

漁船船員의 勤勞條件 改善方案에 관한 研究

李 鍾 根* · 林 東 喆**

(*釜山水産大學校 · **韓國海洋大學校)

1. 머리말

船員法이 賃金, 勤勞時間 및 有給休暇에 관하여 규정하면서 어선에 대하여는 特例를 규정하거나 적용을 배제하고 있다. 그러나 漁船船員도 商船船員과 마찬가지로 賃金を 목적으로 선상에서 근로를 제공하는 근로자일 뿐만 아니라, 오히려 勤勞의 強度, 勤勞時間, 勤勞環境 및 繼續勤勞日數 등에 있어 어떤 면에서는 더욱 보호되어야 할 처지에 있다.

船員法을 제정할 당시인 1960년대 초의 우리나라 水産業은 漁撈裝備와 漁撈技術의 落後 등으로 沿岸採捕漁業이 주된 어업 형태였으나, 1970년대 이후 새로운 漁業技術이 개발·보급되고 遠洋漁業이 급신장하여, 현재는 어선 규모는 대형화되고, 어장도 전세계적으로 확장되었고, 승무원도 대개 수십명이고, 심지어 백명 이상인 어선도 있을 만큼 변화하였으므로, 당연히 船員法도 그에 상응하는 개정이 있어야 할 것이다.

이 분야에 관한 연구는 商船船員에 대하여는 행하여져 왔으나 漁船船員에 대한 것은 거의 없다. 이 논문에서는 우리나라 船員法上 漁船船員의 賃金, 勤勞時間 및 休息에 관한 규정들을 勤勞基準法, 外國의 相關법 또는 제도 등과 비교·분석하여 그 改善方案을 제시하는 것을 연구의 목적으로 한다.

2. 漁船船員 勤勞條件의 現況 및 問題點

2.1. 漁船船員 勤勞의 特性

船員法의 보호가 미흡하거나 결여된 漁船船員의 賃金, 勤勞時間 및 休息에 관한 改善方案을 도출하기 위하여 漁船船員 勤勞條件의 現況과 問題點을 고찰하여 본다. 漁船船員勤勞의 特性은 첫째, 勤勞契約形態의 면에서, 漁船船員의 경우는 乘船期間을 미리 약정한 契約이 많아서 契約期間이 종료하면 실직 상태에 놓이므로 商船船員에 비하여 취업 상태가 단속적이고 불안정하다. 둘째, 경영상으로 보면, 漁獲物의 양·질 및 종류는 대개 사후에 결정되고, 魚價도 제3자에 의해 결정되므로 생산 원가 또는 가격에 대한 적극적인 관리에는 한계가 있으며, 투하 노동량, 생산량 및 생산액간의 관계는 항상 유동적이고 비규칙적인 경우가 많다. 셋째, 勤勞形態로 보면, 어선에서의 근로는 상선과는 달리 주기성 내지 규칙성이 결여된 全員參與的 波狀의 勤勞이다. 넷째, 生活面에서 보면, 대부분의 어선은 규모가 작은 데다 長期操業을 위하여 魚倉을 크게 함으로써 상대적으로 居住空間은 더욱 협소해져서 근로 환경은 양호하지 못하면서 구속되는 기간이 길다. 다섯째, 賃金支給形態로 보면, 상선과는 달리 勤勞時間과는 관계 없이 근로의 성과에 따라 임금이 지급되는 比率給이 대부분이어서 어획고를 높이기 위하여 근로 강도가 높아지게 되는 경우가 많다¹⁾.

1) 孔龍植 외, "짓가림 勞使關係의 特質에 관한 研究", 水産經營 論集 第20卷 2號, 韓國水産經營學會, 1989.

2.2. 漁船船員의 賃金制度

2.2.1. 賃金制度의 現況

우리 나라 船員法에서는 漁船船員의 賃金形態를 固定給 외에 月固定給 및 生産手當으로 하거나 比率給으로 할 수 있다(船員法 제 52조)고 규정하고 있으나, 實務에서는 船員法上的 比率給을 다시 좁은 의미의 比率給²⁾, 生産手當制³⁾ 能率給⁴⁾으로 분리하여 취급하고 있다. 우리 나라 遠洋漁業과 대표적인 沿近海漁業을 조사한 결과, 漁船經營에서 육상과 유사한 임금 형태인 固定給을 지급하고 있는 업종은 북태평양 트롤 뿐이고, 固定給併用 生産手當制를 시행하고 있는 업종은 大型旋網漁業 뿐이다⁵⁾. 그리고 生産手當制와 能率給은 共同經費를 공제하지 않고 생산량에서 바로 선원의 몫을 산출한다는 점 이외에는 그 특성이 比率給과 유사하다. 따라서 이하에서는 어선의 대표적인 賃金支給形態인 比率給을 중심으로 분석하면서, 生産手當制 및 能率給을 함께 고찰한다. 比率給에서는 총어획금액에서 共同經費, 즉, 조업 및 어획물 판매에 필요한 直接經費를 공제한 純漁獲金額을 漁船所有者와 선원이 일정 비율씩 분배하고, 각 선원은 선원측 분배분을 재분배받게 된다. 月固定給을 지급받더라도 比率給의 정산액에서 지급한 月固定給 만큼 공제한 후 지급하므로, 月固定給은 比率給의 일부를 前拂賃金形態로 지급받은 것에 불과하다.

