

제29호 강제근로금지협약(1930년)

효력발생 :1932년 5월 1일

국제노동기구 총회는, 국제노동사무국 이사회가 1930년 6월 10일 제네바에서 소지한 제14차 회기에서, 회기 의사일정의 의제 1에 포함된 강제근로에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1930년 강제근로 협약이라고 하는 다음의 협약을 1930년 6월 28일 채택한다.

【제1조】

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 가능한 한 조기에 모든 형태의 강제 근로의 사용을 폐지할 것을 약속한다.
2. 강제근로의 완전한 폐지를 위하여 강제근로는 공업의 목적, 경과기간 중 및 예외적 조치가 아닌 한 사용할 수 없으며, 다음에서 규정하는 조건 및 보장을 준수하여야 한다.
3. 이 협약의 효력발생 후 5년간의 기간이 만료하고 또한 국제노동사무국 이사회가 이 협약 제31조에 규정된 보고를 작성할 때 이사회는 다시 경과 기간을 두지 아니하고 모든 형태의 강제근로를 폐지할 것인가의 여부 및 이 문제를 총회의 의제사항으로 채택하는 것이 바람직한가의 여부를 심의하여야 한다.

【제2조】

1. 이 협약에서 '강제근로'라 함은 어떠한 자가 처벌의 위협 하에서 강요받거나 또는 임의로 제공하는 것이 아닌 모든 노무를 말한다.
2. 다만, 이 협약에서 '강제근로'라고 할 경우에는 다음 각호는 포함되지 아니한다.
 - (a) 전적으로 군사적 성격의 잡어에 대해서 병역의무법에 의해서 강요되는 노무
 - (b) 완전 자치국의 국민의 통상적인 공민의 의무를 구성하는 노무
 - (c) 법원 판결의 결과로 강요되는 노무. 다만, 공공기관의 감독 및 관리 하에서 행해지며, 사인·회사 또는 단체에 고용되거나 또는 그 지휘에 복종하는 경우는 그러하지 아니하다.
 - (d) 긴급한 경우, 즉 전쟁의 경우나 화재, 홍수, 기근, 지진, 심한 전염병이나 가축 전염병, 짐승이나 곤충류 혹은 식물류 등 해로운 물질에 의한 침입과 같이 재해나 그러한 우려가 있는 경우 및 일반적으로 주민의 전부 또는 일부의 생존이자 행복을 위태롭게 하는 일체의 사정에 강요되는 노무
 - (e) 공동체의 직접적 이익을 위해서 주민에 의해 수행되고 따라서 당해 주민이 부담하여야 할 통상적인 공민의 의무라고 인정할 수 있는 소규모의 공동체의 노무. 다만, 공동체의 구성원 또는 공동체의 직접적 대표자에게는 이러한 의무의 필요에 관한 협의권이 보장되어야 한다.

【제3조】

이 협약에서 ‘권한 있는 기관’이라 함은 본국의 기관 또는 관계있는 지역의 최고중앙 기관을 말한다.

【제4조】

1. 권한 있는 기관은 사인·회사 또는 단체의 이익을 위하여 강제근로를 강요하거나 강요를 허가할 수 없다.
2. 한 회원국에 의한 이 협약의 비준을 국제노동사무총장이 등록한 시점에 사인·회사 또는 단체의 이익을 위한 강제근로가 존재하는 경우에, 당해 회원국은 이 협약이 회원국에 대하여 효력을 발생하는 날로부터 그 강제근로를 완전히 폐지해야 한다.

【제5조】

1. 사인·회사 또는 단체에 발급되는 면허가 사인·회사가 또는 단체가 이용하거나 거래하는 생산물의 생산 또는 수집을 위한 어떠한 형태의 강제 근로를 초래하는 것이어서는 아니된다.
2. 이와 같이 강제근로를 초래하는 규정을 포함한 면허가 존재하는 경우 이 협약 제1조에 적합하도록 하기 위해서 가능한 한 신속하게 이를 폐지하여야 한다.

