

드라마제작 현장의 방송스태프 계약실태 및 문제점, 개선방안 마련을 위한 정책토론회

일시: 2021. 9.13(월)
오후 2시

장소: 국회의원회관
348호

*이수진 국회의원 유튜브
(노동이수진TV)생중계 예정

토론회 순서

- | | | |
|-----|--|-----------------------------|
| 좌장 | | 최성주(언론개혁시민연대 공동대표) |
| 발제 | | 윤지영(공익인권법재단 공감 변호사) |
| 발제 | | 김기영(희망연대노조 방송스태프지부 지부장) |
| 토론1 | | 김은진(민주사회를위한변호사모임 노동위원회 변호사) |
| 토론2 | | 진재연 (한빛미디어노동인권센터 사무국장) |
| 토론3 | | 방송통신위원회 (편성평가정책과) |
| 토론4 | | 고용노동부 (근로감독기획과) |
| 토론5 | | 문화체육관광부 (방송영상광고과) |

주최: 더불어민주당 을지로위원회, 더불어민주당 박정·정필모·이수진(비례) 국회의원
희망연대노동조합 방송스태프지부, 드라마 방송제작 현장의 불법적 계약근절 및 근로기준법 전면 적용을
위한 시민사회단체 공동행동(공익인권법재단 공감·민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회·한빛미디어
노동인권센터·언론개혁시민연대·문화예술노동연대·불안정노동철폐연대·전국영화산업노동조합)

드라마제작 현장의 방송스태프 계약실태 및 문제점 · 개선방안 마련을 위한 정책 토론회

■ 주 최

: 더불어민주당 을지로위원회, 더불어민주당 박정 · 정필모 · 이수진(비례) 국회의원

: 민주노총 서울본부 희망연대노동조합 방송스태프지부

: 드라마 방송제작 현장의 불법적 계약근절 및 근로기준법 전면 적용을 위한 시민사회단체
공동행동 (공익인권법재단 공감 · 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 · 한빛미디어노
동인권센터 · 언론개혁시민연대 · 문화예술노동연대 · 불안정노동철폐연대 · 전국영화산업노
동조합)

■ 좌 장 : 최성주 대표 (언론개혁시민연대 공동대표)

■ 발 제

□ 드라마제작현장의 계약서 분석 및 법률적 문제점

윤지영 변호사 (공익인권법재단 공감)

□ 드라마제작현장의 계약실태 · 노동실태 분석결과 발표 및 방송스태프 노동조합의 입장

김기영 지부장 (희망연대노조 방송스태프지부)

■ 토 론

□ 김은진 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회)

□ 진재연 사무국장 (한빛미디어노동인권센터)

□ 광진희 과장 (방송통신위원회 편성평가정책과)

□ 고용노동부 (근로감독기획과)

□ 강지은 과장 (문화체육관광부 방송영상광고과)

■ 참고자료 : 드라마 제작현장 노동실태 긴급 설문조사 결과 보고서

인사말

안녕하십니까?

더불어민주당 파주시을 국회의원 박정입니다.

먼저 오늘 토론회를 준비해주신 정필모 의원님,
이수진 의원님, 희망연대노동조합방송스태프지부,
드라마 방송제작 현장 시민단체 공동행동
관계자 여러분께 감사드립니다.



민주당 박정 국회의원

우리 드라마는 세계적으로 인정받아 한류의
중심에 서 있고 많은 국민들께 자긍심을 갖게 해 준다는 점은 누구도 부정할 수
없는 사실입니다. 이러한 결과는 드라마 제작현장의 피나는 노력이 있었기에 가
능한 것입니다.

그러나 드라마 제작현장에서 그 노력의 과정과 결과에 대한 정당한 보상이 이루
어지고 있는 것은 아닙니다. 그동안 당사자들은 드라마 제작현장의 불공정행위에
대한 고발과 이의 개선을 요구해왔고, 법원 판결을 통해 근로기준법의 적용을 받
는 노동자라는 점도 확인되었지만 근로기준법조차 제대로 지켜지지 않고 있습니
다. 지금 우리는 당장 드러나는 결과에 도취되어 그 성과를 지속할 수 있도록 하
는 기본적 조건을 제대로 보지 못하고 있기 때문입니다. 이제는 더 이상 이러한
상태를 방치할 수 없습니다.

드라마 제작현장의 정당한 처우와 보상이 있어야 현장 스태프들이 즐기면서 일
을 하고 더 나아가 더 좋은 작품을 지속적으로 만들어 낼 수 있다는 점을 잊지
말아야 합니다. 이를 위해 드라마 현장에서의 불공정행위를 개선하는 것이 우선
과제일 것입니다.

오늘 토론회에서 나온 사례가 조속히 개선되고, 필요한 제도개선을 이뤄 같은 일
이 다시 발생하지 않을 수 있도록 노력하겠습니다.

고맙습니다.

인사말

안녕하십니까?

국회 과학기술정보방송통신위원회 소속
더불어민주당 국회의원 정필모입니다.

바쁘신 일정에도 불구하고 오늘 이 자리를 함께 준비해주신 박정, 이수진 의원님과 더불어민주당 을지로위원회, 희망연대노동조합과 시민사회단체 공동행동 관계자 여러분께 감사드립니다.



민주당 정필모 국회의원

오늘 그 결과가 발표되는 '드라마제작현장 계약 실태 및 노동실태 긴급 설문조사'는 저희 의원실과 희망연대노조, 더불어민주당 을지로위원회가 함께 두 번째로 진행한 것입니다. 지난해 국정감사에서 2018년과 2020년 실태조사 결과 비교를 통해 '노동 실태' 문제를 살펴봤다면, 오늘은 '불공정한 계약관계'를 집중적으로 짚어보는 자리입니다.

2018년 방송 제작 현장 스태프들의 열악한 노동실태가 공개된 이후 3년 여의 시간이 흘렀지만, 제도적 개선은 미흡하다는 지적이 있습니다. 올해도 근로계약서 체결 및 근로기준법 준수 등을 촉구하는 기자회견이 이어지고 있는 것이 이를 방증하고 있습니다.

드라마 제작현장의 모든 스태프 노동자들은 근로기준법 개정에 따라 최장 52시간의 법정근로시간 적용 및 서면 근로계약서 체결과 4대 보험가입, 연장근로수당 · 야간근로수당 · 주휴수당 등 법정수당을 보장받아야 합니다. 하지만 드라마 제작 현장에서는 관련 규정이 제대로 지켜지지 않고 있다고 합니다.

코로나19라는 국가 재난 상황으로 인한 어려움과 대기업 자본 중심으로 재편되고 있는 콘텐츠 제작시장의 환경 변화로 제작사나 현장 노동자 모두 어려움이 있으리라 생각합니다. 그럴수록 제작사와 현장 스태프의 상생 방안을 모색하는 것이 절실합니다.

오늘 토론회는 제가 소속되어 있는 과학기술정보방송통신위원회뿐만 아니라 문화체육관광위원회, 환경노동위원회 소속 의원님과 방송통신위원회, 문화체육관광부, 고용노동부, 시민사회단체, 현장 스태프 노동자단체 관계자들이 함께하는 뜻깊은 자리입니다. 어렵게 마련된 자리인 만큼 현실에 맞는 합리적 방안이 도출되길 기대합니다.

마지막으로 설문조사에 참여해주신 드라마 제작 현장 스태프들에게도 감사 인사를 전합니다. 오늘 토론회에서 나온 소중한 의견들은 추후 의정활동 과정에 적극 반영될 수 있도록 하겠습니다.

감사합니다.

인사말

안녕하십니까? 이번 토론회를 공동 주최한
더불어민주당 노동비례 국회의원 이수진입니다.
국회 환경노동위원회 위원을 맡고 있습니다.

오늘, <드라마제작 현장의 방송스태프 계약실태
및 문제점, 개선방안 마련을 위한 정책토론회>에
참석하여 주신 여러분께 진심을 담은 환영의 말씀
을 드립니다.



민주당 이수진(비례) 국회의원

이번 토론회를 함께 주최한 더불어민주당 선배·동료인 문화체육관광위원회의
박정 의원님, 과학기술정보방송통신위원회의 정필모 의원님과 을지로위원회에 감
사 인사를 드립니다. 또한 이번 토론회를 주관하여 준비해주신 희망연대노동조합
방송스태프지부와 드라마 방송제작 현장의 불법적 계약근절 및 근로기준법 전면
적용을 위한 시민사회단체 공동행동에 감사드립니다.

좌장을 맡아주신 언론개혁시민연대 최성주 공동대표님, 발제를 맡아주신 공익인
권법재단 공감 윤지영 변호사님, 희망연대노조 방송스태프지부 김기영지부장님,
토론을 맡아주신 민주사회를위한변호사모임 노동위원회 김은진 변호사님, 한빛미
디어노동인권센터 진재연 사무국장님께 감사드립니다. 오늘 참석해주신 방송통신
위원회 편성평가정책과, 고용노동부 근로감독기획과, 문화체육관광부 방송영상광
고과 담당자분들께서도 내실 있는 토론 및 질의응답을 해주시리라 기대합니다.

방송계 비정규직 노동환경은 사실 사회적으로 외면받아 온 현장입니다. 공론화의
책임을 진 언론계부터 관심을 가지지 않았습시다. 우리나라가 특히 드라마를 참
잘 만드는 과연 한류의 주역이라고 할 만합니다. 그런데 그 제작환경 이면에 있
는 노동자들의 열악한 근로 환경은 상대적으로 주목받지 못하고 있습니다.

