

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)



문화체육관광부



고용노동부



근로복지공단



한국예술인복지재단

Contents

part 1

총 론

06

1. 가이드라인의 목적 및 범위	8
1) 문화예술용역 가이드라인이 필요한 이유	8
2) 문화예술용역 가이드라인은 어떻게 구성되어 있나	9
2. 문화예술용역의 이해	11
1) 문화예술용역이란 무엇인가	11
2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가	13
3) 문화예술용역의 유형에는 어떤 것이 있나	14
4) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무	19
3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용	25
1) 고용보험제도란 무엇인가	25
2) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나	30
3) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약	57
4. 예술인 고용보험에 적용되는 국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례	76
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례	77
2) 국고보조금 사업과 도급 특례	78
3) 국고보조금 사업의 예술인 고용보험 도급 특례 적용 사례	79
5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차	87
1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나	87
2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나	89
6. 관련 지원기관 및 사업	90
1) 예술인 고용보험과 관련된 기관에서 하는 일	90
7. 예술인 고용보험 묻고 답하기	91

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 2

각 론

106

1. 연극 분야	108
1) 연극은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	108
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	112
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	121
2. 뮤지컬 분야	124
1) 뮤지컬은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	124
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	127
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	138
3. 음악 공연 분야	141
1) 음악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	141
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	148
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	157
4. 음반 및 음원 제작 분야	162
1) 음반과 음원은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	162
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단 기준	165
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	173
5. 국악 분야	175
1) 국악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	175
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	179
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	188
6. 무용 분야	191
1) 무용은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	191
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	198
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	207

Contents

7. 영화 분야	213
1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	213
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	216
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	226
8. 방송연예 분야	232
1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	232
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	236
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	243
9. 미술 분야	246
1) 미술은 어떤 과정을 거쳐 창작유통되고 직종은 어떻게 분류될까	246
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	248
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	259
10. 문학 분야	262
1) 문학은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	262
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부	265
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	268
11. 만화·웹툰 분야	270
1) 만화 · 웹툰은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	270
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	274
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	283

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 3

관련 법령

286

part 4

예술인 고용보험 관련 각종 서식

314

1. 예술인 고용보험을 위한 문화예술용역 관련 간이 계약양식 316
2. 예술인 고용보험 신고 등 필요서식 320

part 5

주요 용어 색인

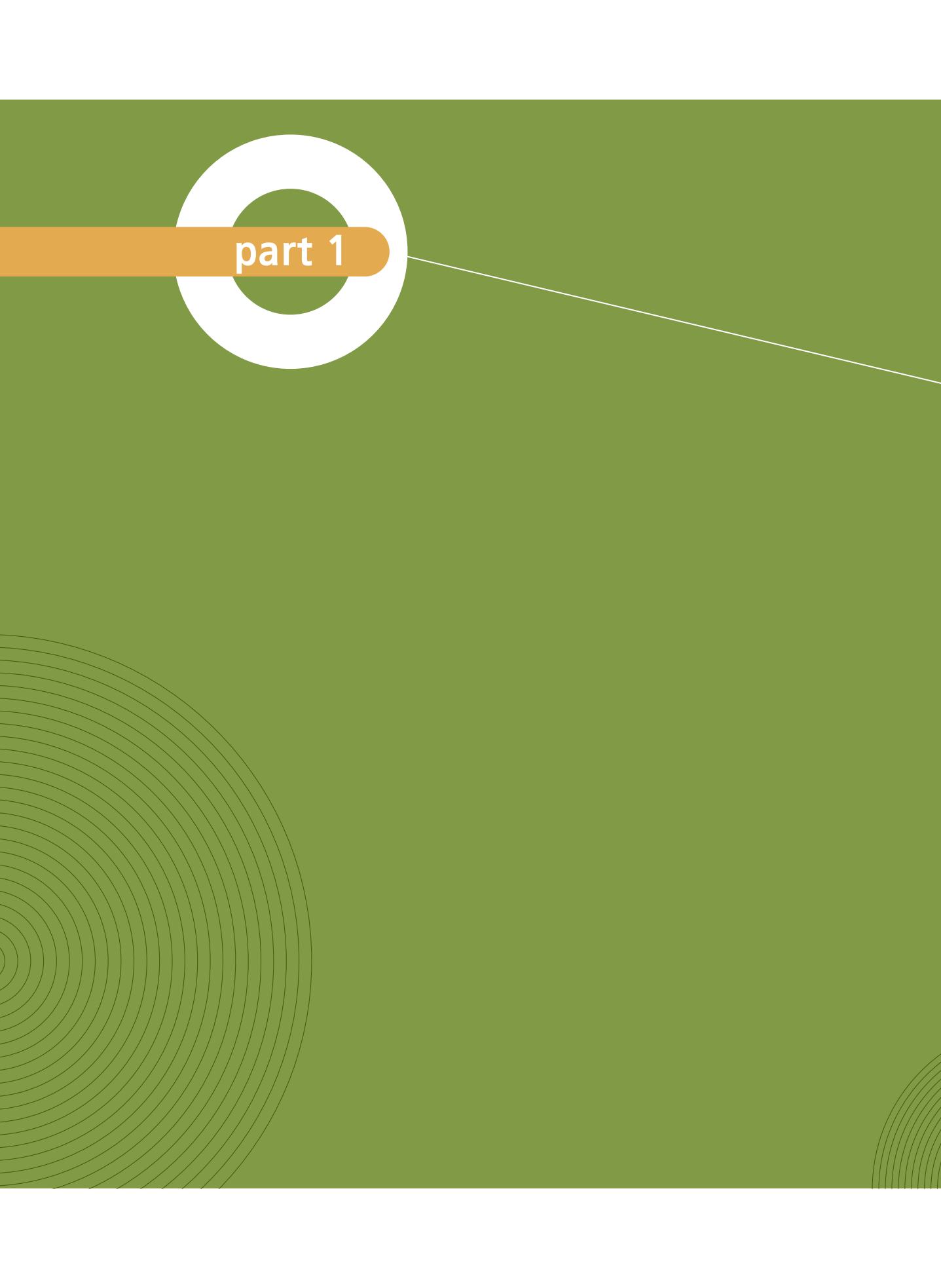
340

- 보험 가입과 연관된 용어 342
- 보험료와 연관된 용어 343
- 실업급여와 연관된 용어 343
- 문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어 344

참고

예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황

352



part 1

총론

1. 가이드라인의 목적 및 범위
2. 문화예술용역의 이해
3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용
4. 예술인 고용보험에 적용되는
국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례
5. 예술인 고용보험 가입을 위한
준비사항과 절차
6. 관련 지원기관 및 사업
7. 예술인 고용보험 묻고 답하기

1. 가이드라인의 목적 및 범위

1) 문화예술용역 가이드라인이 필요한 이유

문화예술 분야는 장르나 직종 등에 따라 일부 차이는 있으나 작품 제작과정에서 발생하는 인적 용역계약, 즉 노무제공계약(personal service contract)에서 전통적 도제 문화 또는 선후배 간의 정서적 연대를 이유로 서면계약문화가 아직 정착되지 못하고 있습니다. 또 계약서를 쓰더라도 불공정 계약을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 등 불공정행위가 종종 발생하고 있습니다.

『2018년 예술인 실태조사』에 따르면 예술활동 관련 계약을 체결한 경험이 있다고 응답한 이들은 42.1%에 불과했습니다. 또한 이 중에서 서면계약을 체결한 경험이 있다고 응답한 이들은 37.3%에 그쳐 상당한 문화예술활동이 여전히 계약 없이 또는 구두계약만으로 진행되는 것을 확인할 수 있었습니다. 한편 지난 1년 동안 부적절하거나 부당한 계약을 체결한 경험이 있다고 응답한 이들은 9.6%로 나타났습니다. 여기에는 일방적이거나 부당하게 낮은 대가 규정, 불확실하거나 불합리한 업무규정 등이 포함되어 있습니다.

이러한 문화예술 분야의 문제를 개선하기 위해 정부와 관련 기관에서는 예술계와 협의하여 분야별 표준 계약서를 개발·보급해왔습니다. 또한 2016년 5월에는 「예술인 복지법」을 개정해 「문화예술용역 관련 계약 시 서면계약 작성 및 필요적 기재 사항 명시를 의무화」하였습니다. 2019년 12월에는 「예술인 복지법」을 다시 한번 개정해 「서면계약 작성을 위반한 경우 조사권과 시정명령권, 계약서 보존 의무」를 신설하여 제재 권한도 마련하였습니다.

한편 문화예술 분야 종사자들은 대부분 상시적으로 고용되고 업무 시간, 장소, 방식에 정규성이 있는 임금근로자와 달리 작품 제작이라는 특정 프로젝트에 기반(project based)하여 한시적으로 노무를 제공합니다. 즉 프로젝트 단위로 단속적(斷續的)으로 고용되는 프리랜서의 비율이 높아¹ 노무계약(勞務契約) 형태도 「근로기준법」상의 「근로계약」보다는 「용역계약(project based contract)」 형태가 많다 보니 빈번한 실업상태와 불규칙한 수입 등으로 불안정한 고용 상황에 놓여 있습니다.

이러한 프로젝트 기반 용역계약은 근로계약과 달리 4대보험 가입 의무가 없어 상당수 예술인은 고용보험을 비롯한 4대보험이라는 사회적 보장의 혜택에서 배제되어왔습니다. 2018년 예술인 실태조사에 따르면 고용보험 가입률은 24.1%, 산재보험 가입률은 27%, 공적연금 가입률은 53%로 다른 분야에 비해 매우 열악한

¹ 2018년 예술인 실태조사에 따르면 전업 예술인의 76%, 겸업 예술인의 67.9%가 프리랜서인 것으로 나타났다.

상황임을 확인할 수 있었습니다.

예술인들은 작품을 제작하는 기간에만 고용되는 경향이 있기 때문에 작품에 참여하지 않으면 잦은 때로는 장기간 실업상태를 겪게 됩니다. 또 업무 숙련도나 대중 인지도에 따라 노무 대가의 격차가 매우 심하여 일부 유명 예술가를 제외하고는 대부분 낮은 소득수준을 가지고 있기 때문에 실업상태에 직면할 경우 예술 활동을 하고 생계를 유지하는 데 큰 타격을 받게 됩니다.

이 경우 재능 있는 예술인들이 예술활동을 중단하거나 다른 분야로 전업하는 결과를 초래하여 결과적으로는 우리나라 문화예술계 발전에 큰 악영향을 미칠 수 있습니다. 따라서 프로젝트 단위로 활동하는 예술인의 특성을 반영한 고용보험을 도입해 생활안정 및 지속가능한 창작활동 기반을 구축하지는 요구가 오랫동안 계속되었습니다.

이러한 열망에 힘입어 2020년 5월 20일 '근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술 용역 관련 계약을 한 뒤 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 예술인과, 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 한 사업에 고용보험을 적용'할 것을 규정한 「고용보험법」과 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」 개정안이 20대 국회 본회의를 통과했습니다.

'예술인 고용보험제도'를 도입하면서 그간 근로계약을 체결하지 않았다는 이유로 고용보험의 사각지대에 있던 예술인도 문화예술용역 관련 계약을 하고 소정 기간 보험료를 내면 실업급여와 출산전후급여 등을 받을 수 있게 되었습니다.

다만 문화예술 분야는 종사 형태와 계약 형태가 매우 다양하고 다단계 계약이 많은 복잡한 구조로 되어 있어 '어떠한 형태의 노무제공을 문화예술용역이라고 할 수 있는지', '예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술 용역 관련 계약의 범위와 유형은 무엇인지' 등을 판단하기가 어려운 게 사실입니다.

이에 '문화예술용역'과 '예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있는 문화예술용역 관련 계약'에 대한 예술인 및 사업주의 이해를 돕고, 문화예술용역 관련 계약 체결과 예술인 고용보험 적용을 위해 필요한 사항을 안내하기 위해 '문화예술용역 가이드라인'을 제작하게 되었습니다.

2) 문화예술용역 가이드라인은 어떻게 구성되어 있나

문화예술용역 가이드라인은 크게 총론(Part 1)과 각론(Part 2)으로 구성되어 있습니다.

먼저 Part 1 총론의 2장에서는 「예술인 복지법」에 규정된 문화예술용역의 개념과 유형을 살펴보았습니다. 특히 여기에서는 「예술인 복지법」 제2조 제3호에서 규정하는 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역은 무엇이고, 제외되는 것은 무엇인지를 제시하고, 문화예술 분야별로 문화예술용역의 주요 유형을 소개하였습니다.

또한 「예술인 복지법」 제4조의4와 관련한 문화예술용역 관련 계약, 제5조에 따른 표준계약서 보급, 제6조의2에 따른 불공정행위 금지, 제6조의3에 따른 재정지원 중단 및 제6조의4에 따른 보고 및 검사 등 문화예술계의 계약과 관련한 내용을 설명하였습니다.

3장에서는 고용보험제도의 일반적인 내용을 살펴보고 2020년 12월부터 시행되는 예술인 고용보험의 적용과 관련 내용을 정리하였습니다. 또한 '문화예술용역 관련 계약'의 주요 유형에 따라 예술인 고용보험이 구체적으로 어떻게 적용되는지를 살펴보고, 예술인 고용보험의 적용을 받으려면 서면계약을 어떻게 작성해야 하는지를 안내하였습니다.

4장에서는 예술인 고용보험에서 규정하고 있는 '국가·지자체·공공기관이 문화예술용역 계약을 발주하는 도급사업의 특례 규정'의 내용을 설명하고 사례를 들어 적용 여부를 살펴보았습니다.

5장에서는 예술인 고용보험의 적용을 받기 위해 무엇을 준비해야 하고 어떤 절차를 밟아야 하는지를, 6장에서는 예술인 고용보험 및 서면계약 관련 도움을 받을 수 있는 지원기관과 관련 사업을 소개하였습니다.

Part 2 각론에서는 분야(연극, 뮤지컬, 음악 공연, 국악, 무용, 영화, 음반 및 음원, 방송연예, 미술, 문학, 만화·웹툰 분야)별로 문화예술용역 유형과 계약유형을 살펴보고, 문화예술용역 계약유형별로 예술인 고용보험 적용사례를 구체적으로 제시하였습니다.

2. 문화예술용역의 이해

1) 문화예술용역이란 무엇인가

용역의 의미는 무엇이고 유사 개념은 어떻게 구별하나

‘용역(用役)’이라는 말을 사전에서 찾아보면 “주로 생산과 소비에 필요한 노무를 제공하는 일 또는 노동인력을 제공하는 일”이라고 되어 있습니다. 즉 사업체가 외부의 용역업체 또는 사람에게 인력을 공급받아 일정한 업무를 맡겨 수행케 하는 형태를 통칭합니다.² 우리 법률상 ‘용역’의 범위에 해당하는 것은 ‘민법’ 상 ‘고용(민법 제655조 이하)’, ‘도급(민법 제664조 이하)’, ‘현상광고’(민법 제675조), ‘위임’(민법 제680조 이하)의 네 가지 전형계약과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)의 ‘파견’을 들 수 있습니다.

‘민법’ 제655조에 따르면 ‘고용’은 “당사자 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정”하는 것입니다.

‘민법’ 제664조에 따르면 ‘도급’은 “당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정”하는 것입니다.

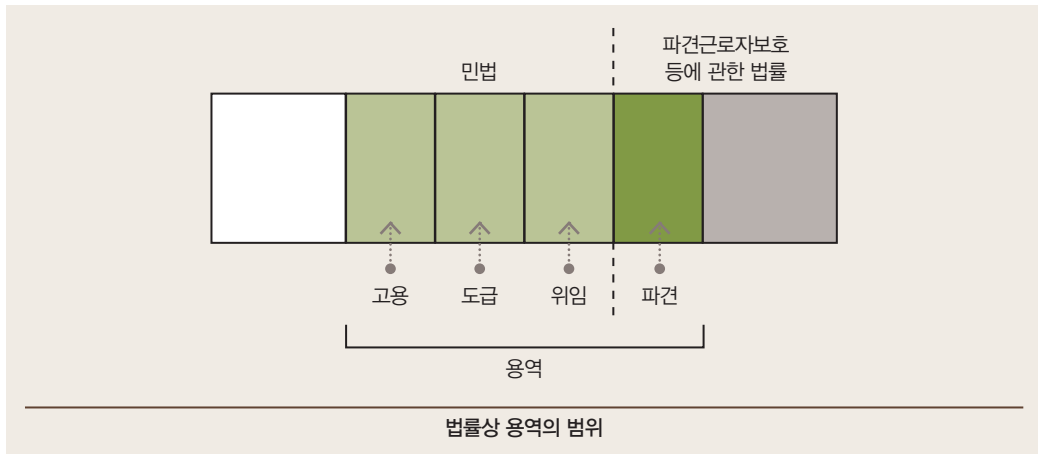
‘민법’ 제675조에 따르면 현상광고는 “광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함”으로써 성립하는 계약입니다. 특히 일정한 응모기간을 지정한 뒤 이러한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 것을 우수현상광고로 규정하고 있습니다(민법 제678조). 현상광고계약도 그 실질에서는 노무의 이용에 관한 계약이라고 할 수 있으나 요물계약형식³을 취하기 때문에 고용, 도급 및 위임과는 법적 성질이 현저히 다르다고 할 수 있습니다.

‘민법’ 제680조에 따르면 ‘위임’은 “당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙”하는 것으로, 도급과 달리 일의 완성 여부와 상관없이 약정한 보수를 지급합니다. 위임은 당사자 일방이 상대방에 대해 사무처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약(민법 제680조)을 말합니다.

² 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」(노동부)

³ 계약은 낙성계약과 요물계약으로 구분할 수 있는데 낙성계약은 당사자의 합의만으로 성립하는 계약이고, 요물계약은 합의 이외에 물건의 인도 등 특별한 법률사실이 있어야만 성립하는 계약을 의미한다. 현행 민법은 14개 전형계약 가운데 현상광고를 제외하고는 모두 낙성계약으로 하고 있다. 권윤직(2000), 「채권각론」(박영사, 33-34.)

「파견법」 제2조에 따르면 ‘파견’은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”입니다.



문화예술용역의 개념과 법적 근거

「예술인 복지법」 제2조 제3호는 ‘문화예술용역’을, 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제1호에서는 ‘문화예술’을 정의하고 있습니다.

예술인 복지법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. “문화예술기획업자등”이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

문화예술진흥법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文), 출판 및 만화를 말한다.

이러한 법적 정의와 문화예술용역의 개념 등을 고려할 때 「예술인 복지법」상의 문화예술용역이란 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공 하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”를 의미한다고 볼 수 있습니다.

2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가

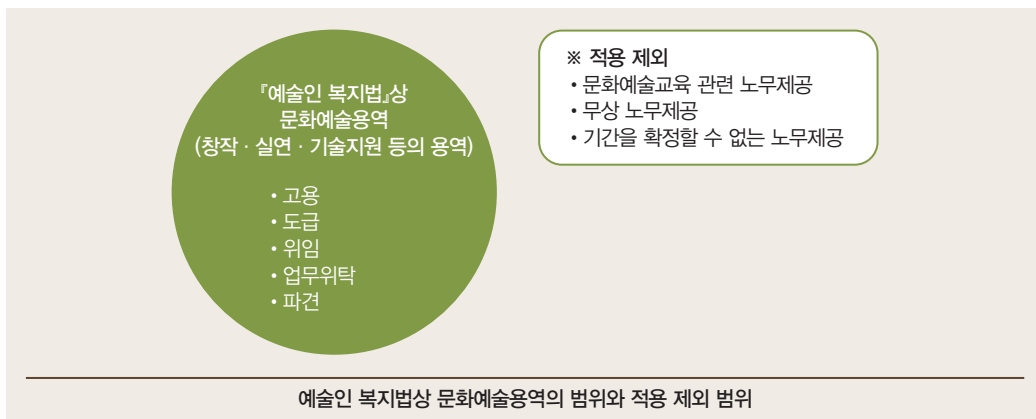
「예술인 복지법」상 문화예술용역의 개념을 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”라고 정의할 때 여기에 포함되는 범위를 좀 더 구체화할 필요가 있습니다.

문화예술 분야에서는 특정 문화예술 결과물을 완성하기 위하여 원사업주와 직접 계약을 체결한 예술인이 용역을 제공하는 경우뿐 아니라 문화예술용역을 제공하기로 한 원계약의 당사자인 개인, 개인사업자, 법인 등이 도급, 위임, 업무위탁 등의 형태로 특정 용역의 전부나 일부를 제3자로 하여금 제공하게 하거나 제3자와 공동으로 이를 제공하는 경우가 빈번합니다.

따라서 특정 문화예술 작품을 완성하기 위하여 창작·실연·기술지원 등과 관련해 예술인이 제공하는 노무의 최종 수령자가 원사업주라면 해당 문화예술 작품을 완성하는 과정에서 해당 예술인이 제공한 노무는 모두 문화예술용역의 범위에 포함됩니다.

즉 아래 그림과 같이 「예술인 복지법」 제2조 제3호에서 규정하는 ‘문화예술용역’에는 특정 문화예술 결과물을 완성하는 과정에서 예술인이 창작·실연·기술지원과 관련하여 노무를 제공하는 것이라면 고용, 도급, 위임, 업무위탁, 파견 등 그 형태를 막론하고 모두 포함됩니다. 그러나 ‘창작·실연·기술지원 등’에 포함되지 않는 ‘문화예술교육과 관련된 노무제공 용역’과 무상의 노무제공 용역, 노무제공 기간을 확정할 수 없는 용역 등은 「예술인 복지법」상 문화예술용역의 범위에서 제외됩니다.⁴

다만 ‘특정 문화예술 결과물의 완성을 위한 과정’에서 ‘문화예술교육의 방식을 활용’한 문화예술 프로젝트의 경우에는 그 실질이 문화예술 창작·실연·기술지원과 관련된 노무 제공이라 볼 수 있으므로, 이 경우에는 문화예술용역의 범위에 포함될 수 있을 것입니다.



⁴ 문화예술용역과 관련된 계약이라고 하여 모두 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약이라고 볼 수는 없다. 이에 대해서는 1장 3절 3. 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약에서 더 자세히 살펴본다.

한편 해당 영역의 수행에서 지휘·감독 권한이 있는 자의 지시에 따라 기계적으로 이루어지는 단순 제작이나 단순 운반, 단순 조작, 단순 진행, 단순 설치 및 철거, 행정지원 등과 같이 해당 영역의 결과가 제외되더라도 해당 문화예술작품에 야기되는 손상이 크지 않거나 대체가 용이하면 문화예술용역에서 제외됩니다.

다만 이러한 행위에 해당하더라도 '작품 활동의 일환으로 위임된 창작적 재량을 가지고 해당 업무를 수행한 경우'는 문화예술용역에 해당한다고 볼 수 있습니다. 예컨대 공연이 종료된 이후 철거 인력의 기계적인 무대 철거 행위는 「예술인 복지법」상 문화예술용역이라고 보기 어렵지만 공연 중 무대 크루에 의한 무대 설치나 변경 등은 문화예술용역에 해당합니다.

한편 문화예술 분야는 분야별 영역의 양태가 다양하여 모든 양태를 사전에 규정하기가 불가능합니다. 따라서 앞으로 새로운 형태의 노무제공 방식이 나오면 문화예술용역에 해당하는지에 대해 분야별로 사후 결정할 수 있는 보완적 방안을 강구할 예정입니다.

3) 문화예술용역의 유형에는 어떤 것이 있나

문화예술 분야별 문화예술용역의 유형은 다음과 같이 분류할 수 있습니다.

연극 및 뮤지컬 분야

특정 뮤지컬 또는 연극의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 대본 집필, 각색, 번역
- 나. 음악감독, 작곡, 작사, 편곡, 연주, 가창
- 다. 안무의 구성 및 연습 감독·지원, 무용
- 라. 제작, 기획 및 프로듀싱 관련 업무
- 마. 감독 및 연출·드라마터그 관련 업무
- 바. 연기
- 사. 무대·소품·특수장비·기술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 아. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
- 자. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음, 편집, 믹싱 등
- 차. 의상 및 분장(특수분장 포함) 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 카. 영상 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 타. 자막 관련 감독, 제작 및 운영 등
- 파. 기타 가호 내지 타호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

음악 및 공연 분야

음악 및 음악 공연 분야(대중음악 포함)

특정 음악 및 음악 공연의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 음악의 작곡, 편곡, 작사, 개사
- 나. 대본 집필, 각색, 번역
- 다. 지휘, 연주, 가창, 연기, 반주, 보컬 트레이닝 관련 업무
- 라. 안무의 구성 및 연습 감독·지원, 무용 실연
- 마. 음악감독, 예술감독, 연출·드라마터그 관련 업무
- 바. 제작, 기획 관련 업무
- 사. 무대·소품·미술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 아. 기계·특수장비·기술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 자. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
- 차. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음(라이브, 레코딩 등), 편집, 믹싱 등
- 카. 의상 및 분장(특수분장 포함) 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 타. 영상 및 자막 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 파. 악기 조율
- 하. 기타 가호 내지 파호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

무용 공연 분야

특정 무용 공연의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 안무의 구성 및 연습 감독·지원
- 나. 대본 집필, 각색, 번역
- 다. 음악감독, 작곡, 작사, 편곡, 연주, 가창
- 라. 무용, 연기, 지휘, 연주, 가창, 반주
- 마. 예술감독, 연출, 드라마터그 관련 업무
- 바. 제작, 기획, 하우스매니지먼트 관련 업무
- 사. 무대·소품·미술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 아. 기계·특수장비·기술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등

자. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
 차. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음, 편집, 믹싱 등
 카. 의상 및 분장(특수분장 포함) 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 타. 영상 및 자막 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 파. 기타 가호 내지 타호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

국악 공연 분야

특정 국악 공연의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

가. 음악의 작곡, 편곡, 작사, 채보, 작창
 나. 대본 집필, 각색
 다. 지휘, 연주, 가창, 연기, 반주, 무용, 연희
 라. 음악감독, 예술감독, 안무, 연출, 드라마터그 관련 업무
 마. 제작, 기획 관련 업무
 바. 무대 · 소품 · 미술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 사. 기계 · 특수장비 · 기술 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 아. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
 자. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음, 편집, 믹싱 등
 차. 의상 및 분장(특수분장 포함) 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 카. 영상 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 타. 기타 가호 내지 카호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

영화(애니메이션 포함) 분야

특정 영화(애니메이션 포함)의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

가. 시나리오 집필, 각색, 번역
 나. 영화음악 관련 감독, 작곡, 작사, 편곡, 연주, 가창
 다. 영화에 포함되는 안무의 구성 및 연습 감독 · 지원, 무용
 라. 제작 및 프로듀싱 관련 업무
 마. 감독, 연출, 기획 관련 업무

바. 연기, 무술, 스텐트 등
 사. 촬영 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 편집 등
 아. 미술 · 세트 · 소품 · 특수장비 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
 자. 애니메이션, 스토리보드, 레이아웃, 배경디자인 및 제작 등
 차. 캐릭터 디자인 및 제작, 원화 제작, 동화제작, 컬러링 등
 카. 모델링, 맵핑, 리깅(Rigging), 비주얼이펙트/합성, 라이팅, 3D CG/FX(VFX), 합성 등
 타. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
 파. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음, 성우녹음, 편집, 믹싱 등
 하. 특수효과 · 편집 · D(Digital Intermediate) · 자막 등 영화 후반작업 관련 업무
 가. 기타 가호 내지 하호에 정하는 바에 준하는 문화예술영역에 해당하는 행위

방송연예 분야

드라마 분야

특정 드라마의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술영역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

가. 드라마 구상 및 대본 집필, 자료조사 등
 나. 드라마에 포함되는 음악 관련 작곡, 작사, 선곡, 편곡, 제작 등
 다. 연출 관련 업무
 라. 연기, 무술, 보조출연 등
 마. 제작 및 프로듀싱, PPL 관련 업무
 바. 촬영 관련 감독 및 보조, 장비 운영, 데이터 매니저 등
 사. 조명 관련 감독 및 보조, 발전기사 등
 아. 음향 및 동시녹음 관련 업무
 자. 미술 관련 감독 및 보조, 세트, 인테리어 소품 등
 차. 의상 디자인, 스타일리스트, 분장미용 및 특수분장 등
 카. 현장 특수효과 연출 및 VFX, DI 등 후반작업 특수효과 관련 업무
 타. 편집 관련 감독 및 보조, 자막, PI 등
 파. 기타 가호 내지 타호에 정하는 바에 준하는 문화예술영역에 해당하는 행위

비드라마 분야

드라마 이외 방송프로그램의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 프로그램 기획, 구성, 대본 집필, 자막 등
- 나. 연출, 카메라, 동시녹음, 조명, 분장, 무대감독, 진행보조, 특수촬영 등 촬영현장 진행 관련 업무
- 다. 출연자, 연기자, 진행자, 성우
- 라. 스튜디오 세트 디자인, 조립 및 제작 등
- 마. CG, 음악감독, 녹음 기사, 편집 관련 감독 및 보조 등 종합편집 관련 업무
- 바. 프리뷰어, 싱크 등 가편집 관련 업무
- 사. 기타 가호 내지 바호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

미술 분야

특정 미술품의 창작, 전시, 유통 등을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 신작 제작, 구작 개변
- 나. 전시 및 프로그램 기획
- 다. 평론, 비평, 번역
- 라. 도록 및 전시 관련 상품의 디자인 및 제작 관련 업무
- 마. 안무, 실연
- 바. 전시공간디자인, 미술품 설치
- 사. 미술품 창작 및 전시 관련 기계·특수장비·기술·음향
- 아. 촬영, 녹음, 편집
- 자. 전시 해설, 전시 연계 교육, 전시 및 프로그램 운영 관련 업무
- 차. 기타 가호 내지 자호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

문학 분야

특정 문학작품의 창작과 유통을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 시, 소설, 희곡, 수필, 평론, 아동문학의 신작 창작, 구작 개변
- 나. 비평, 번역
- 다. 기타 가호 내지 나호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

만화 · 웹툰 분야

만화 · 웹툰의 완성을 위해 대가를 받고 제공되는 노무로 문화예술용역에 해당하는 행위를 예시하면 다음과 같다.

- 가. 작가(글, 그림, 채색 등)
- 나. 교정기사
- 다. 일러스트레이션 관련 업무
- 라. 후가공 업무
- 마. 기타 가호 내지 라호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

4) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무

문화예술용역 관련 계약의 기본원칙

계약은 국내 사법상 “서로 대립되는 둘 이상의 의사표시의 합치로 성립하는 법률행위”로 정의되며, 간단하게 정리하면 “당사자 간에 법적 구속력이 있는 약속”이라 할 수 있습니다. 문화예술용역 관련 계약의 당사자는 특정 문화예술 결과물을 완성하기 위해 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정 기간 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작 · 실연 · 기술지원 등의 노무를 제공하는 예술인과 이러한 노무를 제공받는 상대방입니다.

계약은 계약을 체결하고자 하는 사람이 상대방에게 일정한 내용의 계약 체결을 제안하는 ‘청약’의 의사를 표시하고, 상대방이 이에 대해 ‘승낙’의 의사를 표시함으로써 성립됩니다. 따라서 계약 당사자는 언제, 누구와 어떠한 방식으로든 자유롭게 계약을 체결할 수 있습니다. 물론 여기에는 당연히 청약의 자유와 승낙의 자유가 포함됩니다.

계약을 구두로만 하면 당사자가 계약 내용을 서로 다르게 이해하거나 시간이 경과하면 일방 당사자가 합의 사실을 부인하거나 합의 내용을 다르게 주장할 수 있습니다. 반면 서면으로 계약을 하면 계약 체결 사실, 계약 내용 등을 계약서에서 확인할 수 있습니다. 또 계약과 관련해 분쟁이 생겼을 때 계약서가 당사자가 어떤 내용으로 합의했는지 사실관계를 증명하는 수단이 되어 분쟁을 해결하게 해줍니다.

특히 「예술인 복지법」에서는 문화예술용역과 관련해 서면계약을 의무로 하고 있습니다. 따라서 계약 금액, 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항 등을 명시해 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 합니다. 문화예술기획업자가 문화예술용역 관련 서면계약을 하지 않으면 500만 원 이하의 과태료를 내야 합니다.

2019년 「예술인 복지법」이 개정됨에 따라 문화체육관광부장관은 문화예술용역 서면계약 작성 위반에 대한 조사권과 시정명령권을 가지게 되었으며,⁵ 문화예술기획업자 등은 서명 또는 기명날인한 문화예술용역 계약서를 3년간 보존해야 합니다.⁶ 만약 문화예술용역과 관련된 계약서를 보존하지 않으면 500만 원 이하의 과태료를 내야 합니다.

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

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

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

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

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

제5조의2(계약서의 보존) 문화예술기획업자 등은 제4조의4 제2항에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.

⁵ 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

⁶ 「예술인 복지법」 제5조의2.

제18조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조의3 제2항을 위반하여 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자
- 1의2. 제4조의4 제2항을 위반하여 문화예술공역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자 등
- 1의3. 제4조의4 제4항에 따른 시정명령을 위반한 자
- 1의4. 제5조의2를 위반하여 문화예술공역과 관련된 계약서를 보존하지 아니한 자

계약서를 작성할 때는 합의한 내용을 명확하게 확인할 수 있으면 형식은 중요하지 않지만 추후 상대방이 다른 주장을 할 수 없도록 합의한 내용을 명확히 나타내고 권리관계를 분명히 제시해야 합니다.

구두계약

구두계약도 내용이 명확하다면 법률상 서면계약과 동일한 효력을 가질 수 있으나, 증명력이 약하므로 계약 체결에 따른 각종 위험의 관리 기능을 하기 어렵습니다. 특히 계약기간 및 계약금액의 내용을 확인하기 어렵기 때문에 예술인 고용보험에 따른 실업급여 수급에 문제가 될 수 있습니다.

계약의 효력이 발생하면 당사자들에게는 채권·채무관계라는 법적 관계가 발생하고, 당사자 간 법적 구속력이 생기므로 일방이 채무를 이행하지 않으면 법적 구제를 받을 수 있습니다. 따라서 계약으로 발생하는 권리 의무가 무엇인지 정확히 인지하고 이를 계약서에 명시할 필요가 있습니다. 다만 예술인 고용보험은 「고용보험법」상 당연가입 대상이므로 실사 문화예술공역 계약에 가입 의무를 명시하지 않았더라도 대상에 해당하면 의무적으로 가입해야 합니다.

불공정행위의 금지와 그에 따른 시정조치

원래 계약 당사자는 계약 체결 여부를 스스로 결정할 수 있고(체결의 자유), 자신이 원하는 상대방과 계약을 체결할 수 있으며(상대방 선택의 자유), 어떠한 내용으로 계약할지(내용 결정의 자유), 어떠한 방식으로 계약할지(방식의 자유) 자유로이 결정할 수 있습니다.

다만, 자본주의 초기에 등장한 이 원칙은 현대사회로 오면서 나타난 각종 불공정을 시정하기 위하여 민법 기타 특별법상의 제한을 받게 되었습니다. 따라서 계약이 효력이 있으려면 계약 내용이 강행법규에 위반되거나, 선량한 풍속, 기타 사회질서에 위반하는 사항에 해당하지 않아야 합니다. 예를 들어 전체 계약금액의 3배에 해당하는 위약벌 약정을 했을 때 위약금이 과도해서 계약 자체가 무효가 될 수 있습니다.

강행법규와 임의법규

강행법규(강행규정)는 당사자 의사와 관계없이 적용되고 해당 규정이 공익에 관한 내용을 담은 경우로, 예를 들면 “금전대채(돈을 빌리는 계약)의 이율은 일정 이율을 초과하지 못한다”고 정한 「이자제한법」 규정은 강행법규입니다. 임의법규(임의규정)는 당사자가 법의 규정과 다른 의사가 있을 경우에는 적용되지 않는 법규입니다.

따라서 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행해야 합니다.⁷ 「예술인 복지법」에는 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자가 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 불공정행위를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 해서는 안 된다고 규정되어 있습니다.

문화체육관광부장은 불공정행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경에 필요한 조치를 할 수 있습니다. 국가와 지방자치단체는 이러한 시정조치 명령을 지정된 기간 안에 이행하지 않으면 「문화예술진흥법」에 따른 문화예술진흥기금 등의 재정자원을 중단하거나 배제할 수 있습니다. 또 시정명령을 위반한 자에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.⁸

예술인 복지법 제6조의2(불공정행위의 금지) ① 문화예술기획업자 등은 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 이 조에서 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다.

1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위
4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
- ② 문화체육관광부장은 문화예술기획업자 등이 불공정행위를 한 경우 불공정행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경, 불공정행위로 인하여 시정조치를 명령받은 사실의 공표, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다.
- ③ 문화체육관광부장은 문화예술기획업자 등의 행위가 제1항 제1호에 해당할 경우 공정거래위원회에 그 사실을 통보하여야 한다.
- ④ 삭제
- ⑤ 불공정행위의 세부적인 유형, 기준 및 처리절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⁷ 「예술인 복지법」 제4조의3.

⁸ 「예술인 복지법」 제6조의2 및 제18조.

제6조의3(재정지원의 중단 등) 국가와 지방자치단체는 문화예술기획업자 등이 제6조의2 제2항에 따른 시정조치 명령을 지정된 기간 내에 이행하지 아니한 경우에는 다음 각 호의 재정지원을 중단하거나 배제할 수 있다.

1. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제23조에 따른 영화발전기금 지원
2. 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원
3. 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금 지원
4. 「중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결정되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합의 투자
5. 그 밖에 국가 및 지방자치단체의 재정지원

제6조의4(보고 및 검사) 문화체육관광부장관은 제4조의4에 따른 문화예술융역 계약의 체결 및 제6조의2에 따른 불공정행위의 위반 여부에 관한 사실관계의 조사를 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화예술기획업자 등에게 관련된 사항을 보고하게 하거나 필요한 자료의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 보고, 자료의 제출 또는 출석을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제18조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제6조의2 제2항에 따른 시정명령을 위반한 자

표준계약서의 개발과 보급

표준계약서는 특정 분야 또는 직군에 필요한 전문적인 내용을 정형화하여 새로운 진입자들도 쉽게 사용할 수 있도록 하는 표준양식으로 일종의 견본계약서를 말합니다. 표준계약서는 예술인의 협상력을 제고하여 계약당사자 간 지나친 힘의 불균형을 극복하고, 최소한의 공정한 계약이 담보되게 하는 것을 목적으로 개발·제안된 것입니다.⁹

표준계약서는 예술가들이 막연하게 생각하는 계약 체결에서 가이드라인이 될 수 있습니다. 계약 체결 시 계약 당사자들은 표준계약서를 그대로 사용하거나 얼마든지 변형하여 활용할 수 있습니다. 또 표준계약서 자체가 법적 구속력이 있는 것은 아니지만, 표준계약서를 사용할 경우 문화예술융역 계약에서 「예술인 복지법」이 요구하는 서면계약을 체결한 것으로 간주됩니다.¹⁰

문화예술 분야 표준계약서는 미술 분야, 영화 분야, 대중문화 분야, 공연예술 분야, 만화 분야, 애니메이션 분야, 출판 분야, 저작권 분야, 방송 분야 등 분야별로 마련되어 있으며, 한국예술인복지재단 누리집에서 이를 확인할 수 있습니다.

⁹ 「예술인 복지법」 제5조 제1항.

¹⁰ 「예술인 복지법」 제4조의3 제3항.

예술인 복지법 제5조(표준계약서의 보급) ① 국가는 문화예술용역 관련 계약의 당사자가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 문화예술 분야에 관한 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다. <개정 2016. 2. 3.>

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 경우 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원 등 문화예술 재정 지원에 있어 우대할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>

③ 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

3. 문화예술융역과 예술인 고용보험의 적용

1) 고용보험제도란 무엇인가

고용보험제도의 목적은 무엇이고 운영기관은 어디인가

고용보험제도는 실직한 근로자에게 실업급여를 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업 외에 취업을 적극적으로 알선하여 재취업 촉진과 근로자 고용안정을 위한 고용안정사업, 근로자 직업능력개발사업 등을 상호 연계해 실시하는 사회보험제도입니다. 고용보험은 실직자의 생계를 지원하는 것은 물론 재취업을 촉진하고 나아가 실업의 예방과 고용안정, 노동시장 구조 개편, 직업능력 개발을 강화하려는 사전적·적극적 차원의 종합적인 노동시장정책 수단이라고 할 수 있습니다.



우리나라의 고용보험은 사회보험방식에 따라 일정 요건에 해당하는 사업장의 근로자 등에 대해 모두 포괄적으로 적용하는 형태로 미국, 영국, 일본, 독일 등과 같이 강제적 고용보험제도를 운영하고 있습니다. 1980년대 초반 실업률이 높아져 실업보험제도의 필요성이 제기되자 제7차 경제사회발전계획(1992~1996) 후반기 중 고용보험제도를 도입하기로 결정(1991. 8)하였습니다. 이후 1993년 「고용보험법」을 제정해 1995년 7월 1일 처음으로 고용보험제도가 시행되었습니다.

「고용보험법」을 제정할 당시에는 고용보험 적용 범위를 실업급여와 고용안정사업·직업능력개발사업으로 이원화하여 실업급여는 상시근로자 30인 이상 사업장에, 고용안정사업·직업능력개발사업은 상시근로자 70인 이상 사업장에 적용하였습니다. 그러다가 IMF 등 대규모 실업상황에 대응하기 위하여 1999년 10월 1일

부터는 1인 이상 전 사업장으로 확대되게 됩니다.

2006년 1월 1일부터는 근로자를 사용하지 않거나 5인 미만 근로자를 사용하는 자영업자도 고용안정·직업능력개발 사업에 대해 임의가입을 할 수 있게 하였고 2012년부터는 실업급여사업까지 가입할 수 있게 하였습니다. 또 2004년에는 일용근로자를, 2013년에는 65세 이상이지만 고용의 단절 없이 계속 고용되는 사람까지 적용 대상을 지속적으로 확대하였습니다. 그리고 마침내 2020년 12월 10일, 예술인에 대해 실업급여 사업(출산전후급여 등 포함)을 당연적용하게 됩니다.

고용보험제도의 가장 중요한 목적은 근로자가 실직했을 때 실업급여(unemployment benefit)를 지급함으로써 실직자와 그 가족의 생활안정을 도모하는 것입니다. 그 밖에 실직자에 대한 실업급여 지급과 함께 고용정보제공, 직업상담, 취업알선, 직업훈련안내 등 종합고용서비스를 제공해 재취업을 촉진하고자 합니다.

고용보험 운영과 관련된 기관에는 고용노동부, 근로복지공단, 국민건강보험공단이 있습니다. 실업급여 지급은 고용노동부 고용센터에서, 사업장의 보험가입, 예술인의 피보험자격 관리, 고용보험료 산정·부과는 근로복지공단에서, 고용보험료의 고지 및 보험료 수납 등은 건강보험공단에서 각각 업무를 처리합니다.

고용보험 업무 담당기관

기 관	주요 업무
고용노동부 고용센터	• 실업급여 지급, 고용안정사업 관련 각종 지원업무 • 실업급여 관련 업무는 수급자의 거주지 관할 고용센터에서 담당 • 출산전후 휴가 급여 신청
근로복지공단	• 고용보험 가입, 보험료 산정·부과, 보험사무대행기관 인가 등 담당 • 피보험자격 관리
국민건강보험공단	• 보험료 고지 및 수납, 체납관리

담당기관에서는 어떤 일을 하나

실업급여 사업

고용보험에서 실업이란 근로의 의사와 능력이 있는데도 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말합니다. 실업급여는 이러한 실업상태에 있는 실직자들의 생활안정을 도모하고 구직활동을 촉진하기 위하여 지급합니다.

실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구성되어 있습니다. 구직급여는 일정한 수급요건을 충족하는 수급자격자의 생활안정을 도모하기 위해 지급되는 기본적 성격의 급여입니다. 이에 비해 취업촉진수당은 구직급여 수급 중 조기에 재취업한 경우 지급하는 조기재취업수당, 직업안정기관장이 지시한 훈련을 받는 경우 지급하는 직업능력개발수당, 광역지역에서 구직활동을 하는 경우 지급하는 광역구직 활동비, 재취업 또는 직업훈련을 받기 위해 주거를 이전하는 경우 지급하는 이주비로 구성되어 있습니다.

일반적으로 근로자의 구직급여는 근로자가 실업급여 청구 당시 다음 네 가지 수급요건을 모두 갖추어야 지급합니다.

- ① 이직일 이전 18개월간(초단시간 근로자의 경우 24개월) 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- ② 근로의 의사와 능력이 있는데도 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것
- ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- ④ 이직사유가 비자발적인 사유일 것(이직 사유가 법 제58조에 따른 수급자격의 제한사유에 해당하지 않을 것¹¹)

비자발적 이직사유로는 사업장의 경영 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생하여 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자 모집으로 이직하는 경우가 대표적입니다. 또 '정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우' 등 계약기간 만료도 이에 해당합니다.

근로자의 구직급여는 퇴직 전 평균임금의 60%에 소정급여일수를 곱하여 산정합니다(단, 이직일이 2019. 10. 1 이전은 퇴직 전 평균임금의 50%×소정급여일수).

한편 구직급여에는 상한액과 하한액이 있습니다. 상한액의 경우 이직일이 2019년 1월 이후이면 1일당 66,000원, 하한액은 퇴직 당시 최저임금법상 시간급 최저임금의 80%×1일 소정근로시간(8시간)으로 산정합니다. 구직급여의 소정급여일수는 연령과 고용보험 가입기간(피보험기간)에 따라 120일에서 270일까지 구분되며, 연령은 퇴사 당시의 만 나이로 계산합니다.

구직급여 소정 급여 일수

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

한편 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자는 60일을 한도로 구직급여를 연장하여 받을 수 있고, 수급자격자의 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위한 직업능력개발훈련 등이 필요하여 직업안정기관의 장의 지시에 따라 직업훈련을 수강하는 경우에는 직업훈련기간(최대 2년) 동안 구직급여를 연장해서 받을 수 있습니다.

구직급여 수급자격을 갖추어도 실제 구직급여는 실업을 신고한 날부터 1주부터 4주의 범위에서 직업안정기관의 장이 지정한 날(실업인정일)에 출석해 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지 각각의 날에 대하여 실업의 인정을 받아야 지급됩니다.

¹¹ 구직급여는 실업의 의미를 충족하는 비자발적 이직자에게 수급자격을 인정하는 것이지만, 자발적 이직자도 이직하기 전에 이직 회피 노력을 다하였으나 사업주 측의 사정으로 더는 근로하는 것이 곤란하여 이직한 경우 이직의 불가피성을 인정하여 수급자격을 부여하고 있다.

여기서 실업의 신고란 구직신청과 수급자격 인정신청을 말하는데, 구직신청은 수급자가 직접 전산망을 이용하여 신청해야 합니다. 만일 정당한 이유 없이 직업안정기관의 직업 소개, 직업지도, 직업훈련지시를 거부하는 경우 실업급여 지급이 정지됩니다. 또 구직급여 수급자격이 인정되었더라도 수급자가 구직노력을 적극적으로 하지 않은 경우, 직업훈련을 거부한 경우 또는 허위나 기타 부정한 방법으로 수급하거나 하고자 한 경우에는 그 지급이 정지됩니다.

모성보호: 출산전후(유산·사산) 휴가 급여 지원 등

출산전후휴가급여는 임신 중인 여성에 대해서는 사업주가 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아일 경우 120일)의 출산전후 휴가를 주되, 휴가 기간 배정은 출산 후 45일(다태아일 경우 60일) 이상이 확보되도록 해야 하며(근로기준법 제74조) 출산한 여성 근로자의 근로의무를 면제하고 임금 상실 없이 휴식을 보장하도록 하는 제도입니다.

고용보험에서는 근로자의 출산전후휴가급여를 지원합니다. 이때 임신 중인 여성 근로자는 사업주로부터 출산전후 휴가(또는 유산 또는 사산휴가)를 받아 사용하는데, 이는 출산전후 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청해야 합니다. 다만, 출산전후 휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 가입 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 합니다.

출산전후휴가급여는 출산전후 휴가기간 중 우선지원 대상기업의 근로자는 90일분(600만 원 한도, 다태아일 경우 120일분 800만 원), 대규모기업의 근로자는 최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일분(다태아일 경우 45일분)에 해당하는 「근로기준법」상 통상임금(출산전후 휴가개시일 기준) 상당액을 지급합니다.

보험료는 어떻게 산정하나

보험료는 고용보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 보험가입자인 사업주와 피보험자인 근로자로부터 징수하는 금액을 말합니다. 이때 보험료는 고용안정·직업능력개발사업 보험료와 실업급여 보험료로 구분하여 산정합니다.

고용보험의 보험료율은 보험수지의 추이와 경제상황 등을 고려하여 1000분의 30 범위 내에서 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료율을 구분하여 결정합니다. 2020년 기준 고용안정·직업능력개발사업 보험료(사업규모별로 0.25~0.85%)는 사업주가 전액 부담하고, 실업급여 보험료(1.6%)는 노사가 각각 보험료의 1/2씩 부담합니다. 다만, 노동조합으로부터 급여 명목으로 받는 노조전임비 등 사업주에게서 보수를 받지 않는 경우에는 근로자가 그 전액을 부담하게 됩니다.

자영업자와 일용근로자의 고용보험

자영업자가 고용보험 혜택을 받으려면

자영업자가 불가피하게 사업을 그만두어도 생계를 유지하고 안정적으로 재취업 또는 재창업을 준비할 수 있도록 2012년 1월 22일부터 자영업자도 실업급여에 임의가입할 수 있게 하는 자영업자 고용보험제도가 시행되고 있습니다.

자영업자 고용보험은 사업자등록증을 보유하고 근로자를 고용하지 않거나 50인 미만의 근로자를 고용하는 자영업자가 가입할 수 있습니다. 이때 보험료는 자영업자 기준보수의 2.25%입니다. 기준보수는 보험료와 실업급여 지급의 기준이 되는 보수로, 소득을 파악하기가 쉽지 않고 소득이 수시로 변동하는 자영업자의 특성을 고려하여 2016년 1월 1일부터 7등급(최초는 5등급)으로 세분(1등급 1,820,000원, 7등급 3,380,000원)하여 자영업자가 실제 소득과 관계없이 선택할 수 있도록 하였습니다.

자영업자 고용보험 혜택은 크게 두 가지입니다. 가장 대표적인 것이 실업급여인데, 1년 이상 자영업자 고용보험에 가입하고 비자발적으로 폐업하는 경우 받을 수 있습니다. 비자발적 폐업이란 6개월 이상 적자가 지속되거나 매출액이 전년에 비해 20% 이상 감소하는 등 경영이 악화되어 더는 사업을 영위할 수 없는 경우, 건강이 악화되거나 출산·육아로 폐업하는 경우 등을 말합니다. 실업급여 수준은 기준보수의 60%이며, 2020년 기준 월 109만 2,000원에서 202만 8,000원을 고용보험 가입기간에 따라 120~210일간 받을 수 있습니다.

자영업자 고용보험의 또 하나의 혜택은 직업능력개발을 지원한다는 것입니다. 사업을 운영하는 중에 경쟁력을 강화하려고 교육 또는 훈련을 받는 경우 내일배움카드제를 통해 훈련비의 최대 100%를 받을 수 있습니다. 또 폐업 시 재취업 또는 재창업을 위한 교육이 필요한 경우에도 내일배움카드제를 통해 훈련비와 훈련장려금을 지원받을 수 있습니다.

일용근로자가 고용보험 혜택을 받으려면

사업장에서 1개월 미만 일하는 일용근로자도 2004년부터 고용보험 가입이 의무화되었습니다. 다만, 일용근로자는 일반근로자와 다른 노동실태를 고려하여 실업급여 수급조건과 지급액 산정에 차이가 있습니다.

먼저 일용근로자는 수급자격인정 이직일 이전 18개월 동안 피보험단위기간이 통산 180일 이상인 점은 일반근로자와 동일하지만, 수급자격 신청일 이전 1개월간의 근로 일수가 10일 미만이어야 합니다(건설일용근로자는 수급자격 인정신청일 전 1개월간 10일 미만 근로한 경우 이외에 '수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속 근로내역이 없는 경우'에도 구직급여 수급 가능).

구직급여는 일반근로자와 동일하게 퇴직 당시 연령과 고용보험 가입 기간에 따라 120일에서 길게는 270일 범위 내에서 퇴직 전 평균임금의 60%를 받을 수 있습니다. 다만, 평균임금은 (이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 3개월간의 임금 총액)÷(이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 3개월간의 총일수)로 산정합니다.

2) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나

예술인 고용보험의 법적 근거와 운영조직

예술인은 수입이 불규칙하고 그나마도 예술활동으로 소득이 있는 기간 이외에는 사실상 실업상태에 있습니다. 또 예술활동 준비기간이 길다 보니 이 기간에 생활안정 자금이 필요합니다. 그래서 「고용보험법」에 예술인의 고용보험 적용 특례 규정을 두어 예술인이 실업 기간에 실업급여를 받을 수 있도록 하였습니다. 예술인이 출산 또는 유산·사산 등으로 노무를 제공할 수 없을 때도 이 제도에 따라 출산전후 급여 등을 지급해 출산에 따른 경제적 부담을 덜게 하였습니다.

예술인 고용보험은 예술인에 대해 고용보험을 적용하는 「고용보험법」과 보험의 가입, 보험료 산정 및 납부 등을 규정한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 「보험료징수법」이라 한다)이 개정됨에 따라 2020년 12월 10일부터 시행됩니다.

예술인 고용보험의 주요 내용

예술인에게 고용보험이란

예술인 고용보험은 「근로기준법」에 따른 근로자가 고용보험의 당연 가입 대상인 경우와 같이 고용보험 법령에서 정한 예술인 모두에게 당연 적용됩니다. 따라서 「고용보험법」과 「보험료징수법」 등에서 정한 사업주는 고용보험 적용대상이 되는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대해 피보험자격 관련 신고를 하고 보험료 납부 등을 해야 합니다.

고용보험 적용 대상과 적용 사업

예술인 고용보험의 당연 적용 대상이 되는 예술인은 ① 근로자가 아니면서 ② 「예술인 복지법」 제2조 제2호¹²에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 사람 중 ③ 「예술인 복지법」 제4조의4¹³에 따른 문화예술용역 계약을 하고 ④ 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람입니다.

「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 사람으로 따로 정의한 것은 예술활동 실적을 증명할 수 있는 「예술인 복지법」 상 예술인뿐만 아니라 예술활동 실적을 증명할 수 없는 예술인도 보호하기 위하여 세부 적용범위를 대통령령에 위임한 것입니다.

¹² 「예술인 복지법」 제2조 제2호. '예술인'이란 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.

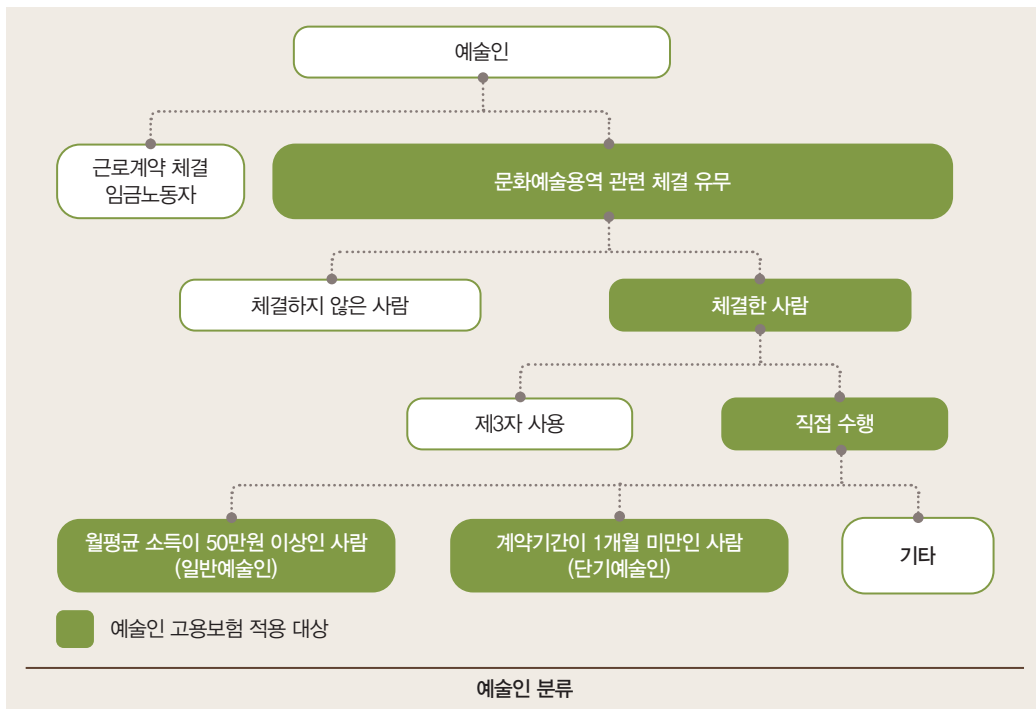
¹³ 「예술인 복지법」 제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.

대통령령은 예술활동을 증명하기는 어려우나 예술활동에 따른 소득이 발생할 수 있는 경력단절 예술인과 처음으로 예술활동을 시작한 신진 예술인 등도 대상이 될 수 있도록 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하는 사람으로 규정하였습니다.¹⁴ 하지만 다른 사람을 사용하는 예술인은 예술인 고용보험 적용대상이 아닙니다.

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술융역 관련 계약(이하 “문화예술융역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술융역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

고용보험법 시행령 제104조의5(예술인인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인
2. 「예술인 복지법 시행령」 제2조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하나 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람



¹⁴ 생활예술인도 소득의 다소(多少)에 따라 예술인 고용보험 적용 대상이 될 수 있다.



「예술인 복지법」에 따른 예술활동 증명을 받을 수 없는 사람은 예술인 고용보험 적용 대상이 아닌가요?



아닙니다. 예술인 복지법에 따른 예술활동 증명과 관계없이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 문화예술활동(노무)을 하는 경우 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 따라서 예술활동 증명 여부보다는 문화예술용역 관련 계약에 따른 문화예술활동(노무)인지가 고용보험 적용 여부를 결정하는 중요한 사항입니다.



A 사업장에서 근로계약을 맺고 일하는 근로자이지만 B사업장에서는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 문화예술용역 활동을 하고 있습니다. 이 경우 문화예술용역 계약에도 고용보험이 적용되나요?



예. 적용됩니다. 고용보험법에서 근로자가 아니라는 의미는 하나의 사업장 내에서 근로계약 관계가 아닌 문화예술용역 계약에 따라 노무를 제공하는 사람을 의미합니다. 서로 다른 사업장에서 근로계약과 문화예술용역 계약이 모두 있는 경우에는 각 사업장 모두에서 고용보험이 적용됩니다. (예술인의 경우 피보험자격 이중 취득을 허용)



다른 사람을 사용하지 않는다는 것은 구체적으로 무엇을 말하나요?



다른 사람을 사용한다는 의미는 예술인이 문화예술용역 관련 계약에 따라 노무를 제공하면서 예술인 자신의 업무를 보조 또는 지원하기 위하여 다른 사람(다른 예술인 또는 예술인이 아닌 사람)을 사용한다는 의미입니다. 따라서 예술인이 다른사람을 사용하는 형태가 고용계약이 아니더라도 다른 사람을 사용한다고 할 수 있으며, 다른 사람의 사용기간·방법 등은 명확하게 규정하지 않았으나 문화예술용역을 수행하면서 상시적으로 노무를 제공받는 것을 의미하므로 일시적·일회적으로 필요에 따라 다른 사람으로부터 노무를 제공받는 것은 다른 사람을 사용하는 경우로 볼 수 없습니다.

한편 예술인도 일반근로자와 유사하게 고용보험의 기본 취지(구직급여)를 고려하여 나이와 소득을 기준으로 일부 예술인에게는 고용보험을 적용하지 않습니다.

나이의 경우 예술인도 임금노동자와 동일하게 65세 이상인 경우 고용보험 적용 대상에서 제외됩니다. 따라서 65세 이후에 문화예술용역 계약을 했을 경우 해당 계약 시점부터는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 다만, 65세전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외합니다.

소득의 경우 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 이상인 예술인(일반예술인)과 1개월 미만인 예술인(단기예술인)인지에 따라 적용기준이 다릅니다. 하나의 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 이상인 일반예술인의 경우, 계약건별 월평균소득이 50만원 미만인 경우는 원칙적으로 적용되지 않습니다.

이때의 월평균소득은 월력상 '월'을 단위로 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 계약총소득을 개월 수로 나눠서 산정하고, '월'을 단위로 계약하지 않은 경우에는 아래의 산식을 적용합니다.

$$\text{월평균소득} = [\text{계약 총소득} \div \text{계약 기간(총일수)} \times 30\text{일}]$$

예외적으로 예술인이 같은 시기에 여러 사업주와 계약하여 예술활동을 하는 경우 비록 각각의 계약의 월평균소득이 50만원 미만이나 각 계약의 월평균소득을 합산할 경우 50만 원 이상이라면, 예술인이 고용보험 적용을 신청하여 피보험자격을 취득할 수 있습니다. 한편 이와 같이 각각의 월평균소득을 합산하여 고용보험을 적용받고자 하는 경우 합산 신청은 사유발생일(계약의 중복으로 소득 합계액이 50만 원 이상이 되는 날)의 다음 달 15일까지 해야 하며, 해당 기간 이후에는 신청할 수 없습니다.



고용보험의 적용 기준이 되는 월평균소득은 어떻게 산정하나요?



고용보험 적용 여부를 판단하는 월평균소득은 보험료를 산정하기 위한 비용 등 공제와 관계없이 문화예술용역 관련 계약 상 문화예술활동(노무)에 따른 총대가(보수)를 기준으로 산정합니다. 예를 들어 2021. 3. 1~ 6. 31(4개월) 출연계약을 하고 출연에 따른 보수가 240만원인 경우, 월평균소득은 240만 원÷4개월=60만 원으로 50만 원 이상이라서 해당 계약은 예술인 고용보험이 적용됩니다.



2021년 1월 1일부터 5월 30까지(약 5개월) 월평균소득이 30만 원인 계약을 체결하여 문화 예술활동(노무)을 하다가 3월 5일부터 6월 30일까지(4개월) 월평균소득이 40만 원인 계약을 추가로 한 경우 언제부터 합산하여 고용보험을 적용받을 수 있나요?



두 계약의 월평균소득을 합산한 금액이 고용보험 적용 소득기준인 50만 원 이상이 되는 시점부터 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 즉, 위 사례의 경우 2021년 3월 5일부터 합산한 소득이 50만 원 이상이 되므로 계약을 체결한 예술인이 공단에 소득 합산에 따른 고용보험 피보험자격 취득신청서를 제출하면 2021년 3월 5일부터 고용보험이 적용됩니다.

－ 예술인이 3월 10일에 소득합산에 따른 피보험자격 취득을 신청한 경우 합산하여 50만 원 이상이 되는 3월 5일부터 적용됩니다. 다만, 이 신청은 합산하여 적용기준 소득 이상이 되는 날의 다음 달 15일까지(이 경우 4월 15일)만 가능합니다(다음 달 15일 이후 신청하면 소득합산에 따른 피보험자격을 취득할 수 없습니다).

－ 또한 3월 10일에 소득합산을 신청하더라도 고용보험이 1월 1일부터 소급하여 적용되지는 않습니다. 그리고 합산소득이 6월 1일이 되면 50만 원 미만이 되므로 6월 1일자로 소득합산에 따른 피보험자격을 자동 상실됩니다.

예술인의 계약건별 월평균소득이 50만 원 이상이면 고용보험이 당연 적용되므로 해당 예술인과 계약한 사업주에게는 고용보험법 등의 각종 신고·납부의무가 부여됩니다. 그러나 예술인이 서로 다른 계약의 중복으로 합산한 월평균소득이 50만 원 이상이 되어 고용보험이 적용되는 경우에는 예술인과 계약한 각각의 사업주는 보험료 납부의무만 지게 됩니다.

한편 예술인의 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 미만인 경우(단기예술인)에는 월 소득에 관계없이 해당 계약 건(기간)이 모두 고용보험이 적용(피보험자격 취득)됩니다.



매일 공연장 등에서 필요할 때마다 문화예술용역을 제공하고 당일 보수를 받는데 수입이 어떤 달은 50만 원 이상이지만 어떤 달은 50만 원이 안 되어도 고용보험이 적용되나요?



적용됩니다. 계약기간이 1개월 미만으로 매일 단위 또는 1개월 미만의 일시적인 노무를 제공하는 이들을 단기예술인이라고 하는데, 예술인 고용보험은 단기예술인에 대해서는 소득기준을 적용하지 않습니다. 따라서 단기예술인의 모든 문화예술활동에 대해 고용보험이 적용되고 보험료 부과 및 고용보험 피보험기간이 부여됩니다.

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약 또는 문화예술융역 관련 계약을(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술융역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다) 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.

고용보험법 시행령 제104조의5(예술인인 피보험자의 범위) ② 법 제77조의2제2항제2호 본문에서 “대통령령으로 정하는 소득 기준”이란 다음 각 호와 같다.

1. 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다)과 사업주가 체결한 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술융역 관련 계약(이하 “문화예술융역 관련 계약”이라 한다)의 월평균소득(예술인이 문화예술융역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월 단위로 산정한 금액을 말한다. 이하 같다)이 50만원 이상일 것
2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 예술인이 둘 이상의 문화예술융역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술융역 관련 계약의 월평균소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것
- ③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술융역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술융역 관련 계약의 월평균소득의 합계액이 50만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.
- ④ 제3항에 따라 합산 신청을 받은 고용노동부장관은 해당 예술인이 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 예술인에게 통보해야 한다. 이 경우 예술인이 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의6제1항에 따라 그 예술인의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

한편 예술인이 고용보험에 가입하여 일정기간 피보험기간을 충족한 경우 실업급여 중 구직급여와 모성보호 중 출산전후휴가급여를 지급받을 수 있습니다.

고용보험 피보험자격 취득과 신고

예술인 고용보험을 적용받는 예술인은 문화예술융역 관련 계약 기간을 고려하여 일반예술인과 단기예술인으로 구분합니다. 일반예술인은 문화예술융역 계약기간이 1개월 이상인 예술인이며, 단기예술인은 계약기간이 1개월 미만인 예술인¹⁵을 말합니다. 예술인 고용보험의 피보험자격은 문화예술융역 관련 계약 개시일

15 단역배우, 무대장치 크루, 조명·음향기사 등 공연·영상제작 등 프로젝트에 참여하는 예술인 등.

에 취득하고 계약 종료일 다음 날 상실하게 됩니다.¹⁶

문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대해 고용보험 피보험자격 관련 신고는 원칙적으로 보험가입자인 사업주가 해야 합니다. 보험가입자인 사업주는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지(예술인이 요구하는 경우 지체없이) 근로복지공단(제주도 제외)에 신고해야 합니다. 또 단기예술인과 계약을 체결한 경우에는 단기예술인이 문화예술용역을 제공한 달의 각각의 해당 일자, 지급(소득) 금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 매월 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 근로복지공단에 제출해야 합니다.

한편 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 피보험자격을 관한 신고를 하지 아니하면 예술인이 직접 공단에 관련 사항을 신고할 수 있습니다. 예술인이 직접 피보험자격의 취득, 상실 등에 관한 사항을 신고할 때는 문화예술용역 관련 계약서 등 계약관계를 증명할 서류를 제출해야 합니다.

그 밖에 계약건별로는 월평균 소득이 50만원 미만이나 같은 계약기간 내에 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결하여 합산한 금액이 50만원 이상이 되어 예술인이 고용보험 적용을 원하는 경우 예술인이 직접 그 사유가 발생한 달의 다음 달 15일까지 근로복지공단에 피보험자격의 취득을 신고하여야 합니다.



소득을 합산하여 고용보험 적용을 신청하는 경우 반드시 예술인 본인이 하여야 하나요?



소득 합산에 따른 고용보험 적용 신청은 예술인 본인이 직접 해야 합니다. 계약의 상대방인 사업주는 예술인의 소득이 합산하여 50만 원 이상인지 알 수 없기 때문입니다.

한편 국가·지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관¹⁷이 문화예술용역 관련 사업을 발주하는 경우에는 해당 사업에서 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 관련 신고에 예외를 두고 있습니다. 이 경우 예술인의 피보험자격 관련 신고는 문화예술용역 관련 사업의 발주자 또는 원수급인이 해야 합니다.

국가·지방자치단체 또는 공공기관 등이 문화예술용역 관련 사업 발주 시 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수가 되면 발주자인 국가 등이 원수급인과 그 하수급인이 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인 모두를 신고해야 합니다. 한편 국가 등이 발주하는 사업이 여러 차례 도급으로 이루어져 하수급인이 다수가 되면 원수급인이 그 하수급인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 모든 예술인을 신고해야 합니다.

이와 같이 국가 등이 발주하는 문화예술용역 관련 사업에서는 발주자 또는 원수급인이 피보험자격 관련 신고를 할 수 있게 하수급인과 예술인은 발주자·원수급인에게 하도급계약서, 예술인과의 문화예술용역 관련 계약서, 사용하는 예술인명부 등 정보를 제공해야 합니다.

¹⁶ 단기예술인의 경우 연습기간을 제외하면 월평균 활동일수가 매우 적은 것이 현실이나 계약서상 명시되는 기간만 피보험자격을 취득하게 된다.

¹⁷ 「공공기관 운영에 관한 법률」 제4조, 제6조에 따른 기재부 지정기관 총 340개소.

한편 예술인이 여러 사업장에서 동시에 근로자 또는 문화예술융역 관련 계약에 따라 종사하는 경우 각각의 일자리 모두에서 고용보험 피보험자격을 취득하게 됩니다. 이때 피보험자격 취득과 관련한 몇 가지 원칙이 있습니다.

첫째, 근로자와 예술인으로 동시에 둘 이상의 사업에서 근로계약과 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약을 하는 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다. 일용근로자와 단기예술인도 마찬가지입니다.

둘째, 예술인으로 둘 이상의 사업에서 동시에 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약을 각각 한 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득합니다.

셋째, 예술인이 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약 외에 근로자로 둘 이상의 사업에 동시에 고용되는 경우 근로자로서 취득하는 피보험자격은 법 제18조에 따릅니다. 즉 주된 사업장에서만 고용보험 피보험자격을 취득하게 됩니다.

넷째, 예술인으로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람이 고용보험 자영업자로 피보험자격을 동시에 취득하면 예술인으로서만 피보험자격을 취득합니다. 다만, 예술인으로서의 피보험자격이 단기예술인에 해당하는 경우에는 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 예술인이 선택할 수 있습니다.

고용보험법 제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조 제1항, 제14조 제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 “고용된 날”은 “문화예술융역 관련 계약 개시일”로, “근로자”는 “예술인”으로 본다.

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우
- ④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.
- ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술융역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

보험료징수법 제48조의2(예술인 고용보험 특례) ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 문화예술융역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 고용보험의 가입자가 된다.

고용보험법 시행령 제104조의6(예술인의 피보험자격에 관한 신고) ① 예술인과 문화예술융역 관련 계약을 체결한 사업주는 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(예술인이 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노동제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.
- ③ 예술인은 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.
- ④ 법 제77조의2제3항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(해당 문화예술용역 관련 계약 기간 중에 공공기관에서 제외된 경우에는 그 계약이 종료 또는 해지될 때까지는 제외된 공공기관을 포함한다)이 발주하는 문화예술용역 관련 사업을 말한다.
- ⑤ 법 제77조의2제3항에 따라 발주자 또는 원수급인은 원수급인 또는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 해당 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 한다.
1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자가 원수급인 및 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
- ⑥ 법 제77조의2제4항에서 “대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보”란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.
1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
 2. 문화예술용역 관련 계약서
 3. 사용하는 예술인의 명부
- ⑦ 법 제77조의2제5항에 따라 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.
1. 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 2. 문화예술용역 관련 계약과 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 법 제18조에 따른다.

보험료 산정(보험료율)과 부과(납부)는 어떻게 할까

예술인의 고용보험료는 문화예술용역 관련 계약의 보수액에 실업급여요율을 곱한 금액입니다.

예술인의 고용보험료는 예술인과 사업주가 각각 1/2씩 부담합니다. 한편 2020년 기준 실업급여요율은 근로자와 동일한 1.6% 수준입니다. 다만, 고용보험료는 계약 시 사업주가 해당 보험료를 한꺼번에 납부하는 것이 아니라 해당 계약기간 동안 매월 사업주가 다음과 같이 고용보험료를 납부하게 되므로 사업주와 예술인의 실제 고용보험료의 부담(납부)절차는 다르게 됩니다.

일반 예술인의 경우 ① (사업주)월평균보수 산정 (문화예술용역 관련 계약에 따른 피보험자격 취득 신고 시) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과 · 고지 → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 → ④ (사업주)보험료정산 (계약 종료에 따른 피보험자격 상실 신고 시 또는 연도 종료 시) 순으로 이루어지며, 단기예술인의 경우는 ①

(사업주)노무제공내용 확인신고서 제출(매월 보수총액 기재) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과 · 고지(단기예술인의 고용보험료 합산) → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 순으로 이루어지며 별도의 정산 절차가 없습니다.

고용보험료를 산정하는 기준이 되는 예술인의 보수액은 일반예술인, 단기예술인 구분없이 소득세법상 사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세소득(제12조 제2호, 제5호), 경비 등을 제외하고 산정합니다.

$$(\text{고용보험료 산정} \text{ 보수액} = (\text{사업소득 또는 기타소득}) - \text{비과세소득} - \text{경비})$$

경비의 경우 예술 분야에 따라 다양할 수 있으나 개인별 비용을 직접 계산하기 어려워 우선 식대 등의 비용을 고려해 보수액에 일정한 공제율(20%)을 일률적으로 적용합니다. 즉, 예술인의 문화예술융역 관련 계약 금액이 300만 원인 경우 $300\text{만 원} \times 20\% = 60\text{만 원}$ 을 공제한 240만 원이 고용보험료의 산정기준 보수액이 됩니다.

보험료징수법 제48조의2(예술인 고용보험 특례) ② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득, 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.

③ 제14조에도 불구하고 예술인에 해당하는 사람과 이들을 사용하는 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다.

보험료징수법 시행령 제56조의5(예술인 고용보험 특례) ① 법 제48조의2제2항에서 “대통령령으로 정하는 금품”이란 「소득세법」 제12조제2호 또는 제5호에 해당하는 비과세소득 및 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 말한다.

② 법 제48조의2제3항에 따른 고용보험료율은 1천분의 16으로 한다.

③ 사업주는 법 제48조의2제4항 후단에 따라 예술인에게 같은 조 제2항에 따른 보수액을 지급할 때마다 그 지급금액과 문화예술융역 관련 계약에서 정한 직전의 지급일 이후 따로 지급한 보수액을 더한 금액에서 예술인이 부담할 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제한다.

④ 발주자 또는 원수급인은 법 제48조의2제7항에 따라 원수급인 또는 하수급인에게 지급하는 도급금액 또는 하도급금액에서 피보험자격을 취득을 신고한 예술인에 대한 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제하여 납부해야 한다. 이 경우 원천공제해야 하는 고용보험료는 예술인별로 산정한다.

예술인의 보수액이 산정되면, 일반예술인의 경우 다음으로 월평균보수를 산정합니다. 월평균보수는 처음 문화예술융역 관련 계약에 따른 보수액을 계약기간(월)로 나누어 산정[총 보수액 ÷ 계약기간(월)]하는 것이 원칙입니다. 여기서 계약기간인 월은 달력상으로 해당월에 20일 이상 노무를 제공하게 되면 1개월로, 20일 미만이면 0개월로 계산합니다. 그리고 계약기간(월)이 0개월로 산정되는 월의 보수액은 총 보수액에서 역시

제외합니다. 예를 들어 3.5.~5.15.까지 계약한 경우 3월은 20일 이상이므로 1개월로, 5월은 15일이므로 20일 미만인 10일이 되어, 이 경우 계약기간(월)은 2개월(3월, 4월)이 됩니다. 만약, 3.15.~5.15.까지 계약한 경우 3월의 노무제공기간이 20일 미만이므로 계약기간(월)은 1개월(4월)로 산정하되, 이 경우 3월, 5월에 해당하는 보수 역시 총 보수액에서 제외하고 산정합니다. 다만, 보수액이 계약 당시에 정해지지 않아 월평균보수를 산정하기 어렵거나, 월평균보수 산정 결과가 기준보수 미만(80만원)이면 기준보수를 월평균보수로 보게 됩니다. 또한 월평균보수는 사업주의 신고에 따라 변경될 수 있습니다.¹⁸

여기에서 월평균보수가 기준보수보다 낮은 경우 기준보수가 월평균보수가 됨으로써 월평균보수에는 하한액이 있게 됩니다. 예술인의 월평균보수가 월단위 기준보수보다 낮으면 기준보수 80만 원(=하한액)¹⁹을 적용하도록 한 것인데, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 기준보수²⁰인 80만 원을 월평균보수로 보아 월별보험료를 산정합니다. 예를 들어 문화예술융역 관련 계약에 따른 월평균보수가 60만 원인 예술인의 경우 월평균보수가 기준보수 80만 원보다 낮으므로 기준보수인 80만 원을 기준으로 월별 고용보험료를 산정하게 됩니다.

월평균보수가 결정되면, 공단은 매월 월평균보수에 실업급여요율(1.6%)를 곱하여 산정한 고용보험료를 부과·고지하고, 사업주는 부과된 금액을 납부하면(다음 달 10일까지) 됩니다. 한편 사업주는 매월 부과된 고용보험료를 납부한 후 예술인의 계약이 종료되면, 예술인의 피보험자격 상실신고를 하게 됩니다. 이 경우 계약 종료 시까지 사업주가 예술인에게 지급한 보수액을 같이 신고하게 되는데, 신고한 보수액에 따른 고용보험료와 매월 납부한 고용보험료를 비교하여 고용보험료를 최종 정산하게 됩니다. 만약 사업주가 납부한 금액이 많으면 공단이 보험료를 반환(보통은 다음 달 보험료에서 차감)하고, 부족하면 추가 납부하게 됩니다.

고용보험료의 정산: (매월 납부한 고용보험료의 합계) - (예술인의 보수액 × 고용보험료율)

¹⁸ 일반예술인의 월평균보수가 산정된 이후에도 사업주는 예술인의 보수액이 인상·인하되었을 경우에는 변경된 월평균보수를 근로복지공단에 신고할 수 있으며, 이 경우 근로복지공단은 월평균보수를 다시 결정하여 보수액이 인상 또는 인하된 날이 속하는 달부터 이를 적용하여 월별보험료를 재산정하고 그 차액을 다음 월별보험료 납부 시에 합하여 부과하게 된다.

¹⁹ 후술하는 예술인의 실업급여는 근로자와 달리 하한액이 없어 월평균보수가 낮은 경우 실업급여가 낮게 지급되는 문제점을 해소하기 위해 하한액을 설정하여 보험료 부과하고 하한액의 60%가 기초일액이 되도록 한 것이다.

²⁰ 기준보수는 사업의 폐업·도산 등으로 실제 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 등에 보험료를 산정하기 위해 설정하는 금액이나, 예술인의 개인별 월평균보수가 예술인의 월단위 기준보수보다 낮은 경우에도 예술인의 월단위 기준보수로 산정한다.



문화예술융역 관련 계약에 따른 각각의 월평균소득이 각각 30만 원, 60만 원, 90만 원, 100만 원, 200만 원인 경우 보험료 산정 기준이 되는 월평균보수는 어떻게 되나요?



월평균소득이 30만 원인 경우 소득이 고용보험 적용기준인 50만 원 미만이므로 고용보험이 적용되지 않습니다.

- 월평균소득이 60만 원인 경우 여기서 경비 12만 원(60만 원×20%)을 공제하면 48만 원이 됩니다. 이 경우 기준보수인 80만 원 미만이므로 보험료를 산정하는 월평균보수는 기준보수인 80만 원이 됩니다.(경비 공제 후 금액이 50만 원 미만이라도 고용보험은 적용됩니다.)
- 월평균소득이 90만 원인 경우 월평균소득 90만 원에서 경비 18만 원(90만 원×20%)을 공제할 경우 72만 원이 됩니다. 이 경우 월평균보수 하한액인 80만 원 미만이므로 보험료를 산정하는 월평균보수는 하한액인 80만 원이 됩니다.
- 월평균소득이 100만원인 경우 월평균소득 100만원에서 경비 20만 원(100만 원×20%)을 공제할 경우 80만 원이 됩니다. 이 경우 월평균보수 하한액(기준보수)인 80만원과 동일하므로 보험료를 산정하는 월평균보수는 월평균보수 하한액(기준보수)인 80만원이 됩니다.
- 월평균소득이 200만 원인 경우 월평균소득 200만 원에서 경비 40만 원(200만원×20%)을 공제할 경우 160만 원이 됩니다. 이 경우 월평균보수 하한액인 80만 원 이상이므로 보험료를 산정하는 월평균보수는 160만 원이 됩니다.

한편 단기예술인의 경우에는 월평균보수 산정, 매월 월별보험료 납부 및 계약 종료 시 정산하는 방식이 아니라 단기예술인이 매월 노무를 제공하고 지급받은 실제 보수를 기준으로 고용보험료를 산정하게 됩니다. 따라서 단기예술인의 경우 별도의 정산 절차가 필요 없습니다. 단기예술인의 경우 매월 노무를 제공한 날짜, 노무제공에 따른 월 보수의 합계액만 신고하면 신고된 월 보수액을 기준으로 고용보험료를 산정·부과하게 됩니다.

예를 들어 예술인 '을'이 사업장 '갑'에서 3월, 5월, 8월에 각각 노무를 제공하고 소득이 80만 원, 120만 원, 30만 원 발생한 경우, 사업주 '갑'은 각각 월 소득액에서 경비율 20%를 공제한 64만 원, 96만 원, 24만 원을 소득이 발생한 다음 달인 4월, 6월, 9월에 공단에 신고하면 됩니다. 이 경우 근로복지공단은 사업주 '갑'의 4월, 6월, 9월 월별보험료에 포함하여 부과하게 되며, 이와 같이 고용보험료를 신고 납부하면 단기예술인에 대한 고용보험료 납부 절차는 모두 끝나게 됩니다.

보험료징수법 제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2 제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2 제1항에 해당하는 예술인(이하 “예술인”이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료 및 산재보험료를 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다.

② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조 제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

보험료징수법 시행령 제19조의3(월평균보수의 산정방법 등) ① 법 제16조의3제1항 본문에 따른 근로자 또는 예술인의 개인별 월평균보수는 다음 각 호의 구분에 따라 금액을 산정하여 사업주가 공단에 법 제16조의1에 따라 신고한 금액으로 한다.

1. 보험연도의 전년도에 근로 또는 노무제공이 개시된 경우: 전년도 보수총액을 전년도에 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액
2. 해당 보험연도에 근로 또는 노무제공이 개시된 경우: 근로 또는 노무제공이 개시된 날부터 1년 동안에 지급하기로 한 보수총액을 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액. 다만, 근로계약 기간 또는 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다) 기간이 1년 이내인 경우에는 그 계약 기간에 지급하기로 한 보수총액을 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액으로 한다.
- ② 제1항에 따라 산정하여 신고한 월평균보수의 적용기간은 다음 각 호와 같다.
 1. 제1항제1호에 따른 경우: 보험연도 4월부터 다음 연도 3월까지
 2. 제1항제2호에 따른 경우: 근로자 또는 예술인이 근로 또는 노무제공을 개시한 날이 속하는 달부터 다음 연도 3월까지
- ③ 법 제16조의3제1항 단서에서 “일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
 1. 「고용보험법」 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)
 2. 「고용보험법」 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)
 3. 「고용보험법 시행령」 제104조의5제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는 예술인
- ④ 법 제16조의3제1항 단서에 따른 월평균보수는 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급된 보수 또는 보수액으로 한다.
- ⑤ 법 제16조의3제2항에 후단에 따른 월평균보수의 하한액은 제3조제2항제3호에 따른 예술인의 월단위 기준 보수에 해당하는 금액으로 한다.
- ⑥ 사업주는 법 제16조의3에 따라 월평균보수가 산정된 후 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경된 월평균보수를 공단에 신고할 수 있다. 이 경우 공단은 월평균보수를 다시 결정하여 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하된 날이 속하는 달부터 이를 적용한다.

한편 보험가입자인 사업주는 예술인으로부터 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료²¹ (예술인 보수액×0.8%)를 원천 공제하면 됩니다. 다만, 공단이 사업주에게 부과한 고용보험료를 각각 1/2씩 부담하는 것이 아

²¹ 예술인이 둘 이상의 사업장에서 모두 피보험자격을 취득한 경우 모든 사업장에서 고용보험료를 납부해야 한다.

나라, 사업주가 먼저 예술인의 월평균보수에 따라 공단이 매월 산정·부과한 고용보험료를 매월 다음 달 10일까지 납부하고, 예술인에게서는 실제 문화예술 관련 용역계약에 따른 보수를 지급할 때에 지급하는 보수에 대해 고용보험료를 원천 공제하는 것입니다. 단기 예술인의 경우에도 매월 단위로 보수(소득)를 지급할 경우에는 지급하는 보수에서 예술인의 고용보험료(보수액×0.8%)를 공제하면 됩니다.

예를 들어 사업주 '갑'과 예술인 '을'이 문화예술용역 관련 계약을 체결(총보수 600만 원, '을'에게 3월, 5월, 7월에 계약금, 중도금, 잔금 형태로 각각 200만 원, 300만 원, 100만 원으로 나눠 지급)하고 2021년 3월 1일부터 7월 31일까지(5개월) 노무를 제공하게 되는 경우, 공단은 매월 사업주 '갑'에게 '을'의 고용보험료를 월평균보수 96만 원²²을 기준으로 산정해 월별보험료(15,360원 = 960,000원×1.6%)를 부과하게 됩니다. 이 때 사업주 '갑'은 실제 예술인에게 지급하는 보수와 관계없이 공단이 산정하여 부과하는 해당 금액을 '을'의 고용보험료로 납부하면 됩니다.

한편 사업주 '갑'이 예술인 '을'에게 고용보험료는 어떻게 원천공제할까요? 사업주 '갑'은 예술인 '을'에게 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원, 240만 원, 80만 원에 대한 예술인 본인 부담 고용보험료 12,800원(1,600,000원×0.8%), 19,200원(2,400,000원×0.8%), 6,400원(800,000원×0.8%)을 보수를 지급하는 3월, 5월, 7월에 각각 공제하면 됩니다. 따라서 사업주가 공단이 산정부과하는 월별보험료와 실제 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제하는 시기는 다릅니다.

국가·지자체 또는 공공기관이 발주하는 사업은 피보험자격 취득 신고를 해야 하는 발주자 또는 원수급인이 각각의 피보험자격 취득 신고를 한 예술인의 고용보험료를 모두 원천 공제하여 납부해야 합니다.

보험료징수법 제48조의2(예술인 고용보험 특례) ④ 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 사업의 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료와 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 예술인의 보수에서 원천공제하여 납부할 수 있다.

⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 상당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.

⑥ 제4항에도 불구하고 「고용보험법」 제77조의2 제3항에 따라 피보험자격의 취득을 신고한 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 납부하여야 한다.

⑦ 제6항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 고용보험료를 부담하여야 하는 보험가입자로부터 고용보험료를 원천공제하여 납부하여야 한다. 이 경우 해당 사업주 등에게 원천공제내역을 알려야 한다.

²² 총보수 600만 원에서 120만 원(600만 원×20%)을 공제한 금액 480만 원이 월평균보수 산정 대상 총보수가 되며, 480만 원을 노무제공기간 5개월로 나누어 산정한 금액 96만 원이 월평균보수가 된다.

보험료징수법 시행령 제56조의5(예술인 고용보험 특례) ③ 사업주는 법 제48조의2제4항 후단에 따라 예술인에게 법 제48조의2제2항에 따른 보수액을 지급할 때마다 그 지급금액과 문화예술용역 관련 계약에서 정한 직전의 지급일 이후 따로 지급한 보수액을 더한 금액에서 예술인이 부담할 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제한다.

④ 발주자 또는 원수급인은 법 제48조의2제7항에 따라 원수급인 또는 하수급인에게 지급하는 도급금액 또는 하도급금액에서 피보험자격을 취득을 신고한 예술인에 대한 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제하여 납부해야 한다. 이 경우 예술인별로 원천공제해야 하는 고용보험료를 산정한다.

일반근로자가 매년 보수총액신고서를 통해 실제 소득을 기준으로 고용보험료를 정산하듯이 예술인도 매년 보수총액신고서를 통해 고용보험료를 정산하게 됩니다. 다만, 전년도에 이미 문화예술용역 관련 계약이 종료된 예술인에 대해서는 신고하지 않아도 됩니다. 한편 단기예술인은 보수총액 신고 및 보험료 정산 대상에 포함(전년도에 단기예술인 모두에 대해 1명도 누락없이 모두 신고한 경우에는 보험료 정산 미발생)에는 되며, 국가·지자체 또는 공공기관이 하는 사업에서 발주자 또는 원수급인이 피보험자격을 신고하고 보험료를 원천징수하여 납부한 예술인은 보수총액신고 및 보험료 정산 대상에서 제외됩니다. (다만, 발주자 또는 원수급인이 정산을 원하는 경우 정산할 수 있습니다.)

보수총액신고서에 따라 정산한 결과 특정 예술인의 보수총액이 월평균보수 하한액(기준보수)의 합계액보다 적으면 하한액으로 보험료를 산정합니다. 또 특정 예술인의 보수총액신고서상 소득수준이 고용보험 적용 제외 기준소득(월 50만 원 미만)에 해당하더라도 예술인의 피보험자격은 그대로 유지됩니다.

보험료징수법 제16조의10(보수총액 등의 신고) ① 사업주는 전년도에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2 제6항에 따른 보험료납부자가 예술인의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 제외한다.

② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.

③ 사업주는 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하는 경우 그 근로자, 예술인의 성명 및 주소지 등을 그 근로자를 고용한 날 또는 그 예술인의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.

④ 사업주는 근로자와 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에는 그 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 계약의 종료일 등을 그 근로자의 고용관계가 종료한 날 또는 그 예술인과의 계약이 종료한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.

⑤ 사업주는 근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 신고사항, 신고방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- ⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2 제3항, 제77조의5 제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지에 따른 신고를 생략할 수 있다.
- ⑧ 제1항부터 제5항까지의 사항을 신고하여야 하는 사업주는 해당 신고를 정보통신망을 이용하거나 콤팩트디스크(Compact Disc) 등 전자적 기록매체로 제출하는 방식으로 하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 규모에 해당하는 사업주는 해당 신고를 문서로 할 수 있다.

보험료징수법 시행령 제19조의7(보수총액 등의 신고) ① 사업주가 법 제16조의10제1항에 따라 매년 3월 15일까지 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자 또는 예술인의 전년도 개인별 보수총액
 3. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 근로자를 새로 고용한 경우에는 그 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 예술인으로부터 노무제공을 새로 받은 경우에는 그 노무제공 개시일(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제13조제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 5. 사업주가 근로자를 다른 사업장으로 전보시킨 경우에는 그 전보일(「고용보험법 시행령」 제9조에 따른 전보일을 말한다)
 6. 그 밖에 보험료 산정에 필요한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 사업주가 법 제16조의10제2항에 따라 보험관계가 소멸한 때에 신고해야 할 사항은 제1항제1호·제3호·제4호 및 근로자 또는 예술인의 해당 연도 개인별 보수총액으로 한다.
- ③ 사업주가 법 제16조의10제3항 본문에 따라 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 문화예술융역 관련 계약을 체결한 경우 신고해야 할 사항은 다음과 각 호와 같다.
1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호
 2. 제19조의3제1항제2호에 따른 월평균보수
 3. 근로자를 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
- ④ 법 제16조의10제3항 단서에서 “1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자”란 「고용보험법 시행령」 제3조제1항에 따른 고용보험 적용 제외 근로자 및 같은 영 제3조의3제2호 각 목에 해당하는 사람으로서 고용보험 가입을 신청하지 않은 사람을 말한다.
- ⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에도 불구하고 제4항에 해당하는 근로자에 대해서는 해당 근로자 전체의 보수총액만을 신고할 수 있다.
- ⑥ 사업주가 법 제16조의10제4항에 따라 근로자와의 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술융역 관련 계약을 종료한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액
 3. 근로자의 고용관계가 종료된 날(「고용보험법」 제14조에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 종료된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제14조제1항에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)

⑦ 법 제16조의10제5항에서 “근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

1. 근로자의 휴업 또는 휴직
2. 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 또는 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축
4. 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로의 전보
5. 근로자 또는 예술인의 성명이나 주민등록번호의 변경
6. 근로자의 휴직 종료일의 변경

⑧ 사업주가 법 제16조의10제5항에 따라 제7항 각 호에 따른 사유가 발생한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 근로자가 제7항제1호부터 제4호까지 또는 제6호에 해당하는 경우: 다음 각 목에 해당하는 사항
 - 가. 근로자의 성명 및 주민등록번호
 - 나. 발생 사유
 - 다. 근로를 제공하지 않은 기간의 시작일 또는 종료일
 - 라. 전근 사업장의 명칭 및 사업장 관리번호(제7항제4호의 사유가 있는 경우만 해당한다)

2. 근로자 또는 예술인이 제7항제5호에 해당하는 경우: 그 변경 내역명세 내용

⑨ 제1항부터 제3항까지, 제5항, 제6항 및 제8항에 따른 신고를 하려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 신고서를 제출해야 한다.

보험료징수법 시행령 제19조의6(예술인의 고용보험료의 산정) 법 제48조의2제8항제2호에서 준용하는 법 제16조의9제1항 및 제2항에 따라 고용보험료를 산정할 때에 월별보험료를 부과하는 기간 동안 예술인의 개인별 보수총액이 제19조의3제5항에 따른 월평균보수의 하한액의 합계액보다 적은 경우에는 그 월평균보수의 하한액의 합계액을 예술인의 개인별 보수총액으로 한다.

예술인과 문화예술용역 계약을 체결한 사업장의 사업주도 근로자와 동일하게 고용보험료를 지원받게 됩니다. 고용보험료 지원대상은 근로자인 피보험자 수가 10명 미만인 사업장에 종사하는 일정 소득 미만의 예술인이며, 구체적인 지원대상과 지원 수준은 근로자와 동일하게 매년 고용노동부장관이 고시합니다.

구직급여를 받을 수 있는 기준

예술인 고용보험에 가입한 사람이 실업한 경우 모두 구직급여를 지급받을 수 있는 것은 아니고 일정한 수급자격(⑤는 단기예술인만 적용)을 갖추어야 구직급여를 받을 수 있습니다. 그렇다면 구체적인 수급자격 요건은 무엇일까요?

① 실업(피보험자격 상실) 상태일 것

실업이란 근로 또는 노무제공 의사와 능력이 있는데도 취업하지 못한 상태에 있을 것을 말합니다. 다만,

단기예술인의 경우 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 노무제공 일수가 10일 미만이거나 실업인정 신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공 내역이 없어야 합니다.

② 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것

실업급여 수급요건 중 “이직일 이전 24개월간 피보험 단위기간이 9개월 이상”이라는 요건에서 이직일 이전 일정 기간인 24개월간을 기준기간이라고 합니다. 다만, 기준기간에 질병, 부상 등 불가피한 사유로 계속하여 30일 이상 보수를 받을 수 없었을 때는 기준기간(18개월)에 보수를 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간을 연장(최대 3년)할 수 있습니다.

피보험 단위기간은 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업장에서 피보험자격 취득일부터 이직일까지 기간으로 산정합니다. 다만, 피보험단위기간을 산정할 때 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우, 그 구직급여와 관련된 이직일 이전 보수지급의 기초가 된 날은 피보험단위기간에 산입하지 않습니다. 하지만 수급자격 신청을 했더라도 구직급여를 받지 않았으면 피보험단위기간에 포함될 수 있습니다.

피보험 단위기간 산정 시 ‘개월’ 산정은 역월로 산정하되, 노무제공 시작일과 종료일이 월의 중간에 있는 경우 각각의 일수를 합하여 30으로 나누어 산정합니다. 예를 들어 예술인이 3월 10일에서 6월 20일까지 노무를 제공한 경우 피보험 단위기간은 $4 \cdot 5월 \text{ 2개월, } [22(3월)+20(6월)] \div 30 = 1.4\text{개월}$, 합하여 3.4개월이 됩니다.

※ 피보험 단위기간 산정방식은 현재 근로자 피보험기간 산정방식을 차용한 것으로 추후 변동 가능성 있음



3월 10일에서 6월 20일까지 노무를 제공한 경우 피보험단위 기간은 어떻게 되나요?



(4월과 5월 = 2개월) + $[(22(3월)+20(6월))] \div 30 = 1.4\text{개월}$ = 총 3.4개월이 피보험단위 기간으로 인정됩니다.

한편 단기예술인에 대한 피보험 단위기간(피보험기간)은 역월 기준으로 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주하고 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월단위로 환산합니다.

※ 단기예술인 피보험기간 산정 예시

- 월별로 노무제공일이 11일 이상인 월은 1개월로 간주하고 11일 미만인 월은 노무제공일을 모두 합산하여 22일로 나눈 것을 1개월로 간주합니다.

단기예술인 피보험기간 산정(예시)

구분	이직 전 일자리의 계약기간						
피보험 기간	• 종사한 기간 중 월별로 노무제공일이 11일 이상인 경우 1개월로 간주 • 11일 미만인 월의 모든 노무제공일을 합하여 22일로 나눈 것을 1개월로 간주						
예시	구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
	노무제공 일수	11	15	12	10	10	5
	피보험기간	1월	1월	1월	(10+10+5)/22=1.1개월		
		3개월			1개월		

근로자와 예술인 등이 동시에 다수 고용형태에 종사한 경우 고용형태별 종사기간의 비율에 따라 고용형태별 기여요건 산정방식으로 산정한 결과를 합하여 충족 여부를 판단하게 됩니다. 즉, 예술인으로서의 피보험 단위 기간 충족 비율[피보험단위기간(월) / 9개월]과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율[피보험단위기간(일) / 180일]의 합이 1 이상이 되면 피보험단위기간을 충족한 것으로 보게 됩니다. 예를 들어, 이직 전 24개월 동안 예술인 6개월, 근로자 100일(유급근로)의 피보험 단위기간이 있는 경우 예술인으로서 피보험단위기간 충족 비율($0.67 = 6/9$ 개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율($0.56 = 100/180$ 일)의 합이 1.23이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.



24개월 동안 예술인으로 7개월, 근로자로 45일동안 고용보험에 가입했는데요. 피보험단위기간 7개월과 45일을 합산하여 실업급여를 수급할 수 있나요?



네 가능합니다. 이직 전 24개월 동안 예술인 7개월, 근로자 45일(유급근로)을 종사한 경우 예술인으로서 피보험단위기간 충족 비율($0.77 = 7/9$ 개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율($0.25 = 45/180$ 일)의 합이 1.02이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.

③ 이직사유가 수급자격 제한 사유(고용보험법 제58조)에 해당하지 않을 것

예술인의 이직 사유가 자기사정으로 이직한 경우 등 수급자격 제한 사유에 해당하면 구직급여 수급자격을 갖추지 못한 것으로 봅니다. 다만, ① 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(최종 계약)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득)보다 100분의 20 이상 감소한 경우, ② 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당)으로부터 발

생한 소득의 월평균금액("전년도 월평균금액")보다 작고, 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 경우에는는 정당한 사유로 보아 수급자격을 인정합니다.

④ 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상 예술인으로 피보험자격을 유지할 것

⑤ 단기예술인이 둘 이상의 사업장에 종사할 경우 실업을 신고한 다른 사업장에서 90일 이상 단기예술인으로 종사하였을 것

최종 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 수급자격 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있으면 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것을 요구합니다.

⑥ 재취업 노력을 적극적으로 할 것

고용보험법 제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조 제2호 가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것

가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것

나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것

② 제1항 제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

고용보험법 시행령 제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우

2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우

가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액(최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 이 호 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다) 보다 작을 것

나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음 산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다. 이 경우 근로자 및 예술인으로 동시에 피보험자로 가입된 기간은 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정한다.

$$1 - [\text{예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 9\text{개월}] \leq \text{근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다)} \div 180\text{일}$$

고용보험법 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당한 다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. 중대한 귀책사유로 해고된 피보험자로서 다음 각 목에 해당하는 경우

가. 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우

나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령이 정하는 기준에 해당하는 경우

다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근한 경우

2. 자기사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목에 해당하는 경우

가. 전직 또는 자영업업을 하기 위하여 이직한 경우

나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우

다. 그 밖에 고용노동부령이 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직하는 경우

구직급여는 언제 지급할까

구직급여는 원칙적으로 해당 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 다음 날부터 기산하여 12개월 이내에 지급(법 제 48조)합니다. 실업의 신고일 이후 실업하고 있는 날에 대하여 소정급여일수를 한도로 지급되는 것이나 실업의 신고(수급자격인정 신청)를 언제 하였느냐에 관계없이 이직일 다음 날부터 기산하여 12개월 이내의 기간(수급기간)내에서만 지급할 수 있습니다. 따라서 수급기간이 경과한 뒤에는 소정급여일수가 남아 있더라도 구직급여는 더 지급되지 않습니다.

다만, 12개월의 수급기간 중 임신·출산·육아·질병·부상 기타 대통령령이 정하는 사유로 취업할 수 없는 상태가 계속되는 경우에는 4년의 범위 내에서 그 기간만큼 수급기간을 연장할 수 있습니다.

한편 예술인의 구직급여 산정을 위한 기초일액(구직급여일액 산정의 기준이 되는 보수일액)은 수급자격 인정 관련 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 산정기준이 된 보수총액을 해당 기간의 총일수로 나눈 금액으로 합니다. 다만, 이직 당시 기준보수 일액 미만이면 기준보수 일액을 기초일액으로 합니다.

구직급여 기초일액 산정: 이직일 전 1년간 보험료산정 보수총액 ÷ 보험료 산정 총일수

구직급여일액은 기초일액의 60%로 하되, 상한액은 근로자와 동일(66,000원)하고, 하한액은 별도 규정 없으나 기준보수의 60%가 실질적인 하한액이 됩니다.

구직급여일액 = (기초일액 × 60%) ≤ 66,000원

이를 단순히 월단위로 계산하면 매월 월평균보수 150만원 기준으로 고용보험료를 납부한 경우 매월 구직급여는 150만원×60%인 90만원이 된다. (실제는 일단위로 계산하므로 차이가 있을 수 있습니다.)

예술인의 구직급여는 피보험기간에 따라 급여일수가 정해져(소정급여일수) 있습니다. 소정급여일수는 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 받을 수 있는 일수로 대기기간이 끝난 다음 날로부터 계산하여 수급자격자의 피보험기간과 연령에 따라 최소 120일에서 270일이 되는 날까지입니다(법 제50조 제1항). 이때 연령은 만으로 계산합니다.

피보험기간에 따른 소정급여일수

구분		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

한편 실업의 신고일부터 7일간은 대기기간²³으로 보아 구직급여를 지급하지 않습니다. 예술인이 소득감소로 이직할 때는 이 대기기간이 4주가 되어 해당 기간에 구직급여를 지급하지 않게 됩니다. 대기기간에는 수급자격이 인정되고 실업상태에 있더라도 해당 기간(7일 또는 소득감소 이직 시 4주) 동안의 구직급여는 (산

²³ 이직 이후 조속한 재취업을 촉구하기 위하여 설정한 실업급여 지급을 유예하는 기간을 두고 있다.

정)지급하지 않습니다. (여기서 지급하지 않는다는 것은 구직급여 자체가 지급되지 않는다는 것이 아니라 해당 기간 만큼 지연되어 지급된다는 의미입니다.)

예술인이 구직급여 수급기간 중 일부 소득활동을 하는 경우 소득활동 내용에 따라 수급자격이 변동됩니다. 수급기간 중 소득활동이 ① 당연가입대상(소정근로시간이 주15시간 이상 또는 적용제외 소득 이상의 예술인 종사, 단기예술인 종사)인 경우 또는 ② 자영업활동을 한 경우에는 구직급여 지급이 중지되므로 유의해야 합니다.

다만, 수급기간 중 취업 등으로 소득이 발생하는 경우라도 해당 소득 기간 중 1일 평균소득이 고용노동부장관 고시 금액(최저임금 일액의 20% 예정) 이하이면 해당 일의 구직급여 일액 전액을 지급하되, 고시 금액을 초과하는 경우는 구직급여 일액에서 초과된 금액(1일 평균 소득 - 고용노동부장관 고시금액)을 공제하고 지급하게 됩니다.

예시) 소득활동 기간 1일 평균소득이 최저임금 일액의 20%(13,952원=8,720원²⁴×20%×8시간)까지는 소득활동 병행 인정

고용보험법 제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.

⑥ 예술인은 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제1항 제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우에는 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.

⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.

⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

²⁴ 2021년 기준 최저임금 8,720원.

고용보험법 시행령 제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 “대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술융역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술융역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
 2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
 - 가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술융역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)]으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다]보다 작을 것
 - 나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것
- ② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음 산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다. 이 경우 근로자 및 예술인으로 동시에 피보험자로 가입된 기간은 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정한다.

$$1 - [\text{예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 9\text{개월}] \leq \text{근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다)} \div 180\text{일}$$

- ③ 법 제77조의3제5항에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 6만 6천원을 말한다.
- ④ 법 제77조의3제6항 단서에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 4주를 말한다.
- ⑤ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.
 1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
 2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정
- ⑥ 법 제77조의3제8항에 따라 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.
 1. 예술인인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
 - 가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상 또는 1주일 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하여 근로를 제공하는 경우
 - 나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
 - 다. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인으로서 노무를 제공하는 경우
 - 라. 문화예술융역 관련 계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
 - 마. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
 - 바. 「소득세법」, 「부가가치세법」, 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우. 다만, 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우는 제외한다.
 - 사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

2. 제1호외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관이 고시한 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액

⑦ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제59조부터 제63조까지, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조를 준용한다.
2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조를 준용한다. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.
3. 미지급급여 청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여 청구자”로 본다.

출산전후급여 등을 받으려면

임신·출산 등을 이유로 소득 활동이 중단되는 경우, 예술인이 다음 요건을 모두 갖추면 출산전후급여 등을 수급할 수 있습니다.

- ① (피보험단위기간) 출산 또는 유산·사산한 날 이전에 예술인으로서의 피보험단위기간이 3개월 이상일 것
- ② (출산으로 인한 노무를 미제공) 출산전후급여등을 수급받는 기간 동안 노무제공을 하지 않을 것(노무 제공으로 인한 소득이 없을 것). 다만, 근로자와의 형평성을 고려하여 수급기간 중 일부 소득활동을 인정하되, 소득활동 허용 기준은 고용노동부 장관이 고시하고 있습니다.
- ③ 출산 또는 유산·사산한 날 부터 12개월 이내 신청할 것.

예술인이 출산 또는 유산·사산한 날을 기준으로 고용보험에 3개월 이상 가입되어 있으면, 출산 또는 유산·사산한 날로부터 12개월 이내 출산전후급여를 신청하면 되며, 이 경우 급여산정 기간 내 고용노동부장관이 고시하는 소득활동 허용 기준 이내 소득이 있는 경우 상하한액의 범위 내에서 출산전후급여를 받을 수 있습니다.

출산전후급여등은 원칙적으로 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%가 됩니다. 다만, 급여에는 상·하한액이 있으며, 고용노동부장관이 고시합니다. ('20년 기준 고용노동부장관 고시 금액은 상한액 월200만원, 하한액 60만원 이상 예정) 출산전후급여등의 지급기간은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일 중 소득활동을 하지 않은 기간입니다).

$$60\text{만원} \leq \text{출산전후급여등(월)} = (\text{출산일 직전 1년간 월평균보수} \times 100\%) \leq 200\text{만원}$$

한편 수급기간 중 소득활동을 인정하는 기준에 대해서도 고용노동부장관이 역시 고시하고 있습니다. 현재 고시에서는 노무제공을 통한 소득이 출산일 직전 1년간 월평균보수의 15/40(하한 50만원, 상한 150만원 예정) 미만이거나 자영업을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우 출산전후급여등을 수급할 수 있는 소득활동으로 인정됩니다. 즉, 예술인이 출산전후 급여 지급기간 중 자영업을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우가거나, 출산일 직전 1년 월평균보수의 37.5%(하한 50만원, 상한 150만원) 미만인 월소득이 있는 경우에는 출산전후 급여를 상하한액의 범위 내에서 월평균보수의 100%를 지급받을 수 있습니다.



출산일 직전 문화예술융역 관련 계약에 따른 월평균보수가 각각 55만원, 70만원, 150만원, 220만원인 경우 각각의 출산전후급여와 출산전후급여 수급이 가능한 소득활동 인정 기준은?



월평균보수가 55만원인 경우 월 출산전후급여는 월평균보수의 100%인 55만원이나, 하한액이 월 60만원이므로 월 60만원이 지급됩니다. 급여 수급이 가능한 소득활동 인정기준은 $55\text{만원} \times (15/40) = 206,250\text{원}$ 이나, 하한액이 50만원이므로 월 50만원 미만까지는 소득이 있더라도 월 60만원의 출산전후급여가 지급됩니다.

— 월평균보수가 70만원인 경우 월 출산전후급여는 월평균보수의 100%인 70만원이며, 급여 수급이 가능한 소득활동 인정기준은 $70\text{만원} \times (15/40) = 262,500\text{원}$ 이나, 하한액이 월 50만원이이므로 50만원 미만까지는 소득이 있더라도 70만원의 출산전후급여가 지급됩니다.

