

집배원 노동조건 개선 기획추진단 7대 권고이행 점검 토론회

일시: 2019년 7월 1일(월) 오후 2시

장소: 국회의원회관 제8간담회실

주관: 국회의원 신창현, 집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회

주최: 국회의원 윤소하, 국회의원 추혜선

자료집 목차

인사말	005
대책위 집행위원장	005
신창현 국회의원	007
윤소하 국회의원	009
추혜선 국회의원	011
토론회 식순	015
발제문	017
집배원 노동조건 개선 기획추진단 7대 권고와 활동 의미	018
이정희(기획추진단 전문위원, 한국노동연구원 연구위원)	
권고안 이행 진행상황 및 최근 노동조건 악화 유형 정리	036
오현암(전국집배노동조합 집행국장)	
토론문	060
권고안 이행 진행상황 및 집배원 노동조건 단축 계획	060
류일광(우정사업본부 우편물류과장)	
집배원 노동조건 개선 대책	061
편도인(고용노동부 근로감독기획과장)	

대책위 집행위원장 인사말



최승목
전국집배노동조합 위원장
집배노동자 과로사 대책위 집행위원장

집배노동자 과로사 대책위 집행위원장, 전국집배노동조합 위원장 최승목입니다.

작년 2018년 10월 집배원 노동조건 개선 기획추진단의 7대 권고가 나올 때까지 집배노동자 과로사 대책위와 전국집배노동조합은 농성 투쟁 등을 벌였습니다. 바로, 기획추진단 결과가 거저 나오는 것이 아니라 목소리를 내는 만큼 현장의 사실이 울곧게 반영될 것이라 생각했기 때문입니다. 우정본부의 희망이 있었지만 전문위원분들의 사명감과 민주노조의 집요함으로 정규인력증원과 토요일배 사회적 폐지라는 소중한 원칙을 얻을 수 있었습니다.

집배노동자 과로사 대책위와 전국집배노동조합은 기획추진단 결과에 대한 입장 발표를 통해 권고안은 시작이며, 실제 이행을 위하여 긴장의 끈을 놓지 않겠다고 다짐했습니다. 그 이후 이행점검단 구성을 촉구하고 국회 예산반영을 위해 노력하고 노동조건 개선을 위해 물불 가리지 않고 뛰었습니다.

하지만 부족한 지점은 없는지 돌아보고 반성하게 됩니다. 바로 올해만 들어 9명의 집배노동자가 안전사고 및 과로사로 돌아가셨기 때문입니다. 한 달에 1.5명씩 죽

는다는 통계는 단순한 숫자로 표현할 수 없는 아픔입니다. 정규직 원서를 제출하기 전날 과로로 숨진 34살 청년 집배원의 사연은 가슴을 치게 만듭니다. 이를 계기로 집배노동자 과로사 대책위가 다시 운영되고 더 많은 시민사회단체와 함께 권고 이행과 재발 방지를 위해 힘 쓰기로 결의하였습니다.

오늘의 토론회가 다시 노동조건을 점검하고 얼마나 열악한지 합의하는 자리가 되어서는 안 됩니다. 기존의 사회적 합의가 얼마나 진행되었는지 점검하고 올바른 이행을 위하여 사회가 각자 자리에서 할 수 있는 역할을 찾는 진지한 토론이 되어야 할 것입니다. 반복되는 죽음 앞에 살아있는 사람들이 할 수 있는 최소한의 도리입니다.

그럼 의미에서 오늘 바쁜 시간 내어주신 발제와 토론자 분들께 당부와 감사의 인사 드립니다. 오늘의 토론회를 기점으로 기획추진단에서 제시한 의미있는 권고안이 현장의 긍정적인 변화로 이어지길 간절히 바랍니다. 감사합니다.

신창현
국회의원
인사말



환경노동위원회 소속 더불어민주당
신 창 현

국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 신창현 의원입니다.

먼저 오늘 토론회에 관심 갖고 자리해주신 모든 분들께 감사의 말씀을 전합니다.

올해 유명을 달리하신 9명의 집배원의 명복을 빌며, 유가족에게도 깊은 애도를 표합니다. 지금도 일선 현장에서 땀 흘려 일하고 계신 집배원 노동자 여러분의 노고에도 격려를 보냅니다.

집배원은 위험직군이라는 소방관보다 높은 산업재해율을 기록하고 있습니다. 소방관의 산업재해율은 1.08% 수준인데 반해 집배원은 1.62%로 약 50%가량 높습니다. 전체 공무원 평균이 0.49%인 것을 감안하면 집배원의 열악한 근무환경은 상상조차 할 수 없는 수준입니다.

높은 산업재해의 이면에는 살인적인 장시간노동이 원인으로 지목되고 있습니

다. 연평균 2,745시간에 달하는 살인적인 노동시간은 지난해만 25명, 올해만 9명의 생명을 앗아갔습니다.

이러한 이유로 우정사업본부는 집배원의 노동조건을 객관적으로 진단하고 개선점을 찾기 위해 ‘집배원 근로조건개선 기획추진단’을 지난 2017년 발족했습니다. 1년이 넘는 활동 끝에 지난해 10월, 7개의 노동조건개선 권고안을 발표했습니다. 이 권고안은 노사대표 10여명이 권고안을 성실히 이행하기로 합의하고 서명했습니다.

그러나 우정사업본부는 재정적자를 이유로 약속을 지키지 않은 것은 물론 권고안의 이행도 거부하고 있습니다. 우정사업본부가 당면하고 있는 재정상의 문제가 집배원 때문이 아님에도 계속해서 집배원의 희생만을 강요하고 있습니다. 과로사를 막기 위해 T/F를 만들고도 이행하지 않는 것은 우정사업본부의 직무유기라고 밖에 볼 수 없습니다.

이번 추경에서 집배인력 증원을 위한 예산안을 처리하고, 나아가 기획추진단에서 합의한 정규직 집배인력 2천명 증원 이행을 위한 정부부처간 논의도 조속히 마무리 지어 더 이상의 과로사를 막아야 합니다.

약속은 지켜져야 합니다. 반드시 지켜져야 합니다. 무리한 요구를 하는 것이 아니라 노사가 약속했던 합의안을 이행하라는 것입니다. 재정적자의 책임을 집배원에게 떠넘기지 말라는 이야기입니다.

오늘 이 자리에서 기획추진단이 권고한 권고안의 이행상황을 면밀히 점검하고 인력증원 방안을 포함해 과로사를 막을 실천적인 대안들이 마련되길 바랍니다.

응원하는 마음으로 집배원 여러분과 함께하겠습니다.

윤소하
국회의원
인사말



국회 보건복지위원회
국회의원 윤 소 하

안녕하십니까.
정의당 원내대표 윤소하 의원입니다.

2018년 25명, 2019년 9명...
고된 노동으로 안타깝게 돌아가신 집배노동자의 숫자입니다.

이 숫자가 계속 늘어나는 것에 우정사업본부는 무한한 책임감을 느껴야 합니다. 계속되는 죽음과 과도한 노동시간에 대해 묵인하며 집배노동자들이 겪고 있는 참담한 노동환경에 대해 어떠한 대책도 마련하지 않고 있습니다.

특히, 노사전문가로 구성된 ‘집배원 노동조건 개선 기획추진단’ 이 2천 명의 인력 총원이 필요하다는 권고안을 발표한지 8개월이 지났지만, 우정사업본

부는 비용절감 운운하며 그 약속을 지키지 않고 있습니다.

결국 동료들의 죽음에 누구보다 힘들어 하고 있는 집배노동자들이 길거리로 나서게 되었습니다.

저는 지난 5월 14일 집배노조와의 기자회견 후 강성주 우정사업본부장을 만나 대책 마련과 진행 상황에 대한 보고를 요구했습니다. 그리고 그 사이 또 한 분의 집배노동자가 돌아가셨습니다.

또 다시 노동자들이 ‘죽음의 행렬’이라는 단어를 쓰는 일이 없어야 합니다. 우정사업본부는 집배 인력 2천명 증원 약속을 이행하고, 고용노동부는 특별 근로감독을 실시해야 할 것입니다.

노동시간 단축은 문재인 정부의 대표적인 노동공약입니다.

정부는 탄력근로제 기간 연장처럼 노동시간 단축을 무위로 돌리는 정책이 아니라, 과로사회를 근절하기 위한 집중적인 대책을 마련하는데 최선을 다해야 할 것입니다.

오늘 토론회가 과도한 노동으로 내몰리는 집배노동자들의 안타까운 죽음을 멈추고 현실을 바꿔내는데 보다 구체적인 대안들이 제시되는 자리가 되기를 바라며, 저도 여러분의 의견을 적극 반영하여 변화를 만드는데 최선을 다하겠습니다.

바쁘신 와중에도 오늘 토론회에 발제와 토론을 맡아주신 많은 분들께 감사드리며, 끝으로 안타깝게 돌아가신 집배노동자분들의 명복을 빕니다. 감사합니다.

추혜선
국회의원
인사말



추혜선 국회의원
정무위원회, 정의당 원내수석부대표

정의당 원내수석부대표 추혜선 의원입니다. ‘집배원 노동조건 개선 기획추진단: 7대 권고이행 점검 토론회’에 참석해 주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 토론회를 함께 준비해 주신 집배노동자과로사대책위원회, 윤소하 의원님, 신창현 의원님께 감사드립니다. 그리고 지금 이 시간에도 분초를 다투며 치열하게 근무하고 계실 모든 집배노동자 여러분께 뜨거운 연대의 인사를 전합니다.

며칠 전, 위탁배달원으로 일하다 정규직이 된 지 1년도 채 되지 않은 당진우체국의 집배원 노동자가 목숨을 잃었습니다. 올해만 벌써 아홉 번째 과로사입니다. 참담한 마음으로 고인의 명복을 빕니다. 지난 14일에는 안양우체국 25세 집배원이 일하다 쓰러졌고, 지금도 수많은 집배원들은 언제 죽어도 이상할 것 없는 전쟁터 같은 환경에서 하루하루 목숨 끈을 겨우 붙잡고 있습니다.

집배노동자들은 연간 2,745시간을 일한다고 합니다. OECD 가입국 중 최장시간 노동의 악명을 자랑하는 우리나라의 평균 임금노동자들보다도 693시간을 웃도는 수치입니다. 신뢰의 상징인 우편서비스, 보편서비스를 집배노동자들의 ‘목숨을 건’ 극한노동이 떠받치고 있었다는 의미입니다.

2년 전, 안양우체국 故 원영호 집배원이 분신해 숨진 후 <집배노동개선기획추진단>이 7대 개선과제를 발표했습니다. 권고안에는 2천 명의 집배원을 정규직으로 충원하는 내용이 중점적으로 담겼습니다. 그러나 국회 예산심의 과정에서 행정안전부가 반대했고, 기획재정부는 우체국예금 특별회계 중 연간 500억을 일반회계로 가져가면서 우편사업 적자는 나몰라라 하고 있습니다. 그러니 과기정통부와 우정사업본부는 늘 우편사업 적자 핑계, 예산구조 핑계를 대며 책임 회피에 급급해 적극적인 개선의지를 보이지 않는 것입니다. 고용노동부는 특별근로감독 요구조차 차일피일 미루고 있습니다. ‘죽음을 방치하겠다’는 행태로밖에 보이지 않습니다.

저는 지난 상반기 상임위 과학기술정보방송통신위원회 위원을 역임할 때부터, 집배원 과로사 문제를 지적하고 초과근무 축소조작 문제를 집배노동자 여러분과 함께 개선해 왔습니다. 하반기 정무위원회에서도 같은 맥락에서 현실적인 인력 충원, 노동시간 단축과 노동 강도 완화, 집배부하량 시스템 개선을 비롯한 특단의 대책을 촉구하며 이를 위한 예산 확보까지 가능하도록 국무조정실과 국무총리가 직접 나서달라고 호소했습니다. 대정부질문을 비롯해 여러 차례 기자회견과 토론회를 통해 문제를 제기하기도 했습니다.

