



어선원 고용실태와 제도개선방안

:: 연구기관 :: 한국해양수산개발원

2008. 12

농림수산식품자료실



0017218

어선원 고용실태와 제도개선방안

2008. 12.

연구기관: 한국해양수산개발원



제 출 문

농림수산식품부 장관 귀하

본 보고서를 『어선원 고용실태와 제도개선방안』 용역의 최종보고서로 제출합니다.

2008년 12월

한국해양수산개발원장 강 종 희

연 구 진

연구책임자 : 신영태(선임연구위원)

연 구 원 : 황기형(연구위원)

마창모(연구원)

정혜란(행정원)

요 약

제1장 서론

1. 연구 필요성 및 연구목적

- 현행법상 20톤 이상 어선에 승선하는 어선원은 선원법, 그 미만은 근로기준법의 적용을 받는 이원적인 구조를 갖고 있음
- 그런데 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원의 경우에는 그 실태를 정확하게 알 수 없을 뿐 아니라 실제 근로기준법의 적용을 받지 못하는 경우가 대부분임
- 그럼에도 불구하고 선주와 어선원 단체에서는 새로운 법령의 제정을 바라지 않고 있고, 실제 제정한다 하더라도 기존의 선원법과 크게 다를 것이 없음
- 따라서 본 연구에서는 어선원에 대한 실태를 분석하고 이들에 대한 관련제도의 개선방안을 제시함으로써 특히, 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원의 근로조건 및 복지향상을 지원하고자 함

2. 연구 방법

- 문헌조사
 - KMI, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구(2007년)
 - IMO, 어선원 노동협약
- 설문조사 : 선주 대상 전화조사(25건) 및 시군을 통한 실태조사(479건) 실시
- 면접조사 : 근해어업, 원양어업, 20톤 미만 어선주 대상 전화인터뷰 실시
- 업무협의회 개최 : 근해어업 선주 및 관련 노조 대상 실시
- 현지조사 : 통영지역(9월 25일~9월 30일) 연안어업 선주 대상 실시
- 통계조사 : 해양수산통계연보, 한국선원통계연보 등

제2장 어선원수, 임금 및 근로조건

1. 어선원수 및 근로조건

- 20톤 이상 어선원수
 - 2008년 현재 20톤 이상 어선원수는 약 19천명이고, 이 중 국적어선은 원양과 연근해 어선을 포함해서 18,647명이고, 해외취업어선은 242명임.
 - 20톤 이상 어선의 승선원수 18,889명 중 항해사, 기관사, 통신사를 포함한 해기사 총 5,938명이고, 부원수는 12,951명 임.
- 20톤 미만 어선원수
 - 톤급별 어선척수와 척당 평균 어선원수를 고려할 때 10톤 미만의 연안어선 승선인원수는 약 101,562명, 20톤 미만 근해어업의 승선인원은 약 6,143명 정도 되는 것으로 추정됨.
 - 그러나 자선장 및 가족고용자수를 제외한 승선인원수는 연안어업 32,172명, 근해어업 6,143명으로 추정됨
- 외국인 어선원 고용현황
 - 2007년 외국인 어선원수는 총 6,995명인데, 원양어선에 3,696명, 연근해어선에 3,299명이 승선하고 있음
- 어선원 임금 현황
 - 업종별 어선원 평균임금을 살펴보면, 원양어선원 3,493천원, 연근해어선원 1,879천원, 해외취업어선원 3,207천원으로 나타남.

2. 업종별 임금조건 및 근로조건

- 임금의 경우에는 주로 선주와 어선원의 보합제 비율을 50대 50으로 하고 있으며, 각 직급별로 기본급을 자체적으로 정하고 있거나 국토해양부에서 고시한 월 고정급 이상을 지급한다는 내용으로 되어 있음.
- 유급휴가는 대부분의 업종에서 본인결혼식, 직계가족 사망 시, 본인 직계비속 길흉사 시 시행하고 있음.
- 작업시간과 관련해서는 어로작업 현장의 실정을 고려하여 선장이 선원을 휴식시킬 수 있게 하는 사항을 단체협약에 두고 있음. 그러나 기선권현망의 경우 업종의 작업특성상 1일 근로(투망) 시간을 일출시부터 일몰시까지를 원칙으로 하는 작업규정을 두고 있음.

제3장 어선원 고용실태에 관한 설문조사 결과

1. 조사개요

- 연안어업 업종 중 어선원 고용이 많은 업종을 대상으로 설문조사 실시
 - 연안안강망, 연안선망, 연안들망, 연안채낚기
- 시군, 관련 어업협회 및 수협을 중심으로 설문지를 배포 하였고, 총 479매가 회수되었음

2. 조사결과

가. 고용실태

- 전체 승선인원
 - 성어기의 평균 승선인원은 자선장 포함 평균 4.4명
 - 비성어기의 자선장 포함 총 승선인원은 2.3명
- 업종별·지역별 승선인원
 - 연안안강망어업의 경우 전북 3.9명, 충남 3.2명
 - 연안선망어업의 경우, 전남 14.8명, 경북 14.0명
 - 연안들망어업의 경우, 경남 13.2명(외부고용 12.2명), 제주는 외국인 어선원 2명 이상 고용
 - 연안채낚기어업의 경우, 강원, 제주 각각 4.8명, 4.5명, 제주는 외국인 어선원 2명 이상 고용
- 선주의 81.7%가 직접 승선
- 고용 어선원의 출신지
 - 같은 마을 또는 인근 마을에서 어업 종사 경험이 있는 자 56.7%, 외지출신 26.2%, 마을 내 혹은 인근 마을에서 어업종사 경험이 없는 무경험자가 17.1%
- 어선어업 경험유무
 - 동일어업 종사가 60.9%, 기타 어업 종사 경험자 21.2%, 무경험자 18.0%
- 고용경로
 - 직업소개소를 통하거나 인근 지역의 이웃 또는 지인의 소개가 많고, 일간지 또는 광고지의 광고를 통해서도 고용

- 고용시기 및 기간
 - 성어기에만 고용 72.1%, 어한기에도 고용 27.9%
 - 평균 고용하는 기간은 11.1개월
- 임금형태
 - 보합제 47.6%, 고정급제 36.3%, 보합제와 고정급제 병행 16.1%
- 월평균 어선원 임금
 - 보합제 136만원, 고정급제의 167만원
- 어한기 임금지급 여부
 - 보합제시 어한기 동안 임금을 지급하지 않는 경우 70.6%, 지급하는 경우 29.4%
- 성어기 1회 출어 시 평균 2일을 조업, 1일 평균 10시간 조업, 어선원이 부족하다고 밝힌 응답자는 전체의 74.3%임

나. 외국인 어선원 실태

- 고용경험
 - 외국인 고용경험이 있음이 18.5%, 경험이 없음이 81.5%
- 국적
 - 동남아 출신이 51%, 중국 한족과 조선족이 각각 14%와 13%
- 고용경로
 - 수협을 통해서 이루어지는 경우 64%, 선원고용센터 소개 35%
- 고용방식
 - 어한기도 고용 51%, 성어기에만 고용 49%
- 임금지급 방식
 - 고정급제 86%, 보합제 6%, 보합제와 고정급제 병행 8%
- 임금수준
 - 보합제 지급시 월임금 121.7만원, 고정급제 월 95.3만원
- 어한기시 임금지급 방법
 - 일정 금액의 고정급 지급 61%, 지급하지 않는 경우 39%
- 고용의사
 - 확대 희망이 67.9%, 현상 유지가 29.6%
- 고용확대 희망 인원수
 - 2명 34%, 3명 27%, 4명 17%

- 외국인 고용희망 사유
 - 내국인 인력난 81%, 저임금 19%
- 외국인 고용축소 사유
 - 의사소통 문제 78%, 기술적인 이유 9%
 - 기타 외국인 어선원의 도주, 이탈문제 등
- 선호국적
 - 동남아 55%, 의사소통이 가능한 중국 조선족 25%
- 외국인 고용 문제점
 - 어선원의 도주, 의사소통의 문제, 어한기 시 고정급을 지급해야 하는 문제
 - 고용 신청에서 실제 고용 시까지 장시간 소요
- 기타 희망사항
 - 어한기 타 업종에서 일자리를 승계 희망
 - 외국인 어선원의 사전교육 후 현장투입, 의사소통이 가능한 외국인 어선원 배정 등

제4장 어선원 관련 제도와 문제점

1. 선원법

가. 20톤 미만 선박의 적용배제

- 선원법에서는 20톤 미만의 어선에 대해서는 적용을 배제하고 있는데 어선원및어선채해보상보험법에서도 5톤 미만의 어선에 대한 적용을 배제하고 있음.
- 그러나 국내 연근해 어선 중 20톤 미만이 전체의 96%를 차지하여, 선원법에 의할 경우 대부분의 어업경영체가 법률 적용 대상에서 제외되는 결과를 가져오게 됨.

나. 근로시간 및 승무정원에 관한 규정

- 선원법 제55조에서 제66조까지 근로시간 및 승무정원에 대해 규정하고 있으나, 어선원에 대해서는 법 제66조에 의해 적용을 배제하고 있음
- 그러나 일본에서는 「지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령」으로 별도로 규정하고 있고, ILO에서도 어선원노동협약은 회원국이 안전항해 및

운항을 위한 배승기준과 어선원의 휴식시간에 관한 규정을 마련하도록 하고 있음(동 협약 제13조 및 제14조).

다. 퇴직금 제도

- 퇴직금의 산정을 위한 계속근로연수가 1년 이상인 선원은 1년 미만의 단수가 있는 경우 6월 미만은 6월로, 6월 이상은 1년으로 규정(선원법 제51조 제3항)
- 실제 근무기간이 1년을 하루라도 초과할 경우 선박소유자는 15일분의 퇴직금을 추가 지불 하는데 일반적으로 선원은 퇴직금 수령 후 1개월 이내에 재계약을 체결함.
- 따라서 이 선원이 재계약 후 6개월 이상 1년 미만 근무하면 승선평균임금의 30일분의 퇴직금을 받게 되고, 1년을 하루라도 초과하여(6월 미만) 근무하면 승선평균임금의 15일분을 퇴직금으로 추가로 받게 됨.
- 이 경우 선주로서는 2년을 전후로 승선평균임금의 60~90일분의 퇴직금을 추가로 지불해야 하는 결과를 가져옴.

라. 최저임금제도

- 제52조 제3항에 의하면 어선원의 임금을 비율급으로 하는 경우에 어선소유자는 어선원에게 월 고정급에 해당하는 금액을 미리 지급해야 하되 이 경우 비율급의 월액이 월 고정급에 미달하는 때에는 미리 지급한 월 고정급에 해당하는 금액을 비율급의 월액으로 본다고 되어 있음.
- 그러나 월 고정급 및 생산수당을 임금으로 채택하고 있는 어선(또는 업종)의 경우 월 고정급 외에 통상 어획고의 10%에 해당하는 생산수당을 별도로 지불해야 하므로 비율급 임금방식을 채택하는 어선에 비해 상대적으로 불리함.

마. 유급휴가제도

- 현행 선원법 제72조와 동 법 시행규칙 제44조 및 제46조의 4에 의하면 원양어업, 대형선망 및 대형기선저인망어업에 있어서 어선원이 동일 사업체에서 1년 이상 승무한 경우에는 15일의 유급휴가를 주어야한다 라고 되어 있음.
- 그러나 어선어업의 특성 상 기상이 악화될 때 조업을 하지 못하고, 위판이나 어선수리 시에는 실제 작업을 하지 못하여 휴식상태에 있으며, 조업을 계속하는 중에 유급휴가를 요청할 경우 원활한 조업이 곤란한 경우가 발생하게 됨.

바. 선원복지고용센터의 기능

- 선원법 제101조에 의하면 동 센터를 통해서만 선원을 고용하도록 하고 있음.
- 그러나 수산업의 특성상 고용센터를 통해서만 적기에 선원을 소개받을 수 없으므로 동 센터가 어선원의 고용과 관련해서는 실질적인 도움을 주지 못하고 있음.

사. 건강진단서 위반 과태료 부과

- 현재 선원법 제79조(건강진단서) 및 제146조(과태료)에 의거, 건강진단서를 가진 자에 한해 승선할 수 있도록 하고 있고,
- 동 시행규칙 제54조에 의하면 일반건강진단의 유효기간은 1년, 항행 중 검사유효기간이 만료 시에는 그 항해가 종료될 때까지로 되어 있음.
- 반면 일반기업체의 경우 사무직 근로자에 대해 2년에 1회 이상 건강진단을 실시하고 그 외의 근로자는 1년에 1회 이상 건강진단을 실시하도록 함.
- 따라서 영세한 선박소유자에 대해 일반기업체와 비슷하게 건강진단을 실시하도록 하는 것은 다소 무리가 있고, 특히 승선 전에 건강진단을 요구함으로써 선원법의 규정이 산업안전보건법에 비해 더 엄격함.

2. 근로기준법

- 5인 미만 어선의 어선원에 대한 법적 보호가 미흡함. 즉 5인 미만의 상시 근로자 고용 사업(장)과 동거 친족만을 사용하는 사업(장)에 대해서는 적용을 배제하든가 일부 규정만 적용하고 있음.
- 또한 20톤 이상의 어선에 승선하는 어선원은 선원법에 의해 최저임금을 받으나 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원은 최저임금법 제3조에 의해 최저임금을 받음.

3. 어선법

- 어선법 제13조 제1항에 의하면 어선의 소유자나 농림수산물부령으로 정하는 선박의 소유자는 그 어선의 선적항을 관할하는 시장·군수·구청장에게 어선의 등록을 하여야 한다고 하고 있음.
- 또한 어선법 제41조 제1항에서는 농림수산물부장관은 「선박안전법」 제45조에 따른 선박안전기술공단으로 하여금 어선의 총톤수 측정·계측 업무를 대행하게 할

- 수 있다고 하고 있고,
- 대항기관은 대항하는 업무의 범위에서 농림수산식품부장관의 승인을 받아 어선 총톤수측정증명서(국제톤수증서, 국제톤수확인서 및 재화중량톤수증서를 포함)를 발급할 수 있다고 하고 있음.
- 그러나 어선의 톤수측정은 선박안전기술공단에서 하고, 그 결과를 바탕으로 어선의 등록은 시·군·구에서 함으로써 2중의 행정절차를 가지고 있음.

4. 선박직원법

- 현행 선박직원법 제2조(정의)에 의하면 이 법의 적용을 받는 선박의 규모를 5톤 이상으로 규정하고 있음.
- 그러나 최근 국제협약에 대응하여 이 법의 적용을 받지 않는 선박의 규모를 2톤 이상으로 하향 조정하려는 움직임이 있어 수산업계 일부에서 반대를 하고 있음.
- 즉 대부분 영세어업인으로 구성되어 있는 해당 선박의 선주들은 해기사 면허를 취득하기가 쉽지 않으므로 이러한 방향으로의 법 개정을 반대하고 있음.

5. 외국인근로자 고용 등에 관한 법률

- 20톤 이상의 어선에 승선하는 어선원은 선원법, 20톤 미만은 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 적용을 받는 등 고용관련법이 이원화 되어 있음.
- 또한 외국인 어선원의 경우 고용절차가 복잡하여 최종 승선까지 최대 100일 전 후가 소요되는 등 적기 공급이 어려움.
- 선원법 적용 외국인 어선원은 국토해양부 지정 29개 관리업체에서 관리하지만 고용허가제에 따라 입국한 외국인 근로자에 대해서는 사후관리 시스템이 미비함.
- 고용주의 귀책사유 없는 외국인어선원 이탈이더라도 1년간 신규고용이 제한되는 등 선주에 대한 고려가 미흡함.
- 현재 고용허가제도는 33개 조합의 업무를 수협중앙회에서 대행해 주고 있으나 업무대행에 따른 경제성은 전혀 없으며,
 - 또한 일선수협 지도과에서는 업무가 과중한데다 언어소통(통역인력 부재) 문제로 업무대행에 소극적이고, 대행 수수료 역시 낮아 업무를 기피하는 경향이 있음.

6. ILO 어선원 노동협약

- 적용범위(제3조)
 - 원칙적으로 상업적 어로에 종사하는 모든 어선과 어선원에게 적용되나, 협약의 주요 규정은 길이 24미터 이상 또는 3일 이상 해상에 머무르는 어선에 적용함.
- 휴식시간(제14조)
 - 선박의 크기와 관계없이 3일 이상 해상에 머무는 어선에 대하여 휴식시간 요건(1일 10시간 이상, 7일 동안 77시간 이상)을 적용하도록 규정함.
- 사회보장(제34조 내지 제37조)
 - 육상 근로자와 최소한 동등 조건의 사회보장제도를 유지하여야 하고, 국제협력 등을 통해 외국적 어선원에게도 평등대우원칙에 따라 점진적이고 포괄적인 사회보장 보호를 성취하도록 규정하고 있음.
- 어선의 거주구역 설비(부속서 III)
 - 어선의 거주구역 설비는 기존의 협약상 요건과 차이를 보이고 있으므로 협약 발효 후 건조되는 어선의 경우 영향을 받음.

7. 수산업법 등

- 선원의 주거환경 개선이 필요한 경우에도 어획능력 강화를 우려하여 증톤을 불허하고 있음.
- 선박안전법상의 선박에 관해서는 국토해양부장관이 통상적인 업무를 수행하고 있는 반면에, 어선원의 복지, 어선의 건조·개조 허가 및 선복량의 조정은 농림수산식품부장관이 관련 업무를 추진함.

제5장 한·일간 선원법 비교

1. 총칙

- 한국은 5톤 미만 선박, 평수구역선, 20톤 미만 어선의 적용 제외
 - 일본은 5톤 미만, 평수구역선, 30톤 미만 어선 제외
- 한국은 선원의 직업안정 및 교육훈련에 관한 장을 두고 있으나 일본은 선원의 범위를 정하고 있고, 선원의 교육·훈련에 관한 규정이 없음.

2. 선내 질서 유지

- 한국은 선내 질서 유지에 관하여 4개의 조문을 가지고 있고, 해원의 징계를 3종류로 구분하고 있으나, 일본은 징계의 종류를 2종류로 구분하고 있음.
- 한국 선원법은 해원의 징계를 훈계, 상륙금지 및 하선으로 구분하고 있으나 일본 선원법은 이를 상륙금지와 경고의 둘로 구분함.

3. 선원근로계약

- 한국은 선원이 근로계약에 명시된 조건이 사실과 다른 경우 계약해지 외에 손해배상을 선주에게 청구할 수 있고, 선주가 정당한 사유 없이 근로계약을 해지하거나, 휴직·정직·감봉 기타 징벌하지 못하도록 하고 있으나,
- 일본은 선박소유자와 선원 모두에게 근로계약을 해제할 수 있도록 하고 있음.

4. 실업수당

- 한국 선원법은 다음과 같은 경우 퇴직금 외에 통상임금의 2월분에 상당하는 금액을 실업수당으로 지급함.
 - 선박소유자가 선원에게 책임을 돌릴 사유가 없음에도 선원근로계약을 해지한 경우
 - 선원근로계약으로 정한 근로조건이 사실과 달라 선원이 선원근로계약을 해지한 경우
 - 선박 침몰·멸실 그 밖의 부득이한 사유로 사업이 어려워 근로계약을 해지한 경우
- 일본의 경우에는 다음과 같은 경우에 2월분의 실업수당을 지급함.
 - 선박이 침몰 또는 멸실했을 때와 전혀 운항에 종사하지 않을 때

5. 임금

- 한국은 직접불의 원칙, 정기불의 원칙, 통화불의 원칙, 전액불의 원칙, 기일전의 지급 원칙을 법정하면서 일부의 예외 조항을 두고 있음.
- 일본의 경우에는 직접불의 원칙, 정기불의 원칙, 통화불의 원칙(예외 허용), 전액 불의 원칙, 기일전의 지급 원칙, 승무선원의 부상 또는 질병중의 임금 등을 정하고는 있으나, 경우에 따라 종사한 일수에 따라 임금을 지급함.
- 또한 일본은 상병 중의 급료의 경우 부상 또는 질병으로 직무에 종사하지 않는 기간에 대해서도 부상 또는 질병이 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있을 때에는 근로계약 존속 기간 중의 급료와 수당에 대해 청구권을 인정하고 있음.

6. 유급휴가

- 한국은 선원이 8월간 계속하여 승무(수리 중 또는 계선 중인 선박에서의 근무를 포함)한 경우 그때부터 4월 이내에 선원에게 유급휴가를 주도록 하고 있는데 어선의 경우 원양어선, 대형선망어업, 대형기선저인망어업에만 적용함.
- 일본은 선원이 동일한 사업에 속하는 선박에 대하여 6개월간 연속하여 근무(선박장 또는 수선 중의 근무를 포함)에 종사했을 때에는 그 6개월의 경과 후 1년 이내에 유급휴가를 부여하도록 하고 있음(어선의 적용대상 업종은 별도로 규정).

제6장 어선원 정책의 추진방향

1. 기본방향

- 농림수산식품부가 어선원을 보호할 목적으로 할 경우 어선원법 제정코자 한다면, 업계의 반대를 무릅쓰고 근로시간과 유급휴가에 관한 규정을 제정해야 하며, 어선원의 정책에 관한 근거법을 제정하고자 하는 목적이라면 차라리 지원근거법의 제정이 바람직할 것임.
- 본 연구진행 과정에서 관련 단체의 의견을 수렴한 결과 어선원 단체에서는 어선원법 제정을 강력하게 반대하였고, 원양 및 연근해 업계에서도 별도의 법령을 제정하는데 반대의사를 표명하였음.
- 결론적으로 어선원법의 제정에 대해서는 그 필요성이 일면 인정되기도 하나 제

정한다고 할 때 현행 선원법의 내용과 크게 다를 것이 없고, 20톤 이상 어선의 어선원에 대해서는 어선원단체는 물론 사용자단체에서도 강력하게 반대하고 있으며, 세계 어느 나라에서도 어선원에 관한 별도의 법을 가지고 있지 않으므로 제정은 바람직하지 않다고 보여 짐.

- 따라서 이러한 문제를 해소하기 위해서는 선원법과 유사한 어선원법을 제정하는 것만으로는 충분치 않으며 차라리 현행 선원법을 그대로 두고라도 어선원에 대한 수급을 원활히 하고 어업노동의 환경을 개선하며, 어업종사자의 권익을 보장하기 위한 별도의 정책을 수립, 추진하는 것이 더욱 중요함.

2. 금후 어선원 관련 법 개정 시 검토 사항

가. 선원법

- 근로시간에 관한 규정
 - 일본은 어선원의 노동시간을 기본적으로 1일 8시간 이내, 1주간 40시간 이내, 1주간에 대해 적어도 1일의 휴일을 부여하는 등을 규정하고 있음.
 - 따라서 우리나라도 중장기적으로 근해어업 일부 업종에 대해서는 근로시간 규정을 두어야 할 것임.
- 유급휴가에 관한 규정
 - 일본은 지정어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관한 성령에서 유급휴가에 대해 연속 근무 1년에 대해 15일의 유급휴가를 주고 연속 근무 3개월 마다 3일 추가 규정을 둬.
 - 우리나라도 장기적으로 국내어업 현실에 부합하는 어선원 유급휴가 제도의 도입을 검토할 필요가 있음.
- 퇴직금제도
 - 전주 측에서는 계속근로연수 1년을 초과할 경우 6월 미만인 때에 일할로 계산하여 퇴직금을 지불하도록 개선을 요구하고 있는데 이에 대한 검토가 필요함.
- 최저임금제도
 - 월 고정급 및 생산수당의 임금결정방식을 채택하고 있는 어선의 소유자들은 어획고와 관계없이 지불되는 생산수당을 월 고정급(최저임금)에 포함시킬 수 있도록 하는 규정 신설을 희망함. 따라서 추후 선원법 개정 시 노사 간 협의 필요함.
- 선원복지고용센터 기능의 일부 변경
 - 정부가 자격 있는 직업소개소를 지정하고 선원의 소개료는 선박소유자가 지불하는 조건으로 어선원을 소개(공급)받을 수 있도록 선원법 개정 시 제도개선 검토가 필요함.

○ 건강진단 관련규정 개선

- 원양어업과 대형기선저인망어업, 대형선망어업 등 일부 규모화 된 업종을 제외하고는 위반시 과태료 인하, 계도(유예)기간 연장 등의 조치가 필요함.

나. 근로기준법에 의한 어선원의 근로조건 개선

- 근로기준법상의 현행 기준(배제조건)을 적용할 경우, 어선척수 기준으로 어선의 80% 이상이 배제될 것으로 예상됨.
- 특히, 동거친족 및 상시 5인 미만 고용의 경우 근로조건도 보장받지 못하고 있는 상황에서 근로기준법으로 어선원의 근로기준을 포괄적 적용이 현실적으로 어려움.
- 따라서 근로기준법에 있어 자격기준을 개선하기 보다는 어선원의 특성을 고려한 구체적인 정책개발에 주력할 필요가 있음.

다. 어선법에 의한 어선등록 업무 개선

- 금후 어선법 개정 시 선박안전관리공단에서 총 톤수 측정 뿐 아니라 어선의 등록업무도 대행케 하는 방안을 어선관리행정의 효율성 측면에서 검토할 필요가 있음.

라. 어선법·수산업법·수사자원보호령 등에 의한 거주공간 확대 제한 개선

- 일본은 '선원설비의 개선에 따른 어선대형화에 관한 취급지침'과 '어선설비기준의 적용에 따른 어선대형화에 관한 취급지침'을 통해 선원거주공간의 개선을 위해 일정한도 내의 증톤을 허용하고 있음.
- 따라서 우리나라에서도 어선원의 복지공간 확대를 위한 증톤 허용에 대해 금후 추가적인 논의가 필요함.

마. 선박직원법 배제 선박 톤수 하향조정 대책

- 선박직원법 적용 대상 어선톤수를 2톤 이상으로 확대하기 위해서는 국제협약 대비 최소 5년 이상의 충분한 유예기간이 필요하고, 아울러 면허취득 조치계획을 수립하여 기존 어업인의 면허취득이 용이하도록 하는 방안의 마련이 필요함.

바. 외국인 어선원 정책 개선방안

- 장기적으로 외국인 어선원에 대해서는 20톤 이상 승선과 20톤 미만 승선을 구분하지 말고 선원법 적용으로 일원화하여 선원관리업체가 사후관리 할 수 있도록 할 필요가 있음.
- 또한 노동부 주관의 고용허가제로 선발되는 외국인 어선원의 인력배정을 확대하고, 경험자 선발을 위한 제도마련을 통해 승선 후 이탈을 미연에 방지할 필요가 있음.
- 영세한 연안어업 선주들은 어한기에 외국인을 지속적으로 고용하기 어려우므로 어한기시 타업종에서 외국인 어선원을 안정적으로 고용할 수 있는 고용연계 시스템 마련이 필요함.

3. 어선원 관련 업무의 추진방향

가. 어선원 수급 및 교육정책

- 기본방향
 - 선원법의 적용을 받지 않는 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원에 대해서는 근거규정을 마련하여 농림수산물부에서 어선원 수급정책을 별도로 수립하여 집행할 필요가 있음.
- 추진정책
 - 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원에 대한 직업알선 체제 구축
 - 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원에 대한 재교육 체제 구축
 - 어선원 수급관리 중장기 계획 수립
 - 어선원의 관리
 - 전업대책 마련

나. 어선원 복지정책

- 선원법의 적용을 받지 못해 복지혜택의 사각지대에 있는 휴식공간 및 일정 수준의 주거공간을 마련하기 위해 '어선원지역복지센터' 건립 및 운영할 필요가 있음.
- 한국선원고용센터와 근로복지공단 장학사업 대상에서 배제된 어선원의 유가족을 위한 장학사업을 실시할 필요가 있음.

- 수산부문의 인력 유입 및 직업안정을 위해 선원법 및 근기법의 적용을 받지 못하는 어선원에 대해 고용안정보험 또는 실업급여의 지급을 고려해야 함.

4. 어선원 정책 수립을 위한 제도개선

가. 현행 선원법의 개정을 통한 어선원 정책의 추진근거 마련

- 선원법이 일반 선원 중심으로 되어 있기 때문에, 농림수산식품부장관이 어선원의 복지 등 관련 정책을 수립·시행하고자 할 경우에는 법적 근거가 없어서 곤란한 문제가 종종 발생하고 있음.
- 그러나 동일한 내용에 대해 선원과 어선원을 구분하여 2개의 법률을 제정하는 것은 행정력의 낭비뿐만 아니라, 입법권의 난발이라는 비판에 직면할 수 있을 것임.
- 이러한 문제를 해결하기 위해서는 습지보전법과 같이 국토해양부장관과 농림수산식품부장관을 주무 장관으로 하는 것이 바람직하다고 할 수 있음.
- 그런데 실제 선원법 개정을 통해 농림수산식품부에서도 어선원 정책을 수립, 추진이 가능하게 하기 위해서는 대상 어선원이 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원으로 한정되어야 할 것임.
- 아울러 이를 위해서는 현행 선원법 제2조(적용범위) 제1항의 제3호를 “총 톤수 20톤 미만의 어선으로서 국토해양부령이 정하는 선박. 단, 이 규정에도 불구하고 농림수산식품부장관이 20톤 미만의 어선에 대해 필요한 정책을 수립·추진코자 할 경우에는 이 법의 관련 규정을 적용할 수 있다”라고 개정해야 할 것임.

나. 주요 정책별 추진근거

- 어선원 수급정책: 선원법 제104조(선원인력수급관리) 제1항
- 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원의 직업알선 및 재교육 : 고용정책기본법 제4조(국가의 시책) 제1항 제1호 및 제2호
- 어선원 관리 : 선원법 제99조(선원의 직업안정 업무) 제1항 제2호
- 어선원 전업대책 : 농어촌발전특별조치법 제8조(농업인의 전업대책) 제2항
- 어선원 지역복지센터 건립 및 운영과 장학사업 : 선원법 제122조의 3(사업)
- 고용보험과 실업급여 : 고용정책기본법 제4조(국가의 시책) 제1항 제7호 및 동법 제28조(실업대책사업의 실시) 제1항 제2호

목 차

제1장 서론	3
제1절 연구 필요성 및 연구목적	3
제2절 연구 방법	4
제2장 어선원수, 임금 및 근로조건	7
제1절 어선척수 및 어선원	7
1. 어선척수	7
2. 어선원수	10
제2절 어선원 임금 현황	13
1. 업종별 어선원 임금	B
2. 업종별 임금지급형태	13
제3절 업종별 임금조건 및 근로조건	16
1. 임금	6
2. 근로조건	17
제3장 어선원 고용실태에 관한 설문조사 결과	21
제1절 조사개요	21
제2절 조사결과	21
1. 고용실태	21
2. 외국인 어선원 실태	27
제4장 어선원 관련 제도와 문제점	37
제1절 선원법	37
1. 현황	37
2. 문제점	38
제2절 근로기준법	42
1. 현황	42

2. 문제점	45
제3절 어선법	47
1. 현황	47
2. 문제점	47
제4절 선박직원법	48
1. 현황	48
2. 문제점	48
제5절 외국인근로자 고용 등에 관한 법률	49
1. 현황	49
2. 문제점	52
제6절 ILO 어선원 노동협약	54
1. 현황	54
2. 문제점(협약 발효시 어선소유자 부담요건)	55
제7절 수산업법 등	57
1. 현황	57
2. 주거공간 확보에 관한 규정	58
3. 관련 규정	59
4. 문제점	61
제8절 기타	63

제5장 한·일간 선원법 비교 67

제1절 제정 및 목적	67
제2절 적용범위	67
제3절 법률의 구성	68
제4절 양 법률의 차이점	69
1. 총칙	69
2. 선내 질서 유지	70
3. 선원근로계약	70
4. 실업수당	71
5. 임금	72
6. 유급휴가	72
7. 선내급식과 안전 및 위생	73
8. 소년선원과 여자선원	73
9. 재해보상	74

10. 어선원의 직업안정과 교육훈련	74
11. 취업규칙	75
12. 송환보험가입	75

제6장 어선원 정책의 추진방향 85

제1절 기본방향	85
제2절 금후 어선원 관련 법 개정 시 검토 사항	87
1. 선원법	87
2. 근로기준법에 의한 어선원의 근로조건 개선 정책개발	89
3. 어선법에 의한 어선등록 업무 개선	90
4. 어선법·수산업법·수사자원보호령 등에 의한 확대 거주공간 제한 개선	90
5. 선박직원법 배제 선박 톤수 하향조정 대책	90
6. 외국인 어선원 정책 개선방안	91
제3절 어선원 관련 업무의 추진방향	93
1. 어선원 수급 및 교육정책	93
2. 어선원 복지정책	96
제4절 어선원 정책 수립을 위한 제도개선	99
1. 현행 선원법의 개정을 통한 어선원 정책의 추진근거 마련	99
2. 주요 정책별 추진근거	100
<부록 1> 일본 船員法	㉞
<부록 2> 선원직업안정법	㉟
<부록 3> 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령	㊱
<부록 4> 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령	㊲
<부록 5> 지정어선에 승무하는 선원의 유급 휴가에 관한 성령	㊳
<부록 6> 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령	㊴

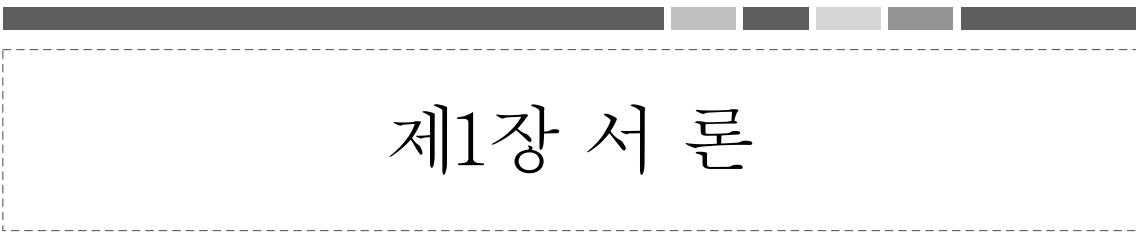
표 목차

<표 2-1> 연안어업 업종별·톤수별 척수	7
<표 2-2> 근해어업 업종별·톤수별 어선척수	8
<표 2-3> 톤급별·승선별 어선척수(2005년)	9
<표 2-4> 톤급별 출어일수 기준 어선척수(2005년)	9
<표 2-5> 20톤 이상 국적어선 및 해외취업어선의 어선원수(2007년)	0 1
<표 2-6> 업종별·직책별 승선원수(2007년)	0 1
<표 2-7> 20톤 미만 업종별 승선인원(추정)	1 1
<표 2-8> 국적별 외국인 어선원 고용현황(2007년)	2 1
<표 2-9> 연도별 외국인 어선원수	21
<표 2-10> 업종별 어선원 임금(2007년)	3 1
<표 2-11> 업종별 임금지급 형태	4 1
<표 2-12> 업종별 공동경비 지급현황	4 1
<표 2-13> 임금관련 개선사항	5 1
<표 2-14> 연근해 업종별 임금조건	6 1
<표 2-15> 업종별 근로조건	7 1
<표 3-1> 주요 연안어업 업종의 평균 승선인원에 관한 설문조사 결과	22
<표 3-2> 업종별·지역별 고용현황에 관한 설문조사 결과	32
<표 3-3> 선주의 승선여부에 관한 설문조사 결과	32
<표 3-4> 현재 내국인 고용 어선원의 출신지에 관한 설문조사 결과	42
<표 3-5> 현재 내국인 고용 어선원의 어업종사 경력에 관한 설문조사 결과	42
<표 3-6> 내국인 고용 어선원의 고용시기에 관한 설문조사 결과	52
<표 3-7> 내국인 고용어선원의 임금결정방식에 관한 설문조사 결과	52
<표 3-8> 임금결정방법별 월평균 어선원 임금에 관한 설문조사 결과	52
<표 3-9> 보험제의 경우 비조업시기 임금지급 여부에 관한 설문조사 결과	52
<표 3-10> 필요한 어선원의 확보여부에 관한 설문조사 결과	62
<표 3-11> 어선원난을 겪는 이유에 관한 설문조사 결과	6 2

<표 3-12> 외국인 고용경험에 관한 설문조사 결과	72
<표 3-13> 외국인 어선원에 대한 월임금에 관한 설문조사 결과	92
<표 3-14> 외국인 어선원 고용 희망에 관한 설문조사 결과	103
<표 4-1> 선원법과 근로기준법의 어선원 적용대상 비교	34
<표 4-2> 근로기준법 적용범위 규정	44
<표 4-3> 어선의 높이 규정	85
<표 5-1> 한·일 선원법비교	57
<표 6-1> 연도별 어선원 취업자수	39

그림 목차

<그림 3-1> 고용 경험이 있는 외국인 어선원의 국적에 관한 설문조사 결과	72
<그림 3-2> 외국인 어선원 확보경로에 관한 설문조사 결과	82
<그림 3-3> 외국인 어선원 고용 방식에 관한 설문조사 결과	82
<그림 3-4> 외국인 어선원에 대한 임금지급 방식에 관한 설문조사 결과	92
<그림 3-5> 비출어기 임금지급 방법에 관한 설문조사 결과	93
<그림 3-6> 어선원 고용확대 희망 인원수(현재 외국인 포함)에 관한 설문조사 결과	13
<그림 3-7> 외국인 고용확대 희망사유에 관한 설문조사 결과	13
<그림 3-8> 외국인 고용 축소희망 이유에 관한 설문조사 결과	23
<그림 3-9> 고용 확대 시 선호하는 외국인 어선원 국적에 관한 설문조사 결과	23
<그림 3-10> 외국인어선원에 대한 만족도에 관한 설문조사 결과	33
<그림 4-1> 외국인 어선원 수급구조	45



제1장 서론

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 연구목적

- 현행법상 어선원에 대한 관리는 선원법과 근로기준법으로 2원화되어 있는데 총 톤수 20톤 이상의 어선에 승선하는 어선원 경우 선원법의 적용을 받고, 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원에 대해서는 근로기준법의 적용을 받도록 되어 있음.
- 그런데 전자에 대해서는 그 동안 선원노조와 사용자 및 정부 간 계속 협의의 통해 개선을 해 오므로써 현재 크게 문제가 되고 있는 이슈는 많지 않음.
- 그러나 후자 경우 상시 종사자 5명 이상 근로자를 고용하는 사업장에 한해 적용을 하므로(근로기준법 제11조) 대부분 5명 미만을 고용하는 우리나라 어선어업의 현실을 감안할 때 적용대상 어선이 별로 없음.
 - 제주도와 부산의 근해연승어선, 제주도와 강원도의 복합어선(연안채낚기) 등이 20톤 미만으로서 선원 5명 이상을 고용하고 있음.
- 또한 현재 20톤 미만의 어선으로서 근로기준법의 적용을 받는 어선의 어선원에 대해서는 그 실태와 동 법의 조항이 현장에서 어떻게 적용되고 있는가 하는데 있어 그 실태조차 파악이 안 되고 있음.
- 한편 ILO 어선원 노동협약이 제정, 발효를 준비 중에 있는데 이에 대해서도 장기적으로 대비할 필요가 있고
 - 동 협약안에서는 어선의 거주구역 내 주요시설 기준 및 선내 근로환경에 관한 최저요건 등에 대한 규정도 포함되어 있음.
- 아울러 어선법이나 선박안전법 등 관련 법령에서도 어선원이 직간접적으로 영향을 받는 내용이 포함되어 있으므로 이를 어선원 정책과 조화시켜 미래지향적이고 지속가능한 어업정책을 추진해 나가야 할 것임.
- 따라서 본 연구에서는 이상에서 제기한 문제를 포함하여 어선원과 관련한 주요 이슈에 대하여 그 실태와 문제점을 분석하고, 개선방안을 제시하고자 함.

제2절 연구 방법

- 문헌조사
 - KMI, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구(2007년)
 - IMO, 어선원 노동협약

- 설문조사
 - 업종별 평균승선인원 조사 25건(전화조사)
 - 어선원 고용실태 및 외국인 어선원 실태조사 479건(시군을 통한 조사)

- 면접조사
 - 근해어업 선주대상 전화인터뷰
 - 원양업계 선주 측 전화 인터뷰
 - 20톤 미만 어선주 전화인터뷰

- 업무협의회
 - 근해어업 선주대상
 - 노조대상(10월 21일 중간보고 시)
 - 노조사무실 방문 2회
 - 농림수산식품부 어선인력과 수시 협의

- 현지조사
 - 통영지역 9월 25일~9월 30일

- 통계조사
 - 해양수산통계연보
 - 한국선원통계연보 등



제2장 어선원수, 임금 및 근로조건

제2장 어선원수, 임금 및 근로조건

제1절 어선척수 및 어선원

1. 어선척수

- 2007년 현재 연안어업의 업종별·톤수별 척수를 살펴보면, 연안어업의 총 어선척수는 57,825척인 것으로 나타났는데 1톤~5톤 미만의 연안어업 어선척수가 34,495척으로 가장 많았으며, 1톤 미만의 척수도 17,361척을 차지하고 있는 것으로 나타났음.
- 또한 업종별로는 연안복합 어선이 가장 많은 33,142척이고, 그 다음으로 연안자망 15,993척, 연안통발 7,330척의 순임.

<표 2-1> 연안어업 업종별·톤수별 척수

(단위: 척)

업종	톤수			
	1톤 미만	1~5톤 미만	5~10톤 미만	합 계
연안자망	4,808	9,528	1,657	15,993
연안안강망	14	107	377	498
연안선망	18	104	184	306
연안통발	1,361	5,320	649	7,330
연안들망	10	62	53	125
연안조망	12	247	165	424
연안선인망	2	2	3	7
연안복합	11,135	19,124	2,883	33,142
합 계	17,361	34,495	5,976	57,825

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.
농림수산식품부 내부자료.

- 2007년 현재 근해어업의 총 어선척수는 3,532척이며 그 중 20톤 이상 어선척수가 2,405척, 20톤 미만 어선척수가 1,167척을 차지하고 있는 것으로 나타났다.
- 근해어업 중 근해채낚기 어선이 631척으로 가장 척수가 많았고, 그 다음으로 근해연승 529척, 근해유자망, 기선권현망 어선이 각각 455척, 448척의 순으로 나타났다.
- 또한 20톤 미만 어선 중 기선권현망의 74척은 어탐선 등임.

<표 2-2> 근해어업 업종별·톤수별 어선척수

(단위: 척)

업종	톤 수		합 계
	20톤 미만	20톤 이상	
대형기선저인망(외끌이)	-	40	40
대형기선저인망(쌍끌이)	-	88	88
동해구기선저인망	-	42	42
중형기선저인망(외끌이)	-	42	42
중형기선저인망(쌍끌이)	-	18	18
대형트롤	-	60	60
동해구트롤	-	39	39
대형선망	-	191	191
소형선망	84	16	100
근해채낚기	141	490	631
기선권현망	74	374	448
근해유자망	211	244	455
근해안강망	72	190	262
근해봉수망	4	-	4
잠수기	237	-	237
근해통발	26	198	224
근해형망	117	5	122
근해연승	181	348	529
합 계	1,167	2,405	3,532

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.
농림수산식품부 내부자료.

- 2005년 기준 톤급별 승선인원별 어선척수 현황을 살펴보면, 동력선 중에서 48,122척인 92.5%가 어선원 4인 미만이 승선하고 있으며, 5인 이상 어선원이 승선하는 어선척수는 3,926척으로 전체의 7.5%에 불과함.
- 특히, 선원법의 적용을 받는 20톤 이상의 동력선 척수는 1,393척에 불과한 것으로 나타났음.

<표 2-3> 톤급별 · 승선별 어선척수(2005년)

구 분	동력선 척수	4인 미만	5인 이상
계	52,048	48,122(92.5)	3,926(7.5)
20톤 미만	50,655	47,945	2,710
20톤 이상	1,393	177	1,216

주: 2005년 통계청 자료(부정기 조사)로 동력선만 포함되어 있음

자료: 통계청, 2005년 어업총조사

- 2005년 기준 톤급별 출어일 기준 어선척수 현황을 살펴보면, 전체의 53.0%가 180일 이상 출어하고 있으며, 180일 이하로 출어하는 어선은 47.0%로 나타났음.

<표 2-4> 톤급별 출어일수 기준 어선척수(2005년)

구 분	총척수	출어일수 기준 척수	
		180일 미만	180일 이상
10톤 미만	49,986	23,987(48.0)	25,999(52.0)
10톤~20톤 미만	669	203(30.3)	466(69.7)
20톤 이상	1,393	251(18.0)	1,142(82.0)
합계	52,048	24,441(47.0)	27,607(53.0)

주: 2005년 통계청 자료(부정기 조사)로 동력선만 포함되어 있음

자료: 통계청, 2005년 어업총조사

2. 어선원수

1) 20톤 이상 어선

- 2007년의 경우 20톤 이상 국적어선 및 해외취업어선의 어선원수는 약 19천명인 것으로 나타났으며, 이 중 국적어선은 원양과 연근해를 포함해서 18,647명, 해외취업어선은 242명이 승선하고 있음.

<표 2-5> 20톤 이상 국적어선 및 해외취업어선의 어선원수(2007년)

(단위: 명)

구 분		합 계	승 선 원(명)		
			계	해기사	부 원
국적어선	소 계	18,647	18,647	5,802	12,845
	원 양	2,145	2,145	1,443	702
	연근해	16,502	16,502	4,359	12,143
해외취업어선		242	242	136	106
합 계		18,889	18,889	5,938	12,991

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

- 20톤 이상 어선의 승선원수 18,889명 중 항해사, 기관사, 통신사를 포함한 해기사는 총 5,938명이고, 부원수는 12,951명임.

<표 2-6> 업종별·직책별 승선원수(2007년)

(단위: 명)

구 분 조업형태	합 계	해 기 사				부 원			
		계	항해사	기관사	통신사	계	갑판부	기관부	조리부
합 계	18,889	5,938	2,955	2,677	306	12,951	10,273	1,475	1,203
선 망	4,032	1,421	706	657	58	2,611	1,841	507	263
저 인 망	1,903	553	276	250	27	1,350	872	303	175
트 롤	1,796	701	337	299	65	1,095	817	185	93
연 승	2,431	968	462	380	126	1,463	1,318	75	70
유 자 망	1,840	379	205	174		1,461	1,216	137	108
채 낚 기	3,556	1,134	572	540	22	2,422	2,060	122	240
봉 수 망	65	40	19	13	8	25	13	7	5
안 강 망	1,280	304	157	147		976	809	88	79
통 발	1,831	379	189	190		1,452	1,238	50	164
기 타	69	15	9	6		54	53	1	
수산물운반선	86	44	23	21		42	36		6

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

2) 20톤 미만 어선

- 20톤 미만 어선척수는 연안어선 57,825척과 근해어선 1,147척으로 총 58,972척인 것으로 나타났는데, 이들 선박에 종사하는 각 업종별 척당 평균 승선인원수를 조사한 후 여기에 어선척수를 곱해서 전체 승선인원수를 추정해 보면 다음의 <표 2-7>과 같음.
- 즉 연안어선 승선인원수는 약 101,562명, 20톤 미만 근해어선의 승선인원은 약 6,143명 정도 되는 것으로 추정됨.

<표 2-7> 20톤 미만 업종별 승선인원(추정)

(단위: 척)

업종	톤수	척수	척당 평균 승선인원수	전체	
				승선인원수	고용인원수 ¹⁾
연안어업	연안자망	15,993	2	31,986	12,794
	연안안강망	498	4	1,992	1,394
	연안선망	306	4	1,224	857
	연안통발	7,330	2	14,660	5,864
	연안들망	125	9	1,125	975
	연안조망	424	2	848	339
	연안선인망	7	2	14	6
	연안복합	33,142	1.5	49,713	9,943
	소계	57,825	-	101,562	32,172
20톤 미만 근해어업	소형선망	84	7	588	588
	근해채낚기	141	5	705	705
	기선권현망	74	3	222	22
	근해유자망	211	7	1,477	1,477
	근해안강망	72	8	576	576
	근해봉수망	4	5	20	20
	잠수기	237	4	948	948
	근해통발	26	9	234	234
	근해형망	117	4	468	468
	근해연승	181	5	905	905
	소계	1,147	-	6,143	6,143
합 계				107,705	38,315

주 1) 연안복합의 경우 전화조사 결과 1인 조업 또는 2인 부부조업이 대부분이므로 어선원수를 1.5명으로 가정하여 추정하였음

2) 순수고용인원수는 설문조사 결과, 자선장수 0.4명, 가족고용자수 0.8명을 적용하여 작성함

3) 외국인 어선원 고용현황

- 2007년 현재 외국인 어선원 고용현황을 살펴보면, 원양어선 3,696명, 연근해어선 2,877명으로 총 6,573명임.
- 이를 국적별로 살펴보면, 중국 국적의 어선원은 연근해어선에 많이 승선하고 있고, 인도네시아와 베트남 국적의 어선원은 원양어선에 많이 승선하고 있는 것으로 나타났음.

<표 2-8> 국적별 외국인 어선원 고용현황(2007년)

(단위: 명)

구 분	국 적 별								
	계	중 국	인도네 시아	베트남	미얀마	필리핀	캄보디아	키르키 즈스탄	기 타
원양어선	3,696	867	1,732	940	0	128	0	0	29
연근해어선	2,877	1,987	720	164	0	0	6	0	0
합 계	6,573	2,854	2,452	1,104	0	128	6	0	29

자료 : 해양수산부 · 한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

- 외국인 어선원수를 연도별로 살펴보면, 2000년 대비 2007년에는 소폭 증가한 것으로 나타났는데, 원양어업 외국인 어선원은 지속적으로 감소하고 있는데 반해, 연근해어업 외국인 어선원은 크게 증가하고 있는 것으로 나타남.

<표 2-9> 연도별 외국인 어선원수

(단위: 명)

연도	구분	관 리 현 황		
		계	원양어선	연근해어선
2000		5,726	5,112	614
2001		5,839	5,095	744
2002		5,323	4,063	1,260
2003		5,461	4,470	991
2004		5,250	4,194	1,056
2005		5,358	3,756	1,602
2006		5,651	3,719	1,932
2007		6,995	3,696	3,299(422)

주 : ()안의 숫자는 고용허가제로 입국한 20톤 미만의 외국인 어선원 수입.

자료 : 해양수산부 · 한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

제2절 어선원 임금 현황

1. 업종별 어선원 임금

- 업종별 어선원 임금을 살펴보면, 원양어선에 승선한 어선원의 월평균 임금이 3,493천원으로 가장 많은 것으로 나타남.
- 그 다음으로 해외취업어선 어선원의 월평균 임금이 3,207천원, 연근해어선 월평균 임금은 1,879천원으로 나타남.

<표 2-10> 업종별 어선원 임금(2007년)

(단위: 천원)

구분 업종	월 평균 임금			
	계	기본임금 (통상임금)	시간외수당 (생산수당)	상여금 기타
원양어선	3,493	1,417	1,859	217
연근해어선	1,879	1,047	804	28
해외취업어선	3,207	1,905	1,153	149

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

2. 업종별 임금지급형태

- 업종별 임금지급형태는 크게 고정급제, 깃가림제, 고정급비용깃가림제로 구분할 수 있는데, 고정급제는 일급제와 월급제의 형태로 지급되며 정치망어업과 기선권현망어업의 어선원에게 이와 같은 방법으로 지급되는 것으로 나타남.

