

## 우정사업본부 비정규직 실태와 과제

이정봉 | 한국노동사회연구소 연구위원

### [목차]

- I. 도입
- II. 우정사업본부 현황
  1. 사업 및 조직
  2. 인력구성
- III. 우정사업본부의 노동 및 비정규직 문제
  1. 우정사업 인력 구조조정
  2. 장시간 근로 등 건강 및 안전 문제
  3. 동일노동 차별 문제
  4. 비정규직의 처우 문제
  5. 간접고용 종사자의 근로자 지위 인정에 관한 사항
- IV. 우정사업 노동문제 해결을 위한 개선 방향

### 한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층  
 전화 02) 393-1457  
 팩스 02) 393-4449  
 WWW.facebook.com/ksliesidit

### <요약>

최근 언론의 집배원 과로사 보도에서 확인되듯이 우정사업본부의 인력부족 문제는 끊이지 않고 있으며, 집배원 뿐만 아니라 우체국 내에서 우편 및 소포 분류 업무를 하는 우정실무원의 건강 및 안전 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 특히 우정사업본부는 중앙행정기관 중 비정규직이 많은 대표적인 기관이며, 업무를 외주화하는 과정에서 관련 종사자들은 근로조건 등 다양한 차별을 겪고 있다.

우정사업본부 내 우편사업에서 노동부문의 문제는 크게 네 가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫째, 장시간 근로 등 건강 및 안전의 문제이다. 장시간 근로에 노출된 대표적인 직종은 집배원이고, 이와 함께 우정실무원은 심야노동, 반복동작 작업 등으로 건강상의 문제를 안고 있다. 둘째, 비정규직에 대한 차별의 문제이다. 우편물을 수집하고 배달하는 집배원은 공무원 신분인 정규직과 무기계약직(상시계약집배원)이 한 우체국 안에서 동일한 업무를 하고 있음에도 근로조건에 차이를 두고 있다. 셋째, 비정규직 노동자의 열악한 처우의 문제이다. 우편, 택배 분류 업무를 하는 우정실무원은 최저시급으로 기본급이 책정되어 있어 잔업은 물론 야간노동을 선호하는 경우도 발견된다. 넷째, 간접고용 노동자의 근로자 지위 인정에 관한 사항이다. 예를 들어, 우체국과 계약을 맺고 대단지 아파트 단지 등 특정 지역에서 우편물을 배달하는 재택위탁배달원은 개인사업자이지만 노동자에 해당하는 조건을 일정하게 가지고 있다. 재택위탁배달원은 우정사업본부 소속의 근로자 지위에 있음을 확인하는 소송을 제기했고, 1심과 2심 모두 승소하였다.

우정사업본부 내 노동문제를 해결하기 위해서는 앞에서 언급한 각 영역별 문제에 대한 개선과 함께 이를 뒷받침하기 위한 예산구조의 변화가 요구된다.

첫째, 장시간근로 등 안전 및 건강을 위협하는 환경요인을 제거하기 위해서는 인력확충, 심야근로 축소, 감정노동에 대한 대응방안 마련과 더불어 근로시간특별업종에서 우편업 제외와 같은 제도적 개선이 병행되어야 한다.

둘째, 동일노동에 대한 차별이 발생하는 직종을 폐지해야 한다. 현재 상시계약집배원은 한 우체국 안에서 정규직과 동일한 업무를 하는 사례가 발견되는 만큼 이에 대한 시정이 요구된다.

셋째, 비정규직 처우 개선을 위한 적극적인 노력이 필요하다. 무기계약직 우정실무원의 임금단가가 최저임금 시급과 차이가 없고, 정규직에게만 지급되는 정액급식비와 같이 복리후생의 차이는 비정규직 노동자에게 상대적 박탈감을 높이면서 우편서비스의 질을 향상시키는데 긍정적이지 못하다.

넷째, 일부 직종의 간접고용 종사자의 직접고용이다. 현재 재택위탁배달원의 경우 고등법원에서 근로자 지위를 인정한 상태인 가운데, 소포위탁배달원의 문제 역시 논란이 될 소지가 크다.

이상에서 살펴본 바와 같이 근로시간의 문제, 동일노동 차별의 문제, 근로자지위 논란의 문제 등은 노사 또는 우정사업본부 내외부 간에 이견이 존재한다. 현재 확인되는 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 적정인력 및 노동환경에 대한 전체적인 조사를 바탕으로 구체적인 개선안이 마련되어야 한다.

# 우정사업본부 비정규직 실태와 과제

이정봉 | 한국노동사회연구소 연구위원

## I. 도입

우편서비스는 국민의 일상생활에 필수적인 공공서비스로서 정부가 직접 서비스를 제공하거나 정부의 관리감독 속에서 이루어진다. 우리나라의 우정사업은 미래창조과학부 소속 우정사업본부를 통해 정부가 직접 서비스를 제공하고 있고, 우편, 금융, 보험을 주요한 사업으로 포함하고 있다.

우정사업은 정부조직 개편에 따른 소속부처 변경, 사업예산회계 변경, 한미 FTA 체결에 따른 사업범위 조정 등 다양한 변화가 있어 왔지만, 일반 국민은 우정사업 및 관련 조직을 주변에서 쉽게 볼 수 있는 하나의 우체국으로 인식하게 된다. 우체국에 대한 국민의 신뢰와 만족은 여러 소비자 만족도 조사에서도 확인되는데,<sup>1)</sup> 우정사업본부는 한국능률협회컨설팅이 주관하는 한국산업의 고객만족도 조사(KCSI)에서 공공서비스 부문 1위를 18년 연속 수상하는 기록을 달성하였다. 또한 우체국택배는 한국생산성본부가 주관하는 국가고객만족지수(NCSI)에서 10년 연속 택배서비스업 부문 1위를 수상하였다.

사회경제적 환경 변화에 대응하고 이용자의 만족도를 높이기 위해 우정사업 및 조직이 변화하는 과정에서 현재의 우정사업본부는 내·외부 종사자와 관련된 다양한 문제를 안고 있다. 최근 언론의 집배원 과로사 보도에서 확인되듯이 인력부족 문제는 끊이지 않고 있으며, 집배원 뿐만 아니라 우체국 내에서 우편 및 소포 분류 업무를 하는 우정실무원 등 우정사업본부 내 노동자의 건강 및 안전 문제는 지속적으로 제기되었다(이진우·김동근·공성식, 2013; 이진우·최정아·재현, 2013; 전국우정노동조합·한국노동연구원, 2014). 특히 우정사업본부는 중앙행정기관 중 비정규직 많은 대표적인 기관이며, 업무를 외주화하는 과정에서 관련 종사자들이 근로조건 등 다양한 차별을 겪고 있다.

우정사업본부 내 우편사업에서 노동 부문에서 나타나는 문제는 크게 네 가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫째, 장시간 근로 등 건강 및 안전의 문제이다. 장시간 근로에 노출된 대표적인 직종은 집배원이고, 이와 함께 우정실무원은 심야노동, 반복동작 작업 등으로 건강상의 문제가 발생한다. 둘째는 비정규직에 대한 차별의 문제이다. 우편물을 수집하고 배달하는 집배원은 공무원 신분인 정규직과 무기계약직(상시계약집배원)이 한 우체국 안에서 동일한 업무를 하고 있음에도 근로조건에 차이를 두고 있다. 셋째, 비정규직 노동자의 열악한 처우의 문제이다. 우편, 택배 분류 업무를

1) 우정사업본부는 2016년 한국우편연합(UPU)으로부터 EMS 서비스품질평가(Performance Awards)와 EMS 고객만족상(Customer care award) 금상을 수상했고, EMS 서비스 품질평가 금상은 9번째이며, 고객만족상은 2년 연속 수상하였다.

하는 우정실무원은 최저시급(2017년 6,470원)으로 기본급이 책정되어 있어 잔업은 물론 야간노동을 선호하는 경우도 발견된다. 넷째, 간접고용 노동자의 근로자 지위 인정에 관한 사항이다. 예를 들어, 우체국과 계약을 맺고 대단지 아파트 단지 등 특정 지역에서 우편물을 배달하는 계약위탁배달원은 개인사업자이지만 노동자에 해당하는 조건을 일정하게 가지고 있다. 계약위탁배달원은 우정사업본부 소속의 근로자 지위에 있음을 확인하는 소송을 제기했고, 1심과 2심 모두 승소하였다.