촛불정부는 가장 좋은 사용자가 되어야 하며, 국민의 생명을 살리는 것보다 더 우선해야 할 ‘각 부처의 입장’이란 있을 수 없습니다. 연간 500억의 일반회계 전출금을 우편사업특별회계로 집행하고, 나아가 우편사업만큼은 우편서비스의 공공성을 위해 특별회계가 아닌 일반회계체계로 바뀌어야 합니다. 대통령이 강한 의지를 표명하고 국무총리가 나서서 조정해야 합니다. ‘아침에 일어나면 동료 나오지 않을까봐 무섭다, 몸이 아프다는 동료에게 위로 한 마디 건네지 못하는 자신이 싫었다’는 집배원들

의 사무치는 절규를 이제는 정말로 귀담아들었으면 합니다.

오늘 이 자리에서 집배원 과로사 대책에 대해 실효성 있는 개선방안을 다양하게 나눌 수 있기를 희망합니다. 저 역시도 오늘 논의되는 여러 의견들을 모아 집배노동자들의 ‘죽음의 시계’를 멈출 수 있도록 끊임없이 노력하겠습니다. 다시 한 번 오늘 참석하신 모든 분들에게 감사의 말씀을 드리며, 발제를 맡아 주신 집배원노동조건 개선 기획추진단 이정희 위원님, 토론자로 참석해주신 전국집배노동조합 오현암 국장님, 우정사업본부 류일광 과장님, 고용노동부 편도인 과장님께도 감사의 말씀을 전합니다. 고맙습니다.

토론회 식순

메인발제1

집배원 노동조건 개선 기획추진단 7대 권고와 활동 의미
이정희(기획추진단 전문위원, 한국노동연구원 연구위원)

메인발제2

권고안 이행 진행상황 및 최근 노동조건 악화 유형 정리
오현암(전국집배노동조합 집행국장)

토론1

권고안 이행 진행상황 및 집배원 노동시간 단축 계획
류일광(우정사업본부 우편물류과장)

토론2

집배원 노동조건 개선 대책
편도인(고용노동부 근로감독기획과장)

토론

플로어토론

메인
발제 1

[2019.7.1.] 집배원 노동조건 점검 토론회

집배원 노동조건 개선 기획추진단 7대 권고와 활동 의미

이정희
한국노동연구원

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

III. 개선방안

IV. 맺음말

I. 개요

기획추진단 구성 배경 및 활동

- 추진배경
 - 장시간 노동과 과로사 논란이 노사문제를 넘어 사회적 문제로 부상
 - (노동조합) 정부에 진상규명 요구와 함께 국민진상조사위 구성 촉구
 - (국회·언론) 과로사에 대한 문제 제기와 근본적인 해결방안 요구
 - 「집배원 노동조건 개선 기획추진단」구성(2017.8)
 - 노동조합(우정노조, 집배노조 각 1명씩) 2명, 우정사업본부 2명, 노사관계 및 안전보건 전문가 6명: 사회적 합의기구
 - 진행 경과
 - (회의)** '18. 8월 말까지 격주 단위로 총 26회 실시
 - (연구용역)** 집배원 노동환경 등 전반적인 사항에 대한 실태조사
 - ① 집배원 노동강도 설문조사 및 노동시간 실태분석('17.12. ~ '18.5.)
 - ② 우정종사원의 사망, 재해 및 건강영향 특성 역학조사('17.12. ~ '18.6.)
 - ③ 집배원 노동강도 신체부하량 측정('18.2. ~ '18.6.)
 - (자체조사)**
 - ① 10년간('06~'17년) 집배원 사망자료 분석
 - ② 조직문화 진단: 집배원, 관리자, 노동조합 대상 집단인터뷰 실시
- (7대 정책권고)** 전문가 집중토론 및 노사대표자회의 통해 합의 도출

3

I. 개요

배달물량 인력 현황

- 우편배달물량 추이

(단위:백만통)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	증감율
일반통상	4,339	4,078	3,624	3,526	3,313	△23.7%
보통소포	7	6	6	7	10	46.4%
등기통상	375	379	376	383	389	3.7%
등기소포	211	204	195	226	251	19.0%
계	4,932	4,667	4,201	4,142	3,962	△19.7%

- 연도별 집배인력 현황

(정원, 명)

구분	집배원					민간위탁				합계	전년 대비
	우정직	별정국	상시	특수지	소계	재택	통상	소포	소계		
' 13년	11,789	1,445	2,327	213	15,774	606	82	1,839	2,527	18,301	57
' 14년	12,062	1,428	2,473	213	16,176	417	-	1,839	2,256	18,432	131
' 15년	12,221	1,428	2,489	213	16,351	339	-	1,872	2,211	18,562	130
' 16년	12,272	1,368	2,528	213	16,381	297	-	2,030	2,327	18,708	146
' 17년	12,580	1,343	2,561	213	16,697	285	-	2,167	2,452	19,149	441
(증감)	791	△102	234	-	923	△321	△82	328	△75	848	- 4

I. 개요

배달환경

- 인구 변화에 따른 세대 수 변화

(단위:천명, 천세대)

	2006년		2015년		10년간 인구 증감		10년간 세대 증감	
	인구	세대수	인구	세대수	인구	증감률	세대	증감률
전국	49,075	18,360	51,501	20,967	2,426	4.9%	2,607	14.2%

*출처: 우정사업본부

- 집배원 배달물량 환산 가중치

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	증감율	
일반통상	4,346	4,084	3,630	3,533	3,323	△23.5%	
등기통상	375	379	376	383	389	3.7%	
등기소포	136	130	127	147	160	17.6%	
계	4,857	4,593	4,133	4,063	3,872	△20.3%	
가중치	1:6:11.6	8,174	7,866	7,359	7,536	7,513	△8.1%
	1:82:40.5	40,604	40,427	39,606	40,893	41,701	2.7%

* 가중치: 집배부하량산출시스템 상 우편물 중별 단위업무 처리결과 값을 모두 합산한 뒤 배달물량으로 나누어 중별 환산 가중치를 산출함. 일반통상, 등기통상, 등기소포 배달 가중치는 1:6:11.6임. 하지만 기획추진단의 집배원 대상 노동강도에 대한 주관적 체감도 조사 결과 가중치는 1:82:40.5로 조사되었음

5

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

노동시간, 노동강도
건강실태, 안전보건 관리체계
집배부하량시스템
조직문화

III. 개선방안

IV. 맺음말

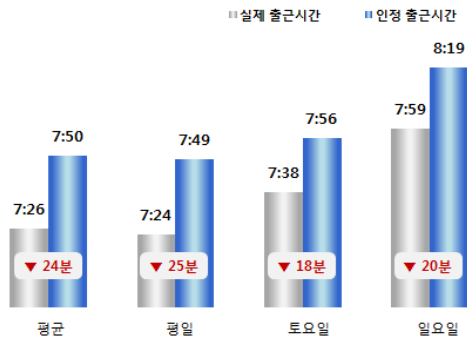
6

II. 진단 - 노동시간

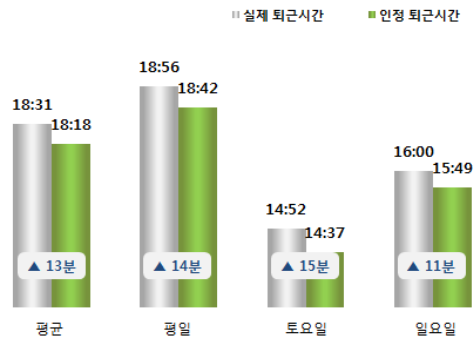
노동시간 및 노동강도 조사 개요

- 조사 대상 및 방법1 - 설문조사
 - 조사대상: 우정사업본부 전체 집배원(우정직, 별정직, 상시계약직)
 - 전국 집배관서 516개국 총 16,459명(유효표본 15,321)
 - 설문내용: 총 74개 문항(업무량, 건강상태, 사고 및 안전, 노동시간 등)
- 조사 대상 및 방법2 - 시간분석
 - 조사대상: 전체 집배원 근무기록 담은 e-사람시스템
 - 분석 자료: 2017.1.-12. 기준 총 4,009,068개 출퇴근 기록자료(16,484명)

[실제 출근시간 vs. 인정 출근시간]



[실제 퇴근시간 vs. 인정 퇴근시간]

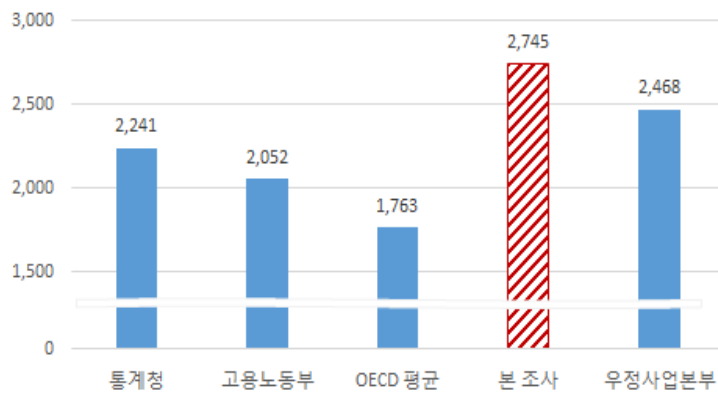


7

II. 진단 - 노동시간

노동시간

- 구조화된 장시간 노동
 - 집배원 연간 노동시간 2,745시간(2017년)
 - 한국 임금노동자보다 87일, OECD 평균보다 123일 추가 노동



* 통계청, 고용노동부, OECD는 2016년 기준.

평균값의 함정

- 우체국별 노동시간 차이
 - 연간 3,000시간 초과 우체국 13곳(1,388명, 조사대상의 8.4%)
 - 연간 2,745시간 초과 우체국 89곳(9,366명, 조사대상의 57%)

8

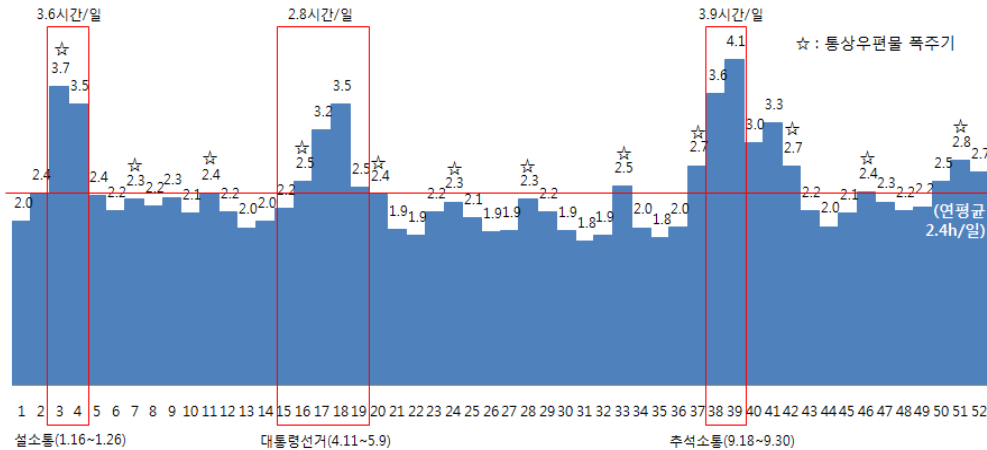
II. 진단 - 노동시간

업무량 쓸림 현상

- 시기별 노동시간

구분		출근시간	퇴근시간	하루 체류시간
평상	평상시	7:26	18:27	11시간1분
특별소통기	설+선거+추석	7:21	18:54	11시간33분

- 2017년도 주간별 일평균 초과근로시간



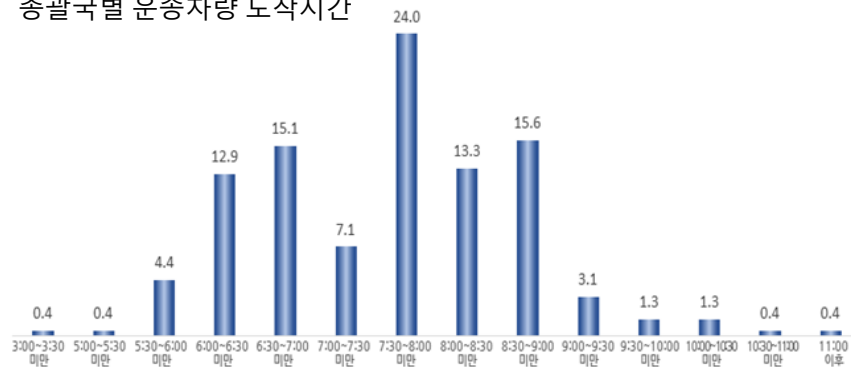
* 출처: 우정사업본부

9

II. 진단 - 노동시간

우체국별 출퇴근시간 차이

- 총괄국별 운송차량 도착시간



- 우편물 인수 위해 첫 배차시간에 맞춰 집배원들 출근조 교대로 구성

연차휴가 1년에 6일 미만

- 휴게시간 및 연차휴가
 - 하루 1시간 휴게시간 중 34.9분 활용
 - 집배원 연가사용률 27% (5.6일) (cf. 우정본부 내 행정·기술직 58.6%)
- '겪기': 일부만 당일 배달, 나머지 일정 물량 남겨두는 형태
 - '규정상 전량소통 해야 한다. 그런데 어느 날부터 한 구역에 물량이 쌓이기 시작하는 거지'(인터뷰, 집배원)