<표 2-11> 업종별 임금지급 형태

구 분	급여지급 형태	업 종
고정급제	일급제, 월급제	정치망, 기선권현망
짓가림제	순수짓가림제	근해자망(고성, 삼천포, 통영), 근해통발, 잠수기, 근해연승어업
	최저임금제	근해안강망, 근해채낚기, 동해구기선저인망, 서남구기선저인망, 외끌이대형기선저인망, 동해구트롤어업
고정급비용짓가림제	고정급가산생산수당제	대형선망
	고정급비용짓가림제	근해자망(인천, 여수, 웅진), 쌍끌이대형기선저인망, 대형트롤어업

자료 : 해양수산부, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구, 2007

- 공동경비는 짓가림제를 부분적 또는 전면적으로 채택하고 있는 업종에 있어서 선원의 실질임금을 결정짓는 주요한 요인 중 하나로서 선주와 어선원이 공동으로 경비를 부담하고 있으며 주로 단체협약에 의해서 정해지고 있음.
- 업종별 짓가림제를 채택하는 업종의 공동경비 부담내역을 살펴보면, 일부 업종에 있어서는 사무비, 감가상각비 등 항목이 공동경비로 포함되어 있는 것으로 나타남.

<표 2-12> 업종별 공동경비 지급현황

구 분	외끌이 대형기저	동해구 기저	서남구 기저	근해 안강망	동해구 트롤	근해 자망	근해 채낚기	근해 연승	잠수기	근해 통발
어구비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
연료비	○	○	○	○	○	○		○	○	○
용기대	○	○	○	○	○	○		○	○	
얼음대	○	○	○	○	○	○		○		○
소모품비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
주부식비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
후생비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
수리비	○	○	○		○	○		○	○	○
사무비	○		○				○		○	○
판매비	○	○	○	○	○	○	○	○		○
감가상각비	○	○			○		○			
재해보상금	○									
공제료	○		○							

자료 : KMI, 어업재해보상 보험의 기준임금 조사 및 산정체계에 관한 연구, 2004

- 2007년에 KMI에서 수행한 『어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구』의 임금관련 개선사항에 대한 설문조사 결과 많은 어선원들은 기업에 무리가 있더라도 고정급과 보합제 비율을 모두 올려 전체 임금을 올려 줄 것을 희망하고 있음.
- 그러나 현재 수산업의 어려움을 인식하고 여건상 현재의 임금을 유지하되, 실질적인 혜택이 가능하도록 세제 등 정부지원이 필요하다는 입장을 견지하는 어선원도 상당부분 있는 것으로 파악됨.

<표 2-13> 임금관련 개선사항

문 항	빈도	%
① 기업에 무리가 있더라도 고정급과 보합제 비율을 모두 올려 전체 임금을 올려야 한다.	55	49.1
② 현재 어선원의 보합제 비율을 줄이더라도 고정급 수준을 올려야 한다.	22	19.6
③ 고정급을 줄이더라도 어선원의 보합제 비율을 올려야 한다.	8	7.1
④ 여건상 현재의 임금을 유지하되, 실질적인 혜택이 가능하도록 세제 등의 정부지원이 필요하다.	26	23.2
⑤ 기타	1	0.9

자료 : 해양수산부, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구, 2007

제3절 업종별 임금조건 및 근로조건

1. 임금

- 연근해어업의 업종별 임금은 단체협약으로 결정되며, 몇 개 업종의 단체협약서의 내용을 살펴보면 다음과 같음.
- 어선원 단체에서는 해당 선주와 단체협약을 맺고 주로 선주와 어선원의 보합제 비율을 50대 50으로 하고 있는 것으로 나타났으며, 각 직급별로 기본급을 자체적으로 정하고 있거나 국토해양부에서 고시한 월 고정급 이상을 지급한다는 협약내용에 담고 있는 것으로 나타남.
- 그러나 기선권현망 등 일부 업종에서는 일급을 지급하고 있으며, 부산 오징어 채낚기의 경우에는 선장과 기관장은 보합금을 지급하고 선원에 대해서는 팬당 어획수당을 지급하는 것으로 나타남.
- 또한 제주도 채낚기어업의 경우에는 조상기 설치시 노동강도가 미설치 어선보다 약하다는 이유로 보합비율을 선주 52, 선원 48의 비율로 지급하고 있음.

<표 2-14> 연근해 업종별 임금조건

어선원 단체	임금		
	기본급(천원)	비율보합	직급별 분배율
전국 근해오징어 채낚기 속초지회	선장, 기관장: 926 갑판장, 조기장, 사무장: 916 선원: 906	선주 : 50% 선원 : 50%	선, 기관장: 각 2깃 조장: 각 1깃 2부 선원: 1깃
갈치연승 어업 (제주특별자치도)	해양수산부에서 고시한 월 고정급 이상은 매월 지급	선주 : 50% 선원 : 50%	선, 기관장: 1깃5부 선원: 1깃
15톤 미만 채낚기, 통발, 자망 (제주특별자치도)	-	선주 : 50% 선원 : 50%	-
채낚기어업 (제주특별자치도)	해양수산부에서 고시한 월 고정급 이상은 매월 지급	조상기 설치시 선주 : 52% 선원 : 48%	조상기 설치시 선주: 2깃 기관장: 1깃8부 선원: 1깃
기선권현망	- 일급 - 제망사, 선,기관장1급/2급 : 60/55 망선, 화선선원, 어막근로자: 1급/2급/3급: 53/50/44	-	-

자료 : 해양수산부, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구, 2007


2. 근로조건

- 근로조건도 임금과 마찬가지로 각 업종별 선원노조와 선주들의 단체협약 사항으로 규정되어 있음.
- 대부분의 업종에서는 본인결혼식, 직계가족 사망 시, 본인 직계비속 길흉사 시 유급휴가를 주고 있는 것으로 나타났으며, 서남구기선저인망에서는 설, 추석휴가를 5일씩 실시하고 설 귀향비로 15만원을 지급하는 것으로 나타남.
- 작업시간과 관련해서는 어로작업 현장의 실정을 고려하여 선장이 선원을 휴식시킬 수 있게 하는 사항을 단체협약에 두고 있으며, 연승어업의 경우에는 선장이 어로작업 실정을 감안하여 1일 5시간 이상 연속 휴식시켜야 한다는 규정을 두고 있음.
- 또한 기선권현망의 경우에는 업종의 작업특성으로 인해 작업시간에 관한 규정으로 1일 근로(투망) 시간을 일출시부터 일몰시까지를 원칙으로 한다는 규정을 두고 있음.

<표 2-15> 업종별 근로조건

어선원 단체	휴가	작업시간
동해 선원 노동조합	본인결혼식 - 10일 본인가족 사망시 - 7일 본인 직계비속 길흉사시 - 5일 병역법에 의한 징소집 - 소요일자	어로작업 현장의 실정을 고려 선장이 선원을 휴식시킬 수 있음
연승어업 (동제주 선원노동조합)	본인결혼식, 배우자 사망시 - 7일 본인 및 배우자 직계 존비속 사망시 - 5일 본인과 배우자의 형제, 자매, 조부모 사망시 - 3일 본인 및 배우자 부모의 회갑, 자녀 결혼식 - 3일	선장은 어로작업 실정을 감안하여 1일 5시간 이상 연속 휴식시켜야 함
서남구기저 (여수해상산업 노동조합)	설, 추석 각 5일씩 휴가를 실시 (설귀향비로 15만원 지급)	-
기선권현망	본인결혼, 부모, 배우자 사망 - 10일(십만원 지급) 자녀 길흉사 - 5일(오만원 지급) 조부모, 배우자부모 등 사망 - 3일(오만원 지급) 형제 및 배우자 형제 결혼 - 1일(오만원 지급)	1일 근로(투망) 시간을 일출시부터 일몰시 까지를 원칙으로 함

자료 : 해양수산부, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구, 2007



제3장 어선원 고용실태에 관한
설문조사 결과

제3장 어선원 고용실태에 관한 설문조사 결과

제1절 조사개요

- 연안어업 업종 중 어선원 고용이 많은 안강망, 연안선망, 연안들망, 연안 채낚기 업종 등 4개 업종을 중심으로 조사를 실시함.
 - 주요 4개 업종을 제외한 업종은 어선의 규모가 크지 않을 뿐만 아니라 업종의 조업 특성상 어선원이 별로 필요 없거나 부부조업을 하고 있는 것으로 조사되어 제외하였음.
- 시군, 관련 어업협회 및 수협을 중심으로 설문지를 배포하였으며, 총 479매가 회수되었음.
 - 업종별로는 연안안강망 82매, 연안선망(양조망) 56매, 연안들망 26매, 연안채낚기 281매, 기타(업종표시 없음) 34매가 회수되었음.

제2절 조사결과

1. 고용실태

- 연안어업 업종 중 다소 규모가 큰 연안안강망, 연안선망(양조망), 연안들망, 연안 채낚기어선의 성어기 평균 승선인원은 자선장을 포함해서 평균 4.4명임.
 - 자선장을 제외한 가족어선원은 평균 0.8명인 것으로 조사되었으며, 외부고용 내국인 어선원이 평균 2.9명, 외국인 어선원이 0.3명인 것으로 나타났음.
 - 최근 고유가 등 수산업의 경영악화로 내국인 선원고용이 힘든 사정임을 고려해 볼 때, 상대적으로 외국인 어선원의 고용이 매우 부족하여 현지에서는 이들 업종에 외국인 어선원 고용을 희망하고 있음.
- 그러나 비성어기의 자선장 포함 총 승선인원은 2.3명에 불과하여 어한기는 약 절반가량만을 고용하는 것으로 나타났음.

<표 3-1> 주요 연안어업 업종의 평균 승선인원에 관한 설문조사 결과

구 분		인원수
성어기	총 승선원수(자선장 포함)	4.4
	소계	4.0
	가족 어선원(자선장 제외)	0.8
	비가족 외부 고용 내국인 어선원	2.9
	외국인 어선원 고용	0.3
비성어기	총 승선인원(자선장 포함)	2.3

- 업종별·지역별 고용현황을 살펴보면, 연안안강망의 경우 전북지역은 총 승선원수가 3.9명, 충남지역은 3.2명을 나타냈으며, 전북은 외부 어선원이 2.3명으로 충남지역보다 많았고, 어한기에는 전북과 충남지역이 각각 2.9명, 2.3명을 고용하는 것으로 나타남.
- 연안선망의 경우에는 연안어업 업종 중 가장 총 승선원수가 많은 업종으로서 전남지역과 경북지역이 각각 14.8명, 14.0명을 고용하는 것으로 나타났으며, 경북지역 연안선망은 어한기에도 10명 이상을 고용하고 있는 것으로 조사되었음.
- 연안들망의 경우에는 경남지역의 총 승선원수가 가장 많은 13.2명으로 나타났으며, 이 지역에는 외부고용 어선원이 12.2명에 달하는 것으로 조사되었고, 제주지역 연안들망은 외국인 어선원이 2명 이상 고용되어 있는 것으로 나타났음.
- 연안채낚기의 경우 강원, 제주, 전북의 총 승선원수가 각각 4.8명, 4.5명, 1.8명으로 조사되었으며, 제주지역의 연안 채낚기어업에는 외국인 어선원을 2명 이상 고용하는 있는 것으로 나타났음.

<표 3-2> 업종별·지역별 고용현황에 관한 설문조사 결과

(단위: 명)

업종	지역	성어기				어한기
		총승선원수	가족	외부	외국인	
연안안강망	전북	3.9	1.5	2.3	1.7	2.9
	충남	3.2	1.6	1.6	1.5	2.3
	평균	3.6	1.6	2.0	1.6	2.6
연안선망	전남	14.8	2.3	12.8	0.0	4.5
	경남	6.9	2.8	6.3	1.8	3.2
	경북	14.0	0.0	14.0	0.3	10.0
	평균	11.9	1.7	11.0	0.7	5.9
연안들망	전남	7.4	1.7	6.9	0.0	8.0
	경남	13.2	1.8	12.2	0.0	1.5
	제주	5.0	2.3	5.3	2.0	3.2
	평균	8.5	1.9	8.1	0.7	4.2
연안채낚기	강원	4.8	1.9	3.5	1.0	3.1
	제주	4.5	1.0	3.0	1.5	3.7
	전북	1.8	1.1	2.0	2.0	1.5
	평균	3.7	1.3	2.8	1.5	2.8

- 선주의 81.7%는 직접 승선하는 것으로 나타났으며, 18.3%만이 승선하지 않는 것으로 조사됨.

<표 3-3> 선주의 승선여부에 관한 설문조사 결과

구 분	빈 도(명)	%
승선함	366	81.7
승선하지 않음	82	18.3
합 계	448	100.0

- 현재 고용하고 있는 내국인 고용 어선원의 출신지의 56.7%는 같은 마을 또는 인근 마을에서 어업 종사 경험이 있는 경험자인 것으로 조사되었으며, 그 다음으로 외지출신이 26.2%, 마을 내 혹은 인근 마을에서 어업종사 경험이 없는 무경험자가 17.1%를 차지하고 있는 것으로 나타났음.
- 수산업 중 어로어업은 고도의 체력과 기술이 필요하고, 팀워크가 중요한 업종이므로 어업종사 경험이 없는 무경험자 또는 외지출신 고용 어선원이

조업 환경에 적응하기 매우 힘들 수 있으며, 조업의 생산성이 낮을 것으로 판단됨.

<표 3-4> 현재 내국인 고용 어선원의 출신지에 관한 설문조사 결과

출 신 지	%
같은 마을 또는 인근 마을에서 어업 종사 경험자	56.7
마을 내 혹은 인근 마을에서 어업 종사 경험이 없는 자	17.1
외지 출신	26.2
합 계	100.0

- 현재 내국인 고용 어선원은 동일어업 종사 경험자가 60.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 기타 어업 종사 경험자가 21.2%로 많았으며, 어업종사 경험이 없는 무경험자도 18.0%를 차지하는 것으로 나타났음.

<표 3-5> 현재 내국인 고용 어선원의 어업종사 경력에 관한 설문조사 결과

출 신 지	%
동일 어업 종사 경험자	60.9
기타 어업 종사 경험자	21.2
어업 종사경험이 없는자	18.0
합 계	100.0

- 내국인 고용 어선원은 직업소개소를 통하거나 인근 지역의 이웃 또는 지인의 소개, 일간지 또는 광고지의 광고를 통해서 주로 고용하는 것으로 조사되었음. - 이 밖에 타 선주의 소개, 어촌계사무실을 통해서, 인근 마을사람들을 설득해서 등 다양한 방법으로 어선원을 구하기 위해 노력하는 것으로 나타났음.
- 현재 내국인 고용 어선원의 고용시기와 관련해서는 성어기에만 고용하는 경우가 72.1%로 대다수를 차지하고 있으며, 어한기에도 고용하는 경우는 27.9%인 것으로 나타났음.
- 따라서 어선원의 대다수인 72.1%가 고용의 안정성이 없고, 1명의 어선원을 평균 고용하는 기간은 11.1개월 인 것으로 조사되었음.

<표 3-6> 내국인 고용 어선원의 고용시기에 관한 설문조사 결과

고 용 시 기	빈도(명)	%
성어기에만 고용함	238	72.1
어한기에도 고용함	92	27.9
합 계	330	100.0

- 내국인 고용 어선원에 대해 보험제를 적용하는 경우는 전체의 47.6%로 가장 많았으며, 고정급제 36.3%, 보험제와 고정급제를 병행하는 경우가 16.1%인 것으로 나타났음.

<표 3-7> 내국인 고용어선원의 임금결정방식에 관한 설문조사 결과

고 용 시 기	빈도(명)	%
보험제	160	47.6
고정급제	122	36.3
보험제와 고정급제 병행	54	16.1
합 계	336	100.0

- 임금결정방법별 월평균 어선원 임금은 보험제의 경우에 136만원으로 고정급제의 167만원 보다 낮은 것으로 조사되었음.

<표 3-8> 임금결정방법별 월평균 어선원 임금이 관한 설문조사 결과

(단위: 만원)

구 분	보험제	고정급제
선원임금	136	167

- 보험제의 경우 조업을 하지 않는 기간 동안 임금지급 여부에 대한 조사에서 임금을 지급하지 않는다고 답변한 경우가 70.6% 였으며, 지급하는 경우는 29.4%에 불과한 것으로 나타났음.

<표 3-9> 보험제의 경우 비조업시기 임금지급 여부에 관한 설문조사 결과

임금지급 여부	빈도(명)	%
지급하지 않음	168	70.6
지급함	70	29.4
합 계	238	100.0

- 성어기 1회 출어 시 평균 2일을 조업하고 1일 평균 10시간을 조업하고 있는 것으로 나타났음.
- 필요한 어선원을 확보하고 있는지에 대해 조사한 결과 어선원이 부족하다고 밝힌 응답자가 전체의 74.3%를 차지하고 있으며, 필요한 만큼 어선원을 확보하고 있다는 의견을 제시한 응답자는 25.7%에 불과하여 대부분의 선주들이 인력난을 겪고 있는 것으로 나타났음.

<표 3-10> 필요한 어선원의 확보여부에 관한 설문조사 결과

구 분	빈도(명)	%
필요한 만큼 확보하고 있음	100	25.7
부족함	289	74.3
합 계	389	100.0

- 어선원 난을 겪는 이유에 대한 설문에서 어선원이 되고자 구직하는 사람이 없기 때문이라고 응답한 경우가 66.3%로 가장 많았으며, 경영악화로 인해 고용하기가 어렵다는 의견도 27.9%로 높게 나타났음.
- 이와 같이 최근에는 어선원을 구하기도 어려울 뿐만 아니라 경영악화로 인해 어선원을 고용하고 싶어도 못하는 경우가 많음.

<표 3-11> 어선원난을 겪는 이유에 관한 설문조사 결과

구 분	빈도(명)	%
어선원이 되고자 희망하는 사람이 없음	197	66.3
경영악화로 고용애로	83	27.9
기 타	17	5.7
합 계	297	100.0

- 마지막으로 내국인 어선원 고용과 관련하여 발생하는 애로사항은 어선원을 구하기 어렵다는 점, 어선원을 구한다 하더라도 임금이 상승하여 더 이상 고용할 수 없다는 점, 유류비 상승 등 경영이 악화되어 고용이 어렵다는 점 등이 있는 것으로 나타났음.

2. 외국인 어선원 실태

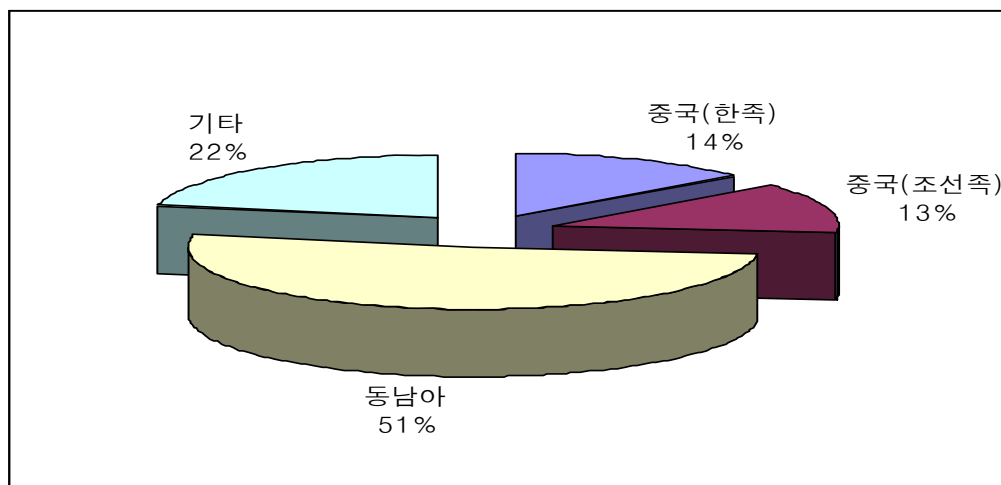
- 외국인 고용과 관련하여서는 고용 경험이 있는 경우가 전체의 18.5%에 불과한 것으로 나타났고, 81.5%는 외국인을 전혀 고용해 본 적이 없는 것으로 나타났음.
- 이는 20톤 미만의 외국인 고용을 노동부에서 주관하면서 배정인원이 적을 뿐만 아니라 외국인들도 어선원이라는 직업이 힘들다고 인식하기 때문인 것으로 판단됨.

<표 3-12> 외국인 고용경험에 관한 설문조사 결과

구 분	빈도(명)	%
고용 경험이 있음	81	18.5
고용 경험이 없음	356	81.5
합 계	437	100.0

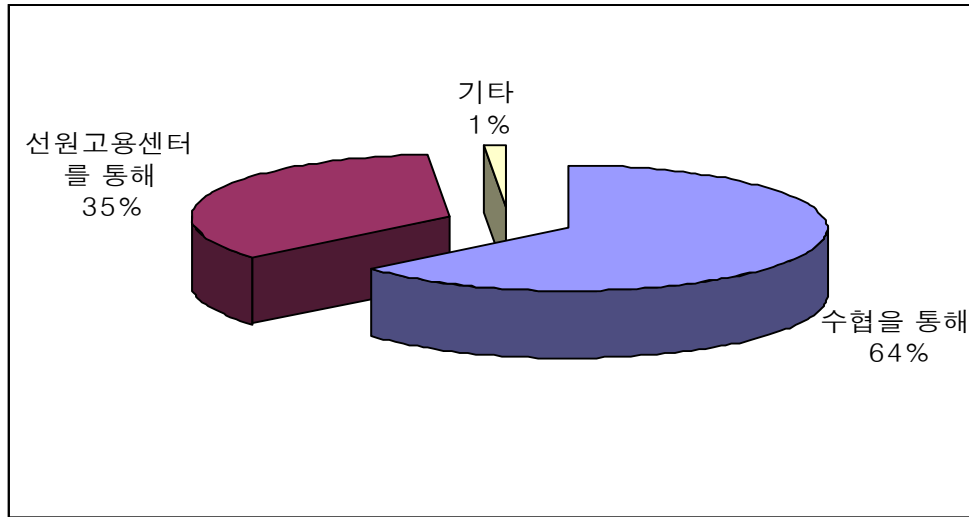
- 고용경험이 있는 외국인 어선원의 국적은 동남아 출신 외국인 어선원이 51%로 가장 많았으며, 상대적으로 중국 한족과 중국 조선족은 각각 14%와 13%로 동남아 지역 국가의 어선원에 비해 적은 것으로 나타났음.

<그림 3-1> 고용 경험이 있는 외국인 어선원의 국적에 관한 설문조사 결과



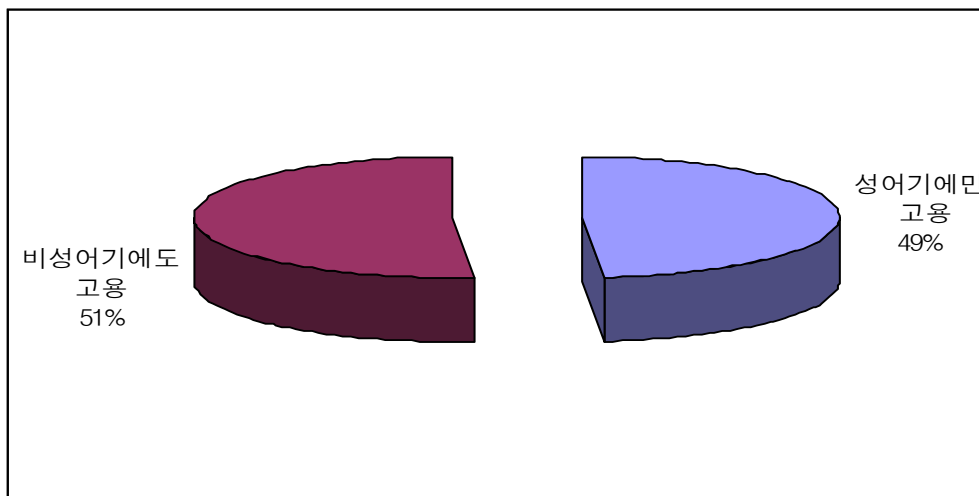
- 외국인 어선원을 고용한 경험이 있는 선주들의 외국인 어선원 고용경로는 주로 수협을 통해서 이루어지는 경우가 64%로 가장 많았으며, 선원고용센터를 통해서 확보하는 경우도 35%에 달하는 것으로 나타났음.

<그림 3-2> 외국인 어선원 확보경로에 관한 설문조사 결과



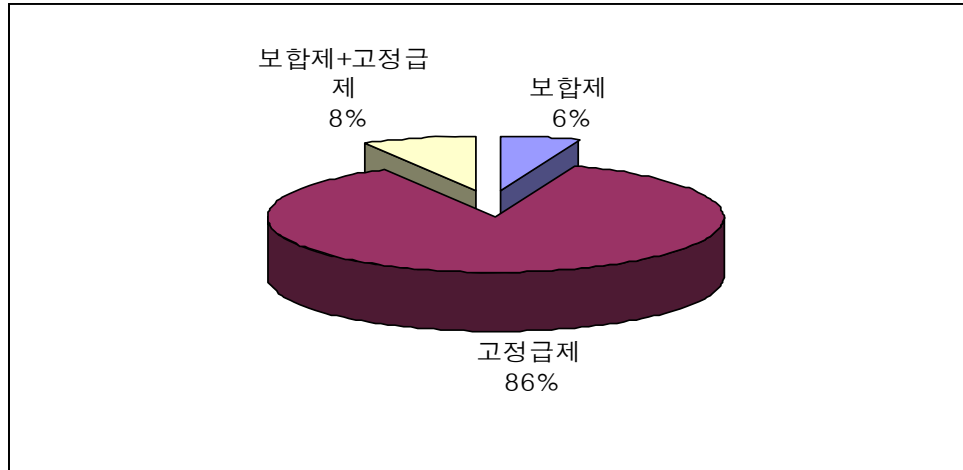
- 외국인 어선원의 고용 방식은 어한기에도 고용하는 경우가 51%이고, 성어기에만 고용하는 경우가 49%에 달해 한국에서 외국인 어선원이 지속적으로 안정적인 직업을 가지기가 힘든 것으로 나타났음.

<그림 3-3> 외국인 어선원 고용 방식에 관한 설문조사 결과



- 외국인 어선원에 대한 임금지급 방식은 고정급제가 86%로 가장 많았으며, 보합제와 고정급제를 병행하는 경우는 8%, 보합제로만 지급하는 경우는 6%에 불과한 것으로 나타났음.

<그림 3-4> 외국인 어선원에 대한 임금지급 방식에 관한 설문조사 결과



- 외국인 어선원에 대한 임금을 살펴보면, 보합제로 지급하는 경우 월임금은 121.7만원인 것으로 나타났으며, 고정급제 지급 시에는 월 95.3만원을 지급하는 것으로 나타났음.

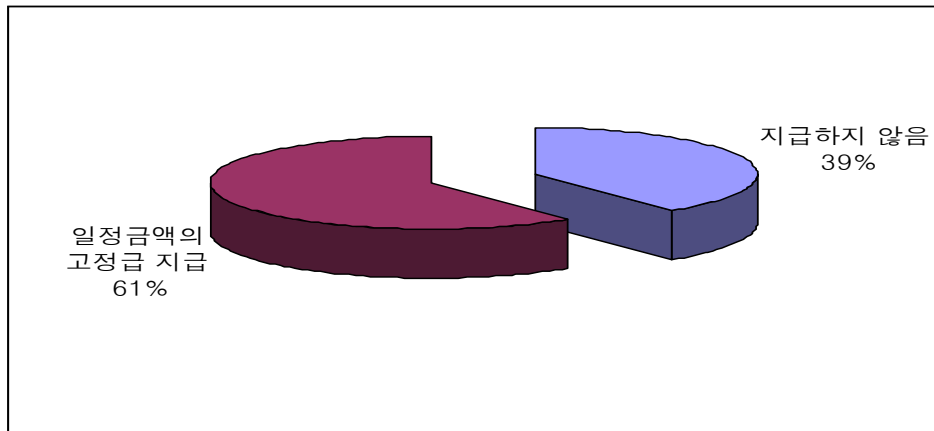
<표 3-13> 외국인 어선원에 대한 월임금에 관한 설문조사 결과

(단위: 만원)

구 분	보합제	고정급제
월임금	121.7	95.3

- 외국인 어선원에 대한 금어기시 임금지급 방법은 일정금액의 고정급을 지급하는 경우가 61%이고, 지급하지 않는 경우도 39%에 달하는 것으로 나타나서 외국인의 직업안정을 확보하는 것이 어려운 것으로 판단됨.

<그림 3-5> 비출어기 임금지급 방법에 관한 설문조사 결과



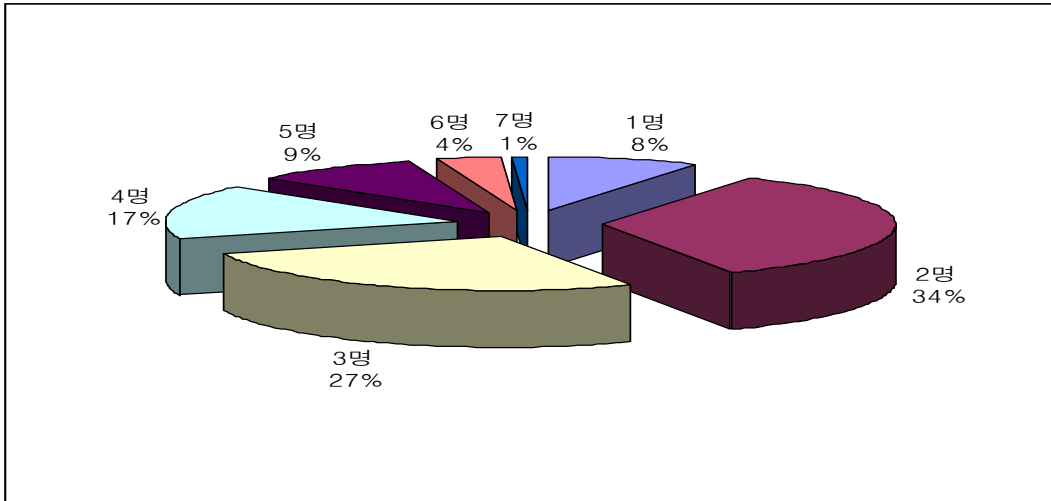
- 외국인 어선원 고용희망에 관한 조사에서 연안어업 선주의 67.9%가 확대할 생각이 있는 것으로 나타났으며, 현상 유지할 의사가 있는 선주도 29.6%에 달하는 것으로 나타났음.

<표 3-14> 외국인 어선원 고용 희망에 관한 설문조사 결과

구 분	빈도(명)	%
확대할 생각임	108	67.9
현상 유지	47	29.6
줄일 생각임	4	2.5
합 계	159	100.0

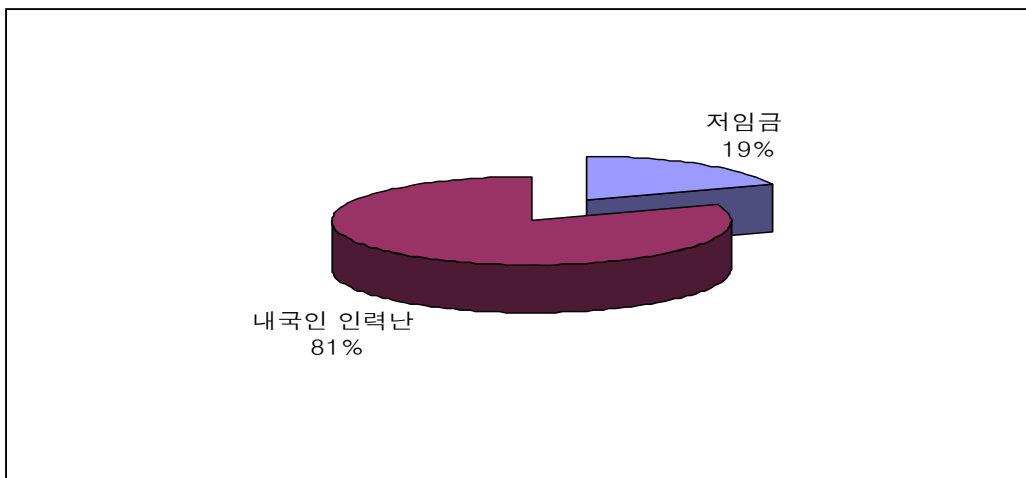
- 현재 고용되어 있는 외국인 어선을 포함하여 어선원 고용확대 희망 인원 수는 2명이 34%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3명이 27%, 4명이 17%로 나타났다.

<그림 3-6> 어선원 고용확대 희망 인원수(현재 외국인 포함)에 관한 설문조사 결과



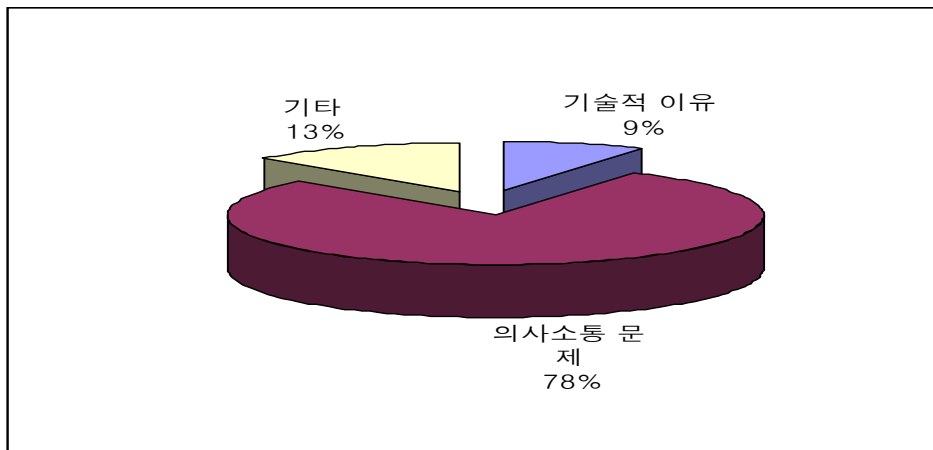
- 외국인의 고용확대를 희망하는 선주의 외국인 고용을 희망하는 사유는 내국인 인력난 때문이라고 응답한 경우가 81%로 가장 많았으며, 저임금 때문이라는 이유가 19%인 것으로 나타났다.

<그림 3-7> 외국인 고용확대 희망사유에 관한 설문조사 결과



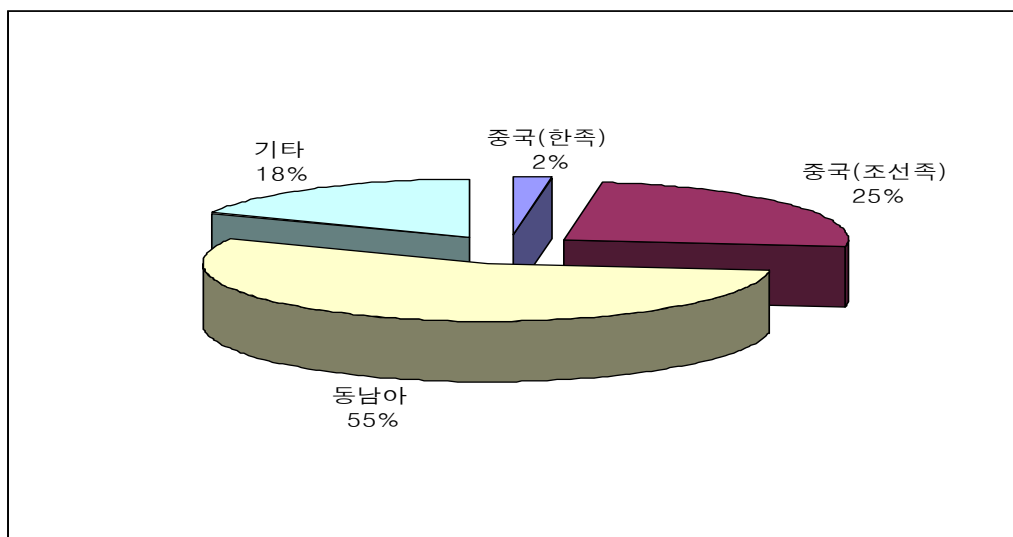
- 외국인 고용을 축소하고자 하는 선주의 경우에는 외국인 어선원의 의사소통 문제가 78%로 가장 심각한 것으로 나타났고, 기술적인 이유는 9%에 불과한 것으로 조사됨.
- 기타 외국인 어선원의 도주, 이탈문제 등으로 인해 고용을 꺼리는 것으로 나타났음.

<그림 3-8> 외국인 고용 축소희망 이유에 관한 설문조사 결과



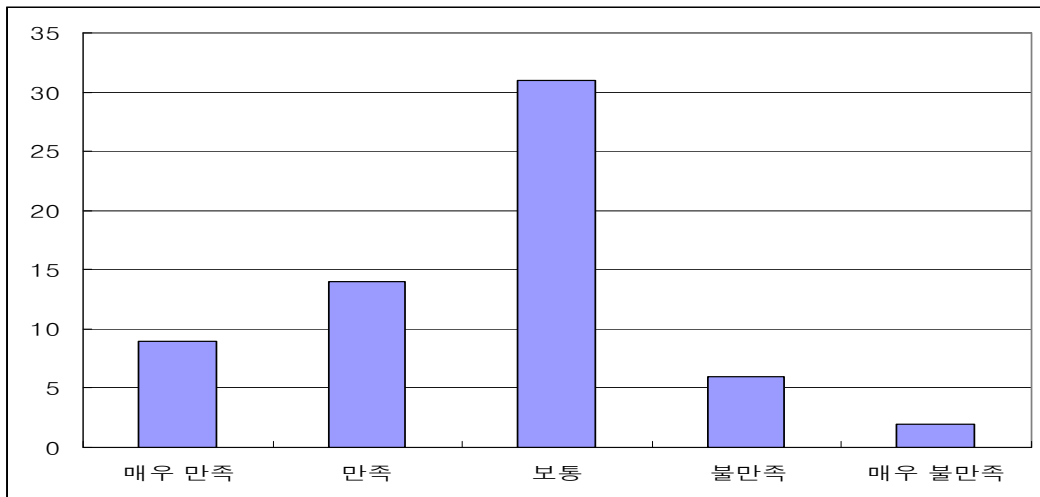
- 외국인 어선원 고용 또는 고용 확대 희망 시 선호하는 국적은 동남아 국적의 어선원이 55%로 많은 것으로 나타났으며 의사소통이 가능한 중국 조선족의 경우에는 25% 정도만 선호하여 예상과는 다른 결과가 나타났음.

<그림 3-9> 고용 확대 시 선호하는 외국인 어선원 국적에 관한 설문조사 결과




- 외국인 고용에 대한 만족도는 보통이라고 응답한 응답자가 가장 많았으며, “불만족”이나 “매우불만족” 응답자 보다 “매우 만족”이나 “만족”이라고 답한 응답자가 많은 것으로 나타났다.
- 그러나 불만족이라고 답한 응답자들은 어선원의 도주, 의사소통의 문제, 수급이 원활하지 않다는 점 등과 함께 어한기에도 고정급을 지급해야 하고, 필요시에 고용하고자 할 경우 신청에서 고용 시까지의 시간이 오래 걸리고, 제 때 고용하지 못하는 점이 불만인 것으로 나타났다.

<그림 3-10> 외국인어선원에 대한 만족도에 관한 설문조사 결과



- 따라서 외국인 고용 시 신청 후 1년간의 의무적으로 고용할 수 있도록 해줄 것과 고용 이후 어한기에는 타 업종에서 일자리를 승계할 수 있는 시스템을 갖추어 줄 것으로 희망함.
- 이 밖에 외국인 어선원의 사전교육 후 현장투입, 의사소통이 가능한 외국인 어선원 배정 등을 희망하고 있음.



제4장 어선원 관련 제도와 문제점

제4장 어선원 관련 제도와 문제점

제1절 선원법

1. 현황

- 선원법은 선원의 직무, 근로조건의 기준, 직업안정 및 교육·훈련에 관한 사항 등 선원에 관한 전반적인 사항을 규정함으로써 선원에 관한 기본법적인 성격을 가지고 있음.
- 2008년 법률 제8852호로 일부 개정이 되어 2008년 6월 28일부터 시행에 들어갔으며 본문(총 15 장, 148 조)과 부칙으로 이루어져 있음.
- 제1장은 총칙으로서 목적, 적용범위, 정의 등으로 구성되어 있고(제1조~5조), 제2장은 선장의 직무와 권한에 관한 사항으로서 지휘명령권, 선박위험시의 조치, 조난선박의 구조 등으로 구성되어 있음(제6조~22조)
- 제3장은 선내질서의 유지에 관한 사항으로서 해원의 징계, 쟁의행위의 제한 등으로 구성되어 있고(제23조~27조), 제4장은 선원근로계약에 관한 사항으로서 근로조건의 명시, 선원근로계약의 해지, 실업수당, 선원수첩 등으로 구성되어 있음(제28조~46조).
- 제5장은 임금에 관한 사항으로서 임금의 지급, 퇴직금제도 등으로 구성되어 있으나 특히 제52조에서는 어선원의 임금에 대한 특례규정을 두고 있음(제47조~54조).
- 제6장은 근로시간 및 승무정원에 관한 사항으로서 근로시간 및 휴식, 시간외 근로수당 등, 예비원 등으로 구성되어 있고(제55조~66조), 제7장은 유급휴가에 관한 사항으로서 유급휴가의 일수, 유급휴가의 부여방법 등으로 구성되어 있는데 특히 제72조에서는 어선원의 유급휴가에 대한 특례를 규정하고 있음(제67조~73조).
- 제8장은 선내급식과 안전 및 위생에 관한 사항으로서 선내급식비, 안전 및 위생, 의료관리자, 건강진단서 등으로 구성되어 있음(제74조~79조).
- 제9장은 소년선원과 여자선원에 관한 사항으로서 미성년자의 능력, 사용

제한, 야간작업의 금지 등으로 구성되어 있고(제80조~84조), 제10장은 재해보상에 관한 사항으로서 요양보상, 장해보상, 유족보상, 장제비 등으로 구성되어 있음(제85조~98조).

- 제11장은 선원의 직업안정 및 교육훈련에 관한 사항으로서 선원의 구직 및 구인등록, 선원관리사업, 선원인력수급관리, 선원의 교육훈련 등으로 구성되어 있음(제99조~108조).
- 제12장은 취업규칙에 관한 사항을 제109조~112조에 규정하고 있고, 제13장은 감독에 관한 사항으로서 외국선박의 감독, 선원근로감독관이 권한, 사법경찰권 등으로 구성되어 있음(제113조~122조)
- 제13장의 2는 한국선원복지고용센터에 관한 사항으로서 설립, 사업, 지도·감독 등으로 구성되어 있고(제122조의 2~122조의 10), 제14장은 보칙으로서 양도 또는 압류의 금지, 외국정부에 대한 협조, 권한의 위임·위탁 등으로 구성되어 있음(제123조~130조의 3)
- 제15장은 벌칙에 관한 사항으로서 제131조~148조에서 사례별 벌칙에 관한 세부조항을 규정하고 있음.
- 이상과 같은 선원법의 중요 사항에 대한 구체적인 내용은 제4장에서 일본의 선원 관계법과 비교를 하면서 다시 살펴보기로 함.

2. 문제점

가. 20톤 미만 선박의 적용배제

- 선원법에서는 20톤 미만의 연근해 어선에 대해서는 적용을 배제하고 있는데 어선원및어선재해보상보험법에서도 5톤 미만의 어선에 대한 적용을 배제하고 있음.
- 그러나 국내 연근해 어선 중 20톤 미만이 전체의 96%를 차지하여, 선원법에 의할 경우 대부분의 어업경영체가 법률 적용 대상에서 제외되는 결과를 가져오게 됨.

나. 근로시간 및 승무정원에 관한 규정

- 선원법 제55조에서 제66조까지 근로시간 및 승무정원에 대해 규정하고 있으나, 어선원에 대해서는 법 제66조에 의해 적용 배제하고 있음. 즉 어선원에 대한 근로시간 및 승무정원에 대해서는 법률에 의해 보호되지 않고 있음.
- 그러나 일본에서는 「지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령」으로 별도로 규정하고 있고, ILO에서도 어선원노동협약은 회원국이 안전항해 및 운항을 위한 배승기준과 어선원의 휴식시간에 관한 규정을 마련하도록 하고 있음(동 협약 제13조 및 제14조).

다. 퇴직금 제도

- 어선은 주로 어기별 계약을 하고 승하선이 빈번하게 이루어지므로 현행 제도 적용 시 여러 가지 문제점이 발생하고 있음.
- 즉 현행 선원법 51조(퇴직금제도)에 의하면 1년 이상 승선한 선원이 퇴직하는 경우 계속근로연수 1년에 대하여 30일 분, 6개월 이상 1년 미만인 선원에 대해서는 20일분의 승선평균임금을 퇴직금으로 지급토록 되어 있음.
- 또한 퇴직금의 산정을 위한 계속근로연수가 1년 이상인 선원의 계속근로연수의 계산에 있어서 1년 미만의 단수가 있는 경우 6월 미만은 6월로, 6월 이상은 1년으로 본다 고 규정하고 있음(선원법 제51조 제3항).
- 연근해어선 경우 통상 10~11개월 또는 1년 단위로 근로계약을 하고, 실제 근무는 근로계약기간에 못 미치는 경우가 있는가 하면 1년을 초과하여 근무하는 경우도 있음.
- 그런데 실제 근무기간이 1년을 하루라도 초과할 경우(6월 미만) 선박소유자는 15일 분의 퇴직금을 추가로 지불해야 하는데 일반적으로 선원은 퇴직금 수령 후 1개월 이내에 다시 계약을 체결함.
- 따라서 이 선원이 재계약 후 6개월 이상 1년 미만만 근무하면 승선평균임금의 30일분에 해당하는 퇴직금을 받게 되고, 1년을 하루라도 초과하여(6월 미만) 근무하면 승선평균임금의 15일분을 퇴직금으로 추가로 받게 됨.

- 이 경우 선주로서는 2년을 전후로 승선평균임금의 60~90일분의 퇴직금을 지불해야 하는 결과를 가져옴.
- 한편 일부 연근해업종과 제주도 어선어업(연근해 연승 및 복합 또는 채낚기어업)의 대부분은 어선원의 임금을 비율급으로 결정하고 있는데, 이 경우에도 퇴직금을 지불해야 하는 점에는 논란의 여지가 있음.
 - 비율급으로 임금을 정하는 어선의 경우 이론적으로는 어선원이 피고용자라기 보다는 일반 기업의 주주와 같은 입장이기 때문임.

라. 최저임금제도

- 1999년부터 시작된 선원의 최저임금제도는 2008년 현재 98.3만원으로 육상근로자 85만원에 비해 13만 원 정도 높음.
- 해상근로자의 노동환경의 열악성을 고려할 때 육상근로자의 최저임금보다 높아야 함은 당연할 수 있으나 수산업 임금제도의 특성 상 형평성 문제가 될 수 있음.
- 현행 선원법 제52조 제1항에 의하면 “어선원의 임금은 월 고정급 및 생산수당으로 하거나 비율급으로 할 수 있다”라고 되어 있음.
- 한편 제52조 제3항에 의하면 어선원의 임금을 비율급으로 하는 경우에 어선소유자는 어선원에게 월 고정급에 해당하는 금액을 미리 지급해야 하되 이 경우 비율급의 월액이 월 고정급에 미달하는 때에는 미리 지급한 월 고정급에 해당하는 금액을 비율급의 월액으로 본다고 되어 있음.
- 그러나 월 고정급 및 생산수당을 임금으로 채택하고 있는 어선(또는 업종)의 경우 월 고정급 외에 통상 어획고의 10%에 해당하는 생산수당을 별도로 지불해야 하므로 비율급 임금방식을 채택하는 어선에 비해 상대적으로 불리함.

마. 유급휴가제도

- 현행 선원법 제72조와 동 법 시행규칙 제44조 및 제46조의 4에 의하면 원양어업, 대형선망 및 대형기선저인망어업에 있어서 어선원이 동일 사업

체에서 1년 이상 승무한 경우에는 15일의 유급휴가를 주어야한다 라고 되어 있음.

- 그러나 어선어업의 특성 상 기상이 악화될 때 조업을 하지 못하고, 위판이나 어선수리 시에는 실제 작업을 하지 못하고 휴식상태에 있으며, 조업을 계속하는 중에 유급휴가를 요청할 경우 원활한 조업이 곤란한 경우가 발생하게 됨.

바. 선원복지고용센터의 기능

- 선원법 제99조 및 제122조의 3에 의하면 선원고용복지센터는 선원의 취업 알선·모집 등에 관한 업무를 할 수 있도록 되어 있고, 선원을 고용하고자 하는 자는 동 기관에 구인등록을 하도록 되어 있음.
- 또한 동 법 제101조에는 누구든지 공급계약에 의하여 선원을 선박소유자에게 공급하는 사업을 할 수 없다고 되어 있으며, 제102조에는 선원의 모집·채용과 관련하여 선원으로부터 보수를 수령할 수 없도록 규정하고 있음.
- 그런데 출어시간을 사전에 정확히 정할 수 없는 수산업의 특성 상 선원의 고용은 신속을 요하나 고용센터를 통해서는 적기에 선원을 소개받을 수 없으므로 동 센터가 어선원의 고용과 관련해서 실질적인 도움을 주지 못하고 있음.
- 따라서 현재 대부분의 선주가 직업소개소를 통해 어선원을 공급받고 있고, 이 과정에서 어선원들이 상당한 금액을 소개소에 지불하고 있음.

사. 건강진단서 위반 과태료 부과

- 현재 선원법 제79조(건강진단서) 및 제146조(과태료)에 의거, 선박소유자는 의료법에 의한 병원급 이상의 의료기관 또는 국토해양부령이 정하는 기준에 적합한 의원의 의사가 승무에 적당하다고 것을 증명한 건강진단서를 가진 자가 아니면 선원으로 승무시켜서는 안 된다고 규정하고 있음.
- 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

- 또한 선원법 시행규칙 제54조에 의하면 연근해어업의 일반건강진단의 유효기간은 1년으로 하되, 항행 중 검사유효기간이 만료된 때에는 그 항해가 종료될 때까지로 되어 있음.
- 반면 일반기업체 경우 사무직에 종사하는 근로자에 대해서는 2년에 1회 이상 건강진단을 실시하고 그 외의 근로자는 1년에 1회 이상 건강진단을 실시하도록 하고 있음.
- 따라서 영세한 선박소유자에 대해 일반기업체와 비슷하게 건강진단을 실시하도록 하는 것은 다소 무리가 있고, 특히 승선 전에 건강진단을 할 것을 요구하는 것은 선원법의 규정이 산업안전보건법에 비해 더 엄격함을 보여주고 있음.

제2절 근로기준법

1. 현황

가. 적용범위

- 어선원들 중에서 20톤 이상의 어선원은 선원법의 적용을 받지만 20톤 미만의 어선원은 근로기준법의 적용을 받고 있음.
 - 따라서 근로기준법에 대한 검토를 통해 20톤 미만 어선원의 근로기준법 적용여부 및 문제점 등을 파악할 필요가 있음.
- 20톤 미만 어선원의 경우 근로기준법의 적용대상이 되고 있으나 근로기준법 제11조(적용범위)의 규정에 의해서 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 하고 있으며, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대해서는 적용되지 않도록 규정하고 있음.
- 따라서 근로기준법은 20톤 미만 5인 이상 상시 고용 어선원에 대해서만 적용되고, 근로시간, 휴게, 휴일의 규정은 적용이 제외됨.

