



문화예술용역 운용지침서 (가이드라인)

문화예술용역 운용지침서(가이드라인) - 개정판(2021) -

Contents

part 1

총론

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) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무	14
3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용	19
1) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나	19
2) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약	49
4. 예술인 고용보험에 적용되는 국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례	64
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례	65
2) 국고보조금 사업과 도급 특례	66
5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차	67
1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나	67
2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나	69
6. 관련 지원기관 및 사업	70
7. 예술인 고용보험 묻고 답하기	71

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 2

각론

84

1. 연극 분야	86
1) 연극은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	86
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	89
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	98
2. 뮤지컬 분야	102
1) 뮤지컬은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	102
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	105
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	116
3. 음악 공연 분야	118
1) 음악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	118
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	125
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	134
4. 음반 및 음원 제작 분야	139
1) 음반과 음원은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	139
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단 기준	142
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	150
5. 국악 분야	153
1) 국악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	153
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	157
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	165
6. 무용 분야	168
1) 무용은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	168
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	175
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	184

Contents

7. 영화 분야	189
1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	189
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	192
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	202
8. 방송연예 분야	208
1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	208
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	212
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	219
9. 미술 분야	226
1) 미술은 어떤 과정을 거쳐 창작유통되고 직종은 어떻게 분류될까	226
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	228
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	238
10. 문학 분야	242
1) 문학은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	242
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부	245
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	248
11. 만화·웹툰 분야	250
1) 만화·웹툰은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	250
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	254
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	263

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 3	관련 법령	266
--------	-------	-----

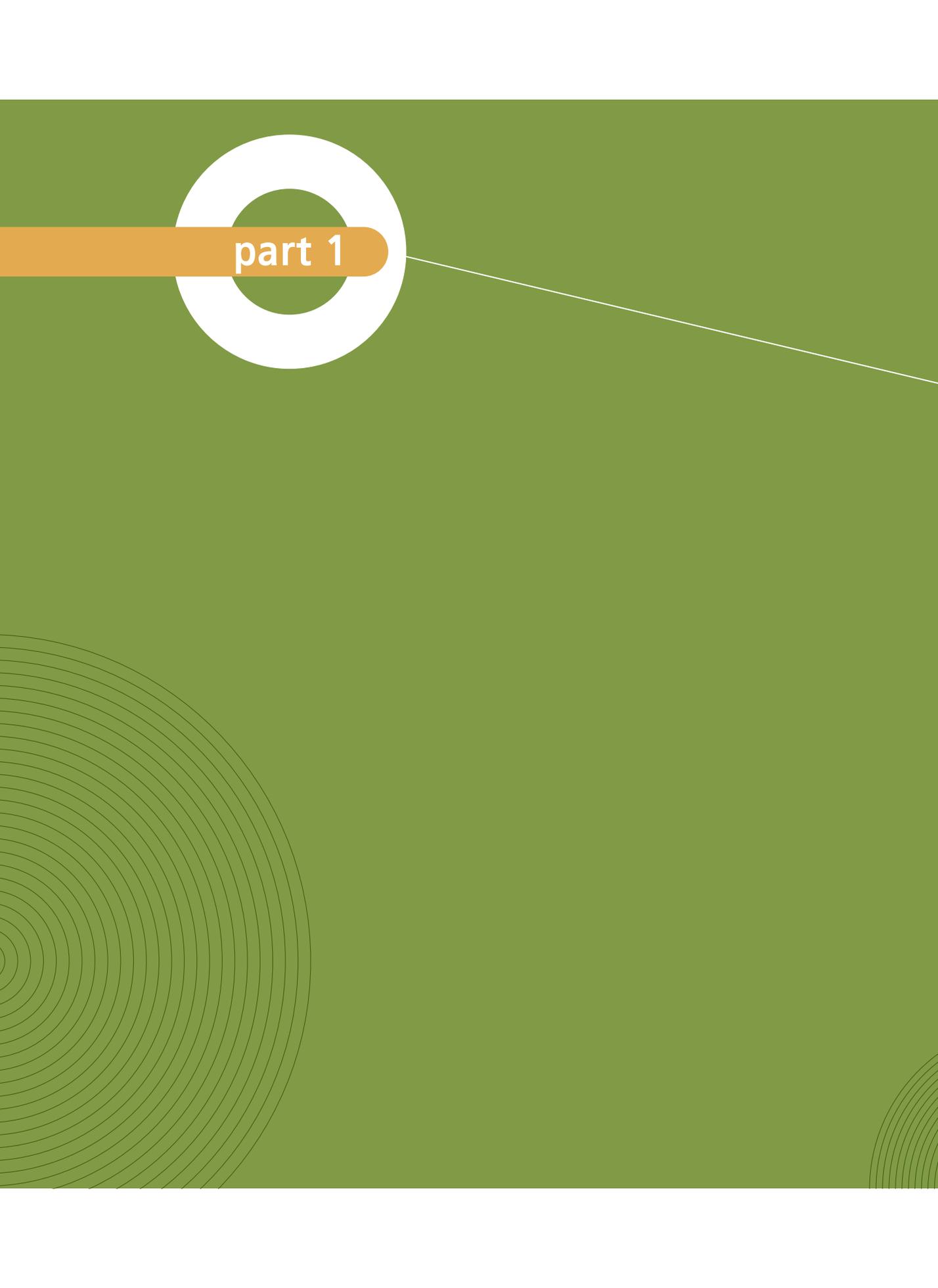
part 4	예술인 고용보험 관련 각종 서식	308
--------	-------------------	-----

1. 예술인 고용보험을 위한 문화예술용역 관련 간이 계약양식	310
2. 예술인 고용보험 신고 등 필요서식	314

part 5	주요 용어 색인	348
--------	----------	-----

보험 가입과 연관된 용어	350
보험료와 연관된 용어	351
구직급여와 연관된 용어	351
문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어	352

참고	예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황	358
----	----------------------	-----



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 표준계약을 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 구직급여와 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.

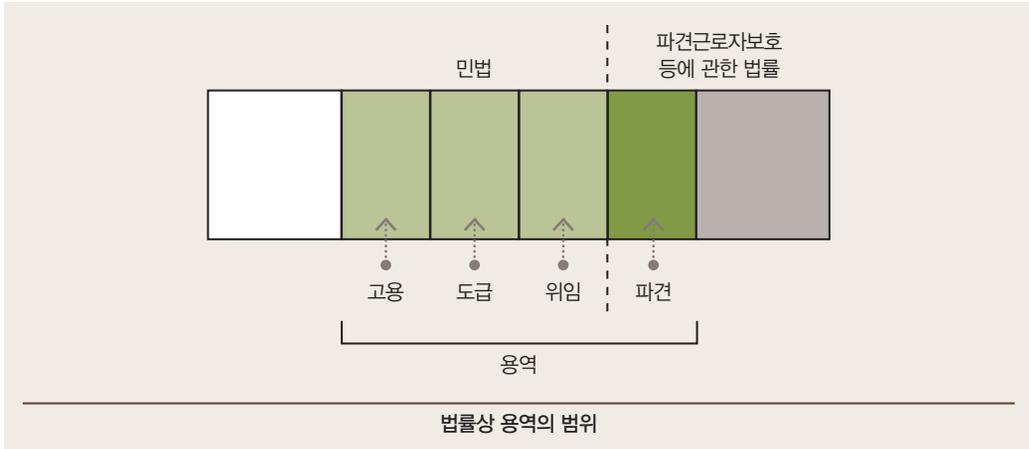
「민법」 제675조에 따르면 현상광고는 “광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함”으로써 성립하는 계약입니다. 특히 일정한 응모기간을 지정한 뒤 이러한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 것을 우수현상광고로 규정하고 있습니다(민법 제678조). 현상광고계약도 그 실질에서는 노무의 이용에 관한 계약이라고 할 수 있으나 요물계약형식³을 취하기 때문에 고용, 도급 및 위임과는 법적 성질이 현저히 다르다고 할 수 있습니다.

「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. 곽윤직(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', 「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 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무"를 의미한다고 볼 수 있습니다.

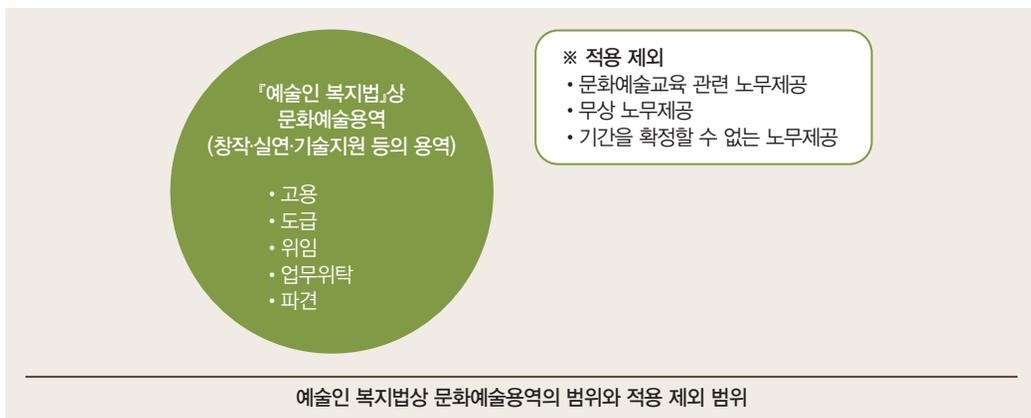
2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가

「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 사업주와 직접 계약을 체결한 예술인이 용역을 제공하는 경우뿐 아니라 문화예술용역을 제공하기로 한 계약의 당사자인 개인, 개인사업자, 법인 등이 도급, 위임, 업무위탁 등의 형태로 특정 용역의 전부나 일부를 제3자로 하여금 제공하게 하거나 제3자와 공동으로 이를 제공하는 경우가 빈번합니다.

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 2. 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) 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.

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 문화예술용역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자 등
- 1의3. 제4조의4 제4항에 따른 시정명령을 위반한 자
- 1의4. 제5조의2를 위반하여 문화예술용역과 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.

5 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

6 「예술인 복지법」 제5조의2.

☑ 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 구직급여 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 설사 문화예술용역 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 “금전대차(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.

문화체육관광부장관은 불공정행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경에 필요한 조치를 할 수 있습니다.

7 「예술인 복지법」 제4조3.

국가와 지방자치단체는 이러한 시정조치 명령을 지정된 기간 안에 이행하지 않으면 「문화예술진흥법」에 따른 문화예술진흥기금 등의 재정지원을 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 문화체육관광부장관은 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 문화체육관광부장관은 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.

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 문화예술용역 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

8 「예술인 복지법」 제6조의2 및 제18조.

표준계약서의 개발과 보급

표준계약서는 특정 분야 또는 직군에 필요한 전문적인 내용을 정형화하여 새로운 진입자도 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 문화예술용역 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.

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.

9 「예술인 복지법」 제5조 제1항.

10 「예술인 복지법」 제4조의3 제3항.

3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용

1) 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 구직급여를 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 시행되었습니다.

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.

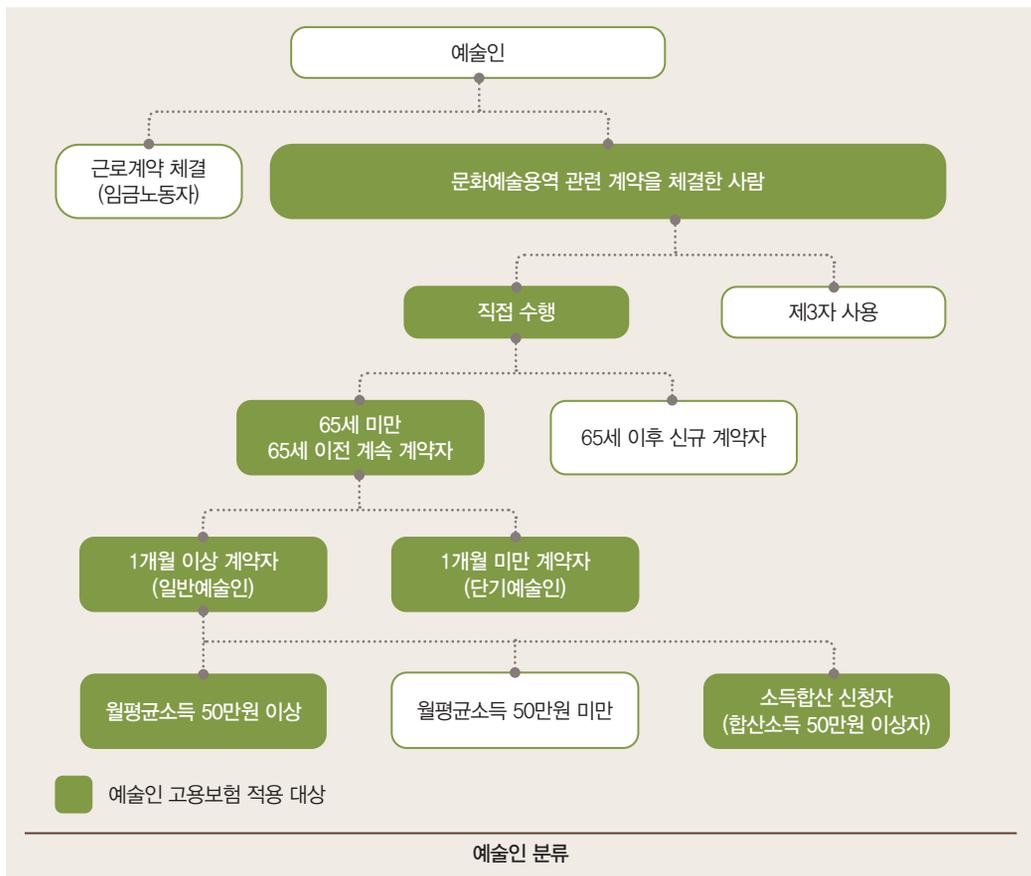
고용보험 적용 대상과 적용 사업

예술인 고용보험의 당연 적용 대상이 되는 예술인은 ① 근로자가 아니면서 ② 「예술인 복지법」 제2조 제2

호¹¹에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 사람 중 ③ 「예술인 복지법」 제4조의4¹²에 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.

대통령령은 예술활동을 증명하기는 어려우나 예술활동에 따른 소득이 발생할 수 있는 경력단절 예술인과 신진 예술인 등도 대상이 될 수 있도록 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하는 사람으로 규정하였습니다.¹³ 하지만 다른 사람을 사용하는 예술인은 예술인 고용보험 적용대상이 아닙니다.



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

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

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

‘예술활동증명’과 ‘문화예술용역 관련 계약’의 관계

예술활동을 증명할 수 있는 사람은 공표된 저작물이 있는 사람, 예술활동으로 얻은 소득이 있는 사람, 예술 활동 실적이 있는 사람으로서 예술활동증명을 위한 절차 및 세부 기준에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말합니다. 예술인 고용보험의 피보험자는 앞서 설명한 대로 예술활동증명자 뿐만 아니라, 예술활동에 따른 소득이 발생할 수 있는 경력단절 예술인과 신진 예술인 등도 포함됩니다. 이에 따라 적용 대상 여부를 판단하는 데에는 ‘문화예술용역 관련 계약’ 체결 여부가 중요한 기준이 될 수 있습니다.

‘문화예술용역 관련 계약’은 ‘예술인 복지법’ 및 ‘문화예술진흥법’에 따라, “문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文), 출판 및 만화 분야의 창작·실연·기술 지원 등의 용역과 관련한 계약”을 의미합니다. 참고로, ‘문화예술용역 관련 계약’ 중 큰 비중을 차지하고 있는 예술활동은 ‘예술인 복지법’ 시행규칙 제2조의 <예술 활동 증명에 관한 세부 기준>과 문화체육관광부 예규 제69호(‘21. 3. 3.) ‘예술활동증명 운영지침’에서 제시하고 있는 내용 등을 참고할 수 있습니다.



「예술인 복지법」에 따른 예술활동 증명을 받지 못한 사람은 예술인 고용보험 적용 대상이 아닌가요?



아닙니다. 예술인 복지법에 따른 예술활동 증명의 대상이 되는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 노무(창작, 실연, 기술지원 등)를 제공하는 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 다른 사람을 사용하는 형태가 고용계약이 아니더라도 다른 사람을 사용한다고 할 수 있으며, 다른 사람의 사용기간·방법 등은 명확하게 규정하지 않았으나 문화예술용역을 수행하면서 상시적으로 노무를 제공하는 것을 의미하므로 일시적·일회적으로 필요에 따라 다른 사람으로부터 노무를 제공받는 것은 다른 사람을 사용하는 경우로 볼 수 없습니다.

예술인 고용보험 적용제의 기준

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, 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 예외적으로 예술인 고용보험이 적용됩니다.

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 계약서상의 총소득을 개월 수로 나눠서 산정하고, '월'을 단위로 계약하지 않은 경우에는 아래의 산식을 적용합니다.

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

또한 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람, 「별정우체국법」에 따른 별정우체국의 직원의 경우에는 다른 법령으로 안정적으로 고용을 보장받을 뿐만 아니라 고용보험제도와 유사한 혜택을 받을 수 있어 고용보험에서 제외됩니다. 따라서 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 본인이 직접 노무를 제공하는 경우라도 위의 신분에 해당되는 예술인은 고용보험에 적용되지 않습니다.



고용보험의 적용 기준이 되는 월평균소득은 어떻게 산정하나요?



고용보험 적용 여부를 판단하는 월평균소득은 보험료를 산정하기 위한 비용 등 공제와 관계 없이 문화예술용역 관련 계약 상 문화예술활동(노무)에 따른 총대가(보수)를 기준으로 산정합니다. 예를 들어 2021. 3. 1~6. 30(4개월) 출연계약을 하고 출연에 따른 보수가 240만 원인 경우, 월평균소득은 240만 원÷4개월=60만 원으로 50만 원 이상이라서 해당 계약은 예술인 고용보험이 적용됩니다.

예술인의 소득합산 신청

계약기간이 1개월 이상인 문화예술용역 관련 계약에 따른 월평균소득이 50만원 미만인 경우 예술인 고용보험을 적용받지 않으나, 해당 예술인이 같은 시기에 여러 사업주와 계약하여 각 계약의 월평균소득이 50만 원 미만이나 개별 계약에 따른 월평균소득을 합산하여 50만 원 이상이라면, 예술인이 직접 근로복지공단에 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.



2021년 1월 1일부터 5월 30일까지(약 5개월) 월평균소득이 30만 원인 계약을 체결하여 문화예술활동(노무)을 하다가 3월 5일부터 6월 30일까지(약 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.



일반예술인으로서 계약이 월평균소득 50만원 미만이라 적용제외 대상인데 동일 사업주와 추가로 단기예술인으로 계약을 체결하여 합산금액이 50만원이 넘는다면 신고는 어떻게 하여야 하나요?



합산하여 50만 원 이상 되는 시점부터 일반예술인으로 신고하면 됩니다. 그리고 최종적으로 계약이 만료되는 시점에 상실신고를 하시면 됩니다.

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 안되어도 고용보험이 적용되나요?



적용됩니다. 계약기간이 1개월 미만으로 매일 단위 또는 1개월 미만의 일시적인 노무를 제공하는 단기예술인에 대해서는 소득에 따른 적용제외 기준을 적용하지 않습니다. 따라서 단기예술인의 모든 문화예술활동에 대해 고용보험이 적용되며, 단기예술인 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주는 피보험자격신고 및 보험료 납부의무가 부과됩니다.

고용보험법 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 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업업을 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) 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
- 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 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)의 월평균소득(예술인이 문화예술용역 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 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것
- ③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술용역 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.

고용보험 피보험자격 취득과 신고

예술인 고용보험을 적용받는 예술인은 문화예술용역 관련 계약 기간을 고려하여 일반예술인과 단기예술인으로 구분합니다. 일반예술인은 문화예술용역 계약기간이 1개월 이상인 예술인이며, 단기예술인은 계약기간이 1개월 미만인 예술인¹⁴을 말합니다. 예술인 고용보험의 피보험자격은 문화예술용역 관련 계약 개시일에 취득하고 계약 종료일 다음 날 상실하게 됩니다.¹⁵

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) 근

¹⁴ 단역배우, 무대장치 크루, 조명·음향기사 등 공연·영상제작 등 프로젝트에 참여하는 예술인 등.

¹⁵ 단기예술인의 경우 연습기간을 제외하면 월평균 활동일수가 매우 적은 것이 현실이나 계약서상 명시되는 기간만 피보험자격을 취득하게 된다.

로복지공단에 신고해야 합니다. 또 단기에예술인과 계약을 체결한 경우에는 단기에예술인이 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 피보험자격에 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 공공기관¹⁶이 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.

한편 예술인이 여러 사업장에서 동시에 근로자 또는 문화예술용역 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 문화예술용역 관

¹⁶ 「공공기관 운영에 관한 법률」 제4조, 제6조에 따른 기재부 지정기관 총 340개소.

련 계약 또는 노무제공계약을 동시에 체결하는 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다.

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. 다만, 자영업자인 피보험자격과 예술인인 피보험자격을 모두 취득 또는 유지하기를 원하는 경우에는 자영업자인 피보험자격을 취득하거나 유지할 수 있습니다.

고용보험법 제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 "근로자"는 "예술인"으로, "고용된 날"은 "문화예술융역 관련 계약 개시일"로, "고용된 근로자"는 "문화예술융역 관련 계약이 개시된 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, 문화예술융역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

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

고용보험법시행령 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 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기에예술인(이하 “단기에예술인”이라 한다)과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기에예술인의 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, 문화예술용역 관련 계약 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 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 근로계약 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이종 취득의 제한에 관하여는 법 제18조에 따른다.

고용보험법시행규칙 제14조(둘 이상의 사업에 고용된 사람의 피보험자격) ①법 제18조에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 근로자는 다음 각 호의 순서에 따라 피보험자격을 취득한다. 다만, 일용근로자와 일용근로자가 아닌 사람으로 동시에 고용되어 있는 경우에는 일용근로자가 아닌 사람으로 고용된 사업에서 우선적으로 피보험자격을 취득한다.

1. 고용산재보험료징수법 제16조의3제2항에 따른 월평균보수(영 제21조의3에 따른 지원금을 받은 근로자의 경우에는 그 지원금 지급이 개시된 연도의 직전 연도의 보수총액을 기준으로 산정한 월평균보수를 말한다)가 많은 사업
2. 월 소정근로시간이 많은 사업
3. 근로자가 선택한 사업

- ② 법 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 같은 호 가목에 따른 근로자, 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 "예술인"이라 한다) 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 "노무제공자"라 한다)로서 피보험자격을 취득한다. 다만, 법 제2조제1호가목에 따른 피보험자가 일용근로자, 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 "단기예술인"이라 한다) 또는 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 "단기노무제공자"라 한다)인 경우에는 법 제2조제1호가목 및 나목의 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있다.
- ③ 법 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람이 제2항에도 불구하고 같은 호 가목 및 나목에 따른 피보험자격을 모두 취득 또는 유지하기를 원하는 경우에는 같은 호 나목에 따른 자영업자인 피보험자격을 취득 또는 유지할 수 있다.

보험료 산정(보험료율)과 부과(납부)는 어떻게 할까

예술인의 고용보험료는 문화예술용역 관련 계약의 보수액에 구직급여요율을 곱한 금액입니다.

예술인의 고용보험료는 예술인과 사업주가 각각 1/2씩 부담합니다. 한편 2021년 6월까지 기존 구직급여요율은 근로자와 동일한 1.6% 수준이나 '21년 7월부터는 1.4%가 적용됩니다. 이후 '22년 7월부터 1.6%로 변경됩니다. 다만, 고용보험료는 계약 시 사업주가 해당 보험료를 한꺼번에 납부하는 것이 아니라 해당 계약 기간 동안 매월 사업주가 다음과 같이 고용보험료를 납부하게 되므로 사업주와 예술인의 실제 고용보험료의 부담(납부)절차는 다르게 됩니다.

일반 예술인의 경우① (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 문화예술용역 관련 계약 금액이 300만 원인 경우 300만 원×20%=60만 원을 공제한 240만 원이 고용보험료의 산정기준 보수액이 됩니다.

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

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. 이 경우 보험가입자의 고용보험료 평균액의 일정비율에 해당하는 금액을 고려하여 대통령령으로 고용보험료의 상한을 정할 수 있다.

보험료징수법시행령 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 제48조의2제3항 전단에 따른 고용보험료율은 1천분의 14로 한다.

③ 법 제48조의2제3항 후단에 따른 예술인에 대한 고용보험료의 상한액은 보험료가 부과되는 연도의 전전년도 보험가입자의 고용보험료 평균액의 10배 이내에서 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.

④ 사업주는 법 제48조의2제4항 후단에 따라 예술인에게 같은 조 제2항에 따른 보수액을 지급할 때마다 그 지급금액과 문화예술용역 관련 계약에서 정한 직전의 지급일 이후 따로 지급한 보수액을 더한 금액에서 예술인이 부담할 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제한다.

⑤ 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 월평균보수를 산정합니다. 월평균보수는 처음 문화예술용역 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 미만 이 되어 0개월이 되어, 이 경우 계약기간(월)은 2개월(3월, 4월)이 됩니다. 만약, 3.15.~5.15.까지 계약인 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.¹⁷

여기에서 월평균보수가 기준보수보다 낮은 경우 기준보수가 월평균보수가 됨으로써 월평균보수에는 하한액이 있게 됩니다. 예술인의 월평균보수가 월단위 기준보수보다 낮으면 기준보수 80만 원(=하한액)¹⁸을 적용

17 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.

18 후술하는 예술인의 구직급여는 근로자와 달리 하한액이 없어 월평균보수가 낮은 경우 구직급여가 낮게 지급되는 문제점을 해소하기 위해 하한액을 설정하여 보험료 부과고 하한액의 60%가 기초일액이 되도록 한 것이다.

하도록 한 것인데, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 기준보수¹⁹인 80만 원을 월평균보수로 보아 월별보험료를 산정합니다. 예를 들어 문화예술용역 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 구직급여율(1.6% ⇨ '21년 7월부터 1.4% 적용 ⇨ '22년 7월부터 1.6% 적용)을 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)



문화예술용역 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.

¹⁹ 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.

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.

'21년 7월 1일부터는 예술인 개인별로 산정된 보험료가 상한액 기준을 초과하는 경우²⁰ 그 상한액을 한도로 보험료가 부과됩니다. 즉, 월별보험료의 경우에는 해당월의 보험료가 441,150원을 초과하는 경우에는 441,150원이 부과되게 됩니다. 정산보험료의 경우에는 보험료 부과대상월의 수를 월 상한액을 곱하여 상한액을 산정하게 됩니다. 만약에 대상 보험년도의 초일(1월 1일)부터 가입되어 있어 계속하여 피보험자격을 유지하고 있는 경우라면 연간 상한액인 5,293,800원이 한도로 보험료가 부과됩니다.

보험료징수법 제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 "월별보험료"라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 "예술인"이라 한다) 또는 같은 법 제77조의6제1항에 해당하는 노무제공자(이하 "노무제공자"라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람에 대한 월별보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 금액을 개인별 월평균보수로 보아 산정한다.

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.

보험료징수법시행령 제19조의3(월평균보수의 산정방법 등) ① 법 제16조의3제1항 본문에 따른 근로자 또는 예술인의 개인별 월평균보수는 다음 각 호의 구분에 따라 금액을 산정하여 사업주가 공단에 법 제16조의10에 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 「예술인복지법」 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.

²⁰ '21년도 월 상한액 441,150원, 연간 상한액 5,293,800원

- 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. 「고용보험법」 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 "단기노무제공자"라 한다)
 5. 「고용보험법 시행령」 제104조의11제1항제1호부터 제9호까지의 규정에 해당하는 노무제공자
 6. 「고용보험법 시행령」 제104조의11제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는 노무제공자
- ④ 법 제16조의3제1항 단서에 따라 월평균보수는 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급된 보수 또는 보수액으로 한다. 다만, 사업주가 제5항에 따라 해당 월평균보수를 통보하지 않은 경우 그 월평균보수는 「고용보험법 시행령」 제104조의11제3항·제4항에 따른 피보험자격 취득 신고, 제19조의7제3항에 따른 노무제공계약 체결 신고 및 이 조 제5항에 따른 통보의 내용 중 가장 최근에 신고된 해당 노무제공자의 월 보수액 또는 보수액으로 한다.
- ⑤ 제3항제5호·제6호에 해당하는 노무제공자의 사업주는 제4항에 따라 월평균보수를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노무제공일이 속한 달의 다음 달 말일까지 공단에 통보해야 한다.
- ⑥ 법 제16조의3제2항 후단에 따라 월평균보수의 하한액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. 다만, 단기노무제공자 또는 「고용보험법 시행령」 제104조의11제3항에 따라 합산을 신청한 노무제공자가 제3조제4항제2호에 해당하는 경우에는 월평균보수의 하한액을 적용하지 않는다.
1. 제3항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 사람: 제3조제2항제3호에 따른 예술인의 월단위 기준보수에 해당하는 금액
 2. 제3항제4호부터 제6호까지의 규정에 해당하는 사람: 제3조제2항제4호에 따른 노무제공자의 월단위 기준보수에 해당하는 금액
- ⑦ 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% ⇨ '21년 7월분 보험료부터 0.7% 적용 ⇨ '22년 7월분 보험료부터 0.8% 적용 예정)를 원천 공제하면 됩니다. 다만, 공단이 사업주에게 부과한 고용보험료를 각각 1/2씩 부담하는 것이 아니라, 사업주가 먼저 예술인의 월평균보수에 따라 공단이 매월 산정·부과한 고용보험료를 매월 다음 달 10일까지 납부하고, 예술인에게는 실제 문화예술 관련 용역계약에 따른 보수를 지급할 때에 지급하는 보수에 대해 고용보험료를 원천 공제하는 것입니다. 단기 예술인의 경우에도 매일 단위로 보수(소득)를 지급할 경우에는 지급하는 보수에

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

서 예술인의 고용보험료(보수액×0.8% ⇨ '21년 7월분 보험료부터 0.7% 적용 ⇨ '22년 7월분 보험료부터 0.8% 적용 예정)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 월 평균보수 96만 원²²을 기준으로 산정해 월별보험료(15,360원 = 960,000원×1.6% ⇨ '21년 7월 보험료는 960,000원 × 1.4% 적용 = 13,440원)을 부과하게 됩니다. 이때 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 원천공제 할까요? 사업주 '갑'은 예술인 '을'에게 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원, 240만 원, 80만 원에 대한 예술인 본인 부담 고용보험료 37,440원((384만 원 × 0.8%) + (96만 원 × 0.7%))을 예술인에게 지급하는 보수 지급 비율에 따라 12,480원, 18,720원, 6,240원을 각각 원천공제 하면 됩니다. 따라서 사업주가 공단이 산정 부과하는 월 별보험료와 실제 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제 하는 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 해당하는 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.

보험료징수법시행령 제56조의5(예술인 고용보험 특례) ④ 사업주는 법 제48조의2제4항 후단에 따라 예술인에게 같은 조 제2항에 따른 보수액을 지급할 때마다 그 지급금액과 문화예술용역 관련 계약에서 정한 직전의 지급일 이후 따로 지급한 보수액을 더한 금액에서 예술인이 부담할 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제한다.

⑤ 발주자 또는 원수급인은 법 제48조의2제7항에 따라 원수급인 또는 하수급인에게 지급하는 도급금액 또는 하도급금액에서 피보험자격의 취득을 신고한 예술인에 대한 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제하여 납부해야 한다. 이 경우 원천공제해야 하는 고용보험료는 예술인별로 산정한다.

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.

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, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료납부자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다.
- ② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.
- ③ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자의 성명 및 주소지 등을 해당 근로자를 고용한 날 또는 해당 예술인·노무제공자의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.
1. 근로자를 새로 고용한 때
 2. 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결한 때
 3. 「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 때
- ④ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 문화예술용역 관련 계약·노무제공계약의 종료일 등을 해당 고용관계 또는 계약이 종료된 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.
1. 근로자와 고용관계를 종료한 때
 2. 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때
 3. 노무제공자와 노무제공계약을 종료한 때
- ⑤ 사업주는 근로자, 예술인 또는 노무제공자가 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, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항, 제77조의10제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지의 규정에 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.

보험료징수법시행령 제19조의7(보수총액 등의 신고) ① 사업주가 법 제16조의10제1항에 따라 매년 3월 15일 까지 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 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 보험연도의 전년도 중에 노무제공자로부터 노무제공을 새로 받은 경우에는 그 노무제공 개시일(「고용보험법」 제77조의10제1항에서 준용하는 같은 법 제13조제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 6. 사업주가 근로자를 다른 사업장으로 전보시킨 경우에는 그 전보일(「고용보험법 시행령」 제9조에 따른 전보일을 말한다)
 7. 그 밖에 보험료 산정에 필요한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 사업주가 법 제16조의10제2항에 따라 보험관계가 소멸한 때에 신고해야 할 사항은 제1항제1호·제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 사항 및 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 해당 연도 개인별 보수총액으로 한다.
- ③ 사업주가 법 제16조의10제3항 본문에 따라 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 경우 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 제19조의3제1항제2호에 따른 근로자 또는 예술인의 월평균보수
 - 2의2. 노무제공자의 노무제공이 개시된 날이 속하는 달에 지급된 보수액
 3. 근로자를 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 5. 노무제공자의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의6제1항에 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 문화예술용역 관련 계약을 종료하거나 노무제공자와의 노무제공계약을 종료한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 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)

5. 노무제공자의 노무제공이 종료된 날(「고용보험법」 제77조의10제1항에서 준용하는 같은 법 제14조제1항에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
- ⑦ 법 제16조의10제5항에서 “근로자, 예술인 또는 노무제공자가 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 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, 예술인 또는 노무제공자의 성명이나 주민등록번호의 변경
 6. 근로자의 휴직 종료일 또는 예술인·노무제공자의 휴업 등 종료일의 변경
 7. 예술인 또는 노무제공자가 휴업, 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없어 사업주가 보수를 지급하지 않는 경우
- 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, 예술인 또는 노무제공자가 제7항제5호에 해당하는 경우: 그 변경 내용
 3. 예술인·노무제공자가 제7항제6호 또는 제7호에 해당하는 경우: 다음 각 목에 해당하는 사항
 - 가. 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 - 나. 발생 사유
 - 다. 노무를 제공하지 않은 기간의 시작일 및 종료일
- ⑨ 제1항부터 제3항까지, 제5항, 제6항 및 제8항에 따른 신고를 하려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 신고서를 제출해야 한다.

보험료징수법시행령 제19조의6(예술인의 고용보험료의 산정) 법 제48조의2제8항제2호에서 준용하는 법 제16조의9제1항 및 제2항에 따라 고용보험료를 산정할 때에 월별보험료를 부과하는 기간 동안 예술인의 개인별 보수총액이 제19조의3제6항에 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 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것

구직급여 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(24개월)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 $4 \cdot 5$ 월 2개월, $[22(3월)+20(6월)] \div 30 = 1.4$ 개월, 합하여 3.4개월이 됩니다.

② 실업(피보험자격 상실) 상태일 것

실업이란 근로 또는 노무제공 의사와 능력이 있는데도 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 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.



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



(4월과 5월 = 2개월) + $[(22(3월)+20(6월))] \div 30 = 1.4$ 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						
피보험기간	<ul style="list-style-type: none"> • 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		

예술인 구직급여 수급자격 판단 시, 마지막 이직일 이전 24개월간 근로자 고용보험 가입이력이 있었던 때에는 다음의 산식을 충족하는 경우 피보험단위기간의 요건을 충족하는 것으로 판단합니다. 다만, 예술인과 근로자로 동시에 고용보험에 가입된 기간은 예술인의 피보험단위기간으로 산정하여 합산하게 됩니다.

<산정식> 1 - [예술인으로서의 피보험 단위기간(월단위로 계산) ÷ 9개월] ≤ 근로자로서의 피보험 단위기간(일단위로 계산) ÷ 180일

※ 예시

- ① 이직 전 24개월간 예술인으로서 총 4개월, 근로자로서 60일: $1 - [4 \div 9] \leq 60 \div 180$ 은 불성립하므로 피보험단위기간 요건 미충족
- ② 이직 전 24개월간 예술인으로서 총 7개월, 근로자로서 60일: $1 - [7 \div 9] \leq 60 \div 180$ 은 성립하므로 피보험단위기간 요건 충족

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 발생한 소득의 월평균금액("전년도 월평균금액")보다 작고, 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약

으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 경우에는
 는 정당한 사유로 보아 수급자격을 인정합니다.

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

⑤ 재취업 노력을 적극적으로 할 것

⑥ 단기예술인으로 구직급여 수급자격을 인정받기 위해서는 아래 두 요건도 모두 충족할 것

- ㄱ) 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나, 수급자격 인정신청일
 이전 14일간 연속하여 노무제공일수가 없을 것
 - 근로일수에는 일용근로자로 근로를 제공한 날뿐만 아니라 단기예술인으로 노무를 제공한 날도
 모두 포함하여 계산합니다.
- ㄴ) 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험단위기간 중 다른 사업에서 법 제58조에 따른 수급자격의
 제한사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험단위기간 중 90일 이상을 단기
 예술인으로 근로하였을 것

고용보험법 제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모
 두 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 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
 3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것.
 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로
 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따
 른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
 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 이
 전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
 - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의5제2항에서 준용하는
 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단
 위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것
- ② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부
 터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자, 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노
 무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따
 른다.

고용보험법시행령 제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 “대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 경우를 말한다.

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술영역 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 문화예술영역 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 문화예술영역 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·노무제공자(법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자를 말한다) 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

$$1 - \text{예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 9\text{개월} \leq \text{근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다)} \div 180\text{일} + \text{법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 12\text{개월}$$

- ③ 제2항의 예술인이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.
1. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
 2. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 예술인인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

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

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 기초일액²³으로 합니다.

$$\text{구직급여 기초일액 산정: 이직일 전 1년간 보험료산정 보수총액} \div \text{보험료 산정 총일수}$$

구직급여일액은 기초일액의 60%로 하되, 상한액은 근로자와 동일(66,000원)하고, 하한액은 별도 규정 없으나 기준보수의 60%²⁴가 실질적인 하한액이 됩니다.

$$\text{구직급여일액} = (\text{기초일액} \times 60\%) \leq 66,000\text{원}$$

이를 단순하게 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.

²³ '21년 기준 예술인의 월단위 기준보수액은 80만원으로 1개월을 30일로 환산한 기준보수의 일액은 26,667원임

²⁴ 예술인의 기준보수 일액은 26,667원이므로 구직급여일액은 기초일액의 60%인 16,000원을 구직급여일액임

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 대기기간²⁵으로 보아 구직급여를 지급하지 않습니다. 예술인이 소득감소로 이직할 때는 이 대기기간이 4주(실업신고일로부터 28일간)가 되어 해당 기간에 구직급여를 지급하지 않게 됩니다. 대기기간에는 수급자격이 인정되고 실업상태에 있더라도 해당 기간(7일 또는 소득감소 이직 시 4주) 동안의 구직급여는 (산정)지급하지 않습니다. (여기서 지급하지 않는다는 것은 구직급여 자체가 지급되지 않는다는 것이 아니라 해당 기간 만큼 지연되어 지급된다는 의미입니다.) 최초의 실업 인정일이 보통 실업신고일로부터 14일이 되는 날이 되므로, 처음 실업 인정일에는 대기기간 7일, 실업 인정일 8일이 되어 8일분의 구직급여액을 지급받게 됩니다. 이후에는 다음 실업 인정일(1주 ~ 4주) 마다 해당기간 동안 수급자격이 인정될 경우 해당 기간 전체에 대해 구직급여를 지급받게 됩니다.

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(‘21년 기준 13,952원) 이하이면 해당 일의 구직급여 일액 전액을 지급하되, 고시 금액을 초과하는 경우는 구직급여 일액에서 초과된 금액(1일 평균 소득 - 고용노동부장관 고시금액)을 공제하고 지급하게 됩니다.

25 이직 이후 조속한 재취업을 촉구하기 위하여 설정한 구직급여 지급을 유예하는 기간을 두고 있다.

고용보험법 제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 고용산재보험료징수법 제3조에 따른 예술인의 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 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.

고용보험법시행령 제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 “대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 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 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·노무제공자(법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자를 말한다) 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

$$1 - \text{예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 9\text{개월} \leq \text{근로자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 180\text{일} + \text{법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 12\text{개월}$$

- ③ 제2항의 예술인이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.
 1. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

2. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 예술인인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
- ④ 법 제77조의3제5항에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 6만6천원을 말한다.
- ⑤ 법 제77조의3제6항 단서에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 4주를 말한다.
- ⑥ 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
- ⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의3제8항 및 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 단기예술인 또는 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
 - 라. 문화예술영역 관련 계약(월평균소득이 50만원 이상인 것을 말한다) 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 것을 말한다)을 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」 또는 「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. 제1호 외의 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
- ⑧ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.
1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조부터 제63조까지, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조
 2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.
 3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여청구자”로 본다.

