

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안 심 사 보 고 서

2024. 8.

국토교통위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2024년 7월 5일, 김정재의원 등 10인

나. 회부일자: 2024년 7월 8일

다. 상정 및 의결일자:

제416회 국회(임시회)

제2차 국토교통위원회(2024. 7. 17.)

상정 · 제안설명 · 검토보고 · 대체토론 · 소위원회부

제1차 교통법안심사소위원회(2024. 8. 1.)

상정 · 축조심사

제417회 국회(임시회)

제1차 교통법안심사소위원회(2024. 8. 19.)

상정 · 축조심사 · 의결(수정가결)

제1차 국토교통위원회(2024. 8. 21.)

상정 · 소위심사보고 · 찬반토론 · 의결(수정가결)

2. 제안설명의 요지

(제안설명자 : 국회의원 김정재)

현행 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」 제11조의2는 「근로기준법」에 따라 일반택시운송사업 운수종사자의 소정근로시간을 1주간 40시간 이상으로 정하도록 하고 있음. 이는 일반택시운송사업 운수종사자의 고정급을 전업근무 수준으로 보장하여 운수종사자의 처우를 개선하려는 취지임.

그러나 이 규정을 2021년 1월 1일부터 서울에서 우선 시행한 결과, 당초 입법취지와 달리 일반택시운송사업의 경영 및 운수종사자의 근로에 다양한 부작용이 발생하고 있음. 서울 외의 지역에도 이 규정의 공포 후 5년을 넘지 않는 범위에서 대통령령으로 정한 날에 시행될 예정이므로, 서울에서의 도입 효과, 부작용을 면밀히 분석하여 제도를 보완할 필요가 있음.

먼저, 1주간 40시간의 고정급을 보장하기 위해서는 운송수입이 고정급을 포함한 운송원가를 상회하여야 하나, 한국교통연구원의 ‘법인택시 월급제 도입성과 분석 및 확대방안 마련’ 연구용역(’23.7)에서는 전국 모든 시·도에서 운송수입이 1주간 40시간의 고정급을 포함한 운송원가에 미달하여 적자구조가 형성되는 것으로 나타남.

이에 따라, 서울에서는 기준운송수입금에 미달한 운수종사자의 고정급을 공제하는 등 현행 규정을 위법하게 운용 중인 것으로 서울시의 점검 결과가 발표¹⁾된 바 있으며, 이 규정을 준수한 일부 일반택시운송

1) 서울시, 택시회사 전액관리제 이행 긴급점검...21개사 위반사항 적발(’24.1.31, 보도자료)

사업자는 적자 누적으로 인해 휴업하는 등의 문제가 발생한 바 있음.
또, 서울시 운수종사자 설문조사 결과, 다수의 종사자가 현행 1주간 40시간 이상의 월급제에 반대²⁾하고 있는 것으로 나타남. 서울 외의 지역에서는 운송수입이 상대적으로 작은 점을 감안하면, 서울보다 더 큰 부작용이 발생할 것으로 예상됨.

운수종사자의 측면에서도 이 규정은 당초 입법취지와 달리 고성과자의 실질소득을 감소시킴으로써, 배달업, 택배업 등 성과기반의 수입이 보장되는 업종으로 이탈하는 원인으로 작용하는 한편, 이탈하지 않은 운수종사자에게는 과거보다 성과급이 감소하여 근로해태의 유인으로 작용하는 등의 부작용을 일으키고 있음.

또한, 1주간 40시간 이상의 소정근로시간은 전업근무를 의미하여, 일반택시운송사업은 이 규정에 의해 파트타임, 격일 또는 주말 근무 등 다양한 근로체계가 금지되는 실정이므로, 일반택시운송사업자의 경영상 자율성을 제한하고 택시운수종사자의 직업선택의 자유를 침해한다는 점도 문제점으로 지적되고 있음.

이에 본 개정안은 근로감독 없이 사업장 밖에서 자유롭게 운행하여 영업실적에 비례한 소득을 폭넓게 보장해야 하는 택시운송사업의 특성을 감안하여, 노사간 합의에 따라 소정근로시간을 달리 정할 수 있는 예외조항을 규정함으로써 택시운수종사자의 근로조건 및 임금형태에 대한 노사간 합의의 자율성을 보장하고자 함(안 제11조의2 단서 신설).

