

선 원 법의 주요 문제

2021

한국해양대학교 해사법 박사 전 영 우

목차 <Contents>

1. 선원법 특성
2. 총칙
 - 적용범위
 - 균등처우
3. 선장의 직무와 권한 및 선내질서 유지
 - 선박의 직무와 벌칙 강화 문제
 - 선원의 쟁위행위 제한 문제
4. 선원근로계약
 - 기간제법과의 관계 정립
 - 선원고용관계 문제
5. 근로시간과 휴식시간
6. 선내 안전과 보건
7. 해양 비대면 의료관리 서비스 확산
8. 선원재해보상제도

1. 선원법 일반 – 1) 해상노동의 특수성?

- 선박공동체론에 근거(위험공동체, 생활공동체)
 - ① 고립무원성
 - ② 해상의 위험성
 - ③ 해상노동의 불연속성
 - ④ 힘든 작업환경
 - ⑤ 선원노동의 조기소모
- 해사노동협약 전문(세계적 특성+특별 보호 필요성)

2) 선원법의 법적 성질 – 특이성

- 강행규정
- 공법적 성질
 - 선내질서 유지(선장의 직무와 권한)
 - 해상안전 규정(승무정원, 선원교육)
- 사법적 성질
 - 선원근로계약

3) 선원법의 법원[法源]

〈형식적 의미〉

- 선원법, 선원법 시행령, 선원법 시행규칙
- 선원보험법(폐지)
- 선원의안전및위생에 관한 규칙
- 선원근로감독관규정
- 선원근로감독관직무규칙
- 선원근로감독관직무취급요령
- 선원노동위원회규정
- 선원업무처리지침
- 선원최저임금고시
- 외국인선원고용관리지침, 국제선박등록법령
- 통상임금및승선평균임금의 산정지침
- 해외취업선원재해보상에 관한 규정

〈실질적 의미〉

- 근로기준법령
- 선박직원법령
- 고용보험법령
- 선박안전법령, 해사안전법령
- 민법
- 상법
- 국제사법
- 노동조합 및 노동관계조정법
- 산업안전보건법령
- 직업안정법
- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 [이건]
- 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

4) 선원 보호 법규 미비

대상	법제	주무관청	문제점
선원	선원법령, 선박직원법령, 국제선박등록법령, 외국인 선원 고용관리지침 등	해양수산부	▪ 법률수단 부족 ▪ 고용노동 전문성 낮음
육상 근로자	근로기준법, 고용정책기본법, 고용보험법, 직업안정법, 근로자직업능력개발법, 고령자고용촉진법, 국가기술자격법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업재해보상보험법, 사내근로자복지기금법, 산업안전보건법, 임금채권보장법, 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 최저임금법, 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 등	고용노동부	▪ 법률수단 풍부 ▪ 고용노동 전문성 높음

- ※ 선원의 복지·보호 대책이 육상근로자의 그것에 비하여 뒤짐.
- ※ 고용노동부·보건복지부의 복지정책에 선원의 특성을 충분히 반영하지 못하고 있는 실정: 국민연금법, 국민건강보험법 등
- ※ ILO 협약 제71호 선원연금협약은 선원의 연금은 육상의 그것에 비하여 우대하도록 할 것을 규정(예: 그리스, 독일의 선원연금제도)
- ※ ILO 2006년 해사노동협약 비준(2014. 1. 9., 2015. 1.9 발효)

2. 총칙 – 1) 입법 목적

- 선원의 기본적 생활 보장 향상: 노동보호
- 선내질서 유지
- 선원 자질 향상

해상 인적
안전

2) 적용범위(제3조)

- [물적 적용범위] 선박법, 어선법에 따른 한국 선박
 - 5GT 미만 항해선외의 선박 제외
 - 호수,강 또는 항내만을 운항하는 선박 제외 [항만에선 적용]
 - 근해구역 이내 취항 20G/T 미만 어선 제외
 - 해상운송사업영위 등록 부선은 적용
 - 국적취득조건부 선체용선, 국내간 종사 외국선 ➡ 선원법 적용배제 의견있음 : 노사모두 불이익
- 국적선과 준국적선 승선하는 내·외국인 선원에 적용(제1항)
 - 외국인 선원수 : 2020년말 26,775명(해기사 : 2,850명)
 - 한국선원수 : 2020년 33,565명 (내·외국인수 합계 60,340명)
 - 국제사법상 당사자자치를 배제 : 적극적 일방적 저촉규정
- 해외취업선 승선 한국선원에 대한 적용 : 상호드림호

● [인적 적용범위] = 계약의 당사자

선박소유자(Shipowner) ↔ 선원(Seafarers)

- 선원 : 법이 적용되는 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람을 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.
 - 비종속근로자인 선원? ≠ **해사노동협약 요건 불충족**
- "선박소유자"란 선주, 선주로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받고 이 법에 따른 선박소유자의 권리 및 책임과 의무를 인수하기로 동의한 선박관리업자, 대리인, 선체용선자(船體傭船者) 등을 말한다.
 - **선박소유자 : 선박운항권 + 선원고용권 = 선박관리업체도 선주가 될 수 있음**
- 해상안전의 측면에서 적용범위의 문제점
 - 등록 선박(상선, 어선)의 10% 정도만 적용
 - 관할의 이원화 [해양수산부, 고용노동부]로 행정적 공백
 - **끊임없는 선원인명사고** ⇒ 선원재해율 : 육상 교통수단 재해율의 **13.86배**
- 제안 방안
 - 선원문제 해양수산부의 관할로 이전 하여 물적 인적 안전을 종합적으로 관리
 - ☞ **어선원고용노동환경개선위원회 논의 시작 (위원장 : 전영우)**