<표 4-1> 선원법과 근로기준법의 어선원 적용대상 비교

구 분		내 용
근로기준법	적 용	20톤 미만 5인 이상 상시(별표1 제외) 어선원
	적용 제외	근로시간, 휴게, 휴일 규정
선원법	적 용	20톤 이상 어선원
	적용 제외	임금, 근로시간, 휴일

- 단, 대통령령으로 정하는 별표 1에 따라서 다음의 항목은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하도록 함.
 - 제2장 근로계약 제15조(이 법을 위반한 근로계약), 제17조(근로조건외 명시), 제18조(단시간 근로자의 근로조건), 제19조(근로조건외 위반) 제1항, 제20조(위약예정외 금지)부터 제22조(강제저금외 금지)까지의 규정, 제23조(해고외 제한) 제2항, 제26조(해고외 예고), 제35조(예고해고외 적용예외)부터 제42조(계약서류외 보존)까지의 규정
 - 제3장 임금 제43조(임금지급)부터 제45조(비상시 지급)까지의 규정, 제47조(도급근로자)부터 제49조(임금외 시효)까지의 규정
 - 제4장 근로시간과 휴식 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제63조(적용외 제외)
 - 제5장 여성과 소년 제64조(최저 연령과 취직인허증), 제65조(사용금지) 제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조(연소자 증명서)부터 제69조(근로시간)까지의 규정, 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 제2항·제3항, 제71조(시간외근로), 제72조(쟁내근로의 금지), 제74조(임산부의 보호)
 - 제6장 안전과 보건 제76조(안전과 보건)
 - 제8장 재해보상 제78조(요양보상)부터 제92조(시효)까지의 규정
 - 제11장 근로감독관 등 제101조(감독기관)부터 제106조(권한의 위임)까지의 규정
 - 제12장 벌칙 제107조(벌칙)부터 제116조(과태료)까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)
- 근로기준법 제 63조(적용외 제외)에 의해 근로시간, 휴게와 휴일에 대한 규정은 수산 동식물의 채포·양식사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산사업 등에 대해서 적용이 제외됨.

<표 4-2> 근로기준법 적용범위 규정

관련조항	주요 내용
제11조(적용범위)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. ○ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
제63조(적용의 제외)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. - 동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
별표1 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)	<p><제2장 근로계약></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 제15조(이 법을 위반한 근로계약) ○ 제17조(근로조건명시의 명시) ○ 제18조(단시간 근로자의 근로조건) ○ 제19조(근로조건위반 제1항) ○ 제20조(위약예정의 금지)부터 제22조(강제저금의 금지)까지의 규정 ○ 제23조(해고 등의 제한) 제2항 ○ 제26조(해고의 예고) ○ 제35조(예고해고의 적용예외)부터 제42조(계약서류의 보존)까지의 규정 <p><제3장 임금></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 제43조(임금지급)부터 제45조(비상시 지급)까지의 규정 ○ 제47조(도급근로자)부터 제49조(임금의 시효)까지의 규정 <p><제4장></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 근로시간과 휴식 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제63조(적용의 제외) 등

나. 근로조건

- 근로기준법상의 임금, 근로시간, 휴일, 휴가와 관련된 근로조건의 규정은 다음과 같음.
 - 근로기준법에서 임금관련 규정은 제43조, 제46조로 임금지급 방법과 휴업수당 지급방법에 대해서 규정하고 있음.
 - 제43조 (임금 지급)에 따라서 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하지만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있고, 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 하는 것으로 규정하고 있음.
 - 제46조 (휴업수당)에 따라서 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 함. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있도록 함.
 - 또한 최저임금법은 20톤 이하의 어선에 승선한 어선원 및 소유자에게 적용되는 것이므로 20톤 이상 어선원에 대한 최저임금은 선원법을 따르도록 되어 있음.
- 근로시간 관련 사항은 제50조, 제54조에서 규정하고 있으나 수산부분은 적용이 제외됨.
- 휴일관련 규정은 제55조와 제56조에서 휴일, 연장·야간 및 휴일근로, 보상휴가제를 규정하고 있음.
- 제63조(적용의 제외)는 제4장(근로시간과 휴식)과 제5장(여성과 소년)에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 수산사업의 경우 적용하지 않음.

2. 문제점

가. 5인 미만 어선의 승선원에 대한 법적 보호 미흡

- 5인 미만의 상시 근로자 고용 사업(장)과 동거 친족만을 사용하는 사업(장)에 대해서는 적용을 배제하든가 일부 규정만 적용하고 있음.

- 이것은 근로기준법 외에 고용보험법, 산업재해보상보험법, 어선원및어선재해보상보험법, 산업안전보건법 등에서도 마찬가지 임.
- 그런데 20톤 미만의 근해연승 및 근해채낚기어업이나 강원 및 제주도 연안복합어업 중 채낚기어업을 제외하고는 대부분이 5인 미만의 상시 근로자를 고용하거나, 배우자 등 동거 친족만을 사용하고 있음.
- 따라서 이런 점을 고려할 때 절대 다수를 차지하는 연근해어선의 어선원에 대한 복지는 일부 업종의 어선을 제외하고는 법적으로 보호를 거의 받을 수 없는 실정임.

나. 최저임금 상이

- 최저임금법 제3조 적용 범위에 관한 규정에 따라서 20톤 미만 어선에 승선한 어선원은 최저임금의 적용을 받지만, 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선박의 소유자에게는 적용되지 않음.
- 즉 선원법의 적용을 받는 20톤 이상의 어선원은 선원법 제 54조에 의해 국토해양부 장관이 최저임금을 정하고 있는데 노동의 강도 등을 감안하여 육상 근로자에 비해 최저임금이 다소 높은 편으로서 선단 조업을 하는 업종의 경우 동일한 업종에 종사하더라도 어떤 배를 타느냐에 따라 최저임금이 달라짐.
- 예를 들어 대형선망어업의 경우 20톤 미만의 어탐선에 승선하는 어선원은 최저임금법의 대상이 되어 2009년 기준 90.4만원의 최저임금 적용을 받게 되고, 20톤 이상의 본선에 승선하는 근무 어선원은 선원법의 적용을 받게 되어 2009년 기준 106만원을 적용받게 됨.

제3절 어선법

1. 현황

- 어선법은 어선의 건조·등록 및 조사·연구에 관한 사항을 규정하여 어선의 효율적인 관리와 성능향상을 도모함으로써 어업생산력의 증진과 수산업의 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있음.
- 2008년 3월 28일 법률 제9007호로 최종 개정되었으며, 전체 9개장으로 이루어져 있었으나 제4, 5, 7장은 삭제되어 현재는 6개의 장만 남아 있음.
- 제1장은 총칙으로서 이 법의 목적, 정의를 규정하고 있고, 제2장은 어선의 건조에 관한 사항으로서 건조·개조의 허가 등과 허가의 취소에 대한 규정을 포함하고 있음.
- 제3장은 어선의 등록에 관한 사항으로서 어선의 등기와 등록, 소형어선 소유권 변동의 효력, 어선명칭 등의 표시와 번호판의 부착 등에 관해 규정을 하고 있음.
- 제6장은 어선의 연구·개발에 관한 사항으로서 어선의 조사·연구, 표준어선형의 개발 등을 규정하고 있음.
- 제8장은 보칙으로서 다른 법령의 준용, 수수료, 총톤수 측정 업무 등의 대행에 대해 규정하고 있고, 제9장은 벌칙에 관한 사항을 규정하고 있음.

2. 문제점

- 어선법에 있어 어선원 또는 선주와 관련하여 이슈가 될 만한 사항은 어선의 등기와 등록에 관한 사항임.
- 즉 어선법 제13조 제1항에 의하면 어선의 소유자나 농림수산식품부령으로 정하는 선박의 소유자는 그 어선의 선적항을 관할하는 시장·군수·구청장에게 어선원부에 어선의 등록을 하여야 한다고 하고 있음.
- 또한 어선법 제41조 제1항에서는 농림수산식품부장관은 「선박안전법」 제45조에 따른 선박안전기술공단으로 하여금 어선의 총톤수 측정·계측 업무를 대행하게 할 수 있다고 하고 있고,

- 대행기관은 대행하는 업무의 범위에서 농림수산식품부장관의 승인을 받아 어선총톤수측정증명서(국제톤수증서, 국제톤수확인서 및 재화중량톤수증서를 포함)를 발급할 수 있다고 하고 있음.
- 그러나 어선의 톤수측정은 선박안전기술공단에서 하고, 그 결과를 바탕으로 어선의 등록은 시·군·구에서 함으로써 2중의 행정절차를 가지고 있음.

제4절 선박직원법

1. 현황

- 이 법은 선박직원으로서 승무할 자의 자격을 정함으로써 선박항행의 안전을 도모함을 목적으로 하고 있고, 총 5개 장, 31개의 조와 부칙으로 구성되어 있음.
- 제1장은 총칙으로서 정의, 선박소유자에 대한 규정의 적용, 국가 간 협력 및 지원 등을 규정하고 있음.
- 제2장은 해기사의 자격과 면허 등으로서 면허의 직종 및 등급, 면허의 요건, 결격사유, 면허의 갱신·실효·취소 등을 규정하고 있음.
- 제3장은 선박직원으로서 승무기준 및 선박직원의 직무, 결원이 있는 경우 및 허가에 의한 승무기준의 특례, 해기사의 승무범위와 보소교육 등을 규정하고 있음.
- 제4장은 보칙으로서 외국선박의 감독, 해기사 실습자의 실무수습, 권한의 위임·위탁, 수수료 등을 규정하고 있음.
- 제5장은 벌칙 관련 조항으로서 벌칙의 세부내용, 양벌규정, 과태료 등을 규정하고 있음.

2. 문제점

- 현행 선박직원법 제2조(정의)에 의하면 이 법의 적용을 받는 선박의 규모를 5톤 이상으로 규정하고 있음.

- 그러나 최근 국제협약에 대응하여 이 법의 적용을 받지 않는 선박의 규모를 2톤 이상으로 하향 조정하려는 움직임이 있어 수산업계 일부에서 반대를 하고 있음.
- 즉 이러한 방향으로 법 개정이 이루어질 경우 해당 선박의 직원으로 근무하고자 하는 모든 사람은 해기사 면허를 받아야 하는데 대부분 영세어업인으로 구성되어 있는 해당 선박의 선주들은 해기사 면허를 취득하기가 쉽지 않으므로 이러한 방향으로의 법 개정을 반대하고 있음.

제5절 외국인근로자 고용 등에 관한 법률

1. 현황

가. 적용범위

- 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모함을 목적으로 제정된 법률임.
- 여기서 "외국인근로자"라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말함.
- 그 적용범위를 보면, 법 제3조 단서조항에 의해 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 않는 것으로 정하고 있음.
- 따라서 선원법의 적용을 받지 않는 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원이 본 법의 적용대상이 되고, 본 법에서 규정하지 아니한 사항에 대해서는 「출입국 관리법」이 정하는 바에 의하도록 되어 있음.
- 또한 국토해양부장관은 선원법 39조에 의해 외국인 선원의 고용에 관한 기준에 대해서 계획을 수립·시행함에 있어 관계 중앙행정기관의 장과 협의하도록 하고 있음.

나. 구인절차

- 20톤 미만의 어선에서 외국인근로자를 고용하기 위해서는 우선 법 제6조 (내국인 구인노력)의 규정에 의해 내국인 구인노력이 선행되어야 하고, 이러한 직업안정기관에 대한 구인신청에도 불구하고 구인이 되지 않을 경우 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가를 신청할 수 있음.
- 구인신청의 유효기간은 3월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령이 정하는 바에 따라 1회에 한하여 효력을 연장할 수 있음.
- 직업안정기관의 장은 위의 신청이 있는 때에는 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령이 정하는 요건을 충족한 사용자에 대하여 제7조 제1항의 규정에 의한 외국인구직자명부에 등록된 자 중에서 적격자를 추천함.
 - 직업안정기관의 장은 제3항의 규정에 의하여 추천된 적격자를 선정된 사용자에 대하여는 선정된 외국인근로자 성명 등을 기재한 외국인근로자 고용허가서를 지체 없이 발급하여야 함.
 - 또한 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발·알선 그 밖의 채용에 개입하여서는 안 됨.
- 사용자는 추천된 자에 대해 법 제9조에 따라서 노동부령이 정하는 표준 근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결함.
- 근로계약기간은 1년을 초과하지 못하지만, 제18조 제1항의 규정에 의한 기간을 초과하지 아니한 범위 이내에서 근로계약을 갱신할 수 있으며, 이 경우 갱신되는 매번의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없음.

다. 외국인 근로자의 보호

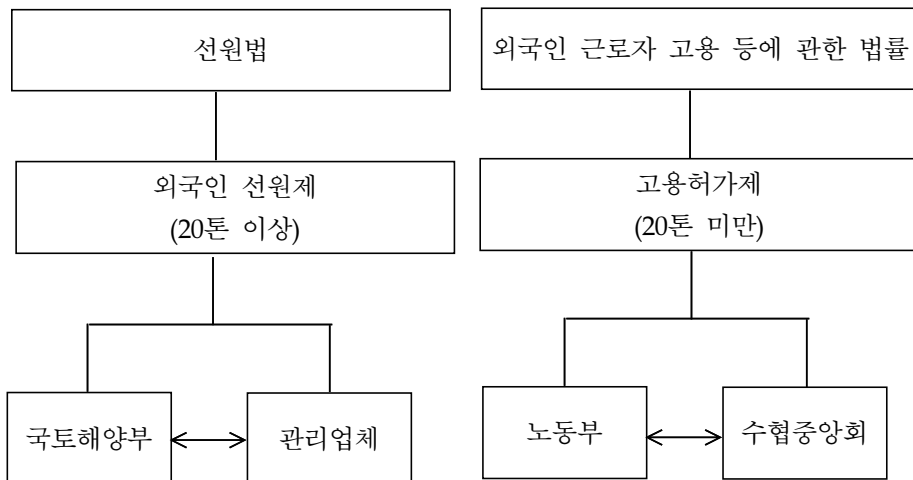
- 법 제22조 (차별금지) 조항에 의해 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 할 수 없음.
- 외국인근로자 중 다음의 각호 1에 해당하는 경우가 발생하여 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있음.

- 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우
- 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
- 제19조 제1항 또는 제20조 제1항의 규정에 따라 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우
- 그러나 외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 원칙적으로 3회를 초과할 수 없음

라. 외국인 어선원 수급구조

- 우리나라에서 외국인 어선원을 수급하는 방법은 크게 2가지 형태로 나뉘어져 있음.
- 먼저, 선원법에 근거를 두고 있는 외국인선원제도는 20톤 이상 어선원에 대해서 외국인 어선원을 수급하고 있으며, 이 제도는 국토해양부 소관이고 정식으로 등록된 관리업체에 위탁하여 수행함.
- 다음 20톤 미만 어선원에 대해서는 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률에 근거한 고용허가제에 의해서 외국인 어선원을 수급하고 있으며, 이 제도는 노동부 소관으로 입국 전 행정대행, 취업교육, 편의제공 등만 수협중앙회에 대행하고 있음.

<그림 41> 외국인 어선원 수급구조



- 고용허가제도는 기존의 산업연수생제도가 폐지되면서 생겨난 제도로 산업연수생제도의 인권문제, 불법거래 문제 등을 해결하기 위해 정부가 외국인 노동자의 인원배정 및 허가를 직접 담당함.
- 따라서 외국인 어선원은 선원법에 따른 외국인선원제도(20톤 이상)와 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률에 따른 고용허가제도(20톤 미만)로 이원화 되어 있음.
- 현재 고용허가제도는 33개 조합의 업무를 수협중앙회에서 대행해 주고 있으나 업무대행에 따른 경제성은 전혀 없는 것으로 나타났으며, 실제 업무대행 조합은 10여개 내외의 조합에 불과한 것으로 나타났음.
- 고용허가제는 대상 업종이 20톤 미만 연근해어선 및 양식업, 냉동·냉장 창고업이며, 운영주체는 노동부이고, 수협중앙회에서는 취업교육 및 업무대행기관 역할을 수행하고 있음.
- 고용허가제 도입에 따른 어선원 수급 실적을 살펴보면, 2007년 고용허가제가 도입된 이후 어선원으로 입국한 어선원은 2007년 422명, 2008년 1,232명으로 수협에서 이들에 대한 취업교육을 실시하였음.
 - 동일 기간 동안 외국인선원제를 통해서는 07년 1,740명, 08년 2,233명이 입국하였음.

2. 문제점

가. 고용관련법의 이원화

- 외국인근로자 고용에 관한 법률은 기본적으로 20톤 미만의 선원법 미적용 선박에 적용되는 법률로서 선원법에 의한 외국인 선원 고용과 이원화 되어 있음.
- 따라서 수산업 내는 물론 동종 업종에 종사하는 경우라 하더라도 종사하는 선박의 규모에 따라 다른 법을 적용받는 문제점이 상존함.
- 이로 인해 일원화를 통한 업무조정이 필요하지만 외국인선원제도로 일원화될 경우 영세한 20톤 미만의 선주의무가 과다하게 부과될 수 있으며, 감독기관 및 법적용이 달라지는 문제가 있음.

나. 어선원의 적기 공급이 어렵고, 이탈이 많음

- 외국인 선원고용신청에서 입국까지 고용절차가 복잡하여 최대 100일 전후가 소요되는 문제점이 있어 적기에 어선원을 공급받지 못하고 있음.
- 특히, 외국인근로자의 선발방식이 한국어 시험 40점 이상 평균 60점으로 단순하여 이탈율이 증가하고 있으며, 소수입국으로 인한 적기 공급에 애로를 겪음.
 - 선발방식의 문제점을 해결하기 위해 산업인력공단에서 주관하여 인도네시아 현지에서 사전취업교육을 단기적으로 실시한 경우가 있으나 일회성으로 그침.

다. 사후관리 시스템 미비

- 국토해양부의 선원법 적용을 받는 외국인 어선원의 경우에는 국토해양부에서 지정하여 등록된 선원관리업체에서 관리를 함에 따라 여러 가지 발생 가능한 애로사항을 자체적으로 해결할 수 있는 장점이 있음.
- 그러나 노동부의 외국인근로자 고용에 관한 법률에 따른 고용허가제는 노동부가 외국인 어선원을 구인하고 공급하는 역할을 하지만 관리를 하지 않는 문제점이 있음.
 - 선원법의 적용을 받는 외국인 선원제도는 국토해양부에 등록된 29개 관리업체가 사후관리를 하고 있어 고용허가제와 대조적임.
- 따라서 별도의 관리업체를 두지 않고 있으므로 각종 비리문제는 해결되었지만 외국인 어선원이 고용업체에 의해 사후관리 된다는 점에서 고용허가제는 사후관리에 많은 문제점을 가지고 있는 것으로 나타났음.

라. 선주 보호장치 미비

- 어선의 경우 필요한 어선원이 승선하여야 조업이 가능하나 외국인 어선원 1인이 이탈하거나 도주할 경우 선주의 입장에서 조업이 불가능해져서 막대한 손실을 입을 수 있고, 고용주의 귀책사유 없는 이탈이더라도 1년간 이탈 인원내 대한 신규고용이 제한되고 있어 고용주의 보호기능이 미약한 단점이 있음.

마. 참여도 저조 및 회원조합의 업무기피

- 현재 고용허가제도는 33개 조합의 업무를 수협중앙회에서 대행해 주고 있으나 업무대행에 따른 경제성은 전혀 없는 것으로 나타났으며, 실제 업무대행 조합은 10여개 내외의 조합에 불과한 것으로 나타났음.
- 또한 고용허가제에 대한 회원조합의 업무기피 및 참여도가 저조한 것으로 나타났으며, 이는 일선수협의 지도과 업무의 과중으로 업무대행 및 언어소통(통역인력 부재)의 어려움으로 업무수행에 소극적일 뿐만 아니라 고용허가제 수수료의 비현실화로 업무를 기피하는 경향이 있음.

제6절 ILO 어선원 노동협약

1. 현황

가. 채택배경 및 논의경과

- 전 세계 어선원의 90퍼센트 이상이 길이 24미터 미만의 소형선에서 근로하고 있으며, 대부분의 어선이 자가 노동에 의존하거나 1명 또는 2명의 어선원을 고용하여 조업을 하고 있으나 기존 해사노동협약이 어선 및 어선원에게 대부분 적용되지 못하고 있음.
- 2001년 1월 개최된 제29차 합동해사위원회는 ILO 집행이사회로 하여금 국제노동총회를 개최하여 기존 ILO 해사노동기준의 규정을 가능한 한 통합하여 단일의 협약을 채택할 것을 권고하였고,
- 2001년 3월에 개최된 제280차 ILO 집행이사회에서 이를 승인하여 2001년 12월 제1차 고위 3자간 작업반 회의가 개최되어 1920년 이후 1996년까지 ILO에서 채택한 상선원 관련 39개 협약 및 29개 권고의 해사노동기준에 대해 본격적으로 통합작업이 시작됨.
- 이러한 과정에 2002년 3월에 개최된 제283차 ILO 집행이사회에서는 「어선부문의 근로에 관한 통합기준(협약은 권고에 의해 보충됨)」 관련 사안을

2004년 6월에 개최된 제92차 국제노동총회의 의제로 상정하기로 결정하였고, 2007년 6월에 「2007년 어선원노동협약(188호)」 및 「2007년 어선원노동권고(199호)」를 각각 채택하였음.

- 2007년 어선원 노동협약 및 권고안은 일반적으로 근로조건의 개선과 어선원의 보호를 지향하고 있으나, 너무 규범적이고 개발도상국의 어로활동 현실을 너무 외면하고 있으며, 또한 어업이 그리 성하지 않은 선진국들이 이 협약안 마련을 주도하였다는데 문제가 있음.

나. 적용대상

- 현재 협약 부속서 III의 적용을 받을 것이 예상되는 길이 24미터 이상인 국적 어선은 근해어선 중 대형선망어선의 어획물운반선 약 90척과 원양어선이 해당될 것으로 판단됨.

2. 문제점(협약 발효시 어선소유자 부담요건)

- 적용범위(제3조)
 - 협약은 원칙적으로 상업적 어로에 종사하는 모든 어선과 어선원에게 적용되나, 협약의 주요 규정은 길이 24미터 이상 또는 3일 이상 해상에 머무르는 어선에 적용함.
 - 이에 반하여 우리나라 경우 총톤수 20톤 미만의 어선(운반선 포함)의 경우 선원법의 적용을 면제하고 있으나 이들 어선 중 3일 이상 조업할 경우 이 협약의 직접적인 영향을 받을 것으로 보임.
- 야간 근로(제3조)
 - 협약은 18세 미만의 어선원 야간 근로는 자정부터 다음날 오전 5시를 포함한 최소한 9시간의 기간으로 규정하고 있으나 우리나라 선원법 제82조 제1항에서는 이를 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 시간으로 규정하고 있어 협약의 요건을 충족하기 위해서는 선원법의 동 조항을 개정하여야 할 것임.

- 건강진단(제10조 내지 제13조)
 - 협약은 모든 어선원에 대하여 건강진단서를 소지하도록 요구하고 있으며, 길이 24미터 이상인 어선에는 통상적으로 3일 이상 해상에 머무르는 어선에 승무하는 어선원의 경우에는 반드시 건강진단서를 소지하여야 함.
 - 이에 반해 우리나라 선원법상 총톤수 20톤 미만인 어선은 이에 따른 어선 소유자의 재정적, 행정적 부담이 예상된다고 할 수 있음.

- 안전 배승기준(제14조)
 - 협약은 길이 24미터 이상인 선박에 대해 안전배승기준을 정하도록 규정함.
 - 그러므로 협약의 발효 시 어선에 대해서도 “최저 승무정원 기준”을 마련하여 적용하여야 할 것이며, 이에 따라 어선소유자의 부담이 예상된다고 할 수 있음.

- 휴식시간(제14조)
 - 협약은 선박의 크기와 관계없이 3일 이상 해상에 머무는 어선에 대하여 휴식시간 요건(1일 10시간 이상, 7일 동안 77시간 이상)을 적용하도록 규정함.
 - 그러므로 협약의 발효 시 어선소유자들은 선박운항 상의 고려와 함께 어느 정도의 재정적 부담이 예상된다고 할 수 있음.

- 의료관리(제29조)
 - 협약은 어선원의 수, 운항구역 및 항해기간 등을 고려하여 의료관리자 또는 응급처치담당자를 최소한 1명을 승무시키도록 요구하고 있음.
 - 그러므로 협약의 발효시 일정 수준의 어선에 대해서는 “의료관리자 또는 응급처치담당자”를 승무시켜야 할 것이고, 최소한 응급처치자 1명은 승선시켜야 할 것임.

- 사회보장(제34조 내지 제37조)
 - 협약은 육상 근로자와 최소한 동등 조건의 사회보장제도를 유지하여야 하고, 국제협력 등을 통해 외국적 어선원에게도 평등대우원칙에 따라 점진적이고 포괄적인 사회보장보호를 성취하도록 규정하고 있음.
 - 그러므로 선원의 경우도 산업재해보상보험법이 적용되도록 관련 규정을 개정할 필요가 있으며, 이 경우 어선소유자의 부담은 가중될 것이 예상됨.

- 협약적합증서 소지 선박(제41조)
 - 협약은 길이 24미터 이상이거나 3일 이상 해상에 머무는 어선(단, 200해리 이상 먼 곳에서 항해할 것)에 대하여 “거주 및 근로조건에 대하여 협약의 요건을 적합함”을 증명하는 “협약적합증서”를 소지하도록 요구하고 있음.
 - 그러므로 어선소유자는 자선에 대하여 협약상 거주 및 근로조건에 적합하도록 준비하여야 할 것임.
- 불만처리절차 수립(제43조)
 - 협약은 어선이 협약의 요건을 준수하지 않는 경우 어선원, 전문단체, 협회, 노조 및 기타 단체로 하여금 책임당국에 불만사항을 제출하고 이에 따라 어선소유자가 시정조치할 수 있는 절차를 마련하도록 요구하고 있음.
 - 어선소유자는 이 요건을 충분히 이해하여 외국항에서 발생할 수 있는 어선원의 불만사항 발생시 처리에 대해 인지하고 준비할 필요가 있음.
- 어선의 거주구역 설비(부속서 III)
 - 어선의 거주구역 설비는 기존의 협약상 요건과 차이를 보이고 있으므로 협약 발효 후 건조되는 어선의 경우 추가적인 비용발생이 불가피하다고 할 수 있음.

제7절 수산업법 등

1. 현황

- 수산업법상 허가어업이지만, 일부 어선의 경우는 조업 특성과 어업장치의 특수성으로 인하여 승선인원이 비해 선박의 크기가 매우 작고, 이 때문에 어선의 주거공간이 충분치 못하여 많은 불편을 겪고 있음.
- 그러나 실제 주거 공간을 확보하기 위하여 증톤 또는 개조하고자 할 때에는 농림수산식품부령(어선법시행규칙 제5조)으로 정하는 바에 따라 농림수산식품부장관이나 특별자치도지사·시장·군수·구청장의 허가를 받도록 하고 있음.
- 또한 「수산업법」에 따른 어업조정이나 그 밖에 공익상 필요하다고 인정

하여 농림수산물부령으로 정하는 경우에는 개조허가를 하지 아니할 수 있도록 하고 있음.

- 특히 수산업법 제5장 제53조(어업조정에 관한 명령) 제5호에서 근해어업에 대한 허가의 정수(定數), 선복량(船腹量)의 제한이 가능하도록 법적 근거를 마련함.
- 또한 수산자원보호령 제26조 (근해어업의 어선의 선복량 제한) 제1항에서 근해어업의 허가를 받은 자가 해당 어선을 다른 어선으로 대체하거나 개조하려는 경우에는 이미 허가받은 어선의 톤수를 초과할 수 없도록 하고 있기 때문에 어선원의 복지와 관련하여 주거공간의 변경은 사실상 불가능하도록 되어 있음.

2. 주거공간 확보에 관한 규정

- 설치 조건(선박설비규정)
 - 45미터 이상의 어선의 거주제실(선원이 이용하는 사무실·식당·조리실·휴게실 등), 위생제실(욕실·변소·세탁실·병실 등) 및 선원실은 계획만재흘수선의 위쪽에 설치
 - 예인선, 범선, 여객선, 어선, 공선, 관공선 기타 선박의 크기에 비하여 선원정원 또는 최대승선인원이 많은 선박으로서 국토해양부장관이 그 선박의 구조 및 항해상태 등을 고려하여 지장이 없다고 인정하는 선박에 대하여는 거주제실 등을 규정에 의한 위치보다 하방에 설치
 - 거주제실 등은 화물구역, 기관구역과 연료유 및 윤활유 등의 저장장소, 축전지가 배치되어 있는 장소 기타 이들과 유사한 장소로부터 유효하게 격리
 - 거주제실 등의 높이는 다음 표에 의한 높이 이상 이어야 함

<표 4-3> 어선의 높이 규정

선박의 구분		높이 (미터)
어선이외의 선박		2.0
어선	길이 45미터 미만	1.8
	길이 45미터 이상	1.9

- 예외
 - 규정에 의한 높이로 하는 것이 선박의 복원성의 관점에서 합리적이지 아니한 경우
 - 연해구역 이하를 항해구역으로 하는 총톤수 200톤 미만의 선박으로서 선원의 탈출에 지장이 없는 경우. 이 경우 감할 수 있는 높이는 1.8미터까지로 함
 - 어선에 있어서 상갑판하에 거주제실등을 설치하고자 하는 경우. 이 경우 상갑판하에 설치되는 거주제실 등의 높이는 다음 각 목의 1과 같음
 - ① 배의 깊이가 2.5미터 미만인 어선에 있어서는 1.1미터 이상
 - ② 배의 깊이가 2.5미터 이상인 어선에 있어서는 다음 식에 의한 값(표에 의한 높이보다 큰 경우에는 표에 의한 높이) 이상 배의 깊이÷2.5×1.1 (미터)
 - 평수구역을 항해구역으로 하는 선박 및 선박길이 24미터 미만인 어선으로서 선원이 선내에 숙박을 하지 아니한다고 인정되는 선박의 선원실의 경우. 이 경우 감할 수 있는 높이는 1.4미터까지로 함

3. 관련 규정

가. 어선법

- 제8조(건조·개조의 허가 등) 어선을 건조하거나 개조하려는 자 또는 어선의 건조·개조를 발주하려는 자는 농림수산식품부령으로 정하는 바에 따라 농림수산식품부장관이나 특별자치도지사·시장·군수·구청장의 허가를 받아야 함. 허가받은 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같음.
- 농림수산식품부장관은 건조·개조허가를 받은 어선의 주요치수·성능 및 총톤수 등에 관하여 오차허용범위를 정할 수 있음 이 경우 오차허용범위 안의 어선에 대하여는 제1항 후단에 따른 변경허가를 받은 것으로 봄.
- 농림수산식품부장관이나 시장·군수·구청장은 건조·개조허가를 할 때 농림수산식품부령으로 정하는 바에 따라 조건을 붙일 수 있음.
- 농림수산식품부장관이나 시장·군수·구청장은 「수산업법」에 따른 어업조정이나 그 밖에 공익상 필요하다고 인정하여 농림수산식품부령으로 정하는 경우에는 건조·개조허가를 하지 아니할 수 있음.

나. 수산업법

- 제53조 (어업조정에 관한 명령) ①어업단속·위생관리·유통질서, 그 밖에 어업조정을 위하여 다음 각 호에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있음.
 - 수산동식물의 포획·채취 또는 양식한 어획물 및 그 제품의 처리에 관한 제한이나 금지
 - 어선의 수·규모·설비와 어법(漁法)에 관한 제한이나 금지
 - 조업구역, 어업의 시기와 포획·채취할 수 있는 수산동식물의 종류에 관한 제한이나 금지
 - 어구의 제작·판매·소지·선적 또는 그 사용에 관한 제한이나 금지
 - 근해어업에 대한 허가의 정수(定數), 선박량(船腹量)의 제한과 어업허가의 제한이나 금지
 - 어업자·어업종사자의 수 또는 자격
 - 어업자가 아닌 자의 포획·채취에 대한 제한이나 금지
 - 외국과의 어업에 관한 협정 또는 일반적으로 승인된 국제법규와 외국의 수산에 관한 법령을 시행하기 위한 제한이나 금지
 - 수산물의 포장 및 용기(容器)의 제한이나 금지
 - 포획·채취하거나 양식한 수산동식물과 그 제품의 양륙장소 및 매매장소의 지정 또는 그 지정의 취소
- 제1항에 따른 대통령령에는 필요한 벌칙을 둘 수 있음.
- 제2항의 벌칙에는 500만원 이하의 벌금·구류(拘留) 또는 과료(科料)의 규정을 둘 수 있음.
- 제1항을 위반한 자가 소유하거나 소지하는 어획물·제품·어선·어구 및 수산동식물의 전부 또는 일부를 몰수할 수 있음. 다만, 몰수할 수 없는 경우에는 그 가액(價額)을 추징할 수 있음.

다. 수산자원보호령

- 제26조 (근해어업의 어선의 선박량 제한) ① 법 제43조제1항에 따라 근해어업의 허가를 받은 자(잠수기어업의 허가를 받은 자는 제외한다)가 해당 어선(부속선은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 다른 어선으로 대체하거나 개조하려는 경우에는 이미 허가받은 어선의 톤수를 초과하여서는

아니 됨.

- 다만, 법 제43조제4항에 따른 어선의 규모를 초과하지 아니하는 범위에서 농림수산물부령으로 정하는 기준에 따라 증(增)톤에 해당하는 톤수 이상의 근해어업의 업종분류상 같은 종류에 해당하는 다른 어선을 폐선한 경우에는 그러하지 아니함.
- ② 제1항에 따라 어선을 증톤하기 위하여 건조나 개조하려는 경우에는 「어선법」 제8조제3항 전단에 따른 어선의 총톤수의 오차허용범위에 해당하는 증톤의 오차를 허용하되, 증톤되는 어선의 총톤수는 어선의 규모를 초과할 수 없음.

4. 문제점

가. 어선 증톤 목적의 경합

- 단순한 어선의 주거 공간 확보라 할지라도 톤수의 증가가 곧바로 어선기 관마력의 증가 등 어선의 선복량 증가와 더불어 어획강도가 높아지는 결과를 초래한다는 이유로 농림수산물부가 쉽게 증톤을 허용하지 않고 있음.
- 그러나 어선의 복지 차원에서 주거공간의 확보가 선박설비규정에서 정하고 있는 상갑판하에 설치되는 거주제실 등의 높이를 배의 깊이가 2.5미터 미만인 어선에 있어서는 1.1미터 이상으로 하거나 또는 배의 깊이가 2.5미터 이상인 어선에 있어서는 배의 깊이÷2.5×1.1 (미터) 이상 및 평수구역을 항해구역으로 하는 선박 및 선박길이 24미터 미만인 어선으로서 선원이 선내에 숙박을 하지 아니한다고 인정되는 선박의 선원실의 감할 수 있는 높이는 1.4미터까지로 하고 있음.
- 이것은 과거 열악한 환경에서도 소득확보 차원에서 해상노동을 임할 수밖에 없었던 시대의 선원들에게는 용인될 수 있는 문제일지는 몰라도 육상노동과 해상노동의 임금격차가 사실상 사라지고 육상노동보다 해상노동의 메리트가 없어진 오늘날에 있어서는 해상노동의 기피현상을 부추기는 결과로서 유능하고 진취적인 사고의 양질 선원 확보를 곤란하게 할 뿐만 아

나라, 수산업의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용할 가능성이 큼.


- 따라서 증톤의 목적이 선원의 주거환경 개선일 경우에는 적극적으로 증톤을 허용하고, 이에 따라 증가되는 선복량은 여타 어선의 감척사업을 병행하는 유연성이 절대적으로 필요하다고 할 수 있음.

나. 어선설비규정과 수산관계법의 경합

- 어선의 주거공간에 관한 규정을 포함하고 있는 선박설비규정은 선박안전법 제26조에 근거하고 있고, 어선의 건조·개조에 관한 허가의 권한은 수산업법 제53조에 의한 수산자원보호령 제26조 및 어선법 제8조에 근거하고 있음.
- 문제는 선박안전법과 선박설비규정은 국토해양부장관의 소관 법률과 사무이고, 수산업법과 어선법은 농림수산식품부장관 소관 법률과 사무라는 것임.
- 선박안전법상의 선박에 관해서는 국토해양부장관이 통상적인 업무를 수행하고 있는 반면에, 어선원의 복지, 어선의 건조·개조 허가 및 선복량의 조정은 농림수산식품부장관이 관련 업무를 추진함.
- 이처럼 이원화된 사무행정으로 인하여 정부차원에서의 어선원에 대한 복지정책이 능동적이지 못하고 이러한 이유로 해서 피해자는 어선원이 된다는 것임.

제8절 기타

- 어선원들의 고용 및 근무와 직접 관계는 없으나 복지와 관련이 있는 문제점으로는 다음과 같은 몇 가지를 들 수 있음.
- 어선원 재해보상보험
 - 지급기준이 육상근무자와 같이 되어 있어 선원의 특성을 반영하지 못하고 있고, 지급해당 사유가 과거 수협공제에 비해 더 엄격하여 어선원들이 다소 불만스럽게 생각하고 있음.
- 건강보험
 - 독신 어선원 경우 어선원 재해보상보험과 중복되는 부분이 많고, 수혜기회가 거의 없으므로 불필요하다는 인식을 하고 있음.
- 국민연금
 - 어선은 어선원들의 승하선이 빈번하게 이루어지는 관계로 어선원들에게는 큰 혜택이 주어지지 않는데도 불구하고 어선주들에게는 국민연금 가입, 탈퇴와 관련한 업무가 과다하게 발생하고 있음.
- 고용보험
 - 국민연금과 동일한 문제가 발생
 - 또한 고용보험은 6개월 이상 납부해야 실업급여 지급대상이 되나 어기계약 등으로 이에 해당되지 않는 어선원도 상당수에 이르고 있음.



제5장 한·일간 선원법 비교

제5장 한·일간 선원법 비교

- 외국의 어선원 정책으로서 우리와 법체계가 비슷하고 가장 구체적으로 규정하고 있는 국가가 일본 임. 따라서 여기서는 일본의 선원법을 우리나라의 선원법과 비교 검토하고자 함.

제1절 제정 및 목적

- 한국의 선원법은 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 직업안정 및 교육·훈련에 관한 사항을 정함으로써 선내질서를 유지하고, 선원의 기본적 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질향상을 도모함을 목적으로 하고 있음.
- 1962년 1월 10일 법률 제963호로 제정하여 28번의 크고 작은 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있음.
- 반면, 일본의 선원법은 입법목적은 구체적으로 명시하지 않고 있으며, 소화 22년(1947년) 9월 1일 법률 제100호로 제정하여 24번의 크고 작은 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있음.

제2절 적용범위

- 한국의 선원법은 「선박법」에 의거하여 대한민국 선박(「어선법」에 의한 어선을 포함)과 대한민국 국적을 취득할 것을 조건으로 용선한 외국선박 그리고 국내항 사이 만을 항행하는 외국선박에 승무하는 선원과 그 선박의 소유자에 대하여 적용함.
- 다만, 총톤수 5톤 미만의 선박, 호수·강 또는 항내만을 항행하는 선박, 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 국토해양부령이 정하는 선박, 「선박법」 제1조의2제1항 제3호의 규정에 의한 부선에 해당하는 선박에 승무하는 선원과 그 선박의 소유자에 대하여는 선원법을 적용하지 아니함.
- 또한 선원이 될 목적으로 실습을 위하여 승선하는 자에 대하여도 국토해양부령이 정하는 바에 의하여 이 법 중 선원에 관한 규정을 적용하며,

선주·선박차용인·선박관리인·용선인등의 명칭에 불구하고 선원을 고용하고 그 선원에 대하여 임금을 지급하는 자에게 이 법 중 선박소유자에 관한 규정을 적용함.

- 반면, 일본 선원법은 선원은 일본선박 또는 일본선박 이외의 국토교통성령이 정하는 선박에 승무하는 선장과 해원 및 예비원을 말한다고 규정하고 있는데 다음에 대해서는 적용을 제외하고 있음.
 - 일본 선박에 총 톤 수 5톤 미만의 선박
 - 호수, 하천 또는 항만을 항행하는 선박
 - 정령에서 정하는 총톤수 30톤 미만의 어선,
 - 전 3호에서 열거하는 것 외에, 선박직원 및 소형선박조종법(소화26년 법률 제149호) 제2조 제4항에서 규정하는 소형선박으로서 스포츠 또는 레크리에이션 용 요트, 모터보트
 - 기타, 그 항해의 목적, 기간 및 형태, 운항 체제 등에 의해 선원노동의 특수성이 인정되지 않는 선박으로서 국토교통성령이 정하는 것
- 따라서 한국은 5톤 미만 선박, 평수구역선, 20톤 미만 어선에 대해 법 적용을 제외하고 있으나 일본은 5톤 미만, 평구수역선, 30톤 미만 어선의 법 적용을 제외하고 있음(부록 1 참조).

제3절 법률의 구성

- 한국 선원법은 다음과 같이 15개 장 148개 조로 이루어져 있음.
 - 제1장 총칙(5개 조문),
 - 제2장 선장의 직무와 권한(16개 조문)
 - 제3장 선내 질서의 유지(4개 조문)
 - 제4장 선원근로계약(23개 조문)
 - 제5장 임금(8개 조문)
 - 제6장 근로시간 및 승무정원(8개 조문)
 - 제7장 유급휴가(7개 조문)
 - 제8장 선내급식과 안전 및 위생(7개 조문)
 - 제9장 소년선원과 여자선원(4개 조문)

- 제10장 재해보상(13개 조문)
 - 제11장 선원의 직업안정 및 교육훈련(9개 조문)
 - 제12장 취업규칙(4개 조문)
 - 제13장 감독(8개 조문), 제13장의2 한국선원복지고용센터(9개 조문)
 - 제14장 보칙(10개 조문)
 - 제15장 벌칙(21개 조문)
- 반면, 일본 선원법은 14개장 135개의 조로 이루어져 있음
- 제1장 총칙(6개 조문)
 - 제2장 선장의 직무 및 권한(17개 조문)
 - 제3장 규율(10개 조문)
 - 제4장 고입계약 등(23개 조문)
 - 제5장 급료, 기타 보수(9개 조문)
 - 제6장 노동 시간, 휴일 및 정(19개 조문)
 - 제7장 유급휴가(7개 조문)
 - 제8장 식료 및 안전 및 위생(5개 조문)
 - 제9장 연소 선원(3개 조문), 제9장의 2 여자 선원(9개 조문)
 - 제10장 재해보상(9개 조문)
 - 제11장 취업규칙(4개 조문)
 - 제12장 감독(13개 조문)
 - 제13장 잡칙(19개 조문)
 - 제14장 벌칙(15개)

제4절 양 법률의 차이점

1. 총칙

- 한국은 5톤 미만 선박, 평수구역선, 20톤 미만 어선의 적용을 제외하고 있으나, 일본은 5톤 미만, 평수구역선, 30톤 미만 어선을 제외하고 있음.
- 한국은 법률의 적용범위를 정하고 있으나, 일본은 선원의 범위를 정하고 있고,

한국은 근로자직업능력 개발법의 내용 중 선원의 교육·훈련에 관하여는 이를 적용하지 않고 선원의 직업안정 및 교육훈련에 관한 장을 두고 있으나, 일본은 선원의 교육·훈련에 관한 규정이 없음.

2. 선내 질서 유지

- 한국은 선내 질서 유지에 관하여 4개의 조문을 가지고 있고, 해원의 징계를 3종류로 구분하고 있으나, 일본은 징계의 종류를 2종류로 구분하고 있음
 - 즉 한국 선원법은 해원의 징계를 훈계, 상륙금지 및 하선으로 구분.
 - 일본 선원법은 이를 상륙금지와 경고의 둘로 구분
- 또한 한국은 다음의 경우 쟁의행위를 제한하고 있음.
 - 선박이 외국의 항구에 있는 경우
 - 여객선이 승객을 태우고 항행 중인 경우
 - 위험물운송을 전용으로 하는 선박이 항행 중인 경우로서 위험물의 종류별로 국토해양부령이 정하는 경우
 - 제9조의 규정에 의하여 선장이 선박의 조종을 직접 지휘하여 항행 중인 경우
 - 어선이 어장에서 어구를 내릴 때부터 이를 들어 올리고 냉동처리 등을 완료할 때까지의 일련의 어획작업 중인 경우
 - 그 밖에 선원근로관계에 관한 쟁의행위로 인하여 인명이나 선박의 안전에 현저한 피해를 줄 우려가 있는 경우
 - 반면, 일본의 경우에는 선박이 외국의 항구에 있을 때, 또는 그 쟁의 행위에 의해 인명 혹은 선박에 위협이 미치는 때에만 쟁의행위를 제한하고 있어 우리보다는 쟁의 제한 사유가 훨씬 단순함.

3. 선원근로계약

- 한국 선원법에서는 선원이 선원근로계약에 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우에는 선원근로계약을 해지하는 외에 근로조건 위반으로 인한 손해의 배상을 선박소유자에게 청구할 수 있도록 하고 있으나 일본 선원법은 이에 관한 규정이 없음.

- 한국 선원법에서는 선박소유자가 정당한 사유 없이 선원근로계약을 해지하거나, 휴직·정직·감봉 기타 징벌을 하지 못하도록 하고 있으나, 일본은 선박소유자와 선원 모두에게 근로계약을 해제할 수 있도록 하고 있음(한국은 이 규정을 삭제하였음).
- 또한 선박소유자가 선원법 규정에 위반하여 선원에 대하여 정당한 사유 없이 선원근로계약을 해지하거나 휴직·정직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 선원은 선원노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있으나, 일본 선원법에서는 이러한 규정이 없음.
- 일본 선원법에서는 선박이 침몰 또는 멸실했을 때와 전혀 운항에 종사하지 않을 때에는 고입계약이 당연히 종료하는 것으로 하고 있으나, 한국 선원법에서는 선원노동위원회의 인정을 받아야만 근로계약을 해지할 수 있는 것으로 하고 있음.

4. 실업수당

- 한국 선원법에서는 다음과 같은 경우에 퇴직금 외에 통상임금의 2월분에 상당하는 금액을 실업수당으로 지급함.
 - 선박소유자가 선원에게 책임을 돌릴 사유가 없음에도 불구하고 선원근로계약을 해지한 경우
 - 선원근로계약으로 정한 근로조건이 사실과 달라 선원이 선원근로계약을 해지한 경우
 - 선박의 침몰·멸실 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속할 수 없어 선원근로계약을 해지한 경우
- 일본의 경우에는 다음과 같은 경우에 2월분의 실업수당을 지급함.
 - 선박이 침몰 또는 멸실했을 때와 전혀 운항에 종사하지 않을 때
 - 다만, 선박소유자가 고입계약을 해제하거나 선원이 고입계약을 해제했을 때 및 선원이 건강증명서를 받을 수 없기 때문에 고입계약이 해제되었을 때에는 1월분의 급료의 액수와 동액의 고지수당을 지불하도록 하고 있음.

5. 임금

- 한국은 직접불의 원칙, 정기불의 원칙, 통화불의 원칙, 전액불의 원칙, 기일전의 지급 원칙을 법정하면서 일부의 예외 조항을 두고 있음.
- 또한 한국은 승무선원의 부상 또는 질병중의 임금 등을 법령이 정하는 바에 따라 선원에게 지급하게 하고 있을 뿐만 아니라, 선원의 고의 또는 중대한 과실로 인한 경우에는 선원노동위원회의 인정을 받아야 부상 또는 질병중의 임금지급의무를 면제하고 있음.
- 일본의 경우에는 직접불의 원칙, 정기불의 원칙, 통화불의 원칙(예외 허용), 전액불의 원칙, 기일전의 지급 원칙, 승무선원의 부상 또는 질병중의 임금 등을 정하고는 있으나, 다음의 경우 직무에 종사한 일수에 따라 임금을 지급하게 하고 있음.
 - 기일 전 지급의 조건을 선원이 해고되어 또는 퇴직했을 때
 - 선원, 그 동거의 친족 또는 선원의 수입에 의해 생계를 유지하는 자가 결혼, 상제, 출산, 요양 또는 뜻하지 않은 재해의 복구에 필요로 하는 비용에 충당하려고 하는 경우,
 - 선원으로부터 청구가 있을 때
- 또한 일본은 상병 중의 급료에 대해서는 부상 또는 질병으로 직무에 종사하지 않는 기간에 대해서도 부상 또는 질병이 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있을 때에는 근로계약 존속 기간 중의 급료와 수당에 대해 청구권을 인정하고 있음.
- 한국은 선원법에 선원의 퇴직금 제도, 임금채권보장보험 등의 가입에 관한 사항을 규정하고 있고, 어선원 임금에 대한 특례를 정하고 있으나, 일본은 퇴직금 제도, 임금채권보장보험 등의 가입에 관한 사항을 정하지 않고 있으며, 또한 일본은 수수료에 대한 보수에 관한 규정을 두고 있음.

6. 유급휴가

- 한국은 선원이 8월간 계속하여 승무(수리중 또는 계선중인 선박에서의 근무를 포함)한 경우에는 그때로부터 4월 이내에 선원에게 유급휴가를 주도록 하고 있으나 어선 경우 다음의 업종에만 적용하고 있음.

- 원양어선
- 대형선망어업
- 대형기선저인망어업
- 일본은 선원이 동일한 사업에 속하는 선박에 대하여 6개월간 연속하여 근무(선박장 또는 수선중의 근무를 포함)에 종사했을 때에는 그 6개월의 경과후 일년 이내에 유급휴가를 부여하도록 하고 있음.
- 어선의 적용대상 업종은 별도로 규정
- 한국의 유급휴가의 일수는 계속하여 승무한 기간 1월에 대하여 6일로 하고, 다음에 대해서는 계속하여 승무한 기간 1월에 대하여 5일로 하며, 2년 이상 계속근로한 선원에 대하여는 계속근로 년수 1년에 대하여 1일의 유급휴가를 가산함.
- 연해구역을 항행구역으로 하는 선박의 선원
- 15일이내의 기간마다 국내항에 기항하는 선박에 승무하는 선원

7. 선내급식과 안전 및 위생

- 한국은 급식비의 사용 방법과 선원1인당 1일 기준액을 명시함은 물론, 선내급식을 위하여 국토해양부령이 정하는 바에 의하여 조리 및 급식에 관한 지식과 경험을 가진 자를 선박에 승무시키도록 하고 있음.
- 반면 일본은 원양구역 혹은 근해구역을 항행구역으로 하는 선박으로서 총톤수 7백톤 이상 또는 국토교통성령이 정하는 어선에 탑승하는 선원에게 지급하는 식료는 국토교통대신이 정하는 식료표에 의하도록 하고 있음
- 한국은 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤 이상의 선박으로서 최대승선인원이 100인 이상의 선박과 국토해양부령이 정하는 모선식의 어업에 종사하는 어선에 대해 의사의 탑승을 법제화하고 있음.

