

# 선원법의 개정을 위한 ILO협약에 관한 고찰

황 석 갑\*

A Study on Convention of ILO Amending for Korean Seamen Act

*Hwang, Seok-Kap\**

<목	차>
Abstract	제4장 해사협약과 선원법
제1장 서론	제1절 국제선원법전의 정비
제2장 국제노동기구(ILO)와 협약	제2절 ILO기준과 선원관계법령
제1절 협약과 권고의 법적 성질	1. 일반적 사항
제2절 해석기준	2. 훈련 및 고용에 관한 기준
제3절 일반감시기구	3. 고용의 허가기준
1. 연차보고의 심사제도	4. 자격증명의 기준
2. 고충의 심사제도	5. 고용의 일반조건
제3장 국제노동기구와 해사관련협약 및 권고	6. 안전, 건강 및 복지
제1절 국제노동기구와 해사관련협약 및 권고	7. 근로감독
1. 해사관련 협약	8. 선원의 사회보장
2. 해사관련 권고	9. 어선원
	제5장 결론

## Abstract

Since Korean Seamen Act(herein after called "the Act") has been legislated in 1962, an amendment of the Act has duly performed several times in order to meet an essential guideline of appropriate international convention and practical requirement of domestic labour movement.

As the Act in many area, is based on the application of international convention and regulations, it has been considered essential to call attention to such international rules, to emphasize their importance, and to indicate how and to what extent they may be incorporated in national law, in accordance with national constitutional rules and requirements.

\* 정회원, 한국해양대학교 해사대학 해양경찰학과

Of newly amended act in 1991, it could, however, not fully reflect an adequate and modern labour standard as a guideline of the convention.

Therefore, a principal objective of this paper is to provide a comprehensive reference work to assist amending up-to-date seamen act against the Act.

The guidelines, however, do not attempt to suggest or formulate a legislative programme, but rather provide an ordered and specific content corresponding to international convention adopted by ILO.

Consequently, these guidelines aim to direct the reader and legislator toward the sources and contents of what has come to constitute an international code of maritime labour standards.

The guidelines described herein may also serve as a specific arrangement to the various kinds of legal aspects to be regulated through reasonable future amendment under amicable agreement between interesting parties.

## 제1장 서론

우리 나라 선원법(이하 법이라 한다)은 헌법 제 32조에 기하여 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 직업안정 및 교육·훈련에 관한 사항을 정함으로써 선내질서를 유지하고, 선원의 기본적 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질향상을 도모함을 목적으로 하는 법이다(법 제1조). 이는 해상근로자인 선원에게 선박의 특성을 감안하여 근로조건의 기준 외에도 공익수호의 목적을 달성할 수 있도록 입법된 점에서 근로기준법과는 그 체계를 달리하고 있다.

그리고 지금까지의 선원법에 대한 비중은 국가 비상시의 수송수단을 확보하여야 하는 국가안보의 우선정책 및 해운산업과 어업분야의 국제경쟁력 강화에 역점을 두면서, 아울러 선원법의 주체가 되는 선원을 보호하기 위하여 형평을 유지하려고 노·사·정이 함께 노력해 왔다고 볼 수 있다.

이러한 일련의 노력은 국제노동기구의 기준설정 에 기하여 채택된 해사협약·권고를 바탕으로 하여 선원법의 규정에 반영 시키고 있다.

그러나 노·사·정이 노동법의 법리와 국제노동기구의 해사협약에 따라 선원법의 주체가 되는 선원을 중핵으로하여 해상근로자인 선원의 보호에 치중해 왔다고 단언하기는 어려울 정도로 아직도 미흡한 점이 없지 않다.

근래에 와서 우리 나라는 국제노동기구(ILO)에 가입<sup>1)</sup>함으로써 ILO 147호협약의 적용은 불가피하게 되었다. 따라서 체약국이된 우리 나라는 협약의 근본취지로서 첫째 편의치적선을 규제하고, 둘째 항만국통제를 능동적으로 극복하고, 셋째 이 협약의 기준에 맞는 국제 선원법전을 정비하여야 할 때가 되었다. 이 협약에 의한 국제기준으로서의 선원법은 체약국이 국제해사기구(IMO)의 인명안전조약, 만재출수선조약 및 국제충돌방지규칙을 비준하여야 하는 조건이 부여되어 있다. 그리고 147호협약의 부속서에 명시된 각종 협약들<sup>2)</sup>을 비준하거나, 실제로 이들 협약의 동등 이상의 수준을 유지하여야 함을 의무화하고 있어서 개정 선원법은 동 협약의 기준에 합치하도록 노·사·정이 다같이 노력하여야 할 것이다.

더구나 선원법은 우르과이 라운드 협정 이후에

1) 우리 나라는 1991년 12월 9일 국제노동기구에 정식가입하여 151번째의 회원국이 되었다.

2) 부속서의 협약내용은 다음과 같다.

① 1973년의 최저년령협약(제138호), 1936년의 최저년령(해상)개정협약(58호) 또는 1920년의 최저년령(해상)협약(제7호).

전개될 환경, 노동권 및 근로기준, 경쟁제한 관행, 연구개발보조금 등이 새로운 다자간의 협상문제로 전개될 것<sup>3)</sup>으로 예상되는 시점에서 개방에 따르는 노사관계를 현명하게 대처하여야 할 것이다.

이에 따라 이 논문은 현행 선원법의 규정과 해사협약·권고등에 대하여 주요한 내용을 구체적으로 비교 검토하고 현행법에서 기준미달인 내용은 노·사·정의 합의하에 선원법의 개정시에 반영되도록 정리한다.

## 제2장 국제노동기구(ILO)와 협약

### 제1절 협약과 권고의 법적 성질

통상 국제조약(treaty)은 두 가지로 나뉜다. 즉 입법조약과 계약조약, 또는 다국간조약과 쌍무조약이 그것이다. ILO협약은 입법조약이면서 다국간조약이라는 성격을 갖고 있다. 계약조약이 국가간의 거래관계를 규율하는 것이라면 입법조약이란 해석 적용에 관한 사항을 규율하는 것이다. ILO협약은 일반 국제조약과 마찬가지로 체결국의 확인 또는 수락이란 절차를 통해서만 효력이 발생한다. 그러나 국제노동기구에서 입법한 노동협약은 이미 사용자, 노동자 및 정부대표 3자(tripartite)가 합의한 국제조약이므로 체결국의 유보가 인정되지 않고 그 정부의 확인을 의미하는 ratification이 필요하

다.<sup>4)</sup> 협약을 비준(ratification)한다는 것은 그 국가가 당해 협약을 국내법으로 수용하면서 협약상의 의무를 부담함을 말한다. 일단 비준한 협약에 대해서는 체결국은 임의로 폐기할 수 없으며 해당국가가 국제노동기구에서 탈퇴하더라도 비준한 협약의 효력에는 변동이 없다.

국제노동기구가 행하는 근로기준 설정에는 협약과 권고의 채택이 있다. 협약은 의무설정장치이고, 권고는 의무설정을 목적으로 하는 것이 아니라 기준설정장치라 할 수 있다, 협약은 체결국이 비준함으로써 구속력을 가지는 문서이다. 그리고 권고는 본질적으로 국내조치의 방침이다. 즉 협약은 보편적이고 세계적인 기준으로서의 조약이라면 권고는 현실적인 기준과 세계적인 관행의 중간형태로서 협약을 보완하는 기능을 갖고 있다.<sup>5)</sup>

국내 입법이 없는 경우에도 이러한 국제협약과 권고는 필요한 때에 관련분야의 운영지침으로 이용할 수 있다. 그러나 비록 국제노동기구의 체결국이 아니라 하더라도 국제노동기구에서 채택한 해상노동협약과 권고는 해상 근로자를 위한 최저기준을 의미하는 것이므로 선원관계 법률을 입법화하는 과정에서 반드시 연구 검토하여야 할 내용이다.

### 제2절 해석기준

ILO협약은 입법적 성격을 갖는 것이므로 해석

② 1936년의 선박소유자책임(상병해원)협약(제55호), 1936년의 질병보험(해상)협약(제56호) 또는 1969년의 의료 및 질병급부에 관한 협약(제130호).

③ 1946년의 건강검사(선원)협약(제73호).

④ 1970년의 재해방지(선원)협약(제134호)(제4조 및 제7조).

⑤ 1949년의 선원실비협약(개정)(제92호).

⑥ 1946년의 식량 및 조리(선박승무원)협약(제68호)(제5조).

⑦ 1936년의 직원해기사면허증 협약(제53호) (제3조 및 제4조).

⑧ 1926년의 해원의 고용계약협약(제22호).

⑨ 1926년의 해원송환협약(제23호).

⑩ 1948년의 결사의 자유 및 단결권보호협약(제87호).

⑪ 1949년의 단결권 및 단체교섭권협약(제98호).

3) UR과 노동 자료집(서울: 한국노동연구원, 1994), 5쪽 참조.

4) 朴容燮, 「국제노동기구의 해사정책」, 船員船舶, 창간호, 1984, 15쪽.

5) 金兌基, ILO의 加入과 勞使關係의 變化方向(서울: 한국노동연구원, 1993), 4-5쪽 참조.

적용을 규율하게 된다. 국제조약의 해석 기준에 관한 유일한 근거는 “조약법에 관한 비엔나 조약” 제 31조이다. 동조에는 “조약의 문맥 그리고 그 취지와 목적에 비추어 해당용어의 통상적 의미에 따라 성실히 해석한다”라고 되어 있다. 여기서 “문맥”이란 조약의 체질과 관련하여 당사국간에 이루어진 명시적 또는 묵시적 합의를 의미한다고 이해되고 있다. 그리고 국제노동기구는 해석의 권한을 갖는 주제에 대하여 국제사법재판소에 그 최종적 유권 해석권을 부여하고 있다. 그러나 통상 사무국이 비공식 유권해석을 행하고 이를 사무국 발간물에 게재함으로써 공식화시키고 있다.<sup>6)</sup>

### 제3절 일반감시기구

국제노동기구는 오랫동안 광범한 감시제도를 마련하여 한편으로는 년차보고의 심사제도와 다른 한편으로는 고충의 심사제도를 두고 있다. 먼저 년차보고의 심사제도는 정부가 비준한 협약의 적용에 관한 보고와 정부가 미비준한 협약·권고의 조치에 관한 보고를 이들 문서에 권한을 가진 기관에 행하여야 한다. 국제노동기구는 이를 위하여 설치한 다음 2가지 감시기구에 의하여 보고문서가 심사된다.

#### 1. 년차보고의 심사제도

##### (1) 협약·권고적용 전문가위원회

법률적 견지에서 주요한 감시기구는 1927년에 설치된 협약·권고적용 전문가위원회이다. 위원은 정부로부터 독립된 개인자격으로 구성된다. 따라서 위원은 법률 또는 사회분야의 전문가로서 출신국에 관계없이 국제노동기구의 사무국장의 추천으로 이사회에서 임명된다. 위원은 각 체약국이 ILO헌장과 협약에서 부담하는 의무등을 어느 정도 준수하고 있는가에 대하여 객관적으로 공평하게 판단한다. 이 원칙은 위원회의 각 위원이 체약국과 관계없이 완전히 독립된 입장에서 자기의 의무를 수행하게 하고 있다. 위원회의 역할은 당해국의 경제

· 사회사정에 관계없이 대상이 된 협약에서 요구하는 바를 실시하고 있는가의 여부를 확인하는 것이다. 위원회의 의견(comment)은 개별적인 것과 총합적 연구에 의하여 결정하는 것이 있다. 개별적인 의견은 체약국의 국제노동기구에 대한 의무의 이행, 즉 비준한 협약의 실시에 관해서나 협약·권고를 권한있는 기관에 제출하는 의무의 이행에 관해서 위원회가 평가를 가하는 경우에 제시할 수 있다. 이 경우에 중대한 사항에 관해서는 의견의 형식으로 위원회의 보고서 내용에 발표된다. 또 다른 개별적 의견의 제시방법은 직접청구(direct request) 형식으로서 정부의 보고에 대하여 회답하도록 직접 그 정부에 발송하는 질문서이다. 전문가위원회는 이 두 가지 형식의 개별적 의견에 더하여 매년 모든 체약국이 제출하여야 하는 특정의 주제(thema)에 관한 협약·권고(협약은 비준여부를 불문한다)의 보고에 기하여 일반적인 조사를 행한다. 일반적 조사를 행하는 목적은 선택된 주제에 대하여 각국의 사정이 어떠한가를 밝히고 관련 협약·권고를 실시함에 있어서 문제점을 지적하고 문제의 해결 방안을 제안하기 위함이다.

##### (2) 협약·권고적용 총회위원회

ILO총회에 의하여 매년의 회기에 설치되는 또 하나의 감시기구는 정부대표, 국내의 사용자 및 근로자단체의 대표로 구성되는 협약·권고적용 총회 위원회이다. 이 위원회는 기본적으로 전문가위원회의 보고를 이용하고 그 중에서 가장 중요하다고 생각되는 사례를 가지고 작업을 진행한다. 각 사례에 해당하는 정부 및 부적합하다고 지적된 것에 대해서 이를 개선하기 위하여 어떠한 조치가 취해지고 있는지, 또는 향후에 취하여야 할 조치에 대하여 설명을 구한다. 일반적으로 서면을 사용하지만 때로는 구두에 의한 정부의 회답으로 토의를 진행하는 경우도 있다. 위원회의 토의와 결론으로 보고서를 작성하고 총회에 발송되어 본회의에서 이를 심사한다. 이와 같이 작성된 내용 중에서 위원회는 일반적 보고사항으로 일정기준을 밑도는 명단을

6) 앞의 책, 7쪽 참조.

계제하고, ILO헌장 또는 비준한 협약상의 업무를 수행함에 있어서 정부가 직면한 중대한 장애를 널리 알린다. 위원회의 이러한 조치가 법원의 기능과는 다르지만 명단에 기재하는 것 자체가 곧 제재라고 위원회는 강조하고 있다.

## 2. 고충(complaints)의 심사제도

ILO헌장은 비준한 협약의 실시에 문제가 있는 때에는 두 가지 고충수속을 정하고 있다. 그 하나는 고충을 정식으로 거론하는 것이고, 다른 하나는 고충을 신청하는 것이다. 이를 분설하면 다음과 같다.

### (1) 고충

ILO헌장 제26조 내지 제34조의 규정에 의한 고충수속은 국제노동기구의 감시수속 중에서 대표적인 것이다. 즉 체약국은 다같이 비준한 협약의 실효적인 준수를 다른 체약국이 확보하지 않음을 안 때에는 고충을 신청할 수 있다.

고충을 신청하는 국가나 국민은 직접 불이익을 받지 아니 하여도 고충수속이 가능하다. 또한 고충수속은 ILO의 이사회에 의하여 스스로의 제안 또는 ILO총회 대표의 제안에 의하여 개시할 수 있다. 고충이 신청되면 ILO의 이사회는 충분한 심사를 위하여 심사위원회를 설치할 수 있다. 모든 체약국은 고충의 해결에 관하여 소유하고 있는 정보를 심사위원회가 사용할 수 있도록 제공하게 된다. 심사위원회는 문제를 충분히 조사한 후에 그 쟁점이 인정되는 조사결과 및 고충에 대응하기 위하여 취해지는 조치의 권고를 기재한 보고서를 작성한다. 당해 정부는 3개월 이내에 위원회의 권고를 수락할 것인가의 여부, 또는 최종 결정권을 가진 국제사법재판소에 고충을 의뢰할 것인가를 표명하여야 한다. 만약 체약국이 심사위원회 또는 국제사법재판소의 권고를 정한 기간 내에 실시하지 않는 경우, 이사회는 권고의 이행을 확보하기 위하여 총회에 대하여 적당하다고 인정되는 조치를 권고할 수 있다.

### (2) 신청(representation)

ILO헌장 제24조 및 제25조에 명시된 바와 같이 신청에 의한 고충수속이 있다. 신청은 어떤 국가가

비준한 협약을 준수하지 아니하는 이유로 사용자 또는 근로자단체가 제기하는 것이다(동 헌장 제24조). 이에 속하는 신청은 먼저 이사회의 3인에 의하여 검토되고, 그 후에 ILO이사회에서 심의한다. 근래에 와서 신청의 건수가 증가하고 있으며 고용에 대한 차별등의 중요한 문제가 신청되고 있다.

## 제3장 국제노동기구와 해사협약

### 제1절 국제노동기구와 해사관련 협약 및 권고

ILO는 제1차 세계대전 당시에 노동운동의 변화와 혁명운동의 진전을 배경으로, 노동문제의 해결없이는 세계평화의 실현은 불가능하다는 확신을 세계 諸國이 가진으로써 베르사이유 평화조약 제13편 “노동편”의 규정에 따라 성립되고 육상근로자를 적용대상으로 하는 각종의 조약 및 권고를 채택하였다. 그러나 열악한 근로조건하에서 근로하는 선원에 대해서도 그 보호가 시급하다는 것이 인식되어 1920년의 제2회 총회에서는 전적으로 해사에 관한 협약이 채택되어 이를 제1회 해사총회로 간주하게 되었다. 1921년의 제3회 총회에서는 선원보호에 관한 문제는 일반총회와는 별도의 총회, 즉 해사총회에서 취급할 것을 결의하였다. 즉 상선승무원에게 국제노동기구 총회에서 채택되는 협약 및 권고의 적용여부에 대한 오해를 피하기 위하여 협약 및 권고는 특별한 해사에 관한 의제로서 채택되지 아니하는 한 상선승무원에게는 적용되지 않음을 결의하고 총회에서 심의하는 모든 해사문제는 사전에 합동해사위원회의 심의한다고 결의하였다. 그리고 총회에서의 토의준비를 위하여 국제노동기구사무국에 특별한 해사담당부문을 두고, 그 보조기구로서 합동해사위원회를 설치하였다. 이러한 해사에 관한 특별기구의 설치 및 절차의 설정은 선원의 근로조건 향상 및 보호를 위하여 또 선원법의 국제적 통일을 위하여 획기적 사실이라 할 수 있고 이로 인한 국제노동기구의 선원 노동문제에 대한 그간의 업적이 多大 하였다고 할 수 있다.<sup>7)</sup>

국제노동기구는 1920년 이후 1987년의 제10차

7) 李俊秀, 「國際船員法研究」 [檀國大學校大學院, 1969], 58쪽.

