

한·중·일 항만 및 항만배후단지 노동시장구조 비교연구

2005. 12

김형태 · 김찬호 · 고병욱

□ 보고서 집필 내역

◆ 연구책임자

- 김 형 태 : 제1장 ~ 제6장

◆ 연구진

- 김 찬 호 : 제4장 제1절, 자료수집 및 정리

- 고 병 옥 : 자료수집

□ 산·학·연·정 연구자문위원

◆ 강 정 구 (해양수산부 사무관)

◆ 백 종 실 (평택대학교 교수)

◆ 이 상 호 (세종대학교 교수)

머 리 말

우리나라는 지난 2004년 3월 “자유무역지역법”을 개정하여 항만배후단지를 자유무역지역으로 지정할 수 있게 하고 이 지역에 超國籍企業(Transnational Corporation) 유치를 위한 다양한 인센티브 제도를 구축하였다. 정부가 이러한 노력을 경주하고 있는 것은 이들 기업이 지난 2003년 전 세계적으로 고용한 인원이 5,417만명에 달하고 3조 770억달러의 매출액을 창출하는 등 일국경제에 미치는 영향이 엄청나기 때문이다. 그러나 새롭게 항만자유무역지역으로 지정된 부산진해, 인천, 광양의 3개 지역에 입주한 초국적기업은 거의 전무한 상태이다.

아직 항만자유무역지역이 개발 초기에 있는 점을 감안할 때 저조한 초국적기업의 입주 실적은 크게 염려할 단계는 아닐 것이다. 그러나 이들 항만배후단지는 항만시설로 운영되기 때문에 항운노조가 이 지역으로까지 작업영역을 확대할 경우 동 지역에서의 노동력 고용시장 구조가 원활하지 못해 입주기업의 유치, 생산성, 경쟁력 수준 등에 심각한 영향을 미칠 것으로 우려된다. 항만배후단지는 글로벌 경쟁에 노출된 特區이므로 글로벌 노동시장구조의 정비가 필요하나, 아직까지 이를 위한 면밀한 분석 및 연구는 미흡한 실정이다.

특히 항만 및 항만배후단지로 많은 초국적기업의 유치에 성공한 중국의 노동시장 구조에 대한 분석이 미흡하여 초국적기업의 중국 집중 현상에 대한 원인조차 분석하기 어려운 실정이다. 또한 일본도 輸入促進地域制度를 마련, 외국인투자기업의 유치에 성과를 나타내고 있다.

이와 같이 급변하는 경쟁국의 상황을 감안, 본 연구는 기존 연구의 한계점을 극복하고 우리나라 항만배후단지에 대한 초국적기업 유치정책수립에 활용할 수 있는 시사점을 도출하고 우리나라 항만배후단지의 바람직한 노동제도를 강구·제시하고자 시도된 것이다.

본 연구는 기존 노동관련 연구에서 주로 연구되었던 사회전반적인 노동 분야에 대한 각국의 제반정책에 관한 접근보다는 각국 항만 및 항만배후단지의 노동

시장 즉, 상용 및 일용노동자의 고용시장 구조, 해고조건, 근로자 파견조건, 일용 노동자에 대한 임금지급 형태 및 노동조합 활동 등에 대해 현지 관계자들의 인터뷰 등을 통해 살펴보고자 하였다. 나아가 중국과 일본의 항만 및 항만배후단지 노동시장 정책이 우리나라의 초국적기업 유치정책에 미칠 시사점이 무엇인가도 파악하고자 하였다. 본 연구에서는 그 시사점으로서 항만배후단지 물류창고 작업을 항만운송범위에서 제외하고, 근로자 파견제도 및 파견기간의 확대, 항만배후지와 일체로 기능하는 항만 노동시장의 유연화 방안 등이 요구된다는 점을 강조하고 있다.

본 연구는 본 원의 金亨泰 연구위원이 金儼祐 · 高秉郁 연구원과 공동으로 수행한 것이다. 그러나 본 연구보고서가 간행되기까지는 많은 분들의 도움이 있었다. 특히 평택대학교의 白種實 교수 및 세종대학교의 李相鎬 교수는 이론적 관점에서 많은 자문을 해 주었고, 중국 한진로지스틱스의 Mr. Xiaoqing Chen 부장과 Mrs. Michelle Yin 대리, Tianjin Yujiachang International Forwarding사의 千榮一 사장은 중국 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조에 대한 많은 조언을 해주었다. 한편 해양수산부의 姜正求 사무관은 항만운영업무를 주관하는 정책실무자의 관점에서 유익한 자문을 해주었으며, 본 원의 鄭鳳敏 해운물류항만연구센터장과 梁昌虎 기획조정실장은 전체적인 내용과 보고서의 편집에 대해서까지 많은 도움을 주었다. 그리고 본 보고서가 출판되도록 행정 및 편집업무를 수행한 金美靜 · 朴蕙姬 행정원의 역할도 매우 컸다. 위에서 언급하지는 못했지만 이 연구보고서가 출판되기까지 많은 도움을 주신 모든 분들께 이 자리를 빌려 심심한 감사를 표하는 바이다.

2005년 12월

韓國海洋水產開發院
院長 李 正 煥

목 차

ABSTRACT	i
----------	---

요 약	v
-----	---

제1장 서 론	1
---------	---

1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	5
3. 연구방법	6
4. 주요 연구내용	7

제2장 우리나라 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석	9
---------------------------------	---

1. 항만노동시장 구조분석	9
1) 고용제도 / 9	
2) 임금결정방식 / 14	
3) 근로방식 / 16	
4) 노사관계(노사협약) / 17	
5) 분쟁 및 중재제도 / 18	
6) 노동조합 / 20	
7) 사회보험제도 / 20	
8) 노동력 공급구조상의 문제점 / 21	

2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석	24
1) 항만배후단지 현황 / 24	
2) 항만배후단지 입주가능업종 / 28	
3) 자유무역지역 입주기업 현황 / 29	
4) 자유무역지역 입주기업의 고용현황 / 30	
5) 자유무역지역 입주기업의 고용제도 / 32	
6) 경제자유구역 제도 및 지정현황 / 36	
7) 경제자유구역 입주기업 현황 / 39	
8) 자유무역지역 및 경제자유구역의 고용제도 / 43	

제3장 일본 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석 ————— 46

1. 항만노동시장 구조분석	46
1) 고용제도 / 46	
2) 임금결정방식 / 51	
3) 근로방식 / 54	
4) 노사관계(노동협약) / 57	
5) 분쟁 및 중재제도 / 59	
6) 노동조합 / 59	
7) 사회보험제도 / 61	
2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석	62
1) 수입촉진지역 제도 / 62	
2) 수입촉진지역 시설 현황 / 64	
3) 수입촉진지역의 노동제도 / 69	
4) 물류창고의 노동자 고용구조 / 72	

제4장 중국 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석 ————— 74

1. 항만노동시장 구조분석74
 - 1) 고용제도 / 74
 - 2) 임금결정방식 / 84
 - 3) 근로방식 / 89
 - 4) 노사협약 / 91
 - 5) 노동쟁의 / 93
 - 6) 노동조합 / 94
 - 7) 사회보험제도 / 99
2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석101
 - 1) 경제기술개발구 및 보세구의 현황 / 101
 - 2) 경제기술개발구 및 보세구의 특성 / 103
 - 3) 경제기술개발구 및 보세구 입주기업의 종류 / 105
 - 4) 경제기술개발구 및 보세구의 노동시장 구조 / 108

제5장 3국의 항만 및 항만배후단지 노동시장 비교 · 분석 ————— 113

1. 상용항만노동력 고용시장 비교 · 분석113
 - 1) 고용제도 / 113
 - 2) 고용기간 / 114
 - 3) 고용해지 / 115
 - 4) 노동력 중개기구 / 118
2. 일용항만노동력 시장 비교 · 분석120
 - 1) 고용방식 / 120
 - 2) 파견방식 / 125
 - 3) 임금지급형태 / 125
3. 항만배후단지 노동시장 비교 · 분석126

1) 관련 법률 / 126	
2) 입주기업의 종류 / 127	
3) 노동제도 및 시장구조 / 127	
4) 노동공급주체 / 129	
5) 물류창고내 항만화물 반출입 작업인력 / 129	
4. 기타 노동제도	131
1) 노동조합 활동 / 131	
2) 임금수준의 결정 및 노사협의 / 132	
3) 분쟁처리 / 133	
4) 사회보험 / 133	
5) 노동시장구조 / 134	
제6장 결론 및 정책건의	137
1. 연구의 결론	137
1) 항만 노동시장 부문 / 138	
2) 항만배후단지 노동시장 부문 / 140	
3) 공통 부문 / 143	
2. 정책건의	144
1) 일용항만노동시장 제도 개선 / 145	
2) 항만 파동성을 시장기구로 해결 / 145	
3) 일용항만노동력 파견조건 명문화 / 146	
4) 항만운송 개념 정비 / 146	
5) 노동분쟁 억제환경 조성 / 147	
6) 인력해고절차의 용이화 추진 / 148	
7) 근로자 파견제도의 확대 / 149	
8) 근로자 파견기간의 확대 / 150	
9) 집단노사관계의 안정화 / 150	

참고문헌	155
〈부록 1〉 日本 港湾労働法	159
〈부록 2〉 中國 勞動法	193
〈부록 3〉 中國 工會法	213
〈부록 4〉 中國 勞動合同 寫本(Employment Contract)	224

표목차

〈표 2-1〉 상용/일용 항만노동력 규모의 추이	10
〈표 2-2〉 항운노조가 고용권을 행사하는 컨테이너 부두의 상용직 고용현황 ...	10
〈표 2-3〉 인천컨테이너터미널의 항운노조원 고용현황	14
〈표 2-4〉 항운노조원 통상임금월액(평균노임)	15
〈표 2-5〉 항만운송사업체의 직급별 평균임금	15
〈표 2-6〉 단체협약의 주요내용과 효력	17
〈표 2-7〉 사회보험비용 부담률 및 납부방식	21
〈표 2-8〉 부산항 자유무역지역 지정현황	25
〈표 2-9〉 광양항 자유무역지역 지정현황	25
〈표 2-10〉 자유무역지역 지정요건	27
〈표 2-11〉 항만 자유무역지역 지정요건	27
〈표 2-12〉 자유무역지역 입주가능업종	28
〈표 2-13〉 자유무역지역 기존입주기업 현황	29
〈표 2-14〉 자유무역지역 신규 입주기업 현황	29
〈표 2-15〉 자유무역지역 입주기업의 노동력 고용현황	30
〈표 2-16〉 자유무역지역 입주기업에 대한 노동관계 법령적용제외 내용 ...	33
〈표 2-17〉 항만운송사업법상의 항만운송 개념	34
〈표 2-18〉 부산·진해경제자유구역 면적	36
〈표 2-19〉 부산·진해경제자유구역의 지역별 배치계획	36
〈표 2-20〉 부산·진해경제자유구역의 용도별 토지이용계획	37
〈표 2-21〉 경제자유구역 지정요건	38
〈표 2-22〉 경제자유구역 입주업종	39
〈표 2-23〉 경제자유구역 입주기업(외국인투자기업) 현황	40

〈표 2-24〉 경제자유구역 입주기업에 대한 노동관계 법령적용제외 내용	41
〈표 3-1〉 일본의 상용항만노동자 수의 추이	47
〈표 3-2〉 일본 항만의 일용노동자 의존 비율 추이(%)	49
〈표 3-3〉 항만별 항만과건 노동자 사용비율(%)	49
〈표 3-4〉 항만별 임금형태별 항만노동자 비율(%)	52
〈표 3-5〉 사업소 규모별 임금형태별 항만노동자 비율(%)	52
〈표 3-6〉 일본의 법정최저임금(円/시간)	53
〈표 3-7〉 항만노동자 고용형태별 급여수준 및 노동시간	53
〈표 3-8〉 항만노동자 임금수준의 추이	54
〈표 3-9〉 일본 초과근무시간의 한도	55
〈표 3-10〉 항만별 교대근무제 도입비율(사업체수)	56
〈표 3-11〉 항만별 항만노동자의 평균노동시간	56
〈표 3-12〉 일본 일용항만노동자의 연차유급휴가 제도	57
〈표 3-13〉 일본의 노동조합수, 노동조합원수 추이	60
〈표 3-14〉 일본의 항만노동조합 조직	60
〈표 3-15〉 사회보장비용 부담률 및 납부방식	61
〈표 3-16〉 수입촉진지역 유치가능 시설 및 사업	69
〈표 3-17〉 수입촉진지역의 노동력 제도	70
〈표 3-18〉 항만노동자의 작업범위	70
〈표 4-1〉 외국인투자기업 자회사의 고용계약기간	78
〈표 4-2〉 외국인투자기업 자회사의 고용계약 갱신율	78
〈표 4-3〉 주요 지역별 시용기간	79
〈표 4-4〉 外省市 駐上海 노무수출기구의 업무내용	82
〈표 4-5〉 外省市 駐上海 노무중개서비스 기구의 업무내용	83
〈표 4-6〉 중국기업의 종업원 채용방법	84
〈표 4-7〉 교통운수창고업 및 우편업의 임금구조	85
〈표 4-8〉 중국 주요도시의 법정최저임금(위안/월)	87

〈표 4-9〉 上海市 월 최저임금 추이	87
〈표 4-10〉 上海市 시간당 최저임금 추이	87
〈표 4-11〉 上海市 종업원 평균임금추이	88
〈표 4-12〉 上海市 주요업종의 평균 인건비 비교(2004년)	88
〈표 4-13〉 중국의 노동쟁의 건수 현황	93
〈표 4-14〉 중국의 노동조합 수 현황	97
〈표 4-15〉 사회보장비용 부담률 및 납부방식	100
〈표 4-16〉 중국의 보세구 현황	102
〈표 4-17〉 중국의 경제기술개발구 개발추이	103
〈표 5-1〉 항만배후단지 관할 법률 비교	127
〈표 5-2〉 항만배후단지 입주가능 기업의 업종 비교	127
〈표 5-3〉 항만배후단지 노동제도 비교	128
〈표 5-4〉 항만배후단지 노동력 공급주체 비교	129
〈표 5-5〉 항만 및 항만배후단지 노조구성 비교	132
〈표 5-6〉 항만 및 항만배후단지 사회보험 부담주체 비교	134
〈표 5-7〉 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조 비교	136
〈표 6-1〉 정책건의 내용 요약	152
〈표 6-2〉 관련 법규의 개정방향	153

그림목차

〈그림 2-1〉 광양항 자유무역지역 지정현황	26
〈그림 2-2〉 항만운송의 개념(수입)	35
〈그림 2-3〉 항만운송의 개념(수출)	35
〈그림 4-1〉 중화전국총공회 조직도	96

ABSTRACT

A Comparative Study on the Labor Market for Ports & Port Backup Areas in Korea, China & Japan

The Korean government made a law concerning the Bonded Free Area in 1999, and it has been unified into the Law of Free Trade Area of 2004. As a result of passing the Law of Free Trade Area by the Korean parliament, the government designated three Free Trade Areas, Busan/Jinhae, Incheon, and Gwangyang. This designation provides transnational corporations some special favors in terms of property rental, taxation, use of manpower, and so on. The reasons is the Korean government's efforts to attract transnational corporations are that they hire over 54 million persons and generate 377 billion dollars in world revenues for 2003. However, there are few transnational corporations located in the areas right now.

These areas are simultaneously classified as port-backup areas because they are located in the hinterland of seaports. Therefore, these areas are regarded as port facilities, so the Korean Port & Transport Workers Union, which is the monopolized supplier over stevedoring companies and some inland logistic warehouses, has claimed the working rights over these areas. If their claim becomes real, it will seriously affect the transnational corporations' productivity and competitiveness, and it will also cause the movement of the companies to other competitive countries such as Japan

and China in the Far East Asian Region.

In the context of this background, urgent analysis of the labor market in the port-backup areas is required in order to restructure the labor market for meeting the transnational corporations' needs. However, there is a lack of studies on the subject. Moreover, there is no case studies of the Chinese or Japanese labor markets in port-backup areas, even though these countries have been attracting numerous transnational corporations into their port-backup areas. Therefore, this study has been planned to accomplish the following purposes: (1) comparing the labor market structures of Korea, China and Japan in port-backup areas, (2) suggest some ways how to standardize the Korean labor market, focusing on port-backup areas, and (3) suggest some ways to improve the port labor system overall. To do this, the researchers of this study have gathered information and data through literature review, interviews, and e-mailing.

In order to accomplish the purposes, this study consists of six chapters. Chapter One is the introduction including Background, Purpose, and Scope of the study. Chapter Two to Five are about the labor market systems focusing on the port and port-backup areas of Korea, China and Japan. Chapter Six is the conclusion of this study.

Looking at Chapter Two, under Korean law, hiring rights of full-time workers is covered by the companies. However, the Korean Port & Transport Workers Union has an exclusive right to supply some of the positions, such as 100 percent of the signal man and a part of the yard tractor and transfer crane operators at container terminals. For the all of casual labor at the ports, the Union has an exclusive right, by law, to supply labor. However, for the port-backup areas, the Union is currently claiming the right to supply members for the logistics warehouses, and it is

causing conflicts between Union and management.

Chapter Three is about the Japanese labor market in ports and port-backup areas. For employment rights of full-time workers, it is basically the same as the Korean system. However, Japan has a labor outsourcing system, which is provided and structured to stevedoring companies and Public Employment Security Offices, for casual labor in ports. For the logistics warehouses in port-backup areas, the stevedores can be side-stepped at only loading and unloading stages.

Chapter Four explains the Chinese labor market structure in ports and port-backup areas. For full-time and casual labor in these areas, all hiring rights belong to employers. This means that employers can hire or lay off the workers easily. But employers have to make a labor contract with every single worker.

Chapter Five explores a comparisons of three countries. From the comparisons, the Korean labor market structure for casual labor in ports is the most inflexible among the countries because the Korean Port & Transport Workers Union has exclusive rights to supply the workers. For the full time and casual workers of port-backup areas in the three countries, there is basically no legal limitations. But there is a slightly different matter in reality because the Korean Port & Transport Workers Union has been claiming their right to supply their members to the (un)loading procedure of logistics warehouses in port-backup areas. However, while the Chinese labor market in port-backup areas is an ideal situation, Japan is legally designating the scope of job positions for the port labor. In addition, most of full timer port workers in Korea and Japan have life time employment contracts, and only a few of them have one year contracts in Korea and three years contract in Japan. If full-timer workers have a short-term

employment contract, they can renew the contract repeatedly. Once they renew the contract, it is hard to be laid off by employers. However, Chinese port workers can make an employment contract, which is basically less than three years, under equal rights with employers. But the employers can freely lay off the workers after the three years of the contract. However, if workers have worked over 10 years, they can have life time employment contract. In addition, the basic system of the Korean labor market for the casual workers in ports and port-backup areas is a closed-shop system while Japan and China adopts an open-shop system. Therefore, the Korean Port & Transport Workers Union is the most powerful bargaining body among the three countries and it has caused difficulties with human resource management of the employers.

In conclusion, this study emphasizes some key points: (1) amending the Employment Security Law and its enforcement ordinance in order to abolish the Union's exclusive right and open the market, (2) expand the labor outsourcing system to ports and port-backup areas, (3) exclude the work processes of logistics warehouses in port-backup areas from the concept of the stevedoring processes that are defined in the Law of Harbor Transport Business Act, (4) try to develop a peaceful environment of labor relations between labor and management, and (5) simplifying the dismissal processes.

제1장 서론

1. 연구의 배경과 목적

○ 연구의 배경

- 초국적 물류기업의 동아시아 진출에 따라 이들 기업의 유치를 위해 중국 및 일본 등 경쟁국은 항만배후의 특구제도 설치와 함께 특구내 노동제도의 글로벌 표준화를 실시 중
- 우리나라도 항만배후단지를 자유무역지역(2004년) 및 경제자유구역(2002년)으로 지정하는 등 특구제도를 신설하였으나, 특구내 노동시장구조는 종래의 제도를 유지
- 이러한 제도적 허점을 이용하여 향후 개장될 항만배후단지 물류창고의 일부 노동자 고용권을 항운노조가 요구·관철하는 비합리적인 관행이 형성
- 항만 및 항만배후단지 노동시장구조의 신속한 유연화를 추진하지 않을 경우 자유무역지역 및 경제자유구역에 대한 다양한 제도상의 인센티브 부여에도 불구하고 외국인투자기업은 조건이 유리한 경쟁국으로 전환할 것이 우려됨

○ 연구의 목적

- 경쟁국인 일본과 중국이 외국인투자기업의 유치 촉진을 위해 항만 및 항만배후단지 노동시장구조의 유연화 정책에 대한 시사점을 도출하고 활용
- 글로벌 표준이 요구되는 항만 및 항만배후단지 노동시장구조의 정비 방향을 강구·제시하여 외국인투자기업 유치촉진 및 물류중심국 건설 정책의 실효성을 지원

2. 연구방법 및 주요내용

- 연구방법
 - 기본적으로 문헌조사, 국내외 사례조사, 관계자 면담조사를 통해 수행
- 연구내용
 - 이 연구는 서론, 한·중·일의 상용/일용 항만노동자 고용제도와 시장 구조를 분석하고, 한·중·일 항만배후단지 특구제도 및 운영 현황, 노동자 고용제도 및 시장구조를 분석하며, 3개국 항만 및 항만배후단지 노동시장구조의 특징에 대한 비교 분석, 시사점 도출, 우리나라 노동시장 구조개선 방안 및 결론 등으로 구성되며, 일본과 중국의 항만 노동관련 법규를 부록으로 수록

제2장 우리나라 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

- 상용노동자의 고용권은 제도적으로 기업이 보유
 - 그러나 컨테이너 부두의 경우 항운노조가 신호수의 100%, YT·TC 등 장비기사의 일부 인력에 대한 독점공급권을 행사
 - 항운노조의 인력공급은 터미널운영사와 항운노조간의 협의결과이며, 법적 규제사항은 아님
- 일용노동자 고용에 있어서는 노동조합이 법적으로 공급업무를 독점
 - 이는 항만산업에 발생하는 과동성에 대한 대응으로 항만의 특수성을 정부가 인정한 정책에 기인
 - 이에 따라 항만노동력 고용에 시장기능이 작동하지 않아 매우 비탄력적 구조

2. 항만배후단지 노동시장 구조분석

- 상용노동자의 고용권은 제도적으로 기업이 보유
 - － 그러나 물류창고의 경우 항운노조가 일부 현장직 인력에 대한 공급권을 요구하고 있으며 물류기업은 수용이 불가피한 상황
 - － 항운노조의 요구는 보세창고 인력공급에 대한 기존의 관행을 확대하는 것으로서 법적 뒷받침은 부족
- 일용노동자에 대해서는 항운노조가 일부 현장직 인력의 공급업무를 수행
 - － 이는 항만배후단지 물류창고 작업을 항만하역작업의 연장으로 규정하는 「항만운송사업법」의 「항만운송」 개념 정의에 기인
 - － 이에 따라 항만배후단지 노동력 고용에 시장기능이 불완전하게 작동하는 매우 비탄력적 구조

제3장 일본의 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

- 상용노동자의 고용권은 제도적으로 기업이 보유
 - － 시장기능이 원활하게 작동
- 일용노동자 고용시장에서는 근로자 파견제도도 실시
 - － 파견주체는 항만하역업체 및 공공 직업안정소에 제한하여 중간착취 배제 및 숙련노동자의 확보를 중시
 - － 아울러 일반노동시장에서의 고용도 허용하여 시장기능을 일부 도입

2. 항만배후단지 노동시장 구조분석

- 항만배후단지는 「수입촉진지역」으로 분류되는데 현재 16개소가 지정·운영 중

- 항만배후단지 물류창고의 작업권은 창고의 특성 및 작업내용에 따라 상이
 - 「항만창고」의 하차입고 및 출고상차 작업은 법적으로 항만노동자의 작업범위
 - 그 외 작업 및 기타 창고의 작업은 창고업체의 고용권한
- 상용노동자 및 일용노동자에 대해서는 제도적으로 기업이 고용권을 보유
- 이에 따라 항만배후단지 노동력 고용에 완전한 시장원리가 기능

제4장 중국의 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

- 상용/일용 노동자 모두 제도적으로 기업이 고용권을 보유
 - 상용/일용 구분이 없으며, 고용기간에 차등이 있을 뿐임
 - 장기근로자는 상용, 단기근로자는 일용에 해당
 - 장기, 단기 노동자 모두 노사 평등 차원에서 근로계약을 체결하고 기간 만료시 해지는 자유로움

2. 항만배후단지 노동시장 구조분석

- 상용/일용 노동자 모두 제도적으로 기업이 고용권을 보유
- 항만배후단지는 제도적으로 항만노동자의 작업범위에서 제외
 - 이는 국유기업이 종신고용 개념으로 노동자를 고용해 온 종래의 제도에 기인
 - 종신고용제가 붕괴된 오늘날 항만노동자의 작업영역 분쟁 발생 여지가 전무

제5장 한·중·일 노동시장 비교 분석

1. 항만노동자 고용제도

- 3국 모두 상용 항만노동자 고용 관련 법적 제약은 없으나, 현실은 다소 상이
 - 일본·중국은 고용구조에 시장기능이 완전하게 작동하고 있으나, 한국은 컨테이너 부두의 일부 인력에 대해 항운노조가 인사권을 행사하고 있어 가장 비탄력적인 노동시장 구조를 유지
- 일용 항만노동자 고용구조는 노동조합에 독점적 공급업무를 부여하고 있는 한국이 가장 비탄력적인 구조
 - 중국은 시장기능에 충실하며 일본도 불완전하지만 시장기능을 일부 도입

2. 항만배후단지 노동자 고용시장 구조

- 3국 모두 상용노동자 고용 관련 법적 제약은 없으나, 현실은 다소 상이함
 - 한국은 항운노조가 출고상차 작업권을 요구하고 있어 제도외적 제약이 강하나, 일본과 중국에서는 이러한 제약이 전혀 없음
- 3국 모두 일용노동자 고용 관련 법적 제약은 없으나, 현실은 다소 상이함
 - 한국은 항운노조가 하차입고 작업권을 요구하고 있어 제도외적 제약이 강하나, 일본과 중국은 이러한 제약이 전혀 없음
 - 일본은 항만노동자의 작업범위가 법적으로 지정되어 있는 것을 제외하고는 제도적·현실적 제약이 전혀 없으며, 중국은 노동시장이 완전 자유화된 상태

3. 노동계약기간 및 노동계약 해지

- 상용노동자의 계약기간이 한국은 종신고용제, 일본도 종신고용제가 주

류이며, 계약직도 있기는 하나, 계약갱신이 반복되므로 고용이 안정화되어 있음. 따라서 고용주에 의한 일방적인 해고는 자유롭지 못함. 장기 고용관계가 형성되어 있어 고용은 안정적이나, 시장구조는 비탄력적

- 중국은 노사가 대등한 입장에서 노동계약을 체결하고, 계약기간은 보통 3년 미만이며, 기간 종료 후에는 사유없이 해지가 가능. 종신고용제는 붕괴되었으나, 10년간 연속 근무시에만 종신고용관계가 성립
- 따라서 고용해지와 관련하여 한국과 일본은 비탄력적 시장구조임에 반해 중국은 매우 탄력적인 시장구조

4. 근로자 파견 및 공급업무

- 우리나라에서는 일용항만노동자의 파견업무가 법적·현실적으로 노동조합에게 독점되어 있음. 일본은 항만운송사업체 및 공공직업안정소에 제한되어 있고 양 기관으로부터 공급받지 못할 경우 일반 노동시장에서의 고용도 허용하고 있음. 중국은 일반 노동시장에서 직접 고용하는 제도
- 따라서 항만노동자 파견구조에 있어 한국이 가장 폐쇄적이고, 일본은 시장기능을 도입한 상태이며, 중국은 시장기능이 완전하게 작동
- 항만배후단지의 경우 한국은 파견근로자 제도가 아직 인정되지 않고 있는데 반해 일본은 파견근로자 사용이 완전 자유화상태. 중국은 파견근로자 제도가 활성화되어 있지는 않으나 노동시장이 유연화되어 있기 때문에 파견근로자 제도가 무의미

5. 노동조합 활동

- 노조활동은 기본적으로 3국 모두 자유로우며, 가입은 개인의 자유의사
- 다만 일용항만노동자의 경우 한국은 클로즈드 샵 제도를 채택하고 있는데 반해, 일본과 중국은 오픈 샵 제도로써 한국이 가장 폐쇄적 구조

- 이에 따라 노조의 교섭력이 강하며, 기업의 노무관리에 애로요인으로 작용

제6장 결론 및 정책건의

1. 결론

1) 상용항만노동력 고용시장구조의 폐쇄성 탈피가 필요

- 우리나라의 상용항만노동자 고용시장은 기본적으로 유연화되어 있으나, 일부 노동자 고용은 3국 중 가장 비탄력적. 따라서 노동시장구조의 탄력화가 요구됨

2) 일용 항만노동시장 제도의 폐쇄적 구조에 대한 개혁이 필요

- 일용항만노동력 공급업무가 노동조합에게 독점되어 있는 현행 제도의 개혁을 통한 시장기능의 도입이 필요

3) 항만배후단지 상용노동력 고용시장의 유연화가 필요

- 항만배후단지는 소위 특구로서 외국인투자기업의 유치가 주요 목적임. 따라서 외국인투자기업의 자유로운 경영활동을 촉진시키기 위한 노동시장의 유연화가 요구됨

2. 정책건의

1) 항만물동량의 파동성을 시장기능 도입으로 해결

- 우리나라 항만노동시장구조의 비탄력성을 고착시킨 항만의 파동성은 기계화 및 컨테이너화에 의해 약화되었기 때문에 파동성에 따른 일용인력의 확보는 시장기능을 활용하여 해소해 나가야 함

- 중국과 일본은 파동성에 기인한 향만노동의 특수성을 불인정
- 이를 위해 노동조합의 독점적 공급업무 철폐 및 개방화가 이루어져야 하며 구체적으로는 직업안정법 및 시행령을 개정해야 함

2) 파견 근로자의 대상업무를 향만 및 향만배후단지로 확대

- 향만 및 향만배후단지 물류기업에 파견근로자 활용이 곤란한 이유는 없기 때문에 파견근로자 보호법을 개정하여 파견근로자 대상업종을 향만 및 향만배후단지로 확대함

3) 향만배후단지 물류창고 작업을 「향만운송」에서 제외

- 향만배후단지 물류창고의 하차입고 작업을 「향만운송」 개념에서 배제해야 함
 - 물류창고 작업의 기계화가 진행된 오늘날에도 종래와 같이 하차입고 작업을 트럭운송업체의 작업범위로 유지시킬 경우 물류창고 작업은 오히려 비효율적 및 비경제적
- 따라서 향만운송사업체 및 물류창고업체의 작업범위를 변화된 현실에 부합되도록 조정하거나 하차입고 작업을 창고업체의 영역으로 포함시키도록 해야 함

4) 일반산업의 노동분쟁 억제환경 조성

- 우리나라 향만은 평화적인 노사관계를 유지해오고 있음에도 불구하고 일반산업 부문의 전투적 노사관계에 의해 외국인투자기업은 우리나라의 향만 및 향만배후단지 노동시장구조에 대해 우려를 표명
- 따라서 향만 및 향만배후단지에 대한 외국인투자기업의 유치 촉진을 위해서는 호전적인 노사관계의 선정적 보도 자제, 노동분쟁 억제 환경을 조성해 나가야 함

5) 인력해고절차의 간소화 추진

- 글로벌 노사관계를 요구하는 항만배후단지 외국인투자기업에 대해서는 인력해고절차가 용이하도록 계약직 근로체계 도입, 노동계약서 작성의 의무화, 노동계약서의 준수, 계약 만료시의 고용계약 자동해지제도 강화 등을 추진해야 함

6) 집단노사관계의 안정화

- 항만 및 항만배후단지의 집단노사관계에 대한 산업평화조항의 실효성 강화 및 분쟁발생시 신속한 해결방안을 강화해 나가야 함
 - 노조의 합법적인 결성과 활동은 보장하되 불법적인 활동에 대해서는 정부가 즉각 강력하게 막아주거나 피해에 대해서는 보장하는 장치의 마련이 시급함

제1장

서론

1. 연구의 배경

1980년 후반 이후 초국적기업(Transnational Corporation)이 등장, 세계적인 차원으로 사업을 확대하고 있다. 2003년 초국적기업은 5,417만명의 고용효과, 3조 770억달러의 매출액을 기록하였다¹⁾. 초국적기업의 유치는 지역경제 뿐만 아니라 일국의 국가경제에도 매우 큰 영향을 미치고 있다.

초국적기업이 주로 입지하는 장소는 항만 및 공항 배후이다. 이 지역은 수출입이 편이하고 국제물류의 연계기지가 되기 때문이다. 따라서 세계 각국은 항만 및 공항 배후에 대규모 특구를 마련하여 초국적기업의 유치에 노력하고 있다. 항만배후단지는 항만과 일체로 기능하므로 세계 각국은 저렴한 항만배후단지 제공과 함께 효율적인 항만의 구축에도 노력하고 있다.

효율적인 항만을 구축하기 위해 영국은 1989년 [신항만노동법]을 제정하여 노·사·정 공동기구에 의해 결정했던 종래의 항만노동자 고용방식을 개혁하여 항만노동공급에 시장기능을 도입하였다. 프랑스도 1992년에 [항만근대화법]을 제정하여 항만개혁을 추진, 항만노동공급 구조에 시장기능을 도입하였다.

호주와 뉴질랜드도 1987년 이후 항만노동공급구조에 시장기능을 도입하였다. 대만도 1997년에 가오슝항을 비롯하여 1998년에는 지룽항, 1999년에는 카렌항의 항만노동공급에 시장기능을 도입하였다. 중국은 종래 정부가 담당해

1) UNCTAD, World Investment Report 2004 : The Shift Toward Services, Overview, New York & Geneva, 2004, p. 2.

온 종신고용제도를 개혁·개방 정책과 함께 철폐시키고 1995년 「노동법」을 제정하여 期間雇傭制度로 이행하였다. 그리하여 지금은 종신고용제도가 소멸되었다. 일본도 2000년 종래 공익기구가 담당해 온 일용항만노동자 공급업무를 폐지하고 항만운송사업체간의 상호용통제도로 전환하였다.

이와 같이 세계적으로 많은 국가에서 항만노동력 공급방식에 시장기능을 도입하였다. 이는 치열해지는 국가간 경쟁, 특히 중심항만 구축을 위한 항만간 경쟁에서 우위를 갖기 위한 불가피한 전략으로 간주되어 실시된 것이다.

또한 초국적 기업의 세계 진출, 특히 동아시아로의 진출이 확대되는 추세를 맞아 자국으로 유치하려는 적극적인 외자유치정책의 결과라고 할 수 있다. 그러한 노력의 하나로써 항만배후에 특구를 개발하고 특구에 입주하는 초국적기업에게는 다양한 인센티브를 부여하고 있다. 아울러 특구내 노동시장 구조의 유연화도 추진해왔다. 그리하여 특구의 노동시장 구조 및 특구와 일체로 기능하는 항만의 노동시장 구조가 함께 개혁되어 왔다.

이러한 세계적인 환경 변화에도 불구하고 우리나라의 항만노동시장은 아직 제도적 및 현실적으로 유연화되지 않고 있다.

그러나 항만배후의 특구와 관련해서는 우리나라도 세계적인 흐름에 부응하기 위해 1999년도에 「관세자유지역」 제도를 도입하고²⁾, 2004년 3월에는 「자유무역지역법」을 개정하였다.³⁾ 이로써 항만배후단지를 자유무역지역으로 흡수·통합하여 산업단지나 일반지역에 입주하는 경우보다 부지임대료, 노동력 사용, 세제혜택 등에서 유리한 조건을 부여하고 있다. 현재 항만관련 자유무역지역은 부산·진해, 인천, 광양의 3개 지역으로 지정되어 있으나⁴⁾, 아직 입주기업은 저조한 실정이다.

항만 자유무역지역 제도의 도입에 앞서 정부는 경제자유구역 제도를 2002년 말 도입하였다. 경제자유구역 제도는 국제 비즈니스 여건 조성파 외국인의 생

2) 법률명은 「국제물류기지 육성을 위한 관세자유지역 지정 및 운영에 관한 법률」로서 1999. 12. 28 제정되었음.

3) 법률명은 「자유무역지역의 지정 및 운영에 관한 법률」임.

4) 산업자원부 관할 제조업 중심의 자유무역지역은 마산, 익산, 군사, 대불의 네 곳에 지정되어 있음.

활환경 향상에 중점을 두고 있다.

자유무역지역 및 경제자유구역에 입주하는 기업은 대부분 항만을 이용하기 때문에 항만배후에 설치되어 있다. 즉 이들 지역은 항만과 일체가 되어 기능할 것으로 예상되고 있다.

그런데 항만배후단지는 자유무역지역 또는 경제자유구역으로 중복 지정됨과 아울러 「항만시설」로 고시되어 있다. 즉 이 지역은 항만으로 간주되어 동 지역내 일부 작업권은 항만노동자의 작업영역으로 인식될 수 있다.

우리나라의 일용항만노동자는 항운노조에 의해 독점적으로 공급되고 있으며, 항운노조는 상용항만노동력의 일부도 공급하고 있고, 항만배후의 내륙 보세창고 노동력의 일부도 공급하고 있다.

그런데 항만배후단지의 본격적인 개장과 함께 항운노조는 항만배후단지 물류창고에도 노동력 공급권을 요구할 가능성이 우려되고 있다. 이러한 가능성이 현실화될 경우 항만배후단지 입주 외국인투자기업의 고용권한은 심각하게 훼손되며, 자유로운 노무관리에 큰 장애가 발생하게 된다.

아직 항만 자유무역지역이 완전 개발되어 운영되고 있는 상태는 아니기 때문에 향후 동 지역의 노동력 고용구조가 어떻게 전개될 것인지는 확실하지 않다. 동 지역의 노동시장구조는 향후 정부 및 입주기업이 노동시장을 어떻게 정비·운용해 나가느냐에 따라 결정될 것이다. 정비·운용 방향에 따라 노동시장은 탄력적 구조로 정착될 수도 있고 비탄력적 구조로 정착될 수도 있다. 어떠한 구조가 전개될 것인가에 따라 초국적 물류기업의 유치정도, 노동생산성, 경쟁력 수준 등이 큰 영향을 받게 됨은 명백하다.

이와 같이 이 지역 노동시장구조의 전개방향이 향후 외국인투자기업의 유치에 영향을 미치는 매우 중요한 사안임에도 불구하고 이 문제가 아직 주요 관심사항으로 대두하지 않고 있다. 이는 아마도 항만노동 관련 문제이기에 담당 부처가 불분명한 점, 이 문제가 복잡한 특성을 갖고 있는 점, 항만배후단지가 본격적으로 가동되고 있지 않은 점 등에 기인할 것이다.

그러나 이 사안이 외면되고 항만배후단지가 완전히 개발되어 정상 운영될

시점에서 문제가 제기될 경우에는 이미 늦게 된다. 이에 따라 본 연구에서는 이 문제의 중요성을 인식하여 이에 대한 대응방안을 미리 강구하고자 하는 것이다.

이러한 관점에서 개시된 본 연구의 배경을 보다 구체적으로 지적하면 다음과 같다.

첫째, 항운노조가 항만배후단지로 작업범위를 확대할 것에 대한 대응방안을 강구할 필요가 있다. 전술한 바와 같이 2002년 및 2004년도에 경제자유구역 및 항만 자유무역지역 제도가 도입되었으나, 물류창고 작업에 종사하는 노동력의 범위에 대한 명확한 근거가 마련되어 있지 않다. 이러한 제도적 허점을 이용하여 「항운노조」는 작업범위를 항만배후단지로 확대할 가능성이 많은데 이에 대응방안이 요구된다.

둘째, 항만배후단지에 대한 외국인투자를 촉진시킬 수 있도록 글로벌 차원의 표준적인 노동시장구조를 정비할 필요가 있다. 경제자유구역 및 항만 자유무역지역은 소위 「특구」로서 국내기업의 유치는 물론 외국인투자기업의 유치에 주안점이 두어져 있다. 외국인투자기업은 우리나라와 경쟁국의 특구제도를 비교하면서 진출지역을 선정하게 될 것이다. 그런데 우리나라만 유독 전통적인 노동시장구조를 고수한다면 외국인투자기업 유치경쟁력이 저하될 수밖에 없다. 즉 경제자유구역 및 항만 자유무역지역의 노동시장구조가 글로벌 표준이 되지 못할 경우 이 지역의 활성화가 곤란하게 됨은 명백하다. 이는 정부가 추진하고 있는 특구제도의 활용을 통한 외국인투자기업 유치정책을 유명무실화시킬 수도 있다. 따라서 특구 제도의 내실화 및 물류중심국 건설 정책의 실효성을 강화하기 위해서는 특구내 노동시장의 글로벌 표준화가 요구되는 것이다.

셋째, 초국적 물류기업의 국내 진출 의사결정을 위한 제도의 사전구축이 필요하다. 초국적 물류기업은 현재 동아시아로 진출하고 있으나, 경쟁국으로 진출이 결정되어 버린다면 특구의 구축이 의미를 상실하게 된다. 그런데 초국적기업이 특정지역에 진출하기 위해서는 사전에 진출지역의 제반 제도 및 여건 등을 조사하고 이를 경쟁국의 제도 및 여건과 비교하게 된다. 이 때 우리나라

의 제도가 경쟁국보다 열악하다면 우리나라의 유치경쟁력이 미약하게 되는 것이다. 따라서 초국적 물류기업의 경쟁국 진출 의사결정이 이루어지기 이전에 특구의 노동시장제도를 비롯한 각종 제도를 사전에 정비해 두어야 하는 것이다.

넷째, 항만배후단지의 노동생산성을 향상시킬 필요가 있다. 항만배후단지에 대한 일용노동력 고용구조가 불완전시장 구조를 유지하는 상황이 지속된다면 노사간의 끊임없는 갈등 발생으로 노동력 관련 코스트의 상승은 물론 산업평화 유지가 힘들게 될 것이다. 이럴 경우에는 항만 뿐만 아니라 항만배후단지 입주기업의 경쟁력은 심각하게 저하될 것이다. 따라서 항만 및 항만배후단지의 산업평화 유지를 통한 노동생산성 향상 방안이 강구되어야 하는 것이다.

다섯째, 중국, 일본 등 경쟁국의 항만배후단지 노동시장에 버금가는 노동시장구조로 정비할 필요가 있다. 일본, 중국 등은 항만 및 항만배후단지 입주기업의 자유로운 노동력 고용시장구조를 정비한 것으로 알려져 있다. 이는 초국적 물류기업의 유치경쟁력 강화요인으로 작용하여 우리나라의 물류중심지 건설정책에 매우 위협적인 요인으로 작용하고 있다. 따라서 이들 국가의 노동시장제도를 분석하고 시사점을 도출, 최소한 이 지역의 노동제도와 유사한 제도를 강구, 실천해 나가지 않으면 안 될 것이다.

2. 연구의 목적

이러한 배경에 따라 본 연구에서는 한·중·일의 항만 및 항만배후단지 노동제도 및 시장구조를 살펴보고자 한다. 특히 일용노동력 고용제도 및 현황이 어떠한지, 이를 우리나라와 비교·분석한 후, 시사점을 활용하여 우리나라 항만 및 항만배후단지 노동제도의 정비방향을 강구해 보고자 한다. 본 연구의 목적을 보다 구체화시키면 다음과 같다.

첫째, 아시아 주요국의 항만 및 항만배후단지 노동시장구조를 비교·분석한다. 비교·분석 대상국가로서는 우리나라, 중국, 일본 등 3개국이다. 이 비교·

분석을 통해 우리나라의 노동시장구조가 동북아에서 어느 정도의 위치를 점하고 있는지를 조명해 본다. 주요 비교·분석 내용으로서는 항만 및 항만배후단지 물류기업의 노동력 고용제도, 시장구조, 작업범위, 노사관계 등이다.

둘째, 우리나라 항만배후단지의 노동시장제도를 글로벌화시킬 수 있는 방안을 강구·제시하고자 한다. 항만 및 항만배후단지 노동시장제도의 글로벌화는 궁극적으로 국내 입주기업의 노동생산성 향상 및 기업의 경쟁력 강화로 연결된다. 이는 궁극적으로 초국적 기업의 국내유치를 촉진하고 우리나라 항만배후단지의 국제물류거점 역할을 강화시키게 된다. 따라서 항만배후단지의 글로벌 표준이 되는 노동시장 구조의 구축방안을 제시하여 정부가 추진 중인 물류중심국 건설정책의 실효성을 뒷받침하고자 한다.

셋째, 우리나라 항만노동제도의 개선방안을 강구·제시하고자 한다. 우리나라 항만이 비탄력적 노동시장구조를 갖고 있음은 주지의 사실이다. 따라서 항만노동시장 구조의 개선이 필요하다. 그런데 항만노동시장 구조는 항만배후단지 노동시장구조와 연계되어 있기 때문에 이 둘은 동시에 개선되어야만 의미가 있다. 왜냐하면 항운노조의 관할영역은 항만분야에만 국한되지 않고 내륙보세창고 및 항만배후단지에도 미치기 때문이다. 따라서 항만배후단지 노동제도와 연계시켜 항만노동제도의 개선도 동시에 취해 나가야 한다. 항만은 항만배후단지와 함께 기능하므로 항만배후단지 입주기업은 항만노동제도의 영향을 직접적으로 받게 된다. 이에 따라 항만배후단지 노동제도의 정비와 함께 항만노동제도의 정비도 동시에 이루어져야 하는 것이다. 즉 항만배후단지와 일체로 기능하는 항만 노동시장 구조의 정비방안을 함께 강구하여 국제물류의 흐름을 원활히 할 수 있도록 하고자 한다.

3. 연구방법

이상의 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 다음과 같은 방법으로 연구를 수행하고자 한다.

첫째, 기존의 선행 연구내용을 활용하고자 한다. 한·중·일의 항만노동시장 제도 및 현황에 대한 종래의 연구는 적지 않다. 그러나 항만배후단지에 대한 노동정책 및 시장구조에 관한 분석은 많지 않은 편이다. 특히 중국 항만 및 항만배후단지 노동제도에 대해서는 분석이 거의 이루어진 바 없다. 그리하여 간접적이기는 하지만, 중국 및 일본의 일반적인 노동제도 및 시장구조를 살펴봄으로써 간접적으로 항만 및 항만배후단지 노동제도를 분석할 수 있을 것이다. 이에 따라 이러한 선행연구를 활용하고 선행연구에서 분석되지 못한 부분에 대해서는 새롭게 분석을 시도하고자 한다.

둘째, 관련 자료의 수집을 통해 분석하고자 한다. 중국과 일본의 항만 및 항만배후단지 노동시장제도 및 시장구조에 대해서는 중국정부, 일본정부, JETRO, UNCTAD, 우리나라의 KOTRA 등 관련기관이 모두 관심을 가지고 추적하고 있다. 그리하여 본 연구에서는 이러한 관련기관으로부터 입수 가능한 공표자료를 활용하여 분석하고자 한다.

셋째, 관계자의 의사를 수렴·반영하고자 한다. 본 연구에서는 우리나라, 일본, 중국의 항만 및 항만배후단지에서 사업을 수행하는 사업자, 외국인투자기업 뿐만 아니라, 각국 항만 및 항만배후단지 당국, 관계자 및 노동조합 등 직접적인 이해당사자를 대상으로 인터뷰를 하고자 한다. 국내기업 중 일본의 항만 및 항만배후단지에 대한 투자를 행한 기업은 거의 없으나, 중국의 항만배후단지에 투자하고 있는 기업은 적지 않다. 또한 중국 및 일본의 항만과 항만배후단지 관리주체도 자국에 대한 투자유치를 위해 국내에 사무소를 설치하고 있기도 하다. 이에 따라 이들 관계자의 견해를 인터뷰 조사를 통해 반영하고자 한다.

4. 주요 연구내용

이상과 같은 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 다음과 같은 내용을 중점적으로 분석하고자 한다.

우선 우리나라 향만 및 향만배후단지의 개념, 기업유치현황, 노동제도 및 노동시장구조를 분석하고자 한다. 이에 대해서는 제2장에서 분석하고자 한다.

제3장에서는 일본의 향만 및 향만배후단지 노동시장구조를 파악하고자 한다. 일본의 경우 향만배후단지는 「국제물류촉진지역」 및 「수입촉진지역」으로 분류되어 있다. 그런데 국제물류촉진지역도 향만 및 수입촉진지역에 포함되므로 본 연구에서는 향만 및 수입촉진지역을 대상으로 노동제도 및 노동시장구조를 분석하고자 한다.

제4장에서는 중국의 향만과 향만배후단지 노동제도 및 시장구조를 살펴보고자 한다. 중국의 경우 향만배후단지는 「보세구」 및 「경제기술개발구」 등으로 나타나고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 보세구 및 경제기술개발구를 향만배후단지로 설정하여 노동제도와 현황을 살펴보고자 한다.

제5장에서는 한·중·일 3국 향만 및 향만배후단지 노동제도 및 시장구조를 비교·분석하고자 한다. 구체적으로는 고용구조, 임금제도, 근로방식, 노사협의내용 및 협의방법, 노조 결성방식 등을 비교·분석하며 이를 바탕으로 우리나라 향만 및 향만배후단지 노동시장의 바람직한 방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

제5장의 분석 결과를 바탕으로 제6장 결론에서는 본 연구에서 획득한 연구의 결과를 요약하고, 이를 바탕으로 우리나라 향만 및 향만배후단지 노동시장의 바람직한 추진방향을 위해 필요한 정책사항을 건의하고자 한다.

제 2 장

우리나라 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

1) 고용제도

항만노동자는 항만운송사업체의 정식직원으로 고용된 「상용노동자」와, 일용단위로 고용되는 「일용노동자」로 구분된다. 상용항만노동자는 전체 항만노동력의 약 50~60%를 점유하고 있다. 나머지 40~50%의 인력은 일용노동자이다. 이러한 항만노동력의 연도별 추이는 <표 2-1>과 같다.

(1) 상용노동자 고용제도

상용노동자는 부두에 따라 구별된다. 하나는 컨테이너부두이며, 다른 하나는 컨테이너 부두 이외의 부두이다. 컨테이너 부두에서는 직종에 관계없이 모든 노동자가 상용노동자로 되어 있다. 컨테이너 부두는 소위 자동화부두로서 도입시에 상용체제를 원칙으로 운영되었다⁵⁾. 그러나 상용체제로의 전환에도 불구하고 일부 노동자에 대해서는 항운노조에게 고용권이 부여되어 있다. 즉 현장직 인력 중 신호수의 100%, TC, YT 등 하역장비 기사의 일정 부분이 항운노조가 추천하며, 이들 중 자연퇴직자나 변동이 발생시에는 항운노조와 터미널

5) 컨테이너부두 도입시에 노동조합에 노임손상보상금 지급 및 일부 현장직 인력에 대한 고용권 부여에 대해 터미널운영사와 항운노조간에 합의가 이루어졌음.

〈표 2-1〉 상용 / 일용 항만노동력 규모의 추이

연도별 소속별	합계	하역업체		항운노조원	
		인원(명)	점유율(%)	인원(명)	점유율(%)
1980	22,657	11,978	52.7	10,667	47.2
1990	26,740	14,457	54.1	12,283	45.9
1991	27,859	15,324	55.0	12,535	45.0
1992	27,911	15,470	55.4	12,441	44.6
1993	27,449	15,410	56.1	12,039	43.9
1994	29,299	17,435	59.5	11,864	40.5
1995	28,584	16,889	59.1	11,695	40.9
1996	28,619	16,993	59.4	11,626	40.6
1997	26,437	14,897	56.3	11,540	43.7
1998	23,544	12,474	53.0	11,070	47.0
1999	21,938	11,139	50.8	10,799	49.2
2000	23,191	12,396	53.5	10,795	46.5
2001	22,771	11,972	52.6	10,799	47.4
2002	21,603	10,958	50.7	10,645	49.3
2003	22,527	11,679	51.8	10,848	48.2
2004	21,762	10,959	50.4	10,959	49.6

자료 : 한국항만하역협회, □□항만하역요람□□ 및 전국항운노조연맹 □□활동보고□□ 각 연도판에 의거 작성.

〈표 2-2〉 항운노조가 고용권을 행사하는 컨테이너 부두의 상용직 고용현황

항만	내용
부산항	<ul style="list-style-type: none"> 직종 : 신호수 계약당사자 : 운영사 ↔ 부산항운노조 퇴직시 신규고용 : 터미널 운영사와 항운노조와 협의하여 결정 임금지급방식 : 월급제
울산항	<ul style="list-style-type: none"> 직종 : 신호수 계약당사자 : 정일항만터미널 ↔ 울산항운노조 퇴직시 또는 변동시 신규고용 : 항운노조가 결정 임금지급방식 : 월급제(울산항 통상임금 수준을 지급)
인천항	<ul style="list-style-type: none"> 직종 : TC 기사 중 30%, YT 기사 중 50% 계약당사자 : ICT ↔ 인천항운노조 퇴직시 또는 변동시 신규고용 : 항운노조가 결정 급여지급방식 : 월급제

운영사가 협의하여 부족분을 보충하고 있다. 항운노조가 어느 직종의 인력에

대한 고용권을 가지느냐는 노사협의 결과에 따라 결정되며, 사전에 결정된 물이 없다.

