

法學碩士 學位論文

集團的 勞使關係法上 船員의  
權益 改善에 관한 研究

A Study on the Improvement of Seamen's Right  
in the Collective Labor and Management Laws

指導教授 李 潤 哲

2007年 8月

韓國海洋大學校 海事產業大學院

海事法學科

朱 致 汶

# < 목 차 >

Abstract .....	i
제1장 序論 .....	1
제1절 研究의 目的 .....	1
제2절 研究의 範圍와 方法 .....	2
1. 研究의 범위 .....	2
2. 研究의 방법 .....	3
제2장 船員의 勞動現場과 勞動政策 .....	4
제1절 問題 提起 .....	4
1. 선원과 집단적 노사관계법 .....	4
2. 해상노동현장의 노동권의 제한의 문제점 .....	6
제2절 船員勤勞者의 法律關係 .....	8
1. 선원법과 근로기준법의 관계 .....	8
2. 선원법과 노동조합법의 관계 .....	14
제3절 船員關聯 團體의 勞動政策 .....	19
1. 국제노동기구의 노동정책 .....	19
2. 국제운수노동조합연맹의 선원노동정책 .....	23
3. 국내선원 관련기관의 선원노동정책 .....	24
제3장 船員集團의 勞動實態 調査 및 分析 .....	29
제1절 船員의 統計 .....	29
1. 내국인 선원시장의 현황 .....	29
2. 외국인 선원시장의 현황 .....	35
제2절 船員勞動組合의 實態 .....	37
1. 역사 .....	37
2. 조직현황 조사 .....	37
3. 단체협약서 개요 .....	41

제3절 船員集團의 勞動意識 調査 .....	43
1. 설문조사 개요 .....	43
2. 설문내용 분석 .....	45
제4장 集團의 勞使關係法の 適用上 問題點과 改善方案 .....	49
제1절 船員의 團體行動權의 制限 .....	49
1. 선원법의 단체행동권 제한에 관한 법제 .....	50
2. 선원법의 단체행동권 제한에 관하여 .....	51
3. 정의행위 제한규정의 문제점 .....	57
4. 단체행동권 제한규정의 개선방안 .....	63
제2절 船員의 組合員 資格의 制限 .....	65
1. 노동조합의 요건과 조합원 관계 .....	65
2. 선원법의 적용이 문제되는 선원 .....	69
3. 선원법의 적용이 문제되지 않은 선원 .....	76
4. 조합원성 완화의 개선방안 .....	82
제3절 船員勞動組合의 會議機能의 制限 .....	83
1. 회의개최의 시간적·장소적 제한 .....	83
2. 조합원 참석의 제한 .....	84
3. 결의과정의 문제점 .....	85
4. 회의기능의 개선방안 .....	87
제5장 結論 .....	88
참고문헌 .....	93
<부록 1> 선원노동조합 설문지 .....	96
<부록 2> 선원법의 단체행동권 제한에 관한 규정 .....	101

## < 표 목 차 >

<표 1 > 외국인선원 고용을 위한 노사정 기본합의 개요 .....	26
<표 2 > 내국인선원의 취업자수 및 예비원률 .....	30
<표 3 > 내국인선원의 운항별 및 조업별 승선현황 .....	31
<표 4 > 연도별 선원취업현황 .....	31
<표 5 > 취업선원 승무경력 및 연령별 현황 .....	32
<표 6 > 선박의 항로 및 조업구역 현황 .....	33
<표 7 > 연도별 상선선원 이직현황 .....	34
<표 8 > 연도별 어선선원 이직현황 .....	34
<표 9 > 외국인선원 업종별 고용현황 .....	35
<표 10> 외국인선원 연도별 고용현황 .....	36
<표 11> 해상산업노련 사업장 규모별 조직현황 .....	38
<표 12> 한국노총 사업장 규모별 조직현황 .....	39
<표 13> 사업장 소재지별 노동조합 현황(Ⅰ) .....	39
<표 14> 사업장 소재지별 노동조합 현황(Ⅱ) .....	40
<표 15> 해운업노동조합의 전임자 개요 .....	40
<표 16> 설문지 회수율 개요 .....	44

# A Study on the Improvement of Seamen's Right in the Collective Labor and Management Laws

*by Chi-Mun Chu*

*Department of Maritime Law  
The Graduate School of  
Maritime Industrial Studies  
Korea Maritime University  
Busan, Korea*

## Abstract

This dissertation on the review of the Collective Labor and Management Laws deals with their actuality and proposes modification measures. Also, this paper suggests the reform measures against it. Therefore crew's right will increase the objective fact.

Crew are being applied to the Seaman's Law, in relation to the protection of right, which is especially established on the basis of the Labor Standard Law and the Labor Laws. However, there is still insufficient work protection, and also the Labor Laws of crew which follows peculiarity of sea work is limitative. This acts as a primary factor of evading of seaman's occupation. In other words, this is concerned with a mixed factor as social and international competition, discrimination of social system and suffrage, limit for the collective Act right, job composition's boundary. It appeared to a reason that Korean crew has evaded labor at sea and limited the right for the collective Labor and Management Laws.

The Labor and Management system is formed by the interaction of

the labor union and the manager, and the intervention of the nation. The relationship of 3 organizations must be controlled voluntarily and efficiently. It is indisputable that crew must be protected for their basic Right of Law as normal workers. Also, crew and business owners were sympathized with necessity and justification of the crew labor union. However, there are differences in coverage and effective date of collective act right between Labor and Management. Consequently, it requires the legislative improvement for solving this problem by the agreement each other.

Above all, the working condition in the individual relationship has to be improved by solutions on limitation of crew's right. Next, the improvement of Collective Labor-Management relation must be supported. Therefore I suggest corrective measures in order to improve the collective Labor and Management Laws for the protection of the crew's right as follows.

First, Article 27 of the Seaman's Laws must provide the dispute act of crew by the Labor Union Law in the aspect of the securing crew's three basic labor rights. All together, it must become the legislation which permits a dispute act with the condition that relaxes the limit of the specific vessel and fishing vessel in order to guarantee collective Act realistically.

Second, if vessels or its areas are not applied to the Seamen Laws, the workers or crew will be a problem as union members. So crews can be onboard vessels which received application in the Seamen Laws for enlargement of joining Crew's union. On top of it, despite that the vessel or the area is applied except for Seamen Laws, the ship's crew must be recognized as laborers in these union when they are workers in labor union laws.

Third, most crew are living and working onboard vessels. Therefore it is very difficult for them to meet for their Union Laws. Therefore, it has to be concerned with crew's feature and needs some special rules

for them.

Above mentioned facts are acting as a reason of evasion of seaman's job, which is a typical feature of sea work. As a matter of fact, sea work has strongly been evaded because it is hard and unstable. So that, there is a tendency which hires the foreign crew in recent times. But this is becoming obstacle to our development in maritime country.

In Union practically, crew's protection policy is negligent compared with importance of marine transportation and fishing business. The improvement of individual labor condition of the crew is being stagnant because it does not improve the problems which group labor relation. Legislation policy must be improved to cultivate and protect Korean crew for comfortable and efficient transport by the vessel. As a result, our country would be continuously developed as a maritime country.

# 제1장 序論

## 제1절 研究의 目的

해운업과 수산업은 국가경제발전의 중요한 부분을 담당하고 있어 이곳에서 일하는 해상근로자의 법적 보호는 해운업 및 수산업의 안정과 발전에 긴요하다. 그동안 우리나라의 노동관계 법률은 노사관계 당사자의 이해가 첨예하게 대립되는 과정에서 새로운 법률의 제정이나 해당 법률의 개정이 이루어져 왔다. 그리고 산업사회의 다양성에 따라 새로운 이해관계의 대립과 법률관계의 충돌로 노동법의 내용은 더욱 복잡해지고 그 해석이 점점 어려워지고 있다. 또한 현행 노동관계법은 대부분 근로자와 사용자간의 직접적인 근로관계를 전제로 하거나 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체간의 이해관계를 법률적으로 규명하고자 하는 집단적 측면을 그 대상으로 하는데 그치고 간접적 또는 다면적 근로관계를 완전하게 다루지 못하는 한계가 있다.

특히 해상노동 분야는 선원노동의 특수성에 따른 특별한 보호가 필요함에도 불구하고 아직도 선원들의 노동법적 지위가 미흡한 부분이 있다. 이러한 현실은 해상노동의 특수성의 관행에 따른 무관심이나 관심부족으로 인하여 적극적인 권리로써 보호받지 못하기 때문이다. 선원에게 적용되는 선원법의 '個別的 勤勞關係'에 관한 문제들은 오래 전부터 지적되고 개선되어 오고 있으나 선원의 '集團的 勞使關係'에 관한 문제는 선원노동단체에서 간헐적으로 문제를 제기해 왔다.

최근 국내 기업들은 국제화, 개방화, 자유화라는 세계 경제환경의 변화를 수용하고 있는데 해운업과 수산업은 국제화에 민감하게 노출된 관계로 타 산업보다 먼저 국제경쟁력을 확보하기 위한 자구책을 강구해 왔다. 이 과정에서 해상노동에 대하여 국내선원의 권리향상 대책이 가볍게 다루어져 왔고, 국내 산업의 고도성장과 함께 선원에 대한 사회 가치관의 하락으로 선원수가 급속히 감소하고 있다. 또한 해상근로관계는 일반적인 근로관계와 달리 현행 노동관계법을 직접 적용하기에는 해상노동의 특수성에 따른 장소적·시간적 제약을 받게 되어 선원의 권익을 제한하고 있다. 그러므로 해상노동분야에 대하여 해운업 및 수산업의 안정과 해상노동자의 법적 보호와 개선을 위한 제도적 장



치가 필요하다.

따라서 이 논문은 노동법의 집단적 노사관계법이 현재 우리나라 선원들의 노동현장에 적용됨에 있어서 현실적으로 합리성이 결여되고 있는 점을 파악하고 그에 대한 개선책을 제시하여 선원근로자의 집단적 노사관계법에 관한 권리를 개선시키는데 이 연구의 목적이 있다.

## 제2절 研究의 範圍와 方法

### 1. 연구의 범위

集團的 勞使關係法에 관한 선원의 권익 개선이 연구의 목적인 바 이에 부합되도록 연구의 범위를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 제1장에서는 이 논문의 연구의 목적과 함께 연구의 범위 및 방법에 대하여 기술하고, 제2장에서는 노동현장에서 경험적인 문제로 나타난 집단적 노사관계법의 문제를 제기하고 관계된 법률과 노동정책을 살펴보았다.

제3장에서는 船員集團<sup>1)</sup>의 노동실태를 파악하기 위하여 통계조사에 의한 선원시장의 현황을 점검하고 국내에 소재하는 船員勞動組合<sup>2)</sup>의 단체 현황과 집단적 노사관계법상의 해상노동 현장에 관련된 說問을 통한 실태를 분석하여 분야별 문제점을 규명하였다.

제4장에서는 해상노동 현장에서 집단적 노사관계법에 관한 선원의 權益制限으로 여겨진 설문의 결과에 나타난 문제점을 고찰하고 집단적 노사관계법의 권익제한을 개선하기 위한 견해를 제시하였다. 이를 위하여 해당 설문의 내용을 분석한 것을 관계된 문제점에 적용하여 설명하고, 아울러 선원근로자의 집단적 노사관계법의 권익 제한의 미비점과 개선점을 강조하였다.

제5장에서는 결론으로써 이 연구논문의 내용을 정리하고 집단적 노사관계법의 개선을 위한 대안을 제시하였다.

---

1) “船員集團”이란 개별적 의미와 구별되도록 단체를 구성하고 있는 집단적 의미의 용어로 사용하고자 한다. 또 “一般勤勞者”란 선원과 구별되도록 선원을 제외한 육상에서 근무하는 일반적인 근로자를 지칭하는 용어로 사용하고자 한다.

2) “船員勞動組合”이란 선원으로 조직된 노동조합을 지칭하는 용어로 사용하였다.

## 2. 연구의 방법

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 방법으로는 문헌조사에 의한 방법과 실태조사에 의한 실증적 방법을 병행하였다.

본문의 전반부에서는 해상노동의 특수성을 고찰하기 위하여 기존의 학술연구 성과와 연구기관의 보고서 및 선원노동조합을 통한 실증자료 등을 참조하였다.

논문의 중반부에서는 선원관계기관의 선원 및 선박의 통계조사에 의한 선원근로자의 근로형태에 대하여 실태분석을 하고 이를 사항별로 통계화하는 실증분석법을 사용하여 선원근로자의 근로실태를 검토하였다. 또한 전국에 산재한 선원노동조합을 대상으로 설문조사하고 관계기관의 자료를 분석하였다. 특히 설문지의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위하여 선원노동조합이 집중적으로 소재하는 부산지역의 선원노동조합 간부를 면담하고 보완된 자료를 이용하였다.

논문의 후반부에서는 설문조사에 따른 우리나라 선원근로자의 집단적 노사관계 조건에 대하여 사항별로 실태분석을 하였고, 또한 이를 근거로 하여 선원근로자의 보호와 해운산업의 안정을 동시에 도모하고자 하는 제안을 법리적으로 고찰하여 그 타당성을 검토하였다.

## 제2장 船員의 勞動現場과 勞動政策

### 제1절 問題 提起

#### 1. 선원과 집단적 노사관계법

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 지니고 있는데 이를 위하여 근로의 권리와 의무가 뒤따른다. 국가는 근로자의 근로의 권리 및 의무를 보호 및 보장할 책무를 지니고 있다. 이를 위하여 국가는 사회적 및 경제적 방법으로 근로자를 보호하기 위한 정책을 펴나가고 있다.

우리나라 憲法 제34조에서 “모든 國民은 人間다운 生活을 할 權利를 가진다”라고 하여 모든 국민에게 인간다운 생활을 할 권리를 보장하면서, 근로자에게도 이러한 인간다운 생활을 보장하기 위하여 제32조의 “모든 國民은 勤勞의 權利를 가진다”와 제33조의 “勤勞者는 勤勞條件의 향상을 위하여 自主的인 團結權·團體交涉權 및 團體行動權을 가진다”고 하여 ‘근로권리’ 및 ‘근로자의 단결권 등’을 보장하고 있다.

이러한 헌법정신에 의하여 근로자를 보호하고자 근로관계를 규율대상으로 하는 勞動法<sup>3)</sup>이 제정되었는데 노동법은 근로자의 근로관계를 그 대상으로 하며 근로자에게 그의 생존을 확보하도록 하는 목적을 가지고 있다. 따라서 이러한 노동법의 목적실현을 통해서 근로자의 생존권을 보장하여 실질적인 자유와 평등을 확보하기 위한 법규적 방법으로 헌법 제32조를 근거로 근로자의 최저근로조건을 설정하고 사용자를 규제함으로써 개개근로자를 보호하기 위한 ‘個別的 勤勞關係法’과 헌법 제33조를 근거로 勞動三權을 보장함으로써 근로자 단체를 통하여 근로자가 사용자와 대등한 위치에서 근로조건을 결정할 수 있도록 하는 ‘集團的 勞使關係法’이 제정·시행되고 있다.<sup>4)5)6)</sup>

3) 勞動法의 法源에는 성문노동법(헌법, 법률, 시행령), 단체협약, 노동조합규약, 취업규칙, 근로계약, 사용자의 지시권, 노동관습법, 경영관행, 조리 등이 있다. 김형배, 「노동법」 제13판 (서울: 박영사, 2002), 118쪽.

4) 상계서, 114-115쪽.

산업사회의 노사관계에서 개인근로자와 개인사용자가 실질적으로 불평등한 지위에 있기 때문에 개인근로자가 사용자와의 관계에서 그의 지위를 스스로 개선·향상시킨다는 것은 사실상 어려운 일이다. 따라서 노동법은 산업사회에서 사회적 약자인 노동자와 사회적 강자인 사용자의 세력균형을 목적으로 하고 있다. 그 세력균형을 위하여 첫째 법정최저근로조건을 강제적으로 실현시키는 방법(근로기준법 등 노동보호법), 둘째, 고용보험법을 비롯한 각종의 고용보장제도를 통해서 전체적으로 근로자들의 지위를 향상시키는 방법, 셋째, 근로자들에게 특별히 노동조합을 조직할 수 있는 團結權과 그 노동조합의 힘을 바탕으로 단체교섭을 요구할 수 있는 團體交涉權, 단체교섭을 유리하게 전개하기 위하여 파업 등 쟁의행위를 할 수 있는 團體行動權을 보장하는 방법, 넷째 종업원지주제·노사협의회·경영참가를 통해서 각종의 경영의사결정에 참가시키는 방법이 있다.

이와 같이 국가가 근로자의 후견적 보호를 하게 되었고 근로자들이 단결함으로써 사용자에게 대하여 실질적 평등을 쟁취하는 것을 용인 내지 보장하기에 이르렀다. 그 결과 노동조합이 탄생하였으며, 노사간의 교섭·분쟁을 해결하고 자주적인 법의 형성을 위해 단체교섭 및 단체협약체결이 승인되었고, 노동쟁의 및 쟁의행위가 법적으로 인정되기에 이른 것이다. 따라서 집단적 노사관계법은 근로자들의 단결을 중심으로 전개되는 노사간의 집단적 관계에 관한 법규를 총괄하는 개념이다. 이러한 노사간의 집단적 관계에서 적용되는 ‘집단적 노사관계법’이 해상노동의 특수성을 지닌 선원들에게도 예외없이 적용되고 있다.

- 
- 5) 노동법규의 총체를 ‘個別的 勤勞關係法’과 ‘集團的 勞使關係法(또는 집단적 근로관계법)’으로 분류한다. 학자에 따라서 ‘집단적 노사관계법’의 일부를 ‘협동적 노사관계법’으로 세분한다. ‘個別的 勤勞關係法’이란 개별적 근로관계에 대하여 국가가 직접 개입하여 임금이나 근로시간 등 근로조건을 최저기준을 정하는 보호법규의 총체를 말하며, ‘集團的 勞使關係法’이란 노사대등성 및 노사자치의 원칙을 기본이념으로 하는 근로자의 집단적 활동인 노동운동을 보호하여 근로자가 노동조합의 조직력을 배경으로 사용자와 대등한 지위에서 보다 나은 근로조건을 확보할 수 있도록 하는 보호법규의 총체를 말한다. 前者에 해당되는 법률로는 勤勞基準法, 船員法, 産業災害補償保險法, 職業安定法, 勤勞者職業訓練促進法, 雇傭保險法, 雇傭政策基本法, 最低賃金法, 男女雇傭平等法 등이 있고, 後者에 해당되는 법률로는 勞動組合및勞動關係調整法, 勞動委員會法, 勤勞者參與및協力增進에 관한法律 등이 있다.
- 6) 노동법의 분류의 새로운 경향으로 ‘개별적 근로관계법’을 고용보장법, 근로기준보장법(근로관계법)으로 양분하고, ‘집단적 노사관계법’을 단결보장법(노동단체법)으로 분류하기도 한다.

## 2. 해상노동현장의 노동권익 제한의 문제점

정부의 통계자료에 의하면 해상노동 현장에 2006년 12월 말 현재 내국인 선원 38,821명과 외국인 선원 8,889명이 취업하고 있다. 이 수치는 7년 전을 기준으로 하여 내국인 선원이 34.0% 감소하고 외국인 선원이 42.9% 증가한 수치이다.<sup>7)</sup> 이러한 결과는 선원은 일반근로자와 달리 해상이라는 환경에서 생활하므로 육상노동과 다른 ‘海上勞動의 特殊性’을 지니고 있는 관계로 국내노동자가 해상노동을 기피하는 현상으로 본다. 해상노동의 특수성은 이를 주장하는 사람의 관점에 따라 차이가 있지만 대략 다음과 같이 요약할 수 있다.<sup>8)</sup>

첫째, 선박에서 전개되는 선원의 노동은 해상에서 일어나는 갖가지 위험을 스스로 극복해 나갈 수밖에 없고 또한 국가의 보호감독으로부터 고립되어 있으므로 선박은 하나의 위험공동체를 이루고 있다. 둘째, 선원이 노동을 제공하고 있는 선박은 날마다 그 위치를 달리해야하는 이동성과 일반사회와 격리되어 모든 선원이 공동생활을 하는 장소의 한정성으로 가지고 승무원의 생활공동체를 형성하고 가정생활과 분리된 비자연적인 이중생활을 강요받고 있다. 셋째, 해상노동은 다수의 인명·재화의 안전에 밀접한 관련을 가지기 때문에 선박공동체의 安全確保라는 사회적 요청을 받는다. 넷째, 해상노동의 보호는 세계해운에 있어서 경쟁력의 균등화의 요청으로부터도 필요하게 된다. 해운업은 모든 산업중에서 국제성이 강한 특수성 때문에 국제노동기구는 창설 당시부터 선원에 관한 많은 협약과 권고를 채택하여<sup>9)</sup> 선원의 보호와 근로조건을 보장하도록 하고 있다. 이와 같이 선원은 ‘海上의 危險性과 선박의 孤立性, 선원의 共同生活과 가정생활의 移家性, 선박공동체의 安全確保性, 선원의 國際性’이라는 특수성을 가지고 일하고 있다.

이러한 해상노동의 특수성으로 인하여 선원에게 적용되는 船員法은 勤勞基準法과 독립된 형식으로 존재하고, 국제노동기구의 선원관련 협약과 권고가 육상근로자의 그것과 독립된 형식으로 존재하고 있는 것이다. 이러한 상황에서 노동행위의 본질적 측면(근로의 장소, 근로의 양과 질, 근로환경)과 노동행

7) 한국선원복지고용센터, 「한국선원통계연보 2007」, 315쪽, 334쪽.

8) 임동철·정영석, 「해사법규강의」 제2판 (서울: 학현사, 2000), 68쪽 ; 이윤철·김진권, 「해사법규」 2004년 전면개정 (부산: 다솜출판사, 2005), 76쪽 ; 신쌍식, 「노동법해설」 (서울: 청림출판, 1997), 192쪽.

9) 이재우, 「선원문제의 연구」 (부산: 해인출판사, 1998), 175쪽.

위의 평가적 측면(근로의 대가, 사회적 평가)등에서 해상노동의 특수성을 어떻게 파악하며, 해상노동의 특수성이 선원근로관계에 미치는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 어떻게 수용해야 하는지를 검토해야 한다.

현재 노동법은 주로 육상에서 일하는 근로자를 근간으로 제정되고 시행되므로 해상노동의 특수성에 따라 일하는 선원에게 적용하기에 적합하지 않은 사항이 있다. 따라서 근로자를 보호한다는 노동법이 오히려 선원의 노동권리를 저해하는 경우가 발생한다. 현행 노동관계법 및 社會福祉關聯法이 육상의 일반근로자에게는 적용되고 있으나 선원은 그 대상에서 제외되는 부분이 있다.<sup>10)</sup> 이로 말미암아 해상에서 생활하는 선원들의 인권 및 권익을 보호하지 못하는 문제점들이 나타나고 있다.

선원의 집단적 노사관계법의 권리문제의 당사자가 선원이며 이 문제를 깊게 관여하는 곳이 선원노동조합단체라 할 수 있다. 따라서 이들 선원노동단체가 선원들의 노동현장에 집단적 노사관계법을 적용하는 과정에서 이론적인 문제가 아닌 경험적인 문제로 나타난 몇 가지 부적합 사항 및 개선 사항에 대하여 검토한다.<sup>11)</sup>

첫째, 선원법상의 선원의 團體行動權의 制限의 문제이다. 근로조건의 유지·개선을 목적으로 하는 단결체에 단체행동권이 보장되지 않는다면 노동기본권

10) 일반근로자에게 적용되지만 선원에게는 적용되지 아니하는 다음과 같은 노동관계법이 있다.

勤勞者職業訓練促進法은 선원의 교육·훈련에 관하여는 적용하지 아니한다(선원법 제5조 제2항).

雇傭保險法은 해운법에 의한 해운업, 항만법에 의한 예선업, 수산업법시행령에 의한 원양어업에 종사하는 사업에는 적용되지 아니한다(고용보험법 제7조, 제8조, 시행령 제2조 제1항 제1호, 제3조 제2항 제2호, 시행규칙 제3조).

産業安全保健法 제3조 제1항, 시행령 제2조의2 제1항은 어업 및 선박안전법 적용사업에 대하여 산업안전보건법 중 일부를 적용하도록 규정하고 있다.

産業災害補償保險法 제5조 단서, 시행령 제3조 제1항 제2호는 선원법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업에는 산업재해보상보험법이 적용되지 아니한다고 규정하고 있다. 다만, 사업주는 근로복지공단의 승인을 얻어 산업재해보상보험에 가입할 수 있다(산업재해보상보험법 제7조 제2항). 선원들은 산재보험을 민간영리 단체에서 운영하는 P&I 보험, 선주단체 공제보험 등에 가입토록 하고 있다.

最低賃金法 제3조 제2항은 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자에 대하여는 최저임금법이 적용되지 아니한다고 규정하고 있으나, 해양수산부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 선원의 임금의 최저액을 정할 수 있다(선원법 제54조).

賃金債權保障法 제3조는 임금채권보장법은 산업재해보상보험법 제5조의 의한 사업 또는 사업장에 적용된다고 규정하고 있으므로 선원법상 선원에게는 임금채권보장법이 적용되지 아니한다.

職業安定法은 선원에게도 적용되나 선원에게는 선원법 제11장이 우선 적용된다.

11) 집단적노사관계법의 영향을 받아온 선원노동조합 간부들과의 설문 및 토론을 거쳐 본 논문의 연구 대상의 문제점을 도출하였다.

의 속성상 단결권과 단체교섭권은 그 기능이 유명무실하게 될 가능성이 있다. 모든 국민은 헌법으로 노동삼권을 보장받고 있어 원칙적으로 선원에게도 노동삼권이 모두 보장되어야 한다. 그러나 선원은 선원법 제27조에 의거한 특별한 경우에는 단체행동권의 제한을 직무의 특수성에 의하여 제한받고 있다. 따라서 이 취지가 선원의 권익보호 측면에서 타당한가?

둘째, 선원법 및 노동법상의 선원의 組合員性 制限의 문제이다. 최근 선원의 고용형태의 다양화 및 비전형적 근로관계가 증가하고 있다. 노동조합의 조합원의 자격 제한을 완화할 사회적인 변화가 대두되고 있다. 따라서 그동안 사용자로 간주하여 조합원의 자격을 인정받지 못하는 선장, 외국인선원, 실질적으로 선원이지만 선원법의 적용을 받지 못하는 자, 취업을 원하는 실업자 선원 등에 대하여 이제까지 조합원성을 인정하지 않고 있지만 사회의 변화에 따라 이를 수용할 시기가 아닌가?

셋째, 해상노동현장에 노동법을 적용하기 때문에 나타나는 會議의 節次上 要件의 完全性 缺如의 문제이다. 육상에서 일하는 일반근로자 위주로 제정된 노동조합법의 회의절차의 요건을 해상에 적용하면 해상근로자의 특수성이 간과되어 회의의 합법적인 요건을 충족시키기 어려운 부분이 있다. 또한 시대상황에 따른 유동적인 유권해석으로 법의 안전성에 흠결이 나타난다. 따라서 노동조합법의 회의개최의 요건 및 절차에 해상노동의 특수성이 반영되어야 하지 않은가?

## 제2절 船員勤勞者의 法律關係

### 1. 선원법과 근로기준법의 관계

#### 가. 선원법의 성격

船員法은 선원의 직무, 복무, 근로조건에 대한 기준, 직업안정 및 교육·훈련에 관한 사항을 정함으로써 선내질서를 유지하고 선원의 기본적 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질향상을 도모함을 그 목적으로 하는 법률이다(선원법 제1조). 이와 같이 선원법은 勞動法으로서 法的 性格을 가지므로 노동환경과 안

전을 요구하는 사회정책의 目的性이 우선할 것을 규정하고 있다.<sup>12)</sup> 또한 선원법은 實定成文法으로서 선원들의 최저한의 근로조건을 보장하고 선박공동체의 안전을 확보하기 위한 행정법적 또는 형법적 내용을 규정하고 있다는 점에서 公法的 성질을 가지고 있으며, 또한 선원법에 위반되지 않는 범위내에서 당사자들의 私的自治가 인정된다는 점에서 私法的 성질도 가지고 있다.

근로자의 근로조건을 정하는 일반법으로는 ‘勤勞基準法’이 있으며, 해상근로자인 선원에게는 육상의 일반근로자에게 적용하는 근로기준법을 적용하지 않고 원칙적으로 ‘船員法’이 적용된다. 한편, 선원법중에서 근로조건에 관한 규정은 해상노동의 특수성을 감안하여 특별히 제정된 선원의 근로기준법에 해당한다. 즉, 선원법은 ‘해상노동의 특수성’을 감안하여 근로기준법과 별도로 제정된 해상근로기준법에 해당되며 적용의 대상이 선원으로 한정된다.<sup>13)</sup> 그러나 선원법은 선원의 근로조건 이외에 근로기준법에서 찾아 볼 수 없는 규정<sup>14)</sup>을 가지고 있다. 따라서 선원법의 성격은 선원에 관한 근로기준을 규율하는 海上勞動保護法的 性格<sup>15)</sup>과 海上交通安全法的 性格<sup>16)</sup>도 가지고 있다는 것이다.<sup>17)</sup> 이와 같이 선원법은 근로기준법과는 달리 노동보호법으로서의 성격뿐만 아니라 해상교통안전법으로서의 성격도 가지고 있는데, 선원법의 해상교통안전법적 규정이 선원의 근로조건을 제약하게 되므로 선원법의 노동보호법적인 입법에 장애가 되고, 성질이 다른 사항을 선원법에 규정함으로써 법해석과 적

12) 박용섭, 「해상법론」 (서울: 형성출판사, 1998), 21쪽.

13) 임동철·정영석, 전거서, 67쪽.

14) 선장의 직무와 권한, 선내질서유지, 선원의 직업안정 및 교육훈련에 관한 사항

15) 선원법은 선원근로관계의 성립·내용·변경·종료 등에 관하여 규정하고 있다. 국가가 선원의 근로자들의 단결권 등을 보장하고 선원의 개별적 근로관계에 직접 개입하여 임금이나 근로시간 등의 근로조건에 대하여 최저한을 정함으로써 선원들의 생존권을 보장하기 위해서 제정된 법이 선원법이다. 따라서 선원법은 본질적으로 해상노동보호법으로서의 성격을 가지고 있다.

16) 선원법은 본질적으로 해상노동보호법이지만 근로기준법과는 달리 「선장의 직무와 권한(제2장)」, 「선내질서의 유지(제3장)」, 「선원근로계약의 존속과 종료의 특례(제35조·제37조)」, 「승무정원에 관한 사항(제6장 제63조 내지 제65조)」, 「선장과 해원에 대한 벌칙(제15장 제131조 내지 제137조)」, 「안전운항을 위한 선박소유자의 의무(제130조의 3)」 등에 관하여 규정하고 있다. 이는 해상근로의 특수성을 고려하여 선박공동체의 안전을 확보하기 위한 것으로서 船舶安全法, 船舶職員法, 開港秩序法, 海上交通安全法, 航路標識法 등의 내용과 마찬가지로 해상교통의 안전에 직·간접적으로 관계되는 사항이다.

17) 선원법은 근로기준법에서 볼 수 없는 특별한 규정 등을 규정하고 있어 법적 성격에 대하여 견해가 대립하고 있다. 김철수, “선원법과 근로기준법의 비교연구”, 한국해양대학교 「사회과학연구논총」 제 2호 (1995), 107쪽 ; 이윤철·김진권, 전거서, 75쪽.



용상의 혼란을 초래하며, 해상근로의 특수성을 부인한다는 견해가 있을 수 있다. 그러나 해상근로의 특성상 선박공동체의 안전이 확보되지 않고는 선원들의 생명과 그들의 노동을 보호할 수 없으며, 한편으로 선원들의 노동을 보호하지 않고는 선박공동체의 안전을 확보할 수 없다. 따라서 선박공동체의 안전 확보와 선원들의 근로조건 보호는 불가분의 관계에 있다는 해상근로의 특수성을 인정하는 이상 이를 고려한 해상교통안전법적 규정이 선원들의 근로조건에 영향을 미치지 않을 수 없다. 따라서 선원법을 해석·적용하고 입법개선을 함에 있어서도 양 성격의 규정이 상호 보완적인 작용을 할 수 있도록 해야 할 것이다.

## 나. 선원법의 적용범위

선원법은 개별적 근로관계법으로서 근로기준법과는 독립된 법체계로 존재하고 있다.<sup>18)</sup> 이에 그 적용범위를 명백히 하여 선원근로관계에서 권리·의무의 주체인 당사자를 확정하고, 선원근로감독의 대상여부, 선원노동위원회를 통한 심사청구권 및 피청구권 유무, 선원법상의 여러 가지 권리에 대한 분쟁시 쟁송법상의 당사자 적격 여부와 형사적으로는 선원법 위반범인 등을 결정할 필요가 있기 때문에 선원법의 적용범위를 확정해야 한다. 따라서 선원법의 적용범위는 선원법의 목적과 그 구성에 따른 선박, 선원, 선박소유자에 관한 사항이 해석과 입법정책상의 쟁점사항이 되고 있다.<sup>19)</sup>

선원법은 屬地主義 원칙에 의하여 대한민국의 영토주권이 미치는 지역에 한

18) 선원법이 근로기준법과 독립된 법체계로서 존재하고는 있지만, 그 관계에 대하여는 양법에서 명문의 규정을 두고 있지 않다. 다만 선원법 제5조 제1항에서 근로기준법의 몇 개의 조항만을 적용한다고 규정하고 있을 뿐이다. 따라서 두 법의 관계에 대하여 견해의 대립이 있다. 먼저 선원법을 근로기준법의 특별법으로 보는 견해는 ① 선원법의 적용을 받지 않는 선원이라도 그 자가 근로기준법의 적용사업장에 고용된 경우에는 근로기준법의 적용을 받는다는 점, ② 선원법은 해상노동의 특수성을 고려하여 근로기준법과는 다른 근로조건을 규정하고 있다는 점, ③ 선원법 제5조의 규정은 예시적 규정이라는 점 등을 그 근거로 들 수 있을 것이다. 이에 대하여 상호대등 독립한 관계로 보는 견해는 ① 선원법은 근로기준법에 없는 고유한 규정을 두고 있는 점, ② 선원법에서는 근로조건에 대하여 근로기준법과 원칙을 같이 하면서도 근로기준법의 예외규정을 근로조건 전반에 걸쳐서 두고 있는 점, ③ 선원법 제5조의 규정은 예시적인 것이라는 점 등을 그 근거로 들 수 있을 것이다.

