[ 요약본 ]

# 법원의 후견감독실무 현황 및 개선방안에 관한 연구

발행일 : 2026. 8. 6.
사법정책연구원 연구위원 신유리

사법정책연구원은 2026. 8. 6.「법원의 후견감독실무 현황 및 개선방안에 관한 연구」 보고서를 발간하였습니다. 이 요약본은 사법정책연구원의 연구 성과를 보다 널리 알리기 위해 위 연구보고서의 핵심적인 내용을 알기 쉽게 요약한 것입니다. 자세한 정보를 원하시는 분은 연구보고서를 참조해 주시기 바랍니다. 요약본에는 각주와 참고문헌이 생략되어 있으므로, 관련 내용을 인용하실 때는 본 요약본이 아니라 연구보고서의 해당 페이지를 인용해 주시기 바랍니다. 연구보고서 전문은 사법정책연구원 홈페이지(https://jpri.scourt.go.kr)에 PDF 파일 형태로 게시되어 있습니다.



## 제1장 서론

2011년 민법 개정으로 성년후견제도가 도입되면서 가정법원은 후견개시 이후 후견인의 사무에 대한 관리·감독권을 가지게 되었다. 후견인은 피후견인의 재산관리와 신상보호 등 피후견인의 생활에 중대한 영향을 미치는 권한을 행사하므로 후견인의 후견사무에 관하여 적절한 감독을 수행하는 것은 피후견인의 복리를 위하여 매우 중요하다. 후견감독사건은 일반적인 소송사건과 달리 후견 종료 사유가 발생할 때까지 장기간 계속되고 사건이 누적적으로 증가하는 특징을 가지고 있고 후견감독사건의 수가 증가함에 따라 법원의 후견감독 업무부담도 커지고 있다. 그러나 한정된 사법 자원으로 인해 늘어나는 사건 수에 비해 인적·물적 기반이 충분히 갖추어지지 못한 법원이 적지 않고, 후견감독의 구체적 업무처리가 각 법원의 사정에 따라 다르게 이루어지기도 하여 법원에 따라 감독업무의 편차가 발생하는 문제가 지적되고 있다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 후견감독실무가 전국적으로 보다 균질하게 운용될 수 있도록 각 법원의 후견감독실무 현황을 조사하고 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 문헌연구와 통계자료 분석, 각 법원 후견감독업무 담당자들에 대한 서면조사와 면담조사 및 설문조사를 통해 각 법원의 후견감독업무와 관련한 인적 구성과 사무분담, 감독 절차, 업무처리 기준 및 지침, 지원체계 등을 종합적으로 조사하고 이를 바탕으로 실무상 문제점을 도출한 후 실효적인 개선방안을 검토하고자 한다.

## 제2장 후견 및 후견감독 제도 개관

### 제1절 현행 후견제도

후견제도는 친권의 보호를 받지 못하는 미성년자나 정신적 장애가 있는 성년자와 같이 스스로 의사를 결정하거나 실현하는 데 어려움을 겪는 사람을 보호하고 지원하는 제도로, 후견인이 피후견인의 신상을 보호하고 재산을 관리하는 사무를 대행하거나 지원하여 피후견인을 보호하는 것을 목적으로 한다.

민법은 성년자를 위한 후견제도와 미성년자를 위한 후견제도를 두고 있다. 성년후견제도는 2011. 3. 7. 개정된 민법에 도입되어 2013. 7. 1.부터 시행되었다. 2011년 개정 민법상 성년후견은 법정후견과 임의후견으로 나뉜다. 법정후견에는 성년후견과 한정후견, 특정후견이 있다.

성년후견 또는 한정후견 개시 심판 청구가 있는 경우 가정법원은 정신상태의 감정, 가사조사, 심문 등 심리를 거쳐 후견개시 여부를 결정한다. 가정법원이 성년후견 또는 한정후견 개시 심판을 하는 경우 후견인 선임을 하여야 한다. 후견이 개시되면 후견인은 후견개시심판에서 정해진 권한의 범위 내에서 피후견인의 재산관리와 신상보호 등 후견사무를 수행한다. 후견개시심판이 확정되면 후견인은 피후견인의 재산을 조사하여 2개월 내에 재산목록을 작성하여야 하고, 후견개시심판에서 정해진 기준일 및 제출주기마다 후견사무보고서를 작성하여 법원에 제출하여야 한다.

미성년후견은 친권자가 없거나 친권자가 친권의 전부 또는 일부를 행사할 수 없는 경우에 개시된다. 미성년후견인 선임 사건이 접수되면 법원은 사건본인과 관계인의 의사 확인, 가사조사, 심문 등의 심리를 거쳐 미성년자를 보호·교양하기에 가장 적합한 사람을 미성년후견인으로 선임하는 미성년후견인 선임 심판을 한다.

### 제2절 현행 후견감독제도

피후견인에 대한 후견이 개시되고 후견인이 선임되면 후견인은 피후견인의 재산관리와 신상보호 사무를

수행하게 된다. 이때 후견인이 피후견인의 복리를 위하여 후견사무를 충실히 수행할 수 있도록 후견인에 대한 견제와 지원의 기능을 하는 것이 후견감독이다. 후견감독은 후견인의 권한행사를 견제하고 개입하는 것뿐 아니라 피후견인과 후견인에 대한 포괄적인 지원과 관리를 포함한다.

2011년 개정 민법은 후견감독기관으로 후견감독인과 가정법원을 규정하고 있다. 가정법원은 후견감독인이 선임되지 않은 사건에서 후견사무를 감독하고, 후견감독인이 선임된 사건에서는 후견감독인의 감독사무를 감독한다.