2) 서울시가 2022년 9월 7일부터 13일까지 서울시 일반택시운수종사자 20,397명을 대상으로 실시한 실태조사 결과 응답자 7,414명 중 64.7%인 4,797명이 운송수입금 전액관리제도로 통칭되는 현행 1주간 40시간 이상의 월급제에 반대

3. 전문위원 검토보고 요지

(수석전문위원 박재유)

1. 일반택시운수종사자의 소정근로시간을 노사 협의에 의해 달리 정할 수 있는 예외 규정 신설 (안 제11조의2 단서 신설)

1) 개정안의 내용

현행법 제11조의2는 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항3)에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하게끔 의무화하고 있음.

개정안은 일반택시운송사업자와 「근로기준법」 제24조제3항에 따른 근로자대표⁴⁾가 합의한 경우에는 소정근로시간을 달리 정할 수 있도록 단서 규정을 신설하려는 것임(안 제11조의2 단서 신설).

3) 「근로기준법」

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.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

4) 「근로기준법」

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

안고 있는 여러 문제점⁷⁾을 개선하여 일반택시운송사업자(이하 “운송사업자”)의 기업경영의 투명성을 제고하고 동시에 택시운수종사자⁸⁾의 처우 개선과 국민에 대한 양질의 택시 서비스 제공에 이바지하기 위하여 법률 개정(2019.8.20.)을 통해 근로시간 주 40시간 의무화(일명 “택시 월급제”)를 도입하였음(서울시 2021.1.1. 시행, 그 외 전국 2024.8.20. 시행예정).

이러한 법률개정의 주요 경과를 설명하면 다음과 같음.

법률상 ‘택시 월급제’라는 용어는 존재하지 않으나, 일반적으로 택시 업계에서 통용되는 ‘월급제’라는 것은 ‘운송수입금⁹⁾ 전액관리제¹⁰⁾’ 기반¹¹⁾ 하에서 택시운수종사자에게 근로시간에 상응하는 고정급(기본급+제수당 등)을 지급하는 제도를 말함¹²⁾¹³⁾.

6) 종래의 사납금제는 일정한 기준금액(통칭 ‘사납금’)을 정하여 택시운수종사자가 그 금액만큼을 운송사업자에게 납부하고, 이를 초과하는 금액은 택시운수종사자의 수입이 되는 구조임. 이 경우 수입이 기준금액에 못 미치면 반대로 택시운수종사자가 자비로 부족분을 충당함.

7) 사납금제는 영업실적 저하에 따른 리스크를 택시 운수종사자만 감당하게 되는 구조이며, 택시 운수종사자의 실제 근로시간과는 관계없이 운송사업자가 운송수입금(이용자에게서 받은 운임이나 요금)만을 기준으로 금전적 통제를 가하는 형태임. 또한, 사납금제는 4대보험, 퇴직금 등을 줄임으로써 택시운수종사자의 장기적인 안정성을 저해하는 요인으로 작용하는 등 여러 문제점을 가지고 있었음.

8) 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “택시운수종사자”란 「여객자동차 운수사업법」 제24조에 따른 운전업무 종사자격을 갖추고 택시운송사업의 운전업무에 종사하는 사람을 말한다.

9) 운수종사자가 이용자에게 받은 운임이나 요금을 말함.

10) ‘운송수입금 전액관리제’는 운수종사자가 이용자에게 받은 운임이나 요금을 기준액을 정하여 수납하지 않고 1일 운송수입금의 전액을 수납해야 하는 것을 말하며 「여객자동차 운수사업법」 제21조제1항 및 제26조제2항에 근거하여 시행되고 있음

11) 전액관리제는 영업환경이 악화되었을 때 노사 모두 영업리스크를 분담하도록 되어 있는 구조로, 1일 운송수입금이 감소하더라도 택시운수종사자가 소정근로시간을 근로하였다면 고정급은 동일하게 받을 수 있어 운수종사자의 처우를 개선하고 직업안전성을 도모할 수 있음.

12) 국토교통부에 따르면, 월급제(법인택시 회사의 임금지출 측면)는 전액관리제(법인택시 회사의 영업수입 측면)를 전제로 실행 가능한 것으로 업계는 양 제도를 동일한 것으로 보아 혼용하고 있다는 설명임.

13) 최초 전액관리제는 택시노조의 강력한 요구로 인해 1994년도에 도입되어 1997년부터 시행되

이러한 현행 전액관리제 구조에서는 택시운수종사자가 소정근로시간을 근로했을 경우 회사로부터 임단협(임금과 단체협약)에서 정한 고정급여를 수취하며, 일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하거나 납부하는 사납금적 성격의 행위는 위법사항이 되었음¹⁴⁾.

여기서 고정급여의 기준이 되는 “소정(所定)근로시간”이란 「근로기준법」 제50조에 따른 1일 8시간, 주 40시간 등 법에서 정한 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말함¹⁵⁾.

