

# 국회토론회

2021년 4월 14일(수) 오후 1시 30분

국회의원회관 306호

주최 국회 김상희 부의장, 이수진(비)의원, 전국언론노동조합

주관 전국언론노동조합 방송작가지부

# 방송작가도 노동자다!

- **좌장** 문종찬 (한국비정규노동센터 소장)
- **축사** 국회 김상희 부의장  
더불어민주당 이수진 (비)의원  
윤창현 (전국언론노동조합 위원장)  
신인수 (민주노총 법률원장, MBC 방송문화진흥회 이사)  
박미경 (전태일 재단 기획실장, 전 마산MBC 작가지부장)
- **발제** 김유경 (돌꽃노동법률사무소 대표 노무사, MBC 해고작가 대리인)  
: 방송작가 근로자성 인정 중노위 판결 의미  
김종진 (한국노동사회연구소 부소장)  
: 방송작가 근로자성 실태와 해결책
- **토론** 김한별 (전국언론노동조합 방송작가지부장)  
이민재 (고용노동부 근로감독기획과장)  
김우석 (방송통신위원회 지상파방송정책과장)  
권오성 (성신여대 교수, 노동문제연구소 해방 소장)

## 행사순서

| 시 간         |     | 내 용             |  |
|-------------|-----|-----------------|--|
| 13:30~13:50 | 20' | 축 사             | 국회 김상희 부의장<br>더불어민주당 국회의원 이수진(비례)<br>윤창현(전국언론노동조합 위원장)<br>신인수(민주노총 법률원장, MBC 방송문화진흥회 이사)<br>박미경(전태일재단 기획실장, 전 마산MBC 작가지부장)                   |
| 13:50~14:20 | 30' | 발 제             | <b>‘방송작가 노동자성 최초 인정, 중노위 판정의 의미와 과제’</b><br>김유경(돌꽃노동법률사무소 대표 노무사, MBC 해고작가 대리인)<br><b>방송산업 비정규직, 프리랜서 활용 문제점과 개선방향</b><br>김종진(한국노동사회연구소 부소장) |
| 14:20~13:00 | 40' | 토 론             | 김한별(전국언론노동조합 방송작가지부장)<br>이민재(고용노동부 근로감독기획과장)<br>김우석(방송통신위원회 지상파방송정책과장)<br>권오성(성신여대 교수, 노동문제연구소 해방 소장)  |
| 13:00~13:30 | 30' | 질 의<br>및<br>응 답 | 참석자 전원   |



## 목 차

---

|     |   |    |
|-----|---|----|
|     | 김상희 국회 부의장  | 5  |
| 축 사 | 이수진 국회환경노동위원회 의원, 더불어민주당 비례대표   | 7  |
|     | 박미경 전태일재단 기획실장, 전 마산MBC 작가지부장   | 9  |
| 발 제 | 방송작가 노동자성 최초 인정, 중노위 판정의 의미와 과제<br>김유경 돌꽃노동법률사무소 대표 노무사, MBC 해고작가 대리인 | 11 |
|     | 방송산업 비정규직, 프리랜서 활용 문제점과 개선방향<br>김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원                  | 31 |
|     | 방송작가 근로 실질과 근로자성<br>김한별 전국언론노동조합 방송작가지부장                              | 57 |
| 토 론 | 「방송작가도 노동자다!」에 관한 토론문<br>권오성 성신여대 교수                                  | 64 |

---



## 축 사

안녕하십니까. 국회부의장 김상희입니다.

「방송작가도 노동자다!」 국회 토론회에 참석해 주신 여러분께 깊은 감사의 인사를 드립니다.



김상희

국회 부의장

아울러, 이런 뜻깊은 토론회를 저와 함께 준비하신 이수진 의원님과 전국언론노동조합, 방송작가지부를 비롯한 모든 분들의 노고에 깊은 감사를 전합니다.

과거 우리 사회의 비정규직 문제는 제조업 영역에 국한되어 논의된 경향이 있었습니다. 하지만 2007년 ‘비정규직법’이 제정되고 다양한 산업의 성장과 고용으로 인하여 비제조업까지 비정규직의 문제가 확대되었습니다.

특히 비정규직과 여성에게 차별적인 인력고용형태를 지니고 있는 회사들에서 비정규직 문제가 대두되고 있으며, 방송산업의 경우 그러한 경향이 가장 극심한 인력구조를 지니고 있습니다.

잘 알려진대로 방송사 인력 고용형태는 전통적인 비정규직 이외에도 다양한 고용형태가 존재하며 작가와 리포터 등과 같은 프리랜서 고용의 심각성은 여러 전문가와 시민사회와 언론 등을 통해 오랜 기간 동안 비판을 받아 왔으며, 지역방송국 내 여성 아나운서의 처우개선 이슈 등 몇 번의 사회적 이슈가 있었지만 방송사 고용구조에 대한 근본적인 해결은 이뤄지지 못했습니다.

그런 의미에서 지난 달 MBC 해고 보도국 방송작가들을 근로기준법상 노동자로 첫 인정한 중앙노동위원회의 결정은 매우 큰 의미가 있다고 생각합니다. 특히, 대구 마산 MBC 방송작가들이 노조법상 근로자 지위 인정 소송에서 패소한지 20년 만에 승소했다는 것은 전국의 2만여 방송작가들에게 희망과 용기를 주는 결과로 볼 수 있습니다.

여전히 국내 방송 프로그램 제작과 지원업무의 대부분은 비정규직과 프리랜서가 맡고 있는 상황입니다. 민간방송사뿐만 아니라 공공부문 방송사까지도 전체 인력의 절반이 비정규직과 프리랜서로 활용되고 있어 노동의 가치가 제대로 대접받지 못하고 있습니다.

오늘 토론회는 방송작가 뿐만 아니라 모든 방송사의 비정규직과 프리랜서의 권익을 보호하고 지키기 위해 마련되었다고 생각합니다. 특히 오늘 논의 될 비정규직 계약 시 표준계약서 의무화 방안 등이 잘 정착될 수 있도록 지원을 아끼지 않을 생각입니다.

마지막으로 오늘 토론회에서 좌장을 맡아주실 한국비정규노동센터 문종찬 소장님과 ‘방송작가 근로자성 인정 중노위 판결 의미’와 ‘방송작가 근로자성 실태와 해결책’이라는 좋은 주제로 발제해주실 돌꽃노동법률사무소 김유경 대표 노무사님, 한국노동사회연구소 김종진 부소장님을 비롯한 네분(김한별 지부장, 이재민 고용노동부 과장, 김우석 방통위 과장, 권오성 성신여대 교수)의 토론자님들께도 감사드립니다.

## 축 사

안녕하십니까?

더불어민주당 비례대표 국회의원 이수진입니다.

오늘, “방송작가도 노동자다!” 토론회에 참여해 주신 모든 분들께 진심을 담은 환영의 말씀을 드립니다.

이번 토론회를 준비해주신 김상희 국회부의장님과 전국언론노동조합에 감사드립니다. 또한 주관을 맡아 수고해주신 전국언론노동조합 방송작가지부에도 감사의 인사를 드립니다.



**이수진**

국회 환경노동위원회 의원  
(더불어민주당, 비례대표)

또, 발제를 해주신 돌꽃노동법률사무소 대표이자 MBC 해고작가 대리인을 맡은 김유경 노무사님, 한국노동사회연구소 김종진 부소장님께도 감사드립니다. 오늘 토론회의 좌장을 맡아 주신 한국비정규노동센터 문종찬 소장님, 토론을 진행해주실 전국언론노동조합 김한별 방송작가지부장님, 고용노동부 이민재 근로감독기획과장님, 방송통신위원회 김우석 지상과 방송정책과장님, 성신여대 권오성 교수님도 수고가 많으십니다.

저는 국회 환경노동위원회 위원으로서 지난해 국정감사 때부터 프리랜서 방송작가들의 처우 개선에 관해 지속적으로 문제 제기를 해왔습니다. 이에 지난 3월 19일, 중앙노동위원회가 MBC에서 해고된 보도국 작가들을 ‘프리랜서’로 본 지노위 판정을 뒤집어 방송작가를 근로기준법상 노동자로 첫 인정한 것이 큰 의미가 있다고 생각합니다. 이번 중노위의 재심 판정은, 문화방송의 우월적 지위를 강조하며 △뉴스 원고 작성 과정에서 문화방송 직원들이 작가들을 어느 정도로 지휘, 감독하는지 △작가들이 받는 보수의 성격이 예측 가능하고 고정적인 근로의 대가에 해당하는지 △작가들이 문화방송에 어느 정도로 전속되어 있는지 등의 요인을 중점적으로 판단한 결과로 보입니다. MBC가 두 방송작가들을 ‘프리랜서’라며 ‘방송 제작의 특수성’과 ‘작가의 재량권’을 근거로 든 것은, 보도국 방송작가 업무의 특수성을 전혀 반영하지 않은, 거대 방송국의 우월적 지위를 남용한 주장입니다.



중앙노동위원회가 지금이라도 올바른 판정을 내린 것은 다행입니다. 이번 판정은 수많은 프리랜서 방송노동자들에게 희망이 될 것이므로 그 의미가 깊습니다. 다만 이번 보도국 방송작가 부당해고 구제 판정을 분수령으로 삼아, 방송 현장의 수많은 ‘위장된 프리랜서’ 노동자들이 근로자성을 인정받을 수 있어야 합니다. 고용노동부 역시 방송 제작 현장을 꼼꼼히 수시 근로 감독하고, 방송통신위원회와 함께 뿌리 깊은 방송계의 비정규직 고용 관행을 근절해야 할 것입니다.

엄연히 노동을 하지만 ‘노동자성’을 인정받지 못하는 프리랜서 방송노동자들이 ‘무늬만 프리랜서’에서 벗어날 수 있기를 바랍니다. 이제는 더 이상 방송 현장에서 죽거나 다치거나, 하루 아침에 일터에서 쫓겨나지 말아야 합니다. 세계적 수준의 K-컬처 방송물을 만들어내는 주역들이, 근로자성을 인정받지 못해 화려한 방송 뒤에서 눈물 흘리는 일이 없도록, 저 또한 국회 환경노동위원회 위원이자 노동비례대표로서 국회와 방송계 노동 현장에서 각고의 노력을 다하겠습니다.

다시 한번, 토론회에 참여해 주신 모든 분들께 감사의 인사를 전합니다.

감사합니다.

## 축 사

안녕하세요.

전태일재단에서 일하는 박미경이라고 합니다.

1970년 11월 13일, 평화시장 앞에서 분신항거한 스물둘의 청년 노동자 전태일의 외침은 '근로기준법을 지켜라'였습니다. 1953년 제정되었으나 있으나 마나 했던 근로기준법은 전태일과 함께 타오르면서 대한민국 노동자들이 자신을 지킬 최소한의 보호막이 됐습니다.



**박미경**

전태일재단 기획실장  
(전 마산MBC 작가지부장)

거저 된 건 아니었습니다. 전태일 열사 이래 이십년 넘게 수많은 노동자들이 피와 땀과 눈물을 바치고서야 근로기준법은 노동권을 지탱하는 사회적 규범으로서 기능하게 되었습니다.

하지만 전태일의 외침이 미치지 못하는 곳에 수많은 더 많은 노동자가 있습니다. 5인 미만 사업장 노동자, 비정규직 노동자, 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자 등 1,282만이나 됩니다.

이 가운데 저도 한 명이었습니다. 1995년부터 2004년까지 마산 MBC에서 구성작가로 일했던 적이 있습니다. 방송 원고 쓰는 일이 좋았고 자부심도 있었습니다. 그런 만큼 의문도 컸습니다. 방송사의 PD, 기자, 엔지니어, 아나운서는 노동자이면서 왜 방송작가는 프리랜서일까? 이런 물은 언제부터 누가 왜 정했을까? 시청자나 청취자도 수궁할까?

2001년 마산 MBC 구성작가와 리포터들은 '우리도 노동자다'라며 전국여성노동조합 방송사지부에 가입하고, 마산MBC에 단체교섭을 요구했습니다. 마산MBC는 거부했고 우린 지방노동위원회와 중앙노동위원회, 행정법원과 고등법원으로 절차를 밟으며 법적 다툼을 벌였습니다. 중노위에서만 방송작가의 노동자성을 인정했습니다.

저와 동료들의 의문은 풀리지 못한 채 당시의 기억은 씹쓸한 분노로 남아 있었습니다. 오늘 후배 방송작가들이 저와 같은 문제의식과 주장을 가지고 나섰습니다. 미안하고 고맙습니다. 저도 미약하지만 힘을 보태고, 전태일 정신을 우리 사회에 뿌리내리려 애쓰고 있는 전태일재단도 방송작가들의 주장에 귀 기울이고 힘껏 지지할 것입니다. 함께하겠습니다!

## [발제1]

### ‘방송작가 노동자성 최초 인정, 중노위 판정의 의미와 과제’

김 유 경 (돌꽃노동법률사무소 대표 노무사, MBC 방송작가 부당해고구제신청 사건 대리인)

#### I. 들어가며 : 견고한 벽이 깨지던 순간

2021년 3월 19일 저녁 8시 02분, 중앙노동위원회로부터 사건 대리인에게 전송된 한 통의 문자, “중앙2020부해1744,1865병합 주식회사 문화방송 부당해고 구제 재심신청 사건의 판정결과 ‘초심취소’입니다.” 순간, 숨죽여 휴대전화만 바라보던 당사자들과 동료 작가들의 환호성과 눈물이 동시에 터졌다. 울먹이던 작가 한 명이 외쳤다. “우리, 드디어 벽 깬어요.”

‘초심 취소’라는 단 네 글자였지만 그 문자가 향후 방송계에 미칠 파장은 매우 컸다.

최근 방송 프로그램 제작 현장에는 프리랜서, 파견, 단기계약직 등 다양한 형태의 비정규직이 급증하였고 지난 10여 년간 법원은 방송 업종의 다수 직종 ‘무늬만 프리랜서’ 들에 대하여 계약의 형식과 무관하게 노동의 실질이 ‘근로기준법상 근로자’에 해당한다는 판결을 내렸다.

그러나 지금까지 ‘방송작가’의 ‘근기법상 노동자성’을 인정한 법원 또는 중앙노동위원회의 선례는 없었다. 이는 ‘프로그램 대본 또는 원고를 작성하는 작가는 재량껏 글을 쓰는 창작자’라는 고정관념이 워낙 견고했던 데다, 협소한 방송계에서 ‘프리랜서’라는 불안정한 고용상 지위를 가진 작가들로서는 “프로그램 또는 코너 종료시 더 이상 작가가 수행할 업무는 없다”는 일방적 통보에 대하여 ‘부당 해고’임을 주장하며 법적으로 맞서기가 결코 쉽지 않았기 때문이다.

이번 중노위의 방송작가 노동자성 인정 판정은 지난 2002년 마산MBC 구성작가들이 중노위로부터 ‘노조법상 노동자성’을 인정받았으나 2003년 서울고등법원에서 다시 이를 부정당한 지 20여 년만의 ‘사건’이다.

본 발제문에서는 마산MBC 구성작가들의 노동자성 인정 투쟁 이후 방송업종 노동자성 인정 주요 판례들을 우선 살펴보고, 중노위가 이 사건 방송작가들의 근기법상 노동자성을 인정할 수밖에 없었던 필연적 근거들과 이번 판정의 의의 등을 살펴본다.

## II. 2006년 이후 방송업종 노동자성 판결의 공통된 경향

방송 제작 현장에서 수십 년간 사용자에 의하여 ‘프리랜서’라고 호명되었던 이들이 근로기준법상 노동자라는 법원 판결들을 이끌어 내면서 결코 깨지지 않을 것 같았던 벽에도 ‘균열’이 생기기 시작했다.

대법원은 2006년 이른바 ‘대입종합반강사 판결’<sup>1)</sup>에서 종전의 판결인 1994년 판결이 제시한 ‘근로기준법상 근로자성을 판단하는 요소들’을 ‘계약의 실질’에 초점을 맞춰 사용 종속 관계를 판단하는 방향으로 변경하였다. 종전 판결의 사용종속성 판단 요소들은 ‘사용자의 구체적, 개별적 지휘·감독’에 초점을 맞추면서 여러 요소들 사이의 우열관계나 비중 또한 고려하지 않아 판례가 대전제로 제시한 ‘계약의 실질’에 따라 노동자성을 판단하기 어려웠다.

[표] 노동자성 판단기준에 관한 판례의 변화<sup>2)</sup>

| 구분  | 2006년 이전  | 2006년 판례   |
|---|---|--|
| 사용자의 지휘·감독의 정도  | 구체적·개별적 지휘·감독   | ‘상당한 지휘·감독’으로 완화   |
| 사업자성에 관한 적극적 징표 제시                                      | ‘근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재나 작업도구 등의 소유관계’로만 설시 | ‘독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지’를 기준으로 제시 |
| 기본급이나 고정급의 유무, 근로소득세 원천징수 여부, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 여부 | 주요 판단 기준으로 봄  | ‘사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점’을 고려하여 근로자성 판단에서 부차적인 것으로 봄            |

이처럼 변경된 판례의 판단 요소들에 근거하여 방송 업종 ‘무늬만 프리랜서’들에 대해서도 근로기준법상 노동자성을 인정하는 판결들이 잇따랐다. 다음은 우리 법원이 비록 방송사에 의하여 ‘프리랜서’ 계약을 체결하였으나 근로 실질은 사용자에게 종속되어 임금을 목적으로 노동력을 제공한 ‘근로계약’을 체결한 근기법상 노동자임을 인정한 영상취재요원(VJ), 제작PD, 객원PD, 아나운서 판례의 구체적인 판단 부분들이다.

1) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결

2) ‘주제별 판례분석집\_개별적 근로관계’, 중앙노동위원회, 2020. 11. 18쪽

## 1. 2011년 영상취재요원(VJ) 판례(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결)

원심은 제1심판결 이유를 인용하여 다음과 같은 사정 즉, ① 참가인들이 원고의 채용공고에 의하여 영상취재요원으로 채용되어 원고가 기획·의도한 특정한 장소에서 특정한 시간 내에 일정한 영상을 촬영하여 이를 수정·편집하여 온 점, ② 참가인들은 영상제작에 관하여 그 **작업의 특성상 일정한 재량을 가지고 작업을 하여 왔으나**, 원고 소속 취재담당기자의 기획의도에 따라 제작된 촬영 및 편집구성안에 따라 구체적인 인터뷰 내용 및 방법, 촬영 방법, 기타 영상 내용 등에 대하여 **촬영 작업부터 편집 작업까지 지속적으로 수정 지시를 받아 왔고**, 위와 같은 촬영 및 편집구성안 이외에도 현장에서 **구두로 또는 이메일을 통하여 지속적인 수정 지시를 받아 온 점**, ③ 참가인들은 위와 같은 업무수행의 대가로 프로그램 아이템의 촬영 영상당 일정액으로 계산된 금액을 지급받은 것이 아니라, 매월을 기본단위로 하여 일당 일정액에 실제 근무일수를 곱한 금액을 급여로 지급받아 온 점, ④ 원고가 참가인들에게 다른 회사의 영상취재요원으로 근무하는 것을 금지하지 아니하였다고 하더라도, 참가인들의 원고에 대한 업무일지 등에 기재된 실제 근무일과 근무시간상 참가인들이 원고의 영상취재요원으로 근무하면서 **원고가 아닌 다른 회사의 영상관련업무에 종사하는 것은 사실상 불가능한 것으로 보이는 점**, ⑤ 원고는 영상취재요원에게 위와 같은 업무를 수행하게 하면서 그 업무 수행에 잘못이 있는 경우 그 잘못의 경위를 기재한 시말서 등을 징구하여 온 점...(중략)..., ⑦ 참가인들이 정해진 기본급이나 고정급을 지급받은 것은 아니고 원고로부터 근로소득세를 원천징수당하지 아니하였으며 원고가 참가인들에 대하여 취업규칙 등의 규정을 적용하지 않은 사정이 있다고 하더라도, 이러한 사정들은 **최근에 급격하게 증가하고 있는 비정규직 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상**으로 볼 수 있을 뿐 아니라 사용자인 원고가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정할 수 있는 사정들에 불과하다고 여겨지는 점 등을 인정한 다음, 이러한 사정을 종합하여 보면 **비록 참가인들이 6mm 카메라를 직접 소유하고 있고 원고로부터 명시적인 출·퇴근시간 등의 근로관리를 받지 않았으며 참가인들에 관하여 4대 보험이 가입되어 있지 않다고 하더라도**, 참가인들은 원고와의 근로관계에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 원고에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단하였다.

## 2. ★ 2014년 프리랜서 제작PD 판례(서울고등법원 2011. 6. 30. 선고 2010누37973 판결, 대법원 확정)

살피건대, 앞서 본 바와 같이 참가인들이 위 프로그램을 제작하는 동안 **기본급이나 고정급의 정함이 없었고**, 사업소득세가 원천징수되었으며, 사회보장제도와 관련하여 근로자로 인정받지 못하였다는 점, 나아가 취업규칙이나 복무규정을 적용받지 않았다는 점 등은 모두 원고가 우월적 지위에서 임의로 정할 수 있는 사항들로서 원고가 참가인들을 근로자로 인정하지 않겠다는 내심의 의사에서 비롯된 것으로서 그와 같은 사정들은 참가인들과 원고 간 근로관계의 실질을 평가함에 있어서 **부차적인 요소**에 불과하다.

또한, 원고가 참가인에게 회사용 전자메일 계정을 부여하지 않았고 **업무용 컴퓨터를 지급하지 않았으며** 직원용 출입증을 부여하지 않았다는 사정들도 원고로서는 그 실질이 어떻든 참가인들을 **근로자로 인정하지 않기 위하여 근로자로 처우하였다고 오인될 만한 편의제공을 하지 않았던 데서 비롯된 것으로서** 그와 같은 사정들이 근로관계의 실질을 판단하는 관건적 요소라고 보기 어렵다. 마찬가지로 참가

인들이 업무를 게을리하거나 그 능력이 부족하더라도 업무에서 배제될 뿐 징계 등 별도의 제재를 받는 것이 예정되지는 않았으나, 이는 원고가 참가인들에게 취업규칙이나 복무규정을 적용하지 않은 데 따른 것이고 업무 배제는 사실상 해고와 다름없어 징계보다도 더욱 가혹한 것으로서 이 역시 참가인들에 대한 원고의 처우 방식과 관련된 것이고, 참가인들 스스로 자신들을 프리랜서로 인정하고 있다고 하여 근로관계의 실질이 달라지는 것도 아니어서 위와 같은 사정만으로 곧바로 참가인들을 독립된 사업자로 볼 수도 없다.

그밖에 원고가 참가인들에 대하여 정식 채용절차를 거치지 않았지만 마찬가지로 참가인들과 별도의 업무위탁계약을 체결한 바도 없었으므로 채용과정을 근거로 사용종속관계가 아니라고 볼 수는 없다.

결국, 참가인들이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 원고에게 근로를 제공하였는지 아니면 독립된 사업자로서 자신의 계산으로 사업을 영위하였는지 여부에 대한 판단은 앞서 본 법리의 나머지 부분들 즉 ㉠ 업무 내용을 사용자가 정하고 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 있는지와, ㉣ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, ㉤ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도 등 원고와 참가인들이 처한 여러 경제적·사회적 조건을 종합하여 판단할 수밖에 없다.

그런데 앞서 인정한 사실관계 및 그로부터 추론되는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 참가인들을 독립된 사업자로 볼 만한 징표는 그리 많지 않은 반면 참가인들이 종속적 관계에서 원고에게 근로를 제공하였다고 볼 만한 사정이 훨씬 많은 점에 비추어 참가인들을 원고의 근로자로 봄이 상당하다.

㉠ 업무의 내용 및 그 수행과정에 관하여 보건대, 참가인들이 수행한 업무는 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 위하여 정규직 근로자들과 함께 유기적으로 결합하여 수행하는 것으로서 그중 일부분만 따로 떼어 내어 이를 독립된 사업자에게 업무위탁을 할 만한 성격으로 보이지 않는 점, 위 프로그램들은 사회적으로 민감한 시사프로그램으로서 단순히 몇 차례의 작업만으로 완성되는 것이 아니라 여러 단계의 제작과정과 협업과정을 거쳐야 되는 것이고 단계마다 원고의 기획의도에 맞도록 수정·보완의 과정을 거쳐야 하므로, 그 과정에서의 원고의 개입과 관여 및 그 정도는 업무위탁의 결과물에 대한 사전적 요구 및 사후적 평가나 건의의 수준을 넘어 일상적이고 지속적인 개입으로서 곧바로 참가인들의 업무를 구속하는 점을 고려하면, 참가인들의 업무수행과정에서 원고의 상당한 지휘·감독이 있었다고 평가하기에 충분하다.

㉡ 근무시간과 근무장소에 관하여 보건대, 참가인들이 제작하는 프로그램은 1주일에 1회씩 정기적으로 방송되므로 이에 따른 업무일정표가 사실상 짝 짜여 있어서 그 흐름에 맞춰 업무를 하였고 편집을 위하여 밤샘 작업도 하는 점 등에 비추어 보면, 참가인들의 근무시간이 상대적으로 자유로웠다고 하더라도 이는 업무의 특성에서 비롯된 것이고 이는 참가인들과 함께 프로그램 제작에 참여하는 정규직 근로자도 마찬가지였을 것으로 보인다. 근무장소와 관련하여서도 참가인들의 업무 일정상 다른 장소에서 근무하는 것이 불가능하고 원고 소유의 편집장비 및 카메라, 스튜디오 등을 이용하여야 하였으므로 근무장소는 고정되어 있었고 참가인들이 임의로 선택할 여지는 없었다고 봄이 상당하다.

