對外秘

각급 법원 주기적 점검 방안

2016. 8. 기획조정실

1. 검토 배경

가. 사법부에 대한 불신의 수준 심각

▣ **사법부에 대한 신뢰도 조사결과**

- 2015. 7. 발표된 OECD의 '한 눈에 보는 정부' 보고서
  ☞ '사법부를 믿는다'는 답변을 한 국민 27% (42개국 중 39위)
- 기타 신뢰도 조사에서도 사법부에 대한 국민의 신뢰도는 매우 낮음

▣ **정○○ 사태 등 최근 전 현직 부장판사 관련 사건 발생**

- 정○○ 사태로 전관예우, 법조브로커, 법관의 부적절한 처신 문제됨
- 그 밖에도 법관의 막말, 비행 사건이 꾸준히 발생함

▣ **김검사 자살사건에서 드러난 법조계 조직문화 문제의 심각성**

- 최근 검찰에서 검사 자살사건으로 후진적 조직문화 문제됨
- 법원은 검찰과 상황이 다르지만, 국민들은 법원·검찰을 구별 못함
- 한편, 법원에서도 여전히 '벙커 부장' 등의 문제가 존재함

나. 법원장에 의한 사법행정권한 행사의 허점

▣ **구조적 한계**

- 사법행정 경험이 부족 + 해당 법원의 사정을 잘 모름

- 신규 법원장 : 대부분 직전까지 재판업무만 담당하던 법관
  ⇨ 인적·물적 관리에 상당한 노하우가 필요한 법원장의 업무 수행 어려움

- 서울고등법원 부장판사 근무 ⇨ 비수도권 지방법원장으로 보임
  ☞ 지방법원 사정 및 해당 지역의 사정 잘 모름

● **법관들의 잦은 전보인사** 및 **재판부 변경** ⇨ 평판 및 성향 파악 곤란

● **대규모 지방법원** ☞ 법원장의 행정력 범위 유월

- 법관수가 100명을 넘는 대규모 지방법원 다수 있음
  ☞ 법원장이 당해 법원 법관을 개별적으로 파악하는 것은 사실상 불가능

▣ **문화적 원인**

● 온정주의

- 법원장이 해당 법원 소속 법관의 문제에 관하여 '그럴 수 있다', '큰 문제 아니다'는 식의 온정적 접근을 하는 경우 많음

● '법관의 독립'으로의 회피

- 법원장이 해당 법원 소속 법관의 문제에 관하여 언급하는 것이 '법관의 독립', '재판의 독립'에 침해될 수 있다는 우려로 아무런 개입을 하지 않음

