



제 439회 국회 (임시회)
제2차 문화체육관광위원회

예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈근로기준법 회피 계약체결을 불공정행위로 추가 등〉
■ 손술의원 대표발의(의안번호 제2219059호)

2026. 9.

문 화 체 육 관 광 위 원 회

수석전문위원 정순임

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 예술인에게 유리한 다른 법률 우선 적용(안 제6조제1항)	3
2. 근로기준법 회피 계약체결을 불공정행위로 추가(제13조제1항제5호 신설) ·	9
3. 예술인조합 결성과 노동조합의 단결권·단체교섭권의 관계(안 14조제5항 신설)	14
4. 예술인 담당관 확보 노력 의무(안 제27조제6항 신설)	18

I. 제안경위

1. 발 의 자 : 손술의원 등 10인
2. 발 의 일 : 2026. 5. 26.
3. 회 부 일 : 2026. 5. 27.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 예술인의 지위와 권리 보장에 관하여 다른 법률보다 우선 적용되도록 규정하고, 예술사업자의 우월적 지위를 이용한 불공정한 계약조건 강요 행위를 금지하며, 예술인보호관 제도를 통하여 예술인 권리침해행위 조사 등 예술인의 권리 보호를 도모하고 있음.

그러나 최근 OTT 플랫폼 및 외주 제작 구조의 심화로 「근로기준법」에 따른 사용자 의무를 회피하기 위한 위장 프리랜서 계약이 만연하고 있고, 현행법의 우선 적용 규정으로 인하여 실질적 사용종속관계에 있는 예술인에게 「근로기준법」 등 노동관계법령이 우선 적용되지 못하는 한계가 있음. 또한, 예술인보호관이 국장급 공무원의 겸직 구조로 운영되고 신고 및 조사 사건 처리 인력이 현저히 부족하여 실질적인 조사 기능을 수행하지 못하고 있는 실정임.

이에 다른 법률을 적용하는 것이 예술인에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용하도록 하고, 「근로기준법」의 적용을 회피하기 위하여 명칭과 형식에 관계없이 근로계약이 아닌 계약을 체결하는 행위를 불

공정행위로 명시하며, 예술인보호관이 해당 업무를 전담하도록 하고, 보호관을 보조하는 담당관의 확보 노력 의무를 명시함으로써 예술인의 권리 보호와 권리구제 실효성을 제고하려는 것임(안 제6조제1항, 제13조제1항제5호, 제27조 제1항·제6항 등).

III. 검토의견

1. 예술인에게 유리한 다른 법률 우선 적용 (안 제6조제1항)

개정안은 예술인에게 다른 법률을 적용하는 것이 유리한 경우 그 법률을 적용하도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 예술인의 지위와 권리의 보장에 관하여 다른 법률보다 우선하여 적용한다. <단서 신설>	제6조(다른 법률과의 관계) ① ----- ----- ----- -. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 예술인에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
② (생략)	② (현행과 같음)
※ 부칙 제1조(시행일) 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행	

현행법 제2조제2호1)는 “예술인”을 예술 활동을 업(業)으로 하여 문

1) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “예술 활동”이란 인상, 견문, 체험 등을 특정한 형식으로 표현하는 창의적 활동으로서 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술 분야에서 이루어지는 창작(기획과 비평을 포함한다), 실연(연습과 훈련을 포함한다), 기술지원 등의 활동을 말한다.

2. “예술인”이란 다음 각 목의 사람을 말한다.

가. 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적·사회적·경제적·정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하는 사람

나. 예술 활동을 업으로 하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육·훈련 등을 받았거나 받는 사람

「문화예술진흥법」

제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

학, 미술, 음악, 무용, 연극, 영화, 연예 등 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하는 사람으로 정의하고 있음.

예술인 중 전업예술인을 고용형태에 따라 구분해 보면 정규직 근로자, 일용직·파트타임·시간제·기간제·계약직 등 정규직은 아니지만 고용된 전업예술인, 자영업자로 구분할 수 있음.

