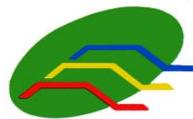


택시노동자의 장시간 노동실태 개선 방안

-전국민주택시노동조합연맹 조합원 설문조사 결과를 중심으로-

2017. 12.

연구기관 : (사)한국노동사회연구소



전국민주택시노동조합연맹

제 출 문

전국민주택시노동조합연맹 위원장 귀하

본 보고서를 귀 노동조합에서 의뢰한 『대선공약과 택시실태에 근거한 노조 요구 연계분석 및 합리적인 이행대안 연구』 용역의 최종 보고서로 제출합니다.

2017. 12.

한국노동사회연구소 이사장

<연구진>

책임연구원: 이명규 (한국노동사회연구소 연구실장)

공동연구원: 노광표 (한국노동사회연구소 소장)

목 차

제1장 서론	1
제2장 장시간 근로실태 설문조사 분석 결과	3
1절 설문 기본 현황	3
2절 설문 분석 결과	4
1) 응답자 인적 속성	4
2) 근무제도	5
3) 운행일수	7
4) 근로시간	9
5) 운행거리, 영업거리, 영업율	12
6) 임금제도	13
7) 운송수입금	14
8) 소득	16
9) 차량연료비	17
10) 운송비용 전가 금지	19
11) 정년	20
12) 승무와 법규 위반	22
13) 이직과 직무만족	24
14) 안전과 건강	29
15) 택시 정책	36
3장. 택시업종의 장시간 노동 단축을 위한 정책 제도개선 과제	40
1절 택시 장시간노동의 실태와 문제점	40
2절 택시 장시간노동 개선 방안	44
1) 택시 노동시간 규제의 예외 개선 : 근로기준법 제58, 59조 개정 및 폐지	44
2) 노동시간 규제- 1일 최대 노동시간 규제 및 최소연속휴식시간 강제	48
3) 정부 및 지자체의 과로방지 대책 강구 - 1인 1차제의 금지 및 교대제 사업개선 명령 및 택시조례 제·개정	51

4) 장시간 노동 해소를 위한 노사정의 역할 강화54

<참고 문헌>61

표 목 차

〈표2-1〉 응답자의 지역분포	3
〈표2-2〉 응답자의 인적 속성	4
〈표2-3〉 지역별 근무형태	5
〈표2-4〉 1인 1차제를 선택한 이유1	6
〈표2-5〉 1인 1차제를 선택한 이유2	7
〈표2-6〉 지역별·근무제도별 실제 운행일수 (단위: 명)	8
〈표2-7〉 만근일수와 실제운행일수 격차	8
〈표2-8〉 지역별 근로시간	9
〈표2-9〉 근무제도별 근로시간	10
〈표2-10〉 지역별·근무제도별 소정근로시간	11
〈표2-11〉 근무제도별 영업율	12
〈표2-12〉 임금제도별 영업율	13
〈표2-13〉 임금제도별 근무제도	14
〈표2-14〉 지역별 임금제도	14
〈표2-16〉 지역별 1월 월운송수입금	15
〈표2-17〉 근무제도별 1월 운송수입금	15
〈표2-18〉 근무제도별 총수입과 시간당 수입	16
〈표2-19〉 근무제도별 월 실질 소득	17
〈표2-20〉 근무제도별 차량연료비 지급 현황	17
〈표2-21〉 지역별 차량연료비 지급 현황	18
〈표2-22〉 1일 지급 차량 연료비 현황	18
〈표2-23〉 근무제도별 1일 가스 소비량	19
〈표 2-24〉 운송비용전가금지 실태 현황	20
〈표2-25〉 지역별 정년이후 근로가능 여부	21
〈표2-26〉 근무제도별 1일 법규 위반 현황(%)	22
〈표2-27〉 근무제도별 법규위반 원인	23
〈표2-28〉 이직 의사	25
〈표2-28〉 이직 의사 이유	26

<표2-29> 주관적인 적정 노동환경	27
<표2-30> 지역별 교통사고 시 자차수리비	31
<표2-31> 근무제도별 교통사고 시 자차수리비	31
<표2-32> 근무제도별 질병 발생 비율	34
<표2-33> 1인당 앓고 있는 질병 개수	35
<표 3-1> 교통사고율 비교운전자수에 의한 사고율	42
<표 3-2> 운수업종 노동시간 규제- 한국, ILO, EU 비교	50
<표 3-3> 서울시 운수종사자 장시간 운행방지 방안	53
<표 3-4> 고령자 근무시간 단축 모델안	54
<표 3-5> 일본 법인택시 평가제도의 평가체계	55
<표3-6> 경영평가 지표 개선안의 예	57

그 립 목 차

〈그림2-1〉 지역별·근무제도별 만근·실제 운행일수	7
〈그림2-2〉 임금제도 분포	13
〈그림2-3〉 지역별 정년 분포	21
〈그림2-4〉 1일 법규 위반 현황	22
〈그림2-5〉 법규 위반의 원인	23
〈그림2-6〉 승무 중 심각한 애로사항	24
〈그림2-7〉 택시운전을 선택한 이유	25
〈그림2-8〉 근무제도별 이직 의사	26
〈그림2-9〉 직무만족도	27
〈그림2-10〉 근무제도별 직무만족도	28
〈그림2-11〉 근무제도별 지난 1년간 가해교통사고 경험	30
〈그림2-12〉 가해교통사고 부상 시 산재처리	30
〈그림2-13〉 교통사고의 주 원인	32
〈그림2-14〉 건강 상태1	32
〈그림2-15〉 건강상태2	33
〈그림2-16〉 근무제도별 건강상태	33
〈그림2-17〉 질병 발생 비율	34
〈그림2-18〉 아차사고 경험	36
〈그림2-19〉 택시 운송수입금 감소 원인	37
〈그림2-20〉 장시간노동 금지를 위한 정책 과제	37
〈그림2-21〉 노동환경 개선을 위한 정책 과제	38

제1장 서론

- 우리나라 택시운송업은 1990년대 중반이후 큰 어려움을 겪고 있음. 자가용 증가, 지하철 등 새로운 대중교통 발달 등에 따른 수요가 감소되는 상황과는 거꾸로 택시면허 증가라는 공급 확대 정책이 결합되면서 택시 과잉과 경쟁력 약화라는 쇠퇴일로에 있음. 이와 함께 연료비 상승에 따른 운송비용 증가 역시 택시업종의 어려움을 가중시키는 요인이었음.
- 택시운송업의 쇠퇴는 택시노동자들의 임금 저하 및 근로조건의 악화로 연결되고 있으며, 운전자는 고령화, 신규입사자 감소, 이직률 심화, 장기근속자 증가 등 이전과 완전히 다른 양상이 나타나고 있음. 또한 택시업종의 사양화는 택시의 승차거부, 난폭운전 등과 같은 택시 서비스의 질(質) 저하와 택시 교통사건의 증가로 귀결되고 있음.
- 먼저, 택시노동은 장시간노동과 저임금으로 특징 지워짐. 임금은 전산업의 평균임금이 2003년 222.8만원에서 2014년 357.5만원으로 60.5% 증가하였으나, 서울택시업체는 2003년 140.2만원에서 2014년 177.8만원으로 37.6만원 증가하여 2003년에는 전산업 평균임금보다 월간 82.6만원이 적은 것으로 나타났으나 2014년에는 전산업평균임금보다 179.5만원이 더 적은 것으로 나타남. 택시는 2014년에 전산업평균근로시간보다 56.5시간을 더 근무하고 임금은 반대로 179.5만원을 더 적게 받아 갈수록 근로 환경이 열악해지고 있는 것을 확인할 수 있음. 다음으로 청년신규 입사자는 찾아 볼 수 없고 운전자의 급속한 고령화가 진행되고 있음. 1980년대까지는 택시노동자들은 3,40대가 대부분을 차지하였지만 점차 고령화가 진행되어 2005년에는 50대 이상이 36.2%를 차지하였으며, 2014년에는 50대 이상이 73.7%를 차지할 정도로 고령화가 심각함. 근로조건의 악화는 높은 이직률로 연결됨. 2014년 1년 동안 입사자는 50,550명, 퇴사자 64,692명으로 퇴사자에 비하여 입사자가 감소하고 있어 전체적인 택시운전자는 절대적으로 감소하고 있음. 또한 2014년의 이직율은 54.4%로 굉장히 높은 이직율을 보이고 있으며 이러한 추세는 높아지는 경향을 보이고 있음.
- 택시노동자의 장시간노동의 단축을 위해서는 장시간노동을 허용하는 법적 규제를 강화

해야 함. 택시업종의 근로기준법 제58조 소정근로시간 적용 제외와 근로기준법 제59조 폐지가 그 첫 단추로서 필수적임.

- 근로기준법 제58조 노동시간 특례와 근로기준법 제59조의 개정 및 폐지와 함께 운수노동의 특성을 감안한 노동시간 규제 방안이 별도로 요구됨. 국제노동기구와 유럽 국가들은 버스, 택시, 화물 등 운수업의 특성을 고려한 노동시간 규제 방안을 갖고 있음. 국제기준에 대한 검토를 통해 택시 산업의 노동시간 규제를 위한 벤치마킹 요소를 찾을 수 있을 것임.
- 택시노동자들의 장시간 노동이 더 심화되고 있음에도 정부 및 지자체의 대응은 거의 없다고 해도 과언이 아님. 물론 근로기준법 58, 59조의 법 개정 및 폐지를 통해 문제 해결을 꾀해야 하지만 주무부처 및 지자체의 감독 및 역할 강화를 통해서도 장시간노동 문제 해결에 접근할 수 있음.
- 택시의 장시간근로는 방치하면 할수록 사고증가, 운전자질병 증가, 이직률 심화 등 역기능이 증가하고 있음. 따라서 노사정 모두 장시간노동의 피해를 해소하기 위한 적극적인 노력이 경주되어야 함. 여기에는 법률 개정과 함께 택시산업 노사정의 협력 및 대안 마련이 요구됨.
- 이러한 문제의식 속에서 이 연구는 택시 노동자의 장시간 노동실태를 분석하고, 저임금 장시간노동 체계를 개선하기 위한 대안을 마련하기 위한 기초 자료를 제시하고자 함.

제2장 장시간 근로실태 설문조사 분석 결과

1절 설문 기본 현황

- 본 설문조사는 2017년 9월 15일부터 약 보름에 걸쳐 배포하고 수거한 설문지의 분석결과임. 설문지는 민주택시 노조 소속 7개 지역본부(서울, 광주, 경남, 울산, 경기, 강원, 대경)의 선거인 명부를 기준으로 지역의 조합원 규모에 비례하여 총 1,000부를 배포, 수거한 설문지 가운데 설문 응답이 부적절한 설문지를 제외하고 총 329부를 분석.
- 전체 조합원(모집단) 3,034명 가운데 329명의 설문으로 모집단의 10.8%에 해당. 응답자의 지역별 비중과 모집단의 지역별 비중에서 울산본부는 10%가 더 많고, 경기북부는 7% 정도 더 적게 표집되었음.

〈표 2-1〉 응답자의 지역분포

지역본부	조합원수(A)	응답자수(B)	비중(B/A)
서울본부	1521 (50.1%)	143 (43.5%)	9.4%
광주본부	104 (3.4%)	16 (4.9%)	15.4%
경남본부	396 (13.1%)	52 (15.8%)	13.1%
울산본부	199 (6.6%)	53 (16.1%)	26.6%
경기북부	358 (11.8%)	13 (4.0%)	3.6%
강원본부	101 (3.3%)	22 (6.7%)	21.8%
대경본부	295 (9.7%)	30 (9.1%)	10.2%
합 계	3,034 (100%)	329 (100%)	10.8%

2절 설문 분석 결과

1) 응답자 인적 속성

- 설문에 응답한 조합원의 인적 속성은 <표 2-2>와 같음. 응답자 평균 연령은 56세로, 2016년 <고용형태별근로실태조사>의 전국 근로자 평균 연령 41.5세보다 14.5세가 많아 택시 사업장의 고령화 현상이 여전한 것을 알 수 있음.
- 5인 이상 부양가족은 2명인 경우가 29.4%로 가장 많았음. 부양가족이 없다고 대답한 '1인 가구'가 12.1%로 10명 중 1명꼴임. 학력의 경우 고졸이하가 65.3%로 대다수를 차지하였고, 대졸이상 17.3%였음.

<표 2-2> 응답자의 인적 속성

항목		값
연령(세)		56.0
부양가족	1명	21.8%
	2명	29.4%
	3명	26.4%
	4명	8.2%
	5명이상	2.1%
	없다	12.1%
학력	초졸이하	4.0%
	중졸이하	13.3%
	고졸이하	65.3%
	대졸이상	17.3%
현직장경력(근속년수)		8.4년
택시운전경력		12.8년
택시회사경험(현 직장포함)		2.2곳
근로계약형태	정규직	86.2%
	계약직(촉탁직)	7.0%
	기타(도급.일용)	2.5%
	잘 모른다	4.3%

- 현 직장의 근속년수는 평균 8.4년, 택시운전경력은 12.8년으로 나타났음. 전국 근로자 평균 근속년수가 6.4년(<고용형태별근로실태조사>)이므로 약 2년 정도 더 길음. 현 직장을 포함하여 다녔던 택시 회사의 평균은 2.2곳으로 사업장 이동은 그리 높지 않았음.
- 근로계약 형태는 정규직이 86.2%, 계약직(축탁직 포함)이 7%, 기타(도급, 일용)가 2.5%. 일선 사업장에서 계약직 혹은 축탁직의 고용형태가 늘고 있어 우려를 나타내고 있는데, 본 설문에서는 계약직 혹은 축탁직의 표본이 적어 실태 파악에 한계가 있음.

2) 근무제도

- 지역본부를 광역(서울, 광주, 울산)과 지방(경남, 경기, 강원, 대경)으로 나누고, 근무제도의 분포를 살펴보았음.
- 택시의 근무제도는 하루를 주야 12시간으로 나누어 근무하는 <1일 2교대제>, 교대 근무 없이 1인이 혼자 운행하는 <1인 1차제>, 그리고 24시간을 근무하고 다음 날 비번 형태의 <격일제>, 이틀을 근무하고 하루 쉬는 <복격일제> 등으로 나누어짐.
- 전체 응답자 중에서 가장 많은 비중은 1일 2교대제로 46.5%였는데, 이는 표본에서 서울 조합원이 많고, 서울의 경우 1일 2교대제 근무제도가 다른 지역에 비해 많다는 것을 뜻함.

<표2-3> 지역별 근무형태

근무형태	인원(명)			비중(%)		
	지방	광역	계	지방	광역	계
1인1차제	37	54	91	32.2%	25.7%	28.0%
1일2교대제	1	150	151	0.9%	71.4%	46.5%
격일제	53	5	58	46.1%	2.4%	17.8%
복격일제	22	0	22	19.1%	0.0%	6.8%
기타	2	1	3	1.7%	0.5%	0.9%
합계	115	210	325	100.0%	100.0%	100.0%

- 근무제도를 광역과 지방으로 나누어보면, 차이가 뚜렷이 나타남. 광역의 경우 1일 2교대제가 압도적으로 많아 74.1%인 반면, 지방에서는 1일 2교대제가 0.9%에 지나지 않음. 지방은 1인 1차제가 32.2%, 격일제가 46.1%로 이 두 개의 근무제도를 합치면 78.3%임.
- 1인 1차제 근무자들이 1인 1차제를 선택한 이유를 보면, 1인 1차제 선택의 가장 큰 이유가 ‘입출고 등 차량운행이 자유로워서’가 40.12%로 가장 높았음. 그 다음 순서는 ‘1차제의 수입이 2교대보다 높아서’(18.6%), ‘회사에서 시행하는 제도가 1차제 밖에 없어서’(15.7%) 등의 순이었음.
- 1인 1차제 선택의 이유가 ‘경제적 동기’보다 운행 자율성이 높아서라는 점은 특이할만한 점이지만, 이 두 가지 이유가 전혀 관계가 없는 것은 아님. 저임금에 시달리는 택시노동자들이 입출고 등의 시간을 절약하고, 사용자로부터의 관리로부터 벗어나서 수익을 추구하려는 동기로 해석할 수 있음.

〈표2-4〉 1인 1차제를 선택한 이유1

1인1차제 선택이유	빈도	비중(%)
입사조건	13	7.56
자유운행	69	40.12
높은 수입	32	18.6
개인용무가능	11	6.4
출퇴근비용절약	7	4.07
유일한회사제도	27	15.7
기타	13	7.56
계	172	100

- 1인 1차제를 선택한 이유를 다시 광역과 지방으로 나누어 볼 필요가 있음. 지방의 경우 ‘입출고 등 차량운행이 자유로워서’가 41.9%로 가장 많지만, 그 다음은 ‘회사에서 시행하는 제도가 1차제 밖에 없어서’가 36.5%로 많아서 ‘비자발적 선택’을 하는 노동자가 많다고 해석할 수 있음. 광역의 경우 ‘1차제의 수입이 2교대보다 높아서’의 비중이 전체 비중에 비해서 매우 높아졌음.