● "자기 법원의 법관이 문제 있음 ⇨ **문제 있는 법원장**"으로 비칠 염려

- 법원장이 자기 법원 소속 법관의 문제를 드러내어 해결하려 할 경우 결국 자신이 법원을 제대로 관리하지 못한 것으로 비칠 것을 우려하여 쉬쉬함

다. 각급 법원에 대한 주기적 점검 방안 검토 필요

▣ **법관의 비리/비행이 추가로 문제시되면 회복하기 힘든 상황 발생 가능**

▣ **검찰과 법원을 함께 묶어 사법개혁하자는 논의 촉발 우려**

● 20대 국회 초기에는 검찰 개혁 위주로 논의됨
  ⇨ 검찰과 법원을 묶어 사법개혁으로 확대될 우려 있음

▣ **타율적 개혁 논의 이전에 사법부 내부의 자율적 개선 노력 필요**

2. 점검 대상

가. 총체적 점검의 필요성

▣ **법관 관련 부분을 주로 점검할 필요성**

● 법관의 사회적 지위, 상징성

☞ 법관의 사소한 비행도 언론의 먹잇감, 국민적 비난 초래

▣ **법관의 업무영역 뿐만 아니라, 그 이외의 영역에 관해서도 점검 필요**

▣ **각급 법원의 상황도 전반적으로 점검 필요**

나. 구체적 점검 대상

1) 법관의 사건처리 관련 점검 사항

▣ **법관의 근무태만 여부**

● 양적 통계지표상 이상 징후 유무 ☞ 처리건수 급감 등

● 질적 통계지표상 이상 징후 유무 ☞ 미제분포지수 급격 악화

● 상습적인 입정 지연 여부

▣ **법관의 과도한/비정상적인 사건처리 관련 점검 사항**

● **과도하게 많은 처리건수**도 점검 대상일 수 있음

- 합의부인 경우 배석판사들에게 과도한 업무를 부담시킬 수 있음

- 심리부실의 우려 있을 수 있음

● **조정화해율이 이례적으로 매우 높은 경우**도 주의를 기울일 필요 있음

- 수소법원 조정시 조정 강권은 없었는지 등

▣ **연고관계로 인한 부적절한 양형이 있는지 여부**

2) 법관의 언행 관련 점검 사항

▣ **법정 내 막말 여부**

▣ **법관의 부적절/비윤리적 법원 조직 내 행동**

- 합의부 부장판사가 배석판사에게 비인격적인 언사를 하는지 여부
- 재판장이 직원들에게 폭언이나 부적절한 대우를 하는지 여부
- 양성평등의 관점에서 부적절한 행동을 하는지 여부

▣ **법관의 부적절/비윤리적 외부 행동**

- 변호사나 사건 당사자가 될 수 있는 사람과 부적절한 사적 만남 여부
- 명정상태에서 실언, 비행 등으로 물의를 일으키는 경우

3) 법원의 운영 관련 점검 사항

▣ **법원장 등의 사법행정권한 행사의 적정 여부**

- 법원장이 사법행정의 각종 현안에 관하여 권한 행사를 방기하는지 여부
- 법원장이 사법행정권 행사의 명목으로 과도한 재판개입을 하는지 여부 (최근 전주지방법원 사례)
- 법원장이 독단에 근거하여 사법부 전체의 방향과 다르게 사법행정권한을 행사하는지 여부

▣ **특정 법원의 전반적인 근무기강 해이 여부**

3. 점검 범위 및 주기

가. 점검 범위 (대상 법원)

▣ **방 안**

- 1안 : 지방법원 본원급 이상 법원
- 2안 : 국설치 지원급 이상 법원

● 3안 : 모든 법원

▣ **검 토 : 1안 (추후 범위 확대)**

● 위험부담이 **있는 제도임** ⇨ 초기에는 범위를 줄여 **위험 최소화**할 필요

나. 점검 주기

▣ **방 안**

● 1안 : 분기별 점검

● 2안 : 매월 점검

▣ **검 토 : 1안**

● **잦은 점검** ☞ 점검이 갖는 **효과 저감** / 과도한 **행정력 소요**

- 현재 매월 기획법관이 월간주요상황보고를 하고 있음
- 매월 점검시 잦은 점검으로 인한 **매너리즘** 발생 ⇨ **효과 저감**
- 매월 점검시 점검, 조치 등에 **행정력이 과도하게 소요**될 우려

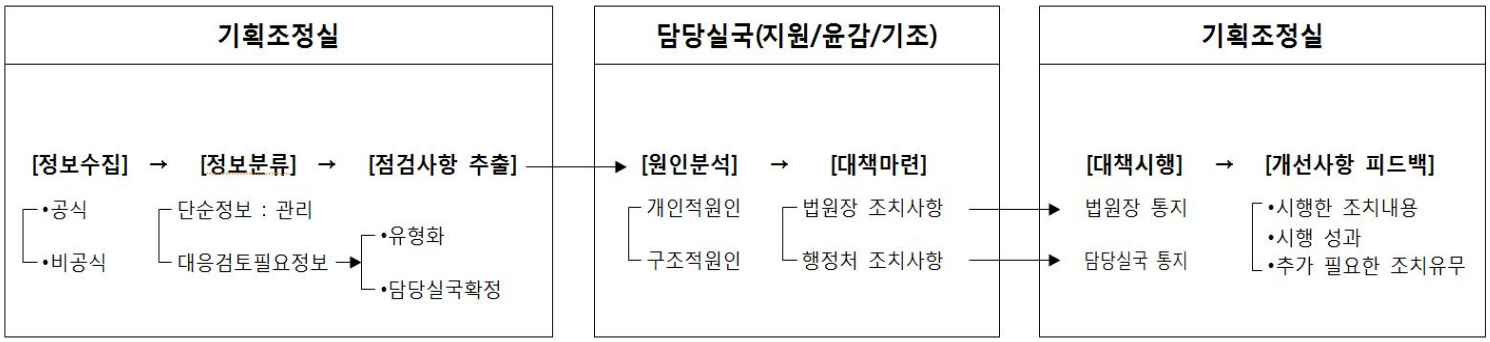
● **분기별 점검**으로 하되, **정기인사 직후는 생략**함이 상당함

- 정기인사 직후에는 각급 법원 법원장의 대법원장 업무보고 있음
  ☞ 대법원장님께서 그 기회에 해당 법원의 상황을 점검하고 구체적인 지시 및 당부 가능