㉞ 작업도구의 소유관계, 업무의 대체가능성, 손익발생구조에 관하여 보건대, 참가인들은 그 업무를 수행하기 위하여 근로를 제공하는 것 외에 별도로 자본을 투자하거나 장비를 갖추 필요 없이 참가인들 업무의 성격 및 원고가 참가인들을 선발한 경위에 비추어 참가인들이 그 업무를 직접 수행하지 않고 제3자를 고용하여 대행하게 한다는 것은 쉽게 상상하기 어려우며, 특별히 참가인들이 추가로 수취할 이윤도 없고 나아가 손실의 위험도 없었던 점에 비추어 참가인들을 독립된 사업자로 볼 만한 여지는 쉽게 찾기 어렵다.

㉟ 보수의 성격에 관하여 보건대, 참가인들은 프로그램 제작 횟수에 상응하여 일률적으로, 주급으로 급여를 수령하기는 하였으나 보수 자체에 있어서 특별히 변동이 있을 수 없고 2005년경 3회를 제외하고는 결방이 있더라도 고정적으로 급여를 지급받아 왔으며 급여가 근로시간과는 무관하게 책정되었으나 참가인들의 근무시간은 충분히 예측가능하고 근로시간의 장단에 있어서 그 변동이 크지 않은 점을 고려하면, 참가인들은 근로의 대가로 보수를 수령하였다고 봄이 상당하다.

㊱ 사용자에 대한 전속성, 근로제공의 계속성에 관하여 보건대, 참가인들은 정해진 프로그램의 제작 그리고 그 제작과정에서 자신들이 맡은 업무만을 처리하기는 하였으나 이는 정규직 근로자들과 별반 차이가 없었던 것으로 보이고, 1주 단위로 짝 짜인 업무를 반복적으로 수행한 점에 비추어 참가인들이 다른 영업활동을 할만한 여유도 없었고 실제로 그렇게 한 바도 없었으므로 원고의 업무만을 전속적으로 한 것으로 인정되며, 참가인들이 근무한 6년 여간 3주기량을 제외하고는 계속하여 근무한 점에 비추어 근로제공의 계속성도 인정된다.

### 3. 2017년 객원PD 판례(서울행정법원 2017. 12. 7. 선고 2017구합58731 판결)

① 참가인은 교통방송에서 특정 방송 프로그램 제작 업무를 수행하였는데, 참가인의 방송 아이템 선정에는 팀장이 참여하는 주간업무회의에서의 논의 결과가 상당한 영향을 미치는 것으로 보일뿐만 아니라 참가인은 사전에 상급자에게 보고하여 결재를 받은 후에야 비로소 방송프로그램 출연자를 선정할 수 있었던 점, 참가인은 팀장, 제작부장으로부터 방송 큐시트에 결재를 받았던 점, 실제 교통방송 국장은 직원 PD를 통해 참가인을 포함한 객원PD에게 지시를 하는 등 카카오톡 채팅방을 통해 참가인 등 객원PD에게 수시로 업무지시를 하였고 참가인 등 객원PD는 그 지시를 그대로 이행하였던 점, 원고는 참가인의 출근을 관리하였던 점 등을 고려하면, 참가인은 위 업무 수행 과정에서 원고로부터 '위탁 업무에 관한 사전적 요구 또는 사후적 평가' 등의 정도를 넘어 일상적·지속적으로 구체적인 지휘·감독을 받았다.

② 참가인의 업무는 원고에 소속된 다른 근로자들(직원 PD, 기자, VJ 등)과 함께 유기적으로 결합하여 이루어지는 것으로서 독립된 사업자에게 위탁할 만한 것으로 보기 어렵다.

(중략)

④ 참가인이 방송 프로그램 제작 횟수에 따라 원고로부터 그 보수를 지급받았으나, 그와 같은 보수 자체가 방송 프로그램에 드는 시간과 노동력을 고려한 제작비지급규정에 따라 결정되었을 뿐만 아니라 방송 프로그램이 항상 고정적으로 배정되어 근무시간이 충분히 예측가능하고 보수 자체에도 특별한 변동이 없었다. 이를 고려하면, 참가인이 원고로부터 지급받은 보수는 근로의 대가로 봄이 옳다.



(중략)

⑦ 참가인이 교통방송에서 방송 프로그램을 제작하는 동안 기본급이나 고정급의 정함이 없었고, 사업 소득세가 원천징수되었으며, 각종 사회보험에서 근로자로 인정받지 못하였다는 점, 교통방송의 취업규칙이나 인사규정을 적용받지 않았다는 점이나 참가인이 근로자가 아님을 전제로 한 이 사건 업무위탁 계약서의 문구나 표현 등은 원고가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 수 있는 것들로써, 참가인과 원고 사이의 근로관계의 실질을 판단함에 있어 부차적인 요소에 불과하다.

#### 4. 2019년 프리랜서 아나운서 판례(서울행정법원 2019. 7. 4 선고 2018구합74686 판결)

다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고는 일방적으로 참가인의 업무 내용을 지시하고 업무 형태, 업무 환경 등을 지정하는 등 지속적으로 참가인의 업무수행을 지휘·감독할 수 있는 우월한 지위에 있는 것이고, 참가인은 임금을 목적으로 원고에게 종속적인 지위에서 근로를 제공한 근로자임을 인정할 수 있다.

① 원고는 이 사건 계약(프리랜서 업무위임계약, 출연계약) 기간 동안 참가인의 업무 내용을 구체적으로 지시하고 그 업무 수행에 관여하였다. 참가인은 이 사건 계약의 내용대로 원고가 제작하는 뉴스 프로그램의 앵커와 리포터로 나섰고, 그 업무 수행을 위하여 원고가 일방적으로 정한 시간에 사전 연습을 하여야 했으며, 사전 연습 이후에는 물론 방송이 이루어진 뒤에도 그가 수행한 업무 내용에 대하여 세부적인 수정 지시를 받았다. 원고는 참가인에게 뉴스 프로그램의 앵커 및 리포터로서 수행하여야 할 것과 다소 거리가 있는 업무로서 원고에 대하여 종속적인 관계에 있는 아나운서 직원이 아니라면 수행하지 않을 업무에 관하여도 여러 차례 지시하였다.

② 참가인은 원고가 제작하는 방송 프로그램에만 출연하여야 하므로 참가인과 원고의 관계는 전속적이고 배타적이었다.

③ 원고는 이 사건 계약 기간 동안 참가인에게 고정적인 사무공간과 개인 사물함 등 편의시설을 제공하였고, 다른 원고 직원들이 근무하는 장소가 위 사무공간과 구분되지 않았다.

④ 원고는 이 사건 업무위임계약에서 참가인에게 연 55,020,000원의 고정된 급여를 지급하기로 하였고, 이는 참가인이 받은 급여가 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 있음을 추단하는 강력한 근거가 된다.

⑤ 원고는 참가인의 휴가를 비롯한 근로관계 전반에 걸쳐서도 우월한 지위에서 지휘·감독 권한을 행사하였다.

위 네 건의 판례에서 명확히 드러나는 방송업종 종사자들에 대한 노동자성 판단의 공통된 기본 요소는 ‘**방송업의 특수성**’이다. 즉 방송 프로그램 제작 현장에서 노동력을 제공하는 이들은 ① 독립적으로 따로 떼어낸 업무가 아닌 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 수행하는 팀원들과 ‘유기적 협업’이 불가피하고, ② ‘프로그램’을 중심으로 짝 짜여진 일정에 따라 업무 흐름 및 수행 순서, 내용이 결정되고, ③ 그에 따라 작업자의 업무 장소와 시간도 구속되며, ④ 대부분 ‘회당’ 보수를 지급받지만 ‘고정적으로 편성된 프로그램’의 특성상 근로시간 및 보수의 변동이 거의 없

고, ⑤ 독립 사업자로 볼 여지도 거의 없었다는 사실이다.

나아가 법원은 위 방송업종 판결들에서도 2006년 학원강사 판례가 실시한 '부차적 요소' 들을 한결같이 인용하면서, '취업규칙 적용 여부', '기본급 유무', '사업소득세 징수 및 4대보험 가입 여부' 등은 모두 사용자가 노동자성을 부정하기 위해 임의로 정하면 그만인 '부차적 요소'에 불과하다고 보았다.

##### 5. 참고 : 2003년 구성작가 노조법상 노동자성 부정 판결(서울고등법원 2003. 11. 6. 선고 2003누72 판결)

그러나, 위 노무 공급과 관련한 구성작가와 원고 회사 사이의 상호 관계의 면을 살펴보면, 위 인정 사실과 같이 구성작가가 스텝회의에 반드시 참석하여야 할 의무가 있다고 할 수 없고, 본래의 업무인 프로그램 내용 구성 및 원고 작성 업무 이외에 출연자 섭외, 촬영편집시 동행참여 등 프로그램 제작 과정 전반에 대한 참여가 강제되어 있는 것도 아닌 점, 다만 구성작가가 원고 회사로부터 도급 내지 위임받은 창작물의 특성상 담당 PD 및 다른 제작진과의 원활한 협조가 필수적이어서 스스로 PD를 책임자로 하는 팀 체제에 합류하는 것일 뿐이고, 실제로 팀 체제 내에서 PD등이 구성작가의 업무수행을 지시감독하는 관계에 있다고 보기는 어려운 점, 원고 회사측이 구성작가의 모집, 채용, 교육 등에 관여하고 있지 않고, 근무시간과 근무장소를 통제하고 있지도 않으며, 달리 원고 회사측이 구성작가의 업무수행과정에 구체적, 직접적으로 관여하고 있다고 볼 만한 아무런 징표가 없는 점, 구성작가의 업무에 대체성이나 독자적 영업가능성이 없다고 할 수 없고, 원고 회사에만 전속되어 있는 것도 아니며, 비품 작업도구 등의 소유, 이용이 전적으로 구성작가 개인에게 맡겨져 있는 점, 보수 결정이 기본적으로 개인의 경력과 구성능력 및 프로그램 자체의 난이도에 따라 이루어질 뿐 근로시간 등과는 무관하며, 기본급이나 고정급이 따로 정하여져 있는 것도 아니어서 근로 자체의 대상적 성격을 가진 것으로 보기 어려운 점 등에 비추어 볼 때, 구성작가의 노무 제공이 원고 회사에 의하여 종속성이 인정될 정도로 지휘감독(지배관리)된다고 볼 수 없다.

참고로 이번 사건에서 사용자측은 신청인들의 근기법상 노동자성이 부당하여야 한다는 유일한 법원 판결로서 위에서 언급한 마산MBC 구성작가들에 대한 서울고등법원 판결을 수 차례 인용하였다.

그러나 위 판례의 구체적 판단 부분에서 확인되듯이 해당 판결은 2006년 변경된 판례 이전의 것으로서, 변경 전 판례의 기준에 따라 '형식적, 부차적 요소들'에 치중하여 구성작가들의 노동자성을 부정하였다.

오히려 해당 사건과 관련하여 주목할 것은 법원의 판결에 앞선 중앙노동위원회의 노동자성 인정 판정문이다.

[중노위 2002. 3. 15. 선고, 중앙2001부노 201 판정]

본 건에서 구성작가 등이 피신청인과 실질적인 사용종속관계하에서 노무에 종사하였는지 여부를 살펴 보면 구성작가 등은 피신청인 회사와 고용계약을 체결한 사실이 없고, 별도로 출퇴근 시간을 정해 놓거나 출근장소를 피신청인 회사로 한정시켜놓지 않은 것은 사실이다.

그러나 개인적인 창작 작업에 의해 원고를 작성하는 일반작가와 달리 구성작가는 PD를 포함한 제작진들과 팀을 이루면서 업무의 특성상 프로그램에 대한 조사, 취재, 창작, 구성 등이 필수적으로 수반되고 출연자 섭외, 촬영구성, 편집구성 등 프로그램 제작의 전반적인 과정에 참여하고 있으며, 근무시간 및 근무장소도 실질적으로 담당 PD에 의해 결정되는 점을 고려할 때 신청인 회사와 구성작가 사이에 노조법상 요구되는 종속성이 전혀 없다고 할 수는 없다.

중노위는 이미 당시 판정에서 2011년 이후 대법원 판례들이 실시하고 있는 ‘방송업의 특수성’에 주목하여 ‘제작진들과 협업하면서 PD에 의하여 업무 장소 및 시간, 내용 등이 결정되는 구성작가의 근로실질’을 구체적으로 판정문에 담은 바 있다.

### Ⅲ. 이 사건 방송작가들의 근로 실질

이러한 최근의 방송업종 판결의 흐름에 비춰볼 때 이 사건 방송작가들의 근로 실질은 명백히 ‘위임에 따른 협력관계’가 아닌 ‘사용자에게 종속된 관계’로서, 노동자성을 인정받기에 부족함이 없었다. 특히 신청인들은 시의성 있는 팩트 중심의 원고를 매일 정해진 시각에 맞춰 작성해야 하는 ‘**보도국 내 데일리 생방송 뉴스 프로그램**’의 고정 코너를 담당하였기에 상대적으로 비보도국 사전 제작 프로그램의 구성작가들에 비하여 인적 종속성이 더욱 뚜렷할 수밖에 없었다.

이 사건 방송작가들은 근 10년 가까이 문화방송의 아침 간판 생방송 뉴스 프로그램인 ‘**뉴스투데이**’의 고정 코너를 맡아 매일 고정된 시각에 보도국으로 출근하였으며, 아이템 검색부터 선정, 원고 작성, 원고 컨펌 및 수정, 모니터링에 이르는 전 과정에 걸쳐 정규직PD를 비롯한 상사로부터 상시적 지휘·감독을 받았으며, 다양한 직종의 팀 동료들과 협업하였다.

사건 당사자 작가들의 근로 실질을 위에서 살펴본 2006년 ‘학원강사’ 판례의 판단 요소별로 대입해보면 아래 [표]와 같다.

[표] 대법원 판례의 판단요소별 이 사건 신청인 방송작가들의 근로 실질

|        |             |
|--------|-------------|
| 대법원 판례 | 신청인들의 근로 실질 |
|--------|-------------|

| 판단요소                    |   |
|-------------------------|---|
| 업무 내용을 사용자가 정하는지 여부     | 1. 사용자가 사전에 정한 <b>제한된 범위</b> 내에서만 아이টে을 선정, <u>사용자가 시간대별로 정한 업무 방식 대로 업무를 수행할</u><br>2. 입사 당시 계약서상 지정한 ‘코너 작가’ 업무 외에 <b>업무상 필요</b> 에 따라 수시로 <b>업무가 추가, 변경</b> 되었음<br>3. 계약 외 각 <b>업무 추가시 별도 위임계약 미체결</b> , 특정 코너는 별도 보수마저 미지급<br>4. 사용자가 정한 업무를 거부할 경우 단순한 제재가 아닌 계약해지 사유에 해당함  |
| 사용자의 상당한 지휘 감독 여부       | 1. 사전에 정해진 아이টে을 검색 범위 및 보도 방향<br>2. 아이টে을 선정 시 PD의 개입 및 지시<br>3. 원고 작성 과정에서의 수정 지시(맞춤법, 어휘, 방향, 분량 등)<br>4. 원고 작성 이후 총괄PD의 컨펌 및 수정지시<br>5. 방송 모니터링<br>★ <u>신청인들은 1초의 오차도 허용하지 않는 생방송 코너 작가 + 시의성 및 사실보도가 중요한 보도국 작가였기에 작성한 원고에 대한 수정 지시는 현장에서 대기중인 신청인들에게 ‘구두로’ 대부분 이루어졌음.</u> |
| 사용자가 근무시간 및 장소를 정하는지 여부 | 1. 신청인들은 <b>10년 가까운 근속 기간 동안 생방송 시각에 맞춰 일정한 시간에 출퇴근</b> 하였음. 출퇴근 시간에 재량을 부여할 경우 곧바로 방송사고로 이어지므로 정해진 근무시간을 이탈하는 것은 불가능함.<br>2. 근무장소 역시 <b>재택이 아예 불가능함</b> . 생방송 대응을 위해 현장에서 지시를 받아야 하며, 특히 사용자도 거듭 인정하듯이 특정 망 접속 및 저작권 문제, 업무 효율성 때문이라도 보도국 고정석으로 반드시 출근해야 함.                    |
| 작업도구 소유                 | 신청인들의 업무 수행을 위한 PC, 고정좌석, 촬영소품 등 <b>모든 작업도구는 사용자 소유</b> 임, 특히 <b>원고 작성이라는 핵심 업무 수행을 위한 핵심 도구인 ‘외신 사이트 접속 권한’ 등도 모두 사용자가 부여</b> (개인 노트북 등 사용 불가)   |
| 제3자 고용 업무대행             | 위임계약서 제7조 제3항에 따라 사용자와 <b>사전 협의 없음</b> 은 타인으로 하여금 업무대행 <b>불가함</b>   |
| 보수의 성격                  | 신청인들은 <b>회당 제공한 노동력에 대한 대가를 월단위로 정기 지급받았으며 방송횟수가 고정적이어서 매월 변동없이 고정급에 가까운 임금을 지급</b> 받음  |
| 보수의 형식                  | 기본급, 고정급 지급여부는 사용자가 임의로 정하면 그만인 부차적 요소임   |
| 근로제공 관계 계속성             | 신청인들은 단 한 차례 결근 없이 <b>10년 가까이 피신청인 방송국 동일 프로그램</b> 내에서만 근무함   |
| 사용자의 전속성                | 신청인들 <b>딱 짜여진 일정 때문에 현실적으로 타 방송사 겸직 불가능</b> 했으며, 실제로도 겸직 한 사실 없음.   |
| 사회보장 제도                 | 신청인들은 4대보험 등에 미가입   |
| 취업규칙 적용                 | 1. <u>취업규칙 적용 여부는 사용자가 경제적으로 우월적 지위를 이용하여 임의로 정하기 그만인</u>   |

|    |  |
|----|--|
| 여부 | 징표(실제 방송 업종 포함 최근 근로자성 인정 다수 판례에서 일관되게 설시)   |
|    | 2. 사용자의 의도적인 취업규칙 미적용에도 불구하고 신청인들에게 각종 복무규율이 실질적으로 적용되었던 사례들<br>① 정규직 인사규정에 따른 공개채용(통상 구성작가의 채용방식과 다름)<br>② 정규직 인사규정에 따른 교육(수습교육, 보도시스템 의무교육 등)<br>③ 업무매뉴얼(방송업 특성상 제조업처럼 상세 업무 매뉴얼이 존재하지 않음. 다만 신청인들에게는 외신 스크립트 관리표 등 업무 수행을 위한 필수 작업 안내표 등이 업무매뉴얼 역할을 함)<br>④ 경위서 작성(피신청인도 인정하는 신청인1의 경위서 제출)<br>⑤ 각종 회식, 워크숍 등 팀 전체 행사 의무 참석 |

위 [표]에 나타난 이 사건 방송작가들의 근로 실질을 살펴보면, 종전의 방송업종 법원 판결들에서 일관되게 확인되었던 사정들, 즉 ① 하나의 방송 프로그램을 제작하는 과정에서 작가들은 정규직 노동자들과 유기적인 협업이 불가피하다는 점, ② 생방송 프로그램의 방송 스케줄에 출퇴근 시간 및 업무 내용이 구속된다는 점, ③ 프로그램 방영횟수가 고정되어 있어 고정급에 가까운 노동의 대가를 받았다는 점, ④ 비록 사용자는 의도적으로 정규직에게 적용되는 취업규칙을 작가들에게 적용하지 않았지만 실제로는 다양한 방식으로 작가들에 대한 복무를 규율하고 정해진 규정을 어길 경우 단순한 제재가 아닌 계약해지에까지 이를 수 있다는 점 등이 동일하게 확인된다.

#### IV. 초심 지노위의 심각한 심리 미진과 판단 오류

이 사건 방송작가들의 근로실질이 이와 같음에도 불구하고 초심 서울지방노동위원회는 신청인들의 근로실질에 대한 객관적인 심리를 생략하고 형식적인 지표들에만 매몰된 결과 ‘각하(노동자성 불인정)’라는 결론에 이르렀다. 2006년 이후 변경된 판례의 기준에 의하여 방송업종의 노동자성 인정 사례가 연이어 나왔지만, 지노위는 여전히 변경 이전의 기준에서 한 발짝도 나아가지 못했다.

이 사건 방송작가들은 초심 서울지방노동위원회에 각각 사건을 접수하였고, 이에 각 신청인별로 심문회의가 진행되었는데, 각 심문회의에서 지노위가 집중적으로 살펴본 형식적 판단 요소들은 아래 [표]와 같다.

[표] 이 사건 방송작가들에 대한 초심 심문 中 형식적 판단 요소 심리 예시

|   |
|---|
| [이 사건 방송작가들에 대한 초심 지노위 심문 中 형식적 판단 요소 심리 예] |
|---|

- 신청인들에 대한 채용공고는 ‘정규직을 모집한 것인가, 프리랜서 작가를 모집한 것인가?’
- ‘뉴스투데이’ 소속 작가들은 전부 프리랜서 계약서를 작성하는가?
- 위임계약을 체결한 신청인들에 대한 신분증은 일반 직원용 신분증과 다른가? 명칭이 출입증인가, 사원증인가?
- 코너 주제 선정은 원칙적으로 작가가 하는 것 아닌가?
- 신청인은 프리랜서 위임 계약서의 내용을 잘 읽어보고 계약한 것인가?
- 위임계약을 근속기간 중 얼마나 자주, 어떤 형태로 체결하였나?
- ‘망(MARS)’에 원고를 올리기 전까지는 대본을 자신의 뜻에 따라 자율적으로 작성하나?

이 사건 방송작가들에 대한 초심 지노위의 조사 및 심리 과정에서의 가장 심각한 문제점은 첫째, 방송업 및 작가들의 업무 실질에 대한 구체적이고 정확한 조사를 생략한 결과 ‘작가’라는 직종에 대한 몰이해가 반영된 심문이 주를 이루었다는 점, 둘째, 대법원이 일관되게 강조해온 ‘형식에 불과한 계약’에 주목하여 신청인들이 작성했던 ‘위임계약서’의 문구, 갱신희수 등을 반복하여 확인한 점, 셋째, 2006년 변경 판례가 실시한 ‘부차적 요소’들을 심리하는 데 상당 시간을 할애했다는 것이다.

또한 지노위는 심문 과정에서 ‘작가의 노동자성이 인정된 선례가 없지 않나’라는 점을 거듭 확인하면서 적극적 심리를 회피하려는 무책임한 태도마저 드러냈다.

그 결과 이 사건 방송작가1,2에 대한 초심 지노위의 판정문은 아래 [표]에서 정리한 것처럼 부당한 결론에 이르렀다.

[표] 이 사건 방송작가2 초심 지노위 판정문 中 ‘구체적 판단 부분’

| 이 사건 초심 판정문<br>구체적 판단기준                              | 2006년 이후 대법원 판결  | 초심 판정의 부당성  |
|--|--|---|
| 1) 신청인은 근로계약서가 아닌 위임 계약서 작성                          | 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 아닌 근로관계 실질로 판단함                                | 판례의 형식적, 부차적 판단기준들을 빠짐없이 근로자성 부정의 근거로 삼음          |
| 2) 회당 보수 지급, 사업소득세 공제                                | 사용자가 경제적으로 우월적 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크므로 이들을 근거로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안됨             |   |
| 3) 4대보험 미가입  |  |   |
| 4) 취업규칙 미적용, 채용공고의 형식 및 채용절차                         |  |   |
| 5) 근무장소 및 시간이 지정된 것은 저작권 문제 및 생방송 뉴스 프로그램의 특성에 기인한 것 | 사용자가 업무의 구체적 내용까지 정하지 않더라도 그것이 업무 자체의 특성 및 전문직종의 상대적 자율성에 기인한 것이라면 근로자성을 부정해 | 방송업종의 특수성을 고려하여 근로자성을 인정하는 최근 대법원 판례 경향과 정면으로 배치됨 |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 6) 신청인과 정규직 근로자들과의 관계는 위임에 따른 협력관계임                               | 서는 안됨  |  |
| 7) 신청인이 장기간 근무한 것은 사실이지만 언제든 프로그램 종료 및 개편 가능성 있음                  | 6년 여간 피신청인 회사에서 근무해 온 프리랜서 방송 제작PD의 근로자성 인정한 판례 존재 | 장기간 계속 근로사실을 배제한 채 실제 폐지되지 않은 코너의 장래 폐지 가능성만 언급함 |
| 8) 타 코너 업무 수행시 피신청인의 일방적 지시가 아닌 신청인과 협의 거침                        | 업무 의뢰를 노무제공자가 거부할 수 없는 경우 종속성 인정                   | 피신청인의 허위 주장에 근거하여 근로자성 부정의 근거로 채택함               |
| 9) 신청인의 외부활동에 정규직의 겸직 금지 제한 미적용                                   | 근로자가 동일한 사업장에만 근무하는 경우 전속성 인정                      |  |
| 10) 직원 출입증 미제공  | 사용자가 맘대로 정할 수 있는 지극히 형식적 요소                        |  |
| 11) 기타 2006년 이후 대법원 판례에서 적시한 ‘사업자성에 대한 적극적 징표들’에 대해서는 아예 심리하지 않았음 |  |  |

무엇보다 초심 판정문은 위에서 살펴본 것처럼 ‘방송업의 특수성’을 적극적으로 고려하여 근로기준법상 노동자성을 인정해온 최근 대법원의 경향과 정면으로 배치되는 것이었다.

## V. 방송작가 노동자성 인정 중노위 판정의 의미<sup>3)</sup>

### 1. 재심 단계에서의 핵심 쟁점들

초심의 ‘각하’ 판정 이후 이 사건 신청인들은 중노위 재심 단계에서 아래와 같은 주장들을 부각시키는 데 초점을 맞췄다.

#### (1) ‘작가는 창작자로서 재량을 발휘하는 직종’이라는 도식 타파

초심의 난제 중 하나는 ‘어차피 원고를 작성하는 주체는 작가’이며 ‘일정 정도 PD와 위임에 따른 협의를 하더라도 결국 원고 작성은 창작의 결과물’이라는 고정관념 혹은 왜곡된 인식을 넘어설 만한 충분한 심리가 부재했다는 점이다.