해사총회에 이르기 까지 41개의 해사관련 협약과 29개의 권고를 채택한 바 있다. 국제노동기구는 시대의 흐름에 따라 성립된 해사협약과 권고의 불합리한 점과 보완하여야 할 부분을 6회에 걸쳐 개정하였다. 현재 유효한 해사협약은 아래의 34개 협약이며, 그 중에서 상선에 적용되는 것은 30개협약이 있고 나머지 4개협약은 어선에 적용된다. 해사협약 중에 7개협약이 발효에 필요한 비준국을 획득하지 못하여 미발효 상태에 있다. 그리고 해사에 관련된 권고는 다음의 29개가 있다. 아래에 열거한 국제해사협약은 최초의 협약이 일부 개정된 협약 6개와 전면 개정된 협약 4개 및 아예 비준되지 아니한 협약 6개가 있으므로 국내법으로 적용할 때에 구별할 필요가 있다.<sup>8)</sup>

1. 해사관련 협약

(1) 일반사항에 관한 협약

- ① 제145호 선원의 고용계속에 관한 협약 (1976. 10. 28. 채택)
- ② 제147호 상선의 최저기준에 관한 협약 (1978. 10. 29. 채택, 1981. 발효)

(2) 훈련과 고용기준에 관한 협약

- ① 제9호 해원에 대한 직업소개소 설치에 관한 협약(1920. 채택, 1921. 발효)
- ② 제22호 해원의 고용계약에 관한 협약 (1926. 6. 24.채택, 1928. 4. 4.발효)
- ③ 제108호 국가가 발급하는 선원신분증명서에 관한 협약(1958.5.13.채택, 1961. 2. 15. 발효)

(3) 고용허가조건에 관한 협약

- ① 제7호 해상에서 고용할 수 있는 어린이의 최저년령을 정하는 협약(1920.채택, 1921. 9. 27. 발효)
- ② 15호 석탄부 또는 화부로서 고용할 수 있는 연소자의 최저년령을 정하는 협약 (1921. 채택, 1922. 11. 20. 발효)
- ③ 제16호 해상에서 고용되는 어린이 및 연

소자의 의무적인 신체검사에 관한 협약 (1921. 채택, 1922. 11. 20. 발효)

- ④ 제58호 해상에서 고용할 수 있는 어린이의 최저년령을 정하는 협약(1936. 개정협약)(1936. 10. 24.채택, 1939. 4. 11. 발효)
- ⑤ 제73호 선원의 신체검사에 관한 협약 (1946. 6.2 9. 채택, 1947. 1. 1. 발효)

(4) 선원자격증명에 관한 협약

- ① 제53호 상선에 승무하는 선장 및 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 협약(1936. 10. 24.채택, 1939. 3. 29.발효)
- ② 제69호 선박조리사의 자격증명에 관한 협약(1946. 6. 27. 채택, 1953. 4. 22. 발효)
- ③ 제74호 유능부원의 증명에 관한 협약 (1946. 6. 29. 채택, 1951. 7. 14. 발효)

(5) 고용의 일반조건에 관한 협약

- ① 제23호 선원의 송환에 관한 협약(1926. 6. 23. 채택, 1928. 4. 16. 발효)
- ② 제91호 선원의 유급휴가에 관한 협약 (1949. 개정) (1949. 6. 18. 채택)
- ③ 제109호 임금, 선내근로시간 및 정원에 관한 협약(1958. 개정)(1958. 5. 14. 채택)
- ④ 제146호 선원의 연차 유급휴가에 관한 협약(1976. 10. 29. 채택)
- ⑤ 제166호 선원의 송환에 관한 협약(1987. 개정) (1987. 10. 9. 채택)

(6) 안전, 건강 및 복지기준에 관한 협약

- ① 제68호 선박승무원에 대한 식량 및 조리에 관한 협약(1946. 6. 27.채택, 1957. 3. 24. 발효)
- ② 제92호 선내 선원 거주설비에 관한 협약 (1949. 개정) (1949. 6. 19. 채택, 1953. 1. 29. 발효)
- ③ 제133호 선내 선원 거주설비에 관한 협약(보충규정) (1970. 10. 30. 채택)

8) (재단)한국선원선박문제연구소 「ILO해사협약의 국내수용에 관한 연구」(재단) 하늬선주협회, 1994, 58쪽 아래.

- ④ 제134호 선원의 직업상의 재해방지에 관한 협약(1971. 10. 30. 채택)
- ⑤ 제163호 해상 및 항구에서의 선원복지에 관한 협약(1987. 10. 8. 채택)

(7) 사회보장에 관한 협약

- ① 제8호 선박의 멸실 또는 침몰의 경우에 있어서 실업보상에 관한 협약(1920 채택, 1923. 3. 16. 발효)
- ② 제55호 해원의 질병, 상해 또는 사망의 경우에 있어서의 선박소유자의 책임에 관한 협약(1936. 10. 24. 채택, 1939. 10. 29. 발효)
- ③ 제56호 해원을 위한 질병보험에 관한 협약(1936. 10. 24. 채택, 1949. 12. 9. 발효)
- ④ 제70호 선원을 위한 사회보장에 관한 협약(1946. 6. 28. 채택)
- ⑤ 제71호 선원의 연금에 관한 협약(1946. 6. 28. 채택, 1962. 10. 10. 발효)
- ⑥ 제164호 선원의 건강보호 및 의료에 관한 협약(1987. 10. 8. 채택)
- ⑦ 제165호 선원을 위한 사회보장에 관한 협약(1987. 10. 9. 채택)

(8) 어선원의 적용기준에 관한 협약

- ① 제112호 어선원으로서 고용할 수 있는 최저년령에 관한 협약(1959. 6. 19. 채택, 1961. 11. 7. 발효)
- ② 제113호 어선원의 신체검사에 관한 협약(1959. 6. 19. 채택, 1961. 11. 7. 발효)
- ③ 제114호 어선원의 고용계약에 관한 협약(1959. 6. 19. 채택, 1961. 11. 7. 발효)
- ④ 제125호 어선원의 해기면허증에 관한 협약(1966. 6. 21. 채택)

2. 해사관련의 권고

(1) 1920년대

- ① 제7호 어업에 있어서 근로시간의 제한에 관한 권고(1920. 채택)
- ② 제8호 내수 항행에 있어서 근로시간의 제한에 관한 권고(1920. 채택)
- ③ 제9호 국내 선원법전의 작성에 관한 권

고(1920. 채택)

- ④ 제10호 해원의 실업보험에 관한 권고(1920. 채택)
- ⑤ 제27호 선장 및 견습선원의 송환에 관한 권고(1926. 6. 23. 채택)
- ⑥ 제28호 선원의 근로상태 감독에 대한 일반원칙에 관한 권고(1926. 6. 22. 채택)

(2) 1930년대

- ① 제48호 항구에 있어서의 해원의 복지증진에 관한 권고(1936. 10. 24. 채택)
- ② 제49호 선내 근로시간 및 정원에 관한 권고(1936. 10. 24. 채택)

(3) 1940년대

- ① 제75호 선원의 사회보장에 대한 협정에 관한 권고(1946. 6. 28. 채택)
- ② 제76호 선원의 피부양자에 대한 의료보호에 관한 권고(1946. 6. 28. 채택)
- ③ 제77호 해상근무에 대한 훈련의 조직에 관한 권고(1946. 6. 29. 채택)
- ④ 제78호 침구, 식사도구 및 기타 물품에 대한 선박소유자가 승무원에게 지급할 급여에 관한 권고(1946. 6. 29. 채택)

(4) 1950년대

- ① 제105호 선내 의료함의 내용에 관한 권고(1958. 5. 13. 채택)
- ② 제106호 해상에 있는 선박에의 부선에 의한 의료지원에 관한 권고(1958. 5. 13. 채택)
- ③ 제107호 외국에서 등록된 선박에 근무하는 선원의 고용에 관한 권고(1958. 5. 13. 채택)
- ④ 제108호 선박의 등록에 관련되는 선원의 사회적 조건 및 안전에 관한 권고(1958. 5. 14. 채택)
- ⑤ 제109호 임금, 선내 근로시간 및 선원에 관한 권고(1958. 5. 14. 채택)

(5) 1960년대

- ① 제126호 어선원의 직업문제에 관한 권고(1966. 6. 21. 채택)

(6) 1970년대

- ① 제137호 선원의 직업훈련에 관한 권고 (1970. 10. 28. 채택)
- ② 제138호 해상 및 항구에 있어서의 선원의 복지에 관한 권고(1970. 10. 29. 채택)
- ③ 제139호 선내에 있어서의 기술적 발전에서 생기는 고용문제에 관한 권고 (1970. 10. 29. 채택)
- ④ 제140호 선내 선원설비와 기타 구역에 있어서의 공기조절장치에 관한 권고 (1970. 10. 30. 채택)
- ⑤ 제141호 선내 선원설비 및 작업구역에 있어서의 유해한 소음의 규제에 관한 권고(1970. 10. 30. 채택)
- ⑥ 제142호 선원의 작업상의 재해방지에 관한 권고(1971. 10. 31. 채택)
- ⑦ 제153호 연소 선원의 보호에 관한 권고 (1976. 10. 28. 채택)
- ⑧ 제154호 선원의 고용 계속에 관한 권고 (1976. 10. 28. 채택)
- ⑨ 제155호 상선의 기준개선에 관한 권고 (1976. 10. 29. 채택)

(7) 1980년대

- ① 제173호 해상 및 항구에 있어서 선원의 복지에 관한 권고(1987. 10. 8. 채택)
- ② 제174호 선원의 승환에 관한 권고(1987. 10. 9. 채택)

### 제4장 해사협약과 선원법

#### 제1절 국제 선원법전의 정비

ILO는 체약국으로 하여금 각국의 국내 선원법을 명확하고 조직적인 법전편찬을 하도록 국제노동기구헌장의 규정에 따라 위에서 명기한 바와 같이 권고(제9호)를 채택하였다. 이에 따라 각국의

선원은 자타 어느 나라의 선박에 고용되든 관계없이 그 권리 및 의무에 대하여 보다 나은 이해를 얻을 수 있도록 하기 위하여, 각 체약국이 선원에게 적용할 특별법 및 규칙을 제정하여야 한다. 우리나라는 1962년에 선원법을 특별법으로 제정하여 수 차례의 개정을 거쳐 시행 중에 있다. 그러나 이 법은 아직도 국제기준에 미달되는 부분이 적지 않음으로 개정을 통하여 개선할 필요가 있다. 체약국은 입법 기타 방법을 국제노동기구의 협약·권고에 따라야 하기 때문에 결국 선원법은 권고에 의한 특별법으로 존재하면서 각국의 선원을 보호하는 법이라 할 수 있다. 이제 우리 나라는 ILO의 체약국이 되었으므로 선원법의 정비는 ILO기준의 채택이 불가피하다. 따라서 선원법은 국내법적 성질을 벗어나 국제성이 강한 노동법으로 탈바꿈할 시점에 이른 것이다.<sup>9)</sup>

그러므로 해상기업이 직면한 경영현실을 감안하여 노·사·정이 공동으로 국제기준에 이르도록 가능한 협력을 다하여 국내법으로 입법하여야 할 것이다.

#### 제2절 ILO의 기준과 선원관계법령

##### 1. 일반적 사항

##### (1) 외국등록선 승무선원의 고용

국제노동기구는 편의치적선(FOC)에 무자격 또는 저임금의 선원들이 승선함으로써 선주국의 고임금 선원들이 실직되고, 무자격·저임금 선원들에 의한 각종 해난사고를 방지하려는 것과 관련하여 1958년의 제107호 권고 “외국에 등록된 선박에 승무하는 선원의 고용에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고는 전문에서 일부 해운국의 선원이 자국의 선박에 적용하는 근로조건의 보호나 기준에 의한 단체협약의 교섭도 없이 승선하는 경향이 있음에 대하여 심각한 우려를 뜻을 가진다고 표명하고 있다. 즉 체약국은 만약 선원의 고용조건이 일반적으

9) ILO海事協約과 船員法の 立法論의 比較연구는 [(財團)韓國船員船舶問題研究所의 ILO 海事協約의 國內수용에 관한 연구 참고, 1994. 10. 98-137쪽] 참고.



로 단체협약 및 사회적 기준이 전통적으로 준수되고 있는 해운국의 선원의 선박소유자단체 및 선원단체가 승락하는 단체협약 및 사회기준에 근거하여 적용되는 조건과 동등한 것이 아닌 경우에는 자국의 영역내에서 선원이 외국에서 등록된 선박에 승무하고 또는 승무할 것에 동의하는 것을 저지하기 위하여 그 권한 내에서 모든 조치를 취하여야 한다(동권고 1). 그리고 동권고는 외국에서 등록된 선박에 고용된 선원으로서 그 선원의 귀책사유가 아닌 경우에 외국항에서 하선된 송환비용(동권고 2(a))과 선원의 고의적 비행에 의하지 아니한 질병 또는 부상으로 인한 선원의 의료 및 생계(동권고 2(b))에 관한 규정이 제정되어 있는지 주의하도록 되어 있다. 이에 따라 계약국의 정부는 자국 선원의 보호측면에서 승무질서의 확립을 위하여 권고에 따르는 통제를 하여야 한다. 우리 나라는 “선원관리사업의 등록등에 관한 규정”을 마련하여 ILO 권고를 최소한으로 수용하고 있다.

(2) 선박등록에 관련된 선원의 사회적 조건 및 안전

ILO는 근로조건이 해상에서 인명의 안전에 중요한 관계가 있음을 고려하여, 지금까지 전통적 해운국으로 인식되지 않은 국가에서 선박의 방대한 통수가 등록되어 있으므로 이 문제가 특히 주목받게 되었음을 고려하여 1958년의 제108호 권고로서 “선박의 등록에 관련되는 선원의 사회적 조건 및 안전에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고는 편의치적선에 대한 우려를 나타낸 것으로 선박의 등록요건과 사후관리를 강화하기 위한 의무를 권고한 것이다. 따라서 등록국은 국제적 선박의 안전기준을 준수하고 정기검사를 실시하도록 하여야 한다. 그리고 선원의 고용·해고의 감독에 관한 정부관리 기관을 두어야 하고, 근로조건은 전통적 해운국의 기준에 따라야 한다. 또한 등록국은 선원의 결사의 자유를 보장하고 송환 및 해기면허시험·면허증의 발급에 대하여 적절한 조치를 취할 것을 보장하여야 한다.

(3) 선내기술 발전에 의한 고용문제

국제노동기구는 상선의 운항에 관하여 그 기술과 조직 및 경제면에서 급속한 변화가 일어나고 있

는 시기에 선원의 근로조건을 보호하고 개선하여 해사산업에 충분하고도 적절한 노동력을 공급함과 아울러 일반적으로 모든 관계자에 대하여 기술진보에 의한 최대의 이익을 보장하기 위하여 그와 같은 변화에서 생기는 고용문제에 특별한 주의를 기울여 1970년의 제139호 권고 “선내에 있어서의 기술적 발전에서 생기는 고용문제에 관한 권고”를 채택하였다.

이 권고는 선박에 대한 기술발전으로 1960년대 이후 선박의 근대화가 진행되어 기존선원들의 기술을 선내에 적용하기 어려워짐으로써 해상의 안전을 위하여 새로운 기술을 가진 선원의 확보와 선원고용의 안전을 위하여 계약국은 노동력계획, 모집 및 직업소개, 훈련 및 재훈련, 고용 및 수입의 규칙성, 국제협력등의 적절한 고용제도를 마련하도록 명시하고 있다.

(4) 선원의 계속고용

ILO는 선원으로서 항상 근로할 수 있는 자로 연간의 주된 수입을 선원의 근로에 의하여 얻는 자에 대하여 1976년의 제145호 협약 “선원의 계속고용에 관한 협약”과 이에 관련한 제154호의 권고를 채택하였다. 이 협약과 권고는 해운업을 갖고 있는 각 계약국에서는, 실시할 수 있는 한, 자격을 갖춘 선원에 대하여 고용계속 또는 상시고용을 확보하고, 이에 따라 선박소유자에게 안정적이고 또한 유능한 노동력을 확보하도록 모든 관계자에 대하여 권장하는 것을 국가의 시책으로 한다(동 협약 제2조 1). 그리고 선원에 대하여는 그 국가의 경제적 및 사회적 사정에 알맞는 방법 및 한도로 최저의 고용기간 또는 최저의 수입 혹은 금전적 수당이 보장되도록 모든 노력이 경주되어야 한다(동 협약 제2조 2). 이러한 목적을 달성하기 위하여 첫째, 해운회사 또는 선박소유자협회와 사이에 계속고용 또는 상시고용을 규정하는 계약 또는 협약, 둘째, 자격을 갖춘 선원의 직종별에 의한 등록부 또는 명부를 작성하여 유지함으로써 고용의 상시화를 위한 조치사항을 포함시킬 수 있다(동 협약 제3조 참조). 권고는 동 협약에 보충하여야 할 세부사항을 정하고 있다.

현행 선원법을 이 협약과 권고에 비추어 보면

선원법 제4장(선원의 근로계약)은 선원의 계속고용이나 상시고용의 협약취지에 합당한 보장을 하기 위하여 세부규정을 명시하고 있다. 선원법은 선원근로계약이 선박의 항행중에 종료하는 경우에는 그 계약은 선박이 다음 항구에 입항하여 그 항구에서 부릴 화물을 다 부리거나 내릴 여객이 다 내릴 때까지 존속하는 것으로 한다(법 제35조 제1항)고 명시함으로써 상시고용인지 기간고용인지 불명확하게 보인다. 또한 선원근로계약에 대한 해지의 제한에서 선원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 직무에 종사하지 아니한 기간 및 그 후 30일 간과 산전산후의 여자선원이 제84조(산전산후보호)의 규정에 의하여 업무에 종사하지 아니한 기간 및 그 후 30일간은 선박소유자가 근로계약을 해지하지 못한다(법 제39조 전단)고 명시하여 협약·권고에 따른 것으로 보인다. 그러나 요양기간은 선원근로계약상 당연히 포함된다고 볼 때 협약·권고상의 상시고용에 충족된다고 할 수 없을 것이다. 그러므로 선원법 개정시에는 제4장(선원근로계약)에서 기간고용형태를 탈피하고 고용계속에 의한 상시고용의 규정을 노·사·정의 합의에 따라 적절한 내용으로 정비하여야 할 것이다.

