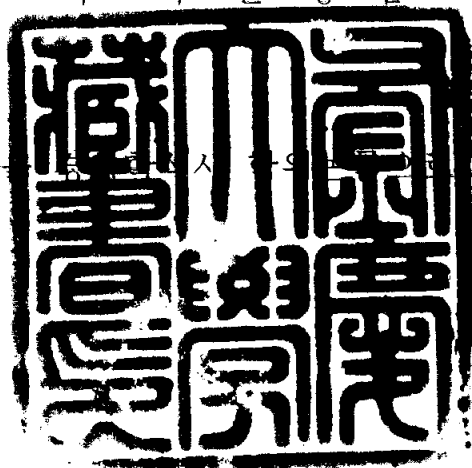


경영학석사 학위논문

부산공동어시장 노무수급제도의 실태와 개선방안에 관한 연구

지도교수 윤 영 삼

이 논문은 부산공동어시장 학위논문으로 제출함.



2003년 12월 일

부경대학교 경영대학원

경영학과(경영학전공)

강 수 호

강수호의 경영학석사 학위논문을 인준함

2003년 12월 일

심사위원 주 심 경영학박사 류 태 모



위 원 경제학박사 하 명 신



위 원 경영학박사 윤 영 삼



감 사 의 글

1년여 기간동안 논문을 준비하면서 어려움도 많았지만 지금 이 순간 작은 결실을 맺는 감사의 글을 쓰게되니 너무나 감개무량하고 뿌듯함을 느낍니다.

먼저 저에게 배움의 길로 이끌어준 직장 상사이신 부산공동어시장 박형환 총무상무님께 감사를 드리며, 무엇보다도 부족한 저를 위해 모든 정성을 베풀어 지도해주신 윤영삼 교수님께 진심으로 감사드립니다.

또한 부족한 저의 논문 심사를 위해 주·부심을 맡아주신 류태모 교수님, 하명신 교수님, 윤영삼 교수님께 고개 숙여 감사를 드립니다.

끝으로 2년여 동안 직장생활과 학교생활을 병행하며 가정에 충실하지 못했던 것에 대하여 가족들에게 미안함을 느끼며 오늘의 기쁨을 함께 나누고 싶습니다.

2003년 12월 일

강 수 호

목 차

제 1 장 머리말	1
제 1 절 연구배경 및 연구목적	1
제 2 절 연구의 방법과 체계	2
제 2 장 노무수급체계에 관한 이론적 고찰	3
제 1 절 노동시장 유연성이론과 노동유연성 제고방식	3
제 2 절 노동조합의 기능과 향만노무공급체계의 개편	6
제 3 절 향만하역 노무수급/공급제도의 형태	7
제 4 절 외국의 향만하역 노무수급/공급제도	17
제 3 장 부산공동어시장과 향운노동조합의 동향과 전망	21
제 1 절 부산공동어시장의 동향과 전망	21
제 2 절 향운노동조합의 동향과 전망	29
제 3 절 우리나라 향만노무공급체계 개편 논의의 배경 및 추진과정	36
제 4 장 부산공동어시장 하역노무수급제도의 운영실태	39
제 1 절 하역작업의 특성	39
제 2 절 하역노무수급제도	42
제 3 절 단체협약	45
제 4 절 근로조건	48
제 5 장 부산공동어시장 노무수급제도의 문제점과 개선방안	55
제 1 절 문제점	55
제 2 절 개선방안	57

제 6 장 맺음말	61
제 1 절 요약 및 시사점	61
제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구과제	62
참 고 문 헌	63
부 록	65
[부록 1] 판례1 : 손해배상청구소송	65
[부록 2] 판례2 : 고용보험 부담징수 취소 행정소송	69
[부록 3] 판례3 : 임금채권보장기금 부담이득금 반환소송	74

표 · 그림 목차

< 표 1 > 항만별 작업할당방식의 장 · 단점	13
< 표 2 > 주요 국가별 일용항만노무자 수급방식	20
< 표 3 > 연도별 어업(수협)별 위탁판매 내역	24
< 표 4 > 선어 중도매인(매매참가인 포함) 경력분포	26
< 표 5 > 선어 중도매인(매매참가인 포함) 연령분포	27
< 표 6 > 연도별 우리나라 연근해 어선어업 생산량	27
< 표 7 > 연도별 우리나라 원양어업 생산량	28
< 표 8 > 연도별 수산물 수입량	28
< 표 9 > 분야별 노조원 현황	30
< 표 10 > 부산공동어시장 어류연락소 조합원 학력현황	34
< 표 11 > 부산공동어시장 어류연락소 조합원 연령 분포현황	34
< 표 12 > 부산공동어시장 어류연락소 반별 조합원수	35
< 표 13 > 년도별 부산공동어시장 취업근로자 연인원 수	35
< 표 14 > 년도별 산재발생 현황	51
< 그림 1 > 어획물 하역작업 및 판매과정	41

A study on the state and improvement scheme of the casual labour receiving system in Busan cooperative fish market

Soo-Ilo, Kang

Department of Business Administration

Graduate School

Pukyong National University

Abstract

In consideration of the fact that the loading and unloading labour receiving system in Busan cooperative fish market are inefficient and there are obscures in labours' status. In this theme, this study investigates the state of the casual labour receiving system and suggests its improvement scheme for labour and management all to win-win.

In Busan cooperative fish market, there are many problems: the labour receiving system was made owing to some unavoidable their circumstances; the loading and unloading labours' system don't get out of the old system yet; the labour management also has many problems.

In the other hand the labours' status are unobvious, so labours' defrayments cause management's ones.

In this study, in order to arrange an efficient labour management and to define the labour's status, I have analyzed Busan cooperative fish market system and Busan Longshoremen Union system by using bibliography analysis method.

Finally I concluded that the labour receiving method through public corporation among 5 improvement scheme which were suggested is the best policy. I suggested that understanding and cooperation of the Busan Longshoremen Union must be preceded.

제 1 장 머리말

제 1 절 연구배경 및 연구목적

우리나라 항만에서의 하역작업의 절반 정도와 마찬가지로 산지어시장기업인 부산공동어시장의 경우에도 수산물 하역작업은 클로즈드숍(closed-shop)형태로 조직되어 있는 부산항운노동조합으로부터 노동자를 독점적으로 수급받아 수행되고 있다.

우리나라에서 항운노동조합이 부산공동어시장에 노동자를 독점적으로 공급하는 것이 그 원인은 하역작업의 파동성 및 특수성으로 인한 일용항만노동력에 대한 불규칙한 수요구조에 있다는 점에서 과거에는 산지어시장업에 있어서 적절하고도 불가피한 것이었다 할 것이다.

하지만 우리 사회가 고도성장을 이루어가면서 사회적으로 많은 변화가 있었으나 부산공동어시장의 하역작업은 항운노조에 의해 진행됨으로 인하여 생산성 향상을 위한 재반활동이 이루어지지 않아 노동집약적 작업에서 벗어나지 못하고, 노무관리가 비효율적으로 이루어지고 있는 등 개선이 이루어져야 할 문제로 제기되고 있다.

또한 산업재해보상법, 임금채권보장법 등 근로자를 위한 각종 보장제도 및 사업소세 종업원할 등과 같은 인력고용에 따른 준조세 성격의 각종 부담금을 부산공동어시장에서 부담해야 함으로 인하여 경영압박의 요인으로 작용하고 있고, 이에 부담의 부당함을 들어 과세기관과의 소송의 이어지는 등 마찰이 계속되고 있다. 이는 항운노조원의 신분이 모호함으로 인하여 발생한 것으로 이들의 신분이 모호하다는 것은 향후 부산공동어시장과 항운노동조합간의 노사관계 불안을 야기 시킬 수 있는 이슈가 될 소지가 많다.

현재 이와 같은 항운노동조합의 독점적 노무공급체계와 관련된 심도 있는 연구는 많지 않은 실정이며, 노무공급체계 개편방안에 대한 구체적 실천방안을 노사의 승-승(win-win)측면에서 그 해결방안을 제시하고 있는 연구는 전무한

실정이다.

따라서 본 연구는 부산공동어시장에서 하역작업을 수행하기 위한 노무원을 공급하는 체계와 이들 노무원의 범적인 신분관계를 체계적으로 고찰한 후 이를 토대로 노사가 승-승(win-win)할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

제 2 절 연구의 방법과 체계

본 연구의 방법은 문헌연구방법을 주로 사용하였다. 부산공동어시장과 부산항운노동조합의 내외부자료를 중심으로 관련문헌들을 수집하여 분석하였다.

본 연구의 체계는 다음과 같다. 제2장에서는 부산공동어시장의 노무수급체도의 형태를 살펴보고 우리나라의 하역작업과 일반적인 노무공급계약과의 관계를 이론적으로 고찰하여 하역작업에서의 노무공급계약의 유형을 도출하고, 외국의 노무수급체계를 살펴보았다. 제3장에서 부산공동어시장과 항운노동조합의 동향과 향후전망에 대하여 살펴보았다. 제4장에서는 부산공동어시장에서의 수산물 하역작업의 특성과 조합원의 근로형태, 노임의 결정과 지급·분배형태, 부산공동어시장과 항운노동조합에 체결하는 각종 협약의 체결현황 및 부산공동어시장에서 항운노동자와 단체협약을 체결하게 된 경위 등 노무수급체도의 운영실태를 살펴보았다. 제5장에서는 현행 노무수급체계의 문제점을 도출한 후 개선방안을 제시하였다. 마지막으로 제6장에서 본 연구의 전체적인 내용을 요약하고, 시사점과 한계점을 제시하였다.

제 2 장 노무수급체계에 관한 이론적 고찰

제 1 절 노동시장 유연성이론과 노동유연성 제고방식

1. 노동시장 유연성 제고이론

노동시장의 유연성이란 외부 환경 변화에 인적 자원이 신속하고 효율적으로 배분 및 재 배분될 수 있는 노동시장의 능력을 지칭하는 개념이다. 노동시장 유연성은 인적자원의 양적 측면(고용량, 근로시간, 고용형태 등)으로 파악되는 수량적 유연성, 질적 측면(임금의 결정방식, 임금조정 등)과 관련되는 임금 유연성 등 다면적 개념이다. 따라서 노동시장의 유연성은 ① 외부적·수량적 유연성(external numerical flexibility, 고용과 해고 등에 관련된 기존의 법률·규제의 수정 및 단체교섭의 수정을 통해 해고를 좀더 자유롭게 하고 계약기간제를 도입하여 다양한 형태의 파트타임직을 확장시키는 것) ② 외부화(externalization, 고용계약을 상업계약으로 대체하는 것에 주안점을 두어 정규직원을 외부용역을 통한 계약관계로 대체하는 것) ③ 외부적·수량적 유연성(internal numerical flexibility, 고용주가 기업 내 근로자수는 유지하되 노동시간을 조정하는 것으로 변형근로시간제, 변형근무일제, 교대근무제, 탄력적 근무시간제 등이 있다.) ④ 기능적 유연성(functional flexibility, 생산조건의 변화에 맞추어 배치전환, 작업장간 노동이동 등 직무전환이 용이하게 가능하도록 노동력의 다능공화를 강화시키는 것) ⑤ 임금유연성(wage flexibility, 연공서열이나 단체협상에 따라 결정되었던 경직된 임금제도를 개인별 혹은 팀별 능력 및 성과에 연동시키는 성과급 임금구조로 전환하는 것) 등 다섯 가지 유형으로 구분될 수 있으며(Bernard Brunhes, 1989), 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금유연성의 세 가지로 재정리되기도 한다.(정인수, 1997, 5)

김장호는 “고용안정의 제도경제학: 새로운 내부노동시장 모형의 모색”이라는 논문을 통해 한국 노동시장의 유연화와 고용안정의 문제를 다루고 있는데 그는

1980년대에 전개된 선진국의 노동시장 유연화 논쟁과 경험에 대한 분석이 우리에게 많은 시사점을 주는데, 정리해고 및 변형근로 등 고용의 양적 조정을 통한 노동력의 수량적 유연화가 기업경쟁력 제고를 위한 근본적인 해결방안이 되지 못한다고 주장하였으며, 노동시장의 유연화에 대한 기존의 실증분석의 대부분은 노동시장규제 폐지론자들의 입장이 현실과 부합되지 않는 사실을 보여 주고 있다고 주장하였다. 그리고 독일, 일본, 미국의 노동제도를 대규모로 비교한 연구결과를 보면 각국의 상이한 경제성장률에도 불구하고, 이 국가들간의 장기적인 고용조정 패턴에 있어 본질적인 차이가 없다고 밝히고 있다.(김장호, 1997, 4)

대한상공회의소에서는 노동시장의 유연성 확보를 위한 고용형태 다양화 방안으로서 첫째, 시간제 근로의 활성화가 필요하다. 둘째, 근로계약기간의 합리화를 통한 계약직 근로의 활성화가 시급하다. 셋째, 재택근무 제도가 활성화되어야 한다. 넷째, 기업의 인적자원관리 관행의 개선이 시급하며, 이를 제도적으로 뒷받침할 수 있는 법제도의 개정이 필요하다. 다섯째, 기업의 고용관리를 규제하는 법·제도 측면에서 동일그룹의 기업간 배치전환(전직), 기업 인수·양도시의 고용승계, 의무고용제도 의무훈련제도 등을 기업현실에 맞게 합리적으로 조정해 나가야 한다. 여섯째, 노동시장의 공정거래를 훼손하는 기업의 잘못된 고용관행을 정부의 철저한 근로감독을 통해 규제하여 노동시장에서의 공정한 경쟁을 촉진시켜야 한다고 주장하였다.(대한상공회의소, 2003, 28-31)

2. 노동의 유연성 제고방식

앞에서 살펴본 바와 같이 노동시장 유연화 방식에는 수량적 유연화 방식과 기능적 유연화 방식, 임금유연화 방식이 있다.

노동의 수량적 유연성은 해고, 파견근로, 외주하청, 임시직 시간제 근로와 같이 수요의 증감 등에 따라서 양적인 조정을 중심으로 수요변화에 대처할 수 있는 정도이고, 기능적 유연성은 근로자로 하여금 여러 가지 능력과 지식을 구비하도록 하여 수요의 변화에 탄력적으로 대응하게 하는 유연성이며, 임금유연성

은 대개의 경우 수량적 유연성의 한 종류로 볼 수 있다.

노동의 유연화를 노동시장 내부에서 주로 추구하느냐 아니면 외부의 노동시장에 주로 의존하느냐에 따라서 내부유연화와 외부유연화의 두 가지 전략으로 분류할 수도 있다. 내부유연화 전략과 외부유연화 전략의 선택은 여러 가지 요인에 의해 영향을 받는데 그 중에서도 특히 중요한 것은 기업을 공동체로 보느냐 아니면 시장(또는) 재산관계로 보느냐의 여부이다.

내부유연화 전략은 기업을 공동체로 보고 근로자를 공동체의 성원으로 보는 전략으로, 근로자와 사용자간의 계약보다는 공동체를 구성하는 일원으로서 노동자의 신분이 중요해지며, 노동자가 기업 내에서 차지하는 성원으로서의 지위를 강화하고, 노사간의 계약관계를 공동체관계로 보완함으로써 노동자의 자발적인 협조와 기술을 향상시킨다. 반면에 신자유주의가 주장하는 외부유연화 전략은 기업을 하나의 시장관계로 보고 노동자와 기업을 철저한 시장 속의 계약관계로 봄으로써 공동체관계가 없다. 즉 내부유연화는 기업이 고용하고 있는 노동자들의 기술을 향상시키고 탄력적인 배치와 재배치를 통하여 노동의 기능적 수량적 유연성을 증대하는 전략이고, 외부유연화는 기업의 필요에 따라서 새로운 노동자를 고용하거나 기존의 노동자를 해고함으로써 탄력성을 제고하려는 전략이다.

외부유연화는 노동시장의 유연성을 바탕으로 하고 있다면 내부유연화는 노동시장에 있어서 일정 수준의 경직성을 요구하며, 이 점에서 외부유연화와 내부유연화 전략은 양립하기 어려운 측면이 강하다. 따라서 노동의 유연성을 제고함에 있어서 기능적 내부유연화를 주로 하는 방식과 수량적 외부유연화를 추진하는 방식 가운데 어느 하나를 선택하는 것이 일정 정도 불가피하다.

현재 우리 사회에서 논의되고 있는 노동시장의 유연화는 외부의 수량적 유연화에 집중되어 있다. 그 핵심은 기업이 필요에 따라 노동자를 마음대로 고용하고 해고할 수 있도록 하자는 것인데, 이는 곧 기능적 유연화보다는 수량적 유연화에 초점을 두는 전형적인 신자유주의 이념에 부합된다. 특히 자유로운 고용과 해고를 바탕으로 하는 외부유연화 전략은 개별 기업들이 노동자들의 다양한 기술습득을 위한 투자 유인을 박탈함으로써 사회 전반의 기술력 향상에 역

행하는 결과를 가져오고 사회 전체의 공공재라고 할 수 있는 기술향상에 대해 무임승차를 시도하게 만든다. 따라서 수량적 유연화보다는 기능적 유연화를 도모하는데 적절한 내부유연화 전략에 중점을 두어야 한다.

개별기업이 노동유연성 제고가 필요한 경우 어떠한 성격의 유연화 전략을 추진하느냐는 그 기업의 작업체계의 성격에 따라 큰 영향을 받는다. 또한 노동력의 질적 수준, 노동시장 여건, 노사관계구조, 인사관리 체계, 작업조직방식 등 다양한 요건과 여건에 따라 달라지며, 기업의 환경변화에 따른 기업의 대응 가운데 수량 중심의 고용조정 보다는 기능 중심의 고용조정 방식이 더 바람직하다는 사실은 자명하다. 따라서 국가인력정책의 초점은 경제가 성숙단계로 접어들수록 기능적 고용조정을 기업이 선택할 수 있도록 그 여건과 바탕의 조성해야 한다.(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 31-33)

제 2 절 노동조합의 기능과 항만노무공급체계의 개편

노동조합의 경제적 기능은 크게 두 가지의 서로 대립되는 시각으로 압축할 수 있다. 첫째, 노동조합을 노동시장의 하나의 노무공급 독점체로 보는 시각으로서 노조가 단결력을 배경으로 노무공급 독점을 형성하여 임금을 상승시키는 것으로 노동조합의 경제적 기능을 파악하는 것. 둘째, 노동조합은 작업장에서 발생하는 이해의 갈등 또는 노부자의 불만을 제도적으로 표출시키고 이의 해결을 위해 노력하는 집단적 해결기구로 파악하는 시각.

노동조합이 집단적 발언기구로서 성공적으로 노동자의 불만을 표출시키며 이를 집약하여 경영조직과 단체협약을 통해 그 불만을 해결할 때 노동조합은 노동생산성을 높이는 긍정적인 기능을 하기 때문에 부정적 측면과 긍정적 측면을 동시에 고려해야 한다는 주장이 프리만과 메도프에 의해 제시되었다. 이렇게 집단적 목소리로서의 노동조합관이 등장하면서 노동조합은 단순히 소득분배의 기능만 가진 독점적 존재가 아니라 효율성 제고와 정치·사회적 기능을 수행하는 조직이라는 사실이 실증적으로 입증되고 있으며, 특정국가나 특정산업에서

의 노동운동의 성과에 대한 올바른 평가는 이 두 측면을 동시에 고려하여 평가해야지 그 중 하나만을 고집하여 정책을 시행하는 것은 올바른 선택이라고 할 수 없을 것이다.

특히 노동시장 유연성을 제고하기 위한 구조조정 특히 노무공급체계의 개편이 필요한 경우 노동자의 고용안정을 보장하지 않는다면 역효과를 초래하여 구조조정 후 오히려 동태적 효율성을 저하시킬 수 있기 때문에 고용안정을 전제로 한 유연화전략 즉 노무공급체계 개편의 구체적인 실천방안이 요구된다.¹⁾

제 3 절 항만하역 노무수급/공급제도의 형태

일반적으로 기업이, 특수하게는 본 연구의 대상인 부산공동어시장에서 수산물 하역작업을 수행하기 위한 노무인력을 수급하는 방안으로는 다음과 같은 방안들이 있다.

첫째, 상용으로 고용하는 방안

둘째, 일부 상용으로 고용하고 부족인력에 대하여 일용으로 충당하는 방안

셋째, 필요한 인력을 일용으로 필요시에만 사용하는 방안.

하지만 부산공동어시장 나아가 항만에서는 직업안정법에 의거 근로자공급사업을 행하는 항운노조에서 독점적으로 노무를 공급하고, 하역회사는 이들을 공급받아 하역업무를 수행하고 있다.

이들 노무원은 항운노조 소속의 조합원으로 노조원을 공급하는 분야에 따라 다소 차이가 있으나, 대부분의 경우 일용형태로 근무하고 있다.

부산공동어시장의 경우 항운노조와 단체협약을 통해 필요한 인원을 산정하고 항운노조는 일정인원을 조합원으로 가입시켜 당일 처리물량을 감안하여 필요한 인원을 동원하는 일용형태로 노무인력을 공급하는 형태로 운용되고 있다.

1) 집단적 발인가구의 관점에서 항운노조의 경제적 순기능을 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

1. 하역작업의 일반적 고찰

하역은 각종 수송기관에 화물을 싣고 부리는 것과 창고 보관화물의 입·출고, 창고 내에서의 쌓기와 내리기 또는 그것에 부수하는 작업을 말하는 것으로 하역을 크게 6가지로 구분할 수 있다. 첫째 화물을 수송기기 등에 싣고, 내리는 것이며, 둘째 물건을 이동시키는 것으로 생산, 유통, 소비 등 어떠한 경우에도 운반은 수반된다. 셋째 물건을 창고 등 보관시설의 정해진 장소에 이동하여 정하여진 위치와 형태로 쌓는 적재작업과 넷째 보관장소에서 물건을 꺼내는 작업, 다섯째로 물건을 품종별, 고객별 등으로 분류하는 작업, 여섯째로 출하하는 물건을 수송기기에 바로 실을 수 있도록 갖추는 작업으로 구분할 수 있다.

이러한 일련의 작업을 하역작업이라 하며, 물류과정에 있어서 일어나는 6가지의 작업 및 이에 수반하는 작업을 말하는 것이다.(권오석, 1-2)

2. 하역노무수급계약의 유형

(1) 고용계약

고용계약이란 당사자 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하여 성립하는 유상쌍무계약이다.²⁾

사용자에 있어서 고용계약의 목적은 노무의 제공이며 이러한 노무의 제공에는 육체적인 노무제공과 정신적인 노무제공이 있을 수 있으며 기술 내지 기능을 전제로 할 수 있다. 또한 노무의 제공에는 근로자 자신의 노무제공 그 자체를 목적으로 하는 것이기 때문에 당사자인 노무자가 스스로 노무를 제공하지 않고 타인으로 하여금 노무를 제공하는 것은 고용이 될 수 없다. 그리고 노무자는 자신의 노무만 제공하는 것에 국한되며 어떤 일의 완성이나 일정한 결과의 여부와는 전혀 고려되지 않는다. 따라서 노무자는 노무제공의 수용에 따른 사용자의 목적의 성취여부에 상관없이 임금청구권을 갖는다. 노무제공과 그 방

2) 민법 제655조 내지 제663조 참조

법은 계약의 내용에 따라 정해지며 노무사용방법은 사용자의 처분에 맡겨져 있다 할 것이다.