일반적으로 근로자는 합의한 소정근로시간 동안 근로의무를 부담하고,

었으나 당시에는 운송사업자가 운송수입금의 전액을 받을 의무만을 두고 수납한 운송수입금의 배분이나 개별 사업장의 임금 수준, 급여체계 등 근로조건에 관해서는 법에 규정된 바가 없이 전액 납부, 기준액 수납 금지 등 세부 내용은 국토교통부 훈령(「택시운송수입금 전액관리제 시행요령」(국토교통부훈령 제1419호))에서 정하고 있었음.

이 때문에 전액관리제가 법제화되었음에도 실제로는 노사간의 단체협약에 따라 실제 운송수입금 납부액이 기준 운송수입금액에 미치지 못하는 경우 택시운수종사자의 월 정액급여에서 미달액을 공제하는 등, 변형된 사납금제적인 성격으로 운영되었음(대법원은 국토교통부 훈령의 법규성을 인정하지 않음. 대법원 2022.9.29. 선고 2017다242928).

이러한 문제점을 해소하기 위하여 일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하지 않을 것 등 훈령의 내용을 법률에 상향 규정하는 내용으로 「여객자동차 운수사업법」이 2019년 8월 개정되어 2020년 1월 1일부터 시행된바 있음.

14) 「여객자동차 운수사업법」 제94조제1항제3호. 1천만원 이하 과태료 부과

15) 「근로기준법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

「산업안전보건법」

제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

사용자는 근로 의무이행에 대하여 임금을 지급하게 되는데, 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 관하여 합의할 수 있음¹⁶⁾.

그런데 택시업종은 근로가 전부 사업장 밖에서 이루어져 운송사업자가 택시운수종사자의 실제 근로시간을 확인하거나 관리하는 등 근로감독이 현실적으로 쉽지 않은 특성을 가지고 있음.

「근로기준법」 제58조제1항에서는 이처럼 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보도록 근로시간 계산의 특례를 두고 있음¹⁷⁾.

또한, 「근로기준법」 제58조제2항에서는 근로자 대표와 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 소정근로시간으로 보도록 하고 있음.

택시업종도 이러한 특례에 따라 택시운수종사자의 실제 근로시간이 아닌 노사 간 합의로 정한 소정근로시간을 기준으로 하여 고정급을

16) 대법원 판례 2019. 4. 18. 2016다2451.

17) 「근로기준법」

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.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다. (이하 생략)

산정하고 있었음.

이와 관련하여, 2018년 12월 일반택시 운수종사자가 소정근로시간이 아니라 실제로 근로한 시간에 상응하는 임금을 지불받을 수 있도록 하는 내용의 「택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안」이 발의¹⁸⁾되었음(의안번호 제17529호, 2018.12.12. 발의).

또한, 택시업계에서는 「근로기준법」 특례조항을 이용하여 노사 간 합의를 통해 실제 근로시간은 그대로 두면서 소정근로시간만을 축소 하는 방식으로 최저임금 인상에 따른 고정급 지급 부담을 상쇄하는 방식으로 운영하는 사례들이 있었음¹⁹⁾²⁰⁾.

18) 발의 당시 개정안은 「근로기준법」 제58조 특례를 적용하지 않고, ‘택시 운행정보관리시스템(운행기록장치, 택시요금미터)’을 통하여 택시운수종사자의 ‘실제 근로시간’을 산정하는 내용이었으나, 2019.7.10. 국토교통법안소위 2차 심사 시, 국토교통부는 지역별 월급제 시행 여건과 대법원 판결 등을 고려하여 관련 업계와 논의를 통해 현행법 제11조의2와 같은 수정안을 제시함.

기 존	당 시 개 정 안
제12조(운송비용 전가 금지 등) ① ~ ④ (생략) <u><신설></u>	제12조(운송비용 전가 금지 등) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간은 「교통안전법」 제55조제1항에 따른 운행기록장치와 「자동차관리법」 제47조제1항에 따른 택시요금미터를 활용하여 국토교통부령으로 정하는 정보를 수집·관리하는 시스템(이하 “택시 운행정보 관리시스템”이라 한다)을 통하여 국토교통부장관이 정하는 방법에 따라 산정한다.

19) 예를 들어 동일한 고정급을 주면서 최저임금 산정의 기준이 되는 소정근로시간을 줄이면 시간당 주는 임금이 늘어나 결과적으로 최저임금 미달을 방지할 수 있게 되는 것임.

20) 「최저임금법」 제6조제1항은 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 하면서, 제6조제5항에서 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다고 규정하고 있음.

