



법관에 대한 변호사평가에 관한 검토

2019. 12.

사법행정자문회의 운영지원단

1. 검토 배경

▣ 제1차 사법행정자문회의 중 변호사회의 법관평가에 대한 제안 및 기초보고 지시

- 2019. 9. 26. 개최된 제1차 사법행정자문회의에서, **이찬희 위원(대한변협 협회장)**이 변호사회의 법관평가 논의를 제안하였음
- 이에 대하여 의장인 대법원장께서는 그 취지에 공감하면서 **다음 회의까지 법원행정처로 하여금 기초적인 보고를 할 것을 지시**

- [참고] ‘사법행정자문회의 제1차 회의 결과 보고’ 중

이찬희 위원: “고법부장 승진제도 폐지 후 사건 적체 등에 대한 불만이 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해 공정하고 객관적인 법관평가가 이루어져야 하는바, 현재 시행 중인 변호사회의 법관평가를 법원과 함께 더욱 개선하여 객관화하는 방안을 제안함”

의장: “법관에 대한 외부평가의 취지에는 공감하나, 긍정적인 면과 부정적인 면이 모두 존재함. 우선 다음 회의 때까지 법원행정처 등으로부터 이 주제에 관한 기초적인 보고를 받은 다음, 이를 토대로 논의를 이어가겠음”

▣ 참고로 국민과 함께하는 사법발전위원회에서도 법관 외부평가를 포함한 평가자료의 다양화 필요성에 대한 건의가 있었음

<법관 독립 확보 및 책임성 강화를 위한 제도 개선방안(3) - 법관평가제도 개선>

1. 법관평가는 공정하고 충실한 재판을 구현하기 위하여 국민의 입장에서 법관의 직무수행에 적합한지 여부를 평가하는 방식으로 행하여져야 합니다.
2. 법관평가에 따른 법관 관료화를 방지하기 위하여, 법관평가 결과를 선발성 보직인사에 광범위하게 활용하는 방식을 지양하고, 원칙적으로 법관의 연임심사에서 부적격자를 판단하는 데 활용하여야 합니다.
3. 법관의 직무수행을 공정하고 합리적으로 평가하기 위해서는 법원 내부의 재판부구성원



과 법원 외부의 재판관계자 등으로부터 다양한 의견을 들어 법관평가에 실질적으로 반영해야 합니다.

4. 법관평가의 항목은 법관의 직무수행을 공정하고 합리적으로 평가하면서도, 법관의 국민에 대한 책임을 강화할 수 있는 방법으로 재설정되어야 합니다.
5. 부적격 평가를 받은 법관에게 그 결과가 고지되어야 하고, 해당 법관에게 이에 대한 이의권을 실질적으로 보장해야 합니다.

2. 우리나라 국회의 입법 논의

▣ 김경진 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안(2008456호)

- 법관인사위원회의 법관 인사에 관한 심의 및 대법원장의 법관 연임·보직·전보 등 인사관리에 대한변호사협회의 법관평가결과를 의무적으로 반영하도록 하는 내용

현 행	개 정 안
제25조의2(법관인사위원회) ① ~ ⑤ (생략) <신설>	제25조의2(법관인사위원회) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ 인사위원회는 법관의 인사에 관하여 대한변호사협회의 법관평가결과를 반영하여야 한다.
⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 인사위원회의 구성과 운영 등에 필요한 사항은 대법원규칙으로 정한다.	⑦ -----제6항 ----- -----
제44조의2(근무성적 등의 평정) ①·② (생략)	제44조의2(근무성적 등의 평정) ①·② (현행과 같음)
③ 대법원장은 제1항의 평정기준에 따라 판사에 대한 평정을 실시하고 그 결과를 연임, 보직 및 전보 등의 인사관리에 반영한다.	③ ----- ----- 그 결과와 대한변호사협회의 법관평가결과 -----



④ (생략)

④ (현행과 같음)

■ 안호영 의원 대표발의 법원조직법 일부개정법률안(2015683호)

- 법관인사 및 판사 연임 심의에 대한변호사협회 및 지방변호사회의 법관평가결과를 반영하도록 하는 내용임(다만, 보직 및 전보 등의 인사관리에는 평정결과 반영하지 않음)

현행	개정안
제25조의2(법관인사위원회) ① ~ ⑥ (생략)	제25조의2(법관인사에 대한 심의) ① (생략) ② 사법행정위원회는 법관인사에 대한 심의에 대한변호사협회 및 지방변호사회의 법관평가결과를 반영하여야 한다.
제44조의2(근무성적 등의 평정) ① (생략) ② 제1항의 평정기준에는 근무성적 평정인 경우에는 사건 처리율과 처리기간, 상소율, 파기율 및 파기사유 등이 포함되어야 하고, 자질평정인 경우에는 성실성, 청렴성 및 친절성 등이 포함되어야 한다.	제44조의2(근무평정) ① (생략) <삭제>
③ 대법원장은 제1항의 평정기준에 따라 판사에 대한 평정을 실시하고 그 결과를 연임, 보직 및 전보 등의 인사관리에 반영한다.	③ 사법행정위원회는----- ----- ---결과와 대한변호사협회 및 지방변호사회의 법관평가결과를 연임에 관한 심의에-----.
④ (생략)	④ (현행과 같음)



3. 외국의 사례

가. 일본

1) 개관

- 일본은 변호사에 의한 법관평가를 제도적으로 인정하는바, 변호사에 의하여 제출된 자료는 ① 근무평정을 위한 자료, ② 연임심사를 위한 자료로 활용되고 있음
- 그러나 실제로 변호사에 의한 법관평가 자료가 충분히 수집되고 있는 것으로 보이지는 않음

2) 관련 규정

■ 하급재판소재판관지명자문위원회규칙(平成15. 2. 26. 최고재판소규칙 제6호)

제3조
최고재판소는, 하급재판소재판관으로서 임명될 자로서 지명의 희망을 신청한 자(이하 「임관희망자」라 함)에 대해서는, 당사자를 지명하는 것의 적부를 위원회에 자문하여야 한다.

제11조
위원회는, 그 소장사무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는, 재판소, 검찰청, 일본변호사연합회, 변호사회 기타 단체 또는 개인에 대하여, 자료의 제출, 설명 기타 필요한 협력을 의뢰할 수 있다.

■ 재판관의 인사평가에 관한 규칙(平成16. 1. 7. 최고재판소규칙 제1호)

제3조

① 인사평가는, 사건처리능력, 부 등을 적절히 운영하는 능력 및 재판관으로서 직무를 수행함에 있어 필요한 일반적 자질 및 능력의 평가항목에 대하여 실시한다.

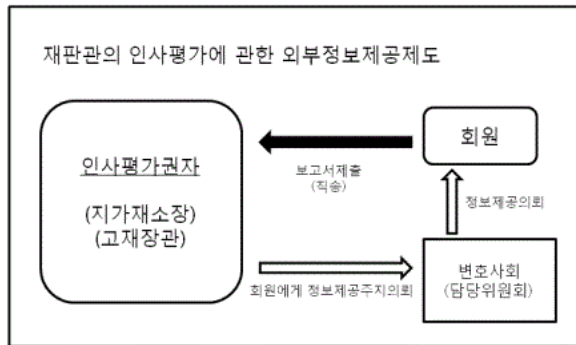
② 평가권자는, 인사평가에 있어서, 재판관의 독립에 배려하면서, 다면적이고 다각적인 정보의 파악에 힘써야 한다. 이 경우, 재판소 외부로부터의 정보에 대해서도 배려하여야 한다.



3) 근무평정을 위한 자료로서의 변호사에 의한 법관평가

▣ '재판관의 인사평가에 관한 규칙'(2004. 1. 7. 제정)에 근거하여 법관평가를 근무평정에 반영

- 변호사가 그 관할법원의 재판관에 대하여 평가를 함 ⇨ 그 평가지가 해당 법관의 근무평정권자인 소속 재판소장에게 직접 제출됨(기명 제출)
- 재판소장은 스스로의 판단에 의하여 이러한 평가결과를 근무평정에 반영할지 여부를 결정함



▣ 법관평가 자료 수집의 시기

- 원칙적으로 재판관 인사평가정보의 제공은 시기를 한정하지 않고 **연중 접수**함
- 그러나 재판관의 인사평가 기준일은 매년 8월 1일이어서, 변호사회에서는 **6월 말일까지 재판관의 직무정보를 제출하도록** 독려하고 있다고 함
- 제공된 정보는 재판소의 총무과를 경유하여 평가권자인 소장(또는 고등재판소장관)에게 제출되고, **인사평가의 자료로서 이용될 수 있음(해당 자료를 반영할지 여부는 평정권자가 판단함)**

▣ 평가지의 내용



- 「재판관의 인사평가에 관한 규칙」에 따른 법관 평가지의 양식에는 법관의 **기본자세, 변론과정, 쟁점정리, 증거조사, 화해, 판결** 등이 포함되어 있음
☞ 평가지 양식은 [별지 1-1]과 같음
- 그 외에 각 지방변호사회에서 제출의 편의를 위하여 모델 양식을 만들어 제공하고 있는 경우도 있으나 이는 예시로서 제출하는 의견은 **해당 양식에 의하여야 하는 것은 아님**
- 평가는 **실명으로** 하여야 함
- 평가지는 **'사건별(1사건당 1장씩)**'로 작성하여야 함(같은 재판관이라도 개별적인 사건을 특정하고 해당 사건별로 당해 사건에 관한 내용만 작성하여야 함)

▣ 제출된 평가지 수

- 정보 제출은 기명으로 하도록 요청하고 있지만, 몇 년도에 어느 지역위원회에서 몇 개의 정보가 수집되었는지 등에 관하여 **재판소는 특별히 그 자료를 수집하고 있지 않는 것으로 보이며, 공표된 자료도 찾을 수 없음**
- 다만 도쿄지방변호사회에서는 **최근까지 인사평가정보의 제출을 대행하였기 때문에** 대행하여 제출한 정보에 대해서는 집계한 자료가 존재하는데 **그 수가 많다고 보기는 어려움**