● **7월, 10월, 1월 점검**함이 상당함

- 6/30, 9/30, 12/31 기준으로 자료를 정리하여 7월, 10월, 1월 점검 실시

4. 점검 및 조치 시스템 구축



가. 착안 사항

▣ **정보 수집에서 개선사항 피드백까지 시스템화**

● "정보 수집 ⇨ 점검사항 추출 ⇨ 원인 분석 및 대책 마련 ⇨ 법원장에게 통지 등 대책 시행 ⇨ 개선사항 피드백"의 단계별 시스템화

● 담당자 교체에도 불구하고 **안정적 작동 방법** 모색

▣ **공식/비공식의 정보 수집 + 공식적 점검의 외관**

● 공식/비공식 방법을 망라한 **광범위한 정보 수집 필요**

- 공식적 정보수집이 주가 되어야 하겠지만, 그것만으로는 많이 부족함

- **가용한 비공식적 방법을 최대한 동원**하여 필요한 정보를 수집해야 함

● 「공식적」 점검의 외관 필요

- 비공식적 정보수집 사실이 드러날 경우 **'법관 사찰', '재판 개입'** 등 큰 반발이 예상되므로, 철저한 보안 유지 필요

- 대외적으로는 공식적으로 수집한 정보를 바탕으로 점검이 진행된다는 외관 필요함

나. 정보 수집

1) 공식 라인을 통한 정보 수집

▣ 법원장으로부터 분기별 '각급 법원 특이사항' 서면보고 수령

- 직전 6개월 통계에 근거한 특이사항 점검, 원인 분석
- **이례적 통계의 재판부**에 관한 **원인 분석**
- 법원내 **사건·사고**에 관한 동향 보고 등

▣ 기획법관을 통한 정기적/비정기적 보고 수령

- 기획조정심의관과 각 법원 기획법관의 네트워크를 통한 특이동향 수집

▣ 고충처리법관 제도를 통한 고충 보고 수령

- 현재 **3개 법원**(서울중앙지방법원, 인천지방법원, 창원지방법원)에서 고충처리법관 제도 시범 실시 중임
- 고충처리법관 제도가 활성화될 경우, 각종 문제 상황이 외부에 알려지기 전에 파악되고 조치될 수 있음

▣ 소통의 창을 통한 정보 수집

- 소통의 창을 통해 지속적으로 실명/익명의 건의사항 등이 접수됨
- 소통의 창을 통해 ○○○○**지방법원의 강○○ 부장판사**의 **속기사에 대한 부적절한 행동**이 보고된 전례 있음(강 부장판사는 사건화되기 전에 퇴직)

2) 비공식적 방법을 통한 정보 수집

▣ 거점법관을 통한 정보 수집

- **신뢰할 수 있는 거점법관**(법원행정처 심의관 출신 등)을 통한 해당 법원의 동향 주기적 파악

▣ 특이통계 추출 전산 시스템 개발을 통한 조기 경보체계 구축

● **표준업무량 통계의 발전 및 활용**

- 올해 **민사재판 통계시스템**을 개선하여 표준업무량 통계가 도입됨
  ⇨ 법관의 업무량 측정에 관한 **한 단계 업그레이드된 지표** 생김
- 행정사건, 형사사건에도 표준업무량 통계가 도입될 예정임
- 이 시스템을 보다 정교하게 만든다면, 일정 기간 동안 업무량이 현저히 적은 법관을 시스템상 쉽게 파악할 수 있음

● **사건통계, 기일지정 현황, 로그기록 등**의 데이터를 **빅데이터 기술 활용**으로 분석할 경우 근무태만 여부가 문제될 수 있는 법관을 자동적으로 추출할 수 있을 것임

▣ SNS, 게시판 리서치를 통한 정보 수집

● 법관들 대상으로 한 **익명게시판(이판사판)** 점검

● 여성법관들이 가입한 **'유스티티아'의 동향** 주기적 점검

● **문제될 가능성이 높은 법관 관련 공개된 SNS(가령 facebook)** 점검

- 당사자 **본인**의 SNS 점검
- 부장판사인 경우 **그 배석판사나 참여관, 실무관**의 SNS 점검

▣ 변호사회, 공판검사를 통한 정보 수집

● 당해 법관의 재판에 참여한 변호사·공판검사의 평가가 가장 객관적임

- 각 지역 **변호사회 법관평가자료 참고** ⇨ 문제 가능 법관 리스트 작성
- 각 지역 변호사들을 통해 주기적으로 특이사항 있는 법관 확인
- 친분 관계 있는 공판검사들을 통해 정보 수집

