

# 선원의 인권 및 근로여건 향상을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안 연구

A Study on Improvement of the Seafarers' Labor Supervisor  
System for Enhancing the Human Rights and Working Conditions  
of Seafarers

허성례 · 고병욱 · 황진희 · 안영균



한국해양수산개발원  
KOREA MARITIME INSTITUTE

<b>저자</b>	<b>허성례, 고병욱, 황진희, 안영균</b>			
<b>내부연구진</b>	연구책임자	허성례	한국해양수산개발원	해운·물류연구본부 전문연구원
	공동연구원	고병욱	한국해양수산개발원	해운·물류연구본부 연구위원
	공동연구원	황진희	한국해양수산개발원	해운·물류연구본부 부연구위원
	공동연구원	안영균	한국해양수산개발원	해운·물류연구본부 전문연구원

**연구기간** 2021. 5. 12. ~ 2021. 11. 11.

### 보고서 집필내역

<b>연구책임자</b>	허성례 연구총괄, 제1장, 제2장 일부, 제3장, 제4장, 제5장
<b>내부연구진</b>	고병욱 제4장 제1절 일부 황진희 제4장 제1절 일부 안영균 제2장

<b>산·학·연·정 연구자문위원</b>	전영우 한국해양대학교 교수 이윤철 한국해양대학교 교수 진호현 한국해양수산연수원 교수 임석원 NDSM 해운 해무팀장 박상익 SK해운 노조 위원 강동화 한국선주상호보험 차장 조묘진 조묘진 법률사무실 변호사 박기표 노무법인제니스 노무사
---------------------------	---

※ 순서는 산·학·연·정 순임

---

# 발간사

근로감독이란 노동 관련 사건을 처리하는 근로감독관이 노동 관련 법령 위반 여부를 조사하여 위반 사항에 대하여 시정지시를 하거나 사법 처리를 함으로써 위반 사항을 개선토록 하는 활동을 말한다. 그런데 육상의 근로감독과는 별도로 해상에는 선원 근로감독관이 따로 활동을 하고 있다. 이는 해상만의 특수성이 있기 때문인데, 대표적인 부분이 육상과 단절되어 선박내에서 모든 생활이 이루어지는 이가정성(離家庭性) 등의 특징이 있기 때문이다. 따라서 선원들의 「근로기준법」이라 할 수 있는 「선원법」의 이행을 지도 및 감독하는 선원근로감독관 제도가 특별히 존재한다.

본 연구는 선원근로감독관 제도가 선원의 인권과 권리를 지키는 마지노선임을 인식하고, 선원근로감독관 제도에 대해 현 상황과 문제점을 분석하고 제도 개선을 위한 정책 대안을 마련하기 위해 기획되었다. 이러한 기획 의도에 따라 선원근로감독관 제도와 유사 제도의 장단점을 파악하고, 선원근로감독관 및 해운 관련자의 심층 인터뷰를 통해 현장의 목소리를 담았다. 또한 선원들과 외국인 선원들에 대한 설문조사를 통하여 선원 근로감독관 제도에 대한 그들의 생각을 조사 및 분석하였다. 그리고 선원근로감독관 제도의 문제점을 해소하기 위한 정책적 대응 방안을 제시하였다.

이 연구과제에는 한국해양수산개발원 해운·물류연구본부의 허성례 전문연구원, 안영균 전문연구원, 고병욱 연구위원, 황진희 부연구위원이 참여하였다. 그리고 본 연구의 질을 높이기 위하여 산학의 다양한 자문위원이 참여하였다. 한국해양대학교의 이윤철 교수와 전영우 교수, 한국해양수산연수원의 진호현 교수, NDSM 해운의 임석원 해무팀장, SK해운 노조 박상익 위원, 한국선주상호보험의 강동화 차장, 조요진 법률사무소의 조요진 변호사, 노무법인제니스의 박기표 노무사가 연구 추진 과정에서 본 연구의 품질과 완성도를 높이는 데 큰 도움을 주었다. 이에 필자를 대신하여 심심한 감사사를 드린다. 아무쪼록 본 연구를 통해 선원근로감독관 제도에 대한 이해를 높이고 문제점을 개선하여 선원의 인권과 권리를 향상시키는 데 도움이 되기를 기대한다.

2021년 12월  
한국해양수산개발원  
원장 김 종 덕



---

# 목차

정책제안 \_ i

요약 \_ iii

Executive Summary \_ ix

01	서론 _1	
	제1절 연구 배경 및 필요성	1
	제2절 연구 목적	4
	제3절 연구 방법	5
	제4절 선행 연구	6

02	선원근로감독관 제도의 기본적 이해 _13	
	제1절 선원근로감독관 제도에 관한 기본적 이해	13
	1. 육상근로감독관 제도의 개관	13
	2. 선원근로감독관 제도의 개관	17
	3. 선원근로감독관 제도의 필요성	22
	제2절 유사 제도와 비교	23
	1. 근로감독관	23
	2. 산업안전보건근로감독관	28
	3. 소방근로감독관	34
	제3절 소결	37

03	심층 인터뷰 및 설문조사 _39	
	제1절 심층 인터뷰	39
	1. 선원근로감독관 측 심층 인터뷰	39

2. 해운선사 측 심층 면접	49
제2절 설문조사	52
1. 선원근로감독관 업무에 관한 설문조사	52
2. 내국적 선원의 설문조사	66
3. 외국인 어선원 근로 현황 파악을 위한 설문조사	78
제3절 소결	83

## 04 선원근로감독관 제도의 문제점 및 개선 방안\_87

제1절 선원근로감독관 제도의 문제점	87
1. 선원근로감독관의 규정 및 구속력 미흡	87
2. 선원근로감독관의 인사 시스템 부실	88
3. 현장 조사 및 정보 공유 부족	90
4. 교육 시스템 미흡	92
5. IPA를 통한 문제점 분석	93
제2절 선원근로감독관 제도 개선 방안	97
1. 규정 및 구속력 강화	97
2. 인사 시스템 강화	101
3. 현장 조사 및 정보 공유	103
4. 교육 시스템 강화	109
5. 상설 선원근로감독 자문위원회 신설	111
6. AHP를 통한 개선 방안 분석	114
제3절 시사점	116

## 05 결론\_119

제1절 요약과 결론	119
제2절 정책 제언	120

---

1. 선원근로감독관의 직무규정 구체화 및 구속력 강화	120
2. 선원근로감독관 적정 인원 확충 및 현장 감독 강화	120
3. 교육 시스템 혁신을 통한 전문성 강화	121
4. 인사 시스템 개선을 통한 업무 효율성 증대	121
5. 선원근로감독 자문위원회 신설	122
6. 외국 어선원 인권 및 근로여건 개선	122
7. 정보 공유 시스템 구축	123
8. 선원근로감독관과 해양경찰청의 업무 분담	123

## 참고문헌 \_125

## 부록 \_129

---

## 표 목차

〈표 1-1〉 선행 연구 검토 및 차별성 .....	9
〈표 2-1〉 육상근로감독관 직무 .....	14
〈표 2-2〉 선원근로감독관의 권한 및 직무 .....	17
〈표 2-3〉 선원근로감독관 사법경찰관 .....	18
〈표 2-4〉 선원근로감독관 직무 .....	18
〈표 2-5〉 선원근로감독관 직무 프로세스 .....	20
〈표 2-6〉 현직 선원근로감독관 .....	21
〈표 2-7〉 근로감독 관련 주요 국제 기준 .....	25
〈표 2-8〉 근로감독관의 주요 업무 .....	28
〈표 2-9〉 산업안전보건근로감독관 신설 배경 .....	29
〈표 2-10〉 산업안전보건근로감독관 사업장 점검·감독 업무 내용 .....	30
〈표 2-11〉 산업안전보건근로감독관 재해 조사 및 안전보건진단명령 업무 내용 .....	31
〈표 2-12〉 산업안전보건근로감독관 기본교육 내용 .....	32
〈표 2-13〉 산업안전보건근로감독관 보강교육 내용 .....	33
〈표 2-14〉 소방근로감독관 사업장 점검·감독 업무 내용 .....	35
〈표 2-15〉 소방근로감독관 중대재해 원인 조사 지원 업무 내용 .....	35
〈표 2-16〉 소방근로감독관 교육 특성 .....	36
〈표 3-1〉 부산지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰 .....	41
〈표 3-2〉 인천지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰 .....	44
〈표 3-3〉 여수지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰 .....	46
〈표 3-4〉 포항지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰 .....	49
〈표 3-5〉 설문지 개요 .....	53
〈표 3-6〉 설문지 개요 .....	67
〈표 4-1〉 선원근로감독관의 문제점: 규정 및 구속력 미흡 .....	88
〈표 4-2〉 선원근로감독관의 문제점: 인사 시스템 부실 .....	90
〈표 4-3〉 선원근로감독관의 문제점: 현장 조사 및 정보 공유 미흡 .....	92
〈표 4-4〉 선원근로감독관의 문제점: 교육 시스템 미흡 .....	93
〈표 4-5〉 IPA 결과 .....	95
〈표 4-6〉 선원근로감독관 직무취급요령(가안) .....	100
〈표 4-7〉 전문경력관 근무·연구 경력 기준 .....	102



---

〈표 4-8〉 11개 청 선원근로감독관 업무량 .....	106
〈표 4-9〉 선원근로감독관 교육 시스템(안) .....	110
〈표 4-10〉 선원근로감독 자문위원회 규칙(가안) .....	112
〈표 4-11〉 AHP에 따른 선원근로감독관 제도 개선 방안의 중요도 .....	115

---

## 그림 목차

〈그림 3-1〉 선박 및 해운 분야에 대한 지식과 경험 유무 .....	54
〈그림 3-2〉 관련 법령에 대한 전문성 .....	55
〈그림 3-3〉 공정한 사건의 조사 .....	56
〈그림 3-4〉 충분한 사건 조사 시간 .....	57
〈그림 3-5〉 업무시간에 맞는 업무량 .....	58
〈그림 3-6〉 업무에 충분한 인원 배치 여부 .....	60
〈그림 3-7〉 업무 관련 교육의 충분성 .....	61
〈그림 3-8〉 교육 시스템 개편 필요성 .....	63
〈그림 3-9〉 선원근로감독 업무의 범위 확장 .....	65
〈그림 3-10〉 선원의 인권 및 근로조건 개선 필요성 .....	69
〈그림 3-11〉 임금의 정시 지급 .....	70
〈그림 3-12〉 퇴직금의 일정 기간 내 지급 여부 .....	70
〈그림 3-13〉 요양상병 보상 지급 여부 .....	72
〈그림 3-14〉 근로시간 준수 여부 .....	72
〈그림 3-15〉 휴식시간 준수 여부 .....	73
〈그림 3-16〉 유급휴가 일수 준수 여부 .....	75
〈그림 3-17〉 선원근로감독제도 유무에 대한 선원들의 인식 여부 .....	76
〈그림 3-18〉 선원근로감독관제도 필요 유무 .....	78
〈그림 3-19〉 어선 승선자 노령화 경향 .....	79
〈그림 3-20〉 제공되는 숙소 형태 .....	81
〈그림 3-21〉 제공되는 숙소 형태에 대한 만족도 .....	81
〈그림 4-1〉 선원근로감독관 제도 개선 요인 포지셔닝 .....	95
〈그림 4-2〉 선원근로감독관 제도 개선 계층구조 .....	115
〈그림 4-3〉 IPA와 AHP 사이의 일관성 .....	116

# 정책제안

## ■ 분석 내용 및 방법

1. 국내외 문헌 조사 및 전문가 자문 시행
2. 선원근로감독관 관련자들에 대한 심층 면접 및 설문조사 시행
3. 전문가 자문·심층 면접·설문조사를 통해 드러난 문제점에 대한 정책적 대안 제시
4. 제안된 정책적 대안에 대하여 계층 분석적 의사결정(AHP: Analytic Hierarchy Process) 기법을 통하여 우선순위 제시

## ■ 정책제안

1. 선원근로감독관 직무규정 구체화 및 구속력 강화
2. 선원근로감독관 적정 인원 확충 및 외국인 어선원 현장 감독 강화
3. 교육 및 인사 시스템 개혁
4. 선원노동 자문위원회 신설
5. 정보 공유 시스템 구축



# 요약

## 1. 연구의 목적

- 본 연구는 선원의 인권과 권리 신장을 위하여 선원근로감독관 제도에 대한 실효성 있는 개선 방안을 제안하고자 함
- 선원근로감독관 제도는 2013년 처음 도입된 이후 타 부처 변경 등으로 인한 법 개정 등이 이루어졌을 뿐이며, 선원 노동환경 개선을 위한 법령 개정 등의 노력은 미흡함
- 최근 ‘외국인 어선원 인권 보장 및 관리제도 개선 방안’ 및 ‘원양 외국인 어선원 근로조건 개선 이행 방안’ 발표로 외국인 어선원의 인권 향상을 위한 개선책이 제시됨

## 2. 연구의 방법 및 특징

### 1) 연구의 방법

- 본 연구에서는 먼저 선원근로감독관 제도와 관련된 국내외 문헌 조사 및 전문가 자문을 통해 선원근로감독관 제도 개선의 방향을 설정함

- 
- 선원근로감독관 제도와 유사한 제도를 살펴봄으로써 해당 제도의 장 단점을 파악함
  - 선원근로감독관 제도의 문제점을 파악하기 위하여 관련자 인터뷰, 전문가 자문, 설문조사 등의 방법을 활용함
  - 문제점의 경중을 파악하기 위해 중요도·성과분석(IPA: Importance Performance Analysis)을 수행함
  - 본 연구에서 제안하는 개선 방안의 우선순위를 정하기 위하여 AHP 분석을 수행함

## 2) 연구의 특징

- 본 연구는 현재까지 심층적으로 검토된 바 없는 선원근로감독관 제도의 개선책을 제시함으로써 선원의 인권과 권리 함양에 도움을 주고자 하였음
- 선원근로감독 수행과 관련되어 발생하는 흠결을 실무 중심으로 분석하여 대안을 제시함으로써 선원근로감독관 제도 체계의 내실 있는 운영에 기여함
- 본 연구에서 제안한 선원근로감독관 제도의 문제점과 개선 방안을 IPA 및 AHP 방법론을 활용하여 객관적으로 제시함

## 3. 연구 결과

### 1) 연구 결과 요약

- 근로감독이란 근로조건 기준을 실천하기 위해 감독활동을 수행하는

## 행정행위임

- 육상의 근로감독관은 근로조건이 취약한 육상 사업장을 중심으로 감독활동을 수행함
  - 근로조건이 취약한 육상 사업장에 대한 정기감독
  - 사회적 요구 등으로 정기감독에 반영하지 못한 사항에 대해 별도로 시행하는 수시감독
  - 심각한 사고나 재해가 발생한 경우 원인을 분석하고 재발을 방지하기 위한 차원에서 실시하는 특별근로감독
- 선원근로감독관은 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도를 수행함
- 우리나라의 선원근로감독관은 54명이며, 그중 실제 선원근로감독 업무를 수행하는 인원은 26명임
  - 부산청 등 4개 지방해양수산청을 제외한 다른 지방해양수산청은 모두 1명의 선원근로감독관이 업무를 수행함
- 선원근로감독관과의 심층 면접을 시행함
  - 선원근로감독관 인원 충원, 교육 시스템 미흡, 활용 가능한 정보 미흡 등을 단점으로 지적함
- 해운선사와의 심층 면접을 시행함
  - 선원근로감독관의 공정성에 문제가 있음을 지적하며, 선원 측으로 기울어져 있고 모든 문제의 해결을 선원의 입장에서만 한다고 지적함
  - 선원근로감독관의 전문성에 대해 불만을 제기하며 「선원법」의 취지는 고려하지 않고 규정의 문구 그대로 적용하려 함을 지적함
- 선원근로감독관 관련자에 대한 설문조사를 함
  - 선원근로감독관은 자신들이 공정하게 업무를 수행하고 있다고 생각하고

---

있으며 전문성도 보통 이상이라고 자체 평가함.인원의 적절성과 교육의 효과성에 대해서는 개선이 필요하다는 데 동의함

■ **국적 선박 승선 선원에 대한 설문조사를 함**

- 선원들은 대부분 선원근로감독관 제도 자체를 모르고 있었음. 하지만 해당 제도가 선원의 인권과 권리를 지키는 데 필요한 제도임은 인정함
- 선원들은 자신들의 권리 등이 침해당했을 때 선원근로감독관 제도를 이용할 의향이 있으며 본 제도에 대한 정보의 필요성을 지적함

■ **외국적 어선원의 근로 현황을 파악함**

- 외국인 어선원에 대해서는 ‘외국인 어선원 인권 보장 및 관리제도 개선 방안’에 따라 연 1회 특별감사에서 연 2회 특별감사로 늘렸으며, 모든 방면에서 인권과 권리를 신장하기 위하여 노력함
- 외국인 선원들은 숙소와 식수 및 음식 등에 관하여 대체로 만족하고 있으며, 폭력과 폭언은 예전보다 줄어들기는 하였으나 여전히 존재한다고 함
- 폭력 및 폭언에 대해서는 해양경찰과의 협업을 통하여 범죄 예방 방안을 강구함

■ **심층 면접 및 설문조사와 전문가 자문을 통하여 총 네 가지의 제도적 흠결을 파악함**

- 규정 및 구속력이 미흡함: 육상의 근로감독관 규정과 비교하면 선원근로감독관 업무 처리 절차가 미흡할 뿐만 아니라 선원근로감독관 결정이 구속력이 없어 업무의 효율성을 저해함
- 인사 시스템 부실: 선원근로감독관 인원 부족으로 격무에 시달리고 있으며, 순환근무제로 전문성이 약화됨
- 현장 조사 및 정보 공유 부재: 지방청 소속 선원근로감독관 인원 부족으로 내근 업무 처리에도 벽찬 상황에서 현장 조사가 사실상 불가능하여 선원 노동 현장 개선을 위한 지도 및 감독에 공백이 발생함. 경력 및 전문성 부족으



로 업무 처리에 곤란을 겪고 있는 선원근로감독관이 참고할 수 있는 사례집이나 정보 플랫폼이 부재함

- 교육 시스템 부실: 선원근로감독관을 위한 현행 교육 시스템은 실무상 업무 수행에 큰 도움이 되지 않음

## 2) 정책대안 제시 내용

### ▪ 규정 구체화 및 구속력 강화

- 육상의 「근로감독관 직무규정」을 참고하여 선원근로감독관 업무 처리 절차를 구체적으로 규정하고, 육상의 근로감독관과 동일한 구속력을 부여하는 방향으로 「선원근로감독관 직무취급요령」을 개정함

### ▪ 팀제 및 전문경력관제 도입

- 두 명 이상인 팀제를 운영함으로써 업무의 효율성을 높이고, 전문경력관제를 도입하여 선원근로감독관의 전문성과 연속성을 강화함

### ▪ 현장 조사 강화

- 지방청에 적절한 인원의 선원근로감독관을 확충하여 현장 조사와 감독 및 지도를 강화함
- 특히 외국인 어선원에 대한 현장 조사를 강화하여 ‘외국인 어선원 인권 보장 및 관리제도 개선 방안’에 부합할 필요가 있음

### ▪ 효율적 교육 시스템 강화

- 전문성과 실효성을 강화할 수 있는 교육 콘텐츠와 교육시간을 확충하여 업무 처리 능력을 배양함

### ▪ 정보 공유 활성화

- 업무의 효율적 처리와 일관성 유지 그리고 선원근로감독관의 부족한 전문성 보완을 위하여 인터넷 사이트를 통해 업무 지침서 또는 사례집, 업무

---

처리를 위한 중요 정보 등을 공유하고, 동시에 선원들을 위한 ‘질의 및 회신’란을 운영함

- 선원근로감독 자문위원회 신설
- 선원근로감독의 전문성 및 공정성 강화를 위하여 각 지방해양수산청에 선원근로감독 자문위원회를 설치함

### 3) 정책적 기대

- 선원근로감독관 직무규정 개정, 인원 확충을 통한 팀제 운영 및 현장 실사 강화, 교육 및 인사 시스템 개혁, 법정 기구로서 선원근로감독 자문위원회 신설, 정보 공유 체제 구축 등의 정책적 개선 방안은 선원 노동행정의 전문화와 효율성을 강화할 것이며, 이는 선원의 권리와 인권을 신장시킬 뿐만 아니라 선원근로감독관의 자부심과 신뢰 증대에도 기여할 것임

---

# EXECUTIVE SUMMARY

## 1. Purpose

- This study intends to devise an effective operation plan for the seafarers' labor supervisor system to enhance the human rights and welfare of seafarers.
- This study seeks to identify problems of the current seafarers' labor supervisor system and while conceiving efficient improvement measures.
- Since its first introduction in 2013, the seafarers' labor supervisor system has only undergone minor revisions, such as change of the department in charge, whereas its contribution to improving the seafarers' working condition is still insufficient.
- In particular, it is expected to help the government's recently announced policy by suggesting improvement measures to enhance the human rights of foreign seafarers.

---

## 2. Methodology and Features

### 1) Methodology

- In this study, the direction for improvement of the seafarers' labor supervisor system was set first through domestic and international literature reviews and expert advice related to the seafarers' labor supervisor system.
- Advantages and disadvantages of the seafarers' labor supervisor system were identified by examining systems similar to the seafarers' labor supervisor system.
- In order to identify problems surrounding the seafarers' labor supervisor system, methods such as conducting interviews with related persons, consulting experts, and surveys are used.
- IPA and AHP analyses were performed to prioritize the policies suggested in this study.

### 2) Features

- This study helps to promote the human rights and welfare of seafarers by suggesting measures to improve the seafarers' labor supervisor system that has not been discussed in-depth thus far.
- By analyzing defects in the seafarers' labor supervisor system

based on practice and suggesting alternatives, it is possible to establish a substantially more productive seafarers' labor supervisor system.

- This study objectively suggest ways to improve the seafarers' labor supervisor system utilizing a number of methodologies.

### **3. Results**

#### **1) Summary**

- Labor supervision is an administrative act that performs supervisory activities to ensure the practice of standard working conditions.
- An onshore labor supervisor conducts supervisory activities focusing on weak working conditions of land workplaces.
- Implementing regular supervision and establishing a regular supervision plan for land workplaces.
- The enactment and amendment of relevant laws and regulations
- 'Frequent supervision' is implemented separately when there are social demands, etc. for matters that are not reflected in regular supervision.
- Special labor supervision is conducted to analyze the cause and prevent recurrence in the event of a serious accident

---

or disaster.

- Seafarers' labor supervisors conduct guidance on improving the working conditions of the seafarers and managing seafarers' labor system.
- There are 50 seafarer labor supervisors in Korea, of which 26 perform seafarers' labor supervision on the spot.
- Except for the Busan Regional Maritime Affairs and Port Administration and the Incheon Regional Maritime Affairs and Port Administration, only one seafarer labor supervisor performs his/her duties in every Regional Maritime Affairs and Port Administration.
- Implementation of in-depth interviews with seafarer labor supervisors to improve the seafarers' labor supervisor system
  - The lack of personnel in the seafarers' labor supervisor, insufficient educational system, and insufficient information available were pointed out as disadvantages.
- In-depth interviews with shipping companies
  - Pointing out that there is a problem with the fairness of the seafarers' labor supervisor. It is pointed out that it is inclined toward the seafarers and the supervisors tend to solve all issues only from the crew's point of view.
  - Complained about the expertise of the seafarers' labor supervisor. It is pointed out that the purpose of the "Seafarers Act" is not considered in depth, but only tries to apply the par

value provisions of the Seafarers Act.

- A survey of those involved in the seafarers' labor supervisor
  - On the other hand, in the case of seafarers' labor supervisors, they think they are performing their duties fairly, and they self-evaluate that they are above average in their expertise.
  - Agreed that there is a need to recruit more seafarers' labor supervisors and improve the education system.
- A survey of crew aboard a national ship
  - Most of the seafarers are unaware of the seafarers' labor supervisor system itself. However, it is recognized that the system is necessary to protect the human rights and welfare of seafarers.
  - Seafarers are willing to use the seafarers' labor supervisor system when their human rights and welfare, etc. are violated, and they want to know information on the system.
- Identify the working status of foreign fishermen
  - In the case of foreign fishermen, the system has been increased from a special audit once a year to a special audit twice a year under the "Plan to Improve Human Rights Security and Management System for Foreign Fishermen," and is striving to enhance the human rights and welfare of foreign fisherman in all areas.
  - Foreign seafarers are generally satisfied with accommodation, water & food, etc. and violence and abusive language have decreased compared to the past, but still somewhat exist.

- 
- In particular, in the case of violence and abusive language, it is necessary to seek crime prevention through cooperation with the maritime police.
  - A total of four institutional defects were identified through in-depth interviews, surveys, and expert advice.
  - Lack of regulations and binding forces: Compared to onshore labor supervisor regulations, the seafarers' labor supervision process is not systematic, and the seafarers' labor supervisor's decision is not binding, hindering the efficiency of work.
  - Poor HR system: The seafarers' labor supervisors are suffering from heavy work due to a lack of the number of seafarers' labor supervisors. Meanwhile, the circular work system is weakening their expertise.
  - Lack of on-site investigation and information sharing: In a situation where it is difficult to handle work due to the number of seafarers' labor supervisors, on-site investigation is virtually impossible, resulting in insufficient guidance and supervision to improve the human rights and welfare of seafarers. The absence of a casebook or government platform for reference for seafarers' labor supervisors who are having difficulty handling work due to a lack of experience and expertise.
  - Insufficient education system: The current education system for seafarer's labor inspectors has not been helpful in practice.



## 2) Policy suggestions

- Establish concrete regulations and strengthen binding forces
  - Establish a concrete process of supervision of seafarers' labor by referring to the "Regulations on the Onshore Labor Supervisors". The "Regulations on seafarers' Labor Supervisor" should be revised to strengthen binding forces with seafarers' labor supervisors to the same level as onshore supervisors.
- Introduction of the team system and professional experts' management system
  - By operating a team system of two or more people, the efficiency of supervision work will improve and professional experts' management system should be introduced to strengthen the expertise and continuity of the seafarers' labor supervision system.
- Reinforcement of field investigations
  - Reinforce on-site investigations, supervision, and guidance by expanding the number of appropriate seafarers' labor supervisors at each Regional Maritime Affairs and Port Administration.
  - In particular, it is necessary to strengthen on-site investigations of foreign fishermen to efficiently match the "Measurement for guaranteeing the human rights of foreign fishermen and improving the management system for foreign fishermen".
- Strengthening the efficient education system

- 
- Cultivate work processing ability by expanding educational content and training time that can enhance expertise and effectiveness.
  - **Activation of information sharing**
    - In order to efficiently handle supervision work, maintain consistency of supervision work, and supplement the lack of expertise of the seafarers' labor supervisor, it is needed to install supervision guidelines, casebooks, and other important information on the Internet site, and operate the "question and reply" for seafarers.
  - **Establishment of an advisory committee for the supervision of seafarers**
    - Establishment of an advisory committee for the supervision of seafarers at each Regional Maritime Affairs and Port Administration to strengthen the professionalism and fairness of seafarers' labor supervision

### **3) Expected benefits including policy contribution**

- Policy improvement measures will not only enhance the human rights and workers' rights of seafarers, but also contribute to boosting the self-esteem and trust of seafarers' labor inspectors. Specific improvement measures include as follows; revision of job regulations for seafarers' labor inspectors, reinforcement of team system operation and on-site due diligence through expansion of personnel,

reform of education and personnel system, establishment of advisory committee for seafarers' labor inspection as a legal body, and establishment of an information sharing system that may lead to higher specialization and efficiency of seafarer labor administration.



# 01

## 서론

### 제1절 연구 배경 및 필요성

---

우리나라의 선원근로감독관제도는 1979년 5월 1일 탄생하였다. 초창기 선원근로감독관제도는 총 7개 조항으로 구성되어 있었으며 이 간단한 조항들은 현재 선원근로감독관 제도의 뼈대가 되었다. 특히 ‘자격 및 임명’, ‘직무교육’ 등의 조항을 제정함으로써 선원근로감독의 기초를 다졌다.

이후 ‘1978년 선원의 훈련·자격 증명 및 당직 근무의 기준에 관한 국제협약(International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, STCW)’ 수용에 의한 전부 개정 등 여러 차례 개정을 거치며 오늘날에 이르렀다. 현재 선원근로감독관 제도는 초기와 동일한 7개 항목이며, 기본 뼈대가 되었던 초창기 선원근로감독관 제도보다 규정이 더 상세해졌다.

모든 근로자에게 적용하는 근로감독 제도가 있음에도 이를 활용하지 않고 해상 선원만을 위한 선원근로감독관 제도를 별도로 만든 이유는 선박만이 가지는 장소·노동·휴가 등의 특수성이 있기 때문이다. 특히 가정 및 사회로부터 떨어져 있어 생기는 신체적·정신적 스트레스가 가장 중요한 특징

---

이라고 할 수 있다. 육상에서는 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 떨어져 있다. 하지만 선박은 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 같이 있어 노동이 이어지는 것과 같은 효과가 발생한다. 또한 휴가를 한꺼번에 몰아서 쉬게 되어 승선하는 동안 육체적인 피로는 지속적으로 쌓인다고 할 수 있다.

또한 선박이라는 근로 공간과 그곳에서의 업무가 위험성이 많아 크고 작은 부상의 위험을 항상 안고 있다. 그리고 선원의 신체적·정신적 건강 문제가 휴가 기간에 확인되었다 하더라도 그 문제가 승선과 관련이 있는지를 검증하기가 쉽지 않다.

상선뿐만 아니라 20톤 이상의 어선도 선원근로감독의 범위에 포함되어 있다. 어선의 경우 작업의 특성에서 오는 위험성이 크다. 특히 열악한 근로 환경과 높은 작업 강도로 인한 내국인 선원의 기피로 생긴 어선원의 빈자리를 외국인 선원들이 채우고 있다. 그리고 점차 증가하는 외국인 선원의 추세에 따라 인권침해, 열악한 근로조건 등에 대한 문제 제기 사례 또한 증가하고 있다.<sup>1)</sup> 그리고 어선은 입출항이 빈번하고 불규칙적이어서 어선원의 민원이 들어왔다고 해도 조사하는 데 어려움을 겪게 된다.

선원근로감독관은 우리나라의 상선과 20톤 이상의 어선을 모두 근로감독 해야 하는 중요한 위치에 있다. 그런 만큼 선원근로감독관은 「선원법」과 기타 근로관계법들을 충분히 이해하고 응용할 수 있을 정도의 전문성이 있어야 하고, 현장 감독까지 나갈 수 있을 정도로 충분한 인원이 배치되어야 한다. 그리고 이를 뒷받침할 수 있는 법·제도 시스템이 갖춰져야 한다.

그러나 우리나라 선원근로감독관 제도는 이 세 가지 모두 불충분하다고 할 수 있다. 우선, 선원근로감독관의 인원이 적정한가의 문제가 대두된다. 육상의 근로감독관은 꾸준히 늘고 있다. 2012년 1,241명에서 2018년

---

1) 한국선원복지고용센터의 설문조사 결과에 따르면 조사 응답자의 총 28%가 인권침해를 경험했다고 대답했다.

1,902명으로 1.5배 증가하는 사이 선원근로감독관 인원은 2012년 49명에서 2018년 50명으로 실질적으로 늘지 않았다. 특히 50명 중에는 겸직을 하고 있는 관리직 인원까지 포함돼 있어서 실질적인 선원근로감독관 인원은 30여 명이라 할 수 있다. 그렇지만 2012년부터 현재까지 우리나라 선박은 꾸준히 늘어났으며 그에 상응하게 선원도 증가했다. 부산지방해양수산청을 예로 들면 선원근로감독관 4명(그중 1명은 해사노동협약(MLC: Maritime Labour Conventio) 전담)이 하루 평균 30건(전화 상담 20건, 방문 상담 10건), 1년 260일(업무 일자 기준), 연간 7,800건 이상의 업무량을 처리하고 있다. 또한 선원근로감독관은 외국적 선박도 검사할 수 있는 권한이 있다<sup>2)</sup>. 2019년 기준 부산 입·출항 선박은 총 9만 8,816척이다.<sup>3)</sup> 이 선박들의 검사를 3명의 감독관이 업무시간 내에 충분히 해낼 수 있다고 보기 어렵다.

전문성은 선원근로감독관에게 중요한 업무 요소이다. 현재 우리나라 선원근로감독관은 육상의 근로감독관보다 전문성이 떨어진다고 할 수 있다. 그 이유는 선원근로감독관이 순환보직제이기 때문이다. 「근로기준법」과 「선원법」의 전문가가 아닌 일반 5~7급 공무원들이 선원근로감독관을 맡게 되므로 처음부터 전문성을 기대하기 힘들며, 3년이라는 시간은 전문성을 갖추기에는 부족한 시간이다. 특히 선박직 공무원이 선원근로감독관으로 임명되면 선박의 업무에 대해 조금이라도 알지만, 일반 행정 공무원은 선박 자체에 대해 전혀 모르는 채로 발령받게 된다. 발령받을 때 승선 교육이라든지, 법률 관련 전문교육 등을 집중적으로 받을 수 있는 시스템이 되어 있다면 좋겠지만, 현재로서는 선원근로감독관 초임 시 3일의 교육과 1년

2) 「선원법」 제132조 및 제133조와 제134조에 의하여 5가지 항목을 점검할 수 있다. ① 기국에서 발급한 승무정원증명서와 그 증명서에 따른 선원의 승선 여부, ② 선원당직국제협약의 항해당직 기준에 따른 항해당직의 시행 여부, ③ 선원당직국제협약에 따른 유효한 선원자격증명서나 그 면제증명서의 소지 여부, ④ 해사노동협약에 따른 해사노동조합증서 및 해사노동조합선언서의 소지 여부, ⑤ 해사노동협약에 따른 선원의 근로기준 및 생활기준의 준수 여부

3) 부산항 Port-Mis.

---

에 두 번 실시되는 집체교육이 전부이다. 3일의 교육시간 동안 「선원법」과 근로 관련 법들을 모두 익히기에는 시간적 제약이 따른다.

또한 선원근로감독관은 특별사법경찰의 지위에 있다. 특별사법경찰은 사업장이 특이한 경우 일반 경찰들이 전문성을 갖고 수사를 할 수 없기 때문에 그 특별성을 인정하여 만든 제도이다. 그러므로 선원근로감독관은 민원과 관련된 고발권과 수사권을 가지고, 일반 사법경찰의 힘을 빌리지 않고 현장 단속 시 직접 수사 등을 할 수 있다. 그러나 특별사법경찰권 이행과 관련해 매뉴얼 등이 없기 때문에 제대로 대응하지 못하고 있으며, 인권 문제에 대해서는 해양경찰과 다툼이 있을 수 있다. 업무의 범위가 명확하지 않기 때문이다.

이 같은 문제점을 내포하고 있는 선원근로감독관 제도가 실효성 있게 이행되어 선원의 인권과 권리를 개선하기 위해서는 더욱 구체적인 정책 방안이 긴급히 요구된다.

## 제2절 연구 목적

---

선원의 권리와 인권의 개선을 위해서는 관련 제도가 제대로 작동해야 한다. 선사와 선원 중 약자는 선원이기 때문에 선원의 권리 등을 제대로 지키기 위해서는 국가의 도움이 반드시 필요하다.

이와 같은 상황을 감안하여 선원의 인권과 권리를 강화하고 선원근로감독 제도를 실효성 있게 운영하기 위하여 개선 방안을 강구하고자 한다. 우선 선원근로감독 업무의 효율성 및 전문성을 강화하는 방안에 주안점을 두



고자 한다.

따라서 선원근로감독관의 업무량 등을 파악하여 현재의 선원근로감독관들이 감당할 수 있는 충분한 업무량인지 여부, 즉 감독관 인원의 적정성을 파악해 보려 한다. 또한 전문성을 배양하기 위한 제도를 제시함으로써 선원근로감독관이 공정성과 전문성을 바탕으로 신뢰성 있게 업무를 처리하는데 기여하고자 한다.

또한 외국인 어선원의 권리와 인권을 향상시키기 위하여 선원근로감독관 제도의 개선 방안을 제시하고자 한다.

### 제3절 연구 방법

본 연구에서는 선원근로감독관 제도와 관련된 심층적인 문헌 연구를 포함하여 유사 제도들을 살펴보고 이를 분석한다. 특히 유사 제도에 관하여 광범위하게 자료를 수집하고 검토한다.

또한 현재 상황 등을 명확히 파악하기 위하여 선원근로감독관, 선사 측과 선원 측 등 관련자들을 직접 인터뷰하여 실증 자료를 모으고, 업계 전문가의 심층 인터뷰를 수행하며, 연구진 간 브레인스토밍을 실시한다.

도출된 선원근로감독관 제도에 대한 문제점과 해결 방안의 객관성을 확보하기 위해 중요도·성과분석(IAP: Importance Performance Analysis)와 계층 분석적 의사결정(AHP: Analytic Hierarchy Process)를 활용하여 전문가 설문조사를 실시한다. 이러한 설문조사를 통하여 선원근로감독관 제도 개선 방안의 우선순위를 도출하고자 한다.

---

## 제4절 선행 연구

---

본 연구의 주제인 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선에 관한 주요 선행 연구를 검토한 결과, 선원근로감독관 제도 자체에 대한 연구는 없었다. 다만 유사 제도인 해사안전감독관 제도와 육상의 근로감독관 제도에 관한 연구가 있으며, 그 내용은 <표 1-1>과 같다. 특히 근로감독 관련 국내 연구는 육상의 근로감독 연구를 중심으로 이루어졌으며, 육상근로감독관 제도의 흠결과 제도의 개선 등을 제시하고 있다.

이석말(2021)은 선박의 안전 운항과 인명 안전에 직접적으로 관련된 법제 및 제도를 비교하여 법제의 개선 방안을 제시하였으며, 국내 법률, 국제규범, 주요 해운국의 법제와 국내외 안전감독관 제도를 비교·분석하였다. 해사안전감독관은 해사노동협약의 내용만을 점검하는 감독관으로서 선원의 안전과 복지를 위한 법적 내용을 점검한다. 해당 연구는 해사안전감독관의 법제도를 비교하여 향후 발전해 나갈 방향을 제시했다는 데 의의가 있다.

권창준(2020)은 근로감독 제도의 구조와 작동 방식을 파악하고, 다른 제도와의 연관성을 분석하여 근로감독 제도의 실효성 제고 방안의 구조적 제약 요소를 해소하고 대응 방식을 개선하고자 하였다. 이를 위해 근로감독 제도의 연혁과 국제 기준 및 근로감독 제도의 원리와 체계를 파악하고 근로감독 제도의 구조적 제약과 대응 실태 및 근로감독 제도의 실효성 제고를 위한 법제도 개선 방안을 분석하였다. 이는 근로감독 제도를 총체적으로 분석한 연구로서 최근의 근로 트렌드 등을 반영한 데 의의가 있다. 「선원법」도 선원의 안전과 복지를 위한 협약인 해사노동협약을 반영하면서 전면개정하는 등 근로자의 복지와 관련된 최근 트렌드를 반영할 필요가 있다.

김기우 외(2017)는 우리나라와 외국의 단체협약시정 제도 운영 사례를 중심으로 근로감독 제도 개선 방안을 제안하고 있다. 관련 규율 및 사례를 근거로 하여 근로감독 제도를 고찰함으로써 시사점을 도출하였으며, 이를 위해 최저임금 위반 등 개별적 근로관계에 관한 규율이 많음을 고려하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조 제3항에서 규정하고 있는 단체협약 시정명령 제도 관련 사례를 고찰한 뒤, 그 개선 내용 및 외국의 규정과 사례를 검토하였다. 근로감독관 관련 제도 중 단체협약 시정명령 제도를 집중적으로 다루었다는 것에 의의가 있다. 「선원법」도 단체협약을 다루고 있으나 선원근로감독관에 대해서는 인허가 권한만 부여하고 단체협약 관련 사건을 다루지 않아 육상근로감독관과의 협업이 필요함을 알 수 있다.