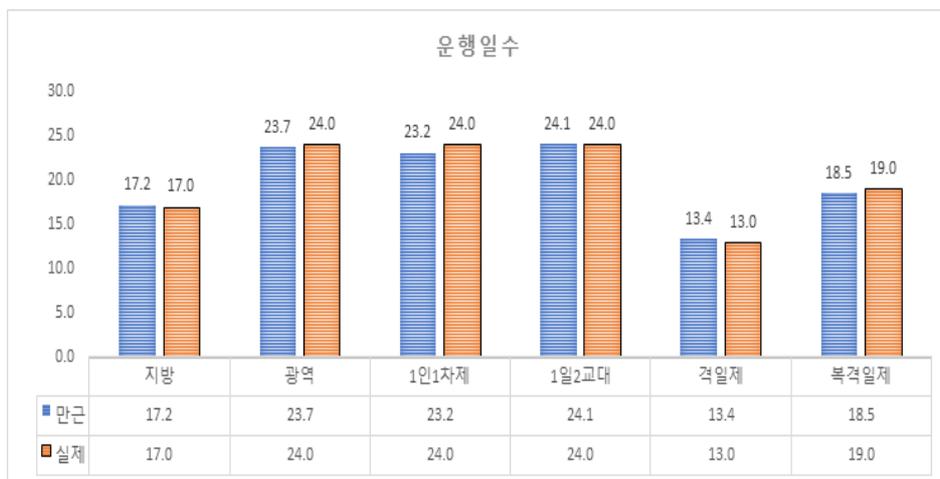
〈표2-5〉 1인 1차제를 선택한 이유2

1인1차제 선택이유	인원(명)			비중(%)		
	지방	광역시	계	지방	광역시	계
입사조건	5	8	13	6.8%	8.2%	7.6%
자유운행	31	38	69	41.9%	39.2%	40.4%
높은수입	6	25	31	8.1%	25.8%	18.1%
개인용무가능	3	8	11	4.1%	8.2%	6.4%
출퇴근비용절약	2	5	7	2.7%	5.2%	4.1%
유일한회사제도	27	0	27	36.5%	0.0%	15.8%
기타	0	13	13	0.0%	13.4%	7.6%
계	74	97	171	100.0%	100.0%	100.0%

3) 운행일수

- 근무형태별로 평균 만근일수는 1인1차제의 경우 23.2일, 1일2교대는 24.1일, 격일제는 13.4일, 복격일제의 경우 18.5일임.
- 광역에 비해 지방의 평균 만근일수와 실제운행일수가 크게 낮은 것은 지방에서 격일제와 복격일제가 많기 때문임.

〈그림2-1〉 지역별·근무제도별 만근·실제 운행일수



〈표2-6〉 지역별·근무제도별 실제 운행일수 (단위: 명)

근무 일수	지방					광역				
	1인 1차제	1일 2교대	격 일제	복격 일제	계	1인1 차제	1일2 교대	격일 제	복격 일제	계
10	1				1					0
12			1		1					0
13	3	1	47		51					0
14		1			1	3		5		8
15	1		9		10					0
18				16	16					0
20	4			6	10					0
22					0		37			37
23	1				1	34	7			41
24	1				1	4	37			41
25	5				5	10	9			19
26	17				17	5	55			60
27	1				1					0
계	34	2	57	22	115	56	145	5	0	206

- 응답자의 절반에 해당하는 52%는 만근일수에 해당하는 만큼 운행하고 있지만, 나머지 절반은 만근보다 적게 운행했거나 더 운행하였음.
- 29.8%에 해당하는 응답자의 경우 만근보다 실제 운행일수가 많았고, 18.2%는 만근보다 적게 운행하였음.

〈표2-7〉 만근일수와 실제운행일수 격차

	지방	광역	계	지방	광역	계
만근보다 적게 운행	32	28	60	27.4%	13.2%	18.2%
만근=실제	67	104	171	57.3%	49.1%	52.0%
만근보다 많게 운행	18	80	98	15.4%	37.7%	29.8%
계	117	212	329	100.0%	100.0%	100.0%

4) 근로시간

(1) 실근로시간과 근기법 제59조

- 구속시간은 입출고 시간과 실근로시간(대기시간 포함)을 뜻하고, 휴게시간은 식사 및 휴게시간 등 운전정지 시간을 뜻함(「자동차운수업 근로자의 근로시간 개념 및 그 개선에 관한 연구」 2004). 본 설문에서는 구속시간을 <출근부터 퇴근까지 시간>을 사용하였고, 휴게시간은 <운행 중 휴식 및 식사 등 개인용무에 사용하는 시간>을 사용함.
- 1일 구속시간 전체 평균은 13.9시간이었는데, 1인1차제와 격일제가 많은 지방은 1일 구속시간이 18.1시간에 달하였고, 2교대 근무가 많은 광역시(서울)의 경우 11.4시간이었음.
- 실근로시간의 경우 전체 평균은 12.3시간이었고, 지방은 15.8시간, 광역은 10.1시간이었음. 1월간 구속시간을 보면, 전체 평균은 283.6시간인데, 지방의 경우 298.8시간에 달하였고, 광역시도 274.7시간임.
- 실근로시간 경우에도 전체 평균은 250.2시간으로 높게 나타났음. 고용노동부의 2016년 <사업체노동력조사>의 5인이상 사업체에 근무하는 상용노동자의 월근로시간은 176.9시간이었음.

〈표2-8〉 지역별 근로시간

근로시간	1일 구속시간 (A)	1일 휴게시간 (B)	1일실근로시간 (C=A-B)	1월 실제 운행일수 (D)	1월 실근로시간 (C*D)	1월 구속시간 (A*D)
전체평균	13.9	1.8	12.3	21.9	250.2	283.6
지방	18.1	2.3	15.8	17.2	261.6	298.8
광역	11.4	1.5	10.1	24.3	243.2	274.7

- 근로시간을 근무형태별로 보면, 1일 구속시간은 격일제, 복격일제 1인1차제, 1일 2교대제의 순으로 높았으나, 1월 구속시간을 보면, 1인1차제가 323.7시간으로 가

장 많고, 다음으로 복격일제가 297.5시간, 격일제가 271.5시간, 2교대제가 268.2시간 순임. 장시간근로의 원인 중에 하나로 지목되는 1인1차제의 피해가 설문 조사 결과에서도 확인되었음.

- 한국의 장시간노동은 OECD 국가 가운데서도 1위 일 만큼 장시간임. 택시산업의 저임금 장시간노동 실태를 극복하기 위해서는 장시간근로 실태를 개선해야 하지만 택시 산업은 근로기준법 제59조의 특례 업종에 해당함.
- 근로기준법 59조는 장시간노동을 ‘합법’으로 만든 대표적인 악법임. 현행 근로기준법은 연장근로를 포함한 주당 최대 노동시간을 52시간으로 규정하고 있음. 1961년 근로기준법 개정을 통해 만들어진 특례조항은 모범을 거스르는 내용까지 담고 있음. 운수업, 통신업(우편), 영화제작, 청소업 등 특례조항 적용 업종은 주당 12시간이 넘는 연장노동과 휴게시간 변경을 허용한 것임. 특례조항 적용 업종은 산업분류표 변경에 따라 현재 26개로 늘었음. 전국 사업장의 60.6%, 노동자 400만명이 특례조항 적용 대상임. 한국 노동자들의 연평균 노동시간(2285시간)이 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 긴 것은 특례조항 탓임.

〈표2-9〉 근무제도별 근로시간

근로시간* 근무형태별	1일 구속시간 (A)	1일 휴게시간 (B)	1일실근 로시간 (C=A-B)	1월실제 운행일수 (D)	1월 실근로 시간 (C*D)	1월 구속시간 (A*D)
1인1차제	13.6	2.3	11.8	24.1	279.6	323.7
1일2교대	11.1	1.2	10.0	24.4	240.4	268.2
격일제	20.2	2.6	17.6	13.3	237.3	271.5
복격일제	16.0	2.3	13.8	18.5	255.4	297.5

(2) 소정근로시간과 최저임금

- 택시 최저임금제는 2009년 대도시, 2010년 중소도시에서 적용됐지만 제도 도입 직후부터 파행을 거듭하고 있음. 택시업체들은 임금지급 시간을 줄이는 방식으로 법망을 피하고 있음. ‘소정근로시간’이란 법정기준근로시간 안에서 취업규칙이나

근로계약 등에서 ‘일하기로 정한 시간’을 말하는데 이것이 택시에서 임금 지급 시간을 뜻함.

- 설문 결과를 보면, 응답자들이 자각하고 있는 소정근로시간의 평균은 5.7시간에 불과함. 특히, 소정근로시간을 지역과 근무제도별로 보면, 그 폐해가 어디에서 발생하고 있는 명확해짐. 광역에서는 소정근로시간이 7시간인 반면, 지역에서는 3.9시간에 불과하고, 근무제도별로는 1일 2교대제는 7.4시간이지만, 1인 1차제는 3.7시간임.
- 이처럼 택시산업에서 소정근로시간이 상식 이하로 낮을 수 있는 이유는 근로기준법 제58조 탓임. 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) 제1항 ‘사업장 밖에서 근로를 해서 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다’와 제2항 ‘노동자 대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다’고 되어 있음.
- 택시노동자들은 사업장 밖에서 근무를 하기 때문에 노사 간에 합의한 시간을 근무한 것으로 보아야 하며, 소정근로시간을 노사 간에 몇 시간으로 정하든 법정한도(일반 사업장 기준 1일 8시간, 1주 40시간)를 초과하지 않는 한 언제나 유효하다는 것임.
- 택시 노동자들의 최저임금제 적용이 이루어진 것은 환영할만한 일이지만, 근로기준법 제58조의 탓에 걸려 택시 노동자들에게 최저임금 적용은 그림의 떡이나 다름없다.

〈표2-10〉 지역별·근무제도별 소정근로시간

	알고있는 1일소정시간	평균	최소	최대
전체	전체	5.7	2	12
지역	지방	3.9	2	11
	광역	7.0	3	12
근무제도	1인1차제	3.8	2	10
	1일2교대	7.4	3	12
	격일제	4.8	3	11
	복격일제	3.7	3	4

5) 운행거리, 영업거리, 영업율

- 운행거리와 영업거리는 근무제도에 영향을 받음. 2교대제의 경우 제한된 시간에 운행을 하다보니 운행거리와 영업거리가 다른 근무제도에 비해서 짧음. 따라서 운행거리와 영업거리를 통해서 영업율(영업거리/운행거리)을 계산해야 근무제도의 효율성을 알 수 있음.
- 영업율이 가장 높은 것은 격일제로 70%이고, 다음으로는 2교대가 67%, 그리고 1인1차제가 66%, 복격일제가 53%로 가장 낮음. 앞서 근무형태별 근로시간을 감안하면 1차제의 경우 2교대제보다 장시간근로를 하지만 영업효율이 떨어지는 근무형태라 할 수 있음.

〈표2-11〉 근무제도별 영업율

거리및영업율	운행거리(A)	영업거리(B)	영업율(B/A)
1인1차제	250.7	172.8	66%
1일2교대	227.7	153.4	67%
격일제	348.8	247.8	70%
복격일제	295.5	156.1	53%
합계	260.4	176.0	66%

- 임금형태별로 영업율을 보면, 가장 영업율이 높은 것은 업적급(고정급 외에 기준 운송수입금의 초과액 60% 수입)으로 78.9%였으며, 성과급(성과급식월급제)이 67.5%로, 사납금제도는 65.4%로 앞의 두 근무제도보다 영업율이 떨어지는 것을 알 수 있음.
- 보통, 사납금제도나 1인 1차제를 선택하는 이유가 택시산업의 저임금을 극복하려는 개인의 합리적 전략으로 묘사되는데 영업효율 측면에서는 전혀 반대의 결과를 낳고 있다는 점에 주목할 필요있음. 즉, 높은 영업거리가 가져다주는 경제적 보상은 있지만, 효율이 떨어진다는 측면에서 육체적 피로 등의 이유로 지속가능한 방식은 아니라고 해석할 수 있음.

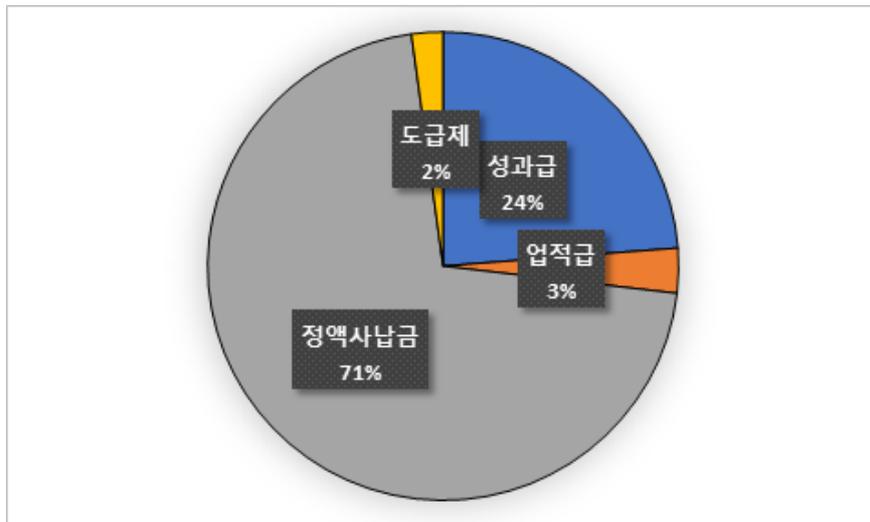
〈표2-12〉 임금제도별 영업율

	운행거리(A)	영업거리(B)	영업율(B/A)
성과급	226.0	155.2	67.5%
업적급	241.9	195.6	78.9%
정액사납금	272.0	182.2	65.4%
도급제	280.0	182.9	62.6%
계	260.0	175.7	66.2%

6) 임금제도

- 임금제도는 정액사납금제(책임만근제 포함)가 71%로 다수를 차지하고 다음으로 높은 비중은 성과급식 월급제(24%)임. 사납금제와 성과급식월급제를 합치면 95%를 차지한다. 업적급과 도급제는 5%(17명)에 불과함.

〈그림2-2〉 임금제도 분포



- 임금제도와 근무형태를 교차하면, 1차제 운행에서는 정액사납금제도가 76.9%였고, 2교대 운행에서는 성과급식월급제가 49.7%이지만, 정액사납금제도도 30.3%로 높았음. 격일제와 복격일제는 거의 정액사납금제 형식으로 운행되고 있음.

〈표2-13〉 임금제도별 근무제도

임금제도별 근무형태		1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제
인원 (명)	성과급식월급제	3	72	1	0
	업적급제	2	7	1	0
	정액사납급제	82	65	57	22
	도급제	4	1	2	0
	계	91	145	61	22
비중 (%)	성과급식월급제	3.3%	49.7%	1.6%	0.0%
	업적급제	2.2%	4.8%	1.6%	0.0%
	정액사납급제	90.1%	44.8%	93.4%	100.0%
	도급제	4.4%	0.7%	3.3%	0.0%
	계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 지역으로 구분하면, 지방은 92.2%가 정액사납급제인 반면 광역은 정액사납급제가 58.9%이고, 성과급식월급제가 36.7%임. 지역에 따라 근무형태가 뚜렷이 구분되는 점과 임금제도가 구분된다는 점에서 근무형태와 임금제도 간에 밀접한 관련성이 있다고 볼 수 있음.

〈표2-14〉 지역별 임금제도

지역/임금제도	인원(명)			비중(%)		
	지방	광역	계	지방	광역	계
성과급식월급제	1	76	77	0.9%	36.7%	23.8%
업적급제	3	7	10	2.6%	3.4%	3.1%
정액사납급제	107	122	229	92.2%	58.9%	70.9%
도급제	5	2	7	4.3%	1.0%	2.2%
계	116	207	323	100.0%	100.0%	100.0%

7) 운송수입금

- 1일 평균 총운송수입금(1일 영업을 통한 매출액)은 전체 평균의 경우 16만 5,013원. 지역별로는 광역은 14만 9,591원이고, 지방은 19만 1,733원. 1일 운송수입금은 영업거리와 관련이 있고, 근무제도에 따라 영업거리가 다르므로 단순 비교는

어려움.

- 따라서 비교를 위하여 월운송수입금을 계산할 필요가 있음. 월운송수입금은 광역의 경우 364만 7,264원이고, 지방은 320만 2,434원으로 광역의 운송수입금이 높음.
- 지방의 경우, 격일제와 복격일제가 60% 이상인 점을 고려(〈표2-3〉 참조)하면, 높은 1일 운행시간으로 인해 1일 운송수입금은 많지만, 운행일수가 적어 월운송수입금이 광역에 비해 작은 것으로 판단됨.

〈표2-16〉 지역별 1월 월운송수입금

항목	1일운송수입금(원)	실운행일수(일)	월운송수입금(원)
지방	191,733	17.2	3,202,434
광역	149,591	24.3	3,647,264
계	165,013	21.8	3,485,952

- 운송수입금은 영업거리와 밀접히 관련 있으므로, 근무제도에 따른 운송수입금을 비교해 볼 필요가 있음.
- 〈표2-17〉은 근무제도별 월운송수입금액으로, 근무제도에 따른 영업거리는 격일제 > 1차제 > 복격일제 > 2교대제의 순이었음. 근무제도에 따른 1월 운송수입금액은 1차제가 약 368만원, 2교대제가 361만원, 복격일제가 326만원, 격일제가 302만원.
- 근무제도 외에도 지역별 택시 운행총량 등 운송수입금에 영향을 주는 요인이 다양하므로 반드시 근무제도가 유일한 영향요인이 아니라는 점에 주의해야 함.

〈표2-17〉 근무제도별 1월 운송수입금

1일운송수입금(원)/ 근무형태	1일운송수입금	실운행일수	월운송수입금
1인1차제	153,542	24.1	3,681,675
1일2교대	147,046	24.4	3,612,933
격일제	227,163	13.3	3,023,918
복격일제	176,364	18.5	3,267,273
계	165,414	21.8	3,488,432

8) 소득

- 택시 노동자의 실제 소득은 크게 고정급(기준 운송수입금 혹은 사납금을 납부하고, 택시 사업자로부터 받는 임금)과 고정급 이외의 수입(성과급, 업적급, 사납금 외의 개인 수입 등)임.
- 총수입은 1인1차제가 171만원, 1일 2교대제는 189만원, 격일제는 166만원, 복격일제는 126만원. 시간당수입은 실근로시간을 기준으로 하면 평균은 6,564원이었음. 근무제도별로는 2교대는 7,489원으로 가장 많고, 다음으로 격일제가 7,077원, 1인1차제가 5,900원, 복격일제가 4,978원.
- 구속시간을 기준으로 하면, 전체 평균은 5,738원이고, 근무제도별로는 2교대제가 6,744원, 격일제가 6,084원 순으로 나타났음.
- 2017년 법정최저임금이 시간당 6,470원이므로, 실근로시간을 기준으로 하면 1차제와 복격일제가 법정최저임금보다 낮고, 구속시간을 기준으로 하면, 1차제, 격일제, 복격일제가 낮음.

