

## 이슈 2

# 목포지역 택시 전액관리제의 현황과 정착방안

전국민주택시노동조합 전남본부장 김 수훈

### 목 차

- I. 들어가며
- II. 전액관리제 시행 이후 승무정지 처분이 정당한가?
- III. 전액관리제의 활성화 방안
- IV. 맺으며

## 목포지역 택시 전액관리제의 현황과 정착 방안

### I. 들어가며

2020년 1월부터 개정 “여객자동차 운수사업법”의 전면 시행으로 법인택시는 운송수입금 전액관리제(이하 ‘전액관리제’)를 운영해야 한다. 기존의 사납금제도는 택시운전노동자(이하 ‘택시노동자’)가 회사에서 정한 금액만 입금하면 되고, 그 금액을 기준으로 받는 급여와 사납금을 초과한 금액은 택시노동자의 수입이 되는 구조다. 따라서 사납금보다 더 벌어들인 수익은 개인 수입이 되지만, 사납금을 채우지 못하면 급여에서 차감되기에 장시간 노동, 저임금 문제, 과속 및 신호위반, 서비스 질의 하락 등의 문제가 생겨났다. 즉 회사가 과중하게 정한 사납금을 채우지 못할 경우 택시노동자가 자신의 돈으로 미달한 금액을 메워야 한다. 이런 불이익을 피하고자 택시노동자들은 시간과 다툼 속에서 불법 승차와 과속, 불친절 등 ‘질 나쁜 서비스’를 제공할 수밖에 없는 악순환이 이어지고 있다.

이러한 고질적이고 해묵은 문제점을 해결하기 위해 전액관리제가 전면 시행되기에 이르렀다. 이 제도는 택시노동자가 승객으로부터 받은 요금 전액을 사업주에게 납부하고 일정한 비율에 맞춰 월급 형태로 임금을 받는 제도다. 택시노동자들은 그 동안 정액사납금제, 지입제, 도급제 등으로 각종 폐단이 만연했던 택시업계의 노사관계를 안정시키고 임금구조를 ‘완전 월급제’의 전 단계로서 그 역할을 해 줄 것으로 기대하였다. 그러나 제도의 도입을 회피하거나 인정하지 않으려는 사업주들의 불성실한 태도와 기존의 사납금제에 익숙해진 일부 택시노동자들의 정서가 맞물려 제대로 정착되지 못하고 있는 실정이다.

특히, 목포지역의 경우 2020년 1월 이후, 사용자는 친화적인 노동조합(제1노조)과 임금협정을 체결하고 성과급 산정을 위한 이른바 ‘운송기준수입금’이라는 기준액을 정하여 이에 미달할 경우 ‘불성실근로자(또는 저성과자)’로 보고 승무 정지처분을 하거나, 가불 형태의 선납금 증서에 서명을 하지 않으면 임금을 지급하지 않은 사례가 발생하고 있다. 다음에서 전액관리제 실시 이후 사업장에서 승무정지 등 위반사례 및 전액관리제 정착방안에 대해 살펴본다.

## II. 전액관리제 시행 이후 승무정지 처분이 정당한가?

전액관리제는 여객자동차 운수사업법 제21조 제1항 제2호에서 사업주에게 택시노동자로부터 “일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하지 않을 것”을, 같은 법 제26조 제2항 제2호에서는 택시노동자는 사업주에게 “일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 납부하지 않을 것”을 규정한 것으로 2020.1.1.부터 전면 시행에 들어가, 기존 사납금 방식과 유사하거나 변형된 형태의 사납금 방식으로 운영하는 것을 금지하고 있다.

이어서 국토교통부는 2019.12월 ‘택시운송사업 전액관리제 지침’을 발표하여, 정액급여와 함께 성과급여(성과수당)를 지급하는 방식의 경우에도 실적에 따라 정액급여를 삭감(급여에서 공제, 정액급여에서 수당, 상여금의 삭감, 별도 금전 부담, 별도의 금전적 불이익 등 포함)하지 않아야 하고, 성과급여 방식으로 임금을 지급하는 경우 과도한 실적 기준을 설정하여 운수종사자에게 사실상 사납금 기준액만 높이는 형태가 되지 않도록 하여야 한다고 운영방법을 명확히 규정하고 있다.