(5) 상선의 최저기준

ILO는 자국의 선박에 대하여 인명안전을 보장하기 위한 승무원의 능력, 근로시간 및 승무기준등의 안전기준과 적절한 사회보장 조치와 선내의 고용조건 및 생활조건 등을 자국의 법률·규정으로 제정할 것과 협약의 부속서를 수용하도록 하기 위하여 1976년의 제147호 “상선의 최저기준에 관한 협약” 및 권고 제155호를 채택하고 있다. 이 협약은 그간 채택한 각종 협약을 집약한 종합적인 협약으로 볼 수 있다. 특히 이 협약은 체결국에서 항만국통제에 널리 이용되고 있으므로 적극적으로 수용할 필요가 있다. 앞으로 선원법의 개정시에 반드시 고려하여야 할 중요한 협약·권고임을 인식하고 이 협약에서 정한 최저기준의 내용을 노·사·정의 합의하에 반영시키도록 하여야 할 것이다.<sup>10)</sup>

2. 훈련 및 고용에 관한 기준

(1) 선원의 직업소개

선원의 취업질서 안정을 위한 직업소개소의 설치·운영에 대하여 ILO는 1920년에 제9호 “선원의 직업소개소 설치에 관한 협약”을 채택하고 있다. 이 협약에 따르면 선원에 대한 직업소개업은 개인, 회사 기타 소개소에 의하여 영리를 목적으로 하는 업무로서 경영하지 못한다. 개인, 회사 기타의 소개소는 선박의 해원 직업소개에 대하여 직접 또는 간접으로 어떠한 수수료를 부과하여서도 아니된다. 각국은 법률로서 이러한 규정의 위반에 대하여 벌칙을 정하여야 한다(동 협약 제2조). 만일 영리를 목적으로 경영되고 있는 소개소가 있으면, 관계인의 권리를 보호하기 위하여 이 사업을 정부의 감독하에 두어 경영하여야 하며, 가능한 한 조속히 이를 폐지하기 위하여 실행할 수 있는 모든 조치를 취하도록 결정하였다(동 협약 제3조 참조). 우리나라 선원법은 선원의 직업안정업무(법 제99조)에 관한 규정을 두어, 동 법 제2항의 규정에 의하여 선원등록기관으로서 “한국선원 인력관리소”를 두어 운영해 왔다. 동 기관의 업무는 첫째, 선박에 승무하고자 하는 자를 위한 취업알선에 관한 업무, 둘째, 선원을 고용하고자 하는 자를 위한 선원모집 알선에 관한 업무, 셋째, 선원인력의 수급실태 파악을 위한 통계의 작성 및 분석에 관한 업무, 넷째, 선원취업시장의 정보수집, 분석 및 개척에 관한 업무 이다(영 제34조). 기관의 업무에 대하여는 정부의 감독을 받도록 명시하고 있다(영 제35조). 선원등록기관의 성격은 비영리 법인으로서 하여 그 운영은 노·사·정의 대표로 구성된 이사회와 총회에서 결의를 얻어 사무국이 직접 집행·관리하고 있음으로 동협약의 취지를 충족시키고 있다.

(2) 선원의 고용계약

ILO는 선원과 선박소유자 사이의 고용계약의 해지를 포함하여 상호의 의무와 권리에 관하여 1926년의 제22호 “선원의 고용계약에 관한 협약”을 채택하였다.

10) 박용섭, 「국제노동기구의 해사(선원)협약 연구」,해상교통정책, 통권16호, 1994. 10-14쪽.

동 협약에서는 선원의 승선계약체결에 관한 요건, 계약조항의 확인, 숙지방범 및 근무증명 등을 규정하고 있다. 이 협약 중에는 국내의 법률 또는 이 협약의 규정에 위배되는 사항이 없도록 하여, 국내법은 승선계약체결에 관한 보장으로서 선박소유자 및 선원의 이익을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항을 정하도록 규정하고 있다(동 협약 제3조). 그리고 모든 선원은 선박 내에서의 자기의 근로에 관한 사항을 기재하는 문서를 교부받아야 한다. 그 문서의 형식, 기록하여야 할 사항 및 그 사항을 기입하는 방법은 국내법으로 정하여야 한다(동 협약 제5조 1). 또한 고용계약의 내용을 해원명부에 기재 내지 첨부하여야 하고(동 협약 제7조), 선원에게 그 권리 및 책임의 성질과 범위를 확인할 수 있도록 하기 위하여 계약 조항을 선실에서 용이하게 접근할 수 있는 장소에 게시하거나 또는 기타 적당한 방법에 의하여 선내에서 해원에게 고용조건에 관한 명확한 지식을 갖게 하기 위한 조치를 국내법에서 정하여야 한다(동 협약 제8조). 기간을 정하지 아니한 계약은 선적항 또는 양육항에서 어느 일방 당사자가 종료시킬 수 있다. 다만, 고용계약에서 정한 24시간 이상의 계약해지예고 기간을 두고 서면으로 행하여야 한다(동 협약 제9조). 그리고 일정한 기간, 특정항해, 또는 기간을 정하지 아니하고 체결된 계약에 대하여 당연종료 사유를 명시하고 있다(동 협약 제10조).

동 협약에 대한 우리 선원법은 제4장에서 “선원의 근로계약”으로 명기하여 제28조 내지 제48조에서 구체적으로 다루고 있다. 우리 선원법은 대체로 동 협약을 수용하였다고 볼 수 있으나 협약과 다른 점은 첫째 선내근로에 대한 문서교부행위, 둘째 계약의 당연종료 사항에 대한 명시적 규정이 없는 점이다. 그리고 계약의 해지를 요구하는 예고기간에서 선원법은 30일 이상으로 규정하고 있는 반면에 동협약은 24시간 이상으로 되어 있다. 선원법 개정 시에는 당연종료에 대한 사유로서 첫째 당사자의 합의가 있을 때, 둘째 해원이 사망하였을 때, 셋째 선박이 멸실되거나 전혀 감항능력이 없을 때, 넷째 법에서 정하는 기타의 사유가 있을 때에는 체결된 계약을 종료할 수 있도록 명시하는 것이 해지사유

를 보다 명확히 정리하는 결과가 될 것이다. 그리고 선내근로에 대한 문서교부행위는 선원법 제123조(취업규칙등의 공시)에서 협약의 근로계약의 내용에 있는 선원의 권리와 책임에 대하여 선내 게시 사항에 관한 사항을 충족할 수 있도록 선박소유자에게 선원법 또는 법에 의한 명령, 취업규칙 및 단체협약을 기재한 서류를 선내의 보기 쉬운 곳에 걸어두거나 비치하도록 의무화 함으로써 문서 교부행위에 대한 번잡한 규정을 별도로 정할 필요가 없다고 생각된다.

### (3) 선원신분증명서

선원에 대한 증명서의 발급서식과 증명서에 포함되어야 할 사항 및 발급절차를 위하여 ILO는 1958년의 제108호 “국가에서 발행하는 선원신분증명서에 관한 협약”을 채택하고 있다. 선원신분증명서는 동 협약이 적용되는 영역에서 등록된 통상 해양항행에 종사하는 선박의 모든 선원에게 적용한다(동 협약 제1조). 따라서 체약국은 자국민의 선원에 대하여 이 협약에서 정한 일정한 양식의 선원신분증명서를 발급하여야 하고(동 협약 제2조), 선원은 항상 선원신분증명서를 소지하여야 한다(동 협약 제3조). 이 증명서에 대한 효과로서는 체약국은 재입국을 허가하여야 하고(동 협약 제5조), 입항 중 소지자의 일시 상륙요청시에는 입국을 허가하여야 한다(동 협약 제6조). 또한 체약국의 소속 선박에 승선이 가능하도록 하는 등에 대하여 국내법의 제정을 요구하고 있다. 이에 대하여 선원법은 선원이 되고자 하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 해운관청으로부터 선원수첩을 교부 받아야 한다(법 제45조)고 규정하여 세부사항은 동 법 시행령 제7조 및 시행규칙 제33조에서 선원수첩교부대상을 명시하고 있다. 그리고 그 발급절차에 대해서는 “선원업무처리지침”(해운항만청훈령 제365호)의 제2장 제3조 내지 제8조에 명시하고 있다. 그러나 선원법은 동 협약에서의 증명서 효과에 따르는 규정이 없으므로 선원수첩의 기능과 효력에 관해서 언급할 필요가 있다.

### (4) 선원의 직업훈련

ILO는 선원의 직업훈련에 관하여 1970년의 제137호 “선원의 직업훈련에 관한 권고”를 채택하고

있다. 이 권고는 선원의 직업훈련에 관한 정책의 기본적 목적으로 첫째 해운업의 능률과 선원의 전문적 능력·소질의 유지 및 향상을 도모하고, 둘째 충분한 수의 유자격 상선선원을 확보하고, 셋째 신규선원에 대한 육상 및 선내의 충분한 양성을 기하고, 넷째 해운업의 노동력 수요에 적합한 훈련 및 재훈련의 시설을 제공하고, 다섯째 선박의 조선과 항해 및 안전면에서 기술적 발전이 실효를 거둘 수 있는 훈련시설을 제공하고, 여섯째 능력을 갖춘 선원이 선내의 최고 직위까지 승급할 훈련을 실시하여 그 선원의 만족도를 고취하고, 일곱째 선원에 대하여 적절한 현장훈련을 실시하고, 여덟째 교과 과정을 완료한 훈련생의 취업을 보장하도록 하고 있다. 권고는 이러한 목적을 달성하기 위하여 국내의 계획 및 관리, 훈련계획, 선원을 위한 일반적 훈련계획, 상급훈련, 훈련방법 및 국제협력등에 관한 세부사항을 제시하고 있다. 특히 선원을 위한 공립 훈련원에 있어서의 훈련은 가능한 경우에는 훈련생에게 수업료를 부담시키지 아니하고 실시하여야 한다(동 권고 10.(4)). 그리고 기술혁신의 도입으로 말미암아 필요하게 되는 재훈련은 관계있는 선원에 대하여 무료로 실시하여야 한다. 선원은 그 재훈련의 기간중 적당한 수당을 받아야 하며, 선박소유자가 선원으로 하여금 재훈련 과정에 참가하도록 한 경우에는 기본급의 전액을 받아야 한다(동 권고 10.(5)).

선원법은 선원의 직업훈련에 관하여 선원 및 선원이 되고자 하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 교육 및 훈련을 받아야 한다(법 제106조)고 명시하고, 또한 선원의 교육훈련을 담당하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 선원교육기관을 설립할 수 있다(법 제107조)고 규정하였다. 이에 따라 선원의 교육은 “한국해기연수원”을 선원교육기관으로 설립하여 운영하고 있어 권고의 취지를 따르고 있다고 본다. 그러나 한국해기연수원은 완전한 국립훈련원으로 볼 수 없기 때문에 훈련생이 권고의 취지와 같이 무상으로 훈련을 받거나 훈련수당이나 훈련기간 중 선박소유자로부터 기본급의 수령을 받을 수 없는 실정에 있다. 선원교육기관인 한국해기연수원은 그 운영에 있어서 정부

의 보조(법 제108조)를 받고 있으며, 또한 필요한 경비는 선박소유자 및 피교육자의 부담으로 하고 있다(영 제45조). 이러한 점에서 현행 선원법은 권고의 기준에 미흡하다 하겠다. 그러므로 선원법 개정시에는 권고의 취지대로 선원은 교육비에 대한 부담을 지지 아니하도록 규정하여야 할 것이다.

### 3. 고용의 허가기준

#### (1) 어린이의 최저연령

ILO는 해상에서 고용되는 어린이의 최저연령을 정하기 위하여 1920년의 협약 제7호 “해상에서 고용할 수 있는 어린이의 최저연령을 정하는 협약”을 채택하였다. 이 협약은 1936년에 협약 제58호로 개정되었다. 이 협약의 적용에서 유의할 점은 공·사유를 불문하고 해양항행에 종사하는 모든 종류의 선박 및 단주로서 군함만을 제외시키고 있는 것이다(동 협약 제1조). 이것은 다른 협약의 적용선박에 비하면 그 범위가 확대된 것이다. 협약에 의하면 15세 미만의 어린이는 동일가족의 구성원만을 고용하는 선박 이외의 다른 선박에 고용되거나 근로를 할 수 없다(동 협약 제2조 1). 그러나 14세 이상의 어린이는 국내법 또는 규칙에 의하여 일정한 기관이 판단하여 고용이 어린이에게 유익하다고 인정할 때에는 어린이 고용의 허가증을 발급할 수 있다는 규정을 국내법 또는 규칙에 둘 수 있다(동 협약 제2조 2).

이에 관한 우리 선원법은 적용선박을 총톤수 5톤 미만으로 정하여(법 제2조 제1항 1호) 15세미만인 자를 선원으로 사용하지 못하도록 제한하고 있다(법 제81조 제1항). 이와 같이 선원법은 협약의 취지를 수용하고 있으나 적용범위에서 차이를 보이고 있으므로 총톤수 5톤 미만의 선박인 경우에는 근로기준법의 적용을 받아야 한다. 근로기준법은 ILO의 협약 제138호를 수용하여 최저연령을 13세미만의 자로제한하고 있다. 이 문제는 해사협약을 기준으로 한 선원법에 일치하도록 함이 타당하다고 생각된다.

#### (2) 석탄부·화부의 최저연령

ILO는 노동강도가 높은 작업에 연소자의 고용을 제한하기 위하여 1921년의 협약 제15호 “석탄

부 또는 화부로서 고용할 수 있는 연소자의 최저년령을 정하는 협약"을 채택하였다. 협약은 18세 미만의 연소자를 선박에서 석탄부 또는 화부로서 고용하거나 또는 근로할 수 없다(동협약 제2조)고 규정하고 있다. 1920년 경에는 석탄을 연료한 증기선의 운항이 활발한 시기였으므로 연소자의 보호를 위하여 이 협약을 성립시켰다고 볼 수 있다. 그러나 현대에 와서는 선박의 연료가 석탄대신 기름으로 전환되어 사실상 이 협약의 적용은 필요가 없게 되었다고 하겠다. 따라서 우리 선원법에서도 이 협약에 따른 규정을 두고 있지 않다.

### (3) 연소자의 강제신체검사

ILO는 해상에 고용되는 어린이와 연소자에게 의무적으로 신체검사를 실시할 수 있도록 1921년의 협약 제16호 "해상에 고용되는 어린이 및 연소자의 강제신체검사에 관한 협약"을 채택하였다. 적용대상은 군함을 제외하고, 공·사유에 관계없이 해양항행에 종사하는 모든 종류의 선박 및 단주이다(동 협약 제1조). 협약은 동일가족의 구성원만을 고용하는 선박에서의 경우를 제외하고, 어린이 또는 18세 미만의 연소자는 그 선박에 적합함을 증명하고 관할청이 승인하는 의사가 서명한 건강증명서가 없으면 고용할 수 없다(동 협약 제2조). 이러한 어린이 또는 연소자는 1년 이내에 신체검사의 갱신이 있고, 또한 신체검사 때마다 해상근로에 적합하다는 건강증명서가 없으면 계속고용을 할 수 없다(동 협약 제3조).

이에 대하여 우리 선원법은 선박소유자에게 해운관청이 지정하는 의료기관의 의사가 승무에 적당하다는 것을 증명한 건강진단서를 가진 자가 아니면 선원으로 승무시켜서는 아니된다(법 제79조)고 명시하고 있다. 선원법은 18세미만 연소자의 신체검사를 위하여 협약과 같이 세부적인 규정을 따로 두지 않고 연소자 이외의 일반선원과 함께 포괄적 규정을 두고 있을 뿐이다.

### (4) 선원의 신체검사

ILO는 선내에 계속고용되는 자의 신체검사를 실시하기 위하여 1946년의 협약 제73호 "선원의 신체검사에 관한 협약"을 채택하였다. 적용대상은 공·사유를 불문하고 영리를 목적으로 화물 또는

여객운송에 종사하며 이 협약이 시행되는 영역에 등록된 모든 해양항행 선박중 총톤수 200톤 미만, 다우 및 정크와 같은 원시적 구조의 목조선, 어선 및 하천운항선을 제외한 모든 선박이다(동 협약 제1조). 협약에서 정한 선박에 승무할 자는 의사에 의하여 해상근무에 적합하다는 증명서를 발급 받아야만 고용될 수 있다(동 협약 제3조). 관할청은 선박소유자단체와 선원단체에 협의의를 거쳐 건강검사의 내용을 정하여야 하고(동 협약 제4조), 건강증명서는 발급한 날로부터 2년동안 효력을 가진다(동 협약 제5조).

선원법은 선박소유자에게 해운관청이 지정하는 의료기관의 의사가 승무에 적당하다는 것을 증명한 건강진단서를 가진 자가 아니면 선원으로 승무시켜서는 아니된다(법 제79조)고 규정하여 건강진단서의 발급 그 밖에 건강진단에 관하여 필요한 사항은 시행규칙 제53조(건강진단)에서 자세히 언급하고 있다. 선원의 신체검사에 대한 우리 나라 선원법의 규정은 협약의 기준을 충족시키고 있다.

## 4. 자격증명의 기준

### (1) 선장·직원에 대한 직무상 자격의 최저요건

ILO는 모든 해운국의 상선에 승무하는 선장과 당직을 맡는 항해사 및 기관사에 대한 직무상 자격의 최저요건을 설정하기 위하여 1936년의 협약 제53호 "상선에 승무하는 선장 및 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 협약"을 채택 하였다. 이 협약의 적용대상은 협약이 시행되는 지역에 등록되어 해양항행에 종사하는 모든 선박 중에서 군함, 비상업용 정부의 선박 및 공공기관이 사용하는 선박, 다우 및 정크와 같은 원시적 목조선은 제외한다(동 협약 제1조). 적용대상의 선박에 승무하기 위해서는 선박등록국의 관할청이 직무에 적합하다는 것을 인정하여 발급하는 해기사면허증을 가지지 아니하면 선장, 당직항해사, 기관장 또는 당직기관사의 직무를 수행하기 위하여 채용될 수 없다(동 협약 제3조).