노무자에 있어서 고용계약의 목적은 보수의 수령에 있으며, 사용자로서는 그에게 제공된 노동력을 사용자 자신의 목적과 계약내용에 따라 자유로이 사용할 수 있어야 하는 것이 공평할 것이다.

그리고 보통의 경우에는 계약체결 당시에는 노무제공에 대하여 대략적으로 명시하고 구체적인 제공방법은 사용자에게 맡기는 것으로 사용자의 지시에 따르는 것이 일반적이다.

노동조합의 조합원이 하역회사와 고용계약에 의해 하역작업이 이루어진다고 볼 경우 노무원에 대한 작업지시 및 감독권이 하역회사에 있으며 그 지시에 복종하여야 할 것이다. 그리고 노무원에 대한 노무제공 방법에 관하여 사용자인 하역회사에서 결정하여 운용되며 타인으로 하여금 그 노무를 대신하게 할 수 없다. 또한 노무원은 사용자인 하역회사의 일의 성취여부에 상관없이 노무공급 시간에 따라 임금청구권을 갖게 된다.

(2) 위임계약

위임계약이란 당사자의 일방인 위임인이 수임인인 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 받아들임으로써 성립되는 계약³⁾으로 수임인의 인격이나 지식 또는 기량 등에 대한 믿음을 바탕으로 하여 이루어지고 수임인에게 다소나마 재량의 융통성이 인정된다. 사무의 처리라고 하는 통일적인 활동을 목적으로 하는 점에 특색이 있다. 위임사무는 어떠한 물건에 대한 매매나 법률행위나 재산의 관리 등을 위한 법률행위 이외의 일로 사람을 고용하는 것일 수도 있다. 위임은 민법상으로는 보수가 없는 무상·편무의 낙성계약이다. 그러나 실제로는 보수지급의 특약이 있는 유상·쌍무계약이 많으며, 상법에는 유상으로 하는 특칙이 있다. 위임에는 대리권이 수반되는 경우가 많으나 위임과 대리는 별개의 개념이며, 실제로 대리권이 없는 경우도 있다. 그 이외에 수임인은 취득한 물건이나 권리를 인도(이전) 의무를 지며, 부정한 금전의 사용이

3) 민법 제680조 내지 제692조 참조

나 과실에 대한 배상책임을 져야한다. 또한 위임계약 당사자는 상대방에게 특별한 불이익을 주지 않는 한 각 당사자가 언제든지 해지할 수 있는 특징이 있다.

하역작업이 위임계약에 의한 유상의 위임에 의한 작업이라고 볼 경우 계약 당사자인 위임인과 수임인간에 신뢰관계에 따라 스스로 하역작업에 종사하여야 하고, 경우에 따라서는 위임인의 승인 하에서 제3자에게 위임사무를 처리하게 할 수 있어야 할뿐만 아니라 수임인이 자기의 재량에 따라 위임사무를 처리하여야 한다.

(3) 파견계약

근로자 파견계약이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자 파견을 약정하는 계약으로 이 계약에 의해서 파견사업주는 근로자를 파견할 채무를 진다. 다시 말해서 근로자 파견이라 함은 근로자 파견을 업으로 행하는 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 파견근로자를 사용하는 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.⁴⁾

근로자 파견계약은 1년을 초과할 수 없으나 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년간의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다. 그리고 사용사업주가 2년을 초과하여 계속으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하지 않는 한 2년의 기간이 만료되는 날의 다음 날로부터 파견근로자가 사용사업주에 고용되는 것으로 본다.

(4) 도급계약

도급이라 함은 당사자의 일방인 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방인 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약⁵⁾이다. 여기서 일의 완성을 목적으로 한다는 것은 노무제공에 의

4) 파견근로자보호등에관한법률 제2조

하여 일정한 결과를 발생케 한다는 것을 말하는 것으로 노무제공 그 자체는 계약의 목적을 달성하기 위한 하나의 수단일 뿐이며, 그것이 목적이 될 수 없다. 따라서 수급인이 노무를 제공하였다 하더라도 소기의 결과가 발생하지 않으면 채무를 이행한 것이 되지 않으며 보수도 청구할 수 없다.(박종희, 1983, 20) 이러한 점에서 고용계약이나 위임계약과 구분된다 할 것이다.

또한 수급인은 계약의 내용에 따라 자주적으로 노무를 제공하나, 도급인은 수급인이 큰 부담을 받지 않는 범위 내에서 적당한 지시나 감독을 행할 수 있다.⁶⁾ 그러나 이러한 지시는 일의 완성을 위한 필요한 사안에 대한 전반적인 것에 대한 지시에 불과한 것으로 노동시간이나 그에 대한 연속성 등을 지시하는 것은 아니다. 보통의 경우 수급인은 일의 완성을 자신의 지식에 의해 수행하는 것이 보통이다. 그러나 당사자간의 특약으로 수급인이 직접 행하여야 하는 경우를 제외하면 제3자를 사용할 수 있다.

도급인은 수급인이 일을 완성한 것에 대하여 보수를 지급할 의무를 가지게 된다. 보수의 종류에 대해서는 제한이 없으며, 보수계산 방법은 여러 가지 있을 수 있다.

하역작업이 도급계약에 의한 작업이라고 보기 위해서는 도급인 또는 하역회사는 작업일반에 관한 지시만을 행사할 수 있으며 이러한 지시는 일차적으로 수급인에게 행하여지게 될 것이다. 그리고 수급인은 일의 완성에 대하여 담보 책임을 부담하며, 이행보조자의 고의·과실에 대하여 책임을 부담하게 될 것이다.

3. 클로즈드숍제도

항만 노사관계⁷⁾는 항만하역노동의 특수성에 따라 독특한 노사관계를 형성하

5) 민법 제664조 내지 제674조 참조

6) 민법 제669조 참조

7) 항만하역부분의 노사관계는 하역회사, 항운노조 그리고 각 지방의 해양수산청 3자 관계에 의하여 이루어지고 있으며, 하역회사는 항만의 이용관리자이면서 동시에 노동의 수요자이고, 항운노조는 노조 고유의 기능 이외에도 노동력의 공급·관리의 역할을 수행한다. 그리고 해양수산청은 항만의 소유자로서 항만시설

였는데 그 중에 대표적인 것이 클로즈드숍제도이다.

클로즈드숍제도는 노조의 조직형태에 있어서 가장 강력한 제도로서 건설(미국)이나 항만 등 특수한 경우에만 예외적으로 인정되고 있으며, 이 제도는 사용자가 근로자를 신규로 채용하거나 결원을 보충할 때는 반드시 조합원 중에서 고용하도록 하는 것을 의미하는 것으로 조합의 가입이 채용의 전제조건이 되는 것을 의미한다. 미국에서는 서해항의 경우 클로즈드숍제도를 채택하고 있으며, 특히 하어링홀(Hiring Hall)의 노무자는 조합원의 경우만이 등록근로자가 될 수 있다.

우리나라에서 항운노조의 클로즈드숍 유지와 관행이 형성된 것은 자생적으로 발전되었다고 볼 수 있는데 정부는 노조에게 클로즈드숍제를 인정해 주고 반대로 조합원을 강력한 리더십을 통해 통제하도록 함으로써 노사관계 안정을 도모하고자 하였고, 하역회사는 근로자를 안정적으로 공급받을 수 있었으며, 항만노동의 파동성, 계절성에 의해서 상시고용이 어려운 하역업체로서는 노무자의 확보가 기업운영에 있어서 결정적으로 중요한 요인이었으며, 하역업체에서는 근로자를 노조가 관리통제 하도록 함으로써 노무관리의 효율화를 기하는 전략으로서 클로즈드숍제를 노조에게 허용하는 것이 필요하였다고 볼 수 있다. 또한 항운노조의 입장에서는 조합의 영향력의 증대와 교섭력 강화를 위해 클로즈드숍제의 실시가 요구되었다.

그러나 이와 같은 노사정의 상호 필요에 의해서 형성된 클로즈드숍제와 이에 의한 항만노무공급제도에 대해 우리나라에서는 항만노동의 유연성을 저하시킨다는 주장이 계속되어 왔으며, 정부도 항운노조에게 클로즈드숍제를 계속해서 허용할 것인가 하는 문제와 전담적 노무공급권의 계속 유지 허용 여부를 정책적으로 검토하고 있다.(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 22-23)

4. 작업할당방식

을 임대하고 하역요원을 조정하며 항만 노사관계의 조정자로서의 역할을 담당하고 있다.

항만과 산지어시장의 하역부문에서는 과동성으로 인하여 노동력 수급의 불균형을 초래하고 항만노동자의 고용 및 소득 안정성이 저하될 가능성이 높다.

이를 완화시키기 위하여 항만의 노동조합은 일괄 단순도급에 의한 임금체계와 결합되어 있는 작업반별 노무공급체계에서 작업할당제도를 개선시키는 노력을 강구해 왔는데 현재 노동조합의 노무공급체계에서 실시되고 있는 조원의 작업할당/노무배치방식은 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

먼저 전통적인 배치방식으로 부두별·작업장별 전속배치방식으로 항구의 배치 및 구조상 노동폴제 실시가 용이하지 않은 방식이다.

두 번째로 부두별·작업량별로 노무공급을 풀(pool)로 이동시켜 그 항만내의 모든 부두·작업장에서 물동량을 취급할 수 있도록 하는 노동공급 폴제이다.⁸⁾

< 표 1 > 항만별 작업할당방식의 장·단점

구 분	부두별·작업장별 전속배치제	노 동 폴 제
장 점	- 노무관리 용이 - 작업환경에 대한 노동자의 적응 용이 - 개인별 능력 및 적성과 작업의 특성을 고려한 업무배치 가능 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 애착심 고취	- 유희 노동력의 최소화 - 작업량 및 임금배분의 균등화 달성 - 물동량의 불규칙한 변화에 대처 용이
단 점	- 임금의 불균등 - 물동량 감소시 노동력의 유희화 및 불완전 고용 초래 - 노동자의 부두배치 과정에서 이해관계 대립으로 분쟁발생 소지가 큼 - 물동량이 불규칙적인 변화에 대응 곤란	- 노무관리의 어려움 - 취급품목 및 작업환경의 변화로 노동자 적응 곤란 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 적응 곤란 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 애착심 결여로 근무자세 헤이

8) 우리나라 항만에 있어서 전자는 부산, 진해, 삼천포, 충무, 거제, 포항, 목포, 장항 등에서 실시되고 있으며 후자는 인천, 울산, 동해, 광양, 마산, 여수, 완도, 군산, 제주 등에서 실시되고 있다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 전속배치 방식은 노무관리가 용이한 대신 노동자의 임금이 부두별·작업별로 격차가 초래되고, 작업의 기회균등원칙에 부합되지 못하는 단점을 갖고 있다. 그러나 수평적 이동배치 방식인 노동풀제는 물동량의 파동성에 따른 고용 및 임금의 불안정성을 어느 정도 해소시켜 주는 제도이나 노무관리에 어려움이 발생할 수 있다.

그러나 현행의 노무공급제도와 고용형태는 하역사업의 기술적인 조건과 심한 파동성을 보이는 하역업의 고유한 특성을 고려할 때 현실과 괴리될 경우 결코 지속적으로 유지·존속될 수 없기 때문에 노무직에 대한 수량적 유연화 위주의 상용화 방향으로 고용형태를 급속하게 전환시킬 경우 필연적으로 고용불안정성이 크게 높아질 뿐만 아니라 항만하역산업의 효율성도 크게 저하시킬 수밖에 없을 것이다.(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 20-22)

5. 임금제도와 항만노동생산성

임금 혹은 급여는 종업원이 조직에 노동력을 제공하고 이에 대한 대가로 수령하는 금전적 또는 비금전적 금품을 말한다.

종업원이 받는 임금은 조직이 선택하는 성과보상 유형에 따라 달라질 수 있지만, 기본적으로 기본급여(기본급+성과보너스+각종 수당)와 상여금(장려금)으로 구성되어 있다.

성과보상의 유형으로는 연공급, 직무급, 직능급, 성과급의 형태가 있다.(이진규, 2002, 411)

연공급은 임금을 근속년수에 비례하여 지급하는 것으로 종업원의 종신고용을 가정하고 있기 때문에 넓은 의미에서 종업원의 생활안정을 보장하는 생활급이라고 할 수 있다. 장점으로서는 고용안정 및 생활안정이 가능하며, 임금에 대한 불공정성이 없어 종업원의 조직에착심 또한 증대된다. 그러나 개인들이 업무성과를 적극적으로 향상시키지 않아도 보상을 받을 수 있기 때문에 임금을 통한 동기부여가 어렵다.

직무급은 직무의 중요성과 난이도, 즉 직무의 상대적 가치를 평가하여 임금

을 지급하는 것이다. 각 직무의 가치를 중심으로 임금이 결정되기 때문에 연공급이나 직능급과는 임금결정 방식이 상이하다. 임금의 차별적 보상을 합리적이고 체계적으로 추구하여 개인들에게 공평하게 배분될 수 있다는 장점이 있다. 반면 경영특성에 따른 상이한 효과성, 직무평가의 주관성 문제, 높은 평가비용이 수반되는 단점이 있다.

직능급은 직무를 수행하는 사람의 능력에 따라 차별적으로 임금을 지급하는 방식으로 종업원이 할당된 직무에 의해서만 과업을 수행하는 것이 아니기 때문에 조직에서는 항상 배우고 개발하는 학습조직 분위기를 만들 수 있고, 종업원들의 직무다양성을 실현시킬 수 있어 종업원들의 근로의욕을 고취시키고 결근과 이직률을 감소시키며, 종업원들의 다양한 업무기술 습득에 대한 동기유발로 적극적인 직무간 횡단적 훈련과 개발을 가능하게 한다. 특히 직무수행의 유연성으로 관리층을 감소시킬 수 있어 유연한 조직을 만들 수 있다. 반면 개별 종업원의 업무기술과 능력을 어떻게 평가할 것인가에 대한 구체적인 평가 공정성을 확보할 수 없다는 단점이 있다. 업무능력 습득을 위한 훈련과 개발의 기회 또한 공정하게 제공되어야 하기 때문에 자칫하면 종업원들이 차별적인 대우를 받고 있다는 불공정성을 지각하기 쉽고, 종업원들의 다양한 직무수행 능력이나 전문적 업무기술 습득을 위한 높은 훈련과 개발비용이 소요된다.

성과급은 종업원이 달성한 업무성과를 기초로 임금수준을 결정하는 방식이다. 개인별 성과급과 집단 성과급, 조직 성과급으로 구분되지만 기본적으로 개인의 업무성과를 토대로 산정되는 변동급으로서 고정급의 비효율성을 예방할 수 있다.

이상에서 살펴본 성과보상유형 중 노동자들은 안정적인 고정급 임금체계를 선호하는 편이나 사용자들은 업무성과 향상에 직접적으로 영향을 미칠 수 있고, 성과측정이 용이한 성과급을 선호한다.

지금까지 우리나라의 일반적인 임금체계는 숙인적이고 연공급으로 이루어져 왔으나 최근에는 직무급, 직능급, 성과급으로 변화되고 있어 연공제와 성과급제의 도입이 증가하는 추세이다.

그러나 항만하역에 있어서는 현재 성과급제가 실시되고 있다.⁹⁾ 그 배경은 다

음과 같다. 항만하역노동은 전형적으로 협동작업이 요구되는 작업반 단위로 행해진다. 이때 작업내용은 대체로 근육적 노동을 주축으로 한 육체노동으로서 성과급제가 임금의 유연성을 높여 작업효율을 높여주는 것으로 인식되었으며, 또한 항만작업은 경기변동, 기상변화에 따라서 물동량이 파동성을 겪게 되고 빠른 하역작업이 요구됨에 따라서 도급노동을 실시하지 않을 수 없으며, 선주 입장에서는 하역작업이 지연될 경우 채선료를 부담하여야 하기 때문에 비용절감을 위해서도 신속한 하역작업은 불가피하게 요구된다.(한국해양수산개발원 · 제주대학교 · 한국해양대학교, 2002, 23)

이러한 성과급제가 생산성에 미치는 영향은 긍정적인 효과를 가져올 것으로 분석되고 있다.(Bullock and Lowler, 1984, p.36~37; Mitchell, et al, 1990, p.67~76; Weitzman and Kurse, 1990, p.109~114; Kurse, 1993, p.46~48) 그러나 지금까지 정부와 하역업체에서 행한 항만노동의 도급제 또는 성과급의 생산성 효과에 대한 대부분의 연구들은 성과급제에 문제가 있는 것으로 지적하고 있다.(KMI, 1993; 김학소, 1994; 한국무역협회, 1993)

이와 관련하여 항만하역노동에서 성과급에 대한 이러한 부정적인 시각은 항만노동자의 소득불안정에서 출발하기 때문에 단순성과급제가 항만노동자의 임금수준에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 분석이 필요하다. 이와 같은 임금에 대한 영향분석과 함께 항운노조원이 현재의 도급제 및 성과급을 어떻게 생각하느냐도 성과급제에 대한 평가와 관련해서 중요한 변수가 되는 것은 당연한 논리이다. 즉 항만노동자의 소득불안정이 존재한다고 하더라도 성과급제를 조합

- 9) 항운노조원에 대한 도급제는 성과급제라고 할 수 있으나 기본급의 고려가 없는 단순성과급제로서 임금체계 자체는 근로자에게 불안정한 임금지급방식이라 할 수 있다. 이러한 항만노동자의 임금계산 방식은 다음과 같다.

하역근로자 노임(w) = 작업반의 임금총수입(TVG)/작업반원수(NPL)

※ 단, 작업반의 임금 총수입 = (작업반별 작업량×톤당 기본 노임)
+ 기타노임(할증료, 대기료, 조출료 등의 배분액)

여기에서 작업반별 작업량과 실제 작업반원수가 바로 성과급제와 직접 연결된다. 즉 적은 수의 작업반원이 투입되어 많은 양의 하역작업을 수행했을 때 그 만큼 많은 소득이 보장된다고 하겠다.

원이 긍정적으로 평가하고 있으면 이에 대한 설득력은 존재하기 때문이다.¹⁰⁾(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 24)

제 4 절 외국의 항만하역 노무수급/공급제도

1. 일본

일본의 경우에는 노무공급제도를 1965년에 제정된 항만노동법으로 법제화하여 운용하고 있으며, 동 법의 제정 배경은 첫째로 1950년대 후반 급속한 경제성장 하에서 항만노동력을 확보하고, 둘째로 50% 내외의 이르는 일용항만노동자를 보호하며, 셋째로 일용항만노동자의 공급을 정부가 계획적으로 수행하려고 하였기 때문이다.(김형태, 2001, 1-3)

당시 일본의 일용항만노동자 고용방법으로는 기업의 노무담당 부서가 회사 앞에 광고를 하여 직접 모집하거나, 아니면 정부기관인 '직업안정소'를 통해 알선을 받는 경우 또는 일용항만노동자의 알선을 전문적으로 담당하는 수배사(手配師)¹¹⁾를 이용하여 노동자를 확보하는 방안이 있었으며 숙련도 등을 감안하여 수배사를 통한 노무인력을 수급 받아 하역업무를 수행하였다.

수배사를 통한 노무 수급은 하역회사가 수배사에 종속되는 문제가 발생되고

10) 항운노조원에 대한 임금배분 방식에 대해서 근로자들의 만족도를 분석하여 보면 만족한다는 응답이 전체의 50.5%를 차지하고, 만족하지 않는다는 응답은 21.2%로 만족도가 비교적 높은 것으로 응답하였다. 이는 일을 많이 하면 그만큼 임금수준이 높아진다는 점에 대해 만족감을 표시한 것으로 지금과 같이 소비자 물가 상승률보다 낮은 하역료 인상분으로써는 생계비 마련도 어렵다는 인식이 바탕이 되고 있는 상황에서 높은 임금을 기대하는 것은 결국 일을 많이 할 수밖에 없다는 조합원의 정서가 이를 뒷받침하고 있다고 볼 수 있다.(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 24)

11) 일용항만노동자의 고용을 알선하는 자를 '수배사'라고 하는데 이들은 항만노동자에게 절대적인 힘을 가지고 있었으며, 심지어는 그들의 생사여탈권까지 가지고 있었다. 그리고 항만노동자는 수배사에게 불리한 것은 절대 말하지 않았다. 이 결속관계를 위반하면 곧 당해항만을 떠나야 할뿐만 아니라 어떤 항만에서도 전대로 일을 할 수 없다.

항만노사관계의 전근대적인 요인으로 작용되어 항만노동법이 제정되었는데 이 법의 주요 특징은 모든 일용항만노동자를 공공직업안정소에 등록하도록 하여 등록하지 않은 자는 등록된 일용항만노동자가 완전 소진되지 않는 한 항만하역 작업에 종사하지 못하도록 하여 수배사체제의 악습을 철폐한 것으로 일본 항만의 「6대항」¹²⁾에 적용하였다.(김형태, 2001, 3-5)

따라서 6대항의 노무공급 형태는 기본적으로 하역노무자를 하역회사가 상용노동자로 고용하고 부족한 인력에 대하여 「항만노동자고용안정센터」¹³⁾에 상용으로 고용되어 있는 일용항만노동자를 일용단위로 파견 받아 작업에 투입시킨 후 그럼에도 불구하고 인력이 부족할 경우 「공공직업안정소」¹⁴⁾로부터 알선 받는 일용노동자를 사용하였으며, 그래도 인력이 부족할 경우 일반노동시장에서 직접 노동자를 일용단위로 고용하는 형태를 취하였으며, 기타항의 경우 「항만노동자고용안정센터」에 의한 일용항만노동자의 공급이 없다는 점 이외에는 6대항과 동일하였다.(김형태, 2001, 1-3)

일본은 2000년 10월 “항만노동법”을 개정하여 종래의 항만노동자 공급제도를 대폭 개편하였다. 개편한 항만노동자 공급제도의 주요내용은 첫째, 공익기구인 「항만노동자고용안정센터」에 고용되어 있는 일용항만노동자를 전부 없앤 것이고, 둘째, 항만하역회사에 고용되어 있는 상용노동력을 하역회사가 상호 융통하는 제도를 도입한 것이다.

