

(재)공공상생연대기금 2025년 노동 연구 지원사업

로드 탁송 기사 노동조건 실태조사

연구책임자 권택홍



제 출 문

재단법인 공공상생연대기금 이사장 귀하

본 보고서를 “로드 택시 기사 노동조건 실태조사” 최종보고서로 제출합니다.

2025년 11월 28일

연구책임자 : 권택홍(대구사회연대노동포럼 공동대표)

연구기간 : 2025.01.17-2025.11.28

목 차

I. 연구개요

1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구 내용 및 방법	3

II. 관계 법령 및 선행 연구 검토

1. 법적 지위 검토	4
2. 선행 연구 검토	7

III. 로드 택송 시장구조 분석

1. 로드 택송 개요	10
2. 택송 시장 유통구조	13
3. 택송 시장의 비용 흐름	15

IV. 로드 택송 기사의 노동조건 분석

1. 기본 실태	
2. 소득 분석	
1) 택송 지역별 택송료 비교	21
2) 월평균 수입	22
3) 공제 비용	22
3. 노동조건 분석	
1) 고용	32
2) 근무시간	32
3) 식사	34
4) 산재보험	35

5) 고용보험	35
---------	----

V. 실태조사 결과를 통해 본 문제점

1. 탁송 수수료 등 공제 비용

1) 탁송 수수료	36
2) 보증금	38
3) 관리비	39
4) 탁송보험료	39
5) 교육비와 수강료	39
6) 유료도로 통행료	40

2. 근무환경과 권리 밖 노동

1) 근로 시간	41
2) 점심 식사	42
3) 산재보험	42
4) 고용보험	43
5) 기타 사례	44

VI. 로드 탁송 기사 노동조건 개선 방안

1. 공제 비용과 근무시간 개선을 위한 표준계약서	47
2) 산재보험료 부담금과 고용보험 접근성 개선	48
3) 퇴직 공제제도 도입을 통한 노후보장	49
4) 가짜 3.3 계약과 근로자 추정제 도입	50
5) 노동조합법상 근로자 인정과 초기업별 교섭 제도화	52

VII. 맺은 말

<표 차례>

표-1] 로드 택송기사 근로조건 실태조사 진행 결과	3
표-2] 로드 택송의 세부 유형	11
표-3] 로드 택송시장 유통구조	14
표-4] 택송시장 택송료 분배구조	16
표-5] 택송기사 이전 직업 분포	17
표-6] 로드 택송 입직 경로 분포	18
표-7] 로드 택송 입직 사유	18
표-8] 택송기사 근속 년 수	19
표-9] 소속 택송사의 유형	20
표-10] 택송기사별 업무 영역 범위	20
표-11] 택송기사의 직업 만족도	21
표-12] 택송기사의 직업 만족 이유	21
표-13] 택송기사의 직업 불만족 이유	22
표-14] 전국 택송 지역 간 택송요금 비교표	22
표-15] 택송기사 월평균 수입	23
표-16] 택송기사의 지출 항목	25
표-17] 택송기사 보증 금액 분포	25
표-18] 택송기사 보증금 반환 실	26
표-19] 택송기사 월평균 관리비	26
표-20] 소속 택송사에 납부하는 월 관리비 적정성	27
표-21] 택송기사의 월 보험료 분석	27
표-22] 택송보험료 만족도	27

표-23] 택송수강료 납부 금액 현황	28
표-24] 플랫폼 택송프로그램 월 사용료	29
표-25] 택송기사가 가입한 플랫폼 프로그램 개수	29
표-26] 복수의 플랫폼 프로그램 사용하는 이유	29
표-27] 택송료 대비 운행 수수료 공제 비율	30
표-28] 로드 택송 과정의 유료도로 통행료 부담	30
표-29] 택송기사가 생각하는 유료도로 통행료 부담 주체	31
표-30] 출발지와 도착지 간 유료도로 통행료 비교표	31
표-31] 1일 평균 택송기사의 실제 운행시간	33
표-32] 택송기사의 1일 평균 대기·이동 시간	33
표-33] 월평균 점심 식사를 못 하는 일수	34
표-34] 최근 3년간 로드 택송 중 교통사고 등 산재보험 신청 횟수	35
표-35] 산업재해 신청을 하지 않은 이유	35
표-36] 소속 택송사의 폐업 등 고용보험 신청 경험	36
표-37] 임금 근로자와 택송기사 실질임금 비교	38
표-38] 노무 제공자 산재보험 가입자 및 산재 승인자 추이	48

I. 연구개요

1. 연구 배경 및 목적

1) 연구 배경

클라우드(Cloud)와 네트워크(Network) 등 정보통신기술의 발전은 ‘플랫폼노동’이라는 새로운 유형의 노동을 빠르게 확산시키고 있다. ‘플랫폼노동’이란 고용계약을 맺지 않고, 모바일 앱, 누리소통망, 웹 사이트 등의 디지털 플랫폼을 통해 비정기적으로 일감을 받아 수행하는 노동이다.

플랫폼노동은 음식 배달원, 대리운전기사, 퀵서비스 라이더와 같은 전통적인 플랫폼노동에서 가사도우미, 번역, 애플리케이션 제작 등으로 분야와 종사자 규모가 급속히 확대되고 있다.

문제는 특정한 사용자와 근로자 관계를 통한 전통적 근로계약 관계가 노동을 제공하는 근로기준법상 근로자가 아니라 개인사업자로 다면적 계약을 함으로써 어떠한 법·제도적 보호도 받지 못하는 것이다.

이미 사회적 문제가 되어 온 플랫폼노동에 대한 정부, 경영계, 노동계, 학계 등에서도 많은 실태조사와 법·제도적 보호를 위한 노력을 활발히 진행해왔다.

하지만, 수요가 확대되고 있는 로드택송에 대한 실태와 시장구조에 관한 연구는 진행된 바가 없다. 이번 연구를 통해 로드택송 시장구조와 종사자들의 실태를 파악하고자 한다.

택송은 ‘타인의 차량을 고객의 동승 없이 대신 운송해 주는 노동’을 말한다. 택송의 종류에는 캐리어 차량에 여러 대의 차량을 동시에 택송하는 ‘캐리어 택송’과 개인이 한 대의 차량을 직접 운전하여 택송하는 ‘로드택송’이 있다.

택송이 대리운전과 다른 점은 대리는 차주를 태우고 목적지까지 대리 운행을 하지만 택송은 차주의 동승 없이 차량만 직접 운전해 목적지까지 운송하는 점이다. 캐리어 택송은 캐리어 차량을 소유한 사업주들이 주로 종사하고 있어 이번 실태조사는 로드택송 기사¹⁾를 대상으로 진행한다.

1) 이하 ‘택송 기사’라 함.

로드택송은 수시로 한두대의 차량을 각각의 목적지에 보내야 하는 분야에서 활발하게 이루어진다. 로드택송의 형태는 다양하다. 대표적으로 자동차의 단기장기 렌트 및 리스 회사의 차량 대여와 반납, 온·오프라인 중고차매매에서 차량 구매자와 판매자 간 차량 송달, 중고차 수출회사의 차량구매와 수출항까지 차량 송달 등에 주로 이용된다. 로드택송 계약은 플랫폼 프로그램에 올라오는 발주 택송사의 오더를 택송 기사가 잡아서 배차를 받아야 성사되며 대표적 플랫폼으로 아이 드라이버(I-Driver), 로지(LOGI) 등이 있다.

택송 기사가 노무 제공의 대가로 지불받는 수입구조는 복잡하다. 먼저, 소속 택송사에 관리비와 택송보험료 지급하고, 플랫폼 운영사에는 프로그램 이용료를 공제한다. 프로그램에 오더를 발주한 택송사에는 택송료의 20%를 중개수수료 선공제 당한다. 이 외에 고속도로 통행료, 이동비용, 점심 등은 모두 본인 부담이다. 법으로 의무가입을 하는 고용·산재보험료는 오더를 발주한 택송사와 택송 기사가 보험료율의 50%씩을 각각 부담하고 있다.

택송 기사의 일평균 노동시간은 15시간이 넘는다. 실제 수입은 최저임금에도 못 미친다. 플랫폼에서 오더를 잡는 대기시간, 오더를 잡아 출발지로 이동하는 시간은 실 운행 시간만큼 많아도 임금에 포함되지 않는다. 현행법상 노무 제공자로 분류되어 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법²⁾의 보호를 받을 수 없다.

증가하는 플랫폼노동의 하나인 로드택송의 구체적 실태 파악을 통해 로드택송이 직업으로서의 가능성이 있는지, 있다면 국민이 직업으로 종사하기 위해 어떤 법·제도적 개선이 필요한지 연구할 필요가 있다.

2) 연구 목적

본 연구의 목적은 세 가지다. 첫째, 로드택송 시장의 구조와 운영시스템을 분석한다. 둘째, 택송기사의 노동형태, 노동시간, 수입구조 등 근로조건을 파악한다. 셋째, 로드택송이 안정된 직업으로 가능하기 위한 법·제도적 보호 방안을 모색한다.

2) 이하 '노조법'이라 함.

2. 연구 내용 및 방법

1) 연구 내용

본 연구는 우선, 로드탁송 종사자 규모, 플랫폼을 통한 노무 제공 체결 시스템, 로드탁송 시장의 운영구조와 비용 흐름 등 탁송 시장의 구조를 분석했다

다음으로 탁송 기사의 입직 과정, 근무실태, 노동환경, 수입과 지출 구조, 법적 보호 수준 등을 통해 탁송 기사의 근로조건을 분석하고 보호 방안을 검토했다.

2) 실태조사 자료 수집과 분석과정

본 연구는 첫째, 탁송 기사와의 심층 면담을 통해 로드탁송 시장의 구조를 분석했다. 둘째, 탁송 기사와 관련된 관계 법령과 선행연구를 검토했다. 셋째, 탁송 기사를 대상으로 한 설문 조사를 통해 구체적인 근로조건을 분석했다. 끝으로 탁송 기사 처우개선을 위한 법·제도적 개선 방향을 검토했다.

실태조사는 아래 표-1과 같은 방법으로 진행하였다. 먼저, 로드탁송 시장구조 파악을 위해 탁송회사 사용자, 탁송 기사와 심층 면접 조사를 하였다. 다음, 근로조건 실태 파악은 2025년 3월부터 약 2개월간 탁송 기사 대기소를 방문해 대면 설문 조사와 전국적 상황을 분석하기 위해 모바일 링크를 통한 온라인 설문 조사를 보완했다. 끝으로, 분석된 일부 실태조사 항목의 정확성 제고를 위해 심층 전화 설문을 추가했다.

표-1] 탁송기사 근로조건 실태조사 진행 결과

조사 항목	대상	횟수	방식
시장구조 분석	사용자, 로드 탁송기사	3회	심층간담회
실태조사 1	로드 탁송기사	147명	대면조사
실태조사 2	로드 탁송기사	65명	온라인
소계		212명	
추가 항목 심층 면접	로드 탁송기사	16명	유선 인터뷰
전체	심층간담회 3회, 설문 조사 212명, 유선 인터뷰 16명		

II. 로드 택송기사 관련 법령 및 선행연구

1. 택송 기사의 법적 지위

로드택송이란 택송 기사가 차량이 있는 곳에서 고객이 원하는 목적지까지 차량만 직접 운전해 이동시키는 서비스를 말한다. 차량 택송이 필요한 고객이 택송회사에 택송을 요청하면 택송사는 플랫폼 운영사가 운영하는 프로그램에 택송 오더를 올리거나 소속 택송 기사에게 배차를 통해 업무를 수행하는 전형적인 호출형 플랫폼노동이다.

택송 기사의 정확한 법률 용어는 ‘노무 제공자’이다. 2021년 7월 고용보험법이 개정되면서 처음으로 법률에 명문화되었다. 현행 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등 법령과 공정거래법 분석을 통해 택송 기사의 법적 지위를 분석했다.

1) 근로기준법

근로기준법 제2조(정의) 제1항 1호에서 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람으로 규정한다. 핵심은 ‘종속적 근로관계’의 존재 여부이다.

현행법은 사용자와 근로계약을 체결하고, 근로자가 해당 사용자의 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하고, 그 근로의 대가로 사용자가 임금 지급의무를 가지는 종속적 근로관계에 있는 경우 근로자로 본다.

택송 기사는 플랫폼 노동자에 대한 법적 보호 목소리와 법안이 발의되어 있지만, 현행법상 노무 제공자로 분류되어 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다.

2) 노동조합 및 노동관계 조정법

택송 기사는 아직 노동조합법상의 근로자로 인정받지 못하고 있다. 2025년 8월, 노조법 2·3조가 개정되었다, 노조법 제2조 개정을 통해 특수고용, 프리랜스, 플랫폼 노무 제공자도 노조법상 근로자로 인정하자는 논의가 뜨거웠지만, 결국 포함되지 못

했다. 반면, 대법원은 노무 제공자의 노동삼권을 인정하고 실질적 지배력을 가지는 경우 사용자로 인정하는 일관된 판결을 하고 있어 시급한 개정이 필요하다.

현행법으로 택송 기사 노동조합이 요청한 단체교섭에 교섭 의무가 있는 사용자를 특정할 수 없다. 택송 기사가 소속된 택송사, 플랫폼 운영사, 플랫폼에 택송 오더를 올리는 택송회사 중 누가 택송 기사의 실제 사용자일까?. 현행법으로 근로조건의 결정권이 가진 법적 사용자³⁾가 없다. 따라서, 택송사나 플랫폼 운영사가 택송 기사가 가입한 노동조합과의 단체교섭을 거부하고 부당노동행위를 저질러도 법적으로 강제할 수단이 없다.

3) 고용보험법

2021년, ‘노무 제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례’ 신설로 택송 기사도 고용보험 의무가입 대상이 되었다. 현행법상 책정된 1.4%의 보험료율을 0.7%씩 할증 택송사와 택송 기사가 각각 책임지고 있다.

고용보험법은 근로자 등이 실업을 한 경우 생활에 필요한 급여를 지원하여 근로자 등의 생활 안정과 구직활동을 촉진하는 사회보험이다. 택송 기사도 고용보험법⁴⁾에 따라 대리운전 기사와 같이 고용보험 의무가입에 실업급여 수급 대상이다.

4) 산업재해보상보험법⁵⁾

2022년 6월, 택송 기사도 산재보험 법 개정으로 ‘노무 제공자에 대한 특례’가 신설되면서 산재보험 의무가입 대상이 되었다.

산재보험 법 제91조의15는 ‘노무 제공자’란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 사업주로부터 직접 노무 제공을 요청받거나 사업주로부터 일하는 사람의 노무

3) 2024년 9월 27일, 대리운전업체가 대리운전 기사를 상대로 노동조합법상 근로자지위부존재 확인을 청구한 사건에서 대법원은 대리운전업을 영위하는 갑 주식회사가 다른 대리운전업체들과 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 스마트폰 애플리케이션 프로그램을 공동으로 사용하면서 고객의 대리운전 요청 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하였는데, 갑 회사와 동업계약을 체결한 후 대리운전 업무를 수행한 을은 소득을 갑 회사에 전적으로 의존하고 있고, 을의 보수 역시 갑 회사가 사실상 결정한다고 보이는 등 제반 사정에 비추어 을은 갑 회사의 노조법상 근로자라고 판단하였다.(대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결)

4) 고용보험법 시행령 제104조의11(피보험자의 범위) 제1항 제13호.

5) 이하 산재보험 법

제공을 중개 알선하기 위한 전자적 정보처리시스템⁶⁾을 통해 노무 제공을 요청받은 경우라 정의한다. 동 법 시행령 제83조의5(노무 제공자의 범위) 제9호는 대리운전업자, 택송업자, 대리주차업자의 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람을 ‘노무 제공자’로 명시하고 있다.

산재보험료는 플랫폼 운영사가 택송 노무 제공 계약이 성사될 때마다 확정된 보험료의 50%씩을 발주 택송사와 택송기사의 운송료에서 공제하여 근로복지공단에 납부를 하도록 명시하고 있다.

로드 택송기사의 산업재해 인정 기준은 통상의 근로자와 거의 같다. 노무 계약에 따른 업무 수행 행위와 수행과정의 생리적 필요행위, 업무에 따르는 부수적 행위를 하다가 발생한 사고, 업무 수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무 수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고 등을 법으로 명시하고 있다.

5) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법⁷⁾

고용·산재보험료 징수법 상에도 고용보험의 적용을 받는 노무 제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무 제공계약을 체결한 사업의 사업주⁸⁾는 당연히 고용보험의 가입자가 된다.⁹⁾ 동 법 시행령 제56조의6 4항에서 고용보험료율은 경비를 제외한 수익의 1.6%로 하고 사업주와 택송 기사가 각각 0.8%를 부담하는 것으로 되어있다.

동 법 제48의 6(산재보험 노무 제공자의 산재보험 특례) 제1항은 산재보험 노무 제공자의 노무를 받게 된 사업의 사업주는 당연히 산재보험의 가입자가 된다고 명시한다. 제6항은 산재보험료는 사업주와 노무 제공자가 노무 제공자 직종별 산재보험료 요율에 따라 1.86%의 2분의 1인 0.93%를 각각 부담하도록 규정하고 있다.

정부는 노무 제공자에 대한 제도적 보호의 필요성이 확대됨에 따라 고용보험과 산재보험부터 의무가입으로 전환하고 그 대상을 단계적으로 확대하고 있다.

6) 이하 플랫폼

7) 이하 고용·산재보험료 징수법

8) 로드택송 기사는 소속 택송회사, 플랫폼 운영사, 플랫폼에 오더를 발주하는 택송사와의 관계를 통해 노무를 제공한다. 이 경우 노무 제공 사업의 사업주는 플랫폼에 오더를 올리는 발주 택송사가 된다.

9) 고용보험 및 산재보험료징수법 제48조의3(노무 제공자의 고용보험 특례) 제1항.

6) 독점규제 및 공정거래에 관한 법률¹⁰⁾

공정거래법은 제45조는 불공정거래행위를 금지하고 있다. 공정거래위원회 예규 제388호 ‘특수형태근로종사자에 대한 거래상 지위 남용 행위 심사 지침’은 ‘특수형태근로종사자’¹¹⁾에 대한 사업자들의 불공정거래행위를 구체적으로 규정한다.

지침은 사업자 행위의 부당성 여부를 심사할 때 일반적 기준과 달리 ① 사업자의 특수형태근로종사자에 대한 지시 감독을 위한 구속 조건들이 용역의 품질을 확보하기 위해 합리적이고 불가피한 것인지, ② 보수나 수당 등에 관한 조건은 유사한 업무를 수행하는 근로자로서 사용자로부터 직접 고용된 자의 경우를 고려하고, ③ 경제적 종속성으로 인하여 당해 사업자와의 거래를 회피하거나 부당한 조건을 거절할 수 없었던지 여부를 고려하는 것으로 되어있다.

사업주의 지위 남용 행위에 해당하는 구체적 예시로 이미 제공한 용역에 대해 사업자가 필요비용을 부담하지 않고 재공급을 강요하는 행위, 사업자가 매출액의 일정 비율을 수수료로 받는 경우 특수형태근로종사자가 부담하여야 할 정당한 징수 사유가 없음에도 불구하고 수수료와 별도로 비용을 징수하는 행위 등이 있다. 지위 남용이 인정되면 2년 이하의 징역 또는 1억 5천만 원 이하의 벌금형을 받는다.

2. 선행 연구 검토

탁송 기사에 관한 연구는 보고되지 않았지만, 플랫폼 노무 종사자¹²⁾에 대한 선행 연구를 통해 시사점을 파악할 수 있다.

1) 로드 탁송기사 선행 연구 현황

로드탁송 및 탁송기사에 관한 선행 연구는 없다.

다만, 노조법상 탁송 기사는 플랫폼 노무 제공자로서 분류되어 산재보험 법과 고

10) 이하 ‘공정거래법’이라 함.

11) 특수형태근로 종사자란 해당사업주와 특정의 노무제공을 약정하고 그 업무수행과 관련하여 사업주의 특정 한 지시 내지 지휘감독에 구속되지 않는다는 의미에서 근로계약이 아닌 그 밖의 노무공급계약, 즉 자유로운 고용계약 또는 도급이나 위임에 의거하여 노무 제공 의무를 부담하는 자를 말하는 것으로 근로기준법과 산업재해법 및 고용보험법 등의 노무 제공자를 포함하는 개념이다.

12) 이하 플랫폼노동자

용보험법의 의무 적용 대상이다. 플랫폼 노무 제공자는 사용자(개인사업자)도 아니고 근로자도 아닌 자가 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 사업주로부터 노무 제공을 중개 알선하기 위한 전자적 정보처리시스템¹³⁾을 통해 노무 제공을 요청받은 경우를 말한다. 따라서 플랫폼노동 선행 연구를 통해 탁송 기사의 보호 방향을 살펴 볼 수 있다.

2) 플랫폼노동 종사자 선행 연구

플랫폼 노동자를 보호하기 위한 선행 연구¹⁴⁾ 중 윤애림의 국가인권위원회 보고서에서 탁송 기사의 보호 방향에 대한 시사점을 유추할 수 있다.

먼저, 플랫폼 노동자를 보호하는 방식을 유형화하는 것이 필요하다. 플랫폼 노동자 보호 방식의 유형에 다양하다. ① 플랫폼 노동자를 고용관계로 재포섭하기 위해 고용관계의 판단 지표를 재구성하거나 고용관계가 아닌 형태로 오 분류되는 것을 방지하는 제도를 만드는 방식, ② 보호의 대상과 내용을 새롭게 범주화하는 방식, ③ 종래의 표준적 고용관계에 기반한 노동법·사회보장제도를 개정해서 노동법제와 고용상 지위를 연계시키지 않는 방식' 등으로 대별 된다.¹⁵⁾

둘째, 플랫폼 노동자를 보호하기 위한 제도적 개선이 필요하다. ① 종속노동의 양태가 변모하고 있는 현실에 조응하여 고용관계의 판단 지표를 혁신해야 한다. 특히 우리 사회에서 만연한 위장 자영인화에 대응하기 위해 일정한 지표가 인정되는 경우 근로자로 추정하는 입법과 행정적 절차 도입이 필요하다. ② 노동관계법 전반에 걸쳐 보호를 받는 근로자와 보호에서 배제되는 자영인 이분법을 유지한 채, 제3의 범주를 도입하는 방식은 위장 자영인화의 유인을 제공한다는 점에서 바람직하지 않다. 개별 노동관계법·사회보장법의 입법목적에 따라 보호가 필요한 사람의 범위를 정할 필요가 있다. ③ 노동삼권의 보장, 적정한 보수의 보장, 최장 노동시간의 규제, 노동 안전과 보건에 관한 적절한 보호는 고용 관계의 존재 여부와 관계없이 모든 일하는 사람에게 보장되어야 할 기본적 권리이다.¹⁶⁾

13) 일반적으로 온라인 플랫폼프로그램이라 부른다.