10

II. 진단 - 건강실태

건강역학조사

- 건강보험자료 조사
 - 우정종사자 전체 대상, 2006-2015 입원기록 조사
 - 전체 상병 대상 대조군(교육직공무원) 대비 질병 발생비 조사

심장질환, 뇌혈관질환 위험 높아

- 심장질환, 뇌혈관질환 주요 질병 입원관련 위험 크기

뇌혈관, 심장질환 주요 질병	위험 크기 (교육공무원 비교)
고혈압질환	1.75배
뇌혈관 질환	1.23배
동맥, 세동맥 및 모세혈관의 질환	1.48배
동맥색전증 및 혈전증	2.95배
고혈압성 심장병	2.36배
뇌혈관질환의 후유증	1.82배

- 높은 노동강도가 피로 유발, 유발된 피로가 심장 과부하 초래 추정
- 피로회복 시간 미확보가 심장부하 가속화
- 스트레스가 피로 악화시키는 악순환 반복 뇌심혈관계질환 유발
- 높은 노동강도와 장시간 노동으로 식습관 변화. 짧은 식사시간 불규칙을 위해 소비할 에너지 높아 폭식 가능성.
- 뇌심혈관계 위험인자이며 중간단계인 당뇨와 비만 유발

11

II. 진단 - 건강실태

근골격계질환

- 근골격계 질환, 사고 관련 질환 입원 관련 위험 크기
 - 교통사고 포함 사고 관련 손상 다른 외상 현저히 높음

주요 질병	위험 크기 (교육공무원 비교)
골괴사	4.16배
척추증	2.53배
윤활막염 및 힘줄윤활막염	1.83배
등통증	1.73배
아래다리의 열린 상처	5.57배
늑골, 흉골 및 흉추의 골절	4.19배
대퇴골의 골절	3.41배
발목을 포함한 아래다리의 골절	3.41배
발목을 제외한 발의 골절	3.25배
요추 및 골반의 골절	3.00배
어깨 및 위팔의 골절	2.46배
아래다리의 으깬 손상	36.30배
아래팔의 표재성 손상	19.94배

폐질환, 소화기질환

- 만성폐쇄성폐질환 유병률 2.32배: 실외업무, 차량 매연 등 대기오염물질 노출 위험 높아
- 위, 십이지장궤양 등 소화기 질환 유병률 1.29-1.78배

12

II. 진단 - 건강실태

직무스트레스

- 한국형직무스트레스평가도구 측정 통한 비교
 - 집배노동자 15,321명 대상 평가
 - 집배노동자들의 직무스트레스는 직무요구(업무량, 장시간 노동), 물리환경(작업환경 위험)에서 매우 높게 평가
 - 직무자율(업무재량), 관계갈등(상사와 동료의 지지 부족), 조직체계(인사체계 공정성, 소통결여), 보상부적절(경제적 보상, 사회적 평가 낮음) 등의 위험도 높음

항목	집배노동자 평균	소방공무원 N=408	소방공무원 N=1,712	임상간호사	공군조종사	원전종사자	공공서비스 (사회보험)
직무요구	71.4	50.2	50.0	60.9	50.2	42.2	56.7
직무자율	58.0	54.0	53.3	47.5	54.0	45.9	52.5
관계갈등	44.4	40.3	38.9	34.0	40.3	31.0	44.6
직무불안정	45.1	52.8	47.8	37.4	52.8	44.4	60.2
조직체계	56.1	53.5	52.0	55.1	53.5	33.3	60.9
보상부적절	56.0	51.4	45.7	49.4	51.4	33.3	59.4
직장문화	39.1	40.9	44.2	41.0	40.9	33.3	46.1
물리환경	66.7	없음	58.4	52.4	50.4	30.7	42.2
종합	54.6	49.1	48.8	47.2	49.1	38.2	52.8

13

II. 진단 - 건강실태

집배원 사망

- 집배노동자 사망사고 현황(2008-2017)
 - 10년간 166명의 집배노동자 사망
 - 특히 최근 급격히 늘어나는 자살 원인 조사 및 대책 마련 시급

사망	사 고			질 병				자살	합계
	근무 중 교통사고	기타	소계	뇌심혈관 질환	암	기타	소계		
2008	2	1	3	3	5	-	8	-	11
2009	3	2	5	2	5	1	8	1	14
2010	2	3	5	5	3	5	13	-	18
2011	2	2	4	4	6	2	13	4	20
2012	5	2	7	1	11	3	15	-	22
2013	2	1	3	3	7	-	10	3	16
2014	2	2	4	1	4	1	6	2	12
2015	1	3	4	1	5	1	7	4	15
2016	1	3	4	6	6	-	12	3	19
2017	5	1	6	3	3	1	7	6	19
합계	25	20	45	29	55	14	99	23	166

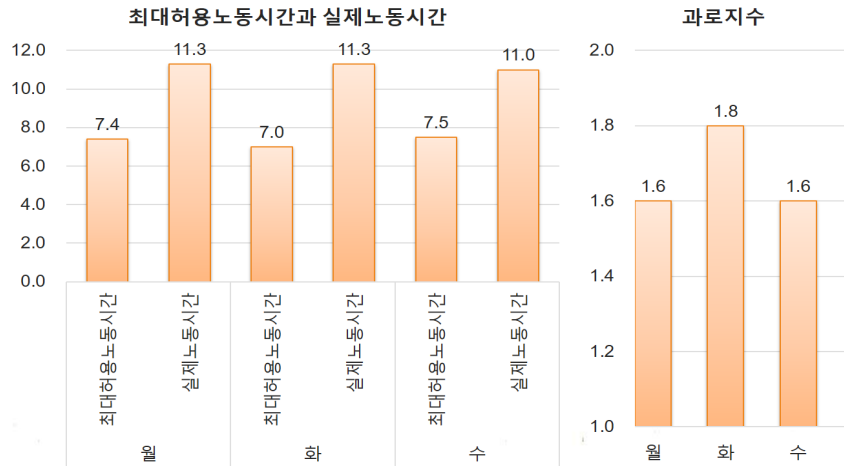
* (사고 기타) 익사 등 개인사고, (질병 기타) 당뇨병증 등 질병사

14

II. 진단 - 건강실태

집배업무 신체부하

- 집배업무 신체부하 진단
 - 18개 우체국, 각각 2명씩 총 36명 대상 신체부하 검사 실시
 - 연령, 신체 능력 등 평가하여 최대허용노동시간 측정



- 하루 최대 허용노동시간보다 4시간여 초과 노동
- 집배부하량 시스템이 개인의 과로수준 거의 반영하지 못함

15

II. 진단 - 안전보건 관리

안전보건관리 시스템

- 안전사고: 최근 5년간 안전사고 중 이륜차 사고가 84.2%
- 안전보건 관리업무
 - 전담조직 없음. 노사업무 일환 노사협력담당관 소관업무
 - 안전보건 관리 조직의 상대적 중요도 낮게 인식됨
 - 본부의 컨트롤타워 역할, 안전보건담당자의 전문성 미흡
 - 안전보건관리규정, 사고·질병 조사보고 및 기록관리 체계, 위험성평가, 뇌심혈관계질환 고위험군 및 정신건강 관리 프로그램 등 안전보건관리 실행 프로그램 미비, 체계적 관리에 한계
- 안전보건 관리 인력 선임 현황

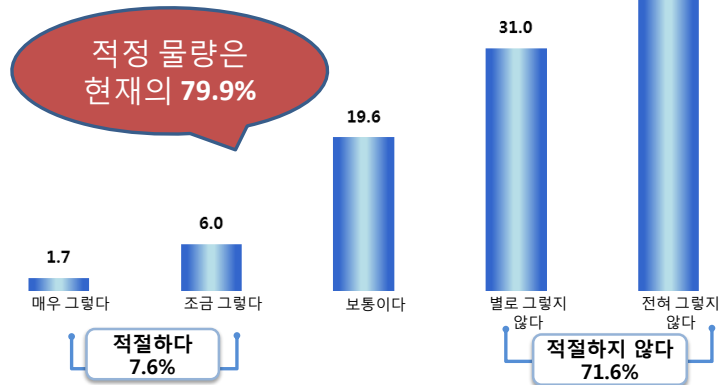
구분(직책)	기준(대상)	조직내 직위(자격)	비고
안전보건관리 책임자	직원 100인 이상 (122개 사업장)	총괄(집중)국장	
관리감독자	직원 50인 이상 (179개 사업장)	100인 이상(2) : 영업과장, 물류과장 50인 이상(1) : 물류과장 집배센터(관내국) : 관내국장	
안전관리자 보건관리자	직원 50인 이상 (179개 사업장)	산업안전지도사 · 산업안전기사 이상의 자격을 취득한 자	전문기관 위탁

16

II. 진단 - 집배부하량시스템

노동강도

- 8시간 근무 기준 현재 배달물량 적정성 인식



- 하루 평균 1인당 배달물량

구분	일반통상	등기통상	특별등기	계약등기	등기소포	당일/익일특급	EMS	개별픽업/반품수거	총계
평상시	895	80	15	9	41	19	4	5	1,067
특별소통기	1,136	96	17	11	84	24	5	6	1,378

*자료: 기획추진단 설문조사

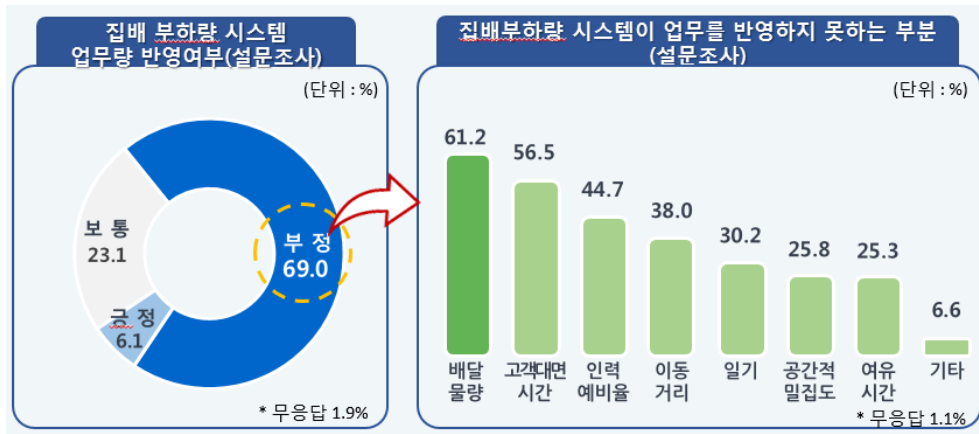
17

II. 진단 - 집배부하량시스템

초단위 업무시간

- 집배부하량시스템
 - 세부단위업무 표준시간 초단위로 설정해 업무시간 계산
 - 일반통상 배달 2.1초, 등기 28초, 도착안내서 발행 35.4초.....
 - 여유율 3%
 - '1.0' 초과시 1인 물량 많음 뜻함(인력 부족)
 - "답이 1.2인데 0.9가 나오도록 문제지 만들었다"(인터뷰, 집배원)

