

어선원 임금채권의 보장을 위한 제도적 개선방안[†]

임종선*

*수협중앙회 수산경제연구원 책임연구원

A Study on the Institutional Improvement for the Guarantee of Fisher Wage Claims

Jong-Sun Yim*

**Research Fellow of Fisheries Economic Institute, National Federation of Fisheries Cooperatives, Seoul, 05542, Korea*

Abstract

A fisher means any person employed to provide his/her labor in a fishing vessel in exchange for a wage. There is no concept of a fisher in Seafarers Act. This act shall not apply to seafarers who are in service on board a fishing vessel the gross tonnage of which is less than 20 tons. However, of the total 63,112 fishing vessels, only 2,829 fishing vessels have a total tonnage of more than 20 tons. Fishermen engaged in fishing vessels with a gross tonnage of which is less than 20 tons are not guaranteed to be paid arrears through the Wage Claim Guarantee Fund for Seafarer (Article 56). In addition, fishermen working on a fishing vessel are excluded from the Wage claim Guarantee Act. The Labor Standards Act shall apply to fishermen engaged in fishing vessels with a gross tonnage of which is less than 20 tons. Fishermen and seafarers are at a higher risk of living security than regular workers. Guaranteeing the payment of wages is essential for fishermen to improve the life and employment stability. In order to guarantee fisher wage claims, the concept of a fisher in the Seafarers Act must be realized by sources such as the Wage Claim Guarantee Fund of Ministry of Oceans and Fisheries, step by step expansion of members in the wage claim guarantee fund for seafarers and interest for delayed payment of wages, etc.

Keywords : Fisher, Monthly Fixed Pay, Special Cases Concerning Wages of Seafarers of Fishing Vessels, Fund Guaranteeing Wage Claims, Wages in Arrears

I. 서 론

어선원이란 임금을 받을 목적으로 어선에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람이다(어선원 및 어

Received 03 September 2020 / Received in revised form 29 September 2020 / Accepted 30 September 2020

[†] 본 논문은 수협중앙회가 지원한 선원임금채권보장기금 운영 효율화 방안 연구(2019)의 일부 내용을 수정·보완하였음.

* Corresponding author : <https://orcid.org/0000-0002-5968-7594>, +82-2-2240-0417, jsun_7@hanmail.net

© 2020, The Korean Society of Fisheries Business Administration

선 재해보상보험법 제2조 제2호). 어선원은 어선어업에 있어 생산활동의 근간이지만, 국내 근로자들의 어선원 기피가 증가하고 있다. 한일어업협정의 장기 표류, 선박노후화, 장기 휴어기(3개월) 등으로 인한 적자 누적으로 인해 '18년 근해어업인 대형선망 1개사가 부도 처리되고, 1개사가 매각되는 등 수산업계의 경영상 어려움과 선사들의 도산 우려가 늘어가고 있다¹⁾. 또한 최근 코로나19로 인해 어선원들의 고용안정에 위기감이 급속하게 증가하고 있다. 어선어업의 경영환경이 대내외적으로 악화되고 있어 어선원들의 임금채권보장에 대한 관심이 고조되고 있다.

어선원을 지속적으로 확보하기 위해서는 임금의 보장이 필수적이다. 선원임금은 어선원의 생존을 유지하기 위한 필수불가결한 생활안정 수단이다²⁾. 어선원에 대한 임금체불의 증가는 생활 안정 및 고용안정성을 저해하게 되며, 이는 결국 선원인력의 수급 악화를 초래한다. 그러나 국내 어선원의 임금체불에 대한 명확한 통계는 존재하지 않는다³⁾.

선원임금채권보장제도는 '05년 「선원법」 개정을 통해 도입되었다. 본래 「임금채권보장법」 제정 시 선원을 포함하려고 하였지만, 노동부와 선주단체의 반대로 제외되었다. 이에 선박소유자단체와 노동단체가 선원의 임금채권보장에 관한 합의를 마련하여 단체협약의 일종으로 도입하였다⁴⁾. 선원임금채권보장제도의 적용대상인 어선원의 경우 총톤수 20톤 이상의 근해어선에서 종사하는 자만 적용된다(선원법 제3조 제1항 제3호)⁵⁾.

선박소유자 및 선사가 파산·도산하는 경우 선원에게 미지급된 임금 및 퇴직금을 보장하는 제도에는 「선원법」에 따른 선원임금채권보장제도가 존재한다. 선원임금채권보장제도에는 기금, 보험, 공제 등이 있다(선원법 제56조). 선원임금채권보장제도를 통해 보장되는 체불임금의 범위는 최종 4개월 분의 임금과 최종 4년 분의 퇴직금이다(선원법 제56조 제2항). 대표적인 선원임금채권보장제도인 기금은 선박소유자가 전액 부담하는 정책실현 목적의 부담금이다. 현재 총톤수 20톤 미만의 어선 및 어선원, 가족어선원은 「선원법」과 「임금채권보장법」의 적용대상에서 제외되고 있다⁶⁾. 다만 총톤수 20톤 미만의 어선에 종사하는 어선원은 「근로기준법」을 적용하고 있다⁷⁾. 사회보장적 성격을 동일하게 가지는 「선원법」상의 선원임금채권보장제도와 「임금채권보장법」상의 임금채권보장제도의 적용대상에서 총톤수 20톤 미만의 어선원을 제외하는 것은 임금채권 보호의 사각지대에 놓이게 되는 문제가 발생한다.

어선원에 대한 임금체불이 발생하는 주된 원인은 어업생산량 또는 소비량 감소에 따른 경기불황으로 인한 선박소유자의 파산과 도산이다. 경기불황 위험으로 인해 선박소유자의 파산·도산 등의 증가

1) 부산일보, “출도산의 위기 대형선망업, 대책 없이 두고만 볼것인가”, 보도일자 : 2019.7.24.

2) 권창영(2016); 임종률(2011)

3) 2020년 2월 「선원법」 일부 개정을 통해 체불선박소유자 명단 공개(제55조의4), 임금등 체불자료 제공(제55조의5)을 도입한 것은 선원의 생활안정과 고용안정성을 확보하고, 향후 선원(어선원) 고용 및 수급 정책을 수립하는데 큰 의미가 있다.

4) 노동부와 선주단체가 반대한 이유는 다음과 같다. 첫째, 노동부는 선원들의 경우 「산업재해보상보험법」의 적용 대상에서 제외되고, 선주로부터 다른 형태의 보험료나 부담금을 징수하는 체계가 존재하지 않아 부담금 징수에 따른 한계이다. 둘째, 선주단체는 선박우선특권으로 선원임금이 보장되고 있으며, 임금채권보장기금을 추가로 부담하게 되면 기업 경쟁력이 약화된다는 것이다(김동인(2007); 박민규 외 3인(2009)).

5) 「수산업법」 제41조 제1항에서 근해어업과 연안어업의 구별은 총톤수 10톤을 기준으로 구분하고 있다. 따라서 「선원법」의 적용대상인 총톤수 20톤 이상의 어선은 근해어선이다.

6) 「임금채권보장법」에 따른 임금채권보장제도란 경기 변동과 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여, 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자 등에게 그 지급을 보장하는 것이다(임금채권보장법 제1조).

7) 류동근 외(2016)

에 비례하여 체불임금도 증가할 것이다. 선원임금채권보장제도는 임금채권보장제도처럼 국가가 사회정책적인 차원에서 근로자를 보호하기 위해 실시하는 사회보장제도의 일환이다. 체불임금을 대위 지급하여 어선원의 생존권을 보장하는 대표적인 선원임금채권보장기금도 총톤수 20톤 이상의 어선만을 대상으로 한다.

선원을 제외한 근로자(이하 일반근로자)의 경우, 임금체불의 지급보장을 담보하기 위해 고용노동부가 주체가 되어 운용하고 있는 임금채권보장기금과 달리, 선원임금채권보장기금은 수협중앙회, 한국해운조합, 한국선주협회 등의 민간단체가 운영주체이다. 국가가 아닌 민간단체에서 운용하는 선원임금채권보장기금의 재정적 빈약에 따라 어선원의 임금채권 보장시스템에 한계가 나타나고 있다. 선원임금채권의 지급보장은 국가가 주체가 되어 어선원의 생활안정과 고용안정성이 보장되고 향상되어야 한다. 특히 선원임금채권보장기금은 선박소유자의 부담금과 변제금만으로 운영되고 있어 부담금 징수료와 징수율이 감소하는 경우, 성실한 선박소유자와 선원(어선원 포함)에게 책임을 전가될 수밖에 없다.

본 연구는 「선원법」과 「임금채권보장법」의 적용대상에서 제외되는 총톤수 20톤 미만의 어선에서 근무하는 어선원 임금채권보장제도의 개선을 통해 어선원의 생존권 보장 및 고용안정을 강화를 목적으로 한다. 이를 위해 어선원의 개념, 임금특례, 외국의 임금채권보장제도, 국내 「임금채권보장법」 및 「근로기준법」과 선원임금채권보장제도를 종합적으로 비교 검토하여 시사점을 도출한다. 특히 선원임금채권보장제도의 단계적 가입률 확대는 선원임금채권보장기금의 재정 안정성을 강화하여 체불임금 지급을 통한 어선원의 생존권 강화를 도모할 수 있을 것이다. 본 연구를 통해 총톤수 20톤 미만의 어선에서 근무하는 어선원의 생활안정을 확보하고, 어선원의 고용안정성 및 안정적인 수급상황을 개선하여 수산업의 종합적 발전에 기여하고자 한다.

II. 어선원의 개념 및 어선원임금 특례

1. 어선원의 개념

어선원이란 임금을 받을 목적으로 어선에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람이다(어선원 및 어선재해보험법 제2조 제2항). 「선원법」 제2조 제1항에서 선원에 대한 정의는 존재하지만, 어선원에 대한 개념은 별도로 존재하지 않는다. 그러나 선원법은 총톤수 20톤 이상의 근해어선과 대한민국 국적의 선박을 대상으로 적용한다(선원법 제3조). 따라서 「선원법」 제56조에 따른 선원임금채권보장제도가 적용되는 어선원이란 총톤수 20톤 이상의 근해어선에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람을 의미한다.

근로장소인 어선이란 어업, 어획물운반업, 수산물가공업에 종사하는 선박을 의미한다(어선법 제2조). 어선의 종류에는 연근해어선 및 원양어선, 어획물운반선, 수산물가공선, 부속선, 어장관리선 등이 존재하고 있다. 연근해어선의 경우, 근해어업, 연안어업, 한시어업, 구획어업을 총톤수 및 허가권자로 구분한다. 근해어업은 총톤수 10톤 이상의 동력어선으로서 해양수산부장관이 허가권자이다. 연안어업의 경우, 총톤수 10톤 미만의 동력어선으로서 허가권자는 시·도지사이다. 한시어업은 시·도시사가 허가권자이며, 구획어업은 총톤수 5톤 미만의 동력어선으로서 허가권자는 시장·군수·구청장이다(수산업법 제41조). 어선의 소유자(이하 선주)는 입·출항하는 항·포구를 관할하는 시장·군수·구청장이 관리하는 어선원부에 등록하여야 한다(어선법 제13조 제1항).