문기섭(2003)은 노동행정과 근로감독 관련 국제노동 기준과 주요국의 적용 사례를 연구하였는데, 국제노동 기준의 내용과 성격을 바탕으로 각국의 대응 사례를 살펴 우리나라의 근로감독에 대한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위하여 노동행정의 가장 전통적인 기능인 근로감독 분야에 초점을 두고, 관련 국제노동 기준을 조망하여 근로감독행정의 기본 원칙을 확인한 뒤, 그 바탕 위에서 국가별 국제노동 기준 적용 사례와 최근 행정환경 변화에 따른 주요 국가의 대응 추세를 검토하였다. 「선원법」 역시 국제법 규정을 많이 수용하고 있으며, 국제적 노동환경 변화에 대한 세심한 관찰이 필요하다.

Fotteler·Bygvraa(2020)은 해상노동협약이 선원의 노동 및 생활조건에 미치는 영향에 대하여 항만국 통제 통계를 분석하여 연구하였는데, 이를 통해 노동협약의 영향을 평가하고자 하였다. 이를 위해 8년간의 2006 해상노동협약 적용 사례를 검토한 결과, 선원의 선상 대우에 대한 관심이 증가하였다고 결론 내렸다. 항만국 통제는 선원근로감독과 직접적인 관련은 없으나 선원의 노동 생활에 미치는 영향을 점진한다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 특히 2006 해상노동협약도 선원의 인권과 복지에 관한 부분이기

---

때문에 관련 내용을 간접적으로 참고할 수 있는 선행 연구이다.

McConnell(2006) 역시 2006년 해상노동협약에 관하여 연구하였다. 선적국가들의 해당 협약 이행에 관해 연구하였으며, 협약 체결을 위한 국제적 노력과 체약국의 선원근로감독 제도를 고찰하였다.

Piniella·Jsilos·Bernal(2015)은 선원 보호를 위한 국가들의 관행과 새로운 국제 체제에 관하여 연구하였다. 선원의 복지 및 인권과 새로운 규제 체제하에서 선원의 권리가 어떻게 지켜지는지를 파악하고자 하였다. 이를 위하여 기존의 선원 복지와 인권에 관하여 검토하고, 2006 해상노동협약이라는 새로운 체제하에서 선원 복지·인권 준수와 감독 여부를 고찰하고 있다.

Suzuki(2016)는 노동법 위반 검사 시스템의 국제 동향에 관하여 연구하였는데, 주로 유럽연합(EU)에 초점이 맞춰진 노동법 위반 모니터링 시스템의 동향을 설명하고 선진국 표준 노동법 검사관의 숫자에 대하여 연구하고자 하였다. 이를 위하여 국제노동기구는 근로자 1만 명당 적어도 1명의 검사관을 두는 것이 바람직하다고 밝혔다. 또한 근로감독관이 보유한 권한에 대하여 검토하였다.

〈표 1-1〉 선행 연구 검토 및 차별성

구 분	선행 연구와의 차별성		
	연구 목적	연구 방법	주요 연구 내용
주요 선행 연구	1 <ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: 해사안전감독관 관련 법제 개선에 관한 연구</li> <li>연구자: 이석말(2021)</li> <li>연구 목적: 선박의 안전 운항과 인명 안전에 직접적으로 관련된 법제 및 제도를 비교하여 법제의 개선 방안 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 법률, 국제 규범, 주요 해운국의 법제와 국내외 안전감독관 제도를 비교·분석</li> </ul>
	2 <ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: 근로감독관제도의 실효성 제고에 관한 연구</li> <li>연구자: 권창준(2020)</li> <li>연구 목적: 근로감독관제도의 구조와 작동 방식을 파악하고 다른 제도와의 연관성을 분석하여 근로감독 제도 실효성 제고 방안의 구조적 제약 요소 해소 및 대응 방식 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> <li>판례와 학설에 대한 해석론</li> <li>비교법론</li> <li>입법론</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로감독관제도의 연혁과 국제 기준 및 근로감독관제도의 원리와 체계</li> <li>근로감독관제도의 구조적 제약과 대응 실태 및 근로감독관제도의 실효성 제고를 위한 법제도 개선 방안</li> </ul>
	3 <ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: 근로감독제도 개선 방안-우리나라와 외국의 단체협약시정 제도 운영 사례를 중심으로-</li> <li>연구자: 김기우 외(2017)</li> <li>연구 목적: 관련 규율 및 사례를 근거로 하여 근로감독 제도를 고찰하여 시사점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최저임금 위반 등 개별적 근로관계에 관한 규율이 많음을 고려하고 정한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조 제3항에서 정하고 있는 단체협약 시정 명령 제도 관련 사례를 살피고 그 개선 내용을 검토하며 외국의 규정 및 사례를 검토</li> </ul>
	4 <ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: 노동행정과 근로감독 관련 국제노동기준과 주요국의 적용 사례</li> <li>연구자: 문기섭(2003)</li> <li>연구 목적: 국제노동기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동행정의 가장 전통적인 기능인 근로감독 분야에 초점을 두고, 관련 국제노동 기준을 조망해 근로감독행정의 기본 원칙을 확인하고, 그 바탕 위에서</li> </ul>

구 분	선행 연구와의 차별성		
	연구 목적	연구 방법	주요 연구 내용
	준의 내용과 성격을 바탕으로 각국의 대응 사례를 살펴 우리나라의 근로감독에 대한 정책적 시사점 도출		국가별 국제노동 기준 적용 사례와 최근 행정환경 변화에 따른 주요 국가의 대응 추세를 검토
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제명: The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics</li> <li>• 연구자: Marina Liselotte Fotteler 외 1명(2020)</li> <li>• 연구 목적: 공개된 PSC(Port State Control)의 통계를 통하여 2006 국제노동협약의 영향을 평가</li> </ul>	• 문헌 연구	• 8년간의 2006 국제노동협약 적용 사례에서 결함이 점차 감소한 부분이 있으며 선원의 선상에서의 대우에 대한 관심이 증가한 부분을 연구
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제명: The Maritime Labour Convention, 2006—reflections on challenges for flag State implementation</li> <li>• 연구자: McConnell (2006)</li> <li>• 연구 목적: 협약 체결을 위한 국제적 노력과 체결되었을 때 국가의 PSC 의무 및 이행에 대해 연구</li> </ul>	• 문헌 연구	• 2006 국제노동협약을 체결하기 위한 국제회의에서의 노력 및 체결되었을 때의 기국 의무와 항만국 의무 및 이행 등에 대하여 연구
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제명: The protection of Seafarers: State Practice and the emerging new International regime</li> </ul>	• 문헌 연구	• 기존의 선원 복지와 인권에 관하여 고찰하고 2006 국제노동협약이라는 새로운 체제하에서의 선원 복지와 인권이 어떻게 지켜지고 그 부분에 대한 검사

구 분		선행 연구와의 차별성		
		연구 목적	연구 방법	주요 연구 내용
8		<ul style="list-style-type: none"> <li>연구자: Piniella 외 2명 (2015년)</li> <li>연구 목적: 선원의 복지 및 인권과 새로운 규제 체제하에서 선원의 권리가 어떻게 지켜지는지에 대한 연구</li> </ul>		<p>는 어떻게 이루어지는지에 대하여 연구</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: International Trends in Systems for Inspection of Labor Law Violations</li> <li>연구자: Suzuki 외 1명 (2016)</li> <li>연구 목적: 주로 유럽연합(EU)에 초점이 맞춰진 노동법 위반 모니터링 시스템의 동향을 설명하고 선진국 표준 노동법 검사관의 숫자에 대한 연구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 노동기구는 근로자 1만 명당 적어도 1명의 검사관을 두는 것이 바람직하다고 밝힘. 또한 근로감독관이 보유한 권한의 정도에 대하여 연구함</li> </ul>
본 연구		<ul style="list-style-type: none"> <li>과제명: 선원의 인권 및 근로여건 향상을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안 연구</li> <li>연구자: 허성례 외</li> <li>연구 목적: 현실과 괴리가 있는 선원근로감독관 제도의 문제점 파악 및 개선 방안 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌 연구</li> <li>설문조사</li> <li>심층 면접</li> <li>IPA 및 AHP 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유사 근로감독관 제도 분석</li> <li>파악된 문제점을 중심으로 한 설문조사 및 심층 면접 시행</li> <li>선원근로감독관 제도 개선 방안 제시</li> <li>선원법 개선 방안 제시</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>선행 연구와의 유사성 및 차별성</li> <li>(유사성) 본 연구는 근로감독관 제도를 연구한다는 점에서 위의 선행 연구와 유사성을 지님. 또한 근로감독관 제도의 실효성에 대해 다룬다는 점은 (2)의 선행 연구와 유사함</li> <li>(차별성) 선원근로감독관 제도를 다룬 선행 연구는 없으며 선박 관련 감독관 제도 중 다뤄진 것이 (1) 해사안전감독관인데, 이 두 감독관은 업무 범위가 명확히 다름. 또한 대부분 문헌 연구에 의존하고 있으나 본 연구에서는 관련자들에 대한 설문조사와 심층 면접을 포함시킴으로써 다양한 연구 방법을 활용함</li> </ul>		





## 02

# 선원근로감독관 제도의 기본적 이해

### 제1절 선원근로감독관 제도에 관한 기본적 이해 —————

#### 1. 육상근로감독관 제도의 개관

##### 1) 육상근로감독관 정의

「근로감독관 직무규정」에 따르면 근로감독관이란 「근로기준법」 제11장에 따른 집행을 위한 국가공무원으로 임금 체불 및 노사관계에 대한 민원 처리, 「근로기준법」 관련 감독, 노동 관련 인허가 업무 등 다양한 업무를 처리한다.

근로감독이란 근로조건 기준을 실천하기 위해 감독활동을 수행하는 행정 행위를 의미하며, 육상근로감독관은 근로조건이 취약한 육상 사업장을 중심으로 ‘정기감독’과 정기감독 계획 수립 이후의 법령 제·개정, 사회적 요구 발생으로 정기감독 시 미반영 사항에 대해 별도로 실시하는 ‘수시감독’, 심각한 사고 및 재해 발생 시 원인을 분석하고 재발 방지를 도모하기 위해 실시하는 ‘특별근로감독’ 등을 수행하는 자이다.

## 2) 육상근로감독관 직무

「근로감독관 직무규정」에 따르면, 육상근로감독관의 직무에는 ‘감독 계획의 수립’ 및 ‘사업장 감독’이 있다.

감독 계획 수립은 매년 감독 계획 또는 감독 계획을 포함하는 업무추진 지침을 수립하는 것이다. 고용노동부 장관은 업무추진지침 등을 수립하는 경우 감독의 범위, 대상, 시기 및 사업장 수 등을 정하여 지방관서장에게 지시할 수 있다. 지방관서장은 정기감독·기획감독에 대하여 감독 대상, 감독 일정, 감독반 편성 등 사업장 감독 계획을 자체적으로 수립하여야 한다. 그 밖에 국장 또는 지방청장은 특별감독을 실시할 경우 감독의 범위 및 시기 등을 정하여 특별감독 계획을 수립하여야 한다. 이 경우 지방청장은 청주관으로 실시하는 특별감독의 계획 및 결과를 장관에게 보고하여야 한다.

지방관서에 소속된 육상근로감독관은 육상근로감독 계획을 정례적으로 수립해야 하며, 정기감독 외에도 기획감독, 특별감독에 대한 감독 계획을 수립한다. 또한 육상근로감독관은 기본적으로 점검표에 따라 노동관계법령 관련 사항 전반에 관하여 위반 여부를 조사하는 활동을 수행하게 된다.<sup>4)</sup>

〈표 2-1〉 육상근로감독관 직무

구분	주요 내용
「근로감독관 직무규정」 제13조(사업장감독계획의 수립) 및 제14조 (사업장감독의 범위)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 장관은 매년 사업장근로감독종합시행계획을 수립·시행</li><li>• 노동관계법령 전반에 걸쳐 관련 사항을 종합적으로 확인</li></ul>

자료: 「근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

4) 「근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

### 3) 육상근로감독 종류

「근로감독관 직무규정」 등에 따르면, 근로감독의 종류는 크게 세 가지로 나뉜다.

첫째, 수립된 사업장감독계획에 따라 시행하는 근로감독, 둘째, 사업장 근로감독종합(세부) 시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장, 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장, 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장, 위의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 본부에서 수시감독 계획을 시달한 경우 시행하는 수시감독이 있다.

마지막으로 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장, 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장, 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장, 폭언, 폭행, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 근로자에 대한 부당한 대우로 사회적 물의를 일으킨 사업장, 위의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 시달한 경우 시행하게 되는 특별감독이 있다.<sup>5)</sup>

5) 「근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

---

#### 4) 육상근로감독 시행

육상근로감독관은 사업장에 방문하여 대면 감독을 실시함을 원칙으로 한다. 감독은 감독관의 관할구역에 관계없이 무작위 추출 또는 순환제로 감독반을 편성하여 실시한다.

감독을 실시할 경우 감독관은 「근로감독관증 규칙」에 따라 발급된 근로감독관증 등 신분을 나타내는 증표와 「근로기준법 시행규칙」 별지 제21호 서식의 현장 조사 또는 검진지령서 등을 사업주에게 보여 주어야 한다.

감독관은 감독을 수행할 때에는 「근로감독관 직무규정」 제19조 제4항에 따른 해당 사업장의 근로자 대표 또는 명예산업안전감독관(이하 ‘근로자 대표 등’이라 한다)을 참여시켜 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다. 다만, 근로자 대표 등이 없거나 참여시킬 수 없는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다. 감독관은 사업주 또는 해당 사업장의 안전보건관리책임자(안전보건관리책임자가 선임되어 있지 않은 경우에는 해당 사업장의 사업을 실질적으로 총괄 관리하는 사람을 의미)를 감독에 참여시켜야 한다. 다만, 사업주 또는 안전보건관리책임자(이하 ‘사업주 등’이라 한다)가 외부 업무 등으로 참여하기 곤란한 경우에는 대리인을 지정하여 참여시킬 수 있다.

감독관은 감독을 시작하기 전에 사업주 등에게 감독의 목적 및 대상 선정 사유를 설명하고 감독 결과 조치 절차 및 조치에 대한 이의 제기 방법 등을 안내하여야 한다. 감독관은 감독 결과 위법 사항이 확인된 경우 감독 점검표에 그 내용을 기재하고 관련 서류의 사본 확보, 사진 촬영, 계측기기 등을 이용한 측정, 관련된 근로자와의 면담 등 증거 보전에 만전을 기하여야 한다. 이와 더불어 감독관은 감독을 실시한 이후 감독에 참여한 해당 사업장의 근로자 대표 등 및 사업주 등에게 감독 결과, 향후 조치 계획, 개선 대책 등을 설명하여야 한다.

## 2. 선원근로감독관 제도의 개관

### 1) 선원근로감독관 정의

「선원근로감독관 직무취급요령」에 따르면, 선원근로감독관은 「선원법」 제126조 및 제127조에 따른 직무를 행하는 것 외에 해양수산부 장관 또는 지방해양수산청장의 명에 의하여 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도를 행하는 자이다.

「선원법」 제126조는 선원근로감독관의 권한을 규정하고 있으며, 제127조는 선원근로감독관의 사법경찰관 직무를 규정하고 있다.<sup>6)</sup>

〈표 2-2〉 선원근로감독관의 권한 및 직무

구분	주요 내용
「선원법」 제126조 (선원근로감독관의 권한)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제126조(선원근로감독관의 권한) ① 선원근로감독관은 이 법에 따른 선원근로감독을 위하여 선박소유자, 선원 또는 그 밖의 관계인에게 출석을 요구하거나 장부나 서류의 제출을 명할 수 있으며, 선박이나 그 밖의 사업장을 출입하여 검사하거나 질문할 수 있다.</li> <li>② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 경우에는 검사 개시 7일 전까지 검사 일시, 검사 이유 및 검사 내용 등에 대한 검사계획을 조사대상자에게 알려야 한다. 다만, 긴급히 검사하여야 하거나 사전에 통지하면 증거인멸 등으로 검사 목적을 달성할 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.</li> <li>③ 제1항에 따라 출입·검사를 하는 선원근로감독관은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 하며, 출입 시 성명·출입 시간·출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.</li> <li>④ 선원근로감독관은 승무를 금지하여야 할 질병에 걸렸다고 인정하는 선원의 진찰을 의사에게 위촉할 수 있다.</li> <li>⑤ 제4항에 따라 위촉받은 의사는 해양수산부장관의 진찰명령서를 선원에게 보여주어야 한다. 〈개정 2013. 3. 23.〉</li> </ul>

자료: 「선원법」 제126조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 6. 14)

6) 「선원법」을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

〈표 2-3〉 선원근로감독관 사법경찰권

구분	주요 내용
「선원법」 제127조 (사법경찰권)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제127조(사법경찰권) ① 선원근로감독관은 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.</li> <li>② 이 법, 「근로기준법」 및 그 밖의 선원근로관계 법령에 따른 서류의 제출, 심문이나 신문(訊問) 등 수사는 오로지 검사(檢事)와 선원근로감독관이 수행한다. 다만, 선원근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사에 대하여는 그러하지 아니하다.</li> </ul>

자료: 「선원법」 제127조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 6. 14)

## 2) 선원근로감독관 직무

「선원근로감독관 직무취급요령」에 의거하면, 선원근로감독관의 직무에는 다음의 다섯 가지가 있다.

① 선박과 사업장 감독, ② 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리, ③ 취업규칙 등 각종 신고의 접수 심사 및 처리, ④ 노동관계 법령 위반 죄에 관한 수사 등 사법경찰관 직무, ⑤ 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도의 다섯 가지 직무로 분류된다.

〈표 2-4〉 선원근로감독관 직무

구분	주요 내용
선원근로감독관 직무취급요령 제2조(직무)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제2조(선원근로감독관의 직무) 선원근로감독관(이하 “감독관”이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행한다. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「근로기준법」(「선원법」 제5조제1항의 규정에 의하여 선원의 근로관계에 관하여 적용하는 부분을 한한다. 이하 “「선원법」등”이라 한다) <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 선박과 사업장 감독</li> <li>나. 법령위반사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리</li> <li>다. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리</li> <li>라. 각종 인·허가 및 승인</li> </ol> </li> <li>2. 「선원법」등 기타 노동 관련 법령 위반의 죄에 관한 수사 등 사법경</li> </ol> </li> </ul>

구분	주요 내용
	<p>찰관의 직무</p> <p>3. 해양수산부장관(이하 “장관”이라 한다) 또는 지방해양수산청장(이하 “지방청장”이라 한다)의 명에 의하여 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도</p>

자료: 「선원근로감독관 직무취급요령」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 6. 14)

이 중 대부분의 진정 사건이 ① 선박과 사업장 감독, ② 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리에 해당한다.

① 선박과 사업장 감독은 하루 소요, ② 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리는 진정이 발생한 순간부터 시정지시 및 검찰 송치가 발생할 때까지 일반적으로 3개월~1년의 시간이 소요된다.<sup>7)</sup>

### 3) 선원근로감독관 직무 프로세스

선원근로감독관의 직무 프로세스는 크게 다음의 세 가지 절차를 통해 수행된다.

① 「선원법」 제129조(감독기관 등에 대한 신고 등)에 따라 선원은 선박 소유자나 선장이 동법 또는 「근로기준법」을 위반한 사실이 있다고 판단하는 경우 선박 소유자나 선장에게 그 불만을 제기하거나, 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방해양수산청 선원근로감독관 또는 선원노동위원회에 그 사실을 신고, ② 선원근로감독관은 특별사법경찰관으로서 신고 사건에 대해 사실관계 조사 후 「선원근로감독관 직무취급요령」에 따라 시정지시 또는 즉시 수사(「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제3항에 근거), ③ 검찰 송치와 병행하여 민사소송 진행 절차를 지원(체불임금확인원 발급 등)하는 세 가지 절차로 분류된다.<sup>8)</sup>

7) 「선원근로감독관 직무취급요령」을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

8) 「선원근로감독관 직무취급요령」을 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 28)

〈표 2-5〉 선원근로감독관 직무 프로세스

구분	주요 내용
「선원법」 제129조 (감독기관 등에 대한 신고 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제129조(감독기관 등에 대한 신고 등) ① 선원은 선박소유자나 선장이 이 법, 「근로기준법」 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이 있다고 판단하는 경우에는 선박소유자나 선장에게 그 불만을 제기하거나, 대통령령으로 정하는 바에 따라 해양항만관청, 선원근로감독관 또는 선원노동위원회에 그 사실을 신고할 수 있다.</li> <li>② 선박소유자는 선원이 제1항에 따라 불만을 제기하거나 신고한 것을 이유로 그 선원과의 선원근로계약을 해지하거나 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</li> <li>③ 제1항에 따라 신고된 사항에 대한 처리 절차는 해양수산부령으로 정한다. 〈개정 2013. 3. 23.〉</li> <li>④ 선박소유자는 제1항에 따라 제기되는 선원의 불만사항을 처리하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 선내 불만 처리절차를 마련하여 선박 내의 보기 쉬운 곳에 게시하여야 한다. 〈개정 2017. 11. 28.〉               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 선원의 선내 불만 제기 방법</li> <li>2. 선내 불만 처리절차도</li> <li>3. 선내 고충처리 담당자</li> <li>4. 제3호에 따른 선내 고충처리 담당자의 임무와 권한에 관한 사항</li> <li>5. 해양항만관청, 선원노동위원회 등 선원의 근로·인권 관련 기관의 담당자 연락처</li> </ol> </li> <li>⑤ 외국인 선원이 승선하는 선박의 선박소유자는 제4항에 따른 선내 불만 처리절차를 승선하는 모든 외국인 선원의 국적국 언어 또는 영어로 작성하여 함께 게시하여야 한다. 〈신설 2017. 11. 28.〉</li> </ul>

자료: 「선원법」 제129조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 6. 14)

#### 4) 우리나라 선원근로감독관 현황(통계)

우리나라 선원근로감독관은 2021년 7월 20일 자로 총 54명이다. 그중 겸임을 하고 있는 4급·5급·6급이 21명이며, 실제 감독관 인원은 26명이다.<sup>9)</sup>

그중 부산, 인천, 목포, 포항청의 경우 2명 혹은 그 이상의 선원근로감독관이 배치되어 있고, 그 외의 청에는 1명씩 근무하고 있는 형태이다.

9) 해양수산부 내부 자료, “선원근로감독관 현황”(2021)



2명의 선원근로감독관이 배치된 곳은 큰 항만인 경우가 많고, 그만큼 선원들의 민원이 많이 들어오는 곳이다. 1명씩 배치된 곳은 항만이 작고, 국제항만의 역할을 거의 하지 않는 곳들이다. 하지만 항만이 작아도 선원들의 민원은 발생할 것이고, 이는 사무실에서 선원들의 민원을 처리하기 위하여 머물러야 한다는 뜻이다. 즉 현장 실사가 거의 불가능하다는 것을 의미한다.

〈표 2-6〉 현직 선원근로감독관

소속별		직급별	
		4/5/6급	감독관
(총 정원)54명/(현재 정원)47명		21명	26명
본 부	6명/6명	과 장 A(4) 사무관 B(5) 사무관 C(5) 서기관 D(4) 사무관 E(5)	F(6)
부산청	14명/10명	과 장 A(4) 사무관 B(5) 제주해양수산관리단 사무관 C(5)	D(6) E(6) F(6) G(7) H(7) I(6) J(6)
인천청	4명/4명	과 장 A(3) 사무관 B(5)	C(6) D(6)
여수청	3명/3명	과 장 A(5)	B(6) C(6)
마산청	6명/6명	과 장 A(5) 통 영 B(5) 사 천 C(6)	D(6) E(6) F(6)
울산청	2명/2명	과 장 A(5)	B(6)
동해청	4명/3명	과 장 A(5) 속 초(공 석)	B(7) C(7)

소속별		직급별	
		4/5/6급	감독관
(총 정원)54명/(현재 정원)47명		21명	26명
군산청	2명/2명	과 장 A(5)	B(7)
목포청	5명/4명	과 장 A(5) 완도해양수산사무소	B(7) C(6) D(7)
포항청	4명/3명	과 장 A(5)	B(6) C(7)
평택청	2명/2명	주무관 A(6)	B(6)
대산청	2명/2명	과 장 A(5)	B(6)

자료: 해양수산부 내부자료, “선원근로감독관 현황”(2021)

### 3. 선원근로감독관 제도의 필요성

전술한 육상근로감독관 제도 이외에 「선원근로감독관 직무취급요령」 등에 의거해 선원근로감독관 제도를 운용하고 있다. 이는 선원 근로조건 개선 및 노무관리에 관한 지도를 행하는 제도이다. 선원이라는 특정 근로자에 대한 감독관 제도를 도입한 배경에는 해당 직무의 특수성이 있다.

선상에서 계속적인 근로가 이루어지는 직무의 특수성을 감안하면 다른 노동 법제 보호 부문보다 더 높은 수준의 전문성이 요구된다. 따라서 선원이라는 특수 직무에 대해 전문적으로 근로감독을 수행하는 제도를 만들어 직무의 특수성에 대응할 수 있는 조직적 기반을 마련할 필요가 있다.

선원이 제공하는 근로활동은 대부분 항행 중인 선박 내에서 발생하기 때문에 사업주 등이 노동관계 법령을 준수하지 않는 경우에도 제재를 즉각 부과하기 어렵다는 특성이 있다. 이러한 특수성을 반영하여 선원만을 대상으로 하는 독립적인 근로감독관 제도를 만들 필요성이 있다. 선원을 대상으로 하는 전문적·체계적인 근로감독관 제도가 있으면 정례적인 근로감독

행위를 수행할 수 있으며, 이를 통해 선원근로감독의 예방적 기능을 효과적으로 수행할 수 있다.

선원근로감독관 제도는 근로감독이 항행 중 사업장 또는 정박 중인 육상 선내에서 유효하고 적절하게 이루어질 수 있도록 도움을 준다. 선원근로감독관 제도 운영을 통해 선내 근로 사고 감축, 중대 산업재해 선제적 예방, 사고 감소 대책 수립 및 선원근로자에 대한 근로환경 개선과 복지 향상 등을 기대할 수 있다.

## 제2절 유사 제도와 비교

### 1. 근로감독관

#### 1) 도입 배경

근로감독관이란 근로조건의 기준을 확립하기 위해 고용노동부 또는 해당 정책당국 산하에 설립한 감독관으로 기본적으로 고용노동부 장관이 임명하는 것이다.<sup>10)</sup> 근로감독관은 「근로기준법」이나 이외의 노동관계 법령을 바탕으로 사법경찰관의 직무를 수행하며, 근로감독, 노사 협력, 산업안전, 근로 여성 보호 등의 업무에 종사한다.<sup>11)</sup>

근로감독관은 1947년 제30회 국제노동기구(ILO: International Labor Organization) 총회에서 채택된 ILO 제81호 조약을 근거로 각국에 배치

10) 고용노동부 홈페이지를 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 25)

11) 「근로기준법」 제101조를 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 25)

---

되기 시작하였다. ILO 제81호 조약의 정식 명칭은 ‘공업 및 상업에서의 노동 감독에 관한 조약(Convention concerning labour inspection in industry and commerce)’으로, ILO에 의해 사무실, 실외 근로 현장, 선박 등의 근로 공간은 상업상의 사업장으로 간주되어 근로감독관 배치를 요구 받고 있다.<sup>12)</sup>

## 2) 근로감독 관련 국제 기준

ILO는 근로 현장에서 근로감독이 효과적으로 이루어질 수 있도록 모든 회원국에 대해 근로자를 보호해야 하는 책임을 부여하고 있다. 이를 위해 ILO는 근로감독과 관련한 제반 국제 기준을 책정·공표하고, 이를 통해 근로감독 제도의 국제적 통일성을 제고하고 근로감독을 통한 근로자 복지 제고를 도모하고자 하였다.

### (1) 공업 부문 근로감독 국제 기준

전술한 ILO가 책정·공표한 주요 근로감독 관련 국제 기준은 다음과 같다. 먼저, 근로감독 국제 기준 제81호 ‘공업 부문 근로감독 협약(Labor Inspection Convention No.81)’은 공업 부문에 대한 근로감독의 거시적, 보편적 기준을 수립하기 위해 1947년에 제정되었다. 이는 ILO 회원국이라면 우선적으로 비준해야 하는 근로감독을 위한 기본적인 협약으로 간주된다.<sup>13)</sup>

---

12) 労働基準監督官の現況(노동기준감사관의 현황)(검색일: 2021. 6. 3)

13) 김근주·박은정·전형배(2018), pp.10~14.

## (2) 농업 부문 근로감독 국제 기준

농업 부문의 근로감독 국제 기준은 제129호 ‘농업 부문 근로감독 협약(Labor Inspection Convention No.129)’으로 1969년에 제정되었다. 당시 ILO 산하의 근로감독에 대한 일반 조사 위원회(General Survey Committee)는 농업 부문에 대한 근로감독 강화의 필요성을 제기했으며, 1969년 하반기에 농업 부문에 대한 근로감독 협약이 채택되었다.<sup>14)</sup>

## (3) 선원근로감독 국제 기준

선원 관련 근로감독 국제 기준은 제178호 ‘선원근로감독 협약(Labor Inspection Seafares Convention No.178)’으로 1996년에 제정되었다. 다만 1996년 당시의 협약은 선박이 소속된 선적(船籍) 국가에서만 해당 조항을 이행해야 할 의무가 있다는 한계가 있었다. 그리하여 종래의 선원 관련 제반 근로감독 기준을 통합하여 2006년 ILO가 공표한 ‘해사노동협약(Maritime Labor Convention No. 178)’으로 개정되어 선상 및 육상근로 선원에 대한 선원근로감독 관련 협약으로서 역할을 하고 있다.<sup>15)</sup>

〈표 2-7〉 근로감독 관련 주요 국제 기준

구분	주요 내용
제81호 공업 부문 근로감독협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로감독 국제 기준 제81호 ‘공업 부문 근로감독 협약(Labor Inspection Convention No.81)’은 공업 부문에 대한 근로감독의 거시적, 보편적 기준을 수립하기 위해 1947년에 제정</li> <li>• 공업, 상업 부문 등에 대한 근로감독 제도의 조치, 운영 상황 등에 대한 참여국 보고 의무화</li> </ul>
제129호 농업 부문 근로감독 협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제129호 ‘농업 부문 근로감독 협약(Labor Inspection Convention No.129)’으로 1969년에 제정</li> <li>• 농업 부문 사업장 및 농업 토지에서 발생하는 근로활동에 대한 신규 근로감독 협약</li> </ul>

14) 김근주·박은정·전형배, 전게서, pp.10~14.

15) 상게서, pp.10~14.

구분	주요 내용
제178호 선원근로감독 협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제178호 '선원근로감독 협약(Labor Inspection Seafares Convention No.178)'으로 1996년에 제정</li> <li>• 이 협약의 비준국에서 선원근로감독 제도의 원활한 시행에 대한 의무화</li> </ul>

자료: 김근주·박은정·전형배(2018), pp. 10~14 토대로 작성

### 3) 근로감독관 업무

#### (1) 사업장 점검과 조사

근로감독관의 기본적인 업무는 고용자가 근로자에게 해고나 이외의 불리한 처우를 하지 못하도록 고용자와 근로자 간에 「근로기준법」 등 노동관계 법령에 위배되는 행위가 발생하지 않는가를 감독하는 업무를 담당한다. 근로감독관은 사업장, 선박, 그 밖의 영업장 관련 건물을 현장 실사하고 제반 관련 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자를 감독할 수 있다.<sup>16)</sup>

#### (2) 근로환경 안전성 제고

근로감독관은 근로안전의 전문적 지식을 활용해 일하는 사람의 안전과 건강을 확보하기 위한 조치를 강구할 수 있도록 사업장 지도 등을 실시하고 있다. 사업장에 출입하여 노동재해가 발생할 우려가 있는 상황으로 판단될 경우, 사업주에 대해 개선하도록 지도 등을 실시하고 있다. 일례로 근로 현장 등에 배치된 기계 등을 검사하거나 노동재해가 발생했을 때는 원인을 규명해 재발 방지를 위한 지도를 한다.<sup>17)</sup>

16) 「근로기준법」 제102조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 25)

17) 「근로기준법」 제102조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 9. 25)

### (3) 근로시 건강 위해 방지

한국의 산업재해는 장기적으로는 감소 추세에 있으나 최근에는 감소율이 둔화되고 있다. 최근 사망재해는 감소했지만 사상재해가 증가하고 있다. 건설업이나 제조업을 비롯한 공업적 업종에서는 사망재해가 여전히 많이 발생하므로, 이에 대해서는 중점 관리 업종으로 분류하여 근로감독에 임할 필요가 있다.

사상재해의 경우 최근에는 산업구조의 변화나 고령화의 영향으로 소매업 등의 제3차 산업 비율이 약 절반을 차지하는 상황이 되어 지금까지와는 다른 대응이 요구된다. 과로사와 정신건강 상태가 사회 문제로 부각되고 있는 가운데 노동자의 건강 확보 대책이나 정신건강 대책 등을 마련하고 평상시 근로활동에 대해 엄격한 근로감독을 수행할 필요성이 부상하고 있다.

또한 근로 작업장의 폐기물, 화학물질 등의 환경오염 물질 배출로 인한 심각한 건강장애 및 기타 피해가 우려되는 가운데 이에 대한 대책의 필요성도 커지고 있다. 근로감독관은 근로자의 육체적·정신적 건강 위해 방지를 위한 대응 방안을 마련하고, 수립된 계획에 대해 정례 조사를 실시해 근로 시 근로자 건강에 위해를 가할 수 있는 요소가 있는지를 감독한다.

〈표 2-8〉 근로감독관의 주요 업무

구분	주요 내용
사업장 점검과 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장, 선박, 그 밖의 영업장 관련 건물을 현장 실사하고 관련 서류 제출을 요구</li> <li>• 고용자가 근로자에게 하고 및 그 밖에 불리한 처우를 하지 못하도록 고용자와 근로자 간에 「근로기준법」 등 노동관계 법령에 위배되는 행위가 발생하지 않는지 감독</li> </ul>
근로 환경 안정성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장에 출입해 노동재해 발생 우려 상황으로 판단 시 사업주에 대해 개선 지도 등 실시</li> </ul>
근로 시 건강 위해 방지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자의 육체적·정신적 건강 위해 방지를 위한 대응 방안 마련</li> <li>• 수립 계획에 대한 정례 조사를 실시해 근로자 건강에 위해를 가할 수 있는 요소가 있는지 감독</li> </ul>

자료: 「근로기준법」 제102조(국가법령정보센터)를 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 29, 10. 6, 10. 9)

## 2. 산업안전보건근로감독관

### 1) 도입 배경

우리나라의 산업재해는 계속적으로 감소하고 있으나 사업장에서 발생하는 산재 사고는 사업자 및 근로자에게 물질적 손실을 야기한다. 정부는 산재 사고를 줄이기 위하여 2017년 8월에 ‘중대 산업재해 예방 대책’을 발표한 바 있으며, 2018년 1월에는 예방 대책을 구체화하기 위해 ‘산업재해 사망사고 감소 대책’을 발표하였다.<sup>18)</sup>

정부의 산업재해 대책이 실효성을 발휘하기 위해서는 관련 법령의 정비가 중요할 뿐만 아니라 「근로기준법」 등 노동 관련 법령에서 요구하는 제반 규정들이 근로 현장에서 제대로 이행되고 있는가를 감독 및 지도하는 역할이 필요하다.

18) 김근주·박은정·전형배(2018), pp. 22~23, p. 32.



산업재해 감축을 위한 역할과 감독을 수행하는 기능은 고용노동청에 종사하는 산업안전보건근로감독관(이하, 산업안전보건감독관)이 담당하고 있다.<sup>19)</sup>

현장에서 근로감독과 관련된 실무 업무를 담당하는 산업안전보건감독관은 산업재해 방지를 위한 사업자 의무 이행을 촉구하고 사업자 및 근로자의 의무 불이행에 따른 책임을 추궁할 수 있다. 산업안전보건감독관은 「공무원 임용령」 제3조 제1항에 근거하여 일반직 공무원의 유형으로 임용되는데, 2018년부터 인사혁신처 주관으로 일반행정과 구분하여 고용 노동직류의 형태로 임용되고 있다.<sup>20)</sup>

〈표 2-9〉 산업안전보건근로감독관 신설 배경

구분	주요 내용
산업재해 감축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 발생 산재 사고 감축</li> <li>• 중대 산업재해 선제적 예방</li> <li>• 산업재해 사고 감소 대책 수립</li> </ul>
산업안전보건감독	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업안전보건 기능 강화</li> <li>• 산업안전보건 관련 사업자 및 근로자 의무 이행 촉구</li> </ul>

자료: 「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

## 2) 산업안전보건근로감독관의 업무

### (1) 사업장 점검과 조사

산업안전보건감독관의 기본적인 업무는 사업이 수행되고 있는 사업장을 점검·감독하는 것이다. 산업안전보건감독관은 「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」에 의거하여 기본적인 감독 대상인 사업장 외에도 다음에 해당

19) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성

20) 김근주·박은정·전형배(2018). pp. 49, 94.

되는 경우 점검·감독 업무를 수행하고 있다.

첫째, 사업장 감독과 유사한 산재 예방 업무를 수행할 필요가 있다고 판단되는 사업장, 둘째, 산업재해 예방을 위하여 특정한 업종을 대상으로 위험 요인 등에 대한 안전, 보건 실태를 집중적으로 감독할 필요가 있다고 판단되는 사업장, 셋째, 본 사업장은 아니지만 산업재해 예방을 위하여 위탁관리 사업장을 대상으로 안전, 보건 실태를 감독할 필요가 있다고 판단되는 사업장이다. 산업안전보건감독관의 사업장 점검·감독과 관련된 업무 수행 내용은 <표 2-10>과 같다.<sup>21)</sup>

<표 2-10> 산업안전보건감독관 사업장 점검·감독 업무 내용

구분	주요 내용
사업장 감독 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 점검·감독</li> <li>• 사업장 감독과 유사한 산재 예방 업무를 수행할 필요가 있다고 판단되는 사업장 점검·감독</li> <li>• 위탁관리 사업장 점검·감독</li> </ul>

자료: 고용노동부(2018). pp. 1~4 토대로 작성

## (2) 재해 조사 및 안전보건진단명령

산업안전보건감독관은 「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」에 의거하여 중대재해 등이 사후 발생했을 때에 재해 발생 원인 등을 조사할 수 있다. 당해 직무규정에 따르면 재해 조사를 실시할 때는 재해 조사 시작 단계부터 종료할 때까지 감독관 2명 이상이 참여하도록 의무화되어 있으며, 감독관은 필요시 이해관계자의 의견을 수렴하고 이해관계자로부터 인력, 장비 등을 지원받아 재해 원인 등을 조사할 수 있다.

한편 산업안전보건감독관은 산업재해 재발의 급박한 위험이 있을 경우

21) 고용노동부(2018). pp. 1~4.