그 동안 우리 사회에서 제기되었던 노동 부문의 문제가 우정사업본부에서 총체적으로 확인된다. 이에 본고에서는 우정사업본부 내 비정규직 문제를 포함한 노동의 문제를 종합적으로 검토하고자 한다. 우선 우정사업의 환경과 우정사업조직의 특성을 소개하고, 다음으로 우정사업본부 내에서 나타나는 4개 유형의 노동문제를 세부적으로 분석한다. 마지막으로 우정사업본부 내 노동문제를 해결하기 위해 논의할 지점을 정리하는 것으로 한다.

## II. 우정사업본부 현황

### 1. 사업 및 조직

우정사업본부는 우정사업을 담당하는 미래창조과학부 소속 국가기관이다. 1996년 12월 「우정사업운영에 관한 특례법」 제정을 기점으로 우정사업은 커다란 변화를 겪었으며, 현재의 우정사업본부 형태로 자리 잡았다. 동법에 기초하여 정부는 1997년 5월 「우정사업경쟁합리화 기본계획 1997-2000」을 세웠고, △우정사업 발전을 위해 책임경영체계의 확립 △우정사업의 경쟁체제 도입 및 경쟁력 제고 △우정사업의 서비스 공급능력 확대 △우정사업 수요시장의 창출 및 확대 △직원만족 경영체제 강화 등을 제시하였다. 이에 따라 과거 공사와화 및 민영화 논란 속에서 책임경영체제를 강화하는 방향으로 정리되고,<sup>2)</sup> 2000년 7월 동법에 근거하여 우정사업본부가 성립되었다(임상훈·배규식·강병식, 2004).

우정사업본부는 ‘안정적 수익을 바탕으로 국민이 언제 어디서나 편리하게 이용할 수 있는 보편적 우정서비스 구현’을 조직 미션으로 가지며, 각각의 소관법률에 근거하여 우편, 예금, 보험 등의 우정사업을 담당하며,<sup>3)</sup> 우정사업본부의 예산은 우편사업특별회계, 우체국예금특별회계, 우체국보험특별회계로 구분하여 운영된다.

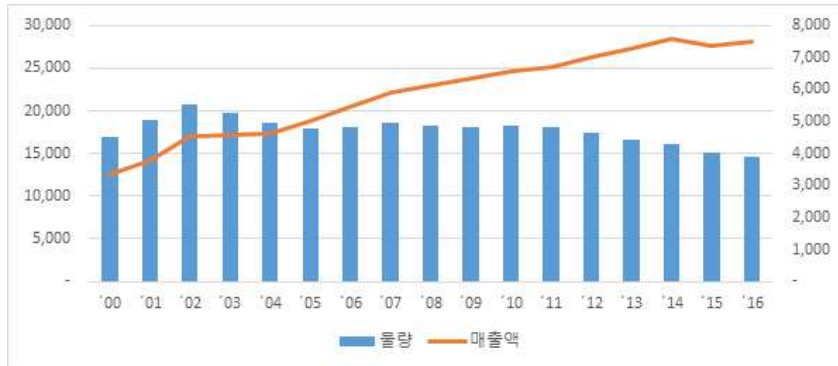
우편사업은 통상우편, 소포우편, 국제특송 등 우편물을 접수하고 배달하는 우편서비스 업무를 핵

2) 체신부는 우정사업을 공사화하기 위한 노력으로 1995년 체신공사 설립 추진위원회가 구성되고 그해 12월 공사설립법안이 입법예고 되었지만 부처간의 협의에 실패하여 1996년 7월 우정공사 방안은 보류되었다. 다시 정부 부처형 공기업 제제 하에 경영 자율성을 강화하는 방안으로 우정사업본부를 수립하는 방향으로 논의가 모아졌고, 1996년 12월 「우정사업운영에 관한 특례법」이 제정되었다. 1998년 4월 정보통신부 업무보고에서 대통령은 ‘우정사업 민영화’ 지시를 내렸으나, 1999년 2차 정부조직개편 논의에서 우정사업은 공공성이 커서 민영화하기 어려워 책임운영 기관화하는 것으로 판단한 후 1999년 4월 우정사업본부 추진단이 발족되고, 2000년 4월 우정사업본부의 설립을 위한 「우정사업운영에 관한 특례법」 개정이 이루어졌다.

3) 「우정사업 운영에 관한 특례법」에 따른 우정사업은 △우편, △우편환, △우편대체, △우체국예금, △우체국보험, △「수입인지에 관한 법률」 제3조에 따른 수입인지의 판매, △「외국환거래법」 제8조에 따른 외국환업무, △「전자금융거래법」 제28조에 따른 전자자금이체업무, 직불 및 선불전자지급수단의 발행 및 관리, 전자지급결제대행 등, △「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제12조에 따라 금융위원회의 인가를 받은 투자매매업, 투자중개업, △그 밖에 위 사업에 부대되는 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업을 포함한다.

심으로 한다. 우편사업은 전자고지 방식이 확대되면서 우편물량이 감소하는 추세에 있는데, 우편물량은 2000년 41억 1,700만 통에서 2016년 38억 9,500만 통으로 13.8%가 감소하였다. 하지만 전자상거래 등이 늘어나면서 우체국 택배와 EMS 부문이 확대되는 추세에 있고, 우편사업 매출액은 2000년 1조 2,542억 원에서 2016년 2조 8,076억 원으로 123.9%가 증가하였다.

[그림 1] 우편사업 우편물량 및 매출액



자료: 우정사업본부(2017) 재구성

우편사업은 매출액 증가에도 불구하고 2011년부터 경영수지 적자가 계속되고 있다. 우정사업본부의 전체 경영수지는 2015년 4,353억 원의 흑자를 기록했지만, 우편사업은 533억 원의 적자를 보였다. 현재 우편사업의 결손은 「우정사업 운영에 관한 특별법」 제14조의2(이익 및 손실의 처분)에 근거하여 우체국예금특별회계의 이익잉여금을 이용하여 보전하고 있다.

<표 1> 우정사업본부 회계별 경영수지

(단위: 억원)

	09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년
우편	848	528	-439	-707	-246	-349	-533
예금	340	2,667	1,637	2,824	1,546	1,521	1,978
보험	500	1,725	1,286	3,540	2,733	1,811	2,908
계	1,688	4,920	2,484	5,657	4,033	2,983	4,353

자료: 미래창조과학부공무원노동조합(2017)

우정사업본부의 조직은 크게 본부, 직할관서, 지방우정청으로 구성된다. 본부는 경영기획실, 3개의 사업단(우편사업단, 예금사업단, 보험사업단), 2개의 담당관(감사담당관, 준법감시담당관)로 이루어져 있고, 직할관서는 우정공무원교육원, 우정사업정보센터, 우정사업조달센터가 있다. 지방우정청은 서울청, 경인청, 부산청, 충청청, 전남청, 경북청, 전북청, 강원청, 제주청 9개이고, 우체국은 2015년 1월 기준 3,577개이다.

우체국은 설립주체에 따라 직영우체국과 위탁우체국으로 분류할 수 있고, 직영우체국은 우체국 국장의 직급에 따라 4급국, 5급국, 6급국, 7급국 등으로 나뉘고, 위탁우체국은 별정우체국과 취급국이 있다. 별정우체국은 「별정우체국법」에 근거하여 미래창조과학부 장관의 지정을 받아 자기의 부담으로 청사(廳舍)와 그 밖의 시설을 갖추고 국가로부터 위임받은 체신(遞信) 업무를 수행하는 우체국이고, 취급우체국은 「우체국창구업무의 위탁에 관한 법률」에 근거하여 미래창조과학부 장관이 우체국창구업무의 일부를 일정한 자격을 갖춘 자에게 위탁한 우체국이다.

우체국은 설립주체 이외에도 우체국 기능에 따라 총괄국, 관내국, 집중국으로 구분된다. 총괄국은 행정구역 상 시·군·구 등의 기초자치단체 단위로 설치된 우체국이고, 관내국은 관할인구, 관할구역, 인근국과의 거리 등을 고려하여 읍·면·동 단위에 설치된 우체국('○○동 우체국')이고, 집중국은 우편물 구분 및 물류를 담당하는 우체국이다.