'18년 기준, 등록된 총 어선은 65,906척이다⁸⁾. 이 중 「선원법」의 적용대상인 총톤수 20톤 이상인 어선은 2,818척, 「근로기준법」이 적용되는 20톤 미만의 어선은 63,088척이다. 어선원은 국적에 따라 내국인과 외국인이 존재한다. 연근해어선의 내국인 어선원 수는 '08년 16,376명, '18년 13,982명으로 14.6%가 감소하였다. 이에 비해 외국인 어선원수는 '08년 3,379명, '18년 9,733명으로 288.0%가 증가하였다⁹⁾. 우리나라 연근해어선의 국내 어선원 수급에 어려움이 증가하고 있음을 나타낸다. 연근해어선 승선원의 월 평균임금은 3,835천 원이며, 기본임금(통상임금) 2,196천 원, 시간외수당(생산수당) 1,590천 원, 상여금 57천 원으로 구성되어 있다. 특히, '10년부터 '16년까지 기본임금보다 시간외수당(생산수당)이 더 높았지만, 2017년 이후부터 기본임금이 비중이 소폭 높게 형성되어 있다. 이는 어업현장에서 임금 지급 시 기본임금보다 생산수당의 활용 비중이 높았음을 의미한다.

국제노동기구(International Labor Organization : ILO)는 어업분야의 노동이 가지는 특수성에 대해 다음과 같이 설명하고 있다¹⁰⁾. 첫째, 어류와 다른 해양자원을 포획하는 것은 도전적인 해양환경에서 이루어지고 있어 사고와 치사율이 상당히 높으며, 많은 국가에서 어업은 위험한 직업으로 취급된다. 둘째, 어선원에 대한 임금지급은 어획량 배분 방식으로 지급하는 것이 오래된 전통인데, 이러한 전통은 어선원들을 종종 자영업자(Self Employed)로 간주한다. 셋째, 어업인과 그 가족은 취업에 대해 한정된 선택만을 제공받고, 통제와 감시에서 멀리 떨어져 지낸다. 넷째, 어업의 세계화가 확대되면서 노동관계는 더욱 복잡해지고 있으며, 선박의 선적국, 어선소유자의 소재지, 어선원의 거주국, 작업장소가 모두 다를 수 있다. 다섯째, 어선원은 상선원 및 일반근로자들과 다른 작업환경에서 종사하고 있으므로 동일한 노동기준을 적용하는 것은 한계가 있다.

2. 어선원임금에 대한 특례

1) 어선원임금

어선원임금은 월 고정급 및 생산수당으로 하거나 비율급으로 할 수 있다(선원법 제57조). 어선원임금을 특례로 인정하는 이유는 임금과 직결된 어획생산량이 자연적 요인에 좌우되는 경우가 많기 때문이다. 또한 생산비와 어획량의 증가가 언제나 비례하지 않는 어선어업의 특성과 어선원들의 최저 생활을 보장하기 위한 것이다¹¹⁾. 어선원임금을 포괄하는 선원임금이란 선박소유자가 근로의 대가로 선원에게 지급하는 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭이든 지급하는 모든 금전을 말한다(선원법 제2조 제10호). 선원임금의 종류에는 통상임금과 승선평균임금이 존재한다. 선원임금은 직접 선원에게 금전적인 통화로 전액을 지급하여야 한다. 선원임금은 선박소유자가 선원에 대한 채권과 상계하지 못하는게 원칙이지만, 상계 금액이 통상임금의 1/3을 초과하지 아니한 경우에는 예외로 인정한다(선원법 제31조). 다만 「선원법」에서는 어선원의 임금 특례를 통해 별도로 인정하고 있다.

총톤수 20톤 이상의 선박에 대해서는 「선원법」을 적용하지만, 총톤수 20톤 미만의 어선에 종사하는 어선원은 「근로기준법」을 적용해 왔다¹²⁾. 「선원법」에서는 일체의 금전을 선원임금으로 규정하고 있다.

8) 근해어업의 어선세력은 2,720척, 연안어업의 어선세력은 38,399척이다. 양식업의 어선세력은 18,913척, 내수면어업은 3,009척, 원양어업의 어선세력은 208척, 기타 어선세력은 2,657척이다(해양수산부, 2019).

9) 한국선원복지고용센터, 2020년 한국선원통계, <www.koswec.or.kr>, 확일일자 : 2020.8.10.

10) ILO(2011)

11) 다만 어획물의 가격형성에 있어서 선주와 어선원의 노력은 외부영향으로 볼 수 없다(김동인, 2007).

그러나 「근로기준법」에서는 임금을 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품을 포괄하는 개념으로 본다¹³⁾.

어선원임금의 종류에는 월 고정급, 생산수당, 비율급 등이 있다. ‘월 고정급’이란 어선소유자가 어선원에게 매월 일정한 금액을 임금으로 지급하는 것을 말한다(선원법 제2조 제13호). ‘생산수당’이란 월 고정급 이외에 단체협약, 취업규칙 또는 선원근로계약에서 정하는 바에 따라 어획금액이나 어획량을 기준으로 지급하는 금액을 말한다(선원법 제2조 제14호). 다만 월고정급 이외에 생산수당을 별도로 지급하는 임금지불 방식으로 계약하고 있는 어선주의 경우 비율급 임금방식을 채택하는 어선주에 비해 상대적으로 불리하다¹⁴⁾. ‘비율급’이란 어획금액에서 공동경비를 뺀 나머지 금액을 단체협약, 취업규칙 또는 선원근로계약에서 정하는 분배방법에 따라 배정한 금액을 말한다(선원법 제2조 제15호)¹⁵⁾. 비율급은 선원들에게 할당된 금액을 각 선원의 직위에 따라 나누어 가지는 것으로 짓가람제 또는 보험제라고도 한다¹⁶⁾. 어선원임금을 비율급으로 지급하는 경우에는 어선소유자가 어선원에게 월 고정급에 해당하는 금액을 미리 지급하여야 한다. 비율급의 월액이 월 고정급보다 적은 경우 미리 지급한 월 고정급에 해당하는 금액을 비율급의 월액으로 본다(선원법 제57조 제3항).

2) 어선원 통상임금 및 승선평균임금의 산정방법

(1) 통상임금

통상임금이란 선원에게 정기적, 일률적으로 일정한 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다(선원법 제2조 제11호). 통상임금의 인정 여부는 근로자에서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 것을 기준으로 객관적 성질에 따라 판단하여야 한다¹⁷⁾. 통상임금의 산정 기초가 되는 임금의 범위는 「선원법」상의 기준근로시간 또는 합의된 근로시간에 대하여 지급하기로 정한 기본임금과 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 의하여 선원에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 정해진 고정임금이다¹⁸⁾.

어선원임금 특례 규정을 통한 어선원 통상임금의 산정방법은 다음과 같다(선원법 시행령 제19조의2 제1항). ① 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하되, 임금 중 월 고정급의 비율이 큰 업종 및 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의한 경우에는 월 고정급의 135%로 산정한다. ② 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하는 경우 ①외의 경우에는 월 고정급의 140%로 산정한다. 즉, 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하되, 월 고정급의 비율이 적은 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의되지 아니한 경우이다. ③, ① 및 ②외의 업종 또는 선박의 경우에는 월 고정급의 145%로 한다. 즉 비율급으로 임금을 지급하는 경우이다.

12) 류동근 외(2016)

13) 즉 임금으로 지급되는 금전과 동등한 가치로서 지급되는 일체의 금품까지 포괄하는 것이다. 사용자가 부담하는 산재·건강보험과 국민·고용연금 등의 사회보험료는 임금에서 제외된다. 다만 근로자 부담의 보험료나 근로소득세 등은 사용자가 원천징수하더라도 임금에 포함된다(임종률, 2011).

14) 신영태 외(2008)

15) 공동경비란 첫 출어부터 조업종료일까지 발생하는 직접 경비를 의미한다(동법 시행령 제3조의5).

16) 김동인(2007)

17) 권창영(2016)

18) 따라서 통상임금의 산정기초임금에는 시간외근로수당 등 법정수당과 임시적, 부분적, 부정기적으로 지급되는 변동임금은 포함되지 않는다(통상임금 및 승선평균임금의 산정지침 제4조 제1항).

(2) 승선평균임금

승선평균임금이란 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 승선기간에 그 선원에게 지급된 임금총액을 그 승선기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다(선원법 제2조 제12호)¹⁹⁾. 다만 통상임금보다 적은 경우에는 통상임금을 승선평균임금으로 본다. 승선기간을 기준으로 하는 이유는 최근 3개월간의 평균임금으로 퇴직금 등을 산정하게 되면 선박소유자의 정선명령, 하선명령 등에 따른 승선기간의 단축에 의하여 액수가 크게 변동하기 때문에 이를 방지하기 위한 것이다²⁰⁾.

어선원임금 특례 규정을 통한 어선원 승선평균임금의 산정방법은 다음과 같다(선원법 시행령 제19조의2 제2항). ① 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하되, 임금 중 월 고정급의 비율이 큰 업종 및 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의한 경우에는 월 고정급의 165%로 산정한다. ② 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하는 경우 ①외의 경우에는 월 고정급의 170%로 산정한다. 즉, 월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하되, 월 고정급의 비율이 적은 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의되지 아니한 경우이다. ③, ① 및 ②외의 업종 또는 선박의 경우에는 월 고정급의 175%로 한다. 즉 비율급으로 임금을 지급하는 경우이다.

3) 어선원임금의 지급 형태

어선원의 통상임금과 승선평균임금의 산정방법에 따른 지급 형태를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, ‘월 고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하되, 임금 중 월 고정급의 비율이 큰 업종 또는 선박’이란 월급제에 가까운 생산수당제의 임금형태를 의미하며, 당해 업종이나 선박이 별도로 규정된 것은 아니다. 따라서, 단체협약이나 선원근로계약 체결 시 다른 동종의 업종이나 선박의 임금실태 또는 과거 임금실적 등을 감안하여 체결대상 선박의 월 고정급이 큰 업종 또는 선박에 해당한다고 노사가 합의한 경우이다²¹⁾. 생산수당이란 어선원의 임금이 월 고정급 외에 생산수당으로 지급되는 경우 생산수당은 월 고정급과 함께 추가로 지급되는 금액이다. 단체협약·취업규칙 또는 선원근로계약에서 정하는 바에 따라 어획금액이나 어획량을 기준으로 그 비율이 달라지는 임금인 것이다.

둘째, 비율급의 산정방법은 통상임금 또는 승선평균임금에 월 고정급에 일정한 비율을 곱한 금액으로 하고 있다. 월 고정급은 비율급의 일부로서 미리 지급된 전불임금(前拂賃金)이기 때문에 비율급의 금액에 포함된다²²⁾. 비율급은 관습적인 어선원임금의 유형으로 본다. 비율급은 계절별, 선박별, 업종별로 어획량에 따라 임금수준의 변동 폭이 크고, 미정산 상태에서 중도하선하는 경우, 임금산정의 기준이 없다는 점을 이유로 일정 한도 내에서 월 고정급제를 채택하고 있는 것이다²³⁾. 비율급을 월 고정급으로 보장하는 이유는 어획금액에서 직접 경비를 제외하면 어선원의 임금이 월 고정급보다 낮은 상황을 사전에 예방하기 위해서이다. 비율급에 따라 월 고정급을 지급받더라도 어기종료 후 정산 시 비율급의 정산액에서 이미 지급한 월 고정급을 공제한 후 잔여임금을 지급한다. 따라서 월 고정급은 비율급의 일부를 전불임금의 형태로 지급받는 것이다. 판례도 비율급제에 의한 보수약정을 임금으로 인

19) 이전 승선기간이라 최종 승선선박의 승선기간을 의미한다(통상임금 및 승선평균임금의 산정지침 제7조 제2항).