【제6조】

행정관청의 직원이 자신의 책임 하에 있는 주민에 대하여 어떠한 형태의 근로에 종사하도록 장려하는 직무를 갖는 경우라고 하더라도, 주민의 전부 또는 그중 어떠한 자에 대해서도, 사인·회사 또는 단체를 위하여 근로하도록 강요할 수 없다.

【제7조】

1. 행정상의 직무를 행하지 아니하는 기관의 장은 강제근로를 시킬수 없다.
2. 행정상의 직무를 행하는 기관의 장은 권한있는 기관의 명시적 허가를 받아 강제근로를 사용할 수 있으나, 이 협약 제10조의 규정에 따라야 한다.
3. 적법하게 승인받은 기관의 장으로서 다른 형태로 적당한 보수를 받지 아니하는 자는 개인인의 노무를 이용할 수 있다. 다만, 적당한 규칙을 준수하여야 하며, 남용을 방지하기 위한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

【제8조】

1. 강제근로를 사용하는 모든 결정에 대한 책임은 관계지역에서 시정을 담당하는 최고기관에 있다.
2. 다만, 국제노동기구는 근로자의 평상시의 거주기로부터의 이전을 수반하지 아니하는 강제근로를 강요할 권한을 최고 지방기관에 위임할 수 있다. 국제노동기구는 직무수행중인 행정관청 직원의 이동을 용이하게 하기 위하여 그리고 정부 저장품의 운송

을 위하여 근로자의 평상시의 거주지로부터의 이전을 수반하는 강제근로를 강요할 권한을 이 협약 제23조에 정하여진 규칙에 규정해야 할 기간 및 조건에 따라 최고지방 기관에 위임할 수 있다.

【제9조】

이 협약 제10조에 특별히 규정된 경우를 제외하고는 강제근로를 강요할 권한 있는 기관은 강제근로의 사용을 결정하기에 앞서 다음 각호를 확인하여야 한다.

- (a) 의무적인 노무의 내용이 이를 필요로 하는 공동체에 대해서 중요한 직접적인 이익을 가져다주는 것일 것
- (b) 이러한 노무가 현재 급박하게 필요한 것일 것
- (c) 이러한 노무를 수행하기 위해서 유사한 노무에 대해서 관계있는 지역에 통상적으로 행해지는 것보다 불리하지 아니한 임금률 및 근로조건을 제공하더라도 임의노동을 구할 수 없을 것
- (d) 이용할 수 있는 노동력 및 현재 주민이 이러한 노무를 수행할 능력을 고려하여 이러한 노무가 과중한 부담을 주민에게 부과하는 것이 아닐 것

【제10조】

1. 조세에 의하여 강요되는 강제근로 및 행정상의 직무를 행하는 기관의 장에 의하여 공공사업의 수행을 위하여 사용되는 강제근로는 점진적으로 폐지하여야 한다.

2. 폐지할 때까지 강제근로가 조세로써 강요되는 경우 및 강제근로가 행정상의 직무를 행하는 기관의 장에 의하여 공공사업의 수행을 위하여 사용되는 경우 권한있는 기관은 다음 각호를 확인하여야 한다.

- (a) 의무적인 노무가 이를 필요로 하는 지역에 대해서 중요한 직접적 이익을 갖는 것일 것
- (b) 일한 노무가 현재 급박하게 필요한 것일 것
- (c) 이용할 수 있는 노동력 및 현재의 주민이 이러한 노무를 행할 능력을 고려하여 이러한 노무가 과중한 부담을 주민에게 부과하는 것이 아닐 것
- (d) 이러한 노무가 근로자의 평상시의 거주지로부터의 이전을 수반하지 아니할 것
- (e) 이러한 노무가 종교, 사회생활 및 농업의 필요에 따라 수행되어야 할 것

【제11조】

1. 추정연령이 18세 이상 45세 이하인 건장한 성인남자만을 강제근로에 징집할 수 있으며, 이 협약 제10조에서 규정하는 종류의 근로에 관한 것을 제외하고는 다음 각호의 제한 및 조건에 따라야 한다.

