



제 420회 국회 (임시회)
제 2차 문화체육관광위원회

대중문화예술산업발전법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 대중문화예술산업에서의 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지 〉
■ 우재준의원 대표발의(의안번호 제2205815호)

2025. 1.

문 화 체 육 관 광 위 원 회

수석전문위원 김건오

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 대중문화예술산업에서의 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지(안 제3조 등)	3

I. 제안경위

가. 발 의 자: 우재준의원 등 10인

나. 발 의 일: 2024. 11. 22.

다. 회 부 일: 2024. 11. 25.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 대중문화예술인 등이 신의에 따라 성실히 업무를 수행하도록 하고, 대중문화예술사업자 및 대중문화예술제작물스태프는 대중문화예술인의 명예가 훼손되지 아니하도록 노력하도록 하는 등의 의무를 부과하고 있음.

최근 따돌림 등 직장 내 괴롭힘에 해당하는 사례가 대중문화예술산업계에서도 종종 발생하고 있는바, 대중문화예술산업 종사자의 인권 보호 등을 위하여 해당 행위를 하지 않도록 현행법에서 명확히 규정할 필요가 있음.

이에 대중문화예술사업자 등 대중문화예술산업 종사자가 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무 또는 계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술산업 종사자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무 환경 등을 악화시키는 행위를 금지하여 대중문화예술산업 종사자의 권익 보호 및 건전한 대중문화예술산업 환경 조성에 기여하려는 것임(안 제3조제4항 신설).

또한, 이를 위반하여 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무 또는 계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술산업 종사자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무 환경 등을 악화시킨 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제41조제1항제2호 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 대중문화예술산업에서의 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지(안 제3조 등)

가. 개정안 요지

- 대중문화예술사업자·예술제작물스태프·예술인이 지위·관계 등의 우위를 이용하여 업무·계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술사업자·스태프·예술인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무·용역 환경을 악화시키는 행위를 하지 않도록 금지함(안 제3조).
- 이를 위반할 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제41조).

나. 개정안 조문대비표

현행	개정안
제3조(신의성실의무 등) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제3조(신의성실의무 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ <u>대중문화예술사업자, 대중문화예술제작물스태프 또는 대중문화예술인은 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무 또는 계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술사업자, 대중문화예술제작물스태프 또는 대중문화예술인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무 또는 대중</u>

제41조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) <u><신설></u> 2. ~ 9. (생략) ② ~ ④ (생략)	<u>문화예술용역 환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.</u> 제41조(과태료) ① ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. 제3조제4항을 위반하여 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무 또는 계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술산업 종사자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경 등을 악화시킨 자 3. ~ 10. (현행 제2호부터 제9호까지와 같음) ② ~ ④ (현행과 같음)
---	---

다. 검토사항

- 「근로기준법」 제76조의2¹⁾는 사용자·근로자는 직장에서의 지위·관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는

1) 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

행위를 하여서는 안 된다고 규정하고 있는바, 이와 같은 행위를 이른바 ‘직장 내 괴롭힘’이라 함.

- 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 누구든지 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며, 이 경우 사용자는 객관적인 조사를 실시하여야 하고, 그 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자의 요청에 따라 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를, 행위자에 대하여는 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함(제76조의32)).

○ 「근로기준법」상 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지규정은 직장 내의 인적 갈등이 고질적으로 변질되어 상하 관계 등에 따른 불이익·제재·가학 등으로 표현되고 있는 ‘직장 내 괴롭힘’이 사회적 문제로 대두됨에 따라 2019년 신설된 것이나,³⁾

2) 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

3) 국회 환경노동위원회, “직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안 검토보고서”, 2018. 8. 등 참조

현행의 규정은 그 적용 대상을 ‘임금을 목적으로 사업·사업장에 근로를 제공하는 사람’인 ‘근로자’⁴⁾로 명시하고 있어, 근로자에 해당하지 않는 프리랜서나 특수형태근로종사자 등은 물론, 대중문화예술업계에서 종사하는 각종 예술인⁵⁾ 및 스태프⁶⁾ 등은 사각지대에 남아있다는 지적이 지속적으로 제기되고 있음.⁷⁾

