

좌담회

법조일원화 시대, 법관을 뽑는 바람직한 방법은 무엇인가?

일시 | 2015년 8월 20일(목) 오후 7시

장소 | 참여연대 아름드리홀

주최 | 참여연대 사법감시센터

프로그램

사회	한상희 건국대 법학전문대학원 교수
토론	김현우 변호사 (발표문 p. 3)
	서기호 국회의원
	윤태석 연세대 법학전문대학원 교수 (발표문 p. 12)
	임지봉 서강대 법학전문대학원 교수 (발표문 p. 20)

신규 법관임용제도의 문제점과 개선방향

김현우 / 변호사

I. 2015년도 신규 법관임용에서 드러난 문제점

1. 신규 법조인 즉시 임용 방식의 고집

- 신임법관 임용에 대한 현행 법원조직법 제42조 제2항은 10년 이상의 경력자를 판사로 임용할 수 있다고 규정하고 있고, 법원조직법 부칙(2011. 7. 18. 제10861호) 제2조는, “제42조 제2항의 개정 규정에도 불구하고 2013년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지 판사를 임용하는 경우에는 3년 이상 제42조 제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서, 2018년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지 판사를 임용하는 경우에는 5년 이상 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서, 2022년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지 판사를 임용하는 경우에는 7년 이상 제42조제1항 각 호의 직에 있던 사람 중에서 임용할 수 있다”라고 규정하고 있습니다.
- 법원은 지금까지 상반기에는 신규 법조인 즉시 임용을, 하반기에는 경력자를 뽑는 제도를 유지해왔습니다.
- 법원은 법조일원화를 도입하여 신규 법조인 즉시 임용을 할 수 없게 된 2015년부터는, 위와 같이 상반기에는 경력 3년 이상 5년 미만의 신임법관을, 하반기에는 경력 5년 이상의 신임 법관을 임용하고 있다. 그러나 이미 경력법관제를 도입한 이상, 이와 같이 상·하반기의 구분을 유지할 이유가 없습니다.
- 뿐만 아니라 실제로 위 방침에 의해 올해 상반기에 임용된 신임 법관들은 임용일 기준 4년이 되는 단 1명을 제외하고는 전부 임용일 기준 경력 3년이 되

는 지원자입니다.

- 이러한 현실에 비추어 법원이 기존의 순혈주의, 서열주의를 유지하기 위해 “신규 법조인 즉시 임용제”를 탈법 운영하고 있다는 의혹이 제기되고 있습니다.

2. 법무관, 재판연구원, 대형로펌 출신들에 대한 우대(순혈주의)

- 2015년도 상반기 법관 임용 계획에 의해 임명된 사법연수원 졸업 신입 법관 52명 중 50명은 법무관 출신이고, 법학전문대학원 졸업 신입법관 37명 중 27명은 재판연구원 출신, 6명은 법무관 출신, 2명은 김앤장, 화우 등 대형로펌 출신이었습니다.
- 이는 법원에서 되도록 “민간 영역에서 때 묻지 않은” 신입 법관을 임용하기 위한 것으로 보입니다. 그러나 이는 시민의 눈에 맞는 재판을 하자는 취지인 법조일원화의 취지에 정면으로 배치됩니다.

3. 전관예우와 후관예우를 방치하는 구조

- 2015년도 상반기 법관 임용 계획에 의하여 임명된 로스쿨 출신 신입법관들은 경력 2년 6개월이 된 상태에서 임용이 결정되고, 경력 3년이 채워지는 2015. 7. 1.부터 8개월 동안 사법연수원에서 신입법관교육을 받고 있습니다.
- 경력 2년 6개월이 된 사람을 미리 선발하는 탈법을 저지르는 것은 법조일원화의 취지에도 반하는 것이고, 법관 임용 결정 후 실제 임용 시까지 6개월간의 기간 동안 임용대상자는 다니던 직장에서 이른바 “후관예우”를 받게 되는 문제점이 있습니다.
- 또한, 현행 변호사법의 공직퇴임변호사의 수임제한 규정은 재판연구원 출신 변호사를 제외하고 있고, 법원이 법관 임용에 있어 재판연구원 출신 지원자를 사실상 우대함으로 인해, 재판연구원 시절 관여한 사건을 “재판연구원 퇴직 후 신규 법관 임용 전” 변호사로서 관여하여 전관예우를 받은 지원자가 법관으로 임용될 위험이 있고, 올해 신입 법관 임용에서는 실제로 최근 그 위험이 현실화되었습니다.

4. 법관 임용 기준의 부재, 비공개

- 2015년도 상반기 법관 임용은 그 추상적인 계획만이 공고되어 있을 뿐, 실제로 어떠한 후보자를 어떻게 임용하였는지에 대해 알려져 있지 않습니다.
- 그리고 법관 임용 기준도 추상적인 것에 그치고 있는 것으로 보이고, 이에 대해서는 학계와 시민단체의 참여가 필요하다고 생각합니다.

II. 개선방향

1. 상·하반기 임용 기준의 통일(경력 상한 폐지)

- 앞에서 말씀드린 바와 같이 법원이 상반기에는“경력 3년 이상 5년 미만”의 신임법관, 하반기에는 “경력 5년 이상”의 신임법관을 뽑을 이유는 없습니다.
- 신규 법조인 즉시 임용제도 하의 법관 임용도, 상반기에는 다수의 법관을 신규 임용하였고, 하반기에는 상반기보다 적은 수의 경력자를 신규 임용하였습니다. 즉, 법원이 위와 같이 경력자를 분리하여 선발하는 이유는, 재판연구원 제도와 결합하여 상반기 신규임용을 사실상 신규 법조인 즉시 임용 제도와 같이 운영하려는 것입니다.
- 법원조직법 부칙(2011. 7. 18. 제10861호) 제2조는 신규 법조인 즉시 임용제도에서 법조일원화로 진행하면서 받을 법원의 부담을 경감하는 취지에서 제정된 것입니다. 이러한 취지에서 봤을 때 법원은 3년 이상의 경력자를 다양하게 임용해야 할 것이지, 법원이 재판연구원을 통해 경력을 관리한 경력 3년의 임용후보자만을 다량 임용할 이유가 없습니다.
- 더구나 법원조직법 및 법원조직법 부칙의 내용상 경력 5년 이상의 지원자를 상반기 임용에서 제외함은 지원자들의 공무담임권을 위법하게 제한하는 것입니다.
- 이런 취지에서 법원은 상·하반기 임용을 모두 “경력 3년 이상”의 신임법관을 임용하는 것으로 통일하여야 할 것이고, 임용 결과도 2015년과 같이 경력 3년의 후보자에게 치우쳐서 선발하는 것이 아니라 다양한 경력을 가진 신임법관을 선발하여야 할 것입니다.

- 우려되는 것은 법원이 순혈주의, 서열주의를 유지하기 위해 계속하여 경력 3년의 후보자에 치우친 임용을 시도하려 할 것이라는 점입니다. 이 점에 대해서는 최소한 경력 3년의 신입법관이 전체 신입법관 수의 1/5~1/4을 넘지 못하도록 강제하는 방안 정도를 생각할 수 있을 것이고, 경력법관은 경력이 더 많을수록 경력법관제의 취지에 부합하는 점을 생각하면 이러한 조치가 타당하다고 볼 수도 있을 것입니다만, 이는 지원자의 공무담임권을 제약하는 부당한 쿼터제가 될 수도 있으므로 신중해야 할 것으로 사료됩니다.

2. 재판연구원(로클럭) 제도의 폐지

- 재판연구원은 “소속 법원장의 명을 받아 사건의 심리 및 재판에 관한 조사·연구, 그 밖에 필요한 업무를 수행”함을 직무로 하는 임기제 공무원입니다(법원조직법 제53조의 2 제2항).
- 재판연구원은 말씀드린 바와 같이 판사의 임용과 아무런 관계가 없습니다. 그러나 법조인들 사이에서는 재판연구원은 “예비판사”와 같이 취급되고 있고, 언론에서도 재판연구원을 “예비판사”라고 부르며 각 로스쿨의 재판연구원 합격률로서 서열화를 하고 있습니다. 심지어 법원 구성권들도 재판연구원을 예비판사로 보고 있습니다.
- 그리고 법원에서도 2015년도 신규 법관 임용에 있어 대부분을 법무관과 재판연구원으로 선발하여, 실제로 재판연구원 제도를 사실상 변형된 예비판사제도로 탈법 운영하고 있음을 보여주었습니다.
- 법조일원화는 시민의 눈에 맞는 재판을 구현하고 사법의 민주화를 제고하기 위한 제도입니다. 그리고 이러한 제도 취지를 구현하기 위해서는 법원 내에서 법원의 조직문화에 길들여진 사람이 아니라, 법원 밖에서 시민과 소통하는 법률가를 선발하여야 합니다. 그런 취지에서 재판연구원의 경력을 가진 사람을 우선하여 선발하는 법원의 관행은 오히려 법조일원화에 반합니다.
- 뿐만 아니라 재판연구원 제도가 과연 필요한 제도인지도 의문입니다. 말씀드린 바와 같이 법원이 법원조직법상 근거 없는 예비판사제도를 “사실상” 탈법 운영하기 위해 재판연구원 제도가 사용되어서는 안 될 것이므로 이는 폐지의 근거가 됩니다. 또한 우리 법원조직법에는 “재판연구관”제도도 있습니다. 재판연구관 제도 역시 재판연구원과 같이 “사건의 심리 및 재판에 관한 조사·연구 업무”를 담당하는 직책이고 다만 각급 법원이 아닌 대법원에서 그 업무를 담

당한다는 점, 그리고 변호사가 아닌 “판사 또는 판사가 아닌 사람” 중에서 임명하는 점이 다를 뿐입니다. 그러므로 법원에 꼭 재판연구원이 하는 역할이 필요하다면, 재판연구관 제도를 개혁하여 운영하면 될 뿐입니다.