년도	제출수	년도	제출수
2012년	16	2015년	31
2013년	18	2016년	43
2014년	22	2017년	23

4) 연임심사를 위한 자료로서의 변호사에 의한 법관평가

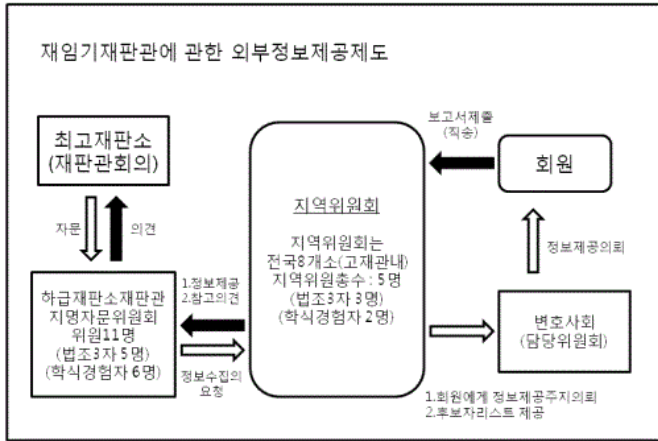
▣ '하급재판소재판관지명자문위원회규칙'(2003. 5. 1. 제정)에 근거하여 법관평가 결과를 재판관 연임심사에 반영

- 매년 10월경 최고재판소가 변호사회에 재임용 대상이 되는 재판관의 명단



송부 ⇨ 변호사가 해당 재판관에 대하여 평가지에 따라 평가 ⇨ 그 평가지가 재판관지명자문위원회(최고재판소에 설치)에 제출됨

- 위원회는 법관평가자료와 법원 내부에 축적된 자료를 바탕으로 재임용 대상자에 대하여 적부 심의를 함



평가자료 수집의 시기

- 재판관의 재임용 적부에 관한 위원회의 의견진술은 4월에 임관한 재판관에 대해서는 매년 12월에, 10월에 임관한 재판관에 대해서는 매년 7월에 각각 이루어짐
- 이에 따라, 각각 약 2개월 전인 10월과 5월에 재임용 대상 재판관에 관한 평가정보의 제공이 요구됨. 따라서 변호사회에서는 매년 5월 및 10월경에 회원인 변호사들에게 보고서를 제출할 것을 요청하고 있음

평가지의 내용

- 재임용 관련 평가와 관련하여서는 「단계식 평가를 하지 말도록」 지속적으로 안내하고 있으며, 사용되는 양식도 서술식으로 기재하도록 하고 있음
- ☞ 평가지 양식은 [별지 1-2]와 같음



- 그럼에도 단계식 평가로 제공된 정보가 있을 경우, 사전에 차단하여 위원회에 보고조차 이루어지지 않고 있음

5) 평가결과의 공개 여부

- 각 지역 변호사회 중에는 회보를 통해 평가결과를 대중에게 공개한 경우가 있었으나, 대부분의 경우 평가 결과는 물론이고 몇 통의 보고서가 제출되었는지도 공개되지 않고 있음

6) 변호사에 의한 법관평가 제도에 대한 평가¹⁾

일본 변호사들의 평가

- 재판관이 아무리 훌륭한 판결을 내리더라도 법정에서의 태도에 대하여는 변호사에 의하여 평가를 받을 필요가 있다는 의견, 재판소 내에서의 평가라면 모르겠으나 외부평가에 있어서는 단계식(등급식) 평가 방식은 적절하지 않다는 의견, 평가자의 의견을 기명으로 하도록 하는 방식은 의견 제출을 꺼리게 만드는 측면이 있으므로 재고할 필요가 있다는 의견, 평가지가 얼마나 제출되었는지도 공개되지 않는 것은 적절하지 않다는 의견 등이 있었다고 함

일본 재판관들의 평가

- 현재 계속 중인 사건에 관하여는 재판관의 공정한 판단을 불가능하게 할 염려가 있으므로 평가지 제출 시기의 제한을 둘 필요가 있다는 의견, 재판관에 대한 단계식(등급식) 평가가 이루어지는 것보다는 해당 재판관에 대한 구체적 사례나 정보의 제시를 통하여 해당 재판관으로 하여금 자신의 잘못을 수정할 기회를 제공하는 것이 중요하다는 의견, 평정자는 재판관의 법정에서의 태도 등을 볼 수 없으므로 변호사 등의 평가결과가 도움이 될 수 있다는 의견 등이 있었다고 함

1) 현지 연수 중인 법관을 통하여 수집한 결과임.



나. 미국

1) 연방법원

▣ 공식적인 평가제도는 없음

- 연방법원에 대하여 변호사에 의한 평가 제도는 존재하지 아니함
- 다만, 법관 개인이 자발적인 평가 프로그램에 참여하는 경우는 있다고 함

▣ 연방 파산법원 법관에 대한 평가 프로그램

● 개요

- 2003년 파산제도 운영에 관한 사법회의위원회(Judicial Conference Committee on the Administration of the Bankruptcy System)의 요청으로 연방사법센터(Federal Judicial Center)가 연방 파산법원 법관을 위한 평가 프로그램을 개발함

● 평가기준

- 공정성(impartiality), 무결성(integrity), 법률적 능력(legal ability), 전문성(professionalism) 및 업무 습관(work habits) 등의 기준이 적용됨

● 자료수집

- 법관 개인은 위와 같은 평가를 받기 위해서 해당 법관의 재판에 참여했던 변호사를 조사하도록 연방사법센터에 요청할 수 있음

● 평가결과 활용

- 설문 결과는 익명으로 처리되고 기밀이 유지됨
- 평가결과는 해당 법관에게만 공개됨

2) 주(州) 법원

▣ 개관



● 많은 주에서 법관평가 제도를 공식적으로 실시하고 있음

- 州별로 운용하고 있는 법관평가 제도의 내용과 절차가 서로 다름
- 州법원의 법관평가 제도와 관련된 자료의 양이 방대하므로, 관련 논문 등에서 법관평가를 실시하고 있다고 언급된 州에 한정하여 조사하였음

● 각 주마다 법관평가 제도의 목적이 다르고 그에 따라 평가결과의 수준과 내용에 차이가 있음

- 대체로 유임 선거 또는 재임용 절차, 법관 개인의 자기 개선이나 교육, 또는 법관 배치나 사무분담 등에 필요한 정보를 제공할 목적으로 법관평가 제도가 활용되고 있음

● 주 변호사협회에서 법관평가를 비공식적으로 실시하는 경우도 많이 있음

▣ 법관평가 제도를 공식적으로 도입한 주

● 법관 유임 선거(retention election) 절차에 활용하는 주

- 알래스카(Alaska), 애리조나(Arizona), 콜로라도(Colorado), 미주리(Missouri), 뉴멕시코(New Mexico), 유타(Utah)

● 법관 재임용(reappointment) 절차에 활용하는 주

- 코네티컷(Connecticut), 컬럼비아 특별구(District of Columbia), 하와이(Hawaii), 뉴저지(New Jersey), 버몬트(Vermont), 버지니아(Virginia)

● 법관의 자기 개선 목적으로 활용하는 주

- 플로리다(Florida), 아이다호(Idaho), 일리노이(Illinois), 매사추세츠(Massachusetts), 뉴햄프셔(New Hampshire)

▣ 주 변호사협회에서 법관평가를 비공식적으로 실시하고 있는 주

- 아이오와(Iowa), 메인(Maine), 노스캐롤라이나(North Carolina)

▣ 각 주의 현황 요약



구분	해당하는 주
법관 유임 선거(retention election) 절차에 활용하는 주	알래스카(Alaska), 애리조나(Arizona) 콜로라도(Colorado), 미주리(Missouri) 뉴멕시코(New Mexico), 유타(Utah)
법관 재임용(reappointment) 절차에 활용하는 주	코네티컷(Connecticut), 하와이(Hawaii) 컬럼비아 특별구(District of Columbia) 뉴저지(New Jersey), 버몬트(Vermont) 버지니아(Virginia)
법관의 자기 개선 목적으로 활용하는 주	플로리다(Florida), 아이다호(Idaho) 일리노이(Illinois), 뉴햄프셔(New Hampshire), 메사추세츠(Massachusetts)
주 변호사협회에서 법관평가를 비공식적으로 실시하고 있는 주	아이오와(Iowa), 메인(Maine) 노스캐롤라이나(North Carolina)

■ 각 주의 구체적 현황

- [별지 2]와 같음

3) 구체적인 설문 문항

■ 미국변호사협회(ABA)의 표준 설문 문항

- 법관평가 제도를 도입하거나 강화하려는 州 등에 도움을 주기 위하여, 제도 설계에 고려할 가이드라인과 함께 **표준 설문문항을 개발하여 제공함**. 각 주는 이를 참고로 하여 나름대로의 설문 문항을 만들어서 활용함
- 1심 관련 설문문항 및 항소심 관련 설문문항 [별지 1-3]과 같음

4) 미국의 법관평가 제도에 관한 평가

■ 긍정적인 평가의 내용

- 법관평가를 통하여 해당 법관에 대하여 **실제로 문제가 발생하기 전에 문제를 해결할 기회를 준다는 점**을 가장 긍정적으로 평가하는 것으로 보임

- 나아가 평가 결과를 통하여 **자신을 돌아볼 수 있다는 점**을 긍정적으로 보기도 함

■ 법관평가 제도 운용상의 문제점을 지적하는 내용

- 변호사를 대상으로 한 설문조사는 **불완전하고 평판에 좌우될 수 있는 우려가 있다**는 점에 대한 지적, **여성이나 소수자 법관에 대해서는 평가결과가 부정적으로 나오는 경향이 있다**는 등의 문제제기, 변호사가 하는 평가가 의미가 있기 위해서는 **구체적이고 실질적인 내용이어야 한다**는 점 등을 지적하는 견해도 있음

다. 독일

■ 변호사에 의한 공식적인 법관평가가 이루어지고 있지 않음

- 변호사에 의한 공식적인 법관평가 제도는 존재하지 않음
- 법관에 대한 근무평정의 1차 평정자는 대체로 각 주의 법원장이고, 최상위 평정자는 각 주의 주무장관으로, 조직 내의 근무평정만이 존재함

■ 공식적인 평가는 아니나 변호사에 의한 법관평가가 이루어지는 포털 사이트가 있음

- 현재 2개의 인터넷상 포털 운영²⁾
 - 2010년 법조인네트워크 Marktplatz-Recht.de와 2017년 Richterscore 평가포털이 있음
 - Marktplatz-Recht.de 운영 현황
 - 2010년 법조인네트워크 Marktplatz-Recht.de (www.marktplatz-recht.de)가 온라인에서 운영되고 있는데, 위 사이트는 변호사를 위한 정보공유 사이트의 성격을 띠고 있음

2) Richter im Rampenlicht: Wann wird es zu viel mit der Transparenz?, 23.08.2017, <<https://www.ju-ve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2017/08/richter-im-rampenlicht-wann-wird-es-zu-viel-mit-der-transparenz>>.