후견감독사건은 후견개시심판이 확정되면 직권으로 개시되고, 피후견인의 사망, 미성년자의 성년 도래, 특정후견 기간만료 등의 사유가 있어야 종료된다. 이러한 후견감독사건의 특수성으로 인하여 후견감독사건은 누적적으로 증가하는 추세에 있다. 후견종료사유가 발생할 때까지 후견인의 후견사무에 대한 감독과 지원은 지속적으로 이루어져야 하고 그 기간이 장기간인 경우가 많으므로, 감독업무의 수행에 있어 연속성이 보장될 필요가 있다.

후견감독은 각 법원마다 인력과 사정이 상이하여 다양하게 이루어지고 있으나, 일반적으로 '후견감독사건 직권개시 → 후견인 교육 → 재산목록 제출 → 재산목록에 대한 초기후견감독 → 후견사무보고서 제출 및 정기후견감독(필요한 경우 심층후견감독) → 후견감독 종료'로 진행된다.

## 제3장 외국의 후견감독 제도

### 제1절 일본의 후견감독 제도

일본은 우리나라와 마찬가지로 가정재판소에서 성년후견재판 및 후견감독업무를 담당하고 있다. 후견인의 후견사무에 대하여는 가정재판소가 감독업무를 최종적으로 책임지고 수행하나, 유동자산이 많은 경우나 후견인에 의한 후견사무의 수행에 관하여 전문가의 도움을 받는 것이 적절한 경우 등 사안에 따라 후견감독인을 선임하여 후견감독인을 통하여 감독업무를 수행하기도 한다. 후견감독인은 대부분 사법서사나 변호사 등 직업 전문가가 선임되고 있다.

새로운 성년후견제도 시행 이후 후견감독사건이 누적적으로 증가하고 가정재판소의 후견감독사무가 포화상태에 이르면서 친족후견인에 의한 부정행위가 나타나기 시작하자 일본 가정재판소는 변호사, 사법서사, 사회복지사 등 일정한 공인된 자격을 갖춘 전문가를 후견인으로 선임하여 후견감독의 부담을 완화하고자 하였다. 또한 후견제도지원 신탁 및 예금 제도를 도입하여 후견인의 부정행위를 방지하고자 하고 있다.

### 제2절 미국의 후견감독 제도

미국의 성년후견제도는 연방법이 아니라 주법에 의해 규율되고 있어 그 운영방식이나 절차 및 구체적인 내용은 주마다 차이가 있으나, 다수의 주가 통일법위원회가 제정한 모델법인 1997년 통일후견보호절차법, 2017년 통일후견보호조치법의 기본 원칙과 규율 내용을 참고하거나 도입하여 입법함으로써 성년후견제도의 주요 내용은 상당 부분 유사한 양상을 보이고 있다. 후견개시 청구가 이루어지면 법원은 사건본인의 판단능력 존부와 정도를 조사 · 심리한 후 사건본인의 판단능력에 흠결이 있고 후견인이 필요하다고 판단하면 후견인을 선임하고, 후견인에게 피후견인의 신상보고서 및 재산목록과 회계보고서를 정기적으로 제출하도록 하여 후견인의 직무 수행을 감독한다.

미국의 후견감독 실무에서는 법원이 감독을 효과적으로 수행할 인력과 재정적 자원이 부족하다는 점, 장기간 사건을 추적 · 관리할 사건관리시스템이 갖추어져 있지 않아 적극적인 조사와 검증이 충분히 이루어

지지 못하고 있다는 점, 성년후견 관련 데이터가 존재하지 않는 점 등이 문제로 지적된다. 이를 개선하기 위하여 여러 주 법원에서 감독 인력과 감독시스템 정비, 보고·감독 절차 개선, 데이터 표준화와 공유 체계 마련 등의 노력을 기울이고 있다.

### 제3절 독일의 후견감독 제도

독일은 정신질환, 육체적, 정신적, 심인적 장애로 인하여 자기의 사무를 처리할 수 없는 경우에 후견법원이 성년자 본인의 신청 또는 직권으로 지원이 필요한 범위 내에서 성년후견인을 선임한다. 성년후견인은 피후견인의 복리에 부합하도록 피후견인의 의사를 존중하여 피후견인의 사무를 처리하고, 자신의 임무 범위 내에서 피후견인을 대리한다.

후견인의 후견업무 수행에 대하여는 원칙적으로 후견법원이 후견감독을 수행한다. 후견법원은 후견인에게 직무 수행을 안내하고, 후견인을 지원하며, 후견인의 업무를 감독한다. 그리고 후견청은 후견법원에 대한 지원 및 집행 지원 업무를 담당하고, 후견제도를 지원하는 역할을 수행한다.

## 제4장 법원의 후견감독실무 현황 및 문제점

### 제1절 후견감독실무 현황

#### I. 개관

전국 법원의 후견감독실무 현황을 파악하기 위하여 사법연감과 법원행정처 사법정보화실에서 제공한 전산자료를 토대로 2014. 7. 1.부터 2024. 12. 31.까지 각 법원의 후견감독사건 수를 살펴보았다. 또한 2024. 9. 기준으로 각 법원 후견감독업무담당자에 대한 서면조사와 유선조사를 실시하여 인적 현황 및 감독 단계별 업무처리 방식, 업무지침과 보고서 양식, 외부 전문가 위원과 국선후견인 제도의 운영 현황 등을 살펴보았다. 나아가 2014년 이후 후견감독업무를 담당한 적이 있는 법원공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 후견감독업무의 비중과 업무량, 업무수행의 어려움, 적정 보직기간, 전담 업무담당자 필요 여부 등에 관한 인식을 살펴보았다. 그리고 전국 법원 중 가장 많은 후견감독사건을 처리하고 있는 서울가정법원의 조직과 사건관리 절차가 어떠한 과정을 거쳐 정비되었는지 검토하였다.

