



제 428회 국회 (임시회)
제1차 농림축산식품해양수산위원회

선원법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 구제명령 불이행에 대한 이행강제금 부과 규정 및
경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 제한 신설 >
■ 전종덕의원 대표발의, 의안번호 제2211062호

2025. 8.

농림축산식품해양수산위원회

전문위원 김성완

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 선원노동위원회의 구제명령 불이행에 대한 이행강제금 부과 규정 신설 ...	2
2. 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 제한 및 우선 재고용 조항 적용	9
[참고자료]	13

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 전종덕의원 등 12인

2. 제 안 일 : 2025. 6. 25.

3. 회 부 일 : 2025. 6. 26.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 선원의 근로관계에 관하여 「근로기준법」의 여러 조항을 적용하도록 규정하고 있음.

최근 선원의 부당해고 등에 대한 선원의 구제신청에 따라 선원노동위원회 및 중앙노동위원회가 이를 조사·심문하고 그 결과 구제명령을 결정하였음에도 사용자가 이를 이행하지 않고 있는 사례가 발생함.

그러나 현행법은 「근로기준법」의 부당해고 등에 관한 노동위원회의 구제명령을 사용자가 불이행한 경우의 이행강제금 부과에 관한 규정과 경영상의 이유로 인한 해고의 제한 및 해고자에 대한 우선 재고용 규정을 적용하지 않아 선원의 권리보호에 미흡하다는 지적이 많음.

이에 선원의 근로관계에 관하여 「근로기준법」 제33조에 규정된 사용자의 구제명령 불이행에 따른 이행강제금 부과와 관련된 조항과 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 및 그에 따른 우선 재고용 등에 관하여 「근로기준법」 제24조 및 제25조를 적용하도록 하여 선원의 근로조건 향상에 기여하려는 것임(안 제5조제1항 및 제32조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. 선원노동위원회의 구제명령 불이행에 대한 이행강제금 부과 규정 신설

가. 개정안의 요지

- 현행 「선원법」 제5조¹⁾는 선원의 근로관계에 대하여 「근로기준법」을 적용하는 조문을 규정하고 있는데, 개정안은 이러한 선원의 근로관계에 적용하는 조문에 「근로기준법」 제33조를 추가하여 선원의 부당 해고 등에 대한 선원노동위원회의 구제명령을 불이행하는 사용자에게 이행강제금을 부과할 수 있도록 하려는 것임(안 제5조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(다른 법률과의 관계) ① 선원의 근로관계에 관하여는 「근로기준법」 제2조제1항제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제6조까지, 제8조부터 제10조까지, 제40조, 제68조, 제74조, 제74조의2, 제107조(제8조 및 제9조 또는 제40조를 위반한 경우로 한정한다), 제1	제5조(다른 법률과의 관계) ① ---- ----- ----- ----- --제8조부터 제10조까지, 제33조, ----- ----- -----

1) 「선원법」

제5조(다른 법률과의 관계) ① 선원의 근로관계에 관하여는 「근로기준법」 제2조제1항제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제6조까지, 제8조부터 제10조까지, 제40조, 제68조, 제74조, 제74조의2, 제107조(제8조 및 제9조 또는 제40조를 위반한 경우로 한정한다), 제110조(제10조와 제74조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6조를 위반한 경우로 한정한다)를 적용한다.

10조(제10조와 제74조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6 조를 위반한 경우로 한정한다)를 적용한다.	----- ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

【 「선원법」에서 적용하고 있는 「근로기준법」 상 규정 】

적용 규정	내용
근로자, 사용자, 근로의 정의 (제2조제1항 제1호부터 제3호까지)	근로자: 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자 사용자: 사업주 또는 사업 경영 담당자 등 근로: 정신노동과 육체노동
근로조건에의 기준, 결정, 준수 및 균등처우 (제3조부터 제6조까지)	근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사 에 따라 결정하여야 하고, 사용자는 성·국적·신앙· 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못함
폭행 금지 등 (제8조부터 제10조까지)	사용자는 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못함
임산부의 보호 등 (제40조, 제68조, 제74조, 제74조의2)	사용자는 임신 중의 여성에게 90일의 출산전후휴가 및 태아검진 시간 등을 허용해 주어야 함
벌칙 (제107조, 제110조, 제114조)	의무 위반시 벌칙 적용