현재 부산항, 울산항 및 인천항 컨테이너 부두의 경우 항운노조가 채용권을 행사하는 상용인력의 사례를 살펴보면 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2>와 같이 컨테이너 터미널의 경우 원래 신호수에만 국한되어 항운노조원의 공급이 이루어졌다. 그러나 인천컨테이너부두 개장 이후에는 신호수에만 국한되지 않고 장비기사도 공급되고 있다. 장비기사 고용은 원래부터 항만 운송사업체의 고유권한으로 인식되어 있으나, 이제는 그러한 관행도 무너져 항운노조원의 작업범위가 계속 확대되고 있는 상황이다.

컨테이너 부두 이외 부두의 경우에는 상용노동자와 일용노동자가 직종별로 엄격히 구분되어 있다. 하역작업 감독, 검수원, 하역장비의 기사들은 상용노동자로서 하역회사가 일반 노동시장에서 직접 고용하고 있다. 고용방법은 직접 채용, 매스컴 광고, 인터넷 등을 활용하고 있다. 그 외 신호수, 원치조직원, 일반노동자는 일용노동자의 직종으로 되어 있다.

상용노동자의 고용시에는 노사가 「근로계약」을 체결한다. 근로계약은 「근로기준법」에 의해 체결이 의무화되어 있다. 근로계약 체결시에는 구두합의 계약도 성립하나, 당사자간 분쟁을 예방하기 위해 대부분 서면계약을 체결하고 있다.

근로계약에는 「기한부 근로계약」과 「기한이 없는 근로계약」 및 「일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 근로계약」이 있다. 「기한부근로계약」의 경우 계약기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만, 「기한이 없는 근로계약」과 「일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 근로계약」의 경우에는 1년을 초과해도 무방하다. 기한부 근로계약의 경우 1년을 초과하지 않도록 「근로기준법」이 규정하고 있는 것은 장기근로 계약에 따른 강제노동의 폐단 발생 가능성을 예방하고 근로자의 퇴직 자유를 보장하려는 취지이다. 「일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 근로계약」의 경우에는 근로계약기간이 1년을 초과할 수 있고 사업이 완료되면 자동적으로 근로관계가 종료된다.

근로계약 체결시 사용자는 근로자에게 임금, 근로시간 및 기타 근로조건을

명시한다. 근로조건의 명시는 구두로도 무방하지만, 대부분 서면으로 하고 있는데 그렇게 하는 것이 분쟁을 줄일 수 있기 때문이다. 근로조건 명시방법은 일반적으로 미리 작성되어 있는 취업규칙을 제시하고 특별한 사항에 대하여는 계약서에 명시하는 방법을 택한다. 근로조건 중 임금에 관한 사항은 중요사항이므로 서면으로 명시하도록 규정하고 있다.

그리고 항만운송사업체의 경우 근로계약기간은 「무기한」이 대부분이다. 물론 최근 들어와 일부 기업에서는 「계약직」 제도를 도입하고 있기는 하지만, 아직 주도적인 고용계약 형태는 계약기간이 정해져 있지 않은 종신고용형태이다.

한편 본 계약에 앞서 試傭期間을 설정하고 있다. 試傭期間이란 확정적 근로계약을 체결하기 전에, 일정기간을 설정하여 근무상황 등을 고려하여 근로자의 직업적성과 업무능력 등을 판단하는 기간을 말한다. 시용기간은 확정적인 근로계약을 체결하기 전의 고용관계라는 점에서 「채용내정」과 동일하나, 시용기간 중에는 현실적으로 사용종속관계 아래에서 근로가 이루어진다는 점에서 채용내정과 차이가 있다.

시용과정에서 본 채용을 거부(해고)할 수도 있는데, 이 때에는 합리적이고 상당한 해제사유가 없는 한 무효이다. 해고는 사유의 적격성 및 객관적이고도 합리적인 이유가 있어 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다. 시용근로자는 「수습사용중인 자」의 범위에 포함되므로, 시용근로자로서 3개월 미만인 자에 대하여는 해고 예고를 하지 않아도 된다.

항만하역업체의 경우에는 대부분 수습근로자 제도가 적용되고 있다. 수습근로자⁶⁾는 완전한 근로계약이 체결되어 있는 근로자이기 때문에 시용근로자와는 달리 노동법이 전면 적용된다. 수습근로자는 시용기간중의 근로자보다 해고하는데 재량이 인정되지 않기 때문에 정당한 해고 이유가 있어야 한다. 다만, 수습근로자로서 3개월이 되지 않은 자는 정당한 이유가 있으면 해고예고 없이 즉시해고가 가능하다.

6) 근로자로 정식 채용된 이후에 기업의 필요에 따라 교육훈련이나 연수를 받고 있는 근로자를 말함.

(2) 일용항만노동자 고용제도

우리나라는 일용항만노동의 특수성을 인정하고 일용항만노동자의 고용안정을 위한 법적 규정을 마련하고 있다. 즉 「직업안정법」에 일용항만노동자의 공급업무를 「노동조합」에게 부여하는 규정을 마련하고 있고⁷⁾, 이 규정에 근거하여 「항운노조」에게 일용 항만노동자의 공급업무를 부여하고 있다. 즉 일용항만노동자의 조합으로 구성된 「항운노조」에게 일용 항만노동력 공급업무를 수행케 하고 있는데, 이는 항만노동의 특수성을 인정한 결과라고 볼 수 있다.

실제의 일용 항만노동력 공급절차는 다음과 같다.

첫째, 항운노조는 하역회사와 협의 없이 독자적인 기준을 설정하여 일반 노동시장에서 조합원을 모집·관리한다.

둘째, 하역회사는 일용 항만노동력이 필요할 경우 작업 전일까지 구두 또는 서면으로 필요인력을 요청한다.

셋째, 요청받은 항운노조는 필요인력규모를 선정하여 작업현장에 파견한다.

넷째, 작업에 대한 노임은 월단위로 하역회사가 노동자에게 직접 지급한다.

따라서 일용항만노동자의 경우에는 노사간에 서면상의 개별적 또는 집단적 근로계약을 체결하지 않고 있다.

7) 직업안정법 제33조에 의거 직업안정법 시행령 제33조는 다음과 같이 규정하고 있음. (노동자공급사업) ①법 제33조 제1항의 규정에 의하여 노동자공급사업을 하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 허가신청서에 노동부령이 정하는 서류를 첨부하여 노동부장관에게 제출하여야 한다. 허가받은 사항을 변경하고자 할 때에도 또한 같다. 1. 사업소의 명칭·소재지 및 대표자, 2. 노동자 공급계획, 3. 공급대상사업체수. ② 노동자공급사업은 공급대상이 되는 노동자가 취업하고자 하는 장소를 기준으로 하여 국내노동자공급사업과 국외노동자공급사업으로 구분하며, 각각의 사업의 허가를 받을 수 있는 자의 범위는 다음 각호와 같다. 1. 국내노동자공급사업의 경우는 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합, 2. 국외노동자공급사업의 경우는 국내에서 제조업·건설업·용역업 기타 서비스업을 행하고 있는 자(이하 생략). ③노동부장관이 제2항의 규정에 의하여 노동자공급사업을 허가하는 경우 국내노동자공급사업에 대하여는 노동조합의 업무범위와 당해 지역별·직종별 인력수급상황 및 고용관계안정유지 등을, 국외노동자공급사업에 대하여는 당해 직종별 인력수급상황, 고용관계 안정유지 및 노동자취업질서 등을 종합적으로 고려하여야 한다. ④제2항제2호의 규정에 해당하는 자로서 국외노동자공급사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 자산과 시설을 갖추어야 한다. ⑤노동자공급사업의 허가의 유효기간은 3년으로 하되, 이를 갱신할 수 있다. 갱신허가를 받고자 하는 자는 허가의 유효기간(갱신된 경우에는 갱신된 허가의 유효기간)만료일 30일전까지 갱신허가 신청서에 노동부령이 정하는 서류를 첨부하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.

원래 일용항만노동자는 컨테이너 부두 이외 부두에만 공급되었다. 그러나, 인천컨테이너부두의 개장과 함께 항운노조 소속 인력이 컨테이너부두로도 공급되기에 이르고 있다. 인천컨테이너부두의 일용직 인력 고용현황은 다음과 같다.

〈표 2-3〉 인천컨테이너터미널의 항운노조원 고용현황

- 대상직종(1) : 신호수, 콘작업자
 - 급여지급방식 : 도급제
- 대상직종(2) : 컨테이너 검사장 내품검사 작업자 일부
 - 급여지급방식 : 인천항 CFS 작업관련 전체 협약내용에 따름
- 근로계약방식 : ICT ↔ 인천항운노조 협의
- 기존 인원 퇴직시 또는 변동시 신규고용 : 항운노조가 결정

2) 임금결정방식

(1) 임금결정방식

상용항만노동자의 임금지급형태는 월급제이며 그 수준은 시장여건에 따라 결정된다. 물론 실제 임금수준의 최종적인 결정은 기업내 노조나 근로자 대표와의 노사협의를 통해 이루어진다.

항운노조가 인사권을 행사하는 상용노동자의 경우도 대부분 월급제이며, 구체적인 수준은 항운노조와 터미널 운영사간의 노사협의로 결정된다. 즉 시장 상황과 관계없이 노사합의로 결정되고 있다.

일용 항만노동력에 대한 노임수준 및 노임지급도 이와 동일하게 시장여건과 관계없이 노사합의에 의해 이루어진다. 즉 하역회사가 선사 및 화주로부터 수령하는 하역단가 중 배분비율을 노조 및 하역회사가 협의하여 결정, 일별 작업 물량을 감안하여 계산·지급하고 있다. 노임은 단순 일괄성과급제로서 작업 투입인력이 수행한 성과에 의거 지급하며, 노임 총액은 작업에 투입된 인력간에 균등 배분되는 것을 원칙으로 한다.

(2) 임금수준

임금수준은 노동시장에서 결정된다. 현재 항만별 상용노동자 및 일용노동자의 평균임금수준은 다음과 같다.

〈표 2-4〉 항운노조원 통상임금월액(평균노임)

단위 : 원

구분	2003	2004	2005	연평균증가율
부산	1,958,390	2,052,260	2,143,690	4.6%
인천(항만, 해사)	2,711,960	2,874,390	3,164,320	8.0%
평택	4,246,680	4,907,740	5,903,130	17.9%
울산	3,959,420	4,098,000	4,261,920	3.7%
마산	3,186,840	3,263,690	3,713,346	7.9%
군산	3,242,420	3,526,990	3,747,830	7.5%
여수(신항)	1,747,080	2,006,090	2,023,430	7.6%
광양	2,220,680	2,603,240	2,705,510	10.4%
포항	3,679,130	4,174,860	4,554,591	11.3%
동해	1,878,710	2,070,340	2,286,310	10.3%
제주	2,965,600	3,410,440	3,761,720	12.6%

〈표 2-5〉 항만운송사업체의 직급별 평균임금

단위 : 원

구분	2002년	2003년	2004년
부장	3,430,358	3,598,095	3,847,833
차장	2,877,813	3,059,205	3,232,523
과장	2,497,367	2,630,563	2,815,072
대리	2,172,447	2,300,887	2,486,807
계장	2,226,290	2,293,625	2,562,555
남(대졸)	1,792,715	1,910,520	2,058,413
남(고졸)	1,588,520	1,699,642	1,789,378
여(고졸)	1,396,748	1,503,852	1,584,735

주 : 재경 6사의 상용직원 임금수준임.

아울러 정부는 노동자의 복지향상을 위해 최저임금 수준을 결정하고 있다. 즉 노동부는 1986년 12월 「최저임금법」을 제정하여 매년 사업별 최저임금을

설정하고 있다. 2005. 9. 1~2006. 8. 31 적용되고 있는 법정최저임금은 시간당 3,100원이다⁸⁾. 그리고 이 수준은 전사업장에 적용된다.

3) 근로방식

우리나라에서는 노동일수가 주 5일이며, 법정노동시간은 「노동기준법」에 의해 주 40시간으로 정해져 있다. 따라서 1일 8시간 근무하고 토요일·일요일은 휴식하는 체제로 되어 있다.

항만운송사업체의 작업시간은 상용노동자와 일용노동자가 다소 상이하다. 컨테이너부두 등 상용화가 이루어진 부두의 경우는 2조 2교대 또는 3조 2교대 작업이 일반적이며, 예외적으로 4조 3교대도 이루어진다. 그러나 일반부두에서는 2조 2교대가 지배적이다.

이에 반해 항운노조 소속의 일용노동자는 교대제 없이 연속 근무하는 방식을 취하고 있다. 그러나 작업이 적은 경우에는 신속히 완료하여 장시간 휴식을 취하기도 한다.

작업 중 휴식은 2시간 작업 후 30분간 취하는 것이 일반적이다.

우리나라는 주 5일 40시간 근로제를 시행하고 있으나 근무시간이 일정하지 않은 작업에 대비하여 「탄력적 근로시간제」의 활용을 허용하고 있다. 탄력적 근로시간제는 다음의 몇 가지 방식으로 이루어진다.

첫째, 2주 단위로 이루어지는 탄력적 근로시간제이다. 즉 2주 이내의 기간을 평균하여 주당 노동시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내에서, 특정 일 또는 특정 주에 40시간을 초과하여 노동시키는 제도이다.

둘째, 3월 단위의 탄력적 노동시간제이다. 3개월 이내의 일정기간을 평균하여 주당 노동시간이 40시간 이하의 범위내에서, 특정 일 또는 특정 주에 1일 8시간 또는 주 40시간을 초과하여 일정 한도로 노동시킬 수 있게 하는 제도이다.

탄력적 노동시간제를 채택하기 위해서는 다음의 조건이 충족되어야 한다.

8) 노동부 고시 2005-16호, 2005. 9. 1~2006. 8. 31 적용 최저임금안 고시.

첫째는 취업규칙에 그러한 내용을 미리 정해두어야 한다. 둘째는 노사협정을 체결해 두어야 한다. 이 때 노동자대표는 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이나, 과반수 미만시에는 노동자의 과반수 대표자이어야 한다. 항만노동의 경우에는 작업시간이 비정형화되어 있기 때문에 탄력적인 노동시간제가 상시로 활용된다.

한편 탄력적 근로시간제와 별도로 「선택적 근로시간제」도 허용되고 있다. 선택적 근로시간제란 일정기간의 총 근로시간(계약시간)을 정해두고, 근로자가 그 범위 내에서 시업·종업시각을 스스로 결정하여 근로하는 제도이나 항만운송업계에서는 거의 활용되지 않고 있다.

항만하역회사의 경우 국경일, 야간작업, 공휴일 할증을 50%로 추가 지급하고 있다. 하역업체의 연간 가동일수는 추석·연초를 제외한 361일 정도이다.

아울러 휴일 근무시에는 다른 날을 휴일로 대체 가능하며, 대체 불가능시에는 초과임금(평균임금의 50%)을 지급하고 있다.

4) 노사관계(노사협의)

노사간의 협의는 법적으로 인정되고 있다. 노동자 대표는 노조가 설립된 경우 노조이며, 사용자대표는 사업주이다. 노사협의 사항은 일반 근로조건 등에 관한 전반적인 사항이 포함된다. 단체교섭시에는 노동조합뿐만 아니라 사용자도 단체교섭 요구안을 제시할 수 있다. 단체교섭의 결과는 문서화되어 단체협약이 맺어진다. 단체협약의 주요 내용과 효력은 다음과 같다.

〈표 2-6〉 단체협약의 주요내용과 효력

내용	효력
임금·임금지급방법·근로시간·휴일·휴가·상여금지급·경조금지급 및 기타 후생 관련 협정·안전보건·작업환경·교육훈련·복리후생·재해보상의 종류 및 산정·퇴직금누진제·정년제 관련 협정. 기타 복무규율·징계·해고 등	조합원과 사용자간의 개별적 근로관계를 구속(효력 있음)

단체협약은 최고 2년간 유효하다. 단체협약은 유효기간이 만료되면 실효되며 무협약 상태로 들어가게 된다. 그러나 무협약 상태를 방지하기 위하여 현행법은 기존의 협약을 3개월까지 계속 효력을 갖도록 하고 있다.

단체협약에 유효기간의 종료 전 일정기일까지 당사자의 어느 쪽으로부터도 협약의 개정 또는 파기의 통고가 없는 한 당해 협약을 동일기간 또는 일정기간 유효한 것으로 갱신시키는 「자동갱신협정」이 있다. 아울러 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우 새로운 단체협약이 성립될 때까지 또는 일정기간 구 단체협약의 기간이 연장되는 「자동연장협정」이 있다. 그러나 자동연장협정이 있더라도 무기한 연장되는 것이 아니라, 당사자 일방이 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

항만운송사업체도 노사협의를 수행하고 있다. 상용노동자의 경우에는 노사대표가 직접 협의의 당사자로 된다. 그리고 협의사항은 노임, 근로조건, 복리후생관계 및 직업안전관계 등 근로조건에 관한 전반적인 사항에 이른다.

일용항만노동자의 경우 노사는 개별기업의 노사가 아니라 기업단체와 산별노조이다. 즉 노동자 대표는 항운노조이며, 사용자 대표는 「항만물류협회」이다. 노사협의를 1년에 한차례 개최하고 있다. 주요협의사항은 하역요율, 노임인상율, 근로조건, 복리후생관계 및 작업안전관계 등이다.

그런데 일용항만노동자의 노사협의를 전국단위뿐만 아니라 항만단위로 이루어진다. 전국단위에는 「한국항만물류협회」와 「전국항운노동조합연맹」이 1년에 한 차례 정기적으로 노사협의를 개최한다. 여기에서 결정되는 노임인상율은 항만별 노사협회의 노임인상률에 대한 가이드라인이 된다. 이와 같은 전국단위의 노사협의 결과를 바탕으로 항만별 노사협회가 이루어진다.

5) 분쟁 및 중재제도

우리나라는 쟁의행위⁹⁾를 허용하고 있다. 쟁의행위에는 파업(strike), 태업

9) 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함.

(soldiering), 사보타지(sabotage), 피케팅(picketing), 직장점거준법투쟁 등이 있다.

쟁의행위의 주체는 단체교섭이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합이어야 되고, 조합원 찬반투표 및 노동쟁의 발생신고를 거쳐야 한다.

항만운송사업이나 항만배후단지 물류창고업은 공익사업 또는 필수공익사업에 해당하지 않기 때문에 쟁의행위가 인정된다. 쟁의가 발생하면 조정절차를 거치게 되는데 조정절차는 다음과 같다. 먼저 당사자 일방이 상대방에게 통고하고 관할 「지방노동위원회」에 서면으로 조정을 신청한다.

쟁의중재신청을 받게 되면 중재가 개시된다. 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다. 중재위원회는 노·사·공익대표 위원 3명으로 구성된다.

중재위원회에서 중재절차가 종료되면 서면으로 작성한 중재재정서를 관계당사자에게 송달하며, 중재재정서에는 효력 발생기일을 명시하고 있다. 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중재재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. 이에 불복할 경우에는 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다. 확정된 중재재정 또는 재심결정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

그런데 우리나라 항만에서는 쟁의가 발생한 사례가 거의 없는 실정이다. 외국의 항만에서는 항만하역의 기계화, 새로운 선박의 출현시 작업방법에 대한 노사간 합의가 원활하지 않을 경우 노동쟁의가 빈번히 발생해왔다. 그러나 우리나라의 경우에는 과거 신선대부두에서 발생한 사례가 있고, 컨테이너부두의 개장에 앞서 노사합의의 지연으로 개장이 지연된 사례가 일부 있기는 하였으나, 전국적 차원의 대규모 분쟁은 많지 않은 실정이다.

6) 노동조합

우리나라에서는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 노조는 기업별 노조, 지역별 노조, 산별노조 등으로 설립이 가능하다. 그러나 2006년 말까지 복수노조의 설립은 인정되고 있지 않다.

항만운송사업체나 항만배후단지 물류기업의 경우 상용노동자는 기업별 노조를 결성하고 있다. 노조가입은 노동자의 자유의사에 따라 결정되며, 비가입 시에도 불이익은 없다. 그리고 기업별 노조는 다시 산별노조로서 상급단체인 「전국하역운송노조」 또는 「항운노조」에 가입하고 있다.

다만, 일용항만노동자는 전부 항운노조 가입이 강제되고 있다. 즉 항운노조에 선 가입한 후 하역작업에 투입되고 있다. 이러한 시스템을 클로즈드 샵(Closed Shop) 제도라고 한다.

7) 사회보험제도

우리나라는 각종 사회보험 제도를 시행하고 있다. 사회보험의 종류에는 4개 항목이 있는데 고용보험, 산재보험, 국민건강보험, 국민연금이 이에 해당한다. 상용노동자에 대해서는 고용주가 모두 가입시키고 일정비용도 납부하고 있다.

일용노동자는 원래 사회보험 적용의 대상이 아니다. 그리하여 사회보험 가입에서 제외되어 있다. 그러나 일용노동자도 상시근로자와 유사하기 때문에 노사협의를 통해 사회보험에 가입하고 있다. 다만, 고용보험은 아직 가입하고 있지 않은 실정이다. 국민건강보험은 부산항의 경우 1982년부터 「항운노조의료보험조합」을 설립, 단일 직장의료보험으로 가입하여 납부하기 시작했다. 국민연금은 1993. 4 노사정 협의를 통하여 1999년 이후 부담하고 있다. 단, 라싱작업반과 같이 국민연금에 가입하고 있지 않은 노동자도 있다. 산재보험은 「산재보상보험법」에 의거 사용주가 부담하고 있다.

각 보험별 구체적인 납부표준은 업종 및 근로자의 소득수준에 따라 약간 상

이하나, 월 급여의 일정비율로 결정되어 있다. 항만운송사업 및 항만배후단지 물류기업의 경우 노사 부담수준은 아래의 표에 나와 있는 바와 같다.

〈표 2-7〉 사회보험비용 부담률 및 납부방식

항목	부담률	납부방식	납부책임	적용대상
고용 보험	0.9(~1.3%)+ 0.45%	- 실업보험 : 0.9%(고용주와 노동자가 절반 부담) - 고용안정사업 : 0.15%(고용주 부담) - 직업능력사업 : 0.1%~0.7%(고용주 부담) · 150인 미만 0.1%, 150인 이상 0.3%, 1,000명 미 만 0.5%, 1,000명 이상 0.7%	기업+개인	상용노동자
산재 보험	3.2%	- 항만하역업 기본요율 : 3.2% - 산재발생 정도에 따라 3년마다 50% 범위내 조정	기업	상용 + 일용
국민 연금	4.5+4.5%	- 고용주와 근로자가 절반 부담	기업+개인	상용 + 일용
국민건강 보험	2.155+2.155%	- 전년도 표준보수월액을 기준	기업+개인	상용 + 일용

주 : 국민건강보험은 (보급+수당)에 대한 비율임.

이들 요율을 합하면 사용자 부담이 상용노동자에 대해서는 10.755~11.155%, 일용노동자에 대해서는 9.855%이다.

8) 노동력 공급구조상의 문제점

위에서 살펴본 바와 같이 상용노동력 고용시장은 제도적으로 완전히 시장기능에 위임되어 있다. 그러나 현실은 제도와 다소 거리가 있다. 컨테이너부두의 경우 상용노동자의 일부에 대해서는 항운노조가 인사권을 행사하고 있다. 일용노동자의 경우는 제도적 및 현실적으로 시장기능이 작동하고 있지 않다. 시장기능이 작동하지 않음으로서 발생하는 문제점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일부 상용노동력 및 모든 일용노동력의 고용절차 및 선발기준이 항운

노조에 의해 독점적으로 이루어지고 있다. 즉 노조원 모집시에 항만하역회사의 의견이 전혀 반영되지 않고 있다¹⁰⁾. 이에 따라 노동력 규모의 감축이 매우 저조한 실정이다. 예를 들어 1980년도에 10,697명이었던 조합원 규모가 1990년도에는 12,283명, 2004년도에는 10,803명으로 변화하고 있는데 기계화가 이루어짐에도 불구하고 인력규모에는 큰 변화가 없음을 알 수 있다.

둘째, 상용노동력을 고용하는 경우에도 항운노조가 개입함으로써 인력절감 방식의 도입이 용이하지 않다. 컨테이너 부두에서는 인력절감 방식의 작업체제를 운용하려고 하나, 이를 위해서는 번번히 항운노조와의 협의가 필요하다. 더구나 항운노조와의 합의 없이는 새로운 작업체제의 도입도 곤란하다. 이에 따라 코스트를 절감할 수 있는 작업방식의 도입 및 기계화가 곤란하고 고비용구조의 유지가 불가피하다.

셋째, 항만하역작업의 기계화를 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 현행 노무공급 방식하에서는 개별 작업에 투입되는 인력 규모가 명확하지 않다. 왜냐하면 작업형태별 투입인력규모에 대해서는 항운노조가 결정하고 있기 때문이다. 즉 항운노조가 과거의 경험 및 내부 인력 사정을 고려하여 독자적으로 선발·투입한다. 그러나 투입인력규모에 대한 객관적 기준이 없어 품목별·작업형태별 투입인력이 각기 상이하다¹¹⁾. 항운노조는 작업의 난이도를 감안하여 인력규모를 조정하여 작업에 투입시키는 장점이 있기는 하나, 반면 투입인력규모의 비정형화는 궁극적으로 하역작업의 합리화 및 기계화의 저해요인으로 작용하고 있다.

넷째, 항만구역이 확대됨에 따라 작업구역도 자연적으로 확대되고 있다. 일용 항만노동자의 작업범위는 기본적으로는 「항만구역」에 제한된다. 그런데 실제로는 임항지구의 CY, CFS, ICD 등도 작업범위에 포함된다. 이들 CY, CFS,

10) 2003년 12월 이후 부산항에서는 「항만노동수급노사조정위원회」를 결성하여 항운노조원의 고용 및 파견과 관련하여 사용자단체의 의견을 반영하려는 체제를 정비한 바 있음.

11) 잡화의 경우 팔레트·프레스링·백컨테이너 등의 작업인력은 10명, 베일 및 다발화물은 10명 혹은 11명, 포대·상자물의 작업인력은 12명, 기타잡화류의 작업인력은 10명 등임. 한국해양수산개발원, □□항만하역요율체계 개편방안 최종보고서(안)□□ 1999. 11, pp.154~158.

ICD는 대부분 「항만시설」로 고시되어 있기 때문이다. 그러나 항만시설로 고시되지 않고 항만배후 및 내륙에 위치해 있는 영업용 보세창고뿐만 아니라 자가용 보세창고로도 확대되어 있는 실정이다. 항만화물을 취급하는 보세장치장이 내륙으로 입지를 전환함에 따라 항운노조는 연고권을 주장하면서 작업구역을 확대하고 있다. 이에 따라 항만구역 이외의 작업장이 부산항의 경우에만 150개 이상이 되고 있다. 아울러 신설 보세창고에서의 작업권도 문제가 되고 있다. 보세창고가 신설되면 항운노조는 항만과의 직접적인 연계성을 주장하면서 자신들의 작업권을 주장하고 있다. 더구나 신규항만 및 신규부두 개장시에도 기득권을 주장하면서 노조를 신설하거나 기득권을 주장하고 있다. 이러한 과정에서 노노 갈등이 발생하여 부두운영이 지연되는 사태도 발생하고 있다.

다섯째, 인력위주 작업을 기준으로 한 노임구조가 유지되고 있다. 항운노조가 인사권을 행사하는 상용노동자에 대한 노임은 월급제이기는 하나, 지급기준이 일반 상용노동자에게 지급되는 기준과 상이하다. 일반 상용노동자는 시장수준에서 결정되는 데 반해 항운노조가 인사권을 행사하는 상용노동자들은 노사합의로 결정하고 있어 양자간에 상당한 격차가 발생하기도 한다.

한편 일용노동자에 지급되는 노임은 일괄 성과급제로 지급된다. 이 경우 노임수준은 하역수입의 일정비율에 작업물량이 감안되어 결정된다. 즉 하역수입 중 항운노조에 대한 배분비율임금 지급기준이 되는데 이 배분비율은 인력 위주 작업시대에 결정된 배분비율을 거의 답습하고 있다. 따라서 오늘날의 기계화 시대에 부응하지 못해 기계화의 저해요인으로 작용하고 있다.

일급제, 항운노조가 항만단위로 인력을 공급함에 따라 터미널간 경쟁을 약화시키고 있다. 인력이 기업단위로 고용될 경우에는 기업별 즉 터미널별로 인력관리체제가 상이하게 된다. 그러나 동일한 인력이 단일항만 전체에 공급되어 작업하고 있기 때문에 노무관리가 동일할 수밖에 없고 따라서 터미널간 경쟁이 강화되기 힘들다. 이에 따라 터미널간 경쟁은 비용인하 경쟁에 집중되며, 서비스 제고 경쟁은 미약하다.

2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석

1) 항만배후단지 현황

우리나라에서는 「항만배후단지」라는 표현을 사용하고 있다. 이는 「항만법」 규정에 의해 지리적으로 일정한 구역을 갖는 지역으로 구체적으로는 「항만법」에 그 지역이 정의되어 있다.

즉 항만법 제2조 제7호에는 「항만배후단지」의 개념을 정의하고 있는데 이에 따르면 「항만배후단지」는 「무역항의 항만구역 및 임항구역 안에서 지원시설과 항만친수시설을 집단적으로 설치·육성함으로써 항만의 부가가치 및 항만관련 산업활동을 증진하고 항만을 이용하는 자의 편의 향상에 이바지하기 위하여 제36조의 규정에 의하여 지정·개발하는 지역」¹²⁾으로 규정하고 있다.

이 규정에 의하여 현재 항만배후단지로 규정되어 있는 지역은 다음과 같다.

첫째, 2003년 2월 해수부의 「부산신항 항만배후단지 개발종합계획」 고시에 따라 신항 북컨테이너부두 배후부지 2,518천㎡(672천평)가 항만배후단지로 고시되었다. 동 시설에는 보관창고, 복합화물터미널, 배후유통시설, 화물의 조립·가공·포장 시설, 해양문화시설 등이 입주할 예정이다. 아울러 감천항의 일부지역 770천㎡과 신선대 배후의 용당지역 98천㎡이 자유무역지역 예정지로 지정되었다¹³⁾.

12) 항만법 제2조.

13) 최초에는 2001. 12. 27일 지정되었다가, 2005. 1. 24일에 산자부가 다시 지정·고시하였음. 지정기간은 2005. 1. 1 ~ 2007. 12. 31임.

〈표 2-8〉 부산항 자유무역지역 지정현황

<ul style="list-style-type: none"> ○ 용당 자유무역지역 : 신선대터미널, LME지정창고 1,097천㎡ ○ 감천 자유무역지역 : 한진터미널부두, 구제일제당부지 277천㎡
<ul style="list-style-type: none"> ○ 용당 자유무역지역 예정지역 : 신선대인접용당부지 98천㎡ ○ 감천 자유무역지역 예정지역 : 한국선박기관수리공업협동조합부지, 대선조선(주)매립지일원 770천㎡
<ul style="list-style-type: none"> ○ 부산·진해 자유무역지역 - 부산시 강서구 가덕도 북안, 경남 진해시 용원동·안골동, 웅동만, 제덕만 일원의 신항지구 4,077천㎡(1,233천평) · 북측 컨테이너터미널(1단계, 2-1단계) : 2,792천㎡(823천평) · 연결잔교 및 다목적부두 : 140천㎡(42천평) · 북측컨테이너터미널 배후단지 중 물류용지 : 1,215㎡(368천평)

자료 : 산업자원부 고시 제2004-139호, 2004. 12. 31.

둘째, 2004년 12월 산자부의 「광양항 자유무역지역 지정」 고시에 따라 전남 광양시 도이동 및 중동일원(광양항 컨테이너부두 1단계, 2-1단계 배후단지역)이 자유무역지역으로 지정되었다.

〈표 2-9〉 광양항 자유무역지역 지정현황

○ 2002. 1월 : 1단계 및 2-1단계 컨테이너터미널 : 1,388천㎡(420천평)
○ 2003. 3. 28 : 세방 LME 창고 52천㎡(16천평)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 2004. 12. 31 : 확대지정 - 컨테이너 터미널 : 2-2단계, 3-1단계 및 3-2단계 2,597㎡(786천평) - 항만배후부지 2,360㎡(714천평) - 기타(도로 등) 358천㎡(108천평)

자료 : 산업자원부 고시 제2004-140호(2004. 12. 31) 참조.

이 중 배후부지는 현재 매립 조성 중인데 광양항 1단계 및 2단계-1 터미널 배후의 하포마을 동측부지(기조성된 철송장 포함)를 포함하고 있다. 전체면적은 5,315천㎡(1,608천평)로서 물류단지 35.9%, 도로 20.9%, 가공·포장단지 17.5%, 상업·업무단지 14.6%, 공원·녹지 7.5%, 컨테이너지원단지 3.6% 용도 등

으로 활용될 예정이다.

〈그림 2-1〉 광양항 자유무역지역 지정현황



셋째, 2005년 초 산자부의 「인천항 자유무역지역 지정」 고시에 따라 내항 1~8부두 1,700천㎡(51만 4,762평)과 산자부의 고시 「인천항 자유무역지역 확대지정(2005년 4월)」에 따라 4부두 배후단지 467천㎡(141천평)이 자유무역지역으로 지정되었다. 동 지역에는 현재 보관창고 등이 이용하고 있으나, 향후 복합화물터미널, 배후유통시설, 화물의 조립·가공·포장 시설 등이 입주할 예정이다.

이와 같이 항만배후단지는 현재 3개소에 지정되어 있는데 항만배후단지를 자유무역지역으로 지정할 수 있는 요건을 규정하고 있는 법률은 「자유무역지역의 지정 및 운영에 관한 법률」(이하 「자유무역지역법」으로 지칭함)이다. 이 법률은 자유무역지역의 구체적인 요건을 다음과 같이 규정하고 있다.

〈표 2-10〉 자유무역지역 지정요건

1. 다음 각목의 1에 해당하는 지역으로서 화물처리능력 등 대통령령이 정하는 기준에 적합할 것
가. 산업입지및개발에관한법률 제2조제5호의 규정에 의한 산업단지
나. 항공법 제2조제5호의 규정에 의한 공항 및 배후단지
다. 유통단지개발촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 유통단지
라. 화물유통촉진법 제2조제7호의 규정에 의한 화물터미널
마. 항만법 제2조제1호의 규정에 의한 항만 및 배후단지
2. 도로 등 사회간접자본시설이 충분히 확보되어 있거나 확보될 수 있을 것
3. 물품의 반입·반출을 효율적으로 관리하기 위하여 필요한 시설로서 대통령령이 정하는 시설(이하 "통제시설"이라 한다)이 설치되어 있거나 통제시설의 설치계획이 확정되어 있을 것

자료 : 자유무역지역법 제5조 및 자유무역지역법 시행령 제4조.

위와 같이 자유무역지역법은 자유무역지역을 위의 각호 요건을 갖춘 지역에 지정한다고 규정하고 있다. 위의 규정내용을 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-11〉 항만 자유무역지역 지정요건

평가기준		세 부 내 용
필수 사항	배후부지 규모	○ 50만㎡이상
	화물처리능력	○ 3만톤급 컨테이너 전용부두 ○ 연간 1,000만톤 이상 취급 가능한 정기 국제 컨테이너 항로개설
	항만과 연결여부	○ 항만과 접하거나 전용도로로 연결
	주요교통시설 연결여부	○ 철도연결 여부 ○ 전용도로 연결여부(2차선 이상)
고려 사항	배후도시 규모	○ 1시간이내 통근가능 배후도시 규모(20만명 이상)
	인접주변 토지여건	○ 토지확장 여부(조성면적의 10%이상)
	기타사항	○ 지자체 행정지원 능력(전담부서 유무) ○ 지자체 재원조달 능력(재정자립도 전국 최하위 20% 이상)

자료 : 자유무역지역법 시행령 제4조를 참조하여 작성.

2) 항만배후단지 입주가능업종

한편 자유무역지역은 제조업 중심의 자유무역지역과 물류업 중심의 자유무역지역으로 구분할 수 있다. 전자는 산업자원부가, 후자는 해양수산부가 관리권자 역할을 수행하고 있다. 어느 유형의 자유무역지역이든 입주 가능한 업종은 다음과 같다.

〈표 2-12〉 자유무역지역 입주가능업종

1. 제조업종 : 수출을 주목적으로 하거나 외국인투자기업
2. 도매업 : 수출입거래를 주목적으로 하는 기업
3. 물품의 하역·운송·보관·전시 및 기타 다음의 사업
 - 국제운송주선·국제선박거래, 포장·보수·가공 또는 조립 등 복합물류관련 사업
 - 선박 또는 항공기(선박/항공기의 운영에 필요한 장비 포함)의 수리·정비 및 조립업 등 국제물류관련 사업
 - 연료·식수·선식(船食) 및 기내식 등 선박·항공기용품의 공급업
 - 물류시설관련 개발업 및 임대업
4. 입주업체의 사업 지원업종
 - 금융업, 보험업, 통관업, 세무업, 회계업
 - 해운중개업·해운대리점업·선박대여업 및 선박관리업
 - 항만용역업
 - 교육·훈련업
 - 유류판매업, 폐기물의 수집·운반 및 처리업, 정보처리업
 - 음식점업, 식품판매업, 숙박업, 목욕장업, 세탁업, 이용업 및 미용업
 - 기타 산업자원부장관이 고시하는 입주업체의 지원업종
5. 공공기관
 - 지방자치단체 및 지방자치단체가 전액 출자·출연한 법인
 - 국민연금관리공단, 국민건강보험공단, 한국수출보험공사, 한국공항공사
 - 인천국제공항공사, 한국컨테이너부두공단, 항만공사
6. 국가기관
7. 기타 관리권자가 국제물류의 원활화, 지역개발 등을 위하여 필요하다고 인정하는 사업으로서 산업자원부장관과 협의를 거쳐 인정하는 제조업종

자료 : 자유무역지역법 제10조 및 자유무역지역법 시행령 제7조.

3) 자유무역지역 입주기업 현황

현재 자유무역지역으로 지정되어 있는 항만배후단지 중 입주기업의 현황을 살펴보고자 한다.

우선 자유무역지역으로 지정되기 이전부터 이 지역에 입지하여 사업을 수행하면서 자유무역지역으로 지정됨에 따라 등록업체로 입주하게 된 기업은 다음과 같다.

〈표 2-13〉 자유무역지역 기존입주기업 현황

항만	입주기업
부산항	1) 용당지역 : 천일CY(주), PECT 2) 감천지역 : 한진컨테이너터미널(감천)
광양항	1) 터미널지역 : 동부건설(주), KHT, KIT, 한진해운(주), 세방기업(주) 2) 터미널 관리빌딩 : 한실홍산(주), 항만물류산업(주), 우창벤티스(주), 성운(주) 3) 터미널 배후 : 세방기업 LME창고
인천항	1) 내항지역 : 대한통운, 한진, 선광, 우편통운, 영진공사, 대한싸이로, 대한벌크터미널, 동화실업, 대주중공업, 세방기업, 동방, 동부건설 2) 4부두 배후 : 농협중앙회(창고업), (주)국제상사, KCTC, (주)연합해운, (주)한진, (주)삼성운수, (주)마이트 앤 메인, 동아해운, 콘트라상사, 선광, 극동컨테이너

이들 기업은 항만하역업, CY사업 및 해운업 등을 수행하고 있다.

한편 항만 자유무역지역 제도가 새롭게 시행된 이후 신규로 입주하게 된 기업의 현황은 다음과 같다.

〈표 2-14〉 자유무역지역 신규 입주기업 현황

항만	입주기업
부산항	1) 세방기업 : LME 창고(세방 Henry Beth LME 창고의 업무 수행업체). 1만평 부지에 창고건설 2) MCC Logistics Korea(주) : 三井物産(67.6%), (주)국보(17.7%), 한국三井物産(주) (14.7%) 출자 3) 동부건설 : LME창고(Steinweg LME의 업무수행업체). 1만평 부지에 창고 건설
광양항	1) 세방기업 LME 창고(헨리베스 및 CNP의 업무 수행) 2) KIT LME 창고(Steinweg의 업무 수행) 3) 동부건설 LME 창고(기어벌크의 업무 수행)

주 : Henry Bath, CNP, Steinweg은 LME 지정창고업체. 세방기업, 기어벌크, 동부건설, MCC, 동양오리엔트 등은 LME 지정업체에 창고를 임대. 전자는 후자에 창고작업을 위탁.

4) 자유무역지역 입주기업의 고용현황

위에서 살펴본 바와 같이 현재 신규로 자유무역지역에 입주한 업체는 소수이기 때문에 노동력 고용관계를 정확하게 파악하기는 곤란한 실정이다.

그러나 현재 일부 물류기업의 고용현황을 살펴봄으로써 향후 어떤 방식의 고용이 이루어질 것인가를 전망하는 것은 가능할 것으로 보인다. 현재 자유무역지역내 물류기업의 고용현황을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-15〉 자유무역지역 입주기업의 노동력 고용현황

항만	노동력 고용현황
부산항	1) 세방기업 용당 LME 창고 - 운영사 직원(상용) : 관리직원 5명 - 지게차 업무는 Outsourcing - 하역인력 : 항운노조원 5명(상용노동력으로 고용. 월급제, 초과작업시 수당 지급) 2) 세방기업 감천 LME 창고 - 용당 LME 창고와 유사한 방식으로 운영예정 - 2005년 11월 개장 3) 동부건설 창고(Metal Terminal International LME 창고업무 수행) - 2005년 11월 개장 - 창고현장직은 상용(5명) - 잡급직은 항운노조원을 일급으로 사용중. 현재 항운노조와 협의 진행 중 4) MCC Logistics Korea(주) (Steinweg LME 창고업무 수행) - 2005년 12월 개장 예정 - 현재 항운노조의 인력 15명을 일용직으로 사용하기로 하였고, 상용인력화 등에 대해 협의 중 5) 동양오리엔트(C&P LME 창고업무 수행)
광양항	1) 세방기업 : LME 창고 - 창고인력(상용 : 관리직) : 4명 - 지게차는 outsourcing. 상하차 작업도 동시 수행 - 항운노조는 작업에 관여하고 있지 않음 2) KIT : LME 창고로서 터미널내 CFS 이용 3) 동부건설 : LME창고로서 터미널내 CFS 이용

자료 : LME, LME Listed Warehouses, http://www.lme.co.uk/what_warehouses_approved.asp.

첫째, 부산항 세방 LME 창고의 경우 지게차 업무는 외부에 위임하면서도 상·하차, vanning, devanning, 계근, marking 작업 등은 항운노조원을 정식직원으로 사용하고 있다. 그런데 동일한 업무를 수행하고 있는 광양항 세방 LME 창고의 경우에는 지게차 업무는 외부에 아웃소싱하고 있고 상·하차, vanning, devanning, 계근작업시에는 상용직원인 관리직 인력이 작업을 도와주고 있다. 따라서 광양항이나 부산항 모두 동일한 작업을 수행하고 있음에도 불구하고, 노동자 고용방식에는 차이가 발생하고 있는 것이다. 즉 부산항의 경우 오랫동안 보세창고 하역업무에 대해 항운노조원을 사용한 관행에 근거하여 항운노조원을 상용직원으로 고용하고 있는 반면 광양항의 경우는 그러하지 않다는 점이다.

둘째, 자유무역지역 창고 작업원으로 항운노조원을 상용직원으로 고용할 가능성이 있다는 점이다. 부산항 감천지역의 경우 동부건설이 운영하는 창고작업도 기본적으로는 상용직원으로 수행하고 있으나, 일부 작업은 항운노조에서 파견한 일용직을 사용하고 있다. 현재 항운노조는 일용직의 상용화를 요청하고 있으나, 현재 협상이 진행 중인 상태이다. MCC Logistics Korea사도 동부건설과 유사하다. 동사의 경우 12월에 개장 예정인데 현재 필요인력 중 15명의 일용직에 대해서는 항운노조와 협상을 완료하였다. 다만, 추가적인 사항에 대해서는 현재 계속 진행 중에 있다.

그런데 중요한 것은 일부기업의 경우 항운노조와 인력고용을 협상중에 있고, 일부기업은 이미 항운노조원의 일용직원화 및 상용직원화를 종료시킨 상태에 있다는 점이다. 그런데 이들 인력을 입주기업 스스로 필요에 의해 항운노조원으로 선발·고용했다면 문제가 되지 않지만, 취업과정에서 항운노조의 영향력이 많이 작용한 것으로 판단된다. 이에 따라 향후 항운노조의 이 지역 취업 확대 여부에 영향을 미칠 것으로 보인다.

그런데 이 두 가지 고용현황을 보면 항운노조가 이미 배후부지의 물류기업으로 진입해 있음을 알 수 있다. 그리고 이를 바탕으로 향후 취업을 확대해 나갈 가능성이 있음도 알 수 있다.

향후 100% 외국인기업으로서 자유무역지역 입주시에는 항운노조원의 배후 단지 취업확대가 어려울 가능성은 있으나, 국내기업과 공동으로 입주시에는 기존의 고용관계 등을 바탕으로 확대해 나갈 가능성이 농후한 것으로 판단된다.

5) 자유무역지역 입주기업의 고용제도

현재 자유무역지역에 있어서의 노동력 고용에 대해 규제하고 있는 법률은 없다. 다만 자유무역지역법에서는 입주기업체 중 외국인투자기업에 대하여는 노동관계 법령의 일부 규정을 적용하지 아니한다는 특례를 부여하고 있다. 그 구체적인 내용은 <표 2-16>과 같다.

아래의 표와 같이 항만 자유무역지역 입주 외국인투자기업에 대해서는 일부 노동력의 고용에 대한 의무규정을 제외함으로서 산업단지나 일반지구에 입주하는 기업에 비해 노동력 고용상의 우대조치를 취하고 있다. 자유무역지역 입주기업에 대해 부여하고 있는 고용제도상의 우대내용은 다음과 같다.

첫째, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조의 규정(국가유공자 채용에 가점을 부여하도록 정하고 있음)을 적용하지 않는다.

둘째, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제24조의 규정(장애인을 5% 범위 안에서 의무고용하도록 노력하여야 한다)을 적용하지 않는다.

셋째, 「고령자 고용촉진법」 제12조의 규정(고령자를 기준고용률 이상 고용하도록 노력하여야 한다)을 적용하지 않는다.

넷째, 「특수업무수행자 지원에 관한 법률」 제21조의 규정(특수업무수행자를 3-8%의 범위 안에서 고용하도록 노력하여야 한다)을 적용하지 않는다.

위와 같이 자유무역지역법(제3조)은 자유무역지역에 입주하는 외국인투자기업에 대하여 국제적 수준에 비하여 다소 엄격하게 정하고 있는 각종 의무고용의 부담에 관한 법률의 적용을 제외시키는 특혜를 부여하고 있음을 알 수 있다.

그러나 이 특례 규정을 제외하고는 특별히 고용을 제약하고 있는 규정은 없다. 따라서 항만 자유무역지역에 입주하는 외국인투자기업은 상용직이든 일용

〈표 2-16〉 자유무역지역 입주기업에 대한 노동관계 법령적용제외 내용
(자유무역지역법 제3조)

적용제외법률	조항의 주요 내용
고령자고용 촉진법 제12조	상시 300인 이상의 노동자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자(55세 이상)를 고용하도록 노력하여야 한다
국가유공자등 예우및지원에 관한법률 제31조	(채용시험의 가점 등) ①취업보호실시기관이 직원 채용시험 실시시 당해 시험에 응시한 취업보호대상자의 득점에 만점의 10퍼센트를 가점하여야 한다. ②채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 만점의 10퍼센트를, 2 이상의 과목으로 실시되는 시험에 있어서는 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 10퍼센트를 각각 가점하여야 한다. 다만, 점수환산이 불가능한 시험은 그러하지 아니하다. ③합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있고 동점자중 취업보호대상자가 있는 경우에는 그 자를 취업보호대상자가 아닌 자에 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.
특수임무수행 자지원에관한 법률 제21조	(고용의무) ①취업지원실시기관(일상적으로 1일 20인 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체. 다만, 대통령령이 정하는 제조기업체로서 200인 미만 고용하는 기업체 제외)은 국가유공자등예우및지원에관한법률 규정에 의한 고용비율의 범위안에서 대통령령이 정하는 대상업체별 고용비율에 의하여 취업지원대상자를 능력에 상응하는 직종에 우선하여 고용하여야 한다. ②위 비율에 의하여 산출된 인원이 1인 미만일 경우에는 1인으로 하고 1인 이상일 때에는 소수점 이하를 산입하지 아니한다. ③위 규정에 의하여 특수임무수행자를 채용하는 경우 군복무경력은 대통령령이 정하는 바에 따라 호봉획정을 위한 경력기간에 합산하게 할 수 있다. ④위 규정에 의하여 우선 채용·고용된 취업지원대상자가 취업지원대상에서 제외된 경우에도 계속 취업중인 때에는 그 인원은 당해 취업지원실시기관의 채용비율 또는 고용비율의 산정에 이를 포함한다.
장애인고용촉 진및직업재활 법 제24조	(사업주의 장애인고용의무) ①상시 50인 이상 노동자를 고용하는 사업주는 노동자 총수의 5/100의 범위내에서 "의무고용률" 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다. ②위의 규정에 불구하고 특정한 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종에 대하여는 고용비율을 대통령령으로 따로 정할 수 있다. 이 경우 그 비율은 의무고용률로 보지 아니한다. ③의무고용률은 5년마다 정한다. ④위의 규정에 따라 상시 고용하는 노동자의 수 산정에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

주 : 외국인투자기업이 아닌 기업에 대해서는 위의 적용제외 규정을 적용하지 않음.

직이든 직접 고용할 수 있는 권한이 제한되어 있지는 않다.

다만, 항만배후단지는 「항만법」 규정에 의해 「항만시설」로 규정된다. 그리하여 항만배후단지라 하더라도 동 지역내 시설이 「항만시설」로 지정·고시될 경우에는 「항만운송사업법」 규정 적용의 대상에서 제외되지 않는 문제가 발생할 소지가 있다.

〈표 2-17〉 항만운송사업법상의 항만운송 개념

<p>①이 법에서 "항만운송"이라 함은 타인의 수요에 응하여 하는 행위로서 다음 각호의 1에 해당하는 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 하주 또는 선박운항업자의 위탁을 받고 선박에 의하여 운송된 화물을 항만안에서 선박으로부터 인수 또는 하주에게 인도하거나, 선박에 의하여 운송된 화물을 항만안에서 선박에 인도 또는 하주로부터 인수하는 행위와 이러한 행위에 선행 또는 후속하여 제2호 내지 제5호의 행위를 일관하여 행하는 일 2. 항만안에서 화물을 선박에 적하하거나 선박으로부터 양하하는 일 3. 항만안에서 화물을 선박 또는 부선에 의하여 운송하거나, 해양수산부령이 정하는 항만과 항만 이외의 장소와의 사이(이하 "지정구간"이라 한다)에 있어서 화물을 부선 또는 범선에 의하여 운송하거나, 항만안 또는 지정구간에 있어서 예선에 의하여 부선 또는 뗏목을 예항하는 일. 다만, .(생략) 4. 항만안에서 선박 또는 부선에 의하여 운송된 화물을 창고 또는 하역장(수면저목장을 제외한다. 이하 같다)에 반입하거나 선박 또는 부선에 의하여 운송된 화물을 하역장으로부터 반출하거나 이러한 화물을 하역장에서 적하·양하 또는 보관하거나 화물을 부선으로부터 양하 또는 부선에 적하하는 일 5. 항만안 또는 지정구간에 있어서 뗏목으로 편성하여 목재를 운송하거나 항만안에서 뗏목으로 편성하여 운송된 목재 또는 선박이나 부선에 의하여 운송된 목재를 수면저목장에 반입하거나, 뗏목으로 편성하여 운송된 목재 또는 선박이나 부선에 의하여 운송된 목재를 수면저목장으로부터 반출하거나 이러한 목재를 수면저목장에서 적하 또는 양하하거나 보관하는 일

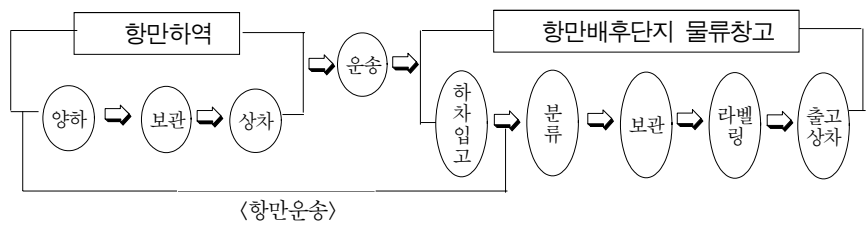
자료 : 항만운송사업법 제2조.