출산전후급여 등을 받으려면

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

- ① (피보험단위기간) 출산 또는 유산·사산한 날 이전에 예술인으로서의 피보험단위기간이 3개월 이상일 것
- ② (출산으로 인한 노무를 미제공) 출산전후급여등을 지급받는 기간 동안 노무제공을 하지 않을 것(노무 제공으로 인한 소득이 없을 것). 다만, 근로자와의 형평성을 고려하여 지급기간 중 일부 소득활동을 인정 하되, 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 고시²⁶합니다. 출산전후급여등의 지급기간은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일 중 소득활동을 하지 않은 기간)입니다.

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

한편 지급기간 중 소득활동을 인정하는 기준에 대해서도 고용노동부장관이 역시 고시하고 있습니다. 현재 고시에서는 노무제공을 통한 소득이 출산일 직전 1년간 월평균보수의 15/40(하한 50만원, 상한 150만원) 미만이거나 자영업을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우 출산전후급여등을 지급할 수 있는 소득활동으로 인정됩니다. 즉, 예술인이 출산전후 급여 지급기간 중 자영업을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우이거나, 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 문화예술용역 관련 계약에 따른 월평균보수가 각각 55만원, 70만원, 150만원, 220만원인 경우 각각의 출산전후급여와 출산전후급여 지급이 가능한 소득활동 인정 기준은?

26 '21년도 예술인 출산전후급여등 상한액은 90일에 대하여 총 600만원, 매 30일에 대하여 200만원, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 상한액은 120일에 대하여 총 800만원, 매 30일에 대하여 200만원, 하한액은 90일에 대하여 총 180만원, 매 30일에 대하여 60만원, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 하한액은 120일에 대하여 총 240만원, 매 30일에 대하여 60만원, 출산전후급여등의 지급기간이 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우는 120일) 미만의 경우에는 일수로 계산한 금액

A

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

고용보험법 제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 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 출산전후급여등에 관하여는 제62조를 준용하고, 예술인의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용노동부장관”은 “고용노동부장관, 직업안정기관의 장”으로, “실업급여”는 “구직급여”로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “제5장”은 “제5장의2”로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로, “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 각각 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 전과 후를 연속하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)로 하되, 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. 법 제77조의9제1항에 따라 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로서 지급받은 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
4. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

⑤ 제1항에 따라 지급된 출산전후급여등의 반환 명령, 추가 징수 및 반환금·추가징수금에의 총당에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로 본다.

2) 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 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 제8조제2항에 따라 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 부분 계약자유 원칙이 제한되는 근로계약은 노동법의 적용을 받고 「민법」의 규정은 보충적으로 적용됩니다. 근로계약에는 사용 종속성이 있으므로²⁷ 예술인이 형식상 도급계약을 체결하였다 하더라도 실질에서 예술인이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공하였다면 근로계약에 해당합니다.

“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 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 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(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”²⁸

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

²⁷ 임종률(2013), 『노동법』, 서울: 박영사, 335.

²⁸ 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결; 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 등.

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

* 소유권 양도 계약

예술인 고용보험은 근로자가 아닌 예술인에 대하여 고용보험을 적용하되, 소득·노무제공 개시일 등 일정한 요건이 확인되는 경우에 한하여 적용됩니다. 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 일반 당사자가 가지고 있는 저작권재산권이 그의 의사에 따라 이전·승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며, 이때 유상·무상을 불문합니다. 「저작권법」 제45조에는 저작재산권은 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.

따라서 장래 발생할 저작권에 대한 채권적 양도계약이 아니라면 일반적인 저작재산권의 양도계약은 물권 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.

저작권재산권의 양도에 관한 「저작권법」 제45조 1항과 저작물의 이용허락에 관한 「저작권법」 제46조 제1항은 실연자·음반제작자·방송사업자에게 인정되는 저작권접권의 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.²⁹

다만 출판계약서의 표제만으로 출판계약의 종류를 판단해서는 안 되며 계약서 제목이 '출판허락계약'이더라도 출판자에게 출판권을 설정하는 취지가 명백한 경우에는 출판허락계약으로 해석해서는 안 됩니다.³⁰ 출판권의 존속기간은 설정행위에 따라 임의로 결정할 수 있으나 설정행위에 정함이 없으며 맨 처음 출판한 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.

게다가 문화예술용역의 실질적 내용이 신작이나 개작의 완성을 위한 노무제공인데도 '저작재산권 양도'나 '출판권 설정'이라는 표제로 계약이 체결되는 경우가 있습니다. 따라서 해당 문화예술용역이 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.³¹ 상대방의 지정행위 완료로 현상광고계약이 성립하면 광고자는 보수지급채무를 부담하지만 상대방은 아무런 채무를 부담하지 않는 점에서 편무계약입니다. 또 지정행위가 완료되어야 계약이 성립하므로 요물계약입니다.³²

²⁹ 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.

³⁰ 박성호(2017), 『저작권법』, 서울: 박영사, 481.

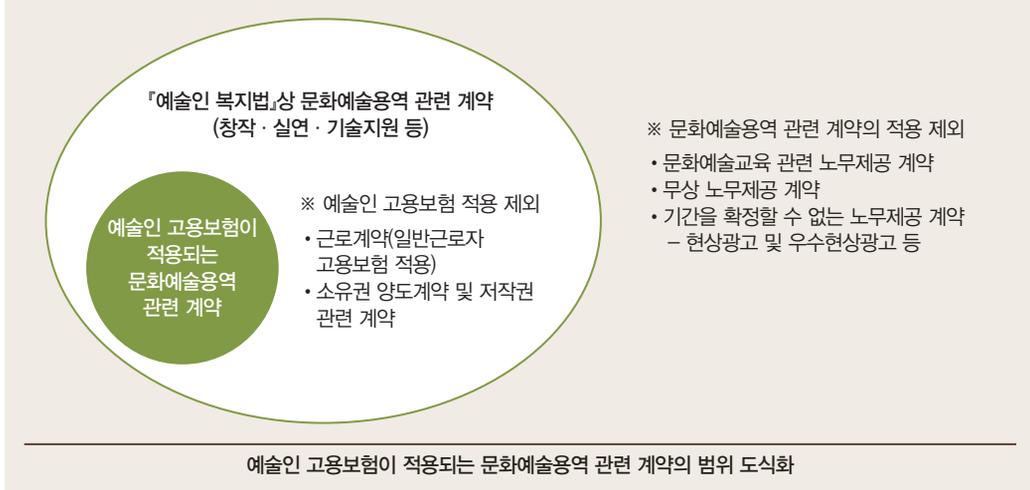
³¹ 이에 대하여 광고는 청약의 유인이고 응모가 청약이며 판정에 따라 계약이 성립된다는 견해도 있음.

³² 김형배·김규완·김명숙(2012), 『민법학강의』11판, 서울: 신조사, 1140.

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

* 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위 도식화

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위를 도식화하면 그림과 같습니다.



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 부리가 가능하면 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약에 포함됩니다.

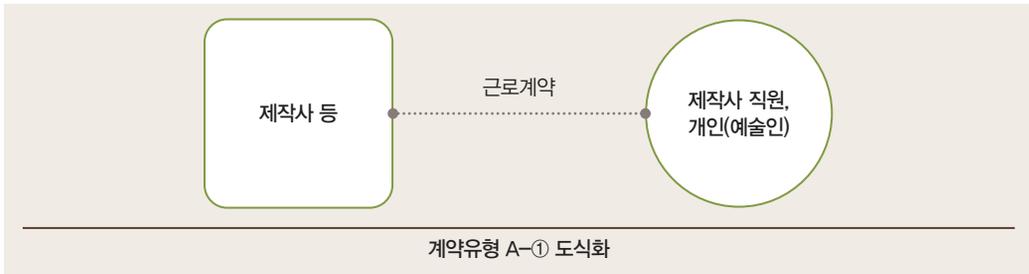
문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용 여부 판단

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 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

제작사와 예술인 개인(작가, 프로듀서, 연출가, 감독급 스태프 등) 간에 문화예술용역 계약을 맺는 경우, 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 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 문화예술용역 관련 계약을 할 수 있습니다. 이때 만약 해당 개인사업자가 1인 사업자로써 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 문화예술용역관련 계약이라 볼 수 있지만, 순수한 저작권 관련 계약이나 소유권 양도 계약의 경우는 예술인 고용보험의 적용을 받는 문화예술용역 관련 계약에 해당하지 않는다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

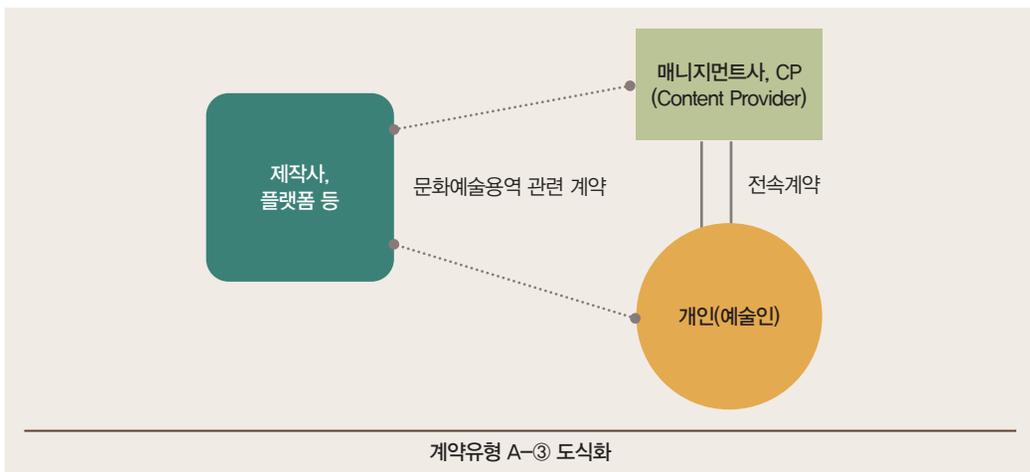


A-③ 계약유형

제작사, 플랫폼 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

제작사, 플랫폼 등이 3자 계약 형태로 매니지먼트사에 전속된 주·조연 배우나 CP(Content Provider)와 계약한 작가와 계약하는 경우 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 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 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 제작사는 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.(매니지먼트사와 예술인이 맺은 전속계약은 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 없으므로 '3자 계약'에 따라 노무제공을 받는 사람은 제작사임)
- ii) 전속계약을 맺은 CP(Content Provider)와 예술인, 그리고 플랫폼 간에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우, 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 플랫폼 또는 CP가 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



사례) 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. 상기와 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 사업주로의 의무를 지게 됩니다.

A-④ 계약유형

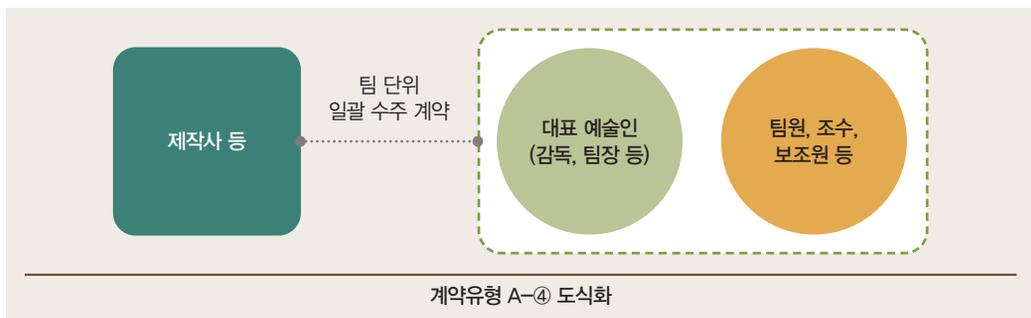
제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

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 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 사업주로의 의무를 지게 됩니다.
- ii) 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.

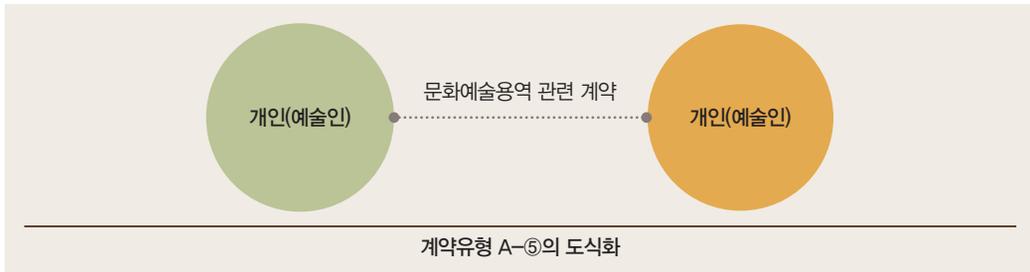
다만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 예술인 고용보험 신고 등 피보험관리에 있어 바람직한 형태가 아니므로 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등도 계약의 상대방으로 하는 문화예술용역 계약을 맺어야 합니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

자연인이 개인(예술인)과 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우 예술인 고용보험은 자연인이 아닌 '사업'에 적용하는 제도이므로 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 없습니다. 예를 들어 자연인 '갑'이 사진동호회 활동을 위하여 모델과 계약한 경우가 해당하며, 예술인 고용보험의 적용대상인 '사업'을 하는 것으로 볼 수 없어 고용보험이 적용되지 않습니다.

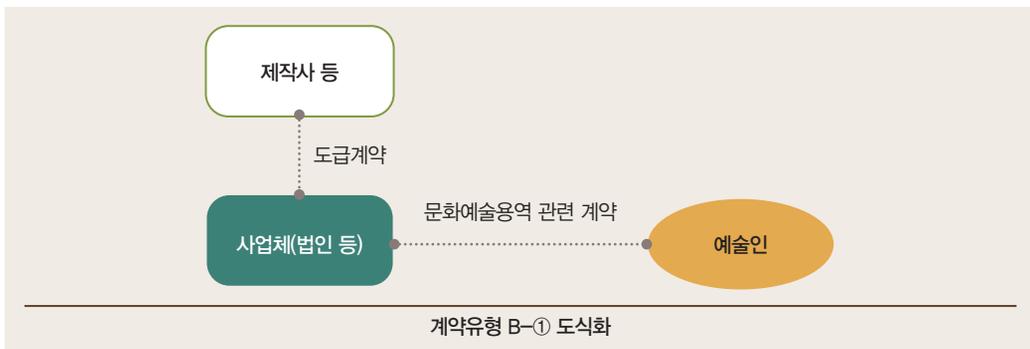
그러나 사진작가가 작품활동을 위하여 모델과 계약한 경우라 한다면, 자연인인 개인이라 하더라도 해당 업무를 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 볼 수 있으므로 예술인 고용보험의 적용대상이 됩니다. 따라서 이 경우에는 사진작가는 사업주로서 예술인 고용보험과 관련된 피험자격관리 및 보험료 납부 의무를 이행하여야 합니다.



B 계약유형 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

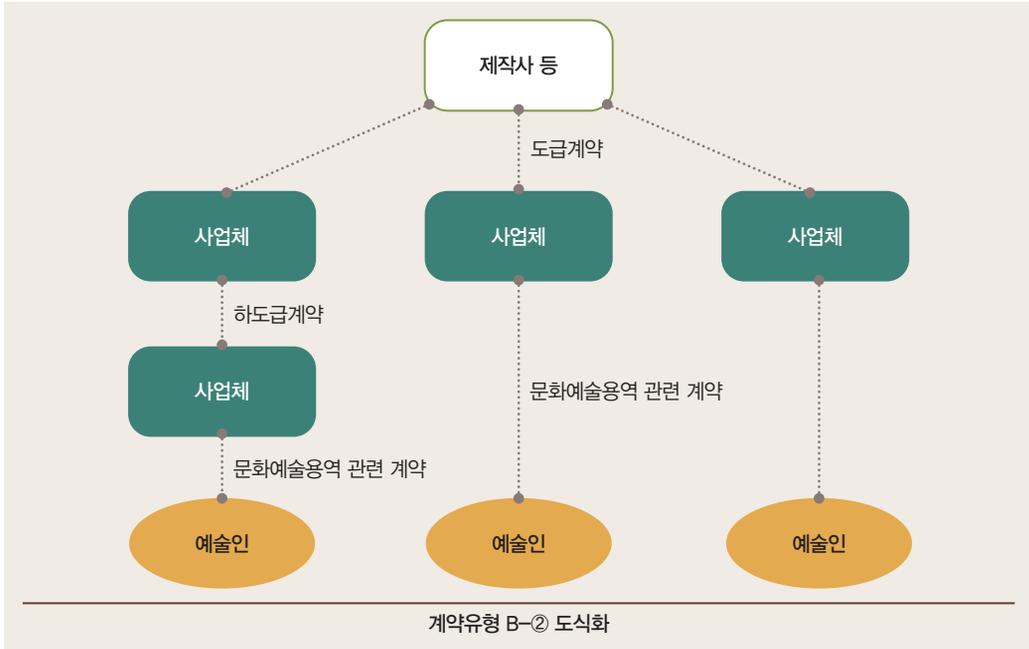
제작사 등이 사업체와 문화예술용역과 관련된 도급 계약을 체결하고 수급받은 문화예술용역 관련 업무 수행을 위하여 예술인으로부터 노무제공을 받는 경우 그 사업을 도급받은 수급인과 해당 용역을 수행하는 예술인은 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 이 경우 수급인이 사업주로서 문화예술용역 관련 노무를 제공하는 예술인에 대한 피보험자격관리 및 보험료 납부 의무 등을 지게 됩니다.



B-② 계약유형

제작사 등이 수차례의 도급계약으로 문화예술 관련 사업을 수행하는 경우

제작사 등과 계약을 맺은 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)가 일부 업무를 다시 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)와 하도급계약으로 수행하는 경우 해당 문화예술용역을 제공하는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 당사자가 사업주가 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 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 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 것에 해당한 경우	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
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)			

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		고용보험 적용 및 사업주
A	⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우	예술인 고용보험 적용 (예술인으로부터 노무제공을 받는 개인이 사업주가 됨)
B	①	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 해서 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)

예술인 고용보험 적용을 위한 간이 표준계약양식 개발 및 배포

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

즉, 예술인이 고용보험을 적용받기 위해서는 문화예술용역 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 계약금액구분 등)을 충족하지 못한 경우가 다수 존재합니다.

하나의 예로 문학분야의 일부 출판권설정 및 저작권 관련 계약의 경우, 예술인의 문화예술용역 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 고용보험 적용대상 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) 문화예술용역 관련 간이 계약양식(일반)

※ 동 양식은 사업주의 문화예술용역 의뢰에 따라 프리랜서 예술인이 문화예술 창작, 실현, 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 동 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 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

<p>2. 계약대상 (업무내용)</p>	<p>① 업무·과업의 내용 : ※ 예술인 계약당사자(주, 부)가 다수일 경우, 각 계약당사자별 내용 기재</p> <p>② 기타: ※ 업무수행에 관한 시간, 장소 등 특징이 필요할 경우 명시</p>
<p>3. 계약금액</p>	<p>① 계약금액 : (총)원</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>★ 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 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</p> </div> <p>가. 주 계약당사자 ()원</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>나. 부 계약당사자 1 ()원 ※ 부 계약당사자가 없는 경우 작성하지 않음</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>다. 부 계약당사자 2 ()원</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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

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(예술인인의 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.

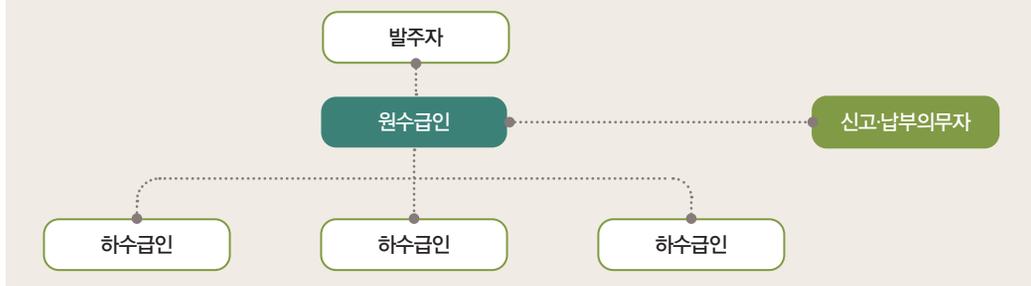
- ① ○○시가 □□문화예술사업을 시행하면서 미술사업체(A), 음향사업체(B), 조명사업체(C) 등과 각각 도급계약을 체결한 경우
- ② ○○시가 □□문화예술사업을 A기획사(원수급인)에 음향, 조명 등에 관해 모두 도급하고, A기획사가 음향 분야를 B음향사업체(하도급)에 하도급 계약한 경우

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 원수급인 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.

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 제출해야 합니다. 성립신고서를 제출할 때에는 사업자등록증, 신고인이 개인인 경우에는 주민등록표 초본(신고인이 직접 신고서를 제출하면서 주민등록증이나 운전면허증, 여권으로 신분확인 가능한 경우에는 생략 가능), 법인인 경우에는 법인 등기사항증명서를 함께 제출해야 하는데, 「전자정부법」 제36조제2항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증 및 주민등록표 초본의 확인에 동의³³하는 경우에는 해당 서류 제출을 생략할 수 있습니다.

한편 보험관계성립신고는 해당 신고서 서식을 작성하여 근로복지공단 서울특수형태근로종사자센터 예술인가입부로 우편 또는 FAX, 직접 방문하여 제출하거나, 근로복지공단 토털서비스(total.kcomwel.or.kr)를 통해 인터넷 신고가 가능합니다.

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

직사장직 | 서석지 | 관리자 | 로그인 | 사이트맵

근로복지공단
고용-산재보험 토털서비스

사업장 사무대행기관 의료기관 개인

만원급수신고 정보조회 전자통지 중영원 신청/생급 업무수발명단명 신청서구

자주 찾는 서비스

사업장 / 사무대행기관	개인별 부고고지보 령료 조회	정산보험료 예상금 액 조회	부고고지 보험료 조 회	보험료 신고서	일자리안정자금신 원화면안내	일일특용사업가사 신고	취특(고용)신고	근로내용확인신고
의료기관	최초/전원요양신청 서	의료계회사/진주자 발진료계회사	휴업급여 청구	요양비 청구	공단연계업무처리	산재환자 정보조회	전자통지	연료비/자재비청구 목록
개인	사업장 피보험자격 신고현황	고용·산재보험 자 격 이력 내역서	가인별 부고고지보 령료 조회	휴업급여 청구	산재환자 정보조회	산재보험 근로자 고 용정보 확인서	보험금여 지급확인 원	원서통지서 작성

공지사항 + 알림창

NEW (예술인 고용보험) 토털서비스를 이용한 신고방법안내입니다.	2021-08-12
NEW 건설기계종사자 교육자료 게시	2021-08-11
NEW 고용보험 노무제공자 정보수-정보 전산입력 안내자료 게시	2021-08-10
NEW 시스템 작업으로 인한 토털서비스 일시중단 계획 알림(8.12)	2021-08-09
NEW 고용보험 방과후학교강사 교육자료 게시	2021-08-05
NEW 특고·고용·산재보험 제도 변경안내 리플렛 게시	2021-08-04

고객상담 ARS

업무상담 평일 09:00 - 18:00 1588-0075	전산오류 평일 09:00 - 18:00 1833-6000
---	---

원격지원 | 자주 묻는 질문 | 근로복지공단 전용연락처

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 제5호의2 서식)를, 1개월 미만이면 고용보험(단기예술인) 노무제공내용 확인신고서(년 월분)(고용보험법 시행규칙 별지 제7호의2 서식)를 작성하여 제출해야 합니다.

고용보험 피보험자격 취득신고서는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대한 개별 사항을 신고하는 것으로 ① 이름 ② 주민등록번호 ③ 예술인의 직종 부호³⁴ ④ 자격취득일(문화예술용역 관련 계약 체결에 따른 처음 노무제공일) ⑤ 국적(외국인의 경우에 한함) ⑥ 체류자격(외국인의 경우에 한함) ⑦ 월평균보수액

³⁴ 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.

를 기재해야 합니다.

한편 계약기간이 1개월 미만이면 단기예술인 노무제공 내용 확인신고서를 매월 작성해 제출해야 합니다. 노무제공일자는 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 별지 제6호의3 서식)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 별지 제10호 서식)에 문화예술용역 관련 계약서 등 노무제공 관련 사실을 확인할 수 있는 자료를 첨부해 제출하면 됩니다.

6. 관련 지원기관 및 사업

근로복지공단

근로복지공단은 1995년 산재보험업무와 근로자복지사업을 위해 설립되었습니다. 이후 1999년 10월 1일 이후 고용보험 적용징수업무를 고용노동부로부터 위탁받아 업무를 하였고, 2017년에는 고용보험 피보험자 격관리 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 220만 원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 80%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 지원 하고 있습니다. 지원대상은 근로자인 피보험자 수가 10명 미만인 사업(예술인 수는 관계없음)에 종사하는 예술인 중 월평균보수가 220만 원 미만³⁵인 예술인에게 예술인 및 사업주가 부담하는 고용보험료의 각 80%를 최대 36개월까지 지원하고 있습니다. 다만, 해당 예술인이 전년도 재산세 과세표준의 합이 6억 원 이상 또는 전년도 종합소득이 연 3,800만 원 이상인 경우에는 지원대상에서 제외됩니다.

35 단, 둘 이상의 사업장에서 피보험자격을 취득한 예술인은 월평균보수의 합산금액이 220만 원 미만일 것

7. 예술인 고용보험 묻고 답하기

Q

예술인 고용보험제도란 무엇인가요?

A

예술인의 잦은 이직과 낮은 보수로 인해 생계의 위협을 해소하고 안정적인 문화예술활동을 지원하기 위하여 그동안 임금근로자에게만 적용되고 있었던 고용보험제도가 예술인에게 '20년 12월 10일부터 적용되었습니다. 예술인 고용보험제도의 적용으로 예술인이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 본인이 직접 예술활동에 종사하여 노무를 제공한 경우 일정한 가입기간(최근 24개월 중 9개월 이상 가입하고, 예술인으로 최소 3개월 이상 피보험자격 유지)을 충족한 경우에는 구직급여 및 출산전후급여를 통해 실업의 위험에 대비할 수 있게 되었습니다.

Q

일반근로자 고용보험의 차이는 무엇인가요?

A

예술인의 경우에는 일반근로자와 같이 특정사업장에 소속되어 노무를 제공하는 형태가 아니며, 근무장소·시간 등에 구애받지 않고 문화예술분야에 해당되는 작품을 제작하여 납품을 하는 형태로 노무제공이 되고 있어 다음과 같이 몇가지 부분에서 차이가 있습니다.

구분		근로자	예술인
적용범위	적용대상	근로자(일용근로자 포함)	예술인(단기예술인 포함)
	주요 적용제외	주 15시간 미만자 (단, 3개월 이상 근무 시 적용)	문화예술용역 계약별 월평균소득 50만원 미만자 (단, 소득합산신청으로 50만원이상시 적용)
		65세 이후 신규자	65세 이후 신규자

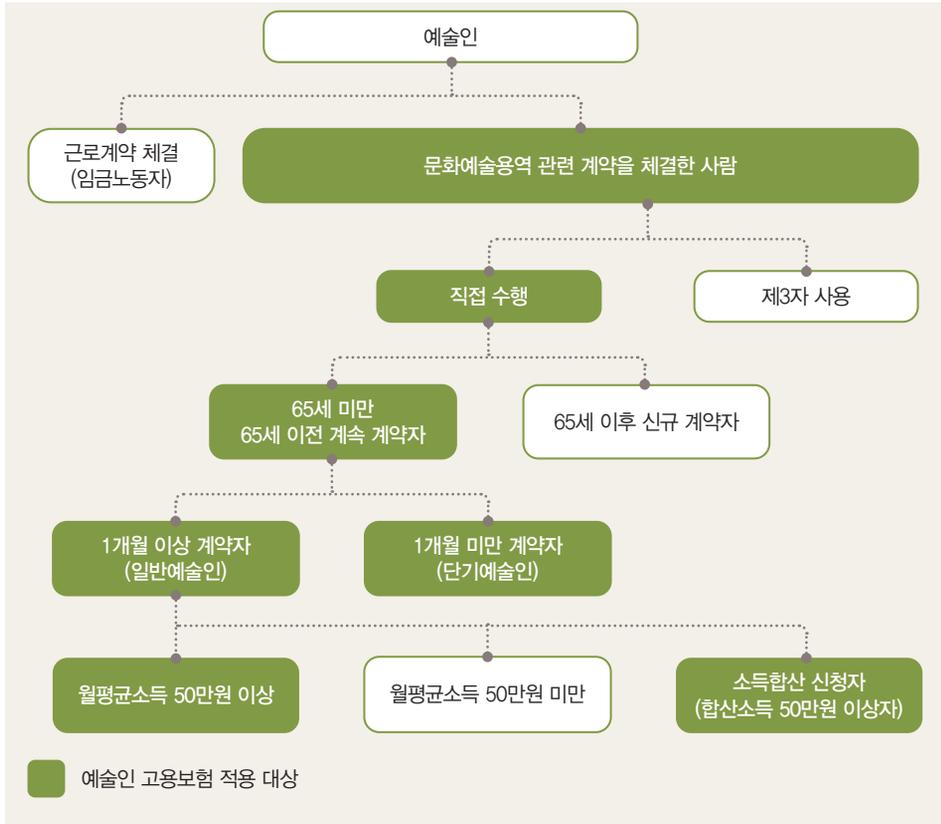
구분		근로자	예술인
보험료 징수	보험료율	<ul style="list-style-type: none"> • 구직급여 1.6%(’22년 7월 이후 1.8%) • 고용안정 • 직업능력개발0.25~0.85% 	<ul style="list-style-type: none"> • 구직급여 1.4%(’21년 7월 이전 및 ’22년 7월 이후 1.6%) • 고용안정 • 직업능력개발 미적용
구직급여 지급	수급요건	<ul style="list-style-type: none"> • 이직 전 18개월 중 피보험단위기간 180일 이상 • 비자발적 이직 	<ul style="list-style-type: none"> • 이직 전 24개월 중 피보험단위기간 9개월 이상 • 비자발적 이직 • 대통령령으로 정하는 소득감소에 따른 이직 인정
	지급수준	평균임금을 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	이직전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%
	지급기간	120일 ~ 270일	120일 ~ 270일
	수급기간 중 소득활동인정	수급기간중 취업한 날에 대해서는 구직급여일액 전부를 감액	수급기간중 소득발생시 일부 또는 전부를 감액하고 구직급여 지급
출산전후 (휴가)급여 지급	수급요건	휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 충족	출산(유산,사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족
	지급수준	휴가 개시일 기준 월 통상임금의 100%	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
	지급기간	출산전후 휴가기간 중 일부	출산일 전후 90일



예술인 고용보험은 어떤 사람들이 적용을 받나요?



예술인 고용보험은 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 본인이 직접 노무를 제공하는 경우 적용대상이며, 계약기간과 소득수준, 연령에 따라 일부 예술인의 경우에는 예술인 고용보험에서 적용제외됩니다. 예술인 고용보험제도의 적용대상을 도식화하면 다음과 같습니다.



예술활동 증명을 받은 적이 없는데 가입대상인가요?



예술인 고용보험 가입대상이 될 수 있습니다. 고용보험법에서는 당연 적용되는 예술인으로 ‘예술인복지법’에 따른 예술활동 실적을 증명할 수 있는 사람 뿐만 아니라, ‘예술인복지법시행령 제2조 제1항’에 해당하나 예술활동 증명을 받지 못하였거나 예술활동 증명의 유효기간이 지난 사람도 예술인 고용보험 적용 대상입니다

– 예술인복지법시행령 제2조제1호는 다음과 같습니다.

「예술인 복지법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호에서 “대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람”이란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 절차 및 세부 기준 등에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.

- 「저작권법」 제2조제1호 및 제25호에 따른 공표된 저작물이 있는 사람
- 예술 활동으로 얻은 소득이 있는 사람
- 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 예술 활동 실적이 있는 사람



보험료는 누가 납부하나요?



사업주와 예술인이 균등 부담합니다. 고용보험의 적용대상이 되는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주는 예술인에게 지급되는 보수에서 예술인 부담분을 원천 공제하게 됩니다

- 고용보험료의 납부무는 사업주에게 있습니다. 예술인으로부터 고용보험료를 원천 공제한 사업주는 예술인 부담분과 사업주 부담분을 합산하여 고용보험료를 납부하게 됩니다.
- 예술인과 사업주의 보험료는 보수총액에서 구직급여 보험료율 0.7%(’22년 7월부터 0.8%로 변경 예정)만큼 각각 부담하게 됩니다. 보험료의 납부는 월평균보수를 산정하여 매월 납부하게 됩니다.



다른 사람을 사용하지 않는다는 것은 구체적으로 무엇을 말하나요?



다른 사람을 사용하지 않는 것은 고용, 도급, 외주 등의 형태와 무관하게 문화예술용역 관련 계약이행에서 상시적으로 노무제공을 받는 것을 의미합니다.

- 다른 사람으로부터 노무제공을 받는 사람은 예술인 고용보험의 적용받을 수 없으며, 오히려 노무제공을 하는 예술인을 대상으로 피보험자격관리 및 보험료를 납부하여야 하는 사업주의 의무를 이행하여야 합니다.
- 다만, 일시적·일회적으로 다른 사람을 사용한 경우에는 상시적으로 노무제공을 한 것으로 볼 수 없습니다.



월평균 소득은 어떻게 산정하나요?



문화예술용역 관련 계약상 소득(계약금액)을 종사개월 수로 나누어 산정합니다. 산정사례는 다음과 같습니다.

- 계약기간 '21.1.1.~'21.3.31.
- 계약금액이 300만원
- (산정식) 계약금액 300만원 ÷ 종사개월수 3개월 = 월평균소득 100만원
- ※ 월평균소득이 50만원 이상이므로 당연적용대상입니다.

- 계약기간이 월력으로 맞지 않는 경우에는 다음과 같이 산정합니다.

(계약금액 × 30 / 계약기간의 총 일수) 로 월평균소득을 산정



월평균 소득이 50만원 미만일 경우 가입이 되지 않나요?



가입대상이 아닙니다. 각 문화예술용역 관련 계약건별로 월평균소득이 50만원 미만인 경우에는 예술인 고용보험의 적용대상이 아닙니다. 다만, 각 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득이 50만원 미만이라도 둘 이상의 계약으로 월평균 소득이 50만원 이상인 기간이 발생하는 경우에는 예술인 본인이 직접 고용보험의 적용을 신청할 수 있습니다.

- 소득합산을 요청하는 방법은 다음과 같습니다.

복수사업장 예술인의 피보험자격취득 소득합산신청서를 작성하고, 각 사업주와 체결한 문화예술용역 관련 계약서를 첨부하여 사유발생일의 다음 달 15일까지(50만원 이상기간의 종료 이후에는 신고 불가) 서울특수형태근로종사자센터 예술인가입부(전화 02-6946-0650, 팩스 0502-223-3203)로 제출하시면 됩니다.

- (산정사례)

월평균 소득이 50만원 미만일 경우 가입이 되지 않나요?

(산정사례)복수사업장 소득합산신청

- (A사업주) 계약일자 3.1.~4.30, 월평균소득 30만원 계약
- (B사업주) 계약일자 4.1.~6.30, 월평균소득 30만원 계약
- (C사업주) 계약일자 5.1.~7.31, 월평균소득 35만원 계약

기준보수
80만원
미 적용

사업주	계약기간	3월	4월	5월	6월	7월
A	3/1~4/30	30만원	30만원			
B	4/1~6/30		30만원	30만원	30만원	
C	5/1~7/31			35만원	35만원	35만원
합산소득		30만원	60만원	65만원	65만원	35만원

4/1~4/30중 신청 시
4/1~4/30의 기간에 대해 60만원 적용
* 계약 1의 계약종료일 이전에 신청함에 유의

5/1~6/15중 신청 시
5/1~6/30의 기간에 대해 65만원 적용



보험료는 얼마나 부담하게 되나요?



예술인이 지급받는 보수의 0.7%를 보험료로 부담합니다.(단, '21년 6월 이전에는 0.8% 적용, '22년 7월 이후 0.8%로 변경 예정) 예술인이 문화예술용역 관련 계약에 따라 지급받는 노무 제공의 대가(총 소득액 = 계약상의 금액)에서 비과세와 필요경비 20%를 공제한 후 보험료율인 1.4%의 절반인 0.7%를 곱한 금액이 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료입니다.

- 일반예술인의 경우에는 기준보수를 적용 받는 경우도 있습니다. 계약기간 1개월 미만인 '단기예술인'은 기준보수의 적용대상이 아니나, 계약기간 1개월 이상인 '일반예술인'은 산정된 월평균보수가 기준보수 미만인 경우에는 기준보수 80만원으로 산정된 보험료를 부담하여야 합니다.

- (80만원 * 0.7% = 5,600원, '21년 7월 이전 80만원 * 0.8% = 6,400원)



소득기준을 50만원으로 정한 사유는 무엇인가요?



근로자 적용제외 기준을 고려하였습니다. 일반근로자의 경우 고용보험의 적용제외 대상자는 주 소정근로시간이 15시간인 미만 근로자입니다. 주 15시간을 최저임금으로 환산한 금액이 고려되었습니다.

- 예술인 실태를 고려하였습니다. 예술인에 대한 실태조사(2018년) 결과 확인된 예술인의 소득실태 등이 반영되었습니다.

- 근로자 적용제외 기준 및 예술인의 실태조사 결과를 고려하여 노·사·정 상호 합의에 의하여 적용제외 소득기준이 결정되었습니다.



사업주가 가입신고를 기피하는 경우에는 어떻게 해야 하나요?



문화예술용역 관련 계약의 체결 후 사업주가 피보험자격을 신고하지 않는 경우에는 예술인 본인이 직접 공단에 고용보험 피보험자격을 취득을 신청할 수 있습니다. 이 경우 "피보험자격 취득신고서"와 함께 사업주와 체결한 "문화예술용역 관련 계약서"를 같이 제출합니다.

- 사업주가 예술인의 피보험자격을 신고하지 않거나 허위로 신고하는 경우 1명 당 3만원의 과태료가 최고 100만원까지 부과될 수 있습니다.



계약금액에 노무제공대가와 저작권료 등이 혼재되어 있는 경우에는 어떻게 되나요?



기존의 계약서가 고용보험 가입에 부적합한 경우 사용할 수 있는 간이 계약 양식을 마련하였습니다. 간이 계약 양식에는 '노무제공 대가'와 '기타비용'을 구분하여 사업주와 상호 합의하여 작성할 수 있도록 되어 있습니다.

- 계약금액, 계약기간, 용역의 범위 등이 구체적으로 명시되어 있지 않은 경우나, 문화예술 용역 수행 결과 노무제공의 대가와 기타비용 등이 구분되지 않은 경우 상호합의하에 작성할 수 있습니다



만 65세 이상인 경우 어떻게 되나요?



근로자와 동일하게 만 65세 이후 새로이 계약을 체결한 경우에는 예술인 고용보험의 적용 대상이 아닙니다. 다만, 65세 이전에 문화예술용역 관련 계약이 체결되어 예술인 피보험자격이 단절 없이 유지되고 있다면 해당 계약이 종료될 때까지 피보험자격이 유지됩니다.



예술강사에게도 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.

- 예술강사의 경우에는 사업주와의 근로계약 관계에 해당하는 경우에는 일반근로자 고용보험이 적용되게 됩니다.



서면계약을 작성하지 않은 경우에도 가입할 수 있나요?



구두계약에 의한 경우라도 피보험자격 신청이 가능합니다. 피보험자격 취득신고는 사업주가 제출하게 되며, 이 때 피보험자격 취득신고서를 제외한 별도의 첨부서류는 없습니다. 따라서, 사업주가 예술인과 구두로 '문화예술용역 관련 계약'을 체결한 경우라면 그 내용에 따라 피보험자격 취득신고서를 작성하여 제출할 경우 피보험자로 인정받게 됩니다. 다만, '예술인복지법' 등에서 서면계약을 원칙으로 하고 있고 이를 위반할 경우 과태료가 부과되는 등의 불이익을 당할 수 있습니다. 또한, 서면계약이 없는 경우에는 분쟁발생 시에 상호주장을 입증하기 곤란할 것으로 예상되므로 먼저 서면계약을 작성하시고 이를 근거로 고용보험에 가입하시기 바랍니다.