- 특히, 최근 유명 K-pop 그룹의 한 멤버가 2024년도 환경노동위원회 국정감사에 참고인으로 출석하여 소속사 및 모회사 직원 등으로부터 무시·따돌림 등 ‘직장 내 괴롭힘’을 당하였다는 증언을 하였으나,⁸⁾ 관할 고용노동청이 ‘연예인’은 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않아 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘 금지규정을 적용할 수 없다는 이유로 관련 민원을 종결하여,⁹⁾ 제도 보완이 시급하다는 여론이 높아지기도 하였음.

○ 이에 개정안은 「대중문화예술산업발전법」에 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 금지규정과 같은 취지의 규정을 신설하고, 이를

4) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

5) 「대중문화예술산업발전법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “대중문화예술인”이란 대중문화예술용역을 제공하는 사람 또는 대중문화예술용역을 제공할 의사를 가지고 대중문화예술사업자와 대중문화예술용역과 관련된 계약을 맺은 사람을 말한다.

6) 「대중문화예술산업발전법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “대중문화예술제작물스태프”란 대중문화예술산업에 종사하는 사람으로서 대중문화예술제작물 제작과 관련된 기획, 촬영, 음향, 미술 등 업무에 기술적 또는 보조적인 용역을 제공하는 사람을 말한다.

7) 뉴시스, “‘직장내 괴롭힘 금지법’ 있지만...‘직장인 절반 사각지대’”, 2023. 9. 18., YTN, “‘직장내 괴롭힘 금지법? 그림의 떡’...사각지대 만연”, 2023. 10. 10., 프레시안, “‘직장내괴롭힘법’ 5주년...5인 미만, 플랫폼·특고 적용은 언제?”, 2024. 7. 15. 등 기사 참조

8) MBC, “뉴진스 하니, 국감 참고인 출석..따돌림 논란 증언”, 2024. 10. 15.

9) 동아일보, “고용부 “하니, 근로자 아냐... 직장내 괴롭힘 해당 안돼””, 2024. 11. 21.

위반할 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것으로,

이를 통해 근로자에 해당하지 않는 대중문화예술사업자¹⁰⁾·예술제작물스태프·예술인 또한 대중문화예술 업무·용역제공 과정에서 ‘갑질’이나 ‘괴롭힘’ 등의 문제를 겪지 않도록 하고, 대중문화예술업계에서 적지 않게 발생하고 있는 각종 인권침해 문제를 최소화함으로써, 공정하고 건강한 대중문화예술 환경을 조성한다는 취지에서 입법의 취지에 공감할 수 있음.

- 참고할 만한 입법례로는 앞서 살펴본 「근로기준법」 외에도 사회복무요원에 대하여 ‘복무기관 내 괴롭힘’을 금지한 「병역법」 제31조의5¹¹⁾와 선원에 대하여 ‘선내 괴롭힘’을 금지한 「선원법」 제25조의3¹²⁾ 등을 들 수 있음.

○ 다만, 개정안에 따른 ‘괴롭힘’ 금지규정 위반 시 조치사항 등에 대해서는 추가적인 검토가 필요해 보임.

- 「근로기준법」 및 「병역법」¹³⁾·「선원법」¹⁴⁾은 모두 각종

10) 「대중문화예술산업발전법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “대중문화예술제작업자”란 대중문화예술제작업을 하는 자를 말한다.

6. “대중문화예술기획업”이란 대중문화예술인의 대중문화예술용역을 제공 또는 알선하거나 이를 위하여 대중문화예술인에 대한 훈련·지도·상담 등을 하는 영업을 말한다.

7. “대중문화예술기획업자”란 대중문화예술기획업을 하기 위하여 제26조제1항에 따라 등록을 한 자를 말한다.

