"공정한 눈으로 밝은 세상을 만듭시다."

대 법 원

우 137-750 서울시 서초구 서초대로 219 / 전화(02)3480-1279 / 전송(02)533-2868 / 9314208@scourt.go.kr
인사총괄심의관실 인사제2심의관 노재호 / 법원사무관 박기진 / 담당자 김세진

문서번호 인사총괄심의관-3553

시행일자 2015. 8. 3.

(경 유)

수 신 참여연대

참 조 사법감시센터

제 목 민원에 대한 회신

선결			지시		
접수	일자 시간		결재·공람		
	번호				
처리과					
담당자					

1. 법원민원 처리건과 관련하여 2015. 5. 29.자로 우리 처에 접수된 귀하의 민원에 대한 회신을 붙임과 같이 송부합니다.

붙임 : 답변 1부. 끝.

법원행정처 인사총괄심의관

참여연대의 "대법원의 법관임용 지원자에 대한 국가정보원 신원조사 요청 관련 공개 질의"에 대한 답변

안녕하십니까.

귀 기관의 의견에 감사드리고, 질의에 대한 답변은 아래와 같습니다.

대법원은 국민으로부터 신뢰받는 사법부가 되기 위하여 다양한 의견을 경청하고 지속적인 노력을 기울이고 있습니다. 귀 기관의 소중한 의견도 유념하여 국민을 위한 사법부가 되도록 하겠습니다.

1-1. 대법원이 국가정보원에 신원조사 요청을 한 법률적 근거

○ 대법원이 종전에 법관 신규임용 대상자에 대하여 국가정보원에 신원조사를 의뢰한 근거는 다음과 같습니다.

- 국가정보원법 제3조 제1항 제1호, 제2호, 제2항, 보안업무규정(대통령령) 제33조, 비밀보호규칙(대법원규칙) 제65조, 제66조 제1항 제2호, 제3호, 제68조 제1항
- 대법원 2000. 12. 8. 선고 98다12041 판결도 보안업무규정에 따른 신원조사는 모법의 위임에 따른 것으로서 법령상 근거가 있는 것이라는 점을 밝힌 바 있습니다.

○ 다만, 대법원은 법관 신규임용 대상자에 대한 국가정보원의 신원조사와 관련하여 국민들이 갖고 있는 우려를 충분히 인식하여, 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록, 종래의 비밀보호규칙상 신원조사 대상에서 법관 신규임용 대상자를 제외하고 법관인사규칙에 법관 신규임용 대상자에 대한 신원조사에 관하여 별도의 규정을 두는 내용으로 2015. 7. 28. 법관인사규칙을 개정하였습니다.

○ 따라서 앞으로는 국가정보원법 제3조 제1항 제1호, 제2호, 제2항, 보안업무규정(대통령령) 제33조 및 법관인사규칙(대법원규칙) 제7조의2에 따라 법관인사위원회의 최종심의 대상이 된 판사임용 대상자에 대하여 국가정보원에 신원조사를 의뢰할 예정입니다.

1-2. 헌법에서 규정하고 있는 삼권 분립의 원칙, 사법부의 독립성 보장 등을 부정하면서까지 하위법인 대통령령 '보안업무규정'과 대통령훈령 '보안업무규정 시행규칙', 대법원규

칙 '비밀보호규칙' 등이 우선될 수 있다고 판단하는지 여부 및 그 근거

○ 명령·규칙의 합헌성·적법성에 대하여 최종적 심사권한을 가지고 있는 대법원이 위 각 규정의 합헌성 여부에 대하여 구체적으로 의견을 밝히는 것은 적절하지 않다고 할 것입니다.

○ 일반론적으로 본다면, 국가정보원의 신원조사가 '국가안전보장 및 국가기밀보호'를 위하여 필요한 범위에서 이루어지고 그 결과가 해당 측면에서만 고려되는 것이라면, 법관임용 대상자에 대하여 국가정보원이 신원조사를 실시하는 것 자체가 헌법 원리에 반한다고 단정하기는 어려울 것입니다.