나. 검토의견

□ 「근로기준법」 제33조²⁾는 「근로기준법」 상의 근로자가 부당하게

2) 「근로기준법」

제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다.
이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만
원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한
다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기
관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수
된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될
때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을

해고를 당한 경우 「근로기준법」 제28조에 따라 근로자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있고, 이러한 구제신청에 대해 노동위원회가 조사·심문 후 구제명령 결정을 내렸음에도 불구하고, 사용자가 이를 이행하지 아니한 경우 노동위원회가 사용자에게 그 이행을 강제토록 하는 이행강제금(최대 3천만원)을 부과하는 규정임³⁾.

□ 최근 선원의 부당해고 등에 대한 선원의 구제신청에 따라 선원노동위원회 및 중앙노동위원회(재심)가 이를 조사·심문하고 그 결과 구제명령을 결정하였음에도 사용자가 이를 이행하지 않고 있는 사례가 발생함⁴⁾.

초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

3) 현재 2014. 5. 29. 2013헌바171(근로기준법 제33조 위헌소원)

(주문)이행강제금은 행정상 간접적인 강제집행 수단의 하나로서, 과거의 일정한 법률위반 행위에 대한 제재인 형벌이 아니라 장래의 의무이행 확보를 위한 강제수단일 뿐이어서, 범죄에 대하여 국가가 형벌권을 실행하는 과벌에 해당하지 아니한다. 따라서 심판대상조항은 이중처벌금지원칙에 위배되지 아니한다.

4) <선원노동위원회의 구제명령 미이행 사례>

○ 씨스**(주)의 선원 해고(박**등 5명)에 대해 동해선원노동위와 중앙노동위원회 부당해고 구제 결정('22.7.13.)을 선사가 미이행함. 이후 선사는 중앙노동위원회 결정(재심)에 대한 행정소송 제기('22.7.15.)

○ 동해지방해양수산청은 선사를 「선원법」 32조 위반으로 검찰에 송치('22.10.28)

○ (부당해고 미이행) 내항여객선사 씨스**(주)은 선원 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령('22.1, '22.5), 대법원판결('25.1, '25.4)에도 미이행*

* 「선원법」에는 부당해고 등에 대한 구제명령 등의 미이행시 이행 강제 규정 없음

【 최근 5년간('21~'25년) 선원의 부당해고 신청 및 구제명령 】

(단위 : 건)

구 분	구제신청	구제명령	구제명령 미이행	비고
선원노동위원회	10	4	1	미이행 (씨스**(주))

자료 : 해양수산부

그런데 현행 「선원법」 상에는 「근로기준법」과 달리 구제명령의 실효성을 강화할 수 있는 이행강제금 부과 규정이 없어 사용자가 구제명령을 이행하지 않더라도 이행을 강제할 수 있는 방법이 없는 상황임.

【 「선원법」과 「근로기준법」 상 부당해고 등에 대한 구제절차 비교 】

구 분		선원법	근로기준법
노동위	근거 법령	▶ 선원법 제4조 ▶ 노동위원회법 제2조	▶ 노동위원회법 제2조
	사무국	▶ 지방청 선원근로감독관 겸임	▶ 지방청과 분리한 별도조직 ▶ 중앙노동위원회 별도 운영
	업 무	▶ 부당해고(법 제32조, 34조), 재해보상, 부당노동행위 조정 중재 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등	
부당해고 등의 처벌		▶ 선원법 제167조, 5년 이하의 징역, 5천만원 이하 벌금	▶ 부당해고등의 행위 자체에 대한 형벌 규정 없음
구제절차		▶ 선원법 제34조(노동조합법 준용)에 따라 선노위(1심) → 중노위 → 행정소송	근기법 제28조에 따라 지방노동위(1심) → 중노위 → 행정소송
이행강제금 제도		▶ 관련규정 없음	▶ 근로기준법 제33조 이행강제금
구제명령 불이행 제재수단		▶ 관련규정 없음	▶ 근로기준법 제111조 1년이하 징역, 1천만원 이하 벌금