- 「예술인 복지법」상의 서면계약 체결 불이행에 따른 과태료는 다음과 같습니다.

- (서면계약 체결의무 위반) 1회 150만원, 2회 300만원, 3회 500만원
- (시정명령 등 위반) 1회 300만원, 2회 400만원, 3회 500만원



단기예술인도 기준보수가 적용되나요?



단기예술인은 기준보수를 적용 받지 않습니다. 계약기간이 1개월 미만의 단기예술인의 경우에는 기준보수를 적용하지 않고 다음 달 15일에 노무제공내용 확인신고서를 통하여 제출된 보수총액에 대하여 보험료를 산정합니다.

- (단기예술인의 보수총액 산정방법) 단기예술인이 제공한 노무제공일자나 기간에 해당하는 소득금액(=지급된 금액)에 비과세와 필요경비 20%를 공제하여 보수총액을 산정합니다.



원천공제되는 보험료가 부담되는데 지원방법은 없나요?



보험관계성립신고 시 또는 고용보험료 지원신청서의 작성을 통하여 근로자인 피보험자 수가 10인 미만인 사업의 월평균보수 220만원 미만인 예술인과 그 사업주에 대하여 납부하는 고용보험료의 80%를 최장 36개월간 지원 가능합니다. 다만, 전년도 재산이 6억 원 이상이나 종합소득이 3,800만원 이상인 예술인에게는 지원되지 않습니다.



여러 건의 프로젝트에 참여하는 경우 고용보험료는 어떻게 되나요?



각 계약건 별로 당연적용 대상인 경우 모두 가입대상입니다.

- 예술인 고용보험의 경우에는 이중취득이 인정됩니다. 각 문화예술용역 관련 계약건 별로 50만원 이상인 경우라면 해당 예술인과 계약을 체결한 사업주는 모두 피보험 자격 취득 신고를 하여야 합니다.
- 이미 근로자로 피보험 자격 취득이 되어 있는 경우라도 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 예술인 고용보험의 적용대상이라면 피보험 자격 취득신고가 됩니다. 또한 예술인으로 취득되어 있는 경우에도 마찬가지로 취득됩니다.



사업주이면서 동시에 예술인인 경우 어떻게 적용되나요?



예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 원칙적으로 자신이 수행해야 할 문화예술용역 관련 노무를 제3자를 통하여 수행한 것이라면 이 경우의 사업주인 예술인은 피보험자격 취득 대상은 아니며, 오히려 사업주에게 문화예술용역을 제공한 예술인이 있다면 예술인 고용보험의 사업주로서 피보험자격 신고의무와 보험료 원천공제 및 납부의무가 발생합니다. 그러나 타인으로부터 노무제공을 받지 않고 문화예술용역을 수행한 경우라면 고용보험 가입대상입니다.



고용보험 가입할 경우 혜택은 어떤 것이 있나요?



구직급여와 출산전후급여를 지급받을 수 있습니다. 고용보험에 가입된 예술인에 대해서는 실직이나 출산 등으로 인하여 생계가 곤란한 경우에 구직급여나 출산전후급여를 통하여 생계의 위협에 대처할 수 있게 됩니다.

구직급여를 지급받을 수 있습니다.

- 구직급여의 수급요건은 다음과 같습니다.
 - 실업(피보험자격 상실)상태로 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태를 말합니다.
 - 이직일 이전 24개월간 피보험단위기간이 9개월 이상이어야 합니다.
 - 이직사유가 수급제한 사유에 해당하지 않아야 합니다.
 - 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상 예술인으로 피보험자격이 유지되었어야 합니다.
- 단기예술인의 경우에는 아래의 수급요건을 만족하여야 합니다.
 - 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정 신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없어야 합니다.
 - 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험단위기간 중 다른 사업에서 수급제한사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사했어야 합니다.
- 구직급여의 지급수준은 예술인이 마지막 이직일 전 1년간 신고된 보수총액을 해당기간의 총 일수로 나눈 금액(기초일액)의 60%를 가입기간과 연령에 따라 120~270일까지 지급받을 수 있습니다.

출산전후급여를 지급받을 수 있습니다.

- 출산전후급여의 수급요건은 다음과 같습니다.
 - 출산일 전 피보험단위기간이 3개월 이상 일 것
 - 출산일 이후 12개월 이내 신청할 것
- 출산일 전후 소정기간 노무제공을 하지 않을 것
- 출산후급여는 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%를 지급하며, 출산 전과 출산 후를 더하여 90일 중 소득활동을 하지 않은 기간동안 지급됩니다.
- 출산전후급여는 최대 200만 원에서 60만 원의 범위에서 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%를 출산 전과 출산 후를 더하여 90일 중 소득활동을 하지 않은 기간 중 지급됩니다. 다만, 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 120일간 지급됩니다.



게임산업분야에 종사하는 시나리오작가, 사운드 크리에이터, 가창 및 성우 등도 예술인 고용 보험 적용대상인가요?



게임산업분야가 비록 '문화예술진흥법'에서 정하고 있는 예술분야는 아니나 게임 산업 분야의 특수성과 '예술인복지법'에 따른 예술활동증명 인정사례, 국가인권위원회의 권고 등을 고려하여 게임 개발에 참여하는 개별 종사자의 수행 용역(중간결과물)이 '문화예술'에 해당 하는 경우, 예술인 고용보험의 적용대상입니다.

☑ (적용대상) 게임산업진흥에 관한 법률에 따라 게임제작업*으로 등록된 사업장에서 제작하는 게임물에 참여하는 미술, 서사, 음악 등과 관련된 용역제공자

• 「게임산업진흥에 관한 법률」 제25조(게임제작업 등의 등록)에서 게임제작업을 하고자하는 자는 지방자치단체장에게 등록하여야 함.

- 예술인 고용보험의 적용대상 게임은 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 게임물로 한정(사행성 게임 등은 제외)

☑ (적용 대상 직종) 게임산업분야의 종사자 업무내용 중 문화예술분야에 해당되는 것으로 판단되는 '그래픽 디자이너', '시나리오 작가', '사운드 크리에이터', '가창 및 성우 등 실연자' 중 외주 용역 계약을 체결한 경우와 이들 용역수행에 직접 참여하는 기술지원인력에 대하여 예술인 고용보험 적용대상으로 판단.

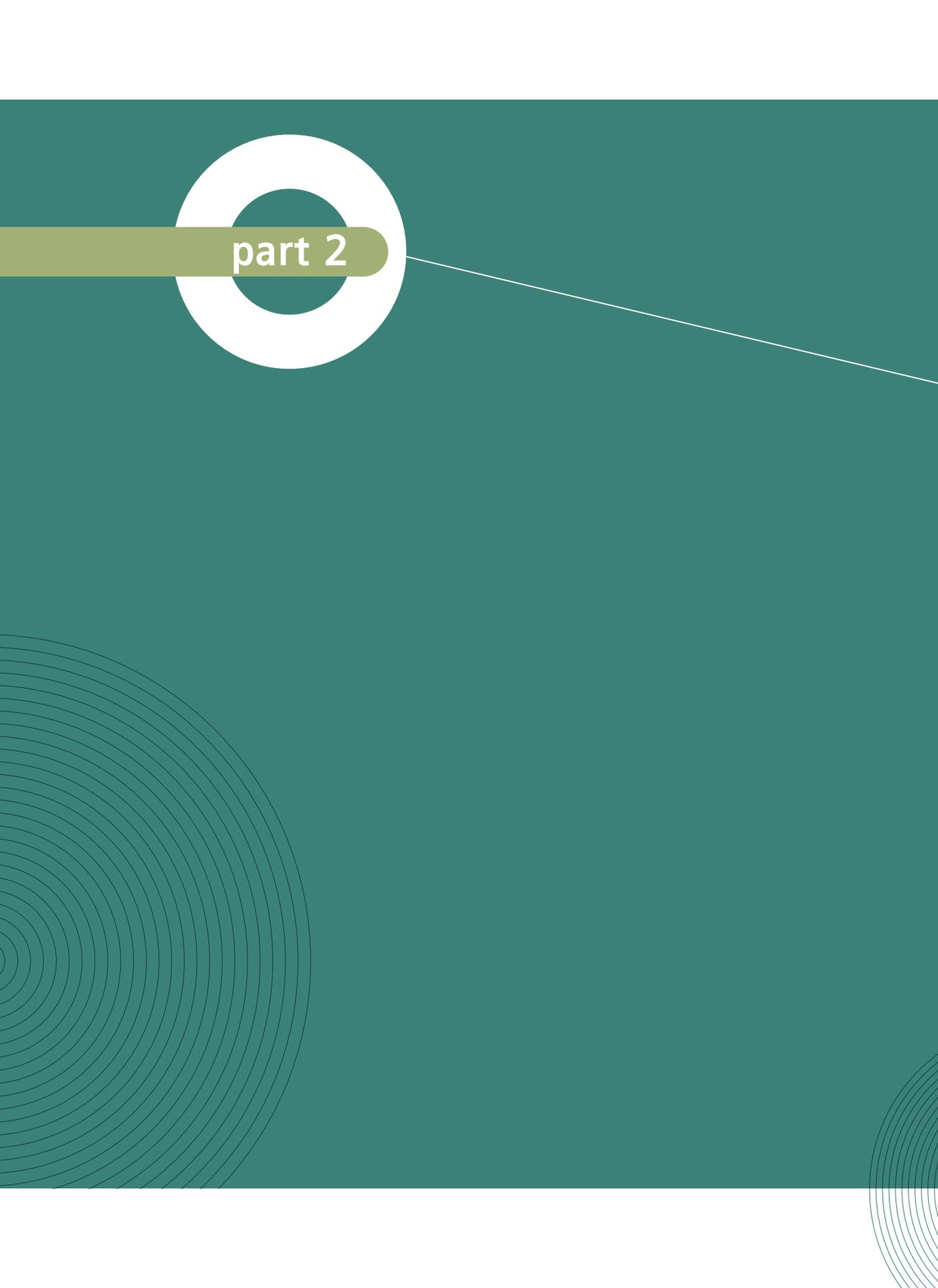
- 게임산업분야는 해당 용역계약자가 수행하는 용역결과물을 기준으로 판단하되, 예술인 직종은 '기타(창작 452, 실연 472, 기술지원 492)'로 통일하여 사업주 신고 편의 도모.

* 게임 산업 종사자 업무 형태

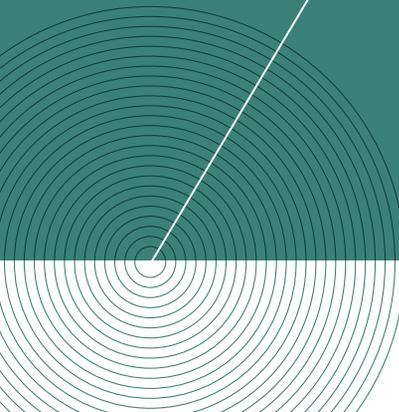
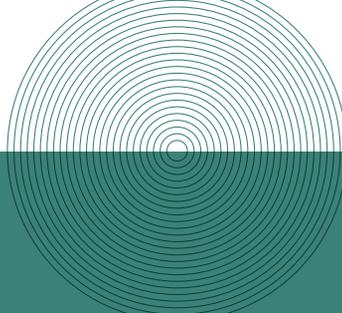
직종	업무내용	예술인 대상여부
게임 PD	게임 개발의 전 과정을 관리하는 프로젝트 매니저	제외
게임 기획자	게임 플레이, 레벨, 디자인 등 게임 개발의 기획을 담당	제외
그래픽 디자이너	게임 개발에 있어 2D/3D 그래픽을 담당	적용
프로그래머	게임 개발에서 프로그래밍을 담당	제외
시나리오 작가	게임의 이야기 진행(시나리오)을 담당	적용
사운드 크리에이터	게임의 배경음악, 효과음악 등을 제작	적용
H/W 개발자	게임기 혹은 인터페이스(컨트롤러)의 H/W를 개발	제외
시스템엔지니어	시스템의 설치 및 세팅, 운영 등을 담당	제외
게임 운영자(GM)	게임의 버그 테스트, 고객불만 처리 등 담당	제외
품질 관리(QA)	게임이 정상적으로 플레이되는지 테스트하는 업무를 담당	제외
고객 지원(CS)	게임 이용과 관련하여 고객의 문의 사항 및 불만 사항에 대한 처리를 담당	제외
기타(홍보 마케팅, 일반관리직 등)	일반 기업과 유사한 홍보, 마케팅, 일반 관리 등의 업무를 담당	제외
가수, 성우, 연기자 등	게임 개발과 관련된 해당 분야의 용역을 수행	적용

- ☑ (판단사례) 게임개발사 근로복지공단게임사' 에서 게임 '예술인 판타지월드' 제작에 참여한 용역계약자에 대한 예술인 고용보험 적용대상 여부 판단 사례
- 게임산업분야는 해당 용역계약자가 수행하는 용역결과물을 기준으로 판단하되, 예술인 직종은 '기타(창작 452, 실연 472, 기술지원 492)'로 통일하여 사업주 신고 편의 도모.

계약 유형	업무내용	적용 직종
일러스트 계약	게임 제작이 필요한 일러스트 제작	452(창작)기타
동영상 음악제작 계약	게임에 필요한 음악이나 사운드 제작	452(창작)기타
성우녹음 계약	게임 은원 제작에 성우로 참여	472(실연)기타
웹툰 계약	게임과 관련된 웹툰 제작	451(창작)만화
시나리오 및 번역 계약	게임 신규 캐릭터의 스크립트(대본) 및 게임 번역	452(창작)기타
제작 위탁 계약 (3D 리소스)	3D 게임리소스(캐릭터모델링/애니메이션 제작)	472(실연)기타
제작 위탁 계약 (게임아이템)	게임 내 콘텐츠로서의 아이템 제작	452(창작)기타
가창계약서	게임에 삽입될 수록곡 / OST에 대한 가창	472(실연)기타
방송프로그램 출연 계약	게임 관련 방송 및 홍보용 프로그램 촬영	460(실연)연예
캐릭터 모션캡처 용역계약	게임 제작에 필요한 모션캡처 데이터 제작	472(실연)기타



part 2



각론

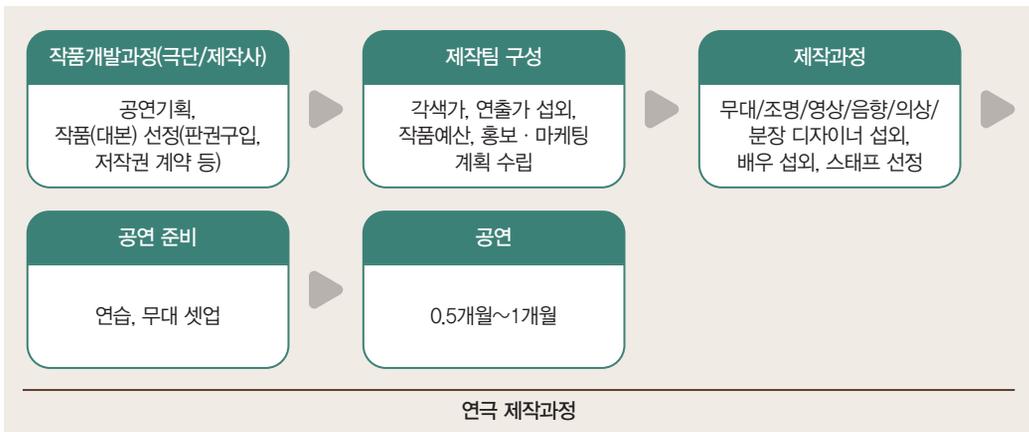
1. 연극 분야
2. 뮤지컬 분야
3. 음악 공연 분야
4. 음반 및 음원 제작 분야
5. 국악 분야
6. 무용 분야
7. 영화 분야
8. 방송연예 분야
9. 미술 분야
10. 문학 분야
11. 만화·웹툰 분야

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 정도³⁶입니다.

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 등이 극단/제작사에 전속되었다고 보기 어렵습니다. 그들은 주로 검업을 하면서 협의가 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

36 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 검업을 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 검업이 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 검업이 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 분야 종사자는 예술 스태프, 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 기획행정예에 해당하는 종사자로 구성되어 있습니다.

연극 종사자 중 저작권 계약을 체결하는 일부 창작 분야를 제외하고 문화예술용역 관련 계약을 체결하는 거의 모든 직종 종사자가 예술인 고용보험 가입 대상에 해당됩니다.

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
		무대디자인, 조명디자인, 음향디자인, 영상디자인, 의상디자인, 소품디자인
실연	실연 분야	연출, 조연출, 배우(주연, 조연, 단역), 음악감독, 연주자(지휘자, 연주자)
기술지원 등	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 장비대여업체, 무대/의상 제작소 등
	기획행정 분야	(예술인 고용보험 적용) 예술감독, 프로듀서 등 (예술인 고용보험 적용 제외) 행정지원, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원(어서) 등

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

연극은 국공립단체와 민간단체가 공존하는 분야입니다. 국공립단체에 근무하는 예술인은 단체와 근로계약을 체결하여 일반근로자 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.

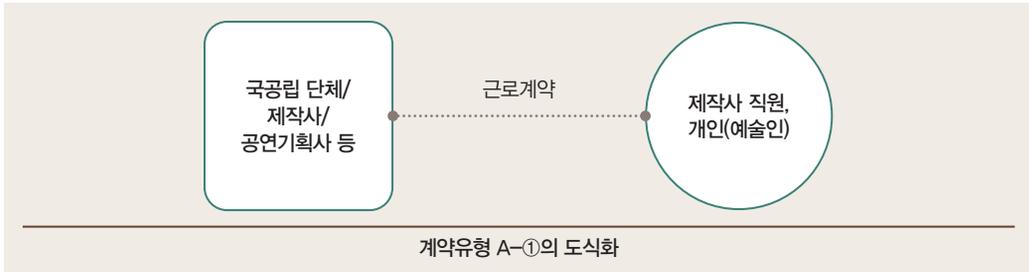
소규모 민간단체는 무대, 조명, 음향, 영상 등 기술 분야도 예술인이 맡아서 합니다. 이 경우 출연예술인이 겸직하거나 작품에 출연하지 않는 예술인이 계약 없이 노무를 제공하기도 합니다. 규모가 있는 연극 제작사/기획사/단체는 각각의 기술 분야 업체나 개인과 용역계약을 하는데, 여전히 팀 단위로 업무를 일괄 수주하는 형태를 선호합니다.

A 계약유형: 국공립단체/제작사/공연기획사 등과 개인이 계약하는 유형

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

국공립단체/제작사/공연기획사가 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/공연기획사 등이 개인과 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

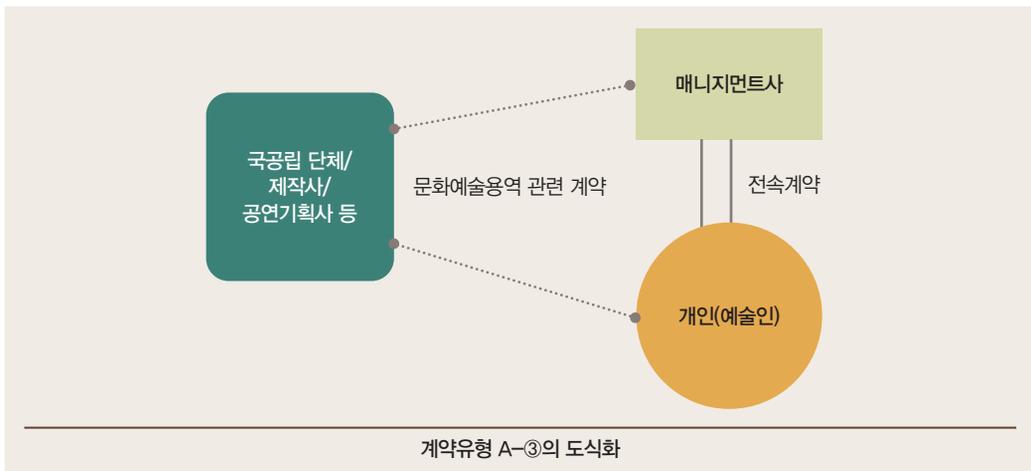
국공립단체/제작사/공연기획사가 연출가, 극작가, 작곡가, 번역가, 드라마터그, 제작감독, 배우, 안무가, 음악감독, 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독 및 그들의 하위팀원과 개별적으로 문화예술용역 계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 해당 계약을 체결한 예술인은 예술인 고용보험이 적용되며, 국공립단체/제작사/기획사가 사업주가 됩니다.

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/공연기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우

배우가 국공립단체/제작사/공연기획사와 개별적으로 용역계약을 하기도 하지만(A-② 계약유형) 매니지먼트사에 전속된 배우는 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다(계약유형 A-③). 이 경우에는 3자 계약(국공립단체/제작사/공연기획사 등, 매니지먼트사, 예술인)에 따라 노무제공을 받는 것으로 보는 국공립단체/제작사/공연기획사 등이 사업주가 됩니다.



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

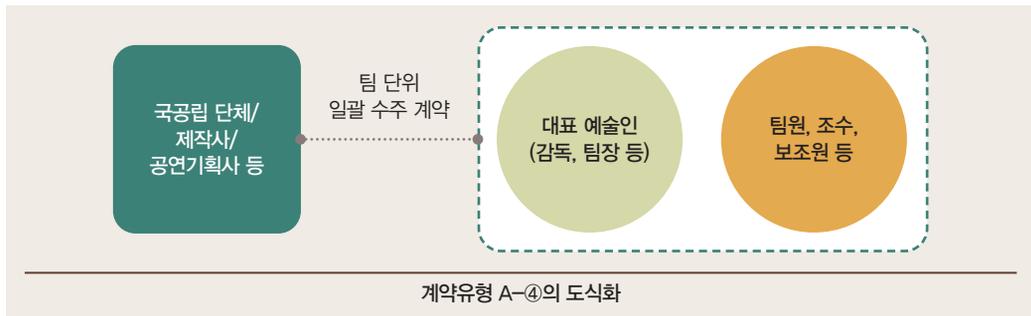
연극 분야에서는 디자이너, 안무가, 기술 인력의 팀장 등이 하위 인력이나 팀원의 인건비, 기타 비용까지 포괄하는 팀 단위 일괄수주계약을 국공립단체/제작사/공연기획사와 체결하는 비중이 높습니다. 계약 표면상으로 보면 디자이너, 안무가, 팀장 개인이 본인의 노무제공에 대한 보수만 약정하고 국공립단체/제작사/공연기획사와 1:1로 계약한 것처럼 보입니다.

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, 오케스

트라, 하위 인력들은 디자이너 및 안무가와 서면계약을 하기보다는 구두로 합의한 뒤 참여하는 경우가 많습니다.

원칙적으로 디자이너, 기술 인력 대표가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행했다면 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 그러나 예외적으로 디자이너, 기술 인력의 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 국공립단체/제작사/공연기획사가 사업주가 됩니다.

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



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

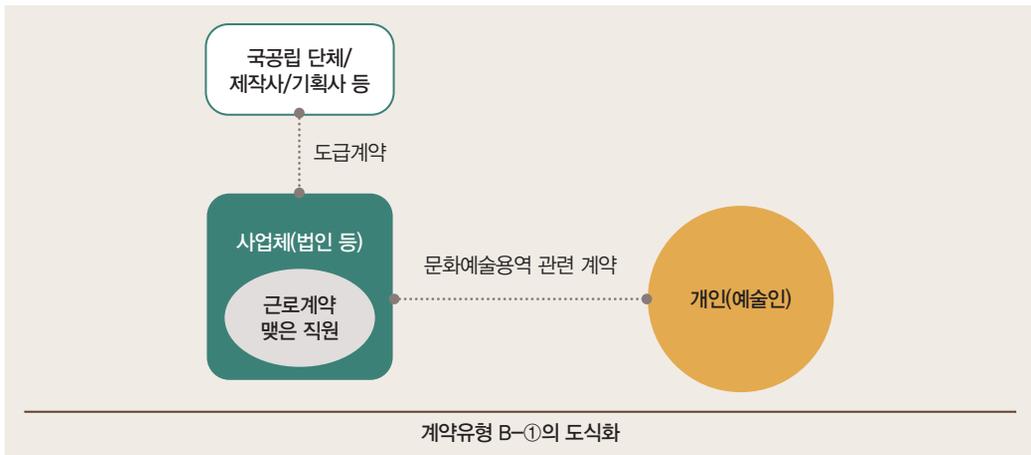
예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.



B 계약유형: 국공립단체/제작사/공연기획사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

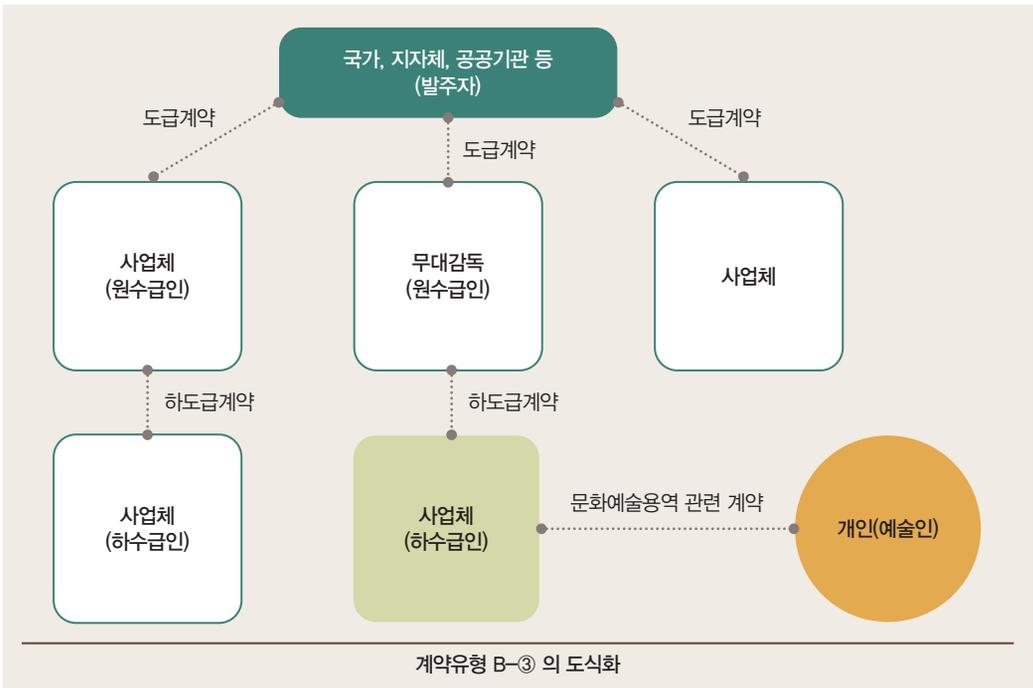
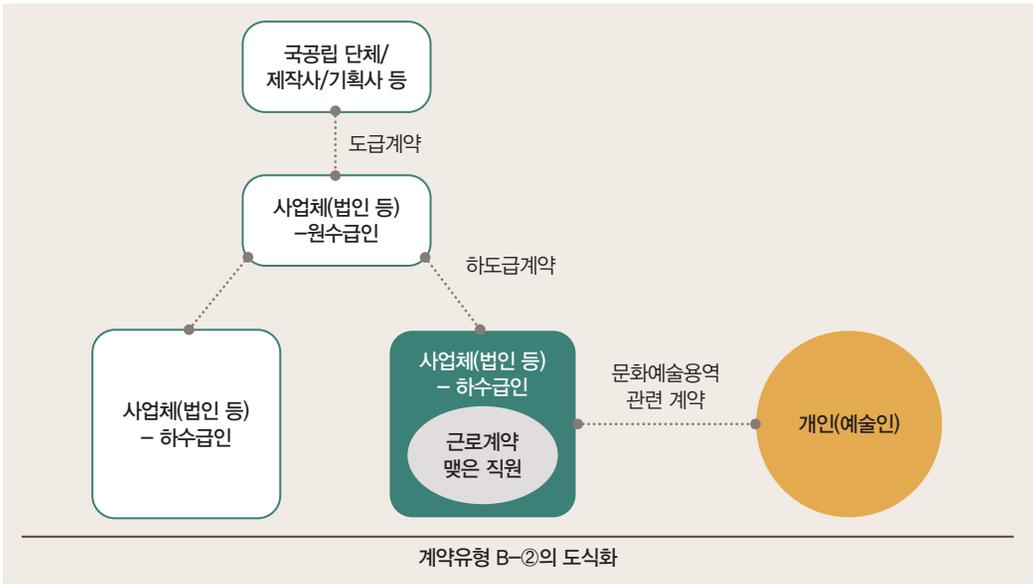
국공립단체/제작사/공연기획사는 제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 극장, 홍보마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체 간 계약을 하기도 합니다. 이때 도급업체에서 업무를 수행하는 예술인이 도급업체와 근로계약을 체결한 상태라면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 물론 용역계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험이 적용될 때는 도급업체가 사업주가 됩니다.

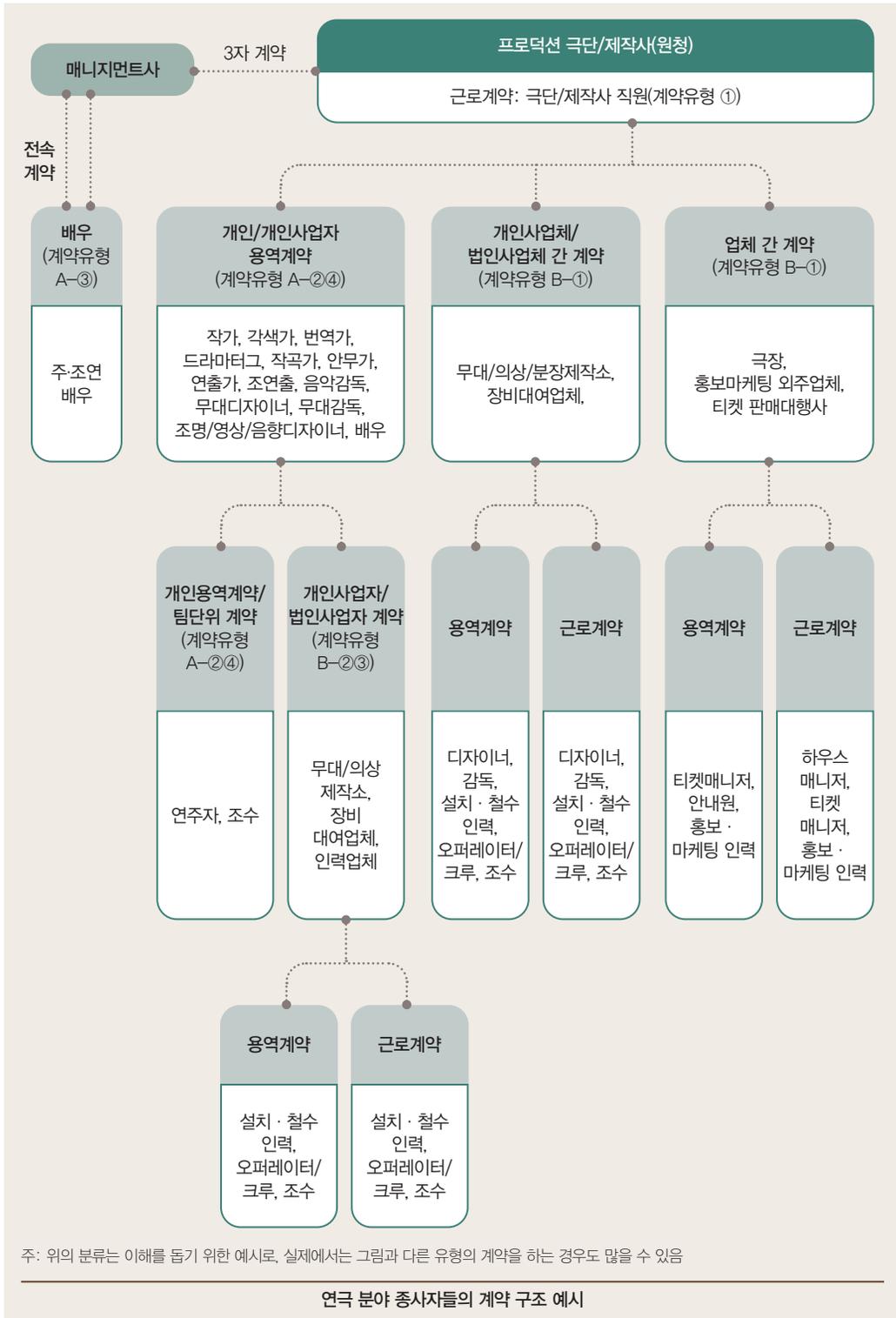


B-② 계약유형: 국공립 단체/제작사/공연기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우 또는 B-③ 계약유형: 국공립 단체/제작사/공연기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우

때로는 국공립단체/제작사/공연기획사와 문화예술용역 계약을 맺은 개인사업자(감독/디자이너 등)가 무대 제작소나 장비대여업체, 인력업체와의 업체 간 계약을 수행(B-② 또는 B-③ 계약유형)하기도 합니다. 이때 하위 단위에서 수행하는 이들은 도급업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 수행하게 됩니다. 만약 2차 도급업체와 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, 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.





대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업자
A	①	국공립단체/제작사/공연기획사 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, 컴퓨터매니저, 오퍼레이터/크루	일반근로자 고용보험 적용
	②	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 개인(예술인 등)과 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, 컴퓨터매니저, 오퍼레이터/크루	예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/공연기획사 등이 사업주가 됨)
	③	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우		주 · 조연 배우	예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/공연기획사가 사업주가 됨)
	④	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 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	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨) 팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (국공립단체/제작사/공연기획사 등이 사업주가 됨)

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
A	⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	음악감독과 연주자 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음
			지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)
B	①	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부무를 짐)
	③	국공립단체/제작사/공연기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우			예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)		
국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우			예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부무를 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%(비용공제비율)를 제하고 남은 금액(월평균보수)의 0.7%를 원천공제한 후에 예술인에게 지급합니다. 예를 들어 100만원의 공연사례비를 받는 용역계약을 체결했다면, 20%를 공제한 80만원이 실제 노무에 해당하는 금액으로 인정이 되고, 80만원의 0.7%인 5,600원이 예술인이 납부할 고용보험료입니다.

또한 월 평균 보수가 80만원이 넘지 않을 경우에도 80만원을 기준보수로 적용하여 80만원의 0.7%인 5,600원을 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. 2월~6월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 6월, 각 3회에 걸쳐 보수를 지급받기로 한 경우, 월평균보수를 산정할 경우 $240\text{만원}(300\text{만원} \times 80\%) \div 5$ 개월인 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 $80\text{만원} \times 1.4\%$ 인 11,200원 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[$400\text{만원}(\text{기준보수에 따라 산정한 고용보험료 산정 총 보수}) \div 300\text{만원}$] 4/3을 곱하여 1회차에는 $150\text{만원} \times 4/3 = 200\text{만원}$ 을 기준으로 14,000원($2,000,000\text{원} \times 0.7\%$)을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.



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



아닙니다. 고용주의 입장에서 같이 공연에 참가할 경우에는 사업주로서 예술인 고용보험 신고 대상이 되고, 예술인으로서 피보험 대상자는 되지 않습니다. 다만, 단체 대표가 아닌 개인 예술인 자격으로 타 극단이나 프로젝트에 참가할 경우 예술인으로 피보험대상이 될 수 있습니다.



여러 극단에서 동시에 프리랜서 활동으로 문화예술용역 관련 계약을 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 0.7%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. 따라서 가급적이면 문화예술용역 관련 계약을 체결하는 경우 연습기간을 계약기간에 포함하여 작성하는 것이 좋습니다.



2달 공연연습에 1회 공연을 하는데 사례비 25만원 받았습니다. 코로나 때문에 공연이 계속 미루어져 1월부터 연습을 시작한 작품이 7월에 1번 공연하고 11월에 한 번 더 했는데 결국 1월부터 11월까지 연습, 공연해서 50만원의 수입이 있는 것입니다.

이런 경우에도 예술인 고용보험에 가입하여 보험료를 내면 돌아오는 혜택이 있나요?



3개월간 25만원 보수를 계약하고 이 외에 다른 문화예술용역계약이 없다면 소득제한 기준 50만원 미만이므로 예술인 고용보험 적용 대상에서 제외됩니다.

하지만 1회 공연당 25만원을 보수로 받은 경우에는 단기예술인에 해당, 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정하여 부과합니다.

(예술인은 소득 전체의 0.7% 본인부담금 공제하여 납부)



저희 연극인들은 작품 당 계약을 하고 1개월 미만의 짧은 계약을 하는 경우가 많습니다. (장기 계약을 하는 경우 적음) 최저시급보다 적은 출연료로 계약할 경우 구직급여 수급금액이 매우 적을 것 같은데요. 보험료만 내고 구직급여를 받지 못하거나 보험납부 기간을 충족시키기 위해 오랜 시간을 기다린 후에 구직급여를 받게 되는건 아닌지 궁금합니다.



예술인 고용보험 적용요건을 충족하면 단기로 진행되는 계약이라 하더라도 매번 고용보험에 가입되며 계약기간이 1개월 미만으로 매일 단위, 또는 1개월 미만의 일시적인 노무제공을 하는 예술인은 '소득기준'을 적용하지 않습니다. 계약기간 1개월 미만의 '단기예술인'은 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주합니다. 11일 미만일 경우, 해당 월의 노무제공일을 합한 후 22일로 나누어 월단위로 환산합니다.

따라서 예술인 고용보험에 가입한 사람이 실업한 경우 일정한 수급자격을 갖추면 구직급여를 받을 수 있습니다. 지원액은 실업 전 평균 1일 임금의 60%(×지급기간)이며 가입기간과 연령에 따라 120~270일 동안 지급됩니다. 구직급여일액은 기초일액의 60%로 하되, 상한액은 근로자와 동일(66,000원)하고, 하한액은 별도 규정 없으나 기준보수의 60%가 실질적인 하한액이 됩니다.

또한 단발성 공연을 위한 계약서에도 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. 또한 예술인은 창작단계에 따라 1일에 몇 시간만 일하는 경우도 있지만 12시간 넘게 일하는 경우도 있습니다. 예술인의 경우 근무한 시간에 관계없이 근무한 날은 1일로 일괄산정하고 있습니다.

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.