3) 균등처우 문제

- **선원에 대한 근기법의 적용(법 제5조)** – **균등처우**, 근로조건의 대등결정과 준수, 폭행의 금지, 중간착취의 배제, 공민권 행사의 보장, 금품청산과, 취업방해 명부작성 금지, 근로자 사용자의 정의

- **균등처우 : 외국인 국적선 승선 문제**

- 근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- 1962년 제정 선원법 제32조 (균등처우) 선박소유자는 선원에 대하여 신앙 또는 사회적신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적처우를 하지 못한다.
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) : 한국 비준 제1조 제1항(a) : 고용 및 직업 관련하여 인종, 피부색, 신앙, 정치적 견해, 출신국, 사회적 신분에 따른 차별금지를 규정
- 2006년 해사노동협약, B2.2.2조 제4항 (동등가치 근로에 대한 동등 보수 원칙) ① 인종, 피부색, 성별, 신앙, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분에 근거한 차별금지, ② 동일한 선박에 고용된 선원에 대하여 적용

- **업계는 선원국의 노동조합과 단협체결하여 선원국의 준거법으로 SEA 체결**

- 선원법 기준에 하회하는 근로조건으로 계약 체결
- But, 외항상선은 해사노동적합증서 발급받아 운항 중

3) 균등처우 문제

□ 검토

- UN 해양법협약 : 제94조의 기국주의
 - 공해상 선적국의 관할권은 속지적 관할로, 속인적 관할에 반드시 미치지 않는
 - 선원근로계약의 준거법 지정 관련 당사자자치 원칙을 배제하지 않음
- 해사노동협약 본문 제5조, 제5장 도입부 제4항, 제A-2.1조
 - 선원근로 및 생활조건에 관한 입법적, 행정적 조치 의무 부과
 - SEA의 준거법 선택에 있어서 당사자 자치 원칙을 배제하지 않음

□ 해외사례

- 독일 : 해사노동협약 충족 + 일정 요건 충족을 조건으로 당사자 자치 인정
- 프랑스 : 해사노동협약 충족 조건으로 당사자 자치 인정
- 노르웨이, 덴마크, 일본(마루십 방식) 등 유사

□ 해결방안

- 개방규정도입 or 선원근로감독 강화?
- [개방규정] 해사노동협약충족 + α 를 조건으로 별도 단체협약 체결권 부여
 - 단체협약을 충족하는 SEA 체결

3. 선장의 직무와 권한 및 선내질서유지

1) 선장의 직무와 권한 – 공법적 규정

[1] 선장의 직무 [11]

- ① 출항전 안전검사 및 보고 의무
- ② 항해의 성취 – 직항의무
- ③ 재선의무 – 직무대행자 지정시 예외
 - 하역 등 완료시까지 선내에 있어야 할 의무
- ④ 위험한 때에 직접 지휘할 의무(휴식시간 예외)
 - 입출항, 협수도통항, 위험지역 항해시, 항행위험상황시 등
- ⑤ 선박이 위험시(해원에게 준용) 조치 의무
 - 인명, 선박 및 화물을 구조 조치
 - 인명구조 조치를 다하기 전에 선박을 떠나지 말 것
- ⑥ 선박 충돌시 조치 의무
 - 서로 인명 및 선박 구조 조치
- ⑦ 다른 선박이나 사람을 구조할 의무
 - 조난선박, 항공기 구조
- ⑧ 비상훈련을 실시하고 선내를 순시(주기적)할 의무
- ⑨ 필요한 서류 비치 및 항해에 관하여 보고할 의무
- ⑩ 항해안전확보
- ⑪ 재외국민의 송환 협조

[2] 선장의 권한 [6]

- ① 해원의 지휘명령권
- ② 해원에 대한 징계권
- ③ 강제조치권
- ④ 외부 행정관청에 대한 원조 청구권
- ⑤ 사법경찰관 직무수행권
- ⑥ 수장권(유류품의 처리)

[3] 선장의 직무와 권한 문제

● 검토

- 세월호 사고 이후 선장의 직무가 강화
- 위반시 벌칙의 강화(무기 또는 3년 이상의 징역형)

● 해외사례

- IMO 선원에 대한 벌칙규정 단계적 폐지 권고
- 독일, 일본 등 대부분 국가 선원법상 최대 벌칙 3년, 5년 이하

● 추진방향

- 벌칙의 합리화

3. 선장의 직무와 권한 및 선내질서유지

2) 선원의 징의행위 제한 문제

- 선박이 항행중
- 선박이 외국항에 있을 때
- 선박이나 인명에 위해를 줄 염려가 있는 때



- 기본권 지나치게 제한
- 선원의 교섭력 약화 초래

- 법 제25조(징의행위의 제한) 선원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원근로관계에 관한 징의행위를 하여서는 아니 된다.
 - 1) 선박이 외국의 항구에 있는 경우
 - 2) 여객선이 승객을 태우고 항행중인 경우
 - 3) 탱커 등 위험물운송선박이 항행중인 경우
 - 4) 협수도 통항 및 입출항시 등
 - 5) 어선은 어획작업 후 냉동처리 등을 완료한 후에 가능
 - 6) 인명이나 선박의 안전에 현저한 위해를 줄 우려가 있는 경우
- <위반자 처벌, 제165조>
 - 징의행위 지휘 또는 지도적 임무에 종사한 사람: 3년 이하의 징역
 - 징의행위 모의에 적극 참여자 선동자: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
 - 징의행위가 선박소유자(그 대리인을 포함한다)가 선원의 이익에 반하여 법령을 위반하거나 정당한 사유 없이 선원근로계약을 위반한 것을 이유로 한 것일 때에는 벌하지 않음.