20) 조귀연(1990)

21) 해양수산부(1991)

22) 김동인(2007)

23) 조귀연(1990)

정하고 있으며, 선주의 선원에 대한 사용자 책임을 인정하였다²⁴⁾. 특히 선주와 선원 사이에 고용계약의 이행을 담보하기 위하여 선주가 선급금으로 선원전도금을 지급하는 경우, 매월 임금 지급 시 선급금만큼 공제되므로 이는 통상임금의 선지급 성격을 가진다²⁵⁾. 또한 선주와 총어회량에 대한 일정 비율의 특별상여금을 지급받기로 약정하고 지급할 특별상여금의 금액까지 확정되었다면, 임금채권에 해당한다고 판시하고 있다²⁶⁾.

4) 어선원의 최저임금 및 퇴직금

「선원법」의 적용대상이 되는 선원은 「최저임금법」을 적용하지 않는다(최저임금법 제3조 제2항). 다만 해양수산부장관은 필요한 경우 선원임금의 최저액을 정할 수 있다(선원법 제59조). 선박소유자가 선원임금채권보장 기금·보험·공제(이하 선원임금채권보장보험등) 등에 가입하고자 하는 경우 최저임금 이상으로 어선원임금을 제출하여야 한다. 따라서 선박소유자는 「선원 최저임금 고시」에 따라 책정된 사업장별 최저액 이상을 승선평균임금으로 지급하여야 한다. 「선원법」 제3조에 해당하는 선박과 총톤수 20톤 이상의 어선에서 근로하는 선원의 최저임금은 월 2,215천 원이다. 어선원 재해보험 시 적용되는 통상임금 및 승선평균임금 산정을 위한 최저임금은 월 2,618천 원이다(2020년도 선원 최저임금 고시)²⁷⁾. 그러나 총톤수 20톤 미만의 어선에서 종사하는 어선원의 재해보상보험에서 적용되는 기준임금은 5톤 미만의 어선의 통상임금은 1,870천 원, 승선평균임금은 2,301천 원이다. 또한 5톤 이상 20톤 미만의 통상임금은 2,301천 원, 승선평균임금은 2,423천 원이다²⁸⁾.

선원에 대한 퇴직금도 후불임금의 성격을 가지는 임금으로 본다. ‘퇴직금’이란 명칭에 관계없이 계속적인 근로관계의 종료로 이유로 하여 사용자가 퇴직근로자에게 지급하는 금전급부를 말한다²⁹⁾. 선박소유자는 계속근로기간이 1년 이상인 선원이 퇴직하는 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 승선평균임금의 30일분에 상당하는 금액을 퇴직금으로 지급하여야 한다(선원법 제55조). 총톤수 20톤 이상의 어선에서 근무하는 어선원의 퇴직금도 동일한 산정기준에 따른다.

3. 선원법과 근로기준법, 임금채권보장법과의 관계

1) 선원법과 근로기준법

선원의 근로관계에 대한 대표적인 법률로서 「선원법」과 「근로기준법」이 있다. 통설은 「근로기

24) 대법원 1987.6.23, 선고 86다카2228 판결; 대법원 1977.6.7, 선고 76다1869 판결; 서울고등법원 1986.6.9, 선고 85나4235 판결.

25) 광주고등법원 2003.7.16, 선고 2002나10553 판결.

26) 대법원 2008.4.24, 선고 2008다10006 판결.

27) 다만 당사자간 합의 및 단체협약 등을 통해 최저임금을 달리 정할 수 있으며, 해당 사업장 및 관련 단체에서는 증빙서류를 해양수산관청에 제출하여야 인정받을 수 있다. 최저임금을 달리 정할 수 있는 당사자간 합의 또는 단체협약은 다음과 같다. 첫째, 동거의 친족만을 선원으로 승선시키는 경우에는 당사자 간 합의로 정할 수 있다. 둘째, 해기사면허 취득 후 지정교육기관 출신으로 근로자출신이 아닌 순수 기술습득을 목적으로 실습 승선을 시키는 경우 적용하지 않을 수 있다. 셋째, 외국인선원의 경우 해당 선원노동단체와 선박소유자단체 간에 단체협약을 최저임금을 정할 수 있으며, 다만 이 경우, 최저임금이 종전의 임금수준을 낮춰서는 안 된다(2019년 선원 최저임금 고시 제2조 나목); 2019년 선원 최저임금 고시, 해양수산부고시 제2019-184호.

28) 어선원 및 어선 재해보상보험법에 의한 어선원의 기준임금, 해양수산부고시 제2013-35호.

29) 이상윤(2002); 임종률(2011)

준법」의 특별법으로서 「선원법」을 인정하고 있다³⁰⁾. 「근로기준법」은 상시근로자 5인 이상의 사업 또는 사업장에 적용되며, 상시근로자 4인 이하의 사업 또는 사업장에도 일부 적용되고 있다(근로기준법 제11조). 상시근로자 4인 이하의 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 「근로기준법」에는 경영상 이유에 의한 해고 제한(제25조), 우선재고용(제25조), 노동위원회에 부당해고구제신청(제28조), 휴업수당(제46조) 등이 있다. 또한 근로시간, 휴게 및 휴일의 경우 농림, 축산, 수산사업에는 적용하지 않는다(제63조). 그러나 임금채권(최종 3개월 분의 임금과 재해보상금)의 우선변제권은 상시근로자 1인 이상의 사업 또는 사업장에 대해 모두 적용하고 있다. 또한 퇴직급여도 계속근로기간 1년 마다 30일분 이상의 평균임금을 기준으로 산정하여 퇴직금으로 지급한다(근로기준법 제34조).

「선원법」을 「근로기준법」으로 특별법으로 보는 근거는 다음과 같다. 첫째, 「선원법」이 근로자 중 일정범위의 선원들에 대해서만 특별히 규정하고 있다. 둘째, 총톤수 20톤 이상인 어선의 경우에만 선원법이 적용된다(선원법 제3조). 또한 총톤수 20톤 미만 어선의 선원근로자에 대해서는 「근로기준법」을 준용한다(선원법 제5조 제1항). 구 「선원법(1984.8.7, 법률 3751호 개정전)」 제128조에서 “선원의 근로에 관하여 본법에 규정한 것을 제외하고는 「근로기준법」을 적용한다”고 규정하고 있었다³¹⁾. 셋째, 「선원법」은 선원(근로자)과 선박소유자(사용자)를 주된 적용대상으로 한다. 특히 「선원법」에서는 선원근로계약, 임금, 근로시간 및 승무정원, 유급휴가, 선내급식과 안전 및 보건, 소년과 여성선원, 재해보상, 취업규칙을 통해 「근로기준법」이 정하는 근로조건에 특칙에 해당하는 사항을 규정하고 있다³²⁾. 따라서 「근로기준법」의 특별법이 「선원법」인 것이다.

2) 선원법과 임금채권보장법

「선원법」상의 선원은 「임금채권보장법」이 적용되지 않으므로³³⁾, 「선원법」과 「임금채권보장법」은 대등한 관계에 있다. 「임금채권보장법」은 「산업재해보상보험법(이하 산재법)」 제6조에 따른 상시근로자가 1인 이상인 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(임금채권보장법 제3조)³⁴⁾. 위험률, 규모 및 장소 등을 고려하여 「산재법」의 적용이 제외되는 사업 또는 사업장은 다음과 같다(산업재해보상보험법 시행령 제2조 제1항). 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법(이하 어선원재해보험법)」에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업과 가구내 고용활동, 어업 중 법인이 아닌 자의 사업, 상시 근로자의 수가 5명 미만인 사업 등이 존재한다. 「임금채권보장법」의 적용이 제외되는 경우는 총톤수 20톤 미만의 어선과 「어선원재해보험법」이 적용되는 「어선법」상의 선박과 어선원이다(선원법 제3조 제1항).

따라서 총톤수 20톤 미만의 어선 및 어선원, 가족어선원은 「선원법」과 「임금채권보장법」의 적용대상에서 제외되고 있다. 사회보장적 성격을 가지는 선원임금채권보장기금과 임금채권보장기금의 보장대상에서 총톤수 20톤 미만의 어선원을 제외하는 것은 임금채권 보호의 사각지대에 놓이게 되는 문제가 발생한다.

30) 김동인(2007); 김형배(2011); 이상윤(2011); 임종률(2011); 구창희(2011)

31) 선원법에서 준용하는 「근로기준법」의 규정은 제2조 제1항 제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제6조까지, 제8조부터 제10조까지, 제36조, 제40조, 제68조, 제74조, 제107조, 제110조, 제114조 등이다.

32) 구창희(2011); 김동인(2007)

33) 권창영(2016)

34) 엄주천(2013)

Ⅲ. 선원임금채권보장제도

1. 선원임금채권보장제도

선원임금채권보장제도는 경기 변동과 산업구조 변화 등으로 발생한 도산·파산 등으로 인해 선박소유자로부터 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 선원에게 임금 및 퇴직금의 지급을 보장하는 사회보장적 최우선변제 제도이다. 현재 「선원법」 제56조에 따른 선원임금보장제도는 「임금채권보장법」에 따른 임금채권보장과 달리 국가의 지원 없이 사업주의 부담금만으로 운영하고 있다.

선원임금채권보장제도에는 기금, 보험, 공제(이하 선원임금채권보장보험 등)가 존재한다(선원법 제56조). 선원임금채권보장제도는 선박소유자의 파산·도산 등으로 퇴직한 선원의 체불임금인 임금 및 퇴직금의 지급보장을 위하여 선박소유자로 하여금 기금을 조성하거나 보험 또는 공제의 가입을 의무화하고 있다.

체불임금의 지급보장을 위한 선원임금채권보장제도의 성립요건은 총톤수 20톤 이상의 어선이 근로장소로 존재, 선박소유자가 선원임금채권보장보험 등에 가입, 선원근로계약의 성립, 선박소유자의 파산 및 도산 등이다. 가장 중요한 성립요건은 선박소유자의 파산 및 도산이다(선원법 시행령 제18조). 파산의 경우, 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없거나 채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우에 법원이 선고하는 회생개시절차를 의미한다. 도산은 재정적 파탄상태에 있는 채무자에 대하여 법원이 채무자의 효율적 회생을 도모하거나, 회생이 어려운 채무자의 재산을 공정하게 환가하여 배당하는 절차를 의미한다³⁵⁾. 도산 등 사실인정의 요건은 다음과 같다(선원법 시행령 제18조의2 제1항). 첫째, 사업이 폐지된 경우, 둘째, 사업의 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설의 압류 및 가압류, 채무변제를 위하여 양도된 사업이 폐지과정에 있는 경우, 셋째, 사업에 대한 인가·허가·등록이 취소되거나 말소되는 과정에 있는 경우, 넷째, 사업의 영업활동이 1개월 이상 중단되어 폐지과정에 있는 경우 다섯째, 체불임금을 지급할 능력이 없는 경우, 여섯째, 도산 등 사실인정일 현재 선박소유자가 1개월 이상 소재불명으로 체불임금의 지급이 현저하게 곤란한 경우, 일곱째, 선박소유자의 재산을 환가 또는 회수하는데 3개월 이상 소요될 것으로 인정되어 체불임금의 지급이 현저하게 곤란한 경우 등이다. 체불임금이 발생한 선원은 도산등 사실인정신청서를 작성하여 지방해양수산청장, 제주해양수산관리단, 해양수산사무소에 제출하여야 한다³⁶⁾.

2. 선원임금채권보장기금

1) 체불임금의 청구

선원임금채권보장기금을 통해 보장되는 체불임금의 범위는 최종 4개월분의 임금과 최종 4년분의 퇴

35) 전현철(2017)

36) 선원법 시행규칙 제39조(도산등사실인정의 신청) ① 영 제18조의2의 규정에 의한 도산등 사실인정(이하 "도산등사실인정"이라 한다)을 신청하고자 하는 자는 별지 제17호의5서식에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 당해 사업장의 선원근로감독을 관할하는 지방해양항만관청에 제출하여야 한다.