< 전업 예술인의 고용형태(2024년 기준) >

정규직	일용직·파트타임·시간제	기간제·계약직·임시직·축탁직	고용원 없는 자영업자	고용원이 있는 자영업자	기타
5.4%	30.4%	22.5%	26.0%	5.0%	10.7%

※ 출처 : 「2024 예술인 실태조사」, 문화체육관광부, 2025. 3.

「근로기준법」²⁾은 “근로자”를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목

-
1. “문화예술”이란 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文), 출판, 만화, 게임, 애니메이션 및 뮤지컬 등 지적, 정신적, 심미적 감상과 의미의 소통을 목적으로 개인이나 집단이 자신 또는 타인의 인상(印象), 견문, 경험 등을 바탕으로 수행한 창의적 표현활동과 그 결과물을 말한다.

2) 「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.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인

적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로 정의하고 있음.

「근로기준법」 상 근로자에 해당하는지 여부에 대하여 대법원은 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하고 있음³⁾.

이에 따라 일부 하급심 판결에서는 재단법인의 바이올린 파트 단원⁴⁾, 뮤지컬 공연의 배우⁵⁾ 등 정규직이 아닌 전업예술인들을 「근로기준법」 상 근로자로 인정한 사례가 있는 반면,

경우도 이에 준한다.

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
 8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
 9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- 3) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 비추어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. [대법원 2023. 9. 21. 선고, 2021도11675]
- 4) [서울행정법원 2015. 11. 12. 선고, 2015구합57727]
- 5) [서울행정법원 2023. 10. 26. 선고, 2022구합83571]

노동위원회가 뮤지컬 공연의 배우들을 「근로기준법」상 근로자로
보기 어려워 부당해고 구제신청의 당사자적격이 없다고 판정⁶⁾한 사례
가 있는 등 정규직이 아닌 전업예술인이 「근로기준법」상 근로자에
해당하는지는 개별적 상황에 따라서 달리 판단되고 있는 것으로 보임.

「근로기준법」상 근로자로 인정될 경우 「산업재해보상보험법」이
적용⁷⁾되어 업무상 재해로부터 보다 폭넓게 보호받게 되고, 「근로기준
법」상 해고 등의 제한, 해고예고제도의 적용⁸⁾, 「최저임금법」⁹⁾에 따
른 최저임금이 보장됨.

그런데, 현행법 제6조제1항¹⁰⁾은 이 법이 예술인의 지위와 권리의 보

6) [중앙노동위원회 2022부해000_50499, 2022. 11. 2(부당해고 구제 제심신청)]

7) 「산업재해보상보험법」

제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

8) 「근로기준법」

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

9) 「최저임금법」

제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.

장에 관하여 다른 법률보다 우선 적용되도록 규정하고 있어, 개별적 상황에 따라 근로자로 인정받을 수 있는 정규직이 아닌 전업예술인에게 「근로기준법」 등 노동관계법령이 우선 적용되지 않는 것으로 해석될 우려가 있음.

이에 개정안은 정규직이 아닌 전업예술인이 「근로기준법」상 근로자에 해당되는 경우 「근로기준법」이 우선 적용되도록 하여, 근로자로서 보호되어야 하는 권리의 사각지대가 발생하지 않도록 하려는 취지의 입법으로 이해됨.

한편, 「대중문화예술산업발전법」 제4조¹¹⁾는 대중문화예술인이 「근로기준법」의 보호를 받는 경우에는 같은 법을 이 법에 우선하여 적용한다고 규정하고 있으므로, 법체계의 통일성 관점에서 이와 동일하게 자구를 수정하는 방안을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 문화체육관광부는 안 제6조제1항 단서를 신설하여, 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」 또는 그 외에 예술인에게 더 유리한 것으로 판단되는 법(「근로기준법」 등)을 사안에 따

10) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 예술인의 지위와 권리의 보장에 관하여 다른 법률보다 우선하여 적용한다.

11) 「대중문화예술산업발전법」

제4조(다른 법률과의 관계) 대중문화예술인이 「근로기준법」의 보호를 받는 경우에는 같은 법을 이 법에 우선하여 적용한다.

라 달리 적용하게 된다면, 법적 불확실성이 높아지고 예술 분야 현장에서 갈등과 혼란을 초래할 수 있으며 예술인 권리구제가 지연될 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시함.