이러한 「최저임금법」과 동법 시행령에 따라 택시업종의 최저임금에는 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금은 최저임금에 포함되지 않게 되어 있음.

즉, 소정근로시간에 대해 지급하는 임금 외에 운송수입금에 비례하는 성과급 등을 더 지급한다고 하여도 최저임금 산정에는 포함되지 않으며, 반대로 소정근로시간이 적어질수록 최저임금으로 지급해야 하는 고정급이 적어지는 구조임.

2019년 4월 대법원에서는 이러한 행위에 대해 ‘실제 근무형태나 운행 시간의 변경이 없음에도 소정근로시간만 단축하는 내용으로 변경한 취업규칙 조항은 강행규정인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로 무효(2019.4.18. 선고, 2016.다2451)’라고 선고한바 있음²¹⁾.

이러한 배경에서 국토교통위원회 소위원회의 논의를 거쳐 2019.8.20. 현행 제11조의2 택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례조항(「택시운송사업의 발전에 관한 법률」 제11조의2²²⁾)이 신설되었음.

이에 따라 일반택시운송사업 택시운수종사자의 소정근로시간은 1주간 40시간 이상이 되도록 정하도록 의무화되었음²³⁾. 동 의무화 조항은 서울 특별시는 2021년 1월 1일부터 시행되었고, 그 외 지역은 공포 후 5년을

(* 생산고: 택시기사가 손님들에게 받은 수입에서 사납금을 제외한 부분으로, 초과운송수입금을 의미)

「최저임금법」

제6조(최저임금의 효력) ⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

「최저임금법 시행령」

제5조의3(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위) 법 제6조제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.

1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금

21) ‘정액사납금제하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다’ (2019. 4월 대법원 전원합의체(2016다2451))

22) 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」

제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여야 한다.

23) 택시업종의 경우 보통 주6일 근무제로 1일 소정근로시간은 6시간 40분으로 볼 수 있음.

넘지 아니하는 범위에서 서울특별시에서의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날에 시행될 예정임.

「택시운송사업의 발전에 관한 법률」 부 칙 <법률 제16500호, 2019. 8. 20.>

이 법은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 서울특별시: 2021년 1월 1일
2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날

참고로, 현재 국토교통부에서 공포 후 5년의 범위에 해당하는 2024년 8월 20일에 시행하는 내용으로 대통령령(「법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 시행일에 관한 규정」) 제정령안을 입법 예고(2024.7.9.~7.25.) 중에 있음.

나. 개정안의 제안배경 및 입법취지

근로시간 주 40시간 이상 규정인 현행 법률과 관련하여 다음과 같은 지적이 제기되고 있음.

첫째, 현행 월급제는 택시운수종사자의 영업실적에 상관없이 의무적으로 주 40시간 이상 고정급을 지급하도록 하고 있으며, 2024년 1월 현재 최저임금 기준에 따라 약 200만원²⁴⁾ 이상을 지급하여야 함.

24) 일반택시 종사자 임금 구조 : 고정급 + 성과급

그러나 일반택시운송사업은 연료비 및 인건비 등 운송비용 상승에도 불구하고 오랜 기간 요금인상이 억제되어 수익성이 악화되고 있으며, 코로나19 및 사회적 거리두기 영향 등으로 인해 경영난이 심화되고 있는 실정임.

국토교통부에서 실시한 “법인택시 월급제 도입성과 분석 및 확대방안 마련 연구” 용역 보고서(2023.7월, 한국교통연구원)(이하 “연구용역 보고서”)에 따르면, 2024년 8월부터 시행이 예정된 주 40시간 월급제가 전국에 도입 될 경우 일반택시 월 인당 운송수입금²⁵⁾과 적정 인당 운송원가²⁶⁾를 2022년도 기준으로 비교한 결과 전국에서 운송수입금이 적정 인당 운송원가에 미달 될 것으로 분석된 바 있음.

- 일반택시는 고정급만으로 최저임금 보장 의무화(「최저임금법」 제6조제5항, '09.7~)

* 최소 고정급: 월 203시간[소정근로시간(주 40시간)+ 주휴시간(6시간 40분)] × 4.345주
× 최저임금 9,860원('24년) = 약 200만원 (자료 : 국토교통부)

25) 연간 운송수입금에 운행대수를 적용하여 2022년 지역별 대당 월평균운송수입금을 산정

26) 기본전제는 법인택시 월급제가 도입되어 운수종사자가 소정근로시간(주40시간)을 일하면 근로기준법에서 정하는 최저임금(2022년) 및 유급휴가 등이 보장된 급여를 수령 할 수 있는 운전직 인건비가 반영된 적정 운송원가를 재산정

