

택배노동조합과 관련된 쟁점사항

I. 문제의 소재

최근 ‘매일노동뉴스’ 일간지에서 우체국의 택배 배달원으로 구성된 택배노동조합 (이하 ‘택배노동조합’ 또는 ‘택배노조’라 함.)의 노사관계가 많이 다루어지고 있다. 우체국 사업부의 택배 배달원은 3천여명이고, 그 중 조합원은 2천여명이다. 2019년 1월 21일 기사에 따르면, 택배노조는 근로시간면제(타임오프) 시간과 노조사무실 제공, 명절격려금(15만원)의 신설과 산재보험료 전액을 요구하고 있다. 이를 들어주지 않으면 설 명절을 앞두고 1월 26일부터 사흘간 1차 전면파업을 진행한다고 했다.¹ 다행히 이번 1월 25일자 기사에 따르면, 중앙노동위원회의 조정위원회 조정에 따라 노사간 쟁점사항에 대해 잠정합의를 이루었다고 한다.² 노사가 합의한 내용은 (i)노조 전임자에 근로시간면제를 적용하고, (ii)노조 사무실 제공하고, (iii)조합비 원천공제를 하며 (iv)명절격려금을 신설하고 (v)택배 분실물이 발생했을 경우에는 택배 배달원과 회사가 절반씩 보상비용을 부담한다 등이다.

택배노조와 관련하여 몇 가지 짚고 넘어가야 할 부분이 있어 이에 대해 검토해보고자 한다. 첫째, 택배배달원은 사업장에 소속되어 업무시간당 임금을 받는 근로자가 아니라 배달하는 소포우편물 개수에 따라 용역수수료를 받는 개인사업자에 해당된다. 이러한 개인사업자는 근로기준법상의 근로자가 아니기 때문에 노동조합 및 노동관계조정법 (이하 ‘노동조합법’이라 함.)상의 근로자로서만 보호를 받고 있다. 따라서, 근로기준법상 근로자와 구분되는 노동조합법 상의 근로자의 의의를 구분해 볼 필요가 있다. 둘째, 택배노조가 근로시간면제 적용과 유급전임자 인정을 요구하고 있는데, 사업장에 소속된 근로자도 아닌 자영업자들로 이루어진 택배노조의 유급전임자제도가 가능한지에 대해 구체적인 검토가 필요하다. 셋째, 우체국의 우편업은 필수공익사업에 해당되기 때문에 우편업의 일부인 소포배달 업무도 필수공익사업으로서 필수유지업무에 해당될 수 있다. 그렇다면, 택배배달 업무가 국민의 일상생활을 위태롭게 할 정도의 필수유지업무에 해당되는지 검토해 볼 필요가 있다.

II. 근로기준법과 노동조합법상 ‘근로자’의 차이

현재 택배노동조합은 근로자가 아닌 개별 택배배달원으로 구성되어 있다. 이러한 개별사업자가 노동조합법상 근로자로서 노동3권을 행사할 수 있는지 여부에 대해 검토해보고자 한다.

1. 근로기준법상 근로자

근로기준법의 근로자는 제2조제1호에서 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다고 정의하고 있고, 근로자의 개념 요소를 ‘직업의 종류를 불문하고’, ‘사업 또는 사업장에’, ‘임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’라고 설명하고 있다. 근로자의 개념 설정에서 임금을 그 중심개념으로 두고 있으며, 또한 노무제공자와 노무이용자 사이에 사용종속관계를 근로자의 핵심적인 요소로 파악하고 있다. 즉, 근로자란 사용종속관계에서 임금을

¹ 매일노동뉴스, “특수고용직 우체국 위탁택배 노동자 첫 파업 임박”, 2019.1.21. 14면.

² 매일노동뉴스, “공공부문 특수고용직 첫 단체협약 ‘눈길’”, 2019.1.25. 11면.

목적으로 근로를 제공하는 자라고 할 수 있다.³ 사용종속관계란 근로자가 사용자에게 고용되어 근로를 제공한다는 것으로 사용자의 지휘·명령을 받는 근로자는 그 사용자가 원하는 내용의 일을 하는 것을 말한다. 근로자는 근로의 대가로 임금을 받고 노동력을 제공하는 것이므로 ‘사용종속관계 아래서 근로를 제공하는 자’로 이해할 수 있다.⁴

2. 노동조합법상의 근로자

노동조합법상의 근로자는 제2조제1호에서 “근로자”란 함은 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자로 정의하고 있다. 여기서 임금을 받는 자는 근로기준법상 근로자이고 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자는 근로자가 아닌 노동조합법상의 근로자이다. 이러한 수입은 타인에게 종속적 근로는 아니지만 이와 비슷한 노무를 공급하는 등의 대가로 얻는 수입을 말한다. 따라서 노동조합법의 근로자는 임금수입으로 생활하는 근로자, 수입이 없는 실업자, 종속적인 관계는 없지만, 지속적으로 수입을 위해 노동을 제공하는 자를 포함한다.⁵ 즉, 근로기준법상 근로자는 인적 종속성과 경제적 종속성을 모두 갖고 있지만, 노동조합법상의 근로자는 경제적 종속성만 있으면 근로자로 포함하고 있다. 그러나 영세 자영업자처럼 독립적인 노무를 제공하는 자나 근로의 의사가 없는 학생이나 구직을 포기한 자는 여기에 해당되지 않는다.