19) 김동인·정영석, “선원법의 효력 및 적용범위”, 「월간 해기」, 2001년 8월호, 9쪽 ; 김동인, “선원근로관계에 관한 법적 보호 및 현행 선원법 해설”, 전국해상산업노동조합연맹 2004년 가맹노조 대표자 워크숍 발제문 (2004), 5-6쪽.

해서 적용되고 그 이외의 지역에 대하여는 효력이 미치지 않는 것이 원칙이다. 또한 선박은 해상에서의 운항 및 다른 주권국가의 입항을 예정하고 있으므로 旗國主義 原則<sup>20)</sup>에 의하여 船籍國의 법이 적용된다. 다만 국적선이 다른 나라의 주권이 미치는 지역에 입항한 경우, 그 국가의 입법례에 따라서는 우리나라의 선원법적용이 배제되거나 또는 중첩적으로 적용될 수도 있다. 현행 선원법규정에 따르면 선원법이 적용되는 선박은 국적선중 일부분에 불과한데 이는 선원들에 대한 개별적인 노동관계법이 선원법과 근로기준법으로 이원화<sup>21)</sup>되고, 그로 인하여 선원의 근로감독과 재해보상, 임금채권의 보장 등에 있어서도 차이가 있게 된다. 특히 선원법 적용이 배제되는 총톤수 20톤 미만의 어선에서의 근로도 선원법이 적용되는 5톤 이상의 상선에서의 근로보다 해상 근로의 특수성이 더 나타날 수 있으며 이러한 선박에서도 선박공동체의 안전은 확보되어야 할 뿐만 아니라 동일노동은 동일한 법의 적용을 받는 것이 타당하므로 선원법의 적용범위는 확대되어야 할 것이다.

선원법 제2조(적용범위)는 對人的 適用範圍에 관한 것으로서 선박을 그 적용단위<sup>22)</sup>로 하여 그에 승선하는 선원과 선박소유자에게 적용하도록 하고 있다. 선원법 제2조 제1항은 선원의 國籍有無를 불문하고 있다.<sup>23)</sup> 한편, 海外就業船員은 승무하고 있는 외국선박이 국내항만만을 항해하거나 國籍取得條件附로 裸備船된 경우를 제외하고는 선원법이 적용되지 않으므로 이들을 보호하기 위한 입법적 대책이 필요하다.<sup>24)</sup>

船舶所有者란 선원법을 통하여 볼 때 근로기준법상의 사업주(협회의 사용자)와 같은 개념으로서 “선박의 소유 유무와는 관계없이 선박을 운영하기 위해서 선원을 고용하고 그 선원에 대해서 임금을 지급하는 자”를 말한다고 해

20) 旗國主義는 장소적 적용범위에 대한 屬地主義 연장의 한 형태로서 국외를 운항중인 자국의 선박 또는 항공기내에서 행해진 법적용 사안에 대하여는 자국의 법을 적용한다는 것이다.

21) 선원법의 적용을 받지 않는 선박에 해당하는 선박에 승선하는 선원은 근로기준법을 적용한다.

22) 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(근로기준법 제11조 제1항 본문)라고 하여 그 사업 또는 사업장이 근로기준법의 적용단위가 되며, 선원법은 선원법상의 요건에 해당되는 선박에 승선하는 선원과 그 선박의 소유자에게 적용된다는 점에서 선박이 그 적용단위가 된다.

23) 선원법 제2조 제1항은 선원의 국적유무를 불문하고 있으므로 ‘외국인 선원과 산업연수생’에게도 선원법이 적용되지만 현실은 부분적으로 적용하고 있어 입법정책상 문제된다.

24) 현재는 선원법(제103조), 해운법(제34조), 선박관리업의 등록요령(해양수산부고시 제2000-52호), 해외취업선원의 재해보상에 관한 규정(해양수산부고시 제1998-19호)을 통하여 해외취업선원의 근로관계에 관여하고 있는 선박관리업자를 규제함으로써 이들을 보호하고 있을 뿐이다.

야 한다. 선원법에서는 ‘선박소유자’의 정의를 두고 있지 않지만 ‘2006년 海事 勞動協約’에서는 ‘선박소유자’라는 정의를 두고 있다.<sup>25)</sup> 따라서 선원이 선원근로관계에서 파생한 권리를 누구에게 행사할 것인가의 여부는 이러한 개념적 요건에 따라 판단해야 한다. 다만 이러한 요건에 따라 선박소유자를 파악한다고 하더라도 해상기업자가 선박을 이용하는 형태는 매우 다양하기 때문에 실질적으로 누가 선박소유자에 해당하는지 명확하지 않는 경우가 많은 바 가장 문제되는 것은 船舶管理業者<sup>26)</sup>와 定期傭船者<sup>27)</sup>에 관한 것이다. 한편, 선원법의 적용이 배제되는 선박(선원법 제2조 제1항)에 승무하는 선원에게는 선원법이 적용되지 않고 일반법인 근로기준법이 적용되는데 이러한 선박을 제외한 국·공유선은 선박의 톤수나 운항장소에 관계없이 선원법이 적용된다. 國籍取得條件附裸傭船<sup>28)</sup>은 실제로 선원을 고용하고, 그 선원에 대하여 임금을 지급하는 자가 대한민국 국민이거나 법인이므로 국적선과 동등하게 대우하고 있다.

이와 같이 선원법은 모든 선박에 승무하는 선원과 그 선박의 소유자 모두에게 적용을 하는 것이 아니고 선원법 제2조(적용범위)에 규정하고 있는 일정한 범위의 선박에 승무하는 선원과 선박소유자에게 적용된다.

#### 다. 근로기준법과의 관계 29)

- 
- 25) 2006년 해사노동협약 제2조 제1항(j) : “선박소유자”라 함은 선박의 소유자 또는 선박이 소유자로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받았고 그리고 기타 조직 또는 개인이 선박소유자를 대신하여 의무와 책임의 일부를 완수하는지와는 무관하게 그 책임의 위탁 시 이 협약에 따라서 선박소유자에게 부과된 의무와 책임을 인수하기로 동의한 선박관리자, 대리인 또는 나용선자와 같은 그 기타 조직 또는 개인을 말한다.
- 26) 선원법 제103조에 따른 선원관리업무를 선박관리업자가 함에 있어서 선박소유자로부터 수탁 받은 업무 중 대통령령이 정하는 업무에 관한 사항이외에는 사업주로서의 선박소유자에게는 해당하지 않는다. 따라서 이러한 사항외의 것, 즉, 선원의 임금이나 재해보상 등의 근로조건에 관한 사항 등에 대하여 선박관리업자를 사업주인 선박소유자로 간주하기 위해서는 선박관리업자가 선원을 고용하고 그 선원에 대하여 임금을 지급하는 자에 해당한다는 것이 입증되어야 할 것이다.
- 27) 정기용선계약에 있어서 선박의 점유, 선장 및 선원에 대한 임면권, 선박에 대한 전반적인 지배관리권뿐만 아니라 선박의 항행 및 관리에 관련된 선장과 선원들에 대한 객관적인 지휘, 감독권도 선주에게 있으므로 정기용 선주는 사업주로서의 선박소유자에 해당하지 않는다.
- 28) 國籍取得條件附裸傭船이란 해외에서 선박을 도입해 오는 하나의 형태로서 선가를 연불형식으로 지급하되(선가로 지급되는 원리금의 형태로 지급된다) 선가지급이 완료되면 소유권이 용선자에게로 이전된다. 이때 선박을 매도하는 측은 선가가 완전히 지불될 때까지 선박의 등록을 제3국, 특히 편의치적국에 등록하게 되는데 이는 계약위반시 유치권행사가 용이하기 때문이다. 따라서 국적취득조건부나용선은 금융상의 편의에서 비롯된 일종의 편의치적선이라 할 수 있다.
- 29) ‘근로기준법 전부개정법률’이 2007.3.6자 국회 본회의를 통과하고 2007.4.11자 공포(법률 제8372호)되

선원법 제3조(정의) 제1호에서 선원을 근로기준법에서 근로자에 해당함을 명백히 하고 있으며, 선원법 제5조(다른 법률과의 관계) 제1항에 열거된 규정은 선원의 근로관계에 관하여 이를 적용한다고 규정하고 있다.<sup>30)</sup> 그러면 선원법 제5조 제1항에 열거한 규정을 제외한 나머지 근로기준법 규정이 선원의 근로관계에 적용되는가가 문제된다. 이 근로기준법과 선원법의 관계에 대하여 일반법·특별법의 관계에 있다고 보아야 할 것인가 아니면 양자 대등의 법으로 보아야 할 것인가 하는 문제가 있다. 이 두 개의 법률의 관계에 대하여 근로기준법에는 아무런 규정도 두고 있지 않다. 선원법 제5조 제1항에 규정된 선원의 근로관계에 관하여 “勤勞基準法을 적용한다”라고 규정하고 있으므로 선원법은 양법이 상호 대등한 관계에 있다고 보여 양자의 관계가 일반법·특별법의 관계에 있는 것으로 해석하는 것이 타당하다.<sup>31)</sup>

이와 같이 선원법은 해상근로의 특수성을 감안하여 근로기준법과 별도로 제정된 해상근로기준법에 해당되므로, 입법기술상 선원근로관계에 특유한 사항만 선원법에 규정하고 나머지 사항은 근로기준법을 준용하는 방식을 취하고 있다. 그러나 선원법이 입법상의 미비로 근로기준법의 규정을 수용하지 않는 경우와 같이 선원법에 흠결이 생긴 경우, 선원에 대하여 근로기준법의 적용을 배제하는 것은 타당하지 않다.

따라서 근로기준법과 선원법과의 관계는 一般法과 特別法의 관계에 있으며 ‘特別法 優先의 原則’에 따라 선원의 근로관계에 관하여 선원법이 우선 적용되어 선원법은 특별법이라 할 수 있으며, 船員法이 규정하지 아니한 사항에는 선원근로관계의 성질에 反하지 않는 한 勤勞基準法이 적용된다고 보아야 할 것이다.<sup>32)33)</sup>

---

어 공포일부터 시행되었다.

30) 선원법 제5조 (다른 법률과의 관계) 제1항 : 근로기준법 제2조 제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제10조까지, 제36조, 제38조, 제40조, 제68조, 제107조(제7조부터 제9조까지 또는 제40조를 위반한 경우로 한정한다), 제109조(제36조를 위반한 경우로 한정한다), 제110조(제10조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6조를 위반한 경우로 한정한다)의 규정은 선원의 근로관계에 관하여 이를 적용한다(개정 근로기준법(법률 제8372호)의 조문을 반영하였음).

31) 김철수, 전개논문, 114쪽.

32) 박홍규, 「근로기준법론」(삼영사, 1998), 30쪽.

33) 권창영, “선원의 근로관계”, 「사법논집」, 제32집 기고문, 2002, 8쪽.

## 2. 선원법과 노동조합법의 관계

### 가. 선원법상 노동기본권의 제한

우리나라는 노동법의 보호대상은 ‘勤勞者’에 국한되며, 실정법상 근로자에 관한 개념 정의를 ‘勤勞基準法’과 ‘勞動組合및勞動關係調整法’(이하 ‘勞動組合法’이라 한다)<sup>34)</sup>에서 규정하고 있으며, 선원의 경우에는 선원법에서 규정하고 있다. 노동조합법은 헌법 제33조 제1항에 의한 “근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적”으로 하는 법률로서(노동조합법 제1조) 그 적용범위를 제한하지 않고 있다. 단결권은 노동기본권의 핵심요소이면서 ‘結社의 自由’의 연장으로 어떤 경우에도 그 제한은 기본권의 본질적 내용을 침해할 가능성이 있다. 뿐만 아니라 근로조건을 유지·개선을 목적으로 하는 단결체에 단체행동권이 보장되지 않는다면 단결권 그 자체가 유명무실해질 것이다. 헌법재판소는 헌법 제33조 제2항에 의하여 단결권이 인정되는 공무원에 대하여 노동삼권이 모두 보장되어야 한다고 판시한 바 있다.<sup>35)</sup> 따라서 선원법이 적용되는 선원들의 노동삼권도 노동조합법에서 정한 바에 따라 보장되는 것이 원칙이다. 그러나 선원은 선원법 제27조에 따라 특별한 경우에 단체행동권의 제한을 받고 있다. 선원법 제27조는 집단적 노사관계법상의 제한을 직접적으로 제약하는 내용으로 “선원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니된다”라고 규정하고 있다. 이는 해상근로의 특성을 고려하여 선내질서를 유지하고 선박공동체의 안전을 확보하기 위한 것으로서 선원법이 적용되는 선원들의 쟁의행위의 정당성은 노동조합법의 요건 외에도 선원법상의 요건을 갖추어야 한다는 점에서 선원법은 노동조합법의 특별법적 지위에 있다.<sup>36)</sup>

34) ‘勞動組合法’과 ‘勞動爭議調整法’을 합쳐 ‘勞動組合및勞動關係調整法’(제정 1997.3.13 법률 제5310호)으로 제정되었다. ‘노동조합및노동관계조정법’을 간략하여 ‘노동조합법’으로 지칭하기도 한다.

35) 헌법재판소 1993. 3. 11. 선고, 88헌마5 결정 등.

36) 김동인, 「선원법」(서울 : 법률문화원, 2004), 79쪽.

## 나. 선원과 근로자 개념

船員이란 선박이라는 특정한 장소에서 그 선박을 위하여 일하는 근로자를 일컫는 말이며, 산업사회의 다양한 직업 중에서 선박에 승무하는 근로자를 지칭하는 말이다. 선원근로자에게 적용되는 근로자의 定義가 船員法, 勤勞基準法, 勞動組合法, 海事勞動協約에 따라 다르다. 그러나 船員은 선원관련법에서 한정적으로 사용되어지는 용어이지만 포괄적으로 勤勞者에 포함되어 있다.

### (1) 선원법상 근로자 개념

‘선원’이란 임금을 받을 목적으로 배안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자를 말한다(선원법 제3조 제1호). 海事勞動協約에도 선원의 정의가 있다.<sup>37)</sup>

선원은 근로기준법상의 근로자<sup>38)</sup>에 해당하며 노동조합법상의 근로자로 볼 수 있으나 해석에 따라서 차이가 있다. 즉, 선원은 선원근로관계의 당사자로서 임금을 목적으로 근로를 제공한다는 점에서는 근로기준법의 근로자와 다를 바 없지만, 그 근로의 제공 장소가 배안이라는 점에서 근로기준법상의 근로자와 큰 차이가 있다. 또한 선원은 그 근로의 제공 장소가 배 안이지만 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자이므로 노동조합법상의 근로자이다. 그러나 임금을 받고 일하고 있지만 선원법 및 노동조합법의 적용범위에 따라 근로자성을 인정받지 못하는 경우가 있다. 선원법 제3조 제1호의 규정은 선원에 대한 정의규정으로서 누가 선원이고 누가 선원이 아닌가를 판단함에 있어서 그 기준이 된다. 선원이 선원법의 적용을 받기 위해서는 선원법상의 선원에 해당되어야 하고, 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하여야 한다. 따라서 임금을 받을 목적으로 근로를 제공한 자라도 근로제공의 장소가 선박이 아니면 그는 선원이라고 할 수가 없다. 선원법에서 ‘賃金’이란 선박소유자가 근로의 대상으로 선원에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 ‘金錢’<sup>39)</sup>을 말하며, ‘勤勞’란 정신노동과 육체노동을 포함하는 개념이다(선원

37) 2006년 해사노동협약 제2조 제1항(f) “선원”이라 함은 이 협약이 적용되는 선박에서 어떠한 직무로든 고용되거나, 종사하거나 또는 근로하는 일체의 자를 말한다.

38) 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제1호 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다(구법 제14조(근로자의 정의) “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다).

39) 선원법 제3조 제7호에서 임금을 ‘선박소유자가 근로의 대상으로 선원에게 임금·봉급 기타 어떠한

법 제5조 제1항, 근로기준법 제2조 제1항 제3호).

그러나 선원이 예비원의 경우는 선박 승무의 개념을 어떻게 파악할 것인가에 따라 근로자성의 적용이 달라진다. 선원법의 적용대상 선박에서 근로를 제공하기 위하여 선박소유자와 근로계약을 체결한 자라고 하더라도 선박에 승무하지 않으면 선원법이 적용되지 않는다. 여기서 ‘선박의 승무’란 선박공동체의 일원으로 선박항행조직에 계속적으로 참여하는 것을 말하며<sup>40)</sup>, 생활의 본거지가 꼭 선박내일 것을 필수요건으로 하는 것은 아니다.

## (2) 노동조합법상 근로자 개념

‘근로자’라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다(노동조합법 제2조 제1호). 노동조합법에서 근로자는 근로자들이 단결을 통해서 그들의 경제적·사회적 지위향상이라는 연대적 목적을 추구하는 주체이면 충분하며, 반드시 ‘특정 사업 또는 사업장’에서 직접적인 지휘·감독을 받는 것을 요건으로 하지 않는다. 왜냐하면 자신의 노동력을 제공하고 그 노동력 제공의 대가로 받는 임금·급여·수당·수수료로 생활하는 근로자는 근로자의 노동력을 이용하는 상대방(사용자)과 대등한 교섭을 할 수 있도록 하기 위해서 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권의 주체가 되어야 하기 때문이다.

선원법 및 근로기준법과 노동조합법은 입법목적과 규율대상이 동일하지 않다. 선원법 및 근로기준법은 근로조건의 최저기준을 정하고 그 기준 이상의 근로조건을 적용대상인 사용자(기업)에게 강제함으로써 당해 기업에 종사하고 있는 근로자들에게 최저수준의 근로조건을 보장시키려는 목적을 가지고 있다.<sup>41)</sup> 이에 비해 노동조합법은 근로자들이 노동조합을 조직하고 이를 이용하

---

명칭으로든지 지급하는 일체의 금전’이라고 규정하여 금전에 한하고 있어 선원이 선박에서 근무하는 동안 선주가 부담하고 있는 숙식비 등을 임금에서 제외되고 있다. 그러나 근로기준법 제2조 제1항 제5호에서 임금을 ‘사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품’이라고 규정하여 금전 외에 물품도 포함된다.

40) 선박직원법에서도 “선박에의 승무”의 용어를 사용하고 있다(동법 제1조: 이 법은 선박직원으로서 선박에 승무할 자의 자격을 정함으로서 선박항행의 안전을 도모함을 목적으로 한다).

41) 이러한 목적을 달성하기 위해서 보호대상을 사용자의 사업 또는 사업장에서 사용자의 지휘명령을 받으며 종속노동에 종사하는 근로자에 한정하고 있다. 근로자의 개념을 법에서 명시한 이유는 근로자에 해당되는 사람에게만 근로기준법상의 각종 권리를 청구할 수 있게 하려는 목적, 즉, 보호법위를 확정하려는 취지를 갖고 있다. 만약 근로자로 인정받지 못하면 근로기준법의 각종 보호 조항

여 사용자와 대등한 교섭을 통해 노사간 세력균형을 이루는 기회를 보장하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 따라서 노동조합법에서는 근로자의 정의가 선원법 및 근로기준법과 달리 “직업의 종류를 불문하고<sup>42)</sup> 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 규정하고 있다. 따라서 노동조합법에서는 근로자의 노동삼권 보장을 구체적으로 어떻게 실현할 수 있을까라는 입법목적(조합원이 될 수 있는 자의 범위)하에서 만들어진 것이기 때문에 그 대상을 취업자에 한정할 필요가 없다. 기존 대법원 판례는 근로기준법상 근로자와 노동조합법상 근로자를 구분없이 사용종속을 기준으로 판단하여 왔으나 최근 판례는 실업자 조합원 가입을 인정하고 있다.<sup>43)</sup> 따라서 근로자에는 현실적으로 취업하고 있는 근로자뿐 아니라 실업자도 포함되는 개념이며, 바로 이 점이 노동조합법 등 집단적 노사관계법의 근로자 개념이 근로기준법 등 개별적 근로관계법상의 그것과 구별되는 개념이다.

우리 법원의 판례에서 “노동조합법상의 근로자란 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 무엇이든 상관없으며, 그 사용종속관계는 사용자와 노무제공자 사이에 지휘 감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 실질과 내용 등 그 노무의 성질관계에 의해서 결정된다”라고 하였다.<sup>44)</sup> 한편, “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정되는 것이다”라 하고 있다.<sup>45)</sup>

---

들이 적용될 여지가 없게 된다.

42) 여기서 중요한 개념요소가 되는 “근로의 대상”에 대해서는 법상 규정이 없기 때문에 학설·판례에 의한 해석에 맡겨져 있는데, 일반적으로는 ‘사용종속관계’하에서 노무제공에 대하여 사용자가 지급하는 금품으로 파악하고 있다. 또한 사용종속관계하의 노무제공인지 여부에 대해서는 계약의 형식을 불문하고 실질적으로 판단하되, 노무이용자의 지시 등이 의뢰적인 것인가 권리적인 것인가, 노무제공자에게 업무종사의 승낙여부에 대한 재량이 있는가, 보수가 노무제공 그 자체에 대한 대상적 성격이 있는가, 타직무에의 겸직이 허용되고 있는가, 징계 등 제재의 대상이 되고 있는가, 계약의 내용이나 작업의 성질과 내용은 어떠한가 등을 기준으로 하고 있다.

43) 서울행정법원 2001.1.16. 선고 2000구30925 판결/대판 2004.2.27, 2001두8568 판결.

44) 대법원 1993. 5. 25. 선고, 90누1731 판결.

45) 대법원 2000. 1. 28 선고, 98두9219 판결.



### (3) 사용자의 개념

노동조합법에서 노동조합은 노동자가 주체가 되어야 하므로 노동자를 고용하여 부리는 사용자는 노동조합원이 될 수 없음은 당연하다. 노동조합법에서 사업주는 노동계약의 당사자로서 노동자에게 노동급부 청구권자이며, 사업의 경영담당자란 사업경영에 있어서 지휘·명령권을 행사하는 사람으로서 자연인이다. 법인의 경우에는 이사회 및 대표이사이고 행위능력이 있는 자연인일 때에는 법정 대리인이 여기에 속한다. 이를 다른 의미로 해석하면 이러한 사람은 노동조합법에서 규정한 노동조합의 결격요건으로서 “사용자 또는 그의 이익을 대표하여 행동하는 사람의 참가를 허용하는 경우”(노동조합법 제3조 제1호)에 해당한다.<sup>46)</sup>

근로기준법과 노동조합법은 使用者의 정의를 두고 있고<sup>47)</sup> ‘2006년 해사노동협약’은 사용자의 의미로 볼 수 있는 船舶所有者를 정의하고 있다. 그러나 선원법은 사용자의 정의를 두고 있지 않지만 통상적으로 선박소유자를 사용자로 간주하고 있으며, 선박에서 船長<sup>48)</sup>을 사용자를 대리하는 자로 간주하고 있다. 선장과 같이 실질적인 사업주가 아니면서 사업주를 위하여 행위(행동)하는 자를 사용자로 간주하는 법의 적용으로 이러한 자의 근로자성에 대하여 논란이 있다. 그러나 노동조합법상의 사용자의 개념은 시대 상황에 따라 그 해석이 변화하고 있다.

---

46) 「사용자의 이익을 대표하는 사람」이란 그 회사의 고급직원을 의미하며 이들이 조합원이 되면 노동자의 이익에 반하는 행동을 할 우려가 있다. 이러한 우려를 가진 고급직원을 살펴보면 다음과 같다. ① 회사임원 이사회 또는 이와 비슷한 기관의 구성원, ② 공장 지배인, 인사과장, 회계과장 및 인사업무에 관한 비밀정보에 접할 수 있는 사람, ③ 종업원의 고용, 해고, 전직의 권한을 가진 사람, ④ 생산관리, 노무관리, 대외관계, 법률 기타 전문적 사항에 관한 회사의 정책 결정에 권한을 가졌거나 또는 이에 직접 참여하는 사람, ⑤ 각부서의 상위 직원, ⑥ 비서 및 인사관계의 비밀을 취급하는 사람, ⑦ 회사의 경비 담당자.

47) 근로기준법 제2조(정의)제1항 제2호 “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 노동조합법 제2조(정의)제 2호 “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

48) 선원법 제3조 제2호 “선장”이라 함은 해원을 지휘·감독하며 선박의 운항관리에 관하여 책임을 지는 선원을 말한다.

### 제3절 船員關聯 團體의 勞動政策

#### 1. 국제노동기구의 노동정책

##### (1) 결사의 자유에 관한 ILO의 견해

국제노동기구(International Labor Organization, ILO)<sup>49)</sup>는 국제노동기준을 설정하고<sup>50)</sup> 이의 시행을 감시, 감독하는 기능을 지닌 기구로서 UN 산하 사회정책을 담당하는 전문기관이며 국제기관이다. 우리나라는 1992년 ILO에 가입하였으나 아직까지 ILO의 핵심노동기준인 결사의 자유와 관련된 부분을 비준하지 않고 있다.<sup>51)</sup> ILO는 설립 당시부터 근로조건 향상에 본질을 이루는 단결권 및 결사의 자유에 대하여 특별한 중요성을 부여해 왔으며 이에 대한 보장을 위하여 협약의 채택과 각종 위원회를 설치하여 많은 활동과 결의를 하였다. 따라서 ILO는 단결권을 보장하기 위하여 설립된 조직체라고 할 만큼 노동조합을 위한 결사의 자유에 관한 기준은 국제노동법 중에서도 특별한 지위를 차지하고 있다. 이와 관련된 주요 협약은 협약 제87조 ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약’ 및 제98호 ‘단결권 및 단체교섭권에 관한 협약’이다.<sup>52)</sup>

49) ILO는 1919년 베르사유조약 제13편(노동편)을 근거로 창설된 UN의 전문기관이며 본부는 스위스 제네바에 있다. 1948년부터 제29차 총회에서 채택된 국제노동현장에 입각하여 운영되고 있다. 2004년 현재 177개국 가입하였으며, 한국은 1991년 12월 152번째 회원국으로 가입하여 1996년부터 3년 임기의 이사국으로 활동하고 있다. ILO는 FAO(국제연합식량농업기구)와 UNESCO(국제연합교육과학문화기구)와도 협정을 체결하고 있으며, 또한 국제노동현장에 따라 WFTU(세계노동조합연맹)·ICFTU(국제자유노동조합연맹)와도 협력하고 있다.

50) ILO의 조약·권고는 우리나라의 근로기준법과 마찬가지로 최저 기준을 명시하고 있다. 따라서 ILO 기준을 충족한다는 것이 곧 근로조건에 충분한 수준을 보장하는 것은 아니다.

51) 한국은 ILO 헌장 전문과 부속문서인 필라델피아 선언을 준수한다는 전제로 1992년 ILO에 가입하면서 결사의 자유와 단결권·단체교섭권(제87호, 제98호 협약)의 수락의무를 지게 되었으며, 또 경제협력개발기구(OECD)에도 가입하였다.

ILO는 2007.6.15일 이사회에서 노동자의 결사의 자유가 존중되지 않은 가장 심각한 5개국으로 캄보디아, 콜롬비아, 필리핀, 이란과 한국을 지목하였다. 한계레신문, “한국 단결권 최악 5개국, ILO 결사의 자유문제 여전”, 2007.6.20일자, 1면 기사.

52) 2004년말 현재 ILO는 184개 협약과 194개 권고를 채택하고 있다. ILO협약 제87호와 제98호는 184개나 되는 협약 중에서도 가장 중요한 위치를 점하고 있다. ILO는 1948년에 제87호 협약인 「결사의 자유와 단결권의 보호에 관한 협약」을, 1949년에는 제98호 협약인 「단결권 및 단체교섭권에 관한 협약」을 채택하였고, UN이 채택한 바 있는 세계인권선언과 국제인권규약에도 결사의 자유와 노동조합권을 규정하고 있어, 이 두 협약은 반세기에 걸쳐 오늘날에 와서는 ILO의 결사의 자유원칙이 일대 「관례법」 체계를 형성하게 되었다. 노동부, “결사의 자유 관련 ILO 협약 비준과 정책과제 검토

① 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호) 53)

제87호 협약은 노동조합의 자유가 공권력으로부터 침해당하지 않고, 보호받도록 하는 것을 목적으로 하고 있다. 즉, 결사의 자유에 대한 국제적 보호의 기본문서로 근로자의 조합결성권과 단체가 누리는 권리와 보호내용을 규정하고 있다. 근로자와 사용자는 사전인가 없이 해당 규약에 따를 것을 조건으로 하여 단체설립이나 가입을 스스로 선택할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다고 규정하고 있다. 이 협약은 근로자의 노동조합 결성의 자유뿐만 아니라, 사용자의 단결권에 대해서도 특수한 보호와 제한을 두고 있다. ILO는 제87호 협약에 관하여 군대와 경찰을 제외한 “모든 근로자”에게 단결권을 부여하지 않으면 안된다는 해석하고, 근로자 및 사용자가 “어떠한 차별도 없이” 결사의 자유를 향유할 수 있도록 규정하고 있다.<sup>54)</sup>

② 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약(제98호)

제98호 협약은 노사간의 상호 불간섭원칙을 통해 노동조합권을 사용자와 근로자 사이에서 보호하려고 하는 것이다. 이 협약은 “근로자는 고용에 관한 반조합적 차별대우에 대하여 충분한 보호를 받아야 한다”고 규정하고, 그 보호의 범위를 “노동조합에 가입하지 않을 것, 또는 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 근로자의 고용조건으로 하는 것”과 “조합원이라는 이유 또는 근로시간외에 혹은 사용자의 동의를 얻어 근로시간 내에 조합활동을 했다는 이유로 근로자를 해고하거나, 기타 불이익을 주는 행위”로 되어 있다.

(2) ILO의 선원정책

ILO는 노동관계의 국제적 법전이라 할 수 있는 많은 협약과 권고들을 채택하여 세계 각국의 노동법제와 노동관행에 많은 영향을 주고 있다. ILO는 해상노동문제에 관하여 海事總會를 개최하여 선원의 직업소개, 최저연령, 근로시간, 안전, 건강과 복지, 근로감독 및 사회보장 등을 포함한 다양한 쟁점과 관계되는 협약과 권고를 채택하였다. 이와 같이 육상노동자와는 별도로 선원에

---

토”, 한국ILO협회, 2002.12.

53) 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)은 1948년에 채택되어 1950년에 발효해서 2001년 3월 현재 ILO 가맹 175개국의 79.4%인 137개국이 비준하고 있다.

54) 여기서 말하는 차별에는 인종, 국적, 성별, 정치적 신조 등이 포함된다. 따라서 근로자들이 자신의 이익을 지키기 위해 결사의 자유를 갖게 되는 것은 당연한 일이고, 자유롭게 노동조합을 결성하거나 선택할 권리도 보장되지 않으면 안된다.

관계되는 통일된 협약과 권고는 국제선원근로자의 근로 및 생활조건 증진, 고용기회의 확대 및 기본적인 인권의 향상을 위한 국제적 기준을 설정하고 있어 이러한 선원문제에 관한 국제협약과 권고는 국제선원법전으로서 포괄적인 기준이 되고 있다.

우리나라의 국제해사노동협약 비준은 ILO 해사노동협약 39개중 2개만 비준하여 그 실적이 매우 저조하다.<sup>55)</sup> 한국의 선원법도 1962년 제정된 이래 수차례의 개정을 거치는 동안 ILO의 각종 협약과 권고들을 일부 수용하고 있는데 선원근로자의 근로조건에 관한 사항보다는 주로 해사안전을 위한 선원의 기준에 관한 것이었다.<sup>56)</sup>

그러나 ILO가 채택한 협약은 지난 80여년에 걸쳐 특정한 문제와 필요성에 따라 채택된 관계로 일관성이 결여되거나 중복부분이 많아 ILO 해사노동기준의 기존내용을 가능한 한 통합한 새로운 해사노동협약을 만들어 2006년 2월에 해사총회를 개최하여 ‘2006년 해사노동협약’으로 채택하였다. 이와 같이 2006년도 해사노동협약이 탄생함으로써 선원노동기준의 최신화와 합리화가 이루어졌으며 해사노동기준에 관한 항만국통제의 강화로 ILO 해사노동기준이 해운산업에 미치는 영향이 증대될 것이며 무엇보다도 선원에 대한 법적 보호 및 복지가 증진될 것이다. ILO는 ‘2006년 해사노동협약’을 2011년에 발효한다는 것을 목표하고 있으며, 비차별조항이 도입되어 있어 동 협약이 발효되기 전에 비준을 하지 못하면 국적선대의 운항에 차질을 빚게 될 것이다. 특히 상선선원협약과 어선선원협약이 각각 분리 통합이 추진되었으므로 우리 선원법 체계에 대한 재검토를 시사하고 있다.<sup>57)58)</sup>

---

55) ILO 협약을 한국은 2006년 현재 20개를 비준하고 있으며, 이 중에 선원 관련된 것은 협약 제73호 ‘선원의 건강진단에 관한 협약’, 제53호 ‘상선에 근무하는 선장과 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 사항’이다.

56) 국제해사기구가 채택한 “1978년 선원의 훈련, 자격 증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약”을 1984년 선원법 개정시 대폭 수용하였으나, 선원근로자의 근로조건에 관한 사항이 아니고 주로 해사 안전을 위한 선원의 기준에 관한 것이었다.

57) 전영우 외 역, 「2006년 해사노동협약」 (부산: 해인출판사, 2007), 6-7쪽.

