정

- 특허 분야의 경우 서울중앙지방법원과 특허법원에 사건이 집중되어 있는



점을 고려하면, 전문법관 선정의 취지를 달성하기 위해서는 서울중앙지방법원 또는 특허법원이 대상으로 될 수 있을 것임

5) 선정기준

■ 전문성의 사전구비 및 구체적 선발기준

- 앞서 본 바와 같이 ① 전문성에 주안점을 두는 입장, ② 종합적으로 고려하는 입장, ③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장이 상정가능⁵¹⁾

6) 혜택 부여 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 부정하는 입장, ② 긍정하는 입장이 상정가능⁵²⁾

7) 근무기간

■ ① 근무기간 4년을 보장하는 방안

- 근거: ① 현행 특허법원 배석판사의 근무기간이 원칙적으로 3년임(서울중앙지방법원의 경우 부장판사 2년, 배석판사 1년 원칙), ② 사무분담을 2년 주기로 변경하면 재판부 2년 원칙의 관철이 가능하여 업무의 효율성 및 연속성 측면에서 양호, ③ 4년은 전문성 배양을 위한 기간으로 충분함, ④ 전체 경력 주기에서 적절한 간격으로 전문 분야 재판을 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임

■ ② 근무기간 5년을 보장하는 방안

- 근거: ① 현행 근무기간보다 2년을 연장하는 것임, ② 전문성·효율성의 극대화

8) 부장판사와 평판사의 근무기간에 차등을 둘지 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 긍정하는 입장, ② 부정하는 입장이 상정가능⁵³⁾

51) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.가.)

52) 행정전문법관의 '혜택 부여 여부'에서의 논의 참조(V.4.나.5))

53) 형사전문법관의 '근무기간'에서의 논의 참조(V.3.마.)



9) 선정 규모

- 특허 사건의 절대 수가 많지는 아니하지만, 전문법관이 소수자가 되어서는 적극적으로 전문법원이 추구하는 역할을 추진하는데 어려움이 있으므로, 서울중앙지방법원 지적재산 담당재판부⁵⁴⁾ 또는 특허법원 소속 판사⁵⁵⁾의 절반 정도의 비율을 한도로 하여 제반 사정을 고려하여 점진적으로 구성비율을 상향해 나가는 것이 타당함
- 예를 들어, 특허법원의 고등법원 판사, 평판사의 1/2을 전문법관으로 하되, 근무기간을 5년으로 할 경우, 매년 고등법원 판사 1명, 격년으로 평판사 1명을 각 선발 가능할 것으로 보이고, 같은 기준으로 서울중앙지방법원 지적재산 담당재판부의 부장판사, 평판사를 충원할 경우, 부장판사 및 평판사는 격년으로 약 1명씩 각 선발 가능할 것으로 보임

10) 인사패턴

- 서울중앙지방법원의 경우 기존 인사패턴에 따른 서울권 권역에 속하거나 속할 예정인 판사를 대상으로 특허전문법관을 선정하여 근무기간을 연장하는 것으로 하고, 특허법원의 경우 고등법원 전보대상자 또는 고등법원 판사 보임의 인사패턴에 따르면 될 것으로 보임

11) 재선정 여부

- 임기 연장 허용 여부 및 부장판사 때 전문법관으로 재선정 허용 여부
 - 앞서 본 바와 같이 ① 허용하는 입장, ② 불허하는 입장이 상정가능⁵⁶⁾
 - 추가로, 특허 사건의 절대 수가 비교적 적은 점, 특허 사건을 담당하는 법관이 한정되어 있는 점, 특허 분야 법관의 양성 문제 등이 고려되어야 함

54) 서울중앙지방법원 지적재산 담당재판부의 경우 2021. 5. 기준으로 부장판사 6명, 평판사 6명(수석부장판사 제외)

55) 특허법원의 경우 2021. 5. 기준으로 고등법원 판사 9명, 평판사 5명(법원장, 수석부장판사 및 고등법원 부장판사 제외)

56) 형사전문법관의 '재선정 여부'에서의 논의 참조(V.3.사.)