2.2.2. 賃金制度의 問題點

첫째, 賃金制度의 前近代性: 比率給은 漁業勤勞의 특성과 연관되어 수산업계에서 선호되어 온 제도이다. 그러나, 선원에게는 임금의 미확정으로 생활상의 불안을 가져 오고, 어획고를 높이기 위하여 과도한 근로를 장기간 행하지만, 그에 대한 적절한 보상은 없고, 피로의 누적과 무리한 작업으로 해난 사고를 유발할 가능성이 높아진다.

둘째, 最低賃金保障의 必要性: 比率給에서 漁船船員의 최저 생활을 보장하기 위하여 지급하고 있는 月固定給은 27만원부터 48만 7천원까지(1992년 선원 기준)로, 勤勞強

도와 기본 생활비 소요에 비하여 지나치게 낮다.

셋째, 共同經費控除의 問題點: 기업은 漁船所有者와 船員이 共同으로 經營하는 것도 아니면서 기업 경영상 필수적으로 발생하는 경비를 선원에게 전가시킴은 경영자의 經營職能拋棄라는 비난을 면할 수 없으므로 선원측 분배율을 다소 낮춘다 하더라도 「共同經費」의 기업측 全額負擔에 의한 경영 논리의 확립이 요구된다. 또한, 관습상 그 공제를 인정한다 하더라도 그 控除項目이 합리적이고 타당하여야 할 것이다.

넷째, 精算期間의 問題點: 比率給 및 生産手當의 정산을 「첫 出漁부터 操業終了까지의 기간」을 단위로 하되, 그 기간이 1월 미만인 때에는 1월 단위로, 6월 이상인 때에는 6월 단위로 정산한다. 단, 그 기간이 6월 이상인 경우에는 團體協約 또는 就業規則으로 달리 정할 수 있다⁶⁾. 그러나 현재와 같이 통선 시설의 발달, 서류의 전산화 등으로 정산이 쉽게 이루어질 수 있는 시대에 精算期間을 6개월 또는 그 이상으로 한 것은 정산 서류의 검증 및 보관과 船員賃金の 미확정에 따른 불이익 등을 고려할때 너무 길다고 본다.

다섯째, 漁船船員의 通常賃金 및 乘船平均賃金の 算定基準의 問題點: 漁船船員의 通常賃金 및 乘船平均賃金은 임금 총액에서 比率給이 차지하는 비율에 따라 산정하도록 규정하고 있으나⁷⁾, 이 금액을 산정해야 할 사유는 대개 精算期間 중에 일어나는데, 比率給에서는 정산이 끝나야 임금이 확정되므로 무엇을 기준으로 임금 중 月固定給의 비율이 크다 또는 작다를 결정해야 할지 알 수 없어 漁船所有者와 漁船船員간에 적용 비율에 대하여 분쟁이 일어날 소지가 크다.

2.3. 漁船船員의 勤勞時間

2.3.1. 勤勞時間의 現況

船員法 제 66조 제 1항 및 勤勞基準法 제 49조에서는 勤勞時間에 관한 규정을 어선에는 적용하지 않는다고 규정하고 있다. 따라서 漁船船員의 勤勞時間은 漁船使用者가

2) 總漁獲高에서 共同經費(조업 중에 발생한 直接經費)를 공제한 純漁獲高를 漁船所有者와 선원이 일정 비율씩 분배하는 방식이다.

3) 比率給과 다른점은 共同經費를 공제하지 않고, 漁獲量에 대한 일정 금액(예, 10kg에 1,000원)을 지급받아 이를 전선원의 조업에 대한 공헌도에 따라 재분배하는 방식이다.

4) 生産手當制와 임금 지급 방법은 같으나, 生産手當制는 어획량만을 기준으로 하지만, 能率給은 어획한 어종과 크기에 따라 일정 금액을 지급하는 방식이다.

5) 수산업협동조합중앙회, 「어업경영조사보고」, 1991.

6) 船員法 施行令 제 19조 제 4항.

7) 船員法 施行令 제 19조의 2.

자로 결정할 수 있고, 漁船船員은 이에 대해서 합법적으로 대항할 근거가 없다.