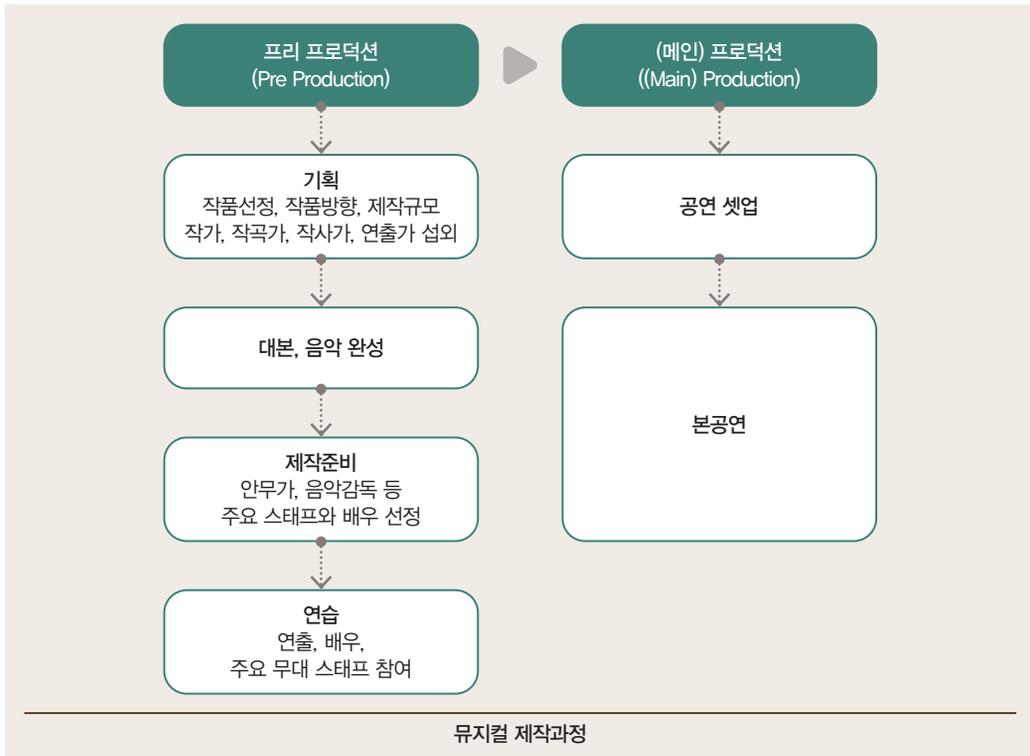
- 1st class(레플리카, Replica): 원작 뮤지컬과 완전히 똑같이 제작 및 연출되는 뮤지컬(캐츠, 위키드, 라이언킹, 오페라의 유령)입니다. 설치는 현지 제작팀에서 일부 스태프를 파견하여 주도하고 오퍼레이팅은 한국 스태프가 진행합니다. 이때 현지에서 파견된 스태프는 한국의 제작사와 계약을 체결합니다.
- 2nd class: 원작 뮤지컬의 일부 권리만 구입하여 국내에서 재해석해서 공연하는 방식(매디슨 카운티의 다리, 록키호러픽처쇼, 지킬 앤 하이드 등)입니다. 대부분 뮤지컬의 핵심이라고 할 '악보'와 '대본'에 대한 권리만 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·선연 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	(예술인 고용보험 적용) 제작자, 기획자 등 (예술인 고용보험 적용 제외) 홍보마케팅, 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원 등

2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

뮤지컬은 동일한 직종이라 하더라도 도급 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

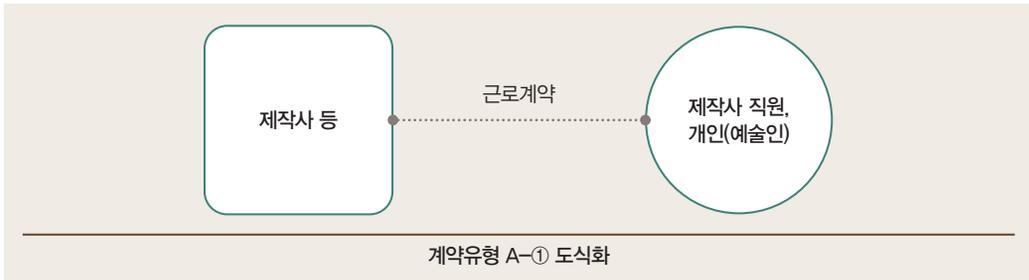
A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우(일반근로자 고용보험 적용)

제작사가 개인(제작사 직원, 제작감독, 컴퍼니매니저 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 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

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

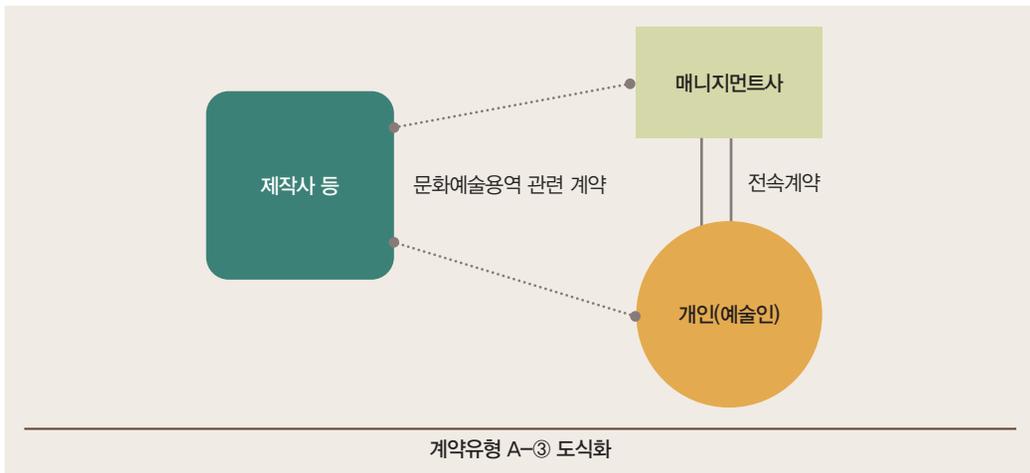
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군과 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하는 경우도 있으나, 저작권 관련 계약의 내용이 포함되는 경우도 많으므로 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다. 예술인 고용보험은 노무제공 계약에만 적용된다는 것을 기억할 필요가 있습니다.

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 많고, 이 경우 예술인 고용보험이 적용됩니다(계약유형 A-③). 이때는 노무 제공을 받은 제작사 등이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



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

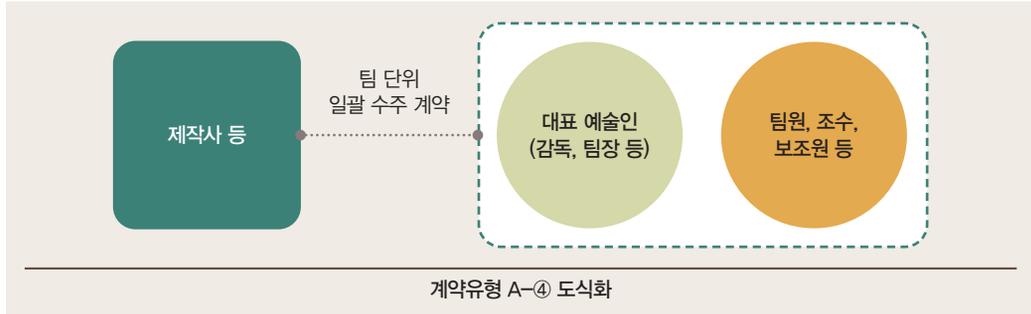
일부 디자이너, 안무가, 기술 인력의 팀장 등은 하위 인력이나 팀원의 인건비, 기타 비용까지 포괄하는 팀 단위 일괄수주계약을 제작사와 체결하기도 합니다. 이때 표면상으로 보면 디자이너, 안무가, 팀장 개인이 본인의 노무제공에 대한 보수만 약정하고 제작사와 1:1 계약을 한 것처럼 보입니다. 하지만 실제 해당 보수에는 계약당사자의 인건비뿐만 아니라 하위 인력의 인건비, 기타 제작 및 운영에 드는 비용까지 책정되어 있습니다.

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 제작사와 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.

일반적으로는 음악감독, 디자이너, 오퍼레이터팀 대표가 자신의 이익을 위해 다른 사람을 사용하는 경우가 많은데 이때 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 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.

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 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 음악감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 연주자나 오케스트라 팀원 등은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인(음악감독 등)이 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

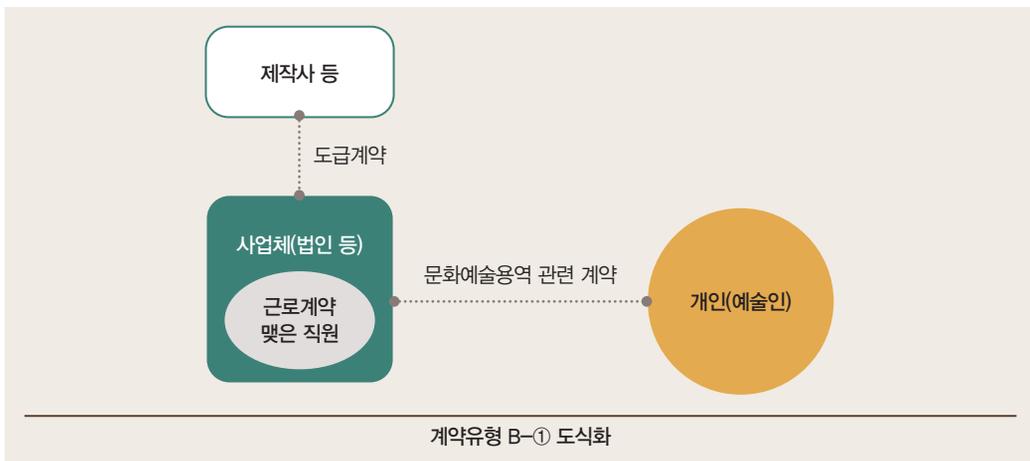


B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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 도급업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약을 하게 됩니다.

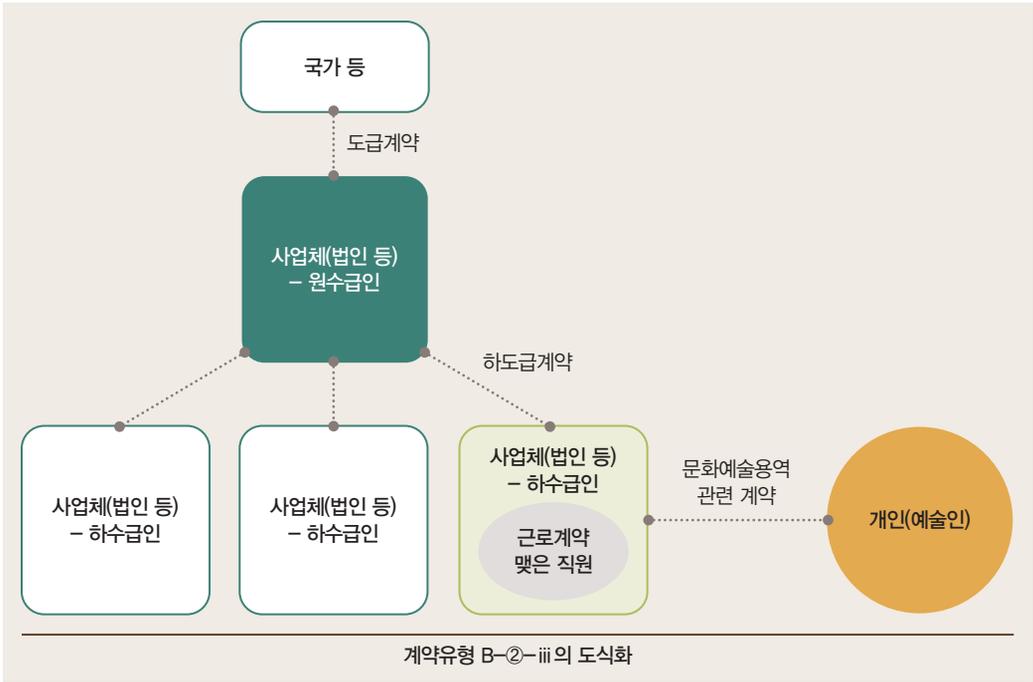
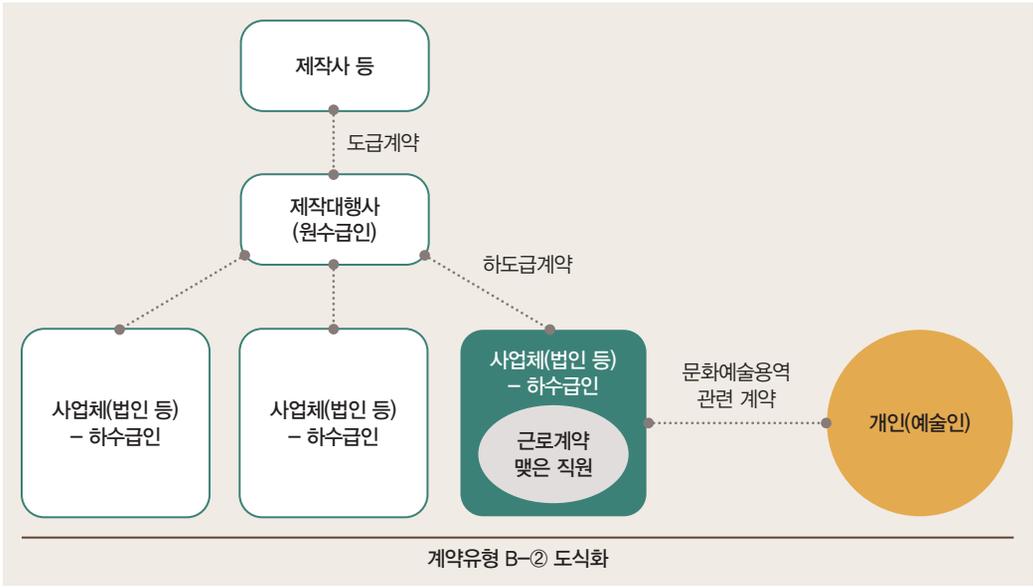
도급업체와 근로계약을 한 경우 일반근로자 고용보험이 적용되며, 문화예술용역 관련 계약을 했다면, 예술인 고용보험이 적용되고, 업체 간 계약을 한 도급업체가 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다



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

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

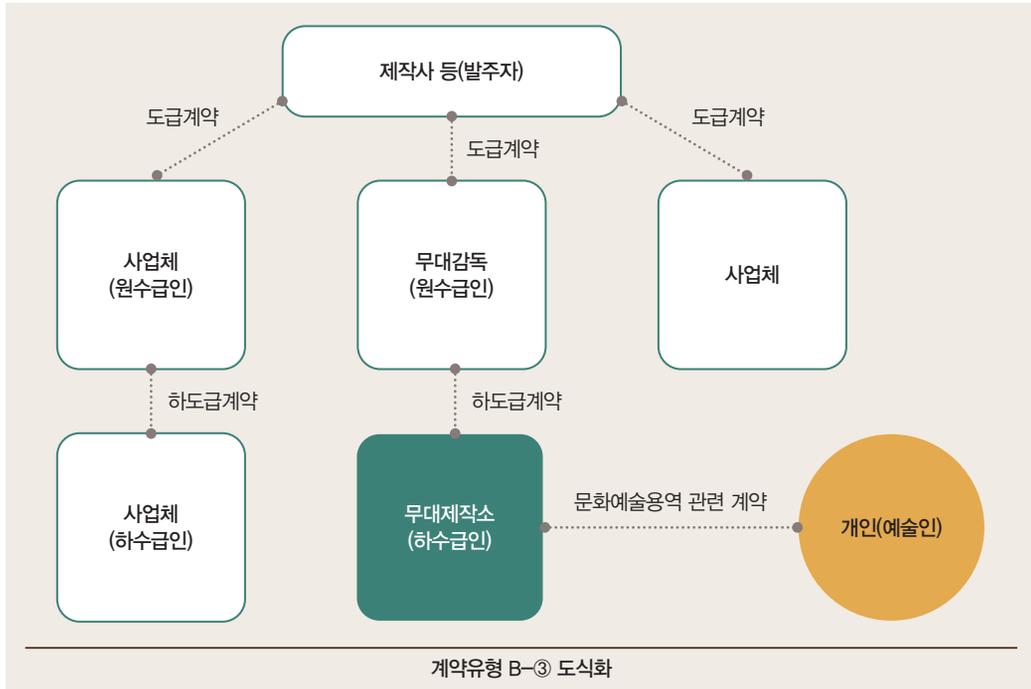
다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'이 '하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급된 경우 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고'하도록 하고 있습니다. 따라서 해당 사업이 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'일 경우, 하도급계약을 한 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 도급업체가 지게 됩니다.

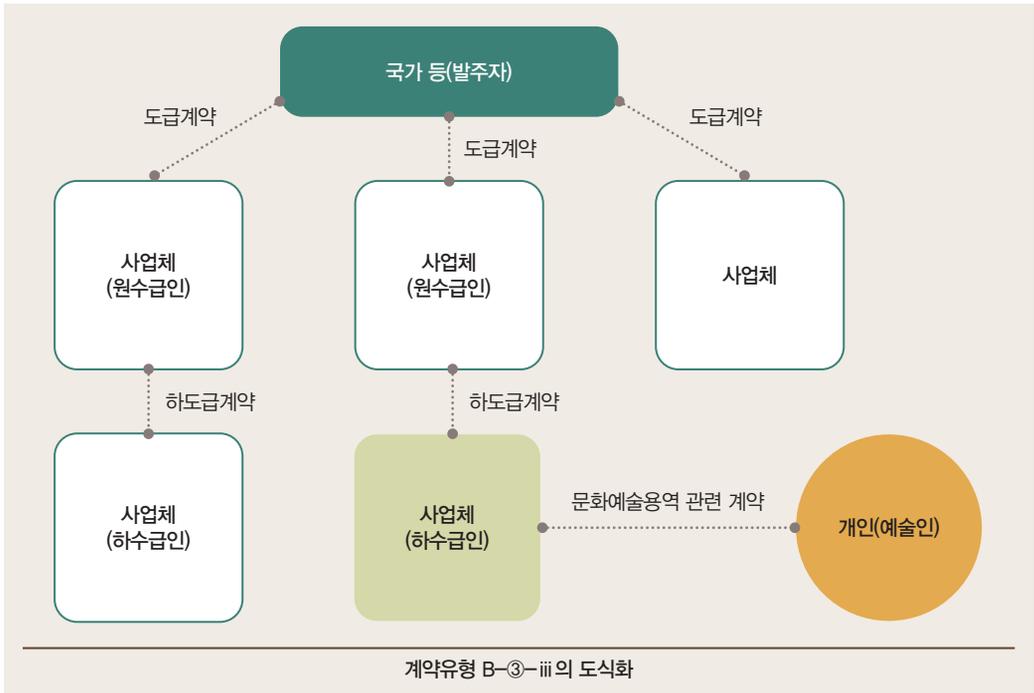


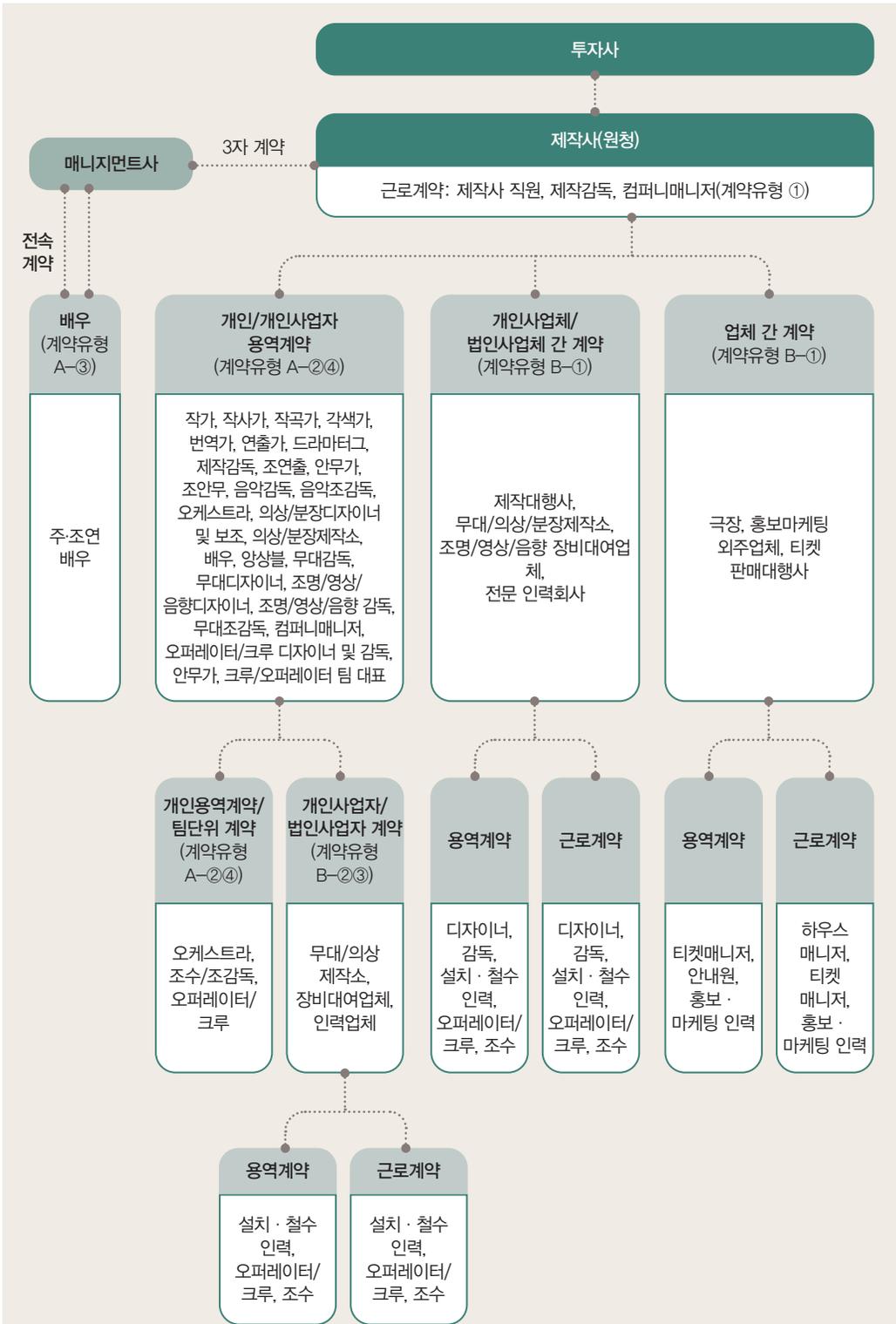
B-③ 계약유형 제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급 계약을 통해 수행하는 경우

때로는 제작사와 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(디자이너/감독 등)가 원수급인으로서 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약을 체결(B-③ 계약유형)하기도 합니다. 만약 2차 도급업체(하수급인)와 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 문화예술용역 관련 계약을 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, 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격을 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 사업주
A	①	제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		제작사 직원, 제작감독, 컴퍼니매니저	일반근로자 고용보험 적용
	②	제작사 등이 개인(예술인 등)과 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, 컴퍼니매니저, 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 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	주 · 조연 배우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	음악감독과 오케스트라팀 크루/오퍼레이터팀 대표와 팀원 디자이너와 조수	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			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)
⑤	개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	음악감독과 연주자 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적 · 반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)	

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

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



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



극단과의 문화예술용역관련 계약의 계약기간과 보수지급방법에 따라 보험료 납부방법이 달라집니다. 구체적인 보험료 납부방법은 아래의 사례를 참고하시면 됩니다.

사례 1 극단이 매월 보수를 지급하는 경우

• 월평균보수가 기준보수 이상인 경우

'21.03.01.~12.31.까지 계약금액이 1,250만원

☞ 월평균보수: (1,250만원-250만원)/10개월=100만원

☞ 보험료: (3월~ 6월) 100만원*1.6%=16,000원
(7월~12월) 100만원*1.4%=14,000원

• 월평균보수가 기준보수 미만인 경우

'21.03.01.~12.31.까지 계약금액이 875만원

☞ 월평균보수: (875만원-175만원)/10개월=70만원

☞ 보험료: (3월~ 6월) 80만원*1.6%=16,000원
(7월~12월) 80만원*1.4%=14,000원

*기준보수로 보험료 부과(예술인에게 원천 공제할 경우, 기준보수로 부과)

사례 2 극단이 계약금-중도금-잔금으로 보수를 지급하는 경우

2021.02.01.~06.30.(5개월) 동안 총 600만원의 보수를 지급하는 계약을 맺고, 2/1 계약금 200만원, 5/30 중도금 300만원, 7/10 잔금 100만원 지급

☞ 월평균보수 600만원*0.8/5개월=96만원

☞ 사업주: 매월 96만원*1.6%*5개월=76,800원 납부

☞ 예술인: 총 38,400원(보수지급시마다 공제)

2/1 계약금 지급시 200만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=12,800원 공제

5/30 중도금 지급시 300만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=19,200원 공제

7/10 잔금 지급시 100만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=6,400원 공제

*보수지급시점이 7월이라고 해서 보험료율을 0.7%로 산정하지 않도록 주의

사례 3 단기예술인(한 달 미만 계약)

예술인이 극단과 연습기간 2021.09.06.~09.10(5일)과 연극공연일 9/25(1일) 총 6일에 대하여 45만원으로 문화예술용역계약을 체결한 경우

☞ 45만원*0.8(비용제외)*1.4

*단기예술인은 소득과 관계없이 모두 적용됨.

3. 음악 공연 분야

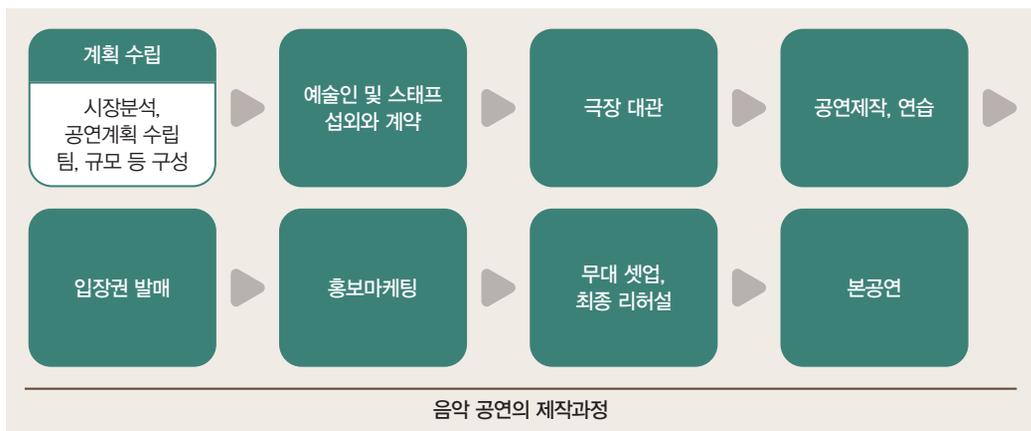
1) 음악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

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 확정된 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 사항을 결정합니다. 음악 공연 분야 계약은 대부분 주최사가 주도하며, 이들은 예술인 및 도급업체와 직접 계약을 체결합니다.

다만 무대기술 분야 하위 스태프의 경우 도급업체와 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 도급 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 기획을 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.

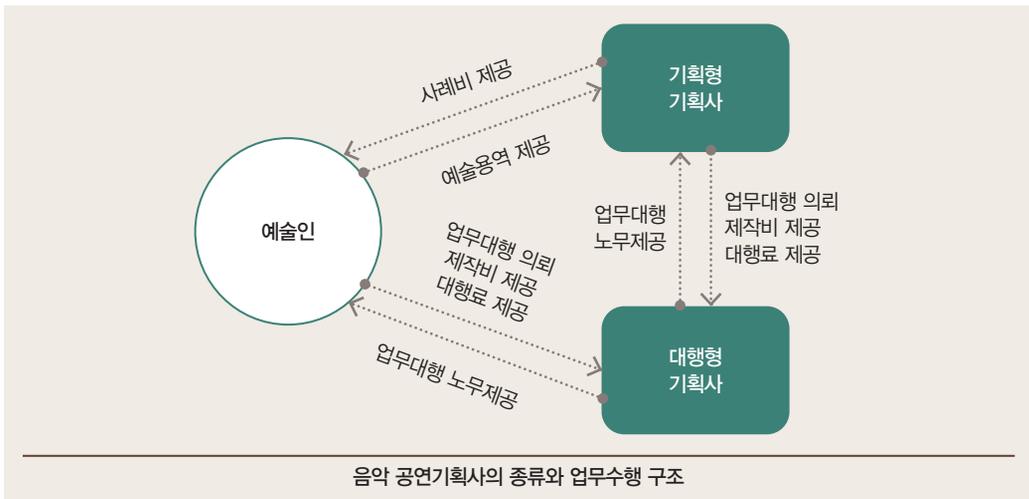
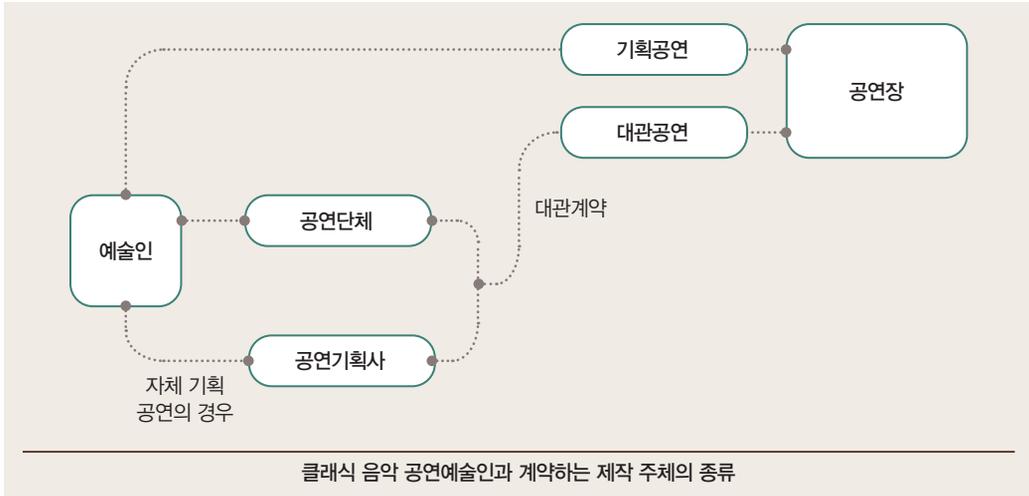
공공 공연예술단체는 자체 공연기획팀을 구성하고 있으며, 민간단체의 경우 소수의 행정직원이 모든 기획 행정 업무를 수행합니다. 이같이 공연예술단체 내에 기획행정 인력이 있으면 자체 기획한 공연을 주최할 수 있으며 예술인과 직접 계약을 합니다. 그리고 공연장과 예술단체는 대관 계약만 합니다.

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 '시즌제³⁷⁾'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 오디션에 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.

공연할 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 지역문예회관 소속 지자체 산하 공연단체도 경우에 해당합니다.

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

37) 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. 외국인 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. 실내악의 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 해당합

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 도급하거나 일용직으로 고용하는 것이 일반적입니다.

음악 공연 분야 종사자의 직종

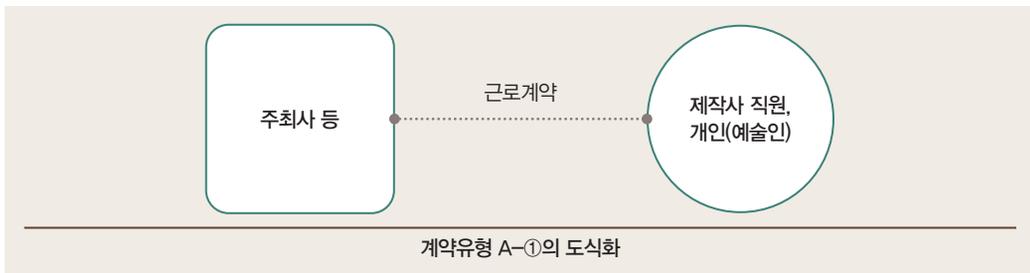
직무군	직 종
창작 분야	작곡가, 작사가, 편곡자, 가수(※ 오페라: 작사가/대본작가 추가) ※ 오페라 및 일부 음악 공연: 무대디자이너, 무대디자이너 조수, 의상디자이너, 의상디자이너 조수
실연 분야	음악감독(예술감독), 지휘자, 연주자(악기연주, 성악가, 코러스 등), 반주자, 댄서 ※ 오페라: 연출가, 조연출, 드라마터그 추가
무대기술 분야	무대감독, 무대조감독, 무대스태프, 무대제작소, 기술감독, 조명감독, 영상감독, 음향감독, 기계감독, 조명오퍼레이터, 영상오퍼레이터, 음향오퍼레이터, 기계오퍼레이터, 조명 크루, 영상 크루, 음향 크루, 기계 크루, 조명/영상/음향/기계 장비대여업체, 분장사, 조율사
기획행정 분야	(예술인 고용보험 적용) 공연기획자 등 (예술인 고용보험 적용 제외) 단장/주최사 대표, 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, 도급의 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.

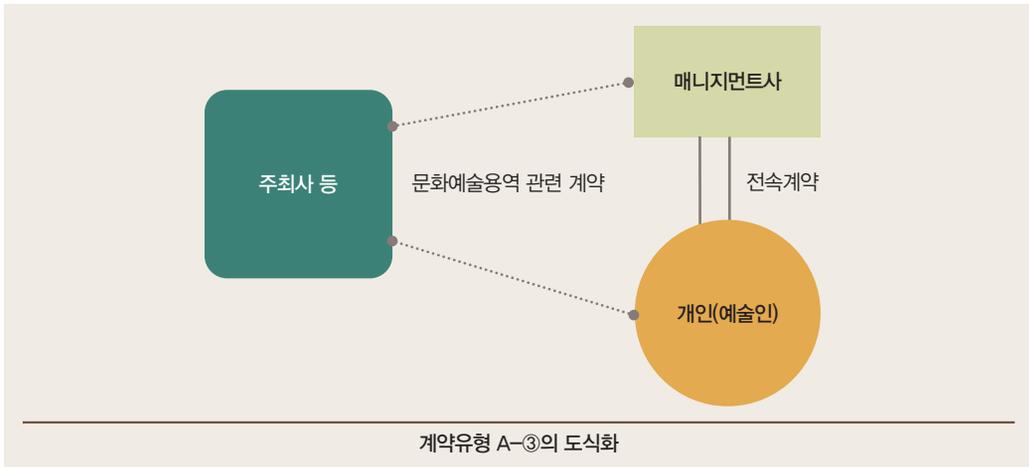
A-② 계약유형 주최사 등이 개인과 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인 예술인과 특정 프로젝트 또는 특정 기간에 한정된 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.

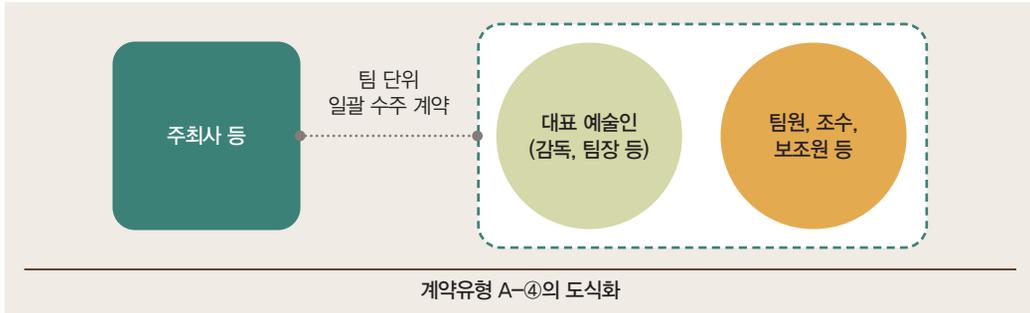
이때 예술인 고용보험이 적용되며 예술인과 계약하는 공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등이 사업주가 됩니다. 작곡가, 편곡가, 작사/대본작가 등 창작 직군은 순수 인건비뿐만 아니라, 창작 작품의 저작권과 관련한 내용이 계약서에 포함되어 있습니다. 따라서 순수 인건비에 대한 내용만 구분하여 예술인 고용보험을 적용할 필요가 있습니다.

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 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



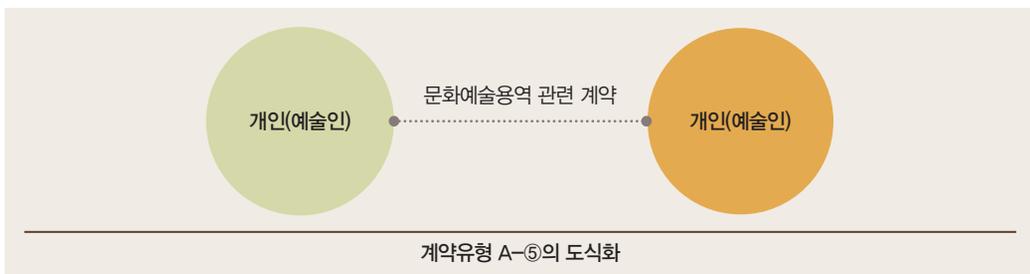
음악 공연 분야의 무대디자인, 의상디자인, 무대기술, 조명기술, 음향기술 등의 분야에서는 팀단위 일괄수주계약이 매우 빈번하게 진행됩니다. 이때 주최사 등은 개인 예술인과 1:1 문화예술 용역계약을 합니다. 이 계약은 형식상 주최사와 예술인 사이의 개인 용역계약처럼 보이지만 사실은 그렇지 않습니다.

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 총당하기도 합니다.

일반적으로 무대 디자이너, 무대감독 대표 등이 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행하는 경우가 많은데 이때 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 무대 디자이너, 무대감독 대표 등이 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 주최사 등이 사업주가 됩니다.

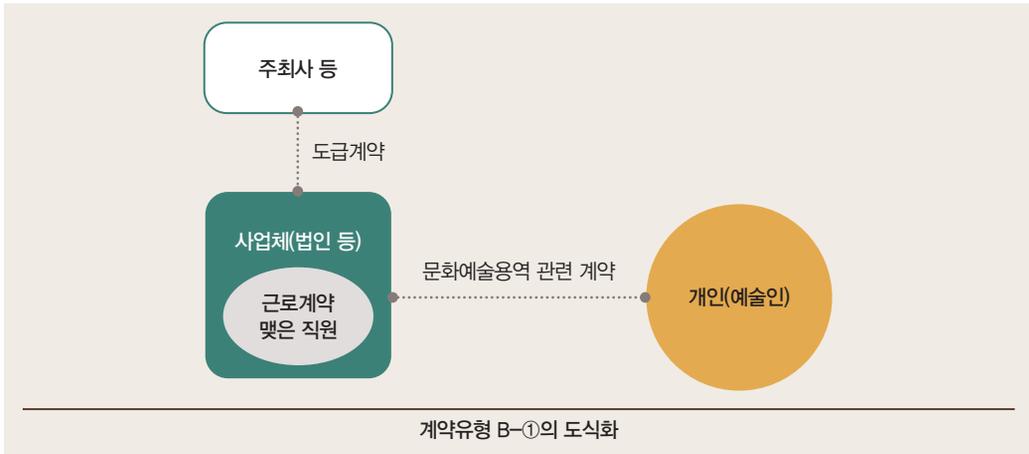
A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



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 피고용 예술인은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.

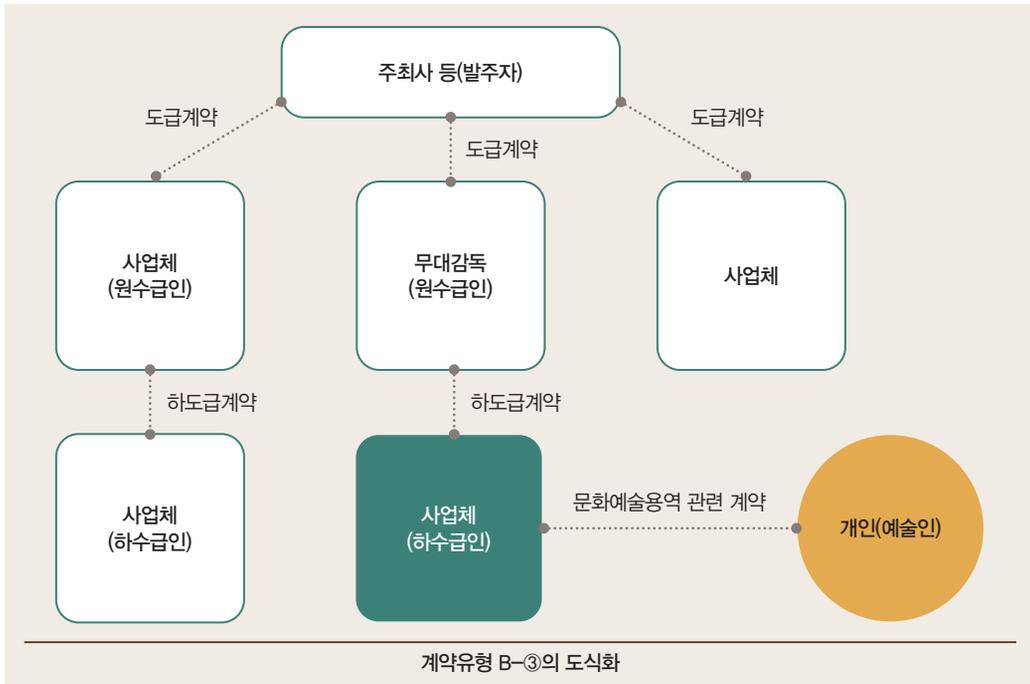
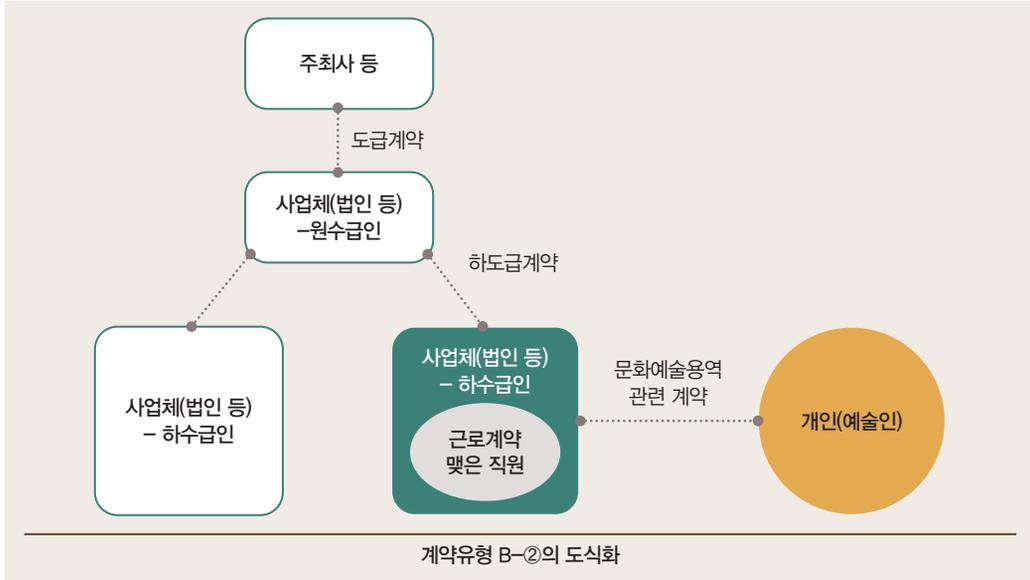
B 계약유형: 주최사 등과 사업체가 계약하는 유형

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 도급업체에서 업무를 수행하는 이들은 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약합니다. 도급업체와 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험이 적용되고 용역계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 도급업체가 사업주가 됩니다.