#### II. 각 법원의 후견감독사건 수

2014. 7. 1.부터 2024. 12. 31.까지 전국 법원에 개시된 후견감독사건은 총 46,452건이다. 연간 개시건수는 2014년 하반기 1,595건에서 지속적으로 증가하여 2019년 이후에는 대체로 연간 5,000건 내외의 후견감독사건이 새로 개시되고 있다.

사건유형별 누적 개시건수는 성년후견감독사건이 30,414건으로 전체 사건의 대부분을 차지하였고, 미성년후견감독사건이 7,516건, 특정후견감독사건이 5,198건, 한정후견감독사건이 3,289건, 임의후견감독사건이 35건이다. 법원별로는 서울가정법원의 누적 개시건수가 9,121건으로 가장 많고, 일부 가정법원 본원과 사무국 설치 지원에도 상당한 사건이 누적되어 있으며, 법원별 사건 규모에 상당한 차이가 나타난다.

같은 기간 종국된 후견감독사건은 총 20,101건이고, 개시건수가 종국건수를 지속적으로 초과하고 있다. 2014. 7. 1.부터 2024. 12. 31.까지의 누적 개시건수에서 누적 종국건수를 공제하여 산정한 대략적인 진행 중 사건 수는 26,351건으로 나타난다. 이 가운데 서울가정법원이 4,595건으로 가장 많고, 부산가정법원 1,636건, 대구가정법원 1,448건, 인천가정법원 1,446건, 수원가정법원 1,334건이다.

### III. 각 법원의 인적 현황

2024. 9. 기준 각 법원에서 후견감독업무를 담당하는 법관, 법원사무관, 행정관(참여관), 주무관, 조사관(조사사무관 포함)의 수를 조사하였다. 조사 결과 법원별로 후견감독업무 담당 인원에 차이가 있었고, 지방법원과 지원 중에는 조사사무직렬 담당자가 배치되어 있지 않거나 법원사무직렬 및 조사사무직렬 담당자가 소수에 그치는 경우도 많았다. 조사된 인원은 겸임 업무를 고려하지 않고 단순히 담당 인원수만을 나타내는 수치로, 담당자가 다른 업무를 겸임하는지 여부까지 고려하면 실제 후견감독업무에 투입되는 인력은 이보다 적다고 보아야 한다.

후견업무 전담 여부를 법원 유형별로 살펴보면, 가정법원 본원의 경우 전담 후견업무담당자가 일부라도 배치되어 있는 법원이 많았으나, 지방법원 본원과 사무국 설치 지원에는 일부 법원에만 전담 후견업무담당자가 배치되어 있었다. 사무국 미설치 지원에서는 모든 담당자가 후견업무 외의 다른 업무를 함께 담당하고 있었다.

법원사무직렬 공무원과 조사사무직렬 공무원 사이의 업무분장도 법원별로 다르다. 법원사무직렬 공무원이 후견감독 조사명령 시행, 보고서 관리, 재판 참여 등의 업무를 담당하고 조사사무직렬 공무원은 조사명령이 이루어진 사건에 한하여 조사보고서 작성 업무를 수행하는 법원, 성년후견감독과 미성년후견감독을 나누어 담당하는 법원, 사건을 균등하게 배당받아 감독을 실시하는 법원, 법원사무직렬 공무원 또는 조사사무직렬 공무원이 후견감독업무를 전담하는 법원 등 다양한 형태로 업무분담이 이루어지고 있고, 구체적인 업무분장이 명확하게 이루어지지 않은 지원도 있다.

보직기간은 법원사무직렬 공무원의 경우 1년인 법원이 많고 일부 법원은 6개월마다 담당자가 변경되기도 한다. 조사사무직렬 공무원은 가정법원 본원과 같이 조사관이 여러 명 근무하는 법원에서는 일정 기간 후견업무 보직을 담당하기도 하지만, 다수의 지방법원과 지원에서는 해당 법원에 근무하는 동안 가사사건의 조사업무 전체를 담당하는 경우가 많아 해당 법원의 근무기간 동안 후견업무를 담당하거나 후견사건 중 조사명령이 내려진 사안에 대한 조사업무를 담당하고 있다.

### IV. 후견감독업무 처리 절차

후견감독은 일반적으로 후견감독사건 직권개시, 후견인 교육, 재산목록 제출 및 초기후견감독, 후견사무보고서 제출 및 정기후견감독과 심층후견감독, 후견감독 종료의 순서로 진행된다. 각 단계별 후견감독업무 처리 절차는 각 법원의 인력과 사정에 따라 상이하게 이루어지고 있다.

사건 분류 및 관리 방식과 관련하여, 일부 법원은 미성년후견감독사건의 특성을 고려하여 미성년후견감독사건을 성년후견감독사건과 별도로 배당하거나 감독주기, 감독기준 및 조사방법을 달리하여 감독 · 관리하고 있다. 성년후견감독사건의 경우에도 재산규모와 사건의 특성에 따라 일반감독사건과 간이감독사건 또는 특별감독사건으로 분류하여 감독주기나 증빙자료 제출 범위를 달리하기도 한다. 그러나 규모가 작은 법원은 이러한 분류와 차등 관리를 하지 않는 경우도 많다.

후견인 교육은 후견제도와 후견감독절차 안내, 재산목록 및 후견사무보고서 작성 · 제출 방법, 후견사무 수행 방법, 법원의 허가를 받아야 하는 사항과 청구방법 등의 내용으로 이루어지고 있고, 가사조사관에 의한 대면교육, 교육 영상 시청 등의 방법으로 실시되고 있다. 후견인 후보자 교육과 후견인 교육을 모두 실시하는 법원도 있고, 후견인 후보자 교육 또는 후견인 교육만을 실시하는 법원도 있다. 상당수 법원은 미성년후견의 특성을 고려하여 미성년후견인 교육을 성년후견인 교육과 구분하여 실시하고 있으나, 구분하지 않

고 교육을 실시하는 법원도 있다.