워낙 프리랜서가 많기도 한데, 프리랜서라고 ‘노동자’가 아닌 것은 아닙니다.

프리랜서라는 명목하에 노동자라면 당연히 누려야 하는 노동권을 보장받지 못하는 사례들을 자주 접했습니다. 작년 국정감사 때도 ‘무늬만 프리랜서’인 방송 비정규직 노동자들에 대한 질의를 진행했고, 참고인으로 희망스태프노조 지부장을 섭외하여 시사교양프로그램을 만드는 프리랜서 PD들의 열악한 노동환경을 듣고 고용노동부에 해결책을 주문했습니다. 올해에는 희망스태프노조와 올림픽 때문에 프로그램이 결방되더라도 임금을 지급하라는 성명을 공동으로 발표하기도 했습니다.

드라마를 제작하는 방송사의 임원들이나 정규직 직원들은 ‘그래도 드라마 현장이 예전보다 엄청나게 좋아졌다’ 라고들 하지만, 여전히 제작환경에서 비정규직 노동자들이 죽어나가고, 마땅히 가져야 할 휴게시간을 보장받지 못하고 있습니다. 4자협의체 역시 제대로 굴러가고 있지 못 합니다. 드라마 제작환경에 대해서는 제가 속해 있는 환노위 뿐만 아니라 과기방통위나 문체위에서도 같이 문제를 해결하려고 나서야 하는 부분이라, 장기적으로 공동 대응할 필요성이 있습니다.

2021년입니다. ‘지금 상황에서 불가능하다’ 라는 말은 더 이상 통하지 않습니다. 노동자가 일하는 환경에서 ‘근로계약’을 체결 못 하겠다고 주장하는 것은 말이 되지 않습니다. 방송계만 열외일 수는 없습니다. 노동자는 어디서든 노동권을 보장받을 수 있어야 하고, ‘근로계약 체결’은 아주 기본적인 당연한 요구입니다. 4자 협의체에 참여하는 모든 주체가 ‘방송계 노동자 보호’에 가장 큰 방점을 두고 대화의 노력을 계속해야 합니다.

오늘 이 토론회에서 스태프노동자들이 각계 전문가들과 함께 드라마제작 현장 환경이 개선될 수 있는 방법을 모색하고 이에 대한 정책 수립을 고민하는 시간을 가졌으면 합니다. 저 또한, 국회에서, 특히 환노위에서 방송계 노동자들을 지키기 위한 역할을 항상 고민하고 사회적 흐름에 맞는 입법을 발 빠르게 해 나가겠습니다.

2021년 9월 13일

국회의원(비례) 이수진

발 제

- 드라마제작현장의 계약서 분석 및 법률적 문제점

윤지영 변호사 (공익인권법재단 공감)

- 드라마제작현장의 계약실태 · 노동실태 분석결과 발표 및 노동조합의 입장

김기영 지부장 (희망연대노조 방송스태프지부)

<발제1>

드라마제작현장의 계약서 분석 및 법률적 문제점

윤지영 변호사 (공익인권법재단 공감)

1. 서론

계약의 성립을 위해 계약서가 반드시 필요한 것은 아니다. 소위 구두계약도 계약으로 유효하다. 그러나 계약서는 계약 당사자들 간의 법률관계 및 그 구체적인 내용을 확인하는 중요한 자료이기 때문에, 간단하고 일상적인 법률관계가 아닌 이상 보통은 계약서를 작성한다. 특히 근로관계의 경우 사용자의 근로계약서 작성 및 교부는 법적 의무다. 사용자는 근로계약을 체결하거나 변경할 때에 근로자에게 근로조건을 명시해야 하고, 근로조건이 명시된 서면, 즉 근로계약서를 교부해야 한다(근로기준법 제17조), 만약 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하게 된다(근로기준법 제114조 제1호). 근로계약의 경우 특별히 사용자에게 계약서의 작성 및 교부 의무를 부과한 것은 근로자의 보호에 있다. 사용자는 우월한 지위를 남용하여 계약의 내용을 마음대로 정하고 변경할 수 있기 때문이다. 계약서를 미리 문서로 작성하고 확보해 놓으면, 근로자는 본인의 법률관계, 근로조건을 알 수 있고, 사용자가 이를 위반할 경우 대응할 수 있다. 특히 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효가 되기 때문에(근로기준법 제15조 제1항), 근로자는 근로기준법에 반하는 계약 내용의 무효를 주장할 수 있다. 이러한 전제 하에서 드라마제작 현장 스태프들이 제작사와 작성한 계약서들을 검토해 본다.

2. 업무위탁계약서, 하도급계약서의 위법성 - 근로계약서 미작성의 문제

가. 문제제기

노동조합의 요구 및 2018년, 2019년 근로감독을 거치면서 드라마제작 현장에 계약서 작성이 자리잡고 있다. 드라마제작사들은 감독급(팀장급) 스태프를 포함한 전체 스태프들과 기본적으로 동일한 내용의 개별 계약을 맺고 있다. 그러나 안타깝게도 근로계약서를 작성한 사례는 단 한 건도 없었다. 대부분이 ‘업무위탁계약서’, ‘하도급계약서’를 작성하였다. 근로감독을 통해 고용노동부는 총 361명의 스태프 중 294명의 스태프들이 근로자라고 판단하였고, “근로기준법상 근로자로 인정됨에도 여전히 대부분 업무위탁계약을 체결하고 있어 서면 근로계약을 작성하지 않은 부분에 대해서는 시정하도록 조치할 예정”이라고 발표한 바 있다. 그러나 이렇다 할 시정조치는 없었으며 그 사이 단 한 건의 근로계약서도 작성되지 않았다. 그렇다면 다시 원점으로 돌아가서 드라마 제작 현장 스태프들은 법상 근로자인가.

나. 관련 판결

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 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 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보

장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 다수).

이러한 기준에 따라 법원은 영화 촬영현장에서 일하는 감독급 스태프가 근로기준법상 근로자라고 판결하였다. 당해 사안에서 피고인(제작사)은 “도급계약을 체결하였고, 제작비용을 지급하기 위해 관행에 따라 형식적으로 스태프들과 사이에 계약서를 작성하였을 뿐” 이라고 주장하였으나, 법원은 “피고인(제작사)과 계약을 체결한 스태프들이 고정된 급여, 또는 약정된 금원을 지급받았던 점, 프로덕션 기간 중 피고인이 최종적으로 승인한 월간 촬영계획표 또는 일일 촬영계획표에 따라 스태프들이 근무하였고, 일정을 변경할 수 있는 재량이 스태프들에게 없었던 점, 스태프들이 각 팀장에게 업무보고를 하면, 피고인 각 팀장을 거쳐 프로듀서로부터 업무보고를 받았던 점, 피고인이 최종적으로 부서장이 추천한 인원에 대하여 채용 여부 및 구체적 급여액을 결정하였던 점, 피고인과 개별 스태프들 사이에 체결된 계약 내용에 의하면 계약기간 동안 제3자에 대한 용역 제공을 할 수 없어 근로자들의 이 사건 사업장에 대한 전속성이 인정되는 점, 피고인은 이 사건 영화의 제작 방향을 설정하고 각 부서의 제작과정을 총괄하는 권한을 보유하고, 영화 제작에 필요한 개별 분야에 관하여 전문적 지식과 네트워크를 보유한 각 부서 책임자를 통해 각 부서에 소속된 스태프들의 업무를 통제할 수 있었던 점, 피고인이 설정한 예산 및 계약기간 내에서 스태프들과 사이에 개별 계약이 이루어졌고 스태프들이 어떠한 손실 위험을 부담하지는 않았던 점, 피고인은 스태프의 고용 및 해고에 관한 권한을 보유하고, 스태프들은 구체적 업무 분담과 수행에 관하여 그 상급자 또는 피고인이 위임한 직책상 상급자의 지시에 따르도록 규정되어 있는 점, 최근 영화 제작사들과 근로자들 사이에는 표준계약서 등을 활용하여 근로기준법의 적용을 전제로 고용 계약이 이루어지는 경우가 늘어나고 있는 점” 등을 고려하여 보면, 스태프들은 피고인의 근로자로 보아야 한다고 판시하였다(대법원 2019. 10. 17. 선고 2019도9688 판결).

또한 법원은 방송사 드라마제작국 외부제작요원도 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였다(대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결), 당해 사건에서 대법원은 “한국방송공사 드라마제작국에서 노무를 제공하는 외부제작요원들은 구체적인 업무내용이 프로그램 담당 연출자에 의하여 결정되어 그의 지휘·감독을 받을 뿐만 아니라 노무제공 장소 및 시간도 프로그램 제작일정에 전적으로 구속되며, 드라마제작국내 기획반 차장이 외부제작요원담당자로서 외부제작요원들이 작성한 업무일지를 결재하고 프로그램의 제작상황에 따라 외부제작요원을 배치하는 등 노무를 관리하여 왔고, 외부제작요원들이 수령한 보수는 한국방송공사 방송제작비지급규정에 따른 것이기는 하나 업무실적이나 업무결과에 따른 것이 아니라 기본일당에 시간외 수당이 가산되는 방법으로 산정되어 근로 자체에 대한 대상적 성격을 갖는 점 등을 종합적으로 고려하면 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 한국방송공사에 근로를 제공한 근로자에 해당한다”고 판시하였다.