〈표2-18〉 근무제도별 총수입과 시간당 수입

근무제도/ 수입(원)	고정급 (A)	고정급외 수입(B)	총수입 (A+B)	시간당 수입	
				실근로시간	구속시간
1인1차제	647,753	1,088,971	1,714,067	5,900	5,084
1일2교대	1,349,463	609,191	1,890,436	7,489	6,744
격일제	608,233	1,015,790	1,656,000	7,077	6,084
복격일제	603,182	659,091	1,262,273	4,978	4,267

- 그런데, 택시노동자의 경우 차 운행에 필요한 유류비(가스비)를 회사로부터 전액 지급받기도 하고, 일부를 개인이 부담함. 따라서 유류비를 어떻게 지급받느냐에 따라 전체 소득 중에서 유류비(가스비)를 공제해야 제대로 된 소득을 알 수 있음.
- 〈월고정급+고정급외수입-월유류비〉를 실질 소득이라고 보고 결과를 구한 것이

〈표2-19〉임. 다만, 월유류비의 경우 2017년 9월 지역별 차량용 LPG 판매가격에 관한 정보를 모두 알 수 없어 〈전국택시운송사업조합연합회〉에서 제공한 판매가격(리터당 813.48)을 일괄적으로 사용함.

〈표2-19〉 근무제도별 월 실질 소득

	고정급 (A)	고정급외 수입(B)	주유비 (C)	실질소득 (A+B-C)	응답수
1인1차제	647,753	1,088,971	412,057	1,286,351	19
1일2교대	1,349,463	609,191	164,926	1,700,492	20
격일제	608,233	1,015,790	283,332	1,355,230	33
복격일제	603,182	659,091	735,904	526,369	22

9) 차량연료비

- 차량연료비는 2000년 이후 택시 승객의 감소로 운송 수입이 감소하는 상황에서 2001년 이후 택시 연료인 LPG 가격이 인상되면서 택시업계의 부담이 가중되다가 2013년부터 가격이 다시 하락하면서 그나마 침체된 택시산업을 유지하는 요인으로 작동중임.
- 설문조사 결과를 보면 1일 기준액과 추가분 모두 회사가 부담하는 비중이 42.6%이고, 모두 개인이 부담하는 경우는 26.3%임. 기준액은 회사가 지급하지만, 추가분은 개인이 부담하는 경우는 31.1%임.

〈표2-20〉 근무제도별 차량연료비 지급 현황

차량연료비 부담주체	1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제	합계
모두 회사 지급	51.1%	58.6%	8.3%	0.0%	42.6%
기준액=회사 지급 추가분=개인 부담	12.2%	37.1%	56.7%	0.0%	31.1%
모두 개인이 부담	36.7%	4.3%	35.0%	100.0%	26.3%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 근무제도별로 보면 1인1차제와 1일 2교대제의 경우 절반 정도가 1일 기준액과 추가분 모두 회사가 지급한다고 응답함. 반면, 격일제의 경우 56.7%는 회사가 기준액을 지급하지만 추가분은 개인이 부담한다고 했고, 복격일제의 경우 전원이 모두 개인이 부담한다고 하였음.
- 지역별로는 지방의 경우 63.5%가 모두 개인이 부담한다고 한 반면, 광역은 65.7%가 모두 회사가 지급한다고 답하고 있고, 추가분만 개인이 부담하는 경우는 지방이 34.8%, 광역이 29.4%.

〈표2-21〉 지역별 차량연료비 지급 현황

차량연료비*지역	지방	광역	합계
모두 회사 지급	1.7%	65.7%	42.4%
기준액=회사 지급 추가분=개인 부담	34.8%	29.4%	31.3%
모두 개인이 부담	63.5%	5.0%	26.3%
합계	100.0%	100.0%	100.0%

- 〈표2-22〉을 보면, 모두 회사가 지급한다고 응답한 경우 회사가 지급하는 가스량의 평균은 39.1리터이고 모두 개인이 지급할 경우에는 평균 42.1리터임.

〈표2-22〉 1일 지급 차량 연료비 현황

차량 연료비	회사 1일 지급량	개인 추가 소비량
모두 회사 지급	39.1	
기준액=회사 지급 추가분=개인 부담	34.9	15.7
모두 개인이 부담		42.1

- 응답자의 1일 평균 가스 소비량은 44.1리터인데, 근무제도별로 보면, 격일제 51.2리터, 복격일제 48.9리터, 1차제 40.4리터, 2교대는 39.7리터를 소비하였음. 회사 지급량을 보면 격일제가 32.1리터로 가장 적고 1차제가 39.2리터로 가장 많음. 회사 지급량 외에 개인이 부담하는 가스량(회사 지급량이 없는 경우도 포함)은 복격일제가 가장 높고, 2교대제가 가장 적음.

〈표2-23〉 근무제도별 1일 가스 소비량

	회사 지급량	개인 추가분	1일 총 소비량
1인1차제	39.2	27.4	40.4
1일2교대	33.7	12.7	39.7
격일제	32.1	28.7	51.2
복격일제	-	48.9	48.9
합계	34.7	27.1	44.1

10) 운송비용 전가 금지

- 택시발전법은 지난 2014년 1월 “택시운송사업의 발전에 관한 사항을 규정함으로써 택시운송사업의 건전한 발전을 도모하여 택시운수종사자의 복지 증진과 국민의 교통편의 제고에 이바지”할 목적으로 제정되어 이후 2015년 8월과 12월 두 차례에 걸쳐 개정됐음.
- 택시발전법에서 규정한 사항들 중에서도 운송비용 전가금지에 관한 내용인 제12조1항과 제18조1항1호는 택시노동자들의 임금수준과 직접적인 연관이 있음. 운송비용 전가금지의 주요내용은 차량구입비, 유류비, 세차비, 그리고 그 밖에 대통령령으로 정한 비용을 택시 사업주가 노동자에게 떠넘길 수 없다는 것임. 이때 “대통령령으로 정한 비용”이란 “사고로 인한 차량수리비, 보험료 증가분 등 교통사고 처리에 드는 비용”, 즉 교통사고 처리비를 말함.
- 이번 설문에서 운송비용전감 금지가 현장에서 제대로 지켜지고 있는지 파악해 보았음. 2017년 9월 현재까지 운송비용전가금지는 특별시와 광역시에 해당되는 사항이므로, 서울, 광주, 울산을 대상으로, 신차 구입 시 추가비용 부담여부, 세차비용 부담여부, 교통사고로 인한 차량의 수리 비용의 운전자 부담 여부, 이렇게 3가지 사항에 대해서 실태를 살펴보았음.
- 설문에서는 운송비용 전가 금지 중 3가지 사항에 대해서 본인의 사업장의 사례가 있었는지 혹은 다른 사업장 사례를 알고 있는지 물어 보았음.
- 정책이 시행되었지만 결과에서 보이듯 3가지 항목 모두에서 절반 이상이 자기 사

업장이나 다른 사업장에서 운송비용 전가가 이루어지고 있는 사례를 알고 있다고 해서 정책이 제대로 집행되지 않고 있음을 알 수 있음. 신차구입 시 추가비용의 경우 운송비용을 전가하는 경우가 '우리 사업장과 다른 사업장'을 합쳐 63.2%다. 차량 수리비의 경우도 그 합이 59.8%이고, 세차 비용의 전가도 55.6%로 높았음.

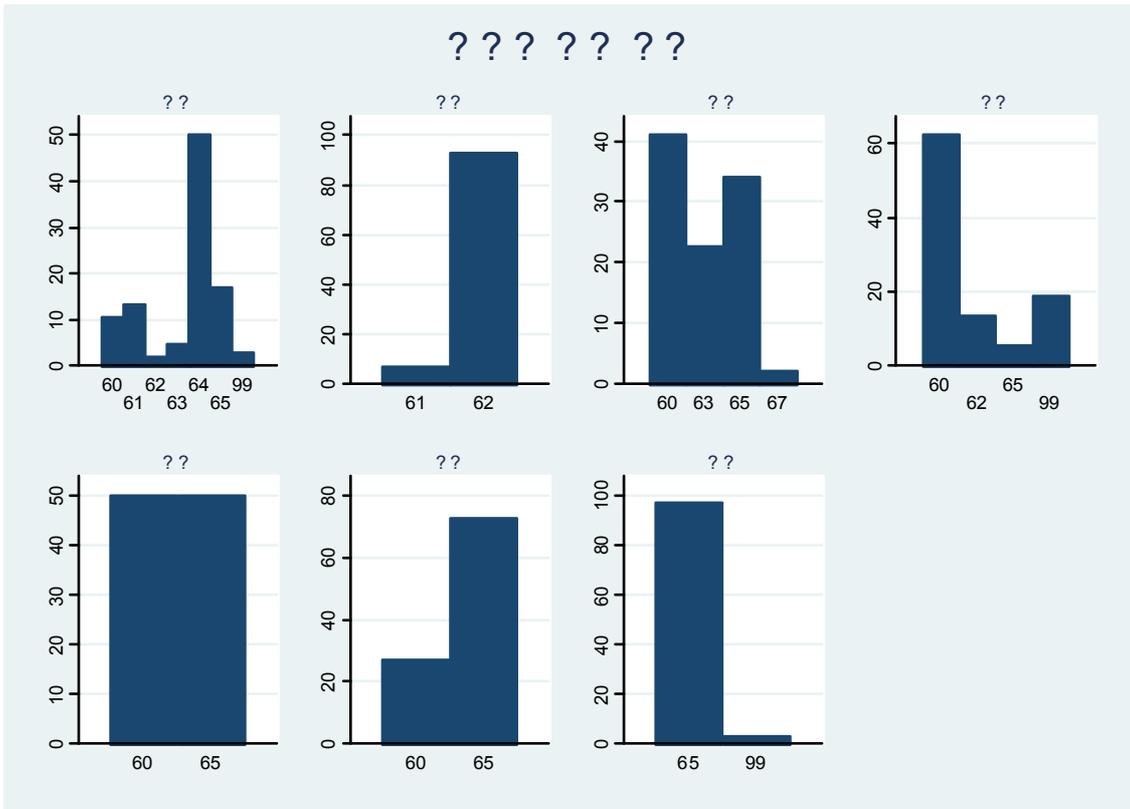
〈표 2-24〉 운송비용전가금지 실태 현황

		서울	광주	울산	합계
신차 구입 시 추가비용	다른사업장	51.1%	56.3%	30.0%	46.3%
	우리사업장	20.7%	18.8%	6.0%	16.9%
	없다	28.1%	25.0%	64.0%	36.8%
세차 비용 부담	다른사업장	55.3%	25.0%	26.0%	45.5%
	우리사업장	11.4%	31.3%	0.0%	10.1%
	없다	33.3%	43.8%	74.0%	44.4%
차량 수리 비용	다른사업장	58.6%	50.0%	32.0%	51.3%
	우리사업장	10.5%	18.8%	0.0%	8.5%
	없다	30.8%	31.3%	68.0%	40.2%

11) 정년

- 정부의 정년연장법 그리고 택시 조합원의 고령화와 더불어 '정년 연장'의 문제가 택시 사업장의 화두가 되었음. 특히 정년 연장을 빌미로 고용 계약 및 근로조건에서 불이익을 당하는 경우가 발생한다는 사례가 증가하고 있음.
- 응답 결과는 60세부터 정년없음까지 다양함. 65세(32.5%), 60세(24.2%), 64세(20.0%)가 다수를 차지했는데 서울의 경우 60세에서 정년없음(99)까지 다양하게 분포했으나, 64세의 경우가 가장 많았음. 광주의 경우 61~62세, 경남은 60~67세, 울산은 60~정년없음, 경기도는 60, 65세, 강원은 60, 65세, 대경은 65세 혹은 정년없음 이라고 응답.

〈그림 2-3〉 지역별 정년 분포



○ 사업장에서 정년이 넘어도 근로가 가능한 지 여부에 대해서는 촉탁직 재입사로 근로가 가능하다는 응답이 전체 49%로 가장 많았음. 다음은 ‘정년은 정해져 있지만 회사가 그냥 내버려 둔다’는 응답이 39%. 지역별로는 광역에서는 촉탁직 재입사가 57%로 가장 높았고, 지방은 ‘회사가 그냥 내버려 둔다’가 60%로 가장 많았음. 정년 이후에 대한 지방과 광역에서 회사의 대처가 다르다는 것을 알 수 있음.

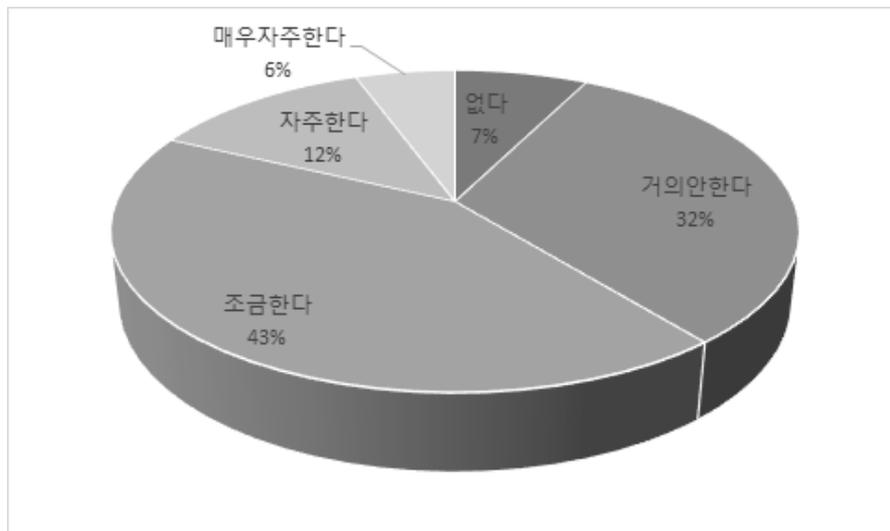
〈표2-25〉 지역별 정년이후 근로가능 여부

정년이후 근로가능여부	인원(명)			비중(%)		
	지방	광역	계	지방	광역	계
다닐 수 없음	0	1	1	0%	1%	0%
촉탁직재입사가능	39	113	152	35%	57%	49%
그냥내버려둠	68	53	121	60%	27%	39%
잘모름	6	31	37	5%	16%	12%
합계	113	198	311	100%	100%	100%

12) 승무와 법규 위반

- 1일 법규 위반 현황을 보면, ‘조금한다’부터 ‘매우자주한다’까지의 합이 61%로 절반 이상이 법을 위반한 운전을 하고 있음. 법규 위반 현황을 근무제도별로 보면, 1일 2교대제의 법규 위반이 가장 낮음. ‘조금한다’부터 ‘매우자주한다’까지의 합이 1인 1차제에서 69.2%, 1일 2교대제에서 50%, 격일제에서 70.7%, 복격일제에서 68.2%로 나타났음.

〈그림 2-4〉 1일 법규 위반 현황

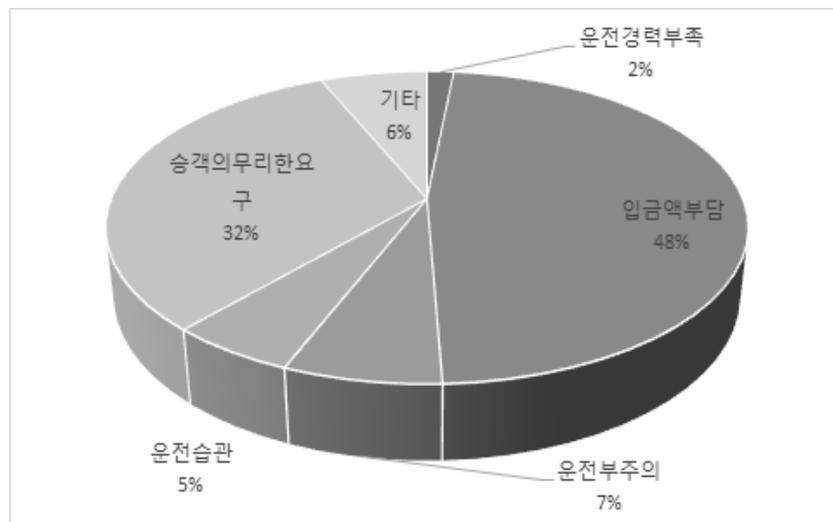


〈표2-26〉 근무제도별 1일 법규 위반 현황(%)

법규위반	1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제
없다	4.4	11.0	6.9	-
거의안한다	26.4	39.0	22.4	31.8
조금한다	41.8	38.4	51.7	50.0
자주한다	14.3	10.3	13.8	18.2
매우자주한다	13.2	1.4	5.2	-

- 법규위반 원인을 살펴보면, 법규 위반이 운전자 개인의 ‘운전 습관’과 같은 개인적 속성이 아니라 보다 구조적인 이유에서 비롯되고 있다는 것을 알 수 있음.
- 법규위반의 가장 큰 이유는 ‘입금액 부담’과 ‘승객의 무리한 요구’라고 응답하고 있음. 물론 질문의 성격 상 솔직한 답변이었겠느냐는 반론도 있을 수 있으나 그 비중을 본다면 시사하는 바가 크다고 결론지을 수밖에 없음. 사납금액을 채우지 못하면 임금이 적어지는 상황에서 운전자의 ‘난폭운전’은 선택이 아니라 필수가 되어 버린 것임.

〈그림2-5〉 법규 위반의 원인



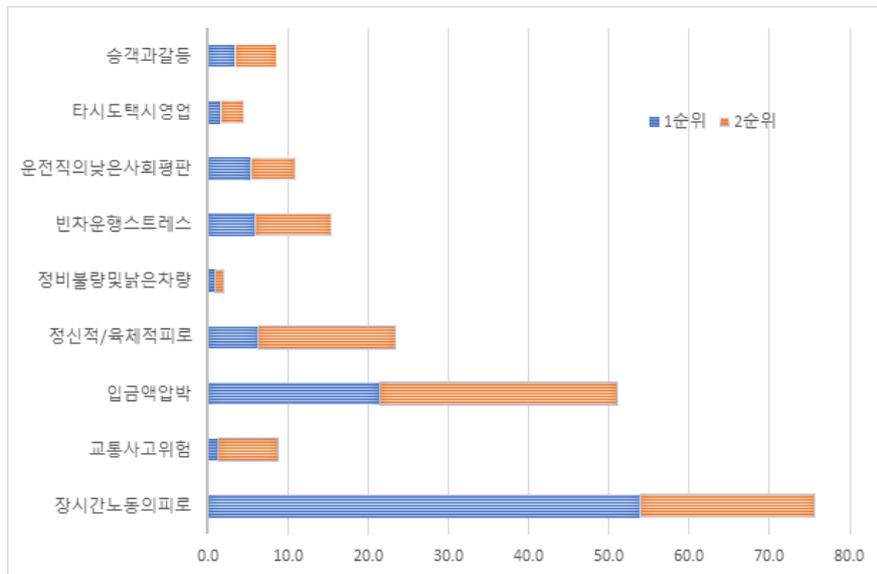
- 법규 위반 원인을 근무제도별로 보면, 입금액 부담이 가장 큰 원인이라고 대답한 근무제도는 격일제(68.4%)였고, 복격일제(59/1%), 1인1차제(58.4%) 순으로 높았음. ‘승객의 무리한 요구’를 지목한 경우는 1일 2교대제가 압도적으로 높았음.