14) 국가인권위원회의 '플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사'(2019년)와 민주노총의 '플랫폼 노동자 권리보장을 위한 법·제도 개선 방안'(2021년), '특고·플랫폼 노동자 최저임금 적용 방안' 연구 등이 있다.

15) 윤애림, 「플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 2021, p.139

16) 윤애림, 「플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 2021, p.159

故 조임영 교수의 ‘프랑스의 플랫폼 노동에 관한 법제’ 논문에서 제시한 프랑스의 플랫폼 노동에 대한 입법은 우리에게도 매우 시사점이 크다. 프랑스에서 플랫폼 노동에 대한 입법적 특징을 저자는 다음과 같이 규정하고 있다.¹⁷⁾

① 플랫폼 유형에 따른 법적 규율이 아닌 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자에 대한 일반적인 정의 규정을 두고 이에 해당할 경우 관련 규정들을 적용하는 방식을 취하고 있는 점, ② 플랫폼 노동종사자를 임금노동자가 아닌 독립 자영 노동자에 해당함을 전제로 일정하게 보호하고 있는 점, ③ 플랫폼 노동종사자에 대한 보호의 요건 또는 근거로서 “플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우”로 설정하고 있는 점, ④ 법적 보호의 내용과 관련하여서는 노동3권의 보장, 직업교육권 및 일정한 요건을 충족할 경우 플랫폼의 산재보험료 부담, 운송 플랫폼 노동종사자의 노동 이행 관련 주행거리·최저보장요금·수수료 공제에 대한 통지, 노무 제공을 거절할 권리, 업무시간 대 및 휴무시간에 대한 자유로운 선택 및 접속차단권 보장 등의 각종 권리보장을 규정하고 있는 점 등이다.

프랑스 법제의 특징은 두 가지 측면에서 시사점이 있다. 첫째, 플랫폼 노동 종사의 법적 지위에 대한 쟁점이다. 2022년 ‘노무 제공자’라는 공식 용어가 사용되면서 노동계에선 ‘근로자와 개인사업자’만 분류를 하면 되고, 제3의 영역을 구성하는 것은 옳지 않다고 주장한다. 근로자임에도 사업자로 오 분류하여 근로자성을 부정하고 있는 현실에 근거한 주장이다. 하지만, 실제 근로자성을 가질 수 없는 업종들이 있기에 노무 제공자에 대한 근로자성 전환이 아닌 그 자체 영역에서의 보호가 필요하다. 오 분류의 문제는 확인을 통해 근로자로 인정하면 되는 문제다.

둘째, 플랫폼 노동에 대한 법적 보호 내용에 노동3권의 보장, 일정 요건을 충족할 경우 플랫폼 운영사에 산재보험료 부담, 운송 노동의 경우 주행거리·최저보장요금·수수료 공제에 대한 통지 등은 택송 기사에게 택송사와 플랫폼 운영사가 일방적으로 만든 규정을 종속될 수밖에 없는 상황을 보호할 수 있는 내용이다.

3) 실태조사의 필요성

선행 연구를 통해 플랫폼노동자의 정의와 보호 방향을 살펴보았다. 플랫폼에 대한 직종별 실태와 일반적 연구는 있었지만, 택송 기사에 관한 직접적인 연구는 없었다. 택송 기사에 대한 구체적인 실태조사를 통해 택송 기사도 선행 연구가 제시하는 일반적 보호에 편입되면 되는지 아니면 업종 특성에 따른 추가적 보호가 필요한지 검토가 필요하다.

17) 조임영, 「프랑스의 플랫폼 노동에 대한 법제」, 강원대학교 비교법연구소, 강원법학 제62권, 2012, p47.

III. 로드탁송 시장구조

1. 로드탁송 개요

1) 개념

로드탁송은 ‘이용자의 동승 없이 탁송 기사가 차량을 직접 운전을 해서 이용자의 차량을 출발지에서 목적지까지 운송해 주는 것’이다.

탁송의 종류에는 화물차 캐리어를 탑재하여 여러 대의 차량을 운송하는 캐리어 탁송과 동승 고객 없이 한 대의 차량을 탁송 기사가 직접 운전하여 운송하는 로드 탁송이 있다.

법적 분류로는 대리운전에 포함되기도 한다. 기본 시스템이 대리운전 기사와 유사한 방식으로 플랫폼 시장이 작동하고 노무 제공의 행태로 유사하기 때문이다. 하지만, 대리운전은 고객이 동승 하여 운행하지만, 탁송은 고객의 동승 없이 운행하고, 주행거리도 대리는 주로 지역 내 이동이 중심이지만 탁송은 전국으로 운행하는 점에서 대리운전과는 다른 근로조건을 가지고 있다.

2) 유형별 분석

로드탁송은 한 번에 다수의 차량을 동일한 장소에 운송하는 캐리어 탁송과 달리 수시로 한두대 차량을 각각의 장소로 보내는 분야에서 주로 이용된다.

예컨대, 차량을 렌트한 이용자는 렌트 기간이 끝나면 렌트사에 렌트한 차량을 반납해야 한다. 지방에 거주하는 이용자는 렌트사의 반납 차고지가 있는 수도권까지 차량을 직접 운전해 반납하려면 온전히 하루를 허비해야 한다. 하루 일당을 고려하면 탁송사에 탁송료를 맡기는 것이 훨씬 경제적이고 편하다.

로드탁송은 다양한 영역에서 이용되고 경기에 따른 탁송량의 차이는 있으나 추세적으로는 점차 확대되고 있다. 구체적으로 로드탁송을 주로 이용하는 세부 유형은 아래 표-2와 같다.

표-2] 로드 탁송의 세부 유형

구분		차량 출발지	탁송대상	차량 도착지
1	차량 판매	고객(판매자)	판매 차량	중고차 상사
2	차량 구매	중고차 상사	판매 차량	고객(구매자)
3	신차 구입 ¹⁸⁾ 렌트·리스	렌트·리스사 차고지		고객
4	중고차 매매 렌트·리스	렌트·리스사 차고지	렌트·리스 고객 차량	고객
5	렌트·리스 차량 반납	고객		렌트·리스사 차량 차고지 ¹⁹⁾
6	수출 탁송	고객·중고차상사	수출 차량	수출구역 차고지
7	특수차량	특수차량 차고지	특수차량	군부대, 병원, 공업사 등 ²⁰⁾
8		특수차량 제조지		
9	의뢰 탁송	법인 ²¹⁾ 의뢰지	법인차량	법인 목적지
10		개인 ²²⁾ 의뢰지	개인차량	개인 목적지
11	주차 대행·관리 ²³⁾	예식장·병원·호텔	대상 차량	주차장·차고지
12	검사·수리 대행 ²⁴⁾	일반·중고차 딜러	대상 차량	의뢰 고객
13	충전 대행 ²⁵⁾	의뢰 고객		

18) 신차를 해당 회사에 직접 가서 구매하는 고객의 경우 대부분이 신차 수령을 해당 회사에서 직접 하고 있으나 거리·시간 등의 제한으로 탁송을 이용한다.

19) 렌트 또는 리스한 차량을 일정 기간 운행 후 반납하는 경우 반납지(도착)는 렌트 또는 리스사 차량 차고지 뿐만 아니라 중고차 매매상사인 경우도 있다.

20) 군부대로 가는 차량은 군납 차량(스타리아, 렉스턴 칸 등)이고, 병원으로 가는 차량은 구급차이며, 공업사로 가는 차량은 렉카 등이다. 단, 특수차량 탁송을 위해서는 해당 차량을 운전할 수 있는 자격이 있어야 함.

21) 법인의뢰는 법인차량을 의뢰지에서 목적지로 탁송기사가 탁송하는 것임. 회사↔공사장, 공사장↔회사, 물류 창고↔배송지, 회사↔회사 등 다양함. 예) 쿠팡 물류기사가 결근 또는 배송인원 부족 사태 등으로 탁송기사에게 물류배송 8.5T 차량 탁송을 의뢰하는 경우도 있음.

22) 개인 의뢰는 개인차량을 의뢰지에서 목적지로 탁송기사가 탁송하는 것을 말함. 집↔공항, 병원↔집, 골프장↔집, 집↔공사장, 집→항구→제주도, 집→항구→울릉도 등 종류가 다양함.

23) 음식점, 예식장, 호텔, 공항 등 주차 대행, 대기업 차고지 차량 이동 등 주차 관리를 말함.

24) 검사·수리 대행 탁송은 법정 검사나 일반수리, 리콜 등 대상 차량을 의뢰 고객이 있는 곳에서 검사소, 공업사 등에서 수리를 맡기고, 찾아서 탁송하는 것을 말함.

25) 충전 대행 탁송은 수소차, 전기차 차주가 출근 후 또는 출장을 갈 때 본인 차량을 충전 의뢰하는 경우.

3) 로드택송 종사자 규모

본 연구를 통해 택송 기사의 규모를 분석하고자 하였으나, 공식적인 규모를 파악하는 것은 어렵다. 더 심각한 것은 플랫폼 노동자 규모에 대한 공식적인 국가통계 자체가 없다는 것이다.

노동부와 한국고용정보원은 2021년부터 매년 실태조사를 발표했지만, ‘통계법상 승인 통계가 아니다’라는 단서를 달아야 했다. 2024년 10월 노동부가 통계청에 국가 통계 승인을 신청하였으나 12월에 불승인 결정이 나서 2025년에는 실태조사를 할 수도 없었다. 노동부는 올 10월에 통계청에 다시 실태조사 승인신청을 통해 승인이 나면 내년에 실태조사를 진행할 계획이다.²⁶⁾

한국고용정보원은 플랫폼 노동자의 규모를 2018년 10월에 47만~53만 명으로 발표하였고, 2022년에는 8월에 광의의 플랫폼 노동자 규모를 219만 7천 명으로 발표하였다.²⁷⁾ 급속하게 확대되는 플랫폼 노동자의 실태 파악과 이들을 법·제도적으로 보호하기 위해서는 공식적인 국가통계 기준이 정립돼야 한다. 이번 연구에서 택송 기사의 규모와 연관된 부수적 통계만 확인되는 현실은 역설적으로 실태조사의 필요성을 말해 준다.

노동부와 통계청이 노무 제공자에 대한 통계 기준을 마련한다면 이후 정확한 규모는 추정이 가능할 것이지만, 이번 연구에서는 부수적인 규모만 살펴본다.

먼저, 택송이 가능한 등록업체는 8,800개로 파악된다. 다만, 사업자 등록증이 업태 분석 조사여서 업체들이 모두 로드 택송 업에 종사하는지 확인할 수 없다.

둘째, 임미애 의원실이 금융감독원으로부터 제출받은 자료에 따르면 24년 말 기준 택송 업을 영위하는 대리운전 업체를 통해 산재보험에 가입한 종사자 수는 13,185명이다. 이들 중 택송보험에 가입한 규모를 구별해 파악하려 했으나, 별도 코드로 분류되는 대리 운전기사와는 달리 택송 기사는 코드가 없어 특정할 수 없었다. 택송 기사는 고용·산재보험에 의무가입하고 있지만, 가입 노무 제공자의 업종별 정확한 규모를 파악하기는 어려운 상황이다.

26) 매일노동뉴스, ‘플랫폼 종사자 실태조사, 국가통계 재승인 추진.내년 8월 재개 가능성’, 2025.9.12

27) 한국고용연구원, 「플랫폼종사자 규모와 근무실태」, 2022. p.19

2. 택송시장 유통구조

택송시장 시스템에 참가하는 당사자는 택송을 발주하는 발주자, 택송을 수주받는 택송사, 택송을 수행하는 택송 기사, 택송사와 택송 기사가 회원으로 가입한 플랫폼 운영사 등으로 구성된다.

택송 발주자는 대표적으로 중고차 매매회사²⁸⁾, 차량 렌트·리스사²⁹⁾, 캐피탈회사³⁰⁾, 카드사³¹⁾ 등 규모가 큰 회사들과 개인 중고차 딜러, 중고차 수출회사, 일반인 등이다.

로드택송 유통회사는 직접 택송업체를 운영하지 않고 대량 택송물량을 발주사에서 매입하여 택송회사에 오더만 판매하는 역할을 한다. 유통회사는 주로 발주사와의 특수관계를 이용하여 중간 소개 수수료만 챙기는 업체들이다.

택송사는 실제 택송 업을 하는 업체로 택송 기사와 노무 제공 약속을 하고 택송 과정에서 발생하는 택송료와 각종 수수료 및 손해배상과 사고 시 보험 처리 등의 책임을 진다.

플랫폼 운영사³²⁾는 로드 택송회사와 소속 택송사를 통해 가입한 택송기사를 회원으로 가입 받아 플랫폼에 로드 택송 업무를 업로드하고 로드 택송기사와 택송회사의 택송 계약을 연계해주는 프로그램 운영 회사를 말한다.

택송 기사는 택송업체에 소속이 되어 택송사의 오더나 플랫폼에서 오더를 받아 택송업무를 수행한다. 택송 기사들이 오더를 잡기 위해서는 반드시 택송회사와 플랫폼에 가입이 되어야 시장에 진입할 수 있다.

택송 수행 과정은 발주자가 택송회사에 발주하면 택송회사는 수주받은 오더를 자신이 가입한 플랫폼 운영사의 프로그램에 출발지와 도착지, 차종과 차량번호, 출·도착지 담당자 연락처, 택송료와 주의 사항 등을 담은 오더를 올린다. 택송 기사는 프로그램에 올라오는 오더를 잡고 택송회사와 합의가 되면 노무를 제공한다. 이 외에 택송회사가 직접 수주한 물량은 플랫폼을 이용하지 않고 자사 소속 기사들에게 직

28) 대표적인 중고차매매 상사로는 현대인증중고차, 기아차인증중고차, Kcar, 헤이딜러 등 있으며 전국의 개인 중고차 매매 상사들도 로드택송을 주로 이용하고 있다.

29) 렌트·리스회사는 SK렌트카, 롯데렌트카, 엔카, 쏘카 등이 대표적이다.

30) 캐피탈 회사는 현대, 롯데, 신한, 우리 캐피탈 등이 대표적이며, 자동차 담보대출로 인한 권리집행 과정에서 로드택송을 이용한다.

31) 카드사는 현대카드, 신한카드, 하나카드, KB국민카드 등 대부분 카드사들이 사용대금의 환수과정에서 로드 택송을 이용한다.

32) 대표적인 로드택송 플랫폼회사는 (주)아이드라이버, (주)로지, YW모바일 등이 있고 이를 회사가 아이드라이버(I-Driver)와 로지(LOGI), 별기사, 오픈마일 등 온라인 플랫폼을 운영한다. 한편, 헤이딜러의 슈퍼드라이버처럼 발주사가 택송회사를 거치지 않고 온라인 플랫폼을 직접 운영하는 경우도 있고, 롯데렌트카의 로드 택송대행사 S사처럼 발주자와 택송회사의 중간에서 로드택송을 중개만하는 유통회사도 다수가 존재한다.

접 배차하는 경우도 있다.

탁송 기사는 광역 지역 단위에서 종사하는 경우와 전국 단위 종사하는 경우로 나뉜다. 지역단위 종사자들은 대리운전을 겸하는 경우가 많고, 전국 단위 종사자들은 로드탁송만 하는 경우가 많다.

특히, 전국 단위 종사자는 1일 2회의 탁송이 일반적이다. 첫 탁송으로 소속사의 직접 오더를 수행하더라도 두 번째는 플랫폼을 이용한다. 예컨대, 소속사의 오더를 받아 부산에서 수도권으로 차량을 탁송하더라도 탁송사가 상하행의 안정적 탁송오더를 확보하는 경우는 드물다. 지역으로 내려가기 위해서는 플랫폼을 이용해 탁송오더를 잡는 수밖에 없다.

표-3] 로드탁송 시장 유통구조

로드탁송 시장 유통구조						
발주사	⇒ 오더발주 ⇒ 탁송료	탁송회사	⇒ 오더 발주 ⇒ 사용료	플랫폼 업체 ³⁾ (프로그램)	⇒ 오더 제공 ⇐ 사용료	탁송기사
발주사	⇐ 수수료	탁송 유통 회사 ³³⁾	⇒ 오더 판매 ⇐ 구매료	탁송회사 ³⁴⁾	⇒ 탁송료 ⇐ 소속사 (보험료)	탁송기사
발주사	⇒ 탁송 오더 판매 ⇐ 수수료				⇐ 배차 회사 (수수료)	탁송기사

33) 로드탁송 유통회사는 발주자가 발주하는 로드탁송 물량을 구매료를 지급하고 구입하여 로드탁송회사에 수수료를 받고 판매하는 회사이다. 대량물량은 대부분 유통업체를 거치는 것으로 보여진다.

34) 로드탁송 회사는 발주자로부터 직접 수주받거나 로드탁송 유통업체에 수수료를 지급하고 구매한 로드탁송을 수행하는 회사.

3. 택송 시장의 비용 흐름

1) 일반적 비용 흐름

로드택송 시장의 택송 비용 흐름은 발주자가 택송회사에 택송을 발주하고 택송이 완료되면 발주자가 택송회사에 택송료를 지급한다. 택송사는 수주받은 발주를 택송료와 함께 플랫폼에 공지하고 노무를 제공한 택송 기사에게 지급하는 방식이다.

일반적인 흐름은 택송사가 택송 발주를 받으면 가입비를 납부한 플랫폼에 발주 금액보다 같거나 낮은 금액³⁵⁾으로 택송 오더를 업로드³⁶⁾한다. 택송 기사가 택송을 완수하면 운행 수수료 20%를 공제하고 남은 금액을 택송 기사에게 지급한다. 지급 방식은 플랫폼에 개설된 택송기사의 개별 계좌에 포인트를 적립하고 택송기사는 일정 금액이 적립되면 플랫폼 외부의 개인계좌로 송금하여 현금으로 사용 한다.

로드택송 유통회사 있는 경우 발주자가 유통회사에 택송을 요청하고 택송이 완료되면 발주자가 유통회사에 택송료를 지급한다. 유통회사는 자기 수익을 제한 발주비용을 택송업체에 판매한다. 택송회사는 구입한 택송 오더를 구입 금액과 같거나 낮은 금액으로 플랫폼에 업로드한다. 택송 기사가 택송을 완수하면 운행 수수료를 공제한 금액을 택송 기사에게 지급한다.

로드택송 발주자가 플랫폼 회사를 운영하는 경우는 발주자가 플랫폼 운영사에 택송료를 지급하고, 플랫폼 운영사는 발주비용과 같거나 낮은 금액으로 택송 오더를 업로드하고 택송 기사가 택송을 완수하면 운행 수수료 20%를 공제하고 남은 금액에 해당하는 플랫폼 포인트를 택송 기사에게 지급한다.

2) 지출과 수입 구조

택송 기사는 택송사에 소속되어 노무 제공을 하기 위해 플랫폼 운영사에 프로그램 사용료로 월 15,000원을 선납해야만 프로그램에 올라오는 택송 오더를 잡을 수 있다. 택송 기사가 배차받고 택송을 수행하면, 오더를 올린 회사는 운행 수수료 20%를 공제한 금액을 플랫폼에 개설된 택송 기사 개인 계좌에 포인트로 지급한다.

35) 택송회사가 플랫폼에 올리는 택송료는 수구 금액을 올리는 것이 정상이다. 왜냐하면 회사는 택송 기사들에게 알선수수료 명목으로 택송료의 20%를 가져가기 때문이다. 플랫폼 프로그램에 올라오는 동일한 지역임에도 택송회사마다 택송료가 차이 나는 경우는 허다하다.

36) 설문조사를 통해 확인되는 2025년 6월 기준 업로드 회당 비용은 평균 1,000원 정도이다.

택송 기사는 이렇게 누적된 플랫폼 포인트를 필요시에 출금하는데 출금 때마다 건당 320원을 플랫폼 운영사에 출금 수수료로 공제한다.

택송 기사는 택송 과정에서 유료도로 통행료 전액을 부담하고, 소속된 택송회사에 월간 또는 건당 택송보험료, 매월 관리비, 일회 보증금을 납부한다. 신규 택송 기사의 경우 택송사에 택송수강료를 납부하기도 한다.

택송료 분배가 가장 심각한 곳은 택송 유통회사가 있는 경우다. 발주사, 택송 유통회사, 택송사, 플랫폼 운영사 등이 다단계 형태로 단계마다 회사의 이윤을 차감한다. 발주자의 원 비용대비 택송 기사가 받는 택송료가 50% 미만인 경우도 있다.

표-4] 택송 시장 택송료 분배구조

발주회사		유통회사		택송회사		플랫폼회사		택송기사
발주 15만 원	→ 발주 ← 구매 비용	수주 15만 원 구매비용 2만 원 회사 이윤 1만 원	→ 유통	수주 12만 원 회사 이윤 1만 원	→ 업로드 수수료	택송 업로드 11만 원 ← 운행 수수료 택송료→	→ 배차 ← 사용료	수수료 20% 실수익 8.8만 원
발주 15만 원	→ 발주	수주 15만 원 회사 이윤 2만 원		→ 업로드 가입비 사용료	택송 업로드 12만 원 ← 관리비, 택송보험료, 고용·산재보험료, 보증금, 택송수강료 등	→ 배차 ← 가입비 수수료	수수료 20% 실수익 9.6만 원	
발주 15만 원	→ 발주	수주 15만 원 회사 이윤 3~4만 원 택송업로드 11~12만 원			→ 배차 ← 가입비, 수수료, 관리비 택송·산재보험료, 보증금		수수료 20% 실수익 8.8~9.6만 원	

※ 예시] 택송료발주 금액을 15만 원으로 가정할 때 분배구조

IV. 로드 택송기사의 노동조건 분석

1. 기본 실태

실태조사에는 5개 권역에서 총 212명을 참여했다. 거주지 별로는 서울·경기권 38명, 대구·경북권 53명, 부산·울산·경남 78명, 충청권 26명, 호남·제주 17명이다. 성별로는 남성 178명, 여성 34명이다. 연령은 30대 10명, 40대 79명, 50대 102명, 60대 21명으로 4~50대가 85.4%를 차지했다.