실제 목포지역 택시업계의 경우 법으로 금지하고 있는 사납금제의 변형 형태인 ‘기준운송수입금’ 제를 운영하면서, 월 또는 1일 기준액을 정해 놓고 이에 미달할 경우, 해당 택시노동자에게 선급증서(가불금)를 제출하게 하고, 임금지급 시에 정액 임금에서 가불 금액을 공제하고 지급하여, 최저임금법 위반의 소지는 물론이고 이로 인하여 택시노동자들의 생계가 위협받고 있다. 아래는 2020년 목포지역 한 택시회사의 임금협정서 및 부속협정서상의 내용으로 택시노동자들에게 2가지 중 한 가지를 선택하도록 하고 있는데, 월, 1일 각각의 기준충족여부가 불성실근로 판단하는 기준이 된다.

### <제1안>

구 분	주간	야간	1인1차제
월 기준	4,182,000	4,845,000	5,278,000
1일 기준 (26일)	160,846	186,346	203,000
월 임금	1,776,900	1,907,180	1,907,180

※ 소정근로시간 : 6시간 40분(택시미터요금 기준 5시간 30분)

<제2안>

구 분	주간	야간	1인1차제
월 기준	3,510,000	4,186,000	4,628,000
1일 기준 (26일)	135,000	161,000	178,000
월 임금	1,254,910	1,385,190	1,385,190

※ 소정근로시간 : 4시간 40분

<목포시 제3차 택시사업구역별 총량제 실태조사 최종보고서, 2015년>

운행대 수	운행시간 (분)	영업시간 (분)	시간 실차율	주행거리 (KM)	영업거리 (KM)	거리 실차율
3,219	2,947,508	915,334	31.1%	974,778	416,157	42.7%

※1) 실차율: 총 운행거리 중 승객을 승차시킨 상태에서 운행한 거리의 비율

2) 거리 실차율: (승객승차 운행거리/ 총 운행거리)X100

3) 총 운행거리: 출고(영업개시)부터 입고(영업종료)까지의 거리

목포시 제3차 택시사업구역별 총량제 실태조사 보고서의 시간 실차율(31.1%)을 고려하면 택시미터요금 기준으로 5시간 30분의 요건을 충족하기 위해서는 실제 15시간 이상의 근로를 제공해야 한다는 결론에 이른다. 또한 4년 후인 2019년 목포시 제4차 택시사업구역별 총량제 실태조사 최종보고서에 따르면 여전히 상황은 개선되지 않고 있는 실정이다.

근로시간에 대한 고용노동부의 행정해석(근기 68201-4500, 2002)에 의하면 ‘차량 운행 중 신호대기, 교통체증, 승하차 등으로 인한 정지시간, 차량운행에 부대되는 배차, 점검 등에 필요한 시간 등은 근로시간에 해당되므로 운행기록장치상 운행시간은 아니더라도 동 임금협정에 의한 근로시간으로 보아야 하는 정당한 사유가 있다고 사료 된다’는 점을 무시한 채 실 운전시간만을 임금기준으로 하여 생기는 장시간 노동, 저임금 문제, 과속 및 신호위반, 서비스 질 하락 등의 문제점을 해결하기 위해 도입된 전액관리제가 오히려 택시노동자들을 옴아매는 결과를 불러일으킬 수 있다.

또한 1일 최소 15시간 근로를 사실상 강제한다면 택시노동자들에게 과로사로 내모는 것이 아닐까?, 1일 최소 15시간 근로를 제공은 택시노동자들에게 과로사를 강요하는 것은 아닐까?, 1일 15시간의 근로를 제공하지 않았음을 이유로 징계하는 것이 근로기준법 제23조의 ‘정당한 이유’에 해당하는가? 전액관리제 도입취지 등을 고려할 때, 사업주의 승무정지 처분은 법에 정면으로 위반되는 것이다. 이러한 위반 사례로 최근 한 택시회사의 경우 월 또는 1일 기준액을 정해놓고 이에 미달할 경우, 택시노동자에게 선급증서(가불금)제출을 요구하고, 이를 거부하였다는 이유로 3개월 동안 임금을 지급하지 않아, 택시노동자들이 고용노동부에 임금채불 진정을 제기한 상태이다. 전액관리제는 택시노동자들의 생활 안정 목적이라는 취지를 담고 있으나, 시행 이후 오히려 택시노동자들이 임금조차 지급받지 못해 가족의 생계가 위협받는 아이러니한 상황이 벌어지고 있다. 고용노동부의 근로감독 및 채불사업주 처벌 등 강력한 조치가 필요한 상황이다.