실제 위험이 발생할 가능성 등을 고려하여 해당 작업 또는 특정 공정 등에서 부분 또는 전면 작업 중지를 명령하거나, 기계·장비 등에 대한 사용 중지를 명할 수 있는데, 이처럼 산업안전보건감독관은 안전보건에 위배되는 상황이 관찰되었을 경우 안전보건진단명령을 내릴 수 있다.<sup>22)</sup>

〈표 2-11〉 산업안전보건근로감독관 재해 조사 및 안전보건진단명령 업무 내용

구분	주요 내용
재해 조사 및 안전보건진단명령 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중대재해 등에 대해 재해 발생 원인 등을 조사</li> <li>• 산업재해 재발 가능성이 있을 경우에는 해당 작업 또는 공정 등에 대해 부분 또는 전면 작업 중지를 명하거나, 기계·설비 등에 대한 사용 중지 명령</li> </ul>

자료: 고용노동부(2018). pp. 5~6 토대로 작성

### 3) 교육 내용

#### (1) 기본교육

「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」 제5조 제1항은 산업안전보건감독관의 업무 수행 능력과 업무 역량 향상을 위해 매년 2월까지 기본교육 계획을 수립하고 이를 시행하도록 규정하고 있다. 이와 더불어 산업안전보건 업무의 현장 경력이 1년이 안 되는 산업안전보건감독관에 대해 3개월 이상의 현장 직무교육을 받도록 의무화하고 있다.

신규 임용 산업안전보건감독관은 총 17주의 기본교육을 수료하여야 한다. 기본교육은 ‘기본 집체교육 4주 + 산업안전 집체교육 4주 + 현장 실습 8주 + 현장 집체교육 1주’로 이루어져 있으며, 집체교육 형태로 제공되는 기본교육 4주는 ‘노동관계법 2주 및 산업안전 기본교육 2주’로 구성되어 있다. 근로감독관 세부 교육 내용은 〈표 2-12〉와 같다.<sup>23)</sup>

22) 고용노동부(2018). pp. 5~6.

〈표 2-12〉 산업안전보건근로감독관 기본교육 내용

구분	주요 내용
노동관계 기본 집체교육 (4주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특별사법경찰제도 및 수사 체계 이해</li> <li>• 디지털 증거 분석</li> <li>• 신고 사건 처리 기법, 체포·구속·압수수색 등 강제수사기법</li> </ul>
산업안전 집체교육 (4주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업안전보건 정책 방향 및 「산업안전보건법」 개요</li> <li>• 분야별 안전보건규칙, 화학물질 관리 체계</li> <li>• 감독관 직무규정, 감독 방법 및 사례</li> <li>• 전산 활용 방법</li> </ul>
현장 교육 (8주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 감독관 지도 등을 통한 현장 도제식 교육</li> <li>• 수사 과정 참여 등을 통한 수사기법 전수</li> <li>• 기타 현장 교육</li> </ul>
현장 집체교육 (1주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장 직무교육 실습 내용 공유 및 수사 실무 교육 보강</li> <li>• 현장 직무교육 시 참여한 감독 사례 발표 및 토론</li> <li>• 수사 관련 법규 해설</li> </ul>

자료: 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

## (2) 보강교육

산업안전보건감독관은 경력에 따라 차등을 두고 연간 20~60시간의 산업안전 분야 집체교육(보강교육)을 받아야 한다. 이에 관한 내용은 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」 제5조 제4항에 규정되어 있다. 경력 1년 미만의 감독관은 연 60시간, 경력 3년 미만의 감독관은 연 40시간 또는 5일의 교육을 받아야 하며, 경력 5년 미만의 감독관은 연 40시간 또는 4일, 경력 5년 이상의 감독관은 연 20시간 또는 3일의 교육을 받아야 한다. 산업안전보건감독관 보강교육 내용은 〈표 2-13〉과 같다.<sup>24)</sup>

23) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

24) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

〈표 2-13〉 산업안전보건근로감독관 보강교육 내용

구분	주요 내용
관리자 과정	• 신규 산재예방지도과장 과정
신규자 과정	• 신규 산업안전보건감독관 대상 교육
기본 과정(I단계)	• 산업안전 기본 과정 • 건설안전 기본 과정 • 화학 사고 예방 기본 과정
심화 과정(II단계)	• 산업안전보건과정 심화과정 • 중대재해 조사 심화 과정
전문 과정(III단계)	• 위험성 평가 전문가 과정

자료: 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

#### 4) 산업안전보건감독관 배치

「근로감독관 직무규정」(산업안전보건) 제4조 제1항에 따르면 산업안전보건 분야의 직무교육(1주 이상)을 받은 자, 그 밖에 산업안전보건에 관한 학식과 경험이 있는 인력을 감독관으로 우선 배치하는 것으로 기술하고 있다.

직무규정에 따르면 해당 지역의 산업안전보건감독관 배치에 관한 권한은 지방청장에게 있다. 이처럼 산업안전보건감독관은 지역별로 분장할 수 있으며 전보 등 특별한 사정이 없는 한 배치 지역을 1년 이내에 변경하여서는 아니 된다고 규정해 산업안전보건감독관 업무의 전문성, 계속성을 유지하고 있다.

한편 배치된 산업안전보건감독관은 해당 사업장에 출입하여 산업재해 예방에 필요한 지도 및 감독 등의 업무를 수행하거나 조사·감독을 위해 위하여 필요시 관계자에게 질문에 대한 회신 또는 필요 서류 제출을 요청할 수 있다.<sup>25)</sup>

25) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

---

### 3. 소방근로감독관

#### 1) 도입 배경

소방서는 화재를 진압하는 소방관들이 근무하는 사업장으로 「근로기준법」이 적용되는 사업장인데, 사업장 근로조건에 대한 근로 실태를 검토함으로써 사업주와 근로자를 보호해야 한다는 수요가 증가하였다.

무엇보다 소방관은 화재 발생 지역에 투입되어 인명을 구출하고 화재를 진압하는 업무를 담당하다 보니 업무 수행 중에 위험에 자주 노출되게 되는데, 이러한 특수 업무를 수행하는 소방관과 그 업무에 관하여 조사·감독 역할을 전담하는 감독관을 신설하고 이를 통해 평상시 소방근로와 관련된 근로 실태를 점검할 필요가 있었다.

화재 현장에서 근로 서비스가 제공되는 소방 업무의 특수성을 감안한 근로감독을 위해 소방 업무 대상에 대한 근로감독의 필요성이 제기되면서 2018년 소방근로감독관 제도가 도입되었다.<sup>26)</sup>

#### 2) 소방근로감독관 업무

##### (1) 사업장 감독

소방근로감독관은 「산업안전보건법」 또는 「산업안전보건법」에 따른 규정을 준수하기 위하여 다음의 네 가지 경우에 사업장 감독 업무를 수행한다. ① 화재와 관련된 산업재해가 발생하거나 화재 발생의 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우, ② 근로자의 신고 또는 고소·고발 등에 대한 후속조치가 필요하다고 이해되는 경우, ③ 「산업안전보건법」 또는 「산업안전보건법」에 따른 규정을 위반한 범죄의 수사 등 소방관의 공익 직무를 저해한

---

26) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

사례가 있어 추가 조사가 필요하다고 이해되는 경우, ④ 그 밖에 고용노동부 장관 또는 소관 지역의 소방청장이 노동 관련법의 위반 여부를 조사하기 위해 필요하다고 인정하는 경우이다.<sup>27)</sup>

〈표 2-14〉 소방근로감독관 사업장 점검·감독 업무 내용

구분	주요 내용
사업장 감독 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화재 관련 산업재해 발생 또는 화재 발생의 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 감독</li> <li>• 근로자 감독 요청에 수반한 감독</li> <li>• 관련 법 위반 등으로 인한 공익 직무 저해 사례 발생 시 감독 업무 수행</li> <li>• 기타 노동 관련법 위반 여부 조사를 위한 감독</li> </ul>

자료: 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 30)

## (2) 중대재해(화재) 원인 조사 지원

소방근로감독관은 화재 사고, 화학 사고, 급성 중독 사고 등 소방관이 현장에서 대응 업무를 수행하는 사고 유형별로 원인 조사를 지원한다. 화재 등의 사고 발생 시 현재 산림청 산하의 산재예방정책과가 원인 조사 업무를 담당하고 있으나 전담 인력이 부족하여 집중적이고 체계적인 조사를 수행하지 못하고 있다. 소방근로감독관의 업무 중 하나로 재해 발생 이후 사고 유형별 원인 조사가 수행될 때 원인 조사를 지원하는 업무가 있다.<sup>28)</sup>

〈표 2-15〉 소방근로감독관 중대재해 원인 조사 지원 업무 내용

구분	주요 내용
중대재해 원인 조사 지원 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화재 등의 사고 발생 시 현재 산림청 산하의 산재예방정책과가 원인 조사 업무</li> <li>• 재해 발생 이후 사고 유형별 원인 조사가 수행될 때 원인 조사 지원</li> </ul>

자료: 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터) 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 30)

27) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

28) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)

### 3) 교육 내용

소방관 업무가 화재 등의 사건이 발생한 현장에서 이루어지다 보니 소방 근로감독관 기본교육에서는 현장 중심의 체험형 교육이 제공되어야 한다. 교육 대상자들이 모인 특정한 장소에서 교육 프로그램을 제공하는 집체교육과 달리 현장에서 이루어지는 체험형 교육을 통해 사고 발생 가능성이 있는 현장의 대응력을 강화하고자 한다.

화재 등의 사고가 발생하기 전에 실효적인 교육을 수료한 소방근로감독관은 화재 현장 등에서 소방근로자가 겪을 수 있는 위험을 인지할 수 있으며, 노동 관련 법령에서 요구하는 제반 규정들이 근로 현장에서 적절하게 이행되고 있는가를 감독할 수 있다. 체험형 교육은 소방근로감독관 본인이 수행하는 근로감독 업무를 단순히 이론적이거나 행정적인 것으로만 느끼지 않게 해 주고, 사업주 및 근로자에 대한 시의적절한 감독을 통해 근로조건을 보호하는 데 도움을 준다.<sup>29)</sup>

〈표 2-16〉 소방근로감독관 교육 특성

구분	주요 내용
체험형 교육	<ul style="list-style-type: none"><li>• 화재 등 사건이 발생할 수 있는 현장 중심의 체험형 교육</li><li>• 집체형 교육 지양 및 현장 교육 통한 현장 대응력 강화</li></ul>
근로조건 보호를 위한 실효적 교육 프로그램	<ul style="list-style-type: none"><li>• 이론 및 행정에 치우치지 않는 실효적 교육 프로그램</li><li>• 소방근로감독관의 근로조건 보호 실천을 위한 체계적 교육</li></ul>

자료: 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」(국가법령정보센터)을 토대로 작성(검색일: 2021. 6. 13)

29) 「산업안전보건 근로감독관 직무규정」을 토대로 작성(검색일: 2021. 5. 28)



### 제3절 소결

우리나라의 산업재해는 계속적으로 감소하고 있으나 사업장에서 발생하는 산재 사고의 경우 막대한 물질적 손실을 야기한다. 정부의 산업재해 대책이 실효성을 발휘하기 위해서는 관련 법령의 정비가 중요할 뿐만 아니라 「근로기준법」 등 노동 관련 법령에서 요구하는 제반 규정들이 근로 현장에서 제대로 이행되고 있는가를 감독 및 지도하는 역할이 필요하다.

근로감독관은 육상의 모든 사업장에 대하여 감독을 시행하여 노동자의 권리를 지켜 주는 역할을 수행하고 있다. 근로감독관에 대해서는 「근로감독관 직무규정」에 상세히 규정되어 있어 최초로 발령받은 근로감독관이라 해도 해당 규정으로 업무가 진행될 수 있을 정도라고 사료된다. 이러한 부분은 「선원근로감독관 직무취급요령」에 반영되어야 할 것이다.

산업재해 감축을 위한 역할과 감독을 수행하는 기능은 고용노동청에 소속된 산업안전보건근로감독관이 담당하고 있다. 현재 해양수산부는 「선내안전·보건 및 사고 예방 기준」 제정을 준비 중이며, 제22조 선내안전기준 준수 여부에 대한 점검에서 해사안전감독관과 선원근로감독관이 해당 기준의 준수 여부를 점검할 수 있다. 그렇지만 이 규정에도 해사안전감독관과 선원근로감독관이 어떤 조항들을 점검해야 할지 정확히 나타나 있지 않다. 그러므로 산업안전보건근로감독관의 수행 업무 등을 참고하여 업무 범위를 정해야 할 것이다.

소방근로감독관 기본교육에서는 소방관 업무가 화재 등의 사건이 발생한 현장에서 이루어진다는 점을 고려하여 현장 중심의 체험형 교육을 제공해야 한다. 실제로 소방근로감독관은 교육 대상자들이 특정한 장소에 모여 교육을 제공하는 집체교육에서 탈피해 현장에서 이루어지는 체험형 교육을 받고 있다. 이를 통해 사고 발생 가능성이 있는 현장에 대한 대응력을 강화

---

하고자 한다. 체험형 교육은 소방근로감독관 본인이 수행하는 근로감독 업무를 단순히 이론적이거나 행정적인 것으로만 느끼지 않게 해 주고, 사업주 및 근로자에 대한 시의적절한 감독을 통해 근로조건을 보호하는 데 도움을 준다.

이러한 교육이 주가 된 이유는 소방근로감독관의 경우 체험형 업무 비중이 높기 때문이다. 소방관 업무가 화재 등의 사건이 발생한 현장에서 이루어지다 보니 소방근로감독관의 업무도 현장 중심의 체험형 형태로 이루어지는 경우가 빈번하다. 소방근로감독관은 화재 및 사건·사고 발생 현장에서 소방관 근로가 적합하게 이루어지고 있는가를 조사하고 화재 장소에서 산업재해 등이 발생할 가능성이 있는가를 검증한다. 물론 선원은 한번 출항하면 적어도 수십 일에서 몇 달간 육지에 상륙하지 않는 선박이라는 근무지 특유의 특성이 있다 보니 선원근로감독관이 현장에서 선원의 일거수 일투족을 감독하는 것은 물리적으로 불가능하다. 다만 기존의 지나친 문서 중심의 업무에서 탈피하고, 선박의 승·하선 현장을 방문하는 등 현장 중심의 감독 체계를 구축할 필요가 있다.

## 03

# 심층 인터뷰 및 설문조사

### 제1절 심층 인터뷰

---

#### 1. 선원근로감독관 측 심층 인터뷰

##### 1) 부산지방해양수산청

부산지방해양수산청에는 선원근로감독 계장과 2006 해사노동협약 담당자까지 포함하여 5명이 근무하고 있다. 그중 1명은 오직 해사노동협약 관련 증명서 발급 등 해사노동협약 관련 업무만 담당하고, 선원근로감독 업무는 하지 않는다. 나머지 4명 중 1명은 선원근로감독관 업무 경력이 3년 가량 되었고, 3명은 경력 2~3개월 차의 선원근로감독관이다.

한 사건당 걸리는 시간은 보통 1~2달이다. 법에서 정한 처리 기한은 25일이며, 수사도 2달을 넘기면 안 된다고 규정되어 있으나, 여러 사건을 한꺼번에 다루다 보면 1차 및 2차까지 처리 기한을 연장하는 횟수가 잦다고 한다.

선원근로감독관들은 우선 교육의 질에 대하여 언급하였다. 선박직은 선원의 생활과 선박에 대하여 조금이라도 알지만, 일반 행정직이 선원근로감독

---

독관으로 발령이 나면 선원이나 선박에 대해 아무것도 모르는 채로 업무를 시작해야 한다는 것이다. 또한 선박직과 일반 행정직 모두 「선원법」 및 근로 관련법을 모르는 것은 동일하다.

부산지방해양수산청의 선원근로감독관들 역시 심리적 스트레스가 상당하다고 밝혔다. 그 이유는 선원근로감독관 자신들의 전문성 부족과 선원·선사 측 사이의 균형을 맞추는 문제 때문이다. 특히 전문성과 관련해서는 민원마다 적용되는 법령이 다른데, 어떤 법을 어떻게 적용해야 할지 모를 때가 많다는 것이다. 부산지방해양수산청의 선원근로감독관들 역시 2012년에 지청에서 발간한 매뉴얼을 많이 본다고 밝히며, 법 해석 및 적용과 난제 민원에 대하여 자문을 받을 수 있는 노무사 등 전문가 위촉이 필요하다는 의견을 제시하였다.

그리고 가장 중요한 것은 「선원법」의 개정이라고 했다. 「선원법」은 육상과는 다른 선박이라는 특수 환경에서 업무를 수행하는 선원들의 근로기준법이다. 하지만 선원들의 근로기준법과는 성격이 다른 규정들이 일부 포함되어 있다. 그럼에도 「선원근로감독관 직무규칙」에서는 근로기준과 관련이 없는 규정들도 일부 선원근로감독관의 업무로 규정되어 있다는 것이다. 그러므로 「선원법」을 선원의 근로기준법이라고 하기 위해서는 근로기준과 관련된 규정과 그 외의 규정을 확실히 구분하여 분리해야 한다고 강조했다. 이는 「선원법」이 가지는 태생적인 문제이다. 제1조 목적에서는 “이 법은 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 직업안정, 복지 및 교육훈련에 관한 사항 등을 정함으로써 선내(船內) 질서를 유지하고, 선원의 기본적 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질 향상을 도모함을 목적으로 한다”고 규정하고 있다. 이와 같이 「근로기준법」적인 목적과 해상안전에 관한 목적이 혼재되어 있다. 해상안전에 관한 부분도 선원근로감독관이 맡을 수 있다는 문제가 대두되는 것이다.

그리고 8만 척이나 되는 어선 관리의 어려움에 대한 의견이 나왔다. 외

국인 선원에 대한 처우 등을 확인하기 위해서는 현장 방문이 필수인데 현재 상황에서는 진정 민원을 처리하기에 급급하여 현장 방문이 제대로 이루어지지 않는다고 한다.

가장 어려웠던 사건에 대해서는 「선원법」을 악용하는 선원들 사건을 언급했다. 3~4일을 승선하고 내려서 실업수당을 수령한 뒤, 동종 행위를 반복하는 악질 선원들이 있다고 한다. 그나마 3~4일 승선하는 동안에도 업무에 나태하고 다른 선원들의 업무를 방해하여 선주가 해당 선원을 하선 조치하게 만든다는 것이다. 하지만 법적으로 이러한 선원을 제지할 수 있는 규정이 없어 선주 입장에서는 불합리하다고 할 수 있다.

그리고 특별사법경찰관의 직무규정에 따르면 검사의 지휘를 받게 되어 있으나, 선원근로감독관에게 어떤 권한이 있는지 어떤 행위가 가능한지에 대해서는 자세히 규정되어 있지 않다. 육상의 「근로감독관 직무규정」 제4장 사법경찰관의 직무에서는 19개 항목으로 자세히 분류하여 사법경찰관의 업무를 집행할 수 있도록 했다. 육상의 근로감독관은 사건의 수사를 직접 할 수 있고 검사에게 구속영장을 신청할 수 있는 등 사실상 특별사법경찰관의 역할을 할 수 있도록 규정하고 있다. 하지만 선원근로감독관의 경우 이러한 규정이 미비하여 적극적으로 수사하기 힘든 실정이다.

〈표 3-1〉 부산지방법양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰

구분	주요 내용
사건의 처리	• 사건 처리 시간의 연장이 많음. 인원의 부족이 원인임
교육의 미흡	• 「선원법」 및 근로 관련법에 대한 교육 부족
전문성 미흡	• 법 해석 및 적용에 관한 자문을 받을 수 있는 전문가 필요
법 개정 필요	• 「선원법」은 너무 많은 내용이 섞여 있음 • 「선원법」의 내용 중 해상안전 관련 업무도 선원근로감독관의 업무로 되어 있는 내용이 많음
특별사법경찰관 역할	• 특사경 역할 시 매뉴얼 등이 없어 제대로 활용되지 못함

자료: 저자 작성

---

## 2) 인천지방해양수산청

인천지방해양수산청 소속 선원근로감독관 2명에 대해 심층 면접을 했다. 1명은 발령받은 지 3개월, 1명은 2년 7개월 되었다. 선원근로감독 직무가 심각한 스트레스를 유발하므로 해수부 업무 중 기피 업무에 속한다고 한다. 선원 임금 체불이나 진정 사건 처리 시 선원과 선주의 입장 차이를 조율하기 쉽지 않고, 양측은 선원근로감독관이 서로 상대방 측으로 기울어져 있다고 생각한다고 했다. 특히 선원들은 사측으로부터 부당한 대우를 받았다고 생각해 심리적으로 불만이 쌓인 상태에서 선원근로감독관과의 상담 중 불만을 터트리는 경우가 빈번하기 때문에 심리적 스트레스의 큰 요인이 된다고 했다.

현재 진행 중인 진정 사건은 1인당 10건이 넘으며, 선원근로감독관이 선사 측에 지정한 날짜까지 임금 등을 선원에게 지급하라는 결정을 해도 법적 강제성이 없기 때문에 선사에 '부탁'을 하는 형태라고 한다. 또한 민원 등을 해결하기 위하여 선사 혹은 선원에게 필요한 서류를 받기 위해서도 '부탁'을 해서 서류를 줄 때까지 기다릴 수밖에 없다고 한다. 육상의 근로감독은 업무를 추진할 때 해당 날짜까지 회사가 임금을 지급하지 않는다면 서류를 제출하지 않을 경우 벌금을 부과한다는 법적 강제성을 띠는 수단을 갖고 있지만, 선원근로감독관 업무 관련 법령에는 법적 강제성을 지닌 수단이 없다.

또한 특별사법경찰권을 발동할 때에도 매뉴얼이 없기 때문에 예전에 했던 예들을 보면서 따라 하는 수준이라고 한다. 부산청 사례에서 언급한 바와 같이 특별사법경찰권의 범위와 구체성이 미비하고 검사의 지휘를 받기까지의 체계 역시 규정되어 있지 않아 업무 처리에 어려움이 많다고 한다.

교육의 경우 현재의 교육 시스템은 전문적인 직무교육이라고 볼 수 없다고 했다. 선원근로감독관으로 임명받았을 때 이수하게 되는 초기 3일 교육

과 1년에 한 번 있는 집체교육은 수박 겉 핥기식 교육일 뿐 실질적인 업무에 도움이 되지 않는다는 것이다.

또한 교육 시스템을 개선한다고 해도 실질적으로 업무를 수행할 수 있는 인원이 충분히 충원되지 않으면 공허한 메아리에 그칠 가능성이 크다고 했다. 또 기본적으로 「선원법」과 근로 관련 법령을 숙지하고 있는 전문적인 인원이 충원되어야 한다는 의견을 밝혔다.

그리고 선원근로감독관으로 처음 발령받아도 업무가 가능할 정도의 자세한 업무 매뉴얼이 있어야 한다고 전했다. 특히 처리가 어려운 분야가 업무상 재해라고 언급하며, 사건이 일어났던 시기는 이미 지나간 상태에서 직무상인지 직무 외인지 사건을 조사하고 판단하기가 어렵다는 것이다. 육상의 경우 직무상인지 직무 외인지에 대한 판단을 재해보상위원회에서 맡고 있다. 선원근로감독관 제도에서는 선원근로감독관 위원회에서 그 역할을 담당해야 하는데, 각 지방 선원근로감독관실에서 위원회를 운영할 예산이 없을뿐더러 해양 관련 전문가들을 찾기조차 쉽지 않다고 한다.

또한 위원회를 떠나서 인천청의 선원근로감독관 역시 노무사나 근로 관련 전문가 집단의 도움이 절실하다고 했다. 민원과 사건들마다 법 적용이 다르기 때문에 어떻게 적용해야 할지 애매한 경우 문의할 곳이 마땅치 않다고 한다. 육상 경찰에서도 사건을 판단하기 어려울 때는 한 달에 한 번 개최하는 수사심의위원회에 법적 자문을 구한다. 각 지방청에서 경찰의 수사심의위원회처럼 어려운 사건들을 도와줄 수 있는 위원회 등을 매달 혹은 분기별로 개최하거나 중앙청에서 모든 지방청의 사건들을 모아 한 달에 한번 개최하는 것이 효율적이라고 사료된다.

또 「선원법」에서는 20톤 이상의 어선에 대해서도 규정하고 있는데, 어선원들에 대한 부분은 선원법에서 분리하는 방안을 검토할 필요가 있다. 어선은 상선과 급여·승하선 체계 등이 다르므로 20톤 이상뿐만 아니라 20톤

미만 어선의 어선원들까지 포함하는 어선원법을 만들어 시행하는 것이 업무에 효율적일 것이라고 했다.

힘든 사건에 대해서는 부산청에서도 언급된 바 있는 악질 선원 사건을 꼽았다. 3~4일 승선하고 내린 뒤 실업수당을 수령하고서 다른 선박에 승선한다는 사례이다. 이런 사건도 중재나 조율을 해야 하는데, 주로 선원에게 유리한 쪽으로 결론이 나기 때문에 그럴 때면 선원근로감독 업무에 회의감이 든다고 한다.

또 다른 사건으로 OO상사 사례를 언급했다. 선체 임차 계약과 더불어 선원들은 노동을 제공했지만 월급을 받지 못해 진정이 들어온 사건이다. 선주는 배만 빌려줬을 뿐이라고 주장하고, 선체 임차를 한 자는 배만 빌려온 것이니 선원의 월급은 본인들의 책임이 아니라고 하고 있다. 선주는 서울에 거주하고 있고, 나용선주는 부산에 있어서 관할권 설정부터 문제였다고 한다. 현재 인천청에서 주관을 맡아 사건을 조사 및 처리하고 있지만, 선원들은 대부분 부산에 있어서 조사를 위하여 한 번 불러도 불만들을 터트린다고 한다. 관할권에 대한 현실성 있는 조정이 필요하다고 사료된다.

〈표 3-2〉 인천지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰

구분	주요 내용
사건의 처리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사건 처리 시간의 연장이 많음. 인원의 부족이 원인임</li> <li>• 사건 처리에 법적 강제성이 없음</li> </ul>
교육의 미흡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「선원법」 및 근로 관련법에 대한 교육 부족</li> <li>• 현재 교육 콘텐츠는 도움이 되지 않음</li> </ul>
전문성 미흡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법 해석 및 적용에 관한 자문을 받을 수 있는 전문가 필요</li> </ul>
법 개정 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「선원법」에서 어선 관련 내용 분리</li> </ul>
특별사법경찰관 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특사경 역할 시 매뉴얼 등이 없어 제대로 활용되지 못함</li> </ul>

자료: 저자 작성



### 3) 여수지방해양수산청

여수지방해양수산청에는 근로감독관 1명이 근무하고 있고, 근무 경력은 10개월 정도 되었다. 이 선원근로감독관 역시 심각한 정신적 스트레스를 호소하였다. 「선원법」을 기반으로 한 업무는 지속적으로 늘어나는데 인원은 늘지 않기 때문이다. 게다가 민원이 진정인의 생각만큼 빠르게 진행되지 않으면 해당 선원근로감독관을 고발하는 등의 일도 있다고 한다. 선원근로감독관이 선원들의 권리를 지켜 주는 최전선에 있다고는 하지만 정작 선원근로감독관들을 보호해 줄 장치는 없는 것이다.

육상근로감독관 관련 제도만큼 법령과 제도가 뒷받침되지 않는다고 언급하며, 고용노동부의 근로감독관 제도는 체계성을 갖추고 있지만 선원근로감독관 제도는 체계적이지 못하다고 한다. 고용노동부는 고유 업무 자체가 근로자의 인권과 권리 수호이므로 관련 법령과 제도가 잘 갖춰져 있다. 선원의 인권과 권리 수호는 해양수산부의 업무이기는 하지만 고용노동부와는 비교할 수 없는 일부의 업무이기 때문에 법령과 제도에서 차이가 나는 것은 당연한 일이라고 할 수 있다. 하지만 최소한 사례집 혹은 근로복지공단이 홈페이지에 구축해 놓은 산재 판례 시스템처럼 선원근로 사건 시스템을 구축한다면 선원근로감독관들에게 많은 도움이 될 것으로 사료된다.

또한 조언을 얻을 수 있는 전문가의 부재, 실업수당 제도의 부실, 체당금 제도 부재 등을 문제점으로 언급했다. 그리고 선원근로감독관 자체의 전문성 부족도 문제가 된다고 했다. 따라서 제도 보완과 더불어 특히 전문적인 조언을 얻을 수 있는 변호사나 노무사와 같은 전문가가 있다면 선원근로감독관에 도움이 될 것 같다는 의견을 제시했다.

교육 제도에 대해서도 의견을 제시했는데, 현 교육 체계는 실제 업무에 도움이 되지 않으므로 제도를 보완하거나, 2012년 부산청에서 만들어 배포한 사례집 혹은 매뉴얼을 매년 만들어 배포하는 것이 업무에 더욱 도움

이 될 것이라고 평가했다.

여수청에서도 곤란한 사건에 대해서 물어봤을 때 다른 청과 유사한 사건을 언급하였다. 2~3일 승선한 이후 내려서 실업수당을 달라고 진정을 넣는 사건이다. 육상의 고용보험에 따르더라도 180일 이상 업무를 해야 하는데 「선원법」에는 최소 승선 규정이 없다 보니 선원들이 법을 악용하는 사례가 있는 것이다.

〈표 3-3〉 여수지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰

구분	주요 내용
정보 부족	• 사건 처리에 용이하게 사용할 수 있는 사례집 등이 부족
교육 미흡	• 「선원법」 및 근로 관련법에 대한 교육 부족 • 현재 교육 콘텐츠는 도움이 되지 않음
전문성 미흡	• 법 해석 및 적용에 관한 자문을 받을 수 있는 전문가 필요

자료: 저자 작성

#### 4) 포항지방해양수산청

포항지방해양수산청에는 선원근로감독관 1명과 이를 보조하는 주무관 1명이 근무하고 있다. 포항지방해양수산청에는 수석 선원근로감독관이 타 업무를 겸직하고 있기 때문에 실질적으로 선원근로감독 업무를 담당하는 감독관은 1명이며, 해당 선원근로감독관은 임용된 지 3개월 차이다.

포항에서는 선박과 사업장 감독, 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 진정이 다수 발생하고 있는데,<sup>30)</sup> 3개월 차 선원근로감독관이 사실상 모든 업무를 처리하고 있다. 다수의 선원근로감독관이 근무하고 있는 지방

30) 대부분의 진정 사건이 선박과 사업장 감독, 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리이며, 진정이 발생한 순간부터 시정지시 및 검찰 송치가 발생할 때까지 일반적으로 3개월~1년의 시간이 소요된다.

해양수산청의 경우 업무 분량을 감안하여 업무를 분배할 수 있으나, 포항지방해양수산청은 혼자서 모든 업무를 감당해야 하기 때문에 심적·물리적 부담이 가중된다.

경력 3개월 차 선원근로감독관은 「선원법」뿐만 아니라 노동 관련법에 대해서도 익숙하지 않다. 그러나 민원이 빈번하고, 그 외에도 국외 요청 자료, 해양수산부 요청 자료 등의 업무가 다수 발생하고 있어 많은 어려움을 겪고 있다. 기존의 업무에 더하여 외부 요청 업무를 하다 보면 야근을 하는 날이 잦아지고, 정기수감 등의 업무를 하게 되면 주말 근로를 할 수밖에 없다고 한다. 이러한 야근과 주말 근로가 잦은 이유는 선원근로감독관의 수가 부족하기 때문이라고 했다.

2021년 현재 기준 직접 업무에 투입되는 선원근로감독관은 26명이며, 취업 선원 수는 3만 3,565명이다. 단순 계산 시 선원근로감독관 1명이 1,291명의 선원에 대한 근로감독을 맡고 있는 셈이다. 또 외국 선박의 일부 내용에 대해서도 근로감독권도 갖고 있으며, 육상의 해운선사에 대한 근로감독도 해야 하므로 단지 우리나라 선원의 숫자만으로 선원근로감독의 업무량을 말할 수는 없다고 밝혔다.

그리고 선원근로감독관은 심리적인 스트레스가 많은 직업임을 토로했다. 선원근로감독관은 선원 측이나 사측 어느 쪽으로도 기울지 않고 「선원법」을 비롯한 노동 관련법에 의하여 사건을 조사해야 한다. 전문적인 법률 문제에 대한 해석과 적용도 힘들지만, 사건 당사자들은 선원근로감독관이 서로 상대방의 입장을 대변하고 있다고 불만을 토로한다고 했다. 부족한 전문성과 선사 및 선원 사이에서 중심을 잡아야 하는 부분에서 많은 심리적 스트레스를 받는다고 했다. 이와 같은 이유로 장기 근속 선원근로감독관이 적고, 발령받기도 싫어하며, 발령받았을 때 전직 의도가 강한 것 같다는 의견도 밝혔다.

---

「선원법」을 비롯하여 노동 관련법에 대한 정확한 이해가 부족한 상황에서 민원을 해결하기 위해서는 개인의 경험이나 주위 선배 선원근로감독관의 조언 등에 의지할 수밖에 없다. 민원을 해결할 때 어떤 순서로 진행해야 하며 무엇을 참고해야 하는지에 대한 매뉴얼이 없어 어려움이 많다고 전하며, 2012년 부산지방해양수산청에서 발간한 ‘선원근로감독관 실무 길라잡이’가 많은 도움이 된다고 했다. 선원근로감독관 업무 수행 중에 발생하는 다양한 사건에 대한 대응 방안을 구체적으로 소개하고 있어 상당히 유용한 매뉴얼로 활용하고 있다고 한다.

선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도 업무는 거의 수행할 수 없으며, 민원 내용 중 대부분이 임금 체불, 승선 중 재해 상병, 선상에서 발생한 폭력(주로 어선)과 관련된 것이라고 한다. 노사 갈등을 진정하는 민원뿐만 아니라 선장과 선원 간 갈등으로 선원이 선장, 기관장 등 상급자를 신고하는 등의 단순 갈등 조정 신청도 빈번하다. 즉 선원 근로조건을 개선하기 위한 업무보다 단순 갈등 조정을 수행하는 업무의 빈도가 높다는 것이다.

이러한 사건들 중에서 문서상으로 간단히 해결할 수 있는 민원도 있지만, 승선 중 재해 상병이나 선상 폭력 사건은 기본적으로 수사를 해야 하는 사건들이다. 선원근로감독관에게 사법경찰관의 직무 권한이 부여되어 있지만 실제로 수사하는 일은 전무하다고 한다. 취급했던 민원 중 가장 어려웠던 업무는 재해 보상 또는 선원의 해고에 관한 민원이었다고 한다. 재해 보상 관련 민원의 경우 선사는 선원의 과실로 인해 발생한 사건으로 처리하였으나, 선원은 업무상 재해를 주장하여 산재 처리를 요청함으로써 양측의 의견이 첨예하게 대립했다. 결국 선원근로감독관 선에서 중재를 하지 못해 민사소송으로까지 진행되었다고 한다.

〈표 3-4〉 포항지방해양수산청 선원근로감독관 심층 인터뷰

구분	주요 내용
인원 부족	• 사건 처리 및 행정 사무일에 업무시간 부족
교육 미흡	• 「선원법」 및 근로 관련법에 대한 교육 부족
전문성 미흡	• 법 해석 및 적용에 관한 자문을 받을 수 있는 전문가 필요

자료: 저자 작성

## 2. 해운선사 측 심층 면접

선박관리업체인 A사는 민원이 있을 때 선원근로감독관이 중간자적 입장을 취하지 않고 선원의 편에서 모든 것을 판단하기 때문에 불평등하다는 입장이다. 일례로 선원이 하선하여 유급휴가비를 받지 못했다고 선원근로감독관에게 진정서를 제출했다. 하지만 실상은 유급휴가비가 1/12로 월급에 포함되어 있었고, 그 사실을 선원들도 알고 있었다. 유급휴가비를 1/12로 월급에 포함하는 행위는 위법이 아니며, 통상임금이 높아지므로 선원에게 유리한 부분이었다. 그럼에도 불구하고 한 선원이 「선원법」의 규정대로 하선 후 유급휴가비를 받지 못했다고 선원근로감독관에게 진정서를 제출했고, 선원근로감독관은 모든 사정 설명을 들었음에도 불구하고 법 규정<sup>31)</sup>대로 지급하라고 종용했다고 한다. 이 외에도 각 지방해양수산청의 선원근로감독관은 사건의 구체성과 타당성을 고려하지 않은 채 단지 형식적으로

31) 제69조(유급휴가) ① 선박소유자(제74조에 따른 어선의 선박소유자는 제외한다. 이하 이 조, 제72조 및 제73조에서 같다)는 선원이 8개월간 계속하여 승무(수리 중이거나 계류 중인 선박에 승무하는 것을 포함한다. 이하 이 장에서 같다)한 경우에는 그때부터 4개월 이내에 선원에게 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 선박이 항해 중일 때에는 항해를 마칠 때까지 유급휴가를 연기할 수 있다.

② 제1항의 경우 선원이 같은 선박소유자의 다른 선박에 옮겨 타기 위하여 여행하는 기간은 계속하여 승무한 기간으로 본다.

③ 사전·산후의 여성선원이 「근로기준법」 제74조에 따른 휴가로 휴업한 기간은 계속하여 승무한 기간으로 본다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 선원이 8개월간 계속하여 승무하지 못한 경우에도 이미 승무한 기간에 대하여 유급휴가를 주어야 한다.

⑤ 선박소유자는 18세 미만의 소년선원 보호를 위하여 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2013. 3. 23.>

---

법 문구대로만 해석하여 선원에게 유리한 방향으로 결론을 내린다고 했다. 또한 A사는 선원근로감독관이 순환보직이기 때문에 장기 근속하는 선원근로감독관이 적고 전문성이 떨어진다고 생각하고 있다.

「선원법」은 선원을 위한 「근로기준법」이다. 즉 법의 취지 자체가 선원의 인권과 권리를 위한 법령인 것이다. 그러므로 선원근로감독관의 조사 행위가 선사 입장에서는 선원들의 편을 들고 있다고 느껴질 수 있다. 그러므로 선주 입장에서는 선원근로감독관들이 중립자적 입장을 취하지 못한다고 생각할 수 있다. 법을 적용하고 해석할 때 법의 취지를 지켜야 하지만 법을 지키고 있음에도 불구하고 법의 흠결을 악용하는 선원의 권리까지 지킬 필요는 없다. 이는 「선원법」의 이해와 전문적인 해석이 기반되어야 하는 것이므로 결국 선원근로감독관의 전문성과 결부되는 문제이다.

B사 역시 A사의 의견과 큰 차이를 보이지 않았다. 선원근로감독관은 선사와 선원의 중간자적 역할을 해야 하는데 선원의 입장만을 대변하는 기관이라는 것이다. 법제도의 흠결을 악용하는 선원들은 늘어나는 반면 선원근로감독관은 법령 문구 그대로 적용하려 하고 법의 취지를 고려하지 않는 것은 전문성이 없기 때문이라는 의견이다. 더욱이 연근해 어선원은 평균연령이 67세일 정도로 고령 선원의 비중이 높다. 연령이 높은 만큼 업무 외 상병인지 업무상 상병인지 확인할 수 있는 정확한 근거가 없는데도 선원들이 민원을 넣으면 업무상 상병으로 취급하여 재해 보상을 명령한다고 했다.

연안 상선을 관리하고 있는 C사 역시 선원 진정 건의 80~90%가 고령 선원이 제기하는 상병 문제라고 한다. 또한 선원근로감독관이 선원 편향적이라는 A사와 B사의 의견에 동의하며 선원근로감독관은 좀 더 열린 자세로 사측과 이야기할 자세를 갖추 필요가 있음을 지적했다.

D사는 16척의 외항 상선을 관리하는 선사이다. D사는 「선원법」의 취지가 선원의 인권과 권리를 위한 법이며, 그 법을 집행하는 선원근로감독관

이 선원 측에서 법을 집행하는 것이 맞다고 생각함을 밝혔다. 이 회사는 선원이 선원근로감독관을 찾아갈 일을 만들지 않으려고 노력한다고 했다. 어쩔 수 없이 민원이 발생했다 하더라도 이 회사는 선원 측의 요구를 수용하려 한다고 했다. 비록 선원의 민원이 A사의 예시처럼 「선원법」을 악용하는 것일지라도 선사는 선원 측에 서서 해결하기 위해 노력한다고 했다. 또한 감독관들의 「선원법」 혹은 노동 관련법에 관한 지식을 상당히 높이 평가하고 있었으며, 무엇보다 시급한 과제로는 선원근로감독관의 인원 확충이라고 언급했다. 인원이 확충되면 담당 사건을 좀 더 여유 있고 전문적이며 공정하게 분석하여 처리할 수 있다고 본 것이다.