이번 조사는 택송기사의 전체적인 근로조건 조사가 목적이다. 종사자 비중을 정확히 통계를 낼 수는 없었지만, 다수가 4~50대인 점을 통해 중년층의 불안정한 고용을 확인할 수 있었다. 택송기사들의 기본 실태는 다음과 같았다.

1) 이전 직업

택송기사 입직 전 직업분류 조사를 통해 택송기사의 직업 경험을 살펴보았다. 생산직 50명, 사무직(영업직 포함) 39명, 자영업 48명, 무직 또는 학생 42명, 현 업무 계속 종사 33명으로 조사되었다. 첫 직장부터 로드택송을 하는 경우도 75명이나 되었다. 다양한 직업 종사의 결과는 기존 정통적인 일자리와 자영업의 위기를 보여주었다. 특히, 무직과 학생의 비중과 첫 직업을 로드택송을 시작한 비율이 36%로 취업의 어려움을 확인할 수 있었다.

표-5] 택송기사 이전 직업 분포

	생산직	사무영업직	자영업	무직·학생	로드 택송
응답자 수(명)	50	39	48	42	33
백분율(%)	23.6	18.4	22.6	19.8	15.6

2) 입직 경로

일반인에게 잘 알려지지 않은 직업인 로드택송을 어떤 경로를 통해 알게 되었는지 물어보았다. 인터넷 45명, 전단지 51명, 지인 소개 87명, 회사홍보 28명, 기타 1

명으로 조사되었다. 기타는 대리운전을 통해 로드택송을 알게 되었다고 응답하였다. 택송기사로 입직하게 된 접근성은 온·오프라인 홍보보단 택송업무를 먼저 시작한 지인의 소개가 가장 많았다. 아직 로드택송이 일자리를 구하는 국민에게 익숙한 직업은 아닌 것으로 판단된다.

표-6] 로드택송 입직 경로 분포

	인터넷	전단지	지인 소개	회사홍보	기타
응답자 수(명)	45	51	87	28	1
백분율(%)	21.2	24.1	41.0	13.2	0.5

3) 입직 사유

로드택송을 하게 된 계기를 물었다. 퇴직 이후 경제활동 51명, 구직기간 동안 임시적 경제활동 33명, 구직 포기 및 경제활동 31명, 개인사업자이지만 경제적으로 힘듦 30명, 택송이 잘 맞음 67명으로 조사되었다.

의외로 로드택송의 특성인 유연한 근무, 혼자 운행 등과 자신의 적성과 잘 맞아 입직하게 되었다는 응답자가 가장 많았다. 이외 퇴직 이후 정규직 일자리로 재취업이 어려워 상대적으로 진입이 쉬운 로드택송을 선택한 경우, 구직활동을 했으나 장시간 취업이 되지 않아 취업을 포기하고 택송을 시작한 경우들도 있었다. 또 경기가 나빠지면서 자영업을 하는 개인사업자들이 경제적 수입을 창출하기 위해 택송에 입직한 경우들도 있었다.

적성에 맞아 처음부터 택송을 시작한 경우를 제외하곤 대부분은 취업과 경제적 어려움 때문에 시장 진입이 상대적으로 쉬운 택송에 입직하는 것으로 판단된다.

표-7] 로드택송 입직 사유

	퇴직 후 경제활동	구직기간 경제활동	구직포기 후 경제활동	자영업 겸직	택송 선호
응답자 수(명)	51	33	31	30	67
백분율(%)	24.1	15.6	14.6	14.2	31.6

4) 기사 경력

로드탁송 경력은 1년 미만 51명, 1~3년이하 87명, 4~6년 이하 53명, 7~9년 이하 17명, 10년 이상 3명으로 조사되었다.

1~3년 이하가 가장 많았지만 4~6년 사이도 많았다. 탁송 기사의 전수를 조사한 것은 아니지만 통계청이 발표한 비정규직 근속연수가 2년 8개월³⁷⁾인 것을 고려하면 탁송기사의 평균 근속이 낮은 편은 아니었다. 탁송업무의 자율성, 일하는 만큼 높아지는 수입 구조 등은 장기근속의 유인성으로 보인다. 반면, 입직 계기를 고려하면 종사자들이 처한 개인적 상황이 로드탁송 보다 우위를 가진 직종으로 전직하지 못하는 상황으로 근속을 유지하는 것으로 판단된다.

표-8] 로드 탁송기사 근속 년 수

	1년 미만	1~3년 이하	4~6년 이하	7~9년 이하	10년 이상
응답자 수(명)	51	87	54	17	3
백분율(%)	24.1	41.0	25.5	8.0	1.4

5) 소속 유형별 현황

탁송기사들이 소속 형태는 세 가지로 분류되며 유형별 인원은 법인 탁송회사 9명, 개인 탁송회사 188명, 건당 프리랜스 기사 15명이었다.

법인 탁송사 기사는 주식회사를 통해 대규모 탁송을 수주하는 회사들에 소속된 기사들이다. 예컨대, 대형 렌트카 회사의 경우 협력사로 고정 탁송사를 두고 그 탁송사에 소속된 탁송기사이다. 가장 많은 유형은 개인 탁송회사에 소속된 기사들이다. 전국에는 약 8천 개의 사업자가 탁송 업을 신고하고 있다. 다수는 대리운전을 목적으로 사업신고를 하면서 탁송 업도 포함 시키는 사례가 많다. 이외에 회사에 소속되지 않고 플랫폼 운영사가 자사의 프로그램을 사용하도록 인정해주는 프리랜스 기사들이 있다. 이들은 소속 회사에 월보험료를 내는 기사들과 달리 탁송 1건 별로 보험료를 낸다. 전국적인 탁송기사들의 소속 유형도 설문에서 확인된 비율과 유사할 것으로 보인다.

37) 통계청, 근로형태별 부가조사, 2024년 10월.

표-9] 소속 택송사의 유형

	법인 전문택송	전국 택송	건당 보험료 택송
응답자 수(명)	9	180	15
백분율(%)	4.2	88.7	7.1

6) 업무 영역별 분류

택송기사들은 택송권역에 따른 설문결과 법인택송만 8명, 전국 택송 143명, 수도권·광역시만 61명으로 조사되었다.

법인택송만은 법인 회사에 소속되어 법인 택송한 전담하는 기사들이다. 다만, 법인소속 택송기사들도 전국적으로 택송을 하고 있다. 대부분 기사는 전국 플랫폼 오더에 따라 전국 어디든 택송을 하고 있다 다만, 전국 택송의 경우 거리와 시간 문제로 1일 2회 정도 상·하행 택송을 하는 경우가 일반적이다. 수도권·광역시만 택송하는 경우는 장거리 운행보단 자기 주거지역 내에서 여러 차례 택송을 하는 기사들이다. 전국 택송보다 비용이 적지만 중단거리를 택송이라 장거리 운행이 어렵거나 투잡려 등이 주로 종사한다.

표-10] 로드 택송기사별 업무 영역 범위

	법인택송만	전국 택송	수도권·광역시	기타
응답자 수(명)	8	143	61	0
백분율(%)	3.8	67.5	28.8	0

7) 직업 만족도

(1) 직업 만족도

로드택송 기사들은 직업으로 택송에 어느 정도 만족하고 있을까? 아주 만족 3명, 만족 73명, 보통 116명, 불만족 18명, 아주 불만족 2명으로 조사 되었다. 응답자들은 보통과 만족이 가장 많았다. 이는 다른 직업군과의 객관적 비교를 통해 직업으로

서의 가치보단 설문에 응한 당사자들이 자신의 노동시간에 대한 경제적 보상의 정도에 대한 지극히 주관적인 판단에 근거한다.

표-11] 로드탁송 기사의 직업 만족도

	아주 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
응답자 수(명)	3	73	116	18	2
백분율(%)	1.4	34.4	54.7	8.5	0.9

(2) 직업적 장점

로드탁송 업무가 직업으로서 어떤 장점이 있을지 물었다. 탁송료 수입 6명, 자유로운 근무 160명, 쉬운 취업 21명, 은퇴 후 직업 23명 기타 2명으로 조사되었다.

탁송업무의 특성상 출퇴근이 자유롭고 근무 또한 자기 선택권이 강해서 좋다는 의견이 압도적이었다. 다음으로 종사 연령층을 고려해볼 때 경제적 수입이 많아야 하는 시기가 아닌 은퇴자들에게 자유로운 근무시간과 탁송료는 직업으로서의 만족도가 있어 보였다. 기타 답변은 전국 어디든지 갈수 있어서 라는 답변과 여러 자동차를 시승해볼 수 있어서라는 답변이었다.

표-12] 로드탁송 직업적 만족 이유

	탁송료 수입	자율적인 근무	취업용이	은퇴 후 적절	기타
응답자 수(명)	6	160	21	23	2
백분율(%)	2.8	75.5	9.9	10.8	0.9

(3) 직업적 단점

로드탁송의 직업적 단점이 있는지 물었다. 장시간 노동 7명, 불안정한 수입 76명, 근로환경 53명, 과다한 비용공제 75명, 법적 보호 없음 1명으로 조사되었다.

자유로운 시간이 장점인 것에 비해 과다한 비용공제와 불안정한 수입은 단점이었다. 탁송기사가 받는 탁송료는 각종 공제비용으로 인해 안정적인 수입을 확보하기

어렵고, 전국 택송의 경우 택송이후 돌아오는 오더를 잡지 못하면 하루 수입이 절반이나 날아가 버리는 불안정성에 놓여 있다. 또한, 차량 출발지에서 도착지까지 과정은 오롯이 본인 감내해야 하는 노동이다. 산업안전이나 복지 등 그 어느 곳도 주어지지 않는 근무환경이 단점으로 확인되었다.

표-13] 로드 택송직업 불만족 이유

	장시간 노동	수입 불안정	근로환경	과다한 비용	법적 무권리
응답자 수(명)	7	76	53	75	1
백분율(%)	3.3	35.8	25.0	35.4	0.5

2. 소득 분석

1) 택송 지역별 택송료 비교³⁸⁾

플랫폼에 공지되는 출발지와 도착지 기준으로 평균 택송료는 표-14와 같다.

표-14] 전국 택송 지역 간 택송요금 비교표

택송요금	서울	수도권 도시		강원	대전 충청	전주 전북	광주 전남	대구 경북	부산 경남
		인천	수원						
서울	2~3	3~4	3~4	7~10	6~8	6~8	8~10	8~10	11~13
인천	3~4	2~3	3~4	8~10	6~8	7~8	8~10	8~11	12~13
고양	3~4	3~4	3~4	8~10	6~8	7~8	8~10	8~11	12~13
수원	3~4	3~4	2~3	6~9	6~7	6~7	7~9	7~10	10~12
강원도	7~10	8~10	6~9	3~7	4~6	5~7	6~8	8~10	9~11
충청	6~8	6~8	6~7	4~6	3~5	4~6	6~8	6~8	8~10
전북	6~8	7~8	6~7	5~7	4~6	3~5	3~5	4~6	8~10
전남	8~10	8~10	7~9	6~8	6~8	3~5	3~5	6~8	8~10
경북	8~10	8~11	7~10	8~10	6~8	4~6	6~8	3~5	4~6
경남	11~13	12~13	10~12	9~11	8~10	8~10	8~10	4~6	3~5

38) 2025년 6월 기준 플랫폼 프로그램에 올라오는 지역간 택송료 공지 금액을 바탕으로 분석.

수도권 내의 택송료는 2~4만 원, 수도권과 강원 지역 간 택송료는 7~10만 원, 수도권과 대전·충청 지역 간 택송료는 6~8만 원, 수도권과 전주·전북 지역간 택송료는 6~8만 원, 수도권과 광주·전남 지역 간 택송료는 8~10만 원, 수도권과 대구·경북 간 택송료는 8~10만 원, 수도권과 부산·울산·경남 지역 간 택송료는 11~13만 원이었다. 긴급택송, 고객과 만나 매매계약서 등 서명을 받는 경우³⁹⁾, 경유지가 있거나 경유지 등에서 대기하는 경우, 대중교통이 잘 없는 오지의 경우는 평균 택송료보다 1~2만 원 더 높았다.

2) 월평균 수입

전국 택송을 하는 택송 기사는 하루 평균 2건의 로드택송을 수행하는 것으로 조사되었다. 대부분 거주지 인근에서 출발하고 거주지 인근으로 되돌아오는 택송 오더를 배차받는 방식이었다. 하루 3건의 경우는 예컨대, 대구에서 용인으로 택송한 기사가 서울에서 출발하는 오더를 잡아 용인에서 서울까지 택송하는 경우들이 있었는데 이는 숙련 기사들 정도가 가능한 방식이었다. 대부분은 대중교통을 이용했다.

이번 조사에 참여한 택송 기사들의 월평균 택송 총소득은 200만 원 미만 14명, 200~300만 원 미만 126명, 300~400만 원 미만 59명, 400~500만 원 미만 13명, 500만 원 이상은 0명으로 조사되었다.

표-15] 로드택송 기사 월평균 수입

	200만 원 미만	200~300	300~400	400~500	500만 원 이상
응답자 수(명)	14	126	59	13	0
백분율(%)	6.6	59.4	27.8	6.1	0

택송 기사들의 월 소득은 200~300만 원 구간이 가장 많았다. 이 금액 각종 수수료와 공제비용을 공제하기 전 수입임을 고려하면 택송 기사들의 월평균 수입은 노동시간에 비해 최저임금에도 미치지 못하는 수준이 대부분이다.

39) 렌트카를 중도 반납의 경우 확인서, 매매계약서를 기사가 직접 받아야 하는 경우가 있다.

3) 공제 비용

(1) 기사가 부담하는 공제 항목

택송 기사는 부담하는 공제 항목은 다양하다. 우선, 가장 큰 비중은 택송 수수료이다. 택송 기사는 택송료의 20%를 수수료로 발주사에 공제한다. 다음, 소속 회사에 월 관리비, 택송보험료를 고정적으로 납부하고, 일회성으로 보증금과 신입 기사의 경우 택송 수강료를 납부하기도 한다. 다음으로, 플랫폼 운영사에 매월 프로그램 사용료와 기 산정된 요율에 따른 건강보험료와 산재보험료⁴⁰⁾를 택송 건수마다 공제 당한다. 이 외에 유료도로 통행료와 택송을 위한 이동비용도 택송 기사가 부담한다.

운행 수수료는 플랫폼에 공지된 택송료 20%를 택송 오더를 발주한 발주사에 납부하는 중개수수료이다.

관리비는 플랫폼 라이센스 유지를 위한 비용과 택송회사가 보유하고 있는 택송 오더를 소속 택송 기사에게 우선 배차하거나 동선에 따른 배차 명목으로 받는 비용이다. 월 관리비는 택송사마다 편차가 큰 것으로 조사되었다.

택송보험료는 택송 기사의 소속 회사가 보험회사와 단체계약을 하고 택송 기사별로 책정된 보험료를 공제해서 보험사에 납부한다. 택송 노무를 제공하기 위해 반드시 가입해야 하고 평균 보험금은 대인·대물 사고 시 3,000만 원~1억 원 정도이다.

보증금은 로드택송 과정에서 발생한 과태료와 통행료 등을 택송 기사가 납부하지 않고 회사를 이직할 경우를 대비해서 공제하는 선납금이다.

택송 수강료는 택송사가 신규 택송 기사에게 로드택송 업무를 수행하기 위한 여러 가지 실무교육을 명목으로 받는 비용이다.

프로그램 사용료는 플랫폼 운영사에는 매월 납부하는 프로그램 사용료이며 이는 플랫폼 운영사의 주된 수입이다.

고용보험료와 산재보험료는 플랫폼 회사가 택송 건수마다 책정된 금액을 공제하여 근로복지공단에 납부한다. 택송 기사도 의무가입이 시행되면서 보험료 징수와 납부는 플랫폼 운영사가 하도록 하고 있다.

이 외에 자동차의 유료도로 통행료, 각종 수수료와 공제금액 등도 택송 기사가 운행료에서 회사에 공제 당하는 비용이다.

40) 2023년 7월부터 로드 택송기사도 산재보험과 고용보험의 의무가입자가 되었다.

조사에 참여한 탁송 기사들이 탁송회사에 매달 또는 일회성으로 어떤 비용을 지출하는지 중복 응답을 통해 분석하였다. 탁송회사 보증금 187명, 보험료 212명, 관리비 212명, 탁송 관련 수강료 43명으로 조사되었다. 관리비와 보험료는 응답자 전원이 납부하고 있었다. 보증금도 대다수가 납부하고 있었고 탁송 수강료는 20% 정도가 납부한 경험이 있었다.

회사에 납부해야 하는 비용에 대한 계약서 작성 여부는 작성했다. 2명, 구두로만 들었다. 15명, 모르겠다. 58명, 작성하지 않았다. 116명으로 조사되어 대부분은 탁송회사와 계약 자체를 하지 않는 것으로 확인되었다.

표-16] 탁송 기사의 지출 항목

지출 항목	탁송회사보증금	보험료	관리비	탁송 수강료
응답자 수(명)	187	212	212	43
백분율(%)	88.2	100.0	100.0	20.3

(2) 기사가 부담하는 항목별 비용 규모

① 탁송 보증금

탁송회사에 기사들이 보증금을 납부하는 금액은 10만 원 미만 9명, 10~20만 원 111명, 20~30만 원 20명, 30만 원 이상 47명, 보증금 없음이 25명이었다.

표-17] 탁송기사 보증금 납부 금액 분포

	10만 원 미만	10~20만	20~30만	30만 원 이상	없음
응답자 수(명)	9	111	20	47	25
백분율(%)	4.2	52.4	9.4	22.2	11.8

② 보증금 반납 여부

탁송 기사가 소속 탁송사에 납부한 보증금은 일을 그만두거나 탁송사를 옮길 때 공제금액(과태료, 미납통행료 등)을 뺀 잔여 보증금은 탁송사가 돌려 주어야 한다.

보증금 반환 여부에 대해 전액 받음 3명, 일부 못 받음 49명, 전액 못 받음 36명, 보증금을 반납 요구 안 함 99명, 보증금이 없었다 25명으로 조사되었다.

잔여 보증금 전액을 돌려받은 3명과 보증금을 납부하지 않은 25명을 제외한 184명은 잔여 보증금을 제대로 반환받지 못한 것으로 나타났다.

표-18] 탁송 기사 보증금 반환 실태

	전액 받음	일부 못 받음	전액 못 받음	연락 안함	보증금 없음
응답자 수(명)	3	49	36	99	25
백분율(%)	1.4	23.1	17.0	46.7	11.8

③ 소속 탁송사에 납부하는 매월 관리비

로드탁송 기사들이 회사에 납부하는 월평균 관리비 5만 원 미만 33명, 5~10만 원 미만 142명, 10~15만 원 미만 36명, 15~20만 원 미만 1명, 20만 원 이상 0명 이었다. 5~10만 원대 관리비를 납부하는 탁송사가 가장 많았고, 금액의 다소를 떠나 탁송사 대부분이 탁송 기사에게 관리비 명목의 금액을 받고 있었다.

관리비는 특별한 규정이 없어서 회사가 임의로 책정하는 공제 비용이라 회사마다 관리비 금액이 천차만별이다. 지방보다 서울 지역 관리기가 더 높았다.

표-19] 탁송 기사 월평균 관리비

	5만 원 미만	5~10만	10~15만	15~20만	20만 원 이상
응답자 수(명)	33	142	36	1	0
백분율(%)	15.6	67.0	17.0	0.5	0.0

탁송 기사들은 소속 탁송사에 관리비를 납부하는 것에 대해 불만이 많았다. 관리비 납부 자체에 대한 불만도 있지만 관리비 금액 자체가 너무 비싸다는 생각이 대다수 의견이었다. 현재 지출하는 관리비에 대해 아주 적당하다. 1명, 적당하다. 13명, 보통이다. 63명, 적당하지 않다. 124명, 아주 적당하지 않다. 11명으로 나타났다. 일방적으로 탁송사가 정한 관리비를 내고 일할 수밖에 없는 탁송 기사의 입장에서 입직하면서 불만을 제기할 수는 없는 것이다.

표-20] 소속 택송사에 납부하는 월 관리비 적정성

	아주 적당	적당	보통	부적당	아주 부적당
응답자 수(명)	1	13	63	124	11
백분율(%)	0.5	6.1	29.7	58.5	5.2

④ 월평균 택송보험료 수준과 현황

택송 기사는 택송 중 사고에 대비하기 위해 소속 택송사를 통해 매월 택송보험료 납부한다. 월평균 택송보험료는 10만 원 미만 4명, 10~15만 원 41명, 15~20만 원 124명, 20~25만 원 33명, 30만 원 이상 10명으로 조사되었다. 월평균은 보험료는 업무 정도에 따라 다소의 차이가 있지만 평균 15~20만 원이 보편적으로 납부하는 보험료 수준이었다. 10만 원 미만은 견당 보험료를 납부하고 택송 횟수가 많지 않은 알바 수준의 택송 기사 들이다.

표-21] 택송 기사의 월 보험료 분석

	10만 원 미만	10~15만	15~20만	20~25만	30만 원 이상
응답자 수(명)	4	41	124	33	10
백분율(%)	1.9	19.3	58.5	15.6	4.7

택송 기사는 입사와 함께 소속 택송사를 통해 교통사고 등에 대비하기 위해 택송 보험에 가입한다. 보험은 택송사와 보험회사가 단체로 계약하고 나이·사고·유무·주로 운송하는 차량 종류 등에 따라 개인별로 책정된다. 지출보험료의 적정성에 대해 아주 적당 1명, 적당 8명, 보통 67명, 부적당 128명, 아주 부적당 8명으로 조사되었다. 택송 기사들의 수입에 비해 월 보험료 비중은 과도하다는 판단이 많았다.