58) ILO 제94차 해사노동총회는 2006년 2월에 선원의 근로 및 생활과 관련한 기존의 낡고 중복된 60여 개 ILO협약을 해운산업 현실에 맞게 통합하여 단일협약인 ‘2006년 해사노동협약(Maritime Labour Convention)’으로 채택하였다. 기존 선원근로관련 국제협약은 1920년 채택된 것으로 그 종류가 너무 많고 오래돼 현실과 괴리된 내용이 많아 비준율이 낮고 이행이 미흡했었다. 새 협약은 선원의 훈련 및 자격증명, 고용조건, 승무정원, 선박내 선원거주설비, 선원 복지 및 의료관리 등에 대한 사항이 규정돼 있다. 특히 자국 항만에 입항한 외국선박에 대하여도 선원의 근로조건 및 환경 등 협약이행

### (3) 이민노동자에 관한 국제노동기준

ILO는 창립 때부터 외국에서 일하는 노동자의 보호를 그 과제로 걸고, 외국인노동자를 국내노동자와 균등하게 대우할 것을 권고해 왔다. 1949년에 개정된 ‘移民勞動者에 관한 조약(제97호)’은 현재까지도 외국인노동자에 대한 관련 조약 및 권고의 기본이 되고 있으며, ILO는 외국노동력의 국제 노동이동에 관한 노동기준을 조약 제143호로 정하고 “노동자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 노동자의 이익을 보호할 의무가 있음”을 명시하고 있다.

외국노동력의 국제 이동에 관한 ILO조약 및 권고는 합법적으로 입국하여 이민지역에 거주하는 이민근로자에게는 내국인과 동등한 대우를 하도록 규정하고 이민자들이 조합원자격 및 단체교섭상의 혜택을 받을 수 있도록 하고 있다. 불법체류취업자에 대해서도 기회 및 대우 균등의 원칙을 규정하고 있다.<sup>59)</sup> 이는 외국인 선원들에게도 ILO의 ‘국제노동기준’에 의하여 기회 및 대우의 균등과 생활보장의 노동조건을 제공하도록 하고 있는 것이다.

결론적으로 우리나라는 1948년의 헌법제정 이래 민간부문에 대해서는 노동기본권과 사회정의, 노사협조, 산업평화, 생산성 제고를 도모한다는 입장에서 노조결성이나 노조활동을 법제화하고 공인하면서 공공부분 및 공무원에 대하여는 단결권을 제한해 왔으나, 근래에 공공부분 종사자에 대한 결사의 자유와 노동조합권 문제가 사회문제로 대두되면서 부분적으로 제한을 허용하고 있다. 한편, 우리나라에서는 선원이 특별법인 선원법의 적용을 받고 있는 관계로 해상노동의 특수성을 감안하여 기본권 보장을 일부 유보하고 있다. 따라서 선원의 노동기본권 문제는 그 권리를 보장할 것인지의 여부가 아니라, 선원의 단체행동권(선원법 제27조)을 어느 수준까지, 그리고 어떠한 근거로 어떻게 보장해야 하느냐 하는 것이 보다 현실적인 문제로 남아 있다고 하겠다. 그리고 우

---

상태 등을 확인·점검할 수 있는 항만국통제(PSC) 제도를 도입함으로써 ILO 기준에 미달하는 선박에 대해서는 출항을 정지할 수도 있도록 해 그 실효성이 높았다. 새 협약은 세계 선복량의 33%를 차지하는 30개국이 비준한 날로부터 1년 후에 발효된다. ILO 제96차 총회는 2007.6.14일 어선원의 근로 및 생활과 관련된 기존 국제협약을 통합한 ‘2007년 어선원 노동 협약(Work in Fishing Convention)’을 채택하였으며 이 협약은 8개 연안국을 포함한 10개국이 비준한 날로부터 1년 후에 발효된다.

59) 어수봉·권혜자, “외국인노동자와 노동정책”, 한국노총 중앙연구원 (1995), 86-90쪽.

리나라도 외국인 선원을 상당수 고용하고 있으므로 한국선박에 승선하고 있는 외국인 선원에게 ILO의 국제노동기준에 부합되는 노동조건을 제공해야 할 것이다.

## 2. 국제운수노동조합연맹의 선원노동정책

國際運輸勞動組合聯盟(International Transport Worker's Federation, ITF)<sup>60)</sup>은 국가·인종·종교·이념을 초월하여 모든 국가들의 운수노동자들의 노동조합들을 조직대상으로 국제적으로 결속된 단결력과 원활한 노동조합활동을 통하여 국제적인 운수노동자들의 권익을 대변하고 보호하고자 결성된 단체로서, 현존하는 국제산업별노동조합연맹 중 가장 오랜 역사와 강력한 조직을 가지고 있는 국제노동조직으로 국제차원의 운수노동조합 연합체이다. 우리나라는 선원노동조합을 대표하는 전국해상산업노동조합연맹이 ITF에 가입하고 있다.<sup>61)</sup> ITF는 ILO의 제87호 협약 '결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약'과 제98호 협약 '단결권 및 단체교섭권에 관한 협약' 및 ILO의 관계규정에 대하여 전 세계의 인정을 촉구하는 활동을 하고 있다. ITF는 비정부기관이지만 유엔의 경제사회위원회 전문기구에 참석하여 권고안이나 계획서의 초안을 국제운수와 관련된 국제기구에 제출하기도 하는데, ITF는 선박의 편의치적과 관련하여 강력한 반대운동을 조직적으로 전개하여 편의치적선의 선주들에게 상당한 영향력을 행사하고 있다. ITF는 국제해운산업에 대한 정책 중 便宜置籍制度<sup>62)</sup>에 대하여 자국선주들이 수익자로서 소유하나 편의치적되어 운항하는

60) ITF는 국가·인종·종교·이념을 초월하여 근로자의 권익을 옹호하는데 목적을 둔 국제적인 운수 분야에 종사하는 근로자들의 연합체로서 1896년 창립되었으며 영국 London에 본부가 있다. 2002년말 현재 137개 국가의 605여개 노동조합에서 약500여만명의 조합원으로 구성되어 있다. 전국해상산업노동조합연맹, 「ITF 업무설명회」 자료집 (2004), 2쪽.

61) 전국해상산업노동조합연맹은 1962년 1월 ITF에 가입하였으나 국외활동이 미미하여 유아무야 되었다가 한국선원의 해외취업이 늘어나 한국선원의 노사문제가 국제화되어 국제노동단체와 협력관계가 불가피하여 1972년 12월 재가입하였다.

62) 便宜置籍船(Flag of Convenience)이란 실소유권과 선박의 통제가 선박이 게양하는 거의 국가 이외의 곳에 있는 선박으로, 선박에 붙는 세금과 기타 편의를 제공해주는 국가에 선적을 등록하고 있는 선박이다. 선주는 외국선적인 이 선박을 일정 기간 용선하는 형식으로 사용하여 세금 등을 절감할 수 있을 뿐 아니라, 선원법 등의 규제를 받지 않고 저임금의 외국인 선원을 고용하는 등 선박 운영에 드는 각종 경비를 줄일 수 있다.

선박에 첫째, 모든 선원이 관계협약의 대상이 될 것. 둘째, 모든 선원이 관계가맹노조의 조합원일 것. 셋째, 모든 선원이 수익소유국의 거주자이든 아니든 이에 불구하고 동등한 대우를 받을 것 등에 관한 협약을 체결할 권한을 가맹노동조합에 부여하는 권고를 하고 이러한 정책 기조가 계속되고 있다. 유럽 선진국을 비롯한 전통적인 해운국 선박들이 편의치적선으로 移籍하게 되면서 선진국 선원들의 실업이 증가하기 시작하여 ITF는 이러한 상황에 대처하여 편의치적선에 승선하고 있는 후진국 선원에 대한 수탈을 방지한다는 명분으로 편의치적선에 대하여 보이콧 운동을 전개하기도 한다. 또 ITF 기준에 의한 단체협약을 체결하도록 강요하고 협약에 가입된 선박에 대하여 청색증명서(Blue Certificate)를 발행하고 이 청색증명서를 소지하지 않은 선박에 대해서는 보이콧 운동을 전개하기도 한다. 우리나라는 국내해운업이 발달하기 이전에는 한국선원의 해외취업이 늘어나 한국선원의 노사문제가 국제화되었으나 이제는 선원수입국으로 입장이 변화된 관계로 외국인 선원의 임금 및 근로조건이 한국선원에 비하여 상대적으로 열악하여 이러한 노사문제가 국제화될 소지가 있다.

결론적으로 ITF는 ILO의 제87호 협약과 제98호 협약의 인정을 촉구하는 활동을 하고 있으며 목적 달성의 방법 중 하나로 쟁의중에 있는 가맹조합을 적절한 방법으로 지원하고 있다. 해운산업의 특성상 국제항로에 취항하는 선박에 종사하는 선원이 국제성이 강한 직업중의 하나이므로 이곳에서 선원근로 환경과 조건을 국제적으로 보호받을 수 있도록 국제적 기준의 설정과 이의 시행은 당연하다고 할 것이다.

### 3. 국내선원 관련기관의 선원노동정책

#### 가. 해양수산부의 선원노동정책

1980년대 이후 국민소득이 향상됨에 따라 사회적 여건과 가치관이 변화하여 선원직업에 대한 매력도 상실되어 3D(저임금, 높은 노동강도 및 재해율)업종으로 분류된 선원직업을 기피하는 현상으로 해상기업은 선원의 구인난과 임금 상승으로 인해 경영난을 겪게 되었다. 이에 정부는 외항선 및 연안선과 원양

어선에서 선원의 구인난을 해결하고자 ‘外國人人力雇傭管理指針’을 마련하였고, 우리나라 외항선대의 국제적 경쟁력을 강화하기 위하여 國際船舶登録法을 도입하여 외국인 선원의 고용범위를 확대하고 있다. 또한 연근해어선의 어선원의 구인난을 해결하고자 ‘漁船外國人産業練修生管理指針’을 마련하여 연근해어선에 외국인을 승선시키고 있다. 이와 같이 해양수산부는 국내선원이 부족하다는 사유를 들어 외국인 선원의 고용범위를 확대하는 정책을 펴고 있다.<sup>63)</sup> 한편, 정부는 경제적 여건상 수출입 물동량의 절대량을 선박으로 운송하는 관계로 이를 안정적이고 효율적으로 운송하면서 한국선원을 보호하고자 ‘國家必需國際船舶制度’를 도입하고 2005년부터 국가가 ‘國家必需國際船舶’으로 지정한 선박에 외국인 선원 승선제한에 따른 선박소유자 발생손실(船員費)을 보전해 주는 정책을 펴고 있다.<sup>64)</sup>

## 나. 사업주단체의 선원노동정책

국내에서 선원을 고용하는 事業主團體<sup>65)</sup>는 외국인선원 고용을 확대하자는 주장의 근거로 첫째, 선원에 대한 매력화 감소,<sup>66)</sup> 둘째, 선원비 국제경쟁력 열위,<sup>67)</sup> 셋째, 선원(해기사) 구인난<sup>68)</sup>을 들고 있다.<sup>69)</sup> 이러한 국내외 선원의 고용

63) 외국인을 선원으로 고용하거나 산업연수생으로 고용할 수 있는 법적 근거는 출입국관리법(동법 제 18조, 제19조, 제19조의 2, 3 등)과 선원법(제104조, 선원인력수급관리)이고 이들에 대한 구체적인 고용관리는 外國人人力雇傭管理指針(해양수산부 고시 제1997-115호, 1998.1.10제정) 및 漁船外國人産業練修生管理指針(해양수산부 고시 제2003-14호, 2003.1.18제정)에 의하고 있다.

64) ‘국가필수국제선박’제도는 國際船舶登録法(제정 1997.8.22 법률 제5365호)에 따라 국가가 ‘국가필수 국제선박’(전시, 사변, 또는 이에 준하는 비상시에 국민경제에 긴요한 물자와 군수물자를 수송하기 위한 국제선박으로 지정된 선박)을 지정하고 국가는 외국인 선원 승선제한에 따른 선박소유자 발생손실(선원비)을 보전하는 제도이다. ‘국가필수국제선박’의 지정기준은 국제총톤수 2만톤이상 선령15년이하의 국적선으로 국민경제·국가안보에 중대영향을 미치는 물자(군수품, 양곡, 원유, 액화가스, 석탄, 제철원료)를 운반하도록 한국국적화주와 장기운송 계약을 한 선박이다.

65) 한국선주협회, 한국해운조합, 수협중앙회, 원양어업협회, 한국선박관리협회 등이 있다.

66) ‘선원에 대한 매력화 감소’는 80년대 이후 육상노동자의 급격한 임금상승에 비하여 해상노동자의 임금상승률 상대적 둔화, 가족과 격리된 근무환경 및 정보통신 수단의 미비로 젊은 층의 해상근무 기피현상 심화, 가족과 개인의 생활을 중시하고 여가를 즐기는 사회문화적 환경변화에 따라 사회와 격리되고 개인생활이 보장되지 않는 선상근로 회피이다.

67) ‘선원비 국제경쟁력 열위’는 전 선원을 한국인으로 배송할 경우 적당 연간 총선원비 100만불 육박, 세계 상선대의 과반을 차지하는 FOC 선박의 경우 선원고용의 완전자유로 연간 적당 50만불대 수준의 선원비 유지, 대다수 해운국도 자국선 선원배송 요건을 대폭 완화하여 경쟁력 도모, 국내 대량화주의 운송권에 일본 선사의 적극적인 입찰 참여로 경쟁 치열이다.



문제를 해결하고자 외국인 선원의 증원을 요구하고 있다. 외국인선원의 고용은 선원법 및 출입국관리법에 근거하여 외항선원·내항선원·원양어선원은 外國人人力雇傭管理指針, 연근해어선선원은 漁船外國人産業練修生管理指針에 따르고 있다. 도입규모는 선주단체와 관련된 선원노동단체간에 합의하여 정하고 있다. 외항상선에서 외국인 부원선원의 승선은 1991년 척당 1명으로 시작하여 점차 인원을 증가하여 현재는 국제선박제도에서 척당 7명까지 승선하고 있다. 또한 외국인 해기사의 승선은 척당 1명이 승선하도록 되었고 최근에는 관련 제도가 정착되면서 고용이 증가되고 있다. 외국인선원 고용을 위한 노사정 기본합의 개요는 <표 1>과 같다.

< 표 1 > 외국인선원 고용을 위한 노사정 기본합의 개요

구 분	국제선박	외항상선	내항상선	원양어선	연근해어선
신 분	선 원	선 원	선 원	선 원	산업연수생
최초 도입년도	2001	1991	2004	1993	1997
도입규모	8명 이내 -해기사 1명 -부원 7명	부원 6명	-총 500명 -척당 3명 이내 -척당 30%이내	-척당 55%이내 -부원에 한함	-총 6,000명 이내 -척당 4명 이내 -척당 40%이내

#### 다. 선원노동조합단체의 선원노동정책

全國海上産業勞動組合聯盟은 전국에 소재하는 선원노동조합의 절대다수로 구성된 노동조합연합체로서 그동안 한국의 선원노동조합을 대표하는 선원노동운동을 전개하고 있으므로 이곳의 선원근로자에 대한 정책을 살펴본다.

- 68) '선원(해기사) 구인난'은 해양대학 졸업자의 승선기피로 병역의무를 마치는 승선 4~5년 후 70~90% 이상이 육상직으로 이직하므로 1항·기사의 구인난이 만연하고 있으며 특히 근로조건이 상대적으로 열악한 선사의 경우 구인난 심화, 특히 초급 해기사의 강력한 유인책인 병역 대체 복무(산업기능요원)제도가 축소될 경우에 해양대학 지원자 감소문제와 초급 해기인력수급에 큰 타격이 우려, 병역의무를 대신하는 20대 초급사관을 제외하고는 전체 선원의 고령화가 지속되고 있는 상황이다.
- 69) 전국해상산업노동조합연맹, "해상노련노보", 2007년 3월호(제428호), 4쪽.

### (1) 선원노동조합의 ITF의 편의치적선 정책

한국선원의 해외취업이 1970년대에 들어서서 급격히 늘어나기 시작하면서, 이와 맞물려 ITF가 便宜置籍船에 대하여 보이콧 운동을 전개하기 시작하여 편의치적선에 승선하는 한국선원의 보호를 외면할 수 없게 되었다. 한국선원의 해외취업은 1964년부터 본격적으로 시작되어 취업선원은 1987년말 기준 약 4만 7,000여명이 세계 15개국 소유선박에 승선하였다.<sup>70)</sup> 그러나 1987년의 6·29 민주화 선언과 1988년 서울올림픽을 계기로 국내임금이 급상승되어 선원임금이 비교우위가 사라짐으로써, 선원직업을 기피하는 현상이 일어나기 시작하면서 급속도로 선원이 감소하기 시작하여, 2006년말 현재 불과 4,100여명에 불과할 정도로 크게 감축되었다. 한편, 1990년에 들어서면서 국적선에 외국인 선원이 승선하기 시작하였고 국제선박제도가 도입됨에 따라 국적선에 승선하고 있는 외국인 선원의 근로조건을 보호해야 될 입장으로 변화되었다. 이에 전국 해상노동조합연맹은 ITF의 가맹조합으로서 ITF를 대리하여 한국선원이 승선하고 있는 便宜置籍船(國取條件附 裸傭船)과 단체협약을 체결함으로써 국제운수노련의 보이콧을 피해가고 있다.

### (2) 외국인선원의 혼승 및 국제선박제도에 관한 정책

1990년대 들어 국적선박에 선원비가 증가하고 선원이직이 증가하게 되자 사용자단체와 정부는 외국인선원 승선과 제2船籍制度의 도입을 시도하였다. 이에 선원노동조합단체는 내국인 선원의 고용안정을 위하여 국적선대에 외국인 선원의 도입을 반대하였으나 우여곡절을 겪으면서 1991년 7월 전국해상노동조합연맹은 국적선의 경쟁력 확보를 위한 방안으로 사용자단체(한국선주협회)와 외국인 선원의 승선을 최초로 합의하였다.<sup>71)</sup> 1998년 외항선에 國際船舶制度가 도입되는 과정에서 한국선원의 고용안정을 유지하는 정책을 계속하면서 외국인선원의 승선과 보호를 위한 조정역할을 해오고 있다.

### (3) 선원법 개정에 관한 정책

선원법 개정시 선원노동단체의 노동자대표로 전국해상노동조합연맹이 勞使政 회의에 참여하여 정부와 사용자측을 상대로 입법활동에 직간접적으로 간여

70) 김동규 외 편, 「우리 선원의 역사」(서울: 삼진문화인쇄사, 2004), 527쪽.

71) 상계서, 543쪽.

하면서 선원의 권익을 보호하고 개선하는 활동을 해 왔다.<sup>72)</sup> 현행 선원법이 개정되기 전에 선원법 제27조(爭議行爲의 制限)의 규정이 선원의 노동권을 지나치게 제한하므로 규정을 폐지해야 한다는 의견을 노동계를 대표하여 사용자 및 정부 측에 수차례 제안하였고 이를 사용자 측이 반대하여 장기간(2004 - 2005년)에 걸쳐 협의하여 현행 규정으로 개정되었다.<sup>73)</sup>

#### (4) 선원 참정권 보장을 위한 정책

公職選舉法에 해상에 장기 기거하는 선원들에 대해서는 부재자투표 대상으로 규정하지 않고 있으며, 이들이 투표할 수 있는 방법을 정하지 않고 있다. 선원은 현행 법규상 참정권 행사를 하려면 육상에 있어야만 가능하지만, 직업의 특성상 항해 및 조업을 위해 수개월씩 公해상의 선박에서 생활하는 관계로 절대다수가 參政權을 행사하지 못하고 있다. 이에 선원노동단체(전국해상산업노동조합연맹)은 1998년부터 선원의 참정권이 현실적으로 확보될 수 있도록 公職選舉 및 選舉不正防止法을 개정하여 줄 것을 계속하여 청원하여 왔고 국회와 선거관리위원회 등을 방문하여 선원투표참여의 절실함과 동시에 ‘船上投票制’<sup>74)</sup>의 가능성을 주장해 왔다. 특히 2003년 12월에는 국회에서 ‘선상투표제’가 법제화 단계에까지 이르렀으나 당시 정치적 상황으로 인해 무산되어 공직선거법 제38조(不在者申告) 및 제158조(不在者投票)는 선박 등에 장기 거주하는 선원들의 선거권 행사를 할 수 없도록 한 범위 내에서 헌법에 위반된다며, 선원의 참정권을 보장받을 수 있도록 2005년 8월 18일 憲法訴願審判請求를 하였다.<sup>75)</sup> 2007년 6월 28일 憲法裁判所는 ‘승선근무하는 선원들에게 선거방법을 마련하지 않고 있는 것은 헌법에 합치되지 아니한다’는 憲法不合致 判決을 내렸다.<sup>76)</sup>

72) 상계서, 532쪽, 537쪽 ; 해상산업노련, 「2005년도 사업보고」, 232-273쪽.

73) 해상산업노련, 「2004년도 사업보고」, 275쪽 ; 「2005년도 사업보고」, 232-238쪽, 269쪽.

74) 船上投票制란 선박의 침단기기 또는 팩스 등을 이용하여 선원이 선박에서 투표를 할 수 있도록 하는 제도를 말한다.

75) 해상산업노련, 「2005년도 사업보고」, 418-437쪽.

76) 공직선거및선거부정방지법 제38조 등 위헌확인(2005헌마772). 2007년 6월 28일 헌법재판소 전원재판부에서 공직선거법 제38조 제3항 및 제158조 제4항이 국외의 구역을 항해하는 선박에 장기 기거하는 선원들에게 아무런 선거방법을 마련하지 않고 있는 것은 헌법에 합치되지 않는다는 판결을 내렸다. 이로써 선박내에서 공직선거를 시행하는 제도가 입법화될 전망이다.

## 제3장 船員集團의 勞動實態 調査 및 分析

이 장에서는 먼저 해양수산부에서 발표한 「한국선원통계연보」의 노동통계를 통한 선원근로 실태 및 선원노동조합단체를 통하여 선원근로자의 노동조합 실태를 알아보고, 다음에 선원노동조합 간부를 대상으로 하여 집단적 노사관계법에서의 문제점을 설문을 통하여 살펴본다.

### 제1절 船員의 統計

일반적으로 선원의 근무형태는 선박의 항해구역이나 조업구역, 화물의 종류 및 조업의 형태, 선박의 종류 및 크기 등에 따라 각기 다르다. 이에 따라 선원의 근로조건 및 보호대책이 선박마다의 특성에 따라 각기 달리고 있다. 이와 관련된 통계는 국가기관에서나 할 수 있는 것으로 선원의 근로관계의 통계는 관련 주무부처인 해양수산부에서 주로 관장하고 있다.

해양수산부의 산하기관인 한국선원복지고용센터에서 「한국선원통계연보」를 매년 발간하면서 선원과 선박에 관한 각종 통계를 수록하여 선원통계의 접근이 용이해졌다. 이를 근거로 선원 통계 현황을 살펴본다.<sup>77)</sup>

#### 1. 내국인 선원시장의 현황

##### (1) 내국인 선원의 취업자수 및 예비원률

한국선원고용센터의 「한국선원통계연보」에 따르면 해양수산관청에서 선원수첩을 발급 받고 선원법의 적용을 받는 선박에 승선하고 있는 내국인 취업자 선원은 2006년말 현재 6,292척에 38,821명이다.<sup>78)</sup>

---

77) 「선원통계연보」에 수록된 통계범위는 '선원법적용대상선박'으로서 국적선의 경우 외항상선과 내항선, 원양어선과 연근해어선에 승무하는 한국인 선원과 선박이며, 해외취업선원의 경우에는 한국인 선원이 취업하고 있거나 또 취업하기로 외국선주와 계약을 체결하고 관할 지방해양수산청으로부터 허가를 받은 모든 종류의 선박과 그 선박에 취업하고 있는 한국인 선원만을 대상으로 하고 있다.

78) 한국선원복지고용센터, 「한국선원통계연보 2006」, 31쪽.

豫備員 制度<sup>79)</sup>는 어선과 총톤수 500톤 미만의 선박은 의무를 제외하고 있어 표에 나타난 바와 같이 외항선에 승선하는 선원에 해당되고 있으며 외항선은 예비원 확보의 법적인 요건을 갖추고 있다.

< 표 2 > 내국인선원의 취업자수 및 예비원률

구 분		취업자			예비원률 (B/A)	
		계	승선원(A)	예비원 (B)		
총괄	합 계	38,821 (100%)	37,540	1,281	3.4%	
	국적 상선	15,246 (39.3%)	14,092	해기사 9,898 부원 4,194	1,154	8.2%
	국적 어선	19,421 (50.0%)	19,378	해기사 5,997 부원 13,381	43	0.2%
	해취 상선	3,889 (10.0%)	3,805	해기사 3,124 부원 681	84	0.2%
	해취 어선	265 (0.7%)	265	해기사 143 부원 122	0	0
직책별	합 계	38,821 (100%)	37,540	1,281	3.4%	
	해기사	20,050 (51.6%)	19,162	888	4.6%	
	부원	18,771 (48.4%)	18,378	393	2.1%	
국적상선	외항선	7,445	6,400	해기사 4,583 부원 1,817	1,045	16.3%
	내항선	7,801	7,692	해기사 5,315 부원 2,377	109	1.4%

자료 : 한국선원복지고용센터 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

## (2) 운항별 및 조업별에 의한 승선현황

상선의 運航別 및 어선의 操業別에 의한 선원의 승선현황을 선박척수를 비교하여 적당 승선인원을 비교하였다. 연근해어선은 선원법의 대상이 되지 않은 20톤 이하의 어선원을 포함하면 인원은 더 많을 것이다. 선박의 적당 승선정원은 선박의 규모 및 운항 및 조업의 형태에 따라 각기 달리하고 있다. 상세한 자료에 의하면 상선에서 승무정원보다 내국인 선원이 적게 승선하고 있는 선박은 부족한 원을 외국인선원으로 충원하고 있다. 한편, LNG선박에는 내국인 선원이 승무정

79) 선원법 제65조의2(예비원)에 따라 선박소유자는 총승선원의 10퍼센트 이상의 예비원을 확보하도록 하고 있으며 선원법 제66조에 따라 범선, 어획물운반선을 제외한 어선, 총톤수 500톤미만의 선박은 예비원을 확보할 의무를 제외하였다.

원을 채우고 있는데 이는 정책적으로 LNG선박에 외국인선원의 승선을 아직까지 허용하지 않고 있는 결과로 보인다. 또한 원양어선에도 상당수의 외국인 선원이 승선하고 있다.

< 표 3 > 내국인선원의 운항별 및 조업별 승선현황

구분	구분	선원수	선박척수	적당 내국인수
상선	합 계	19,135	3,713	5.2
	외항선	7,445	642	11.6
	내항선	7,801	1,958	4.0
	해외취업상선	3,889	1,113	3.5
어선	합 계	19,686	2,579	7.6
	원양어선	2,339	345	6.8
	연근해어선	17,082	2,095	8.2
	해외취업어선	265	139	1.9

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

### (3) 연도별 선원취업현황

年度別 就業現況을 보면 선원의 수가 매년 감소하고 있다.

< 표 4 > 연도별 선원취업현황

(단위: 명)

구분	구분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
합 계		58,818	52,172	49,130	44,709	41,396	40,194	40,176	38,821	
국 적 선	계	51,631	45,797	43,431	39,521	36,361	35,518	35,939	34,667	
	상 선	소 계	15,399	14,682	14,726	15,107	14,671	15,000	15,444	15,246
		외 항	6,867	6,666	6,614	6,832	6,495	6,932	7,402	7,445
	내 항	8,532	8,016	8,112	8,275	8,176	8,068	8,042	7,801	
	어 선	소 계	36,232	31,115	28,705	24,414	21,690	20,518	20,495	19,421
		원 양	6,336	5,403	5,099	3,891	3,460	2,859	2,535	2,339
연근해		29,896	25,712	23,606	20,523	18,230	17,659	17,960	17,082	
해 취 선	계	7,187	6,375	5,699	5,188	5,035	4,676	4,237	4,154	
	상 선	6,227	5,639	5,135	4,762	4,611	4,311	3,943	3,889	
	어 선	960	736	564	426	424	365	294	265	

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

국적상선대의 선원수는 크게 변동이 없으나 해외취업선원의 수가 계속 줄어들고 있다. 최근에 국적상선대의 근로조건이 해외취업선원에 비교하여 상대적으로 개선되어 국적상선 선원의 수요를 해외취업선원이 충당하고 있는 것으로 보여진다. 어선의 선원수가 계속하여 감소하는 경향을 보여주고 있는데 연안의 어자원의 고갈 및 해외의 어획할당량 감소로 인하여 조업선박을 감축한 영향으로 분석된다.

#### (4) 취업선원 승무경력 및 연령별 현황

就業船員의 乘務經歷 및 年齡別 現況을 보면 상선 및 어선을 불문하고 선원의 고령화 현상이 나타나 있다. 전체선원에서 승무경력 10년 이상이 76.7%이며, 연령 40세 이상이 약 77%를 넘고 있다. 해가 갈수록 고령자의 비중이 높아질 것으로 보여지는데 이는 3D업종의 기피와 무관하지 않다고 본다. 전문성을 가진 해기사는 교육기관을 통하여 양성된 젊은 연령층이 보충되고 있지만 병역의무를 마치는 승선경력 4-5년후에는 상당수가 이직을 하고 있다. 부원은 급격히 고령화 추세를 보여준다. 내항선과 어선은 젊은 층이 적고 고령자가 절대다수임을 보여준다. 이는 향후 해운업 및 수산업의 맥을 이어가야 할 세대의 단절을 의미할 수 있다고 본다.

< 표 5 > 취업선원 승무경력 및 연령별 현황 (단위:명)

구분 업종	승무경력별					연령별							
	계	5년 미만	5년이상 10년미만	10년이상 15년미만	15년 이상	계	25세 미만	25세이상 30세미만	30세이상 40세미만	40세이상 50세미만	50세이상 60세미만	60세 이상	
총	38,821	3,674	5,409	9,805	19,933	38,821	1,005	2,288	5,391	11,880	14,667	3,590	
	(100%)	(9.5%)	(13.9%)	(25.3%)	(51.4%)	(100%)	(2.6%)	(5.9%)	(13.9%)	(30.6%)	(37.8%)	(9.2%)	
팔													
해기사	20,050	2,517	2,908	4,856	9,769	20,050	774	1,606	2,761	5,350	6,978	2,581	
부원	18,771	1,157	2,501	4,949	10,164	18,771	231	682	2,630	6,530	7,689	1,009	
외항선	7,445	1,767	1,359	1,802	2,517	7,445	688	1,096	1,103	1,856	2,384	318	
내항선	7,801	701	1,377	1,944	3,779	7,801	157	397	793	1,668	2,727	2,059	
원양어선	2,339	126	354	765	1,094	2,339	25	104	595	978	568	69	
연근해어선	17,082	652	1,722	4,248	10,460	17,082	48	404	2,325	6,289	7,466	550	
해외취업상선	3,889	422	576	959	1,932	3,889	87	287	535	964	1,432	584	
해외취업어선	265	6	21	87	151	265			40	125	90	10	

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

근래에 외국인의 승선수가 급속히 늘어나고 있는데 이러한 현상은 젊은 층의 승선기피로 인한 자구책으로 외국인선원을 고용하면서 부원 직급의 내국인 채용을 기피한 결과로 나타난 현상인지를 한번쯤 재고해 보아야 할 때이다.

### (5) 선박의 항로 및 조업구역 현황

선박의 航路 및 操業區域 현황에 나타나는 바와 같이, 선원은 세계 각지에서 항해 및 조업을 하고 있다.

< 표 6 > 선박의 항로 및 조업구역 현황 (단위:명)

상 선	구 분	합 계 (척수)	항 로 구 역 별					세계항로
			국내	동북아	동남아	미주	유럽	
	합 계	3,713		165	568	31	29	962
	외항선	642		89	240	5	9	299
	해외취업상선	1,113		76	328	26	20	663
	내항선	1,958	( 1,958 )					
어 선	구 분	합 계 (척수)	조 업 구 역 별					
			연근해	남태평양	북태평양	대서양	인도양	기타해역
	합 계	2,579		177	38	171	34	64
	원양어선	345		173	24	85	33	30
	해외취업어선	139		4	14	86	1	34
	연근해어선	2,095	( 2,095 )					

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

항로별로 승무기간과 선박의 한국입항 여부는 통계에 나타나 있지 않지만 일반적인 승무형태를 보아 상당수의 선원이 한국에 입항하지 않는 선박에 승선하고 있으며, 승무기간은 일반적으로 국내 상선의 경우는 8개월 내외, 해외취업상선은 1년 정도이다.<sup>80)</sup>

이와 같이 장기간 한국에 입항할 수 없는 선박이 상당수가 되는 상황에서 노동조합법상 회의가 소집되어 모든 조합원(선원)들에게 직접투표를 요구하는 것은 이러한 선박에 승선하고 있는 많은 선원이 참석할 수 없는 관계로 불참으로 간주되는 결과를 가져온다.

80) 선원법 제67조(유급휴가)에 따라 선박소유자(동법 제72조의 규정에 의한 어선의 소유자를 제외)는 선원이 8월간 계속하여 승무한 경우에는 그때로부터 4월이내에 선원에게 유급휴가를 주어야 하며, 선박이 항행중인 때에는 항해를 마칠 때까지 유급휴가를 연기할 수 있도록 하고 있다.



(6) 연도별 선원 이직현황

선원의 移職率은 연간 10%이상으로서 全産業 평균인 3%에 비해 높은 수준을 유지하고 있다.