5. 일반법원(노동, 건설, 의료분야) 전문법관

가. 기본이념

■ 전문분야로서 노동·건설·의료 분야

- 대내·외적으로 의료, 건설, 노동 분야는 전문화의 필요성이 일응 인정되고 있고, 각 지방법원에 전문재판부가 설치되어 있는 등 사건의 수 및 담당 법관의 수도 확보되어 있는 것으로 보임
- 특히 노동분야의 경우 전문법원 도입논의와 더불어, 최근 전문화의 필요성이 강조되고 있음

■ 다른 전문분야보다 비교적 '형평성 문제'를 적게 야기

- 통상 법관들은 비교적 민사를 선호하는 성향을 가지나, 민사 중 건설, 노동 분야의 경우 업무가 과중하다는 것이 대체적 인식임
- 이를 고려하여, 제1기 사법정책 분과위원회에서 전문법관 확대검토 영역으로 제안됨

■ 관건 효과의 부작용은 거의 문제되지 않음

- 의료, 건설, 노동 분야의 경우 전문법원이 별도로 설치되어 있지 아니하고, 일반법원 전문재판부에서 다른 일반 민사사건과 함께 처리되고 있음

■ 전문법관 제도의 도입 및 경험집중을 통한 전문분야 선도

- 전문적 소양을 갖춘 법관이 자신의 역량을 펼쳐나갈 수 있는 유인을 지속적으로 제공하고 이를 제도화하려는 노력이 필요

나. 주요 지방법원 노동·건설·의료 분야 사건처리 및 재판부 구성

1) 주요 지방법원 2019년도 사건처리 현황 및 구성(2019. 12. 기준)

■ 2019년도 주요 지방법원 노동·건설·의료 분야 사건처리 현황

법원	노동 (건)	건설 (건)	의료 (건)
서울중앙지방법원	1,417	1,777	823
서울동부지방법원	150	92	51
서울남부지방법원	72	-	48
서울북부지방법원 ⁵⁷⁾	184	264	46
서울서부지방법원	98	261	47
수원지방법원	18	146	19
대전지방법원 ⁵⁸⁾	195	203	30
대구지방법원	-	52	5
부산지방법원 ⁵⁹⁾	182	426	52
창원지방법원	204	223	15
광주지방법원	-	396	22
제주지방법원	36	217	3

■ 서울중앙지방법원 전문재판부 운영

법원	전문분야	재판부	최초운영일자	처리 건수	법관 구성
서울 중앙 지방법원	노동	제6민사부 ⁶⁰⁾	1996. 3. 1.	1,417	부장판사 3명
		제41, 42민사부	1989. 9. 1.		부장판사 2명, (배석)판사 4명
		제48민사부	2015. 2. 26.		부장판사 1명, (배석)판사 2명
		민사207, 209단독	2016. 2. 22.		부장판사 1명, (단독)판사 1명
		합계			부장판사 7명, 판사 7명
	의료	제15민사부	1990. 3. 1.	823	부장판사 1명, (배석)판사 2명
		제18민사부	2003. 2. 19.		부장판사 1명, (배석)판사 2명

57) 노동의 경우 제3민사부(항소, 건설 겸임), 제10민사단독, 건설의 경우 제3민사부(항소, 노동 겸임), 제11민사부, 제5, 6민사단독, 의료의 경우 제2민사부(항소, 손해배상 겸임), 제12민사부(지재 겸임)가 설치됨

58) 노동의 경우 제11민사부, 제18, 20민사단독, 건설의 경우 제17민사단독, 의료의 경우 제13민사부, 제19민사단독이 설치됨

59) 노동의 경우 제6민사부(항소), 제5민사단독, 제16민사단독(지재 겸임), 건설의 경우 제9민사부(지재 겸임), 제11민사부, 제2, 6, 9민사단독, 의료의 경우 제8민사부(언론, 기업, 환경, 국제거래, 중재, 해사 겸임), 제1, 10민사단독이 설치됨

