



제 422회 국회(임시회)
제1차 문화체육관광위원회

예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< ‘예술인 괴롭힘’ 행위를 예술인권리침해행위에 포함 >

■ 김재원의원 대표발의(의안번호 제2207220호)

2025. 2.

문화체육관광위원회

수석전문위원 김건오

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. ‘예술인 괴롭힘’ 행위를 예술인권리침해행위에 포함 (안 제14조의2 신설 등)	2

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 김재원의원 등 14인

나. 발 의 일 : 2025. 1. 3.

다. 회 부 일 : 2025. 1. 6.

II. 제안이유 및 주요내용

현재 「근로기준법」에서는 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있으며, 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 일정한 조치가 이루어지도록 규정하고 있음.

최근 사회적으로 이슈화되었던 연예인에 대한 연예인 소속사 내에서의 괴롭힘과 관련하여 고용노동부는 연예인은 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않는다고 판단한 바 있는데, 연예인 등 예술인을 소속사 등에서의 괴롭힘으로부터 보호하기 위해서는 별도의 법적 근거가 필요한 상황임.

이에 예술인권리침해행위에 예술인에 대한 괴롭힘을 포함하고 이를 금지함으로써 예술인도 직장 내에서의 괴롭힘으로부터 보호받을 수 있도록 하려는 것임(안 제14조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. ‘예술인 괴롭힘’ 행위를 예술인권리침해행위에 포함 (안 제14조의2 신설 등)

가. 개정안 요지

- 예술사업자가 예술인에게 계약상 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위인 ‘예술인 괴롭힘’을 하지 않도록 금지함(안 제14조의2 신설).
- 예술인 괴롭힘을 예술인권리침해행위에 포함함(안 제2조제10호 신설).

나. 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. ~ 9. (생략)	1. ~ 9. (현행과 같음)
10. “예술인권리침해행위”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.	10. ----- -----.
가. ~ 마. (생략)	가. ~ 마. (현행과 같음)
<신설>	바. 제14조의2제1항을 위반

<신 설>	<u>한 행위</u> <u>제14조의2(예술인 괴롭힘의 금지)</u> ① 예술사업자는 예술활동에 관한 계약을 체결하고 활동을 하는 예술인에게 계약상 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “예술인 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. ② 예술인 괴롭힘의 세부적인 유형 및 기준 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.
--------------------	--

다. 검토사항

- 「근로기준법」 제76조의2¹⁾는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “직장 내 괴롭힘”으로 규정하고 이를 금지하

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.

고 있음.

- 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 누구든지 이를 사용자에게 신고할 수 있으며, 사용자는 객관적인 조사를 실시하여 피해근로자의 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등을, 괴롭힘 행위자에 대하여는 징계, 근무장소 변경 등 적절한 조치²⁾를 하여야 함.
- 또한, 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과³⁾함.

○ 그러나 「근로기준법」의 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 규정은 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 ‘근로자’⁴⁾에 한해

-
- 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) 「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.
- 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.

적용되는바, 프리랜서, 특수관계근로종사자⁵⁾는 물론, 문화예술용역계약을 통해 예술용역을 제공하는 예술인의 경우 직장 내 괴롭힘에 대해 적절한 구제를 받기가 어려워 대책이 필요하다는 지적이 제기되고 있음.

- 특히, 최근 K-pop 그룹의 멤버가 2024년도 환경노동위원회 국정감사에 참고인으로 출석하여 소속사 및 모회사의 직원으로부터 무시·따돌림 등을 당하였다고 증언하며 관련 민원이 고용노동청에 다수 접수되었으나, 관할 고용노동청은 해당 연예인을 「근로기준법」 상 근로자에 해당한다고 보기 어렵다는 이유로 민원을 종결한 바⁶⁾ 있어, 예술인을 대상으로 한 괴롭힘에 대해 제도적 보완이 필요하다는 여론이 확산하였음.