일본 정부가 12년간 유지해 온 「항만노동자고용안정센터」에 고용되어 있던 일용항만노동자 고용 제도를 폐지한 이유는 첫째, 컨테이너화, 하역작업의 기계화 및 일본경제의 구조적 불황으로 인한 항만물동량 증가 둔화로 이들 일용항만노동력에 대한 의존도의 구조적 저하, 둘째, 그에 따른 일용항만노동력의 작업기회 감소 및 임금수입 확보 곤란 등에 기인하였으며 추가적으로 노동력이 필요한 경우 「공공직업안정소」에서만 공급받는다.(김형태, 2001a, 1)

12) 동경항, 요코하마항(가와사키항 포함), 나고야항, 오사카항, 고베항, 칸몬항(시모노세키항·키타큐슈항)

13) 상용노동자를 고용하고 있는 고용주로서 공익기구의 성격을 띄고 있는 공공법인

14) 노동자를 일용항만노동자로 등록시켜 하역회사에 알선하는 역할을 담당하는 후생성소속의 정부기관

2. 대만

대만의 경우 1997년 항만노무공급제도 개혁 이전에는 우리나라의 항운노조와 유사한 부두공회에서 항무국의 요청에 의해서 작업현장에 노조원을 파견하여 작업을 수행하는 등 우리나라의 노무수급체제와 유사하였다.(김형태, 2001b, 2)

부두공회원들에 대한 고용주체가 없어 하역작업을 성실하게 수행하지 않는 현실이 발생되고, 독점적 지위를 이용하여 급행요금을 요구하는 등 나쁜 관행이 나타나기 시작했으며, 낮은 생산성과 부당한 작업관행에 대하여 항만이용자들의 불만이 토로되고, 1990년대 후반 들어와 중국의 상해항과 한국의 부산항의 두 자리 수의 증가율로 급속히 약진하는데 비해 대만 항만은 한 자리 수의 증가율을 보여 상대적인 정체현상이 나타나는 문제점으로 인하여 항만의 국제경쟁력을 강화하고, 민영화 및 규제완화 정책 등을 효율적으로 추진하기 위해서는 20세기 초에 확립된 낡은 노무공급제도의 개혁이 필수적이라고 판단 대만 정부는 항만별로 시차를 두고 노동개혁조치를 취하였다.(김형태, 2001b, 3-5)

지금은 항만노동자를 하역회사에서 완전 상용으로 고용하고 부족한 인력에 대하여는 회사 상호간에 융통하는 체제로 운용되고 있다.

3. 미국

미국의 노무수급체제는 지역에 따라 제도를 상이하게 운용하고 있다. 따라서 미국의 대표적인 항구인 동해안의 뉴욕항과 서해항의 노무수급체제를 살펴보면, 먼저 동해안의 뉴욕항에는 뉴욕주와 뉴저지주가 1953년에 설립한 공익법인인 뉴욕항만위원회(The Waterfront Commission of New York Harbour)¹⁵⁾가 일용항만노무자를 고용하고 하역회사는 위원회의 콜센터¹⁶⁾에서 이들을 파견 받

15) 뉴욕주와 뉴저지주가 1953년에 설립한 일용항만노무원을 고용하기 위한 공익법인으로 일용항만노무자를 고용, 관리, 임금지불 등을 직접 수행한다.

설립당거는 뉴욕주와 뉴저지주의 협정에 의하여 제정되고, 연방의회 승인을 받아 공포된 항만위원회법에 의하여 설립되었음.

16) 위원회로부터 노무조달 면허를 받은 하역회사 소속의 노무조달자가 콜센터 직원의 협력하에 직접 노무자를 선발하여 파견 받음.

아 하역업무를 수행하는 노무수급체제로 운용되며, 서해항의 경우 하역회사에서 사용자단체인 태평양해사협회(PMA : Pacific Maritime Association)¹⁷⁾와 국제항만창고노조(ILWU : International Longshore and Warehouse Union)¹⁸⁾에 의해 공동으로 운영되고 있는 고용알선소(Hiring Hall = Dispatch Hall)¹⁹⁾로 직종별로 필요한 인원을 파견 요청하면 고용알선소에서 자체 선발기준²⁰⁾에 의거하여 노무자를 배정하여 파견하는 방식의 노무수급체제로 되어 있다.(김형태, 1999, 57-59)

< 표 2 > 주요 국가별 일용항만노무자 수급방식

구분	국가				
	한 국	일 본	대 만	미 국	
				뉴욕항	서해항
고용주체	노조	하역회사	하역회사	공익법인	노조
수급방식	파견	자체	자체	파견	파견

17) 미국 서해안 항만노동자의 사용자단체로 국제항만창고노조(ILWU)와 노동협약을 맺는 당사자이다. 한편 뉴욕항에는 뉴욕선주협회(NYSA : New York Shipping Association)가 있다.

18) ILWU는 산별노조로서 1937년 결성되었으며, 일용항만노동자(longshoremen)와 사무원(clerks) 및 현장감독(foremen)으로 구성되고 직종별, 지역별 조직으로 구성되어 있다. 지역적으로는 미국 서해안, 알래스카, 하와이 및 캐나다 서해안 일부 항만으로 매우 광범위하다.

이에 가입되어 있는 일용노무자는 A급(등록노무자), B급(예비노무자)으로 구분되며, 조합원이 되기 위해서는 B급 노무자로 5년 이상 취업하여야 한다. 그러면 조합원이 될 수 있다.

19) 운영경비는 PMA와 ILWU가 공동으로 부담한다.

20) 기본적으로는 윤번제 방식이지만, 등록순위가 빠른 노무자를 우선권을 부여하여, A급 노무자를 선발한 후 B급 노무자를 선발한다.

제 3 장 부산공동어시장과 항운노동조합의 동향과 전망

제 1 절 부산공동어시장의 동향과 전망

1. 설립경위 및 연혁

부산에 현대적 어시장을 설립하게 된 것은 1953년 휴전이 성립된 후 미국이 제공한 무상경제원조에 의존하여 복구작업을 추진하면서 광복이후 침체에 빠져 있었던 수산분야에 큰 비중을 두게 됨²¹⁾으로서 각종의 원조자금을 수산업 발전을 위해 투입한 것이 그 배경이다. 특히 정부는 1957년 수산정책의 목표이었던 국민의 식생활에 있어서 동물성단백질의 공급 증가에 두고 수산물의 증산과 그 처리의 합리화를 위해서 그리고 수산업의 건전한 발전을 위해서 생산증대뿐만 아니라 증산된 어획물을 효율적으로 유통하는 것이라는 점을 들어 원조자금인 I.C.A.,²²⁾ 자금 25만불을 배정한 것이 오늘의 부산공동어시장(구 부산종합어시장)이 설립된 직접적인 배경이라 할 수 있다.(부산공동어시장, 1994, 227-228)

1959년 8월 정부는 부산항 제1부두²³⁾에 현대적 어시장을 설립하기로 결정하고, 설립업무를 담당할 부산수산센터추진위원회를 설치하여 건설에 박차를 가하였다.

그러나 그 당시 부산에는 부산시의 소유이면서 부산어업협동조합이 운영하던 중앙어시장과 제4구기선저인망어업수산조합이 경영하는 어시장 등 2개의 어시장이 있었으나 1963년 11월 1일 신어시장인 부산종합어시장이 개장되면서 이 두 곳의 위판장은 폐쇄되었다.

21) 이 때에 해운업의 발달을 촉진시킬 목적으로 해무청을 창설하고 수산행정기관을 강화하였다.

22) I.C.A.,(International Cooperatipn administration) 미국국제원조기관

23) 현재 부산 중앙동 국제여객터미널 위치

설립당시 부산종합어시장의 회원은 부산어업협동조합(현 부산시수산업협동조합) 경상남도정치어업협동조합(현 경상남도정치망수산업협동조합), 기선건착망어업협동조합(현 대형선망수산업협동조합), 원양어업협동조합(현 대형기선저인망수산업협동조합), 제4구기선저인망수산업협동조합(현 서남구기선저인망수산업협동조합)으로 구성되었고 40년이 지난 지금까지 그 구성원의 변동이 없이 그대로 유지되고 있다.

우리나라 최대의 산지어시장인 부산종합어시장이 부산항종합개발계획에 따라 1973년 1월 22일 부산공동어시장이라는 명칭을 갖고 남항으로 이전 개장하여 오늘에 이르렀다.

남항 이전 이후 부산공동어시장은 위판되는 어획물의 수급조절 및 적정어가 유지와 어업용 얼음의 원활한 수급을 위하여 자체소유의 냉동·냉장·제빙시설의 필요성을 절감하게 되어 1977년에 냉동공장을 건립하였으며, 남항으로 이전 당시에는 해양오염에 대한 문제가 대두되지 않았으나 우리나라 경제가 고도성장을 하면서 70년대 후반에 접어들어 수산물을 가공하면서 나오는 폐기물 및 폐수의 처리 문제가 심각한 문제로 대두되면서 부산시 등 관계기관으로부터 개선 명령을 받는 등 폐수처리시설의 필요성에 따라 일 500톤 처리 규모의 폐수처리장을 1981년에 준공하였으며, 지속적인 증설을 통하여 일 1,300톤 규모의 폐수처리시설을 갖추고 있다.

2. 법적 성격 및 기능

부산공동어시장은 수산업협동조합법 제65조 제10항²⁴⁾에 근거하여 생산어업인의 복리증진과 회원수협의 경제적 지위향상 및 소비자보호를 위하여 수산물의 수탁판매 및 이용가공사업의 합리화와 수산물 유통질서의 확립을 목적으로 5개 수협이 공동으로 출자하여 설립되었다. 법적인 성격은 5개 수협이 공동으로 수산물을 판매, 보관, 이용가공사업 등을 행하는 법인격이 없는 민법상의 조합으

24) 동원구역안에서 수개의 조합이 공동으로 판매사업을 할 때 해양수산부장관의 승인으로 어시장 설립

로 어시장의 출자금, 기타 어시장의 재산은 구성원 5개 수협의 합유로 되어 있다. 따라서 재산의 취득 및 처분 등의 법률행위는 5개 수협의 공동명의에 의하지 아니하고는 할 수 없다는 특징이 있다.(부산수산대학교 부설 수산기업연구소, 1995, 30)

부산공동어시장의 성격은 수산업협동조합의 조합원인 어업인이 생산한 수산물을 위탁 판매하는 공판장의 성격을 띄고 있다.

수산물의 특징은 일반적인 공산품에 비하여 부패성이 강하고 출하조절에 어려움이 있기 때문에 신속한 유통체제와 보관기능이 중요하다 할 것이다. 이러한 특징을 감안하여 수산물의 집하·배송을 통한 원활한 유통체제를 유지하는 것이 부산공동어시장의 주요 기능이라 할 수 있으며 수산물 가격을 결정하는 평가의 기능과 전국각지로 분배하는 기능을 가지고 있다. 이 세 가지 기능이 수산물 산지어시장의 기능이라 할 수 있다.

3. 경영실태

(1) 위판량 및 위판추이

부산공동어시장의 위판량 및 위판액의 추이를 살펴보면 1964년 58,808톤에 15.6억원의 위판규모로 출발하여 매년 성장을 거듭해 왔으며, 1996년에 와서는 위판실적이 499,242톤에 3,810억원으로 물량기준으로는 약 8.5배, 금액기준으로는 약 244배 가량의 규모로 성장하였다. 그러나 1999년 한·일어업협정이 체결됨으로 인해 어장이 축소되고, 주변환경의 오염은 날로 심각해지고, 어업기술의 개발과 불법어로 행위의 남발로 무분별한 남획이 이루어지는 등 어족자원이 고갈됨으로 인하여 우리나라 연근해 어업생산이 급격한 감소추이를 보임에 따라 부산공동어시장의 위판고 또한 많은 감소를 보였다. 급기야 2002년에는 위판물량 258,253톤, 위판금액 3,009억원으로 최근 10개년 중 최저수준의 위판실적으로 이어지는 결과를 초래하였다.

출하하는 수협을 보면, 대표적으로 대형선망수산업협동조합과 대형기선저인망수산업협동조합이 전체 위판고의 약 96%²⁵⁾를 차지하고 있으며 그 외에 서남

구기선저인망수협, 삼천포수협, 여수수협 등이 있다.

< 표 3 > 연도별 어업(수협)별 위탁판매 내역 (단위 : 톤, 천원)

구분 년도	계		대 형 선 망		대형기선저인망		기 타	
	수 량	금 액	수 량	금 액	수 량	금 액	수 량	금 액
1964	58,808	1,560,788	14,459	423,336	28,793	792,628	15,566	344,824
1970	118,562	7,196,880	35,236	2,496,763	61,253	3,379,094	22,073	1,321,023
1975	182,276	18,288,879	70,067	7,430,900	79,413	7,718,141	32,796	3,139,838
1980	263,529	73,593,137	177,019	42,542,174	67,914	24,569,205	18,596	6,481,758
1985	298,694	150,268,189	208,274	92,733,449	68,769	45,098,820	21,651	12,435,920
1990	337,787	208,276,597	227,667	83,589,303	90,957	107,309,617	19,163	17,377,677
1991	251,934	245,680,828	147,126	116,668,036	86,186	109,118,477	18,622	19,894,315
1992	270,058	259,328,017	156,583	113,006,556	91,573	124,198,422	21,902	22,123,039
1993	311,403	282,215,402	193,590	114,065,263	97,377	144,259,394	20,436	23,890,745
1994	361,502	330,430,394	227,861	121,777,441	105,049	174,192,531	28,592	34,460,422
1995	330,263	381,356,509	174,058	128,536,601	131,992	218,797,710	24,213	34,022,198
1996	499,242	381,031,631	337,841	135,093,617	139,759	218,667,029	21,642	27,270,985
1997	311,358	320,141,470	147,674	107,790,301	149,886	193,771,994	13,798	18,579,175
1998	313,894	373,824,198	172,667	172,363,964	132,644	187,147,717	8,583	14,312,517
1999	332,277	329,954,243	182,672	149,515,503	140,174	164,772,546	9,431	15,666,194
2000	282,682	311,764,259	146,248	155,691,075	127,476	143,230,103	8,958	12,843,081
2001	301,280	302,399,406	181,005	172,728,887	114,493	119,997,809	5,782	9,672,710
2002	258,253	300,929,816	152,622	177,595,103	99,204	109,432,825	6,427	13,901,888

※ 자료 : 부산공동어시장, 어시장의 동태, 2003

(2) 취급품목 및 이용배분 동향

취급품목은 고등어, 오징어, 조기, 갈치, 삼치, 전갱이 등 60여종이 넘는 다양

25) 어시장의 하루, 부산공동어시장 2000년부터 2003년까지 3개년 평균 점유율임.

한 어획물이 상장되고 있으며 전국 선어 위판량의 약 30%를 차지하고 있는 우리나라 최대의 산지어시장으로서 그중 약 36%가 부산시내에서 소비·처리되고 그 외 서울, 대구, 광주 등 전국 각지로 직반출되며, 약 10%는 가공공장에서 소비된다.

부산공동어시장은 연근해어획물만을 위탁 판매하였으나, 연근해어획물이 감소되고, 수입수산물이 범람하면서 수산물의 유통체제 확립을 위하여 2001년 8월부터 수입수산물의 위탁판매를 추진하여 2002년도에 수량 351톤, 금액 754백만원을 판매하였다.

(3) 수익 및 비용

부산공동어시장의 주 수익원은 위탁판매수수료로 위탁판매금액의 3.4%로 전체 수익의 약 81%를 차지하고 있다. 그 외 이용가공사업, 주차관리사업, 임대사업을 통해 수익이 약 19%를 차지하고 있다.

비용의 집행내역을 살펴보면 총비용의 약 41%가 인건비로서 지출되고 있다. 그 외 약 32%를 제조성금으로 지출하는 등 전체 비용의 73%가 이들 두 개에 집중되어 있음을 알 수 있다. 여기서 부산공동어시장의 비용집행의 편중현상이 심각하게 나타나고 있음을 알 수 있는데 이 두 요인의 비용을 어떻게 줄여 나가느냐가 어시장의 경영수지를 개선해 나가는 열쇠가 될 것이다.

(4) 시설규모

총부지 19,437평, 연건평 19,749평에 150톤급 어선 23척이 동시에 접안할 수 있는 1,016m의 집안장과 1일 최대 16만 상자의 위판능력을 가진 13,048평의 위판장과 100톤 규모의 활어 보관 수조를 갖추고 있다. 또한 1일 80톤을 동결할 수 있고, 4,500톤을 냉장할 수 있는 냉동창고와 1일 145톤을 생산하고, 1,600톤을 저장할 수 있는 2,052평 규모의 냉동공장 및 420대를 동시에 주차할 수 있는 3,853평 규모의 주차시설 등이 있다.

(5) 운영체제 및 조직

부산공동어시장의 최고경영자는 설립당시부터 현 위치인 남항으로 이전하기 이전까지는 운영위원장 책임경영체로 조합장이 윤번제로 돌아가면서 운영위원장이 되고 운영위원장이 어시장을 운영하는 체제였으며, 1973년부터 유신체제의 영향으로 수협조합장의 선거제가 임명제로 전환됨에 따라 어시장책임자제도도 운영위원장 책임경영체에서 임명에 의한 장장 책임경영체로 개편되었다.

그러나 민주화운동이 활발히 전개되면서 1988년 수산업법이 개정되어 수협조합장의 임명제가 선거제로 환원됨에 따라 1990년 어시장의 경영체제도 선거를 통한 회장 책임경영체로 전환되어 현재까지 이어지고 있다.

부산공동어시장의 조직체계는 3부 9과로 부서의 책임자는 상무로 되어 있다.

어시장의 최고 의결기구로 운영위원회를 두고 있으며, 위원회의 의장은 어시장의 회장이 되고, 5개 구성수협의 조합장이 위원으로 구성되어 있다.

운영위원회의 주요 의결사항으로 정관의 변경, 해산과 합병, 회원의 가입과 탈퇴 및 제명, 회장 및 감사의 선출 또는 선임과 해임, 사업계획 및 수지예산의 책정, 결산보고서의 승인 등이 있으며, 정관의 변경과 해산, 합병은 해양수산부장관의 승인을 받아야 한다.

(6) 중도매인 매매참가인²⁶⁾

상장된 어획물에 대하여 중도매인과 매매참가인만이 경매에 참여할 수 있으며 2002년말 기준으로 선어 중도매인 102명과 활어 중도매인 6명하여 총 중도매인수는 108명이며, 매매참가인은 14명으로 총 222명이 있다.

< 표 4 > 선어 중도매인(매매참가인 포함) 경력분포

(단위 : 명)

구 분	1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년이상	계
인 원	7	14	31	29	27	8	116

※ 자료 : 부산공동어시장, 어시장의 동태, 2003

26) 어시장에 등록하고 어시장의 위판장에 상장된 수산물을 직접 매수하는 가공업자, 수산물소매업자협동조합, 수출업자, 소비자단체 등을 말한다.

< 표 5 > 선어 중도매인(매매참가인 포함) 연령분포

(단위 : 명)

구 분	30세이하	31세이상 40세이하	41세이상 50세미만	51세이상 60세미만	61세이상	계
인 원	0	9	43	31	33	116

※ 자료 : 부산공동어시장, 어시장의 동태, 2003

이들 중도매인의 기능은 수산물 산지어시장의 3대 기능인 집하기능, 평가기
능 및 분배기능 중 평가기능과 분배기능을 담당하는 것으로 수산물 유통과정
에서 중요한 역할을 한다.

4. 향후전망

우리나라 수산업은 60년대 이후 어선세력의 증가와 어업기술의 발달로 성장
을 거듭하여 왔다. 그러나 무분별한 남획과 환경오염 등으로 인하여 1981년을
정점으로 어업생산이 감소되는 추세를 보이고 있으며, 특히 1999년 한일어업협
정이 체결되면서 우리나라 연근해 어장이 대폭 축소되었으며, 어선의 대대적인
감척사업이 이루어지는 등 주변환경의 악화로 발미암아 어획이 급격히 감소되
고 있는 실정이다.

< 표 6 > 연도별 우리나라 연근해 어선어업 생산량

(단위 : 천톤, %)

년도	'81	'84	'87	'90	'93	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01
물량	1,756	1,637	1,545	1,481	1,440	1,353	1,553	1,326	1,303	1,315	1,210	1,283
대비	100	93	87	84	82	77	88	75	74	75	69	73

※ 자료 : 수협중앙회, 수산물 계통판매고 통계연보, 2002

설상가상으로 세계무역기구인 WTO 도아아젠다²⁷⁾에서 각종 보조금 지급을
철폐할 것을 합의하고, 다자간 협상이 진행 중에 있으나 우리나라에서 수산업

에 지급되는 대표적인 보조금인 면세유 공급 및 영어자금지원 등의 보조금을 중단하게 되면 우리나라 연근해어업은 도태되고 말 것이라는 우려가 팽배해 있다.

원양어업의 경우에도 수산자원을 보유하고 있는 국가에서 자국의 어자원 보호 및 자국 산업 육성정책이 확대되고, 어선의 노후화 등으로 인하여 어업생산이 감소되는 등 쇠퇴의 길을 걸어가고 있는 실정이다.

< 표 7 > 연도별 우리나라 원양어업 생산량 (단위 : 천톤, %)

년 도	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02
물 량	715	829	722	789	651	739	580
대 비	100	116	101	110	91	103	81

※ 자료 : 해양수산부, 해양수산통계연보, 2003

이에 반하여 우리나라의 수산물 수입은 IMF기간 일시적인 감소는 있었으나 이를 제외하면 꾸준한 증가세를 보이고 있고, 최근 연근해 및 원양어업 생산이 감소되면서 수입이 급증하는 추세이다.

< 표 8 > 연도별 수산물 수입량 (단위 : 천톤, %)

년 도	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02
물 량	526	522	375	746	749	1,056	1,186
대 비	100	99	71	142	142	201	225

※ 자료 : 해양수산부, 해양수산통계연보, 2003

이와 같이 우리나라 수산물 취급구조가 연근해 어획물이 감소되고 수입수산물이 증가되는 추세를 감안한다면 수산물 유통판매장에서의 취급물량 또한 수

27) 2001년 11월 카타르 도하에서 개최된 제4차 WTO장료회의에서 도하개발아젠다(DDA : Doha Development Agenda)를 채택하는 각료선언문이 발표

입수산물의 취급 비중이 증가하게 되겠지만, 수입수산물의 경우 위탁판매장에 상장하는 비중이 매우 낮으며 주로 저가어종을 중심으로 이루어지는 특징이 있으므로 부산공동어시장과 같은 위·공판장에서의 처리물량이 감소될 것이며, 경영상 어려움을 겪게 될 것이다.

설상가상으로 부산광역시에서 2005년 개장을 목표로 감천항에 공영도매시장 건립을 위해 공사가 진행되고 있어 향후 부산에는 부산공동어시장과 감천항공영도매시장이라는 대형 위판장 2개가 공존하게 됨으로 인하여 위판물량 확보를 위한 물량유치 경쟁이 치열하게 전개될 것이며, 두 시장 모두 어려움을 겪게될 것이다.

제 2 절 향운노동조합의 동향과 전망

1. 향운노동조합의 연혁과 조직

향운노조의 역사는 1890년대 말부터라고 볼 수 있다. 1898년 이규순 외 47명의 부두하역근로자들이 함북 성진에서 부두노조를 결성하였다.(김형배, 1996, 8)

이렇게 결성된 부두노조가 지금의 향운노조의 출발점이라 할 수 있다. 1946년 대한노총 산하 자유노동조합연맹으로 결성되었고, 1953년 전국자유노동조합연맹으로 개칭되었다.