8. 소년선원과 여자선원

- 한국은 16세 미만자를 선원으로 사용하는 것을 제한하지만, 일본은 15세 미만자를 선원으로 사용하지 못하게 제한하고 있음.

- 한국은 18세미만의 선원을 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 사이에 작업에 종사시키지 못하도록 하고 있으나, 일본은 연령 18년 미만의 선원을 오후 8시부터 다음날의 오전 5시까지의 사이에 있어 작업에 종사시킬 수 없도록 하고 있음.
- 한국은 소년선원과 여자선원에 대해 4개의 조문으로 규정하고 있으나, 일본은 연소선원과 여자선원에 대해 12개의 조문을 두고 구체적으로 제한 규정을 두고 있음.

9. 재해보상

- 한국의 재해보상은 요양보상, 상병수당, 장해보상, 일시보상, 유족보상, 장제비, 행방불명수당, 소지품유실보상 등 8가지이나, 일본은 일시보상과 소지품유실보상 등이 없는 6가지임.
- 한국은 요양의 종류가 진찰, 약제 또는 치료재료와 의지 기타 보철구의 지급, 수술 그 밖의 치료, 병원·진료소 그 밖에 치료에 필요한 자택외의 곳에서의 수용, 간병, 이송, 통원치료에 필요한 교통비 등임.
- 일본은 요양의 종류가 진찰, 약제 또는 치료 재료의 지급, 처치, 수술 그 밖의 치료, 주택에 있어서의 요양상의 관리 및 그 요양에 수반하는 도움 그 밖의 간호, 병원 또는 진료소에의 입원 및 그 요양에 수반하는 도움 그 밖의 간호, 치료에 필요한 자택 이외의 장소에서의 수용, 이송 등임.
- 한국은 요양 중에 있는 선원에게 4월의 범위 안에서 그 부상 또는 질병이 치유될 때까지 매월 1회 통상임금에 상당하는 금액의 상병보상을 행하여야 하며,
- 일본은 4개월이 경과해도 그 부상 또는 질병이 완치되지 않을 때에는 완치될 때까지 매월 1회 표준 보수의 월액의 백 분의 60에 상당하는 액수의 상병수당을 지불하도록 하고 있음.

10. 어선원의 직업안정과 교육훈련

- 한국은 선원의 직업안정과 교육훈련에 관하여 제11장에서 선원의 직업안정업무,

선원의 구직 및 구인등록, 선원공급사업의 금지, 보수수령의 금지, 선원관리사업, 선원인력수급관리, 선원의 교육훈련, 선원의 교육훈련의 위탁, 정부의 보조 등을 규정하고 있으나,

- 일본 선원법에는 선원의 직업안정 및 교육훈련에 관한 규정은 없음.

11. 취업규칙

- 한국은 국토해양부령에서 정하는 바에 의하여 취업규칙에 포함되어야 할 사항을 법정하고 있음.
- 일본은 상시 열 명 이상의 선원을 사용하는 선박에 대해서만 급료 그 외의 보수, 노동시간, 휴일 및 휴가, 정원 등에 관하여 취업규칙을 작성하게 하고, 그 이외의 내용에 대해서는 국토교통대신에게 신고하도록 함.

12. 송환보험가입

- 한국 선원법에서는 송환에 대한 선박소유자의 책임을 명확하게 하기 위해 송환보험 가입을 강제하고 있으나, 일본 선원법은 송환보험에 관한 규정은 없음.

<표 5-1> 한·일 선원법비교

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제1장 총칙 제1조 (목적)		
제2조 (적용범위)	제1조(선원) 제5조(선박소유자에 관한 규정의 적용)	한국은 5톤 미만 선박, 평수구역선, 20톤 미만 어선을 적용제외 일본은 5톤 미만, 평수구역선 30톤 미만 어선
제3조 (정의)	제2조(선원에 대한 정의 규정) 제3조(직원에 대한 정의 규정) 제4조(급료 및 노동 시간)	
제4조 (선원노동위원회)	제110조(선원 노동 위원회의 권한)	
제5조 (다른 법률과의 관계)	제6조(노동기준법의 적용)	
제2장 선장의 직무와 권한 제6조 (지휘명령권)	제2장 선장의 직무 및 권한 제7조(지휘 명령권)	

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제7조 (발항전 검사 의무)	제8조(발항전의 검사)	
제8조 (항해의 성취)	제9조(항해의 성취)	
제9조 (선장의 직접지휘)	제10조(갑판상의 지휘)	
제10조 (재선의무)	제11조(재선 의무)	
제11조 (선박위험시의 조치)	제12조(선박에 위험이 있는 경우에 있어서의 조치)	
제12조 (선박충돌시의 조치)	제13조(선박이 충돌했을 경우에 있어서의 조치)	
제13조 (조난선박의 구조)	제14조(조난선박등의 구조)	
제14조 (이상기상등의 통보)	제14조의 2(이상기상 등)	
제15조 (비상배치표 및 훈련)	제14조의 3(비상 배치표 및 훈련)	
제16조 (항해의 안전확보)	제14조의 4(항해의 안전의 확보)	
제17조 (수장)	제15조(수장)	
제18조 (유류품의 처리)	제16조(유류품의 처리)	
제19조 (재외국민의 송환)	제17조(재외 국민의 송환)	
제20조 (서류의 비치)	제18조(서류의 비치)	
제21조 (선박운항에 관한 보고)	제19조(항행에 관한 보고)	
제22조 삭제 <1997.8.22>	제20조(선장의 직무의 대행)	
제3장 선내질서의 유지	제3장 규율	
제23조 삭제 <1997.8.22>	제21조(선내 질서)	
제24조 (해원의 징계)	제22조(징계) 제23조 제24조 제28조(강제 하선)	
제25조 (위험물 등에 대한 조치)	제25조(위험에 대한 처치)	
제26조 (행정기관에 대한 원조요청)	제29조(행정청에 대한 원조의 청구)	
제27조 (쟁의행위의 제한)	제30조(쟁의 행위의 제한)	
제4장 선원근로계약	제4장 고입계약등	
제28조 (이 법 위반의 계약)	제31조(이 법률에 위반하는 계약)	
제29조 (근로조건 의 명시)	제32조(노동조건 등의 명시) 제36조(노동조건 의 기재 및 제시)	
제30조 (근로조건 의 위반)		
제31조 (위약금예정의 금지)	제33조(배상예정의 금지)	
제32조 (강제저축의 금지)	제34조(저축금의 관리 등)	
제33조 (상계의 제한)	제35조(상계의 제한)	
제34조 (선원근로계약의 해지등의 제한)	제40조(고입계약의 해제) 제41조 제44조의 2(해고의 제한)	
제34조의2 (선원근로계약 해지의 예고)	제42조 제44조의 3(해고의 예고)	
제34조의3 (정당한 사유없는 해지등의 구제신청)		
제35조 (선원근로계약의 존속)		


한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제36조 삭제 <1997.8.22>	제39조(침몰 등에 인한 고입계약의 종료) 제43조(선박소유자의 변경에 의한 고입 계약의 종료)	
제37조(선원근로계약의 종료의 특례)①삭제 <1990.8.1>	제44조(고입계약의 연장)	
제38조 삭제 <1997.8.22>	제37조(고입계약의 성립 등의 신고) 제38조	
제39조 삭제 <1997.8.22>		
제40조 (실업수당)	제45조(실업수당) 제46조(雇止수당)	일본은 당사자 일방이 고용계약을 해제할 수 있으며, 고용계약을 해제하였을 때에 수당(1월의 급료)을 지급하도록 하고 있음
제41조 (송환)	제47조(송환) 제48조(송환의 비용)	
제42조 (송환수당)	제49조(송환 수당)	
제42조의2 (송환보험가입)		
제43조 (선원근로계약의 신고)		
제44조 (승무원명부의 공인)		
제45조 (선원수첩)	제50조(선원수첩)	
제45조의2 (선원수첩의 교부제한)		
제45조의3 (선원수첩의 실효)		
제45조의4 (선원신분증명서)		
제45조의5 (선원수첩 등의 재교부)		
제45조의6 (선원수첩 등의 대여 및 부당사용의 금지)		
제5장 임금		
제47조 삭제 <1990.8.1>		
제48조 (임금의 지급)	제52조(급료 그 외의 보수의 규정 방식) 제58조(수수료에 의한 보수) 제58조의 2(보수 지불부)	
제49조 (기일전 지급)	제53조(급료 그 외의 보수의 지불 방법) 제54조 제55조 제56조	
제50조 (승무선원의 부상 또는 질병중의 임금)	제57조(상병중의 급료 청구권)	
제51조 (퇴직금제도)		
제51조의2 (임금채권보장보험 등의 가입)		
제52조 (어선원의 임금에 대한 특례)		
제53조 (임금대장)	제66조의 2(통상 배치표) 제67조(기록부의 비치의무 등)	
제54조 (최저임금)	제59조(최저 보수)	

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제6장 근로시간 및 승무정원 제55조 (근로시간 및 휴식)	제60조(노동 시간) 제61조(휴일) 제65조의 2(노동 시간의 한도) 제65조의 3(휴식 시간)	지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 법령에서 별도로 규정
제56조 삭제 <1997.8.22>		
제57조 삭제 <1997.8.22>		
제58조 삭제 <1997.8.22>		
제59조 삭제 <1997.8.22>		
제60조 (시간외근로수당 등)	제62조(보상 휴일) 제63조 제64조(시간외, 보상 휴일 및 휴식 시간의 노동) 제64조의 2 제65조 제66조(할증 수당) 제68조(예외 규정)	한국 휴업수당: 100분의 70 (통상임금을 초과할 경우 통상임금)
제61조 삭제 <1997.8.22>		
제62조 (근로시간의 적용범위)		
제63조 (자격요건을 갖춘 선원의 승무)	제117조의 2(항해 당직 부원) 제117조의 3(위험물등 취급 책임자) 제118조(구명정손) 제118조의 2(여객선의 승무원) 제118조의 3(고속선의 승무원)	
제64조 (승무정원)	제69조(정원) 제70조	
제65조 (승무원의 자격요건 등에 대한 특례)		
제65조의2 (예비원)		
제66조 (적용범위)	제71조(적용범위 등) 제72조 제72조의 2(특례) 제73조	한국: 어획물운반선을 제외한 어선(국토해양부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 어선원의 근로시간 및 승무정원에 관한 기준을 따로 정할 수 있다) 일본 : 어선
제7장 유급휴가 제67조 (유급휴가)	제74조(유급휴가의 부여)	
제68조 (유급휴가의 일수)	제75조(유급휴가의 일수) 제76조	
제69조 (유급휴가의 사용일수의 계산)		
제70조 (유급휴가의 부여방법)		
제71조 (유급휴가급)	제78조(유급휴가중의 보수)	
제72조 (어선원의 유급휴가에 대한 특례)		일본에서는 지정어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관한 법령에서 별도로 규정

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제73조 (적용범위)	제79조(적용 범위 등) 제79조의 2	한국은 일부 업종에 적용, 일본은 이 장의 적용을 어선에 대해 제외
제8장 선내급식과 안전 및 위생 제74조 (선내급식)	제80조(식료의 지급)	
제75조 (선내급식비)		
제76조 (안전 및 위생)	제81조(안전 및 위생)	
제77조 (의사의 승무)	제82조(의사)	
제78조 (의료관리자)	제82조의 2(위생 관리자)	
제78조의2 (응급처치담당자)		
제79조 (건강진단서)	제83조(건강 증명서)	
제9장 소년선원과 여자선원 제80조 (미성년자의 능력)	제84조(미성년자의 행위 능력)	
제81조 (사용제한)	제85조(연소 선원의 취업 제한) 제87조(임산부의 취업 제한) 제88조의 4(임산부의 야간 노동의 제한) 제88조의 5(예외 규정) 제88조의 2(임산부의 노동 시간 및 휴일의 특례) 제88조의 2의 2 제88조의 3 제88조의 6(임산부 이외의 여자 선원의 취업 제한)	
제82조 (야간작업의 금지)	제86조(연소 선원의 야간 노동의 금지)	
제83조 (생리휴식)	제88조의 7(생리일에 있어서의 취업 제한)	
제84조 삭제 <2007.12.27>	제88조의 8(적용 범위)	
제10장 재해보상 제85조 (요양보상)	제89조(요양 보상)	
제86조 (요양의 범위)	제90조	
제87조 (상병보상)	제91조(상병수당 및 예후 수당)	
제88조 (장해보상)	제92조(장해 수당)	
제89조 (일시보상)		
제90조 (유족보상)	제93조(유족 수당)	
제91조 (장제비)	제94조(장제료)	
제92조 (행방부명보상)	제92조의 2(행방불명 수당)	
제93조 (소지품 유실보상)		
제94조 (다른 급여와의 관계)	제95조(다른 급여와의 관계)	
제95조 (해양수신관청의 심사 조정)	제96조(심사 및 중재)	
제96조 (선원노동위원회의 심사와 중재)		
제97조 삭제 <1990.8.1>		
제98조 (보험가입)		
제11장 선원의 직업안정 및 교육훈련 제99조 (선원의 직업안정업무)		
제100조 (선원의 구직 및 구인등록)		

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제101조 (선원공급사업의 금지)		
제102조 (보수수령의 금지)		
제103조 (선원관리사업)		
제104조 (선원인력수급관리)		
제105조 삭제 <1999.4.15>		
제106조 (선원의 교육훈련)		일본은 선원의 교육·훈련에 관한 규정이 없음
제107조 (선원의 교육훈련의 위탁)		
제108조 (정부의 보조)		
제12장 취업규칙	제97조(취업규칙의 작성 및 신고)	
제109조 (취업규칙의 신고)		
제110조 (취업규칙의 작성절차)	제98조(취업규칙의 작성의 수속)	
제111조 (취업규칙의 감독)	제99조(취업규칙의 감독)	
제112조 (취업규칙의 효력)	제100조	
제13장 감독	제101조(감독 명령등)	
제113조 (행정처분)	제102조	
제114조의2 삭제 <2007.1.3>		
제115조 (선원근로감독관)	제105조(선원 노무관) 제107조 제108조 제108조의 2 제109조	
제117조 (사법경찰관)		
제118조 (비밀엄수의무)	제51조(근무성적증명서)	
제119조 (감독기관에 대한 신고)		
제120조 삭제 <1999.4.15>		
제121조 (해양수산관청의 주선)		
제122조 (외국에 있어서의 행정관청의 업무)	제103조(외국에 있어서의 국토 교통 대신의 사무) 제104조	
제13장의2 한국선원복지고용센터		
제122조의2 (설립)		
제122조의3 (사업)		선원직업안정법에서 별도로 규정
제122조의4 (임원)		
제122조의5 (이사회)		
제122조의6 (국유재산의 대부 등)		
제122조의7 (사업계획의 승인 등)		
제122조의8 (지도·감독)	제120조의 3(외국선박의 감독)	
제122조의9 (「민법」의 준용)		
제122조의10 (벌칙 적용에 있어서의 공무원 의제)		
제14장 보칙		
제123조 (취업규칙등의 공시)	제113조(취업규칙등의 공시)	

한국	일본	어선원과 관련한 문제점
제124조 (양도 또는 압류의 금지)	제115조(양도 또는 차압의 금지)	
제125조 (서류보존)		
제126조 (외국정부에 대한 협조)		
제127조 (수수료)		
제128조 (시효의 특칙)	제117조(시효의 특칙)	
제129조 (국가 또는 공공단체에 대한 적용)	제120조(나라 및 공공단체에 대한 적용)	
제130조 (권한의 위임·위탁)	제121조의 3(사무의 구분) 제121조의 4(권한의 위임)	
제130조의2 (민원사무의 전산 처리등)	제119조(호적 증명) 제119조의 2(경과 조치)	
제130조의3 (안전운항을 위한 선박소유자의 의무)	제111조(보고사항) 제112조(선원의 신고) 제116조(부가금의 지불)	
	제114조(보수, 보상 및 수당의 조정) 제120조의 2(선박직원 및 소형선박조종자법의 일부의 적용제외) 제121조(명령의 제정) 제121조의 2	
제15장 벌칙		
제131조 (벌칙)		
제132조 (벌칙)		
제133조 (벌칙)		
제134조 (벌칙)		
제135조 (벌칙)		
제136조 (벌칙)		
제137조 (벌칙)		
제137조의2 (벌칙)		
제137조의3 (벌칙)		
제137조의4 (벌칙)		
제138조 (벌칙)		
제138조의2 (벌칙)		
제139조 (벌칙)		
제140조 (벌칙)		
제141조 (벌칙)		
제142조 (벌칙)		
제143조 (벌칙)		
제144조 (벌칙)		
제145조 삭제 <1990.8.1>		
제146조 (과태료)		
제147조 (선장직무대행자에 대한 적용)		
제148조 (양벌규정)		



제6장 어선원 정책의 추진방향

제6장 어선원 정책의 추진방향

제1절 기본방향

- 선원법은 어선에 승무하는 선원과 상선에 승무하는 선원을 포함하여 선원보호에 관한 규정을 두고 있으며, 총톤수 20톤 미만의 어선에 대해서 적용을 배제하고 있을 뿐만 아니라, 20톤 이상의 어선에 대해서도 근로시간이나 유급휴가 등 선원의 기본적 생활보장에 관한 규정은 어획물운반선을 제외한 어선에 적용하지 않고 있음.
- 또한 소형 어선에 승무하는 선원의 해상 노동에 대해 적용할 수 있는 법률로서 근로기준법이 있으나, 이 법률은 적용범위를 상시 근로자 5인 이상 사업장으로 하고 있고, 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 1차 산업 분야에 대해서는 적용하지 않고 있음.
- 이와 같이 노동에 관한 기본법인 근로기준법과 해상노동에 관한 기본법인 선원법에서 어선원 보호에 관한 규정을 제외함으로써 20톤 미만의 어선에 승무하는 어선원의 보호를 위한 법률이 없다고 해도 과언이 아님.
- 또한 선원법 제99조는 국토해양부장관으로 하여금 필요한 선원인력을 확보하고 선원의 직업안정을 도모하기 위하여 여러 가지 업무를 행하도록 책무를 부여하고 있는데,
- 정부조직법의 개정으로 상선선원에 관한 사무는 국토해양부장관이 담당하고, 어선 및 어선원에 관한 사무는 농림수산식품부장관이 담당하는 것으로 2원화 되어 있음.
- 따라서 어선원에 대한 수급이나 어선원연금 기타 어선원의 복지사업에 관한 업무가 효율적으로 집행되지 못하고 있을 뿐만 아니라, 어선원 정책의 일관성 확보가 곤란하다는 문제가 있음.
- 현행 선원법의 각 장에서 규정하는 내용별로 보면, 어선과 상선을 구별하여 적용할 수 있는 경우는 제6장 근로시간과 제7장 유급휴가의 규정뿐이고, 그 외의 장은 어선원법을 만들만큼 문제가 되는 규정은 아님.
- 물론 제6장과 제7장의 경우에는 어선근로의 특수성으로 인하여 선원법 개정 시 많은 논쟁의 중심에서 논의되었으나, 결론을 내지 못한 채 모든

어선에 대해 적용을 배제하고 있는 조항이기 때문에 20톤 미만의 어선을 대상으로 하는 별도의 법을 제정하고자 한다면 새로운 논쟁을 불러일으킬 것임.

- 결국 농림수산식품부가 어선원을 보호할 목적으로 할 경우 어선원법 제정코자 한다면, 업계의 반대를 무릅쓰고 근로시간과 유급휴가에 관한 규정을 제정해야 하며, 어선원의 정책에 관한 근거법을 제정하고자 하는 목적이라면 차라리 지원근거법의 제정이 바람직할 것임.
- 이 경우 제11장의 선원의 직업안정과 교육훈련에 관한 규정이 핵심사항이 될 것이나, 제13장의 2 한국선원복지고용센터와 같은 별도의 조직이 필요하게 될 뿐만 아니라, 법률의 중복문제와 난발이라는 비난에 직면하게 될 가능성이 큼.
- 일본의 경우에는 선원법의 주무부서가 국토교통성으로서 선원법에 근거한 지정어선에 승무하는 선원의 근로시간 및 휴일에 관한 정령 및 지정어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관한 정령 등의 어선원 노동에 관한 사항도 국토교통성이 담당하고 있고, 농림수산성에서는 선원에 관한 사무를 관장하지 않음.
- 반면 우리나라는 정부조직법에 의해 농림수산식품부에 어선인력과가 설치되어 있으면서 관련 법령의 부재로 인선인력에 관한 사무를 효율적으로 집행하지 못하고 있다는 점에서 관련 법률의 입법이 요구되나 몇 가지 문제와 함께 해상노련 등 어선원 단체에서도 새로운 법의 제정을 바라지 않고 있음.
- 즉 본 연구진행 과정에서 관련 단체의 의견을 수렴한 결과 어선원 단체에서는 어선원법 제정을 강력하게 반대하였고, 원양 및 연근해 업계에서도 별도의 법령을 제정하는데 반대의사를 표명하였음.
- 결론적으로 어선원법의 제정에 대해서는 그 필요성이 일면 인정되기도 하나 제정한다고 할 때 현행 선원법의 내용과 크게 다를 것이 없고, 20톤 이상 어선의 어선원에 대해서는 어선원단체는 물론 사용자단체에서도 강력하게 반대하고 있으며, 세계 어느 나라에서도 어선원에 관한 별도의 법을 가지고 있지 않으므로 제정은 바람직하지 않다고 보여 짐.
- 따라서 이러한 문제를 해소하기 위해서는 선원법과 유사한 어선원법을 제정하는 것만으로는 충분치 않으며 차라리 현행 선원법을 그대로 두고

라도 어선원에 대한 수급을 원활히 하고 어업노동의 환경을 개선하며, 어업종사자의 권익을 보장하기 위한 사회적 기반을 조성하는 것이 더욱 중요함.

- 그리하여 제2절에서는 제4장에서 살펴 본 어선원 관련 제도의 문제점과 제5장의 한·일 선원법 비교분석 결과를 토대로 하여 금후 어선원 관련 제도를 개선하고자 할 경우 검토할 필요가 있는 사항을 제시하였음.
- 다음 제3절에서는 현행 법제도 하에서 거의 시각지대에 있는 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원을 대상으로 금후 농림수산식품부에서 추진할 필요가 있는 몇 가지 정책에 대한 방안을 제시하였고,
- 마지막 제4장에서는 이러한 정책을 추진함에 있어 근거가 되는 법령 및 조문을 확인, 제시하고 필요할 경우 관련 조문에 대한 개정방향을 제시하였음.

제2절 금후 어선원 관련 법 개정 시 검토 사항

1. 선원법

가. 근로시간에 관한 규정

- 일본에서는 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령에서 지정어선에 대해서는 노동시간을 기본적으로 1일 8시간 이내, 1주간 40시간 이내로 정하고 있고 1주간에 대해 적어도 1일의 휴일을 부여하는 등 어선원들이 충분히 휴식을 취할 수 있도록 하고 있음
- 따라서 우리나라에서도 중장기적으로 근해어업 일부 업종에 대해서는 이러한 방향으로 제도개선이 필요함.

나. 유급휴가에 관한 규정

- 근로시간 및 휴식 관련 규정과 연계하여 장기적으로 국내 어업 현실에 부합하는 어선원 유급휴가 제도를 검토할 필요가 있음.
- 물론 단기적으로는 국내 어선어업의 영세성을 고려할 때 대형선망어업과

대형기선저인망 어업에서만 유급휴가를 주고 있으나 장기적으로는 대상 업종을 확대하고 지원내용도 개선되어야 할 것임

- 일본은 지정어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관한 성령에서 이를 구체적으로 규정하고 있는데 기본적으로 연속 근무 1년에 대해 15일의 유급휴가를 주고 연속한 근무 3개월 마다 3일을 추가하고 있음.

다. 퇴직금제도

- 현행 선원법상의 퇴직금 산정방식과 문제점에 대해서는 앞에서 언급한 바 있으나 근로기준법에서는 유사한 경우 일할로 계산하여 퇴직금을 지불하도록 규정하고 있음.
- 따라서 선주 측에서는 계속근로연수 1년을 초과할 경우 6월 미만인 때에 일할로 계산하여 퇴직금을 지불하도록 개선을 요구하고 있는데 이 방안에 대해서는 앞으로 검토할 필요가 있음.

라. 최저임금제도

- 월 고정급 및 생산수당의 임금결정방식을 채택하고 있는 어선의 소유자들은 어획고와 관계없이 지불되는 생산수당을 월 고정급(최저임금)에 포함시킬 수 있도록 하는 규정을 신설해 주기를 바라고 있음.
- 따라서 추후 선원법 개정 시 이러한 방향으로의 개정에 대한 노사 간 협의가 필요할 것으로 판단 됨.

마. 선원복지고용센터 기능의 일부 변경

- 많은 선주들은 정부가 자격 있는 직업소개소를 지정하고 선원의 소개료는 선박소유자가 지불하는 조건으로 이들 소개소를 통해 어선원을 소개(공급)받을 수 있도록 제도의 개선을 요망하고 있음. 따라서 금후 선원법 개정 시 이러한 방향으로의 개선을 검토할 필요가 있음.
- 그러나 장기적으로는 일본에서와 같은 형태의 직업소개 업무를 도입할

필요가 있는데 일본정부에서는 공공작업 안정소의 업무에 협력하고 필요할 경우 숙박시설, 식당, 목욕탕, 기타시설을 설치하여 구직자가 이를 이용할 수 있도록 하고 있음.

- 따라서 이렇게 될 경우 선주들로서도 굳이 직업소개소를 통해 어선원을 고용할 필요가 없을 것임.

바. 건강진단 관련규정 개선

- 어선원을 포함한 선원들 중 원양어선에 승선하거나 장기간 조업하는 어선에 승선하는 경우는 건강진단과 관련하여 일반기업체보다 엄격한 조건을 요구할 수 있으나 그렇지 않는 경우는 일반기업체 근무와 별로 차이가 없음.
- 따라서 원양어업과 대형기선저인망어업, 대형선망어업 등 일부 규모화 된 업종을 제외하고는 위반 시 과태료 인하, 계도(유예)기간 연장 등의 조치가 필요함.

2. 근로기준법에 의한 어선원의 근로조건 개선 정책개발

- 근로기준법 상의 현행 기준(배제조건)을 적용할 경우, 어선 척수 기준으로 국내 연근해어선의 80% 이상이 근로기준법 적용 대상에서 배제될 것으로 예상됨
- 특히, 동거 친족 사용의 경우에는 고용주와 근로자의 관계가 분명하지 않으므로 근로기준법에 의한 근로조건 보호 대상에 포함시키기 어려움
- 또한 상시 5인 미만 고용의 경우 사회보험 관련 법률에 의해 기본적인 근로조건도 보장받지 못하고 있는 상황에서 근로기준법에 의해 어선원의 근로기준을 포괄적으로 적용하고 것은 현실적으로 어려움이 있음
- 따라서 근로기준법에 있어 자격기준을 개선하기 보다는 어선원의 특성을 고려한 구체적인 정책개발에 주력할 필요가 있음.

3. 어선법에 의한 어선등록 업무 개선

- 현재와 같이 어선의 등록은 지방자치단체가, 등록의 기초가 되는 총 톤수 측정 등은 선박안전관리공단에서 담당하는 것은 행정의 효율성이라는 점에서 볼 때 별로 바람직하지 않음.
- 따라서 금후 어선법 개정 시 선박안전관리공단에서 총 톤수 측정 뿐 아니라 어선의 등록업무도 대행케 하는 방안을 어선관리행정의 효율성이라는 점에서 검토할 필요가 있음

4. 어선법·수산업법·수사자원보호령 등에 의한 확대 거주공간 제한 개선

- 일본 경우 '선원설비의 개선에 따른 어선대형화에 관한 취급지침' 및 '어선설비기준의 적용에 따른 어선대형화에 관한 취급지침' 등에서 선원거주공간의 개선을 위해서는 일정 한도 내의 증톤을 허용하고 있음.
- 따라서 우리나라에서도 어획능력을 증가시키지 않고 어선원의 복지공간을 확대하기 위한 증톤은 허용할 필요가 있는데 이에 대해서는 금후 추가적인 논의가 필요할 것임.

5. 선박직원법 배제 선박 톤수 하향조정 대책

- 선박직원법의 적용대상을 2톤 이상으로 할 경우 영세어업인의 대부분이 이에 해당하게 되는데 현실적으로 이들이 전부 해기사면허를 취득하는 것은 거의 불가능함.
- 따라서 국제협약에 대비하여 선박직원법 적용 배제선박의 톤수를 하향조정한다 하더라도 5년 이상의 충분한 유예기간이 필요할 것이고, 현재 이들 선박에 승선하는 선원의 실태를 파악하지 못하고 있으므로 이들에 대한 실태파악이 우선 이루어져야 할 것임.
- 아울러 이를 바탕으로 면허취득 조치계획을 수립하거 기존 어업인들의 면허취득이 용이하게 하는 방안이 마련되어야 할 것임.

6. 외국인 어선원 정책 개선방안

가. 고용을 위한 적용법의 일원화

- 현재 20톤 이상은 선원법의 적용을 받으며, 20톤 미만은 근로기준법의 적용을 받고 있음
 - 따라서 20톤 미만의 외국인 어선원 고용과 관련하여서는 노동부가 주관하고 근로기준법의 관련 조항들이 적용이 되지만, 20톤 이상의 외국인 어선원 고용과 관련하여서는 선원법 적용을 받음
 - 이로 인해 같은 업종에 종사하는 어선원들 간에도 종사하는 톤수에 따라서 다른 법적용을 받고 있는 것으로 나타났음에 따라 이에 대한 일원화가 필요한 것으로 나타났음
- 특히, 외국인 어선원 중 선원법의 대상이 되는 외국인 어선원은 국토해양부에 등록된 선원관리업체에서 애로사항을 상당부분 해결해 주고 있음. 그러나 노동부의 외국인근로자고용에관한법률의 적용을 받는 외국인 어선원은 선주들이 사후관리를 함으로써 사후관리가 미흡하다는 문제점을 갖고 있음.
- 이런 점에서 외국인 어선원에 대해서만은 20톤 이상과 20톤 미만의 적용 대상 규정을 구분하지 않고 일원화 하여 선원관리업체가 사후 관리할 수 있도록 할 필요가 있음.

나. 외국인 어선원 인력배정 확대 및 경험자 선발을 위한 제도마련

- 현재 연안어업 선주의 80% 이상이 외국인 어선원을 고용해 본적이 없는 것으로 나타났으며, 선주의 67.9%가 어선원 고용 또는 고용확대를 희망하고 있는 것으로 조사됨에 따라 연안어업 외국인 어선원의 인력배정을 확대시킬 필요가 있는 것으로 판단됨.
- 또한 어선원의 업무는 타 업종에 비해 노동강도가 높고, 원활한 공동작업 및 개인의 안전을 유지할 수 있어야 하지만 경력이 없는 외국인 어선원이 고용된다 하더라도 적응하지 못하고 그만두는 경우가 있으므로 인력배정 및 선발시부터 유경험자를 중심으로 선발할 수 있도록 함.

다. 외국인 어선원 고용안정을 위한 고용연계 시스템 마련

- 실태조사 결과, 연안어업에서 외국인 어선원을 고용하는 선주들은 최근의 경영악화로 인해 금어기 또는 어한기에는 어업을 할 수 없는 경우가 많은 것으로 나타났다.
- 따라서 외국인을 연간 장기적으로 조업을 시킬 경우 경영적자에 시달리게 되고, 장기적으로 조업을 시키지 못할 경우 외국인 고용자의 고용안정이 저해되므로 외국인 어선원들이 업종별로 휴어 시에 타 업종으로 연계해서 일을 계속할 수 있도록 하는 고용연계 시스템을 마련할 필요가 있음.

제3절 어선원 관련 업무의 추진방향

1. 어선원 수급 및 교육정책

가. 필요성

- 최근 대내외적 환경변화에 따른 수산업의 위축은 수요측면에서 어선원의 고용 불안정을 확대시키고 있으며, 공급측면에서도 국내 및 외국인 어선원 가용인력 규모가 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있음.
- 특히, 최근의 한 연구(KMI, 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구, 2007)에 의하면 20톤 이상의 어선원 취업자수는 최근 15년간 연평균 5.6% 씩 감소하였으며, 2015년 16만 명, 2020년 14만 명 수준으로 감소될 것으로 전망되고 있음.
- 또한 본 연구에서 실시한 설문조사 결과, 20톤 미만 어선 선주들의 74.3%가 어선원이 부족하다고 답해 어선원 수급의 원활화를 위한 정책이 매우 긴급한 것으로 나타났음.

<표 6-1> 연도별 어선원 취업자수(20톤 이상 어선 대상)

(단위: 명, %)

구 분	1992년	2000년	2007년	연평균 증가율
어선원 취업자수	50,498	31,851	18,889	5.6

자료 : 해양수산부·한국선원복지고용센터, 『한국선원통계연보』, 2008.

나. 기본방향

- 선원법의 적용을 받지 않는 20톤 미만 어선원에 대해서는 근거규정을 마련하여 아래의 사업들에 대해서는 농림수산식품부에서 어선원 수급정책을 별도로 수립하여 집행할 필요가 있음.
- 연안어선·어업에 대한 직업알선 체제 구축
- 연안어선 및 어업에 종사하는 자의 재교육 체제 구축
- 어선원 수급관리 중장기 계획 수립

- 어선원 자격증 및 인력관리 통계 DB화
- 전업대책 마련
- 그러나 어선원 수급정책의 주요한 사안 중의 하나인 외국인 어선원 수급에 관해서는 국토해양부의 외국인어선원제와 노동부의 고용허가제로 이원화 되어 있으므로 농림수산식품부에서 관리하는 것은 근거법이 없을 뿐만 아니라 더욱 혼란이 야기될 수 있으므로 정책대상에서 배제하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.
- 단, 어선원 수급관리상 외국인의 고용 확대의 필요성이 있을 경우 농림수산식품부의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 제도적인 장치마련이 필요함.

다. 세부추진방안

1) 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원에 대한 직업알선 체제 구축

- 현재 선원의 구인·구직 역할은 한국선원복지고용센터에서 담당하고 있으나 이들의 구인·구직은 상선 및 20톤 이상 연근해어선에 한정되어 있음
- 따라서 현행 선원법상 총톤수 20톤 미만 및 연안어업에 종사학자 하는 자의 구인·구직에 관한 사무를 담당하는 곳은 없음
- 이 때문에 직업소개소가 불법적인 행위를 하는 경우도 있고, 적시에 근로자를 구하지 못해 시기를 놓쳐 피해를 입는 경우도 있음.
- 따라서 수산사무소나 또는 특수한 법인을 설립하여 이러한 업무를 전담하도록 하는 체제의 구축이 요구됨

2) 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원에 대한 재교육 체제 구축

- 선박직원법상 해기사가 되기 위해서는 교육기관과 훈련기관의 교육과정을 이수하거나 또는 사설학원에서 관련과목을 이수하는 경우가 있음
- 여기서는 일정기간 승무경력을 갖춘 일반 선원이 해기사 시험에 응시하고자 할 경우에 주로 사설 학원을 이용하며, 합격 후에는 해기사로의 직무수행을 위한 훈련기관의 지정 교육과정을 이수해야 하는 것으로 되어 있음

- 이와 같이 불 때 선원법이나 선박직원법의 적용을 받지 않는 소형선박에 승무하는 자의 보수교육 내지 재교육의 시스템이 전무한 상황이라 할 수 있음
- 따라서 소형어선에 승무할 자의 최저 기준 설정과 더불어 일정한 교육과정을 주기적으로 이행하게 함으로써 소형어선의 안전사고를 줄이거나 방지할 수 있을 것임

3) 어선원 수급관리 중장기 계획 수립

- 20톤 미만 어선에 대해서 별도로 『어선원 수급정책 중장기 계획』을 정기적으로 수립하여 소형어선의 인력감소 문제에 대한 체계적으로 대책을 마련할 필요가 있음
- 이러한 중장기 계획을 수립할 때는 연안 및 근해어업 업종별로 어업의 전망, 자원상태 등을 고려하여 수립하되 업종별 선주 대표와 전문 연구기관 담당자가 참여할 필요가 있음.

4) 어선원의 관리

- 연근해 소형어선에 근무하는 어선원에 대한 정보화가 마련되어 있지 않아 인력관리에 어려움이 있으므로 이들에 대한 통계를 DB화 할 필요가 있음
- 특히, 어선원 정보에 대한 DB화는 연근해 어선원 중에는 선금을 받고 도주하는 경우가 빈번히 발생하여 이와 같은 사고를 미연에 예방할 수 있는 효과도 가져 올 수 있음

5) 전업대책 마련

- 연근해어업은 감척으로 인해 어선원들은 전업 및 이직이 불가피한 상황이므로 적극적인 전업지원 대책 마련이 필요함
- 또한 일반감척을 추진하는 과정에서 선주 보상에 상응한 실업급여의 지급 등 어선원 지원방안도 제도적으로 마련할 필요가 있음

2. 어선원 복지정책

가. 필요성

- 현재까지 선원들의 권익증진과 복지향상을 위한 다양한 사업이 한국선원 복지고용센터를 통해서 전개되어 왔음.
 - 특히, 선원 유가족 장학금 지급, 장기승선 선원에 대한 휴양시설 제공, 무료 법률서비스 등을 수행하여 선원의 복지증진에 이바지하였음.
- 그러나 한국선원복지고용센터의 대상은 선원법의 대상을 받는 20톤 이상의 어선원에 국한되어 있어 20톤 미만의 어선원은 동 센터에서 제공되는 복지 서비스의 혜택을 전혀 받지 못하였음.
- 따라서 복지혜택의 사각지대에 있는 20톤 미만의 어선원을 위해 한국선원 복지고용센터와 유사한 형태의 가칭 '어선원 복지센터'의 운영을 농림수산 식품부에서 담당하여 상대적으로 열악한 복지혜택의 격차를 줄일 필요가 있음
 - 또한 경영상태가 열악한 20톤 미만의 선주들은 외국인 어선원의 휴식공간 및 주거공간 마련에 애로를 느끼고 있어 이에 대한 해결책 마련도 동시에 필요할 것임
- 한편 가장 필요한 복지정책 중 하나로서 20톤 미만 어선원에 대한 승선 유도를 위해서는 어선원 자녀에 대한 장학사업이 필요함
 - 어선원 수급안정 및 복지정책 방안 연구(2007년)의 설문조사 결과 어선원들이 가장 필요로 하는 복지정책으로서 52%가 자녀에 대한 장학혜택이라고 응답함
 - 선원법의 적용을 받지 못하는 20톤 미만 어선원의 경우에는 선원복지고용센터에서 시행하는 장학사업의 혜택을 받지 못하지만 근로복지공단의 장학사업의 혜택을 받을 수는 있음
 - 그러나 근로복지공단의 경우 해당 어선수가 많지 않을 뿐 아니라 많은 근로자들이 신청해서 어선원이 그 수혜를 받기 쉽지 않음
 - 따라서 20톤 미만 어선원에 대한 선원 매력화 방안의 일환으로서 유가족 자녀에 대한 장학사업을 우선적으로 실시할 필요가 있음

나. 기본방향

- 선원법의 적용을 받지 않는 20톤 미만 어선원에 대해서는 근거규정 마련 및 예산확보를 통해 농림수산식품부에서 아래의 사업들에 대한 어선원 복지정책을 별도로 수립하여 집행할 필요가 있음.
 - 어선원지역복지센터 건립 및 운영
 - 어선원 자녀 장학사업
 - 어선원 고용안정보험 또는 실업급여
 - 반농반어 어업인에 대한 어선원재해보상법 적용 근거 마련

다. 세부추진 방안

1) ‘어선원지역복지센터’ 건립 및 운영

- 선원법의 적용을 받지 못해 복지혜택의 사각지대에 있던 국내외 어선원에게 휴식공간 및 일정 수준의 주거공간을 마련함.
- 이를 위해 수산발전기금의 경상사업 항목에 ‘어선원복지시설 지원사업(가칭)’을 추가하여 재원을 마련할 필요가 있음.
- 또한, 20톤 미만 어선은 전국 연안에서 작업을 하고 있으므로, 동서남해 주요 양륙지를 중심으로 각각 3개소, 제주해역 1개소 등 중장기적으로 10여개의 복지센터를 건립하는 것이 필요함.
- ‘어선원지역복지센터’에는 수면실, 목욕탕(찜질방), PC방 등 휴게가 가능하도록 하고, 일정 수준의 주거공간을 마련하여 영세한 선주와 어선원의 비용 부담을 줄일 수 있도록 할 필요가 있음.
 - 일본에서는 정부가 이러한 시설의 설치 및 운영을 지원

2) 어선원 유가족을 위한 장학사업

- 농림수산식품부에서 근거규정을 마련하여 어선원 유가족을 위한 장학사업을 실시하게 되면, 중복수혜의 문제로 인해 근로복지공단의 장학사업 혜택

을 받지 못할 가능성이 있음

- 따라서 어선원 유가족의 경우에 한정해서 근로복지공단 장학사업에 신청하였으나 그 수혜를 입지 못한 경우 우선순위를 두고 선발하여 농수산식품부 지원사업으로서 장학사업을 실시함
- 장학금의 종류는 한국선원고용복지센터에서 적용하는 일반 장학금, 성적 우수 장학금, 장기장학금의 형태로 지급함

3) 어선원 고용안정보험 또는 실업급여

- 현재 선원법의 적용도 받지 않고 근로기준법의 적용도 받지 않는 어선원은 고용안정보험이나 실업급여의 대상이 되지 않고 있음
- 수산분야의 유능하고 능력 있는 수산전문인력의 유입을 장려하고 이를 기반으로 하여 지속적인 발전을 도모하기 위해서는 직업의 안정을 확보하는 것이 급선무일 것임
- 그렇다고 이러한 부분을 선원을 고용하는 사업주에게 가입을 강제하는 것도 무리가 있기 때문에 국가적인 지원 법률이나 근거를 만들어 체계적인 지원이 필요함

제4절 어선원 정책 수립을 위한 제도개선

1. 현행 선원법의 개정을 통한 어선원 정책의 추진근거 마련

- 선원법의 경우, 현행 법령상 주무부서를 국토해양부장관으로 한정하고 있지만, 선원법이 포함하고 있는 사항 중 일반 선원과 상당한 차이가 있는 어선원에 관한 사항을 포함하고 있을 뿐만 아니라,
- 선원법이 일반 선원 중심으로 되어 있기 때문에, 농림수산식품부장관이 어선원의 복지 등 관련 정책을 수립·시행하고자 할 경우에는 법적 근거가 없어서 곤란한 문제가 종종 발생하고 있음
- 그러나 동일한 내용에 대해 선원과 어선원을 구분하여 2개의 법률을 제정하는 것은 행정력의 낭비뿐만 아니라, 입법권의 난발이라는 비판에 직면할 수 있을 것임
- 이러한 문제를 해결하기 위해서는 습지보전법과 같이 국토해양부장관과 농림수산식품부장관을 주무 장관으로 하는 것이 바람직하다고 할 수 있음.
- 이러한 사항은 타 법률에서도 그 사례를 발견할 수가 있는데 습지보전법의 경우 육지 또는 섬 안에 있는 호 또는 소와 하구 등의 지역 습지보전을 위해서는 환경부장관에게 그 책무를 부여하고 있음
- 그리고 만조시에 수위선과 지면이 접하는 경계선으로부터 간조시에 수위선과 지면이 접하는 경계선까지의 지역 내에 있는 습지의 보존 및 관리에 관하여는 국토해양부장관에게 그 책무를 부여하고 있음
- 한편, 과거 농림부와 해양수산부로 분리되어 있을 때 ‘자유무역협정 체결에 따른 농어업인 등의 지원에 관한 특별법’에서 필요한 사업을 양 부처에서 별도로 추진할 수 있도록 하고 있었음
- 그런데 실제 선원법 개정을 통해 농림수산식품부에서도 어선원 정책을 수립, 추진이 가능하게 하기 위해서는 대상 어선원이 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원으로 한정되어야 할 것이며,
- 이를 위해서는 현행 선원법 제2조(적용범위) 제1항의 제3호를 “총 톤수 20톤 미만의 어선으로서 국토해양부령이 정하는 선박. 단, 이 규정에도 불구하고 농림수산식품부장관이 20톤 미만의 어선에 대해 필요한 정책을

수립·추진코자 할 경우에는 이 법의 관련 규정을 적용할 수 있다”라고 개정해야 할 것임.

2. 주요 정책별 추진근거

- 현행 선원법의 개정을 통해 농림수산식품부에서 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원에 대한 정책을 수립, 추진할 수 있게 되었다 하더라도 제3절에서 제시한 정책의 수립 및 추진을 위해서는 선원법 개정만으로는 부족함.
- 다시 말해 정책에 따라서는 타 법령에 근거를 두고 추진해야 할 것이며 필요할 경우 타 법령의 관련 조항에 대해 개선이 필요할 수도 있음. 따라서 여기서는 앞에서 제안한 정책별로 그 추진근거를 파악하여 제시코자 함.

가. 어선원 수급정책

- 어선원 수급정책에 대해서는 앞에서 제시한 바와 같이 농림수산식품부에서 동 업무를 할 수 있는 근거만 마련될 경우 현행 선원법의 관련 규정에 대한 개정 없이 추진이 가능함.
- 즉 선원법 제104조(선원인력수급관리) 제1항에서 “국토해양부장관은 선원의 자질향상 및 선원인력 수급의 균형을 도모할 수 있도록 선원인력의 수급 관리에 관한 제도를 마련할 수 있다”라고 하고 있어 이 조항에 근거하여 어선원 수급정책을 수립, 추진할 수 있을 것임.

나. 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원의 직업알선과 재교육

- 현재 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원에 대해서는 직업을 알선하는 기관이 없이 직업소개소와 지인의 소개에 의존하는 경우가 많아 이들에 대해서는 수산사무소 또는 별도의 조직을 설립하여 전담토록 하는 방안을 제시하였음.
- 그러나 이에 대해서는 근로기준법에서 유사 조항이 없고, 고용정책기본법 제4조(국가의 시책) 제1항 제1호에 의거하여 시행이 가능할 것임.

- 또한 20톤 미만 어선에 승선하는 어선원의 재교육에 대해서는 고용정책 기본법 제4조(국가의 시책) 제1항 제2호에 의거하여 추진이 가능함.

다. 어선원의 관리

- 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원에 대해서는 그 실태조차 파악되지 않고 있어 이러한 문제가 해결되지 않고서는 이들을 대상으로 한 정책수행에 큰 어려움이 있음.
- 따라서 이들에 대한 실태파악을 위해서는 DB화 등 별도의 체제를 갖출 필요가 있는데, 이 역시 현행 선원법 제99조(선원의 직업안정 업무) 제1항 제2호에 의거하여 추진이 가능함.

라. 어선원의 전업대책

- 어선감척사업 등으로 인해 실직하는 어선원의 전업대책에 대해서는 농어촌 발전특별조치법 제8조(농업인 등의 전업대책) 제2항에 의거하여 추진할 수 있을 것임.
- 즉 이에 의하면 농업인 등에 대해 직업훈련의 실시 및 취업의 알선, 전업장려금의 지원 등을 할 수 있도록 하고 있는데 이때 대상을 '농업인 등'이라고 하는 것 보다는 '농어업인'이라고 개정하는 것이 바람직하겠으나 굳이 대상자의 표현을 바꾸지 않아도 큰 문제가 없을 것으로 보여짐.

마. 어선원 지역복지센터 건립 및 운영과 장학사업

- 20톤 이상의 선박에 승선하는 선원에 대해서는 현행 선원법 122조의 3(사업)에 의거하여 복지시설의 설치·운영을 할 수 있도록 되어 있으므로 20톤 미만의 어선에 승선하는 어선원에 대한 복지시설도 포괄적 위임규정이 마련될 경우 이에 의거하여 추진이 가능할 것임.
- 한편 어선원 유가족에 대한 장학사업 역시 근로복지공단 장학사업 미수혜자를 대상으로 하되 농림수산식품부에서 조성한 자금을 재원으로 하여 지원할 수 있도록 하는 것이 바람직하며 지원근거는 위의 사항과 같음.

바. 고용보험과 실업급여 등

- 20톤 미만의 어선 및 5명 이하가 승선하는 어선의 어선원은 선원법과 근로기준법의 대상이 되지 않아 고용안정보험이나 실업급여 지원대상이 되지 않음.
- 따라서 이들에 대해서는 고용정책기본법 제4조(국가의 시책) 제1항 제7호 및 동 법 제28조(실업대책사업의 실시) 제1항 제2호에 의한 사업의 대상이 될 수밖에 없는데 현재 이들 사업은 노동부의 소관이기는 하나 농림수산식품부에서 해당 어선원에 대한 정책을 수립하여 노동부의 협조를 받아 지원을 해 주는 방식으로 사업을 추진하는 것이 바람직함.

부 록

부록 1 일본 船員法

부록 2 선원직업안정법

부록 3 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령

부록 4 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 정령

부록 5 지정어선에 승무하는 선원의 유급 휴가에 관한 정령

부록 6 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령

<부록 1> 일본 船員法

(소화 22년 9월 1일 법률 제100호, 최종 개정 : 평성 20년 6월 6일 법률 제53호)

제 1 장 총칙

제1조(선원) ①이 법률에서 선원이란, 일본선박 또는 일본선박 이외의 국토교통성령이 정하는 선박에 승무하는 선장과 해원 및 예비원을 말한다.

②전항에 규정하는 선박에는 다음 선박을 포함하지 않는다.

1. 총 톤수5톤 미만의 선박
2. 호수, 하천 또는 항만을 항행하는 선박
3. 정령에서 정하는 총톤수 30톤 미만의 어선
4. 전 3호에서 열거하는 것 외에, 선박직원 및 소형선박조종법(소화26년 법률 제149호) 제2조 제4항에서 규정하는 소형선박으로서 스포츠 또는 레크레이션용 요트, 모터보트 기타, 그 항해의 목적, 기간 및 형태, 운항 체제 등에 의해 선원노동의 특수성이 인정되지 않는 선박으로서 국토교통성령이 정하는 것

③전항 제2호의 항의 구역은 항칙법(소화 23년 법률 제174호)에 기초하여 항구의 구역을 정하고 있는 경우에는 그 구역에 의하는 것으로 한다. 다만, 국토교통대신은, 정령으로 정하는 바에 따라 특히 항구를 지정해, 이것과 다른 구역을 정할 수 있다.

제2조 ①이 법률에서 해원이라 함은 선내에서 사용되는 선장 이외의 승무원으로서 노동의 대가로서 급료, 그 외의 보수를 지급받는 자를 말한다.

②이 법률에서 예비선원이라 함은 전조 제1항에서 규정하는 선박에 승무하기 위해 고용된 자로서 선내에서 사용되고 있지 않은 것을 말한다.

제3조 이 법률에서 직원이라 함은 항해사, 기관장, 기관사, 통신장, 통신사 및 국토교통성령이 정하는 기타의 선원을 말하고, 부원이라 함은 직원 이외의 선원을 말한다.