○ 이에 개정안은 예술사업자가 예술활동에 관한 계약을 체결하고 활동을 하는 예술인에게 계약상 지위 또는 관계 등의 우위를

5) 舊「산업재해보상보험법」 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

* 법률 제18928호 산업재해보상보험법 일부개정법률(2022.6.10.)에 따라 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 ‘노무제공자’의 정의가 신설됨.

6) 연합뉴스, 노동부 ‘뉴진스 하니, 근로자 아냐’...‘직장내 괴롭힘’ 민원 종결, 2024.11.20.

이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “예술인 괴롭힘”으로 규정하여 금지하고, 예술인 괴롭힘을 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」(이하 “예술인권리보장법”이라 한다)에서 규정하는 예술인권리침해행위에 포함하여 「예술인권리보장법」에 따른 신고·조사 및 피해 구제의 대상으로 하려는 것임.

- 현행 「예술인권리보장법」은 예술인의 권리를 보호하기 위하여 5가지 행위를 예술인권리침해행위로 정의하고, 예술인권리침해행위가 발생한 경우 이를 문체부장관에게 신고하여 조사 및 구제 절차를 진행할 수 있도록 하고 있음.
- 법 제2조제10호는 ① 예술 활동 성과 전파 방해 행위(제7조제2항 위반), ② 예술지원사업에서의 차별 행위(제8조제2항 위반), ③ 예술지원사업의 공정성 침해 행위(제9조 위반), ④ 불공정 행위(제13조제1항 위반), ⑤ 예술인조합 활동 방해 행위(제14조제4항 위반)를 예술인권리침해행위로 정의하고 있음⁷⁾.

7) 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

제7조(예술의 자유의 침해 금지) ② 공무원, 예술지원기관 또는 예술교육기관에 소속된 자는 폭행, 협박, 불이익의 위협, 위계 등을 행사하여 예술인 또는 예술단체(예술 활동을 하기 위하여 예술인으로 구성된 단체를 말한다. 이하 같다)의 예술 활동이나 예술 활동의 성과를 전파하는 활동을 방해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제8조(예술지원사업의 차별 금지) ② 국가기관등 및 예술지원기관은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지 또는 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 피부색, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼

- 예술인권리침해행위가 발생한 경우 예술인·예술단체 또는 예술인조합은 이를 신고할 수 있고, 문화체육관광부장관은 신고 사실에 대하여 예술인보호관으로 하여금 필요한 조사를 하도록 해야 함. 또한, 구제조치가 필요하다고 판단될 경우 예술인권리보장 및 성희롱·성폭력 피해구제 위원회(이하 “예술인권리보장위원회”라 한다.)에 조사결과 및 구제조치를 마련하여 보고하고, 위원회는 심의를 거쳐 관계기관에 수사의뢰, 행정처

· 사별·재혼·사실혼 등 혼인과 관련된 사항, 임신 또는 출산과 관련된 사항, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 예술지원사업에서 특정 예술인 또는 예술단체를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(이하 “차별행위”라 한다)를 하여서는 아니 된다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정 예술인 또는 예술단체를 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 차별행위로 보지 아니한다.

제9조(예술지원사업의 공정성 침해 금지) ① 국가기관등 소속 공무원 또는 예술지원기관의 임직원은 정당한 이유 없이 예술지원사업에서 차별행위를 할 목적으로 예술인 또는 예술단체의 명단을 작성하거나 예술지원기관에 작성을 지시하여 이를 이용 또는 이용에 제공하거나 이를 제공받아 이용하여서는 아니 된다.

② 예술지원사업의 지원 대상을 선정하는 심사에 참여하는 자는 위계·사술, 그 밖의 부정한 방법으로 공정한 심사를 방해하여서는 아니 된다.

③ 국가기관등의 소속 공무원 또는 예술지원기관의 임직원은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 심사 관련 문서를 조작하거나 조작하도록 지시하여서는 아니 된다.

④ 국가기관등의 소속 공무원 또는 예술지원기관의 임직원은 정당한 이유 없이 종료된 심사결과를 변경하여 예술지원사업의 지원 대상으로 선정된 자를 지원 대상에서 배제하거나, 선정된 자에게 예술지원의 포기를 강요하거나 강요를 지시하여서는 아니 된다.