F사는 D사의 의견과 동일하게 「선원법」에 근거를 두고 있는 선원근로감독관 제도는 선원을 위한 제도라고 이해하고 있었다. 또한 선원근로감독관들의 전문성을 10점 만점에 9점 정도라고 생각한다고 밝혔다. 그 이유는 선원근로감독관은 「선원법」 일부만 알고 그다지 많은 지식의 습득을 요구하지 않기 때문이라고 했다. 또한 이러한 인터뷰에서 선원근로감독관 제도를 나쁘게 평가하면 고용노동부 산하의 근로감독관 제도가 도입될까 봐 선원근로감독관 제도에 대해 이야기하는 것이 조심스러울 수밖에 없음을 전했다. 만일 선원근로감독관 제도가 없어지고, 선박이나 해양에 대한 지식이 전무한 고용노동부 산하 근로감독관들이 업무를 담당하게 되면 일이 더 힘들어질 것이라고 우려하였다. 또한 선원근로감독관의 업무 처리가 공정하다고 보고 있었다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 「선원법」이 약자인 선원을 위한 법이고 그 법을 집행하는 것이 선원근로감독관의 업무이기 때문에 기울어짐이 있다고 해도 당연하다는 입장이다.

다만 「선원법」을 해석할 때 자구 해석만 하기 때문에 불편함은 있다고 했다. 예를 들어 6개월의 근로 약정을 했고 1월 30일 승선을 했다면 7월 29일 하선을 해야 한다. 그런데 만일 7월 28일에 하선을 시키면 하루 차이로 실업수당 3개월치를 주라고 공문이 온다고 하면서 이는 너무 비현실적

---

인 법 해석이라고 하소연하였다.

이 회사에서는 선원과 분쟁이 발생하는 부분은 주로 직무상 재해 여부, 계약기간 종료, 특례기간이라고 했다. 특히 일시를 계산할 때 법적으로 명확하지 않은 부분이 있어 분쟁의 불씨가 된다고 언급했다. 또한 이 회사는 어선과 상선을 법에서 분리해야 한다고 했다. 어선과 상선 승선원의 급여 체계 자체가 다르기 때문에 혼선만 생기니 어선원법을 새로 신설하는 것이 좋을 것 같다는 의견을 제시했다.

그리고 방문했던 모든 선사가 정기 근로감독은 당연히 해야 하는 부분이지만 제출해야 하는 서류가 너무나 많다고 했다. 제출해야 하는 서류의 상당 부분이 선원복지센터에 전산화되어 있음에도 불구하고 모든 자료를 출력하여 제출해야 하는 것은 시대의 흐름에 맞지 않는다고 생각하였다.

## 제2절 설문조사

---

### 1. 선원근로감독관 업무에 관한 설문조사

현재 선원근로감독직을 수행하는 감독관을 대상으로 하여 설문조사를 진행하였다. 설문조사의 목적은 일부 심층 인터뷰를 바탕으로 문제점으로 드러난 부분에 대하여 전체 선원근로감독관들이 생각하는 문제점에 대한 의견을 더욱 객관적으로 파악하기 위함이다.

평균 나이 44.6세, 선원근로감독관으로서 업무를 한 것은 평균 18개월이다. 최저 근무연한은 4개월이고, 최장 근무연한은 41개월이다. 11개월에서 12개월 일한 선원근로감독이 17명 중 6명으로 35.3%를 차지했다.



〈표 3-5〉 설문의 개요

구분	설문 주요 내용
인구통계학적 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별, 연령, 근로연한 등 인적 기초</li> <li>• 선원근로감독관 이전 업무</li> </ul>
인식 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해운 분야와 관계 법령에 대한 전문성 유무</li> <li>• 사건 진행의 공정성</li> <li>• 업무량과 인원의 적정성</li> <li>• 교육 시스템의 적정성</li> <li>• 업무의 범위</li> </ul>
사법경찰권	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신문(訊問) 경험</li> <li>• 사법경찰관리 업무와 해양경찰 업무의 분리</li> </ul>

자료:저자 작성

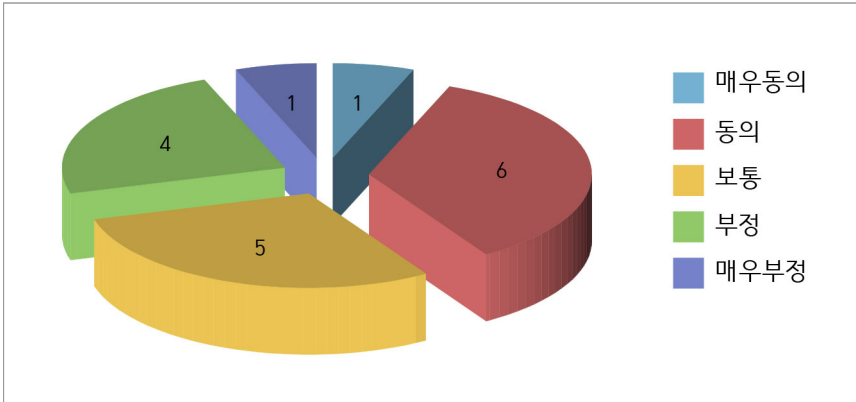
## 1) 선원근로감독관의 전문성

첫 번째 질문은 자신이 선박과 해운 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 있다고 생각하느냐는 것이었다. 선원근로감독관으로서 전문성을 쌓을 수 있는 경험 등이 있는지 확인하기 위한 질문이다. 보통이라는 답변이 5명, 긍정적인 답변이 7명, 부정적인 답변이 5명으로 골고루 답변이 나왔다.

이러한 설문조사의 결론은 일반 사무직이라도 해양·수산 분야에서 일해 왔으므로 해양·수산과 관련한 깊은 지식은 없더라도 본인이 일해 왔던 분야에 대해서는 알고 있기 때문에 나올 수 있는 결과라 사료된다.

〈그림 3-1〉 선박 및 해운 분야에 대한 지식과 경험 유무

단위: 명



자료: 저자 작성

다음 질문은 「선원법」 및 「근로기준법」을 비롯한 관련 법령에 관하여 전문적인 지식이 있는지 물어보는 것이다. 해당 질문에서는 10명의 선원근로감독관들이 ‘보통’을 택했고 부정적인 대답을 한 인원은 3명, 긍정적인 대답을 한 인원은 4명이다.

노동 관련 법령에 관한 전문성에서 심층 인터뷰와는 다른 결과가 나왔다. 심층 인터뷰에서는 선원근로감독관 및 해운선사 공히 전문성이 떨어진다는 의견을 보였다. 하지만 설문조사에서 이와 배치되는 결과가 나온 것은 선원근로감독관들이 업무를 하면서 쌓인 지식 등이 있으니 적어도 ‘전문성’이 있다고 스스로 생각하고 있는 것으로 판단된다.

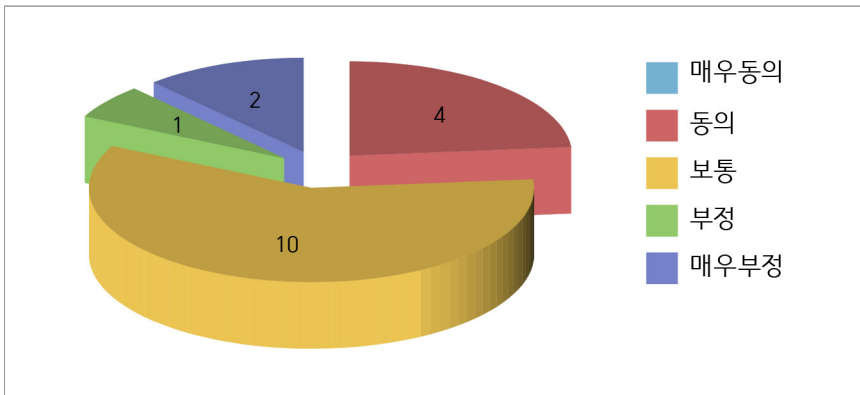
‘보통’을 택한 선원근로감독관 중에서는 ‘「선원법」이나 「근로기준법」에 관한 지식이 없으며, 상황 발생 시 사례를 검토하고 업무를 추진하고 있음’이라고 기타 의견에 써 준 근로감독관이 있었으며, ‘선원법령 등에 대한 유권해석이나 처리 관련 참고 자료가 많지 않은 여건이고 「선원법」과 관련하여 부담 없이 상담이나 논의를 할 전문가도 거의 없는 상황으로 「선원법」

등과 관련한 전문지식을 갖추기 어려운 여건'이라는 의견을 준 선원근로감독관도 있었다. 부정적인 의견을 준 선원근로감독관은 '관련 교육을 수료(해양수산부 주관)하였으나 전문성 교육과는 동떨어졌으며, 개인적인 법 해석 및 타 기관 근로감독관과의 소통을 통한 업무 해결 중'이라는 의견을 내놨다.

'보통'을 택한 선원근로감독관들은 업무 중 얻은 지식이 있으므로 전문성이 아예 없지는 않으나 법적 지식에 관한 전문성이 완전하지는 않으므로 '보통'을 선택한 것으로 사료된다.

〈그림 3-2〉 관련 법령에 대한 전문성

단위: 명



자료: 저자 작성

## 2) 선원근로감독관의 공정성

세 번째 질문은 사건 발생 시 조사 업무를 법에 근거하여 선원과 선사 모두에게 공정하게 진행하고 있는지를 묻는 것이었다. 설문에 대답한 선원 근로감독관 중에 2명만이 '보통'이라고 대답했고 나머지 선원근로감독관들

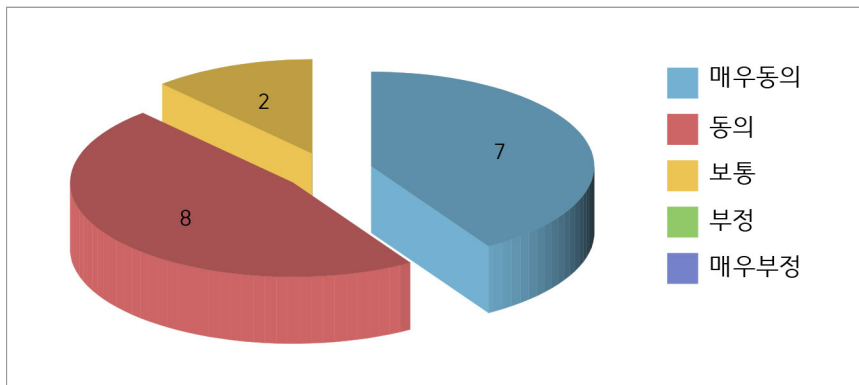
은 모두 긍정적인 응답을 했다.

‘동의’에 체크를 하고 관련 의견으로 ‘선원법」에 따라 원칙적으로 처리하고자 하나 자세한 법령의 해석 및 매뉴얼의 부재로 정확한 해석인지 불안함’이라는 의견이 있었다. ‘매우 동의’를 체크한 한 선원근로감독관은 ‘선원법령과 유권해석 등을 참고하여 최대한 공정하게 처리한다고 생각됨’이라고 서술했다.

선사에서 인터뷰한 것과는 다른 결과이다. 선사에서는 「선원법」 자체가 선원에게 기울어진 법이므로 선원근로감독관 역시 선원 쪽으로 기울어져 있다는 의견이었다. 하지만 사건 발생 시 선원근로감독관은 중간자적 입장에서 중재를 하고 있다고 생각하는 것으로 사료된다. 이러한 선사와 선원근로감독관의 의견 차이는 선사 측에서 어떻게 받아들이느냐에 대한 부분과 선원근로감독관이 「선원법」 및 관련 법을 잘 적용하고 있느냐에 대한 것에 대한 의견 차이이다. 이는 선원근로감독관의 전문성과도 연관이 되는 부분이다.

〈그림 3-3〉 공정한 사건의 조사

단위: 명



자료: 저자 작성

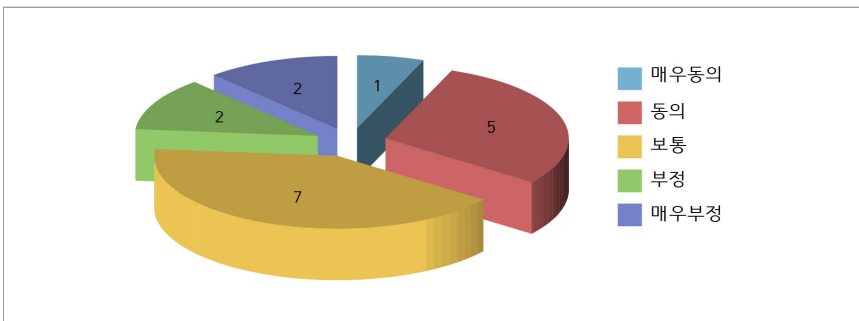
### 3) 선원근로감독관 업무량의 적절성

진정 사건이 들어올 때 충분한 시간을 가지고 조사를 진행하는지에 대하여 질문하였다. ‘보통’ 및 그 이상이라고 답한 선원근로감독관이 13명으로 절반을 넘는다. 부정적인 답을 한 선원근로감독관은 4명이다. 이에 대하여 한 선원근로감독관은 ‘진정 등의 처리에 있어 민원 처리 기간 등을 감안하여 최대한 조치하려고 하고 있으나, 진정 건이 갑자기 많이 접수되거나 사안이 복잡한 진정 건이 발생하면 처리 기한 등에 대한 엄청난 부담을 갖고 업무를 처리하게 됨’이라는 의견을 쏘으며, 또 다른 선원근로감독관은 ‘진정 처리 기한이 있어 이를 지키기 위해 충분히 시간을 확보하지 못하는 경우가 있음’이라고 답을 하고 ‘동의’ 의견을 쏘았다.

부정적인 답을 한 선원근로감독관은 ‘다른 업무와 겹치하므로 조사할 시간 부족’이라는 의견을 내놨다. 법적으로 진정 처리 기간은 14일이며, 두 차례 연장할 수 있다. 긍정적인 답을 한 선원근로감독관도 처리 기한에 부담을 갖고 업무 처리를 하게 된다는 답을 내놨다. 업무 처리 기한은 필요하다. 하지만 업무 처리 기한에 대하여 좀 더 유연한 법적 대처가 필요하다는 것을 보여 주고 있다.

〈그림 3-4〉 충분한 사건 조사 시간

단위: 명



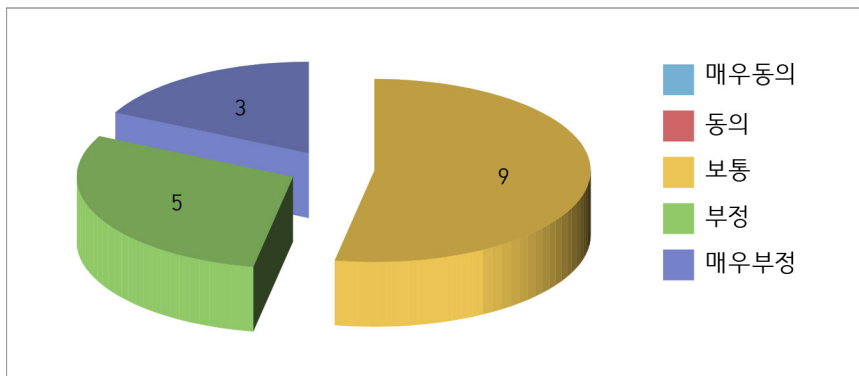
자료: 저자 작성

다음 질문은 현재 업무량이 근무시간 내에 해결할 수 있는 업무량인가에 대한 것이었다. 질문에 대해 ‘보통’이라고 대답한 선원근로감독관이 9명이 고, 나머지 8명은 부정적인 대답을 했다. ‘보통’이라고 답한 선원근로감독관은 ‘진정 건이 많이 접수되거나 사안이 복잡한 진정 건이 발생하지 않은 이상 근무시간 내에 처리하려고 하고 있음’이라는 의견을 쫘으며, 부정적인 답변을 한 선원근로감독관은 ‘진정 건이 많이 접수되고 있음’이라는 의견을 쫘다. 이들이 ‘보통’이라고 생각하고는 있지만 향후 가중될 수 있는 업무를 뺀 의견이며, ‘보통’이라고 택한 다른 선원근로감독관들도 이와 비슷한 처지일 것이라고 생각한다. 특히 진정 건만이 아니라 정기 근로감독 등의 업무가 겹치면 근무시간 내에 해결할 수 있는 업무량을 넘어서게 된다.

앞서 4개청과의 인터뷰에서도 알 수 있는 바와 같이 진정 건을 해결하다 보면 정기 근로감독과 같은 업무는 근무시간 이외에 혹은 주말에까지 나와서 일을 해야 한다고 했다. 업무량이 주어진 업무시간을 넘어서는 것은 일과 그 일을 처리해야 하는 인원의 비율이 맞지 않음을 뜻한다.

〈그림 3-5〉 업무시간에 맞는 업무량

단위: 명



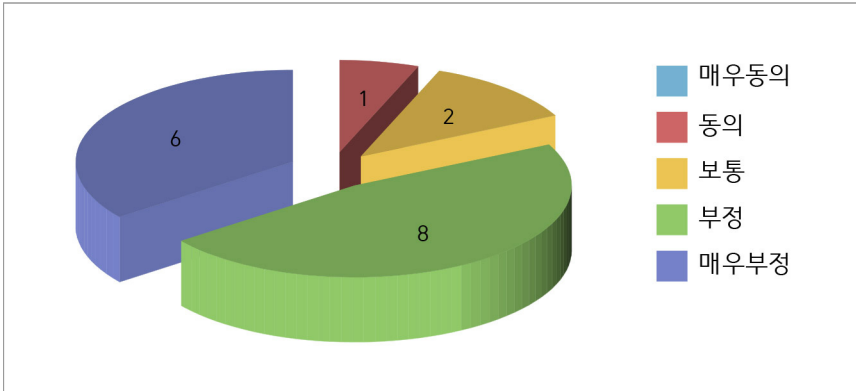
자료: 저자 작성

선원근로감독의 업무량을 소화하기 위하여 각 지방청에 충분한 인원을 배치하고 있는지에 대하여 질문하였다. 위의 질문과 연계된 질문이며, 업무량에 따라서 충분한 인원이 배치되었는지 현장의 선원근로감독관에게 물어본 것이다. 대부분 부정적인 답변을 했다. 부정적으로 답한 한 선원근로감독관은 ‘\*\*청은 2명의 주무관이 업무를 하고 있다. 근로감독 외의 업무도 같이 수행하고 있으므로 근로감독을 전담하는 인력이 추가로 필요하다. 근로감독 추가 정원이 필요한 상황이다’라는 의견을 주었고 또 다른 의견으로는 ‘실질적으로 선원근로감독 업무를 6급 이하 주무관들이 하고 있으나 인원이 1~2명에 불과하고, 그러면서도 선원근로감독 본연의 업무 외에 부가적인 업무(외국인 선원 고용 신고, 코로나19 관련 격리 면제 조치 등) 수행은 물론 사무실 방문 진정 접수, 전화 상담 등 사무실을 비울 수 없는 여건으로 현장 근로감독 상황 발생 시 이에 적극적으로 대처할 수 있는 인력이 추가로 필요한 것으로 판단됨’이라는 의견을 개진했다.

또한 ‘선원계 업무 전체(선원근로감독, 선원노동위원회 운영, 취업규칙 신고 수리, 선박관리업, 여객선 선장 적성심사, 승하선 공인, 선원수첩 발급, 해기사 면허 발급, 외국인 선원 고용 추천 및 신고 등)를 2명(선원계장 1, 민원담당자 1명)이 모두 처리하고 있음’이라고 의견을 준 선원근로감독관도 있었다. 규모가 큰 해양수산청에서는 선원계 업무를 나눠서 하고 있지만 출장소 등 규모가 작은 곳은 선원근로감독관이 다른 모든 업무를 겸하는 경우가 많다. 특히 규모가 작은 곳은 상선보다 어선 관련 진정 사건을 맡을 가능성이 크다. 어선은 상선보다 관련 서류를 받기 더 힘들고 의뢰인과 선주 등을 면담하기가 쉽지 않다.

〈그림 3-6〉 업무에 충분한 인원 배치 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

#### 4) 선원근로감독 교육 시스템의 적절성

선원근로감독의 의무를 하기 위하여 「선원법」 및 관련 법령에 대한 교육을 충분히 받았는지 질문하였다. 이 질문에 대해서도 대부분 부정적인 답변이 나왔다. 한 선원근로감독관은 ‘보통’이라고 답하고 ‘통상 본부 선원정책과 주관으로 매년 1회 직무교육을 실시하고 있으나 선원법령 등에 대해 충분한 교육이 된다고 보기 어렵다고 판단됨’이라는 의견을 내놨다. 또 다른 선원근로감독관은 ‘매우 부정’을 선택하고 ‘해양수산부 본부에서 진행한 근로감독을 위한 교육은 도움이 되지 않았음’이라고 의견을 제시했다.

선원근로감독관도 일반적인 공무원처럼 순환근무제로 발령을 받는다. 그 결과 「선원법」에 대해 전혀 모르는 사람도 선원근로감독관 업무를 담당하고 있다. 일례로 선원근로감독관 이전에 어떤 곳에서 근무했는지 조사했더니, 운영지원과 기획 업무, 관련 경력 전무, 어업보상 업무, 운영지원과 계약담당자, 여객터미널 관리 및 해운업 등록·관리, 해양환경관리 담당 등 여러 업무를 담당한 경력이 있었다. 이 중 「선원법」을 알 수 있는 경험은 부

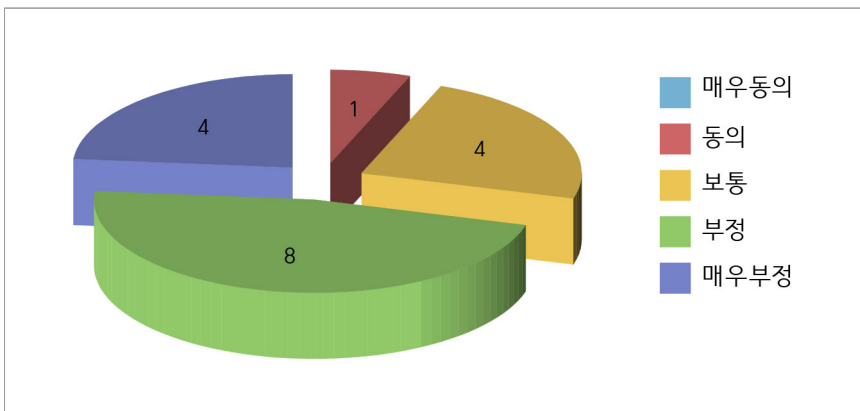


족했다. 이렇듯 순환근무제로 선원근로감독관을 발령 낸다고 한다면 발령 이후의 교육이 중요할 것이다. 육상의 근로감독관은 근로감독관으로 발령이 나면 우선 2주의 교육을 받는다. 물론 「근로기준법」은 내용이 방대하지니와 해당 법률에 관계된 법률들이 많이 있다. 하지만 기반 지식을 갖지 못한 대부분의 선원근로감독관은 이전에 했던 사례를 살펴보며 업무를 할 수밖에 없다고 밝혔다.

대부분의 선원근로감독관들이 교육 제도 체계의 변화에 찬성하였다. 이 역시 전문성과 결부된 질문이다. 선원근로감독 업무의 수월성을 향상하기 위한 전문적인 교육이 이뤄지지 못하고 있는 것이다.

〈그림 3-7〉 업무 관련 교육의 충분성

단위: 명



자료: 저자 작성

선원근로감독관의 전문성을 갖추기 위해 교육 시스템 개편이 필요하다고 생각하는지 질문했다. 부정적인 대답은 없고 모두 필요하다는 입장을 보였다. 그만큼 「선원법」에 대한 전문적 교육의 필요성을 느끼고 있다는 것이다.

---

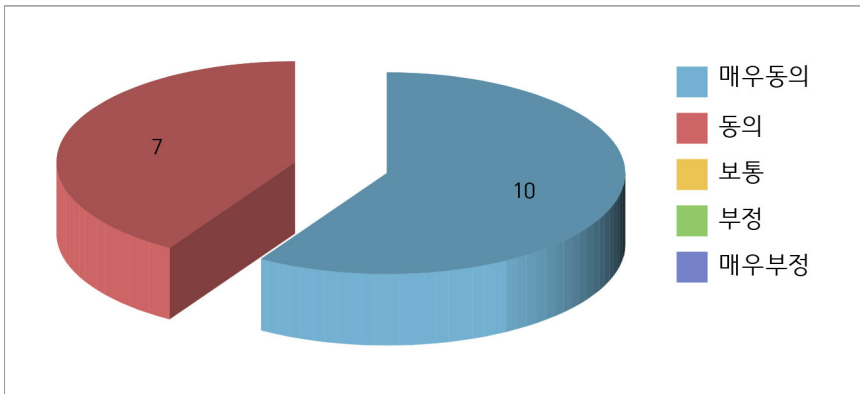
해당 교육 시스템을 바꾸기 위해서는 해당 직렬을 따로 채용하거나 지금처럼 순환제로 하는 두 가지 방법에서 교육 시스템을 달리해야 할 것이다. 해당 직렬을 별도로 채용한다면 「선원법」과 관련 법령은 물론이고 기본적인 노동 관련 지식을 갖고 들어오게 되므로 실제로 있었던 사건 위주의 교육과 판례 위주의 교육이 되어야 할 것이다. 지금처럼 순환제로 선원근로감독관을 발령 낸다면 충분한 시간을 들여 「선원법」과 관련 법령 및 유권해석 등을 교육해야 할 것이다. 물론 순환제에 따른 선원근로감독관에게도 실제 일어났던 사건과 판례를 소개해야겠지만 우선적으로 법령 자체의 내용이 어떤 의미인지 어느 정도의 유권해석이 가능한지에 대한 부분을 집중적으로 교육하는 것이 필요하다. 결론적으로 직렬에 따른 채용 또는 순환제 발령을 불문하고 충분한 시간을 들여 교육을 하는 것이 중요하다. 이때의 충분한 시간은 전문가들과 논의할 필요가 있지만 최소한 육상의 근로감독관처럼 최초 집체교육은 2~3주 이상이 되어야 할 것이다.

교육 시스템 개편에 대하여 선원근로감독관은 ‘선원근로감독관이 전문성을 갖추기 위한 유권해석 등 참고 자료 배포를 통한 업무 이해도 제고는 물론 「선원법」 관련 사이버 교육 실시, 지방청 직원 간 업무에 대한 정보 교환, 실질적 업무에 도움이 될 수 있는 내용 중심으로 하는 선원근로감독관 대상 집합 직무교육 등의 확대 필요성이 있다고 생각됨’이라는 의견을 냈다. 또 다른 선원근로감독관은 「선원법」 관련 사례나 판례에 대한 교육이 매우 필요’라고 의견을 냈다. 또한 「선원법」의 일률적 판단을 위한 시스템 필요, 선원근로감독에 대한 매뉴얼·사례집 부재, 행정 사례 공유 등 시스템 필요’라고 의견을 낸 선원근로감독관도 있었으며, ‘선원근로감독관 교육을 받았으나 단순 법령 해석 위주의 교육이었기에 다양한 사례에 대한 대응 능력을 갖추기에는 부족함을 느꼈음. 차라리 교육이 아니라 전국의 다양한 선원 진정 민원을 함께 공유할 수 있는 시스템이 구축된다면 업무 처리에 많은 도움이 될 것 같음’이라는 의견도 제시했다.

현재 시스템대로 순환제로 하든 해당 직렬을 따로 뽑든 필요한 것은 사례에 대한 공유 시스템이다. 육상의 경우 각각의 민원 사례를 공유할 수 있는 인터넷 시스템을 갖추고 있어 근로감독관들이 언제든지 유사 사례를 찾아볼 수 있도록 하고 있으며, 민원인 역시 유사 사례를 볼 수 있게 되어 있다. 또한 이러한 사례뿐만 아니라 노동 관련 법원의 판례 등을 같이 찾을 수 있도록 시스템을 만들고, 각 지방 근로감독관들도 자신들이 해결한 사례를 해당 시스템에 올리도록 제도화해야 할 것이다

〈그림 3-8〉 교육 시스템 개편 필요성

단위: 명



자료: 저자 작성

## 5) 선원근로감독관의 업무 범위

다음 질문은 선원근로감독관이 선원의 보건 및 안전의 업무까지 담당해야 하는가에 관한 것이었다. 「선원법」에서는 선원의 안전·보건과 관련하여 제78조(선내 안전·보건 등을 위한 국가의 책임과 의무)<sup>32)</sup>와 제79조(선내

32) 제78조(선내 안전·보건 등을 위한 국가의 책임과 의무) ① 해양수산부장관은 승무 중인 선원의 건강을 보호하고 안전하고 위생적인 환경에서 생활, 근로 및 훈련을 할 수 있도록 다음 각 호의 사항을 성실히

안전·보건 및 사고예방 기준)<sup>33)</sup>에서 규정하고 있다. 그리고 2006 해사노동협약에 따라 현재 해양수산부는 선원의 안전과 보건을 위한 지침을 만들고 있다.

이에 대하여 선원근로감독관들은 대부분 부정적인 반응을 보였다. 한 선원근로감독관은 ‘선원의 안전을 사회복지 시스템으로 본다면 해당 가능할 것이나, 선박장비에 대한 분야로 본다면 현 행정직이 수행하는 선원근로감독관은 이행이 불가능하다고 생각한다.’고 밝혔고, 또 다른 선원근로감독관은 ‘현재 선원근로감독 업무 범위도 너무 많음’이라는 의견을 밝혔다. 다른 선원근로감독관은 ‘선원근로감독관 업무는 노무관계에 한정되어야 하며, 특히 해사안전감독관이 사업장 및 선박 안전점검을 통해 안전설비, 보건 등을 관리·감독하고 있어, 「산업안전보건법」에 따른 육상 사업장과 달리 국제협약에 따른 관계 법률을 통해 관리·감독되므로 선박 내 안

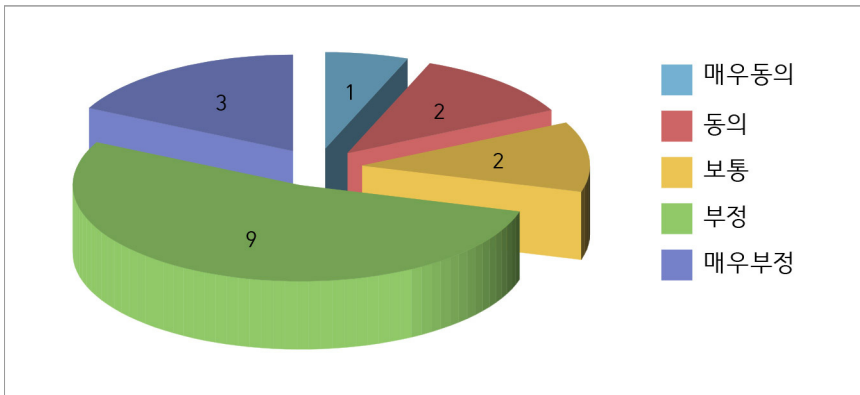
이행할 책임과 의무를 진다. <개정 2013. 3. 23.>

1. 선내 안전·보건정책의 수립·집행·조정 및 통제
  2. 선내 안전·보건 및 사고예방 기준의 작성.
  3. 선내 안전·보건의 증진을 위한 국내 지침의 개발과 보급
  4. 선내 안전·보건을 위한 기술의 연구·개발 및 그 시설의 설치·운영
  5. 선내 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 및 무재해운동 등 안전문화 추진
  6. 선내 재해에 관한 조사 및 그 통계의 유지·관리
  7. 그 밖에 선원의 안전 및 건강의 보호·증진
- ② 해양수산부장관은 제1항 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우 선박소유자 단체 및 선원 단체의 대표자와 협의하여야 한다. <개정 2013. 3. 23.>
- ③ 해양수산부장관은 선내 안전·보건과 선내 사고예방을 위한 활동이 통일적으로 이루어지고 증진될 수 있도록 국제노동기구 등 관계 국제기구 및 그 회원국과의 협력을 모색하여야 한다. <개정 2013. 3. 23.>
- 33) 제79조(선내 안전·보건 및 사고예방 기준) ① 제78조제1항제2호에 따른 선내 안전·보건 및 사고예방 기준(이하 “선내안전보건기준”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 선원의 안전·건강 관련 교육훈련 및 위험성 평가 정책
  2. 선원의 직무상 사고·상해 및 질병(이하 “직무상 사고등”이라 한다)의 예방 조치
  3. 선원의 안전과 건강 보호를 증진시키기 위한 선내 프로그램
  4. 선내 안전저해요인의 검사·보고와 시정
  5. 선내 직무상 사고등의 조사 및 보고
  6. 선장과 선내 안전·건강담당자의 직무
  7. 선내안전위원회의 설치 및 운영
  8. 그 밖에 해양수산부령으로 정하는 사항
- ② 선내안전보건기준의 구체적인 사항은 해양수산부장관이 정하여 고시한다. <개정 2013. 3. 23.>.

전·보건 사항은 전문성과 특수성을 고려하여 현행대로 관리되어야 함'이라는 의견을 제시했다. 마지막으로 '현재 「선원법」에 따른 선원근로감독관의 직무 범위에 선원의 안전 및 보건까지 영향을 미친다고 할 수 있을 정도에 대해서는 규정되어 있지 않다고 생각되며, 현재 선원근로감독관들이 안전 및 보건에 대한 전문적인 역량이 있다고 보기 어렵다고 판단됨'이라고 의견을 제시했다.

〈그림 3-9〉 선원근로감독 업무의 범위 확장

단위: 명



자료: 저자 작성

마지막 질문은 선원근로감독관의 사법경찰권에 관한 것이었다. 선원근로감독관들에게 관련법에 따라 심문해 본 적이 있느냐는 질문에 심문해 본 적이 있다가 13명, 없다가 3명, 무응답이 1명으로 나타났다. 선원근로감독관의 사법경찰 업무와 해양경찰의 업무가 명확히 분리되어 있다고 생각하느냐는 질문에는 부정적인 답변이 좀 더 많았다.

현재까지는 근로와 관계된 것은 선원근로감독관이 담당하고 인권과 관련된 사건들, 예를 들어 폭력, 폭행 등과 관계된 것은 해양경찰이 수행해 왔

---

다. 이는 선원근로감독관의 관할에 관한 것으로 「선원근로감독관 직무규칙」 제3조에서는 ‘선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도’를 선원근로감독관의 업무 관할로 하고 있다. 해양경찰은 「해양경찰법」 제2조에서 ‘사람의 생명·신체 및 재산 보호, 해양 사고에 효율적 대응, 대한민국의 국익 보호 및 영토 수호, 해양치안질서 유지’들을 업무 관할로 정하고 있다.

특히 노무관리란 사용자와 근로자(노동조합) 간의 협력적 노사관계 구축을 위한 경영활동으로 노사관계 계획, 단체교섭, 노동쟁의 대응, 노사협의회 운영, 근로자 고충 처리, 노사관계 개선 등을 수행하는 일이다.<sup>34)</sup> 이렇게 보면 선원근로감독관과 해양경찰 사이에 겹치는 업무가 없다. 하지만 명확히 분리되어 있지 않다고 답한 선원근로감독관들이 많은 이유에 대하여 한 선원근로감독관은 「선원법」 위반 사항은 모두 근로감독관 소관으로 되어 있으나 근로감독관은 실제로 근로관계만 담당하고 있다’고 답했다.

## 2. 내국적 선원의 설문조사

앞의 ‘선원근로감독관 측 심층 인터뷰’ 및 ‘선원근로감독관 업무에 관한 설문조사’에서 나타난 바와 같이 각 지방해양수산청 소속 선원근로감독관은 인원 부족으로 진정 사건 처리에도 벅찬 실정이다. 이에 따라 현장 실사는 사실상 불가능하여 선원근로감독관은 선원근로 현장에서 「선원법」 준수 지도 및 감독을 할 수가 없다. 따라서 이러한 선원근로감독관 현장 실사 공백에 따른 「선원법」 미준수 여부를 파악하여 선원근로감독 업무 개선책을 강구할 필요가 있다.

선원근로감독 기본계획에는 선원근로감독관이 실사나 정기 근로감독 시 활용할 수 있는 선원근로감독 점검표(체크리스트)가 있다<sup>35)</sup>. 이 점검표는

---

34) 네이버 직업백과 DB(검색일: 2021. 8. 17)

총괄 부분과 항목별 부분으로 나뉘어 있다. 총괄 부분에서는 대표이사과 선장 및 선원 면담을 통해 「선원법」 이행 여부 및 선원의 권리와 의무에 대한 전반적인 이해도를 확인한다. 항목별 부분에서는 보존, 질서 유지, 선원근로계약, 임금, 근로시간·승무 정원, 유급휴가, 안전보건, 소년·여성, 재해 보상, 직업 안정, 취업규칙으로 나누어 상세한 질문을 통하여 선원의 권리가 「선원법」이 의도한 대로 준수되고 있는지 파악한다.

이 설문조사는 선원근로감독 기본계획의 선원근로감독 점검표 내용을 일부 발췌하여 내국적 선원에 대해 「선원법」이 잘 지켜지고 있는지 파악하고자 하였다.

〈표 3-6〉 설문 개요

구분	설문 주요 내용
인구통계학적 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별, 연령, 근로연한 등 인적 기초</li> <li>• 선원의 현재 승선 중인 선박 및 총승선 기간 등</li> </ul>
인식 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원의 인권 및 근로여건 개선의 필요성</li> <li>• 임금 등의 정시 지급</li> <li>• 휴식 및 휴일 일시의 적절성</li> </ul>
선원근로감독관 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원근로감독관 제도 인지 유무</li> <li>• 선원근로감독관 제도 필요 유무</li> </ul>

자료: 저자 작성

선원에 대한 설문조사는 현재 승선 중인 선원들을 대상으로 하였으며, 총 144명이 응답하였다. 그중 선박직원은 112명이고, 부원이 32명이다. 선종은 벌크선, 여객선, 원유선, LNG 탱커 등이 있으며, 모두 외항선이다. 한국인 선원을 기준으로 하였으며, 외국인 선원은 제외하였다. 설문조사는 선원의 기본 권리가 지켜지고 있는지에 대한 질문과 선원근로감독관에 대한 질문으로 크게 두 갈래로 나누어 질문을 하였다.

35) 해수부(2019), p.3.

---

## 1) 선원의 권익 준수 여부

### (1) 선원의 인권 및 근로여건 개선

이 질문은 선원근로감독 점검표 중 총괄 부분에 해당한다. 선원의 권리와 의무를 이해하고 근무 중 불편하거나 개선이 필요한 사항이 있는지 질문해 보았다.

선원의 인권 및 근로여건 개선이 필요한지를 묻는 질문에 144명의 선원 중 127명이 근로여건 개선이 필요하다는 답을 했다. 이러한 답변에는 지속적으로 동결된 임금, 피할 수 없는 이가정성(離家庭性)을 타파하려는 노력 부족, 예비 선원 부족에서 오는 오랜 승선 기간 등이 원인으로 작용하고 있다. 임금이나 이가정성(離家庭性)은 해운 제도상 어쩔 수 없는 부분이지만, 승선 기간과 근로시간에 대해서는 향후 민원을 제기할 수 있다.