제4조(급료 및 노동시간) 이 법률에서 급료란 선박소유자가 선원에 대하여 일정한 금액을 정기적으로 지불되는 보수 중 기본이 되어야 할 고정급을 말하며, 노동시간이라 함은 상사의 직무상의 명령에 의해 항해당직, 기타의 작업에 종사하는 시간을 말한다.

제5조(선박소유자에 관한 규정의 적용) 이 법률 및 이 법률에 따라 발하는 명령 중 선박소유자에 관한 규정은 선박공유의 경우에는 선박 관리인에게, 선박대차의 경우에는 선박 임차인에게, 선박소유자, 선박관리인 및 선박임차인 이외의 자가 선원을 사용하는 경우에는 그 자에게 적용한다.

제6조(노동기준법의 적용) 노동기준법(소화 22년 법률 제49호) 제1조에서 제11조까지, 제

116조 제2항, 제117조에서 제119조까지 및 제121조의 규정은 선원의 노동관계에 관하여도 적용하는 것으로 한다.

제2장 선장의 직무 및 권한

제7조(지휘 명령권) 선장은 해원을 지휘·감독하는 한편, 선내에 있는 자에 대해서 자기의 직무를 수행하는데 필요한 명령을 할 수 있다.

제8조(발항전의 검사) 선장은 국토교통성령이 정하는 것에 의해, 출발 전에 선박이 항해에 지장 없는지, 기타 항해에 필요한 준비가 완료되었는지를 검사해야 한다.

제9조(항해의 성취) 선장은 항해의 준비가 완료된 때에는 지체 없이 출발하여야 하며, 필요가 있는 경우를 제외하고 예정의 항로를 변경하지 않고 도착항까지 항행해야 한다.

제10조(갑판상의 지휘) 선장은 선박이 항구를 출입 할 때, 선박이 좁은 수로를 통과할 때 그 외 선박에 위협의 우려가 있을 때에는 갑판에서 직접 선박을 지휘해야 한다.

제11조(재선 의무) 선장은 부득이한 경우를 제외하고 자기를 대신하여 선박을 지휘해야 할 자에게 그 직무를 위임한 다음이 아니면, 화물의 선적 및 여객의 승선 때부터 화물의 양륙 및 여객의 상륙 때까지 자기의 지휘하는 선박을 떠나서는 안 된다.

제12조(선박에 위협이 있는 경우에 있어서의 조치) 선장은 자신이 지휘하는 선박에 급박한 위협이 있을 때에는 인명의 구조 및 선박 및 적하의 구조에 필요한 조치를 다하지 않으면 안 된다.

제13조(선박이 충돌했을 경우에 있어서의 조치) 선장은 선박이 충돌했을 때에는 상호 인명 및 선박의 구조에 필요한 수단을 다하고, 선박의 명칭, 소유자, 선적항, 출발항 및 도착항을 고지해야 한다. 단, 자기가 지휘하는 선박에 급박한 위협이 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제14조(조난선박 등의 구조) 선장은 다른 선박 또는 항공기의 조난을 안 때에는 인명의 구조에 필요한 조치를 다하지 않으면 안 된다. 다만, 자기가 지휘하는 선박에 급박한 위협이 있는 경우 및 국토교통성령이 정하는 경우는 그러하지 아니하다.

제14조의 2(이상기상 등) 국토교통성령이 정하는 선박의 선장은 폭풍우, 유빙 기타 비정상인 기상, 해상 혹은 지상 또는 표류물 혹은 침몰물로 인하여 선박의 항행에 위험을 미칠 우려가 있는 것에 조우했을 경우에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라, 그 취지를 부근에 있는 선박 및 해상보안기관 그 외의 관계기관에 통보해야 한다.

제14조의 3(비상 배치표 및 훈련) ①국토교통성령이 정하는 선박의 선장은 제12조 내지 제14조에서 규정하는 경우 기타 비상인 경우에는 선원의 작업에 관하여 국토교통성령이 정하는바에 따라, 비상 배치표를 정하고 이것을 선원실 기타 적당한 장소에 게시해 두어야 한다.

②국토교통성령이 정하는 선박의 선장은 국토교통성령이 정하는 바에 따라, 선원 및 여객에 대해서 방화조련, 구명정훈련, 기타 비상인 경우를 위해서 필요한 훈련을 실시해야 한다.

제14조의 4(항해의 안전의 확보) 제8조부터 전조까지 규정하는 것 이외에, 항해당직의 실시, 선박의 화재예방, 수밀의 유지, 기타 항해의 안전에 관하여 선장의 준수해야 할 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제15조(수장) 선장은 선박의 항행 중 선내에 있는 자가 사망했을 때에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 수장할 수 있다.

제16조(유류품의 처리) 선장은 선내에 있는 자가 사망하거나 또는 행방불명된 경우에는 법령에서 특별히 정하는 경우를 제외하고 선내에 있는 유류품에 대해 국토교통성령이 정하는 바에 따라 보관, 그 외의 필요한 조치를 해야 한다.

제17조(재외 국민의 송환) 선장은 외국에 주재하는 일본의 영사관이 법령이 정하는 바에 따라 일본국민의 송환을 명했을 때에는 정당한 사유가 없으면 이를 거절할 수 없다.

제18조(서류의 비치) ①선장은 국토교통성령이 정하는 경우를 제외하고, 다음의 서류를 선내에 비치하여야 한다.

1. 선박국적증서 또는 국토교통성령이 정하는 증서
2. 선원 명부
3. 항해 일지
4. 여객 명부
5. 적하에 관한 서류
6. 해상운송법(소화 24년 법률 제187호) 제26조 제3항 에 규정하는 증명서

②선원명부, 항해일지 및 여객명부에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제19조(항행에 관한 보고) 선장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신에게 그 취지를 보고해야 한다.

1. 선박의 충돌, 인양, 침몰, 멸실, 화재, 기관의 손상 그 외의 해난이 발생했을 때.
2. 인명 또는 선박의 구조에 중사했을 때.
3. 무선 전신에 의해 인지된 경우를 제외하고 항행 중 다른 선박의 조난을 안 때.
4. 선내에 있는 자가 사망하거나 또는 행방불명된 때.

5. 예정의 항로를 변경했을 때.
6. 선박이 억류되거나 또는 포획되었을 때, 그 외 선박에 관한 현저한 사고 때.

제20조(선장의 직무의 대행) 선장이 사망했을 때, 선박을 떠나거나 또는 선박을 지휘할 수 없는 경우에, 타인을 선임하지 않을 때에는 운항에 종사하는 해원은 그 직무의 순위에 따라서 선장의 직무를 실시한다.

제3장 규율

제21조(선내 질서) 선원은 다음 사항을 준수하여야 한다.

1. 상사의 직무상 명령에 따를 것.
2. 직무를 게을리 하거나 또는 다른 승무원의 직무를 방해하지 않을 것.
3. 선장이 지정하는 시각까지 선박에 승선할 것.
4. 선장의 허가 없이 선박을 떠나지 않을 것.
5. 선장의 허가 없이 구명정 그 외의 중요한 속구를 사용하지 않을 것.
6. 선내의 식료 또는 담수를 낭비하지 않을 것.
7. 선장의 허가 없이 전기 혹은 화기를 사용하거나 또는 금지된 장소에서 흡연하지 않을 것.
8. 선장의 허가 없이 일용품 이외의 물품을 선내에 반입하거나 또는 선내로부터 반출하지 않을 것.
9. 선내에서 싸움, 폭행, 그 외 조폭의 행위를 하지 않을 것.
10. 그 외 선내의 질서를 어지럽히는 일을 하지 않을 것.

제22조(징계) 선장은 해원이 전조의 사항을 준수하지 않을 때에는 징계할 수 있다.

제23조 징계는 상륙금지 및 경고의 2종류로 하고, 상륙금지의 기간은 첫날을 포함하여 10일 이내로 하고, 그 기간에는 정박일수만을 산입한다.

제24조 선장은 해원을 징계하려고 할 때에는 3인 이상의 해원을 입회하게 하여 본인 및 관계인을 조사한 후 입회인의 의견을 듣지 않으면 안 된다.

제25조(위험에 대한 조치) 선장은 선원이 흥기, 폭발 또는 발화하기 쉬운 것, 극약 그 외의 위험물을 소지할 때에는 그 물건에 대해 보관, 방폐 그 외의 조치를 할 수 있다.

제26조 선장은 선내에 있는 자의 생명 혹은 신체 또는 선박에 위해를 미치는 행위를 하려고 하는 해원에 대해 그 위해를 피하는데 필요한 조치를 할 수 있다.

제27조 선장은 필요가 있다고 인정할 때에는 여객, 기타 선내에 있는 자에 대해서도 전 2조에 규정하는 조치를 할 수 있다.

제28조(강제 하선) 선장은 고용계약의 종료의 신고를 한 후 해당 신고와 관련되는 해원이 선박을 떠나지 않을 때에는 그 해원을 강제로 선박을 떠나게 할 수 있다.

제29조(행정청에 대한 원조의 청구) 선장은 해원, 기타 선내에 있는 자의 행위가 인명 또는 선박에 위해를 미치거나 기타 선내의 질서를 현저하게 문란하게 하는 경우에, 필요가 있다고 인정할 때에는 행정청에 원조를 청구할 수 있다.

제30조(쟁의 행위의 제한) 노동관계에 관한 쟁의행위는 선박이 외국의 항구에 있을 때, 또는 그 쟁의 행위에 의해 인명 혹은 선박에 위험이 미치는 때에는 해서는 안 된다.

제4장 고용계약 등

제31조(이 법률에 위반하는 계약) 이 법률에서 정하는 기준에 미달하는 노동조건을 정하는 고용계약(예비 선원에 관해서는 고용계약. 이하 제34조까지, 제58조, 제84조 및 제100조에 있어서 같다)은 그 부분에 대해서는 무효로 한다. 이 경우 고용계약은 그 무효의 부분에 대해서는 이 법률에서 정하는 기준에 이르는 노동조건을 정한 것으로 간주한다.

제32조(노동조건 등의 명시) 선박소유자는 고용계약을 체결할 때에, 국토교통성령이 정하는 바에 따라 선원에 대한 급료, 노동시간 그 외의 노동조건을 명시해야 한다. 고용계약을 변경할 때에도 마찬가지로 한다.

제33조(배상예정의 금지) 선박소유자는 고용계약의 불이행에 관한 위약금을 정하거나 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 해서는 안 된다.

제34조(저축금의 관리 등) ①선박소유자는 고용계약에 부수하여 저축의 계약을 하거나 또는 저축금을 관리하는 계약을 해서는 안 된다.

②선박소유자는 선원의 위탁을 받아 그 저축금을 관리하려고 하는 경우에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 그 사용하는 선원의 과반수로 조직한 노동조합이 있을 때에는 그 노동조합, 선원의 과반수로 조직한 노동조합이 없을 때에는 선원의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 하여 이것을 국토교통대신에 신고해야 한다.

③선박소유자는 선원의 위탁을 받아 그 저축금의 관리를 하는 경우에는 저축금의 관리가 예금의 수입일 때에는 이자를 붙이지 않으면 안 된다. 이 경우에 있어서 그 이율이 금융기관의 예금의 이율을 고려하여 국토교통성령이 정하는 이율을 하회할 때에는 그 국토교통성령이 정하는 이율에 의한 이자를 붙이는 것으로 간주한다.

④선원은 선박소유자에게 관리를 위탁한 저축금에 대해서는 언제라도 반환을 청구할 수 있다.

제35조(상계의 제한) 선박소유자는 선원에 대한 채권과 급료의 지불의 채무를 상계해서는

안 된다. 다만, 상계의 액수가 급료의 액수의 3분의 1을 넘지 않을 때 및 선원의 범죄행위로 인한 손해배상의 청구권으로 할 때에는 그러하지 아니하다.

제36조(노동조건의 기재 및 제시) 선장은 고용계약이 성립했을 때에는 고용계약에 의해 정해진 노동조건을 선원명부에 기재하고 이것을 선원에게 제시해야 한다. 고용계약의 변경이 있는 경우에도 같다.

제37조(고용계약의 성립 등의 신고) ①선장은 고용계약의 성립, 종료, 갱신 또는 변경(이하 「고용계약의 성립 등」이라고 한다.)이 있을 때에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 지체 없이 선원명부를 제시하고, 국토교통대신에게 신고해야 한다.
②전항의 경우에 있어서 선장이 신고할 수 없을 때에는 선박소유자는 선장을 대신하여 신고해야 한다.

제38조 국토교통대신은 고용계약의 성립 등의 신고가 있는 때에는 그 고용계약이 항해의 안전 또는 선원의 노동관계에 관한 법령의 규정에 위반하지 않는지 및 당사자의 합의가 충분히 있었는지를 확인하는 것으로 한다. 이 경우에 있어서 국토교통대신은 필요가 있다고 인정할 때에는 제101조 제1항의 규정에 의한 명령 기타 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제39조(침몰 등에 인한 고용계약의 종료) ①선박이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우, 고용계약은 종료한다.

1. 침몰 또는 멸실했을 때.
 2. 전혀 운항에 종사하지 않을 때.
- ②선박의 준부가 1개월간 분명하지 않을 때에는 선박이 멸실한 것이라고 추정한다.
③제1항의 규정에 의해 고용계약이 종료했을 때에도 선원은 인명, 선박 또는 적하의 응급구조를 위해서 필요한 작업에 종사해야 한다.
④전항의 규정에 의해 응급구조의 작업에 종사하는 경우에는 제1항의 규정에 관계없이, 그 작업이 종료할 때까지 고용계약은 계속 존속한다. 선원이 그 작업의 종료 후 계속 유류품의 보전, 선원의 송환 기타 필요한 잔무의 처리에 종사하는 경우에 있어서 그 처리가 종료할 때까지에 대해서도 같다.
⑤전항 후단의 규정에 의해 고용계약이 존속하는 동안에 대해서는 선박소유자 또는 선원은 언제라도 해당고용계약을 해제할 수 있다.

제40조(고용계약의 해제) 선박소유자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우, 고용계약을 해제할 수 있다.

1. 선원이 현저하게 직무에 부적임일 때.
2. 선원이 현저하게 직무를 해태하거나 또는 직무에 관계되어 선원에게 중대한 과실이 있을 때.

3. 선원이 선장이 지정한 때까지 선박에 승선하지 않을 때.
4. 선원이 현저하게 선내의 질서를 문란하게 하였을 때.
5. 선원이 부상 또는 질병으로 직무에 종사하지 않을 때.
6. 전 각 호의 경우를 제외하고, 부득이한 사유가 있을 때.

제41조 ①선원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우, 고용계약을 해제할 수 있다.

1. 선박이 고용계약의 성립 시에 있어서 국적을 상실한 때.
2. 고용계약에 의해 정해진 노동조건과 사실이 현저하게 상위할 때.
3. 선원이 부상 또는 질병으로 직무에 종사하지 않을 때.
4. 선원이 국토교통성령이 정하는 바에 따라 교육을 받으려고 할 때.

②선박이 외국항에서 항해를 종료했을 경우에는 그 선박에 승무하는 선원이 24시간 이상의 기간을 정하여 서면으로 고용계약의 해제의 신청을 한 때에는 그 기간이 만료했을 때에 그 자의 고용계약은 종료한다.

③선원은 선장이 적당하다고 인정한 자기의 후임자를 제공했을 때에는 고용계약을 해제할 수 있다.

제42조 기간을 정하지 않은 고용계약은 선박소유자 또는 선원이 24시간 이상의 기간을 정하여 서면으로 해제의 신청을 했을 때에는 그 기간이 만료했을 때에 종료한다.

제43조(선박소유자의 변경에 의한 고용계약의 종료) ①상속, 그 외의 포괄승계의 경우를 제외하고 선박소유자가 변경된 때에는 고용계약은 종료한다.

②전항의 경우에는 고용계약의 종료한 때부터 선원과 신소유자와의 사이에 종전과 동일조건인 고용계약을 체결한 것으로 간주한다. 이 경우에 선원은 전조의 규정에 준하여 고용계약을 해제할 수 있다.

제44조(고용계약의 연장) ①고용계약이 종료한 때에 선박이 항행중인 경우에는 다음 항구에 입항하여 그 항구에서의 화물의 양륙 및 여객의 상륙이 끝날 때까지, 고용계약이 종료했을 때에 선박이 정박 중의 경우에는 그 항구에 있어서의 화물의 양륙 및 여객의 상륙이 끝날 때까지 그 고용계약은 존속하는 것으로 간주한다.

②선박소유자는 고용계약이 적당한 선원을 보충할 수 없는 항구에서 종료하는 경우에는 적당한 선원을 보충할 수 있는 항구에 도착하여 화물의 양륙 및 여객의 상륙이 끝날 때까지 고용계약을 존속시킬 수 있다. 다만, 제41조 제1항 제1호 내지 제3호의 경우는 그러하지 아니하다.

제44조의 2(해고의 제한) ①선박소유자는 선원이 직무상 부상 또는 질병에 걸려 요양을 위해 작업에 종사하지 않는 기간 및 그 후 30일간 및 여자의 선원이 제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의해 작업에 종사하지 않는 기간 및 그 후 30일간은 해고해서는 안 된다. 다만, 요양을 위해 작업에 종사하지 않는 기간이 3년을 넘었을 경우 또는 천재지변, 사변, 그

외 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우에는 그러하지 아니하다.

②전항 단서의 천재지변, 사변, 그 외 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우는 그 사유에 대해 국토교통대신의 인정을 받지 않으면 안 된다.

제44조의 3(해고의 예고) ①선박소유자는 예비 선원을 해고하고자 하는 경우에는 적어도 30일전에 그 예고를 해야 한다. 30일전에 예고를 하지 않는 선박소유자는 1개월분의 급료의 액수와 동액의 예고 급여를 지불해야 한다. 다만, 천재지변, 사변, 그 외 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우 또는 예비선원의 귀책사유로 해고하는 경우에는 그러하지 아니하다.

②전항의 예고일수는 1일에 관해 국토교통성령이 정하는 바에 따라 산정하는 급료의 액수와 동액의 예고 급여를 지불한 경우에는 그 일수를 단축할 수 있다.

③제1항 단서의 경우에는 그 사유에 대해 국토교통대신의 인정을 받지 않으면 안 된다.

제45조(실업수당) 선박소유자는 제39조의 규정에 의해 고용계약이 종료했을 때에는 그 다음날(행방불명된 선원에 대해서는 그 생존이 알려진 날)부터 2개월(그 행방불명에 대해 행방불명 수당의 지불을 받아야 할 선원에 대해서는 2개월부터 행방불명 중의 기간을 공제한 기간)의 범위 내에서 선원의 실업기간 중 매월 1회, 그 실업일수에 따라 급료의 액수와 동액의 실업수당을 지불하여야 한다.

제46조(雇止수당) 선박소유자(제4호의 경우에는 구소유자)는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우, 지체없이 선원에게 1개월분의 급료의 액수와 동액의 고지수당을 지불해야 한다.

1. 제40조제6호의 규정에 의해 선박소유자가 고용계약을 해제했을 때.
2. 제41조제1항 제1호 또는 제2호의 규정에 의해 선원이 고용계약을 해제했을 때.
3. 제42조의 규정에 의해 선박소유자가 고용계약을 해제했을 때.
4. 제43조제1항의 규정에 의해 고용계약이 종료했을 때.
5. 선원이 제83조의 건강증명서를 받을 수 없기 때문에 고용계약이 해제되었을 때.

제47조(송환) 선박소유자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우, 지체없이 그의 비용으로 선원의 희망에 의해, 고입항 또는 고입항까지의 송환에 필요한 비용의 범위 내에서 송환할 수 있는 그 외의 지역(고용된 고입항에서 유치한 선원 및 미성년자의 선원에 있어서는 고입항 혹은 고용계약의 성립 시에 있어서의 선원의 거주지 또는 이러한 송환에 필요한 비용의 범위 내에서 송환할 수 있는 그 외의 지역)까지 선원을 송환해야 한다. 다만, 송환을 대신하여 그 비용을 지불할 수 있다.

1. 제39조의 규정에 의해 고용계약이 종료했을 때.
2. 제40조제1호 또는 제6호의 규정에 의해 선박소유자가 고용계약을 해제했을 때.
3. 제40조 제5호 또는 제41조 제1항 제3호의 규정에 의해 선박소유자 또는 선원이 고용계약을 해제했을 때. 다만, 선원의 직무외의 부상 또는 질병에 대해 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있는 때에는 그러하지 아니하다.

4. 제41조 제1항 제1호 또는 제2호의 규정에 의해 선원이 고용계약을 해제했을 때.
5. 제42조의 규정에 의해 선박소유자가 고용계약을 해제했을 때.
6. 제43조제2항의 규정에 의해 선원이 고용계약을 해제했을 때.
7. 고용계약이 기간의 만료에 의해 선원의 본국 이외의 지역에서 종료했을 때.
8. 선원이 제83조의 건강증명서를 받을 수 없기 때문에 고용계약이 해제되었을 때.

제48조(송환의 비용) 선박소유자의 부담해야 할 선원의 송환의 비용은 송환중의 운송비, 숙박비 및 식비 및 고용계약의 종료 때부터 지체 없게 출발할 때까지의 숙박비 및 식비로 한다.

제49조(송환 수당) ①선박소유자는 선원의 송환에 필요로 하는 날짜에 따라서 급료의 액수와 동액의 송환수당을 지불해야 한다. 송환을 대신하여 그 비용을 지불할 때도 마찬가지로 한다.

②전항의 송환수당은 선박소유자가 송환할 때에는 매월 1회, 송환을 대신하여 그 비용을 지불할 때에는 그 때 지불해야 한다.

제50조(선원수첩)①선원은 선원수첩을 소유해야 한다.

②선장은 선원이 승선 중에는 그 선원수첩을 보관해야 한다.

③선원수첩의 교부, 정정, 개서 및 반환에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제51조(근무성적증명서) 선원은 선장에 대해 근무의 성적에 관한 증명서의 교부를 청구할 수 있다.

제5장 급료 그 외의 보수

제52조(급료 그 외의 보수의 규정 방식) 선원의 급료 그 외의 보수는 선원노동의 특수성과 선원의 경험, 능력 및 직무의 내용에 따라 이것을 정해야 한다.

제53조(급료 그 외의 보수의 지불 방법) ①급료 그 외의 보수는 그 전액을 통화로 제56조의 규정에 의한 경우를 제외하고 직접 선원에게 지불해야 한다. 다만, 법령 또는 노동협약에서 별단의 규정이 있는 경우에는 급료 그 외의 보수의 일부를 공제하여 지불하고, 법령 혹은 노동협약에 특별한 규정이 있는 경우 또는 급료 그 외의 보수로서 국토교통성령으로 정하는 것에 관한 확실한 지불 방법으로 국토교통성령에서 정하는 경우에는 통화 이외의 것으로 지불할 수 있다.

②국토교통성령이 정하는 보수를 제외하고, 급료 그 외의 보수는 매월 1회 이상 일정한 기일에 지불해야 한다.

제54조 선박소유자는 다음의 경우에는 지불기일전이라도 지체없이 선원이 직무에 종사한

일수에 따라 전조 제2항에서 규정하는 급료 그 외의 보수를 지불해야 된다.

1. 선원이 해고되어 또는 퇴직했을 때.
2. 선원, 그 동거의 친족 또는 선원의 수입에 의해 생계를 유지하는 자가 결혼, 상제, 출산, 요양 또는 뜻하지 않은 재해의 복구에 필요로 하는 비용에 충당하려고 하는 경우, 선원 으로부터 청구가 있을 때.

제55조 선장은 해원의 급료 그 외의 보수가 선내에서 지불될 때에는 직접 선원에게 전해야 한다. 단, 부득이 한 사유가 있을 때에는 다른 직원으로 하여금 전달하게 할 수 있다.

제56조 선박소유자는 선원의 청구가 있을 때에는 선원에게 지불해야 할 급료 그 외의 보수를 그 동거의 친족 또는 선원의 수입에 의해 생계를 유지하는 자에게 건네주지 않으면 안 된다.

제57조(상병중의 급료 청구권) 선원은 부상 또는 질병으로 직무에 종사하지 않는 기간에 대해서도 고용계약 존속 중 급료 및 국토교통성령이 정하는 수당을 청구할 수 있다. 다만, 그 부상 또는 질병이 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제58조(수수료에 의한 보수) ①선원의 보수가 수수료에 따라 지불되는 경우에는 그 수수료에 의한 매월의 액이 고용계약에 정하는 일정액에 이르지 않을 때에서도 그 보수의 액수는 그 일정액을 하회해서는 안 된다.

②제35조 및 전조의 규정의 적용에 대해서는 전항에 규정하는 일정액수의 보수는 이것을 급료로 간주한다.

③선원의 보수가 수수료에 의해 지불될 때에는 제44조의 3, 제45조, 제46조, 제49조 및 제78조의 규정의 적용에 대해서는 고용계약에 정하는 액으로 1개월 분의 급료의 액수로 간주한다.

④전항의 액은 제1항의 일정액수 이하로는 할 수 없다.

제58조의 2(報酬支拂簿) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 報酬支拂簿를 비치하고, 선원에 대한 급료 기타 보수의 지불에 관한 사항을 기재해야 한다.

제59조(최저 보수) 급료 그 외의 보수의 최저 기준에 관해서는 최저임금법(소화 34년 법률 제137호)이 정하는 바에 의한다.

제6장 노동시간, 휴일 및 정원

제60조(노동시간) ①선원의 1일당 노동시간은 8시간 이내로 한다.

②선원의 일주일간 당의 노동시간은, 기준 노동 기간에 대해 평균 40시간 이내로 한다.

③전항의 기준 노동 기간이란 선박의 항행 구역, 항로 그 외의 항해의 기간 및 모양과 관

련되는 사항을 감안해 국토교통성령으로 정하는 선박의 구분에 따라 일년 이하의 범위 내에서 국토교통성령으로 정하는 기간(선박소유자가 취업규칙기타, 이에 준하는 것에 의해 해당 기간의 범위 내에서 이것과 다른 기간을 정했을 경우 또는 노동협약에 의해 일년 이하의 범위 내에서 이것들과 다른 기간이 정해졌을 경우에는 각각 그 정해진 기간)을 말한다.

④국토교통대신은 전항의 국토교통성령의 제정 또는 개정의 입안을 하려고 할 때에는, 미리, 선원 중앙 노동위원회의 의논을 거치지 않으면 안 된다.

제61조(휴일) 선박소유자가 선원에게 주어야 할 휴일은 전조 제2항의 기준 노동 기간에 대해 일주일간 당 평균 하루 이상으로 한다.

제62조(보상휴일)①선박소유자는 선원의 노동시간(제66조(제88조의 2의 2 제3항 및 제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정의 적용을 받는 시간을 제외하다.)이 일주일간에 있어 40시간을 넘는 경우 또는 선원에게 일주일간에 있어 적어도 하루의 휴일을 줄 수 없는 경우에는 그 초과한 시간(해당 일주일간에 있어 적어도 하루의 휴일이 주어지지 않는 경우에는 그 초과시간이 8시간을 넘는 시간. 다음 항에 있어서는「초과시간」이라고 한다.)에 작업에 종사하는 것 또는 그 휴일이 주어지지 않는 것에 대해서는 보상으로서의 휴일(이하「보상휴일」이라고 한다.)을 해당 일주일간과 관련되는 제60조제2항의 기준 노동 기간 이내에 그 자에게 부여하지 않으면 안 된다. 다만, 선박이 항해의 도중에 있을 때 그 외의 국토교통성령으로 정하는 부득이한 사유가 있을 때에는 그 사유가 존재하는 기간, 보상휴일을 주는 것을 연기할 수 있다.

②전항의 규정에 의해 주어야 할 보상휴일의 일수가 초과시간의 합계 8시간당 또는 적어도 하루의 휴일이 부여되지 않는 일주일간당 1일을 기준으로 제60조제2항 및 전조의 규정을 준수하기 위해서 필요한 일수로서 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 산정되는 일수로 하여, 그 부여의 단위는 1일(국토교통성령으로 정하는 경우는 국토교통성령으로 정하는 하루 미만의 단위)로 한다.

③제1항의 규정에 의해 주어진 보상휴일을 포함한 일주일간과 관련되는 동항의 규정의 적용에 대해서는, 해당 보상휴일은 그것이 주어진 선원이 작업에 종사한 일수로서 휴일 이외의 것으로 간주하여, 그 노동시간은 8시간(해당 보상휴일이 전항의 국토교통성령의 규정에 의한 1일 미만의 단위로 주어진 것인 경우에는, 국토교통성령으로 정하는 시간)으로 간주한다.

④전 3항에 정하는 것 이외에 보상휴일의 부여에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제63조 선박소유자는 전조 제1항의 규정에 의해 보상휴일을 부여해야 할 선원이 해당 보상휴일을 부여하기 전에 해고되거나 또는 퇴직했을 때에는 그 자에게 부여해야 할 보상휴일의 일수에 따라 국토교통성령으로 정하는 보상휴일수당을 지불해야 한다.

제64조(시간외, 보상휴일 및 휴식시간의 노동) ①선장은 선박의 항해안전을 확보하기 위하여 임시의 필요가 있을 때에는 제60조제1항의 규정 혹은 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간의 제한을 넘어 선원을 작업에 종사시키거나 또는 제62조제1항 혹은 제65조의 3의 규정에 관계없이, 보상휴일 혹은 휴식시간에 있어 선원을 작업에 종사시킬 수 있다.

②선장은 전항에서 규정하는 경우 이외에, 선박이 좁은 수로를 통과할 경우에 항해 당직원의 수를 증가하는 경우, 기타 국토교통성령으로 정하는 특별한 필요가 있는 경우에는 국토교통성령으로 정하는 시간을 한도로서 제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간의 제한을 넘어 선원을 작업에 종사시킬 수 있다.

제64조의 2 선박소유자는 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 그 사용하는 선원의 과반수로 조직하는 노동조합이 있을 때에는 그 노동조합, 선원의 과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때에는 선원의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 하여, 이것을 국토교통대신에 신고했을 경우에는 그 협정으로 정하는 바에 따라 제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간의 제한을 넘어 선원을 작업에 종사시킬 수 있다.

제65조 선박소유자는 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 그 사용하는 선원의 과반수로 조직하는 노동조합이 있을 때에는 그 노동조합, 선원의 과반수로 조직 하는 노동조합이 없을 때에는 선원의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 하여, 이것을 국토교통대신에 신고했을 경우에는 제62조제1항의 규정에 관계없이, 그 협정으로 정하는 바에 따라 한편, 국토교통성령으로 정하는 보상휴일의 일수를 한도로서 보상휴일에 있어 선원을 작업에 종사시킬 수 있다.

제65조의 2(노동시간의 한도) ①제64조 제2항 또는 제64조의 2 제1항의 규정에 의해 제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간의 제한을 초과하여 선원을 작업에 종사시키는 경우에도, 선원의 1일당의 노동시간 및 일주일간당의 노동시간은 제60조제1항의 규정 및 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간을 포함해 각각 14시간 및 72시간을 한도로 한다.

②선박소유자는 선원을 전항에 규정하는 노동시간의 한도를 초과하여 작업에 종사시켜서는 안 된다.

③제64조 제1항의 규정에 의해 선원이 작업에 종사한 노동시간은, 제1항에 규정하는 노동시간에는 산입하지 않는 것으로 한다.

④제1항 및 제2항의 규정은 해저의 굴착에 종사하는 선박 그 외의 그 항해의 모양이 특수하기 때문에 선원이 이러한 규정에 의하는 것이 현저하고 부적당한 직무에 종사하게 되다고 인정되는 선박으로서 국토교통성령으로 정하는 것에 대해서는 적용하지 않는다.

제65조의 3(휴식시간) ①선박소유자는 휴식시간을 하루에 3회 이상으로 분할하여 선원에게

주어서는 안 된다.

②선박소유자는 전항에 규정하는 휴식시간을 하루에 2회로 분할하여 선원에게 부여하는 경우에 휴식시간 중 적어도 휴식시간을 연속하여 6시간 이상으로 해야 한다.

제66조(할증 수당) 선박소유자는 제64조로부터 제65조까지의 규정에 의해, 선원이 제60조제1항의 규정 혹은 제72조의 2의 국토교통성령의 규정에 의한 노동시간의 제한을 초과하거나 또는 보상휴일에 있어 작업에 종사했을 때에는 국토교통성령으로 정하는 할증 수당을 지불해야 한다.

제66조의 2(통상 배치표) 선장은 제12조로부터 제14조까지 규정하는 경우 그 외 비상의 경우 이외의 통상의 경우에 있어서의 선원의 선내 작업의 시간대 및 작업 내용에 관하여, 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 통상 배치표를 정하여 이를 선원실 기타 적당한 장소에 게시해 두지 않으면 안 된다.

제67조(기록부의 비치) ①선장은 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 선내에 장부를 갖추어 두고, 노동시간, 보상휴일, 휴식시간 및 제66조의 할증 수당에 관한 사항을 기재해야 한다.

②선장은, 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 선원에 대하여, 전항의 장부의 사본을 교부해야 한다.

③선박소유자는 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 휴일 附與簿를 갖추어 두고, 선원에 대한 휴일의 부여에 관한 사항을 기재해야 한다.

제68조(예외 규정) 제60조로부터 전조까지의 규정 및 제72조의 2의 국토교통성령의 규정은, 선원이 선장의 명령에 의해, 다음의 작업에 종사하는 경우에는, 이것을 적용하지 않는다.

1. 인명, 선박 혹은 적하의 안전을 도모하기 위해 또는 인명 혹은 다른 선박을 구조하기 위해 긴급을 필요로 하는 작업
2. 방화훈련, 구명정훈련 기타 이와 유사하는 작업
3. 항해 당직의 통상의 교대를 위해서 필요한 작업

제69조(정원) ①선박소유자는 국토교통성령이 정하는 경우를 제외하고, 제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정을 준수하기 위하여 필요한 해원의 정원을 정하고, 그 수의 해원을 승무하게 하여야 한다.

②선박소유자는 항해 중 해원에게 결원을 일으켰을 때에는, 지체 없이 그 결원을 보충해야 한다.

제70조 선박소유자는 전조의 규정과는 별도로, 항해 당직, 기타 선박 항해의 안전을 확보하기 위한 작업을 적절히 실시하기 위하여 필요한 수의 해원을 승무하게 하여야 한다.

제71조(적용범위 등) ①제60조에서 제69조까지의 규정은 다음 선박에는 적용하지 않는다.

1. 범선
 2. 어선
 3. 선원이 단속적 작업에 종사하는 선박으로서 선박소유자가 국토교통대신의 허가를 받은 것
- ②전항 각 호의 선박에 관한 전조 규정의 적용에 관하여는, 동조 중「전조의 규정과는 별도로, 항해 당직」이라고 있는 것은, 「항해 당직」이라고 한다.

제72조 제60조에서 제69조까지의 규정은 다음의 경우 이를 적용하지 않는다.

1. 갑판부, 기관부 또는 무선부의 최상위에 있는 직원으로 항해 당직을 하지 않는 자, 기타 이에 준하는 자로서 국토교통성령으로 정하는 자
2. 의사 및 오로지 간호에 종사하는 자

제72조의 2(특례) 정기적으로 단거리의 항로로 취항하기 위해 입출항이 빈번한 선박, 기타 그 항해의 형태가 특수하기 때문에 해원이 제60조제1항의 규정에 의하는 것이 현저하게 부적당한 직무에 종사하게 된다고 인정되는 선박으로 국토교통대신의 지정하는 것에 관해서는 해당 선박의 항해의 형태 및 해당 해원의 직무에 따라 국토교통성령으로 정하는 일정한 기간을 평균한 1일당의 노동시간이 8시간을 넘지 않고, 또한 1일당 노동시간이 14시간을 초과하지 않는 범위 내에서 선원의 1일당 노동시간에 관하여 국토교통성령으로 특별한 규정을 할 수 있다.

제73조 국토교통대신은, 필요가 있다고 인정되는 경우에는 선원중앙노동위원회의 결의에 의거, 제60조부터 제69조까지의 규정의 적용을 받지 않는 해원의 노동시간, 휴일 및 정원에 관하여 필요한 국토교통성령을 정할 수 있다.

제7장 유급휴가

제74조(유급휴가의 부여) ①선박소유자는 선원이 동일한 사업에 속하는 선박에 대하여 처음으로 6개월간 연속해 근무(선박장 또는 수선중의 근무를 포함한다. 이하 같다.)에 종사했을 때에는, 그 6개월의 경과후 1년 이내에 그 선원에 다음조 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 날짜의 유급휴가를 부여하지 않으면 안 된다. 다만, 선박이 항해의 도중에 있을 때, 또는 선박의 공사를 위해 특히 필요가 있는 경우에 대해 국토교통대신의 허가를 받았을 때에는, 해당 항해 또는 공사에 필요한 기간(공사의 경우에는 3개월 이내에 한정한다.), 유급휴가를 주는 것을 연기할 수 있다.

②선박소유자는 선원이 전항의 규정에 의해 주어진 유급휴가와 관련되는 연속한 근무의 뒤에 해당 동일한 사업에 속하는 선박에 대해 1년간 연속하여 근무에 종사했을 때에는, 그 1년의 경과후 1년 이내에 그 선원에게 다음 조 제3항 또는 제4항의 규정에 의한 날짜의 유급휴가를 부여하지 않으면 안 된다.

③제1항 단서의 규정은, 전항의 경우에 대해 준용한다.

④선원이 동일한 사업에 속하는 선박에 있어서의 근무에 준하는 근무로서 국토교통성령으로 정하는 것에 종사한 기간 및 선원이 직무상 부상해, 또는 질병에 걸려 요양을 위해 근무에 종사하지 않는 기간, 육아휴업, 개호 휴업 등 육아 또는 가족 개호를 실시하는 노동자의 복지에 관한 법률 (1991년 법률 제7십육호)제2조제1호 에 규정하는 육아휴업 또는 동조 제2호 에 규정하는 개호 휴업(동법 제61조제3항(동조 제6항 및 제7항 에 두어 준용하는 경우를 포함한다.)에 규정하는 개호를 하기 위한 휴업을 포함한다.)을 한 기간 및 여자의 선원이 제87조 제1항 또는 제2항 의 규정에 의해 근무에 종사하지 않는 기간은, 연속해 근무에 종사한 기간의 계산에 대해서는, 동일한 사업에 속하는 선박에 대해 근무에 종사한 기간으로 간주한다.

⑤선박에서 근무가 중단했을 경우에 대해, 그 중단의 사유가 선원의 고의 또는 과실에 의한 것으로 인정되지 않고, 또한 그 중단의 기간의 합계가 1년당 6주간을 넘지 않을 때에는, 그 중단의 기간은 선원이 해당 기간의 전후의 근무와 연속하여 근무에 종사한 기간으로 간주한다.

제75조(유급휴가의 일자) ①전조제1항의 규정에 의해 부여하지 않으면 안 되는 유급휴가의 날짜는, 연속한 근무 6개월에 대해 15일로 하며, 연속한 근무 3개월을 연장할 때마다 5일을 더한다. 다만, 동항 단서의 규정에 의해 유급휴가의 부여를 연기했을 때에는, 그 연기한 기간 1개월을 연장할 때 마다 2일을 더한다.

②연해 구역 또는 평수 구역을 항행 구역으로 하는 선박으로 국내 각 항간만을 항해하는 것에 승무하는 선원에 전조제1항의 규정에 의해 부여하지 않으면 안 되는 유급휴가의 날짜는, 전항의 규정에 관계없이, 연속한 근무 6개월에 대해 10일로 하며, 연속한 근무 3개월을 늘릴 때 마다 3일(동항 단서에서 규정하는 기간에 대해서는 1개월을 연장할 때 마다 1일)을 더한다.

③전조제2항의 규정에 의해 부여하지 않으면 안 되는 유급휴가의 날짜는, 연속한 근무 1년에 대해 25일로 하며, 연속한 근무 3개월을 연장할 때 마다 5일을 더한다. 다만, 동조 제3항에 대해 준용하는 동조 제1항 단서의 규정에 의해 유급휴가의 부여를 연기했을 때에는, 그 연기한 기간 1개월을 연장할 때마다 2일을 더한다.

④제2항에 규정하는 선원에 전조 제2항의 규정에 의해 부여하지 않으면 안 되는 유급휴가의 날짜는, 전항의 규정에 관계없이, 연속한 근무 1년에 대해 15일로 하며, 연속한 근무 3개월을 연장할 때마다 3일(동항 단서에서 규정하는 기간에 대해서는, 1개월을 늘릴 때 마다 1일)을 더한다.

제76조 선박소유자가 선원에게 주휴일, 경축일의 휴일, 관습에 의한 휴일 또는 이들에 대신해야 할 휴일을 주고 있을 때에는, 그 휴일의 날짜는, 이를 전조의 유급휴가의 날짜에 산입하지 않는 것으로 한다. 부상 또는 질병으로 인해 근무에 종사하지 않는 날짜도 마찬가지로 한다.

제77조(유급휴가의 부여 방법) ①유급휴가를 부여해야 할 시기 및 장소에 대해서는 선박소

유자와 선원과의 협의에 의한다.

②유급휴가는, 노동협약이 정하는 바에 따라 기간을 나누고, 이를 부여할 수 있다.

제78조(유급휴가중의 보수) ①선박소유자는 유급휴가 중 선원에게 급료 및 국토교통성령이 정하는 수당 및 식비를 지불해야 한다.

②선박소유자는 유급휴가를 청구할 수 있는 선원이 유급휴가가 부여되기 전에 해고되거나 또는 퇴직했을 때에는 그 자에게 부여해야 할 유급휴가의 일수에 따라서 전항의 급료, 수당 및 식비를 지불해야 한다.

제79조(적용범위 등) 이 장의 규정은 다음 선박에는 적용하지 않는다.

1. 어선
2. 선박소유자와 동일한 가정에 속하는 자만을 사용하는 선박

제79조의 2 국토교통대신은 필요가 있다고 인정할 때에는 선원중앙노동위원회의 결의에 의거, 어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관하여 필요한 국토교통성령을 정할 수 있다.

제8장 식료 및 안전 및 위생

제80조(식료의 지급) ①선박소유자는 선원의 승선 중 국토교통성령이 정하는 바에 따라 이에 식료를 지급해야 한다.

②원양구역 혹은 근해구역을 항행구역으로 하는 선박으로서 총톤수 700톤 이상의 선박 또는 국토교통성령에서 정하는 어선에 승무하는 선원에게 지급할 식료는 국토교통대신이 정하는 食料表에 의해야 한다.

제81조(안전 및 위생) ①선박소유자는 작업용도구의 정비, 의약품의 비치, 안전 및 위생에 관한 교육 기타 선내 작업에 의한 위해의 방지 및 선내 위생의 보관 유지에 관하여 국토교통성령이 정하는 사항을 준수해야 한다.

②선박소유자는 국토교통성령이 정하는 위험한 선내 작업에 대해서는 국토교통성령이 정하는 경험 또는 기능을 가지지 않는 선원을 종사시켜서는 안 된다.

③선박소유자는 다음에서 열거하는 선원을 작업에 종사시켜서는 안 된다.

1. 전염병에 감염된 선원
2. 심신의 장애에 의해 작업을 적정하게 할 수 없는 선원으로서 국토교통성령으로 정하는 것
3. 전 2호에서 열거하는 것 이외에, 노동에 종사하는 것에 의해 병세가 악화될 우려가 있는 질병으로서 국토교통성령으로 정하는 것에 감염된 선원
- ④선원은 선내 작업에 의한 위해의 방지 및 선내 위생의 보관 유지에 관하여 국토교통성령이 정하는 사항을 준수해야 한다.

제82조(의사) 선박소유자는 아래의 선박에는 의사를 승무시키지 않으면 안 된다. 다만, 국내 각 항간을 항해할 때, 국토교통성령이 정하는 구역만을 항해할 때, 또는 국토교통성령이 정하는 단기간의 항해를 행하는 경우 또는 부득이한 사유가 있는 경우 국토교통대신의 허가를 받았을 때에는 그러하지 아니하다.

1. 원양구역 또는 근해구역을 항행구역으로 하는 총톤수 3천톤 이상의 선박으로서 최대탑재인원 100명 이상의 선박
2. 전호에서 열거하는 선박 이외의 원양구역을 항행구역으로 하는 국토교통성령이 정하는 선박으로서 국토교통대신이 지정하는 항로에 취항하는 선박
3. 국토교통성령이 정하는 모선식 어업에 종사하는 어선

제82조의 2(위생 관리자) ①선박소유자는 아래의 선박(전조 각 호에서 열거하는 것을 제외한다.)에 대해서는 승무원 중에서 위생 관리자를 선임해야 한다. 다만, 국내 각 항간을 항해하는 경우 또는 국토교통성령이 정하는 구역만을 항해하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 원양구역 또는 근해구역을 항행구역으로 하는 총톤수 3천톤 이상의 선박
 2. 국토교통성령이 정하는 어선
- ②위생 관리자는 위생관리자적임증서를 소지한 자이어야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 경우에는 국토교통대신의 허가를 받았을 때에는, 그러하지 아니하다.
- ③국토교통대신은 아래의 자에게 위생 관리자 적임 증서를 교부한다.
1. 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신이 행하는 시험에 합격한 자
 2. 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신이 전호에서 열거하는 자와 동등 이상의 능력을 가졌다고 인정되는 자
- ④위생 관리자는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 선내의 위생 관리에 필요한 업무에 종사해야 한다. 그 업무에 대해 위생 관리자는, 필요에 따라 의사의 지도를 받도록 노력해야 한다.
- ⑤전 각 항에서 정하는 것 이외에 위생 관리자 및 위생 관리자 적임 증서에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 이를 정한다.

제83조(건강 증명서) ①선박소유자는 국토교통대신의 지정하는 의사가 선내 노동에 적절한 것을 증명한 건강 증명서를 가지지 않는 자를 선박에 승무하게 해서는 안 된다.

②건강 증명서에 관계되어 필요한 사항은, 국토교통성령으로 이것을 정한다.

제9장 연소 선원

제84조(미성년자의 행위 능력) ①미성년자가 선원이 되려면, 법정 대리인의 허가를 받지 않으면 안 된다.

②전항의 허가를 받은 자는 고용계약에 관해서는, 성년자와 동일한 행위 능력을 가진다.

제85조(연소 선원의 취업 제한) ①선박소유자는 연령 15년 미만의 자를 선원으로서 사용해

서는 안 된다. 단, 동일한 가정에 속하는 자만을 사용하는 선박에 대해서는 그러하지 아니하다.

②선박소유자는 연령 18년 미만의 선원을 제81조제2항의 국토교통성령이 정하는 위험한 선내 작업 또는 국토교통성령이 정하는 해당 선원의 안전 및 위생 상유해인 작업에 종사시켜서는 안 된다.

③선박소유자는 연령 18년 미만의 자를 선원으로서 사용하려고 할 때에는, 그 자의 선원수첩에 국토교통대신의 인증을 받지 않으면 안 된다.

④전항의 인증에 관계되어 필요한 사항은, 국토교통성령으로 이것을 정한다.

제86조(연소 선원의 야간 노동의 금지) ①선박소유자는 연령 18년 미만의 선원을 오후 8시부터 다음날의 오전 5시까지의 사이에 있어 작업에 종사시켜서는 안 된다. 다만, 국토교통성령이 정하는 경우에 대해 오전 영시부터 오전 5시까지의 사이를 포함한 연속한 9시간의 휴식을 시킬 때에는, 그러하지 아니하다.

②전항의 규정은, 제68조 제1호의 작업에 종사시키는 경우에는, 이것을 적용하지 않는다.

③제1항의 규정은, 어선 및 선박소유자와 동일한 가정에 속하는 자만을 사용하는 선박에 대해서는, 이것을 적용하지 않는다.

제9장의 2 여자 선원

제87조(임산부의 취업 제한) ①선박소유자는 임신 중의 여자를 선내에서 사용해서는 안 된다. 다만, 다음 각 호의 1에서 열거하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 국토교통성령으로 정하는 범위의 항해에 관해, 임신 중의 여자가 선내에서 작업에 종사하는 것을 신청했을 경우에 그 자의 모성 보호상 지장이 없다고 의사가 인정했을 때.
2. 여자의 선원이 임신 중인 것이 항해 중에 판명되었을 경우에 그 자가 해당 선박의 항해의 안전을 도모하기 위해서 필요한 작업에 종사할 때.

②선박소유자는 출산 후 8주간을 경과하지 않는 여자를 선내에서 사용해서는 안 된다. 다만, 출산 후 6주간을 경과한 여자가 선내에서 작업에 종사하는 것을 신청했을 경우에 있어서, 그 자의 모성 보호상 지장이 없다고 의사가 인정했을 때에는, 그러하지 아니하다.

③선박소유자는 제1항 단서의 규정에 근거하여, 임신 중의 여자를 선내에서 작업에 종사시키는 경우에 그 여자의 신출 때에는 그 자를 경멸인 작업에 종사시키지 않으면 안 된다.

제88조 선박소유자는 국토교통성령으로 정하는 바에 따라 임신 중 또는 출산 후 1년 이내의 여자(이하「임산부」라고 한다.)의 선원을 국토교통성령으로 정하는 모성 보호상 유해한 작업에 종사시켜서는 안 된다.

제88조의 2(임산부의 노동시간 및 휴일의 특례) 제6장(제60조제2항 및 제3항, 제62조 및 제63조의 규정을 제외하다.)의 규정은 임산부 해원의 노동시간 및 휴일에는 적용하지 않는다.

제88조의 2의 2 ①임산부 해원의 1일당 노동시간은 8시간 이내로 한다.

②선박소유자는 임산부 해원을 전항에 규정하는 노동시간을 초과하여 작업에 종사시켜서는 안 된다. 다만, 출산 후 8주간을 경과한 임산부 해원이 그 노동시간을 초과하여 작업에 종사하는 것을 신청했을 경우(임산부 해원에 있어서는 제64조에서 규정하는 경우에 한정한다.)에 있어서 그 자의 모성 보호상 지장이 없다고 의사가 인정했을 때에는 그러하지 아니하다.

③제65조의 2 제1항에서부터 제3항까지, 제65조의 3, 제66조 및 제67조 제1항 및 제2항의 규정은, 전항 단서의 규정에 의해 임산부 해원(제72조 각 호에서 열거하는 자를 제외하다.)이 노동시간의 제한을 초과하여 작업에 종사했을 경우에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 제65조의 2 제1항 중「제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정」이라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제1항의 규정」이라고,「제60조제1항의 규정 및 제72조의 2의 국토교통성령의 규정」이라고 있는 것은「동항의 규정」이라고, 제88조의 2의 2 제2항 중「전항」이라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 전항」이라고, 동조 제3항 중「제1항에」라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 제1항에」라고, 제65조의 3 제2항 중「전항」이라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 전항」이라고, 제66조 중「제60조제1항의 규정 또는 제72조의 2의 국토교통성령의 규정」이라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제1항의 규정」이라고, 제67조 제1항 중「보상휴일, 휴식시간 및 제66조의 할증수당」이라고 있는 것은「휴식시간 및 제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 제66조의 할증수당」이라고, 동조 제2항 중「전항」이라고 있는 것은「제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 전항」이라고 바꾸는 읽는 것으로 한다.

제88조의 3 ①선박소유자는 임산부 해원에게 일주일간에 대해 적어도 1일의 휴일(제62조제1항의 규정에 의해 주어지는 보상휴일을 제외하다.)을 부여하여야 한다.