- 풍문으로는 합의부의 부장판사들이 재판연구원 제도로 인해 업무가 경감되고 더 효율적으로 업무를 진행할 수 있다고 호평하는 이야기가 들립니다. 그러나 판사들의 업무 효율이나 판사 1인당 사건 수 경감은 근본적으로 판사를 더 많이 선발함으로써 해결해야 할 일이지 재판연구원 제도로 해결할 일이 아닙니다.
- 최근 서울서부지방법원에 소속된 한 여성 판사가 과로로 인해 사망한 불행한 일이 있었고, 그 이후로 과연 우리 판사 수가 적절한 것인지에 대해 의문이 제기되고 있습니다. 실제로 변호사로서 법원에 재판을 가 보았을 때에도 재판이 5~10분 단위로 진행되는데, 앞 사건에서 변론할 내용이 많은 경우, 뒤의 사건이 밀리기도 합니다. 이런 문제는 재판연구원 제도로 해결할 수 없습니다. 그리고 재판연구원 제도를 폐지하면 재판연구원 제도에 사용되는 예산을 판사 임용에 사용하여 더 많은 판사를 임용할 수 있습니다.
- 재판연구원 제도를 그대로 유지한다고 하여도, 법원이 순혈주의, 서열주의를 유지하기 위해 신규 법조인 임용 제도를 탈법 운영하는 것을 방지하고, 법원 외부에서 시민과 함께 소통한 경력이 있는 변호사를 판사로 임용하기 위한 법조일원화 제도의 취지를 구현하기 위해서는 최소한 재판연구원 경력은 법원조직법 부칙의 경력에서 제외되어야 합니다.
- 학계에서는 재판연구원 제도가 필요하다는 의견도 있습니다만, 지금까지의 폐해를 봤을 때에는 “굴이 회수를 건너면 탱자가 된다[굴화위지(橘化爲枳)]”는 것처럼, 미국의 로클럭 제도는 우리나라에서는 법원의 순혈주의, 서열주의를 잇기 위한 수단으로 활용되고 있습니다. 재판연구원 경력을 경력법관의 경력에서 제외한다고 하여도 법원이 법관 선발에 있어서 “사실상” 재판연구원을 우대하는 것은 막을 수가 없습니다. 따라서 우리 실정에 맞지 않는 재판연구원 제도는 적극적으로 폐지함이 옳다고 생각합니다¹⁾.

1) 다만 변호사의 자격이 있는 자를 재판연구원에서 제외하는 방안은 차선책으로 생각할 수는 있을 것으로 생각합니다.

3. 경력 산정의 엄정화

- 법원은 2015년도 상반기에 임용한 신입법관 중 법학전문대학원을 졸업한 신입법관후보자들에게 경력 2년 6개월이 되었을 때 합격 통지를 한 후, 이들을 경력 3년이 채워지는 2015. 7. 1. 임관 하였습니다.
- 앞에서 말씀드린 바와 같이 법원조직법 부칙이 경력 3년 이상의 신입법관을 임용하게 한 취지는 경력 3년이 넘는 법조인을 넓게 임용하라는 취지이지, 임용하는 신입법관의 대부분을 임용 시 경력 3년이 되는, 그리고 “재판연구원 제도에 의해 경력관리를 받은” 신규법조인이나 다른없는 사람들로 채우라는 취지가 아닙니다.
- 경력 2년 6개월이 된 지원자를 미리 선발하여 경력 3년이 된 후에 임용하는 것은 법원조직법 부칙 규정을 우회하는 탈법이고, 상당히 무리한 것입니다. 그런데도 불구하고 법원은 이에 대해 “임용 전까지는 자발적으로 공익활동에 종사하도록 유도할 것”이라는 황당한 개선책을 내세우며 내년 상반기에도 경력 2년 6개월이 된 지원자를 미리 선발할 계획을 철회하지 않고 있습니다(이러한 사정을 보아도, 법원이 “사실상의 신규 법조인 임용제도”를 포기하지 않고 있음을 알 수 있습니다).
- 경력 3년을 요구하는 법원조직법 부칙을 우회하는 탈법보다 더 심각한 문제는, 이러한 잘못된 제도는 지원자들에 대한 “후관예우”의 문제를 발생시킨다는 것입니다. 즉 선발 후 임용 전의 시간적 간격은 지원자들이 소속된 법률사무소, 로펌이 소속 변호사가 판사로 임용될 사람이라는 것을 미리 알고, 근무조건과 급여 등에 대해 각종 특혜를 줄 기회를 부여하는 것입니다. 이것을 “공익활동에 종사하도록 유도”하는 것만으로 방지할 수 있다는 것은 지극히 안이한 발상입니다.
- 그 밖에, 앞에서 말씀드린 바와 같이 법원 공무원인 재판연구원 경력은 법원조직법 부칙의 판사 임용 필요 경력에서 제외하여야 하고, 휴직 등으로 인해 근무하지 않은 기간도 당연히 제외하여야 합니다(언론 보도에 의하면 목영준 전 헌법재판관의 딸인 목 모 신입판사는 판사임용 전 근무하던 로펌에서 휴직 중이던 기간까지 모두 경력판사의 임용에 필요한 경력에 산입되었다고 합니다).

4. 법관 교육의 일원화

- 법원은 2015년도 신입 법관 임용을 하면서, 사법연수원 출신 변호사들과 법학전문대학원 출신 변호사들의 응시 전형을 사실상 분리하였고, 전자는 임용 후 2주의 교육을 하였고, 후자는 8개월 동안 연수를 받도록 하였습니다.
- 법원은 신입 법관 임용 방침 개선안을 발표하며, 사법연수원 출신 변호사와 법학전문대학원 출신 변호사들이 동일한 법률서면 작성 평가를 받게 하였습니다. 그러나 법원이 “경력 2년 6개월 선발, 3년 임용”의 탈법을 포기하지 않는 이상 두 그룹의 임용은 일원화되지 않을 것으로 보입니다. 이를 개선하여 두 그룹을 함께 임용하게 해야 한다는 것은 이미 한 주장과 일맥상통하는 것이라 생각합니다.
- 그리고 마찬가지로 두 그룹은 교육도 함께 받아야 합니다. 법학전문대학원 출신 변호사들만 유독 8개월의 연수를 받게 하는 제도는 이들이 실력이 열등하다는 편견에 근거한 것입니다. 법원이 발표한 개선안과 같이 두 그룹이 같은 법률서면 작성 평가를 받게 한다면, 이 평가를 통해 능력을 검증받은 지원자들이 다른 교육을 받을 이유가 없습니다.
- 또한, 법학전문대학원 출신 신입법관들만 8개월 동안 연수에 참가시키고, 재판 실무에 투입하지 않음은 명백한 예산낭비이고, 연수에 참여하는 판사들의 업무를 부당하게 가중하는 것입니다(최근 과로로 사망한 판사도 신입법관들의 8개월 교육 과정에 참여함으로 인해 폭발적으로 증가한 업무를 처리하고 있었다고 합니다).

5. 재판연구원 출신 변호사에 대한 수임 제한

- 현행 변호사법 제31조는 법관, 검사 등 직에 있다가 퇴직하여 변호사 개업을 한 자(공직퇴임변호사)에 대하여 퇴직 전 1년부터 퇴직한때까지 근무한 법원 등이 처리하는 사건을 퇴직한 날로부터 1년간 수임할 수 없다고 규정하고 있는데, 그 공직퇴임변호사의 공직에서 재판연구원은 배제하고 있습니다.
- 그러나 재판연구원은 재판연구원이 소속된 재판부의 재판에 깊게 관여하고 있으므로 재판연구원으로 근무하다가 퇴임한 변호사도 공직퇴임변호사로 설정하여 전관예우를 방지해야 할 공익상의 필요가, 해당 변호사의 직업 활동의

자유보다 더 중요하다고 생각되므로 현 변호사법 제31조는 개정되어야 합니다(실제로 전직 재판연구원 변호사가 전관예우를 노리고 법률신문 등에 자신의 경력을 과대 포장한 광고를 한 사례가 있습니다).

- 앞에서 말씀드린 바와 같이 현재 법원은 재판연구원 제도를 사실상 예비판사 제도로 탈법 운영하고 있고, 실제로도 전직 재판연구원이 상당수 신입 법관으로 임용되었습니다. 이런 비정상적인 현실은 당연히 개선되어야겠지만, 개선되지 않고 앞으로도 계속하여 재판연구원 출신이 법관 임용에서 사실상 우대받을 경우, 전관예우를 받은 재판연구원이 신입 법관으로 임용될 가능성을 배제할 수 없으므로, 이 경우 전직 재판연구원 출신 변호사를 공직퇴임변호사로 설정해야 할 필요는 더욱 큼니다.
- 실제로 2015년 신규 법관 임용에서는 재판연구원 시절 근무하였던 재판부의 사건에 관여한 변호사가 경력법관으로 임용되어, 1천명이 넘는 변호사들이 연서하여 대법원에 항의하는 사례가 있었습니다. 그런데 이에 대한 대법원의 답변은 “재판의 공정성에 대한 신뢰를 저해하는 측면이 있는 것은 분명하다. 그러나 법관 임명 인사 발령을 취소할 정도는 아니다”라고 하였습니다.
- “재판의 공정성에 대한 신뢰를 저해하는 측면”이 있음을 인정하면서 인사 발령에 대해 조치하지 않은 대법원의 안이한 인식도 실망스럽습니다만, 대법원의 위와 같은 태도는 무엇보다도 전직 재판연구원 출신 변호사를 공직퇴임변호사에서 제외한 변호사법에 원인이 있다고 생각합니다.
- 발표자는 모 지방법원에서 재판연구원으로 근무하던 지원자가, 퇴직 후 대전 지방법원 판사 출신 전관변호사가 운영하는 법률사무소에서 일하다가, 판사로 임용된 사례를 들어 알고 있습니다. 이 지원자를 고용한 대표변호사가 과연, 어떤 생각으로, 이 지원자를 고용하였을지, 그리고 전관 변호사가 후관예우를 위해 전직 재판연구원을 고용하고, 전직 재판연구원이 법원의 순혈주의 유지를 위한 사실상의 우대정책에 의해 임용되는 이런 현실이 과연 법조계의 고질적인 병폐인 전·후관예우에 어떤 영향을 미칠지, 의문을 제기하는 바입니다.