3. 구분의 의미

노동조합법 상의 근로자로 인정되는 경우 근로자로서 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 행사할 수 있다. 택배 배달원들이 개별 사업자등록을 하고, 배달 수량에 따라 수입을 가져가는 개인 사업자이지만, 근로조건의 향상을 위하여 노동조합을 조직하고 단체교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 사용자는 노동조합의 단체협약 요구에 반드시 응해야 하고, 노동조합은 단체교섭을 유리하게 이끌기 위해 파업을 통해 교섭력을 높일 수 있고, 사업주는 단체교섭 과정이나 쟁의행위로 인해 손해를 입은 경우, 택배 배달원과의 용역계약을 해지하거나 손해배상을 청구할 수 없다(관련 노동조합법 제3조와 4조, 81조).

III. 택배 노조의 근로시간 면제 적용 가능성 여부

택배노조가 노동조합법상 근로자로 인정된다고 하였을 때 근로시간 면제의 구체적 적용이 문제될 수 있다. 노동조합의 전임자의 경우 “근로자가 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다”고 규정하고 있다. 그런데 택배 배달원은 ‘근로계약 소정의 근로’나 ‘근로시간’에 해당되는 임금을 받는 것이 아니라 소포 한 개의 단가에 배달완료 개수로 산출되는 용역비를 받고 있다. 이러한 개별사업자에게 근로시간 면제제도가 어떻게 적용될 수 있는지에 대한 의문이 제기 될 수 있다.

³ 임종률, 「노동법」 제14판, 박영사, 2016, 32면.

⁴ 하갑례, 「근로기준법」 제28판, 중앙경제사, 2016, 32-36면; 대법원 2006.12.07. 선고 2004다29736 판결, 종합반 입시강사의 근로자성

⁵ 임종률, 「노동법」 제14판, 박영사, 2016, 35면; 대법원 2015.1.29. 선고 2012두28247 판결

1. 근로시간 면제제도

노동조합법 제24조의 근로시간면제제도(일명, 유급전임자제도)로, 제1항은 “근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.”라 규정하면서, 제4항은 “단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제한도를 초과하지 아니하는 범위내에서...(중간생략)...노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다” 라고 규정하고 있다. 노조간부는 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무만 종사하는 경우에도 정상적인 급여를 지급해주는 제도이다.

2. 노동조합법상의 근로시간면제 적용가능성⁶

행정해석은 택배노동조합이 근로시간 면제 규정에 적용될 수 있는 지와 근로시간 면제의 적용 수준에 대해 의견을 제시하고 있다. 근로시간면제자에 대해 “노동조합법 제24조제1항에서 ‘근로계약 소정의 근로’는 사용자와 노동조합법 제2조제1호에 의한 근로자 사이에 체결된 ‘임금, 급료 기타 이에 준하는 수입’에 관한 약정에 따른 노무라 할 것이므로, 노사 간에 체결된 계약이나 합의내용, 그간 통상의 노무제공 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다” 여기서 말하는 근로자는 근로기준법을 포함한 노동조합법의 근로자이므로 택배노조의 근로자도 여기에 속하고, 근로계약뿐만 아니라 용역계약도 여기에 해당된다고 보고 있다.

택배노조의 근로시간 면제를 인정할 경우 그 수준에 대해서는 다음과 같이 의견을 제기하고 있다. “근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제자가 아닌 일반근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이다.” 이는 일반적으로 택배 배달원들이 하루 벌 수 있는 수수료를 기준으로 유급전임자 급여를 산정할 수 있을 것이다.

IV. 택배업무의 필수공익사업 여부

우체국의 업무는 필수공익사업에 해당된다. 그렇다면 우체국 택배 업무는 필수공익사업인지의 여부에서 서로 다른 견해가 존재할 수 있다. 필수공익사업에 해당되는 경우에는 필수유지업무를 확보해야 하기 때문에 단체행동권의 제약이 따른다.

1. 필수공익사업과 필수유지업무

노동조합법 제71조제2항은 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 않은 다음 각호의 사업을 말한다. 1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업; 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업; 3. 병원사업 및 혈액공급사업; 4. 한국은행사업; 5. 통신사업.

2008년 이전에는 필수공익사업의 경우 특별노동위원회의 직권중재를 통해 파업권이

⁶ 행정해석, 노사관계법제과-196, 2019.1.22.