## 2. 인력구성

우정사업본부의 인력은 크게 공무원과 비공무원으로 구분할 수 있는데, 2017년 3월 기준 41,855명 중 공무원이 30,176명(72.1%)이고, 비공무원이 11,679명(27.9%)이다. 공무원은 우정사업본부장인 임기직과 일반직이 있고, 일반직은 직군에 따라 행정직, 기술직, 우정직으로 나뉜다. 공무원 중 행정/기술직의 비율은 31.6%(9,522명)이고, 우정직은 68.4%(20,653명)이다.

비공무원은 고용형태에 따라 정규직과 비정규직으로 구분할 수 있는데, 비공무원 중 정규직은 93.8%(별정우체국 직원이 3,821명, 청원경찰과 무기계약직이 7,133명)이고, 비정규직은 6.2%(기간제 725명)이다.

<표 2> 우정사업본부 인력현황(2017년 3월 기준)

(단위: 명)

구분	계	공무원				비공무원			
		임기직	행정/기술직	우정직	소계	정규직			비정규직(기간제)
						별정우체국	청원경찰	무기계약	
우정본부	358	1	352	5	358				-
부속기관	522		436	65	501		4	8	12
지방청	40,975		8,734	20,583	29,317	3,821	25	7,096	10,942
합계	41,855	1	9,522	20,653	30,176	3,821	29	7,104	10,954

자료: 미래창조과학부공무원노동조합(2017)

우정사업본부의 무기계약직과 기간제근로자의 직종을 살펴보면, 우정실무원이 4,561명(58.3%)으로 가장 많고, 상시계약직배원이 2,498명(31.9%), 우체국택배원이 565명(7.2%), 특수지집배원이 205명(2.6%)이다.

기간제 노동자는 우정실무원이 660명으로 가장 많고, 특수지집배원이 52명, 상시계약직배원이 7

명, 우체국택배원이 6명이다. 상시계약집배원은 대부분 무기계약직으로 채용하기 때문에 기간제 형태는 거의 없다.4)

우정사업본부 전체 인력을 고용형태에 따라 재분류하면, 정규직이 98.3%, 비정규직 1.7%를 차지한다. 고용형태 상 기간제 비정규직 인원이 작기 때문에 표면적으로 비정규직 고용개선에 적극적인 기관처럼 보일 수 있지만, 무기계약직의 근로조건과 외주화 실태를 종합적으로 고려할 필요가 있다.

<표 3> 우정사업본부 무기계약 및 기간제 근로자 현황(2017년 3월)

(단위: 명)

		계	상시계약 집배원	우체국 택배원	우정실무원		특수지 집배원
					전일제	시간제	
무기계약	인원	7,104	2,491	559	1,874	2,027	153
	비율	100.0%	35.1%	7.9%	26.4%	28.5%	2.2%
기간제	인원	725	7	6	203	457	52
	비율	100.0%	1.0%	0.8%	28.0%	63.0%	7.2%
합계	인원	7,829	2,498	565	2,077	2,484	205
	비율	100.0%	31.9%	7.2%	26.5%	31.7%	2.6%

자료: 미래창조과학부공무원노동조합(2017)

우선 우편물 집배의 과정과 우체국 운영은 우정사업본부 소속 직원만으로 이루어지지 않는다. 아래 <표 4>에서와 같이 우정사업본부 소속 노동자(공무원과 비공무원) 뿐만 아니라 우체국과 계약을 맺는 개인사업자와 중앙 공공기관 내 직원을 우정사업 관련 인력으로 볼 수 있다.5)

우편 사업을 기준으로 주요 직종의 업무를 간략히 정리하기 위해 크게 접수, 분류, 배달 단계로 나누어 살펴본다. 우선 접수단계는 우체국 창구에서 우편물 접수 등을 하는 직원이 있고, 지역 우체국의 경우 행정직(②)과 계리원(④)이 맡고, 별정우체국의 경우 사무원(⑨)이 맡는다.

다음으로 분류단계에서 우편물을 분류하는 작업을 담당하는 직원은 정규직으로는 우편원(⑥), 비정규직으로는 우정실무원(⑬)이 있다. 우편원과 우정실무원은 업무 내용이 거의 동일한 가운데, 한 우체국에서 동일한 일을 하는 경우도 있었다.6)

마지막으로 배달단계는 집배원, 택배원, 배달원이 배달 업무를 수행한다. 집배원은 공무원인 우정직 집배원(③), 비공무원이면서 정규직인 별정우체국 집배원(⑧), 비공무원이면서 무기계약직인 상시계약집배원(⑪), 특수지집배원(⑭)이 있다. 네 종류의 집배원 모두 동일한 업무를 수행하고 있고, 다만 특수지집배원은 섬 등 교통이 불편한 지역을 담당한다는 점에서 근무환경이 상이하다.

택배원은 「우편법 시행령」 제4조제1항제1호에 근거하여 소포우편물 및 국제특급우편물을 방문하여 접수하는 업무를 수행하며, 정식 명칭은 '우체국택배원'(⑫)이다. 우체국택배원은 1톤 차량으로 우체국택배 및 EMS 방문접수를 주된 업무로 하며 무기계약직으로 채용된다.

배달원은 재택위탁배달원과 소포위탁배달원으로 나뉜다. 재택위탁배달원(⑮)은 아파트와 같이

4) 상시계약집배원은 보통 3개월간 수습기간으로 운영되며, 수습기간 중 업무능력 및 직무수행태도 등을 평가하여 계속 근무가 어렵다고 인정되는 경우 계약이 해지될 수 있다.  
5) 우정사업에는 우체국보험모집인 등 다양한 인력이 있지만 우편사업을 중심으로 논의하고자 한다.  
6) 우정직 우편원(공무원)과 우정실무원(비정규직)의 업무가 유사함에 따라 직무 분리가 이루어졌다.

한정된 구역의 통상우편물과 등기우편물을 배달하는 업무를 하는데, 우체국(지방우정청)과 도급계약을 맺은 개인사업자 형태이다. 소포위탁배달원(⑮)은 고종량 소포(택배)를 배달하는 업무를 하는데, 우정사업본부와 위탁계약을 체결한 업체로부터 재위탁을 받은 개인사업자 형태이다.

우편물 집배 과정 및 우체국 운영에는 우편서비스 이용자가 '우체국 직원'이라고 생각할 수 있는 종사자가 상당수 있다. 앞에서 살펴본 재택위탁배달원과 소포위탁배달원이 대표적이고, 더불어 우체국시설관리단의 무기계약직 및 기간제 노동자도 이에 해당된다.7)

<표 4> 우정사업본부 및 관련 인력 현황

신분	고용형태	구분	인원	주요업무 및 특징			
공무원	정규직	① 임직(본부장)	1				
		우정직	② 행정/기술직	9,513	창구 우편, 예금, 보험업무		
			③ 집배원	20,653	우편물 수집 및 배달		
					④ 계리원	계산관리업무, 우편통계업무	
					⑤ 기술원		
					⑥ 우편원	우체국 집중국에서 우편물 구분 및 물류	
			⑦ 별정직(지방청장)	9			
		소계(A)	30,176				
		비공무원	정규직	별정우체국	⑧ 집배원	1,369	우편물 수집 및 배달, 준공무원수준처우
					⑨ 국장/사무원	2,278	창구 우편, 예금, 보험업무, 준공무원수준처우
⑩ 청원경찰	29						
소계(B)	3,676						
무기계약 기간제	⑪ 상시계약집배원		2,498	우정직 집배원과 동일 업무			
	⑫ 우체국택배원		565	소포우편물 접수·운송			
	⑬ 우정실무원		전일제	2,077	집중국/우체국에서 우편, 택배 분류업무		
			시간제	2,484	집중국/우체국에서 우편, 택배 분류업무		
	⑭ 특수지집배원		205	섬 등 교통 불편 지역 담당			
	소계(C)		7,829				
개인사업자	⑮ 재택위탁배달원	309	통상우편, 등기 배달				
	⑯ 소포위탁배달원	1,872	택배(고종량 소포) 배달				
	소계(D)	2,181					
공공 기관	우체국 시설관리단	⑰ 정규직	49				
		⑱ 무기계약/기간제	2,472	우체국, 집중국 등에서 미화원, 경비원으로 근무			
		소계(E)	2,521				
총계(A+B+C+D+E)			46,383				

주: 공무원 신분인 직종은 2017년 3월 기준이고, 별정우체국은 2016년 말 기준이고, 청원경찰, 무기계약직 및 기간제는 2017년 3월 기준이고, 개인사업자는 2017년 예산기준이고, 우체국시설관리단 인원은 2017년 1/4분기 기준임.  
자료: 한지원 외(2016)를 재구성 및 보완

7) 우체국물류지원단은 우편물 운송, 소포우편물 발착, 우체국 택배 사업 등을 하는 위탁집행형 준정부기관으로서 우정사업본부의 물류를 상당부분 담당한다. 2017년 1/4분기 기준 직원 수는 1,424명이고, 이 중 일반 정규직은 910명(63.9%)이다.