〈표2-27〉 근무제도별 법규위반 원인

법규위반.이유	1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제
운전경력부족	-	2.2	3.5	-
입금액부담	58.4	30.2	68.4	59.1
운전부주의	4.5	10.1	5.3	-
운전습관	5.6	4.3	10.5	-
승객의 무리한요구	28.1	45.3	3.5	40.9
기타	3.4	7.9	8.8	-

- 승무 중 가장 심각한 애로사항(1,2순위)에 대해서 응답자들은 ‘장시간노동에 따른 피로’를 가장 심각한 애로 사항으로 여기고 있음. 1순위에서 장시간 노동은 53.9%로 가장 높았고, 그 다음은 임금액 압박(21.3%)이었음. 2순위에서는 임금액 압박이 29.8%로 가장 높고, 장시간 노동이 21.7%로 그 다음임.

〈그림 2-6〉 승무 중 심각한 애로사항

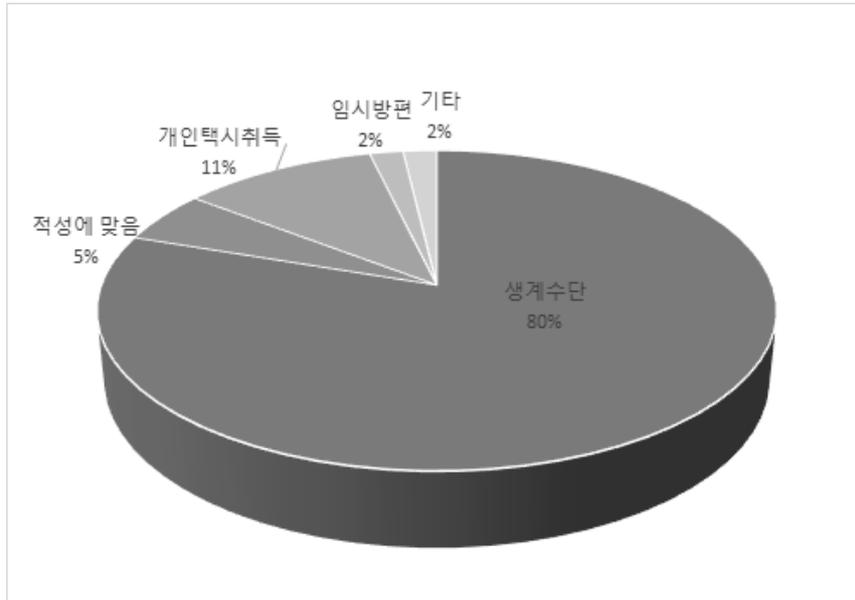


13) 이직과 직무만족

- 1990년대 대중교통의 발달과 함께 1980년대까지만 해도 경제적으로 괜찮은 일자리였던 택시 운행에 적신호가 들어 왔음. 수요가 감소하자 택시 기사들의 수입이 줄고, 개인택시를 받는 것도 이전보다 어려워졌음. 2000년까지는 택시 운행으로 생계를 유지할 수 있어 이직자도 많았지만, 택시업에 종사하기 위해 택시 자격증을 취득하려는 인력도 많아 신규입사자가 절반에 달했음(서울노동권익센터, 2016). 하지만 현재 택시 운행은 저임금과 장시간근로라는 열악한 근로환경의 질 낮은 일자리에 불과함. 택시 일자리에 대한 평가는 이직과 직무만족에서도 고스란히 나타남.

- 택시 운전을 선택한 이유는 ‘생계수단’이 80%로 압도적으로 많음. 다음으로는 ‘개인택시 취득’이 11%, ‘택시 운전이 적성에 맞아서’는 5%에 불과함.

〈그림 2-7〉 택시운전을 선택한 이유



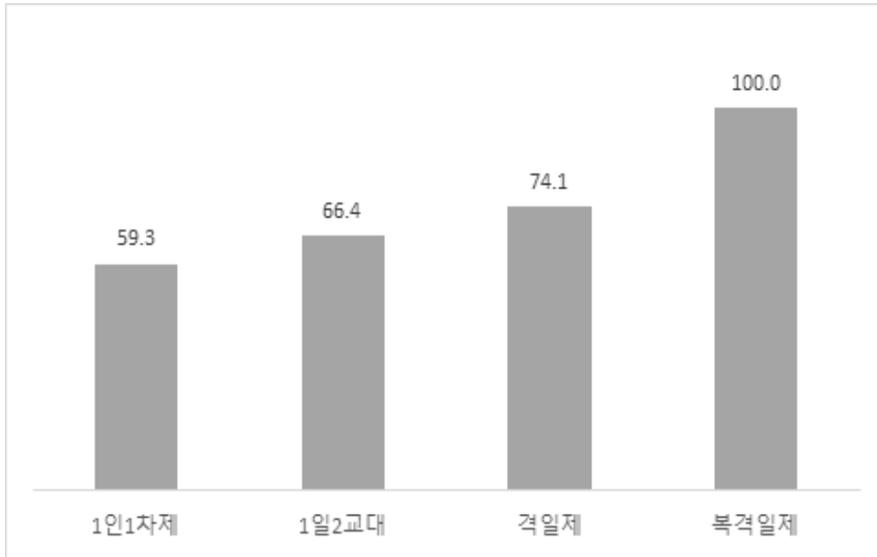
- 응답자의 80%가 택시를 생계 수단으로 여기고 있지만, 택시 일을 그만두는 것(이직)을 생각해 본 적이 있는 응답자는 전체 응답자의 69%로 높음. 택시가 생계 수단이기는 하지만 더 나은 직장(직업)이 있다면 언제든지 이직할 수 있을 정도로 일자리의 질이 좋지 않다는 얘기임.

〈표2-28〉 이직 의사

이직의사(%)	지방	광역	합계
없다	18.58	37.93	31.01
있다	81.42	62.07	68.99
합계	100	100	100

- 근무제도별로는 복격일제의 경우 전원이 이직을 생각해 보았고, 격일제(74.1%), 1일2교대제(66.4%), 1인1차제(59.3%)의 순이었음.

〈그림 2-8〉 근무제도별 이직 의사



〈표2-28〉 이직 의사 이유

이직의사 이유(%)	1순위	2순위	종합
낮은 임금	80.3	8.8	89.1
장시간노동	11.5	59.0	70.5
교통사고위험	2.8	7.3	10.1
교대근무의 어려움	-	2.4	2.4
사업자와마찰	0.5	0.5	1.0
낮은 사회적 지위	3.2	12.7	15.9
나은 직장으로 이직	0.9	6.8	7.7
자영업전환	0.5	1.0	1.5
기타	0.5	1.5	2.0

- 이직 의사 이유의 종합 순위 비중을 보면, ‘낮은 임금’이 89.1%로 가장 높고, 다음이 장시간 노동으로 70.5%였음. 택시 산업의 저임금, 장시간 노동 관행이 이직 의사의 가장 큰 원인이라는 점에서 저임금과 장시간노동 문제를 해소하기 위한 정책적 지원이 시급함.
- 응답자들은 택시 일자리의 적정 근로조건에 대한 질문에서 1일 근로시간은 9.5시간, 월 운행일수는 22.5일 그리고 월 적정임금은 201만원이라고 답함. 2016년 상

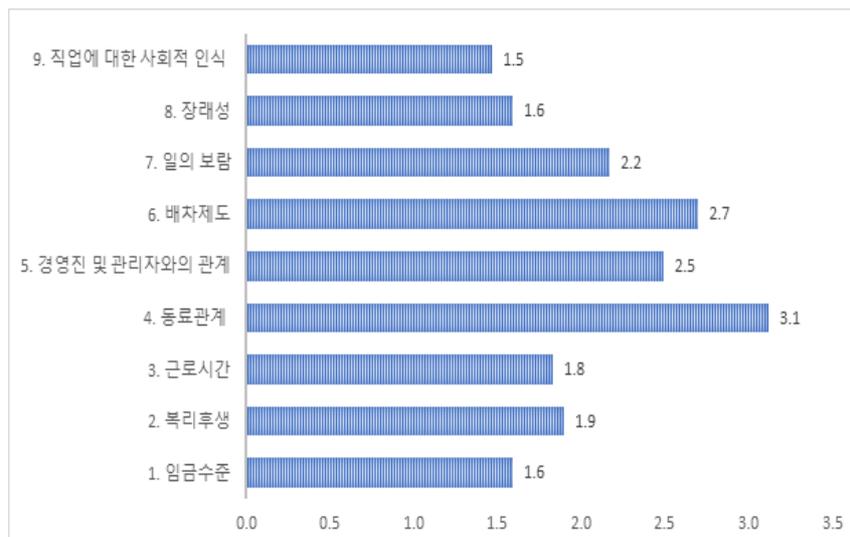
용 노동자의 1월 근로시간이 176시간, 월 근로일수는 20.9일, 월 임금총액이 362만원임 점을 감안한다면 얼마나 소박한 희망인지를 알 수 있음. 그러나 역으로 이런 소박한 희망은 현재 택시 일자리의 노동 환경이 얼마나 열악한 지를 보여줌.

〈표2-29〉 주관적인 적정 노동환경

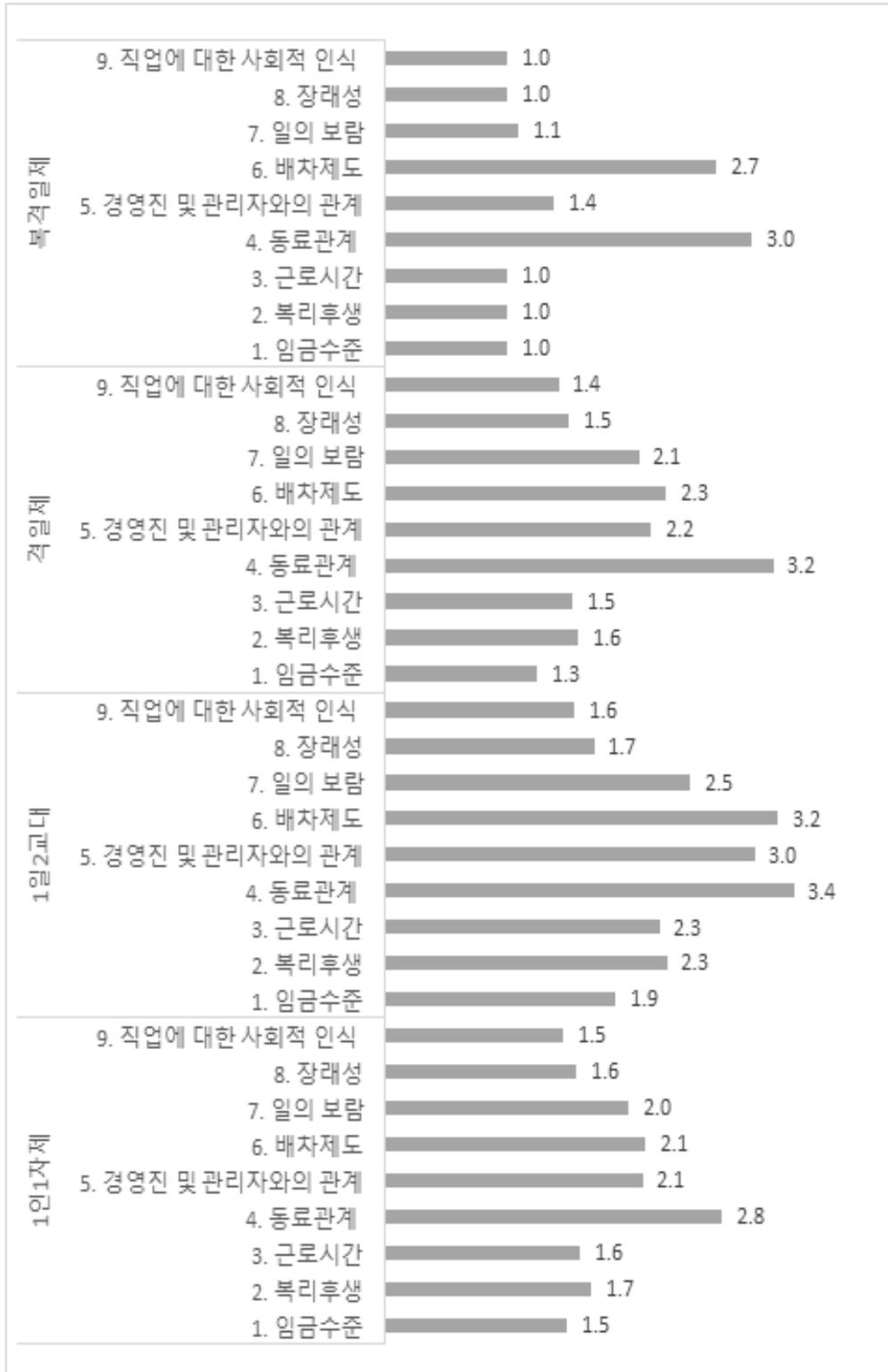
주관적 적정근로조건	1일근로시간	월운행일수	월적정임금(만원)
전체	9.5	22.5	200.9
지방	10.7	21.2	194.5
광역시	8.9	23.3	204.4

- 직무만족에 대해서 자세히 알아보기 위해서 총 9개 항목에 대한 직무만족도를 물어보았음. 5점 척도로서 1점이 가장 낮은 만족도를, 5점이 가장 높은 만족도를 뜻함.
- 〈그림2-9〉는 응답자 전체의 직무만족도 점수인데, ‘동료관계’가 3.1점으로 ‘보통’에 해당하고, 나머지 8개 항목은 모두 ‘보통’ 이하의 만족도를 나타냄. 특히 ‘임금수준’, ‘복리후생’, ‘근로시간’ ‘장래성’, ‘직업에 대한 사회적 인식’은 “매우 불만”에 해당함.

〈그림 2-9〉 직무만족도



〈그림 2-10〉 근무제도별 직무만족도

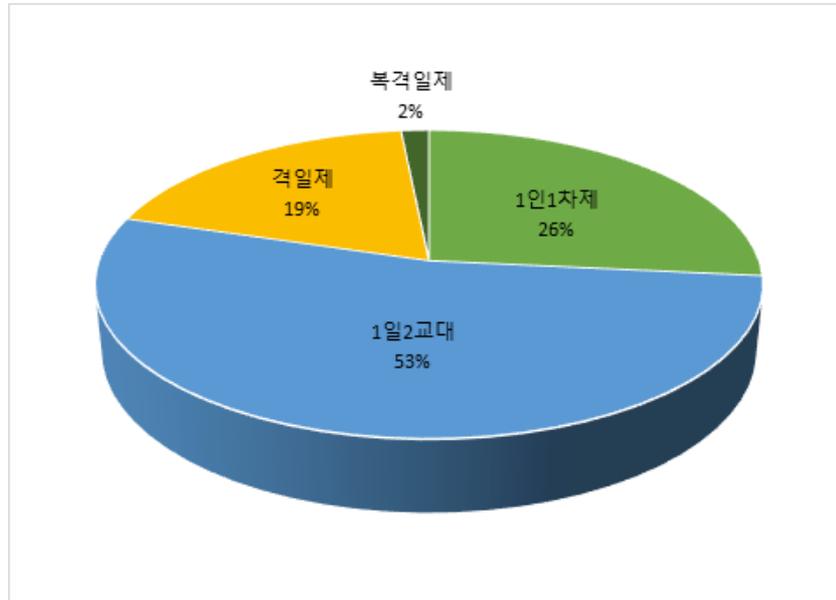


- 근무제도별로 보면, 1인1차제 응답자는 9개 모든 항목에서 ‘보통’ 이하의 만족감을 가짐. 임금수준(1.5), 복리후생(1.7), 근로시간(1.6), 장래성(1.6), 직업에 대한 사회적 인식(1.5)이 “매우 불만”이었음.
- 1일 2교대 그룹에서는 동료관계(3.4), 경영진 및 관리자와의 관계(3.0)가 “보통”이었고, 임금수준(1.9), 장래성(1.7), 직업에 대한 사회적 인식(1.6)으로 “매우 불만”.
- 격일제 그룹은 동료관계(3.2)가 “보통”으로 가장 높았고, 임금수준(1.3), 근로시간(1.5), 장래성(1.5), 직업에 대한 사회적 인식(1.4)로 “매우 불만”.
- 복격일제 그룹은 동료관계가 3점으로 가장 높고, 임금수준(1.0), 복리후생(1.0), 근로시간(1.0), 경영진 및 관리자와의 관계(1.4), 일의 보람(1.1), 장래성(1.0), 직업에 대한 사회적 인식(1.0)으로 낮았음.
- “매우 불만” 항목의 개수를 근무제도별로 보면 1인1차제가 5개, 1일2교대제가 3개, 격일제가 4개, 복격일제는 7개였다. 복격일제 형태의 근무형태에서 만족도가 크게 낮는데, 본 설문지의 응답에서 복격일제는 강원본부만 해당하므로 이러한 낮은 만족도의 원인 파악을 위해서는 강원지역의 특성에 대한 이해가 더 추가되어야 함.
- 응답자들은 택시 일자리의 경제적 가치(임금, 복리후생)뿐만 아니라 사회적 가치(장래성, 사회적 평판)에서도 만족하고 있다는 점에 주목할 필요가 있음.