이로 인하여 陸上勤勞者의 1주간 勤勞時間은 時間外勤勞를 합하여도 56시간 이내이고, 商船船員의 1주간 勤勞時間은 時間外勤勞를 합하여 항해 당직자는 63시간 이내, 비항해 당직자는 51시간 이내인 반면, 漁船船員의 1주간에 거의 그 배인 84가126시간이라는 장시간의 근로를 한다⁸⁾

2.3.2. 勤勞時間의 문제점

勤勞時間을 제한하는 기본 취지가 근로자의 건강과 최저 한도의 문화 생활을 확보하게 하여 근로자들의 인간다운 생활을 영위하게 하고 勞動再生産性を 높이는 데 있다⁹⁾, 漁船船員을 제외할 근거는 희박하다. 船員法上 勤勞時間規定을 漁船船員에게 적용하지 않는데 따른 問題點은 다음과 같다.

첫째, 國際的인 勤勞基準에의 未達: ILO의 1920년 “漁業에 있어서 勤勞時間의 制限에 관한 勸告”에서 모든 産業國家는 “1일 8시간 또는 1주 48시간제의 실시”를 목표로 하여 “漁業에 이용되는 모든 勤勞時間을 제한하는 法令”을 제정할 것을 권고하고 있다. 日本에서는 이를 수용하여 運輸省令으로 1969년에 「指定漁船에 근무하는 海員의 勤勞時間 및 休日에 관한 令」을 제정 시행하고 있다. 또한, 英國도 商務部에서 “漁船船員에게 업종의 특성에 따라 합리적으로 最大勤勞時間과 最小休息時間을 규정하여야 한다”고 규정하고 있다. 더구나, 佛蘭西 海上勞動法 제 24조 제 2항과 獨逸 船員法 제 140조에서는 漁船과 商船에서의 勤勞時間을 구별하지 않고 있다. 그러므로 우리나라도 漁船船員의 勤勞時間에 대한 規制法令을 제정해야 한다고 본다.

둘째, 災害發生率의 增加: 漁船船員은 陸上勤勞者와 商船船員보다 장기간 계속 근무하고, 勤勞強度도 강하면서도 정기적인 휴식이 부여되지 않기 때문에, 다른 업종의 근로자보다 육체적·정신적 피로가 누적되어 재해가 발생할 확률이 높아진다.

셋째, 勞動力의 급격한 消耗: 勤勞者는 일정 시간 근로 후에는 그 피로를 회복하기 위한 일정 시간 휴식을 필요로 한다. 그러나 어선에서와 같이 정기적인 휴식 없이 장시간의 근로를 계속하면, 선원의 勞動力은 급격하게 소모되고 노동재생산성 확보가 어렵게 한다. 이러한 것은 근로의 제

공으로 생활을 유지하는 勤勞者의 생존을 위협하는 것이다.

2.4. 漁船船員의 休息(休日 및 有給休暇)

2.4.1. 休息賦與의 現況

勤勞基準法 제 49조 및 船員法 제 73조에서 漁船船員에게는 兩法상의 休息規定을 적용하지 않음을 명시하고 있다. 따라서 우리 나라 漁船船員에게 休息의 부여를 규정하는 법률은 없다. 또한, 우리 나라의 水産業界도 대개 勞動組合이 결성되어 있으나, 대부분의 團體協約에서 漁船船員의 休日, 休暇 등을 규정하지 못하고 있다.

2.4.2. 休息附與實態의 問題點

첫째, 衡平性의 缺如: 통상적으로 陸上勤勞者는 1년에 日曜日, 國慶日, 月次有給休暇, 年次有給休暇, 土曜日(1992년 기준)을 합하여 休息日數가 118일 이상이고, 商船船員은 원양선의 경우 1년에 60일 정도의 有給休日を 갖는다. 그러나, 漁船船員은 陸上勤勞者나 商船船員보다 장기간 해상에서 근무하고, 勤勞強度도 훨씬 심한데도 불구하고 船員法 제 73조에서 어선은 범선과 가족 만을 사용하는 선박과 함께 有給休暇規定의 적용을 제외하고 있다.

둘째, 船員法의 基本原理에서 벗어남: 船員法의 목적이 “선원의 기본적인 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질 향상을 도모하기 위한 것이다(船員法 제 1조)”. 따라서 休日과 休暇의 보장이 근로자의 건강 유지와 노동의 보존 및 근로자의 사회적·문화적 생활을 확보코자 하는데 있다면, 漁船船員도 勤勞者이므로 休日과 休暇를 당연히 보장해야 한다.