— 월평균보수가 150만원인 경우 월 출산전후급여는 월평균보수의 100%인 150만원이며, 급여 수급이 가능한 소득활동 인정기준은 $150\text{만원} \times (15/40) = 562,500\text{원}$ 이므로 월 562,500원 미만까지는 소득이 있더라도 150만원의 출산전후급여가 지급됩니다.

— 월평균보수가 220만원인 경우 월 출산전후급여는 월평균보수의 100%인 220만원이나, 상한액인 200만원을 초과하므로 월 200만원이 지급됩니다. 급여 수급이 가능한 소득활동 인정기준은 $220\text{만원} \times (15/40) = 825,000\text{원}$ 이므로 825,000원 미만까지는 소득이 있더라도 200만원의 출산전후급여가 지급됩니다.

※ 노무제공을 통한 소득은 문화예술융역 관련 계약을 통한 소득과 근로소득을 모두 포함하여 자영업을 통해 소득이 발생하는 경우에는 자영업 소득이 월 150만원 미만인 경우 출산전후급여 수급에 제한을 받지 않습니다.

출산전후급여 등의 지급수준은 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%이며, 상·하한액은 고용노동부장관이 고시하는 금액이 됩니다(상한액은 2020년 기준 월 200만 원, 하한액은 60만원 이상 예정).

고용보험법 제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

고용보험법 제77조의5(준용) ③ 예술인의 구직급여·출산전후급여등에 관하여는 제87조부터 제105조까지, 제107조부터 제109조까지 및 제112조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “출산전후휴가급여 등”은 “출산전후급여등”으로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

고용보험법 시행령 제104조의9(예술인인 피보험자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의4제2항에 따라 예술인인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.
3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.

가. 천재지변

나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 예술인인 피보험자가 출산한 경우: 출산 전 또는 후를 더하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)로 하되, 출산일을 포함하여 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 할 것
2. 예술인인 피보험자가 유산 또는 사산한 경우: 다음 각 목에 해당하는 기간
 - 가. 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일
 - 나. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일
 - 다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일
 - 라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일
 - 마. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일

③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
 2. 예술인인 피보험자의 월평균보수 수준
 3. 물가상승률
 4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ④ 예술인인 피보험자가 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 제3항에도 불구하고 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.
1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
 2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
 3. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

3) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약

예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약의 관계

고용보험은 「산업재해보상보험법」 제6조와 「고용보험법」 제8조에 따라 '근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장'을 적용대상으로 합니다. 따라서 근로계약을 맺은 근로자가 아닌 예술인의 경우 원칙적으로 고용보험의 가입대상에서 제외해왔습니다.

그러나 개정된 「고용보험법」 제77조의2는 근로자가 아니면서 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(예술인)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해 예술인 고용보험을 적용할 것을 규정하고 있습니다.

즉 근로자인 예술인으로서 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우(근로계약을 맺는 예술인의 경우) 일반근로자 대상 고용보험의 적용대상이 되지만 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 '문화예술용역 관련 계약'을 체결한 예술인의 경우 「고용보험법」 제77조의2에 따라 '예술인 고용보험'의 적용대상이 됩니다.

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 "예술인"이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위

「고용보험법」 제77조의2에 따른 ‘예술인 고용보험’의 적용을 받으려면 「예술인 복지법」상 ‘문화예술용역 관련 계약’을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로, 근로자가 아닌 사람이어야 합니다. 다시 말해 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 계약 당사자는 “근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 체결”하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 직접 노무를 제공하는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업이 됩니다.

따라서 「예술인 복지법」상 ‘문화예술용역 관련 계약’을 체결한 예술인이라 할지라도 ‘근로계약을 체결한 예술인’의 경우 예술인 고용보험이 아니라 일반근로자를 대상으로 한 고용보험의 적용대상에 해당합니다.

예술인 고용보험이 적용되지 않는 계약의 유형

* 근로계약(일반근로자 고용보험 적용)

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업장의 사업주와 근로자는 당연히 고용보험에 가입해야 합니다. 「근로기준법」상 ‘근로관계’를 맺는 근로자와 사업주는 모두 고용보험에 당연가입되어 있다고 할 수 있습니다. 따라서 「근로기준법」에 따라 근로자가 사용자에게 근로를 제공하기로 하는 근로계약은 제외됩니다.

근로자가 사용자에게 노무를 제공하고 사용자는 이에 대한 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 「근로기준법」상 근로계약은 「민법」상 고용계약과 구분해야 합니다. 고용계약과 근로계약은 모두 노무를 제공해야 할 채무를 부담하는 노무자와 사용자 사이의 계약유형입니다. 하지만 계약자유 원칙에 따른 고용계약은 민법이 적용되고, 일정 부문 계약자유 원칙이 제한되는 근로계약은 노동법의 적용을 받고 「민법」의 규정은 보충적으로 적용됩니다. 근로계약에는 사용 종속성이 있으므로²⁵ 예술인이 형식상 도급계약을 체결하였다 하더라도 실질에서 예술인이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공하였다면 근로계약에 해당합니다.

²⁵ 임종률(2013), 『노동법』, 서울: 박영사, 335.

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하나, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對價的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”²⁶

문화예술 분야는 파견 형태로 노무가 제공되는 경우가 있는데 파견은 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」에 따라 근로자파견사업 허가의 기준에 고용보험 가입을 의무화하므로 이미 고용보험 제도에 포함되어 있습니다. 즉 파견근로자는 근로계약을 체결하는 근로자에 해당하므로 일반근로자 대상 고용보험의 적용을 받습니다.

다만 사용사업주(또는 원청)와 파견사업주(또는 하청) 간 계약의 명칭이나 형식보다는 그 사실관계를 기준으로 근로를 제공받은 자가 작업배치를 결정하거나 구체적 업무를 지시 및 근태관리를 하느냐에 따라 해당 영역이 파견법의 적용을 받는 파견인지 판단하게 됩니다.

* 소유권 양도 계약

예술인 고용보험은 근로자가 아닌 예술인에 대하여 고용보험을 적용하되, 소득·노무제공 개시일 등 일정한 경우에는 적용이 제외됩니다. 따라서 노무제공기간을 확정할 수 있는 신작 또는 개작의 완성을 위한 노무제공은 포함되지만 예술인이 계약 체결 전에 이미 완성해놓은 구작은 새로운 노무가 제공되었다고 볼 수 없습니다. 이렇듯 문화예술용역을 제공한 기간을 확정할 수 없기 때문에 기완성된 구작을 대상으로 한 소유권 양도에 대한 계약은 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약에 포함되기 어렵습니다.

* 저작권 관련 계약

저작권재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적 발행권설정, 출판이용허락과 관련된 계약의 경우 노무제공을 목적으로 하는 문화예술용역 계약과 별개 행위로 구분할 필요가 있습니다.

저작권재산권의 양도는 일방 당사자가 가지고 있는 저작권재산권이 그의 의사에 따라 이전·승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며, 이때 유상·무상을 불문합니다. 「저작권법」 제45조에는 저작권재산권은 전부 또는 일부를 양도할 수 있다고 규정하고 있습니다. 저작권자는 자기 의사에 따라 사용, 수익, 처분이라는 「민법」상 물권의 권능을 보유하기 때문에 자유롭게 양도할 수 있음을 법에서 규정한 것입니다.

26 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결; 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 등.

따라서 장래 발생할 저작권에 대한 채권적 양도계약이 아니라면 일반적인 저작재산권의 양도계약은 물건 이외의 재산권 이전을 목적으로 하는 일종의 처분행위를 말하는 준물권계약의 성격을 띠다고 볼 수 있습니다.

저작물 이용허락계약은 저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리자와 체결하는 계약의 형태 중 하나입니다. 「저작권법」 제46조는 저작재산권자는 다른 사람에게 그 저작물의 이용을 허락할 수 있다고 규정하고 있습니다. 그리고 이용허락계약에 따라 가지는 권리는 이용허락을 한 저작권자에 대하여 그의 저작권을 행사하지 않도록 요구하는 채권적 권리입니다.

따라서 이용허락을 받은 자는 해당 저작물을 적법하게 이용할 수 있을 뿐만 아니라 다른 이용자와 관계에서도 그 적법성을 주장할 수 있습니다. 하지만 이용허락은 저작재산권 양도계약과 같은 물권적 권리는 아니므로 저작권자의 허락 없이 이용허락을 받은 자가 제3자에게 양도하거나 이용허락을 할 수는 없습니다.

저작재산권의 양도에 관한 「저작권법」 제45조 1항과 저작물의 이용허락에 관한 「저작권법」 제46조 제1항은 실연자·음반제작자·방송사업자에게 인정되는 저작인접권의 양도와 실연·음반·방송의 이용허락에 준용됩니다(저작권법 제88조).

「저작권법」 제63조는 저작물을 복제·배포할 권리를 가진 자(복제권자)는 그 저작물을 인쇄 그 밖에 이와 유사한 방법으로 문서 또는 도화로 발행하고자 하는 자에 대하여 이를 출판할 권리(출판권)를 설정할 수 있다고 규정하고 있습니다. 이때 ‘설정(設定)’이란 쌍방의 계약으로 새로이 제한적 물권 등 배타적 권리를 발생시키는 것을 말합니다.

따라서 출판권설정계약은 복제권자와 출판자 간에 체결되는 출판권의 설정을 목적으로 하는 준물권계약으로 배타적·독점적인 출판권을 설정받은 자(출판권자)가 제3자의 권리 침해에 대하여 직접 독자적으로 권리침해정지청구를 할 수 있다는 점에서 출판허락계약과 구분됩니다.²⁷

다만 출판계약서의 표제만으로 출판계약의 종류를 판단해서는 안 되며 계약서 제목이 ‘출판허락계약’이더라도 출판자에게 출판권을 설정하는 취지가 명백한 경우에는 출판허락계약으로 해석해서는 안 됩니다.²⁸ 출판권의 존속기간은 설정행위에 따라 임의로 결정할 수 있으나 설정행위에 정함이 없으며 맨 처음 출판할 날로부터 3년간 존속합니다(저작권법 제63조의2, 제59조 제1항).

출판권설정 이외에 「저작권법」 제57조는 저작물을 발행하거나 복제·전송할 권리를 가진 자는 그 저작물을 발행 등에 이용하고자 하는 자에 대하여 배타적 권리인 배타적 발행권을 설정할 수 있다고 규정하였는데 인터넷을 통해 전용전자단말기로 전송받아 사용하는 전자책의 전자출판이 대표적인 경우입니다. 배타적 발행권설정계약 역시 출판권설정계약처럼 준물권적(독점적·배타적) 성격의 배타적 발행권이 발생하는 효력이 있습니다.

다만 문화예술작품의 저작물 창작 시 저작권이 창작자인 저작자에게 원시적으로 귀속하는데, 저작물을 창작하기 위한 노무제공의 경우 해당 저작물에 대한 저작재산권 양도나 해당 저작물의 이용허락 등이 빈번하게 이루어집니다. 그러다보니 신작이나 개작을 위한 노무제공계약은 혼합적 성격으로 예술인 고용보험 적용 대상에 해당하는지가 모호할 수 있습니다.

²⁷ 독점적 출판허락을 받은 자는 독점적 이용허락을 받은 자와 마찬가지로 독자적으로 침해정지청구권을 행사할 수 없고 저작권자의 침해정지청구권을 대위행사할 수 있을 뿐이다. 대법원 2007. 1. 25. 선고 2005다11626 판결 참고.

²⁸ 박성호(2017), 『저작권법』, 서울: 박영사, 481.

게다가 문화예술융역의 실질적 내용이 신작이나 개작의 완성을 위한 노무제공인데도 '저작권재산권 양도'나 '출판권 설정'이라는 표제로 계약이 체결되는 경우가 있습니다. 따라서 해당 문화예술융역이 예술인 고용보험 적용대상인지를 검토할 때는 계약서의 형식적 표제가 아닌 계약의 실질적 내용을 기준으로 해야 합니다.

* 현상광고와 우수현상광고

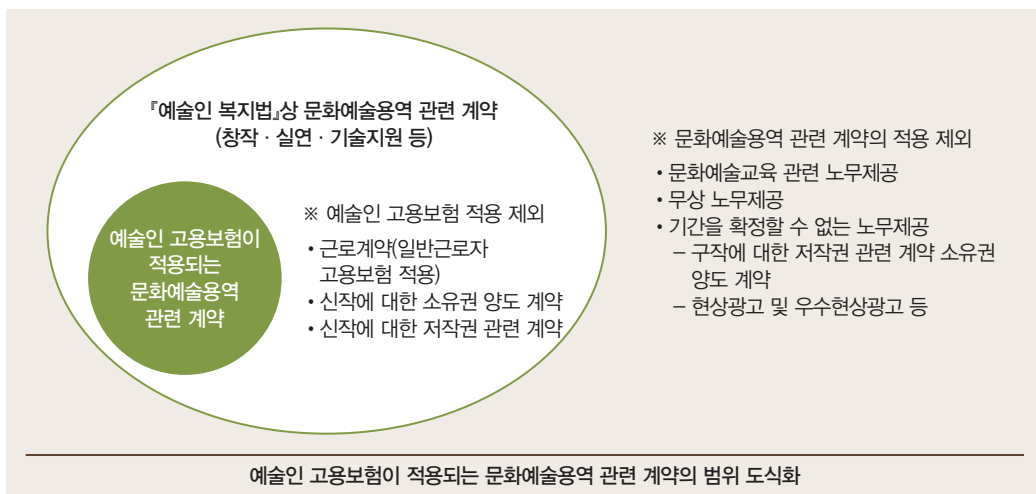
문화예술 분야에서 빈번하게 나타나는 공모전은 「민법」상 현상광고 또는 우수현상광고로 볼 수 있습니다. 현상광고는 광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약입니다. 반면에 우수현상광고는 일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에게 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약입니다.

현상광고의 법적 성질에 관해서는 계약설과 단독행위설이 대립하지만 계약설이 다수설입니다. 계약설에 따르면 현상광고는 요물계약이 되며 광고자 광고를 불특정다수인에 대한 청약으로, 그에 대한 응모 내지 지정행위의 완료에 승낙의 의사표시로 봅니다. 우수현상광고는 응모가 있으면 판정을 정지조건으로 계약이 성립합니다.²⁹ 상대방의 지정행위 완료로 현상광고계약이 성립하면 광고자는 보수지급채무를 부담하지만 상대방은 아무런 채무를 부담하지 않는 점에서 편무계약입니다. 또 지정행위가 완료되어야 계약이 성립하므로 요물계약입니다.³⁰

현상광고나 우수현상광고는 노무제공기간을 확정할 수 없으므로 예술인 고용보험 적용대상인 문화예술융역에 포함된다고 볼 수 없습니다.

* 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약의 범위 도식화

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약의 범위를 도식화하면 다음과 같습니다.



29 이에 대하여 광고는 청약의 유인이고 응모가 청약이며 판정에 따라 계약이 성립된다는 견해도 있음.

30 김형배·김규완·김명숙(2012), 『민법학강의』11판, 서울: 신조사, 1140.

먼저 1장 2절에서 살펴본 바와 같이 「예술인 복지법」상의 문화예술용역이란 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 제공하는 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”를 의미합니다. 그리고 이와 관련된 계약을 ‘문화예술용역 관련 계약’이라 합니다.

그러나 ① 문화예술교육 관련 노무제공 계약 ② 무상 노무제공 계약 ③ 기간을 확정할 수 없는 노무제공 계약은 문화예술용역 관련 계약에 포함되지 않습니다. 또한 해당 용역의 수행에서 지휘·감독 권한이 있는 자의 지시에 따라 기계적으로 이루어지는 단순 제작이나 단순 운반, 단순 조작, 단순 진행, 단순 설치 및 철거, 행정지원 등과 같이 해당 용역의 결과가 제외되더라도 해당 문화예술작품에 야기되는 손상이 크지 않거나 대체가 용이한 경우에는 문화예술용역 관련 계약에 포함되지 않습니다. 다만 이러한 행위에 해당하더라도 ‘작품 활동의 일환으로 위임된 창작적 재량을 가지고 해당 업무를 수행한 경우’에는 문화예술용역 관련 계약에 포함됩니다.

한편 문화예술용역 관련 계약에는 포함되지만 예술인 고용보험이 적용되지 않는 계약의 유형으로는 ① 근로계약(일반근로자 고용보험 적용) ② 신작에 대한 소유권 양도 계약 ③ 신작에 대한 저작권 관련 계약을 들 수 있습니다. 그러나 ‘신작이나 구작의 개편을 위한 노무제공 계약’의 경우 소유권 양도 계약이나 저작권 관련 계약과 분리가 가능하면 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약에 포함됩니다.

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용 여부 판단

문화예술용역 관련 계약은 계약을 하는 당사자에 따라 크게 두 유형으로 구분할 수 있습니다. 계약유형별로 ‘예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약’에 해당하는지 살펴보겠습니다.

A 계약유형 제작사 등과 개인의 계약

A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 맺는 경우

제작사와 제작사 직원 간 근로계약을 맺는 경우 또는 일부 분야(영화 등)에서 제작사와 영화의 하위급 스태프(연출팀원, 미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원 등) 직간접적으로 근로계약을 하는 경우가 이에 해당합니다. 이때는 근로계약에 해당하기 때문에 예술인 고용보험이 아니라 일반근로자 고용보험의 적용을 받게 됩니다.



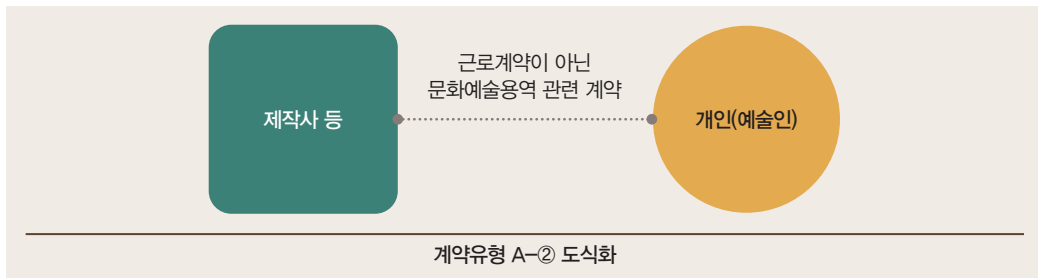
A-② 계약유형

제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술융역 관련 계약을 맺는 경우
(예술인 고용보험 적용)

제작사와 예술인 개인(작가, 프로듀서, 연출가, 감독급 스태프 등) 간에 문화예술융역 계약을 맺는 경우, 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술융역 관련 계약에 해당합니다. 이때 제작사 등은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

한편 예술인은 1인 사업자를 겸하는 경우가 많은데, 제작사나 미술관 등이 개인사업자인 예술인(작가, 기획자 등)과 근로계약이 아닌 문화예술융역 관련 계약을 할 수 있습니다. 이때 만약 해당 개인사업자가 1인 사업자로서 다른 사람을 고용하지 않고 예술인 개인의 자격으로 계약을 체결했다면 A-② 계약유형과 동일하게 보아 예술인 고용보험이 적용됩니다. 또 이 경우 1인 사업자(개인사업자)와 계약을 맺은 제작사나 미술관 등이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 작가와 같은 창작 직군의 경우 신작 또는 구작의 개변과 관련하여 기간을 특정해 노무를 제공하는 형태의 계약을 맺었다면 예술인 고용보험의 적용을 받는 문화예술융역관련 계약이라 볼 수 있지만, 순수한 저작권 관련 계약이나 소유권 양도 계약의 경우는 예술인 고용보험의 적용을 받는 문화예술융역 관련 계약에 해당하지 않는다는 점을 유의할 필요가 있습니다.



A-③ 계약유형

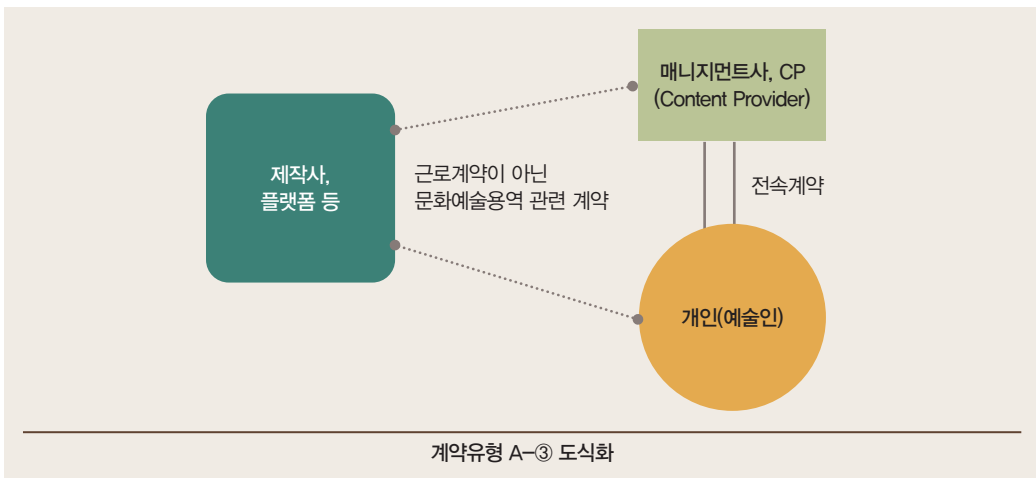
제작사, 플랫폼 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우
(개별적 판단 필요)

제작사, 플랫폼 등이 3자 계약 형태로 매니지먼트사에 전속된 주·조연 배우나 CP(Content Provider)와 계약한 작가와 계약하는 경우 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술융역 계약에 해당하는지는 제작사·플랫폼-매니지먼트사·CP-예술인 간의 계약관계, 업무 영역, 각자의 실질적인 역할 등에 따라 개별적 판단이 필요합니다.

- i) 전속계약을 맺은 매니지먼트사와 예술인, 그리고 제작사 간에 근로계약이 아닌 문화예술융역 관련 계약을 맺은 경우 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 제작사는 해당 문화예술융역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도 상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.
- ii) 전속계약을 맺은 CP(Content Provider)와 예술인, 그리고 플랫폼 간에 근로계약이 아닌 문화예술융역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 플랫폼 또는 CP가 해당 문화예술융역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

사례1) 웹툰이나 웹소설 분야에서 CP에 해당하는 에이전시가 문화예술용역 관련 계약상의 '문화예술용역'에 대한 실질적 관리 및 '문화예술용역' 제공의 대가인 보수의 지급 주체로서의 역할을 하는 경우, 플랫폼이 아닌 CP가 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.

사례2) 상기 사례1)과 달리 CP의 역할이 예술인의 문화예술용역 제공에 따라 플랫폼에서 지급되는 금전적 대가에 대해 정산(일정한 수수료를 취하고 나머지를 예술인에게 지급 등) 업무가 주인 경우, CP가 아닌 플랫폼이 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.



A-④ 계약유형 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우(개별적 판단 필요)

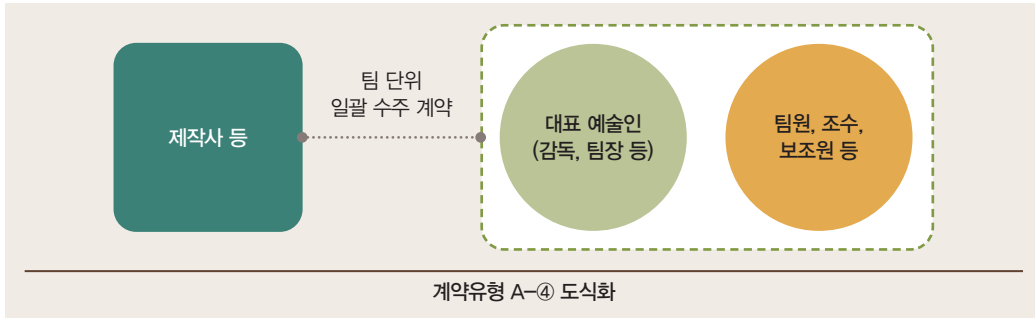
계약당사자는 개인 등(개인, 개인사업자, 임의단체 대표)이지만 계약의 실질적 내용이 계약당사자의 노무 제공 외에 팀원이나 조수 등의 노무제공이 포함되어 있는 경우(예: 무대제작소에서 무대디자이너와 그 조수를 묶어 계약하는 경우)입니다.

이러한 팀 단위 일괄수주계약은 형식적인 계약 당사자가 아니라 하더라도 해당 프로젝트에서 팀원이나 조수 등이 소정의 노무를 제공하면 '해당 팀원이나 조수'는 예술인 고용보험이 적용됩니다. 다만 계약을 맺은 당사자인 팀의 대표(팀장 등)와 팀원, 조수, 보조원과 관계에 따라 팀장을 사업주로 볼지는 팀장의 역할, 업무 등에 따라 개별적 판단이 필요합니다.

- i) 계약을 맺은 당사자인 팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 실제로는 다른 팀원이나 조수들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장도 사업주가 아닌 노무제공자로 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다.
- ii) 계약을 맺은 당사자인 팀의 대표(팀장 등)가 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용했다면(예컨대 팀원으로서 노무제공에 대한 대가뿐 아니라 팀 대표로서 역할을 하는 데 따른 자기

이익을 추가로 책정하거나 비용처리를 하는 등의 경우) 사업주로 보아 예술인 고용보험제도 상 사업주
로 의무를 지게 됩니다.

다만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 예술인 고용보험 신고 등 피보험관리에 있어 바람직한 형태가 아니
므로 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등도 계약의 상대방으로 하는 문화예술용역 계약을
맺어야 합니다.

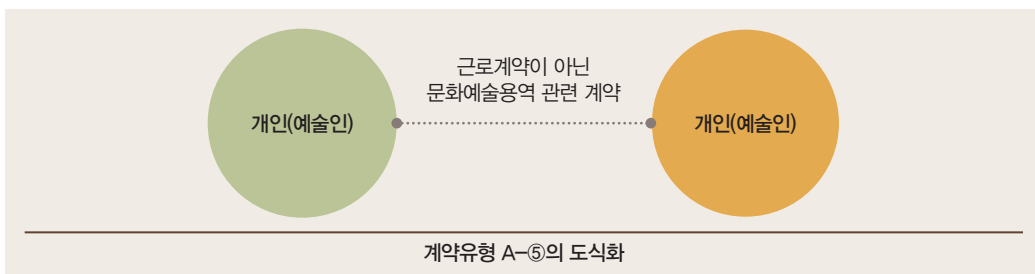


A-⑤ 계약유형

개인과 개인 간 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

사업자가 아니라 자연인인 개인(예술인)과 개인(예술인)이 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우 예술인 고
용보험은 자연인이 아닌 '사업'에 적용하는 제도이므로 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계
약으로 볼 수 없습니다. 예를 들어 사진작가가 개인적으로 모델과 계약하는 경우 등이 이에 해당합니다.

그러나 해당 사진작가가 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 개인이라 하더라도, 실질적으로 이러한 계
약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 판단되면(실질적으로 사업자로 인정되는 경우) 관
련 문화예술용역 계약을 체결한 예술인(모델 등)이 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청
구'로 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이 경우 사진작가 등은 예술인 고용보험제도상 사업주
로 의무를 지게 됩니다.





저는 유명 만화작가(개인)와 문화예술용역 계약을 체결한 보조작가입니다. 유명 만화작가가 사업자등록을 하지 않은 개인이라도 이러한 계약을 '지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 판단되는 경우'에는 예술인 고용보험을 적용 받을 수 있다는데요, '지속적 반복수행'은 어떤 기준으로 판단하는 것인지 궁금합니다.



지속적·반복적 노무수행은 개별적 사례로 판단하고 있습니다. (참고 : 일정한 장소에서 일정기간 고용을 지속한 선거사무소와 선거사무원이 각각 근로기준법상의 사업장과 근로자에 해당한다는 대법원 판례가 있습니다.) 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청구'를 하면 이에 따라 개별 판단을 하여 예술인 고용보험 적용 여부를 알 수 있습니다.

〈참고〉 대법원 2007. 10. 26. 선고 2005도9218 판결 [근로기준법위반]

국회의원 입후보자가 선거활동을 하기 위하여 일정한 장소에 선거사무소를 두고, 선거사무원을 일급제로 고용하여 자신의 지휘·감독 하에 선거홍보를 하게 하면서 일정기간 계속 운영한 경우, 위 선거사무소와 선거사무원은 각각 근로기준법상의 사업장과 근로자에 해당한다고 한 사례

(주요내용)

…여기서 말하는 사업장인지 여부는 하나의 활동주체가 유기적 관련 아래 사회적 활동으로서 계속적으로 행하는 모든 작업이 이루어지는 단위 장소 또는 장소적으로 구획된 사업체의 일부분에 해당되는지에 달려있으므로, 그 사업의 종류를 한정하지 아니하고 영리사업인지 여부도 불문하며, 1회적이거나 그 사업기간이 일시적이라 하여 근로기준법의 적용대상이 아니라 할 수 없고 (대법원 1994. 10. 25. 선고 94다21979 판결 참조), 근로자를 정의한 같은 법 제14조(현행 제2조 제1항 제1호 참조)에서도 직업의 종류를 한정하고 있지 아니하므로, 정치단체도 위 각 조문의 사업이나 사업장 또는 직업에 해당된다 할 것이다.

원심판결 이유에 의하면, 원심은 국회의원 입후보자가 선거활동을 하기 위하여 일정한 장소에서 선거사무소를 두고, 사람을 일급제로 고용하여 자신의 지휘·감독 하에 선거홍보를 하게 하면서 일정기간(13일) 동안 계속해서 운영하여 온 경우, 위 선거사무소는 적어도 그 범위 내에서는 근로기준법 제10조에서 정한 사업장에 해당한다고 봄이 상당하고, 선거사무소에서 선임되어 관할 선거관리위원회에 신고를 마친 선거사무원이라고 하더라도 선거후보자와 사이에 일급제로 금원을 지급받기로 약정하고 선거후보자의 지시·감독을 받아 소정의 근로를 제공하였을 경우 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 보아야 한다는 이유로 선거사무소가 사업장에 해당하지 아니하고, 선거사무원은 근로자가 아니라는 피고인의 주장을 모두 배척하였다. … 원심판결에 근로기준법 위반의 점에 대한 법리오해 등의 위법이 없다. …

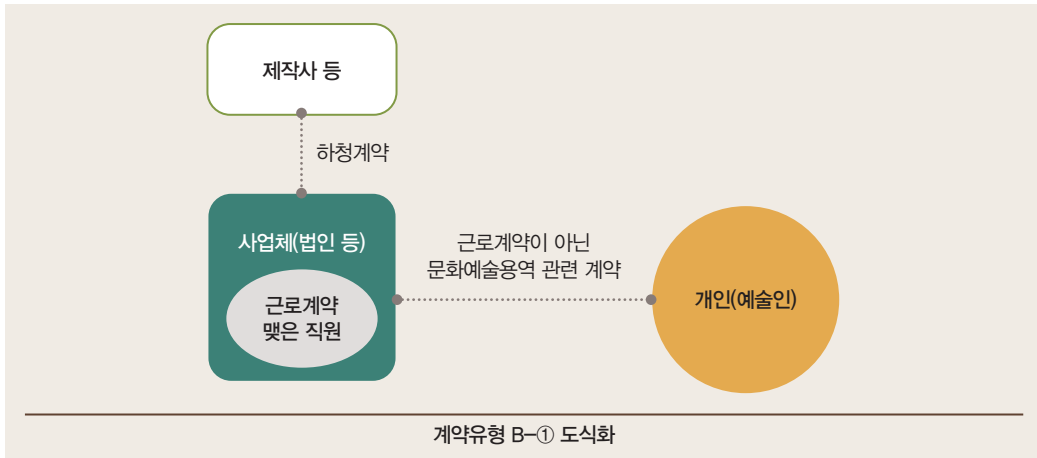
B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형

제작사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약을 맺은 경우(개별적 판단 필요)

계약당사자가 사업체(법인이나 개인사업자 등)이고 계약의 실질적 내용이 사업체에 소속된 직원 또는 사업체와 계약을 맺은 개인 예술인의 노무제공까지 포함되었다면 사안에 따라 개별적 판단이 필요합니다.

- i) 하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺은 직원이나 예술인은 예술인 고용보험이 아니라 일반근로자 고용보험 적용 대상이 됩니다.
- ii) 하청을 받은 사업체와 근로계약이 아닌 문화예술융역 계약의 형태로 해당 프로젝트에 참여하는 개인(예술인)의 경우 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 원청(제작사)이 아니라 예술인과 직접 문화예술융역 관련 계약을 맺은 하청업체가 됩니다.



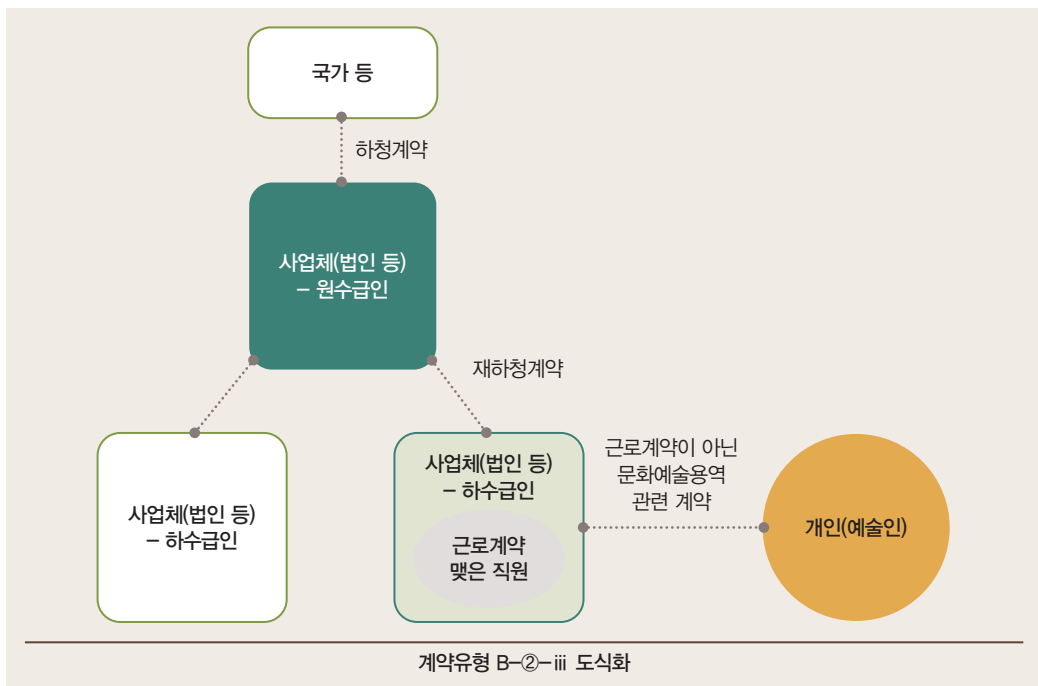
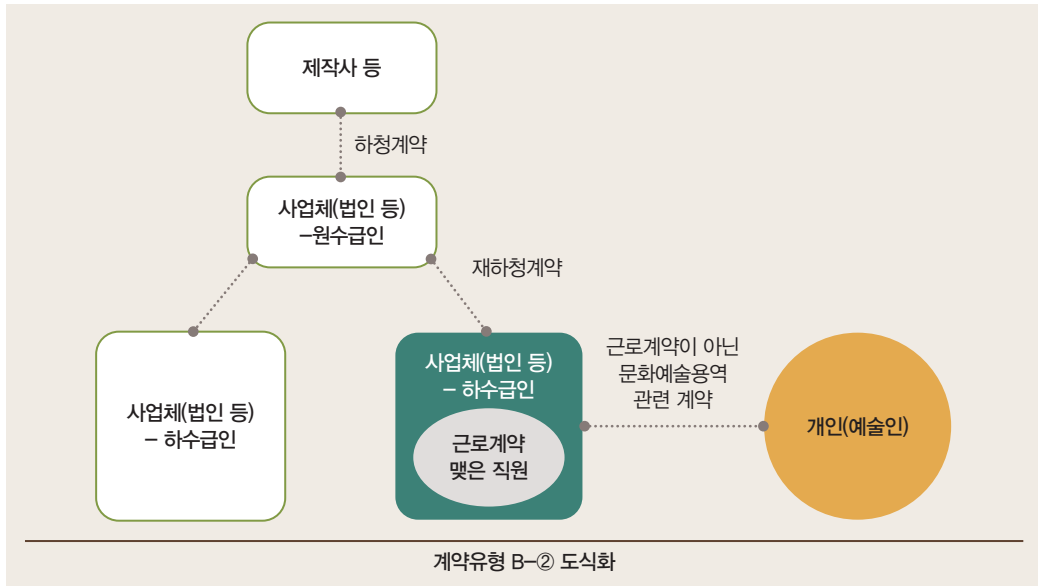
B-② 계약유형

제작사 등이 사업체 등과 계약하고 계약한 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우(개별적 판단 필요)

제작사 등과 계약을 맺은 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)가 일부 업무를 다시 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)와 2차 하청계약으로 수행하는 경우(예시: 제작대행사가 무대제작소나 조명·영상·음향 장비대여업체와 계약하는 경우) 개별적 판단이 필요합니다.

- i) 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 한 직원이나 예술인은 예술인 고용보험이 아닌 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.
- ii) 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인의 경우 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 예술인과 직접 문화예술융역 관련 계약을 체결한 하도급 사업체(재하청계약을 맺은 사업체)가 사업주가 됩니다.
- iii) 다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'이 '하나의 사업(발주자)에 여러 차례의 도급이 이루어진 경우 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의

피보험자격을 신고' 하도록 되어 있습니다. 따라서 해당 사업이 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'이면 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인인 1차 하청업체가 지게 됩니다.

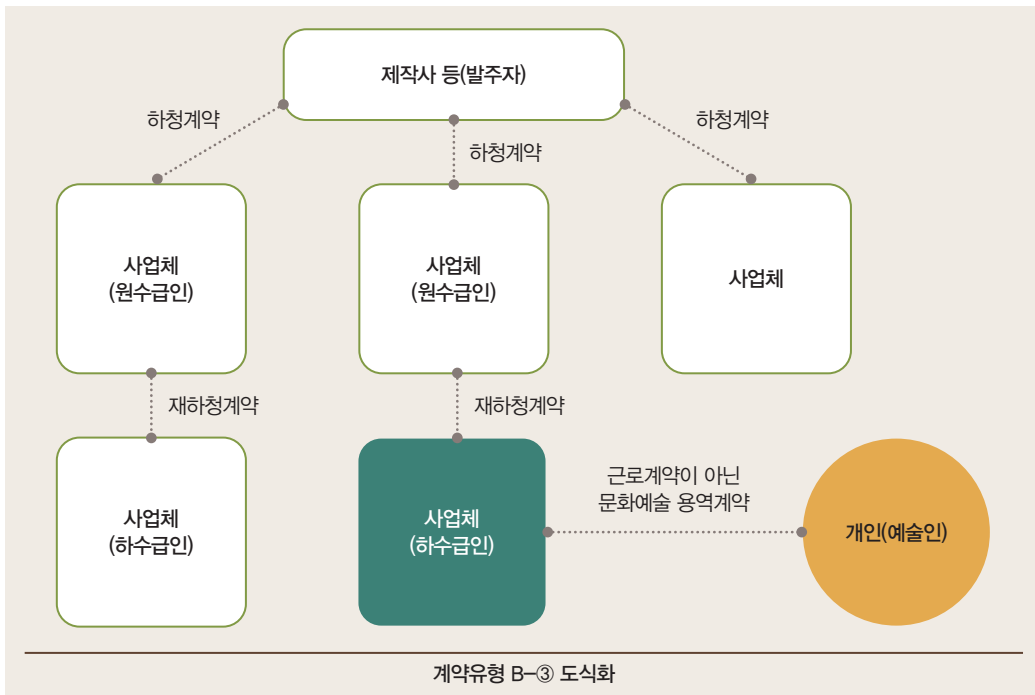


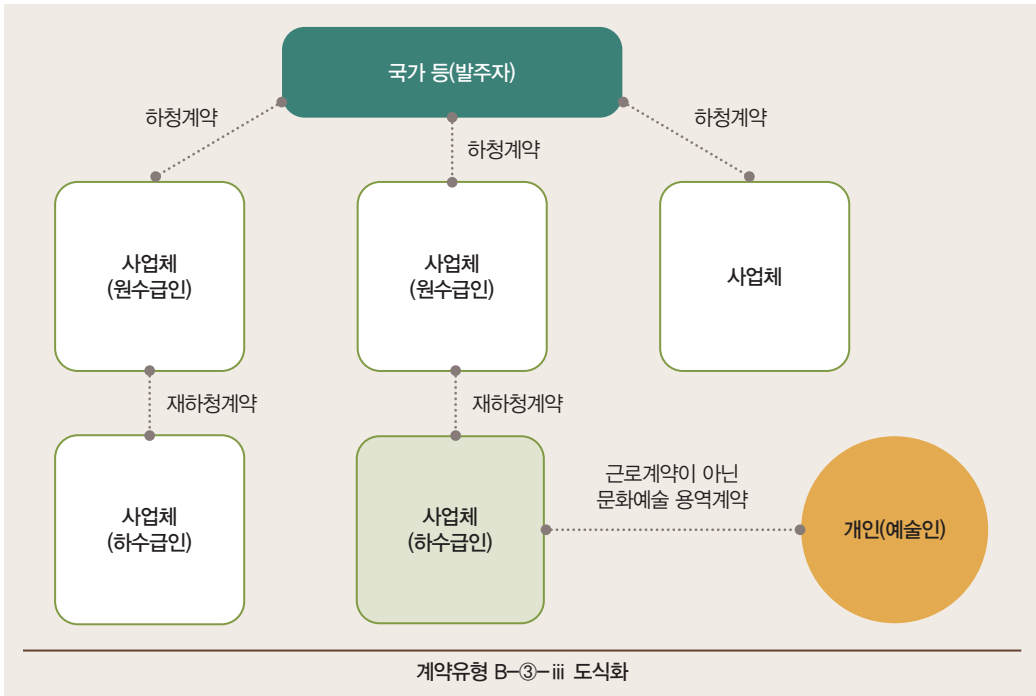
B-③ 계약유형

제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우(개별적 판단 필요)

하나의 사업에 대해 하청계약이 다수 이루어지고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 재하청계약으로 수행하는 경우 개별적 판단이 필요합니다.

- i) 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 직원이나 예술인은 예술인 고용보험이 아닌 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.
- ii) 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인은 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 예술인과 직접 문화예술용역 관련 계약을 체결한 하수급인 사업체(재하청계약을 맺은 사업체)가 사업주가 됩니다.
- iii) 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)과 다수 사업 간에 도급이 있으면 발주자가 원수급인·하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 되어 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우, 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.





문화예술용역 관련 계약 유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		고용보험 적용 및 사업주
A	①	제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		일반근로자 고용보험 적용
	②	제작사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용(제작사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 것에 해당한 경우	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우	예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음 (사용자인 개인이 사업주가 됨)

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		고용보험 적용 및 사업주
B	①	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 해서 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)
	③	제작사 등이 여러 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우	예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

예술인 고용보험 적용을 위한 간이 계약양식 개발 및 배포

앞서 살펴본 바와 같이, 예술인 고용보험은 근로자가 아닌 예술인(프리랜서 예술인)이 문화예술영역 관련 계약을 체결하는 경우에 적용됩니다.

즉, 예술인이 고용보험을 적용받기 위해서는 문화예술영역 관련 계약이 전제가 되어야 하는데, 예술계의 예술활동 관련 계약 체결 경험률은 42.1%(2018 예술인 실태조사)로 높지 않은 상황입니다.

또한, 예술활동 계약을 체결하더라도 예술인 고용보험 적용 절차(피보험자 관리, 보험료 및 구직급여 산정 등)에 적합한 계약 형식(계약의 상대방, 계약기간, 노무제공에 따른 계약금액 구분 등)을 충족하지 못한 경우가 다수 존재합니다.

하나의 예로 문학분야의 일부 출판권설정 및 저작권 관련 계약의 경우, 예술인의 문화예술영역 수행 등의 노무제공과 그 대가가 내포되어 있다면 예술인 고용보험 적용대상 계약이지만, 예술계 현장에서는 해당 계약서의 제목이나 계약금액 등 계약내용이 출판권설정 및 저작권으로만 일괄 표현되어 외형적으로는 예술인 고용보험 신고대상이 아닌 것으로 판단할 가능성이 있는 사례가 있어 예술인 고용보험 적용을 위한 예술계 체결 계약의 항목의 명확화 등 필요성이 제고되고 있습니다.

결론적으로 예술분야별로 체결되는 다양한 계약 형태가 존재할 수 있지만, 예술인 고용보험제도의 시행에 따라 각 예술분야에서 고용보험 신고 등 피보험관리에 필요한 계약 항목을 담은 문화예술용역 관련 계약 체결이 요구되고 있습니다.

이를 고려하여, 문화체육관광부에서는 근로복지공단, 예술계 현장 등과의 논의를 통해 예술인 및 사업주, 관계기관 등이 고용보험용으로 활용할 수 있는 간이형 계약양식을 개발하여 본 지침서에 수록하였습니다.

동 양식은 사업주의 문화예술용역 의뢰에 따라 프리랜서 예술인이 문화예술 창작, 실연, 기술지원 등 용역을 제공하는 계약을 사업주와 체결할 경우 활용할 수 있는 양식이며, 예술인 고용보험 가입을 위해 문화예술 분야에서 필요한 내용을 정형화하거나 처음 접하는 사람도 쉽게 사용할 수 있게 하기 위한 일종의 견본적 계약양식이므로, 예술계 현장에서는 동 양식을 참고해 상황에 맞게 적용, 편리하게 사용할 수 있습니다. 다만, 동 양식을 활용하여 계약서를 작성할 때는 항상 법률적인 감수를 해야 합니다.

특히 동 양식의 활용에 있어 유의하여야 할 점은 동 양식에 따른 계약을 체결한 경우라도, 동 양식에 따라 계약된 항목(예: 노무제공에 따른 계약금액)이외의 권리(예: 저작권 등)가 발생하는 경우에는 동 양식에 상관없이 별도의 계약(부속계약 등)을 체결하여야 합니다. 즉, 동 양식이 정한 계약항목(계약금액 등)은 저작권 등 별도의 권리 성립 여부에 영향을 미치지 않음을 유의하여야 합니다.

(고용보험용) 문화예술융합 관련 간이 계약양식(일반)

(고용보험용) 문화예술융합 관련 간이 계약양식(일반)				
※ 동 양식은 사업주의 문화예술융합 의뢰에 따라 프리랜서 예술인이 문화예술 창작, 실연, 기술지원 등 용역을 제공하는 계약을 사업주와 체결할 경우 활용할 수 있는 양식이며, 예술인 고용보험 가입을 위해 문화예술 분야에서 필요한 내용을 정형화하거나 처음 접하는 사람도 쉽게 사용할 수 있게 하기 위한 일종의 견본적 계약양식이므로, 예술계 현장에서는 동 양식을 참고해 상황에 맞게 적용, 편리하게 사용할 수 있습니다. 다만, 동 양식을 활용하여 계약서를 작성할 때는 항상 법률적인 감수를 해야 합니다.				
아래 당사자는 다음과 같이 문화예술융합 관련 계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.				
당사자	사업주		업체명	전화번호
			성명	사업자등록번호
	예술인	주 계약 당사자	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(1)**	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(2)**	성명	생년월일
			주소	
* 계약당사자인 예술인이 1인일 경우 주 계약당사자란만 작성 ** 동 계약이 정한 문화예술융합에 대한 주된 역할을 수행하는 예술인을 보조하여, 해당 문화예술융합의 완성을 위해 일정 부분의 노무를 제공하는 예술인을 총칭함 (주 계약당사자인 예술인의 문화예술융합을 보조하는 예술인이 있는 경우에 작성하며, 다수의 부 계약당사자가 있는 경우 칸을 추가하여 작성) <u>※ 사업주는 계약의 상대방인 예술인의 고용보험 가입 신고 등 피보험관리를 위해, 동 계약의 당사자인 예술인과 복수의 문화예술융합이 포함된 일괄 계약을 체결하거나, 동 계약의 당사자인 예술인(주 계약당사자)의 용역 외에 이를 보조하는 예술인(부 계약당사자)의 용역이 포함된 일괄계약을 체결하는 경우, 각 용역을 담당하는 예술인 또한 계약 당사자로 하는 계약을 각각 체결하여야 함 (하나의 계약서 또는 계약 당사자인 예술인별 각각의 계약서 모두 가능)</u> ★ 동 계약기간 중 부 계약당사자인 예술인(보조)이 새로이 추가되는 경우 동 계약 당사자의 변경 발생 시, 사업주와 예술인(주는 동 계약서를 갱신하여야 하며, 사업주는 갱신된 계약서에 따른 피보험관리(고용보험 신고 등)를 고용보험법이 정하는 바에 따라 하여야 함				
1. 계약기간	① 계약기간*: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 계약기간은 계약 당사자간 협의를 통해 계약에 따른 업무·과업과 직접적으로 관련된 기획·분석, 연습, 자료수집 등 실질적인 업무·과업 수행을 위해 필요한 사전 준비기간을 포함하여 정함 * 예술인인 계약당사자가 다수일 경우 각각의 경우에 대해 계약기간을 달리하여 작성 가. 주 계약당사자 년 월 일 ~ 년 월 일 나. 부 계약당사자(1) 년 월 일 ~ 년 월 일 다. 부 계약당사자(2) 년 월 일 ~ 년 월 일 ② 기타 사항: ※ 계약기간의 변경 등에 관한 사항이 있을 경우 명시			

2. 계약대상 (업무내용)	① 업무·과업의 내용 : ※ 예술인 계약당사자(주, 부)가 다수일 경우, 각 계약당사자별 내용 기재 ② 기타: ※ 업무수행에 관한 시간, 장소 등 특징이 필요할 경우 명시
3. 계약금액	① 계약금액 : (총)원 ★ 고용보험법 상 예술인 고용보험의 보험료 및 실업급여(구직급여) 산정의 기준은 계약금액 중 예술인의 노무제공인건비성 금액으로 노무 제공을 위해 수반되는 식비, 교통비, 소모성 재료비 등 운영비를 포함하여 산정에 대한 계약금액을 기준으로 함 따라서, 사업주의 고용보험 신고 등 관리를 위해서는 하나의 계약금액 설정(예: 문학 및 만화 분야의 저작권료, 인세, 출판대금 등, 미술분야의 일괄 용역대금 등)이 아닌 노무제공 관련 비용과 노무제공과 관련없는 비용(기타비용 등)을 구분하여 계약금액을 기재하여야 함 가. 주 계약당사자 ()원 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재 나. 부 계약당사자 1 ()원 ※ 부 계약당사자가 없는 경우 작성하지 않음 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재 다. 부 계약당사자 2 ()원 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재

	② 지급방식 : [] 현금으로 직접 지급 [] 예술인 명의 통장 입금(은행: , 계좌번호:) ③ 지급시기 : 선급금 원(년 월 일까지 지급) 중도금 원(년 월 일까지 지급) 잔금 원(년 월 일까지 지급) 월 단위지급 원(매월 일까지 지급) ④ 사업주는 관련 법령에 따라 원천징수할 세금 및 예술인 부담 고용보험료를 공제한 후 지급한다. ⑤ 기타 사항 :
4. 권리 · 의무	① 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. ② 사업주는 이 계약을 체결하거나 종료(해지 포함)하는 경우 예술인에 대하여 관할 근로복지공단 에 피보험자격 신고 등 「고용보험법」과 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관 한 법률」에서 정하고 있는 의무를 이행하여야 한다. ③ 당사자의 권리 · 의무에 관하여 별도로 정할 사항*은 다음에 명시한다. 예) 저작권 등 권리의 귀속, 수익의 배분, 위임, 책임면제, 자격의 확인, 보증, 보험, 비밀유지 및 손해배상에 관한 사항 등 1) 사업주의 권리 · 의무 _____ (2) 예술인의 권리 · 의무 _____
5. 계약의 갱신 · 변경 및 해지	① ※ 계약의 갱신 · 변경 및 해지에 관해 특정이 필요할 경우 명시
6. 분쟁해결	① 이 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우 등 계약에 관하여 발생하 는 분쟁은 상호 협의하여 해결하도록 노력한다. ② ①항에 따라 해결되지 않은 경우 예술 분야별 분쟁해결 절차 또는 법령에 정한 절차에 따른 법 원에서의 소송에 따라 해결한다.
7. 계약의 효력	계약의 내용을 보충하거나 이 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의서를 작 성할 수 있다. 이 경우 해당 분야별 문체부 표준계약서 등을 참고할 수 있다.
계약 당사자는 상기 계약 내용에 대해 합의하고 본 계약을 체결하며, 사업주는 양 당사자가 서명 또는 기명날인한 계약서를 예술인에게 교부 및 보관한다(예술인 복지법 제4조제2항, 제5조의2 이행).	
년 월 일	
사업주: (서명 또는 인)	예술인(주 계약당사자): (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): (서명 또는 인)

4. 예술인 고용보험에 적용되는 국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례

관련 법조항(개정 고용보험법 및 시행령, 예술인 복지법)

「고용보험법」 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우

「고용보험법 시행령」 제104조의6(예술인의 피보험자격에 관한 신고) ④ 법 제77조의2제3항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 국가·지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(해당 문화예술용역 관련 계약 기간 중에 공공기관에서 제외된 경우에는 그 계약이 종료 또는 해지될 때까지는 제외된 공공기관을 포함한다)이 발주하는 문화예술용역 관련 사업을 말한다.

⑤ 법 제77조의2제3항에 따라 발주자 또는 원수급인은 원수급인 또는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 해당 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 한다.

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자가 원수급인 및 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것

⑥ 법 제77조의2제4항에서 “대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보”란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.

1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
2. 문화예술용역 관련 계약서
3. 사용하는 예술인의 명부

「예술인 복지법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.

제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.

1. 계약 금액, 2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항, 3. ~ 6. (생략)

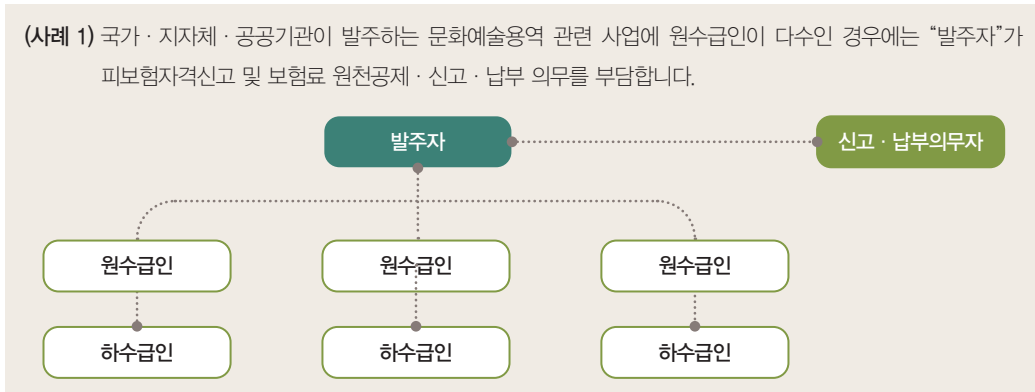
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례

국가·지자체·공공기관이 발주한 사업이 ① 하나의 사업에 다수의 도급이 있는 경우 또는 ② 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어진 경우 발주자 또는 원수급인이 하수급인 등이 부담하는 보험료의 원천징수·납부, 피보험자격 신고 등을 하도록 합니다. 이를 예를 들어보면 다음과 같습니다.

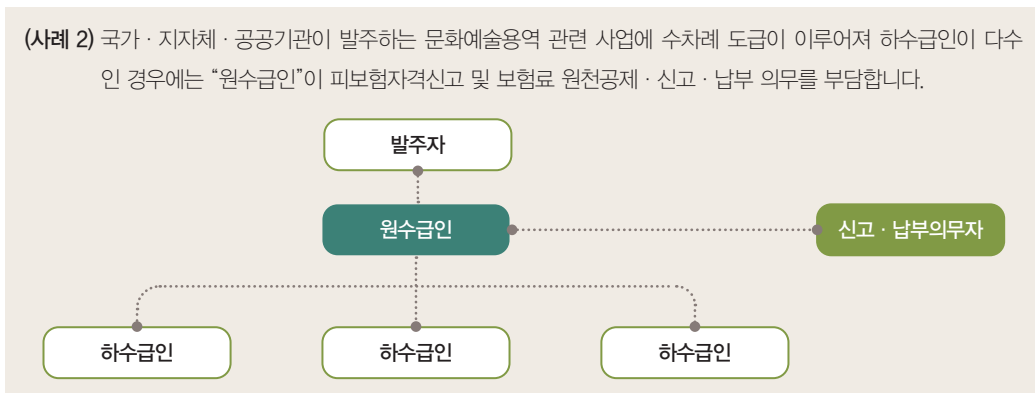
- ① ○○시가 □□문화예술사업을 시행하면서 미술사업체(A), 음향사업체(B), 조명사업체(C) 등과 각각 도급계약을 체결한 경우
- ② ○○시가 □□문화예술사업을 A기획사(원수급인)에 음향, 조명 등에 관해 모두 도급하고, A기획사가 음향 분야를 B음향사업체(하도급)에 하도급 계약한 경우

이에 예술인 현장실태 등을 고려하여 원칙적으로 직접 계약을 체결한 사업주가 신고의무를 부담하되, 대통령령에서 도급사업의 특례가 적용되는 사업의 범위를 국가·지자체·공공기관에서 발주하는 문화예술사업으로 정하도록 하였습니다.

(사례 1) 국가·지자체·공공기관이 발주하는 문화예술용역 관련 사업에 원수급인이 다수인 경우에는 “발주자”가 피보험자격신고 및 보험료 원천공제·신고·납부 의무를 부담합니다.



(사례 2) 국가·지자체·공공기관이 발주하는 문화예술용역 관련 사업에 수차례 도급이 이루어져 하수급인이 다수인 경우에는 “원수급인”이 피보험자격신고 및 보험료 원천공제·신고·납부 의무를 부담합니다.



2) 국고보조금 사업과 도급 특례

국고보조금 사업과 도급계약

도급계약은 민법 제664조 이하에 규정된 것으로 기본적으로 일을 주는 주체인 도급인과 일을 수행하여 완성하는 수급인의 관계로 이루어진 계약입니다.

도급계약의 기본구조는 도급인과 수급인 사이의 계약이며, 이들 사이에는 수급인의 업무 완성 의무와 도급인의 대금 지급 의무가 쌍무적 관계로 형성되어 있습니다.

국고보조금 사업은 보조금법의 적용을 받는 사업으로 본질적인 의미에서 도급계약에 해당하는 것은 아닙니다. 보조사업의 성격에 따라 보조금 수령자가 어떠한 작위의무를 부담하지 않는 경우도 있기 때문입니다 (예로 각종 복지성격 보조사업).

다만, 일정한 경우에는 보조사업자(간접보조사업자 포함)와 보조금 수령자 간의 관계가 문화예술용역 관련 계약이 체결되는 경우 도급 특례의 적용이 가능합니다. 이때 국고보조금 사업이 도급계약에 해당하는지는 보조사업자와 보조금 수령자의 관계가 핵심적 평가요소입니다.

국고보조금 사업과 문화예술용역 관련 계약

‘문화예술용역 관련 계약’은 엄격한 의미의 용역계약뿐만 아니라 도급계약, 위탁계약, 제작계약, 판매계약 기타 그 명칭이나 성질을 불문하고 예술인의 노무를 제공받고 대가를 지급하지만 하면 널리 문화예술용역 관련 계약에 해당하는 것으로 실무상 해석합니다. 문화예술계의 많은 계약에서 예술인의 용역 기타 서비스에 대한 대가는 국가 또는 지방자치단체의 재원으로 채워지는 경우가 많습니다.

기관이 주관하는 사업의 실질적 재원의 실질이 보조금이라는 이유만으로 위 ‘문화예술용역 관련 계약’에서 제외될 수는 없습니다. 따라서 구체적인 사례마다 계약서상 나타난 당사자들의 권리·의무의 구조 및 계약 당사자들의 제반 의사를 해석하여, 해당 계약 내용상 문화예술용역과 관련된 재화나 서비스를 발주하는 자와 이를 납품하는 자 간 권리·의무의 실질적 관계를 고려하여 판단해야 합니다.

아울러 국고보조금 사업이 문화예술용역 관련 계약성이 인정되는 경우 국고보조금 사업을 운영·교부하는 공공기관 등이 문화예술용역 계약 체결 당사자로서 사업자성이 인정됩니다. 이때 문화예술기획업자 등이란 “문화예술용역에 관한 기획, 제작, 유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자”를 의미합니다(예술인 복지법 제2조 제4호). 또 “업으로 한다”는 것은 같은 행위를 계속하여 반복하는 것을 의미합니다.

예술인 복지법상 문화예술기획업자 등의 ‘기획유통제작업에 종사하는 자’를 판단할 때 계속 반복적으로 해당 사업에 종사하면 사업자성을 인정합니다. 공공기관 등이 사업자성의 지위를 갖는 것이 정책적으로 적정하지 않다고 판단되면 국고보조금 사업의 구조를 단순한 보조금 지원사업의 구조에 맞게 변경하는 등 별도 방안을 마련해야 합니다.

3) 국고보조금 사업의 예술인 고용보험 도급 특례 적용 사례

사례 1 공공미술 프로젝트 사업

공공미술 프로젝트 사업 개요

- ① (사업목적) 전국규모의 다양한 유형의 미술활동으로 문화를 통한 지역공간의 품격 제고
- ② (사업내용) 지자체별(기초 226개소, 특별자치시·도 2개소) 교부 사업비(4억 원)를 활용하여 1개 이상의 프로젝트 시행
- * (장소) ▲ 유동인구가 많은 공공장소(광장 등) ▲ 사회취약계층 지원시설(복지관 등) ▲ 지역주민 공동으로 사용하는 장소(공원, 놀이터 등) ▲ 유휴시설, 낙후된 도심 등
- ③ (사업유형) ▲ 벽화, 조각, 회화, 미디어아트 등 작품 설치형 ▲ 문화적 공간 조성 및 전시형 ▲ 거리 편의시설 조성 등 도시재생형 ▲ 주민참여 공동체 프로그램형 ▲ 지역 기록형(사진, 다큐멘터리) ▲ 다수 유형 복합추진형 등
- ④ (추진체계) 문체부에서 17개 광역지자체에 지자체 경상보조 교부 → 광역지자체 직접 추진 또는 지역 문화재단·기초지자체 등 재교부



⑤ (각 유형의 주체별 역할 분담)

문체부(주최)	한국문화예술위원회(협력)
기본계획 수립 사업운영 지원 및 관리 예산 교부(광역지자체) 자문위원회 운영 지자체 사업 설명회 사업 홍보 등	사업안내서 마련(지자체용/작가팀용) 권역별 미술인 대상 공공미술 이해 교육 작가팀 교육 지원 이행점검 및 아카이브 구축(전체 총괄) 전문가 POOL 운영, 홍보 등
광역지자체(주최) ※ 역할 수행에 필요한 경비 책정 필요	기초 또는 지역문화재단 등(주관) ※ 광역지자체 직접 수행 시 광역지자체 역할
기초지자체 수요 조정 기초지자체의 사업계획 취합 · 검토 · 교부요청/사업계획 변경 취합 · 검토 · 승인요청 사업비 교부, 정산 취합 · 검토 · 보고 주민 등 의견수렴 및 장소제공 지원 작품 등 활용방안 마련 이행점검 및 아카이브 구축(지자체 총괄) 사업 홍보 등	주민, 지역 미술단체 등 의견수렴 장소 및 프로젝트 유형 결정 작가팀 공모 선정 및 교육, 지원, 관리 전문가 자문단 구성 및 컨설팅 (기초지자체) 작품 사후관리 – 현장점검(사업 전 대상지 답사, 중간점검 등) 이행점검 및 아카이브 구축(작가팀 지원) 예산 관리, 사업 홍보 등

* (주관)은 '보조금 집행기관'으로 지자체 여건에 맞춰 운영(광역/기초/지역문화재단)

작가팀(보조금 수령자)
실행계획 수립 참여작가 등 구성, 운영 추진협의회(주민 등) 등 구성, 운영 프로젝트 진행 이행점검 및 진행보고, 아카이브 구축 – 결과보고서(실적, 정산) 제출 등

문화예술옹역 관련 계약 여부

공공미술 프로젝트 사업의 경우 공공장소 등에 벽화, 조각, 회화, 미디어아트 등의 작품을 설치 또는 전시하거나 문화공간을 조성하는 것을 포함하므로 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제1호의 문화예술에 해당합니다.

이와 관련하여 ① 사업을 직접 주관하는 광역지방자치단체 또는 광역지방자치단체로부터 보조금을 재교부받은 지역문화재단 또는 기초지방자치단체가 공모를 통해 선정된 책임 작가 또는 법인과 체결한 사업계약 ② 공모로 선정된 책임 작가 또는 작가팀이 소속된 법인이 하수급인(또는 예술인)과 체결한 용역계약은 모두 예술인 복지법상 문화예술옹역 관련 계약에 해당합니다.

용역 발주자와 수급인의 지위를 기준으로 살펴볼 경우 위 실행협약의 주체가 되는 (기초)지방자치단체 또는 지역문화재단의 경우 ① 작가팀으로부터 받은 미술작품 시행계획을 직접 승인, 확정하고 ② 시행계획의 변경이 필요한 경우에도 이를 사전에 승인할 권리를 보유하며 ③ 최종 결과물인 미술작품에 대한 소유권을 보유하고, 작가팀으로부터 작품 자체 및 홍보 및 출 판을 위하여 작품 이미지를 사용할 수 있는 저작권 이용

허락을 받아 이용권리를 보유하며 ④ 작가팀에 3년의 보존기간 동안 사후관리 및 유지보수를 요청할 수 있고 ⑤ 작품 진행 과정 및 성과물인 작품 자체에 대하여 영상, 사진 등의 자료를 아카이브로 축적할 수 있는 권리도 있어 용역발주자로서 지위를 가지고 있습니다.

작가팀의 경우 ① 프로젝트 진행 기간 중 월별 보고서를 제출하고, 중간점검 요청에 응하여 최종 실행계획서와의 일치도 등의 확인을 받은 후에야 중도금을 받을 수 있고 ② 프로젝트 완료 후 20일 내에 실적보고서를 제출하여 잔금을 받을 수 있으며 ③ 작품일몰제를 통하여 작품 전시, 보존기간인 3년 후 작품을 철거하는 등 원상회복해야 한다는 점 등을 살펴볼 때 용역수주자의 지위를 가지고 있는 것으로 해석할 수 있습니다.

따라서 용역대금의 총당 및 지급에서 보조금 교부방식을 취한다고 할지라도 프로젝트 실행협약서의 실질적 내용은 문화예술용역의 발주와 수주의 실질에 부합하므로 「예술인 복지법」상 문화예술용역으로 포섭하는 것이 가능합니다.

고용보험 의무부담 주체의 판단

공통사항

공공미술 프로젝트 보조사업은 보조사업자를 선정하는 과정에서 문체부가 보조사업자를 직접적으로 선별하여 선정하는 권한이 있다고 보기 어렵습니다. 또 구체적인 사업의 개괄적 내용에 대해서도 사전에 문체부에서 정하여 통지하는 구조가 아니라 광역지방자치단체별로 내부적인 숙의 과정을 거쳐 상향식 추천구조 형태를 가지고 있습니다. 따라서 문체부는 단순한 보조금법상 중앙관서장의 책임만 지며, 사업의 구체적 내용을 정할 수 없다는 측면에서 엄밀한 의미에서 발주자, 즉 도급인으로 보기는 어렵습니다.

제2유형이나 제4유형의 경우 1개 지방자치단체가 1개 지역문화재단에 대하여 작가선정 및 관리 권한을 위임하는 것을 전제로 했으므로 만일 여러 지역문화재단 또는 지역문화재단을 포함한 몇 개 단체에 이를 위임하면 고용보험법 제77조의2 제3항 제1호에 따라 지방자치단체가 의무의 주체가 됩니다.

제1유형의 경우

광역지방자치단체에서 직접 선정위원회를 조직하여 작가팀을 선정해 업무를 분장하고 이들을 관리하며, 이들에 대한 대금(보조금)을 직접 지급하는 구조를 가지고 있습니다. 이 경우 고용보험법 제77조의2 제3항 제1호에 따라 국고보조금을 교부받은 광역지방자치단체가 실제 사업을 수행하기 위하여 공모사업으로 구체적인 사업을 수행할 작가를 선정하는 형태의 사업발주가 이루어집니다.

이후 몇 개 작가팀(1개여도 무방)과 문화예술용역 계약 성격의 도급계약을 체결합니다. 그렇다면 이 경우 광역지방자치단체는 「고용보험법 시행령」 제104조의6 제5항 제1호에 따라 고용보험법상 의무부담의 주체가 됩니다.

제2유형 또는 제4유형의 경우

광역지방자치단체(또는 기초지방자치단체)에서 직접 작가팀을 선정 및 관리하는 것이 아니라 지역문화재단 등에 선정 및 관리권한을 위임한 다음 지역문화재단 등이 작가팀과 각 계약을 체결하여 사업을 수행하는 구조입니다. 이는 지방자치단체가 지역문화재단 등과 작가 선정 및 관리 권한을 비롯한 사업수행에 대한 도급계약을 체결한 것으로 판단할 수 있고 이 지역문화재단 등이 다시 하도급 형태로 개별 작가팀과 문화예술 용역 계약을 체결한 것입니다.

이는 고용보험법 제77조의2 제3항 제2호가 적용되는 사안으로 「고용보험법 시행령」 제104조의6 제5항 제2호에 따라 직접 계약체결의 주체이자 원수급인에 해당하는 지역문화재단 등이 「고용보험법」상 의무부담의 주체가 됩니다.

한편, 지방자치단체 사정에 따라 지역문화재단에 대해서만 이 부분을 맡기는 것이 아니라 지역문화재단 외 다른 기관에까지 작가팀 선정 권한 및 사업수행 권한을 맡기는 형태로 사업을 수행한다면 이 경우에는 원수급인이 다수인 형태가 되므로 「고용보험법」 제77조의2 제3항 제1호와 「고용보험법 시행령」 제104조의6 제5항 제1호가 적용될 것이므로 광역 또는 기초지방자치단체가 고용보험법상 의무부담의 주체가 됩니다.

다만, 지역문화재단의 경우 「공공기관 운영에 관한 법률」 제4조 제2항 제2호를 참조할 때 지방자치단체가 설립하고 운영에 관여하는 기관으로서 공공기관에 포섭될 수 없으므로 예술인 고용보험 도급 특례 조항의 '발주자' 또는 '원수급인' 지위에 있지는 않습니다.

제3유형의 경우

광역지방자치단체에서 일부 업무를 조율하기는 하지만 직접적인 작가 선정 및 관리 권한 자체는 기초지방자치단체에 위임한 것이므로 이들이 직접적인 관리 및 계약, 예산 관리 및 집행의 주체가 됩니다. 이때 광역지방자치단체가 지방자치단체와 도급계약을 체결한 것과 유사한 형태가 되고, 이 기초지방자치단체가 원수급인 지위에서 작가들과 문화예술용역 계약을 체결하는 것이 되므로 「고용보험법」 제77조의2 제3항 제1호와 「고용보험법 시행령」 제104조의6 제5항 제1호에 따라 「고용보험법」상 의무부담의 주체가 됩니다.

다만, 광역지방자치단체가 소관 2개 이상의 기초지방자치단체로 하여금 업무를 수행하도록 한다면 이 경우는 원수급인이 다수인 형태가 되어 「고용보험법」 제77조의2 제3항 제1호와 「고용보험법 시행령」 제104조의6 제5항 제1호가 적용될 것이므로 광역지방자치단체가 「고용보험법」상 의무부담의 주체가 됩니다.

사례 2 아시아문화원 창제작 공모사업상 어린이 콘텐츠 제작 계약

※ 어린이 콘텐츠 제작 사업 개요

- (예산) 1억 원(2,500만 원×4개팀)
- (내용)
 - 역량강화 워크숍, 시범공연, 유통 지원
 - 어린이공연 창작 지원비 및 공연 사례비 지원
 - * 작품개발비, 프로그램 참여 사례비 등 출장비 일체 포함
- (신청대상) 어린이 콘텐츠(공연)를 개발, 제작하고자 하는 개인(그룹) 또는 단체(이되 미초연 작품이어야 함)
 - * 현재 전문적인 공연예술활동 중이거나 앞으로 하고자 하는 개인(그룹)을 대상으로 하는 사업으로, 연극 동아리 등 아마추어 단체/개인(그룹)은 미해당
- (운영 프로그램)
 - 인큐베이팅 컨설팅 및 역량강화 프로그램
 - * 작품 제작 리서치 공유 및 대본 발표, 역량강화 워크숍, 중간 발표
 - 시범공연 및 본공연 개최

문화예술용역 관련 계약 여부

① “문화원이 제작자에게 창작물의 창작을 위탁하고 제작자는 이를 승낙하여 창작물을 창작”하여 공급하는 계약이라는 점(제1조) ② 문화원은 제작자에게 창작에 대한 사례로 계약금액 000원을 지급한다는 점(제4조 제1항) ③ 문화원은 창작물의 기획 및 제작을 총괄하는 점(제5조 제4항) ④ 제작자는 문화원으로부터 계약금을 지급받음과 동시에 문화원의 권리 행사를 위해 필요한 저작물 및 관련 자료 등을 문화원에 인도하여야 한다는 점(제6조 제6항) 등을 볼 때, 위 쇼케이스 제작 계약은 일반적인 공연기획 및 투자, 제작계약의 구조를 모두 갖추어 「예술인 복지법」 제4조의 4 문화예술용역 관련 계약에 충분히 해당하는 것으로 볼 수 있습니다.

아시아문화원이 발주자 또는 원수급인 해당 여부

아시아문화원의 창제작 사업은 계약의 성격과 발주자의 지위가 일반 사업자들의 문화예술용역 계약과 큰 차이가 없습니다. 따라서 아시아문화원과 제작계약을 체결한 제작자가 하수급인들 다수와 용역계약을 체결하는 경우, 아시아문화원에 발주자 지위가 인정될 수 있으며 원수급인인 제작자는 예술인 고용보험의 피보험관리(고용보험 신고, 보험료 납부 등) 주체가 됩니다.

사례 3 예술인복지재단의 예술인 파견지원 사업

예술인 파견지원 사업 개요

- (예산) 8,100백만 원
- (목적) 예술인과 기업·기관(마을) 간 매칭을 통해 예술인의 사회적 역할과 가치 확산 및 다양한 예술직 무영역을 개발하고, 예술과 사회의 상호협력을 통해 창의적 사회 토대 마련
- (신청대상) 「예술인 복지법」상 예술활동증명 완료 예술인
- (내용) 신청 예술인의 사업 이해도, 문제해결능력 등을 종합적으로 심의하여 선정된 예술인들을 기업·관(마을)에 매칭하여 매칭 기업·기관(마을)에서의 예술협업 활동에 대해 월별 활동비 지원

구분	리더예술인	참여예술인
활동기간	6개월(월 10일/30시간 이상)	6개월(월 10일/30시간 이상)
지원금액	월 140만 원	월 120만 원
활동내용	- 매칭 기업·기관(마을) 참여 예술인과의 협업 프로젝트 운영 - 활동 성과관리 및 활동내용 기록 - 월1회 활동보고서 및 최종 결과보고서 작성 - 담당 참여예술인 활동보고서 확인	- 리더예술인 및 매칭기업·기관(마을)과 예술협업 활동 기획 및 실행 - 활동 내용 기록 - 월1회 활동보고서 및 최종 결과보고서 작성

문화예술용역 관련 계약 여부

예술인파견지원사업의 근본적 성격은 예술인에 대한 복지사업이라고 할 수 있으나, 이 사업은 단순한 지원금 교부에 그치지 않고 제3의 기업, 기관 등에 예술인으로 하여금 직무를 제공하도록 하고 해당 기업, 기관 등의 문화예술용역 수요를 충족하는 대가로 예술인복지재단 활동비가 지급되는 구조입니다.

이때 체결되는 계약은 현재의 참여약정서 구조로 볼 때 재단이 주체가 되어 참여기업 등(참여기업, 기관, 마을 등)과 재단 간 계약을 체결하고 예술인(리더예술인, 참여예술인)과 재단 간 별도 약정을 다시 하도록 되어 있습니다. 즉 참여기업 등과 예술인 간에는 사실상 노무를 주고받기는 해도 계약적 관계가 없는 것으로 보입니다.

이 내용을 종합하여 고려하면 재단은 예술인의 직접적 노무제공을 반대급부로 해서만 활동비를 지급하며, 활동내역에 대하여 참여 예술인 및 참여기업 등 간 협의된 활동을 보장하기는 하나 비상시 이를 변경하여 발주할 수 있고, 예술활동 결과물인 저작물에 대해 일정한 사용권을 확보하는 등 문화예술용역 관련 계약 발주자로서 실질을 인정할 수 있습니다.

예술인복지재단이 발주자 또는 원수급인 해당 여부

재단이 예술인 파견지원사업 주체의 지위를 계속 가지면서 실제 운영만 지역문화재단에 '도급'하는 형태를 취하고 지역문화재단이 예술인파견사업을 현재와 비슷하게 운영하면서 예술인의 노무를 직접 지급받아 사업자성을 인정받는다면 재단에 발주자로서 지위가 인정될 가능성이 있습니다.

그러나 재단이 지역문화재단과 도급 관계를 맺지 않고(예술인 파견사업의 주체성을 갖지 않고), 지역문화재단이 독자적 주체가 되어 이 사업을 하되 한국예술인복지재단은 기금만 보조하는 형식을 취한다면 발주자 지위를 갖지 않을 수 있습니다.

사례 4 한국문화예술위원회의 시각예술창작산실 전시지원 사업

시각예술창작산실 사업 개요

- (예산) 4억 2,000만 원
- (목적) 시각예술 발전에 기여할 수 있는 우수 기획전시를 발굴하고 기획자를 지원하여 우수한 작품의 창작 및 향유의 기반 마련
- (내용)
 - 전시기획 및 구현에 소요되는 직접경비의 일부 금액
 - 전시 주제별 특성을 고려한 맞춤형 전문가 멘토링 2회
 - 전신도록 제작 시 비평가의 전시 비평문 수록 권장 및 원고료 지원
 - 성과확산을 위한 워크숍, 세미나, 학술행사 운영과 관람객 이해 도울 수 있는 교육
- (신청대상) 최근 5년간 3회 이상 시각예술 분야 기획활동 실적이 있는 기획자 개인 및 프로젝트팀
- (지원규모) 내용 및 규모, 파급효과 등을 검토하여 지원규모 책정

지원등급	가급	나급	다급
지원규모	6천만 원~8천만 원	4천만 원~6천만 원	2천만 원~4천만 원

문화예술용역 관련 계약 여부

① 아르코가 전시를 기획하거나 위탁한다는 사정이 없는 점 ② 지원사업 신청 및 대상자 선정, 지원금 등 교부절차가 존재할 뿐 그 외에 별도 계약 절차가 존재하지 않는 점 ③ 지원 내용도 용역에 대한 대가로서 계약금액 지급이 아닌 전시 경비의 일부 지원, 멘토링 및 교육 등인 점 ④ 지원 대상자에게 사업운영 종료 후 실적보고서 제출 의무가 있기는 하나 지원금 사용에 대한 결산보고의 의미이고, 실적보고와 지원금 교부가 대가 관계로 보이지 않는 점 등을 고려하면 이는 문화예술용역 관련 계약에 해당하기 어려울 것으로 보입니다.

문화예술위원회가 발주자 또는 원수급인 해당 여부

아르코의 경우 문화예술용역 관련 계약성이 없으므로 발주자 또는 원수급인에 해당하지 않습니다.

5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차

예술인의 고용보험 가입절차는 대부분 사업주를 통해 이루어집니다. 고용보험 적용대상이 되는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하게 되면 사업주는 고용보험 보험관계 성립·신고와 각각의 예술인에 대한 피보험자격신고를 해야 합니다. 고용보험 보험관계 성립신고는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결할 때마다 매번 필요한 것은 아니며, 처음 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우 한 번만 하면 됩니다.

1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나

예술인 고용보험 사업장 신고하기(성립신고)

사업주는 해당 사업장에서 처음 고용보험 적용대상이 되는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하게 되는 경우 체결한 날부터 14일 이내에 근로복지공단에 예술인 고용보험 보험관계 성립신고서를 제출³¹해야 합니다. 성립신고서를 제출할 때에는 사업자등록증, 주민등록표 초본 등을 함께 제출해야 하는데, 「전자정부법」 제36조제2항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증 및 주민등록표 초본의 확인에 동의³²하는 경우에는 해당 서류 제출을 생략할 수 있습니다.

한편 보험관계성립신고는 해당 신고서 서식을 작성하여 근로복지공단 각 지역본부(지사)에 우편 또는 FAX, 직접 방문하여 제출하거나, 근로복지공단 토털서비스(total.kcomwel.or.kr) 또는 4대 사회보험 정보연계 센터(www.4insure.or.kr)를 통해 인터넷 신고가 가능합니다.

³¹ 사업장에 이미 근로기준법에 따른 근로자가 있어 고용보험을 포함한 4대 사회보험에 이미 가입한 경우에는 원칙적으로 별도의 성립신고가 필요 없다. 그러나 사업주의 편의를 위해 예술인 고용보험 적용을 위한 별도의 고용보험 성립신고 절차를 두어 예술인만을 따로 적용한다.

³² 동의 방법은 성립신고서 제출 시 동의란을 작성하거나 전자신고 시 해당 동의란에 동의를 표시하면 된다.



사업주의 고용보험 성립신고서가 처리되면 근로복지공단에서 각 사업장별로 고용보험 관리번호(예시 ***_**_*****_* 형식 11자리 숫자임)를 부여하게 되는데 이 관리번호로 예술인의 피보험자격 취득신고 또는 보험료를 산정·부과하게 됩니다.

문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인 신고하기(피보험자격 신고)

예술인에 대한 사업주의 피보험자격 취득 신고는 예술인과 계약한 기간에 따라 달리해야 합니다. 계약기간을 기준으로 계약기간이 1개월 이상이면 고용보험 피보험자격 취득신고(고용보험법 시행규칙 별지 제5호 서식)를, 1개월 미만이면 고용보험(단기예술인) 노무제공내용 확인신고서(년 월분)(고용보험법 시행규칙 별지 제7호 서식)를 작성하여 제출해야 합니다.

고용보험 피보험자격 취득신고서는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대한 개별 사항을 신고하는 것으로 ① 이름 ② 주민등록번호(외국인은 외국인등록번호, 국적, 체류자격) ③ 월평균보수액 ④ 자격취득 일(문화예술용역 관련 계약 체결에 따른 처음 노무제공일) ⑤ 계약종료 연월(계약기간이 정해진 경우)와 ⑥ 예술인의 직종 부호³³를 기재해야 합니다.

한편 계약기간이 1개월 미만이면 단기예술인 노무제공 내용 확인신고서를 매월 작성해 제출해야 합니다.

³³ 예술인의 직종부호는 창작, 실연, 기술지원으로 나누어 441 (창작)문학 442 (창작)미술 443 (창작)사진 444 (창작)건축 445 (창작)음악 446 (창작)국악 447 (창작)무용 448 (창작)연극 449 (창작)영화 440 (창작)연예 451 (창작)만화 452 (창작)기타, 461 (실연)문학 462 (실연)미술 463 (실연)사진 464 (실연)건축 465 (실연)음악 466 (실연)국악 467 (실연)무용 468 (실연)연극 469 (실연)영화 460 (실연)연예 471 (실연)만화 472 (실연)기타, 481 (기술지원)문학 482 (기술지원)미술 483 (기술지원)사진 484 (기술지원)건축 485 (기술지원)음악 486 (기술지원)국악 487 (기술지원)무용 488 (기술지원)연극 489 (기술지원)영화 490 (기술지원)연예 491 (기술지원)만화 492 (기술지원)기타로 구분되므로 해당 부호를 기재해야 한다.

노무제공일자란 노무제공이 1일 단위로 이루어진 경우에는 해당 노무제공일자 단위로 표기하고, 1일 단위 노무제공이 아닌 1개월 미만 범위에서 특정 기간에만 이루어진 경우에는 노무제공시작일과 종료일까지의 모든 일자를 표기하여 제출하여야 합니다.

2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나

예술인이 별도로 근로복지공단 등에 신고할 것은 없습니다. 다만, 예술인 고용보험 적용기준이 되는 소득보다 계약금액이 낮아 각각의 소득을 합산해 고용보험에 가입하고자 할 경우 '복수 사업장 예술인의 피보험자격 취득 소득합산신청서'(고용보험법 시행규칙 서식 별지 제6호의 2)를 공단에 제출해야 합니다.

한편, 사업주가 문화예술용역 관련 계약 체결에 따른 고용보험 피보험자격 취득신고를 해야 하는데도 하지 않을 경우가 있습니다. 이때는 예술인이 직접 피보험자격 취득신고서를 근로복지공단에 제출할 수 있습니다. 예술인 고용보험 피보험자격 신고서(고용보험법 시행규칙 서식 별제 제10호 서식)에 문화예술용역 관련 계약서 등 노무제공 관련 사실을 확인할 수 있는 자료를 첨부해 제출하면 됩니다.

6. 관련 지원기관 및 사업

1) 예술인 고용보험과 관련된 기관에서 하는 일

근로복지공단

근로복지공단은 1995년 산재보험업무와 근로자복지사업을 위해 설립되었습니다. 이후 1999년 10월 1일 이후 고용보험 적용징수업무를 고용노동부로부터 위탁받아 업무를 하였고, 2017년에는 고용보험 피보험자격 관리 업무도 고용노동부로부터 업무를 위탁받아 수행하고 있습니다. 또 예술인 고용보험과 관련하여 사업장의 고용보험 가입, 예술인의 피보험자격 관리(취득, 상실, 변경 등), 보험료 산정 및 부과 등의 업무를 하고 있습니다.

두루누리 사회보험료 지원

두루누리 사회보험료 지원사업은 본래 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 근로자의 사회보험료(고용보험·국민연금) 일부를 국가에서 지원해 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고, 사회보험 사각지대를 해소하기 위한 사업입니다.

근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 215만 원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 각각 지원하는데, 2018년 1월 1일부터 신규지원자 및 기지원자 지원을 합산하여 36개월까지만 지원합니다(기지원자는 2020년 12월 31일까지만 지원되며 2021년부터 지원 중단).

예술인도 두루누리 사회보험료 지원 대상에 포함하여 2021년부터 지원할 예정입니다. 지원대상은 근로자인 피보험자 수가 10명 미만인 사업(예술인 수는 관계없음)에 종사하는 일정 소득 미만의 예술인입니다(향후 지원대상, 지원수준은 근로자와 동일하게 고시 예정).

7. 예술인 고용보험 묻고 답하기

Q

예술인 고용보험이 도입되면 어떤 점이 좋을까요?

A

예술인들은 특정 사업체에 고용되어 근로계약을 맺기도 하지만, 프리랜서 형태로 특정 프로젝트마다 용역계약을 하고 그에 따른 보수를 받는 경우가 많습니다. 기존의 고용보험제도에서는 근로계약을 하고 일하는 '근로자'만 고용보험에 가입할 수 있었지만 2020년 12월 10일부터는 '문화예술용역 관련 계약'을 맺은 예술인도 일정한 조건을 충족하면 「고용보험법」 제77조의2, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 '예술인 고용보험'에 가입할 수 있게 되었습니다(예술인 고용보험 피보험자격 인정).

즉 i) 근로계약을 맺는 근로자가 아니고 ii) 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 iii) 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공한 경우 '예술활동증명을 완료하지 않았더라도' 예술인 고용보험에 가입됩니다. 또 1개월 미만으로 문화예술용역 계약을 했다 하더라도 '단기예술인'으로 예술인 고용보험에 가입할 수 있습니다. 단기예술인의 피보험기간은 월 기준으로 노무제공일이 11일/월 이상이면 1개월로 간주하고, 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월단위로 환산합니다.

다만 65세 이후에 문화예술용역 계약을 체결한 신규계약자(연령 제한)나 문화예술용역 계약 건별 월소득이 50만 원 미만인 경우(소득제한)에는 적용이 제외됩니다. 그러나 계약 기간이 1개월 미만인 단기예술인은 문화예술용역 계약 건별 월소득이 50만 원 미만인 경우에도 고용보험이 적용됩니다. 또 단기예술인이 아니어도 소득기준을 충족하지 못하는 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산할 경우 50만원 이상이 되면 예술인이 예술인 고용보험 적용을 신청할 수 있으며, 이 경우 합산하여 50만원이 되는 날부터 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다.

예술인 고용보험은 일정한 조건을 충족하면 반드시 가입해야 하는 '당연가입'을 원칙으로 하므로 예술인과 문화예술용역 계약을 맺은 '사업주'는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일

까지 근로복지공단에 신고해야 합니다(단기예술인은 계약체결일이 해당하는 달에 문화예술용역 제공일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 근로복지공단에 제출).

만약 사업주가 피보험자격에 관한 신고를 하지 않으면 예술인이 직접 근로복지공단에 피보험자격 관련 사항을 신고할 수 있습니다. 이때 문화예술용역 관련 계약서 등 계약관계를 증명할 서류를 제출해야 합니다. 이외에 i) 계약건별 월평균소득이 50만 원 미만이지만 계약 중복지간 중 합산 월평균소득이 50만 원 이상인 경우에는 사업주가 아닌 '예술인'이 직접 피보험자격의 취득·상실을 신청해야 합니다. 또 ii) 고용보험법 제77조의2 제3항에 따른 문화예술용역 관련 도급사업 중 국가·지자체·공공기관 발주사업인 경우에는 '발주자' 또는 '원수급인'이 피보험자격을 신고해야 합니다.

사업주는 예술인의 고용보험료를 원천공제(예술인과 사업주가 각 0.8%씩 균등분담)하여 다음 달 10일까지 납부해야 합니다. 월별보험료는 원칙적으로 근로자와 동일하게 전년 도 보수를 월평균하여 산정합니다(월평균보수). 다만 해당연도에 처음 계약 시에는 '예상되는 월평균보수' 또는 '기준보수'를 월평균보수로 적용하게 됩니다. 즉 i) 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우 또는 ii) 월평균보수가 월 단위 기준보수보다 낮은 경우에는 '기준보수인 80만 원(하한액)'을 적용하게 됩니다.

예컨대 월평균소득이 100만 원인 경우 비용을 공제한 80만 원을 기준으로 산정하여 12,800원(80만 원×1.6%)이 사업주가 근로복지공단에 납부해야 하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때는 예술인 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하게 됩니다.

월별 보험료 산정의 근거가 되는 예술인의 보수액은 '소득세법상 사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액'입니다. 여기에서 '경비'는 실제 발생하는 경비를 모두 반영하기 어려워 문화예술용역 관련 계약에 따른 보수의 일정 비율(20%)로 정하고 있습니다.

보험료 정산은 근로자와 동일하게 매년 보수총액신고서를 통해 실제 소득을 기준으로 정산하게 됩니다. 만약 정산 결과 하한액으로 부과한 월별보험료 합계액보다 적으면 하한액 부과 보험료를 유지하게 됩니다. 또 보수총액신고서상 소득수준이 고용보험 적용 제외에 해당하더라도 예술인의 피보험자격을 유지합니다.

장점 1: 실업에 직면했을 때 실업급여(구직급여)를 받을 수 있다

예술인 고용보험에 가입하여 i) 24개월 중 9개월 이상 보험료를 납입하고(피보험 단위기간이 통산 9개월 이상) ii) 24개월간 3개월 이상 활동한 예술인으로 iii) 수급제한 사유가 없으면 실업에 직면했을 때 '실업급여(구직급여)'를 받을 수 있습니다.

여기에서 실업이란 '근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있는데도 취업하지 못한 상태에 있는 경우(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)'를 의미합니다. 다만 단기예술인은 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 노무제공일수가 10일 미만이거나 실업인정 신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없어야 합니다.

수급제한 사유는 「고용보험법」 제58조의 내용과 같습니다. 예컨대 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없거나 사업장의 경영 악화, 인사적체, 그밖에 이에 준하는 사유가 발생하여 사업주로부터 퇴직을 권고받거나 인원감축이 불가피해 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우 비자발적 이직사유에 해당하여 수급제한 사유에 해당하지 않습니다.

다만 예술인 고용보험의 경우 제58조 제2호 가목 “전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우”라 하더라도 예술인이 이직할 당시 ① 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(최종 계약)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득)보다 20% 이상 감소한 경우 또는 ② 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당)으로부터 발생한 소득의 월평균금액(“전년도 월평균금액”)보다 작고, 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 20% 이상 작은 달이 5개월 이상일 경우에는 수급자격을 인정할 수 있도록 하였습니다.

고용보험법 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
 - 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
 - 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우
2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우
 - 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우
 - 다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

실업급여는 이직 전 평균 1일 보수의 60%를 받을 수 있고, 피보험기간과 연령에 따라 120~270일 동안 받게 됩니다. 예술인의 구직급여 기초일액의 실질적 하한액은 기준보수의 60%³⁴로 볼 수 있으며, 기초일액의 상한액은 근로자와 동일하게 66,000원입니다.

예술인 구직급여 지급기간(피보험기간에 따른 소정급여일수)

구분	피보험기간(이직 전 피보험자격 취득기간의 합계)				
	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상, 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

한편 수급기간 중 취업 등으로 소득이 발생하는 경우 해당 소득 기간 중 1일 평균소득이 고용노동부장관 고시 금액(최저임금 일액의 20% 예정) 이하이면 해당 일의 구직급여 일액 전액을 지급하되, 고시 금액을 초과하는 경우는 구직급여 일액에서 초과된 금액(1일 평균 소득 - 고용노동부장관 고시금액)을 공제하고 지급하게 됩니다.

예시) 소득활동 기간 1일 평균소득이 최저임금 일액의 20%(13,952원=8,720원×20%×8시간)까
지는 소득활동 병행 인정

- ☑️ **장점 2: 출산으로 휴직 또는 실업상태에 직면했을 때 출산전후급여 등을 받을 수 있다**
- i) 예술인 고용보험에 가입하여 3개월 이상 보험료를 낸 피보험자인 예술인이 ii) 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없을 때는 '출산전후급여'를 받을 수 있습니다. 출산전후급여는 1년간 월평균보수의 100%(최저 60만 원, 최대 200만 원)를 최대 90일 동안 받습니다.

³⁴ 기준보수가 월 80만 원이므로 기초일액은 약 26,666원(80만 원÷30일)이며, 구직급여일액은 약 16,000원(26,666원×60%)이 된다. 만약 피보험기간이 1년 미만인 예술인의 경우 약 1,920,000원(16,000원×120일)을 구직급여로 받을 수 있게 된다.



예술인 고용보험은 기존의 일반근로자 고용보험과 어떤 점이 다른가요?



일반근로자 고용보험은 적용대상이 '근로자'로 한정되며, 구직급여 수급요건을 '이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것'으로 규정하고 있습니다. 또 피보험자격의 이중취득이 원칙적으로 제한되고, 국가·지자체·공공기관 발주사업에 대한 특례조항이 없습니다.

반면 예술인 고용보험은 '문화예술용역 관련 계약'을 맺은 근로자가 아닌 예술인을 적용 대상으로 하며, 구직급여 수급요건을 '이직일 이전 24개월 중 피보험단위기간 9개월 이상'으로 합니다. 그리고 겸업이 많은 예술인의 노무 특성을 고려하여 피보험자격의 이중취득을 허용하며, 국가·지자체·공공기관 발주사업에 대한 특례조항을 규정하고 있습니다.



예술인 고용보험은 4대보험과 어떻게 다른가요? 노후연금도 해당되나요?



4대보험은 ① 국민연금 ② 건강보험 ③ 고용보험 ④ 산재보험을 말합니다. 이 중 고용보험은 근로자가 실직한 경우 생활안정을 위해 실업급여를 지급하고 재취업을 촉진함으로써 근로자의 실업으로 인한 사회경제적 어려움을 해소하기 위한 사회보험의 하나입니다. 기존 고용보험은 '근로자'만 가입할 수 있었으므로 프리랜서 형태로 활동하는 예술인은 고용보험에 가입하지 못했습니다.

그러나 2020년 12월 10일부터는 근로자가 아닌 프리랜서 예술인이라 하더라도 '문화예술용역 계약을 맺고, 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람'은 '예술인 고용보험'에 대한 특례조항을 근거로 '고용보험'에 가입할 수 있게 되었습니다.

노후연금과 같은 공적연금제도로는 '국민연금'제도가 있으며, 예술인 고용보험에서는 노후연금에 대한 보장은 제공하지 않습니다.



프리랜서는 고용보험료를 어떻게 산출하나요? 수입이 매월 일정하지 않은 예술인 및 단체는 보험료를 어떻게 산정하나요? 소득이 없는 달에도 보험료를 내야 하나요? 월급여 형태가 아니라 공연 후 공연비를 한꺼번에 받는 방식일 경우 보험료는 어떻게 산정하나요?



고용보험료는 원칙적으로 사업주가 납부합니다. 사업주는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 해당 계약에서 노무제공의 대가(보수액)에 대해 고용보험료율(1.6%)을 곱하여 산정한 고용보험료를 공단에 납부하는 것입니다. 그리고 사업주는 예술인에 대해 계약에 따라 지급하는 보수액에 고용보험료율 0.8%를 곱하여 산정한 금액을 원천징수하게 됩니다. 따라서 예술인이 소득이 없는 경우에 고용보험료를 납부하게 되는 경우는 발생하지 않으며, 공연 후 공연비를 한꺼번에 지급받은 경우에도 한꺼번에 지급받을 때 고용보험료를 사업주가 원천징수하는 것으로 예술인의 고용보험료 납부 절차가 끝나게 됩니다.

한편 사업주는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대해 월별보험료를 납부하게 됩니다. 월별보험료는 원칙적으로 근로자와 동일하게 전년도 보수총액을 월평균하여 산정합니다(월평균보수). 다만 해당연도 입직 시에는 '예상되는 월평균보수' 또는 '기준보수'를 월평균보수로 적용하게 됩니다.

즉 프리랜서와 같이 i) 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우 또는 ii) 월평균보수가 월 단위 기준보수보다 낮은 경우에는 '기준보수인 80만 원(하한액)'을 적용하게 됩니다. 한편 예술인의 신청에 따라 둘 이상의 소득을 합산해 피보험자격을 취득할 때 보험료 부과 대상인 보수액은 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 '실제보수액'을 기준으로 산정하게 됩니다.

① 월별 보수를 지급하는 경우

i) 월평균보수가 기준보수 이상인 경우

사업주 A가 예술인 B와 월 100만 원을 보수로 지급하는 문화예술용역을 체결한 경우 비용을 공제한 80만 원을 기준으로 산정하여 12,800원(80만 원×1.6%)이 사업주 A가 근로복지공단에 내야 하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때는 예술인 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하게 됩니다.

ii) 월평균보수가 기준보수보다 낮은 경우

예컨대 신고한 월평균보수가 60만 원으로 기준보수인 80만 원보다 적더라도 기준보수를 적용하여 보험료를 부과합니다. 이 경우 예술인의 본인 부담 고용보험료는 6,400원(80만 원×0.8%)입니다.

② 월별 보수가 아닌 계약금, 중도금, 잔금 형태로 보수를 지급하는 경우

사업주 A가 예술인 B와 2021년 3월 21일~7월 31일(5개월) 동안 총 600만 원을 보수로 지급하는 문화예술용역 계약을 맺고, 3월에 계약금 200만 원, 5월에 중도금 300만 원, 7월에 잔금 100만 원을 지급하는 경우입니다. 이 경우 사업주 A는 월평균보수 120만 원($600\text{만 원} \times 80\% \div 4\text{개월}$)을 기준으로 월별보험료 19,200원($120\text{만 원} \times 1.6\%$)을 근로복지공단에 내야 합니다. 월평균보수를 산정할 때 5개월이 아닌 4개월로 나누는 이유는 3월의 노무 제공기간이 20일 미만이므로 월평균보수를 산정하는 개월 수에서 제외하기 때문입니다.

그리고 이와는 별도로 예술인 B에 대해 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원($200\text{만 원} \times 80\%$), 240만 원($300\text{만 원} \times 80\%$), 80만 원($100\text{만 원} \times 80\%$)을 기준으로 예술인 본인 부담 고용보험료를 12,800원($160\text{만 원} \times 0.8\%$), 19,200원($240\text{만 원} \times 0.8\%$), 6,400원($80\text{만 원} \times 0.8\%$)을 예술인에게 지급하는 보수에서 원천공제하게 됩니다.

다만, 고용보험료를 산정하는 계약의 보수액이 월 평균 80만 원 미만인 경우에는 실제 보수가 아닌 월 80만 원을 기준으로 보험료를 산정·납부하게 됩니다. 즉, 사업주 A와 예술인 B간 5개월(예. 3월~ 7월) 동안 300만 원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 7월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 240만 원($300\text{만 원} \times 80\%$) $\div$ 5개월인 48만 원이 되어 예술인의 월 기준보수 80만 원보다 낮아 월 80만 원이 월평균보수가 됩니다. 따라서 이 경우에 사업주와 예술인은 모두 300만 원이 아닌 400만 원($80\text{만 원} \times 5\text{개월}$)을 기준으로 고용보험료를 납부하여야 하므로 사업주는 매월 80만 원 $\times$ 1.6%인 12,800원 전액을 우선 납부하고, 예술인의 경우 사업주가 회차별 보수 지급 시 기준보수에 따른 비율 만큼 높은 금액에 고용보험료를 공제하고 지급하면 됩니다. 즉 300만 원을 1회차 150만 원, 2회차 50만 원, 3회차 100만 원으로 나누어 지급하는 경우 고용보험료 환산 보수 비율[400만 원(기준보수에 따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수액) $\div$ 300만 원]인 4/3을 곱하여 1회차에는 $150\text{만 원} \times 4/3 = 200\text{만 원}$ 을 기준으로 8,000원($2,000,000\text{원} \times 0.8\%$)을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.

③ 계약 두 개가 모두 적용제외 소득기준인 50만 원 미만이나 합산할 경우 월평균소득이 50만 원 이상인 경우

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 1일~5월 30일까지 월평균소득 30만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 사업주 C와 2021년 3월 25일~6월 10일까지 월평균소득 35만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 A의 합산소득이 50만 원 이상이 되는 기간은 2021년 3월 25일~5월 30일입니다.

이 경우 예술인 A는 2021년 3월 25일~5월 30일까지 예술인고용보험 피보험자격을 취득할 수 있으며, 예술인이 직접 피보험자격 취득을 신고하고 공단이 계약 관계 여부를 확인하게 됩니다. 이때 보험료 산정 월평균보수는 사업주 B와 사업주 C가 지급하는 보수인 24만 원($30\text{만 원} \times 80\%$)과 28만 원($35\text{만 원} \times 80\%$)의 합인 52만 원이 됩니다. 즉 예술인의 신청

에 따라 둘 이상의 소득을 합산하여 피보험자격을 취득하는 경우, 합산하는 월평균보수는 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 실제 보수를 기준으로 산정하게 됩니다.

④ 단기예술인의 경우

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 4일에서 10일까지 노무를 제공하고 50만 원을 보수로 받는 계약을 체결하고, 사업주 C와는 3월 20일, 22일, 23일, 25일 노무를 제공하고 15만 원을 보수로 받는 계약을 체결한 경우입니다. 단기예술인인 A의 경우 소득제한에 따른 적용제외 없이 고용보험이 적용되며, 매월 노무를 제공한 날짜, 노무제공에 따른 보수총액을 신고하면 신고된 월 보수총액을 기준으로 고용보험료를 산정·부과하게 됩니다.



사업주와 피고용자의 신분이 동시에 발생할 때는 어떻게 되나요?



사업주 A와 예술인 B가 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺고, 예술인 B가 본인의 작업을 위해 어시스턴트(또는 보조작가) C와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺은 경우를 예를 들어 보겠습니다.

예술인 B가 예술인 고용보험의 적용을 받으려면 '다른 사람을 사용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공하는 예술인'이라는 요건을 갖추어야 합니다. 이 경우 예술인 B는 '자신의 업무를 보조 또는 지원하기 위해 다른 사람인 C를 사용'하는 경우에 해당하여 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 없습니다. 따라서 예술인 B가 개인사업자로서 어시스턴트(보조작가) C와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺은 경우 예술인 B는 사업주로서 의무를 지게 되고, 어시스턴트(보조작가) C는 예술인 고용보험 피보험자격을 얻게 됩니다.

다만 예술인 고용보험은 자연인이 아닌 '사업'에 적용하는 제도이기 때문에 만약 예술인 B가 개인사업자가 아닌 자연인으로서 C와 개인 대 개인 간 계약을 했다면 어시스턴트(보조작가) C 역시 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 없습니다. 그러나 예술인 B가 사업자 등록을 하지않은 자연인인 개인이라 하더라도, 실질적으로 이러한 계약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(업)을 한다고 판단되는 경우(실질적으로 사업자로 인정되는 경우)에는 관련 문화예술용역 계약을 체결한 예술인 C(어시스턴트, 보조작가)가 직접 근로복지공단 단에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청구'를 통해 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있으며, 이 경우 예술인 B는 예술인 고용보험제도 상 사업주로서의 의무를 지게 됩니다.

한편 사업주 A와 예술인 B가 맺은 최초 계약에 대해 어시스턴트(보조작가) C의 사용이 반영된 계약의 변경사항을 신고하여 보조작가 C가 포함된 수정계약을 맺거나, 사업주 A가 어시스턴트(보조작가) C와도 별도의 문화예술용역계약을 맺을 경우 예술인 B와 어시스턴트 C 모두 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이때 예술인 고용보험제도 상 사업주로서의 의무는 A가 지게 됩니다.



여러 작품을 동시에 하는 예술인은 어떻게 되나요? 예술인은 겸업하는 일이 많은데, 이때 중복가입이 가능한가요? 그리고 중복가입할 경우 고용보험료의 납입과 실업급여(구직급여)는 어떻게 되나요?



「고용보험법」은 원칙적으로 피보험자격의 이중취득을 허용하지 않습니다(고용보험법 제18조). 다만 예술인에 대해서는 피보험자격의 이중취득을 허용하고 있습니다(고용보험법 제77조의2 제5항).

- ① ‘근로자’로서 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있으면 「고용보험법」 제18조에 따라 주된 사업장에서만 고용보험 피보험자격을 취득합니다.
- ② 만약 ‘예술인’으로서 i) 둘 이상의 사업에서 동시에 ‘근로계약’과 ‘문화예술용역 관련 계약’을 한 경우 ii) 둘 이상의 사업에서 동시에 문화예술용역 관련 계약을 각각 체결한 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다. 단기예술인도 마찬가지입니다.
- ③ 만약 예술인으로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람이 고용보험 자영업자로 피보험자격도 동시에 취득한 경우 근로자, 예술인으로서만 피보험자격을 취득합니다. 다만 일용근로자 또는 단기예술인은 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.



문화예술용역 계약기간이 짧아 단기계약으로 일하는 경우가 많은데, 이때는 구직급여 수급 요건을 어떻게 채울 수 있나요? 지인들의 작업을 몇 시간 도와주는 아르바이트 개념으로 일할 때도 예술인 고용보험이 적용되나요?



예술인 고용보험에 따른 구직급여 수급요건은 이직일 이전 24개월 중 피보험단위기간 9개월 이상입니다. 여기에서 피보험단위기간이란 피보험자격 취득일부터 상실일까지를 의미합니다. 예술인 고용보험은 이직일 이전 24개월 동안 복수의 피보험자격 취득기간이 있는 경우 이를 합산해 9개월 이상이면 수급요건을 충족한 것으로 봅니다. 피보험단위기간의 산정은 월력에 따른 월을 기준으로 하되, 월의 중간에 시작과 종료의 차이가 있을 때는 각 월 중사기간의 합을 30으로 나누어 산정하게 됩니다.

① 예를 들어 예술인 A가 사업주 B와 2020년 12월 20일부터 2021년 4월 30일까지 문화예술용역 관련 계약을 하고 사업주 C와 2021년 5월 11일부터 10월 10일까지 문화예술용역 관련 계약을 한 경우 예술인 A가 마지막으로 이직한 날(2021년 10월 10일) 기준 피보험단위기간은 9.4개월이 됩니다.

i) 사업장 B의 피보험단위기간: 2021년 1월~4월(4개월)+(12일/30일)개월=4.4개월

ii) 사업장 C의 피보험단위기간: 2021년 6월~9월(4개월)+(20일+10일)/30일개월 = 5개월

② 계약기간이 1개월 미만인 단기예술인의 피보험기간 산정은 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주하고 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월단위로 환산하도록 규정하고 있습니다.

※ 그러나 계약을 맺지 않았거나 계약기간으로 명시하지 않은 기간은 피보험단위기간에 포함하지 않으므로 반드시 서면계약으로 계약기간을 명시해야 합니다.

단기노무제공자의 피보험기간 산정(예시)

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
노무제공일수	12	15	13	10	10	8
피보험기간	1월	1월	1월	(10+10+8)/22=1.3개월		
	3개월			1.3개월		

③ 근로자와 예술인 등 동시에 다수의 고용형태에 종사한 경우에는 고용형태별 종사기간의 비율에 따라 고용형태별 기여요건 산정방식으로 산정한 결과를 합하여 충족 여부를 판단하게 됩니다. 즉, 예술인으로서의 피보험단위기간 충족 비율[피보험단위기간(월) / 9개월]과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율[피보험단위기간(일) / 180일]의 합이

1 이상이 되면 피보험단위기간을 충족한 것으로 보게 됩니다. 예를 들어, 이직 전 24개월 동안 예술인 6개월, 근로자 100일(유급근로)의 피보험 단위기간이 있는 경우 예술인으로서 피보험단위기간 충족 비율($0.67 = 6/9$ 개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율($0.56 = 100/180$ 일)의 합이 1.23이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.