1958년 10월 대한노총 제11차 전국대의원대회를 개최할 당시 자유연맹의 조합원 수는 79,468명이었으나, 1960년 5·16 군사쿠데타로 모든 노조가 해산되는 과정에서 전국자유노동조합연맹도 해산되었다가 1961년 9월 2일에 전국 향만일원에서 하역 및 그 부대사업에 종사하는 자로 구성된 전국부두노조가 창립되었다. 이후 1979년 전국향만노동조합으로 개칭되었으며, 1980년 향만노조와 운수노조가 통합되어 전국향운노동조합으로 개편되었다가 1981년 전국향운노동조합연맹으로 개칭되어 오늘에 이르고 있다.

전국향운노동조합연맹은 2001년 6월말 현재 42개의 단위노동조합 아래 492개

소의 지부·연락소 및 분회로 구성되어 있으며, 조합원 수는 모두 29,842명으로 남자가 28,569명이고 여자가 1,273명으로 조합원 대부분이 남자로 구성되어 있다. 조직체는 대의원대회 아래 중앙위원회가 있고 향만분야회, 운송분야회, 수산분야회, 시장분야회, 상용분야회 등 5개의 분과위원회와 회계감사위원회가 있으며, 중앙위원회의 연맹 위원장 아래 연맹 부위원장 및 21개 단위노조 위원장과 사무처장이 있다.(전국항운노동조합연맹, 2001, 110-111)

< 표 9 > 분야별 노조원 현황

(단위 : 명, %)

분 야	계	항만	철도	농수산	상용	CY 및 기타
인 원	29,842 (100)	10,774 (36)	3,562 (12)	8,078 (27)	5,667 (19)	1,799 (6)

※ 자료 : 전국항운노동조합연맹, 정기 전국대의원대회 활동보고, 2001

※ 주 : ()는 구성비임.

각 단위노조에는 여러 개의 연락소로 구성되어 있으며, 각 연락소에는 연락소장과 총무가 있고 각 연락소별로 10 내지 20개의 작업반으로 구성되어 있으며 노조에서 임명된 연락원(반장)은 사용자의 지시사항 및 작업에 필요한 각종 제반사항을 반원들에게 전달하고 관리하는 역할을 수행한다.

부산항운노동조합은 위원장과 상임부위원장 6명, 비상임부위원장 7명을 두고 있으며, 그 밑에 7개 부서와 부산항 일대에 28개의 연락소를 두고 있다.(부산항운노동조합, 2003, 33)

2. 항운노동조합의 근로자공급사업

근로자공급사업이란 「공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.」²⁸⁾ 여기서 근로자공급사업은 공급계약의 양 당사자와 공급 대상인 근로자 등 3자간의 관계로 구성되어 있다.

28) 직업안정법 제4조 제7호 참조

우리나라의 현행법률에서는 근로자가 계속적으로 공급업자의 지배를 받고 강제근로와 중간착취를 당할 가능성이 있고, 또 공급상대방이 공급근로자와 고용계약을 체결하지 않아 실제로 근로자를 사용하는 자가 노동보호법규상의 사용자책임을 회피하기 쉽게 되므로 노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못하도록 원칙적으로 금지하고 있다.(임종률, 2002, 565) 그러나 허가의 대상 및 요건을 대통령령으로 정하여 예외적으로 근로자공급사업을 할 수 있도록 하고 있으며, 공급대상이 되는 근로자가 취업하고자 하는 장소를 기준으로 국내근로자공급사업과 국외근로자공급사업으로 구분하고 있다. 여기서 국내근로자공급사업의 경우 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합에 한정하여 사업을 허가할 수 있게 되어 있다.

현재 우리나라에서는 노동부장관의 허가를 받아 근로자공급사업을 행하고 있는 업종은 항운노조에 의한 하역작업과 연예인노조에 의한 방송연예직종에 국한되어 있다.(김형배, 1996, 229)

항운노조의 근로자공급사업은 1969년 당시 직업안정법및고용촉진에관한법률(1994. 1. 7 법률 제4733호 '직업안정법'으로 전문개정되기 전의 것) 제17조 제1항 단서²⁹⁾ 규정(현행 직업안정법 제33조 제1항)에 의거 항운노조가 공식적으로 노무를 공급할 수 있는 국내 근로자 공급사업 허가를 노동부장관으로부터 받았으며, 현재는 각 단위노조별로 허가지역에서 관할 지방노동청장으로부터 허가기간 3년의 근로자 공급사업허가를 받아 근로자공급사업을 영위하면서 각 하역업체와의 사이에 노무공급계약 등을 체결한 다음 각 하역업체의 요청이 있으면 그때마다 소속조합원으로 하여금 그 하역업체에서 근로를 제공하도록 하여 왔고, 한편 위 조합의 조합원은 일정한 근무형태 하에서 조합의 작업지시에 따라 지정된 하역업체의 작업현장에서 노무를 제공하여 왔으며, 위 조합의 규약에 의하면 조합원은 조합의 강령, 규약, 제 규정 및 지시명령을 준수·이행할 의무

29) 제17조 (근로자 공급사업의 금지) ①누구든지 근로자 공급사업을 행하지 못한다. 다만, 노동조합법에 의한 노동조합이 노동청장의 허가를 받아 무료의 근로자 공급사업을 행할 때에는 예외로 한다.

②전항 단서의 규정에 의한 노동청장의 허가는 직업안정위원회의 의결을 거쳐야 한다

가 있고, 만약 조합의 작업지시에 불복하여 작업질서를 문란케 하거나 무단결근을 하는 경우에는 징계나 제적 등의 불이익을 받게 되어 있으며, 임금을 하역업체에서 직접 수령하지 않고 항운노동조합이 각 하역업체로부터 정기적으로 노무를 제공한 조합원들에 대한 임금을 일괄지급 받은 다음 그 중에서 조합비 등을 공제한 나머지를 각 조합원들에게 분배하여 왔다. 이는 다른 특별한 사정이 없는 한 항운노동조합의 조합원은 노동조합에 가입함으로써 조합의 지시감독아래 각 하역업체에게 노무를 제공하고 그에 따른 대가를 지급 받기로 하는 내용의 근로계약관계를 맺은 근로자에 해당한다고 할 수 있다.

그러나 김기래는 노동조합 및 노동관계조정법의 근로자 개념은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말함으로 근로계약체결 유무가 근로자 여부를 판단하는 기준이 아니라 사실상 취업상태에 있는 근로자나 앞으로 계속 취업하게 될 근로자들을 위하여 노동조합이 사용자와 단체교섭을 요구할 수 있게 된다. 따라서 단체교섭 당사자 지위를 갖는 사용자는 취업근로자와 직접적인 근로계약을 체결하고 있는 계약 당사자의 지위에 있을 것을 요하지 않으며, 단지 집단적 노사관계에 대하여 지배·영향관계에 있으면서 취업근로자에 대한 근로조건을 결정할 수 있는 것으로 충분하다고 주장하고 있다.(김기래, 2001, 95-96)

이러한 상반된 주장에 대하여 다수의 대법원 판례³⁰⁾에서는 하역회사와 항운노조, 항운노조원 사이의 법적 관계에 대하여 근로자공급사업을 영위하는 항운노조가 소속 조합원에 대하여 근로기준법상의 근로자이고, 항만·운송사업자는 항운노조와의 노무공급계약에 의거 항운노조 소속 조합원을 공급받아 사용하는 것에 불과하여 항운노조원과는 근로기준법상의 개별적 노사관계가 없음을 명백히 하고 있다.

따라서 집단적 노사관계에 있어 사용자여부 내지 사용종속노동관계의 판단기준을 형해화하여 봄으로서 결국 항운노조 조합원인 하역노동자들은 근로기준법의 적용을 받을 수 없다.(김기래, 2001a, 64)

30) 대법원 79다2149, 1980. 12. 9. 및 대법원 94누15639, 1996. 3. 8. 등

3. 부산공동어시장 어류연락소의 조직구조

부산항운노동조합은 부산공동어시장에 어류연락소를 설치하고 있으며 그 연락소의 업무를 총괄하는 소장을 두고 있고, 소장을 보좌하고 업무를 추진하기 위하여 총무를 두고 있다.

어류연락소의 조직은 야간과 주간으로 구분할 수 있는데 야간에는 양륙반과 배열반, 본선반이 있으며, 주간에는 하조반, 운반반, 부녀반으로 조직되어 있다.

야간의 양륙반에는 12개반이 있고 각 반에는 반장과 조장이 있으며, 반장 중 2명이 동원반장으로 그날 물동량에 따라 작업조와 비작업조로 구분하여 노무원을 동원하는 역할을 한다. 그리고 배열반에는 6개반이 있고 각 반에는 반장과 조장 2명이 있으며, 본선반에는 2개반이 있고 각 반에는 반장과 조장이 있다.

주간의 하조반과 운반반에는 각 4개반이 있고, 부녀반에는 8개반이 있다. 이들 반에는 특정 상회 및 선사에 소속되어 진속적으로 작업을 행하고 그들로부터 노임을 수령하는 체계로 되어 있다.

4. 조합원 현황

(1) 부산항운노동조합 조합원 현황

부산항운노동조합은 28개 연락소에 조합원이 모두 8,811명이 있다. 이들 조합원 중 남자가 8,428명이고, 여자가 383명으로 남자가 95.7%로 거의 남자 조합원으로 구성되어 있다.

조합원의 최종 학력을 살펴보면, 고졸이 4,560명으로 전체 조합원 중 51.7%로 가장 많았으며, 중졸이 2,592명(29.4%), 초졸이 1,124명(12.7%), 대졸이 524명(5.9%) 순으로 분포되어 있고, 연령별로는 40대가 2,978명(33.7%)로 가장 많았으며, 다음으로 30대가 2,779명(31.5%)로 이들 3 ~ 40대가 약 65%를 점하고 있다. 그러나 50대 이상의 경우도 1,915명으로 약 22%를 점하고 있다.(부산항운노동조합, 2003, 128)

(2) 부산공동어시장 어류연락소 조합원 현황

부산공동어시장 어류연락소 조합원은 842명이 있다. 이들 조합원 중 남자가 542명(64.4%)이고, 여자가 300명(35.6%)이다. 여자 조합원의 규모는 부산항운노동조합 전체 여자 조합원 383명 중 약 78%를 점하고 있는데 이는 수산물을 분류하여 어상자에 담는 작업을 전적으로 여자 조합원에 의해 이루어지고 있기 때문이다.

조합원 학력은 중졸이 347명(41%)으로 가장 많으며, 다음으로 고졸, 초졸, 대졸 순으로 분포하고 있고, 연령별로는 40대가 332명으로 39%를 점하고 있으며, 다음으로 30대가 245명, 50대가 208명으로 4 ~ 50대가 64%로 노령화 현상을 보이고 있다.³¹⁾

< 표 10 > 부산공동어시장 어류연락소 조합원 학력현황 (단위 : 명, %)

학 력	무학	국졸	중졸	고졸	대졸이상	합계
인 원	3 (0)	166 (20)	347 (41)	312 (37)	14 (2)	842

※ 주 : ()는 구성비임. 2003. 5. 27.현재

< 표 11 > 부산공동어시장 어류연락소 조합원 연령 분포현황 (단위 : 명, %)

연 령	인 원	연 령	인 원
26세 미만	9(1)	46세 이상 51세 미만	144(17)
26세 이상 31세 미만	48(6)	51세 이상 56세 미만	135(16)
31세 이상 36세 미만	107(13)	56세 이상	73(9)
36세 이상 41세 미만	138(16)		
41세 이상 46세 미만	188(22)	합 계	842(100)

※ 주 : ()는 구성비임. 2003. 5. 27.현재

또한 반별 인원을 살펴보면, 부산공동어시장과 단체협약을 체결하고 있는 양

31) 부산공동어시장 어류연락소, “조합원 동태보고”, 2003. 5. 27.

육반의 경우 정원 278명에 현원 207명이 있으며, 배열반에는 정원 95명에 현원 79명, 본선반은 정원 50명에 현원 29명으로 전체 정원 423명에 현재 330명으로 처리물량의 감소와 콘베어기가 이용 등으로 정원에 비해 22%가 적은 상태이다.

부산공동어시장 중도매인협회와 임금협약을 체결하고 있는 주간반의 경우 하조반이 133명이고, 운반반이 79명, 부녀반이 300명으로 총 512명이 소속되어 있다. 이들 야간반과 주간반을 합치면 전체 노조원은 842명이 된다.

< 표 12 > 부산공동어시장 어류연락소 반별 조합원수 (단위 : 명, %)

소 속	야 간 반				주 간 반				합 계
	양륙반	배열반	본선반	소계	하조반	운반반	부녀반	소계	
인 원	207 (25)	94 (11)	29 (3)	330 (39)	133 (16)	79 (9)	300 (36)	512 (61)	842 (100)

※ 주 : ()는 구성비임. 2003. 5. 27.현재

< 표 13 > 년도별 부산공동어시장 취업근로자 연인원 수 (단위 : 명)

구분 년도	반 별			합 계	비 고
	양 륵	배 열	본 선		
1973	42,264	20,336	-	62,600	
1975	47,928	22,846	-	70,774	
1980	92,018	31,445	-	123,463	
1985	61,968	28,327	-	90,295	
1990	52,034	28,029	-	80,063	
1991	40,086	28,010	-	68,096	
1992	41,446	27,342	-	68,788	
1993	38,266	28,503	-	66,769	
1994	33,208	27,756	3,968	64,932	7월부터 본선반 신설
1995	33,326	26,998	10,022	70,346	
1996	54,943	26,370	9,928	91,241	
1997	60,082	26,789	9,129	96,000	
1998	62,338	27,686	8,748	98,772	
1999	62,875	28,952	8,344	100,171	
2000	62,904	28,176	6,430	97,510	
2001	62,027	27,089	6,270	95,386	
2002	59,828	26,303	5,952	92,083	

※ 자료 : 부산공동어시장, 어시장의 동태, 각 년도

5. 향운노동조합의 향후 전망

향운노동조합은 조합원의 법적 지위가 모호하여 법적인 보호제도의 혜택을 볼 수 없으며 일용근로자로서 작업권을 보장받을 수 없다는 문제점을 해결하고자 하고 있다.

즉 하역근로자는 특정사업주와 근로계약이 체결되어 있지 아니하고 하주와 하역회사 노동조합간에 노무비의 지급과 작업권 단체교섭의 인정 등과 관련한 법적 분쟁에서 최근의 판례가 향운노조의 조합원과 불특정 다수의 하주 또는 하역회사와는 사용종속관계가 없다는 것을 명확히 하고 있어 법적인 보호제도가 없는 실정이고, 일용형태로 노무를 공급함으로 인하여 작업권의 확보가 불확실하다는 문제에 대하여 조합원의 법적 지위를 명확히 하고, 일용형태의 조합원을 상용으로 고용시키는 것이 과제이다.

따라서 향운노조는 그들의 작업권을 인정하고, 하역회사가 사용자이며, 조합원이 하역회사에 고용된 근로자로서의 지위를 인정받을 수 있는 독립적인 특별법을 마련하기 위하여 노력하고 있다.(부산향운노동조합, 2003, 368-373)

제 3 절 우리나라 향만노무공급체계 개편 논의의 배경 및 추진과정

최근 세계화·정보화 시대의 도래와 함께 향만하역산업의 주변환경이 크게 변화함에 따라 이에 대응하기 위해 우리나라에서는 향만노무공급체계 개편을 포함한 향만하역산업의 구조조정을 추진하고 있다.

구조조정의 기본방향은 향만하역산업의 민영화라는 시장원리의 도입을 확대하여 생산성을 제고하는데 초점을 두고 있으며,³²⁾ 더 나아가 향만하역노동의

32) 우리나라에서 향운노동조합이 하역회사에 노동자를 독점적으로 공급하게 된 원인은 하역회사의 작업이 계절, 시간, 기후 등 사회적, 자연적 조건에 따라 불규칙하게 이루어지고 있고, 특히 산지어시장의 경우 이러한 작업의 특수성 이

완전상용화를 위한 논의에 중점을 두고 있다.

이러한 논의의 배경은 하주와 일부 경제단체 등에서 우리나라 현행 향만노무 공급체계의 부당성으로 인하여 생산성이 저하되고 이로 인해 향만 경쟁력이 떨어짐으로 현행 향운노조의 클로즈드숍제를 폐지하고, 노무독점권을 박탈하면 향만노동의 유연성 확보가 가능해져 국가경쟁력이 제고될 것이라는 주장에 따라 이러한 논의가 되어 오던 중 1997년 말 금융위기 이후 국가 전반에 걸친 구조조정 및 규제개혁의 일환으로 1998년 2월부터 규제개혁위원회에서는 향만노무공급체계 개선을 정부규제개혁 과제로 선정하였으며, 계속적인 협의 과정을 통해 1999년 11월 동 위원회는 2004년까지 단계적으로 향운노조원의 75%를 상용근로자로 전환할 것을 의결하였다.

이에 대하여 향운노조 측에서는 규제개혁위원회의 의결내용인 단계적·선별적 상용화 추진은 현 여건상 수용이 곤란하며, 전국 향만 동시 상용화 및 조합원들에 대한 납득할 만한 선 보상을 전제조건으로 한 완전상용화를 요구하고 있는 실정이다.(한국해양수산개발원·청주대학교·한국해양대학교, 2002, 8)

이후 노사정 협의과정에서 노조측이 규제개혁위원회의 의결내용 중 단계적·선별적 상용화 추진은 여건상 수용이 곤란하다는 입장표명과 함께 납득할 만한 수준의 보상과 전국 향만 동시 상용화를 추진하는 방안에 대하여는 반대하지 않는다는 입장을 제시함에 따라 2000년 3월 전국 향만 동시 상용화를 추진하되, 소요재원의 규모, 재원확보 방법, 고용승계 방법 등 구체적인 방안에 대하여는 연구용역을 실시한 후 노사정 협의를 통하여 결정하기로 합의하고, 2000년 5월 규제개혁위원회에서 상용화 추진 기본방향을 단계적 상용화에서 전국 향만 동시 상용화로 변경 의결하였다.(해양수산부, 2002, 344)

외에 어선이 주로 야간에 입항하여 새벽 경매시간에 맞춰 하역작업을 완료하여야 하는 시간적 제약과 생선의 신선도 유지 등 작업의 파동성 및 특수성으로 인하여 하역회사는 하역작업에 종사할 노무원을 일용으로 공급받아 확보하기를 원했으며, 하역근로자들은 열악한 작업환경과 불안정한 고용기회 등 자신들의 권익보호를 위하여 스스로 노동조합을 결성하여 노조가 노동력 공급업무를 수행하게 된 것으로 일용향만노동력에 대한 불규칙한 수요구조로 인해 파생되는 현상에 대하여 당시로서는 적절하고도 불가피한 대응전략이었다 할 것이다.

이에 따라 향만노무공급체계를 전국 향만 동시 상용화체계로 이행하기 위한 구체적인 세부적인 실천계획을 수립하기 위한 용역을 2000년 7월부터 2002년 6월까지 2년의 기간동안 수행하였으며, 그 결과를 기초로 노사정 협의를 통해 세부계획을 마련하여 향만노무공급체계 개편 안을 확정하고 이를 실행하기 위한 작업이 진행 중에 있다.³³⁾(해양수산부, 2003, 343)

노사정에서 이러한 논의가 진행되고 있는 과정에서 2003년 4월 부산항운노동조합과 부산항만하역협회 사이에 노사가 공동으로 참여하는 노사항만하역인력관리위원회(가칭)를 설치하여 노무공급 및 관리를 투명하게 할 것을 부산항운노동조합의 위원장의 제의에 의하여 노사 대표가 합의하였다.

이는 부산항운노동조합이 1876년 부산항 개항 이후 127년간 독점해왔던 향만노무공급권을 포기하는 것이라 할 수 있다.

이는 우리나라 향만하역노무공급체계 개편논의와 관련하여 항운노조는 현행의 노무공급체계가 마치 향만의 경쟁력을 저하시키는 주요 요인인양 부정적으로 보는 편견과 오해를 불식시키고, 향만노동에 대한 고정관념을 개선하여 합리적인 제도마련이 필요하다는 판단에 따라 노사가 공동으로 노무공급 및 관리에 참여함으로써 투명성을 확보하자는 측면을 고려하여 동 안을 부산항만하역협회에 제의하게 된 것이다.(부산일보, 부일초대석: 부산항운노조 박이소 위원장 인터뷰, 2003. 4. 28. 34면)

33) 규제개혁위원회에서 향만노무자의 상용화 의결은 상용화에 따른 적절한 보완 조치와 보상대책이 강구되지 않고 일방적으로 실시될 경우 대량실업 문제, 근로조건의 저하, 소득의 저하 등을 통한 격심한 고용불안이 초래되어 여러 가지 심각한 사회문제를 야기시킬 가능성이 매우 클 것으로 보인다.

제 4 장 부산공동어시장 하역노무수급제도의 운영실태

제 1 절 하역작업의 특성

부산공동어시장은 수산물 산지 위판장으로 배가 직접 집안하여 배에서 경매를 하는 위판장으로 생선을 하역하는 작업을 구분하여 보면, 배에서 생선을 위판장으로 운반하는 작업과 이를 어종별 규격별로 구분하여 위판장에 배열하는 작업 및 어획물을 어종별 규격별로 구분하여 상자에 담는 작업으로 대별할 수 있다.

어선에서 생선을 위판장으로 운반하는 작업은 “양륙작업”이라 하여 선망어업의 경우 배에서 뜰채로 어창에 있는 생선을 들어올리고 이를 운반구에 실어 위판장으로 옮기는 작업이며, 저인망어업이나 기타 어업의 어획물은 콘베이어를 이용하여 운반하는 작업을 말한다.

위판장에 어상자를 정렬하는 작업을 “배열작업”이라 하며, 양륙된 어획물 상자를 어종별 규격별로 구분하여 어상자를 배열하고 적재하는 작업을 말하는 것으로 위판장소 및 물량에 따라 다단으로 적재하나 물량에 따라 높이를 조정하여 배열한다.

선망어업은 어획물을 어창³⁴⁾에 선어 상태로 얼음과 함께 채워 운반해 오에 따라 어획물을 어상자에 담는 작업이 필요하며 이를 “입상작업”이라 한다.

이러한 일련의 하역작업은 경매시간³⁵⁾에 맞추어 당일의 위판물량에 따라 작업시간이 정하여지며, 대체로 새벽녘에 작업이 시작되는 경우가 많으며, 물량이 많을 때에는 전일 야간에서부터 작업이 이루어지기도 한다. 여기서 부산공동어시장에서의 하역작업이 야간에 이루어지는 특성이 있음을 알 수 있다

34) 선망어선의 어획물 창고

35) 하절기(3월부터 11월까지) : 06시, 동절기(12월부터 익년 2월까지) : 06시 30분
'03년 12월부터 년 중 06시

하역작업원(노조원)이 동원되는 과정을 살펴보면, 생산자로부터 어선이 입항 또는 입항예정 사항을 신고해 오면 어시장의 야간책임자인 감독주임이 어선이 접안 할 장소를 지정해 준다. 접안장소의 지정은 곧 수산물을 양륙하고 경매할 장소가 결정되는 것이다.