해기사면허증을 발급하는 최저요건은 첫째 면허증발급에 정해진 최저년령에 달해야하고, 둘째 직무상 경력이 해당 면허증발급에 정해진 최단기간

에 달하여야 하며, 셋째 직무수행에 필요한 자격유무를 심사하기 위한 시험에 합격하여야 한다(동 협약 제4조 1). 이 협약은 우리 나라의 선박직원법에서 다음과 같은 규정을 두어 국내법으로 수용하고 있다. 즉 선박직원법 제2장에서 해기사의 자격과 면허를 취급토록 하고 구체적 내용으로는 제4조 내지 제10조에 명시하고 있다. 특히 제5조에서 면허의 요건에 관한 규정을 명시하고 제6조에서 결격사유를 들으로써 협약의 직무상 자격의 최저요건을 충족시키고 있다. 또한 제4장에서 선박직원의 장을 두어 제11조(승무기준 및 선박직원의 직무), 제12조(결원이 있는 경우의 승무기준의 특례), 제13조(허가에 의한 승무기준의 특례), 제15조 면허증의 비치 및 제15조(해기사의 보수교육)에 관한 규정을 두고 있음으로써 동 협약의 기준을 따르고 있다.

### (2) 선박조리사 자격증명

ILO는 선박에 승무하는 조리사가 일정 자격증명을 확보하도록 1946년의 협약 제69호 “선박조리사의 자격증명에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약의 적용선박은 공·사유를 불문하고 상업용 목적으로 화물 또는 여객운송에 종사하며 협약이 시행되는 영역에 등록된 해양항행 선박이다(동 협약 제1조). 협약에서 선박조리사라 함은 선박의 승무원을 위하여 음식을 조리할 직접 책임이 있는 자를 말하고(동 협약 제2조), 소정의 자격증명을 소지하지 아니하면 고용이 금지된다(동 협약 제3조). 그러므로 관할청은 시험의 시행 및 자격증명서의 발급에 관한 절차를 마련하여야 한다. 자격증명서의 요건으로는 첫째 관할청이 규정하는 최저년령에 달해야 하고, 둘째 최소한도의 기간을 해상에서 근무하여야 하며, 셋째 관할청이 시행하는 시험에 합격하여야 한다. 관할청이 시행하는 시험은 음식을 조리하는 실기시험과 영양가에 관한 지식, 메뉴의 작성, 선내 식량의 취급 및 저장에 대한 시험을 포함한다(동 협약 제4조).

우리 나라 선원법은 이 협약과 관련하여 선박소유자에게 승무중인 선원을 위하여 적당한 식료품 및 설비를 갖추어 선내급식을 하도록 명시하고(법 제74조 제1항), 또한 선내급식을 위하여 조리 및 급식에 관한 지식과 경험을 가진 자를 선박에 승무

시키도록 규정하고 있다(법 제74조 제2항). 선박소유자가 승무시키는 조리사의 자격은 시행규칙 제47조 제2항에서 정한 조리사 자격증을 소지한 자로서 선박에서 1년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 자, 또는 선박에서 2년이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 자이다. 이와 같이 선원법은 선박의 조리사에 대한 자격요건을 규정하고 있으나 관할청으로서 협약의 취지에 따르는 구체적 선박조리사의 시험 및 증명서발급 절차에 관한 규정을 마련하지 못하고 있는 실정이다.

선원의 생활공동체 특성에 부합하는 선박조리사의 양성은 관할청에서 직접 규정을 마련하여 동 협약의 기준에 맞는 자격증명발급에 관한 운용을 하도록 검토하여야 할 것이다.

### (3) 유능부원의 증명

ILO는 재판부에 유능한 부원이 승무하도록 1946년의 협약 제74호 “유능부원의 증명에 관한 협약”을 채택하였다. 누구든지 재판부에 근무하는 선원으로서 필요한 의무를 수행할 능력이 있다고 국내법이나 규칙에 의하여 인정되지 아니하고, 또한 협약의 규정에 따라 유능부원으로서의 자격증명서를 소지한 자가 아니면 유능부원으로 고용하지 못한다(동 협약 제1조). 유능부원의 요건은 첫째 관할청이 규정하는 최저연령으로서 18세이상 이어야 하고, 둘째 재판부에서 최단기간으로서 36개월이상의 해상경력이 있어야 하고, 셋째 관할청에서 규정한 숙련시험에 합격하여야 한다(동 협약 제2조 2). 소정의 시험은 항해술에 관한 지식 및 구명정작업을 포함한 유능부원으로서 필요한 모든 의무를 유효하게 이행할 능력에 대한 실기시험을 포함하고, 또한 1974년 해상인명안전협약등 국제기구에서 시행하는 구명정수자격증을 합격자가 소지하도록 하는 것이어야 한다(동 협약 제2조 5). 선원법은 이에 관하여 선박소유자에게 자격요건을 갖춘 선원을 적용선박의 재판부 또는 기관부의 항해당직 부원으로 승무시켜야 한다(법 제63조)고 규정하고, 적용선박은 총톤수 700톤이상으로 평수구역의 항행선박은 제외한다(영 제21조). 항해당직부원이 될 수 있는 자는 16세이상으로서, 첫째 총톤수 200톤 이상의 선박에서 재판부 또는 기관부의 부원으로

3년이상 승무한 경력이 있는 자, 둘째 해당부서의 부원으로서 6월이상 승무하고 당직부원교육과정을 이수한 자, 셋째 지정교육기관을 졸업하고 6월이상 해기사 양성교육을 이수한 자 이다(시행규칙 제41조). 여기서 협약과 차이점은 협약에서는 최저연령을 18세로 하고 있으나 선원법은 16세로 낮추어 규정하고 있는 것이다. 그리고 협약은 유능부원의 자격증명은 시험제도를 활용하도록 명시하고 있으나 선원법은 교육제도에 의존하고 있다.

또한 선원법은 총톤수 700톤이상을 적용대상 선박으로 하나 협약은 적용선박을 명시하지 않고 있어서 모든 선박에 그 적용을 확대하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 차이점들은 협약의 취지에 따라 보완하는 것이 타당하다고 생각된다.

### 5. 고용의 일반조건

#### (1) 임금·선내근로시간 및 정원

ILO는 선원의 임금·선내근로시간 및 정원을 정하기 위하여 1920년 회의에 초안을 상정한 바 있으나 부결되었다. 그 후 1936년, 1946년, 1949년과 1958년에 걸쳐서 5개의 협약·권고가 채택되었다.<sup>11)</sup> 여기서는 1958년의 협약 제109호 “임금, 선내 근로시간 및 정원에 관한 협약” 및 동 권고의 내용을 중심으로 정리하기로 한다. 그러나 이 협약은 선박소유자와 선원조합의 갈등 그리고 선진 해운국과 후진국 또한 선원공급국과의 의견이 일치하지 아니하여 미국, 일본 및 중국을 포함한 강대국이 비준하지 아니하고 있다. 그리고 협약 제109호는 선내의 안전을 위하여 노동시간의 규제와 정원의 문제이므로 협약 제147호의 부속문서에서 제외하고 있다.<sup>12)</sup> 이 협약의 체계는 전문을 비롯하여 제1부 일반규정, 제2부 임금, 제3부 선내 근로시, 제4부 정원, 제5부 협약의 적용, 제6부 최종규정으로 나누어 33개조문으로 이루어 졌다. 먼저 제1부 일반규정에서는 협약에서 정하고 있는 규정보다

유리한 조건으로 선원에게 보장된 법률, 재정, 관습 및 단체협약에 의한 임금, 선내근로시간 또는 정원에 관한 규정을 저해하지 아니함을 전제로 한다(동 협약 제1조). 그리고 적용대상으로는 공·사유를 불문하고 기계로 추진되는 선박, 협약이 시행되는 영역에 등록된 선박, 영리를 목적으로하는 상선 및 여객선, 해양항행에 종사하는 선박이다. 다만, 총톤수 500톤 미만의 선박, 다우 및 정크와 같은 원시적 구조의 목조선, 어로 또는 이에 관련한 작업에 종사하는 선박은 적용이 제외된다(동 협약 제2조). 또한 협약은 자격에 관계없이 선내에서 근무하는 모든 사람에게 적용하는 것을 원칙으로 하나 선장, 도선사, 의사, 간호사, 목사, 약사등에 대해서는 적용을 제외시키고 있다(동 협약 제3조).

그리고 제2부 임금규정에서는 유능부원의 1개월간의 근무 기간에 대한 최저기본급 또는 기본임금을 영국통화 16파운드, 미국통화 64불 또는 이에 상당하는 기타의 통화로 정하였다. 그러나 임금의 최저액을 영국통화와 미국통화로 결정하는 과정에서 상당한 논란이 야기되어 그 비준이 불과 10개국에 그침으로써 발효요건을 충족시키지 못하였다. 그 후 동 협약은 그 해의 제109호 권고에 의하여 협약보다 높은 액수를 설정함으로써 보완되었다. 그리고 1970년의 해사총회에서 통화의 가치가 하락될 것을 예상하고 유능부원의 최저임금에 결의를 채택하여 권고에서 미화 100불과 영국통화 42파운드로 결정하고 차후에 그 금액도 합동해사위원회에서 재검토할 것을 결의하였다. 이에 따라 1976년 10월에 개최된 합동해사위원회에서 미화 187불과 영국통화 78파운드로 결정하였다. 그리고 1980년에는 다시 미화 238달러로 인상하고 1987년에는 미화 286달러로 1991년에는 미화 356달러로 상향조정하였다.<sup>13)</sup>

계약국은 감독 및 처벌제도에 의하여 협약이 요

11) 1936년 권고 제49호 「선내노동시간 및 정원에 관한 권고」, 1946년 협약 제76호 「임금, 선내노동시간 및 정원에 관한 협약」, 1949년 협약 제93호 「임금, 선내노동시간 및 정원에 관한 협약(개정)」, 1958년 협약 제109호 「임금, 선내노동시간 및 정원에 관한 협약(개정)」, 1958년 제109호 권고 「임금, 선내노동시간 및 정원에 관한 권고」  
 12) 朴容燮, 「국제노동기구 해사(선원)협약에 관한 연구」, 海上交通政策, 통권 16호, 1994, 24쪽.  
 13) (財團)韓國船員船舶問題研究所, 「ILO海事協約의 國內수용에 관한 연구」1994, 10. (財團)韓國船主協會, 55쪽.

구하는 환율보다 낮은 환율로서 보수를 지급한 경우, 또는 협약이 정한 환율보다 낮게 지급 받은 자가 지급부족을 회수할 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다(동 협약 제10조).

우리 나라 선원법은 이에 관하여 제5장 임금에서 해운항만청장이 필요하다고 인정하는 경우에는 선원의 임금의 최저액을 정할 수 있다. 이 경우 해운항만청장은 선원정책협의회의 심의를 거쳐야 한다(법 제54조)고 규정하여 해운항만청장이 별도로 최저임금을 정할 수 있도록 하였다. 선원법의 임금체계는 현실적으로 ILO협약의 최저임금보다 상회하지만 협약의 취지를 살려 선원의 최저임금규정을 선원법에 보완할 필요가 있다.

그리고 동 협약 제3부의 선내 근로시간에서는 1등항해사 또는 기관장, 사무장, 각부 담당직원으로서 항해당직을 맡지 아니하는 자, 사무부 또는 조리부내에 고용되는 상급근로자와 자기의 이익을 위해 근무하는 자 및 수수료 또는 이익분배에 의하여 보수를 받은자에게 그 적용이 제외됨(동 협약 제11조)을 전제로 한다. 선내근로시간에 대한 협약의 내용은 선내의 부서별, 당직과 비당직별, 선박의 항로별, 선박의 항해여부별 및 휴일여부별로 구분하여 규정하고 있다. 여기서 근로시간이라 함은 승무원이 상급자의 명령에 의하여 선박 또는 선박소유자를 위하여 근로하도록 요구받은 시간을 말한다(동 협약 제12조 (d)).

근해항해선의 갑판부, 기관부 및 무선부의 직원 및 부원은 선박이 항행중일 경우에 연속 2일의 기간에 대하여 24시간, 연속 2주간의 기간에 대하여는 112시간을 초과하지 못한다. 그리고 입항 중일 때에는 주휴일인 경우 통상 직무 및 위생상의 직무를 위하여 필요한 2시간, 기타일에는 8시간을 초과하지 못한다(동 협약 제13조 1,2). 이 규정의 한도를 초과하는 근로시간은 시간외근로로 보며 이에 대한 보상은 국내법 또는 단체협약에 의하여 정하여야 하며, 어떠한 경우에도 시간외근로에 대한 1시간당 지급율은 1시간당 기본급 또는 통상임금의 1.25배 이상이 되어야 한다(동 협약 제13조 3, 제18조).

원양항해선의 갑판부, 기관부 및 무선부의 직원

및 부원은 선박이 항행중일 때와 출항 및 도착일인 경우에 1일에 대하여 8시간을 초과하여서는 아니된다(동 협약 제14조 2). 선박이 입항중일 때에는 주휴일의 경우 통상 직무 및 위생상의 직무를 위하여 필요한 2시간, 기타일에는 8시간을 초과하여서는 아니된다(동 협약 제14조 3).

조리부에 고용된 자로서 여객선에 승무하는 경우에 선박이 항행중일 때와 출항 및 도착일에는 연속 14시간에 시간에 대하여 10시간을 초과하지 못한다(동 협약 제15조 2(a)). 선박이 입항중일 때 여객이 선내에 있으면 연속 14시간의 시간에 대하여 10시간, 여객이 없으면 주휴일 앞 날에는 5시간, 주휴일에 조리업무 종사자는 5시간, 그 외의 자는 통상 직무 및 위생상의 직무를 위하여 필요한 2시간, 기타일에는 8시간을 초과하지 못한다(동 협약 제15조 2(b)).

그리고 항행중 및 입항중의 통상 근로시간은 각부에 대하여 1일 8시간이어야 한다. 입항중의 근로시간으로서 주휴일과 그 앞 날의 것에 관하여서는 국내법과 규칙 또는 단체협약에 의하여 특별한 규정을 정하여야 한다(동 권고 제4조). 주휴일에 선박이 항행중일 때에는 단체협약 또는 국내법 및 규칙의 정하는 바에 의하여 선원에게 보상하여야 한다(동 권고 제5조).

조리부에 고용된 자로서 여객선이 아닌 선박에 승무하는 경우에 선박이 항행중일 때와 출항 및 도착일에는 13시간의 시간에 대하여 9시간을 초과하지 못한다(동 협약 제15조 3(a)). 선박이 입항중일 때의 주휴일에는 5시간, 주휴일의 앞 날에는 6시간, 기타일에는 12시간의 시간에 대하여 8시간을 초과하지 못한다(동 협약 제15조 3(b)). 시간외근로로 보는 시간을 제외하고 연속 2주간의 기간에 있어서 근로시간의 합계가 112시간을 초과할 때에는 그 직원 또는 부원은 단체협약이 정하는 바에 따라 입항중에 휴식시간 또는 기타의 방법에 의하여 보상을 받는다(동 협약 제15조 4).

비록 협약에서 근로외시간에 대한 보상규정을 정하고 있으나 항구적인 시간의 근로는 가능한 한 피하여야 한다(동 협약 제19조). 그리고 연령 15세 미만의 자는 야간근로를 하여서는 아니된다. 여기



서 야간이라 함은 자정을 전후하여 적어도 연속 9시간의 시간으로서 국내법이나 규칙 또는 단체협약에 의하여 정해지는 것을 말한다(동 협약 제20조).

그리고 동 협약 제4부의 정원에서는 이 협약이 적용되는 모든 선박은 첫째 해상에 있어서의 인명의 안전을 확보하고, 둘째 선내근로시간에 관한 규정을 시행하고, 셋째 승무원의 과로를 방지하고 또한 가능한 한 시간외근로를 피하거나 감소시키기 위하여 충분하고도 효과적인 인원을 승무시켜야 한다(동 협약 제21조 1)고 규정하고 있다.

현행 선원법은 협약의 선내근로시간과 정원에 관련하여 제6장에서 근로시간 및 승무정원에 관한 규정을 두고 있다. 협약과 선원법의 규정 중에서 기본적으로 차이를 보이고 있는 것은 적용선박의 크기이다. 협약은 총톤수 500톤미만을 제외시킴으로써 그 적용을 확대하고 있으나, 선원법은 총톤수 700톤 이상으로 정하여 적용대상을 축소시키고 있다. 이는 개정 선원법에서 고려하여야 할 사항이다.

선원법은 선내근로시간에 대하여 1일 8시간을 기준으로 항해당직과 정박당직으로 구분하여 갑판부, 기관부 및 통신부를 통할하여 항해당직자의 근로시간을 1주간에 56시간, 비항해당직자는 1주간 44시간으로 규정하고 있으나 조리부에 대하여 구체적인 언급이 없다. 협약에서 명시한 바와 같이 조리부의 직원 및 부원이 여객선 또는 비여객선에 승무할 경우에 이들을 보호하기 위하여 구체적 적용규정을 노·사·정의 협의하에 정비할 필요가 있다.

선원법은 승무정원에 대하여 선박소유자가 근로시간과 자격요건을 갖춘 선원의 승무에 필요한 선원의 정원을 정하여 해운관청의 인정을 받도록 규정하고(법 제64조), 승무정원은 항만청의 훈령에 의하여 별도로 제정된 "최소승무정원의 산정지침"에 따르고 있다. 승무정원은 해상에서의 인명안전과 근로시간준수 및 승무원의 피로방지를 위한 중요한 규정이므로 그 구체적인 사항은 법률로서 정함이 타당하다고 본다.

## (2) 선원의 송환

ILO는 선원의 송환에 대하여 1920년의 제23호

협약과 1920년의 권고 제27호 "선장 및 견습선원의 송환에 관한 권고"를 개정하여 1987년의 협약 제166호 "선원의 송환에 관한 협약" 및 권고 제174호를 채택하였다.

이 협약은 전문을 비롯하여 제1부 적용범위 및 정의, 제2부 권리의 부여, 제3부 목적지, 제4부 송환조치, 제5부 기타의 조치, 제6부 최종규정으로 나뉘어 21개의 조문으로 규정되어 있다.

이 협약의 적용범위는 이 협약을 적용받는 체약국의 영역에 등록되고, 또한 통상 상업에 종사하는 모든 해양항행선(공·사선을 불문한다) 및 그 선박의 소유자와 선원이다(동 협약 제1조 1). 여기서 선원이라 함은 자격여하를 불문하고 이 협약의 적용을 받는 해상항행선박에 고용된 자를 말한다(동 협약 제1조 4). 그리고 관할청은 어선소유자단체 및 어선원단체와 협의하여 실행가능한 한 상업적 해양어업에도 적용한다(동 협약 제1조 2).