우체국시설관리단은 우정사업 부동산의 시설 유지관리·위생관리, 경비(청사, 금융창구, 안내, 주차관리 등) 사업 등을 하는 기타공공기관으로서, 2017년 1/4분기 기준 직원 수는 2,521명이고, 이 중에서 일반 정규직은 49명(1.9%)이다. 시설관리단 직원의 대부분인 무기계약직 및 기간제 노동자(8)는 집중국 등 우체국에서 미화원, 경비원으로 일을 하고 있다.

### III. 우정사업본부의 노동 및 비정규직 문제

우정사업본부의 우편사업 내 노동 부문의 문제는 크게 4가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫째는 장시간 근로 등 건강 및 안전의 문제이고, 둘째는 정규직과 비정규직 간 차별의 문제이고, 셋째는 비정규직의 열악한 처우 문제이고, 넷째는 간접고용 노동자의 근로자 지위 인정에 관한 사항이다. 이상의 문제는 1997년 IMF 경제위기 이후 우정사업 구조조정과 사회경제적 환경 변화로 인해 나타난 결과이다. 이에 우선 우정사업의 인력감축 과정을 확인하고, 각 영역의 문제를 직종별로 살펴본다.

#### 1. 우정사업 인력 구조조정<sup>8)</sup>

과거 정보통신부는 경영합리화 계획의 일환으로 업무의 외부위탁, 시간제 근무자 대체투입, 업무처리절차 개선 등을 통해 2000년까지 체신부문 정원 4,048명 감축을 추진하였으며 1998년 2월 1차 정부조직 개편 시 그대로 반영되었다. 1999년 5월 2차 정부조직 개편에서 우정사업 인력감축은 2002년까지 8,500명(1998년 정원의 25%)으로 확대되었다. 2차 정부조직 시 우정사업 인력감축 계획에서도 우편운송의 업무위탁, 우편발착에서 시간제 근무자 대체, 집배 외부 위탁 등을 포함하며 기능직 공무원을 중심으로 구조조정안이 발표되었다. 이에 따라 1998년과 1999년 사이 총 인원감축은 3,396명(1998년에 2,184명, 1999년 1,212명)으로 정원의 15%에 해당된다. 직종별 감축인원은 집배원이 1,160명, 우편원이 1,007명, 계리원이 714명, 운전원이 250명, 기타 365명으로 정원 감축은 주로 정년, 명예퇴직자 등 결원의 정원을 감축하는 방법으로 이루어졌다.<sup>9)</sup>

집배원의 경우 1997년 말 공무원이 9,925명에서 2001년 8,185명으로 1,740명이 감축된 반면 비공무원 집배원의 경우 1997년 말 3,479명에서 2001년 5,739명으로 2,260명이 증가하였다. 하지만 우편물량 증가, 비정규직의 급격한 증가 등 우정사업 대내외적 조건으로 인해 우정서비스의 질 저하 현상이 두드러지는 문제가 발생했고, 체신노조(현 '우정노조')가 노사정위원회에 「체신현업인력 구조조정 및 처우개선」 사항에 대한 문제를 제기함에 따라 '공공부문 구조조정 특별위원회'에서 인력감축 문제에 대한 재논의가 이루어졌다.

2000년 8월 전문기관의 정밀직무분석을 통하여 인력감축 계획을 재검토하기로 노사정이 합의하

8) 본절은 황성돈·박재완·남찬기(2000)와 임상훈·배규식·강병식(2004)을 바탕으로 요약 정리하였다.

9) 주된 인력감축은 정년을 58세에서 57세로 1년 단축하는 것이나 실제 정년 후 3년간 연장할 수 있어 대부분의 기능직 공무원은 61세까지 근무가 가능한 점을 고려하면 실질적 정년단축은 4년으로 볼 수 있다.

고, 이에 한국행정연구원에 연구를 의뢰한 결과 감원요인 인력보다 증원요인 인력 수가 많게 나왔다.<sup>10)</sup> 한국행정연구원의 연구 결과를 근거로 노사정은 2001년 이후 3,756명을 감축하기 했던 것을 2001년 998명 감축으로 조정하고, 우체국 신설에 따른 인력 증원과 우정사업본부 현업기관 종사자의 노동강도 완화를 위한 예산지원에 대해 합의했다(경제사회발전노사정위원회, 2001).

우편물량 증가에 따라 우정사업본부는 2002년과 2003년 상반기에 1999년 수준으로 정규직 집배원 약 750명을 증원하였다. 하지만 대도시 소포우편물 배달업무 위탁, 대단위 아파트단지 통상우편물 배달업무 위탁, 집배원 우체국 내부 작업을 지원하기 위한 파트타임 배치 등이 이루어지면 비정규직이 증가하였다. 즉 공무원 인력감축에 따른 사업수행의 한계를 상당부분 비정규직 확대를 통해서 해결해 왔다.

#### 2. 장시간 근로 등 건강 및 안전 문제

2017년 6월 경기도 가평우체국 집배원이 외부 교육을 받으러 가기 전에 우체국으로 출근했다가 뇌출혈로 사망했고, 지난 5월에는 대구성서우체국 소속 집배원이 우편물을 배달하다 교통사고로 사망하는 사고까지 있었다. 우정사업본부 내 산업재해는 최근만의 문제가 아닐 뿐만 아니라 집배원에만 한정된 문제가 아니다.

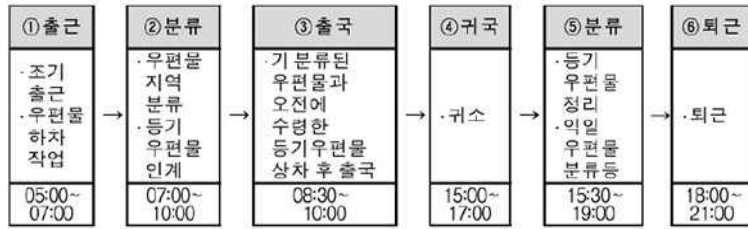
우정사업본부 내 산업재해 및 건강의 문제는 우편물을 수집하고 배달하는 집배원, 집중국 등에서 우편물 분류 및 발착작업을 하는 우정실무원, 창구에서 고객과 대면하는 직원에서 확인할 수 있다.

##### 가. 장시간 근로

우선 집배원은 우정사업본부 내 대표적인 장시간 근로 직종이다. 집배원의 관할지역, 숙련도 등에 따라 편차가 있지만, 집배업무 프로세스는 [그림2]와 같이 출근, 분류, 출국, 귀국, 분류, 퇴근으로 이루어진다. 우편물을 배달하기 위해 우체국을 나서는 단계(출국) 이전에 우편물 분류 및 등기우편물 인계 등으로 조기 출근이 이루어지고, 우편물을 배달하고 우체국으로 들어오는 단계(귀국) 이후에도 등기우편물 정리와 다음날의 우편물 분류를 위해 정시 퇴근이 이루어지지 않고 있다.

10) 1999년 5월 2차 정부조직 개편의 우정사업 인력감축 방안은 기획예산처의 의뢰에 의한 아더 앤더슨(Author Anderson)의 연구용역 결과에 따른 것인데, 당시 경영진단은 우정사업 인력의 감축규모를 산정할 때 증원을 필요로 하는 수요의 증가는 고려하지 않고 당시의 수요만을 고려하여 감축규모를 산정했던 문제가 나중에 밝혀졌다.

[그림 2] 집배업무 프로세스



자료: 고용노동부 대전지방고용노동청

집배원의 노동시간을 조사한 사회진보연대 부설 노동자운동연구소는 2013년 집배원의 주당 평균 노동시간을 64.6시간, 연간 평균 노동시간을 3,364시간으로 추정했다(이진우·김동근·공성식, 2013).<sup>11)</sup> 또한 같은 연구소는 2016년 집배원의 초과근무세부내역 분석을 바탕으로 집배원 주당 평균 노동시간은 55.9시간, 연간 평균 노동시간은 2,888시간으로 계산하였다(이진우, 2016).<sup>12)</sup> 우정사업본부는 2017년 2월 전체 집배원(약 16,000명)을 대상으로 전수 조사한 결과 2016년도 1인당 주당 근로시간은 48.7시간이고, 연간 근로시간은 2,531시간으로 발표하였다.