6. 경력법관이 임용 전 소속되었던 법률사무소, 법무법인이 담당하는 사건에 대한 재배당

- 최근 서울중앙지방법원에서는, 형사재판에서 피고인이 담당 판사와 대학, 사법연수원 동기 등 담당 판사와 연고가 있는 변호사를 선임할 경우, 사건을 재

배당하고 있습니다.

- 전관예우를 방지하기 위해 재판연구원을 공직퇴임변호사로 규정하는 이유와 마찬가지로, 경력법관이 법관으로 임용되기 전 소속되었던 법률사무소, 법무법인의 사건을 배당받을 경우, 이를 재배당하는 규정이 확립되어야 합니다.Ⓢ

단기 경력 법관 임용의 문제점과 개선 방안

윤태석 / 연세대 법학전문대학원 교수

I. 실태²⁾³⁾

1. 사법연수원 출신 임용

2015년 2월 법관정기인사에서 2014년 12월 임용된 법조경력 5년 이상의 변호사와 검사 19명, 사법연수원 수료 후 즉시 임용된 43기 9명이 일선 법원에 배치되었고(인터넷 법률신문 2015. 2. 10.자 기사), 사법연수원을 수료한 3년 경력 법관 52명도 2015. 4. 1.일자로 임용되었지만(인터넷 법률신문 2015. 4. 2.자 기사) 이들에 대해서는 어떠한 비판기사도 보지 못하였다.

2. 법학전문대학원 출신 임용

2015. 7. 1.자로 법학전문대학원 출신 3년차 경력 변호사 37명이 법관으로 임명되었고 그 중 27명이 재판연구원 출신자였는데 아래와 같은 비판이 제기되었다.

-
- 2) 경력법관 지원자에 대한 국가정보원 면접 문제점과 대한변협의 면접 문제점은 대법원에서 마련한 개선방안을 참고하고 여기에서는 생략함.
 - 3) 현행의 실태를 참고하면, 법원조직법 42조에서는 10년 이상의 경력자를 판사로 선발하도록 하였음에도 대법원에서는 동법 부칙 2조를 원용하여 10년 이상의 법조경력자 선발은 최소화하고, 단기 법조 경력자 선발을 최대한으로 하여 2017년까지는 법조경력 3년, 그 다음해부터 2021년까지는 법조경력 5년, 그 다음해부터 2025년까지는 법조경력 7년으로 법조경력의 순차 상향하여 선발한 후 2026년부터는 모든 신규판사를 법조경력 10년 이상의 법률가 중에서 선발할 것이 예상된다.

1) 변호사법 위반 의혹 제기

서울지방법변호사회에서는 2015. 6. 28. 보도자료를 통해 경력법관으로 선발이 예정된 2명의 변호사가 2013년 재판연구원을 지내고 그 지역 로펌에서 개업한 뒤 과거 자신이 재판연구원으로 소속돼 일했던 재판부가 심리했던 사건을 수임해 변호사법을 위반한 의혹이 있다고 하면서 법관임용 재검토 서한을 대법원에 전달하였고(인터넷 법률신문 2015. 6. 29.자 기사), 변호사 1,052명은 재판연구원 시절 소속 재판부에 배당됐던 사건을 수임했다는 의혹이 제기된 판사의 사퇴를 촉구하는 성명서를 법원행정처에 제출하였다(인터넷 법률신문 2015. 7. 13.자 기사). 대한변호사협회에서는 2015. 6. 29. 성명을 내고 위 두변호사에 대한 의혹을 거론하면서 대법원의 경력법관 선발을 비판하고 임용예정인 법학전문대학원 출신 경력법관 37명의 변호사 시험 성적을 공개하라고 요구했다. 또한 재판연구원을 마친 변호사를 다시 경력법관으로 임용하는 ‘회전문 인사’를 즉각 중단하라고 하면서 대법원이 법조일원화의 취지를 스스로 부인하는 것이라고 비판하였다(인터넷 법률신문 2015. 6. 29.자 기사).

2) ‘후관예우’ 문제 제기

법학전문대학원 출신 27명 중 10명이 대형로펌에서 근무하다 다시 법관에 임명된 사실에 대하여 서울변호사회 김한규 회장은 “대법원은 작년 12월에 이미 임용예정자를 발표했음에도 임용예정자들의 ‘경력요건’ 충족을 위해 인사발령을 6개월이 지난 지금에서야 발표해, 임용예정자들이 6개월간 로펌에 근무하는 비정상적인 상황을 만들었다”면서 “이 같은 과정은 대형로펌이 로클러들이 법관으로 임용될 것을 예상하고 좋은 조건으로 모셔가는 ‘후관예우’를 조장할 수밖에 없다”고 주장했다(대한변협신문 2015. 7. 6.자 기사).

II. 대법원의 조치

1. 대법원의 해명

변호사법 위반 의혹 제기에 대해서는 “재판연구원은 법원조직법상 재판장으로 부터 사건 검토 지시를 받아야 처리 권한이 생기는데 해당 변호사는 당시 검토 지시를 받은 바 없고 실제 해당 변호사의 후임자에게 검토 지시를 맡겼고, 또 다른 해당 변호사도 재직 당시 계류 중이었던 사건을 수임한 사실이 없다”고 밝혔고(인터넷 법률신문 2015. 6. 29.자 기사), “재판연구원은 특정 재판부에 소속된 모든 사건에 대해 일반적인 직무권한을 갖는 법관과는 차이가 있는데, 이번 문제는 재판연구원의 수임 제한에 대한 기준이 정립되기 전에 발생한 일인데다 재판연구원으로 재직 시 관여한 바가 전혀 없는 사건에 대해 고용 변호사로서 대표 변호사의 지시에 따라 사건을 수행했다는 점이 고려되어야 한다. 재판에 대한 신뢰 확보 차원에서 재판연구원 출신 변호사의 수임제한에 관한 기준을 정비할 필요가 있을 것이지만 이번 일이 변호사법상 수임제한 규정을 위반한 것인지는 신중한 검토가 필요하다”고 하였다(인터넷 법률신문 2015. 7. 13.자 기사).

재판연구원이 임용자 다수를 차지한 문제 제기에 대해서는 “아무래도 장래 법관을 희망하는 로스쿨 생의 경우 첫 직역으로 재판연구원을 택하는 경우가 많고, 그렇다보니 법관임용 지원자 중 재판연구원 출신이 다수일 수밖에 없다”면서 “또 재판연구원의 경우 2년 동안 일선 재판부에서 민사 및 형사 재판실무를 두루 경험할 수 있어 법관임용심사에서 가장 큰 비중을 차지하는 실무능력평가(법률서면 작성 등)에서 우수한 성적을 거둔 것 같다”고 해명하였다(대한변협신문 2015. 7. 6.자 기사).

2. 대법원의 개선안 마련

대법원에서는 “임용공고 시 임용절차의 구성, 평가항목 등을 상세하게 설명하고, 평가항목별 평가기준 및 임용심사단계별 심사기준에 관하여도 개략적으로 공개하고, 서류심사 탈락자에 대하여 서류심사 항목을 구체적으로 고지하며, 사법연수원 수료자에 대하여도 법학전문대학원 졸업자와 동일하게 법률서면 작성 평가를 실시하여 두 그룹 간 임용절차를 동일하게 하여 출신별 차별에 대한 오해를 불식시

키고, 사법연수원 수료자에 비하여 임용일자가 4개월 늦게 되는 법학전문대학원 졸업자에 대하여 임용내정 후 곧바로 명단을 공개하여 3년의 법조경력을 갖추면 임용 전까지는 자발적으로 공익활동에 종사하도록 유도하여 이른바 후관예우 논란을 방지하겠으며, 재판연구원 출신 변호사에 대하여 수임·담당사건 내역 전부 제출하도록 하여 소속 재판부에 계속되어 있었던 사건 수임·담당 여부 등 적절성 검증하겠다”는 개선안을 마련하였고, 그 개선안에 의하여 2015. 7. 20.자로 ‘2016년도 단기 법조경력자 법관 임용 계획’을 공고하였다.

III. 평가

1. 원인 진단 - 왜 법학전문대학원 출신 변호사 임용이 문제인가?

법률 경력 10년 미만의 변호사를 정규 직업법관으로 임용하는 제도는 독일이나 프랑스 등 전통적 경력법관제를 유지하는 나라에서 채택하고 있고, 일본은 전통적 경력법관제를 유지하고 있으나 판사보를 거친 후 10년이 되어야 정규판사로 임용한다. 우리나라가 추구하는 법조일원화제도를 유지하는 영국의 경우 최소 단위의 구역판사로 임용되기 위해서도 7년 이상의 경력을 요구하고 있고, 미국의 주 법원 판사가 되기 위해서는 대체로 15년 정도의 경력을 요구한다.⁴⁾

위 실태에서 본 바와 같이 단기 경력자 특히 3년 내외의 법률경력자를 정규 직업 법관으로 선발할 경우 그 덕목과 자질을 평가할 적절한 다른 평가 요소가 마땅하지 않고 그렇다 보니 성적을 가장 우선적이고 거의 절대적인 요소로 평가하는 것을 당연시하게 된다. 사법연수원 수료자의 경우는 동일한 평가기준에 의한 평가가 가능한 사법시험과 사법연수원의 성적이 기준이 되다 보니 별다른 이의가 나오지 않는다. 기존의 우리 법관선발 방법이었다.