< 표 7 > 연도별 상선선원 이직현황 (단위:명)

구 분	전 년 도 말 (A)			금 년 도 말 (B)			금 년 도 신 규 구 직 등 록 자 (C)			이 직 자 (D)	이 직 륜 (%) (E)
	계	취업자	미취업자	계	취업자	미취업자	계	재취업	초취업		
1999	16,488	13,810	2,678	14,546	13,094	1,452	3,867	1,435	2,432	5,809	35.2
2000	14,546	13,094	1,452	13,718	12,305	1,413	2,463	1,087	1,376	3,291	22.6
2001	13,718	12,305	1,413	13,036	11,749	1,287	1,839	852	987	2,521	18.0
2002	13,036	11,749	1,287	12,778	11,594	1,184	1,496	589	907	1,754	13.4
2003	12,778	11,594	1,184	12,569	11,106	1,463	1,337	755	582	1,546	12.1
2004	12,569	11,106	1,463	12,310	11,243	1,067	1,590	741	849	1,849	14.7
2005	12,310	11,243	1,067	12,518	11,346	1,172	1,648	644	1,004	1,440	11.7
2006	12,517	11,345	1,172	13,026	11,334	1,692	1,209	475	734	700	5.6

주 : ① 이직자(D)=(A+C)-B ② 이직률(E)=D/A ③ 내항선 선원은 제외되었음.  
자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

< 표 8 > 연도별 어선선원 이직현황 (단위:명)

구 분	전 년 도 말 (A)			금 년 도 말 (B)			금 년 도 신 규 구 직 등 록 자 (C)			이 직 자 (D)	이 직 륜 (%) (E)
	계	취업자	미취업자	계	취업자	미취업자	계	재취업	초취업		
1999	8,462	7,754	708	7,627	7,296	331	1,644	712	932	2,479	29.3
2000	7,627	7,296	331	6,458	6,139	319	823	309	514	1,992	26.1
2001	6,458	6,139	319	5,888	5,663	225	473	211	263	1,043	16.2
2002	5,888	5,663	225	4,474	4,317	157	317	121	196	1,731	29.4
2003	4,474	4,317	157	4,086	3,884	202	234	121	113	622	13.9
2004	4,086	3,884	202	3,306	3,224	82	256	120	136	1,036	25.4
2005	3,306	3,224	82	2,972	2,829	143	491	298	193	825	25.0
2006	2,972	2,829	143	2,852	2,604	248	376	227	149	496	16.7

주 : ①이직자(D)=(A+C)-B ②이직률(E)=D/A ③연근해어선 선원은 제외되었음.  
자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

상선선원 이직현황을 나타내고 있는 표를 보면 1999년도에 이직률이 35%대였으나 그 이후 이직률이 점진적으로 낮아져 2006년도에는 5.6%를 나타내고 있어 상선선원의 이직률이 근래에 낮아지고 있음을 보여준다. 한편, 어선선원

이직현황은 1999년도에 어선원의 이직률이 29%대였으나 그 이후에 이직률이 낮아져 2005년도에는 16%대로 나타났다. 이러한 현상은 육상의 취업률이 높을 때는 선원이 육상으로 직업을 전환하기 위하여 이직률이 높고 육상의 취업률이 저조할 때에는 선원의 이직률도 낮아져 육상 취업률과 밀접한 연관성을 갖고 있는 것으로 나타난다.

## 2. 외국인 선원시장의 현황

오늘날 세계 선원시장에는 다양한 국적의 선원이 양성되어 세계 선원시장에 공급되고 있는데, 세계선원 시장내 선원공급의 중심지가 전통적인 해운국(서유럽, 일본, 북아메리카 등)에서 극동아시아, 인도, 동유럽으로 이동하고 있다. 경제협력개발기구(OECD) 국가들이 해기사 양성의 주요한 공급지로서 역할을 수행하고 있다. 부원의 주된 공급지는 극동아시아 지역과 인도 지역이며 이들 지역은 해기사 공급지로 성장하고 있는 추세이다.<sup>81)</sup> 이와 같이 전 세계의 선박에 공급되는 선원인력은 다국적화의 추세에 놓여 있고 아시아지역이 다국적 선원의 주된 공급지역이 되고 있다.

< 표 9 > 외국인선원 업종별 고용현황 (단위:명)

구 분	국 적 별								
	계	중국	인도네시아	베트남	미얀마	필리핀	캄보디아	키르기스스탄	기타
총 계	8,889	3,140	2,434	1,004	1,253	1,025	11	4	18
외 항 상 선	2,806	570	390	21	929	896			
외 항 여객선	119	86			11	22			
원 양 어 선	3,719	1,025	1,650	921		107			16
내 항 선	313				313				
연근해어선	1,932	1,459	394	62			11	4	2

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

81) 중국은 세계선원시장에 새로운 선원공급지로 부상하고 있으나 최근에는 자국의 선원수요 급증 및 대륙성향 기질의 영향으로 제3국선원을 고용하는 단계에 있다고 한다.

< 표 10 > 외국인선원 연도별 고용현황

(단위:명)

구분 연도	관 리 현 황					국 적 별								
	계	외항선	원양어선	내항선	연근해어선	계	중국	인도네시아	베트남	미얀마	필리핀	캄보디아	키르키즈스탄	기타
1998	5,713	976 (34)	4,117		620	5,713	2,001	1,786	1,004	276	569			77
1999	6,220	1,068 (34)	4,727		425	6,220	2,188	2,028	1,361	150	483			10
2000	7,639	1,913 (668)	5,112		614	7,639	2,437	2,632	1,209	235	1,069			57
2001	6,980	1,141 (20)	5,095		744	6,980	2,376	2,590	1,279	197	537			1
2002	6,970	1,647 (27)	4,063		1,260	6,970	2,770	2,029	1,143	330	653			45
2003	7,313	1,852 (30)	4,470		991	7,313	2,843	2,153	1,242	357	646			72
2004	7,390	2,103 (110)	4,194	37	1,056	7,390	2,888	2,146	1,154	492	662		18	30
2005	7,960	2,376 (119)	3,756	226	1,602	7,960	3,029	2,267	956	727	925		7	49
2006	8,889	2,925 (119)	3,719	313	1,932	8,889	3,140	2,434	1,004	1,253	1,025	11	4	18

주 : ( )안은 외항여객선으로서 전체에 포함되어 있음

자료 : 「한국선원통계연보 2007」 2006.12.31 현재

국적선에 10여년 전부터 한국인 선원수가 급격히 감소하면서 한국은 원양어선 및 외항선의 부원선원을 중국, 필리핀, 인도네시아, 베트남, 미얀마 등지로 부터 공급을 받았으며 그 범위가 다양화해지고 있다.

우리나라 선박에 승선하는 외국인 선원의 고용이 外航船 및 沿近海漁船에서 증가하는 추세이며, 2004년부터 內航船에도 외국인 선원이 고용되고 있다.

2006년말 현재 외항선의 외국인 부원선원이 2,538명으로 내국인 부원선원 1,817명보다 많은 수가 승선하고 있다. 또한 2006년말 현재 외항선의 해기사 4,970명중에 외국인 사관 387명이 승선중인데 2005년말부터 외국인 해기사 고용이 본격적으로 실시된 뒤 불과 1년만이다. 이런 추세는 시간이 갈수록 심해질 것이라고 본다.

## 제2절 船員勞動組合의 實態

### 1. 역사

우리나라 노동운동은 1946년 3월 10일 창립된 ‘대한독립촉성노동총연맹’(현 한국노총)으로부터 시작된다. 선원노동운동은 ‘대한독립촉성노동총연맹’(현 한국노총)의 산하에 1946년 9월 2일 조직된 ‘해상노동연맹’(현 해상산업노련)으로부터 시작되었으며, 이후 한국전쟁으로 붕괴된 조직을 재정비하면서 1952년 2월 17일 ‘전국해원조합’으로 개칭하고, 1953년 3월 8일 노동법 제정으로 인하여 노동조합의 재설립과 조직 재정비로 이어져 1953년 9월 28일 ‘전국해상노동조합연맹’으로 재설립하였다. 그 후 1961년 5·16군사혁명의 ‘정당 및 사회단체의 해산’ 포고령에 따라 노동조합이 전면 해산되었다가 1961년 8월 19일 ‘전국해상노동조합’으로 재결성하여 산업별 조직체로 전환하였고 1969년 9월 30일 ‘전국해원노동조합’으로 개칭하였다. 1980년 12월 사업장별 단위노동조합주의를 도입한 노동조합법의 개정으로 1981년 2월 21일 ‘전국해원노동조합연맹’으로 개칭하고 산업별노동조합 체제에서 기업별노동조합연합체로 전환되었다. 이후 1989년 2월 14일 ‘전국선원노동조합연맹’으로 개칭, 1998년 2월 20일 ‘전국해상산업노동조합연맹’(약칭 해상산업노련)으로 개칭하여 오늘에 이르고 있다.

### 2. 조직현황 조사

국내 선원으로 조직된 선원노동조합으로서 대내외적으로 노동조합의 내부자료가 공개되는 곳은 해상산업노련이며, 이 조직이 현재 국내 선원노동조합과 조합원 절대다수가 가입되어 있는 관계로 국내 선원노동조합의 현황을 파악할 수 있는 곳으로 선정하였다.<sup>82)</sup> 따라서 자료가 공개된 해상산업노련은 2006년 12월말 현재 52개 단위노동조합으로 구성되어 있으며 구성조합원은 모두가 남자로 약 3만명이다.<sup>83)</sup>

82) 근래에 ‘한국노총’ 산하의 ‘해상산업노련’에 선원노동조합이 신설되거나 소멸된 곳이 수개가 있었다. ‘민주노총’ 산하에 소수의 단위노동조합이 있으나 조직이 공개되어 있지 않고 규모가 작은 편으로만 알려져 있어 통계에서 제외하였다.

선원노동조합의 조직에 관하여는 조직의 형태, 조합원의 자격, 조직의 강제 등에 관한 문제를 들 수 있다. 조합의 형태는 기업별, 직종별, 지역별 조합의 단일 또는 혼합된 형태로 구성되어 있다. 선원노동조합의 일반적인 조직형태는 결합방식으로 보면 '단일 조합'의 형태이며, 구성원 자격에 의한 유형으로 보면 상선(내항선·외항선)은 주로 '기업별 조합', 어선은 '직종별 조합'과 '지역별 조합'의 혼합이며, 해외취업선은 '직종별 조합'으로 되어 있다. 우리나라 선원노동조합은 조합원의 자격을 선원으로 한정하고 있다. 다음의 조직현황은 해상산업노련의 내부자료(2006년도 사업보고서)를 활용하였다.

### (1) 사업장 규모별 현황

2006년말 기준하여 조합비를 납부하는 해상산업노련 산하조직 50개 노동조합을 事業場 規模別로 살펴보면 300인 미만 사업장이 차지하는 비중이 전체노동조합수의 78%(39개 노동조합), 300인 이상 사업장이 22%(11개 노동조합)로 해상산업노련 산하조직은 주로 중소기업으로 이루어져 있으며, 조합원수의 규모별로 살펴보면 300인 미만 사업장의 조합원이 차지하는 비중이 전체조합원의 13.7%(3,243명), 300인 이상 사업장이 86.3%(25,140명)로 조합원은 대기업 사업장에 치중되어 분포되어 있다.

< 표 11 > 해상산업노련 사업장 규모별 조직현황

규모(인원)	1-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000-4,999	5,000이상	계
노동조합수	12	13	14	2	4	5		50
비율(%)	(24%)	(26%)	(28%)	(4%)	(8%)	(10%)		(100%)
조합원수	338	765	2,140	764	3,357	16,289		23,653
비율(%)	(1.4%)	(3.2%)	(9.1%)	(3.2%)	(14.2%)	(68.9%)		100%

자료 : 해상산업노련 「2006년 사업보고」, 370-371쪽

한국노총의 조직현황은 2006년 12월 현재 조합비를 납부하는 한국노총 산하 조직은 24개 산별(산업별 연맹 20개, 전국규모의 산업별 노동조합 1개, 전국규

83) '해상산업노련'은 산업별조합으로 '한국노총'에 가입되어 있으며, 조합원은 약3만이며, 2006.12월 현재 선원노동조합 52개가 가입되어 있다 (2006년 12월에 가입된 신설 노동조합 2개가 통계에서 제외되었다).

모의 사업별 단위노동조합 3개)에 사업장수는 3,257개이며 조합원수는 872,119명이다. 한국노총은 300인 미만 사업장이 차지하는 비중이 전체 조직수의 87.9%(2,864개 노동조합), 300인 이상 사업장은 12.1%(394개 노동조합)로 한국노총 산하조직은 주로 중소기업으로 이루어져 있으며, 300인 미만 사업장의 조합원이 차지하는 비중은 전체조합원의 36.4%(317,462명), 300인 이상 사업장은 63.6%(554,657명)로 조합원은 대기업 사업장에 더 많이 분포되어 있다.

< 표 12 > 한국노총 사업장 규모별 조직현황

규모(인원)	1-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000-4,999	5,000이상	계
노동조합수	1,058	732	1,069	161	132	88	12	3,257
비율(%)	(32.5%)	(22.6%)	(32.8%)	(4.9%)	(4.1%)	(2.7%)	(0.4%)	(100%)
조합원수	32,867	71,340	213,255	72,452	104,435	224,986	152,784	872,119
비율(%)	(3.8%)	(8.2%)	(24.4%)	(8.3%)	(12.0%)	(25.8%)	(17.5%)	

자료 : 한국노총 「2006년 사업보고」, 271-273쪽

## (2) 사업장 소재지별 현황

노동조합 소재지별 조직현황은 선원노동 활동의 본거지를 알아보기 위함이다. 아래의 표에 나타난 바와 같이 지역별 조합수 및 조합원의 분포를 살펴보면 항구도시인 부산과 인천에 많은 노동조합과 조합원이 소재하는 것으로 나타난다.

< 표 13 > 사업장 소재지별 노동조합 현황(I)

구분	소재지	전국	부산	인천	기타
	노동조합	조합수(개)	50	30	9
	비율 (%)	(100%)	( 60% )	( 18% )	( 22% )
조합원	인원수 (명)	23,653	18,578	331	4,744
	비율 (%)	(100%)	(78.5%)	( 1.4%)	(20.1%)

이를 더 세분화하여 살펴보면, 해운기업의 절대다수가 국내 제일의 항구도시인 부산에 선원업무의 본거지를 두고 있어 관련된 해운업 노동조합의 절대

다수도 선원업무의 본거지가 있는 부산에 소재지를 두고 있으며 국내 제2의 항구도시인 인천에는 항만 및 연안여객 사업과 관련된 노동조합이 주류를 이루며 소재하고 있다. 수산업은 조업의 특성상 연근해어선은 조업후 회항하는 항구가 있는 지역별로 권역화를 이루어 소재하고 있으며 원양어선은 해외에서 조업하므로 선원업무의 본거지가 있는 부산에 소재지를 두고 있다.

< 표 14 > 사업장 소재지별 노동조합 현황(Ⅱ)

구분 \ 소재지		전국	부산	인천	전북	전남	경남	경북	강원	제주	기타
합 계		50	30	9	1	2	1	2	4	1	0
구분 1	항만	6	2	4							
	내항선	6	3	3							
	외항선	21	20	1							
	연근해어선	15	3	1	1	2	1	2	4	1	
	원양어선	2	2								
구분 2	기업별	33	25	8							
	업종별	5	5								
	지역별	13	1	1	1	2	1	2	4	1	

### (3) 노동조합 전임자 현황

해운업 사업장의 선원노동조합은 기업별 노동조합이 대부분으로 노동조합 간부를 專任者로 인정하고 있는 사업장은 14개 노동조합이며 나머지 사업장의 노조간부는 승선하거나 자립운영을 하면서 활동하고 있다.

< 표 15 > 해운업 노동조합의 전임자 개요

		노동조합수	전임자수	비 고
해운업 노동조합	노동조합	33 개		
	전임자	14 개	- 전임자 18명	
	비전임자	19 개	- 비전임자 18개 - 독립운영 1개	

수산업 선원노동조합은 업종별 연합노동조합의 성격이므로 전임자가 없으며

노동조합 간부가 승선하거나 자립운영을 하면서 활동하고 있다.

### 3. 단체협약서 개요

선원노동조합연맹의 협조를 받아 단위노동조합의 團體協約書 내용을 조사하였다. 선원노동조합연맹은 가입조건에서 단위노조의 실체를 유효한 단체협약서의 제출을 전제로 하며 이를 상시 지도 감독하고 있다.<sup>84)</sup>

선원노동조합의 단체협약서의 내용을 보면<sup>85)86)</sup>

#### ① 일반적 사항

선원노동조합의 단체협약의 내용은 해상노동의 사업장의 특성과 노사관계 현실을 감안하여 조정 사용되고 있다. 단체협약에서 規範的 部分<sup>87)</sup>과 債務的 部分<sup>88)</sup>은 각 사업장마다 차이가 있다. 단체협약에서 규범적 부분의 범위는 같은 업종의 노동조합에서 공통성을 갖고 있는 부분이 많았으나 채무적 부분은

84) 단체협약 내용 분석은 전국해상산업노동조합연맹에 소속된 가맹 선원노동조합의 일부 사업장을 선정하였다.

85) 단체협약의 법적 성질 및 기능 : 단체협약이란 노동조합과 사용자간에 조합원의 근로조건 등 개별적 근로관계와 노동조합과 사용자간의 집단적 노사관계에 적용할 Rule을 정하는 협정을 말한다. 단체협약은 노동조합과 사용자간의 합의에 의하여 성립되므로 계약적 성질을 갖게 되고, 이와 동시에 근로자와 사용자의 개별적 근로계약을 직접 규율하므로 규범적 성질도 갖는다. 단체협약의 기능은 ① 근로조건 향상 기능, ② 평화적 기능, ③ 질서형성 기능, ④ 조직확대 기능, ⑤ 경영 안정화 기능, ⑥ 경영참여 기능을 들 수 있다. 신쌍식, 「노동법해설」(서울: 청림출판, 1997), 218쪽.

86) 단체협약의 작성(노동조합법 제31조) : 단체협약은 반드시 서면으로 작성하여야 하며 서면에 의하지 않은 것은 효력이 없다. 단체협약은 반드시 노사간의 각 대표가 서명 날인하여야 하는데 이는 당사자의 최종적인 합의 내용을 명확히 하기 위한 것이다. 단체협약은 민법상 계약과 달리 “근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준”에 대해서는 법률과 동일한 규범적 효력을 부여하고 있다. 따라서 선원노동조합의 단체교섭의 결과로 체결된 단체협약이 타 법률보다 하회할 경우에는 무효이다.

87) 규범적 부분의 범위는 ‘근로조건 기타 근로자의 대우’에 관한 부분으로 예를 들면 임금액, 지급방법, 근로시간, 유급휴일, 유급휴가, 상여금지급, 후생에 관한 협정, 재해보상의 종류 및 그 산정, 누진퇴직금 지급협정, 정년제에 관한 협정은 규범적 부분에 속한다. 근로조건과 직접적 관련이 있는 복무규율, 징계, 해고 등도 규범적 부분에 속한다. 단체협약의 규범적 부분은 근로조건을 개선할 목적으로 하는 단체협약의 본질적 부분이기 때문에 규범적 부분이 전무한 협정은 단체협약이라고 할 수 없다. 구건서, 「노동법해설」(서울: 중앙경제사, 1997), 263-267쪽.

88) 채무적 부분이란 협약당사자 상호간의 권리·의무를 규율하는 단체협약상의 규정을 의미한다. 이러한 규정들은 협약체결당사자에게만 그 효력이 국한되고 단체협약의 당사자가 상대방에게 대하여 어떤 의무를 부담 지우는 채권법적 효력을 가지는 것을 말한다. 구건서, 상계서, 268쪽.



사업장의 특성에 따라 차이가 많았다. 구성면에서는 일반적으로 당해 협약의 목적·정신을 선언하고 있는 전문, 총칙, 조합활동, 임금 및 퇴직금, 노동시간·휴일·휴가, 인사·고용안정, 재해보상, 교육 및 복지후생, 산업안전보건, 단체교섭, 쟁의행위, 부칙으로 되어 있다. 단체협약의 내용이 상세하지 못한 부분은 선원법 및 근로기준법, 회사의 취업규칙 및 규정을 원용하여야 해석이 가능하도록 된 부분이 있었다. 집단적 노사관계법에 관련된 부분은 법을 준용하는 선언적 의미의 수준으로 표기되어 있는 곳이 많았다.<sup>89)</sup>

## ② 특별적 사항

선원노동조합의 단체협약의 내용은 사업장의 다양성, 직종의 다양성, 지역의 광대역성으로 인하여 상당한 차이가 존재한다. 즉, 3차 산업인 상선과 1차 산업인 어선의 특성, 조직의 관할권이 전국 또는 소지역, 사업장이 국내의 1개 항만 또는 해외의 5대양에 산재, 노동조합의 조직원이 십여명 이내인 조직 또는 수천명이 넘는 조직 등으로 다양하므로 이에 따라 사업장의 특성에 맞는 특별한 사항이 있으나, 이는 각 사업장의 노사관계의 특성에 따른 것이므로 논의의 대상에서 제외한다.

## ③ 단체교섭의 당사자<sup>90)</sup>

단체교섭<sup>91)</sup>은 집단적 노사관계에서 핵심적 위치를 차지하며 일반적으로 단체교섭구조를 어떻게 형성할 것인가는 노동관계 당사자가 자율적으로 결정하는 것이 원칙으로 선원노동조합의 경우에도 그러하다. 그러나 선원노동조합의 경우에 선원 적격성 및 근무관계의 특수성으로 인하여 선원노동조합의 단체교섭권은 교섭의 상대방으로서 조직형태에 대응하는 사업주가 하고 선원노동조합단체의 상대방으로는 이해관계가 있는 사업주단체<sup>92)</sup>로 하고 있다.

89) 선원노동조합의 일부사업장의 단체협약서를 조사함.

90) 단체협약의 當事者 : 단체협약을 체결할 수 있는 법률상의 능력을 ‘협약체결능력’이라 하고 이러한 능력을 가진 사람을 단체협약의 당사자라 한다. 단체협약 체결행위는 법률행위로서 사실행위인 단체교섭행위와는 구별된다. 근로자측은 단위노동조합 또는 연합단체의 대표자가 당사자로 되며, 노동조합이 협약체결을 갖기 위해서는 자주성을 구비하고 私團으로서의 실체를 가져야 하므로 일시적 교섭단체 또는 쟁의단은 단체협약을 체결할 수 없다. 사용자측은 사용자 또는 사용자단체의 대표이다. 신쌍식, 전게서, 694쪽.

91) 단체교섭이란 “노동조합과 사용자 또는 그 단체간의 노동조건 기타 사항에 관한 교섭”, “노사의 대표자가 그 취업시간, 임금 기타의 근로조건에 관하여 평화적으로 교섭하는 것” 등으로 표현된다.

92) 한국선주협회, 한국해운조합, 수협중앙회, 원양수산업협회, 선박관리업협회 등이 있다.

### 제3절 船員集團의 勞動意識 調査

#### 1. 설문 조사 개요

이번 설문에서 설문지에 명시한 제목은 “집단적 노사관계법의 개선을 위한 연구”로 하였다.<sup>93)</sup> 조사의 대상은 선원의 노동의식 조사에 있어서 집단적 노사관계에 관하여 개별선원보다는 선원의 입장을 대변하면서 집단적 노사문제를 상시 취급하고 있는 선원노동조합의 지도부를 대상으로 하는 편이 문제의 본질에 쉽게 접근할 수 있다고 보고 전국에 소재하고 있는 선원노동조합의 현직 지도부에게 집단적 근로관계에 관련한 설문지를 발송하였다. 또한 선원노동조합 및 선원노동조합연합체의 협조를 받아 노동조합의 단체협약서 및 관련 자료에 접근하여 조사하였다.

##### (1) 설문지의 구성

說問紙의 구성은 노동조합이 실무에서 접해지는 집단적 노사관계법에 관련된 선원의 권익을 제한할 수 있는 사안 중에서 조합의 일반적인 회의 기능의 문제, 단체행동권의 제한에 따른 대책, 조합원 자격의 제한에 대한 문제에 접근하기 위한 내용을 선정하였다.

##### (2) 설문조사 방법

설문조사를 위해 선원을 대표한다고 여길 수 있는 ‘해상산업노련’에 가입되어 있는 전국에 소재한 선원노동조합으로 설문지를 2007년 초에 우송하고 2007년 3월까지에 걸쳐 이를 수거하였으며 이를 취합하여 통계작업을 진행하였다.<sup>94)</sup>

##### (3) 설문지 통계 처리

수거된 설문지를 대상으로 통계작업을 하였으며 각 문항별로 무응답인 경우

93) 설문의 내용은 부록으로 수록하였다.

94) 단위노동조합에 1개의 설문지를 50개소에 발송하여 31개 노동조합에서 설문에 응답하였다. 선원노동조합중에 노동조합 지도부가 1명인 곳은 담당자의 상당수가 승선을 하는 관계로 이러한 노동조합으로부터는 설문지 회수율이 낮았다.

도 포함하여 통계 처리하였다.

(4) 조사의 한계

선원노동조합의 단체현황을 조사하고 집단적 노사관계법에 관하여 전국에 소재하는 선원노동조합의 지도부에 설문조사를 실시하였다. 선원노동조합의 지도부의 상당한 수가 승선하면서 활동하는 곳이 많아 이러한 곳은 설문지 회수율이 낮았다. 논문과 관련된 선원집단의 노동의식에 관한 공식적인 통계자료의 접근이 어려웠고, 조직 운영상의 민감한 부분을 조사하거나 설문을 할 수 없는 관계로 선원집단의 일상적인 실무 중에 나타난 사안 중에서 선정하는 한계성을 가지고 있음을 밝힌다.

(5) 응답자의 특성

설문조사 응답자의 특성을 통계 처리한바 다음과 같다. 설문에 응답한 선원노동조합수는 항만사업장 3개, 연근해상선 사업장 9개, 원양상선 사업장 10개, 연근해어선 사업장 7개, 원양어선 사업장 2개로 총 31개 선원노동조합이 응답하였다.

< 표 16 > 설문지 회수율 개요

	해운업 노동조합	수산업 노동조합	계
설문지 발송 노동조합수 (조합원 수)	33 개 (11,014명)	17 개 (12,639명)	50 개 (23,653명)
응답 노동조합 수 (응답률)	22 개 (66.7 %)	9 개 (52.9 %)	31 개 (62 %)
설문에 응답한 노동조합의 조합원 수	10,399 명 (94.4 %)	8,437 명 (66.8 %)	18,836 명 (79.6 %)

자료의 효용성을 살펴보면 설문응답에 전체 노동조합의 62%가 참여하였고, 전체 조합원의 약 80%가 소속되어 있어 자료 분석의 효용성이 충분하다 하겠다.

## 2. 설문 내용 분석

### (1) 단체협약의 유효기간

노동조합법에 團體協約의 유효기간은 2년을 초과하지 않도록 하고 있다.<sup>95)</sup> 선원노동조합의 단체협약의 유효기간은 2년이 5개(83.9%), 1년이 26개(16.1%)로 나타났다. 이중 해운업관련 노동조합은 1년이 4개, 2년이 18개이며, 수산업관련 노동조합은 1년이 1개, 2년이 8개이다.

### (2) 회의의 구성에 관하여

노동조합은 總會 또는 代議員會를 두고 매년 1회 이상 개최하도록 되어 있다.<sup>96)</sup> 선원노동조합은 대의원회를 대다수가 채택하고 있으며, 총회를 채택한 곳은 총원이 會議에 참석이 가능한 단일 선박으로 구성된 노동조합으로 1개이다. 총회 대신에 대의원회를 채택한 이유로 노동조합의 23개(83%)가 모든 조합원이 총회로 참석할 수 없어 대의원 제도를 활용하고 있다. 총회와 대의원회를 동시에 두고 있는 6개의 노동조합은 일반적으로 총회에서 노조간부를 선출하고 이어서 총원이 모일 수 없는 선원노조의 특성을 감안하여 대의원회를 개최하여 일일반적인 기능을 다루고 있다. 또한 대의원회의 대의원 임기는 대다수가 1년으로 23개(76%)이며 2년이 2개, 3년이 5개이다.

### (3) 임시 총회(대의원회) 개최시의 문제

임시총회 또는 임시대의원회를 개최할 필요가 있을 경우에 회의 소집이 연중 수시로 수월하거나 가능하다는 곳이 19개 노동조합, 연중 수시로 개최가 사실상 어렵거나 불가능하다는 곳이 12개 노동조합으로 나타났다. 여기서 회의의 개최가 어렵거나 불가능한 주된 이유로 8곳에서 회의의 구성원(대의원)의 승선을 하게 되어 회의에 회의의 성원이 어렵다는 것을 들고 있다.

노동조합 운영상 임시회의 개최가 필요할 경우에 수월하거나 가능한 곳은 대의원이 승선하더라도 선박 입출항 일정을 고려하여 개최할 수 있는 내항선

95) 노동조합법 제32조(단체협약의 유효기간) ①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다. ②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

96) 노동조합법 제15조(총회의 개최) ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다. 제17조(대의원회) ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

및 항만사업장을 가진 노동조합이며, 임시회의의 개최가 어렵거나 불가능한 곳은 선박이 원양항해 및 조업으로 장기간 승선하는 조합원의 사업장으로 분류된다.

#### (4) 회의 개최를 위한 단체협약 관계

노동조합의 회의 구성원(대의원)이 항해 및 조업 중에 노동조합의 대의원회 개최의 사유로 하선을 원할 경우에 회사가 이를 허용하도록 단체협약이 되어 있는 곳이 19개 노동조합으로 나타났다. 그러나 항해중이나 조업중에 회의소집을 사유로 조합원의 참석이 가능하도록 선박의 국내항 회항이 가능하다는 곳은 내항선이나 항만사업장으로 구성된 4개 노동조합으로 나타나 있다.

따라서 노동조합 운영상 회의 개최가 필요할 경우에 조합원이 회의에 참석할 수 있도록 단체협약이 되어 있지만, 항해 및 조업 중에 노동조합의 회의소집을 사유로 승선중인 조합원의 회의참석이 가능하도록 선박의 국내항 회항 및 외국항 입항하여 항공기를 이용하여 귀국이 가능한가의 여부에 대하여 현실적으로 대다수의 노동조합이 안된다는 의견이다. 그러나 내항선이나 항만사업장으로 구성된 소수의 노동조합은 가능하다는 의견이다.

#### (5) 선장의 조합원화에 관하여

현행 노동조합법에 선장은 사업주를 대리하는 자로 간주하여 조합원성을 인정받지 못하고 있으나 선장도 조합원성을 인정받아 노동조합 가입하는 것에 대하여 84% (26개)가 찬성, 현행 유지가 3개로 나타났다.

현행 노동조합법은 선장의 가입을 인정하고 있지 않지만 선장이 노동조합에 가입된 사업장이 9개가 존재하고 있다. 즉, 해운업관련 노동조합 5개(항만 3개, 외항선 2개)와 연근해어선관련 노동조합 4개가 현실적으로 존재하고 있으며, 선장의 노동조합 가입방식은 6곳이 유니온숍 제도, 3곳이 오픈숍 제도를 택하고 있다.<sup>97)</sup> 선장이 조합원으로 가입되어 있지 않은 경우에 사업주에게 선장의 조합원 자격을 인정하도록 제안한 적이 있는 노동조합이 9개, 요구한 적이 없는 곳이 17개이다.

---

97) “Union shop”은 노동조합의 가입을 고용조건으로 하는 제도이며, “Open Shop”은 조합원의 의사에 따라 가입과 탈퇴가 자유로운 제도이다. “Closed Shop”은 조합원의 자격을 고용조건으로 하는 제도이다.

#### (6) 외국인선원의 조합원화에 관하여

선원법 적용을 받는 선박에 외국인 선원의 승선이 허용될 경우에 외국인 선원의 조합원화에 대하여 65%(20개)가 찬성을 하고 있으며 20%(6개)가 반대를 하고 있다. 한편, 설문에 응답에 외국인 선원이 승선하는 곳(26개)은 법적으로 승선이 허용된 외항선 및 어선이며, 외국인 선원의 승선이 허용되지 않은 곳(5개)은 항만사업장 및 여객선으로 분류되고 있다. 외국인 선원이 승선하는 곳(26개)의 외국인 선원에 대하여 58%(18개)가 비조합원으로 대우하고 있으며 25%(8개)는 특별조합원 또는 준조합원으로 대우하고 있다.

#### (7) 선원법 제27조(쟁의행위의 제한)에 관하여

선원법 제27조의 단체행동권 제한에 대하여 폐지하거나 현행보다 더욱 완화시켜야 한다는 의견이 61% (19개)이며, 현행을 유지해야 한다는 의견이 29% (9개)로 나타났다. 무응답이 3곳이다.

#### (8) 노동조합법 제41조의 절차의 문제에 관하여

쟁의행위를 위하여 조합원의 찬반투표를 행할 때, 모든 조합원(항해 또는 조업중인 조합원, 휴가중인 조합원)의 찬반투표가 단기간내(실질적으로 단기간에 행해야 할 성질임)에 가능하다는 의견이 55% (17개), 어렵다는 의견이 42% (13개)로 나타났다. 또한 쟁의행위 찬반투표가 가능하다는 곳(17개)의 투표방법은 13개(선박의 정보통신매체가 완비된 조직)가 선박의 情報通信媒體(전자문서, 모사전송, 무선전화)를 이용한 船上投票를 하고 있고, 2개의 노동조합(내항선으로 단일 선박의 사업장)은 선박에서 직접투표, 다른 2개의 노동조합(보급선 이용, 입항시 방선)은 선박으로 투표용지를 직접 전달하고 인편 및 선박편으로 회수하는 방법을 택하고 있다.

쟁의행위의 찬반투표를 단기간에 하는 것이 가능하다는 17개 노동조합 중에서 선상투표의 방법으로 13개 노동조합이 정보통신매체를 이용하여 즉시 결과를 통보하고 있다. 정보통신매체의 이용을 배제한다면 선원노동조합의 84%(26개)가 사실상의 쟁의행위를 위한 찬반투표를 할 수 없게 된다. 따라서 정보통신매체 이용의 정당성을 확보하는 법의 규정이 필요로 하는 부분이다.

#### (9) 경영참가에 관하여

노동조합이 회사 경영에 어느 정도로 참여하고 있는가에 대하여 31개 노동

조합 중에서 26개 노동조합이 현행 노사협의회법<sup>98)</sup> 수준으로 ‘勞使協議會’를 구성하고 있으며, 1개 노동조합이 현행 노사협의회법 수준 이상의 經營參加協約을 체결하고 있다.

#### (10) 참정권 참여도 조사

승선자 및 예비원을 포함한 선원의 공직선거 투표권 행사에 대하여 투표를 거의 할 수 없는 곳이 12개 노동조합, 5%이하가 4개 노동조합, 10%이하가 4개 노동조합, 20%이하가 6개 노동조합, 20%이상이 4개 노동조합으로 나타났다. 여기서 투표권 행사가 높은 곳은 예비원은 없지만 본인이 원하면 투표 가능한 港灣事業場(20% 이상 가능) 및 정기적으로 항해하는 內航船(항구 입항시 기회가 주어짐)의 사업장에 소속된 노동조합이다. 다음으로 투표율이 높은 곳은 예비원 제도가 정착화된 外航船의 사업장의 노동조합으로 나타났다.