<표 5> 집배원 근로시간 비교

(단위: 시간)

	노동자운동연구소		우정사업본부			
	2013년 조사	2014년·2015년	2013년	2014년	2015년	2016년
주당 근로시간	64.6	55.9	50.8	49.0	47.8	48.7
연간 근로시간	3,364	2,888	2,640	2,549	2,488	2,531

주: 노동자운동연구소 '2014년·2015년'은 집배원 초과근무세부내역 기간이 2014년 1월~2016년 4월임.

집배원 근로시간이 우정사업본부와 민간 연구소 간 차이가 크게 나는 가운데, 집배원은 인력충원과 근로시간 단축을 시급한 과제로 인식하고 있다(이진우 외, 2013; 전국우정노동조합, 2016, 한국노총, 2017). 앞에서 언급한 2017년 5월 대구성서우체국 집배원의 사망사고는 검배(질병·사고 등의 사유로 결원 발생 시 당해 결원 인원이 담당하던 배달구역을 다른 집배원이 나누어 배달 업무를 담당하는 방식) 중에 발생하였는데, 현장 집배원 노동자는 예비인력이 없어 검배가 교통사고 뿐만 아니라 사망사고 위험을 높이는 것으로 지적하고 있다.

11) 이진우·김동근·공성식(2013)은 집배원의 노동시간을 추계함에 있어 우편물 소통시기를 비수기(폭주기를 제외한 평상시), 폭주기(매달 14~22일 즈음), 특별기(구정, 추석, 선거기간 등)로 구분하고, 일주일 평균 노동시간은 (1일 평균 노동시간×5일)+(토요일 평균 노동시간)+(일요일 평균 노동시간)으로 계산한 7일로 한다. 각 시기별 노동시간은 비수기 57.6시간, 폭주기 70.2시간, 특별기 85.9시간으로 나타났다. 동 연구의 조사는 2013년 3월에 이루어졌고, 조사대상은 광주, 경기, 서울, 인천 지역 내 8개 우체국의 집배원 246명이었다.

12) 전국 41개 우체국에서 근무하는 집배원 183명의 초과근무세부내역(2014년 1월~2016년 4월)을 분석하였고, 초과근무세부내역 5,053건 중 한 달 총 근무일수(주말포함)가 20일 이상인 3,785건을 추출하여 분석한 결과이다.

내가 이제 휴가를 가면 주변 사람들이 일이 많아지고 또 내 옆에 사람이 휴가를 가면 내가 일이 많아지고 이러다 보니까 어쩔 수 없이 쓰다면 쓰는 건데 주되게는 그런 이유 때문에 많이 못 쓰시죠 그리고 이제 검배를 하게 되면은 이게 뭐 하루 이틀이면 상관이 없을 수도 있는데 문제가 되는 건 주변에 교통사고가 났다 몇 개월을 쉬어야 되는 병가를 써야하는 상황이다 이럴 때는 정말 장기견배를 하게 되는 사람을 그럼 넣어줘야 되는데 하루 이틀이면은 하루 이틀 놀러갔으니까 참고 한다고 치지만 누가 사고가 났는데 그걸 안 채워주면 그러면 몇 개월 간 견배를 하는 경우도 있고 그런 게 있죠.

(2017년 6월 전국집배노동조합 간부)

고용노동부 대전지방노동청은 2017년 5월 관할지역 4개 우체국에 대한 조사를 통해 “집배원들은 1일 평균 1천통의 우편물을 배달하면서 월평균 57시간의 연장 근무를 하는 등 장시간 근로를 하고 있다”는 실태를 확인한 것으로 알려졌다(<매일노동뉴스>, 2017년 6월 13일자). 이처럼 집배원의 장시간근로는 일정하게 확인되지만, 공무원 집배원은 근로기준법 적용에 제외되고 비공무원 집배원은 근로시간 특례업종에 포함되어 있어 연장근로 제한 위반에 해당되지 않는다.

근로기준법은 주당 연장 근로시간을 12시간으로 제한하고 있는데(제53조), 운수업, 금융보험업, 통신업, 광공업 등 12개 업종에 대해서는 사용자와 근로자대표가 합의한 경우 주당 12시간을 초과해 연장근로를 할 수 있다(제59조). 2012년 경제사회발전노사정위원회 내 근로시간특례업종개선 위원회에서 공익위원들은 우편업을 특례업종에서 제외시키는 안을 제시했고,<sup>13)</sup> 2015년 ‘노동시장구조개선을 위한 노사정합의’가 있었지만 관련 법안이 통과되지 못한 상태이다.

나. 안전 및 건강

집배원의 장시간 근로 뿐만 아니라 우정사업 노동자는 직종별로 안전과 건강을 위협하는 환경에 노출되어 있다. 2014년 은수미 의원이 근로복지공단과 국민연금공단으로부터 제출받은 우정사업본부 노동자의 재해발생경위내역을 분석한 결과를 보면, 2011년부터 2013년 사이 우정사업본부 내에서 1,434건이 재해로 인정을 받았고, 이중 사망이 27명에 이른다.<sup>14)</sup>

13) 근로기준법 제59조의 근로시간특례업종 12개를 한국표준산업분류 기준에 따라 26개 업종으로 재분류한 후 근로시간특례업종개선위원회 공익위원들이 특례제외업종으로 제시한 업종은 보관 및 창고업, 자동차 부품 판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 시장조사 및 여론 조사업, 광고업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, 미용·욕탕 및 유사서비스업이다.

14) 우정사업본부의 발표에 따르면, 최근 5년간 우정사업본부 직원의 사망자는 190명에 이르는데, 안전·교통 사망 30명, 심장질환 32명, 뇌혈관질환 9명, 암 56명으로 내근직과 외근직(집배)에서 고루 나타나고 있다(우정사업본부, 2017).

<표 6> 우정사업본부 소속 노동자의 재해발생경위내역(2011~2013)

연도	우정사업본부 (공무원)		별정직+상시계약		우정사업본부 전체 노동자		
	사망	사고/질병	사망	사고/질병	사망	사고/질병	전체재해
2011	9	367	0	80	9	447	456
2012	8	395	1	90	9	485	494
2013	8	388	1	87	9	475	484
3년간 합	25	1,150	2	257	27	1,407	1,434
평균	8.3	383.3	0.7	85.7	9.0	469.0	478.0

자료: 집배원 중대재해 해결을 위한 연대모임(2014)

같은 기간 집배원(공무원+별정직+상시계약)의 전체재해는 1,182건이고, 사망은 19명, 사고 및 질병은 1,163건이다. 즉 산업재해로 인정받은 내역을 기준으로 집배원 사망은 70.4%, 사고 및 질병은 81.1%를 차지한다.

우정사업본부의 집배원 이외에도 집중국에 다수가 배치된 우정실무원 역시 산업재해에 크게 노출되어 있다. 우편집중국은 전국에서 오는 우편물을 분류하고 발송하기 때문에 24시간 운영되는데, 우정실무원은 집중국에서 우편물 이동과 분류 작업을 맡으며 근골격계 질환, 수면장애와 같은 문제를 안고 있다.

우정실무원은 집중국의 우편물량에 맞춰 다양한 근무시간대(일근, 중근, 석근, 야근, 조근)에 맞춰 일하고, 우편물을 다루는 종류에 따라 역할(소형, 대형, 특수 등)이 나뉜다. 동서울 우편집중국의 경우 근무형태는 △일근(9-18시), △발착계 중근(13-22시), △소포,대형,소형계 중근(14-23시), △특수계 중근(16-24시), △석근(19-23시), △야근(21-6시), △조근(7-16시)으로 나누어져 있다. 우정실무원의 근무시간대는 일근과 조근을 제외하고 모두 야간노동 및 심야노동이 이루어지고 있는데, 우정실무원의 야간근무자는 주간근무자에 비해 수면의 질이 좋지 않는 것으로 나타났다(이진우·최정아·재현, 2013).

또한 우편집중국 소형계에서 일하는 우정실무원의 경우 [그림 3]에서와 같이 서서 일을 하고, 반복적으로 우편물을 분류하고, 우편물 묶음을 올리고 내리는 작업하기 때문에 근골격계질환을 겪을 가능성이 크다.