그러나 법학전문대학원 출신 단기 경력자의 경우는 판사로서의 덕목이나 자질 등을 평가할 충분한 자료가 없는 상태에서, 나아가 동일한 기준으로 평가할 자료도 없다 보니 선발의 공정성에 있어서 근본적인 우려가 존재하는 것이고, 더하여 변호사 단체에서는 기존의 사법시험 성적과 사법연수원 성적의 신뢰에 편향되어 있

4) 윤태석, ‘법학전문대학원 제도 도입 이후 이상적인 법관모델’, 법조 640호, 2010. 1. 5~86.

더하여 다른 나라의 경우 참심제, 배심제 등으로 직업법관의 권한이 우리와 달리 집중되어 있지 않다는 점도 고려하여야 한다.

다 보니 더욱 불신을 하는 것이다.

결국 문제의 핵심은 명백한 객관적 기준을 갖지 못한 상태에서 법학전문대학원 출신의 단기 경력자를 정규 판사로 임용하려고 하는 대법원의 편의적 발상의 정책이 근본 원인이다. 대법원은 사명감과 책임감을 다하여 비판을 겸허히 받아들이고 그 문제점을 근본적으로 해소하여야 한다.

2. 미흡한 대법원의 개선안

변호사법 위반의 점에 대해서는 대법원의 해명이 상당한 설득력이 있다고 생각된다. 그러나 재판연구원의 비율이 압도적이고 ‘후관예우’의 문제점이 있다는 지적에 대해서는 대법원의 개선안에 의하면 전혀 해결이 되지 못한다. 이 부분에 대하여는 후술한다.

IV. 개선 방안 제시

1. 단기 방안

1) 재판연구원의 비율이 압도적인 문제

단기 경력자의 임용에 있어 결국 판사 필기시험 성적이 중요하다고 하는 경우라도, 재판연구원에게 유리한 시험문제는 지양하여야 하고 이는 불공정하다. 시험문제를 공개하여 전문가와 국민의 평가를 받아서 문제점이 발생하면 개선하여야 한다. 그리고 근본적으로 판사임용이 시험성적 우수자 순으로 좌우되어 결정되어서는 안 되고, 비록 3년 단기 경력자라고 하여도 시험성적은 기본적인 법률자질 평가요소로 하여 절대적 기준점을 통과하면 그 통과자에 대해서는 동일하게 평가하는 체계를 갖추어야 한다. 판사의 덕목이 성적이 아닌 다른 부분에 있다는 이유로 법조일원화를 채택한 마당에 여전히 과거와 같은 성적순으로 임용한다는 것은 아직도 법조일원화의 의미를 인식하지 못하고 있기 때문이라 하겠다. 그리고 그러한 절대점을 통과하는 신청자가 없으면 그 해에는 부득이 판사 임용을 해서는 안 되는 것은 물론이다. 절대점을 통과한 신청자에 대한 법률자질 문제는 임용

후 초임판사 연수기간을 조절하는 것으로 충분히 보완이 가능하다는 점도 잊어서는 안 된다.

2) ‘후관예우’ 문제

대법원이 공고한 ‘2016년 단기 법조경력자 법관임용절차’를 보면, 2016년 임용될 신입법관은 사법연수원 수료자는 2016. 4. 1. 임용 예정이고, 법학전문대학원 졸업자는 2016. 8. 1. 임용 예정이며, 그 때에 비로소 3년의 단기 경력이 충족된다고 하고 있다. 그리고 그 선발 절차는 2015년 9월 중순에 시작하여 2015년 12월 중순경에 사실상 종료한다.

이러한 선발방법은 ‘후관예우’의 문제뿐만 아니라 그보다 훨씬 중대한 문제가 발생한다. 대법원이 위와 같은 정책을 채택하는 이유를 알지 못하겠는데, 이러한 정책은 최소한의 경력 충족자에 대하여 판사를 임용할 수 있도록 한 법원조직법의 정신에 정면으로 반한다. 왜냐하면 3년의 경력 충족자에 대하여 그 충족요건을 심사하여 임용할 것을 법원조직법은 요구하는 것임에도 거의 1년이나 앞서 선발 과정을 진행하다 보니 그 후 1년간에 충족될 요건을 심사대상에서 제외하게 되고, 이는 3년 충족자에 대한 선발절차가 아니라 2년 충족자에 대한 선발절차를 진행하는 것이 되어 법률위배의 문제가 발생한다.

대법원의 그와 같은 판단의 근거에는 3년의 법률가의 경력이 필요 조건적으로 중요한 것이 아니라 2년의 경력으로도 법관자질을 판단할 수 있다는 편의적 사고가 기반하고 있고 그 결과 법적 임용일자까지의 나머지 기간은 형식적으로 법률사무직에 종사하기만 하면 된다는 매우 위험한 사고체계라고 하지 않을 수 없다. 즉시 시정하지 않으면 안 된다.

이른바 ‘후관예우’ 문제는 위에서 언급한 부분에서 더욱 심각하게 발생하지만, 사실상 선발을 결정하였음에도 발령을 늦추면 늦출수록 발생하는 문제이다. 따라서 선발대상자를 결정하였으면 임용일까지의 기간은 최소화하여 그러한 문제를 해결하여야 한다.

2. 장기 방안

법원조직법 부칙 제2조(판사 임용을 위한 재직연수에 관한 경과조치)에는 [임용할 수 있다]는 것이므로 임용하지 않을 수도 있고, 이것은 법원조직법의 정신이라고 하겠다. 따라서 위 법원조직법의 정신에 충실하여 이러한 부적절한 단기 경력자 임용은 최소화하여 종결하여야 한다. 왜 이러한 선발을 유지해야 하는지 그 타당성을 찾기가 매우 어렵다.

V. 결어

사법연수원 출신자에 대해서는 비판기사가 없으나 법학전문대학원 출신자에 대하여는 비판이 뒤따르는 것은 법학전문대학원 출신자의 법관 임용 자질 충족 여부에 대한 의혹에 그 근원이 있다고 여겨진다. 따라서 3년 경력의 단기 법관 임용이 반드시 필요하고 그 자질에 법학전문대학원 출신의 단기 경력자가 충분한 요건을 구비하였다면, 국민의 공감대 형성을 위한 임용의 불가피성이나 당위성, 그리고 3년 경력의 단기 법관의 필요 자질 등에 대해 충분한 설명을 다한 후, 법학전문대학원 출신의 3년 단기 경력자도 임용에 적합하다는 점의 이해를 구하여야 한다.

이러한 과정이 생략되다 보니 법학전문대학원 출신의 단기 경력자의 임용에 대한 당위성에서부터 의문이 제기되는 실정이다. 대법원 홈페이지의 ‘단기 법조경력자 법관 임용 계획’ 공고란에도 임용을 위한 추상적인 기준만 제시되어 있을 뿐이어서 임용되기 위해서 구체적으로 어느 정도 수준에 도달하여야 하는지, 그리고 법학전문대학원 출신의 단기 경력자가 그러한 요건을 어떻게 충족하는지에 대한 내용을 알 수가 없다.

물론 그러한 구체적 내용을 어느 정도 그리고 어떻게 표현할 수 있을까하는 의문이 있겠으나 현재와 같은 표현방법이 최선인지에 대해서는 국민들이 공감을 갖기가 쉽지 않을 것이다. 그리고 단기 경력자와 그 이상의 장기 경력자와의 차별적 평가요소는 무엇인지도 알 수 없다. 또한 임용 신청자가 이수한 경력의 연수증가에 따른 활동이 어떻게 중요한지, 그리고 신청자들이 종사한 지역별 영역은 어떻게 평가하는 것인지가 전혀 나타나 있지 않은 상태에서 재판연구원 출신자의 임용비율이 압도적이라면, 결국 신청자들이 어떠한 지역에 종사하였는지 특별한 다

른 흠결이 없다면 판사임용은 재판연구원에게 유리한 시험에 의한 성적순으로 결정해버리는 것이 아닌가 하는 의문과 함께, 이와 같은 평가방식은 굳이 단기라도 법조 경력자를 법관으로 임용하고자 하는 취지를 제대로 반영하였는가 하는 심각한 의문이 발생한다. 전체적으로 개선이 필요하다.

나아가 단기 경력 법률가를 정규법관으로 임용하는 제도를 유지하는 한, 시민에 의한, 또는 변호사 단체에 의한 사후 평가기능은 활성화되어야 한다. 정규법관으로서의 덕목과 자질은 성적만이 아님이 명백한 이상 성적을 위주로 하여 임용된 판사에 대한 사후 평가기능은 반드시 필요하다. 물론 대법원에서 자체적으로 근무평정을 엄격하게 하고 있지만 그것으로는 부족하다고 하겠다.⁵⁾ 그 부분도 함께 개선안으로 반영되어야 한다. [참]

5) 윤태석, '법관평가에 대한 비교법적 고찰', 인권과 정의, 428권, 2012. 8. 68~80.

윤태석, [찬반토론] 법관평가 하위명단공개 - 반대, 인터넷 법률신문, 2014. 2. 17.자 기사.

법관, 어떻게 뽑을 것인가?