②임산부 해원과 관한 제62조 규정의 적용에 대해서는 동조 제1항 중「일주일간에 있어 40시간을 초과하는 경우 또는 해원에게 일주일간에 있어 적어도 1일의 휴일을 부여할 수 없는 경우」라고 있는 것은「일주일간에 있어 40시간을 초과하는 경우」라고,「작업에 종사하는 것 또는 그 휴일이 부여하지 않는 것」이라고 있는 것은「작업에 종사하는 것」이라고, 동조 제2항 중「초과시간의 합계 8시간당 또는 적어도 1일의 휴일이 부여되지 않는 일주일간당 1일을 기준으로서 제60조제2항 및 전조」라고 있는 것은「초과시간의 합계 8시간당 1일을 기준으로서 제60조제2항」이라고 한다.

③선박소유자는 출산 후 8주간을 경과한 임산부 해원이 휴일에 작업에 종사하는 것을 신청했을 경우(임산부 해원에 있어서는 제64조 제1항 또는 제65조에 규정하는 경우에 한정한다.)에 관하여 그 자의 모성 보호상 지장이 없다고 의사가 인정했을 때에는 제1항 및 전항의 규정에 의해 바꾸어 적용하는 제62조제1항의 규정에 관계없이, 해당 임산부 해원을 휴일에 작업에 종사시킬 수 있다.

④제66조의 규정은 전항의 규정에 의해 임산부 해원(제72조 각 호에서 열거하는 자를 제외하다.)이 휴일에 작업에 종사했을 경우에 있어서, 제67조의 규정은 임산부의 선원이 승무하는 선박의 선장 및 선박소유자에 대해 준용한다. 이 경우 동조 제1항 중「제66조의 할증수

당]이라고 있는 것은「제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 제66조의 할증수당]이라고, 동조 제2항 중「전항]이라고 있는 것은「제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 전항]이라고 바꾸어 읽는 것으로 한다.

제88조의 4(임산부의 야간 노동의 제한) ①선박소유자는 임산부 해원을 오후 8시부터 익일 오전 5시까지의 사이에 작업에 종사시켜서는 안 된다. 다만, 국토교통성령으로 정하는 경우에 이것과 다른 시각의 사이에 있어 오전 영시 전후에 걸쳐 연속하여 9시간 휴식시킬 때에는, 그러하지 아니하다.

②전항의 규정은, 출산후 8주간을 경과한 임산부의 해원이 동항 본문의 시각의 사이에 있어서 작업에 종사하는 것 또는 동항 단서의 규정에 의한 휴식시간을 단축하는 것을 신청했을 경우에 그 자의 모성 보호상 지장이 없다고 의사가 인정했을 때에는 이를 적용하지 않는다.

제88조의 5(예외 규정) 제60조제2항 및 제3항, 제62조, 제63조 및 전 3조의 규정은 선박소유자가 임산부의 선원을 제68조 제1호의 작업에 종사시키는 경우에는 이를 적용하지 않는다.

제88조의 6(임산부 이외의 여자 선원의 취업 제한) 선박소유자는 임산부 이외의 여자의 선원을 제88조에 규정하는 작업 중 국토교통성령으로 정하는 여자의 임신 또는 출산과 관련되는 기능에 유해한 것에 종사시켜서는 안 된다.

제88조의 7(생리일에 있어서의 취업 제한) 선박소유자는 생리일에 있어서의 취업이 현저하고 곤란한 여자 선원의 청구가 있을 때에는 그 자를 생리일에 대해 작업에 종사시켜서는 안 된다.

이 장의 규정은 선박소유자와 동일한 가정에 속하는 자만을 사용하는 선박에 대해서는 이것을 적용하지 않는다.

제10장 재해 보상

제89조(요양 보상) ①선원이 직무상 부상하거나 또는 질병에 걸린 때에는 선박소유자는 그 부상이나 질병이 치유될 때까지, 그 비용으로 요양을 시키거나 또는 요양에 필요한 비용을 부담해야 한다.

②선원이 고용계약 존속 중 직무의 부상하거나 또는 질병에 걸린 때에는, 선박소유자는 3개월의 범위 내에서, 그 비용으로 요양을 시키거나 또는 요양에 필요한 비용을 부담해야 한다. 다만, 그 부상 또는 질병에 선원의 고의 또는 중대한 과실인 때에는, 그러하지 아니하다.

제90조 전조의 요양은 다음의 각 호의 것으로 한다.

1. 진찰
2. 약제 또는 치료 재료의 지급
3. 처치, 수술 그 외의 치료
4. 주택에 있어서의 요양상의 관리 및 그 요양에 수반하는 도움 그 외의 간호
5. 병원 또는 진료소에의 입원 및 그 요양에 수반하는 도움 그 외의 간호
6. 치료에 필요한 자택 이외의 장소에의 수용(식료의 지급을 포함한다.)
7. 이송

제91조(상병수당 및 예후 수당) ①선원이 직무상 부상하거나 또는 질병에 걸린 때에는, 선박소유자는 4개월의 범위 내에서 그 부상 또는 질병이 치유될 때까지 매월 1회, 국토교통성령이 정하는 보수(이하 표준 보수라고 한다.)의 월액에 상당하는 액수의 상병수당을 지불하며, 그 4개월이 경과해도 그 부상 또는 질병이 치유되지 않을 때에는, 치유될 때까지 매월 1회, 표준 보수의 월액의 100 분의 60에 상당하는 액수의 상병수당을 지불해야 한다.

②선박소유자는 전항의 부상 또는 질병이후 지체없이 표준 보수의 월액의 100분의 60에 상당하는 액수의 예후 수당을 지불해야 한다.

③전 2항의 규정은 부상 또는 질병에 대하여 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있을 때에는, 이를 적용하지 않는다.

제92조(장해 수당) 선원의 직무상의 부상 또는 질병이 치유된 후에도 그 선원의 신체에 장애가 남을 때에는 선박소유자는 지체없이 표준 보수의 월액에 장애의 정도에 따르는 별표에서 정하는 월수를 곱하여 얻은 액의 장해 수당을 지불해야 한다. 다만, 그 부상 또는 질병이 선원의 고의 또는 중대한 과실이 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제92조의 2(행방불명 수당) 선박소유자는 선원이 직무상 행방불명된 때에는 3개월의 범위 내에서 행방불명 기간 중 매월 1회, 국토교통성령이 정하는 피부양자에게 표준 보수의 월액에 상당하는 액수의 행방불명 수당을 지불해야 한다. 다만, 행방불명의 기간이 1개월에 못 미친 경우는 그러하지 아니하다.

제93조(유족 수당) 선원이 직무상 사망했을 때에는, 선박소유자는 지체없이 국토교통성령이 정하는 유족에게 표준 보수의 월액의 36개월분에 상당하는 액수의 유족 수당을 지불해야 한다. 선원이 직무상의 부상 또는 질병에 인해 사망했을 때도 마찬가지로 한다.

제94조(상제료) 선원이 직무상 사망했을 때에는, 선박소유자는 지체없이 국토교통성령이 정하는 유족으로서 상제를 실시하는 자에게 표준 보수의 월액의 2개월분에 상당하는 액수의 상제료를 지불해야 한다. 선원이 직무상의 부상 또는 질병에 인해 사망했을 때도 마찬가지로 한다.

제95조(다른 급부와의 관계) 제89조 내지 전조의 규정에 의해 요양 또는 비용, 수당 혹은 상제료의 지불(이하 재해 보상으로 총칭한다.)을 받아야 할 자가, 그 재해 보상을 받아야 할 사유와 동일한 사유로 인하여 선원 보험법에 의한 보험급부 또는 국토교통성령으로 지정하는 법령에 따라 재해 보상에 상당하는 급부를 받아야 할 때에는 선박소유자는 재해 보상의 책임을 면한다.

제96조(심사 및 중재) ①직무상의 부상, 질병, 행방불명 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 재해 보상의 금액의 결정 그 외 재해보상의 실시에 관해서 이의가 있는 자는 국토교통대신에게 심사 또는 사건의 중재를 제기할 수 있다.

②국토교통대신은 필요가 있다고 인정할 때에는 직권으로 심사 또는 사건의 중재를 할 수 있다.

③국토교통대신은 심사 또는 사건의 중재에 있어 선장 그 외의 관계인의 의견을 들어야 한다.

④국토교통대신은 심사 또는 사건의 중재를 위해 필요가 있다고 인정할 때에는 의사에 진단 또는 검안을 시킬 수 있다.

⑤제1항의 규정에 의한 심사 또는 사건의 중재의 제기 및 제2항의 규정에 의한 심사 또는 사건의 중재의 개시는 시효의 중단에 관해 이것을 재판상의 청구로 간주한다.

제11장 취업규칙

제97조(취업규칙의 작성 및 신고) ①상시 열 명 이상의 선원을 사용하는 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 다음 각항에 대하여 취업규칙을 작성하여, 이것을 국토교통대신에 신고해야 한다. 이것을 변경했을 때도 마찬가지로 한다.

1. 급료 그 외의 보수
2. 노동시간
3. 휴일 및 휴가
4. 정원

②전항의 선박소유자는 다음 각항에 대해 취업규칙을 작성했을 때에는 이것을 국토교통대신에 신고해야 한다. 이것을 변경했을 때도 마찬가지로 한다.

1. 식료 및 안전 및 위생
2. 피복 및 일용품
3. 육상에 있어서의 숙박, 휴양, 의료 및 위안의 시설
4. 재해 보상
5. 실업수당, 고지수당 및 퇴직 수당
6. 송환
7. 교육
8. 상벌
9. 그 외의 노동 조건

- ③선박소유자를 구성원으로 하는 단체의 법인은 그 구성원인 제1항의 선박소유자에 대해 적용되는 취업규칙을 작성하고, 이것을 신고할 수 있다.그 변경에 대해서도 같다.
- ④전항의 규정에 의한 신고를 한때에는 동항에 규정하는 선박소유자는 해당 취업규칙의 작성 및 그 작성 또는 변경의 신고를 하지 않아도 된다.
- ⑤제1항 내지 제3항의 규정에 의한 신고에는 제98조의 규정에 의해 청취한 의견을 기재한 서면을 첨부해야 한다.

제98조(취업규칙의 작성의 수속) 선박소유자 또는 전조 제3항에 규정하는 단체는 취업규칙을 작성하거나 또는 변경하려면 그 취업규칙이 적용되는 선박소유자의 사용하는 선원의 과반수로 조직하는 노동조합이 있을 때에는 그 노동조합, 선원의 과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때에는 선원의 과반수를 대표하는 자의 의견을 듣지 않으면 안 된다.

제99조(취업규칙의 감독) ①국토교통대신은 법령 또는 노동협약에 위반하는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

②국토교통대신은 취업규칙이 부당하다고 인정할 때에는 선원노동위원회(선원중앙노동위원회 또는 선원지방노동위원회를 말한다. 이하 같다.)의 협의를 거쳐 그 변경을 명할 수 있다.

제100조(취업규칙의 효력) 취업규칙으로 정하는 기준에 이르지 않는 노동 조건을 정하는 고용계약은 그 부분에 대해서는 무효로 한다. 이 경우에는 고용계약은 그 무효의 부분에 대해서는 취업규칙으로 정하는 기준에 이르는 노동 조건을 정한 것으로 간주한다.

제12장 감독

제101조(감독 명령 등) 국토교통대신은 이 법률, 노동기준법(선원의 노동관계에 대해 적용되는 부분에 한정한다. 이하 같다.) 또는 이 법률에 근거하여 발하는 명령을 위반한 사실이 있다고 인정할 때에는 선박소유자 또는 선원에게 그 위반을 시정하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 명할 수 있다.

②국토교통대신은 전항의 규정에 의거하여 명령을 발표했음에도 불구하고 선박소유자 또는 선원이 그 명령에 따르지 않는 경우, 선박의 항해의 안전을 확보하기 위해 특히 필요가 있다고 인정할 때에는 그 선박의 항행의 정지를 명하거나 또는 그 선박을 정박시킬 수 있다. 이 경우에 그 선박이 항행중일 때에는 국토교통대신은 그 선박이 입항해야 할 항을 지정할 수 있다.

③국토교통대신은 전항의 규정에 의한 처분과 관련되는 선박에 대해서, 제1항에 규정하는 사실이 없다고 인정할 때에는, 즉시 그 처분을 취소해야 한다.

제102조 국토교통대신은 선박소유자 및 선원의 사이에 생긴 노동관계에 관한 분쟁(노동관계 조정법 제6조의 노동쟁의 및 개별 노동관계 분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률 (평성 13

년 법률 제112호)제4조 제1항의 개별 노동관계 분쟁으로 인한 동법 제21조제1항의 규정에 의해 바꾸어 읽을 수 있다는 동법 제5조제1항의 규정에 의해 선원 지방노동위원회가 개선이 위임된 것을 제외한다.)의 해결에 대해서, 조정할 수 있다.

제103조(외국에 있어서의 국토교통대신의 사무) 이 법률에 따라 국토교통대신이 실시해야 할 사무는 외국에서는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 일본의 영사관이 이를 실시한다.

② 행정불복심사법(소화 37년 법률 제160호)에서 정하는 것 이외에, 영사관이 행하는 전항의 사무와 관련되는 처분 또는 그 부작위에 대한 심사청구에 관해서 필요한 사항은 정령으로 정한다.

제104조(시읍면이 처리하는 사무) ① 이 법률에서 규정하는 국토교통대신의 권한에 속하는 사무의 일부는 정령으로 정하는 바에 따라 정령이 정하는 기준에 의해 국토교통대신의 지정하는 시읍면장이 실시하는 것으로 할 수 있다.

② 시읍면장이 한 전항의 사무(지방자치법(소화 22년 법률 제67호)제2조 제9항 제1호에 규정하는 제1호 법정수탁사무인 것에 한정한다.)와 관련되는 처분에 대한 심사청구는 국토교통대신에게 하는 것으로 한다.

③ 시읍면장이 실시하는 제1항의 사무(지방자치법 제2조 제9항 제1호에서 규정하는 제1호 법정수탁사무인 것에 한정한다.)와 관련되는 처분의 부작위에 대한 심사청구는 도도부현지사 또는 국토교통대신에게 하는 것으로 한다.

제105조(선원 노무관) 국토교통대신은 소속 직원 중에서 선원 노무관을 임명하여 이 법률 및 노동기준법의 시행에 관한 사항을 관장한다.

제106조 선원 노무관은 필요가 있다고 인정할 때에는 선박소유자 또는 선원에게 이 법률, 노동기준법 및 이 법률에 따라 발하는 명령의 준수에 관계되어 주의를 환기시키거나 또는 권고를 할 수 있다.

제107조 선원 노무관은 필요가 있다고 인정할 때에는 선박소유자, 선원 그 외의 관계자에게 출두를 명하거나 장부 서류를 제출시키거나 또는 보고를 시킬 수 있으며, 선박 그 외의 사업장에 들어가, 장부 서류 그 외의 물건을 검사하거나 또는 선박소유자, 선원 그 외의 관계자에게 질문을 할 수 있다.

② 선원 노무관은 필요가 있다고 인정할 때에는 여객 그 외 선내에 있는 자에게 질문을 할 수 있다.

③ 전 2항의 경우에는 선원 노무관은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고, 관계자에게 제시해야 한다.

④ 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위해서 인정된 것으로 해석해서는 안된다.

⑤ 선원 노무관의 복무는 국토교통성령으로 이것을 정한다.

제108조 선원 노무관은 이 법률, 노동기준법 및 이 법률에 근거하여 발하는 명령위반의 범 죄에 대해서, 형사소송법에서 규정하는 사법경찰원의 직무를 실시한다.

제108조의 2 선원 노무관은 제101조제2항에 규정하는 경우에 대해, 선박의 항해의 안전을 확보하기 위해 긴급의 필요가 있다고 인정할 때에는 동항에서 규정하는 국토교통대신의 권한을 즉시 행사할 수 있다.

제109조 선원 노무관은 직무상 취득한 비밀을 누설하여서는 안 된다. 선원 노무관을 퇴직 한 후에 있어서도 같다.

제110조(선원 노동 위원회의 권한) 선원 노동 위원회는 노동조합법에서 정하는 권한을 행사하는 것 이외에, 국토교통대신의 자문에 응하고, 이 법률 및 노동기준법의 시행 또는 개 정에 관한 사항을 조사 심의한다.

②선원 노동 위원회는 선원의 노동 조건에 관해서 관계 행정관청에 건의 할 수 있다.

제111조(보고사항) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 아래의 사항에 대해 국 토교통대신에게 보고를 해야 한다.

1. 사용 선원의 수
2. 급료 그 외의 보수의 지불 상황
3. 재해 보상의 실시 상황
4. 그 외 국토교통성령이 정하는 사항

제112조(선원의 신고) 이 법률, 노동기준법 또는 이 법률에 근거하여 발하는 명령에 위반 하는 사실이 있을 때에는, 선원은 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신, 지방운 수국장(운수감리부장을 포함한다. 이하 같다.), 운수지국장, 지방운수국, 운수감리부 혹은 운 수지국의 사무소의 장, 선원노무관 또는 선원노동위원회에 그 사실을 신고할 수 있다.

②선박소유자는 전항의 신고를 한 것을 이유로서 선원을 해고하거나 그 외 선원에 대해 불이익한 취급을 하여서는 안 된다.

제13장 잡칙

제113조(취업규칙 등의 공시) 선박소유자는 이 법률, 노동기준법, 및 이 법률에 근거하여 발하는 명령, 노동협약, 취업규칙 및 제34조 제2항, 제64조의 2 제1항 및 제65조의 협정을 기재한 서류를 선내 및 그 외의 사업장 내의 보기 쉬운 장소에 게시하거나 또는 비치해 두지 않으면 안 된다.

제114조(보수, 보상 및 수당의 조정) 선박소유자는 급료 그 외의 보수, 실업수당, 송환 수 당, 상병수당 또는 행방불명 수당 가운데, 그 2이상을 함께 지불해야 할 기간에 대해서는,

어느쪽이든 1의 고액의 것을 지불하는 것으로 한다.

②선박소유자는 급료 그 외의 보수를 지불해야 할 경우에 대해 고지수당 또는 예후 수당을 지불해야 할 때에는, 급료 그 외의 보수를 지불해야 할 한도에 대해 고지수당 또는 예후 수당의 지불의 의무를 면한다.

제115조(양도 또는 차압의 금지) 실업수당, 고지수당, 송환의 비용, 송환 수당 또는 재해보상을 받을 권리는 이것을 양도하거나 또는 압류할 수 없다. 급료 그 외의 보수 및 전조에 규정하는 수당을 함께 지불해야 할 기간에 대한 급료 그 외의 보수를 받을 권리(이러한 수당의 액수에 상당하는 부분에 관한 것에 한정한다.)에 대해서도 같다.

제116조(부가금의 지불) 선박소유자는 제44조의 3으로부터 제47조까지, 제49조, 제63조, 제66조(제88조의 2의 2 제3항 및 제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.) 또는 제78조의 규정에 위반했을 때에는, 이러한 규정에 의해 선박소유자가 지불해야 할 금액(제47조의 경우에는 송환의 비용)에 대한 다음 항의 규정에 의한 청구가 있을 때에는 미불금액액수에 상당하는 액수의 부가금을 선원에 지불해야 한다.

②선원은 재판소에 대한 호소에서 전항의 부가금의 지불을 청구할 수 있다. 다만, 그 호소는 동항에서 규정하는 위반시부터 2년 이내에 이를 행해야 한다.

제117조(시효의 특칙) 선원의 선박소유자에 대한 채권은 2년간(퇴직 수당의 채권에 있어서는 5년간) 이것을 실시하지 않을 때에는, 시효에 의해 소멸한다. 선박소유자에 대한 행방불명 수당, 유족수당 및 상제료의 채권도 마찬가지로 한다.

제117조의 2(항해당직 부원) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 선박에 항해 당직을 해야 할 직무를 가지는 부원(제5항에 대해 「항해당직 부원」이라 한다.)으로서 부원을 승무하게 하려고 하는 경우에는 다음 항의 규정에 의해 정인(証印)을 받고 있는 자를, 국토교통성령이 정하는 바에 따라 승무하게 해서는 안된다.

②국토교통대신은 국토교통성령이 정하는 바에 따라 항해 당직을 하기 위해서 필요한 지식 및 능력을 가졌다고 인정되는 자에 대하여 그 자의 선원수첩에 해당 인정을 한 취지의 증인을 해야 한다.

③국토교통대신은 다음 항의 규정에 의해 증인이 말소되어 그 날부터 1년을 경과하지 않는 자에 대해서는, 전항의 증인을 하지 않을 수 있다.

④국토교통대신은 제2항의 규정에 의해 정인을 받고 있는 자가 그 직무에 관해서 이 법률 또는 이 법률에 근거하는 명령을 위반했을 때에는 그 자에 대해 선원수첩의 제출을 명하고 그 정인을 말소할 수 있다.

⑤전 각 항에서 정하는 것 이외에, 항해 당직 부원 및 제2항의 규정에 의한 정인에 관계되어 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제117조의 3(위험물 등 취급 책임자) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 탱커(국토교통

대신이 정하는 위험물 또는 유해물인 산적 액체 화물을 수송하기 위해서 사용되는 선박을 말한다.)에는 위험물 또는 유해물 취급에 관한 업무를 관리해야 할 직무를 가지는 자(제3항에 대해 「위험물 등 취급 책임자」라고 한다.)로서 다음 항의 규정에 의해 정인을 받고 있는 자를 국토교통성령이 정하는 바에 따라 승무하게 해서는 아니된다.

②국토교통대신은 국토교통성령이 정하는 바에 따라 위험물 또는 유해물 취급에 관한 업무를 관리하기 위해서 필요한 지식 및 능력을 가진다고 인정한 자에 대해, 그 자의 선원수첩에 해당 인정을 한 취지의 정인을 한다.

③전조제3항으로부터 제5항까지의 규정은 위험물 등 취급 책임자 및 전항에 규정하는 증인에 대해 준용한다.

제118조(구명정손)①선박소유자는 국토교통성령이 정하는 선박에 대해서는, 승무원 중에서 국토교통성령이 정하는 수의 구명정손을 선임해야 한다.

②구명정손은 구명정손 적임 증서를 보유한 자가 아니면 안된다.

③국토교통대신은 아래 열거하는 자에게 구명정손 적임 증서를 교부한다.

1. 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신이 행하는 시험에 합격한 자
2. 국토교통성령이 정하는 바에 따라 국토교통대신이 전항에서 열거하는 자와 동등 이상의 능력을 가진다고 인정한 자

④국토교통대신은 다음 항의 규정에 의해 구명정손 적임 증서의 반납을 명령받고 그 날부터 1년을 경과하지 않는 자에 대해서는 구명정손 적임 증서의 교부를 하지 않을 수 있다.

⑤국토교통대신은 구명정손이 그 직무에 관해서 이 법률 또는 이 법률에 근거하는 명령에 위반했을 때에는, 그 구명정손 적임 증서의 반납을 명할 수 있다.

⑥전 각 항에 정하는 것의 외에 구명정손 및 구명정손 적임 증서에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 이를 정한다.

제118조의 2(여객선의 승무원) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 여객선에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 여객의 피난에 관한 교육훈련 그 외의 항해의 안전에 관한 교육훈련을 수료한 자 이외의 자를 승무원으로서 승무하게 해서는 안 된다.

제118조의 3(고속선의 승무원) 선박소유자는 국토교통성령이 정하는 고속선(최대속력이 국토교통대신이 정하는 속도 이상의 선박을 말한다.)에는 국토교통성령이 정하는 바에 따라 선박의 특성에 맞는 조선에 관한 교육훈련 그 외의 항해의 안전에 관한 교육훈련을 수료한 자 이외의 자를 승무원으로서 승무하게 해서는 안 된다.

제119조(호적 증명) 선원, 선원이 되려고 하는 자, 선박소유자 또는 선장은 선원 또는 선원이 되려고 하는 자의 호적에 대해서 호적 사무를 관장하는 자 또는 그 대리자에 대해 무상으로 증명을 청구할 수 있다.

제119조의 2(경과 조치) 이 법률의 규정에 근거해, 명령을 제정하거나, 또는 개폐하는 경우

에는 명령으로, 그 제정 또는 개폐에 수반해 합리적으로 필요하다고 판단되는 범위 내에서, 필요한 경과조치(연금제도, 건강보험제도, 고용보험제도 기타 사회보장제도 및 이들에 관한 정부의 특별 회계, 노동 관계조정제도 그 외의 노동관계제도 및 벌칙에 관한 경과조치를 포함한다.)를 정할 수 있다.

제120조(국가 및 공공단체에 대한 적용) 이 법률, 노동기준법 및 이 법률에 따라 발하는 명령은 국가, 도도부현, 시읍면 기타 이에 준하는 것에 대해서도 적용하는 것으로 한다.

제120조의 2(선박직원 및 소형선박조종자법의 일부의 적용제외) 선박직원 및 소형선박조종자법 제3장 제5절 의 규정은 선장에 대해서는 적용하지 않는다.

제120조의 3(외국선박의 감독) 국토교통대신은 그 직원에게, 일본 선박 이외의 선박(제1조 제1항의 국토교통성령이 정하는 선박 및 동조 제2항 각호에서 정하는 선박을 제외하다.)으로 국토교통성령이 정하는 것이 국내의 항구에 있는 동안, 그 선박에 출입하여 그 선박의 승무원이 다음에 정하는 요건을 갖추었는지에 대해 검사를 실시하게 할 수 있다.

1. 그 선박이 국적을 가지는 나라가 정하는 선박의 항해의 안전을 확보하기 위한 작업을 적절히 실시하기 위해서 필요한 선원의 정원에게 종원수의 선원이 승무하고 있는 것.
2. 1978년의 선원의 훈련 및 자격증명 및 당직의 기준에 관한 국제 조약에 정하는 항해 당직의 기준에 따라서 당직을 실시하고 있는 것.
3. 조타 설비 또는 소방 설비의 조작 그 외의 항해의 안전의 확보에 관계되어 국토교통성령이 정하는 사항을 적절히 실시하기 위해서 필요한 지식 및 능력을 가지고 있는 것.

②국토교통대신은 전항의 검사를 실시하는 경우에 필요가 있다고 인정할 때에는 그 필요로 인정하는 한도에서 그 선박의 장부 서류 그 외의 물건을 검사하거나, 그 선박의 승무원에 질문, 또는 그 선박의 승무원이 동항 제3호에 정하는 지식 및 능력을 보유하고 있는지 심사를 실시할 수 있다.

③국토교통대신은 제1항의 규정에 의한 검사의 결과, 그 선박의 승무원이 동항 각 호의 1에 정하는 요건을 채우지 않다고 인정할 때에는, 그 선박의 선장에 대해, 그 요건을 채우기 위한 조치를 취해야 할 일을 문서로 통고하는 것으로 한다.

④국토교통대신은 전항의 규정에 근거하는 통고를 했음에도 불구하고, 제1항 각호의 1에 정하는 요건을 충족시키기 위한 조치가 취하여지지 않은 경우에는 그 선박의 크기 및 종류 및 항해의 기간 및 모양을 고려하고, 항해를 계속하는 것이 인명, 신체 혹은 재산에 위험을 초래하거나 또는 해양환경의 보전에 장애를 미칠 우려가 있다고 인정할 때에는 그 선박의 항행의 정지를 명하거나 또는 그 선박을 정박시킬 수 있다.

⑤국토교통대신이 미리 지정하는 그 직원은 전항에 규정하는 경우에는 인명, 신체 혹은 재산에 대한 위험을 방지하거나 또는 해양 환경의 보전을 도모하기 위해 긴급의 필요가 있다고 인정할 때에는 동항에서 규정하는 국토교통대신의 권한을 즉시에 행사할 수 있다.

⑥제101조제3항의 규정은 제4항의 경우에 있어서, 제107조제3항 및 제4항의 규정은 제1항의 경우에 대해 준용한다. 이 경우에는 제101조제3항중 「전항」이라고 있는 것은 「제120조

의 3 제4항』이라고, 「제1항에 규정하는 사실이 없고」(이)라고 있는 것은 「동조 제1항 각 호에 정하는 요건을 채우기 위한 조치가 취하여졌다」라고, 제107조제3항중 「전 2항』이라고 있는 것은 「제120조의 3 제1항』이라고, 「선원 노무관』이라고 있는 것은 「동조 제1항의 규정에 의해 출입검사를 하는 직원』이라고, 동조 제4항중 「제1항 또는 제2항』이라고 있는 것은 「제120조의 3 제1항』이라고 바꾸어 읽는 것으로 한다.

제121조(명령의 제정) 이 법률에 따라 발하는 명령은 그 초안에 대해 공청회를 열고, 선원 및 선박소유자를 각각 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자의 의견을 듣고, 이것을 제정하는 것으로 한다.

제121조의 2(수수료의 납부) 선원수첩의 교부, 정정 혹은 갱신 혹은 위생 관리자 적임 증서 혹은 구명정손 적임 증서의 재교부의 신청을 하거나, 또는 위생 관리자 혹은 구명정손이 시험을 보거나 혹은 이러한 자격의 인정을 신청하려고 하는 자(제104조제1항의 규정에 의해 시읍면장이 실시하는 사무와 관련되는 신청을 하는 자를 제외하다.)는 실비를 감안하고 정령으로 정하는 액수의 수수료를 부담하지 않으면 안 된다.

제121조의 3(사무의 구분) 제104조제3항의 규정에 의해 도도부현이 처리하는 것으로 되고 있는 사무는, 지방 자치법 제2조제9항제1호에서 규정하는 제1호 법정수탁사무로 한다.

제121조의 4(권한의 위임)①이 법률에서 규정하는 국토교통대신의 권한은 국토교통성령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방운수국장에 위임할 수 있다.

②전항의 규정에 의해 지방 운수 국장에 위임된 권한은 국토교통성령이 정하는 바에 따라 운수지국장 또는 지방 운수국, 운수 감리부 혹은 운수지국의 사무소의 장에 위임할 수 있다.

제14장 벌칙

제122조 선장이 그 직권을 남용하거나, 선내에 있는 자에 대해 의무가 없는 것을 행하게 하거나 또는 실행할 권리를 방해했을 때에는 2년 이하의 징역에 처한다.

제123조 선장이 제12조의 규정에 위반했을 때에는 5년 이하의 징역에 처한다.

제124조 선장이 제13조의 규정에 위반하여 인명 및 선박의 구조에 필요한 수단을 다하지 않은 때에는 3년 이하의 징역 또는 백만원 이하의 벌금에 처한다.

제125조 선장이 다음의 각 호의 하나에 해당하는 경우에는, 2년 이하의 징역 또는 50만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제14조의 규정에 위반했을 때.

2. 선박을 유기했을 때.
3. 외국에서 선원을 유기했을 때.

제126조 선장이 다음의 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조, 제10조, 제11조, 제14조의 3 제1항, 제16조, 제7조, 제36조, 제50조제2항, 제55조, 제66조의 2 또는 제67조 제2항(제88조의 2의 2 제3항 및 제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 위반했을 때.
2. 제9조의 규정에 위반하여 예정의 항로를 변경했을 때.
3. 제13조의 규정에 위반해 고지하지 않은 때.
4. 제15조의 규정에 근거하여 발하는 국토교통성령에 위반하고 수장했을 때.
5. 제8조의 규정에 의한 서류를 갖추어 두지 않거나 또는 동조 제1항 제2호로부터 제4호까지의 서류에 기재해야 할 사항을 기재하지 않거나, 혹은 허위의 기재를 했을 때.
6. 제9조의 규정에 의한 보고를 하지 않고, 또는 허위의 보고를 했을 때.
7. 제67조 제1항(제88조의 2의 2 제3항 및 제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 장부를 갖추어 두지 않거나 또는 장부에 기재해야 할 사항을 기재하지 않거나, 혹은 허위의 기재를 했을 때.

제127조 선원이 연장자에 대해 폭행 또는 협박을 했을 때에는 3년 이하의 징역 또는 백만엔 이하의 벌금에 처한다.

제128조 선원이 왼쪽의 각 호의 1에 해당하는 경우에는 1년 이하의 징역에 처한다.

1. 삭제
2. 제12조내지 제14조에 규정하는 경우에 선장이 인명, 선박, 항공기 또는 적하의 구조에 필요한 수단을 취하는데 있어서 연장자의 명령에 복종하지 않을 때.
3. 제39조 제3항에 규정하는 경우에 있어서 인명, 선박 또는 적하의 응급 구조를 위해서 필요한 작업에 종사하지 않을 때.
4. 외국에서 탈선했을 때.

제128조의 2 선원이 제81조 제4항의 규정에 위반했을 때에는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

제129조 선박소유자가 제85조제1항 혹은 제2항, 제88조 또는 제88조의 6의 규정에 위반했을 때에는 1년 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

제130조 선박소유자가 제33조, 제34조 제1항, 제35조, 제44조의 2 제1항 혹은 제2항, 제44조의 3 제1항 혹은 제3항, 제45조로부터 제47조까지, 제49조, 제62조, 제63조, 제65조의 2 제2항(제88조의 2의 2 제3항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.), 제66조(제88조의 2의 2 제3항 및 제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.), 제69조, 제74조, 제78조, 제80

조, 제81조제1항으로부터 제3항까지, 제82조, 제86조제1항, 제87조 제1항 혹은 제2항, 제88조의 2의 2 제2항, 제88조의 3 제1항, 제88조의 4 제1항, 제89조, 제91조로부터 제94조까지, 제112조제2항, 제117조의 2 제1항, 제117조의 3 제1항, 제118조 제1항, 제118조의 2혹은 제118조의 3의 규정에 위반하거나, 또는 제73조의 규정에 근거하여 발하는 국토교통성령에 위반했을 때에는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

제131조 선박소유자가 다음의 각 호의 하나에 해당하는 경우에는, 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제32조, 제34조 제2항, 제53조, 제54조, 제56조, 제58조 제1항, 제82조의 2 제1항, 제83조 제1항, 제85조제3항, 제88조의 7또는 제113조의 규정에 위반했을 때.
2. 제34조 제4항의 규정에 의한 선원의 청구에 관계없이, 저축금을 반환하지 않을 때.
3. 제58조의 2 또는 제67조 제3항(제88조의 3 제4항에 대해 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 장부를 갖추어 두지 않고, 또는 장부에 기재해야 할 사항을 기재하지 않고, 혹은 허위의 기재를 했을 때.
4. 제111조의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 또는 허위의 보고를 했을 때.

제132조 다음의 각 호의 하나에 해당하는 자는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제101조제2항의 규정에 의한 처분에 위반한 자
2. 제120조의 3 제4항의 규정에 의한 처분에 위반한 자

제133조 다음의 각 호의 하나에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조의 규정에 위반하여 고용계약의 성립 등의 신고를 하지 않거나, 또는 허위의 신고를 한 자
2. 삭제
3. 자기의 선원수첩을 훼손한 자
4. 제50조제3항의 규정에 근거하여 발하는 국토교통성령에 위반한 자
5. 사위 기타 부정한 방법으로 선원수첩의 교부, 정정 또는 갱신을 받은 자
6. 타인의 선원수첩을 행사한 자
7. 제97조의 규정에 의한 취업규칙의 작성 혹은 신고를 하지 않거나, 또는 허위의 신고를 한 자
8. 제98조의 규정에 위반한 자
9. 제99조의 규정에 의한 명령에 위반한 자
10. 제101조제1항의 규정에 의한 명령에 위반한 자
11. 제107조제1항의 규정에 의한 출두의 명령에 응하지 않거나, 장부 서류를 제출하지 않고, 또는 허위의 기재를 한 장부 서류를 제출, 보고를 하지 않거나, 혹은 허위의 보고를 하거나, 출입검사를 거절하거나, 방해 혹은 기피 또는 질문에 대해 진술을 하지 않거나, 혹은 허위의 진술을 한 자

- 12. 제109조의 규정에 위반한 자
- 13. 제112조제1항에 정하는 경우에 대해, 허위의 신고를 한 자
- 14. 제120조의 3 제1항의 규정에 의한 출입을 거절하거나, 방해 또는 기피한 자
- 15. 제120조의 3 제2항의 규정에 의한 검사 혹은 심사를 거절, 방해 혹은 기피하거나, 또는 질문에 대해 진술을 하지 않거나, 혹은 허위의 진술을 한 자

제134조 이 장 중 선장에 적용해야 할 규정은 선장의 직무를 대행하는 자에게 이를 적용한다.

제135조 ①선박소유자의 대표자, 대리인, 사용인 그 외의 종업원이 선박소유자의 업무에 관계되어 제129조로부터 제131조까지, 제132조제1호 또는 제133조제1호 혹은 제7호로부터 제11호까지의 위반행위를 했을 때에는, 그 행위자를 처벌하는 것 외에 그 선박소유자에 대해서, 각 본조의 벌금형을 과한다.

②제97조 제3항에 규정하는 단체의 대표자, 대리인, 사용인 그 외의 종업원이 그 단체의 업무에 관계되어 제133조제7호로부터 제9호까지 또는 제11호의 위반행위를 했을 때에는, 전항의 규정을 준용한다.

<부록 2> 선원직업안정법

제1장 총칙

제1조(목적) ①이 법률은 정부가 지방공공단체 등의 협력을 받아 선원직업소개 등을 행하고, 정부이외의 자가 행하는 선원직업소개사업 등이 해상노동력의 수요공급의 적정과 원활한 조정을 해야 할 역할에 따라 적정한 운영을 확보하는 것 등에 의해, 누구든지 그 능력 및 자격에 따라 공평하고 유효하게 선원의 직업에 종사할 기회를 주는 것과 동시에, 정부 이외의 해상 기업(이하 「해상기업」이라고 한다.)에 대한 노동력의 적정한 충족을 도모하고 경제 및 사회의 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

②정부의 업무에 종사하는 선박에 고용되어 봉급, 급료, 보수 및 기타의 급여를 국고로 받는 선원의 모집, 자격요건 및 채용은 국가 공무원법(소화 22년 법률 제120호)의 규정에 의한다.

제2조(직업선택의 자유) 누구든지 그의 능력, 보유하고 있는 면장, 또는 증서, 그가 받은 훈련 또는 그의 경험에 의한 자격에 따라 적당한 선박에서 선원의 직업을 자유로이 선택할 수 있다.

제3조(선원 선택의 자유) 선박소유자(선박공유의 경우에는 선박관리인을, 선박대차의 경우에는 선박임차인을, 선박소유자, 선박관리인 및 선박임차인 이외의 자가 선원을 사용하는 경우에는 그 자를 말한다. 이하 같다.)는 선원으로 고용하는 자를 자유로이 선택할 수 있다. 다만, 노동조합법(소화24년 법률 제174호)의 규정에 의하여 선박소유자 또는 그 단체와 노동조합과의 간에 체결된 노동협약에 별단의 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제4조(균등처우) 누구든지 인종, 국적, 신조, 성별, 사회적 신분, 가문, 종전의 직업, 노동조합의 조합원인 것 등을 이유로 하여 직업소개, 부원직업보도 등에 관하여 차별적 취급을 받게 해서는 아니된다. 다만, 노동조합법의 규정에 의하여 선박소유자 또는 그 단체와 노동조합간에 체결된 노동협약에 별단의 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제5조(정부 수행 업무) 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음의 업무를 행한다.

1. 해상노동력의 수요공급의 적정과 원활한 조정을 도모하는 것 및 그 노동력을 최대한 유효하게 발휘시키기 위하여 필요한 계획을 수립하는 것
2. 정부 이외의 자의 행할 선원직업소개사업, 선원의 모집, 선원노무공급사업 또는

- 선원과견 사업을 선원 및 공공 이익을 증진하기 위하여 지도 감독하는 것.
3. 구직자에 대하여 신속하게 그 능력에 적당한 선원의 직업에 종사시키는 것
 4. 구직자에 대하여 필요가 있는 경우에는 직업지도 또는 부원직업보도를 행하는 것
 5. 해상 노동력의 수요공급에 관한 정보, 기타의 자료를 수집하고, 또는 이것을 주지시키는 것
 6. 개인, 단체, 학교 또는 관계 행정청의 협력을 받아, 지방운수국장(운수감리부장을 포함, 이하 같다)의 행할 선원 직업의 안정에 관한 업무의 운영을 개선 향상을 도모하는 것
 7. 선원보험법(소화 14년 법률 제73호)의 규정에 의해 실업보험금의 지급을 받아야 할 자에 대하여 직업소개, 직업지도 또는 부원직업보도를 행하고, 실업보험제도의 건전한 운영을 도모하는 것.

제6조(정의) ①이 법률에서 『선원』이라 함은 선원법(소화22년 법률 제100호)에 의해 선원 및 동법에 의해 선원이 아닌 자로서 일본선박 이외의 선박에 승무하는 것을 말한다).

②이 법률에서 『선원직업소개』이라 함은 구인 및 구직의 신청을 받고 구인자와 구직자와의 간에 있어서 선원고용관계의 성립을 편찬하는 것을 말한다.

③이 법률에서 『선원직업소개사업』이라 함은 선원직업소개를 업으로 행하는 것을 말한다.

④이 법률에서 『무료선원직업소개사업자』이라 함은 제34조제1항의 허가를 받거나 또는 제40조제1항의 규정에 의하여 신고를 하여 무료의 선원직업소개사업을 행하는 자를 말한다.

⑤이 법률에서 『직업지도』이라 함은 선원의 직업에 취업하려 하는 자에 대하여, 그 자에게 적당한 직업의 선택 및 직업에 대한 적응을 용이하게 하기 위하여 필요한 지시, 조언 기타의 지도를 행하는 것을 말한다.

⑥이 법률에서 『부원직업보도』이라 함은 부원이 되고자 하는 자에 대하여 선원의 직업에 취업하는 것을 용이하게 하기 위하여 구명정 내리는 방법, 보일러 취급법, 구급법, 해사용어, 선내기물 기타 해상노동에 있어서 필요한 기본적이고 실용적인 지식 및 기능을 받는 것을 말한다.

⑦이 법률에서 『선원의 모집』이라 함은 선원을 고용하려고 하는 자가 자기 또는 타인을 위해 선원이 되고자 하는 자에 대하여 그 피용자로 하는 것을 권유하는 것을 말한다.

⑧이 법률에서 『선원노무공급』이라 함은 공급계약에 의거한 자를 선원으로 타인의 지휘명령을 받아 노무에 종사하는 것을 말하고, 선원과견에 해당하는 것을 포함하지 않는 것으로 한다.

⑨이 법률에서 『선원노무공급사업』이라 함은 선원노무공급을 업으로 행하는 것을 말한다.

⑩이 법률에서 『무료선원노무공급사업자』이라 함은 제51조의 허가를 받아 무료의

선원노무공급사업을 행하는 노동조합등(노동조합법에 의한 노동조합, 이하 간단히 『노동조합』이라 한다) 기타 이에 준한다고 국토교통성령에서 정하는 것을 말한다. 이하 같다)을 말한다.

⑪이 법률에서 『선원파견』이라 함은 선박소유자가 자기의 상시 고용하는 선원을 당해 고용관계의 하에, 또한 타인의 지휘명령을 받거나 당해 타인을 위하여 선원으로서 노무에 종사하는 것을 말하고, 당해 타인에 대하여 당해 선원을 당해 타인에게 고용될 것을 약속하는 것을 포함하지 않는 것으로 한다.

⑫이 법률에서 『파견선원』이라 함은 선박소유자가 상시 고용하는 선원으로서 선원파견의 대상이 되는 것을 말한다.

⑬이 법률에서 『선원파견사업』이라 함은 선원파견을 업으로 행하는 것을 말한다.

⑭이 법률에서 『선원파견원사업주』이라 함은 제55조제1항의 허가를 받아 선원파견사업을 행할 자를 말한다.

⑮이 법률(제3장제4절제2관제4목을 제외)에서 『파견선』이라 함은 선원파견원사업주로부터 선원파견의 역무의 제공을 받을 자를 말한다.

⑯이 법률에서 『개인정보』이라 함은 개인에 관한 정보로서 특정의 개인을 식별하는 것이 가능한 것(타의 정보와 조합하는 것에 의해 특정의 개인을 식별하는 것이 가능한 것을 포함)을 말한다.

제7조(지방운수국장과 무료선원직업소개사업자등의 협력) 지방운수국장 및 무료선원직업소개사업자 또는 무료선원노무공급사업자는 해상노동력의 수요공급의 적정과 원활한 조정을 도모하기 위하여 고용정보의 충실, 해상노동력의 수요공급의 조정과 관련한 기술 향상 등에 관하여 상호 협력하도록 노력하여야 한다.

제2장 정부가 행할 선원직업소개 등

제1절 통칙

제8조(기획 및 감독) 국토교통대신은 이 법률의 시행에 관한 사항에 관하여 지방운수국장을 지휘·감독함과 동시에, 해상기업에 있어서 선원모집계획의 수립 및 실시, 실업대책의 기획 및 실시, 해상노동력 수요공급의 조정, 직업지도 및 부원직업보도에 관한 정책의 수립 기타 이 법률의 시행에 관하여 필요한 사무를 주관하고 소속의 직원을 지휘·감독한다.

제9조(직원일 요건) 지방운수국장이 행하는 선원 직업의 안정에 관한 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 지방운수국(운수감리부를 포함, 이하 같다.)에서 오로지 이 법률을 시행하는 업무에 종사하는 관리 기타 직원은 인사원이 정하는 자격 또는 경험을 보유하고 있어야 한다.

제10조(공공직업안정소에 대한 협력) 지방운수국장은 공공직업안정소의 업무에 관하여 이에 협력하여야 한다.

제11조(구직자를 위한 시설) 정부는 선원직업소개사업을 행함에 있어 필요가 있다고 인정되는 경우에는 숙박시설, 식당, 목욕탕 기타의 시설을 설치하는 것으로 한다.

제12조(노동력의 수급에 관한 조사) 국토교통대신은 지방운수국장의 해상노동력의 수요공급에 관한 조사보고에 의해 고용 및 실업의 상황에 관한 자료를 수집하고 그 연구조사의 결과를 공표함과 동시에, 연구조사의 결과에 기초하여 해상노동력의 수요공급의 조정을 도모하고 모든 고용량을 증대하는 것을 노력하여야 한다.

제13조(선박소유자 등에 대한 원조) 국토교통대신은 선원의 모집, 선발, 배치전환 등에 관한 문제의 처리에 관하여 선박소유자, 노동조합등 기타 관계자로부터 원조를 요청할 경우에는 선원의 직업에 관한 조사의 결과에 기초하여 그 자에 대하여 필요한 조인 기타 조치를 취하여야 한다.

제14조(사무의 의뢰) ① 지방운수국장은 공공직업안정소에 다음 사무를 의뢰할 수 있다.

1. 지방운수국에서 출연하는 것이 곤란한 구직의 신청을 지방운수국에서 취급하는 것.
2. 구직자의 신변, 자격 등에 관하여 이를 조사하는 것.
3. 구인 또는 구직에 관한 통보를 주지시킬 것

② 전항 각호의 사무를 의뢰함에 있어서 공공직업안정소가 당해지역 및 그 근접지역에 있는 경우에는 지방운수국장은 당해 지역의 시정촌장에게 동항 각호의 사무를 의뢰할 수 있다.

제2절 선원직업소개

제15조(신청의 수리) ① 지방운수국장은 어떠한 구인 또는 구직의 신청에 관하여도 그것을 수리하지 않으면 안된다. 다만, 구인 또는 구직의 신청 내용이 법령에 위반할 경우, 구인의 신청 내용에 있는 임금, 노동시간 기타 노동조건이 통상의 노동조건에 비해 현저하게 부당하다고 인정할 경우, 또는 구인자가 다음 조 제1항의 규정에 의한 노동조건을 명시하지 않은 경우에는 그 신청을 수리하지 않는 것으로 한다.

② 지방운수국장은 필요가 있다고 인정하는 경우에는 구인자에 대해 그 구인수, 노동조건 기타의 구인의 조건에 관하여, 구직자에 대하여 그 취직선, 노동조건, 승무해야할 선박 기타의 구직조건에 관하여 지도할 수 있다.

제16조(노동조건명시) ① 구인자는 구인의 신청을 함에 있어 지방운수국장에게, 지방운수국장은 소개에 임하고, 구직자에 대하여 그 종사해야 할 업무의 내용 및 임금, 노동시간 기타의 노동조건을 명시하여야 한다.

② 전항의 규정에 의해 노동조건명시는 임금 및 노동시간에 관한 사항 기타 국토교통성령에서 정하는 사항에 관하여는 국토교통성령에서 정하는 방법으로 행하여야 한다.

제17조(소개원칙) 지방운수국장은 구인자 또는 구직자에게 구인 또는 구직의 신청의 내용에 적합한 소개를 하도록 노력하여야 한다.

제18조 소개는 구인조건 또는 구직조건을 동시에 신청한 경우에는 그 수리의 순서에 의한다. 다만, 구직자가 지방운수국장이 소개하는 적당한 취업인 것을 국토교통성령에서 정하는 횟수를 거절했을 때에는 소개의 순서에 관하여는 그 마지막 거절한 때에 새로이 신청을 수리한 것으로 간주한다.

제19조(구직자 개인정보취급) ① 지방운수국장은 그 직무에 관하여 구직자의 개인정보를 수집하거나 보관하거나 또는 사용함에 있어서는 그 업무의 목적의 달성에 필요한 범위 내에서 구직자의 개인정보를 수집하거나 또는 당해수집 목적의 범위 내에서 그것을 보관하거나 또는 사용하여야 한다. 다만, 본인의 동의가 있는 경우, 기타 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 지방운수국장은 구직자의 개인정보를 적정하게 관리하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제20조(구인 또는 구직의 개척 등) ① 지방운수국장은 해상노동력의 수요 공급의 상황에 따라 구인 또는 구직의 개척에 노력하여야 한다.

② 지방운수국장은 전항의 규정에 의해 구인 또는 구직의 개척에 관하여 지방공공단체, 선박소유자의 단체, 노동조합 등 기타의 관계자에 대하여 정보의 제공 기타 필요한 연락 또는 협력을 요구할 수 있다.

③ 지방운수국장은 학교교육법(소화22년 법률 제26호) 제1조에서 규정하는 학교(이하 간단하게 학교라 한다)의 학생 혹은 생도 또는 학교를 졸업한 자(국토교통성령에서 정하는 자를 제외, 이하 『학생생도 등』이라 한다)의 선원직업소개에 관하여는 학교와 협력하고 학생생도 등에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하며, 직업지도를 행하거나 지방운수국장간에 연락을 하는 방법으로, 학생생도 등에 대하여 소개하는 것이 적당하다고 인정되는 것으로, 가능한 한 많은 구인을 개척하고 각 학생생도 등의 능력에 적합한 선원의 직업을 갖도록 노력하여야 한다.

제21조(쟁의행위에 대한 불개입) ① 지방운수국장은 노동쟁의에 대하여 중립의 입장을 지지하기 위하여 동맹파업, 폐업, 또는 패선선이 행해지고 있는 선박에 대해

구직자를 소개하여서는 아니된다.