- (a) 관계자가 전염병에 걸리지 아니하고, 소요근무 및 수행조건에 신체상 적합함을 행정관청에 의해서 임명된 의사가 가능한 모든 경우에 미리 결정할 것
- (c) 각 지역에서 가족생활 및 사회생활에 불가결한 건장한 성인남자의 수를 유지할 것

(d) 부부 및 가족관계를 존중할 것

2. 제1항(c)호의 적용에 있어서 이 협약 제23조에서 규정하는 규칙은 한 번에 강제근로에 징집할 수 있는, 상주하는 건장한 성인남자의 비율을 정해야 한다. 다만, 이 비율은 어떠한 경우에도 25퍼센트를 초과할 수 없다. 이 비율을 결정함에 있어서 권한 있는 기관은 인구밀도, 주민의 사회적·신체적 발달, 계절 및 관계자가 그 지방에서 자신의 생계를 위해 필요한 직업을 참작하여야 하며, 일반적으로 관계있는 지역의 일상 생활의 경제적·사회적 필요를 고려하여야 한다.

【제12조】

1. 어떠한 자가 12월 중 일정기간에 모든 종류의 강제근로에 징집될 수 있는 최장기간을 근무장소를 왕복하는데 소요되는 기간을 포함하여 60일을 초과할 수 없다.
2. 강제근로를 강요받는 근로자에게는 강제근로의 종료시에 강제근로기간을 명시하는 증명서를 교부하여야 한다.

【제13조】

1. 강제근로가 강요되는 자의 평균근로시간은 임의노동의 경우에 통상 행하는 것과 동일하여야 하며, 평균근로 시간을 초과하는 근로시간은 임의노동의 경우에 초과시간에 대해서 통상적으로 행하는 비율로 보수를 지급하여야 한다.
2. 어떠한 종류의 강제근로가 강요되는 모든 자에 대해서는 1주일에 1일의 휴일이 부여되어야 하며, 이 휴일은 관련지역 또는 관련지방의 전통이나 관습으로 정해진 날과 가능한 한 일치하여야 한다.

【제14조】

1. 이 협약 제10조에서 정하는 강제근로 이외의 모든 종류의 강제근로는 노동력이 사용되는 지역 또는 노동력이 징집된 지역의 어느 쪽에 대해서건 유사한 노무에 통상적으로 지급되는 비율(어느 쪽이 높은지는 불문)보다 낮지 아니한 비율로 현금으로 보수를 지급하여야 한다.
2. 기관의 장에 의하여 그 행정상 직무의 집행에 사용되는 노무의 경우 제1항의 규정에 따른 임금의 지급은 가능한 한 신속하게 하여야 한다.
3. 임금은 각 근로자에게 개별적으로 지급하여야 하며, 그 지역의 기관의 장 또는 기타의 기관에게 지급되어서는 아니된다.
4. 임금지급의 경우 노무장소로의 왕복에 소요되는 일수를 근로일수로 계산하여야 한다.
5. 본조는 일용의 양식을 임금의 일부로 지급하는 것을 금하지는 아니한다. 이러한 양식은 그 상당하다고 인정되는 금액과 적어도 동일한 가치이어야 한다. 다만, 조세의 지급을 위한 것, 작업의 특수한 상태하에서 노무수행에 적합한 상태로 유지하기 위해서 근로자에게 공급하는 특수한 음식물이나 피복 혹은 숙박을 위한 것, 공구류의 공급을 위한 것은 임금에서 공제할 수 없다.