작년에도 법원은 영화 촬영 현장의 감독급 스태프가 법상 근로자라고 판단하면서 제작사 대표에게 근로기준법 위반의 벌금형을 선고했다(서울동부지방법원 2020. 11. 19. 선고 2020노149 판결, 피고인이 상고하였으나 대법원은 상고 기각. 원심 판결). 법원은 “① 감독급 스태프라고 하더라도, 이 사건 영화 제작의 일정 및 일일 촬영계획표에 따라 근무시간 및 근무장소가 지정되고, 계약상으로도 일정의 확정과 변경의 권한은 피고인(제작사)에게 있는 점(스텝계약서 제5조 제1항), ② 감독급 스태프의 하급자에 대한 고용도 최종적으로 피고인에게 결정권한이 있고(위 계약서 제5조 제2항), 위 하급자와 피고인 사이에 직접 스태프계약을 체결하고 있으므로 감독급 스태프가 해당 업무를 도급 받았다고 보기 어려운 점, ③ 감독급 스태프가 제공하는 용역은 계약기간 내 독점적으로 피고인 측에 제공되어야 하고, 제3자에 대해 용역을 제공하고자 할 때에는 피고인에게 서면으로 사전 동의를 받아야 하는 점(위 계약 제6조 제2항), ④ 영화 스태프의 경우, 일반 사무직이나 생산직 근로자와 달리 근무장소가 고정적이지 않고 피고인이나 프로듀서로부터의 지휘가 상대적으로 적기는 하지만 이는 영화제작이라는 업무의 특성 및 전문성에 기인한 것이고, 그 일의 수행에 필요한 지휘·감독의 권한이 제작사에게 유보되어 있는 한 일정 기간 노무의 제공의 대가로 급여를 받는 고용계약의 성격이 부정될 정도는 아닌 점” 등을 근로자성의

인정 근거로 실시했다.

특히 최근 법원은 드라마제작현장의 감독급 스태프도 근로자라고 판단하였다. 서울중앙지방법원은 드라마 ‘마성의 기쁨’ 촬영감독이 제작사를 상대로 제기한 임금 청구의 소에서 “원고(촬영감독)이 이 사건 드라마 촬영을 함에 있어 피고(제작사)가 지정한 촬영스케줄에 따라 근무시간과 근무장소가 지정되는 점, 원고가 자신의 전문성과 경험을 바탕으로 업무를 수행하지만 이는 업무의 특성에 기인하는 것이고 실질적인 일의 수행에 필요한 지휘·감독의 권한은 제작사에게 유보되어 있는 점, 원고가 업무를 수행하는 데에 필요한 인적, 물적 자원을 제작사가 제공하는 점, 계약기간 동안 원고의 업무를 대체할 수 없도록 하고 있는 점 등에 비추어 보면, 촬영감독인 원고는 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로자로 봄이 타당하다”고 판결했다.

다. 드라마 제작 현장 스태프들의 법적 지위

위에서 본 바와 같이 법원은 드라마, 영화 제작 현장의 스태프들에 대한 제작사의 지휘, 감독을 인정하고 있다. 스태프들이 자신의 전문성과 경험을 바탕으로 업무를 수행하기 때문에 일부 재량의 여지가 있기는 하지만, 이는 업무의 특성에 기인하는 것이고 실질적인 일의 수행에 필요한 지휘, 감독권한은 제작사에 유보되어 있다는 점을 강조한다.

고용노동부의 태도는 이와 조금 다르다. 팀원급 스태프들이 근로자라는 점에 대해서는 법원도 고용노동부도 다툼의 여지가 없다. 고용노동부는 “현장 스태프들이 체결한 계약은 형식적으로는 업무 위탁 계약이지만 실질적으로는 근로계약으로서 성격”을 가진다고 밝히면서, “외주 제작사와 팀원급 스태프들이 체결하는 계약은 형식적으로는 업무 위탁 계약(프리랜서)이지만 감독 등 팀장급 스태프로부터 상당한 지휘, 감독을 받는 등 종속 관계에 있어 근로계약에 해당”한다고 보았다.

그러나 고용노동부는 “외주 제작사와 감독, 프로듀서(PD) 등 팀장급 스태프들이 체결하

는 계약은 팀장급 스태프들의 경우 해당 분야의 전문성과 경험을 바탕으로 본인 책임 아래 독자적으로 업무를 수행하고 있어 근로 계약에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 판단” 했다. 이 부분이 법원의 판단과 극명히 갈린다. 고용노동부와 달리 법원은 근로자성을 더 폭넓게 인정해야 할 요소로 스태프 업무의 전문성과 경험을 들고 있기 때문이다. 즉. 앞서 본 바와 같이, 법원은 작업의 특성상 일정한 재량을 가지고 작업을 한다는 점, 전체 프로그램 중 본인이 맡은 업무만을 담당한다는 점이 근로자성 부정의 근거가 될 수 없다고 판시해 오고 있다. 재량을 가지고 작업을 하거나 전체 프로그램 중 일부의 업무만 담당하는 것은 작업의 특성에 기인한 것이고 이는 방송국의 정규직 근로자도 마찬가지라 보고 있다. 이런 이유로 법원은 영화, 드라마 촬영 현장의 감독급 스태프도 근로자로 본 것이다. 결국 근로기준법상 근로자인지는 해당 분야의 전문성과 경험 유무로 판단할 것이 아니라, 근로계약상 본인 책임 아래 독자적으로 업무를 수행하는지 여부로 판단해야 한다. 이런 점에서 드라마 제작 현장의 계약서들을 검토해 본다.

1) 촬영장소 및 근무시간의 지정

계약서들에는 다음과 같이 촬영장소와 근무시간을 제작사측이 결정한다는 문구가 들어가 있다.

- 일 근무시간 16시간(휴게시간 2시간 포함)에 대한 기준은 전체 스태프에게 명시된 첫 촬영장 집합시간으로부터 촬영 종료시점까지로 한다.
- 스태프버스 출발 시각은 연출부에서 전체 스태프에게 고지하는 출발 시각을 기준으로 한다.
- 수도권(서울, 인천, 경기)을 제외한 지방 촬영 시에 전일이 휴차인 경우 선출발하여 지방에서 숙박하는 것을 원칙으로 한다.

2) 상당한 지휘 감독

계약서들에 따르면 제작 현장 스태프는 제작사가 정하는 일정 및 방식에 따라야 하며, 제작사에 업무를 보고해야 한다.

- 스탭은 제작사가 정하는 제작일정 및 방식에 따라 “본 드라마” 제작에 성실히 임하여야 한다.
- 스탭은 업무일지와 증빙서류를 제작사에게 제출한다.

3) 전속성

계약서들에 따르면 제작 현장 스탭프는 제작사의 동의 없이는 다른 일을 할 수 없다.

- 본 계약 기간 동안 ‘을’은 ‘갑’의 사전 서면 동의 없이, 본 드라마 이외에 다른 영상물 제작을 위하여 본건 용역과 유사한 용역을 제공하거나 직접 또는 간접적으로 참여할 수 없다.
- 스탭은 제작사의 위탁업무 수행 중 제작사의 동의 없이 제3자를 위해 업무를 제공할 수 없다.
- 스탭은 제작사의 사전 서면 동의 없이, 본 드라마 이외에 다른 영상물 제작을 위하여 본건 업무와 유사한 업무를 제공하거나 직접 또는 간접적으로 참여할 수 없다.

4) 제3자에 의한 업무의 대체 불가능

계약서들에 따르면 제작 현장 스탭프는 제3자로 하여금 업무를 대체하게 할 수 없으며 대체하게 하기 위해서는 제작사로부터 사전에 동의를 얻어야 한다.

- 스탭은 제작사의 사전 동의 없이 직책을 제3자에게 위임하거나 도급시킬 수 없으며, 임의로 제3자를 고용하여서는 아니된다.
- 회사(감독급 스탭)는 팀원의 변경 시 제작사에 통지해야 한다

5) 노동에 대한 대가로서의 보수

계약서들에 따르면 제작 현장 스탭프는 노동에 대한 대가로 일당을 받고, 별도의 이익을 창출하거나 위험을 부담하지 않는다.

- 제작사는 스탭에게 본 드라마의 업무수행에 대한 업무위탁료로 일당 [*]를 지급한다.
- 제작사는 프로그램 편성 상 또는 기타 부득이한 사유가 있는 경우 드라마의

방송기간, 방송시간, 방송횟수 등을 변경하거나 드라마를 폐지할 수도 있다. 이 경우 업무위탁료는 변경 또는 폐지가 확정된 날까지 실 근무일수를 감안하여 일일 계산하여 제작사가 스태프에게 지급한다.