표-22] 택송보험료 만족도

	아주 적당	적당	보통	부적당	아주 부적당
응답자 수(명)	1	8	67	128	8
백분율(%)	0.5	3.8	31.6	60.4	3.8

⑤ 탁송 수강료 수준과 현황

일부 탁송사는 신입 탁송 기사에게 탁송 수강료를 받는다. 수강료를 납부한 응답자 43명 중 16명을 전화 설문을 통해 구체적인 내용을 확인하였다. 탁송 교육의 내용은 로드탁송의 개념, 플랫폼 프로그램 사용법, 탁송을 배차받고 수행하는 방법, 탁송 전 차량 상태 확인 방법 등 4가지는 공통적인 수강 항목이었다. 1명만 추가 교육으로 탁송료와 탁송 시 이동 경로 교육을 받았다. 탁송 수강료는 10만 원 8명, 15만 원 1명, 20만 원 4명, 30만 원 3명이었다.

표-23] 탁송 수강료 납부 금액 현황

	10만 원	15만 원	20만 원	30만 원
응답자 수(명)	8	1	4	3
백분율(%)	50.0%	6.3%	25.0%	18.8%

교육 내용에 대해 15명은 크게 도움이 되지 않았고, 굳이 수강료까지 내면서 받을 내용이 아니었다고 답했고, 1명만이 도움이 되었다고 답했다.

교육 방법 만족도에 대해 13명이 전화 통화로 진행되어 이해가 잘되지 않았다고 답했고, 3명은 교재 없이 진행되어 이해하기 힘들었다고 답했다.

수강료가 적절성을 묻는 질문에 응답자 16명 모두 비싸다고 답했고, 1명은 다른 탁송회사에서 유사한 교육을 수강료 1만 원에 받았다고 밝혔다.

탁송에 입직하는 기사에게 직무교육은 업무 역량과 장거리 운전에 따른 안전을 위해 필수 항목이다. 다만, 소속 기사에 대한 직무교육은 당연히 무료로 진행되어야 함에도 유료가 많았고 교육의 내용과 질은 매우 열악한 것으로 파악되었다.

⑥ 플랫폼 사용료

탁송 기사들이 탁송 오더를 잡기 위해 탁송프로그램을 이용하며 일정한 이용료를 납부하여야 프로그램에 접속할 수 있다. 탁송 기사들은 대부분 2개의 프로그램을 사용하고 있었지만, 2개 이상 사용하고 있는 경우도 많았다. 평균적인 사용료는 5만 원 미만 152명, 5~10만 원 60명, 10만 원 이상은 없었다.

사용 프로그램이 많으면 오더를 잡을 확률도 많아 지지만 수입 대비 상당한 비용

이기 때문에 본인의 수입에 대비해서 프로그램 사용료를 지출하고 있다.

표-24] 플랫폼 탁송프로그램 월 사용료

	5만 원 미만	5~10만	10~15만	15~20만	20만 원 이상
응답자 수(명)	152	60	0	0	0
백분율(%)	71.7	28.3	0.0	0.0	0.0

이번 설문에 참여한 탁송 기사들이 업무 수행을 위해 사용하는 플랫폼 프로그램 수는 1개 2명, 2개 130명, 3개 44명, 4개 20명, 5개 이상 16명이었다.

2개 이상 프로그램을 사용하는 기사들도 있지만 2개 프로그램을 사용한다는 응답자가 가장 많았다. 프로그램 개수가 많으면 오더를 잡는 확률도 높아지지만 숙련도의 차이와 프로그램 기능상 2개 이상 사용하기는 쉽지않다고 했다.

탁송 기사 다수가 2개 프로그램을 선호하는 이유로는 1~2개로 충분 147명, 비용 부담 1명, 여러 개 사용 어려움 61명, 기타 3명이었다.

표-25] 탁송기사가 가입한 플랫폼 프로그램 개수

	1개	2개	3개	4개	5개 이상
응답자 수(명)	2	130	44	20	16
백분율(%)	0.9	61.3	20.8	9.4	7.5

2개 프로그램 이용자는 I-드라이브와 로지 프로그램을 주로 사용한다. 휴대폰으로 두 개 프로그램을 동시에 띄워서 오더를 잡는 기능이 있어 두 개 이상 프로그램을 사용하긴 어려웠다. 2개가 넘는 경우 휴대폰에서 다른 창을 열어 제3의 프로그램을 작동시켜야 해서 오히려 숙련 기사를 제외한 기사들은 오더를 잡는 속도 자체가 늦어진다고 생각하는 사례가 많았다.

표-26] 2개 이상 프로그램 사용하는 이유

	1~2개 충분	비용 부담	복수 사용의 어려움	기타
응답자 수(명)	147	1	61	3
백분율(%)	69.3	0.5	28.8	1.4

⑦ 운행 수수료 공제 비율

택송 기사는 택송을 완수하면 플랫폼에 공지된 택송료에서 택송 중개수수료를 20%를 선공제 당한다. 예컨대, 택송료 10만 원짜리 오더를 잡은 택송기사가 받을 택송료는 택송사가 선공제하는 2만 원을 제외한 8만 원을 지급 받는다.

표-27] 택송료 대비 운행 수수료 공제 비율

	10%	15%	20%	25%	30%
응답자 수(명)	0	0	212	0	0
백분율(%)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

택송 수수료가 적당한지에 대해 적당 2명, 보통 35명, 적당하지 않다 118명, 아주 적당하지 않다 57명으로 82.6%가 오더를 올린 택송사에 선공제 당하는 수수료가 부당하다고 생각했다.

⑧ 고속도로 통행료 부담 현황과 지역 간 통행료

설문에 참가한 택송 기사들은 택송료의 평균 15%를 유료도로 통행료로 지출한다. 택송사는 택송 오더에 고속도로를 이용한 택송을 주문하고 비용은 택송료에 포함 시켜 택송기사가 부담하게 한다. 유료도로 통행비 부담하는 담당자로 택송 기사, 택송사, 차주 등의 예시를 주었으나 모두 택송 기사가 부담하고 있었다.

표-28] 로드택송 과정의 유료도로 통행료 부담

	택송기사	택송회사	플랫폼회사	발주자	기타
응답자 수(명)	212	0	0	0	0
백분율(%)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

택송 기사들은 본인들이 유료도로 통행료를 부담하는 것은 부당하다고 생각했다. 통행료 부담 주체를 묻은 질문에 택송기사 2명, 소속 택송회사 6명, 택송 차주 또는 발주자 137명, 오더를 낸 택송사 67명으로 실제 택송을 발주하거나 택송 수수료로

받는 택송회사가 부담해야 한다고 생각하고 있었다.

표-29] 택송 기사가 생각하는 유료도로 통행료 부담 주체

	택송기사	소속 택송사	플랫폼 운영사	발주 택송사	배차 택송사
응답자 수(명)	2	6	0	137	67
백분율(%)	0.9	2.8	0.0	64.6	31.6

플랫폼에 공지되는 주요 출발지와 도착지 도시 간 택송료와 동일 구간 이동 경로에 따른 유료도로 통행료⁴¹⁾를 조사했다. 예컨대, 수도권에서 부산·경남으로 택송을 하는 경우 경기도 3개 지역에서 부산·경남까지의 평균 택송료와 택송기사들이 이용하는 유료도로 평균 통행료를 비교 분석하였다.

택송기사는 원 택송료에서 20%의 택송 수수료를 택송 오더를 올린 회사에 공제 당하고 고속도로를 이용하라는 조건에 따라 15% 수준의 통행료도 부담함으로서 실제는 택송료의 평균 35%를 선공제 당하고 있었다.

표-30] 출발지와 도착지 간 유료도로 통행료 비교표

출발지 → 도착지 택송료		출발지 → 도착지 간 유료도로 통행료		
수도권 → 부산·경남	경기 남부	경기 동부	경기 서부권	
10~13만 원	17,500	19,500	21,000	
수도권 → 광주·전남	경기 남부	경기 동서부·인천	서울 시내	
8~10만 원	15,000	17,000	17,500	
수도권 → 대구·경북	경기 남부	경기 동북부	인천·경기 서부	
8~10만 원	12,000	13,000	17,500	
수도권 → 전북	경기 남부	경기 동서부·인천	서울 시내	
6~8만 원	10,000	11,500	13,000	
수도권 → 대전·충남	경기 남부	경기 동서부·인천	서울 시내	
6~8만 원	4,500	7,000	9,000	
영남권 → 호남권	대경-전북	부산-전북	부산-광전	
8~10만 원	9,000	13,000	14,000	

41) 이 표는 플랫폼에 올라오는 출발지-도착지 간 운송료와 택송기사들이 이용하는 유료도로를 분석해 평균 통행료를 분석 비교하였다. 예, 수도권·부산·경남의 경우 수도권 지역에서 부산·경남까지 평균통행료이다.

3. 노동조건 분석

1) 고용

조사에 참여한 택송 기사들은 본인이 업무를 중단하지 않는 한 타에 의해 고용이 단절된 경험은 없었다. 플랫폼 노동의 특성상 택송사 또는 플랫폼 운영사 입장에선 택송 기사의 존재가 수입과 직결되기 때문이라는 소속 택송 기사를 많이 두는 게 회사이윤에 도움이 되기 때문이었다.

택송 기사는 택송사에 소속이 되어야 플랫폼을 이용할 수 있지만, 현행법에서 택송사는 택송 기사에 대한 근로기준법의 사용자성이 없어서 고용 관계에 부담이 없다. 택송 기사도 비용 없이 운전면허증만 있으면 택송사에 취업할 수 있어서 노동시장 진입도 쉽고 근무시간 대비 수입이 높은 편은 아니어서 고용 자체에 대한 강한 애착을 가진 것도 아니었다.

택송 오더가 많으면 택송사와 택송 기사 모두 수입이 좋고 택송 물량이 적으로 수입이 적은 것이 일상적이라 택송사와 택송 기사 모두 고용에 대해서 심각하게 생각하지는 않았다.

다만, 이번 조사에서 택송 기사가 관리비와 보험료가 낮은 다른 택송사로 옮기는 과정에서 이전 택송사가 퇴사 처리는 하고 플랫폼 프로그램상 조치는 하지 않아 일정 기간 프로그램을 사용하지 못한 사례가 있었다.

2) 근무시간

조사에서 90% 이상의 택송기사가 1일 평균 최소 8시간에서 최대 16시간을 근무하는 것으로 나타났다. 택송기사의 근무시간은 업무 특성상 실 운전시간과 대기·이동 시간 등이 포함된다. 우선, 택송기사가 1일 평균 실 운전시간은 3시간 미만 0명, 3~6시간 2명, 6~9시간 73명, 9~12시간 129명, 12시간 이상 8명이었다.

3~6시간 실 운전을 하는 경우 3시간 거리에 있는 지역으로 택송을 갔다 돌아 올 때 오더를 잡지 못하는 경우나 알바 개념으로 하루 단거리 택송만 하는 경우였다. 대부분의 택송 기사는 4시간 이상의 운행 거리를 하루 2회 택송하는 경우가 일반적 이었다.

표-31] 1일 평균 택송 기사의 실제 운행시간

	3시간 미만	3~6시간	6~9시간	9~12시간	12시간 이상
응답자 수(명)	0	2	73	129	8
백분율(%)	0.0	0.9	34.4	60.8	3.8

다음으로 택송을 위한 하루평균 대기·이동시간은 1시간 미만 0명, 1~2시간 8명, 2~3시간 111명, 3~4시간 87명, 4시간 이상 6명이었다.

택송기사는 집에서 출발지로 이동해 차량을 인수해서 도착지로 택송한다. 도착지에서 다음 차량을 인수하는 경우는 거의 없다. 1차 택송과 2차 택송 오더를 미리 잡은 경우는 거의 없기 때문이다. 대부분은 1차 택송 과정에서 플랫폼에서 2차 오더를 잡는다. 1차 운행 중에 오더를 잡은 경우도 차량 도착지에서 2차 출발지까지 이동해야 한다. 1차 운행 중에 오더를 잡지 못한 경우는 2차 오더를 잡을 때까지 대기하며 플랫폼에서 오더를 잡아야 한다.

이런 이동시간과 대기시간은 다음 작업을 위한 휴식 시간이 아니라 오더를 잡기 위해 긴장도와 집중력이 가장 높은 근무시간이다.

표-32] 택송 기사의 1일 평균 대기·이동 시간

	1시간 미만	1~2시간	2~3시간	3~4시간	4시간 이상
응답자 수 (명)	0	8	111	87	6
백분율(%)	0.0	3.8	52.4	41.0	2.8

대구 기사의 사례로 아침 7시에 대구에서 출발해 9시 포항에서 차량을 인수해 용인까지 4시간 30분을 운행하고, 1시간 동안 2차 오더를 잡기 위해 거리에서 보내고, 화성에서 출발하는 오더를 잡아 용인에서 화성까지 2시간 30분을 이동해 차량을 인수하고 대구까지 5시간을 운행해 차량을 인계하였다. 하루 15시간이 걸렸다.

이러한 업무 조건으로 택송 기사의 근무시간은 차량 운행시간 만이 아니라 이동 시간, 오더를 잡는 대기시간 등이 포함되어야 하지만, 택송료는 실제 운행시간을 기준으로 책정될 뿐 이동시간과 대기시간은 오롯이 택송기사의 부담이다.

조사에서 택송기사 90% 이상이 일 평균 6~12시간의 순수 운행과 2~4시간의 이동·대기시간을 근무했다. 최소 1일 8시간에서 최대 16시간을 근무하는 셈이다.

3) 점심 식사

탁송 기사는 식대가 지급되지 않아 자기 비용으로 식사를 해야 한다. 탁송기사가 1달 기준 점심을 못 먹는 일수는 10일 미만 4명, 10~15일 15명, 15~20일 105명, 49.5%, 20~25일 80명, 25일 이상 8명이었다. 탁송 기사마다 근무 일수의 차이는 있지만 월평균 근무일을 22일로 잡으면 점심은 아예 못 먹는다.

표-33] 월평균 점심 식사를 못 하는 일수

	10일 미만	10~15일	15~20일	20~25일	25일 이상
응답자 수(명)	4	15	105	80	8
백분율(%)	1.9	7.1	49.5	37.7	3.8

탁송 기사는 거의 점심 식사를 못 먹는다. 이유는 탁송 오더가 언제 나올지 모르기 때문에 오더를 잡기 위해 플랫폼을 끊임없이 확인해야 한다. 오더를 잡고도 차량 출발지에 늦으면 다른 탁송 기사에게 배차한다. 차량을 인계해야 하는 시간을 맞춰야 한다. 1차 탁송을 완료 후 2차 오더를 잡아야 한다. 등등 업무 특성 자체가 식사 할 시간적 여유가 없는 것으로 조사되었다.

실제 운행시간이 3~4시간이 되어도 차량에서는 음식을 먹을 수 없다. 대부분 탁송은 고객한테 가는 차량이기에 냄새방지, 청결 유지 등을 이유로 차량 실내에서 김밥, 샌드위치 같은 간편식을 먹는 것도 금지된다. 드물게 폐차장이나 수출 차량 집하장으로 가는 차량 실내에서 김밥 정도로 끼니를 때웠다는 사례는 있었다. 고속도로 휴게소를 이용하는 것도 현실적으로 불가능하다. 대부분 휴게소는 손님이 많은 시간대는 1시간 정도 소요되어 차량 인계시간을 맞추기 어렵다. 통상 식사시간이 아닌 14~17시 사이에 점심을 먹으면 소요시간은 짧지만, 교통이 정체되는 시간대에 도착지에 가게 되어 아예 포기한다.

기타 사례로 대기·이동 및 탁송 중에 식사할 수 있는 시간이 생길 때도 있지만, 수입이 적어 식사때마다 식당에서 자비로 점심을 먹기에는 경제적 부담이 커 식사를 하기 어렵다는 사례도 있었다.

4) 산재보험

택송 기사는 산재보험 의무가입 대상이며 매월 보험료를 납부 한다. 하지만, 최근 3년간 로드택송 과정에서 교통사고 등 산업재해를 당한 경험이 있느냐는 질문에 있다 90명, 없다 122명이었다. 경험이 있다고 응답한 90명 중 산업재해로 신청한 경우는 0명이고, 모두 일반 교통사고 처리했다고 밝혔다.

표-34] 최근 3년간 로드 택송 중 교통사고 등 산재보험 신청 횟수

	있다	없다
응답자 수(명)	90	122
백분율(%)	42.5	57.5

택송업무 중 발생한 사고는 산재보험 대상인데도 신청하지 않은 이유는 신청대상임을 몰라서 78명, 신청방법을 몰라서 19명, 불이익이 두려워 12명, 산재를 당하지 않아서 103명이었다.

택송 기사는 의무적으로 산재보험에 가입하고 사용자가 100%로 부담하는 근로자와 달리 본인이 50%의 보험료를 내고 있음에도 택송 과정에 발생하는 사고와 부상이 산재보험 대상인지 알지 못하고 신청방법도 모르는 기사가 약 50%로 나타났다.

표-35] 산업재해 신청을 하지 않은 이유

	대상임을 모름	신청방법 모름	불이익 우려	산재 입지 않음
응답자 수(명)	78	19	12	103
백분율(%)	36.8	9.0	5.7	48.6

5) 고용보험

택송 기사도 2021년부터 고용보험 의무가입 대상이다. 소속 택송사의 폐업이나 노무 제공자 수급 조건 등으로 고용보험을 신청한 경험은 있다. 1명, 없다. 211명이었다. 고용보험을 신청하지 않은 이유로는 신청대상임을 모른다. 135명, 신청방법을

모른다. 20명, 타 택송사에 취업해서 28명, 기타 29명이었다.

택송 기사는 고용보험을 이용할 생각을 하지 않았다. 특히, 택송 시장 구조상 소속 회사가 폐업하면 다른 회사로의 이직해서 연속적으로 일을 할 수 있어서 실업급여를 받고 일하지 않는 것보다 일하는 것이 실업급여보다 수입을 좋으니 제도를 알더라도 연속적인 일을 원했다.

한편, 신청 경험이 있다는 응답자 1명도 실제 보험료를 수령 하지 못했다. 이유는 고용보험을 신청하기 위한 제출 자료가 너무 복잡하고 택송기사의 경우 근거자료를 개인이 제출하기 어려워 신청을 했다가 포기했다고 했다.

표-36] 소속 택송사의 폐업 등 고용보험 신청 경험

	있다	없다
응답자 수(명)	1	211
백분율(%)	0.5	99.5

V. 실태조사 결과를 통해 본 문제점

1. 택송 수수료 등 공제 비용

1) 택송 수수료

이번 실태조사에 참여한 택송 기사들의 플랫폼 공지 택송료 기준으로 월평균 총 소득은 200만 원 미만 14명, 200~300만 원 126명, 300~400만 원 59명, 400~500만 원 13명, 500만 원 이상 0명이었다. 월평균 소득이 200~400만 원대인 택송기사가 185명으로 전체 87.2%를 차지했다. 소득 구간의 중위값 평균으로 하면 택송 기사의 비용 공제 전 월평균 수입은 280만 원 수준이다. 2023년 통계청 발표를 기준으로 한국 임금 근로자 평균소득 363만 원, 중위소득은 278만 원이다. 연령별 평균 소득은 40대 451만 원, 50대 429만 원이다.

택송 기사의 85.4%가 4~50대인 점을 고려하면 택송 기사의 월평균 소득 280만 원은 한국 임금 근로자 평균소득보다 83만 원이 적고, 중위소득보다 2만 원이 많다. 동일 연령대로 비교하면 40대 평균소득보다는 171만 원, 50대 평균소득보다는 149만 원이 적은 수준이다.⁴²⁾

실제 임금 노동자와 비교한 택송기사의 소득수준은 더 심각하다. 임금 근로자는 공제하지 않은 각종 비용⁴³⁾를 택송기사는 선공제 당한다. 4대 보험 공제 이전 기준으로 택송기사의 월평균 수입 280만 원이 아니라 173.8만 원 수준이다.

택송기사가 택송료 기준으로 월 280만 원을 소득을 올린다고 가정 했을때 임금 노동자와 비교해 추가로 공제 당하는 비용은 운행수수료 56만 원, 택송보험료 17.7만 원, 관리비 7.6만 원, 유료도로 통행료 21만 원⁴⁴⁾, 플랫폼프로그램 사용료 3.9만 원 등 약 106.2만 원을 공제해야 하기 때문이다.

이 외에 통상 근로자는 임금 외에도 퇴직(연)금이 있고, 국민연금·건강보험료·고용보험료의 근로자 부담분만을 공제한다. 하지만, 택송 기사는 퇴직(연)금이 없고, 국민연금·의료보험료는 전액 자기 부담에 임금 근로자는 부담하지 않는 산재보험료도 50%를 자기가 부담해야 한다. 택송 기사는 노무 제공자라는 이름으로 플랫폼 노동을 통해 이중삼중으로 노동의 대가를 공제 당하고 있다.

근기법상 임금노동자가 법적으로 수령 할 근로시간 대비 임금과 비교하면 택송기사의 수입 수준은 더욱 열악하다.

이번 실태조사에서 대기·이동시간을 제외한 택송기사의 평균 택송시간은 일 평균 9.5시간으로 월평균 실 근로시간은 206시간이다. 근기법 상 임금 노동자라면 25년 최저시급 10,030원 기준으로 주휴수당과 연장근로 수당을 적용해 258만 원⁴⁵⁾을 공제 전 임금으로 받을 수 있다. 주휴와 연장 없이 실제 일한 시간만 최저시급으로 계산해도 207만 원⁴⁶⁾을 공제 전에 받아야 한다. 하지만, 노무 제공자인 택송 기사는 근기법 상 보호를 받을 수 없다.

42) 통계청 2025.2.25. 발표 2023년 임금 근로 일자리 소득(보수) 결과.

43) 택송사에 납부하는 택송료 20%와 별개로 운행수수료, 매월 자동차택송보험료·관리비·플랫폼 프로그램 사용료, 유료도로 통행료 등을 택송 기사가 부담한다.

44) 유료도로를 사용해야 하는 택송과 그렇지 않은 택송을 5대 5로 추정하여 계산한 금액임.

45) 174시간×10,030원(한 달 최대 소정 근로 40시간/주×4.34주)+32시간×10,030×1.5배(연장근로)+8시간/주×10,030원×4.34주(한 달 주휴수당)

46) 1일 9.5시간 기준, 임금 근로자의 월평균 실근로시간 206시간×2025년 법정 최저시급(10,030원) 기준 계산.