B-② 계약유형 : 주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우 또는 **B-③ 계약유형** : 주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우



공연주최사는 다양한 도급업체와 업체 간 계약을 합니다. 그러면 도급업체는 예술인을 고용해 업무를 수

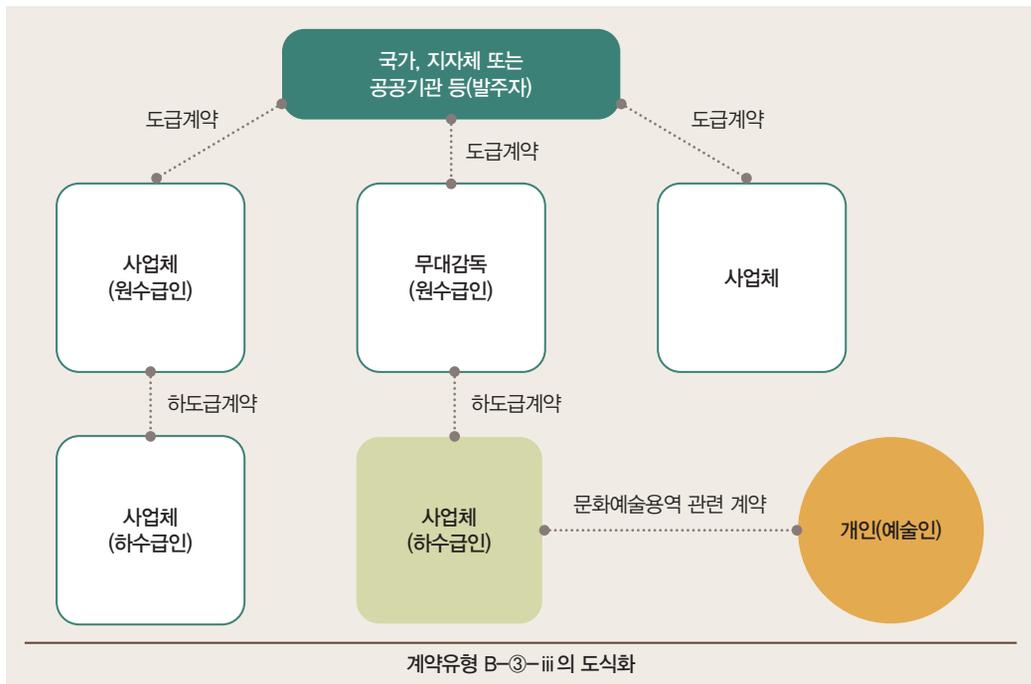
행하게 됩니다. 이때 예술인은 도급업체와 근로계약 또는 용역계약을 하는데, 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험을 적용받고 용역계약을 하면 예술인 고용보험을 적용받습니다.

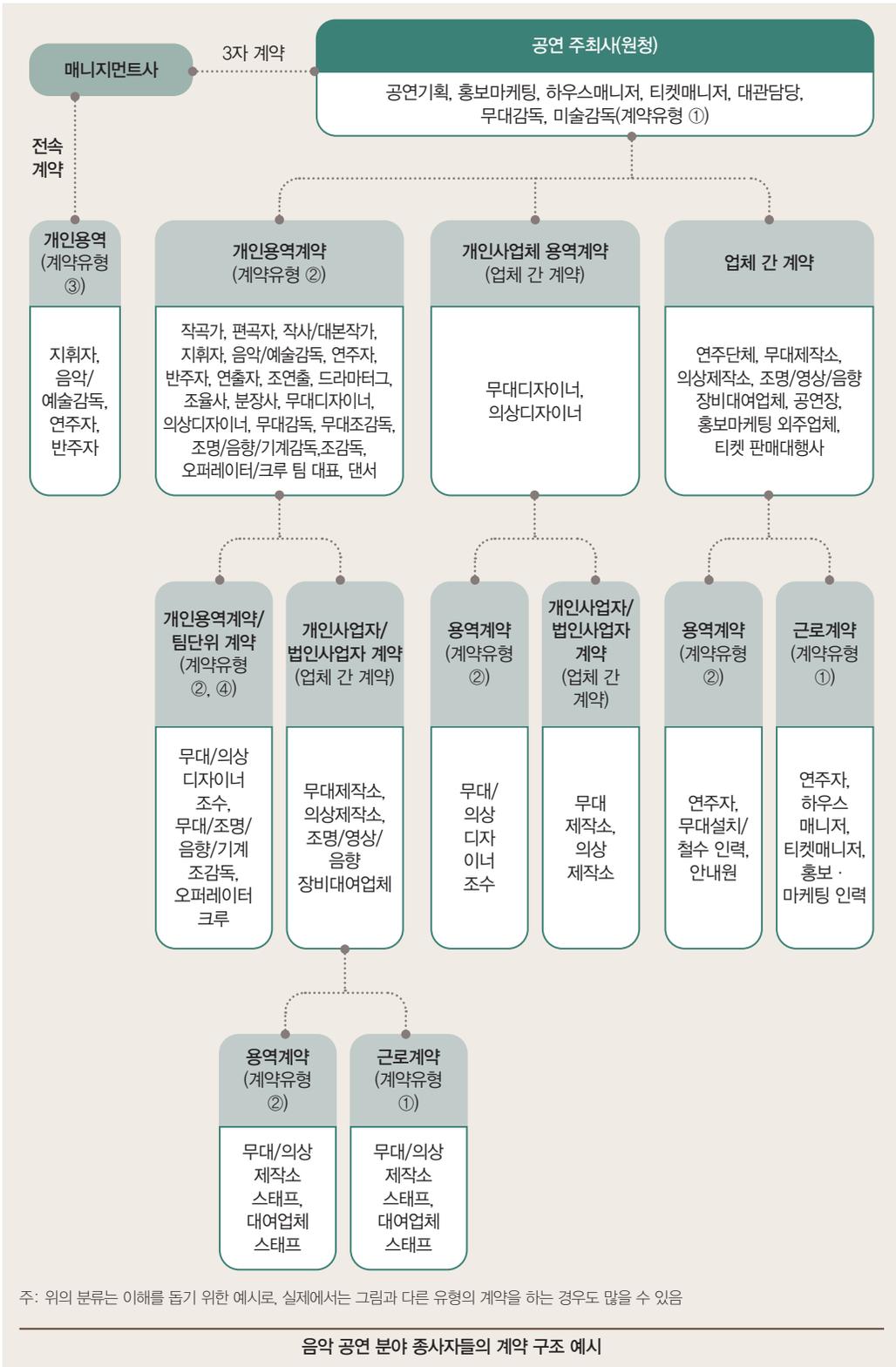
만약 도급업체의 업무를 완성하기 위해 노무를 제공하고 도급업체와 계약했다면 도급업체가 사업주가 될 수 있습니다. 무대디자인, 의상디자인, 무대기술, 음향기술, 조명기술, 장비대여업체, 인력업체 등이 이러한 계약 형태가 많습니다.

그러나 음악 공연에서는 주최사와 주관사가 별도로 있는 경우가 많습니다. 주관사는 주최사의 도급을 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 도급업자인 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 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 도급업체가 지게 됩니다.





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

음악 공연 분야 종사자들의 계약 구조 예시

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업자
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 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 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	지휘자, 음악/예술감독, 연주자, 반주자	예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	④	주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	팀장, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			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 (주최사 등이 사업주가 됨)
⑤	개인과 개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)	

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	주최사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 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 체결하고, 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 0.7%입니다. 보험료는 세금처럼 원천공제 된 후 나머지 금액이 보수로 지급됩니다. 예술인이 내야하는 고용보험료는 다음과 같이 0.7%인 28,000원이 됩니다.

$4,000,000\text{원} \times 0.7\%(0.007) = 28,000\text{원}$

이 때, 사업주도 동일하게 보수의 0.7%인 28,000원을 고용보험료로 부담하게 됩니다.

따라서 고용보험료는 0.7%의 두 배인 56,000원(보수의 1.4%)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 18,660원($1,333,333 \times 1.4\%$)을 매월 고용보험료로 먼저 납부하게 되고, 예술인에게는 실제 보수를 지급하는 시기에 지급하는 보수에서 고용보험료를 0.7% 공제하고 지급하면 됩니다.

질문과 같이 프로젝트가 끝나고 한꺼번에 보수를 받는 경우, 마지막에 보수를 받을 때 한꺼번에 고용보험료 28,000원을 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,

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.7\% = 11,200\text{원}(\text{계약금에 대한 고용보험료})$

$100\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 80\text{만원}$, $80\text{만원} \times 0.7\% = 5,600\text{원}(\text{중도금에 대한 고용보험료})$

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.7\% = 11,200\text{원}(\text{잔금에 대한 고용보험료})$ 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 = $(300\text{만원} \times 80\%) \times 1.4\%$ (사업주 0.7%, 예술인 0.7%)

B 프로젝트 보험료 = $(250\text{만원} \times 80\%) \times 1.4\%$ (사업주 0.7%, 예술인 0.7%)

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 구직급여 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 협의에 의해 결정할 수 있습니다.



연주자의 경우 계약기간이 짧은 단기계약을 체결하는 경우가 많은데요. 이렇다보니 구직급여 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

⇒ $(10+9+8) \div 22\text{일} = 1.2$ → 3~5월 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 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(0.7%)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. 그러나 실제로 문화예술용역 관련 계약에 대한 사실관계를 증빙하기 어려우므로 서면계약 체결이 필요합니다.

참고로, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다.



참여한 공연의 주최사와 주관사가 다릅니다. 저는 주관사와 계약을 체결했지만 공연의 최종 권한은 주최사에게 있습니다. 저의 고용보험 사업주는 주최사입니까? 주관사입니까?



주관사는 주최사로부터 도급을 받은 도급업체이고, 예술인이 도급업체와 용역계약을 체결한 경우에는 주관사가 사업주가 됩니다. 주최사가 공연의 최종 권한을 가졌다 하더라도 주관사에 일부 업무를 도급한 것이므로 도급업체로서 예술인에 대한 고용 관련 의무를 지게 됩니다. 주최사가 사업주가 되기 위해서는 예술인의 계약이 주최사와 이루어져야 합니다.



신진예술가들 대상으로 공연기획이나 제작 등 관련 분야 강사를 초청해서 계약하고 강의하는 워크숍을 진행하려고 하는데 강사들도 예술인 고용보험 적용 대상인가요?



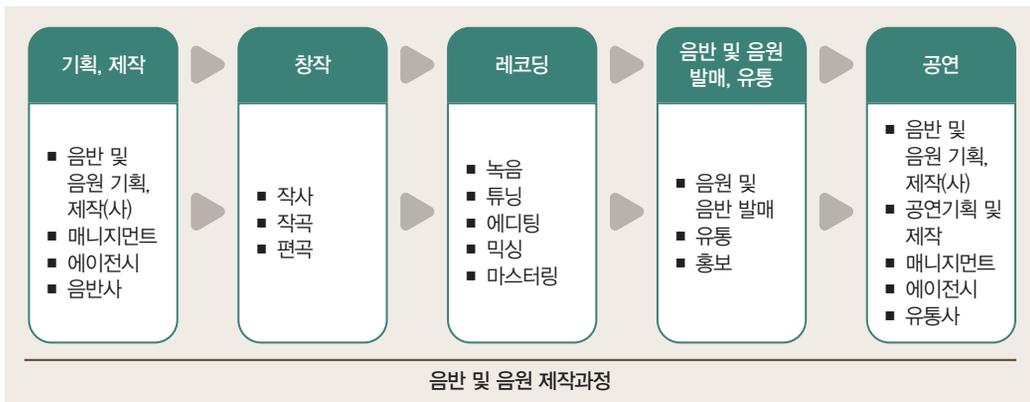
초청강사는 일반근로자 고용보험이 적용되고, 예술인 고용보험은 공연을 기획 및 제작에 직접 참여하였을 경우에만 문화예술용역 관련 계약을 체결한 후 가입할 수 있습니다.

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	(예술인 고용보험 적용) 기획자, 제작자 등 (예술인 고용보험 적용 제외) 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, 방송사나 음향업체 등이 해당됩니다.

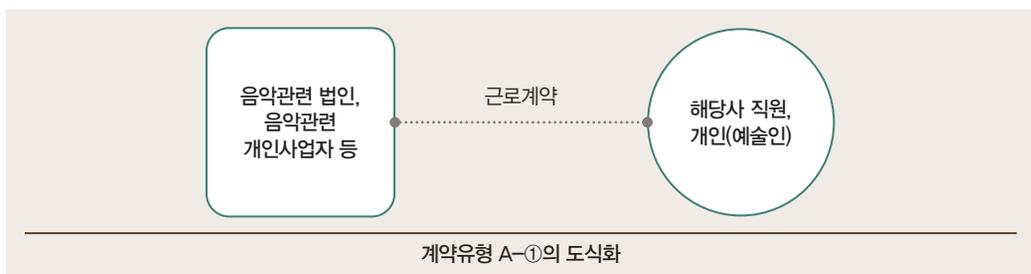
둘째, 음악 외 법인으로 민간기업이나 기타 사업체가 음반 및 음원 분야 주요 종사자와 직접 맺는 문화예술용역 관련 계약입니다.

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 분야에서

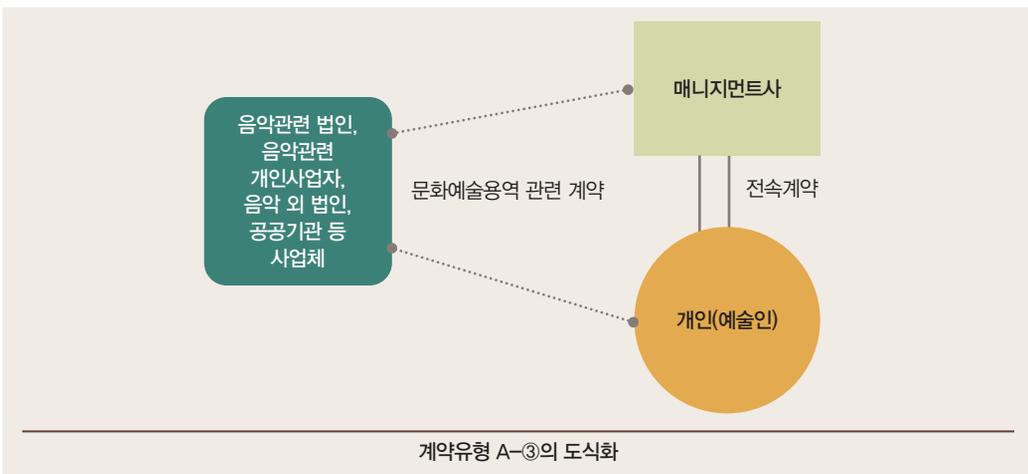
는 스타를 중심으로 사업체와 전속계약을 하는 일이 많습니다. 그런데 해당 계약 내용을 근로계약으로 판단할 수 있는지는 계약 내용을 중심으로 판단해야 하지만 이는 매우 드물다고 합니다.

A-② 계약유형 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업자, 음악 외 법인 또는 공공기관과 개인이 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



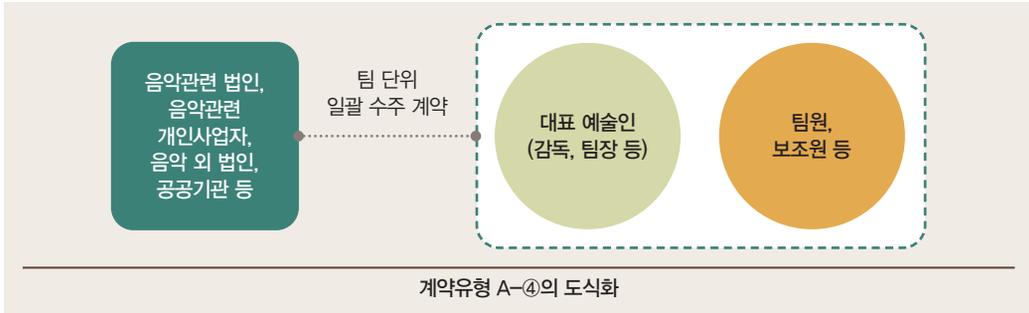
이는 음반 및 음원 분야의 대표적인 문화예술용역 관련 계약의 형태입니다. 연주자, 댄서, 엔지니어나 스태프 등 주요 종사자와 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업체, 음악 외 법인이나 공공기관 등 간에 체결됩니다. 이때 음악 관련 법인이 경우에 따라 또 다른 발주처와 계약 관계를 통해, 도급구조로 별도 노무 수행자들과 계약 관계를 형성할 수 있습니다. 하지만 이는 본 계약유형에 해당하지 않습니다. 즉, 음악 관련 법인, 음악 관련 개인사업체, 음악 외 법인이나 공공기관 등이 특정 노무를 제공하는 음반 및 음원 분야 개인 종사자와 문화예술용역 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 등이 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우



매니지먼트사 소속 예술인이 3자 계약을 한 경우, 노무제공을 받는 음악관련 법인 등이 사업주입니다.

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. 일반적으로 팀장 등 대표예술인이 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행 하는 경우가 많은데 이때 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 팀장 등 대표예술인이 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 음악관련 법인 등이 사업주가 됩니다.

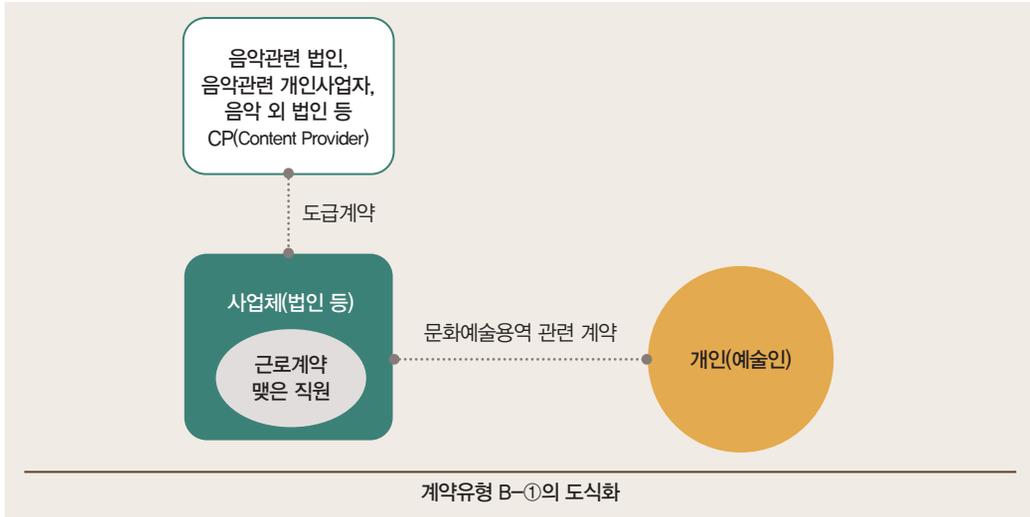
A-⑤ 계약유형 음반 및 음원 분야 개인 예술인 간 계약



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 피고용 예술인은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.

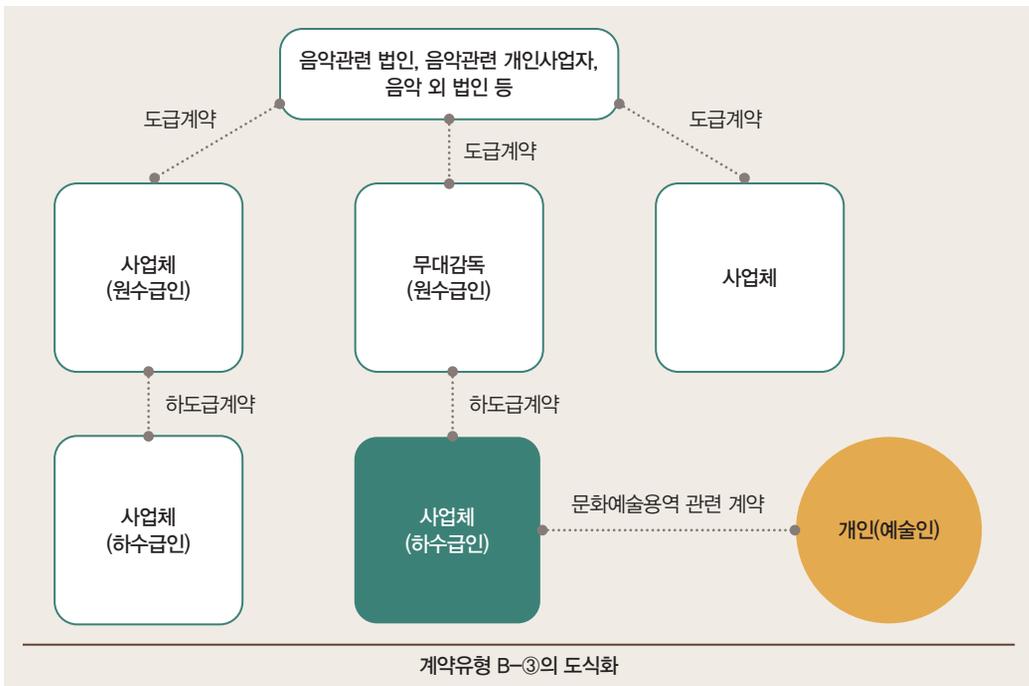
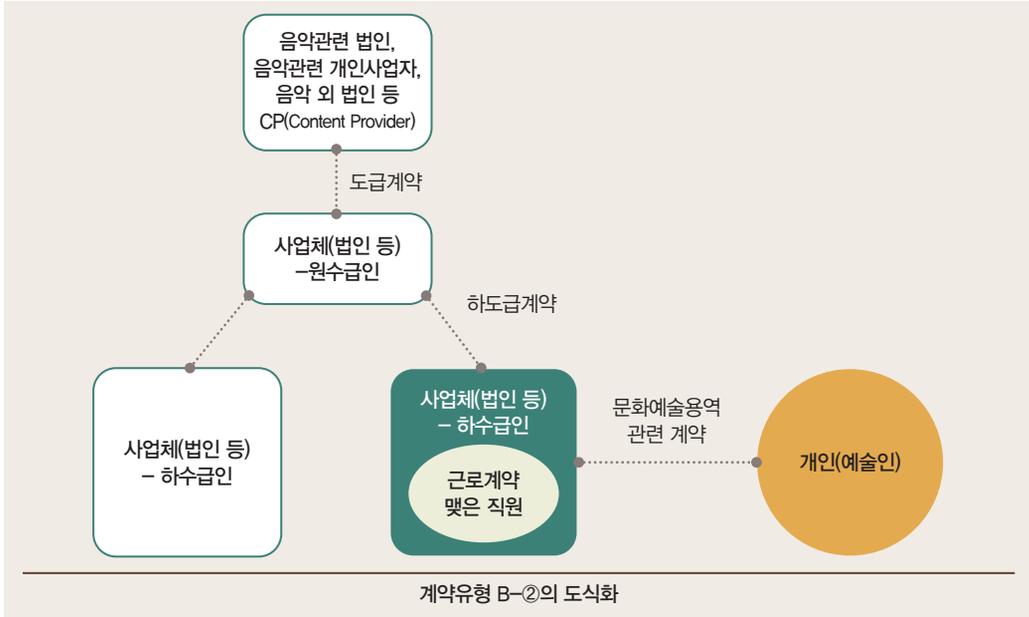
B 계약유형: 사업체와 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 음악 관련 법인, 음악 외 법인 등이 또 다른 법인사업체와 계약하는 경우



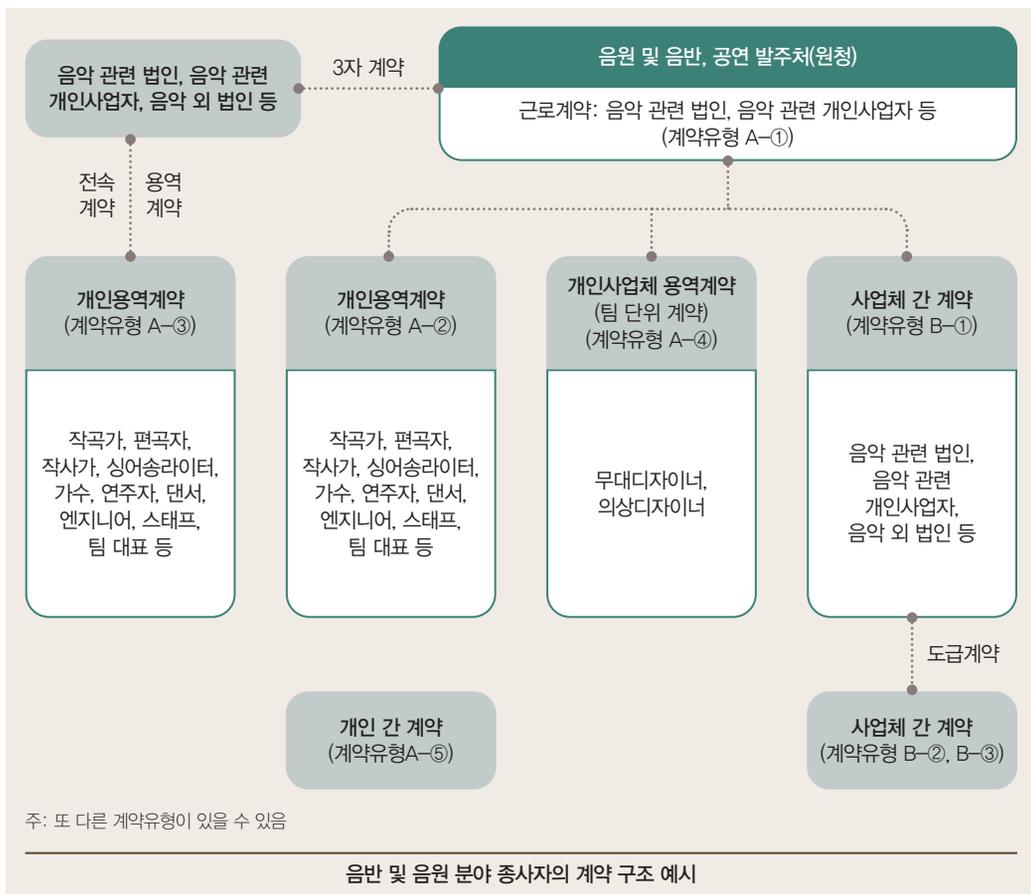
음반 및 음원을 제작하거나 공연을 할 때 사업체가 도급계약 구조로 또 다른 법인사업체와 계약을 체결하는 경우, 하위단계에서 문화예술용역 관련 계약이 발생할 수 있습니다. 이때는 실질적인 노무를 발생시킨 도급 사업체가 예술인 고용보험상 사업주의 의무를 지게 됩니다.

B-② 계약유형: 주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우 또는 **B-③ 계약유형:** 음악 관련 법인, 음악 외 법인 등이 또 다른 법인사업체와 계약하며, 도급계약 구조를 확장하는 경우



음반 및 음원 분야에서는 다양한 도급업체를 경유하여 최종적으로 음반 및 음원 예술인에 이르는 계약 관계가 존재합니다. 이 과정에서 문화예술용역 관련 계약이 체결되면 예술인 고용보험이 적용될 수 있습니다. 이때 노무를 발생시킨 도급업체가 일차적으로 예술인 고용보험의 의무를 지는 사업주가 될 수 있습니다.

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

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)	예시	고용보험 적용 및 사업자	
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, 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 저작권 중심의 별도 용역계약을 맺는 경우		예술인 고용보험 적용되지 않음	
	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)가 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			• 팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무제공한 경우		팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
⑤	개인과 개인 간 문화 예술용역 관련 계약을 맺는 경우	• 문화예술용역을 업으로 하지 않는 자 연인인 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 (노무제공을 받는 자가 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	<ul style="list-style-type: none"> • 도급업체와 근로계약을 맺는 경우 • 도급업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우 	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	<p>일반근로자 고용보험 적용</p> <p>예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)</p>	
		②	원청과 도급 사업체 간에 계약을 맺고, 하청계약을 맺은 사업체 등이 다시 또 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우 • 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 • 국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	<p>일반근로자 고용보험 적용</p> <p>예술인 고용보험 적용</p> <p>예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)</p>
	③		원청과 도급 사업체 간에 계약을 맺고, 도급계약을 맺은 사업체 등이 다시 또 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우 • 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 	작곡가, 작사가, 편집자, 싱어송라이터, 가수, 연주자, 댄서, 레코딩 엔지니어, 음향 엔지니어, 기타 스태프	<p>일반근로자 고용보험 적용</p> <p>예술인 고용보험 적용</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • 국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 		<p>예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)</p>

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



일회성으로 작업 또는 공연에 참여해도 예술인 고용보험이 적용되는지, 보험료 산정은 어떻게 하는지, 사업장과 어떤 비율로 고용보험료를 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 1.4%(사업주 0.7%, 예술인 0.7%)이며, 예술인과 사업주가 1/2씩 균등하게 부담합니다.

예컨대, 월평균소득이 100만원인 경우 경비(20%)을 공제한 80만원을 기준으로 산정하여 11,200원(80만원x1.4%)이 사업주가 근로복지공단에 납부해야하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편, 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때는 예술인의 부담분인 0.7%에 해당하는 5,600원을 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, 문화예술용역 관련 계약서의 계약일을 명시해야 하며, 그렇지 않을 경우 간이계약 양식을 활용하여 계약기간 등을 상호합의하여 결정하고, 그에 따라 고용보험에 가입하시기 바랍니다.



대중음악 분야에서는 일회성 공연이나 2-3일간의 단기 작업을 진행하는 경우도 많습니다. 이러한 경우 일한 기간은 어떻게 산정되나요?

A

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)÷22일=1.2 → 3~5월 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.

Q

대중음악 분야에서 본인이 예술가이면서 사업주인 경우, 예술인 고용보험을 어떻게 적용받게 되나요?

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, 사업주인 예술인이 본인의 사업체와 무관하게 예술인으로서 활동하는 기간에는 해당 계약 내용을 기준으로 예술인 고용보험 가입 대상자로 인정받을 수 있습니다.



음반 작업이 공동제작형태로 진행되고, 계약서도 공동으로 작성할 경우 고용보험 신고는 누가 해야하나요?



지분 비율이 가장 높은 제작사가 가입하는 것을 원칙으로 하되, 지분 비율이 동일할 경우 공동 제작사 간 상호 합의하에 대표 제작사가 일괄 신고 의무를 부담합니다.



대중음악 분야에서는 개인 간 네트워크를 통해서 각자 맡은 작업을 수행하는 경우가 많습니다. 이러한 경우에도 예술인 고용보험 적용이 가능한가요?

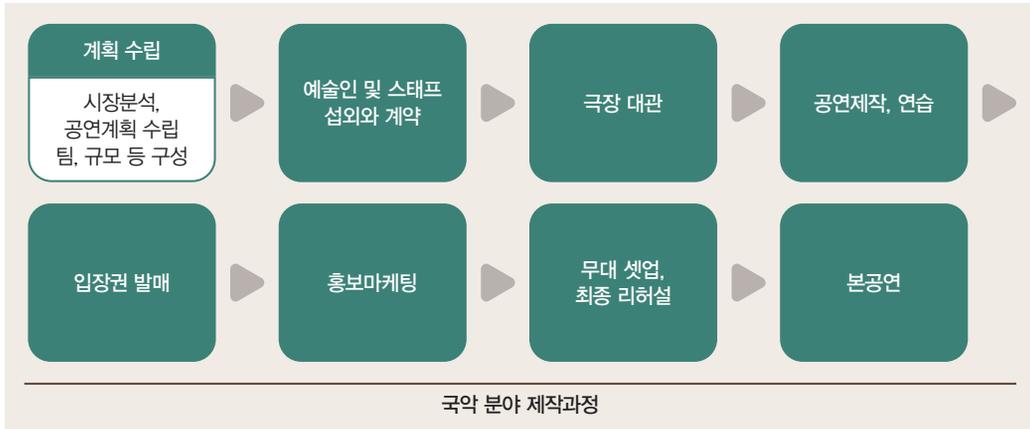


예술인 고용보험의 적용을 위해서는 문화예술용역 관련 계약을 체결하여야 합니다. 만약, 개인과 개인 간 계약을 맺을 시, 자연인이라면, 예술인 고용보험의 사업주로서의 의무를 부담하도록 특정할 수 없기 때문에 예술인 고용보험이 적용되지 않을 수 있습니다. 그러나 실제로 사용자 개인이 지속적이고 반복적으로 그 사업을 운영하고 있다면 사용자로 고용 보험에 가입 의무를 가집니다. 개인과 개인 간의 계약 내용이 다양할 수 있어 이와 같이 개별적 검토가 필요할 수 있습니다. 즉, 실질적으로 지속적, 반복적 노무 제공이 발생하였다고 판별이 가능한 사례는 예술인 고용보험을 적용할 수 있습니다. 이때 사업주로서의 의무는 사용자인 개인이 부담하게 됩니다.

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

38 문화예술용역 가이드라인에서 사용하는 국악이라는 용어는 “악·가무”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 운영하고, 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 기획홍보, 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 물리는 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 극 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, 드라마티그 추가
기술 분야	무대감독, 무대스태프, 기술감독, 기술스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 의상 스태프, 분장스태프, 자막운영, 촬영 등
기획행정 분야	(예술인 고용보험 적용) 공연기획 등 (예술인 고용보험 적용 제외) 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 문화예술용역 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 문화예술용역 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 특정에 어려움이 있을 수 있습니다.

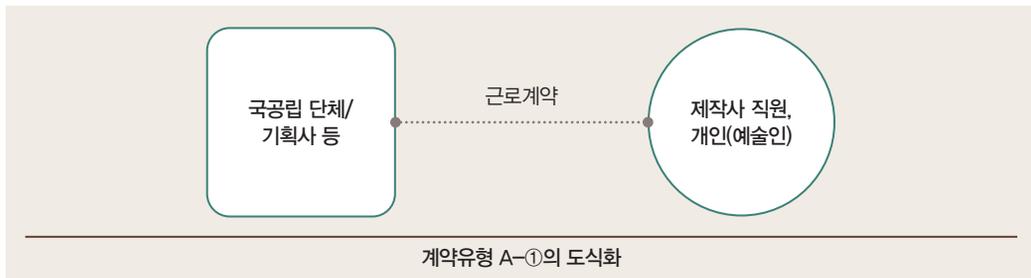
A 계약유형: 국공립단체·기획사 등과 개인이 계약하는 유형

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, 시설 운영 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 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 개별 용역계약을 맺는 경우가 있습니다. 이때 계약한 예술인 및 기술 인력은 예술인 고용보험이 적용되며, 국공립단체나 기획사가 사업주가 됩니다.

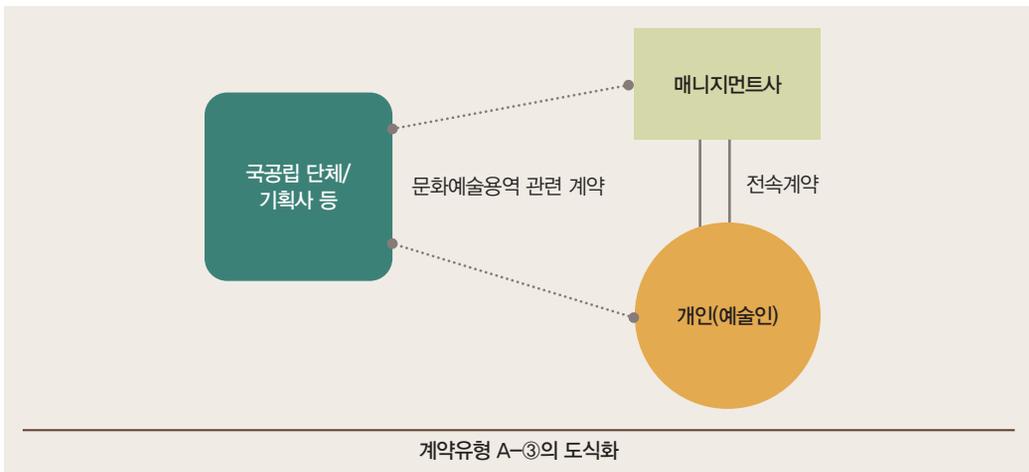
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하는 경우도 있으나 연출가, 대본작가는 저작권 관련 계약 내용이 포함되기도 합니다. 따라서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다.

규모가 작은 기획사일수록 용역계약을 하는 인력이 많은데, 이때 기획사가 사업주로서 역할을 하게 됩니다.



A-③ 계약유형 국공립단체·기획사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사 등과 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). 이 경우 발주자인 국공립단체나 기획사 등이 사업주가 됩니다.



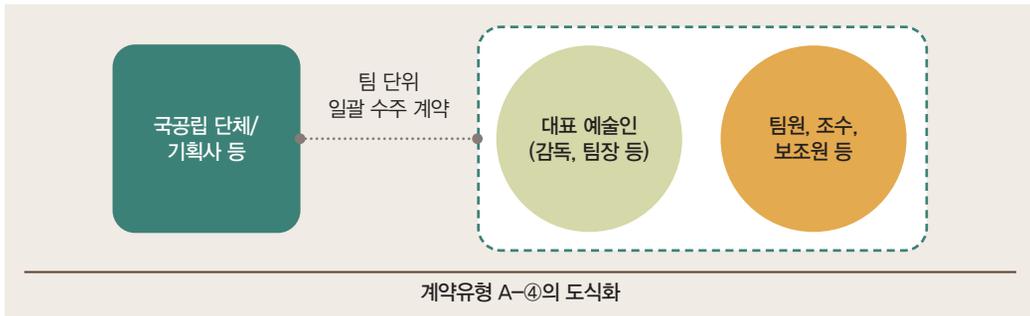
A-④ 계약유형 국공립단체·기획사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

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 일괄수주 계약을 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.

일반적으로 디자이너, 기술 인력 대표가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행하는 경우가 많은데 이때 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 디자이너, 기술 인력의 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 국공립단체/기획사가 사업주가 됩니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

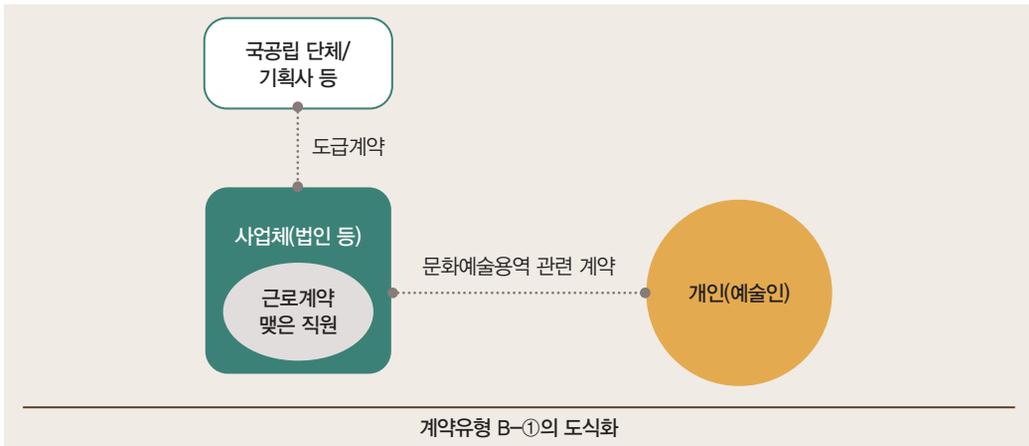
예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 팀원이나 조수 등은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인이 예술인 고용보험제도 상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.



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. 도급업체에서 업무를 수행하는 예술인이 도급업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되고 문화예술용역 계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 도급업체가 사업주가 됩니다.