초기후견감독에서는 후견개시심판 이후 후견인이 제출한 재산목록보고서와 소명자료를 확인하고 향후 감독방향을 정하게 된다. 모든 사건에 조사명령을 발령하고 후견감독보고서를 작성하는 법원도 있으나, 조사명령과 보고서 작성이 선별적으로 이루어지는 법원도 있고, 초기후견감독을 실시하지 않는 법원도 있다.

정기후견감독 단계에서도 조사명령의 발령 및 조사보고서 작성 여부, 후견사무보고서 제출일 무렵 사전제출요구서 발송 여부, 후견사무보고서와 증빙서류의 확인 여부가 법원마다 다르다. 모든 사건에 대하여 조사명령이 이루어지고 조사보고서가 작성되는 법원이 있는 반면, 선별적으로 조사명령이 이루어지거나 조사보고서가 작성되는 법원이 있고, 일부 법원은 조사명령이 발령되지 않거나 조사보고서가 작성되지 않기도 한다. 후견사무보고서 및 증빙서류 확인 여부도 마찬가지이다. 또한 후견사무보고서 미제출 시 제출 독촉, 보정명령, 조사명령, 심문기일 지정 등의 조치를 취하는 법원이 있는 반면, 후속조치가 이루어지지 않는 법원도 있다.

초기후견감독 및 정기후견감독 과정에서 보다 깊이 있는 조사가 필요하다고 판단되는 경우 심층후견감독을 실시하게 되는데, 심층후견감독의 실시 여부, 기준 및 형태는 법원마다 다르다. 규모가 작은 법원은 심층후견감독을 실시하지 않는 경우도 많다.

후견감독 종료 단계에서도 최종 재산계산보고서와 후견사무보고서 제출 확인 여부, 미제출 시 후속조치, 종료감독보고서 작성 여부와 후견종료등기신청 안내 여부가 법원마다 다르다.

## V. 각 법원의 업무지침 및 양식

가정법원의 경우 내부 업무지침, 이른바 업무매뉴얼이 존재하는 법원이 상당수 있고, 서울가정법원, 부산가정법원, 대구가정법원은 관련 사항을 실무편람이나 업무지침 책자 형태로 발간하기도 하였다. 그러나 대부분의 지방법원과 지원에는 내부 업무매뉴얼이 존재하지 않고, 서울가정법원이나 부산가정법원의 책자나 법원행정처에서 2015년 발간한 자료를 참고하여 업무를 처리하고 있다.

후견감독보고서 양식도 내부적으로 보고서 양식을 만들어 사용하는 경우도 있으나, 타법원의 양식을 사용하는 경우도 있고, 별도의 양식이 존재하지 않는 경우도 있다. 내부적으로 양식이 있는 경우에도 법원별로 양식의 세부 내용은 다르게 이루어져 있다.

## VI. 후견감독업무 지원체계 관련 현황

후견사무상담위원, 전문후견감독위원, 심층후견감독위원, 후견감독심리상담위원의 위촉 및 활용 여부는 각 법원의 사정에 따라 다르다. 가정법원의 경우 이러한 외부 전문가 위원을 위촉하여 법원의 후견감독업무를 보조하도록 하고 있으나, 소규모 법원의 경우 이러한 지원체계가 제대로 마련되어 있지 않은 경우가 많다.

현행 실무상 국선후견인 제도는 2018년도에 법원행정처에서 시행한 '후견인 보수 절차구조에 관한 시범실시 계획(안)'에 따라 서울가정법원이 2018. 5.부터 시범 운영하면서 시작되었다. 서울가정법원은 2018년 16건의 국선후견(감독)인을 선임하기 시작하여 2024년에는 66건의 국선후견(감독)인을 선임하였고, 2024년까지의 누적 선임건수는 237건이다. 다른 일부 가정법원과 지방법원 및 지원에서도 국선후견인 제도를 운영하고 있으나, 대부분의 법원에서는 근거규정 및 예산의 부재로 국선후견인 제도를 운영하지 못하고 있다.

후견감독업무 담당자를 위한 교육으로는 사법연수원의 가사재판실무 법관연수, 법원공무원교육원의 성년후견과정, 후견감독 담당자 연수가 운영되고 있다. 후견에 관한 교육 수요의 증가로 2026년에는 성년후

견과정 교육과정이 증설될 예정이고, 후견감독 담당자 양성을 위한 교육이 신설될 예정이다.

## VII. 업무담당자에 대한 설문조사

2014년 이후 후견감독업무를 담당한 경험이 있는 법원사무직렬 및 조사사무직렬 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 343명의 응답 중 응답 내용의 논리적 오류가 있는 자료를 제외한 293개의 응답을 분석하였다. 응답자의 45.7%가 2023년부터 2025년까지 사이에 후견감독업무를 담당한 경험이 있어 최근 실무의 상황이 상당 부분 반영된 것으로 볼 수 있다.

후견감독업무를 담당할 당시 전체 업무에서 후견업무 및 후견감독업무가 차지한 비중에 관하여는 법원 유형과 직렬에 따라 응답에 차이를 보였다. 가정법원 본원에서는 후견업무 또는 후견감독업무가 높은 비중을 차지하는 경우가 많았던 반면, 지원에서는 그 비중이 낮게 나타나는 경우가 많았다. 직렬별로도 후견업무 및 후견감독업무가 전체 업무에서 차지하는 비중의 분포에 차이가 나타났다. 법원사무직렬은 조사사무직렬보다 겸직업무의 비중이 높은 경향을 보였다.