1. 퇴직 당시의 선박소유자가 발행한 퇴직증명서 1부

2. 당해 선박소유자의 영업활동이 정지중에 있고 당해 선박소유자가 체불임금을 지급할 능력이 없다는 사실을 기재하거나 증명하는 자료(사실의 기재나 증명이 가능한 경우에 한한다) 1부

② 동일 사업 또는 사업장에서 퇴직한 선원이 2인 이상인 경우에 그 중 1인의 퇴직선원이 제1항의 규정에 의한 도산등사실인정신청서를 제출한 때에는 다른 퇴직선원은 이를 제출하지 아니할 수 있다.

직급이다(선원법 제56조 제2항). 선박소유자는 선박소유자의 파산 등의 사유로 퇴직한 선원이 받지 못할 임금 및 퇴직금인 체불임금의 지급의 보장을 위하여 보험 또는 공제에 가입하거나 기금을 조성하여야 한다(선원법 제56조 제1항). 선원임금채권보장기금은 선박소유자가 전액 부담한다. 체불임금의 지급사유는 선주(선사)의 파산 또는 도산등의 사실인정이다(선원법 제56조). 산업재해보상보험에 가입이 강제되는 당연적용 대상 사업이 되면 별도의 가입절차 없이 당연히 「임금채권보장법」의 적용을 받는다(산업재해보상보험법 제6조)37). 그러나 「선원법」에서는 선원임금채권을 보장하기 위해 보험, 공제에 가입하거나 기금을 조성하도록 의무화하고 있을 뿐이다(선원법 제56조). 다만 총톤수 20톤 미만의 어선은 선원임금채권보장 기금·보험·공제 등의 가입대상에서 제외하고 있다.

수협중앙회, 한국해운조합, 한국선주협회, 한국원양산업협회 등 4개 선박소유자단체에서 어선원의 임금 및 퇴직금을 보장하기 위해 선원임금채권보장기금을 개별적으로 조성하여 운영하고 있다. 2017년 기준 수협중앙회, 한국해운조합, 한국선주협회 등에서 운영하고 있는 선원임금채권보장기금의 적립액은 각각 30억 원, 9.8억원, 34억 원에 불과하다38). 즉 선원임금채권보장기금을 통해 소규모 체불임금의 지급은 가능하지만, 대규모 파산 등에 대비한 위기관리는 준비되지 않았다.

2) 체불임금의 지급

선원임금채권보장기금의 운영자는 체불임금의 청구를 받았을 때 특별한 사유가 없는 경우, 체불임금을 청구받은 날로부터 7일 이내에 선원 또는 지정대리인에게 직접 지급하여야 한다. 선원임금채권보장기금에서는 선원의 임금을 보장해 주는 사회보장적 성격에 따라 지급을 거부하면 안 된다. 즉, 허위 신고된 선원임금의 경우에도 선원임금채권보장기금에서는 체불임금을 지급하여야 하고, 체불임금지급액 범위 내에서 근로자의 임금청구권을 사업주에게 대위 행사하면 되는 것이다. 체불임금의 청구시 파산선고 또는 도산 등의 사실인정, 퇴직일, 최종 미지급 임금채권에 대하여 지방해양수산청장 또는 지방해양항만관청장의 확인을 받아 제출하여야 한다39).

선원 또는 지정대리인에게 체불임금을 대신 지급한 기금운영자, 보험업자 또는 공제업자는 그 지급한 금액의 한도에서 해당 선박소유자에 대한 선원의 체불임금청구권을 대위한다(선원법 제56조 제4항). 임금채권 등에 대한 우선변제권은 대위되는 권리에 속한다. 대위지급자인 기금운영자가 체불임금을 지급할 때에 상한액을 제한하여 일부만 대신 지급한 경우, 잔여부분에 대한 당해 선원의 임금우선변제권과 대위지급자의 체불임금 대위권에 기한 우선변제권이 병존하게 된다. 병존하는 우선변제권의 우선순위는 대위지급자의 체불임금 대위권에 기한 우선변제권이다40).

3. 선원보증보험

선원보증보험이란 「선원법」 제56조에 따라 선박소유자의 파산 등으로 인해 퇴직선원이 지급받지 못

37) 임금채권보장법상의 체당금 지급사유에는 파산선고, 사실상의 도산 등이 존재한다(현창중, 2012).

38) 「선원법」 제56조에 따르면 선원임금채권보장기금은 수협중앙회, 한국선주협회, 한국원양산업협회, 한국운반선협회, 한국해운조합 등 5개의 선박소유자단체가 개별적으로 운영할 수 있지만, 현재 선원임금채권보장기금의 운용 주체는 한국운반선협회를 제외한 4개 단체이다(임종선, 2019).

39) 어선원의 경우 지방해양수산청장, 선원의 경우 지방해양항만관청장의 확인을 받아야 한다(선원법 시행령 제18조의5).

40) 대법원 2011.1.27, 선고 2008다13623 판결; 대법원 2011.2.24, 선고 2009다47937 판결.

한 임금 및 퇴직금을 보상하는 보험상품으로서, 체불임금 담보용이다. SGI서울보증에서 운영하는 선원보증보험의 기간은 1년이다. 보험금 지급사유는 파산선고, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정이다⁴¹⁾.

선원보증보험 가입금액은 보험가입 인원의 전년도 기준 연간 평균임금총액의 8개월분에 보험가입인원을 곱한 금액으로 하되, 선원임금채권 보장금액의 충분한 확보를 위하여 임금인상률 등을 반영하여 산정할 수 있다(선원보증보험 약관 제8조). 선원별 회사가 지급할 보험금은 지방해양항만관청에서 확인한 ‘체불임금 지급사유 확인통지서’에서 인정된 금액이다. 보험증권에 따라 지급할 보험금 총액은 보험가입금액을 한도로 한다. 보험회사(SGI서울보증)는 피보험자인 선원에게 보험금을 지급할 때에 다른 약정이 없는 한 회사는 계약자인 선박소유자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

4. 기타 선원임금채권보장 제도

선원임금채권보장을 위한 기타 이행확보 제도에는 선원임금 우선변제권(선원법 제5조 제1항, 근로기준법 제38조), 시효특례(선원법 제156조), 임금채권의 압류금지(선원법 제152조), 선박우선특권(상법 제777조 제1항), 책임제한 배제(상법 제773조), 지연이자(근로기준법 제37조, 선원법 제55조의3) 등이 존재한다. 다만 선원임금채권보장을 위한 기타 이행확보 제도는 총톤수 20톤 이상의 근해어선에만 적용된다. 이하에서는 「선원법」에서 명시하고 있는 선원임금 우선변제권, 시효특례, 임금채권의 압류금지, 선박우선특권에 대해 검토한다.

1) 선원임금 우선변제권

선원임금 우선변제권은 선박소유자의 도산 시에 우선변제방법에 의한 임금채권보호를 전제로 하는 제도이다. 임금 및 퇴직금채권 등은 선박소유자의 총재산에 대하여 질권, 저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 특히 선원임금의 최종 4개월분, 퇴직금의 최종 4년분, 요양비용, 보상 또는 장제비 채권 등에 대해서는 선박소유자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다(선원법 제152조의2).

선원의 경우에도 「근로기준법」 제38조와 「근로자퇴직급여보장법」 제12조에 따른 우선변제권을 「근로기준법」의 특별법인 「선원법」에 준용하고 있다. 판례도 우선변제권은 사용자인 선박소유자의 총재산에 대하여 담보물권적 효력을 일부 제한하고 임금채권 등을 우선변제 받을 수 있도록 하여 근로자인 선원의 최저생활을 보장하고자 하는 공익적 요청에서 나온 제도로 판시하고 있다⁴²⁾. 「근로기준법」 제38조에 의하면 임금채권에 대한 우선변제권을 최우선변제권으로 규정하여 강하게 보호하고 있다. 「근로기준법」상의 임금채권 우선변제권 이외에 다른 특별법이 인정하는 우선변제권은 주로 사회적, 정책적 고려에서 비롯된 경우가 많다⁴³⁾.

41) SGI서울보증, 상품안내 중 선원보증보험, <www.sgi.co.>, 확인일자 : 2020.8.14.

42) 대법원 2011.12.8, 선고 2011다68777 판결; 대법원 2004.5.27, 선고 2002다65905 판결.

43) 신진희(2011)

2) 시효 특례

선원의 선박소유자에 대한 채권(재해보상청구권 포함)은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다(선원법 제156조). 선원이 선박소유자에 대해 가지는 채권에 대한 시효 특례인 3년 단기 소멸시효제도를 임금채권의 보호제도로 보는 견해가 존재한다⁴⁴⁾. 이는 상법상 선박우선특권의 제척기간을 1년으로 규정하고 있으며(상법 제786조)⁴⁵⁾, 선박우선특권의 제2순위에 고용계약으로 인한 채권을 포함하고 있다(상법 제777조). 즉 선원법상의 선원임금채권은 선박우선특권보다 소멸 시효가 더 길다는 점에서 선원임금에 대한 보호제도로써 시효 특례를 인정하는 것이다.

「선원법」 상의 시효특례에 따른 소멸시효는 3년으로서 민법상 임금채권의 단기소멸시효와 동일하다. 선원임금채권을 민법의 소멸시효를 동일하게 마련한 이유는 기업거래의 안전과 법적 안정성을 위한 것이다⁴⁶⁾. 선원이 선박소유자에게 가지는 채권의 소멸시효의 기산일은 그 채권을 행사한 날부터 진행된다(민법 제166조 제1항). 소멸시효는 권리자의 근거 없는 청구로부터 의무자가 이를 방어할 수 있도록 하는 제도이다⁴⁷⁾. 구체적으로 보면 임금의 정지지급일, 상여금에 관한 권리가 발생한 때, 유급휴가의 청구권이 발생한 때, 퇴직금은 퇴직한날부터 각각 소멸시효의 기산일이 된다⁴⁸⁾. 판례도 퇴직금 청구권은 퇴직한 다음날부터 행사할 수 있다고 판시하고 있다⁴⁹⁾.

3) 임금채권의 압류금지

「선원법」 제152조에서 실업수당, 퇴직금, 송환 비용 및 수당, 유기 구제비용 및 재해보상을 받을 권리는 양도하거나 압류할 수 없다고 규정하고 있다. 「민사집행법」에서도 급료, 연금, 봉급, 상여금, 퇴직연금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여 채권의 2분의 1에 해당하는 금액에 대해서는 압류가 금지하고 있다(민사집행법 제246조)⁵⁰⁾.

임금채권의 압류금지는 선원의 생존권을 최소한도로 보장하려는 헌법상의 사회보장적 요구에서 나타났다. 임금채권의 압류금지는 선원법과 근로기준법에 의한 선원임금 등에 대한 채권의 우선변제권과 함께 선원의 생활안정을 위한 보호제도의 일환이다. 따라서 선원임금채권에 대한 압류신청 시 집행법원은 이를 각하하여야 하며, 만약 선원임금채권에 대한 압류명령의 경우 강행법규 위반에 따라 무효가 된다. 선원임금채권에 대한 가압류의 경우에도 무효이다⁵¹⁾.