임지봉 / 서강대 법학전문대학원 교수, 참여연대 사법감시센터 실행위원

I. 서론 : 문제의 제기

우리는 2011년에 경력법조인만을 법관으로 임용하도록 법원조직법을 개정하면서 법조일원주의를 전격적으로 도입하였다. 개정된 법원조직법 제42조 제2항이 10년 이상의 경력자를 판사로 임용할 수 있다고 규정한 것이다. 다만 갑작스러운 10년의 법조경력 요구로 인해 법관 수급이 단기적으로 어려워질 것을 감안해 법원조직법 부칙 제2조를 만들어 2013년부터 2017년까지는 3년 이상, 2018년부터 2021년까지는 5년 이상, 2022년부터 2025년까지는 7년 이상의 법조경력자 중에서 법관을 임용할 수 있게 했다. 따라서 2026년부터, 10년 이상의 법조경력자 중에서 법관을 임용한다는 법조일원주의의 제대로 된 본격적 시행을 맞게 되는 것이다.

이러한 법조일원주의의 도입은 로스쿨제 도입으로 인한 법조인양성제도의 혁명적 변화, 사법개혁의 일환으로 이루어진 여러 법원개혁 조치들과 발을 맞추어 이루어진 것으로, 가히 법관인사와 관련해 혁명적인 변혁이라 할 수 있었다.

그런데 최근에 이렇듯 법조일원주의 도입으로 혁명적으로 달라진 경력법관 임용과 관련해 몇 가지 논란이 되는 사건들이 발생해 국민들에게 실망감을 주고 있다. 따라서 다음에서는 법조일원주의 하의 법관 임용의 원칙과 기준은 무엇이 되어야 하는지, 최근 경력법관 임용과 관련해 논란이 되었던 것들의 문제점은 무엇인지, 법조일원화 시대에 바람직한 법관 임용 방안은 무엇인지를 살펴본다.

II. 법조일원주의 하의 법관 임용의 원칙과 기준 : 법원의 순혈주의, 엘리트주의 타파

원래 법관 임용과 관련한 법조일원주의 도입의 취지는 ‘법원의 순혈주의, 엘리트주의 타파’에 방점이 찍혀 있었다. 법조일원주의는 원래 다양한 법원 밖의 법조경험을 가진 법조인을 법관으로 임용하여 법원의 관료주의를 혁신하고 순혈주의와 시험성적과 서열을 중시하는 엘리트주의를 타파하며 경륜 있는 법관에 의해 법원이 국민에게 보다 더 나은 법률서비스를 제공하기 위한 취지로 도입되었다.

그리고 이것은 헌법상으로는 국민의 재판받을 권리 신장과 관련되어 있다. 법관의 임용은 국민의 재판받을 권리 중 ‘법률이 정한 법관에 의한 재판받을 권리’와 직접 연관되기 때문에 새로운 법관 임용방식은 국민의 재판받을 권리 실현과 밀접한 관계에 있는 것이다. 법조일원주의의 도입은 10년 이상 변호사나 검사 등의 법조 경력을 쌓은 ‘경륜 있는’ 판사들에게 국민들이 재판을 받게 함으로써 판결에 대한 승복도도 높이고 국민들에게 보다 성숙된 법률서비스를 제공해 궁극적으로는 국민들의 재판받을 권리를 신장하기 위한 것이다.

III. 최근 경력법관 임용과 관련해 논란이 되었던 것들에 대한 평가

1. 로클럭 출신 위주의 2.5년 법조경력자의 법관선발 문제

경력법관을 법원 밖에서 다양한 법조경험을 쌓은 법조인으로 채우기 보다는 법원 내부에서 재판업무를 보조하던 로클럭들로 채우는 것은 법원이 ‘법원 순혈주의’를 포기하지 못한 채 이를 유지하려는 것으로 볼 수밖에 없다. 로클럭 제도를 이런 식으로 운명한다면 과거 시행하다가 문제가 많아 폐지한 바 있는 예비판사제도와 무엇이 다른가?

로클럭 출신 위주의 법관 임용은 애초에 로클럭 제도가 시행되기 시작할 때부터 우려되었던 바였다. 법원은 로클럭들을 3년 후 법관으로 임용하기 위해 로클럭들의 경력관리까지 자임하고 나섰다. 법원행정처가 첫 로클럭들의 임기가 만료되는 2013년에 대한민국 최상위 10개 로펌의 인사담당자들을 불러 임기가 만료되는 로클럭들의 취업을 알선하는 모임을 계획했다가 ‘경력관리’라는 여론의 비판이 일

자 모임을 취소한 바 있다. 그리고 2014년에는 국선전담 변호사의 42%를 로클릭 출신들로 채워 ‘경력관리’ 시도를 이어가기도 했다.⁶⁾ 로클릭 출신 위주의 법관 임용은 법조일원주의의 도입 취지에 정면으로 반한다.

이렇듯 법원이 로클릭을 한 로스쿨 출신들을 무리하게 법관으로 임명하려다 보니 각가지 편법이 횡행하고 그에 따른 부작용이 속출했다. 법원은 로스쿨 출신의 경우 변호사시험 합격 후 수습기간을 포함한 ‘경력 3년’의 기준일을 연수원 출신 법관들과 달리 2015년 7월 1일로 잡아놓고 선발은 2014년 12월에 하였다. 3년의 경력을 채우지 못한 이를 법관으로 선발해놓고 경력요건을 충족할 시점까지 임용을 기다려준 것이다. 이것은 그 자체로서 다양한 법원 밖의 경험을 쌓은 법조경력자를 법관으로 임용하겠다는 법조일원화의 본래 취지에 어긋난다. 3년의 경력은 ‘선발 시점’을 기준으로 3년이 되어야 할 것이다.

아무튼 2.5년 법조경력자를 법관으로 임용하다보니 여러 부작용이 속출했다.

첫째, 로스쿨 출신 경력법관 임용내정자 등 2명이 로스쿨 졸업 후 재판연구원으로 근무하고 이 후 로펌 변호사로 일하면서 로클릭으로 근무했던 재판부 관찰사건을 대리했다. 이에 대한변협과 서울지법이 두 내정자의 임용 취소를 촉구하기도 했다. 두 내정자가 판·검사 등 공무원으로 재직 시 취급했던 사건을 수임할 수 없도록 규정한 변호사법 제31조 제1항 제3호를 위반했을 가능성이 높다는 이유였다.⁷⁾ 그런데 현행법상 로클릭 출신 변호사는 공직퇴임변호사에서 제외되어 있어서 소속 지방변호사회나 법조윤리협의회에 수임자료를 제출할 의무를 지지 않는다.

둘째, 로스쿨 출신들을 미리 법관으로 선발해놓고 나중에 3년에 채워지는 시점에 법관으로 발령을 내는 것은 대형로펌들이 로클릭의 법관 임용을 예상하고 좋은 조건으로 모셔하는 ‘후관예우’의 문제도 발생했다. 이것은 대법원 스스로가 국민들에게 법원과 대형로펌들이 부적절한 관계에 있다는 인상을 주고 재판의 공정성에 대한 국민적 의구심을 자초하는 일이어서 문제다. 헌법, 법률, 양심에 따라 독립적으로 공정한 재판을 해야 할 법관의 선발단계에서조차 국민들의 의구심을 자아내는 일들이 벌어진다면 사법부에 대한 국민적 신뢰도는 지금보다 더 낮아질

6) “로스쿨 출신 경력법관 임용...첫해부터 빠져” 대한변협신문 2015년 7월 6일자

7) 변호사법 제31조는 ‘수임제한’이라는 제하에 제1항에서 “변호사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사건에 관하여는 그 직무를 수행할 수 없다. 다만, 제2호 사건의 경우 수임하고 있는 사건의 위임인이 동의한 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 당사자 한쪽으로부터 상의(相議)를 받아 그 수임을 승낙한 사건의 상대방이 위임하는 사건 2. 수임하고 있는 사건의 상대방이 위임하는 다른 사건 3. 공무원·조정위원 또는 중재인으로서 직무상 취급하거나 취급하게 된 사건”이라고 규정하고 있다.

수밖에 없다.

2. 국정원의 법관임용 지원자에 대한 신원조사의 문제

국정원에 의한 공무원 임용예정자에 대한 신원조사는 명확한 법적 근거가 없는 것으로 법률에 의한 국민 기본권 제한을 명하는 헌법 제37조 제2항의 ‘법률유보의 원칙’이나 헌법상의 법치주의원리에 반한다.

국가정보원법 제3조 제1항 제5호는 ‘정보 및 보안 업무의 기획·조정’을 국정원의 직무로 규정하면서 이 ‘정보 및 보안 업무의 기획·조정’에 신원조사가 포함된다고 작위적인 해석을 하고 있다. 그러면서 이 업무를 대통령령으로 정하도록 위임했고, 대통령령인 보안업무규정과 시행규칙에서 신원조사의 대상, 범위, 절차 등을 규정하고 있다. 특히 시행규칙에 규정된 ‘신원조사사항’으로는 주민등록번호와 주소 등 기본사항 이외에 교우관계, 정당, 사회단체 관계, 학력과 경력, 가족관계, 재산관계, 범죄관계, 상벌관계, 인품과 소행, 병역관계, 해외거주사실, 기타 참고사항이 있다. 공무원으로서의 공직수행과 무관할 수 있는 사생활 정보들이 많이 있다. 특히, ‘기타 참고사항’에 대한 조사를 통해 공무원 임용예정자 본인뿐만 아니라 그 가족 등의 헌법상의 사생활의 비밀과 자유까지도 법적 근거 없이 침해될 수 있게 되어 있다.

법관임용 예정자에 대한 신원조사 항목을 구체화하고 근거규정을 마련했다 하더라도 사법부가 법관 임명 직전에 행정부 수장인 대통령 직속기관 국정원에 신원조사를 의뢰하는 것은 헌법상의 삼권분립원리와 사법권 독립에 위배된다. 사법부의 구성원인 법관을 임용하는데 행정기관 소속인 국정원의 개입을 인정하는 것은 헌법상 삼권분립원리에 반하고 사법권 독립에 역행하는 것이기 때문이다.