항운노조의 동원반장은 당일의 위판물량을 감안하여 양륙·배열작업에 필요한 인원을 산정하여 노조원을 동원하고, 노조원을 배치하여 작업을 수행하도록 한다. 그러나 선방어획물의 경우 선어를 어상자에 담은 입상작업이 양륙·배열작업과 함께 이루어지는데 입상작업에 필요한 노무원의 동원은 선사에서 직접 항운노조 부녀반 노조원 동원을 요청하여 작업이 이루어진다. 그리고 경매가 완료되면 경락 받은 중도매인은 어획물을 플라스틱 어상자 또는 스티로폼 어상자 등으로 채포장하고, 전국각지로 반출하기 위하여 항운노조에 노무원 동원을 요청하여 작업이 이루어지는데 이때 동원되는 노조원은 하조반과 운반반, 부녀반 소속의 노무원들로 이들 노조원들은 중도매인에 전속되어 있다.

그러면 항운노조와 어시장과의 관계, 항운노조와 선사와의 관계, 항운노조와 중도매인과의 관계를 살펴 볼 필요가 있다.

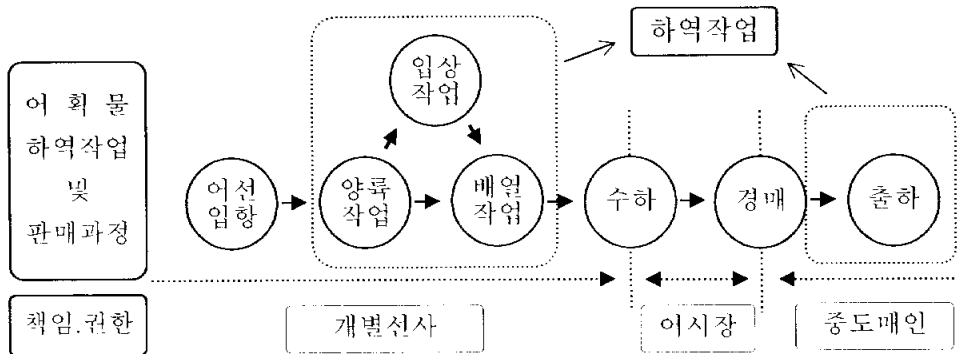
이를 알아보기 위해서는 어시장에서의 선어 판매 업무가 어떠한 작업과정을 거쳐 이루어지며, 어획물의 소유 또는 관리자가 누구인가 하는 것이 중요한 결정요인이 된다.

선어판매를 위한 일련의 과정을 살펴보면, 어선의 입항, 어획물의 양륙작업, 선방 어획물의 경우 입상작업, 어상자의 배열작업, 경매, 채포장, 출하로 나누어 볼 수 있으며 이를 세부적으로 살펴보면, 배가 입항하여 어획물을 위판장으로 양륙하는 작업과 어상자 입상작업, 어상자 배열작업이 동시에 이루어지며 이러한 작업은 어선별로 이루어진다.

양륙·배열작업이 완료되면 경매개시 전에 선사의 직원과 어시장의 직원이 함께 어선별로 어종 및 수량을 파악한다. 이러한 업무를 “수하”라고 하며 수하의 의미는 생산자가 어시장에 위탁하는 행위로 보아야 한다. 따라서 어획물의 소유권은 수하를 기준으로 생산자는 자신의 소유물을 어시장에 위탁한 것이 되고, 어시장은 중개인으로서 생산자로부터 수탁을 받아 경매가 완료될 때까지

임시로 소유권을 갖게됨으로 만일 이 과정 이후에 경매물품에 파손 분실 등의 문제가 발생될 경우 어시장의 책임이 될 것이다.³⁶⁾

< 그림 1 > 어획물 하역작업 및 판매과정



경매가 완료되어 그 생선의 주인이 결정되면, 그 순간부터 경락 받은 중도매인의 소유가 된다. 이때부터 중도매인의 지시 하에서 재포장 작업과 출하작업이 이루어지게 된다.

또한 어시장의 하역작업의 중요한 특성은 용역생산활동에서의 심각한 파동성 있다는 것이다. 일반적으로 파동성이란 상품의 수요·공급이 가격체계를 통하여 자동적으로 조절되는 현상을 말하는 것이나, 여기서 말하는 파동성이란 경제질서 속에서의 의미가 아니라 경영의 용역생산객체인 어획물의 성격과 물량의 변화를 일컫는다.

이것은 곧 하역작업의 불규칙성으로 나타나는데, 이는 고용의 불규칙성과 하역작업시간의 불규칙성으로 나누어 볼 수 있다. 특히 고용에 있어서의 불규칙성이란 작업량의 정확한 예측이 불가능하고 시기적으로 편차가 심하게 나타남으로 인하여 고용이 안정적으로 이루어지지 않는다는 것을 말한다.

또 다른 불규칙성은 하역작업시간의 불규칙성이다. 앞서 언급한 바와 같이 어시장에 있어서의 하역작업시간은 경매 개시시간에 맞추어 야간에 이루어지고

36) 부산공동어시장 위탁판매규약 제7조(위탁물의 책임) 제2항 『②위탁물을 인수하였을 때에는 위탁자에게 수산물 위탁판매수하증을 교부하여야 한다.』

불량이 불규칙하기 때문에 작업개시시간과 작업시간은 항상 불규칙할 수밖에 없으며, 작업자는 항상 대기하고 있어야 한다.

그리고 앞서 조합원 현황에서 살펴본 바와 같이 부산항운노동조합 전체 노조원의 학력 및 연령분포와 부산공동어시장 어류연락소 소속의 노조원을 비교해 볼 때 부산항운노조 전체의 51.7%가 고졸인 반면에 어류연락소의 학력분포는 중졸이 41.2%로 학력이 전체에 비하여 낮았으며, 연령분포 또한 부산항운노조 전체의 65%가 3 ~ 40대인 반하여 어류연락소는 4 ~ 50대가 64%로 연령대가 오히려 높게 나타나고 있다. 이는 수산물 하역작업이 항만분야의 하역작업에 비하여 노동집약성 단순작업 성격이 강함을 알 수 있으며, 작업여건이 열악함을 엿볼 수 있다.

제 2 절 하역노무수급제도

앞에서 살펴본 바와 같이, 하역노무수급제도로는 크게 전부상용제도, 일부상용·일부수급제도, 전부수급제도가 있고 수급제도에는 하위수급제도로써 고용계약제도, 위임계약제도, 도급계약제도, 파견계약제도 등이 있지만 부산공동어시장은 항운노동조합으로부터 독점적으로 공급받는 전부수급제도를 실시하고 있다. 그러나 전부수급제도에 있어서 어떤 하위수급제도인가에 있어서는 상당한 논란이 있기 때문에서 여기서 상세히 검토할 필요가 있다.

고용계약의 여부를 검토해 보면, 노무원에 대한 작업지시 및 감독권이 하역회사에 있으며 노무원에 대한 노무제공 방법이 사용자인 하역회사에서 결정하여 운용되며 노무원은 사용자인 하역회사의 일의 성취여부에 상관없이 노무공급 시간에 따라 임금청구권을 갖고 있을 때 고용계약관계라고 할 수 있다. 그러나 항운노조원은 항운노조에 소속되어 있으며 하역회사와는 개별적으로 아무런 고용계약이 되어 있지 않을 뿐만 아니라 항운노조에는 조장, 반장 등 자체적으로 조직된 직제에 의해 항운노조원인 노무원으로 하여금 작업지시를 하고 그에 따른 감독을 하며 그들은 상급자의 지시에 따라 업무를 수행한다. 또한

하역회사는 항운노조원으로 하여금 노무관리상 필요하다고 인정하는 특별한 경우에 한하여 필요한 작업지시³⁷⁾를 할 수 있으나 이는 통상적인 범위내에서 작업을 지시하는 것으로 인사·복무 등 노무관리 전반에 관한 작업지시 및 감독권은 항운노조에 있다고 볼 수 있다. 전체적으로 볼 때, 일의 완성이라는 하역회사의 목적을 달성하기 위한 하나의 수단인 노무제공방법은 항운노조 자체에서 결정하여 운영되고 있다. 또한 일이 완성되었을 경우 사용자는 노무원 개별에게 노무에 대한 보수를 지급하지 않고 그날의 총 작업량에 대한 총 보수액을 일괄적으로 항운노조에게 지급하며 노무원은 항운노조로부터 보수를 지급 받는다. 따라서 고용계약관계라고 할 수 없다.

위임계약의 여부를 검토해 보면, 위임계약이란 당사자의 일방인 위임인이 수임인인 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 받아들임으로써 성립되는 계약으로 수임인의 인격이나 지식 또는 기량 등에 대한 믿음을 바탕으로 하여 이루어지고 수임인에게 다소나마 재량의 융통성이 인정된다. 또한 수임인은 취득한 물건이나 권리를 인도(이전) 의무를 지며, 부정한 금전의 사용이나 과실에 대한 배상책임을 져야한다. 또한 위임계약 당사자는 상대방에게 특별한 불이익을 주지 않는 한 각 당사자가 언제든지 해지할 수 있는 특징이 있다.

그러나 공동어시장에서의 하역작업은 하역회사가 지정하는 곳에 작업이 이루어져야 하며, 선주가 원하는 일시에 완료되어야 한다. 이는 자기의 재량에 따라 스스로 하역작업을 수행하는 것으로 볼 수 없다. 따라서 위임계약관계라고 할 수 없다.

근로자파견계약의 여부를 검토해 보면, 근로자파견계약이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자 파견을 약정하는 계약으로 파견근로자를 파견사업주가 고용하고, 그들의 지휘·감독권이 사용사업주에 있어야 하며, 그 기간이 최대 2년을 초과할 수 없다. 그러나 항운노조원에 대한 작업의 지시 및 감독권은

37) 부산공동어시장 단체협약 제10조 참조

제10조(작업지시)“갑”은 노무관리상 필요하다고 인정할 때는 “을”의 조합원에게 작업감독상 필요한 작업지시를 할 수 있으며, “을”은 이에 응하여야 한다.

항운노조에 있으며, 일용항만노동자로서 항운노조 정년에 도달되지 않는 한 계속해서 근로를 할 수 있다. 또한 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력을 원활히 하기 위하여 제정된 ‘파견근로자보호등에관한법률’에서 항운노조의 사업인 직업안정법 제33조에 의한 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무에 대하여는 근로자파견에 의하여 일시적·간헐적으로도 인력을 확보할 수 없도록 규정하고 있어 우리나라 현행법으로는 근로자파견에 의한 하역작업은 이루어 질 수 없다. 따라서 근로자파견계약관계라고 할 수 없다.

도급계약의 여부를 검토해 보면, 도급이라 함은 당사자의 일방인 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방인 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약이다. 또한 수급인은 계약의 내용에 따라 자주적으로 노무를 제공하나, 도급인은 수급인이 큰 부담을 받지 않는 범위내에서 적당한 지시나 감독을 행할 수 있다. 그러나 이러한 지시는 일의 완성을 위한 필요한 사안에 대한 전반적인 것에 대한 지시에 불과한 것으로 노동시간이나 그에 대한 연속성 등을 지시하는 것은 아니다. 여기서 하역회사와 항운노조 사이에 있어서 노조원에 대한 작업지시는 앞에서 언급한 바와 같이 항운노조에 있으며 하역회사는 특별한 경우에 한하여 필요한 작업지시를 하는 것에 불과한 것이다. 또한 일의 완성에 대하여 담보책임은 없으나 보수의 지급이 일의 완성량에 따라 지급되고 만일 일의 완성이 되지 않으면 일에 대한 보수를 지급하지 않음으로서 그 책임을 부여하는 것이라 할 수 있다. 아울러 이행보조자인 노무원의 고의로 절취, 손상 등으로 손실을 초래한 경우 항운노조에서 변상³⁸⁾하여야 하는 책임을 가지고 있다.

항운노조와 항운노조원의 관계는 항만에서의 하역작업이 항운노조에 가입하여야만 가능함으로 조합원으로서의 가입이 곧 취업을 뜻하는 것으로 항운노조는 그들 조합원을 지휘하고 지시하는 관계 즉 조합과 조합원사이에는 사용종속관계가 있음을 엿볼 수 있다. 따라서 항운노조는 직업안정법에 의거 근로자공급

38) 부산공동어시장 단체협약 제11조 참조

제11조(작업정중)작업도중 이확분에 대하여 “을”의 조합원이 고의로 절취, 손상 등 “갑”에게 손실을 초래하였을 경우에는 “을”의 이류연락소에서 변상하여야 한다.

사업을 행하는 주체이며, 조합원은 향운노조에 소속된 조합원이면서 향운노조에서 행하는 사업의 근로자로 보는 것이 타당할 것이다. 따라서 부산공동어시장은 향운노조원에 대한 사용자의 지위에 있지 않다고 할 수 있다.

또한 부산공동어시장과 선사의 관계는 선사가 수산물을 위탁하는 주체이고, 부산공동어시장은 수산물을 수탁 받아 어획물 판매를 중개해주는 역할을 하는 관계이어서 부산공동어시장에서의 하역작업은 선사의 어획물을 부산공동어시장에 위탁하기 전 단계의 작업으로 그 수산물의 소유권이 선사에 있으므로 선사와 향운노조의 관계는 하역작업을 완성하는 것에 대한 대가로 보수를 지급하는 도급적 계약관계가 있다고 볼 것이며, 부산공동어시장과 향운노조와의 관계에서 부산공동어시장은 향운노조에 장소를 제공하는 것에 불과한 것이다.

이상을 종합해서 볼 때 불특정 다수의 생산자를 대표하는 부산공동어시장과 향운노동조합의 관계는 도급관계라고 할 수 있다.

제 3 절 단체협약

산지어시장에서 부산향운노동조합으로부터 노무를 공급받아 작업을 행하는 것과 관련하여 부산공동어시장과 단체협약 및 후생협약, 노임협약을 체결하고 있고, 출하와 관련하여 부산공동어시장 중도매인협회와 노임협정서를 체결하고 있다.

비록 부산공동어시장이 향운노조원에 대하여 직접적인 사용자는 아니지만 항만하역의 특성상 하주가 불특정하기 때문에 이들을 대표하여 단체협약을 체결하는 것으로 어류연락소 소속 조합원 중 양륙반, 배열반, 대형기선저인망 쌍끌이 운반선 하역 본선반에 한하고 있으며, 단체협약과 후생협약은 내용상 거의 변화가 없이 유지되는 실정이다.

하지만 노임협약은 공히 노사를 대표할 수 있는 자들이 참석하여 협상을 통해 합의에 의해 체결되고 있다. 노사 대표로서 사측으로는 부산공동어시장 대표와 우리나라 연근해 어업을 대표하는 대형선망수협 및 대형기선저인망수협의

조합원 대표가 참여하고, 노측으로는 부산항운노동조합 및 부산항운노동조합
어류연락소 대표가 참여한다.

이렇게 타결된 노임협정을 통하여 노임을 지급하게 되고, 업무상 부상 또는
질병, 사망에 대한 치료 및 제반 보상에 관하여는 근로기준법과 산업재해보상
보험법에 의하며, 별도의 후생협약을 체결하도록 되어 있다.

항운노조원과 중도매인협회 사이의 협약은 현재 노임협정서를 통해 하조반,
운반반, 부녀반의 작업에 종사하는 노무원에 대한 노임 및 퇴직적립금, 국민연
금, 의료보험에 관하여 협정하고 있다. 그러나 이들 노무원에 대한 단체협약은
1988년 유효기간 2년의 단체협약 체결을 마지막으로 그 이후에는 단체협약을
체결하지 않고 있으며, 그 당시 노조원의 범위에 대하여 규정한 것은 현재 노
임협정서에 명시되어 있다.

부산공동어시장과 항운노조간에 단체협약이 체결하게 된 경위를 살펴보면,
부산종합어시장 개장 당시 어시장과 항운노조 사이에는 단체협약이 체결되어
있지 않았다. 다만 기선저인망어업의 어획물에 대한 양륙작업 및 노임에 대하
여 임시적으로 상호협정서를 작성하여 이를 근거로 작업을 수행해 왔으나 이
협정서는 노동조합법³⁹⁾에 의한 단체협약에 근거한 것이 아니라 단지 노임협정
에 불과한 것으로 노조원과 개별 업자간에 개인적으로 노임을 인상하여 전체
노무관리 통제상 분쟁을 야기하였다.

1964년 전국부두노동조합은 노무원을 보호하고 그들의 부두 노무권을 확보하
기 위하여 부산공동어시장 운영위원장에게 단체협약을 체결할 것을 요구하였고
수차에 걸친 협상을 통해 1965년 단체협약이 체결되었다. 당시의 협정은 전국
부두노동조합 위원장과 부산공동어시장 운영위원장간에 체결된 것으로 이에 따
라 부두노조은 부산지부 산하에 439명으로 구성된 어류분회를 신설하였다.

이 협정은 어시장과 부두노조 어류분회 산하의 조합원과 어시장과의 노무관
리에 관하여 규정한 것이며, 기선저인망과 권착망어업의 어획물에 대한 양륙작
업에 한정되었다. 또한 개별작업에 관한 노임협정 및 후생협정은 부산종합어시
장과 부두노조간에 구성하는 노사협의회에서 검토 결정하기로 합의되었다.

39) 현재는 노동조합및노동관계조정법

협약체결 과정을 살펴보면, 1964. 12. 21자로 전국부도노동조합 부산지부에서 부산종합어시장을 상대로 부산지방노동위원회에 부당노동행위 구제명령신청을 하였고, 이에 부산지방노동위원회로부터 “신청인이 주장하는 단체협약체결 요구에 있어서 피신청인 부산종합어시장 운영위원회에서는 양륙작업 및 줌치기⁴⁰⁾ 등에 취업하는 노무원은 운영위원회가 직접 고용하지 아니하며, 업주인 하주의 대리행사로서 하주가 지불하여야 할 노임을 사실상 대행하여 주고 있으므로 종속관계가 성립되지 않는다고 주장하고 있으나, 부산종합어시장 정관에 의하면 어민의 복리증진을 도모하기 위하여 수산물의 위탁판매와 그 부수되는 사업을 행한다고 가정되어 있을 뿐 아니라 5개 수협의 공동사업체로서 운영하고 있으며 피신청인이 주장하는 양륙작업 및 줌치기작업 등에 종사하는 노무자는 직접 고용관계가 없다고 하나 노무자의 지휘감독과 노임의 지급 등 임금대장까지 비치하고 실질적인 업무를 담당하고 있어 노동조합법 제5조에 규정된 사업주를 위하여 행위하는 것으로 인정될 뿐 아니라 '64. 4. 3.자로 부산종합어시장 운영위원회가 “갑”이 되고 전국부도노동조합 부산지부장이 “을”이 되어 노사간 협정서가 체결되었음은 운영위원회가 사용주로서의 권한을 표시한 행위일 뿐 아니라 본 협정서 내용을 종합 검토해 볼 때 노무원에 대한 사실상의 지휘감독과 노무조건의 결정을 하고 있음에도 불구하고 신청인인 전국부도노동조합 부산지부의 수차에 걸친 구두 또는 서면의 단체협약 체결요구에 불응함은 노동조합법 제33조 제5항⁴¹⁾ 및 동법 제39조 제3호⁴²⁾에 위배된 행위로 노동조합법 제42조 제1항⁴³⁾에 근거하여 단체협약체결 요구에 응하여야 한다”라고 판정하였다.

40) 현재의 배일작업

41) 제33조 (교섭권한) ⑤사용자 또는 사용자단체는 노동조합의 대표자와의 성실한 단체협약체결을 정당한 이유 없이 거부 또는 해태할 수 없다.

42) 제39조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위

43) 제42조 (구제명령) ①노동위원회가 전조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

부산종합어시장은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나 기각되었다. 그리하여 1965년 최초 단체협약을 체결하게 되었고 오늘에 이르기까지 부산공동어시장이 항운노조원의 사용자단체의 지위로 단체협약을 계속해서 체결해 오고 있다.

그러나 부산지역의 냉동창고의 경우 과거에는 항운노조와 단체협약을 체결하여 왔으나 법원 판결⁴⁴⁾에 따라 현재에는 단체협약을 체결하고 있지 않으며, 개별 냉동창고와 항운노조 사이에는 매년 도급계약을 체결하여 냉동창고의 입·출고 작업을 수행하고 있다.

제 4 절 근로조건

1. 하역작업노무원에 대한 근로감독

하역작업과정에서 작업을 수행하는 노무원에 대한 작업의 지시·감독권이 누구에게 있는가 하는 것은 근로자와 사용자관계를 설정하는데 있어 매우 중요한 점이라 할 수 있다.

부산공동어시장에서의 하역작업에 있어 항운노조 조합원에 대한 작업의 지시 및 근로감독권이 어디에 있는가를 살펴보면, 어선이 입항 예정사항을 부산공동어시장에 신고하면, 부산공동어시장은 배가 접안할 지점을 지정하여 통보하여 준다.

배가 접안할 장소를 지정하는 것은 배의 하역장소를 지정하는 것이라 할 수 있다. 이렇듯 부산공동어시장은 당일의 전체 위판량을 고려하고 업종별로 구분하여 위판장이 원활히 운영될 수 있도록 전반적인 관리를 한다고 볼 수 있다.

그러나 어획물을 하역하는 작업에 필요한 노무원을 동원하고, 그들 노무원에 대하여 작업위치 및 작업량, 작업시간 등을 정하여 작업을 수행하는 주체는 항

44) 법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644판결 [부당노동행위구제제심판정취소]
상세내용은 부록 참조

운노조이다. 그리고 작업을 수행하는 개별 노무원에 대한 종합적인 근태상황 기록 및 관리 감독을 향운노조에서 행한다.

즉 이를 노무원의 입장에서 살펴본다면, 당일 작업 동원 여부가 동원반장에 의하여 결정되어 향운노조의 조직체계에 의하여 조장으로부터 출근여부 및 시간을 통보 받아 출근을 하게 된다. 그리고 자신이 수행하여야 하는 작업의 물량 및 장소도 동원반장에 의하여 결정되어 조별로 행하여지는 것이다.

단체협약 제10조에 명기되어 있는 부산공동어시장의 작업지시는 노무관리상 필요하다고 인정하는 경우에 조합원에게 작업감독상 필요한 작업지시를 할 수 있는 것으로 단지 작업에 필요한 최소한의 지시를 할 수 있도록 한 것에 불과하며, 작업에 대한 구체적인 지시·감독권을 행사하기 위한 것이 아닌 것이다.

이러한 작업유형과 과정을 살펴볼 때, 향운노조원에 대한 작업지시 및 감독권은 향운노조가 보유하고 있다고 볼 것이다.

2. 근로시간

앞서 언급한 바와 같이 부산공동어시장 하역작업의 특성상 작업이 주로 야간에 이루어지고 있으며, 처리물량을 예측할 수 없다. 또한 수산물의 강한 부패성으로 인해 신속하게 처리되어야 하는 관계로 근로기준법에 의한 노조원의 근로시간에 대하여 별도로 규정하고 있지 않으며, 당일의 처리물량을 감안하여 조별로 돌아가며 출근하여 작업을 한다.

3. 고용안정

부산공동어시장에서의 하역작업원에 대한 고용권은 단체협약상으로 시한고용⁴⁵⁾권이 부산공동어시장에 있다. 하지만 부산향운노동조합 소속의 노조원 이외에는 고용할 수 없으며, 조합에서 징계를 당한 자는 고용할 수 없도록 되어

45) 조합원 이외의 근로자를 고용할 수 없는 클로즈드숍제도 하의 고용형식에서 상용근로자의 고용이 아니라 일시적인 근로자의 고용이기 때문에 시한고용이라고 표현함.(김형배, 1996, 264)

있다.