3. 선장의 직무와 권한 및 선내질서유지

2) 선원의 쟁의행위 제한 문제

□ 검토

- 선장은 노동조합의 조합원이 될 수 있는가?
 - 과거 : 부정(근거 : 선장은 선주의 대리인)
 - 현재 : 긍정(근거 : 사용자를 위하여 행동하는 지 여부에 따라 판단)
- 쟁의행위 제한은 근로관계뿐만 아니라 **노사관계**에도 적용되는가?
 - 통상적 인식 : 긍정
 - 최근 학설 : 부정
 - 판례 : 개별적 근로관계 관련 단독 또는 복수 선원의 쟁의행위에 대한 사례만 존재

□ 해외사례

- 일본 선원법 : 노동관계에 대하여 쟁의행위를 제한

□ 정비 필요성? 있다면 그 방향?

- 해석론 or 입법적 해결?
- 해상인적 안적 확보 측면에서 명확화

4. 선원근로계약

1) 기간제법과의 관계 정립

[1] 선원근로계약

- 선원이 승선하여 선박소유자에게 근로를 제공하고 선박소유자는 이에 대하여 임금을 지급할 목적으로 체결된 계약 [1990 이후]
- 선원근로계약서에 기재할 사항 명시(근로계약의 형태를 선원근로조건에 포함 수용)

[2] 학설

- 기간제법 적용설
- 기간제법 적용배제설

[3] 판례

- [대판 1996. 8. 29. 95다5783 판결] “근로계약기간은 근로조건에 해당하지 않으므로 당사자는 이를 임의로 정할 수 있다”
 - [대판 1998. 1. 23. 97다42489 판결] “단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 예외적인 경우에 한하여 비록 기간을 정하여 채용된 근로자일지라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 바를 바 없게 되는 것” 이라고 판시
- ⇒ 선원근로계약이 장기간에 걸쳐 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 선박소유자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 무효

[4] 해사노동협약

- 선원근로계약에 11개 항목의 필요적 기재사항 명시
- 당사자가 임의로 무기간제, 기간제, 항차별 계약 등을 선택하여 체결

[5] 선원근로계약의 실태

- 내국인 상선원 : 기간제계약 60%, 무기간제 40%명시
- 해외취업선원 : 100% 기간제 계약
- 어선원 : 100% 기간제 계약
- 외국인 선원 : 100% 기간제 계약

[6] 입법론적 제언

- 해석상 이견이 있고, 선원에게 기간제 근로계약이 확산되고 있는 현실을 감안할 때, 해석론에 의한 해결은 한계가 있음
 - 명확하게 해결하기 위하여 또한 선원에 대한 고용유지를 강화하기 위해서는 선원법에 제31조의2를 신설
 - 내항해운업체에 의한 검토 및 노사의 컨센서스[합의]가 필요
- [효과] 개정안은 기간제법의 선원에 대한 적용을 배제하게 되며, 선원근로계약의 형태는 사용자와 근로자의 선택에 따라 결정
 - 동일한 선원과 계속 재계약을 체결하는 경우에는 근로계약 기간을 비례체증방식으로 확대하여 체결하게 하여 고용안정성 제고
 - 기간제 계약과 기간의 정함이 없는 계약간의 유급휴가와 퇴직금과 관련한 일부 불이익한 부분을 개선

현행	선원법 개정안	이유
〈신설〉	제31조의2(선원근로계약기간) ① 선원근로계약은 당사자의 합의에 따라 기간을 정하지 아니한 것, 기간을 정한 것 또는 승무할 선박을 정한 것으로 한다. ② 선박소유자가 제1항에 따라 기간을 정하거나 승무할 선박을 정한 선원근로계약을 체결한 경우로서, 동일한 선원과 계속 재계약을 체결하는 경우에는 다음 각 호와 같이 하여야 한다. 1. 두 번째 선원근로계약 기간은 1년 이상으로 한다. 2. 세 번째 선원근로계약 기간은 2년 이상으로 한다. 3. <u>세 번째 이후의 선원근로계약은 최소한 4년 이상으로 하여야 한다.</u> ③ 제2항의 적용에 있어서 선박소유자는 정당한 이유없이 해당 선원과 계약의 갱신체결을 회피하여서는 아니 된다. ④ 제2항 및 제3항의 규정은 어선법 제2조제1항에 따른 어선(어획물운반업 또는 수산물가공업에 종사하는 선박은 제외한다) 및 대통령령으로 정하는 선박에 대하여는 적용하지 아니한다.	● 계약형태 선택권 부여 ● 계속 재계약 선원의 고용 유지 강화 ● 단속근로자는 제외 ● 선원법 적용 범위 내+한국 선원법을 준거법으로 할 경우에 적용

4. 선원근로계약

2) 선원고용관련 문제

[1] 법제

- [고용노동부] 고용정책기본법, 고용보험법, 직업안정법 등 다양한 고용 관련 법제를 가지고 고용촉진, 고용유지, 고용조정지원 및 고용안정대책이라는 일련의 정책을 체계적으로 수립 시행(법률적, 행정적 및 재정적 수단 완비)
- [해양수산부] 선원법은 선원고용문제, 실업대책에 관한 사항을 계획하고 업무 추진할 수 있는 법률적 근거가 미흡함.
 - 외항상선에 외국인 선원이 내국인 선원보다 더 많이 고용되어 상황에서는 외국인 선원고용관리지침만으로는 한계
- 육상근로자
 - 「외국인근로자의 고용 등에 관한법률」 제정
 - 내국인 고용우선원칙 확립(6조) + 외국인 고용은 허가제로 운영(8조)
- 선원
 - 노사의 협의에 따른 결과를 해양수산부장관이 고시하여 시행

[2] 해기사 수급 현황과 시사점

① 수급종합

● 한국 해기사 수급 상황

- 지난 10년간 해기사수 지속 감소하고 있으며, 향후 **한국해기사 수요 감소+해기사의 이직율이 증가**
- 상급해기사의 고령화 심화와 특히 초급해기사 이직율 증가 ⇒ 해기사 수급 역삼각형 구조 심화
- 특수 선종 공급 부족이나 시장 조절 기능이 미작동하여 특수선 인력 공급이 부족