항만배후단지내 시설에서의 하역작업이 「항만운송사업법」의 적용 대상이 될 경우에는 항만운송사업체 및 항운노조원의 작업범위가 「항만하역 작업의 선후에 이루어지는」 수입화물의 창고내 「하차입고」 작업과 수출화물의 「출고상차」 작업에까지 미치게 된다. 즉 항만시설에서 이루어지는 「하차입고」 및 「상차출

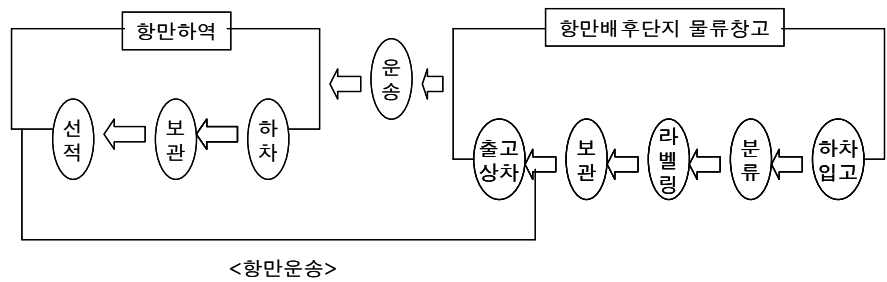
고」작업이 항운노조의 직역에 속한다고 주장한다 하더라도 이를 저지할 근거가 부족한 것이다. 이러한 법적 취약점을 근거로 항운노조는 물류기업에 진출하고 있다. 또한 현실적으로 국내 물류기업의 상당수는 항만하역업을 겸업하고 있는 경우가 많기 때문에 물류기업은 항운노조와 상시 밀접한 관계에 있다. 이에 따라 항만하역업을 겸업하는 물류기업은 상시 밀접한 관계에 있는 항운노조의 조합원을 편의상 고용하게 된다.

그런데 이는 자유무역지역 입주기업에 대해서는 명백한 고용상의 제약으로 작용하게 된다. 그러나 「출고상차」 및 「하차입고」작업을 제외한 창고 내에서 이루어지는 부가가치 물류작업(화물분류, 상표부착, 검사 등)에 대해서는 작업인력의 범위에 아무런 제약이 없다.

〈그림 2-2〉 항만운송의 개념(수입)



〈그림 2-3〉 항만운송의 개념(수출)



6) 경제자유구역 제도 및 지정현황

경제자유구역은 외국인 투자기업의 경영환경과 외국인의 생활여건을 개선하기 위하여 조성된 지역으로서 재정경제부가 지정·고시하는 지역이다. 현재 경제자유구역으로 지정된 곳은 부산·진해, 인천, 광양 등의 세 곳이며, 지정되어 있는 구역은 다음과 같다.

첫째, 부산·진해 구역으로서 2004년 2월 재정부의 「부산·진해경제자유구역 개발계획 변경」 고시에 따라 신항 북컨테이너부두 배후부지 부산시 강서지구 및 진해시 지구에 당초 지정된 3,154만평이 3,171만평으로 변경·지정되었다.

〈표 2-18〉 부산·진해경제자유구역 면적

단위 : km² (만평)

지역명	당 초	변 경	변 동
계	104.1(3,154)	104.8(3,171)	증 0.7
신항만지역	10.7 (324)	11.3 (342)	증 0.6
명지지역	10.9 (331)	13.0 (395)	증 2.1
지사지역	40.2(1,220)	37.8(1,144)	감 2.4
두동지역	20.6 (623)	21.1 (637)	증 0.5
웅동지역	21.7 (656)	21.6 (653)	감 0.1

동 지역에는 다음과 같은 시설이 입주할 예정이다.

〈표 2-19〉 부산·진해경제자유구역의 지역별 배치계획

지역명	배치기능
계	104.1(3,154)
신항만지역	물류·유통, 국제업무·해사기능
명지지역	기존의 산업단지(녹산, 르노-삼성 등) 지원 위한 첨단부품소재 부문 유치, 항공물류단지 조성
지사지역	외국인 전용 첨단산업, R&D센터 육성과 주거기능
두동지역	공공편의시설, 교육, 주거중심(메카트로닉스, R&D 등 포함)
웅동지역	여가·휴양기능, 신항만지역을 보완하는 물류·유통기능

〈표 2-20〉 부산·진해경제자유구역의 용도별 토지이용계획

단위 : 천평

단계	지 구 별	단계별 개발면적	주거 및 지원	국제업무 및 해사	첨단 생산	물류· 유통	전문교육 · R&D	여가· 휴양	기타
1-1 단계	신항배후단지 (북측)	933	159	78	-	373	-	-	323
	신호산업단지	379	182	-	21	-	-	-	176
	부산과학산업단지	608	96	-	272	-	18	-	222
1-2 단계	명지지구	1,417	232	62	409	-	148	44	522
	화전지구	732	(87)	-	391	-	-	-	254
	서부산유통단지	250	(17)	2	-	162	-	-	69
	두동지구	460	177	-	110	-	-	-	173
	가주지구	350	169	39	-	-	-	-	142
	마천지구	570	161	-	189	-	-	-	220
	보배캠퍼스	500	-	-	-	-	300	-	200
	웅동지구	401	(15)	-	-	-	-	250	136
	남문지구	40	-	-	-	-	29	-	11
	남양지구	90	(5)	-	65	-	-	-	20
2 단계	신항배후단지 (남측)	453	(23)	-	-	327	-	-	103
	송정지구	228	83	40	-	-	-	-	105
	미음지구	1,080	462	-	-	-	-	89	529
	웅동지구	1,550	(45)	-	-	615	-	515	375
	남문지구	240	117	-	-	-	-	-	123
1,2단계 소계		10,281	2,030	221	1,457	1,477	495	898	3,703
예 비 지	명지지구	580	-	-	-	-	-	-	-
	부산과학산업단지	130	-	-	-	-	-	-	-
	남문지구	550	-	-	-	-	-	-	-
총개발면적		11,541	2,030	221	1,457	1,477	495	898	3,703

주 : 1) 용도별 토지이용은 구역내 개발지구면적만을 대상으로 산출함.

2) 주거 및 지원에서 지원이란 생활관련 공공시설 및 근린상업 기능을 의미하며, ()안의 숫자는 주거 용지가 없는 지구의 지원기능 면적임.

3) 기타는 공원, 녹지, 도로 등을 의미함.

자료 : 재정경제부, 「부산·진해경제자유구역개발계획 변경」 고시, 2005. 2. 15.

둘째, 인천지역으로서 2005년 2월 15일 인천경제자유구역개발계획 변경고시
로 송도(연수구), 영종(중구), 청라지구(서구) 일원의 총 209km² (6,336만평) 지

역이다. 여기에는 송도 53km²(1,611만평), 영종 138km²(4,184만평), 청라 18km²(541만평)으로 구성되어 있다.

셋째, 광양구역으로서 여수·순천·광양시, 경남 하동군 일원의 총 88.98 km² (2,691만평)(전남 76.42km² , 경남 12.56km²)이다. 2003년 10월 30일에 고시된 「광양만권 경제자유구역」 내용에 따라 21세기형 물류·산업 클러스터를 구축하는 것으로 계획되어 있다.

이와 같이 경제자유구역은 현재 3개소에 지정되어 있는데 경제자유구역으로 지정될 수 있는 요건을 규정하고 있는 법률은 「경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 법률」(이하 「경제자유구역법」)이며, 그 구체적인 요건은 제5조에서 규정하고 있다. 즉 경제자유구역 지정시에는 다음 각호의 사항을 고려하도록 규정하고 있다.

〈표 2-21〉 경제자유구역 지정요건

제5조 경제자유구역위원회는 경제자유구역의 심의·의결에 있어 다음 각호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 외국인의 투자유치 및 정주(定住)가능성
2. 지역경제 및 지역균형발전에 대한 파급효과
3. 필요한 부지확보의 용이성 및 개발비용
4. 국제공항·국제항만·광역교통망·정보통신망·용수·전력 등 기반시설 : 시행령 제4조(국제항만은 다음 각호의 기준에 적합한 것이어야 한다) :
정기국제컨테이너선박항로가 개설되어 있고, 연간 1천만톤 이상의 화물을 처리할 수 있으며, 2만톤급 이상의 컨테이너선박용 전용부두가 있을 것
5. 환경적으로 건전하고 지속가능한 발전의 가능성
6. 지방자치단체의 지원체계 및 지원내용
7. 그 밖에 대통령이 정하는 사항(시행령 제4조)
 - 전문인력 확보의 용이성 및 인력수급
 - 경영환경·생활여건 등 배후 도시의 서비스 수준
 - 경제자유구역개발계획의 현실성
 - 기타 재정경제부장관이 필요하다고 인정하는 사항

자료 : 경제자유구역법 제5조.

한편 동 경제자유구역에 입주 가능한 업종은 다음과 같다.

〈표 2-22〉 경제자유구역 입주업종

1. 외국인투자기업(외국인투자촉진법 제2조 제1항 제6호)
 - 외국투자자가 출자한 기업
 - 투자금액(주식 등을 취득하는 경우에는 그 취득금액을 말하며, 2인 이상의 외국인이 함께 투자하는 경우에는 1인당 투자금액을 말한다)이 5천만원 이상으로서 다음의 하나에 해당하는 것
 - 국내기업이 발행한 의결권 있는 주식총수 또는 출자총액의 100분의 10 이상 소유
 - 외국인이 국내기업의 주식 또는 지분을 소유하면서 당해 법인 또는 기업과 다음의 하나에 해당하는 계약을 체결하는 것
 - 임원의 파견 또는 임원을 선임할 수 있는 계약
 - 1년 이상의 기간동안 원자재 또는 제품을 납품하거나 구매하는 계약
 - 기술의 제공·도입 또는 공동연구개발계약
2. 외국교육기관
3. 의료기관, 약국
4. 종합유선방송사업
5. 기타 재경부장관이 부적절하다고 판단한 업종(퇴출업종)을 제외한 업종

자료 : 경제자유구역법 제2조, 제16조, 제22조, 제23조, 제24조, 제29조 참조.

위에서 살펴본 바와 같이 경제자유구역에서는 외국인투자 대상업종을 제한하고 있지는 않다. 따라서 어떤 종류의 업종이든 투자는 가능한 것으로 허용하고 있다.

7) 경제자유구역 입주기업 현황

현재 경제자유구역으로 지정되어 있는 항만배후단지 중 입주기업의 현황은 다음과 같다.

〈표 2-23〉 경제자유구역 입주기업(외국인투자기업) 현황

구분	기업명	사업 분야	비고
인천경제자유구역	NSC (송도신도시 개발유한회사)	송도 국제업무지구 개발사업 추진	The Gale Co.(70%)와 POSCO건설(30%)의 합작사. 167만평 면적에 컨벤션 센터, 주상복합건물, 오피스 빌딩, Asia Trade Tower, 상업시설, 호텔 등의 건설. 외국학교 및 외국병원이 입주를 추진 중
	(주)셀트리온	제약 및 R&D	미국의 VaxGen, 한국의 Nexol Co., Nexol Biotech Co., KT&G, J. Stephen & Company Venture Ltd.의 합작사. 부지 3만평에 생산시설 및 R&D 센터 건설
	KODA개발	송도국제도시 ~인천국제공항 을 잇는 교량 건설	英 AMEC(23%), 인천시(6%), 재무투자자(71%)의 합작사. 교량건설
	GM대우	CTT 및 R&D 시설 건설	투자규모 : 5,600만 달러 CTT(Compact Test Track 성능시험장) 건설
부산진해 경제자유 구역	르노삼성 자동차	자동차 생산	① 르노그룹 최초의 SUV(스포츠형 다목적 차량)를 생산 ② 르노삼성자동차를 아시아 허브로 육성 ③ 르노-닛산 얼라이언스의 최신 가솔린 엔진 생산.
광양만권 경제자유 구역	HPH(Hutchison Port Holdings)	터미널 운영사업	한진해운, 현대상선과 컨소시엄을 맺고 KIT(Korea International Terminal)을 설립 부두운영

자료 : 경제자유구역기획단.

현재 경제자유구역 입주기업체 중 신규로 입주한 물류기업은 없기 때문에
물류기업의 노동력 고용관계를 정확하게 파악하기는 곤란한 실정이다.

다만 경제자유구역 입주기업에 대해서는 자유무역지역법과 동일하게 노동관
계 법령의 일부를 적용 제외하는 특례를 부여하고 있는데 그 내용은 다음과
같다.

〈표 2-24〉 경제자유구역 입주기업에 대한 노동관계 법령적용제외 내용

적용 제외 법률	조항의 주요 내용
고령자고용촉진법 제12조	고령자의무고용 노력
국가유공자등예우및지원에 관한법률 제33조의 2	(기업체 등의 우선고용의무 등) 취업보호실시기관(일상적으로 1일 20인 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체. 다만, 대통령이 정하는 제조기업체로서 200인 미만 고용기업체 제외)은 전체 고용인원의 3~8% 이내의 범위에서 대통령이 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업보호대상자를 우선하여 고용하여야 한다.
근로기준법 제54조 및 제71조의 일부 규정	제54조 및 제71조의 일부 적용제외 : 근로기준법 제54조 및 제71조의 규정에 불구하고 무급휴일 또는 여성인 노동자에게 무급생리휴가를 줄 수 있고, 동법 제57조의 규정을 적용하지 아니한다.
장애인고용촉진및직업 재활법 제24조	사업주의 장애인고용의무
파견근로자보호 등에관한법률 제5조 및 제6조의 일부규정	노동부장관은 파견근로자보호등에관한법률 제5조 및 제6조의 규정에 불구하고 경제자유구역위원회의 심의·의결을 거친 전문업종에 한하여 노동자 파견대상 업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있다.
산업평화조항	입주기업의 사용주와 근로자는 노동쟁의에 관한 관계 법률상의 절차를 엄격히 준수함으로써 산업평화를 유지하도록 노력하여야 한다.

주 : 외국인투자기업이 아닌 기업에 대해서는 위의 적용 제외 규정을 적용하지 않음.
 자료 : 경제자유구역법 제17조.

위에서 살펴본 바와 같이 경제자유구역에는 자유무역지역에 적용 배제되는 특례조항 이외에 두 가지 조항이 추가되어 있고 하나의 조항이 빠져있다. 즉 파견근로자 보호 법률 및 근로기준법의 일부가 적용 제외되며, 특수업무자고용 지원 규정이 제외되어 있다. 경제자유구역 입주 외국인투자기업에 대한 적용 제외 조항은 다음과 같다.

첫째, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조의 규정을 적용하지 않는다.

둘째, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제24조의 규정을 적용하지 않는다.

셋째, 「고령자 고용촉진법」 제12조의 규정을 적용하지 않는다.

넷째, 「근로기준법」 제54조(1주일에 평균 1회 이상의 유급휴가를 주어야 한다고 정하고 있음) 및 제71조(여성 근로자에게 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 정하고 있음)의 규정에 불구하고 주휴 또는 생리휴가를 무급으로 할 수 있다. 또한 근로기준법 제57조의 규정(월 1일의 월차유급휴가를 주도록 규정)을 적용하지 않는다.

다섯째, 노동부 장관은 「파견근로자 등에 관한 법률」 제5조¹⁴⁾ 및 제6조¹⁵⁾에도 불구하고 경제자유구역위원회의 심의·의결을 거친 전문업종에 한하여 파견 대상 업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있다.

여섯째, 집단노사관계에 관하여 경제자유구역 안에 입주하는 기업의 사용주와 근로자는 노동쟁의에 관한 법률상의 절차를 엄격히 준수함으로써 산업평화를 유지하도록 노력하여야 한다고 규정하여 입주업체 노사에게 산업평화의 노력을 촉구하고 있다.

위와 같이 경제자유구역법은 자유무역지역법보다 많은 특례조항을 추가(위의 넷째 및 다섯째 규정)로 규정하고 있다. 즉 경제자유구역에 입주하는 외국인투자기업에 대하여 국제적 수준에 비하여 다소 엄격하게 정하고 있는 각종 의무고용의 부담에 관한 법률의 적용을 제외시키고, 자유무역지역에 적용하지 않는 유급 월차 및 생리휴가를 무급으로 할 수 있게 하며, 근로자파견의 업종 및 기간제한을 없애는 등 고용관련 특혜를 부여하고 있다.

이와 같이 경제자유구역에 대해서는 일반지역 입주 외국인기업에 비해 많은 특혜를 부여하고 있는데 이는 외국인투자기업의 유치를 촉진하기 위함이라고 할 수 있다.

14) 제조업의 직접 생산공정업무, 건설공사장 업무 등 근로자파견사업을 할 수 없는 업무를 규정하고 있음.

15) 근로자 파견기간은 1년을 초과하지 못하며 2년을 초과하여 계속 고용하는 경우 직접 고용한 것으로 간주한다고 규정하고 있음.

8) 자유무역지역 및 경제자유구역의 고용제도

이상에서 살펴본 바와 같이 자유무역지역 및 경제자유구역에 대해서는 입주 기업의 노동자고용에 대해 특별히 규제하고 있는 규정은 없다. 오히려 일부 노동력의 의무고용규제를 철폐함으로써 노동력 고용상의 우대를 부여하고 있다.

물론 이 법 제정 이후 그 의미는 상당부분 축소되기는 하였다. 왜냐하면 이 법의 발효 직후인 2003년 9월 15일 주 44시간이던 법정근로 시간을 주 40시간으로 단축하는 「근로기준법」의 개정안이 국회를 통과하여 고용관련 조항의 핵심부분이 그 의미를 상실하게 되었기 때문이다. 또한 월차유급휴가를 완전히 없애고 유급생리휴가를 무급으로 바꾸어 경제자유구역법에서 정한 무급생리휴가의 허용과 월차유급휴가의 적용제의 부분은 사문화되었다.

그러나 경제자유구역 및 자유무역지역에 대한 근로조건의 완화가 가지는 의미는 적지 않다.

첫째, 국가유공자나 장애인 및 고령자 의무고용을 배제함으로써 기업의 부담을 완화하고 있다. 특히 인력규모가 많지 않은 물류기업에게 이 완화의 의미는 적지 않다.

둘째, 유급주휴를 무급으로 할 수 있게 한 부분은 실효성이 많을 것으로 보이지는 않는다. 왜냐하면 국제적으로 주휴를 유급으로 하는 국가는 적지 않으며, 또한 이 규정은 주휴를 무급으로 할 수 있다고 규정한 것이어서 외국인투자기업의 대부분이 무리하게 주휴를 무급으로 하지는 않을 것으로 예상되기 때문이다. 오늘날에는 개발 초기처럼 저임금을 목적으로 경제자유구역에 입주하는 외국인투자기업은 많지 않을 것이기 때문이다.

셋째, 근로자파견 대상업무를 확대하거나 파견기간을 연장하는 부분은 상당한 실효성이 있을 것으로 예상된다. 우리나라의 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 파견근로자의 보호에 초점을 맞추고 있기 때문에 근로자파견제도를 매우 한정된 업무에 국한하여 허용하고 있으며 파견기간도 1년을 초과하지 않는 것을 원칙으로 하고 있다. 이 법은 국제수준에 비하여 지나치게 엄격하게

근로자 파견제도를 운용토록 하여 노동시장의 유연화에 소극적인 경향이 있다. 그런데 경제자유구역법에서 근로자파견 대상업무를 확대하고 파견기간을 연장할 수 있게 허용하고 있으므로 이 구역 내의 근로자 파견사업은 상당히 활기를 띠게 될 것으로 예상된다. 아울러 물류창고업에도 확대 적용될 것으로 보인다. 따라서 그 실효성은 매우 큰 것으로 보인다.

넷째, 산업평화조항의 실효성은 다소 미약하다. 이 조항 자체가 「경제자유구역에 입주하는 기업의 사용주와 근로자는 노동쟁의에 관한 관계법률상의 절차를 엄격히 준수함으로써 산업평화를 유지하도록 노력하여야 한다」고 되어 있어 단순한 선언적 조항에 불과하거나 또는 입주기업의 노사에 대한 권고의 성격을 지니고 있다. 즉 이 조항은 아무런 강제성이 없을 뿐 아니라 의무를 정한 것도 없다. 실제로 아무리 경제자유구역이라는 특구라고 하더라도 헌법이 정하고 있는 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권과 같은 노동기본권을 기본적으로 제한할 수 없기 때문에 산업평화의 유지에 관한 선언적인 권고조항은 실효성이 의문스럽다.

이처럼 경제자유구역이 정하고 있는 노동 및 노사관계 관련 조항 등을 분석해보면 ① 의무고용 완화로 인한 기대효과 ② 주휴의 무급화 가능성을 허용함으로써 기대되는 효과 ③ 근로자파견사업 대상업무의 범위확대와 파견기간의 연장을 허용함으로써 기대되는 효과 등이 예상된다.

그러나 물류창고에서 항만으로 반출입되는 작업 중 「하차입고」 및 「출고상차」 작업에 대한 고용구조는 문제가 될 수 있다. 왜냐하면 자유무역지역 및 경제자유구역내에서 이루어지는 이러한 작업은 항만운송사업법상의 「항만운송」 개념에 해당할 수 있기 때문이다. 즉 동 지역은 항만배후단지와 중복·지정됨으로 인해 항만시설로 지정·고시된다. 따라서 항만배후단지에서는 「항만하역 작업의 선후에 이루어지는」 수입화물의 창고내 「하차입고」 작업과 수출화물의 「출고상차」 작업이 수행되는데 이러한 작업은 항만운송사업법상 「항만운송」의 범위에 포함될 수 있기 때문이다. 즉 항만배후단지에 입주하는 물류기업은 하차입고 및 출고상차 작업에 대해서는 항만운송업체 및 일용항만노동자의 직

역을 인정하지 않을 수 없는 문제점이 발생한다.

결론적으로 항만배후단지에 입주하는 외국인투자기업은 전술한 바의 여러 가지 혜택을 받게 되지만, 물류창고 하차입고 및 출고상차 작업에 대해서는 일반 노동시장에서 고용하는 근로자의 투입에 제약을 받을 가능성이 있다. 이는 항만배후단지에 대한 외국인투자기업의 입주에 제약요인으로 작용할 가능성이 매우 높다.

제3장

일본 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

1) 고용제도

(1) 상용노동자 고용제도

일본에서는 상용항만노동자의 고용은 완전히 기업의 자율성에 맡겨져 있다. 상용항만노동자 고용시에는 기업이 자격과 조건을 판단하여 일반 노동시장에서 직접 고용한다. 모집시에는 문전채용, 매스컴 활용, 인터넷 등을 이용하고 있다.

고용시에는 노동계약을 체결하고 있다. 노동계약은 무기한계약, 확정기간 계약 및 일정사업 완료에 필요한 기간의 세 가지 형식이 있다. 확정기간 계약시에는 3년을 초과할 수 없도록 하고 있다¹⁶⁾. 다만, 전문지식·기술 및 경험보유자와 만 60세 이상의 노동자에 대해서는 5년 이상 초과하여 계약할 수 없도록 하고 있다.

항만운송사업계의 경우 실제 고용기간은 대부분 계약기간에 제약이 없는 무기한 계약을 체결하고 있다. 그리하여 일본형 종신고용제가 그대로 유지되고 있다.

16) 労働基準法, 제14조.

현재 상용항만노동자의 규모는 전국적으로 44,000여명이며 6대항의 상용노동자는 2004년 12월 말 현재 28,638명이다.

〈표 3-1〉 일본의 상용항만노동자 수의 추이

연도	전국항만			6대 항만		
	항만하역노동자	부선노동자	뗏목노동자	항만하역노동자	부선노동자	뗏목노동자
1990	54,100	2,300	1,800	29,200	1,800	600
1991	53,400	2,200	1,700	29,000	1,600	600
1992	53,600	1,900	1,500	29,300	1,400	500
1993	52,800	1,900	1,400	28,700	1,400	500
1994	52,900	1,700	1,300	29,600	1,300	400
1995	50,600	1,500	1,100	27,200	1,200	400
1996	50,200	1,400	1,100	27,000	1,000	300
1997	48,900	1,200	1,100	26,100	900	300
1998	47,900	1,200	1,000	25,300	900	300
1999	46,500	1,200	1,000	24,400	800	300
2000	45,700	1,000	800	23,500	700	200
2001	44,200	900	800	23,500	600	200
2002	44,900	900	700	23,800	600	200

자료 : 日本港運協會, 「港運要覽」, 2004, pp. 51~53.

(2) 상용노동자 해고제도

전술한 바와 같이 아직 일본의 항만운송업계에서는 종신고용제가 그대로 유지되고 있다. 종신고용제가 아니라 하더라도 노동계약 기간이 종료되면 상용노동자는 반복해서 갱신계약이 이루어진다. 그리하여 장기고용관계가 유지된다.

아울러 노동계약 만료시에는 해고할 수 있으나, 반복적으로 이루어지는 계약에 대해서는 해지가 용이하지 않다. 이에 반해 반복 갱신이 이루어지지 않는 노동계약의 경우에는 언제든지 해고가 가능하다. 다만, 이 때에는 객관적이고 합리적인 이유가 있어야 한다. 그리고 상식적으로 생각하여 의문이 있는 해고는 무효로 하고 있다¹⁷⁾.

아울러 판례에서도 「정리해고」의 요건을 다음과 같이 네 가지로 확립하고

17) 労働基準法, 제18조의 2.

있다. 즉 1) 정리해고의 필요성, 2) 해고회피의 노력, 3) 정리기준과 人選의 합리성, 4) 노동자와의 협의. 그리하여 경영자가 임의로 노동자를 해고할 수 없도록 하여 노동자의 고용안정을 도모하고 있다. 다만, 1) 업무상 부상, 2) 질병의 요양 위한 휴업기간 및 그 후 30일간, 3) 산전 산후 여성의 휴업기간 및 그 후 30일間は 해고해서는 안되는 것으로 되어 있다.

아울러 해고시에는 사용자가 노동자에게 30일 전에 예고하도록 하고 있다. 그러나 일용노동자, 2개월 이내의 노동자, 계절노동자로 4개월 이내의 노동자에 대해서는 이를 적용하고 있지 않다.

(3) 일용항만노동자의 고용제도

일본에서는 항만노동의 특수성을 인정하고 있다. 그리하여 1965년에 「항만노동법」을 제정하여 일용항만노동자 보호제도를 구축해왔다. 일본 정부는 「항만노동법」 적용 대상항만과 적용되지 않는 항만을 구분하고 있다. 항만노동법은 6대 항만(동경(東京)·요코하마(横浜)·가와사키(川崎), 나고야(名古屋), 오사카(大阪), 고베(神戸), 모지(門司)¹⁸⁾에만 적용시키고, 이를 제외한 나머지 항만은 법의 적용대상에서 제외하였다.

일본 정부가 항만노동법을 6대 항만에 한정하여 적용하고 있는 것은 이들 항만이 국가경제에 매우 중요한 역할을 수행하는 「중요항만」으로 간주하고 있기 때문이다. 즉 이들 6대 항만의 기능이 정상적으로 수행되지 않을 경우 일본 경제 자체가 위태로울 수 있다고 판단하였기 때문이다.

6대 항만의 경우 항만노동자는 다음과 같이 네 종류로 구분되어 있다.

- ① 하역회사의 상용노동자
- ② 항만운송사업체의 상용인력으로서 타 항만운송사업체에 파견 가능한 노동자
- ③ 「공공직업안정소」가 소개해주는 일용노동자
- ④ 일반시장에서 고용하는 일용노동자

위의 항만노동자 중 소위 일용항만노동자는 ②③④에 해당한다. 그런데 일

18) 시모노세키항(下關港)과 기타큐슈항(北九州港)을 의미함.

본에서는 일용항만노동자에 대한 의존비율이 매우 낮음을 알 수 있는데 이는 다음 표에 나와 있는 바와 같다.

〈표 3-2〉 일본 항만의 일용노동자 의존 비율 추이(%)

년도	6대항	기타항	전국평균
1987	2.5	4.0	6.0
1988	2.4	3.9	5.7
1989	1.4	3.5	6.1
1990	1.7	4.1	6.9
1991	2.7	5.1	8.1
1992	1.5	3.5	5.8
1993	1.5	3.4	5.7
1994	1.1	3.2	5.8
1995	1.6	4.0	6.9
1996	1.1	3.2	5.6
1997	1.3	3.5	5.9
1998	1.1	3.2	5.6
1999	1.4	3.3	5.5
2000	1.4	3.3	5.3
2001	1.5	3.5	5.6
2002	1.5	3.2	5.2

자료 : 日本港運協會, □□港運要覽□□, 2003, p.54.

일용항만노동자의 사용비율이 높지 않기 때문에 파견근로자의 사용비율도 높지 않다. 이는 다음의 조사결과에 나타나 있는 바와 같다.

〈표 3-3〉 항만별 항만파견 노동자 사용비율(%)

항만별	사용	미사용	불명
동경	6.5	91.6	1.9
요코하마	10.4	87.4	2.2
나고야	5.1	94.9	0.0
오사카	6.7	77.6	15.7
고베	12.9	87.1	0.0
간몬	7.4	92.6	0.0
합계	8.6	87.5	3.9

자료 : 厚生労働省, 『港湾運送事業 雇傭實態調査』, 2003.

(4) 일용항만노동자 고용절차

가. 6대 항만

일본에서는 일용항만노동자에 대해서는 항만운송사업체가 일반 노동시장에서 직접 고용하는 것을 제한하고 있지 않다. 그러나 일반 노동시장에서 직접 고용하는 것을 완전히 금지하고 있지는 않다. 그런데 일반 노동시장에서 노동자 고용이 이루어지기 위해서는 다음의 몇 가지 전제조건이 충족되어야 한다.

첫째, 상용항만노동력만으로 인력이 부족시에는 우선적으로 타 항만운송사업체에 인력을 요청하여 파견받아야 한다.

둘째, 타 항만운송사업체로부터 인력을 파견받지 못하거나 적격자가 없을 경우에는 정부기관인 공공직업안정소에 인력을 요청하여 공급받아야 한다.

셋째, 공공직업안정소로부터 인력을 파견받지 못하거나 적격자가 없을 경우에는 항만운송사업체가 직접 노동시장에서 인력을 고용한다.

이같은 일용항만노동자 고용절차로부터 다음의 사실을 알 수 있다.

첫째, 일본에서는 일용항만노동자에 대해서는 근로자 파견제도를 실시하고 있다는 점이다.

둘째, 일본에서는 일용항만노동자의 파견주체는 항만운송업체 및 공공 직업안정소에 국한시켜 고용안정을 위한 조치를 취하고 있다는 점이다.

나. 기타 항만

6대 항만 이외의 경우 일용항만노동자 고용방식은 6대 항만의 경우와 유사하나, 상이한 점은 항만운송사업체간의 상호유통을 허용하고 있지 않다는 점뿐이다. 즉 일용항만노동자 파견기구도 공공직업안정소에 제한된다.

그리하여 이들 항만에 있어서 일용항만노동자의 사용은 다음과 같은 방법으로 이루어지고 있다.

- ① 하역회사는 먼저 자사의 상용직원으로 하역작업을 수행한다.
- ② 자사직원으로 인력이 부족할 경우에는 「공공직업안정소」에 일용항만노동

자의 공급을 요청한다.

③ 「공공직업안정소」로부터 공급받는 인력이 부족한 경우에는 불가피하게 인력시장에서 직접 고용한다.

이와 같이 일본에서는 일용항만노동자 보호를 위해 6대 항만이 아니라도 일용항만노동자에 대해서는 공공직업안정소가 소개해주는 인력을 먼저 활용하고 그럼에도 불구하고 노동력 확보가 곤란할 경우에 한하여 일반 노동시장에서 고용하고 있는 것이다.

(5) 일용항만노동자 파견제도

위에서 살펴본 바와 같이 일본에서는 일용항만노동자 파견주체를 1) 항만운송사업체 2) 공공직업안정소에 제한하고 있다. 일용항만노동자 파견기관을 항만운송사업체와 공공직업안정소에 제한하고 있는 것은 일용항만노동자의 고용안정을 도모하기 위함이다. 그리고 일용항만노동자 파견업무를 영리사업으로 인정하지 않고 있다.

즉 일용항만노동자 파견업무에 대해서는 「노동자파견법」의 일부 규정을 적용하고는 있으나, 일반적인 사업주에게는 금지하고 있는 것이 특징이다. 아울러 파견대상은 파견업체의 상용노동자로서 「労働大臣이 정한 기준에 적합한 자」에 제한된다.

2) 임금결정방식

(1) 임금결정방식

일본에서는 항만노동자의 임금지급형태가 90% 이상 월급제로 지급된다. 성과급제가 전혀 없는 것은 아니지만, 이는 1%에도 미달한다. 6대항의 경우 임금지급형태는 다음의 표에 나와 있는 바와 같다.

〈표 3-4〉 향만별 임금형태별 향만노동자 비율(%)

향만	합계	월급	일급월급	일급	성과급	기타
동경	100	70.0	22.4	7.2	0.0	0.4
요코하마	100	43.5	47.9	7.1	0.4	1.1
나고야	100	28.7	63.2	4.6	3.0	0.5
오사카	100	55.6	42.6	1.7	0.0	0.1
고베	100	52.7	36.9	6.3	0.0	4.1
간몬	100	44.6	45.2	9.5	0.7	0.0
합계	100	48.3	44.0	5.9	0.7	1.1

자료 : 厚生労働省, 『屋外労働者 職種別 賃金調査』, 2004年.

위와 같이 일본에서는 월급제가 압도적인데 이는 사업체의 규모에 관계없이 그러함을 알 수 있다.

〈표 3-5〉 사업소 규모별 임금형태별 향만노동자 비율(%)

규모별	월급	일급월급	일급	성과급	기타
500인 이상	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
300~499명	25.1	74.9	0.0	0.0	0.0
100~299	40.5	49.2	7.6	1.8	0.9
30~99	56.3	35.5	6.3	0.0	1.9
10~29	57.8	35.8	5.4	0.6	0.4
5~9	66.5	26.1	6.7	0.1	0.6
1~4	69.6	20.8	4.8	1.7	3.1
합계	48.2	44.1	5.9	0.7	1.1

자료 : 厚生労働省, 『屋外労働者 職種別 賃金調査』, 2004.

(2) 임금수준

상용향만노동력의 임금은 시장여건에 따라 결정된다.

일용노동력의 임금도 기본적으로는 시장에서 결정된다. 다만, 일본정부는 노동자의 복지향상을 위해 최저임금 수준을 결정하고 있다. 즉 일본정부는 1959년 4월 「최저임금법」을 제정하여 매년 지역별 산업별 최저임금을 설정하고 있다. 최저임금은 산업별 지역별로 결정되는데 지역은 현(縣) 단위로 결정되며, 동일

현 내에서도 산업별 최저임금 수준은 지역별 최저임금 수준보다 다소 높다.

최저임금 결정주체는 厚生労働省으로 각 지자체의 의견을 청취하여 정한다. 아울러 중앙정부 및 지방정부는 최저임금 결정에 앞서 最低賃金審議會의 의견에 자문하고 있다. 주요지역별 최저임금수준은 다음과 같다.

〈표 3-6〉 일본의 법정최저임금(円/시간)

・北海道 : 638('04. 10. 1) ・東京 : 710('04. 10. 1)
・요코하마 : 708('04. 10. 1) ・나고야 : 683('04. 10. 1)
・오사카 : 704('04. 9. 30) ・고베 : 676('04. 9. 30)
・후쿠오카 : 645('04. 9. 30) ・오кина와 : 606('04. 10. 1)

주 : 임시직, 아르바이트, 파트타임 등 모든 노동자에 적용됨.
 자료 : 厚生労働省, <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyouku/minimum>.

그런데 실제 일용노동력의 임금수준은 상용노동자의 임금수준보다 30% 내외 낮다. 이는 다음의 표에 나와 있는 바와 같다.

〈표 3-7〉 향만노동자 고용형태별 급여수준 및 노동시간

구분	평균 연령	1인 1일 평균현금 급여액	1인 1일 월평균 실제노동일수	1인 1일 월평균 실제노동시간	노동자수
합 계	42.7	19,030	20.9	8.9	1,816
정액제	42.8	19,010	20.9	8.9	1,791
청부제	39.7	20,610	19.3	7.5	25
상용 노동자	42.7	19,190	21.2	8.9	1,763
정액제	42.7	19,160	21.2	8.9	1,742
청부제	39.3	22,090	21.2	7.7	22
일용 노동자	44.0	13,460	8.8	8.1	53
정액제	44.2	13,630	8.9	8.2	50
청부제	42.2	10,960	7.0	6.1	3

자료 : 厚生労働省, 『屋外労働者 職種別 賃金調査』, 2004.

실제 임금수준은 직종별 근속연수별로 각각 상이한데 구체적인 수준은 다음과 같다.

〈표 3-8〉 항만노동자 임금수준의 추이

구분	원치맨	테크맨	선내작업원	연안작업원	부선장	잡역	합계
1990	15,724	17,556	15,667	15,378	15,643	8,673	15,022
1995	19,644	21,900	19,443	18,300	20,832	13,844	18,000
1998	19,515	22,409	19,402	18,654	19,363	12,604	18,304
1999	19,245	21,600	19,016	18,136	19,630	12,778	18,295
2000	18,823	22,160	19,209	17,902	19,023	12,557	18,027
2001	18,498	21,287	18,889	17,143	22,085	12,480	17,586

주 : 임금수준은 1일 8시간 작업으로 환산한 것임.

자료 : 日本港運協會, 『港運要覽』, 2003, p. 57.

3) 근로방식

일본에서는 노동일수가 주 5일이며, 법정노동시간은 「労働基準法」에 의해 주 40시간으로 정해져 있다. 따라서 1일 8시간 근무하고 토요일·일요일은 휴식하는 체제로 되어 있다.

이러한 제도는 1980년대 후반 이후 정착되어 왔다. 즉 1987년에 노동기준법이 개정되어 주노동시간이 원칙적으로 40시간으로 되고, 동시에 신축적인 근무시간제, 변형노동시간제(1개월, 3개월, 1주간)가 도입되었다. 주 40시간은 10년을 걸쳐 단계적으로 실시되어 1997년 4월에 완전 실시되었다. 항만하역업체의 통상적인 업무시간은 평일 8시 30분에서 4시 40분까지의 8시간이다.

일요일 하역은 원래 노사간에 「일요일완전휴업제도」가 협정되어 있었으나, 이 용자로부터의 강력한 요청이 있었기 때문에 1988년 6월 이후 풀컨테이너선에 한정하여 일정조건하에 실시되어 왔다. 그 후 1997년 3월 중순~5월 중순까지 일시 중단되었으나, 6월부터 다시 재개되었다. 그리고 2001년 11월에는 노사 협의로 하역작업의 24시간, 364일 근로제도가 실시되어 이제는 Full Open 된 상태이다. 실제 연간 작업일수는 연말·연시 및 높은 할증요금으로 인해 현실적으로 곤란한 일요일 등을 제외하면 307일 정도이다¹⁹⁾.

19) 일본 항만운송업계의 문의결과임.

일본에서는 주 5일 40시간 근로제를 시행하고 있다. 그리고 주 2일 휴무를 실시하고 있는 항만운송사업체는 전체 항만운송사업체의 79.9%(2003. 6. 30)로서, 2003년 1월 1일 전산업 평균인 88.4%에 비하면 낮은 것으로 나타났다.

아울러 근무시간이 일정하지 않은 작업에 대비하여 「변형근로시간제」의 활용을 허용하고 있다. 변형노동시간제에 의해 1일 10시간까지 근로시킬 수 있고 아울러 주당 40시간을 초과하여 근로시킬 수도 있다. 변형근로시간제는 다음의 몇 가지 방식으로 이루어진다²⁰⁾.

첫째, 1개월 단위로 이루어지는 변형근로시간제이다. 즉 1개월 이내의 일정기간을 평균하여 주당 노동시간이 법정노동시간을 초과하지 않는 범위내에서, 특정 일 또는 특정 주에 법정노동시간을 초과하여 노동시키는 제도이다.

둘째, 1년 단위의 변형노동시간제이다. 1개월~1년 이내의 일정기간을 평균하여 주당 노동시간이 40시간 이하의 범위내에서, 특정 일 또는 특정 주에 1일 8시간 또는 주 40시간을 초과하여 일정 한도로 노동시킬 수 있게 하는 제도이다.

탄력적인 노동시간에 대해서도 노동자의 보호를 위해 상한을 설정하고 있다²¹⁾. 상한은 다음과 같으며, 시간외노동에 대해서는 최소 25%의 할증율, 휴일작업에 대해서는 최소 35%의 할증율을 지급하고 있다.

〈표 3-9〉 일본 초과근무시간의 한도(단위 : 시간)

근무기간	일반노동자	3개월~1년 단위의 변형노동시간제 노동자
1주	15	14
2주	27	25
4주	43	40
1개월	45	42
2개월	81	75
3개월	120	110
1년	360	320

자료 : 厚生労働省, 「時間外労働の限度に関する基準」.

20) 厚生労働省, <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/>.

21) 厚生労働省은 1999년 노동성 고시 제154호에 의거 「時間外労働の限度に関する基準」을 제정·운용하고 있음.

항만하역업체는 대부분 변형근로시간제가 활용되고 있다. 그리하여 일본에서는 교대제가 많이 활용되고 있는데 그 현황은 다음과 같다.

〈표 3-10〉 항만별 교대근무제 도입비율(사업체수)

항만별	교대제				교대제없음	불명
	2교대	3교대	기타	소계		
동경	4	0	0	4	100	3
요코하마	14	1	1	16	157	9
나고야	5	4	1	10	92	15
오사카	2	5	0	7	125	33
고베	2	2	2	6	126	31
칸몬	10	5	3	18	60	3
합계	37	17	7	61	660	94

자료 : 厚生労働省, 『港灣運送事業 雇傭實態調査』, 2003.

변형노동시간제를 채택하기 위해서는 다음의 두 가지 조건이 충족되어야 한다. 첫째는 취업규칙에 그러한 내용을 미리 정해두어야 한다. 둘째는 노사협정을 체결해 두어야 한다. 이 때 노동자대표는 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이나, 과반수 미만시에는 노동자의 과반수 대표자이어야 한다.

6대 항만의 평균노동시간은 다음과 같다.

〈표 3-11〉 항만별 항만노동자의 평균노동시간

항만	주소정노동시간 (평균)	월간실제 평균노동시간	월간소정의 평균노동시간	평균연간 휴일
동경	38.6	175.4	24.0	107.3
요코하마	38.2	165.3	18.1	105.4
나고야	39.3	180.0	21.5	106.1
오사카	36.8	163.7	15.4	106.0
고베	38.4	168.2	17.3	105.7
칸몬	38.1	175.7	24.7	101.2
합계	38.2	170.6	19.7	105.5

자료 : 厚生労働省, 『屋外労働者 職種別 賃金調査』, 2004.

2003년의 파견근로자 취업일수는 월 1,756人・日이었다. 한편 「屋外労働者職種別賃金調査」에 따르면 6대항의 항만노동자의 실제 노동시간(휴식 제외, 대기 포함)은 2002년 8월 일평균 8.8시간 연간 2,239시간이었는데, 이는 5인 이상 사업장의 전산업 평균인 1,825시간에 비하면 긴 것으로 나타났다.

일본에서는 법정공휴일이 14일, 기타 이에 준하는 휴일이 15일로 되어 있다. 아울러 토요일요일은 휴일을 시행하고 있다.

상용노동자나 일용노동자 모두 연차유급휴가가 주어진다. 일용노동자의 경우에도 6개월 계속 근무하고 출석율이 80% 이상인 경우에는 다음과 같이 연차유급휴가가 주어진다.

〈표 3-12〉 일본 일용항만노동자의 연차유급휴가 제도

근무기간	6개월	1.5년	2.5년	3.5년	4.5년	5.5년	6.5년
연차유급휴가일수	10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일

자료 : <http://remus.dti.net.jp>.

4) 노사관계(노동협약)

일본에서도 노사간에 노동협약 또는 노사협정을 체결하고 있다²²⁾. 「노동협약」은 「노동조합법」에 규정된 사항으로서 노동조건 및 노사관계 규칙 등 노사의 권리와 의무를 정하기 위해 노동조합과 사용자간에 맺은 서면상의 합의를 뜻한다. 그리고 이는 노사 쌍방의 대표자에 의한 서명에 의해 효력을 발휘한다. 그리고 노동협약은 노동조합만이 사용자와 체결을 맺는 당사자가 된다.

노동협약에서 협의하는 주요사항은 조합활동에 관한 사항, 노동기본권에 관한 사항, 노동조건에 관한 사항으로 구분된다. 조합활동에 관한 사항으로서는 1) 근무시간내 조합활동사항, 2) 기업의 시설이용 사항, 3) 노조전업 사항 등이

22) 日本労働組合総連合会, 「モデル労働協約指針—新しいワークルールの実現を目指して—」, 2001.11.

다. 노동기본권에 관한 사항으로서는 1) union shop, 2) 조합원의 범위, 3) 쟁의조항, 4) 쟁의해결조항, 5) 평화조항, 6) 단체교섭사항, 7) 노사협의사항 등이다. 그리고 노동조건에 관한 사항으로서는 1) 인사조항, 2) 임금, 3) 휴일·휴가, 4) 복리후생 등에 관한 사항이다.

아울러 노사협약이 적용되는 범위는 정규노동자, 임시노동자(파트타임), 파견노동자 등 모두에게 적용되나 이 중 노조원에게만 적용된다. 그리고 노사협약의 유효기간은 3년 이내이다.

한편 노사협정이 있는데 이는 「노동기본법」에서 규정하고 있다. 「노사협정」이란 법률에 정해진 노동기준과 상이한 기준을 설정하는 경우, 당해 사업장의 노동자 과반수를 조직하는 노동조합 또는 과반수 대표자 사이에 체결하는 「서면협정」을 의미한다. 노사협정은 일반적으로 노동협약으로 체결되는 경우가 많다.

노사협정에서 취급하는 사항은 1) 노동자의 위탁에 의한 저축관리, 2) 임금에서의 각종 공제, 3) 1개월 단위의 변형노동시간제 도입, 4) 신축적인 근무시간제 도입, 5) 1년 단위의 변형시간제 도입, 6) 1주간 단위의 변형노동시간제 도입, 7) 휴일 부여원칙의 적용제외 사항, 8) 시간외·휴일 노동의 실시, 9) 사업장의 노동의 간주 노동시간 설정, 10) 전문직 재량노동제의 도입, 11) 계획연차 설정, 12) 연휴일의 임금 표준보수 日額化 등이다.

노사협정의 내용은 노동기준법 및 고용보험법에 결정되어 있기 때문에 모든 노동자에게 적용된다.

아울러 노사협정 이외에 취업규칙이 있다. 이는 노동기준법에 의해 「상시 10인 이상의 노동자의 사용자」가 작성 및 행정관청에 신고의무가 있다. 사용자는 경영권의 일환으로서 작성·변경할 수 있다. 그러나 이 때 노동자에 대한 숙지, 의견청취, 및 행정관청에 대한 신고의무가 있다.

아울러 일용노동자의 경우 노사는 개별기업의 노사가 아니다. 기업단체와 산별노조이다. 즉 노동자 대표는 산별노조이며, 사용자 대표는 「일본향운협회」이다. 산별노조에는 「전국향만노동조합협의회」와 「전일본향만운수노동조합」이 있고 양 노조는 매년 일본향운협회와 정기적인 협의를 행하고 있다. 그리고 이

러한 전국적인 노사협약하에 개별기업별 노사협약이 이루어진다.

5) 분쟁 및 중재제도

일본에서도 쟁의행위가 발생한다. 쟁의행위의 주체는 단체교섭이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합이어야 하고, 조합원 찬반투표 및 노동쟁의 발생신고를 거쳐야 한다.

쟁의가 발생하면 세 가지 형태의 조정절차를 거친다. 첫째는 노동위원회를 통한 알선이고, 둘째는 노동위원회를 통한 조정이며, 셋째는 중재방식이다.

먼저 알선의 경우는 다음과 같다. 쟁의가 발생하면 당사자가 노동위원회 또는 知事에게 신고한다. 그러면 노동위원회가 알선원을 지명하여 해결하도록 한다. 이 때 해결이 되지 않으면 노동위원회에 조정신청을 하게 된다.

둘째, 노동위원회는 분쟁 조정 신청을 받은 후 조정위원회를 설치한다. 조정위원회 구성은 노·사·공익 대표이며, 협의를 통해 조정안을 공표한다. 조정안이 공표된 후 이행에 관한 노사의 의견이 일치하지 않을 경우에는 조정안의 해석 또는 이행에 관한 의견을 신청하게 된다. 조정위원회는 신청 후 15일 이내에 견해를 제출해야 한다. 그리고 견해 제출시까지는 쟁의행위가 불가하다.

셋째, 조정위원회의 조정안으로 조정되지 않을 경우에는 쌍방이 중재를 신청한다. 이 때 노동위원회는 중재위원을 구성한다. 중재위원은 노·사·공익 대표이며, 재정내용을 서면으로 작성한다. 그리고 중재재정은 노동협약과 동일한 효력을 갖는다.

6) 노동조합

일본에서는 누구나 노조활동이 자유롭다. 상용노동자이든 일용노동자이든 모두 노조활동이 가능하다. 노동조합은 기업별 체제이며, open shop 제도이다. 아울러 현장직뿐만 아니라 관리직 또한 노조에 가입할 수 있다. 노조 활동은 업무시간 외에 수행하는 것이 원칙이다.

현재 일본 전체의 노동조합 및 조합원수의 현황은 다음과 같다.

〈표 3-13〉 일본의 노동조합수, 노동조합원수 추이

연도	노동조합수	노동조합원수	추정조직율(%)
1970	60,954	11,604,770	35.4
1980	72,693	12,369,262	30.8
1990	72,202	12,264,509	25.2
2000	68,737	11,538,557	21.5
2001	67,706	11,212,108	20.7
2002	65,642	10,800,608	20.2
2003	63,955	10,531,329	19.6
2004	62,805	10,309,413	19.2

주 : 1) 노동조합수 단위노동조합, 노동조합원수는 단일노동조합을 집계한 것임. 단위노조란 단위조직조합(하부기관 없는 노조)과 단일조직조합(하부기관 있는 노조)의 최하부조직인 단위급 조합을 각각 하나의 조합으로 집계한 것임.

2) 추정조직물이란 조합원수를 고용자수로 나눈 백분율임.

자료 : 厚生労働省, 『労働組合基礎調査』, 2004.

〈표 3-14〉 일본의 항만노동조합 조직

전국조직	가맹단위 산별노조
全日本港湾労働組合協議會(조직인원 : 29,777명 결성연도 : 1962. 11 상부단체 : 없음)	全日本港湾労働組合(14,169명, 1946. 7. 교통운수노동조합협의회) 日本港湾労働組合聯合會(7,209명, 1956. 3. 항만하역노동조합협의회) 全國檢數労働組合聯合(2,207명, 1973. 2. 전국노동조합연합회·교통운수공제조합투쟁) 日本検定労働組合聯合(860명, 1973. 9. 없음) 全日本倉庫運輸労働組合聯盟(5,373명, 1949. 9 없음) 오사카港湾労働組合(526명, 1952. 3. 오사카항노동조합협의회) 全日本通運労働組合(438명, 1946. 4. 연합)
全日本港湾運輸労働組合連 聯(조직인원 : 2004명, 결성연도 : 1987. 11, 상부단체 : 연합)	全日本海員勞組(35,000명, 1945. 10 연합, 교통운수노동조합협의회) 오사카沿岸労働組合(450명, 1946. 11. 없음)

자료 : 日本港運協會, 『港運要覽』, 2004, p.58.

노조는 기업별 체제이고 기업별 노조는 상급단체인 산별노조에 가입하고 있다. 산별노조는 다시 전국적인 차원의 상급노조에 가입하고 있다. 일본은 복수 노조 체제를 유지하고 있다.

일본에서는 현재 「전국항만」과 「전일본」이 항만노조로서 상급단체로 되어 있다. 항만관련 노조의 현황은 <표 3-14>와 같다.

7) 사회보험제도

일본에서는 각종 사회보험 제도가 정비되어 있다. 사회보험에는 5개 항목이 포함된다. 구체적으로는 고용보험, 양로보험(연금), 노령연금, 노동재해보험(산재보험), 건강보험이며, 고용주는 상용노동자에 대하여 모든 보험에 의무적으로 가입시키고 일정비용을 납부하고 있다.

그러나 일용노동자에 대해서는 사회보험 가입이 의무화되어 있지 않지만, 일용노임에 이 비용이 포함되어 있다. 즉 일용노동자의 임금에는 기본임금 이외에 휴업보상금, 능력개발비, 사회·노동보험료, 퇴직금적립금, 복지비용 등이 포함되어 있다.

각 보험별 구체적인 납부표준은 월 임금액의 일정비율로 결정되어 있다. 노사의 부담수준은 아래의 표에 나와 있는 바와 같다. 이들 요율을 합하면 사용자 부담이 16% 정도이다. 구체적인 사회보장비용 부담률 및 납부방식은 다음과 같다.