2. 근로기준법 회피 계약체결을 불공정행위로 추가(제13조제1항 제5호 신설)

개정안은 「근로기준법」의 적용을 회피하기 위하여 근로계약이 아닌 계약을 체결하는 행위를 예술인의 예술활동 또는 정당한 이익을 해칠 우려가 있는 불공정행위에 포함하는 내용임.

현 행	개 정 안
제13조(불공정행위의 금지) ① 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자는 예술인의 자유로운 예술 활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u> 5. (생략) ② (생략)	제13조(불공정행위의 금지) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 「근로기준법」의 적용을 회피하기 위하여 명칭과 형식에 관계없이 근로계약이 아닌 계약을 체결하는 행위 6. (현행 제5호와 같음) ② (현행과 같음)

※ 부칙 제2조(계약에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 체결된 계약에 관하여는 제13조제1항제5호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

현행법 제13조¹²⁾는 예술지원기관 및 예술사업자 등이 우월한 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하는 행위 등을 예술인의 예술활동 또는 정당한 이익을 해치는 불공정행위로 규정하고 이를 금지하고 있음.

이러한 불공정행위는 예술인권리침해행위¹³⁾에 포함되어 수사의뢰 등 구제조치, 시정권고, 시정명령의 대상이 됨.¹⁴⁾

12) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제13조(불공정행위의 금지) ① 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자는 예술인의 자유로운 예술 활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다.

1. 우월한 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
 2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
 3. 부당하게 예술인의 예술 활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위
 4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
 5. 그 밖의 부정한 방법으로 예술인에게 불이익이 되도록 부당하게 거래조건을 설정 또는 변경하거나 그 이행과정에서 불이익을 주는 행위
- ② 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자에 의한 불공정행위의 세부적인 유형 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

13) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

10. “예술인권리침해행위”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
 - 가. 제7조제2항을 위반한 행위
 - 나. 제8조제2항을 위반한 행위
 - 다. 제9조를 위반한 행위
 - 라. 제13조제1항을 위반한 행위
 - 마. 제14조제4항을 위반한 행위

14) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제32조(구제조치) ① 위원회는 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위가 있었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우에는 문화체육관광부장관에게 다음 각 호의 조치(이하 “구제조치”라 한다)를 관계 기관에 요청할 것을 심의·의결할 수 있다.

1. 수사의뢰
2. 행정처분
3. 예술인권리침해행위를 한 자 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위를 한 자에 대한 징계

제33조(시정권고) ① 문화체육관광부장관은 위원회가 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 예술인권리침해행위 또는 성희롱에 해당하는 행위가 있었다고 심의·의결하는 경우에는 해당 국가기관등(문화체육관광부를 제외한다. 이하 이 조, 제34조 및 제38조제3항에서 같다), 예술지원기관

그런데, 개정안이 제안이유에서 언급하고 있는 바와 같이 문화예술계의 방송, 영화, 공연, 웹툰 등 제작 현장에서는 사업주가 「근로기준법」상 의무를 회피하거나 세금을 절감하기 위하여 실질적으로는 지휘·감독을 받는 근로자임에도 문화예술용역 관련 계약¹⁵⁾을 체결하는 등 이른바 ‘위장 프리랜서 계약¹⁶⁾’ 관행이 지속되고 있음.

이에 개정안은 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하는 행위와 유사하다고 볼 수 있는 「근로기준법」의 적용을 회피하기 위하여 명칭과 형식에 관계없이 근로계약이 아닌 계약을 체결하는 행위를 현행 법에 따른 불공정행위에 포함하여 제재할 수 있도록 함으로써 정규직

및 예술사업자에 대하여 시정방안을 정하여 이에 따를 것을 권고할 수 있다.

제34조(시정명령) ① 위원회는 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 제2조제10호라목에 해당하는 예술인권리침해행위가 있었다고 심의·의결하는 경우 문화체육관광부장관에게 해당 행위를 한 예술지원기관 또는 예술사업자에 대하여 시정에 필요한 조치를 명할 것을 요청할 수 있다. 이 경우 문화체육관광부장관은 해당 행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경, 해당 행위로 인하여 시정조치를 명령받은 사실의 공표, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 지정한 기간 내에 하도록 명할 수 있다.