후견감독업무를 담당할 당시 보직에서 수행한 전체 업무량을 다른 보직 담당자의 평균적인 업무량과 비교하도록 한 결과, '매우 많다'는 응답이 15.4%, '다소 많다'는 응답이 41.3%로 전체 응답자의 56.7%가 평균보다 업무량이 많다고 평가하였다. 업무량이 많다고 응답한 이유로는 '누적된 미감독 사건 수의 과다'가 54.2%로 가장 높았고, '후견인에 대한 교육 및 후견사무 안내, 민원 응대 등에 소요되는 시간 과다'가 49.4%, '겸임 업무의 과중'이 44.6%, '담당 후견감독사건 수의 과다'가 44.0%, '후견감독업무의 전문성으로 인해 업무파악에 소요되는 시간 과다'가 36.1%였다.

업무수행의 어려움에 관한 질문에서는 어려움이 없다는 응답이 2.0%에 불과하였다. '후견사무보고서 미제출 등 부실한 후견사무에 대한 후속조치'가 어렵다는 응답이 60.1%로 가장 높았고, '누적된 미감독 사건의 처리' 48.8%, '후견감독사건의 지속적 증가로 인한 업무과다' 48.1%, '구체적 업무처리 지침의 부재' 44.4%, '후견인 사무수행에 관한 안내 및 민원 응대' 42.7%, '후견감독사건의 전문성 요구로 인한 업무파악의 어려움' 42.0%의 순으로 나타났다.

적정 보직기간에 관하여는 '1년 이상 2년 미만'이라는 응답이 51.5%, '2년 이상 3년 미만'이라는 응답이 28.0%로, 전체 응답자의 79.5%가 1년 이상 3년 미만의 보직기간이 적정하다고 보았다. 1년 미만이 적정하다는 응답은 10.6%에 그쳤다. 또한 후견감독업무를 전담하는 업무담당자가 필요하다는 응답은 91.8%에 달하였다.

설문조사 결과는 후견감독업무가 사건의 계속적 관리, 후견인에 대한 지원, 후견사무보고서의 점검, 필요한 조치의 검토와 실시 등을 포함하는 업무로서 전문성과 연속성이 요구되는 영역임을 시사한다. 또한 그 수행 여건은 법원 유형과 인력 구조 등에 따라 상당한 차이를 보이고 있으므로, 후견감독실무의 현황을 분석함에 있어 사건 수의 증가뿐 아니라 업무분담 형태와 보직기간, 업무수행 방식 등을 함께 고려할 필요가 있다.

## VIII. 서울가정법원 실무 운영 체계

서울가정법원은 전국 법원 중 후견감독사건 수가 가장 많은 법원으로 현재 후견과를 설치하여 후견사건을 전담하는 업무담당자들이 후견사건을 체계적으로 관리하고 있다. 서울가정법원의 현행 체계는 몇 차례 개선을 거쳐 정립된 것으로, 후견감독사건이 지속적으로 증가함에 따라 기존 방식으로는 업무처리에 어려움이 있다는 지적에 따라 업무체계를 정비한 것이다.

서울가정법원은 후견개시사건과 후견감독사건이 증가하면서 기존의 인력과 조직으로는 후견감독사건에 대하여 통일적이고 유기적인 업무진행이 어렵다는 의

견이 대두됨에 따라 2017. 7. 1. 서울가정법원 사무국 종합민원실에 후견센터를 설치하여 후견개시사건의 접수부터 후견감독사건의 종료 및 말소등기까지 후견사건 업무를 수행하도록 하였다. 서울가정법원은 후견센터를 설치하면서 후견감독참여관과 후견감독조사관의 이원적 감독 구조를 후견감독담당관 책임제로 변경하고, 선별적 조사 방식을 전수 조사 방식으로 변경하였다. 감독체계를 정비하면서 조기에 후견인과 피후견인의 문제를 파악하고 적시에 적절한 조치를 취할 수 있도록 하였고 정기적으로 감독을 실시하여 감독의 연속성을 확보할 수 있도록 하였다.

서울가정법원은 이후 미감독사건이 누적되자 후견감독사건을 효과적으로 관리하기 위하여 2021. 7. 1. 부터 새로운 후견감독사건 관리 절차를 운영하였다. 조기감독팀을 신설하고 정기감독팀의 인력을 후견의 유형에 따라 재배치하였으며, 간이사건의 분류기준을 마련하고, 조기감독 및 정기감독의 업무절차를 정비하는 등 사건처리절차를 정비하였다. 그리고 후견감독사건의 현황을 파악하고자 후견감독 관련 통계양식을 마련하였다. 새로운 후견감독사건 관리 절차를 운영한 결과 서울가정법원의 전체 후견감독사건 중 미감독사건의 비율이 2021. 7. 1. 기준 55.12%에서 2022. 6. 30. 기준 9.04%로 감소하였다.

나아가 서울가정법원은 2024. 1. 1.부터 후견과를 독자적인 과로 신설하여 후견업무의 전문성을 강화하고 효율적인 사건처리를 도모하고 있다.

## 제2절 현행 후견감독실무의 문제점

### I. 인력 운용 및 사무분담 문제

후견감독사건은 후견종료심판이 있거나 피후견인의 사망 등의 사유가 발생하지 않는 한 종료되지 않으므로 매년 법원의 후견감독사건은 누적적으로 증가하고 있다. 그러나 늘어나는 사건 수에 비해 법원의 인력 충원은 제대로 이루어지지 못하고 있어, 현재 대부분의 법원에서 후견감독업무를 담당하는 인력은 매우 부족한 실정이다.