선원에게 송환의 권리가 부여되는 경우는 첫째 기간 또는 항해를 정한 고용계약이 외국에서 종료된 때, 둘째 고용계약의 해지통보 기간이 종료된 때, 셋째 송환을 요하는 질병 및 부상등을 당한 때, 넷째 조난을 당한 때, 다섯째 선주의 파산, 선박의 매각, 선적의 변경등으로 선주가 법률상 또는 계약상의 의무를 계속할 수 없을 때, 여섯째 내국법령 또는 단체협약에 정의된 전쟁지역으로 항행시 선원이 그 구역의 항해를 동의하지 아니할 때, 일곱째 판결 또는 단체협약에 의하여 고용이 종료되거나, 중단등 이와 유사한 사유로 고용이 종료하는 때 이다(동 협약 제2조). 내국법령 및 단체협약은 선원이 송환의 권리가 생기는 승선기간을 정한다. 선원에게 송환의 권리가 생기는 최대 지속기간은 12월 미만으로 한다(동 협약 제2조의 2).

체약국은 내국법령에 선원을 송환하는 목적지를 정하여야 한다(동 협약 제3조 1). 선원송환의 목적지는 선원이 고용계약을 체결한 장소, 단체협약에서 정한 장소, 선원의 거주국 또는 고용계약시 합의한 장소이다. 선원은 정해진 목적지 중에서 송환장소를 선택할 권리가 있다(동 협약 제3조 2).

선박소유자는 적당하고 신속한 방법으로 선원을 송환조치하여야 한다. 통상 수송방법은 항공편에

의한다(동 협약 제4조 1). 송환의 비용은 선박소유자의 부담으로 한다(동 협약 제4조 2). 국내법령 또는 단체협약에 따라 선원이 고용상의 직무에 중대한 불이행으로 송환되는 때에는 송환비용의 전부 또는 일부를 선원에게 청구할 수 있다(동 협약 제4조 3). 선박소유자가 부담하는 송환비용은 첫째 송환의 목적지까지의 운임, 둘째 선원이 선박을 떠나서 부터 목적지에 도착할 때까지의 숙박비 및 식비, 셋째 내국법령 또는 단체협약이 정한 급여 및 재수당, 넷째 송환목적지까지 30킬로그램에 해당하는 선원의 수하물 운송비, 다섯째 송환중 선원의 상병시 의료비용이다(동 협약 제4조 4). 선박소유자는 고용계약 체결시에 선원에게 송환비용을 위한 선급금을 요구하여서는 아니된다(동 협약 제4조 5).

선박소유자가 선원을 송환하지 못하는 경우에는 등록국의 관할청이 송환조치를 취하고 비용을 지급한다. 관할청에 의한 송환조치가 이루어지지 아니할 때에는 송환되는 국가 또는 선원이 가진 국적의 국가가 송환조치를 취한다. 그 송환비용은 선박이 등록된 계약국이 부담한다(동 협약 제5조 (a)). 송환비용을 부담한 계약국은 선박소유자로부터 당해비용을 회수할 수 있다(동 협약 제5조 (b)). 송환비용은 법령 또는 단체협약에서 정한 선원의 업무상 중대한 불이행의 경우를 제외하고 선원에게 부담시켜서는 아니된다(동 협약 제5조 (c)).

그리고 송환을 위한 대기시간 및 여행기간은 선원의 연차유급휴가로부터 공제되어서는 아니된다(동 협약 제7조).

선원법은 선박소유자에게 선원이 거주지 또는 선원근로계약의 체결지가 아닌 항구에서 하선하는 경우에는 선박소유자의 비용과 책임으로 선원의 거주지 또는 선원근로계약의 체결지까지 송환하여야 한다(법 제41조)고 규정하였다. 그러나 송환이 선원의 귀책사유에 의한 때에는 선원에게 송환비용을 부담시키고 있다(법 제41조 제2항). 선박소유자는 법정한 귀책사유가 없이 송환되는 선원에 대

하여 송환기간동안의 기간에 대하여 통상임금에 해당하는 금액을 송환수당으로 선원에게 지급하여야 한다(법 제42조).

이와 같이 선원법은 협약의 내용을 포괄적으로 수용하고 있으나 협약과는 그 체계를 달리하고 있다. 해상근로자인 선원의 보호를 위해서는 협약의 체계에 준하여 개정함이 타당하다고 생각된다. 송환은 선원의 계약체결지 이외에서 근로계약종료·해제시에 발생하게 된다. 특히 외국의 항에서 이러한 사태가 발생하는 경우에 적절한 송환조치가 취해지지 않으면 선원은 귀국여비가 없으므로 유랑자의 신세를 모면하기 어렵다.<sup>14)</sup> 선원은 이러한 궁핍한 생활을 모면하기 위하여 그 곳에서 잠정적인 노동을 할 수 밖에 없으나 외국에서의 노동은 여의치 못하다. 그러므로 송환은 선박소유자의 비용으로 즉시 이루어져야 한다. 송환의 기간은 송환의 목적지로 여행하는 기간이므로 목적지까지의 송환기간은 선원근로계약이 존속하는 것으로 보아야 할 것이다. 이것은 협약이 송환을 위하여 대기한 시간과 여행기간을 연차유급휴가에서 공제하지 아니하는 취지에서 쉽게 이해할 수 있다.

특히 선원법에서 문제가 되는 것은 해원이 제23조의 규정을 위반하여 징계하선조치를 당한 경우에 선박소유자는 송환의무를 면하도록 규정하고 있는 점이다. 선원이 외국항에서 선박을 하선한 시점부터는 무일푼의 유랑자의 처지를 모면할 길이 없다면 이를 방지하는 것은 가혹한 처벌로서 동시에 외국에서의 중대한 사회문제를 야기시킬 수도 있겠다. 그러므로 사회정책적인 견지에서 징계하선을 당한 경우에도 협약의 정신에 따라 하선 즉시 송환은 이루어져야 하고, 이 경우에 선원에게 고용상의 직무에 중대한 불이행이 있을 때에는 송환비용의 일부 또는 전부에 대하여 구상권에 의한 변제를 받도록 함이 타당하다고 생각된다.

### (3) 선원의 연차유급휴가

ILO는 선원의 연차유급휴가에 대하여 1936년 협약 54호 "선원의 연차유급휴가에 관한 협약"을

14) 藤崎道好, 船員法總論(東京:成山堂, 1970), p. 211.

최초로 채택하였다. 그 후 이 협약은 1946년에 협약 제72호로 개정하고 1949년에 협약 제91호로 개정된 후 1976년에 다시 협약 제146호로 개정하였다. 이 협약의 적용대상은 선원으로 고용되는 모든 사람에게 적용한다(동 협약 제2조 1). 여기서 선원이라 함은 자격에 관계없이 이 협약의 적용을 받는 영역에 등록되어 있는 해양항해선박 중에서 군함 및 어선·포경선을 제외한 선박에 고용된 자를 말한다(동 협약 제2조 2). 이 협약의 적용을 받는 모든 선원은 1년 근무에 대하여 30일을 밀돌지 않는 연차유급휴가를 받을 권리가 있다(동 협약 제3조). 유급휴가 기간에 미달하는 선원은 근무기간에 비례한 연차유급휴가를 받을 수 있다(동 협약 제4조). 휴가를 부여하기 위한 근무기간의 산정방법은 관할청이 이를 정하고 훈련과정에 참가하기 위한 결근 또는 질병, 상해, 출산등의 결근은 관할청이 정하는 바에 따라 근무기간의 일부로서 계산된다(동 협약 제5조).

그리고 연차유급휴가의 일부로서 계산되지 아니하는 일수는 첫째 연차유급휴가 기간중에 기국에서 인정되는 공적 및 관습상의 휴일, 둘째 관할청이 정한 질병, 장애 또는 출산의 근로불능기간, 셋째 계약중의 일시상륙휴가, 넷째 관할청이 정한 모든 종류의 보상휴가이다(동 협약 제6조). 연차유급휴가를 받은 선원은 관할청이 정한 통상임금을 받을 수 있으며 협약에 특별한 규정이 없는 한 휴가 전에 선원에게 지급하여야 한다(동 협약 제7조). 휴가를 받는 시기는 사용자가 그 선원 또는 그의 대표자와 협의하여 동의를 얻어 결정하되 선원의 거주지에 가까운 장소에서 유급휴가가 실시되어야 한다(동 협약 제10조). 연차유급휴가중의 선원은 특별히 긴급한 경우에 한하여 상당한 통지에 의하여 송환될 수 있다(동 협약 제12조).

이에 관련한 선원법은 제7장 유급휴가에서 제67조(유급휴가) 내지 73조(적용범위)에 걸쳐 협약의 취지를 대부분 수용하고 있다. 그러나 유급휴가의 사용일수의 계산에 있어서 관공서의 공휴일 및 근로자의 날만을 제외시키고 있어(법 제69조) 협약에 비하여 그 기간이 축소될 수 있으므로 협약에 따르는 것이 타당하다고 본다. 그리고 선원법은 적용범

위에서 어선, 범선 및 선박소유자와 그 가족만을 사용하는 선박으로 규정하고 있으므로(법 제73조), 협약에 비하여 축소적용시키고 있음을 알 수 있다. 특히 어선의 경우에 복양트롤어선은 실제로 유급휴가를 실시하고 있음을 감안하여 선원법 개정시에는 어선에 대한 부분적 손질이 필요하다.

#### (4) 소년선원의 보호

ILO는 소년선원을 보호하기 위하여 1976년 권고 제153호 “소년선원의 보호에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고는 소년선원에 대하여 첫째 실시의 방법, 둘째 정의 및 적용범위, 셋째 목적, 넷째 허용근무시간 및 휴식시간, 다섯째 본국송환, 여섯째 근로중의 안전 및 건강교육 및 직업지도, 일곱째 교육 및 직업훈련의 기회로 구분하여 규정하고 있다.

이 권고에서 소년선원이라 함은 군함 및 어선을 제외한 해양항해선박에 고용된 18세미만의 자를 말한다( 동 권고 II.2(1)). 소년선원을 고용하는 선박이 등록되어 있는 국가는 첫째 건강, 정신 및 안전보호와 같은 소년선원의 효과적인 보호와 소년선원의 복지에 관한 촉진, 둘째 선내에 작업중인 소년선원의 이익과 작업의 효율화를 위하여 해상에서의 생명과 재산의 안전 및 해상근로에 종사하고 있는 소년선원에게 발전의 기회를 주기 위한 소년선원의 직업지도, 교육 및 직업훈련에 관한 규정을 두어야 한다(동 권고 III.3). 소년선원의 근로시간은 1일 8시간 1주 40시간을 초과해서는 아니되며, 시간외근로시간은 가능한 한 시키지 말아야 한다. 충분한 식사를 제공하고 1일의 식사중 주요한 식사를 위하여 적어도 1시간의 휴식시간을 보장하여야 한다. 소년선원은 야간작업에 종사시키지 않도록 하여야 한다. 여기서 야간이라 함은 자정을 전후한 연속 9시간을 말한다. 소년선원은 연속하는 2시간의 작업후에는 즉시 15분간의 휴식시간을 가져야 한다(동 권고 IV.4). 소년선원이 최초의 국제항로에 4월 승무한 결과 해상생활에 부적당하다고 판정된 때에는 최초의 적당한 기항지에서 본국으로 무상송환하여야 한다. 소년선원이 국제항해선박에서 연속 6월간 근무한 경우(계속 3월 항해중 본국 기항예정인 때를 포함한다)에는 그 기간에

대한 휴가를 무상승환후에 본국에서 부여하여야 한다(동 권고 V.6).

그리고 소년선원에 대한 안전과 건강에 관한 규정을 두어야 하고 근무중의 소년선원에 대한 업무상의 위험을 최소화하는 조치를 규정화시켜야 한다. 또한 관할청이 소년선원의 기능을 인정하는 경우 외에는 제해의 위험이 높은 작업, 건강상 신체의 발달상 유해한 작업 또는 특별한 숙련, 경험, 기능을 필요로 하는 작업에 종사하는 것에 대하여 제한규정을 두어야 한다. 권고는 관할청이 제한되는 작업의 종류를 규정함에 있어서 구체적으로 중량물의 양하, 이동 및 운반, 보일러, 탱크 및 코퍼뎀에 들어가는 것, 해로운 소음과 진동에 노출되는 것, 원치 동력기기의 조작등의 12가지를 열거하고 이를 고려하도록 하였다(동 권고 VI.).

또한 권고는 관할청이 국내사정에 비추어 1970년의 직업훈련(선원)권고를 기준으로 하여 소년선원에 대한 직업지도, 교육 및 직업훈련의 기회를 제공하도록 하였다(동 권고 VII.).

이 권고에 관련한 선원법은 제9장 소년선원과 여자선원 편에서 다루고 구체적으로 제80조(미성년자의 능력) 내지 제84조(산전산후 보호)에서 상세히 규정하고 있다. 선원법은 15세이상(법 제81조 제1항) 18세미만(법 제81조 제2항)의 자를 소년선원으로 규정하고 이들을 사용하고자 하는 때에는 법정대리인의 동의(법 제80조 제1항)와 해운관청의 승인을 얻도록 하였다(법 제81조 제3항). 따라서 선원법은 소년선원의 연령이 18세미만으로 되어 협약과 차이가 없다. 또한 선원법은 소년선원에 대하여 오후 10시부터 그 익일 오전 6시까지 사이에 야간작업을 금지하고 있다(법 제82조 제1항). 이에 대하여 권고는 자정을 전후하여 9시간으로 명시하고 있어 선원법이 권고에 미치지 못하고 있다.

그리고 권고는 소년선원에게 제한되는 작업을 구체적으로 열거하여 이들을 보호하고 있으나 우리 선원법은 이에 대한 구체적 언급이 없다.

## 6. 안전, 건강 및 복지

### (1) 선원의 식량 및 조리

ILO는 선원의 건강과 복지등을 확보하기 위하

여 1946년의 협약 제68호 “승무원에 대한 식량 및 조리에 관한 협약”을 채택하였다. 이에 따라 이 협약의 체약국은 공·사유를 불문하고 상업용으로 화물·여객에 종사하는 선박 및 이 협약이 시행되는 영역에 등록된 해양항행선박의 승무원에 대한 식량 공급 및 조리 서비스의 기준향상에 대한 책임을 진다(동 협약 제1조). 이에 따라 체약국은 식량의 공급 및 조리시설에 관한 법률을 제정하여야 하고 법률의 제정시에는 첫째 선원의 수와 항행기간 및 성질을 고려하여 적당한 양과 질의 식량과 물을 공급하고, 둘째 적당한 식사를 제공하도록 조리부의 설비와 장비를 구비하도록 규정하여야 한다(동 협약 제5조). 그리고 법률제정시에는 이에 관한 검사제도를 두어야 한다(동 협약 제6조). 또한 감독관은 조리 기준의 개선을 위하여 선박소유자 또는 선장이나 기타 책임자에게 권고하는 권한을 가진다(동 협약 제9조 1). 단체협약이 수행하는 경우를 제외하고 관할청이 수행하여야 하는 권한은 첫째 식량 및 물의 공급, 조리와 창고 및 냉장고를 포함한 선내의 조리실 기타 조리부분의 장소의 구조, 위치, 통풍, 난방, 조명, 급수시설 및 설비에 관한 규칙의 제정 및 시행, 둘째 식량 및 물의 공급과 식량의 저장, 취급 및 조리를 위반한 선상에 있어서의 설비 및 장치에 대한 검사, 셋째 소정의 자격을 갖춘 필요가 있는 조리부원의 자격증명, 넷째 적당한 식량의 공급 및 조리 서비스를 확보하는 방법의 조사와 이 방법에 관한 교육 및 보급 사업이다(동 협약 제2조).

체약국은 국내법의 감독제도 운용을 위하여 첫째 선박소유자, 선장, 승무원 또는 시행중인 국내법의 요건을 준수할 책임있는 자의 의무위반, 둘째 감독관의 직무수행에 대한 방해 기도에 대하여 벌칙규정을 두어야 한다(동 협약 제9조 2). 감독관은 감독결과에 관하여 일정한 보고서를 관할청에 정기적으로 제출하여야 한다(동 협약 제9조 3). 관할청은 연차보고서를 그 해가 끝난 후 즉시 작성하여 관계기관에 제출하여야 하고 그 사본을 ILO사무국에 송부하여야 한다(동 협약 제 10 조).

이에 관한 선원법의 규정을 살펴보면 선박소유자는 승무중인 선원을 위하여 교통부령이 정하는

바에 의하여 적당한 양과 질의 식료품과 물을 선박에 공급하고 조리 및 급식에 필요한 설비를 갖추어 선내급식을 하여야 한다(법 제74조)고 명시하고, 또한 선박소유자는 선내급식을 위하여 교통부령이 정하는 바에 의하여 조리 및 급식에 관한 지식과 경험을 가진 자를 선박에 승무시켜야 한다(법 제74조 제2항)고 규정하고 있다. 이에 따라 선박소유자는 선박마다 일정한 급식위원회를 구성하여 선원의 식생활을 관리하여야 하고, 1인 이상의 일정한 자격을 갖춘 조리사를 선박에 승무시켜야 한다(시행규칙 제47조). 그리고 연해구역이상의 항해선박으로 총톤수 500톤이상의 선박은 별도의 식당 설비를 설치하여야 한다(해항청 고시 선박설비기준 제44조)고 규정하고 있다.

이와 같이 선원법은 선내급식에 대하여 기본적으로 협약의 취지에 따르고 있다고 하겠으나 적용범위에서 협약과 차이가 있으며, 또한 선내급식을 규율하는 구체적 규정내용은 협약과 같이 명쾌하게 정리되어 있지 않다.

### (2) 침구 및 식사도구등

ILO는 선박소유자가 승무원에게 공급할 침구, 식사도구등에 대하여 1946년의 권고 제78호 “침구, 식사도구 및 그 밖의 물품의 선박소유자에 의한 승무원에게 지급할 급여에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고는 선박소유자에게 승무원이 선내근무중 선내에서 사용할 깨끗한 침구, 모포, 침대보 및 식사도구를 제공하게 하고, 선원이 선내근무가 종료되었을 때에는 이를 반납하여야 한다(동 권고 1(2))고 규정하였다. 이들 침구, 모포 등은 양질의 것이어야 하고, 접시등의 식사도구는 손쉽게 깨끗이 할 수 있는 승인된 재질의 것이어야 한다(동 권고 2). 그리고 이들 침구등은 정당하게 소모된 것을 제외하고 선원이 양호한 상태로 반환하지 않을 경우에는 원가를 지급하여야 한다(동 권고 1(2)). 이 외에도 선박소유자는 선원에게 수건, 비누 및 화장지를 공급하여야 한다(동 권고 3).