【제15조】

1. 근로로 인한 재해 또는 상병에 대한 근로자보상에 관한 법령 및 사망하거나 노동 불능으로 된 근로자의 피부양자를 위한 보상을 규정하는 법령으로서 관련지역에서 실시되고 있거나 실시되어야 하는 것은 강제근로와 임의근로에 균등하게 적용되어야 한다.
2. 근로로 인한 재해 또는 질병에 의하여 스스로를 부양할 능력이 전부 또는 일부 상실된 자의 생계를 확보하고, 당해 근로자가 실제로 부양하는 자의 생활을 확보해주는 취하는 것은 어떠한 경우에도 근로자를 강제근로에 사용한 기관의 의무이다.

【제16조】

1. 특별히 필요한 경우 이외에는 강제근로가 강요되는 자는 음식물 및 기후가 평소와 현저히 달라서 건강을 해하게 되는 지역으로 이송되어서는 아니된다.
2. 어떠한 경우에도 근로자를 그 상태에 적응시키고 또는 그의 건강을 보장하기 위하여 필요한 위생 및 숙박에 관한 모든 조치가 엄격하게 실시되지 아니한다면 근로자의 이송은 허용될 수 없다.
3. 이러한 이송이 부득이한 경우에는 권한 있는 의사의 권고에 따라 음식물 및 기후의 새로운 상태에 점차로 적응시키는 조치를 취하여야 한다.
4. 이러한 근로자가 익숙하지 아니한 규칙에 따라 근로를 해야 할 경우에 그러한 규칙에 따라 근로하는 데 익숙해지도록 하기 위해서 특히 점진적 훈련, 근로시간, 휴식 시간을 설정하고 필요한 경우에는 음식물의 추가공급이나 개선에 필요한 조치를 취하여야 한다.

【제17조】

근로자가 근무장소에 장기간 체류해야 하는 건설이나 유지를 위한 강제근로의 허가에 앞서 권한있는 기관은 다음의 사항을 확인하여야 한다.

- (a) 근로자의 건강을 보장하고 의료를 확보하기 위한 모든 필요한 조치를 취할 것
- (1) 근로자가 노무를 개시하기에 앞서 혹은 노무기간 중 일정기간마다 의학적 검사를 받도록 할 것
 - (2) 모든 요구에 따르는 데 필요한 약국, 병동, 병원 및 설비와 함께 충분한 의료요원이 존재할 것
 - (3) 근무장소의 위생상태 및 음료수, 식량, 연료, 취사도구 및 필요한 경우에는 거주 및 피복의 공급이 만족스러울 것
- (b) 근로자의 생계를 확보하기 위해서, 특히 근로자의 청구나 동의에 따라 안전한 방법으로 임금의 일부를 가족에게 송금하는 것을 용이하게 하여 가족생계를 확보하기 위한 일정한 조치를 취할 것
- (c) 근로자의 근무장소로의 이동은 행정관청의 비용으로써 행정관청의 책임하에 행할 것. 행정관청을 이용할 수 있는 모든 운송수단을 가장 완전하게 사용함으로써 이동을 용이하게 하여야 한다.

(d) 일정기간 노동불능을 초래하는 질병 또는 재해의 경우에 있어서는 근로자를 행정관청의 비용으로 송환하도록 할 것

(e) 근로자가 강제근로의 기간만료의 시점에서 임의근로자로 남고자 하는 경우가 있을 수 있으나, 무료로 송환될 수 있는 권리를 2년 간 상실하지 않도록 하고 이를 허용할 것

【제18조】

1. 여객 또는 화물 운송을 위한 강제근로, 예컨대 운반이나 선박의 노동은 가능한 한 단기간 내에 폐지되어야 한다. 폐지할 때까지 권한 있는 기관은 다음 각호를 정하는 규칙을 공포하여야 한다.