대부분의 법원에서 후견감독업무 담당자는 후견감독업무와 다른 업무를 겸임하고 있고, 법원의 규모에 따라 업무의 성격이 전혀 다른 업무와 겸임하기도 한다. 현재 인력 상황상 후견감독업무만을 전담하도록 인력구성을 하기 어려운 법원이 대부분이기는 하나, 후견감독업무는 대체적으로 처리가 시급하게 요청되는 성격의 업무가 아니고, 후견사무가 제대로 이루어지지 않을 경우 피후견인이 이에 대하여 의견을 제시하기가 어려워, 여러 겸임 업무 중 후견감독업무가 더 소홀해지게 될 가능성이 높다. 또한 여러 업무를 겸임하는 경우 후견 관련 전문 교육이 이루어지기 어렵고 지원이 미흡할 수 있다.

실질적인 후견감독업무를 수행하는 담당자 사이의 업무분담 범위 또한 법원마다 다르다. 업무분담이 명확하게 이루어지지 않으면 사건에 대한 실질적 감독이 소홀해지게 되거나, 관리가 제대로 이루어지지 않을 가능성이 높아진다.

그리고 후견업무를 담당하는 법원공무원의 보직기간은 법원사무직렬의 경우 일반적인 보직기간인 1년인 경우가 많은데, 1년의 보직기간으로는 전문성을 요하는 후견업무를 충실히 수행하기 부족하고, 업무의 연속성 확보가 어려워 실질적인 감독이 제대로 이루어지기 어렵다.

### II. 법원별 업무처리 절차와 감독 정도의 상이

앞서 본 바와 같이 각 법원의 감독 단계별 후견감독업무처리 절차와 감독의 정도는 법원별로 상이하다. 초기 및 정기 후견감독 조사명령 발령과 후견감독조사보고서 작성 여부, 후견인이 제출한 사무보고서의 확

인 여부, 미제출 시 후속조치, 심층후견감독의 실시 여부 등은 법원에 따라 다르다. 각 법원의 사정에 따라 구체적 업무처리 절차와 방식을 달리할 수는 있으나, 규모가 작은 법원과 지원의 경우 단순히 업무 수행 방식의 차이라기보다는 인력 부족과 업무 과다, 지원체계의 부족 등에 기인하는 경우가 많은 것으로 보인다. 법원의 사정에 따라 다양한 방법으로 업무처리가 이루어지고 기준이 마련되어 있지 않은 경우 업무담당자들의 업무파악 및 충실한 업무수행이 어려워지고, 업무담당자의 역량이나 의지에 따라 감독의 정도가 달라지는 문제가 발생하며, 결과적으로 후견제도를 통하여 법원의 감독을 받고 지원을 받을 수 있는 당사자의 권리를 저해하게 된다. 여기에 보직기간도 단기인 경우 감독이 제대로 이루어지지 못하고 사건이 방치될 가능성도 높아진다.

### III. 통일적 업무지침 및 지원체계 부재

현행 법규는 법원의 후견감독에 관하여 일반적인 규정만 두고 있다. 일부 가정법원의 경우 내부 업무지침이 존재하나, 대부분의 법원과 지원에는 내부 업무지침이 존재하지 않고, 다른 법원의 업무지침을 참조하여 업무를 처리하는 형태로 실무를 운영하고 있는데, 법원마다 규모나 인적 여건이 달라 다른 법원의 업무지침을 그대로 적용하기 어려운 경우가 많다. 후견감독업무는 기존 재판업무와 다른 특성을 가지고 있고 전문적 지식과 경험이 요구되므로, 담당자의 인사이동에 따른 업무의 공백을 보완하고 법원별 실무 편차를 줄이기 위해서는 법원의 규모와 인력 여건의 차이를 고려하면서도 공통적으로 적용할 수 있는 체계적인 업무지침이 필수적이다. 이러한 공통 기준이 마련되어 있지 않은 경우에는 업무의 연속성이 저하되고 법원 간 감독 불균형이 심화될 수 있다.

또한 가정법원에서는 후견사무상담위원, 전문후견감독위원, 심층후견감독위원, 후견감독심리상담위원 등 외부 전문가 위원을 위촉하고 외부 전문가 위원의 보조를 받아 후견감독을 실시하고 있고, 외부 전문가 위원의 후견사무수행 안내 및 지원, 전문적인 심층감독 시행, 조정조치 및 상담 등을 통해 보다 실질적인 후견 지원과 감독 및 후견감독업무담당자의 업무부담 감경이 이루어진다. 그러나 가정법원이 아닌 지방법원과 지원에는 대부분 외부 전문가 위원이 위촉되어 있지 않고 지원체계가 제대로 마련되어 있지 않아 심층적 지원 및 감독·개입이 충분히 이루어지지 못하고 있다. 그 결과 동일한 유형의 후견사건에서도 법원에 따라 접근방식이나 감독·지원의 정도가 달라지는 문제가 발생한다.

국선후견인의 경우도 이를 통해 후견인 선임이 어려운 피후견인에 대한 후견사무 수행 및 법원의 감독 부담 경감 기능을 수행할 수 있고, 국선후견인 선임이 필요한 사건 또한 꾸준히 증가하고 있으나, 근거 규정 및 예산의 미비로 인하여 많은 법원에서 국선후견인 제도 시행에 어려움을 겪고 있다.