- Marktplatz-Recht.de에서는 ‘변호사들’에게만 법관을 평가할 기회가 주어짐
- 법관의 평가는 최소 3명의 이용자가 의견을 제시할 때 비로소 공개됨
- Richterscore 운영 현황
 - Richterscore는 기부금으로 운영되고 있는 포털 사이트로서, 포털 사이트에서 허가된 변호사만 법관을 평가할 수 있으며, 일반인은 가입할 수 없음
 - 각 주의 지방법원 및 고등법원 판사에 대하여 신속성(Schnelligkeit), 객관성(Objectivität), 재판준비(Vorbereitung), 석명자세(Hinweisbereitschaft), 법률지식(Rechtskenntnis)을 기준으로 평가함
 - 평가를 한 변호사의 이름은 익명처리되어 노출되지 아니함
 - 그러나 “평가의 남용으로부터 보호하기 위해서” Richterscore와 사용자의 IP 주소 및 사용시간이 저장되고, 그 밖에 통계 목적으로 참조자(Referrer) 및 브라우저 정보도 기록되는 것으로 알려져 있음
- 위 각 포털 사이트에 대한 법관, 변호사 등 법조계의 평가
 - 넓게 보아 긍정적 기능을 하기도 하지만, 사실과 다른 평가, 허위주장 또는 모욕으로 인해 비판을 받는 경우도 있음
 - 독일법관연맹(Deutsche Richterbund)은 위와 같은 평가를 회의적으로 보고 있으며 “사법부에 대한 신뢰(Vertrauen in die Justiz)”를 손상시킬 수 있는 감시(Beobachtung)로 보고 이에 대하여 경고한 바 있음³⁾

라. 영국

- ▣ 변호사에 의한 공식적인 법관평가가 이루어지고 있지 않음
 - 전임판사에 대하여는 공식적으로 근무평정이나 법관평가가 이루어지고 있지 않음[다만, 비전임판사에 해당하는 부구역판사(deputy district judges)에



한하여 사법평가 및 멘토링 제도가 도입된 바 있음

- 법관이 법정 내에서 문제의 소지가 있는 특정 언동을 보인 경우(예컨대 인종차별적 또는 성차별적 발언을 한 경우 등)에는 소송당사자들이 사법국(Judicial Office) 산하에 있는 Judicial Conduct Investigations Office (judicialconduct.judiciary.gov.uk)에 이의제기(complaint)하는 절차를 밟을 수 있음

마. 프랑스

- ▣ 변호사에 의한 공식적인 법관평가가 이루어지고 있지 않음
 - 변호사에 의한 공식적인 법관평가 제도는 존재하지 않음
 - 다만 법원 내부의 평가가 상당히 체계적으로 이루어지고 있음

바. 호주

- ▣ 변호사에 의한 공식적인 법관평가가 이루어지고 있지 않음
 - 변호사에 의한 공식적인 법관평가 제도는 존재하지 아니함
 - 다만 법정에서 법관의 부적절한 언행 등에 대하여, 해당 변호사가 변호사 협회를 통하여 법원 및 해당 법관에게 불만 사항을 전달할 수 있도록 하는 제도(Judicial Commission of Victoria Act 2016)가 마련되어 있음

사. 대만

- ▣ 문제가 되는 사안의 제재를 주된 목적으로 하는 외부 평가 제도 존재
 - 1996년 ‘법관평감(법관평가)방법’을 발표하여 법관의 부적절한 행위에 대하여 외부에서 평가를 요청할 수 있도록 하였음
 - 2012년에 상당한 폭으로 제도개선을 하여, 법관이 직무상 의무에 위배되는 행위를 하거나 법관윤리규범을 위반한 경우 변호사협회 등이 법관에 대한 평감(평가)을 청구할 수 있도록 그 사유와 청구권자의 범위를 확대하였음

³⁾ Anwälte können jetzt Richter bewerten, 10. Januar 2017 – Peter Mühlbauer, <<https://www.heise.de/tp/features/Anwaelte-koennen-jetzt-Richter-bewerten-3592066.html>>



4. 현행 대한변호사협회의 법관평가

가. 현황

- 2008년부터 서울지방법원법원에서 법관평가를 시행하였으며, 2015년부터 각 지방변호사회의 법관평가 결과를 집계하여 관리하고 있음
- 법관평가 방법은 회원 변호사들을 상대로 한 설문조사 방식임
 - 평가자는 1년 동안 자신이 수행한 사건을 재판한 전국의 모든 법관에 대하여 평가할 수 있음
 - 평가자는 설문지에 사건번호와 평가 대상(법원, 재판부, 법관명)을 기재하며 평가자의 성명은 비공개로 함
 - 5개의 평가항목(공정성, 청렴성, 품위, 친절성, 직무능력·성실성)과 10개 세부문항으로 구성
 - 각 문항별로 매우 우수(10), 우수(8), 보통(6), 미흡(4), 매우 미흡(2) 등급 중 하나를 선택하여 표시
 - ‘구체적 사례’ 란: 5개 평가 항목에서 ‘매우 우수’ 평가 또는 ‘매우 미흡’ 평가를 준 만한 사례가 있었던 경우 그 일시·장소·내용 등을 구체적으로 기재
 - ‘기타의견’ 란: 담당하지 않은 사건이나 평가 연도 전에 수행한 사건을 재판한 법관에 대한 평가의견 등을 기재함

나. 2018년 법관평가표

- [별지 1-4] 참조

다. 문제점

- 변호사와 법관 사이의 개인적인 친분 정도, 변호사가 해당 법관이 담



당한 사건에 실제 관여하였는지 여부, 평가한 관여한 사건 결과의 유리 여부 등을 고려하지 않은 채 평가가 이루어짐

- 해당 법관이 담당한 사건에 관여하지 않은 변호사가 해당 법관에 대하여 합리적 근거 없이 평가에 참여하는 것을 방지할 방법이 없음
- 지방의 소규모 지법 또는 지원 등 소수의 법관을 소수의 변호사가 평가하는 경우 친분관계와 익명성 보장 등이 어려움

■ 변호사회의 법관평가에 대한 참여율이 낮음(약 5~15% 내외)

- 개별 법관에 대하여 변호사 5인 이상의 평가표만 수집되면 이를 유효한 것으로 간주하고 있어 평가의 대표성과 신뢰성이 높지 않음 ⇨ 변호사회로부터 유효한 평가를 받은 법관(변호사 5인 이상의 평가표가 수집된 법관)이 전체 법관의 일부에 불과함(서울변회의 경우 2009년 108명, 2010년 155명, 2011년 161명, 2012년 174명, 2013년 274명, 2014년 349명, 2015년 556명)

■ 평가 방법, 기준, 항목 등의 면에서 실효성·객관성을 담보하기 어려운 측면이 있음

- 법관평가의 개별 평가항목이 공정성, 청렴성, 품위, 친절성, 직무능력·성실성 등으로 매우 추상적임
- 평가주체가 평가 근거를 제시할 필요 없이 단순히 평가수치만 선택하도록 되어 있음

■ 변호사회의 법관평가 과정·결과에 대한 이의·불복절차가 없음

5. 법관 외부평가 관련 기존의 설문조사 결과

- 2008년 일반 국민 대상 설문조사 결과(전국 19세 이상 남녀 700명을 대상으로 하였음)

- 법관평가제 찬성 49.4% vs. 법관평가제 반대 13.4%



● 성별, 연령, 지역별 결과

- 성별

- 남성: 57.6% 찬성, 12.6% 반대
- 여성: 40.9% 찬성, 14.3% 반대

- 연령

- 20대: 59.6% 찬성, 11.9% 반대
- 30대: 44.4% 찬성, 11.0% 반대
- 40대: 55.1% 찬성, 11.6% 반대
- 50대 이상: 42.7% 찬성, 17.6% 반대

- 지역

- 서울: 57.9% 찬성, 13.9% 반대
- 인천/경기: 51.4% 찬성, 8.5% 반대
- 부산: 54.5% 찬성, 13.4% 반대
- 전북: 23.1% 찬성, 26.6% 반대

[비공개 결정으로 삭제]

나. 변호사 대상 설문조사

■ 2019. 11. 19.부터 2019. 11. 27.까지 전국 변호사를 대상으로 실시하였고, 변호사 812명이 참여하였음

● 법원에 대한 변호사평가의 필요성에 대한 인식

- 필요하다 97%, 필요하지 않다 2%

● 변호사회의 현재 법관평가 방식에 대한 인식

- 적절성에 대한 인식: 긍정평가 89%, 부정평가 7%
- 개선이 필요한 부분에 관하여, 다음과 같은 순서로 응답이 많았음(복수선택 가능)