지역별로 2022년의 운전직 인건비, 유류비, 고정비를 합하여 월 적정 인당 운송원가를 산정

표 3-22 2022년 서울시 월 적정 인당 운송원가와 월 인당 운송수입금 비교 결과

월 적정 인당 운송원가(A)	월 인당 운송수입금(B)	비교 결과(A-B)	서울
4,740,417원/인·월	4,565,332원/인·월	17.5만원	

표 5-17 2022년 운송수입금 및 적정 운송원가(월 인당 기준) 비교 결과

(단위 : 원/인·월)

구 분	운송수입금(A)	적정 운송원가(B)	차이(A-B)	구분	운송수입금(A)	적정 운송원가(B)	차이(A-B)
부산광역시	3,659,854	4,695,280	-1,035,426	강원도	3,522,363	4,406,926	-884,563
대구광역시	3,292,703	4,386,246	-1,093,543	충청북도	4,133,688	4,555,010	-421,322
인천광역시	4,072,108	4,399,962	-327,854	충청남도	2,857,900	4,240,555	-1,382,655
광주광역시	3,474,848	4,228,055	-753,207	전라북도	3,372,295	3,974,097	-601,802
대전광역시	3,893,280	5,420,925	-1,527,644	전라남도	2,937,305	4,260,564	-1,323,259
울산광역시	3,536,863	4,659,393	-1,122,530	경상북도	3,097,715	3,809,925	-712,210
세종특별자치시	4,141,643	4,594,786	-453,142	경상남도	2,631,454	4,041,250	-1,409,795
경기도	3,374,986	4,101,903	-726,916	제주특별자치도	3,974,914	4,521,863	-546,949

주 : 붉은 글씨는 높은 지역, 파란 글씨는 낮은 지역

*「법인택시 월급제 도입성과 분석 및 확대방안 마련 연구」 용역 보고서, 한국교통연구원, 2023.7월, p. 82. p. 141

일반택시운송사업의 영업수익은 택시운수종사자의 운송수입금이 거의 대부분을 차지하고 있는바, 연구용역 보고서에서 예측한 바와 같이 만약 운송수입금이 적정 운송원가에 미달하는 경우 운송수입금 증대 방안 없이 주 40시간 월급제를 전국적으로 도입하는 것은 현실적으로 어려운 측면이 있음.

둘째, 전국택시운송사업조합연합회에 따르면, 주 40시간 이상 소정 근로시간에 따른 높은 고정급으로 인해 성과에 기반한 임금체계의 설정이 어렵다는 설명임.

일반택시의 경영환경이 악화되고 있는 상황에서 한정된 재원 내에서 고정급 비율이 높아질 경우, 오히려 운송수입금이 높은 성과자에 대한 보상을 충분히 하기 어려워 이에 따라 업계에는 상대적으로 운송수입금이 낮은 자만 남게 되어 운송수입금이 계속해서 줄어드는 악순환이 구조적으로 발생할 수 있다는 의견임.

셋째, 주 40시간 소정근로시간은 사실상 ‘전업 근무’로, 택시업종의 경우 보통 주 5일이 아니라 주 6일제(일 근로시간 6시간 40분)로 운영되고 있음. 이 경우 시간제 근무, 주말근무 등 다양한 근로형태²⁷⁾를 원하는 구직자의 택시업계 취업을 사실상 제한하고 있는 측면이 존재함.

또한, 주 40시간 근무를 의무화, 즉 강제 함으로써 일반택시 운송사업자의 영업의 자유와 택시운수종사자의 직업선택의 자유를 제한하는 측면도 있음.

참고로, 이와 같은 현행 제도의 보완 필요성 제기에 따라 2023년 10월 26일 전국택시노동조합연맹과 전국택시운송사업조합연합회 간에 택시산업 경쟁력 강화 및 운수종사자의 처우개선, 노사상생 등의 정책실현을 공동의 목표과제로 설정하여 택시산업 환경변화에 적극 대처하고, 합리적인 택시 근로형태와 임금제도 도입 및 택시 노사 상생방안을 마련하기 위해 합의를 한바 있음(참고. “택시노사 합의문” 참조).

27) 예를 들어 주3일 근무, 오전 또는 오후 근무 등을 선택적으로 근무 후 다른 직업을 병행하여 월 수입금을 올리려고 하려는 경우 등

이에 개정안은 현행 제11조의2에 단서 조항을 신설하여, 원칙은 현행법대로 일반택시운송사업 택시운수종사자의 소정근로시간을 정할 경우 1주간 40시간 이상으로 정하도록 하되, 택시운송사업자와 근로자대표가 합의한 경우에는 예외적으로 소정근로시간을 달리 정할 수 있도록 하려는 것임.