11) 「병역법」 제31조의5(복무기관 내 괴롭힘의 금지) 복무기관의 장 또는 소속 직원은 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 사회복무요원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “복무기관 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

12) 「선원법」 제25조의3(선내 괴롭힘의 금지) 선박소유자 또는 선원은 선내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 선원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “선내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

13) 「병역법」 제31조의6(복무기관 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 복무기관의 장 또는 지방병무청장에게 신고할 수 있으며,

괴롭힘 등이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 신고할 수 있도록 명시하고, 그에 대한 객관적인 조사의 실시 및 조사 결과

지방병무청장이 신고를 접수한 경우에는 지체 없이 이를 복무기관의 장에게 알려야 한다.

- ② 복무기관의 장은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 그 사실 확인을 위하여 지체 없이 당사자 등을 대상으로 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. 다만, 복무기관의 장이 조사를 실시하지 아니하거나 복무기관의 장이 당사자로서 복무기관 내 괴롭힘을 한 경우에는 지방병무청장이 조사할 수 있다.
 - ③ 제2항 단서에 따라 지방병무청장이 조사한 경우 그 결과를 복무기관의 장에게 알려야 한다.
 - ④ 복무기관의 장은 제2항에 따른 조사 기간 동안 복무기관 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 사회복무요원 또는 피해를 입었다고 주장하는 사회복무요원(이하 “피해사회복무요원등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해사회복무요원등에 대하여 근무장소의 변경, 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 복무기관의 장은 피해사회복무요원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
 - ⑤ 복무기관의 장은 제2항에 따른 조사 결과 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해사회복무요원등이 요청하면 근무장소의 변경, 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
 - ⑥ 복무기관의 장은 제2항에 따른 조사 결과 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 복무기관의 장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해사회복무요원등의 의견을 들어야 한다.
 - ⑦ 제2항에 따라 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해사회복무요원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 복무기관의 장 등에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
 - ⑧ 복무기관의 장은 제2항, 제4항부터 제6항까지에 따른 조사 및 조치결과를 지방병무청장에게 알려야 한다.
 - ⑨ 복무기관의 장은 복무기관 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 사회복무요원 및 피해사회복무요원등에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - ⑩ 복무기관 내 괴롭힘 조사절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 14) 「선원법」 제25조의4(선내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 선내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 선박소유자에게 신고할 수 있다.
- ② 선박소유자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 선내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. 다만, 해당 선박이 조업 중, 항해 중 또는 외국 항만에 있는 경우에는 피해를 입은 선원 또는 피해를 입었다고 주장하는 선원(이하 “피해선원등”이라 한다)의 의견을 들어 다음 기항 예정 항만 또는 국내 항만 입항 시 조사를 실시할 수 있다.
 - ③ 선박소유자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 선내 괴롭힘과 관련하여 피해선원등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해선원등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 선박소유자는 피해선원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
 - ④ 선박소유자는 제2항에 따른 조사 결과 선내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해선원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
 - ⑤ 선박소유자는 제2항에 따른 조사 결과 선내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 선박소유자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해선원의 의견을 들어야 한다.
 - ⑥ 선박소유자는 선내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 선원 및 피해선원등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - ⑦ 제2항에 따라 선내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해선원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 선박소유자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

에 따른 행위자·피해자에 대한 필요 조치 등을 상세하게 규정하고 있으며, 그와 관련한 비밀 누설 금지, 신고자에 대한 불리한 처우 금지¹⁵⁾ 등도 함께 규정하면서, 사용자, 복무기관의 장 및 선박소유자가 괴롭힘을 한 경우에 대해서만 1천만원 이하의 과태료를 규정하고 있음.¹⁶⁾

- 이는 내부 괴롭힘 문제 등 발생 시 행정청에 의한 공적 조치나 소송 등을 통한 사법적 판단이 모두 도출되는 것을 기다리기 전에 가급적 직장·복무기관 등 내부에서 자율적인 조치가 신속히 이루어지는 것을 우선 도모한다는 취지로 이해되나, 개정안의 경우 신고·조사 및 조사결과에 따른 조치 등은 별도로 규정하지 않고, 대중문화예술사업자·스태프·예술인 모두에 대하여 1천만원 이하의 과태료만을 부과할 수 있도록 규정하고 있는바, 이에 대한 보완 방안을 검토할 필요가 있어 보임.