따라서 부산공동어시장에서의 하역작업원 즉 노조원에 대한 고용안정적 측면을 살펴보기 위해서는 우선적으로 항운노조원으로서의 자격을 유지하고 있는가 하는 것이지 이들 노조원에 대하여 하역업체가 임의로 해고 등과 같은 인사조치를 할 수 없으며, 다만, 정당한 지시에 불응하거나 사상적 불온으로 인하여 유죄 판결을 받은 자 또는 신체·정신상태가 업무를 감당할 수 없다고 인정할 때 및 업무상 횡령 등의 경우에 한하여 조합원의 취업을 제한하거나 거부할 수 있을 뿐이다.

4. 산업재해

항만하역에서의 연도별 재해발생 현황을 살펴보면, 먼저 발생인원은 1996년 694명에서 2000년 433명을 37.6% 감소되었고, 사망의 경우에는 1996년 13명에서 1999년 6명으로 7명 감소되었다가 2000년 15명으로 다시 증가되었다.(해양수산개발원, 2002, 39)

이렇듯 산업재해 발생현황은 점차 감소추세에 있기는 하지만 2001년 평균 도수율⁴⁶⁾이 6.02로 전체산업의 평균 도수율 3.13에 비해 아직도 높은 수준이라 할 수 있다.(해양수산개발원, 2002a, 41)

부산공동어시장의 경우에도 타 산업에 비하여 재해발생이 높게 나타나고 있다. 이는 수산물 하역작업의 특성에서 기인된다고 볼 수 있는데 이를 살펴보면 대부분의 작업이 주로 야간에 이루어진다는 점과 기계적인 자동화 설비에 의한 작업이 아닌 단순 노무에 의하여 작업이 이루어진다는 점에서 재해예방에 취약한 면이 있으며, 이른 새벽시간 혹은 오후 늦은 시간 등 열악한 작업환경에서의 작업으로 인하여 조그마한 부주의에 의해서도 재해가 발생할 소지를 항상 내포하고 있다는 점이다.

최근 5개년간의 산업재해 발생현황을 살펴보면, 년 평균 11건의 산업재해가 발생하였으며 특히 2001년도에는 17건의 산재가 발생하였다.

46) 연 근로시간 100만 시간당 발생한 재해건수

발생 부위별로는 허리와 다리가 각 18건으로 두 부위가 약 67%를 점하고 있고 다음으로 팔 부위가 9건을 차지하고 있다.

이렇게 허리부위와 다리부위의 재해가 많이 나타나는 이유로서는 먼저 허리 부위의 경우 약 20kg 내외의 무거운 어상자를 운반·적재하는 과정에서 무리한 동작의 반복으로 인하여 허리통증을 호소하는 경우가 많으며, 위판장의 특성상 바닥에 물기가 있는 경우가 많아 작업도중 조그마한 부주의에도 미끄러지는 사고가 발생하는 경우가 많아 허리부위의 부상이 많이 발생되고 있으며, 다리부위의 경우 콘베이어를 통한 양륙작업 중 어상자가 떨어지거나, 어상자를 옮기는 과정에 발등에 찍혀 다리에 부상을 당하는 경우가 많이 발생되고 있다.

< 표 14 > 년도별 산재발생 현황

구분 \ 년도		'98	'99	'00	'01	'02	계
발생건수		14	9	7	17	7	54
발생부위	허리	3	3	5	3	4	18
	다리	9	2		6	1	18
	팔	1	1	2	4	1	9
	머리	1	1		1		3
	기타		2		3	1	6
발생경위	어상자 떨어짐	6	1	2	5	1	15
	무리한 동작	2	1	3	2	4	12
	미끄러짐	3	3	1	2	1	10
	손수레 받침	2	2	1	2		7
	기타	1	2		6	1	10

이렇게 작업도중 또는 업무와 관련하여 발생한 재해에 대하여 부산공동어시

장과 부산항운노동조합간에 체결된 후생협약에 따라 부산공동어시장이 항운노동조합 중 양륙반, 배열반, 본선반원에 대하여 산업재해보상보험에 가입하여 산업재해보상보험법에 의거 치료, 요양 및 장애보상을 받고 있다. 그러나 야간 선망 어획물 선별작업시 동원되는 부녀반 소속의 노동원이 재해를 입은 경우 그 노동원이 소속된 선사에서 부녀반원에 대하여 산업재해보상보험에 가입하지 아니하였고, 부산공동어시장의 단체협약에 포함되어 있지도 않으며, 중도매인의 출하작업에 동원된 것이 아님으로 산업재해보상법에 의한 보상을 받을 수 없는 경우가 발생할 수 있다. 그 예로서 현재 소송이 진행 중⁴⁷⁾에 있는 산재보험료 등부과처분취소 소송의 경우 2002. 4. 11. 03:00경 부산공동어시장 내에서 어획물을 선별하는 과정에서 항운노조 부녀반소속 김상순이 작업중 뇌출혈로 쓰러져 김상순이 산업재해보상보험법에 의한 요양신청서를 제출하자 근로복지공단은 김상순이 원고 소속 근로자로 판단되어 업무상 재해로 인정 요양승인 하였으며, 2002. 8. 2. 원고에게 산업재해보상보험성립통지서 및 산재보험료 납부시 및 3개년도 개산보험료 등 조사징수통지서를 발송 및 급여징수금 부과처분을 한 것에 대하여 원고는 전심절차 없이 김상순이 자기 소속 근로자가 아니므로 부과처분 모두는 부당하다고 주장하면서 대진수산에서 소를 제기한 것이다.

또한 냉동창고 하역부문에서의 노조원 역시 재해보상에 관하여 단체협약 등에 명기되어 있지 않기 때문에 재해발생시 산업재해보상보험법에 의한 치료 및 장애보상 등을 받지 못하는 경우가 많다.

5. 임금

항운노동조합에 대한 노임은 시간급이 아니라 성과급으로 지급하고 있다. 즉 작업한 물량에 대하여만 임금을 지급하는 것을 말하는 것으로 어시장에서의 작업물량을 측정하는 단위는 상자⁴⁸⁾를 기준으로 하여 노임단가를 곱하여 지급하고 있다.

47) 사건번호 2002구합4700, 2002. 10. 30. 소장 접수, 원고 임현택, 피고 근로복지공단

48) 고래 등 대형어류의 경우 마리 기준으로 하고 있음.

이때 중요한 것은 투입인원수와 작업시간에 관계없이 처리한 물량이 기준이 되고 있다는 점과 수산물 가격의 높고 낮음에 상관없이 일률적으로 상자당으로 적용된다는 것이다. 다시 말하면 몇 명의 작업인원이 투입되더라도 총 노임은 이들 작업인원수와 작업시간, 어획물의 경매가격에 상관없이 업종별, 상자 규격별로 구분하여 상자당 단가에 처리물량에 따라 결정된다.

이는 노무원 자신이 행한 작업량에 따라 노임의 크기가 결정되는 것이 아니라 전체 처리물량에 따른 총 노임에 따라 전체 노무원의 수에 의하여 노무원 개인의 노임이 결정되는 것이다. 이러한 노임결정 체계는 노무생산성 저하의 원인이 될 수 있으며, 하역작업을 하는데 있어 고가의 어종을 하역할 때는 저가어종 작업에 비하여 품질저하 현상이 발생되지 않도록 조심성 있게 작업을 행하여야 하는 등 작업의 질에 차이가 있는데도 불구하고 고가어종 1상자와 저가어종 1상자의 작업노임을 일률적으로 동일한 노임을 지급하고 있는 것이다. 또한 노무원의 작업부주의로 인하여 품질의 저하로 어가의 하락이 발생할 경우에는 저가어종에 비하여 고가어종에서 분쟁발생의 위험이 높다.

또한 노사가 협의에 의하여 정하여진 휴일의 작업에 있어서의 노임은 기준 노임단가의 50%를 할증하여 계산하여 지급한다. 이 경우 휴일작업의 기산은 휴일 전일 야간작업 개시시간부터 당일 야간작업 개시 전까지로 하고 있다.

임금지급/분배형태를 보면, 산지어시장에서 수산물을 상장하는 과정에서 발생하는 노임은 생산자가 지급하고 있다. 지급방법은 하주가 항운노조에 직접 지급하는 방식이 아니라 위탁한 수산물의 판매대금을 부산공동어시장으로부터 수령할 때 하역작업에 따른 노임을 공제한 금액을 수령하는 형태로 노임을 지급하고 있다. 부산공동어시장은 생산자로부터 공제한 노임을 가수금으로 적립하였다가 5일 간격⁴⁹⁾으로 그 총액을 항운노동조합의 청구에 의해 지급한다.

항운노동조합은 부산공동어시장으로부터 수령한 노임총액을 노조원 근태를 감안하여 개인별 노임을 결정 한 후 노조비 등을 공제하여 노조원에게 지급하고 있다.

49) 매월 5일, 10일, 15일, 20일, 25일, 30일(31일) 지급 만일, 지급일이 휴일인 경우 익일 지급

항운노조가 노조원에게 지급하는 노임의 분배형태는 공동작업 동일노임이라고 볼 수 있으며, 작업물량에 따라 정하여진 노임 총액을 기준으로 결근자를 제외한 총인원으로 나누고 이를 동일하게 지급하는 것이다. 예를 들면 배열반 소속의 노무원이 결근을 하지 않았다면, 작업량 작업일수에 관계없이 전원이 같은 노임을 받게 되는 것이다.

6. 복리후생

조합원이 업무상 부상 또는 사망한 경우 단체협약에 따라 치료 및 제반보상에 관하여는 근로기준법, 산업재해보상보험법에 따라 치료비 및 보상비를 지급하고 있다.

우리나라의 의료보험제도는 의료보험법이 1976년 12월 12일 제정되면서 의료보험이 제도화되었으나, 하역근로자들은 근로형태가 불특정하고, 도급임금제라는 점과 사업체의 사용자 주체가 불분명함으로 인하여 의료보험 당연 적용을 받지 못하였으나, 항운노조에서는 1981년부터 의료보험제도가 100인 이상 사업장으로 확대 실시함을 계기로 전국항운노조연맹 산하 각 지역 조합에서 의료보험조합 설립운동을 전개하여 1982년 보사부로부터 의료보험조합 설립인가를 받게되었다. 이로서 항운노조원에게도 의료보험 혜택을 받게 되었으나 설립인가 당시 농·수산물분야의 조합원은 피보험자 대상에서 제외되어 있었다. 농·수산물분야에서 의료보험 혜택을 보게 된 것은 그로부터 약 2년이 경과된 1983년부터이다.

부산공동어시장 어류연락소 노조원에 대한 의료보험료 사용자 부담분의 지급주체를 알아보면, 노조원의 사용주체가 생산자 즉 하역물품의 주인인 하주이다. 따라서 생산자가 이를 부담하고 있으며, 그 요율은 생산자가 위탁한 어획물의 작업노임에 대하여 1.815%이다.

제 5 장 부산공동어시장 노무수급제도의 문제점과 개선방안

제 1 절 문제점

앞서 부산공동어시장의 하역노무수급제도에 대하여 살펴본 바와 같이 부산공동어시장은 일용항만노동력을 전부수급하는 제도로 노무인력을 수급하고 있으며, 일반적인 고용계약이나 위임계약, 파견계약적 관계가 아니라 도급계약에 의한 관계라 할 수 있다.

이러한 성격의 계약관계를 토대로 부산공동어시장에서의 하역작업은 조합원 이외의 노무인력을 수급할 수 없고, 동원반장에 의해 노조원의 수와 작업배치가 이루어지며, 노조원은 임금을 항운노조로부터 개별적으로 수령하는 등 항운노조에 대한 전반적인 인사·노무관리가 항운노조에 의해 이루어지고 있다.

또한 근로조건에 있어서는 단체교섭이 이루어지고 있는 가운데 고용안정수준과 임금·복리후생의 수준도 낮은 편은 아니다.

그러나 부산공동어시장의 현행의 노무수급/노무공급체계의 실태는 다음과 같은 문제점이 있다고 보여진다.

첫째, 투입인원수와 작업시간에 관계없이 처리한 물량을 기준으로 노임이 결정되고 있는데 이는 하역작업의 기계화 또는 자동화를 통하여 하역생산성을 향상시켜 인건비를 절감하려는 기업활동을 방해하는 요인으로 작용하고 있다는 것이다. 즉 하역작업의 기계화 및 자동화시스템을 도입하더라도 하주는 효율성의 증대를 하역료 인하로 연결하고자 하는 반면 항운노조는 종래의 노임수준을 계속 요구할 것이므로 하역회사로서는 기계화(자동화) 비용만 소요되고 성과를 얻지 못한다고 하는 인식으로 이어져 기계화에 소극적일 수밖에 없는 것이다.

둘째, 항운노조의 관리자적 입장에 있는 조장급 이상의 노조원은 작업현장에서 직접적인 작업을 수행하지 않고도 노임을 배분받고 있다. 이는 관리자들이

조·반원관리 및 조직관리를 위한 업무를 수행하는데 많은 시간을 투입하기 때문에 작업현장에 투입되어 작업을 수행하기가 용이하지 못하다는 점을 볼 때 향운노조의 입장에서는 불가피한 것이라 하겠지만 간부들에 대한 운영비용은 원래 조합비로 충당되어야 타당할 것이다.

셋째, 노무인력이 고령화되어 있다는 점이다. 이는 향운노조의 조합원인 일용향만노동자의 신규 모집시 향운노조가 전적으로 결정하고, 노동인력의 진입·진출이 용이하지 않음으로 인하여 나타나는 현상으로 볼 수 있다.

넷째, 재해발생이 많다는 점이다. 이는 작업량이 불규칙하고, 혹한 혹서에 노출되어 있으며, 작업이 주로 야간에 이루어지는 등 작업환경이 매우 열악하다는 점을 바탕으로 하고 있으나 재해예방을 위한 노무관리를 사측이 하기 어려워서 효율적으로 이루어지지 못한 것에 기인한다 할 것이다.

다섯째, 각종 준조세 성격의 부담금이 부당하게 부산공동어시장의 부담으로 전가되고 있다. 노조원에 대한 산업재해보상보험법 및 임금채권보장법상의 비용부담이 부산공동어시장에 전가되고 있으며,⁵⁰⁾ 또한 관할규정에서는 향운노조원에 대한 사업소세 종업원할⁵¹⁾을 부산공동어시장에서 납부하지 않았다 하여 1999년에 과년도 미납분을 주장하는 등 각종 준조세 성격의 부담금이 부산공동어시장의 부담으로 전가되고 있어 경영악화의 주요 요인이 되고 있으며, 과세기관과의 법적 소송⁵²⁾으로 이어지는 등 마찰이 계속되고 있는 실정이다. 이는

50) 부산공동어시장에서 근로복지공단을 상대로 임금채권보장기금 부당이득금 반환소송(부산지방법원, 2003가단1010, 2003. 8. 13. 선고)을 제기 승소함으로 인하여 현재는 동 기금을 부담하지 않고 있음.

51) 환경개선 및 정비에 필요한 비용을 충당하기 위하여 시·군내에 사업소를 둔 자로서 종업원에게 급여를 지급하는 사업주에게 부과하는 목적세(지방세법 제3절)로 사무소(또는 사업소)의 종업원에게 지급하는 봉급, 임금, 상여금 및 이에 준하는 성질을 가지는 급여총액을 과세표준으로 하여 부과하는 세금

52) 사례1) 고용보험징수처분 취소소송(부산지방법원, 2002구합3066, 2003.5.15. 선고)

고용보험료 중 직업능력개발사업의 요율이 상시근로자수가 150인 미만의 경우 1/1,000이고, 150인 이상인 경우 5/1,000로 부과하고 있으나 부산공동어시장의 보험료 산정에 있어 총 임금에는 향운노조원의 임금을 포함하지 않고 상시근로자 수에는 향운노조원의 인원을 포함하여 동 요율을 5/1,000로 적용하여 과년도 미납분에 대하여 주장하여 부과하는 것은 부당함을 들어 근로복지공단을 대상으로 행정소송을 제기한 사례(부산공동어시장 승소)

항운노조원의 고용주체가 항운노조임에도 불구하고 항운노조는 조합원의 조합비로 운영하면서 수입이 없는 노동조합이 근로자공급사업을 함으로 인하여 조합원의 신분을 보장하지 못하기 때문에 항운노조원의 법적인 신분이 모호하다는 점으로부터 발생하고 있다.

이상과 같이 부산공동어시장에서 고용관계가 비효율적인 것은 일용항만노동자인 항운노조원의 법적인 신분이 모호한 가운데 이들을 공급하고 있는 항만노동공급체계가 단일화되어 있기 때문에 일용항만노동자의 공급 및 사용에 관하여 경쟁여건이 형성되어있지 않고 노동공급 독점권을 행사하고 있기 때문에 노사협의 과정에서 구조적으로 노조의 협상력이 강하며, 그 결과 노조의 요구사항이 대부분 관철되는 등 고용관계에서 노조가 주도적인 입장에 있게된 것에서 찾아볼 수 있다.

제 2 절 개선방안

문제점에서 살펴본 바와 같이 하역회사에서 인건비 절감을 위한 제반활동을 소홀히 할 수밖에 없는 문제, 관리자적 입장에 있는 노조원들의 임금에 노조비에 의하여 지급되지 못하고 노임에서 배분받는 현재의 노임 배분형태의 문제, 노동인력이 고령화되는 문제, 산업재해가 다발되고 있는 문제들은 항운노조가 소속 조합원에 대하여 전반적인 인사·노동관리를 항운노조가 전적으로 수행함으로써 인하여 효율적인 관리가 되지 못하여 발생된 문제점이라 할 수 있다. 따라서 항운노조가 노동자를 독점적으로 공급하는 현행 노동공급체계를 개선하여

※ 2001년 부산공동어시장 소속 직원 수 : 120명, 항운노조원 수 : 347명
사례2) 임금채권보장기금 부당이득금 반환 청구소송(부산지방법원, 2003가단 1010, 2003. 8. 13. 선고)

항운노조원의 임금에 대한 임금채권보장기금의 부담을 부산공동어시장이 직접적으로 책임지는 것은 부당함을 들어 근로복지공단을 대상으로 부당이득금에 대하여 반환할 것을 구하는 민사소송을 제기한 사례(부산공동어시장 송소)

상세한 내용에 대해서는 [부록]을 참조할 것

고용관계의 효율성을 높여 나아가는 것에서 개선방안이 모색되어야 할 것이다.

또한 향운노조원의 법적 신분의 보호성으로 인하여 각종 부담금의 주체가 모호함으로 인하여 파생되는 혼란의 문제점에 대한 개선방안은 향만하역에 종사하는 노무원을 일용형태로 고용하여 수급하는 형태에서 벗어나는 방향으로 모색되어야 할 것이다.

이러한 방향을 고려할 때 대안1) 다수의 업체(기관)로 하여금 향운노조와 함께 노무공급에 있어서 복수 경쟁체계를 구축하는 방안, 대안2) 노조원을 하역회사의 상용근로자로 완전 고용하는 방안, 대안3) 현 체제하에서 특별법을 제정하여 노조원의 지위를 보장하는 방안, 대안4) 노사가 공동의 출자법인(가칭 공동법인)을 설립하여 근로자공급사업을 영위하는 방안, 대안5) 현 체제하에서 인사·노무관리를 공동으로 관리하는 위원회(가칭 노사항만하역인력관리위원회)를 구성하여 운영하는 방안이 노무수급/공급체계의 개선방안으로서 있을 수 있다고 보여진다.

대안1)의 경우 다수의 업체로 하여금 향운노조와 함께 경쟁체제 하의 근로자공급사업을 하도록 하여 상호 경쟁체제를 구축하는 것으로 향운노조의 노무공급 독점에 따른 비효율적 노무관리를 개선하는 방안이다. 하지만 향운노조 또는 비영리 성격의 기관에서 노무공급사업을 한다면 현재의 향운노조에 의한 노무공급체계와 같은 맥락으로 보아야 할 것인 바, 노무원에 대한 신분상의 문제점을 해결하였다고는 볼 수 없다.

대안2)의 경우 하역회사의 상용근로자로 고용하는 것으로 노무원의 신분을 하역회사의 근로자로 가장 명확히 하는 방안이다. 하지만 수산물 하역작업 특성상 파동성이 강하기 때문에 적정한 노무인력을 산정하기 곤란하여 유희인력이 발생되거나 인력부족현상이 발생할 수 이어 이원적 노무수급체계로 경영적 부담이 가중될 뿐만 아니라 노무관리의 어려움이 예상된다. 또한 부산공동어시장은 현재의 상시근로자 전원을 어시장에서 상용근로자로 고용하는 것은 사실상 불가능함으로 인하여 향운노조와 협상을 통하여 어시장에서는 최소한의 인원을 산정 하려 할 것이고, 향운노조는 상시고용관계가 있는 노무원 전원을 고용하기를 원함으로 인하여 노사관계가 불안해질 수 있으며, 만일 현재의 상시

근로자 중 일부 조합원만을 선별적으로 고용하게 되는 경우 상용으로 고용되지 않는 조합원에 대하여 이직을 시켜야 함으로 노조원의 고용불안이 발생될 뿐만 아니라 노·노간에도 상호 이득의 차이로 인하여 갈등을 빚을 소지가 있다. 그리고 항운노조원의 퇴직금⁵³⁾을 정산하여야 하는 문제점과 상용으로 전환되지 못하는 노조원에 대한 보상금 지급의 문제가 발생될 것이다.

대안3)의 경우 노무수급체계는 현재와 같이 유지하면서 특별법을 통하여 노무원의 지위를 하역회사의 근로자로 보장하는 방안으로 이는 조합원에 대한 신분상의 문제점을 명확하게 하는 방안이라 할 수 있으나, 노무관리의 비효율성에 대한 문제는 해결되지 못하는 것으로 하역회사의 입장에서 보면 노조원에 대한 관리자적 권한은 없으면서 하역회사의 근로자로서의 의무부담만을 가지는 것으로 하역회사의 경영적 부담을 가중시키게 될 것이다.

대안4)의 경우는 부산공동어시장과 항운노조가 공동으로 출자한 공동법인을 통하여 노무원을 공동법인에 상용으로 고용하고, 이들을 부산공동어시장에 독점직으로 공급하는 방안으로서 노무원의 신분을 공동법인의 상용근로자로 명확히 하고, 항운노조의 일방적인 노무관리로 인하여 발생하는 비효율성의 문제점을 개선하는 방안이라 할 수 있다. 하지만 공동법인에 의한 노무공급 방안은 공급주체가 항운노조에서 공동법인으로 바뀌는 것으로 독점적 노무공급체계의 개선은 되지 못한다.