3. 법관 임용 후 상이한 연수기간의 문제

법관 임용 후 법관연수와 관련해서도 사법연수원 출신자와 로스쿨 출신자의 선발 절차를 동일하게 진행했다고 하면서 로스쿨 졸업자의 경우 법관 임용 후 8개월간의 장기간 연수를 진행하는 것은 앞뒤가 맞지 않는다. 이미 선발과정에서 법률서면 작성 평가 등 같은 방식으로 실무능력을 검증받은 사법연수원 출신과 로스쿨 출신의 지원자들이 임용 후에는 다른 기간, 다른 내용의 교육을 받아야 한다는 것은 설득력이 없다.

IV. 법조일원화 시대에 바람직한 법관 임용 방안

1. 법관 선발기준의 객관성·다양성 강화

법원이 발표한 법관 임용 기준이 너무 추상적이어서 객관성이 떨어지고 따라서 선발주체인 법원의 주관이 개입될 여지가 많다. 예를 들어 2011년에 민주노총 법률원 출신 변호사가 사법연수원 시절 성적이 5위 안에 드는 등 당시의 경력법관 선발기준에 의하면 선발될 확률이 높았음에도 불구하고 경력법관 선발과정에서 탈락되었다. 이 때 대법원이 사실상 이 지원자의 정치적 성향을 문제 삼은 것이 아니냐는 의혹이 강하게 일었다.⁸⁾

법관 선발기준의 다양성도 문제다. 학습능력이 뛰어나 사법시험이나 연수원 성적이 좋다고 해서 꼭 훌륭한 법관이 된다고 볼 수 없다는 것이 법조일원주의 도입의 중요한 이유 중의 하나이다. 젊은 시절의 학습능력이나 성적 보다, 법관임용 지원자의 약자를 위하는 배려심, 투철한 정의감, 인품 등을 볼 수 있는 구체적인 선발기준들이 만들어지고 공개되어야 할 것이다.

2. 선발과정의 공정성 강화

1) 가급적 법조경력 최소연한인 3년에 맞추지 말아야 함

한시적으로 법조경력 3년 이상자를 법관으로 임용하라고 해서 3년 경력자들로 대부분의 임용자를 채우라는 말이 아니다. 3년은 10년으로 가기 전의 과도기적 단계에서 한시적으로 잡은 그야말로 최소한의 법조경력 기간인 것이다. 따라서 최소경력인 3년 경력의 신임법관들보다 법조경력이 더 많은 법조인들이 법관으로 임용될 수 있게 해야 한다.

이를 위해서는 법조경력 기간이 길수록 지금보다 평가에 더 유리하게 평가기준을 고칠 필요가 있다. 또한 법조일원주의 도입의 원래 취지가 법원 밖에서 상당기간 법조경험을 쌓은 법조인들을 법관으로 임용하는 것이라는 점에서 봤을 때, 로클럭 경력은 법원조직법 부칙이 정하는 법조경력에서 제외하는 것이 논리적으로도 맞을 것이다. 그래서 2.5년의 법조경력 밖에 없는 로스쿨 출신들을 서둘러 법관

8) “잡음 계속되는 경력판사 임용...불신 자초한 사법부” 오마이뉴스, 2015년 6월 29일

으로 뽑을 것이 아니라 이들로 하여금 법원 밖에서 법조경험을 더 쌓을 수 있게 하는 것이 우리 법조를 위해서나 본인들을 위해서 더 좋다고 생각한다.

2) 후관예우 방지책 마련

법원은 법관으로 선발된 이후 발령 전까지의 기간 동안 ‘공익활동에 종사하도록 유도 한다’는 것을 개선안으로 내놓았다. 그러나 이것이야말로 표현이 ‘유도’이지 사실상 ‘강제’라면 법관임용예정자의 직업선택의 자유를 침해할 것이고, 정반대로 별 실효성 없는 ‘유도’라면 후관예우의 방지효과를 전혀 내지 못할 것이다.

3) 로클릭 시절 사건의 변호사로서의 수임문제

로클릭 시절 관여한 사건을 변호사가 되어 담당하고 또 이 변호사가 법관으로 임용되는 것을 막기 이를 위해 임내현 의원이 발의한 변호사법 개정안대로⁹⁾ 수임이 제한되는 공직 퇴임 변호사에 로클릭을 포함시키고 수임제한 의무 위반 시에 이에 대한 형벌조항을 신설하여 로클릭 출신 변호사에 대한 전관예우를 방지할 필요도 있다고 생각한다.

3. 선발과정의 투명성 강화

법관 선발과정이 전반적으로 밀행주의를 넘어 투명성이 강화된 공개주의로 가야 한다. 그래야 법관 임용과 관련한 여러 의혹들이 생기지 않고 국민들이 법관 임용이 공정했다고 받아들이면서 사법부를 신뢰할 수 있게 되기 때문이다. 이를 위해 전형 단계별 선발인원이나 선발비율을 사전에 공개하고 실제 응시자 수와 합격자 수, 합격 점수 등도 공개해야 한다.

4. 법관임용예정자에 대한 국정원의 신원조사 폐지

특히 법관임용 예정자도 아닌 법관임용 지원자에 대한 신원조사는 법령에 근거가

9) 변호사법 개정안 제31조 제3항 및 제113조 제4호

없으므로 더 엄격히 규제해야 한다. 법관임용예정자에 대해 만약 국정원에 의한 신원조사가 꼭 필요하다면 다른 외국처럼 시행규칙이나 시행령이 아니라 국회가 제정한 법률을 마련해야 할 것이다. 참고로 미국은 ‘공무원 임용 예정자의 신원조사에 관한 법률’로 공무원 임용 예정자 신원조사의 법적 근거를 마련하고 있고 독일도 신원조사법을 통해 공무원 임용 예정자 신원조사의 대상, 범위, 절차 등에 대해 상세한 법적 근거를 마련하고 있다.¹⁰⁾

5. 임용 판사수의 획기적 증원

최근 젊은 하급심 판사들의 과로사가 잇따르고 있다. 대법관들만 살인적인 담당 사건 수에 시달리는 것이 아니다. 이를 위해서는 법관 임용 시 임용법관의 수를 획기적으로 늘이는 것이야말로 법관 임용방식에 있어 가장 중요하고 시급한 개선책이다. 법관 임용방식의 개혁은 법관의 수가 많아지면 법관의 가치가 떨어진다는 잘못된 편견을 법원이 버리는 데에서부터 시작되어야 한다. ㉠

10) “외국의 입법례에 대해 자세히는 공무원지원자 신원조사 법적근거 없어” 석간 내일신문 2015년 8월 10일자

법관임용절차 개선방안

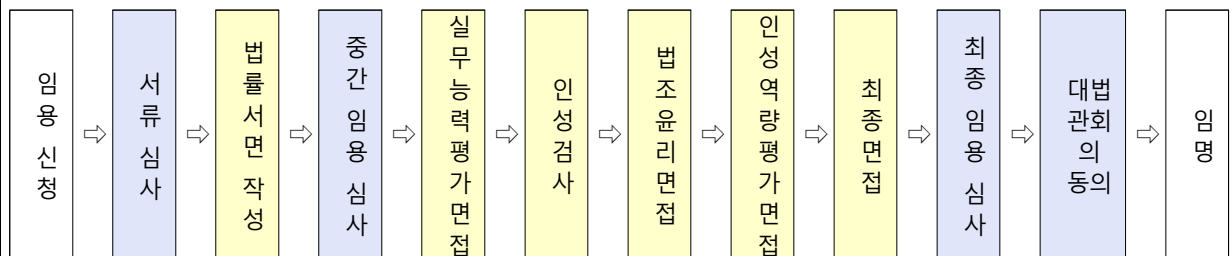
가. 법관임용절차의 투명성 강화

1) 임용공고 시 임용절차의 구성, 평가항목 등을 상세하게 설명하고, 평가항목 별 평가기준 및 임용심사단계별 심사기준에 관하여도 개략적으로 공개

1) [예] 2015. 7. 20.자 '2016년 단기 법조경력자 법관 임용 계획' 2~4쪽

IV. 임용절차의 구성, 평가항목과 기준 및 임용일정

○ 절차 흐름도



○ 법관인사위원회 서류심사 : 2015. 9. 초순경

- 사법연수원 성적, 법학전문대학원 등 성적, 법률사무 종사경력, 공익활동 경력, 자기소개서 등을 심사함

○ 법률서면 작성 평가 : 2015. 9. 중순경

- 민.형사 각 실제 사건과 유사한 재판기록을 검토하여 사건의 결론과 논거 중심으로 검토보고서를 작성하는 방식
 - 민사는 5시간 내외, 형사는 4시간 내외로 2일간 실시
 - 법전과 법고을IX 제공
 - 컴퓨터 워드로 답안 작성 후 출력하여 제출
 - 검토보고서에는 채점을 위한 일련번호만 부기 ⇨ 완전 블라인드 테스트