[그림 3] 우편집중국 우편물을 분류하는 우정실무원



우편집중국 소형계에서 일하는 우정실무원  
사진: 전국우편지부



우편집중국 특수계에서 일하는 우정실무원  
사진: <매일노동뉴스> 정기훈 기자

한편 우정사업본부의 다양한 직종을 우편서비스 이용자의 측면에서 보면, 고객과 접촉이 있는 직종과 그렇지 않은 직종으로 구분해 볼 수 있다. 우체국 창구, 우편물 배달지에서 주로 이루어지는 대면서비스는 우편서비스 이용자와 만나며 감정노동을 포함한다.

우정사업 종사자 중 대면서비스를 하는 노동자는 감정은폐, 웃음강요, 무조건 사과와 같은 행위로 인해 스트레스와 부담감을 크게 느끼는 것으로 나타나는데, 한국노동연구원과 전국우정노동조합의 조사에서 1개월 동안 근무 중 언어폭력을 경험한 비율이 40.9%에 이르고 평균적으로 월 평균 3.0회 이상의 언어폭력을 경험하고 있는 것으로 나타났다(한국노동연구원·전국우정노동조합, 2014). 이상에서 살펴본 바와 같이 우정사업 노동자는 직종별로 건강과 안전을 위협하는 다양한 상황에 노출되어 있음을 알 수 있다.

### 3. 동일노동 차별 문제

우정사업본부 내 노동자 중 고용형태 상 비정규직은 2017년 3월 기준으로 725명(1.7%)에 불과하다. 비정규직 인원이 작은 이유는 그동안 비정규직 노동자를 무기계약직으로 전환했거나 무기계약직으로 채용된 인력이 정규직으로 분류되기 때문이다. 이처럼 우정사업본부 내 공무원과 별정우체국 직원을 제외한 노동자 다수가 정규직(무기계약직)으로 분류되는 방식은 비정규직의 문제가 표면화되는데 한계가 있을 수밖에 없다.

<표 7> 우정사업본부 집배원 형태 구분

구분	집배원 명칭	고용형태	인원(명)	비율(%)
공무원	우정직 집배원	정규직	12,222	75.0
	별정우체국 집배원	정규직	1,369	8.4
비공무원	상시계약집배원	무기계약직	2,491	15.3
		기간제	7	0.0
	특수지집배원	무기계약직	153	0.9
		기간제	52	0.3
계			16,294	100

주: 우정직 집배원은 2017년 예산기준이며, 상시계약집배원과 특수지집배원은 2017년 3월기준, 별정우체국집배원은 2016년 말 기준임.

우정사업본부 내 가장 많은 인력을 차지하는 집배원은 동일한 업무를 함에도 종류별로 처우와 고용형태가 다르다. 먼저 집배원 종류별로 고용형태를 살펴보면, 공무원인 ‘우정직 집배원’, 비공무원이면서 정규직인 ‘별정우체국 집배원’, 비공무원이면서 무기계약직 또는 기간제인 ‘상시계약집배원’, 비공무원이면서 무기계약 또는 기간제인 ‘특수지집배원’이 있다.

비정규직 차별에 있어 문제가 되는 대표적인 집단은 상시계약집배원이다. 우정직 집배원과 동일한 업무를 하고 있음에도 상시계약집배원은 제도적 분류 상 정규직일 뿐 차별적 처우를 받고 있다.

「우정사업본부 무기계약직 및 기간제근로자 관리 규정」에서 상시계약집배원은 “공무원과 동일한 근무형태로 근무하는 자”로 정의하며(제2조), “공무원 집배원과 대비하여 업무 난이도가 낮고 업무환경이 양호한 지역에 우선 배치”(제71조)하여 운영되도록 규정하고 있다. 하지만 현장에서 상시계약집배원은 정규직과 같은 우체국 안에서 동일업무를 수행함에도 임금 등의 차별을 겪고 있다.

상시계약집배원에 대한 차별적 처우는 높은 이직률에서 일정하게 확인된다. 2016년 말 기준 상시계약집배원 2,471명 중 86.3%가 근속년수가 3년 미만이고, 5년 이상 근속자는 2%에 불과하다. 우정직 집배원(공무원)을 선발함에 있어 상시계약집배원의 채용비율이 높기 때문에 장기근속자의 비율이 낮게 나타나는 측면도 있지만,<sup>15)</sup> 이는 정규직 채용 전 일정 기간 비정규직을 활용하는 차별적 구조가 형성되어 있음을 보여준다.

<표 8> 상시계약집배원 재직연수별 현황(2016년 12말 기준)

재직연수	1년미만	2년미만	3년미만	4년미만	5년미만	5년이상	계
인원(명)	621	607	837	270	87	49	2,471
비율	25.1%	24.6%	33.9%	10.9%	3.5%	2.0%	100.0%

자료: 한국노총(2017)

15) 우정직 집배원 채용 시 응시자격 중 하나는 우편물 배달 또는 택배(민간택배 포함) 업무에 1년 이상 근무경력(환산경력)인데, 상시계약집배원과 별정집배원 근무경력을 100%를 인정하고, 우체국택배원과 재택배달원은 실근무경력의 50%를 인정한다.

상시계약집배원의 2017년 임금항목은 기본급, 명절상여금, 상시집배특별수당(직무수당), 운전수당, 가족수당, 장기근속장려수당, 상시출장여비, 초과근무수당(시간외근무수당, 휴일근무수당), 경영평가상여금으로 구성된다.

2016년 기준 상시계약집배원의 임금은 월평균 191만원으로 정규직(9급 1호봉 기준)의 89.7% 수준인데(한국노총, 2017), 초과근무를 하지 않을 경우 이보다 낮아지게 된다.<sup>16)</sup>

<표 9> 상시계약집배원 보수지급표

구분	지급액(단기/월)		지급시기	지급범위
기본급	1,330,570		매월	
가족수당	배우자 40,000, 직계비속 20,000 (3자녀이상 가산금 80,000)		매월	· 배우자 1명, 직계비속 - 다자녀 가산금은 2013. 1. 1 이후 출생자에 한하여 적용
운전수당	60,000		매월	
근속수당	근속기간	1년 이상, 2년 이상, 3년 이상, 4년 이상, 5년 이상, 6년 이상	7년 이상, 8년 이상, 9년 이상, 10년 이상	
	지급액	1만원, 2만원, 5만원, 7만원, 10만원, 11만원	12만원, 13만원, 14만원, 15만원	
명절보로금	600,000		설, 추석 2회	· 공무원과 동일한 시기에 지급
상시집배특별수당(직무수당)	1등급	2등급	3등급	· 등급에 따라 매월 지급
	125,000	100,000	80,000	
연장근로수당	((기본급+운전수당+직무수당+근속수당)/2.09) × 1.5		1시간	· 연장근로 시간에 따라 지급
휴일근로수당	((기본급+운전수당+직무수당+근속수당)/2.09) × 8 × 1.5		1일	· 휴일 근무일에 따라 지급
상시출장여비	시제지	6,600		1일
	기타지역	6,000		

자료: 「우정사업본부 무기계약 및 기간제근로자 관리 규정」(2017.4.14일부개정)

#### 4. 비정규직의 처우 문제

우정사업본부 내 임금 등 처우가 열악한 직종으로 우정실무원을 꼽을 수 있다. 우정실무원은 우정사업본부 내 무기계약직 및 기간제 형태로 2017년 3월 기준 4,561명이 근무하고 있고, 이들은 고용형태와 관계없이 최저지급을 적용받고 있다.

우정실무원의 2017년 임금 항목은 일급, 가족수당, 명절보로금, 직무수당, 근속수당, 초과근무수당(연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당), 경영평가상여금으로 구성된다. 우정실무원의 임금

16) 만약 입사 1년차인 1인가구 집배원이 초과근무를 하지 않고 한달 동안 20일 근무를 가정하면 2016년 기준 월평균 임금은 약 166만원 수준이다.



항목은 2014년의 경우 일급, 명절보로금, 초과근무수당에서 2015년에는 우편물소통특별수당(특별 직무수당)이 추가되었고, 2016년에는 근속수당, 2017년에는 가족수당이 신설되었다.