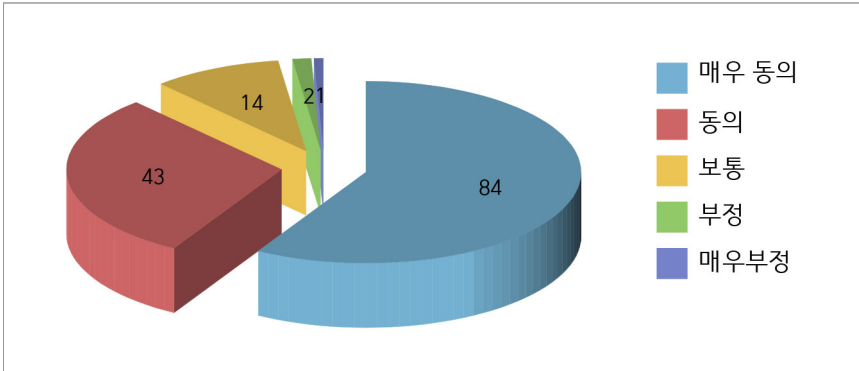
특히 최근에는 코로나19로 인하여 장기간 승선이 많아지면서 근로여건 개선이 필요하다는 데 동의한 선원이 많은 것으로 사료된다. 승선 기간은 2006 해사노동협약에 따르면 최대 12개월로 규정되어 있다. 또한 「선원법」 제69조 유급휴가에서는 ‘8개월간 계속하여 승무한 경우에는 그때부터 4개월 이내에 선원에게 유급휴가를 주어야 한다’고 규정되어 있다. 따라서 최대 승선 일수는 12개월이라고 보아야 할 것이다.

코로나19와 같은 특별한 상황에서 「선원법」상 근로시간을 사실상 준수할 수 없는 경우라면 이러한 현실적 괴리를 해소하기 위해 해수부의 훈령 내지 고시의 개정이 필요하다.



〈그림 3-10〉 선원의 인권 및 근로여건 개선 필요성

단위: 명



자료: 저자 작성

## (2) 임금 지급

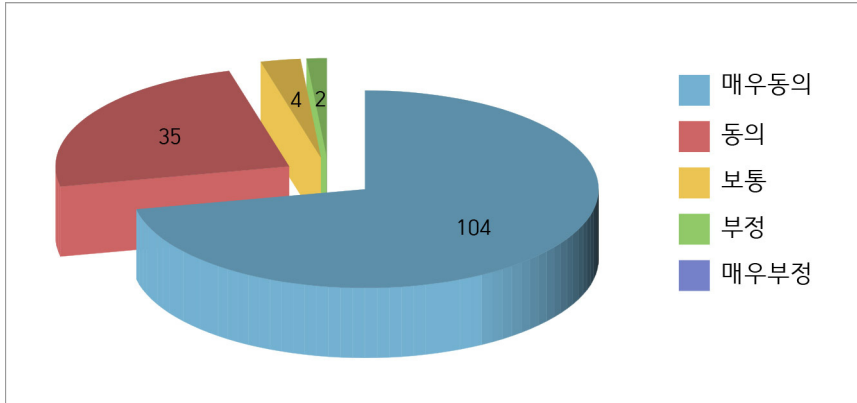
선원의 임금은 통화(通貨)로 직접 선원에게 그 전액을 지급해야 하며, 매 월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 한다.<sup>36)</sup> 임금은 선원 및 선원의 가족들이 기본적인 생활을 영위하는 데 쓰이는 기본적인 통화이므로 매 월 정해진 날짜에 지급되는 것이 중요하다. 임금의 지급 일자에 대한 질문에 2명을 제외하고 모두 긍정적인 답변을 하여, 임금 지급은 정해진 날짜에 원활히 되고 있는 것으로 보인다. 이 설문조사가 외항 상선 선원을 중심으로 행해졌기 때문에 긍정적인 답변이 주를 이뤘다고 생각된다.

연안 항해선은 회사가 영세하거나 1인 회사도 많기 때문에 정기 근로감독 시 철저한 감독이 필요할 것이다. 또한 어선원에게는 월 고정급이나 생산 수단, 비율급으로 임금을 지급하는데 이의 적정성을 확인하는 것이 중요하다. 여기서 적정성이란 업무시간과 업무 강도에 비해 지급되는 임금이 적정한가이다. 이는 명확한 기준이 없으므로 타 어선과 비교하여 접근하는 것이 타당할 것으로 사료된다.

36) 「선원법」 제52조(임금의 지급)

〈그림 3-11〉 임금의 정시 지급

단위: 명

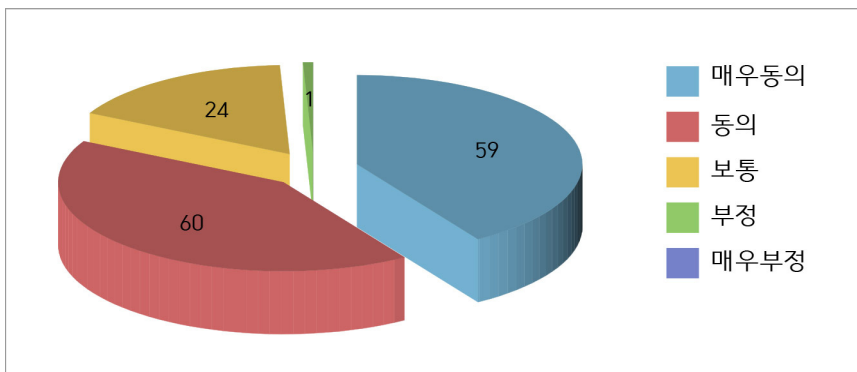


자료: 저자 작성

선박 소유자는 선원에게 퇴직금을 14일 이내에 지급해야 하는데, 준수 여부를 확인해 보았다. 이 규정이 역시 잘 지켜지고 있다는 긍정적인 답변이 대다수를 차지했다.

〈그림 3-12〉 퇴직금의 일정 기간 내 지급 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

### (3) 재해 보상

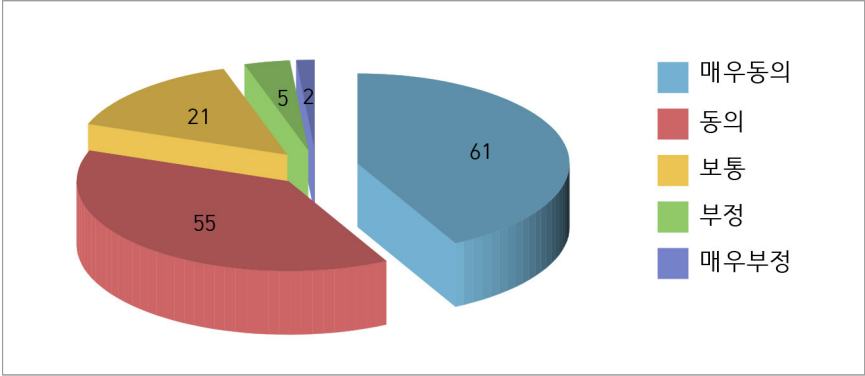
선원이 승무 중 부상이나 질병으로 직무에 종사하지 못하는 기간에도 선원이 승선하고 있는 기간에는 임금을 지급해야 하는 규정이 잘 지켜지고 있느냐는 질문에도 역시 긍정적인 답변이 대다수를 차지했다.

선원근로감독관들이 가장 어려워하는 문제인 동시에 선원과 해운선사 사이에 이견이 많은 부분이 바로 재해 보상 문제이다. 설문에서는 요양상병 보상에 대해서만 질문하였고, 대부분이 긍정적인 답변을 했다. 이는 승선 중인 선원을 대상으로 한 질문이기 때문에 나타난 결과라고 사료된다.

실제로 업무 중 부상을 겪은 선원을 인터뷰했을 때, 선사가 제시한 상병 보상을 거절한 선원은 선원근로감독관이 지속적으로 설득했다고 말했다. 선원은 요양상병 보상 및 장해 일시 보상 등을 받기 원했고, 회사 측은 요양상병 보상만으로 재해 보상을 마무리하려던 사건이었다. 선원은 결국 회사 측의 제의를 받아들였고, 장해등급조차 받지 못한 채 승선을 그만둔 후 몇 년이 지난 지금까지 치료를 받고 있다고 했다. 이렇듯 선원근로감독관의 판단에 따라 선원들은 적절한 보상을 받지 못할 수도 있으므로 선원근로감독관은 전문성과 공정성에 입각해 신중히 업무를 처리할 필요가 있다.

〈그림 3-13〉 요양상병 보상 지급 여부

단위: 명



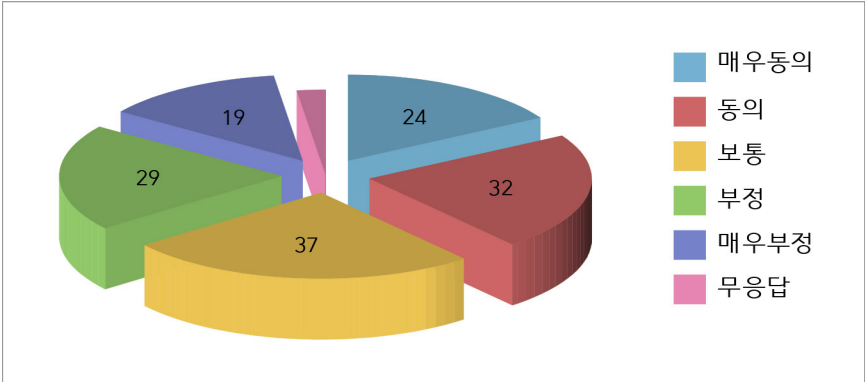
자료: 저자 작성

(4) 근로시간

선박에서의 근로시간은 1일 8시간, 1주간 40시간이다. 그러나 선원법에서는 “항해당직근무를 하는 선원에게 1주간 16시간의 범위에서, 그 밖의 선원에게는 4시간의 범위에서 시간외 근로를 명할 수 있다”라고 명시돼 있다.

〈그림 3-14〉 근로시간 준수 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

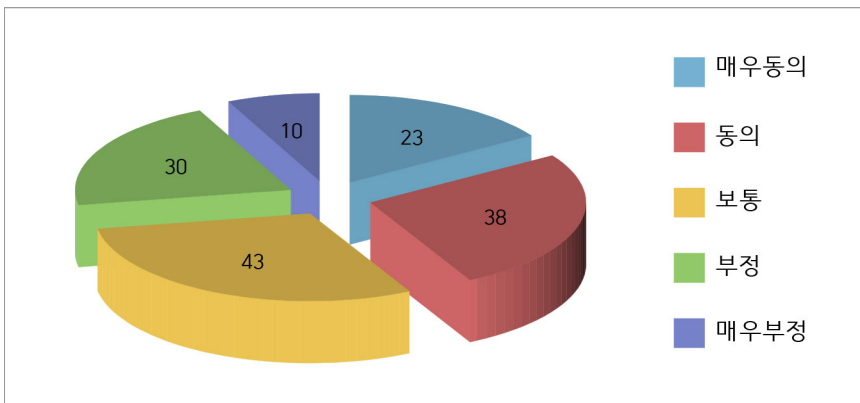
중립 의견인 보통과 무응답을 제외하면 긍정적인 답변과 부정적인 답변이 유사한 수치로 나왔다. 앞의 임금 관련 질문과는 다르게 부정적인 답변의 비율이 높다. 업무시간과 휴식시간 및 휴게시간이 제대로 지켜지지 않는 경우가 있다는 것이다. 항해사, 기관사 및 부원직급 등 다양한 직급들이 골고루 부정적인 답변을 선택했다.

선박과 관련하여 여러 국제법들, 특히 최근에는 환경과 관련된 국제법들이 제정되면서 선박에서 처리해야 할 업무가 늘어난 것이 부정적인 답변의 원인 중 하나라고 사료된다. 최소 승무 정원의 인원만 승선하지만 서류 작업 등은 지속적으로 늘어난 것이다. 특히 입·출항 시 서류 작업들과 검사 등을 받다 보면 지정 근로시간을 초과하는 경우도 많다. 이에 대하여 선원 근로감독관은 제대로 근로시간을 기록하고 시간 외 수당을 지급하고 있는지 혹은 유급휴가 일수를 추가로 주는지 등에 관하여 중점적으로 점검해야 할 것이다.

근로시간에 이어 휴게시간과 휴식시간은 잘 지켜지고 있는지 질문해 보았다.

〈그림 3-15〉 휴식시간 준수 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

---

부정적인 응답을 한 직급으로는 선박 직원들, 특히 상위 직급이 많은 부분을 차지했다. 책임이 많아지는 만큼 휴식시간에도 쉬지 못하는 일이 빈번한 것이다. 근로시간과 휴식시간 모두 보통이라고 중립적인 입장을 취한 선원들이 제일 많은 부분을 차지하고 있다. 이는 당연히 준수되어야 할 휴식시간이 현장에서는 체감될 만큼 실행되지 않고 있음을 의미한다.

휴식시간은 다시 근로를 하기 위한 재충전 시간으로서 중요하다. 하지만 선박의 특성상 일을 하는 장소와 휴식하는 장소가 분리되어 있지 않고 선박 안에 같이 있기 때문에 충분한 재충전이 되기 어렵다. 이러한 의미에서라도 휴식시간을 지키는 것이 매우 중요하다. 충돌 사고의 90% 이상이 인적 과실에 의한 것이다. 피로가 누적되면 그만큼 판단력이 떨어지기 때문에 사고의 원인이 되기도 하므로 휴식시간은 철저히 지켜져야 한다. 그러나 휴식과 휴게시간은 현재 점검표에 없는 부분이므로 선원근로감독관은 추가하여 점검해야 할 것이다.

## (5) 유급휴가

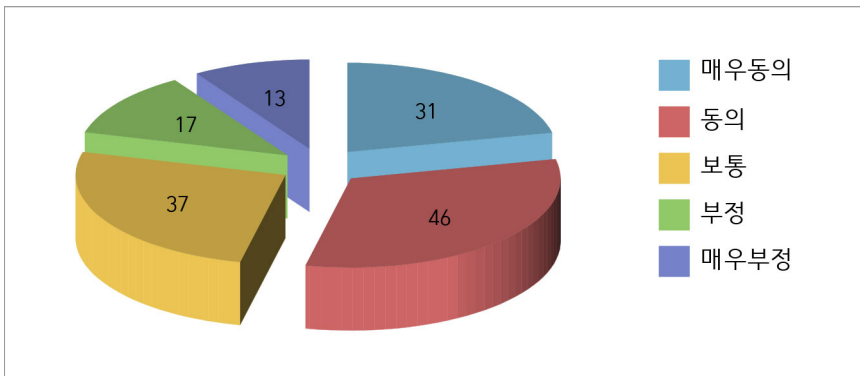
유급휴가 일수에 관해 질문해 보았다. 선박에서 벗어나 진정한 재충전의 시간을 가질 수 있는 기간이기 때문에 휴가 기간 역시 매우 중요하다고 할 수 있다. 「선원법」 제69조 유급휴가에서는 “8개월간 계속하여 승무한 경우 4개월 이내에 선원에게 유급휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있고, 제70조에서는 “유급휴가의 일수는 계속하여 승무한 기간 1개월에 대하여 6일로 한다”라고 하여 유급휴가 일수에 관하여 규정하고 있다.

유급휴가 일수에 대해서는 중립적인 입장인 37명을 제외하면 과반수의 인원이 긍정적응을 답변을 내놨다. 현재 대형 선사는 충분히 인력 수급이 가능하다는 것이다. 하지만 부정적인 입장을 낸 인력의 2/3가 선장과 기관장 그리고 1항사와 1기사였다. 최근 선박을 장기 승선하는 인력이 줄어들다

보니 상위 직급은 충분한 휴식을 취하지 못하고 다시 승선하는 경우가 있다. 이러한 경향이 반영된 것이다.

〈그림 3-16〉 유급휴가 일수 준수 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

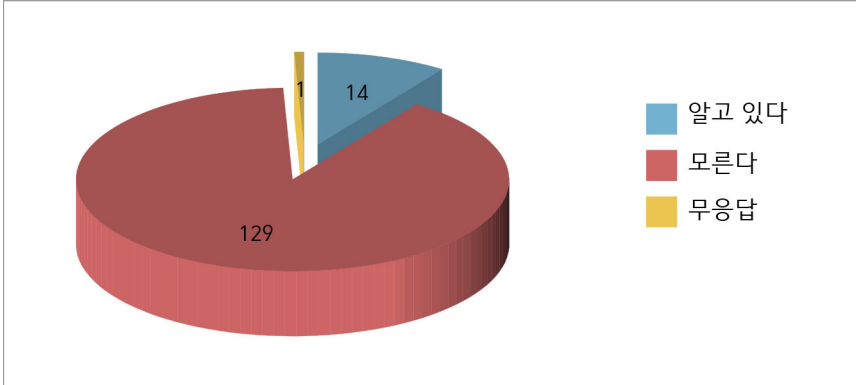
이 설문은 대형 선사 위주로 조사한 것이다. 중·소형 선사는 법정 최소 인원만 정직원으로 채용하거나 계약직 선원들을 승선시키고 있다. 「선원법」 제 67조에서는 3척 이상의 선박을 가진 회사의 경우 “총승선 선원 수의 10%의 예비원을 확보해야 한다”고 규정하고 있다. 보통 선사들은 30%의 예비원을 확보하고 있지만 해당 규정에 따라 직급별로 예비원이 확보되어 있는지에 관하여 선원근로감독관은 구체적으로 확인할 필요가 있다.

## 2) 선원근로감독관 제도에 대한 인식 및 필요성 여부

선원들에게 선원근로감독관이라는 제도가 있는 것을 아는지 질문해 보았다.

〈그림 3-17〉 선원근로감독제도 유무에 대한 선원들의 인식 여부

단위: 명



자료: 저자 작성

총 144명의 응답자 중 1명의 무응답자를 제외하고 14명이 알고 있다고 답했고 나머지 129명은 모른다고 답을 했다. 선원의 대부분이 선원근로감독관제도를 모른다고 할 수 있다. 해당 제도에 대한 홍보가 되지 않았으며, 현장 점검도 나가지 않는 것이 주된 이유라 볼 수 있다.

선원근로감독의 목적이 선원법령에 따른 근로기준 등 이행 여부 확인·점검 등 상시 근로감독 체계 유지를 통한 선원의 권익 보호이므로<sup>37)</sup> 부당한 일이 발생했을 때 선원들이 선원근로감독관제도가 있음을 알아야 이용할 수 있고 선원의 권익이 보호될 수 있다. 그러므로 선원근로감독제도가 있음을 적극적으로 알리는 것도 중요하다.

육상에서는 고용노동부의 고용노동청 홈페이지 방문만으로도 자신의 어려움과 유사한 사례들을 검색할 수 있고 어떤 위원회가 있는지, 어떠한 절차로 업무가 처리되는지 알 수 있다. 하지만 해양수산부 홈페이지에는 선원근로감독과 관련한 정보를 알 수 없다. 단, 부산지방해양수산청 홈페이지에는

37) 해양수산부(2021), p. 1.



선원근로감독관이 어떤 업무를 하는 것인지 자세히 소개하며 민원 및 업무 처리 절차까지 그림으로 쉽게 설명하고 있다. 이러한 정보가 충분히 공유될 때 선원의 권익이 제대로 보호될 수 있다.

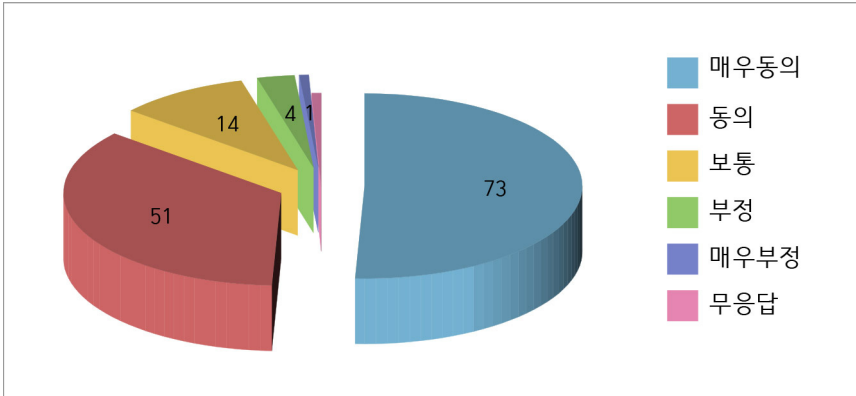
그리고 선원근로감독에 대해 간단한 설명을 한 뒤 「선원법」상 주어진 모든 권리(임금, 휴식 등)를 지키기 위해 선원근로감독관제도가 있어야 한다고 생각하는지에 관하여 물어보았다.

무응답한 1명을 제외한 143명 중 124명이 선원근로감독관제도는 선원의 인권과 권리를 보호하는 데 필요한 제도라는 점에 공감하고 있어, 선원근로감독관제도의 필요성을 대변하고 있다. 「헌법」 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”라고 규정하여, 국가로 하여금 근로자의 근로조건 보장에 노력할 정책상 의무를 부담하도록 하고 있다. 따라서 국가는 근로자들의 근로조건이 제대로 이행되는지를 확인하면서 불합리한 근로조건으로부터 이들을 보호하도록 노력하여야 할 정책상의 의무를 지고 있다. 이를 위하여 근로감독관제도를 설정하여 운영하고 있다.<sup>38)</sup> 또한 육상의 근로관계 지식만으로 근로감독을 할 수 없는 해운산업을 위하여 특별히 선원근로감독관을 따로 두고 있다. 이 제도를 통하여 사전에 적극적으로 근로감독을 하며, 사후에 선원의 권리 구제를 위하여 신속한 조치를 취하고 있다.

38) 행정안전부 국가 기록원(검색일: 2021. 9. 7)

〈그림 3-18〉 선원근로감독관제도 필요 유무

단위: 명



자료: 저자 작성

그러므로 선원들의 권익 보호를 위하여 선원근로감독관제도가 충분히 홍보되어야 하며, 이 제도의 실효적 운영을 위하여 선원근로감독관의 근로 현장 실사 확대, 선원 권리 구제 사례 공유 등 제도적 뒷받침이 요구된다.

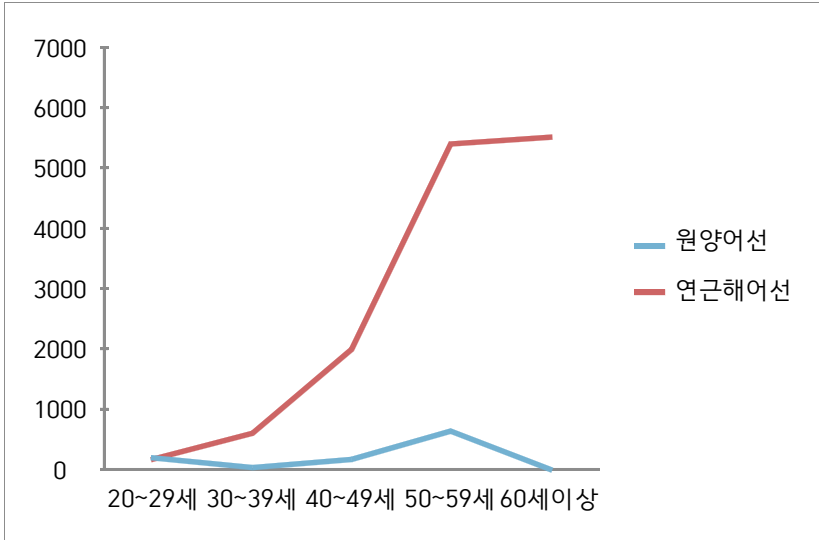
### 3. 외국인 어선원 근로 현황 파악을 위한 설문조사

우리나라 원양어선 승선자는 20~29세가 187명, 30~39세가 28명, 40~49세가 163명, 50~59세가 633명으로 노령화되었음을 알 수 있다. 연 근해 어선의 노령화는 더욱 극심하다. 20~29세 171명, 30~39세 597명, 40~49세 1,991명, 50~59세 5,398명, 60세 이상 5,509명이다.<sup>39)</sup>

39) 한국선원복지고용센터(2021), pp. 114~115.

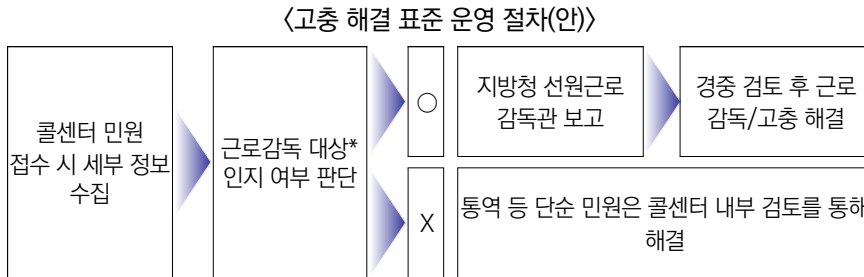
〈그림 3-19〉 어선 승선자 노령화 경향

(단위: 명)



자료: 한국선원복지고용센터(2021), pp 114~115

50세 이상의 승선자 인원이 급격하게 증가하여 60세 이상이 가장 많은 분포를 보이고 있다. 어선원의 고령화 및 외국인 선원의 저임금으로 인하여 어선에서는 젊은 외국인 어선원을 많이 필요로 한다. 그렇지만 문화 차이, 험한 노동 환경, 언어 장벽 등으로 인하여 외국인 어선원의 인권 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 해양수산부는 2020년 6월 외국인 어선원 인권 보장 및 관리제도 개선 방안을 제시하였고, 그해 12월 원양 외국인 어선원 근로조건 개선 이행 방안을 내놴다. 이 방안에서는 선원근로감독관이 외국인 선원의 인권 보호를 위하여 콜센터와 연계하여 실효성 있는 고충 해결을 도모하도록 되어 있다.



자료: 해양수산부(2020), p. 11

특히 찾아가는 근로감독관제도는 지방청별로 외국인 선원의 애로 사항 해소를 위하여 별도의 특별근로감독을 연 1~2회 실시하며, 특별감독 시 수협 및 선원고용복지센터에서 외국어 전문가와 함께 방문하여 외국인 선원들의 애로 사항에 대해 내실 있는 해결을 도모하겠다는 것이다.<sup>40)</sup>

이 제도에 따른 특별감독의 근로 실태 조사 중 가장 최근 자료인 2020년 하반기 자료를 활용하여 외국인 어선원의 인권 및 권리를 위한 선원근로감독관제도의 개선점을 확인하고자 한다.

## 1) 생활환경

음식은 주로 한식과 생수가 제공되고 있다. 제공되는 음식에는 만족한다는 대답보다는 보통이라는 대답이 많았다. 특히 이슬람교인들의 특성에 맞지 않는 돼지고기 등이 나오는 경우가 있어 그 부분이 개선점으로 지적되고 있다.

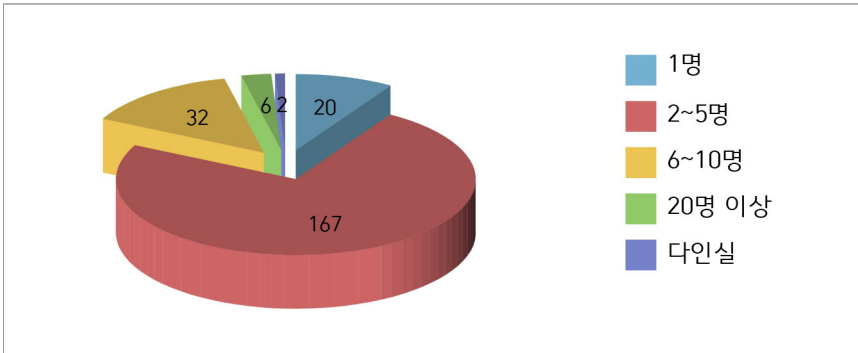
잠을 자는 장소에 대하여 총 233명이 응답했는데 집이 184명, 선박이 46명, 기타가 3명이었다. 제공되는 숙소의 형태는 한방에 1명이 20명, 2~5명이 167명, 6~10명이 32명, 11~20명이 6명, 20명 이상이 6명, 기

40) 해양수산부(2020), p. 11.

타가 2명으로 대부분 개인 사생활이 보장되지 않는 다인실에서 생활하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 3-20〉 제공되는 숙소 형태

단위: 명

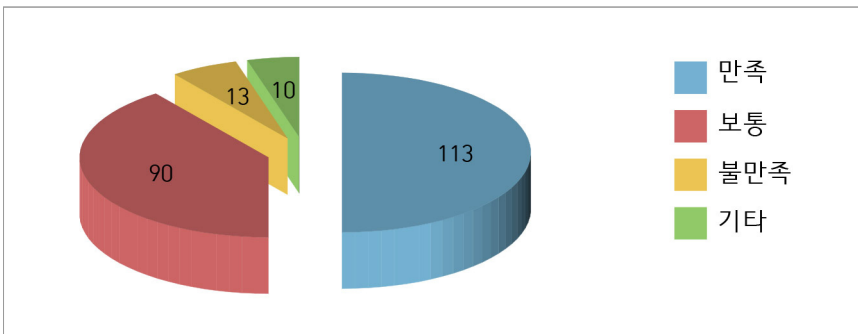


자료: 저자 작성

제공되는 숙소에 대한 만족도는 만족이 113명, 보통이 90명, 불만족이 13명, 기타가 10명으로 만족도에서는 비교적 높은 편이다. 기타 의견으로는 방이 좁고 거주 인원이 너무 많은 것이 개선되어야 한다는 의견과 비위 생적이라는 의견, 샤워장이 필요하다는 의견이 제시되었다.

〈그림 3-21〉 제공되는 숙소 형태에 대한 만족도

단위: 명



자료: 저자 작성

---

## 2) 근무여건

승선 시 주된 애로 사항으로는 한국 선원과의 관계 56명, 타국 선원과의 언어 119명, 작업 19명, 타국 선원과의 마찰 20명, 종료 8명, 기타 29명으로 언어적인 장벽이 가장 큰 애로 사항으로 나타났다<sup>41)</sup>. 작업 시 불편한 사항에서도 언어소통을 가장 많이 선택함으로써 언어적인 장벽은 한국인 선원뿐만 아니라 외국인 선원에게도 불편함으로 다가온다는 것을 알 수 있다. 특히 한국인 선원은 고령층이 많으므로 언어가 달라서 겪는 불편함이 더욱 크다.

인권이나 권리 등이 침해당하거나 문제가 생겼을 때 조치는 관리업체에 연락해서 해결한다는 답이 가장 많았다. 고충 처리 기관(수협·선원복지고용센터 콜센터)은 잘 알고 있으나 언어소통이 가능한 송입업체를 통해 처리하는 경우가 많다. 송입업체가 경쟁력 제고를 위해 자체적으로 고충 처리 대행 서비스를 개선 중이며, 선원들도 언어소통이 가능한 송입업체를 편하게 생각하기 때문이다.<sup>42)</sup>

## 3) 인권침해

근무 중 폭행, 폭언 등 인권침해를 당한 적이 있느냐는 질문에 있다고 답한 외국인 선원은 90명이었다. 인권침해를 당한 외국인 선원 중 신고하여 도움을 받은 경우가 59명, 도움을 받지 못한 경우가 60명으로 비슷하다.<sup>43)</sup>

폭행 사례는 감소했으나 폭언·욕설은 여전히 존재하며, 특히 폭언은 근로환경 특성상(긴급성, 위험성, 소음) 일부 존재하는 것으로 파악되었다.<sup>44)</sup>

---

41) 외국인 선원 응답 인원은 중복 인원 및 답하지 않은 인원에 대한 추산이 나와있지 않아 정확한 전체 인원이 기재하지 않았다.

42) 해양수산부(2020), p. 3.

43) 중복 답변이 있어 전체 인원 답변 인원보다 많다.

또한 폭언과 폭행을 둘 다 경험하였거나 폭행을 경험한 선원이 존재함에 따라 해양수산부는 해양경찰청의 협조를 통해 범죄 예방 방안을 검토하겠다는 입장이다.<sup>45)</sup>

### 제3절 소결

육상의 근로감독관에 관한 연구와는 달리 선원근로감독관의 자료는 상대적으로 빈약하였다. 그나마 선원근로감독관에 관한 연구도 자료에 근거하고 있다. 따라서 본 연구를 통해 각 지방해양수산청에 근무하고 있는 선원근로감독관을 심층 면접 한 것은 최초라 볼 수 있으며, 그 결과 선원근로감독관 제도의 실상을 파악하여 개선 방안을 제시하는 데 많은 기여 할 것으로 기대된다.

선원근로감독관 및 선사 측의 심층 면접 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 선원근로감독관의 신입 교육 및 재교육은 사실상 실무에 별 도움이 되지 않으므로 실무에 적합한 심층 교육이 필요하다.

둘째, 교육 및 경력 부족, 순환보직 등으로 직무에 대한 전문성이 부족하여 「선원법」 및 노동 관련 법규의 해석과 적용이 미숙하기 때문에 업무 처리에 상당한 곤란을 겪고 있으며, 이는 선원과 선사 측의 불만을 초래하고 있다.

셋째, 선원근로감독관의 전문성 부족뿐만 아니라 업무 처리의 길잡이 역

44) 해양수산부(2019), 전게서

45) 상게서

---

할을 할 수 있는 사례집이 없고 전문가 집단의 자문을 위한 제도도 부재하여 업무 처리의 일관성 및 효율성이 저해되고 있다.

넷째, 지방청에 근무하는 선원근로감독관의 인원 부족은 격무로 인한 스트레스로 업무의 효율성 감소뿐만 아니라 현장 실사 등의 업무 공백을 초래하고 있으며, 급기야 선원근로감독이 해양수산부 내에서도 기피 부서로 인식되고 있다.

다섯째, 선원근로감독관의 결정은 육상의 근로감독관과는 달리 강제성이 없어 업무 지체를 유발하며, 또한 선원근로감독관의 특별사법경찰관 업무도 관련 규정의 구체화 미비와 수사 경험 부족으로 현장에서 많은 혼란을 초래하고 있다.

여섯째, 육상의 「근로기준법」과 달리 「선원법」에는 선원들의 근로조건 외에 안전에 관한 사항도 포괄적으로 규정되어 있고, 이러한 사항 모두가 선원근로감독관의 업무 영역으로 규정되어 있으므로 업무 분리에 대한 고려가 필요하다. 이뿐만 아니라 상선과 어선의 근무환경 및 급료 체계가 다르므로 이를 분리하여 규정할 필요가 있다.

일곱째, 선사 측에서는 선원근로감독관이 선원에게 편향된 근로감독을 함으로써 공정성을 상실한 경우가 많고, 「선원법」 해석과 적용에서 자구 해석에 치중하여 「선원법」의 취지를 상실한 미숙함을 나타내며, 상병 문제 해결 등에서 전문성이 결여된 법 적용을 많이 한다는 지적이 많았다.

선원근로감독관 심층 면접을 바탕으로 세부 항목(공정성, 전문성, 업무량, 교육 시스템, 업무 범위 등)을 설정하여 실시한 설문조사에서는 심층 면접에 비하여 긍정적인 답변이 다소 높았으나 세부적으로 분석해 보면 큰 틀에서는 그 결과가 대동소이하다고 볼 수 있다.

각 지방해양수산청 소속 선원근로감독관 인원 부족으로 현장 실사가 사



실상 불가능한 상황에서 근로감독 공백에 따른 현황을 파악하기 위하여 실시한 설문조사에서는 선원들 권익 보호의 열악함도 나타났다. 선원들의 근로시간, 휴게시간 및 휴식시간, 유급휴가 등에서 「선원법」의 미준수가 나타나고 있는데, 선원 업무의 위험성을 고려할 때 이는 우려할 만한 상황을 초래할 수 있으므로 선원근로감독관이 현장 감독 및 지도를 더욱 철저히 할 필요가 있다. 코로나19와 같은 특별한 상황에서는 해양수산부의 특단 조치도 고려해 보아야 할 것이다.

특히 외국적 어선원은 폭행 및 폭언으로 인한 인권침해, 생활환경, 근무여건 등의 영역에서 여전히 열악하므로 선원근로감독관의 철저한 현장 감독과 지도가 필요한 것으로 보인다. 국적선에 승선하고 있는 외국 선원의 비중을 고려할 때, 외국어 및 외국 문화에 대한 역량을 갖춘 선원근로감독관과 전문가 자문그룹의 확충도 고려해 볼 필요가 있다.



## 04

# 선원근로감독관 제도의 문제점 및 개선 방안

### 제1절 선원근로감독관 제도의 문제점

전문가 자문회의 및 행정 당국 심층 인터뷰 및 설문조사 등을 통해 본 연구에서 조사·파악한 우리나라 선원근로감독관 제도의 문제점은 다음과 같다.

#### 1. 선원근로감독관의 규정 및 구속력 미흡

선원근로감독관 제도는 선원의 근로를 체계적으로 감독하여 근로행위를 제공한 선원근로자가 정상적이고 합리적인 노동을 제공하고 이에 대한 정당한 급부를 수령하고 있는가를 점검하는 것이다. 이러한 취지를 감안한다면 「선원근로감독관 직무취급요령」에서 좀 더 자세히 명시하여 선원근로감독관이 해당 규칙만 보고도 업무를 진행할 수 있도록 하여야 할 것이다.

또한 「선원근로감독관 직무취급요령」에 따르면 “노동 관련 법령 위반의 죄에 관한 수사” 등 특별사법경찰관<sup>46)</sup>의 직무를 부여한다고 되어 있다. 그

러나 육상의 「근로감독관 집무규정」과는 달리 수사의 진행 과정과 사법 업무 처리를 위한 자세한 규정이 없으므로 특별사법경찰권 발동 시 해양경찰과의 업무 분담 부분을 명확히 해야 할 것이다.

그리고 선원근로감독관이 사건에 대한 결정을 내렸을 때 법적으로 해당 결정을 강제할 방안이 없다. 따라서 결정에 대하여 회사 혹은 선원이 이행하거나 받아들이기를 설득할 수밖에 없는 실정이다. 육상근로감독관은 「근로감독관 집무규정」에 따라 기한이 지정된 ‘시정지시서’를 발급하고 이를 이행하도록 되어 있으며, 이행하지 않을 경우 과태료 등의 조치를 취할 수 있도록 법적으로 규정되어 있다. 「선원근로감독관 직무취급요령」에도 ‘시정지시서’는 발급하게 되어 있으나 이를 이행하지 않은 경우에 대한 대처 방안이 규정되어 있지 않다. 따라서 사건을 신속히 해결하거나 중재하기 위하여 선원근로감독관에게도 법적 강제력을 지닌 권한을 부여하는 것이 필요하다.

〈표 4-1〉 선원근로감독관의 문제점: 규정 및 구속력 미흡

구분	주요 내용
구속력 미흡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「선원근로감독관 직무취급요령」의 규정 미흡</li> <li>• 특별사법경찰관의 직무를 갖고 있지만 규정 및 강제성 미흡</li> <li>• 선원근로감독관 결정에 대한 구속력 미흡</li> </ul>

자료: 전문가 자문회의 및 행정 당국 심층 인터뷰 등을 토대로 작성

## 2. 선원근로감독관의 인사 시스템 부실

선원근로감독관은 우 사측 및 노동자 양측과 소통해야 하는데 양측의 입장이 반대인 경우가 대부분이다. 양측 모두 자신의 입장을 고수하기 때문에 조율하는 과정에서 심각한 스트레스에 시달리게 된다. 또한 근로 관련

46) 특별사법경찰관은 삼림·해사·전매·세무 등 기타 특별한 사항에 관하여 사법경찰관리의 직무를 행하는자를 말하는데, 그 직무의 범위는 법률로써 정하도록 하고 있다.

법 규정이 방대할 뿐만 아니라 승선 경험이 없으면 선원의 생활이나 선박의 특성에 대한 부분을 이해하지 못하여 선원근로감독 직무 자체에 대한 불만족이 더욱 쌓일 수밖에 없는 구조이다. 일종의 감정 노동자라고도 할 수 있어 직무에 대한 만족도가 떨어지는 것이다.