- 집배부하량시스템 업무량 반영 적정성



II. 진단 – 조직문화

노동조건 부하량시스템 안전보건관리 조직 내 갈등

- 조직문화 진단
 - 계량화되지 않은 현장의견 분석 위한 별도 조사 실시
 - 3개 집단(관리자, 노동조합, 집배원) 대상 7개 그룹 집단 인터뷰
- 진단 결과
 - 조직 내 보수성, 폐쇄성 강함
 - 다양한 고용형태가 조직 내 응집력 약화시킴, 상호 불신과 갈등
 - 노사 시각 차

노	사
근무시간 내 처리할 수 없는 과중한 업무. 여유인력 부족 따른 견배와 꺾기	흡연, 커피 등 관행적 휴식에 따른 업무시간 부족. 집배원 간 업무능력 차이
노동시간 단축은 상시인력 증원으로 해결 인력부족으로 연·병가 충분히 사용 못함. 사용시 평가 불이익, 견배 부담 우려	경영 관점, 필요시 위탁배달원으로 해결 연가사용 장려 등 점차 개선 중. 미사용은 개인적 특성(연가 수당 등)
부하량시스템 대폭 보완, 폐지 필요 표준시간 과소평가, 업무 연관성 검증 불가	대체할 만한 다른 방법 없으므로 존치 한계 인정, 그럼에도 어느 정도 현실 반영
사고 발생해도 인력 부족으로 못 씌 관리자, 집배원들에게 일방적으로 명령	사고 의도적 은폐 거의 없음. 사고 경미 소통 노력 경주, 집배원들이 변화 거부감
집배원-행정직 승진 등에서 차별	인사상 불이익 없음

19

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

III. 개선방안

- (권고1) 인력증원
- (권고2) 토요일근무 폐지 사회협약
- (권고3) 안전보건관리시스템 구축
- (권고4) 집배부하량산출시스템 개선
- (권고5) 조직문화 혁신
- (권고6) 업무 완화를 위한 제도 개편
- (권고7) 재정 확보

IV. 맺음말

20

III. 개선방안 - (권고1) 인력 증원

2,000명 증원

- 2,000명 정규직 집배원 증원
 - 주52시간 법 준수 따른 소요인력 2,853명 산출
 - ‘평균값의 함정’, 2018년 증원(예정) 인력, 집배업무 혁신, 재정 상황 등 고려하여 2,000명 정규직 증원 권고함
 - 이를 위해 빠른 시일 내(2019년 내) 1,000명 증원 권고함

과중노동 우체국에 증원 인력 배치

- 증원인력 배치 기준
 - 주 52시간 위반 영역 및 과중노동 일상화된 우체국에 집중 배치
 - 상시계약직 및 민간위탁 통한 인력증원은 현 정부의 비정규직 축소 및 상시지속적 일자리 정규직 고용관행에 부합하지 않는다는 사실 우정본부 노사 양측에 다시 한 번 강조함

배달환경 변화 반영

- 정부 국정 목표 연간 1,800시간으로 단축
 - 시스템 개선 등 지속 노력, 로드맵 마련 및 추후 적정인력 논의 필요
- 무료노동 근절, 적정 가중치 재계산
 - 실제 출퇴근시간 값 반영될 수 있도록 ‘e-사람시스템’ 개선
 - 우편종별 노동시간 노동강도 감안하여 적정 가중치 재계산할 필요
 - 인구 및 세대수 변동, 배달점 증가, 민원요구 증대 등 배달환경 변화 정기적 반영하여 인력증원 및 조정·배치할 필요

21

III. 개선방안 - (권고2) 토요일 근무 폐지 사회적 협약

사회적 합의 통한 노동시간 규제

- 사회적 합의 통한 토요일 근무 폐지
 - 장시간노동 해소 위해 토요일 근무 폐지 불가피함
 - 사회적 대화 위한 논의 구조 마련:
우정본부 노사, 민간택배기업, 시민사회, 소비자 등의 참여
- 대형마트 영업시간 제한과 유사
 - 유통산업발전법상 대형마트와 기업형 슈퍼마켓(SSM) 영업시간 제한
 - 집배노동자 노동시간, 요일을 사회적으로 제한하자는 의미임
- 차선책으로 주6일 배달이 불가피하다면, 인력 증원을 전제로 정규직의 이원화된 근무체계(월-금, 화-토) 통한 해결이 바람직함

- [참고] 2017-2018년 집배인력 변동

	정규직		비정규직		민간위탁		합계*
	우정직	별정직	상시	특수지	채택	소포	
'17	12,580	1,343	2,561	213	285	2,167	19,149
'18.7	13,456	1,343	1,853	210	264	3,085	20,211
(증감)	876	-	△708	△3	△21	918	1,062

* 우체국 택배원 제외. 포함할 경우 2018.7. 현재 인력은 609명 늘어난 20,820명

22

III. 개선방안 - (권고3) 안전보건관리시스템 구축

안전관리 시스템

- 전문 인력 확보 및 전담 조직 구축
 - 안전보건관리 총괄 기획, 실행 프로그램 수립 및 체계적 이행의 전제
 - 안전보건 전문인력 30-40명 확보

참여 확대

- 참여형 관리체계
 - 안전보건관리 기획에서부터 최종 실행 및 평가 환류 단계까지 각 단계별 노동자(노동조합) 및 내·외부 전문가의 참여 보장

정신건강 프로그램

- 안전보건 실무 매뉴얼 정비 통한 현장 실행력 강화
 - 심혈관계질환 고위험군 특별관리 프로그램 수립 실행 (업무적합성 평가 및 배치 전환 등 기준의 정비 등)
 - 감정노동 등 직무스트레스 해소 위한 정신건강 프로그램 운영 (경찰·소방의 힐링쉼터, 철도공사의 휴먼안전센터 등 참조)

성과지표

- 불합리한 성과 지표 개선
 - 과도한 경쟁 유발로 스트레스 야기, 인사상 불이익 우려 지표 배제
- 운송수단 변경, 기상조건 고려
 - 이륜차 사용억제 및 운송수단 변경 시 업무량 증가 요인 검토
 - 폭염, 폭설, 한파 등 기상 조건 고려한 집배업무 기준 마련

23

III. 개선방안 - (권고4) 집배부하량산출시스템 개선

업무강도 진단시스템

- 명칭
 - "집배업무강도 진단시스템"으로 변경함

여유율

- 산출 기준
 - 작업여유율, 휴식시간 등의 요소 부가하여 산출함
 - 고정여유는 인적여유율 4%를 5%로 높이고, 기본피로여유율도 4% 추가 적용하여 9.0% 적용함(국제노동기구ILO 권장 항목 고려)

시스템 관리전문가

- 참여 보장 및 전문가 양성
 - 부하산정시스템 기준 마련, 운영 및 활용에서 외부 전문가 포함하여 노동조합 참여 보장할 것. 이를 위해 노사는 부하산정시스템 담당자 배정하여 시스템 관리 전문가 양성함

개인별 평가 활용 금지

- 용도
 - 부하시스템이 집배원 업무수행 평가 및 보상, 인사고과 등 개인별 평가에 사용되는 것을 엄격하게 금지
- 소요인력 산출은 별도로(인력예비율 고려)
 - 집배업무 소요인력 산출은 부하량 결과에 연가, 병가, 특별휴가, 공가, 교육, 출장 등으로 발생하는 결원인력에 대한 요소 추가하여 할 것.

24

III. 개선방안 - (권고5) 조직문화 혁신: 수평적 네트워크 문화 구현

조직 내 소통

- 조직 문화 개선 의사소통 방식의 개선 및 활성화
 - 중간관리자가 조직 내 소통 촉진자가 되도록 역할 부여
 - 갈등관리 제도화를 통한 조직 통합성 강화
- 우정직군 차별 해소와 사기 진작 위한 인사제도 개선 필요

복수노조 상황

- 소수노조 활동성 보장
 - 복수노조 상황 인정, 노사 대화 및 협의 관행 정착 노력
 - 교섭대표노조 아닌 노조에 대해서도 활동성 보장
 - 우정본부 산하 모든 노조가 참여하는 '노조협의회' 구성 및 운영

평가제도

- 경쟁과 갈등 원인이 되는 평가제도의 보완 및 폐지
 - 집배원 달인제도
 - 민원유발자 패널티 제도
 - 각종 지표(연가사용률, 사고율, 민원발생률 등)를 이용한 경영평가제
 - 안전사고자 패널티 제도

25

III. 개선방안 - (권고6) 집배원 업무 완화 위한 제도 개편

구분시간

- 우편물 구분 시간 단축
 - 공동작업 축소, 구분 자동화 설비 확충 통한 업무량 감소
 - 스마트PDA 통한 마감업무 간소화
 - 네이게이션 기반 배달경로 최적화 등 일하는 방식 개선

배달시간

- 배달시간 단축
 - 도시지역 아파트단지 스마트 우편함 도입
 - 농어촌 지역 공동우편함 도입

등기배달

- 등기배달업무 효율성 제고
 - 등기우편에도 소포와 같이 발신자 수신자의 전화번호 입력 의무화 (주소 불일치 및 주간 시간에 우편물 미배달 문제 등 방지)
 - 고객 희망 장소에 우편물 배달 위한 고객주소DB구축, 등기우편물무인교부시스템 등 배달제도 개선

26

III. 개선방안 - (권고) 우편 공공성 유지와 서비스 질 향상 위한 재정 확보

적자보전

- 우편적자 보전
 - 우편요금·등기수수료 단계적 인상
 - OECD 주요 국가 실질우편요금* 비교(2017년)

구분	한국	미국	호주	영국	프랑스	일본	독일
요금	350	438	610	722	790	806	976

* 보통우편 50g 기준

감액제도

- 감액제도 개선
 - 현재 잡지 등 정기간행물 우편요금감액은 40-68%
 - 연간 감액 금액 1,250억원 수준
- 우편사업 손실을 우체국 금융사업 이익금에서 우선 충당할 수 있도록 법률 개정 및 제도 보완 필요
- 우편사업 적자보전 어려울 경우, 대국민 공공서비스임을 고려하여 일반회계에서 우편적자 보전할 수 있도록 제도화 할 필요

27

III. 개선방안 - 이행점검단 운영

이행점검단

- 이행점검단 구성·운영
 - 기획추진단 정책 권고가 차질 없이 지켜질 수 있도록 점검 및 감독
- 구성
 - 기획추진단의 전문위원들
 - 우정사업본부와 우정노조, 집배노조는 참관인 자격으로 참여

정책권고 이행 점검 및 감독

- 활동기간
 - 2년, 필요 시 연장 가능
 - 분기별 1회 정기회의 개최 원칙, 위원 과반수 요청 시 개최
- 우정사업본부 의무
 - 이행점검단 활동에 필요한 정보 제공 및 보고 의무
 - 활동에 필요한 각종 행정사항들을 지원해야 함
- 이행점검 기준
 - 이행완료, 이행 후 계속 추진, 정상추진, 일부 추진, 보류

28

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

- I. 개요
- II. 진단
- III. 개선방안
- IV. 맺음말

29

IV. 맺음말

사회적 대화

- 사회적 대화 통한 해법 모색
 - 집배노동자 관련 직접 이해당사자인 우정사업본부와 2개의 노조(우정노조, 집배노조)와 민간전문가로 기획추진단 구성
 - 출범 초기, 실 노동시간 길이 및 측정 방식, 사망사고 원인 등에 대한 상당한 내부 논란 감안하면 합의 통한 권고안 마련은 큰 성과