		민사39단독	2002. 8. 19.		단독(판사) 1명
		민사40단독	1995. 10. 1.		단독(판사) 1명
		민사42단독	2011. 2. 28.		단독(판사) 1명
		제4민사부	2017. 4. 1.		부장판사 1명, (배석)판사 2명
		합계			부장판사 3명, 판사 9명
	건설	제19, 23, 24, 28민사부	1996. 3. 1.	1,777	부장판사 4명, (배석)판사 8명
		제27민사부	2003. 2. 19.		부장판사 1명, (배석)판사 2명
		제45민사부	2009. 2. 23.		부장판사 1명, (배석)판사 3명
		제34, 36민사부	2015. 2. 26.		부장판사 2명, (배석)판사 4명
		제47민사부	2015. 7. 18.		부장판사 1명, (배석)판사 2명
		민사21단독	2003. 2. 19.		부장판사 1명
		민사44, 46단독	2005. 2. 21.		부장판사 1명, (단독)판사 1명
		민사47단독	2011. 2. 28.		부장판사 1명
		민사202단독	2015. 2. 23.		부장판사 1명
		민사206단독	2016. 2. 22.		(단독)판사 1명
		합계			부장판사 13명, 판사 21명

2) 서울중앙지방법원 전문재판부 사무분담 기준 및 구성 현황

■ 사무분담 기준 및 전문재판부 소속 법관의 선정

- 앞서 본 바와 같음⁶¹⁾

■ 노동·건설·의료 전문재판부 현황(2019. 12. 기준)

- 근무기간

- 원칙적으로 재판장 2년, 배석판사 1년 근무

60) 2019. 2. 25. 제6민사부를 제6-1, 6-2, 6-3민사부(경력대등재판부)로 변경

61) 특허전문법관의 '서울중앙지방법원 구성현황'에서의 논의 참조(V.4.라.2))



- 현재구성

- 노동전담재판부: 부장판사 7명, 판사 7명
- 의료전담재판부: 부장판사 3명, 판사 9명
- 건설전담재판부: 부장판사 13명, 판사 21명

다. 선정기준

1) 대상법원의 선정

■ 견해의 상정

- ① 법원간 전보인사를 통상의 인사패턴에 따르되 사무분담으로 조절하여 한다는 입장

- 근거: 현행 인사패턴과의 조화
- 단점: 지방인사발령시 전담사건이 있는 큰 지방법원으로 배치받기 위해 전문법관을 신청할 우려, 다른 법원의 사무분담 권한 제약 문제 발생

- ② 현 시점에서는 서울중앙지방법원이 적절하다는 입장(적극)

- 근거: ① 건설, 노동 분야의 경우 민사 분야 중에서 업무가 과중하다는 것이 대체적인 인식인바, 통상의 인사패턴에 의할 경우 전문법관의 지원자가 많지 아니할 것으로 예상됨, ② 서울중앙지방법원 이외의 지방법원의 경우 의료, 건설, 노동 사건의 비중이 비교적 높지 아니함(예를 들어, 2019. 12. 31. 기준으로 의료 사건의 경우 대전지방법원 30건, 부산지방법원 52건, 노동 사건의 경우 대전지방법원 195건, 부산지방법원 182건을 처리한 것으로 나타남), ③ 도입의 필요성을 긍정하더라도 아직 제도 시행의 경험이 없으므로, 제도안착과 시너지 효과 등을 고려하면 서울중앙지방법원을 시범 법원으로 한 후 경과를 고려하여 확대할 수도 있을 것임
- 단점: 원칙적 근무기간보다 장기간 근무하는 것은 인사운영상 혼란 초래



- 다만, 특정법원에서의 근무의 장기화를 방지하기 위하여 선발대상을 서울 중앙지방법원 전입 법관에 한정할 필요가 있음(현재 해당 법원 근무 법관 제외)

● **③ 장기근무 제도 시행 법원이 적절하다는 입장**

- 근거: ① 기존 인사제도를 이용하여 전문재판부 장기근무를 구현함으로써 현행 인사패턴과 조화 가능, ② 장기근무 제도 시행 법원으로 하여금 전문법관을 직접 선발하게 할 경우 전문법관 선정과 각급 법원의 자율적 사무분담권 조화 가능