15) 「예술인 복지법」

제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.

② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.

1. 계약 금액
2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항
3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항
4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항
5. 수익의 배분에 관한 사항
6. 분쟁해결에 관한 사항

③ 제5조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.

④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다

16) 4대보험 납부 및 노동법 적용을 회피하기 위하여 근로소득세 대신 사업소득세(3.3%)를 납부하도록 하는 등 형식만 프리랜서처럼 계약을 체결하는 것을 의미함.

이 아닌 형태로 고용된 전업예술인들이 권리를 보다 보호하기 위한 취지로 이해됨.

최근 프리랜서 고용형태의 영화촬영종사자, 라디오프로그램 방송작가가 「근로기준법」에 따른 근로자성을 판결 등¹⁷⁾을 통하여 인정받은 바 있고,

고용노동부는 주요 방송사 대상 근로감독을 통하여 방송작가 등 프리랜서 일부 직종에 대하여 근로자성을 인정하고 근로계약 체결을 지도한 바 있음.¹⁸⁾

이와 같이 사회전반적으로 문화예술분야의 정규직이 아닌 고용된 전업예술인들이 근로자로 인정받는 상황에서, 개정안이 입법화될 경우 문화예술분야 종사자에 대한 불합리한 인력 운용 관행이 개선되고 「근로기준법」상 근로계약이 확산될 수 있을 것으로 기대됨.

개정안에 대하여 문화체육관광부는 안 제13조제1항5호의 내용은 예술인에게 직접적으로 불이익을 가하는 행위로 볼 수 없다는 점에서 해당 내용을 별도의 불공정행위로 신설하는 것은 부적합하다는 의견

17) [대법원 2018. 10. 4. 선고, 2018고단1331], [중앙노동위원회 2025부해434]

18) 고용노동부 보도자료, “방송업계 인력 운용 관행 개선을 위한 「주요 방송사」 대상 근로감독 결과 발표”, 2026. 1. 20.

을 제시함.

또한, 안 제13조제1항제5호를 적용하기 위해서는, 「예술인권리보장법」을 집행하는 문화체육관광부에서 「근로기준법」에 따른 계약 대상인지 등을 판단해야 하는데 근로자성을 판단하는 권한은 고용노동부에 있으며,

근로자성 판단에 대한 구속력과 전문성이 부재한 문화체육관광부가 이를 판단하여 그 내용이 고용노동부와 다를 경우, 오히려 예술 현장에 혼란을 초래할 수 있기 때문에, 필요하다면 관련 내용은 노동관계 법령에 규정하는 것이 적절하다는 의견을 제시함.

아울러, 안 제13조제1항제5호의 ‘「근로기준법」의 적용을 회피할 목적’을 판단하기 위한 객관적 기준이 부재하다는 점에서 해당 규정의 집행가능성이 낮다는 의견을 제시함.

3. 예술인조합 결성과 노동조합의 단결권·단체교섭권의 관계 (안 14조제5항 신설)

개정안은 노동조합의 단결권·단체교섭권이나 그 밖의 모든 활동이 예술인조합 결성 등에 영향을 받지 않도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제14조(예술인조합 활동방해의 금지) ① ~ ④ (생 략) <u><신 설></u> ⑤ (생 략)	제14조(예술인조합 활동방해의 금지) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ <u>노동조합의 단결권·단체교섭권</u> <u>이나 그 밖의 모든 활동은 제1항 및</u> <u>제2항에 의하여 영향을 받지 아니한</u> <u>다.</u> ⑥ (현행 제5항과 같음)

헌법19)에 의하여 근로자는 근로조건 향상을 위하여 단결권과 단체교섭권을 가짐.