다. 종합의견

‘현행 법률’에 따라 주 40시간 이상 근무를 의무화하는 현행 제도를 그대로 유지하여 전국적으로 전면 시행(2024.8.20.)을 하는 방안과 ‘개정안’에 따라 단서 조항을 신설하여 택시운송사업자와 근로자대표가 합의한 경우에는 소정근로시간을 달리 정할 수 있도록 하려는 방안은 입법정책적으로 결정할 사항으로서, 다음과 같은 방안들에 대해서도 함께 생각해 볼 수 있을 것으로 보임.

첫째, 주 40시간 이상 근무를 의무화하는 현행 법률을 전국적으로 시행(24.8.20.)하는 경우, 원활한 시행을 위하여 일정한 지원방안을 병행하는 것을 고려할 수 있을 것으로 보임.

연구용역 보고서에 따르면 택시운수종사자와 운송사업자에 대한 설문 결과, 월급제 도입 및 정착을 위한 필요 사항으로 택시요금 인상과 정부 재정지원 등이 제안된 바가 있음²⁸⁾.

둘째, 개정안을 입법에 반영하는 경우, 최저임금법상 특례조항 등의 취지를 벗어나지 않도록 하는 관리방안이 필요할 것으로 보임.

개정안은 원칙적으로는 일반택시운송사업 운수종사자의 소정근로시간을 노사 간 합의로 정할 때 1주간 40시간 이상이 되도록 하고 있으나, 개정안만 놓고 볼 때 노사 간 합의가 있으면 다른 조건 없이 이를 달리 정할 수 있음.

그런데, 앞서 언급한 2019년 4월 대법원 판례에서는 ‘실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없음에도 소정근로시간만 단축하는 내용으로 변경한 취업규칙 조항에 대해 이는 탈법행위로 무효’를 선고하고 있는데, 판례의 대상이 되는 취업규칙도 노사간 합의로 만들어진 것임.

따라서, 개정안을 입법에 반영한다면 이러한 대법원 판례에서 말한 최저임금법상 특례조항 등의 취지를 벗어나지 않는 범위에서 합의가 이루어질 수 있도록 노사간 업무협약에 대한 관리가 필요할 것으로 보임.

셋째, 차선책으로서 현행 법률의 시행시기를 필요 최소한도 내의 일정 기간 순연하는 방안을 생각해 볼 수 있음.

28) 「법인택시 월급제 도입성과 분석 및 확대방안 마련 연구」, 23.7월, 한국교통연구원.

“택시 운수종사자와 경영자에 대한 설문 결과”

- 월급제 도입 및 정착을 위한 필요사항(상위 2개): 기본요금 및 주행요금 인상, 정부 재정지원
- 월급제 도입이 불가능한 이유(상위 2개): 운송수입금 부족, 불성실 근로 운수종사자 양산

현행법 제11조의2는 부칙 규정에 따라 늦어도 2024년 8월 20일부터는 전국으로 범위를 확대하여 시행하도록 되어 있음. 그런데, 현행법 제11조의2 조항 신설(2019.8.) 이후 코로나19 발생(2019.11.) 및 사회적 거리두기 정책 등 외부환경적 요인으로 일반택시 경영여건이 예상치 못하게 악화된 측면이 있음.

가령, 연구용역 보고서에 따르면 일반택시 월 인당 운송수입금과 적정 운송원가를 비교한 결과 주 40시간 의무화가 전면 도입될 경우 전국에서 월 인당 운송수입이 적정 운송원가에 미달할 것으로 예상됨.

하지만, 이는 코로나19의 영향을 받던 중인 2022년을 기준으로 월급제 전국 시행에 따른 결과를 예측한 것이므로 코로나19의 영향이 줄거나 해소된 2024년을 기준으로 월급제를 전국적으로 시행(8.20.)하는 경우와는 일정한 차이가 있을 수 있음.

따라서, 이러한 상황 등을 고려한 면밀하고 종합적인 검토를 위하여 전국 의무화 시행 시기를 일정 기간 순연하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것으로 생각됨. 다만, 순연하더라도 그 기간은 필요 최소한도 내의 기간으로 설정할 필요가 있음.