노동시간 단축

- 공무원 조직에서 노동시간 단축 선도
 - 근로기준법 개정, 2018.7.1. 부터 단계적 주52시간 상한제 시행
 - 공무원은 근로기준법 적용 대상 아님에도 우정공무원인 집배원들의 노동시간 단축에 합의
 - 공무원 조직 전체로 노동시간 단축 분위기 확산 기대

배달노동자 노동조건

- 집배원 포함, 전체 배달노동자 노동조건 사회적 관심 촉구
 - 택배, 음식배달 등 배달업 종사자 규모 증가 추세
 - 배달노동자들의 장시간 노동, 감정노동, 노동안전 등 문제 야기
 - 권고안은 집배노동자에 한정되는 것이긴 하지만, 유사한 조건에서 일하는 다른 배달노동자들의 열악한 노동조건에 대한 사회적 관심 환기

30

**고맙습니다.
질문과 토론**

메인
발제 2

<기획추진단>권고안 이행 진행상황 및 최근 노동조건 악화 유형 정리

오현암 전국집배노동조합 집행국장

<요약>

1. 기획추진단 의의

- 최초로 집배원 관련 직접적인 이해당사자(우정사업본부와 2개의 노조 (집배노조, 우정노조)와 민간전문가로 구성된 기획추진단 출범
- 정규직 고용 원칙을 세움. 집배원을 포함한 여타 배달노동자들의 노동조건에 대한 사회적인 관심 촉구 및 공무원 사회의 노동시간 단축 선도.
- 권고안을 현실로 만들기 위하여 노동조합 참여가 보장된 이행기구 구성

2. 이행점검

- **(인력증원)** 우정본부는 인력증원 예산이 통과되지 않았다는 이유로 인력증원을 방기할뿐만 아니라 인력은 충분하며 '재배치'하면 된다는 입장으로 전환하였음.
- **(위탁증가)** 이뿐만 아니라 기획추진단이 권고한 정규인력이 아닌 위탁중심의 인력고용계획을 유지 및 확대.
- **(토요택배 폐지 사회적합의)** 정부기관으로서 대안적 배달문화를 위한 노력의 일환으로 사회적합의를 주도해야함에도 이행하지 않음. 토요택배폐지계획 없는 이원화 근무로 현장의 갈등 증폭.
- **(집배부하량, 조직문화 개선 등)** 집배업무를 표준화하기 부적절한 집배부하량을 근거로 지속적으로 개인평가 및 인력, 초과근무시간 산정으로 활용. 조직문화개선 권고와 맞물려 여전히 부하량 게시 등으로 내부경쟁 문화 유지

3. 맺음말

※보론1_ 우편사업 적자에 관하여

※보론2_ 노동조건 개선을 위한 고용노동부의 역할

1. 집배원 노동조건 개선 기획추진단 권고의 의의

1) <집배원 노동조건 개선 기획추진단> 구성 과정 및 <집배노동자 과로사 대책위> 활동 정리

-2016년 전국집배노동조합 출범 이후 활발한 활동으로 집배원 과로사 사회적 이슈로 부각.

-특히, 2017년도에는 일손부족으로 일요일에 출근했다 사망한 충남 우체국 집배원, 경기도 우체국 앞에서 분신자살한 집배원 등 각종 사망사고 사건이 연이어 발생하여, 장시간 중노동에 시달리고 있는 집배원의 실상이 언론 등을 통해 알려짐 이에 따라 집배원 과로사 문제가 사회 문제로 강하게 부각되었음.

-2017년 7월 7일 (금) 안양우체국 집배원 사망사고 발생

-2017년 7월 10일 (월) 기자회견 진행

- 대통령님 집배노동자 사망에 대한 국민조사위원회를 구성해주세요! 집배원 과로사 살 및 과로사 진상조사 및 책임자 처벌 요구 기자회견
- 일시: 2017년 7월 10일(월) 오전 11시
- 장소 : 청운동사무소앞

-2017년 7월 11일 (화) 부터 시민사회단체들과 하루 세 번 청와대 앞 1인 시위 시작

- 2017년 7월 12일 (화) <집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사 · 자살방지 시민사회 대책위원회> 구성

- 2017. 07. 17 (월) 오후 6시 잇따른 집배원 사망사고 대책마련 추모문화제 @ 안양 우체국

- 2017년 8월 10일 출범 선포 기자회견 진행

○ [집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회 출범선포 기자 회견] 국민진상조사위 구성! 집배노동자 대폭 확충! 새정부가 약속한 첫 국민진상조사위원회는 집배원 과로사 문제 해결이어야 합니다.

○ 일시: 2017년 8월 10일 (목) 오전 10시

○ 장소: 광화문 광장

○ 2017년 8월 9일 기준 참여 단체 총 27개 민주노총, 공공운수노조, 전국집배노조, 전국우편지부, 전국우체국노동조합, 한국진보연대, 노동자연대, 사회진보연대, 전국불안정노동철폐연대, 중대재해기업처벌법제정연대, 건강한 노동세상, 노동건강연대, 마창거제산추련, 울산산추련, 일과건강, 실천불교전국승가회, 전 국학생행진, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 노동인권실현을위한노무사모임, 안전 사회시민네트워크(준), 건강권실현을위한보건의료단체연합, 정의당, 참여연대, 알바노조, 원불교 인권위, 천주교 서울대교구 노동사목위원회, 조계종 사회노동위원회

○ 요구

- 국민조사위원회 구성

- 우정사업본부 대폭 인원 총원 및 장시간 노동철폐

- 과로사·자살 대책 마련

-2017년 8월 24일(목) 노동조합·우정사업본부·정부·전문가로 구성된 <집배원 노동조건 개선 기획추진단> 발족

-2017년 8월 28일 집배노동자 과로사 대책위 <기획추진단> 구성 환영 입장서

-2017년 9월 1일 (금) 국회 토론회 진행

○ 법·제도 개선을 중심으로 바라본 집배원 과로사 문제의 해결책>

○ 일시: 2017년 9월 1일(금) 오전 10시

○ 장소: 국회의원회관 제4간담회실

○ 주최: 집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회, 국회의원 고용진, 국회의원 박주민, 국회의원 신경민, 국회의원 신용현, 국회의원 신창현, 국회의원 오세정, 국회의원 유승희, 국회의원 이정미, 국회의원 추혜선

○ 순서

사 회 : 김애란 집배노동자 과로사 대책위 집행위원장

인사말 : 신경민, 유승희, 신창현의원, 대책위 대표 송경용신부

좌 장 : 김 철 사회공공연구원 연구실장

○ 발제 집배원 노동강도 조사 발표 (김병훈 ,마창거제 산재추방연합)

외국과 한국의 집배근로조건 비교 (김철홍,인천대학교 산업공학부 교수)

현장증언을 통해 본 현장의 제도 문제 (김 효, 전국집배노동조합 정책국장)

집배원 근로조건 개선 방안 (이용우, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회) 집배원

근로조건 개선 방안 (김주택 고용노동부 근로기준 정책과 서기관)

집배원 근로조건 개선 방안 (정명현 우정사업본부 우편집배과 사무관(집배인력, 부하량 담당))

-2017년 9월 5일 (화) 서광주우체국 집배원 사망사고 발생

-2017년 9월 11일 (월) 사망사고 규탄 기자회견

○ [최악의 살인기업 우정사업본부규탄 기자회견] 산재은폐, 출근종용이 집배원을 죽였다. 본부장 공식사과, 우본 특별근로감독시행하라! 과로사예방대책 없인 또 죽는다. 추석기간 인력증원, 무제한 연장근무 노사합의 파기하라!

○ 일시: 2017년 9월 11일(월) 오전 11시

○ 장소 : 광화문우체국 앞 - 2017년 9월 25일 (월) 서광주우체국 사망사고 관련 입장 발표 기자회견

- 서광주우체국 故 이길연집배원 사망사고에 대한 우정사업본부와의 합의 결과 입장 발표

○ 일시 : 2017년 9월 25일(월) 오전 10시

○ 장소 : 국회 정론관

○ 주최 : 故 이길연집배원 사망사고 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위/과로사 OUT 대책위원회/집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회/국회의원 신경민/ 유승희/ 윤소하/ 추혜선 - 2017년 10월 27일 우정노동자 추모대회

- 추모를 넘어 진정한 일터의 변화로! 우정노동자 추모대회

- 일시 : 10월 27일 금요일 저녁7시
- 장소 : 광화문 우체국 앞
- 주최 : 집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회, 과로사 OUT 공동행동, 故 이길연집배원 사망사고 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위 한 광주지역 대책위

- 2018년 10월 22일 <기획추진단> 결과발표에 따른 입장 기자회견

- <집배원 노동조건 개선 기획추진단>결과에 따른 전국집배노동조합·집배노동자 과로/과로자살 방지 대책위 입장발표 기자회견
- 일시 : 2018년 10월 22일(월) 오후2시
- 장소 : 광화문 우체국 앞

2) 의의

○ 시민사회 대책위와의 연대로 집배원 과로사를 사회적 문제로 부각. 이를 통해, 집배원 관련 직접적인 이해당사자(우정사업본부와 2개의 노조 (집배노조, 우정노조)와 민간전문가로 구성된 기획추진단이 출범하여 합의 안을 도출.

○ 둘째, 우분 내의 늘어나는 비정규직을 막고 정규직 고용 원칙을 세움. 이를 통해, 2018년 5월 2일 우정사업본부와 교섭대표노동조합이 체결한 위탁배원 900명 증원에 대한 원칙적 비판과 향후 상시지속 일자리는 정규직으로 채용해야 함을 다시 한 번 확인. 같은 맥락에서, 상시계약 집배원 제도를 없애고 공정한 채용 방식을 권고한 것 역시 의미 있음.

○ 셋째, 집배원을 포함한 여타 배달노동자들의 노동조건에 대한 사회적인 관심을 촉구하고 있으며 공무원 사회의 노동시간 단축 선도. 갈수록 확산되고 있는 한국 사회 배달문화는 집배원, 택배노동자, 음식배달 노동자 등 배달업에 종사하는 노동자들의 장시간 노동, 감정노동, 이에 따른 건강권 위협 등의 문제를 야기하고 있음. 기획추진단의 권고안은 집배원에 한정된 것이긴 하지만 유사한 조건에서 일을 하는 다른 배달노동자들의 열악한 노동조

건에 대한 사회적 관심을 불러일으키고 있음. 또한, 현 업 공무원 역시 노동 시간 제한이 필요함을 권고함으로써 사회적 노동시간 단축 효과.

○ 넷째, 권고안을 현실로 만들기 위하여 노동조합 참여가 보장된 이행기구 구성 합의. 과제로서 제시된 권고들이 성실히 이행될 수 있도록 이행기구를 꾸리고 노동 조합도 참관을 할 수 있게 된 것을 활용하여 성실히 이행에 초점을 맞추고 진행토록 함.