- ① 참여하는 변호사의 비율이 낮은 부분(457명)
- ② 소송결과에 따라 평가가 달라질 수 있어, 평가의 공정성, 객관성을 담보하기 어려운 부분(273명)
- ③ 법관평가표 제출이 의무가 아니어서, 부정적인 내용의 평가표만 제출될 가능성 있음(161명)
- ④ 변호사 5인 이상의 평가표만 수집되면 유효한 평가로 판단하는 부분(158명)
- ⑤ 변호사가 해당 법관이 담당한 사건을 실제로 수행하였는지 확인할 수 없는 부분(123명)

● 법원에 대한 변호사평가 방안에 대한 인식

- 법원에 대한 변호사평가가 가장 필요한 재판유형(본안재판에 한함, 복수선택 가능)
 - 민사단독 81%, 형사단독 80%, 민사합의 39%, 형사합의 35%
- 법원에 대한 변호사평가 결과의 평정권자 전달여부에 대한 인식
 - 평정권자에게 근무평정을 위한 참고자료로 전달하지는 의견(근무평정 반영 여부는 평정권자 재량) 50%,
평정권자에게 전달하여 근무평정에 반영하게 하여야 한다는 의견 45%,
평정권자에게 전달해서는 안 된다는 의견 3%
- 법원에 대한 변호사평가 결과의 근무평정 외 활용에 대한 인식
 - 구체적 사례 중 심각한 사항에 대한 조사 등 개별적 조치 의견 69%,
연임심사에 반영 의견 51%, 선발성 인사에 반영 의견 26%,
위와 같은 방법으로 사용해서는 안 된다는 의견 5%
- 법원에 대한 변호사평가 결과의 외부 공개에 대한 인식
 - 공개가 필요하다 67%, 공개가 필요하지 않다 20%

6. 사법행정자문회의 논의 사항



가. 법관에 대한 변호사 평가의 실시 필요성 유무

- ▣ [논의] 보고자료를 토대로 한 법관에 대한 변호사평가 실시 필요 여부
- ▣ [논의] 변호사 외의 다른 재판 참여자 등에 의한 법관평가 필요 여부

나. (평가 실시가 필요하다고 결정할 경우) 평가를 위한 준비기구 구성 방안

- ▣ [논의] (평가 실시가 필요하다고 결정할 경우) 평가의 방식, 범위, 대상 등의 구체적 연구·검토를 담당할 준비기구 구성 필요성
- ▣ [논의] 준비기구 구성 방식

- 준비기구 구성 방식 예시: '법원행정처-대한변협 공동 TF(외부위원 포함)' 또는 '사법행정자문회의 산하 분과위원회' 형태 등을 상정할 수 있음

- ▣ [논의] 준비기구 구성 시 적절한 위원 수, 요구되는 자격 등

다. 준비기구의 검토 내용과 보고 시한 등

- ▣ [논의] 준비기구(공동TF 또는 분과위원회 등)의 연구·검토에 포함되어야 할 사항

- 다음의 사항을 일응 연구·검토의 대상으로 상정할 수 있음
 - 법관 평가 실시 방법
 - 법관 평가 실시 대상
 - 법관 평가 실시 시기
 - 법관 평가 주관 기관
 - 법관 평가 실시 시 필요한 질문지 양식(서술식 또는 등급식 여부 등)
 - 법관 평가 결과의 활용 방안
 - 법관 평가 결과의 전달 여부
 - 법관 평가 결과의 공개 여부



- 법관 평가 결과에 대한 이의·불복 절차
- 시범 실시를 할 경우 시범 실시 법원 등
- 그 밖에 법관 평가의 실시를 위하여 필요한 사항 등

- ▣ [논의] 보고 시한 등

- 보고 시한에 관한 논의도 필요하나, 연구·검토 사항이 적지 않고 법원과 변호사단체가 충분한 협의를 하여야 하며 내부적인 의견 수렴과 제도 홍보 등이 필요하다는 점을 고려하여, 최소한 2020년 상반기 동안에는 심층적인 연구·검토가 이루어져야 할 것으로 예상됨

라. 평가 실시(시범실시 포함)를 위한 일정

- ▣ [논의] 평가 실시(시범실시 포함)를 위한 대략적인 일정 등

- 평가 실시(시범실시 포함)를 위한 대략적인 일정 등에 관하여 전반적인 논의가 필요하나, 현재 연구·검토 등이 상세히 이루어진 상태가 아니므로 우선 준비기구의 연구·검토 결과를 보고받은 후에 구체적으로 시행 시기 등을 정하는 것도 가능 <끝>



별지 1-1

[일본] 재판관의 인사평가에 관한 정보제공서

제출일 平成 년 월 일

지방·고등·가정재판소 총무과장 앞

제출자변호사 (변호사회)
※ 1사건 1장으로 부탁드립니다.

1. 재판관성명 소속청 재판소(지부) 부(계)

2. 제출자와 당해 재판관의 관계
※사건의 종류는 불문합니다. 반드시 사건번호와 사건명을 기재하여 주십시오.

(一) 민사 (변호인) · 형사(변호인 · 보조인) · 가사(대리인)

(二) 사건번호 재판소(지부) 호

(三) 사건명 사건

3. 평가
※ 1사건 1장으로 부탁드립니다.
다음 평가항목에 대하여, 「평가랭크」란에 5단계 평가를 기입하여 주십시오. 단, 평가할 수 없는 항목은 공란인 채로 비워 두어도 괜찮습니다.
평가이유를 붙이고 싶은 경우, 별지로 평가표에 첨부하여 주십시오.
【평가랭크 : 매우 좋음-5 좋음-4 보통-3 나쁨-2 매우나쁨-1】

평가항목		평가 랭크
①기본자세	사건의 맥락을 관통하는 이해력이 있는가	
	열의를 가지고 직무에 임하고 있는가	
	사건관계인이 알기 쉬운 재판을 염두에 두고 있는가	
②번호 등	기록을 잘 읽고 검토하고 있는가	
	소송지휘가 적절하고 공평한가	
③쟁점정리	쟁점을 정확하게 정리하고 있는가	
	자기가 한 쟁점정리에 고집하고 있지는 않은가	
	당사자의 주장을 과부족 없이 받아들이고 있는가	
④증거조사	증인·검증·감정 등에서 필요하고 충분한 증거조사의 시간을 가지고 있는가	
	신문을 잘 듣고 있는가	
	부당한 개입이나 유도신문, 혹은 신문시간을 제한하고 있지는 않은가	
⑤화해 등	공정타당한 해결안을 제시하고 있는가	
	억지로 강요하지 않고 당사자의 의견을 잘 듣는가	
⑥판결 등	사실인정이나 법률적용은 타당한가	
	판결이 설득력이 있는가(형사의 경우, 양형은 타당한가)	



별지 1-2

[일본] 재판관평가표(민사·형사 공통)

지역위원회·재판소총무과 제출용

재판관평가표(민사·형사 공통)

- 1. 재판관명()
- 2. 소속(고·지·가재 부 계)
- 3. 상기 재판관과 접한 시기(년 월 일 ~ 년 월 일)

<서술식 평가를 기재하는 부분>

Blank box for written evaluation.

제출년월일 년 월 일

회원성명() 회원번호()

* 본 표는 필요부수만큼 복사하여 이용하여 주십시오.



별지 1-3

미국변호사협회(ABA)의 표준 설문 문항

■ 1심 관련 설문문항

1항 법률적 능력(Section 1 Legal Ability)

- a. 법적 논증 능력(Legal reasoning ability).
- b. 실체법 지식(Knowledge of substantive law).
- c. 절차 및 증거 규칙에 대한 지식(Knowledge of rules of procedure and evidence).
- d. 실체법과 절차 및 증거 규칙에 대한 최신의 지식을 유지하고 있다(Keeps current on developments in substantive law and rules of procedure and evidence).

2항 성실성 및 공정성(Section 2 Integrity and Impartiality)

- a. 부적절한 행동이나 부적절하게 보이는 모습을 피한다(Avoids impropriety and the appearance of impropriety).
- b. 모든 사람을 위엄과 존경으로 대한다(Treats all people with dignity and respect).
- c. 어렵거나 인기 없는 결정을 기꺼이 하는 마음(Willingness to make difficult or unpopular decisions).
- d. 사람들을 개별적으로 배려함으로써 공정하게 행동한다(Acts fairly by giving people individual consideration).
- e. 결정 전 주장의 양 측면을 고려한다(Considers both sides of an argument before rendering a decision).
- f. 법정에서 중립적인 입장을 표시한다(Presents a neutral presence on the bench).
- g. 일방으로 치우친 부적절한 소통을 억제한다(Refrains from inappropriate ex parte communication).
- h. 당사자나 변호인의 신원과 관계없이 법률과 사실에 대한 결정을 내린다(Bases decisions on the law and facts without regard to the identity of the parties or counsel).
- i. 결정할 때 열린 마음을 유지하고 모든 관련 쟁점을 고려한다(Keeps an open mind and considering all relevant issues in making decisions).
- j. 인종, 성별, 종교, 국적, 장애, 나이, 성적 지향 또는 사회경제적 지위 등에 근거한 유리함이나 불리함을 포함하여 누구에게든 유리하거나 불리하지 않게 행동한다(Acts without favor or disfavor toward anyone, including but not limited to favor or disfavor based upon race, sex, religion, national origin, disability, age, sexual orientation, or socioeconomic status).
- j번 질문에 A, B, C 또는 DK로 답한 경우 3항 질문으로 이동하십시오(IF YOU ANSWERED A, B, C, OR DK TO QUESTION J ABOVE, PLEASE SKIP TO SECTION 3).
- k. 만일 법관이 위에 열거된 것과 같은 개인적인 특성에 근거하여 누구에게 유리하거나 불리하게 행동한다고 믿는다면, 그와 같은 믿음을 불러일으킨 특징을 열거하십시오(IF



you believe the Judge acts with favor or disfavor to anyone based upon personal characteristics such as those listed above, please list the characteristic(s) giving rise to your belief).