헌법상의 권리인 근로자의 단결권·단체교섭권 등을 보장하여 근로조건을 유지·개선하고, 노동관계를 공정하게 조정하고자 하는 목적의 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있음.²⁰⁾

19) 「헌법」

제33조 ① 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

또한, 근로자는 단결권에 기초하여 결성한 노동조합의 대표자를 통하여 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있음.²¹⁾

이러한 단결권과 단체교섭권은 근로자에게만 인정되는 권리인데, 「노동조합 및 노동관계조정법」은 근로자를 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자로 정의²²⁾하고 있음에도,

앞서 설명했듯 프리랜서 고용형태의 예술인들이 근로자에 해당하는지는 개별적 상황에 따라서 달리 판단되어 이들의 단결권과 단체교섭권이 보장되지 못하는 측면이 있음.

20) 「노동조합 및 노동관계조정법」

제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

21) 「노동조합 및 노동관계조정법」

제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

22) 「노동조합 및 노동관계조정법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

이에 현행법은 예술사업자 또는 예술지원기관과 계약을 체결하거나 준비 중인 2명 이상의 예술인이 자신의 권리를 보호하기 위하여 예술인조합을 결성할 수 있도록 하고, 예술사업자 또는 예술지원기관이 예술인조합의 계약과 관련한 협의 요청에 응하도록 규정²³⁾함으로써,

근로자성을 인정받지 못하고 있는 예술인들의 단결권과 단체교섭권에 준하는 권리를 보호하고 있음.

한편, 예술인조합은 근로자인 예술인, 프리랜서 고용형태인 예술인, 자영업자인 예술인 모두가 다 가입대상이 될 수 있다는 점에서 근로자만을 가입대상으로 하는 노동조합과 차이가 있음.

이러한 상황에서 개정안은 예술인조합의 구성원 중 근로자로 인정

23) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제14조(예술인조합 활동방해의 금지) ① 특정 예술 활동에 관하여 특정 예술사업자 또는 예술지원기관과 계약을 체결하거나 계약 체결을 준비 중인 2명 이상의 예술인은 자신의 권리를 보호하기 위하여 예술단체를 결성할 수 있다. 이 경우 이를 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 문화체육관광부장관에게 신고하여야 한다.

② 제1항 후단에 따라 신고한 예술단체(이하 “예술인조합”이라 한다)는 국가기관등, 예술지원기관 또는 예술사업자에게 예술 활동 관련 계약 내용의 변경 또는 계약조건에 대한 협의를 요청할 수 있으며, 협의를 요청받은 자는 성실하게 이에 응하여야 한다.

③ 국가기관등, 예술지원기관 또는 예술사업자는 예술인조합이 다른 예술 활동과의 통일성 또는 계약의 본질적 사항에 반하거나 경영 등에 부당하게 간섭하는 내용의 계약조건을 요청하는 경우에는 제2항에 따른 요청에 응하지 아니할 수 있다.

④ 국가기관등, 예술지원기관 또는 예술사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “예술인조합 활동방해 행위”라 한다)를 하여서는 아니 된다.

1. 정당한 이유 없이 제2항에 따른 예술인조합과의 협의를 거부하거나 해태하는 행위
2. 예술인조합의 결성·가입·활동 등을 이유로 예술인에게 불이익을 주는 행위
3. 예술인조합에 가입할 것 또는 가입하지 아니할 것을 조건으로 예술인과 예술 활동 관련 계약을 체결하는 행위

⑤ 제2항 및 제3항에 따른 협의의 방법, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

받는 사람이 노동조합을 조직할 수 있음을 명확히 하고자 하는 취지의 입법으로 이해됨.

그러나, 근로자의 단결권과 단체교섭권은 예술인조합의 결성 여부와 무관하게 헌법에 의하여 보장되는 권리라는 점을 감안하여 개정안의 입법실익에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

개정안에 대하여 문화체육관광부는 「노동조합법」 상 근로자에 대해서는 노동조합의 설립·가입의 권리, 단체교섭권 등 근로자의 권리와 관련된 모든 활동에 대해, 예술인 여부와 무관하게 「노동조합법」 등 관계 법령이 적용되므로, 해당 조항 신설이 불필요하다는 의견을 제시함.

아울러, 현행법의 ‘예술인조합 활동방해 금지’에 관한 조항과, 「노동조합법」 상 노동조합의 설립·가입의 권리 및 단체교섭권 보장은 서로 무관한 내용이므로, 안 제14조제5항은 입법 실익이 없다는 의견을 제시함.