2. 신원조사사항(보안업무규정 시행규칙 제56조)에는 '주민등록번호' 뿐만 아니라 '교우 관계', '정당·사회단체 관계', 얼마든지 인권을 침해하는 방식의 조사가 이뤄질 수 있는 '기타 참고사항' 등이 포함되어 있어, 헌법이 보장하는 개인의 사생활과 사상, 양심의 자유를 침해할 소지가 있다는 지적에 대한 입장 및 그 근거

○ 위 보안업무규정 시행규칙 조항의 합헌성 내지 적법성 여부에 관하여 대법원이 구체적으로 의견을 밝히는 것이 적절하지 않다는 점은 위에서 언급한 것과 같습니다.

○ 일반론적으로 본다면, 국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 여부를 조사하기 위하여 필요한 범위에서만 신원조사가 이뤄지는 것이 적정하다고 할 것입니다.

3. 대법원이 국가정보원에 신원조사를 의뢰한 정확한 대상

○ 법관임용 절차의 어느 단계에서 신원조사를 의뢰하는지는 인사관리에 관한 사항으로서 이를 공개할 경우 법관임용 업무의 공정한 수행에 현저한 지장을 초래할 우려가 있으므로 알려드리지 못하는 점을 양해하여 주시기 바랍니다.

○ 다만, 대법원은 법관 지원자 모두에 대하여 신원조사를 하는 것이 아니라, 여러 차례의 임용심사를 거친 후 최종적인 심사대상이 되는 대상자에 대하여 이를 실시하고 있습니다.

- 우선, 신원조사 관련 법령에 규정된 '임용 예정자'가 반드시 임용이 확정된 사람만을 의미한다고 단정하기는 어렵습니다. 참고로, 대전고법 2014. 7. 17. 선고 2014누10071 판결(확정)은 "최종 합격자로 결정되기 전 단계에 있는 자 역시 국가정보원법 및 보안업무규정에서 신원조사 대상자로 규정된 '공무원 임용 예정자'에 포함된다."고 판시한 바 있고, 대전

지법 2015. 6. 10. 선고 2014구합100893 판결도 "구 보안업무규정상의 '공무원임용예정자'에는 경찰공무원의 신규채용시험에 합격한 사람으로서 채용후보자 명부에 등재된 채용후보자뿐만 아니라 공개경쟁시험에 응시하여 최종 합격자로 결정되기 전 제4차시험(필기시험)까지 합격하고 면접시험에 응시 중인 자도 포함된다고 봄이 타당하다."고 판시한 바 있습니다.

- 아울러 법관임용 절차에 관하여는 다른 일반의 공무원과 다른 부분이 있습니다. 법원조직법 제41조 제3항에 의하면, 판사는 '법관인사위원회의 심의'를 거치고 대법관회의의 동의를 받아 임명하도록 되어 있습니다. 전체 11명의 위원 중 법관이 아닌 외부 위원이 8명을 차지하고 있는 법관인사위원회가 지원자의 법관적격 여부를 심의함으로써 법관임용의 객관성과 공정성을 제고하기 위한 것입니다. 그렇다면 국가안전보장 및 국가기밀보호에 대한 유해성 여부를 비롯하여 법관으로서 적격 여부를 최종 판단하는 데 필요한 모든 사항이 법관인사위원회 심의 이전에 조사되어 법관인사위원회의 심의를 거치도록 하는 것이 법관임용 절차에 관한 현행 법률의 취지에 부합한다고 할 것입니다.

4. 국가정보원의 신원조사가 법관 선발 결과에 실제 영향을 미치고 있는지

○ 법관임용 지원자가 법관으로서 능력과 자질을 갖추고 있는지를 심사하는 것은 대법원의 독자적인 권한과 책임이고, 그 과정에서 외부 위원이 다수를 차지하는 법관인사위원회의 심의를 거치고 있습니다.

○ 대법원은 실무능력평가 면접, 인성역량평가 면접, 최종 면접 등 여러 차례의 면접을 통해 지원자의 능력과 자질을 평가하고, 지원자에 대한 정보를 지원자의 동의를 받아 직접 수집하기도 하며, 지원자의 소속 기관의 장, 대한변호사협회를 비롯한 다양한 기관, 개인을 대상으로 지원자에 대한 의견이나 정보를 조회하고 그 내용을 적정한 방식으로 참조하고 있습니다. 그 과정에서 지원자의 국가관이나 신뢰성, 공정성 등을 평가하고 검증하는 것은 대법원의 몫입니다.