2 노동조합의 입장에서 바라본 7대 권고안 이행 정도

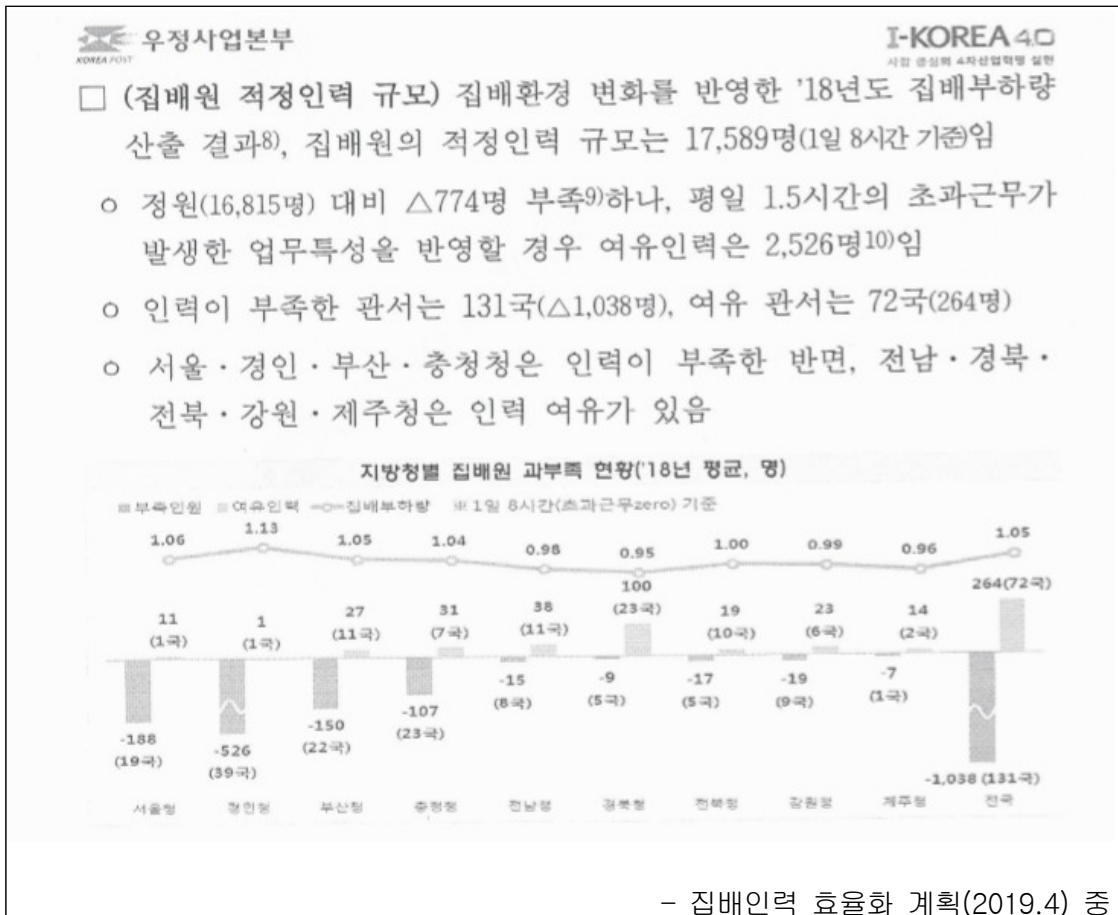
1) 집배원 노동조건 개선 7대 정책분야 38개 핵심추진과제

① 과중노동 탈피와 노동시간 단축을 위한 인력 증원

<기획추진단 권고>
<p>1) 2,000명의 집배원을 정규직으로 증원하여 노동시간을 단축하고 과중노동을 탈피해야 함.</p> <p>- 빠른 시일 내(2019년 내)에 1,000명을 정규직으로 증원할 것을 권고함. 이후 우정본부는 추가 인력 증원을 위한 재정을 확보하여 단계적으로 추진</p>
<p>2) 증원된 인력은 주52시간 위반 영역 및 과중노동이 일상화된 우체국에 집중 배치하여 개선 효과를 높여야 함</p>
<p>3) 추진단은 상시계약직 및 민간위탁 등을 통한 인력 증원은 현 정부의 비정규 직 축소 및 상시지속적 일자리의 정규직 고용관행 확립에 부합하지 않음</p> <p>- 이를 위해 관행적으로 유지되어 왔던 상시계약직 제도의 단계적 폐지를 권고 함.</p>
<p>4) 중장기적으로 현 정부의 국정 목표인 연간 1,800시간으로 노동시간을 단축하기 위해 시스템 개선 등 지속적인 노력을 기울여야 하고, 추후 1,800시간 단축을 위한 로드맵의 마련과 추후 적정 인력 규모에 대한 논의를 진행</p>
<p>5) 공무원 복무규정 수정으로 현업공무원의 노동시간 규제 방안 강화</p>

- 6) 실제 출퇴근시간 값이 제대로 반영될 수 있도록 'e-사람시스템' 운영방식의 개선. 실제 출퇴근시간과 인정 출퇴근시간 간의 차이만큼의 무료노동 논란을 불식해야 함.
- 7) 우편종별로 소요되는 노동시간과 노동강도를 감안하여 적정 가중치를 재계산 하여 함
- 8) 인구 및 세대수 변동, 배달점 증가, 민원요구 증대 등 배달환경 변화를 정기 적으로 반영하여 인력증원 및 조정·배치를 꾀하여야 함.

- **(우정본부의 입장변화)** 인력증원 예산이 반영 안 된 이후 우정본부는 공격적으로 노동시간을 감소하려는 계획과 함께 인력증원은 필요 없다는 입장으로 전환. 집배인력 효율화 계획(2019.4)을 통해 검증절차가 완료되지 않은 집배부하량을 근거로 인력 여유관서와 부족관서를 나누고 인력 재배치를 강행하려 하고 있음.



- **(민간위탁 확대 기조 유지)** 기획추진단은 그간 우정본부의 무분별한 비정규직 고용관행 근절을 권고했음. 그럼에도 불구하고 다양한 민간위탁의 공격적 증가를 계획. 집배원 노동시간 관리 및 감소 계획(2019.2)을 통해 민간위탁 확대 계획

③ 제도개선 및 이행 관점

- **(사회공익형 위탁 확대)** 실버택배, 자활센터 등 위탁확대 및 채널 다양화 검토 및 대외 협의(본부·지방청), 집배원 노동부담 완화 추진
- **(우체통 수집시각 조정)** 우체국장은 집배원 순로 및 각 국 실정에 맞도록 우체통 수집시각 조정하여 조기귀국 및 노동시간 단축 추진(즉시)
 - * 우체통 수집시각 기준 개선·시행관련 공문('18. 11월) 참조
- **(비대면 배달 활성화)** 서명없이 등기소포 희망장소(문 앞, 경비실 등) 배달 서비스 등 비대면 배달할 수 있는 제도('19. 1월 시행) 활용
 - * 우정사업본부 고시 제2018-45호 「등기소포우편물의 수령사실 확인방법에 관한 고시」 참고

- 집배원 노동시간 관리 및 감소 계획(2019.2) 중

- **(심해진 노무관리)** 인력증원 초점이 아닌 노동시간 감소 초점으로 현장의 노무관리가 훨씬 강해졌으며 인권침해적인 소지도 다분함.

□ **향후계획**

- 관리자용 노동시간 상황관제 모니터링화면* 구축
 - * HRM·우편물류시스템·행정포털 등 연계를 통해 상황관제 화면 구현
- **(1단계)** 월/주(12시간 초과)/일별 초과노동시간을 행정포털에 구현하고, 상세보기 화면 클릭시 지방청별 초과노동시간 내역 안내(1월)
- **(2단계)** 상세보기 화면에 우체국·개인별 초과노동시간·배달물량·이동거리·집배부하량 등 안내(3월 예정)
- **(3단계)** 집배원 출퇴근·출귀국 등 복무사항 안내(상반기)

- 집배원 노동시간 관리 및 감소 계획(2019.2) 중

- **(무료노동 증가)** 정규 인력증원에 대한 예산이 아님에도 인건비 증가를 명목으로 초과근무 예산을 줄임. 그로 인한 현장의 무료노동 증폭

□ 추진 목적

- 복무·프로세스·제도·예산 관점으로 집배원 노동시간 관리·감소계획을 수립하여 주 5일 근무체계 기반 마련
- 실제 노동에 상응하는 정당한 초과근무수당을 보장하되, 예산의* 효율적 운영을 도모함

* '19년도 초과근무수당은 전년대비 446억원 감축(사유: 위탁배달 +438억원, 집배증원 +405억원)

- 집배원 노동시간 관리 및 감소 계획(2019.2) 중

- **(우편물 중별 가중치 재계산)** 우정본부가 제시하는 우편물 중별 가중치는 이미 현장에서 신뢰가 없음을 기획추진단 활동을 통해서 검증. 이후 개선하였으나 여전히 전체집배원 대상의 설문조사로 드러난 체감 가중치에 훨씬 미치지 못함.

1.	2. 일반	3. 등기	4. 소포
5. 개선 전	6. 1	7. 6	8. 11.6
9. 개선 후	10. 1	11. 6.2	12. 12.3
13. 실제 설문조사 결과	14. 1	15. 82	16. 40.5

※ 참고_우정본부의 노동조건 개선 보도자료 관련 반박

《 집배원 노동조건 개선 주장 및 노동조합 입장 》

	'18. 4월	'19. 4월	노조 입장
집배인력	집배원 16,736명 소포위탁배달원 2,354명	▶ 집배원 16,849명 소포위탁배달원 3,134명	기획추진단 권고 전 위탁 증원
1인 배달물량	집배원 922통 (일반794, 등기88, 소포40)	▶ 집배원 869통 (일반740, 등기87, 소포42)	소포물량 증가
초과노동시 간(주간)	10.5시간 (주12시간 초과자 5,679명)	▶ 9.1시간 (주12시간 초과자 3,547명)	무료노동 증가
토요일 근무인원	6,677명(월1.7회)	▶ 4,916명(월1.3회)	토요택배 폐지 노사합의 불이행

② 토요일근무 폐지를 위한 사회적 협약

<기획추진단 권고>
1) 장시간노동의 해소를 위해서는 토요일근무의 폐지가 불가피함. 그런데 토요일근무 폐지는 우정본부의 독자적인 결정이 아닌, 사회적 합의가 필요함. 우편서비스의 편리성과 함께 집배노동자들의 권리도 보장되어야 함.
2) 토요일배달제 폐지를 위한 사회적 대화를 위한 논의 구조를 마련하여 세부 방안을 강구해야 함. 그 기구에는 우정 노사를 포함하여 민간택배기업 그리고 시민사회, 소비자가 참여해야 함.
3) 토요일배달제 폐지는 대형마트와 기업형 슈퍼마켓(SSM)의 영업시간을 사회적으로 제한하는 것과 동일한 의미를 가짐. 물론 대형마트의 영업시간 제한은 법률적 근거에 의한 것이지만, 토요일배달제 폐지는 사회적 합의에 의한 것임.

4) 차선책으로 주6일 배달이 불가피하다면, 인력 증원을 전제로 정규직노동자들의 이원화된 근무체계(월~금, 화~토)를 통해 문제를 해결하는 것이 바람직 함.

- **(토요택배 폐지 불가능 입장 고수)** 우정본부는 지속적으로 경쟁력 약화를 근거로 토요택배 폐지 불가능 입장을 고수하고 있음.
- **(사회적 책임 망각)** 정부기관으로서 모범적이며 대안적인 배달문화 창출보다는 이익창출에 골몰하여 사회적 대화를 위한 논의 구조 만들 계획 없음.
- **(토요택배 폐지 없는 이원화 추진)** 토요택배 사회적 폐지 권고의 맥락을 다 수용하지 않고 이원화만 현장에서 강하게 추진함으로 인한 현장의 반발 강화.

③ 안전한 일터 만들기 - 안전보건관리시스템의 구축

<기획추진단 권고>
<p>1) 안전보건 관리 총괄 기획, 실행 프로그램 수립 및 체계적인 이행을 위하여 전문 인력(약 30~40명) 확보 및 전담 조직 구축.</p> <p>- ‘우정공무원 보건안전 및 복지 기본법(가칭)’ 제정 등 관련규정 정비필요</p>
<p>2) 안전보건관리 기획에서부터 최종 실행 및 평가·환류 단계까지 각 단계별 노동자(노동조합) 및 내·외부 전문가의 참여가 보장되는 참여적 관리체계 구축</p>
<p>3) 업무상 사고·질병 조사·보고 및 기록관리, 위험성 평가 등 안전보건 실무 매뉴얼 정비를 통한 현장 실행력 강화</p> <p>- 심혈관계질환 고위험군 노동자 특별관리 프로그램 수립·실행(업무적합성 평가 및 배치전환 등 기준의 정비 등)</p> <p>- 감정노동 등 직무스트레스 해소를 위한 정신건강 프로그램 운영 방안 강구 (심리상담 및 치료 시스템 구축, 고객(민원)응대 지침의 마련 및 교육 강화).</p>

4) 불합리한 성과 지표 개선

- 과도한 경쟁 유발로 스트레스를 야기하거나 관련자의 인사 상 불이익을 초래 하고 의도적인 은폐 가능성 등의 우려가 있는 지표는 과감히 배제

5) 집배원 안전사고의 주요 원인인 이륜차의 사용을 억제하고, 초소형 사륜차(전 기차 포함) 배차를 확대해야 함.