<표 10> 우정실무원 임금 단가표

구분	전일제	시간제																														
일급 (시간급)	- 일급 51,760원	- 시간급 6,470원																														
가족수당 (월 기준)	- 배우자 40,000원, 직계비속 20,000원 - 3차녀이상 가산금 80,000(2013. 1. 1. 이후 출생자에 한하여 적용) * 특별소통 등 1개월 미만 한시적 채용인력 제외																															
명절보로금 (연2회)	150,000원 (1년이상 계속 근로자)	100,000원 (1년이상 계속 근로자)																														
직무수당 (월 기준)	[우편물소통특별수당] - (우체국) 20,000원 - (집중국) 30,000 ~ 100,000원  * 우편물구분업무 (집중국 계약등기보조 포함) * 특별소통 등 1개월 미만 한시적 채용인력 제외	- 전일제 지급금액을 기준으로 근무시간 및 근무일수에 비례하여 지급  * 우편물구분업무 (집중국 계약등기보조 포함) * 특별소통 등 1개월 미만 한시적 채용인력 제외																														
근속수당 (월 기준)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1년 이상</th> <th>2년 이상</th> <th>3년 이상</th> <th>4년 이상</th> <th>5년 이상</th> <th>6년 이상</th> <th>7년 이상</th> <th>8년 이상</th> <th>9년 이상</th> <th>10년 이상</th> <th>11년 이상</th> <th>12년 이상</th> <th>13년 이상</th> <th>14년 이상</th> <th>15년 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1만원</td> <td>2만원</td> <td>3만원</td> <td>4만원</td> <td>5만원</td> <td>6만원</td> <td>7만원</td> <td>8만원</td> <td>9만원</td> <td>10만원</td> <td>11만원</td> <td>12만원</td> <td>13만원</td> <td>14만원</td> <td>15만원</td> </tr> </tbody> </table>		1년 이상	2년 이상	3년 이상	4년 이상	5년 이상	6년 이상	7년 이상	8년 이상	9년 이상	10년 이상	11년 이상	12년 이상	13년 이상	14년 이상	15년 이상	1만원	2만원	3만원	4만원	5만원	6만원	7만원	8만원	9만원	10만원	11만원	12만원	13만원	14만원	15만원
1년 이상	2년 이상	3년 이상	4년 이상	5년 이상	6년 이상	7년 이상	8년 이상	9년 이상	10년 이상	11년 이상	12년 이상	13년 이상	14년 이상	15년 이상																		
1만원	2만원	3만원	4만원	5만원	6만원	7만원	8만원	9만원	10만원	11만원	12만원	13만원	14만원	15만원																		
연장 근로수당	- [일급제] [(일급/8)+((직무수당+근속수당)/209)×1.5] - [시간급제] [시간급+(직무수당+근속수당)/월통상근로시간]×1.5																															
휴일 근로수당	- [일급제] [(일급/8)+((직무수당+근속수당)/209)×8×1.5] - [시간급제] [시간급+((직무수당+근속수당)/월통상근로시간)]×일근로시간×1.5																															
야간 근로수당	- [일급제] [(일급×1.5)+((직무수당+근속수당)/209)×8×0.5] - [시간급제] [(시간급×일근로시간×1.5)+((직무수당+근속수당)/월통상근로시간)×일근로시간×0.5]																															

자료: 「우정사업본부 무기계약 및 기간제근로자 관리 규정」(2017.4.14일부개정)

경영평가상여금 역시 2016년 타 직종 노동자가 모두 기본급의 140%를 지급받을 때 우정실무원과 특수지급배원은 110%를 받았고, 2017년은 기본급의 140%가 예산으로 책정된 상태이다. 그동안 우정실무원 당사자의 요구와 국회의 지적으로 처우는 조금씩 개선되고 있지만, 여전히 임금은 낮은 수준이다.

우정실무원의 임금단가와 최저임금을 비교해보면, 2017년 현재 우정실무원의 임금단가는 최저임금과 동일하다(<표 11> 참조). 2014년 시급제 임금 단가는 최저임금보다 190원이 높았지만, 2015년에는 격차가 80원으로 줄었고, 2016년부터는 동일하다. 일급제 우정실무원의 경우는 2014년부터 8시간의 최저지급을 임금단가로 책정되고 있다.

2012년 국정감사(2012.9)에서 우정실무원의 임금단가가 최저임금과 차이가 10원에 불과하다는 지적에 따라 2013년에 전일제 실무원의 임금단가를 높였으나 다시 제자리로 돌아간 상태이다.

<표 11> 우정실무원 임금단가와 최저임금 비교

		2014년	2015년	2016년	2017년
최저임금(시간급)		5,210원	5,580원	6,030원	6,470원
우정실무원 임금단가	시급제	5,400원	5,660원	6,030원	6,470원
	일급제	41,680원	44,640원	48,240원	51,760원

우정실무원의 처우 개선 과정은 임금 인상을 넘어서 차별 개선의 성격이 강하다. 현재 우정실무원의 처우와 관련한 차별적 요소로 사회적으로 주목받는 부분은 급식비이다. 2014년부터 우정실무원을 포함한 상시계약직배원, 위탁배원 등에 대한 정액급식비 지급에 대한 논의가 노사 간 이루어졌고, 2015년 국정감사에서 우정사업본부 내 비정규직에 대한 정액급식비 미지급에 대한 지적이 있었지만, 2015년 말 국회 계수조정위원회에서 제외되었고, 2016년 역시 예결위에서 반영되지 못했다.

### 5. 간접고용 종사자의 근로자 지위 인정에 관한 사항

우정사업본부는 직접 고용한 노동자 이외에도 간접고용 인력을 통해서도 우편사업을 수행하는데, 17) 개인사업자 형태로 우편물을 배달하는 채택위탁배달원과 소포위탁배달원이 해당된다. 채택위탁배달원은 “항상 우체국으로부터 무상으로 대여 받은 ‘우정사업본부 소속이 표시된 집배피복, 집배모, 집배화’ 등을 착용하고, 우체국이 발급한 신분증을 달고 집배업무를 하기” 때문에 우편서비스 이용자가 채택위탁배달원을 개인사업자로 인식할 여지는 크지 않다.

채택위탁배달원은 담당집배원으로부터 정해진 시간과 장소(주로 채택위탁배달원 집 근처)에서 통상우편물과 등기우편물을 전달받아 대단위 아파트 단지 및 중소아파트 밀집지역에서 배달한다. 채택위탁배달원은 우체국과 ‘채택위탁배달 도급계약서’를 체결하여(2014년 이전은 우편집배채택위탁계약서), 하루에 약 250통 정도의 물량을 기준으로 근무시간과 근무일수를 곱하여 위탁수수료를 받는다.

우정사업본부(우체국)는 형식상 채택위탁배달원과 도급계약을 체결하고, 2013년 4월경부터는 사업소득세를 부과하기 시작했지만, 채택위탁배달원에 대한 실질적인 지휘·감독을 한 것으로 드러났다. 이러한 상황에 대해 2013년 국정감사에서도 “채택위탁배달원은 개인사업자이나 근무형태로 볼 때 상시적 업무지시와 감독이 이루어지며, 근무상황표를 운영하고 있는 우체국도 있는 등 명백한 위장도급에 해당하므로 이에 대한 개선안 마련이 필요”하다는 지적이 있었다.

채택위탁배달원은 2014년 3월 근로자지위확인 소송을 제기하여 2016년 2월 1심에서 우정사업본부 소속의 근로자 지위에 있음을 인정받았고, 2016년 11월 2심에서도 근로자 지위를 인정받았다. 18)

17) 위탁집배원제도(현 위탁배달원)는 1997년 경제위기 이후 우정사업 구조조정으로 인해 집배원 인력이 부족하자 집배업무의 일부를 민간에 위탁하는 것에서 기인한다.

18) 근로자 지위 확인 청구에 대한 판단의 법리적 사항은 다음과 같다(서울고등법원, 2016). “근로기준법상의

우정사업본부(우체국)는 우편업무를 처리하면서 지켜야 할 주의사항, 민원 사례 등을 ‘우편업무 편람’으로 정리하여 재택위탁배달원이 지키게 하였고, 정기적으로 직무교육과 간담회를 실시하면서 재택위탁배달원이 반드시 참석할 것을 지시하였으며, 정기적인 ‘현지점검’과 ‘우편물 송달측정(R&R)평가’를 시행하면서 업무 감독과 감독에 따른 조치를 취하였다. 또한 일부 우체국에서는 ‘재택배원 근무상황부’를 통해 재택위탁배달원의 출근·결근, 휴가를 관리하고, 명목상 수수료이지만 근로시간에 비례하여 수수료를 지급하였다. 이처럼 우정사업본부는 재택위탁배달원에 대한 업무처리 과정에서의 통제, 업무지시, 감독, 근태관리 등을 하며 우편사업을 수행하고 있다.