라. 관계 부처 및 단체 의견

(국토교통부)

현행 「택시발전법」은 소정근로시간을 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여, 종사자에게 월 200만원 가량의 고정급 보장을 의무화하고 있는데, 성과와 무관하게 일률적으로 지급되는 높은 고정급은 택시산업과 부적합하여, 택시 수요 감소 등과 더불어 서울에서도 경영난, 기사 이탈 등 부작용이 발생할 수 있음. 또한, 1주간 40시간 이상으로 정하는 현행 법률은 전업 종사 외 다른 근로 형태가 사실상 불가하므로, 개정안을 통해 근로 형태 유연화가 필요함.

(전국택시노동조합연맹·전국택시운송사업조합연합회)

운송수입 및 운송원가를 비교한 결과 전국에서 운송수입이 운송원가에 미달하여 월급제 시행조건이 미성숙한 상황이며, 소정근로시간 단축과 함께 근무형태 변경이 있는 경우에는 최저임금법의 적용을 잠탈하기 위한 것으로 볼 수는 없다는 대법원 판례, 취업 문턱 해소 및 택시 경영난 개선을 위하여 고용형태의 다양화를 통해 취업률을 제고하고 경영 침체를 극복할 수 있도록 제도적 기반 마련 필요성 등을 고려하여 현행 주 40시간 의무화 조항의 개정이 필요함.

(민주노총 전국공공운수노조 택시지부)

법 개정 추진에 반대하며, 객관적이고 투명한 데이터에 기반해 공개적으로 택시 운송원가를 분석하고 택시월급제 불가 주장을 검증해야 함.

① 현행법은 고정급을 1주간 40시간 이상에 해당하는 최저임금 이상으로 보장하여 택시운수종사자의 처우를 개선하려는 취지이나, 개정안은 이러한 현행법을 무력화하는 것으로 이에 반대함.

② 현행법 체계에서도 “「근로기준법」 제58조제1항·제2항에 따라 정할 경우”가 아니면 근로시간을 자유로이 정할 수 있음.

③ 국토교통부의 연구용역 운송원가 관련 내용은 신뢰할 수 없으며, 운송수입의 문제는 대체이동수단의 급증, 택시의 과포화등 택시 정책적인 문제에서 기인하는데 임금부터 조정하려는 발상은 문제가 있음.

④ 택시 월급제가 작동하지 못한 것은 서울시에서 관리감독을 하지 않았기 때문이며, 운수종사자 이탈 문제는 오히려 운송사업자의 과도한 성과급 배분 기준금 체결에 기인함.

참고

택시노사 합의문

[택시노사 합의문]

지난 코로나19 기간 이후 운송수입금 급감 등 택시산업 자체가 크게 위축되어 왔음에도 불구하고, 획일적인 근로형태와 각종 불합리한 규제들은 여전한 실정이다. 그 결과 택시산업의 경쟁력은 약화되어 운수종사자들은 사업장을 떠나고, 경영진은 사업을 유지하기 어려울 정도로 택시노사 모두 공히 공멸위기에 처해있다.

이에 우리 법인택시 노사는 택시산업 경쟁력 강화 및 운수종사자의 처우개선, 노사상생 등의 정책 실현을 공동의 목표과제로 설정하여 택시산업 환경변화에 적극 대처하고, 나아가 합리적인 택시 근로형태와 임금제도 도입 및 택시노사 상생방안을 마련하고자 다음과 같이 합의한다.

제1조. 택시노사는 소정근로시간 관련 획일화 된 근로형태로 인한 문제점과 그에 대한 개선방안 마련의 필요성에 대해 공감하고, 정부 및 국회, 지자체 등을 대상으로 **경직된 택시 근로형태의 유연화와 운수종사자의 실질수입 향상을 통한 처우향상 등 관련 제도 개선과 입법 도입이 이루어 질 수 있도록 정책 활동(택시발전법 제11조의2 개정안 국회 입법발의 건의)을 적극 추진한다.**

제2조. 택시노사는 상기 제도개선을 위해 공동발의 추진한 **관련 법령** (택시발전법 제11조의2) **입법안 발의와 동시에 중앙택시노사 T/F를 구성하여, 해당 입법안의 국회 통과를 위한 건의활동을 적극 전개하고 택시노사 상생방안 마련을 위한 논의를 진행키로 한다.**

제3조. 택시노사는 상기 사안과 관련한 대내외 정책활동을 전개함에 있어 신의성실의 원칙에 입각하여 **상호간 협력적인 관계를 유지토록 한다.**

2023년 10월 26일

택시노사 대표자

전국택시노동조합연맹

위원장 강 신 표



전국택시운송사업조합연합회

회장 박 복 경



4. 대체토론의 요지

생략

5. 소위원회 심사내용

(교통법안심사소위원장 문진석)

개정안은 일반택시 주 40시간 월급제 의무화의 전국 확대 실시의 부작용을 우려하여 단서로 노사 합의 시에는 소정근로시간을 달리 정할 수 있도록 예외 조항을 신설하려던 것으로, 개정안에 대한 다양한 찬반의견을 고려하고 택시산업 전반에 대한 종합적인 발전방안 마련 등을 위하여 현재 주 40시간 월급제를 시행 중인 서울시를 제외한 사업구역에 대해서는 적용을 2년 유예하는 것으로 수정의결함.