4. 예술인 담당관 확보 노력 의무(안 제27조제6항 신설)

개정안은 문화체육관광부장관이 소속 공무원을 예술인 보호관으로 지정하여 예술인권리침해행위 조사 등의 업무를 전담하여 수행하도록 하고(안 제27조제1항),

보호관의 업무를 보조하는 담당관을 적정하게 확보하도록 노력할 의무를 규정하는 내용임(안 제27조제6항).

현 행	개 정 안
제27조(예술인보호관) ① 문화체육관광 부장관은 예술인의 지위와 권리의 보장을 위하여 소속 공무원을 예술 인보호관(이하 “보호관”이라 한다)으 로 지정하여 다음 각 호의 업무를 수행하도록 한다. 1. ~ 4. (생략) ② ~ ⑤ (생략) <u><신설></u> ⑥ 보호관의 자격·직무·권한, 보호 관의 업무를 보조하는 담당관 등 보	제27조(예술인보호관) ① ----- ----- ----- ----- 전담하여 수행하도록-----. 1. ~ 4. (현행과 같음) ② ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ 문화체육관광부장관은 보호관의 업무량을 고려하여 보호관의 업무를 보조하는 담당관(이하 “담당관”이라 한다)을 적정하게 확보하도록 노력 하여야 한다. ⑦ -----담당 관-----

현 행	개 정 안
호관 제도의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	-----.

현행법 제27조에 따라 문화체육관광부장관은 예술인권리침해행위 및 성희롱·성폭력에 관한 조사, 예술인권리침해행위로 인하여 발생한 분쟁조정 지원 등의 업무를 수행하는 예술인보호관(이하 “보호관”이라 함)을 소속 공무원 중에서 지정하고 있고,

보호관의 자격·직무·권한 보호관의 업무를 보조하는 담당관 등 보호관 제도의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있음.²⁴⁾

현행법 시행령 제13조²⁵⁾는 문화체육관광부장관이 예술인 권익보호

24) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」

제27조(예술인보호관) ① 문화체육관광부장관은 예술인의 지위와 권리의 보장을 위하여 소속 공무원을 예술인보호관(이하 “보호관”이라 한다)으로 지정하여 다음 각 호의 업무를 수행하도록 한다.

1. 제29조제1항에 따른 예술인권리침해행위 및 성희롱·성폭력에 관한 조사
2. 제37조에 따른 분쟁조정 지원
3. 예술인의 지위와 권리보장 정책의 수립 및 시행
4. 그 밖에 문화체육관광부장관이 관장하는 예술인의 권리보호에 관한 업무
- ② 보호관이 제1항제3호에 따른 업무를 수행하는 경우에는 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
- ③ 보호관은 위원회의 요구가 있는 때에는 예술인권리침해행위 또는 성희롱·성폭력에 관한 조사결과를 보고하여야 한다.
- ④ 문화체육관광부장관은 보호관이 업무를 수행함에 있어 독립성이 보장될 수 있도록 하여야 한다.
- ⑤ 보호관은 제12조에 따른 예술인보호책임자가 된다.
- ⑥ 보호관의 자격·직무·권한, 보호관의 업무를 보조하는 담당관 등 보호관 제도의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

25) 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률 시행령」

제13조(예술인보호관의 자격 등) ① 문화체육관광부장관은 문화체육관광부에서 예술인 권익보호 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 법 제27조제1항에 따른 예술인보호관(이하 “보호관”이라 한다)을 지정해야 한다.

업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 보호관을 지정하도록 하고, 문화체육관광부 소속 4급 이상 공무원 중 보호관의 업무를 보조하는 담당관을 지정하도록 하고 있음.

이에 따라 문화체육관광부의 ‘예술정책관’이 보호관으로, ‘예술인권리보호과장’이 담당관으로 지정된 상황이며, 예술인권리보호과 직원 5명이 예술인권리침해행위에 대한 조사 등 예술인 보호 업무를 수행하고 있음.