2) 일정 기간의 법관 근무 경력의 요부

■ 앞서 본 바와 같이 **① 부정하는 입장, ② 긍정하는 입장이 상정가능⁶²⁾**

- 추가로, ① 노동, 건설, 의료 분야의 경우 기초가 되는 민사법 분야로서 법조인의 기본 소양 분야인 점, ② 노동, 건설, 의료 분야의 경우 형사·행정 분야와도 밀접한 관련을 가지기에 전체적인 시각이 요청되는 점 등이 고려되어야 함

3) 법관 경력의 요구기간의 설정

■ 일정 법관 경력을 통해 민·형사 재판을 두루 담당하였던 법관을 대상으로 할 것이 요구되는바, 다음의 안이 상정될 수 있음

■ 견해의 상정

- 앞서 본 바와 같이 **① 재판장 경험을 수년 쌓은 후 부장판사로 보임되기 전후 2년 사이에 있는 법관을 대상으로 하는 방안, ② 최초 재임용시 선정하는 방안, ③ 최소한 5년 이상의 법관경력을 요구하는 방안, ④ 4년 이상의 법관경력을 요구하는 방안**이 상정가능⁶³⁾

62) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.나.)

63) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.나.)



4) 구체적 선정기준

■ 전문성의 사전구비 및 구체적 선발기준

- 앞서 본 바와 같이 ① 전문성에 주안점을 두는 입장, ② 종합적으로 고려하는 입장, ③ 공정성·형평성·균형감각에 주안점을 두는 입장이 상정가능⁶⁴⁾

5) 선발방식

■ 행정처에서 선발하는 방안

- 인사희망 시 지망 ⇨ 사법행정자문회의·법관인사 분과위원회 ⇨ 정기인사 시 선발 (해당 법원과 본인에게 통보)
- 기존 인사/사무분담 준별과 거리가 있음, 인사에서 사무분담을 정할 경우 관련 규칙 및 예규의 개정 필요

■ 각급 법원 사무분담위원회에서 선발하는 방안

- 지원한 법관의 그동안의 사무분담 등 필요사항을 인사실에 확인요청 시 협조하는 방식이 상정 가능함

■ 검토(행정처에서 선발하는 방안)

- 선발의 투명성·공정성, 현행 가사소년전문법관과의 균형 등을 고려하여, 지망 후 법관인사 분과위원회·사법행정자문회의를 거쳐서 선발하는 방안이 타당할 것으로 보임

라. 혜택 부여 여부

■ 앞서 본 바와 같이 ① 부정하는 입장, ② 긍정하는 입장이 상정가능⁶⁵⁾

- 다만 통상 건설, 노동 분야의 경우 업무가 과중하다는 것이 대체적인 인식이고, 설문조사 결과에 의하더라도 법관들의 지원의사가 비교적 낮게

64) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.가.)

65) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.바.)

나타난 점을 고려하면, 일정 정도의 혜택을 부여할 필요성이 있고, 비교적 선호되는 법원인 서울중앙지방법원에서의 장기간 근무를 전제로 한다면 그것이 어느 정도의 혜택으로 볼 여지가 있음

마. 근무기간

1) 근무기간의 설정⁶⁶⁾

■ ① 근무기간 4년을 보장하는 입장(적극)

- 근거: ① 사무분담을 2년 주기로 변경하면 재판부 2년 원칙의 관철이 가능하여 업무의 효율성 및 연속성 측면에서 양호, ② 4년의 기간 동안 전문분야 사건을 담당시키는 것은 전문성 배양을 위한 충분한 기간임, ③ 제도 시행의 경험이 없고, 적절한 간격으로 전문 분야 재판을 반복하는 것도 전문성 강화의 좋은 방안임, ④ 가정전문법관보다 비교적 분야가 다양하지 않고, 더 장기로 인정할 경우 매년 선발할 수 있는 전문법관의 수가 감소함