6. 찬반토론의 요지

생략

7. 심사결과

수정 가결

8. 소수의견 요지

해당사항 없음.

9. 관련 위원회 의견 요지

해당사항 없음.

10. 비용추계서

해당사항 없음.

11. 법제사법위원회 체계·자구 심사내용

개정안의 체계와 자구에 대하여 검토한 결과, 별다른 문제점이 없는 것으로 보았음.

12. 부대의견

국토교통부는 전국의 지역별 택시업계 운영실태를 조사하고, 택시산업 전반에 대한 근본적이고 종합적인 발전방안을 마련하여 1년 이내에 국회에 보고할 것.

※ 심사보고서 불입서류

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안에 대한 수정안 1부
택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안 1부

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안에 대한 수정안

제안연월일 : 2024. 8.

제안자 : 국토교통위원장

수정이유 및 수정주요내용

개정안에 대한 다양한 찬반 의견이 있는 점을 고려하여 전국 지역별 택시 운영실태 조사, 택시산업 전반에 대한 종합적인 발전방안 마련 등을 위하여 서울특별시 외 사업구역에 대하여 법 제11조의2 규정 적용을 2년간 한시적으로 유예하고자 함.

이를 위하여 개정안의 단서 규정을 현행대로 하도록 삭제하고, 법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙에 제2조를 신설하여 서울특별시를 제외한 사업구역에 대해서는 2026년 8월 19일까지 법 제11조의2 규정을 적용하지 아니하는 적용례를 신설함.

부대의견

국토교통부는 전국의 지역별 택시업계 운영실태를 조사하고, 택시산업 전반에 대한 근본적이고 종합적인 발전방안을 마련하여 1년 이내에 국회에 보고할 것.

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안에 대한 수정안

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제11조의2 단서를 현행대로 하기 위하여 삭제한다.

법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙을 부칙 제1조로 하고, 같은 조의 제목으로 “(시행일)”을 삽입하며, 제2조를 다음과 같이 신설한다.

제2조(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례에 대한 적용례) 서울특별시별시를 제외한 사업구역에 대해서는 제11조의2의 개정규정을 2026년 8월 19일까지 적용하지 아니한다.

수정안조문대비표

현행	개정안	수정안
제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여야 한다. <u><단서 신설></u>	제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 다만, 일반택시운송사업자와 「근로기준법」 제24조제3항에 따른 근로자대표가 합의한 경우에는 소정근로시간을 달리 정할 수 있다.	제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 만, 일반택시운송사업자와 「근로기준법」 제24조제3항에 따른 근로자대표가 합의한 경우에는 소정근로시간을 달리 정할 수 있다. <u><단서 삭제></u>
법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙 이 법은 다음 각 호의 구분에 따른 날	법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙 (현행과 같음)	법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u>제1조(시행일)</u> 이 법은 다음 각 호의

부터 시행한다.

1. 서울특별시: 2021년 1월 1일
2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날

<신 설>

구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 서울특별시: 2021년 1월 1일
2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날

제2조(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례에 대한 적용례) 서울특별시를 제외한 사업구역에 대해서는 제11조의2의 개정규정을 2026

		<u>년 8월 19일까지</u> <u>적용하지 아니한</u> <u>다.</u>
--	--	---

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률안

택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정법률 부칙을 부칙 제1조로 하고, 같은 조의 제목으로 “(시행일)”을 삽입하며, 제2조를 다음과 같이 신설한다.

제2조(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례에 대한 적용례) 서울특별시별시를 제외한 사업구역에 대해서는 제11조의2의 개정규정을 2026년 8월 19일까지 적용하지 아니한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정 법률 부칙 이 법은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 서울특별시: 2021년 1월 1일 2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날 <신 설>	법률 제16500호 택시운송사업의 발전에 관한 법률 일부개정 법률 부칙 <u>제1조(시행일)</u> 이 법은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 서울특별시: 2021년 1월 1일 2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날 <u>제2조(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례에 대한 적용례)</u> 서울특별시를 제외한 사업구역에 대해서는 제11조의 2의 개정규정을 2026년 8월 19일까지 적용하지 아니한다.