44) 권창형(2016); 김동인(2007)

45) 또한 선원임금우선특권(상법 제788조)은 1년간 이를 행사하지 아니하면 소멸한다는 규정에서 1년의 기간은 제척기간으로 보는 견해와 소멸시효기간으로 보는 견해가 존재하지만, 다수설은 제척기간으로 본다. 그 이유는 선박우선특권의 도입배경이 선박우선특권에 관한 통일조약의 성격에 따라 제척기간으로 해석하여야 한다는 것이다. 다만 소멸시효로 보는 견해에 의하면 상법 제788조 자체가 소멸시효임을 문리적으로 설명하고 있으며, 경매청구권과 추급권과 같은 강력한 담보권을 보유하고 있어 1년 정도면 충분히 채권만족을 얻을 수 있고 오랜기간 동안 존속시킬 실익이 적다는 입장을 취하고 있다(송재우, 2015).

46) 헌재 1998.6.25, 선고 96헌바27 결정.

47) 김준호(2013)

48) 권창형(2016)

49) 대법원 2001.10.30, 선고 2001다24051 판결.

50) 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이란 총액에서 소득세, 주민세, 보험료 등 원천징수액을 뺀 잔액의 2분의 1을 말한다. 채무자가 여러 종류의 급여채권이 있는 경우에는 이를 합산하여 급여 채권의 2분의 1에 해당하는 방식으로 압류금지채권을 계산하여야 한다(민사집행법 시행령 제5조).

51) 대법원 2004.1.29, 선고 2003다52210 판결.

4) 선박우선평특권

선박우선평특권이란 법률에서 규정하고 있는 일정한 채권에 대해 선박소유자의 채권자가 선박 등으로 부터 다른 채권자에 우선하여 자기의 채권을 변제받을 수 있는 「해상법」 상의 특수한 법정담보물권을 의미한다. 이는 영미법의 대물소송에서 유래되었으며 선박 그 자체를 의인화하여 피고가 되는 개념이다⁵²⁾. 선박우선평특권에 기한 채권을 회수하기 위해 민법의 저당권에 관한 규정을 준용하고 있다(상법 제777조 제2항). 선박우선평특권은 저당권과 질권에 우선하며(상법 제788조), 별도의 공시방법이 존재하지 아니하여 물권의 권리변동 수단인 등기나 점유를 요건으로 하지 않는다. 또한 선박우선평특권은 추급권을 가지므로, 선박소유권으로 이전으로 인한 영향을 받지 않는다⁵³⁾⁵⁴⁾. 추급권을 가진다는 점에서 선박우선평특권은 특별우선평특권으로 볼 수 있다⁵⁵⁾.

담보물권인 선박우선평특권의 집행은 선박이 항해를 제한하는 압류가 전제되는 항행 중인 선박에는 불가능하다. 선박우선평특권을 발생시킨 선박이 압류되어 경매된 경우에 선박우선평특권자는 저당권자보다 우선하여 배당을 받게 되지만, 사실상 유치권자보다 후순위로 배당을 받게 된다⁵⁶⁾. 즉 선원의 임금채권은 「상법」 상 제2순위의 선박우선평특권에 해당한다. 선원과 고용계약을 체결한 자는 선박소유자, 선박관리인, 선체용선자 등이 있으며, 선박관리회사 또는 선박운항수탁자가 직접 선원을 고용한 경우에도 선원임금채권은 선박우선평특권에 해당한다⁵⁷⁾. 다만 중국의 경우 최우선순위에 두고 있으며(중국해상법 제21조 및 제22조), 일본의 경우 선원 임금채권을 제7순위에 두고 있다⁵⁸⁾.

IV. 국내외 임금채권보장제도

1. 국내 임금채권보장제도

「임금채권보장법」 상의 임금채권보장제도는 산재보험의 당연적용사업에 해당하는 사업주가 도산 등으로 인해 퇴직한 근로자에게 임금 및 퇴직금을 지급하지 못한 경우에 정부가 사업주를 대신하여 일정범위의 임금 및 퇴직금을 지급하는 제도이다. 「임금채권보장법」 은 「근로기준법」 상의 임금채권 우선변제 제도가 도산기업의 기존재산이 제3자에게 속하거나, 도산 전에 기업 또는 재산이 매각되는 등의 이유로 실질적 효과를 장담하기 어렵다는 문제를 해결하기 위해 도입되었다.

임금채권보장제도는 근로자에 대한 임금채권 보호의 문제를 사회연대책임(responsibility of solidarity)의 원리에 따라 총자본과 전체 근로자의 관계로 파악하여 사업주의 부담으로 운용하고 있다⁵⁹⁾. 임금채권보장법상의 체불임금 지급(이하 체당금)제도는 상시근로자가 1인 이상인 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(임금채권보장법 제6조). 그러나 임금채권보장법이 제외되는 사업의 종류는 다음과 같다. 첫

52) David Robertson and et al.(2011)

53) 손점열(2017)

54) 일본의 경우 선박우선평특권의 추급권에 대한 규정은 없으나 판례나 실무적으로는 추급권을 인정하고 있다; 中村眞澄 箱井崇史(2013).

55) 조일권 · 김인재(2014)

56) 김인현(2014); 최용철(2014); 이균성(2010)

57) 양석완(2016); 최종현(2014)

58) 戸田修三(1987)

59) 장화익 외(2007)

째, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업이다. 둘째, 가구 내 고용활동과 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5인 미만이 사업 등이 존재한다.

근로자의 체불임금 지급에 충당하기 위하여 임금채권보장기금을 설치한다(임금채권보장법 제17조). 체당금은 사업주의 부담금과 변제금으로 구성된 임금채권보장기금을 통하여 체당금을 신청한 근로자에게 금전적 지원으로 생계를 지원하는 사회적보장적 기능을 가진다⁶⁰⁾. 사업주를 대신하여 근로자에게 임금채권보장에 의한 체당금을 지급하게 되는 사유는 기업의 도산이다(동법 시행령 제4조)⁶¹⁾. 임금채권보장기금을 통해 체당금 지급사유가 발생한 사업주로부터 퇴직한 근로자가 보장받을 수 있는 임금채권의 범위는 최종 3개월분의 임금 및 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금(90일분의 평균임금) 중 미지급액이다(동법 제7조 제2항).

2020년 기준, 임금채권보장기금의 부담금 비율은 0.6/1,000이다. 임금채권보장기금에서 대위 지급하는 일반체당금 월정 상한액은 30세 미만의 경우, 임금 및 퇴직금은 220만 원, 휴업수당은 154만 원이며, 30세 이상 40세 미만의 임금 및 퇴직금은 310만 원, 휴업수당은 217만 원이다. 40세 이상부터 50세 미만의 경우, 임금 및 퇴직금은 350만 원, 휴업수당은 245만 원이며, 60세 이상의 경우, 임금 및 퇴직금은 230만 원, 휴업수당은 161만 원이다⁶²⁾.

고용노동부장관이 사업주를 대신하여 체불임금을 지급한 경우, 그 지급한 금액의 한도 내에서 근로자가 사업주에 대하여 청구할 수 있는 권리를 대위 행사한다(임금채권보장법 제8조 제1항). 육상임금채권보장기금에 대한 운영주체는 고용노동부장관이지만, 그 권한을 근로복지공단에 위탁하고 있다(동법 제27조). 고용노동부가 근로복지공단에 위탁한 사무에는 체당금 지급, 체불임금 등의 지급을 위한 사업주 용자, 청구권 대위 행사, 부담금 경감, 부당이익 환수, 「산재법」에 따른 부담금 등의 기금에의 납입 등이 있다. 국가는 매 회계연도 예산의 범위에서 임금채권보장을 위한 사무집행에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다(동법 제5조). 조성된 육상임금채권보장기금은 체당금 및 반환금 지급, 무료법률구조, 체당금 조력지원 및 체불청산 지원 사업주 용자 부문에 사용하고 있다.

2. 주요 외국의 선원임금채권보장제도

1) 일본

일본의 「선원법(船員法)」에서 선원이란 일본선박 또는 일본선박 이외의 국토교통성령이 정하는 선박에 승무하는 선장과 해원 및 예비원을 의미한다(일본 선원법 제1조 제1항). 선원은 선장과 고용계약을 체결하여야 하며, 고용계약에 의해 정해진 노동조건을 선원명부에 기재하고 선원에게 통지하여야 한다. 선원의 급료는 선박소유자가 선원에 대하여 정기적으로 지불하는 보수 중 기본이 되는 고정급을 의미한다. 또한 보험제로 임금을 지급할 수 있다⁶³⁾. 선원의 급료 이외의 보수는 선원노동의 특수성과 선원의 경험, 능력 및 직무의 내용에 따라 정해야 한다. 다만 총톤수 5톤 미만의 선박, 호수·하천

60) 김근주 외(2016)

61) 기업의 도산에는 법원이 결정하는 ‘재판상 도산’과 재판상 도산에 해당하지 않더라도 지방고용노동관서가 인정하는 ‘사실상 도산’이 있다.

62) 근로복지공단, 임금채권보장사업, <www.workdream.net>, 확인일자 : 2020.8.5.

63) 박용섭(1996)

· 항만을 항행하는 선박, 총톤수 30톤 미만의 어선, 스포츠 및 레크레이션용 요트·모터보트 등은 「선원법」이 적용되지 않는다(동법 제1조 제2항).

그러나 일본의 선원임금채권은 「선원법」의 적용 여부와 관계없이 「임금 지불의 확보등에 관한 법률(賃金の支払の確保等に関する法律)」을 통해 보장하고 있다. 일반근로자와 선원을 별도로 구분하지 않고, 대상 범위를 「노동기준법」상의 근로자로 폭 넓게 인정하고 있다(임금 지불의 확보등에 관한 법률 제2조 제2항)⁶⁴. 「임금 지불의 확보등에 관한 법률」은 「노동자 재해보상보험법」이 적용되는 사업으로 1년 이상 사업 활동을 한 법인, 개인 등의 사업주를 대상으로 한다(임금 지불의 확보등에 관한 법률 제7조). 노동자 재해보상보험(이하 노재보험)은 사업주만이 부담하며, 「노동기준법」에 따른 노동자를 모두 가입하도록 하고 있다. 다만 상시 5인 미만의 노동자를 사용하는 개인경영의 농림어업사업에 대해서는 사업주의 의사에 따라 노재보험(勞災保險)에 가입할 수 있다⁶⁵. 즉 농림어업사업 중에서 총톤수의 구분과 관계없이 선박소유자와 고용계약을 체결한 어선원은 노재보험의 가입대상이 되므로 임금채권을 보장받을 수 있는 것이다. 특히 선원에 대한 특례 규정을 통해 「노동기준법」 제24조 상의 임금 또는 퇴직, 기준 퇴직일과 관련하여, 「선원법」 제53조 제2항의 급료 그 외의 보수 또는 당해 퇴직 전의 노동에 대한 할증수당, 보합금 또는 당해 퇴직과 관련된 보상 휴일 수당으로 한다(임금 지불의 확보 등에 관한 법률 제16조와 동법 시행령 제5조)⁶⁶.

일본의 경우 체불임금의 지급보장 시스템은 운영 주체는 국가이며, 독립행정법인인 ‘노동자건강안전기구(労働者健康安全機構)’에 체불임금 지급에 관한 사무를 위임하고 있다(독립행정법인인 노동자건강복지기구법 제12조 제1항 제6호). 일본의 노동자는 퇴직일 6개월 전날부터 노동자건강안전기구에 체당금 지급 청구의 전날까지 사이에 지급기일이 도래한 정기임금 및 퇴직수당을 청구할 수 있다(임금 지불의 확보 등에 관한 법률 제7조). 다만 지급의 대상이 되는 체불임금의 총액은 퇴직일의 연령에 따른 한도액이 존재하며, 그 한도를 초과하는 경우에 한도액의 80%를 지급한다⁶⁷. 노동자건강안전기구는 사업주를 대신해 노동자에게 체당금을 지급하고, 소요비용과 체불임금 지급으로 대위 취득한 임금청구권을 노동자를 대신하여 행사한다. 또한 미지급임금의 청구에 필요한 비용을 회수할 수 있다. 노동자건강안전기구가 수행하는 체당금 사업은 사업주가 부담하는 노재보험료를 국가가 노동복지사업의 교부금 형태로 지급한다. 노재보험료의 경우 전액 사업주가 부담한다⁶⁸.