예술강사에게도 예술인 고용보험이 적용되나요?



예술인 고용보험은 '근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약'을 맺은 경우 적용됩니다. 여기에서 '문화예술용역'이란 「예술인 복지법」 제2조 제3호에 규정된 '문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역'을 말하는데, 문화예술교육과 관련된 용역계약은 '창작, 실연, 기술지원 등'에 해당하지 않아 '문화예술용역 관련 계약'이라 볼 수 없기 때문에 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다.

예술강사는 사업주와 문화예술교육과 관련된 '근로계약'을 하게 되므로, 일반근로자 대상 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 다만 예술인이 예술강사로서 '근로계약'을 맺는 한편 사업주와 예술인으로서 '문화예술용역 관련 계약'을 맺으면 피보험자격의 이중취득이 가능합니다.



소득이 낮은 예술인이나 재정이 열악한 예술단체/사업체는 예술인 고용보험료 납입 부담이 큰데 이에 대한 지원이 있나요?



예술인 및 예술단체/사업체의 고용보험료 납부 부담을 덜어주기 위해 '두루누리 사회보험료 지원' 사업이 준비되어 있습니다. 고용노동부에서는 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 215만원 미만인 근로자와 그 사업주에게 고용보험료를 최대 90%까지 지원하는 '두루누리 사회보험료 지원'을 펼치고 있습니다. 이후 고용보험법 및 보험료징수법 개정에 따라 '두루누리 지원사업' 대상에 예술인을 포함할 예정입니다.



예술인 고용보험은 언제부터 시행되나요? 예술인 고용보험 제도가 시행되기 전에 체결한 계약은 어떻게 되나요?



예술인 고용보험은 2020년 12월 10일부터 시행됩니다. 따라서 예술인 고용보험 제도가 시행되기 전에 체결한 계약이라 하더라도 계약기간 중 제도 시행일인 2020년 12월 10일부터 피보험단위기간으로 산정하게 됩니다.

예를 들어 2020년 9월 11일부터 2021년 9월 10일(1년)까지 계약을 체결하고 2020년 12월 10일부터 2021년 9월 10일까지 9개월간 예술인 고용보험료를 납부했습니다. 그런데 본인 의사가 아닌 회사 의사로 재계약을 하지 못하게 되었습니다. 이 경우 제도시행일인 2020년 12월 10일부터 2021년 9월 10일까지가 피보험 단위기간인데 이를 월로 환산하면 9.07개월이므로 실업급여 수급요건을 충족한 것으로 봅니다.

– 피보험단위기간: 2021년 1월~8월(8개월)+[(22일+10일)/30일]=9.07개월



문화예술용역 관련 계약서를 쓰지 않았을 때는 어떻게 되나요? 고용주가 예술인 고용보험에 가입하지 않으려고 하거나 또는 이를 빌미로 보수를 낮추려고 하면 어떻게 해야 하나요?



「예술인 복지법」 제4조의4는 문화예술용역 관련 서면계약을 의무화하고 있습니다. 계약금액, 계약기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항 등을 명시하여 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받도록 하고 있으며 문화예술용역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있습니다. 문화체육관광부장관은 문화예술용역 서면계약 작성 위반에 대한 조사권·시정명령권을 가지며,³⁵ 문화예술기획업자 등은 서명 또는 기명날인한 문화예술용역 계약서를 3년간 보존해야 합니다.³⁶ 만약 문화예술용역 관련 계약서를 보존하지 않으면 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

또한 예술인 고용보험은 당연가입을 원칙으로 하므로 일정한 요건을 충족하는 경우 사업주는 계약을 체결한 예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 대해 신고할 의무와 예술인 고용보험료를 원천공제하여 납부할 의무를 지게 됩니다.

³⁵ 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

³⁶ 「예술인 복지법」 제5조의2.

만약 고용주가 예술인 고용보험 적용대상인데도 예술인 고용보험료 납부 의무를 지지 않거나 또는 예술인 고용보험료를 빌미로 예술인의 보수를 낮게 책정하여 거짓으로 계약 및 신고할 경우, 「고용보험법」 제118조 등에 따른 처벌과 「예술인 복지법」 제6조의2 제1항의 ‘불공정행위’에 해당될 수도 있습니다.

Q

계약기간이나 보수 지급방식을 산정하는 데 원칙이나 기준이 있나요? 계약이 기간에 따른 보수지급이 아니라 원고 매수 등에 따른 보수지급으로 이루어질 경우는 어떻게 되나요? 그리고 연습기간도 포함되나요?

A

계약기간이나 보수 지급방식은 원칙적으로 계약 당사자가 자유로운 합의로 결정합니다. 그러나 계약 내용이 강행법규에 위반되거나, 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하는 사항이 담겨 있거나, 사업주가 우월적 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나, 계약 조건과 다른 활동을 강요할 때는 불공정행위에 해당합니다. 이 경우 시정조치명령의 대상이 되거나 사안에 따라서는 무효가 될 수도 있습니다.

이를 방지하기 위해 문화체육관광부에서는 분야별 표준계약서를 개발했으니 표준계약서를 활용하여 계약을 체결하는 것을 권장합니다. 다만 기존의 표준계약서는 예술인고용보험 적용에 필요한 계약기간이나 보수지급방식에 대해 미비한 측면이 있어 “고용보험 적용을 위한 간이계약 양식”을 개발하였으니, 이를 활용하기를 권장합니다.

계약이 기간에 따른 보수지급이 아니라 원고 매수 등에 따른 보수지급으로 이루어질 경우라 하더라도 해당 성과물을 완성하기 위한 계약기간과 보수가 계약서에 명시되었으면 사업주는 월평균보수를 기준으로 월보험료를 납부할 의무를 지게 됩니다.

연습기간의 경우 계약서에 명시되는 기간만 피보험자격취득기간에 산정됩니다.

Q

예술인 고용보험제도가 시행되면 기존의 계약서를 각 사업장에서 다시 전면 작성해야 하나요?

A

예술인고용보험의 적용을 위해 필요한 계약기간이나 보수지급방식에 대해 미비한 측면이 있으면 수정계약이 필요합니다. 또는 문화체육관광부에서 개발한 “고용보험 적용을 위한 간이계약 양식”을 활용하기를 권장합니다.



이미 완결된 웹툰에 대한 유료 수익분배, 오픈마켓에 작품을 올려두고 그 수익을 사이트와 나누는 구조인 경우, 해외에서 연재하는 경우에도 예술인 고용보험의 적용을 받나요? 출판 계약으로 인세를 받아도 예술인 고용보험의 적용을 받나요?



기존의 저작물(구작)에 대한 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권 설정이나 배타적 발행권 설정, 출판이용허락 등은 기간을 특정할 수 없는 노무제공에 해당합니다. 따라서 특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 제공하는 '문화예술용역'에 해당하지 않아 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다.

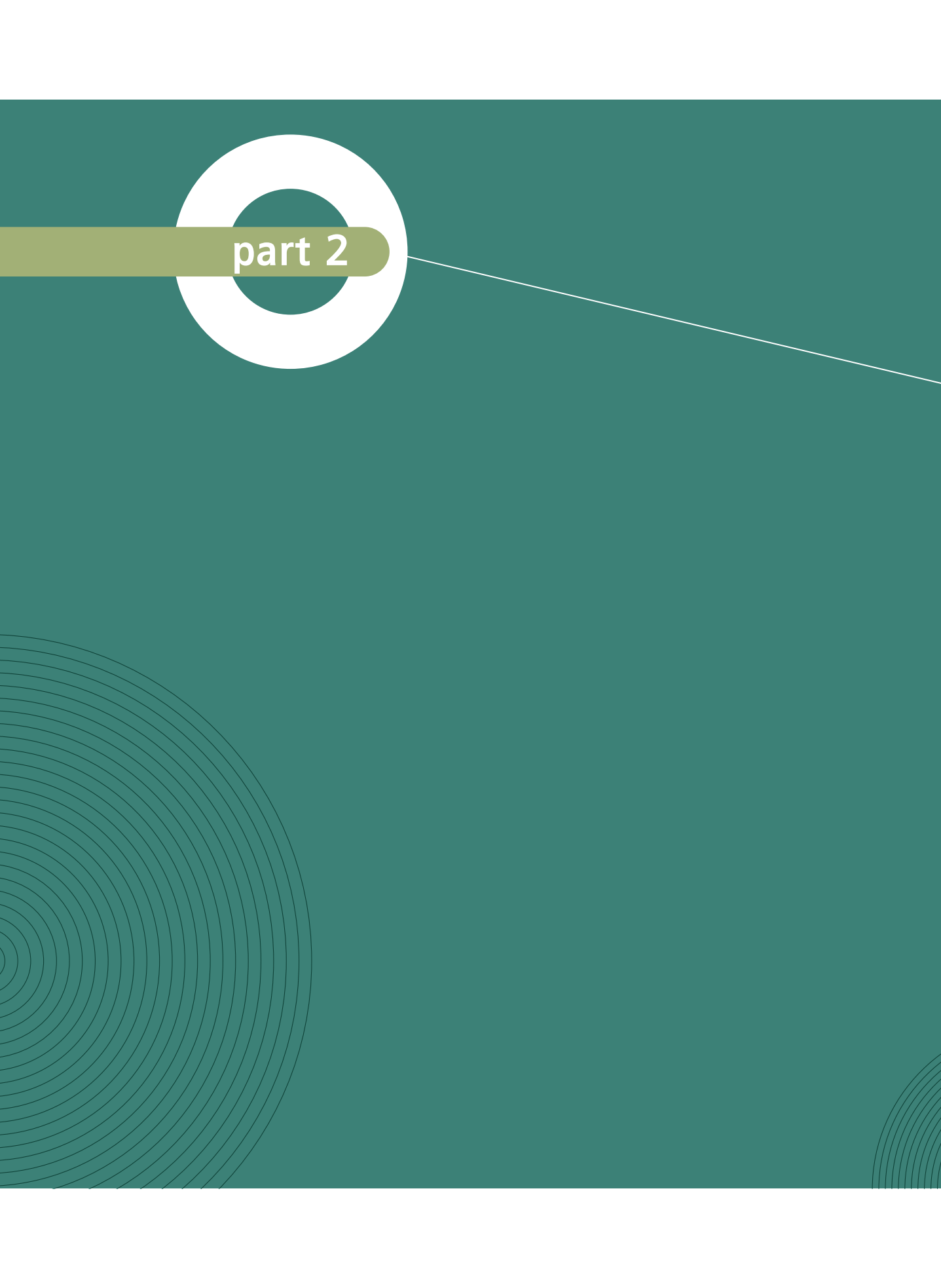
그러나 새로운 저작물(新作)이나 기존 저작물(구작)의 개변(수정, 각색 등)을 위한 노무제공 계약은 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약에 포함될 수 있습니다. 다만 이 경우 소유권 양도계약이나 저작권 관련 계약의 내용과 노무제공 계약의 내용적 분리(보수 등)가 이루어질 필요가 있습니다.



특정 단체나 사업체에 소속되거나 고용되지 않고 문화예술활동을 하는 예술인의 경우 예술인 고용보험이 적용되지 않나요?



예술인 고용보험은 '특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 제공하는 문화예술용역' 관련 계약을 맺은 경우에 적용됩니다. 따라서 i) 자기를 위한 노무제공이나 ii) 계약이 이루어지지 않은 노무제공 iii) 무상 노무제공 계약 iv) 기간을 확정할 수 없는 노무제공계약의 경우 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다.

The image features a solid teal background. In the upper left, there is a large white circle. A horizontal olive-green bar with rounded ends passes through the center of this circle. The text "part 2" is written in white, lowercase letters on the olive-green bar. A thin white line extends from the right edge of the white circle, sloping downwards towards the right edge of the frame. In the bottom left corner, there are several concentric, faint teal circles. In the bottom right corner, there are also faint teal concentric circles, partially cut off by the edge.

part 2



각론

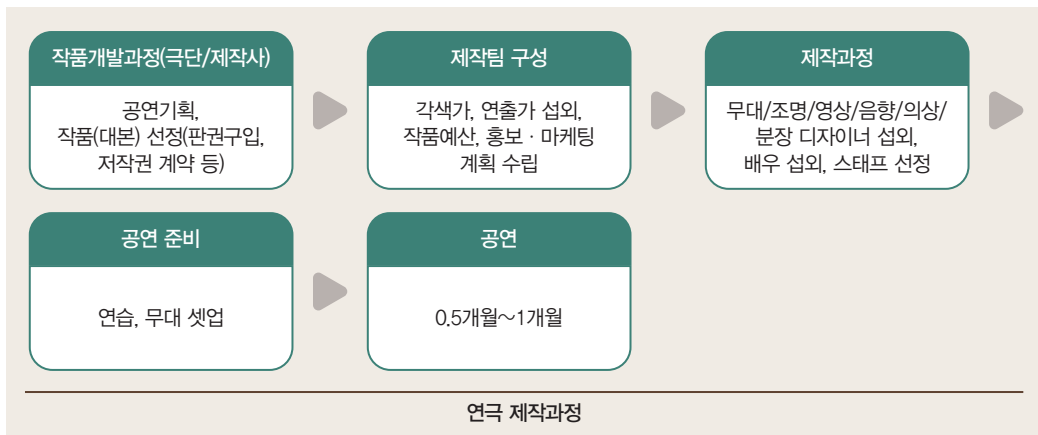
1. 연극 분야
2. 뮤지컬 분야
3. 음악 공연 분야
4. 음반 및 음원 제작 분야
5. 국악 분야
6. 무용 분야
7. 영화 분야
8. 방송연예 분야
9. 미술 분야
10. 문학 분야
11. 만화·웹툰 분야

1. 연극 분야

1) 연극은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

연극은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

우리가 공연장에서 만나는 연극은 어떤 과정을 거쳐 만들어질까요? 연극은 작품선정과 공연계획을 수립하는 '작품개발과정'과 제작 준비를 위한 '제작팀 구성' 및 '제작과정'을 거쳐 '공연 셋업'과 '본공연' 과정을 토대로 완성되는데 이를 정리하면 아래 그림과 같습니다.



연극 제작기간은 공연 규모에 따라 다르지만, 중극장 규모의 연극 작품 제작을 기준으로 본다면 제작자(프로덕션 극단/제작사)가 3~4개월 동안 '작품선정 및 기획'을 한 후 약 1~2개월의 '제작 준비'와 '연습기간'을 거친 다음 평균 1주~4주 정도 본공연을 진행한다고 보면 됩니다.

중규모 연극의 평균 제작비는 대관료를 포함하여 평균 7,000만 원에서 1억 원 정도이지만 작품에 따라 차이가 매우 큰데, 한국문화예술위원회의 공공지원금(창작산실)으로 제작하는 '올해의 레퍼토리'와 '올해의 신

작'이라는 지원사업의 경우 지원금이 각각 평균 5,700만 원, 1,300만 원 정도³⁷입니다.

프로덕션 극단/제작사는 작품개발과정에서 특정 대본을 선정하여 공연작품으로 기획한 다음 제작팀을 구성합니다. 이후 극단/제작사는 작품을 무대화해줄 연출가를 선정합니다. 작품을 추가로 각색할 필요가 있으면 각색자를 선정하고 섭외하는 과정을 거칩니다.

대본이 완성되면 무대디자이너를 비롯하여 조명/영상/음향/의상/분장/소품 등 각 부분의 디자이너를 섭외해 작품의 전반적인 분위기를 완성해나가는 과정을 밟습니다. 또 오디션을 해서 배우를 선정하고 분야별 감독과 스태프를 섭외하여 공연 제작 준비를 완료합니다.

공연 준비 단계에서는 섭외된 배우들과 대본 리딩부터 리허설까지 진행하며, 동시에 대관이 완료된 극장은 스케줄에 따라 무대 셋업이 동시에 이루어집니다. 일반적으로 배우 선정부터 리허설까지는 1~2개월 정도가 걸리고 무대 셋업에는 2일 정도 걸린다고 보면 됩니다.

연극 공연은 보통 장기 공연과 일회성 공연으로 구분하는데 장기 공연은 한 달 전후로 공연이 진행되고 일회성 공연은 1주일 이내로 공연이 종료됩니다. 연극은 뮤지컬과 전체 제작과정은 비슷하나 기획부터 공연까지 몇 년이 걸리는 뮤지컬과 달리 한 작품의 제작에 6개월 내외가 소요됩니다. 공연기간도 몇 주에서 1개월 내외까지로 상대적으로 짧지만 일부 흥행작은 공연이 끝나는 날짜를 지정하지 않고 지속적으로 공연하는 오픈런(open run)을 하기도 합니다.

연극 역시 대부분 작품개발과정 초반에는 연출과 디자이너군 등 주요 스태프만 제작에 참여하며, 공연 1~2개월 전부터 창작, 실연 분야 종사자가 참여합니다. 무대기술 분야 감독들은 작품 규모에 따라 디자이너 역할을 대행하기도 하는데 이때 실연 분야 종사자와 마찬가지로 1~2개월 전에 합류합니다. 또 감독 하위의 스태프는 본공연 직전에 참여해 본공연 기간에만 계속 참여합니다.

작품개발단계에는 종사자와 어떤 형태의 계약을 하나

작품개발단계는 극단/제작사가 무대화할 작품을 선정하고 이에 대한 판권을 구입하며 극본의 각색·번역 등으로 공연을 준비하는 초기 단계를 의미합니다. 이 단계에서는 연출가, 극작가, 각색가, 번역가 등 연극의 가장 중요한 스태프와 계약하는 것으로 알려져 있습니다.

작품개발과정에서 용역계약을 체결하는 종사자는 각색가, 번역가, 연출가 정도이며 이들은 극단/제작사와 작품의 완성을 목표로 하는 '용역계약'을 진행합니다. 각색가, 번역가, 연출가의 계약이 체결되는 시점인 작품개발단계에서는 각색가, 번역가, 연출가 등은 극단/제작사에 전속되었다고 보기 어렵습니다. 그들은 주로 검업을 하면서 협이가 필요할 때만 업무 진행을 하는 것이 일반적인 형태라고 할 수 있습니다.

제작과정 단계에는 종사자와 어떤 형태의 계약을 하나

작품개발과정에서는 대본이 완성되면 이를 바탕으로 배우·주요 스태프를 구성하는데 극단/제작사와

³⁷ 한국문화예술위원회 2018년 문화예술진흥기금 정시공모 결과를 기준으로 작성하였다(검색일 2018. 1. 17).

1:1 서면 용역계약 또는 팀 단위 계약 등의 방식으로 계약을 합니다. 이때 계약 대상자들은 디자이너 직군, 배우, 감독들입니다. 이들은 극단/제작사와 1:1 개인 용역계약을 체결하거나 하위 스태프를 모두 포함하는 팀 단위 계약을 맺기도 합니다.

일정 규모 이상의 연극 작품을 제작할 때는 모든 스태프가 극단/제작사와 1:1로 용역계약을 하기도 합니다. 하지만 규모가 영세한 극단은 주로 디자이너나 감독급과 계약하면서 다른 스태프까지 모두 포괄하는 팀 단위 계약을 더 선호합니다. 특히 무대/조명/영상/음향/의상/분장/소품 디자이너, 배우, 분야별 감독들은 일반적으로 특정 작품에 전속되어 활동하지 않고 겸업을 합니다.

공연준비 단계에는 종사자와 어떤 형태의 계약을 하나

공연준비단계는 디자이너들이 공연에 적합한 모든 디자인을 완료하고 동시에 배우들이 연습을 진행하는 단계입니다. 공연 직전 연습기간에는 감독급 스태프들이 참여하여 실제 무대 구성을 위한 리허설을 진행합니다. 공연 연습기간은 공연에 따라 다 다르지만 일반적으로 배우들은 공연 1~2달 전부터 연습에 참여합니다. 하지만 연습을 매일 하지는 않으며, 공연이 임박한 약 2~3주 전에는 매일 연습을 진행하는 것으로 조사되었습니다.

연습시간은 연출가 성향에 따라 천차만별이지만 평균 1일 4시간 정도라고 합니다. 이는 연습실 대여시간, 식사비 제공을 고려하여 정한다고 하는데, 연습기간에는 연습비를 주지 않는 대신 식권 등으로 식사비를 지원하는 것이 관행이라고 합니다.

공연준비단계의 종사자들은 배우, 연출, 감독급 스태프 및 하위 스태프들입니다. 이때 하위 스태프들은 제작사와 직접 용역계약을 하기도 하지만 디자이너가 계약한 팀 단위 계약 안에 포함되어 있기도 합니다. 따라서 연습기간에는 전속성이 없어 겸업이 가능하며 실제로 많은 종사자가 두 개 이상 작품에 참여하거나 비예술활동을 한다고 합니다.

공연 단계에는 종사자와 어떤 형태의 계약을 하나

공연이 진행되는 단계에는 무대전환이나 조명/영상/음향 등의 오퍼레이터와 크루들이 참여합니다. 이들은 일반적으로 디자이너나 감독 또는 장비대여업체와 같은 극단/제작사와 이미 계약을 맺고 있는 직군들과 계약을 합니다. 현장에 반드시 참여해야 하는 오퍼레이터나 크루는 공연기간에는 전속성이 있다고 보며, 실제 이 기간에는 현실적으로 겸업이 어렵다고 볼 수 있습니다.

현장에서 활동하는 종사자들 가운데에는 극장과 근로계약이나 용역계약을 맺는 직군도 있습니다. 이들은 극장에서 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원으로 근무하는데 일반적으로 극단/제작사와 직접 계약관계에 있지는 않다고 합니다.

직종은 어떻게 분류되나

연극 분야의 직종과 이를 구성하는 종사자의 구성은 아래 표와 같습니다.

연극 분야 종사자의 직종

직무군		직 종
예술 스태프	창작 분야	극작가, 번역가, 각색가, 드라마터그
		무대디자이너, 조명디자이너, 음향디자이너, 영상디자이너, 의상디자이너, 소품디자이너 등
	실연 분야	연출, 조연출, 배우(주연, 조연, 보조연기자), 연주자 등
무대기술 스태프	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 무대 제작소, 의상 제작소 등
기획·홍보 마케팅 스태프	기획 행정 분야	프로그램 기획, 홍보마케팅, 회원관리, 회계관리, 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 티켓 매니저, 안내원 등

자료: 이승엽(2001), 『극장경영과 공연제작』, 서울: 역사넷; 정순지(2004), 「연극제작에 있어서 무대감독의 역할 연구: 부산광역시립극단 제3회 정기공연 리어왕을 중심으로」, 경성대학교 석사학위논문에서 내용 재구성.

연극 분야 종사자는 예술, 무대기술, 기획·홍보마케팅 스태프로 나눌 수 있으며, 예술 스태프는 다시 창작과 실연 분야로 구분됩니다. 무대기술 스태프는 무대, 영상, 음향 등의 인력으로 구분되며 기획·홍보·마케팅 인력은 기획행정에 해당하는 종사자로 구성되어 있습니다.

연극 종사자 중 대상이 되는 용역계약을 체결하는 사람은 저작권 계약을 체결하는 일부 창작 분야를 제외하고 모든 직종 종사자가 해당됩니다. 창작 분야에 종사하는 예술인 가운데 일부 역시 용역계약만 체결하는 경우가 있으므로, 이런 직종들도 대상이 될 수 있습니다.

연극 분야 종사자별 구체적인 직무내용은 비슷한 장르인 뮤지컬 종사자의 직종과 유사합니다. 연극 분야 종사자의 직종을 「예술인 복지법」에서 규정하는 예술인의 범위인 창작, 실연, 기술지원 등으로 나누어보면 아래 표와 같습니다.

연극 장르 종사자의 직종

구분	직무군	직 종
창작	창작 분야	극작가, 각색가, 번역가/드라마터그, 작곡가, 안무가
		무대디자이너, 조명디자이너, 음향디자이너, 영상디자이너, 의상디자이너, 소품디자이너
실연	실연 분야	연출, 조연출, 배우(주연, 조연, 단역), 음악감독, 연주자(지휘자, 연주자)

구분	직무군	직 종
기술지원 등	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 장비대여업체, 무대/의상 제작소 등
	기획행정 분야	프로듀서, 홍보마케팅, 행정지원, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원(아서)

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

연극은 국공립단체와 민간단체가 공존하는 분야입니다. 국공립단체에 근무하는 예술인은 단체와 근로계약을 체결하여 일반근로자계정의 고용보험에 가입되어 있습니다. 하지만 민간단체의 경우 규모와 근로환경이 천차만별이기 때문에 작품 형태나 주관처에 따라 계약유형이 다양할 수 있습니다.

민간단체 소속 예술인은 근로를 제공하지만 근로계약을 체결할 형편이 되지 않아 작품마다 프리랜서 계약을 하기도 합니다. 연극 제작사가 오디션을 하거나 인맥을 통해서 예술인을 고용하여 작품을 무대에 올리는 경우 대부분 작품 출연 횟수에 따라 출연 사례비를 지급하는 프리랜서 계약을 합니다.

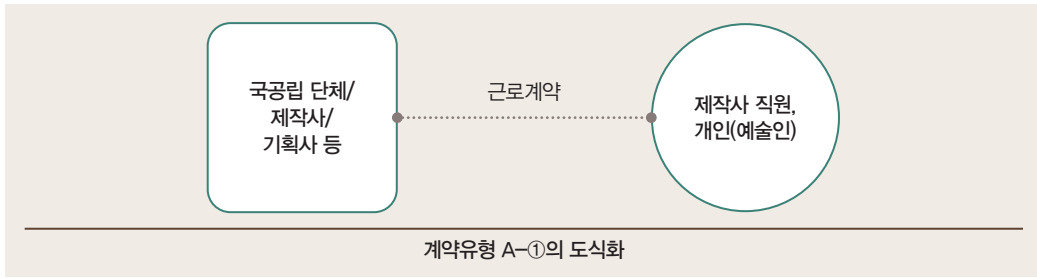
소규모 민간단체는 무대, 조명, 음향, 영상 등 기술 분야도 예술인이 맡아서 합니다. 이 경우 출연예술인이 겸직하거나 작품에 출연하지 않는 예술인이 계약 없이 노무를 제공하기도 합니다. 규모가 있는 연극 제작사/기획사/단체는 각각의 기술 분야 업체나 개인과 용역계약을 하는데, 여전히 팀 단위로 업무를 일괄 수주하는 형태를 선호합니다.

A 계약유형: 국공립단체/제작사/기획사 등과 개인이 계약하는 유형

A-① 계약유형 국공립단체/제작사/기획사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)

국공립단체/제작사/기획사가 개인(직원, 예술감독, 소속 예술인 등)과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 연극 분야 종사자 중 근로계약을 체결하는 비율은 상대적으로 낮은 편입니다. 국공립단체도 오디션을 통해 연단위로 예술인을 채용하는 경우가 늘고 있는데, 이런 경우 작품별 또는 기간제로 예술인과 근로계약을 진행하기도 합니다.

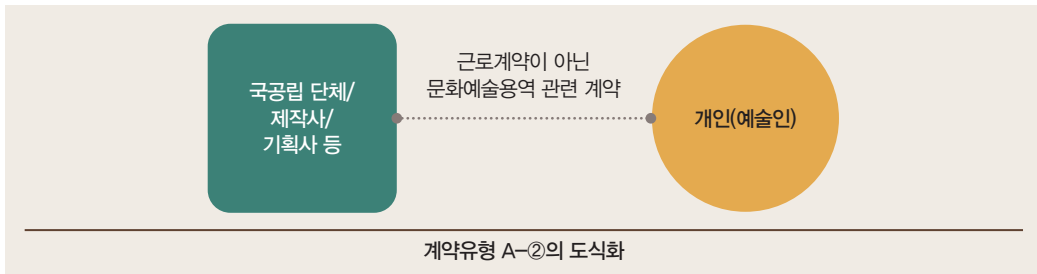
국공립단체는 기획팀이나 홍보마케팅팀, 무대기술팀 등 작품의 개발과 홍보 등의 분야에서 근무하는 근로자와 근로계약을 체결합니다. 일부 감독, 기술 운영직이 무대제작소나 장비대여업체에 소속되어 있기도 하나 이는 드문 사례이며, 대부분 프로젝트 기반의 용역계약을 체결합니다.



A-② 계약유형 국공립단체/제작사/기획사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

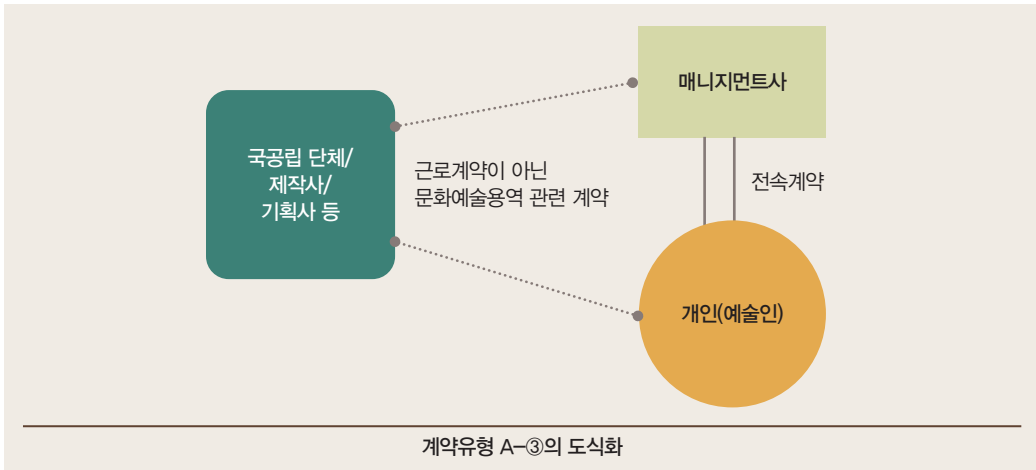
국공립단체/제작사/기획사가 연출가, 극작가, 작곡가, 번역가, 드라마터그, 제작감독, 배우, 안무가, 음악감독, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독 및 그들의 하위팀원과 개별적으로 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 해당 계약을 체결한 예술인은 예술인 고용보험이 적용되며, 국공립단체/제작사/기획사가 사업주가 됩니다.

다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등의 창작 직군들은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비 뿐만 아니라 저작권과 관련된 계약 내용이 포함되는 경우도 많습니다. 따라서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다.



A-③ 계약유형 국공립단체/제작사/기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

배우가 국공립단체/제작사/기획사와 개별적으로 용역계약을 하기도 하지만(A-② 계약유형) 매니지먼트에 전속된 배우는 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다(계약유형 A-③). 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 했다면 배우에게 일반근로자 대상 고용보험이 적용되지만 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 하지 않았다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 그러나 매니지먼트사의 역할과 업무범위에 따라서 사업주가 국공립단체/제작사/기획사가 될 수도 매니지먼트사가 될 수도 있다는 점에서 주의가 필요합니다.



A-④ 계약유형 국공립단체/제작사/기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

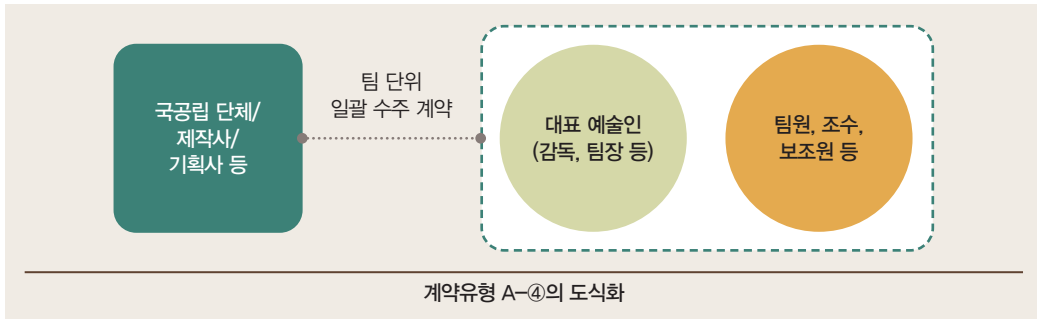
연극 분야에서는 디자이너, 안무가, 기술 인력의 팀장 등이 하위 인력이나 팀원의 인건비, 기타 비용까지 포괄하는 팀 단위 일괄수주계약을 국공립단체/제작/기획사와 체결하는 비중이 높습니다. 계약 표면상으로 보면 디자이너, 안무가, 팀장 개인이 본인의 노무제공에 대한 보수만 약정하고 국공립단체/제작사/기획사와 1:1로 계약한 것처럼 보입니다.

하지만 실제 해당 보수에는 계약당사자의 인건비뿐만 아니라 하위 인력의 인건비, 기타 제작 및 운영에 드는 비용까지 모두 포함되어 있습니다. 제작사와 디자이너, 안무가 등이 체결한 계약에 포함된 조수, 오케스트라, 하위 인력들은 디자이너 및 안무가와 서면계약을 하기보다는 구두로 합의한 뒤 참여하는 경우가 많습니다.

디자이너, 기술 인력의 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 국공립단체/제작사/기획사가 사업주가 됩니다.

그러나 디자이너, 기술 인력 대표가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행했다면 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)은 사업주의 의무를 지게 됩니다.

다만 이러한 팀 단위 일괄수주계약 구조는 바람직하지 않기 때문에 향후 국공립단체/제작사/기획사 등이 대표 이외에 팀원들과도 별도의 문화예술 용역계약을 체결해야 할 것입니다.



A-⑤ 계약유형: 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

만약 국공립단체/제작사/기획사와 용역계약을 맺은 감독, 크루/오퍼레이터 팀 대표, 디자이너 등이 개인사업자가 아닌 자연인이고 감독, 크루/오퍼레이터 팀 대표, 디자이너 등이 자기 작업을 개별적으로 도와줄 조수와 계약을 맺었다면 예술인 고용보험이 적용되는지가 문제될 수 있습니다.

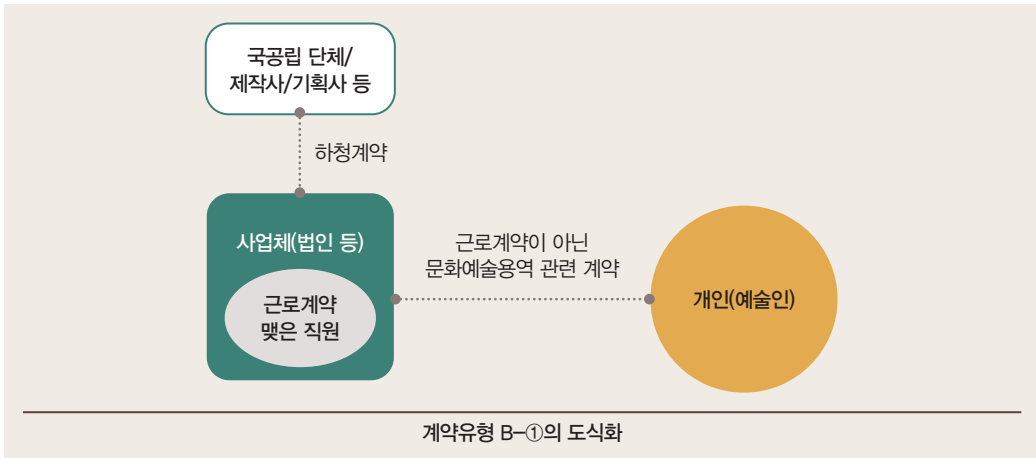
예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 연주자나 오케스트라 팀원 등은 예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.



B 계약유형: 국공립단체/제작사/기획사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 국공립단체/제작사/기획사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우

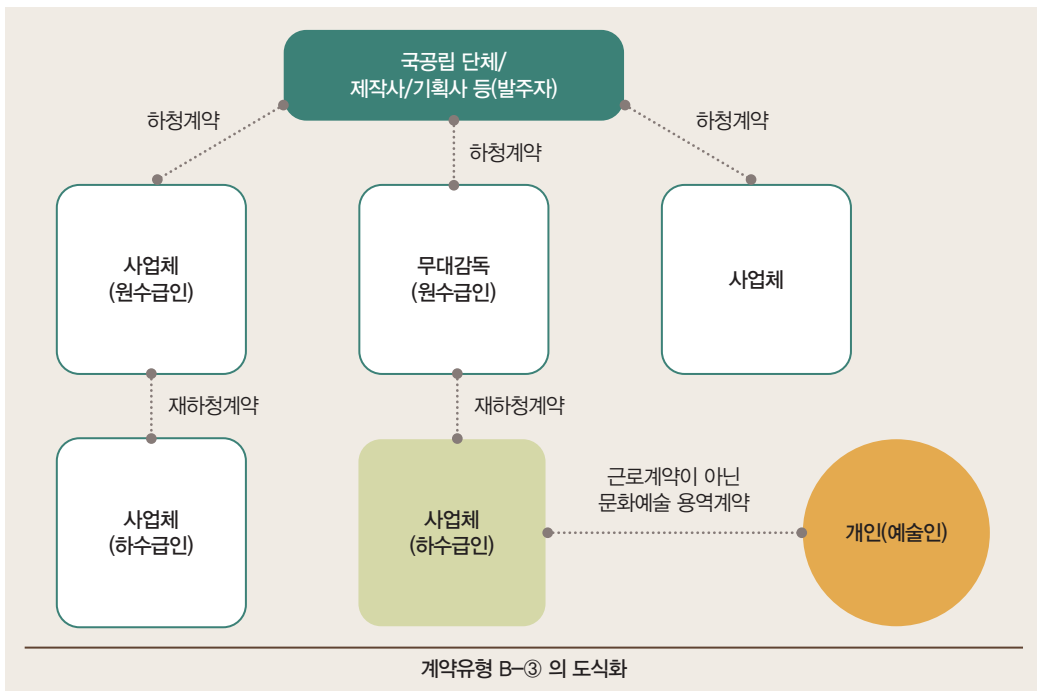
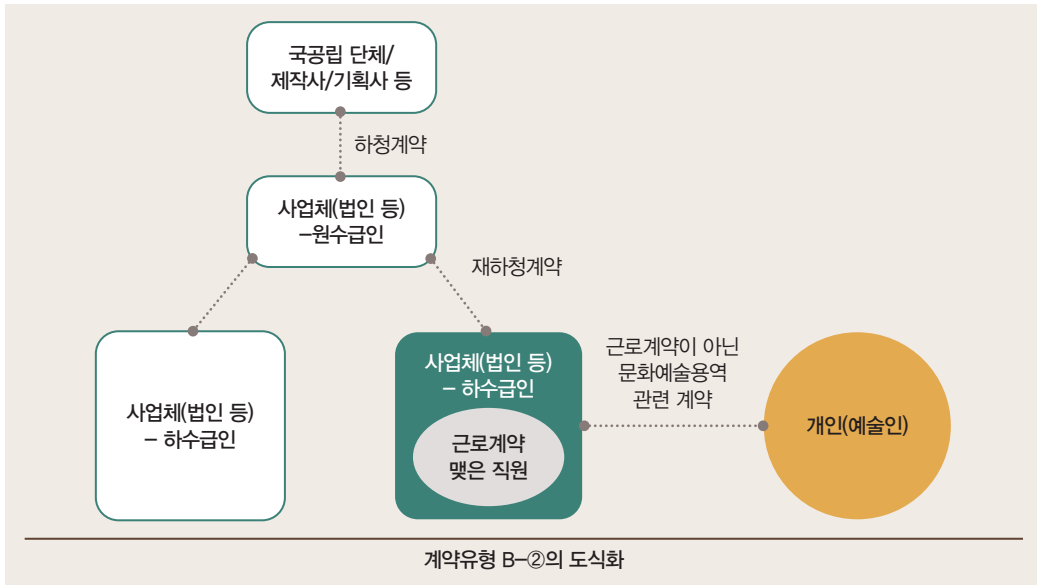
국공립단체/제작사/기획사는 제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 극장, 홍보 마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체 간 계약을 하기도 합니다. 이때 하청업체에서 업무를 수행하는 예술인이 하청업체와 근로계약을 체결한 상태라면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 물론 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험이 적용될 때는 하청업체가 사업주가 됩니다.

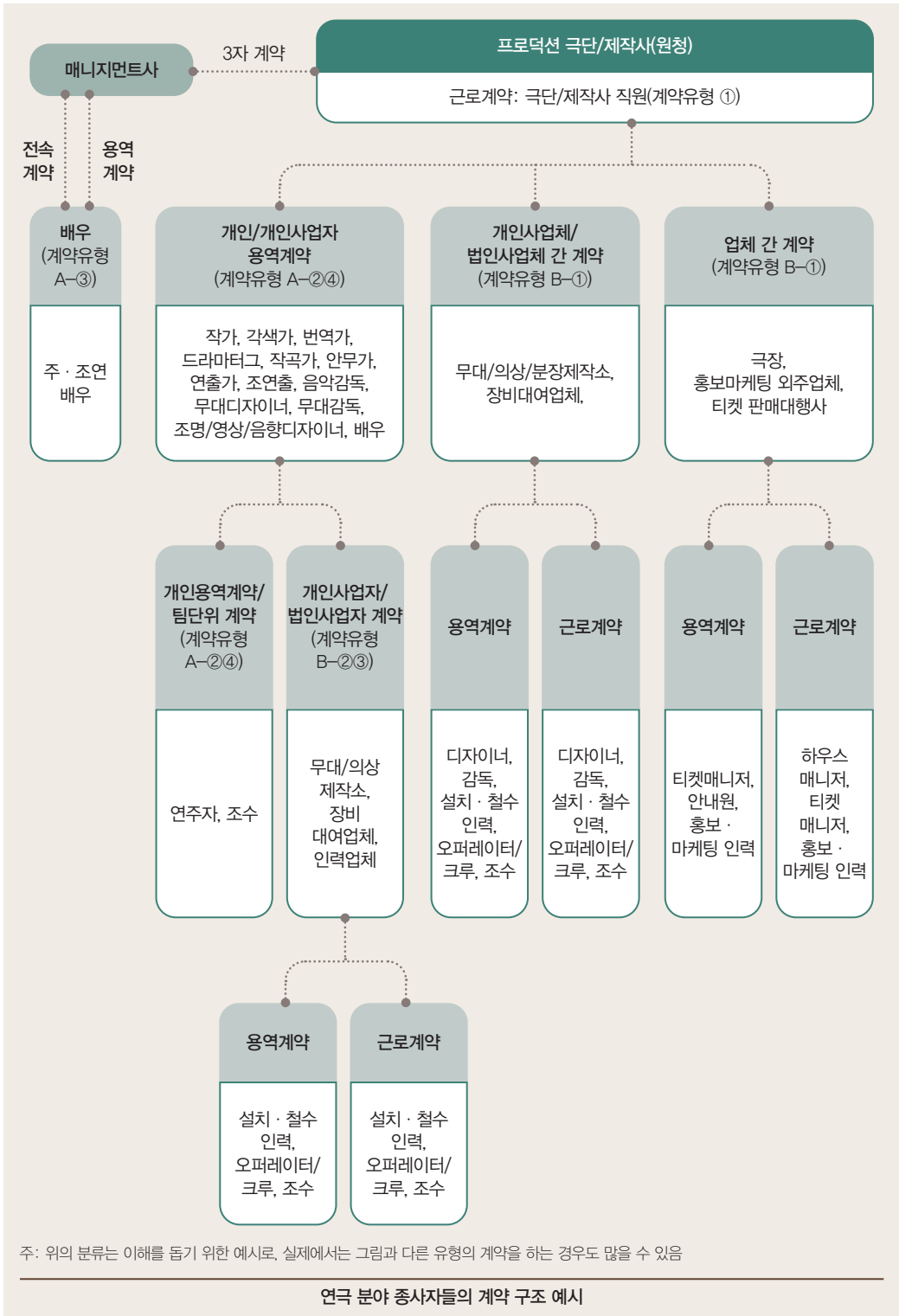


B-② 계약유형 (국공립 단체/제작사/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우) 또는 **B-③ 계약유형** : 국공립 단체/제작사/기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

때로는 국공립단체/제작사/기획사와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺은 개인사업자(감독/디자이너 등)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와의 업체 간 계약을 수행(B-② 또는 B-③ 계약유형)하기도 합니다. 이때 하위 단위에서 수행하는 이들은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 수행하게 됩니다. 만약 2차 하청업체와 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)과 다수 사업 간에 도급이 있는 경우에는 발주자가 원수급인 및 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우, 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.





문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	국공립단체/제작사/기획사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 조연출, 작가, 작사가, 작곡가, 조안무, 음악감독, 음악조감독, 오케스트라, 의상/분장 디자이너 및 보조, 의상/분장제작소, 배우, 앙상블, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독, 무대조감독, 컴퍼니매니저, 오퍼레이터/크루	일반근로자 고용보험 적용
	②	국공립단체/제작사/기획사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 조연출, 작가, 작사가, 작곡가, 조안무, 음악감독, 음악조감독, 오케스트라, 의상/분장 디자이너 및 보조, 의상/분장제작소, 배우, 앙상블, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독, 무대조감독, 컴퍼니매니저, 오퍼레이터/크루	예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/기획사 등이 사업주가 됨)
	③	국공립단체/제작사/기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	주·조연 배우	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/기획사 또는 매니지먼트사가 사업주가 됨)
	④	국공립단체/제작사/기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독과 연주팀, 크루/오퍼레이터, 팀대표와 팀원, 디자이너와 조수	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/기획사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	음악감독과 연주자 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)
B	①	국공립단체/제작사/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	국공립단체/제작사/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	국공립단체/제작사/기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



연극 활동을 통한 수입이 매월 일정하지 않는데 보험료를 어떻게 산정해서 내야 하나요?



예술인 고용보험은 근로자처럼 매월 납부하는 것이 아니라 예술활동으로 소득을 얻었을 때, 소득에서 고용보험료를 제하고 지급받는 형태로 납부를 하도록 되어 있습니다.

예술인이 공연 후 공연비를 한꺼번에 지급받거나 계약금+잔금의 형태로 지급받을 때에는 사업주가 보수에서 20%의 공제율(비용공제비율)을 제하고 남은 금액(월평균보수)의 0.8%를 원천공제한 후에 예술인에게 지급합니다. 예를 들어 100만원의 공연사례비를 받는 용역계약을 체결했다면, 20%를 공제한 80만원이 실제 노무에 해당하는 금액으로 인정이 되고, 80만원의 0.8%인 6,400원이 예술인이 납부할 고용보험료입니다.

그러나 월 평균 보수가 80만원이 넘지 않을 경우에는 80만원을 기준보수로 적용하여 80만원의 0.8%인 6,400원을 원천공제한 후 지급받도록 되어 있습니다.

즉, 고용보험료를 산정하는 계약의 보수가 월 평균 80만원 미만인 경우에는 실제 보수가 아닌 월 80만원을 기준으로 보험료를 산정·납부하게 됩니다. 사업주 A와 예술인 B간 5개월(예. 3월~ 7월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 7월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 240만원($300\text{만원} \times 80\%$) $\div 5\text{개월}$ 인 48만원이 되어 예술인의 월 기준보수 80만원보다 낮으므로 기준보수 80만원을 적용하여 보험료를 부과하게 됩니다. 따라서 이 경우에 사업주와 예술인은 모두 300만원이 아닌 400만원($80\text{만원} \times 5\text{개월}$)을 기준으로 고용보험료를 납부하여야 하므로 사업주는 매달 $80\text{만원} \times 1.6\%$ 인 12,800원 전액을 우선 납부하고, 예술인의 경우 사업주가 회차별 보수 지급 시 기준보수에 따른 비율 만큼 높은 금액에 고용보험료를 공제하고 지급하면 됩니다. 즉 300만원을 1회차 150만원, 2회차 50만원, 3회차 100만원으로 나누어 지급하는 경우 고용보험료 환산 보수 비율[400만원(기준보수에 따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수) $\div$ 300만원] 4/3을 곱하여 1회차에는 $150\text{만원} \times 4/3 = 200\text{만원}$ 을 기준으로 8,000원($2,000,000\text{원} \times 0.8\%$)을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.



단체 대표입니다. 고용주의 입장이지는 하나 종종 저도 같이 공연에 참가하는 경우가 있는데, 이럴 때 저는 고용보험 가입이 되지 않는 건가요?



일반적으로 단체의 대표는 사용자로서의 지위를 갖기 때문에 예술인 고용보험 가입대상자로 보기는 어렵습니다. 다만 단체가 하도급을 받아 공연을 할 때 대표가 함께 공연에 참가한 내용을 증빙할 수 있다면 대표 역시 예술인 고용보험 가입대상자로 인정받을 수 있고, 이럴 경우 원수급인이 사업주가 되어 예술인 고용보험료를 납부해야 합니다.



여러 극단에서 동시에 프리랜서 활동으로 문화예술용역계약을 체결하여 활동하고 있습니다. 이때 모든 단체에서 예술인 고용보험 가입이 가능한건지요? 가능하다면 제가 납부해야 할 금액은 어떻게 되나요? 그리고 중복되는 날이 있는 경우에 고용보험 가입일의 합산기준은 어떻게 되나요?



둘 이상의 극단에서 문화예술용역 관련한 계약을 체결한 경우에 모두 피보험자격을 취득할 수 있습니다. 둘 이상의 문화예술용역계약으로 이중취득을 하는 경우에는 계약건별 소득기준이 적용됩니다.

- 1) 2건의 계약이 모두 월평균소득이 50만 원 이상인 경우에는 각각 실제 받는 금액에서 20%의 비용공제 후 0.8%의 고용보험료를 납부하게 됩니다. (단, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 월평균보수 하한액(기준보수)인 80만 원으로 보험료 산정)
- 2) 2건의 계약이 모두 적용제외 소득기준인 50만원 미만인 경우에는 월평균소득의 합산을 신청하여 합산소득이 50만 원이 되는 기간 동안 예술인 고용보험 피보험자격을 취득할 수 있으며, 이 때 예술인이 직접 피보험자격 취득신고를 해야 합니다.

프로젝트의 일정이 겹치는 날이 있을 경우에는 1일만 산정이 됩니다. 예를 들어 10월 1일부터 20일까지 A 공연에 참여하고 10월 10일부터 10월 31일까지 B 작품에 참여하게 될 경우에 중복되는 10월 10일부터 10월 20일까지의 11일은 한번만 가입일로 인정된다는 뜻입니다.

(예시) 20일(A 작품) + 22일(B 작품) - 중복일수 11일 = 총 31일



계약서의 계약기간은 공연을 하는 며칠만 기재되어 있는데, 이 때에도 예술인 고용보험 가입이 가능한가요? 이런 경우 연습기간은 포함되지 않나요?



하루 또는 단기간(1개월 미만) 공연을 위한 용역계약을 작성한 경우에도 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다.

더불어, 사업주와 예술인 간 맺은 계약서 상 계약기간이 연습기간을 포함하고 있는 경우, 연습기간도 예술인 고용보험이 적용됩니다.

2. 뮤지컬 분야

1) 뮤지컬은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

뮤지컬은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

뮤지컬은 비교적 대규모의 '전문제작사'를 중심으로 진행되며 많은 자본과 종사자가 투입됩니다. 제작비가 많이 소요되는 만큼 투자자의 참여도 활발하며 일부 투자자는 제작사와 협의하에 기술 스태프들과 같은 종사자와 직접 계약을 체결하는 등 제작과정에도 관여(공동제작 성격의 뮤지컬에 한함)합니다.

뮤지컬은 창작, 오리지널, 라이선스로 구분하며 라이선스는 다시 1st class, 2nd class로 나뉩니다.

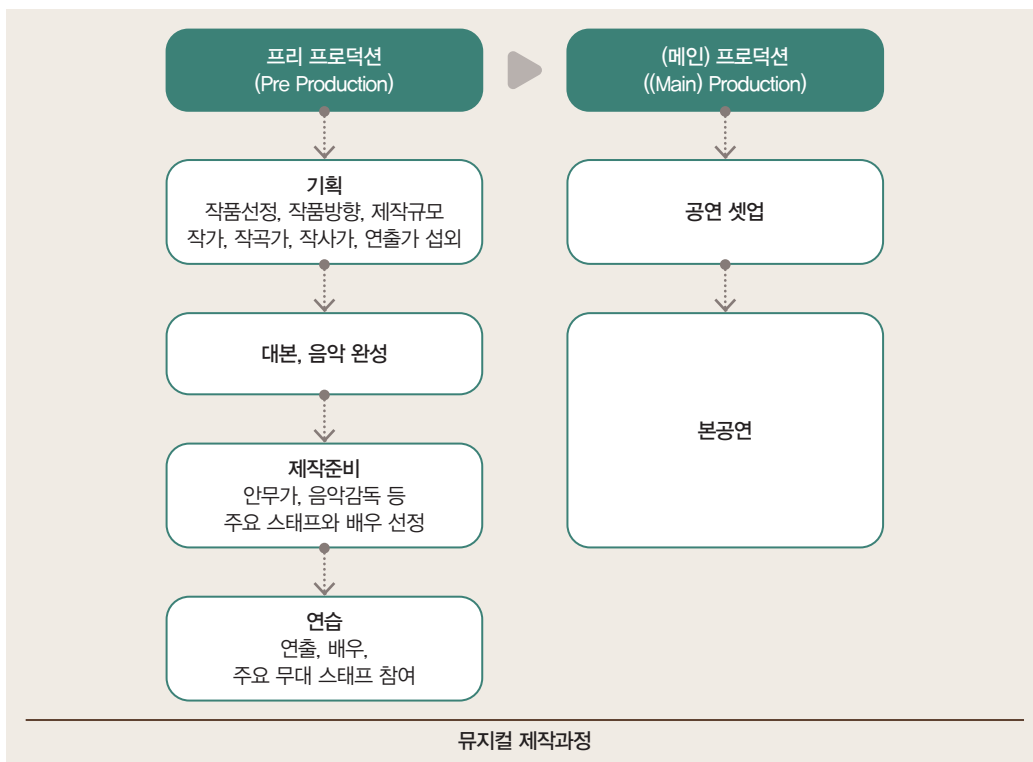
- ☒ 1st class(레플리카, Replica): 원작 뮤지컬과 완전히 똑같이 제작 및 연출되는 뮤지컬(캐츠, 위키드, 라이언킹, 오페라의 유령)입니다. 설치는 현지 제작팀에서 일부 스태프를 파견하여 주도하고 오퍼레이팅은 한국 스태프가 진행합니다. 이때 현지에서 파견된 스태프는 한국의 제작사와 계약을 체결합니다.
- ☒ 2nd class: 원작 뮤지컬의 일부 권리만 구입하여 국내에서 재해석해서 공연하는 방식(매디슨 카운티의 다리, 록키호러픽처쇼, 지킬 앤 하이드 등)입니다. 대부분 뮤지컬의 핵심이라고 할 '악보'와 '대본'에 대한 권리만 구입하며, 이를 국내 연출가가 재해석하여 무대화합니다.

뮤지컬 제작 기간은 공연에 따라 매우 다르지만 평균 8~9개월이 걸린다고 볼 수 있습니다. 창작 작품은 대본과 음악을 결정한 후 '제작준비기간(3~4개월)' 동안 연출, 음악감독, 주연배우, 주요 크리에이티브 파트와 디자이너를 섭외한 다음 이후 연습을 시작합니다. 창작작품은 대본과 음악이 만들어지기까지가 시간이 오래 걸리지만 이를 제작기간으로 산정하지 않는 경향이 있습니다.

라이선스 작품은 규모별로 차이가 있지만 창작 뮤지컬에 비해 상대적으로 제작기간이 그리 길지 않은 편입니다. 해외 라이선스 관리 회사(license agency)와 로열티 지급계약을 한 후 제작(연습기간 1~2개월)에 들어갑니다.

뮤지컬 제작과정은 아래와 같이 도식화할 수 있습니다. 먼저 '기획' 단계를 거쳐 '대본과 음악이 완성'되면 본격적인 '제작준비'과정에 들어갑니다. 제작준비기간에 주요 스태프와 배우 캐스팅이 완료되면 '연습'이 시

작되며, ‘공연 셋업’ 이후 ‘본공연’에 돌입하는 단계를 거쳐 완성됩니다.



기획 단계

뮤지컬 제작은 제작사가 뮤지컬을 ‘기획’하면서 시작하며 이후 작가·작사가, 작곡가, 연출가 등을 섭외하고, 이들이 뮤지컬의 중심이 되는 ‘대본’과 ‘음악’을 완성합니다. 뮤지컬의 기획 및 제작은 ‘제작사’를 중심으로 하며, 대부분의 계약 또한 제작사를 중심으로 이루어집니다. 일부 뮤지컬은 제작사가 ‘제작대행사’와 업체 간 계약을 통해 수행하기도 합니다.

제작준비 단계

‘제작준비’ 단계는 뮤지컬에서 가장 중요한 대본과 음악이 완성된 후 본격적인 제작 준비에 들어가는 단계입니다. 주·조연 배우 및 앙상블의 캐스팅과 분야별 감독 및 하위스태프 등의 섭외가 진행되는 단계입니다.

연습단계

주·조연 배우 및 앙상블, 주요 스태프가 모두 구성되면 본격적으로 작품 연습에 들어갑니다. 연습은 연출가가 주도하는데 주요 무대 스태프도 함께 연습 과정에 참여하며 본공연의 무대 제작을 준비합니다. 공연의 연습기간은 공연에 따라 다 다른데 평균 1~2개월 정도입니다. 아동이 출연하는 뮤지컬은 대개 연습기간이 더 길며, 재공연을 하는 경우 연습기간이 상대적으로 짧습니다.

공연 셋업 단계

제작 준비를 모두 마치고 극장에 본공연을 위한 무대 장치 설치와 드레스리허설을 진행하는 단계입니다. 보통 4~5일은 걸리나 대규모 공연은 더 많은 기간이 소요되기도 합니다.

작품을 무대에 올리는 공연 단계

뮤지컬은 작품의 기획·선정 단계부터 공연 완료까지 수년이 소요되는 장기간 프로젝트가 많습니다. 본공연 기간은 최소 2주에서 6개월까지 다양하지만 평균 2개월 이상이며, 흥행작은 공연이 끝나는 시점을 지정하지 않고 지속적으로 공연하는 오픈런 공연을 하기도 합니다. 본공연 기간에 기술 크루 및 오퍼레이터 등이 본격적으로 투입됩니다.

직종은 어떻게 분류되나

뮤지컬 종사자의 직종은 크게 창작, 실연, 기술 및 기획행정 분야의 인력으로 구분됩니다.

첫째, 창작 분야는 극작가, 번역가, 각색가, 작사가, 작곡가, 편곡가, 안무가, 무대디자이너, 조명디자이너, 음향디자이너, 의상디자이너, 영상디자이너, 소품디자이너 등이 해당됩니다. 이들은 저작권 관련 계약을 함께 합니다.

둘째, 실연 분야는 연출, 조연출, 드라마터그, 음악감독, 음악지도, 안무(지도), 조안무, 배우(주연, 조연, 보조연기자), 앙상블(코러스), 무용수, 연주자(지휘자, 연주자) 등이 이에 해당합니다.

셋째, 기술지원 등 분야 중 ‘기술 분야’에는 무대감독과 스태프, 기술감독과 스태프, 조명감독과 스태프, 음향감독과 스태프, 영상감독과 스태프, 특수효과감독과 스태프, 자막운영이 해당됩니다. 또 ‘기획행정’ 분야에는 제작자, 기획자, 홍보마케팅, 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원 등이 해당됩니다.

뮤지컬은 연극과 유사하게 보통 연출자가 스태프의 중심이며 작가, 각종 디자이너, 안무가, 작곡가 등이 주요 예술 스태프를 구성합니다. 그러나 연극보다 음악과 안무의 비중이 더 크며, 연극에 참여하는 예술스태프 외에 보이스코치, 오케스트라, 지휘자 등이 추가됩니다.

기획 초반에는 창작, 실연, 기획행정 스태프 중에서도 주요 인력이나 감독급만 참여하고, 공연 약 3개월

전부터는 창작, 실연 분야 종사자가 참여합니다. 하위 스태프는 일반적으로 본공연 직전부터 참여합니다. 뮤지컬 장르 종사자의 직종을 구체적으로 살펴보면 아래와 같습니다.

뮤지컬 장르 종사자의 직종

구분	직무군	직 종
창작	창작 분야	극작가, 번역가, 각색가, 작사가, 작곡가, 편곡가, 안무가, 무대디자이너, 조명디자이너, 음향디자이너, 의상디자이너, 영상디자이너, 소품디자이너 등
실연	실연 분야	연출, 조연출, 드라마터그 음악감독, 음악지도, 안무(지도), 조안무, 배우(주연, 조연, 보조연기자), 앙상블(코러스), 무용수, 연주(지휘자, 연주자)
기술 지원 등	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 기술감독, 기술스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 특수효과감독, 자막운영 등
	기획행정 분야	제작자, 기획자, 홍보마케팅, 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원 등

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

뮤지컬은 동일한 직종이라 하더라도 하청 구조와 협업 형태에 따라 다양한 계약이 이루어지므로 주의해야 합니다. 예컨대 제작사는 조명디자이너와 조명감독, 조명장비대여업체에 대해 각각 별개 계약을 할 수도 있습니다. 또 조명장비대여업체에 대한 업체 간 계약을 하고 이 장비대여업체에서 조명디자이너나 감독, 조명오퍼레이터와 크루까지 모두 근로계약이나 용역계약을 체결하여 수행할 수도 있습니다.

사업체가 아닌 팀 단위로 이러한 업무를 일괄수주하는 경우도 있습니다. 제작사는 원청으로 뮤지컬의 제작과 관련된 이들과 개별적인 근로계약이나 용역계약을 맺거나, 개인사업체나 법인사업체와 업체 간 계약을 맺습니다.

A 계약유형: 제작사 등과 개인이 계약하는 유형

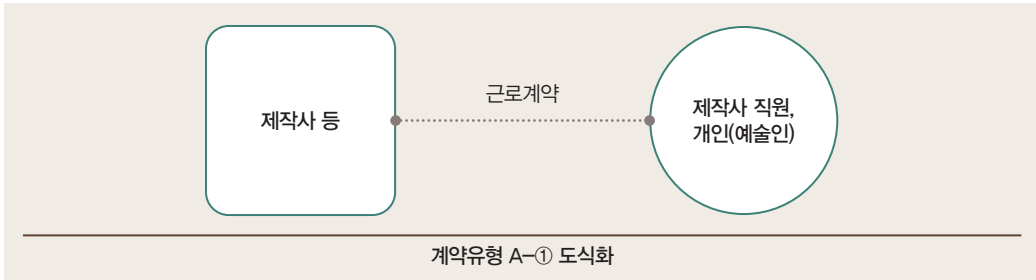
A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)

제작사가 개인(제작사 직원, 제작감독, 컴퓨터매니저 등)과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 뮤지컬 종사업종의 경우 근로계약을 체결하는 비율은 상대적으로 낮은 편입니다. 제작사의 기획팀이나 홍보마케팅팀, 극장에 소속된 하우스 매니저, 티켓매니저, 시설 운영 및 관리 인력, 무대제작소나 장비대여업체의 소속 근로자는 근로계약을 체결합니다.

홍보마케팅의 경우 제작사에 소속된 직원이 담당하기도 하지만, 최근에는 외부업체에 외주를 주는 경향이 있습니다. 이때 홍보마케팅 담당자는 대부분 외부업체에 고용된 근로계약자입니다. 티켓매니저는 제작사에

소속되어 있기도 하지만, 최근에는 제작사가 홍보마케팅 전문업체나 티켓판매대행사에 외주를 의뢰하는 경우가 많습니다.

이때 티켓매니저는 대부분 외주업체에 고용된 근로계약자입니다. 일부 디자이너, 감독, 기술 운영직이 무대제작소나 장비대여업체 소속 근로자인 경우가 있으나 아주 소수이며, 대부분 프로젝트 기반의 용역계약을 합니다.

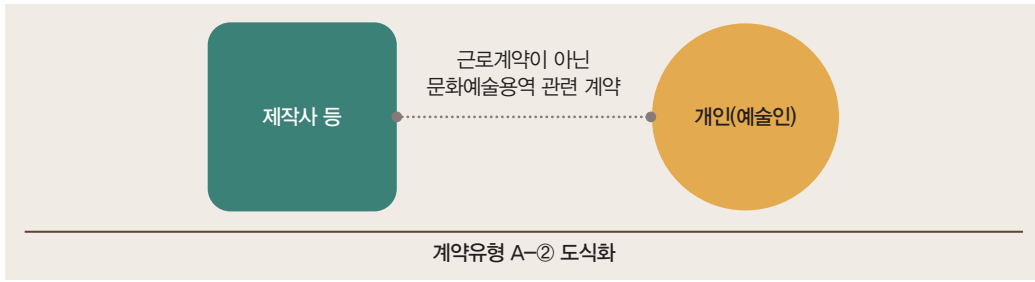


A-② 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

제작사나 제작대행사는 작가, 작사가, 작곡가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 배우, 안무가, 음악감독, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향 감독 및 그들의 하위팀원 과도 개별적으로 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 예술인 고용보험이 적용되며, 제작사 또는 제작대행사가 사업주가 됩니다. 사업주는 예술인고용보험제도상 고용보험료의 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

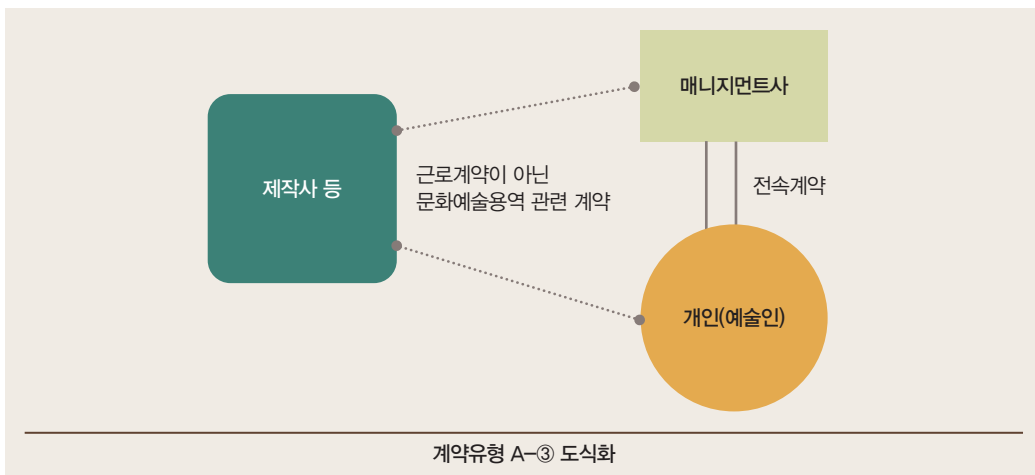
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군과 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하는 경우도 있으나, 저작권 관련 계약의 내용이 포함되는 경우도 많으므로 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다. 예술인 고용보험은 노무제공 계약에만 적용된다는 것을 기억할 필요가 있습니다.

한편 제작사가 1인 사업자(개인사업자)와 문화예술용역 관련 계약을 할 경우, 만약 해당 1인 사업자(개인사업자)가 다른 사람을 고용하지 않고 예술인 개인 자격으로 계약했다면 제작사와 개인 간의 계약과 동일하게 보아 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 1인 사업자(개인사업자)와 계약한 제작사는 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



A-③ 계약유형 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

배우는 제작사와 개별적으로 용역계약을 맺기도 하지만(A-② 계약유형) 매니지먼트에 전속되어 있을 때는 통상 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다(계약유형 A-③). 이때 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 했다면 일반근로자 대상 고용보험이 적용됩니다. 하지만 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 하지 않았을 때는 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때는 제작사가 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



A-④ 계약유형 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

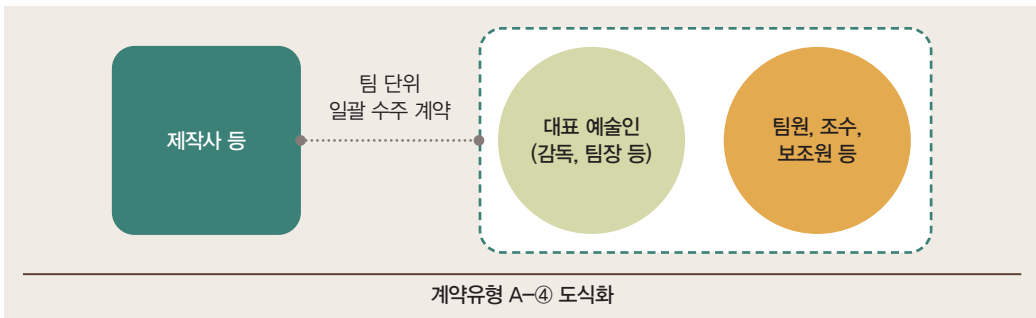
일부 디자이너, 안무가, 기술 인력의 팀장 등은 하위 인력이나 팀원의 인건비, 기타 비용까지 포괄하는 팀 단위 일괄수주계약을 제작사와 체결하기도 합니다. 이때 표면상으로 보면 디자이너, 안무가, 팀장 개인이 본인의 노무제공에 대한 보수만 약정하고 제작사와 1:1 계약을 한 것처럼 보입니다. 하지만 실제 해당 보수에는 계약당사자의 인건비뿐만 아니라 하위 인력의 인건비, 기타 제작 및 운영에 드는 비용까지 책정되어 있습니다.

디자이너, 안무가 등이 제작사와 체결한 계약에 포함된 조수, 오케스트라, 하위 인력들은 디자이너 및 안무가와 서면계약을 하지 않고 구두로 합의한 후 참여하는 일이 많습니다. 한편 기술 지원인력 팀장이 제작사

와 팀 단위 일괄수주계약을 한 경우, 해당 팀장은 다른 팀원을 지휘·감독할 권한이 없는 경우가 많습니다. 팀장은 제작사로부터 인건비를 일괄로 지급받은 후 다른 팀원들과 n분의 1로 배분합니다.

만약 음악감독, 디자이너, 오퍼레이터팀 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장, 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 제작사가 사업주가 됩니다. 그러나 음악감독, 디자이너, 오퍼레이터팀 대표가 자신의 이익을 위해 다른 사람을 사용했다면 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다.

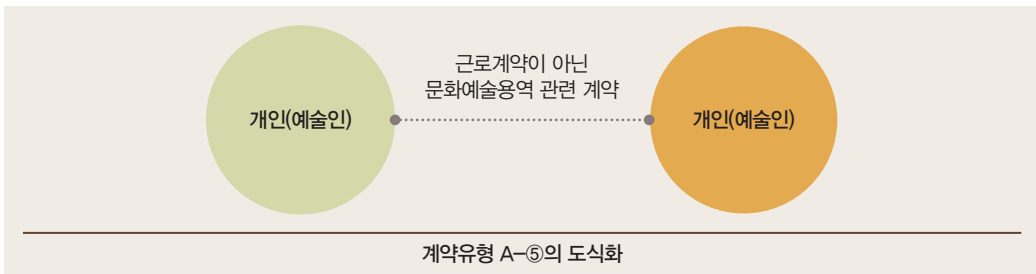
다만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 바람직한 형태가 아니므로, 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등과도 별도의 문화예술용역계약을 맺어야 할 것입니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

만약 제작사와 용역계약을 맺은 음악감독, 크루/오퍼레이터팀 대표, 디자이너 등이 개인사업자가 아닌 자연인이고 음악감독, 크루/오퍼레이터 팀 대표, 디자이너 등이 개별적으로 작업을 도외출 조수와 계약을 맺었다면 예술인 고용보험이 적용되는지가 문제될 수 있습니다.

예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 음악감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 연주자나 오케스트라 팀원 등은 예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인(음악감독 등)이 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

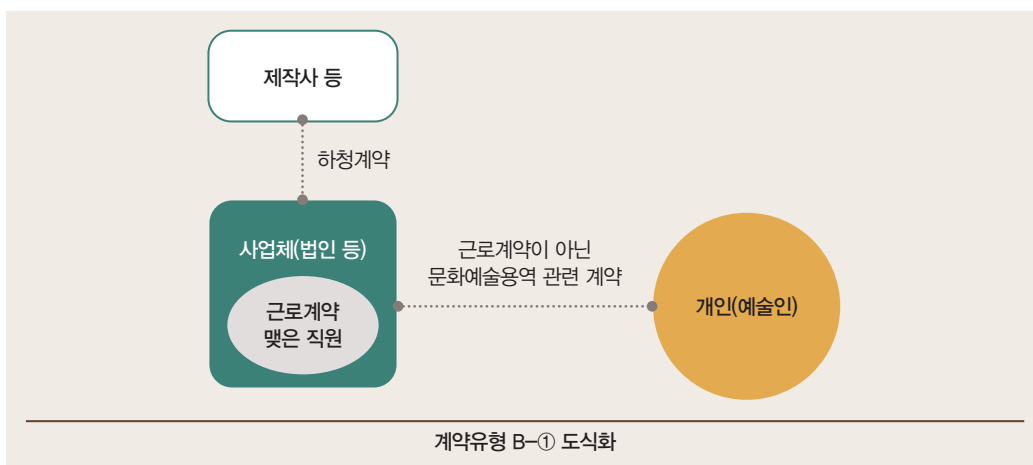


B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 제작사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우

제작사는 제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 극장, 홍보마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체 간 계약을 하기도 합니다. 이때 하위단위에서 업무를 수행하는 이들은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약을 하게 됩니다.

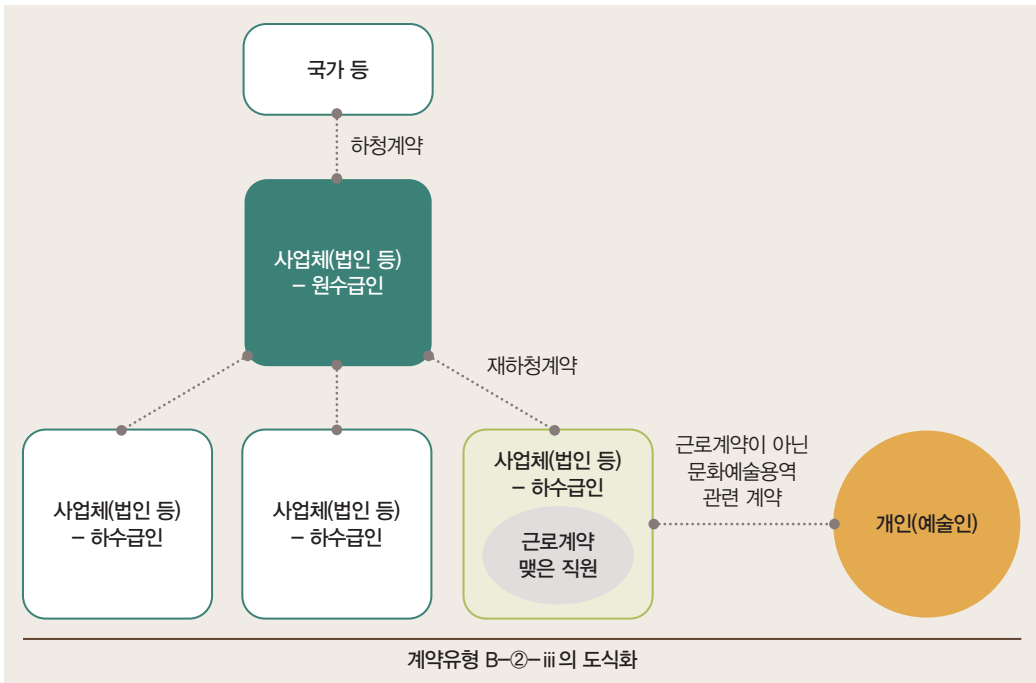
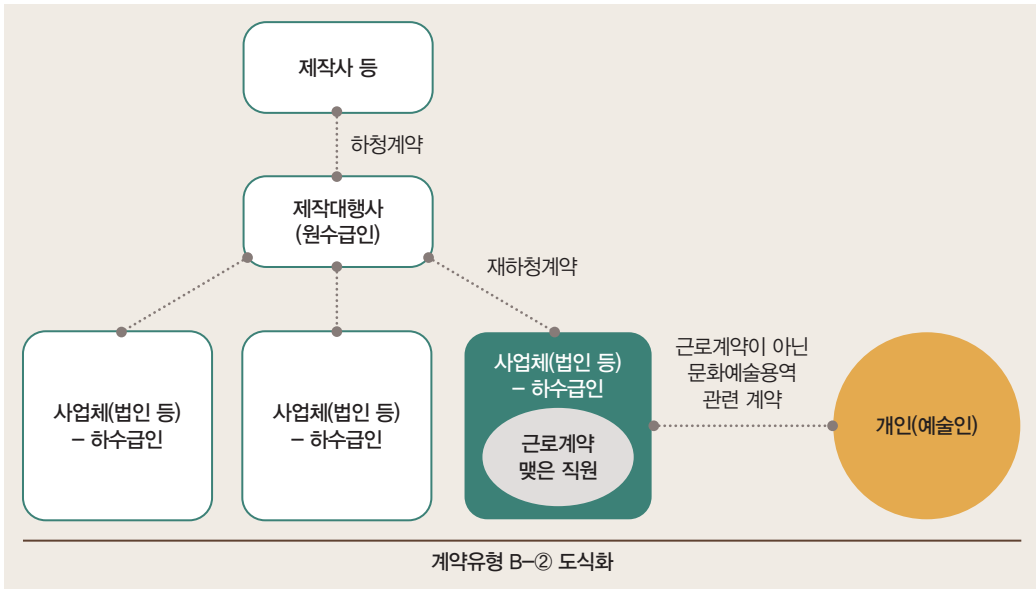
하청업체와 근로계약을 한 경우 일반근로자 고용보험이 적용되며, 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 했다면 업체 간 계약을 한 하청업체가 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



B-② 계약유형 제작사 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

때로는 제작사가 제작대행사와 하청계약을 하고, 하청받은 제작대행사(원수급인)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 다시 업체 간 계약을 수행(B-② 계약유형)하기도 합니다. 재하청을 받은 무대제작소나 장비대여업체(하수급인) 등이 예술인과 근로계약을 했다면 예술인에게는 일반근로자 고용보험이 적용되지만 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 문화예술용역 계약을 한 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'이 '하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급된 경우 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고'하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'일 경우, 재하청계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.

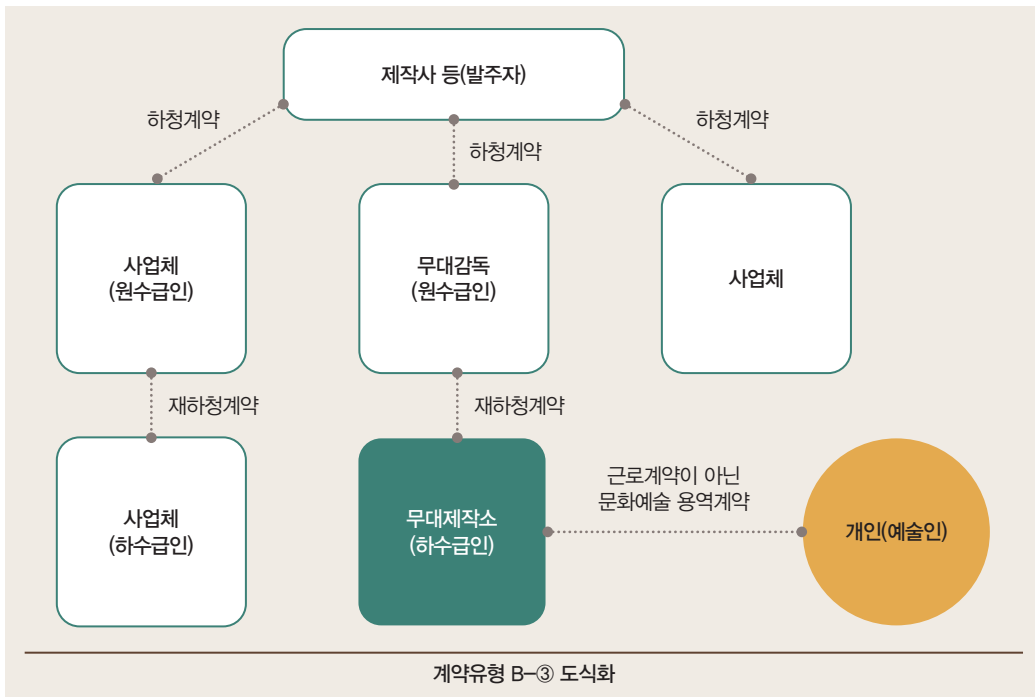


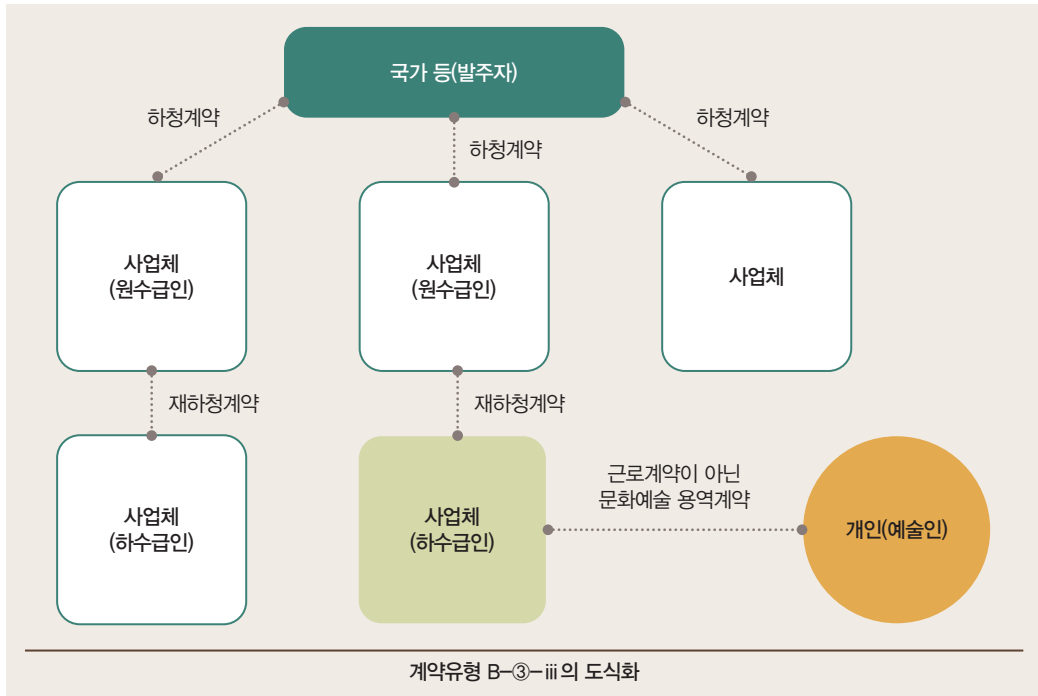
B-③ 계약유형 제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청 계약을 통해 수행하는 경우

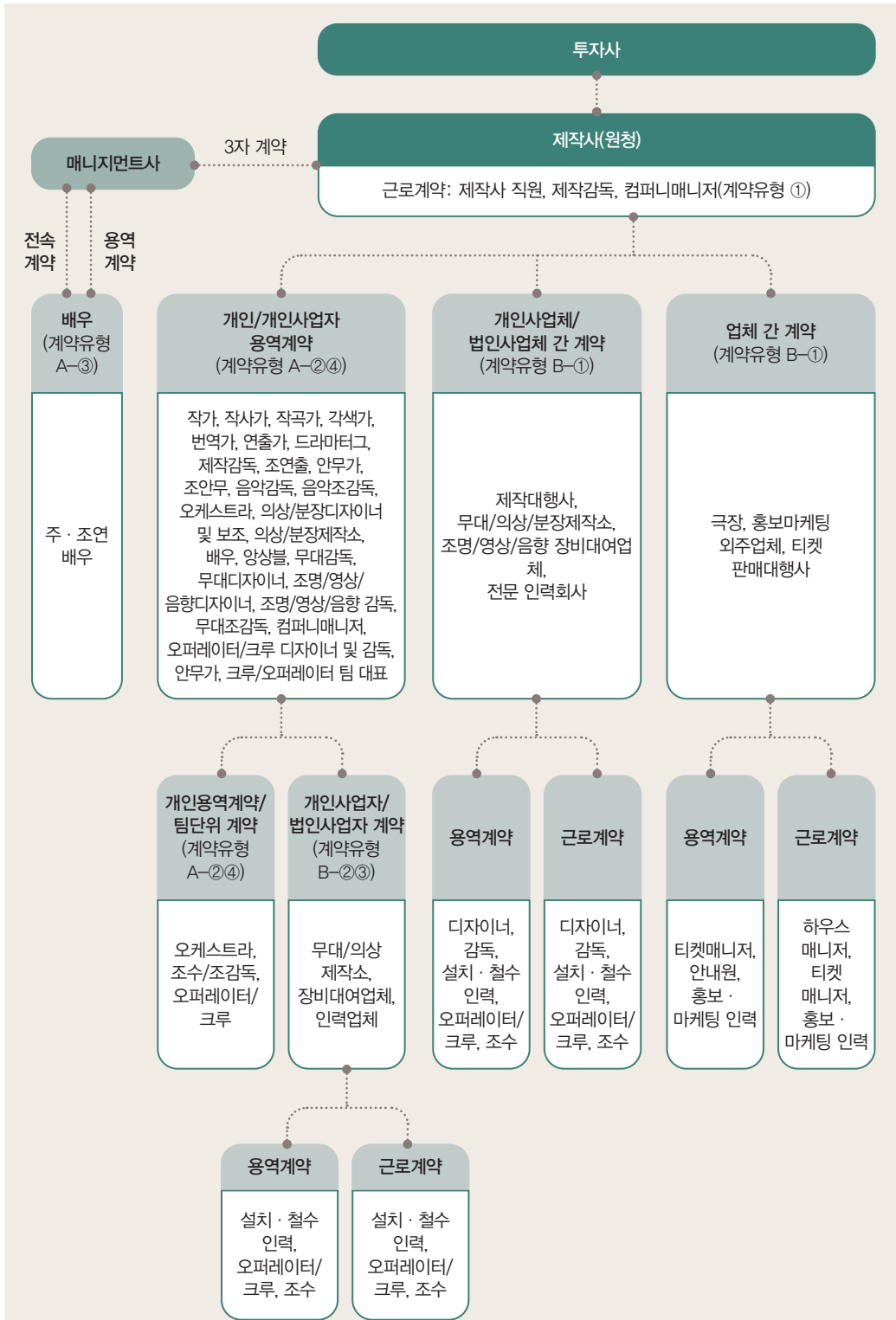
때로는 제작사와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(디자이너/감독 등)가 원수급인으로서 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약을 체결(B-③ 계약유형)하기도 합니다. 만약 2차 하

청업체(하수급인)와 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 근로계약이 아닌 문화예술 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험 제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)과 다수 사업 간에 도급이 있는 경우에는 발주자가 원수급인 및 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우, 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.







주: 위의 분류는 이해를 돕기 위한 예시로, 실제에서는 그림과 다른 유형의 계약을 하는 경우도 많을 수 있음

계약의 구조에 따른 뮤지컬 종사자들의 계약유형 예시

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업자
A	①	제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		제작사 직원, 제작감독, 컴퓨터매니저	일반근로자 고용보험 적용
	②	제작사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		작가, 작사가, 작곡가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 조연출, 안무가, 조안무, 음악감독, 음악조감독, 오케스트라, 의상/분장 디자이너 및 보조, 의상/분장 제작소, 배우, 앙상블, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독, 무대조감독, 컴퓨터매니저, 오퍼레이터/크루 디자이너 및 감독,	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 (배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	주 · 조연 배우	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인 (배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독과 오케스트라팀 크루/오퍼레이터팀 대표와 팀원 디자이너와 조수	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인인 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	음악감독과 연주자 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적 · 반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)
	③	제작사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



소속 극단 없이 프리랜서로 활동할 경우는 보험료 납부 방법이 어떻게 되는지 알고 싶어요.



프리랜서의 경우 극단과의 문화예술용역 관련 계약기간과 보수 지급 방법에 따라 보험료 납부 방법이 달라집니다. 구체적인 보험료 납부 방법은 아래의 사례를 참고해주시면 됩니다.

참고 사례

① 극단이 매월 보수를 지급하는 경우

i) 월평균소득이 기준보수 이상인 경우

사업주 A가 예술인 B와 월 100만원의 소득을 지급하는 문화예술용역을 체결한 경우 비용을 공제한 80만원을 기준으로 산정하여 12,800원($80\text{만원} \times 0.16\%$)이 사업주 A가 근로복지공단에 납부해야하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때에는 예술인의 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하게 됩니다.

ii) 월평균 소득이 기준보수보다 낮은 경우

예컨대 신고한 월평균보수가 60만원으로 기준보수인 80만원보다 적은 경우에도, 기준보수를 적용하여 보험료를 부과하게 됩니다. 이 경우 예술인의 본인 부담 고용보험료는 6,400원($80\text{만원} \times 0.8\%$)이 됩니다.

② 극단이 매월 보수를 지급하는 것이 아니라 계약금, 중도금, 잔금 형태로 보수를 지급하는 경우

사업주 A가 예술인 B와 2021년 3월 21~7월 31일(5개월) 동안 총 600만 원을 소득으로 지급하는 문화예술용역 계약을 맺고, 3월에 계약금 200만 원, 5월에 중도금 300만 원, 7월에 잔금 100만 원을 지급하는 경우입니다. 이 경우 사업주 A는 월평균보수 120만 원($600\text{만 원} \times 80\% \div 4\text{개월}$)을 기준으로 월별보험료 19,200원($120\text{만 원} \times 1.6\%$)을 근로복지공단에 내야 합니다. 월평균 보수를 산정할 때 5개월이 4개월로 나누는 이유는 3월의 노무제 공기간이 20일 미만이므로 월평균보수를 산정하는 개월 수에서 제외하기 때문입니다.

그리고 이와는 별도로 예술인 B에 대해 실제 지급하는 소득에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원($200\text{만 원} \times 80\%$), 240만 원($200\text{만 원} \times 80\%$), 80만 원($200\text{만 원} \times 80\%$)을 기준으로 예술인 본인 부담 고용보험료를 12,800원($160\text{만 원} \times 0.8\%$), 19,200원($240\text{만 원} \times 0.8\%$), 6,400원($80\text{만 원} \times 0.8\%$)을 예술인에게 지급하는 보수에서 원천공제하게 됩니다.

다만, 고용보험료를 산정하는 계약의 보수가 월 평균 80만원 미만인 경우에는 실제 보수가 아닌 월 80만원을 기준으로 보험료를 산정·납부하게 됩니다. 즉, 사업주 A와 예술인 B간 5개월(예. 3월~7월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 7월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 240만원(300만원×80%)÷5개월인 48만원이 되어 예술인의 월 기준보수 80만원보다 낮아 월 80만원이 월평균보수가 됩니다. 따라서 이 경우에 사업주와 예술인은 모두 300만원이 아닌 400만원(80만원×5개월)을 기준으로 고용보험료를 납부하여야 하므로 사업주는 매달 80만원×1.6%인 12,800원 전액을 우선 납부하고, 예술인의 경우 사업주가 회차별 보수 지급 시 기준보수에 따른 비율 만큼 높은 금액에 고용보험료를 공제하고 지급하면 됩니다. 즉 300만원을 1회차 150만원, 2회차 50만원, 3회차 100만원으로 나누어 지급하는 경우 고용보험료 환산 보수 비율[400만원(기준보수에 따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수)÷300만원]인 4/3을 곱하여 1회차에는 150만원×4/3 = 200만원을 기준으로 8,000원(2,000,000원×0.8%)을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.

③ 극단과 계약한 계약건별 합산 월평균소득이 50만원 이상인 경우

i) 2개의 계약이 모두 적용제외 소득기준인 50만원 미만인 경우

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 1일~5월 30일까지 월평균소득 30만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 사업주 C와 2021년 3월 25일~6월 10일까지 월평균소득 35만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 A의 합산소득이 50만 원 이상이 되는 기간은 2021년 3월 25일~5월 30일입니다.

이 경우 예술인 A는 2021년 3월 25일~5월 30일까지 예술인고용보험 피보험자격을 취득할 수 있으며, 예술인이 직접 피보험자격 취득을 신고하고 공단이 계약 관계 여부를 확인하게 됩니다. 이때 보험료 산정 월평균보수는 사업주 B와 사업주 C가 지급하는 보수인 24만 원(30만 원×80%)과 27만 2천 원(35만 원×80%)의 합인 51만 2천 원이 됩니다. 즉 예술인의 신청에 따라 둘 이상의 소득을 합산하여 피보험자격을 취득하는 경우, 합산하는 월평균 보수는 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 실제 보수를 기준으로 산정하게 됩니다.

ii) 한 개의 계약이 적용제외 소득기준인 50만원 미만인 경우

적용제외 소득기준인 50만원 미만인 계약의 경우 고용보험이 적용되지 않습니다.

④ 극단에 한달 중 며칠만 노무를 제공하는 경우 (단기예술인)

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 4일, 3월 5일, 3월 6일 노무를 제공하고 30만원의 보수를 받는 계약을 체결하고, 사업주 C와는 3월 20일, 3월 22일 노무를 제공하고 15만원의 보수를 받는 계약을 체결한 경우입니다. 단기예술인인 A의 경우 소득제한에 따른 적용제외 없이 고용보험이 적용되며, 매월 노무를 제공한 날자, 노무제공에 따른 월 소득의 합계액만 신고하면 신고된 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정·부과하게 됩니다.



프리랜서 연극 배우가 한 극단이나 사업장에서만 활동하는 것이 아니고 적은 급여를 받으면서 현실적으로 고용보험 적용이 가능할지 의문입니다. 일반적으로 근로자 고용보험은 18개월 동안 180일 이상 가입하여야 실업급여도 받을 수 있는 걸로 아는데요. 예술인의 경우 창작 과정을 어떻게 근무 일수로 계산해서 책정이 가능할 지 모르겠습니다. 창작과 순수예술을 실연하는 연극인들에게 고용보험이 잘 적용된다면 모르겠지만, 오히려 부작용과 편법만 생겨 더 피해로 오지 않을까 우려됩니다.



일반 근로자 대상 고용보험의 경우 구직급여 수급요건이 '이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것'으로 규정하고 있습니다. 그러나 예술인 고용보험의 구직급여 수급요건은 '이직일 이전 24개월 중 피보험단위기간 9개월 이상'으로 하고 있으며, 겸업이 많은 예술인들의 노무 특성을 고려하여 피보험자격의 이중취득을 허용하고 있습니다.

희곡작가, 작곡가, 작사가 등과 같은 창작자가 문화예술용역 계약을 체결할 때 계약기간의 산정은 원칙적으로 계약 당사자 간의 합의에 따릅니다. 또한 계약기간에는 연습기간이나 준비기간을 포함시킬 수 있습니다. 그러나 계약서에 명시되지 않는 기간은 피보험자격취득 기간에 산정되지 않습니다.

한편 사업주가 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 경우에는 불공정행위에 해당하게 되어 시정조치명령의 대상이 되거나 경우에 따라서는 무효가 될수도 있습니다. 이를 방지하기 위해 문화체육관광부에서는 분야별 표준계약을 개발하여 배포하고 있으니, 표준계약을 활용하여 계약을 체결하는 것을 권장합니다. 다만 기존의 표준계약서는 예술인고용보험의 적용을 위해 필요한 계약기간이나 보수지급방식에 대해 미비한 측면이 있어 '예술인 고용보험용 간이 계약양식'을 개발하였으니, 이를 활용해주시기를 권장합니다.

3. 음악 공연 분야

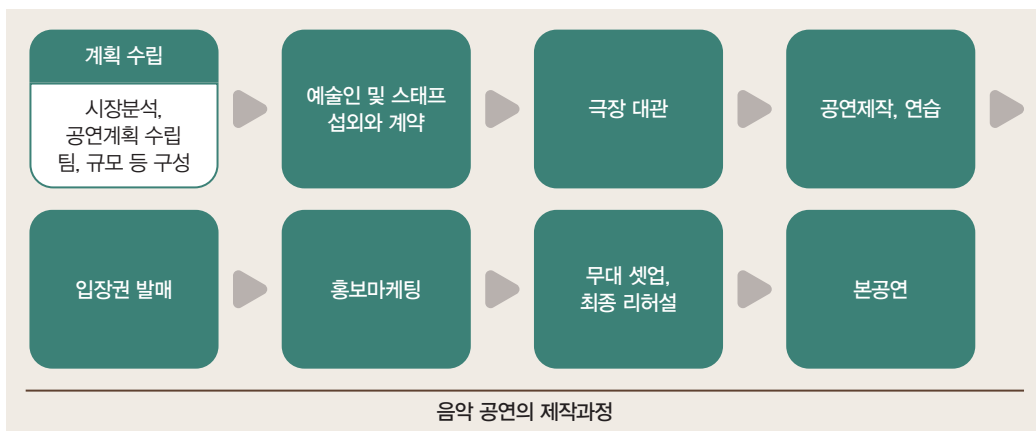
1) 음악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

음악은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

음악 공연 제작은 '공연계획'이 수립되면 공연의 가장 핵심인 '예술인 및 스태프 섭외와 계약'이 진행됩니다. 이후 '극장 대관' 절차를 거쳐 공연장을 확보한 후 '공연제작 및 연습'을 진행하며, 동시에 '입장권 발매'와 '홍보마케팅'을 합니다. 공연 직전 '무대 셋업 및 최종 리허설'을 한 다음 '본공연'에 돌입합니다.

음악 공연 제작과정은 세부 장르 형태에 따라 큰 차이가 없습니다. 다만 공연 제작 및 연습 과정은 세부 장르에 따라 차이가 있습니다. 오케스트라, 합창, 오페라는 장기간 단체 연습을 하며, 실내악은 단기간 단체 연습이 있습니다. 그러나 독주는 개인 연습을 진행합니다.

대중음악 분야 공연에서는 가수, 연주자, 댄서 등 창작 및 실연, 엔지니어 등 기술지원 직종의 연습기간이 공연 규모나 팀 구성에 따라 매우 다릅니다. 또 특정 기획사와 전속계약을 맺은 경우와 비교할 때 프리랜서의 연습기간은 사례별로 다양할 수 있습니다.



음악 공연을 계획하고 제작하는 주체를 일반적으로 '주최사'라고 합니다. 이들은 공연을 최초로 기획하고 공연 제작에 필요한 제작비를 제공합니다. 또 전체 진행을 주도하고 주요 결정을 진행합니다. 음악 공연 분야 계약은 대부분 주최사가 주도하며, 이들은 예술인 및 하청업체와 직접 체결합니다.

다만 무대기술 분야 하위 스태프의 경우 하청업체와 계약하는 경우가 많습니다. 일반적으로 주최사는 공연 제작과정에서 모든 운영을 직접 진행하고, 계약을 체결하며, 예산을 집행합니다. 주최사의 기획행정 인력이 이 모든 업무를 담당합니다.

그러나 주최사가 하위에 '업무 대행업체'를 하청 형태로 고용하여 공연제작에 필요한 모든 업무를 대신 진행하기도 하는데 이를 '주관사'라고 합니다. 주관사는 공연제작을 위한 업무를 진행하지만, 단지 주최사 대신 업무 운영을 대행하는 것입니다. 공연제작에 필요한 모든 제작비는 주최사가 제공하며, 최종결정 권한 또한 모두 주최사에 있습니다.

주관사는 업무대행을 수행한 대가로 주최사로부터 업무대행 수수료를 받습니다. 이 경우 주요 출연진, 대관 등 주요 계약은 대부분 주최사가 직접 하지만 주관사가 대행하는 경우도 있습니다. 비용 집행도 내역에 따라 주최사가 직접 하는 경우도 있고, 주관사가 주최사로부터 비용을 받아 대신 처리하기도 합니다.

클래식 및 대중음악 공연을 기획 제작하는 주체, 즉 주최사는 크게 공연장, 예술단체, 기획사로 나눌 수 있습니다. 공연장이 주최사가 되는 경우 공연장 안에 있는 자체 '공연기획팀'이 공연을 진행합니다. 이때 공연장이 직접 공연을 기획 제작하고 예술인과 계약도 직접 합니다.

공연장 자체 기획공연은 해당 공연장의 대관 우선권을 가지며, 남은 날짜에 외부 대관 기회를 줍니다. 우리나라 공연장은 자체 기획공연 없이 대관 업무만 하는 경우가 많습니다. 대관 공연의 경우 공연장은 공연 주최사가 아니므로 공연 주최사인 외부 공연단체 또는 기획사와 대관계약만 하고 개별 예술인 계약은 직접 하지 않습니다. 이때 외부 공연단체 또는 기획사가 예술인의 계약 상대방이 됩니다.

공연단체는 공공과 민간 예술단체로 나뉘는데, 공연단체가 직접 공연을 기획해 공연주최사가 되기도 합니다. 공공 공연예술단체에는 중앙정부 또는 지방자치단체와 함께 설립한 교향악단, 오페라단 등이 있습니다. 민간 공연예술단체에는 개인 또는 기업, 민간단체가 설립한 교향악단, 오페라단, 실내악단 등이 있습니다.

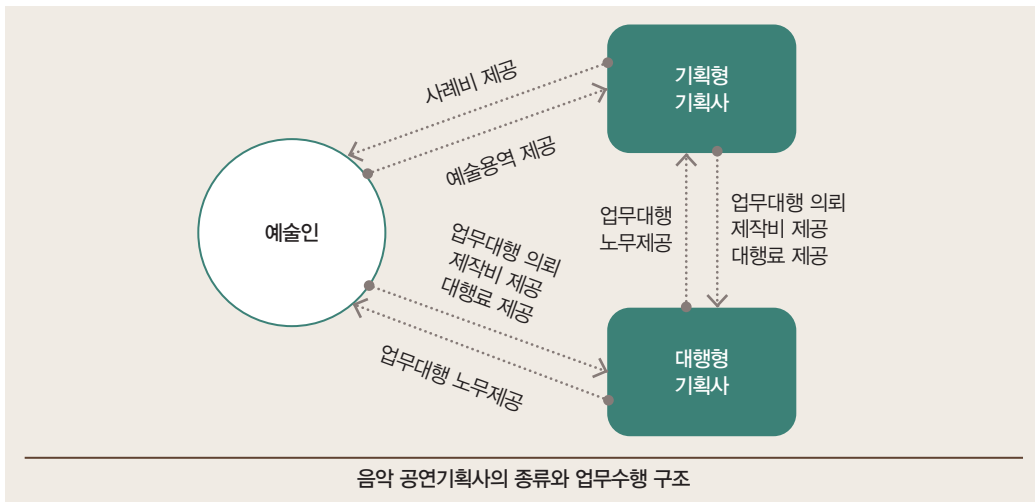
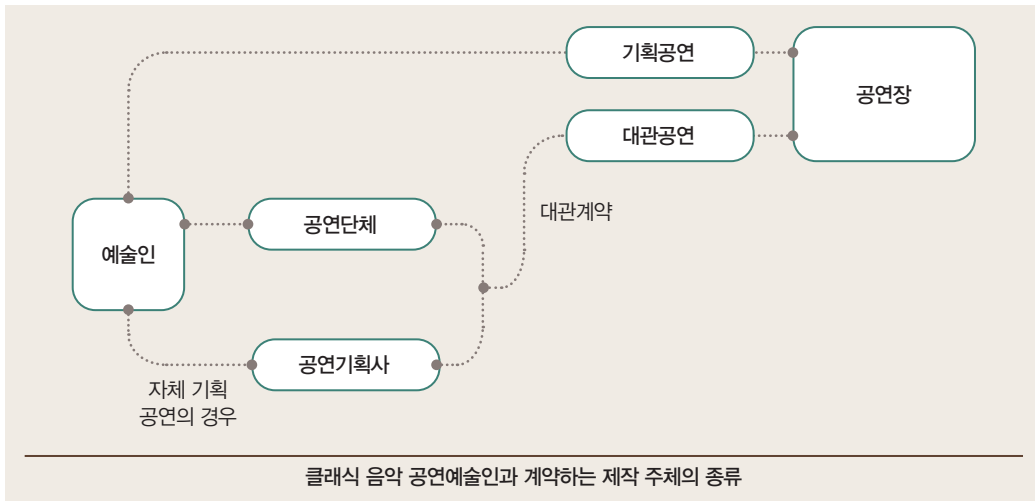
공공 공연예술단체는 자체 공연기획팀을 구성하고 있으며, 민간단체의 경우 소수의 행정직원이 모든 기획 행정 업무를 수행합니다. 이같이 공연예술단체 내에 기획행정 인력이 있으면 자체 기획한 공연을 주최할 수 있으며 예술인과 직접 계약을 합니다. 그리고 공연장과 예술단체는 대관 계약만 합니다.

음악 공연 분야에는 다수의 민간 설립 공연기획사가 있으며, 이들이 음악 공연시장 매출의 상당 부분을 차지합니다. 공연기획사가 공연을 직접 주최하는 경우 예술인은 기획사와 직접 계약합니다. 국내 음악공연기획사는 직접 공연을 기획하고 제작하는 '기획형 기획사'와 대행 업무만 수행하는 '대행형 기획사'로 나뉩니다.

기획형 기획사는 기획사가 직접 공연 주최사가 되어 공연을 기획·제작·운영하고 제작비를 제공합니다. 이때 예술인은 기획사와 용역계약을 맺고 업무에 대한 보수를 받습니다. 대행형 기획사는 공연 주최사가 따로 있고, 주최사 대신 공연제작 및 운영 업무를 대행하는 회사입니다. 이들은 업무 수행에 따른 대행업무 수수료를 공연주최사로부터 받습니다. 이때 공연 수익 일체는 일반적으로 주최사에 귀속됩니다.

음악 공연은 예술인이 직접 공연을 주최하고, 운영 업무를 위해 대행형 기획사를 고용하는 경우도 많습니다. 이때 예술인이 주최사가 되어 모든 공연 제작비용을 부담하고 대행형 기획사는 업무 대행 수수료를 받게 됩니다. 공연 수익은 공연을 주최한 예술인에게 귀속됩니다.

음악 공연은 대부분 장기 공연이 아니라 단회 공연입니다. 특히 독주회나 실내악 공연은 대부분 1회 공연에 그칩니다. 오케스트라, 합창, 오페라 공연도 1회 공연이 많지만 2~3회 공연을 하는 경우도 있습니다.



공연의 기본 내용을 결정하는 공연계획 수립

공연계획 수립 단계에는 공연 제작 의도와 사업목표에 따라 공연의 콘셉트, 규모, 일시, 장소, 출연자, 프로그램 등 기본 내용을 결정합니다. 여기서 예산 규모, 주최 및 주관, 이를 수행할 팀 등이 결정됩니다.

음악 공연에서 공연 흥행에 가장 큰 영향을 미치는 것이 '출연자'와 '프로그램'입니다. 오페라를 제외하면 다른 공연 장르와 달리 스토리나 무대 미술이 존재하지 않으므로 독주자, 협연자, 지휘자 등 주요 출연진의 명성과 음악 내용이 흥행에 큰 영향을 미칩니다. 대중음악 공연에서는 '가수(개인, 팀)'를 중심으로 '댄서'가 흥행을 좌우하는 편입니다.

공연계획 수립 단계에서는 공연주최사의 기획행정직 스태프가 중심이 되어 공연을 계획하지만 공연 성격에 따라 지휘자, 연출가 등 일부 주요 스태프가 함께 공연을 기획하기도 합니다. 음악 공연을 계획하는 시기는 공연 및 주최사의 규모, 조직 구성에 따라 차이가 있습니다. 국내 주요 공연장, 공연단체, 공연기획사의 경우 '시즌제'³⁸⁾를 도입하여, 이전 해 10월 말 또는 11월 초에 다음 해 모든 공연계획을 미리 발표하고 선예매를 합니다. 이 경우 공연계획 수립은 1년 반 또는 1년 전에 시작합니다.

그러나 시즌제는 수도권 및 광역의 대규모 공연장과 일부 공연단체 및 공연기획사에서만 한정하여 진행합니다. 시즌제는 일정 규모 이상의 예산과 조직을 갖춘 공연장과 단체에서만 진행할 수 있어서 국내 상당수 중소 규모 공연장, 공연단체, 기획사는 시즌제를 시행하지 않습니다. 또 민간에서도 대부분 시행하지 않습니다.

시즌제를 시행하지 않는 공연 주최사의 경우 빠르면 2년 전, 늦으면 2~3개월 전에 공연을 계획하는 등 공연에 따라 계획 시기가 천차만별입니다. 하지만 공연 규모가 클수록 계획 시기가 빠른 경향이 있습니다.

예술인 및 스태프 섭외와 계약을 하는 단계

공연 흥행에 큰 영향을 미치는 지휘자, 협연자, 독주자, 가수, 댄서 등 주요 출연자, 무대기술 스태프, 외주업체 등을 섭외해 계약하거나 오디션을 주최하는 단계입니다. 음악 공연에서는 주요 출연자가 공연 흥행에 가장 큰 부분을 차지합니다. 따라서 주요 출연진은 공연계획 단계와 동시에 진행되는 경우가 많습니다.

주요 출연진 섭외는 1년 반 또는 1년 전에 진행되며, 이후 무대기술 스태프, 외주업체 등은 7~8개월 전에 섭외와 계약을 시작합니다. 예술인 및 스태프의 섭외와 계약은 공연주최사의 기획행정직 스태프가 중심이 되어 진행합니다. 오디션도 주최사의 기획행정직 스태프가 중심이 되어 진행하며 연출자 또는 지휘자가 참가합니다.