셋째, 雇用の 不安定성과 熟練船員의 離職: 선원은 海上勤勞의 特殊性으로 인하여 일정 기간 근무 후에는 반드시 일정 기간 休息을 필요로 한다. 그러나 有給休暇가 부여되지 않으면, 일정 기간 근무 후에는 하선하는 수 밖에 없어 漁船所有者는 안정적으로 熟練船員을 확보할 수 없게 되므로 신규 선원을 고용하고 훈련시키기 위하여 많은 시간과 비용이 들고, 선원들도 새로운 직장을 찾는 데 많은 시간과 노력이 소요된다.

8) 장수호, “漁業勞務管理에 관한 調査分析”, 水産經營論集 제6권 1호, 韓國水産經營學會, 1975.

9) 金亨培, 「勞動法」, 博英社, 1990.

3. 國際勞動機構 및 外國의 法制上 關聯規定의 分析

3. 1. ILO의 海事協約 및 勸告에서의 關聯 規定에 關한 分析

선원의 最低賃金, 勤勞時間 및 時間外勤勞에 대한 보상 방법 등을 규정한 「協約 제 57호, 제 76호, 제 93호, 및 제 109호」는 “어로 또는 이와 직접 관계있는 작업에 종사하는 선박”에는 적용되지 않음을 명시하고 있다. 그러나 어선에서의 근로의 특이성을 고려하여, 1920년 勸告 제 7호로 “漁業에 있어서 勤勞時間의 制限에 關한 勸告”를 채택하여 “1일 8시간 또는 1주 48시간제를 시행하지 아니 하는 국가에서는 그 실시를 목표”로 하는 法令을 제정할 것을 권고하고 있다.

有給休暇에 關한 協約 제 54호, 제 72호, 제 91호 및 제 146호는 어선에는 적용하지 않음을 명시하고 있다.

3. 2. 日本의 法制

賃金制度는 日本船員法 제 58조에서 우리 나라의 比率給과 유사한 賃金制度를 인정하고 있다.

勤勞時間 및 休息에 關해서는 日本船員法은 어선에 대하여 勤勞時間 및 休息, 有給休暇規定을 적용하지 않는다고 규정하고 있지만, 별도로 1969년 運輸省令 제 49호로서 「指定漁船에 근무하는 海員의 勤勞時間 및 休息에 關한 令」을 제정 시행하여 漁船船員의 基本적 生活를 保護하고 있다.

3. 3. 美國과 英國의 法制

賃金制度는 美國聯邦法 제 4391조(46 USC 531)에서 漁船船員에게 一般船員과는 달리 우리 나라의 比率給과 유사한 제도를 인정하고 있다. 또한, 英國의 1970년 商船法(Merchant Shipping Act 1970)에서는 一般賃金規定과는 달리 漁船船員을 대상으로 하는 별도의 규정을 두고 있다.

勤勞時間에 關해서는 美國은 一般船員의 勤勞時間에 관한 규정인 聯邦法 제 4572조(46 USC 673)에서 「전적으로

어업에 종사하는 선박”에는 적용하지 않음을 명시하고 있다. 또한, 英國의 1970년 商船法의 一般規定은 어선과 정박 중인 선박에는 적용되지 않는다¹⁰⁾. 그러나 商務部는 漁船船員의 最大勤勞時間과 最小休息時間을 규제하는 령을 제정해야 한다고 규정하고 있다¹¹⁾.

休息(休日 및 有給休暇)에 關해서는 미국과 영국에서는 선원의 有給休暇를 규정하는 法規는 없고 團體協約에 依 賴하고 있다¹²⁾.

3. 4. 佛蘭西 및 獨逸의 法制

賃金制度는 佛蘭西의 海上勞動法(Code du Travail Maritime) 제 32조에서 「收益, 漁獲, 運送料의 몫 및 계약 상 약정된 모든 성질의 獎勵金과 手當은 賃金으로 본다」고 규정하고 있고, 獨逸은 船員法(Seemannsgesetz) 제 31조 제 1항에서 賃金이라 함은 「운임이나 수익의 配當額을 포함한 雇傭關係를 기초하여 지불되는 모든 대가를 말한다」고 규정하고 있다.

勤勞時間에 대해서는 佛蘭西에서는 海上勞動法에서 따로 규정하지 아니하고 陸上勤勞者와 같이 勞動法(Code du Travail)에서 규정하고 있는데, 商船과 漁船에 있어서 통상의 勤勞時間은 1일에 8시간, 1주간에 6일 또는 48시간으로 규정하여, 상선과 어선에서의 勤勞時間을 동일하게 규정하고 있다¹³⁾. 獨逸도 상선과 어선을 구별하지 아니하고, 航海當直者의 1일 勤勞時間은 8시간 이내, 非航海當直者의 1일 근로 시간은 06시와 18시 사이에 8시간 이내, 1주간의 勤勞時間은 동일하게 48시간 이내, 정박 중의 勤勞時間은 1일 8시간, 1주일에 45시간 이내로 규정하고 있다¹⁴⁾.