3항 의사소통(Section 3 Communication)

- a. 법정에서 명확하고 논리적으로 구두로 소통한다(Uses clear and logical oral communication in court).
- b. 예비 배심원 또는 배심원, 소송당사자, 증인에게 말할 때 쉬운 영어와 이해 가능한 언어를 사용한다(Uses plain English and understandable language when speaking to prospective or seated jurors, litigants, and witnesses).
- c. 명확하고 논리적인 서면 결정과 명령을 준비한다(Prepares clear and logical written decisions and orders).

4항 직업의식과 기질(Section 4 Professionalism and Temperament)

- a. 품위 있는 태도로 행동한다(Acts in a dignified manner).
- b. 사람들을 예의 있게 대한다(Treats people with courtesy).
- c. 절차에 유의한다(Is attentive to proceedings).
- d. 인내와 자제력으로 행동한다(Acts with patience and self-control).
- e. 변호사 없는 소송당사자와 소송으로 일할 때 공정하고 효과적으로 일한다(When working with pro se litigants and litigation does so fairly and effectively).
- f. 절차와 관련된 당사자와 적절한 수준의 공감대를 형성한다(Has appropriate levels of empathy with the parties involved in proceeding).
- g. 법정에 대한 대중의 이해와 신뢰를 증진한다(Promotes public understanding of and confidence in the courts).

5항 행정적 능력(Section 5 Administrative Capacity)

- a. 법정에서 시간을 엄수한다(Is punctual for court).
- b. 법정 준비를 한다(Is prepared for court).
- c. 법정에서 통제를 유지한다(Maintains control over the courtroom).
- d. 법원 규칙, 명령, 기한을 적절하게 집행한다(Appropriately enforces court rules, orders, and deadlines).
- e. 신속하고 적시에 결정 및 판결을 한다(Makes decisions and rulings in a prompt, timely manner).
- f. 법원 일정을 효율적으로 관리한다(Manages the court's calendar efficiently).
- g. 조정위원회와 대체적 분쟁해결 절차를 적절하게 활용한다(Uses settlement conferences and alternative dispute resolution mechanisms as appropriate).
- h. 법의 집행을 개선하기 위하여 기술의 사용에 관한 적절한 혁신을 보여준다(Demonstrates appropriate innovation in the use of technology to improve the administration of justice).
- i. 다른 법관 및 법원 직원과 함께 생산적인 업무 환경을 조성한다(Fosters a productive work environment with other judges and court staff).



j. 장애와 언어 및 문화적 차이로 인하여 사법체계에 대한 접근이 제한되지 않도록 행동한다(Acts to ensure that disabilities and linguistic and cultural differences do not limit access to the justice system).

6항 배경 및 인구 정보(Section 6 Background and Demographic Information)

- a. 변호사로 활동한지는 얼마나 되었는가(How long have you been a practicing attorney)?
 - o LESS THAN 1 YEAR
 - o 1-2 YEARS
 - o 3-5 YEARS
 - o 6-10 YEARS
 - o 11-20 YEARS
 - o MORE THAN 20 YEARS
- b. 당신의 실무를 가장 잘 나타내는 영역은 무엇인가(Which of the following areas of law best describe your practice)?
 - o CIVIL TORT -- DEFENSE
 - o CIVIL TORT -- PLAINTIFF
 - o CRIMINAL -- DEFENSE ATTORNEY
 - o CRIMINAL -- PROSECUTION
 - o COMMERCIAL & GENERAL CIVIL
 - o JUVENILE OFFENDER OR DEPENDENCY
 - o DOMESTIC RELATIONS/FAMILY LAW
 - o ESTATE/PROBATE
 - o GOVERNMENT PRACTICE
 - o OTHER (please specify) _____
- c. 다음 중 당신의 업무 환경을 가장 잘 나타내는 것은 무엇인가(Which of the following best describes your work setting)?
 - o PROSECUTING ATTORNEY'S OFFICE
 - o ATTORNEY GENERAL'S OFFICE
 - o PUBLIC DEFENDER/DEPARTMENT OF ASSIGNED COUNSEL
 - o LEGAL AID
 - o IN HOUSE CORPORATE COUNSEL
 - o PRIVATE PRACTICE
 - o OTHER (please specify) _____
- d. 당신의 회사에 고용된 변호사의 수는 얼마인가(How many attorneys are employed by your firm)?
 - o SOLE PRACTITIONER
 - o 2-5 ATTORNEYS
 - o 6-10 ATTORNEYS
 - o 11-20 ATTORNEYS



- o GREATER THAN 20 ATTORNEYS
 - e. 다음 중 무엇이 당신의 인종적 배경을 가장 잘 나타내는가(What best describes your racial background)?
 - o CAUCASIAN/WHITE
 - o AFRICAN AMERICAN/BLACK
 - o ASIAN/PACIFIC ISLANDER
 - o NATIVE AMERICAN
 - o OTHER (please specify) _____
 - f. 당신은 히스패닉/라티노인가(Are you Hispanic/Latino)?
 - g. 당신의 성별은 무엇인가(What is your gender)?
 - h. 지난 1년 동안 ___ 판사의 법정에 몇 번이나 출두하였는가(How many times have you appeared in Judge _____'s court over the past year)?
 - o NEVER
 - o ONCE
 - o 2-3 TIMES
 - o 4-10 TIMES
 - o MORE THAN 10 TIMES
- (* 의견(Comments): 이 질문에 있는 항목이거나 재판 중인 법관의 성과와 관련된 추가적인 의견, 설명 또는 세부 정보를 아래 공란에 기재하시기 바랍니다. 이 페이지의 뒷면을 사용하거나 필요한 경우 별지로 추가할 수 있습니다(Please provide any additional comments, clarifications, or details related to either the items raised in this questionnaire or the judge's performance on the bench in the space below. You may use the back of this page or add additional pages if needed).

▣ 항소심 관련 설문문항

- 1항 법률적 능력(Section 1 Legal Ability)
- a. 법적 논증 능력(Legal reasoning ability).
 - b. 법률 지식(Knowledge of the law).
 - c. 항소심 절차 규칙에 대한 지식(Knowledge of rules of appellate procedure).
 - d. 결정 및 서면 의견에서 선례를 정확하게 적용한다(Correctly applies precedent in decisions and written opinions).
 - e. 항소 쟁점에 관한 최근 판례법을 인식하고 있다(Aware of recent case law regarding the issue(s) on appeal).
- 2항 성실성 및 공정성(Section 2 Integrity and Impartiality)
- a. 부적절한 행동이나 부적절하게 보이는 모습을 피한다(Avoids impropriety and the appearance of impropriety).
 - b. 모든 법원 직원과 변호사를 위엄과 존경으로 대한다(Treats all court personnel and



- attorneys with dignity and respect).
 - c. 어렵거나 인기 없는 결정을 기꺼이 하는 마음(Willingness to make difficult or unpopular decisions).
 - d. 사람들을 개별적으로 배려함으로써 공정하게 행동한다(Acts fairly by giving people individual consideration).
 - e. 당사자나 변호인의 신원과 관계없이 법률과 사실에 대한 결정을 내린다(Bases decisions on the law and facts without regard to the identity of the parties or counsel).
 - f. 결정할 때 열린 마음을 유지하고 모든 관련 쟁점을 고려한다(Keeps an open mind and considering all relevant issues in making decisions).
 - g. 일방으로 치우친 부적절한 소통을 억제한다(Refrains from inappropriate ex parte communication).
 - h. 법정에서 구두변론 중 중립적인 입장을 표시한다(Presents a neutral presence on the bench during oral arguments).
 - i. 인종, 성별, 종교, 국적, 장애, 나이, 성적 지향 또는 사회경제적 지위 등에 근거한 유리함이나 불리함을 포함하여 누구에게든 유리하거나 불리하지 않게 행동한다(Acts without favor or disfavor toward anyone, including but not limited to favor or disfavor based upon race, sex, religion, national origin, disability, age, sexual orientation, or socioeconomic status).
- i번 질문에 A, B, C 또는 DK로 답한 경우 3항 질문으로 이동하십시오(IF YOU ANSWERED A, B, C, OR DK TO QUESTION J ABOVE, PLEASE SKIP TO SECTION 3).
- j. 만일 법관이 위에 열거된 것과 같은 개인적인 특성에 근거하여 누구에게 유리하거나 불리하게 행동한다고 믿는다면, 그와 같은 믿음을 불러일으킨 특징을 열거하십시오(if you believe the Judge acts with favor or disfavor to anyone based upon personal characteristics such as those listed above, please list the characteristic(s) giving rise to your belief).
- 3항 의사소통(Section 3 Communication)
- a. 법정에서 명확하고 논리적으로 구두로 소통한다(Uses clear and logical oral communication while in court).
 - b. 구두 변론 중 관련된 탐색 질문을 한다(Asks relevant, probing questions during oral argument).
 - c. 명확하고 논리적인 서면 결정을 준비한다(Prepares clear and logical written decisions).
- 4항 직업의식과 기질(Section 4 Professionalism and Temperament)
- a. 품위 있는 태도로 행동한다(Acts in a dignified manner).
 - b. 법원 직원과 변호사를 예의 있게 대한다(Treats court personnel and attorneys with courtesy).
 - c. 절차에 유의한다(Is attentive to proceedings).
 - c. 인내와 자제력으로 행동한다(Acts with patience and self-control).
 - d. 변호사 없는 소송당사자와 공정하고 효과적으로 일한다(When working with pro se



- litigants fairly and effectively).
- f. 법정에 대한 대중의 이해와 신뢰를 증진한다(Promotes public understanding of and confidence in the courts).
 - g. 동료 법관을 평등하고 존중해서 대한다(Treats brother and sister judges equally and respectfully).