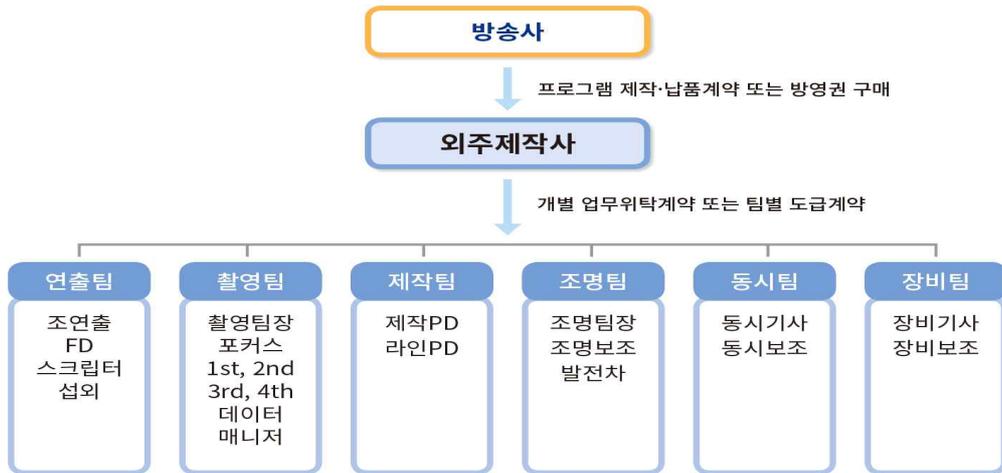
- 스태프는 드라마 영상물에 대해 저작권, 저작 인접권, 2차 저작물 작성권 등의 권리 일체를 제작사에 귀속됨을 확인하고 이에 대해 어떠한 주장도 하지 않는다.

6) 소결

이처럼 계약서에 따르더라도 드라마 제작 현장 스태프들은 종속적인 지위에서 제작사측에 노무를 제공하고 대가를 받는 근로자라고 할 것이다. 계약서에 명시되지 않는 실질, 예컨대 제작사측이 세세하게 스케줄을 짜고 스태프들은 이에 따라야 한다는 점, 카카오톡과 같은 모바일 커뮤니티를 활용하여 제작사측은 수시로 업무에 관한 지시를 한다는 점까지 감안하면 드라마 제작 현장 스태프들은 법상 근로자로 보아야 한다.

감독급 스태프들도 예외는 아니다. 앞서 본 계약서들은 감독급, 팀원급을 가리지 않고 공통된 내용으로 작성된 것이다. 여기에 더해서 고용노동부도 인정한 바와 같이, 감독급(팀장급) 스태프들은 아래 도표에서처럼 드라마 제작 현장 시스템의 일부에 불과하며, 팀 내에서는 일부 재량권을 가지더라도 전체 제작 현장에서는 독립적으로 일을 할 수 없다.

<드라마 제작현장 구조>¹⁾



감독급이든, 팀원급이든 상관없이 전체 스태프들의 근무시간, 휴게시간, 근무장소, 제작 현장에서의 협업 체계는 동일하다. 제작팀을 통한 제작사측의 요구와 지시에 따라 전체 스태프들은 움직여야 한다. 촬영 시작과 종료 시각, 휴게시간, 작업량, 작업 순서, 배치는 제작사측에서 결정하며 감독급 스태프를 포함한 전체 스태프들은 이에 따라야 한다. 감독급 스태프가 독자적인 사업자라면 제작사가 직접 팀원급 스태프들과 계약을 맺을 이유도 없다. 하도급 거래의 특성상, 수급인은 도급인에게 일의 완성물만 제공하면 되고, 그 과정에서 어떤 사람을 어떻게 고용하여 어떤 작업을 시킬지는 전적으로 수급인이 결정할 사항이기 때문이다. 그런데 드라마제작사들은 직접 팀원급 스태프들과도 감독급 스태프들에 대한 계약과 동일한 내용의 계약을 맺고 있다. 법원은 이 점을 감독급 스태프의 근로자성 판단 근거로 들었다. 결론적으로 감독급이든, 팀원급이든 상관없이 모두 제작사가 기간을 정해 고용한 근로자다. 다만 감독급 스태프는 전문성과 보다 많은 경험을 가지고 있기 때문에 상대적으로 재량의 폭이 넓을 뿐이다. 그럼에도 불구하고 그 누구에 대해서도 근로 계약서를 쓰지 않았다는 것은 그 자체로 중대하고 명백한 법 위반이다.

1) 2019. 7. 17.자 고용노동부 보도자료

3. 계약서의 세부 내용의 문제점

가. 근로시간의 문제

근로기준법 및 동법 시행령에 따라 근로계약서에는 소정 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간을 명시해야 한다²⁾. 그러나 계약서들 중 소정 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각을 정한 계약서는 없었다. 몇몇의 계약서만 “현장 집합 시부터 현장 촬영 종료 시”, “버스 출발 시부터 촬영 현장 종료 시(서울, 경기 제외) “ 등으로 근로시간으로 정하였으나, 이러한 규정은 업무의 시작과 종료 시각을 정한 것으로 볼 수 없다.

또한 장시간 근로도 문제가 된다. 근로기준법상 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고(제50조 제1항), 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제50조 제2항). 다만 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다(제5조 제1항, 제2항), 결과적으로 1주 간 근로시간은 52시간을 초과할 수 없다. 관련하여 과거에는 방송업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업이 근로시간 및 휴게시간 특례업종으로 지정되어 있었다. 그 결과 이들 업종에서는 주 52시간을 초과한 연장근무와 휴게시간 변경이 가능했다. 그러나 2018년 근로기준법 개정으로 현재는 방송업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업의 1주 간의 근로시간도 52시간을 초과할 수 없다. 그런데 드라마 제작 현장의 계약서들은 대놓고, 이를 위반한 경우가 많았

2) 근로기준법 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

2. 소정근로시간

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로기준법시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

다.

일 근무시간을 16시간, 17시간, 14시간까지 가능하도록 정한 경우도 여럿이었다. 근로기준법상 연장근로의 1일 한도에 관하여는 정함이 없으므로, 1주 12시간을 초과하지 않는다면 특별한 사정이 없는 한 1일 연장근로시간의 제한은 없는 것으로 해석할 수밖에 없다. 따라서 극단적으로는 당사자 간에 합의만 있으면 1일에 20시간까지도 근로가 가능하다. 그러나 특정일에 20시간까지 근무하는 경우 그 주의 다른 날에는 8시간을 초과하여 근무하는 것이 불가능하다. 즉 특정일에 1주 간의 연장근로시간을 모두 사용하는 경우 그 주의 다른 날에는 연장근로가 불가능하다.

탄력적 근로시간제라고 해도 크게 다르지 않다. 탄력적 근로시간제가 적용되는 경우 1주 최대 60시간까지 근로가 가능하지만, 이 경우 그 다음 주에는 근로시간이 44시간을 넘을 수 없다. 무엇보다 탄력적 근로시간제를 적용하기 위해서는 최소한 취업규칙에 명시해야 하는데, 이렇게 한 예는 찾아 볼 수 없었다. 또한 탄력적 근로시간제의 경우 단위기간의 근로일별 소정근로시간은 업무의 시작 시각 및 종료 시각과 함께 사전에 특정되어 있을 것이 반드시 필요하다. 즉 탄력적 근로시간제의 시행에 관한 포괄적인 규정만을 두거나, 단위기간 중의 근로시간의 총량만을 규정하고 근로일별 근로시간을 구체적으로 정하지 않는 것은 허용되지 않는다. 사용자가 업무의 형편에 따라 임의로 근로시간을 변경할 수 있는 제도도 탄력적 근로시간제라 할 수 없다³⁾. 이를 지키는 계약서는 한 건도 없었다.

단지 계약서들은 일 근무시간이 16시간, 17시간, 14시간이라는 규정만 두는 경우가 많았다. 일 근무시간 14시간이라는 의미가 매 촬영일마다 14시간 근무를 해야 한다는 것인지 그 의미가 불분명하여, 결과적으로 제작사가 스태프들에게 현장에서 14시간 근무하도록 요구할 수 있는 근거가 된다는 점에서도 문제가 되지만, 무엇보다 주 52시간에 맞추기 위해 근로일수를 줄이고 일 근무시간을 늘리게 되면 결국 연장근로시간을 초과하여 위법하게 될 수밖에 없다.

3) 근로기준법, 신판, 제716쪽, 여림출판

나. 이동시간 및 준비/정리시간의 근로시간 불인정 문제

계약서들은 이동시간을 근무시간에서 제외하고 있다. 즉 촬영장에 집합하여 촬영을 종료할 때까지의 시간, 즉 촬영시간만을 근무시간으로 보고 있다. 혹은 이동시간의 일부만 근로시간으로 인정하는데, 그 기준이 무엇인지 알 수 없다. 예외적으로 수도권이 아닌 지방 촬영의 경우에만 촬영 종료 후 숙소 도착까지의 시간을 일 근무시간에 포함하는 경우도 있으나, 지방 촬영 후 곧바로 상경하는 경우에는 적용의 여지가 없다. 오히려 지방 촬영의 경우, 촬영 전 날이 휴무인 경우에는 촬영 전 날 이동하여 지방에서 숙박하도록 강제하고 있으며, 이에 대한 어떠한 보상이나 급여도 인정하지 않는 상황이다.

관련하여 업무수행을 위하여 필수적으로 수반되는 활동에 소요되는 시간은 근로시간이다. 근로기준법은 “근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다”(제50조 제3항), “근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다”(제58조 제1항)고 정하고 있다. 당해 규정들에 따라 법원은 “해외출장(출 · 입국 절차, 비행 대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등 포함) 중 소비한 시간은 근로시간으로 보아야 한다”고 판시한 바 있으며(수원지방법원 2016. 11. 24. 선고 2016가단505758 판결), 고용노동부도 “지정된 숙소로의 이동방법 · 시간 등에 대해 구속을 받으며, 이동 중에 사용자의 지휘 · 명령이 있을 경우 언제든지 그것을 이행하여야 할 의무가 있는 시간이라면 근로시간으로 볼 수 있다”, “출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이라고 보고 있다(2001. 6. 14. 근기 68207-1909, 2020. 8. 9. 근기 68207-2675 등). 이런 기준에 비추어 볼 때 집결하여 출발하고 해산하는 경우에는 출발 시부터 해산 시까지 사용자의 지배 하에 있는 것이 명확하기 때문에 전체 이동시간을 근로시간에 반영해야 하며, 각자 현장에 집결하는 경우에는 이동시간을 명확히 파악하기 힘들기 때문에, 이런

경우에는 이동에 통상적으로 걸리는 시간을 근로시간으로 보아야 한다. 이런 점에서 드라마 제작 현장 계약서들은 모두 위법하다고 할 것이다.