공연장 극장을 대관하는 단계

공연장 대관을 신청하면 심사를 거쳐 계약하는 단계입니다. 대관 계약은 일반적으로 각 공연장이 미리 작성한 대관 계약서를 그대로 따르지만 필요하면 세부 규정을 상호 협의하여 조정합니다. 공연장에서 공연을 주최할 때는 직접 운영하는 공연장에서만 공연하게 됩니다. 또 별도 대관 심사 없이 내부 행정과정을 통해 공연 일시와 장소를 확정합니다.

공연장에 소속된 전속 공연단체 또한 소속된 공연장의 내부 행정과정을 통해 공연 일시와 장소를 확정하며, 대관 심사는 별도로 하지 않습니다. 국립중앙극장 소속 공연단체나 지역문화재단 소속 지자체 산하 공연단체도 경우에 해당합니다.

그러나 위의 경우를 제외하면 대부분 공연단체나 공연기획사는 소속 공연장이 없어 대관 신청과 심사 과

38 다음 해 공연계획을 계획하고 발표하여 운영하는 것으로, 1년을 한 시즌(season) 단위로 보고 공연을 계획한다. 국내의 경우 1월부터 12월 까지를 한 시즌으로 보며(예: 2019시즌, 2020시즌 등), 영미권의 경우 9월부터 8월까지를 한 시즌으로 본다(예: 2018-19시즌, 2019-20시즌 등). 다음 시즌이 시작하기 전에 다음 1년의 공연계획을 한꺼번에 발표하며, 다수 공연을 패키지로 묶어 할인 판매하여 선(先)예매를 유도한다.

정을 거칩니다. 각 공연장이 발표하는 정기 대관 또는 수시 대관 모집 공고에 따라 대관 신청 서류를 접수하면, 공연장 내부 심사에 따라 대관 여부가 결정됩니다.

대관 심사에서 통과되면 대관 계약을 합니다. 이때 공연 및 셋업 일시, 장소, 공연 제목, 공연 성격, 대관료 등에 대해 결정하여 계약을 체결합니다. 그리고 세부 부대시설 신청, 셋업 및 철수 시간 등은 대개 이후 관련 스태프 간 협의에서 결정합니다.

예술인, 스태프와 모든 계약이 완료되는 공연제작 및 연습 단계

공연제작 및 연습 단계에서는 모든 출연진, 예술 스태프, 무대기술 스태프가 연습 및 준비를 하는데 공연 성격에 따라 개인 또는 단체 연습을 진행합니다. 또 스태프는 공연에 필요한 기획 및 기술 업무를 준비합니다. 오케스트라 및 오페라 공연의 경우 지휘자 또는 연출가의 주도 아래 이들의 작품해석 방향에 따라 공연 연습을 진행합니다. 이 경우는 일반적으로 계약서에 단체 연습 일정이 표시됩니다. 하지만 개인 독주회 또는 독창회는 개인 연습으로 공연을 준비하므로 계약서에 연습 일정을 별도로 표시하지 않습니다.

스태프들은 연습 일정과 별개로 공연 제작을 진행하지만 대부분 비슷한 시기에 업무를 수행합니다. 외국 인 공연은 단기 취업비자 신청, 통관, 보험 등의 각종 행정 업무를 처리합니다.

오페라와 합창단은 단체 연습이 많아 연습 및 준비기간이 가장 긴데, 일반적으로 1~2개월 전에 단체 연습을 시작합니다. 오케스트라는 공연 내용에 따라 1개월 또는 2주 전에 단체 연습을 시작하기도 합니다. 실 내악의 경우 1주일~2일 전에 연습을 진행하며, 독주는 대부분 단체 연습 기간이 따로 없습니다. 공연제작 및 연습 기간 전에 대부분 예술인 및 스태프와 모든 계약이 완료됩니다. 그러나 일부 무대 크루는 공연 직전 계약을 합니다.

오페라에서 단체 연습은 '음악 연습'과 '연출 연습'으로 나눌 수 있습니다. 음악이 중심이 되는 오페라는 '음악 연습'을 먼저 시작합니다. 모든 출연진이 모여 노래 연습을 진행하는데, 이제부터 단체 연습이 본격적으로 시작된다고 할 수 있습니다. 이때 지휘자는 참여하지만, 오케스트라는 참여하지 않고 반주자가 대신합니다.

'연출 연습'은 음악 연습이 끝난 후 시작되는데 보통 공연 5~6주 전 시작합니다. 출연진은 물론 주요 스태프가 모두 참여하며 연출자 지휘에 따라 음악뿐만 아니라 연기, 동선, 각종 무대효과 등을 모두 연습합니다. 연출 연습 이후에 오케스트라 및 지휘자와 함께 연습하는 시츠프로브(Sitzprobe)라고 하는 리허설이 있습니다.

시츠프로브는 오케스트라가 연습할 때 출연진들이 가서 함께 음악을 맞춰보는 것입니다. 여기에는 이후 무대 위에서 하는 제너럴 리허설(general rehearsal)과 드레스 리허설(dress rehearsal)이 있습니다. 대중음악 분야는 공연을 목적으로 계약했다면 이런 연습기간이나 시간이 포함될 수 있습니다.

입장권 발매와 홍보마케팅

공연 입장권을 구입하려는 관객을 대상으로 입장권을 발매하고 판매하는 단계로, 최근에는 온라인 입장권 발권 대행업체를 통해 입장권을 발매·판매하는 것이 일반적입니다. 일부 대형 공연장, 공연단체, 기획사의

경우 자체 입장권 발권 시스템을 보유하고 입장권 판매를 통한 고객 데이터베이스를 구축하고 있습니다. 그러나 소규모 공연장, 공연단체, 기획사는 발권 대행업체를 활용하지 않고 수기로 직접 입장권을 발매하고 판매하기도 합니다.

홍보마케팅은 공연의 주요 출연진과 프로그램이 확정되면 협찬·후원사를 섭외하는 것으로 시작합니다. 그러나 본격적인 홍보 활동은 공연 2~3개월 전에 집중됩니다.

무대 셋업과 최종 리허설

공연을 위해 필요한 장치물을 무대 위에 설치하는 단계입니다. 오페라는 무대 장치 셋업에 시간이 필요하므로, 별도 셋업 대관을 신청하는 것이 일반적입니다. 그러나 다른 음악 공연은 일반적으로 셋업 대관은 별도로 진행하지 않고 공연 당일에만 대관합니다. 민간 오페라단은 비용 문제로 1일 정도만 셋업 대관을 하기도 합니다.

최종 리허설은 일반적으로 공연 당일, 공연 3~4시간 전에 진행합니다. 독주나 독창은 공연 1~2시간 전에 리허설을 완료합니다. 오페라는 무대 셋업 이후 현장 리허설을 진행하기 위해 추가 대관을 신청하기도 합니다. 하지만 일반적으로는 셋업 대관을 제외하고는 별도 추가 대관은 하지 않는 경향이 있습니다. 리허설은 공연 당일 최종 리허설만 진행하는 경우가 많습니다.

준비한 모든 것을 무대에 올리는 본공연

드디어 공연 큐시트에 맞추어 공연을 진행하는 단계입니다. 무대 통제는 무대감독이 총괄하며 객석과 로비 통제는 하우스매니저를 중심으로 한 안내원이 합니다.

직종은 어떻게 분류되나

음악 공연 분야 종사자는 크게 창작, 실연, 무대기술, 기획행정 분야로 나뉘지만 상당수 종사자가 실연 분야에 종사합니다.

클래식 음악의 경우 대부분 저작권이 만료된 고전음악을 연주하는 경우가 많아 창작 분야 직무군의 규모가 상대적으로 크지 않습니다. 그러나 대중음악이나 현대음악을 공연할 때는 창작 분야의 비중이 높습니다. 대중음악 공연이나 클래식 음악 중 음악 연주만 하는 독주, 실내악, 오케스트라, 합창에는 작곡가나 편곡자만 참여합니다. 그러나 오페라에서는 작사가(대본 작가)가 추가됩니다.

일반 음악 연주 공연에는 무대디자인, 조명디자인 등 디자인 창작 분야가 따로 참여하지 않습니다. 하지만 대중음악이나 오페라 공연에는 디자인 창작 분야가 참여합니다. 최근 일부 클래식 음악 연주 공연에서도 무대 연출을 진행하는 경우가 있습니다. 대중음악 창작 분야에는 작곡가, 작사가, 편집자, 가수(개인, 팀) 그리고 이 역할을 동시에 하는 싱어송라이터가 해당됩니다.

실연 분야에서는 가수, 댄서, 악기 연주자와 성악가, 지휘자와 음악/예술감독, 반주자 등이 여기에 해당함

니다. 독주 및 실내악의 경우 연주자와 성악가만 참여합니다. 오케스트라에서는 여기에 지휘자가 추가되고 합창에서는 반주자가 추가되기도 합니다. 또 축제 및 예술단체의 경우 음악/예술감독이 추가되기도 합니다. 오페라의 경우 연출가와 조연출, 드라마터그 등이 실연 분야 종사자로 추가될 수 있습니다. 대중음악 실연 분야에서는 대부분 연주자, 댄서 등이 추가됩니다.

무대기술 분야에서 일반적인 음악 공연 분야는 ‘무대감독’을 중심으로 하위에 조명감독, 기계감독, 음향감독 등과 해당 분야 하위 스태프로 구성됩니다. 그러나 대중음악과 일부 대형 오페라나 뮤지컬 공연에서는, 무대감독과 별도로 ‘기술감독’이 추가되기도 합니다. 무대감독이 무대 위에 일어나는 부분만 책임지는 데 비해 기술감독은 무대뿐만 아니라 조명, 기계, 음향, 영상 등 무대기술 전반을 총괄합니다.

악기 연주에서는 악기 조율사가 별도로 고용됩니다. 특히 피아노가 들어가는 공연에는 반드시 조율사가 고용됩니다. 다양한 무대 연출이 필요한 오페라에서는 영상, 특수효과, 분장, 자막 등 다양한 분야의 스태프가 추가됩니다. 대중음악 분야에서는 무대기술과 중첩 가능성이 있으나 무대 공연과 구별된 별도 기술지원 특화 직종이 있습니다. 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프가 여기에 해당합니다.

기획행정 분야에서 대형 공연장의 경우 공연기획, 홍보마케팅, 회계관리, 티켓운영 등이 별도 팀으로 구성되어 운영됩니다. 하지만 일반적으로는 분야별 담당자가 각 영역을 담당합니다. 영세한 공연단체 또는 공연 기획사에서는 한두 사람이 모든 기획행정 업무를 총괄담당하기도 합니다.

기획행정 분야 스태프는 대부분 근로계약을 체결하고 4대보험에 의무 가입하는 경향이 있습니다. 공연장의 경우 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 안내원 등이 추가되는데 일부 업무는 외부에 하청하거나 일용직으로 고용하는 것이 일반적입니다.

음악 공연 분야 종사자의 직종

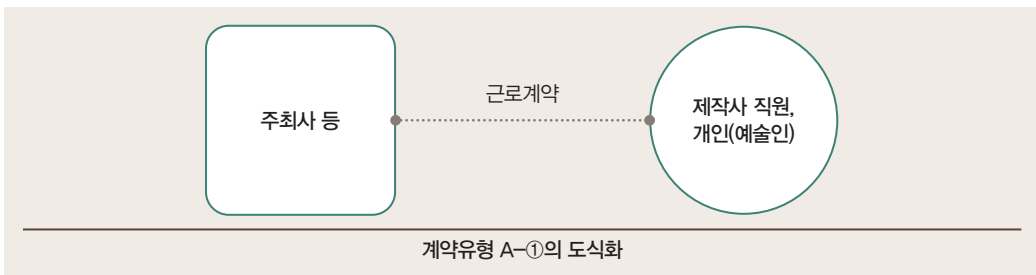
직무군	직 종
창작 분야	작곡가, 작사가, 편곡자, 가수(※ 오페라: 작사가/대본작가 추가)
	※ 오페라 및 일부 음악 공연: 무대디자이너, 무대디자이너 조수, 의상디자이너, 의상디자이너 조수
실연 분야	음악감독(예술감독), 지휘자, 연주자(악기연주, 성악가, 코러스 등), 반주자, 댄서 ※ 오페라: 연출가, 조연출, 드라마터그 추가
무대기술 분야	무대감독, 무대조감독, 무대스태프, 무대제작소, 무대 설치 및 철수 인력, 기술감독, 조명감독, 영상감독, 음향감독, 기계감독, 조명오퍼레이터, 영상오퍼레이터, 음향오퍼레이터, 기계오퍼레이터, 조명 크루, 영상 크루, 음향 크루, 기계 크루, 조명/영상/음향/기계 장비대여업체, 분장사, 조율사
기획행정 분야	단장/주최사 대표, 공연기획자, 홍보·마케팅 담당, 티켓매니저, 하우스매니저, 대관담당, 시설운영 및 관리, 안내원

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

음악 공연 분야는 동일한 직종이라 하더라도 예술인과 소속 회사의 관계, 하청의 구조, 협업 형태 등에 따라 계약 구조가 다양합니다. 공연주최사는 '원청'으로서 공연의 제작과 관련된 이들과 용역계약, 근로계약, 업체 간 계약을 체결합니다.

A 계약유형: 주최사 등과 개인이 계약하는 유형

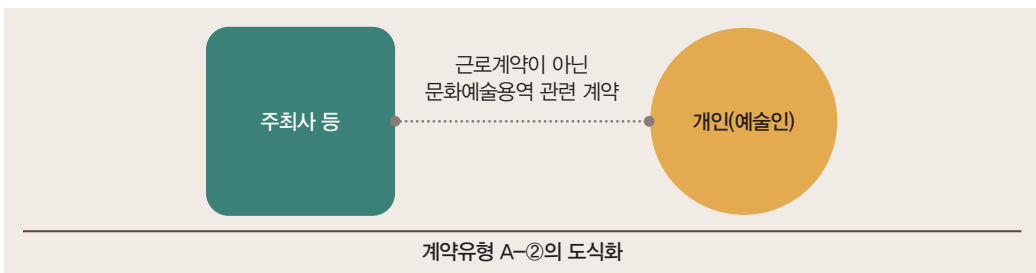
A-① 계약유형 주최사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)



공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인(주최사 직원, 제작감독, 컴퍼니매니저 등)과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 음악 공연 분야에서 근로계약을 하는 분야는 주로 공연기획, 홍보마케팅 분야 종사자, 공연장에 소속된 하우스매니저, 티켓매니저, 대관담당 등이며, 공연장 또는 단체와 근로계약을 하는 무대감독이나 미술감독 등이 이에 해당합니다.

그러나 이들 직종 중에서도 프리랜서로 활동하며 근로계약을 하지 않는 경우도 있습니다. 연주자 중 단체 단원으로 소속되면 근로계약을 하기도 하는데, 특히 국공립단체 단원은 이런 경우가 많습니다.

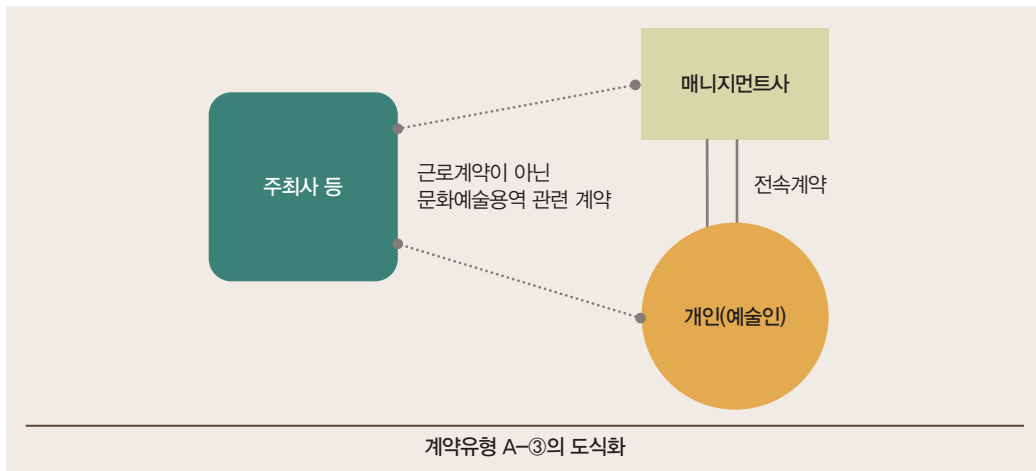
A-② 계약유형 주최사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인 예술인과 특정 프로젝트 또는 특정 기간에 한정한 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우입니다. 가수, 지휘자, 음악/예술감독, 연주자, 반주자, 작곡가, 편곡자, 작사/대본작가, 댄서, 연출자, 조연출, 드라마터그, 조율사, 분장사, 무대디자이너, 의상디자이너, 무대감독, 무대조감독, 조명/음향/기계감독, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 조감독오퍼레이터/크루 팀 대표, 기타 스태프 등 대부분 음악 공연 분야 예술인 등이 이 형태의 계약을 합니다.

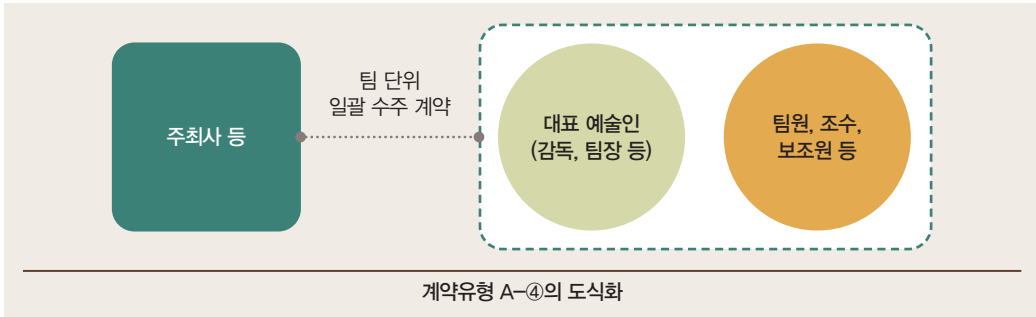
이때 예술인 고용보험이 적용되며 예술인과 계약하는 공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등이 사업주가 됩니다. 작곡가, 편곡가, 작사/대본작가 등 창작 직군은 순수 인건비뿐만 아니라, 창작 작품의 저작권과 관련한 내용이 계약서에 포함되어 있습니다. 따라서 순수 인건비에 대한 내용만 구분하여 예술인 고용보험을 적용할 필요가 있습니다.

A-③ 계약유형 주최사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우



유명 지휘자, 연주자 등은 주최사와 개별적으로 용역계약을 하기도 하나(A-② 계약유형) 매니지먼트에 전속된 예술인은 통상 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다(계약유형 A-③). 이때 매니지먼트사와 예술인 간에 근로계약을 하면 일반근로자 대상 고용보험이 적용되지만 이는 음악 공연 분야에서는 매우 드문 일입니다. 일반적으로 매니지먼트사와 예술인 간에는 수익배분 계약만 하며, 이때는 주최사가 사업주가 되어 예술인 고용보험이 적용됩니다.

A-④ 계약유형 주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우



음악 공연 분야의 무대디자인, 의상디자인, 무대기술, 조명기술, 음향기술 등의 분야에서는 팀단위 일괄수주계약이 매우 빈번하게 진행됩니다. 이때 주최사 등은 개인 예술인과 1:1 문화예술용역계약을 합니다. 이 계약은 형식상 주최사와 예술인 사이의 개인 용역계약처럼 보이지만 사실은 그렇지 않습니다.

계약을 맺은 예술인은 다른 스태프의 인건비와 기타 비용을 포함한 계약을 하는 경우가 많습니다. 그러나 계약서에는 이러한 사항이 자세히 표기되지 않는 경우가 많아서 모든 계약비용이 계약을 맺은 예술인의 인건비로만 보일 수 있습니다. 계약을 맺은 예술인은 주최사로부터 모든 비용을 받아 다른 스태프의 인건비를 나눕니다.

무대디자이너, 의상디자이너, 무대감독, 무대조감독, 조명/음향/기계감독, 크루의 대표 등이 전통적으로 이러한 계약을 맺습니다. 이들은 계약비용을 받아 다시 하위 스태프와 나누거나 제작에 필요한 비용을 충당하기도 합니다.

대표 계약자와 계약하지 않은 다른 스태프 사이에는 지휘·감독 관계가 있을 수 있지만 없을 수도 있습니다. 또 대표 계약자가 팀장 또는 상관이 되어 다른 스태프를 관리하는 경우가 많습니다. 특히 자신의 사업 운영을 위해 타인을 사용했다면 대표 계약자는 다른 스태프의 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

그러나 대표 계약자와 다른 스태프 사이의 관계가 평등한 경우도 상당하며, 돌아가면서 대표 계약자가 되는 경우도 있습니다. 이때 대표 계약자는 사업주의 의무를 지지 않으며, 주최사가 사업주가 되어 대표 계약자 및 다른 모든 스태프의 예술인 고용보험 의무를 지게 됩니다.

A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

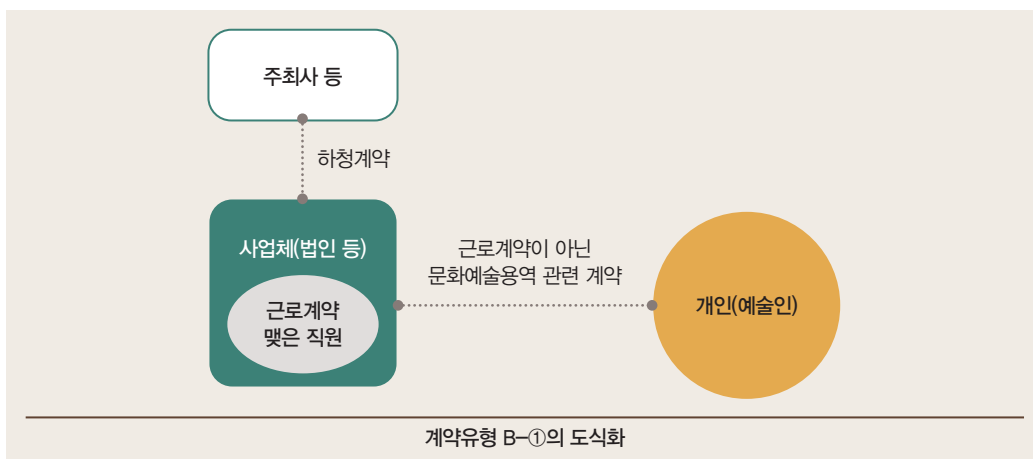


위의 대표 계약자가 사업체(개인사업자, 법인사업자 등)가 아닌 자연인일 경우 예술인 고용보험은 적용되기 어렵습니다. 예술인 고용보험은 사업을 대상으로 하므로 자연인은 사업주가 되기 어렵기 때문입니다. 따라서 디자이너나 감독, 창작진 등 조수나 크루가 자연인의 작업을 도와주는 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용되기 어려울 수 있습니다.

그러나 이러한 사용관계가 지속적·반복적이어서 실질적으로 업으로 한다고 판단될 때는 피고용 예술인은 예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인이 사업주가 되기도 합니다.

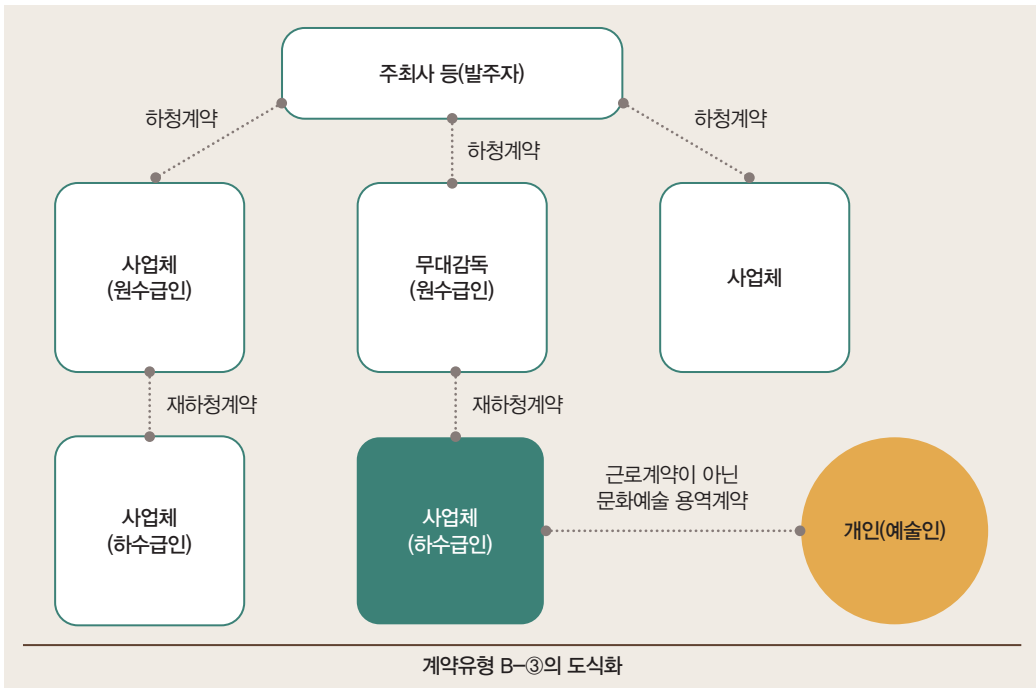
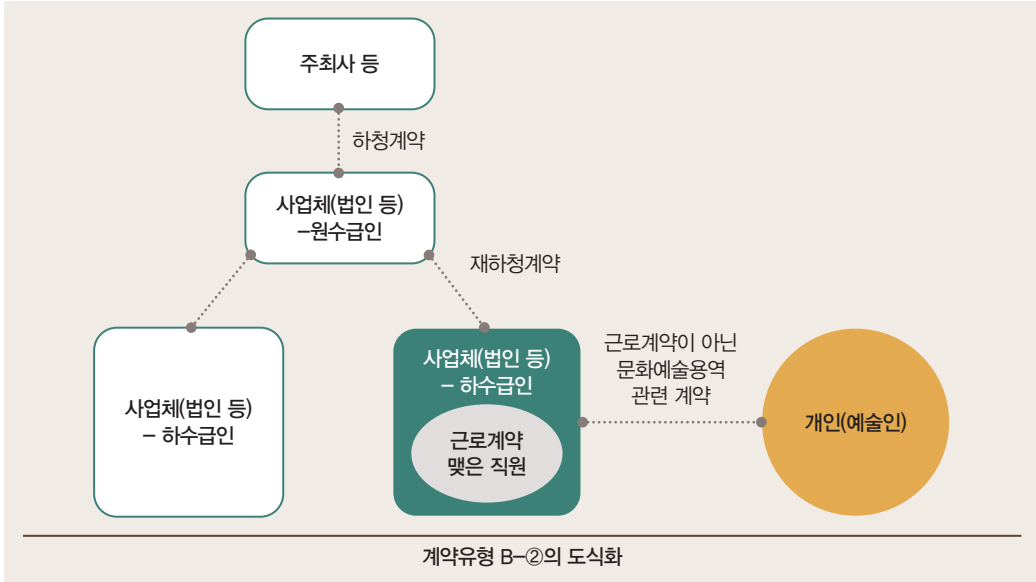
B 계약유형: 주최사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 주최사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우



공연주최사가 공연주관사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 공연, 홍보마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체 간 계약을 하는 경우입니다. 이때 하청업체에서 업무를 수행하는 이들은 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약합니다. 하청업체와 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험이 적용되고 용역계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 하청업체가 사업주가 됩니다.

B-② 계약유형 (주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우) 또는 **B-③ 계약유형** : 주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우(개별적 판단 필요)



공연주최사는 다양한 하청업체와 업체 간 계약을 합니다. 그러면 하청업체는 예술인을 고용해 업무를 수

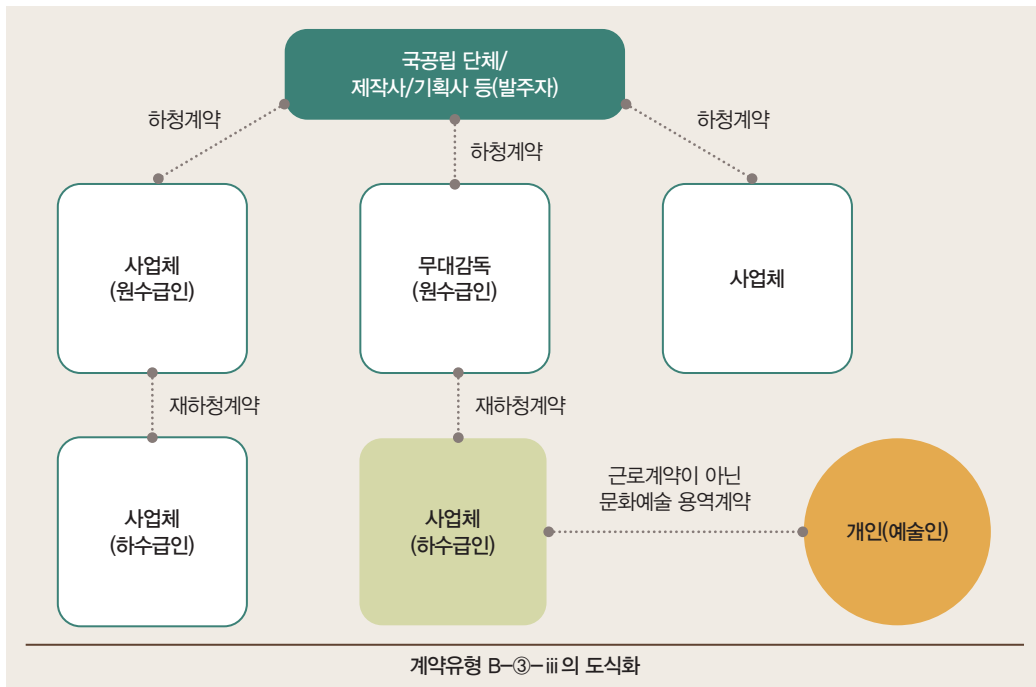
행하게 됩니다. 이때 예술인은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약을 하는데, 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험을 적용받고 용역계약을 하면 예술인 고용보험을 적용받습니다.

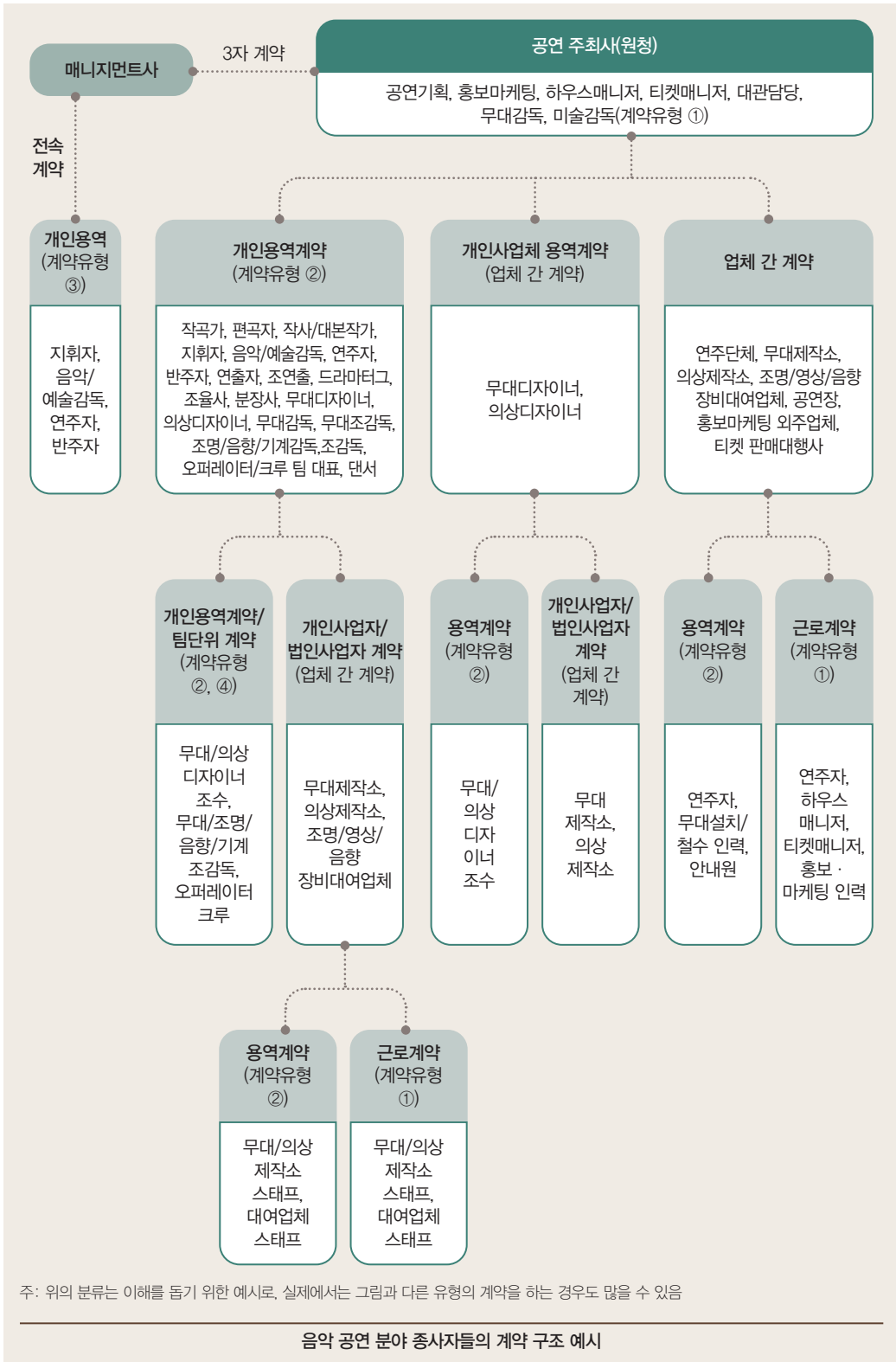
만약 하청업체의 업무를 완성하기 위해 노무를 제공하고 하청업체와 계약했다면 하청업체가 사업주가 될 수 있습니다. 무대디자이너, 의상디자이너, 무대기술, 음향기술, 조명기술, 장비대여업체, 인력업체 등이 이러한 계약 형태가 많습니다.

그러나 음악 공연에서는 주최사와 주관사가 별도로 있는 경우가 많습니다. 주관사는 주관사의 하청을 받아 공연기획 및 운영 업무를 대행하여 진행하는 사업체로, 공연에 대한 제작투자과 수입 취득, 최종 제작 책임은 주최사가 지게 됩니다. 이때 주관사는 주최사를 대신해 업무를 수행하는 것입니다. 그러나 예술인이 계약을 체결한 당사자는 주관사이므로 이때 하청업자인 주관사가 사업주의 권한을 가집니다. 주최사가 사업주가 되기 위해서는 예술인과 주최사 간에 계약을 체결해야 합니다.

또한 「고용보험법 시행령」에 따라 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급된 경우 원수급인이 하수급인이 계약한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 하고 있습니다.

따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.





문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	주최사 등이 개인(주최사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		공연기획, 홍보마케팅, 하우스매니저, 티켓매니저, 대관담당, 무대감독, 미술감독, 연주자, 무대/의상제작소 스태프, 대어업체 스태프	일반근로자 고용보험 적용
	②	주최사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		작곡가, 편곡자, 작사/대본 작가, 지휘자, 음악/예술감독, 연주자, 반주자, 연출자, 조연출, 드라마티그, 조율사, 분장사, 무대디자이너, 의상디자이너, 무대감독, 무대조감독, 조명/음향/기계감독, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 조감독, 오퍼레이터/크루 팀 대표, 무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루, 댄서	예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	③	주최사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 예술인 간에 근로계약을 맺은 경우	지휘자, 음악/예술감독, 연주자, 반주자 지휘자, 음악/예술감독, 연주자, 반주자	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인 예술인 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	④	주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	주최사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



프리랜서로 활동하는 연주자입니다. 일반 근로자처럼 일정하게 월급을 받는 것이 아닌데, 고용보험 적용이 가능한가요? 보통 프로젝트가 끝나면 한꺼번에 보수를 받거나, 분할로 받습니다.



예술인 고용보험은 일반 근로자처럼 일정급을 받지 않는 경우에도 적용됩니다. 참고로 예술인의 고용보험료는 아래와 같이 산정됩니다.

아 래

예를 들어 3개월의 기간에 500만원의 보수를 받는 계약을 체결하시고, 프로젝트 종료 후 일괄적으로 보수를 지급받는다면, 총 보수액 500만원 중 비용(80%로 일괄 산정)을 공제한 금액을 다음과 같이 우선 산정합니다.

$500\text{만원} \times 80\%(\text{비용을 공제한 보수산정 비율}) = 400\text{만원}$ (월평균보수는 $400\text{만원} \div 3\text{개월} = 1,333,333\text{원}$)이 됩니다.

고용보험 적용에 따른 예술인 고용보험료는 이 400만원을 기준으로 산정됩니다. 이 중 예술인이 내야 하는 보험료는 월평균 보수의 0.8%입니다. 보험료는 세금처럼 원천공제 된 후 나머지 금액이 보수로 지급됩니다. 예술인이 내야하는 고용보험료는 다음과 같이 0.8%인 32,000원이 됩니다.

$4,000,000\text{원} \times 0.8\%(0.008) = 32,000\text{원}$

이 때, 사업주도 동일하게 보수의 0.8%인 32,000원을 고용보험료로 부담하게 됩니다. 따라서 고용보험료는 0.8%의 두 배인 64,000원(보수의 1.6%)입니다. (다만 사업주가 지불하는 고용보험료는 예술인에게 제공하는 보수에서 공제되는 것이 아닙니다.)

다만, 실제 사업주가 매월 납부해야 하는 고용보험료와 예술인이 부담하는 고용보험료는 다르게 이루어집니다.

우선 사업주는 예술인과의 계약에 따른 월평균보수(1,333,333원)에 대해 21,330원($1,333,333 \times 1.6\%$)을 매월 고용보험료로 먼저 납부하게 되고, 예술인에게는 실제 보수를 지급하는 시기에 지급하는 보수에서 고용보험료를 0.8% 공제하고 지급하면 됩니다.

질문과 같이 프로젝트가 끝나고 한꺼번에 보수를 받는 경우, 마지막에 보수를 받을 때 한꺼번에 고용보험료 32,000원을 사업주에게 납부하시면(사업주가 원천공제) 됩니다.

만약, 계약금-중도금-잔금 형식으로 분할 지급 받는 경우에는 각각 분할금에 대해 위와 같이 산정됩니다. 예를 들어 계약금 200만원, 중도금 100만원, 잔금 200만원으로 분할지급 받는 경우라면,

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.8\% = 12,800\text{원}$ (계약금에 대한 고용보험료)

$100\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 80\text{만원}$, $80\text{만원} \times 0.8\% = 6,400\text{원}$ (중도금에 대한 고용보험료)

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.8\% = 12,800\text{원}$ (잔금에 대한 고용보험료)를

사업주가 보수를 지급할 때마다 원천공제하여 부담하게 됩니다.



참여하는 프로젝트마다 보수 편차가 매우 큰데, 이 경우 보험료는 어떻게 적용되나요?



각각의 프로젝트의 보수 편차에 관계없이 각각의 보수에서 경비(20%)를 공제한 금액에 보험료율을 곱하여 고용보험료를 산정합니다.

예를 들어 A라는 프로젝트를 300만원을 받았고 B라는 프로젝트를 250만원을 받았다면(기간은 모두 2개월 가정),

A 프로젝트 보험료 = $(300\text{만원} \times 80\%) \times 1.6\%$ (사업주 0.8%, 예술인 0.8%)

B 프로젝트 보험료 = $(250\text{만원} \times 80\%) \times 1.6\%$ (사업주 0.8%, 예술인 0.8%)

이렇게 각각 보험료가 적용됩니다.



계약서 상 계약기간은 공연 당일만 표시되어 있는데, 이 경우에도 예술인 고용보험이 적용되나요? 이 때 고용보험 가입 기간은 당일 하루만 적용되나요? 그렇게 되면 실업급여 수급을 위한 최소 조건인 이직 전 24개월 중 9개월 이상 보험료 납부라는 조건을 채우기 어렵습니다.



단발성 공연을 위한 계약에도 예술인 고용보험이 적용됩니다. 다만 예술인 고용보험 적용을 위한 기간 설정은 계약서 내 적힌 기간에 따라 적용하게 됩니다. 따라서 계약기간은 공연 당일뿐만 아니라 연습기간, 준비기간 등을 포함해 설정하는 것을 권장하고 있으며, 기간의 설정은 계약당사자의 상호 합의에 의해 결정할 수 있습니다.



연주자의 경우 계약기간이 짧은 단기계약을 체결하는 경우가 많은데요, 이렇다보니 실업급여 수급요건인 '이직일 이전 24개월 중 9개월 이상 보험료 납부'라는 조건을 채우기 어려운 경우가 많습니다. 단기계약의 경우 어떻게 기간을 인정받나요?



계약기간이 1개월 미만인 예술인을 단기예술인이라고 하고 있습니다. 단기예술인은 월 11일 이상을 근무하면 피보험단위기간을 1개월로 산정합니다. 예를 들어, 한 달 동안 11일 이상을 근무했을 경우에는 피보험단위기간이 1개월로 산정되며, 월 11일 미만으로 근무했을 경우에는 해당 월의 노무 제공일을 모두 합산한 일수를 22(일)로 나눈 값을 피보험단위기간인 월로 환산합니다.

구체적인 산정 방법은 아래와 같습니다.

1월 : 11일 근무 → 1개월 근무로 간주

2월 : 15일 근무 → 1개월 근무로 간주

3월 : 10일 근무

4월 : 9일 근무

5월 : 8일 근무

⇒ $(10+9+8) \div 22\text{일} = 1.2 \rightarrow 3 \sim 5\text{월}$ 합산하여 1.2개월 근무로 간주

한편, 예술인은 1일 근무 시간의 격차가 있더라도 근무 일수는 1일로 산정하고 있으며, 노무를 제공한 날부터 익일까지 시간이 연속하여 노무가 이어진 경우에는 노무제공일수를 2일로 산정합니다.



프리랜서이기 때문에 프로젝트 건(작품)당 계약하는 경우가 많고, 동시에 여러 프로젝트의 준비를 함께 진행하는 경우가 많습니다. 고용보험 적용이 어떻게 적용되는지 궁금합니다.



프로젝트 별로 고용보험을 별도로 적용합니다. 예를 들어 A라는 프로젝트의 수행기간이 1월 1일~15일까지이고, B라는 프로젝트의 수행기간이 1월 10일~20일까지라고 한다면

A 프로젝트(1월 1일~15일) : 15일

B 프로젝트(1월 10일~20일) : 11일이 되나,

기간을 산정함에 있어서는 이 때 겹치는 날이 6일 발생하게 됩니다(1월 10일~15일). 겹치는 날은 1일로만 산정되고, 고용보험을 적용받습니다. 즉 1월 1일~1월 20일이 고용보험 적용을 받게 되면 총 20일로 고용보험을 적용하게 됩니다.

$$15\text{일(A)} + 11\text{일(B)} - 6\text{일(겹치는 날)} = \text{총 20일}$$



대부분의 예술인들이 행정 처리에 익숙하지 않습니다. 예술인이 직접 고용보험에 가입하고 보험료 납부를 해야 하나요? 고용보험 행정처리는 누가, 어떻게 해야 하나요?



예술인 고용보험에 대한 피보험관리의 주체는 예술인과 문화예술옹역 관련 계약을 맺은 사업주입니다. 따라서 보험료 납부 등 행정처리는 사업주가 하게 됩니다. 사업주는 예술인들에게 보수를 지급할 때 예술인의 고용보험료(0.8%)를 원천징수한 후 나머지 금액을 보수로 지급하면 됩니다.



프리랜서 작곡가로 활동하면서 계약서를 써본 일이 한 번도 없습니다. 대부분의 예술인들이 계약서 없이 일하는 경우가 많은데요. 구두계약 또는 서면계약서를 작성하지 않은 경우는 예술인 고용보험이 적용되지 않나요?



계약서를 작성하지 않은 경우라고 해도 예술인 고용보험은 적용될 수 있습니다. 단, 이 경우 노무제공기간과 보수 등을 증명할 수 있어야 합니다. 또한, 예술인 본인도 피보험자격 확인청구를 하실 수 있습니다.

참고로, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술옹역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다. 이를 어길 시에는 「예술인 복지법」 제18조 제1의2항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다.



참여한 공연의 주최사와 주관사가 다릅니다. 저는 주관사와 계약을 체결했지만 공연의 최종 권한은 주최사에게 있습니다. 저의 고용보험 사업주는 주최사입니까? 주관사입니까?



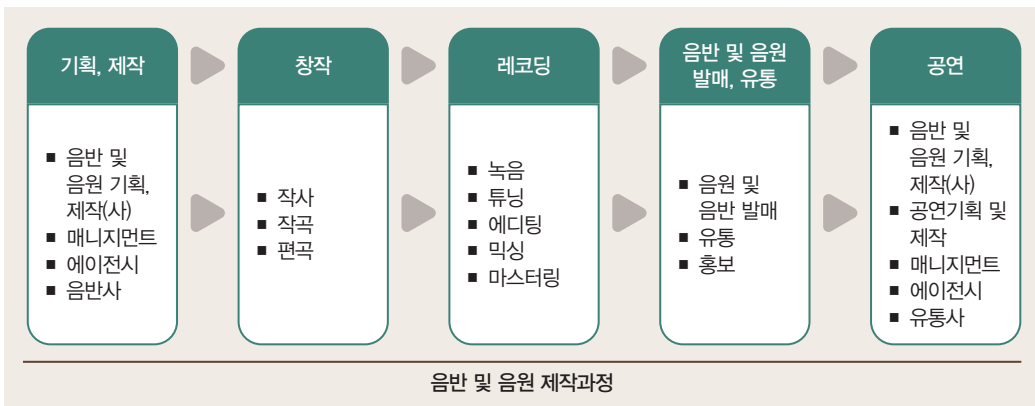
주관사는 주최사로부터 하청을 받은 하청업체이고, 예술인이 하청업체와 용역계약을 체결한 경우에는 주관사가 사업주가 됩니다. 주최사가 공연의 최종 권한을 가졌다 하더라도 주관사에 일부 업무를 하청한 것이므로 하청업체로서 예술인에 대한 고용 관련 의무를 지게 됩니다. 주최사가 사업주가 되기 위해서는 예술인의 계약이 주최사와 이루어져야 합니다.

4. 음반 및 음원 제작 분야

1) 음반과 음원은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

음반과 음원은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

음반과 음원 제작과정은 일반적으로 기획 및 제작, 창작, 레코딩, 음반 및 음원 발매나 유통, 공연에 이르는 다섯 단계로 구분할 수 있으며, 이는 아래와 같이 도식화할 수 있습니다.



기획사와 제작사가 중심이 되는 기획·제작 단계

기획과 제작 단계에서는 음반 및 음원을 기획·제작합니다. 일반적으로 음반사나 기획사, 엔터테인먼트로 불리는 대중문화예술기획업 사업체들이 음반 및 음원 분야의 핵심 콘텐츠인 음원 및 음반 내용 제작에 직접 관여하는 예술인, 그리고 관련 엔지니어 등과 계약 관계를 형성합니다. 이 과정에서 사업체가 예술인에 대한 발굴, 훈련, 지도, 상담 등의 관리 업무를 수행하는 매니지먼트 역할을 병행하는 경우도 있습니다. 이러한 사업체들은 음반사, 기획사, 제작사, 매니지먼트, 에이전시 등으로 다양하며 음반 및 음원 제작 초기 단계뿐만 아니라 제작과정 전반에 관여하기도 합니다. 한편, 초기 기획, 제작 단계의 목적이 음반이나 음원과 같은 품목의 생산인 경우도 있으나, 공연인 경우도 있습니다.

작사, 작곡, 편곡을 수행하는 창작 단계

음악 창작은 기획 및 제작 단계에 이어 수행되나, 경우에 따라 예술인에 의해 제작 단계가 선행되기도 합니다. 이 단계에서는 주로 작사, 작곡, 편곡이 수행됩니다. 이때 개인 창작자 외에도 작사, 작곡, 편곡을 병행하는 싱어송라이터나, 집단 형태의 밴드 등이 창작 단계를 주도하기도 합니다. 또한 음반 및 음원 연주, 즉 실연을 수행하는 악기 연주자들도 참여합니다. 이처럼 제작과정 중 한 가지 이상 다양한 역할을 중복해서 수행하는 경우도 있습니다.

녹음을 진행하는 레코딩 단계

레코딩 단계는 녹음 과정입니다. 클래식 음악 공연의 경우 이미 창작된 작품을 녹음하는 경우가 많습니다. 대중음악 분야에서는 창작단계에서 작곡, 작사 등을 거친 작품을 가수가 부르거나, 연주자들이 연주한 것을 음반 및 음원으로 기록하거나 저장하는 단계입니다. 녹음 주체는 실연자인 가수 및 연주자를 포함한 예술인, 그리고 작곡, 작사나 편곡을 포함하여 디렉팅을 수행하는 프로듀서, 녹음을 진행하는 레코딩 엔지니어들이 주를 이룹니다.

레코딩 단계도 세부적으로는 튜닝(tuning), 에디팅(editing), 믹싱(mixing), 마스터링(mastering) 등으로 구성됩니다. 튜닝은 녹음된 가수의 노래, 연주자나 단체의 연주 소리를 적절하게 조율하는 것입니다. 에디팅은 편집, 믹싱은 곡을 구성하는 각 트랙의 주파수와 공간감을 조절하여 음향을 조화롭게 다듬어주는 작업을 말합니다. 마스터링은 믹싱을 마친 음원들 간 밸런스를 조절하고 음색을 보정한 뒤 유통을 위한 최종 결과물을 만들어내는 단계입니다.

음반 및 음원 발매와 유통 단계

이러한 과정을 거쳐 음반 또는 음원이 제작사나 기획사, 음반사 등을 통해 발매되어 유통됩니다. 이때 홍보 작업도 병행됩니다.

콘서트, 방송 활동 등 공연 단계

음반 또는 음원 홍보를 위한 콘서트 외에도 방송이나 외부 행사 등에 참여하는 경우가 많으므로, 음반 및 음원 완성물을 중심으로 한 공연 또한 제작과정에 포함할 수 있습니다. 별도의 단독 공연과 구분하여, 음반 또는 음원 홍보 활동을 위해 방송에 출연하거나, 외부 행사에 참여하는 경우도 있습니다.

공연 단계에서는 가수나 연주자, 엔지니어들 외에도 댄서가 투입되기도 합니다. 공연은 음반 및 음원의 발매, 유통 단계에서와 유사하게, 온라인, 오프라인에서 다양하게 구현됩니다. 이에 따라 공연과 관련된 온라인 플랫폼 또는 방송사, 오프라인 공연대행사 등과의 업무도 발생합니다. 그러나 음반 및 음원을 기획, 제작하는 단계와 공연을 기획, 제작하는 것은 통상적으로 다른 차원으로 구분됩니다.

직종은 어떻게 분류되나

음반 및 음원 제작 분야의 주요 직종은 제작과정별로 다음과 같이 구분할 수 있습니다.

첫째, 기획, 제작 단계에서는 음반사, 기획사, 제작사, 에이전시에 소속된 관련 종사자들이 있습니다.

둘째, 창작 단계에서는 음반 및 음원 분야의 핵심 창작 집단이라 할 수 있는 작곡가, 작사가, 편곡가, 연주자(대중음악), 싱어송라이터 등이 포함됩니다.

셋째, 레코딩 단계에서는 가수, 연주자, 지휘자 그리고 레코딩 엔지니어 관련 직종들이 포함됩니다.

이어 음반 및 음원의 발매, 유통 단계에서는 기획, 제작 단계에 관여한 종사자들이 직무를 수행하는 경우가 많으며 별도 발매, 유통 전문회사 종사자도 해당됩니다.

이와 구분하여, 공연을 목적으로 음반 및 음원이 창, 제작되는 경우도 있습니다. 이 단계에서는 공연 대행사 관련 직종들이 포함될 수 있으며, 실연자로 댄서가 추가될 수 있습니다.

음반 및 음원 제작 분야 종사자의 직종

구분	분야	직종
창작	창작 분야	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수
실연	연주 분야	연주자, 댄서
기술 지원 등	기술지원 분야	레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프 등
	행정지원 분야	기획자, 제작자, 유통업자, 매니저 등

음반 및 음원 제작 분야를 구성하는 직종은 크게 창작과 실연, 기술지원 등의 분야에 따라 각 영역 내에서 분화된 전문적 업무를 수행한다고 볼 수 있습니다. 다만 중복적으로 직무를 수행하는 경우가 많고, 주로 특정 업무를 중심으로 제작 단계에 관여하는 것으로 이해할 수 있습니다. 즉, 개별 프로젝트를 중심으로 개인별 직종 간 협업을 수행하는 것입니다.

음반 및 음원 분야는 이 때문에 종사상 지위도 매우 다양한 편이라 할 수 있습니다. 연주자 겸 작곡가, 댄서 겸 사업가, 레코딩 스태프 겸 음향업체 직원 등으로 한 개인이 다양한 종사상 지위를 겸하거나 다양한 직무 역할을 수행하는 경우가 많습니다.

또한 음악 산업을 구성하는 기술과 매체환경의 변화에 따라 최근에는 음반 및 음원 분야 내에서 데이터 분석 및 관리 직종도 빠른 속도로 생겨나고 있습니다. 이 때문에 이러한 음악계의 특성이 어떠한 고용구조 또는 계약구조로 작동되는지를 중심으로, 새로운 직무나 직종에 대한 분석이 보다 필요한 상황이기도 합니다.

현재까지는 핵심 창작 집단인 작곡가, 작사가, 편집자나 싱어송라이터, 가수와 같은 창작 분야 종사자들이 대부분 여전히 서면계약을 거의 하지 않고 비공식적 구두계약을 체결하는 관행이 많은 것으로 보입니다. 이러한 음악계 특수성을 고려하여 확인 가능한 주요 계약 관계를 파악한 결과는 다음과 같습니다.

2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단 기준

음반 및 음원 분야에서는 핵심 창작 직군 종사자인 연주자, 댄서, 그리고 주요 기술지원 종사자인 스태프를 중심으로 사업체와 개인 간, 사업체와 사업체 간에 다양한 계약이 체결됩니다. 제작과정의 업무가 순차적으로 정형화되어 있지 않고 사업체와 예술인 개인 간의 계약 관계도 다양한 형태로 형성됩니다.

A 계약유형: 사업체와 개인이 계약하는 유형

음반 및 음원 분야 주요 종사자들이 사업체와 직접 체결하는 대표적인 문화예술용역 관련 계약 사례는 다음과 같습니다.

첫째, 음악 관련 법인과 음반 및 음원 분야 주요 종사자가 맺는 문화예술용역 관련 계약입니다. 이때 사업체는 음반사, 제작사, 기획사, 방송사나 음향업체, 매니지먼트 등이 해당됩니다.

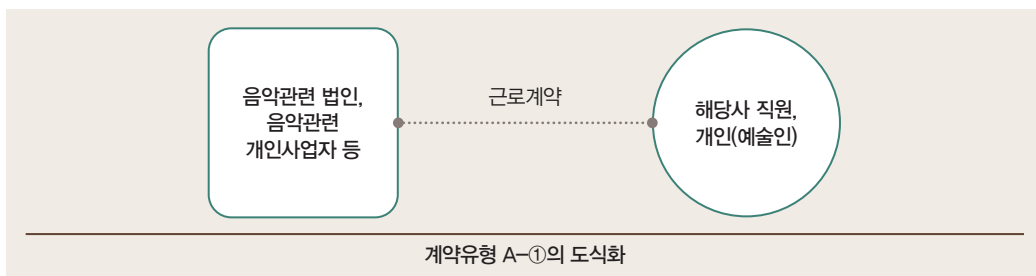
둘째, 음악 외 법인으로 민간기업이나 기타 사업체가 음반 및 음원 분야 주요 종사자와 직접 맺는 문화예술용역 관련 계약입니다.

셋째, 개인사업자 등 법인사업체와 음반 및 음원 분야 주요 종사자가 직접 체결하는 문화예술용역 관련 계약입니다. 연주자가 유명 가수나 밴드의 음원 레코딩 세션 연주를 하는 경우, 유명 가수나 밴드가 제작, 주최하는 공연의 댄서로 참여하는 경우 또는 한시적으로 공연음향 감독이나 팀원으로 엔지니어, 스태프 직무를 중심으로 문화예술용역 관련 계약을 형성하는 경우가 여기에 해당합니다.

그 외, 공공기관과 음반 및 음원 분야 주요 종사자가 직접 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우도 있습니다. 이때 연주자, 댄서 또는 엔지니어나 스태프 등은 공공기관이 주최하는 공연에 참여하거나 한시적인 음원 및 음반 제작을 목적으로, 계약관계를 형성하는 사례가 있습니다.

이러한 계약유형은 세부적으로 다음과 같이 구분할 수 있습니다.

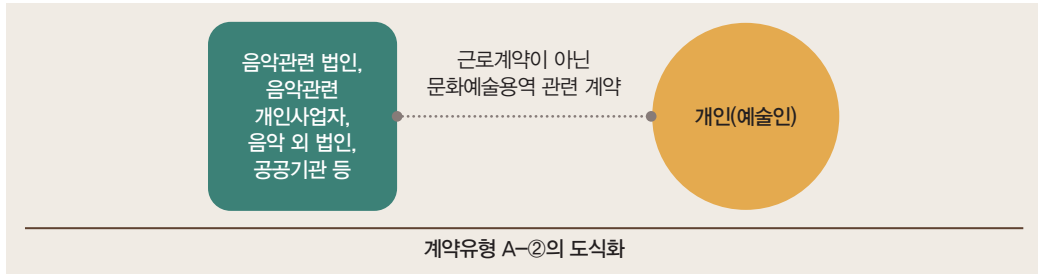
A-① 계약유형 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자 등의 사업체가 개인과 근로계약을 하는 경우 (일반근로자 고용보험 적용)



음악 관련 법인, 개인사업체 등이 해당 사업체 직원을 직접 고용하는 근로계약을 하는 경우, 또는 음반 및

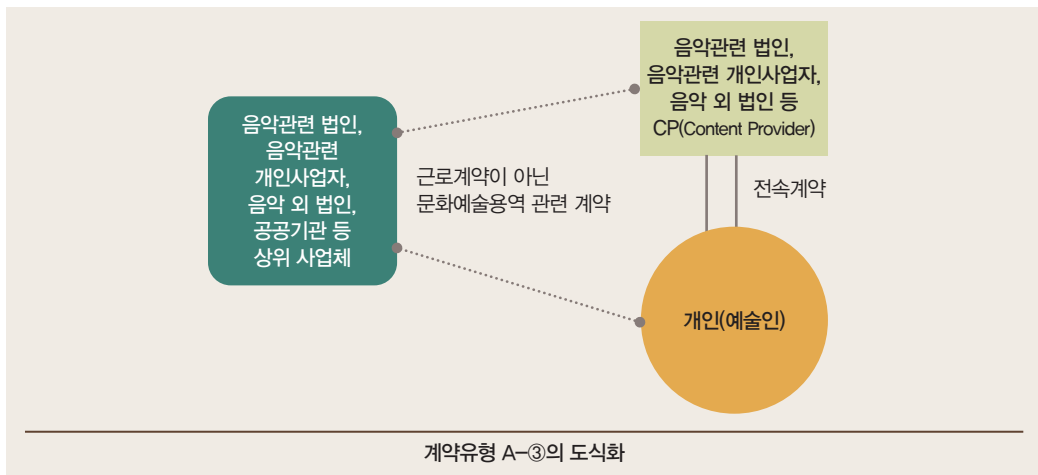
음원 관련 종사자와 근로계약을 하는 경우에는 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 음반 및 음원 분야에서는 스타를 중심으로 사업체와 전속계약을 하는 일이 많습니다. 그런데 해당 계약 내용을 근로계약으로 판단할 수 있는지는 계약 내용을 중심으로 판단해야 하지만 이는 매우 드물다고 합니다.

A-② 계약유형 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 또는 공공기관과 개인이 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



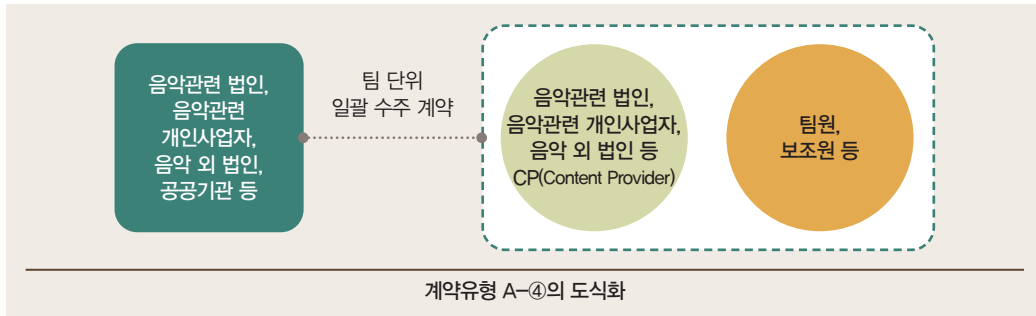
이는 음반 및 음원 분야의 대표적인 문화예술용역 관련 계약의 형태입니다. 연주자, 댄서, 엔지니어나 스태프 등 주요 종사자와 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업체, 음악 외 법인이나 공공기관 등 간에 체결됩니다. 이때 음악 관련 법인이 경우에 따라 또 다른 발주처와 계약 관계를 통해, 하청구조로 별도 노무 수행자들과 계약 관계를 형성할 수 있습니다. 하지만 이는 본 계약유형에 해당하지 않습니다. 즉, 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업체, 음악 외 법인이나 공공기관 등이 특정 노무를 제공하는 음반 및 음원 분야 개인 종사자와 문화예술용역 관련 계약을 체결하는 경우가 여기에 해당하는데, 이는 예술인 고용보험 적용 대상이 될 수 있습니다.

A-③ 계약유형 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인, 공공기관 등의 상위 사업체가 동종 분야의 또 다른 사업체와 함께 하청구조의 3자 계약을 하는 경우



용역을 발주한 1차 사업체가 하청업체를 경유하여 최종적으로 음반 및 음원 분야에 종사하는 예술인 개인과 3자 계약을 한 경우, 1차 사업체가 최종 예술인 개인을 특정한 사실이 확인 가능하다면, 예술인 고용보험의 의무 이행 사업주가 될 수 있습니다.

A-④ 계약유형 **음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인, 공공기관 등이 음반 및 음원 분야 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우**



음반 및 음원 분야에서 용역 노무를 1차적으로 발생시키는 사업체가 팀 단위와 일괄수주계약을 하는 경우도 있습니다. 이때 사업체가 개인과 계약하는 것처럼 보일 수 있으나 실제로 계약하는 예술인이 계약 내용을 수행하기 위하여 내용적으로 필요한 음반 및 음원 분야 관련 종사자를 함께 구성해 해당 인건비나 소요 비용을 고려하여 계약을 체결하는 경우입니다. 이러한 경우에는 팀 단위 계약을 대표한 개인 예술인이 아니라, 문화예술용역 관련 계약을 최초 발생시킨 사업체가 예술인 고용보험제도상 사업주의 의무를 지게 됩니다.

A-⑤ 계약유형 **음반 및 음원 분야 개인 예술인 간 계약**

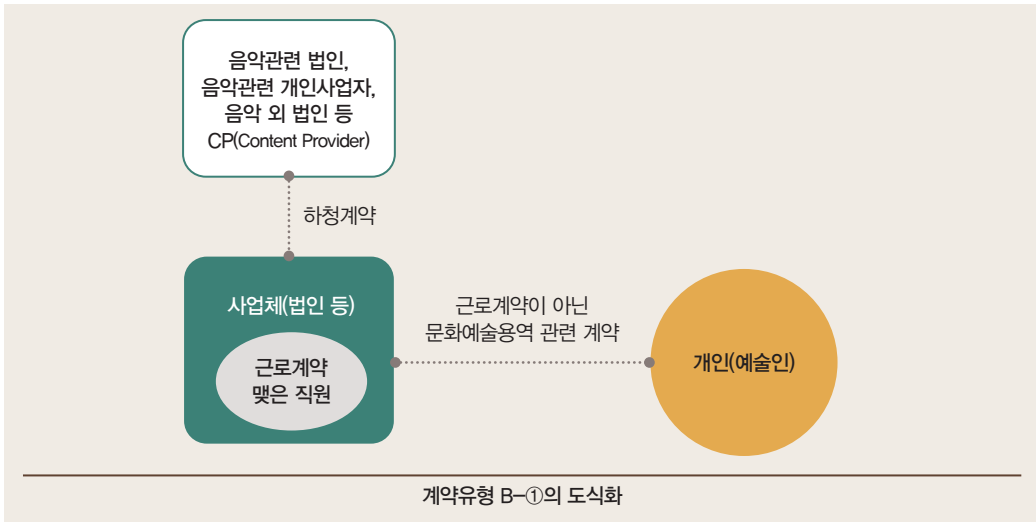


음반 및 음원 분야 주요 종사자가 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 한 경우에도 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다. 음반 및 음원 분야 주요 종사자 간에 계약을 체결하여 노무가 발생하는 사례입니다. 다만 서면계약서를 작성하지 않았거나 용역 내용을 최초 발생시킨 개인이 사업체로 등록되지 않은 자연인일 경우에는 사업주를 지명하기 어렵습니다.

그러나 사용관계가 지속적·반복적이며 기간이나 금액 등 예술인 고용보험 적용 조건을 만족해 실질적인 노무제공 관계가 형성된다는 판단이 가능하다면 확인청구를 통해 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다.

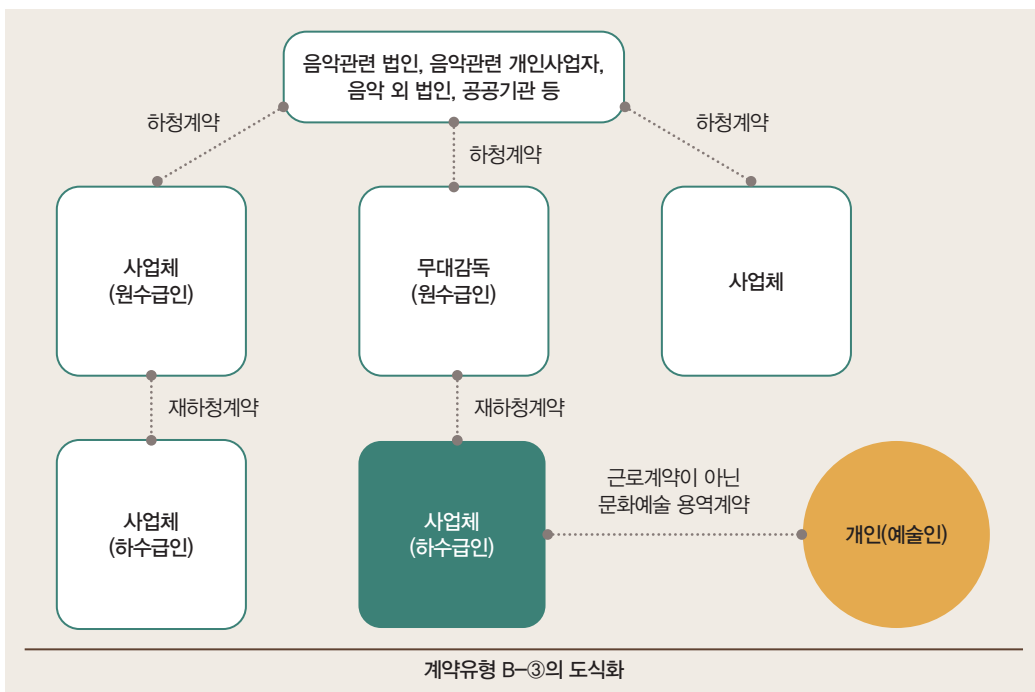
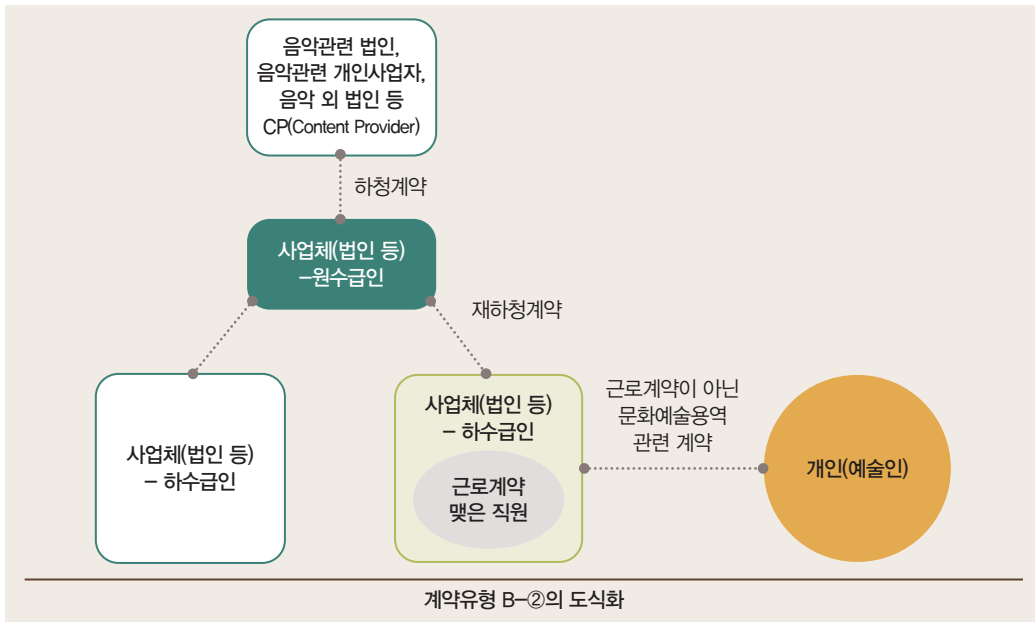
B 계약유형: 사업체와 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 음악 관련 법인, 음악 외 법인 등이 또 다른 법인사업체와 계약하는 경우



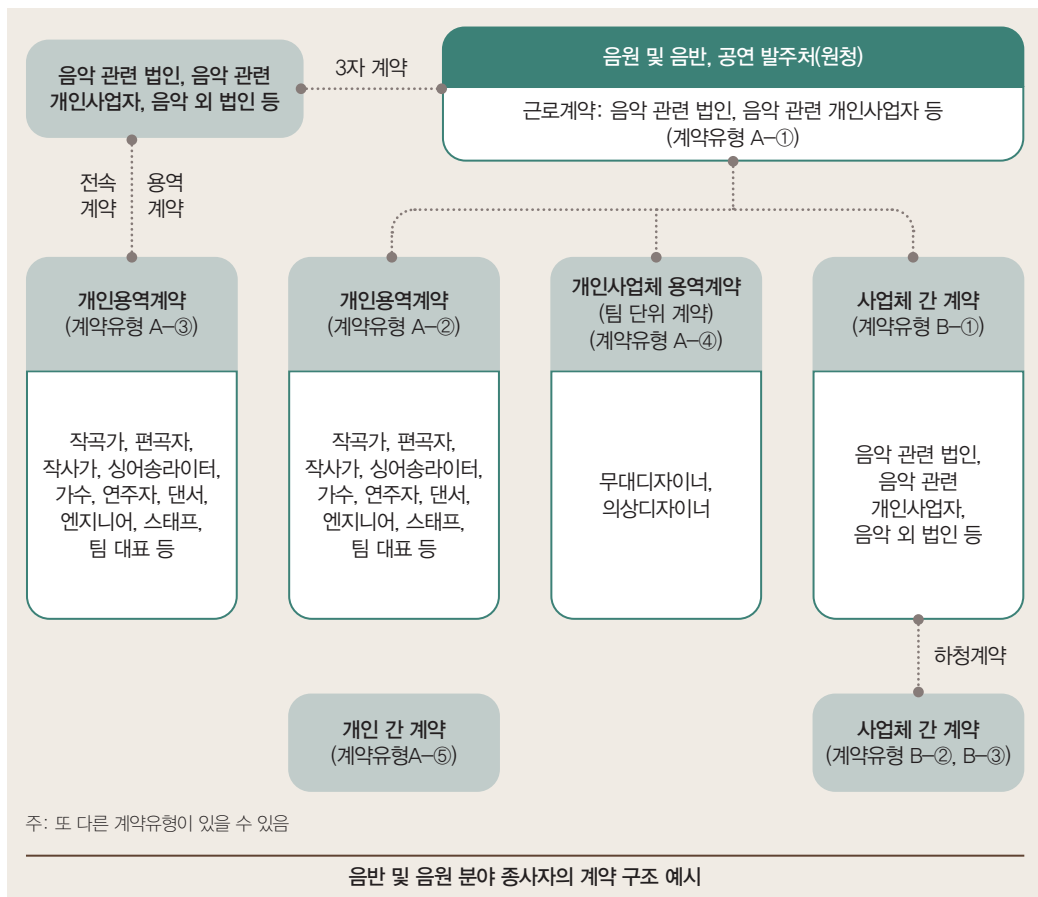
음반 및 음원을 제작하거나 공연을 할 때 사업체가 하청계약 구조로 또 다른 법인사업체와 계약을 체결하는 경우, 하위단계에서 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약이 발생할 수 있습니다. 이때는 실질적인 노무를 발생시킨 하청 사업체가 예술인 고용보험상 사업주의 의무를 지게 됩니다.

B-② 또는 B-③ 계약유형 음악 관련 법인, 음악 외 법인 등이 또 다른 법인사업체와 계약하며, 하청계약 구조를 확장하는 경우



음반 및 음원 분야에서는 다양한 하청업체를 경유하여 최종적으로 음반 및 음원 예술인에 이르는 계약 관계가 존재합니다. 이 과정에서 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약이 체결되면 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다. 이때 노무를 발생시킨 하청업체가 일차적으로 예술인 고용보험의 의무를 지는 사업주가 될 수 있습니다. 이와 비교하여, 사업체 간 하청계약을 발생시킨 상위 사업체가 계약 시 최종 노무 수행자인 예술인 개인을 특정하여 실질적인 노무 발생의 주체가 된다면, 해당 사업체가 예술인 고용보험의 사업주의 의무를 지게 됩니다.

음반 및 음원 분야에서는 네트워크 내 협업 관행이 여전히 강하게 작동하는 편입니다. 이 때문에 제작사나 기획사에 소속되어 근로계약을 체결한 관계가 아닌 용역계약 관계이거나, 계약서를 작성하지 않고 노무를 수행하는 경우도 많을 것으로 추정되고 있습니다. 이 때문에 서면계약서 작성률이 다른 문화예술 분야에 비해 낮은 편이라고 파악되고 있기도 합니다. 이러한 음반 및 음원 산업의 현실을 고려할 때 용역계약서 작성 여부와 관계없이 실제 노무를 중심으로 사업자와 종사자 간 관계가 사용 종속적이고 일정 기간과 금액 조건을 만족하는 지속적·반복적 노무수행 사실이 확인 가능할 경우 예술인 고용보험이 적용될 수 있다고 볼 수 있습니다.



문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자 등이 개인(직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		기획자, 제작자, 유통 담당자, 매니저, 기술, 행정지원 분야, 마케팅, 데이터 관리 직종	일반근로자 고용보험 적용
	②	음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 등이 개인(예술인 등)에게 노무를 제공하고, 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향엔지니어, 기타 스태프	예술인 고용보험 적용
		음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 저작권 중심의 별도 용역계약을 맺는 경우			예술인 고용보험 적용되지 않음
	③	음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 등이 또 다른 사업체와 함께 3자 계약을 맺는 경우	- 계약서에 노무 수행 특정 예술인을 명시한 경우 - 중간 사업체가 단순 중개 알선만 수행하는 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	예술인 고용보험 적용 (원청인 상위사업체가 예술인 고용보험 사업주)
			- 계약서에 노무 수행 특정 예술인을 특정하지 않은 경우 - 중간 사업체의 노무 제공이 지속적·반복적일 경우		예술인 고용보험 적용 (중간 사업체가 예술인 고용보험 사업주가 됨)
	④	음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 등이 대중음악 분야 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주 계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)이 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무제공한 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)이 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 실질적인 노무제공이 발생하였다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용 (예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해, 사용자인 개인이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	원청 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 등이 중간 사업체와 계약을 맺는 경우	• 하청업체와 근로계약을 맺는 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	일반근로자 고용보험 적용
			• 하청업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	원청과 하청 사업체 간에 계약을 맺고, 하청계약을 맺은 사업체 등이 다시 또 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	• 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	일반근로자 고용보험 적용
			• 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			• 국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	원청과 하청 사업체 간에 계약을 맺고, 하청계약을 맺은 사업체 등이 다시 또 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	• 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	일반근로자 고용보험 적용
			• 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			• 국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



일회성으로 작업 또는 공연에 참여해도 예술인 고용보험이 적용되는지, 보험료 산정은 어떻게 하는지, 사업장과 어떤 비율로 고용보험을 부담하게 되는지 궁금합니다.



예술인 고용보험의 적용대상에는 1개월 미만의 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인(‘단기예술인’)도 포함됩니다. 따라서, 일회적, 단기적 작업 또는 공연이더라도 문화예술용역 관련 계약을 체결하였다면 예술인 고용보험이 적용됩니다.

고용보험료는 문화예술용역 관련 계약에 따른 계약금액을 기준으로 산출되는 월평균보수(경비 20% 공제한 금액)의 1.6%(사업주 0.8%, 예술인 0.8%)이며, 예술인과 사업주가 1/2씩 균등하게 부담합니다.

예컨대, 월평균소득이 100만원인 경우 경비(20%)을 공제한 80만원을 기준으로 산정하여 12,800원(80만원×1.6%)이 사업주가 근로복지공단에 납부해야하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편, 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때는 예술인의 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하고, 나머지 금액을 예술인에게 지급하여야 합니다.



프리랜서로 건(작품)당 계약을 하는 경우 고용보험료 산정 시 근무 기간을 어떻게 적용하나요?



작품 계약 시 문화예술용역 관련 계약에 따른 일의 시작일부터 종료일까지가 고용보험이 적용되는 근무 기간이 됩니다. 따라서, 일의 시작일과 종료일을 명확하게 판단하기 어려운 경우 통상 문화예술용역 관련 계약서에 명시된 시작일부터 종료일까지 산정하게 됩니다.



대중음악 분야에서는 일회성 공연이나 2~3일간의 단기 작업을 진행하는 경우도 많습니다. 이러한 경우 일한 기간은 어떻게 산정되나요?



계약기간이 1개월 미만인 예술인을 단기예술인이라고 하고 있습니다. 단기예술인은 월 11일 이상을 근무하면 피보험단위기간을 1개월로 산정합니다. 예를 들어, 한 달 동안 11일 이상을 근무했을 경우에는 피보험단위기간이 1개월로 산정되며, 월 11일 미만으로 근무했을 경우에는 해당 월의 노무 제공일을 모두 합산한 일수를 22(일)로 나눈 값을 피보험단위기간인 월로 환산합니다.

구체적인 산정 방법은 아래와 같습니다.

1월 : 11일 근무 → 1개월 근무로 간주

2월 : 15일 근무 → 1개월 근무로 간주

3월 : 10일 근무

4월 : 9일 근무

5월 : 8일 근무

⇒ $(10+9+8) \div 22\text{일} = 1.2 \rightarrow 3 \sim 5\text{월}$ 합산하여 1.2개월 근무로 간주

한편, 예술인은 1일 근무 시간의 격차가 있더라도 근무 일수는 1일로 산정하고 있으며, 노무를 제공한 날부터 익일까지 시간이 연속하여 노무가 이어진 경우에는 노무제공일수를 2일로 산정합니다.



대중음악 분야에서 본인이 예술가이면서 사업자인 경우, 예술인 고용보험을 어떻게 적용받게 되나요?



사업주는 원칙적으로 예술인 고용보험 가입대상자로 보기 어렵습니다.

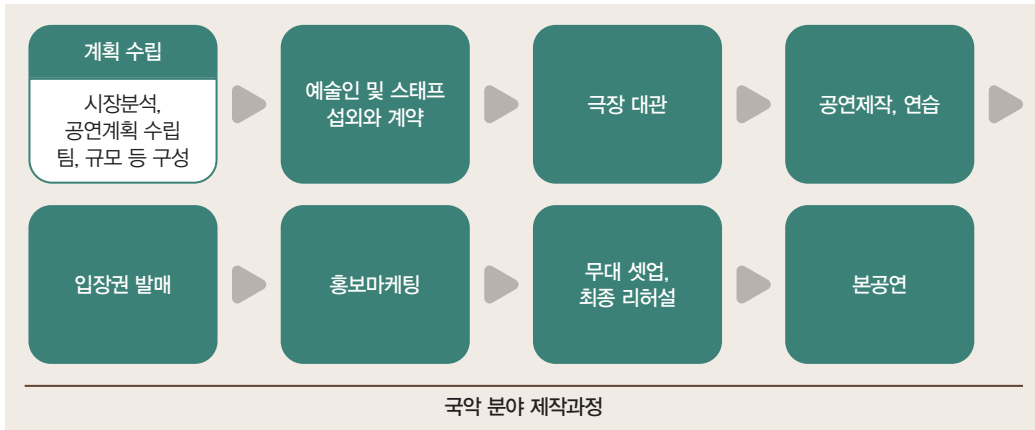
다만, 사업자인 예술인이 다른 사업체의 하도급을 받아 사업주가 아닌 예술인 개인 자격으로 문화예술용역을 수행하고 그 대가를 받는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 사업자인 예술인도 예술인 고용보험의 가입대상이 될 수 있습니다.

또한, 사업자인 예술인이 본인의 사업체와 무관하게 예술인으로서 활동하는 기간에는 해당 계약 내용을 기준으로 예술인 고용보험 가입 대상자로 인정받을 수 있습니다.

1) 국악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

국악은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

국악 공연도 다른 공연예술장르와 유사한 과정을 거쳐 제작됩니다. 먼저 공연계획을 수립한 후 예술인과 스태프를 섭외하고 계약하는 것으로 시작하여 극장을 대관하고 연습을 진행합니다. 공연제작과 연습이 진행되는 동안 홍보마케팅이 이루어지며, 티켓을 판매하면 입장권 발매를 시작합니다. 이후 무대 셋업과 최종 리허설을 마치면 본공연에 들어갑니다.



공연주제와 시기를 조율하는 공연계획 수립 단계

공연계획 수립 단계에서는 공연제작을 위해 공연주제와 시기를 조율합니다. 구체적인 공연 프로그램을 구성하고 어떤 연주단체 또는 연주자를 섭외할지 결정합니다. 극 형태의 공연을 기획할 때는 연출, 대본, 작곡

39 문화예술융역 가이드라인에서 사용하는 국악이라는 용어는 “악·가·무”를 모두 포괄하는 광의의 의미이며, 따라서 전통공연예술의 기악, 성악, 무용, 연희 분야를 모두 포함하고 있다.

등을 담당할 예술인을 섭외하는데, 이는 연극이나 뮤지컬과 같은 과정이라고 볼 수 있습니다. 공연예산, 주최 및 주관처가 결정되며 협찬, 후원업체 등도 대부분 이 시기에 섭외하여 확정합니다.

국공립공연단체와 민간기획사는 공연계획을 수립할 때부터 확연한 차이를 보입니다. 국공립공연단체는 공연장을 기반으로 운영되고, 대부분 전속단체가 있으므로 공연예산, 주최 및 주관처 확정 등이 매우 수월하게 진행됩니다. 그러나 민간기획사는 공연주제와 시기를 결정하면서 공연이 가능한 공연장을 찾고 공연장 상황에 맞는 작품으로 선정하는 과정에 동시에 진행되어야 하므로 대부분 계획 단계부터 어려움에 봉착합니다.

주요 예술인과 스태프 섭외

국공립공연단체가 전속단체 소속 예술인을 제외한 외부 협연자 또는 예술인이 포함되는 공연작품을 기획하는 경우 이 단계에서 외부 예술인을 섭외합니다. 일반적인 음악 공연이 아닌 음악극/무용극/연희극 형태 공연을 기획할 때 무대, 음향, 영상, 의상 등의 디자이너를 섭외하는 단계라고 볼 수 있습니다.

국악 분야 국공립단체들은 홍보마케팅, 진행스태프를 내부 인력으로 보유하고 있지만, 민간 기획사는 기획·홍보, 공연진행 스태프를 충분히 보유하고 있지 못하는 경우가 많습니다. 따라서 민간기획사는 주요 예술인과 스태프 섭외에 많은 공을 들입니다.

극장 대관은 어떤 절차를 거치나

민간기획사는 공연장에서 정기대관이나 수시대관을 한다고 할 때 신청해서 대관을 진행합니다. 하지만 국악 공연을 자주 하는 공연장이 한정적이다 보니 대관 신청 시 유명 공연장 몇 군데로 몰리는 경향이 있습니다. 반면 국공립공연단체는 보유하고 있는 공연장의 연간 스케줄에 따라 공연 시기를 결정합니다. 부득이하게 자체 공연장을 사용할 수 없을 때만 외부 극장을 대관하는 시스템으로 되어 있습니다.

공연 연습을 하고 제반 장치를 준비하는 공연제작 및 연습 단계

실연자들에게는 공연 연습이 진행되는 단계이면서 제작진에게는 공연에 필요한 기술 및 무대 관련 제반 장치를 준비하는 시점입니다. 국악공연은 대체로 단체 연습을 선호합니다. 소규모 실내악 공연이나 독주회라 하더라도 반주자가 포함되는 경우가 많다 보니 주로 단체 연습을 합니다.

관현악이나 극 공연을 연습할 때는 지휘자, 연출가 의도대로 파트별, 막별로 연습을 나누어 진행하기도 합니다. 스태프는 연습 일정에 따라 공연 제작을 진행하며, 공연 연습에 들어가기 전 모든 출연진, 스태프와 계약이 확정됩니다.

입장권 발매와 홍보마케팅은 언제 시작할까

국공립예술단체는 대부분 자체 티켓 발권 시스템을 갖추었으며 온라인·오프라인으로 입장권 발매를 진행합니다. 자체 발권 시스템이 없으면 대형 티켓 판매 사이트 또는 문화정보원의 문화티켓 사이트를 통해 발권합니다. 프레스 리허설이나 보도자료 배포, 마케팅도 이 시기에 진행됩니다.

민간기획사는 국공립공연장을 대관하면 국공립공연장 홈페이지에서 온라인으로 홍보를 진행하고 티켓 발권은 수기로 진행하는 경우가 많습니다. 또 후원사와 협찬사가 확정되면 바로 홍보마케팅을 시작하는데, 대부분 공연 홍보마케팅은 공연 시작 한두 달 정도 전에 이루어집니다.

무대 셋업과 최종 리허설

무대 세트 설치, 음향장비 세팅 등을 진행하는 단계로 본공연 규모와 기간에 따라 셋업과 리허설 기간이 서로 다릅니다.

음악극이나 창극처럼 무대 전체를 바꿔야 하는 공연은 장치 셋업에 시간이 많이 걸리지만, 독주회나 실내악처럼 소규모 공연은 셋업 기간이 필요하지 않아 공연 당일 오전에 리허설을 하기도 합니다. 국악관련악 공연은 대규모 인원의 의자를 세팅하고 음향을 설치하는 시간이 필요하므로 일반적으로 공연 1일 전에 셋업에 들어갑니다.

작품을 무대에 올리는 본공연

소규모 공연은 공연장의 무대감독을 중심으로 공연이 진행되고, 관현악이나 극 공연은 연출가, 지휘자, 무대감독 등의 신호(cue)에 맞춰 공연이 진행됩니다. 객석은 대부분 하우스매니저가 담당합니다.

직종은 어떻게 분류되나

국악 분야 종사자는 크게 공공 종사자와 민간 종사자로 구분할 수 있습니다. 공공·민간 종사자는 다시 창작 분야, 실연 분야, 기술 분야, 기획행정 분야로 나눌 수 있습니다.

국악 분야는 국공립공연장과 전속단체가 결합되어 있는 구조가 많아 음악이나 무용처럼 공연장, 예술단체로 구분하기 어렵습니다. 민간에서 활동하는 예술단체가 있지만 이들은 대부분 실연자로 구성되어 있고, 몇몇 단체만 단체에 상주하는 기획인력을 포함하고 있습니다. 그리고 국악 공연을 전문으로 하는 기획사는 매우 적습니다.

실연 분야에 종사하는 예술인(연주자, 가창자, 지휘자, 무용가, 연희자 등)은 예술단체(국공립극장 전속단체)와 계약을 맺으며 협연은 예술단체와, 기획사 공연은 기획사와 공연 계약을 진행합니다.

국악 분야에서는 기획사가 주체적으로 공연을 기획해서 예술인을 섭외하기보다 실연자가 주체가 되어 기획사를 선택해 공연과 관련된 행정 제반업무를 대행하게 하는 경우도 많습니다. 또 일부 기획사들이 정부 공

모사업에 선정된 후 예술인을 섭외해서 공연을 꾸리기도 합니다.

국악 공연 분야 종사자는 창작, 실연, 기술, 기획행정 분야로 나눌 수 있습니다. 창작 분야 직종은 대체로 일정 규모 이상의 국악 공연에서 주로 볼 수 있으며, 공연 초기 단계에 투입됩니다. 작곡, 대본, 연출 등이 이에 해당한다고 볼 수 있습니다. 실연 분야에는 연주자, 반주자, 지휘자, 무용가, 연희자 등이 포함되며, 연출이나 조연출도 여기에 해당합니다.

무대, 영상, 음향 등 다양한 분야의 기술 스태프도 국악 공연에 투입됩니다. 일부 공연에서는 의상/분장 스태프가 제외되기도 하지만 무대와 음향 관련 스태프는 대체로 모든 공연에서 활용됩니다. 기획행정 분야는 공연기획, 홍보마케팅, 티켓매니저 등으로 구성되며, 공연장에서는 시설 운영 및 관리 담당, 하우스매니저, 안내원 등이 포함됩니다.

국악 공연 분야 종사자의 직종

직무군	직 종
창작 분야	작곡가, 편곡자, 안무가, 예술감독, 작창, 작사 ※ 창극/마당극: 대본작가 추가
	※ 창극/마당극 등 일부 국 공연: 무대디자이너, 조명디자이너, 의상디자이너, 분장디자이너, 소품디자이너 추가
실연 분야	지휘자, 연주자(악기연주, 창자 등), 무용수, 연희자(풍물, 무속, 탈춤 등), 무형문화재, 전수자, 이수자 ※ 창극/마당극: 연출가, 조연출, 드라마터그 추가
기술 분야	무대감독, 무대스태프, 기술감독, 기술스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 의상 스태프, 분장스태프, 자막운영, 촬영 등
기획행정 분야	공연기획, 홍보마케팅, 회계관리, 티켓매니저 ※ 공연장: 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 안내원 ※ 예술단체: 단장, 회원관리

국악 공연 제작의 특징

국악 공연은 크게 국공립공연단체와 민간으로 나뉘 특징을 살펴볼 수 있습니다. 특히 국악 분야는 국공립 단체의 수가 다른 어떤 예술 분야보다 많습니다. 그러다보니 공연시장이 국공립으로 많이 치우쳐 있는 불균형한 상태입니다. 따라서 문화예술융역 계약을 맺는 예술인이 다른 장르에 비해 적을 수 있다는 구조적 특징을 인지해야 합니다.

국악 분야 민간기획사는 공적 지원금, 후원이나 협찬에 많은 부분을 기대는 것이 현실입니다. 또 아직 민간기획사 자체가 시장에 많이 뿌리내리지 못한 상황입니다. 민간기획사 중에는 자체 기획업무를 하면서 동시에 실연자 행정 처리를 대행해주는 일종의 '대행'기획을 하는 곳도 있습니다.

이때 대행기획은 실연자가 공연을 무대에 올리는 데 필요한 각종 행정적 지원을 맡아서 하는 것을 의미합니다. 즉, 실연 예술인이 공연제작에 필요한 비용을 모두 가지고 있고 대행기획사에는 대행에 드는 비용을 지급하는 방식으로 운영되다 보니 문화예술융역 계약의 주체를 구분하기가 쉽지 않은 문제점이 있습니다.

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

국악 분야는 다른 분야에 비해 국공립단체의 비율이 매우 높으며 지원사업 의존도도 타 분야보다 심합니다. 그러다보니 국가 등 지자체 발주 공연 형태가 많을 것으로 예상됨에 따라 예술인 고용보험의 사업주 특성에서 주의가 필요합니다. 국공립단체에 소속되어 있는 예술인이 모두 단체와 근로계약을 했기 때문입니다.

또한 대형 기획사가 많지 않아 기획사가 공연을 수주해 예술인을 섭외하기도 하지만, 예술인이 행정 편의상 기획사를 대행으로 활용하기 위해 기획사와 계약하는 경우도 있습니다. 따라서 타 분야와 다른 구조로 계약이 진행된다는 점을 유념해야 합니다.

이와 더불어 연극 분야의 소규모 극단에서 자주 나타나는 팀 단위 일괄수주계약 형태도 여전합니다. 계약 또한 출연예술가 간에 구두로 하는 경우가 많아 예술인 고용보험을 위한 사업주 특징에 어려움이 있을 수 있습니다.

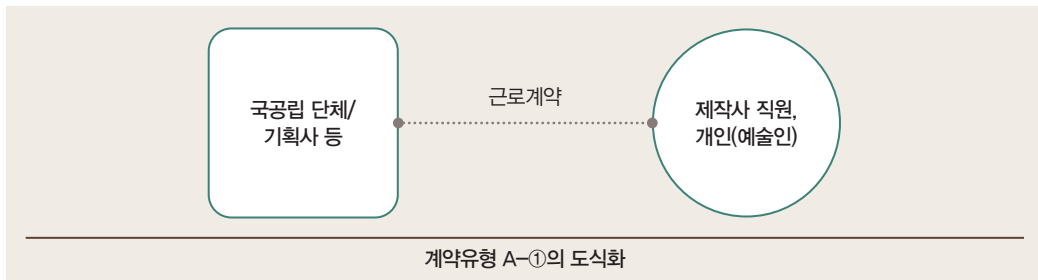
A 계약유형: 국공립단체 · 기획사 등과 개인이 계약하는 유형

A-① 계약유형 국공립단체 · 기획사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)

국공립단체 · 기획사가 개인(국공립단체 직원, 무대기술감독, 기획자 등)과 근로계약을 하면 이들에게는 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 국악 분야 종사자는 국공립단체에 소속되어 있는 경우가 많은데, 이들은 모두 국공립단체와 근로계약을 체결하고 있습니다. 따라서 이들은 별다른 사유가 없는 한 정년을 보장받으며 예술활동을 지속합니다.

이와 더불어 공연장을 소유하고 있는 국공립단체는 무대에 공연을 올리기 위해 필요한 대부분 인력을 직원으로 채용하여 근로계약을 체결합니다. 이는 기획팀이나 홍보마케팅팀, 하우스매니저, 티켓매니저, 시설운영 및 관리 인력, 단순 무대제작 등을 담당하는 인력이 모두 국공립단체와 근로계약을 체결하고 있다는 의미입니다.

민간기획사는 기획과 홍보마케팅 업무를 담당하는 인력들과 근로계약을 해서 노무를 제공받는 경우가 있지만 이렇게 근로계약을 하고 인력을 운용하는 국악 분야 민간기획사는 많지 않습니다.

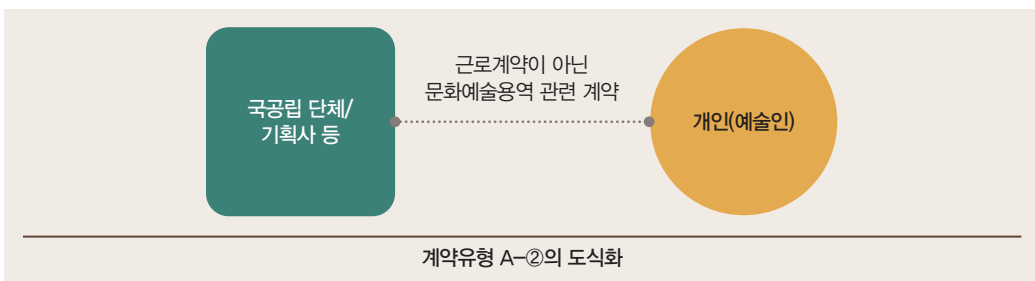


A-② 계약유형 국공립단체·기획사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

국공립단체나 기획사는 기획된 공연을 무대에 올리는 데 필요한 직군인 작사가, 작곡가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 실연예술가, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너 및 그들의 하위팀원과 근로계약이 아닌 개별 용역계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 계약한 예술인 및 기술 인력은 예술인 고용보험이 적용되며, 국공립단체나 기획사가 사업주가 됩니다.

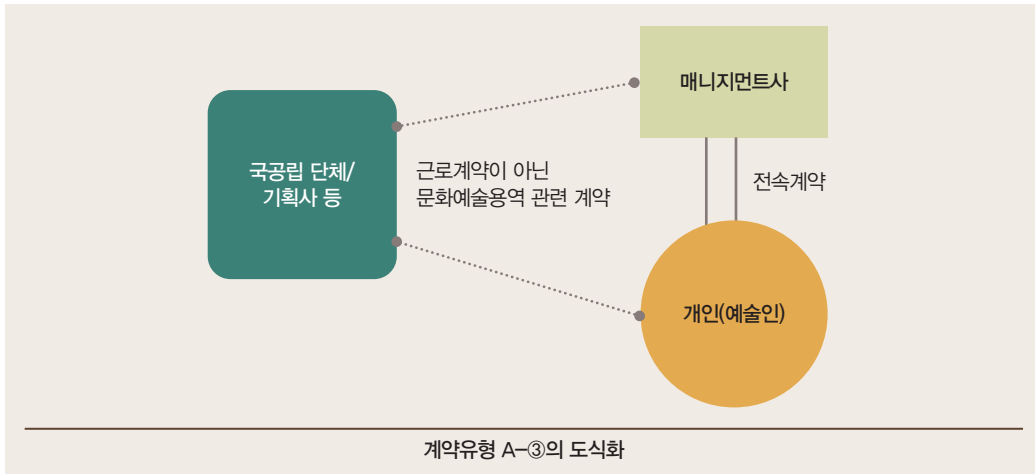
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하는 경우도 있으나 연출가, 대본작가는 저작권 관련 계약 내용이 포함되기도 합니다. 따라서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다.

규모가 작은 기획사일수록 용역계약을 하는 인력이 많은데, 이때 기획사가 사업주로서 역할을 하게 됩니다.



A-③ 계약유형 국공립단체·기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

대부분 예술인은 국공립단체·기획사와 개별적으로 용역계약을 하지만(A-② 계약유형) 국악 분야 예술인 중 아주 일부는 매니지먼트사에 전속되어 있습니다. 이때는 예술인 선택에 따라 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺을 수 있습니다(계약유형 A-③). 매니지먼트사와 예술인 간에 근로계약을 하면 일반근로자 대상 고용보험이 적용되나 매니지먼트사와 예술인 간에 근로계약을 맺지 않으면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 때 매니지먼트사의 역할과 업무범위에 따라서 사업주로서의 의무가 누구에게 있는지를 판단할 수 있게 됩니다.



A-④ 계약유형 국공립단체·기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

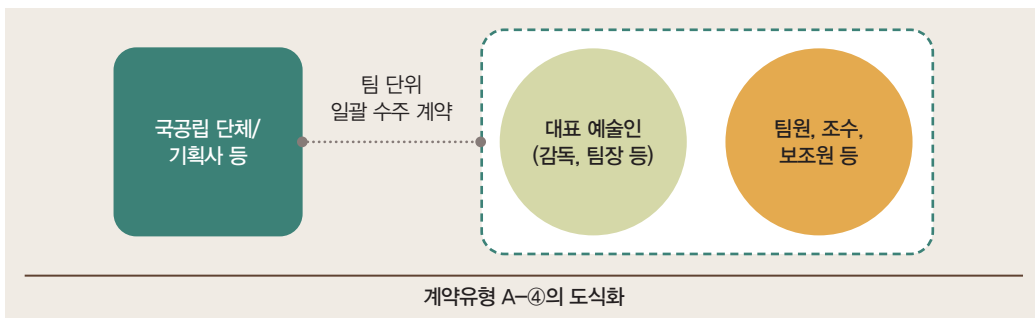
국공립단체의 경우 소속직원으로 근로계약을 하지 않는 대표적인 직군은 디자이너입니다. 무대와 관련된 직군 중 감독급은 국공립단체에 소속되어 있는 경우가 많기 때문입니다.

일부 분야의 디자이너와 기술감독들은 본인, 하위인력 인건비, 기타 비용 등을 포괄하는 팀 단위 일괄수주계약을 국공립단체 또는 민간기획사와 하는 경우가 있습니다.

이때 표면상으로는 디자이너, 팀장 개인이 본인의 노무제공에 대한 보수만 약정하고 국공립단체와 1:1 계약을 한 것처럼 보이지만 실제 해당 보수에는 계약 당사자 인건비를 포함하여 하위인력 인건비, 기타 제작·운영에 드는 비용까지 모두 책정되어 있습니다. 디자이너, 팀장 등이 국공립단체와 체결한 계약에 포함된 조수, 스태프 등 하위인력 가운데는 디자이너 및 팀장과 서면계약을 하지 않고 구두로 합의한 다음 참여하는 경우도 있습니다.

디자이너, 기술 인력의 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 국공립단체/제작사/기획사가 사업주가 됩니다.

그러나 디자이너, 기술 인력 대표가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행했다면 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)은 사업주의 의무를 지게 됩니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

국공립단체·기획사와 용역계약을 한 디자이너, 감독, 크루/오퍼레이터팀 대표 등이 개인사업자가 아닌 자연인이고 디자이너, 감독, 크루/오퍼레이터팀 대표 등이 개별적으로 작업을 도와줄 조수/하위 인력과 계약했다면 예술인 고용보험이 적용되는지가 문제될 수 있습니다.

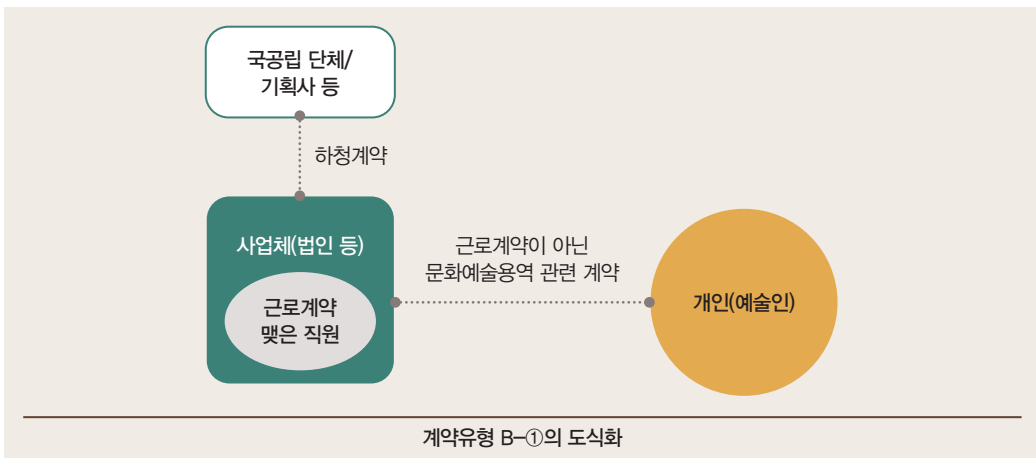
예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 팀원이나 조수 등은 예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인이 예술인 고용보험제도 상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



B 계약유형: 국공립단체·기획사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 국공립단체·기획사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우

국공립단체·기획사는 무대·의상·분장제작소, 장비대여업체 등의 사업체들과 업체 간 계약을 체결하기도 합니다. 하청업체에서 업무를 수행하는 예술인이 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되고 문화예술용역 계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 하청업체가 사업주가 됩니다.

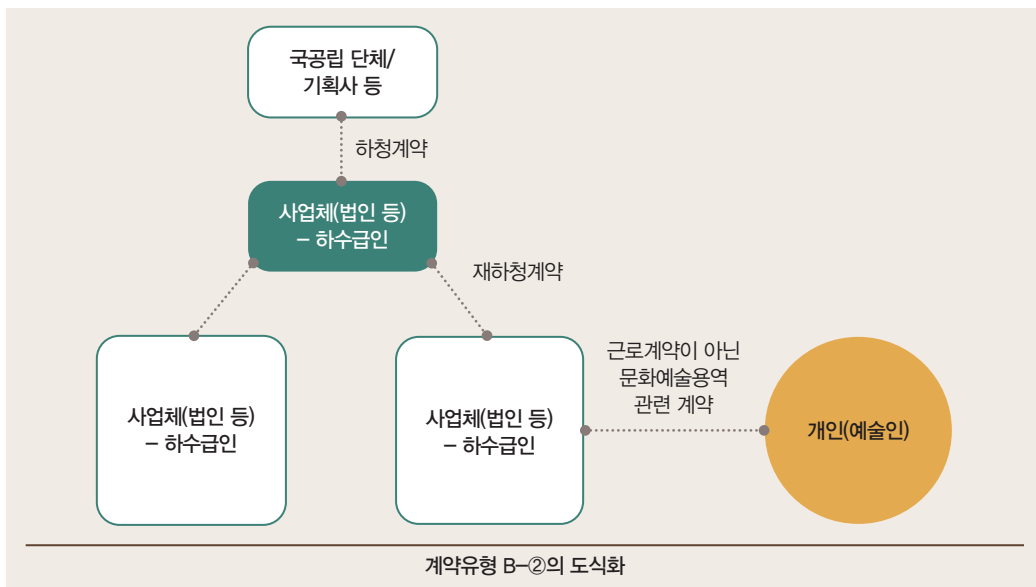


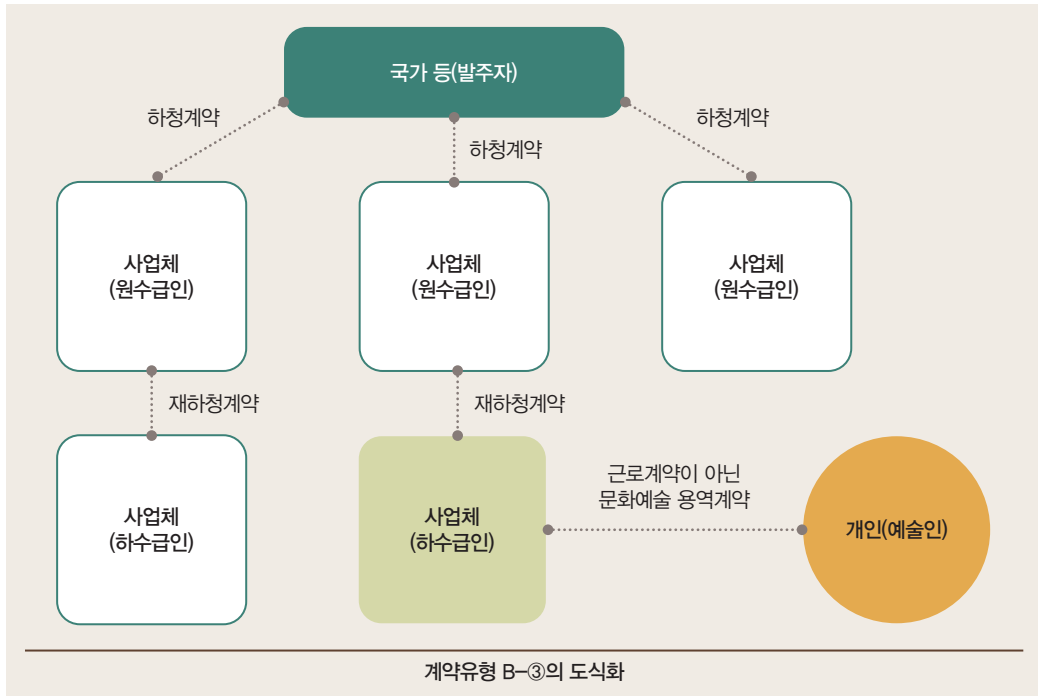
B-② 계약유형 (국공립 단체/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우) 또는 **B-③ 계약유형** : 국공립 단체/기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

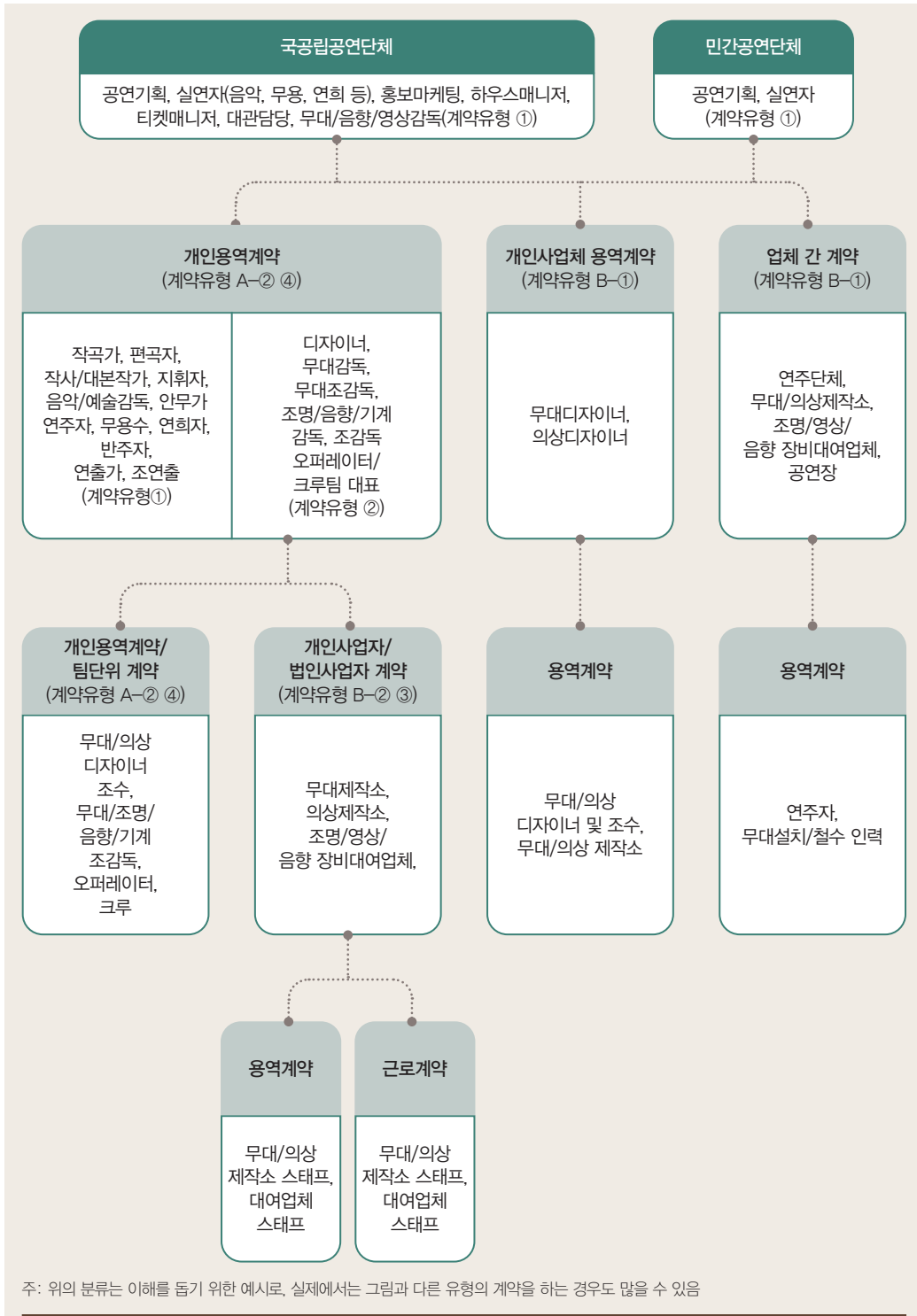
때로는 국공립단체·기획사와 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(디자이너, 감독 등)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약을 수행(B-② 또는 B-③ 계약유형)하기도 합니다. 이때 하위단위에서 수행하는 이들의 경우 하청업체와 근로계약 또는 용역계약 형태로 수행하게 됩니다.