□ 개정안의 취지는 이와 같이 「선원법」 상의 구제명령 제도가 실효성이 부족한 현실을 개선하기 위해 「근로기준법」 상의 구제명령 이행

강제금 제도를 「선원법」에 적용토록 하려는 것으로,
사용자의 구제명령에 대한 경각심을 고취시키고, 선원의 부당 해고
등의 방지를 통한 선원의 근로 여건을 강화한다는 점에서 타당한
측면이 있는 것으로 보임.

□ 다만, 개정안에 대해서는 「근로기준법」에서의 이행강제금 도입 배경
및 구제명령 불이행 제재수단 규정 등 다음과 같은 사항을 고려할
필요가 있음.

- 첫째, 「근로기준법」에서 이행강제금 도입 당시('06~'07), 부당해고
등에 대한 형벌규정(5년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금)의 필요성 여부
등이 지적되어 노사단체 간 합의에 따라 동 형벌 규정을 폐지하고
구제명령의 실효성 확보를 위해 이행강제금을 도입하게 된 배경이 있으며,
현행법에서는 구제명령 불이행에 따른 이행강제금 규정이 없으나,
부당해고 등에 관한 처벌규정(5년 이하의 징역, 5천만원 이하 벌금)
이 있어 '부당해고등에 대한 벌칙'과 '이행강제금 제도'의 동시 적용은
근로기준법 관련 내용과 상호 부합하지 않는다는 점을 고려할 필요가
있을 것으로 보임.

【 「근로기준법」 이행강제금 도입 배경 】

- 정당한 이유 없이 근로자를 해고했을 경우 형사처벌(5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)하는 벌칙 규정(근기법 제110조)은 2007.1.폐지
- 동 형벌규정이 민사를 형사화하는 등 사용자의 정당한 해고권을 제한하고, 구제명령이 확정되기 전에 사용자가 구제명령을 이행하지 않은 경우는 강제할 수단이 없어 당시 구제명령 제도가 실효성이 없다는 지적들이 있어 노사정위원회는 부당해고 등에 대한 벌칙조항을 삭제하되 구제명령에 대한 이행담보 수단으로 이행강제금 제도를 도입하고 확정된 구제명령을 이행하지 아니하는 경우 형사처벌하거나 과태료를 부과하도록 하는 ‘노사관계 선진화 방안’ 합의(’06.9.11)
- 이를 반영하여 근로기준법에 부당해고등에 대한 벌칙조항을 삭제하고 이행강제금 제도를 도입하였으며, 확정된 구제명령을 이행하지 아니한 경우에도 1년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하였음(’07.1.26)

자료 : 해양수산부

- 둘째, 「근로기준법」 제111조에서는 구제명령 불이행에 대한 제재수단이 규정⁵⁾되어 있으나 개정안에는 동 내용이 포함되어 있지 않다는 측면에서 구제명령 불이행에 대한 벌칙규정 신설 여부에 대해 추가적인 검토가 필요가 있을 것으로 보임.

□ 개정안에 대해 해양수산부는 ‘부당해고등에 대한 벌칙’과 ‘이행강제금 제도’의 동시 적용은 「근로기준법」의 입법례에 따라 부적절한 측면이 있으므로 「근로기준법」 제33조(이행강제금) 적용과 더불어 현행법 제167조제1호의 부당해고 등에 대한 형벌규정⁶⁾(5년 이하 징역, 5천

5) 「근로기준법」 제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

6) 해양수산부에 따르면 최근 5년간 선원법 제167조제1호에 따라 처벌받은 건수는 없음

만원 이하 벌금)을 구제명령 불이행으로 변경하는 등 구제명령 불이행에 관한 규정을 정비할 필요가 있다는 입장이며,

수협 및 한국해운조합은 ‘부당해고등에 대한 벌칙’과 ‘이행강제금 제도’의 동시 적용은 과도한 규제로 작용할 수 있으므로 현행 유지의견을, 한국해운협회는 이행강제금 제도를 도입할 경우 「근로기준법」과 동일하게 부당해고등에 대한 벌칙을 삭제할 필요가 있다는 의견을 제시(참고자료 3)하고 있음.