특히 법령에 대한 이해 기반이 없는 상황에서 기본교육만 받고 선원근로감독관 업무를 시작하게 되면 스트레스는 더욱 배가된다. 선원근로감독관으로 발령받을 때 초기 3일의 교육과 1년 2회의 집체교육만으로는 「선원법」을 비롯한 근로 관련 법령을 이해하고 적용하는 데 어려움을 겪을 수밖에 없다.

또한 우리나라는 선원근로감독관이라는 직종이 있지만 선원근로감독관들로 구성된 실이나 팀 등의 공식적인 체계가 존재하지 않는 실정이다. 선원근로감독관은 기본적으로 선원근로에 대한 감독 업무를 비롯하여 선원근로와 관련된 규정 검토, 단속 행위 등을 수행한다. 그런데 전국의 선원을 대상으로 수행되는 감독 행위를 소수의 인원이 담당하다 보니 업무 강도가 높고, 대부분의 감독 행위가 개별 감독관의 의사결정에 의해 이루어진다.

전국의 선원근로감독관이 한자리에 모여 주어진 문제를 해결할 수 있는 기회가 거의 없으며, 선원근로감독관들로 조직된 상위 단체가 없다 보니 선원근로와 관련된 이슈는 대부분 감독관 각자가 해결해야만 하는 문제가 발생하고 있다. 특히 선원근로와 관련하여 재해 발생 시 감독관들로 구성된 조직 차원에서 체계적이고 조직적인 감독 행위를 수행할 수 없다 보니 전국적으로 산발하는 개별 신고 안전에 대하여 통일적인 지휘가 이루어지지 못하고 있어 팀 체제로의 업무 조정이 필요하다.

〈표 4-2〉 선원근로감독관의 문제점: 인사 시스템 부실

구분	주요 내용
인사 시스템 부실	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원근로감독관들이 모여 구성된 실·팀 등의 부재로 조직력 미흡</li> <li>• 선사와 노동자 사이에서의 감정 노동으로 인한 직무에 대한 불만족</li> <li>• 순환직 공무원 제도로 인한 스트레스와 전문성 미흡</li> </ul>

자료: 전문가 자문회의 및 행정 당국 심층 인터뷰 등을 토대로 작성

### 3. 현장 조사 및 정보 공유 부족

대부분의 지방해양수산청 1개 청당 배치된 선원근로감독관은 1명이며, 2명 이상의 선원근로감독관이 배치된 곳은 부산청을 비롯한 3곳의 지방청에 불과하다. 한편 선원근로감독관은 평상시 빈발하는 민원 업무뿐만 아니라 근로감독, 특별감독, 해양수산부와 국회 등의 기관 요청 자료 준비에 많은 시간을 할애하고 있다.

2021년 기준 우리나라 선원근로감독관은 26명에 불과하다. 반면 승선 중인 선원은 약 6만 명이다. 승선 중인 선원을 기준으로 하면 선원근로감독관 1명당 약 2,300명의 선원을 담당하고 있다. 이러한 인원 부족은 현장 실사를 나가지 못하고 근로시간을 초과하여 근무를 하는 상황을 초래해 직무 만족도에도 부정적 영향을 끼치게 된다.

심층 인터뷰와 전문가 회의에 따르면 선원근로감독관의 업무는 지나치게 문서 업무에 편중되어 있다. 근로 방식 등의 개선을 위해서는 ‘근로감독’이 선박 또는 선박 관련 사업장 현장에서 수행될 필요가 있지만, 현장에서의 실태 조사는 전무한 수준이며, 문서 중심의 업무 처리에 집중되고 있다는 지적이다.

문서 처리로 대표되는 획일적인 감독 환경에서는 선원 개개인이 처한 환

경적 특성을 감안할 수 있는 감독이 불가능하다. ‘선원이 종사하는 사업장’에서 발생하는 각종 근로활동을 현장에서 감독하고, 민원을 제기할 수 있는 요소들을 미리 사업주와 상의하는 등의 예방적 활동도 현장에서 감독할 경우 선제적으로 수행할 수 있다. 사건 발생 이후에 현장을 방문하는 것도 중요하겠지만, 현장의 업무 실태를 시의적절하게 파악하고, 이를 통해 향후 선원근로의 효율화와 개선을 위한 예방적 감독도 중요할 것으로 사료된다.

고용노동부에서는 공공 데이터 개방을 통해 행정 해석(질의 회신)과 관련한 질의 및 답변을 공개하고 있다. 또한 주요 발간 자료로 현재 추진 중인 사업 혹은 법령에 대한 보고서와 분석 자료를 공개하고 있다. 이는 근로감독관들에게 양질의 자료가 될 수 있다. 해양수산부 역시 정책 게시판 등을 통하여 보고서와 분석 자료들을 공개하고 있다. 하지만 고용노동부와 같이 선원 관련 사건·사고에 대한 부분은 게시판이나 자료 등이 없다. 선박과 관련해서는 매년 사건·사고의 종류에 따라 보고서가 나오고 있으며, 이는 각 선사와 선원들에게 예방적 효과가 있는 자료가 되고 있다.

그러므로 선원 민원의 내용과 처리 과정 및 처리 결과 등의 관련 내용을 공유한다면 선원근로감독관을 비롯하여 선원들에게도 큰 도움이 될 것이다. 특히 선원근로감독관들은 인터뷰에서 가장 크게 도움이 되는 것이 부산청에서 발간한 사건 모음집이라고 언급했고, 선원 사건을 해결하기 위하여 육상 근로감독관 사건 모음도 참고한다고 한다.

현재와 같은 순환근무제 시스템에서는 선원 사건에 대한 지식 등을 개인이 스스로 습득하기에는 기간이 짧다. 그러므로 선원 민원 사건과 법률 상담 등에 대하여 선원근로감독관들이 참고할 수 있는 정보 공유 체계가 필요하다.

〈표 4-3〉 선원근로감독관의 문제점: 현장 조사 및 정보 공유 미흡

구분	주요 내용
현장 조사 및 정보 공유 미흡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원근로감독관 인원 부족</li> <li>• 선원근로감독관 인원 부족으로 인한 현장 실사 미비</li> <li>• 정보 공유 미흡</li> </ul>

자료: 전문가 자문회의 및 행정 당국 심층 인터뷰 등을 토대로 작성

## 4. 교육 시스템 미흡

선원근로감독의 교육 콘텐츠는 기본이 되는 「선원법」뿐만 아니라 이와 관련된 「근로기준법」과 노동관계법(「직업안정법」, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」, 「근로자 직업능력 개발법」, 「고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로자 퇴직급여 보장법」 등) 등으로 확대할 필요가 있다.

현재 교육은 「선원법」과 국제노동협약에만 집중되어 있다. 하지만 「선원법」의 근원이 되고 관련이 있는 근로 관련 법령들의 기본 지식들이 없다면 「선원법」을 해석하는 능력 역시 제한된다고 볼 수 있다.

또한 선원법은 20톤 이상의 어선도 규제의 대상으로 포함한다. 승선 경험자라도 상선 승선자가 대부분이며, 행정직은 더더욱 선박에 관한 지식이 부족한 경우가 많다. 그러므로 교육 시 어선의 업무 등에 대한 현장 실습이 필요하다고 사료된다.

그리고 선원근로감독관은 초임 시 초기 교육 3일을 수료하고, 그 이후로는 연간 2회의 집체교육을 이수한다. 선원근로감독관이 습득해야 하는 지식은 앞에서 밝힌 바와 같이 방대하다. 「선원법」과 관련이 있는 노동 관련



각종 법들을 개관이라도 하기 위해서는 현재의 교육 일수로는 부족하다고 사료된다.

특히 초기 3일의 신입 교육도 「선원법」의 해석과 사례 검토를 하기에는 부족한 시간이므로, 「선원법」 관련 국제규범을 숙지할 수 있는 구체적인 교육과정이 필요하다.

앞에서 검토한 바와 같이 산업안전보건감독관은 신규 임용 시 총 17주 기본교육을, 임용 이후 경력에 따라 20~60시간 보수교육을 이수하여야 한다. 유사 직렬과 비교하더라도 선원근로감독관 교육시간이 매우 부족한 것을 알 수 있다.

교육의 부족은 전문성의 약화로 이어진다. 법 해석 능력이 부족하여 단순히 자구 해석에 치중하면 선원과 선사들이 선원근로감독관을 불신할 우려가 커진다.

〈표 4-4〉 선원근로감독관의 문제점: 교육 시스템 미흡

구분	주요 내용
교육 시스템 미흡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 콘텐츠 빈약</li> <li>• 교육 일수 부족</li> <li>• 체계적 교육 시스템 부재에 따른 전문성 약화</li> </ul>

자료: 전문가 자문회의 및 행정 당국 심층 인터뷰 등을 토대로 작성

## 5. IPA를 통한 문제점 분석

IPA는 소비자의 기대감과 제품속성의 활용도 의견 조사에 의한 경영 진단 기법으로 Martilla and James에 의해 제안된 이후 마케팅을 중심으로 교육, 스포츠, 심리학, 관광, 산업 경쟁력 및 서비스 평가 등 여러 분야에서

---

활용되고 있다.<sup>47)</sup>

IPA는 복잡한 소프트웨어나 고도의 통계적 기법을 사용하지 않고도 평가하고자 하는 속성의 중앙값과 평균값만 산출해 내면 사분면을 이용해 우선 처리되어야 할 속성을 쉽게 찾아낼 수 있다. IPA 분석은 ① 연구 대상의 속성을 확정하고 요인을 결정한 뒤 ② 해당 요인과 속성에 대한 성취도와 중요도에 대하여 전문가 설문을 한다. ③ 전문가 설문에 대해 기술 통계값을 통해 IPA 매트릭스를 구성하는데 ④ 주로 수평축에는 성취도를 놓고, 수직축에는 중요도를 놓는다. ⑤ 그리고 성취도와 중요도의 평균값을 사분면에 표시한다.<sup>48)</sup>

IPA의 사분면상에 나타난 결과로 해당 요인이나 속성을 평가하게 되는데, 보통 I 사분면에는 요인과 속성들이 중요하며 자원 역시 잘 지원되는 것으로 인식되어 좋은 성과를 내도록 지속적으로 유지하면 되는 요인이나 속성들이 분포한다. II 사분면에는 요인과 속성들이 중요하지만 그에 비해 지원이나 자원이 부족하여 개선되어야 하는 요인이나 속성들이 분포한다. III 사분면은 요인과 속성들의 중요성도 떨어지고 지원이나 자원의 배분도 그만큼 필요하지 않은 영역이다. IV 분면은 중요도는 낮지만 상대적으로 성취도는 높아 자원이 과잉 배분되는 요소가 있는 부분이다.<sup>49)</sup>

본 연구는 선원근로감독관 제도의 개선 요인 선정을 위해 선원근로감독관 제도의 미흡한 점을 분석하고, 선원근로감독관과 관련자의 심층 인터뷰를 통해 선원근로감독관 제도의 개선이 필요한 부분과 연관성이 있는 변수를 도출하였다.

---

47) 김선구·최용석·윤동하(2013), p. 293.

48) 상계서

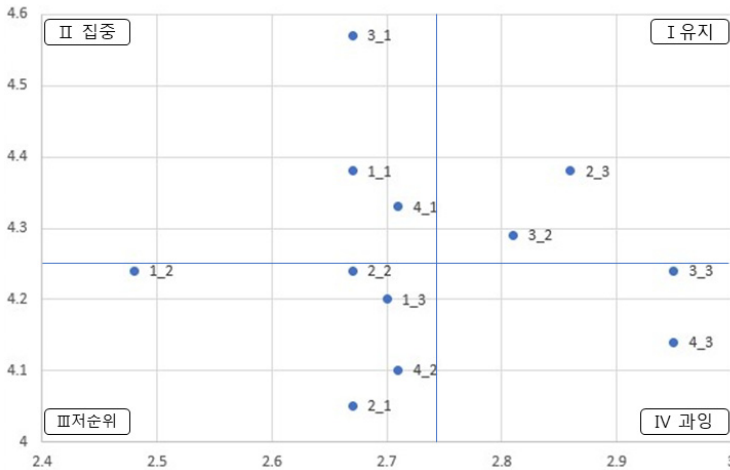
49) 상계서

〈표 4-5〉 IPA 결과

	설명	중요도	만족도
규정 및 구속력 미흡	1-1 직무규정 미흡으로 인한 신입 선원근로감독관의 업무 이행력 저하	4.38	2.67
	1-2 선원근로감독관의 결정에 대한 구속력 미흡	4.24	2.48
	1-3 특별사법경찰관 규정 미흡	4.20	2.70
인사 시스템 부실	2-1 직무에 대한 불만족	4.05	2.67
	2-2 순환직 공무원 제도	4.24	2.67
	2-3 팀의 부재	4.38	2.86
현장 조사 및 정보 공유 미흡	3-1 선원근로감독의 부족	4.57	2.67
	3-2 현장 업무 투입	4.29	2.81
	3-3 정보의 공유	4.24	2.95
교육 시스템 부실	4-1 선원근로감독관 교육 콘텐츠 미흡	4.33	2.71
	4-2 선원근로감독 교육 일수 기간 부족	4.10	2.71
	4-3 교육 부실로 인한 전문성 약화	4.14	2.95

자료: 저자 작성

〈그림 4-1〉 선원근로감독관 제도 개선 요인 포지셔닝



자료: 저자 작성

주: 가로축은 만족도, 세로축은 중요도를 나타냄

---

Ⅱ사분면에 있는 문제점은 중요도는 높지만 자원이 투자되지 않고 있는 문제점이다. 가장 중요도가 높은 것은 ‘3-1 선원근로감독관의 부족’이며, 그다음으로 중요도가 높은 것은 ‘1-1 직무규정 미흡으로 인한 신입 선원근로감독관의 업무 이행력 저하’와 ‘4-1 선원근로감독관 교육 콘텐츠 미흡’이다. 선원근로감독관 부족은 가장 큰 문제점으로 지적되었다. 선원근로감독관 부족은 다른 문제들을 발생시키는 가장 근본적인 문제점이라고 할 수 있다. 1-1의 경우, 「선원법」은 방대한 데 비해 그 법을 이행해야 하는 선원근로감독관의 직무 수행 매뉴얼이 빈약하다는 것이다. 이는 법적 흠결로 법률상 보충을 하거나, 4-1의 교육 콘텐츠 안에 넣어서 교육하는 것도 하나의 방안이라고 할 수 있다.

Ⅳ사분면은 중요도가 낮지만 상대적으로 성취도 수준이 높은 영역으로 투자 과잉 요소가 있는 문제점이다. ‘3-3 정보의 공유’와 ‘4-3 교육 부실로 인한 전문성 약화’가 투자 과잉이라는 평가를 받았다. 3-3의 경우, 중요도가 평균치에 가까운 값을 보이고 있어 중요도 측면에서는 중위그룹에 속하나 선원근로감독관 사이의 정보 공유는 충분히 이루어지고 있다고 평가받았다. 현재 정보 공유는 부산청에서 발간한 사건집 그리고 선원근로감독관들 간 연락 등으로 이루어지고 있어 충분하다는 평가를 받은 것으로 사료된다. 해당 문제점의 중요도는 높은 편이므로 현재 오프라인으로 이루어지고 있는 이러한 정보 공유를 온라인으로 전환해 주는 정도의 대안이 적당하다고 사료된다. 4-3의 선원근로감독관 전문성이 약한 이유는 교육의 질적 문제에 있다고 사료된다. 그 방증으로 4-1 교육 콘텐츠 미흡의 경우 Ⅱ사분면에 위치하고 있는 것을 보면 알 수 있다.

## 제2절 선원근로감독관 제도 개선 방안

### 1. 규정 및 구속력 강화

#### 1) 직무 규정 구체화

선원근로감독관의 직무는 「선원근로감독관 직무취급요령」 제2조에 규정되어 있다. 선원근로감독관은 ‘선박과 사업장 감독, 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수·처리, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리, 각종 인·허가 및 승인, 「선원법」 등 기타 노동 관련 법령 위반의 죄에 관한 수사 등 사법경찰관의 직무, 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도’ 등의 직무를 담당하고 있다. 우선, 선박과 사업장의 감독을 위해 감독을 시행하기 위한 전 단계인 사전 통보 등의 방법을 규정하고 있는데, 특히 현장 감독 시행 시 어떤 단계를 거치고 누구와 면담을 해야 하는지 등의 절차가 명확하게 기재되어 있지 않다.

육상의 「근로감독관 직무규정」 제34조의2 사건 조사의 회피 규정을 도입할 필요가 있다. 육상의 근로감독관뿐만 아니라 선원근로감독관 역시 신고인 또는 피신고인과 ‘친족관계 또는 그에 준하는 특별관계’일 수 있다. 또한 제34조의3 사건조사의 기피 규정 역시 도입이 필요하다. 이로써 선원근로감독관의 불공정한 조사 및 그 우려를 사전에 배제할 필요가 있다.

또한 「선원근로감독관 직무취급요령」 제20조 사건 관할 및 이송의 경우 신고 사건이 둘 이상의 지방관서 관할에 속하거나 신고인이 원거리에 있을 때 어떻게 관할청을 지정할지에 대하여 규정되어 있지 않다. 선박은 선주와 직접 운영사가 다른 경우가 많다. 그러므로 「선원법」의 취지에 맞도록 해당 규정을 개정해야 할 것이다.

---

최근에는 여성 선원의 승선도 있으므로 성희롱 등의 문제가 발생할 수 있다. 이 같은 문제를 해결할 때 같은 성의 선원근로감독관이 조사를 한다든지, 최근 이슈가 되고 있는 직장 내 괴롭힘 사건에 대해서는 어떤 식으로 조사를 해야 하는지에 대해서도 규정해야 할 것이다.

## 2) 사법경찰권 권한 강화

특별사법경찰은 삼림·해사·전매·세무·군수사기관·기타 특별한 사항에 관하여 사법경찰관리의 직무를 행하는 자를 말하는데, 그 직무의 범위는 법률로써 정하도록 하고 있다.<sup>50)</sup> 해당 법률을 구체화한 것이 「특별사법경찰관리에 대한 검사의 수사지휘 및 특별사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규칙」이다.

특별사법경찰은 그 직무 범위에 사항적 제한(일정한 범죄 유형에 한정하는 것) 또는 지역적 제한(일정한 관할구역에 한정되는 것)이 존재한다는 점에서만 차이가 있을 뿐, 그 외에는 일반사법경찰과 차이가 없다.<sup>51)</sup>

일반사법경찰과 특별사법경찰의 관계는 「(경찰청)범죄수사규칙」 제3절에 규정되어 있다. 제17조 공조의 원칙에서는 “경찰관은 수사를 위하여 필요한 경우에는 「형사소송법」 제197조의 규정에 따라 다른 법령에서 정한

---

50) 형사소송법 제245조의10(특별사법경찰관리) ① 삼림, 해사, 전매, 세무, 군수사기관, 그 밖에 특별한 사항에 관하여 사법경찰관리의 직무를 행할 특별사법경찰관리와 그 직무의 범위는 법률로 정한다.

② 특별사법경찰관은 모든 수사에 관하여 검사의 지휘를 받는다.

③ 특별사법경찰관은 범죄의 혐의가 있다고 인식하는 때에는 범인, 범죄사실과 증거에 관하여 수사를 개시·진행하여야 한다.

④ 특별사법경찰관리는 검사의 지휘가 있는 때에는 이에 따라야 한다. 검사의 지휘에 관한 구체적 사항은 법무부령으로 정한다.

⑤ 특별사법경찰관은 범죄를 수사한 때에는 지체 없이 검사에게 사건을 송치하고, 관계 서류와 증거물을 송부하여야 한다.

⑥ 특별사법경찰관리에 대하여는 제197조의2부터 제197조의4까지, 제221조의5, 제245조의5부터 제245조의8까지의 규정을 적용하지 아니한다.

51) 정웅석(2014. 6), p. 253.

사법경찰관리의 직무를 행할 자(이하 “특별사법경찰관리”라 한다)와 공조를 하여야 하며, 공조에 관하여 다른 법령에 특별한 규정이 없는 경우에는 이 절에서 정하는 바에 의한다”고 규정하고 있다. 또한 이 규칙 제21조에서는 “특별사법경찰관리의 직무범위에 해당하는 범죄를 수사 중인 경찰관은 해당 사건 수사가 특별사법경찰관리가 행하는 수사와 경합될 때에는 경찰관서장의 지휘를 받아 해당 특별사법경찰관리와 그 수사에 관하여 필요한 사항을 협의하여야 한다”고 규정하고 있다.

그렇지만 육상의 「근로기준법」은 제105조 사법경찰권 행사자의 제한을 두어 “이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다”고 규정함으로써 특별사법경찰관 우선의 원칙을 공고히 하고 있다.

또한 선원근로감독의 경우에도 「선원법」 제127조 제2항에서 “이 법, 「근로기준법」 및 그 밖의 선원근로관계 법령에 따른 서류의 제출, 심문이나 신문(訊問) 등 수사는 오로지 검사(檢事)와 선원근로감독관이 수행한다. 다만, 선원근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사에 대하여는 그러하지 아니하다”고 규정하여 특별사법경찰관 우선의 원칙을 내세우고 있다.

특별사법경찰관의 직무취급에 관한 「선원근로감독관 직무취급요령」 제5장에서는 직무집행을 행하는 요령과 구속영장 신청 기준 및 구속 결과 보고 등에 대해 규정하고 있다. 하지만 피의자에 대하여 법적 강제를 할 수 있는 수단은 제35조 피의자 출국금지·정지와 제37조 지명수배·통보 및 해제 이 두 규정밖에 없다. 수사를 어떻게 진행해야 하는지에 대한 자세한 지침도 나와 있지 않다.

반면 「근로감독관 직무규정」에는 범죄를 인지한 이후 어떻게 보고를 하고 수사를 개시하여 결과적으로 어떻게 처리해야 하는지에 대한 지침이 자

세히 나와 있다. 경찰장구의 사용 등 피의자에 대하여 법적 강제를 할 수 있는 실질적인 수단도 규정하고 있다. 구속영장 신청 기준 역시 상세히 나와 있어 근로감독관이 사법 업무를 처리하기가 훨씬 수월하다.

〈표 4-6〉 선원근로감독관 직무취급요령(가안)

현행 규정	개정안
제31조(사법경찰관의 직무집행) ① ~③ 생략  ④ 신설	제31조(사법경찰관의 직무집행) ① ~ ③(현행과 같음) ④ 사법경찰관의 직무집행 시 본 법에 없는 규정은 「근로감독관집무규정」 제4장 사법경찰관의 규정에 의한다.
제33조(구속영장 신청기준) ① (생략) ② 1~6 (생략) 7. 신설	제33조(구속영장 신청기준) ① (현행과 같음) ② 1~6 (현행과 같음) 7. 여성과 18세 미만인 자를 도덕적 또는 보건상 유해한 업무에 사용한 경우

자료: 저자 작성

### 3) 선원근로감독 결정에 대한 구속력 강화

선원근로감독관이 사건에 대한 결정을 내렸을 때 법적으로 그 결정을 강제할 방법이 없다. 그래서 해당 결정을 선사 혹은 선원이 받아들여도록 설득할 수밖에 없다. 육상의 「근로감독관 집무규정」에 따르면 기한이 지정된 ‘시정지시서’를 발급하고 이를 이행하도록 되어 있으며, 이행하지 않을 경우 과태료 등의 조치를 취할 수 있도록 규정되어 있다.

「선원근로감독관 직무취급요령」에도 ‘시정지시서’가 있으며 ‘시정지시서 발급 대장’이 있는 것은 동일하다. 하지만 ‘시정지시서’ 이후의 상황에 대한 법적 조치를 취할 수 있는 절차가 없다.

그러므로 ‘시정지시서’를 받은 선사 등이 동의하지 않을 경우 구체적인 소명 자료 등을 일정 기간 안에 제출토록 하고, 소명 자료도 제출하지 않고



‘시정지시’ 역시 따르지 않는다면 과태료 처분 등을 내릴 수 있도록 해야 한다. 또한 소명 자료를 제출했다면 해당 자료에 대해서는 다시 한번 검토하되, 위원회 혹은 자문단의 검토 절차를 마련하는 것도 하나의 방법이다.

## 2. 인사 시스템 강화

### 1) 전문경력관으로 전환 및 직무에 대한 만족감 고취

「전문경력관규칙」 제3조에서는 “① 법원행정처장은 일반직공무원 직위 중 순환보직이 곤란하거나 장기 재직 등이 필요한 특수 업무 분야의 직위를 전문경력관직위로 지정할 수 있다. ② 제1항에 따른 특수 업무 분야 등 전문경력관직위의 지정에 필요한 사항은 법원행정처장이 정한다”라고 하여 전문경력관제도를 규정하고 있다.

선원근로감독관은 선박 및 선원의 특성을 파악하고 있어야 하며, 「선원법」, 「노동관계법」, 「형법」, 「형사소송법」 등 법적으로 많은 부분을 숙지하고 있어야 한다. 또한 특별사법경찰관의 업무를 수행하기 위하여 수사기법도 체득할 필요가 있다. 최근에는 선박에 한국인과 외국인 선원이 혼승하는 것이 일반적이므로 외국인 관련 법령과 문화도 숙지하고 있어야 한다.

선원근로감독관들이 기본으로 적용하고 있는 「선원법」은 선원들의 「근로기준법」이기는 하나 국제성을 띠고 있다. 즉 국내법이지만 2006 해사노동협약과 선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약 등 국제법을 기반으로 하는 조문들이 산재해 있다. 그러므로 선원·선박·국제 규정·국내 규정 모두를 숙지하고 있는 사람이 선원근로감독관에 적합하다. 그러므로 현재의 순환보직에서 전문경력관 제도로 변경하는 것이 선원근로감독관의 전문성을 위하여 바람직한 방향이라고 할 것이다.

전문경력관에는 가군, 나군, 다군이 있다.

〈표 4-7〉 전문경력관 근무·연구 경력 기준

직위군	응시 요건
가군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 8년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람
나군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 3년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람
다군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 2년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람

※ 비고

1. 응시 요건 중 가군, 나군 및 다군에 상당하는 직위에 대해서는 법원행정처장이 정한다.
2. 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정 직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우에는 법원행정처장이 정하는 바에 따라 해당 기간의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다.
3. 직위군별로 상위 직위군에 규정된 응시 요건을 충족한 사람은 하위 직위군의 응시 요건을 충족한 것으로 본다.

자료: 「전문경력관 규칙」 별표 1.

선원 및 선박과 관련된 업무에 능숙한 전문경력관은 1차적으로 승선 경험자를 고려해 볼 수 있다. 또한 해양 관련 계통의 사건을 주로 맡는 노무사 및 변호사 등도 포함할 수 있다. 채용시험 과목에는 「선원법」과 노동관계법규가 반드시 포함되어야 할 것이다. 또한 「선원법」의 일부인 해사노동협약에 대한 지식 역시 시험에 포함되어야 할 것이다. 「선원법」 및 노동 관련 법적 지식과 선원 및 선박 관련 경험을 보유한 사람이 선원근로감독 업무를 수행한다면 순환근무제로 인하여 어쩔 수 없이 선원근로감독관으로 발령을 받는 사람보다 업무에 대한 만족감이 더 클 것으로 사료된다.

## 2) 팀제 운영

11개 지청 중 부산청과 인천청만 2~3명으로 이루어진 팀으로 일하고 있으며, 나머지 지청은 1명이 업무를 담당하고 있다. 이는 실질적으로 선원근로감독관으로 일하고 있는 인원을 의미하는 것이다. 1명만 선원근로감독관 업무를 담당하는 경우 현장 감독을 나갈 수 있는 조건이 되지 않는다. 민원인이나 민원 전화가 언제 올지도 모르는 상황에서 현장 감독을 나갈 수는 없기 때문이다. 또한 팀으로 업무할 경우 사건 해결에 높은 시너지 효과를 낼 수 있고 인력 활용의 효율성을 도모할 수 있다.

그러므로 각 지청의 업무량을 고려하여 선원근로감독관 인원을 확충하되, 모든 지청에 최소 2명 이상의 인원을 배치하여 팀으로 업무를 수행할 수 있게 해야 한다. 그리고 현재 「2021 선원정책 시행계획」에서도 선원근로감독 역량 강화를 위하여 지방해양수산청별 1명씩의 선원근로감독 충원을 추진하고 있다.

## 3. 현장 조사 및 정보 공유

### 1) 선원근로감독관 인원 충원

정원 산정 방법에는 크게 살펴보면 거시적 접근법과 미시적 접근법이 존재한다. 거시적 접근 방법은 선지적 수준에서 향후 목표 총인력을 산정하여 톱다운 방식으로 소요 인력을 결정하는 것으로, 노무비와 매출액, 생산성, 부가가치, 지불능력, 코스트 분석 등을 통한 기업 전체의 소요 인력 총수를 결정하는 방식이다. 반면, 미시적 접근 방법은 직무 분석, 표준 작업량 설정 등을 이용하여 현재 시점의 소요 인력을 산정하는 것으로, 직무단위별로 업무 수행상 소요 인력을 산정하는 방식이다. 다양한 정원 산정

---

방법 중 직무 분석에 의해 정원을 산정하는 것이 일반적이다.<sup>52)</sup>

선원근로감독관 정원 산정은 한 번도 이루어진 적이 없기 때문에 육상의 2015년 연구에서 진행되었던 근로감독관 정원 산정 방안을 이용해 정원 산정을 하였다. 2015년 연구에서는 근로감독관의 직무를 7가지 대분류, 26개 중분류, 49개의 소분류로 분류한 후 업무량 분석을 통해 적정 인력을 산출하는 방식으로 진행하였는데, 특히 7가지 대분류 책무 중 정량적으로 파악이 가능하고 전체 업무 중 85~90%를 차지하는 것으로 확인된 신고 사건, 인허가 및 취업규칙 심사 건수 등 세 가지 책무에 근거하여 우선적으로 정원을 산출하였다.<sup>53)</sup>

「선원근로감독관 직무취급요령」 제2조의 선원근로감독관 직무에 따르면, 「근로기준법」과 관련하여 선박과 사업장의 감독, 법령 위반 사실에 대한 진정·고소·고발 등의 접수 및 처리, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리, 각종 인·허가 및 승인을 직무로 하고 있다. 또한 「선원법」 등 기타 노동 관련 법령 위반의 죄에 관한 수사 등 사법경찰관의 직무를 수행하고, 해양수산부 장관 또는 지방해양수산청장의 명에 의하여 선원의 근로조건 개선과 노무관리에 관한 지도를 이행해야 한다.

이를 기반으로 한 시간 산정 기준은 다음과 같다.<sup>54)</sup>

- 신고 사건(행정 처리 사건/고소 및 고발 사건): 평균 소요 시간 30시간
- 취업규칙 등의 심사 업무: 평균 소요 시간 20시간
- 사업장 감독(정기 근로감독): 1사업장당 평균 소요 시간 26시간
- 법령 질의: 평균 소요 시간 2시간
- 전화 상담: 1건당 0.5시간

---

52) 장흥근 외(2015. 12) p. 48.

53) 상계서, p. 53.

54) 시간 산정 기준은 현재 선원근로감독관으로 업무를 하고 있는 사람에게 파악하였다.

「근로기준법」상 근로시간 규정은 ‘1주 기본 업무시간 40시간 + 연장 12시간’(1주 최대 52시간)이다. 즉 성인 근로자의 법정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간<sup>55)</sup>이다. 연장 12시간까지 더해서 계산을 한다면 1년은 52주이므로 주 52시간 × 52주 = 2,704시간으로 계산된다.

부산청의 경우 A 선원근로감독관은 연간 진정 사건 120건, 연간 전화상담 1,200건(1/3 법령 질의), 연간 고소 사건 3건, 연간 2번의 사업장 실태 조사 업무를 한다. 그러므로 A 선원근로감독관의 업무시간을 계산한다면 다음과 같다.

$$(120 \times 30) + (20 \times 5) + (400 \times 2) + (800 \times 0.5) + (130 \times 26) = 8,280$$

A 선원근로감독관의 1년 업무시간은 8,280시간이다. 「근로기준법」상 업무 규정 시간인 2,704시간을 빼면 5,576시간의 추가 근무를 하고 있는 것이다. 5,576시간을 1인 1년 시간으로 나누면 반올림하여 2인의 업무시간이 된다. 기존의 1인까지 더하면 현재 A라는 선원근로감독관이 하고 있는 업무는 총 3인이 해야 하는 업무량인 것이다.

위의 계산을 통해 각 청 선원근로감독관 각각의 업무량을 계산하면 다음과 같다.

55) 「근로기준법」 제50조

〈표 4-8〉 11개 청 선원근로감독관 업무량

지방청	업무량		총업무량
부산청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 120건</li> <li>• 연간 전화 상담: 1,200건</li> <li>• 연간 고소 사건: 3건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 130건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,280시간</li> <li>• 약 3인 업무량</li> </ul>
	선원근로 감독관 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 41건</li> <li>• 연간 전화 상담: 480건</li> <li>• 연간 고소 사건: 5건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 130건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5,100시간</li> <li>• 약 2인 업무량</li> </ul>
	선원근로 감독관 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 60건</li> <li>• 연간 전화 상담: 2,000건</li> <li>• 연간 고소 사건: 3건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 130건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,291시간</li> <li>• 약 3인 업무량</li> </ul>
인천청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 140건</li> <li>• 연간 전화 상담: 2,400건</li> <li>• 연간 고소 사건: 6건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 141건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,266시간</li> <li>• 약 4인 업무량</li> </ul>
	선원근로 감독관 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 70건</li> <li>• 연간 전화 상담: 1,500건</li> <li>• 연간 고소 사건: 4건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 141건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,266시간</li> <li>• 약 3인 업무량</li> </ul>
여수청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 50건</li> <li>• 연간 전화 상담: 1,255건</li> <li>• 연간 고소 사건: 10건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 281건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,060시간</li> <li>• 약 4인 업무량</li> </ul>
마산청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 50건</li> <li>• 연간 전화 상담: 1,000건</li> <li>• 연간 고소 사건: 3건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 480건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14,980시간</li> <li>• 약 6인 업무량</li> </ul>
울산청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 25건</li> <li>• 연간 전화 상담: 1,500건</li> <li>• 연간 고소 사건: 0건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 78건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,278시간</li> <li>• 약 2인 업무량</li> </ul>

지방청	업무량		총업무량
동해청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 20건</li> <li>• 연간 전화 상담: 200건</li> <li>• 연간 고소 사건: 0건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 156건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,855시간</li> <li>• 약 2인 업무량</li> </ul>
동해청 속초 사무소	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 15건</li> <li>• 연간 전화 상담: 50건</li> <li>• 연간 고소 사건: 1건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 40건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,541시간</li> <li>• 약 1인 업무량</li> </ul>
군산청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 20건</li> <li>• 연간 전화 상담: 300건</li> <li>• 연간 고소 사건: 2건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 93건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,378시간</li> <li>• 약 1인 업무량</li> </ul>
목포청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 100건</li> <li>• 연간 전화 상담: 300건</li> <li>• 연간 고소 사건: 0건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 338건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12,088시간</li> <li>• 약 4인 업무량</li> </ul>
평택청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 5건</li> <li>• 연간 전화 상담: 30건</li> <li>• 연간 고소 사건: 0건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 22건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 752시간</li> <li>• 약 1인 업무량</li> </ul>
대산청	선원근로 감독관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 진정 사건: 50건</li> <li>• 연간 전화 상담: 500건</li> <li>• 연간 고소 사건: 5건</li> <li>• 연간 정기 근로감독: 203건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,277시간</li> <li>• 약 3인 업무량</li> </ul>

자료: 저자 작성

대표적인 업무량에 시간을 곱하여 나온 인원수 산정은 정확하다고는 할 수 없지만 그만큼 많은 업무를 혼자서 처리하고 있다는 근거 자료는 될 수 있다. 최대 6인의 업무를 혼자 하고 있는 지청이 있는 반면 1인 업무량이 있는 지청도 있다. 하지만 1인이 혼자서 수행할 수 있는 업무량이라 해도 팀제를 운영하는 것이 업무의 이행에 도움이 되므로 최소 2인이 배치되어야 한다. 앞에서 언급한 바와 같이 「2021 선원정책 시행 계획」에서도 선원근

---

로감독관 충원을 추진하고 있다. 이는 임금 체불, 부당해고 등 국적선원의 권익침해에 적극 대응하고, 외국인 어선원 인권 개선 방안 이행에 따른 추가 업무를 처리하기 위해 추진되는 것이다.<sup>56)</sup>

그러나 1명씩만 추가된다고 해도 여전히 절대적인 업무량이 많으므로 해양수산부는 각 지청의 최근 3년간 업무량을 조사하여 직무 분석을 통한 적정 인원을 산출한 후 해당 인원을 배치할 수 있도록 해야 할 것이다.

## 2) 선원근로감독관 현장 실사 시행

현재는 모든 업무를 문서 위주로 처리하고 있다. 선원과 관련된 사건의 경우 선사를 방문해야 하는 일도 있겠지만 사건 현장인 선박에 방문해야 할 수도 있다. 특히 외국인 어선원에 대해서는 현장을 직접 방문해야 실상을 알 수 있으므로 현장 투입이 필요하다.

특히 ‘원양 외국인 어선원 근로조건 개선 이행 방안’을 현재 중점적으로 추진하고 있으므로 선원근로감독관의 현장 실사는 더욱 필요한 부분이라 하겠다.

외국인 어선원의 인권을 보호하기 위하여 실태 조사 횟수를 1회에서 2회로 늘리고 해경과 협업하는 체계를 구축하는 등 실태 조사의 실효성을 강화하고자 정책을 시행하고 있다. 해당 정책이 효과를 거두기 위해서는 문서로 이루어지는 실태 조사가 아닌 현장 실사를 시행하고 현재 상황을 선원근로감독관들이 파악하는 것이 중요하다.

---

56) 해양수산부(2021), p. 20.



### 3) 정보 공유 강화

고용노동부처럼 처리된 사건을 탑재하도록 하여 검색할 수 있는 시스템을 조속히 구축할 필요가 있다. 이를 통하여 선원들도 사건을 검색할 수 있게 함으로써 자신의 권리를 향유할 수 있게 하고, 선원근로감독관들은 유사 사건에 대하여 일관성 있게 신속히 대응할 수 있게 된다. 또한 인터넷이 가능한 선박들이 많으므로 인터넷으로 질의·회신을 받을 수 있도록 시스템을 구축함으로써 선원들의 편의성을 높이는 동시에 질의·회신을 공유하여 사건을 능률적으로 처리할 수 있다.

## 4. 교육 시스템 강화

초임 선원근로감독관은 「선원법」 관련 교육을 3일 동안 받게 되고, 1년에 두 번 집체교육을 이수하게 된다. 육상의 초임 근로감독관은 4주의 교육을 받게 되며 한국고용노동교육원에서 상반기 및 하반기에 걸쳐 2회의 교육을 이수하게 된다.

또한 「근로감독관 직무규정」에서는 “제6조(근로감독관 교육) ① 근로감독정책단장은 감독관의 업무역량 강화를 위하여 매년 1월 말까지 교육계획을 수립하여 시행한다. ② 지방관서장은 감독관 임명을 전후하여 제1항에 따른 교육계획에서 정한 일정 기간 이상의 근로감독 관련 교육을 받지 아니한 초임감독관에게 제2장의 사업장감독을 직접 수행하게 하거나 제3장에 따른 신고사건을 처리하게 하여서는 아니된다. 다만, 교육과정이 개설되지 않는 등 부득이한 사유로 교육을 이수하지 못한 경우에는 4주 이상의 현장직무교육(OJT)을 실시한 후 사업장감독 또는 신고사건을 처리하게 할 수 있다. ③ 지방관서장은 초임감독관이 사업장감독, 신고사건 처리를 원활하게 수행하기 위하여 초임감독관이 소정의 교육기관에서 근로감독 관련

교육을 받을 수 있도록 우선적으로 배려하여야 한다”고 하여 근로감독관이 상반기 혹은 하반기 교육을 받지 못할 경우 현장 OJT를 할 수 있도록 규정하고 있다.