재심에서 이 사건 방송작가들은 통상의 드라마 작가, 사전 제작 코너 작가 등과 확연히 구분되는 ‘보도국 생방송 뉴스 프로그램 작가’라는 특수성<sup>4)</sup>을 명확히 부각시키는 데 초점을 맞췄다. 이 사건 신청인들은 보도국 ‘뉴스투데이팀’ 내에서도 유일하게 생방송 시각에 맞춰 근무해야 했고, ‘팩트’가 중요시되는 작업 결과물(원고)의 특성상 아이টে임을 검색하는 단계부터 재량의 여지가 전

3) 필자가 본 발제문을 작성한 시점까지 중노위의 이 사건 판정문이 아직 송달되지 않아 중노위의 사전 조사 및 심문회의 과정 전반을 종합하여 의의를 도출함.

혀 없었으며, 이후 아이템을 선정, 원고를 작성, 수정, 컨펌받는 모든 단계마다 상사들의 일상적, 지속적 개입이 불가피했다는 점을 핵심 주장으로 강조했다.

## (2) 그야말로 '형식'에 불과한 '계약서'가 입증해준 사실들

초심 지노위는 이 사건 방송작가들이 여러 차례 서명했던 위임계약서의 형식에만 매몰되었는데, 재심에서 신청인들은 그야말로 계약은 '형식'에 불과하였다는 점을 '계약서'의 허점을 근거로 반박하였다.

이 사건 사용자는 이 사건 신청인들을 '특정 코너의 작가'로 채용하였고 이를 계약서에 적시하였다가 수 년 뒤 특정 코너가 아닌 '특정 프로그램 작가'로 변경하여 명시한 뒤 이후 수시로 계약 당시 코너 업무 외에 추가 업무를 지시하였고, 신청인들은 본래의 업무와 추가 업무를 병행하여 수행하였다. 이처럼 계약서상 완성해야 할 '일'의 범위가 특정되어 있지 않은 데다 사용자의 의해 본래의 주요 업무 외에 다수 업무 수행이 강제되는 형태의 계약을 사용자 주장대로 '위임계약'이라고 볼 수 없다. 또한 회사는 추가된 부수 업무에 상응하는 대가를 지급하지 않았고, 회사가 제출한 '제작비 지급내역상' 코너별 보수가 임의대로 변경되는 사정 등도 발견되었다.

무엇보다 업무의 내용이 변경될 때마다 사용자는 이를 일방적으로 지시하였고, 방송작가들은 이를 거부하거나 선택할 권한이 없었다는 것도 주요한 쟁점이었다.

## (3) 사용자가 반박할수록 거꾸로 노동자성을 인정하게 된 지점들

이 사건 방송작가들의 근기법상 노동자성을 인정하는 데 있어서 가장 명백한 근거이면서 사용자 역시 부인할 수 없는 사실은 '근무시간 및 장소의 고정성'이었다. 그렇다면 사용자도 신청인들이 정해진 시간에 보도국으로 출근하여야 했던 '불가피성'을 인정하면서도 이는 "위임받은 업무가 생방송 코너 원고 작성이다보니, 작가들이 내부망에 접속해서 원고를 출고해야 하고 저작권 문제도 방지하기 위한 것"이라고 반박하였다.

그러나 사용자가 거듭 이를 부정할수록 오히려 스스로 '방송업의 특수성으로 인하여 원고들이 사용자에게 종속되어 일할 수밖에 없었던 사정'을 인정하는 결과를 낳게 되었다.

## (4) 정규직과 이 사건 방송작가들의 근로실질의 유사성

나아가 이 사건 방송작가들은 과거 장기간 정규직이 수행하였던 동일한 업무를 이어받았다거나, 장기 파업 기간 동안 정규직 업무를 종종 대체한 사실이 있으며, 10년 가까이 동일한 업무를 수행하면서 축적된 전문성으로 인하여 교대근무가 잦은 정규직들의 업무를 대신 떠맡기도 하였다.



사용자는 지속적으로 ‘정규직과 프리랜서의 차이점’을 강조하면서 정규직에게 적용되는 취업규칙, 근태관리, 엄격한 기사 수정, 공개채용 방식, 교육 등이 이 사건 방송작가들에게는 전혀 적용되지 않았다는 점만을 주장하였다.

그러나 중요한 사실은 이 사건 방송작가들이 정규직이 해오던 업무를 대신 수행했다는 점 등을 종합적으로 고려할 때 오히려 일정 정도 업무에 재량이 부여되고 방송 스케줄에 맞춰 근무해야 하는 방송업의 특성은 정규직, 프리랜서에게 달리 적용되는 것이 아니며, 따라서 사용자의 주장대로 방송업의 특성만을 내세워 쉽게 노동자성을 부정해서는 안 된다는 것이다.

## 2. 중노위 심문과정의 주요 심리사항들

그리고 중노위는 2021. 3. 19. 이러한 신청인들의 주장을 바탕으로 계약의 형식이 아닌 근로실질, 선택이 없다는 핑계가 아닌 법리에 입각한 심문을 진행했다. 아래 [표]는 중노위 심문회의의 주요 심문사항들이다.

[표] 이 사건 중노위 심문회의의 주요 심리 사항들

|  |
|--|
| <p><b>[생방송 보도국 코너 작가로서의 근로 실질]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보도국에서 생방송에 맞춰 고정된 시각에 출근하는 작가는 신청인들 뿐인가?</li> <li>○ (신청인이 입증자료로 제출한 녹취과일을 전부 다 들어본 결과) PD와의 협의 과정이라고 볼 수 없고 구체적 지시에 대해 신청인은 별다른 항의없이 수긍하는 것으로 보인다.</li> <li>○ 부가 업무 수행시 보수가 적정 수준으로 추가 책정되지 않았고 신청인들이 지시를 거절하기도 어렵지 않았나?</li> <li>○ 신청인이 휴가를 갈 때 누가 업무를 대체하였나?</li> <li>○ (피신청인 주장대로) 사내망 접속 등의 이유로 신청인들이 고정된 장소로 출근할 수밖에 없었던 것으로 보이는데?</li> </ul> <p><b>[대법원 MBC 제작PD 판결 VS 이 사건 방송작가들]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제작PD 판결의 작업과정이 신청인들과 매우 유사해 보인다. 피신청인은 이 사건 신청인들의 작업 과정이 대법원이 판단한 ‘협업’이 아니라 초심과 마찬가지로 ‘협력관계’로 봐야 하는 근거를 제시해 달라</li> <li>○ 직업의 종류와 상관없이 작업 내용이 창조적이고 재량권이 있다고 하더라도 작업을 수행하는 방법이 어떻느냐를 중심으로 종속관계를 판단해야 한다.</li> <li>○ 고용 또는 근로계약의 가장 큰 특징은 처음부터 업무 내용이 확정되어 있지 않고 나중에 지시권을 통해서 해야 할 일이 정해지는 것이다.</li> <li>○ 사용자 스스로도 장소의 고정성에 대해서 인정하는 주장을 한다.</li> <li>○ 보수의 성격 역시 제작PD 판결에서는 근로시간에 따라 지급된 것은 아니라도 근무시간 예측이 가능하고 변동이 크지 않았다고 했다.</li> </ul> |
|--|

위 [표]에서 확인되듯이 이 사건 재심 중노위는 초심과는 확연히 다른 기준에 의하여 심리를 진행하였다. 초심이 상당 부분을 할애했던 형식적, 부차적 요소들에 대한 심리는 생략하였고, 이 사건 방송작가들의 구체적이고 정확한 근로실질을 파악하고 기존의 방송업종 대법원 판례에서 설 시한 판단 근거들을 하나하나 확인하는 과정을 통해 상식적이고 법리적인 결론을 도출하기에 이르렀다.

### (1) 2014년 MBC ‘뉴스 후’ 제작PD의 선례를 이 사건 방송작가들에게 대입할 수 ‘없는’ 근거는 무엇인가?

이번 중노위 재심 심문에서 가장 핵심적이고 두드러졌던 대목은 바로 위에서 살펴본 ‘제작PD 판례’ 라는 ‘유사 선례’ 를 주요한 판단 근거로 삼았다는 사실이다.

이번 사건 초심 지노위도 수 차례 언급하였듯이 ‘방송작가가 근기법상 노동자성을 인정받은 선례’ 는 없었다. 그러나 중노위는 2010년 고등법원에 이어 2014년 대법원에서 확정 판결된 ‘제작PD’ 의 판례에 주목하였다. 공교롭게도 해당 판례의 당사자는 이 사건 방송작가들과 마찬가지로 문화방송에서 시사 교양 프로그램인 ‘뉴스 후’ 제작을 담당하던 PD였다.

중노위는 심문회의에서 이 판결을 제시하면서 “문화방송 제작PD 판례의 당사자인 제작PD의 작업과정이 신청인들과 매우 유사해 보인다. 근로자성 판단을 어떻게 해야 할지 판례의 기준에 따른다면 가장 유사한 판례 같다”고 언급하였다. 그러면서 중노위의 공익위원은 “그렇다면 지금 이 사건의 작가들에게 제작PD 판례에서 제시된 법리가 적용될 수 없는 이유가 설명되어야 할 것”이라며 “피신청인은 이 사건 신청인들의 작업 과정이 대법원에서 판단한 ‘협업’ 이 아니라 초심처럼 ‘협력관계’ 로 봐야 하는 근거를 제시해 달라”고 요구했다.

무엇보다 중노위 공익위원은 “2014년 판결의 제작PD가 이 사건 작가들보다 오히려 업무 재량권이 폭넓었을 것”이라고 보았다.

이와 관련하여 사용자도 초심부터 일관되게 “PD에 의하여 주도되는 방송 프로그램의 특성상” 이라는 언급을 반복하였고, 이 사건 방송작가들의 노동자성 부정의 한 근거로서 ‘방송작가 노동인권 실태조사 보고서’ 를 제출하기도 하였는데, 해당 자료에도 “작가들이 통상 PD의 지휘·감독 아래 업무를 수행한다”는 점이 적시되어 있었다.

이 사건 방송작가들은 초심부터 일관되게 ‘뉴스 후’ 제작PD의 판례를 비교 대상 판례로서 강조하였으나 사용자는 이에 대해 ‘뉴스 후 제작PD는 총 10단계에 이르는 방송제작 단계 전반에 투입되어 다수 정규직들과 끊임없이 업무 협의를 한 사안’ 인 반면, 이 사건 작가들은 ‘특정 코너 원고작성’ 이라는 하나의 독립적 업무만을 수행하므로 비교 대상 자체가 아니라고 반박하였다.

그러나 중노위는 심문회의에서 방송업종 근기법상 노동자를 인정한 대표적인 판례라고 할 수 있는 해당 판결을 방송작가 노동자성 인정의 주요한 판단 지표로 보고 집중적으로 심리하였다. 사용자는 끈질기게 ‘방송작가가 근기법상 노동자로 인정된 선례가 없다’고 주장하였으나 중노위는 대법원에서 인정된 ‘프리랜서 제작PD’의 판례를 유사 선례로 채택한 것이다. 실제로 이 둘 사이의 근로실질을 비교하여 살펴보아도 중노의 판단처럼 오히려 ‘뉴스 후’ 제작PD보다 이 사건 방송작가들의 근로실질이 근기법상 노동자로 인정받기에 한층 유리했다.

[표] 뉴스 후 제작PD VS 이 사건 방송작가 근로실질 비교

| 판례의 판단요소     | 2014년 ‘뉴스 후’ 제작PD  | 이 사건 방송작가들   |
|--------------|--|--|
| 업무 내용 및 수행과정 | <u>사회적으로 민감한 시사프로그램</u> , 여러 단계 제작 및 협업과정에서 사용자 기획의도에 맞춘 수정·보완 불가피                   | <b>사실 보도 및 시의성이 증시되는 생방송 보도 프로그램</b> , 업무 전 단계에서 방송국 보도 방향 등에 맞춘 사용자의 개입, 수정, 보완 불가피 |
| 근무시간         | 1주일 1회 정기 방송에 따른 <b>1주 단위 짝</b> 짜여진 업무 일정/ 근무시간의 상대적인 자율성은 업무특성에서 비롯된 것이며 정규직도 마찬가지임 | 데일리 생방송에 따른 <b>1일 단위 짝</b> 짜여진 업무 일정/ 생방송이므로 근무시간에 대한 자율성 없음                         |
| 근무장소         | 업무 장소 고정, 신청인들이 임의로 다른 장소를 선택할 여지 없음   |  |
| 작업도구 소유      | 회사 소유 편집장비, 카메라, 스튜디오 이용/ <u>업무용 컴퓨터 미지급</u>   | 업무 핵심도구인 외신 사이트 접속 아이디, 고정석, 회사 소유 PD, 촬영소품/ <b>개인 소유 노트북 사용 불가</b>                  |
| 제3자 업무대행 등   | 독립된 사업자로 볼 여지가 전혀 없음   |  |
| 보수의 성격       | 회당 단가 지급/근로시간과 무관하게 책정되었으나 근로시간 예측 가능하고 근로시간 변동이 크지 않아 보수 변동 없음                      |  |
| 사용자에 대한 전속성  | <u>1주 단위</u> 짜인 업무로 타 영업활동 불가능   | <b>1일 단위</b> 짜인 업무로 타 영업활동 불가능   |
| 근로제공 계속성     | <u>6년간</u> 3주 가량 제외하고 계속 근무  | <b>10년 가까이</b> 동일 프로그램 내 계속 근무 / ‘개편으로 인한 코너 폐지’라는 사용자 주장과 달리 <b>해고 이후 코너 유지됨</b>    |
| 부차적 요소들      | 취업규칙 미적용, 기본급X, 사업소득세 원천징수, 직원용 출입증 미지급 등/ <u>정식 채용절차 거치지 않음</u>                     | 취업규칙 미적용, 기본급X, 사업소득세 원천징수, 직원용 출입증 미지급 등/ <b>공개채용절차</b> 를 거침                        |

위 [표]만 살펴보더라도 상식적으로 2014년 ‘뉴스 후’ 제작PD에 대하여 대법원이 근로기준법

상 노동자성을 인정하였다면 그보다 훨씬 더 종속성이 강한 이 사건 방송작가들에 대한 노동자성을 부정할 근거를 찾기란 어렵다.

덧붙여 중노위는 '제작PD와 이 사건 방송작가들의 업무 행태나 직종이 다르다'는 피신청인의 주장에 대해서도 "직업의 종류와 상관없이 작업 내용이 창조적이고 재량권이 있다고 하더라도 작업을 수행하는 방법이 어땠느냐를 중심으로 종속관계를 판단해야 한다"고 보았다.

## (2) 신청인들에 대한 다수 부가 업무 지시는 근로계약의 가장 큰 특징

중노위는 또한 신청인들이 재심 과정에서 핵심적으로 강조하였던 '최초 계약시 명시되지 않았던 다수의 부가 업무들을 수시로 지시받아 수행했던 점'을 적극적으로 심리하였다.

이 사건 방송작가들은 재심 서면에서 근속기간 중 얼마나 잦은 업무 내용의 변경이 있었는지를 상세히 정리하여 제출하였는데, 이는 신청인들이 서명한 '위임계약서'가 단지 형식일 뿐이며 이들의 근로실질은 '근로계약'임을 드러내는 강력한 징표 중 하나였다.

이에 대하여 중노위는 심문 과정에서 "고용 또는 근로계약의 가장 큰 특징은 처음부터 업무 내용이 확정되어 있지 않고 추후 (사용자의) 지시권을 통해 해야 할 일이 정해지는 것인 반면 도급계약은 처음부터 미리 어떠한 일을 완성해 달라고 특정한다"는 점을 재확인하였다.

## (3) 방송업의 특수성과 사용자 반박의 딜레마

중노위 공익위원들은 사용자 스스로도 근무시간 및 장소가 고정되어 있다는 점을 부인할 수 없지만 이것을 '방송업의 특수성'으로 보아 노동자성을 반박하려는 과정에서 스스로 노동자성을 일부 인정하게 되는 '딜레마'에 대해서도 재차 확인하였다.

사용자는 이 사건 방송작가들이 노동자성의 강력한 근거로 주장한 여러 판단 요소들에 대하여 '방송업의 특수성을 감안할 때 당연한 것'이며, 이를 근거로 노동자성을 인정할 수는 없다고 주장하였다.

사용자는 'PD가 아이템을 확정하는 과정'에 대하여 'PD가 주도하는 방송 프로그램 제작업의 특수성상 위임계약에 따른 당연한 협력 과정'이라고 하였고, 작가들이 정해진 시간에 고정된 장소로 출근하는 것 역시 '외부에서는 사내망 접속이 불가능하고 생방송 준비를 해야 하기에 불가피한 것'이라고 치부하였다. 또한 방송작가들에 대하여 특정 어휘 사용을 금지하거나 권장하는 카카오톡 메시지 등에 대해서는 '방송작가로서 방송심의에 저촉되지 않는 올바른 언어를 사용하는 것 역시 지극히 당연한 일'이라고 주장하였다.

그러나 중노위는 심문 과정에서 특히 근무 시간 및 장소의 고정성에 대하여 “고정성을 사용자 스스로도 인정하는 것 아닌가”라고 반문하였다. 사용자가 ‘방송업의 특수성’을 ‘당연한 것’, ‘원래 그런 것’이라고 강조할수록 오히려 기존 방송업종 대법원 판례들의 경향과 마찬가지로 방송 프로그램 제작업에 종사하는 이들에게 업종 특성상 ‘필연적으로’ 노동자성이 인정된다는 점을 간접적으로 시인하게 된다는 것이다.

일례로 사용자는 신청인들의 초심에서 일관되게 “방송 스케줄에 따라 업무를 진행하는 것을 근로자성의 적극적 징표로 본다면, 방송스케줄에 종속되는 모든 연예인 등 모든 방송업계 종사자가 근무시간 및 장소에 인적으로 종속되었다는 불합리한 결론에 이르게 된다”고 주장하였는데, 실제 대법원은 최근 방송업의 이러한 특성을 감안하여 탤런트, 코미디언 등 ‘방송 연기자’들의 ‘노동조합법상 근로자성’을 인정한 바 있다.<sup>4)</sup>

### 3. 중노위 판정의 의미

위에서 살펴본 것처럼 이번 중노위 판정의 가장 큰 의미는 그동안 방송작가의 근기법상 노동자성이 인정된 선례가 없다는 이유로 법원과 노동위원회 등이 구체적이고 객관적인 심리마저 회피해온 관행에 대전환점을 마련했다는 점이다.

비록 ‘방송작가’와 동일한 직종이 아니라고 하더라도 중노위는 대법원이 이미 노동자성을 인정 하였던 ‘제작PD’의 선례가 ‘문화방송’이라는 동일한 사업장에서 ‘방송제작’이라는 동일한 업종에 종사하였고, 작업 수행 방식에 있어서도 유사성이 적지 않다는 점을 적극적으로 고려하여 이를 ‘초심취소’의 주요한 근거로 삼은 것으로 보인다. 이는 기존의 대법원 판례들이 일관되게 실시하는 것처럼 직종과 무관하게 ‘방송업에 종사하는 자’들에게는 공통적으로 적용될 수 있는 업종의 특수성이 존재하며, 그것이야말로 사용자가 아무리 부정하려고 해도 부정할 수 없는 노동자성 인정의 가장 강력한 징표라는 점을 재확인한 것이다.

이는 방송 제작 현장에서 ‘프로그램 제작’이라는 단일한 목표를 달성하기 위하여 단순 ‘협력’이 아닌 ‘협업’을 통해 노동력을 제공하는 다양한 직종의 ‘무늬만 프리랜서들’에게도 이번 판정의 판단 근거들이 적용될 수 있는 길을 열어준 것이기도 하다.

나아가 중노위는 방송작가들의 근로 실질에 대한 구체적이고 치밀한 심리에 더하여 ‘방송업종의 기존 대법원 판결’, ‘근로계약의 법적 성질’, ‘대법원 판례의 노동자성 판단 요소의 핵심 요

4) 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결

소 및 부수적 요소간 비중 및 우열관계 고려’ 등 철저히 법리에 입각한 심문을 진행하였다.

또한 중노위는 심문회의에 앞선 당사자간 서면 공방 기간 동안 장시간에 걸친 당사자 사전 출석조사, 사업장 현장조사 등 이례적으로 꼼꼼한 조사를 진행하였는데, 이러한 노동위원회의 충실한 조사 작업이 없었다면 초심과 마찬가지로 방송작가들의 정확한 근로실질을 이해하기 어려웠을 것이다.

## VI. 과제

비록 이번 사건을 통해 방송작가도 노동자임을 처음으로 인정받았으나 이번 판정이 끝이 아닌 시작이기에 노동위 사건 대응 과정에서 드러난 가장 큰 과제 두 가지를 제시하고자 한다.

### 1. 입증책임의 전환 문제

이 사건 방송작가들은 그 어떤 방송 제작 현장의 프리랜서들보다 사용자에게 종속되어 근무한 명백한 사실이 존재함에도 이를 입증하는 과정이 결코 쉽지 않았다. 근로기준법상 노동자성에 대한 입증책임은 이를 주장하는 자에게 부여되어 있으나 현실적으로 노동자가 대법원의 여러 판단 요소별로 하나하나 명확하고 구체적인 증거를 수립하는 것은 거의 불가능에 가깝다.

특히 이 사건 방송작가들처럼 ‘생방송 제작 현장’에서 촌각을 다투며 프로그램을 제작하는 경우 대부분의 작업 지시는 현장에서 ‘구두로’ 이루어졌고, 과거 문화방송이 ‘보도정보시스템’을 전면 도입하면서 종이 문서를 없앤 사정 때문에 문서화된 근거는 거의 남아있지 않았다. 사용자는 “프리랜서들은 담당 부서별로 알음알음 채용하며 회사 차원의 인력 관리 대상이 아니므로 관련한 근거나 문서가 남아있지 않다”고 하면 그만이다.

더욱이 이 사건 방송작가들은 10년 가까이 근속하면서 수시로 교체되는 정규직들에 비해서도 상당히 작업 숙련도가 높았는데, 사용자는 이를 ‘업무에 대한 숙련도와 전문성이 높아 사용자가 수정을 지시할 일도 거의 없었다’며 노동자성 부정의 한 근거로 삼았다. 노동관계법령에 따른 아무런 법적 제재 또는 기준이 적용되지 않는 ‘프리랜서 작가’들의 경우 장기 근속자가 상당수이지만 장기간 근무하면서 일상적으로 증거를 수집하는 것이 쉽지 않고 업무에 대한 숙련도가 쌓여갈 수록 이는 오히려 사용자에게 의하여 노동자성 부정의 근거로 악용된다.

이러한 상황 속에서 근로의 실질이 노동자임이 명백함에도 ‘프리랜서’로 ‘오분류’되는 이들이 적지 않고, 이 때문에 노동자성 판단 사건에 있어서 사용자가 “신청인은 근기법상 노동자가 아닌

자유직업소득자”임을 입증하는 방안을 다시 한번 적극적으로 고려할 시점이다.

## 2. 노동위원회의 전문성 재고

이번 중노위 재심은 이례적으로 노동위원회의 사건 조사 및 심문 과정 전반에 걸쳐 특수고용형태 노동자들의 근로실질을 상세하고 정확하게 살펴보았고, 공익위원들의 전문성도 특별히 두드러졌다.

법원의 문턱을 쉽사리 넘기 힘든 노동자들의 처지를 감안하여 ‘최소의 비용으로 신속한 구제를 하기 위하여’ 마련된 것이 노동위원회 제도이다. 그런데 이 제도를 운용하는 과정에서 가장 큰 문제로 지적돼온 것이 바로 공익위원들의 전문성 문제이다.

다행스럽게도 중노위 재심은 노동법 전문가들을 중심으로 법리에 입각한 심문을 진행하였으나 이에 반하여 초심 지노위는 심각할 정도로 성의없고 비전문적인 심의로 당사자들에게 또 한번의 큰 상실감을 안겨줬다. 일례로 이번 사건 초심 지노위에서 한 공익위원은 근기법상 노동자성을 주장하는 신청인에게 “10년 가까이 일했는데 퇴직금을 달라는 주장은 안 해봤냐”는 질문을 하였는데, 거듭 지적돼온 노동위 공익위원의 전문성 재고가 시급하다는 것을 재확인하는 최악의 순간이었다.

## VII. 맺는말

2020년 8월 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수한 이후 꼭 7개월 만에, 그리고 이 사건 당사자들이 회사에서 일방적으로 구두 해고 통보를 받은 지 10개월 만에 쉽게 연지 못할 것이라고 생각했던 귀중한 판정을 이끌어냈다.

오늘도 방송 제작 현장에는 마땅히 보장받아야 할 노동법상 권리들을 박탈당한 채 열악한 노동 조건과 부당한 처우를 감내해야만 하는 무수한 ‘무늬만 프리랜서’ 들이 존재한다.