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

제14조(예술인조합 활동방해의 금지) 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

분 등 구제조치를 요청하거나, 시정방안에 따를 것을 권고·명령할 수 있으며, 시정명령 불이행시 500만원 이하의 과태료를 부과함8).

8) 제20조(예술인 권리보장 및 성희롱·성폭력 피해구제 위원회의 설치) ① 예술인의 사회적 지위와 권리의 보장에 관련된 사항 및 예술 활동 또는 예술교육활동에서의 성희롱·성폭력으로 인한 피해구제와 관련된 사항을 심의·의결하기 위하여 문화체육관광부장관 소속으로 예술인 권리보장 및 성희롱·성폭력 피해구제 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 제27조제1항제3호의 예술인의 지위와 권리보장 정책의 수립 및 시행에 관한 사항
2. 제28조제1항에 따른 예술인권리침해행위 신고사건에 관한 사항
3. 제28조제2항에 따른 성희롱·성폭력 신고사건에 관한 사항
4. 제31조제2항에 따른 구제절차의 종결에 관한 사항
5. 제32조제1항에 따른 구제조치 요청에 관한 사항
6. 제34조제1항 및 제3항, 제38조제3항에 따른 시정명령 요청에 관한 사항
7. 제37조제1항에 따른 분쟁조정에 관한 사항
8. 예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 사항 및 예술 활동 또는 예술교육활동에서의 성희롱·성폭력 행위로 인한 피해구제에 관한 사항으로서 문화체육관광부장관이 위원회에 심의를 요청하는 사항
9. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에서 위원회의 사무로 정한 사항

제28조(예술인권리침해행위 등의 신고) ① 예술인·예술단체 또는 예술인조합은 예술인권리침해행위가 발생한 경우에는 문화체육관광부장관에게 이를 신고할 수 있다.

② 제16조제2항·제3항을 위반한 성희롱·성폭력(이하 “예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위”라 한다)으로 피해를 입은 사람 또는 해당 행위가 발생한 사실을 알게 된 사람은 문화체육관광부장관에게 이를 신고할 수 있다.

제29조(신고 사실의 조사) ① 문화체육관광부장관은 제28조제1항·제2항에 따라 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위가 신고된 경우 보호관으로 하여금 지체 없이 그 내용에 관하여 필요한 조사를 하게 하여야 한다.

제30조(조사절차의 종결) ① 문화체육관광부장관은 제28조제1항·제2항에 따른 신고 사실이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사절차를 종결할 수 있다.

1. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 및 시정조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
2. 신고 사실에 관하여 다른 법률에 따른 구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우

제31조(구제절차의 종결 등) ① 보호관은 제29조제1항에 따른 조사 결과 신고 사실이 제30조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 경우에는 조사결과와 구제조치 및 시정방안을 마련하여 위원회에 보고하여야 한다.

② 위원회는 제1항에 따른 보고를 검토한 결과 신고 사실이 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위에 해당하지 아니하는 경우에는 구제절차를 종결한다.

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
- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 위원회의 의결이 있는 후 서면으로 관계 기관에 구제조치를 요청하여야 한다.

제33조(시정권고) ① 문화체육관광부장관은 위원회가 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 예술인권리침해행위 또는 성희롱에 해당하는 행위가 있었다고 심의·의결하는 경우에는 해당 국가기

○ 개정안은 예술인이 문화예술용역계약 관계 하에서 직장 내 괴롭힘 문제를 겪지 않도록 이를 명시적으로 금지하고, 괴롭힘이 발생할 경우 적절한 조사 및 피해구제 절차가 이루어질 수 있도록 함으로써, 예술인을 대상으로 한 직장 내 괴롭힘 문제 해결의 사각지대를 해소하고 공정한 예술 환경을 조성하려는 점에서 입법 취지에 공감할 수 있음.