● 해외 수급상황

- 전세계적 해기사 공급부족으로 해외 해기사 구인 곤란
- 특수 선종 (케미컬, LNP & LPG 선박 등)의 해기사 공급부족 심화

● 학령인구 감소

- 학령인구 지속적 감소 ⇒ 고등학교/대학교 정원 감축 ⇒ 해양수산계 교육기관 양성 해기사의 공급 감소

② 시사점

● 해상과 육상의 수급 문제 해결하지 않으면 **해기단절 초래**

- 내외·항상선 해기사 산업경제적 효과(생산유발효과 포함) : **36.6~38.6조원** ['18년 기준]
- 육상근무해기사 산업경제적 효과(생산유발효과 포함) : **7.4조** ['18년 기준],

● 해기사 수급 문제 해결방안 마련 추진이 긴급

- 수급의 균형회복 방안이 필요(상하 직급간 불균형 + 탱커 선종별 불균형)
- Well-trained and experienced 해기사의 공급 대책이 필요
- 차세대 해기 전문인력(자율운항 선박 등의 선박 및 해운산업의 기술적 발전) 육성 방안이 필요

[3] 해기전승을 위한 선원고용정책 개선

● 선원법

- 내국인 구인 노력규정의 부재
- 외국인고용은 노사합의를 거쳐서 신고(관리지침 제3조, 제5조)

● 해양수산부의 외국인 선원 고용통제 기능 미약

- 내국인 선원 실업사태 발생시 효과적 대책 마련 시행상 한계
- 최근 법 제107조 제3항에 따른 선원정책위원회가 구성·운영할 수 있는 시행령이 제정('17. 12. 29.)
- 선원정책위원회에서 선원인력수급 정책 관련 외국인선원의 고용 범위를 심의할 때 내국인 선원실업대책과 고용문제를 적극 고려 필요

● [정부] 해기사 수급조절 기능 강화 등 해기전승을 위한 종합 대책 수립 추진

- 해기전승 필요성 인식제고, 해기사수급균형회복, 해기직업교육 개선, 장기승선 유지강화, 내항선 해기사 공급체계 개선

● [노사] 국가필수국제선박, 지정국제선박 운영 제도 개선미약

[4] 최근 연구 결과

- 차세대 해기전문인력 육성 필요성과 방안 연구 제안(2020. 7)
- 한국해기사의 경쟁력
 - 선원비 5% 추가되나 선박운항비 25% 절감(상급해기사 경쟁력이 높음, 보스턴 컬성팅 분석)

비전	차세대 해기전문인력 육성을 통한 해사산업의 유지·발전과 해로안보 보장				
추진전략	해기전승 필요성 인식제고	해기사 수급 균형 회복	해기직업교육 개선	선원직업 매력화	내향해기사 수급안정화
목 표	・국제항해상선 해기사 : 10년간 연평균 9,900명 이상 유지 ・직급간 불균형 해소와 상급해기사의 육성이 가능하도록 외국인해기사 고용등급과 인원을 관리				
추진전략	전략과제				
1. 해기전승 필요성 인식제고	1.1 한국해기인력협의회 구성 운영				
	1.2 선원(해기사)에 대한 사회적 인식 개선				
2. 해기사수급 균형회복	2.1 해기사 직급별 수급불균형 완화				
	2.2 특수선 수급 불균형 해소				
3. 해기직업교육개선	3.1 상급선박직원 육성 및 역량 강화				
	3.2 육상 관련 산업 전문인력 직업능력 개발				
	3.3 차세대 해기인력 육성				
4. 선원직업 매력화	4.1 장기승선자에 대한 우대 방안				
	4.2 선내문화 개선 및 복지후생 강화				
5. 내향선 해기사 공급체계 개선	5.1 내향선 해기사 육성의 체계화				
	5.2 내향선 선원 복지후생 강화				



5. 근로시간 및 휴식시간

1) 근로시간 및 월소정근로시간 계산

- 선원의 근로시간: 1일 8시간, 40시간/주
- 항해당직근무자 : $40 + 16 + 16 = 72\text{hrs}$
- 일과근무자 : $40 + 16 + 4 = 60\text{ hrs}$
 - 월소정근로시간 : 174 or 209hrs : 노사의 이견
- 쟁점 : 주휴 1일의 유급휴일이 명시되지 않음[정박중 주 1일 휴일만 규정]
- 학설
 - 종래학설은 주 1일 유급휴일 없음, 최근 학설은 주 1일 유급휴일 있음
- 검토
 - 1984년 개정시 누락되었으나 법령상 임금하향이 없었으므로 계수되었다고 봄
 - 1일 8시간 주 40시간 근로제에서 유추해석 하면 주 2일의 휴일 부여
 - 선원법 71조에 따라 공휴일은 유급휴일
 - 유급휴가 제도의 반대 해석 결과 공휴일은 유급휴일
 - 월소정근로시간의 해석
 - $6\text{일}[(\text{주}40\text{시간} \div 8\text{시간/일}) + \text{주휴}1\text{일}] \times 52.142 \div 12\text{월} \times 8\text{시간} = 26.05 \times 8 = 208.56\text{시간}$
 - 최근 173.809시간 이라는 판결[서울고법 인천민사 2020. 12.3 선고 2020나10877 판결]

2) 휴식시간 및 예외

- 휴식 시간 기준 : 10시간/일, 77시간/주
 - 6시간이상 연속
 - 연속적인 휴식시간 사이의 간격은 14시간 초과 금지
- 근로시간 및 휴식시간 기준에 대한 예외
 - 비상시의 예외 : 보상휴식 부여
 - 단협 체결시 완화
 - 70h/w, 2주 이하, 2번 분할(당직자 등), 6h 연속휴식, 14h
 - 추가 완화(한중러일 항로 등)
 - 3차례 분할, 4h 연속휴식, 더 잦은 휴가 또는 휴가일수 추가
- 근로시간, 휴식시간의 정의 도입
- 선장, 기관장 등에게 도 휴식시간, 근로시간 기준 동일하게 적용
- 안전도모, 선박구조 시간, 비상훈련 시간, 통관 및 검역절차 근무시간도 근로시간