대안5)의 경우는 현재 부산항운노조와 부산항만협회간에 추진중인 노사항반 하역인력관리위원회를 통하여 노사가 공동으로 효율적인 인사·노무관리를 수행하여 문제점을 해결하고자 하는 방안으로 인사·노무관리의 효율성을 제고하고, 하역회사로 하여금 노조원의 사용자성을 인정할 수 있도록 하는 방안이기는 하나 노조원의 고용형태가 일용근로자로서 현재와 변함이 없으며, 항운노조에 의한 독점적 노무공급체계 또한 현재와 같이 존속하면서 고용상의 부담을 선적으로 하역회사에 전가하는 것에 불과함에 따라 노사가 승-승(win-win)하

53) 현재 부산공동어시장은 노무원의 퇴직금을 노사가 공동으로 퇴직금관리위원회를 구성하여 운영하고 있으나 적립되어 있는 재원이 전무한 상태에 있음.

부산공동어시장 어류연락소 항운노조원 일시퇴직금 약 122억원 소요('03. 6. 30.자 기준 → 양육·배열반 : 약 117억원, 본선반 : 5억원)

는 방안이라고 보기 어렵다.

따라서 앞서 제시한 5가지의 대안 중에서 노무관리의 비효율성으로 인하여 발생하는 문제점과 노조원에 대한 신분상의 모호성으로 인하여 발생하는 문제점을 노사 양측이 서로 한 걸음씩 권리를 양보하고, 고통을 분담하는 측면에서 해결할 수 있는 최선의 방안을 고려해 볼 때 대안4)의 공동법인에 의한 노무수급/노무공급 체계가 가장 효율적인 대안이라고 판단된다.

제 6 장 맺음말

제 1 절 요약 및 시사점

이상에서 본 연구는 부산공동어시장에서 하역노동자에 대한 현행 노무공급/수급체계가 고용관계의 비효율성을 초래하고 있으며 노무원의 신분적 모호성으로 인한 문제점이 존재하고 있다는 점을 바탕으로 노사가 승-승(win-win)할 수 있는 측면에서 노무공급체계의 운영실태를 살펴보고 개선방안을 제시하였다.

우리나라 어선어업 생산의 약 30%를 판매하는 국내 최대의 산지어시장인 부산공동어시장에서 현행 노무 수급과 공급체계가 이루어지게 된 것은 과거 하역회사와 노무원들 사이의 불가피한 대응이었다고 볼 수 있으나 부산공동어시장의 하역작업은 과거의 노동집약적 하역시스템에서 벗어나지 못하고 있는 실정이고, 하역작업의 기계화를 통하여 인건비를 절감하려는 제반활동이 오히려 경영부담으로 이어진다고 믿고 있는 실정이며, 노무원의 고령화 현상의 심화, 산업재해의 다발 등 노무관리상의 문제점이 많이 노출되고 있다.

또한 노무원의 신분이 불명확함으로 인하여 이들에 대한 고용부담이 부산공동어시장의 경영부담으로 이어지고 있는 실정이다.

따라서 본 연구는 효율적인 노무관리와 노무원의 신분을 명확히 할 수 있는 노무수급/노무공급 체계를 마련하기 위한 방안으로 5가지의 대안을 제시하였는데 그 중에서 대안4) 공동법인을 통한 노무수급/노무공급 체계가 최선의 방안이라고 판단된다.

이의 원활한 추진을 위해서는 먼저 항운노조의 이해와 협조가 절대적으로 요구되며, 이를 기조로 하여 항운노조는 근로자공급사업의 독점적 지위를 버리고 조합원의 권익보호를 위한 순수한 노조로서의 역할을 다하여야 할 것이다.

그리고 부산공동어시장은 기계화 및 자동화 등 작업개선과 작업환경 개선을 위하여 투자와 연구에 박차를 가하여야 할 것이다.

또한 정부는 우리나라의 항만노무공급체계와 관련한 법령을 정비하고, 체계 개편에 소요되는 재원을 지원하는 등 노사정이 자신의 이득이나 주장에서 한발씩 물러나 상호 부담을 최소화하면서 노무자들의 안정적 수입보장과 신분을 보장하고, 하역회사의 안정적 노무 수급이 될 수 있도록 항만에서의 노무수급체계의 개혁적 차원에서 합리적인 방안이 강구되어야 할 것이다.

제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구과제

본 연구는 현재의 부산공동어시장 노무수급체계 실태연구를 통하여 노무관리 의 문제점과 항운노조원의 신분상의 문제점을 노사 양측의 측면에서 최선의 노무수급/노무공급 체계 방안을 마련하기 위하여 부산공동어시장과 부산항운노동조합의 내외부자료를 중심으로 문헌을 통해 본 연구를 수행하였다.

하지만 항운노조에 의해 문서화된 자료가 빈약하고 수집 또한 어려움이 많았기 때문에 노무수급/공급체계의 운영실태에 대해 체계적인 파악을 하지 못한 부분이 있으며 구체적인 제시가 충분하지 못하다.

따라서 향후 연구자는 항운노조의 다양한 자료를 수집하여 이를 바탕으로 심도 있는 조사와 연구가 수행되어야 할 것이다.

또한 항운노조에 의해 노조원이 공급되는 분야가 항만하역분야, 냉동창고분야 수산물하역분야 등 다양하며, 이들 각 분야별로 관리·운영되는 상황이 서로 상이하며 노무공급체계는 이상의 전 분야를 전체적으로 고려하면서 개선방안이 마련되어야 함에도 불구하고 이를 충분히 고려하면서 개선방안을 모색하지 못하고 수산물 산지어시장의 하역작업에 한정하여 개선방안을 제시하였다.

향후 연구에서는 항운노조가 근로자공급사업을 영위하고 있는 다양한 분야를 고려한 전체적이고 종합적인 항만하역노무수급체계의 개선방안을 연구해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 권오석, “우리나라 하역시스템의 현황과 문제점”, www.sytpl.com, 삼영물류주식회사
- 김기래, “특수고용형태근로자의 노사관계에 관한 연구”, 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문, 2001.
- , “하역노동자의 법적지위 보장 방안”, 해양정책연구, 통권 16, 제2호, 2001a.
- 김장호, “고용안정의 제도경제학: 새로운 내부노동시장 모형의 모색”, 1997.
- 김형배, 「항운노조 조합원과 사용자 사이의 법적 관계」, 1996.
- 김형태, “일본의 항만노동법 제정배경과 그 내용에 관한 연구”, 월간 해양수산, 통권 205호, 2001.
- , 「항만노동생산성 향상방안 연구」, 1999.
- , “일본, 하역회사의 상용노동력 상호용통제도 도입”, 해양수산업동향, 제 1031호, 2001a.
- , “대만의 항만노동개혁 내용과 시사점”, 월간 해양수산, 통권 204호, 2001b.
- 대한상공회의소, “고용형태 다양화에 따른 기업경쟁력 강화방안”, 2003.
- 박종희, “항운노동조합 근로자의 근로관계에 관한 고찰”, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 1983.
- 부산공동어시장, 「부산공동어시장 30년사」, 1994.
- , 「어시장의 동태」, 각 년도.
- 부산수산대학교 부설 수산기업연구소, 「부산공동어시장 운영합리화 방안」, 1995.
- 부산항운노동조합, 「제23차 정기대의원대회 활동보고」, 2003.
- 수협중앙회, 「수산물 계통판매고 통계연보」, 2002.
- 이진규, 「전략적·윤리적 인사관리」, 2002.
- 임종률, 「노동법」, 2002.

전국항운노동조합연맹, 「활동보고」, 2001.

정인수, 「주요국 노동시장정책의 변화」, 1997.

한국해양수산개발원, “항만하역 작업환경관리 개선방안”, 기본연구 2002-20,
2002.

-----, “항만하역근로자 건강관리 개선방안”, 월간 해양수산, 통권
219호, 2002a.

한국해양수산개발원, 청주대학교, 한국해양대학교, 「항만노무체계 개편방안 연구」,
2002.

해양수산부, 「해양수산백서」, 2002.

-----, 「해양수산통계연보」, 2003.

부 록

[부록 1] 판례1 : 손해배상청구소송

1. 향운노조 근로자가 가 산재보험법보상대상인지, 유족보상 일시금 등 부지급 처분 취소⁵⁴⁾

가. 소송개요

본 소송은 원고 정춘화(망 김충민의 아내)가 남편이 업무상 재해로 사망한 것에 대하여 근로복지공단에 유족보상금을 신청하였으나, 근로복지공단으로부터 이의 지급을 거절당하여 발생한 소송으로 전국향운노동조합연맹 산하 단위노동조합에 소속되어 근로를 제공하고 그 대가를 받아 온 조합원이 산업재해보상보험법의 적용을 받는 근로자인지 여부와 노동조합이 영위한 근로자공급사업(인력공급업)이 산업재해보상보험법이 당연히 적용되는 사업에 해당하는지 여부에 대하여 판결한 사건이다.

나. 판시사항

전국향운노동조합연맹 산하 단위노동조합에 소속되어 근로를 제공하고 그 대가를 받아 온 조합원이 산업재해보상보험법의 적용을 받는 근로자인지 여부(적극)

노동조합이 영위한 근로자공급사업(인력공급업)이 산업재해보상보험법이 당연히 적용되는 사업에 해당하는지 여부(적극)

다. 판결요지

⁵⁴⁾ 대법원 94누15639, 1996. 3. 8.

지방항운노동조합은 항만·철도·육상의 하역업이나 운송업 등을 영위하는 각 하역업체에 종사하는 근로자를 조합원으로 하여 구성된 노동조합으로서, 구 작업안정및고용촉진에관한법률(1994. 1. 7. 법률 제4733호 “직업안정법”으로 전분 개정되기 전의 것) 제17조 규정에 의한 근로자공급사업허가를 받아 근로자공급사업을 영위하면서 각 하역업체와의 사이에 노무공급계약 등을 체결한 다음 각 하역업체의 요청이 있으면 그때마다 소속 조합원으로 하여금 그 하역업체에서 근로를 제공하도록 하여 왔고, 한편 위 조합의 조합원은 일정한 근무형태(1일 2교대제)하에서 원칙적으로 소정 시간 동안(주간 근무자는 08:00부터, 야간 근무자는 19:00부터 각 근무가 시작된다) 소외 조합의 작업지시에 따라 지정된 하역업체의 작업현장에서 노무를 제공하여 온 사실, 소외 조합의 작업지시에 따라 지정된 하역업체의 작업현장에서 노무를 제공하여 온 사실, 소외 조합의 규약에 의하면 조합원은 소외 조합의 강령, 규약, 제 규정 및 지시명령을 준수·이행할 의무가 있고, 만약 조합의 작업지시에 불복하여 작업질서를 문란케 하거나 무단결근하는 경우에는 징계나 제적 등의 불이익을 받게 되어 있는 사실, 각 하역업체가 회원으로 되어 있는 항만운송협회 산하 포항항만운송협회와 소외 조합과의 사이에 체결된 협약에 의하면 조합원들은 각 하역업체로부터 직접 임금을 수령하도록 되어 있지만, 그럼에도 불구하고 실제로는 소외 조합이 각 하역업체로부터 정기적으로 노무를 제공한 조합원들에 대한 임금을 일괄 지급 받은 다음 그 중에서 조합비 등을 공제한 나머지를 각 조합원들에게 분배하여 온 사실을 알 수 있는 바, 사실관계가 위와 같다면 다른 특별한 사정이 없는 한 소외 조합의 조합원은 소외 조합에 가입하거나 등록함으로써 소외 조합과의 사이에 조합의 지시 감독 아래 각 하역업체에게 노무를 제공하고 그에 따른 대가를 지급 받기로 하는 내용의 근로계약관계를 맺은 근로자에 해당한다.

통계청장이 고시한 한국표준산업분류표에 의하면, 노동조합은 “대분류 0 기타 공공·사회 및 개인서비스업” 중 “중분류 91. 회원단체”에 속하지만, 다만 회원단체에 의하여 출판, 교육, 금융 및 기타 특정사업이 운영되는 경우에는 그 사업내용에 따라 사업을 각각 분류하도록 되어 있고, 한편 인력공급업은 “대분류 K. 부동산, 임대 및 사업서비스업” 중 “중분류 74. 기타사업 관련 서비스업”에

해당하는 바, 이에 따르면 비록 소외 조합이 노동조합이라 하더라도 소외 조합이 특정사업으로 영위하는 근로자공급사업은 한국표준산업분류표상으로 “대분류 K. 사업서비스업”에 해당한다 할 것이고, 산업재해보상보험법시행령 제2조 제1항 제2호의 규정에 의하면 사업서비스업 중 산재보험법의 적용이 배제되는 것은 “연구 및 개발업”에 한정되므로, 소외 조합이 특정사업으로 영위한 근로자공급사업에 대하여는 산업재해보상보험법 제4조 본문의 규정에 의하여 당연히 산재보험법이 적용되는 것으로 보아야 한다.

2. 손해배상금 청구⁵⁵⁾

가. 소송개요

부산공동어시장 어류연락소 배열1반 소속인 노조원 이상대가 2000. 10. 24. 03:20경 대형기선저인망소속 쌍끌이어선 삼양97-8호 어획물 배열작업 중 바닥에 미끄러지면서 허리에 충격을 받아 2000. 10. 24.부터 2001. 8. 25.까지 입원치료를 받고, 2001. 8. 26.부터 2001. 12. 19.까지 통원치료를 하였으나, 이로 인해 신체영구장애가 남게 되었으므로 피고 부산공동어시장은 원고 이상대 외 3인에게 신체적 정신적 고통에 대하여 위자료 금 오천만원을 지급할 것을 구하는 소송

나. 손해배상액 조정안

(1) 피고의 사용자 책임

단체협약서 제6조(시한고용), 제10조(작업지시), 제15조(후생협약), 제16조(취업의 제한)⁵⁶⁾에 의하여 피고의 사용자 책임이 인정됨. 특히 10조에서는 피고의

55) 부산지방법원 2002가단14484, 2003. 6. 3. 강제조정

56) 제6조(시한고용) 1. 근로자의 시한 고용권은 “갑”이 보유하고 “을”의 조합원 이외에는 고용하지 아니한다.

구체적 작업지시, 감독권 유보되어 있고, 15조에서는 산업재해보상보험법에 의하여 피고가 치료 및 보상책임지기로 되어 있음.

(2) 과실비율

피고는 안전화를 미지급하고, 안전교육을 소홀히 하였다. 원고는 안전수칙 등이 제시되어 있고 상당기간 동일한 작업을 반복해 왔는데도 부주의하였으므로 과실상계는 40% 정도이다.

(3) 조정액

노동능력상실을 16.8%(단, 7년간의 한시적 장애), 원고의 과실비율 40%, 원고에 이미 지급된 장애급여를 감안하고 위자료 금5,500,000원을 포함하여 금7,000,000원으로 조정

-
2. “갑”은 “을”의 조합에서 징계 당한 자는 고용하지 아니한다.
- 제10조(작업지시)“갑”은 노무관리상 필요하다고 인정할 때는 “을”의 조합원에게 작업감독상 필요한 작업지시를 할 수 있으며, “을”은 이에 응하여야 한다.
- 제15조(후생협약)“갑”은 “을”의 조합원이 업무상 부상 또는 질병, 사망에 대한 치료 및 제반 보상에 관하여는 근로기준법, 산재보험보상법에 의하되 별도 후생협정을 체결한다.
- 제16조(취업의 제한)“갑”은 다음 경우 외에는 “을”의 조합원의 취업을 제한 또는 거부 못한다.
- 가. “갑”의 정당한 작업지시에 불응하였을 때
 - 나. 사상불온으로 인하여 유죄로 판결 받았을 때
 - 다. 신체 및 정신상태가 그 업무를 감당할 수 없다고 인정할 때
 - 라. 업무상 횡령 사실이 명확할 때
 - 마. 업무상 고의로 “갑”에게 손실을 끼쳤다고 인정할 때
 - 바. “을”의 조합원증을 소지하지 않은 자

[부록 2] 판례2 : 고용보험 부담징수 취소 행정소송⁵⁷⁾

1. 소송개요

본 사건은 원고 부산공동어시장이 근로복지공단을 상대로 고용보험료 등 징수처분에 대하여 이를 취소하는 행정소송으로 피고인 근로복지공단이 고용보험 직업능력개발사업의 요율(상시근로자수가 150인 미만의 경우 1/1,000 150인 이상인 경우 5/1,000)을 산정함에 있어 적용하는 상시근로자의 수에 부산공동어시장 인원 120인(2001년도)에 항운노조원의 인원 347인(2001년도)을 포함하여 그 요율을 5/1,000로 산정하여 1999년도 및 2000년도 확정보험료와 가산금을 부과 처분 함.

2. 주문

피고가 2002. 5. 21. 원고에 대하여 한 1999년도 확정보험료 16,676,150원 및 가산금 1,667,610원, 2000년도 확정보험료 16,662,300원 및 가산금 1,666,230원의 각 부과처분을 각 취소한다. 소송비용은 피고의 부담으로 한다.

3. 이유

가. 처분의 경위

원고는 노동부장관으로부터 보험료 징수 권한을 위임받은 피고에게 1999년 및 2000년의 고용보험료 중 직업능력개발사업에 관하여 상시 근로자수 150인 미만의 사업에 적용되는 1/1,000의 보험료율을 적용하여 보험료를 보고·납부하였다.

이에 대하여 피고는 2002. 5. 21. 원고의 소속 직원 외에 소외 부산항운노동조

57) 부산지방법원 2002구합3066, 2003. 5. 15. 선고

합(이하 향운노조라 한다)으로부터 공급된 향운노조원을 원고의 상시 근로자수에 포함시켜 상시근로자수를 447명으로 보고 이에 해당하는 보험료를 5/1,000를 적용하여 확정보험료를 산출한 다음 여기에서 원고가 자진 보고·납부한 보험료를 차감하여 1999년도 확정보험료 16,676,150원 및 가산금 1,667,610원, 2000년도 확정보험료 16,662,300원 및 가산금 1,666,230원을 각 부과하는 이 사건 처분을 하였다.

나. 이 사건 처분의 적법 여부

(1) 당사자들의 주장

원고는, 향운노조원은 원고의 근로자가 아니라고 주장함에 대하여 피고는 향운노조원에 대한 시한 고용권이나 작업지시방식, 임금지급형태 등에 비추어 사업장의 규모를 판단함에 있어 원고에게 근로를 제공하고 있는 향운노조원도 상시근로자수에 포함하여야 한다고 주장한다.

(2) 인정사실

원고는 어업생산자가 부두까지 운반한 수산물을 생산자로부터 위탁받아 판매하는 수산업협동조합의 공동사업체이고, 향운노조는 직업안정법에 따라 노동부장관의 허가를 받는 방식으로 그 동안 향만하역관련 노무인력의 독점 공급권을 유지하여 왔다.

원고의 일반업무는 원고가 개별적으로 고용한 직원 및 일용근로자들이 담당하며 그 수는 약 130명 정도이고, 수산물의 하역업무는 향운노조 소속의 조합원들이 담당하며 원고의 작업장에서 작업하는 향운노조원들의 수는 300여 명에 이른다.

원고는 위 향운노조원들과 개별적인 근로계약을 체결하지 아니하고, 향운노조와 체결한 단체협약에 의하여 근로조건 등을 결정하는데, 단체협약의 내용은

근로자의 시한 고용권은 원고가 보유하되, 항운노조의 조합원이 아니거나 노조에서 정계 당한 자는 고용하지 아니하고(제6조), 원고가 어류 양륙작업을 하고자 할 때에는 작업에 필요한 인원을 취업시간 3시간 전에 항운노조의 어류연락소에 서면 또는 구두로 통보함을 원칙으로 하고 있으며(제9조), 노무관리상 필요하다고 인정될 경우 원고가 조합원들에게 작업감독상 필요한 작업지시를 할 수 있고(제10조), 정당한 작업지시에 불응한 경우 등의 일부 제한 사유 외에 항운노조 조합원의 취업을 원고가 제한하거나 거부할 수 없도록 되어 있다.(제16조)

임금지급에 관하여는 원고와 항운노조 사이에 체결된 노임협약서에 의하는데, 항운노조가 작업량에 따른 노임을 원고에게 청구하고, 이를 항운노조의 어류연락소에서 일괄 수령하여 조합비 등을 공제한 후 각 조합원에게 분배 지급하는 방식으로 그 구체적 배분기준에 관하여 원고가 관여하고 있지 않다.

항운노조에서는 항운노조와의 업무연락, 조합원의 동원, 배치 등의 총괄책임자로 연락소장을 두며, 그 밑에 각 반별로 반장(연락원), 조장 등의 직책을 두고 조합원들의 근무를 감독하고 있다.

(3) 판단

고용보험이란 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업 외에 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 고용안정을 위한 고용안정사업, 근로자의 직업능력개발사업 등을 상호 연계하여 실시하는 사회보험제도인바, 이를 규율하는 고용보험법은 근로자의 정의에 관하여 근로기준법 제14조와 같은 규정을 두고 있지 아니하나, 고용보험법의 목적, 실업급여의 종류 등에 비추어 보면 고용보험법에서 말하는 근로자란 근로기준법상의 근로자를 의미하는 것으로 봄이 상당하다(대법원 1998. 4. 24. 선고 98두2003 판결 참조)

그리고 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인

관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정되는 것이고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며, 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품, 원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부, 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.(대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결 참조)

그런데 위에서 인정한 바와 같이 하역작업을 담당한 조합원들은 향운노조에 소속되어 원고의 요청에 따라 향운노조로부터 사업장에 파견된 자들로서 원고와는 개별적인 근로계약을 체결한 바 없이 사업장에서의 작업량에 따라 근로를 제공하고 있고, 원고가 그들에 대한 채용, 인사이동, 해고 및 퇴직 등에 관한 인사권이 있다거나 그들에게 적용되는 취업규칙 등이 있다고 볼만한 자료가 없다. 또한 향운노조의 조합원들이 위 노조에 가입하고 위 노조의 작업배치에 따라 각 하역업체에 노무를 제공하여 그에 따른 대가를 노조로부터 수령하여 왔고, 어류연락소장, 반장, 조장의 구체적인 지휘하에 작업을 하였으며, 원고의 감독이나 후생시설 유지, 관리는 원고가 위탁자의 지위에서 업무 관리를 위한 최소한의 지시를 한 것이거나, 하역작업의 원활한 수행을 위하여 편의를 제공한 것이라고 보이고, 향운노조의 조합원들이 원고 외의 다른 하역업체의 사업장에서도 계속적으로 노무제공을 해온 이상, 실질적인 사용종속 관계가 없다고 할 것이다.

따라서 원고가 부담할 고용보험료를 산정함에 있어 향운노조원들의 임금을 근로자의 임금총액에 포함시켜서는 아니 됨은 물론이거니와(이 사건 처분을 함

에 있어서도 향운노조원들의 임금을 임금총액에 합산하지는 아니하였다.) 사업 내 직업훈련 등을 지원함으로써 기업 내에서의 근로자에 대한 직업능력개발이 지속적으로 이루어질 수 있도록 여러 가지 유인(인센티브)을 제공하는 것을 주요내용으로 하는 직업능력개발사업의 취지에 비추어 볼 때, 고용보험법 시행령 제69조 제2항에 규정된 ‘당해 사업주가 행하는 모든 사업에서 상시 사용하는 근로자의 수를 합산한 수로 한다’의 근로자의 개념을 위에서 본 것과 달리 파악하여 사업장의 규모에 있어서만 노조원을 상시 근로자 수에 포함시켜야 할 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다. 결국, 피고의 이 사건 처분은 원고의 근로자가 아닌 향운노조원을 원고의 근로자 수에 포함시켜 고용보험료를 산출한 것으로서 위법하다고 아니 할 수 없다.

