

협력 쌍방의 경영성과에 긍정적인 결과를 미친다는 것을 확인하였다.

따라서 우리나라 운송주선인이 중국 업무에서의 만족할 만한 경영성과 달성을 위해서는 중국현지 파트너와의 한 차원 높은 관계의 질을 유도하기 위한 관계마케팅 행동으로서 실질적인 관계에 영향을 미칠 수 있는 업무담당자들 간의 유대관계 결속을 위한 각종 프로그램을 개발하고 협력쌍방 공동 이익 실현이 가능한 화주의 발굴 등과 같은 공동 영업, 또한 협력 상대방에게 우선 배려할 수 있는 등, 협력 쌍방이 상호 신뢰하고 존중하며 공동이익을 실현할 수 있는 구체적인 관계마케팅전략이 수립되고 실행되어야만 경영성과가 보다 향상되는 결과를 도출 할 수 있을 것이다.

본 연구는 국내 운송주선인의 관점에서만 연구가 수행되었으며 보다 내실 있는 연구가 되기 위해서는 연구의 대상으로 우리나라 운송주선인 및 현재 거래하고 있는 중국현지파트너 모두를 선택해야하는 한계점도 있으나 기존 제조업 중심의 관계마케팅의 이론을 운송서비스 산업에 적용을 시도하였다는 데 의의가 있다. 본 연구가 기초가 되어 운송서비스업에 대한 관계마케팅활동의 연구가 활성화되기를 기대한다.

5. 船員의 勤勞關係 終了와 法的保護에 관한 研究

해사법학과 김 동 인
지도교수 정 영 석

세계 각국은 海洋水産産業의 중요성을 더 이상 강조할 필요가 없을 정도로 국가의 기간산업으로 간주하여 여러 가지 중요한 정책을 추진하고 있다. 이러한 정책을 추진함에 있어서 가장 중요시되고 배려되어야 할 부분은 해양수산산업의 현장에서 중추적 역할을 하는 선원들이라고 할 것이다. 우리나라는 조선, 선박보유량, 해양교역량, 수산물 생산량 등 전부분에 있어서 세계 10위권의 해양력을 보유한 나라임에도 불구하고, 연간 40%에 해당하는 선원이 퇴직하고 있으며 정년까지 근무한 선원은 0.8%에 불과할 정도로 선원노동정책에 있어서는 많은 문제점을 가지고 있다. 가정과 사회의 행복을 중시하며 어렵고 힘든 일을 기피하는 가치관의 변화와 선원임금의 상대적 저하, 船員職業의 역할에 대한 사회적 인식저하, 선원의 각종 복지정책에 대한 부족 등의 원인으로 이러한 현상은 앞으로도 계속될 것으로 예상된다.

해상노동의 특수성을 고려할 때 선원은 최소한 육상근로자 이상 보호되어야 함에도 불구하고 현실은 그에 미치지 못하고 있다. 노동의 강도와 양이 많고 노동의 사회 기여도가 높음

에도 불구하고 육상근로자보다 열악한 대우를 받거나 社會保障制度의 혜택에서 소외되어야 하는 것이 현실이다. 이는 선원들의 행복추구권이나 평등권을 침해한 것으로서 위헌적 행위임에 틀림없다. 선원부족현상을 해결하여 국가의 기간산업으로서 해양수산업을 발전시키기 위해서는 長期乘船을 유도하고, 산업재해율을 낮추면서 노동생산성을 높이고, 퇴직한 선원들에게는 안정된 생활을 보장하여 그와 가족의 生存權을 보장하고, 국민들에게는 선원직업의 매력화를 유도하는데 주된 목표를 두어야 한다.

본 논문은 이러한 문제의식을 기초로 하여 근로관계가 정상적으로 존재할 때보다는 근로관계가 종료하는 특수한 상황에서 선원들의 생존권의 보호가 더 문제된다는 법률적 현실을 감안하여, 船員勤勞關係의 特殊性을 고려할 때 선원근로관계의 종료사유는 어떠한 것이 있으며, 그 사유는 육상근로관계의 그것과 어떠한 차이점이 있는가를 검토하고, 이를 통해서 선원근로관계가 종료된 경우에 선원들의 권리는 어떻게 보호되고 있으며, 그 문제점은 무엇인가를 밝혀 그 개선방향을 제시함으로써 선원을 보호하고 船員職業의 魅力化를 유도하는 방안을 모색하는데 그 연구의 목적이 있다.

본 논문에서 주장된 내용은 다음과 같다.