3) 근로, 휴식 및 시간외 근로 기록의무

- 사실과 다르게 적는 문제 대두
- 점진적 개선 기대

6. 선내 안전 및 보건

1) 우리나라 선원재해 현황

[2020년 말 현재]

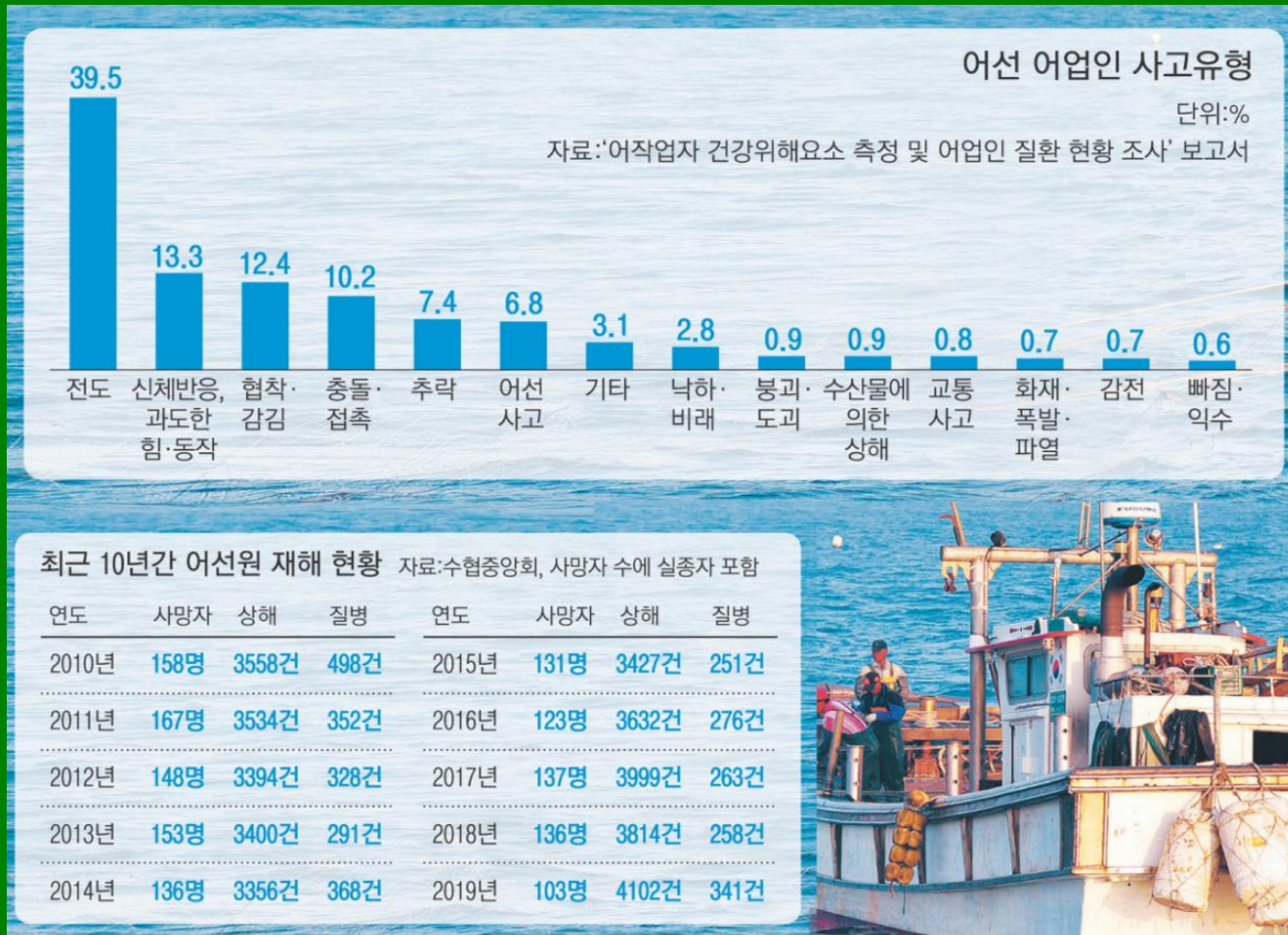
구 분 업 종	합 계	직 무 상					직 무 외					기타
		계	실종	사망	상	장	계	실종	사망	상병	장해	
계 [사고율 : 10.67%]	3,580	3,186	14	93	3,059	20	385		49	336		9
외 항 선 [4.30%]	154	84		2	82		70		4	66		
내 항 선 [15.67%]	561	393		14	362	17	168		13	155		
원 양 어 선 [3.80%]	136	88	1		84	3	41			41		7
연 근 해 어 선 [72.78%]	2,713	2,611	12	76	2,523		102		32	70		
해 외 취 업 상 선	13	8	1	1	6		3			3		2
해 외 취 업 어 선	3	2			2		1			1		

자료 : 한국선원복지고용센터, 한국선원선박통계연보, 2020

- 문제점 : 육상 운수·창고·통신업 산업재해율 0.77% 대비 재해율 약 13.86배

6. 선내 안전 및 보건

- **지난 10년간 140여명의 사망(사고 또는 질병으로 인한 사망(실종 포함), 2.6일당 1명 사망**
 - 위 통계는 3GT 이상 어선이 대상 이므로 3GT 미만 어선의 인명사고를 포함할 경우 더 많은 사망사고 건수는 더 많을 것으로 추정



출처 : 경향신문, https://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=202004270600015