여전히 갈 길이 멀지만, 비록 이제 막 견고했던 벽에 작은 균열을 냈지만, 분명한 것은 이제부터 ‘방송작가도 노동자’ 라는 사실이다. <끝>

## [발제2]

## 방송산업 비정규직, 프리랜서 활용 문제점과 개선방향 - 방송 작가 고용구조 및 실태를 중심으로 -

김 종 진(한국노동사회연구소 선임연구위원)

### 1. 들어가는 말

- 한국 사회에서 비정규직 문제는 제조업 영역에서 주로 논의되다가 2007년 소위 '비정규직법'이 제정되면서, 비제조업영역까지 확장되었음. 그간 비정규직 문제는 금융, 유통, 호텔, 병원 등 노사관계가 형성된 곳에서 주로 논의되었음.<sup>5)</sup>
  - 기업과 조직에서 비정규직 활용은 기간제 비정규직부터 파견용역 간접고용 비정규직 까지 고용구조와 형태별로 다양함. 대기업과 공공기관에서는 업무 수행에 필요한 일부를 자회사 설립을 통해 운영하는 곳도 있음.
  - 2006년 전후 비정규직 보호법 시행과 함께 방송산업 내 비정규직은 계약직과 같은 직접 고용 형태의 비정규직에서, 파견직과 같은 간접고용 형태의 비정규직 또는 프리랜서와 같은 유형의 특수고용형태로 전환되는 과정을 거쳤음.
- 국내 방송사에는 전통적인 비정규직 이외에 다양한 고용형태가 존재하고, 특히 작가나 리포터 등과 같은 프리랜서 비정규직 고용의 심각성은 널리 알려진 바 있음. 2017년에는 방송사 제작현실 토론회(2017.9.20.)와 방송사 프리랜서 작가 관련 국회토론회(2017.3.28.), 국정 감사 문제제기(2017.9.21. 2020.10.26)가 있었음.
  - 기존 몇몇 방송사 프리랜서 실태조사 결과(방송작가 유니온, 2016; 2017, 한빛미디어노동인권센터, 2020)에서 나타난 프리랜서의 주된 문제점은 △제도적 문제와 근로자성 문제(근로자성 부인, 표준계약서 미체결, 근로기준법 미적용 문제: 휴일휴가, 퇴직금, 연장근로수당 등), △비제도적 문제와 노동환경(업무 공간과 비품 등 미사용, 교육훈련과 복지적용

\* 이 글은 국회 <방송작가도 노동자다> 토론회 발표(2021.4.14)를 위해 기존의 필자 방송산업 비정규, 프리랜서 글(2017~2020)을 토대로 최근 관련 실태조사 자료 등을 추가 정리한 것임.

5) 2020년 8월 기준 국내 비정규직 규모는 41.6%(856만명, 정규직 1,200만명)이며, 기간제는 393만명(19.2%), 시간제는 325만명(15.9%), 호출근로는 90만 명(4.4%), 파견용역은 72만명(3.5%), 특수고용은 50만 명(2.4%), 임시용직은 588만명(28.7%)이었음(한국노동사회연구소).



등 차별, 인권 침해적 부당 문제) 등이었음.

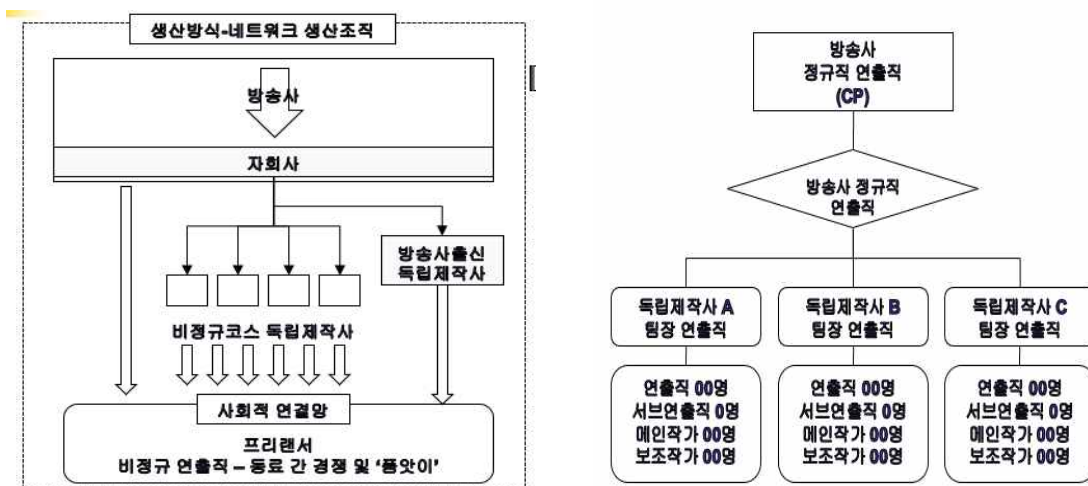
- 현재 방송사 비정규직 규모와 실태는 구체적으로 드러나지 않았고, 비정규직도 고용 형태공시 기준인 300인 이상 대기업 언론출판업 내 방송사(MBC, SBS, YTN)만이 주로 확인 가능했음.
  - 방송산업 실태는 산업정책(방송 고용구조, 외주 방송) 차원에서 논의되었고, 고용구조와 노동실태(독립PD, 스태프, 작가 등)도 일부 방송 직업군에 한정된 상태였음. 물론 방통위나 방송영상산업진흥원 같은 곳에서 일부 제한된 조사가 진행된바 있음.
- 국내 방송 프로그램 제작과 지원업무 대부분은 비정규직과 프리랜서가 맡고 있음. 그러나 구체적인 방송사 비정규직 및 프리랜서 현황은 파악되지 않은 상황임. 공공부문 방송사도 전체 인력의 절반이 비정규직·프리랜서로 활용됨에도 대책은 미흡한 상황임.
  - 방송사 내 직접고용 비정규직과 소속 외 인력으로 파악하고 있는 파견용역 간접고용 비정규직도 15% 남짓 되는 상황이며, 자회사 비정규직까지 고려하면 더 많을 수 있음.
- 민간방송사만이 아니라 공공부문 방송사조차 비정규직과 프리랜서 고용구조 및 노동 환경 개선이 진행되지 못하는 것은 실태파악이 안 되고 있다는 점과 개선의지가 미약한 것이 주된 이유로 볼 수 있음.
  - 최근 몇 년 동안 국회에서 방송 PD, 아나운서, 작가, 스태프 등 프리랜서 문제가 제기되었음에도 진척이 없는 상황임. 이 글은 '방송사 비정규직 프리랜서 활용 실태와 구조: 작가 중심 사례'를 파악하고, 개선방안을 모색하는 자료 성격이 있음.

## 2. 방송산업 고용 유연화와 다층적인 고용구조

### □ 방송산업 비정규직 고용활용 흐름

- 방송사는 비용 절감을 목표로 제작과정의 유연화를 적극적으로 추진, 1997년 외환위기를 기점으로 외주제작과 노동인력의 비정규직화가 가속화되고 확대됨.
  - 1991년 이후 실시되어 온 방송 외주정책은 양적 성장이라는 측면에서 방송사의 수직적 통합구조를 해체하고 독립제작사의 수는 증가시킴.
  - 이 과정에서 소수의 독립제작사가 다수의 프로그램을 공급함으로써 독립제작사 간의 불균형적 격차가 나타난 것으로 봐야 함.<sup>6)</sup>
  
- 방송산업 구조 변화와 방송 자본간 경쟁 심화는 방송산업 내 노동시장 변화와 함께 노동인력의 비정규직화를 심화시키는 한편 노동의 불안정성을 높임.
  - 방송산업은 방송사의 우월적 지위를 이용해 방송사가 외주제작 과정에 지속적으로 개입하고 통제하는 한편, 방송사가 수익을 독과점하는 구조임.
  - 방송콘텐츠 생산 노동시장은 방송사의 방송프로그램 개편 주기에 따라 외주제작사를 매개로 방송콘텐츠 제작팀이 구성되고 해체되는 프로젝트형 노동시장이 주된 형태임.

[그림 1] 방송산업 제작 방식과 고용구조 사례



주 : 1) 파견 허용 업종 외 파견 및 파견기간 위반 여부 조사 + 2) 사내도급(위장도급, 진성도급 파악) 또는 사외도급 형태 위장도급 여부 조사(사외도급이나 실질적 본사 지휘 명령 관계) + 3) 기타 프리랜서(작가 등)나 독립계약자(독립 PD 등) 지휘명령 관계

6) 외주제작사의 양적 성장은 자본금이나 인력규모 면에서 영세한 외주제작사가 지상파 방송사에 종속되는 원-하청 관계 속에서 불공정한 거래관행이 형성되었음(이종구·박준엽 외, 2009)

〈표 1〉 방송산업 주요 노동문제 실태조사 현황(2002-2020)

| 조사 연도 | 실태조사  |                      | 조사 특징 및 내용   |
|-------|---|----------------------|--|
| 2002  | 언론사<br>노동실태<br>조사(전국<br>언론노동<br>조합)                   | 신문(310명)<br>방송(248명) | 근무형태, 직장 만족도, 교육과 연수, 임금 구조와 평가 제도, 휴가, 건강 상태, 언론 활동 평가 기준, 신문 기사와 방송 기사에 대한 평가, 언론사 조직 특성 및 평가, 언론사의 수용자에 대한 평가, 미디어 활용도  |
| 2003  |   | 방송(845명)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자: 근무 시간, 휴일과 휴가, 노동 강도, 임금과 사회보험, 만족도</li> <li>• 비정규직: 임금, 4대 보험 가입 현황, 노동조합의 비정규직에 대한 인식</li> </ul>   |
| 2004  |   | 신문(178명)<br>방송(420명) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 실태조사: 취업 형태, 근무 형태, 임금·퇴직금·사회보험, 채용 및 해고, 노동조합, 비정규직 관련 법안에 대한 인식, 건강, 주5일 근무제</li> <li>• 사업장 실태조사: 임금·사회보험, 비정규직에 대한 인식, 건강, 비정규직 법안에 대한 인식</li> </ul>   |
| 2016  | 방송 산업 활성화를 위한<br>프리랜서 방송인력 실태조사<br>연구(2016, 한국전파진흥협회) |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 심층 인터뷰: 근로환경 실태, 기존 프리랜서 직무능력향상교육에 대한 평가 및 교육방안</li> <li>• 프리랜서 방송영상인력을 위한 교육 실태 조사: 교육훈련 및 경력관리, 고용 및 근로환경(방송제작 참여 시 근무하는 장소, 방송 제작 취소 경험 유무, 인권 침해 당한 경험 유무, 4대 보험 중 가입이 가장 필요한 보험 등)</li> </ul>  |
| 2017  | 지상파 방송 산업 노동 실태<br>조사(2017, 언론정보학회)                   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 지상파 방송 종사자 983명 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금 및 근로조건, 심리적 탈진 수준, 직업 만족도</li> <li>- 조직 업무 환경 평가, 인사 문제 평가, 공적 특성 및 조직에 대한 인식, 정규직 종사자와 비정규직 종사자의 차이(비정규직 고용형태를 방송사가 사용자임을 입증할 수 있는 근로계약 종사자와 프리랜서 및 도급 계약 종사자로 나누어 응답 요청)</li> </ul> </li> <li>• 비정규직 노동 실태 별도 설문: 노동현황(고용형태 및 근로조건, 계약 방식, 고용해지경험, 수행 업무) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약유형에 따른 출퇴근 시각의 규칙성 평가, 근무 사업체의 지휘·감독 및 직·간접적 징계나 제재, 각 계약 방식에 따른 2년 근무 여부, 프리/도급 계약자의 사업자 등록 여부, 고용 해지 경험, 이직/전직, 방송사 선택 요인, 노조 역할, 차별 대우</li> </ul> </li> </ul>                                 |
| 2018  | tbs 프리랜서 비정규직<br>고용모델 개선 실행방안<br>연구(2018, 서울특별시)      |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 직종 프리랜서 업무 면접조사</li> <li>• tbs 유관부서별 임기제 프리랜서 F.G.I</li> <li>• tbs 프리랜서, 임기제, 파견용역 대상 설문조사(372명) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용특성 및 노동실태: 계약, 노동시간 및 휴가, 휴일, 보수, 복리후생, 교육 및 훈련</li> <li>- 종속성: 사용자 종속성, 경제적 종속성, 조직 종속성</li> <li>- 업무 관련 태도: 만족 및 불만족 요인, 업무 만족도/노동자성/이직의도 등</li> <li>- 노동조건 개선방향 의견조사</li> </ul> </li> </ul>  |
| 2019  | KBS 비정규직 고용구조 및<br>치우개선 연구 보고서(2019,<br>한국방송공사)       |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전 조직 비정규직 인력 및 계약현황 전수조사(초 2,062명)</li> <li>• 정규직과 비정규직, 조합원 면접조사</li> <li>• 고용구조 파악을 위해 방송제작 현장 참여 관찰조사(4개 프로그램)</li> <li>• 기간제 및 시간제, 파견, 프리랜서 총 385명 설문조사 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용 계약 방식과 소득: 계약 방식, 계약 기간, 임금 지급 방식 및 수입</li> <li>- 노동환경: 직장생활 만족도, 재택근무 여부 및 주당 노동시간, 휴가 사용 방식과 사용 일 수, 수당 및 복리후생, 사회보험, 폭언·폭행 경험, 이퇴직 경험 및 의향, 파견직 대상의 연차휴가 사용 일 수 및 부당대우 경험</li> <li>- 직장생활 및 종속성: 동일업무 수행 여부, 상시·지속성, 사용자 종속성, 경제적 종속성, 조직 종속성, 부당대우 경험, 교육훈련</li> <li>- 직업/업무 전망과 희망 급여 및 노동조건, 고충 상담 경험 및 절차, 고용구조 및 노동조건 개선 의견</li> </ul> </li> </ul> |
| 2019  | 방송제작 노동환경<br>실태조사(2019,                               |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 설문조사(1,000명) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지상파와 방송채널 사업자 비정규직, 외주사, 프리랜서</li> </ul> </li> </ul>  |

|      |   |   |
|------|---|---|
|      | 한국텐츠진흥원)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제작 분야 및 경력(제작 참여 프로그램과 기간, 제작 참여 비중이 높은 장르, 담당 업무, 고용상태, 근무 기간, 역할 등)</li> <li>- 계약(제작 참여 프로그램 편 수, 계약 유형 및 형태, 표준계약서 인지도, 서면계약 형식, 최근 제작 프로그램 계약 유형, 계약 상대, 관리감독 주체의 동일성 여부, 계약기간 내 해지/해고 경험 유무 및 이유 등)</li> <li>- 노동시간 및 보수(제작 참여 기간, 주당 평균 노동 일 수/ 시간, 가장 바쁠 때 주당 노동 시간, 노동 최장 지속 시간, 보수 지급 시기, 기본 보수 외 지급받는 것, 보수 체불 경험 및 이유, 휴가, 타 직종 종사 경험 등)</li> <li>- 4대 보험 가입 형태 및 미가입 이유, 상해보험 가입 형태 및 미가입 이유, 부상/질병 발생 시 처리 방법 등</li> <li>- 직업 만족도, 이직</li> <li>- 방송제작환경: 주52시간 근로 초과 경험 및 시기, 주52시간 근로제 시행 관련 변화 경험, 방송제작 노동 환경 개선에 도움되는 제도, 주52시간 근로제 시행 영향, 관련 이슈의 심각성, 성희롱/성폭력 경험 유무 및 유형과 대응 방법 등</li> <li>• 정성조사: 직종 특성(연출/작가/기술) 기준으로 제작장르 특성(드라마/비드라마), 경력 특성(5년 미만/10년 이상)을 종합적으로 고려해 6개 그룹으로 FGI(31명)</li> </ul> |
| 2020 | 방송산업 종사자의 노동시간 실태와 삶의 질 (2020, 한국노동연구원)                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정량조사: 전국 방송산업 종사 임금근로자 및 프리랜서 업종별 고용형태별 표본 추출 대상</li> <li>- 직장 및 업무 특성, 시간 사용, 노동조건 및 환경, 일·생활 균형 및 생활만족도</li> <li>- 근로시간 단축제로 인한 변화 및 문제점과 개선방향, 코로나 19의 영향</li> <li>• 정성조사: 프리랜서 방송작가(프리랜서에서 기간제 근로계약 전환 후 시간 경험의 변화와 그에 미친 요인)</li> </ul>   |
| 2020 | 비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 노동환경 실태조사(2020, CJB 청주방송故이재학 PD 대책위) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 821명</li> <li>- 근로조건: 고용계약형태, 근로기준법 등에서 명시된 노동자 권리 보장 여부, 보수(임금) 형태, 보수(임금) 체불 경험 및 대응 여부, 밤샘(장시간 노동, 야간 노동) 여부, 산재사고 발생 시 대처 여부, 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 대처 여부, 한국 방송 노동에 대한 문제점 인식</li> <li>- 코로나 19 조치: 코로나 19로 인한 불이익 여부, 코로나 19 관련 정부 조치에 대한 실효성 인식</li> <li>- 정부 정책 및 필요조치: 정부정책 인지 여부, 방송계 노동자 근로조건 개선을 위한 정부 대책</li> </ul>   |

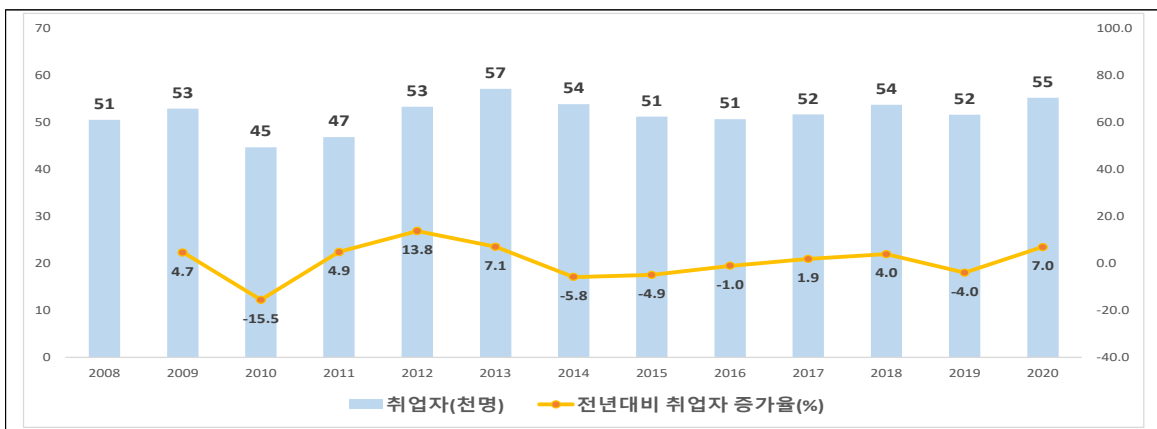
## □ 방송산업 취업자 현황 특징

- 2008년 이명박 정부 출범 이후 미디어법 통과로 종합편성채널 신설관련 법적근거가 마련된 2011년 이후부터 JTBC(중앙일보), TV CHOSUN(조선일보), 채널A(동아일보) 등 종편방송국이 개국한 외적 환경이 고용 규모 영향을 미침.
  - 방송산업 전체 종사자 규모는 2008년 5만 1천명에서 2013년 5만 7천명으로 증가 이후 2016년까지 감소하다, 2017년부터 2020년까지 증가추세에 있음.
- 2020년 코로나(COVID19)의 영향으로 전체 고용시장이 악화되었지만, 방송산업 취업자의 경우 2019년 대비 약 3천명 증가(2019년 대비 2020년 7.0%)했음. 이는 방

송채널사용사업자와 IPTV사업자의 성장으로 방송산업 종사자와 방송사업자 매출이 증가하였기 때문임(과학기술정보통신부·방송통신위원회, 2020)

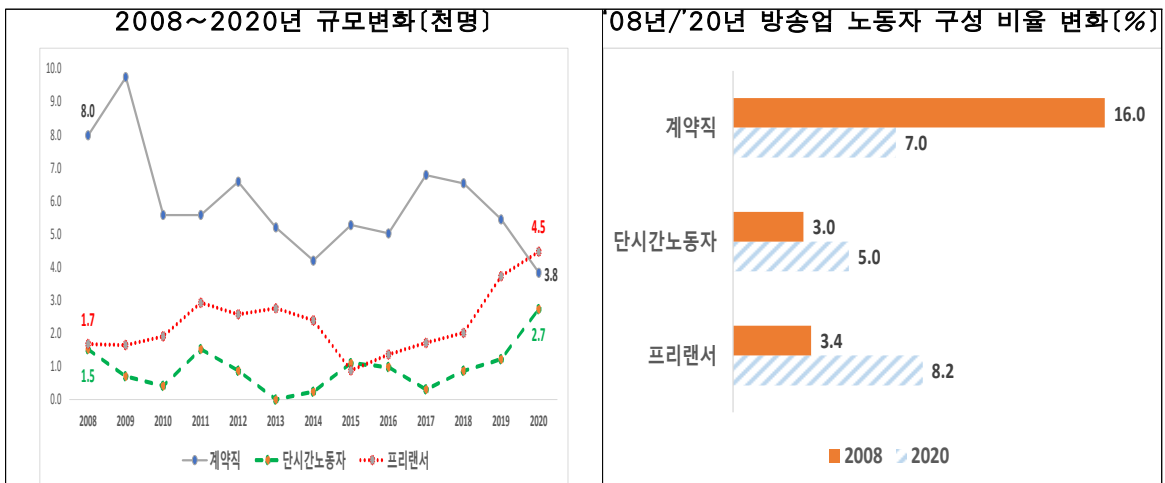
- 2008년 이후부터 2020년까지 방송산업 종사상지위별 변화 특징은 계약직은 감소하고, 프리랜서(7)노동자와 단시간노동자가 크게 증가하고 있음.
- 2008년대비 2020년 계약직은 4.1천명 감소하였고(2008년 대비 2020년 52.0% 감소), 단시간 노동자는 1.2천명 증가(2008년 대비 2020년 80.3% 증가), 프리랜서는 2.8천명 증가(2008년 대비 2020년 166.3% 증가) 했음

[그림 2] 방송산업 취업자 변화(2008~2020년)



자료: MDIS, 2008-2020 지역별고용조사 A형 상반기 원자료.

[그림 3] 방송산업 계약직·단시간노동자·프리랜서 고용 변화



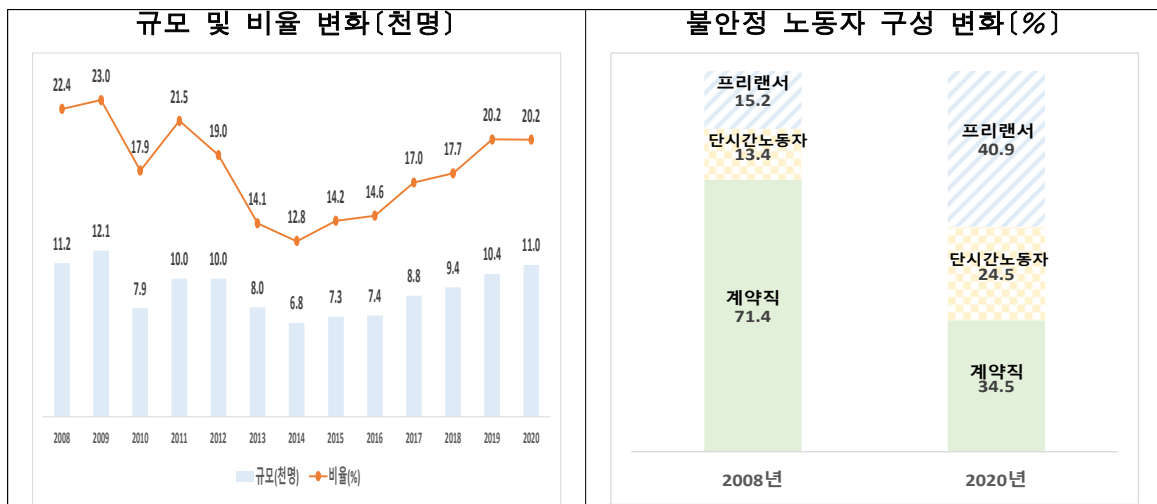
자료: MDIS, 2008-2020 지역별고용조사 A형 상반기 원자료.  
 주 : 프리랜서는 연구자가 비임금노동자 대상 추정 규모임.

7) 방송산업 프리랜서 정의는 안임준 외(2016, 『방송 산업 활성화를 위한 프리랜서 방송인력 실태조사 연구』); 김종진 외(2020, 『프리랜서 노무형태 파악을 위한 실태조사』) 연구를 참고. 본 분석에서는 고용원이 없는 자영업자를 프리랜서로 정의하여 재분석.

○ 2008년 대비 2020년 방송산업 불안정 노동자(계약직+단시간 노동자+프리랜서) 구성비율은 프리랜서와 단시간 노동자 비율이 크게 증가함에 따라 고용불안정성이 더 크게 증가하고 있음을 유추해 볼 수 있음.

- 2020년 방송산업 불안정 노동자 규모는 11.0천명으로, 2009년 12.1천명을 정점으로 2014년 6.8천명까지 감소하였다가, 2015년부터 2020년까지 증가 추세임.