제2장에서는 본 논문의 문제상황으로써 선원근로관계의 특수성과 선원근로관계의 종료에 관한 문제점을 검토하였다. 선원근로관계의 특수성은 노동행위의 本質의 特殊性和 評價의 特殊性이라는 기준에서 검토하였다. 이러한 선원근로관계의 특수성을 고려할 때 선원의 근로관계 전반에 걸쳐 특별한 보호를 해주어야 한다고 본다. 또한 해상노동의 특수성이라는 공통분모가 존재하는 이상 同一勞動은 同一法의 適用을 받아야 하기 때문에 일부 선원들에 대하여 선원법을 적용하지 않고 근로기준법을 적용시키는 것은 그들의 권리보호와 관리·감독상 문제점이 많을 뿐만 아니라 법의 해석·적용상으로도 바람직하지 않다고 본다. 따라서 적용범위는 확대되어야 한다.

제3장에서는 선원근로관계의 종료사유에 대하여 검토하였다. 船員勤勞關係가 어떠한 사유에 의해서 종료되었는가의 문제는 당사자들의 이해관계에 커다란 영향을 미치므로 법적 규제가 필요하다. 이에 대하여는 ①船員의 解止豫告義務는 그 입법적 취지에도 불구하고 선원의 자유를 이중으로 제약하고, 30일이라는 법정기간은 너무 길어 선원이 일방적으로 하선한 경우에는 실업수당이나 송환비용을 청구할 수 없어 선원보호에 매우 미흡하다. 따라서 선원근로관계의 특수성을 고려하여 선원의 해지예고의무를 존치시킨다고 하더라도 다른 外國의 立法例와 마찬가지로 최소한의 기간만을 선원법에 명시하도록 이를 개정함이 타당하다. ②선박소유자의 轉船命令에 관한 문제점을 개선해야 한다. 전선은 선령, 항로, 크기, 구성원들이 변경됨으로써 선원에게는 생명권 및 재산권 등의 여러 가지 불이익이 수반될 수밖에 없으므로 선박소유자의 전선명령은 해고와 직·간접적으로 관련을 가지고 있다. 따라서 선원에 대한 선박소유자의 전선명령은 승무선의 특정유무에 관계없이 아무런 제한 없이 인정될 수 있는 것이 아니라 일정한 要件하에 인정될 수밖에 없으므로 당사자들이 法的安定性和 豫測可能性을 가질 수 있도록 전선에 관한 사항을 명시함이 타당하다. ③해고의 시기제한과 해고의

예고에 관한 부분이다. 이는 선원을 보호하기 위해서 근로기준법과 같은 취지에 따라 규정하고 있다. 그러나 선원근로관계의 특수성을 고려할 때 선원보호에 미흡하고, 선원법의 전체적인 취지나 다른 규정과도 조화되지 않는 입법이다. 따라서 선원을 실질적으로 보호할 수 있도록 선원법상의 해고시기제한과 해고예고제도의 규정을 개정함이 타당하다. ④해상기업도 기업경영의 어려움을 극복하기 위해서 경영상 해고를 해야 하는 상황이 발생할 수 있고, 법이론상으로도 경영상 해고가 가능하다. 하지만, 경영상의 해고가 선원근로관계에 도입되면 법이론적 측면과 요건적 측면, 해상노동의 특수성을 고려할 때 선원법의 각종 규정과 상충될 수도 있다. 또한 海洋水産界에서는 이러한 상황을 선박매도를 통해서 극복하는 경우가 대부분이므로 이를 도입하지 않는 것이 타당하다. 따라서 이에 대한 입법적 대처는 기업과 선원이 같이 상존할 수 있도록 선원법 제37조를 개정하여 보완함이 타당하다. ⑤船長의 下船懲戒權은 선장의 공·사법상의 권한에 의해서 그 목적을 달성할 수 있음에도 불구하고 이를 존치시킴으로써 선원의 근로조건에 많은 불이익을 초래하며, 선내질서를 유지하는데 실효성 있는 대책이 되지 못하고 있다. 따라서 징계의 종류에서 폐지하고 선원이 퇴직 후에도 하선하지 않는 경우에 대비해서 선장에게 강제집행권을 부여함이 타당하다. 또한 船舶所有權의 變更에 따른 선원근로관계의 종료의 특례규정은 그 부분적 타당성에도 불구하고 선원근로관계의 특수성을 모두 반영하지 못하여 선원보호에 미흡하다. 따라서 선박공동체의 안전을 확보하고, 선박매매에 따른 해양수산계의 현실을 고려하며, 船員職業의 特性을 고려해 선원을 보호하고 해상기업의 경영상의 어려움을 합리적으로 극복할 수 있도록 동규정을 개정하여 존치시키는 것이 타당하다. ⑥선원근로관계의 종료시점에 대한 例外에 대하여, 선원법 제35조는 船舶共同體의 안전확보라는 취지에도 불구하고 법률의 규정이나 당사자의 일방적 의사표시에 의해서 선원의 직업선택의 자유를 과도하게 제한하고 있다. 따라서 제1항은 개정하고 제2항을 폐지함이 타당하다.