선원근로감독관에 대해서도 육상의 근로감독관에 준하는 교육 시스템을 갖춰야 할 것이다. 전문경력관 제도로 선원근로감독관을 채용하여도 선원이었던 사람은 노동 관련 법 해석과 적용이 어려울 것이며, 선원이 아니었던 사람은 선박 및 선원 업무의 특성을 이해하기 어려울 것이기 때문이다. 그러므로 기본적으로 「선원법」을 비롯하여 선박에 대한 특성 교육 등 다양한 종류의 교육이 필요하다.

앞에서 검토한 소방근로감독관 교육처럼 현장 중심의 체험형 교육을 강화할 필요가 있다. 단순히 형식적 법 해석이나 행정적 업무 처리에 치중하는 것에 벗어나 「선원법」이나 근로관계 규정들이 노동 현장에서 적절히 준수되고 있는지 사업주 및 근로자를 감독하는 방법을 체험함으로써 선원의 근로조건 개선과 권익 향상에 실질적으로 기여도록 해야 할 것이다.

〈표 4-9〉 선원근로감독관 교육 시스템(안)

주 수	내용
1주	1. 노동관계법규(「근로기준법」, 「직업안정법」, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」, 「근로자 직업능력 개발법」, 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로자 퇴직급여 보장법」) 개관 2. 「선원법」 개관 3. 특별사법경찰제도 및 수사 체계 이해
2주	1. 「선원법」 심화 2. 선원 관련 규제법규 심화 3. 「선원근로감독관 직무규칙」, 감독 방법 및 사례 연구

주 수	내용
3주	1. 노동관계법규 및 「선원법」 사례 연구 2. 신고 사건 처리 기법, 체포·구속·압수수색 등 강제수사기법 전수 3. 외국인 선원을 위한 외국 문화 개관 4. 수사 관련 법규 해설
4주	1. 선원근로감독관을 통한 현장 도제식 교육 2. 선박 승선 실습 3. 선박 현장 근로감독 실습(특히 어선) 4. 수사 과정 참여 등을 통한 수사기법 전수 5. 교육 경험 및 효과에 대한 발표 및 토론

자료: 저자 작성

선원근로감독관이 1명 혹은 2명 배치된 지방청이 많기 때문에 효율적 업무 처리와 전문성 강화를 위하여 집중적이고 지속적인 교육 시스템이 필요하다. 이러한 교육을 통하여 동기 혹은 선배 선원근로감독관들과 교제함으로써 업무적으로 도움이 될 수 있는 인적 네트워크 형성에도 기여할 것이다.

## 5. 상설 선원근로감독 자문위원회 신설

선원노동위원회는 「노동위원회법」 제2조 제3항<sup>57)</sup>에 따른 특별노동위원회로서 해양수산부 장관 소속으로 설치된다. 「근로기준법」에서는 중앙노동위원회 및 지방노동위원회 그리고 특별노동위원회를 둔다. 선원노동위원회는 특별노동위원회에 속하며 각 지방의 해양수산청 단위로 노동위원회가 설치되어야 한다.

57) 제2조(노동위원회의 구분·소속 등) ① 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.

② 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 두며, 지방노동위원회의 명칭·위치 및 관할구역은 대통령령으로 정한다.

③ 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장 소속으로 둔다.

그런데 지방노동위원회를 개최하기에는 부적절하지만 선원근로감독관들에게는 판단하기 어렵고 까다로운 사건들이 있다. 선원근로감독관들은 해당 사건과 유사한 사건이나 판례 혹은 법 해석에 관하여 자문을 구하고 싶으나 그렇게 하지 못한다고 지적하고 있다. 따라서 선원근로감독 자문위원회를 각 지방해양수산청에 신설하여 자문에 응하게 함으로써 선원근로감독관의 전문성 강화와 업무 효율성을 추진하는 것이 바람직하다. 이를 위하여 선원근로감독 자문위원회 규칙을 제정하여 그 법적 근거와 기능을 명확히 함에 따라 이 위원회의 활성화를 통한 선원근로감독관의 효율적 이용도를 높일 필요가 있다.

#### 〈표 4-10〉 선원근로감독 자문위원회 규칙(가안)

규정
제1조(목적) 기 규칙은 선원근로감독 자문 위원회 설치 및 운영에 필요한 사항을 규정함으로써 선원근로감독관의 전문성 강화와 업무 처리의 효율성을 도모함을 목적으로 한다.
제2조(선원근로감독 자문위원회 설치) 선원근로감독 업무를 공정하고 합리적으로 처리하기 위한 자문을 위해 지방해양수산청에 선원근로감독 자문위원회(이하 '위원회'라 한다)를 둔다.
제3조(위원회 기능) 자문위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「선원법」 제28조 제1항에 대한 근로조건의 위반에 대한 손해배상</li> <li>2. 「선원법」 제32조 및 제33조에 의한 선원근로계약 해지의 인정</li> <li>3. 「선원법」 제37조 실업수당의 미지급</li> <li>4. 「선원법」 제52조의 임금의 미지급</li> <li>5. 「선원법」 제54조의 승무선원의 부상 또는 질병 중의 임금의 지급 여부</li> <li>6. 「선원법」 제55조의 퇴직금 지급 여부</li> <li>7. 「선원법」 제57조의 어선원의 임금에 대한 특례에 관한 사항</li> <li>8. 「선원법」 제60조의 근로시간 및 휴식시간에 관한 사항</li> <li>9. 「선원법」 제61조의 소년선원의 근로시간 등에 관한 사항</li> <li>10. 「선원법」 제61조의2 실습선원의 실습시간 및 휴식시간 등에 관한 사항</li> <li>11. 「선원법」 제62조 시간외근로수당의 지급에 관한 사항</li> <li>12. 「선원법」 제69조 유급휴가에 관한 사항</li> <li>13. 「선원법」 제73조 유급휴가금 지급에 관한 사항</li> <li>14. 「선원법」 제74조 어선원의 유급휴가에 대한 특례에 대한 사항</li> </ol>

규정

15. 「선원법」 제94조 요양보상에 관한 사항
16. 「선원법」 제96조 상병보상에 관한 사항
17. 「선원법」 제97조 장애보상에 관한 사항
18. 「선원법」 제98조 유족보상에 관한 사항
19. 「선원근로감독관 직무취급요령」 제30조 법령 해석 요구에 관한 사항

제4조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 10명 이내로 구성하고, 이 중 어선 전문가와 여성 및 외국 문화 전문가로 각각 1명 이상 구성한다.

② 위원장은 위원 중에서 호선하고, 부위원장은 위원장이 지명한다.

③ 위원은 선박계과 노동계에서 풍부한 경험과 전문적 식견을 가진 인사 중에서 지방해양수산청장이 위촉한다.

제5조(임기) 위원회의 임기는 위촉된 날부터 2년으로 하되 중임할 수 있다.

제6조(위원장의 임무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제7조(회의) ① 위원회는 월 1회 이상 개최하는 것을 원칙으로 한다. 다만 심의할 안건의 양에 따라 필요한 경우 위원장의 결정으로 일정을 조정할 수 있다.

② 위원회는 회의를 개최할 때마다 처리 일시, 장소, 출석위원, 심의된 내용을 기록한다.

제8조(간사 업무 등) ① 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 선원정책과의 일원으로 구성한다.

② 간사는 다음 각 호의 업무를 수행한다

1. 위원장의 위원회 운영에 관한 보좌
2. 위원회의 업무에 관한 사무처리
3. 위원에 대한 자료 협조
4. 위원회 회의록 작성 및 보존 등
5. 각 지방해양수산청 선원근로감독관에게 정보 공유

제9조(위원의 수당) ① 위원회에 출석한 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

② 조사·연구 또는 그 밖의 용역업무를 수행하고 그 결과를 제출한 외부위원에게는 비용 및 수당을 지급할 수 있다.

③ 제1항과 제2항의 규정에 따른 수당 등의 지급기준은 해양수산부 장관이 따로 정한다.

자료: 저자 작성

---

## 6. AHP를 통한 개선 방안 분석

계층 분석적 의사결정(AHP: Analytic Hierarchy Process) 기법은 T. L. Saaty(1977)에 의해 개발되었다. AHP 기법은 다속성 의사결정 문제에 많이 사용되는 기법으로, 의사결정의 구조를 계층적으로 분화하고 계층화된 구성요소들을 단순한 쌍대비교에 의해 판단함으로써 복잡한 의사결정 문제를 쉽게 접근할 수 있게 해 준다. 이 기법은 목표값들 사이의 중요도를 계층적으로 나누어 파악함으로써 각 대안의 중요도를 산출하는 방법으로, 다수의 목표, 평가 기준, 의사결정 주체가 포함되어 있는 의사결정 문제를 계층화하여 해결하는 데 적합하다. 특히 AHP는 정량적인 요소뿐만 아니라 정성적인 요소까지 고려할 수 있고, 평가의 일관성을 추론할 수 있는 것이 장점이다.<sup>58)</sup>

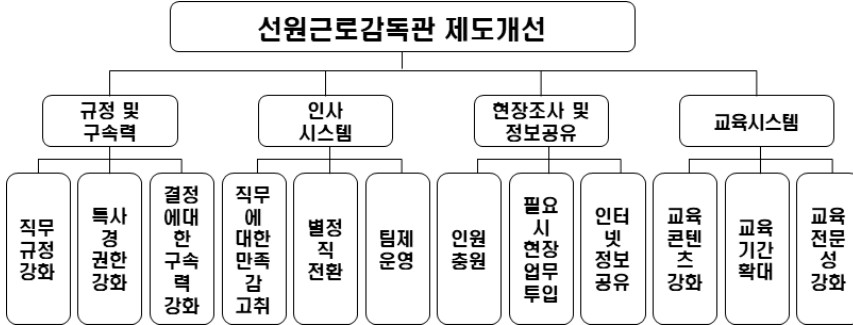
일반적으로 AHP 기법은 5단계를 통해 의사결정의 문제를 해결하는데, 첫째, 의사결정 요소들의 관계 분석과 그룹핑을 통해 의사결정 계층구조(Decision Hierarchy)를 형성한다. 둘째, 각 계층의 의사결정 요소들 간 1:1 쌍대비교 설문을 통해 평가 데이터를 구한다. 셋째, 상대비교 행렬식을 통해 의사결정 요소들의 상대적인 가중치를 계산한다. 넷째, 상대비교에 의한 평가 결과는 고유값을 이용하여 일관성을 검증한다. 마지막으로, 일관성이 검증된 자료를 통해 얻어진 요소들의 중요도값으로 요소들의 우선순위 또는 대안들의 최종 순위를 구한다.<sup>59)</sup>

---

58) 김선구·최용석·윤동하(2013), p. 292.

59) 상계서, pp. 292~293.

〈그림 4-2〉 선원근로감독관 제도 개선 계층구조



자료: 저자 작성.

선원근로감독관 제도 개선을 위한 그룹핑은 문제점에 따라 1:1 맞춤형으로 만들었다. 상위 계층 4개와 각 상위 계층의 세부 방안 세 가지로 구성되었다.

〈표 4-11〉 AHP에 따른 선원근로감독관 제도 개선 방안의 중요도

상위 계층	세부 방안	중요도
규정 및 구속력	1-1 직무규정 강화(30.4%)	11.5%
	1-2 특사경 권한 강화(35.9%)	13.6%
	1-3 결정에 대한 구속력 강화(33.7%)	12.7%
인사 시스템	2-1 직무에 대한 만족감 고취(31.6%)	9.3%
	2-2 별정직 전환(29.5%)	8.7%
	2-3 팀제 운영(38.9%)	11.4%
현장 조사 및 정보 공유	3-1 인원 충원(63.6%)	10.5%
	3-2 필요시 현장 업무 투입(16.5%)	2.7%
	3-3 인터넷 정보 공유(19.9%)	3.3%
교육 시스템	4-1 교육 콘텐츠 강화(23.6%)	3.9%
	4-2 교육 기간 확대(28.5%)	4.7%
	4-3 교육 전문성 강화(47.9%)	7.9%
합계		100%

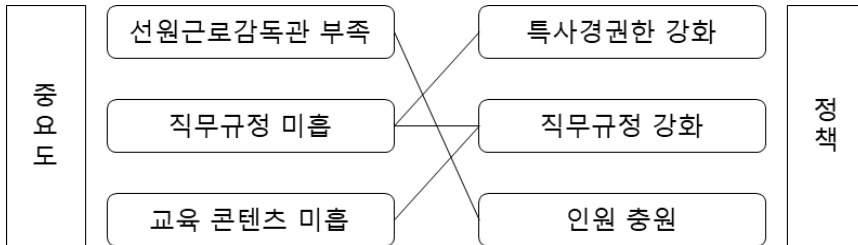
자료: 저자 작성

AHP 결과, 선원근로감독관 제도 개선에서 가장 중요한 요소는 규정 및 구속력(37.8%)으로 나타났다. 그중 세부 방안에서는 특별사법경찰관 권한 강화(35.9%)가 가장 중요도가 높은 것으로 나타났다. 특히 현장 조사 및 정보 공유 자체는 중요도가 전체의 16.5%를 차지하고 있으나, 세부 방안에 인원 충원이 63.6%로 압도적으로 많은 부분을 차지하고 있다.

IPA에서 중요도는 높으나 자원이 적게 배분되었다고 확인된 직무규정 강화와 인원 충원 부분은 중요도에서도 상위에 해당되어 문제점으로 지적되었던 부분과 개선 방안으로 나와야 하는 부분이 일치했다고 할 수 있다.

### 제3절 시사점

〈그림 4-3〉 IPA와 AHP 사이의 일관성



자료: 저자 작성

〈그림 4-3〉에서 보는 바와 같이 중요성이 있다고 지적되었던 부분들이 정책적으로도 반영되었다. 규정 및 구속력 미흡이라는 큰 명제에서 두 부분(직무규정 강화 및 특사경 권한 강화)이 나왔으며, 현장 조사 및 정보공유 미흡이라는 명제에서 선원근로감독관 부족이라는 명제가 나왔다. 그 대



안으로 인원을 충원해야 한다는 정책이 나왔다. 이 세 가지 명제가 가장 중점적으로 개선되어야 하는 정책인 것이다. 나머지 제안한 정책들은 상대적으로 여유를 가지고 개선되어야 하는 것들이다.

가장 우선순위가 떨어지는 정책은 IPA에서 중요도가 낮고 현재 자원이 충분히 투입되고 있는 IV분면에 위치한 문제들이다. 그 문제들은 정보의 공유와 교육 부실로 인한 전문성 약화이며, 해당 문제의 개선 정책인 정보 공유 사이트 및 교육 시스템 강화가 장기적으로 실천해야 하는 정책인 것이다.

그리고 여유 있게 시행할 수 있는 정책 중에는 중점 정책 방안을 통해 자연스럽게 후속 과제가 되는 정책들이 있다. 특히 인원이 충원됐을 때 현장 투입과 팀제 운영 정책은 자연스럽게 시도해 볼 수 있는 정책이다. 직무 규정과 특별사법경찰의 권한이 강화되면 선원근로감독관의 구속력 강화로 신속한 업무 처리가 가능하며, 이에 따라 정보가 쌓이게 되면서 장기 과제인 정보 공유 사업에 대한 밑거름이 된다. 즉 IPA와 AHP를 통해 확인된 중점 추진 과제들이 중·장기 과제들의 추진체가 될 것이다.



# 05

## 결론

### 제1절 요약과 결론

---

이 연구는 선원의 인권과 권리 신장을 위한 선원근로감독관 제도의 현황을 파악한 뒤 문제점을 분석하여 정책적 개선 방안을 제시함으로써 효율적이고 실효적인 선원근로감독 행정을 구축하는 데 목적이 있다. 그렇지만 선원근로에 관한 선행 연구가 굉장히 미흡하며, 특히 선원근로감독에 관한 연구가 거의 전무한 상태에서 이에 대한 문제점을 파악하고 개선 방안을 강구할 토대가 구축되어 있지 않았다.

따라서 선원근로감독의 정확한 실황을 파악하기 위하여 일선에서 직접 선원근로감독 업무를 수행하고 있는 감독관들의 심층 인터뷰를 최초로 시도하였고, 아울러 선사 측 심층 인터뷰도 하였다. 이 과정을 통하여 도출된 문제점을 분석하여 정리한 뒤 핵심적 요소를 중심으로 선원근로감독관 설문조사도 실시하였다. 또한 선원근로감독관 현장 실사의 공백에 따른 선원근로 현황을 파악하기 위하여 내국적 선원들에 대하여 설문조사를 하였으며, 외국적 어선원들의 근로 현황도 분석하였다.

이러한 과정을 통하여 도출된 문제점의 개선 방안을 수차례 실시된 전문

---

가 자문회의를 거쳐 점검하였다. 최초로 실시된 일련의 과정들은 선원근로감독의 실체적 현황 파악에 객관적으로 접근해 볼 수 있는 기회를 제공할 것이며, 이를 바탕으로 제시된 개선 방안은 선원근로감독 행정의 실질적 효과를 증대할 것이라 기대한다.

## 제2절 정책 제언

---

### 1. 선원근로감독관의 직무규정 구체화 및 구속력 강화

「선원근로감독 직무취급요령」상 감독 업무 처리 절차 규정의 미흡과 선원근로감독관 결정의 법적 구속력 부재로 인해 업무 처리의 신속성이 저해되므로 육상의 「근로감독관 직무규정」처럼 선원근로감독관 업무 처리 절차를 구체화하고 그 결정에 법적 구속력을 부여하는 방향으로 「선원근로감독 직무취급요령」을 개정하는 것이 바람직하다. 또한 선원근로감독관의 특별 사법경찰 업무 절차도 「근로감독관 직무규정」을 참고하여 자세히 규정함으로써 사법 업무의 명확성과 효율성을 증대해야 할 것이다.

### 2. 선원근로감독관 적정 인원 확충 및 현장 감독 강화

우리나라 선원근로감독관은 2021년 기준 총 54명이며, 이 중 겸임자를 제외하고 실제로 선원근로감독 업무에 전임할 수 있는 감독관은 26명에 불과하다. 승선원 약 6만 명을 기준으로 감독관 1명당 선원 2,273명을 담당하게 되어 과로에 시달리고 있다. 선원근로감독관 1인당 업무시간을 분석

하면 2~4명의 업무량을 담당하는 것으로 나타나는데, 이 업무시간도 진정 사건, 고소 사건, 전화 상담, 정기 근로감독 등 내근 업무에 국한되어 있어 현장 실사는 사실상 불가능하다. 따라서 각 지방해양수산청에 선원근로감독관 적정 인원을 배치하여 업무의 효율성을 높이고, 현장 실사를 통한 감독 및 지도 강화로 선원 근로조건 개선과 인권 향상을 도모해야 할 것이다.

### 3. 교육 시스템 혁신을 통한 전문성 강화

실무에 별로 도움이 되지 않는 비효율적인 현행 교육 시스템을 혁신하여 선원근로감독관이 선원노동행정에 대한 전문성과 역량을 갖추어 자부심을 가지고 자신의 업무를 수행토록 하여야 할 것이다. 따라서 선원근로감독관 초임 기본 직무교육을 최소한 4주 이상 실시하며, 이 교육과정에 「선원법」을 비롯한 노동 관련법, 선원근로감독에 관한 업무규정 및 사례 연구, 특별 사법경찰 제도 및 수사 관련 법규 이해, 외국인 선원을 위한 외국 문화 개관 등의 기본적인 이론 교육뿐만 아니라 선원근로감독 방법, 수사 과정을 통한 수사기법 전수, 신고 사건 처리 기법 등 현장의 도제식 교육을 포함하여 실시함으로써 전문성과 실무능력을 배양할 필요가 있다. 더불어 선원근로감독관의 경력에 따라 매년 20시간 이상 현장 직무교육 및 수사 실무 교육, 선원근로감독 사례 연구와 판례 변경 이해 등에 관한 보수교육을 이수하게 함으로써 근무 경력에 따라 전문성이 강화되도록 할 필요가 있다.

### 4. 인사 시스템 개선을 통한 업무 효율성 증대

선원근로감독관은 인원 부족으로 격무에 시달리고 있을 뿐만 아니라 선원근로감독관 보직의 잦은 변경에 따른 전문성 부족이 선원근로감독관 내부나 선

---

사 및 선원 측으로부터 자주 지적되고 있다. 따라서 인원을 확충하여 2명 이상의 팀제를 운영함으로써 감독행정 업무의 효율성을 증대하고 기존의 사무실 중심 업무에서 벗어나 현장 감독 및 지도 강화를 통해 노동법령 위반 예방 업무를 위한 여력을 확보해야 할 것이다. 또한 선원의 특수한 환경을 고려하여 특별히 선원근로감독관 제도를 실시하고 있으므로 이 제도의 취지를 살리기 위해 전문경력관제를 도입하여 전문성을 강화할 필요가 있다.

## 5. 선원근로감독 자문위원회 신설

각 지방해양수산청에 근무하고 있는 선원근로감독관은 교육 시스템 부실과 경력 부족 및 잦은 순환근무제 등으로 인한 전문성 부족으로 업무 처리에 많은 곤란을 겪고 있다. 따라서 선원근로감독 자문위원회를 법정 기구화하여 각 지방해양수산청에 신설한 후 정기적으로 회의를 개최하여 처리 곤란한 노동 사건에 관하여 자문을 한다면 선원근로감독관의 전문성 강화와 공정하고 효율적인 업무 처리에 기여할 것이다.

## 6. 외국 어선원 인권 및 근로여건 개선

외국인 어선원은 내국인 어선원보다 근로여건이 더욱 열악하므로 현장 실사를 강화하여 해양수산부가 추진 중인 ‘외국인 어선원 인권 보장 및 관리제도 개선 방안’의 실천에 부합할 필요가 있다. 외국인 어선원 권익 보호를 위하여 선원근로감독관 초임 기본교육 과정에 외국 문화의 특성 이해와 공감대 형성에 기여할 수 있는 과목을 추가할 필요가 있으며, 외국 문화와 언어에 소양이 깊은 전문가를 ‘선원근로감독 자문위원회’ 위원으로 위촉하는 것을 정책적으로 고려해 보아야 할 것이다.

## 7. 정보 공유 시스템 구축

전문성 및 경력 부족으로 일선의 선원근로감독관들은 노동행정 현장에서 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 인터넷 사이트에 선원노동 사건이나 사례집 또는 지침서, 사건 처리 매뉴얼, 행정 해석(질의 및 회신) 등 업무 처리를 위한 중요한 정보를 탑재한 정보 공유 시스템을 구축한다면 선원근로감독관의 부족한 전문성을 보완하여 신속하고 일관성 있는 업무 처리가 가능할 것이다. 오늘날 인터넷을 사용할 수 있는 선박이 많으므로 승선원은 이러한 정보 공유 시스템을 활용하여 사건을 검색하거나 법령 위반 사건을 감독기관에 통지함으로써 열악하고 고립된 노동환경에서도 자신들의 권리를 향상시킬 수 있게 될 것이다.

## 8. 선원근로감독관과 해양경찰청의 업무 분담

「선원법」은 「근로기준법」의 특별법임에도 불구하고 선원의 권리와 안전을 위한 내용과 선박의 안전에 관한 내용이 섞여 있다. 특히 「선원법」 제127조<sup>60)</sup> 사법경찰권의 내용에 따르면, 「선원법」의 모든 규정에 있어 형사법적 사건이 발생했을 때 선원근로감독관이 수사해야 한다는 법적 해석이 가능하다. 그러므로 해당 법령을 근로에 해당하는 규정만 선원근로감독관이 수사할 수 있도록 개정해야 할 것이다. 또한 「선원법」 제17장 벌칙의 형사법적 처벌 부분에서 선원근로감독관과 해양경찰청의 업무를 명확히 분담해야 할 것이다.

60) 제127조(사법경찰권) ② 이 법, 「근로기준법」 및 그 밖의 선원근로관계 법령에 따른 서류의 제출, 심문이나 신문(訊問) 등 수사는 오로지 검사(檢事)와 선원근로감독관이 수행한다. 다만, 선원근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사에 대하여는 그러하지 아니하다.





## 참고문헌

### 국내 문헌

- 고용노동부(2018), 「정책자문위원회 산재예방보상정책분과 논의 자료」, 고용노동부, pp.5~6.
- 권창중(2020), 「근로감독관제도의 실효성 제고에 관한 연구」, 단국대학교 대학원 박사학위 논문, pp.79~130.
- 김근주·박은정·전형배(2018), 『근로감독제도의 정책적 개선방안』, 한국노동연구원, pp. 49, 94.
- 김기우 외(2017), 『근로감독제도 개선방안: 우리나라와 외국의 단체협약시정제도 운영 사례를 중심으로』, 한국노총 중앙연구원, pp.7~19.
- 김선구·최용석·윤동하, 「AHP, IPA를 이용한 컨테이너터미널 생산성 향상 방안연구」, 『해운물류연구』, Vol.29 No.2, 한국해운물류학회, p.292.
- 문기섭(2003), 『노동행정과 근로감독 : 관련 국제노동기준과 주요국의 적용 사례』, 한국노동 중앙연구원, pp.11~51.
- 이석말(2021), 「해사안전감독관 관련 법제 개선에 관한 연구」, 제주대학교 대학원 박사학위 논문, pp.110~137.
- 장흥근 외(2015. 12.), 「근로감독관 업무개선방안 연구」, 고용노동부, p.48.
- 한국선원복지고용센터(2021), 「2020년 선원선박 통계자료」, pp 114~115.
- 해양수산부(2019), 「2019년도 선원근로감독 기본계획」, p.3.
- \_\_\_\_\_(2020), 「2020년 하반기 외국인 선원 근로실태조사 결과 및 개선방안」, p.11.

---

\_\_\_\_\_(2021), 「2021 선원정책 시행 계획」, p.20.

해양수산부 선원정책과(2021. 3), 「선원근로감독관 현황」(내부자료).

## 국외 문헌

---

Marina Liselotte Fotteler·Despena Andriotti Bygvraa·Olaf Chresten Jensen(2020), “The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers’ working and living conditions: an analysis of port state control statistics”, *BMC Public Health*, 1586(2020), pp.2-9.

Moirra L. McConnel(2006), “The Maritime Labour Convention, 2006—reflections on challenges for flag State implementation”, *WMUJ Marit Affairs*, Vol.10, pp. 128-140.

Piniella·JSilos·Bernal(2015), “The protection of Seafarers: State Practice and the emerging new International regime”, *State Practice and International Law Journal*, Vol.2, pp.43-67.

Toshiharu Suzuki(2016), “International trends in systems for inspection of labor law violations”, *Japan labor review*, Vol.13, pp.83-96.

## 인터넷 자료

---

고용노동부, <http://www.moel.go.kr/index.do>(검색일: 2021. 6. 1.)

국가법령정보센터, [www.law.go.kr](http://www.law.go.kr)(검색일: 2021. 5. 28., 2021. 5. 30., 2021. 6. 13., 2021. 6. 14., 2021. 9. 16., 2021. 9. 28., 2021. 10. 2., 2021. 10. 3.)

근로감독관 교육관정 강화, <https://www.korea.kr/jobinfo/workPlaceView.do?newsId=148893927&pageIndex=1> (검색일: 2021. 10. 27.)

근로기준법, <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210406&lsiSeq=228171#0000>(검색일: 2021. 5. 29., 2021. 6. 1.)

- 네이버 직업백과 DB, <https://job.asamaru.net/%EC%A7%81%EB%AC%B4/%EB%85%B8%EB%AC%B4%EA%B4%80%EB%A6%AC/>(검색일: 2021. 8. 17.)
- 노무사 직무내용, <https://job.asamaru.net/%EC%A7%81%EB%AC%B4/%EB%85%B8%EB%AC%B4%EA%B4%80%EB%A6%AC/>(검색일: 2021. 8. 17.)
- 미국 노동부 고용기준행정국 홈페이지, <http://www.dol.gov/esa/about/esachart.htm>(검색일: 2021. 6. 22., 2021. 6. 24., 2021. 6. 25.)
- 부산항 Port-Mis, <https://new.portmis.go.kr/portmis/websquare/websquare.jsp?w2xPath=/portmis/w2/main/index.xml&page=/portmis/w2/sp/vssl/vsch/UI-PM-SP-104-02.xml&menuId=1319&menuCd=M0182&menuNm=%BC%B1%B9%DA%C0%D4%C3%E2%C7%D7%C7%F6%C8%B2> (검색일: 2021. 5.28.)
- 행정안전부 국가 기록원(<https://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=005877&pageFlag=&sitePage=1-2-1>(검색일: 2021. 9. 7.)
- Japan e-Gov, [https://elaws.e-gov.go.jp/document?law\\_unique\\_id=322AC000000100\\_20200401\\_429AC0000000045](https://elaws.e-gov.go.jp/document?law_unique_id=322AC000000100_20200401_429AC0000000045)(검색일: 2021. 6. 11.)
- Mesoscopical, <https://www.mesoscopical.com/entry/2017/03/05/191303>, (검색일: 6. 11.)
- 今後の船員労務官の業務執行方法について(장래 선원노무관의 업무수칙에 대해), <https://www.mlit.go.jp/kisha/kisha02/>토대로 작성(검색일: 2021. 6. 14.)
- 労働基準監督官の(노동기준감사관의 현황), Mesoscopical, <https://www.mesoscopical.com/entry/2017/03/05/191303>(검색일: 2021. 6. 3.)
- 船員労務官による監督(선원 노무관의 감사), <https://www.mlit.go.jp/hakusyo/transport/shouwa50/ind070202/003.html>(검색일: 2021. 6. 14.)

## 법령 자료

- 「(경찰청)범죄수사규칙」(2021. 9. 16., 경찰청훈령 제1035호).
- 「근로감독관 규정」(2010. 10. 27., 대통령령 제22465호).
- 「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」(2020. 1. 16., 고용노동부훈령 제305호).

---

「근로감독관 직무규정」(2021. 10. 25., 고용노동부훈령 제374호).  
「근로감독관증 규칙」(2016. 6. 16., 고용노동부령 제158호).  
「근로기준법 시행규칙」(2021. 11. 19., 고용노동부령 제335호).  
「근로기준법」(2021. 11. 19., 법률 제18176호).  
「노동위원회법」(2021. 1. 5., 법률 제17863호).  
「선원근로감독관 규정」(2013. 3. 23., 대통령령 제24443호).  
「선원근로감독관 직무규칙」(2015. 12. 10., 해양수산부령 제168호).  
「선원근로감독관 직무취급요령」(2015. 9. 17., 해양수산부훈령 제277호).  
「선원법」(2021. 12. 16., 법률 제18286호).  
「전문경력관 규칙」(2013. 12. 12., 대법원규칙 제2510호).  
「전문경력관 규칙」(2013. 12. 12., 대법원규칙 제2510호).  
「특별사법경찰관리에 대한 검사의 수사지휘 및 특별사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규칙」(2021. 2. 3., 법무부령 제1000호).  
「해양경찰법」(2021. 1. 14., 법률 제17904호).  
「형사소송법」(2021. 12. 9., 법률 제18398호).

## 인터뷰 자료

---

도리코해운 최용환 실장(2021. 6. 29., 대한민국 부산)  
부산지방해양수산청, 여지은, 이윤성, 유송규, 김기정, 최종혁(2021. 6. 10., 대한민국 부산)  
시노코십매니지먼트 이영진 팀장(2021. 6. 30., 대한민국 부산)  
여수지방해양수산청 광혜경 선원근로감독관(2021. 6. 18., 대한민국 여수)  
인천지방해양수산청 한광섭, 유승아 선원근로감독관(2021. 6. 16., 대한민국 인천)  
(주)팜스 김창용 대표이사(2021. 7. 1., 대한민국 부산)  
포항지방해양수산청, 황재완 선원근로감독관(2021. 6. 9., 대한민국 포항)  
SK해운 김성진 팀장(2021. 6. 15., 대한민국 부산)

## 부록

### 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구 관련 설문조사(대상: 선원)

안녕하십니까?

한국해양수산개발원 해운·물류연구본부는 선원의 인권 및 근로여건 개선 방안을 수립하고자 『선원 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구』를 수행하고 있습니다.

육상의 근로감독제도가 있음에도 이를 활용하지 않고 선원근로감독관 제도를 별도로 만든 이유는 선박이라는 장소에서의 노동의 특수성이 있기 때문입니다. 특히 가정과 사회로부터 떨어져 있기 때문에 가지게 되는 신체적·정신적 스트레스가 가장 큼니다. 육상에서는 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 분리되어 있습니다. 하지만 선박은 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 선박이라는 같은 공간에 있으므로 인하여 휴식 중에도 노동이 이어지는 것과 같은 인식을 갖게 됩니다.

이러한 신체적·정신적 스트레스는 상해와 질병들로 이어질 수 있으며 이에 대하여 상병 치료비 등을 구제받을 수 있는 선원근로감독관 제도는 선원의 인권 및 근로여건의 개선에서 매우 중요한 제도라고 할 수 있습니다.

이와 같은 중요한 의의를 가진 제도인 선원근로감독관 제도에 대해 현실과 동떨어 지거나 법적 흠결이 있는 부분에 대하여 파악하고 개선안을 마련하려고 합니다.

바쁘시더라도 시간을 내시어 본 설문조사에 협조해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답 내용은 통계 처리에 의한 연구 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다.

2021년 8월 2일

한국해양수산개발원 해운·물류연구본부 허성례 전문연구원

## 선원근로감독관 제도 개선을 위한 설문조사

Q1. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성에 관한 질문입니다

성별	남( ) 여( )
연령	만( )세
직급	
현재 승선 중인 선박 종류 및 톤수	/
근무 기간(총근무 기간/ 현재 승선 중인 선박 근무 기간)	( )년( )개월 / ( )년( )개월

Q2. 귀하는 선원의 인권 및 근로여건 개선이 필요하다고 생각하십니까.  
(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

선원근로감독은 선원의 근로기준(임금, 휴식 등) 및 생활기준이 「선원법」과 관계법령에서 정하는 기준에 맞는지 확인하기 위하여 검사를 하는 자이다.

Q3. 귀하는 선원근로감독관 제도를 알고 있습니까.(v자 체크)

- ① 알고 있다                      ② 모른다

Q4. 귀하는 임금의 지급일자가 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q5. 선원은 승무 중 부상이나 질병으로 직무에 종사하지 못하는 기간에도 선원이 승선하고 있는 기간에는 임금을 지급해야 합니다. 귀하는 이 규정이 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q6. 선박소유자는 선원에게 임금 기타 지급하여야 하는 금액에 대하여 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급해야 합니다. 이 규정이 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q7. 선박소유자는 14일 이내에 지급 사유가 발생한 임금 기타 지급하여야 하는 금액에 대하여 지급하지 않았을 경우 미지급 임금에 대한 지연이자를 지급해야 합니다. 이 규정이 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q8. 선박에서의 근로시간은 1일 8시간, 1주간 40시간입니다. 그러나 항해당직 근무를 하는 선원에게 1주간 16시간의 범위에서 그 밖의 선원에게는 1주간 4시간의 범위에서 시간외근로를 명할 수 있습니다. 이 규정이 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

선박소유자는 근로시간 및 시간외근로에도 불구하고 선원에게 임의의 24시간에 10시간 이상의 휴식시간과 임의의 1주간에 77시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다. 이 경우 임의의 24시간에 대한 10시간 이상의 휴식시간은 한 차례만 분할할 수 있으며 분할된 휴식시간 중 하나는 최소 6시간 이상 연속되어야 하고 연속적인 휴식시간 사이의 간격은 14시간을 초과하여서는 안 된다.

예시) 아침 8시 근무 시작 시 12시까지 당직을 서고 밤 8시에서 밤 12시까지 당직을 선다면 그 사이 시간인 8시간은 휴식시간이므로 10시간에서 8시간을 뺀 것이고 밤 12시부터 아침 8시까지 또 휴식시간이므로 하루 24시간 이내에 10시간 이상의 휴식을 쪼개어 휴식한 것이다.

Q9. 위의 규정과 같이 선박에서 휴식시간은 잘 지켜지고 있습니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q10. 유급휴가 기간 및 일수는 잘 지켜지고 있습니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

선원근로감독은 선원의 근로기준(임금, 휴식 등) 및 생활기준이 「선원법」과 관계법령에서 정하는 기준에 맞지 않는다는 선원의 진정이 들어오면 조사하여 이를 바로잡는 업무를 한다. 육상의 근로감독관 이외에 해상의 선원근로감독관을 두는 이유는 해상의 근로환경이 육상보다 특수하기 때문이다.

Q11. 선원법상 주어진 모든 권리(임금, 휴식 등)를 지키기 위해 선원근로감독관 제도가 있어야 한다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정



Q12. 귀하는 선원법과 관계법령(선원법 시행령/시행규칙, 근로기준법 등)에서 보장하고 있는 선원의 권리를 침해하는 행위가 발생할 경우 선원근로감독관 제도를 이용할 의향이 있습니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q13. 귀하는 선원근로감독관 제도가 선원의 인권 보호와 근로조건 개선에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

Q14. 기타 의견

( )

▣ 바쁘신 시간 내주셔서 진심으로 감사드립니다. ▣

## 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구(대상: 선원근로감독관)

안녕하십니까?

한국해양수산개발원 해운·물류연구본부는 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 제고 방안을 수립하고자 『선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구』를 수행하고 있습니다.

육상의 근로감독제도가 있음에도 이를 활용하지 않고 선원근로감독관 제도를 별도로 만든 이유는 선박이라는 장소에서의 노동의 특수성이 있기 때문입니다. 특히 가정과 사회로부터 떨어져 있기 때문에 가지게 되는 신체적·정신적 스트레스가 가장 특징이라고 할 수 있습니다. 육상에서는 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 떨어져 있습니다. 하지만 선박은 노동하는 장소와 휴식하는 장소가 같이 있으므로 인하여 휴식 중임에도 노동이 이어지는 것과 같은 효과를 발생하게 됩니다.

이러한 신체적·정신적 스트레스는 수많은 상해와 질병들로 이어질 수 있으며 이에 대하여 상병 치료비 등을 호소할 수 있는 선원근로감독관 제도는 선원의 인권 및 근로여건의 개선에 있어서 매우 중요한 제도라고 할 수 있습니다.

이렇게 중요한 제도인 선원근로감독관 제도가 현실과 동떨어지거나 법적 흠결이 있는 부분에 대하여 파악하여 개선안을 내려고 합니다.

바쁘시더라도 시간을 내시어 본 설문조사에 협조해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답 내용은 통계 처리에 의한 연구 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다. 다시 한번 설문조사에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 7월 12일

한국해양수산개발원 해운·물류연구본부 허성례 전문연구원

## 선원근로감독관 제도 개선 연구

### 〈인구통계학적 조사〉

Q1. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성에 관한 질문입니다

성별	남( ) 여( )
연령	만( )세
직장(부서)	
최종 직급	
근무연한/ 선원근로감독 근무연한	( )년( )개월 / ( )년( )개월

Q2. 선원근로감독관을 맡기 전 지방해양수산청 근무 시 귀하가 담당하셨던 업무에 대해 설명해 주시기 바랍니다.

- ① 선원해사(ISM, ISPS, PSC, CIP, FSC, MLC, 형식승인, 총톤수측정, 선원근로감독 등)
- ② 항만물류(항만시설사용료, PORT-MIS, 위험물반입신고 등)
- ③ 해양수산환경(해양환경관리, 공유수면관리, 무역항해상교통질서, 항해교육, 마리나업 등)
- ④ 항로표지(항로표지관리, 등대 등)
- ⑤ 기타  
( )

## 〈인식 조사〉

선원근로감독은 선원의 근로기준 및 생활기준이 「선원법」과 관계법령에서 정하는 기준에 맞는지 확인하기 위하여 검사를 하는 자이다.