- 초소형 사륜차 확대시 우리나라의 도로현황을 고려하여 단계적인 확대가 필요 함.

6) 폭염, 폭설, 한파 등 기상 조건을 고려한 집배업무 기준마련 및 대민 홍보활동 강화.

- **(인력증원 없는 안전보건 인력 자체의 한계)** 인력증원은 각종 사망사고 예방의 효과이며 안전보건관리는 사후대책의 성격이 강함. 결국 인력증원 계획이 없는 안전보건관리는 별도의 인력과 예산의 규모와 상관 없이 현장의 실효성을 기대하기 어려움.

- **(초소형 사륜차에 대한 거부감)** 집배원들 스스로 사륜차가 더 안전함을 알고 있음에도 인력증원이 없다보니 사륜차 배달로 인한 노동시간 증가가 부담. 결국 위험을 감내하고 이륜차로 빠르게 배달하는 것을 더 선호할 수밖에 없는 상황.

④ 집배부하량산출시스템 개선

<기획추진단 권고>
1) 집배부하량산출시스템의 명칭을“집배업무강도 진단시스템”으로 변경함.
2) 부하산정시스템의 표준부하량의 산출시 작업 여유율, 휴식시간 등의 요소를 부가하여 산출함. 여유율은 국제노동기구에서 권장하고 있는 항목 중 고정여유는 인적여유율 4%를 5%로 높이고 기본피로여율도 4%를 추가 적용하여 9.0%를 적용함.
3) 부하산정시스템의 기준 마련, 운영 및 활용에 있어 외부 전문가를 포함하여 노동조

합의 참여가 보장되어야 함. 이를 위해 우정사업본부 노사는 부하산정 시스템 담당자를 배정하여 시스템을 관리하는 전문가를 양성함.

4) 부하시스템이 집배원의 업무 수행 평가 및 보상, 사고과과 등 개인별 평가에 사용되는 것을 엄격하게 금지.

5) 집배업무 소요인력 산출은 집배구(집배원) 표준부하량을 산출한 결과에 인력에 비율인 연가, 병가, 특별휴가, 공가, 교육, 출장 등으로 발생하는 결원인력에 대한 요소를 추가하여 소요인력을 산출하는 단계로 표준부하량 산출 단계와 분리하여 산정해야 함.

- (집배부하량 개정의 문제) 집배부하량 개정에 있어 각 노동조합의 참여를 권고했지만 지켜지지 않음.
- (개인별 평가 활용) 여전히 개인 집배부하량을 게시하여 경쟁과 노동강도를 높이도록 부추기는 우체국이 허다함.

집배부하량 (2019년 3월)

직장	소포구	상시	안상	1.153	과선	1.114
1실						
별초팀 (39명)			관악팀 (35명)			
고교남	1.175	김동국	1.088	이상현	1.031	신호석
김석범	1.103	김철환	1.005	윤무갑	1.084	차석진
최윤규	1.182	김홍식	1.088	김현태	1.144	박종필
박갑석	1.143	양인봉	0.989	김성태	1.181	정갑승
전민관	1.042	이주열	1.089	한동수	1.093	김문규
전정민	1.093	최용훈	1.029	이상백	1.423	전영상
홍상용	1.094	황기철	1.146	한정훈	1.155	최대영
김영현	1.117	박종현	1.123	서현승	0.977	김영석
이재현	1.223	전영학	1.328	김용훈	1.078	서용규
이명석	1.247	김영민	1.252	이광도	1.065	김용식
최영진	1.279	홍일표	1.212	최광호	1.261	김용환
이종규	1.075	유승달	1.059	이재석	1.15	김태관
이승재	1.017	유진수	1.059	이상영	1.138	김환연
우종현	1.408	김민재	1.141	김홍훈	1.328	김재영
민기현	1.103	김재호	1.023	정우철	1.335	임동규
임우철	1.438	엄기철	1.091	한병희	1.343	배필운
유영일	1.254	송현우	1.328	김민호	1.056	
김준호	1.196	김수민	0.848	박시영	1.128	
최고민	1.137	장영규	1.185	이재호	1.133	
이만우	1.091					
	1.138			1.152		1.229
						1.129

2실

과선	부하량
1	2.234
2	0.948
3	1.083
4	1.081
5	1.335
6	1.328
8	1.042
9	1.051
10	1.278
11	1.144
12	1.148
13	1.184
14	1.118
15	1.133
16	1.402
17	1.284
월간	1.114

- 경인지방우정청 00우체국 집배부하량 개인 게시 사진(2019년 3월)

- (집배부하량 인력산출 및 초과근무 책정 활용) 집배부하량을 근거로 인력 산출 및 초과근무 책정에 활용하여 현장의 신뢰를 더욱 바닥내고 있음.

<p>□ 기대효과(집배부하량 기준)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 우정직(집배) 퇴직 정원 및 위탁배달원 결위율(월 2%)를 고려할 경우 최저 400명(퇴직정원)~최대 800명(퇴직정원+위탁결위율)까지 재배치 가능 예측 ▪ 별정직집배원 및 재택위탁은 자연결위시 정원회수 후 감 조치 <p style="text-align: right;">- - 집배인력 효율화 계획(2019.4) 중</p>

⑤ 조직문화 혁신

<p><기획추진단 권고></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1) 조직문화 개선을 위한 의사소통 방식의 개선 및 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 소통구조에서 중간관리자의 역할이 가장 중요하다는 점을 인식해야 함. 교육 훈련의 강화를 통해 중간관리자가 조직 내 소통 촉진자(facilitator)가 되어야 함. 2) 갈등관리의 제도화를 통한 조직 통합성 강화 3) 우정직군의 차별해소와 사기진작을 위한 인사제도의 개선 필요 4) 소수노조의 활동성 보장. 현재 존재하는 복수노조의 상황을 인정하고 바람직 한 노사 대화·협의 관행 정착을 위한 노력을 기울여나갈 필요가 있음. 교섭 대표노조가 아니라는 이유로 현존하는 노조의 활동성을 제한해서는 안 됨 5) 경쟁과 갈등의 원인이 되는 불합리한 평가제도의 보완 및 폐지 6) 노동조건 개선을 위한 관련 정책의 수립. 집행, 평가 과정에서의 노사 간 동등 한 참여 보장 7) 우정본부 산하 모든 노조가 참여하는 '노조협의회' 구성 및 운영 8) 경쟁을 유발하는 각종 평가방법들의 개선 및 폐지. <ul style="list-style-type: none"> - 조직의 경쟁을 유발하는 각종 평가 제도는 긍정적 효과보다는 평가과정에서 의 부작용에 따른 부정적 효과가 더 큰 것으로 알려져 있음. 현재 실행되고 있는 다음과 같

은 제도는 개선되거나 폐지되어야 함 ① 집배원 달인제도, ②민원 유발자 페널티 제도, ③각종 지표(연가사용률, 사고율, 민원 발생률 등)를 이용한 경영평가 제도, ④안전사고자 페널티 제도

- **(경쟁 유발하는 조직문화 강화)** 조직의 경쟁을 유발하는 각종 평가 제도들 중에서 집배원 달인제도를 제외하고는 모두 유지 중. 오히려 개별 집배부 하량 게시 등 내부 갈등을 더 강화시키는 조직문화로 갈등이 심해지는 상황.
- **(복수노동조합 활동 불인정)** 집배원 노동조건 개선 기획추진단이 출범하게 된 이유가 내부에서 해결이 되지 않았기 때문. 핵심은 우정본부의 복수노조 불인정. 이로 인한 갈등이 봉합이 안되어 사회적 문제로까지 확대된 것. 하지만 여전히 우정본부는 복수노조의 기본적인 조합할 권리마저 박탈하여 현재 서울지방노동위원회로부터 단체협약 공정대표의무위반으로 차별 시정을 받은 상황.

⑥ 집배원 업무완화를 위한 제도개편

<기획추진단 권고>
<p>1) 집배팀별·개인별로 우편물 구분 제공, 배달 순로별로 우편물 구분 제공 등을 통해 우편물 구분 시간을 단축.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공동작업 축소, 구분 자동화 설비 확충을 통한 업무량 감소 - 스마트PDA를 통한 마감업무 간소화 및 네비게이션 기반의 배달 경로 최적화 등 일하는 방식 개선
<p>2) 도시지역 아파트 단지에 스마트 우편함 도입, 농어촌 지역에 공동우편함 도입 등을 통한 배달시간 단축</p>
<p>3) 등기배달업무의 효율성 제고 방안 강구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 주소 불일치 및 주간 시간에 우편물 미배달 문제 등의 방지를 위해, 등기우 편에도 소포와 같이 발신자수신자의 전화번호 입력을 의무화 - 고객이 희망하는 장소에 우편물 배달을 위한 고객주소DB구축, 등기우편물무 인교부 시스템 등 배달제도 개선

- **(공공서비스 약화)** 집배원 업무완화를 위한 권고가 나온 맥락은 우편공공 서비스유지 아래에서 이해되어야 함. 하지만 우정본부는 와사비 배달앱과의 업무 협약, 일반편지 격일배달제 등 우편공공성이 하락하여 결국에는 대국민서비스를 부실하게 제공하여 스스로의 정당성을 깎아내리는 정책을 시행하려 하고 있음.

통상우편 격일배달 시범운영을 위한 배달계획 (안)

- '19. 4. 30.(화) / 우편물류과 事 손일만(3170), 主 김기우(3173) -

1. 집배구를 양분(A·B지역)하는 격일 배달형

홍길동A	홍길동 B	박우정 A	박우정 B
A	B	A	B
A	B	A	B
A	B	A	B

○ **장점 :**

- 본부 추진 안으로 안정적이며 각 집배구를 1/2로 나누기 때문에 타 집배원과 업무의 경계가 명확함

총괄국

- 경인지방우정청에서 시행중인 통상우편 격일배달 시범운영

⑦ 우편 공공성 유지와 서비스 질 향상을 위한 재정 확보

<기획추진단 권고>

- 1) 우편요금·등기수수료의 단계적 인상을 통한 우편적자 보전
- 2) 우정사업본부 사업과 관련이 없는 신문 또는 잡지 진흥 목적인 우편물에 대해 여는 관계기관과 협의하여 할인율을 조정하는 방안을 강구할 것
 - 잡지 등 정기간행물 우편 요금감액율은 40~68%로, 연간 감액된 금액은 1,250억 원 수준
- 3) 우편사업의 손실을 우체국 금융사업의 이익금에서 우선 충당할 수 있도록 법 률 개정 및 제도 보안 필요
- 4) 우편사업의 적자보전이 어려울 경우, 대국민 공공서비스임을 고려하여 일반회 계에서 우편적자를 보전할 수 있도록 제도화 필요

- **(우편요금 인상)** 2019년 5월 1일부터 2년만에 50원 인상 협의

- **(우편적자 보전 활동 전무)** 과로사의 핵심 원인인 비용문제는 독립채산제로 운영되는 우정사업본부의 운영방식 자체의 문제. 법률 개정을 통하여 우편사업의 공공성을 인정받고 적자분을 보전받을 수 있는 제도 마련 절실.