<표 3-15> 사회보장비용 부담률 및 납부방식

항목	부담률	납부방식	납부책임
고용보험	1.15+0.8%	- 고용보험기금	기업+개인
후생연금보험	7.144+7.144%	- 기금에 납부	기업+개인
노령연금	0.625+0.625%	- 기금에 납부	기업
건강보험	4.1%+4.1%	- 고용주와 개인이 절반씩 부담	기업+개인
노동재해보험	3.1%	- 업종에 따라 0.5-12.9%이나, 항만운송사업은 3.1%	기업

- 주 : 1) 고용보험(고용보험법)은 2005년 4월 이후임. 업종별로 부담률이 다소 상이함.
 2) 후생연금보험(후생연금보험법)은 노동자의 노령, 장애, 사망에 대한 보험으로서 2005.9~2006.8.까지의 요율임. 매년 0.354% 인상하여 2021년 9월 이후에는 18.3%로 고정시킬 예정임.
 3) 노령연금 중 국민연금의 수령개시연도는 60세, 후생연금보험은 65세임. 한국은 60세임. 후생연금 피보험자는 1일 또는 1주 소정의 노동시간을 가지고 있는 노동자임.

2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석

1) 수입촉진지역 제도

일본은 우리나라처럼 「항만배후단지」 개념을 법적으로 규정하고 있지 않다. 일본의 「항만법」은 녹지, 광장, 해변 등을 항만시설로 규정하고 있으나²³⁾, 이들 시설을 집단적으로 수용하는 배후단지 개념을 설정하고 있지는 않다. 따라서 배후단지가 항만시설로 규정되어 있지는 않다.

일본이 특별히 항만배후단지 개념을 설정하고 있지 않는 것은 항만개발시에 충분한 공간 확보를 매우 자연스러운 현상으로 간주하고 있는 데에 기인한다고 판단된다. 즉 항만은 지자체가 관리하고 개발하며, 지자체는 항만계획과 도시계획을 함께 수립하고 있다. 따라서 항만이 원활하게 기능하기 위해 구태여 항만배후단지 개념을 법률도 도입하여 항만시설로 규정하고 있지는 않은 것이다.

일본의 경우 항만배후단지 개념이 있기는 하나, 이를 법률로 명시하고 있지는 않다. 따라서 우리나라의 법률에서 규정하고 있는 「항만배후단지」에 해당하는 항만인근의 대단위 배후지역을 찾는 것이 중요하다고 하겠다. 이러한 지역을 일본에서는 국제물류촉진지역, 수입촉진지역이라고 규정하고 있다.

일본은 1992년도에 수입촉진지역(FAZ : Foreign Access Zone) 제도를 수립하였다. 이 제도는 1992년에 제정된 「수입촉진 및 대내투자사업의 원활화에 관한 임시조치법」(이하 「수입촉진지역법」)에 근거하여 국가의 승인을 받아 지자체 등이 운영하는 지역으로서 현재 전국 22개 지역이 승인된 상태에 있다.

일본 정부가 이 지역을 설치한 목적은 수입 및 대일투자를 촉진하기 위한 것이며, 따라서 수입촉진지역은 공항 및 항만을 중심으로 하는 배후단지에 위

23) 日本 港灣法 第2條에서 이들 시설을 「港灣環境整備施設」로 규정하고 있음.

치해 있다.

일본정부가 수입촉진지역을 개발하려는 목적은 다음과 같다²⁴⁾.

첫째, 수입촉진지역 내의 구체적인 시설은 물류시설, 비즈니스 지원시설, 가공시설, 도매시설, 업무시설, 전시장, 회의장 등으로서, 이러한 시설 등을 일괄 건설하여 수입관련 업무의 집적지를 개발하고자 의도하고 있다.

둘째, 대도시권에 집중되어 있는 수입화물의 창구를 지방으로 확대하여 수입촉진을 도모함과 함께 동 지역 입주자에게 다양한 인센티브를 제공하여 일본에 대한 투자를 촉진시키고자 하는 것이다.

셋째, 이러한 파급효과를 통해 지역경제의 활성화를 도모하고자 하고 있다.

(1) 수입촉진지역의 요건

수입촉진지역의 요건은 다음과 같다²⁵⁾.

- ① 항만·공항 및 그 주변지역
- ② 수입화물이 상당량 유통되거나, 유통될 것이 예상될 것
- ③ 항만·공항건설 및 수입화물 취급시설 현황을 감안하여 수입촉진지역 건설로 인해 수입촉진이 상당 규모 이루어질 것으로 인정될 것
- ④ 수입촉진기반 개발과 관련된 각종 시설의 건설 및 수입화물 유통촉진사업의 실시가 확실하다고 예상될 것

(2) 시설건설주체

수입촉진지역의 시설건설주체는 기본적으로 「제3섹터」가 중심이 되고 있다. 그러나 반드시 제3섹터에 제한되는 것은 아니며, 일반 민간기업도 포함된다.

수입촉진지역에 개발할 수 있는 구체적인 시설로서는 수입관련 기반시설인

24) JETRO FAZ支援センター, <http://www.jetro.go.jp/jetro/activities/>.

25) 「輸入の促進および対内投資事業の円滑化に関する臨時措置法」 제3조.

물류시설, 비즈니스 지원시설, 가공시설, 도매업무 시설, 전시장, 회의장 등이며, 이 지역에서는 수입관련 사업에 관한 각종 지원, 홍보, 기업유치 활동이 이루어지고 있다.

2) 수입촉진지역 시설 현황

수입촉진지역 중 항만 및 항만주변에 건설되어 운영중인 시설현황은 다음과 같다²⁶⁾.

(1) 아오모리 하치노헤 항

아오모리 FAZ	시설내역
하치노헤 무역센터	<ul style="list-style-type: none"> - 위치 : 포트아일랜드 중심 - 시설내역 : 다목적홀, 임대사무실, 회의실 등 업무용빌딩 - 기능 : 무역업무 지원가능 보유 - 개장시기 : 1988. 4
하치노헤 국제 물류터미널	<ul style="list-style-type: none"> - 기능 : 수출입컨테이너 관련 화물분류, 보관, 유통가공 - 개장시기 : 1988. 4

(2) 미야기 센다이 항

미야기 FAZ	시설내역
센다이국제무역항 물류터미널	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 컨테이너부두 - 기능 : 컨테이너화물의 분류, 보관, 유통가공 기능 - 개장시기 : 2004. 6
센다이항 국제비즈니스지원센터	<ul style="list-style-type: none"> - 기능 : 의료·식품·주택 등 수입품의 보세전시, 무역업무지원 - 시설내역 : 업무용빌딩 - 개장시기 : 2003. 3

26) JETRO FAZ 支援センター・FAZ総合支援センター' <http://www.jetro.go.jp/jetro/activities/>.

(3) 이바라기 히타치나가 항

이바라기 FAZ	시설내역
히타치나가 FAZ 물류지역	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 북부두 연안지구안에 화물분류, 보관시설 및 유통가공시설, 정보화오피스, 회의실 등 고도의 물류거점시설 - 개장시기 : 2000. 12

(4) 가와사키 항

가와사키 FAZ	시설내역
가와사키 FAZ 물류센터	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 <ul style="list-style-type: none"> · 물류센터(부지면적 11ha, 연상면적 209,441㎡) - 특징 <ul style="list-style-type: none"> · 종합보세지역으로 인가 · 전면의 컨테이너부두와 일체화 이용 - 개장시기 : 1988. 4

주 : 종합보세지역이란 화물분류, 보관, 유통가공 등 복합작업이 보세상태에서 일괄적으로 처리가능한 구역을 의미함. 종합보세구역에서는 납기단축, 수송비절감, 통관단축이 가능함. 아울러 공항, 항만화물을 보세상태로 이송하여 통관보관유통가공이 가능함.

(5) 요코하마 항

요코하마 FAZ	시설내역
요코하마항 유통센터	<ul style="list-style-type: none"> - 위치 : 대흑부두 뒷면 - 시설내역 : 종합물류시설(길이 634m, 연상면적 32만㎡) 및 오피스동 - 개장시기 : 1996. 8
요코하마 World Porters	<ul style="list-style-type: none"> - 위치 : 미나토미라이 신항지구 - 기능 : 수입품의 소매·도매업무 수행 가능한 상업거점 - 시설내역 : 연상면적 100,000㎡ - 개장시기 : 1999. 9
요코하마 World Business Center	<ul style="list-style-type: none"> - 위치 : 요코하마 World Porters 6층에 위치 - 기능 : 해외비즈니스 정보제공, 수입품 전시상담회, 각종이벤트 개최, 무역절차상담, 오피스 제공

(6) 니가타 항

니가타 FAZ	시설내역
니가타 FAZ	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 정온훈증창고(105㎡) 2개동, 정온창구(300㎡) 5개동 - 개장시기 : 1988. 4(1996. 3월 FAZ 지정)

(7) 시미즈 항

시즈오카 FAZ	시설내역
오포즈국제유통센터	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 종합물류시설(화물분류, 보관, 유통가공, 연수실, 회의실, 정보처리실) - 개장시기 : 1998. 3
국제경제교류시설	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 시미즈마린터미널 다목적홀(수입품전시, 상담회 등 이벤트 개최가능), 상설전시장 - 개장시기 : 1999. 7

(8) 교토 마이즈루 항

교토 FAZ	시설내역
마이즈루항 FAZ	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 마이즈루 21빌딩(전시장, 회의장, 음식점, 오피스), FAZ 제1창고(목재, 목재용품), FAZ 제2창고(훈증기능 보유)

(9) 오사카시 오사카 항

오사카 FAZ	시설내역
아시아태평양 Trade Center	<ul style="list-style-type: none"> - 세계 최대규모의 국제 Trade Center - 종합보세지역 - 개장시기 : 1994. 4
오사카 World Trade Center 빌딩	<ul style="list-style-type: none"> - 국제무역오피스 빌딩 - Intelligent building - 개장시기 : 1995. 7
Index 오사카	<ul style="list-style-type: none"> - 국제전시장(7만㎡)

(10) 고베 항

고베 FAZ	시설내역
고베항공화물터미널	<ul style="list-style-type: none"> - 위치 : 로코아일랜드내 - 시설내역 : 정온창고 4실(각 125㎡), 훈증창고 4실(각 30㎡) - 기능 : 분류, 보관, 유통가공, 통관, 검역, 검사 - 개장시기 : 2005년
냉장창고 단지	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 다목적냉장창고 단지(민간공동건설) - 기능 : 수입생선, 냉동식품 보관, 유통가공, 배송시설 - 개장시기 : 1995년
고베항국제유통센터	<ul style="list-style-type: none"> - 북향기능 창고 - 정보오피스도 확보 - 화물분류, 보관, 유통가공 기능 - 냉동냉장정온훈증 설비 보유

주 : 고베 FAZ는 1997. 2 전국 22개 FAZ 중 최초로 「특정집적지구」로 승인받은 FAZ임(지구 전체의 면적은 940ha임).

(11) 사카이 항

사카이항 FAZ	시설내역
사카이항 무역센터 물류지원시설	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 냉장창고(8,443㎡), 보통창고(2,312㎡) - 기능 : 컨테이너 화물분류, 보관, 유통가공 - 개장시기 : 1995. 3
유메항 Tower business 지원시설	<ul style="list-style-type: none"> - 시설내역 : 업무빌딩 - 기능 : 오피스, 다목적홀, 전시장 - 개장시기 : 1995. 3

(12) 시모노세키 항

야마구치 FAZ		시설내역
야마구치현 국제종합센터 (해협메세 시모노세키) (1996년 개장)	국제무역빌딩(10층)	- 국제회의장, 회의실, 전시장, 오피스
	Arina(4층 건물)	- 전시장, 다목적홀, 컨벤션 시설
	해협유메타워(153m)	- 구형의 유리 전망실

(13) 마쓰야마 항

에히메 FAZ	시설내역
에히메 국제물류터미널	- 기능 : 화물분류, 보관, 전시, 유통가공 등 가능한 물류고도화 기반시설 - 개장시기 : 1996. 1(종합보세지역 승인)
에히메 국제무역센터	- 종합컨벤션시설(대전시장, 야외 플라자)

(14) 코오치 신항

코오치 FAZ	시설내역
코오치 국제물류터미널	- 면적 : 1.5ha - 물류터미널시설(분류, 유통가공) - 수입비즈니스 지원시설(오피스, 회의실, 전시상담실) - 냉장창고 - 개장시기 : 1998. 3

(15) 기타큐슈 항

기타큐슈 FAZ	시설내역
아시아태평양 Import Mart	- 대규모빌딩 - 무역업체, 유통업체, 무역단체 등 입주 - 종합수입 비즈니스 지원거점, 대형전시장 병설 - 개장시기 : 1998. 4
기타큐슈 국제물류센터	- 컨테이너 부두에 근접 - 화물분류, 보관, 유통가공 등 기능집약 시설
고쿠라 국제유통센터	- 컨테이너부두에 근접 - 화물분류, 보관, 유통가공 등 기능집약 시설 - 개장시기 : 2000. 9

(16) 오이타 항

오이타 FAZ	시설내역
오이타국제무역센터빌딩	- 빌딩의 연상면적 : 1,235㎡ - 대형냉동냉장창고 : 연상면적 7,266㎡ (화물분류, 보관, 유통가공), 훈증창고(523㎡)도 보유 - 개장시기 : 1996. 11

위에서 살펴본 수입촉진지역내 시설을 분류·종합하면 다음과 같다.

〈표 3-16〉 수입촉진지역 유치가능 시설 및 사업

사업종류	사업 및 시설 내역
수입촉진기반정비사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 항만·공항 및 그 주변지역에서 행해지는 사업 - 수입화물의 장치, 가공, 전시, 운송 - 수입화물 취급 업체용 시설설치 및 운영사업 · 화물분류시설, 보관시설, 포장바꾸기 등 시설 · 수입화물취급업무 지원사업장 시설 · 수입촉진 개발 및 유통 원활화 기술개발 시설 · 전시장, 연수시설, 회의장, 운수업의 사무실 또는 점포 · 수입화물의 가공 또는 이를 원료로 하는 제조시설, 도·소매업의 사무소(점포), 수입업무 취급 공공기관이 설립한 법인용 사무소
수입화물유통촉진사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 항만·공항지역에서 행해지는 사업 - 운수업, 제조업, 도·소매업
특정제품수입사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기계류, 전기기계, 화학공업제품 및 기타 제품 중 수입촉진에 필요한 수입사업, 공작기계 및 부품, 반도체소자, 집적회로, 반도체 물질 제조용 장치 및 시설장치와 부속품
대내투자사업자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 유치대상기업 : 외국기업 및 일본기업

3) 수입촉진지역의 노동제도

전술한 바와 같이 일본의 수입촉진지역은 우리나라의 자유무역지역이나, 경제자유구역과 같이 일정한 지역을 외부와 차단시킨 대규모 지역으로 구성되어 있는 것은 아니다. 수입촉진지역은 대규모 부지를 의미하지는 않고, 「불특정부지」에 입지한 「특정시설」을 수입촉진지역으로 승인하고 있다. 따라서 대규모의 단지를 조성하고 단지를 구획하여 분양 또는 임대를 통하여 입주기업에 유치하는 방식이 아니다. 즉 「불특정부지」에 건설되는 「특정시설」(물류시설, 상업시설, 연수시설 등)을 「수입촉진지역」으로 승인함으로써 당해 시설에 입주하는 기업에 다양한 인센티브를 부여하는 지역이다. 따라서 수입촉진지역은 항만구역에 입지할 수도 있고 항만구역 바깥에 입지할 수도 있다.

항만구역에 입지하는 수입촉진지역에서의 하역작업은 항만노동자의 작업범

위에 속한다. 그러나 항만구역 바깥에 입지하는 수입촉진지역에서의 작업은 기본적으로 항만노동자의 작업범위에 해당하지 않는다. 다만, 이 경우 항만으로의 화물 반출입 작업은 항만노동자의 작업범위로 규정되어 있다.

〈표 3-17〉 수입촉진지역의 노동력 제도

구역	시설	작업인력
항만구역	항만창고	항만노동자
	기타시설	일반노동자
도시구역	항만창고	항만노동자(항만으로의 반출입 화물에 대한 출고상차 및 하차입고 작업에 제한)
	기타시설	일반노동자

여기서 항만노동자의 작업권역에 포함되는 「작업」이란 「항만」에서 행해지는 「다음의 행위」를 의미한다²⁷⁾.

〈표 3-18〉 항만노동자의 작업범위

<p>1) 선박에 화물을 적입하는 행위 또는 선박에서 화물을 양하하는 행위</p> <p>2) 위의 행위에 준하는 행위 : 타인의 수요에 의하여 행해지는 다음의 행위</p> <p>① 선적화물의 위치고정, 적재장소 구획, 선적화물 포장</p> <p>② 선박에 화물의 적입 또는 선박에서 화물의 양하 행위에 선행하거나 후속하는 선창의 청소</p> <p>③ 항만수역의 연안에서 약 500m(동경 및 오사카항은 200m) 범위내의 厚生労働大臣이 지정한 구역에 있는 창고(항만창고)에 대한 화물의 반입(상옥 및 부두의 에프런에서 반출된 화물의 반입)작업으로서 항만운송관련사업자 및 항만창고운영사업자(창고업법의 창고사업자)가 운영하는 창고의 작업. 그리고 항만창고에서 부두로 반출될 화물의 항만창고에 있어서의 화물반출작업. 단, 냉장창고의 경우는 당해창고에 부속된 화물분류장에서 냉장실로의 반입작업이나, 냉장실에서 당해창고에 부속된 화물분류장으로의 반출작업 및 냉장실에서의 화물분류작업은 제외</p> <p>④ 도로운송차량법 규정의 도로운송차량 또는 철도로 운송된 화물이 항만창고 또는 상옥, 에프런에 대한 반입작업(항만운송관련사업자, 창고업자 이외의 자가 행하는 화물의 반입작업은 제외). 도로운송차량 또는 철도로 운송될 화물의 항만창고 또는 에프런에서의 반출작업(항만운송관련사업자, 창고업자 이외의 자가 행하는 화물의 반출작업은 제외). 단, 냉장창고의 경우는 당해창고에 부속된 에프런(분류장)에서 냉장실로의 반입 및 냉장실에서 당해창고에 부속된 에프런(분류장)으로의 반출작업은 제외</p>
--

자료 : 港灣労働法 제2조.

27) 港灣労働法 제2조.

이상에서 알 수 있는 바와 같이 일본의 경우 수입촉진지역이 항만구역 안이든 바깥이든 「항만운송」 업무에 해당해야만 항만노동자의 작업범위에 속한다. 아울러 이 「항만운송」에는 「항만창고」의 작업 일부도 포함된다.

한편 특정 작업이 항만노동자의 작업범위로 되기 위해서는 위의 요건에 추가로 하나의 요건이 부가되어야 하는데 그것은 항만노동자의 고용주이다. 즉 고용주가 항만운송사업법상 항만운송사업자(항만하역업자), 라싱업자, 선박청소업자 및 항만창고사업자(항만운송사업자 및 창고업법 규정에 의한 항만창고사업자 포함)가 될 경우에만 항만노동자의 작업범위에 포함되는 것이다.

이와 같이 일본에서는 수입촉진지역의 물류창고 중에서도 厚生労働大臣이 지정하는 「항만창고」로 지정받고, 고용주가 항만운송사업법 또는 창고업법 규정에 의한 항만창고사업자로 되는 경우에만 항만노동자의 작업범위로 인정하고 있다.

또한 일본에서는 항만노동자의 작업범위를 구체적으로 명시하고 있다. 즉 1) 항만내 항만운송작업으로서 고용주가 「항만운송사업자」이어야 하고, 2) 항만구역을 벗어나 있는 지역의 경우에도 「항만운송」 작업으로서 고용주가 「항만운송사업자」 또는 창고업법 규정에 의한 「항만창고사업자」가 고용한 노동자에 한정된다.

따라서 항만구역내에 입지하는 창고 등 수입촉진지역에서는 거의 대다수 항만운송사업자 또는 창고업자가 사업을 수행하므로 항만노동자의 작업범위에 속한다고 할 수 있다.

그러나 항만구역에 입지하면서도 「항만운송업무」가 아닌 업무에 대해서는 항만노동자의 업무영역이 아니다. 즉 항만창고와 선박에 양적하하는 하역 업무를 제외한 업무의 경우에는 항만노동자를 의무적으로 사용해야 할 필요가 없는 것이다. 항만노동자의 업무범위에 속하는 것은 항만창고내에서의 작업에 제한된다.

아울러 항만구역에 입지하는 수입촉진지역에서의 작업도 모두 항만노동자의 작업범위에 포함되는 것은 아니며, 항만구역에 입지하는 시설의 종류, 고용주

의 특성에 따라 상이하다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 항만노동자가 작업할 수 있는 경우는 다음과 같다.

첫째, 항만구역에 위치한 물류터미널로서 항만운송사업자, 항만운송관련사업자 또는 창고업자가 운영하는 물류터미널내의 화물취급작업.

둘째, 항만구역에서는 벗어나 있으나, 항만수역의 연안에서 500m 이내(동경항과 오사카항의 경우는 200m)의 거리에 위치하여 厚生労働大臣이 지정한 창고(이를 일본에서는 항만창고로 통칭)로서 항만운송사업자, 항만운송관련사업자 또는 창고업자 등이 고용주로 되어 있는 경우의 창고내 하차입고 및 출고상차 작업.

따라서 수입촉진지역으로 승인받는 시설이라 하더라도 다음과 같은 시설에 대해서는 항만노동자의 작업범위에 속하지 않는다.

첫째, 항만운송사업법 및 창고업법 규정에 의한 항만운송사업자, 항만운송관련사업자 및 창고업자를 제외한 사업자가 운영하는 창고, 물류터미널 시설.

둘째, 항만운송사업법 및 창고업법의 대상이 아닌 일반 상업시설, 업무용빌딩 등의 수입촉진지역.

셋째, 항만구역에 이외에 입지한 항만운송사업법 및 창고업법 규정에 의한 항만운송사업자, 항만운송관련사업자 및 창고업자가 운영하는 항만창고의 출고상차 및 하차입고 작업을 제외한 업무.

4) 물류창고의 노동자 고용구조

항만노동자의 작업범위에 속하는 항만창고에 있어서의 노사관계는 다음과 같다. 우선 고용주는 항만운송사업자, 항만운송관련사업자, 창고업자, 육상운송사업자 및 철도운송사업자 등이다.

이러한 업종의 사무직 및 현장직 상용노동자는 고용주가 직접 노동시장에서 고용한다. 다만, 일용 노동자가 필요한 경우에는 항만에 따라 고용방식이 상이

하게 되어 있다.

6대 항만(동경항·가와사키항·요코하마항, 나고야항, 오사카항, 고베항, 모지항)의 경우에는 ① 일차적으로 타 항만운송사업자가 고용하고 있는 상용노동력을 사용한다. ② 타 항만운송사업자의 상용노동력 사용이 곤란할 경우에는 厚生労働省의 지방기관인 「공공직업안정소」에 일용직 노동력을 요청하여 사용한다. ③ 「공공직업안정소」의 일용노동력 고용조차 곤란할 경우에는 일반 노동시장에서 노동자를 고용한다.

그리고 6대 항만을 제외한 경우에는 ① 일차적으로 「공공직업안정소」에 일용직 노동력을 요청하여 사용한다. ② 「공공직업안정소」의 일용노동력 고용이 곤란할 경우에는 일반 노동시장에서 노동자를 고용한다.

제 4 장

중국 항만 및 항만배후단지의 노동시장 구조분석

1. 항만노동시장 구조분석

1) 고용제도

중국에서는 상당수 항만노동자가 터미널 회사에 상용직원으로 고용되어 있다. 그러나 일용단위의 노동자도 있다. 다만, 상용노동자와 일용노동자의 규모 및 비율이 어느 정도인가에 대한 구체적인 자료를 파악하기는 곤란한 실정이다.

그런데 중국에서는 노동자의 유형을 「상용노동자」 및 「일용노동자」로 구분하기보다는 「고용기간에 정함이 있는 노동자」(이하 고용기간부노동자)와 「고용기간에 정함이 없는 노동자」(이하 고용기간미확정노동자)로 구분하고 있다. 「고용기간부노동자」는 6개월, 1년, 2년, 5년 등의 일정한 기간을 단위로 노동계약을 맺는 노동자를 의미하는 데²⁸⁾ 반해 「고용기간 미확정 노동자」는 구체적인 기한의 정함이 없이 노동계약을 맺는 노동자를 의미한다.

아울러 중국에서는 항만노동의 특수성을 인정하지 않고 있다. 왜냐하면 항만노동이나 항만노동력에 대해 특별히 적용하는 법률이 없기 때문이다. 즉 항

28) 노동계약기간이 5년 이상인 근로자는 장기근로자, 1년~5년 미만은 단기근로자, 1년 이내는 단기근로자 또는 계절근로자로 명명하고 있음.

만노동은 일반 산업부문의 노동과 상이하지 않다고 인식하고 있다.

「고용기한부노동자」의 대다수는 상용노동자이다. 상용노동자는 「정규직」이라고 할 수 있다. 노동계약 기간이 6개월 이상인 근로자는 정규직 노동자, 그 이하인 근로자는 비정규직 노동자이다. 즉 정규직 노동자는 일반적으로 노동계약 기간이 6개월 이상에서 2~3년 등으로 정해져 있다.

일용노동자에 해당하는 비정규직 노동자는 노동계약기간이 주 단위 또는 월 단위 등 비교적 단기간으로 정해져 있다.

그러나 어느 정도의 고용기간을 두고 정규직 노동자 또는 비정규직 노동자로 구분하는가에 대한 명확한 기준은 없는 실정이다. 일반적으로 장기고용기간 노동자는 정규직, 단기근로기간 노동자는 비정규직으로 분류된다.

다만, 중국에서는 노동자를 고용할 때 지방정부의 노동부서에 등록하도록 하고 있다. 이 때 정식으로 등록하면 정규직 노동자로 대우받는다. 그러나 등록하지 않고 노동계약을 맺는 경우도 많다. 일반적으로 단순노동자는 기업이 위치한 도시의 주변지역 주민들이 담당하는 경우가 많다. 이들은 구태여 등록을 하지 않고, 노동계약을 맺는 경우가 많다. 그 이유는 다음의 두 가지로 지적할 수 있다. 첫째, 등록하지 않을 경우 각종 사회보험 부담비용을 줄일 수 있기 때문에 고용주는 총 인건비의 절감이 가능하다. 둘째, 노동자의 관점에서는 사회보험에 가입하지 않는 대신 노임수준만 높게 받을 수 있기 때문이다.

중국에서는 노동자의 고용시 인건비뿐만 아니라 각종 사회보험비용도 기업주가 부담하고 있다. 이러한 사회보험 부담이 전체 임금수준의 35% 내외를 점한다. 이에 따라 사회보험 가입을 원하지 않고 단순히 높은 임금수준만 요구하는 변두리 지역 주민은 구태여 등록을 하지 않고도 노동계약 체결을 원한다²⁹⁾.

중국에서는 모든 노동자의 고용권이 고용주에게 있으며, 고용주가 아닌 자 또는 기관이 일반기업에게 노동자를 강제적으로 사용하도록 하고 있지는 않

29) 그러나 외상투자기업이 노동계약 미체결 등을 이유로 근로자에 대하여 관계법규가 규정하는 노동복리, 사회보험 및 노동보호 등의 의무를 면할 수는 없음.

다. 이는 항만노동에 대해서도 동일하여 항만노동자에 대해서는 상용이든 일용이든 하역회사가 고용권한을 가지고 있다.

이와 같이 중국에서의 항만노동자는 기본적으로 항만하역회사에 고용되어 있다. 그리고 전술한 바와 같이 항만하역회사에 등록절차를 마친 「고용기한부 노동자」가 다수를 점하고 있는 것으로 판단된다. 즉 대다수 노동자는 상용노동자로 고용되어 있는 것이다.

항만하역회사는 대부분 국유기업이고³⁰⁾, 국유기업은 민간기업이나 외상투자기업에 비해 노동자의 고용안정화에 노력하고 있기 때문에 항만하역회사에 고용된 근로자는 대부분 상용노동자이다. 그러나 이에 반해 일용노동자도 있다. 일용노동자는 소위 「고용기한이 정해져 있지 않은 노동자」 또는 주단위 및 월단위로 계약하는 노동자로서 이들도 직접 항만기업과 노동계약을 체결한다.

(1) 노동계약

중국은 1995년 이후 「노동계약제도」를 시행해왔다. 이에 따라 기업은 노동자의 고용시에 노동계약을 체결하고 있다. 노동계약은 서류로 작성하며 다음의 7개 필수사항을 기재한다³¹⁾. ① 고용기간 ② 업무내용 ③ 노동보호와 근로조건 ④ 보수 ⑤ 회사의 노동규율제도 ⑥ 고용종료조건 ⑦ 노동계약 위반책임. 서류로 계약하여 지방정부의 노동행정부문에 등록한 때에는 정부가 규정한 각종 보호조치를 받을 수 있다.

그런데 구두로 계약하는 경우도 있다. 구두계약은 등록이 곤란하기 때문에 지방정부의 보호를 받지 못한다.

30) 종래 항만하역은 시정부 소속의 港務局이 담당하였으나, 항만관리체제의 公社化로 항만경영업무는 시정부 산하의 公社(○○港國際港務有限그림)로 이양되고 公社는 다시 각 부두별 하역업무를 부두별 하역회사 체제로 분리하여 수행시키고 있음.

31) 「勞動法」은 노동계약을 반드시 서면형식으로 체결하지 않으면 안된다고 규정하고 있음(「勞動法」 제19조). 그런데 上海市에서는 비전일제 노동계약 체결시에는 예외적으로 서면형식 이외 방식도 허용하고 있음.

(2) 노동계약 기간

고용기간은 다음의 세 종류로 구분된다. 첫째는 고정기한, 둘째는 무기한, 셋째는 일정한 작업완료로 조건으로 하는 기간이다. 이들 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 고정기한 고용은 고용기간을 6개월, 1년, 2년씩 등 사전에 쌍방이 합의하여 결정하는 계약이다. 이에 따라 기한 만료시에는 고용관계가 종료된다. 다만, 노동계약은 수차례 연장이 가능하다³²⁾. 계약이 갱신 반복된다 하더라도 종신고용 개념은 거의 없다.

둘째, 무기한 계약은 계약종료일을 정해두지 않는 계약이다. 이는 ① 원칙적으로 정년까지 계약이 유효하고 ② 법정 해제사유에 의해 해제 또는 합의에 의한 해제가 있으면 노동계약관계가 종료되는 특징을 가지고 있다. 이 계약은 일반적으로 첨단과학기술 또는 군사공업 등 기밀성이 높은 업계에서 주로 이용하고 있다. 왜냐하면 기업의 특성으로 보아 근로자가 장기간 직무를 행할 것이 요청되기 때문이다.

셋째, 일정한 작업완료로 조건으로 하는 노동계약을 맺는 경우에는 당해 작업완료시 계약이 종료된다. 그리고 계약종료 이후 재계약 체결여부는 노사 쌍방이 결정한다.

그런데 실제로 고용계약 기간은 3년 이하가 대부분이다. 이는 외국인투자기업의 자회사에 대한 설문조사 결과에 잘 나타나고 있다. 물론 외국인투자기업의 자회사와 중국기업 간에 차이가 발생한다고 할 수는 있겠으나, 기본적으로는 유사한 경향을 나타낼 것으로 판단된다.

32) 기업이 종업원을 계속해서 고용하고자 할 경우에는 노동계약의 갱신으로 가능함. 갱신은 노동계약 종료 후 새로운 노동계약을 체결한다는 것을 의미함. 아울러 외지인의 고용연장도 가능함. 다만 외지인에 대한 노동기간은 원칙적으로 2년을 초과해서는 안되며, 기간 연장시에는 노동·사회보장국의 인가가 필요함. 또한 외상투자기업이 외지인원 노무수출기구와 체결하는 노무계약은 법제상 2년을 한도로 하는 임시적인 노무관계로서 정주 호적 소유자와 맺는 계약과는 다소 상이함.

〈표 4-1〉 외국인투자기업 자회사의 고용계약기간

구분	Yes	No	회답없음		
기간계약제	37	1	1		
계약기간	1년	2년	3년	4년	5년 이상
현장 작업자	20	13	4	0	0
기술자	10	16	6	2	2
관리자	11	11	9	2	3

자료 : 古川秋太郎, 『国における日系企業の経営現地化』, 税務経理協会 東京, 2004, p. 11.

아울러 고용계약 갱신율도 다음과 같이 매우 높은 편으로 나타났다.

〈표 4-2〉 외국인투자기업 자회사의 고용계약 갱신율

(%)	10	20	30	40	50	10	20	30	40	50
현장 작업자	1	0	0	0	0	0	3	4	18	11
기술자	1	0	0	0	0	0	1	2	14	18
관리자	1	0	0	0	0	0	1	3	11	21

자료 : 古川秋太郎, 『中国における日系企業の経営現地化』, 税務経理協会 東京, 2004, p. 11.

(3) 시용기간 설정

중국에서는 노동계약기간별로 試傭期間의 설정이 가능하다³³⁾. 시용기간 중 기업은 종업원의 적성을 판단하고, 근로자도 기업의 업무내용이 자신에 맞는지 등을 판단한 후 노동조건 또는 업무내용이 자신의 희망과 합치하지 않을 경우 종업원도 언제든지 해제가 가능하다. 따라서 시용기간 제도는 노사 쌍방의 이익을 보호하기 위한 제도로 이해된다.

일반적으로 시용기간은 6개월 이내에서 적정한 기간을 규정하고 있다. 시용기간 중에도 「노동법」 및 최저임금은 적용된다. 시용기간은 지역에 따라 상이하며, 주요지역별 시용기간은 다음과 같다.

33) 시용기간에 관한 조항은 노동계약의 임의 기재사항으로 기재되며, 노동계약의 체결과 동시에 시용기간이 개시됨.

〈표 4-3〉 주요 지역별 시용기간

지역	6개월 미만	6개월~1년 미만	1년~2년 미만	2년 이하~3년미만	3년 이상~10년미만	10년 이상
북경시	15일 이하	15일 이하	60일 이하	6개월 이하	6개월 이하	6개월 이하
상해시	설정금지	1개월 이하	3개월 이하	3개월 이하	6개월 이하	6개월 이하
톈진시	6개월 이하					
선전특구	3개월 초과금지, 특별요구가 있는 경우 연장가능하나 최대 6개월 이하					
노동법령	15일 이하	30일 이하	60일 이하	최장 6개월 이하		

주 : 한국 근로기준법시행령 제12조(수습노동자의 정의) : 수습기간을 3개월 이내로 규정.
 자료 : (주중한국대사관 노무관,, 『중국 진출 한국 투자기업을 위한 중국의 노무관리 제도 이해』, 2005. 3, p. 2.

(4) 계약해지

노동자의 업무수행 능력, 근로계약 체결시의 사정 변경 등의 이유로 노동계약을 해지하고자 할 경우에는 30일 전에 상대방에게 서면으로 통지한다³⁴⁾. 계약기간 만료시 또는 당사자가 약정한 근로계약 해지조건이 발생한 경우 노동계약은 즉시 종료된다³⁵⁾.

단, 시용기간 중 직무수행이 부적절한 자, 회사의 중대규율 위반자, 직무상 과실 등으로 회사에 막대한 손실을 초래한 자, 형사범 확정자 등은 즉시 해고가 가능하다³⁶⁾.

그러나 다음의 경우는 원칙적으로 노동계약 해지가 불가능하다³⁷⁾. ① 직업병, 직무상 부상 등에 의한 노동능력 상실시 ② 질병, 부상 등으로 규정된 치료기간 중인 경우 ③ 여성노동자의 임신기, 출산기, 수유기 ④ 노동자가 만 10년 이상 연속 근로하고 노사 모두 노동계약 연장에 동의하는 상황에서 노동자가 무기한 근로계약 체결 요구시 사용자는 이에 따라야 한다³⁸⁾.

34) 중국 노동법 제25조.

35) 중국 노동법 제23조.

36) 중국 노동법 제25조.

37) 중국 노동법 제29조.

38) 중국에서는 노동자의 이익확보 및 노동관계의 안정을 도모하기 위해 「노동법」으로 「노동자가 동일 사용자 하에서 연속해서 10년 이상 근무하고 쌍방이 노동계약의 계속에 동의할 경우, 무기한 계약

(5) 노동자 소개기구

위에서 살펴본 바와 같이 중국에서는 향만하역업체가 노동자를 직접 고용하고 있다. 향만하역업체가 노동자를 고용할 경우 기본적으로는 당해 도시 및 성(省)의 노동력을 사용해야 한다³⁹⁾. 그러나 당해 지방 거주 인력만으로는 고용 확보가 곤란할 경우에는 불가피하게 외지거주자⁴⁰⁾를 고용할 수밖에 없다.

그런데 외지노동자 고용시에는 당해 기업이 입지한 지방정부의 허가가 필요하다. 왜냐하면 중국에서는 거주이전의 자유가 제한되어 있고 따라서 직장을 선택하기 위해 지역을 이동해야 하는 경우에는 지방정부의 승인이 필요하기 때문이다.

중국은 거대한 하나의 국가이지만, 노동시장 측면에서는 지역에 따른 차별 정책이 강하다. 노동시장의 경우 개별기업은 입지해 있는 省(內地)의 노동자 우선고용을 원칙으로 하고 있다. 당해 도시의 노동자 고용이 곤란하거나, 노동자를 확보할 수 없는 여건일 경우에 한하여 외지의 노동자를 고용할 수 있도록 되어 있다⁴¹⁾.

따라서 노동시장은 국지적 자유시장의 형태를 띠며, 전국적인 자유시장은 아니다. 그러나 독점적 시장구조를 가지고 있지는 않다. 아울러 정부나 노조에서 일방적으로 특정지역 또는 특정 노동조합 관계자의 우선 고용을 의무화하고 있지도 않다.

다만, 중국에서는 노동시장에 대한 정보의 부족이 심하기 때문에 고용주는 노동자를 쉽게 발견하지 못하고, 노동자 또한 고용주를 쉽게 발견하지 못하는

채결을 노동자가 제안시 기업은 체결하지 않으면 안된다」(제20조 2항)고 규정하고 있음. 그러나 이 경우 기업은 장기간 고용해야 하는 의무를 지게 되므로 경영상 부담이 큼. 이에 따라 기업은 기한부 노동계약의 기한 만료 후 이유 없이 새로운 계약 체결을 거절할 수 있음.

39) 중국에서는 엄격한 호주제도로 인해 公民의 移轉의 자유에 상당한 제약을 부과하고 있으며, 기업의 외지인원 채용 및 취업관리에도 여러 가지 제약을 부과하고 있음.

40) 기업이 입지한 지역 이외의 도시, 성(省), 직할시 등의 거주자임.

41) 上海市의 경우 입지기업의 근로자 모집, 채용시에는 「도시부 우선, 농촌부 후순위, 上海市 우선, 外地 후순위」 원칙을 적용. 이에 따라 원칙적으로 上海 定住 호적소지자를 먼저 채용하고, 외지인력 채용시에는 市가 외지노동력 수요상황에 따라 총량을 조정하고 있음(「上海市 企業의 外地勞動力 使用管理規程」 제4조).

현상이 발생하고 있다. 이러한 취업정보의 불완전성에 기인한 노동시장의 불완전성을 보완하고 있는 것이 지방정부의 「노동자취업센터」⁴²⁾이다.

노동자취업센터는 지방정부(市, 區, 縣, 鎮 등)의 노동국, 또는 그 산하의 공공기관이 대다수이며, 일반 민간기업도 기능을 수행하고 있다. 아울러 외국기업에 고급인력을 전문적으로 알선해주는 FESCO⁴³⁾ 등 민간기업도 활동하고 있다.

이들 노동자취업센터는 고용주로부터 고용정보를 제공받아 노동자에게 홍보하며, 노동자를 알선하기도 한다. 또한 항만도시가 위치한 성(省)의 인력 부족 시에는 성(省) 외부의 인력을 알선하기도 한다.

중국에서는 노동력을 성(省)정부 단위로 관리하고 있다. 따라서 기본적으로는 성(省) 내부의 인력으로 고용함을 원칙으로 하고 있다. 다만, 성(省) 내부의 인력 고용이 곤란하거나 불가능할 때에는 성(省) 외부 인력을 충당하지 않을 수 없다. 그런데 성(省) 외부 인력을 고용하는 것에는 많은 제도적인 제약이 따르기 때문에 지방정부의 노동취업기구로부터 알선을 받고 취업시키고 있다⁴⁴⁾.

이에 따라 농촌지역의 주민들이 주로 농한기를 이용하여 단기간 항만노동자로서 일시적으로 항만하역회사에 고용되는 경우도 있다. 농촌주민들이 항만하역회사에 고용되는 이유는 다음과 같다.

첫째, 중국의 경제성장에 따라 항만도시의 임금수준은 대폭 증가되었다. 이에 따라 3D 업종의 하나로 인식되고 있는 항만하역노동에 종사하려는 항만도시의 노동자는 점차 감소하는 현상이 나타나고 있다. 이에 따라 항만도시 외부 또는 다른 성(省)의 주민들을 고용하지 않을 수 없는 상황으로 변모하고 있다.

42) 중국에서는 직업알선기구가 33,890개소 있고 그 중 공공직업알선기관이 23,347개소 기능하고 있음. 日本 労働政策研究・研修機構, 海外労働情報, 中國 「2004年度労働と社會保障の發展に関する統計年報」發表される, 2005, 6.

43) 순전히 외상투자기업 및 주재원 사무소에 인재파견업무를 담당하는 회사.

44) 중국은 주민의 자유로운 이사를 억제하고 있으며, 따라서 주민이 성(省) 외부로 이동하기 위해서는 이동허가가 필요한. 만약 지방정부의 허가없이 성 외부 인력을 고용하거나 취업할 경우에는 고용주 및 노동자 모두 법 위반으로 상당한 벌금이 부과됨.

둘째, 연안지역과 내륙지역의 임금, 소득 격차이다. 연안지역의 경제성장에 따라 내륙지역은 상대적으로 낙후되었고, 따라서 이들은 여유시간을 활용하고자 도시부에 일자리를 발굴하고 있다. 그 결과 내륙지역의 주민들이 항만노동 시장으로도 유입되고 있는 것이다.

그런데 노무중개기능을 수행하는 기구는 두 종류가 있다. 하나는 「外省市 노무수출기구」이고, 다른 하나는 「外省市 노무중개서비스기구」이다.

전자의 특성을 살펴보기 위해 「外省市 駐上海 노무수출기구」 관련 규정을 살펴보면 다음과 같다. 「外省市 駐上海 노무수출기구」는 노동·사회보장국의 설립인가를 받아 「노무수출비준서」를 교부받은 기관으로서 外省市 노무수출기구의 위탁을 받아 다음의 업무를 수행한다⁴⁵⁾.

〈표 4-4〉 外省市 駐上海 노무수출기구의 업무내용

1. 上海市의 외지노동력 시장에 참가하여 기업과 교섭
2. 노동·사회보장국의 인가를 받은 기업에 대해 外省市의 노무수출기구와 노동계약을 체결한 노동자 파견
3. 기업과 노무계약 체결
4. 노동자의 파견수출 처리
5. 上海市 외지노동력 시장, 기업 및 外省市의 駐上海 노무관리처에 外省市의 노동력 관련 정보 제공
6. 파견 노동자의 관리, 교육 실시
7. 上海市 관련 부문과 협조하여 노동쟁의, 상해사고 및 중대사고 조사, 처리작업 실시, 외지인원 노동자의 합법적 권익 보호
8. 노무수출기구에게 上海市의 외지노동력 이용 관련 정책, 규정을 홍보
9. 정기적인 업무 및 통계 보고

한편 이와 유사한 「外省市 駐上海 노무중개서비스 기구」는 노동·사회보장국의 설립 인가를 받아 「外省市 노동력 중개서비스 허가증」을 교부받은 기관으로서 주요업무는 다음과 같다⁴⁶⁾.

45) 「外省市 駐上海 勞務輸出機構 管理施行 弁法」 제7조, 제9조.

46) 「外省市 駐上海 勞務仲介服務機構 管理施行 弁法」 제11조, 제12조.

〈표 4-5〉 外省市 駐上海 노무중개서비스 기구의 업무내용

1. 노무수출기구에 대해 上海市 기업의 외지노동력 이용에 관한 관련 정책 및 규정을 설정
2. 노무중개활동의 규범화 및 실시
3. 노무수출기구가 수출하는 노동자와 노동계약을 체결하도록 독촉
4. 上海市 외지노동력 시장에서 외지노동력에 관한 필요절차 수행
5. 기업 또는 노무수출기구의 위탁을 받아 기업 및 노무수출기구에 대해 당해 지방의 노동력 관련 정보를 제공하고 노무중개 서비스를 제공
6. 노무수출기업과 고용기업간에 「외지노동력 중개협약서」를 체결

(6) 노동자 고용절차

중국의 항만에서는 위와 같은 자유시장 원리가 작동하고 있으며 고용주는 다음과 같은 절차로 노동자를 고용하고 있다.

첫째, 일차적으로는 항만이 위치해 있는 당해지역(본지 : 성, 직할시, 자치구)의 노동자를 대상으로 채용한다. 채용시에는 1) 연고채용, 2) 언론 매체 활용, 3) 문전모집 등을 통해 채용하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 취업정보를 노사 모두가 충분히 가지고 있지 않기 때문에 지방정부가 노사의 중간에 위치하여 알선 등의 형태를 취하고 있다.

둘째, 직업소개소 등을 통해 채용한다. 직업소개소에는 민간 직업소개소, 지방정부 소속 집업소개소, 민간중개인이 있다. 즉 기업 스스로 직접 모집이 곤란할 경우에는 소개기관을 활용하고 있는 것이다.

셋째, 소개기관을 통하더라도 당해 도시 노동자 부족 또는 모집 불가능시에는 본지 지방정부의 허가를 받고 「노동취업서비스기구」⁴⁷⁾로부터 그러한 사실의 확인을 취득한 후 외지 「노동취업서비스기구」로부터 모집허가를 취득한다. 즉 그 허가를 득한 후에 당해 외지에 가서 노동자를 모집·고용한다⁴⁸⁾. 이 경

47) 직업소개기구(勞動就業服務機構)로서 대부분 중앙 또는 지방정부 소속 노동관계부처의 산하기구임.

48) 외지인의 구체적인 채용절차는 다음과 같음. ① 노동·사회보장국에 외지노동력 사용인가 신청 ② 노무중개서비스기구와 노무계약체결 ③ 공안국에서 외지인원 暫住證 신청, 취득 ④ 외지인원 취업증 취득신청수속. 한편 기업이 노무중개서비스기구와 노무계약 체결시에는 원칙적으로 입지도시 지방정부가 지정한 노동력시장에서 모집해야 함. 기업은 당해도시에 주재하는 「外省市 노무중개서비스 기구」를 통하거나 「外省市 노무수출기구」로부터 외지노동력을 소개받아 외지인원과 노동계약

우 노동자 모집은 직접 모집, 본지 및 외지의 직업소개기구 등에 위탁하여 수행한다⁴⁹⁾.

이와 같이 중국에서는 노동자 고용시장에 대한 제도적인 제약은 없으나, 지역 차별주의로 인한 지역 제한이 있음을 알 수 있다. 일반적인 종업원 채용방법은 다음과 같다.

〈표 4-6〉 중국기업의 종업원 채용방법

채용 방식	민간직업 중개소	매스 컴광고	취직 교류회	친구 소개	공공인재교 류센터	대학내 취직교류회	Top Hunting	기타
비중	18.6	35.6	57.6	16.9	35.6	52.5	8.5	11.9

자료 : 國務院發展研究中心 企業研究所, 『中國企業人員招聘現狀調查』, 清家彰敏, 馬淑萍 編著, 『中國企業と經營』 東京, 角川學藝出版, 2005. 5, pp.365~366.

2) 임금결정방식

(1) 임금결정방식

중국에서는 성과급 또는 시간급 지급 여부를 기업이 결정한다. 성과급, 시간

을 체결함. 그런데 「外省市 노동수출기구」로부터 직접 외지노동력을 제공받았을 경우 기업은 당해 「外省市 노동수출기구」와 노동계약을 체결함. 다만, 외상투자기업 등이 직접 외지인력 채용시에는 노동·사회보장국의 인가가 필요한. 이 경우 기업은 外省市 노동수출기구와 노동계약 체결이 필요함. 외지인원 노동수출기구와 체결하는 노동계약은 법제상 2년을 한도로 하는 임시적인 노동관계로서 정주호적 소유자와 맺는 계약과는 다소 상이함. 당해 도시 주재 「外省市 노동중개서비스기구」는 다음의 노동자 중개는 불가능함. ① 중개기구가 있는 행정구 이외의 노동자 ② 노동수출기구와 노동계약을 체결하지 않는 노동자 ③ 외지인원으로서의 취업자격 미보유 노동자.

- 49) 상해지구 입주기업의 경우 단과대학 이상 학력자, 중·고급 전문기술 자격보유자로서 상해시 상주호적 미보유 상해지구 이외의 省市者를 고용할 경우 「上海市 인재복무센터」 또는 「上海市 외지노동력 관리센터」에 「인재도입업무증」을 신청함. 「인재도입업무증」이란 上海 외부에서 온 인재가 上海에서 적법하게 업무·생활 가능한 증서로서 피고용자가 휴대, 고용기간 만료·계약종료, 해제 후 「인재도입업무증」을 고용주가 회수, 상기 센터에 반납함(上海市 人才導入 業務證 實施弁法, 제2조, 제3조, 제8조). 아울러 上海入住企業이 외지인원 고용시 노동·사회보장국의 심사 인가를 받고 또한 上海市 규정에 기인한 종업원 고용절차를 경유해야 함. 외지인원은 직접 外省市 인가를 받아 모집하는 경우 제외시 지정된 「외지인력노동력시장」에서 外省市의 「上海노동중개서비스기구」로부터 모집해야 함. 기업 독단으로 외지인원 모집은 금지되고 있음.

급, 임금기준, 임금구성, 임금인상방식 등 임금결정기준은 기본적으로 고용주의 권한에 속한다. 또한 기업은 생산성 향상을 위해 기존 임금지급기준을 변경시킬 수 있다. 즉 중국은 기업의 생산성 촉진을 위한 직원간 경쟁의식을 고취시킬 수 있는 기반을 마련하고 있다.

항만하역기업의 경우에는 월급제가 압도적이다. 그러나 월급제라 하더라도 직위 및 상여금 여부에 따라 급여수준에 차이가 발생한다. 물론 연공급이 있기는 하나, 임금구성요소에서 점하는 비중은 높지 않은 편이다. 교통운수창고업 및 우편업의 경우 구체적인 임금구조를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-7〉 교통운수창고업 및 우편업의 임금구조

임금구조	직위급	직무급	연공급	기능급	수당급	상여급
비율(%)	92.8	61.9	59.5	35.7	71.5	80.9

주: 복수응답임.

자료: 國務院發展研究中心 企業研究所 『中國企業人員報酬管理現狀調查』, 清家彰敏, 馬淑萍 編, 『中國企業と經營』 東京, 角川學藝出版, 2005. 5, p.397.

아울러 임금결정시에는 평가방법을 활용한다. 중국에서는 기업의 2/3가 업적평가시스템을 실시하고 있다. 평가주기는 연 1회 또는 월 1회가 많다. 기업의 약 50%는 평가방법으로서 목표관리시스템을 도입하고 있다. 업적평가 실시 기업의 80%는 「업적」을 가장 중요한 평가지표로 설정하고 있는 데 반해 10%의 기업은 「태도」를 가장 중시하고 있다. 또한 3/4 기업은 평가시스템을 정비해두고 있다. 평가결과는 상여금, 승급의 기준으로 활용하고 있다⁵⁰⁾.

항만하역기업이 속해 있는 「교통운수창고업 및 우편업」 기업의 67.8%는 평가시스템을 이미 도입하였고, 16.9%는 미도입, 15.3%는 향후 도입예정인 것으로 조사되고 있다. 동 업종의 경우 평가기준에 있어서 가장 중시하고 있는 지표로서는 업적이 75.0%, 태도 17.5%, 출근이 5.0%, 기능이 2.5%로 조사되었다. 아울러 평가시스템 구축 관련해서는 85.0%가 이미 구축하였고, 12.5%는

50) 清家彰敏, 馬淑萍 編著, 『中國企業と經營』, 東京, 角川學藝出版, 2005. 5, p.335.

미구축, 2.5%는 불명으로 조사되었다. 그리고 평가결과의 활용측면(복수응답)에서 상여금 지급이 47.5%, 승급이 40.7%, 승진이 33.9%, 배치전환이 27.1%, 기타 10.2%로 조사되었다⁵¹⁾.

(2) 임금수준

개별 근로자에 대한 월급수준은 직종에 따라 상이하나, 개인별 숙련도를 고려하고 있다. 기본적으로 동일 직종 근로자의 경우 동일 임금수준이지만, 정기적으로 업무성과를 평가하여 근로계약 갱신 또는 연말에 이를 반영하여 다음 계약시 또는 다음 연도에 이를 감안하여 임금수준을 개정하고 있다. 즉 매년 또는 정기적으로 작업성과를 평가하며 그 결과를 다음 연도 또는 새로운 노동 계약에 반영하고 있다.

그런데 임금수준의 결정에 있어서 중앙정부는 노동자에게 부당하게 낮은 임금을 지급하지 않도록 하기 위해 1993년 이후 「최저임금제도」를 도입하였다. 즉 1993년에 노동부(현 노동사회보장부)가 「최저임금보장제도에 관한 규정」을 공포하여 전국적으로 실시하였다. 그리고 1994년에는 「노동법」이 제정되어 최저임금제도는 「노동법」에 명확하게 규정되기에 이르렀다⁵²⁾.