선원법의 주요 문제

2) 안전 및 보건 제도

- 해양수산부장관의 책임과 의무
 - 선내 안전 보건 정책 수립, 집행, 조정 및 통제
 - 선내 안전보건 및 사고예방기준 작성 : 미고시
- 직무상 사고 등의 조사와 분석 및 발간 : 미실시
- 안전보건 근로감독관 부재

3) 산업계 현황

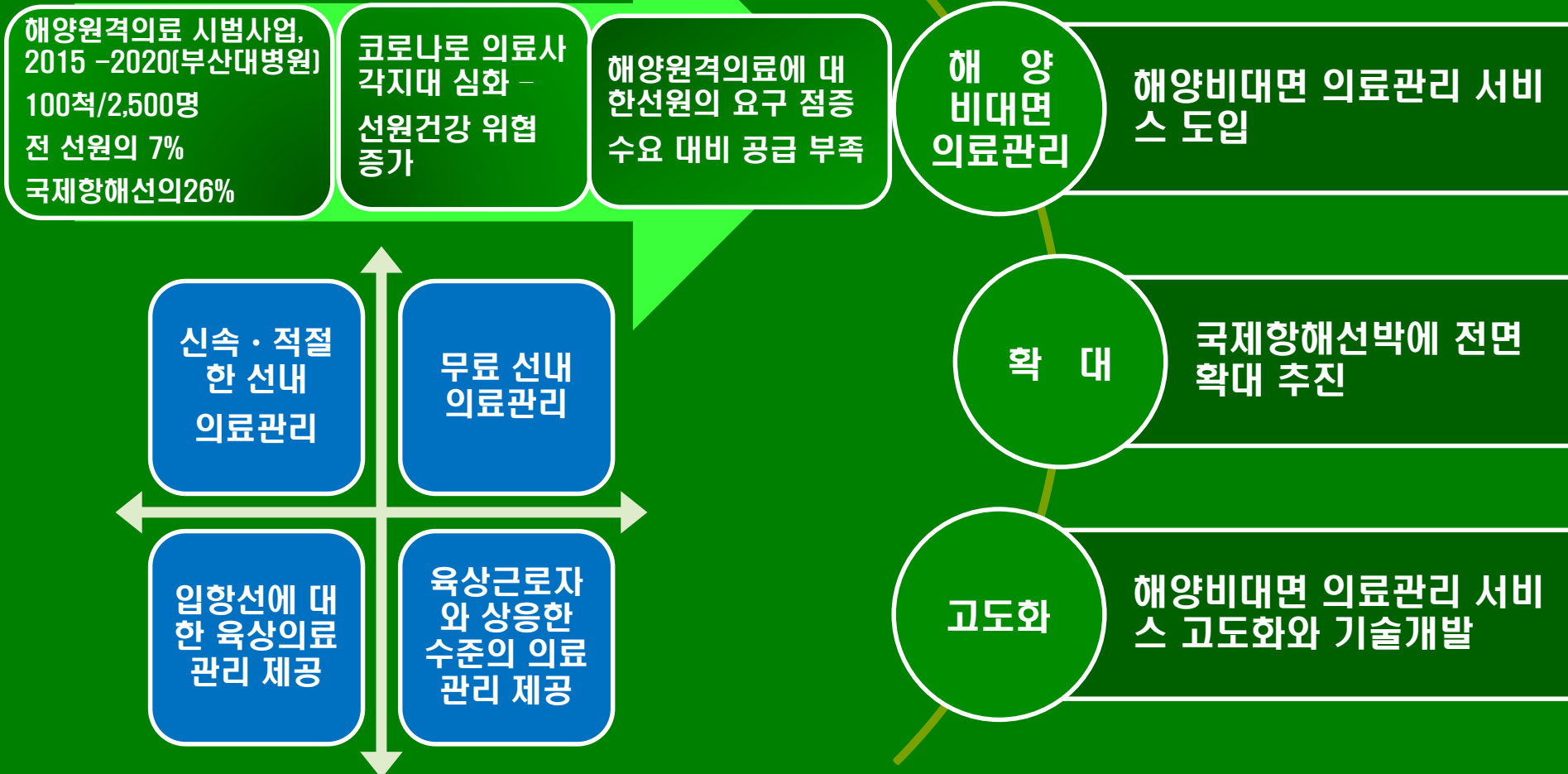
- 외항상선 : ISM Code에 따른 관리체제
- 그 밖의 경우 : 관리체제 미흡
- 물적 안전, 해양오염사고에 대한 관심은 높으나 인명사고에 대한 관심 부족
- 사회적 분위기 : 김용균법 도입, **중대재해 처벌 등에 관한 법률** [2022.1.27. 시행]

4) 개선

- 장관고시 제정 시행 ➡ **가칭 선원안전보건법 제정**
- 직무상 사고 등 조사, 분석 및 발간 제도 도입과 행정력 보강
- 해사산업계의 인명재해에 대한 인식 제고 및 재해율 감소를 위한 조치 강화