표-37] 임금 근로자와 탁송 기사 실질임금 비교

구분	임금 근로자	로드 탁송 기사
평균임금	3,630,000원	2,800,000원
유사 공제	원천징수	근로소득세
	국민연금·건강보험	근로자 부담분
	고용보험료	근로자 부담분
추가 공제	산재보험료	본인 부담 50%
	운행수수료	560,000원
	탁송보험료	177,000원
	회사관리비	76,000원
	유료도로 통행료	210,000원
	플랫폼 사용료	39,000원
소계		1,062,000원
실질임금		1,738,000원

탁송기사의 실제 수입인 173.8만 원을 임금 노동자의 최저임금으로 환산하면 시급 6,670원이다. 2025년 최저임금의 66.5% 수준으로 장시간 노동과 열악한 소득 수준에 내몰려 있는 탁송 기사의 탁송료 문제를 단적으로 보여준다.

2) 소속 탁송사의 보증금

탁송사는 소속 기사가 탁송 과정에서 발생시킨 교통법규 위반 범칙금이나 유료도로 통행료 등을 납부하지 않고 이직할 경우를 대비해 보증금을 받고 있다. 실태조사에서 보증금을 낸다고 응답한 경우는 187명이었다. 이 중 88.2%가 평균 19.4만 원을 납부하고 있었다. 문제는 보증금 납부자 중 3명을 제외한 184명이 남은 보증금이 있음에도 돌려받지 못했다. 이는 민법 제741조 부당이득⁴⁷⁾에 해당하는 것으로 당연히 탁송기사가 소속 탁송사를 퇴직할 때 보증금을 제외하고 남은 보증금은 반환해줘야 한다.

47) 제741조(부당이득의 내용) 법률상 원인 없이 타인의 재산 또는 노무로 인하여 이익을 얻고 이로 인하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 이익을 반환하여야 한다.

3) 소속 택송사 관리비

택송사들은 소속 택송 기사를 관리한다는 명목으로 매월 5~20만 원의 관리비를 기사에게 수납받고 있다. 조사 참가자들의 월평균 관리비는 8만 원 수준이다. 회사는 소속 기사들에게 배차를 잡아주거나 택송 시 주의 사항, 운행 중 사고 처리 지원을 하고 있지만, 실제는 택송사의 고정 이익이다.

실태조사 응답자 212명 중 63.7%가 회사의 지원에 비해 관리비가 많다고 생각하고, 납부자의 17.5%는 관리비 평균의 2배를 납부하고 있다. 업계에서 통용되는 관리비 수준은 없었고 택송사마다 격차를 보이고 있었다.

4) 택송보험료

소속 택송사는 택송 과정에서 발생할 수 있는 교통사고의 보상을 위해 택송보험을 기사에게 의무가입을 시킨다. 보험료는 월 5~30만 원 수준으로 택송사가 보험회사와 계약하는 보험에 따라 차이가 있다. 실태조사에 참여한 기사들은 월평균 17.7만 원을 수납하고 있으며, 기사의 20.3%가 평균보다 많은 보험료를 납부하고 있다.

택송사마다 주된 택송 차량의 가액에 따라 로드 택송보험의 대물 보상금은 3천만 원에서 1억 원까지 다양하다. 보험료는 기사 개인마다 로드택송 또는 일반 자동차 보험의 사고 이력에 따른 가감을 고려하더라도 보험료 격차는 너무 크다.

심층 조사에서 택송 기사들은 택송사가 실제 보험사에 가입한 보험료보다 더 많은 보험료를 기사에게 받고 있다고 추측하지만 확인하기 쉽지 않았다고 했다. 로드 택송보험은 택송사와 보험사 간 가입계약을 하는 방식이라 대인·대물 보상 범위·가입보험료·보험 상세 내역 등의 가입 내역이 택송 기사에게 통지되지 않기 때문이다.

택송 기사들의 추측대로 택송회사가 가입보험료보다 많은 보험료를 택송 기사에게 납부받고 잔여 금액을 이윤으로 가져간다면 심각한 문제이다.

5) 택송 안내 교육과 수강료

소속 택송사가 교육을 명목으로 수강료를 받는 사례는 많지 않았다. 실태조사에 참여한 기사 중 16명이 소속 택송사의 택송 안내 교육을 의무로 받고 수강료를 납

부하고 있었다. 납부한 평균 택송수강료는 16.6만 원이다.

비싼 유료 수강료도 문제지만 더 심한 것은 교육의 질이다. 유료 교육을 들은 택송 기사 중 교육이 만족했다고 답한 응답자는 1명에 불과했다. 교육 경험이 있는 참가자들은 교재도 없고, 유사한 교육을 다른 회사에서 1만 원의 수강료로 들었다는 경우도 있었다.

로드택송은 운전자 혼자 장시간 차량을 운행하기 때문에 택송 기사에 대한 안전 교육과 업무 역량을 높이는 직무교육이 매우 중요하다. 회사는 실효성 있는 안전교육을 위해 교재도 개발하고 수강료도 소속 택송 기사에 대한 교육인 만큼 무료로 진행하는 것이 타당하다.

6) 유료도로 통행료

택송사들은 택송 오더에 고속도로를 이용해 택송하라고 지시한다. 하지만 유료도로 통행료는 별도 지급하지 않는다. ‘통행료는 택송비에 포함’이라는 문구 하나로 택송료에 포함된 고속도로를 비롯한 유료도로 통행료는 택송 기사의 부담이 된다.

실태조사에 참여한 기사들의 월수입 기준 통행료가 차지하는 비율은 택송 지역에 따라 차이가 있었으나 각종 수수료 공제 전 월평균 수입 280만 원의 15.0%인 42만 원으로 조사되었다. 택송 기사마다 유료도로 사용 비율이 다른 점을 고려하여 평균인 7.5%를 적용해도 월평균 21만 원을 부담하고 있었다.

유료도로 통행료는 택송 과정에서 소요되는 경비임으로 택송 기사가 아닌 오더를 발주한 택송사 또는 차주가 부담하는 것이 합당하다. 예컨대, 차량 주유나 전기차 충전의 경우에는 운송료와 별도의 비용이 지급된다. 인수한 차량의 잔여 연료로 도착지까지 운행이 어려우면 기사는 오더를 발주한 택송사나 차주와 사전 확인을 통해 주유할 금액을 확인하고 기사 자기 부담으로 선 주유를 한 뒤 주유 영수증을 보내면 택송료를 지급할 때 주유비를 별도로 지급하고 있다.

택송 기사에게 유료도로 통행료를 부담시키는 것은 공정거래위원회 예규에 비춰 봤을 때도 거래상 지위 남용 행위에 해당할 것으로 판단된다.

공정거래위원회 ‘특고 지침’⁴⁸⁾은 ‘사업자가 매출액의 일정 비율을 수수료로 받는

48) 공정거래위원회 예규 ‘특수형태근로종사자에 대한 거래상 지위 남용행위 심사 지침’, IV. 행위 유형별 위법 성 판단기준 2. 이익 제공 강요 유형 (3) 부당한 비용 징수 행위는 ‘사업자가 매출액의 일정 비율을 수수료

경우 특수형태근로종사자가 부담하여야 할 정당한 징수 사유가 없음에도 불구하고 수수료와 별도로 비용을 징수하는 행위'를 위법 행위로 규정하고 있다.

탁송회사가 탁송료의 20%를 선공제하고도 별도로 유료도로 이용을 강제하고 통행료를 탁송료에 포함해 탁송 기사에게 부담시킨다. 이는 지침에서 규정하고 있는 수수료와 별도의 비용을 징수하는 것과 같은 결과를 발생시킴으로 지침을 준용하는 것은 문제가 없을 것으로 보인다.

유료도로 통행료를 탁송 기사가 받는 탁송료에 숨겨놓고 탁송료 기준으로 사업자 소득세를 원천징수하는 것도 문제다.

탁송사는 유료도로 통행료가 포함된 탁송료의 3.3%를 사업자 소득세로 선 공제하고 탁송 기사에게 탁송료를 지급한다. 유료도로 통행료는 소득이 아니라 사업경비라 소득세 공제에서 제외되어야 할 금액임에도 실태조사 결과 탁송 기사들은 월평균 21만 원을 실제 소득보다 더 공제 당하고 있다.

2. 탁송료 외 노동조건의 문제점

1) 근로 시간

실태조사 결과 로드탁송을 위한 대기·이동시간은 일 평균 2.9시간, 주 평균 14.5시간으로 조사되었다. 실제 운행시간은 주5일 근무로 가정하면 일 평균 9.5시간, 주 평균 47.5시간으로 나타났다.

실 운행시간인 주 평균 47.5시간⁴⁹⁾만 보면 근기법 상 임금 노동자의 법정 최대 근로 시간인 주 52시간을 넘지는 않는 것으로 볼 수도 있다.

하지만 근로기준법 제58조⁵⁰⁾(근로 시간 계산의 특례)에 따른 근로 시간으로 환산하면, 로드 탁송을 위한 대기·이동시간이 포함되어 주 평균 62시간으로 법정 최대

로 받는 경우 특수형태근로종사자가 부담하여야 할 정당한 징수 사유가 없음에도 불구하고 수 수료와 별도로 비용을 징수하는 행위'를 위법한 행위로 규정하고 있음.

- 49) 근기법 상 임금 노동자와의 비교를 위해 주당 노동시간을 5일 기준으로 계산 했지만 월평균 식사를 못하는 날을 묻는 실태조사 결과에서 20일 이상 응답자가 41.5%이므로 탁송기사의 실제 근무 일수는 주5일 이상이다.
- 50) 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로 시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로 시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정 근로 시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

근로 시간보다 10시간 상회하고 있다. 특히, 열악한 수입으로 주 6일을 근무하는 경우를 고려하면 실제 주당 노동시간은 주 70시간을 상회할 것으로 추정되며 장시간 노동에 대한 위험성은 택송 기사에게 전가되어 있다.

2) 점심 식사

실태조사에 참가한 택송 기사들은 월평균 19.1일을 점심 식사를 못 하는 것으로 조사 되었다. 근무 일수를 생각하면 거의 식사를 못 하는 수준이다.

주된 이유는 예측 불가능한 택송 오더를 잡기 위해 정상적인 식사를 할 수 없는 업무 특성 때문이다. 전국 택송의 경우 1차 택송을 종료한 후 2차 택송⁵¹⁾을 수행하는 과정에 점심을 먹어야 하는데 2차 택송 오더가 고정적으로 확보되지 않는 상황에서 식사를 포기하고 오더를 먼저 잡아야 한다. 또 2차 오더를 잡은 경우라도 출발지까지 이동 시간과 택송 차량 인계 시간을 맞추기 위해 식사를 할 수 없는 구조적 문제가 있었다.

다만, 늦은 점심 혹은 저녁을 먹는 사례는 있었다. 2차 오더의 배차가 늦어 도착지가 상사이면 영업시간 이후인 경우가 많다. 택송 기사는 차량을 도착지에 주차하고 차량 상태와 차량 키의 사진을 찍어 인수자에게 발송하고 유선 확인으로 택송을 완료한다. 이런 경우는 도착 시간이 상대적으로 자유로워 오후 늦은 시간에 식사하는 사례도 있었다.

택송 기사들은 누군가를 위해 노무 제공을 하지만 누구도 택송 기사의 식사에 대해 책임지지 않는다. 택송료에 식사 비용은 고려되는 것은 고사하고 식사할 시간도 없는 상황에서 택송 기사는 점심도 먹지 못하고 운전을 해야 한다.

3) 산재보험

택송 기사도 플랫폼 노무 제공자로 2023년 7월 1일부터 산재보험 의무가입 대상이 되었다. 산재보험료 납부는 플랫폼 운영자가 택송 건수마다 택송료에서 택송 수수료와 경비를 제한 금액을 기준으로 산정한 보험료를 택송 오더를 낸 사업주와 택

51) 본 보고서에서 1차 오더는 오전에 차량을 인수해 수도권 혹은 지역으로 택송하는 경우, 2차 오더는 1차 오더 수행 후 오후에 택송 오더를 잡아 다시 자기 지역으로 돌아오는 경우로 구분하였다. 실제 전국 택송의 경우 일반적으로 1일 2회 택송을 하고 택송 기사들은 자기가 거주하는 지역에서 1차 오더 잡아 도착지에 택송하고 다시 자기 거주지역으로 2차 오더를 잡아 복귀한다.

송 기사에게 각 50%씩 부담시켜 선공제한다.

문제는 제도는 신설됐지만 실제 이용 접근성이 떨어진다는 점이다. 실태조사 참가자 중 42.5%인 90명의 택송 기사가 업무 수행 중 교통사고 등의 경험이 있었지만, 산재보험으로 처리한 경우는 한 명도 없었다.

이유는 가입 대상인 것과 신청 방법을 몰랐다. 회사의 불이익이 두려워서라는 답변이 많았다. 현실에서는 교통사고가 나면 택송보험에서 보험 처리가 되기 때문에 택송 기사는 택송보험을 통해 보험 처리를 하는 것이 산재보험보다 경제적으로 유리한 이유도 있었다.

제도 시행 2년이 경과되면서 근로복지공단에서 노무 제공자가 사업자등록을 하면 산재보험 가입 신고를 한 것으로 간주하는 신고 의제 제도를 도입하는 등 택송 기사의 산재보험 가입은 큰 문제가 없어 보인다.

하지만, 산재보험 이용률 제고를 위한 홍보와 근로기준법의 적용을 받는 노동자와 달리 택송 기사가 산재보험료 50% 분담하고 있는 것은 문제가 있다.

4) 고용보험

택송 기사들도 고용보험 가입은 의무이지만 수급 접근성은 떨어진다. 2021년, ‘노무 제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례’가 신설되어 택송 기사도 고용보험 의무 가입자가 되었다. 특례는 ‘근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무 수령자로부터 일정한 비용을 받기로 계약을 체결한 사람은 고용보험의 적용 대상이 된다⁵²⁾.’고 규정한다.

고용보험법 시행령은 노무 제공자의 범위에 택송 기사는 ‘자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승 하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 노무 제공자이지만 대리운전 기사에 포함’되는 것으로 본다.

택송 기사는 사업자등록 시 고용보험 가입을 신고한 것으로 간주하는 신고 의제 제도가 도입되는 등의 고용보험 적용 문제는 없는 것으로 판단된다.

다만, 실태조사 결과 참가자 212명 중 구직급여 신청 경험이 있는 사람은 1명뿐이고, 그마저도 요건이 되지 않아 수급을 받지 못했다. 가입률을 확대하는 것과 함께 택송 기사를 비롯한 노무 제공자들이 고용보험 제도를 이해하고 수급을 통해 경제적 도움을 받을 수 있도록 홍보와 수급 요건을 완화하는 대책이 필요하다.

52) 택송 기사가 납부하는 고용보험료는 수익에서 경비 공제 후 1.6%를 택송사와 택송 기사가 각각 0.8%를 납부 한다.

5) 기타 사례

이번 실태조사 과정에서 택송 기사들이 실제 현장에서 노무를 제공하면서 불합리한 처우를 당했다는 사례가 많았다. 그중 심각성이 높은 것들로 플랫폼 포인트 출금 통제, 취소비와 차량 인수 대기 비용 지급 회피, 택송 차량 손상 책임 전가, 택송 배차 갑질, 부당한 차량 청소비용 청구, 고장 차량 택송료 미지급 등의 사례들은 실태조사 참가자들의 사례를 그대로 살펴본다.

사례-1) 사전 통보 없는 배차 취소에 대한 취소비 지급 회피

택송 기사 B는 전국으로 택송하다가 서울에서 본인 집으로 가는 택송 오더를 전날 미리 배차받았다. 당일 택송을 하기 위해 출발지에 도착해서 차주에게 연락 하니 전화를 받지 않았고, 오더를 배차한 택송사 상황실에 전화하니 알아보겠다 하여 2시간을 대기하였다. 하지만, 2시간 동안 택송은 이미 취소되었고 상황실에서는 취소 사실을 C에게 전달하지 않았다.

택송 기사 C는 상황실 연락을 기다리느라 다른 오더도 배차를 못 받았으니 대기 비용과 취소비를 지급할 것을 택송회사에 요청했다. 하지만 택송회사에서는 차주가 취소한 거라 취소비를 줄 수 없고, 택송하지 않는 것이니 대기 비용을 줄 수 없다고 해 결국 취소비도 대기 비용도 받지 못했다.

사례-2) 플랫폼 포인트 송금 통제

택송 기사가 택송을 완료하면 플랫폼 운영사는 플랫폼에 등록된 택송 기사의 개인 계좌에 비용을 공제한 실제 수입을 포인트로 적립해 준다. 택송 기사는 본인의 계좌에 적립된 포인트가 적정 금액이 되면 이를 본인의 다른 외부 계좌에 송금하여 수입을 현금화한다. 당연히 택송 기사는 언제든지 플랫폼 본인 계좌에서 송금할 수 있다.

하지만, 00광역시 A 택송사는 사무실 직원 월급 지급을 이유로 카드 대금을 결제해야 하는 택송 기사들의 포인트 송금을 막는 사례가 있었다. 이로 인해 택송 기사들의 카드 대금이 연체되었다. 기사들이 문제를 제기하자 택송사는 약속한 날 보다 1주일이 지나 송금을 할 수 있게 조치하였다.

A 택송사가 택송 기사의 포인트 송금을 막을 수 있는 것은 택송 기사의 택송료가 플랫폼에 등록된 소속 택송회사 통장으로 입금되기 때문이다.

사례-3) 상황실의 택송 오더 갑질

택송 기사 F가 로지와 I-드라이버 프로그램으로 택송 오더 리스트를 보니 [부산 → 인천] 오더가 동시에 올라왔다. 그런데 로지는 16만 원, I-드라이버는 18만 원으로 택송료가 공지되었다.

F는 18만 원짜리 택송 오더를 잡고 상황실에 전화하니 이미 다른 택송 기사가 배차되었다고 했다. 사실은 상황실이 회사 이윤을 위해서 18만 원 택송 오더를 F가 먼저 배차받았음에도 16만 원 오더를 배차받은 다른 택송 기사에게 배차하여 택송을 수행하게 했다.

사례-4) 전기차 충전 대기비 지급 회피

택송 기사 C는 서울 출발지에 도착해서야 택송 차량이 1톤 전기 트럭인 걸 알았다. 차량은 충전이 되어있지 않았다. 전기 트럭은 30% 이상 충전이 되어야 고속 충전을 할 수 있고, 고속 충전을 해도 80%밖에 되지 않는다. 완충시 주행가능 거리가 180~200km라 부산까지 가려면 2~3회 충전이 필요한 상황이었다. C는 출발지에서 4시간, 고속도로 휴게소에서 3시간을 전기 트럭 충전을 위해 대기하면서 새벽에 부산에 차량을 인계하고 차가 없어 택시비를 타고 귀가했다.

다음날 상황실에 7시간 대기시간과 택시비 지원을 요구했다. 하지만 택송사는 택송료에 다 포함되어 있다고 거절했다.

사례-5) 손상 차량 책임 전가

택송 기사 D는 택송 출발 전에 택송 차량을 꼼꼼하게 점검했으나 출발 30분 후 계기판에 타이어 공기압 경고등이 점등됐다. 오래 방치된 중고차의 경우 흔한 일이라 휴게소에서 공기압만 보충하고 다시 출발했습니다. 20분 후 다시 공기압 경고등이 점등되어, 서행하다가 갓길에 정차하여 보니 공기압이 없어 타이어와 훨이 손상되었다.

상황실은 택송 기사의 무리한 운행으로 발생한 손상이라며 훨과 타이어 수리비, 수리 후 택송료 배상을 요구했다. D는 차량 상태 확인을 규정대로 했고 이상을 찾지 못했으니 배상할 책임이 없다고 주장했다. 하지만, 상황실과 중고차 딜러는 민사소송 압박에 택송보험으로 처리했다.

사례-6) 부당한 차량 청소비용 청구

탁송 기사 E는 탁송 차량을 인계받고 상황실과 도착지에 연락 후 운행을 시작했다. 탁송 차량은 담배 냄새가 심했고 비흡연자인 E는 창문을 열고 운행을 했다. 탁송 완료 후 상황실과 도착지에 탁송 완료를 보고하고 이동하려는 찰나, 차량을 인수한 딜러가 담배 냄새가 심하다고 항의하였다.

E는 본인은 비흡연자이고, 차량은 인수할 때부터 담배 냄새가 심했다고 말했으나 차량 상태를 사전에 보고하지 않았다는 이유와 차를 판매한 차량 주인이 흡연하지 않았다고 발뺌해서 딜러는 E에게 청소비용 20만 원을 청구했다.

E는 억울했으나 주요 거래처를 지켜야 한다는 생각에 자동차 청소비용을 딜러에게 변상해야만 했다.

사례-7) 고장 차량 탁송료 미정산

탁송 기사 G는 중고차 딜러가 매입한 차량을 탁송 전에 외부와 내부 및 계기판 사진을 찍고 상황실 및 도착지 딜러에게 사진 전송 후 출발했다. 출발 30분 만에 엔진 경고등이 점등되면서 차량은 주행 불가 상태가 되었다.

상황실과 중고차 딜러에게 상황 설명과 주행 불가를 알리고, 딜러의 요청에 따라 렉카를 불러서 가까운 공업사로 입고하고 탁송을 마쳤다.

G가 탁송료 정산을 요구하자 상황실은 차량 운행 30분 안에 사고가 난 것이니 차량의 고장 책임은 차주한테 있다고 했다. 하지만 주행도 얼마 하지 않은 상태니 탁송료를 줄 수 없다고 했다. G는 30분에 해당하는 탁송료만이라도 지급하라고 요구했으나 발주사는 지급하지 않았다.

위 사례들은 공통적인 사례는 아니나 탁송 기사와 탁송사가 언제든 발생할 수 있는 상황들에 대해 어떠한 규정이나 계약도 없이 구두로 계약되는 특성 때문이다.

탁송사의 갑질은 구조적으로 일어날 수밖에 없다. 오더를 발주하는 탁송사는 기사에게 잘할 필요 없이 탁송만 완료되면 되고 오더를 잡기 위한 기사들이 플랫폼에 넘쳐나기 때문이다. 소속 탁송사는 기사 개인의 계좌를 플랫폼에서 관리하고 있어서 기사 계좌에 충전된 포인트를 마음대로 빼갈 수도 있다. 플랫폼 운영사도 개별 기사의 포인트를 관리함으로 언제든 계좌 유출이 가능하기 때문이다.