## 제5장 후견감독실무 개선방안

### 제1절 현행 제도 내에서의 개선방안

### I. 인력 운용 및 사무분담 개선

후견감독업무의 전문성과 지속성을 제도적으로 담보하기 위해서는 가사사건의 조사업무를 전담하는 가사조사관을 각 법원에 배치하는 것과 유사하게 각 법원에 후견감독업무를 전담하는 후견감독담당관을 배치하여 감독 역량을 강화할 필요가 있다. 후견감독담당관은 법원 규모와 후견감독사건 수에 따라 차등 배치하여 법원에 따라 적정수의 후견감독담당관이 배치되도록 함이 타당하다. 규모가 큰 가정법원 및 지방법

원 본원의 경우 사건 수를 고려하여 후견감독담당관을 여러 명 배치하고, 일정 규모 이상의 지방법원 본원 및 지원에는 후견감독담당관을 1명 이상 배치하며, 후견감독담당관을 1명 이상 배치하기 어려운 소규모 지원의 경우 순회근무의 방식으로 운영하다가 후견감독사건 수가 증가하면 이를 감안하여 인력을 재배치하여 후견감독담당관 제도를 점차 확대 운영하는 안을 검토할 수 있다.

또한 적극적이고 지속적인 후견감독을 위하여 단기 순환 방식이 아니라 일정 기간 이상 안정적으로 후견업무를 책임감 있게 할 수 있도록 인사를 운영하여야 한다. 이를 위하여 2023년에 도입된 후견감독사무 전문직위 전문관 제도를 전국적으로 확대 운영하고 현재 각 법원에 배치된 전문관 인력을 해당 관할의 사건 수와 업무 규모에 맞게 점진적으로 증원하여 감독의 연속성과 지속성을 확보하고 전문화·체계화된 후견감독시스템을 발전시킬 기반을 마련할 필요가 있다.

그리고 후견 관련 업무를 담당하는 전담 부서를 단계적으로 정비하는 방안을 검토하여야 한다. 우선 가정법원 본원을 중심으로 사무국에 후견사건을 전담하는 부서를 신설하여 후견사건의 안정적인 운영과 효율적인 관리를 위한 인적·물적 환경을 구축할 필요가 있다.

## II. 통일적인 후견감독업무 시스템 마련

인력 증원은 단기간에 해결하기 어려운 문제이므로, 후견감독 시스템을 체계화하고 통일적인 기준을 마련하여 업무의 효율성을 높이는 방안을 검토하여야 한다. 이를 위하여 각 법원에서 후견감독을 함에 있어 적용 가능한 최소한의 업무지침을 마련하여 각 법원에서 균질한 후견감독이 이루어질 수 있도록 절차적 기반을 마련하고 업무처리에 있어 실질적으로 이를 적용할 수 있도록 할 필요가 있다.

전국 법원에서 후견감독업무에 활용할 수 있는 업무편람을 만들고 감독조사보고서의 양식을 통일하여 감독의 질과 일관성을 높이고 법원별 업무처리 절차와 감독의 편차를 줄이도록 한다. 또한 후견사건의 처리에 관한 예규(재특 2014-1)의 내용을 보다 구체화하여 업무처리에 있어 표준적인 지침을 제공하고 통일성을 기하며 각 법원에서 업무분장 시에 참고하도록 하여야 한다. 후견감독단계별로 감독 절차와 방식에 관하여 보다 구체적인 지침을 마련하는 방향으로 후견사건의 처리에 관한 예규를 개정할 것을 제안한다.

## III. 감독업무 지원 전문가 활용 방안

후견사무상담위원, 전문후견감독위원, 심층후견감독위원, 후견감독심리상담위원과 같이 후견사무 및 후견감독사무를 지원하는 외부 전문 인력을 활용하여 후견감독업무를 보조하도록 하면 업무담당자의 업무부담을 경감하면서도 감독의 전문성과 실효성을 높일 수 있다. 다만 이를 모든 법원에서 동일한 방식으로 적용하기는 어려우므로, 법원의 규모와 여건을 고려하여 차등화된 운영 모델을 도입하여 각 법원의 인적·물적 사정에 부합하는 감독 체계를 구축하는 방안을 고려함이 타당하다. 통일성 있는 제도 운영을 위하여 가사소송규칙에 후견사무상담위원, 전문후견감독위원, 심층후견감독위원, 후견감독심리상담위원의 자격과 위촉, 임무, 수당 등 제도 운영에 필요한 기본적 사항에 관한 규정을 두는 것을 제안한다.

## IV. 국선후견인 제도 정비

국선후견인 제도는 그 필요성에도 불구하고 명문화된 규정이 없고 배정된 예산이 적어 많은 법원에서 활용되지 못하고 있다. 일부 법원에서 가사소송법 제37조의2 절차구조 규정을 적용하여 국선후견인 제도를 운영하고 있으나, 사건 관리와 업무처리 방식, 예산 확

보에 한계가 있고, 국선후견인 선임이 필요한 사건은 점차 증가하고 있는 점 등을 고려하면 국선후견인 선임과 보수지급에 관한 근거 규정을 마련할 필요가 있다. 이에 가사소송법 및 가사소송규칙을 개정하여 국선후견인의 자격, 선임 및 취소, 보수 및 비용 등 제도의 운영에 필요한 사항을 규정할 것을 제안한다. 또한 국선후견인 제도의 안정적 운영을 위하여 적절한 예산이 확보되어야 하고, 보수액에 관하여도 현실적인 검토가 필요하다. 그리고 법규 개정과 함께 재판사무시스템에 국선후견 관련 메뉴를 신설하여 국선후견인 선임 사건을 일반 사건과 구분하여 관리할 수 있도록 하고, 보수지급 절차 등을 시스템과 연계시키는 등 사건 관리와 업무처리에 관한 시스템을 정비하여 국선후견인 사건의 절차와 업무처리 방식을 표준화할 필요가 있다.