○ 개정안에 대하여 **문화체육관광부**는 대중문화예술산업 구성원들의 인권 보호 측면에서 개정안의 취지는 공감하나, 아래 사항들

15) 참고로, 불리한 처우 금지 규정을 위반한 경우 「근로기준법」 및 「병역법」은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있고, 「선원법」은 5백만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음.

16) 「**근로기준법**」 제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

「**병역법**」 제95조(과태료) ② 복무기관의 장이 제31조의5를 위반하여 사회복무요원에게 복무기관 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

「**선원법**」 제179조(과태료) ① 선박소유자(선박소유자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 선박소유자의 배우자, 선박소유자의 4촌 이내의 혈족, 선박소유자의 4촌 이내의 인척이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제25조의3을 위반하여 선내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다

에 대한 면밀한 입법적 검토 후 논의하는 것이 바람직하므로 수용이 곤란하다는 의견을 제출하였음.

- (고용·계약 구조의 다양성 및 규율 대상의 불특정성) 대중 문화예술산업 내에서의 계약 관계는 사용자와 근로자 양자 간 노사구조와 달리, 고용·계약 구조가 복잡·다양하여 ‘업무 또는 계약상 적정범위’를 설정하는 데에 당사자를 특정하기 어려움.
- (타법령과 중복규율) 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘(제76조의2), 「형법」상 모욕(제311조) 및 상해와 폭행(제257조 등), 「아동복지법」 및 「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상 신체적·정신적·성적 폭력이나 가혹행위 및 그에 따른 처벌 규정을 두고 있어, 이와 유사·동일한 내용을 특정 산업 내 개별법에 규정하는 경우 중복규율의 우려가 있고 형평성에 어긋남.
- (행정처분의 적합성 검토 필요) 법제처의 『법령입안심사기준』에 따르면, 행정목적 달성에 지장이 적은 경미한 의무위반행위 또는 동일·유사한 의무위반행위에 대하여 특정 유형에 한하여 과태료를 부과하도록 하고 있어, 개정안과 같이 사인 간 계약 위반사항에 대하여 행정청이 행정질서벌을 부과하는 것이 동 기준에 부합하는지에 대한 입법적 검토가 필요함.

- 한국연예제작자협회는 현행법은 대중문화예술인이 근로기준법의 보호를 받는 경우 그 법을 우선 적용하도록 규정하고 있어

규율의 중복 및 적용상 혼란이 발생할 여지가 있으므로, 직장 내 괴롭힘 규정의 확대적용보다는 현행 법체계에서 실효성 있는 보호방안을 모색하는 것이 바람직할 것으로 사료된다는 의견을 제출하였음.

- **한국방송협회**는 대중문화예술제작물을 제작하는 경우, 여러 사업자들의 계약관계를 통해 작품 등을 제작하여 사업자간 우열을 입증하는 것이 사실상 불가능하고, 개정안의 적용 가능성은 희박하며 국민의 혼란을 초래할 여지가 있다는 의견을 제출함.
- **한국음악콘텐츠협회**는 개정안에서 사용하고 있는 용어·표현의 의미가 불명확하고 객관적 기준 수립이 어려우며, 실제 신체적·정신적 고통이 발생할 경우에는 개별 사안으로 민법, 형법, 근로기준법 등 기타 유관 법령에 따라 법적인 구제가 가능하므로 개별법에 이와 같은 규정을 둘 실익이 적다는 의견을 제출함.
- **종합하면**, 개정안에 따라 업무·계약상 괴롭힘 금지 규정을 신설할 것인지의 여부는 근로자에 해당하지 않는 대중문화예술사업자·예술제작물스태프·예술인의 인권보호를 강화함으로써 공정하고 건강한 대중문화예술 환경을 조성한다는 입법취지와 함께, 현행의 법 체계로도 충분히 규율이 가능하여 중복규율 우려가 있다는 취지 등에 따른 문화체육관광부 및 관련 협회 등의 신중검토 의견을 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있다고 봄.

문 의 처
02)6788-5376