V. 로드 택송 기사 노동조건 개선 방안

최근 우리 사회는 노무 제공자에 대한 보호를 위한 많은 논의를 활발하게 진행하고 법안 발의도 많다. 이번 실태조사 결과를 통해 택송 기사의 노동조건 보호를 위해 실질적이고 법적으로 가능한 영역에서 개선 방안을 검토해 본다.

1. 과도한 공제 비용과 근무시간 개선을 위한 표준계약서

실태조사 결과 택송 기사는 각종 공제 비용으로 장시간 저임금에 내몰려 있었다. 조사에 참여한 택송 기사들의 월평균 수입 280만 원이었다. 하지만, 노무 제공에 필요한 운행 수수료, 택송보험료, 관리비, 프로그램 사용료, 고용·산재보험료, 유료도로 통행료 등 월평균 106.2만 원을 비용으로 제하면 실수입은 173.8만 원이다.

특히, 가장 큰 비중을 차지하는 택송료의 수수료 공제율은 심각한 수준이다. 2016년 카카오T가 대리운전 시장에 진입하면서 최대 20%의 수수료가 자리 잡았고 현재 택송 시장에서도 고정되어 있다. 문제는 택송 수수료를 비롯해 기사들이 부담하는 공제 비용이 너무 많고 결정도 일방적이라는 점이다.

월 280만 원의 수입을 위해 택송 기사들은 주 5일 근무 기준으로 주 평균 62시간을 근무한다. 실제 운전만 하는 시간은 주 평균 42.5시간이지만 오더를 잡는 대기 시간, 출발지로 가는 이동 시간을 포함하면 법정 근로시간보다 주 평균 10시간 이상 초과 노동을 하고 있다. 열악한 수입구조로 주 6일을 근무하는 기사들은 많은 점을 고려하면 주 평균 70시간의 장시간 노동을 한다.

택송 기사의 장시간 노동과 열악한 수입구조를 개선하고 합리적인 택송 시장구조로 개선하기 위해서는 표준계약서 도입이 필요하다.

유사한 사례가 존재한다. 2021년, 더불어민주당 을지로 위원회와 국토교통부는 이륜차 배송·대리운전 업계, 노동계와 함께 콤서비스 배송 위·수탁 표준계약서와 대리운전 분야 표준계약서⁵³⁾ 도입했다. 표준계약서에서는 대리업계와 대리기사들이 대리운전 요금과 콜당 수수료 등을 기재하도록 하고 있다.

53) 참고자료-2 참조.

2. 산재보험료 부담금과 고용보험 접근성 개선

탁송 기사를 비롯한 플랫폼 노무 제공자에 대한 보험료와 보험 이용률 제고를 위한 대책이 필요하다.

정부는 노무 제공자들을 고용보험과 산재보험의 의무가입자로 규정하고 가입율 제고를 위해 노력하고 있다. 하지만, 실태조사 참여자 중에 산재보험금 신청이나 실업급여 신청을 해본 사람은 아무도 없었다. 정부의 노력에도 불구하고 여전히 현장에선 보험료만 공제 당할 뿐 보험에 대한 이해와 이용은 남의 일이다.

노무 제공자의 산재보험 가입자는 급속하게 증가하고 있다. 2020년까지는 가입자 수가 13개 직종 18만여 명에 불과했다. 2021년 노무 제공자의 산재보험 임의가입 요건을 강화로 76만여 명으로 대폭 증가했고, 2023년 전속성 요건 폐지로 120만 명에 육박했으며, 2024년에는 144만여 명이 산재보험 제도로 편입되었다.⁵⁴⁾

신장식 의원이 근로복지공단으로부터 제출받은 자료를 보면 2024년까지 노무 제공자의 산재 가입자 수와 승인자 수는 증가하고 있다⁵⁵⁾. 노무 제공자를 보험 제도 내로 편입시킨 정책의 기저효과가 나타나고 보호 효과도 늘고 있다.

표-38] 노무 제공자 산재보험 가입자 및 산재 승인자 추이

년도	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
대상 직종(개)	13	14	14	17	18
산재 가입자 수(명)	183,822	762,937	805,220	1,193,801	1,438,067
산재 승인자 수(명)	2,667	5,667	8,850	11,226	14,039
사망자 수(명)		46	76	104	122

※ 신장식 국회의원, 근로복지공단 제출 자료

이런 제도적 보호가 노무 제공자의 고용보장과 산재 예방으로 자리 잡기 위해 산재보험과 고용보험 제도의 지속적인 개선이 필요하다.

먼저, 현행 산안법은 노무 제공자의 경우 안전보건 교육을 받도록 정하고 있지만, 일반 노동자에 비교하면 턱없이 부족하고 일회성 교육조차 제대로 시행점검이 되지

54) 매일노동뉴스, 박종식, '노무 제공자 산재보험 적용 확대와 실질적인 산재 예방 대책의 필요성', 2025.6.20

55) 조국혁신당 신장식 국회의원이 근로복지공단에서 제출받은 노무 제공자 산재 증가현황

않고 있다. 노무 제공자도 위험성 평가 대상이지만 당사자들은 위험성 평가에 대해서 대부분 모르고 있다.

또한, 탁송 기사는 노무 제공자라는 이유로 근로자의 경우 사업주가 전액 부담하는 산재보험료의 50%를 부담하고 있다. 근로자보다 열악한 노무 제공자에게 산재보험료를 부담시키는 것은 부당하다. 발주 탁송사가 전액 부담하는 것을 원칙으로 하되 정부가 지원하든 경기도처럼 지자체가 지원해서 노무 제공자가 산재보험료를 부담하지 않을 방안을 정부에서 마련해야 한다.

실태조사 결과 참가자 모두 산재보험료는 의무적으로 공제를 당하고, 교통사고 경험이 있는 탁송 기사들도 많았지만, 산재 신청을 한 사례는 단 한 건도 없었다. 안전보건 교육 강화와 산재보험 홍보를 통해 산재를 예방하고 산재가 발생한 경우에는 보상을 통해 노무 제공자도 안전하게 일할 수 있는 대책이 필요하다.

다음으로 실업급여 수급의 접근성을 높여야 한다. 실태조사 참가자 중 고용보험료 의무 납부 이후 실업급여를 수령 받은 경우는 한 명도 없었다. 신청 경험이 있다는 응답자는 심층 조사과정에서 중간에 포기했다고 밝혔다. 일반 근로자와 달리 로드 탁송의 특성상 수급 자격과 신청 서류가 까다로웠다고 했다. 소속 탁송사를 통한 고용보험에 대한 홍보와 교육 의무화를 통해 실업급여 수급을 위한 접근성을 높이는 노력이 필요하다.

3. '퇴직 공제제도' 도입을 통한 노후보장

최근 특고·플랫폼 노무 제공자의 노후보장을 위한 퇴직 공제제도가 새로운 사회보장 장치로 논의되고 있다. 퇴직 공제제도는 법정 퇴직금 제도의 혜택을 받을 수 없는 이들이 퇴직공제금을 받을 수 있도록 하는 일종의 복지 제도로 1998년에 도입된 건설근로자 퇴직 공제제도가 대표적이며, 2020년에 시행된 예술인 복지법상 퇴직 공제제도도 있다. 탁송 기사를 비롯한 특고·플랫폼 노무 제공자의 노후보장을 위한 제도로 충분히 도입할 수 있다.

2024년 12월, '프리랜서·플랫폼노동자를 위한 노후보장 방안 모색 국회 토론회'에 자료에 따르면 프리랜서·플랫폼 종사자 노후 준비 정도는 임금 근로자와 비교했을

때 현저히 낮았다. 원인은 국민연금 등의 제도로부터의 배제 때문이었다.

1,053명을 대상으로 한 실태조사⁵⁶⁾ 결과, '노후 준비를 하고 있다'라는 응답자는 28.8%(304명)에 불과했다. 304명에게 '노후 준비의 정도가 충분하다고 여기는지' 물었더니 응답자의 71.4%(217명)가 불충분하다고 응답했다.

'노후 준비를 하고 있지 못하거나 혹은 불충분하다'라는 응답한 749명에게 노후 준비가 불충분한 이유를 물었더니 '경제적 여력 부족' (48.5%), '어떻게 해야 할지 모름' (23.4%), '아직 노후 준비를 생각해 본 적이 없음' (16.2%), '국민연금 등 노후 준비를 위한 공적 제도를 믿을 수 없음' (7.6%) 순이었다.

실태조사를 맡은 남재욱 교수⁵⁷⁾는 퇴직 공제제도가 프리랜서·플랫폼 종사자의 불안정한 노후 준비에 대안이 될 수 있다고 주장한다.

로드 탁송 기사는 여러 플랫폼과 사업주를 오가면 노무를 제공하기 때문에 각 거래 때마다 일정 금액을 퇴직공제금의 형태로 원 발주사·플랫폼 운영사·발주 탁송사 등 탁송 기사의 노무 제공으로 이윤을 창출하는 당사자들이 일정 금액을 납부하도록 하여 기금을 적립할 수 있다. 건설공제회처럼 별도의 공제회를 만들어 운영할 수도 있고 고용보험처럼 노동부에서 운영할 수도 있다.

4. '가짜 3,3 계약'과 '근로자 추정제' 도입

2025년 10월부터 고용노동부는 '가짜 3,3 계약'이 집중된 사업장을 추려 집중 모니터링이 들어갔다. '가짜 3.3 계약'은 사업주가 근로기준법상 의무를 회피할 목적으로 노동자를 개인사업자로 둔갑시키는 '꼼수 계약'을 가리킨다.

국세 통계를 보면, 사업소득세 원천징수 대상자는 2019년 약 669만 명에서 2023년 862만 명으로 29% 늘었다. 이 가운데, 실제 3.3 노동자에 가장 가까운 것으로 추정되는 '기타 자영업'에 종사하는 원천징수 대상자는 같은 기간 315만 명에서 485만 명으로 54% 증가했다.⁵⁸⁾

56) 2024년 12월, '프리랜서·플랫폼 노동자를 위한 노후보장 방안 모색 국회 토론회' 자료 참고.

57) 한국교원대 교육정책 전문대학원 교수

58) 한겨레신문, 노동부, '가짜 3.3 계약' 잡아낸다, 2025. 9.19, 남지현 기자

정부가 가짜 3.3 계약 단속에 나선 것과 함께 국회에서는 노무 제공자로 오 분류된 근로자를 보호하기 위한 '근로자 추정제'를 입법하려는 움직임이 활발하다.

22대 국회에서 더불어민주당 김태선 의원을 비롯해 국회에 5건의 근기법 개정안이 발의되었다. 핵심 내용은 '타인에게 노무를 제공하는 모든 사람'을 근로자로 추정하고, 분쟁이 발생했을 때 현재는 근로자가 근로자성을 입증해야 하나 개정안은 사용자가 특정 조건을 모두 입증하는 경우에만 근로자로 인정하지 않을 수 있도록 했다. 법안 소위에서 의결되지는 못했으나 입법 논의는 확대되고 있다.

이러한 정부와 국회의 노력은 노무 제공자 중 다수가 근기법의 근로자 임에도 증명이 어려워 법적 보호에서 배제되는 오 분류 문제를 해소하고 분쟁 발생시 권리구제를 강화하려는 것이다.

외국에서도 플랫폼노동의 확대에 따른 보호제도를 도입한 사례들이 있다.

미국 캘리포니아주는 2000년 「AB-5법」⁵⁹⁾ 시행을 통해 근로자와 독립 계약자를 구분하는 'ABC TEST'를 법적 의무화하고, 이 테스트를 통과하지 못하면 근로자로 추정하고 있다.

EU 이사회도 2024년 「EU 플랫폼 노동지침⁶⁰⁾」을 채택하고 회원국들이 2026년 까지 플랫폼 종사자의 근로자 추정 제도를 법률로 도입하도록 했다.

외국의 사례가 우리 상황과 일치하지 않고 제도의 적합성 문제는 논의의 여지가 있으나 플랫폼 종사자에 대한 법적 보호는 더 이상 미룰 수 없는 세계적 흐름이다.

택송 기사의 경우는 3개 영역에서 사용자성을 다룰 수 있다. 먼저, 택송 기사들이 소속된 택송회사이다. 둘째는 택송업무 오더를 관리하는 플랫폼 운영사이다. 셋째는 플랫폼에 오더를 올리는 발주 택송사이다. 다만, 이들 중 누가 진짜 사용자인지 특정하는 것은 싶지 않다.

59) 「AB-5법」은 관련 분쟁 발생시 보수를 대가로 노무를 제공하는 자를 '근로자'로 추정하고, ABC기준을 모두 충족하는 경우에만 근로자가 아닌 독립 계약자로 본다. 그 입증책임은 사업자에게 부과하고 있다. ABC 기준은 내용은 세 가지이다. 1) 노무 제공자가 업무 수행과 관련해 사업자의 통제와 지시로부터 자유로울 것, 2) 노무 제공자가 수행하는 업무는 사업자의 상시적 업무에 포함되지 않을 것 3) 수행한 작업이 사용자를 위한 것이나 그 작업이 독립적으로 이루어진 거래와 관련되어 있을 것 등이다.

60) 「EU 플랫폼 노동지침」은 플랫폼이 업무를 수행하는 5가지 요건을 정의하고 이 중 2가지가 충족되면 고용 관계에 있는 것으로 추정한다. 이에 대한 플랫폼의 반증권은 보장한다. 5가지 요건은 1) 플랫폼에 의한 보수 결정 2) 행동에 대한 규칙 부과 3) 작업 수행에 대한 플랫폼의 감독 4) 업무 수행 자유에 대한 제한 5) 다른 업무 수행에 대한 제한 등이다.

먼저, 택송 기사는 구두 계약을 통해 특정 택송사에 소속이 된다. 택송사는 소속 기사에게 택송보험료 수납과 납부, 플랫폼에 소속 택송 기사 등재, 택송업무에 대한 일반적 안내, 월 관리비와 교육 수강료 등을 받는다. 하지만 실제 택송업무 오더를 직접 주는 경우는 많지 않다. 실제는 택송 기사들이 플랫폼을 통해 택송업무를 할 수 있도록 하는 조건을 만들어 주는 역할이 핵심이다.

둘째, 플랫폼 운영사는 택송회사와 택송 기사에게 월 사용료를 받고 택송사는 오더를 올리고 택송 기사는 오더를 잡을 수 있도록 중개 프로그램을 제공한다. 고용·산안법 개정에 따라 확정된 고용·산재보험료를 택송 오더가 체결될 때마다 발주 택송사와 택송 기사에게 각 50% 선공제하여 근로복지공단에 납부한다.

셋째, 발주 택송사는 플랫폼에 자사가 발주한 택송을 잡은 택송 기사에게 택송을 수행하는 구체적인 업무 지시를 한다. 운행 방법, 출발과 도착 시간, 차량 상태 점검과 보고, 주유 및 충전 여부 판단과 비용 조정 등이다. 택송료의 20%를 택송 수수료로 가져가고 택송 기사의 고용보험과 산재보험료 50%를 담당하는 당사자이다.

택송 기사가 근로자인지 진짜 사용자가 누구인지 판단하는 것은 쉽지 않다. 그것을 판단할 수 있는 제도 정비가 필요하고 ‘근로자 추정제’는 실효성 있는 제도이다.

택송 기사가 위 사용자 중 하나를 특정해 근로자임을 주장하면 노동위원회에서는 특정된 사용자는 해당 택송 기사가 자신의 근로자가 아님을 증명해야 사용자 지위에서 벗어날 수 있다. 물론, 택송 기사의 근로자성은 업무의 특성과 근로 종속 여부 등을 종합적으로 살펴야 한다.

정부도 시장도 노무 제공자에 대한 법적 보호가 필요하다는 것을 인식하고 있다. 그럼에도 이해관계에 따른 논의의 자연은 노무 제공자와 플랫폼 사용자 간의 분쟁과 사회적 비용만 확대되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서라도 조속한 사회적 합의과 입법을 통한 ‘근로자 추정제’ 도입이 필요하다.

5. 노동조합법상 근로자성 인정과 초기업별 교섭의 법제화

택송 기사에게 노조법상 근로자성을 부여하여 택송 시장의 합리적 운영구조와 운송료를 비롯한 공제 비용을 노사가 자율적으로 조정토록 보장하는 것은 헌법상 노동3권의 취지에도 맞고 공정한 거래 관행을 개선하기 위해서도 필요하다.

택송 기사는 장시간·저임금 구조와 과도한 공제 비용에도 불구하고 자신들의 다양한 사용자와 단체교섭을 해본 사례는 없다. 2025년 8월, 노조법 2·3조 개정안이 입법되었지만, 노조법 제2조 근로자 정의에 노무 제공자는 포함되지 못했다.

현실에서는 노무 제공자들이 노동조합을 결성하여 사용자와의 단체교섭과 단체협약을 체결해 왔고, 법원도 이미 많은 특고·플랫폼 노무 제공자에 대해 노조법상 근로자성을 인정해 왔기에 이에 대한 이론의 여지는 크게 없다.⁶¹⁾

하지만, 노조법상 근로자로 규정이 되지 않으면 이를 빌미로 사용자가 택송 기사의 노조설립과 단체교섭 요구를 불인정하고, 결국 재판을 거쳐야 하는 불필요한 분쟁과 사회적 비용이 발생할 우려가 있다. 또 하나의 문제는 택송 기사가 노동3권을 획득했다고 하더라도 누구와 교섭할 것인가에 하는 쟁점이다. 사용자와 근로자가 특정되는 전통적 근로계약 관계가 아닌 플랫폼을 통해 노동자가 여러 사용자와 다면적 계약을 하고 있다.

택송 기사의 경우 사용 당사자는 소속 택송사, 플랫폼 운영사, 발주 택송사가 있고 이외에 발주 택송사에 택송을 의뢰한 원 발주사도 있다. 특히, 발주 택송사는 전 1국에 8,000여 개에 이르고 원 발주자는 추정 자체가 불가능하다.

이런 구조에서 노동조합과 택송사 연합단체, 플랫폼 운영사가 함께 참여하는 초기업 교섭의 형태가 가장 합리적이고 효과적이다. 3자가 모여야 택송 시장 운영구조 개선, 택송료를 비롯한 수입구조와 택송 기사의 노동조건에 대한 논의를 한꺼번에 할 수 있다.

앞으로 플랫폼 경제와 노동은 지속적으로 빠르게 확대될 것으로 전망된다. 전통적인 일대일 고용 관계가 아닌 다면적 고용 관계가 일상화되고 있다. 따라서 교섭의 구조도 단위사업장 기준의 일대일 노사관계가 아니라 다수 사용자와 노동조합 간의 교섭 구조를 활용하는 것이 가장 합리적이고 효과도 크다. 다만, 우리나라는 형식은 산별이지만 실제는 기업별교섭이 일반화 되어있다.

다수 사용자와 다수 노동조합이 그곳도 플랫폼 노동시장의 노사관계 형성을 노사자율에 맡기는 현실적으로 매우 어렵다.

입법을 통해 초기업별 교섭 구조를 법제화하는 것이 필요한 이유이다.

61) 2024년 9월 27일 대리운전업체가 대리운전기사를 상대로 한 노조법상 근로자지위 부존재 확인 소송에서 대법원은 대리운전기사를 노조법상 근로자라고 판단했다. 이외 다수 판결들이 확립되고 있다.

VI. 맷음말

특수고용·플랫폼 등 노무 제공자에 대한 보호 문제는 우리 사회의 중요한 화두다. 과학기술의 발달은 산업전환과 함께 노동시장의 변화를 주도하고 있다. 근로계약 관계도 사용자와 근로자가 특정되던 전통적 형태가 아닌 노동자가 다중의 사용자가 다면적으로 관계를 맺는 형태가 확산일로에 있다. 대표적인 것이 플랫폼노동이다. 디지털 기술에 불러온 플랫폼노동의 등장은 새로운 일자리에 대한 기대이자 노동에 대한 위협이다. 안타깝게도 현 상황은 새로운 직업에 대한 기대 보다 기업의 이윤을 위해 소모되는 ‘노동의 배제’와 ‘권리의 부재’이다.

현행 노동관계법으로 보호할 수 없는 플랫폼노동의 등장은 실제 일을 하는 국민을 법적 보호의 사각지대로 내몰고 ‘노무 제공자’라는 이름의 국민은 장시간 저임금 노동에 방치되어 있다. 헌법이 보장하고 있는 노동3권도 원천 봉쇄되어 있다.

정부도 이러한 문제의 심각성을 인지하고 사용자와 노동자 사이에 존재하는 제3의 영역에서 일하는 노동자를 ‘노무 제공자’라고 분류하고 고용보험과 산재보험의 무 적용 대상자로 정하는 등 법적 보호에 나서고 있다. 하지만, 법은 항상 현실에 뒤쳐져 있다. 1992년 특수고용 노동자인 보험모집인의 근로자성이 인정된 최초의 대법원판결이 있은 지 33년이 지났고, 지금 대법원은 일관되게 실질적 지배력 설에 근거해 특수고용 노동자의 노조법상 근로자성을 인정하고 있지만 아직도 노조법 제2조 근로자의 정의에 지금의 노무 제공자는 제외되어 있다.

탁송 기사 노동조건 실태조사를 마음먹은 것은 심각성을 전해 듣고 나서였다. 대표적 플랫폼노동인 대리운전 기사와 거의 유사한 노동행태를 가진 탁송 기사는 잘 알려지지도 않았고 연구자들의 선행 연구도 없었다.

직접 현장에 취업해 경험했던 탁송 기사의 현실은 전언으로 듣던 것보다 더 심각했고, 실태조사 결과 또한 예상보다 충격적이었다. 탁송 기사는 실태조사 참가자 중 그 누구도 사용해 본 적 없는 산재보험과 고용보험에 편입된 걸 제외하면 어떠한 노동법적 보호도 없이 장시간 저임금 시장에 유령처럼 노동하고 있다.

실태조사 참가 기사들은 하루 평균 15시간, 주당 평균 62시간을 일한다. 다수의 주 6일 근무자를 생각하면 주당 70시간이 훌쩍 넘는 노동을 하고 받는 대가는 월평균 280만 원이다. 각종 수수료를 공제하면 실제 소득은 176만 원 정도이다.