만약 2차 하청업체(하수급인)와 예술인이 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 근로계약이 아닌 문화예술 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험 제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)과 다수 사업 간에 도급이 있는 경우에는 발주자가 원수급인 및 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우, 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.







국악공연 분야 종사자의 계약 구조

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	국공립단체/기획사 등이 개인(직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		국공립단체 직원, 기획사 직원, 무대/조명/음향 등 기술감독	일반근로자 고용보험 적용
	②	국공립단체/기획사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술융역 관련 계약을 맺는 경우		예술감독, 안무가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 조연출, 작가, 작사가, 작곡가, 조안무, 음악감독, 음악조감독, 오케스트라, 의상/분장 디자이너 및 보조, 의상/분장 제작소, 실연예술인(기악, 성악, 무용, 연희 분야), 무대 디자이너, 조명/영상/음향 디자이너, 크루	예술인 고용보험 적용 (국공립단체/기획사 등이 사업주가 됨)
	③	국공립단체/기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(예술인 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	예술인	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(예술인 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (국공립단체·기획사 등이 사업주가 됨)
	④	국공립단체/기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무제공한 경우	디자이너와 조수, 팀 대표와 팀원, 크루/오퍼레이터	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (국공립단체·기획사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (디자이너, 팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화예술융역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	디자이너와 조수, 팀장과 팀원	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	국공립단체/기획사 등 이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/ 분장제작소, 조명/영상/ 음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺 지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	국공립단체/기획사 등 이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사 업체 등이 다시 사 업체와 하청계약을 통 해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사 업체와 근로계약을 맺 은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사 업체와 개인이 근로계 약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체 가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공 공기관이 발주하는 문 화예술사업으로, 재하 청계약을 맺은 사업체 와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체 가 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)
	③	국공립단체/기획사 등 이 여러 개 사업체 등 과 계약을 맺고, 계약 을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행 하는 경우	재하청계약을 맺은 사 업체와 근로계약을 맺 은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사 업체와 개인 간 근로계 약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체 가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공 공기관이 발주하는 문 화예술사업으로, 재하 청계약을 맺은 사업체 와 개인 간 근로계약 을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보 험자격신고, 보험료납부의 무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



공연 활동을 통한 수입이 매월 일정하지 않는데 보험료를 어떻게 산정해서 내야 하나요?



예술인 고용보험은 근로자처럼 매월 납부하는 것이 아니라 예술활동으로 소득을 얻었을 때, 소득에서 고용보험료를 제하고 지급받는 형태로 납부를 하도록 되어 있습니다.

예술인이 공연 후 공연비를 한꺼번에 지급받거나 계약금+잔금의 형태로 지급받을 때에는 사업주가 보수에서 20%의 공제율(비용공제비율)을 제하고 남은 금액의 0.8%를 원천공제한 후에 예술인에게 지급합니다. 예를 들어 100만원의 공연사례비를 받는 용역계약을 체결했다면, 20%를 공제한 80만원이 실제 노무에 해당하는 금액으로 인정이 되고, 80만원의 0.8%인 6,400원이 예술인이 납부할 고용보험료입니다.

그러나 예술인이 사업주로부터 월별로 보수를 지급받는 문화예술용역계약을 체결하였으나, 월 평균 보수가 80만원이 넘지 않을 경우에는 80만원을 기준보수로 적용하여 80만원의 0.8%인 6,400원을 원천공제한 후 지급받도록 되어 있습니다.

즉, 고용보험료를 산정하는 계약의 보수가 월 평균 80만원 미만인 경우에는 실제 보수가 아닌 월 80만원을 기준으로 보험료를 산정·납부하게 됩니다. 사업주 A와 예술인 B간 5개월(예. 3월~ 7월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 7월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 $240\text{만원}(300\text{만원} \times 80\%) \div 5\text{개월}$ 인 48만원이 되어 예술인의 월 기준보수 80만원보다 낮아 월 80만원이 월평균보수가 됩니다. 따라서 이 경우에 사업주와 예술인은 모두 300만원이 아닌 400만원($80\text{만원} \times 5\text{개월}$)을 기준으로 고용보험료를 납부하여야 하므로 사업주는 매달 $80\text{만원} \times 1.6\%$ 인 12,800원 전액을 우선 납부하고, 예술인의 경우 사업주가 회차별 보수 지급 시 기준보수에 따른 비율 만큼 높은 금액에 고용보험료를 공제하고 지급하면 됩니다. 즉 300만원을 1회차 150만원, 2회차 50만원, 3회차 100만원으로 나누어 지급하는 경우 고용보험료 환산 보수 비율 $[400\text{만원}(\text{기준보수에 따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수}) \div 300\text{만원}] \times 4/3$ 을 곱하여 1회차에는 $150\text{만원} \times 4/3 = 200\text{만원}$ 을 기준으로 $8,000\text{원}(2,000,000\text{원} \times 0.8\%)$ 을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.

Q

단체 대표로 고용주 입장이지는 하나 종종 저도 공연에 참가하는데, 이럴 때 저는 고용보험이 가입되지 않나요?

A

사업주는 원칙적으로 예술인 고용보험 가입대상자로 보기 어렵습니다.

다만, 사업자인 예술인이 다른 사업체의 하도급을 받아 사업주가 아닌 예술인 개인 자격으로 문화예술용역을 수행하고 그 대가를 받는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 사업자인 예술인도 예술인 고용보험의 가입대상이 될 수 있습니다.

또한, 사업자인 예술인이 본인의 사업체와 무관하게 예술인으로서 활동하는 기간에는 해당 계약 내용을 기준으로 예술인 고용보험 가입 대상으로 인정받을 수 있습니다.

Q

여러 극단에서 동시에 프리랜서로 문화예술용역 계약을 체결하여 활동합니다. 이때 모든 단체에서 예술인 고용보험 가입이 가능한가요? 가능하다면 제가 납부해야 할 금액은 어떻게 되나요?

A

둘 이상의 극단에서 문화예술용역 관련한 계약을 체결한 경우에 모두 피보험자격을 취득할 수 있습니다. 둘 이상의 문화예술용역계약으로 이중취득을 하는 경우에는 계약건별 소득기준이 적용됩니다.

- 1) 2건의 계약이 모두 월평균소득이 50만 원 이상인 경우에는 각각 실제 받는 금액에서 20%의 비용공제 후 0.8%의 고용보험료를 납부하게 됩니다. (단, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 월평균보수 하한액(기준보수)인 80만 원으로 보험료 산정)
- 2) 2건의 계약이 모두 적용제외 소득기준인 50만원 미만인 경우에는 월평균소득의 합산을 신청하여 합산소득이 50만 원이 되는 기간 동안 예술인 고용보험 피보험자격을 취득할 수 있으며, 이 때 예술인이 직접 피보험자격 취득신고를 해야 합니다.



행정처리에 익숙하지 않아 기획사와 함께 사업을 진행하는 경우가 있습니다. 이때 기획사가 사업주가 되어 예술인인 저의 고용보험료를 납부해줄 수 있나요?



예술인 고용보험의 보험료 납부 등 피보험관리는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 맺은 사업주가 하도록 하고 있습니다.

만약, 질의내용 상의 예술인이 사업주이나 행정처리에 미숙하여 기획사와 같이 사업주로서의 역할을 하는 것이라면, 해당 예술인은 예술인 고용보험의 적용대상인 예술인으로 보기는 어렵습니다.



국악 분야 예술강사로 활동하면서 프리랜서 연주자로도 활동할 경우 예술인 고용보험이 적용되나요?



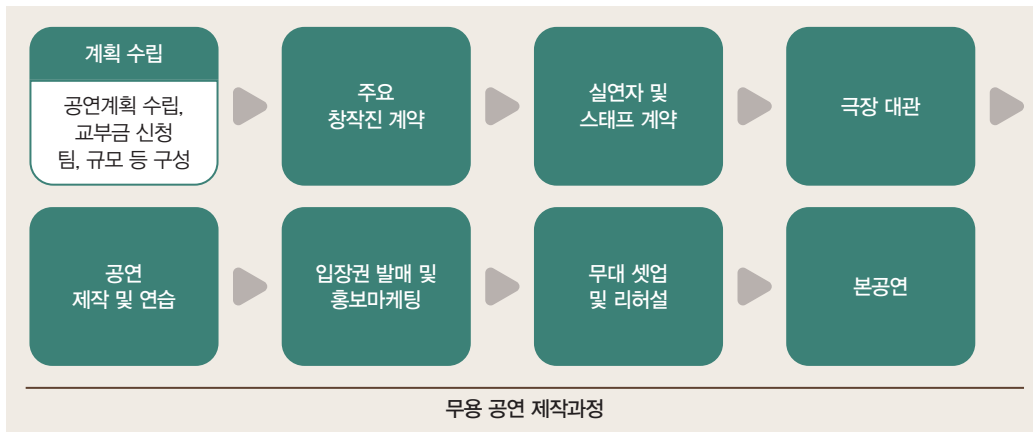
예술강사는 일반 근로자 고용보험으로 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험은 프리랜서 연주자로 활동한 때에만 가입이 가능한데, 이 때에는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 연주에 참여한 경우를 의미합니다.

예술강사의 근로자 고용보험과 예술활동의 예술인 고용보험은 이중취득이 가능하여 두 보험 모두 인정됩니다. 그러나 예술강사의 활동 날짜와 연주활동의 날짜가 겹친다면 중복된 날짜는 1일만 인정됩니다.

1) 무용은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

무용은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

무용 공연의 제작은 다른 공연 분야와 전체적인 과정은 비슷합니다. 다만 안무와 대본, 음악이 무용 공연 제작의 기본이 되므로, 공연계획이 수립되면 주요 창작자들과 먼저 계약하고 안무와 대본 제작이 우선 진행됩니다. 이후 그 외 실연자 및 스태프의 섭외와 계약, 극장 대관 등이 추진됩니다. 공연제작과 연습, 무대 셋업 등은 일반적으로 클래식 음악 공연보다 많은 시간을 할애하는 편입니다.



민간 공연예술단체는 주요 창작자와 실연자를 먼저 섭외한 후 국고보조금 신청이 통과되면 서면계약을 하는 등의 순서로 진행하기도 합니다. 제작기간은 일반적으로 6개월 정도 소요됩니다. 일부 안정적인 단체를 제외하면 상당수 민간무용단체는 국고보조금에 의존합니다. 따라서 국고보조금의 심사 통과 및 수혜 여부가 공연 진행 여부에 큰 영향을 미칩니다.

그러나 국고보조금 수혜가 실패하더라도 공연을 진행하는 경우도 많습니다. 이때 공연 규모나 일부 구성에 영향을 받기도 합니다. 반면 국공립공연예술단체는 연간 공연계획을 미리 세우고 공연을 기획하는데, 한

국무용의 경우는 국공립 공연단체의 분포가 높은 편입니다.

민간예술단체의 무용 공연 제작과정

단계		행동	주요 종사자	비고
계 획 수 립	1차 계획수립	시장분석, 1차 계획 수립 팀 · 규모 구성, 공연권 구매 · 계약	공연기획팀	교부금 신청을 위해 주요 창작진, 출연진 계약을 우선 진행하기도 함
	교부금 신청	교부금 신청 및 수혜	공연기획팀	보통 전년도 신청, 사업 연도 수혜
	2차 계획수립	교부금액 반영한 최종 공연계획 수립	단체대표 공연기획팀	안정적 조직의 경우, 홍보마케팅팀도 참여
주요 창작진, 출연진, 스태프 계약		안무가, 작곡가, 무대디자인, 의상디자인, 대본작가, 연출가, 무용수, 무대기술 스태프 계약	공연기획팀 주요 창작자	대본작가와 연출가는 안무가의 필요에 따라 고용 여부가 결정되는 것이 관행임
안무, 음악, 대본 창작		안무, 음악, 대본 창작 실시 안무리서치, 쇼케이스 등 진행	안무가, 작곡가, 대본작가	
극장 대관		대관 신청 및 대관 확정	공연기획팀 극장의 대관담당	※ 공공단체에서는 경영팀이 교부금 신청부터 교부금 정산까지 예산이 오가는 모든 단계에 적극 참여해 지원하는 역할을 함
공연제작		무용수 작품 연습 무대 및 의상 제작	공연기획팀, 무용수 무대/의상제작스태프	
홍보마케팅		홍보물 제작, 입장권 발매 홍보, 마케팅 활동 실시	홍보마케팅팀	
무대 셋업 및 무대 리허설		무대 셋업 무대리허설(프레스콜 포함)	모든 종사자	
공연		본공연 실시	모든 종사자	
후속 조치		교부금 정산 작업 결과보고서 작성 및 제출	공연기획팀	

공연 제작의도와 사업 방향을 결정하는 공연계획 수립 단계

이 단계에서는 어떤 작품을 공연할지 결정하고 누가 안무, 대본, 음악을 담당할지 정합니다. 무용 공연은 일반적으로 안무가와 출연진이 중심이 되므로 이들의 명성이 흥행을 크게 좌우합니다. 따라서 주요 출연진 섭외가 이 단계에서 먼저 진행되기도 합니다. 공연의 예산 규모, 주최 및 주관 등도 결정합니다.

공연계획 수립 단계에서는 기획행정직 스태프, 특히 공연기획 스태프가 중심이 되어 공연을 기획합니다. 국공립단체나 규모가 큰 민간단체, 기획사는 자체 공연기획팀에서 공연제작 계획을 수립하고, 자체 예산으로 공연제작을 시작합니다.

그러나 규모가 작은 민간기획사, 예술단체 등은 안무가 또는 단장이 모든 공연기획을 주도합니다. 음악 공

연 분야와 달리 무용 분야는 국공립공연장, 단체 그리고 일부 대규모 공연단체만이 시즌제를 시행합니다. 음악 분야에 비해 시즌제 진행 비율이 현저히 낮으며 몇 개월 만에 공연을 기획하는 경우도 많습니다.

민간공연예술단체는 일부를 제외하면 국고보조금에 크게 의존하는 편입니다. 따라서 일반적으로 공연계획 수립 단계에 교부금 신청과 심사, 수혜 단계를 거칩니다. 교부금 수혜가 확정되면 비로소 최종 공연계획이 수립되고 본격적인 제작에 들어갑니다.

국고보조금을 받지 않더라도 레퍼토리 개발을 위해 공연을 자체 제작하는 경우도 있습니다. 이때 제작비 등의 실비는 티켓 판매 수익 등에서 조달합니다. 이미 완성된 작품의 '공연권(공연 라이선스)'을 사서 재연하는 경우가 많은 고전 발레는 공연권 구입을 공연계획 수립 단계에서 진행합니다. 공연권에는 유효기간이 있으며 해당 기간에만 공연할 수 있습니다.

중심이 되는 안무가를 포함한 주요 창작진 계약

무용 공연은 가장 중심이 되는 창작자인 '안무가' 섭외와 계약을 먼저 합니다. 이때 일반적으로 안무가가 모든 예술적 결정을 할 최고 권한을 가집니다. 또 안무가 의도를 가장 잘 이해할 수 있는 작곡가, 연출가, 무대디자이너 등이 섭외됩니다.

작품이나 안무가의 필요에 따라 연출가, 대본작가를 고용해야 할 경우 비교적 초반에 섭외를 마칩니다. 작곡가, 음악감독, 무대디자이너, 의상디자이너 또한 초반에 섭외되는 경향이 있습니다. 무용수가 안무가를 겸하는 경우도 많으며 이때 안무가는 출연을 겸합니다.

주요 창작진의 계약이 완료되면 안무, 대본, 음악 제작이 시작됩니다. 창작 공연에서는 안무를 만들기 위한 '안무 리서치', '쇼케이스', '수정 및 보완작업'이 진행되기도 합니다. 재연 공연에서는 구매한 공연에서 지시하는 대로 안무, 음악, 각종 디자인 등을 수행합니다.

실연자와 스태프 계약

이제는 주·조연 무용수, 앙상블 섭외와 오디션을 진행하고 계약하는 단계를 밟습니다. 주연 무용수가 공연 흥행에 큰 영향을 미치므로, 공연계획 수립 단계와 동시에 진행하기도 합니다. 그 외 실연자 및 스태프 섭외가 시작됩니다. 지휘자, 연주단체, 반주자를 비롯해 기획·홍보스태프, 무대기술스태프, 공연진행스태프, 외주업체 등을 섭외하고 계약을 체결합니다.

대관 신청에 참여해 극장 대관

음악 공연과 마찬가지로 각 공연장의 정기대관 또는 수시대관 때 대관신청 및 심사를 진행하는 단계입니다. 공연장에서 주최하는 공연은 음악 공연과 마찬가지로 별도 대관 심사 없이 내부 행정과정을 통해 일시와 장소를 확정합니다. 단체 연습이 많은 무용의 특성상 극장과 함께 연습실 대관도 필요하면 진행합니다. 공연장 안에 있는 무용연습실을 이용하기도 하지만, 별도로 외부 연습실을 대관하는 경우가 더 많습니다.

공연 단체연습과 공연제작 진행

공연을 위한 단체연습이 진행되며 무대제작, 기술설계, 기획 및 행정업무가 진행되는 단계입니다. 안무, 음악, 대본은 단체연습 시작 전에 거의 완성되어 있지만 연습과정에서 지속적으로 수정하게 됩니다. 무용의 단체연습은 안무가가 주도하며 필요에 따라 연출가가 참여합니다. 이들의 의도와 해석 방향에 따라 공연연습이 진행됩니다. 스태프들은 연습 일정에 맞추어 공연제작을 진행하며, 정기적인 협의를 거쳐 통일성 있는 작품을 제작합니다.

공연연습 기간에는 일반적으로 오케스트라는 참여하지 않으며, 피아노 반주자가 음악을 연주합니다. 최종 리허설 단계에만 오케스트라와 무용수가 함께 연습합니다.

공연단체가 서울세계무용축제(SIDance)나 서울국제공연예술제(SPAF), 한국현대무용협회(MODAFE) 등 대형 축제에 초청받은 경우 축제 주최사에서 공연단체에 대관료, 무대기술비용, 홍보비 등 일부 제작비를 지원합니다. 이때 축제 주최사에서는 참가하는 모든 단체에 공통으로 필요한 설비나 기술지원 인력 부분의 비용만 부담합니다. 따라서 의상, 무용수 인건비 등 개별 무용단체의 작품 제작 관련 비용은 지원하지 않습니다.

입장권 발매와 홍보마케팅

공연 입장권을 발매하고 판매를 진행하는 단계입니다. 많은 무용 공연에서 온라인 입장권 발매 대행업체를 활용하지만, 규모가 작은 민간예술단체는 수기로 발매·판매하는 경우가 많습니다. 언론 및 온·오프라인 홍보와 협찬, 후원 등 스폰서를 섭외하는 단계로 규모가 있는 공연에서는 더 앞서 공연 홍보를 진행하기도 합니다.

무대 셋업과 무대 리허설

공연에 필요한 세트, 장치물을 무대 위에 설치하는 작업을 진행하는 단계입니다. 이때 일반적으로 일정이 많이 걸려 별도로 대관을 진행하기도 합니다. 무대 리허설은 공연 1~2일 전에 진행하지만 국공립과 민간단체에 따라 편차가 있습니다.

민간기획사 및 단체는 공연장 대관 비용이 부담스러워 공연 당일 최종 리허설만 진행하기도 합니다. 길면 이틀까지도 하지만 무대 리허설 기간을 하루로 잡고 다음 날 하루 공연하는 것이 일반적입니다. 국공립단체에서는 많은 시간을 무대 리허설에 할애하는데, 무대에 처음 올리는 신작은 리허설 기간을 3일 정도로 잡습니다.

작품을 무대에 올리는 본공연

리허설 때 모든 출연진, 스태프가 약속한 공연 큐시트에 맞추어 본공연을 진행하는 단계입니다. 공연 진행은 무대감독이 총괄하며, 객석과 로비 통제는 하우스매니저와 안내원이 총괄합니다. 공연이 종료된 뒤에는

공연 비용 결산, 인건비 및 각종 비용 지급, 공연 평가 등이 진행되는데 국고보조금을 받은 공연은 결과 보고가 진행됩니다.

무용 공연은 대부분 ‘공연단체’가 주최하지만 공연장이나 기획사가 주최할 때는 공연단체와 함께 하는 것이 일반적입니다. 공연 자체의 제작은 공연장이나 기획사보다는 공연단체가 주도적으로 진행합니다. 공연장이나 기획사가 공연주최사인 경우 대부분 주최사는 전반적인 공연기획과 운영을 맡고, 공연 콘텐츠 제작 자체는 공연단체에 일정 금액을 지급하고 제작을 일임합니다. 공연장이나 기획사에 예술 스태프가 없는 경우가 많기 때문입니다.

이 기능은 예술 스태프를 보유한 공연단체에서 주로 담당합니다. 국공립무용단체는 예산과 인력을 안정적으로 확보하고 있으므로 체계적인 제작과정을 따르며, 모든 업무를 단체에서 책임지고 진행합니다. 그러나 민간무용단체는 환경이 매우 열악해 예산과 인력을 충분히 활용할 수 없습니다. 그래서 보통 비상근 직원 1명이 모든 업무를 총괄합니다.

무용 공연 주최사가 ‘공연장’일 때 공연장 안에 전속무용단이 있느냐에 따라 공연제작 구조에 차이가 있습니다. 전속무용단이 있는 공연장(예: 국립극장-국립무용단)은 공연장의 다음 시즌 공연 계획 수립 과정에서 무용단의 공연 계획도 같이 합니다. 공연장 내에 있는 공연기획팀, 홍보마케팅팀, 경영팀 등이 무용단 제작과정을 지원하고, 무용단은 공연 제작 자체에만 집중합니다. 이때 무용단 내부에는 대부분 예술 스태프가 있습니다.

‘전속무용단이 없는 공연장’이나 ‘민간기획사’는 다음 세 가지 유형으로 제작유형을 구분할 수 있습니다.

먼저 이미 완성된 공연 레퍼토리를 보유하고 있는 무용단을 초청하여 공연하는 것은 ‘초청공연’입니다. 이때 공연장·기획사는 무용단 초청만 진행하며 무용 공연 제작 자체에는 참여하지 않습니다. 초청공연 주최자로서 무용단에 개런티와 교통비, 체류비 등과 대관료, 홍보마케팅비를 지불합니다(예: 예술의전당 주최 네덜란드 댄스컴퍼니 초청 공연).

둘째, 공연장·기획사가 무용단과 ‘공동주최’ 계약을 하여 함께 공연을 기획하는 형태입니다. 공연장의 경우 대관일정 우선배정 권한을 주거나, 제작비 일부를 부담하고 수익금 일부를 무용단과 부담합니다. 수익배분은 공연장이 부담한 제작비의 비율만큼 가져가는 것이 일반적인 구조입니다.

기획사의 경우 제작비 일부를 부담하거나 업무 일부를 부담하고, 역시 수익금 일부를 무용단과 부담하는 계약을 합니다. 공동주최 공연에서는 무용단이 이미 보유한 레퍼토리를 재공연하는 경우가 많습니다. 따라서 작품 제작 자체에는 공연장·기획사가 큰 역할을 하지 않습니다. 또한 작품의 이후 라이선스와 관련해서는 무용단에만 권리가 있습니다(예: 국립발레단과 예술의전당이 공동주최하는 ‘호두까기인형’).

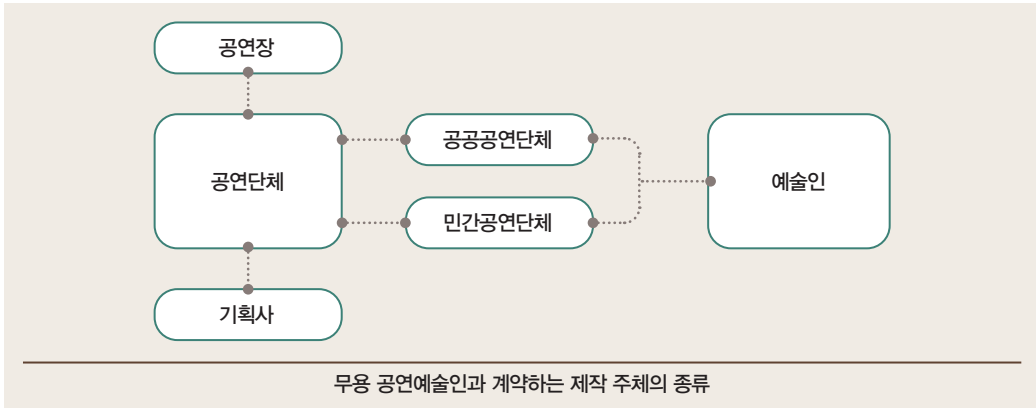
셋째, 공연장·기획사와 무용단 ‘공동제작’ 계약을 하고 ‘신작’을 제작하는 경우입니다. 공연장과 기획사의 의무와 권한은 위의 ‘공동주최’와 비슷합니다. 그러나 공동제작의 경우 ‘신작’ 창작을 전제로 하므로 결과물인 공동창작물에 대한 권리가 공동주최와 다릅니다.

공동주최는 일반적으로 공연장·기획사가 라이선스 권한을 가질 수 없지만, 공동제작은 작품 제작과정에 공연장·기획사가 참여했으므로 라이선스 권한이 무용단과 공연장·기획사 모두에게 있습니다. 공동제작 공연이 재공연될 때 공동주최사로서 ‘공연장·기획사’ 이름이 크레딧에 명시됩니다.

무용 공연 종사자가 계약하는 주체는 크게 공연장, 예술단체, 기획사로 나눌 수 있습니다. 실연 분야 종사

자(무용수, 연출자, 지휘자, 연주자 등)의 경우 일반적으로 모두 예술단체와 계약합니다. 따라서 무용수, 지휘자, 연출자 등은 무용단과 계약하고, 연주자는 연주단체와 계약합니다.

공연장이나 기획사 주최 공연에서 예술단체는 주최사와 별도로 하청계약을 하고 대부분 개인 예술인은 예술단체와 계약합니다. 그러나 때에 따라 안무가와 주연 무용수, 지휘자 등 주요 창작진과 출연진이 주최사와 직접 계약하기도 합니다.



무용 공연의 기획 단계부터 본공연까지 제작과정에 세부장르별 차이는 거의 없습니다. 하지만 모든 것을 처음 제작하는 ‘창작공연’과 이미 완성된 작품의 ‘재연공연’ 여부에 따라 제작과정에 차이점이 발생합니다. 창작 공연일 경우 제작 초기 단계에 ‘안무 리서치’, ‘쇼케이스’, ‘수정 및 보완작업’이 추가됩니다.

무용단은 이 과정을 반복하며 무용단 ‘레퍼토리’를 개발합니다. 대규모 발레단(예: 국립발레단, 유니버설발레단 등)은 국내외 안무가가 이미 완성한 작품의 ‘공연권(공연 라이선스)’을 사서 재연하는 경우가 많습니다. 이때는 안무, 무대디자인, 의상디자인, 음악 등 작품과 관련된 모든 것을 안무가 허락 없이 바꿀 수 없으므로 ‘창작공연’이 아닌 ‘재연공연’으로 간주합니다.

공연권(공연 라이선스) 유효기간은 보통 3년인데, 반응이 좋으면 라이선스 유효기간 내에 재공연하기도 합니다. 또 라이선스 유효기간이 끝났을 때는 계약을 갱신한 후 재공연합니다. 현대무용의 경우 ‘재창작 공연’이 다수 진행됩니다. 같은 제목과 같은 주제이지만 내용은 계속해서 바뀌는 작업입니다.

현대무용 안무는 발레와 달리 구성을 바꿀 수 있는데, 이러한 재창작 공연은 안무나 대본을 필요에 따라 재창작합니다. 재창작 공연은 최근 레퍼토리화되는 추세를 보이고 있는데 고정 대표 레퍼토리가 다양하게 변형되는 경우가 가장 많다고 할 수 있습니다.

같은 타이틀 아래 버전을 다르게 한 재창작 공연은 민간단체에서도 자주 진행합니다. 대부분 지원금 신청이나 작품 유통을 위한 재창작이 많으며, 해당 극장형태나 프로그램 성격에 맞추어 작품을 수정해 공연하기도 합니다. 그러나 각 작품 수정에 따른 저작권 계약 항목은 매우 불분명한 편입니다.

한국무용의 경우 전통무용을 전수·이수하는 경우도 있지만 한국무용을 기반으로 창작활동을 수행하는 단체도 늘고 있습니다. 국립무용단은 이러한 활동을 전문으로 하며, 국립국악원은 전통을 기반으로 한 창작을 모토로 궁중무용과 민속춤, 창작춤에 이르기까지 전통춤 보존과 보급 활동을 진행하고 있습니다.

우리나라에는 무용 전문 공연기획사가 거의 없으며, 무용 기획사가 직접 제작을 진행하는 경우 또한 거의 없습니다. 무용기획사는 대부분 자체 기획보다는 대행형 공연을 많이 진행합니다. 민간 무용단이나 안무가가 무용 공모에 선정되거나 국고보조금 교부가 확정될 경우 일부 업무를 대행의뢰하기 위해 기획사(업무대행사)를 고용하는 사례는 많습니다.

직종은 어떻게 분류되나

무용 공연 분야 종사자는 크게 창작, 실연, 무대기술, 기획행정 분야로 나뉩니다. 무용 공연에서 가장 중요한 작업을 진행하는 안무, 작곡, 편곡, 대본 등 창작 분야 종사자는 비교적 공연 제작 초기 단계에 계약을 체결하고 업무를 진행합니다. 최근 중요성이 강조되는 디자인 분야도 위상이 높아지는 추세입니다.

실연 분야의 경우 주·조연 무용수와 앙상블, 연출과 조연출 등이 이에 해당하며, 오케스트라의 지휘자와 연주자 그리고 단체연습 때 업무를 수행하는 반주자, 안무지도(훈련장) 등도 이에 포함됩니다. 무대기술 분야는 무대감독을 중심으로 무대제작, 조명, 음향, 기계, 의상, 분장 등 다양한 분야의 전문가가 포진되어 있습니다. 기획행정 분야는 음악 공연과 마찬가지로 공연기획, 홍보마케팅, 티켓매니저 등으로 구성되며, 공연장의 경우 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저 등이 여기에 추가됩니다.

무용 공연 분야 종사자의 직종

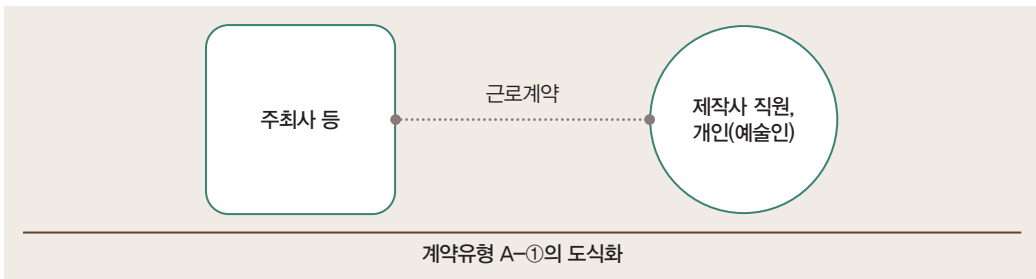
직무군	직 종
창작 분야	안무가(예술감독), 작곡가/음악감독, 편곡자(음악편집), 대본작가
	무대디자인, 조명디자인, 영상디자인, 음향디자인, 의상디자인
실연 분야	연출가, 조연출, 조안무/리허설 디렉터(또는 지도위원, 훈련장), 무용수(수석무용수, 솔리스트, 드미솔리스트, 군무, 무형문화재, 전수자, 이수자), 지휘자, 연주자(규모·성격에 따라 오케스트라, 실내악, 밴드, 솔로연주자 등), 반주자(리허설 반주자, 공연 실연 반주자), 드라마티크
무대기술 분야	무대감독, 무대스태프, 무대설치·철수, 무대제작소, 조명감독, 조명 오퍼레이터, 조명스태프, 영상감독, 영상 오퍼레이터, 영상스태프, 음향감독, 음향 수퍼바이저, 음향스태프, 기계감독, 기계 오퍼레이터, 기계스태프, 의상제작소, 분장 전문가
기획행정 분야	단장/주최사 대표, 사무국장, 공연기획팀장, 공연기획팀원, 홍보마케팅, 티켓매니저, 하우스매니저, 대관담당, 시설운영 및 관리담당, 안내원

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

무용 분야도 음악 공연 분야와 같이 공연주최사가 '원청'으로 공연의 제작과 관련된 용역계약, 근로계약, 업체 간 계약을 주로 체결합니다.

A 계약유형: 주최사 등과 개인이 계약하는 유형

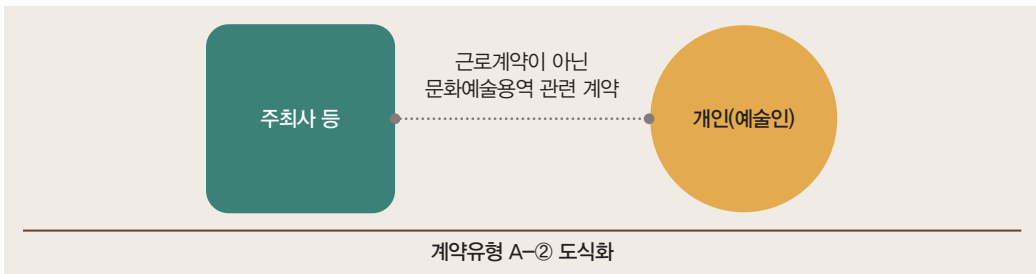
A-① 계약유형 주최사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)



공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인(주최사 직원, 제작감독, 컴퍼니매니저 등)과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 무용 분야에서 근로계약을 체결하는 분야는 주로 예술단체, 공연기획사, 공연장 등의 공연기획, 홍보마케팅 분야 종사자, 공연장의 하우스매니저, 티켓매니저, 대관담당 등입니다.

무용수, 안무가, 반주가, 무대감독이나 미술감독 등도 공연장 또는 단체와 근로계약을 하지만 이들 중에서도 프리랜서로 활동하며 용역계약을 하는 경우도 많습니다. 예술단체 단원으로 소속되었으면 근로계약을 맺기도 하는데, 특히 국공립단체 중 이러한 경우가 많습니다.

A-② 계약유형 주최사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

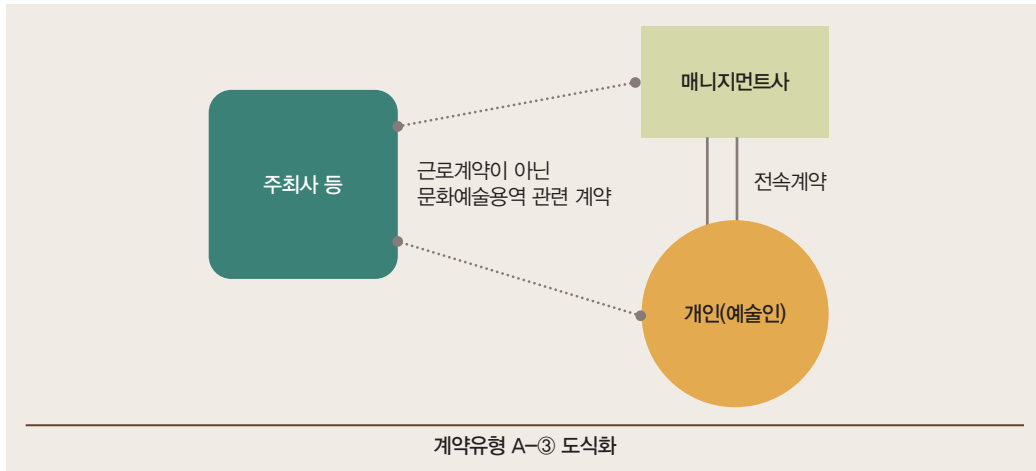


공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인 예술인과 특정 프로젝트 또는 특정 기간에 한정한 문

화예술용역 관련 계약을 하는 경우입니다. 안무가, 무용수, 반주자, 연출가, 무대감독, 대본작가, 지휘자, 작곡가, 조연출, 편곡자, 조안무, 분장사, 리허설디렉터, 드라마터그 등이 이 형태로 계약을 합니다. 이때 예술인 고용보험이 적용되며, 예술인과 계약한 공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등이 사업주가 됩니다.

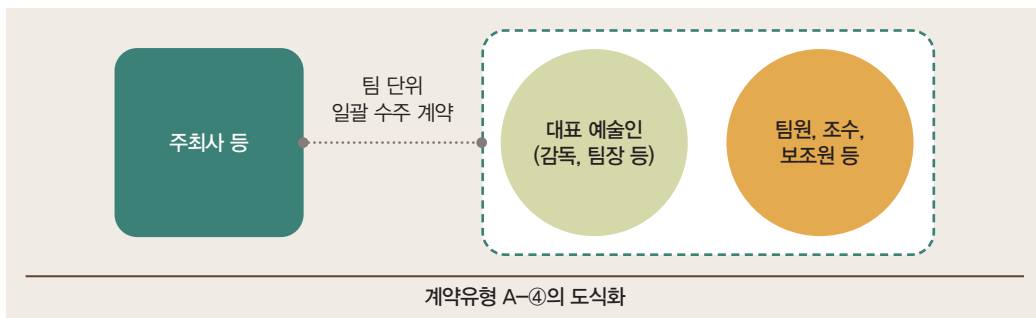
대본작가, 안무가 등 창작 직군은 순수 인건비뿐만 아니라 창작 작품의 저작권과 관련한 내용이 계약서에 포함되어 있습니다. 따라서 순수 인건비에 대한 내용만 구분하여 예술인 고용보험을 적용할 필요가 있습니다.

A-③ 계약유형 주최사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우



유명 안무가, 무용수, 지휘자 등은 주최사와 개별적으로 용역계약을 맺기도 하나(A-② 계약유형) 매니지먼트에 전속된 예술인은 통상 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺습니다(계약유형 A-③). 이때 매니지먼트사와 예술인 간에 근로계약을 한 경우 일반근로자 대상 고용보험이 적용되나 무용 분야에서는 이런 사례가 거의 없습니다. 일반적으로 매니지먼트사와 예술인 간에는 수익배분 계약만 맺으며, 이때 주최사가 사업주가 되어 예술인 고용보험이 적용됩니다.

A-④ 계약유형 주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우



무용 분야 또한 다른 공연 분야와 마찬가지로 무대디자인, 의상디자인, 무대기술, 조명기술, 음향기술 등의 분야에서는 팀 단위 일괄수주계약이 매우 빈번하게 진행됩니다. 이때 주최사 등은 개인 예술인과 1:1 문화 예술 용역계약을 맺습니다. 이는 형식상 주최사와 예술인 사이의 개인 용역계약처럼 보이지만 사실은 그렇지 않습니다.

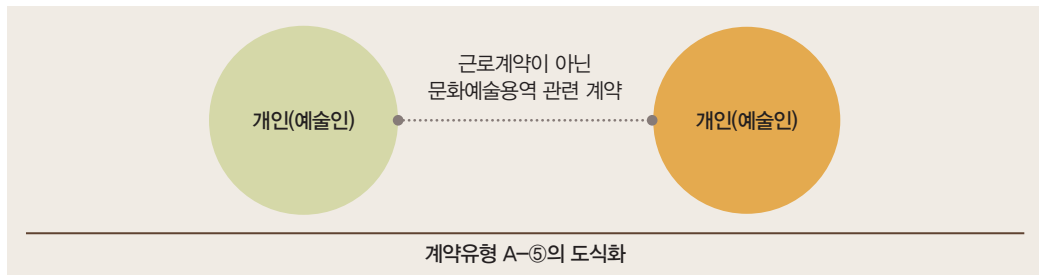
계약을 맺은 예술인은 다른 스태프의 인건비와 기타 비용을 포함한 계약을 맺는 경우가 많습니다. 계약서에는 대개 이러한 사항이 자세히 표기되지 않아 모든 계약비용이 계약한 예술인의 인건비로만 보일 수 있습니다. 하지만 계약을 맺은 예술인은 주최사로부터 모든 비용을 받아 다른 스태프의 인건비를 나누는 것입니다.

이런 계약은 보통 안무가, 연출가, 음악감독, 무대/의상디자이너, 무대/조명/음향/음향/기계 감독, 조감독, 기술감독, 오퍼레이터/크루팀 대표 등이 하는데, 이들은 계약비용을 받아 다시 하위 스태프와 인건비를 나눕니다. 또는 제작에 필요한 비용을 충당하기도 합니다.

대표 계약자와 계약하지 않은 다른 스태프 사이에는 지휘·감독 관계가 있는 경우도 있고 없는 경우도 있습니다. 대표 계약자가 팀장 또는 상관이 되어 다른 스태프를 관리하는 경우가 많은 편입니다. 특히 자신의 사업 운영을 위해 타인을 사용했다면 대표 계약자는 다른 스태프의 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

그러나 대표 계약자와 다른 스태프 사이의 관계가 평등한 경우도 상당하고, 돌아가며 대표 계약자가 되는 경우도 있습니다. 이때 대표 계약자는 사업주의 의무를 지지 않으며, 주최사가 사업주가 되어 대표 계약자 및 다른 모든 스태프의 예술인 고용보험 의무를 지게 됩니다.

A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



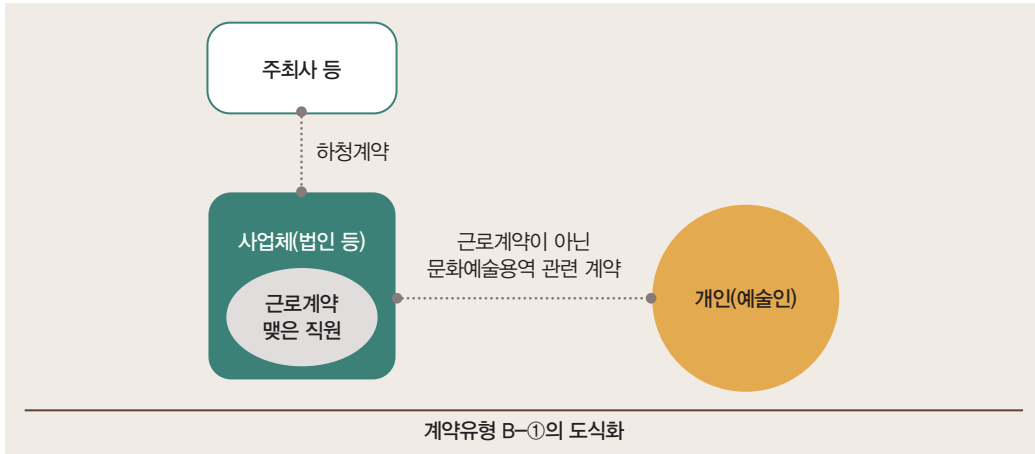
대표 계약자가 사업체(개인사업자, 법인사업자 등)가 아닌 자연인일 경우 예술인 고용보험은 적용되기 어렵습니다. 예술인 고용보험은 사업을 대상으로 하므로 자연인은 사업주가 되기 어렵기 때문입니다. 조안무, 리하설디렉터, 음악감독조수, 조연출, 무대/의상 디자이너조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루 등이 이러한 경우가 많은데, 이들은 사업체가 아닌 자연인과 용역계약을 했으므로 예술인 고용보험 적용이 어려울 수 있습니다.

그러나 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 피고용 예술인은 예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인이 사업주가 되기도 합니다. 또 무대디자이너, 의상디자이너 등 자연인이 공연주최사와 용역계약을 한 후 하위사업체와 하청계약을 하기도 하는데, 이때는 갑이 개인이며 을이 사업체입니다. 이때도 자연

인이 갑이 되므로 예술인 고용보험이 적용되기 어렵습니다.

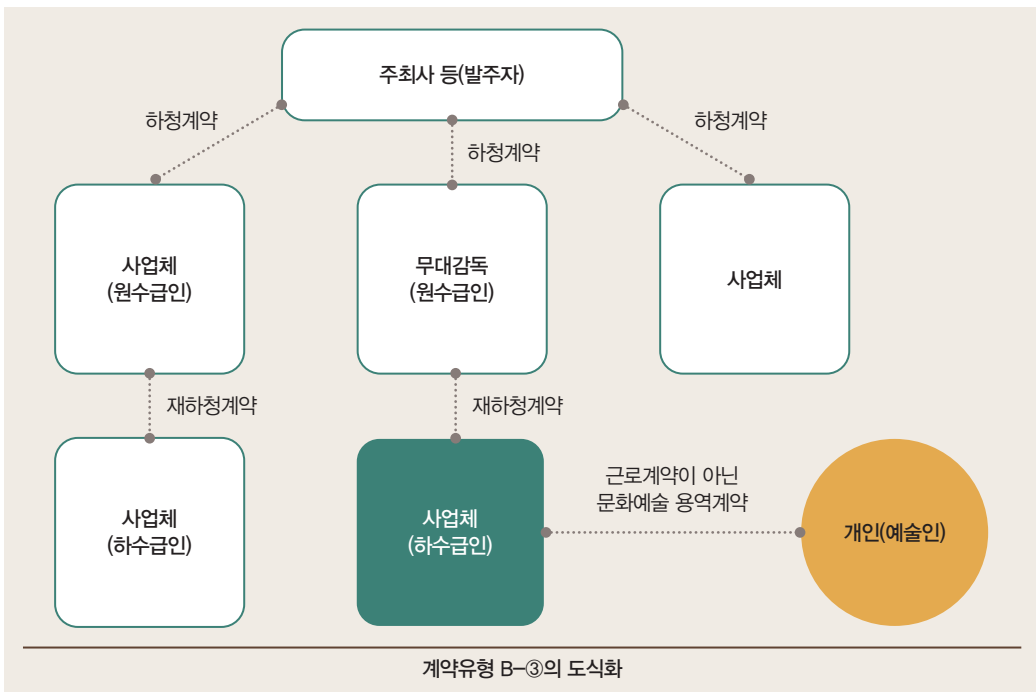
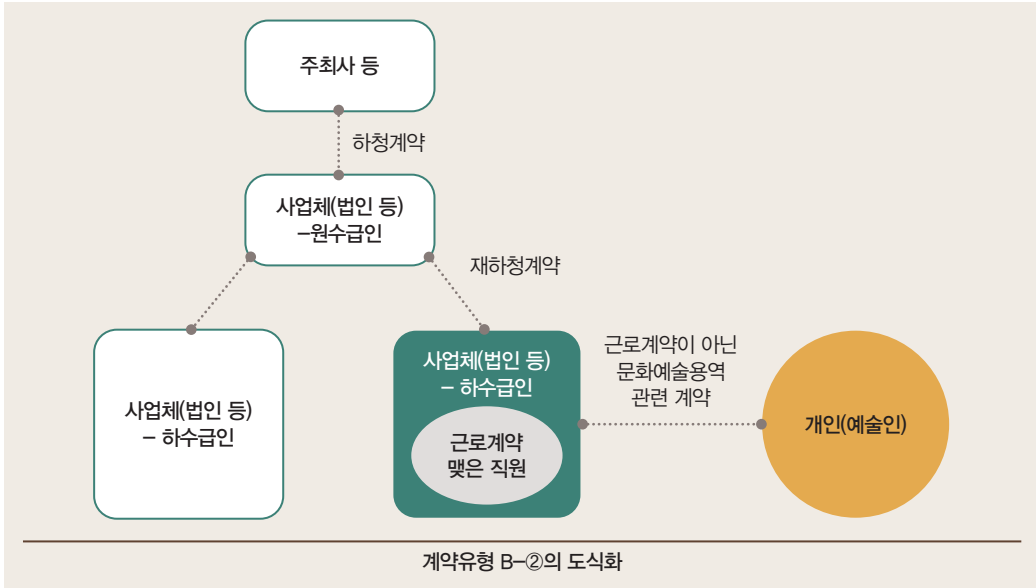
B 계약유형: 주최사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 주최사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우



공연주최사가 공연주관사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 공연, 홍보마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체 간 계약을 하는 경우입니다. 이럴 때 하청업체에서 업무를 수행하는 이들은 근로계약 또는 용역계약 형태로 계약을 합니다. 이때 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되고, 용역계약을 체결하면 예술인 고용보험이 적용되며, 하청업체가 사업주가 됩니다.

B-② 계약유형 (주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우) 또는 **B-③ 계약유형** : 주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우(개별적 판단 필요)



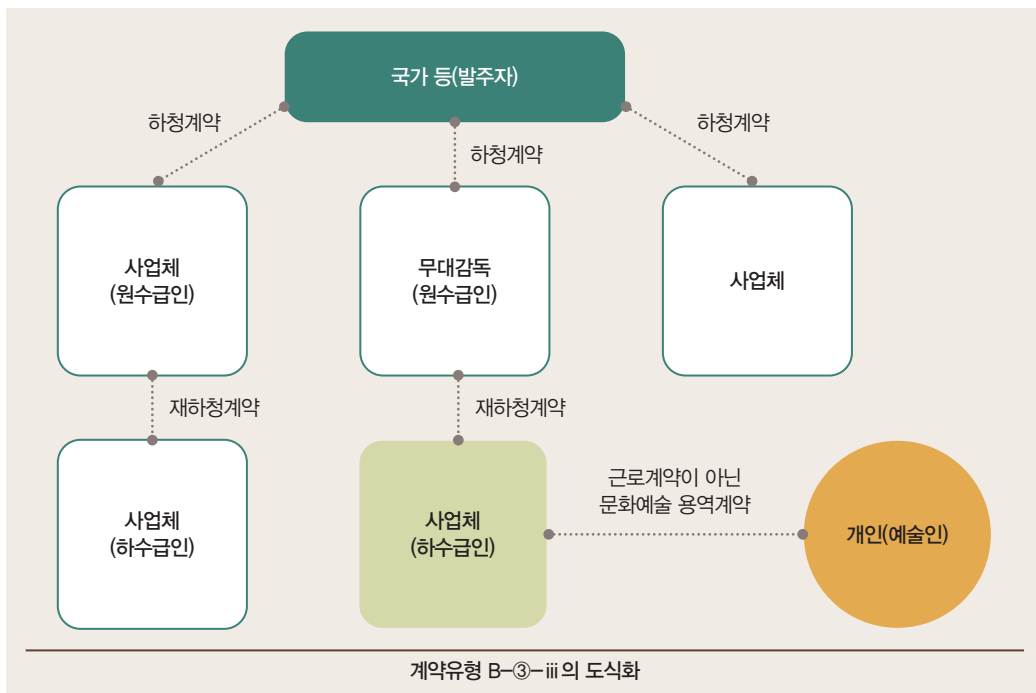
공연주최사는 다양한 하청업체와 업체 간 계약을 하고 하청업체는 또다시 예술인을 고용해 업무를 수행

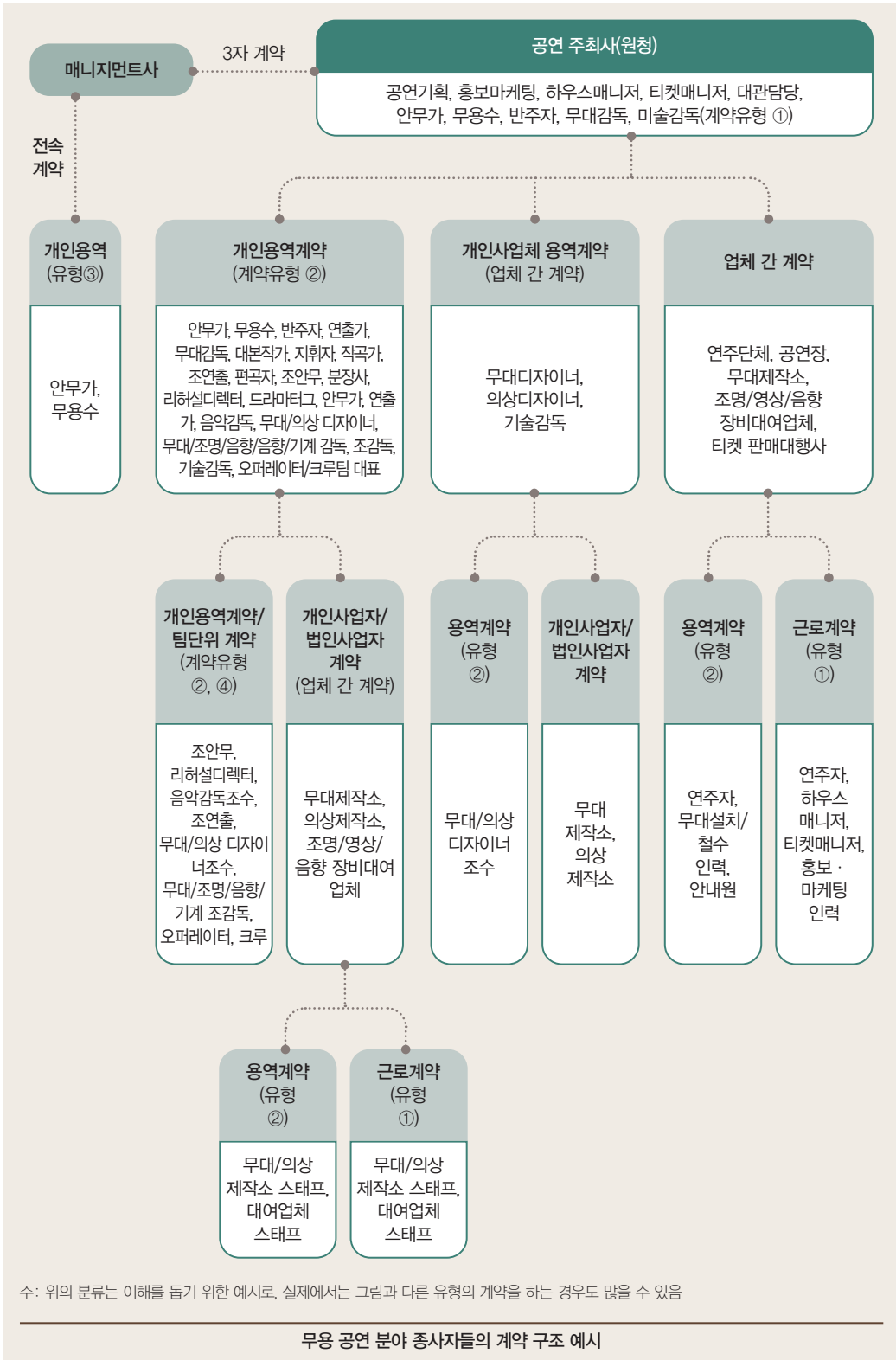
하게 됩니다. 이때 예술인은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약을 하는데, 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험을 적용받고 용역계약을 하면 예술인 고용보험을 적용받습니다. 또 하청업체의 업무를 완성하기 위해 노무를 제공하고 하청업체와 계약했다면 하청업체가 사업주가 될 수 있습니다. 무대디자인, 의상디자인, 무대기술, 음향기술, 조명기술, 장비대여업체, 인력업체 등에 이러한 계약 형태가 많습니다.

그러나 무용도 음악 공연과 마찬가지로 주최사와 주관사가 별도로 있는 경우가 많습니다. 주관사는 주최사의 하청을 받아 공연기획 및 운영 업무를 대행하여 진행하는 사업체로, 공연에 대한 제작투자와 수입 취득, 최종 제작 책임은 주최사가 가지게 됩니다.

이때 주관사는 주최사를 대신해 업무를 수행하는 하청업체입니다. 예술인은 주최사와 계약하기도 하지만 주관사와 계약하기도 하는데, 그러면 예술인이 계약한 당사자인 주관사가 고용보험 사업주가 됩니다. 주최사가 사업주가 되기 위해서는 예술인 계약은 주최사와 체결되어야 합니다.

또한 「고용보험법 시행령」에 따라 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급된 경우 원수급인이 하수급인과 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우, 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.





문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	주최사 등이 개인(주최사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		공연기획, 홍보마케팅, 하우스매니저, 티켓매니저, 대관담당, 안무가, 무용수, 반주자, 무대감독, 미술감독, 연주자, 무대/의상제작소 스태프, 대여업체 스태프	일반근로자 고용보험 적용
	②	주최사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		안무가, 무용수, 반주자, 연출가, 무대감독, 대본작가, 지휘자, 작곡가, 조연출, 편곡자, 조안무, 분장사, 리허설디렉터, 드라마터그, 안무가, 연출가, 음악감독, 무대/의상 디자이너, 무대/조명/음향/음향/기계 감독, 조감독, 기술감독, 오퍼레이터/크루팀 대표, 조안무, 리허설디렉터, 음악감독, 조수, 무대/의상디자이너조수	예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	③	주최사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 예술인 간에 근로계약을 맺은 경우	안무가, 무용수	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인 예술인 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	④	주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	조안무, 리허설디렉터, 음악감독, 조수, 조연출, 무대/의상 디자이너조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



프리랜서로 활동하는 무용수입니다. 일반근로자처럼 일정하게 월급을 받는 것이 아닌데 고용 보험 적용이 가능한가요? 보통 프로젝트가 끝나면 한꺼번에 보수를 받거나 분할로 받습니다.



예술인 고용보험은 일반 근로자처럼 일정급을 받지 않는 경우에도 적용됩니다. 참고로 예술인의 고용보험료는 아래와 같이 산정됩니다.

아 래

예를 들어 3개월의 기간에 500만원의 보수를 받는 계약을 체결하시고, 프로젝트 종료 후 일괄적으로 보수를 지급받는다면, 총 보수액 500만원 중 비용(80%로 일괄 산정)을 공제한 금액을 다음과 같이 우선 산정합니다.

$500\text{만원} \times 80\%(\text{비용을 공제한 보수산정 비율}) = 400\text{만원}$ (월평균보수는 $400\text{만원} \div 3\text{개월} = 1,333,333\text{원}$)이 됩니다.

고용보험 적용에 따른 예술인 고용보험료는 이 400만원을 기준으로 산정됩니다. 이 중 예술인이 내야 하는 보험료는 월평균 보수의 0.8%입니다. 보험료는 세금처럼 원천공제 된 후 나머지 금액이 보수로 지급됩니다. 예술인이 내야 하는 고용보험료는 다음과 같이 0.8%인 32,000원이 됩니다.

$4,000,000\text{원} \times 0.8\%(0.008) = 32,000\text{원}$

이 때, 사업주도 동일하게 보수의 0.8%인 32,000원을 고용보험료로 부담하게 됩니다. 따라서 고용보험료는 0.8%의 두 배인 64,000원(보수의 1.6%)입니다. (다만 사업주가 지불하는 고용보험료는 예술인에게 제공하는 보수에서 공제되는 것이 아닙니다.)

다만, 실제 사업주가 매월 납부해야 하는 고용보험료와 예술인이 부담하는 고용보험료는 다르게 이루어집니다.

우선 사업주는 예술인과의 계약에 따른 월평균보수(1,333,333원)에 대해 21,330원($1,333,333 \times 1.6\%$)을 매월 고용보험료로 먼저 납부하게 되고, 예술인에게는 실제 보수를 지급하는 시기에 지급하는 보수에서 고용보험료를 0.8% 공제하고 지급하면 됩니다.

질문과 같이 프로젝트가 끝나고 한꺼번에 보수를 받는 경우, 마지막에 보수를 받을 때 한꺼번에 고용보험료 32,000원을 사업주에게 납부하시면(사업주가 원천공제) 됩니다.

만약, 계약금-중도금-잔금 형식으로 분할 지급 받는 경우에는 각각 분할금에 대해 위와 같이 산정됩니다. 예를 들어 계약금 200만원, 중도금 100만원, 잔금 200만원으로 분할지급 받는 경우라면,

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.8\% = 12,800\text{원}(\text{계약금에 대한 고용보험료})$

$100\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 80\text{만원}$, $80\text{만원} \times 0.8\% = 6,400\text{원}(\text{중도금에 대한 고용보험료})$

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.8\% = 12,800\text{원}(\text{잔금에 대한 고용보험료})$ 를 사업주가 보수를 지급할 때마다 원천공제하여 부담하게 됩니다.



참여하는 프로젝트마다 보수 편차가 매우 큰데 이 경우 보험료는 어떻게 적용되나요?



각각의 프로젝트의 보수 편차에 관계없이 각각의 보수에서 경비(20%)를 공제한 금액에 보험료를 곱하여 고용보험료를 산정합니다.

예를 들어 A라는 프로젝트를 300만원을 받았고 B라는 프로젝트를 250만원을 받았다면(기간은 모두 2개월 가정),

A 프로젝트 보험료 = $(300\text{만원} \times 80\%) \times 1.6\%$ (사업주 0.8%, 예술인 0.8%)

B 프로젝트 보험료 = $(250\text{만원} \times 80\%) \times 1.6\%$ (사업주 0.8%, 예술인 0.8%)

이렇게 각각 보험료가 적용됩니다.



계약서상 계약기간은 공연 당일만 표시되어 있는데, 이 경우에도 예술인 고용보험이 적용되나요? 이때 고용보험 가입 기간은 당일 하루만 적용되나요? 그렇게 되면 실업급여 수급을 위한 최소조건인 이직 전 24개월 중 9개월 이상 보험료 납부라는 조건을 채우기 어렵습니다.



단발성 공연을 위한 계약에도 예술인 고용보험이 적용됩니다. 다만 예술인 고용보험 적용을 위한 기간 설정은 계약서 내 적힌 기간에 따라 적용하게 됩니다. 따라서 계약기간은 공연 당일뿐만 아니라 연습기간, 준비기간 등을 포함해 설정하는 것을 권장하고 있으며, 기간의 설정은 계약당사자의 상호 협의에 의해 결정할 수 있습니다.



보통 계약기간이 짧은 단기계약을 체결하는데요. 이 경우 실업급여 수급을 위한 최소요건인 '이직일 이전 24개월 중 9개월 이상 보험료 납부'라는 조건을 채우기 어려운 경우가 많습니다. 단기계약의 경우 어떻게 시간을 인정받나요?



계약기간이 1개월 미만인 예술인을 단기예술인이라고 하고 있습니다. 단기예술인은 월 11일 이상을 근무하면 피보험단위기간을 1개월로 산정합니다. 예를 들어, 한 달 동안 11일 이상을 근무했을 경우에는 피보험단위기간이 1개월로 산정되며, 월 11일 미만으로 근무했을 경우에는 해당 월의 노무 제공일을 모두 합산한 일수를 22(일)로 나눈 값을 피보험단위기간인 월로 환산합니다.

구체적인 산정 방법은 아래와 같습니다.

1월 : 11일 근무 → 1개월 근무로 간주

2월 : 15일 근무 → 1개월 근무로 간주

3월 : 10일 근무

4월 : 9일 근무

5월 : 8일 근무

⇒ $(10+9+8) \div 22\text{일} = 1.2 \rightarrow 3 \sim 5\text{월}$ 합산하여 1.2개월 근무로 간주

한편, 예술인은 1일 근무 시간의 격차가 있더라도 근무 일수는 1일로 산정하고 있으며, 노무를 제공한 날부터 익일까지 시간이 연속하여 노무가 이어진 경우에는 노무제공일수를 2일로 산정합니다.



프리랜서로서 프로젝트 건(작품)당 계약하거나 동시에 여러 프로젝트 준비를 함께 진행하는 경우가 많습니다. 이때 고용보험이 어떻게 적용되는지 궁금합니다.



프로젝트 별로 고용보험을 적용하기 때문에 기간이 겹치더라도 별도로 계산됩니다. 예를 들어 A라는 프로젝트의 수행기간이 1월 1일~15일까지이고, B라는 프로젝트의 수행기간이 1월 10일~20일까지라고 한다면

A 프로젝트(1월 1일~15일) : 15일

B 프로젝트(1월 10일~20일) : 11일

그러나 이 때 겹치는 날이 6일 발생하게 됩니다(1월 10일~15일). 겹치는 날은 1일로만 산정되고, 고용보험을 적용받습니다. 즉 1월 1일~1월 20일이 고용보험 적용을 받게 되면 총 20일로 고용보험을 적용하게 됩니다.

$$15\text{일(A)} + 11\text{일(B)} - 6\text{일(겹치는 날)} = \text{총 20일}$$



대부분 예술인이 행정처리에 익숙하지 않습니다. 예술인이 직접 고용보험에 가입하고 보험료를 내야 하나요? 고용보험 행정처리는 누가, 어떻게 해야 하나요?



예술인 고용보험에 대한 피보험관리의 주체는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 맺은 사업주입니다. 따라서 보험료 납부 등 행정처리는 사업주가 하게 됩니다. 사업주는 예술인들에게 보수를 지급할 때 예술인의 고용보험료(0.8%)를 원천징수한 후 나머지 금액을 보수로 지급하면 됩니다.



지금까지 공연하면서 계약서를 쓴 적도 없고 계약서를 요구하기도 어려운 문화입니다. 이 경우 예술인 고용보험이 적용되지 않나요?



「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다. 이를 어길 시에는 「예술인 복지법」 제18조 제1의2항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다.

참고로, 예술인 고용보험의 경우 계약서를 작성하지 않은 경우라고 해도 고용보험이 적용될 수 있습니다. 단, 이 경우 노무제공기간과 보수 등을 증명할 수 있어야 합니다. 또한, 예술인 본인도 피보험자격 확인청구를 하실 수 있습니다.

Q

다양한 업무에 종사하는 경우 예술인 고용보험은 어떻게 적용되니까? 예를 들어 저는 예술 강사로 활동하면서 전문 무용수로도 활동하고, 연습실을 운영하는 자영업자이기도 합니다.

A

예술강사의 경우 일반 근로자 고용보험의 적용을 받습니다. 자영업자의 경우 자영업자 고용보험에 임의가입하여야 적용을 받을 수 있습니다. 예술인 고용보험은 전문 무용수로 활동하는 경우만 적용받게 됩니다.

이 때, 근로자 고용보험(예술강사)과 예술인 고용보험(전문 무용수)로 동시 가입한 경우는 이중취득이 허용되어 모두 인정될 수 있습니다. 다만 중복된 날짜는 1일로 산정됩니다.

Q

참여한 공연의 주최사와 주관사가 다릅니다. 이 경우 저의 고용보험 사업주는 주최사입니까? 주관사입니까?

A

예술인이 주관사와 용역계약을 체결한 경우에는 주관사가 사업주가 됩니다. 주최사가 공연의 최종 권한을 가지고 주관사의 권한은 일부 업무에 한정된 것이더라도, 계약 형식상 주관사가 사업주가 됩니다. 주최사가 사업주가 되기 위해서는 예술인과의 계약이 주최사와 이루어져야 합니다.

Q

단체 대표로 고용주 입장이지는 하나 종종 저도 공연에 참가하는데, 이럴 때 저는 고용보험에 가입되지 않나요?

A

사업주는 원칙적으로 예술인 고용보험 가입대상자로 보기 어렵습니다.

다만, 사업자인 예술인이 다른 사업체의 하도급을 받아 사업주가 아닌 예술인 개인 자격으로 문화예술용역을 수행하고 그 대가를 받는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 사업자인 예술인도 예술인 고용보험의 가입대상이 될 수 있습니다.

또한, 사업자인 예술인이 본인의 사업체와 무관하게 예술인으로서 활동하는 기간에는 해당 계약 내용을 기준으로 예술인 고용보험 가입 대상으로 인정받을 수 있습니다.



저는 예술강사로 활동하며 프리랜서 연주자로도 활동합니다. 이 경우 예술인 고용보험이 적용되나요?



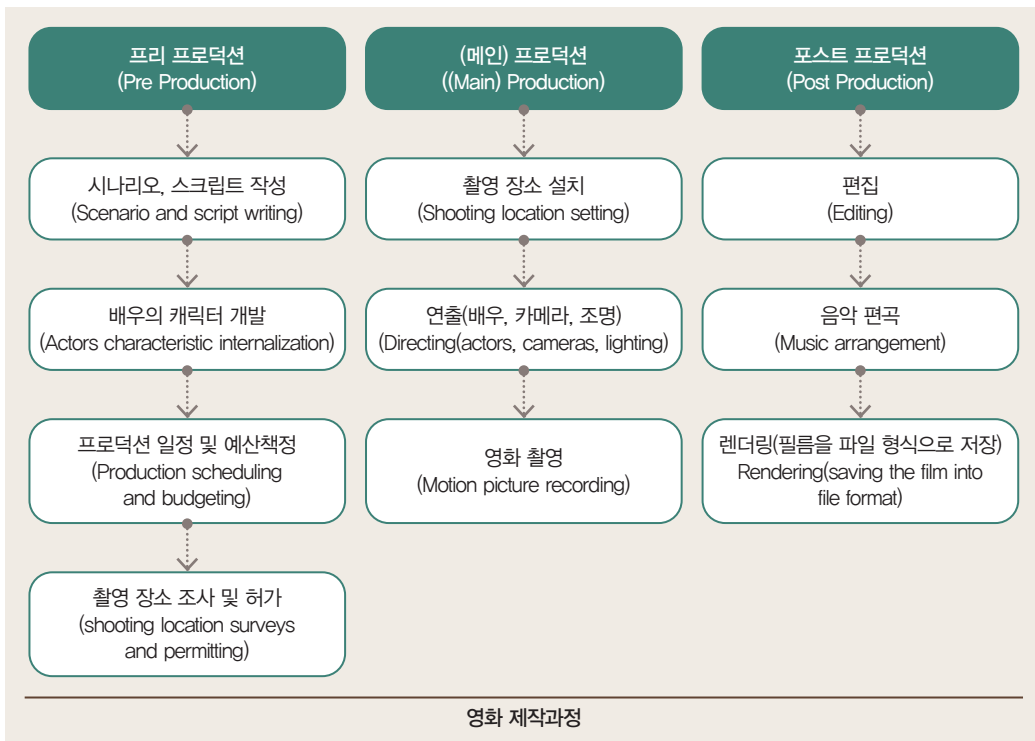
예술강사는 일반 근로자 고용보험으로 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험은 프리랜서 연주자로 활동한 때에만 가입이 가능한데, 이 때에는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 연주에 참여한 경우를 의미합니다.

예술강사의 근로자 고용보험과 예술활동의 예술인 고용보험은 이중취득이 가능하여 두 보험 모두 인정됩니다. 그러나 예술강사의 활동 날짜와 연주활동의 날짜가 겹친다면 중복된 날짜는 1일만 인정됩니다.

1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

영화는 어떤 과정을 거쳐 완성되나

영화는 기본적으로 작품 콘셉트와 시나리오 개발, 투자사 섭외, 기획·개발, 작품 촬영을 준비하는 '프리 프로덕션(Pre-production)' 과정, 본격적으로 촬영을 시작하는 '(메인)프로덕션(Main production)' 과정, 후반 작업인 '포스트 프로덕션(Post-production)' 과정을 거쳐 완성되는데 이를 정리하면 아래 그림과 같습니다.



영화는 제작사가 중심이 되어 만듭니다. 제작사는 프리 프로덕션, 프로덕션, 포스트 프로덕션은 물론 2차 판매, 해외 진출 등과 같은 이후 작업 전반에 걸쳐 책임을 지는 곳입니다. 또 영화의 제작, 유통, 홍보, 2차 판매 등에 참여하는 종사자, 전문업체와 계약을 진행하기도 합니다. 이때 상업영화는 대부분의 종사자가 제작사와 직접 계약을 맺게 됩니다.

하지만 저예산·독립영화는 전문 제작사가 있는 경우는 드물고 감독과 프로듀서를 중심으로 하는 '개인 제작 구조'가 많습니다. 감독이 시나리오 작가, 프로듀서, 조감독, 제작부 등의 업무를 동시에 하기도 하고, 하위 스태프도 한 사람이 여러 가지 역할을 동시에 하기 때문에 근로계약을 하는 일은 매우 드물고 용역계약을 하는 경우가 많습니다. 또한 감독급 스태프와 용역계약에서 하위 팀원급 스태프의 노무제공까지 모두 포괄하도록 하는 팀 단위 계약 형태가 다수를 차지합니다. 저예산·독립영화도 상업영화와 같은 과정을 거치지만 프리 프로덕션과 포스트 프로덕션에는 감독과 프로듀서를 비롯한 아주 적은 개인만 참여합니다. 그러다보니 메인 프로덕션 기간에만 일시적으로 팀을 꾸려 작품을 제작하는 일이 많습니다. 법인 형태 제작사는 아주 드물어서 지인으로 구성된 임의단체나 협회·단체 또는 개인 형태로 영화를 제작하고 참여자와 계약을 진행합니다.

작품 제작 기간은 어떤 성격의 작품이냐에 따라 차이가 있지만 제작비가 약 30억 원인 상업영화를 기준으로 볼 때, 프리 프로덕션은 2~3개월, 메인 프로덕션은 3~4개월, 포스트 프로덕션은 2~4개월로 총 10개월 내외가 걸립니다. 또한 작업 단계에 따라 참여자에 차이가 있는데 직급이 높을수록 많은 과정에 참여하지만 상당수의 종사자가 메인 프로덕션 단계가 끝나면 계약도 종료됩니다.

작품 콘셉트와 시나리오를 개발하고 투자사를 유치하는 기획·개발 단계

기획·개발 단계에서는 작품 콘셉트와 시나리오를 개발하고 투자사를 유치합니다. 먼저 제작사, 프로듀서, 시나리오 작가, 감독을 중심으로 작품의 콘셉트와 시나리오를 개발한 다음 주연 배우와 투자사를 유치하는 것입니다. 투자사에서 시나리오와 감독, 주연배우 등을 검토한 뒤 작품 투자를 결정하면, 본격적으로 작품 제작을 준비하는 프리 프로덕션 단계로 넘어갑니다. 시나리오 작가나 프로듀서는 기획·개발 단계에서 제작사와 계약을 맺기도 합니다.

촬영을 본격적으로 준비하는 프리 프로덕션 단계

투자가 결정된 다음에는 본격적으로 촬영을 준비하는 프리 프로덕션(Pre-production) 단계로 들어갑니다. 프리 프로덕션은 영화 촬영에 필요한 배우와 주요 스태프를 고용하고 이들과 촬영 계획을 짜는 과정인데 프리 프로덕션 기간부터 제작사에는 한시적인 '프로젝트팀(project team)'이 만들어집니다. 또 제작부와 연출부를 중심으로 영화 촬영 계획을 구체적으로 세웁니다.

주요 스태프는 감독, 프로듀서와 함께 영화 제작 방향을 공유하고 촬영에 필요한 장소 섭외, 배우 섭외, 세트 건설 등을 준비합니다. 이때 주연이나 조연 배우는 영화 촬영에 필요한 무술 등의 훈련을 받는다고 합니다. 또 촬영에 참여하는 상당수 스태프도 이 단계에서 계약하면서 영화에 어느 정도 인원이 참여하는지 결정됩니다.

일부 영화 프로젝트는 제작·배급 기간에 특수목적법인(SPC: Special Purpose Company)을 설립해 운영하기도 하는데 영화 프로젝트에 한정된 유한회사 형태인데 이 경우 종사자·업체는 대부분 SPC와 계약을 합니다. SPC는 회계상 자금 사용의 편의와 투명성을 위해 투자사가 요청할 때 설립되지만 제작사가 진행하는 경우와 계약 내용에 차이는 없습니다.

작품을 촬영하는 프로덕션 단계

프로덕션(Production) 단계에서는 실제 작품 촬영을 진행합니다. 이 단계가 영화 제작과정에서 가장 핵심 단계라고 할 수 있죠. 일부 창작진과 후반작업 종사자를 제외하고 거의 모든 종사자가 이 단계에 참여합니다.

하지만 일부 스태프를 제외하고는 대다수 스태프가 프로덕션 단계가 종료되면 계약도 끝납니다. 스태프 규모는 영화마다 차이가 있지만 대략 70~80명이 필요한데 저예산·독립영화의 경우 이 단계에만 한시적으로 팀이 구성되기도 합니다.

후반작업인 포스트 프로덕션 단계

영화 촬영의 마지막 단계라고 할 수 있는 포스트 프로덕션(Post-production) 단계에서는 촬영본 편집, 컴퓨터 그래픽(CG), 사운드 편집, 시각특수 효과, 음향 효과 등의 기술을 활용해 촬영된 작품을 가공하게 됩니다. 최근 들어 후반작업이 더 전문화·고도화되면서 상당한 비용이 소요됩니다.

따라서 이 작업에는 개인보다는 전문업체가 참여하는 경향이 있습니다. 또 후반작업 업체 중에는 비교적 규모가 큰 법인이 많은 만큼 정규직 근로자도 많은데, 이들은 영화뿐만 아니라 다양한 영상 관련 업무를 하기도 합니다.

독립영화의 경우 전문업체를 활용하기도 하지만 예산상 이유로 대부분 감독이 직접 후반작업을 진행하거나 개인 프리랜서에 의뢰하는 경우도 많습니다.

직종은 어떻게 분류되나

영화산업에 종사하는 사람들은 창작, 제작, 투자, 홍보, 배급, 실연, 기술(제작), 기술(후반제작) 직무군으로 분류할 수 있습니다. 이를 「예술인 복지법」의 창작, 실연, 기술 지원 등으로 구분하면 아래 표에서 보는 것과 같습니다.

첫째, '창작' 분야는 시나리오 작가와 음악감독 등이 해당됩니다. 저작권이 발생해서 계약서에 이와 관련한 항목이 있습니다.

둘째, '실연' 분야는 크게 '연출' 분야와 '연기' 분야로 나눌 수 있습니다. 연출 분야는 감독이 중심이 되어 하위에 조감독, 연출부 스태프로 구성되어 있지만 외부에서 캐스팅 디렉터, 스토리보드 등의 도움을 받기도 합니다. 연기 분야는 주연·조연 배우와 단역 배우, 보조출연자로 구성됩니다.

셋째, '기술 지원 등' 분야는 '제작' 분야, '투자/홍보/배급' 분야, '기술(제작)' 분야, '기술(후반작업)' 분야로

나눕니다. 영화 제작 전반을 이끌어가는 제작 분야는 제작사 대표인 제작자와 프로듀서 지휘 아래 하위에 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프 등이 구성하고, 투자·홍보·배급 분야는 외부 전문업체와 계약합니다. 또 기술(제작) 분야는 크게 감독급 스태프와 팀원급 스태프로 나뉘는데 각 분야 팀원급 스태프는 감독급 스태프의 지시를 받아 업무를 수행하지만 기술(후반작업) 분야는 외부 전문업체에 하청을 주는 일이 많습니다.

영화 분야 종사자 직종 분류

구분	직무군	직 종	
창작	창작	시나리오 작가	
		음악감독	
실연	실연	연출	감독, 조감독, 연출부 스태프(스크립터 등), 캐스팅디렉터, 스토리보드
		연기	주·조연 배우, 단역 배우, 보조출연자
기술 지원 등	제작		제작자, 프로듀서, 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프, 해외 코디네이터
	투자/ 홍보/ 배급	투자	투자 책임, 투자스태프
		홍보마케팅	홍보 책임, 홍보스태프
		배급	배급 책임, 배급스태프
	기술 (제작)	감독급 스태프	미술감독, 촬영감독, 조명감독, 동시녹음기사, 의상감독, 분장감독, 특수효과감독, 무술감독, 그립팀장 등
		팀원급 스태프	미술스태프, 촬영스태프, 조명스태프, 동시녹음스태프, 의상스태프, 분장스태프, 특수효과스태프, 무술스태프, 그립스태프 등
		대여·대관	장비대여업체, 세트장 대관 등
	기술 (후반 작업)	편집감독, 편집스태프, CG감독, CG스태프, DI(색보정), 후시녹음, 사운드디자이너, 폴리사운드(음향효과), 믹싱 등	

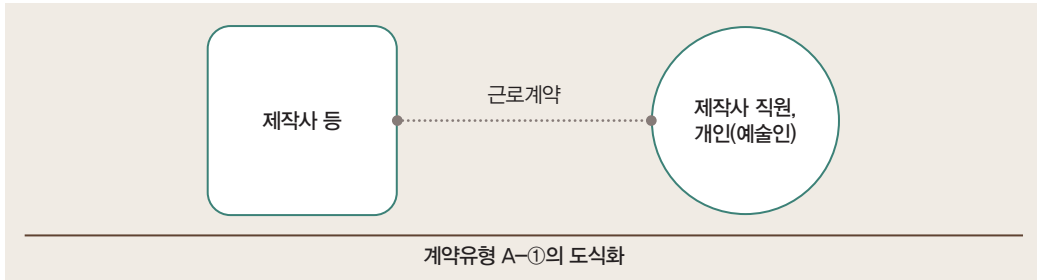
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

영화를 만들 때 제작사는 영화 제작과 관련된 이들과 개별적으로 근로계약 또는 용역계약을 하거나, 개인 사업체·법인사업체와 업체 간 계약을 합니다. 특히 상업영화는 제작사가 소속 직원 외에 헤드 스태프를 제외한 대부분 하위 스태프 그리고 하청업체 직원들과도 직접 근로계약을 하는 것이 관행입니다. 그럼 문화예술용역 관련 계약 유형에 따라 예술인 고용보험이 적용되는지 여부를 구체적으로 알아보겠습니다.

A 계약유형: 제작사 등과 개인이 계약하는 유형

A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우

제작사가 제작사 직원, 제작과 연출부(라인프로듀서, 제작실장, 제작부장, 조감독, 스크립터, 연출부 팀원), 기술지원스태프(미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원) 등과 근로계약을 할 때는 예술인 고용보험이 아닌 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다.

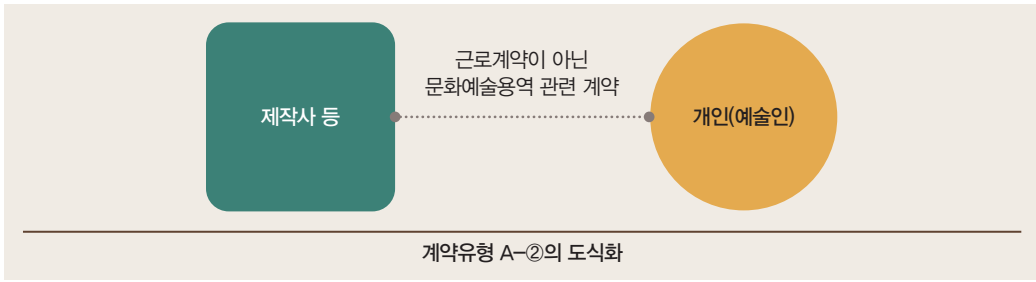


A-② 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

제작사가 시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 배우, 감독급 기술 지원 스태프(미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 분장감독, 소품감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독) 등과 문화예술용역 관련 계약을 할 때도 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 제작사 등이 되고요, 사업주는 예술인고용보험제도상 고용보험료의 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

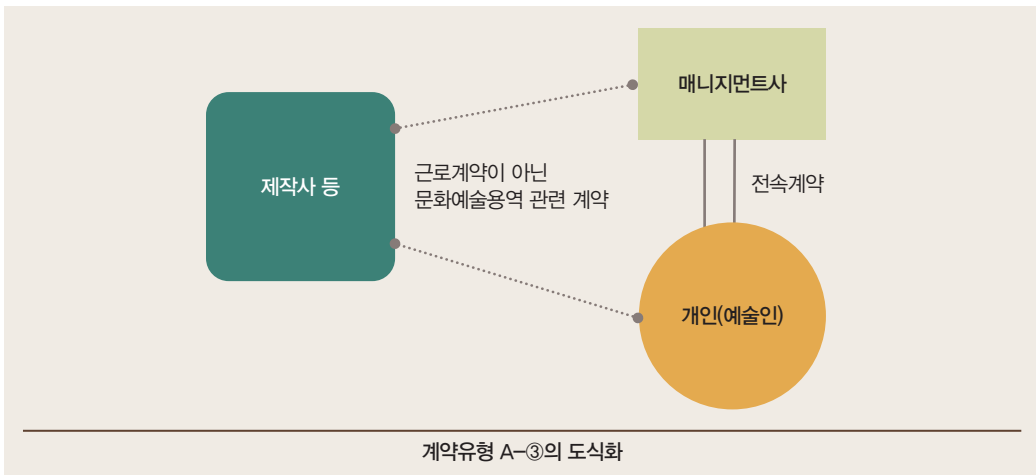
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군과 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하기도 하지만 저작권 관련 계약 내용이 포함되는 경우도 많아서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다. 예술인 고용보험은 노무제공 계약에만 적용된다는 것을 기억할 필요가 있습니다.

한편 제작사가 1인 사업자(개인사업자)와 문화예술용역 관련 계약을 할 때 해당 1인 사업자(개인사업자)가 다른 사람을 고용하지 않고 예술인 개인 자격으로 계약하게 되면 제작사와 개인 간 계약과 동일하게 보아 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 1인 사업자(개인사업자)와 계약한 제작사는 사업주로서 의무를 져야 합니다.



A-③ 계약유형 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

주연이나 조연 배우가 매니지먼트사에 전속되어 있을 때는 제작사가 배우·매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다. 이때 소속 배우가 매니지먼트사와 근로계약을 하면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 하지만 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 하지 않았다면 배우에게는 예술인 고용보험이 적용되고, 용역계약을 맺은 제작사가 사업주가 됩니다.



A-④ 계약유형 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

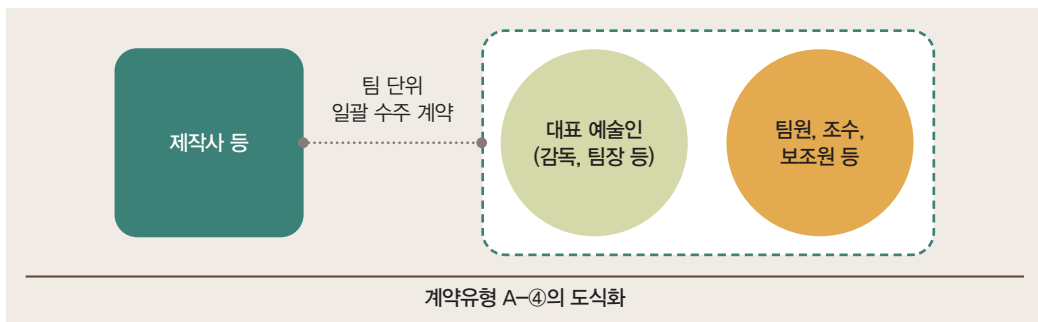
제작사는 영화에 들어가는 음악을 만드는 음악감독과도 용역계약을 체결합니다. 음악감독을 돕는 연주자나 오케스트라 등과는 따로 계약하지 않는 경우가 많아서 음악감독에 대한 용역계약은 연주자나 오케스트라, 조수 등의 노무제공을 포함하는 팀 단위 계약으로 볼 수 있습니다. 또 형식적으로 계약 당사자가 아닌 연주자, 오케스트라, 조수 등에게도 예술인 고용보험이 적용됩니다.

음악감독 역시 다른 이들과 같은 지위에서 노무를 제공하면 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 그러나 음악감독이 해당 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 연주자나 오케스트라, 조수 등과 같은 다른 사람을 사용했다면 음악감독이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

저예산 독립영화는 제작사가 감독급 스태프와 용역계약을 할 때 하위 팀원급 스태프의 노무제공까지 모두 포괄하도록 하는 팀 단위 계약을 하는 경우가 많습니다. 이 경우에도 계약한 당사자인 감독급 스태프가 계약만 대표로 했을 뿐 하위 스태프와 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 감독급 스태프도 사업주가 아닌 노무제공자로서 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다.

그러나 계약한 당사자인 감독급 스태프가 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우(예컨대 팀원으로서 노무제공 대가뿐 아니라 팀 대표로서 역할을 수행하는 데 따른 자기이익을 추가로 책정하거나 비용처리를 하는 등의 경우)에는 예술인고용보험제도상 사업주로서 의무를 져야 합니다.

하지만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 바람직한 형태가 아니므로, 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등과도 별도로 문화예술용역 계약을 맺을 필요가 있습니다.

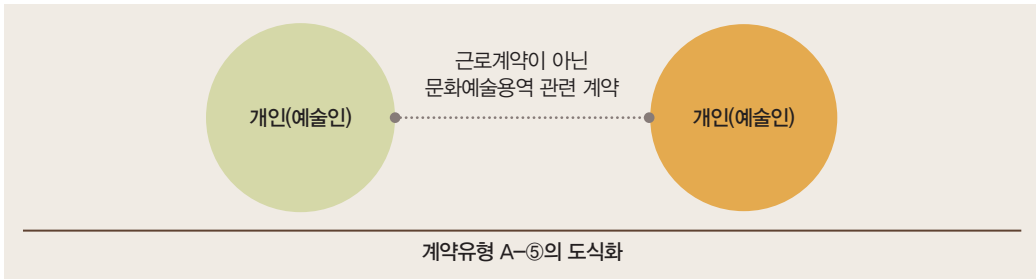


A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

저예산·독립영화는 대부분 감독과 프로듀서를 중심으로 하는 '개인 제작 구조'입니다. 만약 감독이 사업자 등록을 했다면 감독과 촬영감독 간에 체결한 문화예술용역 관련 계약은 A-② 계약유형에 해당한다고 볼 수 있습니다. 이 경우 감독과 문화예술용역 관련 계약을 한 촬영감독은 예술인 고용보험의 적용을 받고 감독은 사업주가 됩니다.

감독이 사업자 등록을 하지 않은 자연인이고 감독과 촬영감독 간에 문화예술용역 관련 계약을 했다면 이는 '개인과 개인 간의 문화예술용역 관련 계약'이라고 볼 수 있습니다. 하지만 예술인 고용보험은 자연인이 아닌 '사업'에 적용하는 제도이기 때문에 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 없습니다.

다만 해당 감독이 사업자 등록을 하지 않은 개인이라 해도 실질적으로 이런 계약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 판단되면(실질적으로 사업자로 인정되는 경우) 얘기가 달라집니다. 이때는 관련 문화예술용역 계약을 체결한 촬영감독이 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청구'로 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이 경우 감독은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

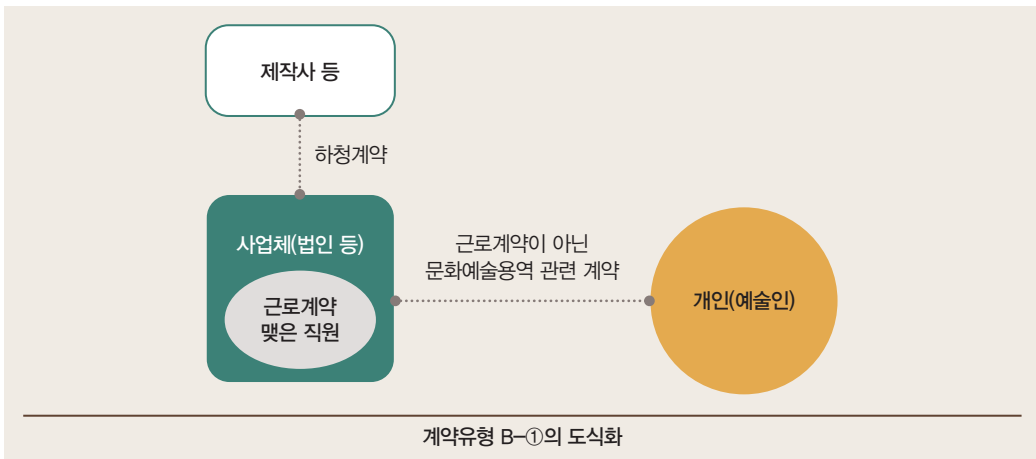


B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 제작사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우

제작사가 기술지원업체, 후반작업업체, 인력공급업체 등과 하청계약을 할 때 하청업체 직원이 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 만약 하청업체가 후반작업을 다른 예술인과 용역 계약 형태로 했다면 예술인 고용보험이 적용되고 사업주는 하청업체가 됩니다.

기술지원 감독이 사업체를 가지고 있으면 제작사와 업체 간에 계약하는 경우도 있습니다. 이때도 하청업체 직원들은 제작사와 근로계약을 하는 것이 영화업계 관행이라서 근로계약을 한 하청업체 직원들은 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다.

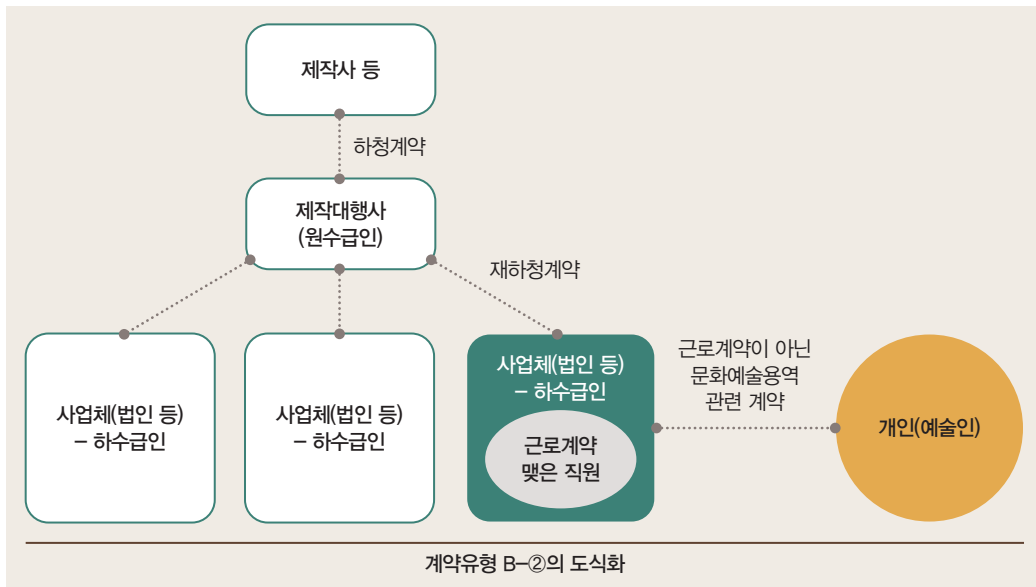


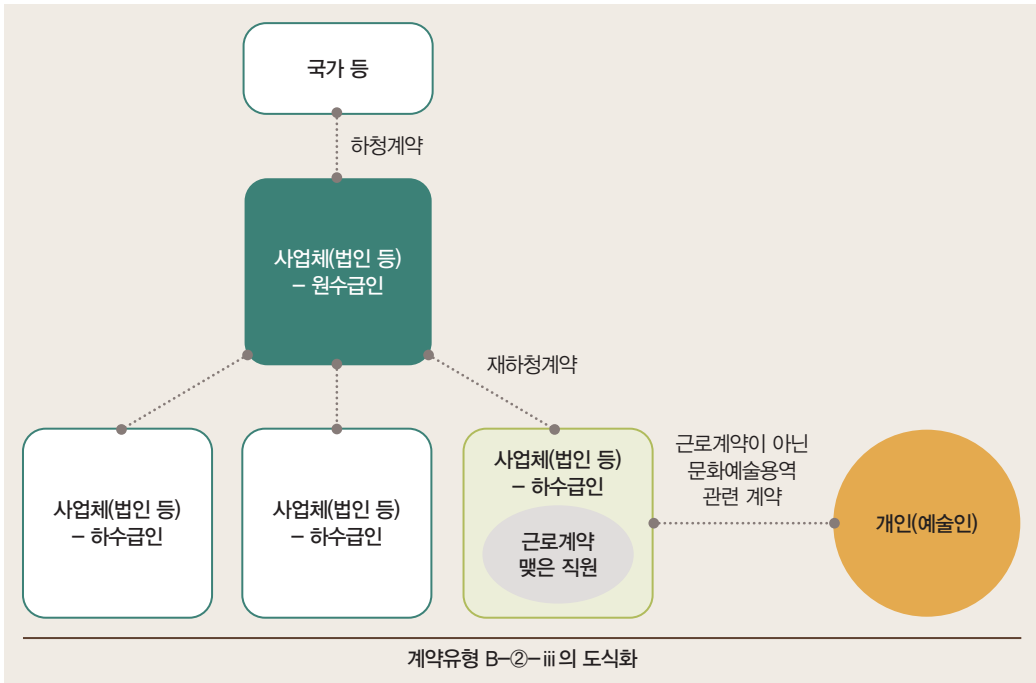
B-② 계약유형 제작사 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

제작사가 제작대행사와 하청계약을 하고 하청받은 제작대행사(원수급인)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 다시 업체 간 계약(B-② 계약유형)을 하는 경우가 있습니다. 이때 재하청받은 무대제작소나 장비대여업체(하수급인) 등이 예술인과 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 또 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 문화예술용역 계약을 체결한 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급되었다면 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 되어 있습니다.

그럼 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우 어떻게 해야 할까요? 이때 재하청계약을 한 사업체와 근로계약이 아닌 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.

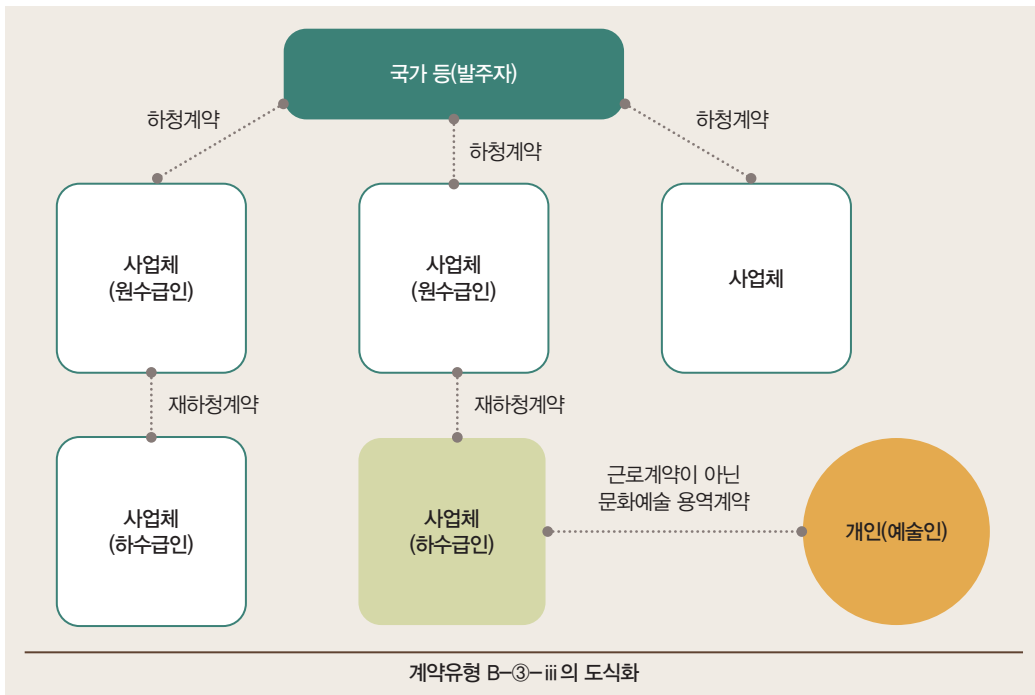
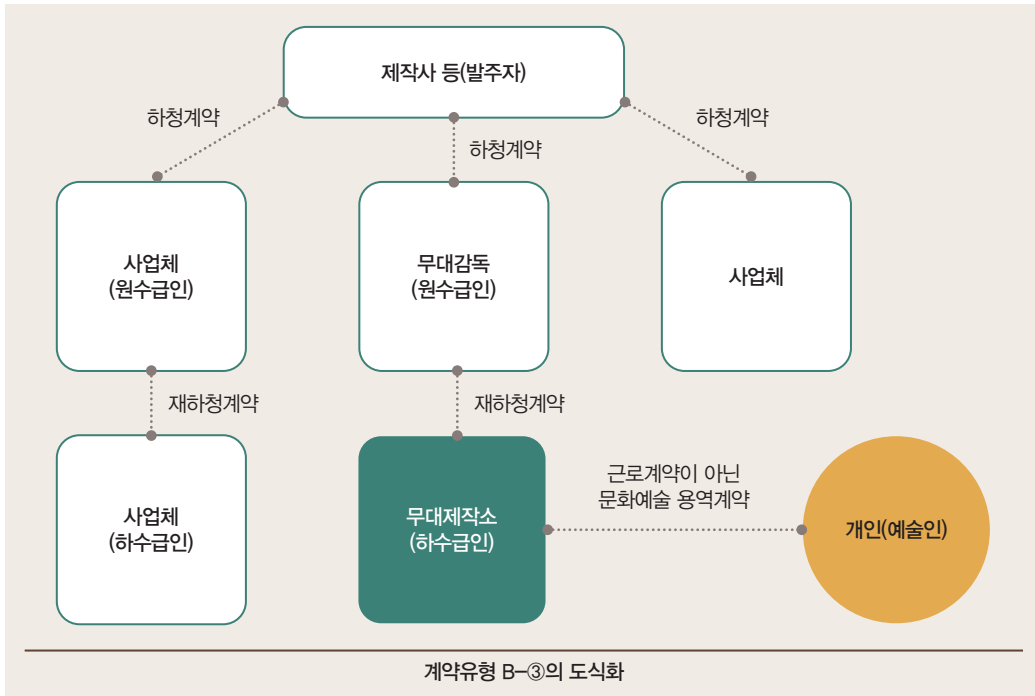


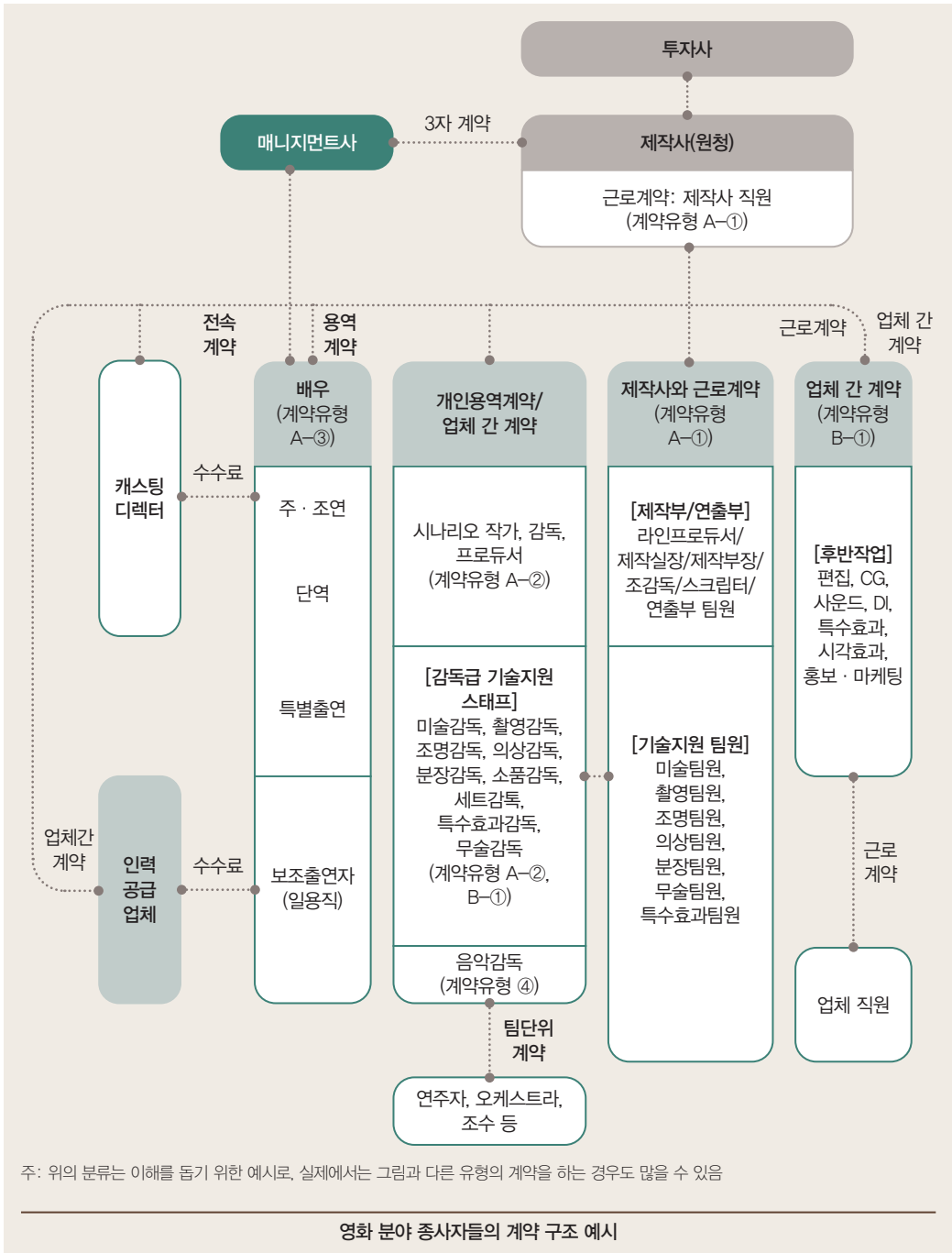


B-③ 계약유형 제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

제작사와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(감독급 스태프 등)가 원수급인으로서 무대 제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약(B-③ 계약유형)을 할 경우는 어떻게 할까요? 만약 예술인이 하수급인인 무대제작소와 근로계약을 하면 일반 근로자 대상 고용보험이 적용되고 근로계약이 아닌 문화예술 용역계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험 제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)과 다수 사업 간에 도급이 있는 경우에는 발주자가 원수급인 및 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 되어 있습니다. 따라서 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이면 재하청계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.





대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		제작사 직원, 라인프로듀서, 제작실장, 제작부장, 조감독, 스크립터, 연출부 팀원, 미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원	일반 근로자 고용보험 적용
	②	제작사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독, 음악감독	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	제작사 등이 개인·전속 매니지먼트사와 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺는 경우	주·조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우	일반 근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주 계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독과 팀원(연주자, 오케스트라, 조수 등), 디자이너와 조수	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	감독과 촬영감독, 음악감독과 연주자, 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)
B	①	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	후반작업 편집/CG/사운드/DI/특수효과/시각효과 업체	일반 근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	②	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우		일반 근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우		일반 근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



예술 프로젝트 작업들이 장기 작업보다는 단기 작업들이 많은데 단기 작업(3~6개월 내외)도 고용보험에 가입할 수 있나요? 프로젝트로 일을 받아 15일이나 20일 안에 처리해야 하는 일들도 예술인 고용보험이 적용되는지도 궁금합니다. 그리고 단기로 진행되는 일들도 매번 고용보험을 가입해야 하나요? 주로 단역 배우로 생계를 유지하는데 고정보다 1회차 촬영이 더 많은데도 예술인 고용보험이 적용되나요?



3~6개월 내외의 문화예술용역 관련 계약이라 하더라도 연령 제한(65세 이상 신규계약자 적용 제한)이나 소득제한(문화예술용역 계약 건별 월소득이 50만 원 미만인 경우 적용 제한)에 걸리지 않는 한 예술인 고용보험이 적용됩니다. 또 계약기간이 1개월 미만인 단기예술인은 문화예술용역 계약 건별 월소득이 50만 원 미만인 경우에도 고용보험이 적용됩니다.

단기예술인이 아닌 경우에도 계약건별 합산한 월평균소득이 50만 원 이상이면 예술인이 예술인 고용보험 적용을 희망하여 신청한 경우에는 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다. 예술인 고용보험은 일정한 조건을 충족하는 경우 반드시 가입해야 하는 '당연가입'이 원칙이므로 예술인 고용보험 적용요건을 충족하면 단기로 진행하는 계약이라 하더라도 매번 고용보험에 가입됩니다.