### 제2절 제도적 개선방안

다수의 지방법원과 지원의 경우 사건 규모와 인력 여건의 제약으로 인해 후견감독업무를 전담하는 조직을 구성하기 어렵고, 전담 인력을 안정적으로 확보하여 운영하기도 쉽지 않다. 또한 후견사건은 재산관리와 신상보호 등 다양한 영역이 복합적으로 결합되어 사건 단계별로 법률적 판단뿐만 아니라 사회복지적 판단이 함께 요구되는 특성이 있는데, 소규모 법원에서는 이러한 전문성을 내부적으로 축적하기 어렵고, 이를 보완할 외부 전문가 위원을 체계적으로 활용하기 위한 지원 기반이 충분히 마련되어 있지 않은 경우가 많다. 따라서 단순히 개별 법원의 내부 운영을 개선하는 방식만으로는 후견감독업무의 편차를 해소하는 데 한계가 있고, 제도적 정비 차원의 개선방안을 함께 검토할 필요가 있다.

우선 현행 관할 체계에서의 개선방안으로 본원에서 지원의 후견감독업무가 원활하게 이루어질 수 있도록 보조 · 지원하는 방안, 본원 단위 내지 광역 단위로 후견 관련 사무를 전담하는 기구를 설치하여 후견감독업무를 담당 · 지원하는 방안이 제시되고 있고, 관할 규정을 개정하여 후견감독업무를 지원이 아닌 본원에서 담당하도록 하는 방안이 제시되고 있다.

지원에서 기본적인 업무범위는 유지하되 본원에서 지원의 감독업무를 보조하고 지원하는 체계를 마련하는 방안은 현행법상 관할 규정을 준수하고 피후견인에게 사법접근성이 보장된다는 장점이 있으나, 기본적으로 지원이 후견감독업무를 수행하므로 지원의 인력과 전문성 부족 문제가 근본적으로 해소되기 어렵고, 본원의 규모와 역량에 따라 실질적인 운영 형태와 방식에 있어 차이가 발생할 가능성이 있으며, 본원에서 지원의 감독업무를 보조하는 법적 근거가 부족하다는 한계가 있다. 후견사무전담기구를 설치하여 후견감독업무를 담당 · 지원하도록 하는 방안은 조직 차원에서 후견감독업무의 표준화와 균질화에 기여할 수 있고, 현행 체계를 전제로 하기 때문에 제도 변화의 부담이 비교적 적지만, 감독 업무를 조사 업무와 분리하는 것이 현실적으로 쉽지 않고, 절차적 부담이 가중될 수 있으며, 전체적인 인력 운용 측면에서 비효율적인 운용이 될 수 있다.

장기간 누적되는 사건을 지속적으로 관리 · 감독하여야 하는 후견감독사건의 특성을 고려하면 소규모 법원의 구조적, 인적 한계가 지속되는 한 후견감독업무에 대한 보조나 지원 방안만으로는 감독의 전문성과 지속가능성을 안정적으로 담보하기 어렵다. 따라서 후견감독사건의 관할을 후견개시심판을 한 가정법원 본원으로 집중하여 가정법원 본원이 전문화된 인력과 일정한 사건 규모를 확보하고 전문성과 체계를 갖추어 후견감독 업무를 수행하도록 함이 타당하다. 후견개시심판이 이루어진 이후의 후견감독은 후견인의 후견사무에 대한 감독과 지원 및 관리를 주된 내용으로 하므로, 사건본인의 주소지 관할에서 후견개시가 이루어진

이후의 후견에 관한 사건을 후견개시심판이 이루어진 가정법원 본원 관할로 하더라도 피후견인의 접근성을 크게 해하지 않을 것으로 보인다. 이에 후견감독사건의 관할을 후견개시심판을 한 가정법원 본원으로 하는 내용으로 후견감독사건의 관할에 관한 가사소송법 규정을 개정하는 것을 제안한다.

## 제6장 결론

후견감독사건은 장기적으로 지속적인 관리와 감독이 이루어져야 하는 특성을 가지고 있어 법원의 업무부담은 현저히 증가하고 있지만 법원의 인적 · 물적 여건이 이에 상응하여 즉각적으로 개선되기에는 여러 어려움이 있다. 이러한 상황에서 특히 소규모 법원에서는 후견감독업무를 담당할 인력이 부족하고 시스템이 제대로 갖추어지지 않아 감독이 충분히 이루어지지 못하는 경우가 발생하거나 법원별로 감독의 정도와 처리방식의 편차가 발생하는 문제가 지적된다. 본 보고서는 이러한 문제의식을 바탕으로 각 법원의 후견감독실무 현황을 조사 · 분석하고 이를 토대로 파악한 문제점을 개선하는 방안을 제시하고자 하였다.

현행 제도 내 개선방안으로 우선 후견감독사건 전담인력 배치, 후견감독사무 전문직위 운영 확대, 후견사건 담당 조직 개편 등 인력 운용 및 사무분담 개선방안을 살펴보았고, 통일적 업무지침 마련, 후견사건의 처리에 관한 예규 개정 등 통일적인 후견감독업무 시스템 마련 방안과 외부 전문가 활용 및 국선후견인 제도 정비 등 지원체계의 구축 방안에 관하여 검토하였다. 그리고 후견감독사건이 지속적으로 누적되는 현실에서 전문성을 갖춘 조직이 감독업무를 전담할 수 있도록 가정법원 본원으로 관할을 집중하는 방향의 입법적 개선이 필요함을 살펴보았다.

이와 같은 개선을 통해 감독의 실효성을 높이고 법원 간 감독의 편차를 줄여 균질한 사법서비스를 제공함으로써 피후견인의 권익과 복리를 보다 실질적으로 보호할 뿐 아니라 후견제도 전반에 대한 신뢰를 높일 수 있게 될 것이다.