(a) 직무수행중인 행정관청의 직원의 이동을 용이하게 하기 위한 경우, 정부저장품의 운소를 위한 경우 또는 아주 긴급할 필요가 있는 경우나 직원이외의 자의 운송을 위해서만 강제근로를 이용할 것

(b) 강제근로에 사용되 근로자에 대한 의학적 검사가 가능한 경우에는 신체적 적성을 의학적으로 증명할 것. 이러한 의학적 검사의 실행이 어려운 경우에는 근로자가 신체적 적성이 있으며 전염병이 이환되지 않도록 확보할 책임을 그 근로자의 사용자가 부담할 것

(c) 근로자가 운반할 수 있는 최대하중

(d) 근로자가 자신의 가족으로부터 별거하는 경우에 가능한 최대거리

(e) 근로자가 가정으로 귀환하는 데 필요한 일수를 포함한 1월 또는 다른 기간에 있어서 그 징용될 수 있는 최대일수

(f) 이러한 강제근로를 요구할 수 있는 자 및 강제근로를 요구할 수 있는 정도

2. 제1항 (c), (d), (e) 호에 규정한 최대한도를 정함에 있어서 권한 있는 기간은 당해 근로자가 징용되는 주민의 신체상의 발달, 근로자가 왕래할 필요가 있는 지방의 성질 및 기후상태를 포함하여 모든 관련요소를 고려하여야 한다.

3. 권한 있는 기관은 운반해야 할 중량과 통행거리뿐만 아니라 도로의 상태나 기후 및 다른 모든 관련요소까지 고려하여야 하며, 근로자의 통상적인 통근이 하루 평균 8시간 근로에 상당하는 거리를 초과하지 않을 것 및 통상적인 일정을 초과하는 일정이 부과되는 경우에는 이러한 근로자에게 보통의 비율보다 높은 비율로 보수를 지급하여야 함을 특별히 규정하여야 한다.

【제19조】

1. 권한 있는 기관의 강제경작의 허가는 기근이나 식량의 결핍에 대한 예방수단이며, 항상 식량이나 생산물이 이를 생산하는 개인이나 부락의 소유에 귀속될 것을 조건으로 하지 아니하고는 불가능하다.

2. 생산이 법령이나 관습에 의거하여 공동체를 단위로 하여 조직되고 또한 생산물이나 판매로부터 생기는 이익이 당해 공동체의 소유로 돌아가는 경우에는 이 조가 법령

이나 관습에 의해 당해 공동체에 의해 공동체 구성원에게 요구되는 노무를 수행할 당해 공동체 구성원의 의무를 해제하는 것으로 해석되어서는 아니된다.

【제20조】

공동체 구성원의 범죄로 공동체가 처벌되는 단체처벌 법령은, 처벌수단의 하나로서의 공동체에 의한 강제근로에 관한 규정을 포함하여서는 아니된다.

【제21조】

강제근로는 광산에서의 갱내근로를 위하여 사용되어서는 아니된다.

【제22조】

이 협약을 비준하는 회원국이 이 협약의 규정을 실시하기 위하여 취한 조치에 관하여 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 국제노동사무국에 제출하기로 약속하는 연차보고는 각 관련있는 지역에 대해서 강제근로가 당해 지역에서 사용되는 정도, 강제근로를 사용하는 목적, 질병 및 사망률, 근로시간, 임금지급방법 및 임금률에 관한 가능한 한 완전한 정보와 다른 모든 관련정보를 포함하여야 한다.

【제23조】

1. 이 협약의 규정을 실시하기 위하여 권한있는 기관은 강제근로의 사용을 규제하는 완전하고도 상세한 규칙을 공포하여야 한다.
2. 이러한 규칙은 특히 강제근로를 강요받는 자로 하여금 근로조건에 관한 모든 이익을 당해 기관에 제기할 수 있도록 하고, 또한 이익이 심사되고 고려되도록 확보하는 규정을 포함하여야 한다.

【제24조】

임의노동의 감독을 위하여 설치된 현재의 근로감독기관의 권한을 강제근로의 감독에 미치도록 확장함에 의해서, 또는 다른 여하한 적당한 방법에 의하여 강제근로의 사용을 규율하는 규칙이 엄밀히 실시되도록 하기 위해서 모든 경우에 적당한 조치를 집행하여야 하며, 강제근로를 강요받는 자에게 이러한 규칙을 알 수 있도록 하기 위한 조치도 역시 집행하여야 한다.