참가자들이 운전만 하는 실제 시간은 하루 평균 9.5시간, 월평균 206시간이었다. 2025년 최저임금으로 계산하면 주휴·연장수당 포함 공제 전 258만 원이다. 실제 소득 176만 원을 환산하여 최저임금과 비교하면 시급 6.670원 수준으로 최저임금 기준 66.5%에 불과하다. 사장님, 사업자, 자영업자로 불리지만 실 근무시간을 고려하면 ‘최저임금이라도 보장받고 싶다’라는 푸념은 생존을 위한 절규처럼 들린다.

노동자가 노동을 제공하고 임금을 받는 것과 비교하면 택송 기사는 노무를 제공하고 수입을 받기 위해 소속 택송사에 관리비와 택송보험료를 납부한다. 플랫폼 운영사에 프로그램 이용료를 납부하고, 발주 택송사에 수수료를 선납한다. 이 외에도 유료도로 통행료와 고용·산재보험료, 소득세까지 선공제를 당해야 한다.

도대체 이런 대한민국의 노동시장은 정의롭고 정상적인가?

과학기술이 가져온 플랫폼노동이 노동의 배제와 착취의 무기가 아닌 새로운 일자리와 일하고 싶은 국민이 종사할 수 있는 직업이 되도록 보호가 필요하다.

대한민국 공동체의 일원으로서 권리와 보호를 받을 수 있도록 택송 기사에게 표준계약서가 제공되어야 한다. 노무 제공자에 대한 고용보험과 산재보험 제도 개선을 통해 산재보험료 지원과 실업급여 수급 조건을 완화해야 한다. 근로자 추정을 통해 가짜 3.3 계약을 근절시키고 근로자성을 회복시켜 줘야 한다. 노조법상 근로자성을 보장해서 최소한 자신의 노무 제공으로 이윤을 취하는 사용자들과 교섭할 수 있는 초기업별 교섭제도를 보장해 줘야 한다.

다행히 최근 정부와 국회에서도 특수고용·플랫폼 노동자를 보호하기 위한 지원사업과 입법 논의가 활발하게 진행되고 있다. 이번 실태조사가 택송 기사의 열악한 노동 실태에 대해 우리 사회가 관심을 가지고 플랫폼노동에 대한 보호가 필요하다는 공감대를 만드는 계기가 되었으면 좋겠다.

[참고문헌]

1. 단행본

이상현, 「왜 좋은 일자리는 늘 부족한가」, 2025, 생각의힘.

정홍준·유성규·이상호, 「정의로운 노동 대전환기 노동의 재구성」, 2025, 매일노동뉴스.

김성혁·정홍준·백남주, 「특고·플랫폼 노동자 최저임금 적용 방안」, 2025, 민주노동연구원.

노동자권리연구소, 「플랫폼노동자 권리보장을 위한 법제도 개선방향」, 2021. 민주노총.

2. 논문

조임영, 「프랑스의 플랫폼 노동에 대한 법제」, 2012, 강원법학 제62권, p.47-90.

윤애림, 「플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제」, 2021, 국가인권위원회,
플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사」, p.138~203.

박주영, 「집단적 노사관계 형성을 위한 제도적 접근」, 2021, 국가인권위원회, 플랫폼노
동 종사자 인권상황 실태조사」, p.138~203.

김문정, 「고용형태 다변화와 사회보험 제도 변화의 필요성」, 2023, 재정포럼, p.34~57.

3. 발표자료

정홍준, 「일터밖 노동 실태와 권리보호 방안」, 일터 권리보장기본법 제정 토론회, 2025.

박귀천, 「일하는 사람을 위한 ‘일터 권리보장 기본법’ 제정의 방향과 법에 담겨야 할 내용」, 노동 실태와 권리보호 방안」, 일터 권리보장기본법 제정 토론회, 2025.

[참고자료-1] 로드 탁송 기사 노동조건 실태조사 설문지

전국 탁송기사 노동 실태조사

본 설문조사는 전국 탁송기사 노동 실태조사를 통해 탁송기사들의 현재 상황을 파악하고 필요부분 개선을 위한 기초자료로만 사용합니다.

본 설문조사는 통계의 목적으로만 사용되며, 개인의 비밀은 엄격히 보장됩니다.

질문내용을 숙지하시고 해당하는 사항을 선택해 주시길 당부드립니다.

* 본 설문에 충실히 응답하신 분께 추첨을 통해 소정의 답례품을 드립니다.

2025년 4월

■ 응답자 성명:

■ 조사기관: 탁송기사 근로조건 실태조사팀

(재)공공상생연대기금 지원사업

I. 기본 사항에 대한 질문

Q1. 귀하의 '거주지역'은 어디 입니까? (1개 선택)

- ① 서울·경기권 ② 대구·경북권 ③ 부산·울산·경남권 ④ 충청권 ⑤ 호남권 · 제주

Q2. 귀하의 '성별'은 어떻게 되십니까? ① 남자 ② 여자

Q3. 귀하의 '연령'은 어떻게 되십니까?

- ① 30대 이하 ② 40대 ③ 50대 ④ 60대 ⑤ 70대 이상

Q4. 귀하는 탁송 근로자 이전에 다음 중 '어떤 직업 분류'의 일을 하셨습니까?

- ① 생산직 ② 사무직(영업직) ③ 자영업 ④ 무직 또는 학생 ⑤ 현 업무 계속 종사

II. 택송업무 종사에 대한 질문

Q1. 귀하는 ‘어떤 경로’로 택송일을 알게 되었습니까?

- ① 인터넷 ② 전단지 · 명함 ③ 지인소개 ④ 기업홍보 ⑤ 기타()

Q2. 귀하가 택송일을 하게 된 ‘(결정적) 계기’는 다음 중 무엇입니까?

- ① 퇴직 이후 경제활동 ② 구직기간 동안 경제활동
③ (나이 등)구직 포기 및 경제활동 ④ 개인사업자(자영업 등)이나 경제적으로 힘들어서
⑤ 택송 일이 나와 가장 잘 맞는 일(시간적 여유, 운전 등)이라 생각해서

Q3. 귀하의 ‘택송기사 경력’은 어떻게 되십니까?

- ① 1년 미만 ② 1 ~ 3년 이하 ③ 4 ~ 6년 이하 ④ 7 ~ 9년 이하 ⑤ 10년 이상

Q4. 귀하는 ‘어떤 유형의 택송회사’에 소속되어 있습니까?

- ① 법인 택송 전문 택송회사 ② 전국 택송 가능 택송회사 ③ 특정 광역시만 택송 가능 택송회사 ④ 특정 시 · 도 등만 택송 가능 택송회사 ⑤ 건당 보험료 택송

Q5. 귀하가 택송하는 ‘업무 범위’는 주로 어떻게 됩니까?

- ① 법인택송만 ② 전국 어디든 택송 ③ 수도권만 ④ 광역시 내에서만 ⑤ 기타

Q6. 귀하께서는 ‘현재 하시는 택송일과 관련해서 만족’하십니까?

- ① 아주 만족함. ② 만족함. ③ 보통 ④ 만족하지 않음. ⑤ 아주 만족하지 않음.

Q7. 택송일에 만족하신다면 ‘어떤 이유’ 때문입니까?

- ① 택송료 수입 ② 자유로운 근무 ③ 취업이 쉬움 ④ 은퇴 후 적절 ⑤ 기타()

Q8. 택송일에 만족하지 않는다면 다음 중 ‘어떤 이유’ 때문입니까?

- ① 장시간노동 ② 불안정한 수입 ③ 근로 환경 ④ 과다한 비용착취 ⑤ 법적 보호 없음

III. 소득 및 지출에 대한 질문

Q1. 귀하의 ‘월 평균 택송 총 소득(비용 공제 전)’은 어느 정도 입니까?

- ① 200만원 미만 ② 200~300만원 ③ 300 ~ 400만원 ④ 400 ~ 500만원 ⑤ 500만원 이상

Q2. 귀하는 택송회사에 ‘매달 또는 일회성으로 지출하는(한) 비용’이 있습니까? (복수응답)

- ① 택송회사 보증금 ② 보험료 ③ 관리비 ④ 택송관련 수강료 ⑤ 기타()

Q3. 귀하는 택송회사에 ‘매달 또는 일회성으로 지출(한)하는 비용’에 대한 계약서를 작성하셨습니까?

- ① 작성했다. ② 구두로만 들었다. ③ 모르겠다. ④ 일방적 통보 ⑤ 작성 안했다.

Q4. 귀하는 월 평균 어느 정도의 ‘보험료(건당 보험료일 경우 월 합계)’를 지출하고 있습니까?

- ① 10만원 미만 ② 10 ~ 15만원 ③ 15 ~ 20만원 ④ 20 ~ 25만원 ⑤ 30만원 이상

Q5. 귀하는 귀하의 ‘보험료 지출’이 적당하다고 생각하십니까?

- ① 아주 적당하다. ② 적당하다. ③ 보통 ④ 적당하지 않다. ⑤ 아주 적당하지 않다.

Q6. 귀하는 월 평균 어느 정도의 ‘관리비’를 소속 택송회사에 지출하고 있습니까?

- ① 5만원 미만 ② 5 ~ 10만원 ③ 10 ~ 15만원 ④ 15 ~ 20만원 ⑤ 20만원 이상

Q7. 귀하는 귀하의 ‘관리비 지출’이 적당하다고 생각하십니까?

- ① 아주 적당하다. ② 적당하다. ③ 보통 ④ 적당하지 않다. ⑤ 아주 적당하지 않다.

Q8. 귀하는 택송일을 시작할 때 소속 택송회사에 ‘일회성 보증금’을 납부하신 경우가 있습니까?

- ① 10만원 미만 ② 10 ~ 20만원 ③ 20 ~ 30만원 ④ 30만원 이상 ⑤ 보증금 없음

Q9. 귀하는 퇴사 또는 소속 택송회사를 옮길 때 공제금액(과태료, 미납통행료 납부 등)을 제외한 ‘잔여 보증금’을 돌려 받았습니까?

- ① 전액 받음 ② 일부 못 받음 ③ 전액 못 받음 ④ 보증금 관련 연락안함 ⑤ 보증금 없음

IV. 근무 시간 및 근로조건에 대한 질문

Q1. 귀하의 월 평균 택송 ‘근무일 수’는 어떻게 되십니까?

- ① 10일 미만 ② 10 ~ 15일 ③ 15 ~ 20일 ④ 20 ~ 25일 ⑤ 25일 이상

Q2. 귀하의 1일 평균 순수 택송차량 ‘운행시간’은 어떻게 되십니까?

- ① 3시간 미만 ② 3 ~ 6시간 ③ 6 ~ 9시간 ④ 9 ~ 12시간 ⑤ 12시간 이상

Q3. 귀하의 1일 평균 택송업무를 위한 ‘대기 · 준비 · 이동시간’은 어떻게 되십니까?

- ① 1시간 미만 ② 1 ~ 2시간 ③ 2 ~ 3시간 ④ 3 ~ 4시간 ⑤ 4시간 이상

Q4. 귀하는 택송일을 하는 동안 ‘식사(점심 등)를 못하는 경우’가 한달 평균 몇 일입니까?

- ① 10일 미만 ② 10 ~ 15일 ③ 15 ~ 20일 ④ 20 ~ 25일 ⑤ 25일 이상

Q5. 귀하는 최근 3년간 택송일 중 교통사고 등 ‘산업재해’ 경험이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

Q6. 귀하께서 교통사고 사후 처리에서 자동차 보험 외에 ‘산재보험’을 신청한 적이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

Q7. 업무중 사고에도 ‘산재보험’을 신청하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 신청 대상임을 몰라서
- ② 신청방법을 몰라서
- ③ 보험료가 미비해서
- ④ 불이익이 두려워서
- ⑤ 산재보험을 신청할 일이 없어서

Q8. 귀하께서 소속 택송사 폐업 등으로 택송일 종료 후 ‘고용보험’을 신청한 적이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

Q9. 귀하께서 생각하기에 택송일 종료 후 고용보험을 ‘신청하지 않은 이유’는 무엇입니까?

- ① 신청 대상임을 모름
- ② 신청 방법을 모름
- ③ 타 택송사 취업
- ④ 보험료가 미비
- ⑤ 기타()

V. 택송 업무 수행 관련 질문

Q1. 귀하는 택송일을 하기 위해 현재 사용하는 ‘플랫폼(프로그램)*’은 몇 개입니까?

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개
- ⑤ 4개 이상

*플랫폼(프로그램): 로지, 아이드라이버, 슈퍼드라이버, 별기사, 오픈마일(로드원), 카카오 택송 등을 말합니다.

Q2. 귀하는 ‘여러 개의 플랫폼(프로그램)을 사용하지 않는다면’, 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 1~2개의 플랫폼(프로그램)으로도 택송일을 충분히 할 수 있다.
- ② 여러 개의 플랫폼(프로그램)을 사용하면 경제적으로 부담이 된다.
- ③ 여러 개의 플랫폼(프로그램)을 응용할 자신이 없다.
- ④ 보험 등 가입조건을 충족하지 못해서 사용하지 않는다.
- ⑤ 기타()

Q3. 귀하는 ‘월 평균 플랫폼(프로그램) 사용 요금을’ 얼마 지출하고 있습니까?

- ① 5만원 미만
- ② 5 ~ 10만원
- ③ 10 ~ 15만원
- ④ 15 ~ 20만원
- ⑤ 20만원 이상

Q4. 귀하가 사용하는 플랫폼(프로그램)의 ‘운행 수수료’는 몇% 입니까?

- ① 10%
- ② 15%
- ③ 20%
- ④ 25%
- ⑤ 30%

Q5. 귀하가 사용하는 플랫폼(프로그램)의 ‘운행수수료’가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 아주 적당하다
- ② 적당하다
- ③ 보통
- ④ 적당하지 않다
- ⑤ 아주 적당하지 않다

Q6. 귀하는 택송일 중에 발생한 ‘통행료’를 어떻게 지출하고 있습니까?

- ① 본인 부담
- ② 소속택송회사
- ③ 플랫폼 운영사 부담
- ④ 택송차량 차주
- ⑤ 기타

Q7. 귀하가 생각하시기에 택송일 중에 발생한 통행료는 ‘누가 부담’하는게 맞다고 생각하십니까?

- ① 택송기사
- ② 소속 택송회사
- ③ 플랫폼 운영사
- ④ 택송차량 차주
- ⑤ 기타()

Q8. 귀하께서는 택송기사의 근로조건 개선을 위해 ‘가장 필요한 것’은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 택송기사 근로조건(표준요금, 보험료, 관리비 등)에 대한 법률 제정
- ② 정부 또는 지자체 등에서 공공 플랫폼(프로그램)을 설립하여 직접 운영
- ③ 악덕 택송회사에 대한 정보제공
- ④ 플랫폼(프로그램)의 과도한 수수료 등 중간착취 근절
- ⑤ 택송기사를 보호할 수 있는 노동조합, 공제회 등 단체 설립
- ⑥ 산재 · 고용보험 적용 확대
- ⑦ 택송 부대비용(주차비, 통행료, 등)을 택송료에 가산
- ⑧ 기타 (아래 의견을 작성해 주십시오.)

귀하께서는 택송기사의 근로조건 개선을 위해 ‘가장 필요한 것’에 대한 다른 의견이 있으시다면 서술해 주십시오.

☆ 설문에 응해주셔서 감사합니다. ☆

[참고자료-2] 전속성이 인정되지 않는 대리운전분야 표준계약서

대리운전분야 표준계약서

대리운전업체(이하 “업체”라 한다)와 대리운전기사(이하 “기사”라 한다)는 다음과 같이 대리운전 계약을 체결한다.

제1조 (목적)

본 계약은 “업체”가 대리운전 기사 배정을 요청한 자(이하 “대리운전 이용자”라 한다)로부터 요청받은 대리운전 업무를 “기사”에게 의뢰하고, “기사”가 “업체”의 의뢰에 따른 업무를 수행함에 있어 필요한 사항을 규정함을 그 목적으로 한다.

제2조 (기본원칙)

- ① “업체”와 “기사”는 상호 대등한 지위에서 계약을 체결하여 상호 이익 존중 및 신의성실의 원칙에 따라 권리를 행사하고 의무를 이행한다.
- ② “업체”와 “기사”는 이 계약의 이행에 있어서 관련 법령을 준수한다.

제3조 (대리운전기사 신청 및 승인)

- ① “기사”는 “업체”에 대리운전기사 승인신청을 하고, “업체”는 해당 “기사”를 대리운전기사로 승인함으로써 “기사”는 “업체”의 대리운전 요청업무를 수행할 자격을 취득한다.
- ② “기사”는 “업체”의 대리운전기사로 신청하기 위해, 법령상 유효한 운전면허를 보유하여야 하고 “업체”에게 대리운전 업무 수행과 관련하여 “업체”가 요청하는 정보를 정확하고 상세하게 제공하여야 한다.

③ “업체”는 다음과 같은 경우 “기사”에 대하여 대리운전기사 승인을 거부할 수 있으며, 승인 이후에도 다음과 같은 경우 승인을 철회하거나 “기사”에 대한 대리운전기사 배정 요청(이하 “콜”이라 한다)을 제한할 수 있다.

1. 대리운전기사 신청 시 제공한 정보가 사실과 다르거나 정확하지 않은 경우
 2. 대리운전기사 신청 시 제공한 정보가 허위로 판명된 경우
 3. 대리운전기사 업무에 필수적인 정보를 제공하지 않았을 경우
 4. 대리운전기사 업무에 필수적인 자격이 충분하지 않은 경우
 5. “기사”的 운전면허 유효기간이 만료된 경우. 단, “업체”가 “기사”的 운전면허 유효기간 만료 후 운전면허 재취득을 조건으로 일정 유예기간을 정한 경우 예외로 한다.
 6. 대리운전 보험 (재)심사에서 탈락한 경우
- ④ “기사”는 “업체”的 대리운전기사로서 계약을 이행하는 동안 상시 유효한 운전면허를 보유하여야 하며, 운전면허가 취소 또는 정지된 경우 이를 즉시 “업체”에 통보해야 한다.

제4조 (대리운전업체의 업무지원)

- ① “업체”는 “기사”가 “대리운전 이용자”에게 대리운전 서비스를 원활히 제공할 수 있도록 “기사”에게 다음의 사항을 지원하여야 한다.

1. “업체”의 대리운전 배차 프로그램(이하 “프로그램”이라 한다) 사용자 등록
2. 대리운전 보험 가입 및 보험 관련 제반 관리. 단, “기사”가 개인보험에 가입한 경우에는 보험 관련 제반 관리 업무만 지원
3. “기사”의 대리운전 업무 수행과 관련된 요금, 비용 등의 정산
4. 그 밖에 대리운전 업무 수행과 관련된 사항으로 “업체”와 “기사”가 필요하다고 상호 합의한 사항

② “업체”가 “프로그램”을 이용하지 않고 “기사”에게 직접 “콜” 정보를 제공하는 등 대리운전 서비스제공을 요청하는 경우, “업체”는 “기사”가 “대리운전 이용자”에게 대리운전 서비스를 제공할 수 있도록 다음의 정보를 제공하여야 한다.

1. “대리운전 이용자”의 “콜”
2. “대리운전 이용자”의 (전화 또는 메시지) 연락처
3. 운행 출발지, 목적지, 예상가격
4. “대리운전 이용자”의 결제내역 및 결제 방법(카드 또는 현금)
5. 정산 내역(운행요금 및 수수료 등)
6. “기사”의 운행이력

③ “업체”는 “기사”가 “대리운전 이용자”의 “콜”을 수행하여 “대리운전 이용자”로부터 지급받은 요금에서 “콜” 건당 수수료(정보 제공에 따른 수수료 및 매 건당 부과되는 보험료를 포함, 이하 “콜 수수료”라 한다)를 제외한 금액을 “기사”에게 정산·지급해야 한다.

제5조(대리운전 요금 및 콜 수수료)

① “업체”는 대리운전 요금을 거리와 시간, 시장가격 등 일정 기준을 고려하여 합리적으로 결정하여야 하며, “대리운전 이용자”의 “콜” 정보에 결제 방법과 예상요금을 포함하여 “기사”에게 제공하여야 한다. “기사”는 이 정보를 보고 “콜”的 수행 여부를 선택할 수 있다.

② 결제 방법에 따른 “콜”的 요금 정산 방법은 아래 각 호와 같다.

1. 카드 결제 “콜”的 경우, “업체”는 “대리운전 이용자”로부터 수령한 요금에서 “콜 수수료”를 공제한 금액을 “업체”에서 내부적으로 관리하는 각 “기사”的 개인별 요금 적립용 계좌(이하 “개인별 요금 적립계좌”라 한다)에 적립한다.

2. 현금 결제 “콜”的 경우, “업체”는 대리운전에 따른 “콜 수수료”를 “개인별 요금 적립계좌”的 충전금에서 징수할 수 있다.

③ “콜 수수료”는 대리운전 요금의 ()%로 하며, “업체”는 “기사”에게 “콜 수수료” 징수 기준을 설명하고, 이에 관해 “기사”的 동의를 받아야 한다.

④ “업체”는 현금 결제 “콜 수수료”, 교통법칙금 및 자기부담금의 차감을 위하여 “기사”로부터 사전에 충전금을 징수할 수 있다. “기사”는 충전금을 원하는 금액만큼 충전할 수 있고, “콜 수수료”보다 적은 금액이 남아있을 경우 “기사”는 더 이상 현금 결제 “콜”을 수행하지 못한다. “업체”는 “기사”가 요구할 경우 충전금의 적립, 차감, 소멸 등 정산 내역을 제공하여야 한다.

⑤ “업체”는 “기사”的 계좌에서 충전금을 제외한 나머지 금액을 매월 ()일에 “기사”가 등록한 하단의 은행 계좌(이하 “은행 계좌”라 한다)로 입금하여야 한다. 이와 별도로 “기사”는 정해진 날짜 이외에도 언제든지 “개인별 요금 적립계좌”에서 출금을 신청할 수 있고, “업체”는 24시간 이내에 “기사”가 출금 신청한 금액을 “은행 계좌”로 입금하여야 한다.