[그림 4] 방송산업 불안정 노동자 고용변화



자료: MDIS, 2008-2020 지역별고용조사 A형 상반기 원자료

[부표1] 주요 방송사 고용 인력 및 비정규직 현황(2020년 3월)

| 구분    | 방송사  | 전체 인력             | 직접고용             |                  |                | 비정규직             |                  |                  |
|-------|------|-------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
|       |      |                   | 계                | 정규직              | 기간제            | 계                | 직접고용             | 간접고용             |
| 지상파   | 계    | 9,893<br>(100.0%) | 8,661<br>(87.5%) | 8,073<br>(81.6%) | 588<br>(5.94%) | 1,820<br>(18.3%) | 1,588<br>(16.0%) | 1,232<br>(12.4%) |
|       | KBS  | 5,820<br>(100.0%) | 5,280<br>(90.7%) | 4,981<br>(85.5%) | 299<br>(5.1%)  | 839<br>(14.4%)   | 299<br>(5.1%)    | 540<br>(9.27%)   |
|       | MBC  | 2,082<br>(100.0%) | 1,694<br>(94.3%) | 1,486<br>(71.3%) | 208<br>(9.9%)  | 596<br>(28.6%)   | 208<br>(9.9%)    | 388<br>(18.6%)   |
|       | SBS  | 1,223<br>(100.0%) | 1,071<br>(87.5%) | 1,024<br>(83.7%) | 47<br>(3.8%)   | 199<br>(16.2%)   | 47<br>(3.8%)     | 152<br>(12.4%)   |
|       | EBS  | 768<br>(100.0%)   | 616<br>(80.2%)   | 582<br>(75.7%)   | 34<br>(4.4%)   | 186<br>(24.2%)   | 34<br>(4.4%)     | 152<br>(19.7%)   |
| 뉴스 채널 | 계    | 1,892<br>(100.0%) | 1,591<br>(84.0%) | 1,497<br>(79.1%) | 94<br>(4.9%)   | 395<br>(20.8%)   | 94<br>(4.9%)     | 301<br>(15.9%)   |
|       | 연합뉴스 | 1,007<br>(100.0%) | 904<br>(89.7%)   | 844<br>(93.8%)   | 60<br>(5.9%)   | 163<br>(16.1%)   | 60<br>(5.9%)     | 103<br>(10.2%)   |
|       | YTN  | 885<br>(100.0%)   | 687<br>(77.6%)   | 653<br>(73.7%)   | 34<br>(3.8%)   | 232<br>(26.2%)   | 34<br>(3.8%)     | 198<br>(22.3%)   |

자료 : 고용노동부 고용형태공시제 재구성(2020년 3월)

- ① 국내 300인 이상 대기업 비정규직 비율  
 - 출판연상정보산업 : 13.5%(기간제 8.3%, 간접고용 8.0%)
- ② 방송사 300인 이상 대기업 비정규직 비율  
 - 지상파 방송사 : 18.3%(기간제 5.94%, 간접고용 12.4%)  
 - 뉴스채널 방송사 : 20.8%(기간제 4.9%, 간접고용 15.9%)
- ③ 공공부문 방송사 비정규직 비율<sup>8)</sup>  
 - 국내 공공부문 : 18.9%(기간제 4.3%, 간접고용 14.5%)

[부표2] 300인 이상 고용형태공시제 방송업 관련 사업체 현황(2020년 3월)

| 행 레이블                       | 전체근로자  | 소속근로자  | 소속내_기간<br>정합없음 | 소속내_기간<br>정합 | 소속외근로자 |
|-----------------------------|--------|--------|----------------|--------------|--------|
| (재단법인)CBS                   | 578    | 560    | 532            | 28           | 18     |
| (주)문화방송                     | 2,082  | 1,694  | 1,486          | 208          | 388    |
| (주)씨엠비                      | 432    | 352    | 340            | 12           | 80     |
| (주)씨제이이엔엠                   | 3,780  | 3,653  | 3,638          | 15           | 127    |
| (주)에스비에스                    | 1,223  | 1,071  | 1,024          | 47           | 152    |
| (주)채널에이(ChannelACorpoation) | 400    | 332    | 308            | 24           | 68     |
| (주)티브로드                     | 510    | 510    | 490            | 20           | 0      |
| (주)현대에이치씨엔                  | 504    | 453    | 427            | 26           | 51     |
| 주식회사 엘지헬로비전                 | 1,274  | 1,179  | 1,169          | 10           | 95     |
| 주식회사딜라이브                    | 1,556  | 1,161  | 1,143          | 18           | 395    |
| 주식회사케이티스카이라이프               | 473    | 356    | 356            | 0            | 117    |
| 한국교육방송공사                    | 768    | 616    | 582            | 34           | 152    |
| 한국방송공사                      | 5,820  | 5,280  | 4,981          | 299          | 540    |
| 합계                          | 19,400 | 17,217 | 16,476         | 741          | 2,183  |

8) 김종진(2020), 「방송사 비정규직 및 프리랜서 실태조사」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제141호, 한국노동사회연구소.

## □ 방송산업 비정규직 규모와 특징

- 국내 방송사 고용형태별, 직종별 현황은 매년 정기적으로 진행되는 <방송산업 종사자 실태조사 보고서>를 통해서 확인할 수 있음. 2019년 기준 전체 방송산업 종사자는 약 37,553명으로 확인되며 정규직이 89.1%(33,477명)이고, 비정규직은 10.9%(4,076명)로 확인됨.
  - 방송산업은 영업홍보(16.5%), 제작(12.9%), PD(13.1%), 기술직(11.4%), 기자(10.8%)가 가장 많은 직군·직종을 차지하고 있는 것이 확인됨. 전체 직군·직종 중 제작은 비정규직 규모(1,033명)가 상대적으로 가장 많이 차지하고 있음.

〈표 2〉 2019년 방송산업 종사자 현황(2019년 12월 기준, 명, %)

|          | 전체     | 대표  | 임원  | 경영직   | 방송직   |       |      |       |       | 기술직   | 연구직 | 영업홍보  | 기타    |
|----------|--------|-----|-----|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|
|          |        |     |     |       | 기자    | PD    | 아나운서 | 제작    | 기타    |       |     |       |       |
| 방송사업자 전체 | 37,553 | 258 | 540 | 6,010 | 4,057 | 4,935 | 678  | 4,849 | 2,051 | 4,290 | 469 | 6,206 | 3,210 |
| 직종별 구성비% | 100    | 0.7 | 1.4 | 16    | 10.8  | 13.1  | 1.8  | 12.9  | 5.5   | 11.4  | 1.2 | 16.5  | 8.5   |
| 정규직      | 33,477 | 236 | 476 | 5,518 | 3,934 | 4,626 | 558  | 3,816 | 1,161 | 4,127 | 455 | 5,870 | 2,700 |
| 비정규직     | 4,076  | 22  | 64  | 492   | 123   | 309   | 120  | 1,033 | 890   | 163   | 14  | 336   | 510   |

자료 : 정보통신정책연구원(2020), 「2020년 방송산업 실태조사 보고서」, 과학기술정보통신부·방송통신위원회.

- 한편 국내 공공부문 방송사 전체 인력은 15,227명(자회사 제외)으로 파악되며, 비정규직은 2,891명으로 전체 인력의 약 18.9%였음. 공공부문 방송사 비정규직은 기간제 4.3%(665명), 간접고용 비정규직 14.5%(2,215명)로 파악됨.<sup>9)</sup>
  - 방송사 비정규직은 지상파(2,826명, 19.9%)가 비지상파(65명, 0.6%)에 비해 압도적으로 더 비율이 높은 것으로 확인됨. 지상파 비정규직은 전국(2,059명, 20.1%)과 지역(767명, 19.5%) 방송사 비중이 비슷했음.
- 국내 공공부문 방송사에서 비정규직 활용은 전체 인력의 3분의 1이 넘는 곳도 확인됨. 방송사 D사(40.7%)와 지역 MBC 16개사(30.9%)는 10명 중 3명~4명 내외가 비정규직으로 활용되고 있음(김종진, 2020).

9) 공공부문 방송사 비정규직 중 정규직과 동일 직무를 수행하는 곳은 보도제작 PD(22.8%), 영상제작/컨텐츠(29.9%) 분야에서 가장 많은 것으로 확인됨.



- D사(31.1%)와 지역 MBC 16개사(27.7%)는 파견용역 간접고용 비정규직이 10명 중 2명~3명이나 되는 것으로 확인됨. 반면 기간제 계약직 활용이 가장 많은 곳은 지역공동체라디오(F, G, L, M, P, G, S)로 약 13.4%였음.

〈표 3〉 공공부문 방송사 비정규직 및 프리랜서 규모 - 전송방식&권역별

| 구분          |      | 전체<br>노동자       | 비정규직<br>프리랜서    | 직접고용 비정규직**    |                |                | 간접고용<br>비정규직***<br>(파견용역) | 프리랜서           | 자회사<br>직원     |               |
|-------------|------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|---------------------------|----------------|---------------|---------------|
|             |      |                 |                 | 소계             | 기간제<br>(계약직)   | 시간제            |                           |                |               |               |
|             |      |                 |                 | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%)            | 인원(명)<br>비율(%) |               |               |
| 전체          |      | 16,676<br>100.0 | 6,999<br>42.0   | 676<br>4.1     | 665<br>4.0     | 11<br>0.1      | 2,215<br>13.3             | 2,659<br>15.9  | 1,449<br>8.7  |               |
| 지<br>상<br>파 | 소계   | 15,466<br>100.0 | 6,359<br>41.1   | 651<br>4.2     | 644<br>4.2     | 7<br>0.0       | 2,175<br>14.1             | 2,219<br>14.3  | 1,314<br>8.5  |               |
|             | 전국   | 인원(명)<br>비율(%)  | 11,495<br>100.0 | 4,529<br>39.4  | 545<br>4.7     | 545<br>4.7     | 0<br>0.0                  | 1,514<br>13.2  | 1,207<br>10.5 | 1,263<br>11.0 |
|             |      | 지역              | 인원(명)<br>비율(%)  | 3,971<br>100.0 | 1,830<br>46.1  | 106<br>2.7     | 99<br>2.5                 | 7<br>0.2       | 661<br>16.6   | 1,012<br>25.5 |
|             | 비지상파 | 인원(명)<br>비율(%)  | 1,210<br>100.0  | 640<br>52.9    | 25<br>2.1      | 21<br>1.7      | 4<br>0.3                  | 40<br>3.3      | 440<br>36.4   | 135<br>11.2   |

\* MBC(서울)은 프리랜서 규모 미파악되어 분석시 '0으로 계산: MBC(서울) 제외시 비정규직 비율 42.4%이며, 프리랜서 규모 18.7% \*\* 직접고용 비정규직: 기간제(계약직)+시간제 \*\*\* 간접고용 비정규직: 파견+용역  
자료 : 김종진(2020), 「방송사 비정규직과 프리랜서 실태조사」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제141호, 한국노동사회연구소

○ 공공부문 방송사 주요 직군 중 비정규직은 주로 시설관리, 보안, 청소경비 업무에서 활용되고 있고, 그 외 직군에서도 비정규직 활용이 많은 것으로 확인됨. 방송사에는 시설관리나 보안, 청소경비 업무가 자회사를 통해 활용되고 있음.

- 공공부문 방송사 비정규직 활용의 특징은 기간제, 시간제, 간접고용, 프리랜서, 자회사까지 모든 고용형태가 각 직무별로 거의 대부분 활용된다는 특징이 있음. 이는 다른 산업·업종에서는 찾아 볼 수 없는 독특한 고용구조임.

〈표 4〉 공공부문 방송사 비정규직 및 프리랜서 규모 - 직무별

| 구분        |       | 전체<br>노동자 | 비정규직<br>프리랜서 | 직접고용 비정규직      |                |                | 간접고용<br>비정규직<br>(파견용역) | 프리랜서           | 자회사<br>직원 |
|-----------|-------|-----------|--------------|----------------|----------------|----------------|------------------------|----------------|-----------|
|           |       |           |              | 소계             | 기간제<br>(계약직)   | 시간제            |                        |                |           |
|           |       |           |              | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%) | 인원(명)<br>비율(%)         | 인원(명)<br>비율(%) |           |
| 1) 행정사무관리 | 인원(명) | 737       | 116          | 26             | 21             | 5              | 24                     | 26             | 40        |
|           | 비율(%) | 100.0     | 15.7         | 3.5            | 2.8            | 0.7            | 3.3                    | 3.5            | 5.4       |
| 2) 방송기술제작 | 인원(명) | 963       | 169          | 32             | 30             | 2              | 50                     | 83             | 4         |
|           | 비율(%) | 100.0     | 17.5         | 3.3            | 3.1            | 0.2            | 5.2                    | 8.6            | 0.4       |

| 구분            |       | 전체<br>노동자 | 비정규직<br>프리랜서 | 직접고용 비정규직 |              |     | 간접고용<br>비정규직<br>(파견용역) | 프리랜서  | 자회사<br>직원 |
|---------------|-------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----|------------------------|-------|-----------|
|               |       |           |              | 소계        | 기간제<br>(계약직) | 시간제 |                        |       |           |
|               |       |           |              |           |              |     |                        |       |           |
| 3) 보도제작: PD   | 인원(명) | 624       | 201          | 20        | 18           | 2   | 4                      | 142   | 35        |
|               | 비율(%) | 100.0     | 32.2         | 3.2       | 2.9          | 0.3 | 0.6                    | 22.8  | 5.6       |
| 4) 보도제작: 기자   | 인원(명) | 354       | 6            | 3         | 2            | 1   | 0                      | 3     | 0         |
|               | 비율(%) | 100.0     | 1.7          | 0.8       | 0.6          | 0.3 | 0.0                    | 0.8   | 0.0       |
| 5) 영상제작: 콘텐츠  | 인원(명) | 976       | 403          | 13        | 13           | 0   | 42                     | 292   | 56        |
|               | 비율(%) | 100.0     | 41.3         | 1.3       | 1.3          | 0.0 | 4.3                    | 29.9  | 5.7       |
| 6) 시설관리: 시설관리 | 인원(명) | 91        | 47           | 3         | 3            | 0   | 30                     | 0     | 14        |
|               | 비율(%) | 100.0     | 51.6         | 3.3       | 3.3          | 0.0 | 33.0                   | 0.0   | 15.4      |
| 7) 시설관리: 보안   | 인원(명) | 84        | 38           | 0         | 0            | 0   | 36                     | 0     | 2         |
|               | 비율(%) | 100.0     | 45.2         | 0.0       | 0.0          | 0.0 | 42.9                   | 0.0   | 2.4       |
| 8) 환경미화: 청소경비 | 인원(명) | 133       | 107          | 0         | 0            | 0   | 83                     | 0     | 24        |
|               | 비율(%) | 100.0     | 80.5         | 0.0       | 0.0          | 0.0 | 62.4                   | 0.0   | 18.0      |
| 9) 그 외 직군     | 인원(명) | 2,230     | 1,807        | 93        | 92           | 1   | 287                    | 1,379 | 48        |
|               | 비율(%) | 100.0     | 81.0         | 4.2       | 4.1          | 0.0 | 12.9                   | 61.8  | 2.2       |

주 : 1) MBC(서울), KBS의 경우 세부직무 무응답으로 분류에서 제외(10,121명 제외) 2) 직접고용 비정규직: 기간제(계약직)+시간제 3) 간접고용 비정규직: 파견+용역  
 자료 : 김종진(2020), 「방송사 비정규직과 프리랜서 실태조사」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제141호, 한국노동사회연구소

## □ 방송산업 노동문제와 사회적 이슈, 실태

### ○ 방송사 비정규직의 사회적 문제점

- 최근 몇 년 동안 국회(작가, 스태프 근로자성 및 노동환경)나 국가인권위원회(아나운서 차별)에서 최근 몇 년 사이 방송사 비정규직 등의 문제를 둘러싼 사회적 문제가 논의되거나 권고한바 있음.

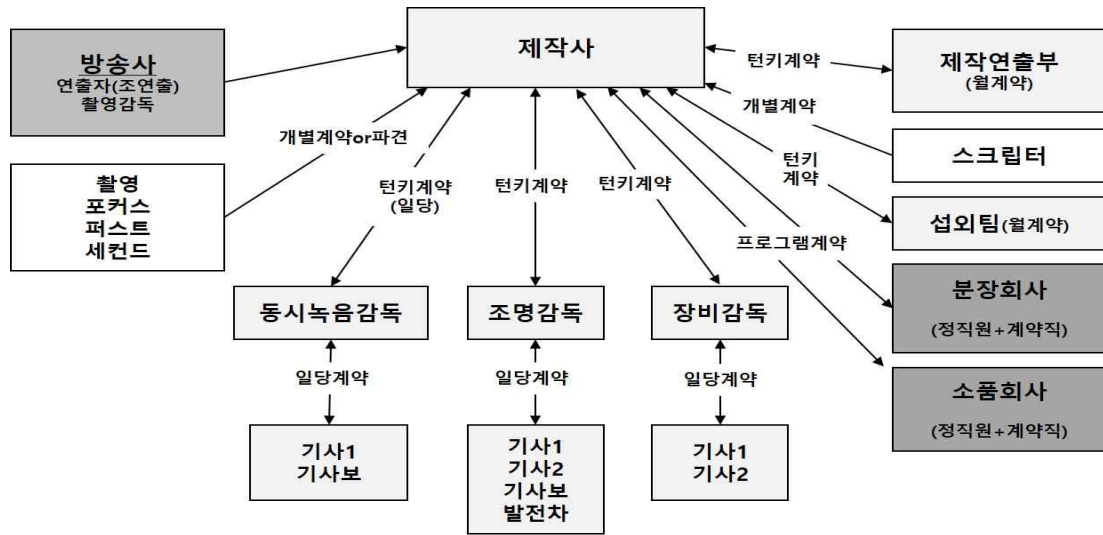
\* 2019년 방송사 스태프, 아나운서 문제(20대 국회)  
 2020년 방송사 작가 문제(21대 국회), 2020년 국가인권위원회

### ○ 방송사 제작현장의 산업안전 문제점

- 한편 방송영화 등 제작 현장에서 산업재해가 지속적으로 발생\*함에 따라, 방송제작 과정에서 필요한 안전보건 조치 등 해당 현장 및 작업의 특성에 맞는 산업안전보건 문제도 제기 된바 있음.

\* 2016년 tvN 드라마 ‘혼술남녀’ PD의 고강도 업무스트레스로 인한 사망사고  
 2017년 tvN 드라마 ‘화유기’ 촬영 현장에서 세트작업 중 스태프 추락사고  
 2020년 청주방송국 PD의 고강도 업무스트레스 등 사망사고

[그림 5] 방송사 드라마 제작 현장의 고용관계



○ 방송사 원하청 구조와 고용관계

- 방송사는 각 조직 내 구조와 프로그램 등에 따라 원하청 형태와 고용관계가 다양함. 예를 들면 시사교양 부서의 한 프로그램에 참여하는 인력 구성과 고용구조(방송사 정규직, 자회사 직원, 방송사 계약직, 파견직, 사내도급, 사외도급, 프리랜서 등) 형태가 확인됨.

○ 방송사 프리랜서의 근로자성 문제

- 이미 국내 다수의 공영방송사와 지방 방송, 케이블 방송사 등에서 프리랜서 노동자성이 문제제기 된 바 있고, 공영방송사에서만 최근에 약 여섯 차례의 부당해고(3회: MBC, SBS, JTBC)나 퇴직금 및 수당(2회: MBC, JTBC) 문제가 있었음. 가장 최근에는 법원에서 프리랜서 작가(MBC 2021년)의 부당해고 구제신청 건으로 근로자성이 중앙노동위원회에서 인정(중앙20201744부해)된 사례가 있음.

[참조] 국내 방송사 프리랜서 인력 노동자성 문제제기 사례(2011-2017.3)

| NO | 시기      | 기관   | 직무   | 문제제기         | 인원 | 결과                             |
|----|---------|------|------|--------------|----|--------------------------------|
| 1  | '11년 6월 | MBC  | PD   | 부당해고 구제신청    | 2  | 근로자성 및 부당해고 인정                 |
| 2  | '14년 1월 | MBC  | CG업무 | 부당해고 구제신청    | 1  | 근로자성 및 부당해고 인정                 |
| 3  | '14년 4월 | JTBC | CG업무 | 퇴직금 진정       | 3  | 근로자성 및 임금체불 인정                 |
| 4  | '14년 5월 | JTBC | CG업무 | 부당해고 구제신청    | 1  | 근로자성 및 부당해고 인정<br>(행정소송 단계 합의) |
| 5  | '14년 7월 | MBC  | CG업무 | 연차수당, 퇴직금 진정 | 2  | 사측과 합의(합의금 ○)                  |
| 6  | '17년 3월 | MBC  | CG업무 | 연차수당, 퇴직금 진정 | 5  | 사측과 합의(합의금 ○)                  |
| 7  | '17년 2월 | tbs  | PD   | 부당해고 구제신청    | 1  | 복귀, 공무직(무기계약)                  |

### ○ 방송사 작가 구성과 작업과정 특징들

- 방송작가 중 구성(비드라마)작가 업무수행 과정은 아래 <표>와 같이 정리될 수 있음. 일반적으로 녹화 전 수행하는 ‘기타 업무’에는 공문 및 행정자료 작성, 홍보안 제작, 배차 신청, 자료 대출 및 복사, 소품 구입, 출연진 관리, PD 일정 및 업무 관리 등이 포함됨. 이는 방송작가 본래의 업무인 원고 작성에서 벗어나는 일들임. 이외에도 방송작가는 촬영 진행, 편집안 구성·점검·재구성, 후반 편집작업 등에 관여하며 사실상 프로그램 제작 전 단계에서 업무 전반을 담당하고 있음.

<표 5> 방송사 작가(구성작가) 업무수행 과정 흐름(녹화 전후 과정)

| 녹화 전                                   | 녹화 당일   | 녹화 후   |
|--|---------|--|
| 사전조사 및 기획, 섭외, 촬영안 구성, 원고·대본 작성, 기타 업무 | 진행 및 보조 | 프리뷰 <sup>주)</sup> , 편집안 구성, 편집 점검, 자막 및 CG 제작, 방송 모니터링 |

주: 촬영된 영상들을 모두 모니터링하여 문서화하는 일. 막내작가가 프리뷰를 하면, 메인작가는 이를 참고하여 편집 구성안을 작성하고, 이후 PD가 편집구성안을 참고하여 편집 함.

- 방송작가의 업무 루틴은 보통 장르에 따라 나뉨. 구성작가의 경우 업무가 일주일 단위로 반복됨. 주 7일 중 4일에서 5일은 아이템 회의, 섭외, 대본 작성, 녹화, 자막 입력 등으로 소비되고 방송 당일에 방송이 끝나면 휴일을 1-2일 정도 가짐. 드라마 작가의 경우는 1주 차 아이팀 기획, 2주차 대본 작성, 3주차 촬영이라는 3주 단위 업무 루틴을 가짐. 각 주 차당 5일에서 6일은 해당 주차의 업무를 하고 1-2일 정도의 휴일을 가짐.
- 거의 대부분의 작가들은 주당 법정 노동시간(근기법 적용자에 비해)을 훨씬 많은 시간을 초과하여 일하고 있음. 주말에도 평균 12시간 이상씩 일하며, 서브 작가인 면접참여자는

주말에 최대 20시간, 막내작가인 면접참여자는 주말에 최대 34시간을 일한 경험까지 있을 정도임. (\*야간근무도 최대 13시간). 더불어 퇴근 후 및 휴일에도 계속되는 업무와 연락으로 온전하게 쉴 수 없다고 답하였음. 이는 직급이 낮을수록 심화되는 경향이 있음.

방송 전날 오전에 일어나서 점심쯤에 출근하고. 이후 내내 대본 확인이나 큐시트 정리, 또 새로 뜬 자료 중에 방송에 내보낼 거 있으면 준비하고, 다음 방송 아이템 섭외하고, 문서작업하고... 그렇게 하다가 다음 날 오전에 7시에 스튜디오 가서 대기하다가 생방 진행하고, 10시에 방송이 끝나면 퇴근해요. (그럼 잠은 어떻게 주무세요?) 건물 내에 휴게실이 있긴 한데 코로나 때문에 열지 않는걸로 알아요. 그리고 사실 자리 갈 시간도 없어요. (면접참여자 1)

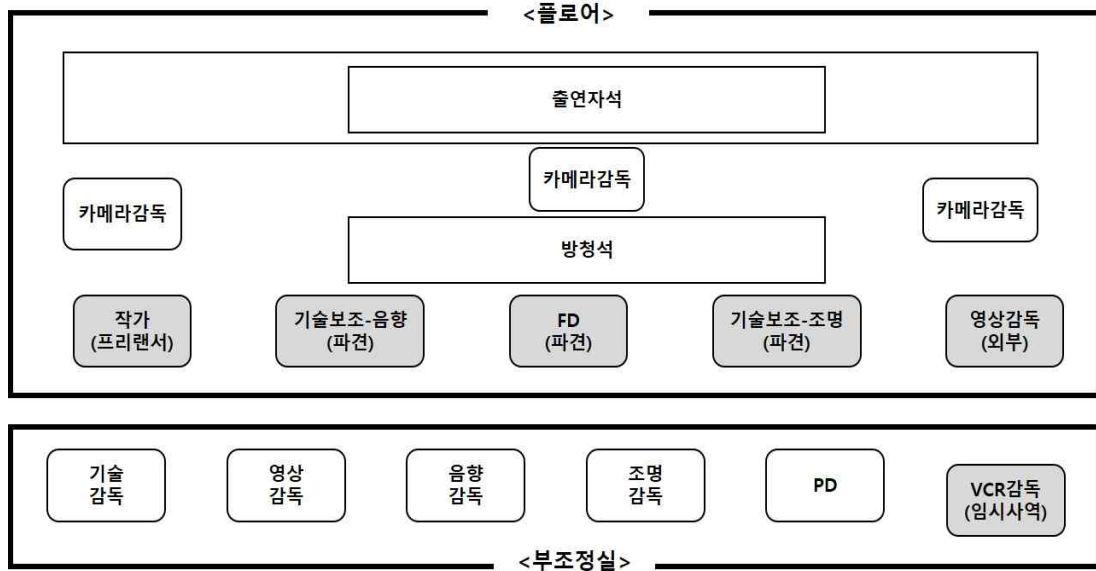
저희는 사실 일하는 시간도 진짜 어떻게 딱 말을 할 수가 없는게, 뭐 갑자기 생각나면 밤에 연락해서 일하기도 하고... 일을 해서 쥐도 위에서, 그러니까 PD나 메인(작가)이나 출연자 등에서 컨펌이 안 나면 다시 처음부터 일해야 하니까. 오전부터 일해서 한 오후 5시에 확정을 지었는데, 변동사항이 생기면 다시 밤새서 해가지고 어떻게든 일을 진행을 해야하는거죠.(면접참여자 2)

- 특히 방송 작가 실태조사(2020) 주요 내용을 보면, 거의 전업(주 5일&주40시간 이상)으로 특정 방송국에 특정 프로그램에, 일정 기간(1년 이상 절반) 노무를 제공하고 있음. 그리고 3/2가 출퇴근이 일정하게 방송사 내에서 지정(방송사 통보 및 관행, 업무 비품 제공 37.4%, 보도정보시스템 76.4% 공유, 본인 아이디 부여)되어 있고, 방송사의 정규직으로부터 지시감독과 출퇴근/병휴가 허가를 받아야 가능한 상황임.
- 게다가 방송사 작가들은 정규직 업무의 일부를 대행하고 있고, 정규직과 같이 방송사 회의와 단합대회/교육 등 참여 종합적으로 고려할 때 형식상 표준집필/위탁 계약을 체결했으나 방송사의 사용자성이 확인됨. 다만, 본인 부재(병휴가) 시 대체 인력 사용 등이 어쩔 수 없이 일부 확인됨.