다만, 최저임금의 구체적인 기준은 성, 자치구, 직할시 등의 지방정부가 결정하고 있다. 즉 중앙정부는 지방정부로 하여금 지역의 실정에 부합하는 최저임금수준을 결정토록 하고, 상황변화를 고려하여 수시로 조정할 수 있도록 하고 있다. 이와는 별도로 2년에 최소한 1회 조정하도록 명시하고 있다. 노동법 시행후 전국의 29개 성, 자치구, 직할시가 최저임금규정을 제정하여 최저임금 기준을 공포, 최저임금보장제도를 실시하기 시작했다. 주요지역별 최저임금수준은 다음과 같다.

51) 國務院發展研究中心 企業研究所, 『中國企業人員報酬管理現狀調查』, 清家彰敏, 馬淑萍 編, 『中國企業と經營』, 東京, 角川學藝出版, 2005. 5, p.335.

52) 日本 勞働政策研究・研修機構, 海外勞働情報, 中國 2003年 最低賃金基準と「最低賃金規定」の實施, 2004.7.

〈표 4-8〉 중국 주요도시의 법정최저임금(위안/월)

·北京市 : 580('05. 7. 1)	·上海市 : 690('05. 7. 1)
·深圳市 : 690元('05. 7. 1)	·青島市 : 530元('05. 1. 1)
·大連市 : 500('05. 1. 1)	·厦門市 : 600('05. 7. 1)

주 : 한국 최저임금 수준('04.9 ~ '05.8) : 641,840원(시간급 : 2,840원(226시간), 일급(8시간) : 22,720원).
자료 : 각 勞動社會保障局 발표 자료를 참조로 작성.

上海市의 경우 노동·사회보장국이 연 1회 종업원 최저임금기준을 공표하고 있다. 최저임금기준은 1999년에 2회 공표되고, 그 해부터 시간당 최저임금기준도 설정되었는데 구체적인 수준의 추이는 다음과 같다.

〈표 4-9〉 上海市 월 최저임금 추이

발표일	유효기간	월최저임금 (위안)	제외항목
99.4.23	99.4.1~	370	개인 부담 양로, 실업보험료 및 주택적립금
99.9.10	99.7.1~	423	상동 + 일근, 야근, 고온, 저온, 갭내, 유해유독 등 특수조건하 근무수당, 시간외 근무수당
00.11.8	00.12.1~	445	상동 + 식사수당, 교통비, 주택수당
01.7.19	01.7.1~	490	상동
02.8.15	02.7.1~	535	상동
03.6.23	03.7.1~	570	상동

자료 : JETRO, 『上海進出企業の勞務管理Q&A』, 2004, p. 110.

〈표 4-10〉 上海市 시간당 최저임금 추이

발표일	유효기간	월최저임금 (위안)	비포함항목
99.9.10	99.9.10~	2.46	개인 납부 양로, 의료, 실업보험료 및 주택적립금
00.11.8	00.12.1~	2.66	상동
01.8.6	01.8.6~	4.00	상동
03.6.23	03.7.1~	5.00	상동

자료 : JETRO, 『上海進出企業の勞務管理Q&A』, 2004, p. 110.

참고로 上海市의 종업원 평균임금추이는 다음과 같다.

〈표 4-11〉 上海市 종업원 평균임금추이

연도	上海市 종업원연평균임금(위안)	월평균임금(위안)	전년비(%)
1999	14,147(16,641)	-	17.3
2000	15,420(18,531)	1,285	9.0
2001	17,764(21,781)	1,480(1,815)	15.2(17.5)
2002	19,473(23,959)	1,623(1,997)	9.6(10.0)

주 : ()안은 직장에서 실제로 근무한 종업원의 연평균 임금 및 월평균임금.

자료 : JETRO, 『上海進出企業の勞務管理Q&A』, 2004, p.104.

그런데 실제 임금수준의 범위는 지방정부 또는 노동행정부문이 공포하는 임금지도라인에 의거해서 결정된다. 그리고 구체적인 수준은 기업과 종업원이 체결하는 「집단협약」로 확정한다⁵³⁾. 외상투자기업의 경우도 이사회가 동종업종 지역노동자의 평균임금을 하회하지 않는 수준에서 임금을 확정하고 기업의 경영여건에 따라 수준을 변화시켜 나간다.

한편 항만부문의 인건비 수준을 정확하게 파악하기는 곤란하나, 교통·운송 부문의 인건비를 타 산업부문의 인건비와 비교한 상해시의 자료를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-12〉 上海市 주요업종의 평균 인건비 비교(2004년)

단위 : 위안, %

업종	전체		국유기업		외자계기업	
	금액	증가율	금액	증가율	금액	증가율
건축업	51,054	25.9	50,400	14.7	46,081	1.3
교통·건설업	56,369	2.8	53,576	0.5	98,116	9.8
정보서비스업	95,822	△16.6	100,430	△11.2	134,464	△10.4
도소매업	45,878	△1.5	45,758	△7.7	57,445	20.6
금융업	95,280	31.9	95,104	45.0	173,274	△3.3
부동산업	47,001	△0.5	51,669	3.5	65,005	7.5
제조업	51,266	8.8	52,815	21.9	61,419	4.7
전업종평균	55,128	11.7	58,627	22.1	65,694	7.5

자료 : 上海市 勞動社會保障局 발표 자료에서 인용.

53) 賃金集團協議試行方法을 2000. 11 노동사회보장부가 공포하였음.

항만하역부문이 포함된 교통·건설업의 평균임금수준이 전체 산업평균임금 수준보다 약간 높은 수준임을 알 수 있다. 현지조사 결과 고졸 일반노동자가 월 635~1,000위안임에 반해 항만노동자는 기본급(635위안)에 연장근로수당(150%), 주휴일 근로수당(200%), 법정휴일근로수당(300%) 등과 사회보험료 등을 합하여 1,400~1,500위안 내외로 다소 높은 편이다.

3) 근로방식

중국은 1994. 2. 7 이후 1일 8시간노동, 주평균 44시간 노동의 노동시간제도를 실시하였다. 그러다 1995.5.1 이후에는 1일 8시간 노동, 주 5일(40시간)의 새로운 노동시간제도를 실행한다고 규정하고 1995. 5. 1부터 실시 곤란한 기업(민간기업)은 연장하나 97. 5. 1부터는 무조건 실시하였다. 다만, 1일 3시간, 월 36시간의 범위 내에서 초과근로가 가능하도록 규정하고 있다.

연장노동시간시에는 150%의 할증이 지급된다. 토·일요일은 휴일이며 1년에 10일간의 법정휴일을 시행하고 있다. 휴일 근무시에는 다른 날을 휴일로 대체 가능하며, 대체 불가능시에는 초과임금(평균임금의 200%)을 지급하도록 하고 있다. 다만, 법정휴일⁵⁴⁾은 다른 날로 대체 불가능하며, 작업시에는 300% 이상의 할증을 지급하고 있다.

아울러 연속 1년 이상 근무시 연차휴가가 부여된다. 그러나 외자기업의 경우 연차휴가 부여는 강제사항이 아니다. 아울러 휴가시에는 2주를 상한으로 하고 있다.

또한 정형화된 근로시간제 적용이 곤란한 경우를 대비하여 중국정부는 상황에 부합하는 제도를 활용토록 허용하고 있다. 즉 업무량이나 업무성격 등을 감안하여 「비전일제 근로시간제」, 「부정시 근로시간제」 및 「근로시간 종합계산제」의 활용이 가능하다.

54) 설날(1일), 춘절(3일), 노동절(3일), 국경절(3일), 기타 법률 및 법규로 정해진 법정휴일 및 축제일.

「비 전일제 근로시간제」란 근무시간이 1일 5시간을 초과하지 않고, 주 30시간을 초과하지 않는 고용형식이다. 이에 대해서는 시간급 임금이 지급된다. 비 전일제 노동자의 경우에도 노동계약은 서면형식이 요구되나⁵⁵⁾, 1개월 미만인 경우에는 구두로도 계약이 가능하다. 다만 1개월 이하도 노동자가 서면형식을 요구할 경우에는 서면계약을 하여야 한다.

「부정시 근로시간제」는 1일 8시간의 고정근로시간을 설정하지 않는 노동시간제로서 작업의 시작과 종료 및 연속성이 고정되지 않은 업종에서 주로 채택되는데 이는 항만, 창고하역작업 및 이와 유사한 철도하역, 택시기사, 장거리 운전기사, 소방당직 직원 등이 이에 해당한다.

부정시 근로시간제가 채택되는 업무는 성과가 중시되는 업무이며, 적용 근로자에게는 업무의 달성도 및 업무 考査 등에 따라 기업이 휴가·휴일을 부여할 수 있다. 또한 임금도 기업의 임금지불규정에 근거하여 근로자의 실제 노동시간 및 업무달성도를 종합적으로 고려하여 지급할 수 있다. 1일 노동시간의 초과제한 및 1주간 또는 1개월간 노동시간의 초과제한 적용을 받지 않고 할증임금도 지급할 필요가 없다. 다만 법정 휴가일에 노동시킬 경우 통상임금의 300% 이상을 지급하고 있다.

「근로시간 종합계산제」란 주, 월, 분기, 연 단위로 근로시간을 조합하여 계산하는 방식이다. 주요 적용대상사업은 항만하역 분야이며, 그 이외에 철도운송, 항공운송, 어업, 건설노동자, 통신사업자 등 작업의 특수성으로 인한 연속작업을 필요로 하는 노동자에게 주로 적용된다. 다만 이 경우에는 국무원의 노동·인사부문과 지방정부의 노동·인사부문에 의한 심사비준이 필요하다⁵⁶⁾.

「불확정 기간 근무제」나 「근무시간 종합계산제」의 경우 노동자의 의견을 수용한 후 집중근무, 집중휴식, 순환휴식, 탄력적 근무시간 등의 방식 활용이 가능하다. 이 경우 휴식과 휴가에 대해서는 노동자에게 권리가 있다. 특히 「근로

55) 서면계약을 하고 노동행정부서에 등록해야만 보호를 받을 수 있음.

56) 노동법 제39조, 노부발 1994-503호, “기업의 부정시 작업제와 근로시간 종합계산제 실시에 관한 심사비준 방법”, 승인방법은 각 성·자치구·직할시 지방정부의 노동행정부서에서 정한 심사비준절차에 따라야 하며, 공무원 노동행정부서에 등록해야 함.

시간 종합계산제」를 실시하는 경우에는 월, 계절, 연도를 주기로 근무시간을 종합적으로 계산하지만, 평균근무시간과 매주 평균근무시간은 반드시 법에서 정한 기준 근무시간과 일치해야 한다고 규정하고 있다⁵⁷⁾.

항만운송사업제도 기본적으로 주 5일, 40시간 제도를 실시하고 있다. 그런데 24시간 작업이 필요한 항만의 경우 주 5일 40시간 근로제를 준수하기 위해서는 3조 3교대제를 실시해야 하는 문제가 발생한다. 이런 경우에는 탄력적 근로시간제를 활용하고 있다. 그리하여 1일 24시간 근무하고 다음날은 휴식하는 방식으로 근무시간을 탄력적으로 운용하고 있다. 이러한 근무방식은 근로자도 선호하기 때문에 심야근무나, 초과근무에 대해서는 별도의 할증을 지급하지 않고 있다. 다만, 토요일, 일요일 등 휴일 근무에 대해서는 할증을 지급하고 있다.

이와 같이 일정기간을 단위로 「근로시간 종합계산제」 적용을 실시하는 경우에는 불규칙적으로 작업을 해야 하고 24시간 연속 작업도 해야 한다. 이 경우 노동자는 기본적으로 1일 8시간, 주 40시간 근로함이 원칙이나, 어떤 방식으로 작업에 투입하든 무관하다. 다만 주 40시간을 초과하지 않도록 작업토록 하고 있으며, 초과시에는 1일 3시간, 월 36시간의 범위내에서 작업시키고 있다. 아울러 초과작업시에는 초과근무수당을 지급하도록 하고 있다.

4) 노사협약

중국에서는 노사간에 집단노동계약을 체결하도록 되어 있다⁵⁸⁾. 「집단노동계약」이란 근로자 대표와 기업이 집단협회의(단체교섭)를 통해 체결하는 노동협약을 의미한다.

집단협회의 · 집단계약 체결제도는 1982년에 공포된 「工會法」에 규정되었고⁵⁹⁾ 그 후 1995년 실시된 「勞動法」과 그 부속규정인 「집단계약규정」에서 이를 강

57) 노동부 발행 1996년 106호 문서.

58) 「勞動法」 제33조는 노동자가 임금, 사회보장 등의 각종 사항에 대하여 기업측과 협의하는 권리를 가진다고 규정하고 있음.

59) 당시에는 권장사항이었음.

화하였다⁶⁰⁾.

집단계약은 약자가 되기 쉬운 근로자의 합법적인 권리보호를 도모하고 공회 조직이 고용주에게 일정한 제약을 부과하여 「勞動法」상의 노동관계 규정을 완전히 실천하는 것에 있다. 집단계약은 「노동법」, 「공회법」에 따라 당초에는 시험적으로 비국유기업(외상투자기업, 사영기업)에 실시하였으나, 2004년 5월에 시행된 「단체협약 규정」에 따라 강제사항으로 전환되었다. 그리하여 이제 는 노사 일방이 협약 체결을 요구할 경우 타방은 이를 거절할 수 없게 되었다.

노사협약은 기업전체의 노동자에게 구속력을 가지는 것으로서, 개별 노동자의 근로조건이 노사협약 내용을 하회하지 못하도록 규정하고 있다.

집단계약에서 결정해야 할 주요사항은 다음과 같다⁶¹⁾. 1) 임금, 2) 근로시간, 3) 휴식휴가, 4) 보험복리, 5) 노동안전위생, 6) 계약기간, 7) 집단계약변경, 해제, 종료 관련 협의 절차, 8) 계약당사자 쌍방의 집단계약 이행에 관한 권리·의무, 9) 집단계약 이행과정에서 쟁의발생시 협의처리약정, 10) 집단계약에 관한 위약책임, 11) 계약당사자가 협의 약정한 기타내용 등.

한편 집단계약은 집단협약에 의해 당사자 쌍방의 대표가 체결하는 계약이므로 그 전제조건으로서 집단협약이 적정하게 행해져야 한다. 이에 따라 중국정부는 집단협약의 원칙을 다음과 같이 설정하고 있다⁶²⁾.

첫째, 집단협약의 구성. 각 당사자 대표는 3인~10인으로 하며, 쌍방은 동수로 한다. 노동자 대표는 공회가 설립된 경우는 공회대표, 공회가 없는 경우에는 기업내 반수 이상의 노동자가 선임한 대표자가 이를 담당한다.

둘째, 근로자 대표의 노동계약 해제금지. 근로자 대표로 참가한 근로자에게는 5년간 계약 해제를 금지한다.

셋째, 집단협약 중지. 집단협약 미합의시 쌍방이 동의하여 중단 가능하다. 단, 60일을 초과하는 것은 불가능하다.

60) 그러나 의무사항은 아니었음.

61) 「集團契約規程」 제6조, 「공회가 평등협의 및 집단계약 체결에 참가함에 관한 施行 弁法」 제15조 및 제16조.

62) 「集團契約規程」 제8조~제15조.

넷째, 집단계약체결 전 전체 근로자 대회 또는 공회대표 대회에 의한 결의. 전체 근로자 대회 또는 공회대표 대회에서 심의·승인받아야 한다.

노사협약의 유효기간은 1년~3년이며, 기간 만료 3개월 이전에 일방이 재협약 또는 지속여부를 제시할 수 있다.

그런데 노조는 단결권 및 단체교섭권을 가지지만, 단체행동권은 인정하고 있지 않다⁶³⁾.

5) 노동쟁의

중국에서는 노동자들이 경영에 개입하는 등 강한 노조활동을 수행하지는 않는다. 왜냐하면 취업가능인력은 많은 데 반해 직장수는 적기 때문이다. 따라서 노조에 가입해도 경영관련 사항을 노사가 협의하는 일은 거의 없다. 이에 따라 스트라이크 등 노동쟁의도 적은 실정이다.

중국의 경우 고용관계 종료, 임금·보험·복리후생 등 노동보호, 근로계약 이행 등과 관련하여 노사간 의견이 불일치한 경우를 노동쟁의로 규정하고 있다. 일반적으로 노동쟁의는 발생하나, 실정법상 노조의 파업권은 인정되고 있지 않다. 그러나 산업현장에서는 파업(업무중단)이 발생하고 있으며, 노동쟁의도 급증하고 있는 실정이다. 구체적인 노동쟁의 건수 현황은 다음과 같다.

〈표 4-13〉 중국의 노동쟁의 건수 현황

항목	1992	2000	2001	2002	2003
노동쟁의건수(천건)	8.2	135	155	184	226
참여노동자수(천명)	17	423	556	610	800

자료 : 중국노동통계연감 및 중국노동사회보장연감(각 년도).

노동쟁의 발생시 처리절차는 다음과 같다.

(63) 중국의 헌법은 노동 3권을 인정하고 있지 않음. 단결권은 헌법상 결사의 자유에 의해, 단체교섭권은 단행 법률에 의하여 인정. 다만, 파업권은 1975년 헌법에는 국민의 권리로 규정되어 있었으나, 1982년 헌법 수정시에 삭제되었음.

첫째, 우선 당사자는 자율적으로 협상을 통해 문제를 해결한다.

둘째, 협상을 원하지 않거나 협상 결렬시 각 기업에 설치된 「勞動爭議調停委員會」에 조정을 신청(위원회는 직원, 기업, 기업의 공회 대표로 구성)한다.

셋째, 조정 결렬시 쟁의발생 30일 이내에 각 지방정부의 노동부서에 설치되어 있는 「勞動爭議仲裁委員會」에 중재를 신청한다. 신청은 노동쟁의 발생시점에서 60일 이내이다. 중재를 거치지 않은 노동쟁의 안건은 인민법원에 기소가 불가능하다(중재위원회는 노동행정대표, 지방각급총공회대표, 정부가 지명하는 경제관리부문(기업연합회, 기업가협회 등)의 각 대표자로 구성된다).

넷째, 중재위원회의 결정에 대해 어느 일방이 불복하면 人民法院에 기소할 수 있다. 노동쟁의 사건을 인민법원이 심리할 경우 「민사소송법」에 따라 2심제를 채택하고 있다. 임금관련 노동쟁의안건은 민사안건으로도 소추되어 인민법원에 직접 신청하고 있다⁶⁴⁾.

현재 중국에서는 노동쟁의가 다수 발생하고 있기 때문에 산업평화를 위해 중국 정부는 노동쟁의의 신속하고 원만한 해결 및 노동자들의 권익보호를 위한 다각적인 조치들을 시행하고 있다⁶⁵⁾.

6) 노동조합

중국에는 「工會」가 있는데 외국인들은 이를 노동조합이라고 해석한다. 그런데 「공회」는 엄밀한 의미에서는 노동조합과 약간 상이하다. 원래 중국에서는

64) 노동쟁의 해결 위한 각종 절차는 1993년에 제정된 「企業勞動紛爭處理條例」 및 1995년에 제정된 「勞動法」에 근거함.

65) 구체적인 사례는 다음과 같다. 첫째, 縣級 이상 도시에 노동보장행정부문, 노동조합, 기업조직으로 구성된 “노동관계 3자 조정시스템” 구축 활성화. 노동쟁의가 빈발하는 지역의 경우 노동쟁의 조정기관을 鄉鎮별로 설치하는 등 노동쟁의 사건의 처리 효율 제고 방안을 강구하고 있다. 둘째, 노동보장 핫라인 자문전화(“12351”) 서비스를 통해 노동자들의 다양한 민원 해결을 지원하고 있다. 셋째, 노동보장감찰조례(勞動保障監察條例)를 제정(2004. 12. 1시행)하여 근로계약 체결 상황, 근무시간 및 휴가 규정 등 준수 여부, 최저임금 표준 준수 여부, 사회보험료 납부 상황 등 노무관리 전반을 감찰하고 있다. 아울러 연장근로, 사회보험료 등과 관련한 노동법 위반사항에 대한 벌칙도 대폭 강화하고 있다.

개혁 개방 이전부터 국유기업에 「공회」라고 하는 노동자조직이 있었다. 이것은 노동조합과 유사하지만 노조와 상이한 다음과 같은 특징을 갖고 있다⁶⁶⁾.

첫째, 활동의 주요목적은 임금인상 등을 위한 교섭에 있지 않고, 사회주의 건설에 공헌하고 노동자, 직원의 합법적인 권익을 준수하는 것에 있다.

둘째, 공회의 경비는 회사가 전체 종업원 급여의 2%를 공회에 지불하지 않으면 안된다. 또한 공회책임자의 급여는 회사부담으로 한다.

셋째, 공회는 회사경영에 직접, 간접적으로 간여할 수 있으나, 인사채용 또는 임금협상 등에 거의 간섭하지 않는다.

이러한 특징으로 보아 공회는 노동조합과 근본적으로 상이함을 알 수 있다. 즉 공회는 당 간부의 지도하에 주로 복리후생을 담당하는 하부조직적 기능을 담당하였다.

그러나 오늘날에는 노동조합법 제3조에 의해 노조기능을 갖는 공회설립의 권리가 부여되어 있다. 아울러 공회는 노동조합으로 간주되고 있다. 그러나 그럼에도 불구하고 공회의 근본성격은 바뀌지 않고 있다. 이는 각 지역의 외국투자기업공회조례에 공회의 의무를 다음과 같이 규정하고 있는 데에서 잘 나타나고 있다. 즉 「외국투자기업 노동조합은 기업의 합법적 경영과 관리를 지지하고 기업측과 공동으로 종업원을 조직하며, 노동경쟁, 합리적 제안, 기술혁신과 기술협력 등의 활동을 전개해야 한다」고 되어 있다⁶⁷⁾.

한편 외상투자기업에 대한 공회의 설치는 1994년에 제정되어 1995년 1월에 시행된 「노동법」에 의해 정해지게 되었다. 그리고 공회 설치의 법률로 인정되었다.

그리고 중국에서는 근로자 누구나 노조활동이 자유롭다. 정규직 노동자이든 비정규직 노동자이든 모두 노조활동이 가능하다. 노동조합은 기업별 체제이며, open shop 제도이다. 아울러 현장직뿐만 아니라 관리직 또한 노조에 가입할

66) 日本労働政策研究・研修機構, 海外労働情報, 「國有企業改革の進展と人材市場の動き——国有企業の組織改革の進展——」, 2005. 8.

67) 古川秋太郎, 『中国における日系企業の経営現地化』, 税務経理協会, 東京, 2004, p.68.

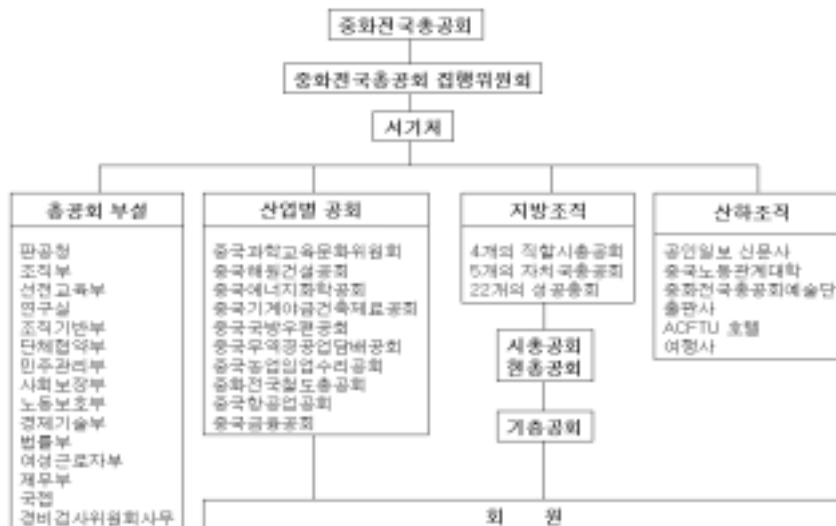
수 있다. 노조의 결성여부는 노동자에게 주어지 있으나, 「노조법」은 노조결성을 의무화하고 있지는 않고 권장하는 것으로 규정하고 있다. 즉 노조결성을 기업은 방해할 수 없으며, 노조결성에 협조하도록 규정하고 있다. 그리고 상당수 기업에서는 실제로 노조를 설립하고 있다.

노조를 결성할 수 있는 기업의 최소인력 규모는 25인 이상이며, 200인 이상 사업장의 경우에는 노조 전임자 선임이 가능하도록 되어 있다.

노조설립시에는 상부 총공회의 인가가 필요하다. 그리고 명확한 규정은 없으나, 1社 1공회가 전제로 되어 있다.

노조 활동은 업무시간 외에 수행하는 것이 원칙이며⁶⁸⁾, 노조 운영비용으로서 고용주는 노동자 임금총액의 2%를 노조에 납부하고 있다. 이는 법적 의무사항은 아니며 권장사항이지만, 실질적으로는 강제사항에 가깝다.

〈그림 4-1〉 중화전국총공회 조직도



68) 업무시간 중 노조활동이 필요한 경우에는 사전에 고용주의 동의 하에 수행함.

노조는 기업별 체제이고 기업별 노조는 지방도시 단위의 상급노조인 「시·현 노조」(지방 각급 총공회)에 가입한다. 또한 「시·현 노조」는 상급단체인 「성·직할시 노조」(지방총공회)에 가입하며, 「성·직할시 노조」는 상급단체로서 전국적인 단체인 「중화전국총노조」에 가입한다. 지방총공회 이외에 동일 업종 또는 유사업종에 대해 전국 또는 지방의 산업공회도 설립되어 있다. 즉 기총공회→지방총공회→전국·지방산업공회→중화전국총공회로 되어 있다. 이를 그림으로 나타내면 <그림 4-1>과 같다.

중국에서는 1946년 이후 노조가 설립되어 현재 「중화전국총노조」를 정점으로 그 산하에 16개의 산별노조가 설립되어 있고, 현급 이상의 지방총노조, 지역산업노조가 있으며 그 아래에 단위별 노조가 조직되어 있다. 노조의 설립현황은 다음과 같다.

〈표 4-14〉 중국의 노동조합 수 현황

연도	노조수(천개)	조합원수(만명)
1999말	509	8,690
2001말	1,538	12,152
2002. 6말	1,658	13,154
2004말	1,020	13,695

자료 : 주중 한국대사관, <http://www.koreaemb.org.cn/>.

항만의 경우 하역회사가 다수 기능하고 있으나, 하역회사는 과거 항무국에 소속되어 있었다. 그러나 2003년 항만행정 및 경영체제의 변화에 따라 이제는 국영기업으로 변모하였다. 이에 따라 모든 하역회사는 동일한 그룹의 산하에 소속되어 그룹 전체적으로 단일 노조를 구성하고 있다. 즉 항만하역회사의 노조는 항무그룹의 전체 노조로 기능하고 있다.

한편 중국의 노조는 노동자와 기업의 중간에서 합리적인 조정자의 역할을 수행하고 있다는 평가를 받고 있다. 중국 공회의 업무를 몇 가지로 정리하면, 다음과 같다.

첫째, 노동자가 작업시간 내에 공상사고를 당했을 경우 사용자 측에 공상사고에 대한 보상금 지급, 휴직 등을 요구하며, 만일 사용자 측이 이에 반발하면, 단결권을 발휘

둘째, 사용자 측이 노동자를 고용하였으나 중국정부가 법적으로 규정하는 사회보장 보험비를 지급하지 않았을 경우 사용자 측에 요구하고 이에 사용자 측이 반발하면, 노동국에 신고하고 단결권을 발휘

셋째, 중국의 사회·문화적 통념인 판시(關係 : 관계)를 무너뜨리는 행위를 사용자 측이 자행하였을 경우(노조원의 결혼식 및 장례식, 퇴직 시 퇴직금 지급 외의 식사대접 등 노조원과 사용자간의 인간관계를 중시하지 않은 경우)에 사용자 측에게 판시를 지켜줄 것을 요구

이와 같이 공회는 노동자의 이익 쟁취를 위해 전면에 나서기보다, 때로는 노동자를 다독거리기도 하고 때로는 기업에 대하여 합리적인 대안 제시를 요구하는 온건주의 및 실리주의적 정책을 펴고 있다. 또한 노조가 설립되어 있는 기업들의 경우 노조가 노사간 중요의사소통의 역할 및 문제의 조기해결, 생산성 향상 등 노사관계의 안정 및 경영활동에 도움이 된다는 의견이 많을 정도이다⁶⁹⁾. 그리하여 일반 노동자의 의사반영 및 고충흡수기능이 불충분하다는 면도 있다고 평가되고 있다.

그런데 외국인 투자기업의 경우에는 공회가 대부분 설립되어 있지 않다. 아울러 공회 비용인 임금의 2%도 지급하고 있지 않은 실정이다.

69) 주중 한국대사관 노무관, 전계서, p.20.

중국에서 발생하는 스트라이크는 지도조직이 없고, 당사자들이 공통의 이익을 위해 공동으로 행동하는 「자발성」이 하나의 특징임. 물론 핵심 인물이 없는 것은 아니지만, 노조는 여기에 거의 참여하지 않고 소위 局外者로서 방관하고 있음. 스트라이크를 지도하게 되면 상급기관으로부터의 처분이 두렵고, 반대로 스트라이크를 저지하게 되면 노동자로부터 「노동자의 적」으로 매도됨. 이러한 노조의 행태는 노동조합법 규정의 「노조는 노동자의 합법적 권익을 대표한다」고 하는 규정에 위반하는 것으로 평가되며, 노조의 위신과 집단적 노사관계의 조정력을 손상시키는 것일 뿐만 아니라 노동자와 정부의 대립을 초래하는 사회문제로 확대시킬 수 있다고 중국인민대학 노동관계 인력자원학원 常凱교수는 주장하고 있음(常 凱, 「勞動爭議と工會の役割」, JIPT, 『週刊勞動ニュース』 2003. 5. 19).

7) 사회보험제도

중국에서는 각종 사회보험 제도가 잘 정비되어 있다. 사회보험의 종류는 5개 항목이며, 여기에 주택공적금도 포함된다. 구체적인 사회보험 항목인 양로보험, 실업보험, 공상보험, 의료보험, 생육보험에 대해 고용주는 모두 가입시켜야 하고, 주택공적금도 납부해야 한다.

양로보험은 국민연금에 해당하는 보험으로서 1997.7 국무원이 제도의 기본적인 골격을 확립하고 전국도시부의 기업노동자 기본양로연금제도를 통일하였다. 비용은 기업납부 비용을 사회보장기금으로 납입하고, 노동자가 납부한 비용은 개인구좌로 기입한다. 또한 사회보장기금과 개인구좌의 분별관리, 양로보험개인구좌의 데이터베이스 등을 실시하고 있다.

실업보험은 1986년 노동계약제도의 실시와 동시에 국무원이 제도를 설립하였다. 1993년에 그 내용을 수정, 보완하였으며 1999. 1. 22 「失業保險條例」를 공포하여 의무화하였다.

의료보험은 1998. 12에 구상이 발표된 후 1999년부터 기본의료보험제도를 확립하였다. 산재보험은 1996. 8. 12에 제도로서 제정되고 2004년 1월에 「產災保險條例」가 공포, 시행되었다.

생육(출산)보험은 1988년 이후 도시근로자 중심의 제도개혁이 이루어진 후 1994년에 규정이 마련되었다.

주택공적금제도는 노동자 가정이 주택구입시 이 제도를 이용하여 주택을 건축 구입시 활용하기 위한 제도로써 1994년에 도시부에서 시작되었다⁷⁰⁾.

각 보험별 구체적인 납부표준은 지역별로 다소 차이는 있으나, 고정되어 있으므로 노사가 약정할 수는 없으며 부담수준 및 납부방식은 아래의 표에 나와 있는 바와 같다.

70) 중국정부는 주택개인소유제를 1998년부터 시행할 계획이었으나, 北京 등 많은 지역이 제도시행준비의 미흡, 개인부담 능력의 부족 등으로 부진하자, 시행원칙만 결정하고 지방정부에 공적금(公積金)을 부과하도록 하는 제도를 마련하였음(근거는 주택공적금 관리조례 : 국무원령 제262호, 1999. 4. 3). 이를 통해 기금제정을 건실히 하여 실구매자에 대한 대출, 지원 등이 가능하도록 하고 있음.

〈표 4-15〉 사회보장비용 부담률 및 납부방식

항목	부담률	납부방식	납부책임
양로보험	20+8%	- 개인구좌와 사회통합기금 - 개인임금의 11%까지 기업부담	기업+개인
실업보험	2+1%	- 사회통합기금에 납부	기업+개인
공상(산재)보험	1%	- 사회통합기금에 납부	기업
의료보험	6+2% 이상	- 사회통합기금에 기업부담금의 70%납부하고 개인구좌에 개인납부금 전액 및 기업부담금 의 30% 납부	기업+개인
생육(출산)보험	1%	- 사회통합기금에 납부	기업
주택공적금	5 + 5% 이상	- 주택공적금 관리센터에 납부	기업+개인

주 : 양로보험 개인 납부는 '97년 월평균임금의 4%에서 시작, 매년 1%씩 증가하여 2003. 8. 1 이후 8%임.
또한 사회보험기구는 노동자 개인별 구좌를 개설하여 노동자가 납부한 보험료를 우선 전액 계상하고, 기
업이 납부한 보험료 중 일정 비율(3%~8%)을 노동자 구좌에 계상하여 결국 매월 노동자 구좌에 납입되는
금액을 월 임금의 11%로 운영하고 있음.

자료 : 주중 한국대사관 노무관, 전계서, p. 7.

이들 요율을 합하면 사용자 부담이 30% 이상이고, 주택공적금 5%, 노조 경
비 2% 부담을 합계하면 35%나 된다.

외지노동력에 대해서는 종합보험비용을 부담한다. 종합보험이 커버하는 범
위는 업무상 상병, 입원치료, 양로일시금(외지인원이 도시에서 떠날 때 기업이
지급하는 수당) 등이다. 종합보험 주관부서는 지방정부 소속 노동·사회보장
국이며, 관리실무는 노동행정부문 소속의 「외지인원취업관리기구」가 담당한
다. 기업의 부담비용수준은 납부기수 및 납부요율에 의하는데 상해시의 경우
구체적인 수준은 다음과 같다.

납부기수 = 고용한 외지인원수×지방도시 전년도 종업원 월평균임금×60%
납부요율 = 납부기수×12.5%

2. 항만배후단지의 노동시장 구조분석

중국도 일본과 동일하게 「항만배후단지」 개념을 법적으로 규정하고 있지 않다. 중국의 「항만법」은 항만을 포괄적으로 정의하고 있으며⁷¹⁾, 구체적인 항만 시설을 나열하고 있지는 않다. 따라서 물류창고, 항만업무용빌딩, 전시장, 회의장 등으로 구성된 배후단지 개념을 설정하고 있지는 않다.

중국이 항만배후단지 개념을 설정하고 있지 않은 것은 항만개발시에 충분한 공간 확보를 매우 자연스러운 현상으로 간주하고 있는 데에 기인한다고 판단된다. 즉 항만은 지방정부가 관리하고 개발하며, 지방정부는 항만계획과 도시계획을 함께 수립하고 있다. 따라서 항만이 원활하게 기능하기 위해 구태여 항만배후단지 개념을 법률도 도입하여 항만시설로 규정하고 있지는 않은 것이다.

즉 중국의 경우 항만배후단지 개념이 있기는 하나, 이를 법률로 명시하고 있지는 않다. 따라서 우리나라의 법률에서 규정하고 있는 「항만배후단지」에 해당하는 항만인근의 대단위 배후단지는 「경제기술개발구」, 「보세구」가 될 것이다.

1) 경제기술개발구 및 보세구의 현황

중국정부는 외자유치 촉진 정책으로 「경제기술개발구」 및 「보세구」 제도를 실시하고 있다. 현재 중국에는 국가급의 13개 보세구와 30여개의 경제기술개발구가 설치되어 있다.

이 중 경제기술개발구는 「외자도입, 공업 프로젝트의 설립, 수출제품의 가공을 위주로 하고 하이테크 산업의 발전에 노력한다」는 방침하에 대외개방, 외자유치, 지역경제의 발전 촉매 창구로 되어 중국경제의 견인차 역할을 담당하고 있다. 이와 동시에 지역의 경제구조와 산업구조의 조정에 중요한 역할을 하고

71) 중국의 항만법 제3조는 「항만은 선박의 입출항, 정박, 여객수송, 화물하역, 거룻배이용 운반 등의 기능을 구비하고 있으며 그것에 필요한 부두시설을 갖추고 있는 일정한 범위의 수역과 육역으로 구성된 구역을 가리킨다」고 규정하고 있음.

있으며 중국 수출의 신예군이 되어 외국기업의 투자 초점이 되고 있다.

보세구는 1990. 6월 上海 外高橋保稅區가 국무원의 비준을 받아 국가급 보세구로 설립되었다. 그 후 다수의 보세구가 국무원의 비준을 받고 1995. 12월에는 「保稅區 外貨管理方法」이 「國家外貨管理局」에 의해, 1997. 6월에는 「保稅區 稅關監督弁法」이 稅關總署로부터 발표되는 등 보세구제도가 전국적으로 정비되었다. 2003년 3월 현재 전국에 13개 보세구가 설립·운영되고 있다.

보세구내에서는 수출입 금지 제한대상 품목을 제외한 모든 화물에 대한 국외수출 및 구역내 자유로운 유통이 인정되고 있다. 보세구내의 작업범위를 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다⁷²⁾.

첫째, 펜스 등으로 구역을 명확하게 격리하여 보세구와 비보세구간의 화물 이동을 엄격히 관리하고 있다. 보세구 내에서는 생산, 유통행위는 이루어지지만, 주거행위는 할 수 없도록 되어 있다.

둘째, 보세구로부터 비보세구로의 화물반입은 수입으로 간주되고 그 역은 수출로 간주되어 관계규정에 따라 수출입절차가 요구된다.

셋째, 비보세구로부터 보세구로 반입되는 화물에 대해서도 수출제품 생산용 원재료, 부품, 포장, 재료 등에 대해서는 보세로 취급한다.

넷째, 보세구 내에서는 외국기업에 의한 무역회사의 설립을 인정하고 있다.

다섯째, 보세구는 대부분 항만도시에 위치해 있고 경제기술개발구는 항만도시 뿐만 아니라 내륙에도 설치되어 있다.

현재 보세구의 현황은 다음과 같다.

〈표 4-16〉 중국의 보세구 현황

大連, 天津, 青島, 張家港, 上海外高橋, 寧派, 福州, 象鳴, 汕頭, 廣州, 深圳, 珠海, 海口

자료 : 中國 開發區 協會, <http://www.cadz.org.cn/>.

72) 日本 自治体 國際化協會, 『中國の企業誘致政策』 2003年 8月, p. 25.

위의 보세구 현황으로부터 알 수 있는 바와 같이 보세구는 대부분 항만도시에 위치해 있고, 제조업, 물류업 및 지원업종이 입주 가능하며 비관세영역으로 지정되어 있다는 점이다. 따라서 보세구는 우리나라의 항만배후단지 특히 자유무역지역과 유사하다고 할 수 있다.

아울러 경제기술개발구의 현황은 다음과 같다.

〈표 4-17〉 중국의 경제기술개발구 개발추이

단계	시기	개발구명	비고
제1기	1984~1988년	大連, 秦皇島, 天津, 煙台, 青島, 連雲港, 南通, 閔行, 虹橋, 漕河涇, 寧派, 福州, 廣州, 甚江	연해 개방도시 (14개 도시)
제2기	1992~1993년	營口, 長春, 瀋陽, 하얼빈, 威海, 昆山, 東山, 杭州, 瀟山, 溫州, 融僑, 廣州南沙, 惠州大亞灣, 蕪湖, 武漢, 中慶, 우루무치, 北京	내륙지역 (18개소)
제3기	2000년 이후	合肥, 鄭州, 西安, 長沙, 成聖, 昆明, 貴陽, 南昌, 石河子, 西寧, 후호트, 南寧, 太原, 銀州, 라사	서부지역 (15개소)

자료 : 中國 開發區 協會, <http://www.cadz.org.cn/>.

현재 경제기술개발구는 항만도시 뿐만 아니라 내륙에도 설치되어 있으나, 원래 경제기술개발구는 14개 항만도시⁷³⁾에 설치되어 성공적인 사례로 발전한 후 내륙도시에도 연이어 설립되었다.

2) 경제기술개발구 및 보세구의 특성

경제기술개발구 및 보세구를 항만과 연관시켜 살펴보면 다음과 같은 특성을 알 수 있다.

첫째, 경제기술개발구 및 보세구의 관리주체는 항만의 행정관리주체와 유사하다. 항만의 행정관리주체는 지방정부이며, 경제기술개발구 및 보세구의 관리

73) 大連市, 秦皇島市, 天津市, 煙台市, 青島市, 連雲港市, 南通市, 上海市, 寧派市, 福州市, 廣州市, 甚江市, 北海市로서 연해 개방도시로 불리움.

주체는 「○○개발구 관리위원회」이다. 두 기관은 수행업무가 상이하다. 전자는 항만시설의 개발 및 관리를 담당하고 있는 지방정부 소속의 기관임에 반해, 후자는 개발구의 개발 및 관리를 담당하는 특별 공공단체이다. 즉 전자는 지방정부 그 자체인 데 반해 후자는 지방정부와 연관성은 있으나, 지방정부와 분리되어 있는 기관이다. 한편 항만의 경영은 지방정부의 산하기관인 ○○항국제유한그룹에 위임(공사화)되어 있다.

둘째, 항만경영주체인 「○○항국제항무유한그룹」은 지방정부 산하의 기업(공사)이고 항만관리주체는 지방정부이지만, 경제기술개발구 및 보세구 관리위원회는 특별 행정기관이다. 경제기술개발구는 연해개방도시와 기타 개방도시의 관할구내로 확정된 행정구역이다. 이는 일반적인 지방공공단체에 준한 기능을 갖추고 있을 뿐만 아니라 투자유치를 위한 하드 및 소프트 환경을 정비하고 행정 권한과 세제 등의 측면에서 우대조치를 부여하고 있는 구역이다.

셋째, 항만계획과 개발구 개발계획의 주체 및 절차가 상이하다. 특정항만의 항만계획은 해당 지방정부가 전국항만의 배치계획에 따라 작성하고 교통부의 의견을 수렴한 후 공표·실시하고 있다. 한편 전국항만의 배치계획은 교통부가 관련군사기관과 협의하여 작성하며 국무원의 허가를 거쳐 공표·실시하고 있다. 이에 반해 개발구의 개발계획은 지방정부가 수립하되 국무원의 허가를 필요로 한다.

넷째, 항만과 개발구를 관할하는 법률이 상이하다는 점이다. 항만은 「항만법」의 규정을 적용받는 데 반해, 경제기술개발구는 「沿海部分都市座談會議事錄을承認하는 通知」⁷⁴⁾ 및 「經濟特區 및 沿海 14개 港灣都市와 관련한 企業所得稅 및 工商統一稅의 減免에 관한 暫行規定」⁷⁵⁾의 적용을 받고 있다. 아울러 보세구는 「1995년 「外貨管理方法」 및 1997년 「保稅區 稅關監督弁法」에 의해 전국적인 제도로 확대되었다. 「항만법」은 2003년도에 제정되고 2004년 1월 1일 이후 시행된 법률로서, 1954년 제정되어 30여년간 시행되어 온 「海港管理暫定條

74) 1984년 5월 國務院이 鄧小平의 의향을 수용하여 발표한 내용임.

75) 1984년 11월 國務院이 공표한 내용으로서 경제기술개발구 설치와 관련된 가이드라인임.

例」를 대체하는 신설 법률이며, 후자는 1984년도에 국무원이 발표한 규정이다.

다섯째, 항만은 일정한 수역과 직접 연결되어 있는 데 반해⁷⁶⁾, 경제기술개발구 및 보세구는 수역과 직접 연결되어 있지 않다. 아울러 경제기술개발구 및 보세구 중에는 항만도시내에 입지한 경우도 있는 반면, 그렇지 않은 경우도 있다. 위의 경제기술개발구 현황에서 살펴본 바와 같이 경제기술개발구는 최초에 항만도시에만 설치되었으나, 점차적으로 내륙으로 확대되었다. 이러한 사실을 감안할 경우 경제기술개발구 및 보세구는 항만과 연계성은 있으나, 항만구역에는 포함되지 않는 지역임을 알 수 있다.

이상에서 살펴본 결과 경제기술개발구 및 보세구는 항만시설로 규정되어 있지 않을 것이라는 점을 알 수 있다.

3) 경제기술개발구 및 보세구 입주기업의 종류

경제기술개발구 및 보세구에 입지할 수 있는 업종을 분석하면 다음과 같다.

(1) 경제기술개발구

중국정부는 외자도입을 선별하기 위해 일정시기의 산업구조와 국가의 목표를 혼합한 지침을 발표하고 있다. 이를 구체화시킨 산업목록은 1979년의 「중외합자경영기업법」, 1988년의 「외자기업투자장려리스트」, 1995년의 「고려외상투자산업목록」과 2002년 이후 오늘날까지 지속되고 있는 「외상투자산업지도목록」 및 「중서부지구외상투자우세산업목록」이다.

가. 지도외상투자방향잠행규정

1995년 6월 국무원이 비준한 「지도외상투자방향잠행규정」 및 「고려외상투

76) 「항만」이라 함은 선박의 입출항·정박·접안·여객의 승하선, 화물의 하역·예인 및 보관 등의 기능을 가리키며, 상응하는 부두시설을 구비하고 일정범위의 수역과 육지로 이루어진 구역을 가리키며, 하나 혹은 여러 개의 항지로 구성된다(중국 항만법 제3조).

자산업목록」의 규정에는 향후의 외국자본 도입방침을 「장려」, 「허가」, 「제한」, 「금지」의 네 가지로 분류하고 각각의 구체적인 분야와 제품을 목록으로 나타내고 있다. 단, 「허가」류는 목록으로 발표되고 있는 상태는 아니다. 목록에 기재되어 있지 않은 산업분류는 「허가」류에 분류되어 있다.

「장려」류에는 황무지 개발, 교통·인프라, 전자·전기, 바이오를 내용으로 하는 18종 172개 항목이 설정되어 있다.

「제한」류는 다시 갑, 을 두 종류로 구분되어 있으며, 중국에서는 이미 개발이 완료되었거나 기술도입이 끝난 것에 대해서는 「갑종제한」류에 포함시키고 있다. 「갑종제한」류에는 가전제품을 위주로 하는 12종 32개 항목이 포함되어 있다. 아울러 개발은 진행하나 외자의 참여에 대해서는 일정제한을 설정하고 있는 「을종제한」류가 있는데 여기에는 자동차, 상업, 은행 등 15종 75개 항목이 지정되어 있다. 「금지」류에는 우편, 전신, 마스크, 무기생산 등 13종 31개 항목이 포함되어 있다.

또한 이러한 분류에 대하여 심사, 허가의 권한을 구분하고 있다. 「장려」, 「허가」 및 「갑종제한」 분야의 경우 3천만달러 규모 이하의 프로젝트에 대해서는 중앙정부의 인가 없이 지방정부의 인가만으로 충분하도록 하고 있다. 이에 반해 「을종제한」의 프로젝트에 대해서는 총투자액이 3천만달러 규모 이하이어도 먼저 「항목건의서」를 국무원의 업종주관부서에 제출하여 심사·인가를 받고 그에 근거하여 성정부 차원의 계획부문 또는 경제무역 부문이 「타당성검토보고서」를 심사·인가함과 동시에 국가발전계획위원회 또는 국가경제무역위원회에 보고하도록 되어 있다. 그 외에 「장려」, 「허가」 및 「갑종제한」에는 자가용설비의 수입관세 및 부가가치세를 감면하는 등 각종 우대조치를 취하고 있다.

나. 외국기업투자방향지도규정

현재 시행되고 있는 「외국기업투자방향규정」은 2002. 4월부터 시행되었으며 그와 함께 「외상투자산업지도목록」 및 「중서부지구 외상투자우세산업목록」이 발표되었다. 이들 규정은 위에서 언급한 「지도외상투자방향잠행규정」 및 그

목록을 대신하는 것으로서 기본내용은 「지도외상투자방향 집행규정」 체제를 답습하고 있으나, 다음과 같은 점에서 새로운 규정이 추가되었다.

첫째, 「제한」류 가운데 외자진입에 일정한 제한을 설정하는 「갑종, 을종」의 구별이 철폐되었다. 이에 따라 3천만달러 이하의 프로젝트이면 중앙정부의 인가가 불필요하다는 규정은 「장려」류 및 「허가」류의 모든 부분에 적용되게 되었다. 그 결과 중앙정부의 지방정부에 대한 권한 이양이 신속하게 진행되고 개발구 자체가 인가할 수 있는 업종이 확대되었다. 또한 외자에 대한 과도한 우대조치를 시정하여 내국민대우를 실현하기 위한 방침을 반영하여 조세우대대상은 「장려」류에 제한하였다.

둘째, 이 규정은 중국이 WTO 가맹시에 체결한 공약 달성을 목적으로 하고 있다. WTO 가맹으로 말미암아 외국자본에 개방된 분야가 증가함에 따라 전체적으로 「장려」 산업이 증가하고 「제한」 산업이 감소하였다. 「제한」류로 분류되어 있던 산업이어도 당해 제품을 70% 이상 수출하는 프로젝트의 경우에는 정부의 기준에 의해 「허가」류로 간주되게 되었다. 아울러 여태까지 「금지」류로 분류되어 있던 통신서비스업 등도 「제한」류로 분류되게 되었다. 또한 현행 규정은 산업분류를 아주 상세하게 한 후 외국자본에 대한 시장개방 및 산업별 투자제한 완화의 실시 일정표를 부록에 명시하고 있다.

셋째, 서부 대개발을 외자정책으로부터 추진할 것을 의도하고 있는 점을 지적할 수 있다. 중서부 지구의 우세를 발휘할 수 있는 허가류는 적정조건을 완화할 수 있도록 하여 우대정책을 실시하고 있다.

이와 같이 중국은 외자에 대한 규제를 점차적으로 감소시키고 있다. 이러한 외자규제는 경제기술개발구 및 보세구에도 동일하게 적용되고 있다. 이에 따라 경제기술개발구 및 보세구에 입지 가능한 입주업종도 거의 제약을 받지 않고 있음을 알 수 있다.

(2) 보세구

보세구 설립의 목적은 중계무역, 통과무역, 가공무역, 무역에 동반되는 가공·

화물취급·포장·운송·보관·전시 등의 업무를 보세상태에서 우대조치를 부여하여 발전시키고자 하는 것이기 때문에 가공무역을 행하는 생산형(제조형) 기업 이외에 제3차 산업 즉 무역업·금융업·보험업·창고업·물류업·보세전시장 등을 유치하고 있다.

이러한 업종의 유치는 다른 종류의 개발구에는 없으며⁷⁷⁾, 보세구의 특징으로 되어 있는 것이 특징이다.

4) 경제기술개발구 및 보세구의 노동시장 구조

(1) 노동자 고용제도

개발구의 노동자 고용제도는 항만분야와 크게 상이하지 않다. 다만 개발구의 경우에는 외상기업이 많이 입주해 있기 때문에 외상기업에 대해서는 「외상투자기업 노동관리규정」을 별도로 적용하고 있다.

그런데 이 규정은 외상기업의 노동력 고용을 규제하는 것은 아니며, 외상기업에 고용되는 노동자의 보호 조치를 주요내용으로 하고 있다. 주요내용은 다음과 같다⁷⁸⁾.

첫째, 노동자의 고용시에는 서면계약을 원칙으로 하고 있다⁷⁹⁾.

둘째, 서면계약이 아닌 경우라 할지라도 사실상의 노무공급이 있는 경우 노동계약 관계로 인정하고 있다. 아울러 지방정부는 「노동계약 표준양식」을 작성, 사용을 권장하고 있다.

셋째, 서면계약 체결 후 1개월 이내에 소재지 노동행정기관의 확인을 받도록 하고 있다.

넷째, 각 지방정부는 자체적으로 「노동계약규정」 등을 제정·운영하고 있으

77) 중국에서는 경제기술개발구, 보세구 이외에 高新産業開發區, 경제특구, 수출가공구 등 다양한 형태의 개발구가 있는데 이를 총칭하여 「개발구」라고 함.

78) 외상투자기업 관리규정 참조.

79) 「勞動法」, 「外商投資企業勞動管理規程」 및 「三資企業法」 등에 의해 외상투자기업과 근로자간에는 반드시 노동계약을 체결하지 않으면 안됨.

며, 노동계약 미체결시에는 처벌조항을 명시하고 있다.

다섯째, 관련 법규가 정한 노동계약 사항의 항목 누락이 없도록 하고, 불법·부당한 계약 내용이 없도록 하고 있다.

여섯째, 최저임금 미만 지급시 체불임금 이외에 상황에 따라 체불임금의 100~500%의 배상금을 지불하도록 하고 있다.