休息(休日 및 有給休暇)에 대해서는 佛蘭西에서는 休息은 海上勞動法 제 28조에서 漁船船員에게 적용하지 않는 것을 명시하고 있고, 有給休暇에 關해서는 「..오로지 수익에 대한 배당으로 賃金を 받는 어선 이외의 어선에 승무하는 선원은 乘務期間 1월에 2일의 有給休暇를 가질 권리가 있다」고 규정하고 있다¹⁵⁾. 獨逸은 船員法 제 91조에서 「항구에서 12시간 이내를 보낸 日曜日과 休息은 즉시 代替休息日을 주는 것을 원칙으로 하고, 代替休息日을 주지 못한 일수는 休暇에 포함되거나 보상되어야 한다」고 규정하고 있다.

10) Merchant Shipping Act 1970, Introduction x. wii.

11) Ibid., Schedule 2, Part 가 Additional provisions 4. Hours of work.

12) 藤崎道好, 「船員法總論」, 成山堂, 1975, 294면.

13) Code du Travail, Art. 212-1 alc Code du Travail Maritime, Art. 24.

14) Seemannsgesetz 84 und 85.

15) Code du Travail Maritime, Art. 92(2).

有給休暇는 1년 근무마다 休暇請求權을 갖지만 구체적 休暇日數는 「적당한 기간」이라고만 규정하고 있고, 未成年者에 대해서만 25일 이상의 休暇를 주어야 한다고 규정하고 있다(독일 선원법 제 50조).

3.5. 國際運輸勞動組合聯盟의 國際漁船船員綱領

1958년 ITF 漁船船員部會가 채택한 國際漁船船員綱領은, 각국의 漁船船員으로 조직되어 있는 船員團體에 대한 지침이고, 국제적으로는 漁船船員에 관한 國際海上勞動機構(ILO)의 協約.勸告를 실현하기 위한 목표가 되는 것이므로, 세계의 漁船船員의 勤勞條件에 대한 最低要求를 열거하고 있다¹⁶⁾.

그 주요 내용은 어장에의 往復航海 중에는 甲板部와 機關部 모두 3직제 當直勤務를 실시하고(강령 제 1조), 어장에서 漁撈作業 중에도 1일에 적어도 8시간 이상을 휴식케 해야 하며(강령 제 2조), 海上勤務 6일마다 1일씩의 補償休日を 年次休暇에 추가하여 주어야 하고, 또한 육상의 작업에서 통상의 1일 또는 1주의 勤勞時間을 초과한 시간에 대해서 보상을 해야 하며(강령 제 3조), 어선의 정원은 유자격 선원이 3직으로 當直勤務를 교대할 수 있도록 되어야 하고(강령 제 4조), 이상의 기준은 선원의 복지와 항해의 안전을 위해 필요하므로 法律 또는 團體協約에서 그것을 보장하지 않으면 안 된다고 하는 것(강령 제 5조) 등이다.

3.6. 파나마 勞動法

파나마 勞動法 제 277조 제 1항과 제 2항에서 漁船船員의 賃金은 法定最低限度額 이상의 固定基本額에다 항해마다 一定比率로 배분한 漁獲收入을 합산하여 구성될 경우, 선박의 直接航海經費(어획 수입의 3% 이상)의 공제만이 허용되고, 그 공제액을 漁船所有者와 船員이 漁獲收入의 配分比率와 동률로 부담한다. 여기서 「當該航海의 直接經費」라 함은 「연료, 소모품, 식품, 어획물의 냉동 및 미끼의 비용」만을 말한다고 규정하여, 우리 나라의 船員法보다 훨씬 합리적으로 규정하고 있다.

勤勞時間은 상선과 어선에 동일하게 주간은 1일 8시간, 1주일에 48시간 이내, 야간은 1일 7시간, 1주일에 42시간 이내로 하고, 晝夜間勤勞는 1회에 7시간 반, 1주일에 45시간 이내이다¹⁷⁾. 漁船船員이 항해 중에 日曜日 또는 公休日에

근로해야 할 때는 1일의 上陸休暇를 받고, 그 날의 근로에 대해서는 통상의 임금에 50%를 가산한 賃金이 지급된다. 또한, 乘船勤務 8일마다 賃金全額이 지급되는 上陸休暇 1일을 추가해서 부여받고, 이러한 上陸休暇는 항해의 종료 후 당해 항해 중의 時間外勤務時間과 休日勤務 등 전체를 보상하기 위하여 일괄해서 부여해야 한다¹⁸⁾.

파나마 勞動法은 어선에서의 勤勞時間 및 有給休일에 관하여 상당히 합리적으로 규정하고 있기 때문에 우리나라의 船員法의 개정 또는 漁船船員法의 제정에 시사하는 바가 크다.