제4장에서는 선원근로관계의 종료후 법적보호에 관해서 검토하였다. 선원근로관계가 종료됨에 따라 퇴직한 선원들과 그 가족을 어떻게 보호해줄 것인가의 문제는 승무중인 선원, 퇴직한 선원, 선원이 되려는 사람들에게 매우 중요한 역할을 한다. 그럼에도 불구하고 현행 선원법과 관련법률상의 제도는 이러한 역할을 충족시켜 주기에는 다음과 같은 문제점이 있다. ①退職金制度상 선원도 근로기준법상의 근로자와 동일한 수준으로 보호되고 있다는 점이다. 퇴직금은 선원의 생존권 보장뿐만 아니라 장기승선을 유도하여 선원수급상의 문제점을 해결할 수 있는 중요한 제도이다. 그럼에도 불구하고 현행 퇴직금제도는 지급보장과 요건상으로도 선원직업의 특수성을 반영하지 못하고 있다. 따라서 그 본래적 기능을 살려 선원을 보호하고 선원인력난을 해결할 수 있도록 海洋水産部가 관리·감독하는 公的年金制度를 도입하고, 그 법적 근거와 내용은 선원보험법을 전면 개정하여 명시하고 시행에 필요한 입법적 조치를 하는 것이 타당하다. 또한 공적연금제도가 도입된다고 하더라도 그 혜택을 받지 못한 선원을 보호하기 위해서 선원법상의 퇴직금규정은 개선되어야 한다. ②해상기업도 급격한 경제상황속에서 도산과 같은 경영상의 위기에 처할 수 있고, 어선원은 임금구조의 특성상 월고

정급이 유일한 임금이 될 수 있다. 따라서 선원들의 滯拂賃金을 확실하게 보장해줄 수 있도록 船員保險法을 전면 수정하여 체불임금의 지급에 관한 사항을 명시하고 시행에 필요한 입법적 조치를 함으로써 해양수산부가 이를 관리·감독하는 것이 타당하다. ③船員의 失業對策은 해운업, 예선원, 원양어업의 경우에만 고용보험법의 적용을 받고 있다. 따라서 그외 선원들의 실업대책은 선원법의 실업수당에 의존하고 있는 것이 전부라고 해야 한다. 따라서 실직 선원을 보호하고 선원직업의 매력화를 유도하면서 선원수급상의 문제점을 해결하기 위해서라도 船員保險法에 선원의 실업대책에 관한 것을 명시하고 이를 해양수산부가 관리·감독할 수 있도록 해야 할 것이다. ④선원법상의 災害補償規定은 외국의 입법례나 근로기준법 및 산업재해보상법의 규정보다 선원보호에 우수한 입법임에 틀림없다. 그럼에도 불구하고 그 지급보장상의 문제점 때문에 재해보상규정이 形骸化되고 있다. 따라서 재해보상규정의 실효성을 담보하여 선원들의 생존권을 보장하기 위해서는 재해보상금을 연금의 형태로 수령할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서 선원보험법의 내용을 개정 보완하고 그 시행에 필요한 입법적 조치를 하여 해양수산부가 이를 관리·감독할 수 있도록 하는 것이 타당하다. ⑤船員의 送還에 관한 것이다. 선원의 송환은 선원근로관계에서만 나타날 수 있는 문제이지만, 선원법상의 송환규정은 船員保護에 미흡하다. 따라서 해상노동의 특수성을 고려하고, 선원을 보호하기 위해서라도 선원법상의 송환규정을 외국의 입법수준이 될 수 있도록 개정함이 타당하다.

6. 海商法上的 準據法 決定에 관한 研究

해사법학과 김진권
지도교수 황석갑

본 논문은 海商法上的 準據法 決定에 관한 문제에 있어 우리 國際私法에서 해상과 관련된 섭외적 법률관계에 있어 일반원칙으로 적용되고 있는 船籍國法主義의 타당성을 검토하고자 하였다. 즉, 船籍國法 適用의 타당성이 결여된 부분에 대해서는 가장 타당하다고 생각되는 다른 입법주의를 제안하고자 한 것이다. 그리고 船籍國法이 타당한 경우는 결국 船舶國籍을 連結點으로 하는 것이 가장 밀접한 관계가 있다는 것을 의미하게 되는데, 이 경우 과연 便宜置籍의 경우에도 해당되는 것인가에 대한 검토를 수반하고자 하였다. 여기에서는 國際私法 제8조에서 규정하는 準據法 指定의 例外條項으로 '가장 밀접한 관련이 있는 국가의 법'과의 관계가 문제될 수 있으며, 이에 대한 해석 및 실질적인 기준에 대하여 여러 국가의 학설 및 판례를 살펴봄으로서 판단의 근거를 찾고자 하는 것이 본 논문의 목적이라 할 수 있다.

이를 위하여 제2장에서는 해상법상의 준거법 결정에 있어 일반적인 원칙으로 적용되고 있