2. 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 제한 및 우선 재고용 조항 적용

가. 개정안의 요지

- 경영상 이유에 의한 해고의 제한 및 우선 재고용 등에 관해서는 「근로기준법」 관련 규정을 적용하도록 하고, 선박소유자가 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 해양수산부 장관에게 신고하도록 하려는 것임(안 제32조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제32조의2(경영상 이유에 의한 선원 근로계약 해지의 제한 등) ① 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 및 그에 따른 우선 재고용 등에 관하여는 「근로기준법」 제24조 및 제25조를 적용한다. ② 제1항의 경우 선박소유자가 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 해양수산부장관에게 신고하여야 한다.

나. 검토의견

- 현행법 제32조는 선박소유자는 정당한 사유 없이 선원근로계약을

해지하거나 휴직, 정직, 감봉 및 그 밖의 징벌을 하지 못하도록 하고, 선박소유자가 이를 위반하여 선원근로계약을 해지하거나 휴직, 정직, 감봉 또는 그 밖의 징벌을 하였을 경우에는 선원노동위원회에 구제 신청할 수 있도록 하고 있으나,

경영상 이유로 인한 해고의 제한 및 해고자에 대한 우선 재고용 규정을 적용하도록 하고 있지 않아 선원의 권리보호에 미흡하다는 지적이 있음.

【 「선원법」과 「근로기준법」 상 부당해고 등에 대한 구제절차 비교 】

업체명(전체 선원수)	건수(건)	해고 인원(명)	비고(사유)
합 계	3	46	
(주)한*해운(25명)	1	25	경영악화
(주)에**해운(12명)	1	11	경영악화
(주)에***로지스(10명)	1	10	경영악화

자료 : 해양수산부

□ 개정안은 「근로기준법」 제24조7)와 제25조8)에서 경영상 이유로

7) 「근로기준법」

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

8) 「근로기준법」

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터

인한 해고의 제한 및 해고자에 대한 우선 재고용 규정을 적용하고 있는 점을 감안하여, 현행법의 선원의 근로계약 해지 제한 규정에 「근로기준법」 제24조 및 제25조를 추가 적용하려는 것으로, 선원의 부당한 해고 방지를 통한 근로계약 보호 체계를 강화하려는 개정안의 입법취지는 타당한 것으로 보임.

□ 다만, 개정안과 관련하여 수협, 한국해운협회 등 관련 단체는 선박의 침몰·멸실 또는 경영환경 악화에 따른 매각 등의 사유 발생 시 선박소유자는 기존 선원의 고용유지가 어려우며, 이를 강제할 경우 경영이 자체가 어려워 질 수 있다는 점, 해운업의 유연한 인사운동을 제약하여 국제 경쟁력 저하로 이어질 우려가 있어 현행을 유지할 필요가 있다는 입장임(참고자료 3).

- 이에 대해, 해양수산부는 선원의 고용안정 및 근로조건 향상 등을 도모하려는 개정안의 입법취지에 공감하며,

「선원법」이 「근로기준법」과 다른 선원의 특성을 일부 지니고 있지만, 두 개의 법 모두 근로자의 기본적 생활을 보장·향상 시키는 목적이므로 「근로기준법」 상의 경영상 해고 규정을 도입하더라도 「선원법」 또는 「선박직원법」 규정과 충돌하거나 실효성이 떨어지는 것은 아니라는 의견을 제시하고 있음.

3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

- 또한, 「근로기준법」 제24조제4항⁹⁾은 사용자가 경영상 이유로 일정한 규모 이상의 인원을 해고할 경우의 신고기관을 고용노동부로 규정하고 있어, 신고기관을 해양수산부로 정하고 있는 개정안 제32조의2제2항¹⁰⁾과 중복되므로, 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지에 대해 「근로기준법」 제24조를 적용하도록 하고 있는 개정안 제32조의2제1항¹¹⁾에서 「근로기준법」 제24조제4항은 제외가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5419

9) 「근로기준법」

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

10) 「선원법 일부개정법률안」(전종덕의원 대표발의)

제32조의2(경영상 이유에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) ② 제1항의 경우 선박소유자가 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 해양수산부장관에게 신고하여야 한다.