전면적으로 제한되었다. 이에 대해 보완책으로 2008. 1. 1. 부터 시행된 노동조합법은 필수공익사업에 대한 직권중재제도를 폐지하면서 필수공익사업에 필수유지업무제도를 도입하였다.⁷

노동조합법은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명, 건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무를 ‘필수유지업무’로 규정하고 그 구체적인 내용은 시행령에서 정하고 있다(제42조의2 제1항). 더욱이 필수유지업무의 정당한 유지, 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위를 금지하고 있으며(제42조의2 제2항), 위반 시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금형을 처한다(제89조 제1호). 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 필수유지업무협정을 서면으로 체결하여야 한다(제42조의3) 따라서 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되지 않은 상황에서 쟁의행위를 할 경우에는 불법쟁의행위의 책임을 지게 된다.⁸.

2. 필수공익사업의 해당여부 구분기준⁹

노동조합법 관련 규정의 해석상 특정 사업이 필수공익사업에 해당되기 위해서는 (i) 법 제71조제1항의 규정에 의한 공익사업으로, 법 제71조제2항 각호의 규정에 의한 사업이라는 형식적 요건을 충족하여야 하며, (ii) 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 않은 실질적 요건을 구비하여야 한다.

필수공익사업에 해당되기 위한 형식적 요건은 노동조합법 시행령 별표1 “필수공익사업별 필수유지업무”에 따른다. 필수공익사업의 실질적 요건은 (i) 쟁의행위로 인한 업무의 정지나 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 저해하여야 한다. 또한, (ii) 사업의 정지나 폐지가 공중의 일상생활 및 국민경제에 대한 파급효과가 큰 사업이어야 하므로 서비스, 재화의 생산규모 및 서비스 공급대상이 일반 공중을 대상으로 하여야 하고, (iii) 그 업무의 대체가 용이하지 아니하여야 하므로 생산, 서비스 규모 등을 감안할 때 다른 동종 업체가 대체하는 것이 곤란할 정도이어야 한다. 즉, 도급, 위탁 등을 통해 외부업체가 수행하는 사업으로서 외주계약 취소를 통하여 용이하게 대체수행이 가능한 경우라면 대체가능성이 있다고 보아야 한다.

그 사업이 필수공익사업인지 여부는 앞서 언급한 형식적 요건과 실질적 요건을 모두 갖추어야 필수공익사업이라고 할 수 있다.

3. 우체국 택배의 필수공익사업 여부 판단

우체국사업은 필수공익사업 중 통신사업에 속하며, 필수유지업무에 해당된다. 시행령 별표1(필수공익사업별 필수유지업무)에 따르면, “다. 「우편법」 제14조에 따른 기본우편업무, 라.

⁷ 노동부, “필수유지업무제도 운영 해설”, 2007.11.

⁸ 문무기, “파업시 유지되는 필수업무의 범위”, 「노동리뷰」 26, 한국노동연구원, 2007.2. 38면.

⁹ 행정해석, 노동조합과-1393, 2008.6.23. 7-9면.

「우편법」 제15조에 따른 부가우편업무역무 중 내용증명과 특별송달 업무”에 해당된다. 여기서 보편적 우편업무는 “1. 2킬로그램 이하의 통상우편물, 2. 20킬로그램 이하의 소포우편물”이다. 우편법 제2조의2에서 "통상우편물"이란 서신(書信) 등 의사전달물, 통화(송금통지서를 포함한다) 및 소형포장우편물을 말하고, "소포우편물"이란 통상우편물 외의 물건을 포장한 우편물을 말한다고 정의하고 있다. 기존의 우편배달의 업무가 대부분이 서신전달이었으나, 최근에 소형 소포형태의 배달이 급증하고 있다. 그럼에도 불구하고 일상 우편물에 우편소포가 다수 포함되어 있다고 하더라도 이는 대국민을 상대로 하고, 그 업무의 대체가 불가능하기 때문에 우체국 업무는 당연히 필수공익사업으로 인정되어야 한다.¹⁰

그러나 택배배달원의 업무는 최근에 민간업체들이 택배업에 진출하여 국민들의 선택권이 존재하고 언제든지 대체가 가능하다. 특히 우체국의 택배배달원은 우체국에서 순수 택배업무만을 위탁하여 사용하는 경우에 해당되므로, 그 업무가 대체가능성이 높기 때문에 필수공익사업에서 제외될 가능성이 높다고 하겠다.

V. 결론

우체국의 개인사업자로 구성된 택배노조가 공공부분에서 최초로 단체협약을 체결할 예정이고, 노조 전임자 인정, 노조사무실 확보, 명절보너스, 택배물건 분실시 회사와 택배원이 절반씩 보상비용을 부담하는 것 등에 합의하였다는 것은 획기적인 일이다. 이번 택배노조의 사례와 같이 특수고용형태의 근로자들이 경제적, 사회적 지위와 근로환경을 개선하는 계기가 되기를 바란다.

¹⁰ 문무기 외 4명, “공익사업 실태 및 필수유지업무의 범위에 관한 연구”, 연구기관: 한국노동연구원, 노동부, 2006.11.