- 쟁점파악능력, 사실인정능력, 논증능력, 법률문장 작성능력 등 지원자의 기본적인 법적 사고력을 평가함
- 사법연수원을 수료한 지원자와 법학전문대학원을 졸업한 지원자 모두에 대하여 실시함
- 법관인사위원회 중간임용심사 : 2015. 10. 중순경
 - 서류심사 결과와 법률서면 작성 평가 결과 등을 종합하여 면접 대상자를 선발함
- 실무능력 평가 면접 : 2015. 10. 하순경
 - 민.형사 각 분야에 관한 가상의 재판 상황인 3~4쪽 분량의 사례를 검토한 후 그와 관련된 면접위원의 질문에 답변하는 방식
 - 민사는 50분 사례 검토 후 30분간 면접, 형사는 45분간 사례 검토 후 20분간 면접. 다만 검토시간 및 면접시간은 추후 변동될 수 있음
 - 사례 검토 시 법전과 법고을IX를 제공하고 메모가능
 - 지원자는 응시번호표만 패용 ⇨ 완전 블라인드 테스트
 - 쟁점파악능력, 법리에 대한 이해력, 문제해결능력, 표현력과 의사소통능력 등을 중심으로 실체법과 절차법 전반에 걸쳐 지원자의 실무능력을 심층적으로 평가함
- 인성검사 : 2015. 10. 하순경
 - 자신의 심리상태에 관한 다수의 객관식 설문에 답하는 자기보고식 인성검사로서 외부 전문기관에서 결과를 분석하여 이상 유무를 판정함
- 법조윤리 면접 : 2015. 10. 하순경
 - 다양한 상황을 제시한 후 문답을 통하여 재판의 공정성이나 법조윤리적 측면에서 법관으로서 직무를 공정하게 수행할 수 있는 역량을 갖추었는지 심층적으로 평가함
 - 면접위원은 전원 외부위원으로 구성됨
 - 지원자는 응시번호표만 패용 ⇨ 완전 블라인드 테스트
- 인성역량 평가 면접 : 2015. 10. 하순경
 - 지원자가 제공한 구체적 경험을 토대로 이와 관련된 다양한 문답을 통하여 성실성과 치밀성, 스트레스 내성과 결단성, 개방적 사고와 배려성 등 법관의 직무를 수행할 수 있는 인성적 역량을 갖추었는지 심층적으로 평가함
 - 지원자는 응시번호표만 패용 ⇨ 완전 블라인드 테스트
- 최종면접 : 2015. 11. 하순경

- 법관으로서의 자세, 전문지식과 법적 사고력, 의사표현의 정확성과 논리성, 예의·품행 및 성실성, 창의력·결단력 및 합리적 판단능력 등을 종합적으로 평가함
- 모든 심사 자료를 기초로 종합적 면접을 실시하되, 면접에 영향을 미칠 우려가 있는 지원자의 가족 관련 정보는 제공되지 아니함

○ 법관인사위원회 최종임용심사 : 2015. 12. 중순경

- 모든 임용심사자료를 종합하여 각 지원자의 법관 임용 적격 여부를 최종 심사함

○ 대법관회의 임명동의 : 추후 결정

※ 법관인사위원회의 각 심사결과는 지원자에게 개별 통지하고, 각 심사를 통과한 지원자에 한하여 후속 절차가 진행됩니다.

※ 임용일정은 사정에 따라 변경될 수 있습니다.

2) 서류심사 탈락자에 대하여 서류심사 항목 구체적으로 고지

2) [예] '2015년 하반기 일반 법조경력자 법관임용절차' 서류심사 탈락자에 대하여 이메일로 결과를 통지하면서 다음과 같은 사항을 심사하였다고 고지함

법원조직법 및 임용공고상 임용자격 충족 여부

종전에 법관 등 임용 지원 사실이 있는 경우 경과기간 및 사정변경 정도

형사처벌·징계처분 등 사실

법률사무 종사 경력의 구체적인 내용 및 기간

사법연수원 종합성적(소극적인 측면에서 고려하되 최종적으로는 다른 심사항목들과 종합하여 결정)

자기소개서 등에 나타난 법관으로서의 사명감 및 소명의식

지원서류의 중요한 사항에 관한 기재 누락 여부

그 밖에 법관으로서 요구되는 공정성, 청렴성, 전문성, 품성, 공익성 등

나. 단기 법조경력자 법관임용절차 개선

1) 사법연수원 수료자와 법학전문대학원 졸업자 임용절차 통일

3) 사법연수원 수료자에 대하여도 법학전문대학원 졸업자와 동일하게 법률서

면 작성 평가 실시 ⇨ 두 그룹 간 임용절차를 동일하게 하여 출신별 차별에 대한 오해 불식

2) 법학전문대학원 졸업자 임용내정자 명단 공개

- 4) 사법연수원 수료자에 비하여 임용일자가 4개월 늦게 되는 법학전문대학원 졸업자에 대하여 임용내정 후 곧바로 명단을 공개 ⇨ 3년의 법조경력을 갖추면 임용 전까지는 자발적으로 공익활동에 종사하도록 유도하여 이른바 후관예우 논란 방지

‘2016년 단기 법조경력자 법관임용절차’를 통해 임용될 신임법관은 사법연수원 수료자는 2016. 4. 1. 임용 예정이고, 법학전문대학원 졸업자는 2016. 8.

1. 임용 예정임

다. 법관임용절차의 독립성 강화

1) 판사 신규임용 대상자에 대한 신원조사 개선

- 5) **1** 법관인사규칙에 별도로 근거규정을 마련하여 목적, 대상자, 한계, 결과의 활용 등을 명확히 함 ⇨ 신원조사에 관한 불필요한 오해를 방지하고 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록 함

법관인사규칙에 제7조의2를 다음과 같이 신설함

제7조의2(신원조사)

- ① 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 법관인사위원회의 최종심의 대상이 된 판사임용 대상자에 대하여 신원조사를 한다.
- ② 법원행정처장은 제1항의 판사임용 대상자에 대한 신원조사를 국가정보원장에게 의뢰한다.
- ③ 신원조사는 다음 각 호의 서류 등을 첨부하여 의뢰한다.
 1. 대상자 명단
 2. 법원행정처장이 정하는 서식의 신원진술서 1부
 3. 법원행정처장이 정하는 요건의 사진 1매
- ④ 신원조사는 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 필요한 범위에서 이루어져야 한다.
- ⑤ 신원조사의 의뢰를 받은 국가정보원장은 특별한 사유가 없는 한 의뢰를 받은 날부터 30일 이내에 법원행정처장에게 조사결과를 통보하여야 한다.

⑥ 신원조사 결과 국가안전보장 및 국가기밀보호에 현저히 유해한 사항이 발견된 경우에는 이를 임용 여부 결정에 고려할 수 있다.

6) **2** 신원조사 의뢰 공문에 다음과 같은 내용을 포함할 예정임

신원조사 의뢰의 목적은 법관 신규임용 대상자에게 국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 확인하기 위한 것이라는 점

신원조사가 국가안전보장 및 국가기밀보호와 관련이 있는 사항에 관하여 이루어지도록 하고, 대상자나 주변 인물들에 대한 불필요하거나 부적절한 대면조사 등으로 인하여 오해가 생기지 않도록 유의해 달라는 점

7) **3** 법관인사위원회 최종심의 대상자에 한하여 신원조사를 위한 신원진술서 등을 제출받을 예정이고, 그때 다음과 같은 내용을 포함한 '신원조사에 관한 안내문'을 함께 송부할 예정임

신원조사에 관한 일반적인 사항 : 법관 신규임용 대상자에 대한 신원조사의 근거법규, 목적, 대상자, 한계, 결과의 활용 등

만약 국정원 담당자의 자료제출 요구, 전화 또는 대면접촉 요청이 있더라도 그것이 국가안전보장 및 국가기밀보호와 관련이 없는 사항에 관한 것이거나 그 방식이 적절하지 않다고 판단될 경우에는 이를 거절할 수 있고, 그것으로 인하여 법관임용에 어떠한 불이익도 입지 않을 것이라는 점

8) **4** 신원조사 의뢰 이후에도 지속적인 관심을 가지고 대상자들을 통해 신원조사 실시현황 점검 예정

2) **대한변협 의견조치 개선**

9) **대한변협 의견조치의 취지**

대법원이 대한변협에 의견조치를 하는 취지는, 대한변협과 각 지방변회가 보유하고 있는 기존의 정보(징계·피진정 내역, 공익활동 자료 등) 및 지원자에 대한 동료집단의 평가 등을 활용하여 지원자의 실무능력, 품성, 도덕성 등에 대한 구체적인 의견을 제시하여 줄 것을 기대하는 것이지, 대한변협으로 하여

금 지원자를 면담해서 평가해 달라는 것이 아님

- 10) 대한변협에 대한 의견조회가 위와 같은 본래의 취지와 목적에 부합하게 이루어지도록 실무를 개선해 나가고, 이러한 점을 지원자들에게도 충분히 안내할 계획임

라. 대법원의 자체 인사검증 강화

1) 검증자료 수집의 근거규정 마련

- 11) 판사 신규임용 심사절차에서 대상자에 대한 검증을 강화하기 위하여 관련 기관, 단체에 사실의 조회 또는 자료제출 요구를 하거나 대상자에게 이에 대한 동의 또는 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있는 근거규정을 법관인사규칙에 마련

법관인사규칙 제7조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설함

- ③ 대법원장은 판사임용 대상자의 법관적격 여부를 심사하기 위하여 필요한 경우 관련 기관, 단체에 사실의 조회 또는 자료의 제출을 요구할 수 있다.
- ④ 대법원장은 판사임용 대상자에게 제3항의 사실조회·자료제출요구에 대한 동의 또는 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

2) 재산관계 검증 강화

- 12) 지원자로 하여금 재산내역 설명서 및 거래내역 설명서를 제출하도록 하여 재산 형성의 경위 등을 검증

3) 참조인 평판조회(reference check) 확대

- 13) 지원자와 함께 근무한 상사, 동료들을 통해 업무수행능력 외에 품성, 대인관계 등도 구체적으로 파악

4) 재판연구원 출신 변호사의 사건 수임·담당 적절성 여부 확인

- 14) 재판연구원 출신 변호사에 대하여 수임·담당사건 내역 전부 제출하도록 하여 소속 재판부에 계속되어 있었던 사건 수임·담당 여부 등 적절성 검증

신원조사 관련 법관인사규칙 개정(2015. 7. 28. 시행) 설명자료

1. 개정이유

15) 판사 신규임용 대상자에 대한 신원조사는 종전에는 비밀보호규칙에 따라 이루어져 왔으나, 법관인사규칙에 별도로 근거규정을 마련하여 목적, 대상자, 한계, 결과의 활용 등을 명확히 함으로써 신원조사에 관한 불필요한 오해를 방지하고 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록 함