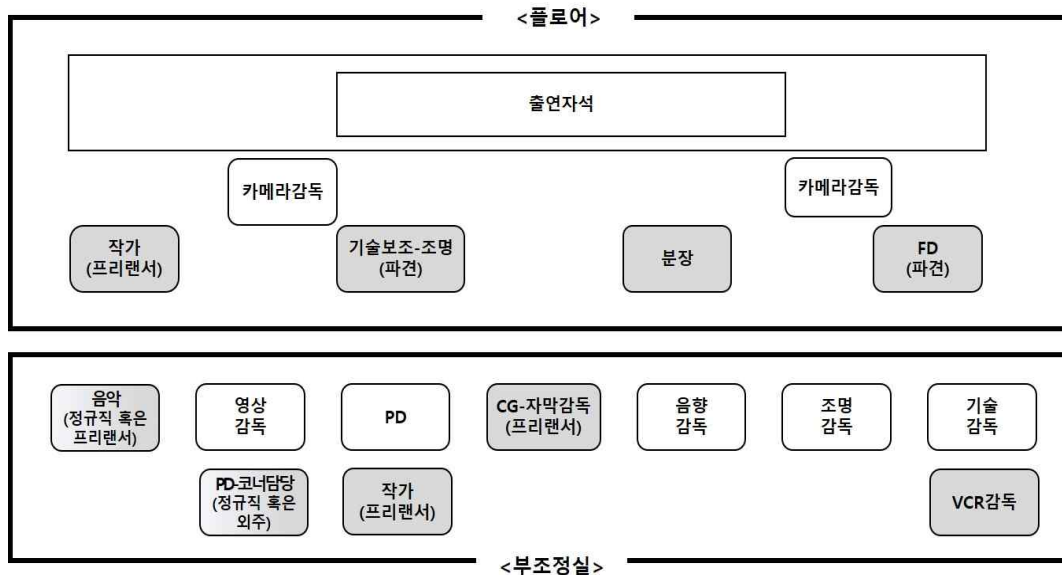
## ○ 방송사 작가 근로자성 문제와 문제점

- 한국 노동위원회나 법원은 그간 근로자성 지표(대법원 2004년)나 노동부 고시와 행정 해석을 기준으로 보수적으로 근로기준법상 근로자 판단을 주로 '전속성'을 놓고 판단하고 있음. 사실 전속성이라는 것은 "주로 하나의 사업에" 일을 하는지 여부이며, 추가적으로 업무의 계속성("그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활")과 업무를 수행함에 비대체성("노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자")이 존재할 것을 보는 것 같음.

[그림 6] 방송사 예능프로그램 생방송 현장 인력구성(B사 사례)



[그림 7] 방송사 시사교양프로그램 생방송 현장 인력구성(B사 사례)



- 대표적인 지표들은 △일의 선택 자율성, 출퇴근 고정성, 작업수단 제공 여부(지시감독: 사용종속성), △보수 방식(경제적 종속성), △일반적 형태(근로계약, 사회보험, 근로소득세) 등임. 그러나 이 모두 사용자가 회피하려고 하면 다수는 근로자로 인정받지 못하는 현실을 우리 모두 알고 있음.

- 결국 국내 방송 작가 실태조사 자료(방송작가유니온, 2017;2018;2019;2020, 한빛미디어 노동인권센터, 2020)를 볼 때, 법리적 개별 판단 사례(대상)를 기준으로 볼 것이 아니라, 일(노동)의 일반적 속성과 실질적 사실을 중심으로 판단해야 할 문제임.

### ○ 공공부문 방송사 비정규직 실태 조사 주요 특징

- 국내 방송사의 구체적인 실태는 거의 없는 상황이며, 특히 방송사 비정규직의 차별이나 불법과건(2018년, 2019년)과 같은 내용은 거의 논의조차 안 되고 있는 실정임.<sup>10)</sup>
- **첫째**, 국내 방송산업 비정규직과 프리랜서 규모는 정확히 파악되지 못한 상황에서 제한적으로 공공부문 방송사를 대상으로 조사한 결과 불안정노동자의 비율이 약 42%나 되는 것으로 파악됨. 국내 공공부문 방송사 비정규직은 18.9%(기간제 4.3%, 간접고용 14.5%)이고, 프리랜서는 15.9%(여성 71.2%, 작가 34.2%)였음.
- **둘째**, 국내 방송사 프리랜서 저소득 구조 해결 필요한 상황임. 다수의 방송사 프리랜서 최저임금도 못 미치는 낮은 소득으로 확인됨. 방송사 프리랜서의 절반 이상은 최저임금에도 못 미치는 상황이며, 월평균 임금은 180.3만원으로 정규직 임금을 100으로 할 경우 약 24.7 수준임.
  - (1) 상위 3개 직무 : **작가** 172.5만원, **PD** 247만원, **MC** 194.5만원  
\* 거의 대부분 여성 프리랜서 다수 직종 낮은 소득
  - (2) 저소득 3개 직무 : **리포터** 98.3만원, **수어** 122.3만원, **캐스터** 120.2만원
  - (3) 고소득 3개 직무 : **조명** 355.2만원, **아나운서** 296.3만원, **편성** 279.2만원

(표 5) 공공부문 방송사 프리랜서 임금현황(방송사 대분류)주1)

| 구분          |    | 2020년 8월말기준 1인당 월평균 총 지급액(천원) |       |                     |       |       |       |       |       |       |
|-------------|----|-------------------------------|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|             |    | 프리랜서 전체                       |       | 프리랜서 규모 상위 3개 직무 비교 |       |       |       |       |       |       |
|             |    |                               |       | 작가                  |       | PD    |       | MC    |       |       |
|             |    | 평균값                           | 최소값   | 평균값                 | 최소값   | 평균값   | 최소값   | 평균값   | 최소값   |       |
| 전체          |    | 2,020                         | 236   | 1,725               | 600   | 2,470 | 700   | 1,945 | 1,400 |       |
| 소계          |    | 1,935                         | 236   | 1,607               | 600   | 2,339 | 700   | 1,643 | 1,400 |       |
| 지<br>상<br>파 | 전국 | EBS                           | 3,052 | 1,066               | 1,089 | 1,066 | 3,993 | 3,986 |       |       |
|             | 지역 | 소계                            | 1,803 | 236                 | 1,693 | 600   | 1,677 | 700   | 1,643 | 1,400 |
|             |    | TBN(도로교통공단)                   | 1,431 | 1,413               | 1,413 | 1,413 |       |       | 1,445 | 1,445 |
|             |    | TBS                           | 2,273 | 1,740               | 2,590 | 2,590 | 2,490 | 2,490 |       |       |
|             |    | 공동체라디오                        | 650   | 600                 | 600   | 600   | 700   | 700   |       |       |
|             |    | 광주영어방송                        | 1,575 | 1,360               | 1,360 | 1,360 | 2,000 | 2,000 | 1,400 | 1,400 |
|             |    | 국악방송                          | 1,129 | 490                 | 1,394 | 1,394 | 1,857 | 1,857 |       |       |

10) 방송통신위원회는 2021년 1월 지상파 등에서 활용되고 있는 비정규직 실태조사(매년 4월)와 처우개선을 인허가 조건으로 하는 결정을 한 바 있음. 이는 그만큼 국내 방송사 비정규직의 '열악한 노동환경'이 사회적 문제로 인식되었기 때문임.

| 구분               |  |           | 2020년 8월말기준 1인당 월평균 총 지급액(천원) |       |                     |       |       |       |       |       |
|------------------|--|-----------|-------------------------------|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                  |  |           | 프리랜서 전체                       |       | 프리랜서 규모 상위 3개 직무 비교 |       |       |       |       |       |
|                  |  |           |                               |       | 작가                  |       | PD    |       | MC    |       |
|                  |  |           | 평균값                           | 최소값   | 평균값                 | 최소값   | 평균값   | 최소값   | 평균값   | 최소값   |
|                  |  | 부산영어방송    | 1,345                         | 375   | 1,622               | 1,622 | 1,337 | 1,337 | 2,084 | 2,084 |
|                  |  | 지역MBC     | 2,045                         | 236   | 1,890               | 661   |       |       |       |       |
|                  |  | 소계        | 2,188                         | 810   | 2,056               | 1,155 | 2,654 | 2,083 | 2,849 | 2,849 |
| 비<br>지<br>상<br>과 |  | KTV       | 2,408                         | 1,000 | 2,308               | 2,308 | 2,450 | 2,450 | 2,849 | 2,849 |
|                  |  | OUN방송대학TV | 1,985                         | 1,155 | 1,155               | 1,155 | 3,000 | 3,000 |       |       |
|                  |  | 국방TV      | 2,294                         | 1,828 | 2,338               | 2,338 | 2,981 | 2,981 |       |       |
|                  |  | 국회방송      | 1,984                         | 810   | 2,392               | 2,392 | 2,757 | 2,757 |       |       |
|                  |  | 아리랑국제방송   | 1,729                         | 968   | 2,086               | 2,086 | 2,083 | 2,083 |       |       |

주1) MBC(서울)·KBS 무응답처리: MBC(서울) 프리랜서 규모 미파악 / KBS 세부 프리랜서 규모 미파악, 일부 지역MBC 무응답처리: 지역MBC 프리랜서 임금 영업기밀로 프리랜서 임금정보 미제출

〈표 6〉 공공부문 방송사 직종·직무별 인원과 월 평균 보수(단위: 명, %, 천원)

| 구분        | 인원(명) |       |     | 비율(%) |      |      | 월<br>평균<br>보수 | 구분                            | 인원(명)      |            |            | 비율(%)      |             |             | 월<br>평균<br>보수 |
|-----------|-------|-------|-----|-------|------|------|---------------|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|---------------|
|           | 총원    | 여성    | 남성  | 총원    | 여성   | 남성   |               |                               | 총원         | 여성         | 남성         | 총원         | 여성          | 남성          |               |
| 전체        | 1,925 | 1,371 | 553 | 100   | 71.2 | 28.7 | 2,020         | 성우                            | 4          | 2          | 2          | 100        | 50          | 50          | 2,100         |
| ADFD      | 94    | 46    | 48  | 100   | 48.9 | 51.1 | 1,695         | 세트제작                          | 3          | 0          | 3          | 100        | 0           | 100         | 2,314         |
| CG<br>그래픽 | 32    | 24    | 8   | 100   | 75   | 25   | 2,404         | 수화                            | 7          | 7          | 0          | 100        | 100         | 0           | 1,223         |
| MC        | 183   | 114   | 69  | 100   | 62.3 | 37.7 | 1,945         | 아나운서                          | 49         | 28         | 21         | 100        | 57.1        | 42.9        | 2,963         |
| MD        | 3     |       | 3   | 100   | 0    | 100  |               | 음악                            | 3          | 2          | 1          | 100        | 66.7        | 33.3        | 2,510         |
| PD        | 243   | 94    | 149 | 100   | 38.7 | 61.3 | 2,470         | 자료조사                          | 17         | 14         | 3          | 100        | 82.4        | 17.6        | 1,371         |
| VCR       | 6     | 4     | 2   | 100   | 66.7 | 33.3 |               | 자막                            | 3          | 3          | 0          | 100        | 100         | 0           | 2,209         |
| 기술감독      | 1     | 0     | 1   | 100   | 0    | 100  | 560           | <b>작가</b>                     | <b>910</b> | <b>778</b> | <b>132</b> | <b>100</b> | <b>85.5</b> | <b>14.5</b> | <b>1,725</b>  |
| 기자        | 7     | 5     | 2   | 100   | 71.4 | 28.6 | 1,683         | 조명                            | 1          | 0          | 0          | 100        | 0           | 0           | 3,552         |
| 뉴미디어      | 8     | 5     | 3   | 100   | 62.5 | 37.5 | 1,990         | 카메라                           | 35         | 2          | 33         | 100        | 5.7         | 94.3        | 1,981         |
| 라디오DJ     | 9     | 6     | 3   | 100   | 66.7 | 33.3 | 2,531         | 캐스터                           | 131        | 125        | 6          | 100        | 95.4        | 4.6         | 1,202         |
| 리포터       | 58    | 40    | 18  | 100   | 69   | 31   | 983           | 콘텐츠<br>관리                     | 5          | 4          | 1          | 100        | 80          | 20          |               |
| 방송송출      | 28    | 2     | 26  | 100   | 7.1  | 92.9 | 1,884         | 편성                            | 1          | 1          | 0          | 100        | 100         | 0           | 2,792         |
| 방송진행      | 17    | 11    | 6   | 100   | 64.7 | 35.3 | 1,491         | 편집                            | 26         | 15         | 11         | 100        | 57.7        | 42.3        | 1,980         |
| 분장코디      | 29    | 29    | 0   | 100   | 100  | 0    | 2,414         | 행정                            | 8          | 7          | 1          | 100        | 87.5        | 12.5        | 2,000         |
| 상담안내      | 4     | 3     | 1   | 100   | 75   | 25   | 2,800         | 주 : 2020년 8월말기준 1인당 월평균 총 지급액 |            |            |            |            |             |             |               |

\* 자료 : 김종진(2020), 「방송사 비정규직과 프리랜서 실태 : 」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제141호, 한국노동사회연구소

- 셋째, 공공부문 방송사 프리랜서 10명 중 7명은 여성(71.2%)이고, 20대와 30대 여성이 75% 내외를 차지하고 있음. 방송사 프리랜서의 대부분은 작가, 아나운서, 리포터, 캐스터 등이며, 특정 직업군에서 여성만 프리랜서로 활용되는 직위가 16개나 되며, 성별임금 직무 분리가 확인됨
- 넷째, 방송사 프리랜서의 성별 차별적 고용과 직무분리 현상은 임금보수에서도 확인됨. 여성 다수 프리랜서 직무인 리포터(98.3만원), 수어통역(122.3만원), 캐스터(120.2만원)에



비해, 남성 다수 직무인 조명(355.2만원), 편성(279.2만원) 등은 두 배 이상 많았음.

- 다섯째, 방송사 프리랜서 중 다수 혹은 일부는 문체부 ‘표준계약서’ 보급에도 대부분 미 활용하고 있는 상황임. 공공기관 방송사에서도 프리랜서 표준계약서 미체결, 미활용하고 있었고, 일부 계약서에서 ‘갑’과 ‘을’의 부당 계약적 성격 포착됨.

- \* KBS, MBC 등 지역방송 다수 미제출 한 곳 계약 미체결 의심 추정
- \* 울산MBC, 대전MBC, 춘천MBC 등 문체부 표준계약서 미활용
- \* 계약 해지 기간, 사유 불합리한 조항 확인(\* 즉시해고, 질병/전쟁 사유)
- \* ‘근로자성’ 다툼 논란 여지 계약 조항 확인(\*부산/대전/춘천 MBC 등)

〈표 7〉 방송사 프리랜서 표준계약서 적용 현황(방송사 자체 체크)

| 방송국        | 적용여부    | 방송국        | 적용여부    |
|------------|---------|------------|---------|
| EBS        | 적용      | 지역MBC 대구   | 미적용     |
| KTV        | 적용      | 지역MBC 목포   | 일부내용 적용 |
| TBN_도로교통공단 | 일부내용 적용 | 지역MBC 부산   | 적용      |
| TBS        | 적용      | 지역MBC 여수   | 일부내용 적용 |
| 광주영어방송     | 일부내용 적용 | 지역MBC 제주   | 미적용     |
| 국방TV       | 적용      | 지역MBC 춘천   | 적용      |
| 국악방송       | 적용      | 지역MBC 충북   | 적용      |
| 국회방송       | 미적용     | 지역MBC 포항   | 적용      |
| 방송통신대학교    | 적용      | 지역MBC 광주   | 미적용     |
| 부산영어방송     | 미적용     | 지역MBC 안동   | 일부내용 적용 |
| 성남공동체라디오   | 미적용     | 지역MBC 강원영동 | 미적용     |
| 아리랑국제방송    | 적용      | 지역MBC 울산   | 적용      |
| 지역MBC 대전   | 적용      | 지역MBC 전주   | 미적용     |
| 지역MBC 경남   | 미적용     |            |         |

- \* 무응답 제외
- \* 자료 : 국회 환경노동위원회 이수진 의원실 요청 자료 재분석(2020.10.21)

가. ‘표준계약 및 계약’ 해지 사유의 불가피한 사항

- ‘계약의 해제 혹은 해지 조항’ 이의제기 기간 (7일/14일 이내)
  - \* [즉각해지, 미적용] MBC(서울), 춘천MBC 즉각해지 [\* 미적용: 울산/대전MBC ]
  - \* [ 3일 이내 이의제기 ] TBS
  - \* [ 7일 이내 이의제기 ] KTV, 국회, 방송대학, 아리랑TV, 국방TV, 국악방송, TBN
  - \* [14일 이내 이의제기] KBS(서울)

KBS 프리랜서 작가 집필 표준계약서 제19조(계약의 해제 또는 해지) ① ‘KBS’ 또는 ‘작가’는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 상대방에게 14일 이내의 기간을 정하여 서면으로 그 이행을 최고하고, 상대방이 이행하지 아니한 때에는 본 계약에 대하여 그 전부 또는 일부를 해제·해지할 수 있다.

춘천MBC 프리랜서 계약서 제 7 조 (계약 해지)  
 가. ‘갑’은 ‘을’이 본 계약을 성실히 이행하지 않거나 개인적인 사정으로 본 계약서상의 업무수행이 불가능하다고 판단될 경우와 ‘갑’의 명예를 훼손하는 행위를 하였을 경우 **일방적으로 계약을 해지**할 수 있다.

#### 나. ‘계약의 해제/해지 조항’ 질병·전쟁 등 사유 포함

- \* [질병 건강 사유 해지] KBS(서울), MBC(서울), TBN
- \* [전쟁, 천재지변 사유 해지] KBS(서울)
  - 산안법 전면개정 취지 반영 해당 조항 삭제, 개정 필요
- \* 코로나19처럼 재난안전(감염병, 바이러스) 관련 사항 반영 필요

##### KBS (19조)

② ‘KBS’ 또는 ‘작가’는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 사전 최고 없이 서면으로 즉시 본 계약을 해제 또는 해지할 수 있다.

2. ‘작가’가 민·형사상의 법률분쟁이나 사망 또는 **질병과 같은 건강상의 이유로** 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우

3. **전쟁, 천재지변 등** 불가항력적인 사유로 인하여 본 계약의 내용을 이행하기 곤란한 경우

##### MBC (8조)

“을”이 질병, 사고, 기타 부득이한 사유로 인하여, “프로그램”에의 출연이 불가능하게 된 경우에는 “갑”은 본 계약을 해지할 수 있으며,...

##### TBN (10조)

4. 캐스터가 질병 등의 사유로 인하여 TBN 방송에 참여할 수 없는 경우

[별첨] 공공부문 방송사 프리랜서 직군 표준계약서 활용 현황

| 방식/권역     | 방송사              | 방송작가         | 방송영상제작스텝 | AD FD | PD 연출 | 기술 감독 | 아나 운서 | 리포터 캐스터 | 조연 출 | 표준 계약서 | 프리랜서 계약서 | 하도급 계약서 |  |
|-----------|------------------|--------------|----------|-------|-------|-------|-------|---------|------|--------|----------|---------|--|
| 지상파       | 전국               | KBS          | 0        |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | MBC(서울)      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | EBS          |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 지역               | KBS지역총국(9개사) |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | 지역MBC(16개사)  |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 부산MBC      | 0        |       | 0     |       |       | 0       |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 대구MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 대전MBC      |          | 0     |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 울산MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          | 0       |  |
|           |                  | - 춘천MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          | 0       |  |
|           |                  | - 강원영동MBC    |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 충북MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 경남MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 광주MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 목포MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 안동MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 여수MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 원주MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 전주MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           |                  | - 제주MBC      |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
| - 포항MBC   |                  |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 국악방송(R)          | 0            |          | 0     | 0     | 0     |       | 0       | 0    | 0      |          |         |  |
|           | TBN(도로교통공단)      | 0            |          |       |       |       |       | 0       |      |        |          |         |  |
|           | TBS FM · TBS eFM | 0            |          | 0     | 0     |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 부산영어방송           |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 광주영어방송           |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 아리랑 제주FM         |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 공동체라디오(7개사)      |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
| 비지상파 (PP) | 아리랑국제방송          | 0            | 0        |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | KTV              | 0            | 0        |       |       |       |       |         |      |        |          | 0       |  |
|           | 국회방송             | 0            | 0        |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 국방TV             |              | 0        |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | OUN방송대학TV        | 0            |          |       | 0     |       |       |         | 0    |        |          |         |  |
|           | 한국직업방송           |              |          |       |       |       |       |         |      |        |          |         |  |
|           | 국악방송(PP)         | 0            |          | 0     | 0     | 0     |       | 0       | 0    | 0      |          |         |  |
|           | TBS TV           | 0            |          | 0     | 0     |       |       |         |      |        |          |         |  |

주 : 각 방송사에서 국회 환노위 이수진 의원실 제출 자료를 필자가 재구성한 것으로 일부 차이 있을 수 있음.

### 3. 맺음말 - 개선과제

#### ○ 방송사 비정규직 고용문제 합의

- **첫째**, 방송사는 청년 및 여성 비정규직과 프리랜서가 거의 절대 다수 활용되는 곳임. 이는 방송산업에서 지극히 불안정한(precarious) 노동 위치에서 방송 제작 및 지원과 같은 노동이 오랫동안 비공식화된 비가시적 영역으로 취급받고 경제적 보상으로부터 배제된 채 일을 한 것임. 방송사 내 비정규직의 열악한 노동환경에 놓이게 하는 구조적 요인이 되고 있음.
- **둘째**, 방송사 비정규직 및 프리랜서 문제 해결은 정부 관계부처 합동으로 대책을 수립해야 함. 이는 단순 처우개선이 아닌, 조직 내 성차별적 고용구조와 소득 재분배라는 관점에서 '젠더 평등'(gender equality)한 방송산업의 고용구조와 노동환경 개선정책 대책을 마련해야 함. 특히 비정규직 차별 및 불법파견 등의 문제는 방송사에서도 오래된 숙제이나 해결하지 못하는 문제를 이제는 노동규율을 준수할 필요가 있음.
- **셋째**, 공공부문 방송사에서조차 정부 표준계약서를 활용하고 있는 곳은 절반정도에 불과한 것에 대한 근본적 대책 수립이 필요함. KBS와 MBC 계약서에는 '질병' 과 같은 사유가 계약해지 조항에 포함되어 있을 정도로 노동감수성을 찾아보기는 힘든 상황임.<sup>11)</sup> 방송사와 프리랜서간 계약이나 업무 수행과정은 우월적 지위관계를 통한 부당한 상황들이 많이 알려지고 있음. (\*영국 BBC는 프리랜서 표준계약 온라인 체결, 캐나다 CBC는 프로그램 조기 종료 시 계약종료 수당 지급)

#### [영국 BBC 프리랜서 정책]

- 영국 BBC는 방송사 특징상 제작자(producer)와 연출자(director), 카메라맨 및 뮤지션 등 많은 프리랜서(Freelance)를 특정 기간 국한된 계약으로 일하도록 규정
- BBC 프리랜서는 독립된 프로덕션(Production) 회사 고용과 다르게, 계약완료 시 일반 BBC 임직원(정규직)에 준하는 의료와 안전 규정 적용
- 'BBC와 어떠한 형태로든 3년 이상 근무한 인력에 대해서는 정규직 계약을 제안(오퍼)' 할 수 있도록 내부 규정

11) 국회 환경노동위원회 이수진 의원실 보도자료(2020.10.26.)

## ○ 방송사 작가 노동문제 개선 방향 (4+4+2)

### 가. 작가 고용구조 개선 문제

- (1) 사실상 노동자로 고용해야할 업무의 ‘근로자’ 검토
- (2) 자발적 프리랜서 계약 형태와 계약조건 개선
- (3) 프로그램 종료 시 잔여 계약기간 동안 인력 배치와 계약조기 종료 수당 등
- (4) 표준계약서 체결 의무화 및 전자계약시스템 등(BBC)

### 나. 작가 노동환경 개선 문제

- (1) 방송작가 원고료, 기획료, 재방료 등 노동가치 반영 구조 개선
- (2) 경력증명서(해촉증명서) 발급 방식 개선
- (3) 쉴 수 있는 제작환경 조성 - 최소 휴식 부여(건강권)
- (4) 차별 및 모성보호, 안전, 교육훈련 등 적용

### 다. 제도개선 이행방안 과제

- (1) 방송산업 비정규직 프리랜서 해결 초기업 노사정 구성(‘21년)
- (2) 방통위의 지상파 등 재인허가 조건 실행력 확보 모색(‘21년 1월)  
(실태조사, 치우개선)

### [참조1] 영국 BBC 작가 직무기술서 - BBC 라디오4 ‘코미디 프로’ 작가 직무기술서

|   |
|---|
| <p><b>1. 주요 책무</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 부서별로 장기간 지속되는 주제별 시리즈에 필요한 만큼 기여합니다.</li> <li>② 학과에서 요구하는 대로 쇼를 쓰기. 하나의 라이너, 발표자의 대본, 스케치 쇼, 이야기 코미디.</li> <li>③ 편집 스케치 및 이야기 코미디 쇼를 스크립팅 할 수 있어야합니다.</li> <li>④ 제작자 또는 다른 작가가 간략하게 쓸 수 있음</li> <li>⑤ 브레인 스톰에 기여</li> <li>⑥ 필요할 때 팀과 독립적으로 일할 수 있어야합니다.</li> <li>⑦ 라디오 코미디 소셜 미디어 계좌를 대신하여 작성</li> <li>⑧ 모든 관련 BBC 안전 규칙, 절차 및 지침을 준수해야합니다. 부서의 보건 및 안전 정책에 명시된 바와 같이 직무의 보건 및 안전 책임을 완전히 알고 있어야합니다.</li> <li>⑨ 다양성에 관한 BBC의 정책을 준수하고 역할을 수행 할 때 정책의 원칙을 적용한다.</li> <li>⑩ BBC 가치관의 역할 모델이 됩니다.</li> </ul> <p><b>2. 필수 기술, 지식 및 경험</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 코미디와 코미디 세계에 대한 좋은 지식</li> </ul> |
|---|

- ② 단 하나의 라이너가 아닌 적어도 3 개의 방송 코미디 글쓰기 크레딧
- ③ 재능을 다룰 수 있는 능력
- ④ 다른 사람들이 짧은 편지를 쓸 수 있습니다
- ⑤ 모든 문제와 아이디어를 명확하고 간결하게 표현할 수 있는 의사소통 능력
- ⑥ 기한까지 일할 수 있는 능력

### 3. 건강 및 안전

- 직원 건강, 안전 및 복지와 관련하여 BBC가 발행 한 정책의 일반 진술을 포용하고 안전한 근무 환경을 제공하기 위해 노력합니다. 직원은 적절한 교육 활동 및 재교육 과정에 참여해야 합니다.