7. 해양비대면 의료관리 서비스 확산

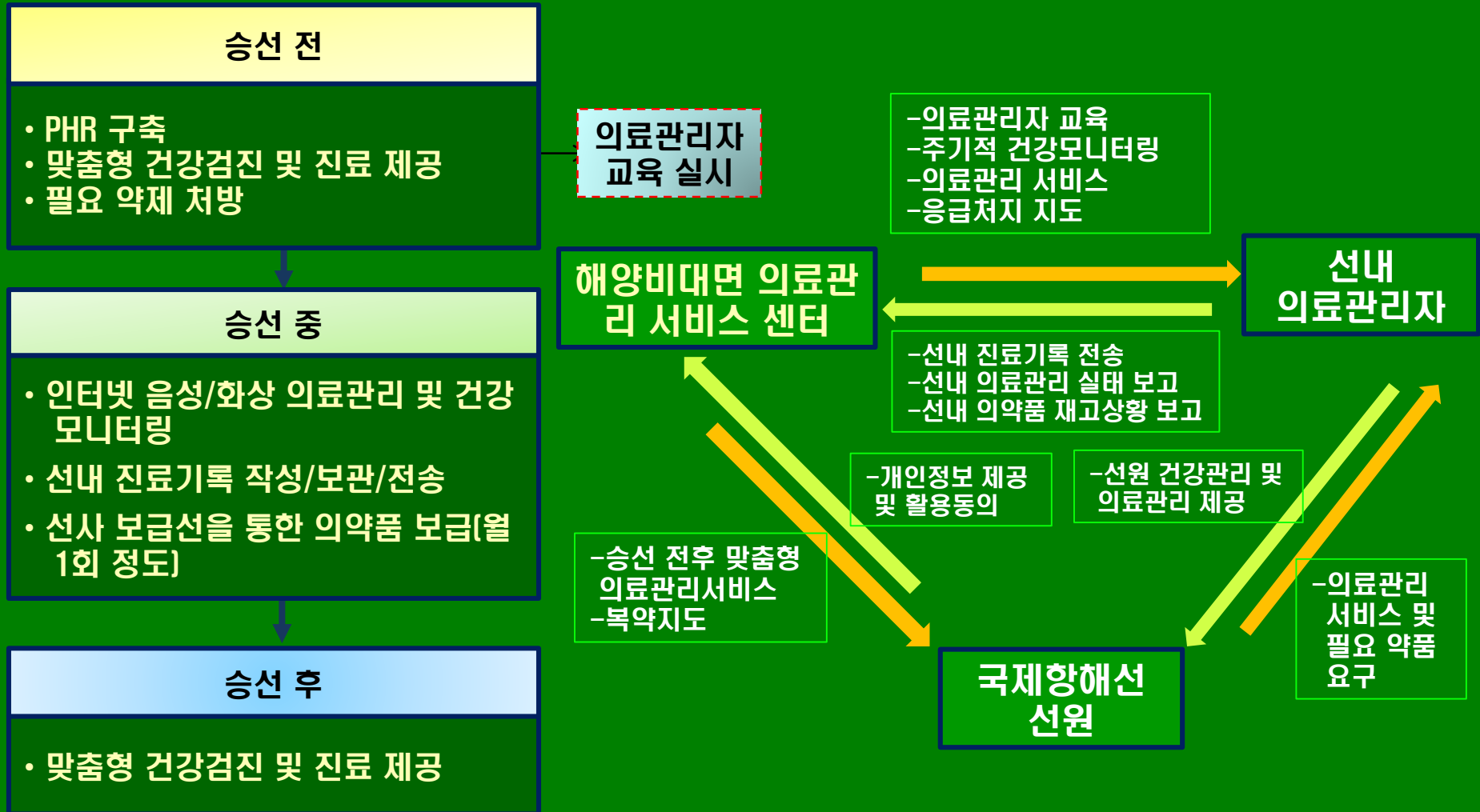
1) 성과, 한계 그리고 대안의 방향



Key requirements of the MLC Medical Care

7. 해양비대면 의료관리 서비스 확산

2) 쟁점이 많은 원격의료대신 선원법상 선주의 의무인 의료관리 서비스를 전문화하여 제공



7. 해양비대면 의료관리 서비스 확산

3) 해양비대면 의료관리 서비스를 국제항해종사선에 대하여 전면적 확대

- 해양비대면 의료관리 서비스 전면 확대 시 소요 예산 추정 (4개년 계획 : 합계 사업비 171.5억원)

구분		2022	2023	2024	2025
참여 선박(척)		405	690	975	1,260
전체 선박(척)		1,260	1,260	1,260	1,260
참여 선원(명)		4,375	6,250	8,125	10,000
추정 선원수 [명]	내국인	10,000	10,000	10,000	10,000
	외국인	15,400	15,400	15,400	15,400
	전체	25,400	25,400	25,400	25,400
소요예산(백만원)		3,725	4,100	4,475	4,850

- 향후 5년간 연 평균 척수 1,260척 추정, 연 평균 내국인 선원수 10,000명, 외국인 선원수 15,400명 추정
- 4개년에 걸쳐서 단계적으로 국제항해선에 대한 해양비대면 의료관리 서비스 전면 확대
- 시스템 구축 및 운영비 (1,000만원/세트 · 년) + 인건비(20억원/10,000명) : 내국인 선원 대상)
- 2026년 부터는 연간 20억원 소요(내국인 선원 대상), 외국인 선원 포함시 추가 예산 필요

7. 해양비대면 의료관리 서비스 확산

4) 해양비대면 의료관리 서비스 확대와 지원을 위한 입법안

선원법	선원법 개정(안)
〈신 설〉	제80조의2(해양비대면 의료관리 사업 등) ① 해양수산부장관은 선원의 상병예방과 건강 보호·증진을 위하여 대통령령으로 정하는 자로 하여금 해양비대면 의료관리 사업을 하게 할 수 있다. ② 해양수산부장관, 지방자치단체 및 국민건강증진기금은 제1항에 다른 선원의 상병예방과 건강보호·증진을 위한 다음 각 호의 사업에 필요한 비용을 부담하거나 이를 수행하는 법인 또는 단체에 보조할 수 있다. 1. 해양비대면 의료관리 사업 2. 해양비대면 의료를 위한 선원건강 측정장비 보급 사업 3. 해양비대면 의료관리 장비 개발 사업 4. 해양비대면 의료관리관련 통신 사업 5. 그 밖에 선원의 건강증진을 위하여 필요한 사업
선원법 시행령	선원법 시행령 개정(안)
〈신 설〉	제23조의2(해양비대면 의료관리 사업체) 법 제80조의2 제1항에서 “대통령령으로 정하는 자”란 『의료법』 제34조 제2항에 따른 원격의료의 시설과 장비를 갖춘 자로서 해양수산부장관이 정하여 고시하는 해양비대면 의료관리 서비스 관련 인력, 내용, 경험 등의 기준을 충족하는 자를 말한다.