⑧ 이행사항 점검 표

권고사항	세부 내용	이행사항
① 적정 노동시간을 위한 단계적 인력충원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2년('19~'20)내로 2,000명의 집배원을 정규직으로 충원 <ul style="list-style-type: none"> - '19년 내 1,000명 증원, 이후 재정을 확보하여 단계적 추진 ○ 비정규직(상시계약집배원, 민간위탁배달원) 폐지·축소 ○ 공무원 복무규정 수정으로 현업공무원의 노동시간 규제방안 강화 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인력증원 이행 안됨 ○ 비정규직 축소, 민간위탁배달원 1,000여명 증원 ○ 복무규정 수정 안됨
② 토요일배달 폐지를 위한 사회적 협약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 토요일배달제 폐지를 위한 사회적 대화를 위한 논의 구조 마련 ○ (차선택) 인력증원을 통한 이원화된 근무체계(월~금, 화~토) 운영 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 논의구조 없음 ○ 인력증원 없는 이원화 근무 강행으로 노동강도가 높아짐
③ 안전한 일터 만들기	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전보건관리 전문인력(30~40명) 확보 및 전담조직 구축 <ul style="list-style-type: none"> - '우정공무원 보건안전 및 복지기본법(가칭)' 제정 등 규정 정비 ○ 안전보건 실무매뉴얼 정비 및 불합리한 성과지표 개선 ○ 초소형사륜차 확대 및 폭염, 폭설 등 고려한 업무기준 마련 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전보건 관리 인력 미확보 ○ 성과지표 개선 없음 ○ 노후 이륜차 재구입 지연 및 수리비용 절감으로 위험에 노출됨
④ 집배부하량 산출 시스템 개선	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업여유율, 휴식시간 등을 부가하여 부하량 산출 ○ 개인 평가자로 사용금지 및 인력 예비율을 분리하여 소요인력 산정 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 부하량 개선에 특정 노동조합 배제하여 신뢰도 낮춤 ○ 개인평가로 활용하여 경쟁 부추김
⑤ 조직문화 혁신	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중간관리자를 조직내 소통촉진자로 육성 ○ 우정직군의 차별해소와 사기진작을 위한 인사제도 개선 ○ 불합리한 평가제도의 개선 및 폐지 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중간관리자 과다 양성(집배전문관 등)으로 노무관리 강해짐
⑥ 집배원 업무완화를 위한 제도개편	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우편물 구분제공 및 구분자동화 설비확충, 마감업무 간소화, 배달경로 최적화 등 일하는 방식 개선 ○ 수발신자 전화번호 기재 등 배달업무의 효율성 제고 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우편물 구분제공하는 우정실무원 300여명 대량 해고
⑦ 우편공공성 유지와 서비스질 향상을 위한 재정확보	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우편요금, 수수료의 단계적 인상 ○ 우편사업 손실을 금융사업의 이익금에서 우선 충당할 수 있도록 법률개정 및 제도보완 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우편요금 인상(50원) ○ 법률개정 없음

3. 맺음말

- **(권고의 맥락 이해 필요)** 기획추진단이 꾸러지고 권고안까지 내게 된 것은 기본적으로 집배원들의 '격무'가 사회적으로 인정되었기 때문임. 이를 두고 우정본부와 기획추진단 운영 내내 노동조건에 대한 갑론을박이 이어졌음. 결국에는 과로사가 발생할 수밖에 없는 열악한 노동조건임이 드러났고 노동조건을 나아지게 하는 방향으로 우정본부가 정책에 힘을 쏟아야 할 것. 인력증원 없는 노동시간 단축은 노동조건 악화일 뿐이며 올해 9명의 죽음의 숫자가 보여주듯 더 많은 죽음과 사회적 물의를 일으킬 뿐이라는 것을 알아야 함.
- **(우편공공성 강화의 관점에서 실행)** 우정본부가 기획추진단 권고 이행함에 있어서 우편공공성을 탈각하는 방향에 대한 우려. 통상우편물 격일제 배달, 와사비 앱 등 대행배달 서비스 이용, 위탁 등 불안정한 고용형태 확대 모두 스스로 국민서비스를 저버리는 것이며 정당성을 스스로 깎아먹는 행위임을 알아야 할 것.
- **(이행점검단의 유지·강화 필요)** 2018년 10월 권고안 발표 이후 현재 1회밖에 이행점검단이 운영되지 않았음. 집배원 과로사 및 회계체계의 문제는 단기간에 바뀔 수 있는 것이 아님. 운영기간을 두고 체계까지 약속했던 이행점검단에서 꾸준히 점검해나가야 한때의 이슈가 아닌 실질적인 현장 변화로 이어질 수 있음.

※보론1_ 우편사업 적자에 관하여

◎ 우정사업본부는 우편사업 및 현금수지 적자로 인하여 인력증원 예산은 고사하고 매달 정기적으로 지급하는 수당 역시 9월 이후로 지급이 불가하다고 밝힘. 우편사업 적자에 대한 노동조합의 입장을 밝힘.

1. 우정사업본부 경영수지 현황

- 우정사업본부는 매년 수천억을 내는 흑자 기업임.
- 다만, 우편사업에서만 적자가 나는 이유는 우정사업본부가 수행하는 있는 3개 회계의 총괄경비를 우편사업 특별회계에서 처리하기 때문



[표 1] 우정사업 경영수지 현황

(단위: 억원)

연 도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
우정사업	4,033	2,983	4,333	5,552	5,124
우편사업	△246	△349	△553	△674	△539
예금사업	1,546	1,521	1,978	2,635	2,697
보험사업	2,733	1,811	2,908	3,591	2,966

2. 일반회계 전입금 현황

- 2011년부터 2018년까지의 내역을 보면, 우편사업에서 일반회계로 총 1,232억 원이 전출되고 반면 일반회계에서 483억원을 전입받다 749억원이 유출되었다. 이는 상대적으로 우편사업의 수지를 불리하게 만드는 요인이 된다.

〈표 3〉 우정사업에서 일반회계로 전출되는 금액

(단위: 억 원)

구분	우편사업	예금 사업
2011	△300 (▲54)	△700
2012	△100 △517(혁신도시특별회계전출) (▲57)	△1,100
2013	△50 (▲61)	△1,950
2014	△55 (▲57)	-
2015	△337 (▲72)	△1,000
2016	△303 △87 (혁신도시특별회계전출)	△1,000
2017	(▲88)	△5,000
2018	(▲94)	△500
합계	△1,232(▲483)	△11,250

주: △은 특별회계에서 일반회계로 전출, ▲은 일반회계에서 특별회계로 전입
참조: 기획재정부, 나라살림 예산개요 각년도

3. 우정본부의 방만한 운영

- 산하기관의 취급수수료 과다 책정에 대하여 꾸준히 문제제기가 있었음.

표 5. 비용의 주요 항목별 증감액 및 증감률 (단위: 억원, %)

	2010	2011	2012	2013	2014
비용총계	978 (3.5%)	4,227 (14.5%)	24 (0.07%)	398 (1.2%)	1,645 (4.9%)
인건비	474 (3.1%)	1,317 (8.3%)	693 (4%)	1,937 (10.8%)	776(3.9%)
복리후생비	11 (0.4%)	677 (23.4%)	142 (4%)	-1,064 (-28.6%)	945(35.6%)
지급수수료	1 (0%)	44(1.1%)	1,017 (25.8%)	503 (10.2%)	264 (4.8%)
외주용역비	267 (17.9%)	405 (23.1%)	-490 (-22.7%)	-99(-5.9%)	-303(-19.3)
기타비용	-6	1,383	-809	-419	-112
평가손실	0	777	-777	0	0
지급임차료	-22	29	234 (96.7%)	-309	-13

4. 우정사업 운영에 관한 특례법 및 정부기업 예산법

- 우정사업운영에 관한 특례법에서는 특정 특별회계의 이익금을 다른 특별회계의 결손을 보전하기 위해 전출할 수 있는 근거를 두고 있다.

- 정부기업예산법에서는 해당 업의 이익을 그 업을 위하여 우선 쓰여야 한다고 명시되어있다.

○ 우정사업운영에관한특례법 제11조(우편사업특별회계예산의 세입 및 세출)

제11조(우편사업특별회계예산의 세입 및 세출) ① 우편사업특별회계예산의 세입은 다음 각 호와 같다.

1. 우편사업수익 및 수탁영업수익
- 2. 다른 회계로부터의 전입금**
3. 제18조의2에 따른 출자등에 의한 재산수입
4. 제23조에 따른 비용부담금
5. 차입금
6. 전년도 이월금
7. 그 밖에 우편사업과 관련된 수입금

○ 우정사업운영에관한특례법 제11조2(우체국예금특별회계예산의 세입 및 세출)

제11조의2(우체국예금특별회계예산의 세입 및 세출) ② 우체국예금특별회계예산의 세출은 다음 각 호와 같다.

1. 우체국예금사업의 관리와 운영에 필요한 경비
2. 우체국예금사업의 자동화·전산화 및 우체국예금사업과 관련된 우체국사의 신축 등에 필요한 사업비
- 3. 다른 회계로의 전출금**
4. 제17조에 따른 위탁사업의 시행경비
5. 차입금의 상환금 및 이자
6. 그 밖에 우체국예금사업과 관련된 지출

※보론2_ 노동조건 개선을 위한 고용노동부의 역할

▣ (요약) 2017년 노동부의 허술한 실태조사 이후 약 25억의 임금체불 적발, 산재 미보고 시정명령 등 우정사업본부의 법 위반 사항이 꾸준히 지적되었음. 특히, 5월 13일(월) 공주우체국 34살 비정규직 故이은장 집배원의 과로사 이후 우정사업본부의 무료노동 및 불법사항이 전국적인 이슈가 되고 관계 기관 뿐 아니라 외부에서도 관리·감독에 대한 요구가 끊이지 않음. 이에 우정사업본부에 대한 전국적인 특별감독을 요청함.

- (허술한 2017년 노동부 실태조사) 전국집배노동조합은 중대재해사업장인 우정본부에 대하여 산업안전 보건 분야 전반과 장시간 노동 및 임금체불을 골자로 근로기준 분야 특별감독을 요구했음. 당시 고용노동부는 우정본부의 소재지인 대전지방고용노동청으로 관할을 이첩하여 충청지역에 있는 5개 우체국에 대하여 근로감독이 아닌 실태조사에 축소 착수함. 같은 정부기관이기 때문에 특별근로감독은 어렵다는 고용노동부의 핑계와 책임을 회피하기 위하여 대전지청으로 관할을 넘겨 시작부터 반쪽짜리일 수밖에 없었음.
- (우정본부의 반복되는 임금체불) 고용노동부로부터 면죄부를 받은 우정본부는 이후에도 꾸준히 무료노동을 강요하고 심지어 출/퇴근 기록부 조작까지 서슴지 않음. 최근 보도를 통해 해당 사안이 공주우체국에서만 일어난 것이 아니라 전국적인 사안임이 폭로되었음. 심지어 우정본부는 실태조사 이후에 집배노조로부터 초과근무 시간을 축소/조작한 것이 발각되어 3차례에 걸쳐 약 25억의 미지급을 지급했음.
- (최근까지 고의적인 임금체불·출/퇴근기록 조작) 최근 공주우체국 故이은장 집배원 출퇴근 기록부 등에서 무료노동이 있다는 증거가 나왔으며 지상파에 수차례 보도됨. 같은 우체국의 정규직 집배원 역시 출/퇴근 기록부 조작이 폭로됨. 언론사마저 밝혀낼 수 있던 사안임에도 노동부가 외면하여 축소조사 한 것.
- (실태조사 이후 산재 미보고 지적) 2017년 9월 서광주우체국 故이길연

집배원의 자살로 인하여 해당 우체국에 대한 노동부 조사 결과 산업재해에 대하여 보고하지 않아 ‘미제출 관련 시정명령’까지 받았음. 서광주 우체국이 2016년 안전사고 6건 중 1건만 보고했던 것. 또한, 이러한 현상은 전국적인 관행임을 지적했음. 노동부 실태조사가 허술하게 진행되었다는 다른 증거.

- (전국적인 특별근로감독으로 재발방지 대책 수립) 노동시간을 축소조작하기 위하여 고의적으로 출/퇴근 기록부를 임의 변경하고 무료노동을 강요하는 것에 대하여 우정본부 스스로 바뀌길 기대할 수 없는 상황. 또한, 2017년과 마찬가지로 실태조사를 하는 것 역시 전과 같은 결과를 반복하는 꼴. 전국적인 특별근로감독을 철저히 진행해서 재발방지 대책이 수립되어야 함.

토론 1

권고안 이행 진행상황 및 집배원 노동조건 단축 계획
류일광(우정사업본부 우편물류과장)

토론 2

집배원 노동조건 개선 대책
편도인(고용노동부 근로감독기획과장)

메모