### III. 전액관리제의 활성화 방안

먼저 정부(국토교통부, 고용노동부 등 관련 부처)와 지방자치단체는 전액관리제 정착을 위해 여객자동차운수법의 엄정한 집행과 ‘택시운송사업 전액관리제 지침’에 따라 철저한 지도·감독을 하여야 하며, 임금미지급 등에 대해서는 신속하고 강력한 조치가 필요하다. 또한, 전액관리제의 시행과 활성화를 위해서는 노·사간의 신뢰가 전제되어야 한다. 노·사간의 신뢰 형성은 결국 전액관리제에 대한 올바른 이해와 노·사의 의식이나 인식 문제로 귀결된다. 즉, 전액관리제를 시행하면 상생할 수 있다는 믿음을 가져야 한다. 택시회사의 경우 전액관리제를 시행할 경우 경영상 어려움에 직면하여 결과적으로 도산위기에 내몰린다고 생각하기 때문에 안정적인 수입이 보장된 기존사납금제도로 회귀를 꿈꾸고 있다. 택시사업주들도 불투명한 경영 속에서 음성적인 수입, 탈세 등의 편법적인 관행에서 벗어나 서비스 차별화 등 혁신을 통해 적정한 이윤 확보를 통한 수익증대 방안을 모색해야 할 때이다.

택시노동자들의 경우 사용자의 개별적인 지휘·감독에서 벗어나 생산뿐만 아니라 판매 및 수금까지 택시노동자가 개별적으로 담당한다는 노동과정상의 업무특성으로 인해 개인주의적 성향이 강하며 택시라는 생산수단을 빌려서 일한다는 소

사장 의식이 강하다. 전액관리제하에서는 소사장이 아닌 노동자로서 소정근로시간 만큼 열심히 일하고 급여를 받는 노동자로서의 의식 전환이 필요한 시기이다. 노·사가 함께 기존 사납금의 변형이 아닌 실제 성과급 지급을 위한 기준에 대한 합의가 필요하며, 상호 간의 신뢰 제고를 위해 회사 측에서는 임금산정의 기준이 되는 표준운송원가 등을 포함한 관련 정보를 공개하여 이를 바탕으로 택시노동자들을 설득하는 과정이 선행되어야 한다.

마지막으로 택시업계에 대한 정부의 정책적 지원을 고려해 볼 수 있다. 정부는 운송수입금전액관리를 토대로 한 임금제도의 개선에 대한 적극적이고 주도적인 역할을 수행해야 하지만 전액관리제 시행초기 발생하는 비용 상승을 고려하여 정책적 지원방안을 마련해야 할 것이다. 택시는 고요금 교통수단이어야 하나 대중교통의 민영제로 인한 불편을 택시를 통해 해결해왔던 국가의 교통정책과 물가안정 정책으로 인해 오래 동안 저요금교통수단으로 취급해 온 결과 준(準)대중교통수단으로 운영되어 왔다. 따라서 버스, 지하철과 같이 택시업종에 대해서도 특별소비세를 전면 감면해 주는 등의 세제혜택을 주어 전액관리제가 원활하게 정착할 수 있게 하여야 한다.

#### IV. 맺으며

현재 전액관리제가 본격적으로 시행된 지 얼마 되지 않았음에도 불구하고 현장에서는 기존 사납금제도로 회귀하려는 시도 속에서 택시노동자들은 오히려 장시간 노동, 승무정지(징계)와 해고위험에 노출되고, 노골적인 임금체불 상태를 경험하는 등 벌써 부작용이 나타나고 있다. 시행 초기에는 기득권의 반발 등으로 개혁적인 조치들이 좌절되는 사례를 우리들은 셀 수 없이 많이 경험했었다. 오랫동안 택시노동자들이 주장해 왔던 전액관리제가 정착될 수 있도록 정부 및 지방자치단체 그리고 노·사 대등과 상생 원칙에 따라 합리적인 방안을 찾기 위해 함께 노력해야 할 것이다