4. 우리 나라와 日本의 團體協約上 關聯條項의 比較·分析

우리 나라와 일본은 지리적·경제적·문화적으로 밀접한 관계가 있기 때문에 兩國의 團體協約을 비교·분석하여 우리 나라 漁船船員의 勤勞條件과 團體協約의 改善方向을 모색하는데 참고하는 것도 의의가 있다고 본다. 團體協約의 비교는 比率給을 채택하고 있는 우리 나라 大型機船底引網漁業(외끌이)과 일본 旋網漁業의 團體協約書를 비교하고자 한다.

4.1. 賃金制度

우리 나라와 일본의 比率給에 의한 賃金支給方法은 대체로 비슷하나, 차이점은 다음과 같다. 첫째, 月固定給이 우리 나라에서는 先給賃金の 성격이고, 단지 比率給이 月固定給에 미달할 때에만 月固定給이 보장될 뿐이다. 반면에 日本은 月固定給이 歩合金額에서 공제되지 않는다. 둘째, 우리 나라는 總漁獲高에서 共同經費를 공제한 純漁獲高의 45%를 선원측에 배분하는 데 반하여, 日本은 總漁獲高에서 共同經費에 77분의 100을 곱한 금액을 공제한 금액의 32.5%에서, 이미 지급한 航海日當 총액을 공제한 잔액을 배분한다. 셋째, 共同經費 控除項目을 보면, 우리 나라와 일본에서 공통적인 항목이 많으나, 우리 나라는 일본보다 ④ 주식 및 부식비, ⑤ 수리비, ⑥ 기타 직접비(사무원 급여, 선원 공제료 및 재해 보상금과 어로 작업에 수반되는 기타 직접비성 경비)를 추가하여 공제한다. 넷째, 日本은 比率給에서도 月固定給에 勤務年數에 따른 가산제를 도입하여 長期勤續을 유도하고 있고, 더욱이 退職金도 勤務年

16) 藤琦道好, 앞의 책, 288면.

17) 파나마 勞動法 제 31조 및 제 35조.

18) 파나마 勞動法 제 277조 제 6항 및 제 7항.

數에 따라 누진 가산하여 퇴직 후의 漁船船員의 생활 안정을 도모하고 있다. 우리 나라도 선원의 장기적 고용 안정과 퇴직 후의 생활 안정을 도모하기 위하여 이러한 제도의 도입을 적극 검토하는 것이 필요하다고 본다. 다섯째, 우리나라는 比率給이 임금의 대부분을 차지하고, 고정적으로 지급되는 수당 등이 거의 없다. 따라서, 漁船船員이 漁獲高를 높이기 위하여 노동 강도가 높은 작업을 장시간 계속하게 하고, 임금의 변동이 심하게 되는 측면이 강하다. 반면에 日本은 어획고와 관계없이 操業日數와 職務에 따른 手當을 다양하게 지급하여, 比率制에 따른 임금의 변동을 완충시키고 있다.

4.2. 勤勞時間

우리 나라의 團體協約에는 勤勞時間에 관한 규정이 없거나¹⁹⁾, 있다 하더라도 “본 어업은 연간 조업하는 수산업이므로 어로 작업 실정을 감안하여, 선장은 선원을 休息시킬 수 있다²⁰⁾”고 선언적으로 규정하고 있기 때문에, 실제로는 규정하지 않은 것과 다를 바 없다. 그러나 日本의 경우에는 ① 航海中の 勤勞時間; 1일 8시간 이내, ② 操業中은 1일에 대하여 적어도 8시간의 休息時間을 준다고 규정하고 있다.

4.3. 休息(休日 및 有給休暇)

우리 나라의 團體協約은 몇몇의 예외적인 경우를 제외하고는 休日, 有給休暇 등을 규정하지 않고 있다. 반면, 日本은 航海中の 休日是 부여하고 있지 않지만, 乘務期間 1년을 기준으로 通常休暇 23일, 特別恩勞休暇 72일, 請假 10일로, 特別休暇를 제외하고도 최대 105일까지의 休暇를 부여받을 수 있다.

5. 맺 음 말

漁船船員에게는 船員法上 중요한 規律事項인, 賃金, 勤勞時間 및 有給休暇 등에 관한 규정들의 적용을 배제하고 있거나 特例를 규정하고 있으면서, 다른 保護裝置도 없는 모순을 띄고 있다. 따라서, 漁船船員의 勤勞保護에는 많은 問題點이 발생하게 되는데, 그 중 중요한 것을 보면 다음과 같다.