아울러 노동조합인 「공회」의 설치가 장려되어 있으나, 실제로 홍콩, 대만계, 구미계 외상투자기업에서는 공회를 설치하지 않는 사례도 많다. 이로 인해 대만계, 홍콩계 민간기업이 많은 주장 델타지역에서는 내륙 농촌에서 유출된 노동자가 많은데 반해 노동조건도 가혹하고 공회도 결성되지 않아 노동자의 권리보호라는 관점에서 심각한 문제가 발생하고 있다고 지적되고 있다⁸⁰⁾. 이러한 사태를 배경으로 중국정부는 악질적인 노동조건을 감시하기 위하여 2004. 12. 1에 「勞動保障監察條例」를 시행하였다.

외상투자기업의 경우 모든 기업이 서면 노동계약을 체결하고 있지는 않다. 인건비 절감을 위해 상당부 외상투자기업은 불법으로 외지노동자, 아동노동자를 고용하고 있다. 그리하여 법정 휴게시간의 삭감, 각종 사회보험에 대한 미가입 경우도 있다. 서면계약을 하는 경우에도 계약내용을 애매하게 하거나 사용자에게 유리하게 하는 경우도 있다.

(2) 노동자 고용절차

가. 고용주의 노동자 고용절차

개발구에서도 자유시장 원리에 의거 노동자를 고용하고 있다. 다만, 개발구의 외상기업에 대해서는 일정한 제약을 두고 있다. 즉 일차적으로는 기업이 위치해 있는 당해지역의 노동력을 우선적으로 채용한다. 그러나 당해 지역 노동력 부족 또는 모집 불가능시에는 당해 지방정부의 허가를 받고 「노동취업서비

80) 日本勞動政策研究・研修機構, 전게서, 2005. 8.

스기구」로부터 사실 확인을 득한 후 외지 「노동취업서비스기구」로부터 모집허가를 취득한다. 그리고 그 허가를 득한 후에 당해 외지에 가서 노동자를 모집·고용한다⁸¹⁾.

아울러 노동자 모집시에는 직접 모집, 본지 및 외지의 직업소개기구 등에 위탁하여 모집하고 있다. 외상기업의 경우 노동자 고용은 주로 공개모집을 통해서 이루어진다. 다만, 전문인력이나 기술자, 관리자 등의 중고급 인력에 대해서는 인력부족 현상으로 인해 인재교류센터, FESCO 등의 공인 직업소개센터를 활용하는 경우가 많다. 한편 지역에 따라서는 외국회사의 사무소, 출장소 및 지사형태에 대해 직업소개센터 이용을 의무화시키고 있는 경우도 있다⁸²⁾.

개발구의 경우 취업알선기관으로서의 개발구 소속의 인재교류센터가 기능하고 있다. 인재교류센터는 당해 지방 거주자를 알선해 주지만, 당해 지방 거주자만으로 부족할 경우에는 외지 거주자도 알선해준다. 인재교류센터는 고용을 원하는 기업으로부터 고용희망인력 규모를 등록받고 노동자 알선기능을 수행한다. 노동자 또한 취업을 위해서는 인재교류센터에 등록하여 취업을 알선받는다. 煙台技術開發區의 경우에는 개발구 소속에 인재교류센터가 기능하고 있으며, 동 센터를 이용하는 기업은 연간 1,300위안의 회비를 납부하고 있다⁸³⁾.

나. 노동자의 고용절차

외상투자기업이 전일제 근로자를 고용시 채용 30일 이내에 다음의 서류를

81) 上海市 입주 외상투자기업 등이 외지인력 채용시에는 다음의 사정이 있어야 함(「上海市 外地勞動力使用管理規程」 제16조). 첫째, 上海市 정주 호적 보유인원으로는 노동력이 부족할 것. 이 조건의 충족을 위해 기업은 먼저 1) 上海市 노동자를 모집해야 하고, 2) 上海市 노동자 모집등기수속, 2) 인터넷에 의한 모집정보발표, 3) 區·縣의 공익 직업소개소에 의한 모집부족증명이 필요함. 둘째, 외지인력 취업관점에서는 다음의 요건 구비가 필요함. 1) 취업적정연령(만 18세) 이상, 2) 上海市 외지인원 暫住證, 3) 중졸 이상 학력의 소지, 4) 기타 上海市 규정조건 충족자.

82) 북경시 외국기업상주대표기구의 중국직원고용관리규정 제5조.

83) 煙台開發區 國際人才交流센터, <http://www.sdydrc.gov.cn/>.

노동·사회보장국 소속의 區, 縣 직업소개소에 근로자 모집의 이유를 등록하고 이를 보고·기록해야 한다⁸⁴⁾. 1) 채용할 근로자의 노동수첩⁸⁵⁾, 2) 기업과 근로자가 체결한 노동계약서, 3) 기업의 영업허가증, 4) 근로자의 호적주소에 따른 區, 縣, 鎮으로 구분된 上海市 근로자 채용명부.

그러나 비전일제 근로자 채용시에는 근로자의 노동수첩에 고용을 기재하고 채용 후 30일 이내에 채용등기수속을 마쳐야 한다.

한편 외상투자기업에 취업하는 노동자는 外事서비스단위에 등록한 후 雇員證 또는 대표증을 취득하고 市 공안국에 등기하여야 취업이 가능하다.⁸⁶⁾

다만, 외국의 독자기업, 합자기업 등 현지법인은 직업소개센터의 의무적 이용에서 제외되어 있기 때문에 중국인 고용에 따른 제도적인 제약은 없다고 할 수 있다.

아울러 노동자의 취업절차는 다음과 같다.

- ① 신분증과 필요서류를 소재 지방정부 직업안정기관에 등록
- ② 발급받은 외지취업 등록카드를 취업시 노동국에 제출
- ③ 외지인 취업증 발급(지방에 따라 임시 잔류증 또는 거주증 발급)

한편 타 회사 재직 중인 노동자는 원칙적으로 채용이 금지되어 있다. 이는 한편으로는 기업간의 스카우트 경쟁을 제한하고 또 다른 한편으로는 각 기업의 보호를 위한 조치이다.

上海市에 입주하는 외상투자기업의 경우 외지인 채용을 위해서는 노무증개 서비스기구와 노무계약을 체결해야 한다. 그런데 이 인력은 원칙적으로 상해시 지정 노동력시장에서 모집해야 한다. 외상투자기업은 外省市 駐상해노무증

84) 외상투자기업이 노동자 모집시 노동·사회보장국이 승인한 취업소개센터에서 모집함을 원칙으로 함. 그런데 노동·사회보장국 동의시에는 직접 지구내 모집이 가능(外商投資企業勞動管理規程 제5조)함. 직접 모집시에는 신문, 광고 이전에 區·縣·행정부문 소속 공익 직업소개소의 심사·동의를 경유해야 함(上海市 單位 勞動者 募集, 「勞動者 退職管理弁法」 제8조).

85) 上海市의 경우 「노동수첩」 제도를 실시하고 있음. 노동수첩에는 노동자의 취업, 전직, 실업, 실업훈련, 실업보험수취 등 사항을 기록(外商投資企業勞動管理規程 제18조, 상해시 단위 노동자 모집, 노동자 퇴직관리 弁法 제3조)하고 있음.

86) 외상투자기업 노동관리규정 제9조.

개서비스 기구를 통하거나 外省市 駐上海 노무수출기구로부터 외지노동력을 소개받아 외지인원과 노동계약을 체결한다. 그런데 기업이 外省市 駐上海 노무수출기구로부터 직접 외지노동력을 제공받았을 경우 기업은 당해 外省市 駐上海 수출기구와 노동계약을 체결한다. 노무계약기간은 원칙적으로 2년을 초과해서는 안되며, 기간연장시에는 노동·사회보장국의 인가가 필요하다. 다만, 외상투자기업이 직접 외지인력 채용시에는 노동·사회보장국의 인가가 필요하다.

제 5 장

3국의 항만 및 항만배후단지 노동시장 비교 · 분석

1. 상용항만노동력 고용시장 비교 · 분석

1) 고용제도

상용노동자의 고용제도와 관련하여 3국은 동일한 제도를 가지고 있다. 즉 제도상으로는 항만운송사업체가 일반 노동시장에서 자유롭게 고용하도록 허용하고 있다. 제도적으로는 고용에 있어서 시장기능을 완전히 도입하고 있다.

그런데 우리나라의 경우에는 제도와 운용은 다소 상이하다. 중국과 일본의 경우에는 제도와 현실이 동일하여 상용항만노동자의 고용권은 기업이 보유하고 있다. 그러나 우리나라에서는 제도상으로는 기업이 상용노동자를 고용하도록 하고 있으나, 현실은 반드시 이와 부합하지 않는다. 즉 본 연구에서 살펴본 바와 같이 컨테이너 부두에 있어서는 「항운노조」가 실제로 일부 상용노동자의 고용권한을 행사하고 있다. 이에 따라 터미널 운영업체는 항운노조가 추천하는 조합원들을 고용하지 않을 수 없고, 이들이 퇴직할 때에도 항운노조와 협의하여 신규 고용을 하고 있다.

우리나라에서 항운노조가 컨테이너 부두에 대해 일부 상용노동력의 인사권을 행사하는 것은 기계화 부두의 도입에 따른 노임손실보상 차원에서 터미널 운영사가 항운노조의 요구사항을 수용하고 있는 데 기인한다.

기계화 부두의 도입에 관해 중국과 일본은 노조와 협의는 수행하지만 인력의 고용에는 관여하지 않는다. 따라서 상용노동자 고용 관련 제도의 운용에 있

어서 우리나라는 중국 및 일본에 비해 매우 비탄력적 시장구조를 가지고 있는 것으로 평가된다.

2) 고용기간

상용노동자의 고용계약 기간에 대해 3국은 유사한 제도를 가지고 있다. 3국 모두 고용기간에 대해서는 세 가지 형태를 갖고 있다. 즉 ① 고용기간에 정함이 없는 계약, ② 확정기간 계약, ③ 일정한 사업의 완료를 조건으로 하는 계약이다. 다만 확정기간 계약시에는 상한에 국가별 차등이 있다. 우리나라는 1년, 일본은 3년, 중국은 10년을 상한으로 설정하고 있다. 상한 설정의 기간에 차등이 발생하는 것은 장기간 고용을 허용함으로써 인해 발생하는 폐해의 발생을 방지하려는 목적에 기인한다. 그러나 상한 설정은 한편으로는 노동자에게 고용의 안정성과 직결된다. 즉 장기간 고용계약일수록 고용의 안정성이 제고되는 것이다. 이러한 측면에서 중국은 제도적으로 고용의 안정성 보장이 가장 높다고 할 수 있고 우리나라는 가장 고용의 안정성 확보가 곤란하다고 평가할 수 있다.

그러나 중국에서는 종신고용제 개념이 희박하다. 실제 항만운송업계의 고용기간은 국가에 따라 다소 상이하다. 우리나라와 일본은 기본적으로 종신고용제를 채택하고 있다. 이에 반해 중국은 계약기간 제도로 이행하였다. 따라서 우리나라와 일본의 경우 노동자의 관점에서는 고용의 안정성이 보장되지만, 고용주의 관점에서는 매우 비탄력적 고용시장구조를 가지고 있는 것으로 평가할 수 있다.

이에 반해 중국은 개혁·개방 정책 이후 종신고용제를 점진적으로 철폐하였다. 그리고 1995년 「노동법」을 제정하여 확정기간 제도로 이행하였고 오늘날에는 종신고용제 개념은 전혀 없다. 따라서 상용노동력 고용과 관련하여 중국은 계약에 의거 노사가 대등한 입장에서 계약하며 계약만료 후에는 언제든지 계약을 해지할 수 있도록 하고 있다.

3) 고용해지

상용노동자의 고용해지 관련 제도와 현황을 비교하면 다음과 같다.

우리나라의 경우 항만운송업계에서는 종신고용 형태가 지배적이며, 계약해지는 노사 모두가 가능하다. 다만 사용자가 해고시에는 그에 합당한 사유를 묻고 있다. 아울러 합당한 사유 입증의 책임소재가 사용자의 책임인 것으로 인식되고 있다. 그리고 해고시에는 30일 이전에 미리 예고하도록 하고 있다. 다만 수습중인 근로자는 정식 근로자가 아니기 때문에 언제라도 해고가 가능하다.

일본의 경우에도 계약해지는 노사 모두가 가능하다. 다만, 사용자가 해고시에는 그에 합당한 사유를 제시하도록 하고 있다. 그리고 해고시에는 30일 이전에 미리 예고하고 있다. 다만 일용노동자, 2개월 미만의 노동자, 4개월 미만의 계절노동자, 試傭중인 노동자는 정식 노동자가 아니기 때문에 언제라도 해고가 가능하다.

이러한 측면에서 볼 때 우리나라와 일본의 경우 상용노동력 고용시장은 제도적으로 자유화되어 있음을 알 수 있다.

중국의 경우 상용노동자의 계약기간은 3년 이내가 압도적이다. 그런데 계약해지는 노사 모두가 가능하나, 사용자가 해고시에는 그에 합당한 사유가 있어야 한다. 아울러 사유 입증의 책임은 명백하게 되어 있지는 않으나, 사용자의 책임으로 되어 있는 것으로 판단된다. 그리고 해고는 자유로우나⁸⁷⁾ 30일 이전에 예고하도록 하고 있다. 다만 시용중인 근로자는 정식 근로자가 아니기 때문에 언제라도 해고가 가능하다.

이와 같이 중국에서도 상용노동력 고용시장은 제도적으로 완전 자유화되어

87) 1980. 7. 26 중국정부는 「노동법」을 제정하여 기업이 노동자를 해고할 수 있는 권한을 보유한다는 법적규정을 신설하였음. 그 이전 중국의 고용제도는 종신고용제이었음. 즉 기업에 일단 고용되고 나면 큰 법적 위반행위 없는 한 해고되는 일은 없었으며, 정년까지 그 기업에 구속되고 자신의 의사에 기인한 전근도 거의 불가능하였음. 그러나 새로운 노동자 고용시스템은 1981년부터 기능하였음. 그리하여 기업의 경영악화에 의한 노동자 해고, 기업의 생산활동에 직접 참여하지 않는 노동자를 과잉이라고 간주하는 등 기업의 노동력 고용자주권이 인정되었음. 田曉利, 「現代中国の經濟發展と社会變動」, 東京, 明石書店, 2005, p. 155.

있음을 알 수 있다. 그리고 종래 정부에 의한 일괄관리방식의 고용시스템은 붕괴되고 기업이 상황에 따라 노동력 규모를 자유롭게 고용하는 것이 용인되었다.

해고제도와 관련해서는 일본이 가장 경직적이고 중국이 가장 유연성이 높다. 이는 다음의 측면에서 알 수 있다.

첫째, 우리나라의 경우 장기고용관계가 형성되어 특단의 사정이 없는 한 해고는 곤란하다. 다만 3개월 미만의 일용근로자, 2개월 이내 기간의 근로자, 월급근로자로서 6개월 미만의 근로자, 6개월 이내의 계절적 근로자, 수습중인 근로자에 대해서는 예고없이 해고가 가능하도록 하고 있다. 그런데 이러한 노동자는 소수에 불과하며, 대다수 노동자는 종신고용제를 유지하고 있기 때문에 이러한 노동자는 실제 정리해고를 제외하면 해고가 불가능하다.

둘째, 일본도 동일하다. 즉 일본의 경우에도 종신고용제를 채택하고 있어 해고가 용이하지 않다. 일본에서는 기간의 정함이 없는 노동계약에서는 「해고권 남용법리」⁸⁸⁾를 적용하고 있다. 따라서 특단의 사정이 없는 한 해고는 불가능하다.

셋째, 중국의 경우는 시용기간 및 계약해지가 완전히 기업을 위한 제도로 되어 있다. 즉 중국에서는 시용기간 중 노사 쌍방은 언제이든 해제가 가능하다. 시용기간의 설정은 노동법상 명문규정으로 되어 있고⁸⁹⁾, 실제로도 매우 중요한 역할을 하고 있다. 시용기간 중 종업원이 기업의 채용조건에 합치하지 않는 것이 증명된 경우 기업은 사전 예고없이 해제 가능하다⁹⁰⁾. 이 점은 우리나라나 일본에서 시용기간 중 해고가 제한되어 있는 것과는 대조적이다.

그러나 중국이 전혀 노동자 보호를 하고 있지 않다고 할 수는 없다. 왜냐하면 중국은 시용기간을 6개월 초과해서는 안된다고 규정하고 있어 6개월 경과

88) 「해고권남용법리」란 객관적으로 합리적인 이유없이 사회통념상 상당히 시인할 수 없는 해고권의 행사를 권리의 남용으로서 무효로 하는 법리.

89) JETRO, 『上海進出企業の勞務管理Q&A』, 2004, p. 61.

90) 「上海市 勞動契約條例」 제33조 제1호, 노동법 제32조, 「試傭期間의 노동계약의 해제에 관한 처리의 준거에 관한 회답」, 勞弁發(1995. 264호. 1).

후에는 채용조건에 합치되지 않는다는 이유로 해고할 수 없도록 하고 있기 때문이다. 그러나 이는 매우 소극적인 노동자 보호이며, 적극적인 노동자 보호조치는 아니다. 중국에서는 시용기간을 본 계약과 동질의 계약으로 간주하고 있기는 하나, 특별 해제권이 유보된 계약이라고 판단하고 있다.

넷째, 중국에서는 기한부 노동계약이 일반적이다. 이는 우리나라나 일본과 근본적으로 상이하다. 우리나라나 일본의 경우에는 종신고용이 주도적인 형태임에 반해 중국에서는 기한부 노동계약 기간이 만료되면 기업이 갱신을 거절하는 것을 제약하는 규정은 전혀 없으며, 판례에도 이러한 판결은 없다. 「노동법」 제23조에 「노동계약 기간만료 내지는 당사자가 약정한 노동계약 종료 조건이 발생한 경우 노동계약은 즉시 종료된다」는 취지를 규정하고 있음을 볼 때, 기업은 기간 만료 후 갱신을 자유로이 거절할 수 있는 것으로 이해된다.

물론, 중국에서도 우리나라나 일본의 종신고용제와 유사한 무기한부 노동계약이 있기는 하다. 중국에서는 노동자의 이익확보 및 노동관계의 안정을 도모하기 위해 「노동법」으로 「노동자가 동일 사용자 하에서 연속해서 10년 이상 근무하고 쌍방이 노동계약의 계속에 동의할 경우, 무기한 계약체결을 노동자가 제안시 기업은 체결하지 않으면 안된다」(제20조 2항)고 규정하여, 종신고용 개념을 활용하고 있기는 하다. 그런데 실제로 이러한 계약 형태를 취하는 사례는 거의 없는 실정이다. 이러한 형태의 계약을 체결할 경우 기업은 장기고용 의무를 지게 되므로 경영상 부담이 크다. 이에 따라 기업은 기한부 노동계약의 기한 만료 후 이유 없이 새로운 계약 체결을 거절하는 것이 일반적이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 상용노동력 고용에 있어서는 3국 모두 제도상으로는 자유화되어 있다. 그런데 현실적으로 우리나라와 일본은 종신고용제도를 채택하고 있어 해고가 거의 불가능하다. 이에 반해 중국의 경우에는 종신고용 제도는 거의 활용되지 않고 기간제 계약이 주류이다. 또한 계약내용에 따라 계약해지 후 수 차례 계약갱신이 이루어지고 장기적인 계약관계를 가진다 하더라도 계약기간의 종료와 함께 계약해지가 언제나 가능하다. 따라서 중국의 노동시장이 3국중 기업의 관점에서 가장 유연화되어 있다.

4) 노동력 중개기구

상용항만노동자 고용중개기구는 3국간에 차등이 나타나고 있다.

첫째, 우리나라에서는 기업이 상용항만노동자를 고용할 때 기본적으로 노동 시장에서 직접 고용함을 원칙으로 한다. 아울러 기업은 문전채용, 언론 매체 활용, 인터넷 등의 수단을 활용하고 있다.

둘째, 우리나라에서는 근로자 파견제도는 인정되지 않고 있다. 이는 파견 근로자의 사용범위에서 항만하역업종이 제외되어 있기 때문이다. 그러나 상용항만노동자의 일부에 대해 현실적으로는 항운노조가 인사권을 행사하고 있는 비탄력적 구조를 가지고 있다.

셋째, 일본은 상용항만노동자에 대해 파견근로자 제도를 인정하고 있다. 상용항만노동자도 파견 근로의 대상에 포함시킬 이유는 전혀 없는 것으로 간주하고 있기 때문이다.

넷째, 중국은 파견근로자 사용이 이루어지고 있다. 중국에서 상용노동자의 일반적인 고용방법은 1) 연고채용 2) 신문광고 3) 문전모집 4) 민간중개인에 의한 간접채용 5) 직업소개소를 통한 채용 등이 있다. 이 중 1) 4)의 경우 취업 비중이 매우 높고, 특히 4)가 중요한 역할을 담당한다. 관리직, 기술직, 사무직원 및 일부 숙련노동에 대해서는 연고채용이 많다. 숙련도 높은 노동자는 중개인, 문전채용 및 정부관련 직업알선소를 통하는 경우가 많다. 미숙련노동자의 대다수는 사실 직업알선업자의 소개에 의존하고 있다. 민간중개나 문전채용은 주로 미숙련 노동력을 중심으로 한다⁹¹⁾.

중국의 경우 항만노동자를 비롯하여 모든 업종에 대하여 근로자를 알선해주는 근로자알선소가 기능하고 있다. 일종의 직업소개소이다. 이 경우 계약은 소개받는 노동자와 기업이 직접 계약한다. 이러한 직업알선기구가 1996년 말 전국에 31,322개소 알선업무를 수행하는 것으로 조사되었다. 이 중 노동부서 소

91) 田曉利, 『現代中国の經濟發展と社会變動』, 東京, 明石書店, 2005, p.182.

속의 직업알선기구 26,154개소, 민간기구는 5,168개소에 이른다. 현재 도시, 縣 등에는 이러한 직업알선기구가 정비되어 있다. 직업알선기구는 고용주와 피고용자에게 고용정보를 제공하고, 노동력의 재편·이동에 일정한 역할을 담당한다. 예를 들어 적자 국영기업에 체류하는 「과잉인원」을 민간기업 또는 鄉鎮企業에 소개하고, 농촌과잉인력을 도시기업에 취업 알선시키고 있다.

그러나 외지노동력 사용시에는 기업이 외지노동력소개센터와 계약을 체결한다. 아울러 외지노동력소개센터는 알선업무만 수행하는 것이 아니라 임금수준, 근로조건, 노조활동 등에 대해 외지노동력소개센터가 일괄하여 기업과 결정한다. 이는 파견근로자 시스템과 유사한 측면이 있다. 중국의 경우 외지노동력소개센터가 이러한 업무를 수행하는 것은 지역간 이동의 자유제한에 따른 고용의 불완전성을 보완하기 위한 때문이다.

전문직이나 고도기술직의 고용은 일반적으로 「인재시장」 또는 「인재교류센터」가 중개한다. 「인재시장」은 지방정부 소속하의 기구가 대부분인데 1995년 말 전국의 정부·행정부문 소속의 지적인재교류기구는 2,692개소 있는 것으로 조사된 바 있다. 이 기구는 勞動服務公司인데 이 회사는 지방노동국이 설립한 지방정부의 공기업이다.

한편 중국의 경우에는 지역차별주의가 강하여 특정지역에 입주해 있는 기업은 당해지역 주민을 우선적으로 고용하도록 하고 있다. 그러나 특정지역 인력만으로는 부족할 경우가 발생하기 때문에 이러한 경우를 대비하여 타 지역 주민을 고용하도록 허용하고 있다. 다만, 타 지역 주민 고용시에는 특정지역 주민 고용이 곤란하다는 증명이 필요하고 또한 타 지역 주민을 고용해도 무관하다는 허가가 필요하다. 그런데 이러한 절차는 용이하지 않기 때문에 이 업무를 수행하는 기구로서 「노동자 중개기구」 또는 「노동자 소개기구」가 형성되어 있다.

그런데 기업이 外省市의 인력을 중개받아 사용할 경우에는 개별 근로자와 근로계약을 체결하는 것이 아니라 인력중개기구와 집단계약을 체결한다. 아울러 임금도 개별근로자에게 지급하는 것이 아니라 인력중개기구에게 지급한다.

그러나 인력중개기구의 사용이 강제화되어 있지 않고 또한 인력중개기구를 통해 고용하는 인력도 근로계약기간이 만료되면 언제나 계약의 해지가 가능하므로 기업에게는 제약적인 요소로 작용하지는 않는다.

이상에서 분석한 바와 같이 상용항만노동자 고용에는 3국 모두 제도적인 제약은 없다. 그러나 우리나라에서는 현실적으로 항운노조에 의한 인사권 행사가 이루어지고 있는 특징이 있다. 중국의 경우에는 지역 차별주의 및 노동시장의 정보 불완전성을 보완하기 위하여 인력중개기구가 기능하고 있는 것이 특색이라고 하겠다.

2. 일용항만노동력 시장 비교 · 분석

1) 고용방식

우리나라와 일본은 항만노동의 특수성을 인정하고 있는데 반해, 중국은 항만노동의 특수성을 전혀 인정하지 않고 있다. 3국간 제도 및 현황을 비교 · 분석하면 다음과 같다.

(1) 한국

우리나라의 경우 일용노동자는 항만운송사업체가 일반 노동시장에서 직접 고용할 수 없으며, 노동조합을 통해서만 공급받고 있다. 즉 노동조합이 일용항만노동자를 모집 · 파견하는 업무를 수행하고 있다. 노동조합은 조합원 모집시에 독자적인 기준에 의거 모집하며, 사용자인 항만운송사업체와 일체 협의과정을 거치지 않는다. 이렇게 일용항만노동력의 파견업무를 노동조합에게 일임하고 있는 것은 우리나라가 항만노동의 특수성을 인정하고 있는 데 기인한다. 여기서 항만노동의 특수성이란 다음을 의미한다.

첫째, 항만물동량의 파동성을 의미한다. 즉 항만물동량에는 파동성이 있기 때문에 일용노동력의 이용이 불가피하다. 따라서 일용항만노동력을 관리하고 파견업무를 수행하도록 허용하고 있는 것이다.

둘째, 일용항만노동력의 확보를 용이하게 하고 있다. 항만물동량에 파동성이 있으나, 작업량이 많아지는 피크시에 인력을 신속하게 모집하는 일이 용이하지는 않다. 이에 대비하여 일정 규모의 인력을 예비인력으로 확보하고 있는 것이다. 따라서 하역작업인력의 신속한 확보 및 신속한 항만화물량의 처리를 위해 일용항만노동력을 확보하고 있는 것이다.

셋째, 일용항만노동력의 고용안정을 도모하고 있다. 항만물동량에 파동성이 발생한다 하더라도 일용노동력의 고용시장을 자유화할 수 있으나, 파견업무를 노동조합에게만 부여하고 있다. 이는 노동조합이 파견근로자를 위한 가장 공정한 기관으로 인식한데 기인한다. 근로자 파견업무의 수행에 있어서 가장 중요한 것이 「중간착취의 배제」인데 이를 가장 공정하고 민주적인 방식으로 수행하기 위해서는 노동자 조직인 노동조합에게 위임하는 것이 가장 합리적이라고 판단하였기 때문이다.

(2) 일본도 항만노동의 특수성을 인정

일본도 항만노동의 특수성을 인정하고 있다. 그리하여 일용항만노동자 고용에 대해서는 다음의 3가지 방식만 허용하고 있다. 첫째는 타 항만운송사업체의 인력을 일용노동력으로 활용하며, 둘째는 공공 직업안정소가 소개해주는 인력을 고용하며, 셋째는 일반 노동시장에서 직접 고용하는 방식이다. 그런데 항만운송사업체는 이 세 가지 방식을 병렬적으로 활용하지 않고, 우선순위를 정해두고 활용하고 있다. 즉 자사의 상용인력으로 충당하지 못할 경우에는 타사에 의뢰, 인력을 융통해서 사용하고, 그럼에도 불구하고 인력이 충당되지 않을 경우에는 공공 직업안정소에 의뢰하여 소개받는다. 그럼에도 불구하고 부족할 경우에는 일반 노동시장에서 직접 고용한다. 이와 같이 일본은 우리나라와는 다소 상이한 제도를 채택하고 있는데 이는 다음에 기인한다.

첫째, 일본은 항만노동의 특수성을 인정하고 있다. 따라서 일용항만노동력의 관리필요성을 인정하고 있다.

둘째, 일용항만노동력의 파견제도를 운용하고 있다. 다만 일용항만노동력의 파견주체로서는 항만운송사업체 및 공공 직업안정소에 제한하고 있다.

셋째, 일용항만노동력의 파견사업을 영리사업으로 허용하고 있지 않다. 그리하여 파견업무를 일반 파견사업자에게 허용하고 있지 않다. 이는 일용항만노동력의 파견과 관련하여 중간착취 발생을 배제하기 위함이다.

이러한 제도를 뒷받침하기 위해 일본은 「항만노동법」을 제정, 운용하고 있다. 항만노동법을 제정하여 일용 항만노동자의 고용에 대해서는 일반노동시장에서 직접 고용하는 것에 제한을 두고 있다. 종래에는 「일용항만노동자고용센터」를 통해 우선 고용하도록 하였으나, 2000년도에 들어와 「일용항만노동자고용센터」 제도를 폐지하였다. 대신 일용항만노동력에 대해서는 하역회사간의 상호유통제도로 전환하여 시장기능을 일부 도입하고 있다.

(3) 중국은 항만노동의 특수성 불인정

중국의 경우에는 일용항만노동자만을 특별히 공급하거나 파견해주는 기관이 없다. 상용노동자나 일용노동자를 막론하고 모든 노동자는 항만운송사업체가 일반 노동시장에서 직접 고용하고 있다. 중국이 일용항만노동력 파견제도를 실시하지 않고 있는 것은 항만노동의 특수성을 인정하지 않기 때문이다. 즉 항만에는 파동성이 발생하지만, 부족한 인력은 일반 노동시장에서 충분히 조달할 수 있다고 간주하고 있다. 일용항만노동력을 일반시장에서 제외시켜 의도적으로 과잉보호하는 것은 고용주에게 불편을 초래하여 결과적으로 노동자에게도 유리할 것이 없다는 사고방식에 기인하는 것으로 판단된다.

중국이 항만노동의 특수성을 인정하고 있지 않는 또 다른 이유는 사회주의 체제로 출발하였기 때문에 특별히 항만노동자만 타 부문의 노동자에 비해 고용안정을 보장하기 위한 우대조치를 취할 필요가 없는 것으로 인식하고 있는데 기인하는 것이라고 여겨진다.

그리고 실제로 중국에는 인력을 알선해 주는 인력중개기구 및 직업소개기구 제도가 있기 때문에 향만인력도 이 기구를 통해 조달할 수 있다. 또한 인력이 과잉 상태에 있기 때문에 조달이 어려운 것도 아니다. 이러한 여건도 향만노동의 특수성을 인정하지 않는 원인으로 작용하고 있다.

다만 지방정부는 상용노동자나 일용노동자나 불문하고 노동자의 일반적인 보호를 위해 고용시에 서류로 계약하도록 권장하고 있고, 또한 최저임금수준을 발표하고 있으며, 이를 위반할 때에는 처벌을 규정하고 있다.

아울러 중국에서는 고용관련 정보가 부족하기 때문에 노사 중간에서 취업정보를 제공하고, 노동자를 알선해 주는 기구가 기능하고 있다. 이 기구는 지방정부의 노동부서로서 고용관련 정보의 불완전성을 보완해주는 역할을 수행하고 있다.

(4) 일용향만노동력 고용구조 비교·분석

위에서 살펴본 바와 같이 일용향만노동력 고용시장은 한국이 가장 경직되어 있으며, 중국이 가장 유연화되어 있다고 할 수 있다. 중국이 이와 같이 유연화된 향만노동시장 제도를 유지하고 있는 것은 향만노동시장을 특별히 보호해야 할 이유가 전혀 없다고 판단하기 때문이다. 중국의 경우는 인력이 과잉상태이며, 인력확보는 용이하기 때문에 구태여 향만노동자를 보호하면서까지 확보하려는 정책을 실시해야 할 필요가 없다고 판단하고 있는 것이다. 따라서 중국의 경우 일용노동자 개념도 희박하며 6개월 미만의 단기 노동자 고용제도를 통하여 일용인력의 고용을 자유화하고 있는 것이다.

우리나라에서는 일용노동력을 노동조합이 독점적으로 공급하고 있기 때문에 일용향만노동력 시장은 비탄력적 시장구조를 보이고 있다. 또한 일용노동력을 국가가 보호해주고 있다고 할 수 있다.

이에 반해 일본의 경우 일용향만노동력 공급원천은 향만운송업자, 공공직업안정소 및 일반노동시장으로 구분되어 있다. 따라서 우리나라 보다는 공급원이 훨씬 다양화되어 있고 노동시장 구조가 유연화되어 있다고 할 수 있다.

중국의 경우에는 일용노동력만 공급하는 특별기관이 있는 것은 아니다. 일용노동력에 해당하는 단기계약 근로자는 일반노동시장에서 고용하는 구조이다. 따라서 중국이 항만노동력 시장구조에 있어서 가장 탄력적이고 시장주의에 충실해 있다고 하겠다.

(5) 일용항만노동력 파견기구

우리나라에서는 항운노조가 일용항만노동력을 선발, 파견하는 업무를 수행하고 있다. 아울러 일용항만노동력에 대해서는 「파견근로자보호법」의 범주에서 제외하고 있다.

일본의 경우 일용항만노동력 파견기구는 항만하역회사 및 공공직업안정소로 제한되어 있다. 아울러 일용노동자에 대해서는 「근로자 파견법」의 대상에서 제외하고 있다.

중국의 경우 단기항만노동자만 파견하는 특별기구는 존재하지 않는다. 그러나 항만노동자를 포함한 모든 노동자를 알선해주는 알선기구는 존재한다. 그런데 이 알선기구는 제한된 항만노동자만 공급하는 유일한 기관은 아니다.

다만, 외지노동력 사용시에는 기업이 외지노동력소개센터와 계약을 체결한다. 아울러 외지노동력소개센터는 노동력 알선업무만 수행하는 것이 아니며 임금수준, 근로조건, 노조활동 등에 대해 외지노동력소개센터가 일괄하여 기업과 결정한다. 이는 파견근로자 시스템과 유사한 측면이 있기는 하나, 영리사업이 아니라는 측면에서 동일하지는 않다. 중국의 경우 외지노동력소개센터가 이러한 업무를 수행하는 것은 지역간 이동의 자유제한에 따른 고용의 불완전성을 보완하기 위한 제도에 불과하다.

따라서 일용항만노동력 파견제도 측면에서 중국이 가장 자유로운 시장구조를 지니고 있다. 이에 반해 우리나라는 노동조합에 의해 독점적으로 공급받고 있기 때문에 가장 경직적인 구조로 되어 있다. 일본의 경우는 파견주체가 항만운송사업체 등에도 허용되어 있고, 최종적으로는 일반노동시장에서 조달할 수 있기 때문에 우리나라보다는 유연화되어 있다.

2) 파견방식

일용항만노동력 파견방식은 3국 모두 다소 상이하다.

첫째, 우리나라는 일용항만노동력 요청 및 파견시 정확한 필요인력 정보를 주고 받지 않는다. 인력이 필요할 경우 필요여부만 밝히고 인력을 신청한다. 그러면 노동조합이 판단하여 소요 인력규모를 결정하고 파견해야 할 인력을 선발하며 현장에 파견한다. 즉 파견해야 할 인력규모 결정 및 선발의 권한이 노동조합에게 있는 것이다.

둘째, 일본의 경우 일용항만노동력이 필요할 경우에는 필요한 직종, 종사업무, 인원수, 취업일자 등을 구체적으로 기재하여 신청한다. 그리고 이러한 요청을 수용할 수 있을 경우에 한해 인력을 파견한다. 요청내용에 대한 적격자가 없을 경우에는 파견하지 않는다. 그러면 다음 단계의 파견기관으로 요청이 이루어진다.

셋째, 중국의 경우에는 우리나라나 일본에서 이루어지는 종류의 파견제도는 없다. 따라서 필요한 인력규모 등은 모두 항만운송사업체가 판단하여 고용한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 일용노동자 고용방식은 중국이 가장 유연화되어 있다. 그리고 항만노동자 보호제도를 실시하고 있는 일본에서조차도 일용항만노동자의 사용시에는 소요인력 규모, 업무내용, 취업일자 등에 대한 정보를 주고받고 있다. 이에 반해 우리나라는 이러한 구체적인 정보도 주고 받지 않고 있다. 단순히 작업물량과 품목, 선박 등에 대한 정보만 주고 받고 있으며, 이를 기초로 노동조합이 판단하여 필요한 직종별 인력규모를 결정하고 있는 것이다. 따라서 일용노동력 사용 절차 또한 가장 미비되어 항만운송업체로서는 불편을 느낄 수 밖에 없는 제도로 되어 있다고 하겠다.

3) 임금지급형태

일용항만노동력에 대한 임금지급 기준을 비교하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라는 도급제를 실시하고 있다. 즉 하역요금 중 일정부분을 노동조합과 항만운송사업체가 배분하며, 이를 위해 톤당 배분 기준요율을 정해두고 있다. 그리하여 작업일별로 작업물량에 톤당 노임기준을 곱하여 작업에 참여한 조합원에게 지급하고 있다. 즉 시간급제가 아니며, 순전히 성과급제로 지급된다. 아울러 직종별·연령별 노임에 차등이 없으나 책임자와 일반 작업자간에는 차등이 설정되어 있다.

둘째, 일본의 경우에는 시간급제를 실시하고 있다. 그리고 직종별·연령별·숙련도별로 노임수준이 각기 상이하다.

셋째, 중국은 직종별로 노임수준이 상이하다. 그리고 동일직종내에서는 숙련도에 따라 임금에 차등을 설정하고 있다. 숙련도에 대한 평가는 정기적으로 실시하며, 이를 바탕으로 급여를 조정하고 있다.

이상에서 분석한 바와 같이 임금 수준에 대해 3국은 매우 상이한 제도를 취하고 있다. 우리나라는 도급제를, 일본은 시간급을, 중국은 월급제를 실시하고 있다. 그런데 일본과 중국은 기본적으로 시간급제라고 할 수 있다. 월급제인 경우에도 시간을 바탕으로 월급을 결정하기 때문이다.

그런데 도급제와 시간급제 중 어느 제도가 생산성 향상에 뛰어난가 하는 것을 선험적으로 결론내리기는 곤란하다. 다만, 임금지급형태는 투입인력 규모, 작업방식, 당해항만의 역사 등의 영향을 받아 결정되는 사항이라는 점을 부가하고자 한다.

3. 항만배후단지 노동시장 비교·분석

1) 관련 법률

한·중·일 3개국은 모두 항만을 통한 수출입의 원활화 및 외국인투자기업

유치를 위해 항만배후단지를 개발하고 있다. 그리고 이 지역을 특별구역으로 지정하고 있다. 특별구역의 개발은 국가 및 지자체가 함께 다음과 같은 법적 규정에 의해 국가적 프로젝트로서 추진하고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-1〉 항만배후단지 관할 법률 비교

한국	일본	중국
항만법, 자유무역지역법, 경제자유구역법	수입촉진지역법	보세구 관리규정 경제기술개발구 관리규정

2) 입주기업의 종류

한·중·일 3개국의 항만배후단지 입주기업의 업종은 다음과 같다. 따라서 항만배후단지는 글로벌 제조·물류의 거점으로 인식되고 있다.

〈표 5-2〉 항만배후단지 입주가능 기업의 업종 비교

한국	일본	중국
제조업	수입업(도·소매업)	제조업
물류업	물류업	물류업
전시업	전시업	전시업
무역업	무역업	무역업

3개국 모두 제조업, 물류업이 주요 유치핵심 업종으로 되어 있고, 이를 지원하기 위한 무역업도 허용하고 있다.

3) 노동제도 및 시장구조

한·중·일 3개국의 항만배후단지 물류창고에 있어서의 노동자 고용제도는 다음과 같다.

〈표 5-3〉 항만배후단지 노동제도 비교

노동자의 유형	한국	일본	중국
상용노동자	근로기준법, 자유무역지역법, 경제자유구역법	항만노동법, 노동자파견사업법	노동법, 외상투자기업노동관리규정
일용노동자 (주요내용)	직업안정법, 항만운송사업법	항만노동법, 항만운송사업법	노동법, 외상투자기업노동관리규정

항만배후단지의 물류창고 기업은 상용노동자 및 일용노동자 모두를 고용할 수 있다. 상용노동자 고용과 관련하여 우리나라에서는 기업의 고용권한을 제약하는 규정은 전혀 없다. 자유무역지역과 경제자유구역에 대해서는 오히려 일반지역과 산업단지에 적용하는 의무고용 규제의 적용을 제외하는 인센티브를 부여하고 있다.

일본에서도 상용노동자의 고용을 제약하고 있는 규정은 전혀 없다. 그리고 항만배후단지라 할지라도 일반지역에 비해 고용 측면에 있어서의 특례를 설정하고 있지는 않다. 중국에서도 기업의 노동력 고용을 제약하고 있는 규정은 전혀 없다. 아울러 일반지역에 비해 고용구조상의 특례를 설정하고 있지는 않다.

이와 같이 3국 모두 상용노동력 고용에 대한 제약은 전혀 없음을 알 수 있다. 다만 우리나라의 경우에는 일반산업단지나 일반지역에 입주할 때보다 의무고용 규제를 철폐하는 특례를 부여하고 있다는 점에서 일본 및 중국과 대비된다.

한편 일용노동자 사용에 관해서도 법률로 규정해 두고 있다. 우리나라와 일본의 경우에는 일용노동자의 사용과 관련하여 항만운송사업법이 확대·적용될 수 있는 여지가 있다. 우리나라에서는 물류창고내 하차입고 및 출고상차 작업이 [항만운송사업법]상의 [항만운송] 개념에 포함될 수 있기 때문에 이 작업에 대해서는 항운노조원의 사용이 현실화되고 있다

일본에서는 일용노동자 고용에 있어서 기업을 제약하고 있는 규정은 전혀 없다. 뿐만 아니라 파견근로자의 이용을 전혀 제약하고 있지 않다. 다만, 창고

내 일부 작업이 항만노동자의 직역으로 규정되어 있을 뿐이다.

이에 반해 중국의 경우에는 항만배후단지의 노동제도만 규율하는 법률은 전혀 없으며, 일반 외상투자기업에게 적용되는 노동관리규정이 있을 뿐이다. 중국에서는 항만배후단지의 일용노동자 고용을 제약하고 있는 제도 및 관행도 전혀 없다.

위와 같이 항만배후단지의 노동시장 구조는 3국 모두 상이하게 나타나고 있다. 중국은 항만배후단지의 노동시장이 완전히 탄력적 구조임에 반해, 우리나라는 일용노동력 고용시장이 일부 비탄력적이다. 일본도 일부 작업과 관련하여 비탄력성이 나타나고 있다.

4) 노동공급주체

한·중·일 3개국의 항만배후단지 입주기업의 물류창고에 대한 노동력 공급 주체는 다음과 같다.

〈표 5-4〉 항만배후단지 노동력 공급주체 비교

노동자의 유형	한국	일본	중국
상용노동력	일반노동시장	일반노동시장	일반노동시장
일용노동력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 물류창고 작업(하차입고, 상차작업)은 항운노조 ○ 기타 작업은 일반노동시장 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 항만창고 작업(하차입고 및 출고상차 작업) <ul style="list-style-type: none"> - 하역회사 - 공공직업안정소 - 일반노동시장 ○ 기타 작업 및 일반창고 작업 <ul style="list-style-type: none"> - 일반노동시장 	일반노동시장

5) 물류창고내 항만화물 반출입 작업인력

항만배후단지내 수출입 화물의 창고작업 수행인력에 관한 제도 및 현황을

비교하면 다음과 같다.

먼저 우리나라에서는 항만배후단지의 물류창고내 일반적인 작업은 항만운송사업법의 적용을 받지 않는다. 그리하여 물류창고업체는 노동시장에서 직접 상용노동자나 일용노동자를 고용하여 작업을 수행할 수 있다.

그런데 항만으로 반출입되는 화물의 「하차입고」 작업 및 「출고상차」 작업의 경우에는 「항만운송사업법」 규정에 의하여 「항만운송」 업무에 포함된다. 그리하여 이 업무는 항만운송사업체의 업무에 속한다고 할 수 있다.

그러나 물류창고업체는 자가 노동력을 보유하고 있기 때문에 항만운송사업체를 별도로 이용할 필요가 없다. 이에 따라 항만운송사업체와 물류창고업체 간에는 작업영역을 두고 분쟁 발생의 소지가 있는 것이다. 그런데 업체간에는 협의를 통해 분쟁의 소지를 해소할 수 있으나, 실제 작업을 수행하는 노동자는 그러하지 못하다. 특히 항만운송사업체의 일용인력으로 고용되는 항만노조원은 항만운송사업체가 개재하지 않는 경우에도 관행에 근거하여 이 업무를 수행하고 있다.

이러한 관행이 확대되어 현재 항만배후단지의 일부 물류기업에는 항만노조가 진출해 있다. 따라서 향후에도 진출이 확대될 것으로 우려된다. 이러한 현상은 장래 항만배후단지 물류기업에게 큰 부담으로 작용할 수 있다.

일본도 우리나라와 유사하게 항만으로 직접 반출입되는 화물의 출고상차 작업 및 하차입고 작업을 「항만운송」 개념에 포함시키고 있다. 그리하여 이 작업은 항만노동자의 작업범위에 포함시키고 있다.

다만, 이러한 작업이 우리나라에서는 일용항만노동자의 작업범위로 인식되고 있는 반면, 일본에서는 항만노동자(상용항만노동자)의 작업범위로 규정되어 있는 것이 상이할 뿐이다. 일반적으로 물류창고는 항만부근 또는 내륙지역에 위치할 수 있다. 그런데 내륙지역에 입지한 창고에서의 작업을 항만노동자가 수행하는 것은 불합리하다고 판단하여 일본정부는 항만노동자가 작업함이 합리적이라고 판단되는 물류창고를 「항만창고」로 지정하고 있다.

항만창고는 항만의 水際線(Water Line)을 기점으로 대도시의 경우는 200m

내외, 기타 항만도시의 경우에는 500m 내외의 지역에 위치한 물류창고를 「항만창고」로 지정하고 있다. 그리고 항만창고로 지정되는 창고의 출고상차 및 하차입고 작업에 대해서만 항만노동자의 작업범위로 인정하고 있다.

이에 반해 중국의 경우에는 항만운송사업체와 물류창고업체간의 분쟁 소지를 발생하게 하는 제도가 전혀 없다. 항만배후단지 물류기업의 하차입고 작업이나 출고상차 작업 모두 당해 물류창고업체가 수행하도록 하고 있다. 따라서 항만배후단지 물류창고 노동시장 구조는 중국이 가장 유연화되어 있음을 알 수 있다.

한편 항만창고의 하차입고 및 출고상차 작업을 항만노동자가 수행할 수 있도록 하고 있는 일본의 경우에도 항만노동자와 창고업체간에 분쟁발생을 방지하기 위해 「항만창고」를 지정해두고 있다. 이에 반해 우리나라는 이러한 분쟁 발생 여지를 전혀 예방하고 있지 않은 실정이다.

4. 기타 노동제도

1) 노동조합 활동

항만이나 항만배후단지를 불문하고 3국 모두 상용노동자의 노조가입은 자유화되어 있다.

그런데 일용노동자에 대해서는 다소 상이하다. 우리나라의 경우 일용항만노동자는 클로즈드샵(Closed Shop) 제도를 채택하고 있는 항운노조에 가입해야만 항만하역업무를 수행할 수 있다.

이에 반해 일본의 경우 일용항만노동력은 세 종류로 나누어지는데 첫째 타하역업체의 노동자들은 자기 소속 하역업체의 노조활동을 수행할 수 있다. 그러나 파견된 하역업체에 이미 결성되어 있는 노조에는 가입할 수 없다. 왜냐하

면 일본은 기업별 노조체제이기 때문이다. 둘째, 공공직업안정소나 일반노동시장에서 고용된 일용항만노동력은 노동조합에 가입할 수 있는 체제가 아니다. 따라서 일용항만노동력의 노조활동은 매우 미약하다고 할 수 있다.

이에 반해 중국의 경우 노조활동은 모두 가능하다. 다만, 외지인력을 외지직업소개소로부터 집단적으로 알선받아 외지직업소개소와 직접 노동계약을 체결한 경우 파견노동자는 노조활동을 할 수 없다. 이를 제외한 모든 노동자는 노조활동이 자유롭다. 따라서 노조 활동 측면에서도 우리나라가 가장 경직적이라고 하겠다.

한편 3개국의 노동조합 결성방법은 다음과 같다.

〈표 5-5〉 항만 및 항만배후단지 노조구성 비교

노동자의 유형	한국	일본	중국
상용노동자 (항만 및 항만배후단지)	- 기업별 노조, 오픈샵 - 기업별 노조는 상급 단체인 산별노조 및 전국노조에 가입	- 기업별 노조, 오픈샵 - 기업별 노조는 상급 단체인 산별노조 및 전국노조에 가입	- 기업별 노조, 오픈샵 - 기업별 노조는 상급 단체인 산별노조 및 전국노조에 가입
일용항만노동자	- 산별 노조, 클로즈드샵	- 노조 없음	- 노조 없음

2) 임금수준의 결정 및 노사협의

임금수준 결정방식은 3국 모두 유사하나, 우리나라의 경우 상이한 측면이 나타나고 있다. 일본과 중국에서는 일용이든 상용이든 임금수준은 노동시장 구조에 의해 결정된다. 다만, 임금수준의 확정 앞서 노사협의를 행한다. 우리나라의 경우 상용노동자는 기업의 노사가 당사자이고, 일용노동자의 경우에는 사용자단체와 항운노조가 당사자이다. 일본의 경우 상용노동자는 기업의 노사가 당사자이고, 일용노동자의 경우에는 산별노조와 日本港運協會가 당사자이다. 중국의 경우 임금수준은 개별기업의 노사가 당사자로 되며, 시장구조

에 의해 임금수준이 결정된다.

노사협회의 주요내용은 급여, 근로조건 및 후생복지 등이 주요대상이며, 3국 모두 동일하다. 그리고 노사협회의 사항은 노사 모두 준수해야 하는 강제성을 가지고 있다.

그런데 우리나라의 경우는 일본 및 중국과는 달리 일용노동자와 일부 상용노동자에 대해 시장여건보다는 노사협의로 임금수준을 결정하고 있다. 특히 일용노동자의 임금수준은 완전히 도급제로 결정되며, 항운노조가 인사권을 행사하는 상용노동자도 노사협의로 임금수준을 결정하고 있다. 이러한 점에서 우리나라의 임금수준 결정에는 아직 시장기능이 완전하게 도입되고 있지 않은 것이다.

3) 분쟁처리

임금수준, 기타 근무조건에 대해 노사간에 의견이 일치하지 않을 경우 발생하는 분쟁처리를 위한 제도적 장치가 마련되어 있다.

우리나라는 「쟁의조정위원회」를 설치하고 있다. 일본도 유사하다. 중국은 「쟁의중재위원회」가 있고 이 위원회에서 중재되지 않을 경우 사법기관에서 결정하고 있다.

4) 사회보험

사회보험 제도는 중국이 가장 잘 정비되어 있다. 중국은 사회주의 국가로서 실업 및 소득수준 획득기회의 상실을 가장 우려하고 있다. 그리하여 연금, 국민건강, 산재, 주택공적금, 실업 보험 등의 가입의무를 강제화하고 있다. 이는 단기 노동자에 대해서도 동일하다.

우리나라는 일용항만노동자에 대해서는 국민연금, 실업보험 가입이 의무화되어 있지 않다. 다만, 노사간의 합의에 의해 제도화시키고 있다. 그러나 일본

의 경우에는 모두 정비되어 있다.

한·중·일 항만 및 항만배후단지 사회보험 부담주체는 다음과 같다.

〈표 5-6〉 항만 및 항만배후단지 사회보험 부담주체 비교

노동자의 유형	한국	일본	중국
상용노동자	고용보험, 산재보험, 국민연금보험, 국민건강보험	실업보험, 산재보험, 연금보험, 노령연금, 의료보험	양로보험(국민연금), 실업보험, 공장(산재)보험, 의료보험, 생육(출산)보험, 주택공적금
일용노동자	산재보험, 국민연금보험, 국민건강보험	실업보험, 산재보험, 연금보험, 의료보험	위와 동일
기업의 부담률	10.76% ~ 11.16%	14.269%	임금총액의 35%

5) 노동시장구조

3국 노동시장의 구조를 분석해보면 중국의 시장구조가 가장 유연성이 높음을 알 수 있다. 중국은 종래 사회주의 국가로서 고용, 임금 관련 사항을 국가가 책임지는 제도이었다. 당시의 고용제도는 종신고용이 지배적이었으나, 개혁·개방 이후 종신고용제는 붕괴되었다. 중국 국가연구기관의 조사에 의하면 중국기업의 85.8%가 해고경험을 가지고 있는 것으로 나타났다⁹²⁾. 아울러 종신 고용 최후의 보루인 국유기업 및 국가가 50% 이상의 주식을 보유한 공기업에도 73.4%가 해고경험을 가지고 있다. 아울러 교통운수창고업 및 우편국의 경우 93.2%가 해고경험을 가진 것으로 조사되었다.