⑥ “기사”는 대리운전 업무 수행 중 “기사”의 귀책으로 발생한 교통벌칙금, 자기부담금 등을 본인의 비용으로 납부 완료하여야 한다. “기사”가 부담해야 할 비용을 납부하지 않아 “업체”가 대신 납부한 경우, “업체”는 “기사”에게서 해당하는 금액을 징수하거나, “개인별 요금 적립계좌”에서 그에 상당하는 금액을 징수할 수 있다. 이러한 경우 “업체”는 “기사”에게 징수 방법에 대하여 사전 고지한다.

제6조(계약의 해지)

- ① “업체”는 다음 각 호의 어느 하나의 사유가 발생한 경우 본 계약을 해지할 수 있다.
1. “기사”가 본 계약 제8조 또는 제10조를 위반하고 “업체”의 정당한 시정요구에도 응하지 않는 경우
 2. “기사”가 고의 또는 과실로 “업체”에 중대한 손해를 입혔다고 인정되는 경우
 3. “기사”的 책임 있는 사유로 대리운전 업무 수행이 불가능하다고 판단되는 경우
- ② “기사”的 책임없는 사유로 장기간 대리운전 업무 수행이 불가능하다고 “업체”가 판단하는 경우 “기사”와의 협의를 거쳐 계약을 해지 또는 휴면 처리 할 수 있다.
- ③ “기사”는 계약 해지를 원하는 경우 언제든 직접 해지 신청을 할 수 있다.
- ④ 교통벌칙금, 자기부담금 등 “기사”가 “업체”에 납부해야 하는 금액이 “기사”的 “개인별 요금 적립계좌”에 남은 충전금과 기발생한 단체보험 해지 환급금의 합산액보다 큰 경우, “기사”는 대리운전기사 계약 해지 전까지 그 차액을 완납하여야 한다.
- ⑤ “기사”的 대리운전기사 계약해지 요청 또는 휴면 요청이 있을 시, “기사”的 “개인별 요금 적립계좌”에 남은 충전금과 기발생한 단체보험 해지 환급금의 합산액 등이 교통벌칙금, 자기부담금 등 “기사”가 “업체”에 납부해야 하는 금액보다 큰 경우, “업체”는 일주일 이내에 “기사”에게 그 차액을 지급해야 한다.
- ⑥ “기사”的 대리운전기사 계약 해지가 완료되는 경우 “업체”는 관계 법령에 따라 보유해야 하는 정보를 제외한 나머지 관련 정보를 즉시 삭제한다.

제7조(계약의 변경)

- ① 합리적이고 객관적인 사유로 계약 내용에 추가 또는 변경이 필요한 경우, “업체”는 “기사”에게 그 적용일로부터 14일 전까지 대면, 서면, 유선 또는 SMS 등을 통해 고지하고 사전 동의를 얻어야 한다. 단, “업체”가 합리적으로 예측할 수 없었던 불가피한 사정이 있는 경우, 위 기간을 단축하거나 적용 이후에 공지할 수 있다.
- ② “기사”는 계약 사항 변경에 동의하지 않는 경우, 대리운전기사 계약 해지를 요청할 수 있다.

제8조(고지 의무)

- ① “업체”는 다음의 사항 및 그와 관련한 변경이 있을 경우 지체없이 “기사”에게 고지하여야 한다.
1. 단체보험의 가입 및 약관에 관한 사항
 2. “기사”와 관련하여 “대리운전 이용자”的 민원 제기 및 그에 따라 “업체” 또는 “기사”에게 제재가 예정된 경우, 민원의 내용 및 그 제재와 관련한 사항
- ② “기사”는 다음의 사항 및 그와 관련한 변경이 있을 경우 지체없이 “업체”에 고지하여야 한다.
1. 개인보험의 가입 및 약관에 관한 사항. 개인보험을 해지하고자 하는 경우 “업체”에 영업일

기준 5일 전까지 해지의사를 고지하여야 한다.

2. 계약기간 동안에 대리운전 업무를 수행하는 중 발생한 사고와 관련한 사항

제9조(대리운전업체의 금지행위)

“업체”는 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 및 특수형태 근로종사자에 대한 거래상 지위남용행위 심사지침 등 관계법령에 따라 다음 각 호에 해당하는 행위를 하지 않아야 한다.

① 판매목표 강제 행위 : 과도한 “콜” 수행 횟수 등 목표를 부과하고 이를 달성하지 못하는 경우 일방적으로 계약을 해지하거나 배차를 현저하게 제한하는 등 계약 해지에 준하는 제재를 가하는 행위

② 불이익 제공 행위

1. 대리운전 서비스 중 발생한 사고가 “기사”의 과실에 의한 것이 아님에도 불구하고, 그 책임을 모두 “기사”에게 부담시키는 행위

2. 대리운전 서비스 중 발생한 사고에 대해 손해배상금을 전적으로 사업자가 일방적으로 계산하여 산정한 금액으로만 할 수 있도록 거래조건을 설정하는 행위

3. “업체”가 사용하지 않는 다른 프로그램을 “기사”가 사용하지 못하도록 강제하거나 다른 프로그램을 사용할 경우 계약을 일방적으로 해지하거나 배차를 현저하게 제한하는 등 제재를 가하는 행위

4. “기사”가 “업체”와의 계약을 해지하고 타 대리운전업체로 이동하고자 할 때 영향력을 행사하여 타 대리운전업체와의 대리운전기사 계약에 제재를 가하는 행위

5. 정당한 사유없이 “기사”를 비롯하여 자신과 계약한 대리운전기사에 등급을 두고 “콜” 정보 제공에 차별을 두는 행위

③ 부당한 비용 청구 행위 : 대리운전 보험료로 (원)보험사에서 책정한 비용 외에 관리비 명목 등 의 일체의 수수료를 부과하거나, 프로그램 사용료로 프로그램업체에서 책정한 비용보다 과다한 비용 등을 청구하는 행위

④ 부당한 차별적 처우 행위 : 인종, 성별, 종교, 나이 등을 이유로 합리적인 사유 없이 “기사”의 근로조건을 차별하거나 그 밖의 불리하게 조치하는 행위

제10조(대리운전기사의 금지행위)

“기사”는 “대리운전 이용자”에게 대리운전 서비스를 효과적으로 제공하기 위하여 관계법령 및 본 계약서를 준수하여야 하며, 아래의 행위를 하지 않아야 한다.

① 이용신청 또는 변경 시 허위 사실을 기재하는 행위

② 정당한 사유없이 대리운전 업무 수행을 고의로 방해하는 행위

③ 자신의 부당한 이익 또는 타인에게 손해를 가할 목적으로 고의로 교통사고를 발생시키는 행위

④ “업체”의 사전 승인 없이 “기사”가 아닌 제3자가 대리운전 서비스를 제공하는 행위

⑤ “업체”의 사전 승인 없이 제3자로부터 이익을 취득하고 “콜” 수행 권리를 양도하는 행위

⑥ “업체”가 “기사”를 위하여 대리운전 단체보험에 가입한 경우, 단체보험 약관을 고의로 위반하는 행위

⑦ “기사”가 대리운전 개인보험에 가입한 경우, “업체”에 고지하지 않고 일방적으로 개인보험을 해지 또는 변경하는 행위

- ⑧ 주차 등 대리운전 서비스를 완전히 종료하지 않고 떠나는 행위. 단, 손님이 원하거나 불가피한 상황으로 운행을 중간에 종료하여야 하는 경우, 안전하게 조치하고 지체없이 “업체”에 보고하여야 한다.
- ⑨ “콜”을 수행하면서 “대리운전 이용자”에게 운행요금 이외에 부당한 추가 금전을 요구하거나 수취하는 행위
- ⑩ “콜”을 수행하면서 “대리운전 이용자”에게 타 대리운전업체 또는 개인적인 대리운전 영업을 하는 행위
- ⑪ 음주상태에 있거나, 마약, 각성제, 신나 등 약물을 복용한 채로 운전하는 행위
- ⑫ “대리운전 이용자” 또는 제3자에 대한 불법 또는 부당한 행위나 사회상규에 반하는 행위

제11조 (손해배상 및 분쟁의 협력)

- ① “업체”와 “기사”는 고의 또는 과실로 본 계약을 위반하여 상대방에게 손해를 입힌 경우 배상할 책임이 있다.
- ② “기사”는 대리운전 서비스 수행과 관련하여 “대리운전 이용자” 등 제3자에게 손해를 입히거나 분쟁이 발생했을 시, 분쟁 해결 또는 사고 처리를 위하여 “업체”와 적극적으로 협력해야 한다.
- ③ 동조의 의무는 본 계약이 종료된 이후에도 유효하다.

제12조(이의 및 분쟁의 해결)

- ① 계약에 명시되지 아니한 사항 또는 계약의 해석에 관한 사항에 다툼이 있는 경우에는 서면상의 자료에 따르며 자료가 없는 경우에 쌍방의 합의에 의해 해결한다.
- ② 제1항에 따라 해결되지 않는 경우에는 분쟁 해결은 법원에서의 소송에 의한다.

제13조(계약서 교부)

이 계약의 체결을 증명하기 위하여 계약서 2통을 작성하여 “업체”와 “기사”는 서명 날인한 후 각각 1통씩 보관한다.

보고서 요약서

연구사업명	(재)공공상생연대기금 노동 연구 지원사업
연구과제명	로드 택송 기사 노동조건 실태조사
연구책임자	권 택 흥
요약문	<p>플랫폼 노동자인 로드 택송 기사는 택송사가 플랫폼에 올리는 오더를 잡아 타인의 차량을 직접 운전하여 목적지까지 배송하는 노동을 한다. 차량 렌트와 리스, 중고차 매매 확산으로 택송 기사 규모도 확대되고 있지만, 이들에 대한 노동조건 실태조사와 택송 시장구조에 관한 연구는 진행된 바가 없다.</p> <p>본 연구는 첫째, 로드 택송 시장의 구조분석, 둘째, 관계 법령과 선행 연구검토, 셋째, 설문조사를 통해 근로조건과 노동환경을 분석했다.</p> <p>로드 택송 노동에 종사하는 주된 연령층은 4~50대이다. 주 5일 기준 평균 62시간을 근무하고, 월수입은 280만 원 수준이다. 임금 수준은 연령대로 비교하면 40대 평균소득보다 171만 원, 50대 평균소득보다 149만 원이 적다.</p> <p>노동시간에 비해 수입은 적은 것은 플랫폼 구조에 기인한다. 택송 오더를 중개한 택송사에 택송료의 20%를 수수료로 선공제하고 한다. 이 외에 플랫폼 운영사에 플랫폼 사용료와 산재·고용보험료, 소속 택송사에 월 관리비와 택송보험료를 고정으로 납부한다. 이 외에도 업무 지시에 따라 유료도로를 이용하지만 통행요금은 본인 부담이며, 점심을 먹는 경우는 1주일에 1~2일에 불과하다.</p> <p>택송 기사의 장시간 노동과 열악한 수입구조, 노동조건을 개선하고 합리적인 택송 시장구조를 개선하기 위해서는 표준계약서 도입, 산재보험료 면제와 고용보험 이용률 제고, 노후보장을 위한 퇴직 공제제도 도입, '근로자 추정제'와 '노조법상 근로자성 부여' 등을 통한 법적 보호 대책이 필요하다.</p>
핵심어	로드 택송, 로드 택송 기사, 택송수수료, 근로자추정제, 노무제공자

요약문

1. 제목 : 로드 택송 기사 노동조건 실태조사

2. 연구의 목적 및 필요성

본 연구의 목적은 첫째, 로드택송 시장의 구조와 운영시스템 분석. 둘째, 로드 택송 기사의 노동형태, 노동시간, 수입구조 등 근로조건을 파악. 셋째, 로드택송이 안정된 직업으로 가능하기 위한 법·제도적 보호 방안 모색이다.

‘플랫폼노동’에 대해 이미 정부, 경영계, 노동계, 학계 등에서도 많은 실태조사와 법·제도적 보호를 위한 노력을 활발히 진행해 왔다. 하지만, 수요가 확대되고 있는 로드택송에 대한 실태와 시장구조에 관한 연구는 진행된 바가 없다. 본 연구를 통해서 시장구조와 종사자들의 노동조건과 근무 환경 등 실태를 파악하고자 한다.

3. 연구의 내용 및 범위

본 연구는 로드 택송 기사 면접 설문조사를 중심으로 실태조사를 아래 표와 같이 진행하였다. 먼저, 로드택송 시장구조 파악을 위해 택송회사 사용자, 택송 기사와 심층 면접 조사를 하였다. 다음, 근로조건 실태 파악은 2025년 3월부터 약 2개월간 택송 기사 대기소를 방문해 대면 설문 조사와 전국적 상황을 분석하기 위해 모바일 링크를 통한 온라인 설문 조사를 보완했다. 끝으로, 분석된 일부 실태조사 항목의 정확성 제고를 위해 심층 전화 설문을 추가했다.

표-56] 택송기사 근로조건 실태조사 진행 결과

조사 항목	대상	횟수	방식
시장구조 분석	사용자, 로드 택송기사	3회	심층간담회
실태조사 1	로드 택송기사	147명	대면조사
실태조사 2	로드 택송기사	65명	온라인
소계		212명	
추가 항목 심층 면접	로드 택송기사	16명	유선 인터뷰
전체	심층간담회 3회, 설문 조사 212명, 유선 인터뷰 16명		

4. 연구 결과

1) 로드 택송 시장의 구조

택송시장 시스템에 참가하는 당사자는 택송을 발주하는 발주자, 택송을 수주받는 택송사, 택송을 수행하는 택송 기사, 택송사와 택송 기사가 회원으로 가입한 플랫폼 운영사 등으로 구성된다.

발주자는 대표적으로 중고차 매매회사, 차량 렌트·리스사, 캐피탈회사, 카드사 등 규모가 큰 회사와 개인 중고차 딜러, 중고차 수출회사, 일반인 등이다.

유통회사는 직접 택송업체를 운영하지 않고 대량 택송물량을 발주사에서 매입하여 택송회사에 오더만 판매하는 역할을 하며, 발주사와의 특수관계를 이용하여 중간 소개 수수료만 챙기는 업체들이다.

택송사는 실제 택송업을 하는 업체로 택송 기사와 노무 제공 약속을 하고 택송 과정에서 발생하는 택송료와 각종 수수료 및 손해배상과 사고 시 보험 처리 등의 책임을 진다.

플랫폼 운영사는 로드 택송회사와 소속 택송사를 통해 가입한 택송기사를 회원으로 가입 받아 플랫폼에 로드 택송 업무를 업로드하고 로드 택송기사와 택송회사의 택송 계약을 연계해주는 프로그램 운영 회사를 말한다.

택송 기사는 택송업체에 소속이 되어 택송사의 오더나 플랫폼에서 오더를 받아 택송업무를 수행한다. 택송 기사들이 오더를 잡기 위해서는 반드시 택송회사와 플랫폼에 가입이 되어야 시장에 진입할 수 있다.

2) 로드 택송 기사의 근로조건

로드 택송 기사의 종사전 직업은 생산직 50명, 사무직(영업직 포함) 39명, 자영업 48명, 무직 또는 학생 42명, 현 업무 계속 종사 33명으로 조사되었다. 전직을 통한 종사자가 많았지만, 처음부터 직업으로 선택한 경우도 있었다.

로드 택송을 알게 된 이유는 인터넷 45명, 전단지 51명, 지인 소개 87명, 회사홍보 28명, 기타 1명으로 아직 국민에게 많이 알려진 직업이 아니여서 지인을 통해 알게된 경우가 많았다.

로드 택송을 하게 된 계기는 퇴직 이후 경제활동 51명, 구직기간 동안 임시경제 활동 33명, 구직 포기 및 경제활동 31명, 개인사업자이나 경제적 힘듦 30명, 택송이 잘 맞음 67명으로 안정적인 직업 보단 경과적 성격이 많았다.

로드택송 경력은 1년 미만 51명, 1~3년이하 87명, 4~6년 이하 53명, 7~9년 이하 17명, 10년 이상 3명으로 1~6년 구간이 많아 직업으로 가능성이 높았다.

소속 형태는 유형별로 법인 택송회사 9명, 개인 택송회사 188명, 건당 프리랜스 기사 15명으로 개인 택송회사 소속이 압도적으로 높았다. 택송권역은 법인택송만 8명, 전국 택송 143명, 수도권·광역시만 61명으로 대부분 전국적 범위에서 택송을 수행하고 있었다.

직업으로서 택송에 대한 만족도는 아주 만족 3명, 만족 73명, 보통 116명, 불만족 18명, 아주 불만족 2명으로 보통과 만족이 가장 많았다.

직업으로서 장점은 택송료 수입 6명, 자유로운 근무 160명, 쉬운 취업 21명, 은퇴 후 직업 23명 기타 2명으로 자유로운 근무 선호도가 가장 높았다. 단점은 장시간 노동 7명, 불안정한 수입 76명, 근로환경 53명, 과다한 비용공제 75명, 법적 보호 없음 1명으로 장시간노동과 근무환경, 열악한 수입구조였다.

택송 기사의 장시간 노동에 비해 수입이 낮은 이유는 플랫폼 노동의 특성상 택송 기사가 부담하는 공제 항목은 때문이었다. 가장 큰 비중은 택송 수수료로 택송료의 20%를 발주 택송사에 공제한다. 소속 회사에는 월 관리비, 택송보험료를 고정적으로 납부하고, 일회성으로 보증금과 신입 기사의 경우 택송 수강료를 납부하기도 한다. 플랫폼 운영사에 매월 프로그램 사용료와 기 산정된 요율에 따른 건강보험료와 산재보험료를 택송 건수마다 공제 당한다. 이 외에 유료도로 통행료와 택송을 위한 이동비용도 택송 기사가 부담한다.

고용은 택송 기사의 선택 문제라 타의에 의한 고용불안은 높지 않았다. 플랫폼 노동의 특성상 누구든 택송을 수행하면 사용자는 이윤이 증가하는 구조라서 택송 기사가 많을수록 회사 이윤에 도움이 되기 때문이었다.

노동시간은 1일 평균 8시간~16시간이다. 업무 특성상 실 운전시간과 대기·이동 시

간이 포함된다. 1일 평균 실 운전시간은 3~6시간 2명, 6~9시간 73명, 9~12시간 129명, 12시간 이상 8명이었으며 여기에 오더를 잡기 위한 대기시간과 오더를 잡고 출발지로 이동하는 시간을 포함하면 1일 평균 13~16시간 근무자가 대다수였다.

이 외에 점심 식사는 자기 비용으로 해결해야 하고 1달 기준 점심을 못 먹는 일 수는 15~20일 105명, 20~25일 80명, 25일 이상 8명으로 월평균 근무일을 22일로 잡으면 점심은 아예 못 먹는 상황이다.

산재·고용보험 의무가입 대상자이지만 산재를 당한 경험이 있다고 응답한 90명 중 산업재해를 신청한 경우는 0명으로 모두 교통사고 처리했다고 밝혔다. 고용보험을 신청한 적이 없다고 응답한 211명은 신청하지 않은 이유로는 신청 대상임을 모른다. 135명, 신청 방법을 모른다. 20명으로 압도적이었다.

3) 로드 택송 기사의 노동조건 개선 방향

택송 기사의 장시간 노동과 열악한 수입구조, 노동조건을 개선하고 합리적인 택송 시장구조를 개선하기 위해서는 표준계약서 도입, 산재보험료 면제와 고용보험 이용률 제고, 노후보장을 위한 퇴직 공제제도 도입, ‘근로자 추정제’와 ‘노조법상 근로자성 부여’ 등을 통한 법적 보호 대책이 필요하다.

5. 연구 결과의 활용계획 및 기대효과

본 연구 결과는 로드 택송 기사의 노동조건을 처음으로 분석한 연구이다. 대리운전, 배달 라이더, 프리랜서 등 사회적 이슈가 되어온 직종들과 달리 정부와 사회적 관심이 부족한 상황에서 장시간·저임금 노동에 시달리면서도 법적 사각지대 머물러 있는 현실이 공론화되어 노무제공자 보호를 위한 사회적 필요성을 제고하는 근거로 활용되었으면 한다.

이를 통해 한국 사회가 노동시장의 분절성을 완화하고 AI와 플랫폼을 기반으로 한 새로운 유형의 노동행태 속에서 일하는 모든 사람이 최소한의 기본적 권리를 제도적으로 보호받는 노동시장의 정의로운 전환에 기여되길 기대한다.

목 차

I. 연구개요

1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구 내용 및 방법	3

II. 관계 법령 및 선행 연구 검토

1. 법적 지위 검토	4
2. 선행 연구 검토	7

III. 로드 택송 시장구조 분석

1. 로드 택송 개요	10
2. 택송 시장 유통구조	13
3. 택송 시장의 비용 흐름	15

IV. 로드 택송 기사의 노동조건 분석

1. 기본 실태	
2. 소득 분석	
1) 택송 지역별 택송료 비교	21
2) 월평균 수입	22
3) 공제 비용	22
3. 노동조건 분석	
1) 고용	32
2) 근무시간	32
3) 식사	34
4) 산재보험	35

5) 고용보험	35
---------	----

V. 실태조사 결과를 통해 본 문제점

1. 탁송 수수료 등 공제 비용

1) 탁송 수수료	36
2) 보증금	38
3) 관리비	39
4) 탁송보험료	39
5) 교육비와 수강료	39
6) 유료도로 통행료	40

2. 근무환경과 권리 밖 노동

1) 근로 시간	41
2) 점심 식사	42
3) 산재보험	42
4) 고용보험	43
5) 기타 사례	44

VI. 로드 탁송 기사 노동조건 개선 방안

1. 공제 비용과 근무시간 개선을 위한 표준계약서	47
2. 산재보험료 부담금과 고용보험 접근성 개선	48
3. 퇴직 공제제도 도입을 통한 노후보장	49
4. 가짜 3.3 계약과 근로자 추정제 도입	50
5. 노동조합법상 근로자 인정과 초기업별 교섭 제도화	52

VII. 맺은 말

주 의

1. 이 보고서는 재단법인 공공상생연대기금에서 시행한 노동 연구 지원사업으로 수행된 최종 연구보고서입니다.
2. 이 최종보고서의 내용을 대외적으로 발표하거나 인용할 때에는 반드시 재단에서 시행한 노동 연구 지원사업의 결과임을 밝혀야 합니다.
3. 본 연구의 주장이나 제언은 연구진의 견해이며 재단법인 공공상생연대기금의 공식 입장이 아닙니다.