11) 「선원법 일부개정법률안」(전종덕의원 대표발의)

제32조의2(경영상 이유에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) ① 경영상 이유에 의한 선원근로계약의 해지 및 그에 따른 우선 재고용 등에 관하여는 「근로기준법」 제24조 및 제25조를 적용한다.

참고 1

부당해고 등에 대한 구제절차 비교

□ 선원노동위원회 / 노동위원회

구 분		선원법	근로기준법
노동위	근거 법령	▶ 선원법 제4조 ▶ 노동위원회법 제2조	▶ 노동위원회법 제2조
	사무국	▶ 지방청 선원근로감독관 겸임	▶ 지방청과 분리한 별도조직 ▶ 중앙노동위원회 별도 운영
	업 무	▶ 부당해고, 재해보상, 부당노동행위 조정 중재 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등	
구제절차		▶ 선원법 제34조에 따라 선노위 (1심) → 중노위 → 행정소송	근기법 제28조에 따라 지방노동위(1심) → 중노위 → 행정소송
구제명령 불이행 제재수단		▶ 관련 규정 없음	▶ 노동위원회 단계 - 근기법 제33조 이행강제금 ▶ 확정 후 단계 - 근기법 111조 1년이하 징역, 1천만원 이하 벌금
부당해고 등의 처벌		▶ 선원법 제167조, 5년 이하의 징역, 5천만원 이하 벌금	부당해고등의 행위 자체에 대한 형벌 규정 없음

참고 2

부당해고 등의 구제절차와 이행강제금 부과절차 비교

부당해고 등 구제절차 (노동조합법 제82~86조 준용)		이행강제금 부과절차 (근로기준법 제33조 적용 시)	
구제신청 (제82조)	- 사용자의 부당노동행위에 대해 노동위원회*에 구제신청 * 「노동위원회법」 제2조에 따라 중앙노동위원회·지방노동위원회·특별노동위원회 - 부당해고 등이 있는 날부터 3개월 이내	한도, 기간 등 (제1항, 제5항)	- 재심판정을 포함 노동위원회의 구제명령을 불이행한 사업자에게 노동위원회가 부과 - 연간 2회의 범위 내 3천만원 이하, 2년을 초과 금지
조사 등 (제83조)	- 노동위는 필요한 조사와 관계자 심문 실시(관련 절차는 중노위가 정하는 바에 따름: 「노동위원회규칙」) - 관계당사자 등이 출석하여 증거 제출 또는 반대 심문 기회 부여	사전고지 (제2항)	이행강제금 부과 30일 전까지 문서로 고지
구제명령 (제84조)	- 노동위는 부당노동행위 성립 여부에 따라 구제명령 또는 기각 결정 - 판정·명령 및 결정은 서면, 사용자와 신청인에게 각각 교부	부과 (제3항, 제4항)	- 부과액수, 부과사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 기관을 문서로 명시 * 세부기준, 반환절차 등 대통령령으로 위임(영 제12조~15조)
구제명령 확정 (제85조)	(재심신청) 지방노동위 등으로부터 명령서 등을 송달받은 날부터 10일 이내 중노위에 재심 신청 (행정소송) 중노위 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내 (확정) 기간내 재심판정이나 소를 제기하지 않은 경우	징수 (제6항)	구제명령 이행 후 새로운 이행강제금 부과 금지, 이행 전 부과된 이행강제금은 징수
구제명령 효력 (제86조)	노동위의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 효력이 정지되지 않음	체납처분 (제7항)	납부기한 미납 시 독촉하고 국세 체납처분의 예에 따라 징수
벌칙	- 관련 벌칙 규정 없음 - 선원법 제167조에 부당해고 등에 대해 5년 이하의 징역, 5천만원 이하 벌금 규정	벌칙 (법 제111조)	확정된 구제명령 미이행 시 1년 이하 징역 또는 1천만원 미만의 벌금