②전항에서 규정하는 경우 이외에, 노동위원회가 지방운수국장에 대해 선박에 있어서 동맹파업, 폐업, 또는 패선선에 이르는 우려가 많은 쟁의가 발생하고 있는 것 및 구직자를 무제한으로 소개하는 것에 따라 당해쟁의의 해결이 방지한다는 것을 통보한 경우에는 지방운수국장은 당해선박에 관하여 구직자를 소개해서는 안된다. 다만, 당해쟁의의 발생전 통상사용되고 있는 선원수를 유지하기 위하여 필요한 한도까지 구직자를 소개하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조(시행규정) 선원직업소개의 절차, 기타 정부가 행할 선원직업소개에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제3절 직업지도

제23조(직업지도의 원칙) 지방운수국장은 새로이 선원의 직업에 취업하고자 하는 자 기타 선원의 직업에 취업하고자 하는 자에 대하여 특별한 지도를 부가하는 것을 필요로 할 경우에는 직업지도를 행하여야 한다.

제24조(적성검사) 지방운수국장은 필요가 있다고 인정되는 경우에는 직업지도올 받을 자에게 적성, 체력, 지능, 성격 기타에 관해 선원의 직업에 대한 적응성의 검사를 행할 수 있다.

제25조(선원교육기관과의 연계) ①지방운수국장은 직업지도올 받을 자에 대하여 선원교육에 관한 정보의 제공, 상담, 기타 원조를 부여하는 것이 필요하다고 인정되는 경우에는 선원교육기관 기타의 관계자에 대하여 필요한 협력을 요구할 수 있다. ②지방운수국장은 학교가 학생 또는 생도에 대하여 행하는 직업지도에 협력해야 한다.

제26조 (실시규정) 직업지도의 방법 기타 직업지도에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령에서 이것을 정한다.

제4절 부원직업보도

제27조(부원직업보도의 원칙) ①부원직업보도는 해상노동력의 수요공급의 상황에 따라서 필요한 직업종목에 관하여, 이것을 행하여야 한다. 년소자 기타 특별한 부원직업보도를 추가하는 것을 필요로 하는 자에 관하여는 그 자의 능력에 적합한 보도의 종목 및 방법이 선정되어야 한다.

②이 법률의 규정에 의해 국토교통대신이 행할 부원직업보도는 해상노동자의 전문적 직업활동에 직접관계가 있는 것에 한정되지 않으면 아니된다. 국토교통대신은

기술적 과목을 제외하고 학교에서 통상 행하는 과목에 관한 보도는 이것을 행하지 않는 것으로 하고, 기술적 과목에 관한 보도를 행한 경우에 있어서도 실지훈련에 중점을 두고, 좌학은 이것을 최소한도로 세우는 것으로 한다.

제28조(부원직업보도의 기관) 부원직업보도는 국토교통대신이 지정하는 선원교육기관이 이를 행한다.

제29조(지방우수국장의 협력) 지방우수국장은 전조의 선원교육기관이 행할 부원직업보도를 받아야할 자의 전형에 관하여 이에 협력하여야 한다.

제30조(부원직업보도의 종목 등) ①부원직업보도의 종목 및 방법, 부원직업보도를 받아야할 자의 전형에 관하여 필요한 사항은 국토교통대신이 이를 정한다.
②부원직업보도의 기간은 3개월을 초과할 수 없다.

제31조 (수당의 지급) 정부는 부원직업보도를 받아야할 자에 대하여 수당을 지급할 수 있다.

제32조(시행규정) 이 절에서 정하는 것 외에 부원직업보도에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령에서 이를 정한다.

제3장 정부이외의 자가 행하는 선원직업소개사업 등

제1절 선원직업소개사업

제33조(선원직업소개사업의 금지) 정부이외의 자는 개인도 다음 조 및 제40조에서 규정하는 경우를 제외하고는 선원직업소개사업을 하여서는 안 된다.

제34조(무료의 선원직업소개사업의 허가) ①선박소유자를 대표로 하는 단체, 선원을 대표로 하는 단체, 선박소유자 및 선원을 대표하는 협동의 단체 또는 공익을 목적으로 하는 단체에서 다음 조건을 구비하는 것은 국토교통대신의 허가를 받아 무료의 선원직업소개사업을 행할 수 있다.

1. 당해 단체가 행하는 선원직업소개가 유료가 아니며, 또한 그 사업이 영리를 목적으로 하지 않는 것
2. 국고에서 보조금을 받지 않으면서 무료의 선원직업소개사업을 행할 것.

②전항의 규정에 의하여 무료의 선원직업소개사업을 행하는 동항의 단체는 그 무료 선원직업소개사업에 있어서 취급하는 직종의 범위 기타 업무의 범위(다음 조 제2호, 제40조 제3항 및 제42조 제2항에 있어서 『취급직종의 범위 등』이라 한다)을 정하고 전항의 허가의 신청을 할 수 있다.

③국토교통대신은 제1항의 조건에 적합한 허가의 신청이 있는 경우에는 그에 대한 허가를 부여하여야 한다.

(선원직업소개소의 소재지 변경 시 등)

제35조 전조 제1항의 허가를 받아 무료로 선원직업소개사업을 행할 자(이하 『무료 선원직업소개허가사업자』라 한다)는 다음 각호의 하나에 해당하는 경우에는 미리 그 취지를 국토교통대신에게 신고하여야 한다.

1. 선원직업소개소의 소재지 또는 설비를 변경하거나 또는 선원직업소개소를 증설하고자 할 경우
2. 취급직종의 범위 등을 변경하고자 하는 경우

제36조(보수 수령의 금지) 무료선원직업소개허가사업자의 종사자는 어떠한 명의에서도 선원직업소개에 대한 보수로서 임금 및 급료, 이에 준하는 것 이외의 재산상의 이익을 받거나 또는 타인에게 이것을 받게 하여서는 아니 된다.

제37조(겸업의 제한) 무료선원직업소개허가사업자 및 그 종사자는 다음의 업무를 행할 수 없다. 다만, 무료선원직업소개허가사업자는 국토교통대신의 허가를 받은 경우에는 제4호에서 제6호까지의 업무를 행할 수 있다.

1. 환전
2. 전당포
3. 주류의 판매
4. 음식점
5. 일용품의 판매
6. 숙박소
7. 무료선원직업소개허가사업자 및 그 종사자는 전항 각호의 업무를 행하는 자와 통모하여 이익을 도모할 수 없다.

제38조(장부 서류의 작성 등) 무료선원직업소개허가사업자는 그 업무에 관하여 국토교통성령에서 정하는 장부서류를 작성하고, 그 사무소에 비치하여야 한다.

제39조(사업보고) ① 무료선원직업소개허가사업자는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라, 선원직업소개소 등 당해 선원직업소개사업에 관한 사업보고서를 작성하여 국토교통대신에게 제출하여야 한다.

② 전항의 사업보고서에는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 선원직업소개소 등 당해 선원직업소개사업에 관한 구직자의 수, 기타 선원직업소개에 관한 사항을 기재하여야 한다.

제40조(학교 등이 행할 무료의 선원직업소개사업) ① 다음 각호에서 열거하는 시설

의 장은 국토교통대신에게 신고하고 당해 각호에서 정하는 자(이들의 자에 준하는 자로서 국토교통성령에서 정하는 것을 포함한다)에 관하여 무료의 선원직업소개사업을 행할 수 있다.

1. 학교(소학교 및 유치원을 제외) 당해학교의 학생생도 등
2. 전수학교(학교교육법제82조의 2에서 규정하는 전수학교를 말한다.) 당해전수학교의 생도 또는 당해전수학교를 졸업한 자
3. 독립행정법인(독립행정법인통칙법(평성11년법률제103호)제2조제1항에서 규정하는 독립행정법인으로서 선원의 교육훈련에 관한 업무를 행하는 것으로 국토교통성령에서 정하는 것에 한한다) 당해독립행정법인이 행하는 선원의 교육훈련을 받을 자 또는 당해 선원의 교육훈련을 수료한 자.

②전항의 규정에 의해 무료의 선원직업소개사업을 행할 동항 각호에서 열거하는 시설의 장은 당해시설의 직원 중에서 선원직업소개사업에 관한 업무를 담당하는 자를 정하여 자기를 대신하여 그 업무를 행하게 할 수 있다.

③제1항의 규정에 의해 무료의 선원직업소개사업을 행하는 동항 각호에서 열거하는 시설의 장은 그 취급직종의 범위 등을 정하여 동항의 신고를 할 수 있다.

④제36조, 제38조 및 전조의 규정은 제1항의 규정에 의해 동항 각호에서 열거하는 시설의 장이 무료의 선원직업소개사업을 행할 경우우에 관하여 준용한다. 이 경우에 있어서 동조 제1항 중 『선원직업소개소 등의 당해선원직업소개사업에 관한 사업보고서』인 것은 『사업보고서』로, 동조 제2항 중 『선원직업소개소 등의 당해 선원직업소개사업』인 것은 『당해 선원직업소개사업』로 바꾸어 읽는 것으로 한다.

⑤국토교통대신은 제1항의 규정에 의해 무료의 선원직업소개사업행할 동항 각호에서 열거하는 시설의 장에 대하여 제103조제1항의 규정에 의해 선원직업소개사업의 정지를 명한 경우에는 미리 관계행정청에 통지하여야 한다.

제41조(명칭의 제한) 무료선원직업소개사업자가 아닌 자는 그 명칭 또는 그 보유 시설의 명칭 중에 선원직업소개를 행할 자인 것을 나타내는 문자를 사용해서는 안 된다.

제42조(준용규정) ①제15조에서 제19조까지, 제20조제1항 및 제2항, 제21조의 규정은 무료선원직업소개사업자가 무료의 선원직업소개사업을 행할 경우에 관하여 준용한다. 이 경우에 이들 규정은 (제16조제2항 및 제21조제2항을 제외) 중 『지방운수국장』인 것은 『무료선원직업소개사업자』로, 동조 제2항 중 『지방운수국장은』인 것은 『지방운수국장은 그 취지를 무료선원직업소개사업자에게 통보하는 것으로 하며, 당해 통보를 받은 무료선원직업소개사업자는』로 바꾸어 읽는 것으로 한다.

②무료선원직업소개사업자가 제34조제2항, 제35조 또는 제40조제3항의 규정에 의해 취급직종의 범위 등을 정하여 이들의 규정의 신청 또는 신고를 한 경우에 있어서는 전항에서 준용하는 제15조제1항의 규정은 그 범위 내에 한하여 적용하는 것으로 한다.

제43조(시행규정) 이 절에서 정하는 것 이외에 선원직업소개사업에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령에서 정한다.

제2절 선원의 모집

제44조(위탁모집) ①선박소유자는 그 피용자 이외의 자에게 보수를 지급하며 선원의 모집을 하고자 할 경우에는 국토교통대신의 허가를 받아야 한다.

②선원의 모집을 행할 자(선박소유자 및 선원의 모집에 종사하는 피용자를 제외, 이하 『모집수탁자』라 한다)는 동시에 2 이상의 선박소유자를 위하여 모집을 행할 수 없다.

제45조(보수 수령의 금지) 선박소유자, 선원의 모집에 종사하는 피용자 및 모집수탁자는 모집에 응한 자로부터 어떠한 명목으로도 재산상의 이익을 받을 수 없다.

제46조(보수 급여의 금지) 선박소유자는 모집에 종사하는 피용자에 대하여 어떠한 명목으로도 그 모집에 대한 보수로서 금전 기타의 재물을 급여해서는 안 된다.

제47조(재위탁의 금지) 선원의 모집에 종사하는 피용자 및 모집수탁자는 그 모집을 타인에게 위탁해서는 안 된다.

제48조(준용규정) ①제16조, 제19조 및 제21조의 규정은 선원의 모집에 관하여 준용한다. 이 경우, 제16조제1항 중 『구인자는 구인의 신청에 즈음하여 지방운수국장에 대해 지방운수국장』으로 하고 제19조 중 『지방운수국장』인 것은 『선원의 모집을 행할 자』로, 동항 중 『소개』인 것은 『선원의 모집』로, 동항 및 동조 중 『구직자』인 것은 『모집에 응하는 선원이 되고자 하는 자』로, 제21조제1항 중 『지방운수국장』인 것은 『선원의 모집을 행할 자(국토교통성령에서 정하는 자를 제외. 다음 항에 있어서 같다.』로, 『선박에 관하여 구직자를 소개할 할수 없다』인 것은 『선박에 있어서 취업을 내용으로 하는 선원의 모집을 해서는 안 된다』로, 동조 제2항 중 『구직자를 무제한으로 소개한다』인 것은 『선원을 무제한으로 모집한다』로, 『지방운수국장은 당해 선박에 대해 구직자를 소개할 수 없다』인 것은 『지방운수국장은 그 취지를 선원의 모집을 행할 자에게 통보하는 것으로 하고, 당해 통보를 받은 선원의 모집을 행할 자는 당해 선박에 있어서 취업을 내용으로 하는 선원의 모집을 할 수 없다』로, 동항 단서 중 『구직자를 소개한다』인 것은 『선원을 모집한다』로 바꾸어 읽는 것으로 한다.

②신문, 잡지 기타의 간행물에 게재하는 광고, 문서의 게시 또는 반포 또는 방송 기타 국토교통성령에서 정하는 방법에 의해 선원의 모집을 행하고자 하는 자는 선원이 되고자 하는 자의 적절한 직업선택에 도움을 주기 위해 전항에서 준용하는 제16조의 규정에 의해 당해 모집에 관하여 종사해야 할 업무의 내용 등을 명시함에 있어서는 당해 모집에 응하여 선원이 되려고 하는 자에게 오해가 생기지 않도록 평이

한 표현을 이용하는 등 그 정확한 표시에 노력해야 한다.

제49조(실시규정) 이 절에서 정하는 것 이외에 선원의 모집에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령에서 정한다.

제3절 선원노무공급사업

제50조(선원노무공급사업의 금지) 누구든지 다음 조에서 규정하는 경우를 제외하고는 선원노무공급사업을 행하거나 또는 그 선원노무공급사업을 행할 자로부터 공급되는 자를 선원으로 자기의 지휘 명령 하에 노무에 종사시킬 수 없다.

제51조(무료의 선원노무공급사업의 허가) 노동조합 등은 국토교통대신의 허가를 받은 경우에는 무료의 선원노무공급사업을 행할 수 있다.

제52조(준용규정) 제16조, 제19조 및 제21조의 규정은 무료선원노무공급사업자가 무료의 선원노무공급사업을 행할 경우에 대해 준용한다. 이 경우에 제16조제1항 중 『구인자는 구인의 신청에 있어 지방운수국장에 대하여 지방운수국장』인 것은 『선원노무공급을 받고자 하는 자는 미리 무료선원노무공급사업자에 대해 무료선원노무공급사업자』로, 『소개』인 것은 『선원노무공급』로, 동항 및 제19조 중 『구직자』인 것은 『공급된 선원』로, 동조 및 제21조 제1항 중 『지방운수국장』인 것은 『무료선원노무공급사업자』로, 동항 중 『구직자를 소개할 수 없다』인 것은 『선원을 공급할 수 없다』로, 동조 제2항 중 『구직자를 무제한으로 소개한다』인 것은 『선원을 무제한으로 공급한다』로, 『지방운수국장은 당해 선박에 관해 구직자를 소개해서는 안된다』고 하는 것은 『지방운수국장은 그 취지를 무료선원노무공급사업자에게 통보하는 것으로 하고, 당해통보를 받은 무료선원노무공급사업자는 당해선박에 대해 선원을 공급해서는 안 된다』로 동항 단서 중 『구직자를 소개한다』고 하는 것은 『선원을 공급한다』로 해석하는 것으로 한다.

제53조(시행규정) 선원노무공급사업에 관한 허가의 신청 절차, 기타 선원노무공급사업에 관하여 필요한 사항은 국토교통성령으로 정한다.

제4절 선원파견사업

제1관 선원파견사업의 적정한 운영의 확보에 관한 조치

제1목 사업의 허가 등

제54조(선원파견사업의 금지) ①개인도 다음 조에서 규정하는 경우를 제외하고는

선원과견사업을 행하여서는 안 된다.

②선원과견의 역무의 제공을 받는 자는 선원과견원사업주 이외의 선원과견사업을 행할 사업주에게 선원과견의 역무의 제공을 받아서는 안 된다.

제55조(선원과견사업의 허가)①국토교통대신의 허가를 받은 자는 선원과견사업을 행할 수 있다.

②전항의 허가를 받고자 하는 자는 다음에서 열거하는 사항을 기재한 신청서를 국토교통대신에게 제출하여야 한다.

1. 성명 또는 명칭 및 주소 및 법인인 경우 그 대표자의 성명
2. 법인인 경우 그 임원의 성명 및 주소
3. 선원과견사업을 행할 사업소의 명칭 및 소재지
4. 제76조의 규정에 의해 선임한 과견원 책임자의 성명 및 주소
5. 전 각호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 사항

③전항의 신청서에는 선원과견사업을 행할 사업소 등의 당해 선원과견사업에 관한 사업계획서기타 국토교통성령에서 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

④전항의 사업계획서에는 국토교통성령에서 정하는 바에 의해, 선원과견사업을 행할 사업소 등의 당해 선원과견사업에 관한 과견선원의 수, 선원과견에 관한 요금의 액 기타 선원과견에 관한 사항을 기재하여야 한다.

⑤국토교통대신은 제1항의 허가를 하고자 하는 경우에는 미리 선원중앙노동위원회의 의견을 청취하여야 한다.

제56조(허가의 결격사유) 다음 각호의 하나에 해당하는 자는 전조제1항의 허가를 받을 수 없다.

1. 금고이상의 형에 처하거나 또는 이 법률 기타 노동에 관한 법률의 규정(다음 호에서 규정하는 것을 제외), 정령에서 정하는 것 또는 폭력단원에 의해 부당한 행위의 방지 등에 관한 법률(평성3년 법률 제77호)의 규정(동법 제48조의 규정을 제외)에 의해, 또는 형법(명치40년 법률 제45호) 제204조, 제206조, 제208조, 제208조의 3, 제222조 또는 제247조의 죄, 폭력행위등처벌에관한법률(대정15년 법률 제60호)의 죄, 또는 출입국관리 및 난민인정법(소화26년 정령 제319호) 제73조의 2 제1항의 죄를 저지른 것에 의해, 벌금의 형을 받고 그 집행을 종료하거나 또는 집행을 받지 않기로 된 날로부터 기산하여 5년을 경과하지 않은 자
2. 건강보험법(대정11년 법률 제70호) 제208조, 제213조의2 또는 제214조제1항, 선원보험법제68조, 제69조의 3 또는 제70조제1항, 노동자재해보상보험법(소화22년 법률 제50호) 제51조 전단 또는 제54조 제1항(동법 제51조 전단의 규정에 관한 부분에 한한다.), 후생연금보험법(소화29년 법률 제115호) 제102조제1항, 제103조의 2, 제104조제1항(동법 제102조 제1항 또는 제103조의 2의 규정에 관한 부분에 한한다.), 제182조 제1항 또는 제2항 또는 제184조(동법 제182조 제1항 또는 제2항의 규정에 관한 부분에 한한다.), 노동보험의 보험료의 징수등에 관한 법률(소화

44년 법률 제84호) 제46조 전단 또는 제48조 제1항(동법 제46조 전단의 규정에 관한 부분에 한한다.) 또는 고용보험법(소화49년 법률 제116호) 제83조 또는 제86조(동법 제83조의 규정에 관한 부분에 한한다.)의 규정에 의해 벌금형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 않기로 한 날로부터 기산하여 5년을 경과하지 않은 자

3. 성년피후견인 또는 피보좌인 또는 파산자로 복권되지 않은 자
4. 제103조 제1항의 규정에 의해 선원파견사업의 허가가 취소되어, 당해 취소된 날로부터 기산하여 5년을 경과하지 않은 자
5. 영업에 관하여 성년자와 동일한 행위능력을 가지지 않은 미성년자로서 그 법정 대리인이 전 각호의 하나에 해당할 것
6. 법인으로서는 그 임원 중 전 각호의 하나에 해당하는 자가 있을 것

제57조(허가의 기준 등) ①국토교통대신은 제55조 제1항의 허가신청이 다음에서 열거하는 기준에 적합하다고 인정되는 경우가 아니면 동항의 허가를 하여서는 안 된다.

1. 신청자가 선원파견사업의 파견선원에 관한 고용관리를 적정하게 행할 능력을 보유하고 있을 것
 2. 개인정보를 적정하게 관리 및 파견선원 등의 비밀을 지키기 위하여 필요한 조치가 강구되어 있을 것
 3. 전2호에서 열거하는 것 이외에, 신청자가 선원파견사업을 적확하게 수행할 능력을 보유하고 있을 것
- ② 국토교통대신은 제55조 제1항의 허가를 하지 않는 경우, 지체 없이 이유를 당해 신청자에게 통지하여야 한다.

제58조(허가증)①국토교통대신은 제55조 제1항의 허가를 한 경우 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 선원파견사업을 행할 사업소의 수에 따라 허가증호수를 교부하여야 한다.

- ②허가증의 교부를 받은 자는 당해 허가증을 선원파견사업을 행할 사업소 등에 비치함과 동시에, 관계자로부터 청구가 있을 경우에는 제시하여야 한다.
- ③허가증의 교부를 받은 자는 당해 허가증을 망실하거나 또는 당해 허가증이 멸실된 경우, 신속하게 그 취지를 국토교통대신에게 신고하고 허가증의 재교부를 받아야 한다.

제59조(허가의 조건) ①제55조 제1항의 허가에는 조건을 붙이거나 또는 이를 변경할 수 있다.

- ②전항의 조건은 당해 허가의 취지에 비추어 또는 당해 허가에 관한 사항의 확실한 실시를 도모하기 위하여 필요한 최소한도의 것에 한하며, 또한 당해 허가를 받을 자에게 부당한 의무를 부여하여서는 안 된다.

제60조(허가의 유효기간 등) ①제55조 제1항의 허가의 유효기간은 당해 허가의 날로부터 기산하여 3년으로 한다.

②전항에서 규정하는 허가의 유효기간(당해 허가의 유효기간에 관한 이 항의 규정에 의해 갱신을 받은 경우에는 당해 갱신을 받은 허가의 유효기간)의 만료 후 계속 당해 허가에 관한 선원파견사업을 행하고자 하는 자는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 허가의 유효기간의 갱신을 받아야 한다.

③국토교통대신은 전항에서 규정하는 허가의 유효기간 갱신신청이 있는 경우, 당해 신청이 제57조 제1항 각호에서 열거하는 기준에 적합하지 않다고 인정되는 경우 당해 허가의 유효기간 갱신을 하지 않는다.

④제2항의 규정에 의해 그 갱신을 받은 경우에 제55조제1항의 허가의 유효기간은 당해 갱신전의 허가의 유효기간이 만료한 날 익일부터 기산하여 5년으로 한다.

⑤제55조 제2항에서 제4항까지, 제56조(제4호를 제외) 및 제57조 제2항의 규정은 제2항에서 규정하는 허가의 유효기간 갱신에 관하여 준용한다.

제61조(변경의 신고) ①선원파견원사업주는 제55조 제2항 각호에서 열거하는 사항의 변경이 있는 경우 지체 없이 그 취지를 국토교통대신에게 신고하여야 한다. 이 경우 당해 변경에 관한 사항이 선원파견사업을 행할 사업소의 신설에 관한 것인 경우 당해 사업소에 관한 사업계획서 기타 국토교통성령에서 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

②제55조 제4항의 규정은 전항의 사업계획서에 관하여 준용한다.

③국토교통대신은 제1항의 규정에 의해 선원파견사업을 행할 사업소의 신설에 관한 변경의 신고가 있는 경우 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 당해 신설에 관한 사업소의 수에 따라, 허가증을 교부하여야 한다.

④선원파견원사업주는 제1항의 규정에 의한 신고를 한 경우에 당해 신고에 관한 사항이 허가증의 기재사항에 해당하는 경우 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 그 서한을 받아야 한다.

제62조(사업의 폐지) ①선원파견원사업주는 당해 선원파견사업을 폐지한 경우 지체 없이, 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 그 취지를 국토교통대신에게 신고하여야 한다.

②전항의 규정에 의한 신고가 있는 경우 제55조 제1항의 허가는 그 효력을 상실한다.

제63조 (명의 대여 금지) 선원파견원사업주는 자기의 명의를 가지고 타인에게 선원파견사업을 행해서는 안 된다.

제2목 보칙

제64조(사업보고 등) ①선원파견원사업주는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 선

원파견사업을 행할 사업소 등의 당해 선원파견사업에 관한 사업보고서 및 수지결산서를 작성하고, 국토교통대신에게 제출하여야 한다.

②전항의 사업보고서에는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 선원파견사업을 행할 사업소 등의 당해 선원파견사업에 관한 파견선원의 수, 선원파견의 역무의 제공을 받을 자의 수, 선원파견에 관한 요금의 액, 기타 선원파견에 관한 사항을 기재하여야 한다.

③선원파견원사업주는 파견선원을 선원법제1조제1항에서 규정하는 선박이외의 선박에 취업하기 위해 선원파견(이하 『외국선박파견』이라 한다.)을 하고자 하는 경우 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 미리 그 취지를 국토교통대신에게 신고하여야 한다.

제65조(준용규정) 제19조 및 제21조의 규정은, 선원파견원사업주가 선원파견사업을 행할 경우에 관하여 준용한다. 이 경우 제19조 및 제21조제1항 중 『지방운수국장』인 것은 『선원파견원사업주』로, 제19조 중 『구직자』인 것은 『선원』로, 제21조제1항 중 『구직자를 소개해서는 안 된다』인 것은 『선원파견(당해 동맹파업, 폐업 또는 파선선이 행해질 때 실제로 당해 선박에 대해 선원파견을 하고 있는 경우에는 당해 선원파견 및 이에 상당한 것을 제외.)을 하지 않는다』로, 동조 제2항 중 『구직자를 무제한으로 소개한다』인 것은 『무제한으로 선원파견이 된다』로, 『지방운수국장은 당해 에 대해 구직자를 소개해서는 안 된다』인 것은 『지방운수국장은 그 취지를 선원파견원사업주에게 통지하는 것으로 하고, 당해 통보를 받은 선원파견원사업주는 당해 선박에 대해 선원파견(당해 통보 시점에 당해 선박에 대해 선원파견을 하고 있는 경우에는 당해 선원파견 및 이에 상당하는 것을 제외.)을 하지 않는다』로, 동항 단서 중 『사용되고 있는 선원』인 것은 『사용되고 있던 선원(선원파견에 관한 노동에 종사하고 있던 선원을 포함.)』로, 『구직자를 소개한다』인 것은 『선원파견을 한다』로 바꾸어 해석하는 것으로 한다.

제2관 파견선원의 취업조건외 정비 등에 관한 조치

제1목 선원파견계약

제66조(계약의 내용 등)①선원파견계약(당사자의 일방이 상대방에 대해 선원파견을 하는 것을 약정하는 계약을 말한다. 이하 같다.)의 당사자는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 당해 선원파견계약의 체결과 더불어 다음에서 열거하는 사항을 정함과 동시에, 그 내용의 차이에 따라 파견선원의 수를 정하여야 한다.

1. 파견선원이 종사하는 업무의 내용
2. 파견선원이 승무할 선박(이하 『파견선박』이라 한다.)의 명칭, 총톤수, 용도(어선에 있어서는 종사하는 어업의 종류를 포함.) 및 취항항로 또는 조업해역
3. 선원파견의 역무의 제공을 받을 자를 위해, 취업중의 파견선원을 지휘명령하는 자에 관한 사항

4. 선원파견의 기간
5. 기준노동기간(선원법제60조제3항에서 규정하는 기준노동기간을 말한다. 이하 같다.), 노동시간 및 휴식시간에 관한 사항
6. 안전 및 위생에 관한 사항
7. 파견선원으로부터 불평의 신고를 받았을 경우에 있어서의 당해 신고를 받은 불평의 처리에 관한 사항
8. 선원파견계약의 해제에 따라 파견선원의 고용안정을 도모하기 위해 필요한 조치에 관한 사항
9. 전 각호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 사항
 - ②전항에서 정하는 것 이외에, 선원파견원사업주는 선원파견계약이 외국선박파견에 관하여 체결될 때에는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 당해 외국선박 파견에 관한 파견선이 다음에서 열거하는 조치를 강구할 것을 정해야 한다.
 1. 제85조의 파견선책임자의 선임
 2. 제86조 제1항의 파견선관리대장의 작성, 동항 각호에서 열거하는 사항의 당해 상대방에의 기재 및 동조 제3항의 국토교통성령에서 정하는 조건에 따른 통지
 3. 전2호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 당해 선원파견에 관한 파견선원의 취업(이하 『파견취업』이라 한다.)이 적정하게 행하여지기 위하여 필요한 조치
 - ③선원파견원사업주는 제1항의 규정에 의해 선원파견계약을 체결하고자 할 때에는 미리, 당해 계약의 상대방에 대해 제55조 제1항의 허가를 받고 있는 취지를 명시하여야 한다.
 - ④제81조 제1항 각호에서 열거하는 업무 이외의 업무에 관하여 선원파견원사업주에서 새로이 선원파견계약에 따라 선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 자는 제1항의 규정에 의해 당해 선원파견계약을 체결하고자 할 때에 미리 당해 선원파견원사업주에 대해 당해 선원파견의 역무의 제공이 개시된 날 이후에 당해 업무에 관하여 동조 제1항의 규정에 저촉하게 되는 첫날을 통지해야 한다.
 - ⑤선원파견원사업주는 제81조 제1항 각호에서 열거하는 업무 이외의 업무에 관하여 새로운 선원파견계약에 따라 선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 자로부터 전항의 규정에 의한 통지가 없는 경우 당해 자와의 간에 , 당해 업무에 관한 선원파견계약을 체결할 수 없다.
 - ⑥선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 자는 선원파견계약의 체결할 당시에, 당해 선원파견계약에 따라 선원파견에 관한 파견선원을 특정하는 것을 목적으로 하는 행위를 하지 않도록 노력해야 한다.

제67조(계약의 해제 등) 선원파견을 하는 사업주는 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자가 당해 파견취업에 관하여 이 법률 또는 제4목의 규정에 의해 적용되는 법률(이들 법률에 기초한 명령을 포함. 제70조에 있어서 같다.)의 규정에 위반한 경우에는 당해 선원파견을 정지하거나 또는 당해 선원파견계약을 해제할 수 있다.

제68조 선원파견계약의 해제는 장래에 대해 효력을 갖는다.

제2목 선원파견원사업주의 강구할 조치 등

제69조(파견선원의 복지의 증진) 선원파견원사업주는 그 고용하는 파견선원 또는 파견선원으로서 고용되고자 하는 선원에 관하여 각 개인의 희망 및 능력에 따라 취업의 기회 및 교육훈련의 기회를 확보, 노동조건향상 기타 고용안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하는 것에 의해, 이들 자의 복지증진을 도모하고자 노력하여야 한다.

제70조(적정한 파견취업의 확보) 선원파견원사업주는 그 고용하는 파견선원에 관한 파견선이 그 지휘명령 하에서 당해 파견선원에게 노동을 시킴에 있어 당해 파견취업에 관한 이 법률 또는 제4목의 규정에 의해 적용되는 법률의 규정을 위반하지 않는 범위 내에서 당해 파견취업이 적정하게 행하여질 수 있도록 필요한 조치를 강구하는 등 적절한 배려를 하여야 한다.

제71조(파견선원인 것의 명시 등) ① 선원파견원사업주는 선원을 파견선원으로 고용하고자 하는 경우 미리 당해 선원에게 그 취지를 명시하여야 한다.

② 선원파견원사업주는 그 고용하는 선원이, 파견선원으로 고용된 선원 이외의 것을 새로운 선원파견을 대상으로 하는 경우 미리 당해 선원에게 그 취지를 명시하고 그 동의를 득해야 한다.

제72조(파견선원에 관한 고용제한의 금지) ① 선원파견원사업주는 고용하는 파견선원 또는 파견선원으로 고용되고자 선원과의 사이에 정당한 이유 없이, 그 자에 관한 파견선에 있는 자(파견선에 있던 자를 포함, 다음 항에서도 같다) 또는 파견선에 있게 된 자에게 당해 선원파견원사업주와의 고용관계의 종료 후 고용되는 것을 금지하는 취지의 계약을 체결하여서는 아니된다.

② 선원파견원사업주는 고용하는 파견선원과 관련되는 파견선인 자 또는 파견선이 되려고 하는 자와의 간에 정당한 이유없이, 그 자가 당해 파견선원을 당해 선원파견원사업주와의 고용관계의 종료 후 고용되는 것을 금지하는 취지의 계약을 체결하여서는 아니 된다.

제73조(취업조건 등의 명시) ① 선원파견원사업주는 선원 파견을 하려고 하는 경우 미리 당해 선원파견에 관하여 파견선원에게 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 다음에서 열거하는 사항을 명시하여야 한다.

1. 당해 선원파견을 하려고 하는 취지
2. 제66조제1항 각호에서 열거하는 사항, 기타 국토교통성령에서 정하는 사항으로서 당해 파견선원에 관한 것

3. 제81조제1항 각호에서 열거하는 업무 이외의 업무에 관하여 선원파견을 하는 경우에는 당해 파견선원이 종사하는 업무에 관하여 파견선이 동항의 규정에 저촉하는 것으로 되는 최초의 일

②선원파견원사업주는 파견선에서 제81조제5항의 규정에 의한 통지를 받은 경우, 지체없이, 당해 통지에 관한 업무에 종사하는 파견선원에 대해, 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 당해 업무에 관하여 파견선이 동조제1항의 규정에 저촉하는 것으로 되는 최초의 일을 명시하여야 한다.

제74조(파견선에의 통지) 선원파견원사업주는 선원파견을 하는 경우 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 다음에서 열거하는 사항을 파견선에 통지하여야 한다.

1. 당해 선원파견에 관한 파견선원의 성명
2. 당해 선원파견에 관한 파견선원에 대해 건강보험법제39조제1항의 규정에 의한 피보험자의 자격취득의 확인, 후생연금보험법제18조제1항의 규정에 의한 피보험자 자격취득의 확인 및 선원보험법제19조의2제1항의 규정에 의한 피보험자로 되는 것의 확인 유무에 관한 사항으로서 국토교통성령에서 정하는 것
3. 전2호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 사항

제75조(선원파견의 기간) ①선원파견원사업주는 파견선이 당해 선원파견원사업주로부터 선원파견의 역무의 제공을 받았다면 제81조제1항의 규정에 저촉하는 것으로 되는 경우에는 당해 저촉하는 것으로 되는 최초의 날 이후 계속하여 선원파견을 행할 수 없다.

②선원파견원사업주는 전항의 당해 저촉하는 것으로 되는 최초의 날의 1월전의 날로부터 당해 저촉하는 것으로 되는 최초의 날의 전일까지 사이에, 국토교통성령에서 정하는 방법으로 당해 저촉하는 것으로 되는 최초의 날 이후 계속하여 선원파견을 행할 수 없는 취지를 당해 파견선 및 당해 선원파견에 관한 파견선원에게 통지하여야 한다.

제76조(파견원책임자) 선원파견원사업주는 파견취업에 관하여 다음에서 열거하는 사항을 실시하게 하기 위해, 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 제56조제1호에서 제4호까지에 해당하지 않는 자(미성년자를 제외.) 중에서 파견원책임자를 선임하여야 한다.

1. 제71조, 제73조, 제74조, 전조제2항 및 다음 조에서 정하는 사항에 관한 것.
2. 당해 파견선원에 대해 필요한 조언 및 지도를 행할 것
3. 당해 파견선원으로부터 신출을 받은 불평의 처리에 임하는 것.
4. 당해 파견선원 등의 개인정보의 관리에 관한 것.
5. 당해 파견선원의 안전 및 위생에 관하여 당해 사업소의 선원 안전 및 위생에 관한 업무를 통괄 관리하는 자 및 당해 파견선과의 연락 조정을 행할 것.
6. 전호에서 열거하는 것 이외에, 당해 파견선과의 연락 조정에 관한 것.

제77조(파견원관리대장) ①선원파견원사업주는 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 파견취업에 관하여 파견원관리대장을 작성하여 당해 대장에 파견선원마다 다음에서 열거하는 사항을 기재하여야 한다.

1. 파견선의 성명 또는 명칭 및 주소, 및 법인인 경우 그 대표자의 성명
 2. 사업소의 소재지 및 파견선박의 명칭
 3. 선원파견의 기간 및 파견취업을 한 날
 4. 기준노동시간 및 노동시간
 5. 종사하는 업무의 종류
 6. 파견선원으로부터 신출을 받은 불평의 처리에 관한 사항
 7. 전각호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 사항
- ②선원파견원사업주는 전항의 파견원관리대장을 3년간 보존하여야 한다.

제78조(준용규정) 제72조 및 제73조제1항(제3호를 제외.)의 규정은 선원파견원사업주 이외의 선원파견을 하는 사업주에 관하여 준용한다. 이 경우 제72조중 『파견선』인 것은, 『선원파견의 역무의 제공을 받을 자』로 바꾸어 읽는 것으로 한다.

제3목 파견선이 강구해야할 조치 등

제79조(선원파견계약에 관한 조치) 파견선은 제66조 제1항 각호에서 열거하는 사항에 대해 선원파견계약의 규정에 반하지 않도록 적절한 조치를 강구하여야 한다.

제80조(적정한 파견취업의 확보 등) ①파견선은 그 지휘 명령 하에서 노동하는 파견선원으로부터 당해 파견취업에 관해 불만의 신출을 받은 경우, 당해 불만의 내용을 당해 선원파견원사업주에게 통지함과 동시에, 당해 선원파견원사업주와의 밀접한 제휴 하에서 성의를 다해, 지체 없이, 당해 불만을 적절하고 신속하게 처리하여야 한다.

②전항에서 정하는 것 이외에, 파견선은 그 지휘 명령 하에서 노동하는 파견선원에 관하여 당해 파견취업이 적정하고 원활하게 행하여지도록 하기 위해, 적절한 취업환경의 유지, 육상에서의 숙박, 휴양, 의료 및 위안시설 등의 시설에서 실제로 당해 파견선에 고용된 선원이 통상 이용할 수 있도록 이용에 관한 편의의 제공 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제81조(선원파견의 역무의 제공을 받을 기간) ①파견선은 파견선박 등의 동일한 업무(다음에서 열거하는 업무를 제외. 제3항에서도 같다.)에 관하여, 선원파견원사업주로부터 파견가능기간을 초과한 기간 계속하여 선원파견의 역무의 제공을 받을 수 없다.

1. 다음의 가 또는 나에 해당하는 업무
가. 사업의 개시, 전환, 확대, 축소 또는 폐지를 위한 업무로서 일정한 기간내에 완

료하는 것이 예정되어 있을 것

나. 그 업무가 1개월 동안 행해지는 일수가 당해 파견취업에 관한 파견선에 고용되어 통상의 선원의 1개월간의 소정의 노동일수에 비해 상당한 정도 적고, 또한 국토교통대신이 정하는 일수 이하인 업무

2. 당해 파견선에 고용된 선원이 선원법제87조제1항 및 제2항의 규정에 의해 휴업 허가나 또는 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행할 노동자의 복지에 관한 법률(평성3년 법률 제76호) 제2조제1호에서 규정하는 육아휴업을 하는 경우에 있어서 당해 선원의 업무 기타 이에 준하는 경우로서 국토교통성령에서 정하는 경우에 있어서 당해 선원의 업무

3. 당해 파견선에 고용된 선원이 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행할 노동자의 복지에 관한 법률 제2조 제2호에서 규정하는 간호휴업을 하거나 또는 이에 준하는 휴업으로서 국토교통성령에서 정하는 휴업을 하는 경우에 있어서 당해 선원의 업무

②전항의 파견가능기간은 다음의 각호에서 열거하는 경우의 구분에 따라 각각 당해 각호에서 정하는 기간으로 한다.

1. 다음 항의 규정에 의해 선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 기간이 정해져 있는 경우, 그 정해진 기간

2. 전호에서 열거하는 경우 이외의 경우 1년

③파견선은 파견선박 등 동일한 업무에 관하여, 선원파견원사업주로부터 1년을 초과, 3년 이내의 기간 계속하여 선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 경우, 미리 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 당해 선원파견의 역무의 제공을 받고자 하는 기간을 정하여야 한다.

④파견선은 전항의 기간을 정하거나 또는 이것을 변경하고자 하는 경우, 미리 당해 파견선의 사업소에 선원의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우, 그 노동조합에 대해, 선원의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 선원의 과반수를 대표하는 자에 대해, 당해 기간을 통지하여 그 의견을 청취하는 것으로 한다.

⑤파견선은 선원파견계약 체결 후에 당해 선원파견계약에 따라 선원파견에 관한 업무에 관하여 제3항의 기간을 정하거나 또는 이것을 변경한 경우 신속하게 당해 선원파견을 하는 선원파견원사업주에 대해 당해 업무에 관하여 제1항의 규정에 저촉하게 되는 첫날을 통지해야 한다.

제82조(파견선원의 고입) 파견선은 파견선박마다 동일한 업무(전조 제1항 각호에서 열거하는 업무를 제외.)에 관하여 선원파견원사업주로부터 계속하여 1년 이상 동조 제2항의 파견가능기간 이내의 기간 선원파견 역무의 제공을 받은 경우, 당해 동일한 업무에 선원을 종사시키기 위해 당해 선원파견의 역무의 제공을 받은 기간(이하 이 조에 있어서 『파견실시기간』이라 한다)이 경과한 날 이후 선원을 고입하는 경우, 당해 동일한 업무에 파견실시기간 계속해서 종사한 파견선원으로서 다음의 각호에 적합한 것을 지체 없이 고입시키도록 노력하여야 한다.

1. 파견실시기간이 경과한 날까지 당해 파견선에 고입되어 당해 동일한 업무에 종사하는 것을 희망하는 취지를 당해 파견선에 신출한 것.
2. 파견실시기간이 경과한 날로부터 기산하여 7일 이내에 당해 선원파견원사업주와의 고용관계가 종료한 것

제83조 파견선은 제75조 제2항의 규정에 의한 통지를 받은 경우, 당해 선원파견의 역무의 제공을 받으면 제81조제1항의 규정에 저촉하게 된 최초의 날 이후 계속하여 제75조 제2항의 규정에 의한 통지를 받은 파견선원을 사용하고자 하는 경우 당해 저촉하게 된 최초의 날 전일까지 당해 파견선원으로 당해 파견선에 고입되는 것을 희망하는 것에 대해 고용계약의 신고를 하여야 한다.

제84조 파견선은 파견선박마다 동일한 업무(제81조 제1항 각호에서 열거하는 업무에 한한다.)에 관하여 선원파견원사업주로부터 3년을 초과하는 기간 계속하여 동일한 파견선원에 관한 선원파견의 역무의 제공을 받고 있는 경우에, 당해 동일한 업무에 선원을 종사시키기 위해 당해 3년이 경과한 날 이후 선원을 고용하려고 하는 경우 당해 동일한 파견선원에 대해 고용계약의 신고를 하여야 한다.

제85조(파견선책임자) 파견선은 파견취업에 관하여 다음에서 열거하는 사항을 실시하기 위하여 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 파견선책임자를 선임하여야 한다.

1. 다음에서 열거하는 사항의 내용을 당해 파견선원의 업무의 수행을 지휘 명령하는 직무상 직위에 있는 자 기타 관계자에게 주지할 것.
 - 가. 이 법률 및 다음 목의 규정에 의해 적용되는 법률(이 법률에 기초한 명령을 포함.)의 규정
 - 나. 당해 파견선원에 관한 제79조에서 규정하는 선원파견계약의 결정
 - 다. 당해 파견선원에 관한 제74조의 규정에 의한 통지
2. 제81조제5항 및 다음 조에서 정하는 사항에 관한 것.
3. 당해 파견선원으로부터 신출을 받은 불만 처리에 관한 것.
4. 당해 파견선원의 안전 및 위생에 관하여 당해 선박의 선원의 안전 및 위생에 관한 업무를 통괄 관리하는 자 및 당해 선원파견원사업주와의 연락 연락조정을 행할 것.
5. 전호에서 열거하는 것 이외에, 당해 선원파견원사업주와의 연락조정에 관한 것.

제86조(파견선관리대장)①파견선은 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 파견취업에 관하여 파견선관리대장을 작성하고 당해 대장에 파견선원마다 다음에서 열거하는 사항을 기재하여야 한다.

1. 선원파견원사업주의 성명 또는 명칭, 주소 및 법인인 경우 그 대표자의 성명
2. 파견취업을 한 날
3. 파견취업을 한 일마다의 노동시간

4. 종사한 업무의 종류

5. 파견선원으로부터 신출을 받은 불만 처리에 관한 사항

6. 전각호에서 열거하는 것 이외에, 국토교통성령에서 정하는 사항

②파견선은 전항의 파견선관리대장을 3년간 보존하여야 한다.

③파견선은 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 제1항 각호(제1호를 제외.)에서 열거하는 사항을 선원파견원사업주에게 통지하여야 한다.

제87조(준용규정) 제79조의 규정은 선원파견의 역무의 제공을 받을 자로서 파견선 이외의 것에 관하여 준용한다.

제88조(외국선박 파견에 관한 특례) 선원파견을 하는 사업주가 외국선박파견을 하는 경우에는 제79조부터 전조까지의 규정은 적용하지 않는다.

제4목 선원법 등의 적용에 관한 특례등

제89조(선원법 등의 적용에 관한 특례등) ①파견취업을 위하여 선원법제1조제1항에서 규정하는 선박(이하 이 조 및 다음 조에서 간단히 『선박』이라 한다)에 승무하는 파견선원으로서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에게 고용되어 있지 않을 것(이하 이 조 및 다음 조에서 『승무 파견선원』이라 한다)의 파견취업에 관하여는 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자도 또한 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 보며, 동법 제6조의 규정에 의해 적용되는 노동기준법(소화22년 법률 제49호) 제3조 및 제5조의 규정(이 규정에 관한 벌칙의 규정을 포함.)을 적용한다.

②승무 파견선원이 승무할 선박에 관하여는 당해 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자도 또한 당해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로, 당해 승무 파견선원을 당해 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에게도 또한 고용된 선원으로 보며, 선원법 제81조 제1항의 규정(동항에 관한 벌칙의 규정을 포함. 다음 항에서 같다.)을 적용한다. 이 경우 동조 제1항 중 『기타 선내작업에 의한 위해의 방지 및 선내위생의 유지에 관한 국토교통성령이 정하는 사항』인 것은, 『기타 선내작업에 의한 위해의 방지 및 선내위생의 확보에 관하여 국토교통성령이 정하는 사항(선원직업안정법 제89조 제1항에서 규정하는 승무 파견선원에 관하여는 당해 사항 중 국토교통성령에서 정하는 것을 제외.)』로 한다.

③전항의 경우에 있어서 그 사용하는 선원을 파견취업하기 위해 선박에 파견하고 있는 선박소유자(이하 이 조 및 다음 조에서 『파견원의 선박소유자』이라 한다.)에 관한 선원법제81조제1항의 규정의 적용에 관하여는 동항 중 『기타 선내 작업에 의해 위해의 방지 및 선내위생의 유지에 관하여 국토교통성령에서 정하는 사항』인 것은, 『기타선내 작업에 의해 위해의 방지 및 선내위생의 유지에 관하여 국토교통성령에서 정하는 사항(선원직업안정법 제89조 제1항에서 규정하는 승무 파견선원에 관하여는 당해 사항 중 국토교통성령에서 정하는 것에 한한다.)』로 한다.

④승무 파견선원의 파견취업에 관하여는 승무 파견선원이 승무할 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자만을 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주하여, 선원법제6조의 규정에 의해 적용되는 노동기준법제7조 및 선원법 제62조(동법 제88조의 3 제2항의 규정에 의해 바꾸어 읽는 것이 적용되는 경우를 포함.), 제64조의2, 제65조, 제65조의2 제2항(동법 제88조의2의 2제3항에서 바꾸어 읽는 것을 준용하는 경우를 포함.), 제67조 제2항(동법 제88조의3제4항에서 준용하는 경우를 포함.), 제85조 제2항, 제86조 제1항 및 제2항, 동조 제3항(어선에 관한 부분에 한한다.), 제87조 제1항 및 제3항, 제88조, 제88조의 2의 2제2항, 제88조의 3 제1항 및 제3항, 제88조의4, 제88조의 6 및 제88조의 7의 규정 및 이들 규정에 기초하여 발하는 명령의 규정(이들 규정에 관한 벌칙의 규정을 포함.)을 적용한다. 이 경우 동법 제64조의 2 중 『그 사용한다』인 것은 『선원직업안정법 제89조 제3항에서 규정하는 파견원의 선박소유자(이하 간단히 『파견원의 선박소유자』로 한다)가 그 사용한다』로, 동조 및 동법 제65조 중 『이를 국토교통대신에게』인 것은 『및 이를 국토교통대신에게』로, 동조 중 『그 사용한다』인 것은 『파견원의 선박소유자가 사용한다』로, 동법제87조제1항제1호 중 『선내에서 작업에 종사하는 것을 신출한 경우』인 것은, 『미리 선내에서 작업에 종사하는 것을 파견원의 선박소유자에게 신출한 경우』로, 동법 제88조의 2의 2 제2항 중 『그 노동시간을 초과하여 작업에 종사하는 것을 신출한 경우』인 것은, 『미리 그 노동시간을 초과하여 작업에 종사하는 것을 파견원의 선박소유자에게 신출한 경우』로, 동법 제88조의 3 제3항 중 『휴일에 작업에 종사하는 것을 신출한 경우』인 것은, 『미리 휴일에 작업에 종사하는 것을 파견원의 선박소유자에게 신출한 경우』로, 동법 제88조의 4 제2항 중 『동항 본문의 시각 사이에 있어서』인 것은, 『미리 동항 본문의 시각 사이에 있어서』로, 『신출된 경우』인 것은 『파견원의 선박소유자에게 신출한 경우』로 한다.

⑤승무 파견선원이 승무할 선박에 관하여는 당해 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자만을 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주하여 선원법제69조, 제70조(동법 제71조 제2항의 규정에 의해 바꾸어 읽는 것이 적용되는 경우를 포함.), 제80조, 제81조 제2항 및 제3항, 제82조, 제82조의2 및 제117조의 2에서 제118조의 3까지의 규정(이들 규정에 관한 벌칙의 규정을 포함.)을 적용한다.

⑥파견원의 선박소유자는 선원파견을 하는 경우에, 제2항, 제4항 또는 전항의 규정에 의해 선박소유자로 간주하는 것으로 된 선원파견의 역무의 제공을 받을 자가 당해 선원파견에 관한 선원파견계약에서 정하는 파견취업의 조건에 따라 당해 선원파견에 관한 파견선원을 작업에 종사시켰다면, 제2항의 규정에 의해 적용되는 선원법 제81조제1항의 규정, 제4항의 규정에 의해 적용되는 동법제62조(동법 제88조의3 제2항의 규정에 의해 바꾸어 읽는 것이 적용되는 경우를 포함.), 제65조의 2 제2항(동법 제88조의 2의 2 제3항에서 바꾸어 읽는 것이 적용되는 경우를 포함.), 제86조 제1항 및 제2항, 동조 제3항(어선에 관한 부분에 한한다.), 제87조 제1항 및 제3항, 제88조, 제88조의 3 제1항 및 제3항, 제88조의 4 및 제88조의 6의 규정 또는 제5항의 규정에 의해 적용되는 동법 제69조, 제70조(동법 제71조 제2항의 규정에 의해 바꾸

어 읽는 것이 적용되는 경우를 포함.), 제80조, 제81조 제2항 및 제3항, 제82조, 제82조의2 및 제117조의 2에서 제118조의 3까지의 규정 또는 이들 규정에 기초하여 발하는 명령의 규정(다음 항에서 『선원법령의 규정』이라 한다)에 저촉하게 된 경우에는 당해 선원파견을 할 수 없다.