판사는 헌법상 독립이 보장된 사법부의 구성원으로서 법관인사위원회의 심의를 거쳐 대법관회의 동의를 얻어 임명하도록 되어 있는 특수성이 있는 점을 고려

2. 개정내용 📖 신원조사 근거규정으로 법관인사규칙 제7조의2 신설

가. 신원조사의 목적 및 대상자

비밀보호규칙	
종 전	개 정
제65조(신원조사) <u>국가보안을 위하여 제66조에 정한 자의 국가에 대한 충성심, 성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여</u> 신원조사를 하여야 한다.	(종전과 같음)
제66조(신원조사의 대상 및 요청자) ① 법원행정처장은 다음에 정하는 자의 신원조사를 국가정	(제66조제1항제2호 삭제) ⇨ 판사 신규임용 대상자는 <u>비밀보호규칙상 신원조사 대상에서 제외</u>

비밀보호규칙	
종 전	개 정
보원장에게 의뢰한다. 2. <u>판사 및 동등한 임용예정자</u>	

법관인사규칙	
종 전	개 정
<신 설>	<u>제7조의2(신원조사) ① 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 법관인사위원회의 최종심의 대상이 된 판사임용 대상자에 대하여 신원조사를 한다.</u>

16) 신원조사의 목적

신원조사는 ‘국가안전보장 및 국가기밀보호’를 목적으로 한다는 점을 분명히 함

모든 공무원은 임용 전에 국가안전보장 및 국가기밀보호 측면에서 검증이 필요하고, 판사 등 고위공직자의 경우에는 직무의 중요성을 고려할 때 그 필요성이 더욱 크다고 할 수 있음

종전에는 “국가보안을 위하여 … 국가에 대한 충성심, 성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여”라고 규정되어 있었으나(비밀보호규칙 제65조), “국가에 대한 충성심, 성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여” 부분을 삭제한 것임

17) 신원조사의 대상자

신원조사는 ‘법관인사위원회의 최종심의 대상이 된 판사임용 대상자’에 대하여 실시한다는 점을 분명히 함

**판사는 ‘법관인사위원회의 심의’ 를 거치고
‘대법관회의의 동의’ 를 받아 임명하도록 되어
있고(법원조직법 제41조 제3항), 현행 실무상
서류심사, 중간적격심사, 최종적격심사 시 각각
법관인사위원회의 심의를 거치고 있음 ➡**

**국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이
있는지 여부도 법관인사위원회 최종심의 및
대법관회의 논의 시 검토되어야 함**

**법관인사위원회는 위원 11명 중 8명이 법관이
아닌 외부위원으로 구성되어 있으므로 신원조사의
결과를 법관인사위원회에서 심의할 경우 신원조사
결과 활용의 객관성과 공정성을 제고할 수 있음**

종전에는 판사 신규임용 과정에서 신원조사의 대상이 ‘판사 임용예정자’라고 규정되어 있었으나(비밀보호규칙 제66조 제1항 제2호), ‘임용예정자’라는 표현은 대법관회의 동의까지 얻어 임용이 내정 또는 확정된 사람을 의미하는 것으로 오해될 수 있기 때문에 개정한 것임

나. 신원조사 기관

<신 설>	② 법원행정처장은 제1항의 판사임용 대상자에 대한 신원조사를 국가정보원장에게 의뢰한다.
--------------------	---

신원조사 기관은 종전과 같이 국가정보원으로 함

신원조사는 국가정보원의 고유한 업무 중 하나임
 ☞ **국가정보원의 직무에는 ‘국내 보안정보(대공, 대정부전복, 방첩, 대테러 및 국제범죄조직)의 수집·작성 및 배포’, ‘국가 기밀에 속하는 문서·자재·시설 및 지역에 대한 보안 업무’가 포함되어 있는바(국가정보원법 제3조 제1항 제1호, 제2호), 공무원 임용 대상자에 대한 신원조사 업무도 여기에 해당함**

한편, 신원조사 의뢰의 주체는 종전(비밀보호규칙 제66조 제1항 참조)과 마찬가지로 법원행정처장으로 함

다. 신원조사 의뢰 방식

<신 설>	③ 신원조사는 다음 각 호의 서류 등을 첨부하여 의뢰한다. 1. 대상자 명단 2. 법원행정처장이 정하는 식의 신원진술서 1부 3. 법원행정처장이 정하는 요건의 사진 1매
--------------------	---

라. 신원조사의 한계

<u><신 설></u>	④ 신원조사는 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 필요한 범위에서 이루어져야 한다.
--------------------	---

신원조사는 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 필요한 범위에서 이루어져야 한다는 원칙을 선언 ⇨ 종전에 비밀보호규칙에는 해당 규정이 없었음

**대법원이 판사 신규임용 대상자에 대하여
신원조사를 의뢰하는 목적은 국가안전보장 및
국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 확인하기
위한 것임 ⇨ 국가정보원은 국가안전보장 및
국가기밀보호와 관련이 있는 사항에 관하여
신원조사를 실시하여야 함
국가정보원의 신원조사 방식에도 일정한 한계가
있다는 것을 내포함**

마. 신원조사 결과의 통보

<u><신 설></u>	⑤ 신원조사의 의뢰를 받은 국가정보원장은 특별한 사유가 없는 한 의뢰를 받은 날부터 30일 이내에 법원행정처장에게 조사
--------------------	--

	결과를 통보하여야 한다.
--	---------------

종전의 실무(보안업무규정 시행규칙 제59조 제1항)와 같음 ☞ 국가정보원장에게 의무를 지우기 위한 조항이 아니라 임용절차 지연 방지를 위한 훈시규정임

바. 신원조사 결과의 활용

<신 설>	⑥ <u>신원조사 결과 국가안전보장 및 국가기밀보호에 현저히 유해한 사항이 발견된 경우에는 이를 임용 여부 결정에 고려할 수 있다.</u>
-------	---

신원조사 결과를 기초로 임용을 거부할 수 있기 위해서는 ‘국가안전보장 및 국가기밀보호에 현저히 유해한 사항’이 발견된 경우이어야 한다는 취지임 ☞ 국가정보원이 신원조사를 통해 판사 신규임용에 영향력을 미치는 것 아닌가 하는 우려를 불식시키기 위한 규정임

**현저한 정도에 이르지 않은 단순히 유해한 사항은
임용심사 자료에조차 포함되지 않는다는 취지는
아님 ☞ 신원조사 결과 중 국가안전보장 및
국가기밀보호와 관련된 사항은 일단 임용심사
자료에 포함되고, 그것이 국가안전보장 및**

국가기밀보호에 ‘현저히 유해한 사항’ 인 경우에는 ‘임용 여부 결정’ 에 고려될 수 있다는 취지임

법관인사위원회 최종적격심사, 대법관회의 임명동의, 대법원장의 임명 여부 결정 등에 모두 적용되는 원칙임

3. 신원조사 관련 기타 개선방안

18) [1] 신원조사 의뢰 공문에 다음과 같은 내용을 포함할 예정임

신원조사 의뢰의 목적은 법관 신규임용 대상자에게 국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 확인하기 위한 것이라는 점

신원조사가 국가안전보장 및 국가기밀보호와 관련이 있는 사항에 관하여 이루어지도록 하고, 대상자나 주변 인물들에 대한 불필요하거나 부적절한 대면조사 등으로 인하여 오해가 생기지 않도록 유의해 달라는 점

19) [2] 법관인사위원회 최종심의 대상자에 한하여 신원조사를 위한 신원진술서 등을 제출받을 예정이고, 그때 다음과 같은 내용을 포함한 ‘신원조사에 관한 안내문’을 함께 송부할 예정임

신원조사에 관한 일반적인 사항 : 법관 신규임용 대상자에 대한 신원조사의 근거법규, 목적, 대상자, 한계, 결과의 활용 등

만약 국정원 담당자의 자료제출 요구, 전화 또는 대면접촉 요청이 있더라도 그것이 국가안전보장 및 국가기밀보호와 관련이 없는 사항에 관한 것이거나 그 방식이 적절하지 않다고 판단될 경우에는 이를 거절할 수 있고, 그것으로 인하여 법관임용에 어떠한 불이익도 입지 않을 것이라는 점

20) [3] 신원조사 의뢰 이후에도 지속적인 관심을 가지고 대상자들을 통해 신원조사 실시현황 점검 예정

법관인사규칙 신·구 조문 대비표

종 전	개 정
<u>〈신 설〉</u>	<u>제7조의2(신원조사) ① 국가안전보</u>

종 전	개 정
	<u>장 및 국가기밀보호를 위하여 법관인사위원회의 최종심의 대상이 된 판사임용 대상자에 대하여 신원조사를 한다.</u> <u>② 법원행정처장은 제1항의 판사임용 대상자에 대한 신원조사를 국가정보원장에게 의뢰한다.</u> <u>③ 신원조사는 다음 각 호의 서류 등을 첨부하여 의뢰한다.</u> <u>1. 대상자 명단</u> <u>2. 법원행정처장이 정하는 서식의 신원진술서 1부</u> <u>3. 법원행정처장이 정하는 요건의 사진 1매</u> <u>④ 신원조사는 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 필요한 범위에서 이루어져야 한다.</u> <u>⑤ 신원조사의 의뢰를 받은 국가정보원장은 특별한 사유가 없는 한 의뢰를 받은 날부터 30일 이내에 법원행정처장에게 조사 결과를 통보하여야 한다.</u> <u>⑥ 신원조사 결과 국가안전보장 및 국가기밀보호에 현저히 유해</u>

종 전	개 정
	<u>한 사항이 발견된 경우에는 이를 임용 여부 결정에 고려할 수 있다.</u>