예술인 고용보험에 따른 구직급여 수급요건은 이직일 이전 24개월 중 피보험단위기간은 9개월 이상입니다. 여기에서 피보험단위기간이란 피보험자격 취득일로부터 상실일까지를 말합니다. 예술인 고용보험의 경우 이직일 이전 24개월 동안 복수의 피보험자격 취득기간이 있으면 이를 합산해 9개월 이상이면 수급요건을 충족한 것으로 보지요. 피보험단위기간은 월력에 따른 월을 기준으로 산정하되, 월의 중간에 시작과 종료에 있는 경우 각 월의 중사기간 합을 30으로 나누어 산정하게 됩니다.

① 예를 들어 예술인 A가 사업주 B와 2020년 12월 20일~2021년 4월 30일까지 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 사업주 C와 2021년 5월 11일~10월 10일까지 문화예술용역 관련 계약을 맺었다면 예술인 A가 마지막으로 이직한 날(2021년 10월 10일) 기준 피보험단위기간은 9.4개월이 됩니다.

- 사업장 B의 피보험단위기간: 2021년 1월~4월(4개월)+(12일/30일)개월=4.4개월
- 사업장 C의 피보험단위기간: 2021년 6월~9월(4개월)+[(20일+10일)/30일]개월=5개월

② 계약기간이 1개월 미만인 단기예술인의 피보험기간의 산정은 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주하고, 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월단위로 환산하도록 규정하고 있습니다.

※ 그러나 계약을 맺지 않은 경우나 계약기간으로 명시되지 않은 기간은 피보험단위기간에 포함하지 않으므로 반드시 서면계약으로 계약기간을 명시해야 합니다.

단기 노무 제공자의 피보험기간 산정(예시)

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
노무 제공 일수	12	15	13	10	10	8
피보험기간	1월	1월	1월	(10+10+8)/22=1.3개월		
	3개월			1.3개월		

③ 근로자와 예술인 등 동시에 다수 고용형태에 종사한 경우에는 고용형태별 종사기간 비율에 따라 고용형태별 기여 요건 산정방식으로 산정한 결과를 합해 충족 여부를 판단하게 됩니다. 즉, 예술인으로서의 피보험단위 기간 충족 비율[피보험단위기간(월) / 9개월]과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율[피보험단위기간(일) / 180일]의 합이 1 이상이 되면 피보험단위기간을 충족한 것으로 보게 됩니다. 예를 들어, 이직 전 24개월 동안 예술인 6개월, 근로자 100일(유급근로)의 피보험 단위기간이 있는 경우 예술인으로서 피보험단위기간 충족 비율($0.67 = 6/9$ 개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율($0.56 = 100/180$ 일)의 합이 1.23이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.



만약 프리랜서 예술인이 계약을 여러 건 맺으면 어떻게 되나요? 생계를 위해 다른 시간에 아르바이트하는 것이 불가피한데, 아르바이트를 통해 일반 근로자 고용보험을 가입하면 예술인 고용보험은 가입할 수 없나요?



고용보험법은 원칙적으로 피보험자격의 이중취득을 허용하지 않지만(고용보험법 제18조) 예술인에 대해서는 피보험자격의 이중취득을 허용합니다(고용보험법 제77조의2 제5항).

- ① “근로자”로서 둘 이상의 사업에 동시 고용되어 있으면 고용보험법 제18조에 따라 주된 사업장에서만 고용보험 피보험자격을 취득합니다.
- ② 그러나 만약 “예술인”으로 둘 이상의 사업에서 동시에 “근로계약”과 “문화예술용역 관련 계약”을 체결한 경우, 둘 이상의 사업에서 동시에 문화예술용역 관련 계약을 각각 체결한 경우에는 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다. 이는 단기예술인도 마찬가지입니다.
- ③ 만약 예술인으로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람이 고용보험 자영업자로 피보험 자격도 동시에 취득했다면 근로자, 예술인으로서만 피보험자격을 취득합니다. 다만 일용근로자 또는 단기예술인인은 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.



시나리오 작가의 경우 통상 월급이 아니라 작품의 완성에 따라 계약이 이루어지는 경우가 많은데, 이 경우에도 예술인 고용보험이 적용될 수 있나요?

A

시나리오 작가의 경우 신작의 창작이나, 기존 작품의 개변과 관련하여 기간을 특정하여 제작사 등에게 노무를 제공하는 계약은 문화예술관련 영역에 해당하여 예술인 고용보험이 적용되지만, 순수한 저작권 관련 계약이나 소유권 양도 계약의 경우에는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 따라서 작가 등의 경우 문화예술용역 계약을 체결할 때 순수한 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분하여 체결할 필요가 있습니다.

Q

보통 영화인들은 매달 월급을 받기보다는 한꺼번에 계약금을 받는 경우가 많은데요, 이런 경우에 보험료 산정이 어떻게 이루어지나요?

A

문화예술용역 관련 계약이 기간에 따른 보수 지급이 아니라, 원고 매수나 프로젝트 완성 등에 따른 보수 지급으로 이루어질 경우라 하더라도 해당 성과물의 완성을 위한 계약기간과 보수가 계약서에 명시된 경우, 우선 보수를 계약기간으로 나눈 월평균소득이 50만원 이상인 경우에만 고용보험이 적용됩니다. 또한 고용보험료는 사업주가 지급하는 총보수에서 비용공제(20%)를 뺀 금액에 고용보험료율(1.6%)을 곱하여 산정합니다. 다만, 사업주는 매월 월평균보수를 기준으로 산정한 고용보험료를 우선 근로복지공단(건강보험공단)에 납부(매월 납부할 금액을 고지함)하고, 예술인은 보수를 받을 때 해당 보수에서 보수의 0.8%를 사업주가 고용보험료로 원천공제하여 납부하시게 됩니다. 따라서 계약서에 명기되지 않은 기간은 피보험자격취득기간에 산정되지 않게 되기 때문에 처음 계약을 체결할 때 명확하게 규정하는 것이 필요하고, 계약체결 이후의 사정 변경 사항이 발생한 경우에는 계약을 변경할 것을 권장합니다.

월별보험료는 원칙적으로 근로자와 동일하게 전년도 소득을 월평균하여 산정합니다(월평균보수). 다만 당해연도 노무제공 개시시에는 “예상되는 월평균보수” 또는 “기준보수”를 월평균보수로 적용하게 됩니다. 즉 i) 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우 또는 ii) 월평균보수가 월 단위 기준보수보다 낮은 경우에는 “기준보수인 80만원(하한액)”을 적용하게 됩니다. 한편 예술인의 신청에 따라 둘 이상의 소득을 합산하여 피보험자격을 취득하는 경우에는, 합산하는 소득(보수)은 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 “실제보수”를 기준으로 산정하게 됩니다.

① 월별 보수를 지급하는 경우

i) 월평균소득이 기준보수 이상인 경우

사업주 A가 예술인 B와 월 100만원의 보수를 지급하는 문화예술용역을 체결한 경우 비용을 공제한 80만원을 기준으로 산정하여 12,800원(80만원×0.16%)이 사업

주 A가 근로복지공단에 납부해야하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때에는 예술인의 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하게 됩니다.

ii) 월평균 소득이 기준보수보다 낮은 경우

예컨대 신고한 월평균보수가 60만원으로 기준보수인 80만원보다 적은 경우에도, 기준보수를 적용하여 보험료를 부과하게 됩니다. 이 경우 예술인의 본인 부담 고용보험료는 6,400원($80\text{만원} \times 0.8\%$)이 됩니다.

② 월별 보수가 아닌 계약금, 중도금, 잔금 형태로 보수를 지급하는 경우

사업주 A가 예술인 B와 2021년 3월 21~7월 31일(5개월) 동안 총 600만 원을 보수로 지급하는 문화예술용역 계약을 맺고, 3월에 계약금 200만 원, 5월에 중도금 300만 원, 7월에 잔금 100만 원을 지급하는 경우입니다. 이 경우 사업주 A는 월평균보수 120만 원($600\text{만 원} \times 80\% \div 4\text{개월}$)을 기준으로 월별 보험료 19,200원($120\text{만 원} \times 1.6\%$)을 근로복지공단에 내야 합니다. 월평균 보수를 산정할 때 5개월이 4개월로 나누는 이유는 3월의 노무제공기간이 20일 미만이므로 월평균보수를 산정하는 개월 수에서 제외하기 때문이다.

그리고 이와는 별도로 예술인 B에 대해 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원($200\text{만 원} \times 80\%$), 240만 원($200\text{만원} \times 80\%$), 80만 원($200\text{만원} \times 80\%$)을 기준으로 예술인 본인 부담 고용보험료를 12,800원($160\text{만 원} \times 0.8\%$), 19,200원($240\text{만 원} \times 0.8\%$), 6,400원($80\text{만 원} \times 0.8\%$)을 예술인에게 지급하는 보수에서 원천공제하게 됩니다.

다만, 고용보험료를 산정하는 계약의 보수가 월 평균 80만원 미만인 경우에는 실제 보수가 아닌 월 80만원을 기준으로 보험료를 산정·납부하게 됩니다. 즉, 사업주 A와 예술인 B간 5개월(예. 3월~ 7월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 7월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 $240\text{만원}(300\text{만원} \times 80\%) \div 5\text{개월}$ 인 48만원이 되어 예술인의 월 기준보수 80만원보다 낮아 월 80만원이 월평균보수가 됩니다. 따라서 이 경우에 사업주와 예술인은 모두 300만원이 아닌 400만원($80\text{만 원} \times 5\text{개월}$)을 기준으로 고용보험료를 납부하여야 하므로 사업주는 매달 $80\text{만 원} \times 1.6\%$ 인 12,800원 전액을 우선 납부하고, 예술인의 경우 사업주가 회차별 보수 지급 시 기준보수에 따른 비율 만큼 높은 금액에 고용보험료를 공제하고 지급하면 됩니다. 즉 300만원을 1회차 150만원, 2회차 50만원, 3회차 100만원으로 나누어 지급하는 경우 고용보험료 환산 보수 비율[$400\text{만원}(\text{기준보수}) \div \text{따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수}$]인 $4/3$ 을 곱하여 1회차에는 $150\text{만원} \times 4/3 = 200\text{만원}$ 을 기준으로 8,000원($2,000,000\text{원} \times 0.8\%$)을

고용보험료로 원천공제하게 됩니다.

③ 계약 두 개가 모두 적용제외 소득기준인 50만 원 미만이나 합산할 경우 월평균소득이 50만 원 이상인 경우

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 1일~5월 30일까지 월평균소득 30만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 사업주 C와 2021년 3월 25일~6월 10일까지 월평균소득 35만 원에 해당하는 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 A의 합산소득이 50만 원 이상이 되는 기간은 2021년 3월 25일~5월 30일입니다.

이 경우 예술인 A는 2021년 3월 25일~5월 30일까지 예술인고용보험 피보험자격을 취득할 수 있으며, 예술인이 직접 피보험자격 취득을 신고하고 공단이 계약 관계 여부를 확인하게 됩니다. 이때 보험료 산정 월평균보수는 사업주 B와 사업주 C가 지급하는 보수인 24만 원(30만 원×80%)과 27만 2천 원(35만 원×80%)의 합인 51만 2천 원이 됩니다. 즉 예술인의 신청에 따라 둘 이상의 소득을 합산하여 피보험자격을 취득하는 경우, 합산하는 월평균 보수는 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 실제 보수를 기준으로 산정하게 됩니다.

④ 단기예술인의 경우

예술인 A가 사업주 B와 2021년 3월 4일, 3월 5일, 3월 6일 노무를 제공하고 30만원의 보수를 받는 계약을 체결하고, 사업주 C와는 3월 20일, 3월 22일 노무를 제공하고 15만원의 보수를 받는 계약을 체결한 경우입니다. 단기예술인인 A의 경우 소득제한에 따른 적용제외 없이 고용보험이 적용되며, 매월 노무를 제공한 날짜, 노무제공에 따른 월 소득의 합계액만 신고하면 신고된 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정·부과하게 됩니다.



영세한 사업주(고용주)들이 고용보험에 대한 인식이 부족하거나 경제적 부담을 염려해 이를 기피한다는 얘기를 많이 들었습니다. 영세한 예술단체/사업체의 경우 예술인 고용보험료 납입 부담이 큰데 이에 대한 지원이 있나요?



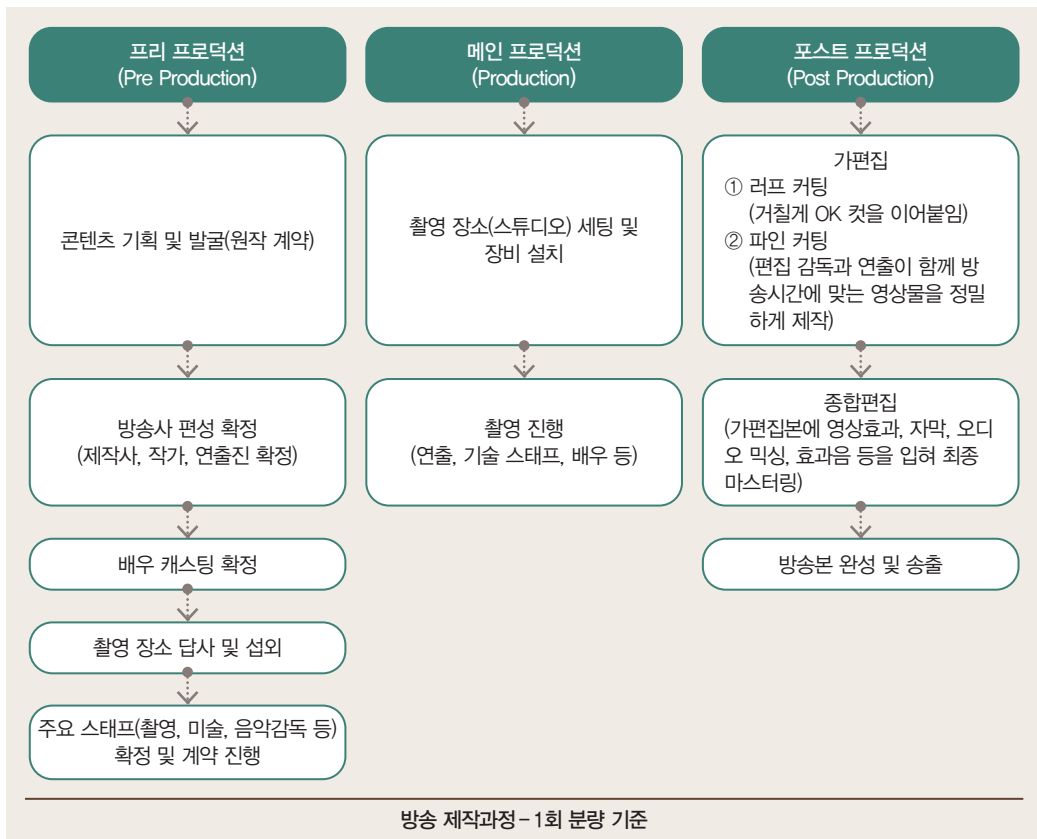
고용노동부에서는 근로자 수가 10명 미만인 사업장의 월평균보수가 일정금액(예: 215만원) 미만인 근로자, 예술인 및 그 사업주에게 고용보험료를 최대 90%까지 지원하는 '두루누리 사회보험료 지원' 사업을 진행하고 있습니다.

8. 방송연예 분야

1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

방송은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

방송 제작과정은 일반적으로 방송사에서 프로그램 편성이 확정되기 전의 기획단계와 편성 확정 후 실질적 촬영을 준비하는 단계가 포함되는 '프리 프로덕션(Pre-production)', 본촬영 단계인 '메인 프로덕션(Main Production)' 그리고 촬영 후반작업이 이루어지는 '포스트 프로덕션(Post-production)' 3단계로 나누어 진행됩니다.



드라마 부문

드라마는 유형에 따라 전체 제작 기간이 정해지는데, 60~70분 분량의 1회 분량을 ‘단막극’이라 칭하고, 16~20회 내외로 제작되는 유형은 ‘미니시리즈’라고 합니다. 지상파 방송국의 전통적 형태의 ‘주말연속극’은 일반적으로 50여 회로 구성되며, ‘일일연속극’의 경우 100회 정도의 분량으로 제작됩니다. 가장 일반적인 형태의 ‘미니시리즈’를 기준으로 볼 때, 총 제작기간은 약 4~5개월(사전제작 드라마 제외)로, 후반 작업도 대부분 촬영 및 방영 종료와 동시에 종료되어 근무기간 산정이 용이한 편입니다.

비드라마 부문

비드라마 부문 중 예능 프로그램은 제작비 규모가 드라마에 비해 작고, 방송사 자체 재원이 상대적으로 많이 투입됩니다. 따라서 프로그램 제작과정에서 방송사 소속 인력의 역할이 큰 편이며, 외주제작사가 참여하더라도 방송사 소속 PD의 지시를 받아 업무를 수행하는 경우가 많습니다.

다큐멘터리 프로그램은 점차 방송사가 자체 제작하는 경우가 줄어들고 있으며, 외주제작사가 전체 총괄을 맡아 진행하는 경우가 많아지고 있습니다. 외주제작사가 외부에서 협찬금을 지원받아 제작한 프로그램을 방송사에 방영하는 형식일 때는 프로그램 전체 연출까지 외주제작사 또는 프리랜서 연출이 총괄할 수도 있습니다.

그러나 방송사 재원을 기반으로 제작되는 프로그램은 예능 프로그램과 마찬가지로 외부 PD는 프로그램 총괄기획을 맡은 방송사 소속 PD의 지시를 받아 업무를 수행하게 됩니다.

비드라마 부문 프로그램 제작기간은 프로그램 성격에 따라 상이합니다. 하지만 일반적으로 주 1회 편성을 확보한 예능 프로그램 제작에 참여하는 인력은 종영 결정이 나기 전까지는 특별한 종료 시점 없이 일(간) 단위로 용역계약을 하게 됩니다⁴⁰. 한편 다큐멘터리나 특별 편성 프로그램처럼 단회 방영 프로그램은 프로그램 1편을 기준으로 참여 인력과 계약하게 됩니다.

기획 및 촬영 준비를 하는 프리 프로덕션(Pre-production) 단계

방송 제작은 방송사 프로그램 시간 편성 확정 시점을 기준으로 ‘기획’-‘촬영 준비’ 단계가 나뉩니다. 방송 편성 전 기획 단계에 제작사는 대표, 기획PD, 행정 등 근로계약을 체결한 최소 인원으로 유지하며 상시 업무를 진행합니다. 메인 작가와 제작사(또는 방송사)가 계약을 체결하면 작가는 작품 개발과 대본 집필에 들어가며, 드라마일 경우 일반적으로 시놉시스와 4회 분량 대본으로 방송사에 제안해 편성이 확정되면 제작에 들어가게 됩니다.

방송 시간 편성이 확정된 뒤에는 본격적으로 촬영 준비를 시작합니다. 보통 실제 촬영 시작 1~2개월 전부터 작가와 섭외 담당자, 제작PD, FD, 라인PD, 야외조연출, 스크립터 등의 제작팀과 연출팀 구성원이 투입되어 근무를 시작하게 됩니다.

⁴⁰ 기본적으로 일(간) 단위로 용역계약이 진행되나, 지속적으로 같은 인력이 투입될 경우 월 단위로 용역비를 산정하여 지급하는 경우도 있습니다.

본촬영을 시작하는 메인 프로덕션(Pre-production) 단계

본촬영이 시작되면 프리 프로덕션 단계부터 참여하는 인력 외에 출연 배우와 현장 스태프 인력이 추가 투입됩니다. 본촬영 기간에만 용역을 제공하는 주요 직군으로는 촬영팀, 조명팀, 동시녹음팀, 장비팀, 특수효과팀, 분장팀, 미용팀, 스틸촬영 등이 있습니다. 이때 촬영현장에만 참여하는 인력은 주로 촬영일 수를 기준으로 계약을 체결하지만 때로는 방송 회차를 기준으로 계약을 하기도 합니다.

그러나 팀 단위로 움직이는 촬영 장비 스태프(카메라팀, 장비팀, 조명팀, 동시녹음팀 등)는 팀 토크 계약을 하는 경우도 많습니다. 미술팀은 세트디자인, 제작, 소도구, 의상, 분장, 미용 업무 전체를 방송사 자회사 또는 외주제작사와 용역계약을 체결하며, 회당 기준으로 책정하더라도 업무 내용 전체를 모두 포괄하여 계약합니다.

본촬영 단계에만 투입되는 인력은 팀 단위로 토크 계약을 하거나 사업체와 용역계약을 한 경우 세부적인 인력투입 내용은 예산서상으로 드러나지 않습니다. 그리고 제작사에서 세부내역을 정확하게 인지하기 어려운 것이 현실입니다. 특히 조명, 동시녹음, 장비팀, 카메라팀 관련 항목은 인건비가 아닌 임차료, 대여료 등으로 책정하기도 하며 총비용 내에 담당 인력 인건비가 포함되어 계약을 체결하는 제작사에서는 실제 참여한 인력 수와 세부계약 형태를 정확하게 파악하기는 매우 어려운 실정입니다.

촬영 후반작업을 하는 포스트 프로덕션(Post-production) 단계

포스트 프로덕션 단계에서는 촬영한 영상을 편집하고 컴퓨터 그래픽(CG), 음악 믹싱, 특수효과, 음향효과 등의 기술을 활용해 정밀하게 가공하여 방송 송출용 마스터 영상을 완성합니다. 영화와 달리 방송은 일정 기간 방송되고, 본촬영과 후반작업이 거의 동시에 진행되므로 순차적 투입이 아닌 제작 단계에 따른 구분이라고 보는 것이 더 적합합니다.

이 단계에는 방송사 내부의 종합편집실을 사용하며 CG, 기술감독, 색보정, 타이틀 제작, 믹싱 등을 방송사 내부 인력이 담당하기도 합니다. 그렇지 않으면 외부업체 또는 개인 단위로 회당 기준 계약을 체결하고 편집을 진행합니다. 음악감독과 음악오퍼레이터, 음향효과 등의 인력도 개인 또는 업체 단위로 회당 기준으로 계약합니다.

직종은 어떻게 분류되나

방송연예 분야 종사자는 「예술인 복지법」의 예술활동 증명의 예술활동 유형인 창작, 실연, 기획, 기술지원으로 구분하여 정리할 수 있습니다.

첫째, '창작' 분야에는 작가와 드라마 크리에이터, 음악감독, 작곡가 등이 해당됩니다.

둘째, '실연' 분야는 크게 '연출' 분야와 '연기' 분야로 나뉩니다. 연출 분야는 감독(연출)과 조연출, 그 외 보조 팀원 스태프로 구성됩니다. 여기에는 FD, 스크립터, 캐스팅디렉터, 스토리보드, 로케이션 매니저 등도 포함됩니다. 연기 분야는 등급별로는 원로, 중견, 신입, 아역 등으로 나뉘며 비중을 기준으로 주·조연, 단역,

보조출연, 무술감독 및 지도 등으로 구성됩니다.

셋째, '기획' 분야는 프로그램 전체를 초기에 기획하고 제작과정 전반을 총괄하는 책임프로듀서(CP)와 예산기획 및 집행을 책임지는 제작PD 이하 기획PD, 라인PD, 마케팅PD, 해외 코디네이터 등이 포함됩니다. 홍보 및 마케팅 분야 업무도 기획 분야에 속합니다. 이 단계에서 드라마 포스터나 현장 스틸사진 촬영, 메이킹 필름 촬영 등을 담당하는 대행사 또는 개인과는 계약을 맺습니다.

마지막으로 '기술지원' 분야는 프리 프로덕션과 프로덕션 단계에 주로 활동하는 분야와 포스트 프로덕션 단계에 주로 투입되는 인력으로 나뉩니다. 프리 프로덕션/프로덕션 단계에는 주로 촬영 과정에 직접 영향을 주는 촬영, 조명, 장비, 동시녹음, 특수효과, 미술, 소품, 의상, 분장/미용 등의 분야 인력이 해당됩니다.

포스트 프로덕션 단계에는 영상을 다듬는 과정에 영향을 주는 편집, 시각효과, 음향효과, DI, PI 등이 해당됩니다. 대부분 기술 스태프는 감독급과 팀원급으로 나뉘며, 팀원 스태프는 감독급 스태프의 지시를 받아 업무를 수행합니다. 계약의 경우 대부분 팀 단위 턴키 방식 용역계약을 합니다.

방송연예 분야 종사자 직종 분류

구분	직무군	직종
창작	극본/대본	작가, 드라마 크리에이터
	음악	작곡가, 오퍼레이터, A&R, OST 제작PM
실연	연출	감독, FD, 스크립터(SCR), 캐스팅디렉터, 스토리보드, 로케이션 매니저 등
	출연	비중별: 주·조연, 단역, 보조출연(엑스트라), 무술감독 및 지도(무술연기)
기획	기획 / 제작	기획PD, 제작PD, 라인PD, 마케팅PD 제작관리, 해외코디네이터 등
	홍보마케팅	홍보대행, 온라인 홍보(자회사), 포스터, 스틸, 메이킹 등
기술지원	촬영	카메라, 포커스풀러 특수촬영(드론, 수중 등) 데이터매니저
	조명	조명담당, 발전차담당
	장비 (그립)	크레인, 지미집 등 촬영장비 담당
	동시녹음	녹음기사, 붐맨, 라인맨
	특수효과	비, 눈, 안개 등 연출
	미술	세트디자이너, 세트제작, 인테리어디자이너, 푸드스타일리스트
	무대감독	무대감독
	소품(소도구)	소품담당
	의상	스타일리스트, 코디네이터

구분	직무군	직종
기술지원	분장/미용	메이크업, 헤어, 특수분장
	편집	기술감독, 프리뷰어, 싱크, 가편 등
	시각효과(VFX)	2D VFX, 3D VFX
	음향효과	사운드마스터/디자이너 폴리: 폴리야티스트, 폴리레코디스트 다이얼로그: ADR(후사녹음) 믹싱: 사운드 믹서
	녹음실	녹음기사, 보조
	외부종편실	기술감독, 오디오감독
	그래픽, CG	CG감독
	DI	컬러리스트
	PI	타이틀 제작(캘리그래퍼 포함) 예고편 제작 편집
	—	대본인쇄업체 각종 차량(대여, 운전)렌탈 사업자 카메라 등 장비 렌탈 사업자

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

방송 제작은 기본적으로 방송사 자체 제작 프로그램과 외주제작 프로그램으로 나뉩니다. 방송사 자체 인력이 중심이 되어 진행되는 제작은 필요에 따라 외부 방송 제작 인력들과 개별적인 근로계약이나 용역계약을 하거나, 개인사업체나 법인사업체와 업체 간 계약을 맺을 수 있습니다.

외주제작의 경우에는 프로그램마다 세부적 계약 방식이 다릅니다. 일반적으로는 외주제작사를 중심으로 주요 참여 인력 또는 사업체들과 계약하므로 주로 외주제작사가 계약 주체가 되어 작가, 스태프, 출연자 등과 계약합니다. 다만 외주제작이라 하더라도 내부 인력과 시설을 갖춘 지상파 방송사는 연출, 카메라감독과 같은 주요 인력을 파견 형태⁴¹로 계약하는 경우가 많습니다. 개인이 아닌 사업체(또는 사업체를 가지고 있는 개인)와 계약하는 경우 방송 송출 후 일정 기간(통상적으로 15~30일) 이후 지급하는 것이 관행이며 세금계산서를 발행합니다.

방송사와 외주제작사 간 계약은 여전히 턴키 방식 일괄계약이 많으며, 제작 규모가 작은 비드라마장르는 구두상으로 계약하는 경우가 많아 서류상 제작비와 실제 제작비 간에 차이가 있는 경우도 많습니다. 또 외주제작사-기술업체/ 프리랜서 인력 간 용역계약은 구두계약이 주를 이룹니다.

⁴¹ 지상파 등 방송사에 소속된 기술분야 인력을 외주제작사에 파견 형태로 근무하도록 계약하는 경우를 의미합니다.

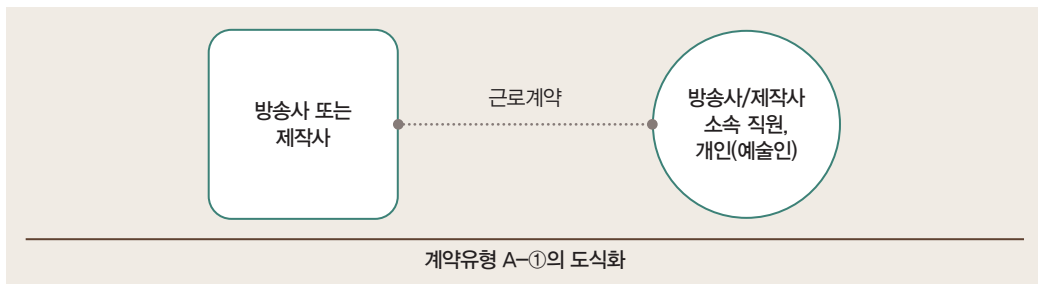
경우에 따라 계약서를 작성하기도 하지만 방송기술업계에서 프로그램 운영 수행계약서는 서로 신뢰가 쌓이지 않았을 때 필요한 것으로 인식되어 있습니다. 따라서 대부분 실제 계약 조건과 상황을 구체적으로 파악하기 힘듭니다.

작가 분야와 연출 분야 인력은 프리 프로덕션 단계부터 포스트 프로덕션까지 지속적으로 업무를 하며 다양한 업무 내용을 융통성 있게 수행합니다. 하지만 기술지원 분야와 실연 분야 인력은 본촬영 단계인 프로덕션 단계 또는 포스트 프로덕션 단계에서 자신이 맡은 세부 역할만 단기간 수행합니다.

A 계약유형: 방송사 또는 제작사 등과 개인이 계약하는 유형

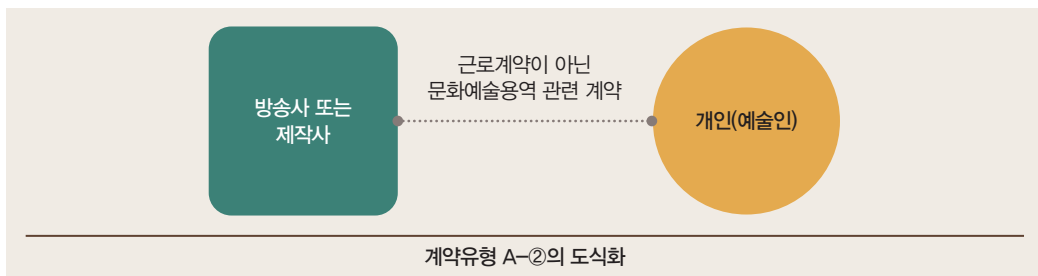
A-① 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우

방송사 또는 제작사가 연출(연출/조연출, 프로듀서), 기술지원 스태프(미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원) 등과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.



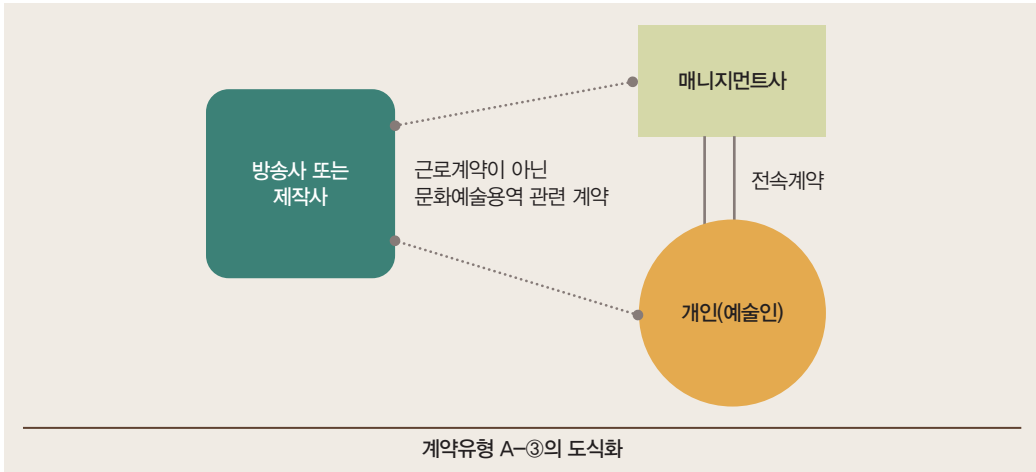
A-② 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

방송사 또는 제작사가 방송작가, 연출, 프로듀서, 배우, 감독급 기술지원 스태프(미술감독, 촬영감독, 조명감독, 음악감독, 기술감독), 소속사가 없는 출연자 등과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺으면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 방송사 또는 제작사가 됩니다.



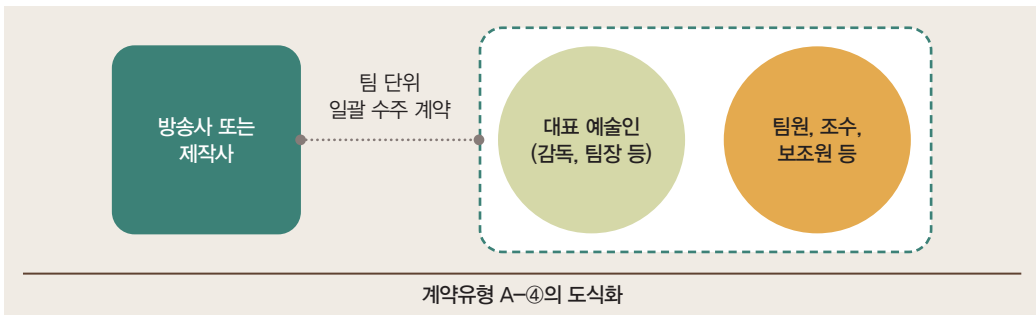
A-③ 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

매니지먼트사에 소속된 출연자는 제작사, 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 합니다. 여기서 매니지먼트사와 개인(배우, 예능인, 성우 등) 간에 근로계약을 했으면 일반근로자 고용보험이 적용되고, 근로계약을 하지 않았으면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 용역계약을 맺은 방송사 또는 제작사가 사업주가 됩니다.



A-④ 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

제작사가 개인사업자가 없는 특정 기술감독 개인과 용역계약을 하면 사실상 감독급 아래 하위스태프의 노무제공이 포함되는 팀 단위 계약을 한 것으로 보아야 합니다. 이 경우 계약 당사자가 아니더라도 팀 구성원 스태프이면 예술인 고용보험이 적용되어야 하며, 감독급 계약 당사자 역시 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 이때 방송사 또는 제작사가 사업주가 됩니다.

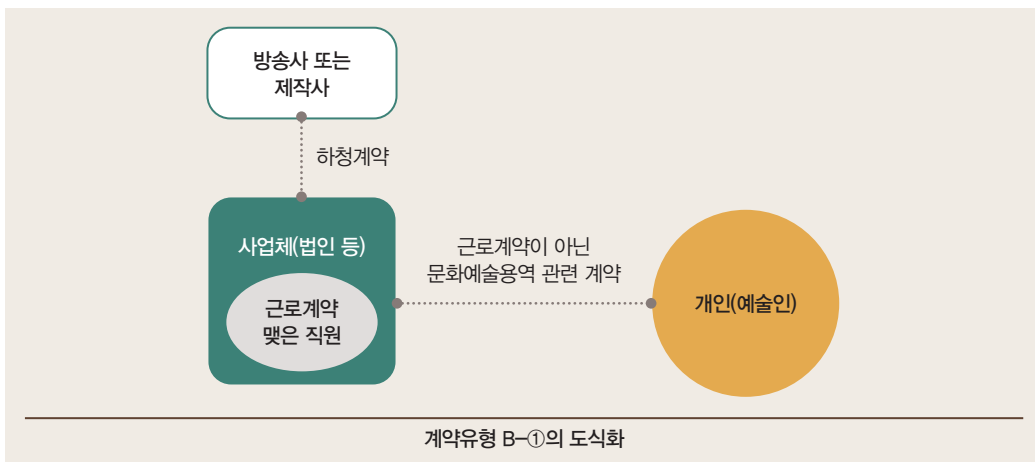


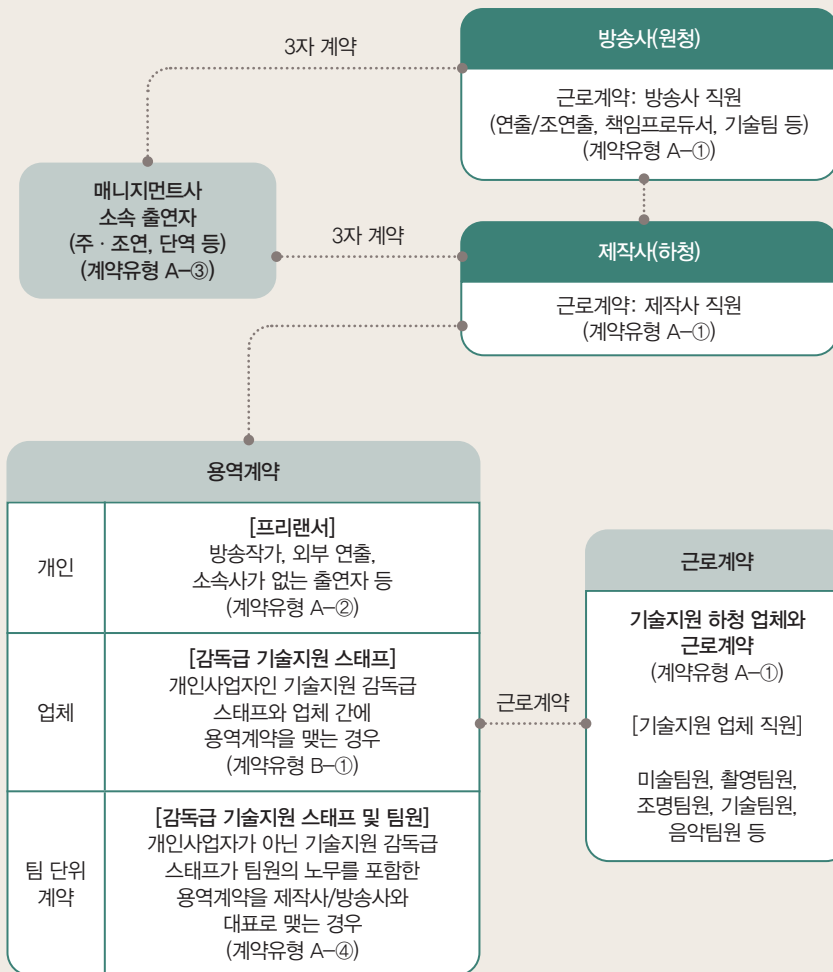
◎ B 계약유형: 방송사 또는 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우

기술지원(촬영, 조명, 음악, 종합편집, 시각, 인력공급 등) 업체는 업체 간 계약이 체결될 수 있습니다. 이때 하청업체 직원은 일반근로자 고용보험이 적용될 수 있습니다. 한편, 하청업체가 프리랜서 등 외부 인력과 문화예술용역 계약을 다시 체결하는 경우 외부 인력에게 예술인 고용보험이 적용되며, 사업주는 하청업체가 됩니다.

또한 기술지원 감독이 개인사업체를 가지고 있으면 제작사-감독 간에 업체 간 계약을 체결하나 감독급 스태프가 운영하는 하청업체에 소속된 하위 스태프에게는 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.





주: 위의 분류는 이해를 돕기 위한 예시로, 실제에서는 그림과 다른 유형의 계약을 하는 경우도 많을 수 있음

방송연예 분야 종사자들의 계약 구조 예시

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	방송사 또는 제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		방송사 직원, 제작사 직원, 연출, 조연출, 연출부 팀원, 기술스태프 (카메라감독, 기술감독, CG감독, 미술감독, 무대감독) 기획 PD, 제작PD, 라인PD, 마케팅PD	일반근로자 고용보험 적용
	②	방송사 또는 제작사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		방송 작가, 연출 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독, 음악감독, 작곡가	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	방송사 또는 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 (배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	주·조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우, 성우, 일반 인출연자	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인 (배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	방송사 또는 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독, 오디오감독, 카메라감독, 조명감독, 미술감독, 무대감독, 특수촬영감독, 편집감독	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우		팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	-	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	방송사 또는 제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	외부 종합편집실, 외부믹싱실, 외부녹음실 등의 업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	방송사 또는 제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)
	③	방송사 또는 제작사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험

Q

방송연예 분야 작가입니다. 월평균 보수가 50만 원 이상인 상태로 예술인 고용보험에 가입했다가 이후 월평균 보수액이 낮아지면 피보험자 자격을 잃게 되나요?

A

그렇지 않습니다. 처음 계약 당시에는 고용보험 적용기준 이상의 소득이 예상되어 예술인 고용보험 피보험자격 취득신고를 한 경우, 비록 다음 해에 정산한 경우 월평균소득이 적용기준 소득 이하가 되더라도 이미 취득한 고용보험 피보험자격을 유지(피보험단위기간 인정)하게 됩니다.

Q

방송연예 분야 작가로 일합니다. 수익이 끊기는 시점에 고용보험에 바로 가입하면 실업급여를 즉시 받을 수 있는지 궁금합니다.

A

예술인 고용보험의 실업급여(구직급여)의 수급요건(24개월 중 9개월의 고용보험가입 유지 등)을 충족하여야 실업급여(구직급여)를 받으실 수 있으며, 실업급여(구직급여) 수급요건을 충족한 경우 실업급여(구직급여) 신청 후 2주 후에 실업급여(구직급여)를 받으실 수 있습니다.

Q

드라마 부문 방송연예 분야 작가로 일하고 있습니다. 제작사와 계약금을 받고 일할 때는 한꺼번에 고액을 받고 2~3년 정도 장기간 일하게 됩니다. 이런 경우 고용보험료 산정기준이 궁금합니다.

A

고용보험료는 예술인이 사업주로부터 문화예술용역의 대가로 지급받는 보수를 기준으로 산정합니다. 따라서 고액의 계약금을 받는 경우, 해당 계약금에 일정 비용공제율(20%)을 곱하여 고용보험료 산정 기준이 되는 보수액을 산정하고, 해당 보수액의 0.8%를 고용보험료로 부담하게 됩니다.

예술인의 경우 계약서에 따라 보수를 지급받을 때 사업주가 해당 보수에서 고용보험료를 산정하여 원천공제하는 것으로 고용보험료 납부가 종료되며, 사업주는 계약기간 동안 매월 월평균보수에 따른 고용보험료를 공단에 납부한 후 매년, 최종 계약이 종료된 후 공단과 보험료를 정산하게 됩니다.



프리랜서 방송연예 분야 PD로 일하고 있습니다. 계약 사이에 짧은 실직 기간이 종종 발생하고 한 달 수입이 최저임금이 안 될 때도 있습니다. 이 경우에도 혜택을 받을 수 있을까요?



실업급여(구직급여) 수급 기준 (가입 후 최소 9개월 이상 보험료 납입)을 충족할 경우 짧은 기간의 실업 기간에도 실업급여(구직급여)를 받을 수 있으며, 수급기간 중 취업 등으로 다시 수입이 발생할 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 발생한 소득에 대해 전부 또는 일부를 감액하고 지급합니다.



방송연예 분야 작가로 일하고 있습니다. 고용보험에 가입하면 저 혼자 보험금을 내는 건지 사업장(방송국)에서도 일정 부분을 부담하는 건지 궁금합니다.



예술인 고용보험은 일정한 조건을 충족하는 경우 반드시 가입해야 하는 '당연가입'을 원칙으로 하기 때문에 예술인과 문화예술용역 계약을 맺은 "사업주"는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음달 15일까지 근로복지공단에 신고해야 합니다. 만약 사업주가 신고를 하지 않을 경우, 예술인이 직접 근로복지공단에 관련사항을 신고해야 하며, 이때 계약관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 합니다. 고용보험료는 원천공제되며, 예술인과 사업주가 월평균보수의 0.8%씩을 각각 균등 부담 합니다.



프리랜서 방송연예 분야 PD입니다. 같은 기간에 여러 방송연예 프로그램 제작에 동시에 참여할 경우, 각각의 사업에서 동시에 고용보험에 가입할 수 있는지 궁금합니다.



예술인 고용보험에 당연가입 대상이 되는 일자리는 모두 피보험자격을 취득하게 되며, 복수의 당연가입 일자리에 종사하는 예술인의 경우 이중 취득이 인정됩니다. 따라서 복수의 문화예술용역 계약을 서로 다른 사업주와 맺었을 때, 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 되며, 고용보험료 역시 각 계약에서 산정한 월평균 보수를 기준으로 각각 원천공제로 지급하게 됩니다.

Q

방송연예 분야 작가입니다. 일하는 기간과 보수를 받는 시점 차이가 크고 대부분 구두계약으로 일합니다. 이 경우에도 고용보험 혜택을 받을 수 있을까요?

A

계약서를 작성하지 않은 경우라고 해도 예술인 고용보험은 적용될 수 있습니다. 단, 이 경우 노무제공기간과 보수 등을 증명할 수 있어야 합니다. 또한, 예술인 본인도 피보험자격 확인청구를 하실 수 있습니다.

참고로, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술옹역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다. 이를 어길 시에는 「예술인 복지법」 제18조 제1의2 항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다.

Q

예능 프로그램 촬영 현장 카메라 스태프로 일하고 있습니다. 일급 형태로 보수를 받으며, 같은 기간 내에 여러 프로그램 제작에 참여하지만 각각의 프로그램에서 받는 보수는 월 50만원이 되지 않을 때가 많습니다. 이런 경우 보험료 산정이 어떻게 되는지 궁금합니다.

A

카메라 스태프인 예술인 A가 사업주인 제작사 B와 2021년 10월 4일, 10월 11일 노무를 제공하고 30만원(총 소득은 36만원)의 보수를 받는 계약을 체결하고, 제작사 C와는 10월 6일, 10월 12일 노무를 제공하고 20만원의 보수를 받는 계약을 체결한 경우를 예로 들어보겠습니다. 1개월 미만의 계약을 맺는 단기예술인의 경우 소득제한에 따른 적용제외 없이 고용보험이 적용되기에, 매월 노무를 제공한 날짜와 노무제공에 따른 월 소득의 합계액만 신고하면 신고된 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정 및 부과하게 됩니다. 따라서 제작사 B는 4,800원(30만원×1.6%)의 고용보험료를 근로복지공단에 납부하고, 카메라 스태프 A의 보수를 지급할 때 보수 전체의 0.8%에 해당하는 본인부담금 2,400원을 원천공제하게 됩니다.

1) 미술은 어떤 과정을 거쳐 창작유통되고 직종은 어떻게 분류될까

미술은 어떤 과정을 거쳐 창작 유통되나

유형에 따라 다른 창작 단계

미술품의 창작은 크게 화랑, 미술관, 기획자, 민간업체, 공공기관 등의 의뢰에 따른 창작과 작가의 기획에 따른 창작으로 구분할 수 있습니다. 미술품의 창작을 의뢰받아 신작을 창작할 때도 기획 단계부터 새롭게 시작하는 경우, 기존의 스케치나 미완성 미술품을 완성하는 경우, 구작에 개변을 가하는 경우가 있습니다.

또한 작가가 미술품의 창작을 의뢰한 상대방과 직접 계약을 체결하는 경우와 작가의 전속 화랑이나 매니지먼트사(에이전시)를 통해 계약이 체결되는 경우가 존재합니다. 또 의뢰에 따라 미술품을 창작해도 판매를 통한 소유권 이전을 전제로 하는 경우, 소정의 전시를 전제로 전시 종료 후 작가가 미술품을 반환받거나 전시기관에 소유권이 이전되는 경우, 전시 중 판매를 전제로 하는 경우 등 다양합니다.

미술품을 창작하는 단계에서 작가 1인이 모든 작업을 직접 진행해 미술품을 완성하는 경우와 어시스턴트, 테크니션과 같은 특정 분야 전문가 또는 업체와 함께 미술품을 완성하는 경우가 있습니다. 이때 어시스턴트의 경우 작가와 근로계약을 체결하고 상시 근로를 제공하는 경우, 특정 프로젝트를 위하여 용역을 제공하는 경우로 구분할 수 있습니다.

한편 건축물 미술작품의 경우 작가는 건축주에 의하여 직접 선정되거나, 중개업체 등을 통해 선정되거나, 공모로 선정될 수 있으나 작가가 직접 건축주와 계약하는 경우는 많지 않습니다.

전시 주제나 목적에 따른 전시 단계

미술 분야 전시는 특정 주제나 목적에 따라 전시기관이나 기획자 의도에 따르는 기획전시, 작가가 전시공간을 임차하여 진행하는 대관전시로 나눌 수 있습니다.

기획전시는 기획자가 근로계약을 통해 전시기관에 소속된 인력인 전시와 기획자가 외부 인력인 전시로 구분할 수 있습니다. 대부분 전시기관이 작가와 직접 전시계약을 하지만 기금을 지원받은 기획자가 진행하

는 전시는 해당 기획자가 작가와 전시계약을 체결하기도 합니다.

전시 중 강연, 교육, 워크숍, 작가와 대화, 학술행사, 출판, 평론, 아트상품 제작 등 다양한 형식으로 전시 연계 사업이 진행되는 경우가 일반적이며 미술관이나 박물관 등은 전시 중 관람객을 대상으로 전시 내용을 설명하는 전문 도슨트(전시해설사) 서비스를 제공합니다.

전시 서문을 비롯한 평론은 전시를 기획한 기획자나 외부 평론가가 작성하며 전시 연계 교육이나 워크숍은 전시기관 소속 에듀케이터나 관련 분야 외부 전문가가 진행하고 전시 연계 아트상품은 작가의 동의를 얻어 전시기관이 제작·판매하는데 외부 업체에 디자인을 맡기는 경우도 있습니다. 전시 공간 디자인은 기획자를 비롯해 전시 기관의 자체 인력을 통해 이루어지는 경우가 많으나 이를 전문적으로 하는 업체에 의뢰하는 경우도 있습니다.

전시 홍보마케팅은 화랑, 미술관, 전시기획사 소속 직원 또는 홍보대행사에서 합니다. 일반적으로 작가나 전시기관이 지정한 전문 운송업체를 통해 작품이 운송되며 작품 설치를 해주는 업체를 별도로 이용하고 있으며, 화랑이나 미술관 등 전시기관 내부 직원들이 미술품을 설치할 경우도 있습니다. 또 미술품의 유형이나 특성에 따라 작가가 직접 설치하기도 합니다.

작품을 판매하는 유통 단계

미술품 판매는 작가의 스튜디오 세일, 미술품을 대여·중개 또는 판매하는 화랑업자나 경매를 통하여 미술품을 중개·판매하는 미술품 경매업자 또는 화랑업 및 미술품 경매업 외의 업으로 미술품을 단순 대여·중개 또는 판매하는 미술품 유통업자를 통한 판매, 판매를 목적으로 일정 공간에서 소정의 기간 개최되는 아트페어 등 다양한 경로로 이루어집니다.

화랑을 통해 판매할 때는 전시와 연계되어 판매되는 경우와 전시를 거치지 않고 신작 완성 후 신작을 의뢰한 소장자에게 직접 판매되어 소유권 및 점유가 이전되는 경우가 있습니다. 아트 컨설팅은 개인, 기업, 공공기관 등 공간 연출 컨설팅과 각 기관의 소장품 컨설팅 그리고 기업이나 공공기관에서 운영하는 전시공간 컨설팅 등이 있습니다. 또 개인 컨설턴트나 컨설팅업체에서 기획, 운영, 자문 등을 진행하기도 합니다.

아울러 미술품 유통에서는 감정인이 미술품의 진위(眞僞)나 예술적·문화적·역사적 의미와 수준을 평가한 뒤 그 결과를 표시하여 발급하는 감정서가 첨부되는 경우가 많습니다.

직종은 어떻게 분류되나

미술 분야 종사자는 창작, 전시, 유통 직무군으로 분류할 수 있습니다. 이를 구체적으로 살펴보면 아래 표와 같습니다.

미술 분야 종사자의 직종

영역	직업군	직무 내용
창작	작가	신작을 창작하거나 구작을 개변하는 업무
	어시스턴트	작가의 활동을 보조하는 업무
	테크니션	영상설치와 음악(음향) 등 기술적 측면과 관련된 전반적 지원
	평론가 (비평가)	특정 전시의 전시 서문, 작가에 대한 비평문이나 평론 등을 작성해서 제공
	안무가	실연자들의 춤동작이나 움직임의 구성(퍼포밍 아트)
	실연자	안무가가 구성한 춤동작이나 움직임을 실연(퍼포밍 아트)
	제작업체	작가의 도안을 바탕으로 최종 완성물 제작(조형물, 아트 오브제)
전시	기획자	전시 전체에 대한 계획을 세워 전반적인 문제들을 결정하며 행정적인 업무
	공간 디자이너	미술품 설치 방식 및 위치, 벽의 색깔, 공간의 높이와 폭, 조명의 위치와 세기, 관람자의 동선, 시선, 전시실 온도를 비롯하여 미술품을 보여주는 방식 전반을 디자인
	도록 디자이너	도록이나 전시기관의 출판물을 디자인하는 업무
	도슨트	전시를 관람객에게 알기 쉽게 설명해주는 업무
	에듀케이터	관람객이나 일반인이 전시와 미술을 쉽게 이해하고 느낄 수 있도록 교육 프로그램을 기획하고 운영하는 업무
	홍보마케팅	전시와 관련하여 언론매체 응대 및 관리, VIP 응대, 이벤트, 프로모션, 미디어 제휴, SNS 관리, 콘텐츠 개발·디자인 등의 업무
	행정	회원관리, 회계관리, 시설운영 및 관리, 대관, 티켓매니저, 전시장 지킴이, 안내 등
유통	유통업자	미술품의 대여·중개 또는 판매
	아트컨설턴트	공간 연출, 소장품, 전시공간 등과 관련하여 기획, 운영, 자문 등 일련의 컨설팅 제공
	감정인	미술품의 진위(眞僞)나 예술적·문화적·역사적 의미와 수준을 평가하여 그 결과를 표시한 감정서 발급
기타	설치·운송	미술품의 포장, 운송과 작품 설치, 수출·입시 선적 및 통관, 보험 업무 대행, 철거 등의 업무

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

미술 분야는 개인사업자나 법인 등이 아닌 작가 개인이 개인인 어시스턴트와 계약하거나 기획자 개인이 개인인 작가와 계약하는 경우처럼 개인 간 계약이 많습니다. 작가나 기획자 등이 개인사업자로 등록한 경우라도 1인 자영업자로 노무를 제공하는 경우도 많습니다. 또한 테크니션, 실연자, 에듀케이터, 도슨트와 같이 동일한 직종이라 하더라도 아래에서 보는 바와 같이 개인 용역계약과 근로계약을 체결하는 경우로 구분합니다.

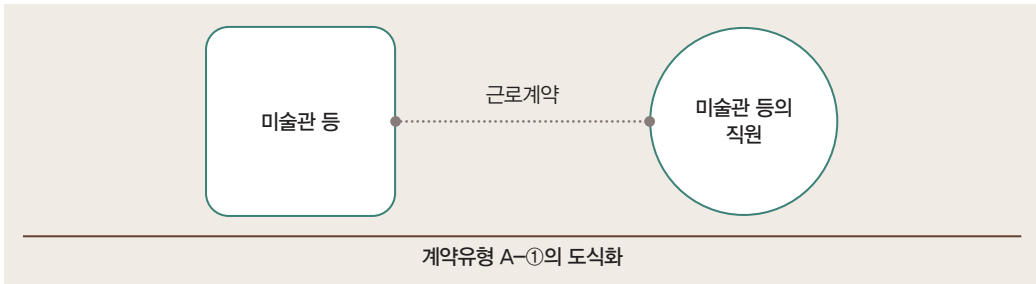
미술 분야 종사자의 직종과 계약의 종류

구분	직무군	직 종	계약의 종류
창작	창작	작가, 평론가	용역계약, 저작권 계약
		어시스턴트	용역계약, 근로계약
		테크니션	용역계약, 근로계약
		안무가/실연자	용역계약, 근로계약
		평론가	용역계약
		제작업체	용역계약, 근로계약
전시	기획	기획자	용역계약, 근로계약
	디자인	공간디자이너, 도록디자이너	근로계약, 용역계약
	운영	도슨트, 코디네이터	용역계약, 근로계약
	교육	에듀케이터	용역계약, 근로계약
	홍보마케팅	홍보	용역계약, 근로계약
	전시운영보조	전시장 지킴이	용역계약, 근로계약
	행정	행정지원, 티켓매니저, 안내 등	근로계약
유통	판매	화랑, 경매회사, 기타 유통업자	용역계약, 근로계약
	컨설팅	컨설턴트, 에이전시	용역계약
	감정	감정인	용역계약, 근로계약
기타	운송·설치	미술품 운송, 설치, 철거 등	용역계약, 근로계약

A 계약유형: 미술관 등과 개인이 계약하는 유형

A-① 계약유형 미술관 등이 개인과 근로계약을 하는 경우

미술관, 박물관, 전시기획사, 화랑, 음향회사, 운송·설치업체 등과 직원 간 근로계약을 하는 경우 또는 개인사업자나 법인인 작가가 어시스턴트와 근로계약을 하는 경우가 이에 해당합니다. 미술관 등은 대부분 전시운영 보조인력과 단기 근로계약을 체결합니다. 퍼포밍 아트에서 개인사업자나 법인인 안무가가 소속 단원인 실연자들과 근로계약을 하는 경우도 이에 해당합니다. 이러한 근로계약에 해당하는 경우 예술인 고용보험이 아니라 일반근로자 고용보험의 적용을 받게 됩니다.



A-② 계약유형 미술관 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

미술관, 박물관, 공공기관, 건축주 등이 작가, 기획자, 평론가, 테크니션, 에듀케이터, 도슨트, 도록디자이너, 공간디자이너 등과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 예술인 고용보험이 적용됩니다. 개인사업자나 법인인 작가 등이 어시스턴트와 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 또는 개인사업자나 법인인 기획자가 작가와 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우도 이에 해당합니다. 이때 미술관 등은 사업주로서 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 되며, 작가 등이 어시스턴트와 계약을 체결하는 경우에는 작가 등이 사업주로서 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

다만 작가가 신작 또는 구작의 개변과 관련해 기간을 특정하여 노무를 제공하는 형태의 계약만 해당하며, 순수한 저작권 관련 계약이나 소유권 양도계약은 제외됩니다. 구작을 대상으로 하는 전시계약은 개변, 전시 관련 부대 행사 참여 등 새로운 용역이 제공되지 않으면 용역계약으로 보기 어렵습니다.

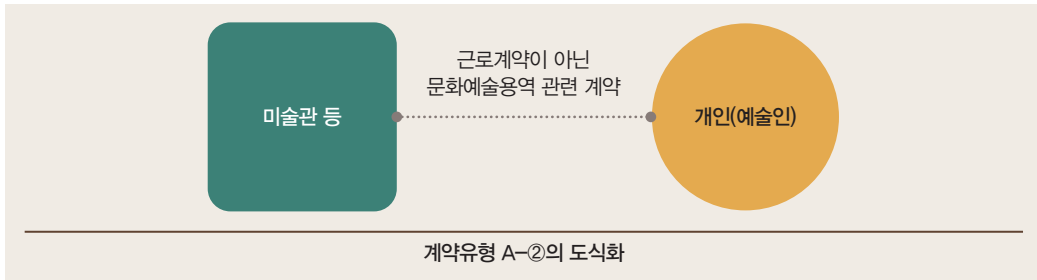
또 화랑이나 미술관이 전속작가에게 소정의 금원을 정기적 또는 일시적으로 지급하더라도 작가가 체결한 전속계약이 특정 결과물의 완성을 목적으로 하는 것이 아니므로 전속계약을 용역계약으로 보기 어렵습니다.

다만 전속 화랑이나 미술관이 특정 프로젝트를 위한 신작을 작가에게 의뢰하면서 별도로 계약을 하면 문화예술용역 관련 계약에 해당할 수 있습니다. 이때 미술관 등은 사업주로서 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

한편 미술관 등이 계약을 체결하는 작가, 기획자 등이 개인사업자라 하더라도 해당 작가 등이 다른 사람을 사용하지 않고 개인 자격으로 미술관 등과 문화예술용역 관련 계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 개인사업자인 작가 등과 계약한 제작사나 미술관 등이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

해당 작가, 기획자 등이 자영업자 고용보험에 가입되어 있더라도 예술인 고용보험은 고용보험법상 당연가입 대상이므로 자영업자인 작가, 기획자 역시 예술인 고용보험이 적용됩니다. 다만 작가 등이 단기예술인으로 노무를 제공하면 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.

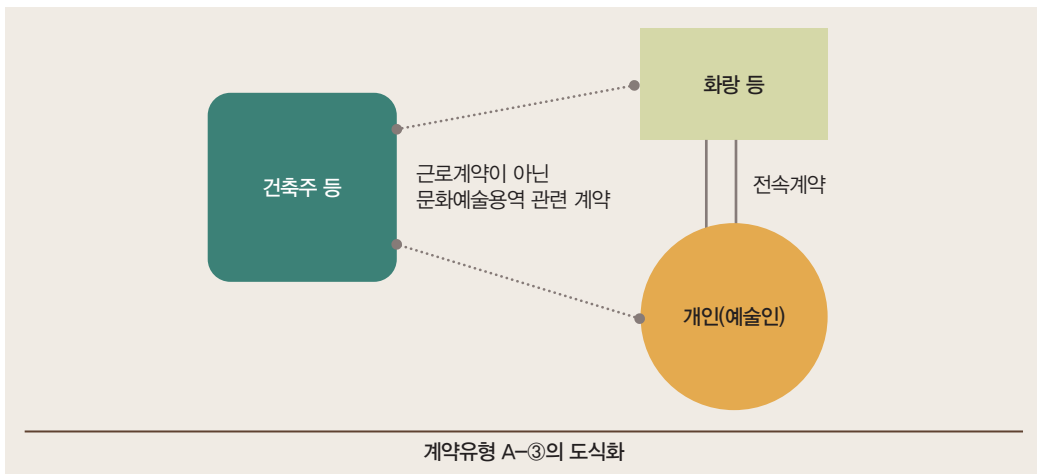
그러나 예술강사는 사업주와 문화예술교육과 관련된 '근로계약'을 하게 되므로, 일반근로자 대상 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 다만 작가, 기획자 등 예술인이 예술강사로서 '근로계약'을 맺는 한편 사업주와 예술인으로서 '문화예술용역 관련 계약'을 맺으면 피보험자격의 이중취득이 가능합니다.



A-③ 계약유형 건축주 등이 작가 및 전속화랑 등과 함께 3자 계약을 하는 경우

건축주, 전시업체 등이 화랑이나 매니지먼트 회사에 전속되어 있는 작가 및 화랑 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 화랑 등이 소속작가와 체결한 전속계약은 근로계약으로 보기 어렵습니다. 또 화랑 등과 작가 간에 근로계약을 한 사례 역시 거의 없습니다.

일반적으로 화랑 등과 작가 간에는 수익배분 계약만 하는 경우가 많습니다. 따라서 건축주 등이 작가·화랑 등과 체결한 3자 계약은 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약을 한 것입니다. 이때는 건축주 등이 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



A-④ 계약유형 미술관 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

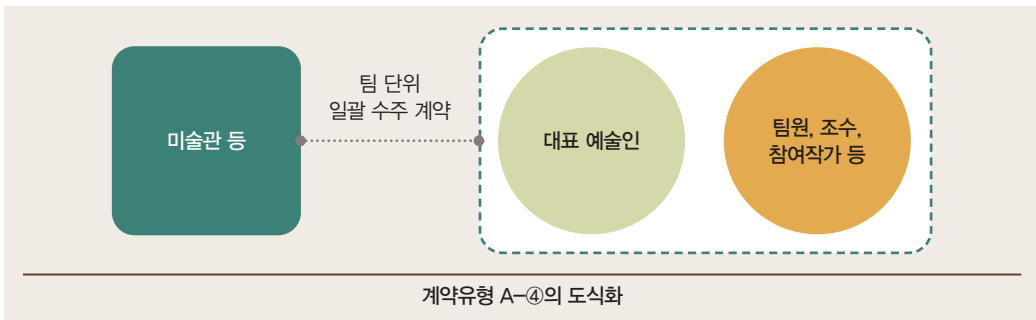
한편 미술관, 박물관, 공공기관, 건축주 등이 작가나 기획자 개인 등과 용역계약을 체결하지만 해당 작가나 기획자 등과의 용역계약은 계약 당사자의 노무제공 외에 콜렉티브를 구성하는 팀원이나 조수, 설치업체 또는 참여작가 등의 노무제공을 포함하는 팀 단위 계약인 경우가 있습니다. 테크니션이나 안무가 개인이 하위 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 작가나 기획자와 체결하는 경우도 이에 해당합니다.

이러한 팀 단위 일괄 수주 계약의 경우 예술인 고용보험이 적용되는지 알기 위해서는 개별적 판단이 필요

합니다. 형식적인 계약 당사자인 작가나 기획자가 아닌 팀원이나 조수 등이 소정의 노무를 제공하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 또 계약 당사자인 작가나 기획자 역시 단순히 계약만 대표로 체결한 것이 아니라 다른 작가들과 동일한 지위에서 노무를 제공하면 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다.

만약 계약 당사자인 작가나 기획자가 해당 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 팀원이나 조수, 참여작가 등 다른 사람을 사용하면 계약 당사자인 작가나 기획자가 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 해당 작가 등이 문화예술용역을 수행하면서 조수 등 다른 사람을 사용하는 경우에 해당하여 예술인 고용보험이 적용되지 않는지를 판단할 때는 다른 예술인 또는 예술인이 아닌 사람으로부터 상시적으로 노무를 제공받는지를 고려해야 합니다. 이때 일시적·일회적으로 필요에 따라 노무를 제공받는 것은 다른 사람을 사용하는 경우로 볼 수 없습니다.

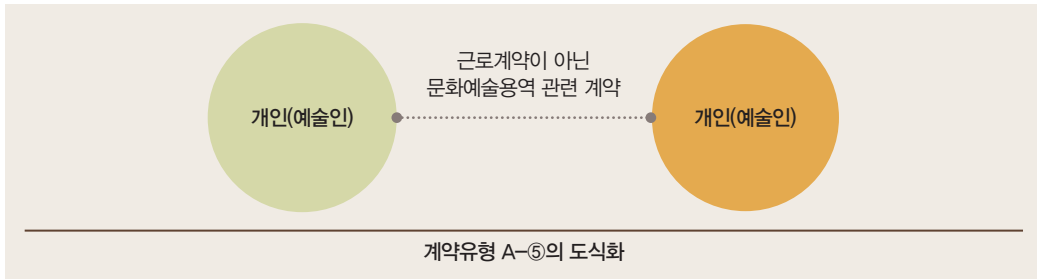


A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

작가와 어시스턴트, 테크니션, 평론가, 안무가, 실연자, 모델 등과 용역계약이나 기획자와 작가, 평론가, 도록디자이너, 공간디자이너 등과 용역계약에서 개인사업자나 법인이 아닌 개인(예술인)과 개인(예술인)이 해당 계약을 하는 경우가 있습니다.

개인 간 문화예술용역 관련 계약이 개인 간에 체결되었어도 노무를 제공받는 개인이 실질적으로 이러한 계약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 판단되면(실질적으로 사업자로 인정되는 경우) 해당 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인은 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인 청구'를 통해 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이때 개인인 작가 등은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 안무·실연에 대한 저작권 및 저작인접권과 관련된 내용이 포함될 수 있는데 이때는 별도 판단이 필요합니다.

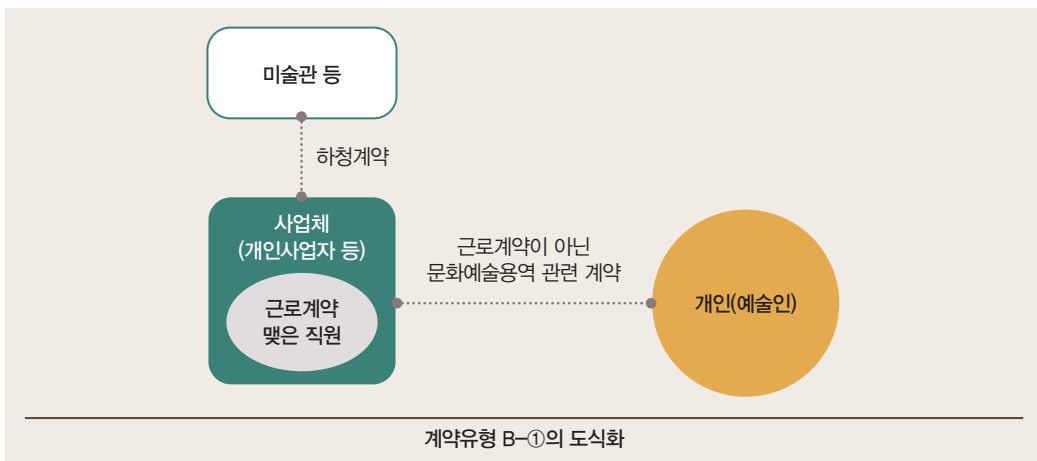


B 계약유형: 미술관 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 미술관 등이 사업체 등과 계약을 하는 경우

미술관 등이 제작업체, 영상업체, 디자인업체, 음향업체, 설치업체, 도슨트업체, 출판사 등과 업체 간 계약을 하는 경우가 있습니다. 계약 당사자가 개인사업자나 법인 등 사업체이고 계약의 실질적 내용이 사업체에 소속된 직원 또는 사업체와 계약한 개인 예술인의 노무제공까지 포함되었다면 개별적 판단이 필요합니다.

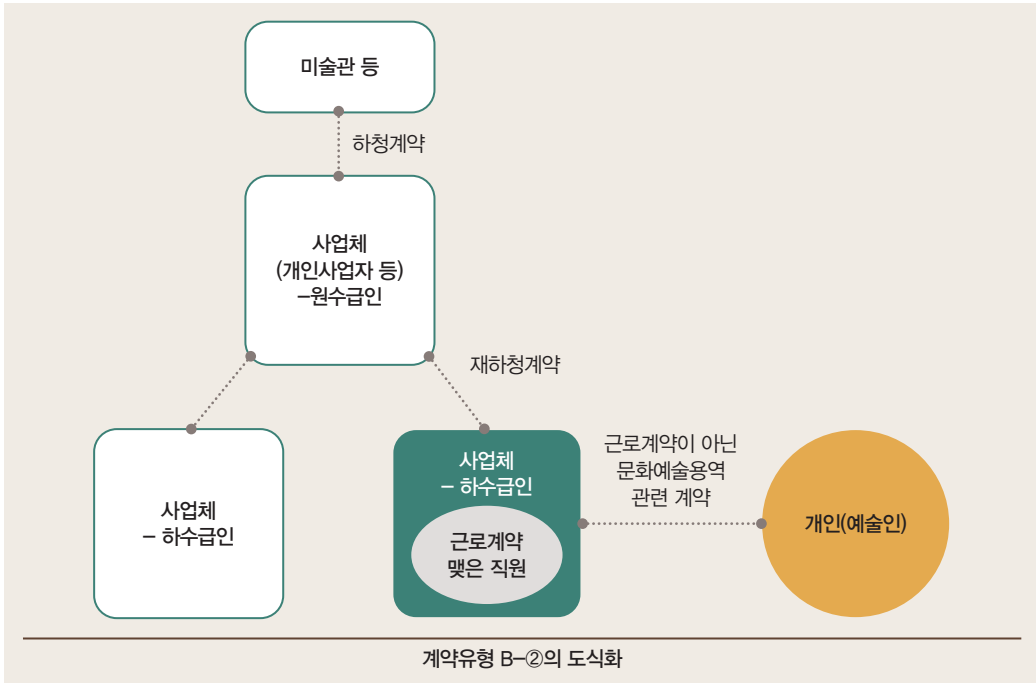
미술관 등이 도슨트업체 등과 하청계약을 하는 경우 업체에 소속된 도슨트 등이 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 반면 도슨트 등이 하청업체와 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약의 형태로 노무를 제공하는 개인 예술인이면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 원청인 미술관 등이 아니라 미술관 등과 직접 계약을 체결한 하청업체가 됩니다.

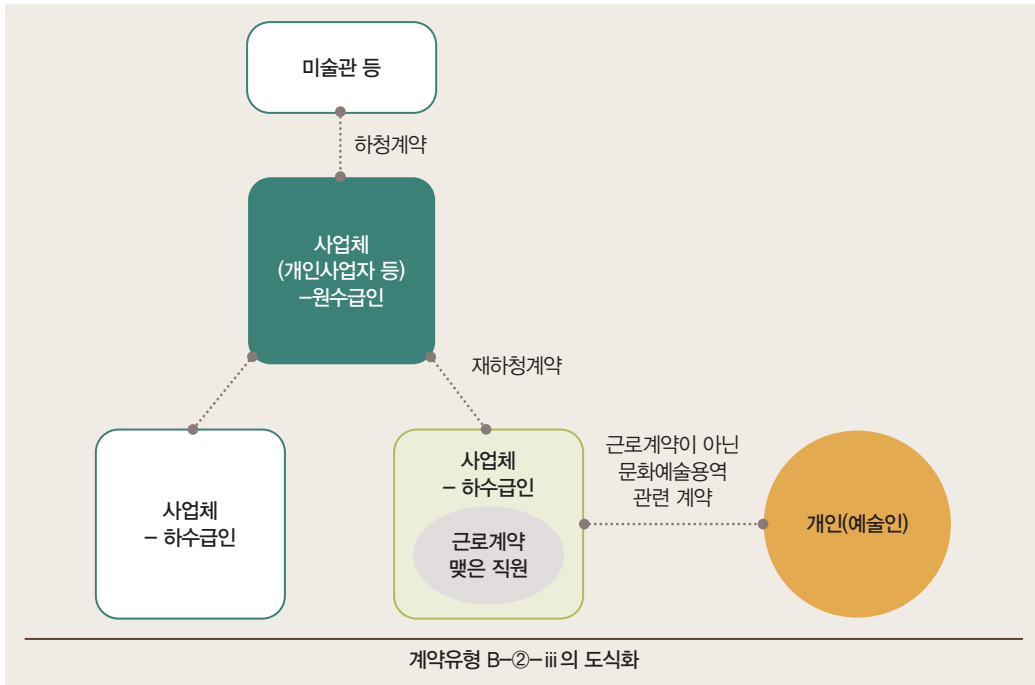


B-② 계약유형 미술관 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 한 사업체 등이 다시 사업체와 재하청계약을 통해 수행하는 경우

미술관, 건축주 등과 업체 간 계약을 체결한 개인사업자나 법인 등이 일부 업무를 개인사업자나 법인 등 2차 하청업체와 재하청 계약을 하여 수행하면서(예시: 미술관 등과 계약한 디자인업체가 제작업체와 계약하는 경우, 건축주와 계약한 건설업체가 공공미술업체와 계약하는 경우) 하위단위에서는 예술인들이 2차 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 수행하는 경우입니다.

만약 2차 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 용역계약을 체결하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때는 재하청 계약을 한 2차 하청업체가 사업주가 됩니다. 다만 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에서 발주하는 문화예술사업일 경우 재하청 계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대한 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.

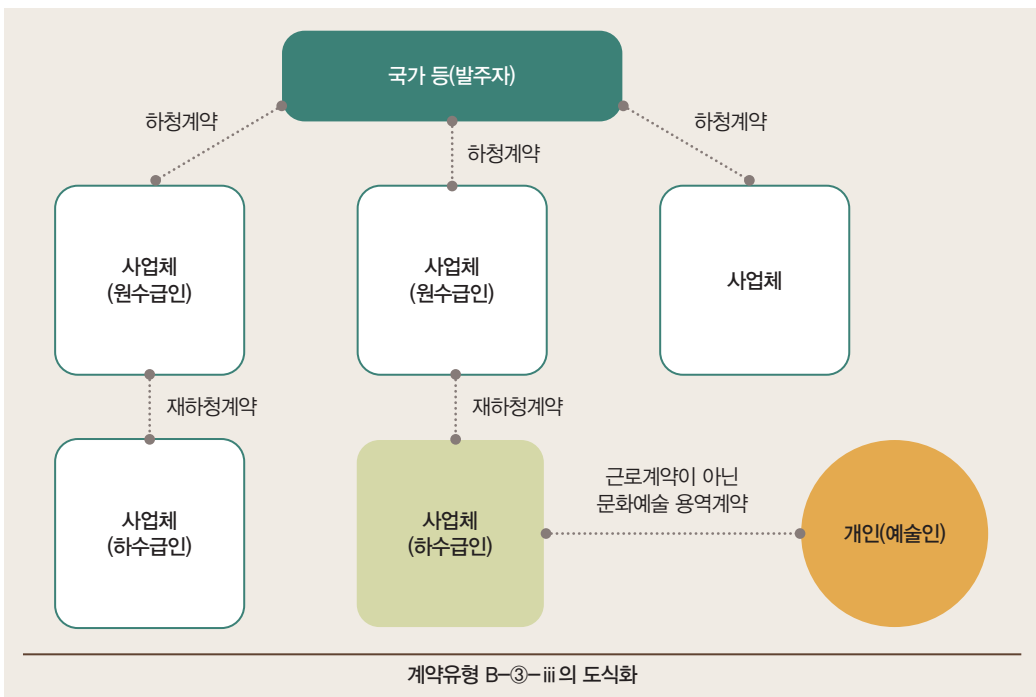
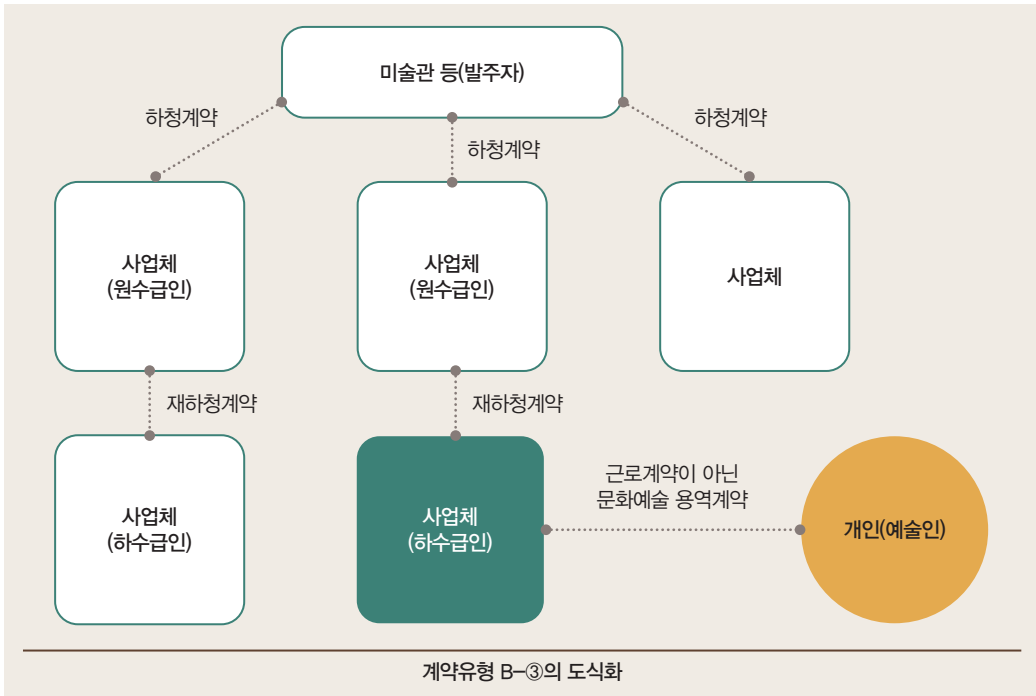




B-③ 계약유형 미술관 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청 계약을 통해 수행하는 경우

미술관, 건축주 등이 하나의 사업에 대해 다수의 하청계약을 하고, 하청계약을 한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 재하청 계약을 해서 수행하는 경우 재하청 계약을 한 사업체와 근로계약을 한 직원이나 예술인에게는 예술인 고용보험이 아닌 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 반면 재하청 계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인은 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 재하청 계약을 한 사업체가 사업주가 됩니다.

다만 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에서 발주하는 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 발주자인 경우 재하청계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대한 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.



문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	미술관 등이 개인(미술관 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		미술관, 박물관, 전시기획사, 화랑, 음향회사, 운송·설치업체 등의 직원, 어시스턴트	일반근로자 고용보험 적용
	②	미술관 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		작가, 기획자, 평론가, 테크니션, 에듀케이터, 도슨트 등	예술인 고용보험 적용 (미술관 등이 사업주가 됨)
	③	건축주 등이 작가 및 전속 화랑 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우		작가	예술인 고용보험 적용 (건축주 등이 사업주가 됨)
	④	미술관 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀(컬렉티브)의 대표(작가, 기획자)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	작가, 기획자, 테크니션, 어시스턴트	대표, 팀원, 조수 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (미술관 등이 사업주가 됨)
			팀의 대표가 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우		팀원, 조수 등은 예술인 고용보험 적용(대표가 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우	작가와 어시스턴트, 작가와 모델, 작가와 평론가, 기획자와 작가	예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)
B	①	미술관 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청업체와 개인 예술인이 근로계약을 맺는 경우	제작업체, 영상업체, 디자인업체, 음향업체, 설치업체, 도슨트 업체, 출판사	일반근로자 고용보험 적용
			하청업체와 개인 예술인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	②	미술관 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	1차 하청업체와 재하청계약을 맺은 사업체가 개인 예술인과 근로계약을 맺은 경우	작가	일반근로자 고용보험 적용
			1차 하청업체와 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 예술인과 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)
	③	미술관 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	작가	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



전시 이력이 없는 대학원생은 예술인 고용보험 적용 대상이 아닌가요?



「예술인 복지법」 상 예술인(예술활동 증명 예술인) 뿐만 아니라 예술활동 증명은 어려우나, 경력단절 예술인 또는 처음으로 예술활동을 시작한 신진 예술인 등과 같이 예술활동을 증명할 수 없는 예술인이라도, 문화예술용역 관련 계약을 사업주와 체결한 경우 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있습니다.



컬렉티브로 활동하는 작가인데 팀원을 대표해서 기업과 계약을 체결하면 참여작가들만 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있나요?



컬렉티브의 경우처럼 팀 단위 일괄 수주 계약의 경우 문화예술용역 관련 계약을 통해 소정의 노무를 제공한 팀원들의 경우 예술인 고용보험이 적용되며, 팀원들을 대표해서 미술관 등과 계약을 체결한 형식적인 계약 당사자인 작가 역시 단순히 팀의 대표로 계약만을 대표로 체결한 것이 아니라 다른 작가들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우에는 팀원들과 마찬가지로 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 그러나 만약 계약 당사자인 작가가 해당 업무를 전적으로 위탁받아 자기의 이익을 위해 팀원이나 조수, 참여 작가 등 다른 사람을 사용한 경우에는 계약 당사자인 작가나 기획자가 사업주로서의 의무를 지게 됩니다.



사업자등록을 한 작가라면 미술관과 전시계약을 체결하는 경우 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있나요?



사업자 등록을 한 작가라도 다른 사람을 사용하지 않고 개인의 자격으로 미술관과 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우에는 예술인 고용보험이 적용되며 개인사업자인 작가와 계약을 맺은 미술관이 사업주로서의 의무를 지게 됩니다. 다만 작가가 신작 또는 구작의 개변 등과 관련하여 기간을 특정하여 노무를 제공하는 형태의 계약만 해당되며, 단순히 구작을 대여해주는 경우와 같이 새로운 노무가 제공되었다고 볼 수 없는 경우는 예술인 고용보험의 적용대상이 아닙니다.



지방자치단체가 지역 축제를 하면서 미술업체, 공연업체를 비롯한 여러 사업체와 각각 계약을 체결하였고 이 중 미술업체와 조형물 제작 계약을 한 경우 예술인 고용보험료를 납부하는 사업주는 누구인가요?



지방자치단체가 지역 축제를 개최하면서 미술업체, 공연업체를 비롯한 여러 사업체들과 각각 계약을 체결하였고 이 중 미술업체와 조형물 제작 계약을 체결한 경우 원칙적으로 예술인과 직접 문화예술용역 관련 계약을 체결하는 사업주가 신고의무를 부담하지만 지방자치단체가 발주하는 문화예술용역 관련 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우 발주자인 지방자치단체가 피보험자격신고 및 보험료 납부의무를 부담합니다.



작가의 작업을 보조하는 어시스턴트로 용역계약을 하였는데 작가가 사업자등록을 하지 않은 경우 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 없나요?



어시스턴트와 문화예술용역 관련 계약을 체결한 작가가 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 개인이라 하더라도, 실질적으로 이러한 계약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 판단되는 경우(실질적으로 사업자로 인정되는 경우)에는 어시스턴트도 예술인 고용보험의 가입대상이 될 수 있습니다. 이 경우 어시스턴트는 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청구'가 가능하며, 피보험자격이 있다고 확인되는 경우 작가는 예술인 고용보험제도 상 사업주로서의 의무를 지게 됩니다.



동시에 두 곳의 미술관과 복수로 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 보험가입을 해주는 각각의 미술관에서 모두 고용보험이 가입되나요?



예술인이 둘 이상의 미술관에서 동시에 문화예술용역 관련 계약을 각각 체결한 경우에는 각각의 사업장에서 모두 피보험자격을 취득하게 되고 고용보험료 역시 각 계약에서 산정한 월평균 보수를 기준으로 각각 원천공제로 지급하게 됩니다. 다만 계약건별 월평균보수가 50만원 미만이지만 계약 중복지간 중 합산 월평균 소득이 50만원 이상인 경우에는 사업주가 아닌 예술인이 직접 피보험자격을 취득을 신청해야 합니다.



예술강사와 작가 활동을 병행하고 있는 경우에도 예술인 고용보험이 적용될 수 있나요?



예술강사는 일반 근로자 고용보험으로 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험은 프리랜서 미술작가로 활동한 때에만 가입이 가능한데, 이 때에는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 해당 용역에 참여한 경우를 의미합니다.

예술강사의 근로자 고용보험과 문화예술용역 활동의 예술인 고용보험은 이중취득이 가능하여 두 보험 모두 인정됩니다. 그러나 예술강사의 활동 날짜와 문화예술용역 활동의 날짜가 겹친다면 중복된 날짜는 1일만 인정됩니다.

1) 문학은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

문학은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

예술인고용보험의 관점에서 문학을 구분하면 일반문학, 아동문학, 번역서, 평론, 웹소설로 범주를 나누어 볼 수 있습니다. 먼저, 일반문학에서 제작과정은 작가나 평론가가 집필한 원고를 문학잡지나 문학 단행본으로 출간하는 형태로 이루어집니다. 이때 작품 기획부터 집필까지 작가가 주도하여 출판사에 원고를 투고하고 비용까지 부담하는 자비출판도 있으나 주요 출판사 출간은 대개 등단한 작가들을 대상으로 출판사가 의뢰함으로써 이루어집니다.

문학잡지는 투고 의뢰가 통상 구두와 원고청탁서를 병행하여 이루어지며, 작가가 기한에 맞춰 원고를 투고하면 잡지가 출간되는 형태입니다. 원고청탁서는 표준화된 형태가 없지만 원고매수, 원고료, 원고마감, 발간일, 증정부수가 명기되기도 합니다.

문학 단행본 출간은 출판권설정계약으로 이루어지는데 계약과 함께 출판사가 작가에게 계약금 성격의 선급금을 지급합니다. 선급금은 통상 초판 1쇄 발행에 대한 인세로 지급되므로 선인세라고 합니다. 작가가 완전한 원고를 기한에 맞추어 출판사에 인도하고, 일정 기간 내 출판사가 교정·교열, 윤문 등 편집과정과 책 디자인 작업 등을 수행한 후 단행본을 발행함으로써 출간이 완성됩니다.

원고의 완전성 여부는 출판사가 판단하므로 작가는 원고가 인도되기 전까지 출판사 편집자의 원고 보완 요청에 따라 하거나 출판사가 작업하게 됩니다. 출판사는 출판권설정계약으로 출판물에 대한 배타적 발행권을 갖게 되는데 출판권 존속기간은 초판 발행 이후 통상 3년입니다. 출판사는 작가에게 단행본 매출액의 일정 비율을 인세라는 저작권사용료로 지불하며, 인세는 통상 10% 내외입니다.

아동문학에서는 아동문학잡지 기고도 있으나 일반문학의 문학잡지에 비해서는 상대적으로 비중이 적습니다. 단행본 출간에서는 출판사가 작가에게 독자의 연령층이나 주제를 고려한 작품을 구체적으로 의뢰합니다. 이 밖에도 작가가 일정 부분 작성한 원고에 대해 출판사가 긍정적으로 판단해 작품을 완성하기도 하고, 출판사가 확보된 글에 대한 그림 작업을 전문적인 그림작가에게 의뢰하기도 합니다.

집필은 작가 개인이 혼자 작업하기도 하지만 작품 성격에 따라 관련 주제 전문가 등과 공동으로 진행하기도 합니다. 아동문학은 일반문학에 비해 작가에게 일정 금액을 지불하는 저작권양도계약이 빈번하지만, 출

판권설정계약으로 출간을 진행하는 경우도 많고, 저작권양도계약과 출판권설정계약을 병행하는 경우도 많습니다.

아동문학에는 통상 글과 그림이 함께 포함되는데, 한 작가가 글과 그림을 같이 작업하기도 하고, 글작가와 그림작가가 고유 활동을 하며 출판사와 개별 계약을 맺기도 합니다. 글작가와 그림작가의 수익 배분비율은 작품에 따라 다양합니다. 아동문학의 출판권 존속기간은 통상 5년인데, 기간이 연장될 때 출판사가 추가로 정액 보수의 일정 부분을 지급하기도 합니다.

문학에서 번역서는 큰 비중을 차지하는데, 현재 문학출판의 약 25%를 차지하고 있습니다. 번역서는 대체로 출판사가 번역작가나 번역 전문회사에 번역을 의뢰하여 단행본을 출간합니다. 이때 앞서 제시한 단행본 출간과 유사한 과정을 거칩니다. 하지만 번역작가나 번역 전문회사가 출판사에 번역 출판을 제안하거나 번역 이외에 기획 활동을 하는 경우도 있습니다.

문학평론가는 출판사나 문학잡지로부터 다른 작가의 저작물에 대한 서문이나 평론 작성을 의뢰받아 평론을 기고하거나 평론집을 출간합니다. 문학잡지의 평론 기고 의뢰는 일반문학과 유사하게 이루어지며, 평론집 출간은 자비출판, 기금지원출판, 출판사 기획에 따른 출간이 있습니다.

디지털 환경의 발전에 따라 시장 규모가 급성장하고 있는 웹소설은 기존 문학과는 제작과정에서 많은 차이를 보입니다. 웹소설은 웹에 최초로 공개된 소설로 웹을 통해 작가와 독자가 매개되는 형식입니다. 과거에는 인터넷 소설, 사이버 소설 등으로도 불렸으나 대형 포털이 관련 서비스를 개시한 이후 웹소설이라는 명칭이 주로 사용되고 있습니다.

웹소설은 현재는 콘텐츠 산업의 정책적 개념으로도 정립되었습니다. 웹소설이 다루는 소재를 보면 주로 로맨스, 공상과학(SF) 판타지, 무협, 미스터리 등 장르 문학을 바탕으로 한다는 점에서 기존 문학시장과 차이를 보입니다.

웹소설 산업은 플랫폼사와 출판사, 작가 삼자 관계로 이루어집니다. 플랫폼사와 작가 양자 관계도 있지만, 플랫폼사, 출판사인 CP(Content Provider)사, 작가 세 주체에 의해 작업을 진행하는 경우가 점점 비중이 커지고 있습니다. 웹소설 작가들은 직접 웹소설 플랫폼에 투고하거나 플랫폼 공모전에 참여하기도 하고, CP사를 통해 플랫폼에 투고하기도 합니다. CP사는 작가의 원고를 받아 교정한 뒤 플랫폼에 제공합니다. 또 웹소설이 독자의 관심을 끌 수 있도록 표지를 만듭니다. 여기에 작가 관리, 커뮤니케이션, 마케팅 기능을 수행하고 배분 비율에 따라 수익을 나눕니다.

플랫폼은 웹소설 연재에 특화된 경우가 있는 반면, 종합적인 성격의 대형 플랫폼이 웹소설을 포함하는 경우도 있습니다. 대형 플랫폼은 대부분 웹툰을 포함합니다. 그리고 플랫폼에 따라 웹소설 장르가 다르고 독자 취향도 다릅니다.

웹소설 작품이 유통되는 방식은 주로 연재이며, 이후 단행본 출간 형태로 나뉩니다. 연재에만 머물기도 하지만 연재와 단행본 출간이 서로 연계되어 진행되는 경우가 많습니다. 연재를 바탕으로 단행본까지 출간되는 경우, 초반 집필을 통해 출판사라고 불리는 CP와 계약합니다.

연재 과정은 초반 집필과 무료 연재를 바탕으로 플랫폼의 프로모션 심사를 받은 후 원고를 집필하게 됩니다. 그다음 삽화 작업이 포함된 원고를 만들고 CP의 교정·교열을 거쳐 '론칭'이라 불리는 유료연재를 시작합니다. 그리고 연재가 완결된 후 '외전'을 집필하거나 단행본을 출간합니다.

단행본 출간과정도 연재과정과 유사해서 초반 집필이나 무료 연재 이후 CP와 플랫폼에 투고하거나 직접 계약을 합니다. 계약서를 작성한 뒤 원고를 집필해서 삽화 작업을 추가한 다음 제출하면 CP가 교정·교열을 거칩니다. 그리고 플랫폼의 프로모션 심사를 통과하면 출간하게 됩니다. 출간 후 외전을 집필하며 2차로 외부 유통으로 나아가기도 합니다.

플랫폼은 통상 수수료를 30~50% 가져가며, 2차 저작권이 플랫폼에 귀속되기도 합니다. 작가가 플랫폼과 직접 계약하는 경우가 줄었으나 여전히 존재하며, 플랫폼이나 자회사인 출판사와 작가가 계약하는 일도 많습니다. 특히, 작가에게 직접 원고료를 지급하는 플랫폼은 자회사나 CP사의 작가와 작품별로 계약하는 방식을 선호합니다.

작가와 CP의 관계는 다양한 형태로 이루어집니다. 크게는 일정 기간 특정 CP를 통해서만 작품을 출간하는 전속계약과 작품별로 CP를 선택하는 단건 계약 그리고 일정 작품 수 출판계약으로 구분됩니다. 어느 정도 작품 경력을 쌓아야 전속계약이 가능하지만, 모든 경력작가가 전속계약을 선호한다고 볼 수는 없습니다. 전속계약의 경우 선인세가 높아지지만, 작품 수입에 따라 선인세를 공제한 후 수익이 배분되기 때문에 작품 흥행이 좋지 않으면 선인세를 공제할 때까지 추가 수입을 기대할 수 없게 됩니다.

또한 플랫폼 노출에 따라 작품 흥행 실적 차이가 커서 CP의 프로모션 노력에 따라 작품 흥행에 차이가 나타난다고 생각하는 작가들이 많습니다. 그래서 CP 선택 기회를 중요하게 생각하며 일정 작품 수 출판계약이 선호되고 있습니다.

최근 2차 저작물을 통한 수입 창출 기회가 많아지면서 작가와 계약할 때도 2차 저작물 계약이 중요한 비중을 차지하고 있습니다. 웹소설은 웹툰 외에 드라마, 영화, 게임 등 다양한 콘텐츠 제작에 활용됩니다. 2차 저작물 계약은 통상 수익배분 형태로 하며 작품 계약에 포함하기도 하고 별도로 2차 저작물 계약을 하기도 합니다.

직종은 어떻게 분류되나

문학 분야에서 예술인은 창작자인 작가에 한정됩니다. 따라서 문학 분야의 직종 분류는 문학시장의 구분에 따라 나눌 수 있습니다. 문학시장은 독자 대상에 따라 일반문학과 아동문학으로 구분합니다. 국내도서 장르별 출판 현황을 보면, 일반문학의 경우 2017년 기준 시가 40.7%로 가장 많고, 수필/산문(28.6%)과 소설(26.9%)이 비슷한 수준으로 많았습니다. 그 외에 평론/인문연구서가 2.7%, 회곡/시나리오가 0.6% 수준이었습니다. 따라서 일반문학의 시, 소설, 수필/산문과 같은 장르에 따라 작가를 구분할 수 있습니다.

아동문학에서는 소설이 76.3%로 압도적으로 많았고, 다음으로는 시가 17.8%, 수필/산문이 5.0%의 비중을 차지했습니다. 출판시장에서 주력하는 분야를 살펴보면, 일반 단행본이 63%를 차지하는 가운데 아동·청소년도 32%나 되어 아동·청소년 문학의 비중이 출판시장에서 작지 않으며 별도로 구분됨을 알 수 있습니다(한국출판문화산업진흥원, 2018). 따라서 아동문학 작가를 별개로 파악하는 것이 필요합니다.

다음으로 외국문학의 번역도서를 구분합니다. 외국문학이 국내에 꾸준히 번역되어 소개되고 있으며, 한국문학을 외국어로 번역하는 사례도 늘고 있습니다. 문학의 미묘한 특성상 번역서에서는 번역작가의 역할이 본래 작품을 창작한 작가 못지않게 중요합니다. 이에 따라 번역작가를 별개 직종으로 구분할 필요가 있

습니다.

이밖에 비평을 담당하여 평론을 작성하는 평론가를 별도 직종으로 구분할 수 있습니다. 웹소설작가는 작업 성격에서 일반문학과 큰 차이를 보이거나 작품 창작이라는 관점에서는 기존 소설작가와 다르다고 할 수 없습니다.

문학 분야 종사자의 직종

구분	분류	직 종
창작	일반문학/웹소설	시, 수필/산문, 소설, 평론/인구연구서
	아동문학	아동 시, 아동 수필/산문
	번역도서	번역작가
비평	평론	평론가

2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부

A-② 계약유형 출판사 및 플랫폼과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

작가가 출판사나 플랫폼과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 출판사나 플랫폼은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 고용보험 신고, 보험료 원청징수 및 납부 등 피보험자격 관리의 주체가 됩니다.

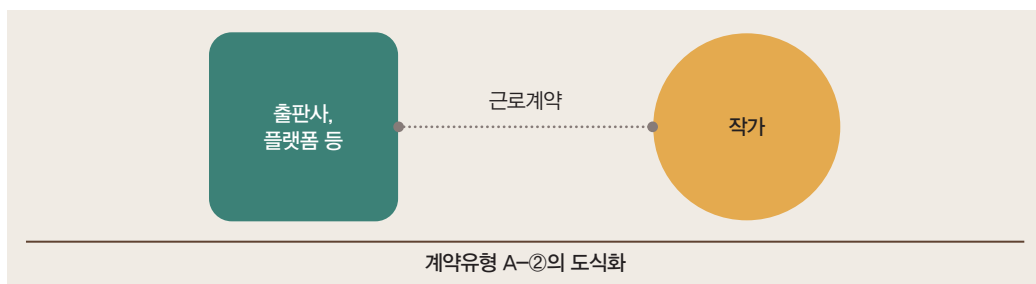
대표적인 예로, 작가가 문학잡지로부터 투고 의뢰를 받아 시·소설·수필을 새로 창작하거나 구작을 집필하여 일정한 보수를 대가로 특정 기간 내에 기고하는 것으로, 이 경우를 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 있습니다.

참고로, 문학 분야 A-② 계약유형으로는 출판사로부터 독자 대상과 주제가 명시된 의뢰를 받아 아동문학을 집필하고 일정 보수를 대가로 받는 경우, 문학작품 번역출판 의뢰에 따라 원고지 기준당 단가에 따른 대가를 받는 경우, 출판사나 문예지로부터 의뢰받은 평론집이나 타 작가의 저작물에 대한 서문 및 평론을 작성하고 원고료를 대가로 받는 경우 등을 볼 수 있습니다.

유의하여야 할 점은, 계약의 명칭이 저작권양도계약 등이더라도 해당 계약의 실질이 출판사의 의뢰를 받아 작품을 집필하고, 그에 따른 일정 금액을 대가로 받아 출간하는 것이라면 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 있습니다.

또한, 문학 단행본 출간에서 많이 이루어지는 출판권설정계약이 작가가 갑이 되는 저작권 계약일 경우, 문화예술용역으로 인정되지 않을 수 있습니다. 하지만 계약의 명칭이 출판권설정계약이더라도 계약의 실질적 내용을 볼 때, 출판사 의뢰에 따라 집필이 진행되고, 원고의 완전성을 인정받기 위해 출판사의 요청에 따른 원고 보완작업을 수행하며, 출판에 따른 노무제공 대가가 결과적으로는 계약금으로 지불되는 선인세에 한정

되는 경우가 있을 수 있으며, 이 경우 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 있습니다. 이와 같이 실제의 출간 작업이 용역의 성격을 가질 경우, 용역의 성격을 인정할 수 있는 내용이 계약서에 포함되어야 예술인 고용보험 적용에 용이할 수 있습니다.



웹소설의 경우, 플랫폼과 작가가 직접 계약하거나 플랫폼 자회사인 매니지먼트와 작가가 직접 계약하고 원고료 형태의 보수를 받으면 문화예술용역 관련 계약으로 인정할 수 있습니다. 원고료 형태로 보수가 지급되지 않고 선급금과 MG 등 다양한 수익배분 형태로 보수가 지급되더라도 그 보수가 문화예술용역에 따른 대가의 지급이라면 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있습니다.

A-③ 계약유형 플랫폼이 CP, 작가와 3자 계약하는 경우

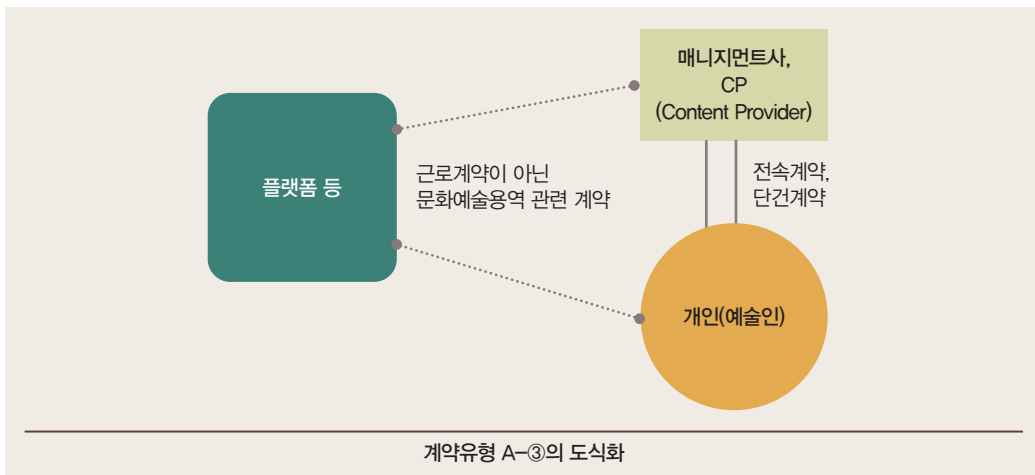
웹소설시장은 웹소설이 연재 유통되는 웹사이트인 플랫폼, 플랫폼에 웹소설을 제공하는 출판사인 CP, 웹소설을 창작하는 작가 세 주체로 구성됩니다. 플랫폼과 작가의 양자관계만으로도 작품의 제작과 유통이 가능하다는 점에서 CP의 역할이 항상 필요한 것은 아닙니다. 실제로는 세 주체간의 구분이 항상 명확한 것은 아니고 작가가 출판사를 겸하거나, 플랫폼이 출판사 역할을 병행하는 경우도 늘고 있습니다. 하지만 플랫폼마다 정산방식이 다르고 복잡하며, 여러 작품의 수입이 연재와 전자책 형태로 동시에 발생하는 상황에서 작가가 수입을 관리하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에 CP의 역할이 필수적인 위상을 갖게 되었습니다. 웹소설 플랫폼마다 장르와 과금 및 수익창출 방식이 다르고, 수익배분 및 매니지먼트와 관계 방식에도 차이가 있으며, CP와 작가 사이의 계약도 다양한 상황입니다.

웹소설시장이 급속히 성장하고 IP 시장이 다양화·복잡화함에 따라 시장에서의 계약 형태도 다양해지면서 많은 변화가 나타나고 있습니다. 또 웹소설에서 나타나는 3자 계약이 매우 다양한 형태라서 공통 기준을 적용하기 어렵습니다.

따라서, 총론의 A-③ 계약유형의 설명과 같이 플랫폼-CP(Content Provider)-작가 간의 계약관계, 업무 영역, 각자의 실질적인 역할 등에 따른 개별 사례를 기준으로 예술인 고용보험제도상 사업주를 판단하여야 할 것입니다.

사례1) 웹소설 분야에서 CP에 해당하는 에이전시가 문화예술용역 관련 계약상의 '문화예술용역'에 대한 실질적 관리 및 '문화예술용역' 제공의 대가인 보수의 지급 주체로서의 역할을 하는 경우, 플랫폼이 아닌 CP가 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.

사례2) 상기 사례1)과 달리 CP의 역할이 예술인의 문화예술용역 제공에 따라 플랫폼에서 지급되는 금전적 대가에 대해 정산(일정한 수수료를 취하고 나머지를 예술인에게 지급 등) 업무가 주인 경우, CP가 아닌 플랫폼이 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.



둘째, CP가 웹소설 작가를 관리하여 작품 제작과 유통을 주도하는 사용자 역할을 하는 경우입니다. 이는 특히 2차 저작물 수입에 대한 관심을 바탕으로 IP 수요에 초점을 맞춘 작가에 대한 전속계약에서 나타납니다. 이때 작품당 계약하는 단건계약과 달리 일정 기간 작품을 특정 출판사를 통해서만 연재 내지 출판하도록 하는 전속계약에서 계약금을 전제로 특정 기간의 작업 횟수가 의무로 명시되는 것은 CP를 사용자로 해석할 수 있는 근거가 됩니다.

CP는 광고, 후속작업 위한 트렌드 정보 제공 및 콘셉트 제시, 플랫폼의 프로모션 등 매니지먼트 역할을 합니다. CP-작가의 경우 계약서의 갑을은 작가-CP이지만 시장의 상업적 압력이 강하여 포털 에디터나 매니지먼트가 감독하는 갑 역할을 하는 경우가 많습니다. 특히 최근 트렌드 변화가 심한 상황에서 매니지먼트가 작업 방향을 제시하므로 용역의 성격이 강해집니다.

또한 IP관리에 초점을 맞춘 CP가 대부분 웹툰과 웹소설의 매니지먼트를 동시에 수행한다는 점을 고려할 때 웹툰 작가를 관리하는 방식이 웹소설작가에게 확장된 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 웹소설의 IP수요로 현재 가장 많은 경우는 웹툰화인데, 이때 개작 작업이 없으면 예술인 고용보험의 범위가 아닌 지적재산권 행사로 볼 수 있습니다.

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	②	출판사, 플랫폼 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		작가(시, 소설, 수필/산문, 웹소설), 평론가	예술인 고용보험 적용 (출판사, 플랫폼 등이 사업주가 됨)
	③	플랫폼과 CP, 작가가 3자 계약을 맺는 경우	CP가 수익배분의 중개 역할을 하는 경우	웹소설 작가	예술인 고용보험 적용 (플랫폼이 사업주가 됨)
			CP가 작가를 관리하며 MG와 수익배분을 혼합한 경우		예술인 고용보험 적용 (CP가 사업주가 됨)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



혼자서 창작활동을 하는 문학인은 예술인 고용보험 적용 대상이 아닌가요?



혼자서 창작 활동을 하는 문학인 자체는 예술인 고용보험 적용 대상이 아니지만, 작품의 출간을 위해서 출판사나 플랫폼으로부터 원고 작성을 의뢰받아 집필하여 원고를 인도하는 경우 문화예술용역으로 간주되어 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다.



출판사의 출간 의뢰를 받아 문학 단행본을 출간하면 예술인 고용보험을 적용받을 수 없나요?



실제 출판사와 작가 사이에서 진행되는 출간 작업이 출판사의 의뢰를 받아 작품을 창작(구작 개필 포함) 집필하고, 그에 따른 일정 금액을 대가로 받아 출간하는 것이라면 예술인 고용보험의 적용 대상이 될 수 있습니다.

Q

웹소설 작가가 플랫폼에 작품을 연재하는 경우 예술인 고용보험을 적용받을 수 있나요?

A

플랫폼의 의뢰에 따라 작품을 연재하고 그 대가로 원고료 등을 받는 계약을 체결한 경우 고용보험 적용 대상이 될 수 있습니다. 다만, CP가 포함된 3자 계약일 경우, 플랫폼과 CP의 역할에 따라서 플랫폼과 CP 중 누가 사용자로서 의무를 가질 지 별도 판단되어야 합니다.

Q

출간된 책을 바탕으로 오디오북을 제작하는 경우 예술인 고용보험 적용을 받을 수 있나요?

A

출간된 책의 작가인 예술인의 고용보험의 적용 여부는 본래 작성한 원고에 추가 수정 작업이 필요한지에 따라 결정됩니다. 만약 오디오북을 제작하기 위해 본 원고의 수정작업을 한다면 예술인 고용보험의 적용 대상이 됩니다. 하지만, 오디오북이 본래 원고를 그대로 활용하여 제작된다면 출간된 책의 작가인 예술인은 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다.

Q

그림작가로 아동문학을 제작하는 경우 예술인 고용보험 적용을 받을 수 있나요?

A

그림이 작품에서 큰 비중을 차지하는 아동문학의 경우 그림작가가 중요한 창작자입니다. 따라서, 그림작가가 출판사와 개별 계약을 통해서 작업한다면, 글작가나 글 그림 작가와 마찬가지로 예술인 고용보험이 적용됩니다.