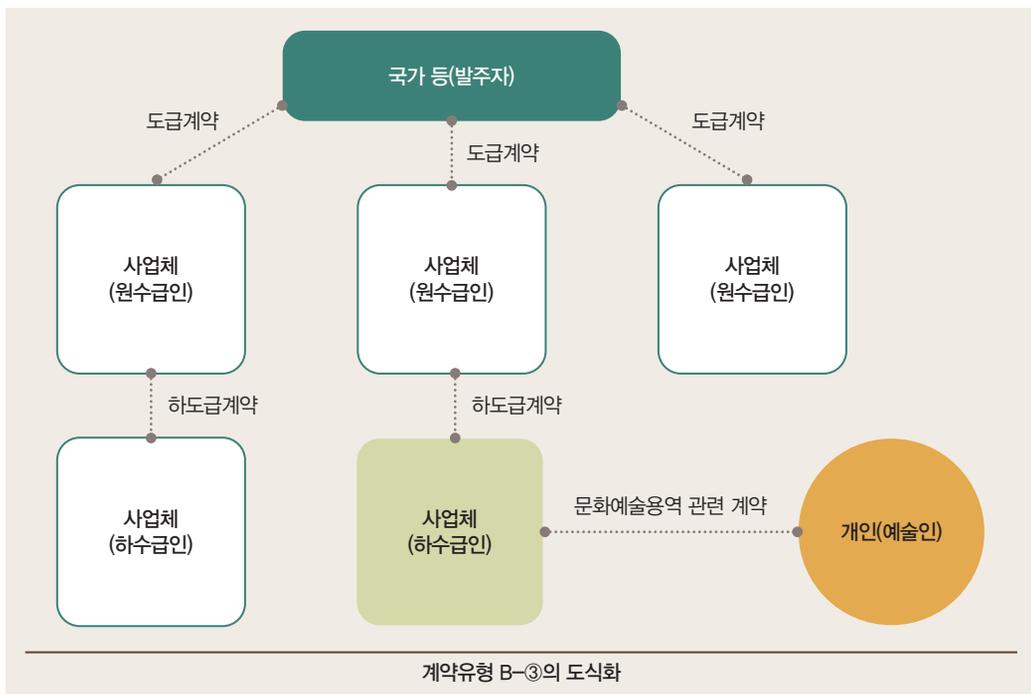
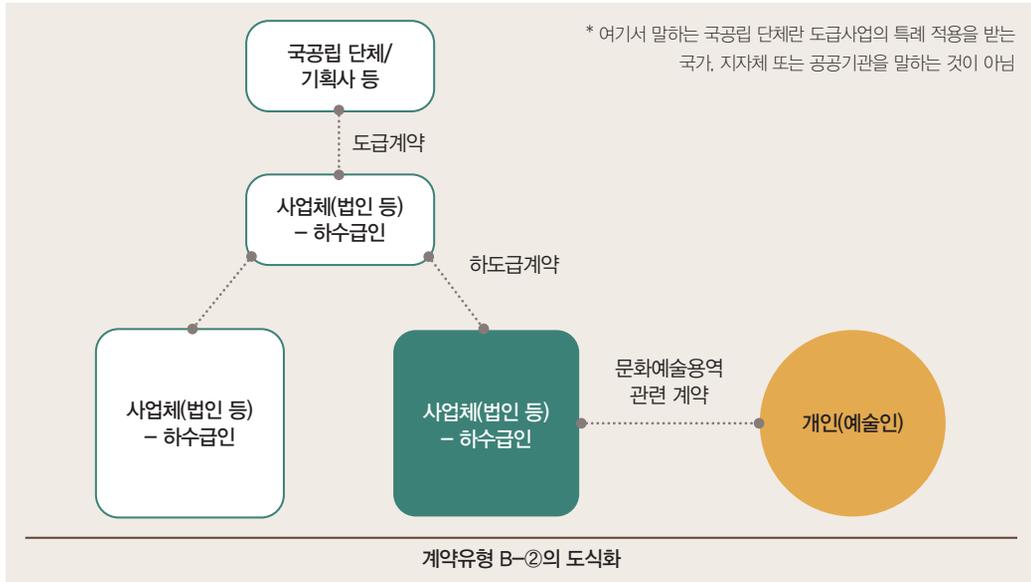


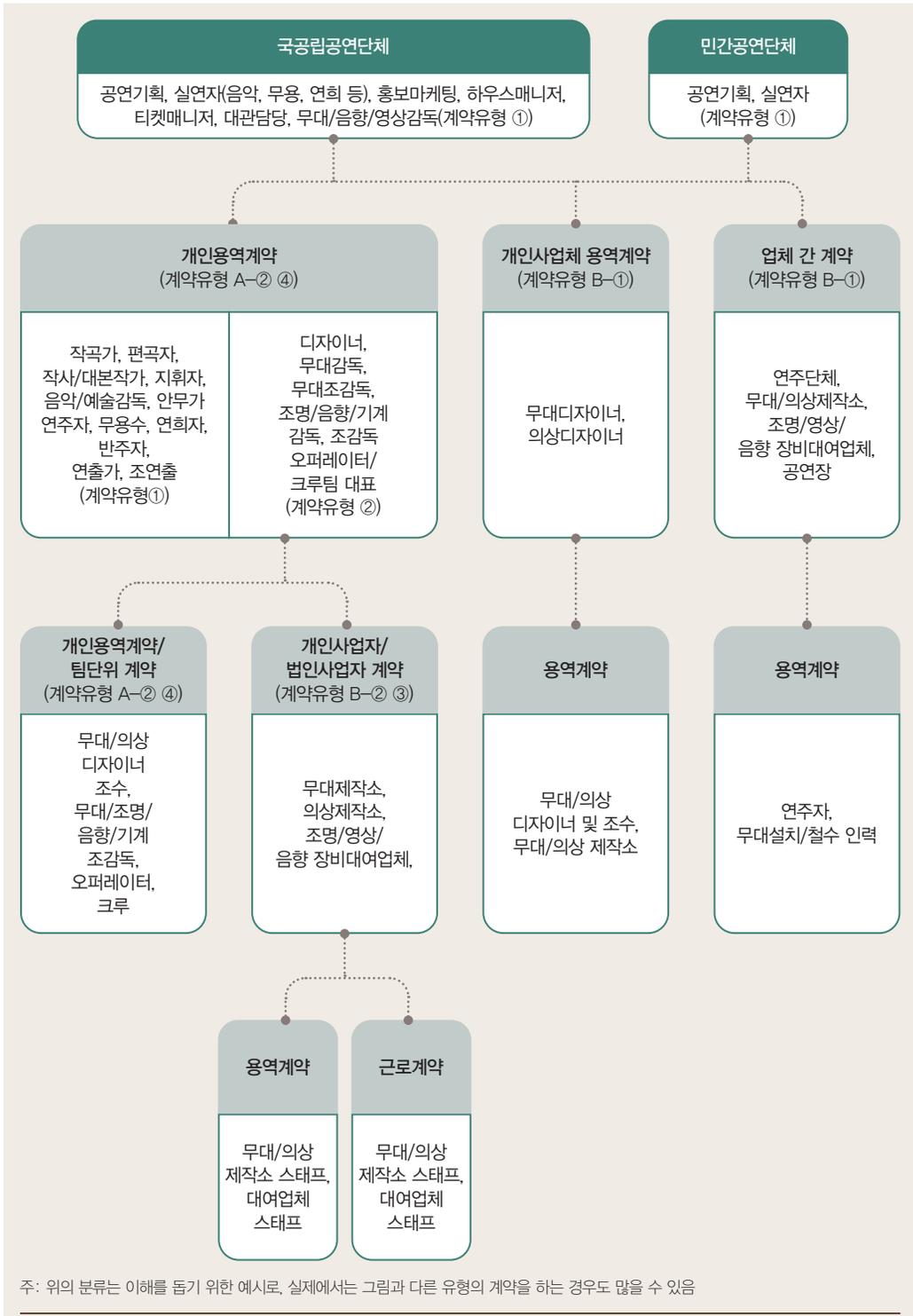
B-② 계약유형: 국공립 단체/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우 또는 B-③ 계약유형: 국공립 단체/기획사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우

때로는 국공립단체 · 기획사와 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(디자이너, 감독 등)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약을 수행(계약유형 B-② 또는 B-③)하기도 합니다. 이때 하위단위에서 수행하는 이들의 경우 도급업체와 근로계약 또는 용역계약 형태로 수행하게 됩니다.

만약 2차 도급업체(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, 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.





국악공연 분야 종사자의 계약 구조

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용

대분류	중분류	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 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		예술감독, 안무가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마틱그, 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 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(예술인 등) 간에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (국공립단체·기획사 등이 사업주가 됨)
	④	국공립단체/기획사 등이 개인 예술인과 팀단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	디자이너와 조수, 팀 대표와 팀원, 크루/오퍼레이터	조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (디자이너, 팀장이 사업주가 됨)
팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무제공한 경우			팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (국공립단체·기획사 등이 사업주가 됨)		
⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	디자이너와 조수, 팀장과 팀원	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험적용(노무제공을 받는 자가 사업주임)	

대 분 류	중 분 류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	국공립단체/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	국공립단체/기획사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	국공립단체/기획사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 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%(비용공제비율)를 제하고 남은 금액의 0.7%를 원천공제한 후에 예술인에게 지급합니다. 예를 들어 100만원의 공연사례비를 받는 용역계약을 체결했다면, 20%를 공제한 80만원이 실제 노무에 해당하는 금액으로 인정이 되고, 80만원의 0.7%인 5,600원이 예술인이 납부할 고용보험료입니다.

그러나 예술인이 사업주로부터 월별로 보수를 지급받는 문화예술용역계약을 체결하였으나, 월 평균 보수가 80만원이 넘지 않을 경우에는 80만원을 기준보수로 적용하여 80만원의 0.7%인 5,600원을 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. 2월~6월) 동안 300만원의 문화예술용역계약을 체결하고 3월, 5월, 6월, 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 $80\text{만원} \times 1.4\%$ 인 11,200원 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 $14,000\text{원}(2,000,000\text{원} \times 0.7\%)$ 을 고용보험료로 원천공제하게 됩니다.



단체 대표로 고용주 입장이지는 하나 종종 저도 공연에 참가하는데, 이럴 때 저는 고용보험이 가입되지 않나요?



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 사업주인 예술인도 예술인 고용보험의 가입대상이 될 수 있습니다. 또한, 사업주인 예술인이 본인의 사업체와 무관하게 예술인으로서 활동하는 기간에는 해당 계약 내용을 기준으로 예술인 고용보험 가입 대상자로 인정받을 수 있습니다.



여러 극단에서 동시에 프리랜서로 문화예술용역 계약을 체결하여 활동합니다. 이때 모든 단체에서 예술인 고용보험 가입이 가능한가요? 가능하다면 제가 납부해야 할 금액은 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 0.7%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.



국악 분야 예술강사로 활동하면서 프리랜서 연주자로도 활동할 경우 예술인 고용보험이 적용되나요?



예술강사는 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험은 프리랜서 연주자로 활동한 때에만 가입이 가능한데, 이 때에는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 연주에 참여한 경우를 의미합니다.

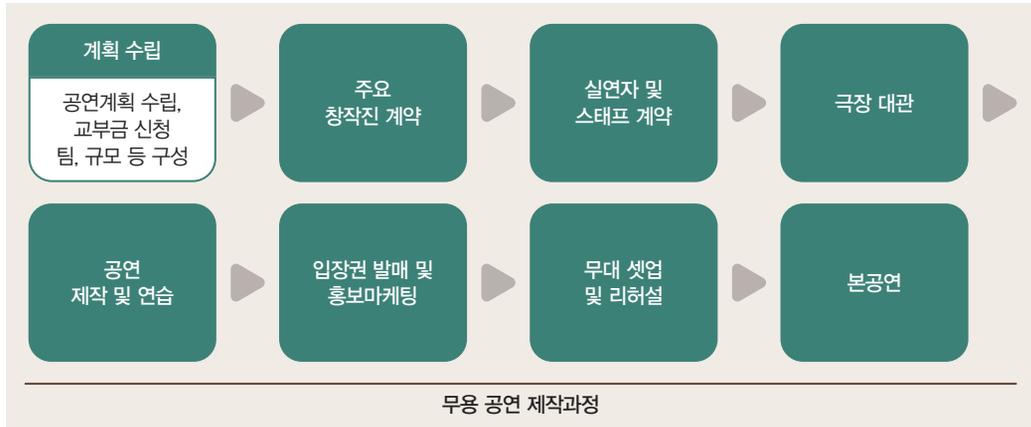
예술강사의 일반근로자 고용보험과 예술활동의 예술인 고용보험은 이중취득이 가능하여 두 보험 모두 인정됩니다.

6. 무용 분야

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 수혜를 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
계획 수립	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 오디션은 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(SPAPF), 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 기간을 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 제작 과정을 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. 이 때 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 분담하고 수익금 일부를 무용단과 분담합니다. 수익배분은 공연장이 부담한 제작비의 비율만큼 가져가는 것이 일반적인 구조입니다.

기획사의 경우 제작비 일부를 부담하거나 업무 일부를 분담하고, 역시 수익금 일부를 무용단과 분담하는 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').

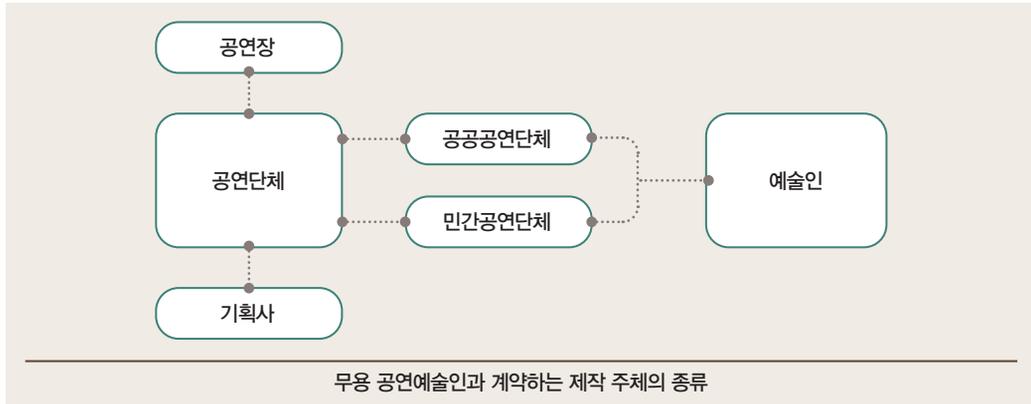
셋째, 공연장·기획사와 무용단 '공동제작' 계약을 하고 '신작'을 제작하는 경우입니다. 공연장과 기획사의 의무와 권한은 위의 '공동주최'와 비슷합니다. 그러나 공동제작의 경우 '신작' 창작을 전제로 하므로 결과물인 공동창작물에 대한 권리가 공동주최와 다릅니다.

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 도급계약을 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

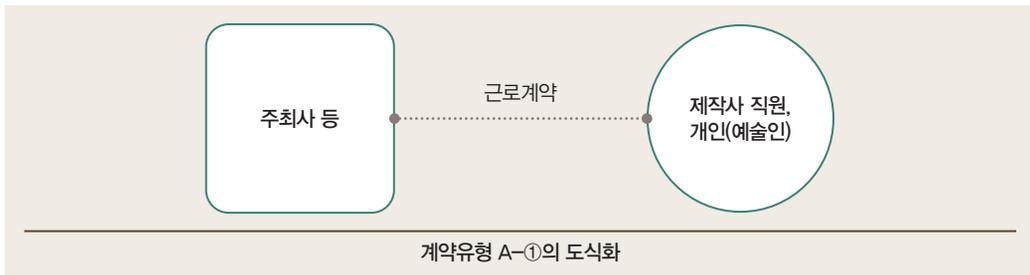
직무군	직 종
창작 분야	안무가(예술감독), 작곡가/음악감독, 편곡자(음악편집), 대본작가 무대디자인, 조명디자인, 영상디자인, 음향디자인, 의상디자인
실연 분야	연출가, 조연출, 조안무/리허설 디렉터(또는 지도위원, 훈련장), 무용수(수석무용수, 솔리스트, 드미솔리스트, 군무, 무형문화재, 전수자, 이수자), 지휘자, 연주자(규모·성격에 따라 오케스트라, 실내악, 밴드, 솔로연주자 등), 반주자(리허설 반주자, 공연 실연 반주자), 드라마티그
무대기술 분야	무대감독, 무대스태프, 무대설치·철수, 무대제작소, 조명감독, 조명 오퍼레이터, 조명스태프, 영상감독, 영상 오퍼레이터, 영상스태프, 음향감독, 음향 슈퍼바이저, 음향스태프, 기계감독, 기계 오퍼레이터, 기계스태프, 의상제작소, 분장 전문가
기획행정 분야	(예술인 고용보험 대상) 공연기획자 등 (예술인 고용보험 제외 대상) 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 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

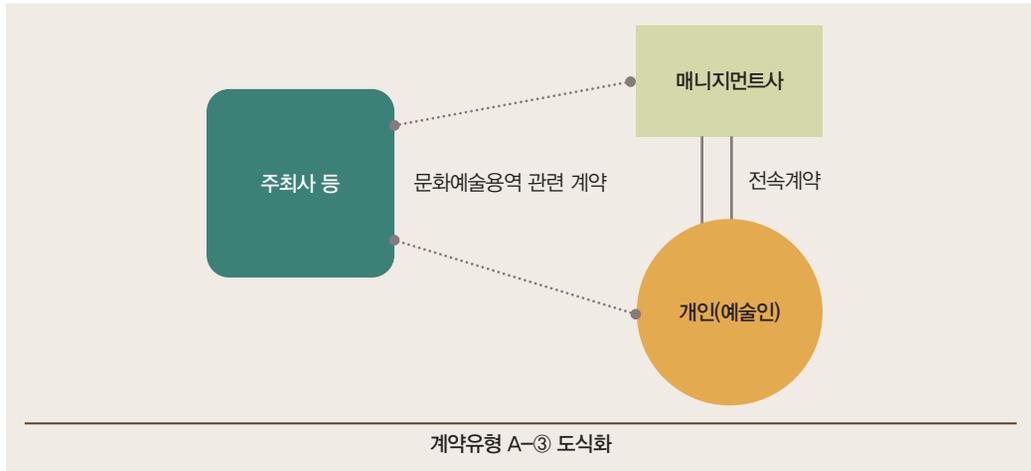


공연주최사, 문화예술단체, 공연장 등 사업체가 개인 예술인과 특정 프로젝트 또는 특정 기간에 한정된 문

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.

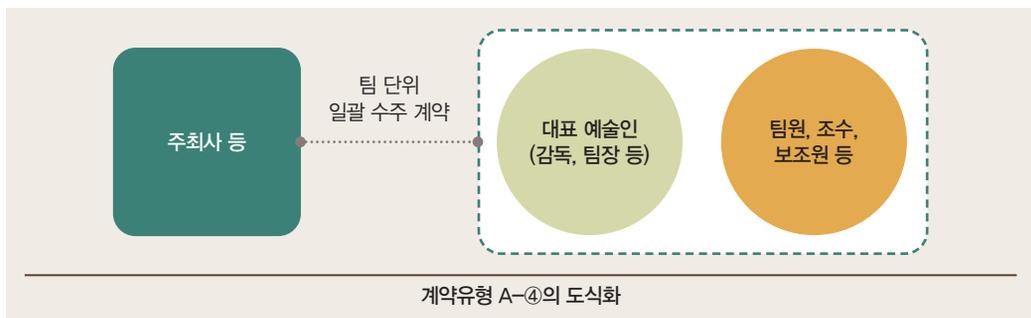
대본작가, 안무가 등 창작 직군은 순수 인건비뿐만 아니라 창작 작품의 저작권과 관련한 내용이 계약서에 포함되어 있습니다. 따라서 순수 인건비에 대한 내용만 구분하여 예술인 고용보험을 적용할 필요가 있습니다.

A-③ 계약유형 주회사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사 등과 함께 3자 계약을 하는 경우



유명 안무가, 무용수, 지휘자 등은 주회사와 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 고용보험이 적용되나 무용 분야에서는 이런 사례가 거의 없습니다. 일반적으로 매니지먼트사와 예술인 간에는 수익배분 계약만 맺으며, 이때 주회사가 사업주가 되어 예술인 고용보험이 적용됩니다.

A-④ 계약유형 주회사 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.

일반적으로 디자이너, 기술 인력 대표가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행하는 경우가 많은데 이때 팀원 등은 예술인 고용보험이 적용되나 팀 대표(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 디자이너, 기술 인력의 대표가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 팀장과 팀원 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 주최사 등이 사업주가 됩니다.

A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

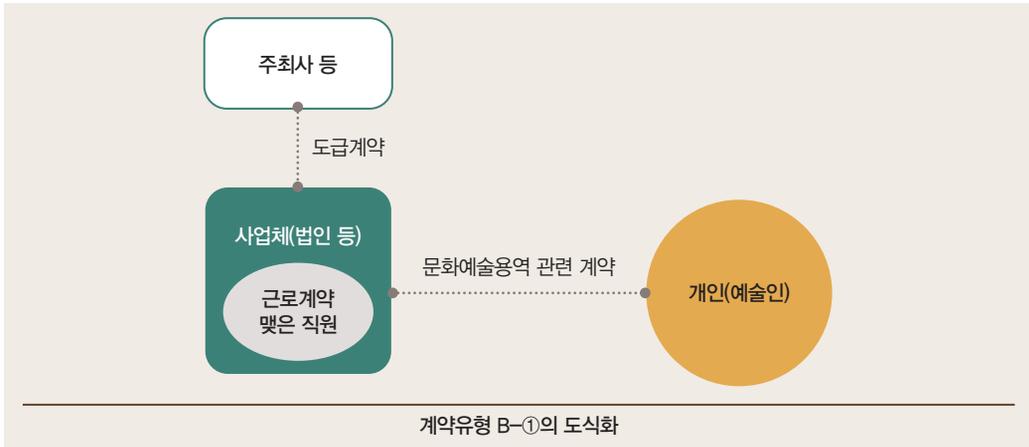


예술인 고용보험은 사업을 대상으로 하므로, 문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인일 경우 예술인 고용보험은 적용되기 어렵습니다.

그러나 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 피고용 예술인은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때는 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.

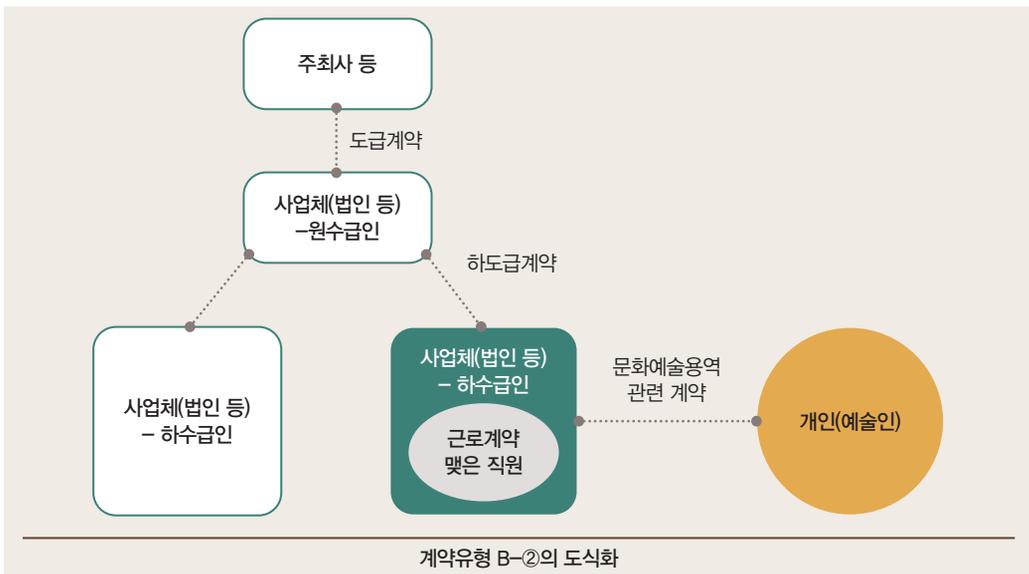
B 계약유형: 주최사 등과 사업체가 계약하는 유형

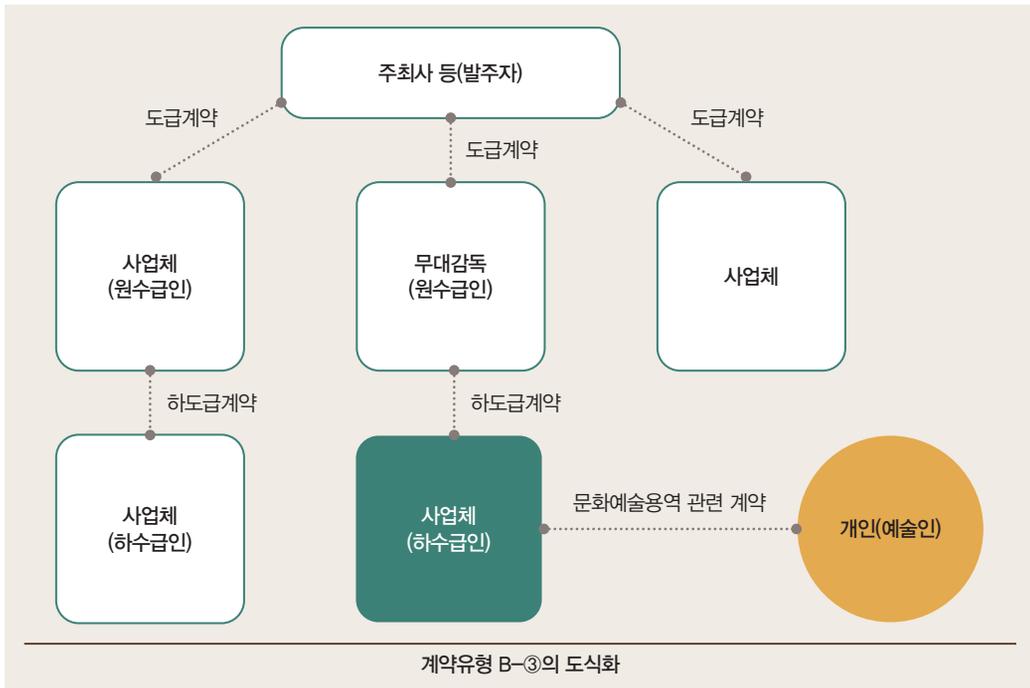
B-① 계약유형 주최사 등이 사업체 등(개인사업자 또는 법인 등)과 계약하는 경우



공연주최사가 공연주관사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 공연, 홍보마케팅업체, 티켓 판매대행사 등과 업체 간 계약을 하는 경우입니다. 이럴 때 도급업체에서 업무를 수행하는 이들은 근로계약 또는 문화예술용역 관련 형태로 계약을 합니다. 이때 도급업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되고, 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 예술인 고용보험이 적용되며, 도급업체가 사업주가 됩니다.

B-② 계약유형: 주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우 또는 B-③ 계약유형: 주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우



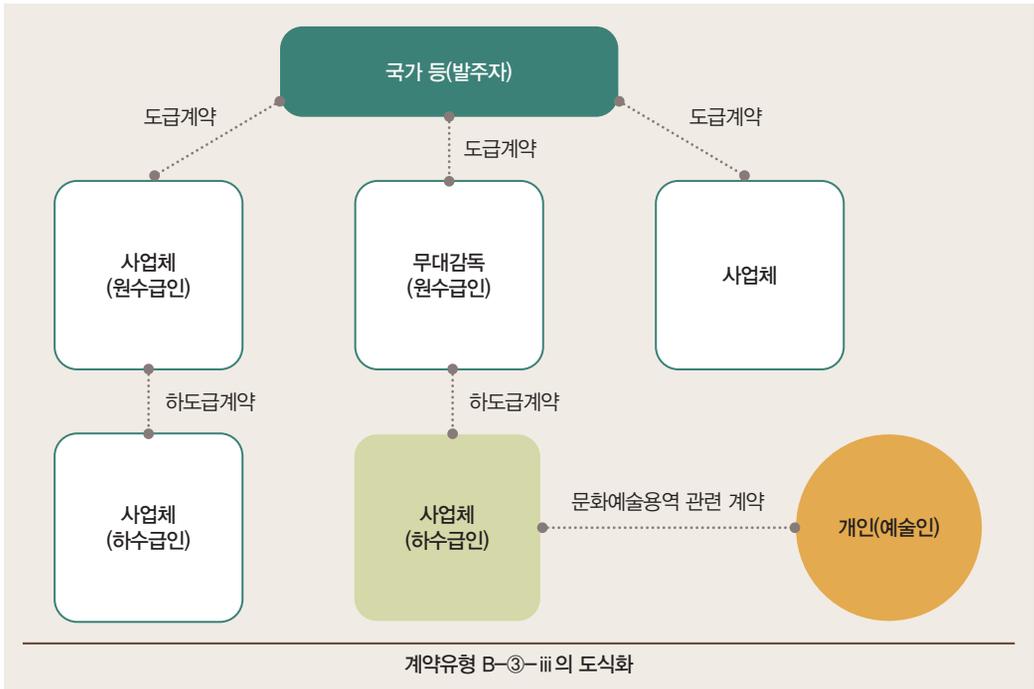


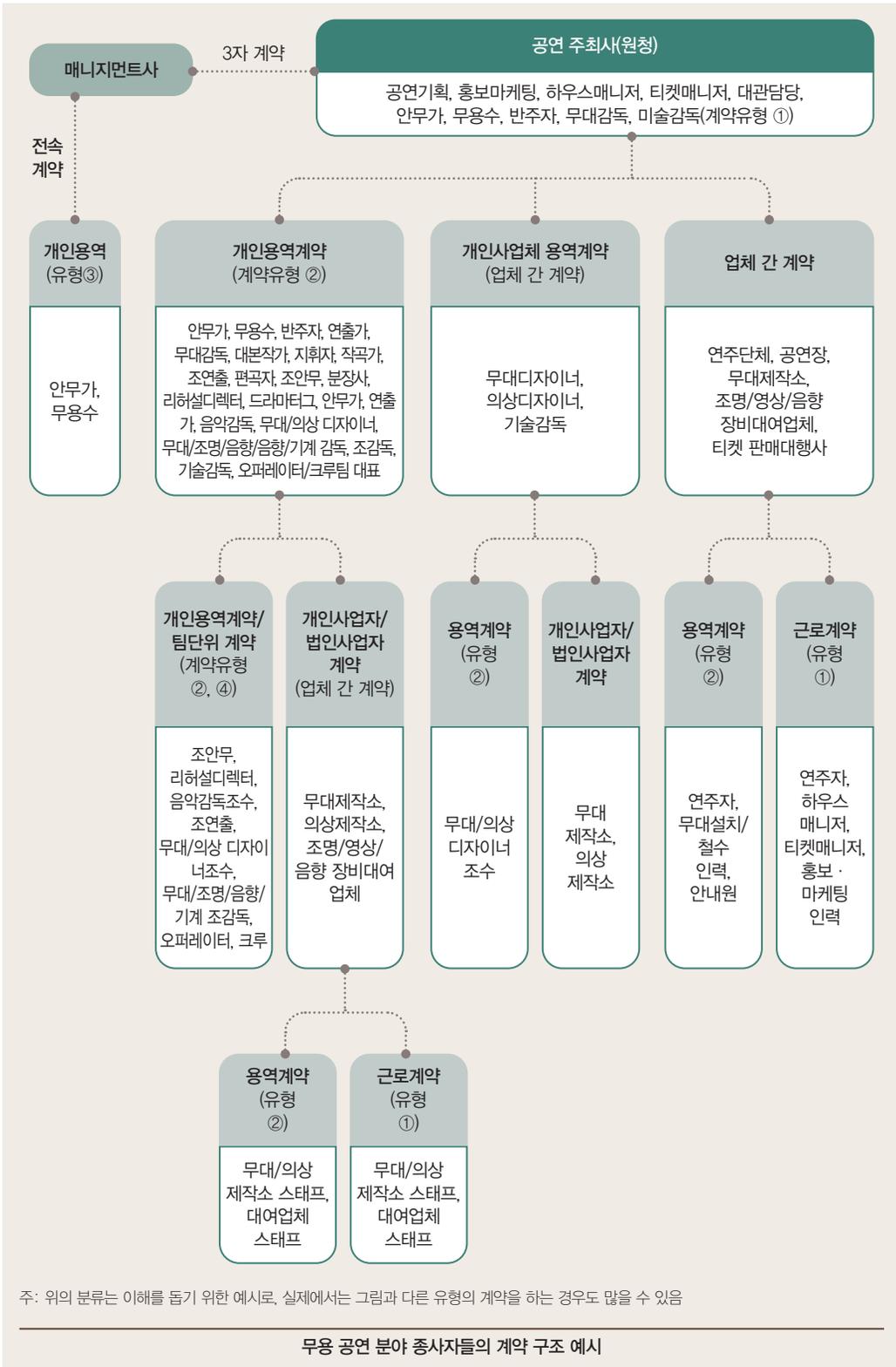
공연주최사는 다양한 도급업체와 업체 간 계약을 하고 도급업체는 또다시 예술인을 고용해 업무를 수행하게 됩니다. 이때 예술인은 도급업체와 근로계약 또는 용역계약을 하는데, 근로계약을 하면 일반근로자 고용보험을 적용받고 용역계약을 하면 예술인 고용보험을 적용받습니다. 또 도급업체의 업무를 완성하기 위해 노무를 제공하고 도급업체와 계약했다면 도급업체가 사업주가 될 수 있습니다. 무대디자이너, 의상디자이너, 무대기술, 음향기술, 조명기술, 장비대여업체, 인력업체 등에 이러한 계약 형태가 많습니다.

그러나 무용도 음악 공연과 마찬가지로 주최사와 주관사가 별도로 있는 경우가 많습니다. 주관사는 주최사의 도급을 받아 공연기획 및 운영 업무를 대행하여 진행하는 사업체로, 공연에 대한 제작투자과 수입 취득, 최종 제작 책임은 주최사가 가지게 됩니다.

이때 주관사는 주최사를 대신해 업무를 수행하는 도급업체입니다. 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, 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 도급업체가 지게 됩니다.





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

무용 공연 분야 종사자들의 계약 구조 예시

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	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, 대어업체 스태프	일반근로자 고용보험 적용	
	②	주최사 등이 개인(예술인 등)과 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	안무가, 무용수, 반주자, 연출가, 무대감독,대본작가, 지휘자, 작곡가, 조연출, 편곡자, 조안무, 분장사, 리허설디렉터, 드라마티그, 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 매니지먼트사 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 예술인 간에 근로계약을 맺은 경우	안무가, 무용수	일반근로자 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인 예술인 간에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (주최사 등이 사업주가 됨)
	④	주최사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄 수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	조안무, 리허설디렉터, 음악감독, 조수, 조연출, 무대/의상 디자이너조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			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 (주최사 등이 사업주가 됨)
⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	무대/의상 디자이너 조수, 무대/조명/음향/기계 조감독, 오퍼레이터, 크루	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 적용(노무제공을 받는 자가 사업주임)	

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 조명/영상/음향 장비대여업체	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	주최사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	주최사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	무대/의상 제작소, 장비대여업체, 인력업체, 주관사	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 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 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 체결하고, 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 0.7%입니다. 보험료는 세금처럼 원천공제 된 후 나머지 금액이 보수로 지급됩니다. 예술인이 내야하는 고용보험료는 다음과 같이 0.7%인 28,000원이 됩니다.

$4,000,000\text{원} \times 0.7\%(0.007) = 28,000\text{원}$

이 때, 사업주도 동일하게 보수의 0.7%인 28,000원을 고용보험료로 부담하게 됩니다.

따라서 고용보험료는 0.7%의 두 배인 56,000원(보수의 1.4%)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 18,660원($1,333,333 \times 1.4\%$)을 매월 고용보험료로 먼저 납부하게 되고, 예술인에게는 실제 보수를 지급하는 시기에 지급하는 보수에서 고용보험료를 0.7% 공제하고 지급하면 됩니다.

질문과 같이 프로젝트가 끝나고 한꺼번에 보수를 받는 경우, 마지막에 보수를 받을 때 한꺼번에 고용보험료 28,000원을 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,

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.7\% = 11,200\text{원}(\text{계약금에 대한 고용보험료})$

$100\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 80\text{만원}$, $80\text{만원} \times 0.7\% = 5,600\text{원}(\text{중도금에 대한 고용보험료})$

$200\text{만원} \times 80\%(\text{보수산정 비율}) = 160\text{만원}$, $160\text{만원} \times 0.7\% = 11,200\text{원}(\text{잔금에 대한 고용보험료})$ 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 보험료율을 곱하여 고용보험료를 산정합니다.

예를 들어 A라는 프로젝트를 300만원을 받았고 B라는 프로젝트를 250만원을 받았다면(기간은 모두 2개월 가정),

A 프로젝트 보험료 = $(300\text{만원} \times 80\%) \times 1.4\%$ (사업주 0.7%, 예술인 0.7%)

B 프로젝트 보험료 = $(250\text{만원} \times 80\%) \times 1.4\%$ (사업주 0.7%, 예술인 0.7%)

이렇게 각각 보험료가 적용됩니다.



계약서상 계약기간은 공연 당일만 표시되어 있는데, 이 경우에도 예술인 고용보험이 적용되나요? 이때 고용보험 가입 기간은 당일 하루만 적용되나요? 그렇게 되면 구직급여 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 구직급여 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 단기에 예술인이라고 하고 있습니다. 단기에 예술인은 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)÷22일=1.2 → 3~5월 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.



프리랜서라서 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.

$$15\text{일(A)} + 11\text{일(B)} - 6\text{일(겹치는 날)} = \text{총 } 20\text{일}$$



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(0.7%)를 원천징수한 후 나머지 금액을 보수로 지급하면 됩니다.



지금까지 공연하면서 계약서를 쓴 적도 없고 계약서를 요구하기도 어려운 문화입니다. 이 경우 예술인 고용보험이 적용되지 않나요?



계약서를 작성하지 않은 경우라고 해도 고용보험이 적용될 수 있습니다. 그러나 실제로 문화예술용역 관련 계약에 대한 사실관계를 증빙하기 어려우므로 서면계약 체결이 필요합니다.



다양한 업무에 종사하는 경우 예술인 고용보험은 어떻게 적용됩니까? 예를 들어 저는 예술강사로 활동하면서 전문 무용수로도 활동하고 있습니다.



예술강사의 경우 일반 근로자 고용보험의 적용을 받습니다. 자영업자의 경우 자영업자 고용보험에 임의가입하셔야 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.



참여한 공연의 주최사와 주관사가 다릅니다. 이 경우 저의 고용보험 사업주는 주최사입니까? 주관사입니까?



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.



단체 대표로 고용주 입장이라는 하나 종종 저도 공연에 참가하는데, 이럴 때 저는 고용보험에 가입되지 않나요?



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.



예술인이 공연제작 비용 전액을 지불하고 공연기획사는 대행료를 받고 업무를 대신 처리할 뿐 공연제작 비용을 전혀 지불하지 않았습니다. 티켓 수익도 모두 예술인이 가져갔습니다. 이 경우에도 고용보험이 적용되니까?

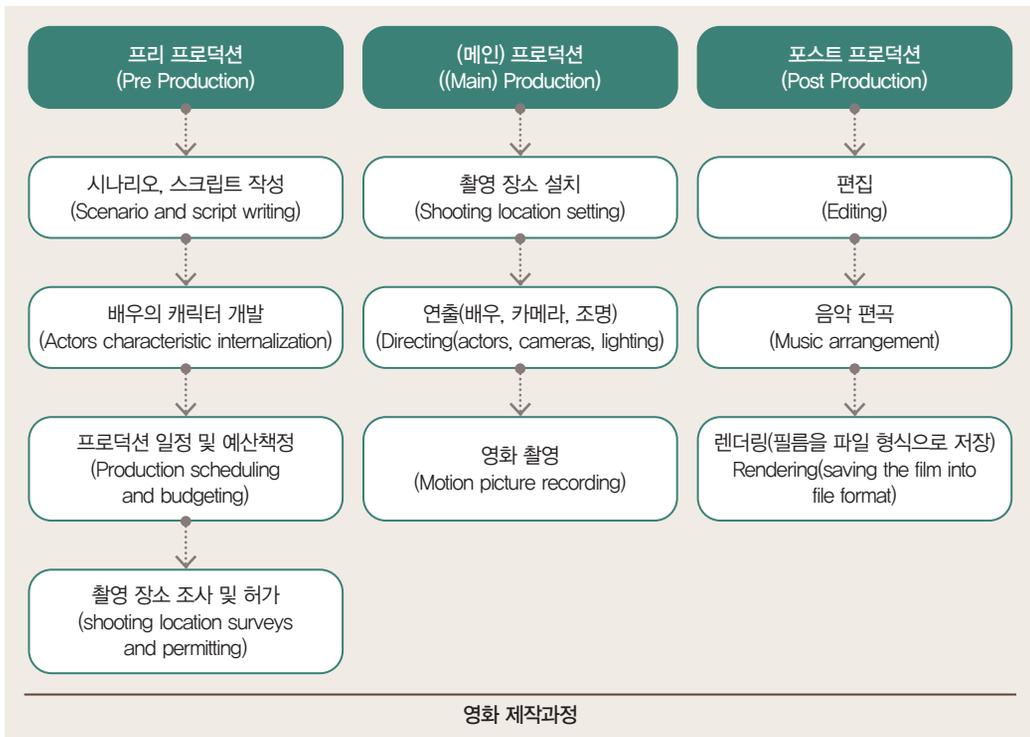


공연기획사가 예술인에게 연주료를 지급하지 않았다면 고용보험이 적용되지 않지만, 연주료를 지급했다면 공연기획사가 사업주가 되어 고용보험에 가입해야 합니다. 이에 대해 예술인과 공연기획사간에 분쟁이 생긴다면 근로복지공단에 이의를 제기하여 이후 실질적 관계에 대한 판단을 할 수 있습니다.