■ ② 근무기간 6년을 보장하는 입장

- 근거: 전문성·효율성의 극대화

바. 선정 규모

- 전문법관이 담당분야에서 소수자가 되어서는 적극적으로 전문법관이 추구하는 역할을 추진하는데 어려움이 있을 것이 예상되므로, 의료, 건설, 노동 분야 전문법관도 담당판사의 절반 정도의 비율을 한도로 하여 제반 사정을 고려하여 점진적으로 구성비율을 상향해 나가는 것이 타당함
- 예를 들어, 연속 근무기간 4년을 전제로, 서울중앙지방법원의 전담재판부의 법관 수 등을 고려하면, 노동전문법관 3명 내외(부장판사 1명 내외 포함), 의료전문법관 2명 내외(부장판사 1명 내외 포함), 건설전문법관 4명

66) 전문법관 도입 일반 형태에서의 논의 참조(V.2.라.)



내외(부장판사 1명 내외 포함)를 매년 선발 가능할 것으로 보임

2) 부장판사와 평판사의 근무기간에 차등을 둘지 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 긍정하는 입장, ② 부정하는 입장이 상정가능⁶⁷⁾

사. 인사패턴

- 기존 인사패턴과의 조화의 측면을 고려하여, 서울권 권역에 속하거나 속할 예정인 판사를 대상으로 의료, 노동, 건설 전문법관을 선정하여 4년의 근무기간을 보장하는 방식으로 운영한다면, 그 기간 이외에는 기존의 서울권 인사패턴에 따르면 될 것으로 보임

아. 재선정 여부

- 임기 연장 허용 여부 및 부장판사 때 전문법관으로 재선정 허용 여부

- 앞서 본 바와 같이 ① 허용하는 입장, ② 불허하는 입장이 상정가능⁶⁸⁾

자. 관련 규정 정비

- 「법관인사규칙」에 현재 시행중인 가사소년전문법관에 관한 규정이 없는 점을 고려하면, 위 규칙의 개정의 필요성은 없을 것으로 보임
- 다만, 각급법원장의 사무분담권과 관계된다는 측면에서 전문법관 제도 시행을 위해 「법원재판사무 처리규칙」에 사무분담권의 예외규정을 두고, 「전문재판부의 구성 및 운영 등에 관한 예규」에 전문법관을 전문 재판부에 최우선으로 배치하는 규정의 신설 등을 통해 각급 법원의 사무분담에서 전문법관의 사무분담이 존중되도록 할 필요가 있음

법원재판사무 처리규칙

제4조(사무분담)

① 각급법원(지원 포함, 이하 같다)의 재 | ① 각급법원(지원 포함, 이하 같다)의 재

67) 형사전문법관의 ‘근무기간’에서의 논의 참조(V.3.마.)

68) 형사전문법관의 ‘재선정 여부’에서의 논의 참조(V.3.사.)



<p>판사무등에 관한 사무분담은 해당법원의 장이 정한다.</p>	<p>판사무등에 관한 사무분담은 해당법원의 장이 정한다. <u>다만, 전문재판부 관련 전문 법관의 배치는 예외로 한다.</u></p>
<p>전문재판부의 구성 및 운영 등에 관한 예규 5. 전문재판부의 구성 라. 전문재판부 소속 법관의 선정</p>	
<p>전문재판부에 배치할 법관을 선정함에 있어서는 해당 재판부의 재판업무와 관련한 전문지식, 연구실적 및 연구활동 등 해당 재판업무의 원활한 수행을 위하여 요구되는 자질과 능력, 재판부 구성의 다양성, 법조경력 및 법관경력, 해당 법원의 인력 상황 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 한다.</p>	<p>전문재판부에 배치할 법관을 선정함에 있어서는 해당 재판부의 재판업무와 관련한 전문지식, 연구실적 및 연구활동 등 해당 재판업무의 원활한 수행을 위하여 요구되는 자질과 능력, 재판부 구성의 다양성, 법조경력 및 법관경력, 해당 법원의 인력 상황 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 한다. <u>다만, 전문재판부에는 관련 분야 전문법관을 우선적으로 배치한다.</u></p>