공직선거법 제38조(부재자신고) 제3항 및 제158조(부재자투표) 제4항은 부재자투표를 할 수 있는 사람과 투표방법을 규정하고 있으나 이 조항들이 해상에 장기 기거하는 선원들에 대해서는 부재자투표 대상으로 규정하지 않고 있으며, 이들이 투표할 수 있는 방법을 정하지 않고 있어, 선원들은 취업의 특성상 한번 출항하면 장기간 공해상의 선박에서 생활하게 되어, 각종 선거에서 선거권을 행사하려면 부재자투표 제도를 이용할 수밖에 없는 데도, 관련 조항이 선원들에 대하여 부재자투표 혹은 그 밖에 가능한 투표방법을 규정하고 있지 아니하고 있다. 따라서 현행 제도상으로 투표당일 투표소에 갈 수 없는 승선중인 해외취업선원, 외항선선원, 어선선원은 투표를 할 수 없는 관계로 대부분의 선원은 참정권 행사가 불가능하다.

「한국선원통계자료 2007」에 의하면 전체 선원의 예비원율이 3.4%이며 이를 세분하면 국적상선 선원은 8.2%, 어선 및 해외취업선의 선원은 0.2%이다. 이중 국적선의 외항상선은 예비원률이 가장 높은 16.3%를 나타내고 있다. 이를 고려하면 전체 선원의 약 3% 정도가 실제로 투표권을 행사하고 있다고 보아진다.

---

98) 勤勞者參與및協力增進에관한法律이 1997.3.31자 제정, 근로자 30인 이상의 사업(장)은 노사협의회를 설치하여 노사가 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진하도록 하고 있다.

## 제4장 集團的 勞使關係法의 適用上 問題點과 改善方案

현행 노동조합법은 육상근로자를 실질적 대상으로 하는 것이므로 해상근로자를 대상으로 하는 선원노동조합에서 적용하기에는 현실적으로 제약을 받는 부분이 존재한다. 이 장에서는 근로자의 권익을 보호하려는 취지에서 제정된 현행의 集團的 勞使關係法이 선원노동조합의 실무에서 권익의 제한으로 작용할 수 있다고 보는 사안들 중에서 실문을 통하여 알아본 선원노동조합의 선원의 團體行動權의 제한, 선원의 組合員資格의 제한, 노동조합 會議機能의 제한에 대하여 살펴보고자 한다.

### 제1절 船員의 團體行動權의 制限

근로조건의 결정에 관하여 근로자들은 자신의 권익을 효과적으로 보호하기 위해 집단적 단체교섭을 택하게 되고 단체행동권을 활용하고 있다. 노동기본권의 속성상 단체행동권이 보장되지 않는 단결권과 단체교섭권은 그 기능이 약화될 가능성이 있다. ‘團體行動權’이라 함은 협의로는 근로조건에 관한 주장을 관철시키기 위하여 사용자에게 집단적인 단결력을 사용하여 각종의 爭議行爲를 할 수 있는 권리, 즉 쟁의권을 의미하며, 광의의 개념으로는 쟁의권에 덧붙여 쟁의행위가 아닌 노동조합의 활동까지 포함하는 포괄적인 개념이다.<sup>99)</sup>

정당한 쟁의행위는 헌법이 보장하고 있는 단체행동권의 실현을 위한 정당한 행위이며, 노동조합법 제3조와 제4조가 이를 보호하고 있다. 그러나 개별 근로계약상의 의무인 근로제공 의무를 전면적·부분적으로 정지함으로써 이를 이행하지 않는 쟁의행위가 법질서 내에서 허용되기 위해서는 근로계약을 넘어서

---

99) “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다(노동조합법 제2조 제6호). 즉, ‘쟁의행위’라함은 노동조합 또는 사용자가 노동쟁의 상태를 자기에게 유리하게 전개하여 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 투쟁행위를 말하며, ‘노동조합과 사용자 사이의 근로조건에 관한 주장의 불일치’라는 노동쟁의의 요건에 덧붙여 반드시 ‘업무의 정상한 운영을 저해’하는 요건을 더 갖추도록 하고 있다.



는 상위 개념으로서 쟁의행위의 정당성 및 불법 쟁의행위에 대한 책임법리가 필연적으로 요구된다. 따라서 정당성을 결한 쟁의행위에 대하여 민·형사상의 책임을 묻는 것이 법리적으로 당연하며, 노사관계 당사자들의 책임있는 행동을 촉구한다는 측면에서는 의문이 있을 수 없다. 그러나 노동법의 형성과정 및 노동관계의 특수성과 쟁의행위의 기본 속성을 감안할 때 이를 일반 형법범규로써 규율하는 것이 타당한가도 의문이 들 수 있다. 특히 국제노동기구는 가급적 노동관계상의 책임을 규율함에 있어서 재판이나 엄중한 형벌범규로 해결하지 않도록 하는 것이 바람직하다는 태도를 취하고 있다는 점을 유념해야 할 것이다.

노동조합법은 일반 사업장의 쟁의행위에 대하여 일정한 규제를 하고 있으며 공익사업의 경우에는 강제중재를 허용해 왔다. 그러나 선원의 쟁의행위에 대하여 선원법 제27조에서 한정적으로 제한을 두고 있어 노동조합법과 별도로 쟁의행위에 대하여 이중적 제한을 두고 있다. 그 동안 선원은 단체행동권을 매우 제한적으로 행사되어 왔는데 개정 선원법에서 선원의 단체행동권을 더 완화하는 방향으로 일부 허용된 바 있으나 실효성에 문제가 있다. 따라서 선원에게 단체행동권을 제한하고 있는 선원법 제27조의 법제를 살펴보고 선원의 쟁의행위에 대한 법률적인 적용관계와 절차 및 방법, 나아가 실질적인 쟁의행위 제한 규정의 문제점과 개선점을 살펴본다.

## 1. 선원법의 단체행동권 제한에 관한 법제

선원의 쟁의행위의 제한에 대하여 1962년 제정 선원법 제28조(爭議行爲의制限 및 強制下船) 1항에 “勤勞關係에 關한 爭議行爲는 船舶이 航海中에 있을 때나 外國의 港口에 있을 때 또는 그 爭議行爲로 因하여 人命 또는 船舶에 危險이 미칠 경우에는 이를 行하여서는 아니 된다”고 명시하였고, 1984년 선원법 전문개정시에 동법 제27조(쟁의행위의 제한)에 “船員은 船舶이 航行中이거나 外國의 港口에 있는 境遇 그밖에 人命 또는 船舶에 危害를 줄 염려가 있는 境遇에는 船員勤勞關係에 關한 爭議行爲를 하여서는 아니 된다”고 명시하였다. 그 후 이 규정이 선원의 노동권을 지나치게 제한한다는 여론에 따라 현행 선원법이 개정되기 전에 노사정간에 장기간(2004년-2005년)에 걸쳐 수차례의 협의를 거쳤으나<sup>100)</sup>, 폐지를 주장하는 선원노동계와 존속을 주장하는 사업주

와의 침해한 대립으로 인하여 정부 중재안이 채택되어 2005년도에 현행 선원법(개정 2005.3.31 법률 7479호)이 개정되었다.

## 2. 선원법의 단체행동권 제한에 관하여

### 가. 선원법의 쟁의행위의 개념

쟁의행위에 대하여 헌법과 노동조합법에서 제한을 두고 있다.<sup>101)</sup> 한편, 선원법은 동법 제27조에 선원의 쟁의행위를 제한할 수 있는 범위를 명시적으로 규정하는 특별규정을 두고 있다. 그러나 선원법은 ‘船員勤勞關係에 관한 爭議行爲’라고 규정하고 있을 뿐 ‘쟁의행위의 개념’에 대해서는 명시하지 않고 있다. 따라서 선원법상 쟁의행위의 개념을 어떻게 파악해야 할 것인지 문제되는데, 노동조합법은 선원에게도 적용되고 선원법이 동법의 특별법적 지위에 있기 때문에 이는 노동조합법상의 개념과 같은 것으로 보아야 한다. 이에 따를 때 ‘선원법상의 爭議行爲’란 罷業·怠業·職場閉鎖 기타 선원근로관계의 當事者(선원노동조합과 선박소유자 또는 선박소유자단체를 말함. 노동조합법 제2조 제5호 참조)가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로써 업무의 정상적인 운영을 沮害하는 행위를 말한다(노동조합법 제2조 제6호). 따라서 선원법상의 쟁의행위는 선원근로관계의 당사자가 자기의 주장을 관철하기 위해서 직접적인 투쟁행위나 대항행위를 한다는 점에서 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 분쟁상태가 발생하였지만 구체적인 집단행위가 없는 노동쟁의(노동조합법 제2조 제5호)<sup>102)</sup>와 구별되고, 업무의 정상적인 운영을 저해한다는 점에서 반드시 업무의 정상적인 운영을 저해하지 아니하여도 되는 선원들의 단체행동과 구별된다.<sup>103)</sup> 이와 같이 선원법상 쟁의행위는

100) 해상산업노련, 「2004년도 사업보고」, 275쪽 ; 「2005년도 사업보고」, 232-238쪽, 269쪽.

101) 헌법은 공무원인 근로자에 대하여 법률로 인정된 자에 한하여 쟁의행위를 인정하고 있으며(헌법 제32조 제2항), 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단결권은 법률이 정하는 바에 의하여 제한할 수 있다(헌법 제33조 제3항)고 규정하고 있다. 노동조합법 제41조 제2항에서 쟁의행위의 제한을 규정하고 있다.

102) “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 ‘주장의 불일치’로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말하며, 이익분쟁에 한하며 권리분쟁은 포함되지 않는다. 신쌍식, 전계서, 702쪽.

노동조합법상의 개념과 같은 것으로 보아야 하므로 선원법 제27조의 규정은 해상근로의 특성을 고려하여 선내질서를 유지하고 선박공동체의 안전을 확보하기 위한 것으로서 노동조합법의 특별규정으로 볼 수 있으며, 따라서 선원들의 쟁의행위는 노동조합법뿐만 아니라 선원법의 요건을 갖추어야 그 정당성이 인정된다고 하겠다.<sup>104)</sup>

## 나. 쟁의행위의 정당성 판단

우리 헌법 제33조 제1항은 단결권·단체교섭권과 함께 단체행동권을 근로자의 기본권으로 보장하고 있다. 그러나 노동조합 제3조가 “使用者는 이 법에 의한 團體交渉 또는 쟁의행위로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다”고 하고, 제4조가 “刑法 제20조<sup>105)</sup>의 규정은 勞動組合이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로써 제1조의 目的을 달성하기 위하여 한 正當한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 暴力이나 破壞行爲는 正當한 행위로 해석되어서는 아니된다”라고 하여 正當한 쟁의행위에 대해서만 민·형사상의 책임이 면해질 수 있음을 규정하고 있다. 따라서 단체행동권이 헌법상 보장된 노동기본권 중 하나임에도 불구하고 구체적인 단체행동이 민·형사상의 면책을 받을 수 있을 것인가에 있어서는 그 쟁의행위의 정당성 여부에 따라 결정하는 것이 현재 우리 법체가 취하고 있는 기본적인 구조라고 할 수 있다.

한편, 쟁의행위의 정당성 여부는 그 주체, 목적, 방법(수단) 및 절차가 正當한 것인지 여부에 따라 판단하는 것이 일반적이라고 하겠다. 즉, 노동조합법 제37조는 쟁의행위가 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되지 않아야 하며(제1항), 노동조합에 의해 주도되지 않는 쟁의행위를 금지하고 있다(제2항). 아울러 동 법 제38조에서 노동조합의 지도·책임, 제41조에서 쟁의행위 결정절차의 요건, 제42조에서 폭력행위의 금지 등을 통하여 쟁의행위의 구체적인 태양에 대해 규율하고 있다.

103) 김형배, 전게서, 637쪽 ; 김동인, 전게서, 189쪽.

104) 김동인, 상게서, 188쪽.

105) 형법 제20조(정당행위)는 “법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다”라고 규정하여, 정당방위, 긴급피난, 자구행위, 피해자의 승낙 등과 함께 正當한 행위에 대하여 형사책임을 묻지 않을 것을 규정하고 있다.

위와 같은 기본원칙을 기초로 하여 근로자의 쟁의행위가 정당행위가 되기 위해서는 우리 판례는 첫째, 그 主體가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째, 그 目的이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하고, 셋째, 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 및 노동쟁의 발생신고 등 절차를 거쳐야 하고, 넷째, 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 것은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 등의 조건을 모두 구비해야 비로소 쟁의행위의 정당성이 인정될 수 있다고 판시하고 있다.<sup>106)</sup> 선원법의 쟁의행위에 관한 제한규정이 노동조합법의 특별규정인 이상 선원들의 쟁의행위도 이러한 법령과 판례의 요건뿐만 아니라 선원법상의 제한요건도 갖추어야 그 정당성이 인정되는데, 이에 대하여 살펴보면 다음과 같다.<sup>107)</sup>

### ① 쟁의행위의 주체

헌법상 단체행동권은 개별근로자와 그 단결체가 지니고 있다고 해석되고, 선원법 제27조는 “선원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니된다”라고 규정하고 있기 때문에 쟁의행위의 주체가 개별선원으로 해석될 여지가 있으나, 쟁의행위의 주체는 단체교섭 및 단체협약을 체결할 능력이 있는 船員勞動組合이어야 한다.<sup>108)</sup> 따라서 개별 선원들은 노동조합을 통해서만 쟁의행위를 할 수 있다. 다만, 그 노동조합은 성립요건을 모두 갖춘 法內노동조합뿐만 아니라 실질적 요건을 갖추었으나 형식적 요건을 갖추지 못한 法外노동조합도 주체가 될 수 있다고 해야 한다.<sup>109)</sup>

### ② 쟁의행위의 목적

쟁의행위의 목적은 근로조건의 향상을 위하여 노사간의 자치적 교섭을 조성하기 위한 것이어야 한다. 즉, 쟁의행위는 원칙적으로 근로조건의 결정에 관한 사항과 그에 영향을 미치는 기타 노동관계에 관한 것으로서 노사관계 당사자가 스스로 결정할 수 있고, 당해 노사관계의 당사자에 관련되는 의무적 단체

106) 대판 2003. 11. 13, 2003도687.

107) 김동인, 상계서, 192-197쪽.

108) 선원법상 쟁의행위의 개념을 노동조합법에 따라야 하고, 노동조합법 제37조 제2항은 “組合員은 勞動組合에 의하여 주도되지 아니한 爭議行爲를 하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있기 때문이다.

109) 대판 1997. 2. 11, 96누2125.

교섭의 사항을 관철하기 위해서 수행되어야 한다.<sup>110)</sup>

선원법 제27조는 “선원근로관계에 관한 쟁의행위”라고 규정하고 있으나, 이는 이러한 목적을 수행하기 위한 쟁의행위를 말한다. 따라서 선원노동조합은 단체교섭의 임의적 교섭사항이나 위법적 교섭사항에 대한 것을 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 선원노동조합은 선원의 근로조건에 관한 사항이라도 쟁의행위기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다(노동조합법 제44조 제2항).

### ③ 쟁의행위의 시기 및 절차

쟁의행위는 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하거나 단체교섭의 자리에서 그러한 요구를 거부하는 회답을 했을 때 개시하되, 그 절차는 특별한 사정이 없는 한 법령의 규정에 따른 것이어야 한다. 노동조합법은 爭議行爲의 基本原則(동법 제37조 제1항) 외에도 쟁의행위에 대한 조합원의 贊反投票에 의한 決定(동법 제41조 제1항), 쟁의발생시 상대방에 대한 통보(동법 제45조 제1항), 쟁의행위에 앞선 調整前置主義(동법 제45조 제2항·제52조 제3항), 法定仲裁期間중의 쟁의행위의 금지(동법 제63조) 등에 관한 사항을 규정하여 그 시기와 절차를 제한하고 있다.

### ④ 쟁의행위의 방법

쟁의행위는 법령 기타 사회질서에 위반되지 않는 방법으로 수행되어야 한다(노동조합법 제37조 제1항).<sup>111)</sup> 이러한 기본원칙에 따라 노동조합법 제38조에 노동조합의 지도와 책임을 동법 제42조에 폭력행위 등의 금지를 규율하고 있다. 따라서 선원노동조합도 이러한 규정을 준수하면서 쟁의행위를 하여야 한다. 다만, 선원노동조합의 쟁의행위가 이러한 방법상의 한계를 일탈했는지의 여부는 각 쟁의행위의 態樣별로 구체적 사안에 따라 개별적으로 판단해야 할 것이다. 노동조합법은 쟁의행위의 태양에 관하여 罷業과 怠業, 피케팅, 職場閉鎖 등을 규정하고(동법 제2조 제6호·제38조 제1항) 있으나, 선원법에는 쟁의행위의 태양이 명시되어 있지 않지만 선원측이 할 수 있는 쟁의행위에는 罷業<sup>112)</sup>, 怠業<sup>113)</sup>, 不買運動<sup>114)</sup>, 피케팅<sup>115)</sup>, 遵法鬪爭<sup>116)</sup>, 職場占據<sup>117)</sup>가 있다.<sup>118)</sup>

110) 대판 2003. 12. 26, 2001도3380.

111) 대판 2003. 12. 26, 2003두8906 : 쟁의행위는 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 뿐 아니라, 다른 기본적 인권을 침해하지 아니하는 등 그 밖의 헌법상의 요청과 조화되어야 한다.

112) 파업(strike)이란 근로자들이 근로조건을 유지 또는 개선시키기 위해서 조직적이고 집단적으로 근

이는 노동조합법에 의해서 인정된 권리로서 헌법상으로 인정된 선원들의 단체 행동권과 구별된다.

#### 다. 위법한 쟁의행위와 책임

선원노동조합의 쟁의행위가 정당성이 인정되면 선원노동조합과 선원들은 선박소유자나 제3자에 대하여 민·형사·징계상의 어떠한 책임도 부담하지 않는다(노동조합법 제3조·제4조).<sup>119)</sup> 또한 선박소유자의 직장폐쇄가 그 정당성이 인정되면 선박소유자도 민·형사상의 책임을 부담하지 않는다고 해야 한다. 노동조합법은 선박소유자의 면책에 관한 규정이 없으나, 이를 부정한다면 직

---

로의 제공을 거부하는 행위를 말한다. 따라서 선원들이 항해나 어로작업 또는 하역·보수작업 등의 선내업무를 전면적으로 거부하거나 선박에의 승선을 거부하는 행위 등이 이에 해당한다.

- 113) 怠業(sabotage)이란 넓은 의미에서의 근로자들이 소극적으로 불완전한 노동력을 제공하여 작업능률을 저하시키는 행위뿐만 아니라 적극적으로 기계 설비를 파괴하거나 불량품을 생산하는 행위를 포함하는 개념으로, 협의의 의미에서의 태업이란 전자를 의미한다. 이러한 협의의 개념에 따를 때 선원들이 기관의 속도를 낮추어 목적지까지 늦게 도착하는 감속운행, 어선원들이 일부러 조업시간을 단축하는 단축조업, 항행중의 잦은 停船행위 등이 이에 해당한다.
- 114) 不買運動(boycott)이란 근로자들이 사용자 또는 그와 거래관계에 있는 자의 상품이나 서비스의 구입을 거부하는 행위를 말한다. 따라서 해상운송업에 종사하는 선원들이 하주나 송하인, 여객들에게 당해기업의 선박을 이용하지 말 것을 호소하는 행위 등이 이에 해당한다.
- 115) 피케팅(picketing)이란 근로자들이 파업을 효과적으로 수행하기 위하여 근로희망자들이 사업장이나 공장에 출입하는 것을 저지하고 파업에 동참할 것을 호소하는 행위를 말한다. 따라서 선원들이 정박항에서 플래카드나 확성기들을 이용하여 근로희망선원들이 선박에 승선하지 못하도록 설득하는 행위들이 이에 해당한다.
- 116) 遵法鬪爭(work to rule)이란 근로자단체가 일반적으로 준수하게 되어 있는 법규를 필요 이상으로 엄격하게 준수함으로써 작업과 생산능률을 의식적으로 저하시키는 행위를 말한다. 따라서 선원들이 집단적으로 유급휴가를 신청하거나 선내에서 법정휴식시간을 철저히 준수하는 행위 등이 이에 해당한다.
- 117) 職場占據(work-in)이란 근로자들이 파업에 즈음하여 사용자의 의사에 반하여 기업시설 내에 체류하는 쟁의행위를 말한다. 이는 파업의 실효성을 확보하기 위한 부수적인 쟁의수단으로서 보통 직장에 체류하면서 연좌 또는 농성하는 형태를 취한다. 따라서 선원들이 정박중인 선박 위에서 연좌농성을 하는 행위 등이 이에 해당한다.
- 118) 김동인, 전게서, 189-191쪽.
- 119) 노동조합법 제3조는 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 제4조는 형법 제20조(정당행위)의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

장폐쇄의 존재의의가 상실되고, 공평의 원칙에도 반하기 때문이다. 그러나 선원노동조합과 선박소유자의 쟁의행위가 정당성이 인정되지 않으면 선원노동조합과 쟁의행위에 관여한 선원, 선박소유자는 그에 따른 책임을 져야 한다.

선원노동조합의 쟁의행위가 정당성이 인정되지 않으면 刑事·民事·懲戒責任의 문제가 제기된다. 형사책임의 주체는 법령에 특별한 規定<sup>120)</sup>이 없는 한 船員勞動組合은 인정되지 않고, 船員個人만 인정된다. 이는 선원노동조합은 法人으로서 원칙적으로 범죄의 주체가 되지 못하고,<sup>121)</sup> 쟁의행위에 참여하여 행동하는 자는 선원 개인이기 때문이다. 선원노동조합의 쟁의행위가 정당성이 인정되지 않으면 쟁의행위에 관여한 선원들은 그 행위의 態樣에 따라 형법상의 業務妨害罪(형법 제314조), 暴行罪(형법 제25장), 脅迫罪(형법 제30장), 財物損壞罪(형법 제42장)나 勞動組合法 違反(동법 제8장)의 형사책임을 질 수 있다. 또한 위와 같은 형사책임 이외에 선원법 제27조를 위반한 경우에 선원법 제136조 제2항에 따라 ‘쟁의행위를 指揮하거나 指導的 任務에 從事한 者 및 쟁의행위의 謀議에 적극적으로 參與하거나 煽動한 者’는 선원범위반의 형사책임을 질 수 있다.<sup>122)</sup> 다만, 선원들이 선원법 제27조를 위반하여 쟁의행위를 하였더라도 그 쟁의행위가 선박소유자(대리인을 포함한다)가 선원의 이익에 반하여 법령을 위반하거나 정당한 사유 없이 선원근로계약을 위반한 것을 이유로 한 것인 경우에는 형사책임을 지지 않는다(선원법 제136조 제3항).

懲戒責任의 주체는 그 성질상 선원노동조합에 행하여질 수 없어 선원노동조합은 인정되지 않고 선원개인만 인정된다. 따라서 선원노동조합의 쟁의행위가 정당성이 인정되지 않으면 쟁의행위에 관여한 선원들은 징계책임도 질 수 있다.<sup>123)</sup> 이는 선원들의 위법한 쟁의행위는 선내질서를 문란하게 하여 선박공동체의 안전을 해칠 뿐만 아니라 근로자로서 성실의무를 위반한 것이기 때문이다. 또한 이 경우 쟁의행위에 참가한 선원은 선장과 선박소유자로부터 각각의 징계를 받을 수 있다. 선장의 징계권과 선박소유자의 징계권은 전혀 별개의

120) 법령에 특별한 규정이 있는 경우란 노동조합법 제94조의 양벌규정에 의해서 노동조합의 대표자·대리인·사용인 기타의 종업원이 노동조합의 업무에 관하여 노동조합법 제88조 내지 제93조를 위반하여 노동조합에도 벌금형이 부과되는 경우가 이에 해당한다.

121) 대판 1994. 2. 8, 93도1483.

122) “쟁의행위를 지휘하거나 지도적 임무에 종사한 자”란 배안에서 쟁의행위를 계획하고 실행한 선원을 말하고, “쟁의행위의 모의에 적극적으로 참여하거나 선동한 자”란 쟁의행위에 적극적으로 찬동하고 다른 선원에게도 참여할 것을 권유하는 선원을 말한다.

123) 대판 1993. 5. 11, 93다1503.

권리이기 때문이다.

民事責任의 주체는 선원노동조합과 선원개인 모두에게 인정된다. 선원노동조합은 法人으로서 선원들의 쟁의행위는 선원노동조합의 團體的 行爲임과 동시에 쟁의에 참가한 船員個人的 行爲이기도 하기 때문이다. 선원노동조합의 쟁의행위가 정당성이 인정되지 않으면 선원노동조합과 쟁의행위에 關여한 선원개인은 선박소유자에게 불법행위나 채무불이행에 따른 損害賠償의 책임을 질 수 있다.<sup>124)</sup> 이 경우 선원과 선원노동조합은 連帶하여 책임을 져야 하며, 위법한 쟁의행위와 相當因果關係에 있는 모든 손해를 배상해야 한다.

한편, 선박소유자가 선원노동조합이 쟁의행위를 개시하지 않았음에도 불구하고 직장폐쇄를 하거나 직장폐쇄시에 正當한 절차를 거치지 않거나, 선원이 正當한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 해고하거나 불이익을 주는 때에는 벌칙이 부과된다(노동조합법 제91조·제96조·제90조). 선박소유자의 직장폐쇄가 정당성이 인정되지 않으면 선박소유자는 선원에게 임금을 지급해야 하고 손해배상의 책임을 질 수 있다.<sup>125)</sup>

### 3. 쟁의행위 제한규정의 문제점

#### 가. 선원법상의 문제점

현행 선원법 제27조는 노동조합법상의 시기·절차적 제한규정과 별개로 쟁의행위를 할 수 있는 경우를 규정하여 제한하고 있다. 따라서 선원노동조합의 쟁의행위가 그 목적과 방법 및 절차에 있어서 그 정당성이 인정된다고 하더라도 선원노동조합은 선원법 제27조에 명시된 대로 제약을 받을 수밖에 없다. 비록 선원법의 爭議行爲 制限規定이 개정전 선원법보다 현행 선원법이 完화된 문구로 개정되었지만 선박이 외국항에 있는 경우의 쟁의행위 제한은 개정전 선원법의 내용을 그대로 유지하면서 선박이 항행중이거나 인명 또는 선박의 안전에 危해를 줄 경우에는 그 제한요건을 대통령령으로 위임하고 있을 뿐 제한규정 자체를 폐지하는 것은 아니다. 선원법 제27조의 제한의 취지 및 문제점을 살펴본다.

---

124) 대판 1994. 3. 25, 93다32828.

125) 김동인, 상계서, 197-201쪽.



① 법 제27조 제1호 : 선박이 외국의 항구에 있는 경우

外國港에서 쟁의행위를 제한하는 취지는 외국항에는 선박소유자의 지점이나 대리점 등이 항상 있다고 볼 수 없으므로 쟁의행위가 발생하면 단체교섭이나 조종·중재 기타 방법을 통한 쟁의행위의 해결이 곤란하다는 점, 선원이 하선한 경우 후임자 보충이 곤란하다는 점, 선박소유자가 직장폐쇄를 하는 경우 선원이 곤경에 처하게 되는 점, 외국에서는 정당한 세론의 반항을 알 수 없다는 점, 노동조합법에 의한 조정이 곤란하다는 점, 외국관헌의 간섭을 초래하여 문제의 해결을 곤란하게 만들 수 있는 점 등을 들 수 있다.

여기서 ‘港口’의 범위가 명백하지 않으며 ‘있는 경우’가 정박중을 의미하는지 불분명하다. 항구란 일반적으로 港界內를 말하므로 외국항의 항계박에서 투묘·계류중인 경우에는 쟁의행위가 가능하다는 해석이 된다. 또한 ‘있는 경우’가 정박중을 의미한다면 선박이 외국항내에서 이동하거나 입출항하고 있는 경우에는 정박중에 해당하지 않아 항행중의 개념에 포함되어 쟁의행위가 가능하다고 볼 수 있지만 이러한 경우에는 일반적으로 선원법 제27조 제4호(선장이 선박의 조종을 직접 지휘하여 항행 중인 경우)에 해당되므로 사실상 쟁의행위가 금지된다.

② 법 제27조 제2호 : 여객선이 승객을 태우고 항행 중인 경우<sup>126)</sup>

현행 이전의 선원법에서는 선박이 항행중인 경우에는 쟁의행위를 할 수 없도록 규정되었지만, 현행 선원법에서는 ‘旅客船이 乘客을 태우고 航行中’인 경우에 쟁의행위를 제한하였다. 여객선이 승객을 태우지 않은 경우 및 여객선이외의 선박은 항행중에 쟁의행위가 가능하도록 제한을 완화하였다는 해석이 가능하나 여객선의 운항실태를 보아 실효성이 약하다.

③ 법 제27조 제3호 : 위험물운송을 전용으로 하는 선박

危險物運送을 專用으로 하는 선박이 해양수산부령이 정하는 위험물(고압가스, 引火性액체류, 放射性물질, 火藥類, 酸化性물질류, 腐蝕性물질, 有害性물질)을 적재하고 항행 중인 경우는 쟁의행위를 제한하고 있으며, 특히 고압가스, 인화성액체류, 방사성물질을 운반하는 전용선은 당해 위험물을 적재하지 아니하고 항행중인 경우에도 제한을 하고 있다. 이는 위험물로 인한 선박자체나 인명의 피해와 環境汚染을 예방하고자함이라 할 수 있다.

---

126) ‘선박의 항행중’이란 선박이 정박, 육안에 계류하고 있거나(계선부표 및 정박하고 있는 선박에의 계류를 포함함) 얹혀있는 상태를 제외한 선박의 운항상태를 의미한다.

④ 법 제27조 제4호 : 선원법 제9조(선장의 직접 지휘)<sup>127)</sup>의 규정에 의하여 선장이 선박의 操縱을 직접 지휘하여 항행 중인 경우

이는 일반적으로 입출항시, 峽水路 통과시 등으로 선박의 안전확보에 중요하기 때문이다.

⑤ 법 제27조 제5호 : 어선이 어장에서 어구를 내릴 때부터 이를 들어 올리고 냉동처리 등을 완료할 때까지의 일련의 어획작업 중인 경우

漁船이 漁場에서 漁具를 내릴 때부터 이를 들어 올리고 冷凍처리 등을 완료할 때까지의 일련의 어획작업 중인 경우는 이는 상선의 항해에 해당하는 경우 및 육상의 공장의 작업을 멈추는 경우에 해당하는 것으로 쟁의행위의 효력이 가장 강력한 시기인데 이를 제한함은 쟁의행위의 실질적 효력을 상실하게 하고 있다.

⑥ 법 제27조 제6호 : 그 밖에 선원근로관계에 관한 쟁의행위로 인하여 인명이나 선박의 안전에 현저한 위해를 줄 우려가 있는 경우

이 규정은 너무도 광범위하여 주관적인 해석이 가능하다.

따라서 쟁의행위를 할 수 있는 선박은 여객선 및 위험물운송을 전용으로 하는 선박과 어선이며 그 시기와 장소는 항행중이거나 국내항에 입항중에 가능하다고 보아지나 선원법 제27조 제6호가 주관적인 해석으로 다툼을 유발할 수 있어 쟁의행위의 실효성을 확보하기 위한 방법이 사실상 어렵다고 보아진다.

## 나. 노동조합법상의 문제점

### (1) 쟁의행위 절차상 하자의 문제점

선원의 노동환경은 해상이라는 특수성을 지니고 있어 이러한 작업장은 육지와 격리된 선박을 의미하게 되는데, 쟁의행위의 과정이 육상의 일반 근로자와 사업장의 기준에서 제정된 노동조합법이 이러한 해상노동의 특수성을 수용하지 못한 부분이 있다. 노동조합법에는 勞動組合의 쟁의행위는 그 組合員의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 過半數의 贊成으로 決定하지 아니하면 이를 행할 수 없다(노동조합법 41조 제1항)고 규정하고 있는데, 운항의 목적과 항해구역이 각기 다른 다수의 선박이 일시적으로 직접·비밀·무기명 투

---

127) 선원법 제9조(선장의 직접지휘) 선장은 선박이 항구를 출입할 때 또는 선박이 좁은 수로를 지나갈 때 그밖에 선박에 위험이 생길 염려가 있는 때에는 선박의 조종을 직접 지휘하여야 한다.

표를 실시할 수 있는가 문제이다. 따라서 현행법상 쟁의행위가 가능하도록 하기 위해서는 국내항에 기항중인 선박에 대하여 먼저 투표를 실시해야 한다. 遠洋航海 및 遠洋操業을 하는 선박은 이러한 과정이 장기간을 소요하게 되어 쟁의행위 실행의 실효성을 상실하게 될 수 있어 노동조합은 節次上의 瑕疵가 있을지라도 절차를 실행할 수밖에 없어 중국에는 정당성의 다툼이 발생할 수 있다.