우리 나라 선원법에서는 이와 관련한 규정을 두고 있지 않다. 침구 및 식사도구등에 관한 내용은 비록 권고사항 일지라도 선원법에 규정을 둠으로써 선원을 보호하는 실익을 얻을 수 있을 것이다.

### (3) 선원의 거주설비

ILO는 선원의 거주설비에 관하여 1946년의 협약 제75호 “선내선원의 거주설비에 관한 협약”을 채택한 이래 이를 다시 개정하여 1949년의 협약 제92호 “선내 선원의 거주설비에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약이 채택된 것은 선원이 승무중에 언제나 제한된 공간인 선내에서만 생활하여야 하기 때문에 근로장소와 거주장소가 엄밀한 의미에서 구분될 수 없다. 그러나 근무후 노동력의 재생산을 위하여 충분한 휴식을 취해야 하고, 개인생활이 최소한 보장 받을 수 있고, 최소한의 문화생활을 위하여 충분하고 편리한 거주설비를 제공하여야 하는 것이다. 이를 위해 선박내의 선원을 위한 설비를 법률로 규정하고자 하는 취지이다.

이 협약 외에도 선원의 거주설비와 관련하여 1970년의 협약 제133호 “선내 선원의 거주설비에 관한 협약(보충조항)과 1970년의 권고” 제140호 “선내 거주설비와 그 밖의 구역에 있어서의 공기조절장치에 관한 권고” 및 1970년 권고 제141호 “선내 선원거주설비 및 작업구역에 있어서의 유해한 소음의 규제에 관한 권고”가 있다.

제92호 협약은 모두 5부로 나뉘어 있으며 제1부는 일반규정으로 적용범위 및 용어의 정의 등의 규정이고, 제2부는 선원 거주설비의 계획과 감독에 관한 관할청의 의무를 규정하고, 제3부는 선원 거주설비의 요건을 구체적으로 명시하고 있으며, 제5부는 최종규정으로 비준방법 및 발효요건 등을 정하고 있다.

그리고 제133호 협약은 1949년 이후 1970년까지 선박과 해상근로환경의 변화에 따라 미비점을 보완한 것이며, 제140호와 제141호의 권고는 선원의 선내에서의 쾌적한 생활을 위하여 공기조절장치와 소음규제에 관한 것으로 이들 협약과 권고들이 규정하고 있는 설비요건은 해운항만청 고시인 “선박설비기준”에서 충분히 수용하고 있다.

### (4) 선내의 의료함 및 무선의료지원

ILO는 선내 의료함의 비치를 위하여 1958년의 권고 제105호 “선내 의료함의 내용에 관한 권고” 및 1958년의 권고 제106호 “해상에 있는 선박에의 무선에 의한 의료지원에 관한 권고”를 채택하였다.

먼저 권고 제105호에 의하면 해양항행에 종사하는 모든 선박은 의료함을 비치하여야 하며, 그 내용은 선박내의 인원과 항해의 성질 및 기관과 같은 요인을 고려하여 관할청이 결정하고 선장은 사용이 제한되어 있는 의약품의 보관하기 위하여 특별한 조치를 취하여야 한다(동 권고 1(1)). 의료함의 최소한의 내용에 관한 규칙은 선내에 선의유무에 관계없이 적용한다(동 권고 1(2)). 관할청은 각종 의료함의 내용에 있어서 이 권고에 부속된 명세표를 고려하여 규칙을 제정하여야 한다(동 권고 2). 모든 의료함은 관할청이 인정한 것으로 그 내용의 사용법을 설명한 의료편람을 비치하여야 한다. 의료함은 관할청이 인정한 사람이 통상 12개월을 초과하지 않는 정기적 검사를 시행하도록 하는 규정을 두어야 한다(동 권고 4).

그리고 권고 제106호에 의하면 계약국은 무선에 의한 의료지원을 제도화시키고 다음 사항을 보장하도록 되어 있다.

첫째 해상 선박의 무선에 의한 의료지원은 주야간 어떠한 시간에도 무료로 이용할 수 있을 것, 둘째 이용할 수 있는 의료지원은 전문의의 지원을 포함할 것, 셋째 특히 선내에서 지원을 요구하는 자가 어떤 정보를 요구하는가를 지원 의사가 알 수 있도록 참고가 될 정보의 내용을 명확하고 간결하게 표시한 의료안내서에 의하여 무선지원의 편익을 이용할 것, 넷째 의료지원을 얻을 수 있는 무선전신국의 최근의 명세를 무선시설을 가진 선박에 비치하여 무선통신사가 보관할 것.

이들 권고는 해상에서 고립되어 있는 선박의 특성에 의하여 선내에서 발생한 환자의 임시적인 치료를 위하여 최소한의 의약품과 의학서적을 비치하여야 하는 사항과 응급환자의 발생시 무선에 의한 육상의 의료 전문인의 도움을 받아 응급치료를 하기 위한 제도라 할 수 있다.

이에 관련하여 선원법은 제8장 선내급식과 안전 및 위생의 제76조 내지 제77조에서 다루고 있다. 즉 선박소유자는 작업용구의 정비, 의약품의 비치, 안전 및 위생에 관한 교육의 실시 그 밖에 선내작업시의 위험방지와 선내위생의 유지에 관하여 교통부령이 정하는 사항을 지켜야 한다(법 제76조 제

1항)고 규정하고 있다. 그러나 교통부령에서는 이에 관한 사항을 정하지 않고 있다. 그러므로 선원법 개정시에는 권고의 내용을 수용하여 교통부령으로 정하여야 할 것이다.

또한 선원법은 교통부령이 정하는 바에 따라 해운관청의 승인을 얻은 경우를 제외하고 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤 이상의 선박으로서 최대탑재인원이 100인 이상의 선박과 교통부령이 정하는 모선식 어업에 종사하는 선박에는 의사를 승무시켜야 한다(법 제77조). 선박소유자는 의사를 승무시키지 아니할 수 있는 선박중 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤이상의 선박 및 교통부령이 정하는 어선에는 위생관리자를 두어야 한다(법 제78조 제1항). 위생관리자의 업무는 선원의 건강관리 및 보건지도, 선내의 작업환경위생 및 거주환경위생의 유지, 식료 및 용수의 위생유지, 의료기구 의약품 기타 위생용품 및 의료서적 등의 정비 및 점검, 선내위생관리에 관한 기록의 작성 및 관리, 선내환자의 위생관리에 관한 사항이다(시행규칙 제52조).

이와 같이 선원법은 위생에 관련한 규정을 두고 있으나 선내선원의 치료를 포함한 의료행위와 무선에 의한 의료지원 사항에 대해서 구체적인 언급이 없다. 이에 관하여 협약의 기준에 따르는 구체적 보완이 필요하다.

#### (5) 선원의 재해방지

ILO는 선내 재해방지분야에 있어서의 활동을 성공시키기 위하여 1970년의 협약 134호 “선원의 직업상 재해방지를 위한 협약”과 1970년의 권고 제142호 “선원의 업무상 재해방지를 위한 권고”를 채택하였다. 이 협약에 의하면 관할청은 직업상 재해의 보고, 조사, 통계의 작성 및 분석에 필요한 조치를 취하여야 하고(동 협약 제2조 1), 직업상의 재해방지에 관한 규정을 법률 또는 규칙으로 정하되 선박소유자, 선원 및 그 밖에 관계자가 준수하여야 할 의무를 명백히 하여야 한다(동 협약 제4조 1, 제5조 1). 특히 위험이 따르는 재해를 방지하기 위한 효과적인 기초로 하기 위하여서는 일반적인 경향 및 통계에 의하여 명백하게 드러난 위험에 대하여 연구하여야 한다(동 협약 제3조). 재해방지에

관한 구체적 규정으로는 일반적 및 기본적인 규정, 선박의 구조상의 특성, 기계류, 갑판위 및 갑판아래에서 취해야 할 특별한 안전조치, 적재 및 양륙을 위한 설비, 방화 및 소화, 닻줄, 위험한 화물 및 선원을 위한 보호장구등에 관하여 상세히 규정하여야 한다(동 협약 제4조 3). 관할청은 재해방지에 관한 규정의 준수를 위하여 감독 기타의 방법에 의한 조치를 취하여야 하고 재해방지에 관한 규정은 선내의 보기쉬운 곳에 게시하여 선원에게 주지시켜야 한다(동 협약 제6조).

이와 관련하여 선원법은 선박소유자에게 교통부령이 정하는 바에 의하여 상병등 재해의 발생 및 보상에 관한 통계를 해운관청에 보고하도록 규정하고 있다(법 제120조 3). 이와 같이 선원법은 보고에 관한 사항을 두고 있으나 사고의 유형별 조사·분석과 연구를 위한 자료의 활용에는 미흡한 규정이라 하겠다. 그리고 선박소유자는 작업용구의 정비, 그 밖에 선내작업시의 위험방지에 관하여 교통부령이 정하는 사항을 지키도록 규정하고 있으나(법 제76조 제1항) 협약보다 구체성이 미흡하므로 보완할 필요가 있다.

(6) 해상 및 항구에서의 선원복지

ILO는 선원의 직업적 성질을 감안하여 1936년 권고 제48호 “항구에 있어서의 선원의 복지증진에 관한 권고”를 채택하고, 이 권고에 유의하여 1970년의 권고 제138호 “해상 및 항구에 있어서의 선원의 복지에 관한 권고” 채택하였다. 이어서 1987년의 협약 제163호 “해상 및 항구에 있어서의 선원의 복지에 관한 협약” 및 1987년의 권고 제173호 “해상 및 항구에 있어서의 선원의 복지에 관한 권고”를 채택하였다.

최초에 채택된 권고 제48호의 전문에서 선원은 그 직업의 성질상 장기간에 걸쳐 정상적인 가정생활을 할 수 없고, 더우기 항구 특히 외국의 항구에서는 특별한 위험과 곤란에 처해질 염려가 있음에 비추어, 또한 일반근로자와 같이 조직적인 여가를 갖고 복지를 증진하고 건강을 보호하기 위하여 취해지는 조치의 이익을 받는 것이 선원에게는 가능하지 아니함을 고려하여 항구에서 선원을 특별히 보호하고 돕기위하여 각종의 조치를 선원에게 인

종차별을 하지 않고 내국인 선원 및 외국인 선원의 복지증진을 위하여 권고에서 정한 원칙과 방법을 권고하고 있다.

이 권고의 내용은 일반조직을 비롯하여, 규칙, 보건, 숙박시설 및 오락, 급료의 저축 및 송금, 선원에 대한 정보, 균등대우등으로 구분하여 세부사항을 정하고 있다. 이와 함께 제163호 협약에서는 체약국에 등록된 해상항행선박(공·사유선을 불문한다)에 승무하는 선원을 위하여 체약국은 복지시설 및 서어비스를 제공할 것을 확보하여야 한다(동 협약 제4조). 여기서 선원이라 함은 자격에 관계없이 해상항행선박(군함을 제외하고 공·사유선을 불문한다)에 고용된 자를 말한다(동 협약 제1조 1(a)). 그리고 복지시설 및 서어비스라 함은 복지, 교양, 휴양, 정보를 위한 시설 및 서어비스를 말한다(동 협약 제1조 1(b)). 또한 체약국은 항구 및 선박내에 있어서 선원을 위한 적당한 복지시설 및 서어비스의 제공을 확보하여야 하고, 복지시설 및 서어비스에 필요한 자금을 조달하는 조치를 취하여야 한다(동 협약 제2조). 체약국은 선원의 국적, 인종, 피부의 색깔, 성별, 종교, 정치적 성향, 사회적 출신 및 선원이 고용된 선박이 그 체약국의 등록여부에 관계없이 모든 선원에게 항구의 복지시설 및 서어비스를 제공하여야 하고, 선박소유자단체 및 선원단체와의 협의후에 어느 항구가 이 규정에 적당한 항구인가를 결정하여야 한다(동 협약 제3조). 체약국은 선박소유자단체 및 선원단체와 협의하여 등록된 선박이 선내복지시설 및 서어비스에 관한 규정의 적용상 해상항행선박에 해당하는가를 국내법으로 정하여야 하고, 또한 체약국의 관할청은 어선소유자 및 어선원단체와 협의하여 가능한 한 이 협약의 규정을 상업적 해양어업에도 적용하기로 한다(동 협약 제1조 2.3). 복지시설 및 서어비스가 해운업의 기술·운항상 또는 기타의 발전에 따라 선원에게도 적절한 것임을 확보하기 위하여 빈번하게 검토되어야 한다(동 협약 제5조).

현재 선원법은 협약과 같은 선내 및 항구에서의 복지시설 및 서어비스에 관한 규정을 두고 있지 않으나 협약을 연구·검토하여 입법론적으로 선원복지문제를 해결할 필요가 있다.

## 7. 근로감독

### (1) 선원근로상태의 일반원칙

ILO는 선원의 근로상태의 감독을 위하여 1925년의 권고 제28호 “선원의 근로상태에 대한 일반원칙에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고의 전문에 의하면 권고를 채택한 이유로서 첫째 감독에 대한 일반원칙을 정하고, 둘째 계약국으로 하여금 입법화를 통하여 감독에 대한 실현을 하도록 하고, 셋째 선원의 신체상, 도덕상 및 지능상의 목적을 위하여 특별하고 긴급하게 필요한 방법이나 원칙 중에서 선원을 보호하기 위한 목적으로 하는 법률 및 규칙의 실시를 보장하기 위하여 또한 근로상태의 감독에 특별히 주의할 것을 국제노동기구의 의무로 하고 있기 때문이고, 넷째 1923년에 채택한 권고는 본래 공업적인 기업에서의 감독으로 얻어진 경험에 근거하는 것으로 공장에서의 근로와 그 성질 및 상태를 근본적으로 달리하는 선원의 근로에 이를 적용하는 것은 매우 곤란하므로 선원의 근로상태의 감독은 선원보호에 관한 입법이 각국에서 발달하고, 또한 선원의 근로상태에 관한 협약이 장래에 총회에서 채택됨에 따라 그 중요성이 강조될 것이고, 다섯째 선원근로상태의 감독제도를 설치 또는 재판성 함에 있어서 이미 얻어진 경험을 이용할 수 있도록 선원보호를 목적으로 하는 일반원칙을 지시하는 것이 요망되기 때문이었다.

이 권고는 감독의 범위, 감독의 조직, 감독기관의 보고, 감독관의 권한·권능 및 직무, 강제권능, 감독청구의 권리, 선박소유자 및 선원과 감독기관의 협력, 보장, 기타의 직무로 구분하여 구체적으로 규정화하고 있다.

권고의 규정 중에서 주요한 것은 선원의 감독제도가 취업중의 선원을 보호하는 데 있다는 점이다(동 권고 I.1). 감독기관은 승무원의 위생 또는 안전이 위협에 직면한 중대한 경우에 법률에 적합한 조치가 선내에 취해질 때까지 관할청의 정식승인에 의하여 선박의 출항을 금지할 권한을 가진다(동 권고 IV. 12). 선원은 위생, 선박의 안전 또는 선원의 근로상태에 관한 규칙에 관계가 있는 사항에 대하여 감독을 청구할 수 있는 권리를 가진다(동 권고 IV.17). 감독관 중에는 해상에서 근무한 사람으

로서 행정기관의 재량에 의하여 항구적 자격 또는 일시적 자격으로 임명된 사람을 포함하는 것이 요망된다(동 권고 IV.21). 감독관은 그 직무의 성질상 선원의 근로상태에 관한 법률 및 규칙시행의 실제상의 결과를 관찰하는 특수한 기회를 가짐으로써 선원의 보호를 위한 관련협약의 개선에 조력할 수 있도록 각국의 행정상의 방법에 적당한 범위에서 정하여야 한다(동 권고 IV.23). 이와 같이 권고에서 감독관의 업무는 선원보호에 바탕을 두고 있다.

이에 관련된 선원법은 제115조의 선원근로감독관 내지 제121조의 해운관청의 주선에 명시하여 협약의 취지를 따르고 있다 하겠다. 그러나 선원법의 선원근로감독관은 해운관서에 근무한 소정의 경력이 있는 자 중에서 해운항만청장이 임명하여 해운항만청 및 지방해운항만청에 배치한다(선원근로감독관규정 제2조 및 제3조 제1항)고 규정하고 감독관의 자격은 일정한 급수이상의 공무원으로 한정하여 협약과 같이 해상경력이 임명될 소지는 전혀 보이지 않는다. 즉 선원근로감독관의 구성은 해상경험이 없는 자로 구성되어 선원의 고충을 충분히 이해하고 선원의 보호에 치중하기 보다는 오히려 행정편의주의에 치우쳐 있다는 비판을 면하기 어려우므로 권고의 취지에 따라 관할청의 재량으로 일정수의 선원근로감독관은 해상경험이 있는 자를 임명함이 타당하다고 생각된다. 이 외에도 선원근로감독관은 권고의 취지를 참고하여 선원이 보호될 수 있는 규정으로 보완되어야 할 것이다.

## 8. 선원의 사회보장

### (1) 선박의 멸실·침몰시의 실업보상

ILO는 해상에서 선박이 멸실 또는 침몰하는 경우에 선원을 보호하기 위하여 1920년의 협약 제8호 “선박의 멸실 또는 침몰의 경우에 있어서의 실업보상에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약은 선박이 멸실하거나 침몰한 경우에 그 선박에서 근로를 제공하는 선원과 계약을 체결한 선박소유자 또는 기타의 자는 그 선박에 고용된 선원에게 멸실 또는 침몰로 인하여 생기는 실업에 대한 보상금을 지급하여야 한다(동 협약 제2조 1). 여기서 선원이라 함은 해양항행에 종사하는 선박내에 고용된 모



든 자를 말하고, 선원이라 함은 공·사유를 불문하고 해양항행에 종사하는 선박중 군함을 제외한 모든 종류의 선박 및 주정을 말한다(동 협약 제1조). 보상금은 계약에 의하여 지급하는 임금과 동일한 비율로 선원의 실제 실업수당에 대하여 지급하여야 한다. 다만, 이 협약에 의하여 선원 1인에게 지급할 수 있는 보상금의 총액은 2개월분의 임금으로 제한할 수 있다(동 협약 제2조 2).