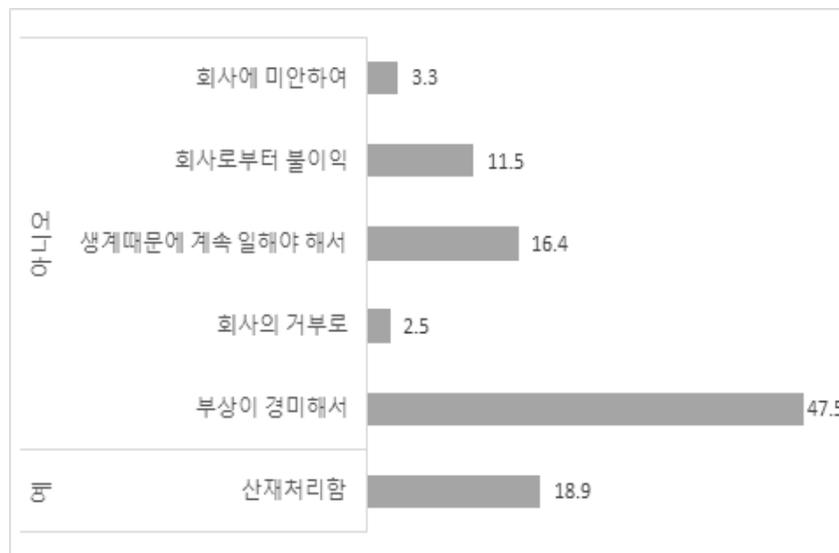
14) 안전과 건강

- 지난 1년간(2016년 9월~2017년 8월) 사이에 가해교통사고 경험이 있는 응답자는 총 65명. 가해교통사고 경험이 있는 응답자를 근무제도별로 보면, 1일2교대제가 53%로 가장 높았고, 1인1차제가 26%, 격일제가 18.75%였고, 복격일제가 2%.
- 산재처리 여부에 대해서는 18.9%가 산재처리를 할 뿐이었고, 산재처리를 하지 않는 이유는 경미한 부상은 47.5%, 생계문제로 계속 일을 해야 해서 16.4%, 회사에서 받을 불이익 때문에 11.5%, 회사에 미안하여 3.3%, 회사의 거부로 2.5%였음. 택시 노동자들은 업무 중 발생한 사고임에도 불구하고 산재를 신청하기 보다는 보험처리를 하는 경우가 다수일 것임.

〈그림2-11〉 근무제도별 지난 1년간 가해교통사고 경험



〈그림2-12〉 가해교통사고 부상 시 산재처리



- 교통사고 시 자차수리비 부담은 '전액 회사'가 부담하는 비중이 57.3%로 절반에 가까움. 그밖에는 '사고 유형에 따라 운전자의 부담이 다르다'는 비중이 28.2%. 그러나 지역별로 구분해서 보면, 지방의 경우 '전액 회사'가 26.4%이고 '사고유형에 따라 운전자 부담이 다르다'는 비중이 60%인 반면 광역에서는 두 항목의 비

중에서 역전 현상이 발생하고 있음.

〈표2-30〉 지역별 교통사고 시 자차수리비

자차수리비(%)	지방	광역	합계
전액 회사	26.4	75.0	57.3
전액 운전자	6.4	5.2	5.6
부품비만 운전자	1.8	1.0	1.3
부품비만 회사	0.0	1.0	0.7
회사,운전자 절반씩	5.5	7.8	7.0
사고유형에 따라 부담 다름	60.0	9.9	28.2

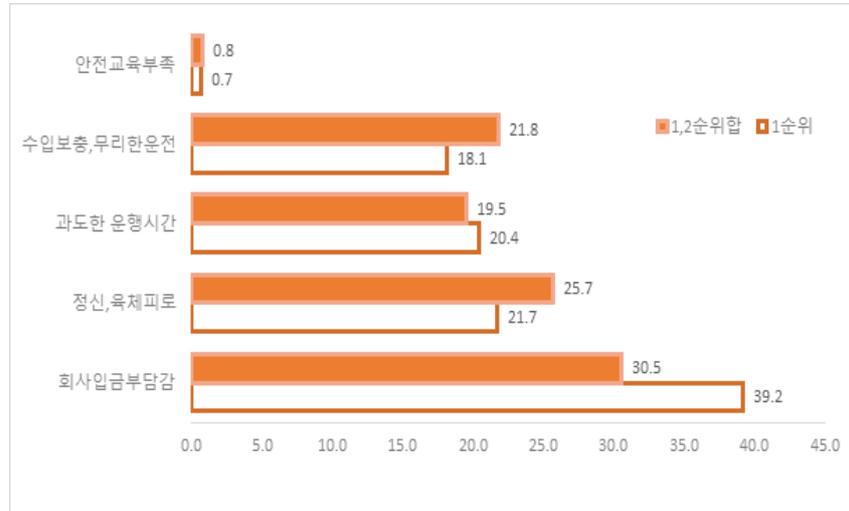
- 자차수리비를 근무제도별로 보면, 1인1차제와 격일제는 상대적으로 ‘사고유형에 따라 운전자 부담이 다르다’는 응답 비중이 높은 반면, 1일 2교대제와 복격일제는 ‘전액 회사’의 비중이 높게 나타났음.

〈표2-31〉 근무제도별 교통사고 시 자차수리비

자차수리비	1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제	합계
전액 회사	50.0	72.2	26.3	77.3	57.4
전액 운전자	7.0	4.5	8.8	0.0	5.7
부품비 운전자	1.2	1.5	1.8	0.0	1.3
부품비 회사	0.0	1.5	0.0	0.0	0.7
반반 부담	11.6	7.5	1.8	0.0	7.1
사고유형에 따라 다름	30.2	12.8	61.4	22.7	27.9

- 택시 교통사고의 원인을 근로환경으로 인해 발생하는 부분에 주목하여 질문을 하였음.
- 1순위와 2순위를 종합한 점수와 1순위의 항목으로 구분하여 〈그림2-13〉에 표시. 종합 점수를 기준으로, 회사입금 부담감이 30.5%로 가장 높았고, 그 다음은 정신적 육체적 피로로 25.7%, 수입보충 및 무리한 운전이 21.8%.
- 입금액 부담은 다양한 요인으로 운송 수입은 증가하지 않는데 반해, 사납금액은 인상되면서 입금액에 대한 부담감이 증가하고 있는 현실을 보여줌.

〈그림2-13〉 교통사고의 주 원인



〈그림2-14〉 건강 상태1



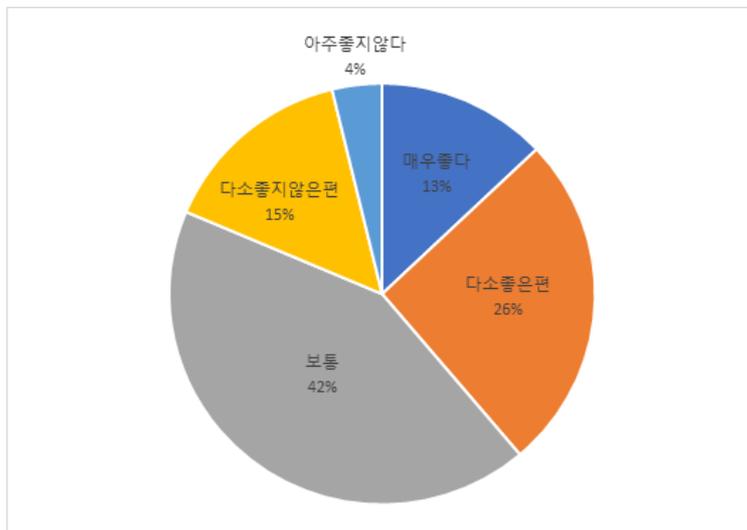
○ 택시 운행은 장시간 동안 제한적 동작을 수행하는 특성으로 인해 스트레스, 불규칙한 식사습관, 장시간 운전 등에 따른 활동 부족 등 다양한 질병 발생 요인에 노출되어 있음. 그동안 택시 노동자들이 주로 겪는 질병으로 보고된 것은 심혈관 질환, 위장장애, 피로, 근골격계 질환, 고혈압, 신경장애, 치질, 전립선염, 배뇨장애 등임(서울노동권익센터, 2016).

○ 주관적 건강 평가는 특정 인구집단의 건강상태를 파악하는 대표적인 지표인데, 설

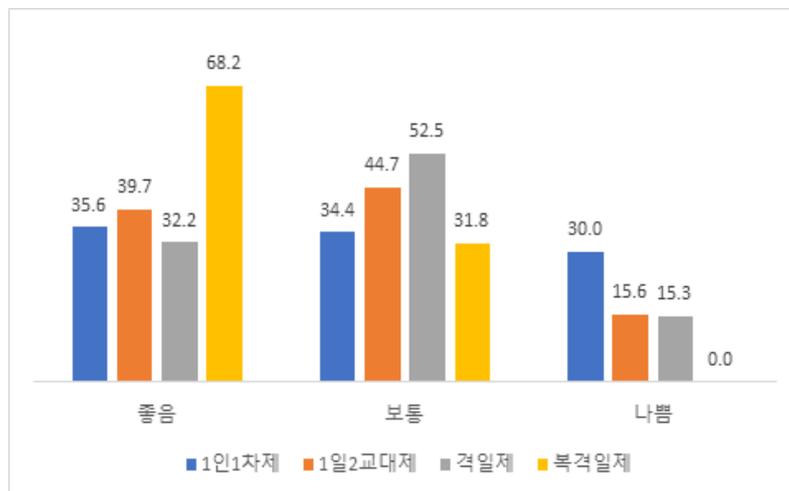
문조사 결과 전체 응답자의 평균은 3.3점으로 보통에 해당함. 근무제도나 지역별로 나누었을 때도, 3~4점 미만 안팎으로 보통 수준의 건강상태라고 응답함.

- 건강 상태를 다시 나뉘고 보통, 좋음의 5단계별 비중을 살펴보면, 보통이 42%이고, 다소 좋지 않은 편과 아주 좋지 않다를 합친 인원 비중이 19%, 다소 좋은 편과 매우 좋다를 합친 인원 비중이 39%로 나타났음. 근무제도별 건강상태를 3단계로 재조정하여 보면, 1인1차제의 건강상태가 나쁨인 비중이 다른 근무제도에 비해서 두 배 가까이 높음.

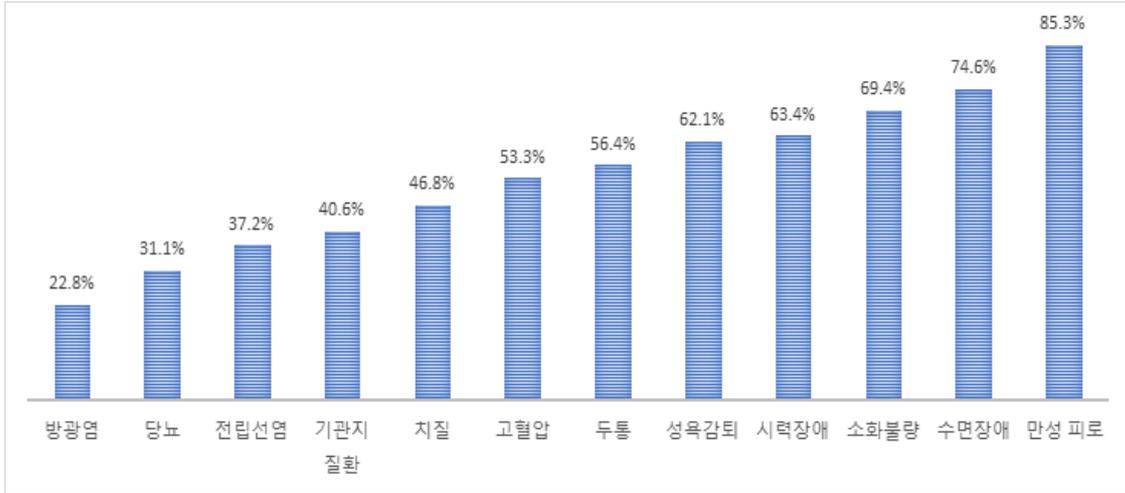
〈그림2-15〉 건강상태2



〈그림2-16〉 근무제도별 건강상태



〈그림2-17〉 질병 발생 비율



○ 질병 발생 비율을 보면, 방광염 < 당뇨 < 전립선염 < 기관지질환 < 치질 < 고혈압 < 두통 < 성욕감퇴 < 시력장애 < 소화불량 < 수면장애 < 만성피로 순으로 비중이 높음. 전체 응답자 가운데 절반 이상이 앓고 있다고 답변한 질병은 고혈압, 두통, 성욕감퇴, 시력장애, 소화불량, 수면장애, 만성피로로 12개 질병 중 7개 질병임.

〈표2-32〉 근무제도별 질병 발생 비율

	1인1차제	1일2교대	격일제	복격일제
만성피로	86.7	81.8	97.6	72.7
수면장애	75.3	69.7	89.5	63.6
소화불량	78.5	56.9	75.0	81.8
시력장애	52.1	72.3	94.7	4.6
성욕감퇴	70.4	63.3	78.4	0.0
두통	52.1	55.7	59.0	63.6
고혈압	51.4	50.5	57.5	59.1
치질	68.1	39.1	61.3	0.0
기관지질환	47.0	33.0	67.6	4.6
전립선염	34.3	45.2	44.1	0.0
당뇨	35.2	34.3	22.6	13.6
방광염	23.9	21.8	37.1	0.0

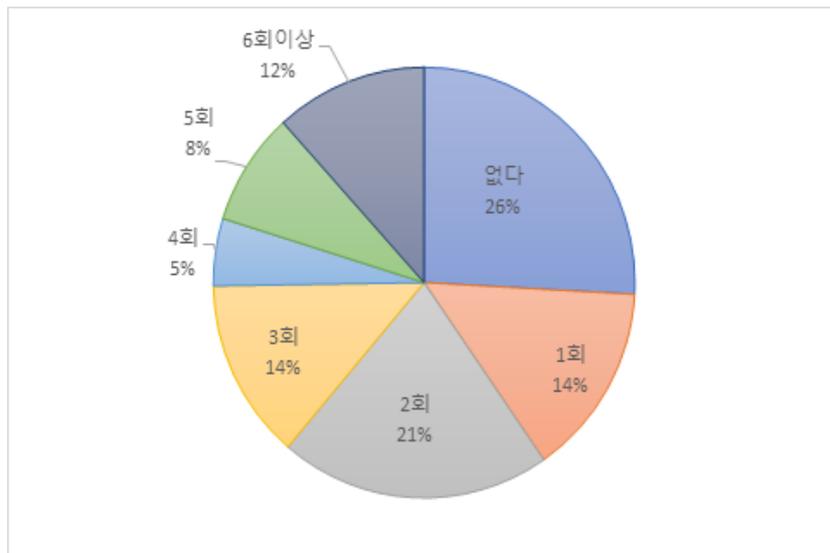
- 근무제도별 질병 발생 비율을 보면, 격일제 근무제도가 만성피로, 수면장애, 시력 장애, 성욕감퇴, 기관지질환, 방광염 등의 질병에서 가장 높은 비중을 차지하고 있음. 복격일제는 소화불량, 두통, 고혈압에서 가장 높았고, 1인1차제는 치질과 당뇨에서, 1일2교대제는 전립선염에서 다른 근무제도보다 높게 발생했음.
- 1인당 앓고 있는 질병 수를 근무제도별로 보면, 1인1차제는 5~6개의 질병을 앓고 있는 노동자가 각각 14.8%로 가장 많고, 4~7개의 질환을 앓고 있는 노동자가 절반을 차지함. 1일 2교대제는 5개의 질병이 17.7%로 가장 많고, 그다음은 2개 (15.3%)임. 격일제의 경우 5~6개의 질병이 각각 15.4%로 가장 많고, 절반 이상의 노동자가 4~7개를 앓고 있다고 음. 복격일제도 상황은 비슷한데, 5개의 질병을 앓고 있는 노동자가 18.1%로 가장 많음. 전체적으로 4~7개의 질병을 앓고 있다고 한 응답자가 절반 정도라는 것을 알 수 있음.

〈표2-33〉 1인당 앓고 있는 질병 개수

질병 개수	인원(명)					비중(%)				
	1인 1차제	1일 2교대	격일제	복 격일제	계	1인 1차제	1일 2교대	격일제	복 격일제	합계
1	4	11	3	1	19	4.9%	8.9%	5.8%	5.3%	6.9%
2	7	19	5	2	33	8.6%	15.3%	9.6%	10.5%	12.0%
3	2	11	3	3	19	2.5%	8.9%	5.8%	15.8%	6.9%
4	11	11	7	3	32	13.6%	8.9%	13.5%	15.8%	11.6%
5	12	22	8	8	50	14.8%	17.7%	15.4%	42.1%	18.1%
6	12	15	8	1	36	14.8%	12.1%	15.4%	5.3%	13.0%
7	11	9	4	0	24	13.6%	7.3%	7.7%	0.0%	8.7%
8	4	16	6	1	27	4.9%	12.9%	11.5%	5.3%	9.8%
9	9	3	3	0	15	11.1%	2.4%	5.8%	0.0%	5.4%
10	3	4	1	0	8	3.7%	3.2%	1.9%	0.0%	2.9%
11	3	1	2	0	6	3.7%	0.8%	3.8%	0.0%	2.2%
12	3	2	2	0	7	3.7%	1.6%	3.8%	0.0%	2.5%
합계	81	124	52	19	276	100%	100%	100%	100%	100%

- 만성피로와 수면장애를 앓고 있는 비중이 가장 높았는데, 이러한 질병은 운행 도 중 졸림 또는 피로로 인해 교통사고가 날 만한 상황, 이른바 ‘아차사고’가 일어날 확률을 높일 수 있어 아차사고 경험에 대한 응답 결과를 살펴봄.
- 아래의 그림은 최근 1개월간 아차사고 경험에 대한 응답 결과임. 아차사고 경험이 없는 응답자가 26%이므로, 4명 중 3명은 최근 1개월 동안 아차사고 경험이 있음. 그리고 1~3회까지 아차사고 경험이 있는 응답자의 비율이 48.9%로 절반에 가까움