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, 후반작업인 ‘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 기획개발 단계

기획개발 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 기획개발 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 제작배급 기간에 특수목적법인(SPC: Special Purpose Company)을 설립해 운영하기도 합니다. 이것은 영화 프로젝트에 한정된 유한회사 형태인데 이 경우 종사자업체는 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 있습니다. 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 프리랜서에게 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

나뉩니다. 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 도급을 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 등
	투자/홍보/배급	투자	투자 책임, 투자스태프(예술인 고용보험 적용 제외)
		홍보마케팅	홍보 책임, 홍보스태프(예술인 고용보험 적용 제외)
		배급	배급 책임, 배급스태프(예술인 고용보험 적용 제외)
	기술(제작)	감독급 스태프	미술감독, 촬영감독, 조명감독, 동시녹음기사, 의상감독, 분장감독, 특수효과감독, 무술감독, 그림팀장 등
		팀원급 스태프	미술스태프, 촬영스태프, 조명스태프, 동시녹음스태프, 의상스태프, 분장스태프, 특수효과스태프, 무술스태프, 그림스태프 등
		대여대관	장비대여업체, 세트장 대관 등(예술인 고용보험 적용 제외)
기술(후반작업)	편집감독, 편집스태프, CG감독, CG스태프, D(색보정), 후시녹음, 사운드디자이너, 폴리사운드(음향효과), 믹싱 등		

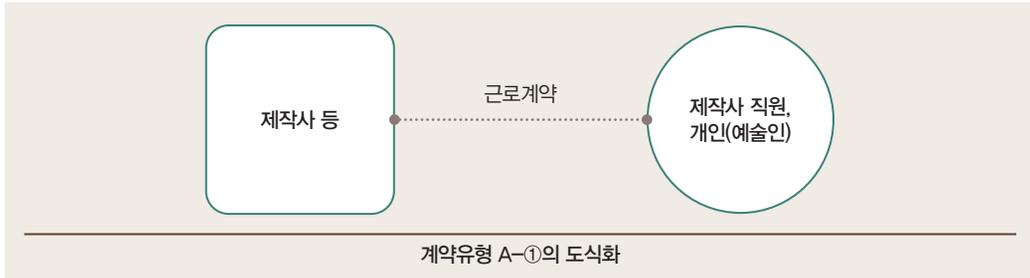
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

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 도급업체 직원들과도 직접 근로계약을 하는 것이 관행입니다. 그럼 문화예술 용역 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 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 됩니다. 사업주는 예술인 고용보험제도 상 고용보험료의 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

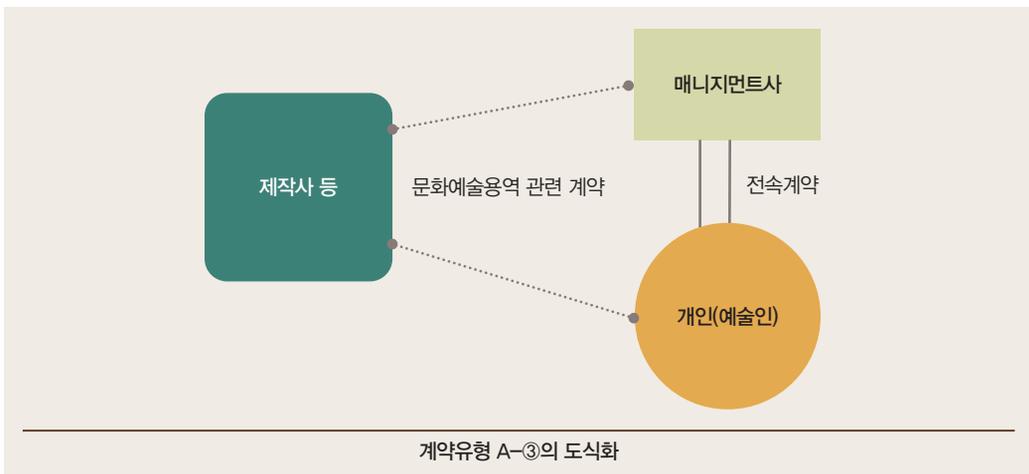
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군과 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하기도 하지만 저작권 관련 계약 내용이 포함되는 경우도 많아서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다. 예술인 고용보험은 노무제공 계약에만 적용된다는 것을 기억할 필요가 있습니다.

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. 이 경우 노무제공을 받은 제작사 등이 사업주가 됩니다.



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

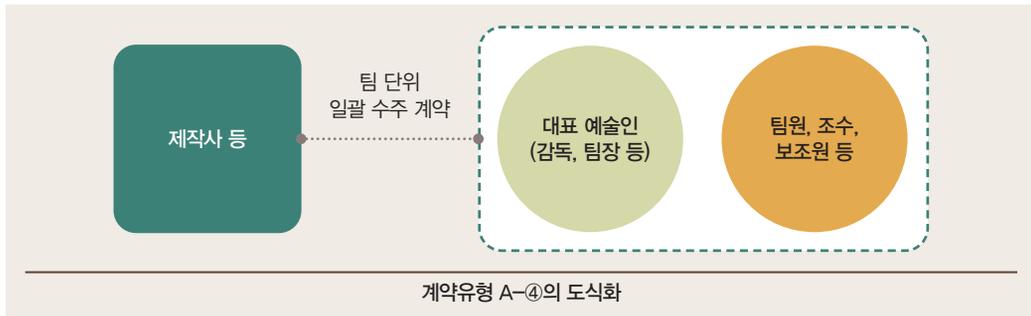
제작사는 영화에 들어가는 음악을 만드는 음악감독과도 용역계약을 체결합니다. 음악감독을 돕는 연주자나 오케스트라 등과는 따로 계약하지 않는 경우가 많아서 음악감독에 대한 용역계약은 연주자나 오케스트라, 조수 등의 노무제공을 포함하는 팀 단위 계약으로 볼 수 있습니다. 또 형식적으로 계약 당사자가 아닌 연주자, 오케스트라, 조수 등에게도 예술인 고용보험이 적용됩니다.

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. 일반적으로 감독급 스태프가 자신의 이익을 위

해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행하는 경우가 많은데 이때 팀원급 스태프는 예술인 고용보험이 적용되나 감독급 스태프(팀장)는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 감독급 스태프가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원급 스태프와 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 감독급 스태프와 팀원급 스태프 등은 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 제작사 등이 사업주가 됩니다.

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 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.

반면, 감독이 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 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이 경우 감독은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

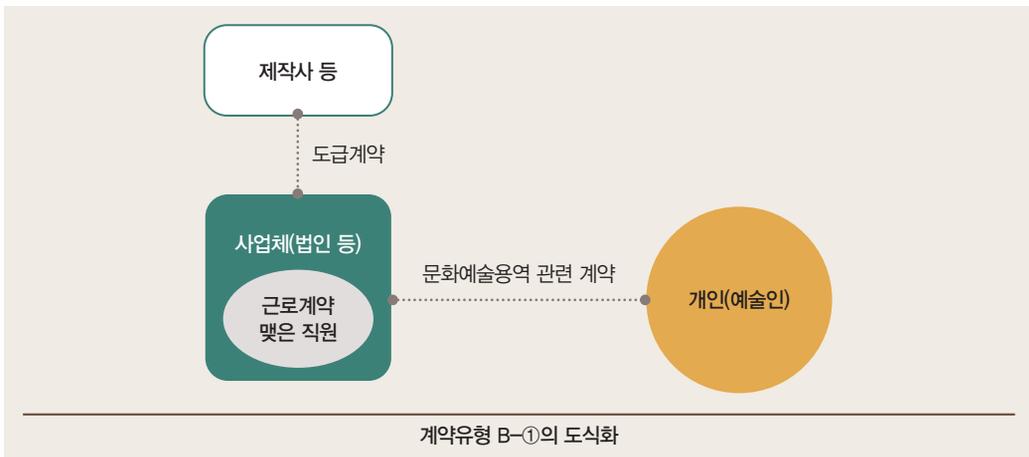


B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

제작사가 기술지원업체, 후반작업업체, 인력공급업체 등과 도급계약을 할 때 도급업체 직원이 도급업체와 근로계약을 체결하면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 만약 도급업체가 후반작업을 다른 예술인과 용역 계약 형태로 했다면 예술인 고용보험이 적용되고 사업주는 도급업체가 됩니다.

기술지원 감독이 사업체를 가지고 있으면 제작사와 업체 간에 계약하는 경우도 있습니다. 이때도 도급업체 직원들은 제작사와 근로계약을 하는 것이 영화업계 관행이라서 근로계약을 한 도급업체 직원들은 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다.

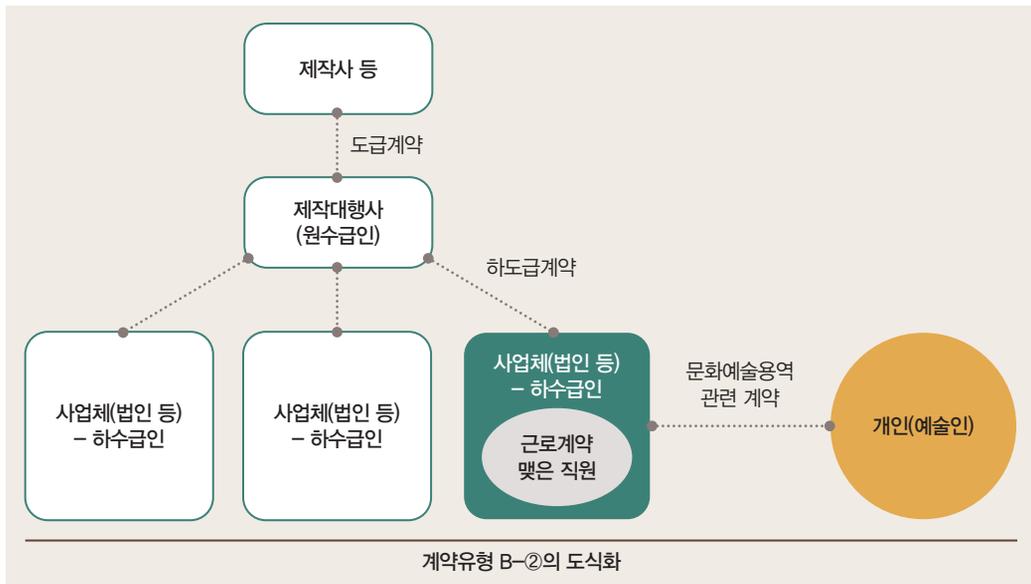


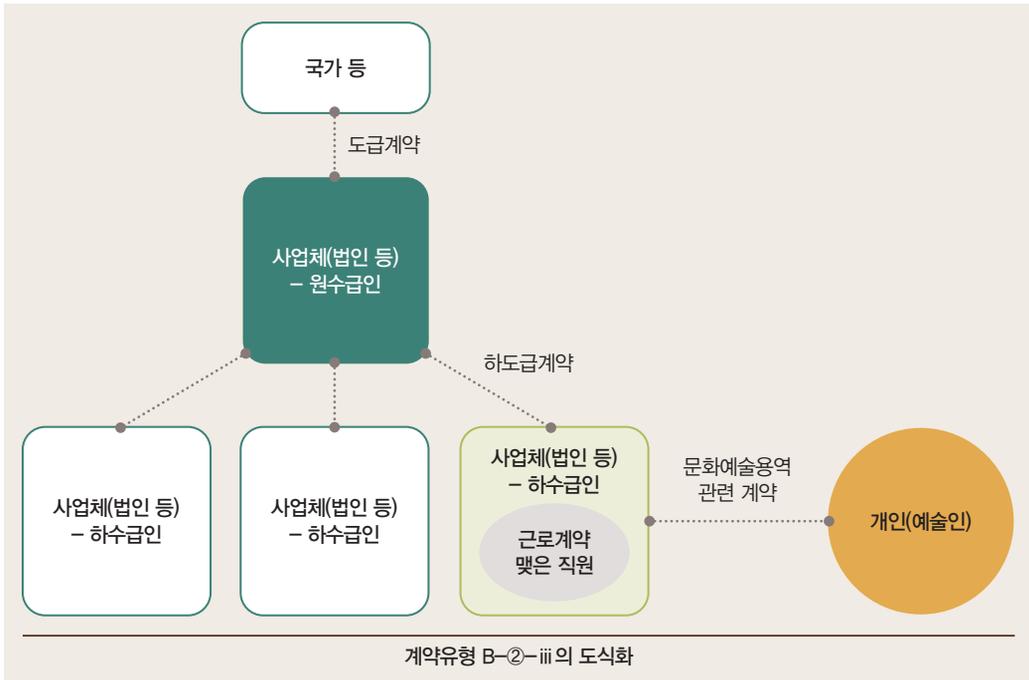
B-② 계약유형 제작사 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우

제작사가 제작대행사와 도급계약을 하고 도급받은 제작대행사(원수급인)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 다시 업체 간 계약(B-② 계약유형)을 하는 경우가 있습니다. 이때 하도급받은 무대제작소나 장비대여업체(하수급인) 등이 예술인과 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 또 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.

따라서 하도급계약을 한 사업체와 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 도급업체가 지게 됩니다.

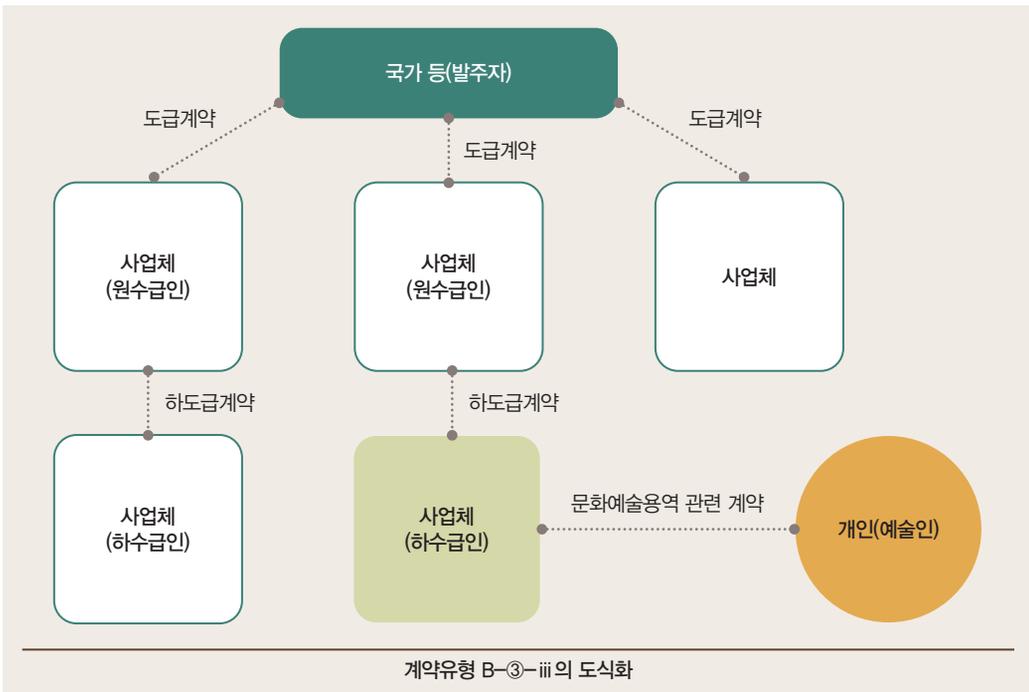
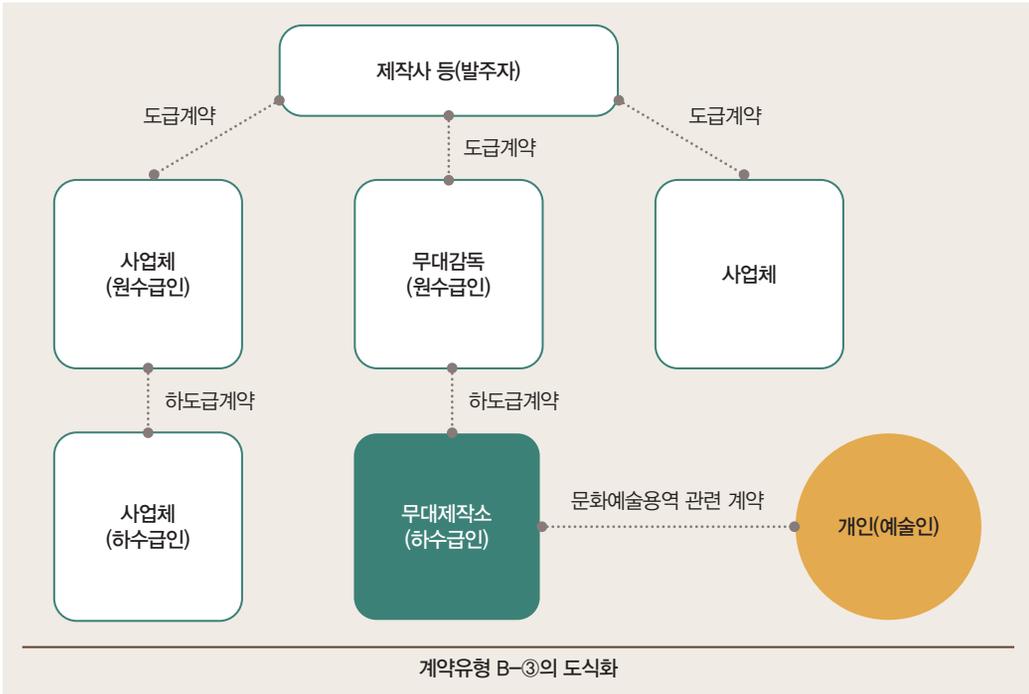




B-③ 계약유형 제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와
도급계약을 통해 수행하는 경우

제작사와 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 고용보험이 적용되고 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 하도급계약을 한 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 한 예술인에 대해 피보험자격을 신고와 보험료 납부 의무는 발주자인 국가 등이 지게 됩니다.



문화예술용역 관련 계약 유형과 예술인 고용보험의 적용

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 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 개인인 매니지먼트사와 개인(배우 등) 사이에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 사이에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	주-조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)	
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주 계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우	음악감독과 팀원(연주자, 오케스트라, 조수 등), 디자이너와 조수	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 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)	
⑤	개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	감독과 촬영감독	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우	지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우	음악감독과 연주자, 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)	
B	①	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	후반작업 편집/CG/사운드/DI/특수효과/시각효과 업체	일반 근로자 고용보험 적용	
		도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	예술인 고용보험 적용 (도급업체가 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 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우		일반 근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우		일반 근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 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)또는 인적 제한(국가공무원법과 지방공무원법에 따른 공무원, 사립학교교직원 연금법의 적용을 받는 사람, 별정우체국법에 따른 별정우체국의 직원의 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 진행되는 계약이라 하더라도 매번 고용보험에 가입됩니다.

예술인 고용보험에 따른 구직급여 지급요건은 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 지급요건을 충족하는 것으로 봅니다. 피보험단위기간은 월력에 따른 월을 기준으로 산정하되, 월의 중간에 시작과 종료가 있는 경우 각 월의 종사기간 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)/30일개월=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 = 6/9개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율(0.56 = 100/180일)의 합이 1.23이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.



만약 예술인이 여러 건의 문화예술용역계약을 맺으면 어떻게 되나요? 예술인의 경우 생계를 위해 겸업을 하는 일이 많은데 일반근로자 고용보험에 가입된 경우 예술인 고용보험은 가입할 수 없는 건가요?



예술인 고용보험은 겸업이 잦은 예술인의 노무 특성을 고려하여 피보험자격 이중취득이 가능합니다.



시나리오 작가의 경우 통상 월급이 아니라 작품의 완성에 따라 계약이 이루어지는 경우가 많은데, 이 경우에도 예술인 고용보험이 적용될 수 있나요?



시나리오 작가의 경우 신작의 창작이나, 기존 작품의 개편과 관련하여 기간을 특정하여 제작사 등에게 노무를 제공하는 계약은 문화예술관련 용역에 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.



보통 영화인들은 매달 월급을 받기보다는 한꺼번에 계약금을 받는 경우가 많은데요, 이럴 경우에 보험료 산정이 어떻게 이루어지나요?



문화예술용역 관련 계약이 기간에 따른 보수 지급이 아니라, 원고 매수나 프로젝트 완성 등에 따른 보수 지급으로 이루어진 경우라 하더라도 해당 성과물의 완성을 위한 계약기간과 보수가 계약서에 명시된 경우, 우선 보수를 계약기간으로 나는 월평균소득이 50만원 이상인 경우에만 고용보험이 적용됩니다. 또한 고용보험료는 사업주가 지급하는 총보수에서 비용공제(20%)를 뺀 금액에 고용보험료율(1.4%)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 0.7%를 사업주가 고용보험료로 원천공제하여 납부합니다. 따라서 계약서에 명기되지 않은 기간은 피보험자격취득기간에 산정되지 않게 되기 때문에 처음 계약을 체결할 때 명확하게 규정하는 것이 필요하고, 계약체결 이후에 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.

사례 1 극단이 매월 보수를 지급하는 경우

• 월평균보수가 기준보수 이상인 경우

'21.03.01.~12.31.까지 계약금액이 1,250만원

☞ 월평균보수: (1,250만원-250만원)/10개월=100만원

☞ 보험료: (3월~6월) 100만원*1.6%=16,000원

(7월~12월) 100만원*1.4%=14,000원

• 월평균보수가 기준보수 미만인 경우

'21.03.01.~12.31.까지 계약금액이 875만원

☞ 월평균보수: (875만원-175만원)/10개월=70만원

☞ 보험료: (3월~6월) 80만원*1.6%=12,800원

(7월~12월) 80만원*1.4%=11,200원

*기준보수로 보험료 부과(예술인에게 원천 공제할 경우, 기준보수로 부과)

사례 2 극단이 계약금-중도금-잔금으로 보수를 지급하는 경우

2021.02.01.~06.30.(5개월) 동안 총 600만원의 보수를 지급하는 계약을 맺고, 2/1 계약금 200만원, 5/30 중도금 300만원, 7/10 잔금 100만원 지급

☞ 월평균보수 600만원*0.8/5개월=96만원

☞ 사업주: 매월 96만원*1.6%*5개월=76,800원 납부

☞ 예술인: 총 38,400원(보수지급시마다 공제)

2/1 계약금 지급시 200만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=12,800원 공제

5/30 중도금 지급시 300만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=19,200원 공제

7/10 잔금 지급시 100만원*0.8(비용공제)*0.8%(보험료율)=6,400원 공제

*보수지급시점이 7월이라고 해서 보험료율을 0.7%로 산정하지 않도록 주의

사례 3 단기예술인(한 달 미만 계약)

예술인이 극단과 연습기간 2021.09.06.~09.10(5일)과 연극공연일 9/25(1일) 총 6일에 대하여 45만원으로 문화예술용역계약을 체결한 경우

☞ 45만원*0.8(비용제외)*1.4

*단기예술인은 소득과 관계없이 모두 적용됨.

Q

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?

A

고용노동부에서는 근로자 수가 10명 미만인 사업장의 월평균보수가 일정금액(21년 기준 220만원) 미만인 근로자, 예술인 및 그 사업주에게 고용보험료를 최대 80%까지 지원하는 '두루누리 사회보험료 지원' 사업을 진행하고 있습니다.

Q

소속배우가 영화촬영을 할 경우 배우의 고용보험은 제작사에서 가입하지만, 배우의 스타일리스트 등의 고용보험은 어디서 관리하게 되나요?

A

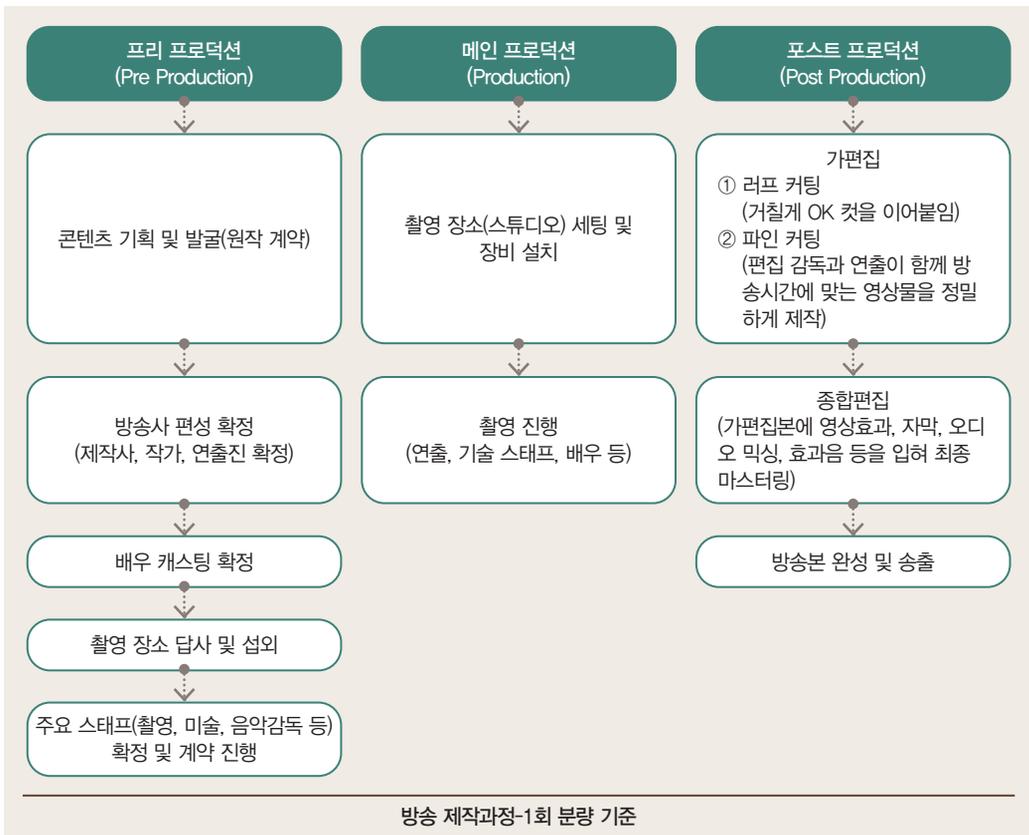
매니지먼트 소속 스타일리스트 등(전속계약)은 예술인 고용보험 적용 대상이 아니나, 작품, 공연 등을 위해 제작사와 직접 계약한 경우에는 제작사가 신고납부해야 합니다.

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 프로그램의 외부 PD는 예능 프로그램과 마찬가지로 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(건) 단위로 용역계약을 하게 됩니다³⁹. 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.

³⁹ 기본적으로 일(건) 단위로 용역계약이 진행되나, 지속적으로 같은 인력이 투입될 경우 월 단위로 용역비를 산정하여 지급하는 경우도 있음

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 제작사에서도 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 집행에 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	(예술인 고용보험 적용) 기획PD, 제작PD 등
	홍보마케팅	(예술인 고용보험 적용 제외) 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: 폴리아티스트, 폴리레코디스트 다이얼로그: ADR(후시녹음) 믹싱: 사운드 믹서
	녹음실	녹음기사, 보조
	외부종편실	기술감독, 오디오감독
	그래픽, CG	CG감독
	DI	컬러리스트
	PI	타이틀 제작(캘리그래퍼 포함) 예고편 제작 편집

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 형태⁴⁰로 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.

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.

경우에 따라 계약서를 작성하기도 하지만 방송기술업계에서 프로그램 용역 수행계약서는 서로 신뢰가 쌓이지 않았을 때 필요한 것으로 인식되어 있습니다. 따라서 대부분 실제 계약 조건과 상황을 구체적으로 파악

⁴⁰ 지상파 등 방송사에 소속된 기술분야 인력을 외주제작사에 파견 형태로 근무하도록 계약하는 경우를 의미합니다.

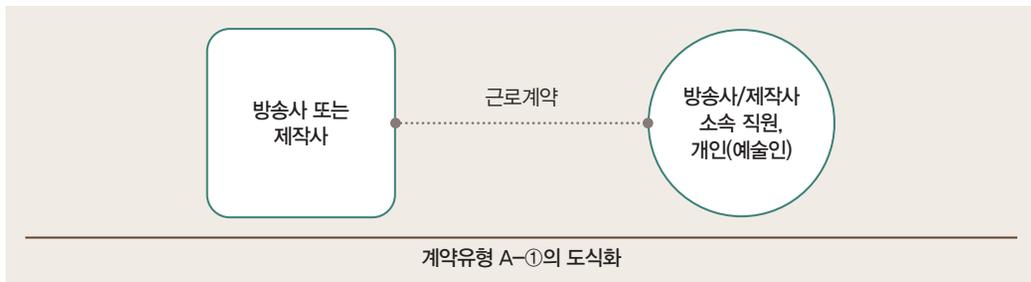
하기 힘듭니다.

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.



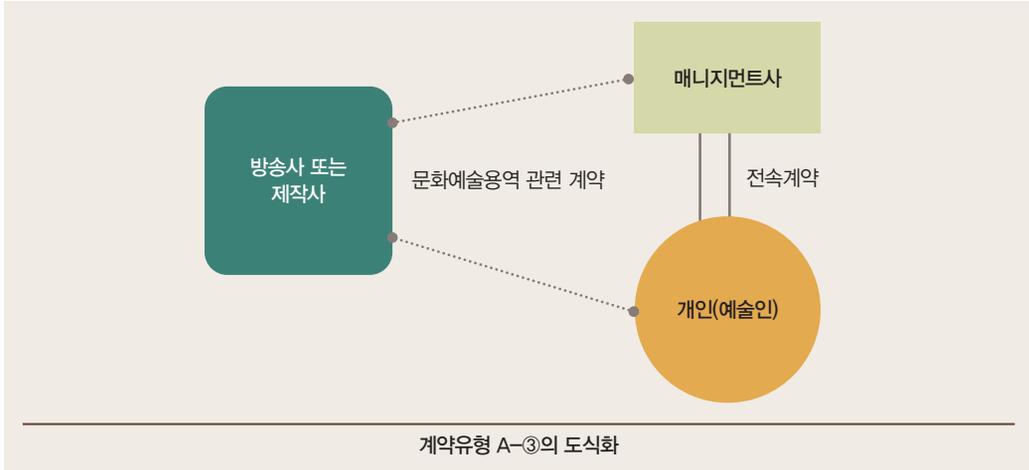
A-② 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인과 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

방송사 또는 제작사가 방송작가, 연출, 프로듀서, 배우, 감독급 기술지원 스태프(미술감독, 촬영감독, 조명감독, 음악감독, 기술감독), 소속사가 없는 출연자 등과 문화예술용역 관련 계약을 맺으면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 방송사 또는 제작사가 됩니다.



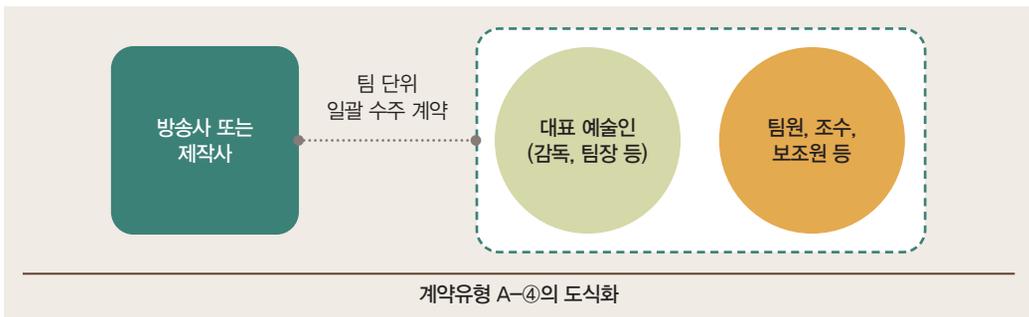
A-③ 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사 등과 함께 3자 계약을 하는 경우

매니지먼트사에 소속된 출연자는 제작사, 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 합니다. 이때 용역계약을 맺은 방송사 또는 제작사가 사업주가 됩니다.



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

제작사 등이 개인사업자가 없는 특정 기술감독 개인과 하위스태프의 노무제공을 포함한 팀 단위 일괄수주계약을 체결한 경우 팀의 대표가 예술인 고용보험의 사업주입니다. 다만, 팀 단위 일괄수주계약에서 팀의 대표가 사업주로서의 역할을 수행하지 않고 단순 용역대금 배분 정도의 역할에 불과한 경우에는 발주자인 방송사 또는 제작사가 예술인 고용보험의 사업주가 됩니다.

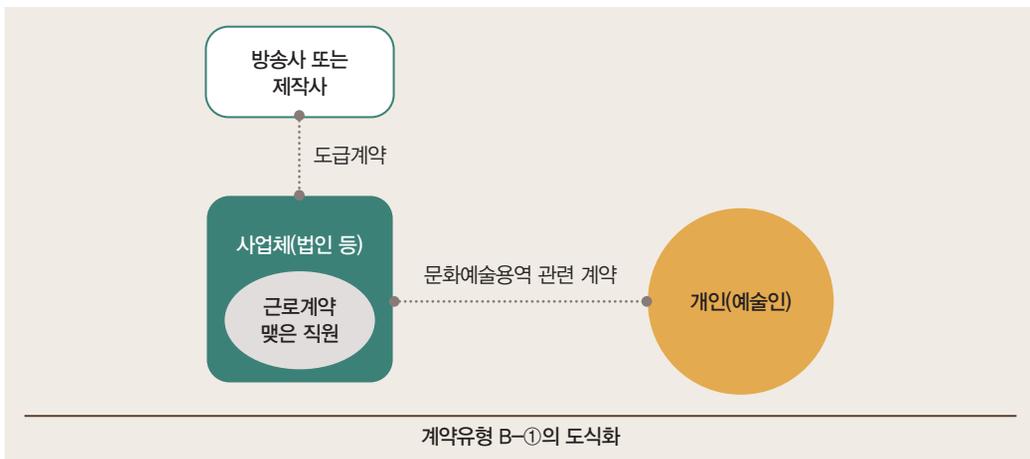


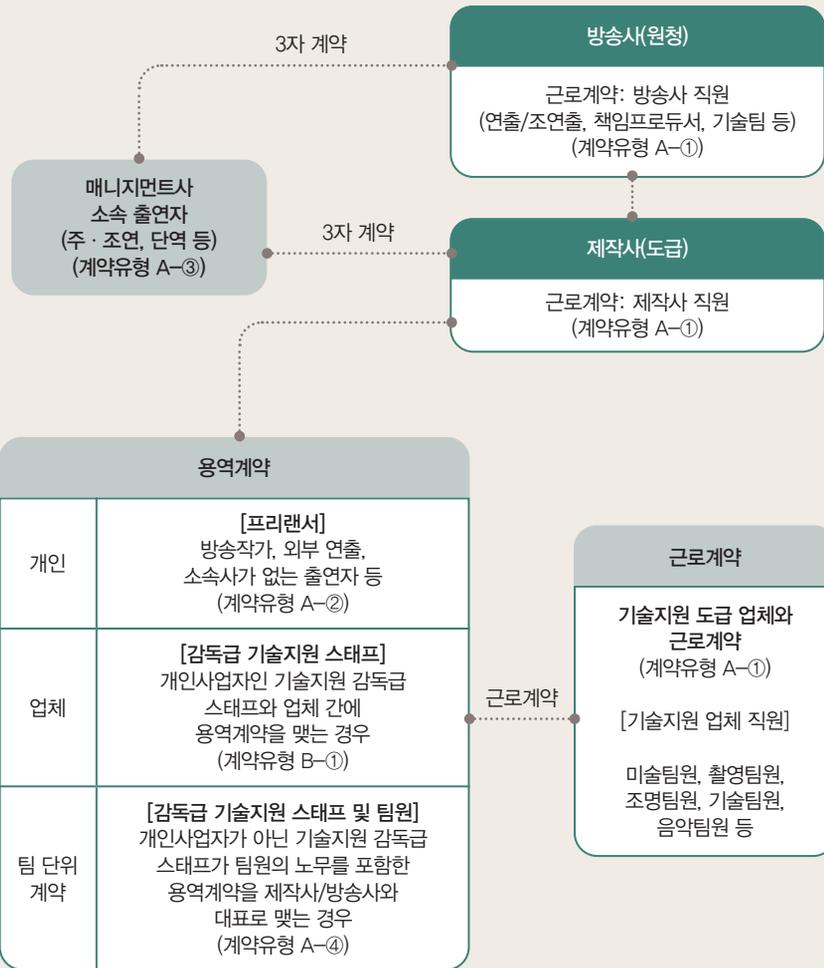
◎ B 계약유형: 방송사 또는 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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 도급업체 직원은 일반근로자 고용보험이 적용될 수 있습니다. 한편, 도급업체가 프리랜서 등 외부 인력과 문화예술용역 계약을 다시 체결하는 경우 외부 인력에게 예술인 고용보험이 적용되며, 사업주는 도급업체가 됩니다.

또한 기술지원 감독이 개인사업체를 가지고 있으면 제작사-감독 간에 업체 간 계약을 체결하나 감독급 스태프가 운영하는 도급업체에 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

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

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 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 매니지먼트사 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인 (배우 등) 간에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	주·조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우, 성우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	방송사 또는 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	음악감독, 오디오감독, 카메라감독, 조명감독, 미술감독, 무대감독, 특수촬영감독, 편집감독	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
			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)	
⑤	개인이나 개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	문화예술용역을 업으로 하지 않는 자연인인 경우	-	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우	-	예술인 고용보험 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)	

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	도급을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	외부 종합편집실, 외부믹싱실, 외부녹음실 등의 업체	일반근로자 고용보험 적용
			도급을 받은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)
	②	방송사 또는 제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	방송사 또는 제작사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료납부의무를 짐)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



방송연예 분야 작가입니다. 월평균 보수가 50만 원 이상인 상태로 예술인 고용보험에 가입했다가 이후 월평균 보수액이 낮아지면 피보험자 자격을 잃게 되나요?



그렇지 않습니다. 처음 계약 당시에는 고용보험 적용기준 이상의 소득이 예상되어 예술인 고용보험 피보험자격 취득신고를 한 경우, 비록 다음 해에 정산했을 때 월평균소득이 적용기준 소득 이하가 되더라도 이미 취득한 고용보험 피보험자격을 유지(피보험단위기간 인정)하게 됩니다.



방송연예 분야 작가로 일합니다. 수익이 끊기는 시점에 고용보험에 바로 가입하면 구직급여 즉시 받을 수 있는지 궁금합니다.



예술인 고용보험의 구직급여의 수급요건(24개월 중 9개월의 고용보험가입 유지 등)을 충족하여야 구직급여를 받으실 수 있으며, 구직급여수급요건을 충족한 경우 구직급여 신청 후 2주 후에 구직급여를 받으실 수 있습니다.



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.



고용보험료는 예술인이 사업주로부터 문화예술용역의 대가로 지급받는 보수를 기준으로 산정합니다. 따라서 고액의 계약금을 받는 경우, 해당 계약금에 일정 비용공제율(20%)를 곱하여 고용보험료 산정 기준이 되는 보수액을 산정하고, 해당 보수액의 0.7%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 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?



구직급여 수급 기준 (가입 후 최소 9개월 이상 보험료 납입)을 충족할 경우 짧은 기간의 실업 기간에도 구직급여를 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 0.7%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 원천공제하여 납부합니다

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.