첫째, 漁船船員의 賃金은 比率給을 채택하는 경우가 많

기 때문에 ① 漁獲高를 높이기 위한 과도한 근로가 관행으로 되어 勤勞者의 기본적인 권리가 보장되기 어렵다. ② 조업에 소요되는 경비를 企業經營에 아무런 권한이 없는 선원에게 共同經費라는 명목으로 부담시킨다. 또한, 그 扣除項目에도 비합리적인 것이 포함되어 있다. ③ 賃金이 확정되지 않아 생활의 안정을 기할 수 없다. ④ 通常賃金 및 乘船平均賃金의 산정을 총수입과 상관 관계가 희박한 月固定給을 기준으로 하고 있고, 算定方法도 불합리하다.

둘째, 漁船船員의 勤勞時間을 규제하는 法律이 없기 때문에 漁船所有者가 자의적으로 勤勞時間을 결정할 수 있다.

셋째, 休息, 즉, 有給休日和 有給休暇 등이 규칙적으로 부여되지 않음으로써, 소모된 노동력을 회복할 기회가 없다.

넷째, 勞動組合運動의 역사가 짧고, 勞動組合의 조직과 활동이 낙후된 우리나라에서는 團體協約의 내용은 勤勞條件改善을 통한 勞使共同繁榮이라는 본래적 목적보다는 형식에 그치는 경향이 농후하였다고 볼 수 있다.

이와 같이 우리나라의 선원법에서는 漁船船員의 賃金에 대하여는 상선과는 달리 比率級을 시행할 수 있도록 하고 있고, 勤勞時間 및 休息에 대하여는 적용을 배제하고 있으면서, 다른 보완 장치도 없다. 그러나, 外國의 예를 보면, ILO에서는 1920년 “漁業에 있어서 勤勞時間의 制限에 관한 勸告(勸告 제7호)”를 채택하여 漁船船員에게 1일 8시간 또는 1주 48시간제를 목표로 하는 法令을 제정할 것을 권고하고 있다. 日本에서는 船員法에서는 우리나라와 유사하게 규정하고 있지만, 船員法과는 별도로 1969년 運輸省 令 제49호로서 “指定漁船에 근무하는 해원의 勤勞時間 및 休日에 관한 令”을 제정하여, 漁船船員의 勤勞時間制限 및 休日을 보장하여 漁船船員을 보호하고 있다. 獨逸과 佛蘭西에서는 대체로 船員法上 勤勞時間 및 休息에 관한 규정에서 商船船員과 漁船船員을 구별하지 않고 거의 동등하게 보장하고 있다. 또한, 伊나마 勞動法에서는 漁船船員의 勤勞時間을 구체적으로 규정하고 있고, 日요일 및 공휴일에 근로한 경우에는 할증 임금과 보상 휴가를 이중으로 부여할 뿐만 아니라 승선 근로 8일마다 1일씩의 휴가를 부여하도록 규정하고 있다. 이에 더하여 先進國에서는 勞動組合이 오랜 역사를 갖고 건전하게 발달하여 왔기 때문에 團體協約에 의하여 實定法の 미비점을 어느정도 보완하고

19) 大型旋網漁業 團體協約書 및 全國遠洋漁業 團體協約書, 1992.

20) 近海鮫鱈網漁業 團體協約書 및 釜山大型底引網漁業 團體協約書, 1990.

있다.

이러한 국가들과 비교하여 볼때, 법적 보호가 미흡하고 團體協約의 내용도 빈약한 우리나라 漁船船員의 기본적인 생활을 보장하여 勞動再生産을 확보하기 위한 최소한의 法的·度的 改善方案을 다음과 같이 요약하여 제시한다.

첫째, 船員法에서 漁船賃金の 特例로서 인정하고 있는 比率給은 現代 어업에서는 합리성보다는 문제점이 많으므로 점진적으로 폐지하여 賃金制度의 一元化를 기해야 할 것이다. 그러나 오랜 관습과 漁業勞動의 특성때문에 단시일 내에 폐지가 어렵다면 月固定給을 상향 조정하여 比率給과는 별도로 지급하게 하고, 직책 및 근로 일수에 따른 수당 등을 지급하여 比率給이 賃金에서 차지하는 비율이 축소되도록 船員法을 개정하거나 行政指導하여야 할 것이다. 또한, 현재의 比率給 시행상의 문제점, 즉, 共同經費扣除項目, 精算期間, 精算方法 등이 합리적으로 시행될 수 있도록 船員法施行令의 관련 규정을 보완하여야 할 것이다.

둘째, 船員法上 勤勞時間制限規定의 漁船排除條項을 삭제하여, 상선과 어선의 작위적인 차별을 철폐하여야 할 것이다. 현재의 여건상 어선의 시행이 어렵다면 日本이나 英國 처럼 일정 규모 이상의 어선의 勤勞時間을 제한하는 별도의 下位規定을 제정하는 것이 바람직하다.