〈그림 2-18〉 아차사고 경험



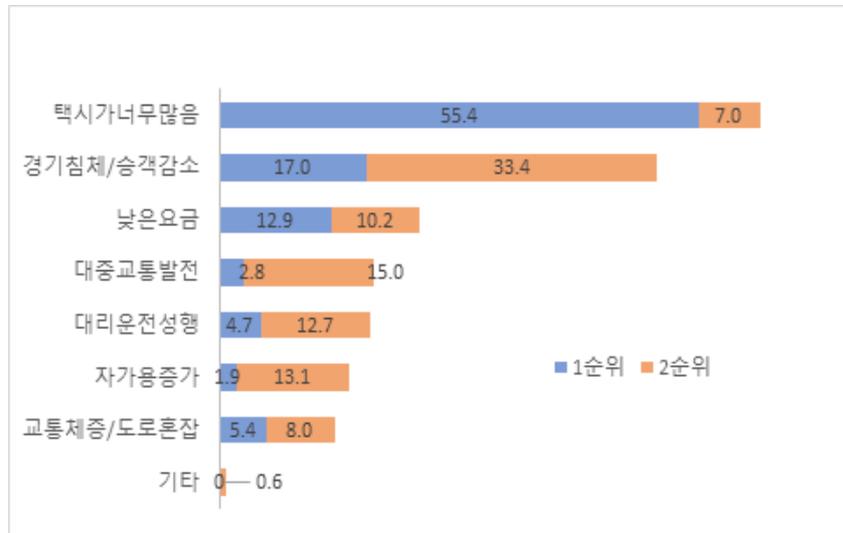
15) 택시 정책

- 택시의 운송수입금 감소 원인에 대한 질문에서 응답자들은 ‘택시가 너무 많다’는 공급 과잉의 문제와 ‘경기침체에 따른 승객 감소’ 즉 수요의 감소를 대체로 지적하고 있음. 택시는 많고, 손님은 적어진 상황이 결국 운송수입금 감소로 이어지고 있다는 논리임. 이 두 가지 문제는 택시 외의 대중교통이나 대리운전과 같은 ‘유사 산업 간 경쟁’과 같은 수요적 측면보다 택시 공급이라는 구조적 문제를 첫째

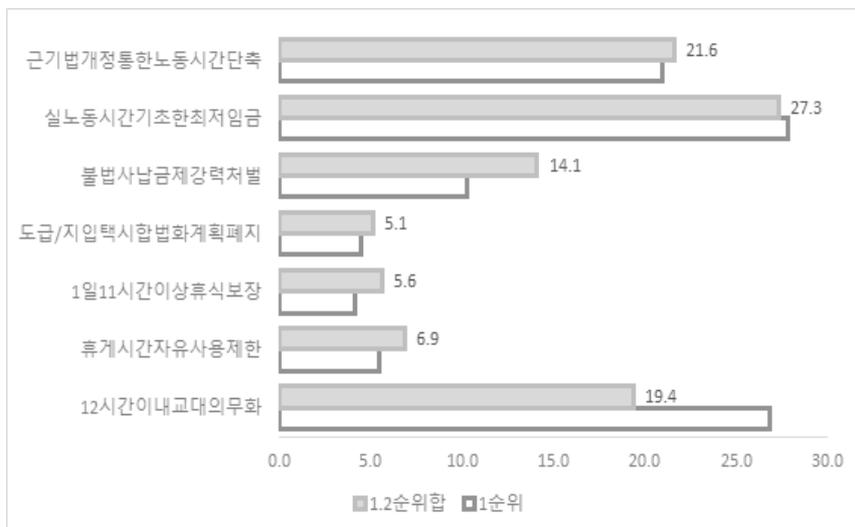
로 지적하고 있다는 점에서 시사하는 바가 큼.

- 택시산업의 수급불균형의 원인은 정부와 지방자치단체의 정치적 이해관계의 탓이 큼. 지하철과 시내버스, 마을버스 등의 증가로 택시의 수요가 감소할 것이 뻔히 내다보이는 상황에서도 정부와 지방자치단체는 정치적 이유 때문에 법인택시 장기근속자와 개인택시 사업자의 요구를 그대로 받아들여 택시 증차 정책을 펴왔다는 점에서 ‘정책 실패’라고 할 수 있음.

〈그림2-19〉 택시 운송수입금 감소 원인

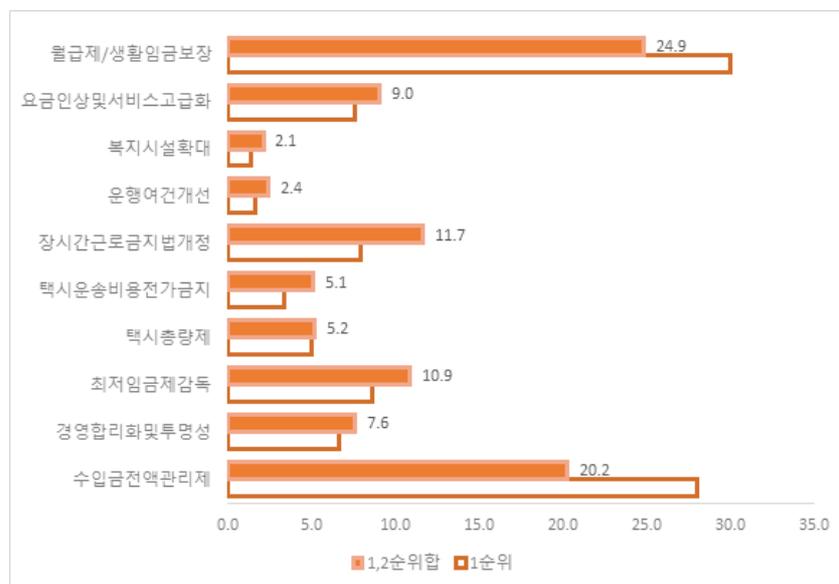


〈그림2-20〉 장시간노동 금지를 위한 정책 과제



- 장시간노동을 금지하기 위해서 시급히 시행되어야 할 정책에 대해서는 ‘실노동시간에 기초한 최저임금 적용’이 27.3%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘근로기준법 개정(노동시간 특례업종 제외)을 통한 택시 노동시간 단축’이 21.6%였으며, ‘12시간 이내 교대운전의 의무화’가 19.4%였음. 이것은 선행과제에 대한 1순위와 2순위 선택에 대해서 가중치(2점과 1점을 곱함)를 준 결과인데, 1순위의 결과만을 보면, ‘실노동시간에 기초한 최저임금’과 ‘12시간 이내 교대 의무화’가 가장 높았음.

〈그림2-21〉 노동환경 개선을 위한 정책 과제



- 택시노동자의 노동환경 개선을 위한 정책적 과제에 대해서는 1순위와 2순위를 종합한 순위에서 ‘실노동시간에 비례한 월급제/생활임금 보장’을 가장 시급한 정책으로 꼽았고, 다음은 ‘수입금전액관리제도’가 차지함. 월급제와 수입금 전액관리제도는 밀접하게 관련 있으므로 사실상 저임금을 개선해야 한다는 한 목소리로 해석할 수 있음.
- 1997년 시행된 운송수입금 전액관리제는 택시 운행 수입금 전액을 택시업체가 관리함으로써 사납금을 기준으로 급여가 결정되었던 사납금제도를 폐지하고 월급제 도입을 통해 택시 노동자의 처우를 개선하고자 하는 제도이지만, 현재까지도 운송수입금 전액을 관리하는 업체는 많지 않은 게 현실임. 이 제도가 제대로 정착되지 못하는 이유는 정부의 책임이 가장 크다고 할 수 있지만, 노와 사도 그 책임에서 완전히 자유롭지는 못함.

- 전액관리제의 도입은 택시 산업의 경영투명화로 이어지게 되지만 전액관리제도의 정착을 위해서는 택시 노동자에 대한 관리(통제) 또한 기존보다 강화될 수밖에 없으므로, 사용자로부터의 통제로부터 자유로움에 익숙한 택시 노동자 입장에서는 거부감과 함께 전액관리제로 인한 기존의 고정급 외의 수익의 감소에 대한 막연한 두려움이 있는 것도 사실이기 때문임.
- 그럼에도 불구하고, 설문조사의 결과는 택시 환경 개선을 위해서는 수입금 전액관리제도의 정착이 다른 어떤 정책보다 높은 비중을 차지한다는 점에서 수입금 전액관리제 정착을 위해서 정부와 지자체가 적극적으로 나서야 함.

3장. 택시업종의 장시간 노동 단축을 위한 정책 제도개선 과제

1절 택시 장시간노동의 실태와 문제점

- 문재인정부가 들어서면서 장시간노동을 단축하기 위한 사회적 논의가 활성화되고 있음. 잘 알려져 있듯이 한국의 장시간노동은 경제개발협력기구(OECD)에서 최상위 그룹에 속함.
- 고용노동부가 2017년 12월 28일 발간한 ‘통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습’에 따르면 우리나라의 2015년 기준 연간 근로시간은 2071시간으로 멕시코(2348시간)에 이어 두 번째로 길었음, 가장 짧은 독일(1301시간) 보다는 770시간 길었고 OECD 회원국 평균(1692시간)보다도 379시간 더 일했음. 우리나라 연간 노동시간은 OECD에 가입한 1996년 2,637시간에 비해 줄긴 했지만 여전히 OECD 평균보다 훨씬 많은 시간을 일하는 셈임.
 - 한국의 노동시간 통계는 과소추계 되었을 가능성이 높음. 사무직노동자들의 부불노동(unpaid labor)은 노동시간 통계에 포함되지 않기 때문임 포괄임금제도 때문에 사무직노동자들의 시간외 근무와 휴일근무는 일부만 보상되기 때문이고, 통계에서도 누락되기 때문임.
- 장시간노동에 따른 개인 및 사회적 피해는 더 이상 강조할 필요가 없을 정도로 심각함. 장시간 노동은 부지불식간에 우리의 삶과 공동체를 파괴함. 멀쩡한 가장이 하루아침에 가족 곁을 떠나야 하는 과로사가 다반사로 발생하고, 규제 없는 장시간 노동은 대형트럭과 고속버스를 거리의 흉기로 만들어 한 순간에 가정을 파괴함.
 - 초과근로는 주40시간 노동제에 반할 뿐만 아니라 생산성·노동할 기회·노동자의 사회문화적 삶의 질, 노동자의 건강 유지와 같이 다양한 분야에서 문제를 발생시키는 원인이 되고 있음.

- 이런 점에서 장시간노동의 규제 및 적정 노동시간의 확보는 노동조합운동의 추구해야 할 핵심적 가치이기도 함. 노동운동은 태동과 함께 노동시간 단축을 위한 투쟁을 벌여 옴.
- 5.1절은 국제노동자협회가 1886년 미국의 “8시간노동제 쟁취”를 위한 총파업을 기념하고 계승하기 위하여 제정한 날이고, 1919년 국제노동기구(ILO)는 1주48시간·1일8시간 노동제를 제1호 협약으로 채택하였음. 또한 1935년 국제노동기구(ILO)는 1주 40시간 노동제를 제47호 협약으로 채택하였음.
- 이 보고서에서 다루고 있는 택시업종은 한국의 가장 대표적인 장시간노동 분야이고, 저임금노동이 지배하고 있는 노동 현장임. 각종 실태조사 및 연구결과에 따르면 택시업종의 주당 평균노동시간은 60시간을 상회하고 있음.
- 가장 최근의 연구로 한국노총의 2017년 ‘택시노동자 건강실태 및 직업병 예방 실태 조사’ 결과에 따르면 주당 근무 시간이 60시간 이상인 노동자는 49.2%에 달했고 이 중 70시간을 넘겨서 일하는 사람들도 29.1%나 됐음.
- 택시업종의 장시간노동은 택시노동자의 건강권 파괴뿐 아니라 대중교통수단인 택시의 사고 빈발의 원인이 되고 있어 사회적 규제를 통한 노동시간 단축이 절실한 상황임.
- 택시노동은 장시간 동안 제한된 동작을 수행하는 노동형태임. 이러한 노동의 특성으로 인해 택시노동자들은 스트레스, 불규칙한 식사습관, 장시간 운전에만 따른 활동 부족 등 다양한 질병 발생 요인에 노출되고 있음. 택시 노동자들이 주로 겪는 질병 증상은 심혈관 질환, 위장장애, 피로, 근골격계 질환, 고혈압, 신경장애, 치질, 전립선염, 배뇨장애 등으로 알려짐(Backman, 1983, 김재민, 2016).
- 택시노동자들은 장시간 노동에도 하루 평균 휴식시간은 30분 미만이었으며, 한 달에 통상 26일가량 근무하는 것으로 나타남. 또한 생체지표검사 결과 고혈압, 당뇨 유병률은 각각 41%, 27.6%로 나타났음.
- 택시의 장시간 운전은 교통사고로 이어지고 있음¹⁾. 택시공제조합 교통사고

1) 2017년 교통안전공단 ‘운수교통 안전진단 결과분석 보고서’에 따르면 택시 버스 화물차 등 사업용 차량의 1만 대당 교통사고 건수와 사고로 인한 사망자 수가 비(非)사업용차의 3배 이상인 것으로 나타났다. 올해 특별교통안전진단 대상으로 선정된 40개 운수회사를 조사한 결과, 사업용차의 1만 대당 사고 건수는 339.3건으로 비사업용차(85.3건)의 약 4배에 달했다. 사고 사망자의 경우도 사업용차(5.6

현황을 보면 2000년부터 2014년까지 운전자에 의한 사고율은 광주 194%, 전남 174.3%, 강원 143.9%, 제주 132.2%, 경북 114.8%로 급증했음. 택시가 일각에서 '도로 위를 달리는 폭탄'으로 불리는 배경임.

〈표 3-1〉교통사고율 비교운전자수에 의한 사고율

구분	운전자수		사고율(교통사고건수/운전자수)		
	2001	2013	2001	2013	증감률 (2013/2001)
자가용	12,193,837	18,202,292	1.57%	0.87%	-44.5%
시내버스	55,529	66,330	18.5%	9.6%	-48.0%
시외버스	13,380	10,101	9.1%	8.3%	-8.7%
전세버스	21,321	35,070	3.7%	3.3%	-11.3%
법인택시	166,921	123,420	11.1%	15.0%	35.4%
개인택시	141,707	161,568	2.6%	3.7%	42.2%

* 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서'

- 택시산업의 장시간노동이 공론화되고 있음에도 불구하고 택시의 장시간노동 개선 논의는 진전되지 못하고 있음. 이는 택시산업의 특수성에 따른 것으로 이를 고려하지 않으면 택시의 장시간노동과 저임금 상황은 해결되기 쉽지 않은 상황임.
- 택시 노동현장은 장시간 근로(1일 평균 배차시간 10시간 이상), 낮은 수입 (1년 이상 2년 미만자 기준으로 월 200만원에 못 미침), 적은 휴일 (월 26일 만근제, 대부분이 공휴일에 쉬지 못하며 법정교육조차 주휴일에 받는 경우가 태반임)로 요약할 수 있음.
- 택시업종의 고령화 현상은 날이 갈수록 심각한 상황임. 부산시의 택시 운전자 연령 분포를 보면, 61세 이상 택시 운전자는 전체 2만6350명(법인 1만2398명, 개인 1만3952명)의 절반이 넘는 51.3%(1만3509명)를 차지하고 있음. 조사결과에 따르면 61~70세가 1만935명으로 가장 많았고 ▲51~60세(9785명) ▲41~50세(2750명) ▲71~80세(2521명) ▲81세 이상(53명)등의 순임. 지난

명이 비사업용차(1.7명)의 3.3배였다. 사업용 차량이 전체 차량 총 대수의 6.3%(138만 대)에 불과한 것을 감안하면 높은 수치다. 운수회사당 사상자 수는 2015년 평균 46.0명에서, 지난해 50.7명으로 4.7명 늘어났다

2011년 61세 이상 택시 운전자 비율은 전체의 38%에 불과했으나 4년 새 절반 가까이 늘어난 것임. 택시업종이 '3D 업종'으로 인식돼 청장년층의 택시 취업을 꺼리고 있는데다 어쩌다 입사하더라도 수개월을 버티지 못하고 그만두는 경우가 태반임. 택시도 퇴직한 직장인의 '제2 직업'으로 인식되고 있는 상황임.

- 택시업종 종사자의 장시간노동 및 저임금 등 노동조건이 개선되지 않고 있는 원인 중 하나는 택시업종의 수익성 악화에 있음. 택시업계는 최저임금 적용 대상이나 소정노동시간 단축 등 여러 편법으로 법망을 피해가고 있는 현실임. 수익성 악화는 결국 최저임금제의 탈법적 운영 및 1인 1차제의 확대로 나타나고 있어, 문제는 더욱 더 심각해지고 있는 상황임.
- 택시업계는 시간당 수입금저하(생산성악화)로 인하여 저임금, 장시간노동에 시달리고 있으며 운송수입을 높이지 않으면 이러한 문제를 풀다는 것은 대단히 어려움. 운송수입은 요금인상과 수요증가에 의하여 가능하나 2000년 이후 지속적으로 택시승객이 감소하고 있고 택시수요 감소가 요금인상에 따른 운송수입증가분을 사실상 상쇄하고 있다는 점에서 한계가 명확하다고 하겠음.
- 운송원가 상승은 1차제 등으로 운전자에게 전가하는 양상으로 나타나고 또한 운전자에 대한 정부의 지원이 있다고 하더라도 그 효과는 운전자에게 나타나는 것이 아니라 업체의 구조조정을 더디게 하는 요인으로 작용하고 있음. 택시를 감축하여 1인당 운송수입을 높이는 방법, 즉 구조조정을 동반하는 정공법으로 택하지 않는 한 다른 방법은 미봉책이 될 위험성이 큼.
- 3장은 택시업종 노동자들의 장시간노동의 해결 방안을 찾고자 함. 택시 종사자들의 장시간노동은 다른 산업의 장시간 노동보다 더 심각한 사회적 문제를 야기 함. 이의 해결을 위한 법제도 개선 방안을 중심으로 살펴보고자 함.
- 운전은 지속적인 집중력이 필요하기 때문에 집중력의 약화는 상황대처 능력의 저하 및 사고 등으로 이어져 운전 노동자뿐 아니라 시민의 안전에 영향을 줌. 그러므로 운전 노동자의 노동시간은 일반적인 노동보다 더 짧아야 하고, 휴게 및 휴식시간은 더 길어야 함.