또한 이동시간 외에 현장에서의 촬영을 위해 준비하는 시간, 촬영 종료 후 정리하는 시간 역시도 근로시간으로 보아야 한다. 대법원은 작업준비 및 작업지시 또는 작업정리에 소요되는 시간은 실 근로시간에 포함된다고 보고 있다(대법원 1993. 3. 9. 선고 92다22770 판결 등). 그러나 드라마 제작 현장 계약서 중 그 어떤 것도 준비/정리 시간을 근로시간으로 인정한 예는 없었다.

다. 휴게시간의 문제

계약서들 중 업무 종료 시부터 집합 시까지 휴게시간 8시간을 보장한다고 정한 경우가 있었다. 이러한 규정 자체가 법에 위반된다고 보기는 어렵다. 근로기준법은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 및 휴게시간의 특례업종에 대해서만 “근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다”고 정하고 있기 때문이다. 그러나 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 및 휴게시간의 특례업종에서 연속 11시간 이상의 휴식을 규정한 취지를 고려하면, 업무 종료 시부터 집합 시까지 휴게시간 8시간은 부당하다. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 및 휴게시간의 특례업종에서 연속 11시간 이상의 휴식을 규정한 취지는 장시간, 불규칙 노동으로 건강권을 침해 당할 우려가 있는 노동자들에게 최소한의 휴식을 보장하여 건강을 지키도록 하겠다는 것이다. 그런데 계약서들은 제작사측이 임의로 업무의 시작 및 종료 시각을 정한 위법한 탄력적 근로시간제를 채택하고 있고, 스태프들의 근무시간도 주 68시간, 일 14시간으로 정하고 있는 등 장시간, 불규칙 노동을 담고 있다. 법의 취지를 고려한다면 드라마 제작 현장 스태프들에게도 연속 11시간 이상의 휴식이 보장되어야 한다.

라. 포괄임금의 문제

근로기준법 및 동법 시행령에 따라 근로계약서에는 임금을 명시해야 한다⁴⁾. 구체적으로는 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항을 기재해야 한다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조 제3호도 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항을 근로계약서에 구체적으로 명시해야 한다고 정하고 있다. 2021. 11. 19부터는 개정 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 급여명세서를 교부해야 하고, 당해 급여명세서에는 근로시간, 기본급, 임금의 계산 기준, 임금의 세부항목을 명시해야 한다(근로기준법 제48조)

이런 점에서 임금의 산정 방식을 구체적으로 정하지 않고, 기본임금을 미리 산정하지 않은 채 제 수당까지 포함된 금액을 일당임금으로 정하는 것은 위법하다. 대법원은 “갑시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”고 판시해 오고 있다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다

4) 근로기준법 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로기준법시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항

6052 판결).

관련하여 드라마 제작 현장 스태프의 경우 근로시간의 산정이 어려워 포괄임금제가 가능한 것으로 생각할 수도 있다. 그러나 대법원이 말한 “감시, 단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우”라 함은 근무시간 내 사용자의 지휘, 감독 아래 근로를 제공하는 시간, 즉 실근로시간을 정확히 산출하기 어려운 경우를 뜻한다. 드라마 제작 현장 스태프들은 촬영 시작 시간과 종료 시간 내에 실근로시간을 산정하는 것이 가능하기 때문에 포괄임금제가 허용되지 않는다. 한편 출장에 따른 교통비 등 업무 수행에 드는 필수적인 경비는 사용자가 부담해야 한다. 대법원이 작업에 필요한 비용 등을 사용자가 제공하는지 여부를 근로자성 판단기준의 하나로 제시한 것도, 이러한 경비는 사용자가 부담해야 한다는 전제에 있다. 문화산업진흥기본법 제12조의2 제2항, 콘텐츠진흥법 제25조 제1항에 따른 방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서도 “스태프가 방송사 또는 제작사의 사전 동의를 얻어 지출한 물품구매비용 등은 방송사 또는 제작사의 부담으로 한다”고 정하고 있다.

그럼에도 불구하고 계약서들은 모든 경비를 일당에 포함시키고 있다. 일부 계약서는 유류비를 별도 지급하도록 정하고 있으나, 실비 변상에 못 미치는 수준이다. 업무 수행에 필요한 경비를 스태프들에게 전가했다는 점에서 모든 계약서가 위법하다. 결론적으로 경비에 관한 규정을 별도로 정하고, 일당의 기준이 되는 근로시간 등 법에서 정한 임금의 세부 항목을 계약서에 명시해야 한다. 일당의 기준이 되는 근로시간을 정해야 연장 근무 수당을 산정할 수 있기 때문이다. 이와 별도로 “연장근로(1일 근로시간이 8시간을 초과하는 시간의 근로, 또는 주 40시간을 초과하는 시간외 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로), 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 ‘시간당 통상임금*’의 100분의 50 이상을 가산하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 ‘시간당 통상임금’ 이상을 가산하여 지급하여야 한다”는 제수당 산정 방식도 계약서에 명시해야 한다.

마. 임금 지급 시기의 문제

근로기준법은 “임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다” 고 정하고 있다. 따라서 임금 지급일을 특정하지 않거나, 지급에 조건을 붙이거나, 지급일을 유예하도록 정하는 것은 위법하다. 그런데 모든 계약서들은 업무일지 제출, 검수 통과를 지급의 조건으로 부과하고 있다. 즉 이러한 조건을 충족해야만 지급을 한다는 것이다. 이는 법이 정한 정기 지급의 원칙에 명백히 반한다.

바. 휴일, 휴가의 문제

사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다. 또한 사용자는 근로자에게 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 공휴일 및 대체공휴일에 대해서는 특정한 근로일로 대체할 수 있으나, 이러한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 필요하다(근로기준법 제55조). 이와 별도로 사용자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가, 즉 연차 유급휴가를 보장해야 한다(근로기준법 제60조 제2항). 그리고 이러한 유급휴일, 연차 유급휴가에 관한 내용을 근로계약서에 명시해야 한다⁵⁾.

그런데 계약서들 중 유급휴일, 연차 유급휴가를 정한 계약서는 없었다. 모두 위법하다.

5) 근로기준법 제17조(근로조건에의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

3. 제55조에 따른 휴일

4. 제60조에 따른 연차 유급휴가

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로기준법시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건” 이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

사. 계약 해지 문제

기간을 정한 근로계약에 있어서, 기간 중에 행한 사용자의 일방적인 계약해지는 해고에 해당한다. 따라서 계약기간 도중 근로계약을 해지하려면, 해지사유와 해지시기를 서면으로 통지하여야 하고(근로기준법 제27조) 또한 스태프에게 계약을 유지하기 어려울 정도로 중대한 잘못이 있어야 한다(근로기준법 제23조 제1항). 만약 해고 대상 스태프가 3개월 이상 일을 한 상황이라면, 드라마제작사는 적어도 30일 전에 해지 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금도 지급해야 한다. 예외적으로 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 스태프가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 즉시 계약해지가 가능하다(근로기준법 제26조). 이러한 기준에 볼 때, 계약서들은 모두 위법하다. 계약서들 모두 해지 통보 즉시, 혹은 7일 후에 계약이 종료하는 것으로 정하고 있다. 또한 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 스태프가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우, 기타 스태프에게 중대한 귀책사유가 있는 경우가 아닌 때에도 드라마제작사가 임의로 계약을 해지할 수 있도록 정하고 있다.

아. 위약벌, 손해배상액의 예정 문제

사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다(근로기준법 제20조). 그런데 다음과 같이, 계약서들 대부분이 위약벌, 손해배상액을 예정하고 있다.

- ‘을’의 귀책사유에 의해 본 계약이 해지되는 경우, ‘을’은 본 계약 제2조의 용역료(기타 경비 포함)의 2배를 계약 해지일로부터 7일 이내에 갑에게 지급해야 한다.
- 스태프가 본 계약에서 합의된 사항을 이행하지 않거나, ‘스태프’의 귀책사유로 인해 발생한 다음 각 호의 어느 하나의 손해에 대해서는 ‘스태프’가 ‘제작사’에게 실제 발생한 손해를 배상하고 위약벌로 본 계약에서 정한 업무위탁료를 지급한다.

- 본 조의 의무를 위반할 경우 손해배상책임과 별도로 본 계약에 정한 업무위탁료의 2배를 부담하여야 한다.
- '을'을 '의 계약 위반에 따른 위약금은' 갑 '이'을 '에게 기 지급한 용역료의 2배로 하며 기타 손해가 있을 경우에는 위약금 이외의 별도 손해배상을 하여야 한다.
- '위탁업체'의 계약위반에 따른 위약벌금은 '제작사'가 '위탁업체'에게 기 지급한 업무위탁비의 2배로 하며, 기타 손해가 있을 경우에는 위약벌금 외에 별도의 손해배상을 하여야 한다.