2) 독일

독일의 「해양노동법(See Arbeitszeitgesetz : SeeArbG)」에서 선원이란 선주 또는 다른 사람에 의해 고용되었거나 직업훈련을 위해 고용된 자를 포함하여 자영업자이든 상관없이 선박에 근무하는 모든 사람들을 의미한다(SeeArbG 제3조). 원양어업이나 연안어업에서 근무하는 어선원도 근로자인 선원으

64) 노동자란 직업의 종류를 불문하고 사업에 사용되는 사람으로서 임금이 지불되는 사람을 의미한다(노동기준법 제9조). 다만 동거의 친족만을 사용하는 사업의 경우 노동자에서 제외한다.

65) 김세중 외(2016); 김명중(2015)

66) 吉田 清弘/ 野村 剛司(2012)

67) 퇴직일 연령에 따른 한도액 및 체당금 지급액은 45세 이상의 경우 한도액 370만 엔, 체당금 지급액 296만 엔이며, 30세 이상 45세 미만의 경우, 한도액 220만 엔, 체당금 지급액 176만 엔이고, 30세 미만의 경우 한도액 110만 엔, 체당금 지급액 88만 엔이다; 労働者健康安全機構, 滞拂賃金代納事業, <www.johas.go.jp>, 확인일자 : 2020.7.9.

68) 이승길(2008)

로 인정하고 있다. 선원 및 어선원은 선주와 근로계약서를 작성(SeeArbG 제28조)하여야 하며, 자영업자의 경우에도 근로계약을 작성해야 한다(SeeArbG 제148조). 특히 선원 및 어선원에 대하여 의료보험 및 산재보험 등이 적용되며 재해보상의무를 명시하고 있다⁶⁹⁾.

사용자의 경제적 상황에 따라 임금이 지급되지 않은 경우 근로자를 보호하기 위한 임금채권보장제도가 파산기금이다(사회법전 제3권 제165조). 사회보험, 의료보험 및 산재보험 등 법정 연금보험, 법정 사고보험 등에 가입하도록 의무화된 근로자인 선원 및 어선원은 파산기금의 적용대상이 된다⁷⁰⁾. 특히 법정 연금보험의 가입대상에 선박을 소유한 자 또는 선박을 소유하지 않은 원양 및 연안어업인도의 목적으로 가입하도록 하고 있다⁷¹⁾. 파산기금을 통해 선원 및 어선원의 생계비를 사용자의 지급불능으로부터 보호하고 있다.

파산기금(Insolvenzgeld)의 목적은 사용자가 파산 등으로 임금 지불능력을 상실하였을 때 체불된 임금을 대신 지급하여 국내 근로자를 갑작스러운 생활고로부터 보호하기 위한 것이다⁷²⁾. 파산기금의 지급요건에는 파산법원의 선고에 의한 파산절차의 개시, 자산부족으로 인한 파산절차 개시의 신청기간, 사업 활동의 종료 등이 존재한다(사회법전 제3권 제165조). 파산기금을 통해 3개월 분에 해당하는 근로자의 체불임금을 대위 지급한다. 파산기금은 사용자가 전액 부담한다. 파산기금을 통해 보호되는 ‘근로자’란 「노동법」상 근로자로서 사용자에게 개인적으로 종속되어 시간, 공간과 업무수행의 방법 등을 사용자의 지휘권 아래에서 수행하는 자를 의미한다⁷³⁾. 다만 근로자가 외국의 「노동법」과 「사회법」의 적용을 받는 경우 파산기금의 적용 대상에서 제외된다. 파산기금은 실업보험과 같이 사용자의 부담금으로 재정을 충당하는 것으로 사회급부적 성격을 가진다⁷⁴⁾. 사용자와 제3자의 관계인 파산한 사용자와 그 밖의 채권자는 파산기금의 목적에 포함되지 않는다⁷⁵⁾.

사용자는 부담금인 파산기금을 매월 통합사회보험의 보험료와 함께 징수기관인 ‘의료보험조합(Krankenkassen)’에 납부하여야 한다. 의료보험조합에서 징수한 파산기금 부담금은 담당기관인 연방고용청으로 이전하며, 근로자에 대한 체불임금의 지급은 ‘연방고용청’에서 담당한다⁷⁶⁾. 의료보험조합에서 사용자에게 징수하는 통합사회보험보험료 중 파산기금이 차지하는 부담금 비율은 ’19년도에 0.06%이다⁷⁷⁾.

3) 어선원노동협약

2007년 ILO에서 어선원노동협약(Work in Fishing Convention, C. No. 188)이 채택되었다. 어선원노동협약에서는 어선원의 근로조건과 복지에 관한 규정이 중심이다. ILO에서 어선원노동협약을 마련한 이유는 첫째, 어선원과 상선원은 서로 다른 작업환경이 존재하므로, 어선원과 상선원에 대해 동일한

69) 해양수산부(2018)

70) 독일의 경우, 사회보장보험에 가입된 모든 사람은 건강보험, 간병보험, 상해보험, 노후보장보험을 포함한 법정 연금보험을 통해 자신의 건강과 생활능력의 보호, 유지, 개선에 필요한 조치와 질병, 육아휴직, 노령 등에 이르렀을 때의 경제적 보장에 대한 권리를 가진다(사회법전 제1권 제4조). 또한 국가는 건강상의 손상을 입은자에 대하여 건강과 생활능력의 유지, 향상 및 조치와 적절한 생계지원을 하여야 한다(동법 제1권 제5조).

71) 박명준(2013)

72) 황수옥(2017)

73) BSG SozR 3-4100 §168 Nr. 5 und Nr. 18; Kühl, SGB III §165, Rn. 14 f.

74) Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 3.

75) vgl zu dieser Problematik unter der Geltung des AFG Peters-Lange in: Gagel, AFG, § 141 a Rn. 2.

76) 황수옥(2017)

77) Sozialversicherungsbeiträge 2019, <www.lohn-info.de>, 확인일자 : 2020.7.25.

노동기준을 적용하기 어렵다는 점 둘째, 어업과 어선원의 특수성을 반영한 노동기준이 필요하다는 점이다⁷⁸⁾. 현재 우리나라는 어선원노동협약을 비준하지 않고 있다.

어선원노동협약은 상업적 어로를 목적으로 하는 어선에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 어선원을 대상으로 한다. 상업적 어로란 생계 및 오락을 목적으로 하는 어로를 제외한 모든 어로작업을 의미한다(어선원노동협약 제1조(a)). 어선원이란 어획량 할당에 기초하여 보수를 받고 있는 선내 근로 중인 어선원을 포함하여 어선에 승선하여 일할 자격이 있거나 일을 수행하고 있는 어선에 고용되거나 종사하는 모든 자를 의미한다(어선원노동협약 제1조(e)).

어선노동협약의 특징은 첫째, 채택 목적이 어선원이 근로조건, 거주설비 및 식량, 의료관리, 사회보장 등 양호한 근로 및 생활조건의 보장·향상이라는 점이다. 둘째, “비차별조항(No favourable treatment clause)”을 도입하여, 어선원노동협약의 비준여부와 관계없이 동 협약을 비준한 국가의 항구에 기항한 모든 외국선박에 대해 어선원협약의 기준 준수여부를 조사하고 기준에 미달한 선박에 대한 출항정지 등의 조치를 취할 수 있다(어선원노동협약 제 43조 및 제44조). 어선소유자와 어선원은 고용계약, 합의 사항, 선박 내 생활 및 근로조건이 포함된 어선원근로계약을 체결하여야 한다(어선원노동협약 부속서 II). 임금을 받는 어선원이 매월 또는 기타 정규적인 임금을 보장받도록 규정하여야 하며, 자국의 영역에서 통상적으로 거주하는 고용된 자 또는 자영업자를 포함하는 기타 근로자들에게 적용되는 사회보장 제도보다 불리하지 않는 조건하에서 사회보장제도의 혜택을 보장하여야 한다(어선원노동협약 제34조).

V. 개선방안

1. 선원법에 어선원 정의 반영

ILO에서는 어선원의 노동 특수성을 인정하여 2007년 어선원노동협약(Work in Fishing Convention)을 마련하고 있음에도, 우리의 「선원법」에서는 어선원의 특수성을 반영하지 못하고 있다. 우리나라에 등록된 총 어선은 65,906척(18년 기준)으로서 「선원법」의 적용대상인 총톤수 20톤 이상인 어선은 2,818척, 「근로기준법」이 적용되는 20톤 미만의 어선은 63,088척이다. 총톤수 20톤 미만인 연근해어선이 전체 어선세력 중 95.7%를 차지하고 있다. 현재 「선원법」의 적용이 배제되는 선박에는 총톤수 20톤 미만의 어선, 「선박법」상의 선박 및 「어선법」상의 어선 이외의 선박, 총톤수 5톤 미만의 선박으로서 항해선이 아닌 선박, 호수·강 또는 항내만을 항행하는 선박, 부선 등이다(선원법 제3조 제1항). 즉 총톤수 20톤 미만의 어선이면 「선원법」이 아닌 「근로기준법」이 적용된다. 이는 「선원법」이 가지는 노동기본법으로서의 성격을 저해하는 요인으로서 20톤 미만의 어선에서 근무하는 어선원의 임금채권을 「선원법」으로 보호하지 못하게 되는 것이다.

따라서 선원의 개념에 어선원을 포함하도록 「선원법」을 개정하여야 한다. 현재의 총톤수 20톤이 선원법 적용의 기준이 아니라, 모든 어선(선박)에서 선박소유자 및 선장과 근로계약을 체결하여 어업 활동에 종사하는 자를 포함하도록 하여야 한다. 「선원법」과 달리 「수산업법」의 경우 근해어업과 연안어업의 구별은 총톤수 10톤을 기준으로 구분하고 있으며, 「어선법」의 경우 총톤수 20톤 미만인 경우 소형어선으로 구분하고 있다. 즉 「선원법」 제2조에 어선원의 개념을 명시하도록 해야 한다. 어선

78) 서철원(2014)

원이란 임금을 받을 목적으로 어선법 제2조 제1호 라목에 따라 어선등록을 한 선박에서 근로를 제공하기 위해 고용된 사람으로 정의한다.

2. 사회보장제인 선원임금채권보장기금의 운용을 국가의 책임으로 명시

선원임금채권보장을 위해 기금 조성, 보험 또는 공제의 가입을 의무화하고 있다(선원법 제56조)⁷⁹⁾. 선원임금채권보장기금 조성이 의무화되어 있지만, 조성 및 운용의 주체를 수협중앙회, 한국선주협회, 한국해운조합, 한국원양산업협회 등 4개 민간단체이다.

이와 달리 「임금채권보장법」 상의 임금채권보장기금의 운용 주체는 고용노동부이며, 고용노동부장관은 기금을 운용하는데 필요하면 기금의 부담으로 금융기관이나 다른 기금 등으로부터 차입할 수 있다(임금채권보장법 제18조 제2항). '98년에 운영 및 재정의 건전성을 위해 필요한 자금은 추경예산을 통해 1,900억 원, 산업재해보상기금에서 287억 원을 차입하여 최초 도입된 임금채권보장기금의 안정에 기여하도록 하였다⁸⁰⁾. 그러나 임금채권보장기금과 동일한 사회보장적 성격을 가진 선원임금채권보장기금에 대한 정부의 지원은 별도로 존재하지 않고 있다⁸¹⁾.