### 4. 작문 기술

- 코미디 글쓰기에서 입증 된 실적을 보유하고 있습니다.

### 5. 상상력과 창조적 사고

- 잘 쓰여지고 재미있는 독창적이고 상상력이 풍부한 아이디어를 보여줍니다.

### 6. 기획 및 조직

- 자신과 타인을 위한 효율적이고 적절한 행동 방침을 수립하기 위해 앞서 생각할 수 있는 능력을 보여줍니다. 마감일과 같은 모든 관련 문제와 요소를 고려한 우선순위 및 계획 활동

### 7. 관계 관리

- 다양한 사람들과 효과적인 업무 관계를 구축하고 유지하는 능력을 보여줍니다.

자료 : 영국 BBC 라디오 작가 2016년 8월 직무 기술서 재구성(Staff Writer BBC Comedy)

## [참조2] 캐나다 공영방송 CBC와 캐나다 프리랜서 노동조합(미디어 길드 캐나다 지부 CMG) 단체협약 및 가이드라인 사례

### 1. 캐나다 CBC와 CMG 단체협약

- CMG는 CBC와의 단체협약에 프리랜서 노동자 관련 항목(Article 30)을 삽입함으로써 프리랜서 노동자들의 급여체계와 제작자로서의 권리를 명문화하고 있음.
- 단체협약의 30.5.9 항은 A. 오디오 콘텐츠 제작 프리랜서 직종별 요율, B. 비디오 콘텐츠 제작 프리랜서 직종별 요율, C. 텍스트 기반 콘텐츠 제작 프리랜서 직종별 요율 아이템의 길이 또는 단어 수에 따라서 규정하고 있음. 단, 제시된 요율은 최저요율이고, 담당 정규직 프로듀서와의 협의 하에 그 이상 제공할 수 있음.
- 예를 들어, C. 텍스트 기반 콘텐츠 제작 프리랜서 중, 트위터나 블로그 등을 통해 실시간 텍스트 서비스를 제공하는 프리랜서 (Text-based Reportage)는 첫 두 시간은 시간 당 \$50, 이후에는 시간당 \$25를 지급받고 하루 최대 \$280까지 지급받을 수 있도록 규정하고 있음.

### 2. '프리랜서의 공정한 채용과 대우를 위한 가이드라인' 팜플릿 제작, 배포

(We're on the same team, A producer's guide to hiring CBC freelancers fairly)" [ '프로듀서가 기억해야 할 다섯 가지' 내용]

- I) '우리는 모두 같은 팀이다(We are all on the same team)': 프리랜서는 당신의 동료 조합원이다.

전문 프리랜서 프로듀서, 기자, 조사원(researcher), 카메라 인력 그리고 기술 인력들은 정규직들과 협업해 양질의 CBC 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 추구하는 동료들이다.

- ii) '그들의 생계를 위한 노동이다(It's a living)': 프리랜서는 당신처럼 생계를 유지하기 위해 노동을 하는 미디어 프로페셔널이다. 그러나 그들은 별도의 관리 및 고용관련 비용을 스스로 짊어져야 하고, 당신이 정규직으로서 누리는 복지혜택도 받지 못하고 있다. 프리랜서들이 짊어지고 있는 그러한 비용과 어려움을 고려해서, 공정한 계약을 맺도록 해야 한다.
- iii) '동일노동 동일임금(Equal Pay for equal work)': 프리랜서의 노동을 값싼 노동으로 취급하는 것은 곧 당신은 물론 모든 조합원들의 하고 있는 업무의 가치를 훼손하는 것이다. 프리랜서에게 공정한 임금을 지급하는 것이 곧 정규직의 일자리를 지키는 것이며 그들과의 질 높은 협업을 통해 최상의 프로그램을 제작할 수 있는 길이다.
- iv) '모든 프리랜서들은 제각각 다르다(Every freelance contributor is different)': 계약협상은 해당 프리랜서의 경험과 전문성을 고려해서 진행되어야 한다. 5년 경력의 CBC 정규직 기사는 결코 신입 기자의 임금을 받으면서 일을 하지 않는다. 그것은 경력이 많은 프리랜서 제작인력에게도 적용되어야 한다.
- v) '최저임금을 지급하는 것은 협상의 대상이 아니다(Paying Minimums is not negotiating)': CBC-CMG 단체협약은 프로듀서가 프리랜서와 선의를 가지고 협상할 것을 명시하고 있다. 당신이 프리랜서를 채용할 권한을 가진다면 그들에게 그들의 경험과 전문성에 걸 맞는 대가를 공정하게 지불할 수 있는 권한을 확보하도록 해라. 언제나 당신의 동료제작자들을 지원할 수 있도록 준비가 되어 있어야 한다.

### 3. '공정한 계약을 맺기 위한 프리랜서들의 가이드라인 팸플릿 제작, 배포'

(Taking the 'Free' out of Freelancer, A freelancer's guide to negotiating a fair contract)"  
 ['프리랜서가 기억해야 할 다섯 가지' 내용]

- i) '우리는 모두 같은 팀이다(We are all on the same team)': 당신과 당신에게 일을 맡기는 정규직 프로듀서는 동료 조합원이다. 따라서 당신은 그의 동료로서 인정받아야 한다. 당신에게 공정한 노동의 대가를 제공하는 것은 정규직 프로듀서 본인의 이익뿐만 아니라 모든 조합원의 이익을 봉사하는 것임을 그에게 늘 상기시키도록 해라.
- ii) '서면계약서를 작성하라(In black and white)': 일을 시작하기 전에 먼저 계약서에 서명을 하는 것을 잊지 말아야 한다. 협상결과와 정규직 프로듀서가 약속한 내용을 문서화 하는 것은 당신이 공정한 대가를 받으면 일하는 것을 보장하는데 도움이 된다.
- iii) '적절한 임금을 요구하라(Show me the money!)': 경력 프리랜서로서 최저요율을 받으면서 일하는 것은 되도록 피하라. 당신이 받는 요율은 곧 당신의 경험과 경력을 반영하는 것이다. 다음 사항을 명심하라: 5년 경력의 CBC 정규직 기사는 결코 신입기자의 임금을 받으면서 일을 하지 않는다. 당신도 그렇게 해서는 안 된다.
- iv) '그것은 당신의 저작물이다(It's your work)': 프리랜서 제작참여자로서 당신은 제작물에 대한 저작권을 갖는다. 그것은 당신의 지적재산이다. 따라서 당신이 저작권을 팔거나 양도한다면 그에 걸 맞는 적절한 보상을 반드시 받도록 해야 한다.
- v) '그것은 사업이다(It's business)': 당신의 노동력을 CBC에 판매하는 것은 곧 사업관계임을 명심하고 대처해야 한다. 당신에게 지급되는 대가가 적절치 않다면, 그렇다고 밝히는 것이 필요하다. 만약 당신이 더 높은 요율을 협상할 수 없다면 일을 맡지 않는 자세도 필요하다. 당신의 시간과 전문성은 소중한 것이고, 다른 곳에서 그에 상당한 더 적절한 보상을 받으며 일할 수 있다.

## 〈참고문헌〉

- 강익희. 2004. 『방송산업 비정규직의 실태와 개선방향에 관한 연구』, 커뮤니케이션북스.
- 강재원·장병희. 2006. “멀티미디어 시청각서비스 도입에 따른 방송산업 구조 변화와 지상파방송의 위상 전략”. 『방송과 커뮤니케이션』 7-2호.
- 김용호. 2001. “방송환경 변화와 정책연구의 당면과제”. 『방송연구』, 여름호.
- 김경환. 2005. “지상파방송의 위기 요인과 위기 대응에 관한 연구”. 『방송과 커뮤니케이션』 6-2호.
- 김광석. 2005. 「외주제작의 저작권에 대한 연구」, 연세대학교 법무대학원 석사학위논문.
- 김동원. 2010. 「한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성 : 계급관계의 재구성을 통한 방송자본의 등장」, 한국외국어대학교 박사학위 논문.
- 김여라·조형근. 2011, 「드라마 제작환경과 방송실연자의 권리보호 실태와 과제」, 《이슈와 논점》, 국회입법조사처.
- 김영주. 2009. “방송산업의 구조변화와 규제 쟁점”. 『경제규제와 법』 제2권 제1호.
- 김종진. 2020, 「방송사 비정규직 및 프리랜서 실태조사」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제141호, 한국노동사회연구소.
- 김종진 외. 2018, 『tbs 프리랜서 비정규직 고용모델 개선 실행방안 연구』, 서울특별시 tbs 교통방송.
- 김종진 외. 2019, 『KBS 비정규직 고용구조 및 처우개선 연구 보고서』, 한국방송공사.
- 김주희. 2007. 「방송 외주정책의 성과에 대한 연구」, 한양대학교 언론정보대학원 석사학위 논문.
- 방송작가지부. 2016, 『방송작가 노동인권 실태조사』, 전국언론노조 방송작가지부.
- 방송작가지부. 2017a, 「노동인권 사례 및 영상 발표」, 『방송작가 노동인권 개선을 위한 토론회』, 국회 이 상돈 의원실.
- 방송작가지부. 2017b, 『방송제작스태프 계약실태조사』, 민주당 국정감사 보도자료.
- 방송작가지부. 2018, 『방송작가 모성보호 실태조사』, 전국언론노조 방송작가지부.
- 방송작가지부. 2019, 『방송작가 유노동 무임금 실태조사』, 전국언론노조 방송작가지부.
- 방송작가지부. 2020, 『보도국작가 노동환경 설문조사 결과 실태조사』, 전국언론노조 방송작가지부.
- 송용한. 2016, 「방송산업 특성과 비정규직 고용현황 및 특징」, 『비정규직의 이해대변구조와 노사관계』, 한국노동연구원. 209~249쪽.
- 신현구. 2007, 「방송영상제작분야 인력의 근로실태와 프리랜서의 사용자 종속성」, 《노동리뷰》, 2012년 7월호, 한국노동연구원, 36~51쪽.
- 신지형 외. 2020, 『2020년 방송산업 실태조사 보고서』, 과학기술정보통신부·방송통신위원회.
- 안은정. 2017, 「드라마 제작의 구조와 현장 스태프의 노동실태」, 『방송제작환경개선 토론회 - 카메라 뒤에 사람 있다』, 더불어민주당 신경민, 한정에 의원실.
- 안임준 외(2016), 『방송산업 활성화를 위한 프리랜서 방송인력 실태조사 연구』, 미래창조과학부.
- 이경희·김근주·노성철. 2020, 『방송산업 종사자의 노동시간 실태와 삶의 질』, 한국노동연구원.
- 이상기 외. 2017, 『지상파 방송 산업 노동 실태 조사』, 방송통신위원회.
- 이정훈박은희. 2008. “외주제작 정책 도입 이후 지상파 드라마 제작시스템의 변화”. 『방송문화연구』 제20권 2호.
- 이종임. 2018. “국내 방송드라마산업의 제작구조와 노동환경에 관한 연구”. 『인문사회 21』제9권 3호.



- 장용호·노동렬. 2008. “드라마 산업의 수직적 해체와 생산요소 시장의 부상과정”. 『방송문화연구』 제20권 1호
- 한국전파진흥협회. 2016, 『방송산업 활성화 위한 프리랜서 방송인력 실태조사 연구』, 한국전파진흥협회.
- 정윤경 외. 2019, 『방송제작 노동환경 실태조사』, 한국콘텐츠진흥원
- CJB 청주방송 故이재학 PD 대책위(2020), 『비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 노동환경 실태조사』, CJB 청주방송 故이재학 PD 대책위.
- Friedman, Gerald(2014), ‘Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy’ Review of Keynesian Economics Vol 2 No.2. pp.171~188.

## [토론1]

### 방송작가 근로 실질과 근로자성

#### - 방송사가 외면하는 방송작가들의 진짜 업무 특수성

김한별(전국언론노동조합 방송작가지부장)

#### I. 들어가며

MBC <뉴스투데이> 방송작가 부당해고 사건에서 MBC와 서울 지방노동위원회는 작가의 '업무 장소와 출퇴근 시간이 고정되어 있고', '피디 등으로부터 상시적인 지시를 받고', '업무 내용이 사용자에게 의해 정해지는 사정'이 생방송 뉴스 프로그램의 특수성일 뿐이라며 이를 방송작가의 근로자성을 부정하는 근거로 사용했습니다. 또한 방송사는 방송작가들의 업무 및 근로 형태가 모두 다르기에 근로자성을 따질 수 없다며 방송 제작 현장의 특수성을 이야기합니다.

하지만 이번 중앙노동위원회 판정으로 이 근거들은 생방송 뉴스 프로그램의 특수성이 아닌, 근로자성을 판단하는 상식적인 기준으로 작용했음을 확인했습니다. 그리고 이 지표들이 비단 보도국 작가들에게만 국한되는 것이 아니라 모든 방송작가들에게 해당될 수 있다는 확신이 생겼습니다. 이는 방송 프로그램을 제작하는 모든 방송작가들에게 공통적으로 해당되는 특성이요, 모든 방송작가들이 자유로운 창작활동을 하는 것이 아님을 단적으로 보여줍니다.

#### II. 근로자성과 연결되는 방송작가 공통 업무 특수성

##### 1. 방송작가는 개인 방송을 만들지 않는다

##### - 방송사와 피디의 지휘 아래 일하는 방송작가

방송 프로그램은 명백히 송출되는 방송사의 논조를 따라가야 하고 방송작가는 이를 거스를 수 없습니다. 어느 방송사에나 이 흐름을 정하는 데스크가 있습니다. 방송작가의 주된 업무 중 하나인 아이템 선정부터 시작해서 구성안, 원고 작성 등의 내용을 방송사에서 정하게 되고 그 기초를

맞추기 위해 방송작가는 방송사의 지속적인 업무 지휘 아래 수정 지시를 받으면서 일을 할 수밖에 없습니다. 이 과정에서 방송작가의 업무 내용도 정해지게 됩니다.

방송 은어로 ‘파인’, ‘컨펌’이라는 단어가 있습니다. ‘파인’은 작가의 구성안을 토대로 편집된 영상을 피디와 작가가 함께 보고 편집 방향을 수정하는 과정을 의미합니다. ‘컨펌’은 말 그대로 송출 전 영상을 결정권자가 보고 난 뒤 내리는 마지막 사인입니다. 모든 TV 프로그램은 방송사 정규직이 참여한 파인과 컨펌이 이뤄지고 난 뒤에야 송출이 됩니다. 이 과정에서 당연히 정규직의 업무 지시를 받게 되고 대부분 이 과정은 한 번으로 끝나지 않습니다. 이는 방송작가가 방송 프로그램 제작 현장에서 자유로운 창작활동을 하는 것이 아닌, 방송사 정규직 지휘 아래 업무를 수행하고 있다는 것을 의미합니다.

이번 MBC 뉴스투데이 중앙노동위원회 심문에서도 담당 국장은 ‘(작가 원고 수정 변경 및 업무 지시에 대해) 데스크 부장에 따라 상황에 따라 다르긴 하지만 본인은 행사하지 않았다.’고 주장했습니다. 본인은 행사하지 않았지만 팀 내 정규직이 그러한 권한을 가지고 있다는 것을 스스로 시인한 셈입니다.

## 2. 방송 프로그램 제작 스태프 간 유기적인 협업구조

“방송이 처음 만들어지는 기획 단계에서부터 작가가 원고를 쓰고, 그 원고에 따라 촬영을 하고 편집을 하고, 나레이션을 하는 아나운서나 앵커 등이 그것을 통해서 방송을 찍고 방송에 나가는 이 전체 과정에 있어서 제작 PD는 모든 사람과 유기적으로 협업을 해야 되고 그 과정에 있어서 이 방송을 책임지고 있는 MBC의 정규직의 지시를 세세하게 받을 수밖에 없습니다. 전 과정에 있어서 MBC와 관계된 직원들, 근로자들과 수시로 업무적으로 연결돼 있다고 볼 수 있습니다.”<sup>12)</sup>

위 인용은 지난 3월 19일 중앙노동위원회 심문에서 사측 대리인이 2014년 MBC 프리랜서 제작PD의 근로자성 인정 판례를 이야기한 부분입니다. 근로자성을 인정받은 제작PD와 달리 해당 작가들은 근로자성을 인정할 수 없다는 취지로 한 이야기이지만, 세 번째 줄의 ‘제작PD’를 ‘방송작가’로 바꿔도 무리가 없습니다.

방송작가의 업무는 방송 제작 첫 단계인 기획부터 방송이 송출되기까지 전 과정에 걸쳐져 있습니다. 위 사측 대리인의 설명처럼 기획 단계에서 작가들은 취재와 섭외를 하고, PD와의 회의 후 아이템을 선정(컨펌)하고 촬영 구성을 합니다. 촬영 구성 단계에서 PD와 촬영감독 등과 협의를

12) 중앙노동위원회 2020부해1744, 1865 병합 심문회의 녹음파일

하고, 작가의 편집구성안을 가지고 편집된 영상을 함께 보고 수정(파인)을 하고 작가가 쓴 나레이션을 직접 읽는 아나운서와의 협업(리딩)도 필요합니다. 하나하나 나열하기도 힘들 정도로 작가는 방송 전 과정에서 모든 스태프와 유기적으로 협업하고 있습니다. 이 과정에서 방송을 책임지고 있는 방송사 정규직 PD의 지시를 세세하게 받는 것은 너무나 당연합니다. 이 과정에서 제3자를 고용하여 독립적으로 업무를 수행할 수도 없습니다.

게다가 MBC의 주장처럼 피디는 방송 프로그램 전반을 총괄하는 위치에 있습니다. 방송작가는 이러한 피디의 영향권 아래 업무를 수행합니다. 그런 측면에서 심문 당시 공익위원도 해당 제작 PD에 비해 신청인 작가들의 재량권이 적다는 부분을 지적하였습니다.

### 3. 방송은 정해진 시간에 송출된다

#### 송출 일정에 따라 정해지는 업무 장소와 시간

꼭 생방송이 아니더라도 모든 방송 프로그램은 송출일이 정해져있습니다. 이번 MBC 뉴스투데이 작가들은 매일 아침 송출되는 생방송이기 때문에 고정된 시간에 매일 출퇴근을 해야 했는데 레귤러 프로그램의 경우도 마찬가지로 루틴한 스케줄이 정해져있습니다. 프로그램 송출일을 기준으로 역산하여 짜여진 일정에 따라 업무 순서와 내용이 결정되는데 그에 따라 업무 장소와 시간도 함께 정해집니다. 레귤러 프로그램의 경우 이 같은 스케줄이 계속 정기적으로 반복됩니다.

〈 ※참고 2019년 모 방송사 생방송 아침 매거진 프로그램 작가 업무 스케줄 〉

| 일   | 월  | 화  |
|---|--|--|
| 오후 1시 출근<br><br>아이템 회의/ 발제/<br>컨펌안 작성/ 컨펌<br><br>오후 7시 퇴근 | 오전 10시 출근<br><br>취재, 섭외, 촬영 세팅, 피디와 회의, 촬영 구성안 작성, 프리뷰<br><br>오후 8시 퇴근 | 오전 10시 출근<br><br>취재, 섭외, 촬영 세팅, 피디와 회의, 촬영 구성안 작성, 프리뷰, 편집구성안 작성<br><br>오후 8시 퇴근 |
| 수   | 목  | 금 / 토(휴무)  |

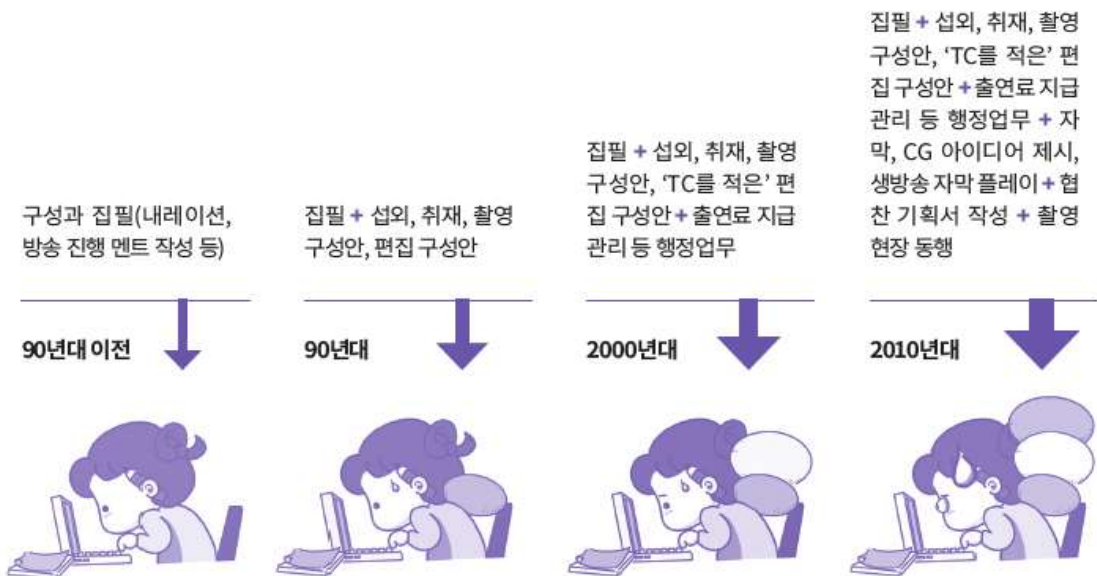
|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>오전 10시 출근</p> <p>촬영 세팅, 피디와 회의, 촬영 구성안 작성, 프리뷰, 편집구성안 작성</p> <p>오후 8시 퇴근</p> | <p>오후 2시 출근</p> <p>프리뷰, 편집구성안 작성, 피디와 회의, 파인, 본사 컨펌, 스튜디오 원고 작성, 자막 작성, 나레이션 작성</p> <p>~ 밤샘 ~</p> | <p>방송일</p> <p>밤샘 후 오전 7시 30분 ~ 생방송 시간 맞춰 본사 들어가기</p> <p>오전 8시 반 방송 끝난 뒤 전체 회의 후 퇴근</p> <p>오전 10시 퇴근</p> |
|---|---|---|

#### 4 방송작가는 원고만 쓰지 않는다

##### - 누구도 정의할 수 없는 방송작가의 업무 영역

위에서 나열한 것처럼 방송작가는 방송 기획부터 송출이 완료할 때까지 크고 작은 일들을 도맡아 수행하고 있습니다. 심지어는 출연자들을 의전해서 커피를 대접하고, 주차 등록을 하고, 출연료 정산 내역 정리까지 피디 대신 하는 경우도 있습니다. 이렇게 방송작가들의 업무가 중구난방인 이유는 방송작가의 업무가 명확하게 정해지지 않았기 때문입니다.

#### 방송 작가 업무강도의 변화



‘이렇게나 많은 일들을 방송작가가 맡고 있다는 게 놀랍지 않아? 그런데 방송작가가 우리나라에만 있는 독특한 직군이라는 얘기가 있어. 예를 들면 미국은 ‘방송작가’가 존재하지 않는데. 우리로 치면 CP 개념의 PD, 편집 전문 에디터, 취재 담당 저널리스트, 그리고 석박사 학위가 있는 전문 리서처 등이 철저히 분업화돼서 일하고 있대. 그런데 우리나라는 미국이라면 최소 4명이 해야 할 일을 PD와 작가가 모두 소화해야 하는 구조야. 한 사람이 여러 명의 몫을 해야 하는 열악한 업무 환경 속에 놓여 있는 것이지. (중략) **애초에 구성 + 집필에 집중되었던 작가의 역할이 매체가 다변화되고 방송 시장이 성장할수록 이상하게도 작가의 역할이 늘어나게 되었다.** 방송사에서 필요한 만큼 인원을 늘리기 보다는 업무 숙련도가 높은 작가에게 제작, 연출, 심지어 행정의 역할을 **떠넘기면서** ‘모든 제작에 작가가 참여해야 한다’는 명제 아닌 명제가 만들어진 거야.’<sup>13)</sup>

방송 제작의 디테일한 부분에서 이것이 작가가 해야 할 일인지, 피디가 해야 할 일인지 명확히 나누기 어려운 업무들이 많습니다. 그럼에도 불구하고 방송작가의 주된 업무는 원고 작성이며 이는 창작이고 따라서 방송작가는 프리랜서여야 한다는 쉬운 도식에 빠져있었습니다. 방송작가는 피디와 함께 방송 제작의 핵심 역할을 담당하고 있습니다. 판례에서는 사업에서 핵심적이고 중요한 업무를 수행하는지 여부로 상당한 지휘 감독의 존부를 판단하기도 했습니다.<sup>14)</sup> 이 부분이 모든 방송작가가 근로자로 인정받아야 하는 가장 큰 이유라고 생각합니다.