자. 4대보험 문제 등

계약서들 중에는 감독급 스태프에게 팀원급 스태프를 위한 산업재해보상보험에 가입하도록 강제하는 경우가 있다. 그러나 감독급 스태프도 제작사의 근로자인 이상, 드라마제작사가 자신이 부담해야 할 책임을 감독급 스태프에게 전가하는 것은 위법하다. 같은 맥락에서 감독급 스태프에게 팀원급 스태프와 근로계약을 맺도록 강제하는 것도 드라마제작사가 부담해야 할 책임을 감독급 스태프에게 전가한다는 점에서 위법하다.

<발제2>

드라마제작현장의 계약실태 · 노동실태 분석결과 발표 및 노동조합의 입장

김기영 지부장 (희망연대노조 방송스태프지부)

희망연대노조 방송스태프지부는 지난 3년여 동안 방송제작현장의 노동환경 개선과 스태프 노동자성 인정, 턴키계약 근절과 표준근로계약서 체결을 위한 활동을 전개하여 왔습니다. 특히 드라마제작현장의 표준근로계약서 도입을 위해 2019년 4월 9일부터 지상파 3사(KBS, MBC, SBS)와 전국언론노동조합, 한국드라마제작사협회, 희망연대노조 방송스태프지부 등이 4자협의체를 구성하여 논의를 진행해 왔으나 결국 방송사의 무책임한 태도와 한국드라마제작사협회의 근로계약서 도입거부로 파행되는 결과를 가져왔습니다.

방송사와 제작사들은 그동안 4자협의체 논의를 핑계로 드라마제작현장에서 근로기준법을 지키지 않은 채 턴키계약, 프리랜서 계약을 강요하여 왔습니다. 특히 KBS는 최근 4자협의의 파행의 원인이 방송스태프지부에 있다는 입장을 밝힌 것으로 알려지고 있습니다. 하지만 이는 명백한 사실 왜곡입니다. 애초에 근로계약 도입에 따른 4대보험 비용과 노동시간 단축으로 인한 스케줄 연장으로 인한 비용에 대한 아무런 책임도 지지 않기 위해 제작비 삭감은 없다고 못을 박아 4자협의체에서 논의 자체를 막아버린 KBS였습니다.

이미 2년여전 드라마 현장의 방송스태프들은 고용노동부로부터 노동자성을 인정받았고, 올해에는 영화와 드라마 현장의 감독급 스태프까지도 법원으로부터 노동자성을 인정받았습니다. 또한 올해 7월부터는 50인 미만 사업장에도 주 최장 52시간 근무제도가 도입되었습니다. 그럼에도 공영방송인 KBS를 비롯한 다른 방송사들은 여전히 하루 14시간 이상, 심지어는 20시간 이상의 장시간 노동을 강요하면서 방송스태프 노동자들의 노동기본권을 무시한 채 불법적인 드라마제작을 강행하면서 관행이라는 이름 아래 법을 아예 무시하고

있습니다.

이번 노동실태 조사결과를 살펴보면 아직도 근로계약이 현장에 자리잡지 못하고 있음을 볼 수 있습니다. 9페이지를 보시면 근로계약서 체결의 경우 약 20%에 불과하다고 조사되었습니다. 특히나 미술팀의 턴키계약이 50% 이상으로 훨씬 열악한 상황을 볼 수 있습니다.

11페이지에는 근로계약을 체결하지 않은 이유가 있는데, 77.5%가 방송사나 제작사의 요구 또는 관행이기 때문이라고 답했습니다. 그리고 약 85%가 본인들은 노동자이기 때문에 근로계약을 체결해야 한다고 답했습니다.

이제 20페이지부터 24페이지는 노동시간에 대한 내용입니다. 52시간 제도를 지키기는 커녕, 노동시간의 적용기준을 바꿈으로 법을 피해하려는 꼼수를 확인할 수 있습니다. 노동시간에 촬영지까지의 이동시간과 촬영을 위해 장비를 준비하는 시간을 제외하고 있고, 또 촬영을 마친 후 장비를 정리하는 시간과 다시 출발지로 복귀하는 시간도 제외되고 있습니다. 이 시간들을 실제 촬영시간과 합하면 여전히 20시간 가까운 노동시간을 강요당하고 있음을 확인할 수 있습니다. 노동시간이 12시간 이내라고 답한 사람은 10%도 안되는 것을 볼 수 있습니다고, KBS의 경우는 1.4%에 불과합니다.

27페이지를 보시면, 산업안전에 대한 교육을 받은 사람도 채 20%가 되지 않습니다. 거기에 KBS는 95.9%가 교육받은 적이 없다고 답을 해서, 안전에 대한 불감증을 확인할 수 있었습니다.

또한 33페이지와 34페이지를 보시면 여전히 장시간 노동이 가장 큰, 그리고 독보적인 문제로 꼽혔고, 정부가 추진해야 할 가장 중요한 대책도 75%가 장시간 노동방지, 그리고 63.1%가 근로계약 의무화라고 조사되었습니다.

현재 드라마제작현장의 계약실태를 KBS가 제작중인 드라마를 사례로 살펴보면, 대하사극 “태종 이방원”의 경우, 자신들의 책임을 회피하기 위해 스태프들에게 감독급을 사용자로 하는 턴키계약을 강요하고 있습니다. KBS의 “꽃피면 달 생각하고”는 계속해서 현장에서 장시간 노동을 강요하고 있습니다. “연모”, “꽃피면 달 생각하고”, “달리와 감사

탕” 등 여러 드라마가 몬스터유니온이라는 KBS의 자회사를 통해 제작되고 있지만, 실제로는 하청, 재하청을 공동제작이라는 이름으로 포장해서 다른 제작사들이 제작을 담당합니다.

이것은 KBS 만의 문제는 아닙니다. SBS의 “사내맞선” 도 역시 마찬가지로 턴키계약을 강요하고 있습니다. 다른 방송사들의 경우에도 방송사가 설립한 자회사와 또다른 제작사가 공동제작하는 형태로 사용자 책임을 회피하기 위하여 스태프들의 계약은 본적도 없는 제 3의 하청업체와 계약을 강요하는 일도 벌어지고 있습니다. 많은 제작 자회사들이 설립되거나, 기존의 제작사들이 주식인수의 형태로 자회사로 편입되고 있습니다. 구조는 점점 복잡해져 가고 있고, 사용자의 책임은 점점 찾기 힘들어지고 있습니다.

이처럼 지금 현장에서는 주 52시간제도가 시행되고 노동자성이 이미 인정받았음에도, 근로계약은 왜 아직도 제대로 도입되지 않는지, 왜 근로기준법을 지키지 않고 있는데 아무런 처벌이 없는 건지, 정부는 대체 뭘 하고 있는지에 대한 불만이 폭발 직전입니다.

현재 한국사회의 산업현장은 계속해서 사람이 죽고 다치는 일이 발생하고 있습니다. 제대로 된 산업안전 감독을 하지 않고, 경제적 이익을 위해서 항만에서, 지하철에서, 물류센터에서, 배달하는 도로 위에서, 출퇴근하는 버스 안에서, 심지어 집에서 잠을 자다가 노동자들이 죽어가고 있습니다. 방송현장도 전혀 다르지 않습니다. 세트를 설치하다 떨어지고, 화재로 다치고, 위험한 촬영 중에 차량에 끼이는 이런 사고의 위험을 드라마 제작 방송스태프들은 늘 안고 살아갑니다.

말했듯이 드라마 제작현장의 스태프들은 이미 노동자임을 인정받았습니다. 이는 이들이 근로계약서를 체결하고, 그 내용으로 근무시간과 장소, 시작시간과 종료시간이 확인되어야 하며, 4대 보험적용, 초과근무수당, 야간근무수당 등이 책정되어야 함을 의미합니다. 하지만 현실은 드라마제작 현장 어느 한 곳도 근로계약서를 작성한 곳이 확인되지 않았습니다.

방송사들과 외주 제작사들은 그동안 불법적으로 스태프들을 고용해왔기에 이에 따른 책임을 져야 합니다. 그리고 오늘 토론회를 계기로 어떻게 하면 한시라도 빨리 불법이 판을 치는 드라마 제작현장에 제대로 된 규제와 처벌을 적용해서 개선시킬 수 있을지에 대해 논의하였으면 합니다.

희망연대노조 방송스태프지부, 지금도 방송제작현장의 보이지 않는 곳에서 열심히 일하고 있는 방송스태프 노동자들의 요구는 아래와 같이 너무나 소박하고 당연한 요구입니다.

첫 번째는 노동시간의 실제적 감소입니다. 이동시간을 제외한 현재의 편법적인 노동시간 감소 주장이 아닌, 실제적인 노동시간의 감소가 필요합니다. 대부분의 드라마 촬영세트장들이 서울을 벗어나 2~3시간 걸리는 장소에 위치하고 있습니다. 왕복으로 최소 4시간입니다. 이동하는 시간을 포함해서 하루 12시간을 넘지 않는 노동시간의 보장이 필요합니다.

두 번째는 실질 임금의 보장입니다. 실질적인 노동시간이 줄지 않았음에도 방송사들은 인건비 삭감을 요구하고 있습니다. 방송스태프들의 임금을 보장할 수 있는 기준이 필요하며 이는 방송스태프 노동자들을 대표하는 노동조합과 임단협 교섭을 위해 확정해야 할 문제입니다. 현재처럼 아무런 법정수당도 받지 못한 채 기존의 일대 형식으로 받던 금액을 현행 1일 8시간 노동시간 기준으로 정당한 임금을 책정할 필요가 있습니다. 이를 통해 그동안 보장받지 못했던 연장근무수당, 야간수당, 주휴수당, 연차수당 등에 대한 논의도 필요합니다.