선원은 보상금의 청구에 있어서 그 근무기간에 대한 임금의 체불금의 청구에서 가지는 구제수당과 동일한 구제수당을 가진다(동 협약 제3조).

이와 관련한 선원법의 규정은 선박소유자가 선원에게 귀책사유가 없음에도 불구하고 선원근로계약을 해지한 경우와 선원근로조건에서 정한 근로조건이 사실과 다르기 때문에 선원이 선원근로계약을 해지한 경우에는 퇴직금 외에 통상임금의 2월분에 상당하는 금액을 실업수당으로 지급하도록 규정하고 있다(법 제40조).

### (2) 선원의 실업보험

ILO는 선원을 실업으로 부터 보호하기 위하여 1920년의 권고 제10호 “선원의 실업보험에 관한 권고”를 채택하였다. 이 협약은 체결국에게 선원을 실업으로부터 보호할 목적으로 관영보험의 방법에 의하거나 또는 실업단체원에게 급여지급을 규정하는 규칙을 가진 산업단체에 대한 정부로부터의 보조를 급여하는 방법에 의하든지 간에 선박의 조난 기타 사유로 말미암아 생긴 선원의 실업에 대하여 유효한 보험제도를 설치할 것을 권고하고 있다.

우리 나라는 이에 대하여 1962년 선원보험법을 입법한 바 있으나 부속 법령을 갖추지 못하고 있어 실제로 선원은 법익을 누리지 못하고 있는 실정이다. 마침내 1986년 국민연금법이 법률 제2902호로 제정 시행됨으로써 선원도 국민연금제도의 수혜대상이 된 셈이다. 그러나 선원법의 관련법으로서 선원보험법도 조속히 보완 정비하여 국민연금법의 특별법으로서 선원을 특히 보험에서 보호받게 하는 제도를 시급히 마련하여야 할 것이다.

### (3) 선원의 재해에 대한 선주의 책임

ILO는 선원을 질병, 상해 또는 사망의 경우에 선원을 보호하기 위하여 1936년의 협약 제55호

“선원의 질병, 상해 또는 사망의 경우에 있어서의 선박소유자의 책임에 관한 협약”을 채택하였다.

이 협약에 의하면 선박소유자는 선원이 고용계약서의 직무개시일로부터 계약종료시까지에 발생한 질병 및 상해, 또는 이러한 질병 및 상해로 인한 사망에 대하여 책임을 져야한다. 다만, 선박근무 이외에 있어서 발생한 상해, 환자·부상자 또는 사망자의 고의의 행위 및 과실 또는 비행으로 인한 상해 또는 질병, 고용시 고의로 은폐한 질병 또는 장해에 관해서는 예외의 규정을 둘 수 있다(동 협약 제2조 1.2). 그리고 선원이 고용시에 건강 검사를 받을 것을 거절한 경우 선박소유자는 질병 또는 질병으로 직접 기인하는 사망에 대하여 책임을 지지 아니한다(동 협약 제2조 3). 선박소유자는 환자나 부상자가 치료될 때까지 또는 질병이나 근로의 불능이 영구적 것이라고 선언될 때까지 의료 및 생활비를 지급할 책임은 진다(동 협약 제4조 1). 이러한 책임은 부상일 또는 발병일로부터 16주이상의 기간에 한정할 수 있다(동 협약 제4조 2). 환자 또는 부상자의 근로가 불가능하여 선내에 머물러 있는 동안에는 급료의 전액을 지급하여야 하고, 이들이 피부양자를 가진 때에는 하선시로부터 치유될 때까지 근로불능이 영구적 성질의 것이라 선언될 때까지 급료의 전부 또는 일부를 지급하여야 한다(동 협약 제5조 1). 또한 선박소유자는 질병 또는 상해의 결과로서 항해중 하선한 선원을 송환하는 비용을 지급하여야 한다(동 협약 제5조). 선박소유자는 선원이 선내 또는 육상에서 사망한 경우 그 선원이 의료 및 생활비를 청구할 권리가 확보된 때에는 사망한 선원에게 장제비를 지급하여야 한다(동 협약 제7조 1). 이 협약에 의한 급부에 관해서는 국적, 주소 또는 인종에 관계없이 모든 선원에게 균등대우를 보장하여야 한다(동 협약 제11조).

이에 대하여 선원법은 제10장 재해보상에서 제85조 요양보상을 비롯하여 제98조 선박소유자의 책임보험에 가입을 강제하는 규정에 이르기까지 상세히 명시함으로써 협약의 기준을 따르고 있다. 그러나 현실적으로 해운실무계에서는 외국인선과의 혼승제를 실시하고 있음으로 균등처우에 대한

협약조항의 수용이 노·사·정의 협의를 거쳐 검토되어야 할 것이다.

(4) 사회보장의 협정체결

ILO는 선박소유국과 선원의 배상국이 서로 다른 경우에 그 선원이 사회보장을 받을 수 있도록 하기 위하여 1946년의 권고 제76호 “선원의 사회보장에 대한 협정에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고에 의하면 계약국은 타국의 선박에 고용되거나 종사하는 선원이 자국의 강제사회보험이나 근로자 보상제도에 의하든지 또한 타국의 이에 상당하는 제도에 의하든지 간에 어느 한쪽의 적용을 받도록 하는 협정을 체결하여야 한다(동 권고 1). 선원법은 이에 관한 구체적 규정을 두고 있지 않다. 이 권고 역시 선원의 혼승제도와 관련되므로 선원의 보호측면에서 노·사·정의 협의를 거쳐 수용 여부를 검토하여야 할 것이다.

(5) 건강보험 및 의료

ILO는 선원의 건강을 보호하고 질병·상해로부터 의료의 혜택을 받을 수 있도록 1987년의 협약 제164호 “선원의 건강보호 및 의료에 관한 협약”을 채택하였다.

이 협약은 1946년의 신체검사(선원) 협약, 1949년의 선원설비 협약(개정), 1970년의 선원설비(보완규정) 협약, 1958년의 선내 의료함 권고, 1958년의 해상의료 조언 권고, 1970년의 재해방지(선원) 협약, 1970년의 재해방지(선원) 권고 및 1978년의 선원의 훈련 및 자격증명과 당직의 기준에 관한 국제협약의 규정에 유의하여 선원의 건강보호와 의료에 분야에서 이를 성공적으로 수행하기 위하여 국제노동기구, 국제해사기구 및 국제보건기구의 긴밀한 협조하에 성립된 것이다.

이 협약의 적용범위는 계약국의 영역에 등록된 선박으로서 통상 상업적 해양항행선으로 종사하는 모든 해상 항행선박(공·사유선을 불문한다)에 적용한다(동 협약 제1조 1). 관할청은 어선소유자단체와 어선원단체의 협의후 가능한 한 상업적 해양어업에도 적용하도록 한다(동 협약 제1조 2). 계약국은 선박소유자가 선박을 적절한 위생상태로 유지하도록 법제화하여야 한다(동 협약 제3조). 계약국은 선박에 승무한 선원에 대하여 건강의 보호 및

의료를 제공하는 일정한 조치를 확보하여야 한다(동 협약 제4조). 여기서 선원이라 함은 자격여부를 불문하고 이 협약이 적용되는 해상 항행선박에 고용된 자이다(동 협약 제1조 4). 협약상 선원에게 취하여야 하는 일정한 조치는 첫째 선원업무상의 건강보호 및 의료에 대하여 선박근로의 특성에 맞는 특별규정의 적용을 확보하는 조치, 둘째 육상의 근로자에 대하여 일반적으로 제공하는 건강보호 및 의료와 동등한 건강의 보호 및 의료를 제공함을 목적으로 하는 조치, 셋째 실행가능한 경우에 기항항구에서 지체없이 의사의 치료를 받을 권리를 확보하는 조치, 넷째 국내법에 의하여 계약기간중 선원에 대한 건강보호 및 의료를 무상으로 제공을 확보하는 조치, 다섯째 상병 선원의 치료뿐만 아니라 예방적 성질의 조치를 위한 건강증진 및 보건교육에 관한 계획의 개발에 관한 조치이다. 모든 선박은 의료함을 비치하여야 하고(동 협약 제5조), 관할청이 정한 의료지침서를 비치하여야 한다(동 협약 제6조). 관할청은 해상에 있는 선박에 대하여 무선 또는 위성통신에 의하여 의료조건을 확보하여야 한다(동 협약 제7조). 100인이상의 선원이 승무하고, 또한 통상 3일이상 국제항해에 종사하는 선박은 선원담당 의사를 승무시켜야 한다(동 협약 제8조). 이 협약에서 의사를 승무시키지 아니하는 모든 선박은 통상 업무의 일부로서 의료 및 의약품의 관리를 담당하는 1인이상의 특정인을 승무시켜야 한다(동 협약 제9조).

15인이상의 선원이 승무하고 3일이상 항해에 종사하는 총톤수 500톤이상의 선박은 독립된 병원실을 설비하여야 한다(동 협약 제11조). 선원의 표준의료보고서의 양식은 선의, 선장 및 선내 의료담당자, 또는 육상 병원 및 의사가 이용할 수 있는 양식으로 관할청이 정한다(동 협약 제12조).

이에 대하여 선원법은 제77조에서 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤이상의 선박으로서 최대탑재인원이 100인이상의 선박과 교통부령이 정하는 모선식 어업에 종사하는 어선에는 의사를 승무시켜야 한다고 규정하고 있다. 그리고 제78조에서 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤 이상의 선박과 교통부령이 정하는 어선은 의사

를 승무시키지 않고 위생관리자를 승무시키도록 되어 있다.

여기서 선원법과 협약의 근본적인 차이점은 협약에서는 승무선원의 수와 항해일수를 기준으로 하고 선박의 크기에 대한 제한을 가하지 않고 있으나 선원법은 총톤수 5천톤을 기준으로 적용범위를 축소시키고 있는 점이다.

그리고 해운항만청 고시 "선박설비기준" 제47조에서 근해구역이상의 국제항해에 종사하는 선박으로서 승선인원 15명 이상의 선박은 진료실과 병실을 구비하여야 한다고 고시하고 있다. 이 고시의 내용은 협약의 기준을 수용하고 있다고 본다. 그러나 국제선원법으로서 기준이 되는 협약의 규정을 고시에 수용할 것이 아니라 선원법의 법령속에 명기하여 선원법의 체계를 합리적으로 재정비 하여야 할 것이다.

#### (6) 선원의 사회보장

ILO는 선원의 사회보장을 위하여 1936년의 협약 제56호 "선원을 위한 질병보험에 관한 협약"과 1946년의 협약 제70호 "선원의 사회보장에 관한 협약"을 채택한이후 이들 협약을 개정하여 1987년의 협약 제165호 "선원의 사회보장에 관한 협약"을 채택하였다.

이 협약의 체계는 제1부 일반규정, 제2부 보호의 부여, 제3부 선박소유자의 책임, 제4부 외국인 선원 및 이동선원의 보호, 제5부 법률상 및 행정상의 보호, 제6부 최종규정으로 구분하여 45개조문으로 구성되어 있다.

이 협약의 주요한 규정을 살펴보면 체약국은 9개의 사회보장 분야 즉 의료급여, 상병급여, 실업급여, 노령급여, 직무상 재해급여, 가족급여, 출산급여, 장해급여, 유족급여 중에서 적어도 3개분야를 최저기준·상위기준으로 준수하여야 하고, 이 3개분야는 실업급여, 노령급여, 직무상 재해급여, 출산급여, 장해급여, 유족급여 가운데 적어도 1개분야를 포괄시켜야 한다(동 협약 제3조). 체약국의 법령은 이를 적용받는 선원이 육상근로자가 사회보장분야에서 보호받는 것 보다 불리하여서는 아니된다(동 협약 제7조). 여기서 체약국이라 함은 이 협약을 구속받는 세계노동기구에 가입한 국가

를 말하고, 법령이라 함은 법률, 명령 및 사회보장에 관한 규칙을 말한다. 또한 선원이라 함은 자격에 관계없이 상업적 화물·여객운송 또는 예인작업에 종사하는 해상항행선박에 고용된 자를 말한다(동 협약 제1조). 체약국이 이 협약의 규정을 사회보장분야로서 확정된 경우에는 그 체약국의 법령에 따라 보호되는 선원 및 피부양자·유족은 사회보장의 급부보다 불리하지 아니한 일정한 급부를 받을 권리가 있다(동 협약 제11조). 선박소유자는 선내에서 의료가 필요한 선원 또는 체약국 이외의 국가영역에 잔류하는 선원에 대하여 첫째 그 선원의 치유 또는 송환되기까지 적절하고 충분한 의료, 둘째 그 선원이 적당한 고용이 될 때까지 또는 송환될 때까지의 식사 및 숙박, 셋째 송환을 제공하여야 한다(동 협약 제13조). 한 나라의 체약국 법령을 적용받는 선원이 다른 체약국의 국민인 자, 또는 한 나라의 체약국의 영역내에 거주하고 있는 난민, 또는 무국적자는 적용범위 및 급여를 받을 권리에 대하여 그 나라 체약국의 법령에 기하여 체약국의 국민과 균등하게 대우하여야 한다(동 협약 제18조). 모든 관계자는 급여가 거부된 경우 또는 급여의 종류, 수준, 양, 질에 관한 불복이 있는 때에는 신청을 할 수 있는 권리가 있다(동 협약 제30조). 입법기관에 대하여 책임이 있는 관할청에 의하여 의료관리가 수행되고 있는 경우에 모든 관계자는 신청에 더하여 의료의 거부 또는 의료의 질에 대한 불복에 대하여 적당한 기관에 심사를 청구할 권리가 있다(동 협약 제31조).

이에 관련하여 우리 나라에서는 선원법, 의료보험법 및 국민연금법등에서 의료, 요양수당, 실업수당, 상병보상, 장해보상, 유족수당, 가족의 의료보험제도, 출산급여, 노령급여등의 규정을 두고 있다. 선원법의 규정은 선박소유자의 의무사항으로 되어 있고 그외에는 일반 전국민에게 공통적으로 적용되는 규정으로 선원을 위한 특별한 보험제도는 없다. 그러므로 선원의 적극적인 보호를 위하여서는 앞에서 언급한 바와 같이 선원보험법의 보완작업이 시급하고 노·사·정의 협의와 공청회를 거쳐 이를 즉시 시행하도록 하여야 할 것이다.

(7) 피부양자의 의료보호

ILO는 선원의 피부양자에 대한 의료를 보호하기 위하여 1946년의 권고 제76호 “선원의 피부양자에 대한 의료보호에 관한 권고”를 채택하였다. 이 권고는 체약국이 근로자 및 피부양자의 적용범위중에 포함하는 의료 보호시설이 발달할 때까지 선원의 피부양자에 대한 적당하고 충분한 의료보호를 제공하도록 총회는 노력할 것이며, 아울러 이 사회의 요구에 따라 이 목적을 이루기 위하여 취해진 조치에 관하여 ILO사무국에 통고할 것을 권고한 것이다.

우리 나라에서는 위에서 언급한 바와 같이 선원의 피부양자에 대하여 선원보험법에 의한 특혜를 받지 못하고 전국민과 동일하게 가족의 의료보험 제도등에서 공통적 적용대상이 되고 있다.

9. 어선원

(1) 최저연령

ILO는 어선원으로 고용가능한 최저연령을 정하기 위하여 1959년의 협약 제112호 “어선원으로 고용할 수 있는 최저연령에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약에 의하면 15세미만의 어린이는 어선에 고용되거나 작업을 하여서는 아니된다(동 협약 제2조). 여기서 어선이라 함은 공·사유를 불문하고 염수에서 해상어업에 종사하는 모든 종류의 선박 및 단주를 말한다(동 협약 제1조). 그리고 18세 미만의 연소자는 석탄을 연료로 하는 어선에 석탄부 또는 화부로 고용되거나 작업을 하여서는 아니된다(동 협약 제3조).

이와 같이 협약은 어선의 크기에 제한 없이 15세미만의 어린이의 고용을 금지하고 있다. 우리나라 선원법은 제2조에서 어선의 적용범위를 총톤수 30톤이상으로 명시하고 제81조에서 15세미만의 자를 선원으로 사용하지 못하도록 규정하고, 다만 그 가족만을 사용하는 선박에는 사용이 가능하다.

따라서 협약과 차이점은 협약에서는 적용선박의 크기를 제한하지 않고 있으나 선원법은 총톤수 30톤을 기준으로하고 있으며, 또한 협약은 사용이 전면금지되고 있는 반면 선원법은 가족만을 사용하는 선박에는 예외규정을 둔 점이다.

(2) 신체검사

ILO는 어선원의 신체검사를 위하여 1959년의 협약 제113호 “어선원의 신체검사에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약에 의하면 그 사람이 해상에서 근무에 적합하다는 증명서로서 관할청이 승인하는 의사에 의하여 서명된 것을 제시하지 아니하면 어떠한 자격으로도 어선에 고용되어서는 아니된다(동 협약 제2조). 여기서 어선이라 함은 공·사유를 불문하고 염수에서 해상어업에 종사하는 모든 종류의 선박 및 단주를 말한다(동 협약 제1조 1). 그리고 21세 미만의 연소자의 건강증명서는 발급일로부터 1년을 초과하지 아니하는 기간에 효력을 가진다. 21세 이상인 자의 건강증명서는 관할청이 정하는 기간효력을 가진다(동 협약 제2조). 검사의 결과 증명서의 발급이 거부된 사람은 어선소유자, 어선소유자단체 또는 어선원단체로부터 독립된 의사심사원에 의한 재검사를 청구할 수 있도록 조치를 하여야 한다(동 협약 제5조). 우리 선원법은 어선원의 신체검사 규정도 상선선원과 동일하게 적용하고 있다(법 제79조 참조). 어선 및 어선원의 특성을 감안하여 협약의 취지를 수용하도록 검토함이 타당하다고 본다.