행정해석은 이를 뒷받침하여, “노동조합의 쟁의행위는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없도록 되어 있는 데, 노동조합의 쟁의행위가 노동조합의 규약에 따라 대의원 대회의 의결로서 행하여지는 경우에 이를 적법절차에 의한 쟁의행위로 볼 수 없다”는 입장을 보이고 있어 절차상의 하자가 있으면 정당성을 인정하지 않고 있다.<sup>128)</sup> 한편, 판례(대판 91.5.14. 90누4006 판결 부당노동행위구제재심판정취소)에 의하면 “냉각기간 및 쟁의발생 신고에 관한 노동쟁의법 규정에 위반한 단체행동이라고 하여도 그 정당성은 인정되며 이에 대해 바로 쟁의행위로서의 정당성이 상실되는 것은 아니고, 그 위반행위로 말미암아 국민생활의 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않는 혼란이나 손해를 끼치는 것과 같은 부당한 결과를 초래하는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려야 한다.”고 하여 절차상의 하자가 있어도 구체적 사정을 살펴서 정당성을 인정하기도 한다.<sup>129)</sup>

## (2) 쟁의행위 주체의 실효성 문제

쟁의행위의 주체는 노동조합법상 ‘勤勞者’가 아닌 ‘勞動組合’이다. 노동조합에서 쟁의행위를 결의하고 선원이 쟁의행위에 참여할 수 있는 경우는 선원법의 제27조의 쟁의행위 제한규정의 문제점에서 살펴본 바와 같이 국내 항구의 기항시에만 실효성이 있다고 본다. 그러나 상선의 경우 제3국간의 해운업을 영위하는 경우에 국내 기항이 없어 사실상 쟁의행위가 불가능하며, 어선의 경우에 조업기간에는 쟁의행위가 제한되어 있으며 또한 근로계약기간이 있는 조업특성상 국내항에 입항하는 것은 계약종료로 인한 입항으로 근로관계 당사자로서의 지위가 없어질 뿐 아니라 쟁의행위 자체가 사용자의 정상적 업무운영

128) 노사 32281-5355, 88.4.11.

129) 대판 91.5.14. 90누4006.

을 저해할 목적으로 근로제공을 거부하는 것인데 이에 대한 실익이 전혀 없게 된다. 따라서 선원법 제27조의 규정은 원천적으로 쟁의행위의 금지를 광범위하게 규정하는 것이라고 보며, 파업의 실효성을 확보할 수 있는 조업 및 일부 선박(여객선, 위험물운송 전용선박)의 항해중의 경우에 쟁의행위를 제한하고 있어 사실상 파업은 현행법상 실효성을 확보하기 어렵다고 본다.

### (3) 해상노동의 특수성 배제의 문제점

陸上事業場은 일반적으로 다수의 근로자가 동일 사업장내에서 일하고 있으나 海上事業場은 일반적으로 광범위한 海域을 선박들이 운항 및 조업을 하고 있다. 또한 동일 사업장 내에 다수의 선박이 각각 운항의 목적 및 시간을 달리하고 있을 경우가 있다. 따라서 교섭의 결렬로 파업을 할 경우에 쟁의행위의 방법에서 현행법에 의한 제약조건이 따른다. 더구나 노동조합의 조직형태가 기업별 노동조합이 아닌 업종별, 산업별로 되어 있을 때 쟁의행위는 현행법 내에서 시간적·장소적 제한을 받게 된다.

선원의 경우 노동조합법의 쟁의행위 관련조항에 의하여 모든 조합원의 결의에 의한 쟁의행위를 하여야하나 모든 조합원의 참여가 불가능한 경우에는 결국 특정선박에 한한 부분적 쟁의행위를 할 수 밖에 없다는 결론에 이른다. 이러한 경우에는 노동조합법 제41조 제1항의 '조합원 過半數의 贊成'이라는 법적 규정이 대두된다. 또한 동일 노동조합 내에 쟁의행위에 참여할 수 없는 선박과 참여가 가능하여 참여한 경우의 선박이 있을 경우에 쟁의행위에 참가한 선박의 선원과 참여하지 않은 선박의 선원에 대한 차별문제가 발생한다. 또한 임금교섭 분쟁 등으로 쟁의행위가 발생하였을 경우, 최종타결로 인한 결과의 효과는 모든 조합원에 미치는 것인가, 또는 쟁의행위에 참가한 선박에 한정되는가 하는 문제가 있다. 또한 쟁의행위에 참가한 자에 대하여 無勞動無賃金 원칙에 의거하여 쟁의행위 기간의 임금지급금지(노동조합법 제44조)를 하였을 때 쟁의행위에 참가하여 불이익을 당한 선원과 그렇지 않은 선원에게 동등한 결과의 혜택을 주어야 하는가를 고려해 볼 수 있다. 따라서 쟁의행위에 참가한 선박과 참가하지 않은 선박에 대하여는 현실적으로 구분하여 적용되기는 어려울 것이나 교섭결과가 차별적으로 적용되어질 것으로 보여진다.

여하튼 선원의 쟁의행위는 노동조합법 및 선원법에 의하여 이중적 제한을 받고 있으므로 현행법의 요건을 완전하게 충족하여 쟁의행위를 한다는 것은

무리이며 이는 해상근로의 특수성에 대한 제반규정만 두었을 뿐 선원의 특수성을 고려한 쟁의방법에 대한 구체적 절차 등에 대하여는 간과한 것이다. 쟁의행위의 결정은 노동조합 내부분제에 불과한 것이므로 노동조합의 자치에 위임할 문제이다. 따라서 투표를 거치지 않는 등 절차를 다소 무시하더라도 이는 노동조합 내부의 의사 형성의 흠에 불과하고, 그러한 절차의 이행이 사용자에 대하여 어떤 관계도 없는 것이므로 쟁의행위의 대외적 책임으로서 정당성의 문제에는 영향을 미칠 수 없다고 보여진다.

#### 다. 노동조합 시도부의 설문결과

##### (1) 선원법 제27조의 쟁의행위 제한완화

선원법 제27조의 단체행동권 제한에 대하여 폐지하거나 현행보다 더욱 완화시켜야 한다는 의견이 61%(19개)이며, 현행을 유지해야 한다는 의견이 29%(9개)로 나타났다.

설문에서 현행규정을 완화하여야 한다는 주장이 다수의견이다. 따라서 선원에게는 노동조합법이 적용되고 또 동법에서 안전을 저해하는 쟁의행위를 금하고 있다는 점에서 선원법 제27조는 선원노동조합의 특성에 맞게 쟁의행위 허용조건을 완화하는 것을 고려할 단계라고 본다.

##### (2) 쟁의행위 방법의 문제

쟁의행위가 발생시에 항해 또는 조업중인 조합원과 휴가중인 조합원 모두에게 찬반투표가 단기간에 가능한지에 대하여 설문을 한 결과에 따르면, 가능하다는 곳이 55%(17개)이며, 어렵다는 곳이 42%(13개)로 나타났다.

또한 쟁의행위 찬반투표 방법으로 선박의 정보통신매체인 전자문서, 팩스, 무선전화를 이용하고 있다. 쟁의행위의 찬반투표를 단기간에 하는 것이 가능하다는 17개 노동조합 중에서 투표의 방법으로 13개 노동조합이 情報通信媒體를 이용하고 있다는 점을 주목해야 할 것이다.

만일 정보통신매체의 이용을 배제한다면 선원노동조합의 84%(26개)가 사실상의 쟁의행위를 위한 찬반투표를 할 수 없게 되므로 정보통신매체 이용의 정당성을 확보하는 법의 규정이 필요하다.

#### 4. 단체행동권 제한규정의 개선방안

개별 근로계약상의 의무인 근로제공 의무를 전면적·부분적으로 정지함으로써 이를 이행하지 않는 爭議行爲가 허용되기 위해서는 근로계약을 넘어서는 상위 개념으로서 쟁의행위의 정당성 및 불법 쟁의행위에 대한 책임법리가 필연적으로 요구되며, 쟁의행위의 절차적 정당성도 노동조합법상의 절차규정을 위반한 경우에 이를 곧바로 절차적 정당성이 상실된다고 보기보다는 당시 상황을 종합적으로 고려하여 이를 준수할 수 없는 객관적 정당사유가 존재하는 경우에는 절차적 정당성이 상실되지 않는 것으로 보아야 할 것이다. 한편, 正當性을 喪失한 爭議行爲에 대하여 民·刑事上의 責任을 묻는 것을 부정할 수는 없을 것이나 민·형사상의 책임을 인정함에 있어서 쟁의행위의 정당성 판단요건에 대한 검토가 곧바로 민사상 손해배상책임 또는 형사상 처벌의 요건으로 전환되지 않아야 할 것이다.

(1) 선원법 제27조는 그 취지에도 불구하고 첫째, 선원이 선박에서 헌법상 보장된 勞動三權을 실제로 행사할 수 있도록 하는 입법의 내용을 불완전하게 함으로써 헌법이 부여한 團體行動權을 과도하게 제한함으로써 기본권 제한의 최소침해의 원칙에 위배된다. 선원들은 선원법에서 허용하는 한정된 시기에만 쟁의행위를 할 수 있어, 선원들은 현실적으로 선박이 한국항에 정박중이면서 인명 또는 선박에 위해를 줄 염려가 없는 경우와 豫備原 期間만 쟁의행위를 할 수 있는데, 이는 선원들의 쟁의행위를 사실상 전면적으로 금지시키는 효과가 있다. 둘째, 선원들의 쟁의행위를 선내질서의 유지에 관한 문제로 파악하고 있다. 따라서 선원법상의 쟁의행위는 노동조합법의 쟁의행위와 같은 개념이고, 선원들의 쟁의행위 또한 헌법상 인정된 단체행동권의 하나로서 집단적 노사관계에 관한 문제인 이상 이는 노동보호적인 관점에 따라 勞動組合法으로 규정하는 것이 타당하다.<sup>130)</sup>

모든 국민은 헌법 제33조 제1항에 의하여 노동삼권이 보장되고 있어 원칙적으로 선원에게도 노동삼권이 모두 보장되어야 한다. ILO도 민간인 신분인 선

130) 헌법 제33조 제3항은 “法律이 정하는 主要防衛産業體에 종사하는 勤勞者의 團體行動權은 法律이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다”라고 규정하고 있는데, 이에 따라 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 쟁의행위는 노동조합법에서 제한하고 있다(동법 41조). 이를 통하여 볼 때 선원들의 쟁의행위도 노동조합법으로 규율하는 것이 바람직하다.

원에게 단체행동권의 제한을 두고 있지 않다. 따라서 선원법 제27조의 규정은 입법기술상으로는 선원들의 근로3권의 보장적인 측면에서도 많은 문제점을 가지고 있어 입법론상으로 선원들의 쟁의행위를 노동조합법으로 규정함과 동시에 단체행동권이 실질적으로 보장될 수 있도록 인명 또는 선박에 위험이 미치지 않는 한 쟁의행위의 실효성이 강한 조업중인 어선 및 항행중인 특정선박의 제한을 더 완화하는 조건으로 쟁의행위를 허용하여야 할 것이다.<sup>131)</sup>

(2) 쟁의행위 위반자에 대하여 선원법과 노동조합법이 同一行爲에 대하여 二重罰則<sup>132)</sup>이 되어 있다. 일본의 선원법 제30조는 외국항에 선박이 있거나 인명이나 선박에 위험이 초래되는 경우에만 쟁의행위를 금지하고 있다. 그러나 일본에서도 벌칙규정이 없고, 인명에 위험이 미치는 경우를 제외하고는 민·형사상 면책도 인정된다고 해석되나, 한국의 경우 지휘자 등은 3년 이하의 징역, 적극적인 참여자는 2년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금 등에 처하도록 하는 큰 형벌을 부과하고 있다. 따라서 쟁의행위는 노동조합법상의 문제이므로 선원법에서 삭제하고 위법성에 대한 형벌은 勞動組合法을 적용하는 것이 타당하다고 본다.

(3) 爭議行爲 議決의 特例이다. 노동조합법 제41조 제1항에 노동조합의 쟁의행위는 조합원에게 직접적으로 중대한 영향을 미치므로 전체조합원의 過半數의 贊成을 얻어야 하며, 반드시 직접·비밀·무기명 투표로 결정하도록 되어 있다. 그러나 선원노동조합은 모든 조합원이 찬반투표를 실시하는 행위자체가 사실상 어렵거나 불가능하므로 이러한 현실을 그대로 인정하는 것은 선원의 쟁의행위를 사실상 원천적으로 봉쇄하는 결과를 가져온다. 따라서 선원의 경우에는 투표가 가능한 사업장(선박)과 불가능한 사업장(선박)을 구분하여 투표가 가능한 사업장의 조합원을 기준으로 하는 노동조합법 제41조 제1항의 특례가 필요하다.

---

131) 일본 선원법은 ①선박이 외국의 항에 있는 때와 ② 그 쟁의행위로 인하여 생명 또는 선박에 위험이 미치려고 하는 때에만 선원들의 노동관계에 관한 쟁의행위를 금지하고 있다(동법 30조). 따라서 일본 선원들은 생명 또는 선박에 위험이 미치지 않는 한 항해중에도 쟁의행위를 할 수 있다.

132) 선원법 제136조 제2항, 노동조합법 제42조 제2항.

## 제2절 船員의 組合員 資格의 制限

노동법은 산업사회에서 사회적 약자인 노동자를 보호하여 사회적 강자인 사용자와 세력균형을 목적으로 하고 있고 그 세력균형을 위하는 방법으로 근로자들에게는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 법으로 허용하여 노동자들을 보호하고 있다. 근로자는 근로기준법상의 근로자 개념에 포함되는 경우에만 근로기준법상에 규정한 각종의 권리를 향유할 수 있는 바와 같이<sup>133)</sup> 노동조합법상의 근로자에 해당해야만 노동조합을 조직하거나 기존의 노동조합에 가입할 수 있는 권한과 자격이 주어진다. 각 법마다 고유한 목적과 취지가 있기 때문에 그 취지에 맞는 적용범위가 필요한데 노동조합에서는 조합원의 자격이 근로자냐 아니냐는 것이 중요한 기준이 된다. 한편, 선원은 선원법의 적용을 받기 위해서는 선원법상의 선원에 해당되고 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하여야 하는데 선원법의 적용이 배제되거나 문제시되는 선원과 선원법의 적용을 받고 있으나 조합원성을 인정받지 못하는 선원 등의 근로자성을 보호하기 위한 노동법적인 보호의 접근이 필요하다. 또한 과학기술의 발달과 사회제도의 다양한 변화로 선박의 근로형태도 예전에 비하여 많이 변모하고 있으므로 이곳에서 근무하는 선원들의 노동자성의 해석도 노동자성 보호를 위한 시대정신에 맞추어 새롭게 접근할 필요가 있다고 본다.

### 1. 노동조합의 요건과 조합원 관계

#### 가. 노동조합의 요건

노동조합법이 규율·보호하는 노동조합의 개념을 충족하는 요건으로서 實質的 要件과 消極的 要件을 제시하고 있다.<sup>134)</sup> 노동조합법 제2조 제4호에서는

133) 산재보험법이나 고용보험법에서도 마찬가지로 근로자와 사용자의 개념은 보호의 대상을 확정하는데 아주 중요한 기준점이 된다.

134) 실질적 요건(적극적 요건)은 ① 노동조합은 근로자가 주체가 되어야 한다. 주체가 된다는 것은 노동조합의 구성에서 양적으로 근로자가 대다수이고 질적으로 조합의 조직과 운영에서 근로자가 주도적인 역할을 맡아야 한다는 것을 뜻한다. ② 노동조합은 근로자가 자주적으로 결합하여야 한다. 노동조합은 사용자에 대하여 근로자의 경제적 지위향상을 도모하는 단체이므로 조합의 자주성은 노동조합의 생명이다. ③ 노동조합은 근로조건 유지, 개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도



노동조합의 정의를 규정하고 있다. 이에 따르면 勞動組合이라함은 勤勞者가 주체가 되어 自主的으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 經濟的·社會的 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 이것을 노동조합의 실질적 요건 또는 적극적 요건이라 하는데 근로자가 노조운영 및 활동에 있어서 주도적 역할 수행하여야 한다는 主體性, 노동조합이 사용자·국가·정당·종교 등 외부세력의 간섭으로부터 독립하여 조직·운영되어야 한다는 自主性, 노동조합이 근로자들의 근로조건의 유지·개선, 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 기능하여야 한다는 目的性 및 노동조합은 근로자들의 단체 또는 그 연합단체로서 자체적인 규칙, 운영조직을 갖고 계속성을 지니는 복수의 인적 결합체이어야 한다는 團體性이 그것이다.

또한 노동조합법 제2조 제4호에서는 노동조합의 정의를 규정한 본문에 이어 노동조합이 갖추어서는 아니 될 缺格要件을 정하고 있다. 노동조합이 주체성 자주성 및 목적성을 갖추었을지라도 제2조 제4호 단서에서 정한 5개 사항의 어느 하나라도 해당되는 경우 노동조합법상 노동조합으로 보지 않으며 이를 消極的 要件이라고 부른다. 따라서 주체성의 측면에서 “근로자”가 노동조합을 조직하고 이에 가입하여 활동하여야 하며, 노동조합에 사용자 또는 항상 그의 이익을 위하여 행동하는 자의 참가를 허용하거나 “근로자가 아닌 자”가 참가하는 경우에는 노동조합법상의 노동조합으로 보지 않는다고 하겠다. 결국 노동조합법상의 근로자인지 여부가 노동조합의 동 법상의 保護要件에 대한 該當與否<sup>135)</sup>로 연계되는 法理를 형성하고 있다.

적극적 요건과 소극적 요건의 관계를 어떻게 볼 것인가에는 異論이 있다. 노동조합법 제2조 제4호 단서의 소극적 요건은 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 있는 일정한 사항을 배제하여 본문의 자주성에 관한 적극적 요건을 판단하기 위한 기준을 예시한 규정이라고 본다. 또 적극적 요건을 확실하게 담

---

모함을 목적으로 하여야 한다.

소극적 요건(결격 요건)은 ① 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하고 있는 경우, ② 근로자의 단체가 그 경비지출에 있어서 주로 사용자의 원조를 받은 경우, ③ 근로자단체가 공제 수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우, ④ 근로자단체가 근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우이다. 이러한 경우는 노동조합법상 노동조합으로 볼 수 없다.

135) 노동조합의 보호요건으로는 실질적, 소극적 요건의 충족 및 설립신고를 거쳐야 하는 것으로 규정하고, 이러한 요건을 갖추지 못한 근로자들의 단결체에 대해서는 노동법상의 보호 즉, 노동조합이라는 명칭의 사용, 부당노동행위의 구제(노동조합 제81조 제1호, 2호 및 제5호의 보호는 긍정) 및 노동쟁의 조정신청을 할 수 없는 것으로 규정하고 있다(노동조합법 제7조).

보하고 다른 단체와 노동조합을 구별하기 위한 기준을 정한 규정으로 보아왔다. 그러나 단서의 5개 사항은 반드시 노동조합의 자주성이나 주체성 확보를 위한 규정으로만 보기 어렵다. 또 사용자의 이익을 대표하는 자를 배제한 것은 일면에 노동조합의 자주성을 확보하는데 기여하나 다른 한편으로는 사용자와 노동조합의 이익충돌을 사전에 배제하려는 데도 의의가 크다. 이 점에서 소극적 요건은 일괄하여 조합조직을 규제하기 위한 결격요건으로 볼 수밖에 없으며 조합의 자주성을 저해할 요인이 될 수 있다.<sup>136)</sup>

#### 나. 선원노동조합의 조합원 요건

모든 노동조합이 조합원의 범위를 설정하고 있는데, 노동법의 범위 내에서 노동조합이 自主적으로 規約에 규정할 사항이지 노사간의 협상대상이 아니다. 그러나 선원노동조합의 조합원 자격을 선원으로 한정 할 경우에 조합원이 되려면 선원법 적용대상 선원이어야 한다. 따라서 이러한 요건을 충족한 경우에는 원칙적으로 조합원성을 인정하게 된다. 그러나 선원이라는 적격성에 논란이 있거나 승무중이 아닌 경우에 선원법 적용여부가 대두된다.

노동조합의 실질적 요건의 하나는 근로자가 주체가 되어야 한다는 것이다. 여기서 근로자라 함은 노동법상 從屬勞動關係에 있는 자라고 말한다. 사용자의 지휘·명령 아래 근로를 제공하는 자로 肉體勤勞者이거나 精神勤勞者임을 묻지 않으며 또 현재 임금·급료를 받지 않는 실업자도 포함된다. 주체가 된다는 것은 노동조합의 구성에서 양적으로 근로자가 대다수이고 질적으로 조합의 조직과 운영에서 근로자가 주도적인 역할을 맡아야 한다는 것을 뜻한다.

근로자성과 관련이 있는 노동조합의 소극적 요건중 2가지를 살펴본다.

##### (1) 사용자 또는 사용자의 이익대표자의 참가에 관하여

使用者 또는 항상 그의 利益을 代表하여 행동하는 자의 참가를 허용하고 있는 경우 노동조합법상 노동조합으로 볼 수 없다(노동조합법 제2조 제4호 단서)고 하였다. 이 규정은 사용자 또는 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 노동조합에 참가를 제한하여 근로자의 노동조합의 자주성을 확보하려는 데 취지가 있다하겠으나, 실질적인 사업주가 아니면서 사업주를 위하여 행위(행동)

136) 전영배 외, 「신임단협전략과 분쟁조정 실무지침」, 중앙노동연구소 (2007), 297-299쪽.

하는 자를 사용자로 간주하다보니 이러한 자의 근로자성에 대하여 논란이 있다. 船長의 경우에 통상적으로 使用者(船舶所有者)를 대리하는 자로 간주하여 조합원성을 인정하지 않고 있다. 노동조합법상의 사용자의 개념은 시대 상황의 변화에 따라 적용의 변화가 있으므로, 비록 추상적으로 자주성이 저해될 위험이 있을지라도 구체적 실질적으로 그러한 위험이 없는 한 형식적인 지위나 직무에 관계없이 조합참가를 허용하여야 한다고 본다. 또 자주성이 저해될 것인가의 여부는 노동조합이 스스로 판단할 문제이고 사용자가 관여할 사항이 아니다.

## (2) 근로자가 아닌 자의 가입에 관하여

근로자단체가 “勤勞者 아닌 자의 加入을 허용하는 경우”에 노동조합법상 노동조합으로 볼 수 없다(노동조합법 제2조 단서 제4호 라). 노동조합의 주체성과 자주성을 저해할 우려가 있으므로 이를 배제하기 위한 규정이라고 보는 것이 일반적인 해석이다. 그러나 노동조합법 제2조 제1호에서 정한 근로자에는 현재 취업하고 있는 근로자 이외에 失業者도 포함된다고 보면 이 규정은 별 의의가 없다. 긍정적으로 본다면 이 경우 근로의 의사나 능력이 없는 자가 노동조합에 가입하여 근로자단체인 노동조합의 주체성이나 자주성을 저해할 위험을 방지하려는데 있다고 할 수 있다. 다만 우리나라의 경우 企業別 조합의 조직형태에서 당해 사업장에 취업하고 있는 근로자만을 근로자로 보아 조합원의 범위를 제한하려는 취지로 이 규정을 활용하였다. 그러나 노동조합의 자주성을 인정한다면 기업별 조합을 전제로 한 근로자로 제한할 필요는 없다고 본다. 노동조합법에서도 이러한 입법의 허점을 보완하기 위해 제2조 제4호 단서로 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자(선원)가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다는 규정을 두지 않을 수 없었다. 따라서 해고의 효력을 다투고 있는 근로자(선원)가 그 사업장에 취업하고 있는 근로자(선원)로 보아야 하고 따라서 조합원의 자격이나 조합임원자격을 상실하지 않으며 단체교섭이나 쟁의행위에서 제3자로 보아서는 아니된다.<sup>137)</sup> 최근 선원의 고용형태의 다양화 및 비전형적 근로관계가 증가하고 있어, 노동조합법상의 근로자에는 현실적으로 취업하고 있는 선원 근로자뿐 아니라 예비원 및 실업자도 포함되는 개념으로 볼 수 있다. 기존 대법원 판례는 근로기준법상 근로자와 노동조합법상 근로자를

---

137) 대판 1990.11.27 89도1579.

구분없이 사용종속을 기준으로 판단하여 왔으나 최근 판례는 실업자 조합원 가입을 인정하고 있다.<sup>138)</sup>

## 2. 선원법의 적용이 문제되는 선원

### 가. 외국인 선원

#### (1) 외국인 선원의 승선

정부와 사업주는 외국인선원 고용 확대 주장의 근거로 선원에 대한 매력화 감소, 선원비 국제경쟁력 열위, 선원 구인난을 들면서 선원수급의 안정을 도모하고, 국가경쟁력의 제고를 위하여 外航船 및 沿岸船과 遠洋漁船 및 沿近海漁船에 승선할 외국인 선원의 고용확대 정책을 펴고 있어 외국인 선원의 고용이 계속 증가하는 추세에 있다. 정부는 외항선 및 연안선과 원양어선에서 선원의 구인난을 해결하고자 외국인선원을 고용할 수 있는 법적 근거로 ‘外國人人力 雇傭管理指針’ 및 ‘漁船外國人産業練修生管理指針’을 활용하고 있고 또한 선진 해운국을 중심으로 보편화되고 있는 ‘國際船舶登錄制度’를 도입하여 외국인 선원의 고용범위를 확대하고 있다.

#### (2) 선원법 적용상 문제점

현행 선원법에서는 그 적용대상 선박에 승무하는 선원의 국적유무를 불문하고 있다. 선원법에 선원이 되고자하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 해양수산관청으로부터 선원수첩을 교부 받아야 한다(선원법 제45조 제1항). 따라서 외국인이 우리나라 선박소유자와 고용계약을 체결한 경우에는 선원수첩을 발급받을 수 있도록 규정(선원법 시행령 제8조 제2항)하고 있으므로 외국 선원의 승선이 허용된다고 볼 수 있다. 따라서 선원법 적용대상 선박에 승선하고 있는 외국인 선원은 선원법에 의하여 보호받을 수 있다.

또한 적법한 절차에 의하지 않고 불법 승선한 외국인이 선원법의 보호를 받을 수 있는지 이다. 이에 대하여 판례는 불법 고용된 외국인 근로자도 근로기준법이 적용된다고 판시하고 있으므로,<sup>139)</sup> 불법 승선한 외국인 선원도 선원법

138) 서울행정법원 2001.1.16. 선고 2000구30925 판결/대판 2004.2.27, 2001두8568 판결.

139) 대판 1993. 11.26. 93구16774 : 고용체류자격을 가지지 아니한 외국인과 국내사업장의 사업주가 구

에 의해 보호받을 수 있다고 보아야 한다. 이에 따라 외국인 선원을 선원법에 의하여 보호한다면 보호의 정도를 내국인과 동일하게 하느냐 또는 차등을 두느냐 하는 현실적인 문제에 부딪힌다. 동일하게 보호한다면 외국인에게 내국인과 동일하게 同一勞動同一賃金, 船員最低賃金, 災害補償, 有給休暇 등등을 적용해야 하는 문제가 발생한다. 그러나 이들 외국인 선원에게 내국인과 동일한 조건의 선원법을 적용하면 외국인 선원 도입의 취지중의 하나인 선원비를 절감한다는 정책에 반한다는 사업주 단체의 반발을 가져오게 될 것이다.<sup>140)</sup> 사업주와 외국인선원의 근로계약은 노동단체와 사업주간에 체결된 단체협약에 따라 적용하고 있다.<sup>141)</sup>

### (3) 노동조합 지도부 설문결과

설문에서 현재 외국인 선원이 승선하고 있는 사업장의 노동조합이 26개이며 주로 법적으로 승선이 이미 허용된 외항선 및 어선이며, 현재까지 외국인 선원의 승선이 허용되지 않은 사업장의 노동조합은 5개이며 이는 주로 항만사업장 및 여객선으로 분류되고 있다.

선원법 적용을 받는 선박에 외국인 선원의 승선이 허용될 경우에 외국인 선원의 조합원화에 대하여 65%(20개)가 찬성을 하고 있으며 20%(6개)가 반대를 하고 있다. 또한 외국인 선원이 승선하는 사업장의 노동조합(26개)이 외국인 선원에 대하여 58%(18개)가 비조합원으로 대우하고 있으며 25%(8개)는 특별조합원 또는 준조합원으로 대우하고 있다.

### (4) 외국인 선원의 사회적인 문제

출입국관리법 제15조 제1항, 제2항의 각 규정에 위반하여 고용계약을 체결하였다 하더라도, 그 외국인이 같은 법 제45조 제6호, 제82조 제5호에 의하여 강제 퇴거됨과 동시에 형사처벌을 받고, 그 사업주가 같은 법 제84조 제1호에 의하여 형사처벌을 받는 것은 별론으로 하고 그 근로계약은 유효하므로 그 외국인은 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 할 것이며, 따라서 그가 산업재해보상법의 적용대상이 되는 사업 또는 사업장에 근로를 제공하다가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 산업재해보상보험법상의 요양급여를 지급받을 수 있다 할 것이다.

140) 해상산업노련 및 한국선주협회 의견을 청취함 (2004년도에 해수부가 외국인선원에게 선원법 제54조(최저임금)을 적용해야 한다는 해석을 하여 사업주측의 강한 반대의견이 있었음).

141) 외국인 선원의 근로계약과 관련하여 이와 같은 규정을 두고 있는 것은 외국인 선원에 대한 근로조건에 관하여 선원법적용을 배제하고 별도의 노사간의 단체협약을 통하여 정할 수 있는 법적근거를 마련함으로써 외국인 선원을 고용할 때 현실적인 고용조건을 적용할 수 있도록 한 것이다. 이윤철·김진권, 전게서, 70쪽.

육상의 노동력을 확보하기 위한 방안으로 지난 1994년 도입된 외국인 산업연수생제도는 ‘노동력 착취’라는 비난과 함께 인권침해 사례가 잦아 사회문제로 대두되어 편법적인 산업연수생제도의 제도개선이 필요하였다.<sup>142)</sup> 이에 정부는 外國人雇傭許可制(外國人勤勞者의雇傭등에관한法律)를 도입하고<sup>143)</sup> 산업연수생도 근로기준법 및 퇴직금 등을 모두 받아야 하는 ‘근로자’로 판단하고 있다.

해상노동현장에서도 연근해어선에 산업연수생의 신분으로 외국인 선원이 승선하고 있고, 상선 및 원양어선에 외국인선원이 승선하고 있다. 이러한 선박에 승선하는 외국인 선원은 임금 등의 근로조건에서 내국인 선원보다 낮은 수준의 대우를 받고 있는 바 이는 선내갈등의 주된 요인이 되고 있으며 同一勞動 同一賃金의 원칙에도 반할 수도 있으므로 이들에 대하여도 ‘外國人勤勞者의雇傭등에관한法律’을 적용하는 것이 입법정책상 바람직하다.

#### (5) 외국인 선원의 조합원성

정부는 외국인 産業研修生制度의 대안으로 雇傭許可制를 실시하여 국내 노동자와 동등한 권리를 외국인 노동자에게 부여하여 외국인 노동자도 단결권, 단체교섭권 등 ‘노동삼권’을 보장받도록 하고 있다. 국적선에 승선하고 있는 외국인 선원의 인권침해 여부는 보도된 사례가 없지만 임금 등의 근로조건이 열악하다는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 따라서 외국인 선원에 대하여 인권적 측면에서도 법적 보호의 필요성은 당연하다고 하겠다. 특히 최근의 우리 사회의 추세가 외국인에게도 노동조합의 가입을 인정하고 있다. 외국인 선원도 선원법의 보호를 받고 있는 근로자 신분이므로 조합원성을 인정해야 된다고 본다.

142) 부산일보, ‘외국인고용허가제 일원화 논란’ 기사, 2006. 5. 29.

143) 정부는 산업연수생제도의 대안으로 外國人勤勞者의雇傭등에관한法律(제정 2003.8.16 법률 6967호)]를 도입하였다. 외국인 산업연수생제도는 1994년 도입되어 중소기업협동조합중앙회와 각국의 송출기관이 외국인 노동자를 관리하면서 유지돼 왔으며, 도입 당시 3년간 ‘산업연수생’이었지만 점차 연수기간이 줄어 1년의 연수를 마치면 2년간 ‘취업연수생’신분이 된다. 정부는 외국인 산업연수생제도의 대안으로 민간이 아닌 국가 간 협약에 따라 운영되는 고용허가제를 실시하여 국내 노동자와 동등한 권리를 외국인 노동자에게 부여하여 외국인 노동자도 노동삼권을 보장받고, 4대 보험에도 원칙적으로 가입하도록 하였다. 고용허가제의 체류기간은 산업연수생제와 같은 3년이다. 정부는 2005년 7월 외국인력정책위원회에서 2007년부터 산업연수생제도를 폐지기로 결정하였다. 2006년 5월 현재 태국, 베트남, 필리핀, 몽골 등 6개국이 인력을 보내고 있다.

## 나. 예비원 선원

### (1) 선원법 적용여부

우리 선원법 제65조의2에 豫備員制度를 규정하고 있다. 豫備員<sup>144)</sup>이란 임금을 받을 목적으로 배 안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자 가운데 현재는 배에 ‘승무중이 아닌 자’를 말한다. 여기서 ‘승무중이 아닌 자’의 의미에 대해서는 광의설과 협의설이 있다.<sup>145)</sup> 선원이 선원법의 적용을 받기 위해서는 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하여야 한다고 하였다. 여기서 선박 승무의 개념을 어떻게 파악할 것인가에 따라 적용이 달라진다. 선원법의 적용대상 선박에서 근로를 제공하기 위하여 선박소유자와 근로계약을 체결한 자라고 하더라도 선박에 승무하지 않으면 선원법이 적용되지 않기 때문이다. 여기서 ‘선박의 승무원’ 선박공동체의 일원으로 선박항행조직(선내작업조직)에 계속적으로 참여하는 것을 말하며<sup>146)</sup>, 생활의 본거지가 꼭 선박내일 것(선박에 상주하는 것)을 필수요건으로 하는 것은 아니다. 이는 선원법상 예비원으로 규정하고 있는 것은 유급휴가자, 선박소유자의 귀책사유로 하선한 자, 선원법 제106조(선원의 교육훈련) 또는 다른 법령의 규정에 의하여 의무적으로 교육·훈련을 받는 자, 상병 때문에 하선하여 요양중인 자, 휴직한 선원 및 정직 중인 선원 등으로 한정하고 있다. 또한 예비원 보호규정은 선원법 제5조에 규정된 일반조항과 제62조의2에 규정된 임금지급의무만이 있을 뿐 다른 근로조건에 관하여는 규정이 없으므로 이는 근로조건을 보호할 필요가 없는 상태에 있는 자를 예정한 것이다.

144) ‘예비원’이란 임금을 받을 목적으로 배 안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자 가운데 현재는 배에 ‘승무중이 아닌 자’를 말한다. 예비원은 대기원, 유급휴가자, 휴직 또는 정직 중인 선원, 교육 또는 훈련중인 선원, 상병 때문에 하선하여 요양중인 자, 관혼상제 때문에 특별히 휴가를 얻은 자 등이 해당된다.