【제25조】

강제근로의 불법적인 강요는 형사상의 범죄로 처벌되어야 하며, 또한 법령에 의하여 부과되는 형벌이 실제로 적당하고도 엄격하게 실시되도록 하기 위해서 모든 경우에 적당한 조치를 집행하여야 하며, 강제근로를 강요받는 자에게 이러한 규칙을 알 수 있도록 하기 위한 조치도 역시 집행하여야 한다.

【제26조】

1. 이 협약을 비준하는 회원국은, 회원국이 대내적 관할사항에 관한 의무를 수락할 권리를 가지는 한 그 국가의 주권, 관할, 보호, 종주권, 후견 또는 지배하에 놓여 있는 관할지역에 대하여 이를 적용하기로 약속한다. 다만, 회원국이 국제노동기구 헌장 제 35조의 규정을 원용하려는 경우에는 다음 사항을 명시하는 선언을 당해 국가의 비준에 부가하여야 한다.

- (a) 당해 회원국이 수정을 가함이 없이 이 협약의 규정을 적용하고자 하는 지역
 - (b) 당해 회원국이 수정을 가하여 이 협약의 규정을 적용하고자 하는 지역 및 수정의 구체적인 내용
 - (c) 당해 회원국이 그 결정을 유보하는 지역
2. 이러한 선언은 비준의 일부로 간주되어야 하며 비준의 효력을 가진다. 어떠한 회원국도 선언에 있어서 본조(b), (c)호의 규정에 따라 시행된 유보의 전부 또는 일부를 사후 선언에 의해 취소할 수 있다.

【제27조】

이 협약의 정식 비준서는 등록을 위하여 국제노동사무총장에게 통지하여야 한다.

【제28조】

- 1. 이 협약은 국제노동사무총장에게 비준이 등록된 국제노동기구 회원국만을 기속한다.
- 2. 이 협약은 2개 회원국이 사무총장에게 비준을 등록한 날로부터 12월 후에 발효한다.
- 3. 협약 발효후에 비준한 회원국에 대하여, 이 협약은 비준서를 등록한 날로부터 12월 후에 발효한다.

【제29조】

- 1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약의 발효일로부터 10년이 만료한 후 국제노동사무총장에게 문서로 등록함으로써 협약을 폐기할 수 있다. 협약의 폐기는 등록일로부터 1년 후에 발효한다.
- 2. 이 협약을 비준하고 제1항에 규정된 10년의 기간이 만료한 후 1년 안에 이 조에 규정된 폐기권을 행사하지 아니한 회원국은 다시 5년의 기간 협약의 기속을 받으며, 그 후 5년의 기간이 말료할 때마다 이 조에 규정된 조건에 따라 협약을 폐기할 수 있다.

【제30조】

- 1. 국제노동사무총장을 국제노동기구 회원국으로부터 통보받은 모든 비준 및 폐기에 관한 등록사항을 모든 회원국에 통고한다.
- 2. 국제노동사무총장은 2번째의 비준등록 통보를 받아 회원국에 통고할 경우 협약의 발효일에 대하여 회원국의 주의를 환기한다.

【제31조】

국제노동사무국 이사회는 필요하다고 인정하는 경우 협약의 이행에 관한 보고서를 총회에 제출하며 협약의 전부 또는 일부 수정에 관한 문제를 총회 의제로 상정할 것인지를 심의한다.

【제32조】

1. 총회가 이 협약의 전부 또는 일부를 수정하는 신협약을 채택하는 경우
 - (가) 회원국이 신 수정협약의 비준으로 신 수정협약이 발효하였을 때 제31조의 규정에 불구하고 당연히 이 협약은 즉시 폐기된다.
 - (나) 이 협약은 신 수정협약의 발효일부터 더 이상 회원국의 비준대상이 되지 아니한다.

【제33조】

이 협약문의 영어본과 불어본을 동등하게 정본으로 한다.