1) 만화·웹툰은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

만화·웹툰은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

국내 만화는 전통적인 인쇄물 출판에서 웹툰으로 디지털 전환이 빠르게 진행되었습니다. 이에 따라 만화·웹툰 제작의 최종 결과물에 이르는 유통경로는 출판물 중심 만화시장과 웹툰 중심 연재물 시장으로 이원화되어 있으나, 출판 만화시장은 현재 그 규모가 과거에 비해 크게 줄어든 상태입니다.

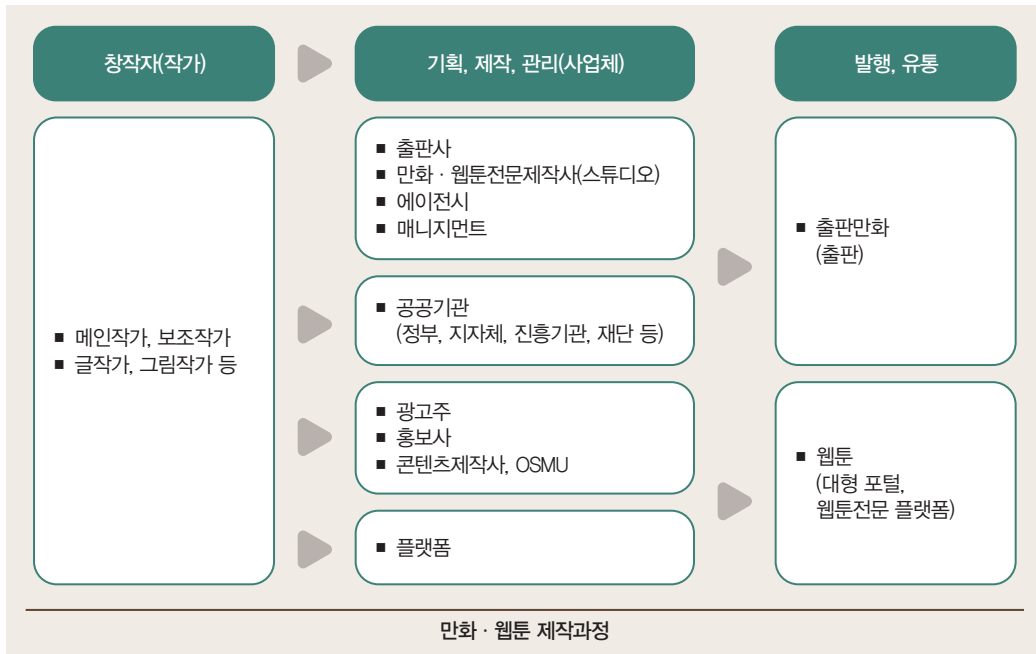
매체환경 변화에 따라 잡지나 단행본을 제작하던 전통적인 만화출판사들은 대형 포털 플랫폼의 콘텐츠공급자(CP: Content Provider)와 유사한 성격으로 변화하였습니다. 출판만화보다 디지털 웹툰 제작이 증가하면서 출판만화사에서도 웹툰 제작을 전담하는 디지털전용부서를 조직하거나, 기존 출판편집부가 웹툰 플랫폼사의 기획, 제작, 편집부 역할을 수행하는 것으로 거의 흡사해진 것입니다. 만화출판사들은 이제 출판만화를 제외하고는 대부분 웹툰 제작방식으로 변화했다고 볼 수 있습니다.

웹툰 창작의 핵심 직종은 작가입니다. 최근에는 작품의 최초 기획을 작가가 아닌 출판사, 제작사, 플랫폼 등의 사업체들이 주도하기도 합니다. 이후에는 웹툰작가들과 다양한 유통주체 간에 다양한 결합형태로 분화됩니다. 웹툰을 기획, 제작, 관리하는 주체에는 출판사 외에도 만화·웹툰전문제작사(스튜디오), 에이전시, 매니지먼트 등이 있습니다. 만화·웹툰전문제작사(스튜디오), 에이전시, 매니지먼트 등은 웹툰의 기획, 제작, 관리 역할을 회사에 따라 선택적으로 수행합니다. 또는 웹툰 작가와 플랫폼 간의 유통 중개 역할만 전문적으로 하는 곳도 있습니다.

한편, 작가가 만화·웹툰 전문 기획, 제작, 관리를 전문적으로 수행하는 사업체를 경유하지 않고 직접 플랫폼과 제작을 진행하는 경우도 있습니다. 그 외에도 정부, 지자체나 진흥기관, 예술인재단 등 공공기관이 직접 작품 제작을 발주하는 경우, 광고주나 홍보사 또는 웹툰 콘텐츠를 활용한 OSMU(one source multi-use, 2차 저작물 사업) 방식으로 드라마나 캐릭터, 게임 제작 등과 관련된 다양한 콘텐츠 사업 주체들과 작가들이 직접 연결되는 경우 등으로 다양합니다.

전반적으로 웹툰 제작과정에서 웹툰 기획과 제작에 특화된 전문 에이전시, 매니지먼트, 제작사(스튜디오), 플랫폼 등이 더욱 활성화되는 상황입니다. 이에 따라 웹툰 작가들이 대형 포털이나 또 다른 형태의 다양한 매체와 직접 제작을 진행하기 전에 이러한 중간 기획, 제작사를 경유하는 형태가 많아지고 있습니다.

만화, 웹툰 창작자로서 작가들이 만화, 웹툰의 초기 기획과 제작을 주도하기도 하지만 최근에는 기획과 제작, 유통 각 영역이 전문회사를 중심으로 특화되고 그에 따라 다양한 직종이 출현하면서 제작과정 또한 세분화되고 있습니다. 기획과 제작의 선후관계도 사례별로 다양합니다. 이러한 사항을 고려하더라도 일반적인 만화, 웹툰의 제작과정은 다음과 같이 도식화할 수 있습니다.



작가와 사업체 간 기획·제작의 선후관계가 다양한 기획 단계

만화·웹툰의 제작은 출판 형태 또는 디지털 콘텐츠 형태로 기획하는 단계에서 시작됩니다. 기획 단계는 웹툰작가가 먼저 직접 수행한 후 출판사나 플랫폼으로 제안하는 경우가 있습니다. 반대로 출판사나 에이전시, 플랫폼 등 전문 기획, 제작사 등이 초기 기획을 주도한 후 작가를 섭외하기도 합니다. 이 때문에 만화·웹툰의 초기 기획 단계는 작가와 사업체 간 기획, 제작에 선후관계가 혼재되어 있는 상태라 볼 수 있습니다.

출판만화의 경우 전통적인 방식으로 출판사의 기획, 편집자들이 초기 기획부터 제작, 관리 영역까지 담당하면서 에이전시 역할을 하는 것으로 이해할 수 있습니다. 최근에는 출판만화사 기획 담당자들이 디지털 매체에 특화된 전문 PD가 되어 웹툰전문제작사의 기획 담당자가 하는 역할과 유사한 업무를 하는 경우도 있습니다.

웹툰은 전문제작사(스튜디오), 에이전시, 매니지먼트 또는 웹툰전문 플랫폼들의 활성화에 따라 웹툰전문 기획 담당자들이 기획을 주도하는 일도 늘고 있습니다.

만화·웹툰 작가가 초기 기획을 주도하는 경우 그 결과는 작가 의향에 따라 출판사나 웹툰 기획, 제작사, 플랫폼 또는 공모전 등 다양한 경로로 이어질 수 있습니다.

초기 기획과 제작을 작가가 주도하면 본격적인 제작과정이 일부 수행됩니다. 이 단계를 수행 행위를 중심

으로 구분하면 크게 스토리 작업(스토리 창작, 글작업)과 그림작업(작화, 채색, 배경)으로 나눌 수 있습니다. 스토리작가(글작가)는 주로 스토리 및 대사작업, 글 창작을 맡습니다. 이와 비교하여 그림작가는 작화, 채색, 배경작업 등을 맡습니다. 작가에 따라 이 역할을 중복적으로 동시 수행하는 경우도 다수 존재합니다.

창작자와 기획자가 진행하는 제작 단계

만화·웹툰 제작 단계는 앞서 수행된 기획 내용에 기반하여 대부분 각 사업체의 기획 담당자가 진행합니다. 기획 담당자는 첫째, 만화·웹툰 작가들의 작품활동 현황을 파악해 관리합니다. 둘째, 작품의 방향성이나 콘셉트에 대한 논의 및 관리도 담당합니다. 셋째, 주요 타깃층의 성향 분석 결과를 토대로 작품내용이나 표현 등 일부의 수정·보완을 요청하기도 합니다. 이 과정에서는 타깃층 반응에 따라 스토리 흐름이나 속도를 조정하는 역할도 하지만 색채, 톤의 보정과 같은 표현 측면 제안도 있습니다.

작가들은 제작과정에서 역할 분담 비중이나 업무 주도성에 따라 메인작가와 보조작가로 구분할 수 있습니다. 메인작가는 일반적인 만화·웹툰 제작을 주도하는 주 작가로 볼 수 있습니다. 이 과정에서 메인작가의 활동을 보조하는 역할을 하는 작가를 보조작가로 볼 수 있습니다. 보조작가는 일반적으로 어시스턴트, 문하생 등으로 알려져 있으며, 메인작가 작품의 글작업이나 그림작업을 일부 수행합니다.

창작자 이외 집단에서 활성화하는 유통 단계

만화·웹툰 유통은 주로 출판사, 전문기획, 제작사 등 창작자 이외의 집단에서 활성화됩니다. 일반적으로 유통 단계는 제작 단계 이후 수행되지만 동시에 수행되기도 합니다.

유통 단계에서는 출판사나 에이전시 등이 작가를 대리한 작품 출판이나 연재, 별도 수익을 발생시키기 위한 다양한 사업 전략에 따라 계약이 활발하게 이루어집니다. 현재 만화·웹툰 유통의 최종결과물은 출판만화의 경우 출판물이지만 대개는 플랫폼 중심의 웹툰으로 볼 수 있습니다.

플랫폼은 네이버, 다음 등과 같은 대형 종합포털도 있지만, 웹툰에 특화된 전문 플랫폼도 있습니다. 웹툰 작가들이 중간 기획, 제작사 등을 경유하지 않고 이러한 플랫폼과 직접 연재계약 및 사업 관련 계약을 하는 경우도 있습니다. 이때 플랫폼사가 별도의 매니지먼트나 에이전시를 독립적으로 운영하기도 하므로 구분이 필요합니다.

출판만화 유통은 도서종판 등 출판 물류업체들을 통해 온·오프라인 서점에 유통되는 방식으로 진행되며, 플랫폼 발행과 함께, 또는 별도로 진행됩니다.

직종은 어떻게 분류되나

만화·웹툰 분야의 직종은 크게 작가, 출판 및 웹툰 사업체 관련 직종으로 구분할 수 있습니다.

첫째, 작가는 글작가, 그림작가, 보조작가로 구분합니다. 글작가는 만화·웹툰의 전반적인 스토리 창작이나 세부적인 글, 대사 작업과 관련한 창작을 합니다. 그림작가는 만화·웹툰의 작화, 채색, 배경 작업 등을 수행함

니다. 작가들 가운데 글작가와 그림작가가 수행하는 업무 행위를 혼자 동시 수행하는 경우도 있습니다.

이러한 만화·웹툰 작가 중 작품 창작을 주도하는 작가를 메인작가라고 한다면, 이와 구분되는 보조작가도 있습니다. 보조작가는 일반적으로 어시스턴트 또는 문하생으로 알려진 작가들입니다. 이들은 메인작가의 업무를 보조적으로 수행합니다. 보조작가들은 메인작가 작품에서 일부 할당받은 스토리, 글 작업 또는 작화, 채색, 밀색, 배경 작업 등을 합니다. 또는 사업체로부터 제안받은 내용을 수행하는 보조작가도 있습니다.

출판만화 시장이 줄어들어 따라 전통적인 도제식 만화 제작 문화가 많이 사라지면서 만화 문하생 집단도 많이 사라진 것으로 파악되고 있습니다. 그러나 만화·웹툰 작가로 입문하는 초기 단계에 있거나 견습 단계에 있는 경우, 또는 대규모 제작의 분업 형태로 보조작가 업무를 수행하는 경우는 다양하게 발생하는 것으로 파악됩니다.

둘째, 출판 및 웹툰 사업체 관련 직종입니다. 출판사업체에서는 편집자(편집기자), 기획자, PD 등이 주로 창작에 관련된 직종에 해당합니다. 웹툰사업체에서는 에이전시, 매니지먼트, 제작사(스튜디오), 플랫폼 기획 담당자가 창작 관련 직종에 해당합니다.

만화·웹툰 창작 인접 직종으로 웹툰 사업체의 기획 담당자들은 사업체 성격에 따라 업무 수행 내용에 차이가 있습니다. 만화·웹툰 전문 에이전시 기획 담당자들은 작가들을 대행하여 작품의 유통, 저작권 관리, 연재 및 판권 관련 협상, 수익모델 다각화 등에 이르기까지 콘텐츠공급자(CP)로서 역할을 합니다.

이들은 만화·웹툰 작가의 계약 형태가 독점인지 비독점인지에 따라 실질적으로 명시된 계약기간 내에 명시된 작업 내용을 수행합니다. 또 경우에 따라서는 별도로 자체 제작을 추가 진행하기도 합니다. 즉 에이전시는 주로 작가들과 다른 사업체들, 특히 플랫폼들을 포함하여 수익을 창출할 수 있는 다양한 조직과의 네트워킹 업무에 주력하고 그 수익을 작가와 배분합니다.

만화·웹툰 전문 매니지먼트 기획 담당자들은 작가를 대행하는 업무도 하지만 직접 작가를 육성하고 관리하여 이후 작품의 기획 및 관리, 투자 등에 이르는 다양한 역할을 합니다. 매니지먼트는 에이전시에 비해 작가 활동에 개입하는 정도가 상대적으로 높은 편입니다.

작가들의 작품 활동에 대해 전적으로 관리권을 갖기도 하고, 작품을 중심으로 한 기획, 투자 업무까지 확장하는 것을 볼 때 이들은 연예 매니지먼트사와 성격이 유사합니다. 연예 기획 매니지먼트사들이 배우나 가수들을 관리하는 것처럼 이들 또한 만화·웹툰 분야에서 잠재력이 있거나 스타성을 갖춘 작가들을 발굴해 육성하며 기획과 제작, 관리를 하는 것입니다.

제작사(스튜디오) 기획 담당자들은 작품의 기획 및 제작 단계에서 중심 업무를 합니다. 제작사가 자체 제작 시스템을 갖추고 작품을 기획·제작할 수 있으므로 대체로 내부에 확보된 작가들을 자체적으로 관리·구성합니다. 그리고 분업 및 협업 시스템을 활용해 만화·웹툰 콘텐츠를 생산하고 유통합니다.

플랫폼 기획 담당자들은 작품 기획, 개발 및 마케팅 등 운영업무도 수행하지만 작품 수급, 연재, 판매 등 유통업무를 병행하기도 합니다. 플랫폼사는 만화·웹툰 작가들의 주요 수익 창출 경로로 지위를 확고히 갖추고, 기본적으로 에이전시, 매니지먼트, 제작사(스튜디오)가 수행하는 역할을 소화해낼 역량이 확보하고 있습니다.

플랫폼 기획, 운영 담당자들은 작품 수급, 개발, 제작, 서비스 등 유통에서 필수적인 역할을 할 뿐만 아니라 국내외 마케팅을 포함한 신규사업의 개발과 연계 등으로 업무 내용을 계속 확장하고 있습니다.

한편, 각 사업체에서 작가를 발굴하는 업무를 하는 기획 담당자들은 만화·웹툰 작가를 발굴합니다. 하지만

특정한 경로가 있는 것은 아니므로 에이전시, 대학, 공공기관 공모전, 투고심사, 웹 검색 등 동시다발적인 경로로 업무를 진행합니다. 만화·웹툰의 기획과 제작 단계에서 초기 기획과 제작의 선후과정 또한 특정되지 않았습니다. 따라서 기획 및 제작 단계에서 작가 발굴과 제작 및 유통 단계 계약은 서로 밀접한 형태로 진행됩니다.

만화·웹툰 관련 직종에서 창작, 실연, 기술지원 과정 가운데 핵심 콘텐츠인 만화·웹툰의 창작 업무를 직접 수행하는 직종은 만화·웹툰 작가층에 집중되어 있다고 할 수 있습니다.

만화·웹툰 분야 종사자의 직종

구분	분야	직종
창작	창작 분야	메인작가(글작가, 그림작가) 보조작가(어시스턴트, 문하생)
기술 지원 등	출판 사업체	편집자(편집기자), 기획자, PD
	웹툰 사업체	기획자, PD - 에이전시: 작가 대행 작품 유통, 저작권 관리, 연재, 판권 관련 협상, 수익모델 다각화 등 콘텐츠 공급자 역할 - 매니지먼트: 작가육성 및 관리, 기획, 투자 등 - 제작사(스튜디오): 작품 기획 및 제작, 인력 구성 및 관리 등 - 플랫폼: 작품 수급, 연재, 판매, 기획, 개발, 운영, 마케팅 등

만화·웹툰 창작 핵심 직종으로서 작가들 규모는 정확하게 파악되지 않고 있습니다. 그 이유는 핵심적으로 작가들 중 상당수가 규모를 특정하기 힘든 프리랜서이기 때문입니다. 좀 더 넓은 범위에서 만화업계 종사자를 파악한 결과에 따르면 만화 출판업, 유통업, 임대업, 도소매업에서 대다수는 도소매업과 임대업, 즉 유통, 판매 직종의 종사자들 비중이 높은 편인 것으로 나타났습니다. 한편, 연습생의 규모를 파악하는 것 또한 현실적으로 어려운 상태에 있습니다.

출판 및 웹툰 사업체에 소속된 기획 담당자들은 대부분 근로계약을 체결합니다. 이와 비교하여, 근로계약을 하지 않고 자영업자도 아닌 상태에서, 자율적으로 일하는 프리랜서로 노무를 제공하고 그 대가를 받는 경우는 대다수가 작품 또는 프로젝트 기반 계약에 따라 작품활동을 하는 작가층에 집중되어 있다고 볼 수 있습니다.

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

만화·웹툰 분야에서는 주요 창작군인 작가를 중심으로 작가와 사업체 간, 작가와 작가 간에 다양한 계약 유형이 발생합니다(계약유형 A). 작가 개인이나 구성원들이 주로 작가들로 이루어진 조직 또는 작가가 대표인 조직 등이 사업체 등록을 완료한 법인사업체로서 또 다른 사업체인 제작사, 에이전시, 플랫폼 등과 사업체 간 계약을 하기도 합니다(계약유형 B).

최근에는 만화·웹툰 분야에서도 일부 작가들에 한하여 사업체가 작가를 직접 고용하는 근로계약 유형도 있습니다(계약유형 A-①).

만화·웹툰 사업체와 종사자 개인 간 근로계약은 회사에 소속되어 기획, 제작, 관리, 유통 관련 업무를 수행하는 경우가 주로 해당됩니다. 일반적으로 만화·웹툰 분야에서는 작품을 중심으로 한 저작권 관련 계약이 많은 편입니다. 이 단계에서 사업체가 개별 작가들과 근로계약을 하지 않고 저작권 관련 계약과 구별된 문화예술용역 관련 계약이 발생하면 예술인 고용보험이 적용될 가능성이 있습니다(계약유형 A-②).

작가들은 플랫폼 등 민간사업체 외에 공공기관과 계약하는 경우도 있습니다. 이는 대부분 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약에 해당하여 공공기관과 해당 예술인이 직접 계약했다면 공공기관이 예술인 고용보험의 사업주로서 의무를 지는 구조가 될 수 있습니다(계약유형 A-②).

또는 유통의 최종단계에 있는 플랫폼 등이 기획, 제작, 유통의 중간 단계에 있는 출판사나 제작사, 에이전시 등과 계약하고 이들 사업체가 작가 개인들과 계약하는 경우도 있습니다. 이때는 중간 단계 사업체와 작가 간에 근로계약 외 별도의 용역계약이 다양한 형태로 형성될 수 있으므로 사례별로 개별적 판단이 필요합니다(계약유형 A-③).

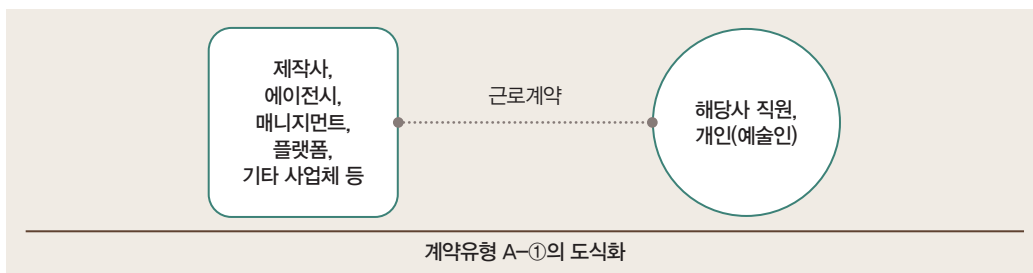
한편, 작가와 작가 개인 간에 형성되는 용역계약도 있습니다. 주로 메인작가와 보조작가 간에 형성되는 계약유형으로 만화·웹툰 분야에서 계약서 작성이 가장 저조한 부분으로 파악되고 있는데, 서면계약서를 작성하지 않고 구두계약에 의존하면 예술인 고용보험 적용대상에서 제외될 수 있습니다. 따라서 사용 관계가 지속적·반복적이라면 이를 증빙할 수 있도록 해야 합니다(계약유형 A-⑤).

이처럼 만화·웹툰 작가들을 중심으로 계약 관계가 형성되는 경우는 크게 웹툰사업체, 출판사업체 그리고 공공기관 등 기타 기관과의 계약으로 구분할 수 있습니다. 이때 법인 등록을 완료한 경우에 한해 사용자 역할을 하는 작가 개인(메인작가)은 법인과 동일선상에서, 또 다른 개인(보조작가)과 계약 체결시에는 사업체와 개인 간 계약유형으로 볼 수 있습니다.

다음은 사업체와 작가 개인, 사업체와 사업체 간에 발생하는 계약관계와 유형입니다.

A 계약유형: 사업체와 개인이 계약하는 유형

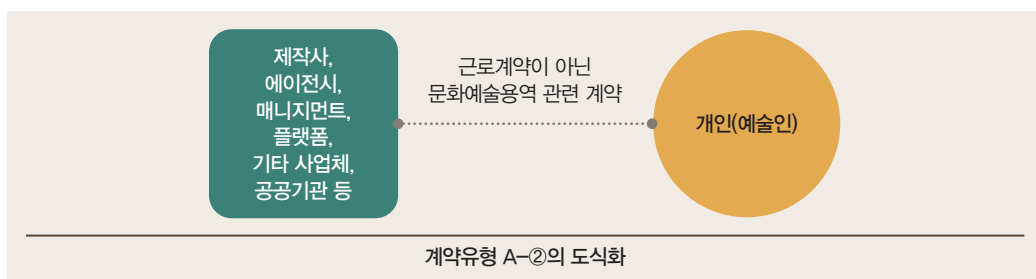
A-① 계약유형 제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼, 기타 등 사업체가 개인과 근로계약을 하는 경우
(일반근로자 고용보험 적용)



인쇄물 중심의 만화출판사를 포함하여 웹툰전문제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼 또는 홍보사 등 민간 기타 사업체 등이 만화·웹툰 분야에 종사하는 개인과 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 이때 개인은 창작 분야에서는 글 또는 그림작가 중심의 작가군, 그리고 사업체 내에서 기획, 제작, 유통 등 업무에 종사하는 편집자나 PD 등의 기획자가 해당될 수 있습니다.

작가는 이들 사업체와 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약 관계에 있는 경우가 많지만, 일부 사업체에서는 예술인 고용보험이 아닌 일반 근로자 고용보험이 적용되는 근로계약을 할 수도 있으므로 구분이 필요합니다.

A-② 계약유형 제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼, 기타 등 사업체가 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



출판사, 제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼, 기타 사업체 등이 주로 만화·웹툰 분야 창작군인 작가 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하면 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다. 유의할 사항은 해당 사업체와 작가가 작품을 중심으로 체결한 별도 저작권 계약이 성립하는 2차 저작물 관련 계약 등은 예술인 고용보험 적용에서는 제외될 수 있다는 것입니다.

이 단계에서 해당 사업체와 작가 간에 예술인 고용보험이 적용될 수 있는 계약유형으로는 기획, 제작의 핵심 과정을 중심으로 한 외주용역계약, 매절계약이 있습니다. 다만, 연재계약이나 외주용역계약, 매절계약은 보수를 지급하는 방식에 여러 가지 형태가 복합적으로 존재합니다. 연재계약의 보수는 고료, 즉 원고료와 수익분배(RS)가 결합된 형태 또는 MG(미니멈개런티, 최소보장금액)과 RS가 결합된 두 가지 형태로 주로 지급됩니다.

수익분배 방식 또한 계약 내용에 따라 다릅니다. 고료는 원고료 또는 제작비 등으로 지칭되며, 회차 단위로 고정금액을 산정하여 월단위로 지급되는 방식이 일반적입니다. 하지만 모든 사업체에서 일괄적으로 적용되는 방식은 아니므로 개별적으로 계약 내용을 검토해야 합니다.

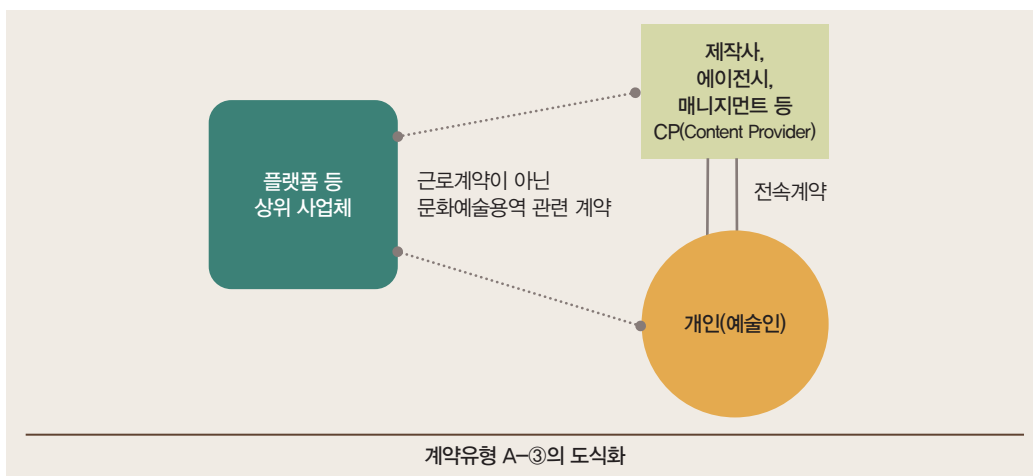
작가에게 보수를 지급하는 일반적 방식으로 고료(제작비) 지급 사례를 들 수 있습니다. 웹툰 전문 플랫폼은 고료 지급은 거의 하지 않는 대신 MG(사전 또는 사후, 과정 중 일부 제작비)와 RS(수익분배) 방식을 결합하여 비중을 조정합니다. 이때 MG는 추후 발생할 수익 일부를 작가들에게 먼저 지급하는 개념입니다. 이는 넓은 의미에서 수익분배의 한 형태로 볼 수 있지만 실질적으로는 월단위로 지급되어 작가들 입장에서는 고료 개념과 유사한 형태일 수 있습니다.

고료와 MG, RS 등은 작가의 경력이나 명성에 따라 다르게 책정됩니다. 다만 업계 내부에서 암묵적으로 합의된 일정 정도 금액이 있는 것으로 알려져 있습니다. 이때도 마찬가지로 작품의 저작권 사용을 중심으로 유통 단계에서 별도 용역계약을 체결하지 않고 또 사업체가 개인에게 노무를 제공하면서 근로계약이나 저작물 관련 계약 등을 체결하지 않았다면 문화예술용역 관련 계약에 해당할 수 있습니다.

이와 같이 만화·웹툰 분야에서의 다양한 보수 지급 방식에 따라 대가를 받고 문화예술용역을 수행하는 계약을 체결한 예술인은 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있으며, 이때의 사업주는 예술인과 문화예술 용역 관련 계약을 맺은 제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼 등 사업체이며, 해당 사업체는 고용보험법에 따라 피보험관리의 주체가 됩니다.

공공기관이나 기타 민간사업체가 홍보만화나 브랜드 웹툰 등의 제작을 목적으로 작가와 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우도 있습니다. 이때는 용역을 발주한 공공기관이나 민간사업체가 예술인 고용보험 적용 시 사업주 역할을 하게 됩니다.

A-③ 계약유형 플랫폼 등 상위 사업체가 만화·웹툰 전문 에이전시, 매니지먼트 등과 함께 3자 계약을 하는 경우(개별적 판단 필요)



대형 종합포털 플랫폼이나 웹툰전문플랫폼이 상위사업체로 중간 단계에 있는 만화·웹툰 관련 출판사, 제작사, 에이전시, 매니지먼트 등과 계약을 먼저 체결하는 경우가 있습니다. 이어 중간 단계 사업체를 통해 최종적으로 작가와 계약이 발생합니다.

이때 중간단계 사업체들이 플랫폼과 작가를 연결하는 형태는 경우에 따라 다릅니다. 중간사업체들이 중개 알선 역할만 하고 일정 수수료만 취하는 경우에는 플랫폼 등 상위사업체가 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

이와 달리 중간단계의 만화·웹툰 관련 출판사, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등이 작가들과 계약할 때 3자 계약 관계가 형성될 수 있는 플랫폼이 있는 경우, 상위 플랫폼과 중간단계 만화·웹툰 관련 출판사, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 및 예술인의 역할, 업무내용 등 상호 계약관계에 따라 예술인 고용보험의 피

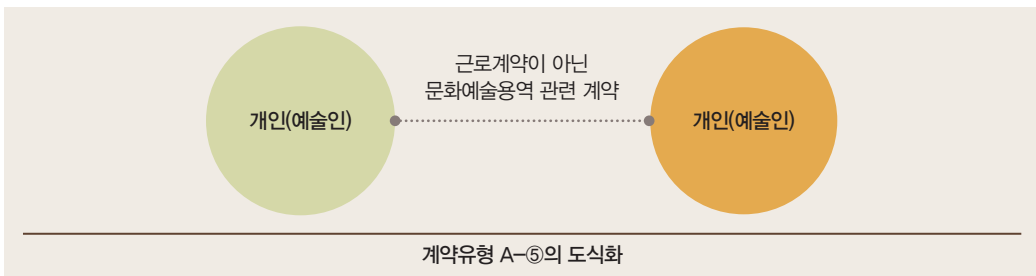
보험관리의 주체인 사업주를 구분할 수 있습니다.

사례1) 웹툰 분야에서 CP에 해당하는 에이전시가 문화예술용역 관련 계약상의 '문화예술용역'에 대한 실질적 관리 및 '문화예술용역' 제공의 대가인 보수의 지급 주체로서의 역할을 하는 경우, 플랫폼이 아닌 CP가 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.

사례2) 상기 사례1)과 달리 CP의 역할이 예술인의 문화예술용역 제공에 따라 플랫폼에서 지급되는 금전적 대가에 대해 정산(일정한 수수료를 취하고 나머지를 예술인에게 지급 등) 업무가 주인 경우, CP가 아닌 플랫폼이 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다.

참고로, 작가들의 작품을 기획, 발굴, 투자, 관리하는 정도에는 사업체별로 차이가 있습니다. 최근 작가들이 최종적인 상위 플랫폼과 직접 계약하는 일이 늘어나는 추세입니다. 하지만 아직도 많은 작가가 중간단계 사업체들(CP)과 계약하는 사례가 주를 이루며 그 내용 또한 다양하므로 계약 내용을 중심으로 개별적인 검토와 판단이 필요합니다.

A-⑤ 계약유형 개인과 개인이 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



만화·웹툰 분야에서 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약은 메인작가와 보조작가 간에도 발생합니다. 이때 서면계약서를 작성하지 않았거나, 노무를 제공하는 메인작가가 사업자등록을 하지 않은 자연인이면 예술인 고용보험상 사업주를 지명하기가 어렵습니다.

그러나 사용관계가 지속적·반복적이며 기간이나 금액 등 예술인 고용보험 적용 조건을 만족하여 실질적인 노무제공 관계가 형성된다는 판단이 가능한 경우에는 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다.

이제 만화·웹툰 분야에서 작가를 중심으로, 작가와 사업체 간 계약관계를 일괄적으로 정리해보겠습니다. 그런데 이 가운데도 예술인 고용보험이 적용될 수 있는 계약유형은 대부분 외주용역계약을 체결한 형태에 해당합니다. 이때 작가에게 노무를 제공하는 성격의 용역계약과 별도로 만화 출판물 설정계약(인세계약), 웹툰의 2차 저작물 사업 관련 계약 등 저작권 관련 계약과는 구분된다는 점을 유의해야 합니다.

예술인 고용보험이 적용될 수 있는 문화예술용역 관련 계약의 핵심은 첫째, 저작권 계약이 아닌 경우입니다. 둘째, 주문에 따라 글작업(대사작업 등)이나 그림작업(작화, 채색) 등의 일정 업무에 한해 결과물을 사업주 또는 사업주로 간주할 수 있는 개인에게 제공하고, 보수를 받는 것입니다. 전통적인 출판 인쇄만화 중심의 매절계약도 일부 이와 유사한 성격이 있습니다.

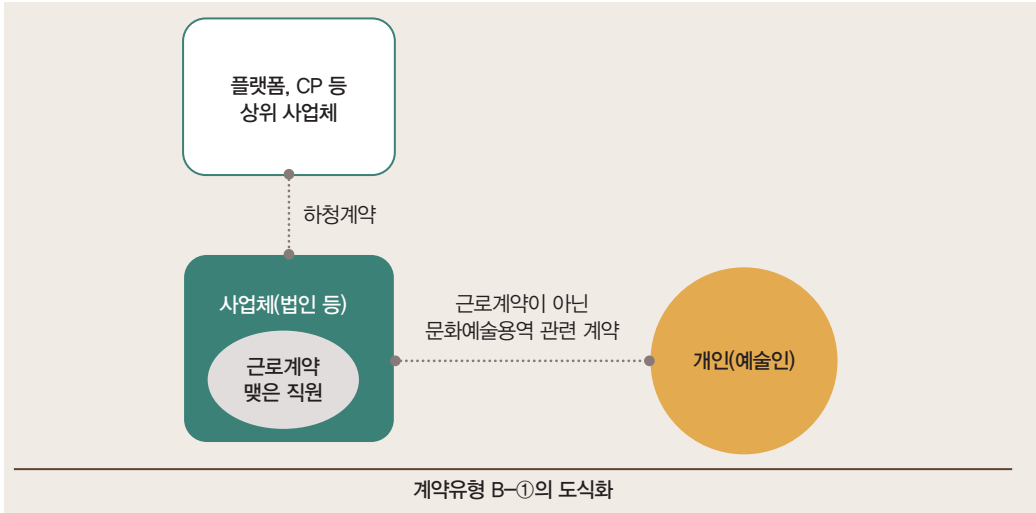
매절계약은 많이 사라진 것으로 파악되지만 여전히 존재하는 것도 사실입니다. 매절계약은 전통적으로 만화업계에 존재해온 관행 계약으로, 불공정거래의 소지가 있다는 문제가 계속 제기되어온 바 있습니다. 출판 분야에서 원고료 지급방식은 크게 책 판매부수를 기준으로 원고사용료를 저작권자에게 지급하는 계약, 원고료를 한꺼번에 지불하고 이후 추가 지급을 하지 않는 계약으로 나뉩니다. 이때 후자가 매절계약에 해당합니다. 즉, 예술인 고용보험이 적용될 수 있는 사례는 일차적으로 저작권 계약과 별도로 분리된 문화예술용역 관련 계약이 체결된 관계에서는 형성될 수 있습니다.

만화·웹툰 작가의 계약관계

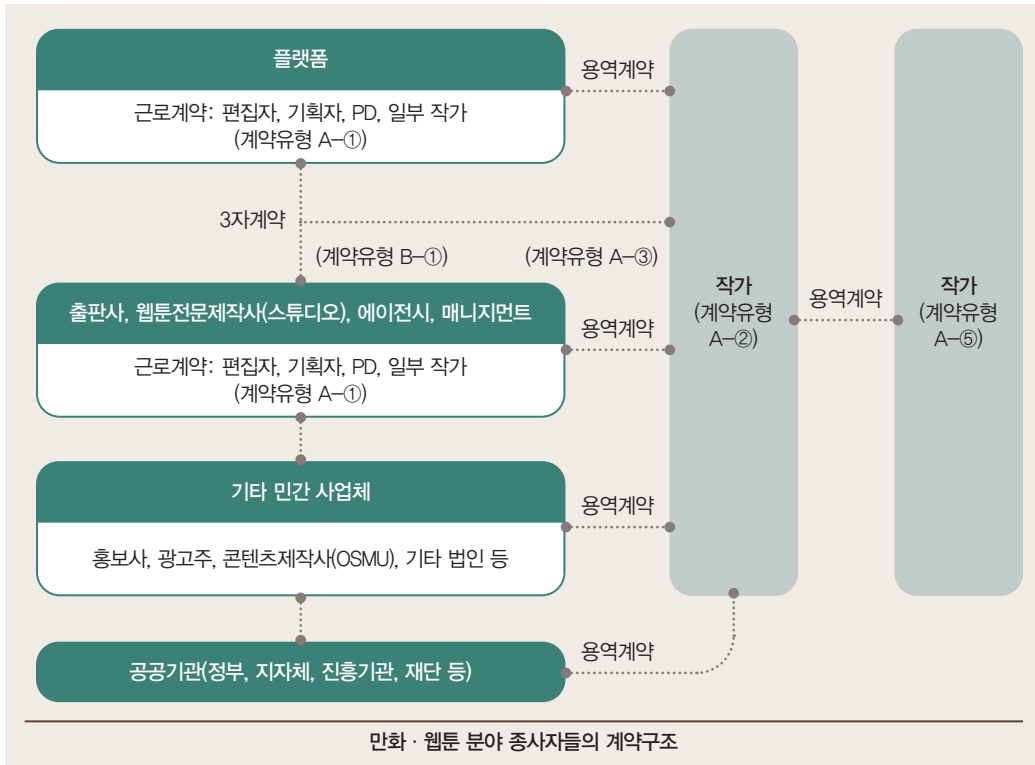
분야	계약관계	계약유형	보수유형
출판 만화	작가 ↔ 출판사	연재계약(잡지, 디지털 E-book 등) 인세계약: 출판물 설정 계약 2차 저작물 사업 관련 계약 외주용역계약 매절계약	고료(원고료) 인세(리닝개런티) MG(미니멈개런티), 선인세 RS(수익분배) 용역대금
출판 만화	작가 ↔ 공공기관, 민간 사업체	외주용역계약(홍보만화, 브랜드 웹툰 등) 용역 성격의 보조금 지원사업 계약	용역대금 (계약금, 잔금 등)
	작가 ↔ 보조작가 (어시스턴트, 문하생)	외주용역계약 구두계약	용역대금 고정급 임의지급
	작가 ↔ 작가 (공동작업)	개인 간 저작물 계약	수익배분 (고료, MG, RS 등)
웹툰	작가 ↔ 플랫폼	연재계약 2차 저작물 사업 관련 계약 외주용역계약 매절계약	고료(원고료, 제작비) MG(미니멈개런티) RS(수익분배) 용역대금
	작가 ↔ 에이전시, 매니지먼트, 제작사	제작, 투자, 매니지먼트 계약 연재계약 2차 저작물 사업 관련 계약 외주용역계약 매절계약	고료(원고료, 제작비) MG(미니멈개런티) RS(수익분배) 용역대금
	작가 ↔ 공공기관, 민간 사업체	외주용역계약(홍보만화, 브랜드 웹툰 등) 용역 성격의 보조금 지원사업 계약	용역대금 (계약금, 잔금 등)
	작가 ↔ 보조작가 (어시스턴트)	외주용역계약 구두계약	용역대금 고정급 임의지급
	작가 ↔ 작가 (공동작업)	개인 간 저작물 계약	수익배분 (고료, MG, RS 등)

B 계약유형: 사업체와 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 플랫폼 등 상위 사업체가 또 다른 법인사업체와 계약하는 경우



대형 종합포털 플랫폼이나 웹툰전문 플랫폼 또는 제작사 등 상위 사업체가 만화·웹툰 관련 업무를 사유로 또 다른 업체와 계약하는 경우입니다. 이때 하청업체에 해당하는 사업체에서도 근로계약이나 용역계약을 발생시키는데, 최종적으로 노무를 수행하는 작가 개인이 근로계약이나 저작권 계약과 구분되는 문화예술용역 관련 계약을 체결했다면 예술인 고용보험이 적용될 수 있으며 해당 하청 사업체가 예술인 고용보험상 사업주 의무를 지게 됩니다.



문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)	예시	고용보험 적용 및 사업주
A	①	플랫폼, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등이 개인(직원 등)과 근로계약을 맺는 경우	플랫폼, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사, 기타 법인의 편집자, 기획자 등 직원, 만화 · 웹툰 작가 등	일반근로자 고용보험 적용
	②	플랫폼, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등과 개인(예술인 등)이 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 개인(예술인 등)이 노무를 제공하는 경우	만화 · 웹툰 작가 등	예술인 고용보험 적용
		플랫폼, 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등이 개인(예술인 등)과 근로계약이 아닌 2차 저작물 사업 관련 계약 등 저작권 계약을 맺는 경우		예술인 고용보험 적용되지 않음

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	③	플랫폼 등 상위사업체가 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등 중간 사업체와 함께 3자 계약을 맺는 경우	• 계약서에 노무 수행 작가를 명시한 경우 • 중간 사업체가 단순 중개 알선만 수행하는 경우	만화 · 웹툰 작가 등	예술인 고용보험 적용 (플랫폼 등 상위사업체가 예술인 고용보험 사업주)
			• 계약서에 노무 수행 작가를 특정하지 않은 경우 • 중간 사업체의 노무 제공이 지속적 · 반복적일 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등 중간 사업체가 예술인 고용보험 사업주가 됨)
	⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	• 사용자 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	만화 · 웹툰 작가 등	예술인 고용보험 적용되지 않음
			• 지속적 · 반복적으로 실질적인 노무제공이 발생하였다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용 (예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 사용자인 개인이 사업주가 됨)
B	①	플랫폼 등 상위사업체가 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등 중간 사업체와 계약을 맺는 경우	• 하청업체와 근로계약을 맺는 경우	만화 · 웹툰 작가 등	일반근로자 고용보험 적용
			• 하청업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험

Q

웹툰 연재특성상 3~6개월 전후의 단기연재 계약이나, 복수 회사와의 계약이 많은데, 이러한 경우에도 실업급여를 받을 수 있나요?

A

계약기간은 계약서상 명시된 기간을 기준으로 합니다. 각 계약서 상 명시된 기간의 합이 24개월 간 9개월 이상일 경우 수급자격 요건을 충족한 것에 해당됩니다.

웹툰작가 A가 사업주 B와 2020년 12월 20일~2021년 4월 30일까지 4개월간의 문화예술용역 관련 계약을 맺고, 사업주 C와 2021년 5월 11일~10월 10일까지 5개월간의 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 A가 마지막으로 이직한 날(2021년 10월 10일) 기준 피보험단위기간은 9.4개월이 됩니다.

i) 사업장 B의 피보험단위기간: 2021년 1월~4월(4개월) + (12일/30일)개월 = 4.4개월

ii) 사업장 C의 피보험단위기간 : 2021년 6월~9월(4개월) + [(20일+10일)/30일]개월 = 5개월

Q

예술인 고용보험은 만화, 웹툰을 연재중이거나 작업중인 작가만 해당되는것인가요?

A

예술인 고용보험은 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간동안 제공하는 문화예술진흥법상 문화예술의 창작, 실연, 기술지원 등의 노무”를 제공하며, 이와 같은 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에게 적용됩니다.

다만, 근로계약을 체결한 경우는 제외됩니다. 신작이나 구작의 개편을 위한 노무제공 계약의 경우, 소유권 양도 계약이나 저작권 관련 계약과 분리가 가능한 경우에는 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다.

문화예술용역 관련 계약 상 계약기간과 관련이 있는 만화 또는 웹툰의 연재 또는 연재 작업중인 기간이 계약서 상 명시되지 않은 경우에는 예술인 고용보험 적용이 용이하지 않을 수 있으므로, 계약기간 등을 서면으로 명시해주셔야 합니다.



만화, 웹툰 작업을 하지 않는 기간이 실업기간인가요?



예술인 고용보험의 실업기간은 어떤 문화예술용역 관련 계약의 종료 이후 새로운 문화예술 용역 관련 계약이 없는 상태의 기간을 의미합니다. 참고로, 구직급여를 수급 받기 위해서는 실업기간 중 재취업활동 등을 고용노동부 고용센터로부터 인정받아야 합니다.



만화가는 예술가이면서 사업주인 경우도 있는데, 예술인 고용보험 적용을 어떻게 받을 수 있나요?



예술인 고용보험은 예술인의 사업주 여부와 관계없이, 해당 예술인이 어떠한 사업주의 의뢰에 따라 문화예술용역을 수행하고 그 대가를 받는 문화예술용역 관련 계약을 체결할 시에 적용됩니다.

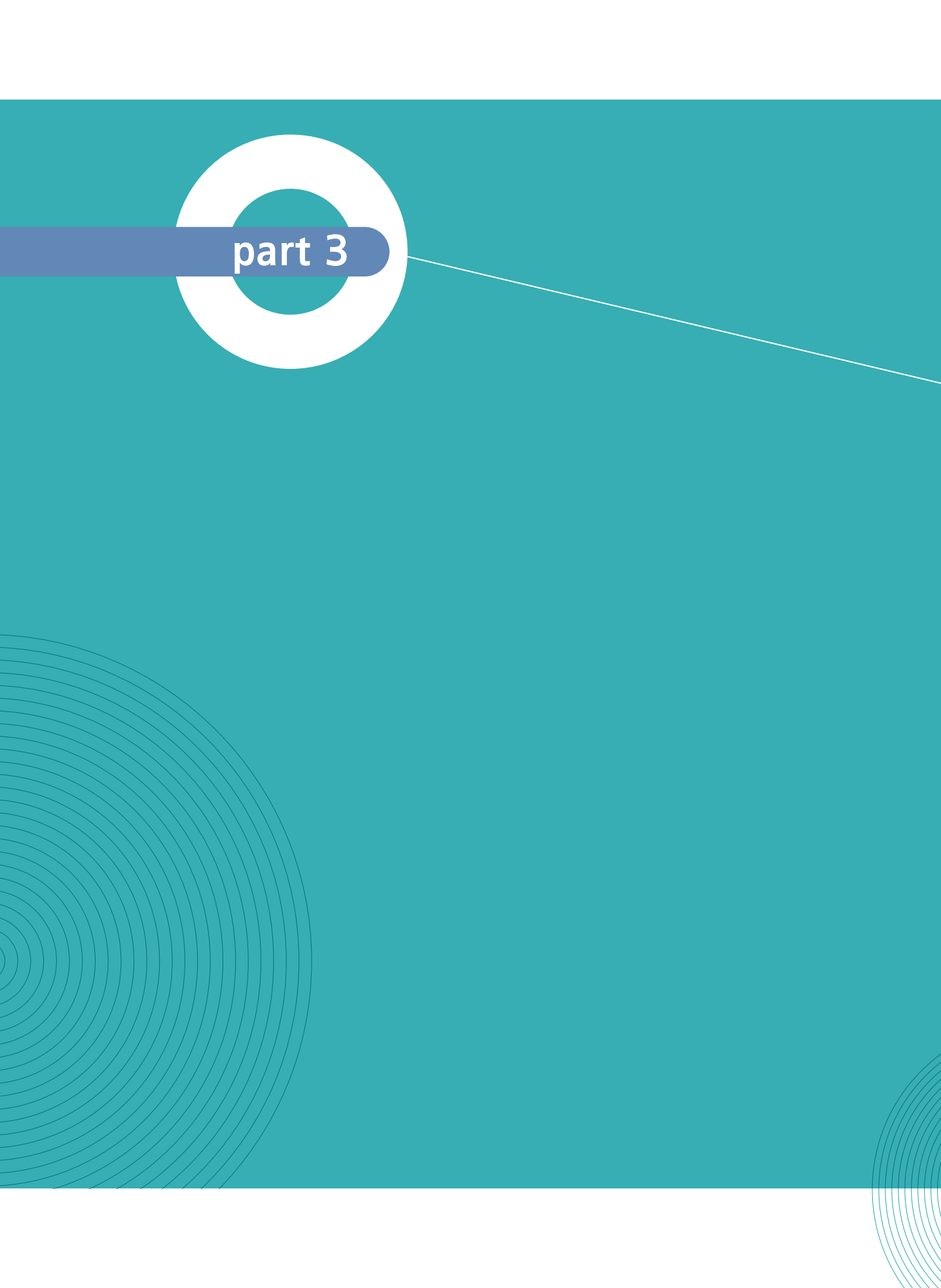
따라서, 사업주인 만화가 또는 위 서술과 같이 문화예술용역 관련 계약을 체결시에는 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있습니다.



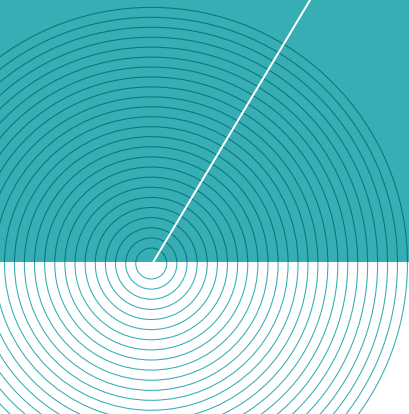
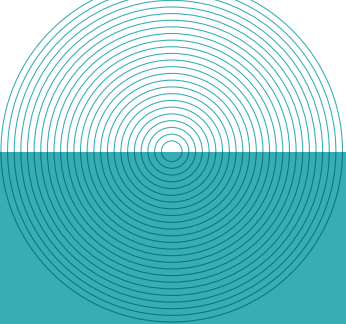
프리랜서 작가로, 여러 사업자와 일하는 경우가 많습니다. 이런 경우 구직급여를 여러차례 신청할 수 있는지 궁금합니다.



구직급여는 피보험자격이 모두 상실된 후 구직급여 수급요건(24개월 중 9개월 피보험단위 기간 유지 등)을 충족되는 경우 한차례 신청이 가능합니다.

The background is a solid teal color. In the upper left, there is a large white circle. A dark blue horizontal bar with rounded ends passes through the center of this circle. The text "part 3" is written in white on this bar. A thin white line extends from the right side of the circle towards the right edge of the frame. In the bottom left corner, there are several concentric teal circles of varying radii. In the bottom right corner, there are also several concentric teal circles, partially cut off by the edge.

part 3



관련 법령

고용보험법

[시행 2020. 12. 10] [법률 제17429호, 2020. 6. 9, 일부개정]

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 〈신설 2020. 6. 9.〉

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다) 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.
- ③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.
 1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우
- ④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.
- ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.
- ⑥ 예술인에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것
 - 가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
 - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직할 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것
- ② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
- ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

- ④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.
- ⑥ 예술인은 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우에는 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.
- ⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약 기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.
- ⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

- 제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여)** ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다.
- ② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
 - ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

- 제77조의5(준용)** ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 “고용된 날”은 “문화예술용역 관련 계약 개시일”로, “근로자”는 “예술인”으로 본다.
- ② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제40조제2항제1호, 제42조부터 제44조까지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조, 제57조, 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “이직일 전 18개월 동안”은 “이직일 전 24개월”로 본다.
 - ③ 예술인의 구직급여·출산전후급여등에 관하여는 제87조부터 제105조까지, 제107조부터 제109조까지 및 제112조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “출산전후휴가급여등”은 “출산전후급여등”으로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

(이하 준용규정)

- 제13조(피보험자격을 취득일)** ① 피보험자는 이 법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 각각 그 해당되는 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

- 1. 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자였던 사람이 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날
- 2. 보험료징수법 제7조에 따른 보험관계 성립일 전에 고용된 근로자의 경우에는 그 보험관계가 성립한 날

- 제14조(피보험자격을 상실일)** ① 피보험자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 각각 그 피보험자격을 상실한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

- 1. 피보험자가 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자에 해당하게 된 경우에는 그 적용 제외 대상자가 된 날
- 2. 보험료징수법 제10조에 따라 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날
- 3. 피보험자가 이직한 경우에는 이직한 날의 다음 날
- 4. 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날의 다음 날

- 제15조(피보험자격에 관한 신고 등)** ① 사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격을 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

- ② 보험료징수법 제9조에 따라 원수급인(元受給人)이 사업주로 된 경우에 그 사업에 종사하는 근로자 중 원수급인이 고용하는 근로자 외의 근로자에 대하여는 그 근로자를 고용하는 다음 각 호의 하수급인(下受給人)이 제1항에 따른 신고를 하여야 한다. 이 경우 원수급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하수급인에 관한 자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 6. 4., 2011. 5. 24., 2016. 1. 19., 2019. 4. 30.>

- 1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
- 2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
- 3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자

4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
6. 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자
- ③ 사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 신고된 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피보험자 및 원수급인 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 제1항이나 제2항에 따른 사업주, 원수급인 또는 하수급인은 같은 항의 신고를 고용노동부령으로 정하는 전자적 방법으로 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 전자적 방법으로 신고를 하려는 사업주, 원수급인 또는 하수급인에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 장비 등을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다. <신설 2011. 7. 21.>

제17조(피보험자격의 확인) ① 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제40조(구직급여의 지급 요건) ② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)

제42조(실업의 신고) ① 구직급여를 지급받으려는 사람은 이직 후 지체없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 실업의 신고에는 구직 신청과 제43조에 따른 수급자격의 인정신청을 포함하여야 한다.

③ 제1항에 따라 구직급여를 지급받기 위하여 실업을 신고하려는 사람은 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험 단위기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 자료(이하 "이직확인서"라 한다)의 발급을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 발급하여 주어야 한다. <신설 2019. 8. 27.>

제43조(수급자격의 인정) ① 구직급여를 지급받으려는 사람은 직업안정기관의 장에게 제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 지급 요건을 갖추었다는 사실(이하 "수급자격"이라 한다)을 인정하여 줄 것을 신청하여야 한다. <개정 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 수급자격의 인정신청을 받으면 그 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청인에게 그 결과를 알려야 한다.

③ 제2항에 따른 신청인이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다. 다만, 마지막 이직 당시 일용근로자로서 피보험 단위기간이 1개월 미만인 사람이 수급자격을 갖추지 못한 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로서 마지막으로 이직한 사업을 기준으로 결정한다. <개정 2008. 12. 31., 2020. 5. 26.>

1. 피보험자로서 마지막에 이직한 사업에 고용되기 전에 피보험자로서 이직한 사실이 있을 것

2. 마지막 이직 이전의 이직과 관련하여 구직급여를 받은 사실이 없을 것

④ 직업안정기관의 장은 제2항 및 제3항에 따라 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 제출하여야 한다. <신설 2019. 8. 27.>

⑤ 제2항에 따라 수급자격의 인정을 받은 사람(이하 "수급자격자"라 한다)이 제48조 및 제54조제1항에 따른 기간에 새로 수급자격의 인정을 받은 경우에는 새로 인정받은 수급자격을 기준으로 구직급여를 지급한다. <개정 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

제44조(실업의 인정) ① 구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.

② 실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 제42조에 따라 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주의 범위에
서 직업안정기관의 장이 지정한 날(이하 "실업인정일"이라 한다)에 출석하여 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고하여야
하고, 직업안정기관의 장은 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지의 각각의 날에 대하여 실업의 인정을 한다.
다만, 다음 각 호에 해당하는 사람에 대한 실업의 인정 방법은 고용노동부령으로 정하는 기준에 따른다. <개정 2010. 6. 4.,
2020. 5. 26.>

1. 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자
2. 천재지변, 대량 실업의 발생 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우의 수급자격자
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수급자격자
- ③ 제2항에도 불구하고 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직업안정기관에 출석할 수 없었던 사유를 적은 증
명서를 제출하여 실업의 인정을 받을 수 있다.
 1. 질병이나 부상으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우로서 그 기간이 계속하여 7일 미만인 경우
 2. 직업안정기관의 직업소개에 따른 구인자와의 면접 등으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
 3. 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
 4. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
- ④ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 실업을 인정할 때에는 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 재취업 활동에 관한 계획
의 수립 지원, 직업소개 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 수급자격자는 정당한 사유가 없으면 직업안
정기관의 장의 조치에 따라야 한다.

제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ①수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 "실업인정대상기간"이
라 한다) 중에 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야
한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 수급자격자의 실업인정대상기간 중의 취업 사실에 대하여 조사할 수 있다. <개
정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[제목개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.]

제48조(수급기간 및 수급일수) ①구직급여는 이 법에 따로 규정이 있는 경우 외에는 그 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일
의 다음 날부터 계산하기 시작하여 12개월 내에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 지급한다.

② 제1항에 따른 12개월의 기간 중 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 취업할 수 없는 사람이 그 사실을
수급기간에 직업안정기관에 신고한 경우에는 12개월의 기간에 그 취업할 수 없는 기간을 가산한 기간(4년을 넘을 때에는
4년)에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 최초 요양일에 제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다. <신설 2008. 12.
31., 2020. 5. 26.>

1. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 받는 경우
2. 질병 또는 부상으로 3개월 이상의 요양이 필요하여 이직하였고, 이직 기간 동안 취업활동이 곤란하였던 사실이 요양기간과
부상·질병 상태를 구체적으로 밝힌 주치의사의 소견과 요양을 위하여 이직하였다는 사업주의 의견을 통하여 확인된 경우

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ①하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 "소정급여일수"라 한
다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한
다. <개정 2011. 7. 21.>

② 수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간
을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로
자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련
된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다. <개정 2011. 7.
21., 2019. 1. 15.>

④ 제3항에도 불구하고 피보험기간을 계산할 때에 다음 각 호의 경우에는 해당 호에 따라 각각 피보험기간을 계산한다. <개정
2011. 7. 21.>

1. 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을
취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직

급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

- ⑤ 피보험자격 취득에 관하여 신고가 되어 있지 아니하였던 피보험자의 경우에는 하나의 피보험기간에 피보험자가 된 날이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전이면 제3항에도 불구하고 그 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 날이 속하는 보험연도의 첫 날에 그 피보험자격을 취득한 것으로 보아 피보험기간을 계산한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전부터 해당 피보험자에 대한 고용보험료를 계속 납부한 사실이 증명된 경우에는 고용보험료를 납부한 기간으로 피보험기간을 계산한다. <개정 2015. 1. 20.>

1. 제15조에 따른 피보험자격 취득신고를 한 날

2. 제17조에 따른 피보험자격 취득이 확인된 날

[제목개정 2011. 7. 21.]

제56조(지급일 및 지급 방법) ① 구직급여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업의 인정을 받은 일수분(日數分)을 지급한다.

② 직업안정기관의 장은 각 수급자격자에 대한 구직급여를 지급할 날짜를 정하여 당사자에게 알려야 한다.

제57조(지급되지 아니한 구직급여) ① 수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 수급자격자가 사망하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 기간에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여의 지급을 청구하는 사람이 그 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다. 이 경우 수급자격자가 제47조제1항에 해당하면 지급되지 아니한 구직급여를 청구하는 사람이 같은 조 제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여를 지급받을 수 있는 사람의 순위는 같은 항에 열거된 순서로 한다. 이 경우 같은 순위자가 2명 이상이면 그 중 1명이 한 청구를 전원(全員)을 위하여 한 것으로 보며, 그 1명에게 한 지급은 전원에게 한 지급으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>

제60조(훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한) ① 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 아니하는 경우
2. 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우
3. 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우
4. 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우

② 수급자격자가 정당한 사유 없이 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항 단서 및 제2항에서의 정당한 사유의 유무(有無)에 대한 인정은 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제1항과 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지하는 기간은 1개월의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 6. 4.>

제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 구직급여에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한정하여 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 2회 이상의

위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다. <개정 2020. 5. 26.>

- ③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제50조제3항 및 같은 조 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 지급받은 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ⑤ 제1항 단서에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 8. 27.>

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

- ② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.
- ③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.
- ④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.
- ⑤ 직업안정기관의 장은 제1항·제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항·제2항 또는 제4항에 따른 반환금·추가징수금에 충당할 수 있다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제63조(질병 등의 특례) ① 수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 "상병급여"라 한다)을 구직급여를 갈음하여 지급할 수 있다. 다만, 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 상병급여(傷病給與)를 지급하지 아니한다. <개정 2020. 5. 26.>

- ② 상병급여를 지급할 수 있는 일수는 그 수급자격자에 대한 구직급여 소정급여일수에서 그 수급자격에 의하여 구직급여가 지급된 일수를 뺀 일수를 한도로 한다. 이 경우 상병급여를 지급받은 사람에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 상병급여의 지급 일수에 상당하는 일수분의 구직급여가 지급된 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ③ 제1항에 따른 상병급여는 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 이후에 최초로 구직급여를 지급하는 날(구직급여를 지급하는 날이 없는 경우에는 직업안정기관의 장이 정하는 날)에 지급한다. 다만, 필요하다고 인정하면 고용노동부장관이 따로 정하는 바에 따라 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ④ 제1항에도 불구하고 수급자격자가 「근로기준법」 제79조에 따른 휴업보상, 「산업재해보상보험법」 제52조부터 제56조까지의 규정에 따른 휴업급여, 그 밖에 이에 해당하는 급여 또는 보상으로서 대통령령으로 정하는 보상 또는 급여를 지급받을 수 있는 경우에는 상병급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ⑤ 상병급여의 지급에 관하여는 제47조, 제49조, 제57조, 제61조제4항은 제외한다) 및 제62조를 준용한다. 이 경우 "실업인정대상기간"은 "실업의 인정을 받지 못한 날"로, "구직급여"는 "상병급여"로 본다. <개정 2019. 8. 27.>

제87조(심사와 재심사) ① 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분(이하 "원처분(原處分)"이라 한다)에 이의가 있는 자는 제89조에 따른 심사관에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 제99조에 따른 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

② 제1항에 따른 심사의 청구는 같은 항의 확인 또는 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에, 재심사의 청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 각각 제기하여야 한다.

③ 제1항에 따른 심사 및 재심사의 청구는 시효중단에 관하여 재판상의 청구로 본다.

제88조(대리인의 선임) 심사청구인 또는 재심사청구인은 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있다.

1. 청구인의 배우자, 직계존속·비속 또는 형제자매
2. 청구인인 법인의 임원 또는 직원
3. 변호사나 공인노무사
4. 제99조에 따른 심사위원회의 허가를 받은 자

제89조(고용보험심사관) ①제87조에 따른 심사를 행하게 하기 위하여 고용보험심사관(이하 "심사관"이라 한다)을 둔다.

② 심사관은 제87조제1항에 따라 심사청구를 받으면 30일 이내에 그 심사청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간에 결정할 수 없을 때에는 한 차례만 10일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 심사관의 정원·자격·배치 및 직무에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 당사자는 심사관에게 심리·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있으면 그 심사관에 대한 기피신청을 고용노동부장관에게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 심사청구인이 사망한 경우 그 심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 제57조에 따른 유족이, 그 외의 자인 때에는 상속인 또는 심사청구의 대상인 원처분등에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 심사청구인의 지위를 승계한다.

제90조(심사의 청구 등) ①제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 직업안정기관 또는 근로복지공단은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제91조(청구의 방식) 심사의 청구는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

제92조(보정 및 각하) ①심사의 청구가 제87조제2항에 따른 기간이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하(却下)하여야 한다.

② 심사의 청구가 법령으로 정한 방식을 어긴 것이라도 보정할 수 있는 것인 경우에 심사관은 상당한 기간을 정하여 심사청구인에게 심사의 청구를 보정하도록 명할 수 있다. 다만, 보정할 사항이 경미한 경우에는 심사관이 직권으로 보정할 수 있다.

③ 심사관은 심사청구인이 제2항의 기간에 그 보정을 하지 아니하면 결정으로써 그 심사청구를 각하하여야 한다.

제93조(원처분등의 집행 정지) ①심사의 청구는 원처분등의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 심사관은 원처분등의 집행에 의하여 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있다.

② 심사관은 제1항 단서에 따라 집행을 정지시키려고 할 때에는 그 이유를 적은 문서로 그 사실을 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

③ 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단은 제2항에 따른 통지를 받으면 지체 없이 그 집행을 정지하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 심사관은 제2항에 따라 집행을 정지시킨 경우에는 지체 없이 심사청구인에게 그 사실을 문서로 알려야 한다.

제94조(심사관의 권한) ①심사관은 심사의 청구에 대한 심리를 위하여 필요하다고 인정하면 심사청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 조사를 할 수 있다.

1. 심사청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
 2. 심사청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서와 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
 3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제삼자로 하여금 감정(鑑定)하게 하는 것
 4. 사건에 관계가 있는 사업장 또는 그 밖의 장소에 출입하여 사업주·종업원이나 그 밖의 관계인에게 질문하거나 문서와 그 밖의 물건을 검사하는 것
- ② 심사관은 제1항제4호에 따른 질문과 검사를 하는 경우에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제95조(실비변상) 제94조제1항제1호에 따라 지정한 장소에 출석한 사람과 같은 항 제3호에 따라 감정을 한 감정인에게는 고용노동부장관이 정하는 실비를 변상한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제96조(결정) 심사관은 심사의 청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분등의 전부 또는 일부를 취소하거나 심사청구의 전부 또는 일부를 기각한다.

제97조(결정의 방법) ①제89조에 따른 결정은 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

② 심사관은 결정을 하면 심사청구인 및 원처분등을 한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 각각 결정서의 정본(正本)을 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제98조(결정의 효력) ①결정은 심사청구인 및 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 결정서의 정본을 보낸 날부터 효력이 발생한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 결정은 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 기속(羈束)한다. <개정 2019. 1. 15.>

제99조(고용보험심사위원회) ①제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

② 심사위원회는 근로자를 대표하는 사람 및 사용자를 대표하는 사람 각 1명 이상을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 제2항의 위원 중 2명은 상임위원으로 한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원에 임명될 수 없다. <개정 2015. 1. 20., 2020. 5. 26.>

1. 피성년후견인·피한정후견인 또는 파산의 선고를 받고 복권되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 형을 선고받고 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- ⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解촉)할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
- ⑥ 상임위원은 정당에 가입하거나 정치에 관여하여서는 아니 된다.

⑦ 심사위원회는 제87조제1항에 따라 재심사의 청구를 받으면 50일 이내에 재결(裁決)을 하여야 한다. 이 경우 재결기간의 연장에 관하여는 제89조제2항을 준용한다.

⑧ 심사위원회에 사무국을 둔다.

⑨ 심사위원회 및 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제100조(재심사의 상대방) 재심사의 청구는 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 상대방으로 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제101조(심리) ①심사위원회는 재심사의 청구를 받으면 그 청구에 대한 심리 기일(審理期日) 및 장소를 정하여 심리 기일 3일 전까지 당사자 및 그 사건을 심사한 심사관에게 알려야 한다.

② 당사자는 심사위원회에 문서나 구두로 그 의견을 진술할 수 있다.

③ 심사위원회의 재심사청구에 대한 심리는 공개한다. 다만, 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽이 신청한 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

④ 심사위원회는 심리조서(審理調書)를 작성하여야 한다.

⑤ 당사자나 관계인은 제4항의 심리조서의 열람을 신청할 수 있다.

⑥ 위원회는 당사자나 관계인이 제5항에 따른 열람 신청을 하면 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

⑦ 재심사청구의 심리에 관하여는 제94조 및 제95조를 준용한다. 이 경우 "심사관"은 "심사위원회"로, "심사의 청구"는 "재심사의 청구"로, "심사청구인"은 "재심사청구인"으로 본다.

제102조(준용 규정) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제89조제4항·제5항, 제91조부터 제93조까지, 제96조부터 제98조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제89조제4항 중 "심사관"은 "심사위원회의 위원"으로, 제89조제4항·제97조·제98조 중 "결정"은 각각 "재결"로, 제91조·제93조·제96조 중 "심사의 청구"는 각각 "재심사의 청구"로, 제93조·제96조·제97조 중 "심사관"은 각각 "심사위원회"로, 제93조·제97조·제98조 중 "심사청구인"은 각각 "재심사청구인"으로 본다.

제103조(고지) 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단이 원처분등을 하거나 심사관이 제97조제2항에 따라 결정서의 정본을 송부하는 경우에는 그 상대방 또는 심사청구인에게 원처분등 또는 결정에 관하여 심사 또는 재심사를 청구할 수 있는지의 여부,

청구하는 경우의 경유(經由) 절차 및 청구 기간을 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제104조(다른 법률과의 관계) ① 재심사의 청구에 대한 재결은 「행정소송법」 제18조를 적용할 경우 행정심판에 대한 재결로 본다.

② 심사 및 재심사의 청구에 관하여 이 법에서 정하고 있지 아니한 사항은 「행정심판법」의 규정에 따른다.

제105조(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 제17조에 따른 확인의 청구를 한 것을 이유로 그 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 제3장에 따른 지원금을 지급받거나 반환받을 권리
2. 제4장에 따른 취업촉진 수당을 지급받거나 반환받을 권리
3. 제4장에 따른 구직급여를 반환받을 권리
4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등을 반환받을 권리

② 소멸시효의 중단에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제113조를 준용한다. <개정 2015. 1. 20.>

제108조(보고 등) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주, 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 “보험사무대행기관”이라 한다) 및 보험사무대행기관이었던 자에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급(不正受給)의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 이직 한 사람은 종전의 사업주 또는 그 사업주로부터 보험 사무의 위임을 받아 보험 사무를 처리하는 보험사무대행기관에 실업급여를 지급받기 위하여 필요한 증명서의 교부를 청구할 수 있다. 이 경우 청구를 받은 사업주나 보험사무대행기관은 그 청구에 따른 증명서를 내주어야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 고용노동부장관은 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 사람에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고를 하게 하거나 관계 서류의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제109조(조사 등) ① 고용노동부장관은 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 소속 직원에게 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 하는 경우에는 그 사업주 등에게 미리 조사 일시·조사 내용 등 조사에 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따라 조사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조사 결과를 그 사업주 등에게 서면으로 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제112조(포상금의 지급) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

② 제1항에 따른 부정행위의 신고 및 포상금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

[시행 2020. 12. 10] [법률 제17428호, 2020. 6. 9. 일부개정]

제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 "월별보험료"라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 "예술인"이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료 및 산재보험료를 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다. <개정 2020. 6. 9.>

② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. <개정 2020. 6. 9.>

제16조의10(보수총액 등의 신고) ① 사업주는 전년도에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 예술인의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 제외한다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 6. 9.>

② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>

③ 사업주는 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결하는 경우 그 근로자, 예술인의 성명 및 주소지 등을 그 근로자를 고용한 날 또는 그 예술인의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다. <개정 2020. 6. 9.>

④ 사업주는 근로자와 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에는 그 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 계약의 종료일 등을 그 근로자의 고용관계가 종료한 날 또는 그 예술인과의 계약이 종료한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>

⑤ 사업주는 근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>

⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 신고사항, 신고방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지에 따른 신고를 생략할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 6. 9.>

⑧ 제1항부터 제5항까지의 사항을 신고하여야 하는 사업주는 해당 신고를 정보통신망을 이용하여거나 콤팩트디스크(Compact Disc) 등 전자적 기록매체로 제출하는 방식으로 하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 규모에 해당하는 사업주는 해당 신고를 문서로 할 수 있다. <개정 2020. 6. 9.>

제48조의2(예술인 고용보험 특례) ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 고용보험의 보험가입자가 된다.

② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득, 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.

③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다.

④ 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 사업의 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료와 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 예술인의 보수에서 원천공제하여 납부할 수 있다.

⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 상당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.

⑥ 제4항에도 불구하고 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 피보험자격의 취득을 신고한 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 납부하여야 한다.

⑦ 제6항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 고용보험료를 부담하여야 하는 보험가입자로부터 고용보험료를 원천공제하여 납부하여야 한다. 이 경우 해당 사업주 등에게 원천공제내역을 알려야 한다.

⑧ 예술인의 고용보험관계 등에 관하여는 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 준용한다.

1. 예술인에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제1항·제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다), 제11조제1항제1호, 제12조를 준용한다. 이 경우 "근로자"는 "근로자, 예술인"을 말한다.

2. 예술인에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서규정은 제외한다)·제4항제2호, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의9까지, 제16조의11, 제16조의12, 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”, “고용보험료율”은 “제48조의2제3항에 따른 보험료율”을 말한다.
3. 예술인에 대한 고용보험료 지원, 건강, 과납액의 총당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2, 제23조, 제25조, 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조, 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.
4. 예술인에 대한 고용보험료 및 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제공의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조, 제40조, 제41조, 제42조, 제44조, 제45조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.

〈이하 준용규정〉

제5조(보험가입자) ① 「고용보험법」을 적용받는 사업의 사업주와 근로자(「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)는 당연히 「고용보험법」에 따른 고용보험(이하 “고용보험”이라 한다)의 보험가입자가 된다. <개정 2019. 1. 15.〉

- ⑦ 공단은 사업 실체가 없는 등의 사유로 계속하여 보험관계를 유지할 수 없다고 인정하는 경우에는 그 보험관계를 소멸시킬 수 있다. [전문개정 2009. 12. 30.]

제6조(보험의 의제가입) ③ 제5조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 사업주가 그 사업을 운영하다가 근로자(고용보험의 경우에는 「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 고용하지 아니하게 되었을 때에는 그 날부터 1년의 범위에서 근로자를 사용하지 아니한 기간에도 보험에 가입한 것으로 본다. <개정 2019. 1. 15.〉

제7조(보험관계의 성립일) 보험관계는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 성립한다.

1. 제5조제1항에 따라 사업주 및 근로자가 고용보험의 당연가입자가 되는 사업의 경우에는 그 사업이 시작된 날(「고용보험법」 제8조 단서에 따른 사업이 제5조제1항에 따라 사업주 및 근로자가 고용보험의 당연가입자가 되는 사업에 해당하게 된 경우에는 그 해당하게 된 날)

제10조(보험관계의 소멸일) 보험관계는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.〉

1. 사업이 폐업되거나 끝난 날의 다음 날
3. 제5조제7항에 따라 공단이 보험관계를 소멸시키는 경우에는 그 소멸을 결정·통지한 날의 다음 날
4. 제6조제3항에 따른 사업주의 경우에는 근로자(고용보험의 경우에는 「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다)를 사용하지 아니한 첫날부터 1년이 되는 날의 다음 날

[전문개정 2009. 12. 30.]

제11조(보험관계의 신고) ① 사업주는 제5조제1항 또는 제3항에 따라 당연히 보험가입자가 된 경우에는 그 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에, 사업의 폐업·종료 등으로 인하여 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 공단에 보험관계의 성립 또는 소멸 신고를 하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 사업의 경우에는 그 구분에 따라 보험관계 성립신고를 하여야 한다.

1. 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에 종료되는 사업: 사업이 종료되는 날의 전날까지

제12조(보험관계의 변경신고) 보험에 가입한 사업주는 그 이름, 사업의 소재지 등 대통령령으로 정하는 사항이 변경된 경우에는 그 날부터 14일 이내에 그 변경사항을 공단에 신고하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제3조(기준보수) ① 사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액(이하 “기준보수”라 한다)을 보수로 할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.〉

- ② 기준보수는 사업의 규모, 근로형태 및 보수수준 등을 고려하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 시간·일 또는 월 단위로 정하되, 사업의 종류별 또는 지역별로 구분하여 정할 수 있다.

- ③ 삭제 <2010. 1. 27.〉

[전문개정 2009. 12. 30.]

제13조(보험료) ① 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 보험가입자로부터 다음 각 호의 보험료를 징수한다. <개정 2010. 1. 27.〉

1. 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료(이하 “고용보험료”라 한다)

- ② 고용보험 가입자인 근로자가 부담하여야 하는 고용보험료는 자기의 보수총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율의 2분의 1을 곱한 금액으로 한다. 다만, 사업주로부터 제2조제3호 본문에 따른 보수를 지급받지 아니하는 근로자는 제2조제3호 단서에 따라 보수로 보는 금품의 총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율을 곱한 금액을 부담하여야 하고, 제2조제3호 단서에 따른 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주로부터 제2조제3호 본문에 따른 보수를 지급받는 근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 근로자는 그 기간에 지급받는 보수의 총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율을 곱한 금액을 부담하여야 한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>
- ④ 제1항에 따라 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료는 그 사업에 종사하는 고용보험 가입자인 근로자의 개인별 보수총액(제2항 단서에 따른 보수로 보는 금품의 총액과 보수의 총액은 제외한다)에 다음 각 호를 각각 곱하여 산출한 각각의 금액을 합한 금액으로 한다. <개정 2011. 7. 21., 2013. 6. 4.>

2. 실업급여의 보험료율의 2분의 1

제16조의2(보험료의 부과·징수) ① 제13조제1항에 따른 보험료는 공단이 매월 부과하고, 건강보험공단이 이를 징수한다.

제16조의4(일할계산에 따른 월별보험료의 산정 등) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 근로자에 대한 그 월별보험료는 일할계산(日割計算)한다.

1. 근로자가 월의 중간에 새로이 고용되거나 고용관계가 종료되는 경우
2. 근로자가 동일한 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로 전근되는 경우
3. 근로자의 휴직 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 기간이 월의 중간에 걸쳐있는 경우

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의6(조사 등에 따른 월별보험료 산정) ① 공단은 사업주가 제16조의10제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고를 하지 아니하거나, 신고한 내용이 사실과 다른 때에는 사업주에게 미리 알리고 그 사실을 조사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 금액을 기준으로 월평균보수를 결정하여 월별보험료를 산정할 수 있다. <개정 2013. 6. 4.>

1. 공단이 조사하여 산정한 금액
2. 사업주가 공단 또는 국세청 등 유관기관에 근로자의 보수 등을 신고한 사실이 있는 경우에는 그 금액
3. 근로자의 보수 등에 관한 자료를 확인하기 곤란한 경우에는 기준보수

② 공단은 제1항에 따라 보험료를 산정한 이후에 사업주가 월평균보수 등을 정정하여 신고하는 경우에는 사실 여부를 조사하여 월별보험료를 재산정할 수 있다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의7(월별보험료의 납부기한) ① 사업주는 그 달의 월별보험료를 다음 달 10일까지 납부하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 제16조의6 및 제16조의9제2항에 따라 산정된 보험료는 건강보험공단이 정하여 고지한 기한까지 납부하여야 한다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의8(월별보험료의 고지) ① 건강보험공단은 사업주에게 다음 각 호의 사항을 적은 문서로써 납부기한 10일 전까지 월별보험료의 납입을 고지하여야 한다.

1. 징수하고자 하는 보험료 등의 종류
2. 납부하여야 할 보험료 등의 금액
3. 납부기한 및 장소

② 건강보험공단은 제1항에 따른 납입의 고지를 하는 경우에는 사업주가 신청한 때에는 전자문서교환방식 등에 의하여 전자문서로 고지할 수 있다.

③ 제2항에 따라 전자문서로 고지한 경우 고용노동부령으로 정하는 정보통신망에 저장하거나 납부의무자가 지정한 전자우편 주소에 입력된 때에 그 사업주에게 도달된 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제28조의4에 따른 연대납부의무자 중 1명에게 한 고지는 다른 연대납부의무자에게도 효력이 있는 것으로 본다.

⑤ 제2항에 따른 전자문서 고지에 대한 신청방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의9(보험료의 정산) ① 공단은 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따라 사업주가 신고한 근로자의 개인별 보수총액에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 사업주 등의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 해당 보험료는 제외한다. <개정 2013. 6. 4., 2019. 1. 15., 2020. 6. 9.>

- ② 공단은 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 보수총액을 신고하지 아니하거나 사실과 다르게 신고한 경우에는 제16조의6제1항을 준용하여 제1항에 따른 보험료를 산정한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ③ 건강보험공단은 사업주가 이미 납부한 보험료가 제1항 및 제2항에 따라 산정한 보험료보다 더 많은 경우에는 그 초과액을 사업주에게 반환하고, 부족한 경우에는 그 부족액을 사업주로부터 징수하여야 한다.
- ④ 건강보험공단이 제3항에 따라 사업주로부터 부족액을 징수하는 경우에는 정산을 실시한 달의 보험료에 합산하여 징수한다. 다만, 그 부족액이 정산을 실시한 달의 보험료를 초과하는 경우에는 그 부족액을 2등분하여 정산을 실시한 달의 보험료와 그 다음 달의 보험료에 각각 합산하여 징수한다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의11(수정신고) 제16조의10제1항 또는 제2항에 따른 보수총액신고서를 그 신고기한 내에 제출한 사업주는 보수총액신고서에 적은 보수총액이 실제로 신고하여야 하는 보수총액과 다른 경우에는 제16조의6제1항 및 제16조의9제2항에 따라 공단이 사업주에 대하여 사실을 조사하겠다는 뜻을 미리 알리기 전까지 보수총액을 수정하여 신고할 수 있다. 이 경우 보수의 수정신고 사항 및 신고절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2013. 6. 4.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의12(신용카드 등으로 하는 보험료등의 납부) ① 납부의무자는 보험료등을 대통령령으로 정하는 보험료납부대행기관을 통하여 신용카드, 직불카드 등(이하 이 조에서 “신용카드등”이라 한다)으로 납부할 수 있다. <개정 2016. 12. 27.>

② 제1항에 따라 신용카드등으로 보험료등을 납부하는 경우에는 보험료납부대행기관의 승인일을 납부일로 본다.

③ 보험료납부대행기관은 납부의무자로부터 신용카드등에 의한 보험료등 납부대행 용역의 대가로 납부대행 수수료를 받을 수 있다.

④ 보험료납부대행기관의 지정 및 운영, 납부대행 수수료 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2014. 3. 24.]

제18조(보험료율의 인상 또는 인하 등에 따른 조치) ① 공단은 보험료율이 인상 또는 인하된 때에는 월별보험료 및 개산보험료를 증액 또는 감액 조정하고, 월별보험료가 증액된 때에는 건강보험공단이, 개산보험료가 증액된 때에는 공단이 각각 징수한다. 이 경우 사업주에 대한 통지, 납부기한 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 1. 27.>

제21조(고용보험료의 지원) ① 국가는 근로자가 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 그 사업주와 근로자가 제13조제2항 및 제4항에 따라 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2016. 12. 27.>

1. 대통령령으로 정하는 규모 미만의 사업에 고용되어 대통령령으로 정하는 금액 미만의 보수를 받을 것
2. 대통령령으로 정하는 재산이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것
3. 「소득세법」 제4조제1항제1호의 종합소득이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것

② 제1항에 따른 고용보험료의 지원 수준, 지원 방법 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016. 12. 27.> [본조신설 2012. 2. 1.]

제21조의2(지원금의 환수) ① 국가는 제21조에 따른 고용보험료의 지원을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지원금액의 전부 또는 일부를 환수할 수 있다. 다만, 환수할 금액이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니한다. <개정 2014. 3. 24.>

1. 거짓 또는 부정한 방법으로 지원받은 경우
2. 지원대상이 아닌 자가 지원받은 경우

② 제1항에 따라 환수대상이 되는 지원금은 공단이 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

③ 제1항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제28조 및 제29조를 준용한다. 이 경우 “건강보험공단”은 “공단”으로 본다. <개정 2014. 3. 24.>

④ 제1항에 따른 환수의 구체적인 기준 및 환수절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제22조의2(보험료 등의 경감) ① 고용노동부장관은 천재지변이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 특수한 사유가 있어 보험료를 경감할 필요가 있다고 인정하는 보험가입자에 대하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회 또는 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 경감할 수 있다. 이 경우 경감비율은 100분의 50의 범위에서 대통령령으로 정하며, 그 밖의 경감 신청절차 및 경감 여부의 통지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 공단은 제16조의10제1항에 따른 보수총액 또는 제17조제1항에 따른 개산보험료를 기한까지 고용·산재정보통신망을 통

하여 신고하는 사업주에 대하여는 그 월별보험료 또는 개산보험료에서 대통령령으로 정하는 금액을 경감할 수 있다. 다만, 월별보험료 또는 개산보험료가 10만원 미만인 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

- ③ 공단은 월별보험료 또는 개산보험료를 자동계좌이체의 방법으로 내는 사업주에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 월별보험료 또는 개산보험료를 경감하거나 추첨에 따라 경품을 제공하는 등 재산상의 이익을 제공할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제23조(보험료등 과납액의 총당 및 반환) ① 공단은 사업주가 잘못 낸 금액을 반환하고자 하는 때에는 다음 각 호의 순위에 따라 보험료등과 제21조의2에 따른 환수금(이하 “환수금”이라 한다)에 우선 총당하고 나머지 금액이 있으면 그 사업주에게 반환결정하고, 건강보험공단이 그 금액을 지급한다. 다만, 제17조, 제19조 및 제26조의 개산보험료, 확정보험료 및 징수금에 따른 나머지 금액은 공단이 지급한다. <개정 2010. 1. 27., 2013. 6. 4., 2019. 1. 15.>

1. 제28조제1항에 따른 체납처분비
2. 월별보험료, 개산보험료 또는 확정보험료
3. 제25조제1항 및 제3항에 따른 연체금
4. 제24조에 따른 가산금
5. 제26조제1항에 따른 보험급여액의 징수금
6. 환수금

- ② 제1항의 경우 잘못 낸 금액이 고용보험과 관련될 때에는 고용보험료, 관련 징수금, 환수금 및 체납처분비에 총당하고, 산재보험과 관련되는 경우에는 산재보험료, 관련 징수금 및 체납처분비에 총당하여야 하며, 같은 순위의 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비가 둘 이상 있을 때에는 납부기한이 빠른 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 선순위로 한다. <개정 2019. 1. 15.>

- ③ 「산업재해보상보험법」 제89조에 따라 보험가입자에게 산재보험급여를 지급할 때에는 제1항 각 호의 순위에 따라 산재보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비(산재보험 관련 징수금과 체납처분비로 한정한다)에 우선 총당하고 그 잔액을 사업주에게 지급하여야 한다.

- ④ 공단은 제1항 또는 제2항에 따라 잘못 낸 금액을 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비에 총당하거나 반환할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 규정된 날의 다음 날부터 총당하거나 반환하는 날까지의 기간에 대하여 대통령령으로 정하는 이자율에 따라 계산한 금액을 그 잘못 낸 금액에 가산하여야 한다. <개정 2010. 1. 27., 2019. 1. 15.>

1. 착오납부, 이중납부, 납부 후 그 부과의 취소 또는 경정결정으로 인한 초과액은 그 납부일

2. 제16조의9제3항에 따라 반환하는 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른 날

가. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고기한 내에 신고한 경우에는 그 신고기한부터 7일

나. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고기한을 지나 신고한 경우에는 그 신고한 날부터 7일

다. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고를 하지 아니한 경우에는 공단이 제16조의9제2항에 따라 보험료를 산정한 날이 속하는 달의 말일

3. 제18조제2항에 따라 보험료를 감액한 경우의 초과액은 개산보험료 감액신청서 접수일부터 7일

4. 제19조제2항 또는 제4항에 따라 반환하는 경우에는 확정보험료신고서 접수일부터 7일

- ⑤ 공단은 제1항에 따라 반환결정한 금액을 반환하려는 경우로서 사업주의 사망, 행방불명, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 사업주에게 반환할 수 없는 경우에는 그 반환할 금액 중 제13조제2항에 따라 근로자(제16조의2제2항에 따른 사업의 근로자는 제외한다. 이하 이 항 및 제6항에서 같다)가 부담한 고용보험료에 대해서는 해당 근로자의 신청에 따라 그 근로자에게 직접 반환할 것을 결정하고, 건강보험공단이 그 금액을 지급한다. <신설 2019. 1. 15.>

- ⑥ 공단은 근로자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제5항에 따른 반환금을 수령한 경우에는 그 금액을 환수한다. 다만, 환수할 금액이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

- ⑦ 제5항에 따른 반환의 절차·방법 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <신설 2019. 1. 15.>

- ⑧ 제6항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제28조 및 제29조를 준용한다. 이 경우 “건강보험공단”은 “공단”으로 본다. <신설 2019. 1. 15.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제25조(연체금의 징수) ① 건강보험공단은 사업주가 제16조의7, 제17조 및 제19조에 따른 납부기한까지 보험료 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니한 경우에는 그 납부기한이 지난 날부터 매 1일이 경과할 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천분의 1에 해당하는 금액을 가산한 연체금을 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료등의 1천분의 30을 초과하

지 못한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21., 2014. 3. 24., 2016. 12. 27.>

② 제1항에 따른 연체금은 다음 각 호의 어느 하나에 규정된 날부터 산정한다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의3, 제16조의6제1항, 제16조의9제1항 및 제2항에 따라 산정된 보험료에 대하여는 제16조의7에 따른 납부기한의 다음 날
 2. 제17조제1항 및 제19조제2항에 따른 보험료에 대하여는 제17조제1항, 제19조제2항 및 제3항에 따른 납부기한의 다음 날
 3. 제16조의9제3항, 제17조제2항 및 제19조제4항에 따른 징수금에 대하여는 제16조의7, 제17조제1항, 제19조제2항 및 제3항에 따른 납부기한의 다음 날
 4. 제18조에 따른 보험료에 대하여는 공단이 제27조제1항에 따라 통지한 납부기한의 다음 날
- ③ 건강보험공단은 사업주가 보험료 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니하면 납부기한 후 30일이 지난 날부터 매 1일이 경과할 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 3천분의 1에 해당하는 연체금을 제1항에 따른 연체금에 더하여 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천분의 90을 넘지 못한다. <신설 2014. 3. 24., 2016. 12. 27.>
- ④ 건강보험공단은 제1항 및 제3항에도 불구하고 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제140조에 따른 징수의 유예가 있거나 그 밖에 연체금을 징수하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항 및 제3항에 따른 연체금을 징수하지 아니할 수 있다. <신설 2016. 12. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제26조의2(징수금의 징수우선순위) 납부기한이 지난 보험료, 환수금 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 징수(고용보험 관련 징수금과 산재보험 관련 징수금을 모두 징수하는 경우에는 각 보험별 총징수금액의 비율에 따라 징수한다)하는 경우 그 징수순위는 제23조제1항 각 호의 순위에 따른다. 이 경우 같은 순위에 해당하는 징수금이 둘 이상 있을 때에는 납부기한이 빠른 징수금을 우선위로 한다.

[전문개정 2019. 1. 15.]

제27조(징수금의 통지 및 독촉) ① 공단 또는 건강보험공단은 보험료(제17조제1항 및 제19조제2항에 따른 보험료는 제외한다) 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수하는 경우에는 납부의무자에게 그 금액과 납부기한을 문서로 알려야 한다. 다만, 제22조의2제3항에 따라 자동계좌이체의 방법으로 보험료를 내는 사업주가 동의하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정보통신망을 이용한 전자문서로 알릴 수 있으며, 이 경우 그 전자문서는 그 사업주가 지정한 컴퓨터 등에 입력된 때에 도달된 것으로 본다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

- ② 건강보험공단은 보험가입자가 보험료 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 납부기한까지 내지 아니하면 기한을 정하여 그 납부의무자에게 징수금을 낼 것을 독촉하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>
- ③ 건강보험공단은 제2항에 따라 독촉을 하는 경우에는 독촉장을 발급하여야 한다. 이 경우의 납부기한은 독촉장 발급일부터 10일 이상의 여유가 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>
- ④ 제28조의4에 따른 연대납부의무자 중 1명에게 한 독촉은 다른 연대납부의무자에게도 효력이 있는 것으로 본다. <신설 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제27조의2(납부기한 전 징수) ① 공단 또는 건강보험공단은 사업주에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 납부기한 전이라도 이미 납부의무가 확정된 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수할 수 있다. 다만, 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 총액이 500만원 미만인 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 국세를 체납하여 체납처분을 받은 경우
2. 지방세 또는 공과금을 체납하여 체납처분을 받은 경우
3. 강제집행을 받은 경우
4. 「어음법」 및 「수표법」에 따른 어음교환소에서 거래정지처분을 받은 경우
5. 경매가 개시된 경우
6. 법인이 해산한 경우

② 공단 또는 건강보험공단은 제1항에 따라 납부기한 전에 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수할 때에는 새로운 납부기한 및 납부기한의 변경사유를 적어 사업주에게 알려야 한다. 이 경우 이미 납부 통지를 하였을 때에는 납부기한의 변경을 알려야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제27조의3(보험료 등의 분할 납부) ① 제5조제1항 또는 제3항에 따른 보험의 당연가입자인 사업주는 제7조에 따른 보험관계

성립일부터 1년 이상이 지나서 보험관계 성립신고를 한 경우에는 납부기한이 지난 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 분할 납부를 승인하여 줄 것을 건강보험공단에 신청할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

② 삭제 <2019. 1. 15.>

③ 건강보험공단은 제1항에 따라 신청한 사업주에 대하여 납부능력을 확인하여 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 분할 납부를 승인할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2019. 1. 15.>

④ 건강보험공단은 제3항에 따라 분할 납부 승인을 받은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 분할 납부의 승인을 취소하고 분할 납부의 대상이 되는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 한꺼번에 징수할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 분할 납부하여야 하는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 정당한 사유 없이 두 번 이상 내지 아니한 경우

2. 제27조의제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우

⑤ 제1항·제3항 및 제4항에 따른 분할 납부의 승인과 취소에 관한 절차·방법, 분할 납부의 기간 및 납부능력 확인 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조(징수금의 체납처분 등) ① 건강보험공단은 제27조제2항 및 제3항에 따른 독촉을 받은 자가 그 기한까지 보험료나 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아 국세 체납처분의 예에 따라 이를 징수할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

② 건강보험공단은 제1항에 따른 국세 체납처분의 예에 따라 압류한 재산을 공매하는 경우에 전문지식이 필요하거나 그 밖의 특수한 사정이 있어 직접 공매하기에 적당하지 아니하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 「한국자산관리공사 설립 등에 관한 법률」에 따라 설립된 한국자산관리공사(이하 "한국자산관리공사"라 한다)로 하여금 압류한 재산의 공매를 대행하게 할 수 있다. 이 경우 공매는 공단이 한 것으로 본다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 5. 19., 2019. 11. 26.>

③ 건강보험공단은 제2항에 따라 한국자산관리공사로 하여금 공매를 대행하게 하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 지급할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

④ 제2항에 따라 한국자산관리공사가 공매를 대행하는 경우에 한국자산관리공사의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때 공무원으로 본다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의2(법인의 합병으로 인한 납부의무의 승계) 법인이 합병한 경우에 합병 후 존속하는 법인 또는 합병으로 설립되는 법인은 합병으로 소멸된 법인에 부과되거나 그 법인이 내야 하는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 낼 의무를 진다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의3(상속으로 인한 납부의무의 승계) ① 상속이 개시된 때에 그 상속인(「민법」 제1078조에 따라 포괄적 유증을 받은 자를 포함한다. 이하 같다) 또는 「민법」 제1053조에 따른 상속재산관리인(이하 "상속재산관리인"이라 한다)은 피상속인에게 부과되거나 그 피상속인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 상속받은 재산의 한도에서 낼 의무를 진다.

② 제1항의 경우에 상속인이 2명 이상이면 각 상속인은 피상속인에게 부과되거나 그 피상속인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 「민법」 제1009조·제1010조·제1012조 및 제1013조에 따른 상속분에 따라 나누어 계산한 후, 상속받은 재산의 한도에서 연대하여 낼 의무를 진다. 이 경우 각 상속인은 그 상속인 중에서 피상속인의 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 낼 대표자를 정하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 건강보험공단에 신고하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

③ 제1항의 경우에 상속인의 존재 여부가 분명하지 아니할 때에는 상속인에게 하여야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 납부 고지·독촉 또는 그 밖에 필요한 조치는 상속재산관리인에게 하여야 한다.

④ 제1항의 경우에 상속인의 존재 여부가 분명하지 아니하고 상속재산관리인도 없으면 건강보험공단은 피상속인의 주소지를 관할하는 법원에 상속재산관리인의 선임(選任)을 청구할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

⑤ 제1항의 경우에 피상속인에 대한 처분 또는 절차는 상속인 또는 상속재산관리인에 대하여도 효력이 있다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의4(연대납부의무) ① 공동사업에 관계되는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 공동사업자가 연대하여 낼 의무를 진다.

② 법인이 분할 또는 분할합병되는 경우 분할되는 법인에 대하여 분할일 또는 분할합병일 이전에 부과되거나 납부의무가 성립한 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 다음 각 호의 법인이 연대하여 낼 책임을 진다.

1. 분할되는 법인
2. 분할 또는 분할합병으로 설립되는 법인
3. 분할되는 법인의 일부가 다른 법인과 합병하여 그 다른 법인이 존속하는 경우 그 다른 법인
- ③ 법인이 분할 또는 분할합병으로 해산되는 경우 해산되는 법인에 대하여 부과되거나 그 법인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 제2항제2호 및 제3호의 법인이 연대하여 낼 책임을 진다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의5(연대납부의무에 관한 「민법」의 준용) 이 법에 따른 보험료, 그 밖의 징수금과 체납처분비의 연대납부의무에 관하여는 「민법」 제413조부터 제416조까지, 제419조, 제421조, 제423조 및 제425조부터 제427조까지의 규정을 준용한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의6(고액·상습 체납자의 인적사항 공개) ① 건강보험공단은 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 2년이 지난 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비(제29조에 따라 결손처분한 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비로서 징수권 소멸시효가 완성되지 아니한 것을 포함한다)의 총액이 10억원 이상인 체납자에 대하여는 그 인적사항 및 체납액 등(이하 이 조에서 “인적사항등”이라 한다)을 공개할 수 있다. 다만, 체납된 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비와 관련하여 행정소송 또는 행정소송이 계류 중인 경우, 그 밖에 체납된 금액의 일부납부 등 대통령령으로 정하는 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

② 제1항에 따른 체납자의 인적사항등에 대한 공개 여부를 심의하기 위하여 건강보험공단에 보험료정보공개심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2010. 1. 27.>

③ 건강보험공단은 위원회의 심의를 거쳐 인적사항등의 공개가 결정된 자에 대하여 공개대상자임을 알림으로써 소명할 기회를 주어야 하며, 통지일부터 6개월이 지난 후 위원회로 하여금 체납액의 납부이행 등을 고려하여 체납자 인적사항등의 공개 여부를 재심하게 한 후 공개대상자를 선정한다. <개정 2010. 1. 27.>

④ 제1항에 따른 체납자 인적사항등의 공개는 관보에 게재하거나, 고용·산재정보통신망 또는 건강보험공단 게시판에 게시하는 방법에 따른다. <개정 2010. 1. 27.>

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 체납자 인적사항등의 공개와 관련한 절차 및 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의7(「국세기본법」의 준용) 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 체납처분 유예를 위한 납부담보의 제공에 관하여는 「국세기본법」 제29조부터 제34조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “세법”은 “이 법”으로, “납세담보”는 “납부담보”로, “세무서장”은 “건강보험공단”으로, “납세보증보험증권”은 “납부보증보험증권”으로, “납세보증서”는 “납부보증서”로, “납세담보물”은 “납부담보물”로, “국세·가산금과 체납처분비”는 “보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비”로 본다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조(징수금의 결손처분) ① 건강보험공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 결손처분할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

1. 체납처분이 끝나고 체납액에 총당된 배분금액이 그 체납액보다 적은 경우
2. 소멸시효가 완성된 경우
3. 징수할 가능성이 없다고 인정하여 대통령령으로 정하는 경우

② 건강보험공단은 제1항제3호에 따라 결손처분을 한 후 압류할 수 있는 다른 재산을 발견한 경우에는 지체 없이 그 처분을 취소하고 다시 체납처분을 하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조의2(체납 또는 결손처분 자료의 제공) ① 건강보험공단은 보험료징수 또는 공익목적을 위하여 필요한 경우에 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체납자 또는 결손처분자의 인적사항·체납액 또는 결손처분액에 관한 자료(이하 “체납등 자료”라 한다)를 요구할 때에는 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체납된 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 관련하여 행정소송 또는 행정소송이 계류 중인 경우, 그 밖에 체납처분의 유예 등 대통령령으로 정하는 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 1년이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 총액이 500만원

이상인 자

2. 1년에 세 번 이상 체납하고 이 법에 따른 납부기한이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자

3. 제29조에 따라 결손처분한 금액의 총액이 500만원 이상인 자

② 제1항에 따른 체납등 자료의 제공절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따라 체납등 자료를 제공받은 자는 이를 업무 외의 목적으로 누설하거나 이용하여서는 아니 된다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조의3(금융거래정보의 제공 요청 등) ① 건강보험공단의 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체납자의 재산조치를 위하여 필요한 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조에도 불구하고 같은 법 제2조제1호에 따른 금융회사등의 특정점포에 금융거래 관련 정보 또는 자료(이하 “금융거래정보”라 한다)의 제공을 요청할 수 있으며, 해당 금융회사등의 특정점포는 이를 제공하여야 한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>

1. 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 1년이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금 및 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자

2. 1년에 세 번 이상 체납하고 이 법에 따른 납부기한이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금 및 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자

② 건강보험공단의 이사장이 제1항에 따라 금융거래정보의 제공을 요청할 때에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제2항에 따른 금융위원회가 정하는 표준양식으로 하여야 한다. <개정 2013. 6. 4.>

③ 제1항에 따른 금융거래정보의 제공 요청은 체납자의 재산조치를 위하여 필요한 최소한도에 그쳐야 한다.

④ 제1항에 따라 금융회사등이 건강보험공단에 금융거래정보를 제공하는 경우에는 그 금융회사등은 금융거래정보를 제공한 날부터 10일 이내에 제공한 금융거래정보의 주요내용 · 사용목적 · 제공받은 자 및 제공일자 등을 거래자에게 서면으로 알려야 한다. 이 경우 통지에 드는 비용에 관하여는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제4항을 준용한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>

⑤ 건강보험공단의 이사장은 제1항에 따라 금융회사등에 대하여 금융거래정보를 요청하는 경우에는 그 사실을 기록하여야 하며, 금융거래정보를 요청한 날부터 5년간 그 기록을 보관하여야 한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>

⑥ 제1항에 따라 금융거래정보를 알게 된 자는 그 알게 된 금융거래정보를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이용하여서는 아니 된다.

[본조신설 2009. 12. 30.]

제30조(보험료 징수의 우선순위) 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금은 국세 및 지방세를 제외한 다른 채권보다 우선하여 징수한다. 다만, 보험료 등의 납부기한 전에 전세권 · 질권 · 저당권 또는 「동산 · 채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권의 설정을 등기하거나 등록한 사실이 증명되는 재산을 매각하여 그 매각대금 중에서 보험료 등을 징수하는 경우에 그 전세권 · 질권 · 저당권 또는 「동산 · 채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 의하여 담보된 채권에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 10.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제38조(보험료의 수납절차) 이 법에 따른 보험료와 그 밖의 징수금의 수납방법 및 그 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제39조(납부기한의 연장) 공단 또는 건강보험공단은 천재지변 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 이 법에 규정된 신고 · 신청 · 청구나 그 밖의 서류의 제출 · 통지 또는 납부 · 징수를 정하여진 기한까지 할 수 없다고 인정될 때에는 그 기한을 연장할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제32조(서류의 송달) ① 「국세기본법」 제7조부터 제12조까지의 규정(제8조제2항 단서는 제외한다)은 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달에 관하여 준용한다. <개정 2010. 1. 27.>

② 제1항에도 불구하고 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 고지 · 독촉 또는 체납처분에 관계되는 서류를 우편에 따라 송달하는 경우 그 방법은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. <신설 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제40조(자료제공의 요청) ① 공단 또는 건강보험공단은 보험관계의 성립 및 소멸, 고용보험료의 지원, 보험료의 부과 · 징수, 보

보험료의 정산, 그 밖에 이 법에 따른 연체금 또는 징수금의 징수 등을 위하여 근로소득자료·국세·지방세·토지·건물·건강보험·국민연금 등 대통령령으로 정하는 자료를 제공받거나 관련 전산망을 이용하려는 경우에는 관계 기관의 장에게 사용목적 등을 적은 문서로 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2013. 6. 4.>

② 제1항에 따라 공단 또는 건강보험공단에 제공되는 자료에 대하여는 수수료 및 사용료 등을 면제한다. <개정 2010. 1. 27.>
[전문개정 2009. 12. 30.]

제41조(시효) ① 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수하거나 그 반환받을 수 있는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

② 제1항에 따른 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 「민법」에 따른다.
[전문개정 2009. 12. 30.]

제42조(시효의 중단) ① 제41조에 따른 소멸시효는 다음 각 호의 사유로 중단된다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의8에 따른 월별보험료의 고지
2. 제23조제1항 또는 제2항에 따른 반환의 청구
3. 제27조에 따른 통지 또는 독촉
4. 제28조에 따른 체납처분 절차에 따라 하는 교부청구 또는 압류

② 제1항에 따라 중단된 소멸시효는 다음 각 호의 기한 또는 기간이 지난 때부터 새로 진행한다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의8에 따라 고지한 월별보험료의 납부기한
2. 독촉에 의한 납부기한
3. 제27조제1항에 따라 알린 납부기한
4. 교부청구 중의 기간
5. 압류기간

[전문개정 2009. 12. 30.]

제44조(보고) 공단 또는 건강보험공단은 보험료의 성실신고 및 보험사무대행기관의 지도 등을 위하여 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 이 법을 적용받는 사업의 사업주, 그 사업에 종사하는 근로자, 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자에 대하여 이 법 시행에 필요한 보고 및 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제45조(조사) ① 공단은 보험료의 성실신고 및 보험사무대행기관의 지도 등을 위하여 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 소속 직원으로 하여금 근로자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관, 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문을 하거나 관계 서류를 조사하게 할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따라 조사를 하는 경우 해당 사업주 등에게 조사의 일시 및 내용 등 조사에 필요한 사항을 미리 알려야 한다. 다만, 긴급한 경우나 사전 통지 시 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항의 경우에 공단직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④ 공단은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 조사를 마치면 해당 사업주 등에게 조사 결과를 서면으로 알려야 한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

예술인 복지법

[시행 2020. 8. 12] [법률 제16998호, 2020. 2. 11, 타법개정]

문화체육관광부(예술정책과) 044-203-2718

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 12. 3.>

1. "문화예술"이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. "예술인"이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
3. "문화예술용역"이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. "문화예술기획업자등"이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

[전문개정 2016. 2. 3.]

제2조의2(다른 법률과의 관계) 예술인 복지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

[본조신설 2016. 2. 3.]

제2장 예술인의 지위와 권리 등

제3조(예술인의 지위와 권리) ① 예술인은 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 중요한 공헌을 하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다.

- ② 모든 예술인은 인간의 존엄성 및 신체적·정신적 안정이 보장된 환경에서 예술 활동을 할 권리를 가진다. <신설 2018. 10. 16.>
- ③ 모든 예술인은 자유롭게 예술 활동에 종사할 수 있는 권리가 있으며, 예술 활동의 성과를 통하여 정당한 정신적, 물질적 혜택을 누릴 권리가 있다. <개정 2018. 10. 16.>
- ④ 모든 예술인은 유형·무형의 이익 제공이나 불이익의 위협을 통하여 불공정한 계약을 강요당하지 아니할 권리를 가진다. <신설 2013. 12. 30., 2018. 10. 16.>

제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등) ① 국가와 지방자치단체는 예술인의 지위와 권리를 보호하고 예술인의 복지 증진에 관한 정책을 수립하여 시행하여야 한다.

- ② 국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 정책을 마련하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 성희롱·성폭력으로부터 예술인을 보호하기 위한 정책을 마련하여야 한다. <신설 2018. 10. 16.>
- ④ 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 예술인의 복지 증진을 위한 사업과 활동에 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2018. 10. 16.>

제4조의2(예술인 복지정책 기본계획) ① 문화체육관광부장관은 예술인 복지정책의 체계적인 추진을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 예술인 복지정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 예술인 복지정책의 기본방향 및 추진목표
2. 예술인의 직업적 지위 및 권리 보호
3. 예술인의 복지 증진
4. 예술인의 예술 활동 여건 개선
5. 예술인 복지정책의 추진체계
6. 예술인 복지사업을 위한 재원규모 및 조달
7. 예술인 복지사업에 대한 지원

8. 그 밖에 예술인 복지 증진을 위하여 필요하다고 인정되는 사항

③ 문화체육관광부장관은 기본계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 경우 관계 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·법인·단체나 개인에게 협조를 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

④ 그 밖에 기본계획의 수립 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2019. 12. 3.]

[종전 제4조의2는 제4조의3으로 이동 <2019. 12. 3.>]

제4조의3(실태조사) ① 문화체육관광부장관은 예술인의 권익보호와 복지정책의 수립·시행에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 예술인 복지 및 창작환경 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. 다만, 문화체육관광부장관은 필요하다고 인정하는 경우 특정 분야 또는 사안 등을 대상으로 수시조사를 실시할 수 있다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16.>

② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 실태조사 실시를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공기관의 장, 예술인과 계약을 체결한 개인, 법인 또는 단체 등에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 실태조사의 내용, 범위 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2013. 12. 30.]

[제4조의2에서 이동, 종전 제4조의3은 제4조의4로 이동 <2019. 12. 3.>]

제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. <개정 2019. 12. 3.>

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

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

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

④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <신설 2019. 12. 3.>

[본조신설 2016. 2. 3.]