우정사업본부 내 우체국 종류별로 비정규직 직종의 분포는 다른 양상을 나타낸다. 시·군·구 등의 기초자치단체 단위로 설치되는 총괄국에 간접고용된 재택위탁배달원과 소포위탁배달원이 있고, 이와 함께 경비, 건물관리, 청소를 담당하는 우체국시설관리단 소속 무기계약직 및 기간제 노동자가 배치되어 있다.

#### IV. 우정사업 노동문제 해결을 위한 개선 방향

우정사업본부 내 우편사업에서 노동부문의 문제는 △장시간근로 등 안전 및 건강을 위협하는 환경, △동일노동 차별, △비정규직의 열악한 처우, △간접고용 노동자의 근로자 지위 부정으로 요약할 수 있다.

노동문제 영역별로 우편사업 노동자의 직종은 다르게 나타나는데, 첫째, 안전 및 건강과 관련해서는 정규직 집배원을 포함하여 비정규직 전 직종에서 드러난다. 둘째, 동일노동 차별은 상시계약집배원과 정규직집배원 간에서 나타나는 문제이다. 셋째, 열악한 처우는 비정규직 전 직종에서 나타나고, 직종별로 처우 수준과 쟁점에 차이가 있다. 넷째, 근로자지위 인정과 관련하여 재택위탁배달원은 우정사업본부 소속 근로자 지위에 있다는 고등법원의 판결이 난 상태이고, 향후 소포위탁배달원도 근로자 지위에 대한 논란이 예상된다.

우정사업본부 내 노동문제를 해결하기 위해서는 앞에서 언급한 각 영역별 문제에 대한 개선과 이를 뒷받침하기 위한 예산구조의 변화가 요구된다.

첫째, 장시간근로 등 안전 및 건강을 위협하는 환경요인을 제거하기 위해서는 인력확충, 심야근로 축소, 감정노동에 대한 대응방안 마련과 더불어 근로시간특례업종에서 우편업 제외와 같은 제

근로자에 해당하는지는 계약이 고용계약이든 위임계약이든 형식과 관계없이, 실질적으로 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하는데, 종속적인 관계가 있는지는 ①사용자가 업무 내용을 정하고 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 하는지, ②근로제공자가 취업규칙 또는 복부(인사)규정 등의 적용을 받는지, ③사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 여기에 구속을 받는지, ④근로제공자가 비품·원자재나 작업 도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑤근로제공자가 근로 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑥보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하는지, ⑦근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑧사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등 양 당사자의 경제적·사회적 조건을 종합하여 판단하게 된다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 부정하여서는 안 된다.”

도적 개선이 병행되어야 한다.

둘째, 동일노동에 대한 차별이 발생하는 직종을 폐지해야 한다. 현재 상시계약집배원은 한 우체국 안에서 정규직과 동일한 업무를 하는 사례가 발견되는 만큼 이에 대한 시정이 요구된다. 이미 우편원과 우정실무원 간 업무 유사성으로 인한 조정이 이루어진 것에 비춰보면 상시계약집배원에 대한 차별문제가 시급히 개선될 필요가 있다.

셋째, 비정규직 처우 개선을 위한 적극적인 노력이 필요하다. 무기계약직 우정실무원의 임금단가가 최저임금 지급과 차이가 없고, 정규직에게만 지급되는 정액급식비와 같이 복리후생의 차이는 비정규직 노동자에게 상대적 박탈감을 높이면서 우편서비스의 질을 향상시키는데 긍정적이지 못하다.

넷째, 일부 직종의 간접고용 종사자의 직접고용이다. 현재 재택위탁배달원의 경우 고등법원에서 근로자 지위를 인정한 상태인 가운데, 소포위탁배달원의 문제 역시 논란이 될 소지가 크다.

우정사업본부에서 나타나는 노동문제는 1997년 IMF 경제위기 이후 진행된 구조조정과 우편사업의 대내외적 환경변화와 연동되어 있다. 특히 우정사업본부 내 우편사업(우편사업특별회계)이 적자인 상황에서 늘어나는 우편물량에 대응하기 위해 위탁 등 비정규직이 확대되었다.

<표 12> 우정사업본부의 직종별 노동부문 과제

	장시간근로 등 안전 및 건강 위협	동일노동 차별	열악한 처우	근로자지위 논란
정규직집배원	○			
상시계약집배원	○	○	○	
우체국택배원	○		○	
우정실무원	○		○	
재택위탁배달원	○		○	○
소포위탁배달원	○		○	○

주: 정규직집배원은 우정직 집배원과 별정우체국 집배원을 포함함.

우정사업본부의 우정사업은 3개의 특별회계(우편사업특별회계, 우체국예금특별회계, 우체국보험특별회계)로 운영되는데, 현재 우편사업특별회계는 2011년 이후 경영수지 적자가 발생하고 있고, 이러한 우편사업의 결손은 우체국예금특별회계의 이익잉여금으로 보전하고 있다. 하지만 우편사업의 결손을 보전하기 위한 전출은 사후적인 조치로서, 우체국 창구망 감소, 비정규직 증가와 같은 문제를 해결하는데 한계가 있다. 또한 노후 우체국 증가에 따른 시설물 안전 위험이 증가하고 있고, 19) 우편물 변화에 따른 물류시설 확충도 적절하게 이루어지지 않아 양질의 우편서비스를 제공하는데 많은 제한이 따른다.

이와 관련한 문제는 2015년 국정감사에서 지적된 바 있고, 20) 2015년 우편사업특별회계와 우체

19) 2016년 3월 전남 순천시 한 우체국에서 주차장 담장이 무너져 직원이 사망한 사고가 있었다. 전체 우체국 중 30년 이상 된 우체국은 280개에 이른다.

20) 2015년 국정감사에서 우정사업은 정부가 국민에게 제공하는 공공서비스이기 때문에 적자가 불가피한 근본적인 한계를 가지고 있으므로 우정사업 적자는 정부가 책임질 필요가 있고, 이에 우체국예금특별회계의 결산



## 참고문헌

- 경제사회발전노사정위원회, 2001, 「체신부문 인력감축계획에 관한 합의문」.
- 미래창조과학부, 2017, 『2017년도 미래창조과학부 소관 예산안 및 기금운용계획안: 우정사업본부』.
- 미래창조과학방송통신위원회 수석전문위원회, 2016, 『제20대 국회 미래창조과학방송통신위원회 주요 정책현안』.
- 배귀희, 2016, 『환경변화에 따른 우정사업 대응방안 연구』, 국회예산정책처.
- 우정사업본부, 2017, 「집배노조의 「장시간 중노동 주장」 관련 사실관계 설명 및 집배여건 개선 대책」.
- 이진우, 2016, 「집배원 노동자의 초장시간노동 실태와 ‘무료’노동시간 분석결과 발표», 「이슈페이퍼」(2016. 7.20), 사회진보연대 부설 노동자운동연구소.
- 이진우·김동근·공성식, 2013, 『집배원노동자의 노동재해·직업병 실태 및 건강권 확보방안』, 우정노조위원장 직선제추진 운동본부.
- 이진우·최정아·재현, 2013, 『전국우편지부 노동자의 노동환경과 건강실태 연구보고서』, 공공운수노조 전국우편지부.
- 임상훈·배규식·강병식, 2004, 『공공부문 구조조정과 노사관계 안정화』, 한국노동연구원.
- 전국우정노동조합, 2016, 『2015년도 조합활동 보고』.
- 전국우정노동조합·한국노동연구원, 2014, 『우정종사원의 근로시간, 일·생활균형 실태조사 및 개선 방안』.
- 집배원 중대재해 해결을 위한 연대모임(2014), 『우정사업본부 노동자의 최근 3년간(2011~2013) 재해발생경위내역 분석보고서-집배원노동자를 중심으로-』.
- 한국노총, 2017, 『한국노총 19대 대통령 선거 정책요구안』.
- 한지원 외, 2016, 『우정사업본부 전망과 노동조합의 대응전략』, 노동자운동연구소·공공운수노조 전국우편지부중앙행정기관캠페인사업단.
- 황성돈·박재완·남찬기, 2000, 「우정사업 인력구조 조정방안 검토」.