5항 행정적 능력(Section 5 Administrative Capacity)

- a. 구두변론에 대해 철저하게 준비를 한다(Is fully prepared for oral argument).
- b. 법정에 대한 통제를 유지한다(Maintains control over the courtroom).
- c. 법원 규칙, 명령, 면수 또는 시간제한, 기한을 적절하게 집행한다(Appropriately enforces court rules, orders, page or time limits, and deadlines).
- d. 신속하고 적시에 의견을 제시한다(Issues opinions in a prompt, timely manner).
- e. 법정 변론을 제 시간에 시작한다(Begins court arguments on time).
- f. 다른 법관 및 법원 직원과 함께 생산적인 업무 환경을 조성한다(Fosters a productive work environment with other judges and court staff).
- g. 장애와 언어 및 문화적 차이로 인하여 사법체계에 대한 접근이 제한되지 않도록 행동한다 (Acts to ensure that disabilities and linguistic and cultural differences do not limit access to the justice system).

6항 배경 및 인구 정보(Section 6 Background and Demographic Information)

- a. 변호사로 활동한지는 얼마나 되었는가(How long have you been a practicing attorney)?
 - o LESS THAN 1 YEAR
 - o 1-2 YEARS
 - o 3-5 YEARS
 - o 6-10 YEARS
 - o 11-20 YEARS
 - o GREATER THAN 20 YEARS
- b. 당신의 실무를 가장 잘 나타내는 영역은 무엇인가(Which of the following area(s) of law best describe your practice)?
 - o CIVIL TORT -- DEFENSE
 - o CIVIL TORT -- PLAINTIFF
 - o APPELLATE WORK
 - o CRIMINAL -- DEFENSE ATTORNEY
 - o CRIMINAL -- PROSECUTION
 - o COMMERCIAL & GENERAL CIVIL
 - o JUVENILE OFFENDER OR DEPENDENCY
 - o DOMESTIC RELATIONS/FAMILY LAW
 - o ESTATE/PROBATE
 - o GOVERNMENT PRACTICE
 - o OTHER (please specify) _____



- c. 다음 중 당신의 업무 환경을 가장 잘 나타내는 것은 무엇인가(Which of the following best describes your work setting)?
 - o PROSECUTING ATTORNEY'S OFFICE
 - o ATTORNEY GENERAL'S OFFICE
 - o PUBLIC DEFENDER/DEPARTMENT OF ASSIGNED COUNSEL
 - o LEGAL AID
 - o IN HOUSE CORPORATE COUNSEL
 - o PRIVATE PRACTICE
 - o OTHER (please specify) _____
- d. 당신의 회사에 고용된 변호사의 수는 얼마인가(How many attorneys are employed by your firm)?
 - o SOLE PRACTITIONER
 - o 2-5 ATTORNEYS
 - o 6-10 ATTORNEYS
 - o 11-20 ATTORNEYS
 - o GREATER THAN 20 ATTORNEYS
- e. 다음 중 무엇이 당신의 인종적 배경을 가장 잘 나타내는가(What best describes your racial background)?
 - o CAUCASIAN/WHITE
 - o AFRICAN AMERICAN/BLACK
 - o ASIAN/PACIFIC ISLANDER
 - o NATIVE AMERICAN
 - o OTHER (please specify) _____
- f. 당신은 히스패닉/라티노인가(Are you Hispanic/Latino)?
- g. 당신의 성별은 무엇인가(What is your gender)?
- h. 지난 1년 동안 ___ 판사의 법정에 몇 번이나 출두하였는가(How many times have you appeared in Judge _____'s court over the past year)?
 - o NEVER
 - o ONCE
 - o 2-3 TIMES
 - o 4-10 TIMES
 - o MORE THAN 10 TIMES
- i. 당신이 해당 법관 앞에서 변론을 한 경우 법관이 의견을 몇 번이나 작성하였는지, 그 의견이 게재되었는지, 게재되지 않았는지를 표시하십시오(In cases you argued before the Judge, please indicate how many times he/she wrote an opinion and whether or not the opinion was "published" or "unpublished").

Published	Unpublished
다수의견(Majority opinion)	_____



보충의견(Concurring opinion) _____

반대의견(Dissenting opinion) _____

(*) 의견(Comments): 이 질문지에 있는 항목이거나 재판 중인 법관의 성과와 관련된 추가적인 의견, 설명 또는 세부 정보를 아래 공란에 기재하시기 바랍니다. 이 페이지의 뒷면을 사용하거나 필요한 경우 별지로 추가할 수 있습니다(Please provide any additional comments, clarifications, or details related to either the items raised in this questionnaire or the judge's performance on the bench in the space below. You may use the back of this page or add additional pages if needed).

끝.



별지 1-4

법관평가표 양식

항목	문항	평가				
공정 (30)	① 소송관계인 일방을 편들거나 차별대우를 하지 않으며 불필요한 선입견이나 예단을 드러내지 않았다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	② 조정, 화해, 자백, 합의 등을 사실상 강요하거나 이에 불응하면 불이익을 줄 듯한 태도를 취하지 않았다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	③ 증거신청을 부당하게 배척하거나, 증인신문시 불필요하게 시간 또는 문항을 제한하거나 질문을 제지하지 않았다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
품위·친절 (20)	④ 반말이나 반말 투의 말, 고압적이거나 모욕적인 말을 사용하지 않았다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	⑤ 소송관계인에게 친절하고 정중하게 대하고 언행에 품위가 있었다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
신속·적정 (20)	⑥ 기일을 신속하게 지정하고, 불필요한 기일 연기를 하지 않아 재판이 지연되지 않도록 노력하였다	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	⑦ 개정시간이나 고지된 재판시각을 준수하고, 소송관계인이 부당하게 오랜 시간 대기하는 불편을 주지 않았다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
직능·무력·직심·무실 (30)	⑧ 사건 쟁점을 충분히 파악하고 재판에 임하여 실질적인 심리가 이루어지도록 노력하였으며, 재판의 진행이나 변론 종결에 있어 졸속진행이나 지연이 없었다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	⑨ 소송법상의 절차를 준수하고 필요한 증거를 조사하는 등 실체적 진실 발견을 위해 소송지휘권을 적절히 행사하였다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	⑩ 판결문(이유가 기재된 결정문 포함)이 논리적이고 충분한 이유를 설명하고 있다.	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
구체적 사례						
기타 의견						
평가 구분	<ul style="list-style-type: none"> ○ 각 문항 당 평가는 '매우우수(10점) · 우수(8점) · 보통(6점) · 미흡(4점) · 매우미흡(2점)' 등 5개로 평가 ○ "매우미흡"으로 평가하는 경우 가급적 구체적 사유 기재요망. ○ 구체적 사례 및 기타 의견 작성 시, 별지 기재 첨부 가능. 					



별지 2

미국 주(州)별 법관평가 시행 현황

■ 알래스카

- 1975년 최초로 주 차원에서의 법관평가제도 도입
- 평가기관: 알래스카 사법협의회(대법관, 변호사 3명, 비변호사 3명)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 공정성(impartiality), 무결성(integrity), 사법적 기질(judicial temperament), 근면성(diligence), 전반적 평가(overall evaluation)
- 평가방법: 설문조사(변호사, 교도관, 법원 직원, 배심원 등 모든 재판관계자 대상), 법관 인터뷰, 공개 청문회
- 결과공개: 대중 공개(인쇄물 형태, 인터넷)
- 정보출처: <http://www.ajc.state.ak.us/retention/retent.html>

■ 애리조나

- 1992년 법관평가 제도를 도입
- 평가기관: 사법성과심사위원회(일반인을 포함하여 34명 이하로 구성되며, 변호사와 판사는 각각 6명을 초과할 수 없음)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관(중간평가 존재)
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 무결성(integrity), 의사소통능력(communication skills), 사법적 기질(judicial temperament), 행정적 성과(administrative performance)
- 평가방법: 설문조사(변호사, 배심원, 소송당사자, 증인, 법원 직원 등 모든

재판 관계자 대상), 법관 자기평가, 공개 청문회

- 결과공개: 대중 공개(인쇄물 형태, 인터넷) → 평가기준 부합 여부 표시
- 정보출처: <http://www.azjudges.info/>

■ 콜로라도

- 1998년 도입
- 평가기관: 대법관, 항소심 법관의 경우 주 사법성과위원회(6명의 비변호사, 5명의 변호사), 각 지역의 지방법원과 카운티 법원 법관의 경우 지역 사법성과위원회(4명의 변호사와 6명의 비변호사)를 통하여 법관평가가 이루어짐
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관(중간평가 존재)
- 평가항목: 무결성(integrity), 법률적 지식(legal knowledge), 의사소통능력(communication skills), 사법적 기질(judicial temperament), 행정적 성과(administrative performance), 법조계와 국민에 대한 봉사(service to the legal profession and the public)
- 평가방법: 항소심 법관의 경우 변호사, 법원 직원, 기타 항소심 법관 및 1심 법관 등에게 설문조사를 실시하며, 1심 법관의 경우 변호사, 배심원, 증인, 소송 당사자, 법원 직원, 법원 통역관, 법 집행관, 범죄피해자, 사회 봉사 종사자, 항소심 법관 등에게 설문조사를 실시함
- 결과공개: 대중 공개(인쇄물 형태, 인터넷) → 중간평가 결과는 비공개
- 정보출처: <http://www.azjudges.info/>

■ 미주리

- 1948년부터 법관평가가 이루어지긴 했지만, 종합적인 평가는 2008년 도입됨



- 평가기관: 법관평가위원회
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관
- 평가항목: 공정성(administering justice fairly and impartially), 적절한 법률 적용 여부(making decisions based on competent legal analysis and proper application of law), 판결의 명확성(issuing decisions and rulings that are clearly understood), 재판진행의 효율성(effectively and efficiently managing his/her courtroom and the administrative responsibilities of office), 도덕성 및 성실성(acting ethically and with dignity, integrity and patience)
- 평가방법: 항소심 법관에 대해서는 변호사 설문조사, 위원회 보고서, 일반 대중 의견조회, 법정 방청을 통하여 진행되고, 1심 법관에 대해서는 변호사, 배심원 설문조사, 위원회 보고서, 일반 대중 의견조회, 법정 방청, 법관 면담, 재판 통계, 동료 법관평가를 통해 이루어짐
- 결과공개: 대중 공개(인터넷)
- 정보출처: <http://www.showmecourts.org/>