세 번째는 드라마제작을 편법적 불법적으로 운영하기 위해 난립하는 자회사의 문제입니다. KBS의 스튜디오K, CJ ENM TVN의 스튜디오 드래곤, JTBC의 JTBC스튜디오, SBS의 스튜디오S 등은 거대 방송사들이 자회사를 설립하여 외주제작 형태를 취함으로써 방송사가 사용자로서의 책임을 회피하고, 불법적인 드라마제작을 외주제작 형태로 활용하고 있는 부도덕한 실태를 적나라하게 보여주고 있습니다. 심지어 공동제작이라는 이름으로 실

제 드라마 현장에 얼굴도 비추지 않는 제작사가 이름만 올리고 제작비를 가져가는 수상한 행태들이 점점 늘어가고 있는 현실도 우려하지 않을 수 없습니다. 이러한 드라마제작 실태가 이어진다면 하청에 재하청을 반복하여 부실공사와 참사가 이어졌던 건설현장의 뼈아픈 사례와 같은 길을 걷게 될 것입니다.

마지막으로 방송스태프 노동자들도 기본적인 인권을 가지고 일해야 합니다. 누군가의 희생으로만 존재할 수 있는 방송사와 제작사라면 없어지는 것이 맞습니다. 한국 방송제작현장의 가장 중요한 주춧돌인 방송스태프 노동자들을 인간으로서의 최소한의 권리조차 존중하지 못하는 방송사와 제작사라면, 오직 방송사의 이익만을 탐하는 제작현실이라면 더 이상 한류를 이끄는 드라마 왕국의 허울은 없어져야 마땅합니다.

방송스태프 노동자들의 근로계약서 도입과 장시간 노동근절은 방송사와 외주제작사들과의 합의가 필요한 것이 아니라 노동자들의 법적권리를 이행하는 것입니다. 이 법적권리를 어떻게 현장에 적용시킬 수 있을 지에 대해 이제 국회와 정부와 시민사회단체가 방송스태프 노동자들과 함께 나서야 합니다. 이를 통해 방송사와 제작사들이 수십여년간 관행이라는 이름하에 방송스태프 노동자들의 열정을 값아 먹으며 성장시켜온 적폐적 관행을 바꾸어 내야 할 것입니다.

오늘 소중한 토론을 개최하게 하여주신 민주당 을지로위원회와 국회의원, 시민사회단체 여러분께 다시한번 감사드리며, 드라마제작현장의 노동실태 설문조사 결과에 대한 자세한 내용은 시간상 별첨되어 제출된 자료로 대체하도록 하겠습니다.

토론

- 김은진 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회)
- 진재연 사무국장 (한빛미디어노동인권센터)
- 곽진희 과장 (방송통신위원회 편성평가정책과)
- 고용노동부 (근로감독기획과)
- 강지은 과장 (문화체육관광부 방송영상광고과)

‘드라마제작현장의 계약서 분석 및 법률적 문제점’ 토론문

김은진 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회)

1. 발제문의 요지

근로관계에서 사용자의 근로계약서 작성 및 교부는 법적 의무로서, 위반 시 형사처벌의 대상입니다(근로기준법 제17조, 제114조 제1호).

고용노동부는 2018년, 2019년 총 7개의 드라마 제작 현장에 근로감독을 하여 제작 현장에 종사하는 스태프의 80%(361명 중 294명) 이상을 근로기준법상 근로자로 인정하였습니다. 그러나 드라마제작현장의 스태프 대부분은 여전히 근로계약서가 아닌 업무위탁형식의 계약서를 작성하거나 구두계약을 하고 있습니다.

한편 고용노동부는 “감독프로듀서(PD) 등 팀장급 스태프들은 해당 분야의 전문성과 경험을 바탕으로 본인 책임 아래 독자적으로 업무를 수행하고 있으므로, 그들이 외주제작사와 맺는 계약은 근로 계약에 해당하지 않는다” 고 판단하였습니다. 즉 근로기준법상 근로자가 아니라고 본 것입니다. 외주제작사는 드라마제작현장의 스태프들(팀장급 스태프와 팀원급 스태프 모두 포함)과 동일한 내용의 계약을 맺고 있음에도 말입니다.

대법원은 일관되게 영화 촬영현장에서 일하는 감독급 스태프를 근로기준법상 근로자로 인정하고 있고, 서울중앙지방법원 역시 드라마제작현장의 팀장급 스태프를 근로기준법상 근로자로 인정하였습니다. 이는 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 아니라 ‘근로 제공 실질에 비추어 사용종속관계가 존재하는지 여부’ 에 따라 근로자성을 판단한다는 법리에 따른 것입니다.

팀장급 스태프이든, 팀원급 스태프이든 실질적으로 근로 제공에서 사용종속관계가 존재한다면 근로기준법상 근로자에 해당합니다. 그럼에도 외주제작사는 드라마제작현장 스태프들과 근로계약을 체결할 때 근로계약서를 작성하지 않거나 소정근로시간, 임금, 휴일 등

근로조건을 명시하지 않고 있습니다. 근로기준법을 정면으로 위반하고 있는 것입니다.

근로계약서 미작성 그 자체도 문제이지만, 작성된 계약서에서 정한 근로조건이 근로기준법에서 정한 기준에 현저히 미치지 못하고 있는 점 또한 심각한 문제입니다.

여전히 법정근로시간 52시간을 위반하거나, 이동정리 시간을 근로시간 산정에서 배제하고 위법한 탄력적 근로시간제를 적용하여서 근로기준법상 근로시간 제한을 잠탈하는 모습이 나타났습니다. 임금 역시 근로시간에 따라 임금을 산정하는 원칙에 반하는 포괄임금제 방식으로 지급하고 있으며, 그 지급에 대하여 업무일지 제출검수통과와 같은 조건을 부과함으로써 정기전부지급원칙(근로기준법 제43조)을 위반하고 있습니다. 그 밖에 근로기준법상 위약예정금지(제20조), 해고사유 등의 서면통지(제27조)를 정면으로 위반한 조항도 존재하였습니다.

2. 논의 사항

우선 뜻깊은 발제 준비해주신 발제자분들께 진심으로 감사드립니다. 이와 관련하여 추가적으로 아래와 같은 논의사항을 말씀드리고자 합니다.

첫째, 팀장급 스태프가 외주제작사의 지휘·감독 없이 독자적으로 업무를 수행한다고 볼 수 있는지입니다. 고용노동부는 팀장급 스태프가 해당분야의 전문성과 경험을 바탕으로 본인 책임 아래 독자적으로 업무를 수행하고 있으므로 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 보았습니다.

그러나 표면적으로 사용자가 업무내용과 수행방법을 구체적으로 지시·명령하지 않는다고 하여 사용종속관계를 부정할 수는 없습니다. 이는 간접적·포괄적으로 변화하고 있는 사용자의 지휘·명령 방식을 간과한 것입니다.⁶⁾ 외주제작사들은 드라마 제작 방향을 결정하며 제작과정을 총괄하는 권한을 보유하고 있습니다. 방송사-외주제작사-팀장급 스태프-팀원급 스태프의 조직체계를 구성하고 팀장급 스태프를 통하여 팀원급 스태프들을 통제하는 식으로 업무에 관하여 지휘·감독하고 있습니다. 제작 일정, 예산 계획 및 집행과 스태프들

6) 노동법실무연구회, 근로기준법 주해 I, 박영사(2020), 130-132쪽 참조.

의 고용 및 해고 권한 역시 외주제작사가 가지고 있습니다.

이러한 점을 종합해보면 외주제작사가 팀장급 스태프에게 업무 수행과정에서 상당한 지휘감독함을 알 수 있습니다. 팀장급 스태프가 독자적으로 업무를 수행한다고 볼 수 없는 것입니다. 팀장급 스태프가 해당 분야의 전문성과 경험을 바탕으로 업무를 수행한다는 점만으로 종속성을 부정할 수는 없을 것입니다.

둘째, 외주제작사가 드라마제작현장의 스태프에게 근로계약서를 작성·교부하지 않는 것은 명백한 위법행위이므로, 이에 대하여는 적절한 법적 절차를 통하여 엄중히 대처하여야 할 것입니다.

이와 별도로 이미 작성된 계약서에 기재된 근로기준법 상 최저기준을 위반하고 잠탈하는 내용을 어떻게 평가하고 대처할지 논의할 필요성이 있어 보입니다.

계약서⁷⁾를 작성·교부하였더라도 소정근로시간, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 휴일 등을 명시하지 않았다면 근로기준법 제17조제14조 위반을 이유로 형사고발 가능할 것입니다. 위약금 또는 손해배상을 예정한 경우는 근로기준법 제20조제14조 위반으로, 임금 지급에 조건을 부과한 것 역시 근로기준법 제43조제109조 위반으로 형사고발 가능할 것입니다. 더하여 계약서에 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우, 이를 이유로 한 채무불이행 손해배상을 법원 또는 노동위원회에 청구할 수 있을 것입니다.⁸⁾

7) 드라마제작현장에서 사용되는 계약서의 명칭이 업무위탁계약이라는 점 역시 문제가 될 수 있으나, 계약의 명칭과 무관하게 그 내용이 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 것이라면 근로계약이라 할 것입니다(근로기준법 제2조 제4호 참조).