145) 여기서 ‘승무중이 아닌 자’의 의미에 대해서는 장래에 선박에 승무하기로 예정된 일반근로자도 이에 해당한다고 보는 광의설과 장래에 선박에 승무하기로 예정된 근로자는 제외되고 실제로 선박에 승무하도록 예정되어 언제라도 선박에 승무할 수 있는 상태에 있는 자에 한정된다는 협의설의 견해 대립이 있다. 그러나 선원법상의 예비원은 배 안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자로서 언제라도 선박에 승무할 수 있는 상태에 있는 자로 한정된다는 협의설이 타당하리라 본다. 이윤철·김진권, 전거서, 84쪽.

146) 선박직원법에서도 “선박에의 승무”의 용어를 사용하고 있다(동법 제1조 이 법은 선박직원으로서 선박에 승무할 자의 자격을 정함으로서 선박항행의 안전을 도모함을 목적으로 한다. 제11조 등).

## (2) 예비원 선원의 조합원성에 관하여

선원노동조합의 조합원 자격을 선원으로 한정 할 경우에 조합원이 되려면 선원법 적용대상 선원이어야 한다는 협의설이 있다. 선원법에 따른 예비원은 승무중이 아니어도 선원법의 적용을 받으므로 당연히 조합원성을 인정받는다. 그러나 선박의 승무를 하지는 않지만 근로를 제공하고 있는 근로자로서 예를 들면 船舶艙裝員 및 정비지원인력을 예비원으로 볼 수 있는가가 문제된다. 통상적으로 일반 해운선사에서의 의장원은 지속적으로 건조되는 선박의 일정에 맞추어 조선소에 상주하면서 의장업무만을 수행하는 자와 조선소에서의 의장작업이 완수되면 선박에 승선하여 근로를 제공하게 되는 자로 구분될 수 있다. 선원법 제3조 제1호 및 제65조의2가 규정하고 있는 예비원은 승무 중이 아니므로 근로를 제공하지 아니한다는 것을 전제로 하여 볼 때에, 전자의 경우에는 지속적으로 의장업무만을 수행하며 조선소에 상주하게 되므로 일반근로자로 보는 것이 타당할 것이며, 후자의 경우에는 선박소유자와의 근로계약을 맺은 채 승무하기 위한 준비단계에 해당된다고 할 것이므로 이는 선원으로 볼 수 있다. 한편, 정비지원인력은 승무를 하지 않고 지속적으로 선박의 일정에 맞추어 입항중인 선박에 승선하여 선박의 정비업무만을 수행하는 하고 있으므로 협의의 개념으로 일반근로자에 해당된다고 여겨진다.

결론적으로 노동조합법에 의하면 선박의장원 및 정비지원인력이 임금을 받고 근로를 제공하므로 조합원성이 있는 근로자이다. 그리고 장래에 선박에 승무하기로 예정된 근로자도 임금을 받기로 고용되었다면 이들도 예비원으로 조합원성을 인정하는 광의설이 타당하다고 본다.

## 다. 선내 보조자

선박에는 실제 승선하고 있는 試運轉중인 선박의 技士, 선박에 便乘한 會社員, 救助船의 作業員, 旅客船내의 案内員, 衛生管理者, 看護員 등이 있다. 이들 중에 실제 승선하고 있어도 시운전중인 선박에 승선하여 일하는 기사, 선박에 편승한 회사원, 등은 선박공동체의 일원으로서 항행조직에 계속적으로 참여하는 것이 아니므로 승무하는 선원에 해당되지 않는다고 본다. 그러나 구조선의 작업원, 여객선내의 안내원, 위생관리자, 간호원 등은 선박에 계속적으로 승선



하여 근로를 제공하고 있으므로 선원에 해당된다.

결론적으로 선내보조자도 임금을 받고 근로를 제공하는 근로자이므로 노동조합법상의 근로자에 해당되며 조합원성을 인정하는 광의설이 타당하다고 본다.

## 라. 단기간 및 계절별로 고용된 선원

선박에는 短期間 雇傭되어 승선하다가 하선하는 경우와 季節別로 操業하는 어업 현장에서 일을 하다가 休漁期에 사실상의 근로관계가 해지되어 하선하는 경우가 있다. 이들은 승선중에는 선원법의 적용을 받으나, 하선하여 고용이 해지된 상태에서는 선원법의 적용을 받지 않게 된다.

또한 선원법의 적용을 받는 어선에 단기간 승선하여 보조적으로 일하는 漁夫를 선원으로 볼 수 있는가의 문제가 있다. 일반적으로 선박에 근무하려면 선원수첩을 소지하고 선박소유자와 근로계약을 맺고 선원의 자격으로 근무해야 하는데, 어선원이 부족한 현실에서 연근해어선에서 단기간 어로작업에 종사하는 漁夫중에는 선원수첩을 소지하지 않고도 어선에 승선하여 조업을 하는 경우가 있다. 이들은 같은 선박에서 선원신분으로 일하는 자와 동일노동을 하고 있다. 이러한 漁夫들을 선원으로 보아야하는가 또는 잠시 어선에서 일하는 일반근로자로 보아야 하는가가 문제이다. 이러한 경우는 선원으로 간주하여야 하지만 노동현장이 실정법의 적용을 수용하지 못하는 현실이다.

결론으로 단기간 고용되어 승선하다가 하선하는 자와 계절별로 조업하는 어선에서 휴어기에 사실상의 근로관계가 해지되어 하선하는 자는 승선중에는 선원법의 적용을 받으므로 선원으로서 조합원성을 인정받으나, 하선하여 고용이 해지된 상태에서는 선원법의 적용을 받지 않게 되므로 선원으로서 조합원성을 인정받지 않는다고 본다.

## 마. 해외취업선원

### (1) 선원법 적용여부

海外就業船員(送出船員)이란 외국선박에 취업하고 있는 내국인 선원을 말한다.<sup>147)</sup> 따라서 외국선박은 원칙적으로 우리나라 선원법의 적용이 배제되므로

이에 승선하고 있는 내국인 선원은 선원법에 의해 보호를 받을 수 없다. 다만 대한민국의 국적을 취득할 조건으로 傭船되거나 국내항 사이만을 항행하는 외국선박에 승선하고 있는 내국인 선원은 선원법의 적용을 받는다. 그러나 해외취업선원은 선원법이 직접 적용되지 않으므로 이들을 보호하기 위한 입법적 대책으로 해외취업선원의 근로관계에 관여하고 있는 선박관리업자를 규제함으로써 간접적으로 이를 보호하고 있다.<sup>148)149)</sup>

## (2) 해외취업선원의 조합원성에 관하여

노동조합법 제2조 제4호에는 노동조합이 주체성 자주성 및 목적성을 갖추었을지라도 소극적 요건에 해당하는 동법 단서에서 정한 5개 사항의 어느 하나라도 해당되는 경우 노동조합법상 노동조합으로 보지 않는다는 규정이 있다. 해외취업선원은 근로자로서 주체가 되고 자주적으로 단결할 수 있는 단체를 형성할 수 있으나 해외취업선원은 사용자가 외국의 선주이므로 노동조합법 적용대상이 될 수 없고 또한 국내 선원관리업자 역시 노동조합법상 임금 기타 근로조건에 대한 결정권을 가지고 있지 않아 단체교섭 당사자가 될 수 없어, 해외취업선원 노동조합은 구성요건인 단체교섭의 대상이 없는 근로자에 해당하여 노동조합법의 적용대상에 넣을 수 없다는 소극설이 있다.

한편, 선원법은 船舶管理業者에게 해외취업선원의 보호를 위한 상당한 의무와 책임을 지우고 있고 해외취업선원의 사용자가 외국선주이지만 국내 선박관리업자가 임금 기타 근로조건에 대한 결정권을 위임받고 있어 선박관리업자가 실질적으로 사용자로서의 역할을 하고 있는 부분이 있으므로<sup>150)</sup> 선박관리업자가 단체교섭 당사자가 될 수 있어 해외취업선원은 근로자로서 주체가 되고 자주적으로 단결할 수 있는 단체를 형성하여 단체교섭의 대상이 있는 근로자에

147) 해외취업선원은 1960년초 편의치직선에 취업을 시작하여 우수한 해기력을 인정받아 1987년에는 최전성기를 맞이하였으나 1988년 서울올림픽을 계기로 육상근로자의 임금상승과 3D업종 기피 등으로 선원송출이 급감하였다.

148) 선원법(103조), 해운법(34조), 船舶管理業의登錄要領(해양수산부고시 제2003-93호), 海外就業船員의災害補償에관한규정(해양수산부고시 제2001-96호).

149) 해외취업선원도 선원법에 국민건강보험, 국민연금, 고용보험을 적용하도록 법제화되었으며 해외취업선원의 근로관계에서 노사간 단체협약을 통하여 선원법의 상당한 부분을 적용하고 있다.

150) 2006년 해사노동협약의 “선박소유자” 정의에 선박소유자에게 부과된 의무와 책임을 인수하기로 동의한 선박관리자를 포함하고 있어 선박관리업자를 사용자의 개념으로 해석할 수 있는 부분이 있다고 본다.

해당하여 노동조합법의 적용대상에 넣을 수 있다는 적극설이 있다.

전자의 주장은 개인적으로 해외취업을 하는 선원의 경우에 해당될 수 있다고 보며, 후자의 주장은 선원법에 의한 선박관리업자를 통하여 해외취업을 하는 선원의 경우에 해당될 수 있다고 본다. 현재 한국선원의 해외취업의 관행을 보면 근로자의 보호측면에서 노동조합의 조합원성을 인정하고 있어 해외취업선원의 조합원성을 인정하는 것이 타당하다고 본다. 현실적으로 외국적 선박 소유주의 편의취적선에 승선근무하는 해외취업선원의 권익보호와 복지증진을 목적으로 해외취업선원을 조직대상으로 하는 노동조합<sup>151)</sup>이 있다.

### 3. 선원법의 적용이 문제되지 않은 선원

#### 가. 선장

선원법 제3조 제2호는 船長이란 “海員을 지휘·감독하며 선박의 운항관리에 관하여 책임을 지는 船員을 말한다”라고 규정하고 있다.<sup>152)</sup> 즉, 선장이란 선박 소유자로부터 선임된 특정선박의 지휘자로서 해원을 지휘 감독하며 선박의 운항관리에 관하여 책임을 지는 선원을 말한다. 선장은 선박소유자와 함께 해상기업의 공동 경영자로서 강력한 권한을 행사할 수 있었고 선박의 운항 지휘자로서의 해원에 대한 형벌권까지 포함하는 것이었으나, 18세기에 와서 모든 형벌권은 국가에 귀속되게 됨에 따라 선장은 해원의 指揮命令權과 懲戒權만 보유하게 되었다. 20세기에 와서는 이 징계권도 민주화되어, 현대에 와서는 교통·통신의 발달과 지점·대리점의 발달로 선장에게 그와 같은 강력한 권한과 책임을 부여할 필요가 없어진 결과, 권한과 책임이 축소되었다.

151) 해외취업선원노동조합은 1981년 2월 1일 당시 노동조합법 시행령 제7조 제2호(외국의 선박에 취업하는 근로자)에 따라 설립되었으며, 외국적 선박 소유주의 편의취적선에 근무하는 해외취업선원의 권익보호와 복지증진을 목적으로 결성한 전국적 규모를 가진 직종별 조합임. 선박관리업자의 업무영역이 선박관리, 선원관리, 보험관리 등으로 확대됨으로써 1997년에 조합명칭을 전국선박관리선원노동조합으로 변경함.

152) 선장이 되기 위해서는 배안에서 근로를 제공하기 위하여 고용되고 선박소유자에 의하여 선장으로 선임되어야 하며, 선박의 지휘(선박운항관리에 대한 책임자) 및 해원을 지휘, 감독하는 자이어야 한다. 그러나 선박 소유자로서 스스로 선장이 된 선주선장은 공법상의 선장에는 해당하지만 사법적·노동법적인 측면에서의 선장에는 해당하지 않는다.

### (1) 선장의 공법적 지위와 사법적 지위 <sup>153)</sup>

선박은 해상의 위험을 자력으로 극복해야 하고 그 자체로도 재산적 가치가 클 뿐만 아니라 많은 인명과 재화를 떠맡고 있어 선박공동체의 책임자인 선장에게 公法上의 권한과 책임을 부여하고 있다.<sup>154)</sup> 이러한 권한과 책임은 선박공동체의 안전을 확보하고 공법상의 목적을 실현하기 위해서 법에 의해서 부여된 것으로 선박소유자의 의사에 의해서 변경되거나 소멸할 수가 없는 것이다. 또한 선박은 선박소유자를 떠나서 바다를 항행하기 때문에 해상기업자와 積荷利害關係人, 여객, 구조료채무자의 이익을 보호하기 위해서는 항해중 임기응변적 상황에 대처할 수 있어야 하므로 상법은 선박의 책임자인 선장에게 포괄적인 대리권을 인정함과 동시에 여러 가지 책임을 부담시키고 있다.<sup>155)</sup> 그러나 교통·통신의 발달과 지점·대리점의 발달로 선장에게 과거와 같이 강력한 권한과 책임을 부여할 필요가 없어진 결과, 권한과 책임이 축소되어 선장은 선박소유자의 단순한 상업사용인의 지위로 전락하였으며, 1991년 개정 상법은 이점을 고려하여 선장의 직무상의 주의의무에 관한 제770조와 해원의 선임·감독책임에 관한 제771조를 삭제하였다.<sup>156)</sup>

### (2) 노동법적 지위

선장이 선박의 공동경영자로서 운임수입에 관여하여 기업이윤을 얻었던 것에서 현재는 임금수입을 목적으로 하는 피용자인 선원으로 전환되었다. 따라서 선장도 선원에 해당하는 이상 선원법을 비롯한 노동관계법률의 보호를 받는 것이 타당하다. 그런데 선장은 다른 선원과는 달리 사법적·공법으로 광범위한 권한을 가지고 있기 때문에 노동법적 지위와 관련해서는 다음과 같은 문

153) 김동인, 전거서, 93-97쪽.

154) 선장의 공법상 지위를 보면 각종 해사법규, 선원법(제2장, 제3장), 검역법(제6조), 관세법(제135조), 선박안전법(제10조의3), 호적법(제54조), 선박직원법(제11조2항), 사법경찰관리의직무를행할자와그직무범위에관한법률(제7조), 선박및해상구조물에대한위해행위의처벌등에관한법률 등에서 선장에게 공법적 권한과 책임을 부여하고 있다.

155) 선장의 사법적 지위를 보면 선장은 선박소유자에 대하여는 선적항 외에서 항행에 필요한 재판상 또는 재판외의 모든 행위를 할 권한과 선적항에서 해원의 고용과 해고를 할 권한을 가지고 있고(상법 제773조), 이해관계인에 대하여는 항해중 적하와 사망한 여객을 위하여 수화물을 처분할 수 있으며(상법 제776·제828조), 해난구조가 있는 경우에는 구조료채무자에 갈음하여 그 지급에 관한 재판상·재판외의 모든 행위를 할 권한을 가지고 있을 뿐 아니라(상법 제859조 제1항) 대선장 선임과 계속직무집행의 책임(상법 제769조), 계산·보고의 의무(상법 제779조) 도 부담하고 있다.

156) 정영석, 「해상법 강의요론」(부산: 해인출판사, 2003), 46쪽.

제가 제기된다.

### ① 선장의 사용자로서의 지위 인정여부

선원법 제5조는 근로기준법 제2조(사용자의 정의규정)를 적용하고 있는데, 이는 본래의 사용자는 사업주인 선박소유자이지만 사업주를 위하여 선원노동관계 업무의 실질적인 권한을 가진 “事業經營擔當者”와 “기타 근로자에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행위하는 자”를 광의의 사용자로 보아 선원법 등의 노동관계법을 준수할 책임을 선장에게 부여하기 위한 것이다. 근로기준법의 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말하는데 선장의 私法상의 권한을 고려할 때 선장은 이러한 의미에서의 사용자에는 해당하지 않는다고 보아야 한다. 그러나 “근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”란 채용·인사·급여·후생·인사관리·징계 및 재해방지 등의 근로조건의 결정 또는 근로제공에 관하여 이를 지휘·감독할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 말한다. 따라서 선장이 선원을 고용하고 해고할 권한이 있는 이상(상법 제773조) 이러한 의미의 사용자에 해당한다. 따라서 선장이 근로기준법의 사업주나 사업경영담당자로서의 사용자에는 해당하지 않지만 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자로서의 사용자에는 해당한다고 볼 수 있다.

### ② 선장의 노동조합원으로서의 지위 인정여부

노동조합법에 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”가 노동조합에 참가를 허용하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다고 하였다. 따라서 이러한 규정과 선장의 선원으로서의 지위 및 사법상의 지위를 고려할 때 선장이 노동조합원이 될 수 있는지 문제되는데 학설에는 긍정설과 부정설이 있다.<sup>157)</sup> 선원법상 ‘선장’은 사업주를 위하여 행동하는 자에 해당하고, 해상법에서 선장은 선박소유자의 대리권 조항을 근거로 하여 노동조합원의 자격이

157) 긍정설은 선장의 대리권은 지배인과 같이 영업에 관한 것이 아니라 선박의 운항책임자로서 항해를 위하여 필요한 권한이고, 선장이 해원을 고용하고 해고하는 것도 선박의 안전을 담당할 해원의 적부에 관한 선택이기 때문에 선박소유자가 경영권에 기해서 행하는 고용과 해고와는 그 성격이 다르다는 것을 이유로 이를 긍정하는 견해가 있다.

부정설은 노동조합법의 ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자(사용자의 이익대표자)’란 근로기준법의 사업경영담당자나 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자와 같은 개념으로(동법 15조) 선장이 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자에 해당하는 이상 노동조합원이 될 수 없다는 것이다.

없다고 보아왔다. 공법상 선장은 선박소유자의 대리권을 상업사용인으로서 재판상 재판외의 권한을 행사할 수 있는 이행보조자로 풀이하는 것이 통설이다.<sup>158)</sup> 사업주가 사업장의 근로자에게 적용하는 취업규칙이 조합원 및 비조합원에게 효력이 미치는데<sup>159)</sup> 선장에게도 동일한 취업규칙이 적용되어 실질적으로 근로자 신분의 지배를 받고 있다.

### (3) 노동조합 지도부 설문결과

선장의 조합원 가입에 대하여 현행 노동조합법에 선장은 사업주를 대리하는 자로 간주하여 조합원성을 인정받지 못하고 있으나 선장도 조합원성을 인정받아 노동조합 가입하는 것에 대하여 26개 노동조합(84%)이 찬성하고, 현행 유지가 3개 노동조합으로 나타났다. 현행 노동조합법은 선장의 가입을 인정하고 있지 않지만 선장이 노동조합에 가입되어 있는 사업장의 노동조합이 9개가 존재하고 있다. 선장의 노동조합 가입방식은 6곳이 유니온숍 제도, 3곳이 오픈숍 제도를 택하고 있다. 선장의 조합원화가 증가하는 추세이다.

### (4) 선장의 조합원성에 관하여

오늘날 선장은 형식적으로는 노동법에서 규정한 “사용자의 이익을 대표하는 사람”에 포함되나 실질적으로는 그러한 권한을 행사하지 못하고 있다. 선원의 인사권은 선박소유자의 인사부의 전속적인 행위로 정착되었고 사법경찰권도 사실상 행사할 수 없는 실정이며, 항로 선정권도 통신의 발달로 인하여 해무부의 지시사항으로 되어 있으며, 영업사항도 영업부가 선장에게 통지하는 사항으로 정착되었다. 이러한 입장에서 보면 선장은 노동법에서 규정한 조합원의 가입의 결격요건을 완전하게 갖춘 사용자대표로 볼 수 없으며, 선장에게 요구하는 대응조치는 긴급시에 선원법에서 요구하는 법정책무사항 정도이며, 또한 선장은 부당한 해고의 위험과 부적당한 고용조건의 노동환경에 놓일 수 있다. 이러한 상황에서 선장의 대리권을 근거로 하여 선장을 노동조합원의 자격을 인정하지 않는다는 것은 선장이 마땅히 보호받아야 할 근로자로서의 권익 또는 고용조건의 개선을 위한 적극적이고 직접적인 수단이 없으므로 이

158) 박용섭, “선장은 노동조합원이 될 수 있는가”, 『월간 해기』, 1996년 7월호, 21쪽.

159) 협약자치는 기본적으로 조합원만을 국한하여 대상으로 한다. ; 단체협약은 원칙적으로 비조합원에게 구속력을 미치지 못하지만 예외적으로 단체협약은 비조합원에 대하여 구속력을 미칠 수 있다. 김상호, “비조합원의 집단적 노사관계법상 지위” (한국노동중앙연구원, 1995), 78쪽.

는 헌법에 보장된 국민의 노동삼권을 배제하는 결과를 가져오게 된다.

오늘날 선박승무원의 일반 대형 상선의 경우에 개략 20명 이내의 정예화된 소수인원으로 구성되어 있으며, 어선의 경우에도 소수의 선원이 승선하는 것이 대부분이다. 따라서 선장의 권한과 의무를 고려할 때 조합원 자격인정은 소수인원이 승선중인 선박에서 많은 영향을 미칠 수 있으나 사용자의 이익보다는 근로자의 이익을 위하여 적극적인 활동을 가능하게 해주는 요인이 크다고 본다. 국제간을 항해하는 항공기 및 선박은 청원경찰법 제2조 제3호의 “중요시설·사업장 또는 장소”에 해당하는 곳으로, 항공기의 기장은 청원경찰법<sup>160)</sup>의 적용을 받고 있으나, 선박과 같이 외국을 항해하는 국내항공사의 항공기 기장에게 조합원 자격을 합법화하여 인정하는 사회적 변화가 있었다.<sup>161)</sup> 현재 선장은 사용자를 대리하는 자로 보아 단체협약상 조합원자격 범위에서 제외하고 있으나 최근에 일부 노동조합에서 사업주와 단체협약에 의하여 선장의 조합원성을 인정하고 있다.

결론적으로 선장은 노동법에서 규정한 사용자를 대리하는 자로 해석하여 조합원성을 인정하지 않는다는 부정설과 사용자성보다는 근로자성이 강하므로 조합원성을 인정해야 한다는 긍정설이 있으나, 현 세태는 긍정설의 방향으로 가고 있으며 이의 접근방법이 소극적인가 또는 적극적인가가 문제이다. 따라서 선장의 노동조합원 자격을 부여할 것인가의 여부는 법리적으로 공사법상의 대리권 유무 또는 노동조합법의 결격사유로서만 결정할 것이 아니라 사회정책적인 면에서 접근하여야 한다고 보며, 현실적으로 한국에 자주 입항할 수 있는 연근해를 항해구역 또는 조업구역으로 하는 선박의 선장부터 우선적으로 노동조합 가입권을 인정하고 원양구역을 항행 및 조업하는 선박에 근무하는 선장은 자기 의사에 따라서 선원노동조합에 가입할 수 있도록 노사가 합의하는 것이 바람직하다고 본다.

## 나. 실업자 선원

---

160) 청원경찰의 노동조합원 자격여부에 대하여 청원경찰은 노동조합에 가입하거나 조합원으로서 활동할 수 없으며, 현재 노동조합에 가입되어 있는 청원경찰은 즉시 탈퇴되어야 할 것임(노조 01254-5151, 1987-03-30). 청원경찰법 제2조제3호의 ‘중요시설·사업장 또는 장소’에 선박·항공기 등 수송시설을 포함하고 있으며, 항공기 기장은 청원경찰법의 적용을 받고 있음.

161) 국내항공사에 항공기 기장·부기장으로 구성된 노동조합의 실체(대한항공운항승무원노동조합, 2000. 5. 30 인가)를 인정하고 있다.

노동조합법상의 근로자는 근로자들이 단결을 통해서 그들의 경제적·사회적 지위향상이라는 연대적 목적을 추구하는 주체이면 충분하며, 반드시 “특정 사업 또는 사업장”에서 직접적인 지휘·감독을 받는 것을 요건으로 하지 않는다. 왜냐하면 자신의 노동력을 제공하고 그 노동력 제공의 대가로 받는 임금·급여·수당·수수료로 생활하는 근로자는 노동력을 이용하는 상대방(사용자)과 대등한 교섭을 할 수 있도록 하기 위해서 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권의 주체가 되어야 하기 때문이다.

선원으로서 실직을 하였거나 새로이 선원이 되고자하는 자는 선원법의 적용을 받지 못하고 있다. 이러한 실직자 및 구직자를 근로자의 보호측면에서 어떻게 하여야 할 것인가가 문제이다. 노동조합법상 근로자의 범위는 근로기준법상 근로자 범위보다 넓다. 즉, 근로기준법상의 근로자가 그 규율을 받는 사용자에게 근로계약관계를 형성하고 있는 자 즉, 특정 사업(장)에 전속되고 근로시간이나 근무장소의 제한을 받는 등 비자주적 노동이 전제되지만, 노동조합법상의 근로자는 자기의 노동력을 팔아서 생활할 수밖에 없는 사회적 약자 일반을 전제하고 있는 것이다. 또한 근로자로 보호할 것인가의 여부는 정치적·경제적·사회적·법률적인 부분을 종합해서 판단해야 하는데 오늘날 사회적·경제적 상황의 변화, 노동조합의 존재이유, 실업자보호의 필요성, 노동력의 제공형태 등을 고려할 때 실업자도 노동조합을 조직할 수 있는 근로자로 보호하려는 방향으로 나아가고 있다. 실직자의 노동조합가입 문제는 이미 선진국에서는 관행화되어 해결되고 있다. 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 유일하게 우리나라에서만 실직자의 노동조합가입이 문제시되고 있는 것은 기업별노조 조직체계를 채택하고 있는 현실에서 비롯된다고 볼 수 있다. 즉, 기업별노동조합 조직의 경우 직장을 잃으면 바로 조합원 자격을 잃기 때문에 일어나는 현상으로 볼 수도 있다.

근래에 우리 판례는 해직근로자 및 구직실업자도 노동조합법상의 근로자에 해당돼 노동조합에 가입할 자격이 있고 실업자에게 가입자격이 주어지는 것은 특정기업의 단위노동조합이 아니라 해당업종의 산별노동조합에만 국한된다며 이 경우의 실업자에는 해직 근로자뿐만 아니라 실직자와 구직중인 실업자도 포함된다고 판결하였다.<sup>162)</sup> 따라서 선원으로서 실직을 하였거나 새로이 선원

---

162) 서울행정법원은 2001년 1월 16일 “근로자는 실제로 일을 하거나 특정 사용자에게 종속되어 있는



이 되고자하는 자는 선원법의 적용을 받지 못하므로 협의설보다는 광의설에 따라 노동조합법상의 조합원성을 인정받아야 한다고 본다.

#### 4. 조합원성 완화의 개선방안

노동법은 산업사회에서 사회적 약자인 노동자를 보호하도록 근로자들에게 노동삼권을 보장해주었고 근로자는 노동조합법상의 근로자에 해당해야만 노동조합을 조직하거나 기존의 노동조합에 가입할 수 있는 권한(자격)이 주어지고 있다. 선원집단의 조직활성화 방안으로 선원의 조합원가입권을 확대하는 방안이 있다. 선원은 선원법의 적용을 받기 위해서 선원법상의 선원에 해당되고 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하여야 하는데 선원법의 적용이 배재되는 곳에서 일하는 선원, 외국인 선원, 사용자 개념의 선장, 선원으로 취업을 원하는 실업자 등은 선박 승무의 개념 및 인적 요인에 따라 조합원성을 확보하는데 있어 문제가 있을 수 있다. 그러나 이들도 노동조합법상의 근로자 신분이면 이들의 노동조합원성을 인정하여 근로자로서의 보호를 고려하는 정책 방향이 바람직하다고 본다.

이를 고려하면, 선장은 법률상으로 사용자의 개념으로 해석하여 노동조합 가입을 유보하였지만 현실적으로 사용자정보다는 근로자성이 더욱 강하며, 노사합의로 조합원성을 인정받아 조합원이 된 경우도 있어 향후에 노동조합법이 이를 반영하여야 할 것이다. 또 외국인선원은 근로조건에서 내국인과 차별이 있으나 국내 근로자와 동등한 권리로 노동삼권을 보장하도록 한 ILO 규정이나 외국인 노동자의 권익보호를 위한 노동삼권을 보장받도록 한다는 정부의 방침에 맞추어 외국인 선원의 조합원성을 인정하여야 될 것이다. 또 선원으로서 실직하였거나 새로이 선원이 되고자하는 자는 선원법을 적용받지 못하고 있으나 해직근로자 및 구직실업자도 노동조합법상 근로자에 해당돼 노동조합에 가입할 자격이 있으므로 노동조합법상 조합원성을 인정해야 할 것이다. 또 海外就業船員, 豫備員 船員, 國·公有船舶에 승무하는 선원, 船內 補助者, 단기간 및 계절별로 고용된 선원 등도 선원법의 적용대상이 되지 않을지라도 선원

---

지의 여부가 아니라 단결권 등 노동삼권을 보장할 필요성이 있는지 여부에 따라 그 범위가 결정되어야 한다. 따라서 일시적으로 실업상태에 있거나 구직중인 사람의 경우도 근로자에 포함된다. 서울행정법원 2001. 1. 16. 선고, 2000구30925 판결(노동조합설립신고반려처분취소).

근로자를 보호하는 견지에서 선원법을 적용하면서 노동조합법상의 조합원성을 인정해야 한다고 본다.

이러한 직종의 근로자의 노조가입자격을 논하는 것은 선원의 노동조합 가입권이 일부 금지되어 있다는 기존의 현실을 전제로 한 것으로 선원의 근로자성이 인정되는 한 이에 근거한 노동관계는 노동법의 영역안에서 규율되어야 할 것이고 특별법의 성격을 갖는 선원법에 있어서도 헌법 제33조에 기초하여 결국 결사의 자유원칙에 따라 모든 범주의 선원에게 단결권을 확대하기 위하여 선원노동조합의 가입권을 인정하여야 한다고 본다.

### 제3절 船員勞動組合의 會議機能의 制限

#### 1. 회의개최의 시간적·장소적 제한

노동조합법에 勞動組合은 總會를 매년 1회 이상 개최하여야 하고 총회에 갈음할 代議員會를 둘 수 있고, 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있으며, 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 소집하도록 하고 있으며, 代議員은 직접·비밀·무기명으로 선출하며 3년을 초과할 수 없다고 규정한다(노동조합법 제15조, 제17조, 제18조, 제19조). 또한 노동조합법 제16조 제2항에서 총회의 의결사항은 재적조합원 過半數의 出席과 출석조합원 過半數의 贊成으로 의결하며, 중대한 의결사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 하고 있으며, 특히 노동조합법 제41조 제1항에서 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하도록 요건을 강화하고 있다.

육상 사업장의 노동조합은 연중 수시로 회의의 규정 절차에 따른 개최가 사실상 가능하다. 그러나 선원노동조합은 회의 개최의時機와 場所를 선정하는데 어려움이 있다. 즉, 선원의 절대다수가 해상에 거주하면서 선박단위별로 각기 다른 해역을 항해하거나 조업하고 있으므로 노동조합이 회의를 소집할 경우에는 會議의 成員이 가능하도록 항해중인 선박이 항구에 입항하는 기간, 어선의 경우에 조업을 쉬는 기간, 회의 성원이 가능한 다수의 구성원이 휴가중

인 기간, 氣象異變에 항상 대비해야 하는 船舶動靜의 불확실성 등의 時機를 고려하여야 하며, 회의장소의 선정도 선박의 특성상 入港地가 변경되는 경우를 고려해야 한다. 그리고 선박의 운항 주체가 사업주이므로 사업주의 운항 계획을 사전에 고려해야 한다. 따라서 다수의 선박으로 구성된 선원노동조합은 회의 개최의 시기와 장소를 선정함에 있어 노동조합에서 임의로 결정하기에 앞서 주변 상황을 고려해야 하는 한계성을 지니고 있다. 이러한 관계로 선원노동조합은 조합원이 시간적·장소적 제한을 받게 되어 임시총회 및 임시대의원회를 수시로 소집하기가 사실상 어려운 형편이며, 회의 절차의 방법과 의결사항은 제한적일 수밖에 없고 절차상의 하자가 다소 있더라도 사업장의 특성에 맞는 제도를 만들어 회의를 개최하고 있다.

## 2. 조합원 참석의 제한

다수의 선박으로 구성된 선원노동조합의 조직체는 회의를 船上보다는 육상의 장소에서 하게 된다. 일반적인 선원노동조합은 모든 조합원이 회의장에 참석하는 것이 현실적으로 어려우므로 대다수의 노동조합이 總會 대신에 代議員會를 두어 회의의 요건을 충족하고 있다. 이러한 회의에 참석하는 대의원의 선출은 제한적이 된다. 즉, 육상에서 개최되는 회의에 승선중인 선원은 참석을 보장할 수 없는 현실이므로 회의에 참석 가능한 예비원에 해당하는 선원이 선별적으로 선출되는 경향이 될 수 밖에 없다. 또한 대의원은 회의를 마치면 선원근로의 특성상 다시 승선하여 장기간 항해나 조업을 하게 된다. 이 같은 상황에서 노동조합이 임시회의를 소집할 경우에 회의의 구성원이 승선중이므로 會議成員이 곤란하게 되어 회의 개최하기가 용이하지 않다.

선원노동조합 지도부의 설문 분석에서 나타난 바와 같이 선원노동조합은 회의 소집이 쉽지 않다. 선원노동조합이 임시회의가 필요할 경우에 개최가 수월하거나 가능한 곳은 대의원이 승선하더라도 선박 입출항 일정을 고려하여 개최할 수 있는 내항선 및 항만사업장을 가진 노동조합이며, 임시회의가 어렵거나 불가능하다는 곳은 선박이 원양항해 및 조업으로 선원이 장기간 승선하는 사업장의 노동조합으로 분류된다.

또한 노동조합 운영상 회의 개최가 필요할 경우에 조합원이 회의에 참석할 수 있도록 단체협약이 되어 있을지라도 항해 및 조업중에 노동조합이 회의소

집을 사유로 승선중인 조합원을 회의에 출석하도록 한다는 것이 수월하지 아니하다. 이는 선박이 국내항으로 회항하거나 또는 외국항으로 입항하여 귀국할 경우에 현실적으로 상당한 비용과 시일이 소요되며 선박의 정상적인 임무를 수행하기 위하여 대체 선원이 필요하기 때문에 실효성을 확보하기가 쉽지 아니하기 때문이다.