- 이와 관련하여, 「근로기준법」 외에도 사회복지요원에 대하여 복무기관 내 괴롭힘을 금지하는 「병역법」 9), 선원에 대한 선내 괴롭힘을 금지하는 「선원법」 10) 등의 유사 입법례를 참고할 수 있음.

- 참고로, 개정안과 유사한 취지로 대중문화예술인에 대한 괴롭힘을 금지하는 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」 11)

관등(문화체육관광부를 제외한다. 이하 이 조, 제34조 및 제38조제3항에서 같다), 예술지원기관 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.

② 문화체육관광부장관은 예술지원기관 또는 예술사업자에 의한 예술인권리침해행위가 제13조제1항제1호에 해당하는 경우 공정거래위원회에 그 사실을 통보 하여야 한다.

제41조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제34조제1항 또는 제3항에 따른 시정명령을 받은 후 그 정해진 기간까지 시정명령을 이행하지 아니한 자

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

10) 「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.

이 우리 위원회에 계류 중이며, 근로자가 아닌 계약 관계 등 제3자에 의한 괴롭힘을 금지하는 「근로기준법 일부개정법률안」¹²⁾, 공무원에 대한 직장 내 괴롭힘을 금지하는 「국가공무원법 일부개정법률안」·「지방공무원법 일부개정법률안」¹³⁾ 등이 발의되었음.

- 또한, 프리랜서이지만 사실상 특정 회사에 속해 있는 아나운서, 기상캐스터, 웹 디자이너 등을 적용 대상으로 하여 「근로기준법」에 특례조항을 두어, 근로자 여부와 상관 없이 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받을 수 있는 권리를 명시하는 「근로기준법 일부개정법률안」¹⁴⁾이 발의되었고, 직장 내 괴롭힘 문제를 특별법을 제정하여 근로자뿐만 아니라 ‘일을 하는 모든 사람’을 대상으로 하는 법안이 당정 간에 논의 중¹⁵⁾임.

○ 다만, 개정안에 대해서 아래와 같이 문화체육관광부는, 「예술인권리보장법」 제2조제10호제라목, 제13조제1항제3호 및 동법 시행령 제5조는 예술인에 대해 예술활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위를 예술인권리침해행위로 보고 금지하고 있는바, 예술인에 대한 괴롭힘은 예술 활동 방해 행위에 포함되어 동법에

11) 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」, 우재준의원 대표발의, 의안번호 제2205815호

12) 「근로기준법 일부개정법률안」, 정혜경의원 대표발의, 의안번호 제2206338호

13) 「국가공무원법 일부개정법률안」, 김한규의원 대표발의, 의안번호 제2200823호
「지방공무원법 일부개정법률안」, 김한규의원 대표발의, 의안번호 제2200855호

14) 「근로기준법 일부개정법률안」, 최형두의원 대표발의, 의안번호 제2207993호

15) 한국일보, ‘직장 내 괴롭힘 사각지대 “오요안나(프리랜서) 사건”…보호대상 확대될까’, 2025.2.10.

다른 신고·조사, 시정권고, 시정명령, 과태료 부과 등 구제조치
의 대상이 된다는 점에서 신중히 검토할 필요가 있다는 입장
을 고려하여 심사할 필요가 있음.

- 참고로, 문화체육관광부와 예술인권리보장위원회는 연구용역을 거쳐 예술인 권리침해 행위의 유형별 심사지침을 내부 행정규칙으로 마련하여 활용하고 있는데, 동 지침은 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자가 계약 관계에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 계약 내용의 적정범위를 넘어 예술인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 예술 활동 환경을 악화시키는 괴롭힘 행위를 명시적으로 예술 활동 방해 행위에 포함하고 있음¹⁶⁾.

[관련 법령 조문 및 예술인권리침해행위 심사기준]

「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.
라. 제13조제1항을 위반한 행위

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.

3. 부당하게 예술인의 예술 활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위

「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률 시행령」

제5조(불공정행위의 세부 유형 및 기준) 법 제13조제1항에 따른 불공정행위(이하 “불공정행위”라 한다)의 세부적인 유형 및 기준은 별표 1과 같다.