⑦ 파견원의 선박소유자가 전항의 규정을 위반한 경우(당해 선원파견에 관한 승무 파견선원에 관하여 제2항, 제4항 또는 제5항의 규정에 의해 선원을 사용하는 선박소유자로 간주되어 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에 있어서는 당해 선원법령의 규정에 저촉하게 된 경우에 한정한다)는 당해 파견원의 선박소유자는 당해 선원법령의 규정을 위반한 것으로 간주하며, 선원법 제129조에서 제131조까지의 규정을 적용한다.

⑧ 전 각항의 규정에 의한 선원법의 특례에 관하여는 동법 제68조 중 『제60조에서 전조까지의 규정 및 제72조의2의 국토교통성령의 규정』인 것은 『제60조에서 전조까지의 규정 및 제72조의 국토교통성령의 규정(선원직업안정법제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제71조 제1항 및 제72조 중 『제60조에서 제69조까지의 규정』인 것은 『제60조에서 제69조까지의 규정(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제76조 중 『부여하고 있을 때』인 것은 『부여하고 있을 때(파견선의 선박소유자(선원직업안정법제89조 제2항, 제4항 또는 제5항의 규정에 의해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주되는 자를 말한다. 이하 같다.)가 부여하고 있을 때를 포함.)』로, 동법 제88조의 2 중 『제6장(제60조 제2항 및 제3항, 제62조 및 제63조의 규정을 제외.)의 규정』인 것은 『제6장(제60조 제2항 및 제3항, 제62조 및 제63조의 규정을 제외.)의 규정(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제88조의 5 중 『전3조의 규정』인 것은 『전 3조의 규정(선원직업안정법제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제101조 제1항 및 제112조 제1항 중 『이 법률에 기초하여 발하는 명령』인 것은 『이 법률에 기초하여 발하는 명령(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제101조 제1항 및 제2항, 제102조, 제106조, 제107조제1항, 제111조, 제112조 제2항 및 제113조 중 『선박소유자』인 것은 『선박소유자(파견선의 선박소유자를 포함.)』로, 동법 제101조 제2항 중 『전항의 규정』인 것은 『전항의 규정(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제103조 제1항, 제104조 제1항 및 제121조의 4 제1항 중 『이 법률』인 것은 『이 법률(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제104조 제3항 중 『제1항』인 것은 『제1항(선원직업안정법제89조의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제105조 중 『이 법률 및 노동기준법』인 것은 『이 법률 및 노동기준법(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 법률이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제106조 중 『이 법률에 기초하여 발하는 명령』인 것은 『이 법률에 기초하여 발하는 명령(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제108조 중 『이 법률에 기초하여 발하는 명령의 위반 죄』인 것은 『이 법률에 기초하

여 발하는 명령(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)의 위반 죄(동조 제7항의 규정에 의해 적용되는 제129조에서 제131조까지의 규정의 죄를 포함.)』로, 동법 제108조의 2 중 『제101조제2항에서 규정하는 경우』인 것은 『제101조 제2항에서 규정하는 경우(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제113조 중 『노동기준법, 및 이 법률에 기초하여 발하는 명령』인 것은 『노동기준법 및 이 법률에 기초하여 발하는 명령(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우에 있어서 이들 규정을 포함.) 및』로, 『제65조의 협정을 기재한 서류』인 것은 『제65조의 협정을 기재한 서류(파견선의 선박소유자에게는 승무 파견선원에 관한 노동협약, 취업규칙 및 제34조 제2항, 제64조의 2 및 제65조의 협정을 기재한 서류를 포함.)』로, 동법 제120조 중 『이 법률에 기초하여 발하는 명령』인 것은 『이 법률에 기초하여 발하는 명령(선원직업안정법 제89조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.) 및 동조 제7항의 규정』으로서 이들 규정(이들 규정에 관한 벌칙의 규정을 포함.)을 적용한다.

⑨전 각항의 규정에 의해 선원법의 특례(제5항의 규정에 의한 동법 제117조의 2부터 제118조의 3까지의 규정의 적용에 관한 부분을 제외.)에 관하여는 승무 파견선원이 동거의 친족을 사용하는 선박소유자(제1항, 제2항, 제4항 및 제5항의 규정에 의해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주되는 자를 제외.)에게 사용되는 자 또는 가사사용인인 경우에는 적용하지 않는다.

⑩동일의 가정에 속하는 자를 사용하는 선박소유자(제4항의 규정에 의해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주되는 자를 제외.)에게 사용되는 승무 파견선원의 파견취업에 관하여는 선원법 제7장, 제85조 제1항 및 제86조 제1항 본문 및 제9장의 2의 규정(제4항의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)은 적용하지 않는다.

⑪선원파견계약이 선원파견계약의 해제 기타 사유에 의해 종료한 경우 당해 선원파견계약에 관한 승무 파견선원의 고용계약은 종료한다.

⑫제2항에서 제4항까지 및 제8항에서 규정하는 것 이외에, 이 조의 규정에 의해 선원법 및 동법에 기초한 명령의 규정을 적용하는 경우에 있어서 기술적인 대체 기타 필요한 사항은 명령에서 정한다.

제90조(선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률의 적용에 관한 특례) ①승무 파견선원이 승무할 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에 관하여는 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자도 또한 당해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자(선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률(소화42년 법률 제61호) 제2조제3항에서 규정하는 선박소유자를 말한다. 이하 이조에 있어서 같다.)로, 당해 승무 파견선원을 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에도 또한 사용되는 선원으로 간주하며, 동법 제3조, 제4조 및 제10조에서 제14조까지의 규정(이들 규정에 관한 벌칙의 규정을 포함.)을 적용한다. 이 경우에 있어서 동법 제10조 제1항 중 『다음의 업무』인 것은 『다음의 업무(선원직업안정법 제89조 제1항에서 규정하는 승무 파견선원(이하 간단

히 『승무 파견선원』이라 한다)에 관하여는 당해 업무 중 국토교통성령에서 정하는 것을 제외.)』로, 동법 제11조 제1항 중 『다음의 사항』인 것은 『다음의 사항(승무 파견선원에 관하여는 당해 사항 중 국토교통성령에서 정하는 것을 제외.)』로 한다.

②전항의 경우에 있어서 파견원의 선박소유자에 관한 선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률 제10조 및 제11조의 규정(이들 규정에 관한 별칙의 규정을 포함.)의 적용에 대해서는 동법 제10조 제1항 중 『다음의 업무』인 것은 『다음의 업무(선원직업안정법 제89조 제1항에서 규정하는 승무 파견선원(이하 간단히 『승무 파견선원』이라 한다)에 관하여는 당해 업무 중 국토교통성령에서 정하는 것에 한한다.)』로, 동법 제11조 제1항 중 『다음의 사항』인 것은 『다음의 사항(승무 파견선원에 관하여는 당해 사항 중 국토교통성령에서 정하는 것에 한한다.)』로 한다.

③승무 파견선원이 승무해야 할 선박에서 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에 관하여는 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자를 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주하여 선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률 제16조 에서 제18조까지의 규정(이들 규정에 관한 별칙 규정을 포함.)을 적용한다.

④전3항의 규정에 의한 선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률의 특례에 관하여는 동법 제5조 제1항 『선박소유자』인 것은 『선박소유자(파견선의 선박소유자(선원직업안정법제90조제1항 또는 제3항의 규정에 의해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주하는 자를 말한다. 이하 같다.)를 포함.)』로, 동법 제9조, 제15조, 제31조, 제61조제2항 및 제3항 및 제64조 제2항 중 『선박소유자』인 것은 『선박소유자(파견선의 선박소유자를 포함.)』로, 동법 제61조 제1항 중 『이 법률(제1장, 제2장 및 전장을 제외. 이하 이 조, 다음 조, 제64조 및 제65조에서 같다.)』인 것은 『이 법률(제1장, 제2장 및 전장을 제외, 선원직업안정법 제90조의 규정에 의해 이 법률(제1장, 제2장 및 전장을 제외.)가 적용되는 경우를 포함. 이하 이조, 다음 조, 제64조 및 제65조에 있어서 같다.)』로, 동조 제2항 및 동법 제64조 제1항 중 『이 법률에 기초한 명령』인 것은 『이 법률에 기초한 명령(선원직업안정법 제90조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제61조 제5항 중 『전2항의 경우』인 것은 『전2항의 경우(선원직업안정법 제90조의 규정에 의해 이들 규정이 적용되는 경우를 포함.)』로 하고, 이들 규정(이들 규정에 관한 별칙 규정을 포함.)을 적용한다.

⑤전 각항의 규정에 의한 선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률의 특례에 관하여는 승무 파견선원이 동거의 친족을 사용하는 선박소유자(제1항 및 제3항의 규정에 의해 승무 파견선원을 사용하는 선박소유자로 간주되는 자를 제외.)에게 사용되는 자 또는 가사사용인인 경우에는 적용하지 않는다.

⑥제1항, 제2항 및 제4항에서 규정하는 것 이외에, 이 조의 규정에 의해 선원재해방지활동의 촉진에 관한 법률 및 동법에 기한 명령의 규정을 적용하는 경우에 기술적 대체 기타 필요한 사항은 명령에서 정한다.

제91조(고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 처우의 확보 등에 관한 법률의 적용에 관한 특례) 선원파견의 역무의 제공을 받을 자가 그 지휘명령 하에서 노동하

는 파견선원의 당해 선원파견에 관한 취업에 관하여는 당해 선원파견의 역무의 제공을 받을 자도 또한 당해 파견선원을 고용하는 사업주로 보며, 고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 처우의 확보 등에 관한 법률의 적용에 관한 특례(소화 47년 법률 제113호) 제9조 제3항, 제11조 제1항, 제12조 및 제13조 제1항의 규정을 적용한다. 이 경우에 동법 제11조 제1항 중 『고용관리상』인 것은 『고용관리상 및 지휘명령상』로 한다.

제92조(외국선박 파견에 관한 선원법 등의 적용에 관한 특례) ①선원파견원사업주와 고용한 파견선원으로서 선원법 제1조 제1항에서 규정하는 선박이외의 선박에 파견하는 것(동거의 친족을 사용하는 선원파견원사업주에게 사용되는 자 및 가사사용인을 제외)와의 노동관계에 관하여는 파견 선원을 동법 제2조 제2항에서 규정하는 예비선원과 선원파견원사업주를 동법 제5조의 규정에 의해 선박소유자에 관한 규정의 적용을 받을 자로 간주하여 동법 제1조 제1항, 제4조, 제31조에서 제35조까지, 제44조의 2, 제44조의 3, 제50조 제1항 및 제3항, 제52조에서 제54조까지, 제56조, 제58조, 제58조의 2, 제7장, 제81조 제1항, 제83조, 제84조, 제85조 제1항, 제87조 제1항 본문 및 제2항 본문, 제88조의 8, 제10장, 제11장(제97조 제1항(제4호에 관한 부분에 한한다)을 제외.), 제101조 제1항, 제102조에서 제106조까지, 제107조(제5항을 제외.), 제108조, 제109조에서 제117조까지, 제119조에서 제120조까지, 제121조의2에서 제121조의4까지의 규정 및 이들 규정에 기초한 명령의 규정(이들 규정에 관한 별칙의 규정을 포함)을 적용한다.이 경우 동법제44조의2제1항 중 『제87조제1항 또는 제2항의 규정에 의한 작업에 종사하지 않는 기간』인 것은 『제87조제1항 본문 또는 제2항 본문의 규정에 의해 선원파견(선원직업안정법 제6조제11항에서 규정하는 선원파견을 말한다. 이하 같다.)의 역무에 종사하지 않는 기간』로, 동법 제74조제1항, 제2항 및 제4항 중 『동일사업에 속하는 선박』인 것은 『선원직업안정법 제66조 제1항에서 규정하는 선원파견계약에 관한 선박』로, 동항 중 『제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의해 근무에 종사하지 않는 기간』인 것은 『제87조 제1항 본문 또는 제2항 본문의 규정에 의해 선원파견에 관한 근무에 종사하지 않는 기간』로, 동법 제78조 제1항 중 및 『국토교통성령에서 정하는 수당 및 식비』인 것은 『국토교통성령이 정하는 수당』로, 동법 제81조 제1항 중 『작업용구의 정비, 의약품의 비치, 안전 및 위생에 관한 교육 기타 선내작업에 의해 위해방지 및 선내위생 유지에 관한 국토교통성령에서 정하는 사항』인 것은 『안전 및 위생에 관한 교육 기타 파견선원의 안전 및 건강의 확보에 관하여 국토교통성령에서 정하는 사항』로, 동법 제83조 제1항 중 『선박에 승무시켜서는 안 된다』로 하고, 동조 제2항 중 『사용하지 않는다』인 것은 『선원파견의 역무에 종사시키지 않는다』로, 동법 제87조 제1항 본문 및 제2항 본문 중 『선내에서 사용하지 않는다』인 것은 『국토교통성령이 정하는 경우를 제외, 선원파견의 역무에 종사시키지 않는다』로, 동법 제89조 제2항 중 『고용계약존속 중』인 것은 『선원파견의 역무에 종사하기 위하여 승무 중』로, 동법 제95조 중 『선원보험법』인 것은 『선원보험법(선원직업안정법 제93조제1항의 규정에 의해 적용

되는 경우를 포함.)』로, 동법 제101 조제1항 중 『이 법률』인 것은 『이 법률(선원직업안정법 제92조 제1항의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함한다. 이하 같다.)』로, 『선원의 노동관계』인 것은 『선원의 노동관계(선원직업안정법 제92조 제1항에서 규정하는 노동관계를 포함.)』로, 동법 제104조 제3항 중 『제1항』인 것은 『제1항(선원직업안정법 제92조 제1항의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함.)』로, 동법 제113조 중 『선내 및 기타 사업장내』인 것은 『사업장내』로 한다.

②전항에서 규정하는 것 이외에, 동항의 규정에 의해 선원법 및 동법에 기초한 명령의 규정을 적용하는 경우에 기술적 해석 기타 필요한 사항은 명령에서 정한다.

③제1항의 규정에 의해 선원법의 적용을 받을 노동관계에 있어서는 노동기준법(제1조에서 제11조까지, 제117조에서 제119조까지 및 제121조를 제외.), 노동재해방지단체법(소화39년 법률 제118호), 노동안전위생법(소화47년 법률 제57호) 및 노동시간 등 설정의 개선에 관한 특별조치법(평성4년 법률 제90호)의 규정은, 적용하지 않는다. 다만, 노동기준법 제7조의 규정의 적용에 관하여는 당해 노동관계에 관한 파견선원이 선원파견계약에 기초하여 선원파견의 의무에 종사하지 않는 경우에 한한다.

④제1항의 규정에 의해 선원법의 적용을 받을 노동관계에 관한 파견선원은 노동관계조정법(소화21년 법률 제25호), 노동조합법, 최저임금법(소화34년 법률 제137호), 중소기업퇴직금공제법(소화34년 법률 제160호), 근로자재산형성촉진법(소화46년 법률 제92호), 임금지불의 확보 등에 관한 법률(소화51년 법률 제34호) 및 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행할 노동자의 복지에 관한 법률 및 이들 법률에 기초한 명령 규정의 적용에 관하여는 선원법의 적용을 받을 선원으로 간주한다. 이 경우에 필요한 기술적 해석은 명령에서 정한다.

⑤제1항의 규정에 의해 선원법의 적용을 받을 노동관계에 관하여 고용의 분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 처우의 확보 등에 관한 법률의 규정의 적용에 관하여는 동법 제31조 제1항 중 『선원법(소화22년 법률 제100호) 제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 작업에 종사하지 않는 것』인 것은 『선원직업안정법 제92조 제1항의 규정에 의해 해석 적용되는 선원법(소화22년 법률 제100호) 제87조 제1항 본문 또는 제2항 본문의 규정에 의한 선원파견의 의무에 종사하지 않는 것』으로 한다.

제93조(선원보험법 등의 적용에 관한 특례) ①전조 제1항의 규정에 의해 선원법의 적용을 받을 노동관계에 관한 파견선원은 선원보험법 제17조의 규정에 의한 선원보험의 피보험자에 포함되는 것으로서 동법 및 동법에 기초한 명령의 규정을 적용한다. 이 경우에 동법 제4조의 3 제1항 제4호 중 『선원』인 것은 『선원(파견선원(선원직업안정법 제6조 제12항 2에서 규정하는 파견선원)을 포함)』로, 동법 제10조 중 『선원』인 것은 『선원(파견선원을 포함)』로, 동법 제17조 중 『선원(이하 선원으로 칭한다)』인 것은 『선원(파견선원을 포함 이하 선원으로 칭한다)』로, 동법 제25조의 2 제1항 중 『선원법』인 것은 『선원법(선원직업안정법 제92조 제1항의 규정에 의해 적용되지 않는 경우를 포함, 이하 같다.)』로, 동법 제28조 제3항 제2호 및 제7항 제2호, 제31조 제1항 및 제53조 제2항 제2호 중 『고용계약존속중』인 것은 『선원직업안

정법 제6조 제11항에서 규정하는 선원파견의 역무에 종사하기 위해 승무 중』로 한다.

②전항에서 규정하는 것 이외에, 동항의 규정에 의해 선원보험법 및 동법에 기초한 명령의 규정을 적용하는 경우에 기술적 해석 기타 필요한 사항은 명령에서 정한다.

③제1항의 규정에 의해 선원보험법 제17조의 규정에 의한 선원보험의 피보험자에 포함되는 파견선원(다음 항 및 제5항에서 『선원보험의 피보험자에 포함되는 파견선원』을 말한다)에 관하여는 노동자재해보상보험법 및 고용보험법의 규정은 적용하지 않는다.

④선원보험의 피보험자에 포함되는 파견선원 및 그 피부양자(선원보험법 제1조 제3항에서 규정하는 피부양자를 말한다. 다음 항에서 같다.)은 국민건강보험법(소화33년 법률 제192호) 제5조의 규정에 관계없이, 동조에서 규정하는 국민건강보험의 피보험자로 되지 않는다.

⑤선원보험의 피보험자에 포함되는 파견선원 및 그 피부양자는 노인보건법(소화57년 법률 제80호) 및 간호보험법(평성9년 법률 제123호) 및 이들 법률에 기초한 명령의 규정의 적용에 관하여는 각각 선원보험법의 규정에 의한 피보험자 및 동법의 규정에 의한 피부양자로 본다. 이 경우에 필요한 기술적 해석은 명령에서 정한다.

제94조(후생연금보험법 등의 적용에 관한 특례) ①제92조 제1항의 규정에 의해 선원법의 적용을 받을 노동관계에 관한 파견선원 및 선원파견원사업주는 후생연금보험법 및 동법에 기초한 명령 규정의 적용에 관하여는 각각 동법 제6조 제1항 제3호에서 규정하는 선원 및 선박소유자로 본다. 이 경우, 동호 『사용되는 자』인 것은 『사용되는 자(선원직업안정법 제6조 제12항에서 규정하는 파견선원(이하 『파견선원』이라 한다)를 제외.)』로, 『이하 간단히 『선박』이라 한다.』인 것은 『이하 간단히 『선박』이라 한다』 또는 파견선원을 사용하는 선박소유자의 사업소 또는 사무소』로, 동법 제24조의 2 중 『선원보험법』인 것은 『선원보험법(선원직업안정법 제93조 제1항의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함. 이하 같다.)』로, 동법 부칙 제7조의 3 제1항 제3호 중 『선박』인 것은 『선박(파견선원에 있어서는 당해 파견선원을 사용하는 선박소유자의 사업소 또는 사무소)』로 한다.

②전항에서 규정하는 것 이외에, 동항의 규정에 의해 후생연금보험법 및 동법에 기초한 명령의 규정을 적용하는 경우에 기술적 해석 기타 필요한 사항은 명령에서 정한다.

③제1항의 규정에 의해 후생연금보험법 제6조 제1항 제3호에서 규정하는 선원으로 보지 않는 파견선원은 국민연금법 등의 일부를 개정하는 법률(소화60년 법률 제34호. 이하 이항에서 『소화60년 개정법』이라 한다) 부칙 제12조 제1항(제5호에 관한 부분에 한한다.) 및 제46조 및 국민연금법 등의 일부를 개정하는 법률(평성16년 법률 제104호) 부칙 제33조의 규정의 적용에 관하여는 소화60년 개정법 부칙 제5조제12호에서 규정하는 제3종 피보험자로, 소화60년 개정법 부칙 제81조 제3항 규정의 적용에 관하여는 동항에서 정하는 후생연금보험의 피보험자로 본다.

제4장 선원노동위원회의 자문 등

제95조(선원노동위원회의 자문 등) ①제55조 제5항에서 규정하는 것 이외에, 이 법률의 시행에 관한 중요한 사항에 관하여는 국토교통대신은 선원중앙노동위원회의, 지방운수국장은 선원지방노동위원회의 의견을 들어야 한다.

②선원노동위원회는 이 법률의 시행에 관한 중요사항에 관하여 필요에 따라 관계행정청에 건의할 수 있다.

③전2항의 규정에 의한 소장사무를 행할 필요가 있다고 인정되는 경우 선원중앙노동위원회는 국토교통대신에게, 선원지방노동위원회는 지방운수국장에게, 자료의 제공을 요청할 수 있다.

④제1항 및 제2항의 규정에 의한 소장사무를 행하기 위하여 선원중앙노동위원회의 회장은 3월에 1회 이상, 선원지방노동위원회의 회장은 1월에 1회 이상 회의를 소집하여야 한다.

⑤제1항 및 제2항의 규정에 의한 소장사무를 행하기 위하여 선원노동위원회에, 정령에서 정하는 바에 따라, 부회 및 전문위원을 설치할 수 있다.

제5장 잡칙

제96조(지침) ①국토교통대신은 제4조, 제16조, 제19조 및 제48조 제2항에서 정하는 사항에 관하여 무료선원 직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자 및 무료선원노무공급사업자가 적절하게 대처하기 위하여 필요한 지침을 공표하는 것으로 한다.

②국토교통대신은 제4조, 제65조에 있어서 준용하는 제19조 및 제3 사용되는 자 제4절 제2관 제1목에서 제3목까지의 규정에 의해 선원파견원사업주 및 파견선이 강구해야 할 조치에 관해서 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공표하는 것으로 한다.

제97조(지도 및 조언) 국토교통대신은 이 법률(사용되는 자 제4절 제2관 제4목의 규정을 제외한다. 제100조 및 제102조 제1항 및 제2항에서 같다.)의 시행에 관하여 필요가 있다고 인정되는 경우에는, 무료선원직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자, 무료선원노무공급사업자 및 선원파견을 하는 사업주 및 선원파견의 역무의 제공을 받을 자에 대해, 그 업무의 적정한 운영 또는 적정한 파견취업을 확보하기 위하여 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

제98조(개선명령) ①국토교통대신은 무료선원직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자 또는 무료선원노무공급사업자가, 그 업무에 관하여 이 법률 또는 이 법률에 기초한 명령의 규정에 위반한 경우에 당해 업무의 적정한 운영을 확보하기 위하여 필요가 있다고 인정되는 경우에는, 이들 자에 대해 당해 업무의 운영을 개선하기 위해 필요한 조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

②국토교통대신은 선원파견원사업주가 그 업무에 관하여 이 법률기타 노동에 관한 법률(이들 법률에 기초한 명령을 포함.)의 규정에 위반한 경우에, 적정한 파견취업을 확보하기 위하여 필요가 있다고 인정되는 경우에는, 당해 선원파견원사업주에 대하여 파견선원에 관한 고용관리의 방법의 개선 기타 당해 선원파견사업의 운영을 개선하기 위하여 필요한 조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

제99조(공표 등) ①국토교통대신은 제54조 제2항, 제81조 제1항, 제83조 또는 제84조의 규정을 위반하고 있는 자에 대하여, 제97조의 규정에 의한 지도 또는 조언을 한 경우에, 그 자가 제54조 제2항, 제81조 제1항, 제83조 또는 제84조의 규정을 위반하거나 또는 위반하고 있다고 인정되는 경우 당해 자에 대하여, 제54조 제2항 또는 제81조 제1항의 규정을 위반한 파견취업을 시정하기 위하여 필요한 조치 또는 당해 파견취업이 행해지는 것을 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구할 것 또는 제83조 또는 제84조의 규정에 의한 고용계약의 신고해야 할 것을 권고할 수 있다.

②국토교통대신은 파견선이 제81조제1항의 규정을 위반하여 선원파견의 역무의 제공을 받고, 또한 당해 선원파견의 역무의 제공에 관한 파견선원이 당해 파견선에 고용되는 것을 희망하는 경우에, 당해 파견선에 대하여 제97조의 규정에 의해 당해 파견선원을 고용하도록 지도 또는 조언을 하였음에도 불구하고 당해 파견선이 이에 따르지 않는 경우 당해 파견선에 대하여 당해 파견선원을 고용하도록 권고할 수 있다.

③국토교통대신은 전2항의 규정에 의한 권고를 한 경우에, 그 권고를 받은 자가 이에 따르지 않는 경우 그 취지를 공표할 수 있다.

제100조(국토교통대신에 대한 신고) ①무료선원직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자, 무료선원노무공급사업자 또는 선원파견을 하는 사업주 또는 선원파견의 역무의 제공을 받을 자가 이 법률 또는 이 법률에 기초한 명령의 규정을 위반한 사실이 있는 경우에는 당해 무료선원직업소개사업자에게 구직신청을 한 구직자, 당해 모집에 응한 선원, 당해 무료선원노무공급사업자로부터 공급된 선원 또는 당해 파견취업에 관한 파견선원은 국토교통대신에게, 그 사실을 신고하고, 적당한 조치를 취할 것을 요구할 수 있다.

②국토교통대신은 전항의 규정에 의한 신고가 있는 경우 필요한 조사를 행하고, 그 신고의 내용이 사실이 있다고 인정되는 경우, 이 법률에 기초한 조치 기타 적당한 조치를 강구하여야 한다.

제101조(보고의 징수) 지방운수국장은 필요가 있다고 인정되는 경우에는, 선원의 고용 또는 해고에 관하여 선박소유자에게 보고하도록 요구할 수 있다.

제102조(보고 및 검사) ①국토교통대신은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도 내에서 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 선원직업소개사업, 선원의 모집 또는

선원노무공급사업을 행할 자 또는 선원과견사업을 행할 사업주 또는 당해 사업주로부터 선원과견의 역무의 제공을 받을 자에 대하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 또는 장부서류의 제출을 요구할 수 있다.

②국토교통대신은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도 내에서, 소속 직원에게 선원직업소개사업, 선원의 모집 또는 선원노무공급사업을 행할 자 또는 선원과견사업을 행할 사업주 또는 당해 사업주에서 선원과견의 역무의 제공을 받을 자의 사업소 기타 시설에 출입하여, 관계자에게 질문하거나 또는 장부, 서류 기타 물건을 검사할 수 있다.

③전항의 규정에 의한 출입검사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고, 관계자에게 제시하여야 한다.

④제2항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위하여 인정되는 것으로 해석하여서는 아니 된다.

제103조(사업의 정지 또는 허가의 취소) ①국토교통대신은 무료선원직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자, 무료선원노무공급사업자 또는 선원과견원사업주가 법령 또는 이에 기초한 국토교통대신 또는 지방운수국장의 처분을 위반하거나 또는 그 사업 또는 업무가 공익을 해할 수 있다고 인정되는 경우, 또는 그들 자가 허가에 부가된 조건을 위반한 경우 그 사업 또는 업무를 정지하거나 또는 허가를 취소할 수 있다.

②국토교통대신은 선원과견원사업주가 제56조 각호(제4호를 제외.)의 하나에 해당하는 경우 허가를 취소할 수 있다.

③제1항의 규정에 의해 선원직업소개사업의 허가를 취소하면, 당해 취소된 날로부터 기산하여 5년을 경과하지 않은 자에 대하여는 선원직업소개사업의 허가를 부여할 수 없다.

제104조(비밀의 준수) 무료선원직업소개사업자, 선원의 모집을 행할 자, 무료선원노무공급사업자 및 선원과견원사업주(이하 이 조에서 『무료선원직업소개사업자등』이라 한다.) 및 무료선원직업소개사업자 등의 업무에 종사하는 자는, 그 업무에 관하여 취득한 개인정보 기타 국토교통성령에서 정하는 자에 관한 정보를 함부로 타인에게 알려서는 안된다. 무료선원직업소개사업자 등 및 무료선원직업소개사업자 등의 업무에 종사하는 자로서 같다.

제105조(수수료) 다음에서 열거하는 자는 실비를 감안하여 국토교통성령에서 정하는 액의 수수료를 납부하여야 한다.

1. 제55조제1항의 허가를 받으려고 하는 자
2. 제58조제3항의 규정에 의한 허가증의 재교부를 받으려고 하는 자
3. 제60조제2항의 규정에 의한 허가의 유효기간의 경신을 받으려고 하는 자
4. 제61조제4항의 규정에 의한 허가증의 새로이 받으려고 하는 자

제106조(직원의 교육 또는 훈련) 정부는 그 행할 선원직업소개, 직업지도 기타 이 법률의 시행에 관한 사무에 종사하는 직원의 교육 또는 훈련을 행하기 위하여 계획을 수립하고 필요한 시설을 설치하여야 한다.

제107조(권한의 위임) 이 법률에서 규정하는 국토교통대신의 직권은 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 지방운수국장에게 위임할 수 있다.

제108조(사무의 구분) 제14조제2항의 규정에 의해 시정촌(市町村)이 처리하는 것으로 되어 있는 사무는 지방자치법(소화22년 법률 제67호) 제2조 제9항 제1호에서 규정하는 제1호 법정수탁사무로 한다.

제109조(국토교통성령에의 위임) 이 법률에서 정하는 것 이외에, 이 법률의 실시를 위하여 필요한 절차 기타 사항은 국토교통성령에서 정한다.

제110조(경과조치 명령의 위임) 이 법률의 규정에 기초한 명령을 제정하거나 또는 개폐할 경우에는 이 명령에서 그 제정 또는 개폐에 따라 합리적으로 필요하다고 판단되는 범위 내에서 소요의 경과조치(벌칙에 관한 경과조치를 포함)을 정할 수 있다.

제6장 벌칙

제111조 다음의 각호의 하나에 해당하는 자는 1년 이상 10년 이하의 징역 또는 20만엔 이상300만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 폭행, 협박, 감금 기타 정신 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단에 의해 선원직업소개, 선원의 모집, 선원노무공급 또는 선원파견을 행한 자 또는 이에 종사한 자
2. 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 종사시킬 목적으로 선원직업소개, 선원의 모집, 선원노무공급 또는 선원파견을 행한 자 또는 이에 종사한 자

제112조 다음의 각호의 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제33조의 규정을 위반한 자(다음 조제2호의 규정에 해당하는 자를 제외.)
2. 부정행위에 의해, 제34조 제1항, 제44조 제1항, 제51조 또는 제55조 제1항의 허가 또는 제60조 제2항의 규정에 의한 허가의 유효기간의 경신을 받은 자
3. 제37조의 규정을 위반한 자
4. 제44조 제1항의 규정을 위반한 자
5. 제50조의 규정을 위반한 자
6. 제54조 제1항의 규정을 위반한 자
7. 제63조의 규정을 위반한 자

8. 제103조 제1항의 규정에 의한 선원직업소개사업, 선원의 모집의 업무, 선원노무 공급사업 또는 선원과건사업 정지처분을 위반한 자

제113조 다음의 각호의 하나에 해당하는 자는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제36조의 규정을 위반한 자
2. 제40조 제1항의 규정에 의한 신고를 하지 않거나 또는 허위의 신고를 하거나 무료의 선원직업소개사업을 행한 자
3. 제44조 제2항의 규정을 위반한 자
4. 제45조의 규정을 위반한 자
5. 제46조의 규정을 위반한 자
6. 제47조의 규정을 위반한 자
7. 제98조의 규정에 의한 명령을 위반한 자
8. 허위광고, 문서의 게시 또는 반포 또는 방송 기타 제48조 제2항의 국토교통성령에서 정하는 방법에 의해, 또는 허위의 노동조건을 제시하여 선원직업소개, 선원의 모집, 선원노무공급 또는 선원과건을 행한 자 또는 이에 종사한 자
9. 노동조건이 법령을 위반한 선박 기타 사업장의 업무에 취업시키기 위하여 선원직업소개, 선원의 모집, 선원노무공급 또는 선원과건을 행한 자 또는 이에 종사한 자

제114조 다음의 각호의 하나에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조(제40조 제4항에 있어서 준용하는 경우를 포함.)의 장부 서류를 작성하지 않거나 또는 비치하지 않은 자 또는 허위의 장부서류를 작성한 자
2. 제55조 제2항(제60조 제5항에 있어서 준용하는 경우를 포함.)에서 규정하는 신청서 또는 제55조 제3항(제60조 제5항에 있어서 준용하는 경우를 포함.)에서 규정하는 서류를 허위 기재하여 제출한 자
3. 제61조 제1항, 제62조 제1항 또는 제64조 제3항의 규정에 의한 신고를 하지 않거나 또는 허위의 신고를 한 자 또는 제61조 제1항에서 규정하는 서류를 허위기재를 하여 제출한 자
4. 제73조, 제74조, 제75조 제1항, 제76조, 제77조, 제85조 또는 제86조의 규정을 위반한 자
5. 제101조의 규정에 의한 지방운수국장의 요구가 있는 경우에 보고하지 않거나 또는 허위의 보고를 한 자
6. 제102조 제1항 또는 제2항의 규정을 위반하여 보고하지 않거나 또는 허위보고를 하거나 장부서류를 제출하지 않거나 또는 허위기재한 장부서류를 제출하거나, 검사 또는 조사를 거절, 방해 또는 기피 또는 질문에 응하지 않거나 또는 허위로 진술한 자

제115조 법인의 대표자 또는 법인 또는 대리인, 사용인 기타 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제111조에서 전조까지의 위반 행위를 한 경우 행위자를 처벌하는 것 이외에 그 법인, 개인에 대하여도 각 본조의 벌금형에 처한다.

제116조 다음 각호의 하나에 해당하는 자는 10만엔 이하의 과료에 처한다.

1. 제35조의 규정을 위반한 자
2. 제41조의 규정을 위반한 자

<부록 3> 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령

(소화 38년 3월 25일)

최종 개정 : 평성 14년 6월 7일

내각은 선원법 제1조 제2항 제3호 및 제109조의 2의 규정에 의거하여 이 정령을 정한다.

선원법 제1조 제2항 제3호의 정령으로 정하는 총톤수 30톤 미만의 어선은 다음의 어선으로 한다.

1. 추진기관을 비치한 총톤수 30톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에 열거하는 어업에 종사하는 것
 - (1) 어구를 정치하여 영위하는 어업
 - (2) 어업법 제6조 제4항의 구획어업 또는 동조 제5항의 공동어업
2. 전호에서 열거하는 어업 이외에 다음에서 열거하는 추진기관을 비치한 어선
 - (1) 총톤수 10톤 이상 20톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에서 열거하는 어업 이외의 어업에 종사하는 것 중 전적으로 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 해안에서부터 5해리 이원의 해면(별표의 해면을 제외)에서 영위하는 어업에 종사하는 기간이 연간 30일 미만이라고 지방해운국장(운수관리부장을 포함한다. 이하 같다)이 인정한 것
 - 1) 어업법 제52조 제1항의 지정어업
 - 2) 어업법 제66조 제2항의 소형 연어·송어유자망어업
 - 3) 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업 또는 소형기선저인망어업으로서 별표의 해면 이외의 해면에서 영위하는 것
 - (2) 총톤수 10톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에서 열거하는 어업 이외의 어업에 종사하는 것 및 다음에서 열거하는 어업에 종사하는 것(전적으로 어업법 제52조 제1항의 지정어업을 정한 정령 제1항 제4호의 대중형선망어업에 종사하는 어선의 부속어선 및 총톤수 10톤 이상의 어선으로서 전적으로 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업(총톤수 20톤 미만의 어선에서는 별표의 해면 이외의 해면에서 영위하는 것에 한한다)에 종사하는 것의 부속어선을 제외) 중 전적으로 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 해안에서부터 5해리 이원의 해면(별표의 해면을 제외)에서 영위하는 어업에 종사하는 기간이 연간 30일 미만으로서 지방해운국장이 인정한 것

- 1) 어업법 제52조 제1항의 지정어업
- 2) 어업법 제66조 제2항의 소형 연어·송어유자망어업, 중형선망어업 또는 소형기선저인망어업
3. 추진기관을 비치하지 않은 총톤수 30톤 미만의 어선으로서 다음에서 열거하는 어선의 부속어선 이외의 것
 - (1) 전적으로 어업법 제52조 제1항의 지정어업을 정한 정령 제1항 제4호의 대중형선망어업에 종사하는 어선
 - (2) 전적으로 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업에 종사하는 어선(총톤수 20톤 미만의 어선으로서 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 전호의 규정에 의해 지방해운국장이 인정한 어선을 제외)

<부록 4> 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령

(소화 43년 10월 1일, 운수성령 제49호)

최종 개정 : 평성 20년 7월16일

선원법 제73조의 규정에 의거하여 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관한 성령을 다음과 같이 정한다.

제1조(취지) 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간 및 휴일에 관하여는 다음에서 정하는 것에 의한다.

제2조(정의) ①이 성령에서 「지정어선」이라 함은 다음의 각호에서 열거하는 어선을 말한다.

1. 어선법 제52조 제1항의 허가에 관한 총합저인망어업, 이서저인망어업, 원양저인망어업, 대중형선망어업, 대형포경업, 모선식포경업, 원양참치·다랑어어업, 근해참치·다랑어어업(총톤수 10톤 이상20톤 미만의 동력어선에 의한 것을 제외), 중형연어·송어유자망어업, 북태평양꽂치어업 또는 오징어채낚기어업(총톤수 39톤 미만의 동력어선에 의한 것을 제외)에 종사하는 어선
 2. 전호의 어업의 어획물 또는 그 제품을 어장에서 운반하는 어선
- ② 이 어선에서「조업기간」이라 함은 조업을 지휘하는 자가 지정한 조업개시의 날부터 조업종료일까지를 말한다.

제3조(노동시간) 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간은 조업기간 중을 제외하고 다음에 의한다.

1. 1일에 대해 8시간 이내
2. 1주간에 대해 40시간 이내

제4조 삭제

제5조(조업기간 중의 휴식시간) ①원양저인망어업에 종사하는 총톤수 1,000톤 이상

의 어선 또는 모선식포경업에 종사하는 어선에 승무하는 선원은 조업기간 중 1일에 대해 적어도 10시간을 휴식하는 것으로 한다.

②전항의 규정에 의한 휴식시간에는 적어도 6시간의 연속적인 휴식시간을 포함하는 것을 요한다.

③선장은 임시로 필요가 있는 경우, 제1항의 규정에도 불구하고 휴식시간을 2일에 대해 18시간까지 단축할 수 있다.

④전항의 규정에 의한 휴식시간에는 4시간의 연속되는 휴식시간 2회를 포함할 것을 요한다.

⑤선박소유자는 선장이 제3항의 규정에 의해 휴식시간을 단축한 경우에는 2일 이내에 단축된 휴식시간에 상당하는 휴식시간을 통상의 휴식시간 외로 부여하여야 한다.

제6조 ①전조 제1항의 선박 이외의 지정어선에 승무하는 선원은 조업기간 중 1일에 관하여 적어도 8시간을 휴식시키는 것으로 한다.

②선장은 임시의 필요가 있는 경우, 전항의 규정에도 불구하고 휴식시간을 2일에 대해 적어도 16시간으로 할 수 있다.

제7조(조업기간 중의 노동시간의 단축 등) 선박소유자는 조업기간 중에 지정어선에 승무하는 선원의 노동시간의 단축에 노력하는 것과 동시에, 조업기간 중 이외에 있어서도 노동시간의 단축, 휴일 또는 휴가의 부여 기타 방법으로 지정어선에 승무하는 선원이 충분한 휴식을 부여하도록 노력하여야 한다.

제8조(휴일) ①선박소유자는 조업기간 중을 제외하고 지정어선에 승무하는 선원에게 1주간에 대해 적어도 1일의 휴일을 부여하여야 한다.

②선장은 부득이한 사정이 있을 경우에는 전항의 규정에도 불구하고 휴일에도 선원을 작업에 종사시킬 수 있다. 다만, 이 경우, 제3조 제2호에서 규정하는 노동시간의 제한을 초과할 수 없다.

제8조의 2 ①선박소유자는 그 사용하는 선원의 과반수로 조직한 노동조합이 있을 경우에는 그 노동조합, 선원의 과반수로 조직한 노동조합이 없는 경우는 선원의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협상을 하고 이것을 소관 지방해운국장(주된 선원의 노무관리의 사무를 담당하는 사무소의 소재지를 관할하는 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다)을 말한다. 제4항에서도 같다)에게 신고했을 경우에는 그 협정에서 정하는 것에 의해, 제3조 제2호에서 규정하는 항해 중의 노동시간의 제한을 초과하여 지정어선에 승무하는 선원을 작업에 종사시키거나 혹은 전조 제1항에서

규정하는 방법 이외의 방법에 의해 지정어선에 승무하는 선원에게 휴일을 부여할 수 있다.

②전항의 협정에서 정한 지정어선에 승무하는 선원에게 휴일의 부여 방법은 다음 각호에서 열거하는 기준에 적합하여야 한다.

1. 항해 중(조업기간 중을 제외. 이하 이항에서 같다)에 부여해야 할 휴일의 일수는 당해 항해 중의 일수의 합계를 7로 제거해 얻은 일자 이상으로 할 것.
2. 항해 중에 부여해야 할 휴일을 당해 선원이 승무하는 지정어선의 국내항에 입항(임시 입항을 제외)의 일(당해 선원이 일본국 이외의 항에서 하선한 경우에 있어서는 당해 하선의 일)의 익일 이후에 부여하는 경우에는 당해 항해 중의 일수 및 당해 휴일의 일수의 합계를 7로 제거해 얻은 날짜 이상의 휴일을 신속하게 부여할 것

③제1항의 협정(노동협약에 의한 경우를 제외)에는 유효기간의 규정을 하는 것으로 한다.

④제1항의 협정의 신고는 당해협정서 및 별기양식에 의한 신고서(협정 변경의 경우에 있어서는 당해 협정서)를 소할지방운수국장에게 제출하는 것으로서 실시하는 것으로 한다.

제9조(시간외노동) 선장은 임시의 필요가 있는 경우에는 제3조 및 제8조 제2항 단서에서 규정하는 노동시간의 제한을 초과한 선원을 작업에 종사시킬 수 있다.

제10조(할증수당) ①선박소유자는 전조의 규정에 의하여 노동시간이 연장된 경우에는 통상의 노동시간의 보수(선원법시행규칙 제40조 각호에서 열거하는 보수 이외의 보수, 가족수당, 승선을 이유로 지불하는 보수 및 선박의 항해 또는 적하의 태양에 의해 지불되는 부수를 제외)의 계산액의 3할증 이상의 액의 할증수당을 지불하여야 한다. 다만, 보수의 전액 또는 일부가 보합에 의해 지불된 기간에는 그러하지 아니하다.

②선장은 장부를 선내에 비치하여야 하고, 선원법시행규칙 제45조 제1항 제1호 및 제4호(시간외의 노동에 관한 부분에 한한다)의 사항을 기재하여야 한다. 다만, 전항 단서의 규정에 의해 선원의 대부분이 할증수당을 지불하지 않는 경우에는 그러하지 아니하다.

제11조(적용 제외) ①제3조에서 전조까지의 규정은 선원이 선장의 명령에 의해 선원법 제68조 각호의 작업에 종사한 경우에는 적용하지 않는다.

②제3조에서 전조까지의 규정은 선원법 제72조 각호에서 열거하는 자 및 작업을 지휘하는 자에게는 적용하지 않는다.

<부록 5> 지정어선에 승무하는 선원의 유급 휴가에 관한 성령

(평성 7년 1월 20일 운수성령 제4호)

선원법 제79조의 2의 규정에 의거하여 지정어선에 승무하는 선원의 유급휴가에 관한 성령을 다음과 같이 정한다.

제1조(취지) 지정어선에 승무하는 선원(이하「선원」이라 한다)의 유급휴가에 관하여는 이 성령에 의한다.

제2조(정의) 이 성령에서 「지정어선」이라 함은 다음의 각호에서 열거하는 어선을 말한다.

1. 어선법 제52조 제1항의 허가에 관한 총합저인망어업, 이서저인망어업, 원양저인망어업, 대중형선망어업, 대형포경업, 모선식포경업, 원양참치·다랑어어업, 근해참치·다랑어어업(총톤수 10톤 이상 20톤 미만의 동력어선에 의한 것을 제외), 중형연어·송어유자망어업, 북태평양꽂치어업 또는 오징어채낚기어업(총톤수 39톤 미만의 동력어선에 의한 것을 제외)에 종사하는 어선
2. 전호의 어업의 어획물 또는 그 제품을 어장에서 운반하는 어선

제3조(유급휴가의 부여) ①선박소유자는 선원이 동일한 사업에 종사하는 선박에 있어서 1년간 연속한 근무(선박장 또는 수선중의 근무를 포함한다. 이하 같다.)에 종사한 경우에는 그 1년의 경과 후 1년 이내에 그 선원에게 다음 조의 규정에 의한 일수의 유급휴가를 부여하여야 한다. 다만, 선박이 항해의 도중인 경우 또는 선박의 공사를 위해 특히 필요가 있는 경우에는 지방운수국장(운수감리부장을 포함)의 허가를 받은 경우에는 당해 항해 또는 공사에 필요한 기간(공사의 경우에 있어서는 3개월 이내로 한정), 유급휴가를 부여할 것을 연장할 수 있다.

②선원이 선원법시행규칙 제49조의 2에서 규정하는 근무에 종사한 기간 및 선원이 직무상 부상 또는 질병으로 요양을 위해 종사하지 않은 기간, 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률 제2조 제1호에서 규정하는 육아휴업 또는 동조 제2호에서 규정하는 간호휴업을 한 기간 및 여자선원이 선원법 제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의해 근무에 종사하지 않은 기간은 전항의 1년 연속한 근무에 종사한 기간의 계산에 있어서는 동일한 사업에 속하는 선박에서 근무에 종사한 기간으로 본다.

③선박에서 근무가 중단된 경우에 그 중단의 사유가 선원의 고의 또는 과실에 의하

지 않고 또한 그 중단의 기간의 합계가 6주년을 초과하지 않는 경우에는 그 중단의 기간은 선원이 당해 기간의 전후의 근무와 연속한 근무에 종사한 기간으로 본다.

제4조(유급휴가의 일수) ① 유급휴가의 일수는 연속한 근무 1년에 대해 15일로 하고, 연속한 근무 3개월 마다 3일을 추가한다. 다만, 전조 제1항 단서의 규정에 의해 유급휴가의 부여를 연장한 경우에는 그 연기된 기간 1개월 마다 1일을 추가한다.

② 선박소유자가 선원에게 주휴일, 축제일, 관습에 의한 휴일 또는 이와 유사한 휴일을 부여하고 있는 경우에는 그 휴일의 일수는 전항의 유급휴가의 일수에 산입하지 않는 것으로 한다. 부상 또는 질병에 의해 근무에 종사하지 않은 일수도 같다.

제5조(유급휴가의 부여방법) ① 유급휴가를 부여해야 할 시기 및 장소에 관해서는 선박소유자와 선원의 협의에 의한다.

② 유급휴가는 노동협약에서 정하는 것에 의하고, 기간을 나누어 이것을 줄 수 있다.

제6조(유급휴가 중의 보수) ① 선박소유자는 유급휴가 중 선원에게 급료 및 선원법 시행규칙 제49조의 3에서 규정하는 수당 및 식료를 지불하여야 한다.

② 선박소유자는 유급휴가를 청구할 수 있는 선원이 유급휴가가 주어지기 전에 해고되거나 또는 퇴직했을 때에는 그 자에게 주어야 할 유급휴가의 일수에 따라 전항의 급료, 수당 및 식비를 지불하여야 한다.

<부록 6> 선원법 제1조 제2항 제3호의 어선의 범위를 정하는 정령

훈(소화 38년 3월 25일)

최종 개정 : 평성 14년 6월 7일

내각은 선원법 제1조 제2항 제3호 및 제109조의 2의 규정에 의거하여 이 정령을 정한다.

선원법 제1조 제2항 제3호의 정령으로 정하는 총톤수 30톤 미만의 어선은 다음의 어선으로 한다.

1. 추진기관을 비치한 총톤수 30톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에 열거하는 어업에 종사하는 것
 - (1) 어구를 정치하여 영위하는 어업
 - (2) 어업법 제6조 제4항의 구획어업 또는 동조 제5항의 공동어업
2. 전호에서 열거하는 어업 이외에 다음에서 열거하는 추진기관을 비치한 어선
 - (1) 총톤수 10톤 이상 20톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에서 열거하는 어업 이외의 어업에 종사하는 것 중 전적으로 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 해안에서부터 5해리 이원의 해면(별표의 해면을 제외)에서 영위하는 어업에 종사하는 기간이 연간 30일 미만이라고 지방해운국장(운수관리부장)을 포함한다. 이하 같다)이 인정한 것
 - 1) 어업법 제52조 제1항의 지정어업
 - 2) 어업법 제66조 제2항의 소형 연어·송어유자망어업
 - 3) 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업 또는 소형기선저인망어업으로서 별표의 해면 이외의 해면에서 영위하는 것
 - (2) 총톤수 10톤 미만의 어선으로서 전적으로 다음에서 열거하는 어업 이외의 어업에 종사하는 것 및 다음에서 열거하는 어업에 종사하는 것(전적으로 어업법 제52조 제1항의 지정어업을 정한 정령 제1항 제4호의 대중형선망어업에 종사하는 어선의 부속어선 및 총톤수 10톤 이상의 어선으로서 전적으로 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업(총톤수 20톤 미만의 어선에서는 별표의 해면 이외의 해면에서 영위하는 것에 한한다)에 종사하는 것의 부속어선을 제외) 중 전적으로 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 해안에서부터 5해리 이원의 해면(별표의 해면을 제외)에서 영위하는 어업에 종사하는 기간이 연간 30일 미

만으로서 지방해운국장이 인정한 것

1) 어업법 제52조 제1항의 지정어업

2) 어업법 제66조 제2항의 소형 연어·송어유자망어업, 중형선망어업 또는 소형
기선저인망어업

3. 추진기관을 비치하지 않은 총톤수 30톤 미만의 어선으로서 다음에서 열거하는 어선의
부속어선 이외의 것

(1) 전적으로 어업법 제52조 제1항의 지정어업을 정한 정령 제1항 제4호의 대중형선망
어업에 종사하는 어선

(2) 전적으로 어업법 제66조 제2항의 중형선망어업에 종사하는 어선(총톤수 20톤
미만의 어선으로서 별표의 해면에서 영위하는 어업에 종사하는 것 및 전호의
규정에 의해 지방해운국장이 인정한 어선을 제외)