■ 뉴멕시코

- 1997년 지방법원 법관에 대한 법관평가제도가 마련되었으며, 1999년 항소심 법관에 확대됨
- 평가기관: 법관평가 위원회 구성: 15명(변호사 7명, 비변호사 8명)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관(중간평가 존재)
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 공정성(fairness), 의사소통능력(communication skills), 소송절차 준비, 주의력, 기질, 통제(preparation, attentiveness, temperament, and control over proceedings)



- 평가방법: 1심 법관에 대해서는 변호사, 배심원, 통역사 등 재판관계자를 대상으로 한 설문조사, 법관 자기평가, 법관 면담을 통하여 평가하고, 항소심 법관에 대해서는 변호사에 대한 설문조사, 재판연구원 및 법원 직원 상대 조사, 항소심 대상 사건 1심 법관평가, 법관 자기평가, 법관 면담을 통하여 이루어짐
- 결과공개: 대중 공개(인쇄물 형태, 인터넷) → 중간평가 결과는 비공개
- 정보출처: <http://www.nmjpec.org/>

■ 유타

- 1990년 사법부 주도로 법관평가 제도가 도입되었으며, 2008년부터 독립 기관인 법관평가위원회를 통한 법관평가가 이루어짐
- 평가기관: 법관평가 위원회(13명으로 구성되며, 변호사는 최대 7명)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관(중간평가 존재)
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 사법적 기질과 성실성(judicial temperament and integrity), 행정적 능력(administrative ability)
- 평가방법: 설문조사(변호사, 배심원, 법원 직원 등 재판관계자), 재판 방청, 일반 대중 의견 조회
- 결과공개: 대중 공개(인쇄물 형태, 인터넷) → 중간평가 결과는 비공개
- 정보출처: <http://www.judges.utah.gov/>

■ 워싱턴 DC

- 평가기관: 법관의 결격과 재임에 관한 위원회(Commission on Judicial Disabilities and Tenure, 대통령, 시장, 지방법원장이 임명하는 5명의 위원으로 구성)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관 및 원로법관 지원자



- 평가항목: 재임용을 원하는 법관은 업무성과(work product), 법학(legal scholarship), 헌신(dedication), 효율성(efficiency), 품행(demeanor)의 기준이 적용되며, 원로 판사로 근무하기를 희망하는 퇴임한 법관은 신체적, 정신적 적합성(physical and mental fitness)과 사법적 의무의 수행 능력(ability to perform judicial duties)의 기준이 적용됨
- 평가방법: 법관의 자기평가, 변호사협회·동료 법관·법원 직원 등에 대한 의견조회
- 결과공개: 대중에 공개됨(인터넷)

■ 코네티컷

- 1984년 도입(당초 법관의 자기발전 또는 내부 승진을 위한 자료로 활용하기 위하여 도입되었으나, 현재는 법관 재임용 자료로 활용됨)
- 평가기관: 사법성과평가자문단(23명으로 구성되며, 법관, 변호사, 학자 등으로 구성됨)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관
- 평가항목: 변호사는 설문조사를 통해 처신(compartment), 법률적 능력(legal ability), 관리 기술(management skill)의 3가지 기준으로 법관을 평가하며, 배심원은 설문조사를 통하여 평등(equality)과 공정(fairness), 절차의 품격(dignity of proceedings), 주의력(attentiveness), 인내(patience), 예의(courtesy), 절차 설명(explanation of proceedings), 효율성(efficiency), 혐의의 명확성(clarity of charge) 등의 기준으로 법관을 평가함
- 평가방법: 설문조사(변호사, 배심원 등을 대상으로 함)
- 결과공개: 대중 비공개(법관 재임용 관련 기관에만 제공)
- 정보출처: <http://www.jud.ct.gov/Committees/pst/jpe/default.htm>



■ 뉴저지

- 1987년 도입
- 평가기관: 법관평가위원회(9명의 은퇴한 판사들로 구성)
- 평가대상: 모든 판사는 재임 기간 중 의무적으로 2회 평가를 받아야 하나, 두 번째 평가결과만 재임용 관련 기관에 통보되며, 재임용 후에는 희망 법관에 한하여 평가함
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 사법적 관리 기술(judicial management skills), 처신(compartment)
- 평가방법: 1심 법관의 경우 해당 법관의 실제 사건에 참여한 변호사들에게 실시한 설문조사를 통하여 평가하며, 항소심 법관의 경우 1심 법원 법관에게 설문조사를 실시하여 평가함
- 결과공개: 대중 비공개(법관 재임용 관련 기관에만 제공)
- 정보출처: <https://njcourts.gov/courts/education/education.html>

■ 버몬트

- 평가기관: 법관 유임에 관한 공동위원회(Joint Committee on Judicial Retention, 하원의장이 임명한 4명의 하원의원과 상원위원회에서 임명한 4명의 상원의원으로 구성됨)
- 평가대상: 모든 재임용 대상 법관
- 평가항목: 무결성(integrity), 사법적 기질(judicial temperament), 공정성(impartiality), 건강(health), 근면성(diligence), 법률 지식과 능력(legal knowledge and ability), 행정 및 의사소통 능력(administrative and communicative skills)
- 평가방법: 공청회(변호사 및 국민으로부터 정보를 받고 증언), 법관 자기 평가



- 결과공개: 대중 비공개(법관 재임용 관련 기관에만 제공)
- 정보출처: <https://legislature.vermont.gov/statutes/fullchapter/04/015>

■ 버지니아

- 2006년 도입 후 2009년 재정지원이 중단되었다가, 2014년 재개되어 한 GO 평균 130명에서 150명의 법관이 평가를 받음
- 평가기관: 법관평가자문 위원회(대법관이 위원 임명)
- 평가대상: 법관은 최초 임기 동안 3번, 다음 임기 동안에는 2번 받음
- 평가항목: 공정성(fairness and impartiality), 법률 지식(legal knowledge), 전문성(professionalism), 의사소통 능력(communication skills) 등의 기준이 적용됨
- 평가방법: 변호사, 법원 직원, 배심원 등을 대상으로 한 설문조사
- 결과공개: 대중 비공개(중간평가 결과는 해당 법관에게만 제공되고, 마지막 평가 결과는 해당 법관과 재임용 관련 기관에만 제공)
- 정보출처: <http://www.courts.state.va.us/programs/jpe/faqs.pdf>

■ 하와이

- 1993년 도입
- 평가기관: 법관성과위원회(Committee on Judicial Performance, 13명으로 구성되며, 3명의 비변호사, 사법부의 행정담당관, 6명의 변호사, 3명의 법관으로 구성되고, 위원은 모두 대법원장이 임명함)
- 평가대상: 모든 법관
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 사법 관리 능력(judicial management skills), 처신(compartment) 등의 기준이 적용됨



- 평가방법: 해당 법관 앞에 출정했던 변호사에게 설문조사
- 결과공개: 개별판사는 특정되지 않은 채 요약보고서가 대중에 공개됨
- 정보출처: https://www.courts.state.hi.us/courts/performance_review/judicial_performance_review, https://www.courts.state.hi.us/docs/court_rules/rules/rsch.pdf 중 Rule 19. Judicial Performance Program

■ 뉴햄프셔

- 1987년 도입 후, 그 평가대상을 확대하여 2008년 대법원도 평가대상에 포함함
- 평가기관: 법관성과자문위원회(Judicial Performance Evaluation Advisory Committee, 고등법원장, 항소법원의 행정법관, 상원과 하원의 법사위원장, 뉴햄프셔 국선변호인의 집행이사, 사법위원회의 집행이사, 법무차관, 뉴햄프셔 변호사협회회장)
- 평가대상: 모든 법관은 적어도 3년에 한 번 평가를 받아야 함
- 평가항목: 쟁점 파악과 분석, 판단, 법의 적용 능력을 포함한 성과(Performance including ability to identify and analyze issues, judgment, and application of the law), 기질과 품행(temperament and demeanor), 사법 관리 능력(judicial management skills), 법률 지식(legal knowledge), 주의력(attentioniveness), 편견과 객관성(bias and objectivity), 준비 정도(degree of preparedness) 등의 기준이 적용됨
- 평가방법: 대법관의 경우 변호사, 소송당사자, 법학교수, 법관 등에게 실시한 설문조사로 평가하며, 법관의 경우 변호사, 소송당사자, 증인, 배심원, 법원 직원 등에게 실시한 설문조사로 평가됨
- 결과공개: 대중 비공개(법원별 요약 보고서만 대중에게 공개)
- 정보출처 :



<https://www.courts.state.nh.us/sitewidelinks/evaluations.htm>

■ 플로리다

- 2002년 도입
- 평가기관: 성과와 책임에 관한 위원회(Commissions on Performance and Accountability, 대법원 및 변호사협회 등이 협의하여 구성)
- 평가대상: 희망법관
- 평가항목: 1심법원 법관의 경우 주의력(attentiveness), 결정의 적시성(timeliness of decisions), 근면성(diligence), 준비성(preparedness), 시간 엄수성(punctuality), 중립성과 객관성(neutrality and objectivity), 법률, 절차와 사실에 관한 지식과 적용(knowledge and application of law, rules of procedure, and facts), 예의(courtesy), 태도(demeanor), 관련 없는 고려를 무시하는 의지(willingness to ignore irrelevant considerations), 경청과 의사소통 능력(ability to listen and communicate), 결정의 명확성(clarity of decision), 심리의 유용성과 절차(availability and procedures for hearings), 효율성, 유용성과 협력(efficiency, availability, and cooperation) 등의 기준이 적용되며, 항소 법원 법관의 경우 법관의 질문(judges' questioning), 전문적 행동(professional conduct), 사건에 대한 지식(knowledge of the case), 견해(opinions) 등의 기준이 적용됨
- 평가방법: 변호사를 대상으로 설문조사를 실시함
- 결과공개: 대중비공개(대상 법관에게만 제공)
- 정보출처: <https://www.flcourts.org/Administration-Funding/Performance-Accountability>