▣ 일반직을 통한 정보 수집

● 일반직 라인을 통해 기피 대상 법관에 관한 정보 간접적으로 수집

다. 점검사항 추출

▣ **수집된 정보의 분석 ⇨ 단순 정보 / 대응 검토 필요한 정보 구분**

- 단순 정보 ⇨ 데이터로만 관리, 별도 조치 없음
- 대응 검토 필요한 정보

- 양성평등 저해, 막말 등 기사화되었을 때 크게 문제될 수 있는 정보
- 구조적인 문제로 보이는 정보
- 기타 적시의 대응이 필요할 것으로 보이는 정보

▣ **대응 검토 필요한 정보의 유형화 ⇨ 담당 실국 확정**

- 재판 관련 사항(업무 태만, 이상 통계 등) ☞ **사법지원실**
- 부적절한 법정 언행, 양성평등 저해 행위 기타 공직기강 관련 사항 ☞ **윤리감사관실**
- 법원 운영 관련 사항 기타 구조적 문제 ☞ **기획조정실**

라. 원인 분석 및 대책 마련

1) 원인 분석

▣ **구조적 원인**

- 법원의 인원 부족
- 사무분담 배정의 불합리
- 과다한 법원 행사

▣ **개인적 원인**

- 건강, 가정사 등 신변 문제
- 법관 사이 / 법관과 직원 사이의 갈등

- 근무의욕 상실

2) 대책 마련

▣ **법원장 조치 사항**

- 사무분담 수정
- 관련 법관/직원 면담, 독려, 비공식적 경고 등
- 법관의 방 배치 변경
- 직원 인사 때 직원의 희망 고려하여 타 과로 전출 등

▣ **법원행정처 조치 사항**

- 법관 충원 여부 검토
- 피해 법관/직원이 있는 경우 상담 등 조치
- 비행 정도가 심한 경우 징계 여부 검토
- 타 법원에 유사 사례 있는지 확인

마. 대책 시행

▣ **법원장에게 통지**

- **사안의 경중**에 따라 **처장님** 또는 **차장님**께서 법원장에게 통지

▣ **담당 실국에 통지**

바. 개선사항 피드백

▣ **해당 법원장 ☞ 차회 점검시 개선사항을 보고하여 피드백하도록 함**

- 시행한 조치의 내용, 시행 성과 추가로 필요한 조치 유무 등 포함

5. 기대 효과

가. 긍정적 기대효과

▣ **이완된 법원 분위기 쇄신**

● 법관의 직무수행 및 사생활 관리에 있어 건전한 긴장감 조성

▣ **문제 소지의 조기 발견을 통한 확대 방지**

● 문제 발생전 예방 차원의 점검

● 문제 발생시 조기 발견을 통해 대내외적으로 적절히 대응

▣ **사법개혁이 문제될 때 자정노력을 한다는 방어논리로 활용**

▣ **법원장의 업무수행능력 평가 자료로 활용 ⇨ 법원장 근무의욕 고취**

● 2차 법원장 적격 검증시 적임자 보임의 기초자료로 활용

나. 부정적 효과 및 대응

▣ **일선 법관들 감정 : 극소수 문제 법관으로 인해 전체 판사를 감시**

● 현재의 '사법신뢰도 위기상황'을 타개하기 위한 부득이한 선택임을 강조

▣ **'법원행정처 = 빅브라더' 인식 형성 우려**

● 외부에 의한 감시와 질타는 이보다 더 심하다는 점 강조

▣ **보안유지 한계 ☞ 비공식적 정보수집 사실 유출시 후폭풍 우려**

● 극소수의 인원을 통해 철저한 보안유지 하에 비공식적 정보 수집 필요

▣ **비공식적으로 수집한 정보를 근거로 법원장에게 조치 요구 어려움**

● 소통의 창 등 익명의 제보 시스템이 마련되어 있어 법원장에게 이러한 다양한 방법으로 수집한 정보라고 설명 가능

▣ **법원장들에 대한 불신 시그널 ⇨ 오히려 위축 또는 반감 우려**

● 변화된 상황에 맞는 새로운 법원장 상을 정립할 필요 있어 불가피함

- 과거, 고위 법관의 퇴임 전 명예직으로서의 법원장
  ⇨ 건전한 조직문화의 법원을 만들기 위한 행정가형 법원장