[제4조의3에서 이동 <2019. 12. 3.>]

제5조(표준계약서의 보급) ① 국가는 문화예술용역 관련 계약의 당사자가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 문화예술 분야에 관한 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다. <개정 2016. 2. 3.>

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 경우 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원 등 문화예술 재정 지원에 있어 우대할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>

③ 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다. <개정 2016. 2. 3.>

제5조의2(계약서의 보존) 문화예술기획업자등은 제4조의4제2항에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.

[본조신설 2019. 12. 3.]

제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련) 문화체육관광부장관은 예술인이 고용, 임금, 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받지 아니하도록 예술인의 경력 증명 등에 필요한 별도의 조치를 마련하여야 한다.

제6조의2(불공정행위의 금지) ① 문화예술기획업자등은 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 이 조에서 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16., 2019. 12. 3.>

1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위

4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
- ② 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 불공정행위를 한 경우 불공정행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경, 불공정행위로 인하여 시정조치를 명령받은 사실의 공표, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>
- ③ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등의 행위가 제1항제1호에 해당할 경우 공정거래위원회에 그 사실을 통보하여야 한다.
- ④ 삭제 <2019. 12. 3.>
- ⑤ 불공정행위의 세부적인 유형, 기준 및 처리절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016. 2. 3.>

[본조신설 2013. 12. 30.]

[제목개정 2016. 2. 3.]

제6조의3(재정지원의 중단 등) 국가와 지방자치단체는 문화예술기획업자등이 제6조의2제2항에 따른 시정조치 명령을 지정된 기간 내에 이행하지 아니한 경우에는 다음 각 호의 재정지원을 중단하거나 배제할 수 있다. <개정 2020. 2. 11.>

1. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제23조에 따른 영화발전기금 지원
2. 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원
3. 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금 지원
4. 「벤처투자 촉진에 관한 법률」 제2조제11호에 따른 벤처투자조합의 투자
5. 그 밖에 국가 및 지방자치단체의 재정지원

[본조신설 2016. 2. 3.]

제6조의4(보고 및 검사) 문화체육관광부장관은 제4조의4에 따른 문화예술용역계약의 체결 및 제6조의2에 따른 불공정행위의 위반 여부에 관한 사실관계의 조사를 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화예술기획업자등에게 관련된 사항을 보고하게 하거나 필요한 자료의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 보고, 자료의 제출 또는 출석을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

[본조신설 2019. 12. 3.]

제3장 사회보장

제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호) ① 예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다. <개정 2013. 12. 30.>

- ② 제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다. <신설 2013. 12. 30.>

제4장 한국예술인복지재단

제8조(한국예술인복지재단의 설립 등) ① 예술인복지사업을 효율적으로 수행하기 위하여 한국예술인복지재단(이하 "재단"이라 한다)을 설립한다.

- ② 재단은 법인으로 한다.
- ③ 재단은 문화체육관광부장관의 인가를 받아 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.
- ④ 재단에 대하여 이 법에 규정한 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제9조(정관) ① 재단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소의 소재지
4. 이사회에 관한 사항
5. 임원 및 직원에 관한 사항
6. 재산 및 회계에 관한 사항
7. 공고에 관한 사항
8. 예술인 복지금의 관리 및 운영에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
- ② 재단이 정관을 작성하거나 변경할 때에는 문화체육관광부장관의 인가를 받아야 한다.

제10조(재단의 사업) ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16.>

1. 예술인의 사회보장 확대 지원
2. 예술인의 직업안정·고용창출 및 직업전환 지원
3. 원로 예술인의 생활안정 지원 등 취약예술계층의 복지 지원
4. 개인 창작예술인의 복지 증진 지원
5. 예술인의 복지실태 및 근로실태의 조사·연구
6. 예술인 복지금고의 관리·운영
7. 예술인 공제사업의 관리·운영
8. 불공정행위로 인한 피해 상담 및 법률적 지원
9. 예술인의 권익보호를 위한 교육 프로그램 운영
10. 예술계 성희롱·성폭력 예방교육 및 피해 구제 지원
11. 정부로부터 위탁받은 사업
12. 그 밖에 예술인의 복지 증진을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

② 재단은 문화체육관광부장관의 인가를 받아 제1항 각 호에 따른 사업 외에 목적 달성을 위하여 필요한 수익사업을 할 수 있다.

제10조의2(경비 지원 및 기부금품의 접수) ① 국가는 재단의 사업과 운영에 필요한 경비를 예산의 범위에서 출연 또는 보조할 수 있다.

② 재단은 「기부금품의 모집 및 사용에 관한 법률」 제5조제2항 본문에도 불구하고 자발적으로 기탁되는 금품을 재단의 운영 및 제10조에 따른 사업을 지원하기 위하여 접수할 수 있다.

[본조신설 2013. 12. 30.]

제10조의3(자료 또는 정보 제공 동의) ① 문화체육관광부장관은 제10조제1항 각 호의 사업에 필요한 경우 예술인 또는 그 부모·배우자 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 자(이하 “가구원”이라 한다)에게 다음 각 호의 자료 또는 정보 제공에 대한 동의를 서면으로 제출받을 수 있다.

1. 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조제2호 및 제3호에 따른 금융자산 및 금융거래의 내용에 대한 자료 또는 정보 중 예금의 평균잔액과 그 밖에 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보(이하 “금융정보”라 한다)
2. 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 신용정보 중 채무액과 그 밖에 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보(이하 “신용정보”라 한다)
3. 「보험업법」 제4조제1항 각 호에 따른 보험에 가입하여 납부한 보험료와 그 밖에 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보(이하 “보험정보”라 한다)

② 제1항에 따른 자료 또는 정보 제공 동의의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

제11조(유사명칭의 사용금지) 이 법에 따른 재단이 아닌 자는 한국예술인복지재단 또는 이와 유사한 명칭을 사용할 수 없다.

제12조(임원) ① 재단에 임원으로서 이사장 및 상임이사 각 1명을 포함한 15명 이내의 이사와 감사 1명을 둔다. <개정 2013. 12. 30.>

② 이사장은 문화체육관광부장관이 임면하고, 상임이사는 이사장이 이사회의 추천을 받은 사람 중에서 문화체육관광부장관의 승인을 받아 임면하며, 이사장 및 상임이사를 제외한 이사 및 감사의 선임에 대하여는 재단의 정관으로 정한다. <개정 2013. 12. 30.>

③ 이사장·이사 및 감사의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④ 상임이사는 재단을 대표하고, 재단의 업무를 총괄한다. <개정 2013. 12. 30.>

⑤ 감사는 재단의 업무 및 회계를 감사한다.

제13조(이사회) ① 재단에 그 업무에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한 이사로 구성한다.

③ 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.

④ 이사장이 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 다른 이사가 그 직무를 대행한다.

⑤ 이사회의 회의는 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제14조(사업연도 및 사업계획서) ① 재단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

- ② 재단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년도 사업계획서 및 예산서, 세입세출결산서를 문화체육관광부장관에게 제출하여야 한다. 사업계획서 및 예산서를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.
- ③ 문화체육관광부장관은 필요한 경우 재단에 사업계획 및 예산·결산 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제15조(감독 등) ① 문화체육관광부장관은 소속 공무원으로 하여금 재단의 업무, 회계 및 자산 상황을 검사하게 하거나 검사에 필요한 자료의 제출을 명령하게 할 수 있다.

- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 검사의 결과 위법하거나 부당한 사항이 있을 때에는 재단에 시정을 명령하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.

제15조의2(자료제공의 요청 및 전산망의 이용) ① 문화체육관광부장관은 제10조제1항 각 호의 사업을 지원 받고 있거나 받으려는 예술인(이하 "지원대상 예술인"이라 한다)의 수급자격 또는 자격유지의 적정성을 확인하기 위하여 필요한 경우 중앙행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 관련되는 기관·단체의 장에게 지원대상 예술인 또는 그 가구원의 가족관계·주민등록·국세·지방세·토지·건물·소득·재산·출입국·건강보험·국민연금·고용보험 및 산업재해보상보험 정보 등에 관하여 대통령령으로 정하는 관련 전산망의 이용 또는 자료의 제공을 요청할 수 있다. 다만, 「전자정부법」 제38조제1항에 따른 공동이용 행정정보를 통하여 확인할 수 있는 경우는 예외로 한다.

- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 자료의 확인을 위하여 「사회보장기본법」 제37조제2항에 따른 사회보장정보시스템을 연계하여 활용할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따라 전산망의 이용 또는 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 제1항부터 제3항까지에 따라 제공받은 자료나 취득한 정보를 이 법에서 정하는 목적 외의 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설하여서는 아니 된다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

제15조의3(금융정보등의 제공요청 및 제공) ① 문화체육관광부장관은 지원대상 예술인과 그 가구원의 재산을 평가하기 위하여 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제2항에도 불구하고, 제10조의3제1항에 따라 제출한 동의 서면을 전자적 형태로 바꾼 문서로 해당 지원대상 예술인 또는 그 가구원(이하 "명의인"이라 한다)의 금융회사 등(「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 금융회사등과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 신용정보집중기관을 말한다. 이하 같다)의 장에게 금융정보·신용정보 또는 보험정보(이하 "금융정보등"이라 한다)의 제공을 요청할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 금융정보등의 제공을 요청받은 금융회사 등의 장은 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제1항 및 제3항에도 불구하고 명의인의 금융정보등을 제공하여야 한다.
- ③ 제2항에 따라 금융정보등을 제공한 금융회사 등의 장은 금융정보등의 제공사실을 명의인에게 통보하여야 한다. 다만, 명의인의 동의가 있는 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제1항 및 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제7항에도 불구하고 통보하지 아니할 수 있다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 금융정보등의 제공요청과 제공은 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항 제1호에 따른 정보통신망을 이용하여야 한다. 다만, 정보통신망의 손상 등 불가피한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 제2항 및 제4항에 따라 제공받은 금융정보등을 이 법에서 정하는 목적 외의 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설하여서는 아니 된다.
- ⑥ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 금융정보등의 제공요청 및 제공 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

제15조의4(자료 및 정보의 수집 등) 문화체육관광부장관 및 제16조의 2에 따라 예술인 복지 관련 사업을 위임·위탁받은 기관의 장은 제15조의2 또는 제15조의3에 따라 제공받은 자료 또는 금융정보등을 수집·관리·보유 또는 활용할 수 있다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

제5장 보칙

제16조(벌칙적용에서의 공무원 의제) 재단의 임원 및 직원은 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

제16조의2(권한의 위임·위탁) ① 문화체육관광부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있다.

- ② 문화체육관광부장관은 이 법에 따른 업무의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 재단, 예술인 복지 증진을

목적으로 설립된 기관·법인·단체에 위탁할 수 있다.
[본조신설 2016. 2. 3.]

제6장 벌칙

제17조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조의2제4항을 위반하여 자료 또는 정보를 사용·제공 또는 누설한 사람
2. 제15조의3제5항을 위반하여 금융정보등을 사용·제공 또는 누설한 사람

[본조신설 2018. 4. 17.]

[중전 제17조는 제18조로 이동 <2018. 4. 17.>]

제18조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2013. 12. 30., 2016. 2. 3., 2019. 12. 3.>

1. 제4조의3제2항을 위반하여 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자
- 1의2. 제4조의4제2항을 위반하여 문화예술융역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자등
- 1의3. 제4조의4제4항에 따른 시정명령을 위반한 자
- 1의4. 제5조의2를 위반하여 문화예술융역과 관련된 계약서를 보존하지 아니한 자
2. 제6조의2제2항에 따른 시정명령을 위반한 자
3. 삭제 <2019. 12. 3.>
- 3의2. 제6조의4를 위반하여 보고하지 아니한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자
4. 제11조를 위반하여 한국예술인복지재단 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화체육관광부장관이 부과·징수한다.

[제17조에서 이동 <2018. 4. 17.>]

부칙 <제16998호, 2020. 2. 11.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조부터 제9조까지 생략

제10조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑨까지 생략

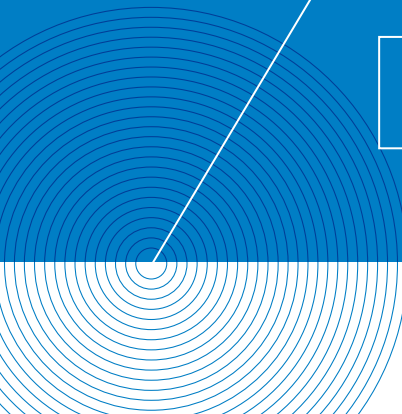
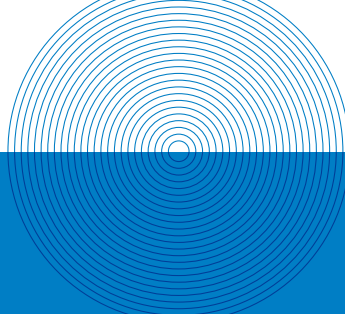
⑩ 예술인 복지법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의3제4호 중 “「중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결성되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합”을 “「벤처투자 촉진에 관한 법률」 제2조제11호에 따른 벤처투자조합”으로 한다.

⑪부터 ⑯까지 생략

제11조 생략

part 4



예술인 고용보험 관련 각종 서식

예술인 고용보험 신고 등 필요서식과 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서식은
근로복지공단 누리집(서식자료 참고)에서 내려받아 사용하실 수 있습니다.

1. 예술인 고용보험을 위한 문화예술용역 관련 간이 계약양식

(고용보험용) 문화예술용역 관련 간이 계약양식(일반)

※ 동 양식은 사업주의 문화예술용역 의뢰에 따라 프리랜서 예술인이 문화예술 창작, 실연, 기술지원 등 용역을 제공하는 계약을 사업주와 체결할 경우 활용할 수 있는 양식이며,

예술인 고용보험 가입을 위해 문화예술 분야에서 필요한 내용을 정형화하거나 처음 접하는 사람도 쉽게 사용할 수 있게 하기 위한 일종의 견본적 계약양식이므로, 예술계 현장에서는 동 양식을 참고해 상황에 맞게 적용, 편리하게 사용할 수 있습니다. 다만, 동 양식을 활용하여 계약서를 작성할 때는 항상 법률적인 감수를 해야 합니다.

아래 당사자는 다음과 같이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

당사자	사업주		업체명	전화번호
			성명	사업자등록번호
	예술인	주 계약 당사자*	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(1)**	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(2)**	성명	생년월일
			주소	

* 계약당사자인 예술인이 1인일 경우 주 계약당사자란만 작성

** 동 계약이 정한 문화예술용역에 대한 주된 역할을 수행하는 예술인을 보조하여, 해당 문화예술용역의 완성을 위해 일정 부분의 노무를 제공하는 예술인을 총칭함
(주 계약당사자인 예술인의 문화예술용역을 보조하는 예술인이 있는 경우에 작성하며, 다수의 부 계약당사자가 있는 경우 칸을 추가하여 작성)

※ 사업주는 계약의 상대방인 예술인의 고용보험 가입 신고 등 피보험관리를 위해,

동 계약의 당사자인 예술인과 복수의 문화예술용역이 포함된 일괄 계약을 체결하거나,

동 계약의 당사자인 예술인(주 계약당사자)의 용역 외에 이를 보조하는 예술인(부 계약당사자)의 용역이 포함된 일괄계약을 체결하는 경우,

각 용역을 담당하는 예술인 또한 계약 당사자로 하는 계약을 각각 체결하여야 함

(하나의 계약서 또는 계약 당사자인 예술인별 각각의 계약서 모두 가능)

★ 동 계약기간 중 부 계약당사자인 예술인(보조)이 새로이 추가되는 경우 등 계약 당사자의 변경 발생 시, 사업주와 예술인(주)는 동 계약서를 갱신하여야 하며, 사업주는 갱신된 계약서에 따른 피보험관리(고용보험 신고 등)를 고용보험법이 정하는 바에 따라 하여야 함

1. 계약기간	① 계약기간*: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 계약기간은 계약 당사자간 협의를 통해 계약에 따른 업무·과업과 직접적으로 관련된 기획·분석, 연습, 자료수집 등 실질적인 업무·과업 수행을 위해 필요한 사전 준비 기간을 포함하여 정함 * 예술인인 계약당사자가 다수일 경우 각각의 경우에 대해 계약기간을 달리하여 작성

	가. 주 계약당사자 년 월 일 ~ 년 월 일 나. 부 계약당사자(1) 년 월 일 ~ 년 월 일 다. 부 계약당사자(2) 년 월 일 ~ 년 월 일 ② 기타 사항: ※ 계약기간의 변경 등에 관한 사항이 있을 경우 명시
2. 계약대상 (업무내용)	① 업무·과업의 내용 : ※ 예술인 계약당사자(주, 부)가 다수일 경우, 각 계약당사자별 내용 기재 ② 기타: ※ 업무수행에 관한 시간, 장소 등 특정이 필요할 경우 명시
3. 계약금액	① 계약금액 : (총)원 ★ 고용보험법 상 예술인 고용보험의 보험료 및 실업급여(구직급여) 산정의 기준은 계약금액 중 예술인의 노무제공(인건비성 금액으로 노무 제공을 위해 수반되는 식비, 교통비, 소모성 재료비 등 운영비를 포함하여 산정)에 대한 계약금액을 기준으로 함 따라서, 사업주의 고용보험 신고 등 관리를 위해서는 하나의 계약금액 설정(예: 문학 및 만화분야의 저작권료, 인세, 출판대금 등, 미술분야의 일괄 용역대금 등)이 아닌 노무제공 관련 비용과 노무제공과 관련없는 비용(기타비용 등)을 구분하여 계약금액을 기재하여야 함 가. 주 계약당사자 ()원 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작권접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '러닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재 나. 부 계약당사자 1 ()원 ※ 부 계약당사자가 없는 경우 작성하지 않음 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작권접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '러닝 개런티' 등 '노무제공에

	대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약 금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재 다. 부 계약당사자 2 ()원 ①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다. ①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '러닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약 금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재 ② 지급방식 : [] 현금으로 직접 지급 [] 예술인 명의 통장 입금(은행: , 계좌번호:) ③ 지급시기 : 선급금 원(년 월 일까지 지급) 중도금 원(년 월 일까지 지급) 잔금 원(년 월 일까지 지급) 월 단위지급 원(매월 일까지 지급) ④ 사업주는 관련 법령에 따라 원천징수할 세금 및 예술인 부담 고용보험료를 공제한 후 지급한다. ⑤ 기타 사항 :
4. 권리·의무	① 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. ② 사업주는 이 계약을 체결하거나 종료(해지 포함)하는 경우 예술인에 대하여 관찰 근로복지공단에 피보험자격 신고 등 「고용보험법」과 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 정하고 있는 의무를 이행하여야 한다. ③ 당사자의 권리·의무에 관하여 별도로 정할 사항*은 다음에 명시한다. 예) 저작권 등 권리의 귀속, 수익의 배분, 위임, 책임면제, 자격의 확인, 보증, 보험, 비밀유지 및 손해배상에 관한 사항 등 (1) 사업주의 권리·의무 _____ (2) 예술인의 권리·의무 _____
5. 계약의 갱신·변경 및 해지	① ※ 계약의 갱신·변경 및 해지에 관해 특정이 필요할 경우 명시

6. 분쟁해결	① 이 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우 등 계약에 관하여 발생하는 분쟁은 상호 협의하여 해결하도록 노력한다. ② ①항에 따라 해결되지 않은 경우 예술 분야별 분쟁해결 절차 또는 법령에 정한 절차에 따른 법원에서의 소송에 따라 해결한다.
7. 계약의 효력	계약의 내용을 보충하거나 이 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의서를 작성할 수 있다. 이 경우 해당 분야별 문체부 표준계약서 등을 참고할 수 있다.
계약 당사자는 상기 계약 내용에 대해 합의하고 본 계약을 체결하며, 사업주는 양 당사자가 서명 또는 기명날인한 계약서를 예술인에게 교부 및 보관한다(예술인 복지법 제4조제2항, 제5조의2 이행).	
년 월 일 사업주: (서명 또는 인) 예술인(주 계약당사자): (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): (서명 또는 인)	

2. 예술인 고용보험 신고 등 필요서류

■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제2호서식] <개정 2020. 1. 9.> <개정안>

국민연금 []당연적용사업장 해당신고서 건강보험 []사업장(기관) 적용신고서 고용보험 ([]보험관계성립신고서 []보험가입신청서) 산재보험 ([]보험관계성립신고서 []보험가입신청서)

* 유의사항 및 작성방법은 제1쪽 뒷면을 참고하여 주시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인(신청인)이 적지 않습니다. (제1쪽 앞면)

접수번호 접수일 처리기간 국민연금·건강보험 3일, 고용·산재보험 5일

10 번호	사업장	사업장관리번호	명칭	사업장 형태	[]법인 []개인
		소재지 우편번호()			
		우편물 수령지 우편번호()		전자우편주소	
		전화번호 (휴대전화)		팩스번호	
		업태	종목 (주생산품)	업종코드	
		사업자등록번호	법인등록번호		
		환급(반환) 은행명	계좌번호	[] 자동이체 계좌와 동일	
	사용자 (대표자)	성명	주민(외국인)등록번호	전화번호	
		주소			
		은행명	계좌번호		
보험료 자동이체신청	예금주명	예금주 주민등록번호(사업자 등록번호)			
	합산자동이체 적용여부 [] 적용 [] 미적용 이체 희망일 [] 납기일 [] 납기전월 말일(월별보험료) * 고용·산재보험 건설업 일사납 개산보험료 및 1기 분납 보험료는 자동이체 처리되지 않음에 유의하여 주시기 바랍니다.				
전자고지 신청	고지방법 []전자우편 []휴대전화 []전자문서교환시스템 []인터넷홈페이지(사회보험통합징수포털)				
	수신처(전자우편주소, 휴대전화번호 또는 아이디)				
	수신자 성명	수신자 주민등록번호			

국민연금/건강보험 건설현장사업장 []해당 []비해당 건설현장 사업기간 ~

연금(고용)보험료 지원 신청 「국민연금법」 제100조의3 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제21조에 따라 아래와 같이 연금(고용)보험료 지원을 신청합니다(근로자 수가 10명 미만인 사업(장)만 해당합니다).
국민연금 [] 고용보험 [] 근로자 종사 사업(장), [] 예술인 종사 사업(장)

국민연금 근로자수 가입대상자수 적용 연월일(YYYY.MM.DD)
분리적용사업장 []해당 []비해당 본점사업장관리번호

건강보험 적용대상자수 본점사업장관리번호 적용 연월일
사업장 특성부호 회계종목(공무원 및 교직원기관만 작성) 1 2 3

고용보험 [] 근로자 종사 사업(장) 상시근로자수 피보험자수 성립일
[] 예술인 종사 사업(장) 예술인수
보험사무대행기관 (명칭) (번호)
주된 명 칭 사업자등록번호
사업장 우선지원대상기업 []해당 []비해당 관리번호

산재보험 상시근로자수 성립일 사업종류코드
사업의 형태 [] 계속 [] 기간이 정해져 있는 사업(사업기간: -)
성립신고일(가입신청일) 현재 산업재해발생여부 []있음 []없음
주된 사업장 여부 []해당 []비해당 주된 사업장 관리번호
원사업주 사업장관리번호 또는 사업개시번호
(사내하도급 수급사업주인 경우만 기재)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제2항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 담당 직원 확인사항의 행정정보를 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인(신청인)

(서명 또는 인)

위와 같이 신고(신청)합니다.

년 월 일

신고인·신청인(사용자·대표자)

(서명 또는 인)

[]보험사무대행기관(고용·산재보험만 해당)

(서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 지역본부장(지사장) 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(제1쪽 뒷면)

신고인 (신청서) 제출서류	1. 근로자 과반수의 동의서(고용보험 임의적용 가입신청의 경우에만 제출합니다) 2. 통장 사본 1부(자동이체 신청의 경우에만 제출합니다)	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 사업자등록증 2. 주민등록표 초본[고용·산재보험의 경우로서, 신청(고)인이 개인인 경우만 해당합니다]. 다만, 신청(고)인이 직접 신청(고)서를 제출하면서 신분증명서(주민등록증, 운전면허증, 여권을 말합니다)를 제시하는 경우에는 그 신분증명서의 확인으로 주민등록표 초본의 확인을 갈음합니다. 3. 법인 등기사항증명서[신청(고)인이 법인인 경우만 해당합니다]	

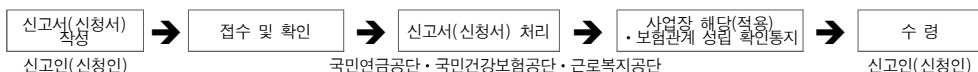
유의 사항

- 국민연금, 건강보험의 건설현장사업장은 건설일용근로자 기입된 사업장을 말하고, 건설현장사업장으로 적용받고자 하는 사업장이 일괄경정 고지신청서(해당 기간 서식)를 제출하고 사업장 자격관리 등을 위하여 해당 기관이 운영하는 정보통신망(EDI)에 가입하면 일괄경정고지를 받을 수 있습니다.
- 전자고지는 「국민건강보험법」 제79조에 따라 송달의 효력이 발생하며, 별도의 우편 고지서는 발송하지 않습니다.
- 건설업 및 벌목업의 경우는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제19조에 따른 확정보험료 신고·납부기한으로부터 30일 이내에 고용보험료 지원을 신청하시기 바랍니다.
- 연금·고용보험료 지원 대상 사업장은 전년도의 월평균 근로자 수가 10명 미만이고 신청 직전 3개월 동안 지원신청이 속한 연도로 한정하며, 보험관계성립일 이후 3개월이 지나지 않은 경우에는 그 기간 동안 연속하여 근로자 수가 10명 미만이고, 신청월 말일 기준으로 10명 미만이어야 합니다. 예술인의 경우 고용보험료만 지원하며, 지원 대상 사업의 예술인 피보험자는 보수액 수준 등 지원요건을 충족할 경우 인원에 제한 없이 지원됩니다.
※ 법인사업장은 법인 단위로 10명 미만 여부를 판단하나, 공동주주관리사무소의 경우 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 따라 관리사무소 현장 별로 10명 미만 여부를 판단합니다.
- 신청 연도의 근로자 수가 3개월 연속 10명 이상인 경우 4개월째부터 해당 연도 말까지 연금(고용)보험료 지원 대상에서 제외됩니다.
- 연금·고용보험료 지원은 국민연금 및 고용보험의 자격취득이 된 사람으로 한정하여 이루어지므로 현재까지 자격취득이 안 된 근로자 또는 예술인은 반드시 해당기관에 자격취득신고서(일용근로자 또는 단기예술인의 경우 근로내용·노무제공내용 확인신고서)를 제출해야 혜택을 받을 수 있습니다. (신고관련 문의: 국번없이 국민연금 1365, 고용보험 1588-0075)
- 연금·고용보험료 지원 대상에 해당하는 경우에 신청 월부터 해당 연도 말까지 지원되어 매월 해당 월의 보험료가 납부기한 이내에 모두 납부된 경우에만 보험료가 지원됩니다. 따라서 납부기한이 지나서 납부하거나 일부만 납부한 월에는 지원을 받을 수 없습니다.
- 연금·고용보험료는 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 보수(액) 수준 등에 따라 사용자와 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 연금보험료와 고용보험료 부담분의 일부가 지원됩니다. 다만, 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 재산(「지방세법」 제105조에 따른 토지, 건축물, 주택, 항공기 등 선박) 및 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득이 보건복지부장관(고용노동부장관)이 고시한 기준 이상에 해당할 경우 지원대상에서 제외되며, 해당 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 지원 여부를 결정하기 위해 국민연금·근로복지공단은 해당 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 재산 및 종합소득자료를 수집하여 확인합니다.
- 연금·고용보험료를 지원받고 있는 사업(장)에 신규로 자격을 취득한 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)가 있을 경우 연금·고용보험료 지원신청이 없어도 해당 가입자가 보험료 지원요건을 충족할 경우 연금·고용보험료를 지원받을 수 있습니다(고용보험의 경우 건설업 및 벌목업은 해당하지 않습니다).
- 연금·고용보험료 지원 대상 요건에 해당되지 않음이 추후 확인된 경우에는 기 지원한 금액에 대하여 국가가 이를 환수할 수 있습니다.
- 국민연금공단과 근로복지공단에서 국민연금과 고용보험의 지원 여부를 확인하여 처리 결과를 각각 통보합니다.
- 국민연금의 경우 18세 미만 근로자도 사업장가입자입니다. 다만, 본인이 원하지 않으면 가입하지 않을 수 있습니다.
- 고용·산재보험 신고(신청) 시 「건설업 및 임업 중 벌목업(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조에 따른 일괄적용 대상 사업은 제외한다)의 경우에는 별도 서식을 이용하여 근로복지공단에 제출하여 주시기 바랍니다.
- 자동이체 신청 시 고용·산재보험료의 처리 대상은 월별보험료 및 분할납부보험료(2~4기)이며, 일시납부하는 개산보험료와 분할납부보험료(1기)는 자동이체 처리되지 않습니다. 합산자등이체는 월별보험료를 합산 출금합니다(고용·산재보험 일시납, 분할납부보험료는 제외).
- 산재보험 적용사업(장)은 「임금계산보장법」 및 「석면피해구제법」(①상시근로자수가 20인 이상인 사업주(건설업은 제외), ②건설업 사업주(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제1항의 적용을 받지 않는 건설공사는 제외)를 당면히 적용받게 됩니다.) 4대 사회보험 고지서는 한 장의 고지서에 합산된 금액(보험별 금액도 표기)으로 발송합니다. 월별보험료를 합산고지하며 고용·산재보험의 일시납부하는 개산보험료와 분할납부보험료는 합산고지 대상이 아닙니다. 보험별 각각의 고지서를 받기 원하시면 지사로 신청하시기 바랍니다.

작성 방법

공통 사항	1. "사용자·대표자"란은 개인사업의 경우 개인사업자, 법인의 경우 대표자 인적사항을 적습니다. 2. "업태와 종목"란은 사업자등록증 상의 업태와 종목을 적습니다. 3. "환급(반환)계좌 사전신고"는 사업장 환급(반환)금 발생 시 지급받을 은행의 은행명, 계좌번호 등을 적습니다. 4. "자동이체신청"란의 예금주 주민등록번호는 계좌개설 시 주민등록번호로 등록되었으면 그 주민등록번호로, 사업자등록번호로 등록되었으면 그 사업자등록번호를 적습니다. 합산자등이체 적용여부는 4대 사회보험료 모두 합산하여 출금 원하는 경우 적용에 "[√]" 표시, 원하지 않는 경우는 미적용에 "[]" 표시를 합니다. "이체희망일"에 "[√]" 표시하며, 월별보험료인 경우 납부전월 말일 선택가능합니다. 5. "전자고지 신청"란은 전자고지를 받으려는 방법에 해당하는 부분에 "[√]" 표시를 하고, 전자우편이나 휴대전화를 선택한 경우에는 "수신처"에 전자고지를 받으려는 정확한 전자우편주소 또는 휴대전화번호를 적으며, 전자문서교환시스템을 선택한 경우에는 "건강보험 Web EDI, 사회보험 EDI" 중 하나를 선택하여 적습니다.
국민 연금	1. "적용 연월일"란에는 사업장이 1명 이상의 근로자를 사용하게 된 날을 적습니다. 2. "근로자수"란에는 법인의 대표자는 포함하고, 개인사업장의 사용자는 포함하지 마십시오. 3. "가입대상자"란에는 사업장의 18세 이상 60세 미만의 근로자와사용자를 합하여 기재하며, 18세 미만 근로자의 경우에도 가입을 원하는 경우에는 포함하십시오. 4. "분리적용사업장"이란 이미 국민연금에 가입된 본점(모사업장)으로부터 분리하여 별개의 사업장으로 가입한 경우를 말하며, 이러한 분리적용사업장으로 가입하려는 경우에만 본점 명세를 적습니다.
건강 보험	1. "적용 연월일"란에는 사업장이 1명 이상의 근로자를 사용하게 된 날을 적습니다. 2. "회계종목"란은 공무원 및 교직원사업장만 회계종목 사항을 적습니다. ※ 사업장 특성부호: 1. 공무원사업장 3. 사립학교교직원사업장 5. 군 기관 7. 일반근로자사업장 3. 관할 단위사업장 및 부서가 있을 때에는 제2쪽의 "단위사업장 현황" 및 "영업소 현황"을 적고, 고용보험의 경우 보험관계 성립사업장이 둘 이상일 때에는 제3쪽의 "신고대상사업장 현황"을 계속 적습니다.
고용 보험	※ 근로자가 종사하는 사업(장)과 예술인이 종사하는 사업(장) 별로 작성합니다. 1. "상시근로자수" "예술인수" "피보험자수"란은 성립 또는 가입 사업 단위의 내용을 적습니다. 2. "우선지원 대상기업"란은 "고용보험법 시행령" 제12조에 따른 "우선지원 대상기업에 해당하는 기업"인지 여부를 적습니다. 3. "주된 사업장 관리번호"란은 주된 사업장의 보험관계가 이미 성립한 경우에만 적습니다. 4. 제출된 서식만으로 사실 여부를 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보관 요구가 있을 수 있습니다.
산재 보험	※ "원사업주 사업장관리번호 또는 사업가번호"란은 사내하도급 근로자를 고용하여 사내하도급을 수행하는 수급사업주가 원사업주의 산재보험 사업장관리번호(원사업주가 일괄적용 사업장인 경우에는 원사업주의 사업개시번호)를 적습니다(건설업은 제외). 1. "사내하도급"이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말합니다. 2. "수급사업주"란 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말합니다. 3. "원사업주"란 업무를 도급하거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말한다. 사업이 수자의 도급에 의해 이루어지는 경우에는 최상위의 원사업주를 말합니다. 4. "사내하도급 근로자"란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁 받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말합니다. 5. 원사업주가 다수 있는 경우에는 사내하도급 근로자가 가장 많은 사업장의 원사업주 원수급 사업장관리번호를 적습니다. 6. 제출된 서식만으로 사실 여부를 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보관 요구가 있을 수 있습니다.(원사업주는 수급사업자에게 사업장관리번호 제공에 협조해야 함.)

처리 절차



[[]]국민연금금 사업장가입자 기준소득월액 변경신청서
[[]]국민건강보험 직장가입자 보수월액 변경신청서
[[]]고용·산재보험 월평균보수 변경신고서

※ 유의사항 및 작성방법은 뒷쪽을 참고하시기 바라며, 어두운 란은 신청인(신고인)이 적지 않습니다. (옆쪽)

접수번호		접수일		처리기간						
사업장관리번호		명칭	전화번호	팩스번호	전자우편주소	휴대폰번호				
사업장 소재지										
성명	주민등록번호 (외국인등록번호 ·국배거소신고번호)	국민연금 (소득이 보건복지부장관이 고시하는 비율 이상 변동된 자만 신청)		국민건강보험			고용보험 및 산재보험			일자리안정 자금 지원 신청
		기준소득월액 변경 연월	변경 기준소득 월액	근로자 동의 (서명 또는 인)	변경 후 보수월액	변경 사유	변경 후 월평균보수 고용보험 산재보험	보수 변경 월	변경 사유	
										[]예 []아니오
										[]예 []아니오
										[]예 []아니오
										[]예 []아니오

「국민연금법 시행령」 제9조제5항 및 같은 법 시행규칙 제2조제1항제3호, 「국민건강보험법 시행령」 제36조제2항 및 같은 법 시행규칙 제41조, 「고용보험 및 산재보험에
보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 시행령 제19조의3제6항 및 같은 법 시행규칙 제16조의2에 따라 위와 같이 기준소득월액(보수월액, 월평균보수)의 변경을 신청(신고)합니다.

* 국민연금 사업장가입자 기준소득월액 변경 요건

- 기준소득월액 대비 실제 소득이 보건복지부장관이 고시하는 비율 이상 변동(상승·하락)된 사업장가입자만 가능(근로자의 동의 필요)
- 변경된 기준소득월액은 신청일이 속하는 달의 다음 달부터 다음 연도 6월까지 적용하며, 변경된 기준소득월액이 과세 자료 등을 통해 확인되는 실제
소득과 일치하는지 확인하여 과부족분에 대해서는 사후정산

신청(신고)인(사용자 · 대표자)

[] 보험사무대행기관(고용보험 및 산재보험)

년 월 일

(서명 또는 인)

(서명 또는 인)

국민연금공단 이사장 / 국민건강보험공단 이사장 / 근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

제출(첨부) 서류	국민연금 ①	국민연금의 경우 임금대장, 근로계약서, 보수규정 등 변경된 소득을 확인할 수 있는 자료 1. 근로자의 경우 변경된 근로계약서 사본(근로계약서를 변경한 경우만 해당), 예·출인의 경우 변경된 문화예·출연에 관하여 관련 계약서 사본 2. 월평균보수가 인상 또는 인하된 명세가 적힌 해당 근로자의 임금대장 사본, 예·출인의 경우 보수액 지급 관련 자료 사본 해당 근로자의 주 소정근로시간 등을 기재한 서류	수수료 없음
	고용보험 및 산재보험 ②		
	임대차임대료 지원 신청 ③		
	작성방법 및 유의사항		
공통	"성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)·국가(소속고번호)"란에는 주민등록등본(외국인등록증 또는 국가(소속고번호)의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국가(소속고번호))를 적습니다.		
국민연금 ①	1. "현재 기준소득월액"과 "변경 후 기준소득월액"란에는 사업장가입자의 현재 기준소득월액과 실제 지급되고 있는 소득을 적습니다. 2. "근로자 동의"란에는 기준소득월액 변경 대상자가 근로자인 경우에, 근로자가 직접 서명하거나 날인합니다.		
국민건강보험 ②	1. "변경 후 보수월액"에는 변경 후 적용되는 보수월액을 적습니다. 2. "보수변경 월"에는 실제로 보수가 변경된 월을 적습니다. 3. "변경사유"에는 승진, 승급, 보수인상 등 보수월액 변경사유를 적습니다. 4. 「소득세법」 제12조제3호차목·파목 및 거목에 따라 비교제되는 소득, 지급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금액은 국민건강보험 보수월액에 포함됩니다. 5. 보수가 지급되지 아니하는 사용자의 보수월액이 해당 사업장에서 가장 높은 보수월액을 적용받는 근로자의 보수월액보다 낮은 경우에는 그 근로자의 보수월액으로 적용됩니다.		
고용보험 및 산재보험 ③	1. 월평균보수의 산정방법은 다음과 같습니다 * 전년도에 근로등을 개시한 종사자: 전년도 보수총액 ÷ 전년도 종사개월수 * 당해연도에 근로등을 개시한 종사자: 취득(고용)일부터 1년간(1년 이내)의 근로계약기간·문화예·출연에 관하여 관련 계약기간을 정한 경우에는 그 기간) 지급하기로 정한 보수총액 ÷ 해당 종사개월수 - 근로자의 보수: 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액(연말정산에 따른 감근세 원천징수 대상 근로소득과 동일) - 예·출인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액 2. "변경 후 월평균보수"에는 변경 후 적용되는 월평균보수액을 적습니다. 3. "변경 후 월평균보수"가 산재보험 항목과 고용보험 항목이 같은 경우 비과세로 비워두거나 "고용보험과 같은"을 적습니다. 만일 고용보험 적용 근로자·예·출인으로서 산재보험 적용제외 대상인 경우는 산재보험 항목에 "-" 또는 "x"로 표시합니다.(다만, 산재보험 항목만 기재하는 경우는 고용보험 비배당으로 간주) 4. "보수변경 월"에는 실제로 보수가 변경된 월을 적습니다. 5. "변경사유"에는 보수인상, 보수인하, 착오정정 등 월평균보수 변경 사유를 적습니다.		
임대차임대료 지원 신청 ④	임대차임대료 지원금은 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우만 신청이 가능하며, 해당 근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 해당 근로자의 소정근로시간 등을 확인할 수 있습니다.		
처리절차			
신청(신고)서 제출	접수 및 확인	신청(신고)서 처리	기준소득월액(보수월액), 월평균보수 변경 확인 통지
신청(신고)인 또는 보험사무대행기관			신청(신고)인 또는 보험사무대행기관

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(표준)

※ [예]는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바랍니다. [예]는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바랍니다. [예]는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바랍니다.

(附)

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 종일지(80g/㎡)]

국민연금 [] 사업장가입자 자격취득 신고서

건강보험 [] 직장가입자 자격취득 신고서

고용보험 [] 피보험자격취득 신고서

산재보험 [] 근로자 고용 신고서

(제1쪽)

※ 위의 사항 및 작성방법은 제2쪽을 참고해 주시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신고인이 적지 않습니다.

※ [] 에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다.

※ 같은 사람의 4대 사회보험 각각의 자격취득일 또는 월 소득액(소득월액, 보수월액, 월평균보수액)이 서로 다른 경우 줄을 달리하여 적습니다.

접수번호		접수일		처리기간: 3월(고용보험은 5일)															
사업장관리번호				명칭		단위사업장 명칭				영업소 명칭		우편번호 ()							
사업장		소재지																	
전화번호		팩스번호																	
보험사무대행기관		번호		명칭		하수급인 관리번호(건설공사 등의 미승인 하수급인만 해당함)													
구분	성명	주민등록번호 (외국인등록번호· 국내거소신고번호)	국적	대표자 여부	월 소득액 (소득월액·보수월액·월평균보수액) (원)	자격취득일 (YYYY. MM.DD)	국민연금 자격취득부호	특수직종부호	직역연급부호	건강보험 보험료 감면 부호	공무원·교직원 회계명 /부호	직종명 /부호	직종부호	1주 소정 근로 시간	계약 종료 연월 (계약만 작성)	고용보험·산재보험 보험료 부과구분 (해당자만 작성)	부호	사유	임차리 안정자금 지원 신청
1				[]예 []아니오			[]국민연금 ([]취득 월 납부 희망)			[]건강보험 ([]피부양자 신청)				[]고용보험(계약직 여부: []예, []아니오) []산재보험					[]예 []아니오
2				[]예 []아니오			[]국민연금 ([]취득 월 납부 희망)			[]건강보험 ([]피부양자 신청)				[]고용보험(계약직 여부: []예, []아니오) []산재보험					[]예 []아니오
3				[]예 []아니오			[]국민연금 ([]취득 월 납부 희망)			[]건강보험 ([]피부양자 신청)				[]고용보험(계약직 여부: []예, []아니오) []산재보험					[]예 []아니오
4				[]예 []아니오			[]국민연금 ([]취득 월 납부 희망)			[]건강보험 ([]피부양자 신청)				[]고용보험(계약직 여부: []예, []아니오) []산재보험					[]예 []아니오

위와 같이 자격취득을 신고합니다.

신고인(사용자·대표자)

(서명 또는 인) / [] 보함사무대행기관

년 월 일

(서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 ○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm [백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

첨부 서류	국민연금	임금대장 사본 또는 신원수첩 사본 등 특수직종근로자임을 증명할 수 있는 서류 1부 직장가입자의 자격을 얻으려는 사람이 재외국민 또는 외국인인 경우에는 다음의 구분에 따른 서류 가. 재외국민: 「주민등록법」에 따른 주민등록표 등본 1부 나. 외국인: 외국인등록증 사본, 외국인등록 사실증명, 국내거소신고증 사본(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 법률」

297mm×210mm(백상지(60g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡))

사격취미부호비

</

■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙[별지 제22호의6서식] <개정 2020. 1. 9.> <개정안>

국민연금 [] 사업장가입자 자격상실 신고서 고용보험 [] 피보험자격상실 신고서

건강보험 [] 직장가입자 자격상실 신고서 산재보험 [] 근로자 고용종료 신고서

※ 퇴직의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 곳은 신고인이 적지 않습니다.
※ 같은 사람의 4대 사회보험의 상설 연월일이 다른 경우 유의사항을 읽고 작성하시기 바랍니다.

접수번호		접수일자		처리기간 3일(고용·산재보험은 7일)		(양쪽)	
사업장	사업장관리번호	명칭		전화번호		팩스번호	
	소재지	우편번호()					

보험사무대행기관		명칭		번호		하수금인 관리번호(건설공사등의 미승인하수금인에 한함)											
일련 번호	성명	주민등록번호 (외국인등록번호· 국내거소신고번호)	전화번호 (휴대전화번호)	상실 연월일 (YYYY.MM.DD)	상실 부호	국민연금				건강보험				[] 고용보험 [] 산재보험			
						초일취득· 당월상실자 납부여부		상실 부호	연간 보수 총액		상실 사유	해당 연도 보수 총액	전년도 보수 총액	해당 연도 보수 총액	전년도 보수 총액		
희망 []		근무 개월수	근무 개월수	근무 개월수	구체적 사유	구분 코드	고용보험 고용보험		산재보험 산재보험								

위와 같이 자격상실 신고를 합니다.

신고인 · 확인인(사용자·대표자) / [] 보험사무대행기관 (서명 또는 인) (서명 또는 인)

신고인 · 확인인(사용자·대표자) / [] 보험사무대행기관 (서명 또는 인) (서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm [백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

유의사항	
국민연금	사용자는 소재 불명 등으로 상실회계 통지할 수 없을 때에는 그 사실을 공단에 통지해야 합니다.
건강보험	1. 건강보험 가입자가 퇴직으로 이 신고서를 제출한 경우에는 「국민건강보험법 시행규칙」 별지 제5호서식의 건강보험 지역가입자자격득치증·변동신고서는 제출하지 않습니다. 2. 재외국민 또는 외국인의 직장가입 제의 신고를 하는 경우에는 「국민건강보험법 시행규칙」 제61조(제4항)에 따른 신고서 및 서류를 별도로 제출해야 합니다.
고용보험 산재보험	1. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 사업소득을 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다. 2. 제5조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 이로 인하여 사업소득을 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다. 3. 실업급여를 지급 받을 수 있는 기간은 퇴직(이직)일의 다음날부터 12개월입니다. 3. 연도중 오용 변경이 있는 사업장의 근로자, 자활근로조사자 또는 노동조합 등으로부터 금품을 지급받은 노조직인자 등의 경우에는 보험료 정산을 위하여 공단이 정하는 신고서를 추가로 제출해야 합니다.
· 같은 사람의 4대 사회보험의 상실일자가 다른 경우 상실 연월일만에 모두 함께 기재하되, 해당 칸 안에서 줄을 달리하고 괄호로 해당 사항을 구분하여 표기합니다. (예) 201x.xx.xx (고용보험) 201x.xx.xx (건강보험)	

작성방법	
공통사항	“성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)를 적습니다.
상실 연월일	1. "상실 연월일"란에는 자격상실 사유(해당 사업장에서의 퇴직일, 사망일 등)가 발생한 날의 다음 날을 적습니다. (예) - 퇴직일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, - 사망일/상실일: 2월1일/2월2일 2. 국민연금의 경우 중 자격 상실 사유가 사망장 간의 진출입 경우에는 상대 사업장에서의 자격 취득일의 전입일을, 상실 부호가 6·15·16·20인 경우에는 해당 일을 적습니다. 3. 건강보험의 경우 중 의료급여수급자가 되거나 유급자등으로서 건강보험 적용배제 신청을 하는 경우에는 건강보험 적용배제 신청일을 적습니다. (예) - 적용배제신청일/상실일: 1월5일/1월5일 <상실 부호> 1. 사망 3. 사용관계 종료 4. 국적 상실(국외 이주) 5. 60세 도달 6. 다른 공적연금 가입 9. 진출(통·폐합) 15. (초기)노령연금 수급권 취득(초기노령연금의 지급이 정지 중인 경우는 제외합니다) 16. 협정국 연금가입 19. 체류기간 만료(외국인) 20. 적용배제 사유(국외인) 21. 무보수 대표이사 22. 근로자 제외 2. 상실 부호 22. 근로자 제외는 1개월 미만 일용 근로자, 60시간 미만 단시간 근로자 및 형명 목적이 아닌 대학 시간강사의 경우에만 적습니다. 2. 초임에 가입자 자격을 취득하고 같은 달에 자격을 상실하는 경우, 연금보험료의 납부를 정당한 때에는 "초임 취득·단월 상실자" 남부 여부"란의 희망" []에 "√" 표시를 합니다.
국민연금	<상실부호> 퇴직<01> 사망<02> 의료급여수급권자<04> 유급자 등 건강보험 배제신청<10> 기타(외국인담당직원 제외 등)<13> 1. "해당 연도"란의 "보수 총액"은 해당 사업장에서 발생된 보수(소득)를 아래에 따라 적되, "전년도"란의 "보수 총액"은 보험료 연납정산을 실시하지 않은 경우에만 적습니다. ▶ 근로자 - 직장가입자로서 근로를 제공하여 받은 봉급, 급여, 수당, 그 밖에 이와 유사한 성질의 금품 · 비과세 근로소득 중 보수 총액 포함 항목: 「소득세법」 제12조제3호차목·파과 및 기목에 따라 비과세되는 소득과 지급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금품 · 보수 총액 제외 항목: 퇴직금·형상금·변역료 및 원고료, 「소득세법」 제12조제3호차목·파과 및 기목에 따라 비과세되는 소득과 지급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금품은 제외합니다 · 「소득세법 시행규칙」 제100조제26호에 따른 근로소득원천징수영수증의 ⑩계와 ⑪국의 근로소득의 합계를 적습니다. 다만, 비과세 소득 ⑩-10간근로수당과 ⑩비과세소득 계 등에 지급보조비 등 「국민건강보험법 시행령」 제33조의 보수가 포함되어 있을 경우 합산하여 적습니다. ▶ 개인사업장 사업주 - 해당 사업장 사업소득과 부동상임대소득의 합계(총수입금액에서 필요경비를 제외한 금액)를 적습니다. 2. "근무개월 수"는 퇴직 해당 연도(연말정산을 실시하지 않은 경우에는 "전년도"만도 작성함)의 연간 보수 총액이 해당하는 개월 수를 적습니다.
건강보험	<상실(이)적 사유코드> ※ 상실(이)적 사유는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 적도록 합니다. ◆ 자진퇴사: 11. 개인사유로 인한 자진퇴사 12. 사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사 ◆ 회사사정과 근로자 또는 예술인 귀책사유에 의한 이직: 22. 폐업·도산 23. 경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(해고·권고사직·명예퇴직 포함) 26. 근로자 또는 예술인의 귀책사유에 의한 정계해고·권고사직·계약해지 ◆ 정년 등 기간만료에 의한 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료, 공사 종료 ◆ 기타: 41. 고용보험 비적용, 42. 이종고용
고용보험 산재보험	<해당연도 및 전년도 보수총액> 보수총액은 해당 사업장에서 발생한 연간 보수(근로자의 경우에는 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 제외한 소득액, 예술인의 경우에는 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 또는 「소득세법」 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득액에 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액의 총액을 적되, "전년도"란의 보수총액은 보수총액신고를 하지 않은 경우에만 적습니다. ※ 전보 또는 휴직 등의 사유로 해당 근로자의 고용보험과 산재보험 보수총액에 차이가 있는 경우에는 각각의 보수총액을 달리하여 작성합니다.

처리절차	
신고서 작성 신고인	접수 및 확인 신고서 처리 국민연금공단 · 국민건강보험공단 · 근로복지공단
신고인	자격상실 및 확인 통지 수령 신고인

■ 고용보험법 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙[별지 제22호의7서식] <개정 2019. 7. 16.> <개정안>

[]고용보험 []산재보험 근로내용 확인신고서 (년 월분)
[]고용보험 (단기에술인) 노무제공내용 확인신고서 (년 월분)

※ 제2쪽의 유의사항과 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

(제1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 7일						
공통 사업장	사업장관리번호	명칭						
	사업자등록번호 (국세청 일용근로소득지급명세서 같음하여 제출하는 경우에만 적용, 단기에술인의 경우는 적지 않습니다.)	하수급인관리번호 (건설공사등 미승인 하수급인에 한함)						
	소재지	공사명(유기사업명)	보험사무대행기관 명칭					
	전화번호 (유선) (휴대전화)	FAX번호						
	고용관리 책임자 (※건설업만 해당)	(성명) (주민등록번호) (직위) (직무내용) (근무지) []본사 []해당 사업장(한정) []다른 사업장(한정)						
성명								
주민등록번호 (외국인등록번호)								
국적	체류자격							
전화번호(휴대전화)								
직종 부호								
근로일수 또는 노무제공일수 ("o" 표시)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5				
	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10				
	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15				
	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20				
	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25				
	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30				
	31	31	31	31				
	31							
근로일수 또는 노무제공일수	일	시간	일	시간	일	시간	일	시간
보수지급기초일수	일		일		일		일	
보수총액	원		원		원		원	
임금총액	원		원		원		원	
이직사유 코드								

보험료부과구분(해당자만)

부호	사유						
국세청 일용 근로 소득 신고	지급월	월	월	월	월	월	월
	총지급액 (과세소득)	원	원	원	원	원	원
	비과세소득	원	원	원	원	원	원
	원천 징수 액	원	원	원	원	원	원
	지방 소득세	원	원	원	원	원	원
일용근로소득 자본신성	[]에 []아니오	[]에 []아니오	[]에 []아니오	[]에 []아니오	[]에 []아니오	[]에 []아니오	[]에 []아니오

「고용보험법 시행령」 제7조제1항 후단, 제104조의6제2항 및 같은 법 시행규칙 제5조제2항·제125조의3제2항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의6 후단에 따라 위와 같이 확인하여 신고합니다.

년 월 일
신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인)
[] 보험사무대행기관 (서명 또는 인)
근로복지공단○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

제출(첨부)서류	해당 근로자의 주 소정근로시간 등을 적은 서류(일자리안정자금 지원을 신청한 경우에만 해당합니다)

유의사항	
근로내용 확인신고서	1. 이 서식은 1일 단위로 근로계약을 체결하거나 1개월 미만으로 고용되는 일용근로자를 위한 서식입니다. 2. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장은 고용보험 근로자 근로내용 확인신고서만 작성하고, 산재보험 근로자 근로내용 확인신고서를 작성하지 않습니다. 3. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장 소속 일용근로자의 경우 "임금총액"만 적고, 그 밖의 업종의 사업장 소속 일용근로자는 "보수총액(과세소득)"과 "임금총액(과세소득 및 비과세소득)"을 모두 적습니다. 4. 사업주는 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 제3항에 따라 사업장별(건설공사별)로 고용관리 책임자를 지정·신고하여야 하며, 이를 위반할 경우에는 같은 법 제26조제3항제1호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
단기에술인 노무제공내용 확인신고서	1. 이 서식은 예술인 중 문화예술용역 관련 계약이 1개월 미만인 사람을 위한 서식으로 고용보험에만 적용됩니다. 2. 공통사업장의 "사업자등록번호란"은 기재하지 않습니다. 3. 노무제공일수를 적고, 보수지급일수, 보수총액(문화예술용역 관련 계약과 관련하여 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액)을 적습니다.
제1쪽 신고사항을 신고하지 않거나 거짓으로 신고한 경우에는 「고용보험법」 제118조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과되며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임질 수 있습니다.	
일용근로소득 신고 관련	1. 제1쪽의 "사업자등록번호란"에는 "소득세법" 제134조제3항에 따른 원천징수의무자의 "사업자등록번호"를 적습니다. 2. 사업주가 제1쪽의 "사업자등록번호"를 작성·제출한 경우 「소득세법 시행령」 제213조제4항에 따라 「소득세법 시행규칙」 별지 제24호서식(4)에 따른 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출할 필요가 없습니다. 국세청으로 직접 신고를 원하는 경우 "사업자등록번호"는 적지 않으며, "사업자등록번호" 및 "국세청 일용근로 소득신고"를 적지 않거나 잘못 적은 경우 국세청에 일용근로소득 지급명세서를 미제출·부실 제출한 것으로 보아 가산세가 부과될 수 있습니다. 3. 일용근로소득 신고 대상자에 대하여 "사업자등록번호" 및 "국세청 일용근로 소득신고"를 작성하지 않은 경우에는 해당 일용근로자에 대한 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출해야 합니다.

<일자리안정자금 지원 신청 관련>

일자리안정자금은 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우만 신청이 가능하며, 해당 근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 해당 근로자의 소정근로시간 등을 확인할 수 있습니다.

작성방법	
1. "직무"는 고용관리책임자가 해당 사업장에서 부여받은 직무(예사 부장, 팀장, 과장, 사원 등)를 작성하고, "근무지"는 고용관리책임자가 근무하는 사업장 중 해당하는 곳에 체크하며, "직무내용"은 고용관리책임자의 임무 이력에 결속하고 있는 직무내용에 해당하는 다음의 코드번호를 적습니다(직무내용이 여러개인 경우 모두 적을 수 있습니다). 01. 인사·노무 02. 회계·세무·경리 03. 경영·관리 04. 홍보·영업 05. 기술·기능 06. 기 타	
2. "하수급인 관리번호"는 「고용보험법 시행규칙」 제4조에 따라 원수급인이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말합니다.	
3. "직종부호"는 근로자의 경우 ◆ 별지 [1. 한국고용직업분류(KECO '18) 중 소분류(136개) 직종현황]를 참고하여 적고, 단기에술인의 경우 별지 [2. 예술인 직종현황]를 참고하여 적습니다.	
4. 보수지급기초일수는 피보험기간 중 "보수지급의 기초가 된 일수"를 말하며, 근로자의 경우 "보수지급의 기초가 된 일수"에는 현실적으로 근로하지 아니한 날이 포함될 수 있고(무급휴일, 무급휴일 또는 결근일 등 보수지급일수에서 제외하는 경우에는 그 일수를 제외한 일수가 됨), 단기에술인의 경우 문화예술용역 관련 계약에 따른 노무제공일수가 됩니다. * "보수"란 근로자의 경우에는 「고용보험법」 제2조제5호에 따른 보수를, 단기에술인의 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의2제2항에 따른 보수액을 말합니다	
5. "보수총액"은 근로자의 경우 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액을 말하고, 단기에술인의 경우 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말하며, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.	
6. "임금총액"은 일용근로자의 경우에만 「근로기준법」 제2조에 따른 임금으로써, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.	
7. "이직 사유코드": ◆ 1. 회사의 사정에 의한 이직(폐업, 공사중단, 공사 종료, 계약기간 만료 등) ◆ 2. 부득이한 개인사정에 의한 이직(질병·부상, 출산 등) ◆ 3. 기타 개인사정에 의한 이직(전직, 자영업을 위한 이직 등)	
8. "보험료부과구분"에는 근로자 또는 예술인이 다음에 해당하는 경우는 그 부호를 적습니다(* 해당자만 적습니다)	

부호	부과범위				대상 종사자
	산재보험	고용보험	실업급여	고용안정자금(노무개발)	
51	○	○	x	x	09. 고용보험 미가입 외국인근로자 11. 향운노조원(임금채권 부담금 부과대상)
52	○	x	x	x	03. 현장실습생(「산업재해보상보험법」 제123조제1항에 따른 현장실습생) 13. 향운노조원(임금채권부담금 소충충수)
54	○	x	○	○	22. 자활근로종사자(「국민기초생활보장법」 제14조의2에 따른 급여의 특례에 해당하는 자, 차상위계층, 주거·의료·교육급여 수급자)
55	x	x	○	○	05. 국가기관에서 근무하는 청원경찰 06. 「선원법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 적용자 07. 해외파견자 (「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 자)
56	x	x	○	x	01. 별정직·임기제(일반, 전문, 시간선택제, 한시)공무원 16. 노조전임자(노동조합 등 법률 지급) 25. 예술인
58	○	x	x	○	21. 자활근로종사자(생계급여 수급자)

- "지급월"은 일용근로자에게 급여를 지급한 월(12월 말일까지 미지급한 금액은 12월)을 적습니다.
- "총지급액(과세소득)"은 일용근로자에게 지급한 급여액(비과세소득 제외)의 월별 합계금액을 적습니다.
- "비과세소득"은 생산직 일용근로자에게 지급한 야간근로수당 등이 이에 해당됩니다.
- "소득세"는 [(1일 임금 - 비과세소득) - 근로소득공제(「소득세법」 제47조에 따른 금액)] × 원천징수세율(6%) - 근로소득세액공제(산출세액의 55%)를 적용하여 계산합니다. 다만, 소득세액이 소액부징수(1천원 미만인 경우)에 해당하는 경우에는 "0"으로 적습니다.
- 원천징수액란의 "지방소득세"는 소득세의 10%를 적습니다.

210mm×297mm(백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

2. 예술인의 직종현황 (제3쪽)

0. 경영사상·금융·보험지	01. 편지지(일반·부서장)	011 의뢰인의 괴담문예 및 기인 괴담원	158 소상·생애·산언전·비파괴 기술자	52. 여행·숙박·오락 서비스지	82. 금속·재료·설치·장비·생산지 (반금·단조·주조·용접·도장 등)	정차 (44~45)
		012 행정각국·금융·보험·관리자	159 제도사 및 기타 인쇄·출판 등 공학 기술자 및 사무원			
02. 경영행정사무지	21. 교육지	211 대학 교수 및 강사	21. 교육지	53. 음식 서비스지	83. 전기·전자·설치·장비·생산지	정차 (46~47)
		212 학교 교사 213 유치원 교사 214 문화·기술·예술·예능 교사 215 강연회 및 기타 교육 종사자	531 취업·방 및 조력사 532 사립 서비스지	831 전기공 832 전기·전자 기기 설치·수리원 833 발전·배전 장치 조작원 834 전기·전자 장치 조작원 835 전기·전자 부품·제품 생산·가게 조작원 836 전기·전자 부품·제품 조립원		
03. 금융·보험지	22. 법률지	221 법률전문가 222 법률사무원	22. 법률지	54. 경호·경비지	84. 정보통신·설치·장비·생산지	정차 (48~49)
		223 사회복지·종교지 224 사회복지·종교지 225 사회복지·종교지 226 사회복지·종교지 227 사회복지·종교지 228 사회복지·종교지 229 사회복지·종교지 230 사회복지·종교지 231 사회복지·종교지 232 사회복지·종교지 233 사회복지·종교지 234 사회복지·종교지 235 사회복지·종교지 236 사회복지·종교지 237 사회복지·종교지 238 사회복지·종교지 239 사회복지·종교지 240 사회복지·종교지 241 사회복지·종교지 242 사회복지·종교지 243 사회복지·종교지 244 사회복지·종교지 245 사회복지·종교지 246 사회복지·종교지 247 사회복지·종교지 248 사회복지·종교지 249 사회복지·종교지 250 사회복지·종교지 251 사회복지·종교지 252 사회복지·종교지 253 사회복지·종교지 254 사회복지·종교지 255 사회복지·종교지 256 사회복지·종교지 257 사회복지·종교지 258 사회복지·종교지 259 사회복지·종교지 260 사회복지·종교지 261 사회복지·종교지 262 사회복지·종교지 263 사회복지·종교지 264 사회복지·종교지 265 사회복지·종교지 266 사회복지·종교지 267 사회복지·종교지 268 사회복지·종교지 269 사회복지·종교지 270 사회복지·종교지 271 사회복지·종교지 272 사회복지·종교지 273 사회복지·종교지 274 사회복지·종교지 275 사회복지·종교지 276 사회복지·종교지 277 사회복지·종교지 278 사회복지·종교지 279 사회복지·종교지 280 사회복지·종교지 281 사회복지·종교지 282 사회복지·종교지 283 사회복지·종교지 284 사회복지·종교지 285 사회복지·종교지 286 사회복지·종교지 287 사회복지·종교지 288 사회복지·종교지 289 사회복지·종교지 290 사회복지·종교지 291 사회복지·종교지 292 사회복지·종교지 293 사회복지·종교지 294 사회복지·종교지 295 사회복지·종교지 296 사회복지·종교지 297 사회복지·종교지 298 사회복지·종교지 299 사회복지·종교지 300 사회복지·종교지 301 사회복지·종교지 302 사회복지·종교지 303 사회복지·종교지 304 사회복지·종교지 305 사회복지·종교지 306 사회복지·종교지 307 사회복지·종교지 308 사회복지·종교지 309 사회복지·종교지 310 사회복지·종교지 311 사회복지·종교지 312 사회복지·종교지 313 사회복지·종교지 314 사회복지·종교지 315 사회복지·종교지 316 사회복지·종교지 317 사회복지·종교지 318 사회복지·종교지 319 사회복지·종교지 320 사회복지·종교지 321 사회복지·종교지 322 사회복지·종교지 323 사회복지·종교지 324 사회복지·종교지 325 사회복지·종교지 326 사회복지·종교지 327 사회복지·종교지 328 사회복지·종교지 329 사회복지·종교지 330 사회복지·종교지 331 사회복지·종교지 332 사회복지·종교지 333 사회복지·종교지 334 사회복지·종교지 335 사회복지·종교지 336 사회복지·종교지 337 사회복지·종교지 338 사회복지·종교지 339 사회복지·종교지 340 사회복지·종교지 341 사회복지·종교지 342 사회복지·종교지 343 사회복지·종교지 344 사회복지·종교지 345 사회복지·종교지 346 사회복지·종교지 347 사회복지·종교지 348 사회복지·종교지 349 사회복지·종교지 350 사회복지·종교지 351 사회복지·종교지 352 사회복지·종교지 353 사회복지·종교지 354 사회복지·종교지 355 사회복지·종교지 356 사회복지·종교지 357 사회복지·종교지 358 사회복지·종교지 359 사회복지·종교지 360 사회복지·종교지 361 사회복지·종교지 362 사회복지·종교지 363 사회복지·종교지 364 사회복지·종교지 365 사회복지·종교지 366 사회복지·종교지 367 사회복지·종교지 368 사회복지·종교지 369 사회복지·종교지 370 사회복지·종교지 371 사회복지·종교지 372 사회복지·종교지 373 사회복지·종교지 374 사회복지·종교지 375 사회복지·종교지 376 사회복지·종교지 377 사회복지·종교지 378 사회복지·종교지 379 사회복지·종교지 380 사회복지·종교지 381 사회복지·종교지 382 사회복지·종교지 383 사회복지·종교지 384 사회복지·종교지 385 사회복지·종교지 386 사회복지·종교지 387 사회복지·종교지 388 사회복지·종교지 389 사회복지·종교지 390 사회복지·종교지 391 사회복지·종교지 392 사회복지·종교지 393 사회복지·종교지 394 사회복지·종교지 395 사회복지·종교지 396 사회복지·종교지 397 사회복지·종교지 398 사회복지·종교지 399 사회복지·종교지 400 사회복지·종교지 401 사회복지·종교지 402 사회복지·종교지 403 사회복지·종교지 404 사회복지·종교지 405 사회복지·종교지 406 사회복지·종교지 407 사회복지·종교지 408 사회복지·종교지 409 사회복지·종교지 410 사회복지·종교지 411 사회복지·종교지 412 사회복지·종교지 413 사회복지·종교지 414 사회복지·종교지 415 사회복지·종교지 416 사회복지·종교지 417 사회복지·종교지 418 사회복지·종교지 419 사회복지·종교지 420 사회복지·종교지 421 사회복지·종교지 422 사회복지·종교지 423 사회복지·종교지 424 사회복지·종교지 425 사회복지·종교지 426 사회복지·종교지 427 사회복지·종교지 428 사회복지·종교지 429 사회복지·종교지 430 사회복지·종교지 431 사회복지·종교지 432 사회복지·종교지 433 사회복지·종교지 434 사회복지·종교지 435 사회복지·종교지 436 사회복지·종교지 437 사회복지·종교지 438 사회복지·종교지 439 사회복지·종교지 440 사회복지·종교지 441 사회복지·종교지 442 사회복지·종교지 443 사회복지·종교지 444 사회복지·종교지 445 사회복지·종교지 446 사회복지·종교지 447 사회복지·종교지 448 사회복지·종교지 449 사회복지·종교지 450 사회복지·종교지 451 사회복지·종교지 452 사회복지·종교지 453 사회복지·종교지 454 사회복지·종교지 455 사회복지·종교지 456 사회복지·종교지 457 사회복지·종교지 458 사회복지·종교지 459 사회복지·종교지 460 사회복지·종교지 461 사회복지·종교지 462 사회복지·종교지 463 사회복지·종교지 464 사회복지·종교지 465 사회복지·종교지 466 사회복지·종교지 467 사회복지·종교지 468 사회복지·종교지 469 사회복지·종교지 470 사회복지·종교지 471 사회복지·종교지 472 사회복지·종교지 473 사회복지·종교지 474 사회복지·종교지 475 사회복지·종교지 476 사회복지·종교지 477 사회복지·종교지 478 사회복지·종교지 479 사회복지·종교지 480 사회복지·종교지 481 사회복지·종교지 482 사회복지·종교지 483 사회복지·종교지 484 사회복지·종교지 485 사회복지·종교지 486 사회복지·종교지 487 사회복지·종교지 488 사회복지·종교지 489 사회복지·종교지 490 사회복지·종교지 491 사회복지·종교지 492 사회복지·종교지 493 사회복지·종교지 494 사회복지·종교지 495 사회복지·종교지 496 사회복지·종교지 497 사회복지·종교지 498 사회복지·종교지 499 사회복지·종교지 500 사회복지·종교지 501 사회복지·종교지 502 사회복지·종교지 503 사회복지·종교지 504 사회복지·종교지 505 사회복지·종교지 506 사회복지·종교지 507 사회복지·종교지 508 사회복지·종교지 509 사회복지·종교지 510 사회복지·종교지 511 사회복지·종교지 512 사회복지·종교지 513 사회복지·종교지 514 사회복지·종교지 515 사회복지·종교지 516 사회복지·종교지 517 사회복지·종교지 518 사회복지·종교지 519 사회복지·종교지 520 사회복지·종교지 521 사회복지·종교지 522 사회복지·종교지 523 사회복지·종교지 524 사회복지·종교지 525 사회복지·종교지 526 사회복지·종교지 527 사회복지·종교지 528 사회복지·종교지 529 사회복지·종교지 530 사회복지·종교지 531 사회복지·종교지 532 사회복지·종교지 533 사회복지·종교지 534 사회복지·종교지 535 사회복지·종교지 536 사회복지·종교지 537 사회복지·종교지 538 사회복지·종교지 539 사회복지·종교지 540 사회복지·종교지 541 사회복지·종교지 542 사회복지·종교지 543 사회복지·종교지 544 사회복지·종교지 545 사회복지·종교지 546 사회복지·종교지 547 사회복지·종교지 548 사회복지·종교지 549 사회복지·종교지 550 사회복지·종교지 551 사회복지·종교지 552 사회복지·종교지 553 사회복지·종교지 554 사회복지·종교지 555 사회복지·종교지 556 사회복지·종교지 557 사회복지·종교지 558 사회복지·종교지 559 사회복지·종교지 560 사회복지·종교지 561 사회복지·종교지 562 사회복지·종교지 563 사회복지·종교지 564 사회복지·종교지 565 사회복지·종교지 566 사회복지·종교지 567 사회복지·종교지 568 사회복지·종교지 569 사회복지·종교지 570 사회복지·종교지 571 사회복지·종교지 572 사회복지·종교지 573 사회복지·종교지 574 사회복지·종교지 575 사회복지·종교지 576 사회복지·종교지 577 사회복지·종교지 578 사회복지·종교지 579 사회복지·종교지 580 사회복지·종교지 581 사회복지·종교지 582 사회복지·종교지 583 사회복지·종교지 584 사회복지·종교지 585 사회복지·종교지 586 사회복지·종교지 587 사회복지·종교지 588 사회복지·종교지 589 사회복지·종교지 590 사회복지·종교지 591 사회복지·종교지 592 사회복지·종교지 593 사회복지·종교지 594 사회복지·종교지 595 사회복지·종교지 596 사회복지·종교지 597 사회복지·종교지 598 사회복지·종교지 599 사회복지·종교지 600 사회복지·종교지 601 사회복지·종교지 602 사회복지·종교지 603 사회복지·종교지 604 사회복지·종교지 605 사회복지·종교지 606 사회복지·종교지 607 사회복지·종교지 608 사회복지·종교지 609 사회복지·종교지 610 사회복지·종교지 611 사회복지·종교지 612 사회복지·종교지 613 사회복지·종교지 614 사회복지·종교지 615 사회복지·종교지 616 사회복지·종교지 617 사회복지·종교지 618 사회복지·종교지 619 사회복지·종교지 620 사회복지·종교지 621 사회복지·종교지 622 사회복지·종교지 623 사회복지·종교지 624 사회복지·종교지 625 사회복지·종교지 626 사회복지·종교지 627 사회복지·종교지 628 사회복지·종교지 629 사회복지·종교지 630 사회복지·종교지 631 사회복지·종교지 632 사회복지·종교지 633 사회복지·종교지 634 사회복지·종교지 635 사회복지·종교지 636 사회복지·종교지 637 사회복지·종교지 638 사회복지·종교지 639 사회복지·종교지 640 사회복지·종교지 641 사회복지·종교지 642 사회복지·종교지 643 사회복지·종교지 644 사회복지·종교지 645 사회복지·종교지 646 사회복지·종교지 647 사회복지·종교지 648 사회복지·종교지 649 사회복지·종교지 650 사회복지·종교지 651 사회복지·종교지 652 사회복지·종교지 653 사회복지·종교지 654 사회복지·종교지 655 사회복지·종교지 656 사회복지·종교지 657 사회복지·종교지 658 사회복지·종교지 659 사회복지·종교지 660 사회복지·종교지 661 사회복지·종교지 662 사회복지·종교지 663 사회복지·종교지 664 사회복지·종교지 665 사회복지·종교지 666 사회복지·종교지 667 사회복지·종교지 668 사회복지·종교지 669 사회복지·종교지 670 사회복지·종교지 671 사회복지·종교지 672 사회복지·종교지 673 사회복지·종교지 674 사회복지·종교지 675 사회복지·종교지 676 사회복지·종교지 677 사회복지·종교지 678 사회복지·종교지 679 사회복지·종교지 680 사회복지·종교지 681 사회복지·종교지 682 사회복지·종교지 683 사회복지·종교지 684 사회복지·종교지 685 사회복지·종교지 686 사회복지·종교지 687 사회복지·종교지 688 사회복지·종교지 689 사회복지·종교지 690 사회복지·종교지 691 사회복지·종교지 692 사회복지·종교지 693 사회복지·종교지 694 사회복지·종교지 695 사회복지·종교지 696 사회복지·종교지 697 사회복지·종교지 698 사회복지·종교지 699 사회복지·종교지 700 사회복지·종교지 701 사회복지·종교지 702 사회복지·종교지 703 사회복지·종교지 704 사회복지·종교지 705 사회복지·종교지 706 사회복지·종교지 707 사회복지·종교지 708 사회복지·종교지 709 사회복지·종교지 710 사회복지·종교지 711 사회복지·종교지 712 사회복지·종교지 713 사회복지·종교지 714 사회복지·종교지 715 사회복지·종교지 716 사회복지·종교지 717 사회복지·종교지 718 사회복지·종교지 719 사회복지·종교지 720 사회복지·종교지 721 사회복지·종교지 722 사회복지·종교지 723 사회복지·종교지 724 사회복지·종교지 725 사회복지·종교지 726 사회복지·종교지 727 사회복지·종교지 728 사회복지·종교지 729 사회복지·종교지 730 사회복지·종교지 731 사회복지·종교지 732 사회복지·종교지 733 사회복지·종교지 734 사회복지·종교지 735 사회복지·종교지 736 사회복지·종교지 737 사회복지·종교지 738 사회복지·종교지 739 사회복지·종교지 740 사회복지·종교지 741 사회복지·종교지 742 사회복지·종교지 743 사회복지·종교지 744 사회복지·종교지 745 사회복지·종교지 746 사회복지·종교지 747 사회복지·종교지 748 사회복지·종교지 749 사회복지·종교지 750 사회복지·종교지 751 사회복지·종교지 752 사회복지·종교지 753 사회복지·종교지 754 사회복지·종교지 755 사회복지·종교지 756 사회복지·종교지 757 사회복지·종교지 758 사회복지·종교지 759 사회복지·종교지 760 사회복지·종교지 761 사회복지·종교지 762 사회복지·종교지 763 사회복지·종교지 764 사회복지·종교지 765 사회복지·종교지 766 사회복지·종교지 767 사회복지·종교지 768 사회복지·종교지 769 사회복지·종교지 770 사회복지·종교지 771 사회복지·종교지 772 사회복지·종교지 773 사회복지·종교지 774 사회복지·종교지 775 사회복지·종교지 776 사회복지·종교지 777 사회복지·종교지 778 사회복지·종교지 779 사회복지·종교지 780 사회복지·종교지 781 사회복지·종교지 782 사회복지·종교지 783 사회복지·종교지 784 사회복지·종교지 785 사회복지·종교지 786 사회복지·종교지 787 사회복지·종교지 788 사회복지·종교지 789 사회복지·종교지 790 사회복지·종교지 791 사회복지·종교지 792 사회복지·종교지 793 사회복지·종교지 794 사회복지·종교지 795 사회복지·종교지 796 사회복지·종교지 797 사회복지·종교지 798 사회복지·종교지 799 사회복지·종교지 800 사회복지·종교지 801 사회복지·종교지 802 사회복지·종교지 803 사회복지·종교지 804 사회복지·종교지 805 사회복지·종교지 806 사회복지·종교지 807 사회복지·종교지 808 사회복지·종교지 809 사회복지·종교지 810 사회복지·종교지 811 사회복지·종교지 812 사회복지·종교지 813 사회복지·종교지 814 사회복지·종교지 815 사회복지·종교지 816 사회복지·종교지 817 사회복지·종교지 818 사회복지·종교지 819 사회복지·종교지 820 사회복지·종교지 821 사회복지·종교지 822 사회복지·종교지 823 사회복지·종교지 824 사회복지·종교지 825 사회복지·종교지 826 사회복지·종교지 827 사회복지·종교지 828 사회복지·종교지 829 사회복지·종교지 830 사회복지·종교지 831 사회복지·종교지 832 사회복지·종교지 833 사회복지·종교지 834 사회복지·종교지 835 사회복지·종교지 836 사회복지·종교지 837 사회복지·종교지 838 사회복지·종교지 839 사회복지·종교지 840 사회복지·종교지 841 사회복지·종교지 842 사회복지·종교지 843 사회복지·종교지 844 사회복지·종교지 845 사회복지·종교지 846 사회복지·종교지 847 사회복지·종교지 848 사회복지·종교지 849 사회복지·종교지 850 사회복지·종교지 851 사회복지·종교지 852 사회복지·종교지 853 사회복지·종교지 854 사회복지·종교지 855 사회복지·종교지 856 사회복지·종교지 857 사회복지·종교지 858 사회복지·종교지 859 사회복지·종교지 860 사회복지·종교지 861 사회복지·종교지 862 사회복지·종교지 863 사회복지·종교지 864 사회복지·종교지 865 사회복지·종교지 866 사회복지·종교지 867 사회복지·종교지 868 사회복지·종교지 869 사회복지·종교지 870 사회복지·종교지 871 사회복지·종교지 872 사회복지·종교지 873 사회복지·종교지 874 사회복지·종교지 875 사회복지·종교지 876 사회복지·종교지 877 사회복지·종교지 878 사회복지·종교지 879 사회복지·종교지 880 사회복지·종교지 881 사회복지·종교지 882 사회복지·종교지 883 사회복지·종교지 884 사회복지·종교지 885 사회복지·종교지 886 사회복지·종교지 887 사회복지·종교지 888 사회복지·종교지 889 사회복지·종교지 890 사회복지·종교지 891 사회복지·종교지 892 사회복지·종교지 893 사회복지·종교지 894 사회복지·종교지 895 사회복지·종교지 896 사회복지·종교지 897 사회복지·종교지 898 사회복지·종교지 899 사회복지·종교지 900 사회복지·종교지 901 사회복지·종교지 902 사회복지·종교지 903 사회복지·종교지 904 사회복지·종교지 905 사회복지·종교지 906 사회복지·종교지 907 사회복지·종교지 908 사회복지·종교지 909 사회복지·종교지 910 사회복지·종교지 911 사회복지·종교지 912 사회복지·종교지 913 사회복지·종교지 914 사회복지·종교지 915 사회복지·종교지 916 사회복지·종교지 917 사회복지·종교지 918 사회복지·종교지 919 사회복지·종교지 920 사회복지·종교지 921 사회복지·종교지 922 사회복지·종교지 923 사회복지·종교지 924 사회복지·종교지 925 사회복지·종교지 926 사회복지·종교지 927 사회복지·종교지 928 사회복지·종교지 929 사회복지·종교지 930 사회복지·종교지 931 사회복지·종교지 932 사회복지·종교지 933 사회복지·종교지 934 사회복지·종교지 935 사회복지·종교지 936 사회복지·종교지 937 사회복지·종교지 938 사회복지·종교지 939 사회복지·종교지 940 사회복지·종교지 941 사회복지·종교지 942 사회복지·종교지 943 사회복지·종교지 944 사회복지·종교지 945 사회복지·종교지 946 사회복지·종교지 947 사회복지·종교지 948 사회복지·종교지 949 사회복지·종교지 950 사회복지·종교지 951 사회복지·종교지 952 사회복지·종교지 953 사회복지·종교지 954 사회복지·종교지 955 사회복지·종교지 956 사회복지·종교지 957 사회복지·종교지 958 사회복지·종교지 959 사회복지·종교지 960 사회복지·종교지 961 사회복지·종교지 962 사회복지·종교지 963 사회복지·종교지 964 사회복지·종교지 965 사회복지·종교지 966 사회복지·종교지 967 사회복지·종교지 968 사회복지·종교지 969 사회복지·종교지 970 사회복지·종교지 971 사회복지·종교지 972 사회복지·종교지 973 사회복지·종교지 974 사회복지·종교지 975 사회복지·종교지 976 사회복지·종교지 977 사회복지·종교지 978 사회복지·종교지 979 사회복지·종교지 980 사회복지·종교지 981 사회복지·종교지 982 사회복지·종교지 983 사회복지·종교지 984 사회복지·종교지 985 사회복지·종교지 986 사회복지·종교지 987 사회복지·종교지 988 사회복지·종교지 989 사회복지·종교지 990 사회복지·종교지 991 사회복지·종교지 992 사회복지·종교지 993 사회복지·종교지 994 사회복지·종교지 995 사회복지·종교지 996 사회복지·종교지 997 사회복지·종교지 998 사회복지·종교지 999 사회복지·종교지 1000 사회복지·종교지	461 (섬유)문화 462 (섬유)기술 463 (섬유)기술 464 (섬유)기술 465 (섬유)기술 466 (섬유)기술 467 (섬유)기술 468 (섬유)기술 469 (섬유)기술 470 (섬유)기술 471 (섬유)기술 472 (섬유)기술			
기술지원 (48~49)	기술지원 (48~49)	481 (7)출자·임대·문화 482 (7)출자·임대·문화 483 (7)출자·임대·문화 484 (7)출자·임대·문화 485 (7)출자·임대·문화 486 (7)출자·임대·문화 487 (7)출자·임대·문화 488 (7)출자·임대·문화 489 (7)출자·임대·문화 490 (7)출자·임대·문화 491 (7)출자·임대·문화 492 (7)출자·임대·문화	481 (7)출자·임대·문화 482 (7)출자·임대·문화 483 (7)출자·임대·문화 484 (7)출자·임대·문화 485 (7)출자·임대·문화 486 (7)출자·임대·문화 487 (7)출자·임대·문화 488 (7)출자·임대·문화 489 (7)출자·임대·문화 490 (7)출자·임대·문화 491 (7)출자·임대·문화 492 (7)출자·임대·문화			

[별지 제6호의2 서식]

복수사업장 예술인의 피보험자격취득 소득합산신청서

※ 아래의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다.

접수번호		접수일시		처리기간	14일
신청인	성명	주민등록번호		전화번호	
	주소			휴대전화번호	
사업장	사업장 명칭	사업장 전화번호	노무제공 개시일	계약 총소득	
	사업장 소재지	사업주 성명	노무제공 종료일		

「고용보험법 시행령」 제104조의5제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조의2제1항에 따라 위와 같이 고용보험 피보험자격취득 소득합산을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

근로복지공단 이사장 귀하

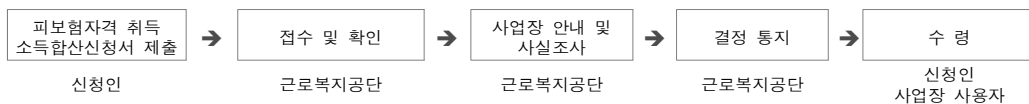
유의사항

- 위 신청서는 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(예술인과 사업주가 체결한 각 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간을 나누어 월(月) 단위로 산정한 금액)의 합계액이 50만원 이상이 되어 고용보험에 가입하기를 원하는 예술인의 경우 작성하여 제출하십시오.
- 고용보험료는 각 사업장의 소득에 따라 결정된 월평균소득을 기준으로 사업장별로 각각 부과됩니다.

작성방법

- “신청인” 항목에는 신청인 본인의 성명, 주민등록번호, 전화번호, 주소 및 휴대전화번호를 적습니다.
- “사업장” 항목에는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 계약 총소득을 적습니다.

처리절차



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(앞쪽)

[illegible]

$\frac{1}{2}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$

(서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

첨부서류	1. 근로자는 근로계약서, 급여통장사본, 소득금액증명원, 급여명세서 등 고용관계를 확인할 수 있는 자료 1부 2. 예술인은 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 자료 1부	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

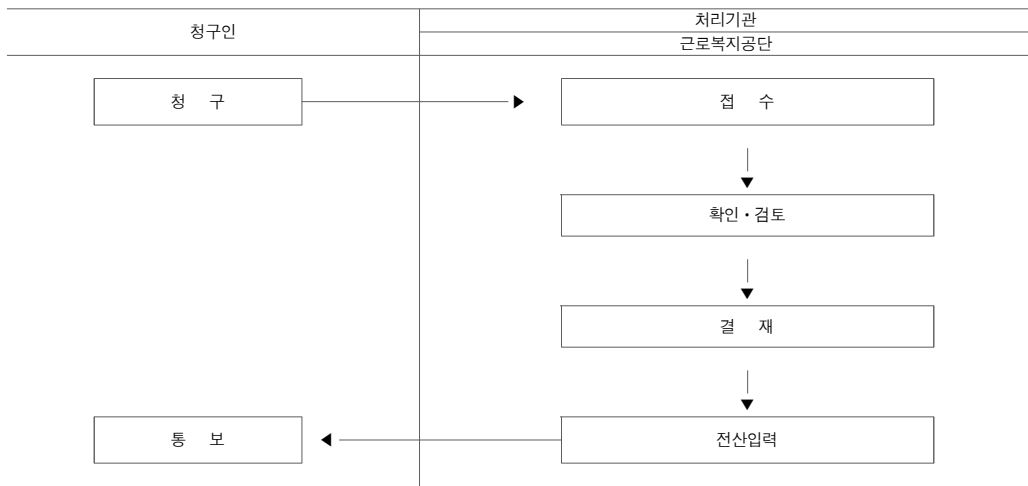
공지사항

본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

작성방법

1. ① ~ ⑤란은 청구인에 관한 해당 사항을 적습니다.
 2. ⑥ ~ ⑩란은 사업장에 관한 해당 사항을 적습니다.
 3. ⑫・⑬란은 확인청구의 내용 및 청구취지 등에 대하여 적습니다.
 4. ④란은 해당 사업장에 채용된 일자(입사일) 또는 노무제공을 개시한 날(노무제공 개시일)을 적습니다.
 5. ⑤란은 해당 사업장에서 퇴직한 일자(퇴직일) 또는 노무제공을 종료한 날(노무제공 종료일)을 적습니다.
 6. ⑥란은 해당 사업장의 사업장관리번호나 하수급인관리번호를 적습니다(관리번호를 알고 있는 경우에만 해당합니다).
 7. ⑪란은 확인청구 사항에 ○표 하시기 바랍니다.
 8. ⑫란은 확인청구사유가 사업주의 피보험자격취득 및 상실 신고 누락에 따른 것이면 1번란에 ○표 하고, 피보험자격 신고는 되어 있으나 피보험기간의 정정을 위한 경우에는 2번란에 ○표 하며, 피보험자격 신고사항 변경을 위한 경우에는 3번란에 ○표 하시기 바랍니다.
- ※ 구비서류는 확인청구사항에 적은 내용을 증명할 수 있는 자료(예: 근로계약서, 임금명세서 등)를 말하며 그 적은 내용이 불명확하거나 증명자료가 불분명하여 청구내용을 확인하기 어려우면 불리한 결과가 발생할 수 있음을 유념하시기 바랍니다.

처리절차



예술인 고용보험 신고 등 필요서류와 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서류는 근로복지공단 누리집(서식자료 참고)에서 내려받아 이용하실 수 있습니다.

part 5

주요
용어 색인

보험 가입과 연관된 용어

- 고용보험 가입관리

예술인 고용보험의 자격신고·변동·상실, 보험료 납부 등의 관리를 말하며 문화예술용역 관련 사업주가 관련 사항을 신고하고, 근로복지공단에서 자격관리, 보험료 부과업무를, 국민건강보험공단에서 보험료 고지(고지서 발송) 및 수납업무를 수행

- 피보험자 p. 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 57, 63, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 115, 116, 120, 122, 128, 130, 131, 133, 136, 137, 139, 140, 151, 153, 155, 156, 160, 171, 172, 182, 183, 186, 187, 189, 200, 203, 205, 206, 210, 217, 219, 221, 222, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 251, 252, 254, 255, 257, 258, 260, 265, 282, 284

고용보험법 상 예술인으로서 보험에 가입하여 일정한 요건을 충족할 경우 실업급여, 출산전후급여 등을 받을 수 있는 사람. 여기서는 고용보험 가입 계약자, 즉 예술인을 뜻함

- 피보험기간 p. 27, 34, 35, 47, 48, 51, 52, 53, 91, 94, 100, 227

피보험자로서 고용보험에 가입한 기간을 뜻함. 피보험기간에 따라 실업급여 지급 시 구직급여의 지급기간이 달라질 수 있음

- 피보험단위기간 p. 27, 28, 29, 47, 48, 54, 95, 100, 101, 102, 140, 159, 174, 209, 227, 228, 243, 283, 284

고용보험 피보험자 중 구직급여 수급자격을 판단하기 위해 인위적으로 설정한 기간으로, 보험료를 납부한 기간(월)으로 계산됨. 예술인의 경우 이직전 24개월 동안 9개월 이상이 구직급여 수급을 위한 최소한의 피보험단위기간 충족요건임. 피보험기간과 달리 피보험단위기간은 실업급여 수급 기간과는 관계없으며, 실업급여 수급 요건으로만 활용됨

- 피보험자격 신고 p. 63, 68, 69, 75, 77, 88, 89, 116, 128, 131, 133, 153, 183, 203, 217, 221, 222, 250, 254, 255

사업주가 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 고용보험 피보험자의 자격을 얻은 것을 근로복지공단에 신고

- 피보험자격 상실 p. 38, 40, 46

사업주가 문화예술용역과 피보험자의 자격의 종료를 신고하고, 그 사실이 인정되어야 예술인의 실업급여 신청이 가능

보험료와 연관된 용어

- 월평균소득 p. 33, 34, 35, 41, 91, 92, 97, 122, 138, 139, 173, 189, 227, 229, 231, 243

예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월단위로 산정한 금액. 월력상 '월'을 단위로 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 계약 총소득을 개월 수로 나눠서 산정하고, '월'을 단위로 계약하지 않을 경우에는 계약 총소득을 계약기간(총 일수)로 나눠서 30일을 곱하여 산정함

- 월평균보수 p. 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 51, 54, 55, 56, 57, 88, 90, 92, 94, 96, 97, 98, 101, 103, 121, 122, 138, 139, 157, 173, 188, 189, 207, 229, 230, 231, 243, 244, 260, 343

예술인과 사업주가 체결한 문화예술용역 계약에서 예술인의 소득(세법상 사업소득 또는 기타소득)에서 비과세소득과 경비(소득금액×20%)를 뺀 금액을 계약상의 계약 기간(월)으로 나눈 월 금액. 단, 계약기간(월)은 노무제공 월이 20일 이상인 경우 1개월로, 20일 미만인 경우 0개월로 계산함.

- 기준보수 p. 29, 40, 41, 42, 44, 51, 52, 92, 94, 96, 97, 98, 121, 122, 138, 139, 188, 189, 229, 230, 231

사업의 폐업·도산 등으로 실제 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우, 보수 관련 자료가 없거나 명확하지 않은 경우 등에 적용하는 고용노동부가 임의로 정한 월평균보수

- 월평균보수 하한액 p. 41, 44, 122, 189

예술인의 보수를 산정·확인하기 곤란하거나 월평균보수가 월 단위 기준보수 80만원 보다 낮은 경우 기준보수 80만원을 월평균보수로 적용하여 월별보험료를 산정

- 보험료율 p. 28, 38, 39, 40, 42, 96, 158, 208, 229

고용보험 가입 금액에 대한 보험료의 비율. 문화예술용역 계약을 체결한 예술인과 사업주가 전체 1.6%의 반반인 각 0.8%씩 균등 부담하며 이는 일반 임금근로자와 동일한 요율

실업급여와 연관된 용어

- 이직 p. 27, 29, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 93, 94, 95, 100, 101, 140, 158, 159, 208, 209, 227, 228, 283

근로자가 사업주와의 고용관계가 끝나거나, 예술인의 문화예술용역 계약이 종료된 상태

- 보수일액 (기초일액) p. 51

실업급여 산정의 기초가 되는 일일 단위의 소득금액. 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 산정의 기준이 된 보수 총액을 해당 기간의 총 일 수로 나눈 금액

- 수급자격 p. 26, 27, 28, 29, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 93, 283

실업급여를 받을 수 있는 자격으로, 예술인 고용보험에 가입하여 일정 기간 보험료를 납입하고 이직사유가 수급제한 사유에 해당하지 않아야 함

문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어

- 문화예술용역 p. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 53, 55, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 136, 138, 139, 140, 148, 149, 150, 151, 152, 155, 157, 160, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 186, 188, 189, 190, 198, 199, 200, 201, 202, 205, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 236, 237, 238, 239, 241, 243, 244, 245, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 257, 259, 260, 261, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284

특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무. 문화예술분야별 유형의 예시는 p.14~19를 참고

- 문화예술용역 관련 계약 p. 8, 9, 10, 13, 19, 20, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 53, 55, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 78, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 120, 127, 128, 129, 130, 131, 136, 138, 139, 148, 149, 150, 151, 155, 160, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 186, 189, 190, 198, 199, 200, 201, 205, 210, 211, 212, 216, 217, 218, 219, 220, 225, 227, 228, 229, 231, 236, 237, 238, 239, 241, 244, 248, 250, 251, 252, 253, 257, 259, 260, 261, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284

문화예술용역과 관련된 계약

- 도급 p. 10, 11, 12, 13, 36, 37, 38, 39, 44, 58, 59, 67, 69, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 85, 92, 116, 122, 131, 133, 153, 174, 183, 189, 203, 211, 221, 222, 255, 260

당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것

– **하도급(하청)** p. 36, 38, 39, 44, 67, 76, 77, 82, 122, 174, 189, 211

수급인이 다시 제3자에게 도급을 주는 것

– **재하청(2차 하청)** p. 67, 68, 69, 70, 71, 116, 117, 120, 131, 132, 133, 134, 137, 152, 153, 156, 169, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 254, 255, 256, 258

원청으로부터 하청(1차 하청)한 업무 등을 다시 다른 자에게 하청시키는 것

– **발주자** p. 36, 37, 38, 39, 43, 44, 45, 67, 69, 70, 71, 76, 77, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 92, 116, 117, 120, 131, 133, 134, 137, 152, 153, 156, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 255, 256, 258, 260

프로젝트 전부를 최초로 위탁하는 자

– **원수급인** p. 36, 37, 38, 39, 43, 44, 45, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 77, 82, 83, 85, 86, 92, 116, 117, 120, 122, 131, 132, 133, 134, 137, 152, 153, 156, 169, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 254, 255, 256, 258, 260

발주자로부터 직접 어느 일을 완성할 것을 약정하고 도급을 받은 자

– **하수급인** p. 36, 37, 38, 39, 44, 67, 68, 69, 70, 76, 77, 80, 83, 116, 117, 131, 132, 133, 134, 152, 153, 169, 183, 184, 202, 203, 221, 222, 223, 254, 255, 256

원수급인으로부터 업무의 일부를 (하)도급 받아 공사를 진행하는 사업자

– **위임** p. 11, 12, 13, 14, 30, 62, 75, 81, 82

당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것으로 도급과 달리 일의 완성 여부와 상관없이 약정한 보수를 지급

– **파견** p. 11, 12, 13, 59, 84, 85, 124, 236

파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것

– **계약** p. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203,

204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225,
226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247,
248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269,
270, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284

서로 대립되는 둘 이상의 의사표시의 합치로 성립하는 법률행위로 당사자 간에 법적 구속력이 있는 약속

— 문화예술용역 관련 계약의 당사자 p. 19, 24

특정 문화예술 결과물을 완성하기 위해 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정 기간 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무를 제공하는 예술인과 이러한 노무를 제공받는 상대방

— 불공정행위 p. 8, 9, 21, 22, 23, 103, 140

예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 예술인복지법 제6조의 2 제1항 각호에 해당하는 행위

— 표준계약서 p. 8, 9, 20, 23, 24, 75, 103, 140

특정 분야 또는 직군에 필요한 전문적인 내용을 정형화하여 새로운 진입자들도 쉽게 사용할 수 있도록 하는 표준양식으로 일종의 견본계약서로, 예술인의 협상력을 제고하여 계약당사자 간 지나친 힘의 불균형을 극복하고, 최소한의 공정한 계약이 담보되게 하는 것을 목적으로 개발·제안

— 프리랜서 p. 8, 71, 72, 73, 91, 95, 96, 112, 122, 138, 140, 141, 148, 157, 159, 160, 173, 189, 190, 198, 207, 209, 212, 215, 228, 233, 236, 239, 240, 244, 261, 274, 284

일정한 기업 또는 조직에 소속되어 있지 않으면서 특정한 프로젝트 등에 대해 그때 그때 계약을 맺고 일하는 사람

— 근로계약 p. 8, 9, 31, 32, 33, 35, 37, 38, 42, 50, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 91, 93, 98, 99, 101, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 228, 233, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 246, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 262, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281, 282, 283

근로자가 사용자에게 근로(노무)를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약(근로기준법 제2조 제1항 제4호)

– **저작권 관련 계약** p. 59, 61, 62, 63, 71, 104, 113, 126, 128, 180, 217, 229, 250, 275, 278, 283

저작권재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적 발행권설정, 출판이용허락과 관련된 계약

– **저작권재산권 양도** p. 59, 60, 61, 104

일반 당사자가 가지고 있는 저작권재산권이 그의 의사에 따라 이전·승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며, 이때 유상·무상을 불문

– **저작물 이용허락계약** p. 60

저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리자와 체결하는 계약

– **출판권설정계약** p. 60, 262, 263, 265

복제권자와 출판자 간에 체결되는 출판권의 설정을 목적으로 하는 준물권계약. 여기에서 출판권이란 저작물을 인쇄 그 밖의 이와 유사한 방법으로 문서 또는 도화(圖畵)로 발행할 수 있는 권리

– **현상광고** p. 11, 61

광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약

– **우수현상광고** p. 11, 61

일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에게 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약

– **전속계약** p. 63, 64, 114, 129, 141, 149, 166, 181, 199, 218, 238, 250, 251, 264, 267, 277

계약당사자 일방이 타방 외의 제3자와 계약하지 않는 것을 조건으로 하는 계약

▶ **음악 공연 분야(대중음악 포함)**

– **주최사** p. 142, 144, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 161, 171, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 211

공연을 최초로 기획하고 공연 제작에 필요한 제작비를 제공하는 회사. 공연의 최종 권한과 책임이 있으며, 다양한 전문 하청업체 및 예술인과 계약을 체결

– **주관사** p. 142, 151, 153, 156, 161, 201, 203, 206, 211

주최사를 대신하여 공연제작에 필요한 업무를 대신 진행하는 업무 대행업체. 공연제작에 필요한 모든 제

작비는 주최사가 제공하며, 최종결정 권한은 주최사가 가짐. 주관사는 업무대행을 수행한 대가로 주최사로부터 업무대행 수수료를 받는 것이 일반적

— **전문인력회사** p. 115, 131, 151, 201

공연 무대기술 분야에 필요한 단기 인력을 제공하는 회사

— **장비대여업체** p. 67, 110, 112, 115, 116, 118, 120, 127, 128, 131, 132, 135, 137, 147, 151, 153, 154, 156, 182, 183, 185, 187, 201, 203, 204, 206, 216, 221, 222

공연을 위해 필요한 조명, 음향, 기계 등의 장비를 일시적으로 대여해주는 업체

— **티켓판매대행사** p. 115, 128, 131, 151, 201

공연주최사를 대신해 온라인 및 오프라인으로 티켓을 판매하는 대행업체. 판매 티켓 판매 대비 수수료를 주최사로부터 받음

— **하우스매니저** p. 110, 111, 112, 126, 127, 146, 147, 148, 154, 155, 177, 178, 179, 185, 194, 197, 198, 204, 205

공연 당일 객석과 로비의 운영과 서비스를 총괄하는 전문 인력

▶ **무용 분야**

— **안무가** p. 111, 113, 114, 118, 125, 126, 127, 128, 129, 135, 136, 178, 185, 186, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 204, 205, 248, 249, 251, 252

무용 공연의 가장 중심이 되는 무용의 안무를 담당하는 창작자. 무용 공연의 전반적인 예술적 결정의 최종 권한 및 책임을 가짐

— **조안무** p. 119, 126, 127, 135, 136, 186, 197, 199, 200, 204, 205

안무가를 도와 안무 창작을 보조하고 무용수의 연습을 돕는 사람

— **앙상블** p. 119, 125, 126, 127, 135, 136, 193, 197

주 · 조연 무용수 뒤에서 군무를 추는 무용수

— **드라마터그(드라마투르그)** p. 14, 15, 16, 111, 113, 118, 119, 126, 127, 128, 135, 136, 147, 149, 154, 155, 178, 180, 186, 197, 199, 204, 205

연출가 또는 안무가의 예술적 완성도를 위해 조언하는 스태프

– 레퍼토리 p. 108, 193, 195, 196

무용단이 자주 공연하는 작품. 무용단은 자신의 고유의 작품인 레퍼토리를 제작을 통해 예술적 이상을 실현하고, 레퍼토리의 공연권(공연 라이선스)을 외부에 판매하여 추가 수익을 얻기도 함

▶ 음반 및 음원 제작 분야

– 레코딩 p. 15, 147, 149, 155, 162, 163, 164, 165, 171, 172

음반 및 음원을 기록하거나 저장하는 녹음 과정

– 튜닝 p. 162, 163

음원을 적절하게 조율하는 것

– 에디팅 p. 162, 163

음원을 편집하는 것

– 믹싱 p. 14, 15, 16, 17, 162, 163, 216, 232, 234, 236, 242

곡을 구성하는 각 트랙의 주파수와 공간감을 조절하여 음향을 다듬는 작업

– 마스터링 p. 162, 163, 232

믹싱을 마친 음원들 간의 밸런스를 조절하여 음색을 보정하는 작업

▶ 만화 · 웹툰 분야

– 메인작가 p. 271, 272, 273, 274, 275, 278

만화 · 웹툰의 창작을 주도하는 주 작가

– 보조작가 p. 66, 98, 99, 271, 272, 273, 274, 275, 278, 279

만화 · 웹툰의 창작을 주도하는 메인작가의 업무를 일부 할당받아 역할을 수행하는 작가. 또는 경우에 따라 메인작가가 특정되지 않은 상태에서 기획 · 제작의 일부 역할을 할당받아 수행하는 작가. 어시스턴트 또는 문하생이라고 불리기도 함

– 글작가 p. 263, 269, 271, 272, 273, 274

만화 · 웹툰에서 주로 글, 대사 작업을 중심으로 하는 작가로, 스토리작가라고 불리기도 함

– **그림작가** p. 262, 263, 269, 271, 272, 273, 274, 276

만화·웹툰의 그림 작업을 중심으로 하는 작가로, 밑그림, 채색, 작화 등 역할이 세분화되어 있음

– **CP(Content Provider)** p. 63, 166, 167, 168, 169, 263, 266, 277

콘텐츠 공급자로 기획 실무를 담당하는 사람을 의미하거나, 맥락에 따라 사업체를 의미하기도 함

– **에이전시** p. 64, 162, 164, 246, 249, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 281, 282

만화·웹툰 작가를 대행하여 작품의 유통, 저작권 관리, 연재, 판권 관련 협상, 수익모델 다각화 등 콘텐츠 공급자 역할을 수행하는 사업체

– **매니지먼트** p. 15, 63, 64, 70, 113, 114, 118, 119, 129, 135, 136, 149, 154, 155, 162, 165, 180, 181, 186, 199, 204, 205, 218, 224, 225, 238, 240, 241, 246, 251, 266, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 279, 281, 282

작품의 기획, 투자를 수행하며, 역할 중 에이전시와 중복되는 업무가 있기도 함. 만화·웹툰 작가를 육성하고 관리하는 단계에서 다른 사업체들보다 밀착된 관계를 형성하는 경향이 있음

– **제작사(스튜디오)** p. 270, 271, 273, 274, 281

만화·웹툰 작품을 기획 및 제작하며, 작가군을 중심으로 그 외 다양한 인력으로 구성되어 관리 업무에 이르기까지 전반적인 제작, 유통을 수행함

– **플랫폼** p. 63, 64, 163, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282

대형종합플랫폼 내에서 만화·웹툰 전문 서비스를 운영하기도 하며, 별도로 특화된 웹툰전문플랫폼들도 있음. 만화·웹툰 작가의 발굴부터, 작품의 기획, 수급, 연재, 판매, 개발, 운영, 마케팅 등 사업체에 따라 다양한 업무를 수행함

– **연재계약** p. 272, 276, 279

만화·웹툰 작품을 창작한 작가가 서비스업체(예: 에이전시, 플랫폼, 출판사 등)에 해당 작품을 연재하거나, 연재를 위해 기획, 창작한 댓가에 대해 사업체가 보수를 지급하는 계약

– **매절계약** p. 276, 279

원고료를 한꺼번에 지불하고 이후 추가 지급을 하지 않는 계약

– **고료(원고료)** p. 279

만화 · 웹툰의 기획, 창작 또는 연재를 목적으로 사업체로부터 지불받는 댓가에 대한 보수

– **인세** p. 74, 104, 262, 264, 265, 278, 279

주로 출판물 중심의 만화 인쇄물을 중심의 댓가에 대한 보수로, 고료(원고료)를 지칭하는 관행이 있으며 일반적으로는 출판물 판매량에 따른 출판물 계약을 지칭함

– **MG(미니멈 개런티, Minimum Guarantee)** p. 266, 268, 276, 277, 279

만화 · 웹툰 작가가 사업체에 작품을 제공할 때, 사업체가 최소수익을 약정하고 선지급하는 보수이며 지급 방식은 회차 단위 또는 월 단위 등으로 다양함

– **RS(수익분배, Revenue Sharing)** p. 104, 276, 277, 279

만화 · 웹툰의 매출액에서 순매출이나 추가 이익을 기준으로 사업체와 작가가 일정 비율에 따라 수익을 나누는 방식이며 분배 또는 배분의 산정 방법과 비중은 사례에 따라 다양함

[참고] 예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황

〈문화체육관광부〉

기관	주요업무	연락처
문화체육관광부 (예술정책과)	• 예술인 복지 제도 관련 업무 • 예술인 복지법 및 문화예술융역 관련 업무	044-203-2718 044-203-2727 044-203-2764
한국예술인 복지재단 (예술인고용보험TF)	• 문화예술융역 관련 계약 체결 상담 및 지원 • 서면계약 관련 상담 및 교육 등	02-3668-0258

〈고용노동부〉

기관	주요업무	연락처
고용노동부 (고용보험기획과)	• 고용보험 정책 수립	044-202-7352
	(고용노동부 고용센터) • 실업급여 지급, 고용안정사업관련 각종 지원업무 • 실업급여관련 업무는 수급자의 거주지 관할 고용센터에서 담당 • 출산전후 휴가 급여 신청	수급자의 거주지 관할 고용센터로 문의
근로복지공단 (서울지역본부 가입 지원 4부*)	• 예술인 고용보험 가입 전담 부서 • 예술인 고용보험 가입, 보험료 산정 부과 • 예술인 피보험자격 관리	02-2097-9250 * '20.12.10.부터 운영
국민건강보험공단	• 보험료 고지 및 수납, 체납관리	1577-1000
국민연금공단	• 보험관계 성립신고서, 피보험자격 취득신고서 등 4대 사회보험 공 통신고 서식 접수 • 신고접수처: 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr) ※ 다른 공단 EDI에서도 작성 및 제출 가능	063-711-7800

* 주소: (04554) 서울시 중구 퇴계로 173, 22층(충무로3가), 전자팩스: 0502-223-3203

* 예술인 고용보험 신고서식은 공단 홈페이지(<http://www.kcomwel.or.kr>), 고용산재토털서비스(<http://total.kcomwel.or.kr>)에서 작성·제출 가능

문화예술용역 운용지침서 (가이드라인)

집필 양혜원(한국문화관광연구원 실장)
차민경(한국문화관광연구원 박사)
김소연(한국문화관광연구원 연구원)
서우석(서울시립대 교수)
박경신(경희사이버대 교수)
안채린(경남대 교수)
이정희(케이아츠크리에이티브 박사)
이근열(근로복지공단 부장)
김용제(한국공연프로듀서협회 회장)
박은정(인제대 교수)

발행일 2020. 12. 7.

발행처 문화체육관광부(예술정책과)
(30119) 세종특별자치시 갈매로 388 정부세종청사
전화 044-203-2000 팩스 044-203-3466
<http://www.mcst.go.kr>

편집·제작 (주)계문사 | TEL. 02-725-5216 | 서울시 종로구 자하문로 1길 41