8. 선원재해보상제도

1) 선원재해보상제도 비교

보장내용	선원법	산업재해보상보험법	비교
보장기관	민영책임보험 민영보장시스템(선택가입)	사회보험(근로자복지공단) 공영보장시스템(당연가입)	
요양	요양보상(직무상 + 승무중 직무외 재해)	요양급여(업무상 재해)	유리
의료기관에 대한 관리	보험제공자 지정하고 세부 기준 없음	산재보험의료기관 지정제도 등 다양한 관리제도 존재	불리
추가상병 요양급여	해석상 가능	법률 명시 규정 존재	신속성 불리
재요양	해석상 가능	법률 명시 규정 존재	신속성 불리
상병보상/ 휴업급여	직무상 통상임금 4월, 그후 통상임금 70%, 직무외 3월	업무상 평균임금 70%	불리, 유리
장해보상/ 장해급여	장해보상금	장해보상연금 또는 장해보상일시금 중 선택	연금 부재
재요양에 따른 장해급여	부재하고 해석상 이견 가능	제도 존재	불리
간병급여	제도 존재하나 수혜대상자 불분명	수혜대상 명확	-
유족보상/ 유족급여	직무상 1,300일, 직무외 1,000일, 보상일시금	업무상 1,300일, 유족보상연금이 나 유족보상일시금 중 선택	연금 부재
일시보상/ 상병보상연 금	산재법에 따른 제1급의 장해보상금 일시지급	상병보상연금지급	불리
장제비/ 장의비	직무상 여부 불문 지급	업무상 사망만 지급	유리
직업재활 급여	부재	직업훈련에 드는 비용 및 직업 훈련수당, 직장복귀지원금, 직장 적응훈련비 및 재활운동비	불리
보험급여 일시지급	부재	출국시 보험급여 일시 청구 가 능	

보장내용	선원법	산업재해보상보험법	비교
합병증예방 관리	부재	업무상 상병이 치유된 자 중에 서 합병증 등 재요양 사유가 발 생할 우려가 있는 자에게 예방 에 필요한 조치	불리
장해특별 급여	부재	보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 장해자 가 된 경우 민법상 손해배상에 갈음하여 청구하면 장해급여 or 진폐보상연금 + 장해특별급여 ※보험자의 보험가입자에 대한 손해배상청구권	불리
유족특별 급여	부재	보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 사망한 경우 민법상 손해배상에 갈음하 여 청구하면 유족급여 or 진폐 유족연금 + 유족특별급여 ※보험자의 보험가입자에 대한 손해배상청구권	불리
공과금의 면제	부재	보험급여로서 지급된 금품에 대 한 공과금 면제	부과 가능성 존재
진폐에 따른 보험급여의 특례	부재	인정기준 명시, 진폐보상연금, 진폐유족연금, 진폐진단과 심사	불리
재해근로자 복지사업	한국선원복지고용센터 사업에 일부 포함	사회복지 촉진목적의 ① 요양이 나 외과 후 처치에 관한 시설 ② 의료재활이나 직업재활에 관 한 시설 ③ 장학사업 등 재해근 로자와 그 유족의 복지 증진을 위한 사업 ④ 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 시설의 설 치·운영 사업	불리
의료비 본인부담금 대부	부재	업무상재해 판정전 국민건강보 험 요양급여 비용의 본인 일부 부담금의 대부 사업	불리
장해급여자 의 고용 촉진	부재	고용노동부장관은 보험가입자에 대하여 장해급여 또는 진폐보상 연금을 받은 자를 그 적성에 맞 는 업무에 고용하도록 권고	불리
행방불명 수당	■ 통상임금의 1월분+ 승선평균임금의 3월분	없음	유리

- 육상의 사회보험에 상대적 불리

- 직접청구권 없었던 P&I 보험



선박소유자는 선원이 보험자
또는 공제사업자에 대하여
보험금을 직접 청구할 수 있도록
그 선원을 피보험자로 지정
[선원법 제106조제2항]

재해보상보험 등에 가입하는
선박소유자는 선원이 재해보상
보험등을 운영하는 사업자에
대하여 보험금을 직접 청구할 수
있도록 계약을 체결하여야 한다.로
개정 필요

2) 선원재해보상의 사회보험화

● 현황과 문제점

- [육상근로자와의 격차 점증] 선원재해시 육상근로자에 비하여 상대적으로 수혜를 받지 못하는 부분이 점차 증가
- [다양한 불리한 문제점] 공적보험자 부재, 보험가입의 당연성 부재, 선주의 지급불능 시 보험계약 해지 문제, 보험운영 기관의 업종별 특화로 통일성 결여

● 제도 개선이 좌절된 이유

- 선원법상 승무중 직무외 재해를 산업재해보상보험에 편입 조건으로 이를 삭제할 것을 요구(선원단체는 수용 불가)
- 선원재해율이 높아 육상제도로 편입시 선박소유자의 재해보험료가 상승하는 문제

● 개선방안

- [원칙] 어선원 및 어선 재해보상보험법의 적용대상 선원을 제외한 선원에 대해서 산업재해보상보험법의 적용
 - 선원의 이재율이 낮아져 선박소유자 측의 재해보험료 부담증가액이 적어질 것으로 기대
- 승무중 직무외 재해에 대한 대책
 - [1차] 일본의 경우와 마찬가지로 일반산업재해보상보험에서 인수하도록 설득
 - [2차] P&I 보험 등 민간보험 영역에서 인수하여 선원재해보상체계를 이원체제로 운영

Q & A