[별표 1] 불공정행위의 세부적인 유형 및 기준(제5조 관련)

16) 문화체육관광부, 예술인 권리침해 대응 표준절차

3. 법 제13조제1항제3호에 따른 예술 활동 방해·지시·간섭 행위의 유형 및 기준
가. 부당한 방해 행위: 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자가 예술 활동과
관계없는 이유로 예술인의 동의 없이 그 예술인의 예술 활동을 심히 곤란하
게 할 정도로 방해하는 행위

「예술인 권리침해 대응 표준절차(내부 행정규칙)」

제5절 예술인에 대한 불공정행위 - V. 개별행위 유형별 위법성 심사기준 -

3. 예술 활동 방해·지시·간섭 행위 - 부당한 방해 행위의 대상행위

④ 방해행위에는 ‘괴롭힘’이 포함된다. ‘괴롭힘’이란 국가기관등, 예술지원기관 및
예술사업자가 계약 관계에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 계약 내용
의 적정범위를 넘어 예술인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 예술 활동 환경을
악화시키는 행위를 말한다.

자료: 문화체육관광부

○ 문화체육관광부는 예술인의 권리를 신장하고자 하는 개정안의
취지에는 공감하나, 아래 사항들을 고려하여 신중히 입법 여부
를 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

- (규율 대상의 불특정성) 예술사업자와 예술인 간의 계약은
장르·직무·활동 영역에 따라 매우 다양하기 때문에, ‘업무상
적정범위’, ‘신체적·정신적 고통’, 및 ‘근무 환경을 악화시키는
행위’ 등을 판단하기 어려워 금지행위의 대상을 특정하기
어려움.

- (조문 간 중복 우려) 현행법 제13조제1항제3호는 예술활동
방해·지시·간섭 행위의 일부로서 예술인에 대한 괴롭힘을
금지하고 있어 별개로 예술인 괴롭힘 행위에 대해 규정하는
것은 중복 규정이 될 수 있음.

- (타법령과 중복 규율) 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘, 「형법」 상 모욕(제311조) 및 상해·폭행(제257조) 등으로 사인 간의 불법행위에 대해 규율하고 있어 이와 유사한 내용을 개별법에 규정하는 것은 중복규율의 우려가 있고 직업 간 형평성에 어긋날 소지가 있음.

○ 참고로, 앞서 설명한 대중문화예술인에 대한 괴롭힘 행위를 금지하도록 하는 「대중문화예술산업발전법」 개정안¹⁷⁾에 대하여 대중문화예술산업 관련 협회가 우려의 의견을 제시한 바 있음.

- 한국음악콘텐츠협회는 개정안에서 사용하고 있는 표현의 의미가 불명확하고 객관적인 기준을 수립하기 어려워 업계 실무상 악용될 우려가 있고, 개별 사안에 따라 민법, 형법 및 근로기준법 등 기타 유관 법령에 따라 법적인 구제가 가능하므로 개정안의 실익이 적다는 의견을 제시하였음.

- 한국방송협회는 대중문화예술제작물을 제작하는 경우 여러 사업자들의 계약관계를 통해 작품 등을 제작하여 사업자 간 우열을 입증하는 것이 사실상 불가능하고, 계약의무에 따른 계약의무 불이행 시 계약의 해제·해지·채무불이행 책임·불법

17) 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」(우재준의원 대표발의, 의안번호 제2205815호)은 ‘대중문화예술산업 종사자가 지위 또는 관계 등 우위를 이용하여 업무 또는 계약상 적정범위를 넘어 다른 대중문화예술산업 종사자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무 환경 등을 악화시키는 행위’를 금지하는 것을 주요 내용으로 함.

행위 책임등으로 해결할 수 있다는 점에서 개정 필요성이 적다는 의견을 제출한 바 있음.

- 한국연예제작자협회는 직장 내 괴롭힘 규정의 확대 적용보다는 현행 법체계에서 실효성 있는 보호 방안을 모색하는 것이 바람직할 것으로 사료된다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5379