선원임금채권보장기금도 그 운용 주체는 원칙적으로 국가여야 한다. 사회보장적 성격을 가지는 임금채권보장기금과 선원임금채권보장기금의 성격은 동일하다. 사회보장적 성격을 가지는 선원임금채권보장기금도 임금채권보장기금처럼 국가가 운용 주체가 되어야 한다.

따라서 선원임금채권보장기금의 운용 주체를 국가(해양수산부)로 명시하여야 하며, 이는 동 기금이 사회보장제도로써 체계를 공고하게 할 수 있다. 어선원에 대한 임금문제는 재해보상 문제와 달리 어선원, 선원, 육상근로자를 구분할 필요가 없기 때문이다⁸²⁾. 임금채권보장기금처럼 선원임금채권보장기금도 선원의 임금보장이라는 공익적 목적과 정책실현을 위한 공익사업과 관련한 조세 이외의 특별부담금이다⁸³⁾. 부담금은 특정의 공익사업과 이해관계에 있는 자에게 부담시키는 재정 책임의 일종으로서 그 사업비용의 전부나 일부에 충당하기 위해 부과되는 특징을 가진다⁸⁴⁾. 선원임금채권보장기금도 부담금의 일종으로 반영토록 개정하여야 하며, 사회보장적 성격을 반영하도록 선원과 일반근로자와의 형평성을 도모하여야 한다. 즉 임금채권보장기금처럼 선원임금채권보장기금도 「부담금기본법」에 포함시켜야 한다⁸⁵⁾. 또한 선원임금채권보장기금의 재원을 선박소유자의 부담금 및 변제금, 정부 차입금, 기금운용 수익금, 기타 수익금으로 구체하여 「선원법」을 개정하여야 한다.

선원임금채권보장기금의 운용 주체인 해양수산부는 기금 조성 근거, 정부지원 근거와 대형 위험에

79) 선원임금채권보장 기금 조성 및 보험, 공제 가입(이하 기금 조성 등)을 하지 아니한 선박소유자에게 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처하도록 하고 있다(선원법 제173조 제1항).

80) 장화익 외(2007)

81) 박민규(2010)

82) 박민규 외(2009)

83) 법적 성질에 따른 부담금의 유형에는 원인자부담금, 수익자부담금, 손괴자부담금, 특별부담금 등이 존재한다. 현재 선원임금채권보장기금은 「부담금관리법」 제3조의 부담금 종류로 반영되지 않고 있다.

84) 임 현(2010)

85) 부담금이란 분담금, 부과금, 예치금, 기여금 그 밖의 명칭에도 불구하고 재화 또는 용역의 제공과 관계없이 특정 공익사업과 관련하여 법률이 정하는 바에 따라 부과하는 조세 외의 금전지급의무이다(부담금관리법 제2조). 부담금의 부과를 위해서는 근거가 되는 법률에서 부담금의 부과 및 징수주체, 설치목적, 부과요건, 산정기준, 산정방법, 부과요율 등이 구체적이고 명확해야 한다(부담금관리법 제4조)고 규정하고 법률유보의 원칙을 명확히 하고 있다.

대비한 외부 차입규정, 파산사실 인정 및 확인을 위한 전문인력 배치, 해당금 회수에 따른 정부 지원 제도, 기금 운영인력 지원, 사무집행에 대한 비용 지원 등의 제도적 방안을 마련하여야 한다⁸⁶⁾. 다만 임금채권보장기금의 사무를 노동부장관으로부터 위탁받아 운영하는 근로복지공단처럼 전문기관인 수협중앙회로 선원임금채권보장기금을 통합하고 관련 사무를 위탁하여야 한다⁸⁷⁾. 위탁사무를 수행하는 근로복지공단에 고용노동부는 임금채권보장기금의 사무집행에 발생하는 비용을 지원하고 있다. 수협은 다른 단체들과 달리 상호금융, 공제보험, 재해보험 등을 운영하고 있어 전문성이 높고, 지구별수협이 전국에 존재하여 가입이 수월하다. 또한 선원임금채권보장기금의 효율적 운용을 위한 전문인력의 확보 및 고도화가 용이하다.

3. 선원임금채권보장기금의 가입대상을 20톤 미만의 어선까지 단계별 확대

건설한 선박소유자와 어선원에게 발생할 수 있는 파산·도산 등에 따른 책임의 전가를 사전에 예방하고 선원임금채권보장기금의 가입율 및 재정 건정성의 확보를 위해 선원임금채권보장기금의 가입대상을 확대하여 근로자인 어선원의 생존권을 보장하여야 한다.

우리 임금채권보장기금의 경우, 상시근로자가 1인 이상인 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(임금채권보장법 제6조)⁸⁸⁾. 독일의 경우, 어선원 등을 포함한 선원에 대하여 「해양노동법」의 적용을 받으며(SeeArbG 제39조 제3항 및 제83조), 어선원도 파산기금을 통해 체불임금을 보장하고 있다. 특히, 정기적으로 4인 이하의 근로자를 고용하는 연안 어업 종사자 및 함께 일하는 배우자 혹은 동거인을 포함하고 있다(사회법전 제7권 제2조 제(1)항 제7호). 일본의 경우에도 「선원법」 적용 여부를 불문하고 선원 및 어선원은 「임금 지불의 확보 등에 관한 법률」을 통해 체불임금의 지급을 보장하고 있다.

현재 선박소유자의 부담금과 변제금만으로 운영되는 선원임금채권보장기금의 경우, 재정 안정성을 확보하기 위해 동 기금의 가입대상을 확대하여야 한다. 따라서 선원임금채권보장기금의 적용대상을 「어선법」 상의 어선으로 확대하고, 선원임금채권보장기금의 가입 유형을 ‘의무가입형’, ‘임의가입형’으로 단계별 확대방안이 마련되어야 한다. 의무가입형은 총톤수 10톤 이상의 어선에서 근무하는 상시근로자 수가 5인 이상인 경우 의무적으로 가입시키는 것이다. 의무가입형의 경우 총톤수 10톤 이상의 근해어선을 대상으로 한다. 「수산업법」 제41조에서 근해어선은 총톤수 10톤 이상인 어선으로 규정하고 있다. 따라서 근해어선에 해당하는 총톤수 10톤 이상의 어선에 대해 의무가입형으로 전환하여 「수산업법」 및 「선원법」의 제도적 정합성을 유지하여야 한다. 또한 상시근로자 수가 5인 이상인 어선에서 근무하는 어선원은 의무적으로 가입하도록 한다. 「근로기준법」 제11조에 따른 상시근로자는 산정방법은 휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 사유가 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다. 사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 어선의 경우에도 「근로기준법」 시행령 제7조의2의 상시근로

86) 박민규(2010)

87) 고용노동부가 근로복지공단에 위탁한 사무에는 해당금 지급, 체불임금 등의 지급을 위한 사업주 용자, 청구권 대위 행사, 부담금 경감, 부당이익 환수, 보험료징수법에 따른 월별부담금 부과 및 산정 등의 권한 등이 있다(임금채권보장법 시행령 제24조 제2항 및 제3항).

88) 그러나 위험률, 규모 및 장소 등을 고려하여 적용대상에서 제외되는 사업의 범위에 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업, 가구 내 고용활동과 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5인 미만이 사업 등이 존재한다.

자 수의 산정방법을 기준으로 어선에서 근무하는 상시근로자가 5인 이상인 경우 의무가입형으로 적용한다. 따라서 의무가입형의 경우 총톤수 10톤 이상의 근해어선이고, 배우자·직계존비속 등의 가구종사원 수까지 포함한 상시근로자 수가 5인 이상인 어선은 의무가입형으로 확대한다. 가구종사원까지 포함할 수 있는 이유는 선원의 임금대장에 임금 및 가족수당 계산의 기초가 되는 사항을 기재하도록 의무화하고 있기 때문이다(선원법 시행령 제20조). 가구종사원의 경우에도 선박소유주와 근로계약을 체결하는 것이 합리적이다. 또한 「근로기준법」 시행령 제7조의2에서도 상시근로자 수에 동거하는 친족인 근로자를 포함하고 있다.

임의가입형은 상시근로자 1인 이상인 어선을 대상으로 「어선원 및 어선 재해보상법」 제2조 제1항 제2호에 따른 총톤수 3톤 이상의 어선에 종사하는 어선원은 선원임금채권보장기금에 임의적으로 가입할 수 있도록 한다. 의무가입형과 임의가입형의 경우에도 외국인어선원은 균등대우 원칙에 따라 포함되어야 한다. 다만 총톤수 20톤 미만의 어선에서 종사하는 자로 어선원 개념 및 선원임금채권보장기금의 가입대상으로 확대는 연근해어업의 경영상 어려움의 증가, 영세한 어선소유자의 부담 증가가 발생할 수 있으므로, 개념 확대는 연근해 어선주들의 공감대 형성을 통한 단계적 접근이 필요하다.

4. 어선원 임금체불에 대한 지연이자 확대 도입

선원의 임금 및 퇴직금에 대한 지연이자를 도입을 위한 「선원법」 개정이 2020년 2월에 이루어져 2021년 2월부터 시행할 예정이다⁸⁹⁾. 도입된 지연이자는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 지연이자를 지급하는 것을 내용으로 한다. 임금 및 퇴직금에 대한 지연이자는 선박소유자의 경각심을 높여 어선원의 생존권 보장을 향상시킬 수 있을 것이다. 이를 통해 선박소유자 및 선사들의 임금체불을 사전에 예방하는 기능을 수행할 수 있다.

그러나 총톤수 20톤 미만에서 근로하는 어선원은 「선원법」의 적용범위에서 제외된다(선원법 제3조 제1항 제3호). 총톤수 20톤 미만에서 근로하는 어선원에 대해서는 「근로기준법」을 준용한다. 「근로기준법」 제36조에서는 사용자인 선주가 어선원의 사망 또는 퇴직한 경우, 14일 이내에 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 지급을 명시하고 있다. 또한 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 지급할 상가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 40에 따른 지연이자를 지급하여야 한다(근로기준법 제37조 제1항).

총톤수 20톤 이상의 어선에서 근무하는 어선원과 총톤수 20톤 미만의 연근해어선에서 근무하는 어선원의 개념 및 근로 등에 있어 차이가 없다. 차이가 없음에도 지연이자를 선원법의 적용 대상인 20톤 이상의 어선만 적용하는 것은 형평성에서 문제가 있다. 어선의 개념을 「선원법」에 명시하고 총톤수 20톤 미만의 어선도 지연이자를 40/100으로 확대·적용하여야 한다. 특히 총톤수 20톤 미만의 어선 중

89) 선원법 제55조의3(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 선박소유자는 제55조의2에 따라 지급하여야 하는 임금 및 제55조에 따른 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. ② 제1항은 선박소유자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 및 퇴직금의 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 적용하지 아니한다.

총톤수 10톤 이상의 근해어선에서 근로하는 어선원의 경우에도 개정된 지연이자에 대한 「선원법」 제 55조의3을 준용하도록 개선하여야 한다.

5. 선원임금채권보장기금의 규모화 추진

선원에게 미지급된 임금 및 퇴직금을 대위 지급하기 위해 선원임금채권보장기금을 운영하고 있는 단체는 수협중앙회, 한국선주협회, 한국원양산업협회, 한국해운조합 등이 있다. 4개 단체가 개별적으로 운영하고 있는 선원임금채권보장기금은 적립액의 규모와 부담금 비율이 낮아서 규모화를 이루지 못하고 있다.