○ 국가정보원의 신원조사는 법관임용 지원자에 대하여 '국가안전보장 및 국가기밀보호' 측면에서 유해한 사항이 있는지를 확인하기 위한 하나의 절차이며, 해당 측면에서 문제점이 발견되면 법관인사위원회에서 대상자의 법관적격 여부를 판단하는 데 참고자료로 고려될 수

있을 뿐입니다. 설령 신원조사 과정에서 국가안전보장과 무관한 부적절한 질문이 있었다고 하더라도 이에 관련된 사항이 법관임용 여부에 영향을 줄 여지는 없습니다.

○ 개정된 법관인사규칙 제7조의2 제6항은 "신원조사 결과 국가안전보장 및 국가기밀보호에 현저히 유해한 사항이 발견된 경우에는 이를 임용 여부 결정에 고려할 수 있다."고 규정하여, 이러한 취지를 분명히 하였습니다.

5. 사법부의 인사에 국가정보원의 개입을 허용하는 대법원 비밀보호규칙 조항을 폐지하고, 법원이 중심이 되어서 필요한 신원조사 업무를 진행하는 것이 바람직하다는 주장에 대한 입장

○ 대법원장에게 법관 임명권을 부여한 현행 헌법 및 법조경력자 중에서 법관을 임용하는 법조일원화 하에서는, 법관으로서 적격 여부를 판단하는 데 필요한 여러 사항들을 법원이 중심이 되어 조사하여 임용심사를 하는 것이 바람직하고, 현재도 그러한 방식으로 법관임용 절차가 진행되고 있다고 볼 수 있습니다.

○ 다만, 신원조사는 그 본래의 목적이 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위한 것으로서 이를 통해 확인하고자 하는 사항은 국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 여부인데, 이러한 정보는 비밀스러운 경우가 통상이므로, 사법부의 본래의 기능이나 조직, 구성원 등에 비추어 볼 때 이러한 조사를 법원이 중심이 되어서 진행하는 것은 사법부의 성격에 어울리지 않을 뿐 아니라 그 실효성도 기대하기 어려울 것이라는 점을 고려할 필요가 있다고 할 것입니다.

6. 사법부의 독립성과 더불어 법관임용 과정의 공정성과 투명성 확보를 위한 향후 대법원의 계획

○ 법조일원화 도입에 따라 대법원은 2013년부터 3년 이상의 법조경력을 갖춘 법조인 중에서 법관을 임용하여 왔습니다. 그리고 2015. 7. 1.에는 법학전문대학원 제도가 도입된 이래 처음으로 법학전문대학원을 졸업한 법조인이 3년의 법조경력을 갖추어 법관으로 임용되기에 이르렀습니다.

○ 대법원은 그 동안 실력과 품성이 훌륭하고 풍부한 경륜을 가진 법조인을 법관으로 임용하

기 위하여, 4~5개월에 걸쳐 다양하고 심도 있게 지원자의 실무능력과 인성을 평가하고 각종 의견이나 정보를 조회한 후 법관이 아닌 외부위원이 다수 포함된 법관인사위원회의 여러 단계의 심의를 거쳐 법관적격 여부를 심사하는 방식으로 법관임용절차를 진행하여 왔습니다. 그리고 주요 평가절차를 대상자의 인적사항 없이 응시번호만으로 절차가 진행되는 완전한 블라인드 방식으로 진행함으로써 법관임용의 공정성을 확보하였습니다.

○ 그럼에도 불구하고 법조경력자 법관임용의 객관성, 공정성 및 투명성에 대하여 비판이 제기되고 있고, 이는 올해 처음으로 법학전문대학원 졸업자가 법관으로 임용되는 과정에서 더욱 증폭된 바 있습니다. 그 밖에 법관 신규임용 대상자에 대한 국정원 신원조사를 개선하고 대법원의 검증기능을 강화해야 한다는 비판도 있었습니다.