### Ⅲ. 방송작가들의 근로자성 인정을 방해하는 특수성

#### 1. ‘작가’라는 허울

콘텐츠 제작을 위해 어느 정도의 자율성 부여가 불가피한 직군이 있습니다. 방송작가와 비슷한 업무를 수행하는 기자와 피디들은 근로기준법 안에서 각자의 콘텐츠를 만드는 데에 자율성을 부여받고 있습니다.

‘정규직 기자로서 제가 지노위 판정문을 읽을 때 가장 의아했던 점은, 작가들에게 “업무에 대한 자율권이 어느 정도 보장된다”는 사실이 이들의 노동자성을 부인하는 근거로 쓰였다는 점입니다. **저 역시 업무에 대한 독립성 자율성을 일정 부분 보장받지만, 제가 속한 언론사와 상급자의 지시 지휘 권한에 종속돼 있거든요.** 두 작가가 맡은 꼭지도 공영방송의 간판 뉴스 프로그램 일부이니, 작가의 ‘자유로운 창작물’이라고 보기는 어렵죠.’<sup>15)</sup>

13) 방송작가유니온, 「방송작가 노동환경 개선을 위한 가이드맵」, 2019, p12

14) 대법원 2017.2.3. 선고 2016다15549 판결

갑 주식회사와 판대용역계약을 체결하고 백화점에 파견되어 판대원으로 근무하던 을이 근로기준법상 근로자에 해당하는지에 대한 대법원 판례. ‘업무 자체가 핵심적이고 중요하다면 그만큼 적절한 업무수행을 확보하기 위하여 종업원의 업무에 대하여 상당한 지휘 감독을 하고자 하는 유인이 크다고 할 것이다.’

15) 김효실, 「두 작가가 짝 띄운 희망... “방송작가는 노동자다”」, 한겨레 2021.03.30.

<<http://www.hani.co.kr/arti/society/media/988731.html>>

기자의 기사 작성과 피디의 프로그램 편집, 방송작가의 원고 작성은 콘텐츠 제작이라는 측면에서 전혀 다를 것이 없습니다. 심지어 방송작가는 원고 작성 외 그림 구성까지 병행해야 하기 때문에 기자나 피디보다 더욱 많은 일들을 한 번에 병행할 수밖에 없습니다. 그럼에도 불구하고 기자와 피디는 정규직이 당연하고 방송작가는 프리랜서여야 하는 이유는 없습니다. 단지 ‘작가’라는 타이틀을 허울로 근로 실질을 제대로 보지 못하도록 노동자의 눈을 가려온 것입니다. 노동자 스스로는 본인을 글을 쓰는 예술가로 인식해 고된 노동도 기꺼이 받아들이게 하고, 방송사는 ‘글 쓰는 작가 = 프리랜서’ 라는 쉬운 도식으로 방송작가를 근로기준법의 규제에서 벗어나 마음껏 저렴하게 부린 것입니다.

## 2. 재택근무

방송작가의 경우 재택근무의 비중이 일반 방송 비정규직들보다 높은 편입니다. 특히 방송사의 경영 악화로 제작비는 점점 줄고 있는데, 방송작가를 비롯한 방송 비정규직들의 임금은 이 제작비 안에 포함되어있습니다. 제작비를 줄이니 방송 비정규직들의 임금도 당연히 줄어갑니다. 최근 방송사나 제작사에서는 이 재택근무를 방송작가들의 임금을 줄이기 위한 하나의 방안으로 활용하고 있습니다. 재택근무로 단지 출퇴근이 조금 더 자유로워졌다는 이유로 제대로 된 임금을 주지 않는 것입니다. 지난해부터 코로나 사태로 방송작가의 재택근무 비중이 보다 급격히 늘었습니다.

하지만 업무지시는 카카오톡과 같은 SNS로 상시적으로 이뤄지고 있어 출근만 하지 않았을 뿐이지 하루 종일 업무에 매달려야 합니다.<sup>16)</sup> 사무실로 직접 출근을 하지 않았다는 이유로 근로자성을 부정할 것이 아니라, 상시적으로 업무 지시를 받았다는 부분을 강조해 근로자성을 판단해야 합니다. 만약 방송사에 근로감독이 이뤄진다면 이 부분에 대한 특수성을 잘 감안해 방송작가의 근로 실질을 따져야 할 것입니다.

## 3. 방송 스태프 전반의 노동 인권 인식 부재

방송을 통해 노동을 이야기하면서 스스로와 주변의 노동은 돌아보지 않는 방송계 전반의 고질적인 문제입니다. 방송사와 정규직 사용자 뿐만 아니라 방송작가 스스로도 본인을 노동자로 인지

16) 전국언론노동조합 방송작가지부, 「2019 방송작가 노동 실태조사」, 2019, p8

‘6-1. 귀하의 주당 평균 재택 근무 시간은? (주관식)’ 질문에서 재택근무 시간의 경우 작가들마다 다양하게 답했으나 중요한 것은 정해진 장소에서 일하지 않는 작가들의 환경을 이용해 마치 작가들을 ‘상시 대기조’ 처럼 대하는 문화’ 등이다. 답변 중 ‘눈 떠있는 동안’, ‘일이 있으면 상시’, ‘주말 밤 상관없이 카톡으로 업무’ 등의 내용이 이를 뒷받침한다.

하지 못했습니다. 여러 이유가 있지만, 방송사 내부에서 노동 문제를 이야기하는 것을 극도로 꺼리고 막아왔던 부분이 가장 큽니다. 청주방송 고 이재학 피디만 보아도 알 수 있습니다. 처우 개선을 요구했더니 돌아온 것은 해고 통보였습니다. 방송국 내부에서는 비정규직 처우에 대해 그동안 눈 감고 귀 막아왔습니다. 이러한 분위기에서 혼자 스스로 목소리내기는 굉장히 어렵습니다. 방송사 내부의 각성 및 방송작가 노동자성 인식이 필요합니다. 노동조합 조직 과정에서 이 부분도 함께 이뤄져야 할 것입니다.

#### IV. 맺음말

그동안 '작가'라는 허울로 방송작가의 근로자성을 부정한 역사가 길었습니다. 하물며 방송작가 스스로도 자신이 근로자임을 쉽게 납득하지 못했습니다. 주말 휴일 없이 일하며 그 흔한 퇴직금 한 번 받지 못하는 것이 과연 합당한지 스스로 끊임없이 되물었습니다. 이번 중앙노동위원회의 판정으로 우리의 업무가 '노동'이라는 것을 처음으로 인정받았고 이제부터 방송 제작 현장은 크게 달라질 것입니다.

현재 근로기준법에는 재량근로 간주시간제, 선택적 시간근로제 등 근로자의 창의성 발휘를 유도하고 이들의 자율성을 보장하는 다양한 근로 형태가 존재합니다. 정규직 기자, 피디와 방송작가들의 노동이 다르게 취급받아야 할 이유가 전혀 없고 충분히 방송작가의 노동도 현재의 근로기준법에 적용시킬 수 있습니다.

방송사는 방송작가들의 처우 개선이 방송사의 적자를 누적시키는 것이 아닌, 장기적으로 방송 콘텐츠의 질을 높이고 지속 가능한 방송 제작 현장을 만드는 최선의 방법임을 인식해야 합니다.

방송 비정규직의 문제가 수면위로 드러나기까지 그동안 많은 이들의 희생과 용기가 있었습니다. 이들로부터 만들어진 값진 변화입니다. 이번 판정을 시작으로 두 작가를 넘어 모든 방송작가, 모든 방송 비정규 스태프들이 근로자성을 인정받을 수 있어야 합니다. 이제부터 시작입니다. (끝)



## [토론]

## 「방송작가도 노동자다!」에 관한 토론문

권오성(성신여대 교수)

## I. 들어가며

먼저, 방송작가의 근로자성을 인정한 중앙노동위원회의 판단을 진심으로 환영합니다. 있는 힘껏 다투어 주신 당사자 분들과 연대해 오신 노동조합, 김유경 노무사님, 그리고 현명한 판단을 해 주신 ‘중앙노동위원회’ 공익위원님들께 응원과 감사의 마음을 전합니다.

사실 이 사건 재심판정이 있기 전에 모 언론에 “판례 법리에 따르면 이 사건의 방송작가들은 근로기준법상 근로자로 판단될 여지가 크다”는 취지로 초심판정의 문제점을 지적하는 인터뷰를 한 일이 있습니다. 아마도 그런 인연으로 제가 오늘 이 귀한 행사의 토론자로 지명된 것으로 생각합니다. 인터뷰 내용을 옮겨 적으면 아래와 같습니다.<sup>17)</sup>

“타인을 위해 일하는 사람은 누구든 어느 정도의 종속성 아래서 노무를 제공해요. 그런데 종속성의 정도를 펼쳐 놓은 넓은 스펙트럼의 한 지점에 선을 긋고는 그 선 위는 근로자, 그 아래는 비근로자라고 결정하는 게 지금의 근로자성 판단 방식이에요. 스펙트럼의 어디쯤에 선을 그을 것인가는 사람마다 다를 수밖에 없는데, 법원이 그은 선인 판례법리를 두고 어떤 특정 범주의 노동자가 그 선 위에 있는지 아래에 있는지를 판단하려다 보면 이른바 오분류(misclassification)의 문제가 생기게 돼요. 이 사건에서 방송작가들을 프리랜서로 취급하는 건 전형적인 오분류의 문제로 보여요.”

한편, 방송작가를 포함한 방송 관련 종사자의 일터의 ‘균열화’에 대한 김종진 부소장의 발표나 이번 중앙노동위원회 재심판정의 의미와 과제에 관한 김유경 노무사님의 발표의 내용에는 어떠한 이의도 유보함 없이 절절하게 동의합니다. 이에 김유경 노무사님이 지적하신 ‘증명책임의 전환’과 ‘노동위원회 전문성 제고’라는 두 가지 과제에 대한 약간의 의견을 보태는 것으로 토론을 갈음하고자 합니다.

17) 윤찬영(2021), “MBC를 너무 믿었죠, 내 회사라고 생각했으니까”, 오마이뉴스 2021. 2. 6.자 인터넷판 <[http://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002715609](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002715609)>

## II. 증명책임의 전환에 관하여

### 1. 개인하청의 확산에 의한 일터의 균열화

‘균열일터’라는 말이 상징하듯, 우리는 최근 고용관행의 큰 변화를 겪고 있습니다.

이 새로운 현실은 노동법을 그 본래의 목적에 다시 일치시키기 위한 법원과 입법자의 노력을 요구하고 있습니다. 타인을 위해 일하는 사람들은 누구나 통제(control)와 경제적 의존으로 특징지어지는 관계 속에서 일합니다. 이는 과거에도 그래왔으며 변하지 않았습니다. 노동법의 목표는 이러한 취약성을 최소화하거나 그러한 취약성에서 초래되는 원치 않는 결과를 방지함으로써, 이러한 사람들에게 보호를 제공하는 것입니다.

인적 종속이 근기법상 노동자성을 근거 짓는다는 전통적 인식을 도그마 삼아 비전형 노동자를 근로기준법의 적용대상에서 배제하는 방식으로는 노동법이 당초 추구했던 목적과 현실의 괴리를 극복하기 어렵습니다.

사실 ‘종속성’이라는 것은 ‘있다’와 ‘없다’라는 일도양단의 판단의 대상이 될 수 있는 개념이 아닙니다. 타인을 위해 일하는 사람들은 누구든 어느 정도의 종속성 아래서 노무를 제공합니다. 종속성의 정도라는 넓은 스펙트럼의 한 지점에 선을 긋고 그 선 위에 부분은 근로자, 아래는 비근로자라고 결정하는 것이 근로자성의 판단입니다.

근로자성을 판단하는 선을 스펙트럼의 어느 부분에 그을 것인가는 사람마다 다를 수밖에 없습니다. 이러한 선 긋기와 관련해서는 크게 두 가지 방향에서 법적 쟁점은 발생합니다. 하나는 주로 법원에 의하여 그어진 선(예컨대, ‘판례법리’)을 두고 특정한 범주의 노동자가 그 선을 넘었는지를 판단하는 문제입니다. 이 영역에서 발생하는 문제가 소위 ‘오분류’의 문제입니다.

다른 하나의 문제는 선을 새로 긋는 문제입니다. 기존에 그어진 선이 사회경제적 환경의 변화로 타당성을 잃은 경우 선의 위치는 마땅히 수정되어야 합니다. 인적 종속은 하늘이 내려준 천리(天理)가 아니다. 노동법의 적용대상은 불변의 원칙이 아니라 사회경제적 상황에 따라 수정될 수 있는 기준입니다. [다만, 이러한 선 자체의 수정에 관한 문제는 오늘 토론회의 주제를 벗어나는 범위라고 생각됩니다.]

### 2. 오분류의 실효성 있는 교정을 위한 증명책임의 전환 필요성

오분류의 문제를 교정하기 위한 유용한 방법으로 근로자성 판단에 관한 증명책임의 전환을 고려할 필요가 있습니다. 이는 일하는 사람의 규범적 기본값을 '근로자'라고 추정하고, 이러한 추정을 깨뜨리고 싶은 당사자에게 반증의 입증책임을 부담토록 하는 방식입니다.

근로자성 판단에 관한 '증명책임의 분배' 문제는 어찌 보면 무엇을 원칙으로 보고, 무엇을 예외로 볼 것인가의 문제입니다. 따라서, '일하는 사람'에게 자신이 근로자임을 입증하라고 요구하는 것은 일하는 사람의 규범적 기본값이 근로자가 아니라는 가정을 전제로 한 것입니다.

이는 근로기준법은 민법의 특별법이므로 근로기준법의 적용을 주장하는 당사자가 근로기준법이 적용되기 위한 요건, 즉 자신이 근로자에 해당한다는 점을 입증하라는 인식에 근거합니다.

자본주의의 여명기에는 근로자와 비근로자가 명확하게 분기되지 않았을 것입니다. 공장에 출근하는 사람 중에는 자신이 사용할 도구를 가져온 사람도 있을 것이고, 맨몸으로 온 사람도 있었을 것입니다. 이러한 시대적 배경을 생각하면 자본주의적 생산방식이 일반화, 보편화되기 전의 단계에서는 '일하는 사람의 규범적 기본값이 근로자가 아니라는 가정'이 타당했을 수 있습니다. 실제로 초기 자본가들은 '생산'의 과정을 통제할 기술을 알지 못했습니다. 산업혁명 이전 장인(匠人)들의 노동은 기본적으로 도급계약이었습니다. 즉, 작업방법은 장인들에게 내부화되어 있어 의뢰인(자본가)이 일일이 지시명령을 내리는 일은 없었습니다(정확하게는 지시명령을 내릴 능력이 없었습니다). 당시 고용계약의 전형적인 분야는 집사나 하녀 등 가정 내 가사노동자였습니다(주종법의 적용대상).

그러나 산업혁명에 의해 공업 분야의 노동 방식이 크게 바뀌어 종래의 독립성이 높은 장인 노동에서 공장 전체의 작업 중 일부를 할당받아 수행하는 것이 되었습니다(분업화). 이러한 전환에 의해 노동자는 작업내용을 사용자로부터 지시받고, 그대로 수행하는 만큼 약자로 자리매김하게 되었으며, 따라서 특별히 보호받아야 하는 존재로 간주되게 되었습니다.

이러한 맥락에서 보면, 대부분의 생산활동이 기업에 의해, 즉 근대적 생산방식에 의해 수행되고 있는 오늘날의 상황에서 '일하는 사람의 규범적 기본값이 근로자가 아니라는 18세기적 가정'을 그대로 고수하는 것은 시대착오적이라고 생각합니다. 따라서 규범적인 기본값 자체를 수정할 필요가 있습니다.

즉, 일하는 사람의 규범적 기본값을 '근로자'라고 추정하고, 이러한 추정을 깨뜨리고 싶은 당사자에게 반증의 증명책임을 부담하게 하는 것이 자본주의적 생산방식이 일상화된 지금의 사회경제적 상황에 부합할 것입니다.

이러한 방식은 전통적인 입증책임의 분배에 관한 일반 원칙인 법률요건분류설(규범설)의 관점에서 보면 다소 생소할 수 있겠으나, 산업혁명 이후 노동계급의 출현 과정 및 근대적 생산방식의 보편화라는 역사적 맥락에서 보면 '타인을 위하여 일하는 사람'을 기본적으로 근로자로 추정하는 방식의 인식의 전환이 필요할 것입니다.

한편, ILO는 1997년과 1998년에 '계약노동(contract labor)'을 주제로 하도급 형식을 통한 노동자 보호에 관한 문제를 논의하였으며, 2003년 총회의 논의와 결의를 거쳐 2006년 6월 12일 ILO 고용관계 권고(제198호)를 하였습니다. 동 권고이므로 가맹국에게 의무를 부과하는 것은 아니지만, 관련 기준을 설정하고 회원국의 국내정책에 대한 지침을 제시하며 또한 국제적으로는 ILO의 공식문서로서 고용관계에 관한 향후 논의의 기초가 된다는 점에서 중요한 의미를 갖습니다.

위 ILO 고용관계 권고는 근로자성의 판단에 관하여 아래의 세 가지 원칙을 제시하였다는 점에 의의가 있습니다.

### (1) 사실우선의 원칙

ILO 고용관계 권고 9항은 '계약이든 다른 형태의 협정이든 당사자들이 합의했을 수 있는 여타의 협정에 관계가 어떻게 규정되어 있는지에 관계없이 고용관계에 있는 노동자를 보호하기 위한 국가정책에서 고용관계의 여부는 일차적으로 업무수행 및 노동자에 대한 보수와 관련된 사실에 의하여 결정되어야 한다.'고 하여 근로자성 인정에 있어서의 '사실 우선의 원칙'을 제시하였습니다.

### (2) 고용관계 존부판단의 지표

ILO 고용관계 권고 13항은 "회원국은 국내법과 규정에 의하여 또는 기타의 방식으로 고용관계의 존재에 대한 특정지표를 정의할 수 있는 가능성을 고려하여야 한다."고 하였습니다.

나아가 그 구체적인 지표로 "(a) 상대방의 지시와 통제에 따라 업무 수행, 노동자가 기업조직의 일부로 통합, 전적으로 또는 주로 상대방의 이익을 위해 업무 수행, 해당 노동자에 의해 직접 업무 수행, 업무를 요구하는 당사자가 결정하거나 합의한 특정 노동시간이나 작업장에서 업무 수행, 업무가 특정 지속기간과 연속성을 가짐, 해당노동자의 가용성(availability)이 요구됨, 업무를 요구하는 당사자가 도구·자재·기계 제공, (b) 노동자에 대한 정기적 보수 지급, 이러한 보수

가 해당 노동자의 유일한 소득원이거나 주요 소득원이라는 사실, 음식·숙소·교통 등 현물 지급, 주휴일과 연차휴가 수급자격, 업무를 요구하는 당사자가 업무수행을 위한 출장경비 지급, 해당 노동자에 대한 재정적 리스크 부재”를 제시하였다.

### (3) 법적 추정과 간주

ILO 고용관계 권고 동 권고 11항은 “고용관계의 존재를 결정할 수 있도록 회원국은 이 권고에 언급된 국가정책의 범위 내에서 다음 가능성을 고려하여야 한다.”라고 하고, 다음의 세 가지를 제시하였습니다.

- (a) 고용관계의 존재를 결정하기 위한 다양한 방법 허용
- (b) 하나 이상의 지표가 존재할 경우 고용관계가 존재한다는 법률상 추정 제공
- (c) 가장 대표적인 노사단체와의 사전협의를 거쳐 일반 업종이든 특수 업종이든 일정한 특성을 가진 노동자는 피고용인 또는 자영업자로 간주되어야 한다고 결정

이러한 ILO 권고를 고려할 때, 향후 근로자에 대한 ‘추정조항’의 도입 등에 관한 입법을 적극적으로 고려할 필요가 있다고 생각합니다.

나아가, 저는 이러한 입법이 없더라도 현행 근로기준법 제2조 제1항 제1호의 해석론으로도 ‘사용종속관계’를 원고가 주장·입증해야 하는 주요사실이 아니라 피고가 그 부존재를 주장·입증해야 하는 항변사실로 해석하는 것이 충분히 가능하다고 생각합니다.

즉, 원고(근로자)는 ‘① 직업의 종류와 관계없이, ② 임금을 목적으로, ③ 사업이나 사업장에, ④ 근로를 제공하였다’라는 객관적 사실만 주장·입증하면 근로기준법상 근로자로 추정되고, 피고(사용자)가 ‘사용종속관계의 부존재’라는 항변사실을 적극적으로 입증한 경우에 한하여 근로기준법상 근로자성이 부정된다는 방식의 해석도 충분히 가능하다고 생각합니다.

왜냐하면, 근로기준법 제2조 제1항 제1호의 법문에는 ‘사용종속관계’라는 말이 규정되어 있지 않기 때문입니다. 종래 주류적인 이해는 ‘근로를 제공’한다는 문언에서 사용종속관계가 요구된다고 해석해 왔으며, 이러한 이해에 의하면 ‘사용종속관계’를 근거 짓는 적극적인 사실에 대한 주장·입증책임은 원고에게 귀속될 것입니다. 그러나, 저는 ‘근로의 제공’이라는 문구의 해석에서 사용종속관계를 도출하는 것은 해석의 범위를 넘는 법형성이라고 생각합니다.

물론 근로기준법 제2조 제1항 제1호의 법문에서 ‘임금을 목적으로’라는 문구 중 ‘임(賃)’이라는 글자에서 사용종속성을 도출하는 해석론도 가능할 것으로 생각되나, 이러한 해석론에 따르

더라도 원고가 입증해야 할 것은 자신이 수령하는 보수의 '임금성' 일 뿐이지 사용종속관계하에서 노무제공이 있었는가를 원고가 주장·입증해야할 근거가 되지는 않는다고 생각합니다.

이러한 입장에서 저는 주류적 해석(사실은 '법형성')과는 달리 '사용종속관계'는 원고가 주장·입증해야 하는 주요사실이 아니라, 피고가 그 부존재를 주장·입증해야 하는 항변사실로 보는 해석이 충분히 가능하다고 생각합니다.

### 3. 노동위원회의 전문성 제고 문제

저도 지방노동위원회의 공익위원인 관계로, 노동위원회의 전문성 제고 문제는 사실 저에게 '남의 일'이 아니긴 합니다.

노동위원회의 전문성 제고와 관련하여서는 이미 다양한 의견들이 있는바, 제 생각을 간단히 말씀드리면 다음과 같습니다.

(1) 공익위원의 전문성 제고는 이미 전문성이 있는 사람을 공익위원으로 임명해야 가능한 것이지, 나이 40이 넘는 사람들을 교육한다고 달성될 수 있는 과업이 아닙니다. 전국에 노동법 교수가 100명도 안되는 우리나라의 상황에서 '노동법에 전문적인 식견이 있는 공익위원'을 충분하게 확보하는 것은 사실 불가능합니다.

이에 부당해고 구제신청 사건은 지방노동위원회의 단심으로, 부당노동행위 구제신청 기타 집단적 노사관계에 관한 심판사건은 중앙노동위원회 단심으로 하는 방안을 고려할 필요가 있다고 생각합니다. 중앙노동위원회와 지방노동위원회 공익위원의 겸직을 허용할 필요도 있다고 생각합니다.

또한, 노동위원회 제도의 본질은 사실 집단적 노사관계에 있음에도 우리나라의 경우 부당해고 구제신청 사건이 업무의 대부분을 차지하고 있다는 점, 대만의 경우 우리로 치면 중앙노동위원회 성격의 기관이 부당노동행위 구제신청 사건을 전담한다는 점을 고려하면 부당노동행위 사건은 중노위에서 전담하는 것도 좋을 듯 합니다.

(2) 약간은 논지에서 벗어난 이야기일 것 같지만, 노동위원회의 부당해고 구제신청 제도의 '의의'에 대해서는 첨언을 할 필요가 있을 것 같습니다.

부당해고 구제신청 제도는 1989년 근로기준법 개정 당시 해고 관련 쟁송의 신속성, 경제성을

위해 도입한 제도입니다. 단언컨대, 21세기의 대한민국 정세에서 이러한 제도를 입법하는 것은 거의 불가능하다고 생각합니다. 따라서, 부당해고 구제신청 제도는 1980년대 노동자 대투쟁이 우리 노동법제에 남겨준 소중한 유산이라 할 것입니다.

근래 대법원에서 추진하는 노동법원 도입된다고 해서 부당해고 구제신청 절차를 흑여 폐지하는 방향에는 전혀 동의가 되지 않습니다. 노동법원 도입 논의가 부해구제신청 제도의 기존 성과를 무위로 돌리는 방향으로 전개된다면 이는 매우 반동적인 발상이라고 생각합니다.

노동법원에서의 쟁송구조를 어떻게 설계하든, 법원의 사법절차이므로 현재 노동위원회처럼 조사관이 직권으로 증거조사를 하는 방식은 제한적일 것입니다. 변론주의에 익숙한 법원이 노동자의 편에 서서 사건을 조사하는 제도를 도입한다고 해도, 그 한계가 있을 것입니다.

요컨대, 노동위원회의 부당해고 구제신청 제도의 가장 큰 가치는 국가가 행정권을 발동하여 해고근로자의 구제를 위해 '적극적'으로 개입한다는 점에 있습니다.

사건을 담당하는 조사관과 공익위원 스스로 이러한 점을 명심하고 자신들에게 부여된 권한을 적극적으로 행사하는 것이 노동위원회의 전문성 제고의 출발이 될 것입니다.





**토론**

| 이민재 고용노동부 근로감독기획과장

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 토론

| 김우석 방송통신위원회 지상파방송정책과장

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