(3) 고용계약

ILO는 어선원의 고용계약을 위하여 1959년의 협약 제114호 “어선원의 고용계약에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약은 어선원에 대한 고용계약에 관한 사항으로 상선선원과 그 내용을 같이하고 있다. 다만 이 협약은 어선원을 대상으로 함으로 어선과 어선원에 대한 정의가 중요하다. 이 협약에 의하면 어선이라 함은 공·사유를 불문하고 염수에서 해상어업에 종사하는 모든 종류의 선박 및 단주로서 등록되거나 증표가 교부된 것을 말한다(동 협약 제1조 1). 관할청은 관계있는 어선소유자단체 및 어선원단체가 있을 때에는 이들과 협의한 후 모양 크기를 결정한 어선을 이 협약의 적용에서 제외할 수 있다(동 협약 제1조 2). 그리고 이 협약에서 어선원이라 함은 자격에 관계없이 어선내에 고용되거나 종사하며 해원명부에 기재된 모든 사람을 말한다(동 협약 제2조).

이 협약과 선원법의 차이점은 위에서 언급한 바

와 같이 선원법은 총톤수 30톤을 기준으로 어선원의 적용범위를 정하고 있으나 협약에서는 제한을 가하지 않고 관할청이 이익단체와 협의후에 결정하도록 하고 있다. 이와 같이 적용선박의 제한은 노·사·정의 협의사항이므로 현행 어선의 제한톤수가 현실적으로 타당한가를 재검토 할 수 있다고 본다.

(4) 해기면허증

ILO는 어선에서 근무하기 위한 면허증의 최저요건을 정하기 위하여 1966년의 협약 제125호 “어선원의 해기면허증에 관한 협약”을 채택하였다. 이 협약의 체계는 제1부 적용범위 및 정의, 제2부 자격증명, 제3부 시험, 제4부 실시조치, 제5부 최종규정으로 구분하여 23개조문으로 규정되어 있다. 이 협약에서 채택국은 어선내에서 선장, 항해사 또는 기관사의 직무를 수행할 자격을 부여하는 해기면허증에 관한 자격기준을 정하여야 한다. 여기서 어선이라 함은 공·사유를 불문하고 염수에서 해상어업에 종사하며, 또한 이 협약을 적용받는 영역내에 등록된 모든 종류의 선박 및 단주중에서 총톤수 25톤 미만, 포경 또는 이에 유사한 업무, 스포츠 또는 레크리에이션, 어업조사 및 어업보호에 종사하는 선박은 제외된다(동 협약 제1조). 해기면허증을 발급받는 최저연령은 선장의 경우에는 20세, 항해사의 경우에는 19세, 또한 기관사의 경우에는 20세 이상이어야 한다(동 협약 제5조). 선장의 해기면허증의 발급에 대하여 국내법에서 정하는 최저직무경험은 갑판부에서 해상근무경력이 4년 이상이어야 한다(동 협약 제8조). 그리고 항해사와 기관사의 경우에는 3년 이상이어야 한다(동 협약 제7조, 제9조). 해기면허증의 지원자는 관할청에서 정한 일정한 지식을 갖추었는지를 심사하는 시험에 응시하여야 한다(동 협약 제11조).

이 협약은 어선에 근무할 해기사의 자격을 정하는 것이므로 우리 나라는 선박직원법에 이를 규율하고 있다. 선박직원법에 의하면 어선 해기사의 자격은 18세이상으로 정하고 있으며(동 법 제6조), 적용어선은 총톤수 5톤 이상으로 명시되어 있다(동 법 제2조 1 가). 그리고 계류된 총톤수 500톤 미만의 어선은 적용에서 제외된다(동 법 제2조

다). 최저연령과 선박의 크기에 대한 협약과 선박직원법과의 차이점에 관하여 노·사·정이 함께 검토하여 합리적으로 정비하여야 할 것이다.

제5장 결 론

앞에서 자세히 살펴보았듯이 선원에게는 국제노동기구가 채택한 해사협약을 기준으로 하여 국내법의 특별법으로서 입법할 필요가 있다. 이제 우리나라는 국제노동기구에 가입함으로써 국제 근로기준이 되는 각종 해사협약을 적극적으로 국내법에 수용하여야 할 시점에 이르렀다. 특히 ILO 147호 협약은 국제해사기구와 공조하여 다면적인 내용을 포함하고 있으므로 이 협약의 기준에 충족할 수 있는 선원법의 개정이 요망된다. 그렇지 않으면 각 채택국에서 항만국통제를 실시하여 선박이 운항정지처분등을 당함으로써 사용자인 선박소유자와 해상근로자인 선원에게 불이익을 가져올 뿐만 아니라 기국의 재산인 선박을 보호할 수 없게 될 것이다. 그러므로 국제노동기구가 마련한 여러가지 협약중에서 현행 선원법에 반영하여야 할 내용들을 노·사·정의 협의하에 원만히 타결되도록 협약을 중심으로 요약하면 다음과 같다. 다만 여기서 유의할 사항의 하나는 선진제국을 비롯하여 국제적으로 널리 확인·수락되어 있는 협약은 우리 선원법의 입법 내지 개정에 조속히 수용함이 바람직하고 다른 하나는 아직도 널리 확인·수락되지 아니한 협약에 대해서는 당장 수용할 필요는 없을 것으로 본다. 그러나 국제적으로 널리 수락되지 아니한 협약에 대하여도 앞으로의 선원법 개정에 참고가 되도록 함께 정리하기로 한다.

첫째, 일반적 사항에서 선원의 고용계속에 의한 상시고용의 틀을 마련하는 일정한 규정을 선원법에 정비하여야 할 것이다. 이들 규정을 보완함으로써 선원직의 안정성을 유지할 수 있다. 그리고 선원의 고용계약에서 당연종료 규정을 선원법에 명시할 필요가 있고 선원이 고용계약을 해지하는 예고기간은 협약의 24시간을 채택하는 것이 선원의 보호를 위해 타당하다고 본다.

둘째, 훈련 및 고용에 관한 기준에서 협약은 선

원의 신분증명서로서 선원수첩에 관하여 그 기능과 효력을 언급하고 있으나 선원법은 침묵을 지키고 있다. 이는 협약에 따름으로서 여권과 동일한 효과를 선원법으로 명정하는 결과가 될 것이다. 그리고 선원의 직업훈련에서 우리 나라 선원법은 교육을 받는 선원이 부담하도록 규정하고 있는 바 협약의 취지에 따라 그 비용부담을 전부 면제받도록 하여야 할 것이다.

셋째, 고용의 허가기준에서 어린이의 최저연령은 선원법에서 총톤수 5톤을 기준으로 하고 있으나 이는 결과적으로 협약에 비하여 어린이를 적극적으로 보호하는 규정으로 보기에 미흡하다. 협약과 같이 군함을 제외한 모든 선박으로 확대함이 타당하다고 본다.

넷째, 자격증명의 기준에서 선박조리사 자격증명은 협약의 취지대로 관할청에서 산하에 교육제도를 마련하고 시험절차를 거쳐 양성하는 것이 선원의 생활공동체 특성에 부합된다고 본다. 그리고 유능부원의 승무대상 선박을 선원법에서는 총톤수 700톤이상으로 축소하고 있으나 협약은 적용선박을 명시하지 아니함으로써 모든 선박으로 확대 해석할 수 있겠다. 그리고 협약에서 유능부원의 최저연령은 18세로 되어 있으나 선원법은 16세로 하향 조정하고 있다. 선원의 안전과 항행선박의 안전을 위하여 협약의 적용범위를 따를 필요가 있으며, 또한 선원법의 교육제도만의 의존을 탈피하고 협약의 시험제도에 의하여 유능부원을 양성함이 바람직하다.

다섯째, 고용의 일반조건에서 임금, 근로시간 및 정원에 관하여 먼저 노사간에 초미의 관심이 되는 것은 근로시간에 관한 것이다. 협약에서 근로시간이라 함은 승무원이 상급자의 명령에 의하여 선박 또는 선박소유를 위하여 근로하도록 요구받는 시간으로서 근해항해, 원양항해로 나뉘고 아울러 항해중과 입항중 1일 8시간의 근로를 원칙으로 하고 있다. 그리고 협약은 근로시간에 대하여 협약의 원칙에 따라 국내법과 규칙 또는 단체협약에서 정하도록 위임하고 있으므로 결국 현행 선원법의 항해당직자에 대한 1주간 56시간, 해원 및 입항중의 근로시간 48시간에 관한 하향조정은 노·사·정의

합의에 의하여 결정할 수 밖에 없을 것이다. 이와 관련하여 협약과 차이가 있는 것은 현행 선원법 제 6장에서 적용선박의 크기를 총톤수 700톤이상을 기준으로 하고 있는 반면에 협약은 총톤수 500톤 이상으로 명시된 점이다. 그러므로 선원법 개정시에는 적용톤수에 대하여 협약의 톤수를 고려하여야 할 것이다.

또한 선원법은 승무정원에 대하여 법률에 이를 정하지 아니하고 해운항만청의 훈령으로 정하고 있는 바 이는 인명안전과 근로시간준수 및 승무원의 피로방지를 위한 중요한 규정이므로 법률에 명시함이 타당하다고 본다. 또한 선원법은 선원의 송환에 대하여 협약보다 포괄적 내용의 규정을 두고 있어 선원의 보호에 미흡하다. 협약과 같이 송환에 대하여 구체적이고 명료한 규정을 둬으로써 유랑자의 처지에 있는 송환선원을 보호할 수 있다. 특히 선원이 징계하선을 당한 경우에 선원법은 송환에 대하여 선원의 부담으로 책임을 전환하고 있다. 이것은 선원법의 근본 이념이 사회정책적 배려에 바탕을 둔 것임을 고려할 때 하선을 당한 선원을 외국항에 그대로 방치한다는 것은 징계하선과 더불어 가혹한 처벌이 될 것이다. 그러므로 징계하선 시에도 하선 즉시 송환이 이루어 지도록 협약의 취지에 따라 처리함이 타당하다고 본다.

그리고 선원의 연차유급휴가에 대하여 선원법은 그 사용일수의 계산에 있어서 관공서의 공휴일 및 근로자의 날만을 제외시키고 있음에 비하여 협약은 기국에서 인정되는 공적 및 관습상의 휴일로 규정되어 있다. 이에 대하여 확대해석이 가능한 협약의 규정을 따르도록 함이 타당하다고 본다. 유급휴가와 관련하여 선원법은 적용대상에서 어선을 전면 제외시키고 있으나 실제로 북양트로올어선은 유급휴가를 실시하고 있으므로 어선에 대한 보완작업이 필요하다.

그리고 소년선원의 보호에서 권고와 선원법은 소년선원의 연령을 18세로서 동일하다. 그러나 소년선원을 보호하는 야간작업의 금지시간에서는 다소 차이가 있다. 즉 권고는 자정을 전후하여 9시간으로 되어 있으나 선원법에서는 오후 10시부터 오전 6시까지 8시간으로 규정되어 있다. 또한 협약은

소년선원에게 제한되는 작업을 구체적으로 열거하고 있으나 선원법은 이에 대한 구체적 명시규정이 없다. 소년선원을 보호하기 위해서는 협약을 따르는 것이 타당하다.

여섯째, 안전, 건강 및 복지에서 선원의 식량 및 조리는 선원법의 선내급식에 관한 사항이다. 이에 대하여 앞에서 언급한 바와 같이 협약은 구체적인 체계를 갖추어 명쾌하게 정리하고 있으나 선원법은 이에 미치지 못하고 있으므로 협약에 의한 보완이 필요하다. 침구 및 식사도구에 관하여 선원법은 규정을 두고 있지 않다. 권고에서 명시하는 이들 규정을 선원법에 수용하는 편이 선원에게 법익을 보장하는 결과가 될 것이다. 그리고 선내의 의료함에 대하여 선원법은 이와 유사한 규정을 두고 있다. 그러나 선내선원의 치료를 포함한 의료지원사항에 대해서는 구체적 규정을 두고 있지 않다. 선내선원의 치료 및 의료지원사항에 관해서 규정화하여야 할 것이다. 그리고 선원의 재해방지에 관하여 선원법은 일정한 규정을 두고 있으나 사고의 유형별 조사 분석과 연구를 위한 자료의 활용에는 협약의 규정보다 미흡하다. 따라서 협약에 의한 보완이 필요하다. 또한 현행 선원법은 해상 및 항구에서의 선원복지문제에 관하여 침묵을 지키고 있다. 선내 및 항구에서의 복지시설 및 서어비스에 관한 규정은 신속히 연구 검토하여 입법론적으로 해결하여야 한다.

일곱째, 근로감독에서 권고는 선원근로상태의 일반원칙을 정하는 내용에서 일정수의 선원근로감독관은 해상경험이 있는 자를 임명하도록 명기하고 있다. 그러나 선원법의 선원근로감독관 임명 대상은 해운관청의 육상직 경험을 가진 공무원 전원으로 되어 있다. 선원근로감독관의 구성은 권고와 같이 일정한 수의 해상경험을 가진 자를 임용하도록 규정화하여 선원근로감독의 합리적 운용이 되도록 하여야 할 것이다.

여덟째, 협약에서의 선원재해에 대한 선주책임은 선원법의 재해보상 규정에서 대부분에서 수용하고 있다. 그러나 선원법의 재해보상규정은 협약이 규정하고 있는 일정한 급부에 관해서 국적, 주소 또는 인종에 관계없이 모든 선원에게 균등대우

를 보장하도록 하는 규정은 아직 명시하지 않고 있다. 해운실무계에서 현실적으로 외국선원과의 혼승배승이 실시되고 있음으로 이에 대한 선원법의 명확한 규정을 두어야 할 것이다. 그리고 권고에서의 사회보장의 협정체결은 아직도 우리 나라에서 채택하지 않고 있다. 이 권고 역시 외국선원과의 혼승제도와 관련이 있으므로 선원의 보호측면에서 협정체결이 불가피하다. 또 협약은 건강보험 및 의료에 관해서 의사 또는 위생관리자의 승무는 그 기준을 선박의 승무원 수와 항해일수를 기준으로 정하고 있으나 선원법은 선박의 크기를 기준으로 하여 총톤수 5천톤 이상으로 하여 그 적용범위를 축소하고 있다. 이는 협약을 수용하는 것이 선원에게 의료의 혜택을 폭 넓게 적용하는 결과가 될 것이다. 그리고 의료에 관한 협약의 선박설비기준을 항만청고시 "선박설비기준" 제47조로 수용하고 있는 바 이는 항만국통제에 대비하여 법령속에 명기함이 바람직하다고 본다. 또한 협약에서 정한 선원의 사회보장은 우리 나라의 선원관계법령에서 선원보험법이 있으나 유명무실한 상태에 있다. 조속히 이를 구체적으로 보완하여 선원의 보호를 위해서 체계적인 시행이 시급하다고 본다. 현재 선원의 피부양자는 전국민과 동일하게 가족의 의료보험제도등에서 보호를 받고 있다. 이들에 대해서도 선원보험법의 체계적인 시행을 통하여 혜택을 받도록 하여야 할 것이다.

아홉째, 어선원에서 최저연령은 협약에서 15세로서 적용선박의 크기를 제한하지 아니하나 선원법은 총톤수 30톤을 기준으로 하고 있다. 협약은 전면으로 사용금지하고 있으나 선원법은 가족만을 사용하는 선박에는 예외규정을 두고 있다. 연소자의 보호를 위해서는 전면사용금지규정을 명시하고 있는 협약이 타당하다고 생각된다. 또한 어선원의 신체검사는 현행 선원법에서는 상선과 동일하게 취급하고 있다. 그러나 어선원은 승무선박이 어선이므로 그 특성을 감안하여 규정한 협약의 취지를 따르는 것이 합리적이라 생각된다. 그리고 협약에서의 어선원에 대한 고용계약은 선박의 크기에 관계없이 체결이 가능하나 선원법은 총톤수 30톤을 기준으로 제한을 가하고 있다. 협약은 제한을 두지

아니하는 반면에 관찰청이 이해관계의 단체와 협의 후에 결정할 수 있도록 하고 있다. 따라서 협약에 의하면 현행 선박직원법의 적용토수가 현실성이 있는가는 재검토의 대상이 될 수 있다. 그리고 어선원의 해기면허는 그 자격을 정하는 최저연령과 선박의 크기에 관하여 앞에서 언급한 바와 같이 협약과 선박직원법 간에 차이가 있다. 해기면허의 최저연령과 선박의 크기는 협약을 따르는 것이 합리적이라 생각된다.

### 參 考 文 獻

1. 김기태, 「ILO가입과 노사관계의 변화방향」(서울: 한국노동연구원, 1993)
2. 李俊秀, 「國際船員法研究」[博士學位論文, 檀國大學校 大學院, 1969]
3. 林東喆·閔星奎, 「海事法規要論」(부산: 韓國海洋大學校 海事圖書出版部, 1992)
4. 朴容燮·洪秉泰, 「ILO 海事協約」(부산: 경양사, 1985)
5. \_\_\_\_\_, 「ILO 海事協約과 勸告」(英韓對譯)(부산: 효성문화사, 1994)
6. \_\_\_\_\_, 「국제노동기구의 해사(선원)협약에 관한 연구」(부산: (재단) 海上交通政策研究所, 1994)
7. \_\_\_\_\_, 「국제해사기구의 해사정책」 船員船舶(부산: (재단)船員船舶問題研究所, 1984)
8. (財團) 韓國海上交通政策研究所 「ILO 海事協約의 국내수용」(서울: (財團) 韓國船主協會, 1994)
9. 한국노동연구원, 「UR과 노동」(서울: 한국노동연구원, 1994)
10. 韓國船員船舶問題研究所, 「海事協約과 勸告」(부산: 韓國船員船舶問題研究所, 1994)
11. 韓國船員船舶問題研究所, 「ILO 해사협약의 국내수용에 관한 연구」(부산: 韓國船員船舶問題研究所, 1994)
12. 海運港灣廳, 「ILO 海事條約 및 勸告」(서울: 海運港灣廳, 1988)
13. 黃錫甲, 「國際勞動機構의 海事協約과 船員法과의 比較研究」 船員船舶(부산: (財團)韓國船員船舶問題研究所, 1984)
14. 勞動行政研究所, 「ILO條約·勸告集 第6版」(東京: 勞務行政研究所, 1993)
15. 武城正長, 「海上勞動法の研究」(東京: 多賀出版社, 1985)
16. 海文堂, 「海事六法 '95年版」(東京: 海文堂, 1995)
17. United Nations, 「Guidelines for Maritime Industry Labour Legislation, Guidelines Volume III for Asia and the Pacific」(Bankok, 1991)