2018년 기준, 개별 단체들의 적립액은 수협중앙회 30억 원, 한국해운조합 9.8억 원, 한국선주협회 34억 원에 불과하다. 또한 부담금 비율도 수협중앙회 0.0004%, 한국해운조합 0.00065%, 한국선주협회 신규 선박만 14만원으로 각각 정하고 있다⁹⁰⁾. 개별 단체의 적립액 규모가 낮아서 선원임금채권의 보장제도로서 역할이 미미한 실정이며, 부담금 비율도 각각의 단체마다 상이해서 선원임금채권보장기금 가입자의 혼란을 초래하고 있다. 선원임금채권보장기금의 규모화를 통한 효율적 운영을 위해 각각의 단체에 의해 개별적으로 운영되고 있는 동 기금을 통합할 필요가 있다. 지구별수협의 전국적 분포에 따라 어선원들의 접근성이 높고 기금의 운용에 따른 전문성이 확보되어 있는 수협중앙회로 통합하여 선원임금채권보장기금의 규모화를 추진하여 재정 건전성을 향상시켜야 할 것이다. 독일의 파산기금과 우리나라의 임금채권보장기금처럼 통합사회보험 또는 산재보험료를 통해 징수하고 있다. 따라서 선원임금채권보장기금도 3톤 이상의 어선의 가입이 의무화되어 있는 어선재해보상보험료를 통해 통합 징수체계를 마련할 필요가 있다⁹¹⁾. 이를 통해 규모화 및 안정화된 선원임금채권보장기금을 도모하여 어선원의 생활안정과 복지증진에 기여하는 종합적인 임금보장시스템으로 확대하여야 한다.

VI. 결 론

어선원은 임금을 받을 목적으로 어선에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람이다. 어선원은 계절적 수요 및 생산량의 변화에 따라 장기간 근속하기 어려운 근무형태를 가지고 있다. 선원의 임금체불의 악영향은 생존권의 침해로 나타나며, 결국 선원 수급의 불균형을 초래한다. 선원의 임금체불에 대한 지급 보장을 위해 선원임금채권보장기금을 수협, 한국해운조합, 한국선주협회 등에서 운영하고 있다. 그러나 선박소유자 및 선박소유자단체가 운영하는 선원임금채권보장기금의 규모가 수협 30억 원, 한국해운조합 9.8억 원, 한국선주협회 34억 원에 불과하다. 선원임금채권보장기금의 규모가 작고, 재정적 안정성이 부족해서 선박소유자 및 선사들의 대규모 파산에 따른 준비가 부족해 선원임금채권보장제도로서 한계가 발생하고 있다.

주요 외국인 일본, 독일의 경우, 「임금지불의 확보 등에 관한 법률」과 파산기금을 통해 일반 근로자와 동일하게 어선원의 임금을 보장하고 있다. 우리의 「선원법」에서는 총톤수 20톤 미만의 어선에 대한 적용이 배제되고 있는 것이다. 결국, 어선원의 생존권 보장을 통한 안정적 생활 영위를 위한 최

90) 임종선(2019)

91) 어선원 및 어선재해보상보험은 총톤수 3톤 이상의 모든 어선에 적용된다(어선원 및 어선재해보상보험법 제6조 제1항 및 동법 시행령).

소한의 임금보장체계가 불안정한 것이다. 선원임금채권을 보장하기 위해 선원임금채권보장기금, 보험, 공제와 선원임금 우선변제권, 시효특례, 임금채권 압류금지, 선박우선특권 등을 실시하고 있다.

어선원의 임금채권을 보장하기 위해 5가지 개선방안을 제시하였다. 첫째, 어선원 개념을 확대하여야 한다. 총톤수를 기준으로 하는 어선원 개념을 어선소유자 및 선장과 근로계약을 체결하여 어업활동에 종사하는 자를 포함하도록 개선하여야 한다. 둘째, 선원임금채권보장기금의 운영 주체를 해양수산부로 명시하고, 전문성이 높은 수협으로 위탁한다. 셋째, 선원임금채권보장기금의 가입대상을 총톤수 10톤을 기준으로 단계적으로 확대한다. 가입확대를 위해 의무가입형과 임의가입형으로 구분한다. 넷째, 선원 및 어선원의 체불임금에 따른 지연이자를 연 40/100 내에서 지불하도록 개정된 「선원법」 제55조의3이 총톤수 20톤 미만의 어선에도 적용될 수 있도록 단계적으로 확대한다. 다섯째, 선원임금보장제도의 효율성 및 기금의 규모화를 실현하기 위해 개별 단체에서 각각 운영하고 있는 선원임금채권보장기금을 수협중앙회로 통합 운영 등이다.

이상과 같은 어선원 임금채권보장제도의 제도적 개선방안을 통해 어선원의 임금보장을 통한 생존권을 보호하여야 한다. 또한 어선원 임금채권 보장은 결국 어선원 수급안정과 결부된다. 특히 선원의 임금체불에 대한 국가의 관리감독 강화와 더불어 지급불능을 사전에 예방하기 위해 체불선박소유자 통계 마련, ILO의 어선원노동협약 가입 등도 검토할 필요가 있다. 향후 우리나라가 ILO의 어선원노동협약 가입하는 경우 어선원법(가칭)의 제정도 고려되어야 한다. 어선원의 임금채권 보장을 위해 선원임금채권보장기금의 가입 대상의 확대, 사회보장적 성격을 강화, 재정 안정화를 위한 규모화 등에 따른 임금채권보장제도의 개선을 도모하여 어선원의 고용안정화에 도움이 되었으면 한다.

REFERENCES

- 권창영 (2016), 선원법 해설 제2판, 법문사, 479-537.
- 구창희 (2011), “선원법상 선원근로자 보호의 문제점과 개선방향”, 노동연구, 23, 200-201.
- 김근주 · 김명수 · 오승규 · 황수옥 (2016), 체불임금 해결시스템의 국제비교 연구 - 임금채권보장제도를 중심으로 -, 한국노동연구원, p. 8.
- 김동인 (2007), 선원법 제2판, 법률문화원, 431-454.
- 김세중 · 이동주 · 권혁찬 · 김민수 (2006), 산업재해 관련 규제 개선을 위한 연구, 28-29.
- 김명중 (2015), “일본에서 사업주의사회보험료 부담과 비정규직 근로자 증가의 관계”, 국제노동브리프, p. 67.
- 김인현 (2014), “선박압류/가압류에 대한 비교법적 연구”, 한국해양법학회지, 36 (2), p. 83.
- 김형배 (2011), 노동법 제20판, 박영사, p. 88.
- 김준호 (2013), 민법강의 제19판, 법문사, 426-428.
- 류동근 · 전영우 · 김영운 · 김상열 · 박호 · 남형식 · 류기진 (2016), 외국인선원 고용제도 개선 연구용역, 해양수산부, p. 26.
- 박명준 (2013), “독일 자영업적 자율직업인의 사회보험”, 국제노동브리프, p. 27.
- 박민규 · 소기동 · 이경숙 · 차민경 (2009), 선원법상 임금채권보장의 효율적인 운영방안 모색연구, 한국원양산업협회, 35-107.
- 박민규 (2010), “선박소유자 파산에 따른 선원 임금채권 보호에 관한 연구”, 해사법연구, 22 (3), 26-27.
- 박용섭 (1996), “주요 해운국의 선원 사회보장제도 - 일본과 영국의 선원보험법을 중심으로 -”, 해법 · 통상법, 8 (1), 17-18.
- 서철원 (2014), 어선원 복지제도 발전방향 연구, 해양수산부, 3-49.

- 손점열 (2017), “선박우선특권에 의한 선박채권자의 보호 - 개선방안을 중심으로 -”, 박사학위논문, 고려대학교, p. 45.
- 송재우 (2015), “선원임금채권의 보호에 관한 소고 - 선박우선특권 및 임금우선변제권을 중심으로 -”. *법학연구*, 56 (3), 16-17.
- 신영태 · 황기형 · 마창모 · 정혜란 (2008), *어선원 고용실태와 제도개선방안*, 농림수산식품부, p. 40.
- 신진희 (2011), “임금채권 우선변제제도에 관한 법적 연구”, *노동법포럼*, 7, 256-258.
- 양석완 (2016), “선박우선특권상 피담보채무를 지는 자의 범위에 관한 고찰”, *경영법률*, 26 (3), p. 348.
- 엄주천 (2013), “임금채권보장법상 채당금제도의 문제점과 개선방안”, *법학연구*, 24 (2), p. 60.
- 윤대성 (2008), “기업도산과 임금채권의 보호”, *성균관법학*, 20 (3), p. 273.
- 이균성 (2010), *신 해양법 대계*, 한국해양수산개발원, p. 178.
- 이상운 (2011), *노동법 제6판*, 법문사, p. 35.
- 이승길 (2008), “일본에서 임금채권보장법의 동향”, *성균관법학*, 20 (3), p. 304.
- 임중률 (2011), *노동법 제9판*, 박영사, 376-527.
- 임중선 (2019), “선원임금채권보장기금 운영 효율화 방안”, *수시연구*, 5, 23-28.
- 임 현 (2010), “현행 부담금 제도의 법적성질 및 부담금 차등화에 관한 검토”, *토지공법연구*, 48, p. 405.
- 장화익 · 최영렬 · 오호영 · 손경호 · 하갑례 · 류지영 (2007), *임금채권보장제도 10년사 정리*, 노동부, 92-149.
- 전현철 (2017), “도산절차의 유형 및 운영체계에 관한 고찰”, *법학논총*, 41 (1), 232-233.
- 조귀연 (1990), “선원법과 근로기준법과의 관계”, *해양한국*, 206, 77-78.
- 조일권 · 김인재 (2014), “임금우선특권의 법적 성질과 효력”, *법학연구*, 17 (1), p. 225.
- 채호일 · 방강수 · 김진이 · 최철호 · 박형준, *체불행정혁신제도 시행효과 평가와 발전방안*, 노동부, 13-14.
- 최용철 (2014), “선박우선특권 및 저당권제도에 관한 연구”, *일감법학*, 28, p. 391.
- 최중현 (2014), *해상법상론*, 박영사, p. 201.
- 한국해양수산개발원 · 한국법제연구원 (2018), “선원분야 법률 체계 개편방안 연구”, 해양수산부, p. 166.
- 황수옥 (2017), “독일의 임금채권보장제도 : 파산기금”, *국제노동브리프*, p. 24.
- _____ (2017), “독일의 임금채권보장제도가 한국 사회에 주는 함의”, 이슈페이퍼, p. 15.
- 현창중 (2012), *근로기준법실무 개정정보 6판*, (주)중앙경제, 724-727.
- 해양수산부 (2019), *해양수산통계연보*, 276-277.
- _____ (1991), *선원행정사례집*, 노정 33750-5643, p. 65.
- BSG SozR 3-4100 §168, Nr. 5 und Nr. 18.
- David, R. et al. (2001), *Admiralty and Maritime Law in the United States*, Caroline Academic Press, 469.
- Kühl, SGB III §165, Rn. 14 f.
- ILO (2011), *Work in Fishing Convention and Recommendation, 2007; Action Plan 2011-2016*, January 1.
- Schön, LPK-SGB III §165, Rn. 3.
- vgl zu dieser Problematik unter der Geltung des AFG Peters-Lange in: Gagel, AFG, §141, a Rn. 2.
- 中村眞澄 箱井崇史 (2013), *海商法*, 成文堂, p. 396.
- 吉田 清弘/ 野村 剛司 (2012), “未払賃金立替払制度 実務ハンドブック”, *金融財政事情* 1949号, p. 101.
- 戸田修三 (1987), *海商法*, 文眞堂, p. 80.