○ 이에 대법원은 이러한 법원 내외부의 의견을 귀담아 듣고 종전의 법관임용절차에 개선할 부분이 있는지 검토한 후 별첨 설명자료와 같은 개선방안을 마련하여 2015년 하반기 법관임용절차부터 시행하기로 하였습니다. 특히 법관 신규임용 대상자에 대한 국정원의 신원조사와 관련하여 국민들이 갖고 있는 우려를 충분히 인식하여, 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록 법관인사규칙에 별도의 규정을 마련하였습니다. 신원조사의 목적인 "국가안전보장 및 국가기밀보호"를 위해서는 국가안전보장 업무에 대한 책임을 지고 있는 국가정보원을 통해 법관 신규임용 대상자에 대한 신원조사를 실시하는 것이 부득이하지만, 신원조사가 본래의 취지와 목적에 맞게 국가안전보장 및 국가기밀보호에 유해한 사항이 있는지 확인하기 위하여 이에 필요한 범위에서 이루어지도록 대법원규칙을 개정한 것입니다. 구체적으로, 종전에 신원조사의 목적 또는 내용으로 규정되어 있던 "국가에 대한 충성심, 성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여"라는 문구를 삭제하고 신원조사의 목적을 "국가안전보장 및 국가기밀보호"라고 명확히 규정하였으며, "신원조사는 국가안전보장 및 국가기밀보호를 위하여 필요한 범위에서 이루어져야 한다."는 원칙을 선언하는 조항 등을 신설하였습니다. 아울러 법원행정처는 국가정보원에 신원조사를 의뢰할 때 대상자나 주변 인물들에 대한 불필요하거나 부적절한 대면조사 등으로 인하여 오해가 생기지 않도록 유의해 줄 것을 요청하는 등 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록 실무를 개선해 나갈 예정입니다.

○ 사법부에 대한 신뢰의 출발점은 객관적이고 공정하며 투명한 절차에 의한 법관임용이라는

것을 잘 알고 있습니다. 국민들로부터 신뢰받고 당당함을 지켜 나가는 사법부가 될 수 있도록 앞으로도 최선을 다하겠습니다.

법관임용절차 개선방안

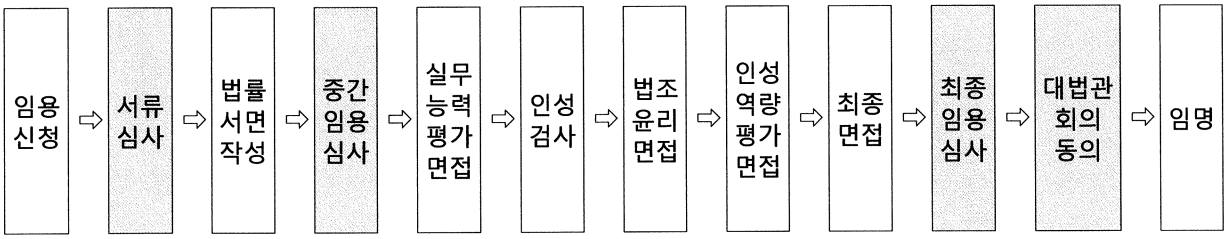
가. 법관임용절차의 투명성 강화

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

▣ **[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 법고을LX 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 법고을LX를 제공하고 메모 가능
- 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

▣ **[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

▣ **사법연수원 수료자에 대하여도 법학전문대학원 졸업자와 동일하게 법률서면 작성 평가 실시 ⇨ 두 그룹 간 임용절차를 동일하게 하여 출신별 차별에 대한 오해 불식**

2) 법학전문대학원 졸업자 임용내정자 명단 공개

▣ **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

▣ [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.

▣ [2] **신원조사 의뢰 시 법관인사규칙 제7조의2 규정과 취지를 알리고 신원조사가 본래의 취지와 목적에서 벗어나는 형태로 이루어지지 않도록 유의해 줄 것을 요청할 예정임**

▣ [3] **법관인사위원회 최종심의 대상자에 한하여 신원조사를 위한 신원진술서 등을 제출받을 예정이고, 그때 '신원조사에 관한 안내문'을 함께 송부할 예정임**

▣ [4] **신원조사 의뢰 이후에도 지속적인 관심을 가지고 대상자들을 통해 신원조사 실**

시현황 점검 예정임

2) 대한변협 의견조회 개선

▣ 대한변협 의견조회의 취지

- 대법원이 대한변협에 의견조회를 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 하여금 지원자를 면담해서 평가해 달라는 것이 아님

▣ 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

▣ 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

▣ 지원자로 하여금 재산내역 설명서 및 거래내역 설명서를 제출하도록 하여 재산 형성의 경위 등을 검증

3) 참조인 평판조회(reference check) 확대

▣ 지원자와 함께 근무한 상사, 동료들을 통해 업무수행능력 외에 품성, 대인관계 등도

구체적으로 파악

4) 재판연구원 출신 변호사의 사건 수임·담당 적절성 여부 확인

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