그러나, 고위공무원인 ‘예술정책관’은 다양한 업무²⁶⁾를 담당하고 있어 예술인 권리보호 업무에만 전념할 수 없는 상황이고, 담당관인 ‘예

② 문화체육관광부장관은 문화체육관광부 소속 4급 이상 공무원 중 보호관의 업무를 보조하는 담당관을 지정해야 한다.

26) 「문화체육관광부와 그 소속기관 직제 시행규칙」

제8조(문화예술정책실) ④ 예술정책관은 「문화체육관광부와 그 소속기관 직제」 제11조제3항제25호부터 제36호까지 및 제40호의 사항과 그 밖에 실장이 명하는 사항에 관하여 실장을 보좌한다.

「문화체육관광부와 그 소속기관 직제」

제11조(문화예술정책실) ③ 실장은 다음 사항을 분장한다.

25. 예술정책에 관한 종합계획의 수립·조정 및 시행
26. 예술분야의 창작활동 및 관련단체에 대한 지원·평가
27. 예술인의 복지증진
28. 예술인의 권익보호 및 예술분야 불공정관행 개선
29. 장애인 문화예술 정책
30. 문화예술시설의 확충 및 프로그램 평가
31. 문화예술 창작·기획·경영·무대예술 등 분야별 전문인력 양성
32. 예술의 산업화 지원 및 유통구조 개선
33. 예술분야의 국제교류 및 해외진출
34. 문학 진흥에 관한 사항
- 34의2. 미술 진흥에 관한 사항
35. 공공디자인 진흥에 관한 사항
36. 공예문화산업 진흥에 관한 사항
40. 국립국악고등학교·국립국악중학교·국립전통예술고등학교 및 국립전통예술중학교의 운영 지원 및 관리

술인권리보호과장' 역시도 예술인복지 업무를 함께 수행²⁷⁾하고 있는 상황임.

이와 같이 보호관과 그를 보조하는 담당관이 모두 겸직의 형태로 예술인권리침해행위 조사 등의 예술인권리보호 업무를 전담하지 못하는 상황임에 따라, 예술인권리침해행위 등에 대한 조사 수행에는 일정 부분 한계가 있는 상황임.

이에 개정안은 보호관이 예술인권리보호 업무를 전담하도록 하고, 담당관을 적정하게 확보하도록 하여, 예술인권리침해행위 등의 신고 및 조사가 보다 신속하게 이루어짐으로써 예술인 권리 보호와 구제의 실효성을 제고하려는 취지의 입법으로 이해됨.

개정안이 입법화될 경우 문화체육관광부의 고위공무원단에 속하는 공무원과 과장급 공무원은 해당 업무만을 전담하기 어려우므로, 시행령의 개정을 통하여 이보다 하위 직급 공무원으로 보호관과 담당관이 지정되어야 할 것으로 보임.

27) 「문화체육관광부와 그 소속기관 직제 시행규칙」

제8조(문화예술정책실) ⑭ 예술인권리보호과장은 다음 사항을 분장한다.

1. 예술인의 복지 정책에 관한 종합계획의 수립·조정 및 시행
2. 예술인의 복지 증진에 관한 사항
3. 예술인 복지 및 권리보장 관련 법령의 제정·개정 및 제도개선에 관한 사항
4. 예술인의 권익증진 및 예술 분야 불공정관행 개선에 관한 사항
5. 성평등한 예술 환경의 조성에 관한 사항
6. 한국예술인복지재단과 관련된 업무

개정안에 대하여 문화체육관광부는 예술인권리보호과에서 예술인 권리보호 및 예술인 복지 정책 업무를 동시에 수행하고 있다는 점을 고려했을 때, 업무 분리 및 전문화를 위한 담당관 확보 노력 규정 신설 취지에 공감한다는 의견을 제시함.

참고로, 문화체육관광부는 예술인권리보호과장을 예술인담당관으로, 예술인권리보호과를 예술인신문고 관리·운영 전담부서로 지정하여('22.10월~), 예술인신문고 신고 사건에 대한 조사 및 처리 업무를 수행하고 있으나, 해당 부서에서 예술인 권리보호뿐만 아니라 예술인 복지 정책('26년 기준 예산 규모 약 1,500억원)을 동시 수행 중임.

문 의 처
02)6788-5384