8) 노동법실무연구회, 근로기준법 주해Ⅱ, 박영사(2020), 53쪽 참조.

토론문

진재연 사무국장 (한빛미디어노동인권센터)

1. 드라마 현장, 근로계약 체결 시급하다

- 드라마 현장은 2018년, 2019년 고용노동부의 특별근로감독을 통해 팀원급 스태프들의 노동자성이 인정되었고, 2021년 법원에서는 고용노동부 해석보다 진전된 ‘감독급’ 스태프 노동자성을 인정했다. 실제로 모든 드라마 현장에서 각 직종의 스태프들은 제작사, 방송사의 지휘 감독하에 일하고 있지만 용역 도급 계약을 강요당하며 기본적인 권리를 박탈당하고 있다.
- 방송현장의 오랜 관행이라는 이유로 용역 도급 계약을 해 왔고 경직된 방송현장에서 문제제기 어려웠을 뿐, 대다수의 드라마 스태프들은 스스로를 ‘노동자’로 인식하며 근로계약서 작성을 원하고 있다
- 드라마 현장의 근로계약 체결은 매우 시급한 과제이며, 변화되는 상황에 맞춰 더욱 확대되고 추진되어야 한다 .

2. 방송사, 제작사는 사용자로서 책임을 져야 한다

- 노동자성이 인정되었지만 실제 현실은 바뀌지 않고 있다. 여전히도 근로계약서 작성은 이루어지지 않고 있으며, 초장시간 일 뿐 아니라 예측할 수 없는 노동시간으로 인해 일상의 작은 계획조차 세우지 못하며 살아가며, 젊지만 아픈 몸과 마음, 나이 들면 일이 없어지고 노후보장은 꿈도 꿀 수 없는 현실이 반복되고 있다.
- 노동자들의 현실은 이러하데 방송사는 자회사를 설립해 책임을 회피하고, 제작사는 턴키계약을 요구하며 감독급 스태프들에게 사용자 책임을 미루고 있다. 노동자들이 스스로

로 끊임없이 노동자성 인정을 증명하고 요구하는 과정에서 법적 행정적 판단이 내려졌지만 아직도 사용자 책임을 지는 제작사 방송사는 없다. 특히 원청으로서 방송사는 더 이상 책임을 회피하지 말고 근로계약서 작성을 적극 추진하고, 노동조합과의 협의를 위한 대화 자리 마련 및 교섭에 응해야 한다.

3. 정부 각 부처의 전향적이고 적극적인 정책과 실무 지원이 필요하다

방송 제작 현장 개선에 대한 각 부처의 정책 내용은 실효성이 없거나 진행되지 못했으며, 중요한 사안이 발생하면 타 부처에 책임을 미루는 모습을 보이고 있다.

※ 2017년 5개 정부 부처 (과학기술정보통신부·방송통신위원회·문화체육관광부·고용노동부·공정거래위원회) 합동으로 발표한 ‘방송프로그램 외주제작시장 불공정관행 개선 종합대책’의 내용이 그러함

고용노동부는 노동자성이 인정된 드라마 스태프의 임금체불, 장시간 노동 문제등에 대해서도 근로계약서가 없다는 이유로 문제 해결을 회피하고 있다. 실제 노동청에 진정이 접수되지 않거나 접수되기 전에 찾아왔다가 제대로 말도 꺼내지 못하고 돌아서 가야하는 노동자들의 실태를 정확히 파악하고 대처해야 한다. 근로감독 뿐 만 아니라 실무를 책임지는 노동청 담당자들에 대한 교육도 이루어져야 할 것이다.

- 문화체육관광부에서 운영하는 예술인신문고- 콘텐츠공정상생센터 등은 불합리함을 호소하는 노동자들에게 제대로 해결을 지원하는 게 아닌 합의를 중용하는 사례가 많아 문제가 되고 있다. 예술인들의 고충을 실질적으로 해결하는 독립적인 신고센터 운영이 절실하다.

- 방통위는 재허가 심사 시 노동 문제에 대한 배점을 높이고, 심사 과정에서 반영률을 제고해야 한다. 또한 방송현장의 방송 비정규직 노동자들의 전수조사가 진행되어야 한다. 콘텐츠 진흥원에서 간간히 진행되는 실태조사가 있지만 표본조사라 한계가 있다.

방송사에만 맡기지 말고 재정과 인력을 투자해 전수조사를 진행해야 한다. 그리고 현재 방송사에 제출 요구한 자료들이 어떻게 취합되고 있는지, 그러한 자료를 기반으로 어떠한

대안을 만들어갈 것인지도 공론화되었으면 한다)

방통위 산하에 방송비정규직TF(가칭)를 꾸려 상시적으로 방송 비정규직 노동조합, 단체들과 논의하는 자리를 마련할 것을 요구한다.

4. 방송관련법 제개정, 논의가 시작되어야 한다

- 방송법, 인터넷 멀티미디어 방송사업법, 방송통신발전기본법 등 방송관련법에는 방송노동자들의 노동권, 인권에 대한 고민이 전혀 담겨 있지 않다.
- 방송·영상미디어와 비슷한 속성을 지니고 있는 영화의 경우 2015년 ‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률’ (통칭 ‘영비법’)이 큰 폭으로 개정됨에 따라 ‘영화근로자’나 ‘영화근로자조합’에 대한 정의를 비롯해, 영화노사정위원회 설치 규정, 근로계약서의 사실상 의무화, 영화 노동자의 권익 보호 등을 명문화하며 영화 노동자의 권익을 대폭 향상한 전기를 마련했다.
- 방송관련법에도 노동자들의 권익보호를 담은 내용을 담기 위한 논의가 시작되고, 실제 제개정이 추진되어야 할 것이다. 오늘 함께 한 국회의원실에서 관심가져주시기를 바란다.

토론문

곽진희 과장 (방송통신위원회 편성평가정책과)

- 방통위는 '17년도 외주제작시장 불공정관행 개선을 위해, 문체부, 과기부, 고용부, 공정위 5개 부처 합동으로 종합대책을 발표하고 후속조치를 이행해오고 있음
 - (방송 창작자 인권 보호) 이후 방통위는 인권 친화적인 방송제작문화 정착 유도를 위해 방송사, 외주제작사, 언론노조, 스태프노조 등이 참여하여 <독립창작자 인권선언문>을 제정하였음('18.11)
 - (방송제작인력 안전 강화) 또한, 제작과정에서 불충분한 제작비로 위험도 높은 일을 하면서도 상해보험, 여행자보험 등 기본적 보험조차 가입하지 못해 사고가 발생해도 적절한 보상을 받지 못하는 점을 개선하기 위해,
 - 외주제작 인력의 상해, 여행자 보험 가입 확인 여부와 방송사와 외주제작사간 상생협약체 운영 등에 대해 방송평가항목을 신설하여('18.12.), 외주제작사의 제작인력에 대한 안전대책을 강화하였음
 - (외주제작가이드라인) 또한, '19년도에는 외주제작시 저작권의 합리적 배분을 위해, 제작비 지급 및 수익배분 원칙 등에 관한 <외주제작 거래 가이드라인>을 마련하고,
 - 문체부와 공동으로 '18년부터 매년 외주제작 거래실태조사를 실시해오고 있음
- 한편, 방송시장의 스태프, 프리랜서 작가, PD 등은 현재로서는 근로자로서 법적 지위를 인정받지 못하고 업무위탁계약서, 업무도급계약서, 프리랜서 계약서 등

- 의 형태로 계약이 이루어져 노동권이 보장되지 않는 것으로 알고 있음
 - 그러나 최근 법원이나 고용부에서 근로자성을 인정하는 사례가 늘고 있어 긍정적인 평가됨
 - 지난 2019년 지상파3사, 드라마제작사협회, 희망연대노조 방송스태프지부, 언론노조가 참여한 4자 공동협의체를 구성하여 근로환경 개선에 대한 논의를 시작하여 모두의 기대와 관심을 모은 바 있으나, 현재 협의체가 결렬되어 아쉬움이 있음. 다시 한번 각 주체가 협상의 테이블에 나서주길 희망함
- 방통위는 방송사에 대한 허가, 승인 주무부처로서 방송시장의 공정한 거래 환경을 조성하고 방송종사자의 근로환경을 개선하기 위해 실태파악 등이 필요하나, 현행 방송법에서는 근로환경 관련 실태조사나 자료제출 등에 대한 법적 규정이 부재한 실정임
- ' 20년도에는 청주방송 PD사망사건 등 방송사내 프리랜서, 비정규직 등 종사자의 근로환경 개선 필요성을 감안하여,
 - **(근로환경개선 재허가조건)** 지상파 방송사에 대해 비정규직(계약직, 파견직, 프리랜서 등) **인력현황 및 근로실태 파악을 위한 자료와 비정규직 처우 개선방안**을 마련하고 그 실적을 매년 방통위에 제출하도록 재허가 조건을 부여함 ('20년)
 - 향후 지상파3사 사업자들과 회의를 개최하여 실효성 있는 대책마련을 협의할 계획임
 - 방통위는 방송 제작 현장 스태프들의 노동환경에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있도록 지속적으로 노력하겠음

<토론 4>

토론문

고용노동부 (근로감독기획과)

<토론 5>

토론문

강지은 과장 (문화체육관광부 방송영상광고과)

참고자료

- 드라마 제작현장 긴급 노동실태 설문조사 결과 보고서 (별첨)