참고 3

관련단체 의견

기 관 명	검 토 의 건
수산업협동조합	<근로기준법 제33조 준용 관련> ○ 도입 반대 - 이행강제금 제도 도입 취지 및 육상 근로자와의 형평성에 맞지 않음 - 2007.7.1. 이행강제금 제도는 「근로기준법」에서 '부당해고 벌칙' 규정이 삭제되면서 부당해고를 방지할 별도의 제재수단이 없는 것을 감안하여 신설됨 - 그러나 현재 「선원법」에는 '부당해고 벌칙' 규정(선원법 제167조)이 여전히 존재하고 있어 선원법 적용 선주의 경우 과도하게 규제가 강화되고 육상 근로자와의 형평성에 맞지 않아 이행강제금 제도 도입에 반대함 <선원법 제32조의2(경영상에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) 관련> ○ 도입 반대 - 실효성이 없으며 소규모 어선에 대한 과도한 규제임 - 선원의 경우 대규모 해고가 필요한 경우가 거의 없음. 특히 어선원은 경영상 어려움이 있는 경우에도 폐업이 아닌 한 조업을 지속하여야 하므로 경영상 이유에 의하여 해고되는 경우가 거의 없어 제도 도입의 실효성이 없음 - 또한, 해상 조업이라는 특수성으로 인해 '해고 회피 노력', '해고 대상자 선정 시 합리적 기준 마련' 등 경영상 이유에 의한 해고 요건 충족의 어려움이 커서 소모적인 분쟁이나 비효율적인 행정 절차 발생 우려가 큼
한국해운협회	<근로기준법 제33조 준용 관련> ○ 선원법에 이행강제금 제도 도입할 경우 근로기준법과 동일하게 선원법 제32조제1항에 대한 벌칙조항 삭제 필요 <선원법 제32조의2(경영상에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) 관련> ○ 계약직 선원의 경우 계약만료 하선 시에는 근로기준법상 "경영상의 이유에 의한 해고"로 보지 않아야 함 ○ 선원법 제33조제1항과 근로기준법 제24조제3항은 상충 ○ 근로기준법 제25조 우선 고용의무 삭제 필요
한국해운조합	<근로기준법 제33조 준용 관련> ○ 현행 유지 - 현행 법령상 이미 부당해고에 따른 선박소유자 처벌 가능하므로 개정안이 반영될 경우 선박소유자에게 이행강제금 부과와 징역(또는 벌금)이 동시 적용되는 문제 발생

기 관 명	검 토 의 견
	<선원법 제32조의2(경영상에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) 관련> ○ 현행 유지 - 선박의 침몰·멸실 또는 경영환경 악화에 따른 매각 등의 사유 발생 시 선박소유자는 기존 선원의 고용유지가 어려우며, 이를 강제하면 경영 자체가 불투명해질 가능성 높음 - 선원이 부당한 해지를 당한 경우 「선원법」 제34조에 따라 구제 신청이 있어 추가적인 제도 불필요
한국선박관리협회	<근로기준법 제33조 준용 관련> ○ 현행 유지 - (해양산업 특수성 고려 미흡) 해운업은 해운 경기, 항로 변동, 용선 계약 등 외부 환경에 따라 인력 수요가 급변하는 구조로, 단기적이고 유동적인 인력 조정이 필수적이나 본 개정안은 경영상 해고 요건을 육상 일반 산업과 동일하게 적용하고 있어, 해양산업의 특수성을 반영하지 못한 과잉 규제로 작용할 우려 <선원법 제32조의2(경영상에 의한 선원근로계약 해지의 제한 등) 관련> ○ 현행 유지 - (글로벌 경쟁력 저하 우려) 해운업은 우리나라 수출입 화물 운송의 99.7%를 담당하는 국가 경제에 핵심적인 역할을 하는 대표적인 글로벌 산업으로 본 개정안은 우리 해운업의 유연한 인사 운영을 제약해 국제 경쟁력 저하로 이어질 우려가 있음