이와 같이 종래의 제도 개혁을 통해 과거 정부가 수행했던 고용, 임금 결정 방식을 시장기구를 활용하여 해결하고 있다. 아울러 시장기구가 원활히 기능하도록 관련 제도도 법제화하고 있다. 특히 노동시장 구조는 다음과 같은 방향으로 정비해왔다.

92) 國務院發展研究中心 企業研究所 「中國企業人員招聘現狀調查」, 清家彰敏, 馬淑萍 編著, 「中國企業と經營」東京, 角川學藝出版, 2005. 5, pp.365~366.

첫째, 시장구조에 의한 고용 촉진 및 고용의 안정화 도모를 위해 근로계약제를 도입하였다.

둘째, 고용계약기간에 대해서는 노사에게 평등한 권리를 부여하여 노사가 자유롭게 근로기간을 결정하도록 하였다.

셋째, 시용기간 중에는 언제든지 해고가 가능하도록 하고 있다.

넷째, 일용노동자의 사용을 강제화하고 있지 않다. 상용 또는 일용으로 고용하도록 특별히 제한된 노동자를 강제적으로 사용하게 하고 있지도 않다. 상용 또는 일용 선택은 완전히 기업에게 위임되어 있다.

다섯째, 근로자 소개기구가 활동하고 있다. 그러나 근로자 소개기구는 시장기구의 불완전성을 보완해주는 역할에 불과하며 특정 권리를 갖고 노동자를 파견하는 제도는 아니다.

여섯째, 임금수준에 대해서는 시장여건에 따라 결정되도록 하되, 최저수준을 보장하기 위해 최저임금제도를 시행하고 있다.

일곱째, 사용자의 권리도 보호하고 있다. 이는 노동계약 기간만료시에는 언제든지 해지 가능하도록 하고 있는 점에 잘 나타나고 있다.

여덟째, 노동자의 권리도 보호하고 있다. 이는 다음의 몇 가지 사항에 잘 나타나고 있다. 1) 고용계약을 노동자도 해지할 수 있다. 2) 최저임금제도가 설정되어 있다. 3) 노조활동이 권장되고 있다. 4) 기업의 노조설립방해를 금지하고 있다. 5) 임금, 근로조건 등에 대해서는 노사협정을 통해 실시할 것이 의무화되어 있고, 분쟁조정, 중재제도가 마련되어 있다.

노동력 고용에 시장기능을 매우 중시하는 중국과 달리 일본에서는 종래 향만노동법을 제정하여 일용노동자에 대해 정부산하의 공익기구인 「일용향만노동자센터」를 설립하여, 향만노동력 사용에 일정한 제한을 가하였다. 즉 일용향만노동력 고용시에는 센터의 노동력을 우선적으로 사용하고 부족시에는 공공직업안정소의 알선인력, 그럼에도 부족한 인력에 대해서는 일반노동시장에서 고용하는 제도를 실시하였다.

그런데 기계화 및 과동성의 약화로 인해 일용노동력 의존율이 감소하여, 센

터 노동력 활용비율이 낮아짐에 따라 2000년도에 센터의 노동력을 폐지하는 개혁조치를 실시하였다. 그리하여 현재에는 하역회사가 상호 융통하여 인력을 사용하는 제도로 이행하였고, 상호융통 인력 부족시에만 공공직업안정소 및 일반노동시장에서의 고용을 허용하고 있다.

공공직업안정소의 알선인력 사용을 우선하고 있는 측면을 보면 아직 일본은 완전한 자유시장제도로 이행하지는 않고 있다고 할 수 있다. 그러나 세계적인 상용화의 흐름을 따라가고 있는 과정에 있다고 할 수 있다.

이에 반해 우리나라에서는 항만 및 항만배후단지의 노동시장이 아직도 완전한 시장기능에 의해 움직이고 있지 않다. 노동조합이 인력 공급의 독점업무를 행사하고 있고 임금수준도 노사협의로 결정하는 시장외적 방식에 의존하고 있다.

이상의 3국간 노동시장 구조를 종합하여 요약하면 다음과 같다.

〈표 5-7〉 항만 및 항만배후단지 노동시장 구조 비교

지역	노동자	한국	일본	중국
항만	상용노동자	제한적 구조	경쟁적 구조	경쟁적 구조. 단, 시장을 지역별로 제한하고 있으나, 공공직업알선기관 통해 지역 제한을 해소
	일용노동자	독점적 구조	제한적 구조	위와 동일
항만배후 단지	상용노동자	경쟁적 구조	경쟁적 구조	경쟁적 구조
	일용노동자	제한적 구조	경쟁적 구조	경쟁적 구조

이러한 세계적인 환경 변화에도 불구하고 우리나라의 항만 및 항만배후단지의 노동시장은 아직 제도적 및 현실적으로 유연화되지 않고 있음을 알 수 있다. 따라서 우리나라는 아직 글로벌 노동시장 구조를 갖고 있지 못한 것으로 평가된다.

제 6 장

결론 및 정책건의

1. 연구의 결론

본 연구에서는 우리나라 향만 및 한만배후지 노동시장 구조의 현황과 문제점을 분석하고, 이를 일본과 중국의 향만·향만배후단지 노동제도 및 시장구조와 비교·분석해 보았다.

이 시점에서 이 과제를 분석해 볼 필요가 있는 것은 다음과 같은 이유 때문이다.

첫째, 일본과 중국이 향만 및 향만배후단지 노동제도에 대해 어떠한 정책을 시행하고 있기 때문에 외국인투자유치에 성공적인가 그 배경을 보다 명확히 분석할 필요가 있기 때문이다.

둘째, 일본과 중국에 있어서의 향만배후단지 개념, 노동시장 구조 및 현황을 보다 명확하게 파악해 볼 필요성이 있기 때문이다.

셋째, 일본과 중국에서 실시되고 있는 향만 및 향만배후단지 노동시장 분석을 통한 시사점을 우리나라의 향만 및 향만배후단지 노동시장 정비방안 강구에 활용할 수 있을 것으로 판단되기 때문이다.

위와 같은 문제의식을 가지고 분석한 결과 다음과 같은 연구결과를 도출할 수 있었다.

1) 항만 노동시장 부문

(1) 상용직 시장은 우리나라가 비탄력 구조

상용항만노동자의 고용절차는 우리나라가 가장 비탄력적인 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 상용노동자 고용제도는 기본적으로 시장기능에 위임되어 있다. 즉 대다수 상용노동자는 고용주가 일반노동시장에서 직접 고용하며, 계약기간을 설정하지 않는 무기한 고용계약을 체결하고 있다. 즉 종신고용제가 지배적이다.

그러나 일부 상용노동자는 항운노조가 인사권을 보유하고 있어 자유로운 고용제도가 실현되지 않고 있다. 실질적으로는 비탄력적 구조인 것이다.

일본은 상용항만노동자의 고용절차가 완전히 시장기능에 위임되어 있다. 즉 상용항만노동자는 고용주가 일반노동시장에서 고용하고 있으며, 계약기간도 설정하지 않는 종신고용형태가 주도적이다.

중국도 일본과 같이 상용항만노동자의 고용이 자유화되어 있다. 즉 고용주가 일반 노동시장에서 직접 고용하고 있다. 아울러 노동자와 서면계약을 체결하고 있다. 다만, 서면계약 체결 대상은 6개월 이상 근로자에 한정되며, 단기간 근로자에 대해서는 서면계약이 강제화되어 있지는 않다. 아울러 중국의 경우 특징적인 것은 종신고용이 일반적인 형태가 아니며, 확정기간 고용이 일반적이며, 3년 이내의 기간이 주도적이라는 점이다.

따라서 3국의 상용항만노동자 고용시장 중 중국이 가장 탄력적이며, 우리나라가 가장 비탄력적 시장구조로 되어 있음을 알 수 있다.

(2) 일용직 시장은 중국이 유연

일용항만노동자 고용시장은 3국 중 중국이 가장 유연화되어 있는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 일용항만노동자 고용에 대해서는 항만운송사업체에 고용권이 없다. 직업안정법에 의해 노동조합에게 일용항만노동자 파견기능이 부여되어 있고, 노조로부터 공급받는 노동자 이외는 사용할 수 없다. 아울러

일용항만노동자의 모집, 선발, 파견, 파견인력 규모 선정, 관리 등은 전부 노동조합이 수행하고 있다.

일본의 경우에는 일용항만노동자 고용에 대해 일정한 제약을 부과하고 있다. 일용노동자 고용 필요성이 발생시 우선적으로는 타 항만운송사업체에 파견을 신청하여 사용하고, 적격자가 없거나 인력이 부족할 경우에는 공공 직업안정소로부터의 파견인력을 사용한다. 그럼에도 불구하고 적격자나 인력이 충당되지 않을 경우에 한해 일반노동시장에서 고용하고 있다. 이와 같이 일본은 일용항만노동자의 고용에 대해 부분적으로 제약을 가하고 있다.

이와 같이 일본이 부분적인 제약을 가하고 있는 것은 두 가지 이유에 기인한다. 하나는 항만에 발생하는 파동성을 업계 스스로 상호 융통해서 해결하려는 것이며, 다른 하나는 일용항만노동자 파견업무를 영리사업으로 인정하지 않고 일용항만노동력을 보호하기 위함이다. 즉 노동력 소개과정에서 발생할 수 있는 중간착취를 배제하기 위함이라고 할 수 있다. 아울러 일용항만노동력 고용시에는 1일 단위로 사용하기 때문에 서면계약 형식을 취하지 않는다.

중국에서는 일용항만노동력 개념이 없다. 다만 6개월 미만의 근로자, 고용기간에 정함이 없는 근로자가 이에 해당한다. 이들 노동자는 일반노동시장에서 고용주가 직접 고용할 수 있으며, 일반적인 직업소개소로부터 소개받을 수도 있다. 다만, 직업소개소 중 외지 인력 노무수출기구로부터 소개받을 경우 당해 노무수출기구와 계약을 체결하며 개별 근로자와 직접 계약을 체결하지 않는다. 이와 같이 중국의 경우에는 일용항만노동자 고용시장이 완전 자유화되어 있음을 알 수 있다. 중국이 일용항만노동력 고용시장을 완전 자유화시키고 있는 것은 항만노동이 일반산업과 상이할 바 없으며 파동성은 필요시 일용노동자를 사용하여 해소할 수 있다고 판단하고 있기 때문이다.

(3) 일용직 임금형태는 우리나라만 도급제

우리나라의 항만이나 항만배후단지 경우 상용직에 대해서는 월급제이다. 다만, 일용항만노동자에 대해서는 도급제이다. 즉 화주나 선사로부터 징수하는

하역수입 중 일정비율을 하역회사와 항운노조가 배분하는 것이다.

이에 반해 일본의 경우 상용직에 대해서는 월급제가 압도적으로 높은 비율을 차지하며, 일용직에 대해서도 시간급제로 지급되고 있다.

중국의 경우 상용직은 월급제로 지급되며, 일용직의 경우에는 시간급에 근거한 월급제로 지급된다.

도급제는 원래 인력중심의 노동이 이루어질 때 생산성 향상을 촉진하기 위해 취해지는 방식인데 우리나라는 아직도 이 제도를 활용하고 있다. 그러나 일본이나 중국은 모두 시간급제로 되어 있다.

(4) 일용직 노동조합은 우리나라만 Closed-shop 구조

우리나라의 경우 상용노동자는 노조활동이 근로자에게 자유롭게 허용되어 있다. 항만운송사업체의 경우 단위노조는 상급단체인 「하역운송노조」 또는 「항운노조」에 선택하여 가입할 수 있고, 일용노동력은 클로즈드샵제를 택하고 있는 「항운노조」에 가입하고 있다. 그러나 항만배후단지 기업에 볼 수 있는 파견근로자는 기본적으로 노조활동이 거의 이루어지지 않는다.

일본도 상용노동자는 노조활동이 자유롭다. 노조는 기업별 노조이다. 그러나 일용항만노동자는 타 기업의 근로자 신분으로 파견되기 때문에 파견받는 기업에서 노조활동을 수행할 수 없다. 중국의 경우는 상용직이든 일용직이든 노조활동이 자유롭다. 그리고 노조는 기업별 노조체제이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 상용노동자는 3국 모두 거의 동일하나, 일용노동자의 경우 우리나라에서는 클로즈드샵 제도를 채택하고 있기 때문에 가장 유연화되지 못한 노조 형태라고 할 수 있다.

2) 항만배후단지 노동시장 부문

(1) 상용직 시장은 우리나라가 비탄력 구조

항만배후단지 상용노동자의 법적 고용제도는 3국 모두 유사한 것으로 나타

났다. 구체적인 방식은 상용항만노동자 고용제도와 동일하다. 다만, 우리나라에서는 항만배후단지에 입주하는 외국인투자기업에 대해 일반 산업단지나 일반지역에 입주하는 경우에 비해 근로자 고용의무 부과의 제약을 일부 철폐하고 있다. 즉 일반산업단지나 일반지역 입주기업에 대해서는 장애인, 특수업무수행자, 국가유공자 등의 고용을 일정비율 의무화하고 있는 데 반해 항만배후단지 입주 외국인투자기업에 대해서는 이러한 의무규정의 적용을 배제하고 있다.

이에 반해 일본이나 중국의 항만배후단지에 있어서는 이러한 특례조항이 없다. 따라서 이러한 고용규제 철폐의 관점에서는 우리나라가 유리한 입장에 있다고 할 수 있다.

이와 같이 3국 모두 항만배후단지 상용노동자의 고용시장은 자유화되어 있음을 알 수 있다. 그러나 우리나라에서는 실제의 고용에 있어서 항운노조의 영향을 받을 가능성이 있는 것으로 판단된다. 즉 항운노조가 출고상차 작업인력의 인사권을 요구할 가능성이 높아지고 있다. 따라서 제도와 실제간에 격차가 발생하고 있는 것이다. 이에 반해 일본과 중국은 제도와 실체가 일치한다. 따라서 실제 시장구조는 우리나라가 가장 폐쇄적 구조로 되어 있음을 알 수 있다.

(2) 일용직 시장은 우리나라가 비탄력 구조

항만배후단지 일용노동자 고용시장은 우리나라가 가장 폐쇄적 구조로 나타났다. 우리나라의 경우 일용노동자는 고용주가 일반노동시장에서 고용할 수 있다. 그러나 파견사업의 대상에서 제외되어 있다. 현재 연리사업으로 허용되는 파견사업의 대상업무는 전문지식, 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무에 국한된다. 따라서 1) 제조업의 직접 생산공정업무, 2) 건설공사현장업무, 3) 항만운송사업, 철도소운송사업, 농수산물하역사업, 물류사업, 창고사업의 하역업무로서 노동조합이 근로자공급사업을 수행하고 있는 지역의 업무, 4) 선원업무, 5) 산업안전보건법상의 위해 또는 위험한 업무, 6) 기타 적절하지 못하다고 판단되는 사업 등은 파견대상사업에서 제외되어 있다. 따라서 항만배후단지 물류사업 및 창고사업으로서 창고업자가 수행하지 않는 창고사업은 근로자 파

견대상사업에 속하지 않는다.

이에 반해 일본의 경우 항만배후단지의 일용노동자는 일반노동시장에서 고용하고 있다. 아울러 항만배후단지 물류창고업에 대해서도 파견제도를 인정하고 있다. 파견제도 관련법⁹³⁾ 제4조에 의하면 「항만운송사업」, 「건설업무」, 「경비업무」에만 파견사업을 인정하지 않으며, 이를 제외한 사업에 대해서는 파견을 인정하고 있다. 따라서 항만배후단지 입주기업에 대해서는 파견제도를 활용할 수 있게 되어 있다.

이는 중국의 경우도 유사하다. 중국에서는 근로자 소개·알선 제도를 활용하고 있으며, 소개업종에 대해서는 제약을 두고 있지 않다.

이와 같이 항만배후단지 고용시장의 경우 우리나라만 제약이 작용하고 있다. 즉 고용주가 일반 노동시장에서 직접 고용할 수는 있으나, 항운노조와 협의가 요구되며, 아울러 파견사업자의 사업대상에서 제외되어 있다.

(3) 일용직 해고조건은 3국이 유사

항만배후단지 일용노동자의 해고조건은 3국 모두 유사하다. 항만배후단지의 일용노동자는 일단위로 사용되거나 파견회사로부터 소개받기 때문에 단기 노동자이다. 따라서 이들은 언제든지 해고가 자유롭다.

다만 우리나라의 경우 본 계약에 앞서 시용기간을 설정하고 있는데 시용기간 중에는 해고가 가능하다. 그러나 대상은 3개월 연속 근무자가 아닌 자, 2개월 이내 기간의 근로자에 대해서는 예고없이 해고가 가능하다.

따라서 일용항만노동시장의 경우에는 우리나라가 매우 경직적인 노동시장 구조로 되어 있음을 알 수 있다.

(4) 노동자 파견제도는 우리나라가 폐쇄적

일본과 중국의 경우 근로자 파견제도는 항만배후단지로도 확대되어 있다.

93) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」.

즉 일본에서는 파견근로자의 지역이나 업종에서 항만배후단지 및 물류기업을 제외하고 있지 않다. 파견근로자의 대상에서 제외되는 업종은 건설업, 항만운송업, 경비업에 제한된다.

중국의 경우에도 항만배후단지 입주기업의 파견근로자 사용이 자유롭다. 파견근로자의 대상에서 제외되는 업종이 특별히 정해져 있지 않다.

그러나 우리나라의 경우 파견근로자의 대상에서 제외되는 업종은 특별히 정해져 있다. 그런데 이 업종에는 항만배후단지의 물류창고업은 포함되어 있지 않다. 따라서 근로자 고용에 있어서 가장 경직된 구조를 가지고 있다고 할 수 있다.

3) 공통 부문

(1) 노동자 해고조건은 중국이 용이

항만 및 항만배후단지 상용노동자의 해고조건(시용조건)은 3국간에 차이가 있다. 우리나라의 경우 상용직은 종신고용이 지배적이므로 해고가 매우 곤란하다. 일반적인 해고사유는 다음과 같다. 1) 근로자의 경우 근무의사가 없을 때, 2) 사용주의 경우에는 정당한 해고의 사유가 있을 때. 단 이 경우에는 30일 이전에 예고가 필요하다. 아울러 정당한 해고의 사유 입증책임은 사용자에게 있다. 한편 본 계약에 앞서 시용기간을 설정하고 있다. 그리고 시용기간 중에는 해고가 가능하나, 그 대상은 6개월 이내의 근로자와 수습중인 근로자에 제한된다.

그리고 일용 항만노동자에 대해서는 해고개념이 없다. 왜냐하면 일용노동자는 노사간에 직접 근로계약을 체결하지 않고 도급제 방식으로 업무가 수행되기 때문이다. 따라서 일용노동자에 대해서는 시용기간이나, 해고의 개념이 없다. 다만, 거부할만한 이유가 있을 때에는 특별히 거부할 수 있다. 아울러 항만배후단지 기업 소속 일용노동자의 경우에는 해고가 가능하나 용이하지는 않다. 단 3개월 연속 근무자가 아닌 자, 2개월 이내 기간의 근로자에 대해서는

예고없이 해고가 가능하다.

일본의 경우에도 상용직에 대해서는 기본적으로 우리나라와 동일하다. 아울러 일용직에 대해서는 자격조건이 부합하지 않을 경우 거부할 수 있다.

중국의 경우에는 상용직이나 일용직 모두 고용, 시용기간 설정 및 해고의 절차가 동일하다. 다만 外省市로부터 파견받는 근로자에 대해서는 外省市와 직접 근로계약을 체결한다.

따라서 종신고용제를 채택하고 있는 우리나라와 일본의 경우 상용노동자 고용시장 구조는 매우 비탄력적이나, 중국은 종신고용제도가 없기 때문에 매우 탄력적이다. 아울러 일용노동시장의 경우에는 우리나라가 가장 경직적인 노동시장 구조로 되어 있음을 알 수 있다.

2. 정책건의

위와 같은 연구결과를 감안할 경우 우리나라의 향만배후단지 노동제도는 일본 및 중국에 비해 글로벌화되어 있지 않을 뿐만 아니라 현실도 매우 비탄력적인 구조임을 알 수 있다.

우리나라는 산업단지나 일반지역에 적용되는 의무고용규제를 향만배후단지에 대해서는 제외하여 특혜를 부여하고 있다. 이러한 특례조항이 일본과 중국의 향만배후단지에서는 나타나지 않고 있다는 점에서 유리하다고 할 수 있다.

그러나 일본과 중국의 향만노동시장은 상당히 유연화되어 있다고 평가할 수 있다. 따라서 경쟁국 향만노동시장의 유연화 정책을 우리나라 향만노동시장의 정비방안 강구를 위한 시사점으로 활용할 수 있을 것이다.

이러한 시사점을 바탕으로 향후 우리나라 향만 및 향만배후단지 입주기업의 유치촉진과 생산성 향상 등을 위해서는 노동시장을 글로벌화 해야 한다. 오늘날 일본과 중국은 외자유치 촉진을 위해 향만 및 향만배후단지 노동시장 구조를 대폭 개선시켰다. 그러나 우리는 아직 그러하지 못하다. 이에 따라 우리나라

라 향만 및 향만배후단지 노동시장의 유연화를 위해 필요한 방안을 다음과 같이 건의하고자 한다.

1) 일용향만노동시장 제도 개선

일용향만노동의 독점적 공급구조를 완화하기 위한 제도개선을 건의하고자 한다. 물론 현재 직업안정법 제33조 및 시행령 제33조 규정에 따르면 반드시 「향운노조」라는 특정 조직에 일용향만노동력의 파견업무가 독점적으로 위임되어 있다고 할 수는 없다. 그러나 여태까지 이 조항을 근거로 거의 「향운노조」만 일용노동력을 공급해왔고, 사용자도 향운노조를 노사협의의 상대로 인정해왔다. 따라서 향운노조에게만 부여되고 있는 현행 일용향만노무공급업무가 개방되어야 한다.

2) 향만 파동성을 시장기구로 해결

향만에는 파동성의 발생이 불가피하다. 이 파동성을 해결하기 위한 제도로서는 다양한 방안이 강구되어 왔다. 첫째는 일용향만노동자를 관리, 파견하는 업무만 담당하는 기구를 만드는 것이며, 둘째는 그러한 기구를 만들지 않고 일반 노동시장에서 직접 해결하는 것이다. 첫째의 일용향만노동자 관리, 파견업무 담당 기구는 1) 노동조합, 2) 향만운송사업자, 3) 공익기구 등으로 다양하다. 일본의 경우는 종래 공익기구 및 공공 직업안정소가 이 업무를 담당해 왔으나, 세계적인 차원의 향만경쟁으로 인해 2000년도에 법률을 개정하여 이 업무를 향만운송사업체 및 공공 직업안정소에 위임하였다. 즉 공익기구의 역할을 감소시키고 민간기업의 역할을 중시하는 방향으로 전환하였다..

중국은 개혁·개방 제도 시행 이후 일용향만노동력을 일반 노동시장에서 공급하도록 하는 정책을 취하고 있다.

이에 반해 우리나라는 여전히 노동조합으로 하여금 이 업무를 수행하도록

하고 있다. 이에 따라 노동조합은 시장원리와는 무관하게 일용노동력을 모집, 관리하고 있으며, 이에 따른 여러 가지 폐단도 발생하고 있다.

중국과 일본은 치열해지는 국제간 항만경쟁에서 우위를 차지하고 외국인투자 유치를 위해 항만과동성을 시장기능 도입으로 해소하고 있음에 반해 우리나라는 아직도 전통적인 제도로 대응하고 있는 것이다. 따라서 향후에는 중국 및 일본과 같이 항만 과동성에 적절히 대응할 수 있는 인력공급을 시장기능의 활용을 통해 해소해 나가야 할 것이다. 이를 위해서는 상용화 체제로 전환하는 것이 궁극적인 해결방안이다. 그러나 과도기적인 단계에서는 항만운송사업자간의 상호 융통제도를 통해서 해소하는 것도 대안이 될 수 있다. 이를 위해서는 「직업안정법」 제33조의 규정을 개정해야 한다.

3) 일용항만노동력 파견조건 명문화

현재 항운노조가 일용항만노동력을 파견할 경우 파견조건을 전혀 명시하고 있지 않다. 노동조합에게 이러한 중요한 업무를 수행하도록 함에도 불구하고 파견조건을 명시하지 않아 파견 및 작업과정에서 여러 가지 문제가 발생하고 있다. 즉 파견 인력규모, 적격자 여부, 생산성 정도 등을 전혀 파악할 수 없고, 이는 비합리적인 작업관행의 온상으로 작용하고 있다. 더구나 기계화시 인력절감 효과의 측정도 불가능하다. 따라서 현재 무원칙적으로 이루어지는 파견조건을 합리화하도록 이를 법률 규정에 명문화해야 할 것이다. 파견조건에 포함되어야 할 사항은 1) 파견인력규모, 2) 파견장소, 3) 구체적인 수행업무, 4) 파견대가, 5) 작업생산성 등이다. 이러한 조건은 직업안정법 시행령에 규정함이 합당한 것으로 판단된다.

4) 항만운송 개념 정비

항만배후단지내 물류창고에서 이루어지는 항만으로의 반출입 작업 즉 하차

입고 및 출고상차 작업은 현행 항만운송사업법상의 「항만운송」 개념에 포함된다. 이 조항이 유효한 한 항운노조와 물류창고업체간의 분쟁은 끊임없이 발생할 것이다. 따라서 이 분쟁의 소지를 미리 차단할 필요가 있다.

이를 차단하여 항만배후단지 물류기업의 노동력 고용시장을 유연화시키기 위해서는 항만 자유무역지역 및 경제자유구역에서 이루어지는 물류창고내 작업은 「항만운송」에서 제외해 나가야 한다. 이를 위해서는 자유무역지역법 및 경제자유구역법을 개정하여 「항만운송사업법」의 관련 조항이 적용되지 않도록 하는 제외규정을 설정해야 한다.

뿐만 아니라 일반창고나 복합화물터미널에서 이루어지는 작업이 「항만운송」에 포함되지 않도록 하기 위해 일본에서처럼 「항만창고」와 「일반창고」를 분리할 필요가 있다. 분리하지 않을 경우 항운노조와 발생할 수 있는 마찰을 미연에 방지할 수 없기 때문이다. 이에 따라 노동부 또는 해양수산부는 일정한 기준을 수립하여 「항만창고」로 지정함이 합당한 창고와 그렇지 않은 일반창고를 구분하도록 해야 한다.

5) 노동분쟁 억제환경 조성

노동분쟁이 발생하지 않도록 환경의 조성이 필요하다. 현재 우리나라의 항만배후단지 노동제도는 외국에 비해 제도적으로는 비탄력적인 부분이 있기는 하나, 글로벌 수준에 도달해 있는 부분도 많다. 이는 고용절차, 시용기간, 해고시의 입증책임주체, 사회보험제도 등의 측면에서 확인된다.

그럼에도 불구하고 외국인들이 우리나라를 노동 국가(labour state)라고 칭하고 있을 정도로⁹⁴⁾ 노동자주의로 인식되고 있는데, 이는 일반지역의 노사관계가 불안하고 분쟁이 많으며 그 내용이 여과없이 언론을 타고 전 세계로 알려지기 때문이다. 물론 여과없이 보도되는 방식을 의도적으로 축소시켜 나가

94) 2003. 7. 3일자 International Herald Tribune지는 당시 우리나라의 철도파업을 보도하면서 노동국가의 이미지라는 표현을 사용.

야 한다는 것은 아니다. 다만, 지나치게 선정적으로 보도하거나 노사갈등을 지나치게 강조하는 보도자세는 지양해 나가야 하겠다. 아울러 정부도 평화로운 노사관계의 정착을 위해 다양한 방면으로 노력해 나가야 한다.

6) 인력해고절차의 용이화 추진

고용·해지 관련 관행을 완화시켜 나가야 한다. 근로조건의 완화도 중요하지만, 이보다는 고용관련 절차가 명확하고 단순해야 한다. 특히 해고 등이 자유롭게 이루어질 수 있는 환경을 조성해 나가야 한다.

외국인투자기업이 이제 낮은 수준의 임금을 기준으로 투자하는 시대는 지나고 있다. 우리나라는 이미 아시아에서는 우수한 인력보유 국가로 평가되고 있다.

전경련이 과거 2002년 11월 조사한 바에 의하면⁹⁵⁾ 싱가포르의 경우 임금수준이 매우 높아 외국인투자기업은 노동여건 측면에서 싱가포르를 매우 낮게 평가하고 있다. 그러나 실제로는 싱가포르에 많은 투자를 행하고 있다. 이는 고임금에도 불구하고 임금 수준 이외의 측면에서 싱가포르가 뛰어난 점을 많이 보유하고 있기 때문인 것으로 알려져 있다⁹⁶⁾.

따라서 무조건 저임금 구조를 유지하기 위한 정책을 실시하기 보다는 이제는 인력의 고용과 관련되는 절차의 간소화에 노력해야 한다. 왜냐하면 실제로 노사분쟁이 발생하여 장기간 공장이 가동되지 않는 것 보다는 임금이 다소 높더라도 안정적 노사관계를 기반으로 하는 분쟁없는 협력 관계가 기업에게는 유리하며 또한 선호되기 때문이다. 아울러 오늘날의 외국자본은 종래의 임금 착취형 자본과는 다르다는 점도 명심할 필요가 있다.

근로자 보호제도에 가장 앞장서고 있는 국가로 일컬어지고 있는 독일도

95) 전경련, 『경제특구의 실효성에 대한 주한 외국인기업의 인식조사』, 2002. 11.

96) 이장원·박래영, 『경제특구개발과 노동기준 적용에 관한 비교연구 : 국제 및 국내 관점 간의 비교』, 2004. 2, p.54.

2005년 11월 기민·기사당 연합과 사민당이 대연정 정책안에 합의하여 해고제도의 용이화를 도입하기로 하였다. 즉 종래의 해고 보호 규정을 완화하여 향후에는 기업주가 채용 후 2년 뒤에는 부담없이 해고할 수 있는 제도로 전환하는 제도를 채택하였다. 이로 인해 노동시장이 상당히 유연화될 것으로 전망되고 있다. 선진 외국의 이러한 사례를 참조하여 우리나라도 항만배후단지에서는 해고가 자연스럽게 이루어질 수 있는 여건을 마련해야 할 것이다.

이를 위해서는 종신고용제도로부터의 점진적인 전환이 이루어져야 한다. 아울러 期間契約制度가 확대되어야 하고, 노동계약의 준수의무가 존중되며 근로자 파견제도의 확대도 필요하다. 노동계약의 준수와 관련해서는 노동계약서의 작성 의무화, 계약만료시의 자동해지, 반복 갱신 이후 계약 만료시 자동해지 등이 강화되어야 한다.

7) 근로자 파견제도의 확대

항만배후단지에 대한 근로자 파견 제도를 확대해 나가야 한다. 일본과 중국에서는 근로자 파견제도가 항만배후단지에도 적용되고 있다. 일본에서는 파견 근로자의 파견대상지역이나 업종에서 항만배후단지 및 물류기업이 제외되어 있지 않다.

중국의 경우에도 항만배후단지 입주기업은 파견근로자 사용이 자유롭다. 더구나 개발구에 입지하는 외국인 투자기업에 대해서는 개발구위원회가 인재시장을 직접 운영하여 인력 확보의 용이화를 도모하고 있다. 이는 방대한 중국의 인력시장에 대한 정보의 부족함에 따른 노동력 확보의 곤란을 해소하기 위한 방안의 하나로 개발구가 제공하는 one-stop-service에 속한다고 판단된다.

이러한 점을 감안하여 우리나라도 항만배후단지에 입주하는 외국인투자기업에 대해서는 인력확보의 용이화 및 고용시장의 유연화를 위해 파견근로자를 활용할 수 있도록 파견근로자 제도의 확대를 건의하는 바이다.

파견근로자 제도가 항만배후단지로 확대되면 인력고용 및 해고에 있어서 상

당히 자유로울 수 있게 된다. 그로 인해 노동시장의 유연화가 상당히 촉진될 수 있다.

이를 위해서는 두 가지 조치가 필요하다. 하나는 현재 경제자유구역법에서 파견근로자 사용을 허용하도록 예외조항을 설정하고 있듯이 자유무역지역법에도 파견근로자 사용 가능 조항을 삽입하는 것이다. 다른 하나는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 대상지역과 대상 업무를 항만배후단지 및 창고·물류 기업으로도 확대하는 것이다.

8) 근로자 파견기간의 확대

항만배후단지에 대한 파견 근로자 제도의 도입과 함께 근로자 파견기간을 확대해 나가야 한다. 현재 특정사업주에 대한 근로자의 파견기간은 1년으로 제한되어 있고 경제자유구역에 대해서는 예외적으로 2년으로 되어 있다. 그런데 이 기간을 제한해야 할 특별한 이유가 있는지 명확하지 않다.

일본의 경우 파견근로자의 파견기간에 대해 특별히 규정하고 있지는 않다. 이는 파견근로자에게 위임하고 있다. 우리나라와 같이 파견기간을 제한하고 있는 것은 파견제도를 불합리하다고 간주하는 사고방식에 기인한다고 여겨진다. 그런데 근로자 파견제도를 불합리하게 간주해야 할 근거는 전혀 없는 것이다. 오히려 파견근로자의 파견기간에 대해 제약을 설정하는 것이 불합리하다.

따라서 파견기간에 대한 제약을 철폐하는 것이 파견제도의 합리화 및 노동시장의 유연화를 위해 필요한 일이다. 만약 일반산업 부문을 대상으로 하는 파견기간의 확대가 곤란할 경우에는 자유무역지역 및 경제자유구역에 대해서만 파견기간의 제약을 철폐하여 글로벌 노동관행을 따라야 할 것이다.

9) 집단노사관계의 안정화

집단노사관계를 안정화시켜 나가야 한다. 항만배후단지에 대한 외국인투자

기업의 유치를 촉진하거나 항만배후단지내 노사관계를 단지 바깥보다 안정시키기 위해서는 집단노사관계의 안정을 이룰 수 있는 조치가 필요하다. 이를 위해서는 항만배후단지에 대해서는 관련 법률(자유무역지역법, 경제자유구역법)을 개정하여 집단노사관계의 산업평화조항을 새롭게 규정하거나 크게 보완해야 한다.

항만배후단지에 입주할 수 있는 외국인투자기업은 다국적기업 또는 외국의 거대기업들이 주종을 이루게 될 것으로 전망된다. 이들 외국인투자기업들은 이제 저임금노동을 활용하기보다는 능력 있는 근로자의 채용이 용이하고 아울러 능력 없는 근로자의 해고도 용이한 유연한 노동시장을 기대할 것으로 보인다.

따라서 이들에게는 어떤 형태로든 노사분규를 예방하고 노사분규가 발생하면 신속하게 해결할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 중요할 것이다.

이를 위해서는 노동조합의 합법적인 결성과 활동은 보장하되 불법적인 결성과 활동에 대해서는 정부가 즉각적이고 강력하게 막아주거나 피해에 대해 보장하는 장치를 마련해 나가야 한다.

우리나라의 경우 노동자나 노동조합 또는 사용자의 불법행동에 대해 정부는 매우 소극적으로 대응하고 있다. 노동관계법에서는 노동쟁의가 발생하면 「조정전치주의」에 따라 노동위원회에 조정을 신청하고 법에서 정한 조정기간 동안 파업 등 쟁의행위를 할 수 없도록 하고 있으며, 노사간에 부당노동행위나 부당해고 등 법적분쟁이 발생하면 노동위원회에 구제신청을 하고 판정을 받도록 규정하고 있다. 그러나 조정전치주의는 강제조정제도라는 비판을 받고 있으며 노동위원회의 판정 또한 빠르게 이루어지지 못한다는 불평이 많다. 따라서 향후 항만배후단지에 있어서는 산업평화 조항의 실효성 강화 및 분쟁발생시의 신속히 해결 조항을 포함시켜 집단적 노사관계의 안정화를 도모해야 할 것이다.

이상에서 제시한 내용을 요약하면 다음과 같다.

〈표 6-1〉 정책건의 내용 요약

추진정책	내용	추진부서	관련법
항만물동량 파동성을 시장기구로 해결	일용항만노동력 공급 또는 파견업무를 시장기능에 위임	노동부 및 해양수산부 공동추진	직업안정법 개정 또는 새로운 법안 신설
항만배후단지 물류창고 작업은 「항만운송」의 범위에서 제외	항만배후단지 물류창고내 항만화물의 반출입 관련 하차입고 및 출고상차 작업을 「항만운송」의 범위내에서 제외	노동부, 해양수산부, 재정경제부, 산업자원부	항만운송사업법, 자유무역지역법, 경제자유구역법 개정
일용항만노동력 파견조건을 명문화	항만운송사업체에 대한 일용항만노동력 공급시 파견조건을 구체적으로 명시	노동부, 해양수산부	직업안정법 시행령 개정
일반산업 노동분쟁 억제환경 조성	노사분쟁 발생억제의 사회적 분위기 조성	노동부, 해양수산부, 재정경제부, 산업자원부, 언론	노동발생억제 분위기 조성, 선정적 보도 자제
인력해고절차의 간소화	항만배후단지 입주기업의 고용 및 해고조건의 완화	노동부, 해양수산부, 재정경제부, 산업자원부	경제자유구역법, 자유무역지역법 개정
근로자 파견제도의 확대 및 근로자 파견기간의 확대	항만배후단지 물류기업에 대한 근로자 파견제도의 적용 및 파견기간의 2년 이상 확대	노동부, 해양수산부, 재정경제부, 산업자원부	경제자유구역법, 자유무역지역법
집단노사관계의 안정화	항만배후단지 입주기업 위한 산업평화 조항의 강화 및 분쟁해소 절차의 간소화	노동부, 해양수산부, 재정경제부, 산업자원부	경제자유구역법, 자유무역지역법

아울러 관련 법규 또는 제도의 구체적인 실천방안은 다음과 같다.

〈표 6-2〉 관련 법규의 개정방향

추진정책	관련법명	현행 법률 내용	개정방향
항만물동량 파동성을 시장기구로 해결	직업안정법	제5조 (근로자과건대상업무)① 생략 ② ...(생략)....다만, 다음 각호의 업무에 대해서는 그러하지 아니한다. 1....(생략).. 2. <u>항만운송사업법 제3조 제1호, 철도소운송법 제2조, ...(생략)...</u> 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무 3. ...(생략)	제5조 (근로자과건대상업무)① 생략 ② ...(생략)....다만, 다음 각호의 업무에 대해서는 그러하지 아니한다. 1....(생략).. 2. 철도소운송법 제2조, ...(생략)....규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무 3. ...(생략)
	자유무역 지역법	제3조 (다른 법률과의 관계) ① ...(생략).. ② 입주기업체중 외국인투자기업에 대하여는 다음 각호의 법률의 규정을 적용하지 아니한다. 1.~4. ...(생략)...	제3조(다른 법률과의 관계) ① ...(생략).. ② 입주기업체중 외국인투자기업에 대하여는 다음 각호의 법률의 규정을 적용하지 아니한다. 1.~4. ...(생략).. 5. <u>항만운송사업법 제2조 제1항</u> 규정에 의한 <u>항만운송 (신설)</u>
항만배후단지 물류창고 작업은 「항만운송」의 범위에서 제외	경제자유 구역법	제17조 (다른 법률의 적용배제 등) ① ~ ⑥ ...(생략)...	제17조 (다른 법률의 적용배제 등) ① ~ ⑥ ...(생략).. ⑦ <u>입주외국인투자기업에 대하여는</u> <u>항만운송사업법 제2조 제1항에 의한 항만운송</u> <u>규정을 적용하지 아니한다</u> (신설)

〈표 6-2〉 관련법규의 개정방향(표 계속)

추진정책	관련법명	현행 법률 내용	개정방향
일용·항만·노동력 파견조건을 명문화	직업안정법 및 시행령	법 제33조(근로자 공급사업) ①누구든지 노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다. ②③ ...(생략)... 시행령 제33조(근로자공급사업) ① ~ ⑦ ..(생략)...	법 제33조(근로자 공급사업) ①누구든지 노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다. ②③ ...(생략)...④ 제1항의 규정에 의해 허가를 받은 근로자공급사업자로부터 근로자를 공급받으려는 자는 근로자공급을 요청하여야 한다 ⑤제1항의 규정에 의해 허가를 받은 기관은 근로자공급에 따른 공급조건을 노동부장관의 허가를 받아야 한다.(신설) 시행령 제33조(근로자공급사업) ① ~ ⑦ ...(생략)... ⑧ 법 제33조의 제4항의 규정에 의한 요청 내용에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.(신설) 1. 작업내용 2. 작업장소 3. 요청인력규모 ⑨ 법 제33조의 제5항의 규정에 의한 공급조건에는 1인당 공급요금이 포함되어야 한다 (신설)
근로자 파견제도의 확대 및 근로자 파견기간의 확대	자유무역 지역법	제3조 (다른 법률과의 관계) ① ...(생략)... ② 입주기업체중 외국인투자기업에 대하여는 다음 각호의 법률의 규정을 적용하지 아니한다. 1.~ 4. ...(생략)...	제3조 (다른 법률과의 관계) ① ...(생략)... ② 입주기업체중 외국인투자기업에 대하여는 다음 각호의 법률의 규정을 적용하지 아니한다. 1.~ 4. ...(생략)... 5. 노동부장관은 파견근로자보호등에 관한 법률 제5조 및 제6조의 규정에도 불구하고 자유무역지역위원회의 심의·의결을 거친 업종에 한하여 노동자 파견대상업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있다. (신설)

참고문헌

- 김수곤 · 하태현, 「노사관계사례연구」, 한국개발연구원, 1986.
- 김형태, “중국의 보세구 제도에 관한 연구”, 「월간 해양수산」, 한국해양수산개발원, 2003. 4.
- 김형태, “일본의 항만노동법 제정배경과 내용에 관한 연구”, 「해양수산업동향」, 한국해양수산개발원, 2001. 10.
- 김형태, 「항만노동생산성 향상 방안연구」, 한국해양수산개발원, 1999. 12.
- 배규식, 「외국인투자기업의 노사관계」, 한국노동연구원, 2004. 11.
- 이장원 · 박래영, 「경제특구개발과 노동기준 적용에 관한 비교연구 : 국제 및 국내 관점 간의 비교」, 한국노동연구원, 2004. 2.
- 인천항운노동조합, 「인천항 변천사」, 1995.
- 전국부두노동조합, 「한국부두노동운동백년사」, 1979.
- 전국항운노동조합연맹, 「활동보고」, 각년도.
- 전국항운노동조합연맹, 「항만하역산업의 구조조정과 정책과제」, 1995. 8.
- 정봉민, “항만하역노동제도의 개선방안”, 「항만의 경쟁력 제고과제」, 전국경제인연합회, 1997. 9.
- 주중한국대사관 노무관, 「중국 진출 한국 투자기업을 위한 중국의 노무관리 제도 이해」, 2005.
- 추이원, “중국노사관계의 변화추세”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2003.
- 한국노동연구원 국제협력실, 「중국의 노동시장과 노사관계」, 2004. 5.
- 한국해양수산개발원, 「항만하역유통체계 개편방안 최종보고서(안)」 1999. 11.
- 한국해양수산개발원, 「부두운영회사제 시행부두 임대료체계 개선방안에 관한 연구」, 2000. 12.
- (사)한국항만기술연수원, 「항만노무론」, 1989.

한국해양수산개발원, 「국제물류촉진 및 육성전략 수립방안 연구」, 2002. 12.

한국해양수산개발원 · 청주대학교 · 한국해양대학교, 「항만노무공급체계 개편방안 연구」, 2002. 6.

해운산업연구원, 「우리나라 제철항만의 민영화 방안에 관한 연구」 1995. 8.

運輸省 海上交通局 港運課 監修, 「港運要覽」, 日本港運協會, 各년도.

喜多村昌次郎, 「港灣勞動」 東京: 成山堂, 1985.

喜多村昌次郎, 「日本の港灣勞動--港灣勞動社會史--」, 港灣勞動經濟研究所, 1990.

岩波幸雄, 「港灣共同雇用概論」, (財)港灣勞動經濟研究所, 「港灣勞動經濟年報」, 1976.

自治体 國際化協會, 「中國の企業誘致政策」, 2003.

古川秋太郎, 「中国における日系企業の経営現地化」, 稅務經理協會, 東京, 2004.

勞動省 特別雇用對策課 編, 「港灣勞動法の實務解説」, 東京: 勞務行政研究會, 1989.

全國港灣勞動組合協議會 · 全日本港灣運輸勞動組合同盟, 「港灣派遣勞動者ハンドブック」, 2000. 9.

日本 (財)勞動政策研究 · 研修機構, 「中國の社會保障狀況と政策白書(日本語譯)」 2004. 11. 海外勞動情報, 2004. 11.

常 凱, 「勞動爭議と工會の役割」, JIPT, 「週刊勞動ニュース」, 2003. 5. 19.

日本勞動政策研究 · 研修機構, 海外勞動情報, 「國有企業改革の進展と人材市場の動きー國有企業の組織改革の進展ー」, 2005. 8.

JETRO, 「上海進出企業の勞務管理Q&A」, 2004.

國務院發展研究中心 企業研究所, 「中國企業人員報酬管理現狀調查」, 清家彰敏, 馬淑萍 編, 「中國企業と經營」 東京, 角川學藝出版, 2005. 5.

日本 勞動政策研究 · 研修機構, 海外勞動情報, 「中國 2003年 最低賃金基準と最低賃金規定 の實施」, 2004. 7.

清家彰敏, 馬淑萍 編, 「中國企業と經營」, 東京, 角川學藝出版, 2005. 5.

- 日本 労働政策研究・研修機構, 海外労働情報, 「中国 2004年度労働と社会保障の発展に関する統計年報 発表される」, 2005. 6.
- 田曉利, 「現代中国の経済発展と社会変動」, 東京, 明石書店, 2005.
- Asian Development Bank, *Xiaman Port Project in the People's Republic of China*, 2005. 3.
- Asian Development Bank, *Developing Best Practices for Promoting Private Sector Investment in Infrastructure*, 2000.
- Beth, H.L(ed)., *Port Management Textbook Containerization*, Bremen : Institute of Shipping Economics and Logistics, 1995.
- Couper, A. D. *New Cargo-Handling Techniques : Implication for Port Development and Skill*, Geneva : I.L.O. 1986.
- Economic Commission for Latin America and The Caribbean(UN), *Labour Reform and Private Participation in Public Sector Ports*, Chile : Santiago, 1996.
- Evans, A. A. *Technical and Social Changes in the World's Ports*, Geneva, 1969.
- Hong Kong Christian Industrial Committee, *Conditions of Women Workers in Special Economic Zones and labour Standards in Supplier Factories of German Garment Retailer Companies and Brands in China*, 2004. 9.
- IAPH, *Ports and Harbour*, each vol.
- Miug-Hui, Shieh, "Highlights of enforcement in reforms and other projects", *Ports & Harbours*, July-August, 2000.
- Olsson, L. *Labor at the Ports: A Comparison of the ILA and ILWU*, California State University Long Beach, 2004. 2.
- UNCTAD, *World Investment Report 2004 : The Shift Toward Services, Overview*, New York & Geneva, 2004.
- Waterfront Industry Reform Authority(Australia), *Waterfront Industry*

Reform Authority Final Report, Oct. 1992.