■ 아이다호



- 1999년 도입되었으며, 2017년부터 법관의 1/3이 매년 평가되고, 신임 법관은 첫 임기 시작 후 약 9개월과 18개월 후 평가됨
- 평가대상: 모든 법관
- 평가항목: 변호사에게는 법률적 기술(legal skills), 공정성 및 공정한 의사결정(fairness and impartial decision-making), 경청 및 의사소통 기술(listening and communication skills), 사건 관리 기술(case management skills)을 평가를 의뢰하며, 법관, 법원행정관, 법원지원관, 법집행관, 보호관찰관, 통역관 등 법정에 자주 출석하는 법원전문가들에게 공정성 및 공정한 의사결정(fairness and impartial decision-making), 경청 및 의사소통 기술(listening and communication skills), 사건 관리 기술(case management skills), 팀워크 및 리더십 기술(teamwork and leadership skills)을 평가 의뢰함
- 평가방법: 변호사, 법관, 법원행정관, 법원지원관, 법집행관, 보호관찰관, 통역관 등 법정에 자주 출석하는 법원전문가
- 결과공개: 대중 비공개(대상 법관에게만 제공)
- 정보출처: https://isc.idaho.gov/main/judicial_performance_evaluation_program

■ 일리노이

- 1998년 희망 법관에 한하여 도입하였으나, 2011년 이후 모든 법관 상대로 실시함
- 평가기관: 법관, 변호사, 교수, 모니터 요원 등으로 구성된 21명의 위원회
- 평가대상: 모든 법관(매년 평가대상 법관을 임의로 선정하며, 매년 약 100명 ~ 125명이 평가받고 있음)
- 평가항목: 법률적 추론과 능력(legal reasoning and ability), 공정성(impartiality), 전문성(professionalism), 의사소통 능력(communication



skills), 관리 능력(management skills) 등의 기준이 적용됨

- 평가방법: 변호사, 법원 직원 대상 설문조사
- 결과공개: 대중 비공개(대상 법관 및 훈련된 조력자에게만 제공)
- 정보출처: http://illinoiscourts.gov/Procurement/2010/Judicial_Performance_Eval.asp

■ 매사추세츠

- 2001년 도입
- 평가기관: 법관성과평가위원회(Judicial Performance Evaluation Committee, 주로 대법관과 법관으로 구성되며, 2명의 법학 교수와 2명의 변호사가 포함된 총 19명의 위원회)
- 평가대상: 모든 법관이 대상이며, 3년에 한 번 이상 평가를 받아야 함
- 평가항목: 인내심과 주의력(patience and attentiveness), 준비성(preparedness), 기질(temperament), 서면 및 구두 결정의 명확성(clarity of written and oral decisions), 행정 능력(administrative capacity), 법정 통제(control over the courtroom), 법률 지식(legal knowledge), 공정성(fairness and impartiality) 등이 기준이 적용됨
- 평가방법: 변호사, 법원 직원, 배심원 등을 대상으로 한 익명 설문조사
- 결과공개: 대중 비공개(대상 법관에게만 제공)

■ 로드아일랜드

- 1993년 도입
- 평가기관: 법관성과평가위원회(Judicial Performance Evaluation Committee, 법관 6명, 변호사 3명, 일반 국민 2명으로 구성된 위원회)
- 평가대상: 모든 법관이 대상이며, 2년에 한 번씩 평가받음



- 평가항목: 청렴(integrity), 법률과 절차에 대한 지식과 이해(knowledge and understanding of law and procedure), 소통능력(communication skills), 준비성(preparation), attentiveness, 재판진행 능력(control over proceedings), 관리능력(management skills), 시간 엄수 여부(punctuality), 전문가 및 대중에 대한 봉사(service to the profession and the public), 다른 법관과의 효율적인 협업능력(effectiveness in working with other judges)

- 평가방법: 변호사 및 배심원을 대상으로 한 설문조사
- 결과공개: 대중 비공개(대상 법관에게만 제공)

■ 아이오와

- 1962년부터 주 변호사협회에서 법관평가제도 운영
- 평가대상: 재임용대상 판사들만을 대상으로 함
- 평가항목: 청렴성(integrity), 전문적 능력(professional competence), 법관으로서의 자질(judicial temperament), 경험(experience), 봉사정신(service) 등의 기준이 적용됨
- 평가방법: 해당 법관 앞에 출석한 경험이 있는 변호사를 상대로 한 설문 조사를 통하여 평가함
- 결과공개: 변호사협회 홈페이지를 통하여 대중에게 공개됨

■ 메인

- 1997년부터 주 변호사협회에서 법관평가제도 운영
- 평가방법 및 대상: 설문조사로 진행되며, 재임용 여부에 관하여 추천할 목적으로 1심 법원 법관에 대한 평가를 함
- 평가항목: 법률적 능력(legal ability), 청렴성(integrity), 공정성(impartiality), 법관으로서의 자질(judicial temperament), 근면성



(diligence), 특별 기술(special skills) 등의 기준이 적용됨

- 결과공개: 모든 메인주 변호사가 설문조사에 참여할 수 있으며, 평가 내용은 해당 법관, 법원장, 주지사에게 공유됨

■ 노스캐롤라이나

- 평가방법: 법관에게 익명의 성과평가결과를, 유권자에게 법관 선거에 유용한 정보를 제공하고, 사법신뢰를 향상할 목적으로 현직 법관과 법관 후보자를 대상으로 평가를 실시함
- 평가기관: 노스캐롤라이나 주 변호사협회의 사법성과평가위원회(judicial performance evaluation committee)가 설문조사를 실시함
- 평가항목: 적절한 법정 및 재판 경험을 보유하는지(Has appropriate courtroom and trial experience), 법률, 절차 및 증거에 대한 지식을 보여주는지(Demonstrates knowledge of law, procedure, and evidence), 법률적, 사실적 쟁점을 훌륭하게 분석하는지(Capably analyzes legal and factual issues), 공정하고 공평한 태도로 봉사할 수 있는지(Is able to serve in a fair and impartial manner), 법정에서 모든 사람을 예의와 존중으로 대하는지(Treats all in courtroom with courtesy and respect), 인내와 자제력을 보여주는지(Shows patience and self-control), 명확하고 간결하게 소통하는지(Communicates clearly and concisely), 법정에서 준비되고 주의 깊은지(Is prepared and attentive in the courtroom), 법정 시간을 존중하는지(Is respectful of court time)의 기준이 적용됨

■ 펜실베이니아

- 법관선거에 즈음하여 유권자들에게 후보 법관에 대한 정보를 제공하기 위해 변호사협회 차원에서의 법관평가 제도가 존재하며, 항소법원 법관 후보자 평가는 펜실베이니아변호사협회 소속 위원회가, 1심법원 법관 후보자



평가는 필라델피아변호사협회 소속 위원회가 관장하고 있음

- 평가 기관
 - 펜실베이니아변호사협회 법관평가위원회 PBA JEC (Pennsylvania Bar Association Judicial Evaluation Commission) : 항소심 법관 담당, 총원 18명 중 변호사 위원은 최대 12인이며 직전위원장 1인은 의결권이 없음
 - 필라델피아변호사협회 법관평가위원회 (Philadelphia Bar Association Commission on Judicial Selection and Retention, 약칭은 Judicial Commission) : 1심 법원 법관 후보자 담당, 총원 35명(비변호사 4명, 법관 2명, 은퇴한 법관 2명, 나머지 27명은 모두 다양한 집단을 대표하는 변호사로 구성)
- 평가 대상
 - 펜실베이니아주 항소법원(Superior Court, Commonwealth Court) 법관 후보자 (찬반 투표하는 책임용(retention) 대상자 포함) 및 1심법원(Philadelphia Court of Common Pleas, Philadelphia Court of Municipal Court) 법관후보자
- 평가 방식
 - 항소심 법관 대상
 - 1단계 : 조사 패널(Investigative Panels, 변호사 2인, 비변호사 1인으로 구성된 3인조 panel 단위로 조사업무를 수행)이 후보자 및 후보자들과 업무적 또는 개인적으로 접점이 있었던 사람들을 인터뷰하고, 보고서를 위원회에 제출
 - 2단계 : 위원회는 조사 패널이 제출한 보고서를 검토하고, 각 후보자들을 인터뷰한 후 토의를 거쳐 각 후보자들의 평점을 매김
 - 1심 법관 대상
 - 위원회는 120명으로 이루어진 조사분과(Investigative Division)를 별도로 두어 법관평가를 위한 자료 수집 및 조사 업무를 담당하도록 하고 있음. 조사분과위원들은 후보자뿐만 아니라 변호사, 법관을 비롯하여 후보자와 접점이 있는 다양한 사람들을 인터뷰하고, 서면 자료들을 검토



하여 법관의 자질을 평가하고 위원회에 해당 정보를 제공

● 평가 기준

- 항소심 법관 대상 : 높은 수준의 법률 지식 및 법률 해석, 적용능력, 재판 내지 소송 실무 경험, 훌륭한 성품, 인격적 완전성, 재정적 건전성
- 1심 법관 대상 : Legal ability sufficient to have earned the respect of lawyers and members of the bench(변호사와 구성원들로부터 존경 받을 만한 법률 능력), Trial or other experience which ensure knowledge of the rules of evidence and courtroom procedure(증거법칙과 소송절차에 관한 지식을 담보할 만한 실무경험), 성품에 대한 명성, 재정건정성, 법원 업무를 감당할 만한 심신의 건강, 사회활동 내역, 관리능력 등이 기준으로 적용됨