셋째, 船員法上 有給休暇의 漁船船員排除는 오늘날의 어업에서는 불합리하므로, 당연히 排除條項을 삭제하여, 商船船員과 漁船船員의 차별을 철폐하는 것이 타당하다고 본다.

넷째, 이상과 같이 法的·制度的인 보안을 통하여 漁船船員의 勤勞條件을 개선하는 것이 바람직하지만, 이러한 법적·제도적 정비에 앞서서 勞使가 團體自治原則의 의의를 인식하여 賃金, 勤勞時間 및 休息과 관련된 勤勞條件上의 문제점을 외국의 경우처럼 團體協約에 의하여 합리적으로 해결할 수 있도록 關係機關에서 적극적인 行政指導를 하는 것이 타당할 것이다.

參考文獻

金亨培, 「勞動法」, 博英社, 1990.

金致善, 「勞動法講義」, 博英社, 1990.

文元柱, 「實務 勤勞基準法」, 法元社, 1979.

박용섭, 「ILO 해사 협약과 권고」, 경양사, 1985.

徐丙機, 「改正船員法解説」, 韓國海事問題研究所, 1987.

林東喆·閔星奎, 「海事法規要論」, 韓國海洋大學 海事圖書

出版部, 1992.

孔龍植의, 「깃가림 勞使關係의 特質에 관한 研究」, 水産經營論集, 第20卷 2號, 韓國水産經營學會, 1989.

朴濠昨, 「團體協約에 관한 研究」, 慶南大學校 大學院 博士學位論文, 1989.

朴鎭奎, 「韓國의 勤勞關係法 改善에 관한 研究」, 慶南大學校 大學院 法學碩士學位論文, 1988.

李俊秀, 「國際船員法의 研究」, 檀國大學校 大學院 博士學位論文, 1969.

李喆源, 「勞動法의 生成에 관한 研究」, 釜山大學校 大學院 法學碩士學位論文, 1981.

林東喆, 「우리 나라의 船員法에 관한 研究」, 韓國海洋大學校 論文集 제13집, 1978.

장수호·공용식, 「遠洋漁業의 賃金實態와 展望」, 水産經營論集 第10卷 1.2號, 韓國水産經營學會, 1980.

武城正長, 「海上勞動法의 研究」, 多嘉出版, 1985.

藤崎道好, 「船員法總論」, 成山堂, 1973.

佳田正二, 「船員法의 研究」, 成山堂, 1975.

運輸省, 「船員法解釋例規」, 1991.

西部徹一, 「海上科學의 あゆみ」, 成山堂, 1980.

日本海上勞動科學研究所, 「漁船船員의 勞動實態調査」, 1990, 1991.

日本旋網漁業團體協約書, 日本まぐろ漁業團體協約書, 1990.

파나마 勞動法, 韓國海運技術院譯, 1985.

German Seemanngesetz, America Merchant Seaman Act, 1992.

France Code du Travail Maritime, 1987.

England Merchant Shipping Act 1970.

Christopher Hill, *Maritime Law*, 2nd ed., Lloyd's of London Press Ltd., 1985.

Donald J. White, *The New England Fishing Industry*, Harvard Univ. Press, 1954.

F. J. Smith, *The Fisherman's Business Guide*, International Publishing Co., 1975.

S. L. H. Wong, "The legal rights of seafarers from engagement to discharge", The University of Wales, Institute of Science and Technology, 1985.

B. K. Nilssen, "Maritime Labour Law and International Conventions", The University of Wales, Institute of Science and Technology, 1985.

A Study on Reform Directions for Promotion of Fishermen's Labor Condition

Zong - Keun LEE* · Dnog - Cheul IM**

(*National Fisheries University of Pusan · **Korea Maritime University)

The Korea Seaman's Act is providing that fishermen's salaries are exceptionally defined and working hours and paid leave are not defined at all.

Significant problems of Fishermen's Labor Condition are, ① It is hard to guarantee the basic right of fishermen as their wages are variable depending on the catch. ② Excessive working hours would hamper the labor reproduction ability and increase the frequency of disaster. ③ Moreover, fishermen have to search for a new job following the lay off after working aboard during the period defined by contract.

The possible implement of Seamen's Act are : ① The wage system must be unified by regular wages. If it is hard to perish the lay system its relative importance should be diminished whereas the fixed minimum wages and the allowance depending on the position and working days should be paid. ② This discrimination of the fishing vessels from merchant should be eliminated by removing the item on the Act which excludes the fishermen on the working hours. If it is hard to do so practically, the lower regulations defining the maximum periods of duty and minimum periods of rest for fishermen must enact separately as in Japan and England. ③ The difference in the provisions of paid leave between the merchant seamen and fishermen must be abolished ④ It is the most desirable to improve the fishermen's labor conditions through the completion of the Act. However, before doing this, the employers and employees must try to solve the problems through the collective agreement by themselves.