주중 한국대사관, <http://www.koreaemb.org.cn/>

中國開發區協會, <http://www.cadz.org.cn/>

煙台開發區國際人才交流센터, <http://www.sdydrc.gov.cn/>

JETRO FAZ支援センター, <http://www.jetro.go.jp/>

厚生労働省, <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/>

〈부록 1〉

日本 港湾労働法

最終改正：平成一六年一二月一日法律第一四七号

- 第一章 總則（第一條・第二條）
- 第二章 港湾雇用安定等計畫（第三條）
- 第三章 港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上等（第四條—第十一條）
- 第四章 港湾労働者派遣事業（第十二條—第二十七條）
- 第五章 港湾労働者雇用安定センター（第二十八條—第四十二條）
- 第六章 雜則（第四十三條—第四十七條）
- 第七章 罰則（第四十八條—第五十二條）
- 附則

第一章 總則

（目的）

第一條 この法律は、港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

（定義）

第二條 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 港湾 政令で指定する港湾（その水域は、政令で定める区域と

- する。)をいう。
- 二 港湾運送 港湾において行う行為であつて、次のいずれかに該当するものをいう。
- イ 港湾運送事業法（昭和二十六年法律第百六十一号）第二條第一項 に規定する港湾運送のうち、同項第二号 から第五号 までのいずれかに該当する行為
- ロ イに規定する行為に準ずる行為であつて政令で定めるもの
- 三 事業主 次のいずれかに該当する者をいう。
- イ 港湾運送事業法第三條第一号 から第四号 までに規定する事業の事業主
- ロ 前号ロに規定する行為を行う事業の事業主
- 四 港湾労働者 港湾運送の業務に従事する労働者をいう。ただし、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第一項 に規定する船員を除く。
- 五 港湾労働者派遣事業 事業主が港湾運送の業務について行う特定労働者派遣事業（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二條第五号に規定する特定労働者派遣事業をいう。）をいう。

第二章 港湾雇用安定等計画

- 第三條 厚生労働大臣は、港湾ごとに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に関する計画（以下「港湾雇用安定等計画」という。）を策定するものとする。
- 2 港湾雇用安定等計画に定める事項は、当該港湾における次の事項とする。
- 一 港湾労働者の雇用の動向に関する事項
- 二 労働力の需給の調整の目標に関する事項

三 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

四 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

3 厚生労働大臣は、港湾雇用安定等計画を策定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、必要があると認めるときは、関係都道府県知事その他関係行政機関の意見を聴くものとする。

4 厚生労働大臣は、港湾雇用安定等計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前二項の規定は、港湾雇用安定等計画の変更について準用する。

第三章 港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上等 (関係者の責務)

第四條 事業主は、募集、雇入れ及び配置を計画的に行うことその他の港湾労働者の雇用の改善に資する措置を講ずるとともに、港湾運送の業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を行うことにより、港湾労働者の安定した雇用の確保その他の港湾労働者の福祉の増進に努めなければならない。

2 事業主及びその団体は、港湾労働者の安定した雇用の確保その他の港湾労働者の福祉の増進に関し、相互に協力するように努めなければならない。

第五條 国及び地方公共団体は、事業主及びその団体の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じてこれらの者に對し必要な援助を行うこと等により、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に努めなければならない。

- 2 國及び獨立行政法人雇用・能力開発機構は、港湾労働者に對し事業主が行う教育訓練の円滑な實施に資するため、必要な職業訓練の効果的な實施について特別の配慮をするものとする。

(雇用管理者)

第六條 事業主は、次に掲げる事項を管理させるため、厚生労働省令で定めるところにより、雇用管理者を選任しなければならない。

- 一 港湾労働者の募集、雇入れ及び配置に関する事項
 - 二 港湾労働者の教育訓練に関する事項
 - 三 その他港湾労働者の雇用管理に関する事項で厚生労働省令で定めるもの
- 2 事業主は、雇用管理者について、必要な研修を受けさせる等前項各号に掲げる事項を管理するための知識の習得及び向上を図るよう努めなければならない。

(雇用管理に関する勧告等)

第七條 公共職業安定所長は、当該港湾に係る港湾雇用安定等計畫に定める事項に照らして、事業主が行う雇用管理について、その改善を図る必要があると認めたときは、当該事業主に對し必要な勧告をすることができる。

2 前項の規定による勧告を受けた事業主は、必要に応じ雇用管理に関する計畫を作成するものとする。

3 公共職業安定所長は、第一項の勧告に関し、並びに前項に規定する計畫の作成及びその円滑な實施に関し、必要な助言その他の援助を行うものとする。

(職業紹介)

第八條 公共職業安定所は、港湾運送の業務に關する職業紹介については、当該港湾に係る港湾雇用安定等計畫の定めるところに即して、迅速かつ的確に行うよう努めなければならない。

(港湾労働者の雇用の届出等)

第九條 事業主は、その雇用する労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者（次條において「日雇労働者」という。）を除く。）を港湾運送の業務に従事させようとするときは、その者の氏名、港湾運送の業務に従事させる期間その他厚生労働省令で定める事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 公共職業安定所長は、前項の規定による届出に係る労働者であつて常時港湾運送の業務に従事するものに對し、港湾労働者証を交付する。

3 前項の規定により港湾労働者証の交付を受けた労働者は、港湾運送の業務に従事するときは、港湾労働者証を携帯し、公共職業安定所の職員から提示を求められたときは、これを提示しなければならない。

(日雇労働者の雇用)

第十條 事業主は、公共職業安定所の紹介を受けて雇い入れた者でなければ、日雇労働者として港湾運送の業務に従事させてはならない。ただし、公共職業安定所に日雇労働者に係る求人の申込みをしたにもかかわらず適格な求職者の紹介を受けることができない場合その他の厚生労働省令で定める理由がある場合は、この限りでない。

2 事業主は、前項ただし書に規定する場合において、公共職業安定所の紹介を受けないで日雇労働者を雇い入れようとするときは、

その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

(事業主の報告)

第十一條 事業主は、港湾労働者の雇入れの状況その他の厚生労働省令で定める事項を、定期的に、公共職業安定所長に報告しなければならない。

第四章 港湾労働者派遣事業

(港湾労働者派遣事業の許可)

第十二條 港湾労働者派遣事業を行おうとする事業主は、事業所ごとに、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

2 前項の許可を受けようとする事業主は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
- 三 当該港湾労働者派遣事業の事業所の名称及び所在地
- 四 港湾ごとの派遣事業対象業務（労働者派遣（労働者派遣法第二條第一号 に規定する労働者派遣をいう。以下同じ。）により当該港湾労働者派遣事業の派遣労働者（同條第二号 に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に従事させる港湾運送の業務をいう。以下同じ。）の種類
- 五 港湾ごとの当該事業主が営んでいる港湾運送事業（港湾運送の業務を行う事業をいう。以下同じ。）の種類
- 六 第二十三條の規定により読み替えて適用する労働者派遣法（以下「読み替え後の労働者派遣法」という。）第三十六條の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所

3 前項の申請書には、当該港湾労働者派遣事業の事業計画書その

他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

4 前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、当該港湾労働者派遣事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣に関する料金の額、派遣就業（労働者派遣法第二十六條第一項第二号に規定する派遣就業をいう。以下同じ。）の日数その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

5 厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議會の意見を聴かななければならない。

（許可の欠格事由）

第十三條 次の各号のいずれかに該当する事業主は、前條第一項の許可を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に處せられ、又はこの法律若しくは讀替え後の**労働者派遣法**の規定その他労働に関する法律の規定（次号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの、港湾運送事業法の規定若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第四十八條の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四條、第二百六條、第二百八條、第二百八條の三、第二百二十二條若しくは第二百四十七條の罪若しくは暴力行為等處罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪を犯したことにより、罰金の刑に處せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者
- 二 健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八條、第二百十三條の二若しくは第二百十四條第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第六十八條、第六十九條ノ三若しくは第七十條第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法

律第五十号) 第五十一條 前段若しくは第五十四條第一項 (同法第五十一條 前段に係る部分に限る。)、厚生年金保険法 (昭和二十九年法律第百十五号) 第百二條第一項、第百三條の二、第百四條第一項 (同法第百二條第一項 若しくは第百三條の二 に係る部分に限る。)、第百八十二條第一項若しくは第二項若しくは第百八十四條 (同法第百八十二條第一項 若しくは第二項 に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律 (昭和四十四年法律第八十四号) 第四十六條 前段若しくは第四十八條第一項 (同法第四十六條 前段に係る部分に限る。) 又は雇用保険法 (昭和四十九年法律第百十六号) 第八十三條 若しくは第八十六條 (同法第八十三條 に係る部分に限る。) の規定により罰金の刑に處せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

- 三 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの
- 四 第二十一條第一項 (第一号を除く。) の規定により港湾労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者
- 五 營業に關し成年者と同一の行爲能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号のいずれかに該当するもの
- 六 法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

(許可の基準等)

第十四條 厚生労働大臣は、第十二條第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

- 一 申請者が、当該港湾労働者派遣事業に係る派遣事業対象業務と同一の種類の港湾運送の業務を行う港湾運送事業を営んでいるものとして厚生労働省令で定めるものに該当すること。
- 二 当該港湾労働者派遣事業の計画の内容が、次のいずれにも該当すること。
 - イ 当該港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣に関する料金の額が、派遣労働者の賃金その他の港湾労働者派遣事業に要する経費の水準等を勘案して港湾ごとに厚生労働大臣が定める基準に適合していること。
 - ロ 当該港湾労働者派遣事業の派遣労働者が派遣就業をする日数が、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図る観点から、港湾労働者が港湾運送の業務に従事する日数（港湾労働者派遣事業の派遣労働者として派遣就業をする日数を除く。）を勘案して港湾ごとに厚生労働大臣が定める日数を超えないこと。
- 三 申請者が、当該港湾労働者派遣事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものであること。
- 四 個人情報（個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。）を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- 五 前三号に掲げるもののほか、申請者が、当該港湾労働者派遣事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。

2 厚生労働大臣は、第十二條第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

(許可証)

第十五條 厚生労働大臣は、第十二條第一項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、許可証を交付しなければならない。

2 許可証の交付を受けた事業主は、当該許可証を、当該事業所に備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

3 許可証の交付を受けた事業主は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

(許可の條件)

第十六條 第十二條第一項の許可には、條件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の條件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確實な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける事業主に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(許可の有効期間等)

第十七條 第十二條第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

2 前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受け

た許可の有効期間)の満了後引き続き当該許可に係る港湾労働者派遣事業を行おうとする事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

3 厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第十四条第一項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。

4 第二項の規定によりその更新を受けた場合における第十二条第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して五年とする。

5 第十二条第二項から第四項まで、第十三条(第四号を除く。)及び第十四条第二項の規定は、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

(派遣事業対象業務の種類の変更等)

第十八条 第十二条第一項の許可を受けた事業主(以下「港湾派遣元事業主」という。)は、同条第二項第四号に掲げる事項を変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。ただし、その変更が港湾派遣元事業主(港湾ごとの派遣事業対象業務の種類で二以上のものについて同条第一項の許可を受けているものに限る。)の当該種類のうち一部のものに係る港湾労働者派遣事業の廃止に伴う変更のみであるときは、この限りでない。

2 第十二条第二項から第四項まで、第十三条(第四号を除く。)及び第十四条の規定は、前項の許可について準用する。

3 港湾派遣元事業主は、第一項ただし書に規定する場合においてその変更をしたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 港湾派遣元事業主は、前項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、厚生労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。

(氏名等の変更等)

第十九條 港湾派遣元事業主は、第十二條第二項各号（第四号を除く。）に掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、港湾派遣元事業主で同條第一項の許可を二以上の事業所について受けているものが、当該許可に係る一の事業所に關して同條第二項第一号又は第二号に掲げる事項の変更を届け出たときは、当該事業所以外の事業所に係る当該事項の変更に關しては、この限りでない。

2 前條第四項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

(事業の廢止)

第二十條 港湾派遣元事業主は、当該港湾労働者派遣事業を廢止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出があつたときは、第十二條第一項の許可は、その効力を失う。

(許可の取消し等)

第二十一條 厚生労働大臣は、港湾派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二條第一項の許可を取り消すことができる。

一 第十三條各号（第四号を除く。）のいずれかに該当していると

- き。
- 二 第十四條第一項第一号又は第二号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 この法律、讀替え後の労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。）若しくは職業安定法（昭和二十二年法律第四百四十一号）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは處分に違反したとき。
- 四 第十六條第一項の規定により付された許可の條件に違反したとき。
- 2 厚生労働大臣は、港湾派遣元事業主が前項第二号から第四号までのいずれかに該当するときは、期間を定めて当該港湾労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

（名義貸しの禁止）

第二十二條 港湾派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に港湾労働者派遣事業を行わせてはならない。

（労働者派遣法の特例）

第二十三條 港湾派遣元事業主が行う港湾労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第四條第一項第一号（同号に規定する港湾運送の業務に係る部分に限る。）、第二章第二節、第二十三條第三項、第二十六條第三項、第四十八條第二項及び第五十四條の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については港湾派遣元事業主を労働者派遣法第二十三條第一項に規定する派遣元事業主とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

第四條第三項	第一項各号	第一項第一号（同号に規定する港湾運送の業務に係る部分を除く。）、第二号又は第三号
第二十五條	この法律	この法律（第四條第一項第一号（同号に規定する港湾運送の業務に係る部分に限る。）、前節、第二十三條第三項、次條第三項、第四十八條第二項及び第五十四條の規定（以下「業務の範囲等に関する規定」という。）を除く。）
第二十六條第一項第一号	業務の内容	港湾労働法第二條第二号に規定する港湾運送の業務の種類及び内容
第二十六條第四項	第五條第一項の許可を受け、又は第十六條第一項の規定により届出書を提出している旨	港湾労働法第十二條第一項の許可を受けている旨
第二十八條、第三十一條、第四十九條第一項及び第五十五條から第五十七條まで	この法律	この法律（業務の範囲等に関する規定を除く。）
第三十六條	第六條第一号から第四号まで	港湾労働法第十三條第一号から第四号まで
第三十六條第六号	当該派遣先	当該派遣先及び港湾労働法第二十八條第三項に規定する港湾労働者雇用安定センター（第四十一條第五号において「港湾労働者雇用安定センター」という。）
第四十一條第一号イ	この法律	この法律（業務の範囲等に関する規定を除く。）、港湾労働法（第四章（第二十三條を除く。）の規定に限る。）
第四十一條第五号	当該派遣元事業主	当該派遣元事業主及び港湾労働者雇用安定センター
第四十八條第一項	この法律（前章第四節の規定を除く。第四十九條の三第一項、第五十條及び第五十一條第一項において同じ。）	この法律（業務の範囲等に関する規定及び前章第四節の規定を除く。）又は港湾労働法（第四章（第二十三條を除く。）の規定に限る。）
第四十九條の三第一項	この法律又はこれに基づく命令の規定	この法律（業務の範囲等に関する規定及び前章第四節の規定を除く。）若しくは港湾労働法（第四章（第二十三條を除く。）の規定に限る。）又はこれらに基づく命令の規定
第五十條及び第五十一條第一項	この法律	この法律（業務の範囲等に関する規定及び前章第四節の規定を除く。）又は港湾労働法（第四章（第二十三條を除く。）の規定に限る。）

(労働者派遣契約の内容等の特例)

第二十四条 港湾派遣元事業主は、讀替え後の労働者派遣法第二十六条第一項の規定により定めるべき事項のうち同項第一号に規定する港湾運送の業務の種類については、港湾（当該港湾派遣元事業主が締結する同項に規定する労働者派遣契約（以下單に「労働者派遣契約」という。）に基づき派遣就業が行われることとなる港湾をいう。）において自己が営んでいる港湾運送事業に係る港湾運送の業務と異なる種類の港湾運送の業務の定めをしてはならない。

2 港湾派遣元事業主は、讀替え後の労働者派遣法第二十六条第一項の規定により定めるべき事項のうち同項第二号に規定する派遣就業の場所については、自己が港湾運送事業（当該港湾派遣元事業主が締結する労働者派遣契約に基づき派遣労働者が従事することとなる港湾運送の業務と同一の種類の港湾運送の業務を行う港湾運送事業をいう。）を営んでいる港湾以外の港湾の定めをしてはならない。

(港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣の実施方法)

第二十五条 港湾派遣元事業主は、讀替え後の労働者派遣法第二十六条第一項第一号に規定する港湾運送の業務の種類と労働者派遣の対象としようとする労働者が派遣就業をしないときに主として従事している港湾運送の業務（第三項において「主たる業務」という。）の種類が異なるときは、当該労働者を派遣労働者とする労働者派遣を行つてはならない。

2 前項の場合において、労働者派遣の対象としようとする労働者が派遣就業をしないときにその港湾運送の業務に主として従事しているかどうかの基準は、厚生労働大臣が定める。

3 港湾派遣元事業主は、讀替え後の労働者派遣法第二十六条第一項第二号に規定する派遣就業の場所が労働者派遣の対象としようとする労働者の主たる業務が行われている港湾の区域内にないとき

は、当該労働者を派遣労働者とする労働者派遣を行つてはならない。

4 港湾派遣元事業主が行う港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣は、第九條第二項の規定により港湾労働者証の交付を受けた労働者であつて、港湾運送の業務に厚生労働大臣が定める期間以上従事した経験を有するもの又は港湾運送の業務に關する専門的な知識若しくは技能に關し厚生労働大臣が定める資格を有するものを派遣することにより行わなければならない。

(権限の委任)

第二十六條 この章（第二十三條を除く。）の規定に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府縣労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府縣労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(船員に對する適用除外)

第二十七條 この章の規定は、船員職業安定法第六條第一項 に規定する船員については、適用しない。

第五章 港湾労働者雇用安定センター

(指定等)

第二十八條 厚生労働大臣は、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四條 の法人であつて、第三十條に規定する業務に關し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、当該業務を行う者として各港湾について、

指定することができる。

- 一 業務の実施に關する計畫が適正なものであり、かつ、その計畫を確實に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
- 二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確實に行われ、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の申請が次の各号のいずれかに該当するときは、同項の指定をしてはならない。

- 一 現に当該港湾について他に指定した者があること。
- 二 申請者が第四十條第一項の規定により指定を取り消され、その取消しの日から起算して五年を経過していない者であること。
- 三 申請者の役員のうちに、次のいずれかに該当する者があること。
 - イ 禁錮以上の刑に處せられ、又はこの法律の規定により罰金の刑に處せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過していない者
 - ロ 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

3 厚生労働大臣は、第一項の指定をしたときは、同項の指定を受けた者（以下「港湾労働者雇用安定センター」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

4 港湾労働者雇用安定センターは、その名称若しくは住所又は事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 厚生労働大臣は、前項の届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第二十九條 前條第一項の指定には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確實な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(業務)

第三十條 港湾労働者雇用安定センターは、第二十八條第一項の指定に係る港湾における港湾労働者又は事業主に關し、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 事業主に對し、港湾労働者の雇用管理に關する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
- 二 港湾労働者に對する訓練を行うこと。
- 三 港湾労働者派遣事業その他の港湾運送に必要な労働力の需給の調整に關する措置に係る情報の収集、整理及び提供を行うこと。
- 四 港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣契約の締結についてのあつせんを行うこと。
- 五 次條第一項に規定する業務を行うこと。
- 六 前各号に掲げるもののほか、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図るための業務を行うこと。

(港湾労働者雇用安定センターによる雇用福祉事業關係業務の實施)

第三十一條 厚生労働大臣は、港湾労働者雇用安定センターを指定したときは、港湾労働者雇用安定センターに雇用保険法第六十四條の雇用福祉事業のうち次の各号のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

- 一 港湾労働者派遣事業の派遣労働者の福祉の増進に関する調査研究を行うこと。
 - 二 港湾労働者派遣事業の派遣労働者の福祉の増進を図るための措置について、事業主その他の関係者に對して相談その他の援助を行うこと。
 - 三 港湾労働者派遣事業の派遣労働者に對して、港湾労働者派遣事業に係る派遣就業について相談その他の援助を行うこと。
 - 四 雇用管理者及び讀替え後の労働者派遣法第三十六條の規定により選任された派遣元責任者（港湾派遣元事業主が選任したものに限る。）に對する研修を行うこと。
 - 五 前各号に掲げるもののほか、港湾労働者派遣事業の派遣労働者の福祉の増進を図るために必要な事業を行うこと。
- 2 港湾労働者雇用安定センターは、前項に規定する業務（以下「雇用福祉事業關係業務」という。）の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。港湾労働者雇用安定センターが当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。
- 3 厚生労働大臣は、第一項の規定により港湾労働者雇用安定センターに行わせる雇用福祉事業關係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務規程の認可）

第三十二條 港湾労働者雇用安定センターは、第三十條第三号若しくは第四号に掲げる業務（以下「事業主支援業務」という。）又は雇用福祉事業關係業務を行うときは、これらの業務の開始前に、これらの業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を定め、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しよ

うとするときも、同様とする。

2 業務規程には、事業主支援業務及び雇用福祉事業関係業務の実施方法その他の厚生労働省令で定める事項を定めておかなければならない。

3 厚生労働大臣は、第一項の認可をした業務規程が事業主支援業務又は雇用福祉事業関係業務の適正かつ確実な実施上不適當となつたと認めるときは、港湾労働者雇用安定センターに對し、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

(區分經理)

第三十三條 港湾労働者雇用安定センターは、厚生労働省令で定めるところにより、事業主支援業務に係る經理、雇用福祉事業関係業務に係る經理及びその他の業務に係る經理をそれぞれ區分して整理しなければならない。

(事業計畫書等)

第三十四條 港湾労働者雇用安定センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計畫書及び收支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 事業計畫書は、当該港湾に係る港湾雇用安定等計畫の定めるところに即して作成するものとする。

3 港湾労働者雇用安定センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借對照表、收支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(交付金)

第三十五條 國は、予算の範囲内において、港湾労働者雇用安定センターに對し、雇用福祉事業關係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第三十六條 この章に定めるもののほか、港湾労働者雇用安定センターが雇用福祉事業關係業務を行う場合における港湾労働者雇用安定センターの財務及び會計に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員の選任及び解任)

第三十七條 港湾労働者雇用安定センターの役員の選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2 港湾労働者雇用安定センターの役員が、この章の規定（当該規定に基づく命令又は處分を含む。）若しくは第三十二條第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行爲をしたとき、第三十條に規定する業務に關し著しく不適當な行爲をしたとき、又はその在任により港湾労働者雇用安定センターが第二十八條第二項第三号に該当することとなるときは、厚生労働大臣は、当該港湾労働者雇用安定センターに對し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(報告及び検査)

第三十八條 厚生労働大臣は、第三十條に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、港湾労働者雇用安定センターに對し、当該業務の狀況に關し必要な報告をさせ、又は所屬の職員に、港湾労働者雇用安定センターの事務所に立ち入り、業務の狀況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第三十九條 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、港湾労働者雇用安定センターに對し、第三十條に規定する業務に關し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第四十條 厚生労働大臣は、港湾労働者雇用安定センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第二十八條第一項の指定（以下この條において「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第三十條に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第三十條に規定する業務を適正かつ確實に実施することができないと認められるとき。

二 指定に關し不正の行爲があつたとき。

三 この章の規定又は当該規定に基づく命令若しくは處分に違反したとき。

四 第二十九條第一項の條件に違反したとき。

五 第三十二條第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反して事業主支援業務又は雇用福祉事業關係業務を行つたとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により指定を取り消し、又は第三十條に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(聴聞の特例)

第四十一條 厚生労働大臣は、前條第一項の規定による命令をしようとするときは、行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十三條第一項の規定による意見陳述のための手続の区分にかかわらず、聴聞を行わなければならない。

2 前條第一項の規定による處分に係る聴聞の主宰者は、行政手続法第十七條第一項の規定により当該處分に係る利害關係人が当該聴聞に関する手続に参加することを求めたときは、これを許可しなければならない。

(厚生労働大臣による雇用福祉事業關係業務の實施)

第四十二條 厚生労働大臣は、第四十條第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは雇用福祉事業關係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は港湾労働者雇用安定センターが雇用福祉事業關係業務を行うことが困難となつた場合において必要があると認めるときは、当該雇用福祉事業關係業務を自ら行うものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により雇用福祉事業關係業務を行うものとし、又は同項の規定により行つている雇用福祉事業關係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

3 厚生労働大臣が、第一項の規定により雇用福祉事業關係業務を行うものとし、又は同項の規定により行つている雇用福祉事業關係業務を行わないものとする場合における当該雇用福祉事業關係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第六章 雜則

(港湾労働者派遣事業に係る事業主の義務)

第四十三條 事業主は、第二十八條第一項の指定に係る港湾におい

て、その常時雇用する労働者以外の者を港湾運送の業務に従事させようとするときは、港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣の役務の提供を受けなければならない。ただし、当該港湾において港湾労働者派遣事業を営んでいるすべての港湾派遣元事業主に對し労働者の派遣を求め、又は港湾労働者雇用安定センターに對し労働者派遣契約の締結についてのあつせんを求めたにもかかわらず当該港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣の役務の提供を受けられない場合は、この限りでない。

(公共職業安定所長に對する申告)

第四十四條 港湾労働者は、事業主が第三章（これに基づく命令を含む。）又は前條の規定に違反する事実がある場合においては、その事実を公共職業安定所長に申告することができる。

2 事業主は、前項の申告をしたことを理由として、港湾労働者に對して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(報告及び検査)

第四十五條 公共職業安定所長は、第七條の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に對し、必要な事項を報告させることができる。

2 公共職業安定所長は、第七條の規定を施行するために必要な限度において、所屬の職員に、事業主の事業所その他の施設に立ち入り、關係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

3 第三十八條第二項及び第三項の規定は、前項の規定による立入検査について準用する。

(経過措置の政令への委任)

第四十六條 第二條第一号若しくは第二号ロ又は第十三條第一号の規

定に基づいて政令を制定し、又は改廃する場合には、政令で、その制定又は改廢に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に關する経過措置を含む。）を定めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第四十七條 この法律に定めるもののほか、この法律の實施のために必要な手續その他の事項は、厚生労働省令で定める。

第七章 罰則

第四十八條 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に處する。

- 一 偽りその他不正の行爲により第十二條第一項の許可又は第十七條第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者
- 二 第二十一條第二項の規定による命令に違反した者
- 三 第二十二條の規定に違反した者

第四十九條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に處する。

- 一 第十條第一項又は第四十四條第二項の規定に違反した者
- 二 第十八條第一項の規定に違反して第十二條第二項第四号に掲げる事項を変更した者
- 三 偽りその他不正の行爲により第十八條第一項の許可を受けた者

第五十條 第三十九條の規定による命令に違反した者は、五十万円以下の罰金に處する。

第五十一條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に處する。

- 一 第九條第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 二 第十二條第二項（第十七條第五項及び第十八條第二項において準用する場合を含む。）に規定する申請書又は第十二條第三項（第十七條第五項及び第十八條第二項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
- 三 第十八條第三項、第十九條第一項又は第二十條第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 四 第三十八條第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者
- 五 第四十五條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 六 第四十五條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に對して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第五十二條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に關し、第四十八條から前條までの違反行爲をしたときは、行爲者を罰するほか、その法人又は人に對しても、各本條の罰金刑を科する。

附 則

（施行期日）

第一條 この法律は、昭和六十四年一月一日から施行する。

港湾労働法の廢止）

第二條 港湾労働法（昭和四十年法律第二百十号）は、廢止する。

港湾労働者の雇用の届出等に関する経過措置)

第三條 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前に前條の規定による廢止前の港湾労働法（以下「旧法」という。）第十三條第一項若しくは第二十一條又は第十六條第二項の規定により行われた届出は、それぞれ第九條第一項又は第十條第二項の規定により行われた届出とみなす。

2 施行日前に旧法第十三條第二項の規定により交付された常用港湾労働者証は、第九條第二項の規定により交付された港湾労働者証とみなす。

(旧雇用調整手当等に関する経過措置)

第四條 施行日前の日に係る旧法の規定による雇用調整手当（以下「旧雇用調整手当」という。）の支給については、なお従前の例による。

2 偽りその他不正の行爲によつて旧雇用調整手当の支給を受け、又は受けようとした者に對する旧雇用調整手当を支給しないこととする處分については、なお従前の例による。

3 偽りその他不正の行爲によつて旧雇用調整手当の支給を受けた者及び当該旧雇用調整手当の支給に關し偽りの報告又は証明をした事業主に對するその支給した旧雇用調整手当の額に相当する額の全部又は一部を返還させることとする處分については、なお従前の例による。

(旧納付金等に関する経過措置)

第五條 施行日前の期間に係る旧法の規定による納付金及び当該納付金に係る徴収金（以下「旧納付金等」という。）並びに当該納付金の負担については、なお従前の例による。

2 この法律の施行の際現に旧法第四十四條第二項の認可を受けて

いる事業主の団体は、施行日以後においても、同條第三項に規定する納付金事務組合として、旧納付金等に関し同條第一項に規定する納付金事務を處理することができるものとし、当該納付金事務の處理については、なお従前の例による。

（旧雇用調整手当に係る時効等に関する経過措置）

第六條 旧雇用調整手当及び旧納付金等に係る時効については、なお従前の例による。

2 旧雇用調整手当に係る受給権の譲渡、担保への提供及び差押えの禁止並びに公課の禁止については、なお従前の例による。

（國の補助に関する経過措置）

第七條 附則第四條第一項の規定によりなお従前の例によることとされる旧雇用調整手当の支給に要する費用に係る旧法第五十二條に規定する國の補助については、なお従前の例による。

（雇用促進事業団に対する監督等に関する経過措置）

第八條 雇用促進事業団が施行日以後に行う旧法第五十一條に規定する港湾労働者福祉業務に関しては、旧法第五十三條から第五十五條まで及び第六十二條の規定は、なおその効力を有する。

（退職金共済制度に関する経過措置）

第九條 この法律の施行の際現に旧法第五十六條第一項の規定により同項に規定する中小企業者の雇用する従業員とみなされて中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）が適用されている旧法第九條第一項に規定する登録日雇港湾労働者（以下「旧登録日雇港湾労働者」という。）については、施行日の前日に退職したものとみなして、中小企業退職金共済法（第二十六條を除く。）の規

定を適用する。この場合において、同法第十條第一項ただし書中「十二月に滿たないとき」とあるのは、「十二月に滿たないとき（港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）附則第九條第二項第一号又は第三号に該当する場合を除く。）」とする。

2 前項の規定により退職したものとみなされる者であつて、旧登録日雇港湾労働者であつたときの掛金納付月數（中小企業退職金共済法第十條第一項に規定する掛金納付月數をいう。以下この條において同じ。）を基礎として施行日以後に最初に支給される退職金（以下この項において「特定退職金」という。）に係る掛金納付月數が二十四月に滿たないものの特定退職金の額は、同法第十條第二項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の區分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 特定退職金に係る退職が前項の規定により退職したものとみなされたものである場合 特定退職金に係る納付された掛金の總額（次号において「特定退職金掛金總額」という。）
- 二 施行日から特定退職金に係る退職の日までの間において中小企業退職金共済法第十四條の規定による掛金納付月數の通算が行われた場合であつて、特定退職金掛金總額に係る掛金納付月數が十二月以上のとき 施行日前における掛金納付月數（以下この項において「退職前掛金納付月數」という。）に係る掛金の總額に、特定退職金掛金總額に係る掛金納付月數について同法第十條第二項の規定に基づき算定した金額と退職前掛金納付月數について同項の規定に基づき算定した金額（退職前掛金納付月數が十二月に滿たない場合にあつては、同項第一号中「応じ別表第一の第二欄に定める金額」とあるのは「相当する數に九百円を乗じて得た金額」と、同項第二号中「応じ別表第一の第三欄（掛金月額の変更があつた場合において、退職金共済契約の効力が生じた日における掛金月額を

超える掛金月額があるとき（掛金納付月数が二十四月未満である場合を除く。）は、その超える額については、その超える額を千円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に応じ同表の第四欄）に定める金額」とあるのは「相当する数に三百円を乗じて得た金額」として同項の規定を適用して算定した金額）との差額を加えた額（特定退職金に係る退職が死亡によるものである場合にあっては、同項ただし書の規定に基づき算定した額）

三 前二号に該当する場合以外の場合 退職前掛金納付月数に係る掛金の総額（特定退職金に係る退職が死亡によるものである場合にあっては、中小企業退職金共済法第十條第二項ただし書の規定に基づき算定した額）

3 旧登録日雇港湾労働者が施行日以後において中小企業退職金共済法第十四條の規定により掛金納付月数の通算をしようとする場合には、同條の規定による労働大臣の認定は要しないものとする。

（雇用保険法の特例に関する経過措置）

第十條 施行日前に事業主が旧法第二條第二号に規定する港湾運送の業務に使用するために雇い入れた旧登録日雇港湾労働者であつて、当該雇入れに係る雇用期間の末日が施行日以後の日であるものに對する当該雇用期間に係る雇用保険法第四十二條の規定の適用については、なお従前の例による。

（不服申立てに関する経過措置）

第十一條 旧法の規定（これらの規定の例によることとされる場合を含む。）による處分であつて、旧法第六十五條第一項及び第六十六條に規定するものに對する不服申立て及び当該處分の取消しの訴えについては、旧法第六十五條から第六十八條までの規定は、なお

その効力を有する。

(雇用促進事業団の業務に関する暫定措置等)

第十二條 雇用促進事業団（以下この條において「事業団」という。）は、雇用促進事業団法（昭和三十六年法律第百十六号）第十九條に規定する業務のほか、施行日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、旧登録日雇港湾労働者のうちその就職の促進及び生活の安定を図る必要がある者として労働省令で定めるものに関し、次の業務を行う。

- 一 就職のために必要な知識及び技能を習得させるための講習を行うこと。
- 二 職業及び生活に関する相談を行うこと。
- 三 求職活動の促進と生活の安定とを図るための給付金を支給すること。
- 四 前三号の業務に附随する業務を行うこと。

2 事業団は、政令で定めるところにより、旧法第五十一條に規定する特別の會計（以下この條において「特別の會計」という。）に係る昭和六十三年末における収支の状況、旧法第五十一條の規定がなおその効力を有することとした場合に特別の會計において経理すべきこととなる昭和六十四年一月一日から三月三十一日までの間における収入及び支出の見込みその他の政令で定める事項について、必要な資料を添えて、労働大臣に報告しなければならない。

3 前項の報告において旧法第五十一條の規定がなおその効力を有することとした場合に昭和六十四年三月三十一日において特別の會計において剰余金が生ずると見込まれるときは、事業団は、労働大臣の承認を得て、当該剰余金の額を第一項に規定する業務に要する費用に充てることができる。

4 労働大臣は、前項の承認をしようとするときは、あらかじめ、

中央職業安定審議會及び港湾調整審議會の意見を聴かなければならない。

5 前三項に定めるもののほか、特別の會計の廢止に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

6 労働大臣は、この條の規定を施行するために必要があると認めるときは、事業団に對し、第一項の業務に關し監督上必要な命令をすることができる。

7 雇用促進事業団法第二十條及び第三十七條第一項（同法第二十條第一項及び第二項に係る部分に限る。）の規定は、第一項の業務について準用する。

8 雇用促進事業団法第二十二條第二項及び第二十四條第三項の規定は、第一項の業務については、適用しない。

9 第七項において準用する雇用促進事業団法第二十條第一項の規定は同法第四十條第一号の規定の適用については同法の規定と、第一項の業務は同條第三号の規定の適用については同法第十九條に規定する業務と、第六項の規定による労働大臣の命令は同法第四十條第五号の規定の適用については同法第三十二條第二項の規定による労働大臣の命令とみなす。

（労働保険審査官及び労働保険審査會法の一部改正）

第十三條 労働保険審査官及び労働保険審査會法（昭和三十一年法律第百二十六号）の一部を次のように改正する。

第二條第三項及び第七條第二項後段を削る。

第二十五條第二項中「港湾労働法第六十五條第一項の規定による再審査請求の事件及び」を削る。

（労働保険審査官及び労働保険審査會法の一部改正に伴う経過措置）

第十四條 前條の規定による改正前の労働保険審査官及び労働保険審査會法第二條第三項、第七條第二項及び第二十五條第二項の規定（以下この條において「旧審査會法の規定」という。）は、旧法第六十五條第一項の規定による審査請求又は再審査請求については、なおその効力を有する。この場合において、旧審査會法の規定中「港湾労働法」とあるのは、「旧港湾労働法」とする。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十五條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第十六條 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 （平成十二年五月一九日法律第七二号） 抄
（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（港湾労働者雇用安定センターに関する経過措置）

第二條 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の港湾労働法（以下「旧法」という。）第十二條第一項の規定による指定を受けている者（以下「旧港湾労働者雇用安定センター」という。）は、この法律による改正後の港湾労働法（以下「新法」という。）第二十八條第一項の指定を受けた者とみなす。

2 この法律の施行の日前に旧法第十二條第三項又は第五項の規定

によりされた公示で、この法律の施行の際現に効力を有するものは、新法第二十八條第三項又は第五項の規定によりされた公示とみなす。

3 この法律の施行前に、旧法又はこれに基づく命令により旧港湾労働者雇用安定センターに對して行い、又は旧港湾労働者雇用安定センターが行った處分、手續その他の行爲は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第二十八條第三項に規定する港湾労働者雇用安定センター（以下「新港湾労働者雇用安定センター」という。）に對して行い、又は新港湾労働者雇用安定センターが行った處分、手續その他の行爲とみなす。

4 この法律の施行の際現に旧港湾労働者雇用安定センターの役員である者がこの法律の施行の日前にした旧法第二十一條第二項に該当する行爲は、新法第三十七條第二項に該当する行爲とみなして、同項の規定を適用する。

（罰則に關する経過措置）

第三條 この法律の施行前にした行爲に對する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第四條 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

〈부록 2〉

中國 勞動法

【法规标题】 中华人民共和国劳动法
【类别】 劳动工会/劳动工会综合规定
【发文字号】 主席令「第二十八号」
【批准日期】 1994.07.05
【发布部门】 全国人大常委会
【发布日期】 1994.07.05
【实施日期】 1995.01.01
【时效性】 现行有效
【效力级别】 法律
【唯一标志】 9587
【全文】

中华人民共和国主席令

(第二十八号)

(相关文章: 法律4篇4次 行政法规25篇38次 部门规章395篇1060次 司法解释11篇33次 其他规范性文件14篇52次 地方法规1222篇1799次 案例6篇28次 裁判文书309篇683次 法学文献262篇990次)

《中华人民共和国劳动法》已由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过, 现予公布, 自1995年1月1日起施行。

中华人民共和国主席 江泽民

1994年7月5日

中华人民共和国劳动法
(1994年7月5日第八届全国人民代表大会
常务委员会第八次会议通过)
目录

第一章	总则
第二章	促进就业
第三章	劳动合同和集体合同
第四章	工作时间和休息休假
第五章	工资
第六章	劳动安全卫生
第七章	女职工和未成年工特殊保护
第八章	职业培训
第九章	社会保险和福利
第十章	劳动争议
第十一章	监督检查
第十二章	法律责任
第十三章	附则

第一章 总则

第一条 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。
国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利'取得劳动报酬的权利'休息
休假的权利'获得劳动安全卫生保护的权利'接受职业技能培训的权利'享
受社会保险和福利的权利'提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他
劳动权利°

劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守
劳动纪律和职业道德°

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和
履行劳动义务°

第五条 国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,
调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水
平°

第六条 国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活
动,鼓励和保护劳动者进行科学研究'技术革新和发明创造,表彰和奖励
劳动模范和先进工作者°

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会°

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动°

第八条 劳动者依照法律规定,通过职工大会'职工代表大会或者其他形式,
参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商°

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作°
县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作°

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会°

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业°

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业°

第十一条 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务°

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视°

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利° 在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准°

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定°

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人°

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利°

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

- (一) 违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；

- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任°

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容°

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限°

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同°

第二十一条 劳动合同可以约定试用期° 试用期最长不得超过六个月°

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项°

第二十三条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止°

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除°

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的°

(相关文章：部门规章5篇16次 司法解释2篇2次 地方法规20篇22次 裁判文书20篇35次 法学文献5篇7次)

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。（相关文章：裁判文书8篇9次）

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度°

第三十七条 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准°

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日°

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法°

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
 - (二) 春节；
 - (三) 国际劳动节；
 - (四) 国庆节；
 - (五) 法律、法规规定的其他休假节日°
- (相关文章：部门规章1篇2次 裁判文书1篇1次)

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时°

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

- (一) 发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产

- 安全，需要紧急处理的；
- (二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；
- (三) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

- (一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
- (二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；
- (三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定

本单位的工资分配方式和工资水平°

第四十八条 国家实行最低工资保障制度° 最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案°

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准°

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- (一) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (二) 社会平均工资水平；
- (三) 劳动生产率；
- (四) 就业状况；
- (五) 地区之间经济发展水平的差异°

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人° 不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资°

第五十一条 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资°

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害°

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准°

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动° 对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动°

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假°

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动°

第六十四条 不得安排未成年工从事矿山井下° 有毒有害° 国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动°

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查°

第八章 职业培训

第六十六条 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力°

第六十七条 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业° 事业组织° 社会团体和个人进行各种形式的职业培训°

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训°

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训°

第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定°

第九章 社会保险和福利

第七十条 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿°

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应°

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹°用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费°

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；
- (四) 失业；
- (五) 生育°

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴°

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定°

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付°

第七十四条 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

第七十六条 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

第七十七条 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维

护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第八十条 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第八十一条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

第八十二条 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

第八十三条 劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第八十四条 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼°

第十一章 监督检查

第八十五条 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正°

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查°

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定°

第八十七条 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督°

第八十八条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督°

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告°

第十二章 法律责任

第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行

政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

- (一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

第九十三条 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成

损害的, 应当承担赔偿责任°

第九十六条 用人单位有下列行为之一, 由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告; 构成犯罪的, 对责任人员依法追究刑事责任:

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;
- (二) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的°

第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同, 对劳动者造成损害的, 应当承担赔偿责任°

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的, 由劳动行政部门责令改正; 对劳动者造成损害的, 应当承担赔偿责任°

第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者, 对原用人单位造成经济损失的, 该用人单位应当依法承担连带赔偿责任°

第一百条 用人单位无故不缴纳社会保险费的, 由劳动行政部门责令其限期缴纳; 逾期不缴的, 可以加收滞纳金°

第一百零一条 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权, 打击报复举报人员的, 由劳动行政部门或者有关部门处以罚款; 构成犯罪的, 对责任人员依法追究刑事责任°

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项, 对用人单位造成经济损失的, 应当依法承担赔偿责任°

第一百零三条 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

第一百零四条 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百零五条 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附则

第一百零六条 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

第一百零七条 本法自1995年1月1日起施行。

〈부록 3〉

中國 工會法

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过根据2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》修正)

目录第一章 总则第二章 工会组织第三章 工会的权利和义务第四章 基层工会组织第五章 工会的经费和财产第六章 法律责任第七章 附则

第一章 总则

第一条 为保障工会在国家政治、经济和社会生活中的地位，确定工会的权利与义务，发挥工会在社会主义现代化建设事业中的作用，根据宪法，制定本法。

第二条 工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。
中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

第四条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路、坚持人民民主专政、坚持中国共产党的领导、坚持马克思列宁主义毛泽东思想邓小平理论，坚持改革开放，依照工会章程独

立自主地开展工作°

工会会员全国代表大会制定或者修改《中国工会章程》，章程不得与宪法和法律相抵触°

国家保护工会的合法权益不受侵犯°

第五条 工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，发挥国家主人翁的作用，通过各种途径和形式，参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务；协助人民政府开展工作，维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权°

第六条 维护职工合法权益是工会的基本职责° 工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益°

工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益°

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其它形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督°

工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务°

第七条 工会动员和组织职工积极参加经济建设，努力完成生产任务和工作任务° 教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍°

第八条 中华全国总工会根据独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则，加强同各国工会组织的友好合作关系°

第二章 工会组织

第九条 工会各级组织按照民主集中制原则建立°

各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生° 企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选°

各级工会委员会向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受其监督° 工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员° 上级工会组织领导下级工会组织°

第十条 企业° 事业单位° 机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动° 女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员°

企业职工较多的乡镇° 城市街道，可以建立基层工会的联合会°

县级以上地方建立地方各级总工会°

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会°

全国建立统一的中华全国总工会°

第十一条 基层工会° 地方各级总工会° 全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准°

上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠°

第十二条 任何组织和个人不得随意撤销° 合并工会组织°

基层工会所在的企业终止或者所在的事业单位° 机关被撤销，该工会组织相应撤销，并报告上一级工会°

依前款规定被撤销的工会，其会员的会籍可以继续保留，具体管理办法由中华全国总工会制定°

第十三条 职工二百人以上的企业° 事业单位的工会，可以设专职工会主席°

工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。

第十四条 中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。
基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。

第十五条 基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

第十六条 基层工会委员会定期召开会员大会或者会员代表大会，讨论决定工会工作的重大问题。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。

第十七条 工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。
罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过，不得罢免。

第十八条 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

第三章 工会的权利和义务

第十九条 企业、事业单位违反职工代表大会制度和其它民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。
法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事

项, 企业、事业单位应当依法办理。

第二十条 工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商, 签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

工会签订集体合同, 上级工会应当给予支持和帮助。

企业违反集体合同, 侵犯职工劳动权益的, 工会可以依法要求企业承担责任; 因履行集体合同发生争议, 经协商解决不成的, 工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁, 仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的, 可以向人民法院提起诉讼。

第二十一条 企业、事业单位处分职工, 工会认为不适当的, 有权提出意见。

企业单方面解除职工劳动合同时, 应当事先将理由通知工会, 工会认为企业违反法律、法规和有关合同, 要求重新研究处理时, 企业应当研究工会的意见, 并将处理结果书面通知工会。

职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的, 工会应当给予支持和帮助。

第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定, 有下列侵犯职工劳动权益情形, 工会应当代表职工与企业、事业单位交涉, 要求企业、事业单位采取措施予以改正; 企业、事业单位应当予以研究处理, 并向工会作出答复; 企业、事业单位拒不改正的, 工会可以请求当地人民政府依法作出处理: (一) 克扣职工工资的; (二) 不提供劳动安全卫生条件的; (三) 随意延长劳动时间的; (四) 侵犯女职工和未成年工特殊权益的; (五) 其它严重侵犯职工劳动权益的。

第二十三条 工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条

件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。对工会提出的意见，企业或者主管部门应当认真处理，并将处理结果书面通知工会。

第二十四条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时作出处理决定。

第二十五条 工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查，有关单位应当予以协助。

第二十六条 职工因工伤亡事故和其它严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

第二十七条 企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第二十八条 工会参加企业的劳动争议调解工作。
地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。

第二十九条 县级以上各级总工会可以为所属工会和职工提供法律服务。

第三十条 工会协助企业、事业单位、机关办好职工集体福利事业，做好工资、

劳动安全卫生和社会保险工作°

第三十一条 工会会同企业、事业单位教育职工以国家主人翁态度对待劳动，爱护国家和企业的财产，组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动，进行业余文化技术学习和职工培训，组织职工开展文娱、体育活动°

第三十二条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理工作°

第三十三条 国家机关在组织起草或者修改直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章时，应当听取工会意见°

县级以上各级人民政府制定国民经济和社会发展规划，对涉及职工利益的重大问题，应当听取同级工会的意见°

县级以上各级人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会意见°

第三十四条 县级以上地方各级人民政府可以召开会议或者采取适当方式，向同级工会通报政府的重要的工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映的职工群众的意见和要求° 各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题°

第四章 基层工会组织

第三十五条 国有企业职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，依照法律规定行使职权°

国有企业的工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常

工作，检查、督促职工代表大会决议的执行°

第三十六条 集体企业的工会委员会，应当支持和组织职工参加民主管理和民主监督，维护职工选举和罢免管理人员、决定经营管理的重大问题的权力°

第三十七条 本法第三十五条、第三十六条规定以外的其它企业、事业单位的工会委员会，依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式，参与企业、事业单位民主管理°

第三十八条 企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加°

企业、事业单位应当支持工会依法开展工作，工会应当支持企业、事业单位依法行使经营管理权°

第三十九条 公司的董事会、监事会中职工代表的产生，依照公司法有关规定执行°

第四十条 基层工会委员会召开会议或者组织职工活动，应当在生产或者工作时间以外进行，需要占用生产或者工作时间的，应当事先征得企业、事业单位的同意°

基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其它待遇不受影响°

第四十一条 企业、事业单位、机关工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付°社会保险和其它福利待遇等，享受本单位职工同等待遇°

第五章 工会的经费和财产

第四十二条 工会经费的来源：（一）工会会员缴纳的会费；（二）建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费；（三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入；（四）人民政府的补助；（五）其它收入。

前款第二项规定的企业、事业单位拨缴的经费在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。

第四十三条 企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费，基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，工会可以依法申请人民法院强制执行。

第四十四条 工会应当根据经费独立原则，建立预算、决算和经费审查监督制度。各级工会建立经费审查委员会。

各级工会经费收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并且定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督。工会会员大会或者会员代表大会有权对经费使用情况提出意见。

工会经费的使用应当依法接受国家的监督。

第四十五条 各级人民政府和企业、事业单位、机关应当为工会办公和开展活动，提供必要的设施和活动场所等物质条件。

第四十六条 工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

第四十七条 工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系不得随意改变。

第四十八条 县级以上各级工会的离休、退休人员的待遇，与国家机关工作人员同等对待。

第六章 法律责任

第四十九条 工会对违反本法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

第五十条 违反本法第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚条例的规定处罚。

第五十二条 违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：（一）职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；（二）工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。

第五十三条 违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理：（一）妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其它形式依法行使民主权利的；（二）非法撤销、合并工会组织的；（三）妨碍工会参加职工

因工伤亡事故以及其它侵犯职工合法权益问题的调查处理的；四) 无正当理由拒绝进行平等协商的°

第五十四条 违反本法第四十六条规定，侵占工会经费和财产拒不返还的，工会可以向人民法院提起诉讼，要求返还，并赔偿损失°

第五十五条 工会工作人员违反本法规定，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任°

第七章 附则

第五十六条 中华全国总工会会同有关国家机关制定机关工会实施本法的具体办法°

第五十七条 本法自公布之日起施行° 1950年6月29日中央人民政府颁布的《中华人民共和国工会法》同时废止°

〈부록 4〉

中國 勞動合同 寫本(Employment Contract)

Party A(Employer) : (Name of Company)

Party A's Address :

Party B(Employee) : (Name)

Party B's ID Card Number : _____

Party B's Home Address :

Party A(Employer) and Party B(Employee) signed this contract on the basis of equality, freewill, consensus, and negotiation, abiding by the <labor law>, <Regulation on Employment Contract of Shanghai Municipality>.

Clause One Effective Term of the Contract

- A. This contract will be effective and valid from _____to_____. The test period is _____months, from _____to_____.
- B. At the termination time of this contract, the party A and Party B can continue the contract on the consensus of both parties.

Clause Two Period of Probation

- A. During the probation period, if the party A believes that the party B is not qualified for his position, the party A can terminate the contract right away.
- B. If the contract is terminated during the probation period, the Party A should give the party B salary according to the actual working time of the Party B.

Clause Three Working Contract

- A. The working position of Party B is _____;
- B. According to the performance of the Party B and the demand of the working, the Party A has the right to change the Party B's working position. The Party B has the right to file an objection, but without permission of the Party A and the party B must obey the working position changing.
- C. The party B must accomplish the working task in time, with high quality and abiding by the working requirement.

Clause Four Working Environment & Condition and labor Protection

- A. Party A must provide the safe, sanitary, valid, legal working environment according to the regulation of Chinese Government. The Party must guarantee that the party B works under a safe condition without any body harm and jeopardy.
- B. The Party A should offer the labor protection things and labor protection foods according to the relative government labor protection regulation and the working condition of the Party B.

Clause Five Working Time

- A. Party A executes a regulation of 40 hours working time per week.
- B. The Party B's working time is from 8:30 to 17:30(lunch time is from 12:00 to 13:00).
- C. On the basis of abiding by the relative law of the government on labor, the Party A can assign the extra work to the Party B.
- D. Because of illness or disease, the Party B is unable to work. On this situation the Party B should notice the Party A before 10:00.

Clause Six Repast Subsidy

- A. The Party A pay the repast subsidy to the Party B according the Party A company's regulation.

Clause Seven Extra time Salary

- A. If the Party A let the Party B do the extra work, the Party A should pay the Party B extra work salary or give the Party B holiday abiding by the relative labor law.
- B. During the national statutory holiday, the Party A should pay the Party B special extra time salary according to the relative labor law.
- C. The Party A does not provide the legal holiday to the Party B, the Party A should pay the holiday consideration money to the Party B.

Clause Eight The Remuneration

- A. According to the Party A's company regulations, now the Party B's monthly salary

is RMB_____yuan. During the probation period the Party A pay the Party B 90% of salary.

- B. The salary includes the subsidy.
- C. The Party A pays the Party B bonus on the Party A's company regulations.
- D. The Party A can adjust the Party B's salary on the condition of the Party A issuing new salary policy, the Party B changing working position.
- E. The date for the salary payment is 25th every month. If the 25th is holiday, the payment should be earlier.

Clause Nine Labor Insurance and Welfare

- A. On the conditions of the Party B's pregnancy, resignation, illness, injure not due to working, injure because of working, partly or totally deprivation of labor force, decease, the Party A should pay welfare or insurance according to law of the state and Shanghai Municipality.
- B. The Party A must provide the necessary welfare to the Party B according to the state regulation.
- C. Both the Party A and the Party B should pay the all kinds insurance according to the regulation of the state and Shanghai Municipality. The Party A can reduce the insurance money that the Party B should pay from the Party B's salary.

Clause Ten Holiday

- A. The Party B has the right to have the holiday abiding by the labor law of the government.
- B. The Party B has the right to have the holiday with the salary payment.
- C. Because of injury or disease, depending on the diagnosing of the doctor, if the Party B is not capable to work, the Party A should provide the holiday to the Party B.

- D. After the recovery from illness and injury, if the Party B is capable to work, the Party B should notice the party A the working date immediately.

Clause Eleven working Discipline and Award& Punishment

- A. The Party B should obey the National regulation and law.
- B. The Party B should obey all the regulations of the Party A and keep confidential of the business secretary.
- C. The Party A can award the excellent employee, and punish the Party B who violate the regulation.
- D. The Party A can make the working discipline and award and punishment regulation.

Clause Twelve Termination and Dissolution of Contract

- A. Termination of the Contract
- a. The term of the contract terminates
 - b. The Party A and Party B both agree on the termination.
 - c. The bankruptcy and dissolution of the Party A.
 - d. The Party B's resignation, retirement and decease during the contract period.
 - e. If both the Party A and Party B actually do not implement this contract for more than three months, the contract will terminate automatically.
 - f. If the Party B sicken occupation disease, or is injured because of working, at the same time the Party B lose partly or all his labor force, conforming to the above article a, b, c and f termination condition and the Party A also pay all the subsidy according to the labor regulation the contract can be terminated.
- B. Dissolution of the Contract

- a. The contract can be dissolved on the consensus of the both Party A and Party B.
- b. If the Party B wants to dissolve the contract, the Party B must notice the Party A in written form in advance in 30 days. The Party A should handle the dissolution procedures.
- c. On the following conditions, the Party B can notice the Party A that the contract can be dissolved at any time.
 - 1. During the probation period
 - 2. The Party A force the Party B to work by the means of violence, intimidation, illegal confining the personal freedom
 - 3. The Party A does not pay the salary and provide the working environment according to the contract.
- d. On the following conditions, the Party A can dissolve the contract, but must notice the Party B in written form 30 days in advance. If the Party A does not notice the Party B in advance, the Party A should pay the Party B one-month salary instead of the notice period.
 - 1. The Party B sickens or is injured because none working reason, after the treatment, but the Party B is not capable of the former working position, and the new working position that the Party A assigns again.
 - 2. The Party B is not capable of the working, and after being trained and position adjustment still not capable of the working.
 - 3. If the conditions on which the employment is signed altered, and the changing resulted in the unable implementation of the contract, and both Parties cannot consent on the changing the contract.
- e. The Party A can dissolve the contract at any moment on the following conditions.
 - 1. During the probation period

2. The Party B seriously break the working discipline and company regulation
 3. Serious nonfeasance of the Party B, and also the nonfeasance make the Party A great loss
 4. The Party B is charged for criminal reason by the law
 5. Other conditions according and abiding the relative laws.
- f. If the Party A wants to trip the staff, the Party A must obey the labor law.
- C. If the contract is terminated and dissolved, the Party A should provide the proof of termination to the Party B.
- D. The termination of the contract, unable termination of the contract, the continue of the contract must abide by the <Regulation on Employment Contract of Shanghai Municipality> and the regulation of the Party A.
- E. The remedy and subsidy(including medical subsidy) for the termination and dissolution of the contract should accord with <Regulation on Employment Contract of Shanghai Municipality>.

Clause Thirteen Liability about the Breach of Contract

- A. If one Party breaches the contract during effective period of the contract, the one who breaches the contract should bear the legal liability. If the breaching party makes another party economical losses, the breaching party must bear the compensation liability.
- B. If the Party B has some training invested by the Party A, and the Party B resign to the Party A, the Party B should pay the training charges to the Party A.
- C. The payment of the breaching charges and remedy should accord with the agreement between the two parties, this contract, and the company regulation of the Party A.

Clause Fourteen Mediation and Arbitration of the Labor Dispute

If the Party A and the Party B have any dispute during the contract effective period, firstly the two parties negotiate. If the negotiation cannot reach a consensus, then the two parties invite the company's Labor Arbitration Committee for mediation, or any party can directly apply for the arbitration to the Labor Arbitration Committee of the local government where the Party A registered in 60 days after the dispute. If any party does not consent to the arbitration result, the party can resort to proceeding to the local court in 15 days after the arbitration.

Clause Fifteen Other Terms

- A. There are two originals of this contract, and each party holds one. The contract will be effective after the signature of both parties. The two contracts of both parties are of the same legal effectiveness.
- B. If any change of this contract, the changing must base on consensus of both parties.
- C. There are two versions respectively in Chinese and in English; its final interpretation shall be based on Chinese version.

Party A : Name of Company Party B: _____

Representative : _____

_____Year _____Month _____Day

한·중·일 항만 및 항만배후단지 노동시장구조 비교연구

2005年 12月 28日 印刷

2005年 12月 30日 發行

編輯兼
發行人

李 正 煥

發行處

韓 國 海 洋 水 産 開 發 院
서울특별시 서초구 방배3동 1027-4
수암빌딩

전 화

2105-2700 FAX : 2105-2800

등 록

1984년 8월 6일 제16-80호

組版・印刷 / 해항사 393-0836 정가 15,000원

판매 및 보급 : 정부간행물관매센터

Tel : 394-0337, 734-6818