[부록 3] 판례3 : 임금채권보장기금 부당이득금 반환소송

1. 소송개요

본 소송은 부산공동어시장과 고려종합운수 주식회사 외 5개 업체에서 근로복지공단을 대상으로 항운노조원에 대한 임금채권보장기금 부담금을 납부한 것에 대하여 반환을 요청한 소송

2. 원고 : 부산공동어시장⁵⁸⁾

가. 주문

피고는 원고에게 금 21,003,439원 및 이에 대하여 2003. 1. 11.부터 2003. 8. 13.까지 연 5%, 그 다음날부터 나 갚은 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라, 소송비용은 피고의 부담으로 한다.

나. 인정사실

원고는 수산업협동조합법에 의해 설립된 수산물위탁판매사업장으로 어업생산자에 의하여 부두까지 운반되어 온 수산물을 생산자로부터 위탁받아 판매하는 공동사업체로서 전국항운노동조합 산하의 부산항운노동조합(이하 ‘항운노조’라 한다)으로부터 하역운송 근로자들(이하 ‘항운노조원들’이라 한다)을 공급받아 하역업무를 수행하여 오고 있다.

피고는 임금채권보장법(1999. 12. 31. 법 제6100호로 개정되기 전·후의 것) 제23조에 의하여 노동부장관으로부터 업무위탁을 받아 원고에게 1998년도 - 2001년도 임금채권보장 확정부담금 및 2002년 임금채권보장 개산부담금(이하 확정부담금 및 개산부담금을 통틀어 ‘부담금’이라 한다)을 납부하라는 통지를

58) 부산지방법원 2003가단1010, 2003. 8. 13. 선고

하면서 산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라 한다)상 사업주 및 보험료를 확정할 때와 마찬가지로 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 사업자로 하여 임금총액을 산정하도록 하였다.

이에 원고는 향운노조로부터 공급받은 향운노조원들에 대한 임금까지 포함하여 계산한 임금총액에 부담금비율(1998년 : 2/1,000, 1999년 : 0.3/1,000, 2000년 : 0.9/1,000, 2001년·2002년 : 0.5/1,000)을 곱하는 방식으로 부담금을 계산한 후 1998년에 금 12,630,680원, 1999년에 금 3,196,830원, 2000년에 금 9,051,970원, 2001년·2002년에 각 금 5,180,518원(산재보험료는 제외), 합계 금 35,240,516원을 신고·납부하였는데, 그 중 원고 직영 부분에 해당하는 부담금은 금 14,237,077원이고, 향운노조원들에 대한 부담금은 금 21,003,439원(1998년 : 7,641,223원, 1999년 : 1,932,520원, 2000년 : 5,271,160원, 2001·2002년 : 각 3,079,268원, 이하 ‘이 사건 부담금’이라 한다)이다.

이후 원고는, 이 부담금은 원고가 직접 고용한 근로자가 아닌 하수급인인 향운노조 소속 근로자에 대한 부담금으로, 이는 원고가 아니라 원고의 하수급인 향운노조가 사업주로서 납부하여야 할 부담금임을 주장하면서 그 반환을 청구하였고, 이에 대하여 피고는 1999. 4. 7. 및 2002. 10. 31. ‘임금채권보장법의 적용을 받는 근로자는 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말하고, 임금채권보장법은 그 적용범위를 산재보험법 제5조 소정의 사업 또는 사업장으로 하고 있는 바, 이 사건과 같이 원고는 그의 산재보험에 향운노조원들의 산재보험을 흡수적용하고 있으므로, 원고가 공급받은 향운노조원들의 임금총액은 임금채권보장법에 의한 부담금 산정 기초임금에 포함되어야 한다’는 사유로 원고의 위 반환청구에 응할 수 없다는 내용의 회신을 하였다.

다. 당사자의 주장 및 판단

(1) 주장

원고는 그의 사업장에서 일하고 있는 향운노조원들은 원고 소속의 근로자가

아니므로 향운노조원들에 대한 이 사건 부담금을 신고·납부할 의무가 없음에도 피고에게 이를 신고·납부한 것은 당연 무효이다. 따라서 피고가 원고로부터 이를 수령하여 보유하고 있는 것은 부당하므로 그 반환을 구한다.

이에 대하여 피고는 향운노조원들에 대한 시한 고용권 및 작업지시 권한이 모두 원고에게 있을 뿐만 아니라 임금지급도 원고가 향운노조원들에게 직접 지급하고 있다. 따라서 원고의 향운노조원에 대한 고용권이나 작업지시방식, 임금지급형태 등에 비추어 보면, 원고에게 근로를 제공하고 있는 향운노조원들은 원고 소속 근로자이므로 원고가 이 사건 부담금을 부담하는 것은 아무런 하자가 없는 적법한 것이다.

(2) 인정사실

원고는 생산자로부터 수산물을 위탁받아 판매하는 수산업협동조합의 공동사업체이고, 향운노조는 직업안정법에 따라 노동부장관의 허가를 받아 항만하역 관련 노무인력의 독점공급권을 유지하여 왔다.

원고와 향운노조는 하역운송 노무자 공급 등에 관한 단체협약을 체결하여 원고가 작업일시, 작업장소, 작업내용, 작업량, 작업인원, 작업착수시간 등을 작업배치요청서에 의하여 구체적으로 지정하여 향운노조의 연락사무소를 통해 작업배치요청을 하고, 향운노조는 원고로부터 지정 받은 작업인원, 장소, 시간에 향운노조원을 동원하여 취업시키는 방법으로 노무를 제공하고 있다.

원고의 일반업무는 원고가 개별적으로 고용한 직원 및 일용근로자들이 담당하며 그 수는 약 130명 정도이고, 수산물의 하역업무는 향운노조 소속의 향운노조원들이 담당하며 원고의 작업장에서 작업하는 향운노조원들의 수는 300여명에 이른다.

원고는 위 향운노조원들과 개별적인 근로계약을 체결하지 아니하고, 향운노조와 체결한 단체협약에 의하여 근로조건 등을 결정하는데, 단체협약의 내용은 근로자의 시한 고용권은 원고가 보유하고, 향운노조의 조합원이 아니거나 노조에서 징계당한 자는 고용하지 아니하고(제6조), 원고가 어류 양륙작업을 하고자

할 때에는 작업에 필요한 인원을 취업시간 3시간 전에 향운노조의 어류연락소에 서면 또는 구두로 통보함을 원칙으로 하고 있으며(제9조), 노무관리상 필요하다고 인정될 경우 원고가 조합원들에게 작업감독상 필요한 작업지시를 할 수 있고(제10조), 정당한 작업지시에 불응한 경우 등의 일부 제한 사유 외에 향운노조 조합원의 취업을 원고가 제한하거나 거부할 수 없도록 되어 있다.(제16조)

임금지급에 관하여는 원고와 향운노조 사이에 체결된 노임협약서에 의하는데, 향운노조가 작업량에 따른 노임을 원고에게 청구하고 이를 향운노조의 어류연락소에서 일괄 수령하여 조합비 등을 공제한 후 각 향운노조원들에게 분배 지급하는 방식으로, 그 구체적 배분기준에 관하여 원고가 관여하고 있지 않다.

향운노조에서는 향운노조와의 업무연락, 조합원의 동원, 배치 등의 총괄책임자로 연락소장을 두며, 그 밑에 각 반별로 반장(연락원), 조장 등의 직책을 두고 향운노조원들의 근무를 감독하고 있다.

(3) 판단

먼저, 원고의 사업장에서 근로를 제공하고 있는 향운노조원들이 원고 소속의 근로자인지 여부에 관하여 본다.

살피건대, 원고와 같은 사업주들은 근로기준법 소정의 근로자들에 대한 관계에서만 임금채권보장법 소정의 사업주로서 그 부담금을 신고·납부할 의무가 있다고 할 것인 바, 원고가 이 사건 부담금을 신고·납부할 의무가 있는지의 여부는 원고가 향운노조원들과 사이에 실질적인 사용·종속 관계를 인정할 수 있는지의 여부에 의하여 결정된다고 할 것이므로 이를 인정할 수 있는지에 관하여 보건대, 근로기준법 소정의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약의 형식에 관계없이 실질에 있어 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 그 종속적인 관계에 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서는 사용자로부터 구체적이고 개별적인 지휘감독을 받는지 여부, 보수의

성격이 근로 자체의 대상적인 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로제공 관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 당사자의 경제 사회적인 조건 등을 고려하여 판단하여야 한다.(대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결 참조)

그런데, 앞서 본 사실에 의하면 ① 향운노조원들은 원고의 요청에 따라 향운노조로부터 원고의 작업장에 파견된 자들로서 원고와 사이에 개별적인 근로계약이 체결된 바 없이 원고의 사업장에서 작업량에 따라 근로를 제공하고 있다는 점 ② 향운노조원들은 향운노조의 지휘감독하에 근로를 제공하고 원고로서는 향운노조원들에 대한 채용, 인사이동, 해고 및 퇴직 등에 관하여 아무런 인사권을 갖지 못하고 있는 점 ③ 원고가 비록 향운노조원들에게 그 날의 작업대상과 작업내용을 개괄적으로 지적하고, 후생시설을 유지, 관리를 한다고 하더라도 이는 노무를 제공받는 원고의 입장에서는 업무관리를 위하여 통상적으로 할 수 있는 범위 내의 지시이거나 원활한 업무수행을 위하여 편의를 제공한 것으로 보여지는 점 ④ 향운노조원들은 향운노조에 가입하여 향운노조의 작업배치에 따라 각 하역업체에 노무를 제공하고 그에 따른 대가를 향운노조로부터 수령하여 왔고, 어류연락소장, 반장, 조장의 구체적인 지휘하에 작업을 하였으며, 향운노조원들이 원고 외의 다른 하역업체의 사업장에서 계속적으로 노무제공을 하여 온 점 등을 종합하여 보면, 원고와 향운노조원들 사이에는 실질적인 사용종속 관계가 없다고 봄이 상당하다 할 것이다.

신고납부 방식의 공과금에 있어서는 원칙적으로 납부 의무자가 스스로 납부할 공과금의 표준과 비율을 정하여 신고하는 행위에 의하여 공과금 채무가 구체적으로 확정되고, 그 납부행위는 신고에 의하여 확정된 구체적 채무의 이행으로 하는 것이며, 공공단체 등은 그와 같이 확정된 공과금채권에 기하여 납부된 부담금액을 보유하고 있는 것이므로, 납부의무자의 신고행위가 중대하고 명백한 하자로 인하여 당연히 무효로 되지 아니하는 한 그것이 바로 부당이득에 해당한다고 할 수 없고, 여기에서 신고행위의 하자가 중대하고 명백하여 당연히 무효에 해당하는지 여부에 관하여는 그 신고행위의 근거가 되는 법규의 목적, 의미, 기

능 및 하자 있는 신고행위에 대한 법적 구제수단 등을 목적론적으로 고찰함과 동시에 신고행위에 이르게 된 구체적인 사정을 개별적으로 파악하여 합리적으로 판단하여야 한다.

그런데, 이 사건에서 원고는 항운노조로부터 공급받는 항운노조원들에 대한 사용자가 아니므로 임금채권보장법 소정의 부담금을 신고·납부할 의무가 없음에도 피고의 통지에 따라 이 사건 부담금을 신고·납부할 의무가 있는 것으로 착각하여 이를 신고·납부한 것이므로 이는 법령에 위반된 것으로서 그 위반의 정도가 중대하다고 할 것이고, 또한 이 사건과 같은 하역운송 노무자들의 사용자는 원고와 같은 하역업체들이 아니라 위 노무자들을 원고에게 공급한 항운노조라는 점 및 원고와 같은 하역업체는 임금채권법 소정의 부담금에 관한 규정이 준용되는 산재보험법 소정의 보험료 납부의무를 지는 사업주의 지위에 있지 아니한다는 점에 대하여 이미 대법원의 판결(1996. 6. 11. 선고 96누1504호 판결 및 1997. 11. 14. 선고 97누8908호 판결 등 참조)이 수 차례 있었는데, 피고는 원고가 이 사건 부담금채무를 지는 것을 전제로 이를 신고·납부할 것을 동지하므로 원고들은 이 사건 부담금을 납부하지 아니할 경우 임금채권보장법 제14조, 산업재해법 제71조, 제73조, 제74조에 의하여 연체금이 부과되고 강제 징수될 것을 우려하여 피고에게 이 사건 부담금을 신고·납부를 하였고, 그 후 피고에게 수 차례에 걸쳐 이 사건 부담금을 반환해 달라고 요구하였다가 피고의 불응으로 이 사건 소 제기에 이르렀는 바, 이러한 제반 사정에 비추어 보면, 원고가 이 사건 부담금에 대한 신고·납부한 것은 그 하자가 명백한 것이라고 보여진다.

따라서 원고가 항운노조원들에 대한 이 사건 부담금을 신고·납부한 행위는 중대하고 명백한 하자로 인한 것으로 당연 무효이고, 피고가 이를 보유하는 것은 부당한 이득이라고 할 것이므로, 피고는 원고에게 이 사건 부담금 상당을 반환할 의무가 있다.

나. 결론

그렇다면, 피고는 원고에게 이 사건 부담금 21,003,439원 및 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 소송 부분 송달 다음날인 2003. 1. 11.부터 이 판결 선고일인 2003. 8. 13.까지 민법 소정의 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 소송촉진등에관한특례법 소정의 연 20%의 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있다 할 것이므로 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 인용한다.

3. 원고 : 고려종합운수 외 5인⁵⁹⁾

가. 주문

상고를 기각한다. 상고비용은 피고의 부담으로 한다.

나. 이유

원심이 사업주는 그가 사용하는 근로기준법상의 근로자에 대하여서만 임금채권보장법에 따른 부담금을 납부할 의무가 있는데, 원고들과 전국항운노동조합 연맹 산하 단위 노동조합의 조합원인 하역운송 노무자들 사이에는 실질적인 사용자종속관계가 없어 위 노무자들은 원고들이 사용하는 근로기준법상의 근로자가 아니므로 원고들이 피고에게 위 하역운송 노무자들에 대한 이 사건 부담금을 신고·납부할 의무가 없다고 판단한 것은 옳고, 거기에 상고이유의 주장과 같은 채증법칙 위반 또는 법리오해 등의 잘못이 없다. 따라서 이 부분 상고이유는 받아들일 수 없다.

신고납부방식으로 징수되는 임금채권보장법상의 부담금은 원칙적으로 납부의무자의 신고행위에 의하여 납부의무가 구체적으로 확정되고, 그 납부행위는 신고에 의하여 확정된 구체적 납부채무의 이행으로 이루어지며, 피고는 그와 같

59) 대법원 2001다72074, 2002. 5. 28. 선고

(원심판결 서울고법 2001나20204, 2001. 10. 10. 선고)

이 확정된 채권에 따라 납부된 부담금을 보유하는 것이므로 납부의무자의 신고행위에 하자가 있어도 그것이 중대하고 명백하여 신고행위가 당연히무효로 되지 아니하는 한 납부된 부담금이 바로 부당이득에 해당한다고 할 수 없고, 여기에서 신고행위의 하자가 중대하고 명백하여 당연히무효에 해당하는지 여부에 대하여는 신고행위의 근거가 되는 법령의 규정 및 하자 있는 신고행위에 대한 구체수단과 신고행위에 이르게 된 구체적 사정 등을 종합하여 합리적으로 판단하여야 한다.(대법원 2001. 8. 24. 선고 2001다13075 판결 참조)

원심이 이러한 법리를 전제로 원고들이 이 사건 부담금을 신고·납부 의무가 없음에도 불구하고 이 사건 부담금을 납부하라는 피고의 통지를 받고 노동부에 이에 관한 질의를 하였다가 부담금을 납부하여야 한다는 회신을 받자, 자진 신고·납부를 게을리 할 경우 연체금이 부과되고 체납처분에 따라 강제 징수될 것을 우려하여 부득이 이 사건 부담금을 자진 신고·납부한 뒤 바로 행정심판을 청구하였으나 이 사건 부담금에 대한 부과처분이 없었다는 이유로 그 청구가 각하 됨에 따라 이 사건 소송을 제기한 사정 등에 비추어 보면, 원고들의 이 사건 부담금의 신고·납부행위는 그 하자가 중대하고 객관적으로도 명백하여 당연히 무효에 해당한다고 판단한 것은 옳고, 거기에 상고이유의 주장과 같은 체증법칙 위반 또는 법리오해 등의 잘못이 없다. 따라서 이 부분 상고이유도 받아들일 수 없다.

또 임금채권보장법에 따른 부담금의 납부를 게을리 할 경우 국세체납의 예에 따라 이를 징수할 수 있으므로 부담금 납부의무자의 신고행위가 당연히 무효에 해당하여 발생하는 부당이득에 대하여는 조세법률관계에 준하여 민법상 비채변제의 규정이 적용되지 아니한다.(대법원 1995. 2. 28. 선고 94다31419 판결 참조)

원심이 같은 취지에서 원고들의 이 사건 부담금의 납부가 민법 제742조의 비채변제나 민법 제744조의 도의관념에 적합한 비채변제에 해당하지 아니한다고 판단한 것은 옳고, 거기에 상고이유의 주장과 같은 체증법칙 위반 또는 법리오해 등의 잘못이 없으며, 한편 원고들은 자신의 채무를 변제하기 위하여 이 사건 부담금을 납부한 것으로 제3자의 변제가 성립할 여지가 없고, 이 사건 부담

금의 취득이 부당이득에 해당한다는 원심의 판단에는 이 사건 부담금의 납부가 제3자의 변제로서 유효하다는 피고의 주장을 배척한 취지가 포함된 것이므로 원심판결에 상고이유의 주장과 같은 판단유탈 등의 잘못도 없다. 따라서 이 부분 상고이유 역시 모두 받아들일 수 없다.

[부록 4] 부산지역 냉동창고의 노무수급 실태

일제시대부터 냉동공장의 전신인 제빙공장이 있었으며, 제빙공장은 연근해어업에 필요한 제빙생산과 냉동창고로서의 역할을 담당하였는데 이들 냉동창고에 하역근로를 하던 사람들은 창고회사에 고용된 상용근로자도 아니고 어느 특정 기업에 소속되어 있지도 않은 자유근로자들이었다. 이는 냉동창고 하역작업의 파동성에 기인한 것으로 부두하역노동과 유사하다.

이러한 냉동창고 하역근로자들은 자신들의 권익향상을 위하여 창고별로 부두노조에 가입하기 시작했다. 이는 당시의 부두노조가 당해 창고에 노조원들을 투입한 것이 아니라 당해 창고에서 하역근로를 하던 근로자들이 자발적으로 부두노조에 가입한 것으로 항만분야에서의 노조형성 과정과는 차이가 있다.

이들 근로자들의 부두노조가입을 계기로 1965년 전후하여 부두노조와 창고회사측과 단체교섭을 시작하였고 대부분 단체협약을 체결하였다.

1960년대 말까지 냉동창고의 수탁물은 대부분 연근해수산물로 그 수가 그리 많이 필요하지 않았으나 1970년대부터 원양어업의 발달로 냉동창고의 수요가 많아져 냉동창고가 많이 신설되었는데, 이 경우 창고회사가 고용한 근로자와 창고를 건립할 당시 잡역근로자 그리고 일부 항운노조원이 복합적으로 구성되어 하역작업을 수행하는 등 항운노조가 독점적 작업권을 가지고 있지 못하였다. 그리하여 항운노조는 이들 비노조원을 항운노조에 가입하게 함으로서 근로자 모두가 항운노조원이 되었다. 이러한 과정을 거쳐 노사관계의 관행이 항만하역에서의 노사관계와 같은 성격을 띠게 되었다.

1978년 부산에 소재한 냉동창고회사들이 설립한 부산제빙업동업자조합이 항운노조와 노사협의회를 개최하는 등 항운노조와 냉동창고회사간의 단체교섭에 개입하여 협약을 체결하는데 중요한 역할을 하였고 1979년에는 부산제빙업동업자조합과 항운노조간에 협약⁶⁰⁾을 체결하게 되었다.

1983년 냉동창고업자간의 물량유치경쟁이 격렬해지면서 부산제빙냉동조합⁶¹⁾

60) 회원사(동원어업, 분창수산, 한국수산개발공사, 동아종합산업, 진양수산, 오양냉장, 대림수산, 고려원양어업)가 연서함.

61) 1981년 부산제빙업동업자조합에서 부산제빙냉동조합으로 명칭 변경

이 해체되면서 단체협약은 각 개별창고회사와 체결하고, 노임협약은 냉동창고 하역작업과 전혀 관계가 없는 수산센타 중매업협회⁶²⁾와 체결하게 되었다. 그러나 1993년 대법원은 고등법원의 판시(냉동창고회사들과 항운노조의 조합원들과의 사이에는 사용종속 내지 노동종속의 관계가 존재하지 아니함이 상당하므로 당해 회사들은 노조법 제31조의 규정에 따라 항운노조와 단체협약을 체결할 의무가 있는 사용자에 해당하지 않는다.)가 정당하다고 판결⁶³⁾함으로써 인하여 단체협약 체결을 거부하고 있는 중매업협회와 냉동창고 4개사에 대하여 항운노조는 1995년 부산광역시지방법노동위원회에 단체협약체결을 위한 부당노동행위구제신청을 하였으나, 중매업협회는 노동조합법상의 사용자로 볼 수 없다고 하여 부당노동행위구제신청을 기각하였고, 4개 냉동창고회사는 집단적 노사관계에 있어서의 일방당사자로 인정하여 창고측과 단체교섭거부행위를 부당노동행위로 판정 단체협약을 체결하여야 한다고 명령하였다. 냉동창고측은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청하였으나, 지방노동위원회의 판정을 인정하여 재심신청을 기각하였다. 이에 부당노동행위구제심판판정취소 소송을 제기하여 냉동·냉장회사가 전국항운노동조합연맹 산하 단위노동조합에 대하여 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하지 않는다는 판결⁶⁴⁾을 받음으로서 냉동·냉장회사와 항운노조 사이에는 단체협약이 체결되지 않고 있으며, 이들간에는 매년 도급계약을 체결하고 있다.

62) 현재 사단법인 전국수산물중도매인협회 부산지회, 당시 냉동창고 수탁물 대부분은 화주는 중매업협회 소속의 중매인이었음.

63) 대법원 판례 92 누 13011

64) 대법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644판결 [부당노동행위구제재심판정취소]

구 노동조합법(1996. 12. 31. 법률 제5244호 폐지되기 전의 것) 제33조 제1항 본문은 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다.”고 규정하고 있고, 동법 제39조 제3호는 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정함으로써 사용자를 노동조합에 대응하는 교섭대상자로 규정하고 있는 바, 여기서 사용자라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자를 말한다.

냉동·냉장창고 회사가 전국항운노동조합연맹 산하 단위노동조합에 대하여 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하지 않는다고 한 사례