Q3. 귀하는 선원을 이해하기 위하여 선박과 해운 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q4. 귀하는 선원법 및 근로기준법을 비롯한 관련 지식들에 대하여 전문성이 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q5. 귀하는 사건 발생 시 조사 업무를 법에 근거하여 선원과 선사 모두에게 공정하게 진행하고 있다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q6. 귀하는 사건 발생 시 충분한 시간을 가지고 조사를 진행하고 있습니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q7. 귀하는 현재 업무량이 근무시간 내에 해결할 수 있는 업무량이라고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q8. 선원근로감독의 업무량을 소화하기 위하여 귀하의 지방청에서는 충분한 인원을 배치하고 있습니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q9. 선원근로감독의 업무를 하기 위하여 선원법 및 관련 법령에 대한 충분한 교육을 받으셨다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q10. 귀하는 선원근로감독의 전문성을 갖추기 위해 교육 시스템 개편이 필요하다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)

Q11. 귀하는 선원근로감독의 업무 범위가 선원의 안전/보건에까지 미친다고 생각하십니까.(✓자 체크)

매우 동의	동의	보통	부정	매우 부정

(기타 의견: .)



## 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구 전문가 설문조사

안녕하십니까?

KMI는 선원의 인권 및 근로여건 개선 방안을 수립하고자 「선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도개선 방안」 연구를 수행하고 있습니다.

육상의 근로감독관 제도가 있음에도 이를 활용하지 않고 선원근로감독관 제도를 별도로 만든 이유는 선박이라는 장소에서의 노동 특수성이 있기 때문입니다. 장기간 가정과의 분리와 휴식 및 노동하는 장소가 동일하다는 특징 이외에 여러 원인들로 인하여 선원들은 신체적·정신적 스트레스를 받게 되고, 이는 곧 질병으로 이어질 수 있습니다. 이러한 문제를 사전에 예방하고 선제적으로 대응할 수 있으며, 사건 발생 후 도움을 받을 수 있는 선원근로감독관 제도는 선원의 인권 및 근로여건 개선에 매우 중요한 제도라고 할 수 있습니다.

본 연구는 선원근로감독관 제도의 구조적 문제점을 분석하고, 그 대안으로 「선원근로감독관 제도의 개선 및 법 개정」을 제시하고자 합니다. 이에 본 설문을 통해 문제점 분석을 위하여 중요도-만족도 분석(Importance- Performance Analysis)을 수행하고, 정책대안에 대해 분석적 계층화 방법(Analytical Hierarchy Process)을 적용함으로써 연구의 객관성을 확보하고자 합니다.

본 설문을 통해 답변해 주시는 내용은 연구 목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 귀중한 시간을 할애하시어 설문에 응해 주신 점 진심으로 감사드립니다. 항상 건강과 행복이 가득하길 기원합니다.

한국해양수산개발원 연구진 일동

### ■ 응답자 기초 정보

소속(기관명)		직급/직위	
이름		전화번호	

## 선원근로감독관 제도의 구조적 문제점 설문조사 (중요도-만족도 조사)

우리나라 선원근로감독관 제도는 크게 4가지 영역에서 구조적인 문제점이 있다고 판단됩니다. i) 규정 및 구속력 미흡, ii) 인사 시스템 부실, iii) 현장 조사 및 정보 공유 미흡, iv) 교육 시스템 부실 등입니다.

아래에서는 저희 연구진이 생각하는 세부적인 문제점을 제시하고, 귀하의 '중요도'와 '만족도' 평가를 묻고 있습니다. '중요도'는 제시된 문제의 대안 평가에 관한 질문이며, '만족도'는 현재 근로 상황에 대한 만족 정도를 파악하기 위한 질문입니다.

해당 되는 부분에 ✓ 표시를 해 주시기 바랍니다.

### 1. 규정 및 구속력 미흡

#### 1-1) 직무규정의 미흡으로 인한 신입 선원근로감독관의 업무 이행력 문제

현행 법령에 「선원근로감독관 직무규칙」 및 「선원근로감독관 직무취급요령」이 있음에도 불구하고 관할과 감독 요령 정도만 간단히 서술되어 있어 신입 선원근로감독관의 경우 직무규칙만으로 업무하기가 어려움. 신입 감독관 및 기존 감독관의 수월한 업무 이행을 위해서는 관련법의 전문 지식 및 유사 케이스를 찾아볼 수 있는 시스템이 필요함. 해당 시스템이 갖추어졌을 때 사건 대응에의 효율성이 높아질 것으로 기대됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족



## 1-2) 선원근로감독관의 결정에 대한 구속력 미흡

선원근로감독관이 사건에 대한 결정을 내렸을 때 법적으로 해당 결정을 강제할 법적 도구가 없음. 그래서 해당 결정을 당사자(회사 혹은 선원)가 이행하거나 받아들이기를 설득할 수밖에 없음. 육상의 「근로감독관 집무규정」에 따르면 기한이 지정된 ‘시정지시서’를 발급하고, 이를 이행하도록 되어 있으며 이행하지 않을 경우 벌금 등의 조치를 취할 수 있도록 법적으로 규정되어 있음. 선원근로감독관 관련 법률에도 유사한 취지의 법률 규정이 갖춰졌을 때 사건 해결이 효율적일 것으로 기대됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

## 1-3) 특별사법경찰관 규정 미흡

특별사법경찰관은 삼림·해사·전매·세무 등 기타 특별한 사항에 관하여 사법경찰관리의 직무를 행하는 자를 말하는데 그 직무의 범위는 법률로써 정하도록 하고 있음. 현재 선원근로감독관의 경우 특별사법경찰관으로 지정되어 있으나 수사를 어떻게 진행해야 하는지에 대한 지침과 사법 업무를 처리하기 위한 자세한 법령 구문이 필요함. 자세한 지침 등이 내려졌을때 신입 선원근로감독관의 업무 효율성이 좋아질 것으로 기대됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

## 2. 인사 시스템 부실

### 2-1) 직무에 대한 불만족

선원근로감독관의 경우 사측 및 노동자 양측과 소통해야 하는데 양측의 입장이 반대인 경우가 대부분임. 양측 모두 자신의 입장을 고수하기 때문에 조율하는 과정에서 심각한 스트레스에 시달림. 또한 근로 관련 법 규정이 방대할 뿐만 아니라 승선 경험이 없을 경우 선원의 생활이나 선박의 특성에 대한 부분을 이해하지 못하여 직무 자체를 꺼려 불만족이 쌓일 수 있음. 이러한 부분을 해소하기 위하여 선원근로감독을 전문 직렬제로 변경한다면 직업적 특성에 대한 부분을 알고 있기 때문에 직무에 대한 불만족이 해소될 것으로 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

### 2-2) 순환직 공무원 제도

선박과 관련이 있는 직렬에 있었거나 선박을 승선했었던 공무원 역시 「선원법」에 대해서는 잘 알 수 없음. 선원근로감독관으로 발령 시 3일의 교육과 1년에 1번인 집체교육으로는 「선원법」 및 관련 법령의 적용까지 잘 알 수는 없음. 하지만 선원근로감독관은 「선원법」 및 관련 법령의 적용을 통하여 사건을 해결해야 함. 전문직 경력관제로 변경하여 「선원법」 및 노동 관련 법령의 기본을 아는 전문가를 선원근로감독관으로 뽑아야 할 것임.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

## 2-3) 팀의 부재

18개 지청 중 부산청과 인천청의 경우만 2~3명으로 이루어진 팀으로 일하고 있으며 나머지 지청은 1명이 업무를 담당하고 있음. 이는 실질적으로 선원근로감독관으로 일하고 있는 인원을 의미하는 것임. 1명만 선원근로감독 업무를 담당할 경우 현장 감독을 나갈 수 없음. 팀으로 업무할 경우 사건 해결 시 높은 성과를 이룰 수 있고(시너지 효과) 인력 활용의 효율성을 도모할 수 있음.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

## 3. 현장 조사 및 정보 공유 미흡

## 3-1) 선원근로감독의 부족

A 지방청의 경우 a라는 선원근로감독관의 경우 연간 378시간, b라는 감독관은 333시간 초과 근무를 했음. A청의 경우 팀제로 일할 수 있는 체제를 갖추었음에도 불구하고 베테랑 선원근로감독관들도 초과 근무를 할 수밖에 없는 상황임. 그리고 현재의 초과 근무시간은 진정 사건과 매년 2회 시행되는 정기 점검 및 관련 업무의 시행에 의해서만 이루어지는 초과 근무임. 선원근로감독관의 충원을 통하여 선원의 인권과 근로여건 개선을 위한 충실한 사건의 조사 및 현장 조사가 될 수 있도록 해야 될 것으로 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

### 3-2) 현장 업무 투입

현재는 모든 업무를 문서 위주로 처리하고 있음. 선원과 관련된 사건의 경우 선사에 방문해야 하는 일도 있겠지만 사건 현장인 선박에 방문해야 할 수도 있음. 특히 외국인 어선원의 경우 살고 있는 현장을 직접 방문해야 실상을 알 수 있으므로 현장 업무 투입이 필요하다고 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

### 3-3) 정보의 공유

고용노동부의 경우 공공데이터 개방에서 행정 해석(질의 회신)을 통해 질의 및 답변을 공개하고 있음. 또한 주요 발간 자료로서 현재 추진 중인 사업 혹은 법령에 대한 보고서와 분석 자료를 공개하고 있음. 이는 근로감독관들에게는 양질의 자료가 될 수 있음. 해양수산부 역시 정책 게시판 등을 통하여 보고서와 분석 자료를 공개하고 있음. 선원근로감독관과 선원들이 참고할 수 있는 선원 관련 사건 자료 등을 올릴 수 있는 게시판을 만든다면 선원근로감독관들이 사건을 대할 시 유사 사건을 참조할 수 있고 해양수산부 중앙부서와 지방청의 법령 해석의 차이도 줄일 수 있을 것으로 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

#### 4. 교육 시스템 부실

##### 4-1) 선원근로감독 교육 콘텐츠 미흡

선원근로감독관의 교육 콘텐츠는 기본이 되는 「선원법」뿐만 아니라 「선원법」에 적용되는 일부 「근로기준법」과 노동관계법(「직업안정법」, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」, 「근로자 직업능력 개발법」, 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로자 퇴직급여 보장법」) 등으로 확대할 필요가 있고, 교육시 선박의 승선 실습, 특히 어선에 대한 부분의 교육을 시행해야 할 것으로 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

##### 4-2) 선원근로감독 교육 일수 기간 부족

선원근로감독관 교육의 경우 처음 임명받았을 때 3일, 연간 1회의 집체교육으로 이루어져 있음. 선원근로감독관이 습득해야 하는 지식의 범위에 비하면 교육시간이 절대적으로 부족함. 기본이 되는 「선원법」부터 「선원법」에 적용되는 「근로기준법」과 노동관계법 등의 내용을 숙지하기 위해서는 임명시 4주 이상의 교육이 필요하다고 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

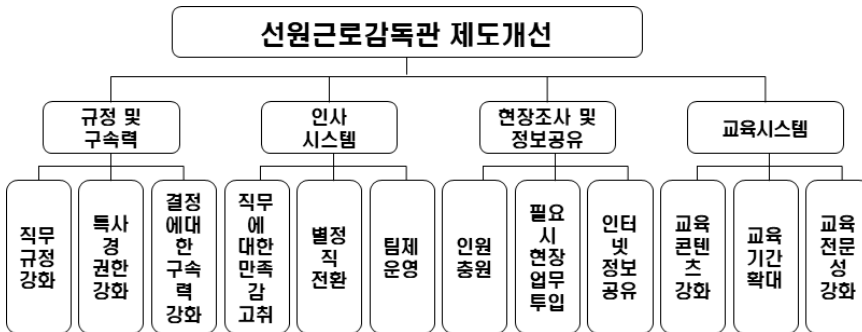
#### 4-3) 교육 부실을 통한 전문성 약화

선원근로감독관은 많은 노동관계법을 알고 있어야 하며, 특히 「선원법」을 충분히 숙지해야 함. 현재는 순환직 공무원 제도이며, 교육 일수도 부족하여 전문성이 떨어질 수 있음. 또한 사건 수사 요령 등 실질적인 업무 기법까지 실제로 업무에 투입되기 전에 체득되어 있어야 함. 그러므로 교육을 통하여 전문성을 강화하고 교육기간 동안 선원근로감독관들끼리의 유대관계 형성을 통한 원활한 커뮤니케이션을 도모하며, 진정 사건 등을 공유할 수 있는 사이트를 개설하여 전문성을 강화해야 할 것으로 사료됨.

중요도	⑤ 매우 중요	④ 중요	③ 보통	② 중요치 않음	① 전혀 중요치 않음
만족도	⑤ 매우 만족	④ 만족	③ 보통	② 불만족	① 매우 불만족

## 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 연구 설문조사 (분석적 계층화 방법-AHP 조사)

1. 전문가 인터뷰, 문헌 연구, 연구진 브레인스토밍 등을 통해 도출한 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안을 표현한 것입니다. 답변자께서는 이러한 구조를 인식하여 각 계층별로 상대적 중요도를 확인하여 주시면 됩니다.



2. 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위하여 선원근로감독관 제도 개선에 대한 중요도를 평가해 주시기 바랍니다. 중요도는 선택된 두 요인 중 더욱 중요한 요인에 대해 어느 정도 더 중요한지 9단계 중 한 단계를 표시해 주시면 됩니다.

중요도	정의	설명
1	중요도가 같다	두 항목의 공헌도가 비슷하다
3	약간 더 중요하다	항목 1이 항목 2보다 약간 선호된다
5	중요하다	항목 1이 항목 2보다 선호된다
7	매우 중요하다	항목 1이 항목 2보다 강하게 선호된다
9	절대 중요하다	항목 1이 항목 2보다 절대적으로 선호된다

[선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안]

상위 계층	세부 방안	설명
규정 및 구속력	직무규정 구체적 적시	자세하지 않았던 직무규정의 개정을 통한 명확한 직무 인지
	특사경 권한 구체적 적시	특별사법경찰권을 구체적으로 적시하고 강화하여 선원근로감독관의 사법 업무 수행의 수월성 강화
	결정에 대한 구속력 강화	선원근로감독관의 결정에 대한 구속력을 강화하는 조항의 신설을 통한 선원 권리 향상
인사 시스템	직무에 대한 만족도 고취	선원근로감독관이 갖추어야 할 소양을 갖춘 자를 선원근로감독관으로 임명함으로써 직무에 대한 만족도 고취
	전문 별정직으로의 전환	순환 근무가 아닌 전문 별정직으로 전환하여 전문성과 직무에 대한 만족도 고취
	팀제 운영	팀제 운영을 통한 문서 업무와 현장 업무의 밸런스를 맞추으로써 사법 업무 수행의 원활성 확보
현장 조사 및 정보 공유	인원 총원	인원 총원을 통하여 팀제 운영을 확보하고 초과 근무를 최소화하여 직무 만족도 확보
	필요시 현장 업무 투입	선원이 관련된 외부 현장(선사, 선박, 그 외 외국인 선원과 관련된 현장 등)을 확인하여 선원 인권과 권리 확보
	인터넷 사이트 기반 정보 공유	유사 사건과 법령의 해석 등을 공유함으로써 의견의 통일성과 편의성 확보
교육 시스템	교육 콘텐츠 총족	근로자 관련 모든 법령에 대한 개관 및 「선원법」에 대한 세세한 설명 및 적용
	교육 일시 확대	임명 시 4주 이상의 교육 시행
	교육 등을 통한 전문성 함양	교육과 상기 다른 콘텐츠들을 통한 선원근로감독관의 전문성 함양



1. 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안의 상위 계층에 대한 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.(해당되는 칸에 ✓ 표시를 해 주시기 바랍니다.)

1	1이 2보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.				B가 A보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.					2
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
규정 및 구속력										인사 시스템
규정 및 구속력										현장 조사 및 정보 공유
규정 및 구속력										교육 시스템
인사 시스템										현장 조사 및 정보 공유
인사 시스템										교육 시스템
현장 조사 및 정보 공유										교육 시스템

2. 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안의 구속력 강화의 세부 방안에 대한 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.(해당되는 칸에 ✓ 표시를 해 주시기 바랍니다.)

1	1이 2보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.					2가 1보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.					2
	9	7	5	3		1	3	5	7	9	
직무규정 강화											특사경 강화
직무규정 강화											결정에 대한 구속력 강화
특사경 강화											결정에 대한 구속력 강화

3. 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안의 현장 조사 및 정보 공유의 세부 방안에 대한 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.(해당되는 칸에 ✓ 표시를 해 주시기 바랍니다.)

1	1이 2보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으 로서 더 중요하다.				2가 1보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.					2
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
인원 충원										필요시 현장 업무 투입
인원 충원										인터넷 정보 공유
필요시 현장 업무 투입										인터넷 정보 공유

4. 선원의 인권 및 근로여건 개선을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안의 교육 시스템 강화의 세부 방안에 대한 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.(해당되는 칸에 ✓ 표시를 해 주시기 바랍니다.)

1	1이 2보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로 서 더 중요하다.				2가 1보다 (아래) 정도만큼 제도 개선 방안으로서 더 중요하다.					2
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
교육 콘텐츠 강화										교육 기간 확대
교육 콘텐츠 강화										교육 전문성 강화
교육 기간 확대										교육 전문성 강화

## 〈선원근로감독관과 해양경찰의 업무 분담〉

선원법	규정	담당 부서
제160조 (벌칙)	선장이 그 권한을 남용하여 해원이나 선박 내에 있는 사람에게 의무 없는 일을 시키거나	'의무 없는 일을 시키거나'는 근로에 관한 부분 → 선원근로감독
	그 권리의 행사를 방해하였을 때에는	'그 권리의 행사를 방해'는 권한의 남용 → 해양경찰청
	1년 이상 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이상 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	
제161조 (벌칙)	제11조를 위반한 사람은 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다. 1. 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하였거나 필요한 조치를 다하지 아니하고 선박을 떠나 사람을 사망에 이르게 한 선장: 무기 또는 3년 이상의 징역 2. 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하였거나 필요한 조치를 다하지 아니하고 선박을 떠나 사람을 사망에 이르게 한 해원: 3년 이상의 징역 3. 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하였거나 필요한 조치를 다하지 아니하고 선박을 떠나 사람을 상해에 이르게 한 선원: 1년 이상 5년 이하의 징역 4. 선박 및 화물을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하여 선박 또는 화물에 손상을 입힌 선원: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	해양경찰청
제162조 (벌칙)	제12조 본문을 위반한 사람은 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다. 1. 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하여 사람을 사망에 이르게 한 선장: 무기 또는 3년 이상의 징역 2. 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하여 사람을 상해에 이르게 한 선장: 1년 이상 5년 이하의 징역 3. 선박을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니한 선장: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	해양경찰청
제163조 (벌칙)	선장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6.> 1. 제13조를 위반하여 인명을 구조하는 데 필요한 조치를 다하지 아니하였을 때 2. 선박을 유기(遺棄)하였을 때 3. 외국에서 해원을 유기하였을 때	해양경찰청

선원법	규정	담당 부서
제164조 (벌칙)	선장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6., 2021. 6. 15.> 1. 제7조제1항에 따른 출항 전의 검사등의 의무를 위반하였을 때 1의2. 제7조제2항에 따른 보고를 하지 아니하였거나 거짓으로 한 때 1의3. 제7조제3항에 따른 조치를 요청하지 아니하였을 때 2. 제8조를 위반하여 미리 정하여진 항로를 변경하였을 때 3. 제9조제1항을 위반하여 선박의 조종을 직접 지휘하지 아니하였을 때 4. 제10조를 위반하여 선박을 떠났을 때 5. 제16조에 따른 항해의 안전 확보 의무를 위반하였을 때 6. 제17조제1항을 위반하여 시신 인도를 위한 조치를 하지 않았을 때 7. 제19조제1항을 위반하여 대한민국 국민의 송환을 거부하였을 때 8. 제20조제1항 각 호의 서류를 거짓으로 작성하여 갖추어 두었을 때 9. 제21조에 따른 보고를 거짓으로 하였을 때	해양경찰청
	10. 제82조제6항을 위반하여 선원의 부상·질병 치료 요구를 거절하였을 때	선원근로감독관
제165조 (벌칙)	① 해원이 직무수행 중 상사에게 폭행이나 협박을 하였을 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6.>	해양경찰청
	② 제25조를 위반하여 쟁의행위를 한 사람은 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다. 1. 쟁의행위를 지휘하거나 지도적 임무에 종사한 사람: 3년 이하의 징역 2. 쟁의행위 모의에 적극적으로 참여하거나 선동한 사람: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 ③ 제2항의 경우 해당 쟁의행위가 선박소유자(그 대리인을 포함한다)가 선원의 이익에 반하여 법령을 위반하거나 정당한 사유 없이 선원근로계약을 위반한 것을 이유로 한 것일 때에는 벌하지 아니한다.	선원근로감독관
제166조 (벌칙)	해원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 1년 이하의 징역에 처한다. 1. 선박에 급박한 위험이 있는 경우에 선장의 허가 없이 선박을 떠났을 때	해양경찰청

선원법	규정	담당 부서
	2. 제11조부터 제13조까지의 규정에 따라 선장이 인명, 선박 또는 화물의 구조에 필요한 조치를 하는 경우에 상사의 직무상 명령을 따르지 아니하였을 때	
제167조 (벌칙)	선박소유자 또는 선원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6.> 1. 선박소유자가 제32조제1항을 위반하여 선원근로계약을 해지하거나 휴직, 정직, 감봉 및 그 밖의 징벌을 하였을 때 2. 선박소유자가 제32조제2항을 위반하여 선원근로계약을 해지하였을 때 3. 선박소유자 또는 선원이 제25조의2를 위반하였을 때	선원근로감독관
제168조 (벌칙)	① 선박소유자(제5호의 경우에는 선박소유자 외의 자를 포함한다)가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6., 2020. 2. 18.> 1. 제52조제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하였을 때 1의2. 제55조의2를 위반하였을 때 2. 제57조제1항 또는 제3항을 위반하여 월 고정급, 생산수당 또는 비율급을 지급하지 아니하였을 때 3. 제62조제1항 또는 제2항을 위반하여 시간외근로수당을 지급하지 아니하였을 때 4. 제91조제2항 또는 제4항부터 제6항까지의 규정을 위반하였을 때 5. 제111조를 위반하여 선원 또는 선원이 되려는 사람으로부터 직업소개, 모집 및 채용과 관련하여 금품이나 그 밖의 이익을 받았을 때 ② 제1항제1호부터 제3호까지의 벌칙에 대하여는 피해자가 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.	선원근로감독관
제169조 (벌칙)	선박소유자가 제59조에 따라 해양수산부장관이 정한 임금의 최저액 이상을 지급하지 아니하였을 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	선원근로감독관
제170조 (벌칙)	선박소유자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2011. 12. 31., 2015. 1. 6., 2020. 2. 18., 2021. 6. 15.> 1. 제30조를 위반하여 강제저축 등을 약정하는 계약을 체결하였을 때 2. 제33조제1항을 위반하여 30일분 이상의 통상임금을 지급하지 아니하였을 때 3. 제55조제1항 또는 제5항을 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니하였을 때	선원근로감독관

선원법	규정	담당 부서
	3의2. 제61조의2제1항에 따른 실습시간을 초과하거나 같은 조 제2항 또는 제3항에 따른 휴식시간 또는 휴일을 부여하지 아니하고 실습을 실시한 때 4. 제62조제5항을 위반하여 유급휴가를 주지 아니하였을 때 5. 제69조제1항 또는 제4항을 위반하여 유급휴가를 주지 아니하였을 때 6. 제73조제1항 또는 제2항을 위반하여 유급휴가급을 지급하지 아니하였을 때 7. 제74조제1항을 위반하여 어선원에게 유급휴가를 주지 아니하였을 때 8. 제91조제1항을 위반하여 16세 미만인 사람을 선원으로 사용하여었을 때 9. 제92조제1항을 위반하여 18세 미만의 선원을 야간작업에 종사시켰을 때 10. 제94조제1항을 위반하여 요양하게 하지 아니하였거나 요양에 필요한 비용을 지급하지 아니하였을 때 11. 제94조제2항(같은 조 제3항에 해당하지 아니하는 경우로 한정한다)을 위반하여 요양에 필요한 비용을 지급하지 아니하였거나, 「국민건강보험법」 제44조에 따라 요양을 받는 선원이 부담하여야 하는 비용을 지급하지 아니하였거나 요양에 필요한 비용을 지급하지 아니하였을 때 12. 제96조를 위반하여 상병보상을 하지 아니하였을 때 13. 제97조를 위반하여 장해보상을 하지 아니하였을 때 14. 제99조제1항 또는 제2항을 위반하여 유족보상을 하지 아니하였을 때 15. 제100조를 위반하여 장제비를 지급하지 아니하였을 때 16. 제101조를 위반하여 행방불명보상을 하지 아니하였을 때 17. 제129조제2항을 위반하여 선원근로계약을 해지하거나 불리한 처우를 하였을 때	
제171조 (벌칙)	제110조를 위반하여 선원의 직업소개사업을 한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	선원근로감독관
제172조 (벌칙)	선박소유자가 제7조제4항 또는	해양경찰관
	제82조제1항부터 제3항까지의 규정을 위반하였을 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다	선원근로감독관
제173조 (벌칙)	① 선박소유자, 유기구제보험사업자등 또는 재해보험사업자등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 1. 6., 2016. 12. 27., 2020. 2. 18., 2021. 6. 15.>	선원근로감독관



선원법	규정	담당 부서
	1. 제37조를 위반하여 실업수당을 지급하지 아니하였을 때 2. 제38조제1항을 위반하여 선원을 송환하지 아니하였을 때 3. 제38조제4항을 위반하여 송환비용을 미리 내도록 요구하였을 때 4. 제39조를 위반하여 송환수당을 지급하지 아니하였을 때 5. 제42조의2제1항을 위반하여 유기구제보험등에 가입하지 아니하였을 때 5의2. 정당한 사유 없이 제42조의2제4항을 위반하여 기간 내에 유기 구제비용을 지급하지 아니하였을 때 6. 제54조를 위반하여 승무선원의 부상이나 질병 중 임금을 지급하지 아니하였을 때 7. 제56조제1항을 위반하여 선원의 체불임금 지급을 보장할 수 있는 보험 또는 공제에 가입하지 아니하였거나 기금을 조성하지 아니하였을 때	
	8. 제64조제1항부터 제6항까지의 규정을 위반하여 자격요건을 갖춘 선원을 승무시키지 아니하였을 때 9. 제65조제1항 또는 제2항을 위반하여 승무정원의 인정을 받지 아니하였을 때 또는 같은 조 제4항을 위반하여 승무정원을 승무시키지 아니하였거나 결원을 충원하지 아니하였을 때 10. 제66조에 따른 선원의 자격요건 및 정원을 위반하였을 때 10의2. 제66조의2제2항을 위반하여 적성심사기준을 충족하지 못한 사람을 여객선선장으로 승무시켰을 때	해양경찰청
	11. 제67조제1항을 위반하여 예비원을 확보하지 아니하였거나	해양경찰청
	같은조 제2항을 위반하여 예비원에게 임금을 지급하지 아니하였을 때	선원근로감독관
	12. 제76조제1항에 따른 선내 급식을 하지 아니하였거나 같은 조 제2항을 위반하여 선박조리사를 선박에 승무시키지 아니하였을 때 13. 제84조를 위반하여 의사를 승무시키지 아니하였을 때 14. 제85조제1항을 위반하여 선박에 의료관리자를 두지 아니하였거나 같은 조 제2항을 위반하여 의료관리자 자격증을 가진 선원을 의료관리자로 선임하지 아니하였을 때 15. 제86조제1항을 위반하여 선박에 응급처치 담당자를 두지 아니하였거나 같은 조 제2항을 위반하여 응급처치에 관한 교육을 이수한 선원을 응급처치 담당자로 선임하지 아니하였을 때	선원근로감독관

선원법	규정	담당 부서
	16. 제102조를 위반하여 소지품 유실보상을 하지 아니하였을 때 17. 제106조제1항을 위반하여 재해보상을 완전히 이행할 수 있는 재해보상보험등에 가입하지 아니하였거나 같은 조 제2항을 위반하여 보험가입 금액을 승선평균임금 미만으로 가입하였을 때 18. 정당한 사유 없이 제106조제4항을 위반하여 기간 내에 재해보상을 하지 아니하였을 때 ② 제1항제6호 및 제11호의 벌칙에 대하여는 피해자가 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.	
제174조 (벌칙)	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 6. 15.> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제43조제1항에 따른 선원근로계약의 신고를 한 자	선원근로감독관
	2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선원수첩을 발급받거나 선원신분증명서의 발급 또는 정정을 받은 사람	해양경찰청
	3. 다른 사람의 선원수첩이나 선원신분증명서를 대여받거나 사용한 사람 4. 제50조를 위반하여 선원수첩이나 선원신분증명서를 부당하게 사용하거나 다른 사람에게 대여한 사람 4의2. 제112조제9항제2호를 위반하여 16세 미만인 사람을 계약상대자가 고용할 선원으로 알선한 선원관리사업자 4의3. 제112조제11항에 따른 해양수산부장관의 시정명령을 이행하지 아니한 선원관리사업자	선원근로감독관
	5. 제124조제2항 전단 또는 제133조제4항을 위반하여 항해정지나 출항정지명령을 따르지 아니한 자	행정처분의 근거에 따라서 업무 구분
	① 선박소유자가 제27조제1항, 제53조, 제91조제3항 또는 제93조를 위반하였을 때에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제53조의 벌칙에 대하여는 피해자가 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.	선원근로감독관
제176조 (벌칙)	선원근로감독관이거나 선원근로감독관이었던 사람이 제128조제1항을 위반하였을 때에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	해양경찰청
제177조 (벌칙)	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2019. 1. 15.> 1. 제29조를 위반하여 위약금 등을 미리 정하는 계약을 체결한 선박소유자 2. 제31조를 위반하여 선원에 대한 전차금이나 전대채권과 임금을 상계한 선박소유자	선원근로감독관

선원법	규정	담당 부서
	3. 제43조를 위반하여 선원근로계약서를 작성·신고하지 아니하거나 선원에게 선원근로계약서 1부를 주지 아니한 자 4. 제119조제1항을 위반하여 취업규칙을 작성하지 아니하거나 취업규칙을 거짓으로 작성하여 신고한 자 5. 제120조제1항을 위반하여 취업규칙의 작성 절차에 따라 취업규칙을 작성하지 아니한 자 5의2. 제120조의2를 위반하여 취업규칙을 작성하거나 따르지 않은 선박소유자 6. 제121조를 위반하여 취업규칙 변경명령을 따르지 아니한 자 7. 제137조제6항을 위반하여 인증검사에 합격하지 아니한 선박을 항해에 사용한 선박소유자 8. 제138조제8항에 따른 해사노동적합증서를 되돌려 주라는 명령을 위반하여 되돌려 주지 아니한 선박소유자 9. 제153조를 위반하여 3년간 서류를 보존하지 아니한 자	
제178조 (양벌 규정)	법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조부터 제170조까지, 제172조, 제173조, 제174조제1호·제2호, 제175조 또는 제177조의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.	불법행위 근거에 따라 구분



# 기본연구보고서 발간목록

## Ⅰ 2021년

01	시민참여형 해안돌봄 정책 도입방안 연구	정치호
02	해양 플라스틱 쓰레기가 선박 운항에 미치는 영향분석 연구	김보람
03	여성어업인 노동정책 방향 연구	홍혜수
04	순환경제 시스템을 활용한 어업폐기물의 자원화 방안 연구	고동훈
05	1conomy 시대, HMR 시장 확대에 따른 수산부문 대응전략 수립 연구	마창모
06	AIS 데이터 기반 해상교통 안전 평가모델 개발 연구	황선일
07	항만 에너지 관리시스템 도입을 위한 로드맵 구축 연구 - 부산항 신항 전기에너지 소비를 중심으로 -	김근섭
08	해양분야 리빙랩 활성화 방안 연구	좌미라
09	빅데이터의 연계·활용을 통한 선박의 배출량 산정체계 고도화 방안 연구	안용성
10	해양공간계획 집행체계 고도화 방안 연구	최희정
11	수산식품산업 푸드테크 환경분석 및 적용전략 연구	이상건
12	AIS데이터기반 해상물동량 추정 연구	황수진
13	항만부문 정책의사결정 지원 빅데이터 플랫폼 구축 방안 연구	이기열
14	항만 컨테이너 물류 프로세스 디지털화 모형 연구	서정용
15	해양수산 분야 국제산업연관표 구축기반 연구	정수빈
16	해양수산 과학기술 정책평가모형 연구 - 해양수산 R&D를 중심으로 -	전형모
17	글로벌 경제위기와 해운산업 대응체계 연구	박성화
18	항만산업 경기진단체계 구축 연구 - 경기동행지수 개발을 중심으로 -	김성아
19	전국 무역항 부두 분류 체계 개선방안 연구	이수영
20	IMO 규제기반 해사산업의 글로벌 지속발전방안 연구 - 新해사산업의 육성 및 지원을 위한 법제화 연구(5차년도) -	박한선
21	수소에너지 거점 구축을 위한 항만의 대응방안 연구	신수용

## **| 2020년**

01	해양수산업의 지역 간 연관구조 분석	장정인
02	해양수산 분야 기술 대외의존도 분석연구 - 스마트항만을 중심으로 -	전형모
03	지역 해양수산 오픈 플랫폼 구축방안 연구	최지연
04	갯벌 거버넌스 개선방안에 관한 연구	육근형
05	해양환경정책의 능동적 추진을 위한 재원체계 개선 방안 연구	박수진
06	항만 대기환경 관리 표준 및 평가모형 연구	안용성
07	해양수산분야 사회문제해결형 R&D 기반 구축 연구	좌미라
08	해양 유입 하천쓰레기 관리체계 개선방안	이윤정
09	수산식품 품질·안전관리 제도 개선방안 연구	이헌동
10	국제법 변화에 대응한 어선원 안전 및 권리 제고방안 연구	한덕훈
11	스마트 양식 클러스터 추진 방안 수립 연구	이상철
12	해양포유류 보호에 관한 수산업 대응 방안 연구	정명화
13	수산물 수급통계 개선 방안 연구	김수현
14	IMO 온실가스 규제 대응 정책방향 연구	박한선
15	퇴직전문가 활용을 통한 해운업 경쟁력 강화방안 연구	안영균
16	글로벌 선사들의 물류통합화 전략에 대한 국적선사의 대응방안	전형진
17	내항여객운송항로 정책 발전방안 연구	김태일
18	블록체인 기술기반 식품콜드체인 체계 구축 연구	조지성
19	항만자동화 도입 관련 노무 갈등 해소 방안 연구	김찬호
20	스마트항만과 스마트도시 연계 발전 방안 연구	이연경
21	항만의 회복탄력성 측정 모형 구축에 관한 연구	김성기
22	IMO 규제기반 해수산업의 글로벌 지속발전방안 연구 - 新해수산업의경제적파급효과분석연구(4차년도) -	박한선
23	국내 항만연계 산업의 가치사슬 및 공급사슬 연계성 강화방안 - 자동차 산업을 중심으로	신수용

# 수시연구보고서 발간목록

## Ⅰ 2021년

01	해양환경산업 육성 방안 연구	한기원
02	선원의 인권 및 근로여건 향상을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안 연구	허성례
03	포스트 코로나 시대를 대비하는 지역 해양축제 활성화 연구	최일선
04	회복탄력성 개념을 적용한 항만 위기관리 시스템 구축 연구	김성기
05	중대재해처벌법 시행에 따른 항만에서의 대응방안 연구	최상균
06	크루즈산업 COVID-19 방역체계 구축방안 연구	황진희
07	한국형 선주사의 최적 운영방안 연구	고병욱
08	어촌형 생활서비스 전달체계 개선 연구	이호림
09	원양산업의 ESG 도입 기초 연구	윤미경
10	수상레저활동 관리체계 개선방안 연구	홍장원
11	연안지역 자연성 회복을 위한 정책 방향_간척지·담수호 중심으로	정지호
12	스마트항만 구축에 따른 탄소저감 효과 연구	김가현

## Ⅰ 2020년

01	포스트 코로나 19 해양수산 분야 정책방안	박광서
02	생분해성 어구 사용 활성화 방안 연구	심성현
03	해양법 전문인력 양성 방안 연구	박영길
04	무인도서 해양주권 강화와 이용 활성화를 위한 제도 개선방안	정지호
05	지역 해양수산 재정분권 대응방향	황재희
06	데이터 3법 개정에 따른 항만·물류 데이터 활용도 제고 방안	이기열
07	양식 활어 유통 효율화 방안 연구	마창모
08	해양레저관광사업 추진을 위한 제도정비 방안	홍장원
09	해양바이오기업의 규제 정비 방안 연구	최석문
10	비상체제 시 선원의 안전을 위한 선박-항만-항공 이동경로 구축방안	이혜진

# 일반연구보고서 발간목록

## Ⅰ 2021년

01	해양수산 정책영향평가를 위한 기초 연구	김주현
02	해양교육의 사회·경제적 가치 평가 연구	이슬기
03	해양수산업 경기진단체계 기초연구 - 해운업을 중심으로	권장한
04	선박 기술진보를 고려한 탄소 배출량 추정 연구	최건우
05	서포트벡터머신(SVM) 기법을 활용한 해운시황 예측 연구	김병주
06	크루즈 여객 수요 전망 모형 구축 연구	안승현
07	디지털 공급사슬 물류정보통합 구축전략 연구(Ⅲ)	서정용
08	수출용 전복의 유통경로 분석 연구	이정필
09	인공지능기반 해상운임 예측 연구(3차년도)	황수진
10	인공신경망모형을 이용한 양식수산물 단수 전망에 관한 연구 - 김 양식을 중심으로 -	천성훈
11	해양수산분야 미래 리스크 발굴 및 파급효과 분석 연구	박광서

## Ⅰ 2020년

01	지역 해양관광 경쟁력 지수 체계화 연구	최일선
02	AIS 기반 글로벌 선박 배기가스 배출량 분석 연구	강무홍
03	김 중기 수급전망모형 「Gim-MFoS」 구축 연구	허수진
04	중앙 북극 공해 비규제어업방지협정 이행방안 연구	김민수
05	동해 평화관광구역 조성 방안 연구	윤인주
06	디지털 공급사슬 물류정보통합 구축전략 연구(Ⅱ) - 일반 수출입 컨테이너 정보교환방식 중심 -	이연경
07	스트레스 테스트를 통한 우리나라 해운·조선 기업의 안정성 분석	박성화
08	인공지능기반 해상운임예측 연구	황수진
09	국제물류주산업 실태분석 및 경쟁력 제고 방향 연구	최나영환
10	디지털화에 따른 개별 직업의 대체 가능성 추정 연구	박희대
11	시계열 분석을 통한 해운시장 분석 및 예측 연구	고병욱
12	해양수산분야 글로벌 경제효과 분석모형(KMI-GEM) 시범 구축 연구	임병호
13	해운항만물류 인력양성사업 관리운영 제도 개선 방안 연구	이자연



수시연구 2021-02

## 선원의 인권 및 근로여건 향상을 위한 선원 근로감독관 제도 개선 방안 연구

---

인쇄 2021년 12월 29일

발행 2021년 12월 31일

발행인 김 종 덕

발행처 한국해양수산개발원

주 소 49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)

연락처 051-797-4800 (FAX 051-797-4810)

등록 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄 영진피애플 (02-734-3713)

---

판매 및 보급: 정부간행물판매센터 Tel: 02-394-0337

정가 15,000원