2절 택시 장시간노동 개선 방안

1) 택시 노동시간 규제의 예외 개선 : 근로기준법 제58, 59조 개정 및 폐지

- 택시노동자의 장시간노동의 단축을 위해서는 장시간노동을 허용하는 법적 규제를 강화해야 함. 택시업종의 근로기준법 제58조 소정근로시간 적용 제외와 근로기준법 제59조 폐지가 그 첫 단추로서 필수적임.
- 먼저, 근로기준법 제58조(노동시간 계산의 특례)를 개정하여 택시업종을 적용 대상에서 제외해야 함. 근로기준법 제58조, 즉 간주근로시간제 규정이 그것임. 근로기준법 제58조는 제1항과 제2항에서 근로시간 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자와 근로자대표가 서면 합의한 시간을 근로시간으로 보는 '외근근로시간제'를 규정하고 있음. 또한 동조 제3항에서는 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무의 경우 사용자와 근로자대표가 서면 합의한 시간을 근로한 것으로 보는 '재량근로시간제'를 명시하고 있음²⁾.
- 예를 들면, 외근 영업 등 근로시간을 산정하기 어려운 업무나 연구개발, 기사의 취재·편집 등 업무 수행이 근로자의 재량에 맡겨진 경우, 실제 근로한 시간이 아니라 임의의 시간을 소정근로시간으로 본다는 것임. 문제는 소정근로시간이 실제로 근로하는 시간보다 적은 경우임.
- 택시노동자들의 월 실질 근로시간은 230~270시간에 이르고 있으나, 임금을 인정받는 소정근로시간은 일 2~4시간에 불과함. 택시노동자들의 소정근로시간이 이런 식으로 '간주'되는 이유는 택시 업무가 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 외근근로형태이기 때문이라는 게 정부와 택시사업주들의 입장임. 하지만 택시가 사업장 밖에서 배회식 영업을 한다고 해도 택시노동자의 1일 노동시간이 4시간 미만이라는 것은 누구도 납득하지 못하는

2) 간주근로시간제는 이 두 근로시간제를 합쳐서 일컫는 용어임.

이야기라 할 수 있음. 과거 택시노동자의 운행 상황을 확인할 수 없는 때에는 간주노동시간의 타당성을 주장할 수 있으나 현재는 디지털 운행기록장치를 활용하면 택시노동자가 승객을 태우고 운행하는 실근로시간을 정확하게 측정하는 것이 어렵지 않음. 따라서 “근로시간을 산정하기 어려운 경우”라는 근로기준법 제58조 제1항의 전제가 택시업종에는 더 이상 성립하지 않을 가능성이 크다고 할 것임.

현행 법안
<p>제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.</p> <p>② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.</p> <p>③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 업무 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용 <p>④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>



개정 법안 방안
<p>제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우(「<u>여객자동차 운수사업법</u>」 제3조제1항제2호에 따른 <u>구역여객자동차운송사업 중 일반택시운송사업은 제외한다</u>)에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.</p>

- 다음으로, 근로기준법 제59조(근로시간 특례제도)의 개정임³⁾. 먼저 특별제도를 규정하는 있는 법안 내용을 살펴보면 다음과 같음. 근로시간과 휴게시간은 근로자의 건강과 안전에 절대적인 영향을 미치는 근로조건임. 따라서 사용자는 근로자에게 적정한 근로시간과 충분한 휴식을 보장하여야 함. 근로기준법은 이를 위해 1주 40시간의 법정근로시간, 연장근로의 상한(1주 12시간), 휴게시간 확보 규정 등을 두고 있음. 그러나 다른 한편으로 근로기준법은 연장근로 상한의 특례와 휴게시간 변경의 특례(이하 ‘특례제도’라 함)를 두고 있음. 즉 연장근로와 휴게시간에 대한 원칙의 예외로서 특정 사업에 대해서 연장근로의 상한을 초과할 수 있고, 휴게시간을 변경할 수 있도록 허용하고 있는 것임.
- 특례제도는 사용자가 연장근로 상한을 초과하고 휴게시간을 변경하는 것을 허용하는 제도임. 특례제도는 연장근로 상한을 엄격히 적용하고 휴게시간을 고정할 경우 공중의 불편을 초래할 수 있고, 업무의 특성상 연장근로의 제한과 휴게시간 고정이 어려운 경우를 대비하기 위한 제도임. 특례제도는 1961년 12월 4일 근로기준법 개정(법률 제791호)으로 도입되었음. 즉, 제47조의 2에서 “특정 사업으로 공익 또는 국방상 특히 필요한 때에 보건사회부장관의 승인을 얻어 1일 8시간 또는 6시간(유해위험작업)을 초과할 수 있으며, 휴게시간을 변경할 수 있다”고 규정하였음.

현행 법안
<p>59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

3) 특례제도에 대한 내용은 한인상(2015)의 글을 인용함.

- 1997년 3월 13일 폐지된 근로기준법(법률 제5245호)과 재 제정된 근로기준법(법률 제5309호)에서는 특례제도의 성격이 변경되었음. 즉 신설 당시에는 주당 기준근로시간 범위 내에서 1일 근로시간만 초과할 수 있도록 하였으나, 1주 12시간의 연장근로를 초과할 수 있도록 개정되었음. 또한 특례 허용의 목적으로 명시되었던 ‘공익 또는 국방상 특히 필요한 때’라는 표현과 절차적 요건인 ‘주무장관의 승인’이 삭제되는 대신 ‘근로자대표와 서면합의’와 ‘노동부장관에 대한 신고’로 개정되었음. 그러나 신고제도 역시 규제완화의 일환으로 1999년 2월 8일 근로기준법(법률 제5885호) 개정 시에 삭제되었음. 결국 현행 근로기준법 제59조는 특례가 인정되는 사업과 절차적 제한으로 근로자대표와의 서면 합의만을 규정하고 있음.
- 그런데 특례제도에 대해서는 몇 가지 비판이 제기되어 왔음. 즉, 근로시간 특례업종 제도는 그 제도의 본래 취지에도 불구하고, 해당하는 업종의 범위가 지나치게 광범위하고, 특례업종간의 근로시간 격차도 커서 근로시간 특례규정이 현장의 근로시간과 상당히 괴리되어 있으며, 또한 무제한 연장근로 허용으로 근로시간 특례업종 제도가 장시간 근로를 초래하는 주요 원인의 하나라는 비판을 받아 왔음(박지순 외, 2015).
- 첫째, 특례업종이 지나치게 광범위하고, 그 결과 특례제도의 취지에 부합하지 않는 업종이 폭넓게 포함되어 있음. 특례업종 자체가 총 26개 업종에 이르며, 총사업체 수는 3,676,876개소, 종사자수는 19,173,474명인데 반하여, 예외적으로 허용하고 있는 특례업종의 사업체수는 2,229,657 개소, 종사자수는 8,208,088명에 이룸(통계청, 「전국사업체조사」, 2015.02월 기준). 예컨대, 미용업 등의 경우 공중의 편의나 업무 특성을 고려하여 연장근로의 상한과 휴게시간의 변경을 허용한다는 것이 제도의 취지에 부합하는지 의문임.
- 둘째, 특례업종 중 일부는 특례제도에서 제외되더라도 근로기준법상 유연한 근로시간제를 통해서 대응할 수 있음. 현행 근로기준법은 이미 계절적인 요인 등에 의해 일감 변화가 있는 경우에 대응할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제도 등 변형근로시간제를 규정하고 있음. 또한 업무형태와 관계없이 특정업종에 대해 일률적으로 근로시간 규제를 배제하고 있음. 그러나 특례업종 내에서도 업무에 따라 연장근로의 필요성이나 정도가 달라질 수 있기 때문에

이를 일률적으로 배제하는 것은 바람직하지 않음.

- 셋째, 법 자체의 문제임. 노동자들의 장시간 노동으로 인한 공익 침해 가능성은 별론으로 하더라도, 반드시 짚고 넘어가야할 점은 “공익성이 있으므로 근로기준법상 휴게시간을 사용자 마음대로 변경할 수 있다.”는 논리가 과연 상식적인가하는 점임.

- 특례제도에 택시업종을 포함하는 것은 다음과 같은 점에서 그 목적에 부합하지 않으며 노동현장 내에서 악용의 위험성이 너무 많이 확인되었음. 종합적으로 공중의 편의 또는 업무특성상 장시간 노동이 필요하다는 것은 구시대적 발상이므로 택시와 같이 공공성이 강한 업종에 장시간 노동을 조장하는 연장시간 및 휴게시간 특례는 폐기해야 하며, 택시는 과잉공급으로 장시간 운행이 필요한 업종도 아님.
- 택시처럼 많은 국민의 생명과 안전을 책임지고 운송하는 여객운송업의 경우, 장시간 과로 운전으로 교통사고로 인명피해와 물적피해를 심각하게 야기할 위험이 크다는 점에서 당연히 연장시간 및 휴게시간 특례대상업종에서 제외하여야 함.
- 근기법 58조로 인하여 연장근로수당도 제대로 지급받지 못하는 택시의 경우 59조의 특례업종에 계속 존치할 경우, 1일 8시간 최저임금도 못 받는 저임금이 계속 유지되고, 택시노동자들은 더욱 초과노동을 강요당하는 현실에 놓일 위험성이 큼.

- 현재 택시업종에는 운송수입금전액관리제,(여객자동차운수사업법 제21조), 운송비전가금지(택시발전법 제12조), 택시 최저임금제(최저임금법 제6조 제5항)이 입법되어 시행되고 있으므로 연장근로 및 휴게시간 특례업종에 택시를 제외해도 충분히 시행가능한 제도적 여건을 갖추고 있다고 판단할 수 있음.

2) 노동시간 규제- 1일 최대 노동시간 규제 및 최소연속휴식시간 강제

- 근기법 제58조 노동시간 특례와 근기법 제59조의 개정 및 폐지와 함께 운수노동의 특성을 감안한 노동시간 규제 방안이 별도로 요구됨. 국제노동기구와

유럽국가들은 버스, 택시, 화물 등 운수업의 특성을 고려한 노동시간 규제 방안을 갖고 있음. 국제 기준에 대한 검토를 통해 택시 산업의 노동시간 규제를 위한 벤치마킹 요소를 찾을 수 있을 것임.

- 국제노동기구(이하, ILO)에서는 운수노동자에 대한 근로시간을 별도로 규율하는 「도로운송에서의근로시간및휴식시간에관한협약」을 채택하였음(1979. 6.27, 협약 제153호). 이 협약은 1939년 채택된 「도로운송에서근로시간및휴식시간에관한협약」 제68호의 개정 협약임. 또한 이와 더불어 도로운송에서 근로시간 및 휴식시간에 관한 권고 제162호를 채택했음(1979. 8.27). 이 협약의 적용 범위는 임금을 목적으로 하는 운전자로서 승객이나 화물을 운송하는 모든 자에 적용한다(협약 제1조제1항). 다만 특수한 차량 및 특수한 운전업무, 운전시간이나 휴게시간 및 대기시간에 관한 특별한 규율이 어려운 운송업무 등은 적용을 배제하고, 특히 이러한 이유로 택시를 적용배제에 포함(협약 제2조제1항 각호).
- 먼저 어떤 운전자도 휴게시간 없이 계속 4시간을 초과하여 운전할 수 없음(협약 제5조제1항). 다만 각국의 해당 기구는 특수한 국내 조건을 고려하여 1시간을 초과할 수 있고(협약 제5조제2항), 운전자가 정해진 시간 또는 업무의 단속적 성격으로 충분한 휴게시간을 가질 수 있는 경우에는 실운전시간 제한 규정을 적용하지 않도록 정할 수도 있음(협약 제5조제4항). 또 초과근로를 포함한 주당 최대 실운행시간(maximum total driving time)은 평균하여 주 48시간, 1일 9시간을 넘지 못하도록 함(협약 제6조제1항). 다음으로 ‘근로시간’과 관련하여 운행 중 업무나 부수적 업무를 포함한 근로시간으로서 최대연속 근로시간(hours of work)이 5시간을 넘지 못하도록 규정함(협약 제7조제1항). ‘휴식시간’과 관련하여 1일 휴식시간으로 24시간 중 연속 10시간 이상을 부여하도록 함(협약 제8조제1항). 다만 각국의 권한 있는 행정관청은 2인의 운전자가 차량과 페리선박, 기차를 이용할 경우 휴게시간 규정에 대한 예외규정을 둘 수 있음(협약 제8조제4항).
- 유럽연합은 도로운수업에서의 노동시간에 관한 별도의 규제로서 2002년 3월 11일 「육상자동차운수업종사자들의노동시간에대한유럽연합의지침(Road

Transport Directives)」)을 발하여 운수근로자의 근로시간을 규제하고 있음. 이 지침은 위원회 지침인 93/104/EC의 적용 범위를 모든 도로운송으로 확대하기 위해 고안된 것으로, 유럽연합의 회원국들은 2005년 3월부터 이행하고 있어야 함. 이 지침의 적용 범위는 사업체에 고용된 자동차 운전자이고, 특히 2009년 3월 23일부터 자영운전자들에게도 적용됨.

- 이 지침에서 근로시간의 규제는 평균 주당 근로시간을 48시간으로 하되, 주당 최대 근로시간은 4개월간 평균하여 48시간을 넘지 않는 범위에서 60시간까지 연장이 가능함(지침 제4조제(a)항). 이 경우 다른 사용자를 위해 행한 근로시간도 합산하며, 사용자는 관련 근로자에게 이 사실의 유무를 물어야 하고, 근로자는 이 정보를 제공해야 한다(지침 제4조제(b)항). 어떤 경우에도 휴게시간 없이 연속 6시간 이상 근로하지 않도록 보장해야 하되, 근로시간이 6시간에서 9시간 사이라면 최소 30분의 휴게시간 없이 지속될 수 없고, 근로시간이 9시간 이상이라면 최소 45분의 휴게시간이 보장되어야 함(지침 제5조제1호). 야간근로의 규제로서 야간근로 수행시 1일 근로시간은 24시간 중 10시간을 초과할 수 없고, 야간근로에 대한 보상은 각국의 법규, 단체협약이나 관행에 따라 지급되어야 함(지침 제7조제1호). 야간근로시간이란 0시부터 7시 사이의 시간으로 각국의 법률로 정하되, 최소한 4시간을 말한다(지침 제3조제(h)항, 제(i)항). 이 지침에서정한 조건을 확보하기 위하여 회원국에게 규정 위반에 따른 처벌 제도를 마련하도록 하여야 함(지침 제11조).

〈표 3-2〉 운수업종 노동시간 규제- 한국, ILO, EU 비교

	한국	ILO 제153호 협약,(1979)	EU 운전시간규칙(EC/561/2006)
1일 운 전 시 간	근로기준법 제59 조(근로시간 및 휴게시간의 특	9시간 초과할 수 없음. (연장 노동시간 포함)	9시간을 초과할 수 없음. 단, 1주에 2번까지 10시간 으로 연장 가능.
1주 운 전 시 간	례)에 의해 근로 자대표와 서면 합의를 한 경우 근로시간 및 휴 게시간 제한 없	48시간 초과할 수 없음.	평균 45시간 초과할 수 없 음. 특정 1주에 56시간까지 연장 가능하나, 연속 2주간 총 90시간 초과할 수는 없 음.
노 동 시 간	음		1일 10시간, 1주 평균 48시 간을 초과할 수 없음.

	휴식시간 제한		특정 주에 60시간까지 연장 가능하나, 4개월 이상 기간 평균 주 48시간 초과할 수 없다. (EU 도로운송업노동시간지침 2002/15/EC)
휴게	없음.	연속 4시간 이상 운전할 수 없음.	4시간 30분의 운전시간 동안 45분 이상 휴식해야함.
1일 최소 연속 휴식 시간		최소 연속 10시간. 제161호 권고(1979)에서 는 최소 연속 11시간	최소 연속 11시간, 분할 시엔 총 12시간 이상 (연속 3시간/최소 연속 9시간)

*자료: '버스업종의 일자리 창출과 노사 갈등 해소 방안 연구' 전국자동차노동조합연맹, 2014.

- 우리나라도 운수노동자의 노동시간 규제를 통해 교통사고를 축소하고 교통의 공공성 증진을 위해 국제적인 노동시간 규제 방안을 새롭게 도입할 필요가 있음. 택시의 경우 다음과 같은 규제 방안을 도입할 필요가 있음.
- 연속적인 장시간 노동에 대한 직접적인 규제로서 1일 최대노동시간을 11시간으로 하되(밤 12시에서 새벽 6시 사이에 3시간 이상의 심야노동이 포함된 경우에는 10시간으로 제한), 주 2회까지 12시간까지 연장이 가능하도록 함(심야노동의 경우 제외).
- 교통사고를 야기할 수 있는 피로도를 줄이기 위해 유럽과 ILO 등에서 도입하고 있는 장시간 노동에 대한 간접규제로서 1일 최소연속휴식시간을 10시간으로 1주에 1회 34시간 최소연속휴식시간을 강제할 필요가 있음.

3) 정부 및 지자체의 과로방지 대책 강구 - 1인 1차제의 금지 및 교대제 사업 개선 명령 및 택시조례 제·개정

- 택시노동자들의 장시간 노동이 더 심화되고 있음에도 정부 및 지자체의 대응은 거의 없다고 해도 과언이 아님. 물론 근로기준법 58, 59조의 법 개정 및 폐지를 통해 문제 해결을 꾀해야 하지만 주무부처 및 지자체의 감독 및 역할 강화를 통해서도 장시간노동 문제 해결에 접근할 수 있음.