### 3. 결의과정의 문제

선박은 육지와 단절된 고립된 해상에 있으므로 육상과의 통신연락을 취하기 위하여 선박통신제도를 활용하고 있다. 근래에 선박통신기술의 발달로 無線電話, 模寫電送(Facsimile), 電子文書(E-mail) 등의 제도가 상용화되어 선박과 육상에서 동시성을 인정받고 있다. 따라서 선원노동조합이 회의를 개최함에 있어서 노동현장의 선박과 의사소통을 위하여 통신매체를 활용하게 된다. 그러나 해상노동현장의 특수성이 노동조합법의 회의절차에는 반영되지 못한 부분이 있다. 따라서 勞動組合法上 會議의 決議에 있어서 節次上의 合法性을 견지하는데 어려움이 있다. 따라서 선원회의의 절차상의 어려움을 해결하고 선박의 실정에 맞는 회의의 결의과정의 특수성을 인정하는 제도 개선을 위하여 다음과 같은 문제점이 선결되어야 할 것이다.

첫째, 고립된 선박과 육상간의 의사소통의 원활화 방법이다. 이를 위하여 船上投票를 함에 있어 船舶通信制度를 활용하여 노동조합의 회의안건을 선박에 전달하면 선박이 그 결과를 통신매체를 이용하여 노동조합에 통보하면 그 효력을 인정하는 제도를 도입해야 할 것이다. 그러나 이러한 제도는 선박통신제도가 완벽하게 확립된 선박과 사업장에서만 가능하며 투표과정의 투명성 확보의 문제가 뒤따른다. 과거에는 선박에서의 선거관리가 사실상 곤란하고 선거의 공정성을 확보할 수 있는 효과적이고 적절한 방법이 없다고 보았을 것이나, 현재는 선거의 공정성을 담보하면서도 해상의 선원들이 투표를 할 수 있게 하는 방법이 있다. 즉, 발달된 위성설비를 이용하여 해상운송에 종사하는 상선이나 원양어업에 종사하는 어선의 위치를 쉽게 추적할 수 있고, 탑승한 선원들의 신분에 대한 확인도 가능하다. 또한 국외의 구역을 항해하는 외항상선이나 원양어선 등은 대부분 인공위성장치를 이용한 電子文書 및 模寫電送 시스템 등의 電子通信 장비를 갖추고 있으므로, 법률상 선원들에 대한 지휘감

독권을 가지며, 선박의 운항관리에 책임을 지고, 승무원명부 및 항해일지 등을 기록·유지할 책임을 지는 선장의 엄정한 관리 아래 선박에 설치된 전자통신 장비를 효율적으로 활용한다면 선원들의 투표권은 공정성을 확보할 수 있을 것이며, 또한 신속한 통보로 선박과 육지간의 시간차를 극복하고 회의의 결과를 신속하게 마무리 할 수 있게 된다.

둘째, 선원노동조합의 회의의 시간적·장소적 제한과 조합원 참석의 제한을 극복하는 방안이다. 이를 위하여 총회나 대의원회에서 집행부에 쟁의행위를 하도록 위임을 하는 제도를 고려해 볼 수 있다. 그러나 우리 법제가 이를 수용한다해도 임시총회 또는 임시대의원회의 소집이 어렵거나 불가능한 대다수 선원노동조합은 이를 활용할 수 없을 것이다. 그렇다면 정기총회 또는 대의원회의 개최시에 발생되지 않은 사항을 예단하여 향후에 쟁의행위를 할 수 있도록 결의하는 제도는 우리 법제가 이를 수용하는데 한계가 있다고 본다. 행정 해석은 이를 뒷받침하여 “총회에서 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 결정한 쟁의에 대하여는 그 방법 시기 등에 대하여는 상임집행위원회의나 의장단에게 일임하는 결의를 할 수 있다. 원칙적으로 총회에서 쟁의행위의 가부 투표를 해야 하지만 근무조건이나 사업장의 위치 등으로 인해 총회가 곤란하면 각 부서에 투표함을 설치하는 등의 방법으로도 가능하다”고 하였다.<sup>163) 164)</sup>

그러나 다른 행정해석은 “노동조합의 쟁의행위는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없도록 되어 있는 바, 이는 쟁의기간 중에는 조합원들에게 임금이 지급되지 않는 등의 문제가 발생하므로 반드시 조합원 전체의 의사를 확인하도록 강행절차를 둔 것이며, 따라서 노동조합의 쟁의행위가 노동조합의 규약에 따라 대의원대회의 의결로서 행하여지는 경우에도 이를 적법절차에 의한 쟁의행위로 볼 수 없다”고 한다.<sup>165)</sup> 이와 같이 행정해석은 시대상황을 반영하여 그 해석을 달리

163) 총회에서 조합원의 직접 비밀무기명투표에 의해 결정한 쟁의에 대하여는 그 방법 시기 등에 대하여는 상임집행위원회의나 의장단에게 일임하는 결의를 할 수 있다(노노정 1452.5-198, 1963.9.25) ; 원칙적으로 총회에서 쟁의행위의 가부 투표를 해야 하지만 근무조건이나 사업장의 위치 등으로 인해 총회가 곤란하면 각 부서에 투표함을 설치하는 등의 방법으로도 가능하다(노정노 1452.5-3690, 1964.8.27). 장명국, 「노동법해설」(서울: 석탑, 1996), 220쪽.

164) 각 사업장이 지역적으로 떨어져 있거나 기타 부득이한 사유로 인해 총회개최에 의하지 않더라도 직접·비밀·무기명 투표의 절차를 거쳐 전체조합원의 과반수 이상을 얻었다면 적법한 것임(노사 32281-19779 88.12.29.).

165) 노사32281-5355. 88.4.11.

하고 있다.

#### 4. 회의기능의 개선방안

현행 勞動組合法의 會議節次가 선원노동조합의 특수성을 반영하지 못한 부분이 있다. 따라서 선원의 노동기본권을 행사할 수 있도록 船員集團의 특성에 맞는 회의개최 요건의 특례를 인정할 필요가 있다.

첫째, 고립된 선박과 육상간의 意思疏通의 원활화 방법이다. 이를 위하여 선원노동조합의 경우에는 투표가 가능한 사업장을 기준으로 하고, 회의 의결의 방법 및 효력에 대하여 육상노동조합과 다른 방법을 인정해야 될 것이다. 즉, 정보통신매체를 이용한 船上投票의 효력을 공식적으로 인정하고, 船舶單位의 투표행위를 인정해야 한다.

둘째, 선원노동조합의 會議의 時間的·場所的 제한과 組合員參席의 제한을 극복하는 방안이다. 즉, 쟁의행위 여부를 대의원대회에 委任行爲 및 예측 사항의 事前議決行爲의 효력인정이 필요하다.<sup>166)</sup> 또 대의원이 승선시 육상에 거주하는 조합원에게 대의원을 위임하는 제도를 인정해야 한다.<sup>167)</sup> 한편, 이러한 사항의 특례인정은 선원노동조합의 역기능으로 작용할 우려가 있다고 할 수 있겠으나 헌법상 보장된 선거권을 보장하고 선원의 권익보호의 순기능이 우선이라고 보면서 관련사항의 특례를 인정하여 회의의 원활화 및 합법화를 기하여야 할 것이다.

---

166) 선원노동조합은 수시로 총회를 개최한다는 것이 사실상 곤란하므로 사후발생 예상되는 의결사항을 정기대회에서 집행기구에 위임결의하여 실행하는 것을 고려해야 할 것이다.

167) 선원의 경우에 대의원이 승선하면 보통 수개월을 승선해야 하므로 정기 및 임시 총회 등을 개최시에 회의의 성원상의 문제점을 심각하게 고려해야 하는 형편이다.

## 제5장 結論

集團的 勞使關係法이 현재 우리나라 선원들의 노동현장에 적용됨에 있어서 현실적으로 합리성이 결여되고 있으므로 그 요인과 개선책을 요약한다. 선원은 勤勞基準法 및 특별법적인 船員法의 적용을 받으면서 노동자의 보호를 위한 노동관계법률을 적용받고 있지만 각종 노동관계법률의 권리 및 보호의 행사가 일반근로자에 미치지 못하는 부분이 있다. 해상근로자에게는 해상노동의 특성에 맞는 노동관계법이나 판례가 해상근로자에게 적용되어야 할 것이나 육상근로자에 적용되는 것을 해상근로자에게도 원용하는 부분이 있다. 해상사업주와 선원근로자간의 使用從屬關係 및 勤勞關係가 대중성이 없다는 이유로 여론을 형성하지 못하여 사회적인 문제로 인식되지 못하고 있다. 이러한 상황은 육상근로자와 비교하여 海上勞動의 特殊性에 따른 집단적 노사관계법에서 선원의 권리 개선을 기대하기 어려운 현실로 작용한다. 따라서 해상노동의 특수성에 따른 노동환경이 노동관계법률의 권리 및 보호에 제약을 받게 되었다.

우리나라 해운업과 수산업의 발전을 위하여 선원인력이 확보되어야 하지만 계속적으로 선원인력이 감소되고 있다. 따라서 선원인력의 확보를 위하여 해상산업현장에서 선원인력이 급감하고 있는 요인을 찾고 노사정이 대책을 세워야 할 것이다. 해상노동을 기피하여 선원인력이 감소되는 요인을 부분별로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 社會的 및 國際的 競爭의 요인이다. 국민소득이 향상됨에 따라 사회적·국제적 여건과 가치관이 변화하여 선원직업에 대한 매력이크게 상실되어 선원에 대한 매력화 감소로 선원직업을 회피하는 현상이 나타났다. 1980년대 이후 육상근로자의 급격한 임금상승에 비하여 해상근로자의 임금상승률은 상대적으로 둔화되고 가족과 격리된 근무환경 및 정보통신 수단의 미비로 젊은 층의 해상근무 기피현상이 심화되고 개인생활을 중시하고 여가를 즐기는 사회문화적 환경변화에 따라 사회와 격리되고 개인생활이 보장되지 않는 해상근로를 회피하는 현상이다. 국제성이 강한 해상기업은 이러한 자국선원의 해상근로 회피를 해소하기 위한 대안으로 저임금 외국인선원의 고용확대정책으로 전환하게 되어 한국선원의 감소를 가속화시키며 아울러 선원노동조합의 조합원

수를 감소시키게 되는 요인으로 작용한다.

둘째, 社會制度 및 參政權의 差別化 요인이다. 현행 공직선거법은 선원들이 참정권을 보장받도록 해주지 못하고 있어 선박에 장기간 승선하는 선원들의 절대다수가 선거권을 행사하지 못하고 있다. 또한 육상의 일반 근로자에게 적용되고 있는 사회복지 관련법의 일부는 선원을 적용대상에서 제외하고 있다. 즉, 산업재해보상보험법, 고용보험법, 임금채권보장기본법 등에서 제약을 받고 있으며, 예외적인 법률이나 규정은 일반적인 사회복지관련 법률보다 안정성과 수준이 높지 않다. 따라서 이러한 사회제도적인 차별화 및 비매력화가 선원직업의 이탈을 가속화시키는 요인으로 작용한다.

셋째, 노동관계법에서 선원의 團體行動權 制限과 組合員 資格의 요인이다. 육상근로자를 근간으로 제정된 노동조합법을 해상노동 현장에 그대로 적용하게 되므로 해상노동의 특수성이 선원의 집단적 노사관계법을 수용하기에는 현실적으로 부적합한 부분이 있어 이러한 부분이 오히려 선원의 권익향상을 제한하는 요인으로 작용하고 있다. 집단적 노사관계법을 근로자에게 유리하게 전개하는 방법중에 근로자의 단체행동권이 있으나 선원은 단체행동권의 실행이 제도적으로 제한되어 있고 특히 쟁의행위는 극히 제한적이며, 선원법을 따르는 선원의 조합원 자격기준이 노동조합법과 달리 제한된 부분이 있어 이러한 부분이 선원의 단결권을 분산하는 요인으로 작용한다.

넷째, 海上職業의 구조적인 限界性 요인이다. 해상직업은 일반적으로 선박에 한정되어 있어 매우 제한적이다. 선원의 사업장은 선박이며 절대다수가 해상에서 상시 근무하며 예비원으로서 육상에 거주하는 휴가기간에는 전국에 산재한 주거지에서 생활하므로 인원을 동원하는 단체행동권의 행사가 구조적으로 어렵다. 또한 국내항 입항 중에는 선원 및 일반인의 항만출입이 보안상의 이유를 들어 통제 및 제한을 받고 있으며, 특히 육지와 격리된 선박 및 육상간에 통신 매개체의 이용이 제한적이고 한정되어 있어 직원간에 신속한 의사소통이 어렵다. 이러한 직업구조의 한계성이 선원노동조합의 단체행동권을 실행시키는데 제한요인으로 작용하고 있다.

이러한 사회적 및 국제적 경쟁의 요인, 사회제도 차별화 요인, 선원의 단체행동권 제한의 요인, 직업구조의 한계성의 요인 등이 선원의 집단적 노사관계법의 권익제한으로 나타나게 되고 이들 요인이 복합적으로 작용하여 한국선원이 해상근로를 기피하는 요인의 하나가 되었다. 따라서 집단적 노사관계법에



서 선원의 권익을 저해하는 요인을 찾아서 노사관계의 제도와 법을 개선하여야 한다. 노사관계의 제도는 노동조합과 경영자의 상호작용과 국가의 개입에 의하여 형성되고 있는데 이들 3자간의 관계가 자주적이고 효율성 있게 조정되어야 한다. 선원의 勤勞者性과 선원의 노동기본권의 인정은 법리적으로 논란의 여지가 없으며 선원노동조합의 필요성과 당위성에 대해서 선원 당사자와 관련 사업자들도 공감하고 있다고 본다. 그러나 선원의 노동기본권의 단체행동권 중의 쟁의행위의 인정 범위, 시기 등의 사항에 대하여 노사간에 차이를 보이고 있다. 그러나 이러한 문제를 해결하기 위해서는 당사자간의 합의에 의한 입법적 개선이 요구된다. 해상노동자의 권익제한의 요인을 해소하는 방법의 하나로 먼저 개별적 근로관계의 근로조건이 향상되고 다음으로 집단적 노사관계의 개선이 뒷받침되어야 할 것이다. 따라서 해상노동현장에서 선원의 권익을 보호하기 위한 집단적 노사관계법상의 개선사항을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 船員法에서의 爭議行爲는 노동조합법의 쟁의행위와 같은 개념이고, 선원들의 쟁의행위 또한 헌법에서 인정된 단체행동권의 하나로서 집단적 노사관계에 관한 문제인 이상 이는 노동보호적인 관점에 따라 勞動組合法으로 규정하는 것이 타당하다. 따라서 선원법 제27조의 규정은 선원들의 근로삼권의 보장적인 측면에서 선원들의 쟁의행위를 노동조합법으로 규정함과 동시에 단체행동권이 실질적으로 보장될 수 있도록 인명 또는 선박에 위험이 미치지 않는 한 쟁의행위의 실효성이 높은 操業中인 어선 및 航行中인 특정선박의 제한을 더 완화하는 조건으로 쟁의행위를 허용하여야 할 것이다. 또한 쟁의행위 위반자에 대하여 선원법과 노동조합법이 동일행위에 대하여 二重罰則을 하고 있는데 쟁의행위는 노동조합법상의 문제이므로 선원법에서 삭제하고 위법성에 대한 형벌은 노동조합법을 적용하여야 할 것이다. 또한 선원노동조합은 모든 조합원의 찬반투표 행위자체가 사실상 어렵거나 불가능함에도 이러한 현실을 인정하는 것은 선원의 쟁의행위를 사실상 원천적으로 어렵게 하고 있으므로, 해상노동의 특수성을 감안한 실효성을 확보할 수 있도록 노동조합법 제41조 제1항의 제한을 선원의 경우에는 투표가 가능한 사업장(선박)과 불가능한 사업장(선박)을 구분하여 투표가 가능한 사업장의 조합원을 기준으로 하고 절차상의 과정이 해상노동에 적합하도록 개선되어야 한다고 본다.

둘째, 船員集團의 조직 활성화 방안으로 선원의 組合員加入權을 확대하는

방안이다. 선원은 선원법의 적용을 받기 위해서 선원법상의 선원에 해당되고 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하여야 하는데 선원법의 적용이 배제되는 곳에서 일하는 선원, 외국인 선원, 사용자 개념의 선장, 선원으로 취업을 원하는 실업자 등은 선박 승무의 개념 및 인적 요인에 따라 조합원성을 확보하는데 있어 문제가 있을 수 있다. 그러나 이들도 노동조합법상의 근로자 신분이면 이들의 노동조합원성을 인정하여 근로자로서의 보호를 고려하는 정책 방향이 바람직하다고 본다. 선장은 법률상으로는 사용자 개념이지만 현실적으로 사용자성보다는 근로자성이 더욱 강하며, 노사합의로 조합원성을 인정받아 조합원이 된 경우가 있어 향후에 노동조합법이 이를 반영하여야 할 것이다. 또 외국인 선원은 내국인 노동자와 동등한 권리로 ‘勞動三權’을 보장받아야 한다는 ILO 규정이나 정부의 외국인 권익보호의 정책에 맞추어 외국인 선원의 조합원성을 인정하여야 될 것이다. 또한 실직하였거나 새로이 선원이 되고자 하는 자는 선원법을 적용받지 못하고 있으나 解職勤勞者 및 求職失業者도 노동조합법상의 근로자에 해당돼 노동조합에 가입할 자격이 있으므로 노동조합법상의 조합원성을 인정해야 할 것이다.<sup>168)</sup> 또한 해외취업선원, 예비원 선원, 선내 보조자, 실직한 선원 및 기타 선원법 적용이 배제되는 곳에서 일하는 선원은 선원법의 완전한 적용을 받지 못하고 있지만 선원근로자를 보호하는 견지에서 이들도 노동조합법상의 근로자이므로 조합원성을 인정해야 한다. 이러한 직종의 근로자의 노동조합 가입자격을 논하는 것은 선원의 노동조합 가입권이 일부 금지되어 있다는 기존의 현실을 전제로 한 것으로 선원의 근로자성이 인정되는 한 이에 근거한 노동관계는 노동법의 영역안에서 규율되어야 할 것이고 특별법의 성격을 갖는 선원법에 있어서도 헌법 제33조에 기초하여 결국 結社の自由原則에 따라 모든 범주의 선원에게 단결권을 확대하기 위하여 선원노동조합의 설립 및 가입권을 인정하여야 한다고 본다.

셋째, 선원은 해상에 거주하고 있어 집단적 노사관련법에 따른 회의 개최가 어려운 현실이며 노동조합법의 회의절차에 해상노동의 특수성이 반영되지 못한 부분이 있으므로 선원의 노동기본권을 행사할 수 있도록 선원집단의 특성에 맞는 會議開催要件의 特例를 인정할 필요가 있다. 고립된 선박과 육상간의 의사소통의 원활화 방법과 회의의 시간적·장소적 제한과 조합원 참석의 제한을 극복하는 방안으로, 선원노동조합의 경우에는 회의 의결의 방법 및 효

168) 서울행정법원 2001.1.16. 선고, 2000구30925 판결(노동조합설립신고반려처분취소).

력에 대하여 육상노동조합과 다른 방법으로 정보통신매체를 이용한 船上投票의 효력을 공식적으로 인정하고, 事前議決行爲의 효력인정 및 대의원이 승선시에 자격을 위임하는 제도를 인정하여 해상노동의 특성이 맞는 회의의 합법화를 기하여야 할 것이다.

결론적으로 해상노동은 작업환경이 열악하고 노동의 강도가 높으며 근로조건도 다른 근로자에 비하여 불안정하여 海上勞動을 기피하는 경향이 강해지고 있다. 따라서 최근에 외국인선원의 고용이 증가하는 추세에 있는데 이러한 현상은 우리나라가 海洋國家로 발전하는데 장애요인이 되고 있다. 노동조합의 실무차원에서 보면 해운업과 수산업의 중요성에 비하여 해상노동 현장에서 일하는 선원의 보호육성책이 소홀하며 특히 集團的 勞使關係에서 權益制限으로 나타나는 문제점을 개선하지 않아 선원의 個別的 勤勞條件의 개선이 정체되고 있다고 하겠다. 특히 우리나라는 경제적 여건상 수출입 물동량의 절대량을 선박으로 운송하고 있으므로 이를 안정적이고 효율적으로 운송하기 위해서 한국 선원을 양성하고 보호하는 입법정책과 제도개선을 통하여 海洋強國으로 지속적으로 발전해 나가야 할 것이다.

## 참고 문헌

### 1. 단행본

- 구건서, 「노동법해설」, 서울: 중앙경제사, 1997.
- 김광욱 편, 「노동판례가이드 노동조합및노동관계조정법」, 서울: 도서출판 제일정신, 1999.
- \_\_\_\_\_, 「노동판례가이드 근로기준법」, 서울: 제일정신, 1999.
- 김남훈, 「비정규직 근로자를 위한 노동법해설」, 양주시: 도서출판 아름다운사람들, 2004.
- 김동인, 「선원법」, 서울: 법률문화원, 2004.
- 김수복, 「취업규칙의 작성과 운용」, 서울: 중앙경제사, 1998.
- 김형배, 「노동법」 제13판, 서울: 박영사, 2002.
- \_\_\_\_\_, 「근로기준법」 제8판, 서울: 박영사, 2001.
- 박승두, 「노동법의 재조명」, 서울: 노동경제신문사, 1994.
- 박용섭, 「해상법론」, 서울: 형성출판사, 1998.
- 박용석 역, 「ILO 해사협약과 권고」, 부산: 해인출판사, 1994.
- 박홍규, 「근로기준법론」, 서울: 삼영사, 1998.
- 신쌍식, 「노동법해설」, 서울: 청림출판, 1997.
- 이윤철·김진권, 「해사법규」 2004년 전면개정, 부산: 다솜출판사, 2005.
- 이재우, 「선원문제의 연구」, 부산: 해인출판사, 1998.
- 이학춘, 「독일노동법」, 부산: 세종출판사, 2002.
- 임동철·정영석, 「해사법규강의」 제2판, 서울: 학현사, 2000.
- 장명국 편, 「노동법해설」, 서울: 석담, 1996.
- 전시춘 편, 「노동법」, 서울: 유풍출판사, 2002.
- 전영배 외 편, 「신임단협전략과 분쟁조정 실무지침」, 중앙노동연구소, 2007.
- \_\_\_\_\_, 「핵심노동문제 실무편람」, 중앙노동연구소, 2005.
- 전영우·정대율·오병열·이철중 역, 「2006년 해사노동협약」, 부산: 해인출판

사, 2007.

정영석, 「해상법 강의요론」, 부산: 해인출판사, 2003.

## 2. 연구 논문

권창영, “선원의 근로관계”, 「사법논집」 제32집 기고문, 2002.

김동인, “선원근로관계에 관한 법적 보호 및 현행 선원법 해설”, 전국해상산업 노동조합연맹 2004년 가맹노조 대표자 워크샵 발제문, 2004.

김동인·정영석, “선원법의 효력 및 적용범위”, 「월간 해기」 2001년 8월호.

김상호, “비조합원의 집단적 노사관계법상 지위”, 한국노총중앙연구원, 1995.

김철수, “선원법과 근로기준법의 비교연구”, 「사회과학연구논총 제2호」 한국해양대학교, 1995.

노동부, “결사의 자유 관련 ILO 협약 비준과 정책과제 검토”, 한국ILO협회, 2002년 12월.

박용섭, “선장은 노동조합원이 될 수 있는가”, 「월간 해기」 1996년 7월호.

박찬조, “한국선원제도의 국제화를 위한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 1993.

어수봉·권혜자, “외국인노동자와 노동정책”, 한국노총중앙연구원, 1995.

정이환·황덕순, “한국의 노동조합과 조합원 참여”, 한국노총중앙연구원, 1996.

조정제·홍성태, “국가안보와 국민경제안정을 위한 한국상선대의 유지 확보대책에 관한 연구”, 한국해사재단, 1997.

한국노총중앙연구원, “노동법 연구”, 「한국노총연구총서 I」, 한국노총중앙연구원, 1998.

\_\_\_\_\_, “노조활동의 미래지향적 방향모색”, 「한국노총연구총서 IV」, 한국노총연구원, 1998.

\_\_\_\_\_, “2007년도 조직 쟁의 담당자 실무교육”, 한국노총중앙연구원, 2007.

한국해양수산연수원 부설 선박운항기술연구소, “국제노동기구 선원관련협약 수용을 위한 연구보고서”, 2000년 12월.

### 3. 기타 자료

- 김동규 외 편, 「우리 선원의 역사」, 서울: 삼진문화인쇄사, 2004.
- ILO 노동자그룹, “한국의 노동기본권과 국제노동기준”, ILO 아태지역총회 국제심포지움 간행물, 2006. 8. 28.
- 전영우, “국제노동기구 협약소개”, ILO 해사노동협약 세미나 및 워크숍 간행물, 2004. 10. 25.
- 전국해상산업노동조합연맹, 「선원노동운동사」, 연문인쇄출판사, 2004.
- \_\_\_\_\_, “해상노련노보”
- \_\_\_\_\_, 「2004년도 사업보고」, 2005.
- \_\_\_\_\_, 「2005년도 사업보고」, 2006.
- \_\_\_\_\_, 「2006년도 사업보고」, 2007.
- \_\_\_\_\_, 「ITF 업무설명회」, 2004.
- 한국노동조합총연맹, 「2006년도 사업보고」, 2007.
- 한국선원복지고용센터, 「한국선원통계연보 2006」, 2006.4.
- \_\_\_\_\_, 「한국선원통계연보 2007」, 2007.4.

<http://www.momaf.go.kr> 해양수산부

<http://www.koswec.or.kr> 한국선원복지고용센터

<http://fksu.inochong.org> 전국해상산업노동조합연맹

<http://www.fktu.or.kr> 한국노동조합총연맹

<http://www.nodong.org> 전국민주노동조합총연맹

<http://www.itfglobal.org> 국제운수노련

<http://www.scourt.go.kr> 대법원

## <부록 1> 선원노동조합 설문지



대한해운(주)노동조합

우600-816 부산시 중구 중앙동4가 84-5 해운빌딩 1층

### 집단적 노사관계법의 개선을 위한 연구

안녕하십니까? 불철주야로 선원의 권익향상과 노동조합의 발전을 위해 노력하시는 노동조합 간부 여러분의 노고에 경의를 표하오며 귀 노동조합의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 설문은 우리나라 선원들의 집단적 근로관계법의 개선 사항에 관하여 연구하는데 그 목적이 있습니다. 본 연구를 통해 선원노동조합의 의견을 묻고 이를 종합하여 국내 선원의 권리를 증진하는 자료로 활용하고자 합니다.

귀하께서 응답해 주신 설문내용은 통계자료로 처리되어 순수한 학문연구 목적으로만 사용되어 질 것입니다. 설문조사에 응해주시어 감사드립니다. 더불어 귀 노동조합의 무궁한 발전과 귀하의 건강을 기원합니다. 응답하신 자료는 동봉된 봉투에 넣어서 회송하여 주시길 바랍니다.

2007. 1.

한국해양대학교 해사산업대학원  
해사법학과 석사과정 주치문 배상

Tel 051-464-2107 Fax 051-464-3414  
E-mail : chimun@hanmail.net  
klcunion@korealines.co.kr







17. 선장이 조합원으로 가입하고 있다면 어느 경우입니까?  
 ① 본인 원에 의하여 가입      ② 입사와 동시에 가입  
 \* 연합노동조합의 경우에 선장이 조합원으로 가입된 사업체 수 (      )
18. 귀 노동조합에 선장이 조합원으로 가입되어 있지 않은 경우에, 노동조합에서 사업주에게 선장의 조합원 자격을 인정하도록 제안한 적이 있습니까?  
 ① 있다      ② 없다
19. <외국인선원> 선원법 적용을 받는 선박에 외국인 선원의 승선이 허용되어 있는데 이를 현실로 받아들인다면 외국인 선원의 조합원화를 어떻게 생각합니까?  
 ① 조속히 조합원화 되어져야 한다  
 ② 향후에 조합원화 되어져야 한다.  
 ③ 조합원화를 반대한다  
 ④ 모르겠다.
20. 귀 사업장의 선박에 외국인 선원이 승선중입니까?  
 ① 승선중이다      ② 없다
21. 귀 사업장에 외국인 선원이 승선중이라면 외국인의 조합원성은 어떻습니까?  
 ① 정조합원      ② 비조합원      ③ 기타 (      )
22. <쟁의행위> 선원법 제27조(쟁의행위)는 “선원은 선박이 외국의 항구에 있는 경우, 인명 또는 선박에 현저한 위해를 줄 염려가 있는 경우, 등등에 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니된다”고 규정하여 선원의 쟁의행위를 제한하는 것에 대하여 귀하의 의견은?  
 ① 제27조를 폐지하여야 한다  
 ② 제27조를 폐지하지 말고 현행을 더 완화시켜야 한다  
 ③ 현행을 유지해야 한다  
 ④ 현행을 더욱 강화시켜야 한다.
23. 노동조합법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지) 1항에서 “노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다”고 되어 있다. 귀 노조는 쟁의행위발생시 조합원의 과반수 찬성을 긴급히 필요로 할 경우에, 모든 조합원(항해 또는 조업중인 조합원, 휴가중인 조합원)의 찬반투표가 단기간내(실질적으로 단기간에 행해야 할 성질임)에 가능합니까?  
 ① 예      ② 아니오
24. (설문 23번이 “예” 인 경우) 선원노동조합은 조합원의 절대다수가 육상을 떠나 장기간 승선하지만, 모든 조합원(항해 또는 조업중인 조합원, 휴가중인 조합원)의 찬반 의견을 짧은 기간 내에 묻는 절차가 가능하다면 귀 노동조합의 찬반투표의 방법은?

( )

25. (설문 23번이 “아니오” 인 경우) 귀 노동조합은 모든 조합원의 과반수 찬반투표를 필요로 할 경우에 대비하여 별도의 조치로 대응하고 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

26. (설문 25번이 “예”인 경우) 별도의 찬반투표 방법은?

( )

27. 귀하의 노동조합은 과거 수년 기간 동안에 쟁의행위가 필요하여 조합원의 찬반을 물어 쟁의행위 여부를 결정한 적이 있습니까?

- ① 예      ② 아니오      ※ 있었다면 ( )년 전

28. <경영참가> 노동계는 사업장의 경영참가 확대를 제안하는 추세입니다. 귀 노동조합은 회사 경영에 어느 정도로 참여하고 있습니까?

- ① 현행 노사협의회법 수준으로 ‘노사협의회’를 구성하여  
② 현행 노사협의회법 수준 이상의 경영참가협약 체결하여  
③ 기타 방법

29. <참정권 참여> 공직선거를 행할 때, 선원들은 선거법에 따라 부재자투표를 할 수 있지만 부재자투표를 위한 일련의 절차를 수행하는 기간에 육상(예비원 신분)에 있어야만 참여가 가능하므로 승선중에는 선거권을 행사할 기회가 거의 차단되어 있습니다. 귀 사업장의 선원들(승선자 및 예비원 포함)의 공직선거 투표권 행사는 어느 정도인가?

- ① 거의 없다    ② 5%이하      ③ 10%이하    ④ 20%이하  
⑤기타 (      % 정도)

--- 감사합니다 (끝)

## <부록 2 > 선원법의 단체행동권 제한에 관한 규정

### 1. 관련 규정의 제정

◎ 선원법 [제정 1962.1.10 법률 제963호]

제28조 (쟁의행위의 제한 및 강제하선) ①근로관계에 관한 쟁의행위는 선박이 항해중에 있을 때나 외국의 항구에 있을 때 또는 그 쟁의행위로 인하여 인명 또는 선박에 위험이 미칠 경우에는 이를 행하여서는 아니 된다. ②선장은 해원이 승선계약의 종료의 공인이 있는 후 선박을 떠나지 아니 할 때에는 그 해원은 강제로 하선시킬 수 있다.

### 2. 관련 규정의 1차 개정

◎ 선원법 [전문개정 1984.8.7 법률 제3751호]

제27조 (쟁의행위의 제한) 선원은 선박이 항행중이거나 외국의 항구에 있는 경우 그밖에 인명 또는 선박에 위해를 줄 염려가 있는 경우에는 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

### 3. 관련 규정의 2차 개정 (현행 선원법)

◎ 선원법 [일부개정 2005.3.31 법률 7479호, 시행일 2005.10.1]

제27조 (쟁의행위의 제한) 선원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

1. 선박이 외국의 항구에 있는 경우
2. 여객선이 승객을 태우고 항행 중인 경우
3. 위험물운송을 전용으로 하는 선박이 항행 중인 경우로서 위험물의 종류별로 해양수산부령이 정하는 경우
4. 제9조의 규정에 의하여 선장이 선박의 조종을 직접 지휘하여 항행 중인 경우
5. 어선이 어장에서 어구를 내릴 때부터 이를 들어 올리고 냉동처리 등을 완료할 때까지의 일련의 어획작업 중인 경우
6. 그 밖에 선원근로관계에 관한 쟁의행위로 인하여 인명이나 선박의 안전에 현저한 위해를 줄 우려가 있는 경우 [전문개정 2005.3.31] [시행일:2006.4.1]

◎ 선원법 시행규칙[일부개정 2005.10.17 해양수산부령 312호]

제17조 (쟁의행위의 제한) 법 제27조제3호에서 "위험물의 종류별로 해양수산부령이 정하는 경우"라 함은 「위험물 선박운송 및 저장규칙」 제3조에 규정된 위험물 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험물을 적재하고 항행중인 경우를 말한다. 다만, 제1호 내지 제3호의 경우에는 당해 위험물을 적재하지 아니하고 항행중인 경우를 포함한다. 1. 고압가스 2. 인화성액체류 3. 방사성물질 4. 화약류 5. 산화성물질류 6. 부식성물질 7. 유해성물질 [본조신설 2005.10.17]