- 과거 국토교통부는 운전자의 과로방지 규정이 있었으나 이를 대체할 규정은 새로이 제정하지 않고 있음. 정부는 시급히 운전자의 과로방지를 통하여 교통사고를 줄여야하는 여객자동차운수사업법에 의한 운전자의 장시간 및 과로방지 규정을 두어야 할 것임.
- 폐지되기 전까지의 여객자동차안전운행규칙 제10조(운수종사자의 과로방지를 위한 조치 등) 1항에는 ‘운송사업자는 운수종사자의 과로를 방지하여 안전운행이 확보되도록 하기 위하여 운수종사자의 근무시간 또는 운전업무시간을 적절히 조정하여야 하며, 이를 위하여 적절한 수의 운수종사자를 확보하여야 한다’고 하고 있고 제2항에는 ‘운송사업자는 질병·피로 기타의 사유로 안전한 운전을 할 수 없다고 인정되는 운전자에 대하여는 사업용자동차를 운전하게 하여서는 아니된다’고 규정하고 있음. 이러한 규정은 운전자뿐만 아니라 승객 안전을 위하여 운수종사자의 과로방지를 위한 조치를 하여야 하며, 아울러 안전운행을 위하여 정신적, 신체적인 이유로 운전이 문제가 있는 경우 운행을 시켜서는 안 된다고 규정하고 있었음.
- 그러나 여객자동차안전운행규칙이 건설교통부령 제259호(2000.8.23.)에 의하여 폐지되면서 일부 내용은 여객자동차운수사업법시행규칙에 반영되었으나 운수종사자의 과로방지는 시행규칙에 포함되지 못하여 이러한 운전자 과로방지를 위한 규정은 없어지고 새로이 제정되고 있지 않은 상태 임.
- 현재 택시의 장시간노동을 제한하는 경우는 서울시가 대표적임. 서울시는 “여객자동차운송사업 개선명령 및 준수사항 공고” 중 장시간 운행에 따른 교통사고방지를 위하여 “운송사업자는 운전자의 장시간 운행에 따른 교통사고위험을 방지하기 위하여 차량출고 후 12시간 이내에 입고하도록 관리하여야 한다. 다만, 지방 등 장거리운행에 따른 미입고, 교대시간 승객승무로 인한 일시적인 초과운행 등의 경우에는 예외로 한다”고 하고 있음. 그리고 이를 위반시 사업개선명령을 할 수 있도록 하고 있음

〈표 3-3〉 서울시 운수종사자 장시간 운행방지 방안

현행	관련 법조 문	위반시 처분 대상 및 내역
<p>【내 용】</p> <p><input type="checkbox"/> 대 상 : 일반택시</p> <p><input type="checkbox"/> 준수사항</p> <p>○ 운송사업자는 운전자의 장시간 운행에 따른 교통사고 위험을 방지하기 위해 차량출고 후 12시간이내에 입고하도록 관리하여야 한다. 다만, 지방 등 장거리운행에 따른 미입고, 교대시간 승객 승무로 인한 일시적인 초과운행 등의 경우, 고급택시 및 심야콜승합에 이용되는 대형(승합) 택시는 예외로 한다.</p> <p><input type="checkbox"/> 위반시 조치</p> <p>○ 여객자동차운수사업법 제23조 적용</p> <p>○ 동법시행령 [별표3] 위반내용 제25호에 의한 사업일부정지 또는 동법시행령 [별표5] 위반내용 제17호에 의한 과징금 처분</p>	<p>법 제 23조</p>	<p>○ 운송사업자 - 과징금 120만원 또는 - 사업일부정지 1차 : 20일 2차 : 40일 3차 : 60일</p>

자료: 여객자동차운수사업 개선명령 및 준수사항 공고(서울특별시공고 제2017-2259호)

- 서울시의 이러한 조치는 구속시간으로 근로시간을 규제하자는 것이고 실제 출고부터 입고까지 12시간으로 제한한다면 1일 근로시간은 10시간을 초과하기 어렵기 때문에 과로도 방지할 수 있고, 장시간근로의 대명사인 1차제를 시행할 수 없기 때문에 1일 2교대로 전환하기 위한 것임.
- 이상과 같은 규제가 가능하다면 택시 장시간노동의 원흉(元兇)이라 할 수 있는 1인 1차제를 제도적으로 방지할 수 있을 것임. 이와 함께 택시노동자들의 고령화에 따른 노동시간 단축 방안을 고려할 필요가 있음. 예를 들어, 이문범(2010)은 고령 택시노동자 근로단축모델은 60세 이상 고령자 중 건강상태에 따라 1일 2교대제나 오전 전담반으로 배치하고, 단계적으로 최저 13일~최대 22일 근무하는 방식으로 조정할 수 있는 방안을 제시하고 있음.

〈표 3-4〉 고령자 근무시간 단축 모델안

근무일수	1일(시간)	근무제	근무제 유형안 비고
13일 근무제	8	1일 근무 1일 휴무	
		2일 근무 3일 휴무	
15일 근무제	8	1일 근무 1일 휴무	휴무일 중 1일 주휴일
		2일 근무 2일 휴무	
18일 근무제	8	3일 근무 2일 휴무	휴무일 중 1일 주휴일
		2일 근무 1일 휴무	
20일 근무제	8	2일 근무 1일 휴무	휴무일 중 1일 주휴일
		4일 근무 2일 휴무	
22일 근무제	8	5일 근무 1일 휴무	휴무일 중 1일 주휴일
		3일 근무 1일 휴무	

자료: 이문범(2010)

4) 장시간 노동 해소를 위한 노사정의 역할 강화

- 택시 노동시간의 문제점은 크게 두 가지로 요약할 수 있음. 전체 노동자들의 노동시간은 시간이 갈수록 줄고 있음에도 불구하고 택시의 노동시간은 거꾸로 길어지고 있다는 것임. 다음으로 택시 노동시간이 지나치게 길다는 점임. 그러나 더 큰 문제는 이러한 장시간 노동이 고착화되어 운전자와 시민이 많은 피해를 입고 있음에도 불구하고 이를 노사정 모두 방치하고 있다는 것임.
- 택시의 장시간근로는 방치하면 할수록 사고증가, 운전자질병 증가, 이직률 심화 등 역기능이 증가하고 있음. 따라서 노사정 모두 장시간노동의 피해를 해소하기 위한 적극적인 노력이 경주되어야 함. 여기에는 법률 개정과 함께 택시산업 노사정의 협력 및 대안 마련이 요구됨.
- 먼저, 정부와 지자체는 택시노동자의 장시간근로 해소를 위한 제도적인 기반을 시급히 확보해 나가야 함. 정부와 지자체는 “여객자동차 운수사업법” 제 20조에 의거하여 여객자동차운수사업의 서비스 개선을 위한 서비스평가를 실

시할 수 있으며, 이를 통해 택시노동자들의 근무여건 개선 및 장시간노동의 해소 방안을 마련할 수 있음.

제20조(여객자동차 운수사업자에 대한 경영 및 서비스 평가) ① 국토교통부장관 또는 시·도지사는 여객자동차 운수사업을 체계적으로 지원·육성하고 서비스를 개선하기 위하여 여객자동차 운수사업자의 경영 상태와 여객자동차 운수사업을 경영하는 자(이하 “여객자동차 운수사업자”라 한다)가 제공하는 서비스에 대하여 평가를 할 수 있다.

② 국토교통부장관 또는 시·도지사는 제1항에 따른 경영 및 서비스 평가 결과(경영 평가 결과는 제외한다)를 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 공표할 수 있다.

③ 국토교통부장관 또는 시·도지사는 제1항에 따른 경영 및 서비스 평가 결과가 우수한 자에게 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 포상, 우수 인증서 발급 등을 실시하고 제50조에 따른 재정지원 등을 우선적으로 할 수 있다.

④ 국토교통부장관 또는 시·도지사는 여객자동차 운수사업자에게 제1항에 따른 경영 및 서비스 평가에 필요한 자료를 제출하도록 요구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따라 국토교통부장관 또는 시·도지사가 실시하는 경영 및 서비스 평가의 대상·기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 국토교통부령으로 정한다.

○ 일본의 경우 법인택시의 평가제도는接客 및 서비스, 안전 및 운행관리, 경영자세 등 3가지 대항목별로 구성되어 있는데, 세부항목은 <표 >와 같음. 안전 및 운행관리 부문은 최고속도 및 주정차 위반, 사고정보, 과로 방지, 행정처분 사안 등을 평가함. 이중 과로방지 평가는 노동국으로부터 운수국에 통보된 과로방지 통보 사안에 대해 평가 함. 개별사안(1건)의 평가 점수는 노동국 통보가 있는 경우 2점을 감점함.

<표 3-5> 일본 법인택시 평가제도의 평가체계

평가 대항목	평가 소항목	배점
接客 및 서비스	지도사안 평가(20점)	50점
	민원사항 평가(20점)	
	이용자 서비스 모니터 평가(10점)	

안전운행관리	속도 및 주정차 위반	30점
	사고정보 평가	
	과로방지 평가	
	행정처분사항 평가(민원 등에 기초한 처분)	
	행정처분사항 평가(감사에 기초한 처분)	
경영자세	우량사업자 소속 평가(4점)	20점
	우량사업자 표창 평가(4점)	
	운전자 채용상황 평가(5점)	
	적성진단수진 평가(3점)	
	가두지도 등 협력평가(4점)	
가점항목	Green 경영인증사업자 평가	10점
	전기 및 하이브리드 택시 보유상황 평가	
	Universal Design 택시 보유상황 평가	
	복지 및 Barrier Free 관계 평가	
	관광택지 운전자 등 평가	
	IT기기 도입 평가	
	방법장비 도입 평가	
	방법장비 도입 평가	
	환경미화운동 평가	

자료: 안기정·강태석·김범식(2015)

- 우리나라도 서울을 비롯하여 광역자치단체별로 택시산업에 대한 평가가 이루어지고 있음. 하지만 통일된 평가 지표가 없고 일부 평가 항목은 객관성이 떨어지는 등 평가에 대한 신뢰도의 문제가 나타나고 있음. 이와 함께 평가 지표의 내용도 택시노동자의 노동조건 개선 및 과로 방지 등에 대한 내용 등을 담고 있지 못한 상태임.
- 그러므로 다음과 같이 저임금 및 장시간노동의 근본 원인을 해소할 수 있도록 평가 지표를 전면 개편할 필요가 있음. 가칭 “택시노동자 노동실태조사 결과 등을 활용한 지표 개발” 방안임. 여기에는 “•운송비용 전가금지 시행 여부, •1차 2교대제 또는 3교대제 실시, 평균 주행거리 및 노동시간, 노동시간 감축을 위한 제도 시행 여부, •수입금전액관리제 시행 및 반영 시 가산점 부여 비율 정도, •고객 폭력 대응을 위한 안전체험교육 실시 여부, •교통사고

발생 시 개인부담율 정도, •택시노동자의 회사 복지 및 후생만족도, 이직계획 여부” 등을 포함하여야 함. 이와 함께 택시서비스 평가 시 “택시 노동자 감정노동 수행 정도 및 소진 정도에 따른 택시회사의 택시노동자 감정노동 지원 여부를 지표로 포함”하고 차기년도 이행실적 점검을 통한 가산점을 부여할 필요가 있음(김재민·이문범·이지웅, 2016)

○ 택시 경영평가 지표 개편 방안은 <표3-6>와 같이 구상할 수 있을 것임.

<표3-6> 경영평가 지표 개선안의 예

구분	2015년 경영평가 항목안 (서울시 택시물류과, 2015)		노동자 처우개선 지표 포함의 예	
	평가부문	평가항목	평가부문	평가항목
경 영 평 가	운수종사자 처우	-노동자와 회사간 수익 배분율	⇒	운수종사자 처우 -노동자와 회사 간 수익배분율 -노동시간 감축 -1인 1차제 실시 금지 -전액관리제 실시 여부 -운송비용 부담율 -사내 복지 제도 만족도 -택시노동자 안전 교육 -택시 내·외부 안전을 위한 시설 설치
	경영관리	-민원신고 건수 -행정처분 건수		경영관리 -회사 회계 투명성 -민원신고 건수 -행정처분 건수
	교통사고	-교통사고 발생률 -교통사고 피해 보상액		교통사고 -교통사고 발생률 -교통사고 피해보상액 중 택시노동자 부담 정도
서 비 스 평 가	기사서비스	-택시서비스 실천 -복장상태	기사서비스 -택시서비스 실천 -복장상태	
	차량 상태	-차량 내·외부 청	차량 상태 -차량 내·외부 청결도 -운전자격증 및 차량부착물 게시 상태	
			운행 상태 -운행태도 -안전운행	

		결도
		-운전자자격증 및 차량부착물 게시 상태
	운행 상태	-운행태도
		-안전운행
-적법운행		
요금	-부당요금의 청구 여부 -영수증 발행	

	-적법운행
	-운전사 과로방지 노력
요금	-부당요금의 청구 여부 -영수증 발행
감정노동 실태 및 지원	-서비스 제공에 따른 소진 정도(우울증, 스트레스) -고객 폭언·폭행 피해 -감정노동 소진 예방 지원 여부

- 다음으로 노동조합도 그 동안 장시간노동을 방치하고 저임금구조를 온존시키는 최저임금의 편법 운영에 협력한 것에 반성하고, 노동시간 단축과 저임금 해소를 위한 보다 근본적인 투쟁에 나서야 함.
- 과거 택시노사는 법정근로시간이 주48시간에서 주44시간으로 단축되었을 때 노조는 1일 근로시간을 7시간20분으로 단축하고 근무일수를 그대로 유지했으며, 마찬가지로 2005년 주44시간제에서 주40시간제로 법정근로시간이 단축되었을 때도 1일 근로시간을 7시간 20분에서 6시간 40분으로 단축하고 근무일수를 단축하지 않았음.
 - 택시노사가 근무일수를 단축한 것은 대구, 부산, 광주가 부제를 8부제에서 6부제로 전환하면서 월 26일 만근에서 월 25일 만근으로 전환하면서 만근일수 1일을 단축한 것 외에는 현실적으로 만근일수가 감소한 적이 없음.
 - 또한 1차제 전환으로 근무시간이 대폭 증가할 수밖에 없음에도 이를 제안하고 이를 묵인하거나 합의해준 노사 모두에게 일정한 책임이 있다고 할 수 있음.
- 더 이상 택시업종 편법적 최저임금 및 노동시간 규제 장치를 통해서만 발전을 도모할 수 없는 막다른 길목으로 내몰리고 있는 상황임. 이 상황의 유지에는 택시업계 경영진의 책임을 묻지 않을 수 없음.

- 장시간노동이 확대되고 고착화되는 것은 택시승객감소와 택시과일공급에 따른 운송수입이 정체되었으나 LPG가격이 급등하면서 운전자의 개인수입이 감소하였고 이를 보충하기 위하여 근로시간을 증가하였고, 다른 한편으로는 운전자가 부족하자 회사는 운휴차를 줄이기 위하여 1차제를 선호하였기 때문이다.
- 택시 근로시간 증가는 택시의 공급량을 증가시키는 것으로 운전자의 입장에서는 피로도를 가중시켜 교통사고와 이직의 중요 원인으로 그리고 시간당 수입금도 감소하여 1인 1차제가 1일2교대에 비하여 수입이 많지 않다는 데 문제가 있음. 1차제의 입금액이 1일 2교대보다 2-3만원 비싸며 1차제의 경우 1일 2교대보다 운행거리가 길어 연료비의 부담이 가중되고 근로시간이 길어져 상대적으로 길어지기 때문이다.
- 택시업체의 입장에서는 단기적으로는 일단 가동률을 높여 운송원가가 개선되었지만 중장기적으로는 교통사고증가에 따른 운송비용증가와 이직률 심화 및 운전자 감소로 오히려 손해가 클 수밖에 없으며 결국 운전자 부족으로 1차제를 운영하는 만큼 업체의 이윤이 많아지는 것도 아니므로 노동자에 대한 장시간 근로는 규제의 필요성이 있음(노광표 외, 2014).
- 2012년 한신노무법인 설문조사에 따르면 운전자에 의한 사고율이 1일 2교대의 경우 49.3%인데 비하여 1차제는 68.9%로 1차제의 사고율이 훨씬 증가한 것으로 나타남. 또한 공제조합 자료에 따르면 2000년 운전자 1인당 보상비는 124만원이었으나 2010년 1인당 보상비는 217.8만원으로 75.7%증가한 것으로 나타남.
- 전반적으로 1차제가 많을수록 회사택시의 프리미엄이 적어지는 경향을 보이고 있다는 점에서 1차제가 많을수록 회사의 이윤이 적어진다는 것을 알 수 있음. 이와 같은 것은 운전자 1명이 차에 대한 감가상각비, 보험료 등 모든 운송원가를 부담하여야 함.
- 반대로 근로시간을 규제하여 1인1차제를 1일 2교대로 전환시킬 경우 노사

모두에게 이득을 주는 방안을 마련할 수 있을 것임.

- 현재 전국적으로 광범위하게 확산되어 있는 1인1차제를 1일2교대제로 개선하고 1인1차제를 금지하며 군지역과 같이 특별한 예외적인 경우에만 격일제, 1인 1차제 등을 허용함.

- 3장에서는 택시업종의 장시간노동의 해소를 위한 법·제도 개선 방안과 함께 이해관계자인 노사정의 역할을 살펴보았음. 그런데 3장에서 논의한 정책 대안의 실현이 한 순간에 이루어지는 것을 기대하는 것은 쉽지 않음. 그것은 그 동안 택시업종의 구조적 문제 등에 대해 노사정이 근본적인 수술보다는 임시방편적 대응으로 일관해 왔기 때문임.

- 그러므로 문제 해결을 위해서는 사회적 합의를 도출할 수 있는 ‘택시업종 노사정의 사회적대화’가 시급히 마련되고 그 논의에 기반한 해결책을 공동으로 마련할 필요가 있음. 이와 함께 당장 현행 법의 준수를 통한 문제 해결을 위해서는 정부의 근로감독이 강화되어야 하고, 자치단체의 택시업체에 대한 경영평가를 통한 당근과 채찍(carrots and sticks) 정책이 일관성을 갖고 진행되어야 함.

- 택시의 노동시간/최저임금 시행에 대한 근로감독을 강화하여 택시의 법제도 개선 이후 택시의 산정노동시간과 실 노동시간의 괴리에 따른 미지급 노동시간 여부, 최저임금을 변칙적 시행 방지 그리고 택시노동시간 단축을 위한 근로감독을 강화하여 택시업종에서 노동법 준수여부를 감시할 필요가 있음.

<참고 문헌>

- 김재민·이문범·이지웅, 2016, 『서울시 택시기사의 노동실태와 지원방안』 서울노동권익센터
- 노광표·이문범·이정봉, 2014, 택시노동자 저임금·장시간근로 개선 모델개발 연구, 전국택시노동조합연맹 연구용역
- 박지순·백정숙·이병현, 2015, 『근로시간 특례업종 실태 조사 및 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회 연구용역
- 배규식·이문범, 2015, 『택시업종 최저임금 현장연구 및 제도 개선 방안』, 고용노동부 한국노동연구원
- 안기정·강태석·김범식, 2015, 『일반택시 경영 및 서비스평가 연구』, 국토교통부, 서울연구원 연구
- 이문범, 2010, 『서울법인택시 노사관계와 고령자고용 개선방안』, 전국택시노동조합연맹 서울지역본부 용역보고서
- 한인상, 2015, 근로시간 및 휴게시간 특례제도의 현황과 개선과제, 국회입법조사처, 이슈와 논점
- Backman AL, 1983. "Health survey of professional drivers" *Scan J Work Environ Health*, 9:30-5.