참고로, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다. 이를 어길 시에는 「예술인 복지법」 제18조제1항제1호의2에 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 30만원의 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, 매 월 노무를 제공한 날짜와 노무제공에 따른 월 소득의 합계액만 신고하면 신고된 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정 및 부과하게 됩니다. 따라서 제작사 B는 4,200원(30만원×1.4%)의 고용보험료를 근로복지공단에 납부하고, 카메라 스태프 A의 보수를 지급할 때 보수 전체의 0.7%에 해당하는 본인부담금 2,100원을 원천공제하게 됩니다. 또한 제작사 C는 2,800원(20만원×1.4%)의 고용보험료를 근로복지공단에 납부하고, 카메라 스태프 A의 보수를 지급할 때 보수 전체의 0.7%에 해당하는 본인부담금 1,400원을 원천공제합니다.

Q

상업광고 모델, 감독 등도 예술인 고용보험 적용 대상인가요?

A

광고 및 패션쇼의 경우 출연자에 한해 예술인 고용보험 적용대상으로 판단됩니다.



방송사의 경우 제작사가 예술인과 직접 계약을 하지 않고 매니지먼트사를 거쳐 계약을 맺고 있습니다. 이럴 경우 예술인 고용보험 적용은 어떻게 할 수 있나요?



매니지먼트사와 예술인이 맺는 전속계약은 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 없으므로, 사업주는 문화예술용역을 직접 제공받는 제작사가 됩니다.(55쪽 A-3계약유형)참조) 따라서 제작사는 사업주로서 해당 예술인에 대해 피보험자격 취득 및 상실신고, 보험료 납부 등의 의무를 지게 됩니다.

이때, 보험료는 문화예술용역 관련 계약서 상 용역대금 전액에서 비과세소득 및 경비 20%를 공제한 금액에 보험료를 곱한 금액입니다.

* 만약, 계약금액 안에 용역대금 및 저작권 수입, 초상권 수입 등이 혼재되어 있어 고용보험 가입용 간이계약양식을 통하여 저작권 수입, 초상권 수입등을 기타수입으로 분리한 경우, 용역대금에 대해서만 신고가 가능합니다.



드라마 제작사이고, 16부작 드라마 제작 예정이나 계약기간을 확정할 수 없는 계약을 작성했습니다. (계약서에는 회차 당 단가만 명시) 이렇게 계약기간이 불명확한 경우 예술인 고용보험 신고 방식이 궁금합니다.



계약기간이 불명확하다면 부득이 단기예술인으로서 노무제공내용 확인신고를 통해 각 촬영별로 신고하시고, 가급적이면 고용보험용 문화예술용역 관련 간이 계약양식을 통해 계약기간 등을 상호 합의하시고 이를 근거로 피보험자격 취득신고를 하시기 바랍니다.



방송분야 프리뷰에 대해 특정인과 계약하는 것이 아니라 사이트에 공고하면 누구나 할 수 있기 때문에 사전에 프리뷰어가 누군지 알 수 없고, 작업기간도 알 수 없는데 예술인 고용보험 가입 대상인가요?



프리뷰는 대상자가 특정되지 않고, 누구나 공고된 용역 작업을 수행하고 그 대가를 받는 경우는 현상 광고이므로 적용 대상이 아닙니다.



유튜브, 웹드라마 등 공중파에 방송되지 않을 뿐 드라마 제작업체에서 만드는 드라마 작가, 피디 등도 예술인 고용보험 적용 대상인가요?



공중파 등 기존매체 뿐만 아니라 유튜브, 웹드라마 등 신규매체를 통해 제공되는 콘텐츠(광고 포함)에 종사하는 창작, 실연, 기술지원 인력에 대해서도 예술인 고용보험 가입대상입니다.



기자, 의사 등 다른 사업장에서 근로자로서 고용보험에 가입된 사람도 방송에 출연한 경우 예술인 고용보험 대상인지 궁금합니다.



고용보험법 제77조의2의 적용대상에서 “근로자가 아니면서”는 해당 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에서 근로자가 아닌 사람을 의미하며, 고용보험법 시행령 제104조의6제7항에서 다른 사업에서 근로자이면서 해당 사업에서 예술인인 경우 모든 사업에서 피보험 자격을 취득하도록 하고 있습니다. 따라서 다른 사업에서 근로자로서 고용보험에 가입되어 있더라도 예술인 고용보험의 적용대상입니다.

다만, 원칙적으로 일반인출연자*는 예술인 고용보험의 적용대상이 아니며, 일반인출연자 중 예술인으로 인정될 수 있는 고정출연자*에 대하여 예술인 고용보험을 적용합니다.

*일반인출연자: ①방송활동을 업으로 하는 사람이 아니거나 ②연예인(대중문화예술산업에서 연기, 무용, 연주, 가창, 낭독, 그 밖의 예능과 관련된 용역을 제공하는 사람)이 아닌 사람

*고정출연자: 방송프로그램에서 진행자의 역할*을 하는 등 일정정도 이상의 역할을 기대할 수 있는 사람으로 향후 지속적으로 출연할 것으로 예정된 사람

*진행자의 역할: 방송의 진행자를 의미하지 패널*로서의 참여를 의미하지 않음

*패널: 토론에 참여하여 의견을 말하거나, 방송 프로그램 따위에 출연해 사회자의 진행을 돕는 역할을 하는 사람 또는 그런 집단.(표준국어대사전)



연예인과 일반인 출연자를 구분하는 방법은 무엇인가요?

(작곡가, 작사가, 편곡가, 시인, 음악감독, 평론가 등 타 분야 예술인이 방송에 출연할 경우 예술인 고용보험 대상인지)



일반인출연자는 ① 방송활동을 업으로 하는 사람이 아니거나 ② 연예인 (대중문화예술산업에서 연기, 무용, 연주, 가창, 낭독, 그 밖의 예능과 관련된 용역을 제공하는 사람)이 아닌 사람입니다.

따라서 작곡가, 작사가, 편곡가, 시인, 음악감독, 평론가 등이 본인의 분야에 대해 문화예술 용역계약을 체결하는 경우는 예술인 고용보험 가입대상이 되겠으나, 이들이 방송에 출연하는 경우 "방송활동을 업으로 하는 사람"이 아니라면 일반인으로 봄이 타당합니다.



외국에 거주하면서 영주권이나 시민권을 가진 국내 국적의 해외통신헌원은 취득신고 대상인가요?



예술활동증명 운영지침에서 대한민국 국적을 보유하고 있는 사람의 경우 거주 장소와 무관하게 예술인으로 인정받을 수 있도록 정하고 있으므로, 비록 국외에 거주하고 있더라도 국내사업장에 문화예술용역을 제공하는 경우에는 예술인 고용보험의 적용대상으로 판단됩니다. 다만, 해외통신헌원 등의 경우에는 일반인출연자에 해당되는지 여부 등을 구체적인 계약관계에 따라 판단되어야 할 것으로 보여집니다.



음악 프로그램에 팀으로 출연하는 가수의 경우 개인별 정산 내역을 방송사는 알지 못하는 데 이 경우 개인별 월평균보수는 어떻게 신고할 수 있나요?



「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술용역 관련 계약은 서면으로 체결하여야 하며, 팀 내 개인별 보수는 매니지먼트사와 체결한 계약서 또는 매니지먼트사 등을 통해 팀원별 수익배분비율 등을 확인하여 신고하여야 할 것이나, 내역을 확인하기 곤란한 경우에는 “대중문화예술인 표준전속계약서” 제12조(수익의 분배 등)에 따라 지급된 보수를 해당 그룹의 인원수로 나누어 신고해야 합니다.



매니지먼트사와 전속계약을 체결한 예술인이 방송사와 3자 계약(방송사, 매니지먼트사, 예술인)을 체결한 경우 예술인 고용보험은 어떻게 신고할 수 있나요?



소속사 소속 예술인이 3자 계약을 체결한 경우 보험료산정대상은 방송사가 지급하는 출연료에서 필요경비(20%)를 공제한 금액으로 보험료를 산정하며, 소속사의 수익배분비율을 확인할 필요는 없습니다. 따라서 방송사는 계약 시에 파악된 인적사항을 기준으로 신고하거나 서면계약이 없어 인적사항의 확인이 곤란한 경우에는 소속사에 인적사항을 요청하여 신고하여야 합니다. 다만, 소속사가 연예인의 인적사항까지 제공을 거부한다면 공단을 통하여 보험료 성실신고와 관련된 사항으로 관련 자료의 제출을 요구하거나 조사가 진행될 수 있음을 안내하시기 바랍니다.



방송프로그램을 연출하는 PD와의 친분관계 등으로 인한 구두 약속 등으로 갑작스럽게 프로그램의 출연한 연예인의 경우 예술인 고용보험 신고 방법이 궁금합니다.



단순 친분관계에 의한 일회적 출연으로 지급되는 보수가 없다면 예술인 고용보험 신고 대상이 아닐 것으로 보이나, 구두계약으로서 출연에 대한 대가를 지급받는다면 해당 내용을 파악하여 피보험자격 신고를 하셔야 할 것으로 보입니다.



출연료 지급을 고정된 금액으로 지급하는 것이 아니라 출연 회차별로 지급하다 보니, 프로그램이 갑자기 없어지거나 결방도 있을 수 있어서 보수지급액이 고정적이지 않은 경우 어떻게 신고하나요?



일반예술인의 경우는 지급하기로 예정된 금액을 기준으로 월평균보수를 신고하시고 해당보수를 기준으로 산정된 보험료를 납부하신 다음, 매년 3월 보수총액신고 또는 피보험자격 상실을 하면서 퇴직정산을 통해 실제 지급된 보수를 기준으로 보험료를 정산하실 수 있습니다. 단기예술인의 경우는 신고기한이 노무를 제공한 날이 속한 달의 다음달 15일이므로 다음 달에 실제 지급된 보수를 기준으로 노무제공내용확인신고를 하시면 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 혼재합니다. 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 의해 이뤄지는 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)
전시	기획자	전시 전체에 대한 계획을 세워 전반적인 문제들을 결정
	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(예술인 고용보험 제외)
	도슨트	전시를 관람객에게 알기 쉽게 설명해주는 업무(예술인 고용보험 제외)
	에듀케이터	관람객이나 일반인이 전시와 미술을 쉽게 이해하고 느낄 수 있도록 교육 프로그램을 기획하고 운영하는 업무(예술인 고용보험 제외)
	홍보마케팅	전시와 관련하여 언론매체 응대 및 관리, VIP 응대, 이벤트, 프로모션, 미디어 제휴, SNS 관리, 콘텐츠 개발·디자인 등의 업무(예술인 고용보험 제외)
	행정	회원관리, 회계관리, 시설운영 및 관리, 대관, 티켓매니저, 전시장 지킴이, 안내 등(예술인 고용보험 제외)
유통	유통업자	미술품의 대여·중개 또는 판매(예술인 고용보험 제외)
	아트컨설턴트	공간 연출, 소장품, 전시공간 등과 관련하여 기획, 운영, 자문 등 일련의 컨설팅 제공(예술인 고용보험 제외)
	감정인	미술품의 진위(眞僞)나 예술적·문화적·역사적 의미와 수준을 평가하여 그 결과를 표시한 감정서 발급(예술인 고용보험 제외)
기타	설치·운송	미술품의 포장, 운송과 작품 설치, 수출·입시 선적 및 통관, 보험 업무 대행, 철거 등의 업무(예술인 고용보험 제외)

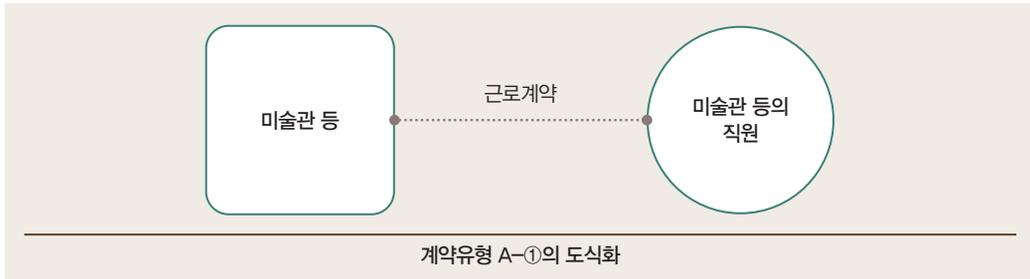
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

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.

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 전 시운영 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 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

미술관, 박물관, 공공기관, 건축주 등이 작가, 기획자, 평론가, 테크니션, 공간디자이너 등과 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 예술인 고용보험이 적용됩니다. 개인사업자나 법인인 작가 등이 어시스턴트와 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 또는 개인사업자나 법인인 기획자가 작가와 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우도 이에 해당합니다. 이때 미술관 등은 사업주로서 원천징수납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 되며, 작가 등이 어시스턴트와 계약을 체결하는 경우에는 작가 등이 사업주로서 원천징수납부 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.

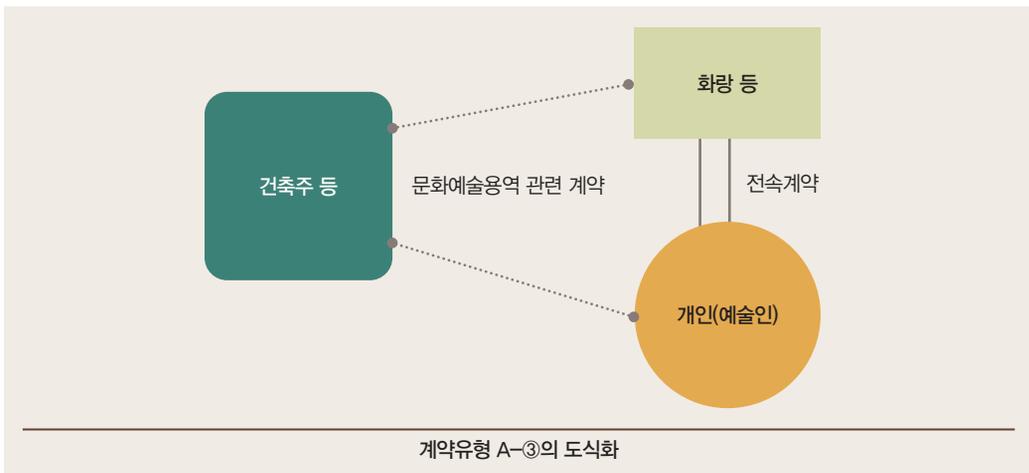
그러나 예술강사는 사업주와 문화예술교육과 관련된 '근로계약'을 하게 되므로, 일반근로자 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 다만 작가, 기획자 등 예술인이 예술강사로서 '근로계약'을 맺는 한편 사업주와 예술인으로서 '문화예술용역 관련 계약'을 맺으면 피보험자격의 이중취득이 가능합니다.



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.

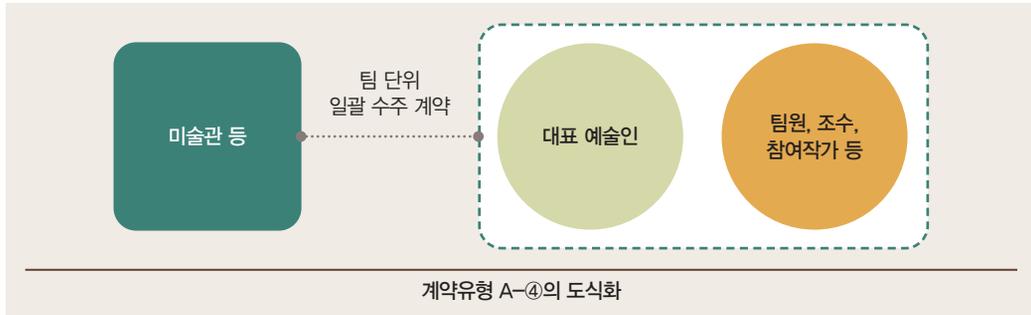


A-④ 계약유형 미술관 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

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. 일반적으로 작가, 기획자가 자신의 이익을 위해서 다른 사람을 고용하여 업무를 수행하는 경우가 많은데 이때 팀원, 조수는 예술인 고용보험이 적용되나 작가, 기획자는 사업주의 의무를 지게 됩니다. 예외적으로 작가, 기획자가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원, 조수와 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 작가, 기획자와 팀원, 조수는 모두 예술인 고용보험이 적용되며, 이때 미술관 등이 사업주가 됩니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

작가와 어시스턴트, 테크니션, 평론가, 모델 등과 용역계약이나 기획자와 작가, 평론가, 도록디자이너, 공간디자이너 등과 용역계약에서 개인사업자나 법인이 아닌 개인(예술인)과 개인(예술인)이 해당 계약을 하는 경우가 있습니다.

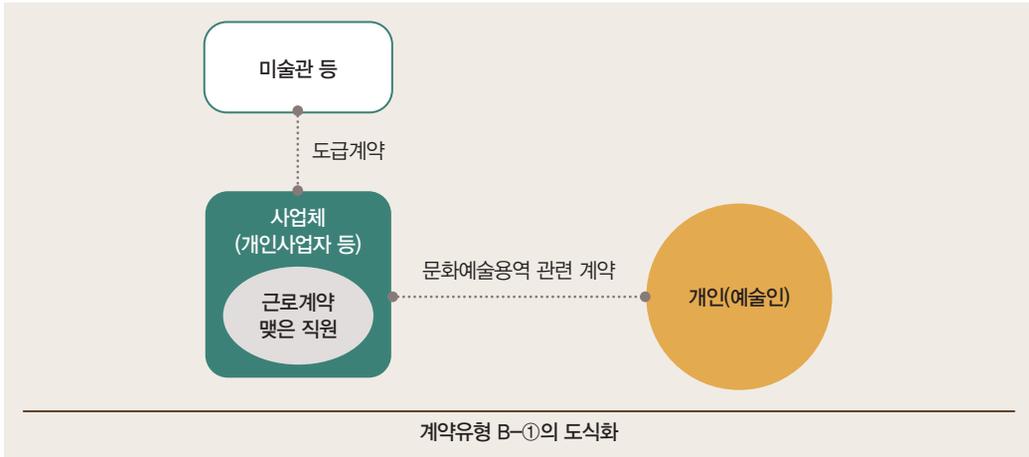
예술인 고용보험은 사업을 대상으로 한다는 점에서 개인 간 계약에는 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다. 다만 이러한 사용관계가 지속적·반복적으로 이루어져 감독 등이 실질적으로 업으로 한다고 판단되면 팀원이나 조수 등은 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이때 사용자인 개인이 사업주가 됩니다.



B 계약유형: 미술관 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형 미술관 등이 사업체 등과 계약을 하는 경우

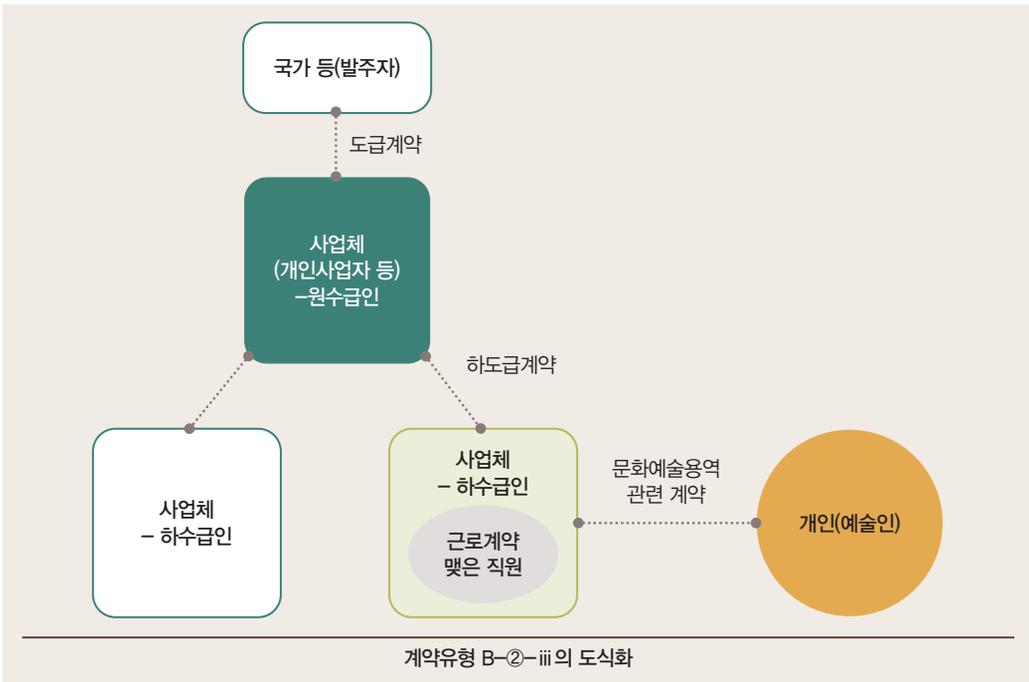
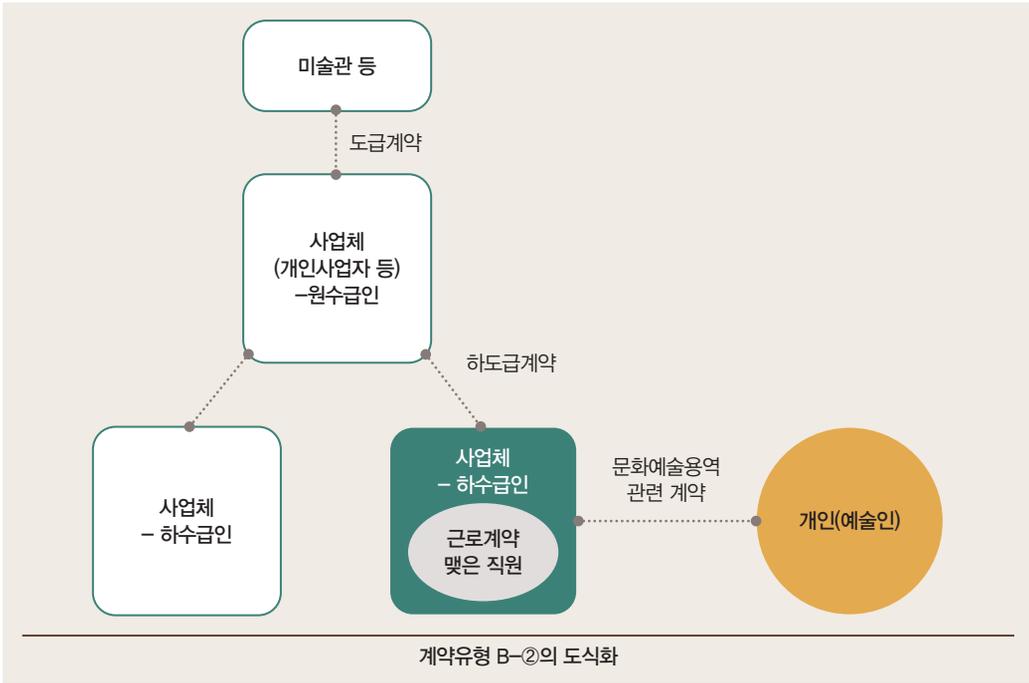
미술관 등이 제작업체, 영상업체, 디자인업체, 음향업체, 설치업체 등과 업체 간 계약을 하는 경우에는 미술관 등과 직접 계약을 체결한 도급업체가 사업주가 됩니다.



B-② 계약유형 미술관 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 한 사업체 등이 다시 사업체와 하도급계약을 통해 수행하는 경우

미술관, 건축주 등과 업체 간 계약을 체결한 개인사업자나 법인 등이 일부 업무를 개인사업자나 법인 등 2차 도급업체와 하도급 계약을 하여 수행하면서(예시: 미술관 등과 계약한 디자인업체가 제작업체와 계약하는 경우, 건축주와 계약한 건설업체가 공공미술업체와 계약하는 경우) 하위단위에서는 예술인들이 2차 도급업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 수행하는 경우입니다.

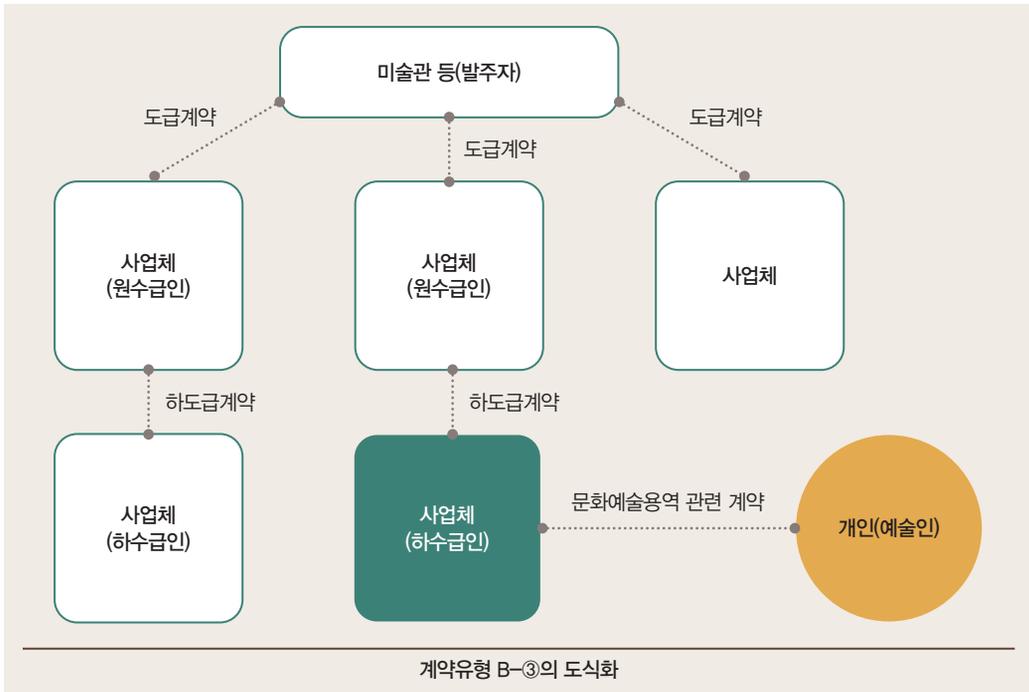
만약 2차 하도급업체와 근로계약을 체결하면 일반근로자 고용보험이 적용되며, 용역계약을 체결하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때는 하도급 계약을 한 2차 도급업체가 사업주가 됩니다. 다만 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에서 발주하는 문화예술사업일 경우 하도급 계약을 한 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인에 대한 피보험자격 신고와 보험료 납부의무는 원수급인에 해당하는 1차 도급업체가 지게 됩니다.

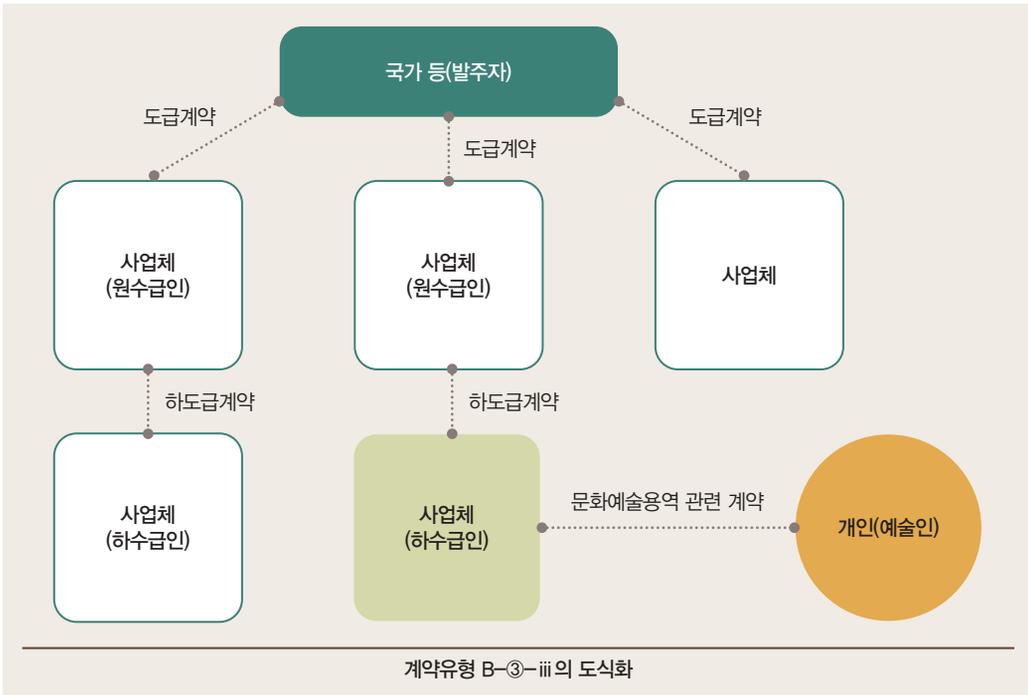


B-③ 계약유형 미술관 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급 계약을 통해 수행하는 경우

미술관, 건축주 등이 하나의 사업에 대해 다수의 도급계약을 하고, 도급계약을 한 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하도급 계약을 해서 수행하는 경우 하도급 계약을 한 사업체와 근로계약을 한 직원이나 예술인에게에는 예술인 고용보험이 아닌 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 반면 하도급 계약을 한 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 예술인은 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이 경우 하도급 계약을 한 사업체가 사업주가 됩니다.

다만 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에서 발주하는 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 발주자인 경우 하도급계약을 한 사업체와 문화예술용역 관련 계약을 맺은 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 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	팀의 대표가 자기의 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우	작가, 기획자, 테크니션, 어시스턴트	팀원, 조수 등은 예술인 고용보험 적용(대표가 사업주가 됨)
			팀(컬렉티브)의 대표(작가, 기획자)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우		대표, 팀원, 조수 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (미술관 등이 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 적용(노무 제공을 받는 자가 사업주임)	
B	①	미술관 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	도급업체와 개인 예술인이 근로계약을 맺는 경우	제작업체, 영상업체, 디자인업체, 음향업체, 설치업체, 도슨트 업체, 출판사	일반근로자 고용보험 적용
		도급업체와 개인 예술인이 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)		

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	②	미술관 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	1차 도급업체와 재하 청계약을 맺은 사업체가 개인 예술인과 근로계약을 맺은 경우	작가	일반근로자 고용보험 적용
			1차 도급업체와 재하 청계약을 맺은 사업체와 개인 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 도급업체가 피보험자격신고, 보험료 납부 의무를 짐)
	③	미술관 등이 여러 개 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 도급계약을 통해 수행하는 경우	하도급계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	작가	일반근로자 고용보험 적용
			하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (하도급계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 하도급계약을 맺은 사업체와 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 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 신진 예술인 등과 같이 예술활동을 증명할 수 없는 예술인이라도, 문화예술용역 관련 계약을 사업주와 체결한 경우 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있습니다.



콜렉티브로 활동하는 작가인데 팀원을 대표해서 기업과 계약을 체결하면 참여작가들만 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있나요?



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. 그러나 팀원들을 대표해서 미술관 등과 계약을 체결한 형식적인 계약 당사자인 작가가 단순히 팀의 대표로 계약만을 대표로 체결한 것이 아니라 다른 작가들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우에는 팀원들과 마찬가지로 예술인 고용보험의 적용을 받게 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.

Q

지방자치단체가 지역 문화 활성화 프로젝트를 하면서 미술업체, 공연업체를 비롯한 여러 사업체와 각각 계약을 체결하였고 이 중 미술업체와 조형물 제작 계약을 한 경우 예술인 고용 보험료를 납부하는 사업주는 누구인가요?

A

지방자치단체가 지역 문화 활성화 프로젝트를 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 부담 하지만 지방자치단체가 발주하는 문화예술용역 관련 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수 급업인이 다수인 경우 발주자인 지방자치단체가 피보험자격신고 및 보험료 납부의무를 부담 합니다.

Q

작가의 작업을 보조하는 어시스턴트로 용역계약을 하였는데 작가가 사업자등록을 하지 않은 경우 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 없나요?

A

웹툰작가가 어시스턴트를 상시적으로 사용하는 경우에는 사업자등록 여부와 상관없이 실질적으로 업으로 하는 것으로 판단되므로, 웹툰작가를 사업주로, 어시스턴트를 피보험자격 취득대상으로 판단합니다.

다만, '고용보험 가입용 간이계약 양식' 등으로 플랫폼사 등과 어시스턴트의 계약기간, 수익 배분비율 등을 상호 협의한 경우 플랫폼사 등을 사업주로, 웹툰작가, 어시스턴트를 피보험 자격 취득대상으로 판단하게 됩니다.

Q

동시에 두 곳의 미술관과 복수로 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우 보험가입을 해주는 각각의 미술관에서 모두 고용보험이 가입되나요?

A

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 중복기간 중 합산 월평균 소득이 50만원 이상인 경우에는 사업주가 아닌 예술인이 직접 피보험자격의 취득을 신청해야 합니다.



예술강사와 작가 활동을 병행하고 있는 경우에도 예술인 고용보험이 적용될 수 있나요?



예술강사는 일반근로자 고용보험으로 고용보험이 적용됩니다. 예술인 고용보험은 프리랜서 미술작가로 활동한 때에만 가입이 가능한데, 이 때에는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 해당 용역에 참여한 경우를 의미합니다. 예술강사의 일반근로자 고용보험과 문화예술용역 활동의 예술인 고용보험은 이중취득이 가능하여 두 보험 모두 인정됩니다.



작가가 조수를 사용하면 예술인 고용보험을 적용받을 수 없나요?



예술인이 문화예술용역 관련 계약에 따라 노무를 제공하면서 예술인 자신의 업무를 보조 또는 지원하기 위하여 다른 예술인 또는 예술인이 아닌 사람을 사용하면 예술인 고용보험의 적용 대상에서 제외됩니다. 그러나 문화예술용역을 수행하면서 상시적으로 노무를 제공받는 경우가 아니라 일시적, 일회적으로 필요에 따라 다른 사람으로부터 노무를 제공받는 것은 다른 사람을 사용하는 경우로 볼 수 없습니다. 따라서 작가가 조수를 사용하는 경우 작가 자신도 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있는지에 대해서는 개별적인 판단이 필요합니다. 만약 개별 판단이 어렵다면 근로복지공단 예술인가입부로 판단요청을 할 수 있습니다.



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. 또한 작가가 자영업자 고용보험에 가입되어 있다 하더라도 예술인 고용보험은 고용보험법상 당연가입 대상이므로 자영업자인 작가 역시 예술인 고용보험이 적용됩니다. 다만 단기예술인인 경우에는 예술인 고용보험 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.

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 선금금을 지급합니다. 선금금은 통상 초판 1쇄 발행에 대한 인세로 지급되므로 선인세라고 합니다. 작가가 완전한 원고를 기한에 맞추어 출판사에 인도하고, 일정 기간 내 출판사가 교장·교열, 운문 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%, 희곡/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 역할

이 본래 작품을 창작한 작가 못지않게 중요합니다. 이에 따라 번역작가를 별개 직종으로 구분할 필요가 있습니다.

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 등
	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 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

작가가 출판사나 플랫폼과 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 한정되는 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

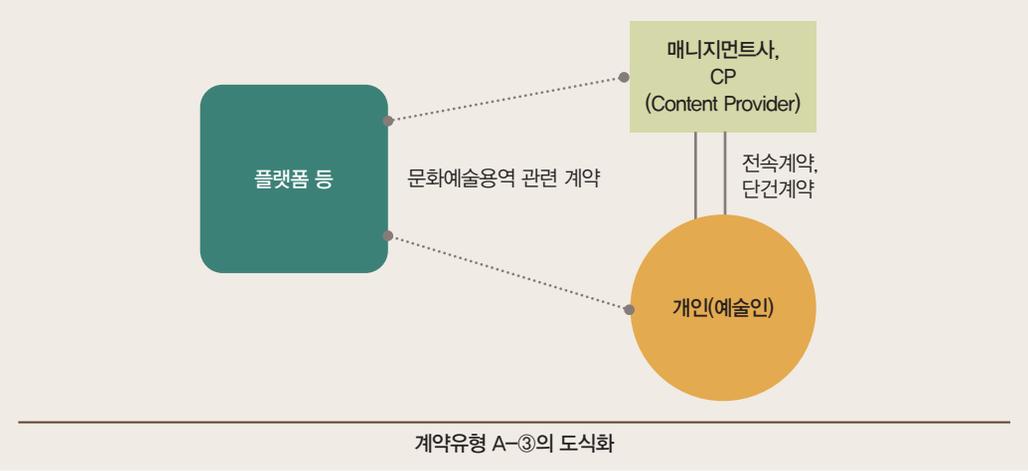
웹소설시장은 웹소설이 연재 유통되는 웹사이트인 플랫폼, 플랫폼에 웹소설을 제공하는 출판사인 CP, 웹소설을 창작하는 작가 세 주체로 구성됩니다. 플랫폼과 작가의 양자관계만으로도 작품의 제작과 유통이 가능하다는 점에서 CP의 역할이 항상 필요한 것은 아닙니다. 실제로는 세 주체간의 구분이 항상 명확한 것은 아니고 작가가 출판사를 겸하거나, 플랫폼이 출판사 역할을 병행하는 경우도 늘고 있습니다. 하지만 플랫폼마다 정산방식이 다르고 복잡하며, 여러 작품의 수입이 연재와 전자책 형태로 동시에 발생하는 상황에서 작가가 수입을 관리하는 것이 현실적으로 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 CP-작가이지만 시장의 상업적 압력이 강하여 포털 에디터나 매니지먼트가 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

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)	예시	고용보험 적용 및 사업자	
A	②	출판사, 플랫폼 등이 개인(예술인 등)과 문화예술 용역 관련 계약을 맺는 경우	작가(시, 소설, 수필/산문, 웹소설), 평론가	예술인 고용보험 적용 (출판사, 플랫폼 등이 사업자 됨)	
	③	플랫폼과 CP, 작가가 3자 계약을 맺는 경우	웹소설 작가	CP가 원고료 등 용역 제공 대가의 중개 역할을 하는 경우	예술인 고용보험 적용 (플랫폼이 사업주가 됨)
				CP가 작가를 관리하며 원고료 등 용역제공 대가를 지급하는 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.



웹소설 작가가 플랫폼에 작품을 연재하는 경우 예술인 고용보험을 적용받을 수 있나요?



플랫폼의 의뢰에 따라 작품을 연재하고 그 대가로 원고료 등을 받는 계약을 체결한 경우 고용보험 적용 대상이 될 수 있습니다. 만약 CP가 포함된 3자 계약일 경우, 원고 등 용역을 제공받는 자가 플랫폼과 CP 중 누구인지에 따라 사업주가 결정됩니다.



그림작가로 아동문학을 제작하는 경우 예술인 고용보험 적용을 받을 수 있나요?



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.

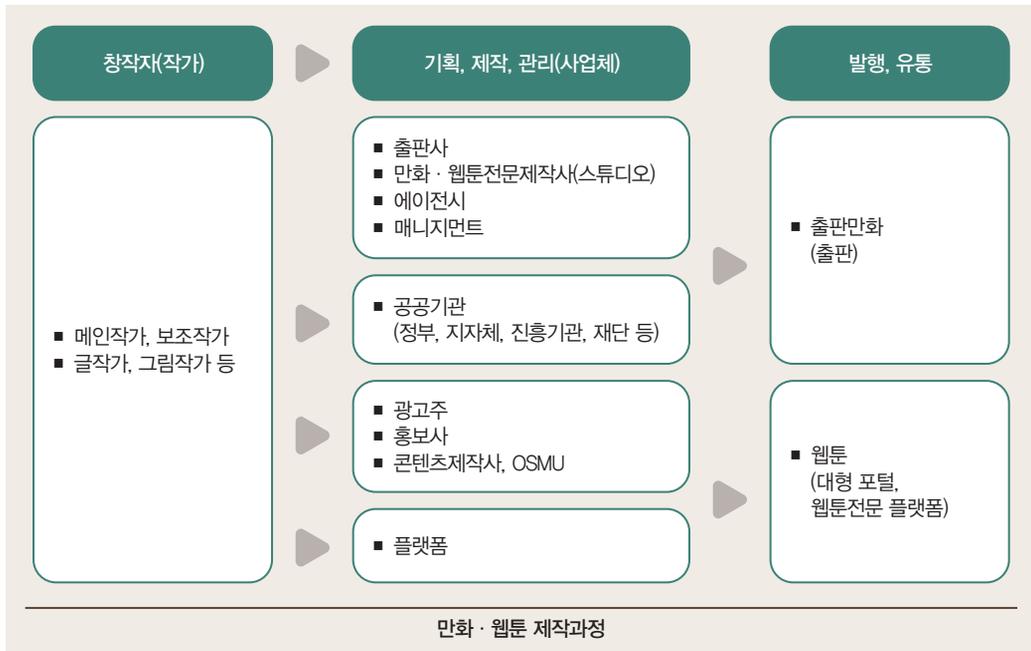
매체환경 변화에 따라 잡지나 단행본을 제작하던 전통적인 만화출판사들은 대형 포털 플랫폼의 콘텐츠공급자(CP: Content Provider)와 유사한 성격으로 변화하였습니다. 출판만화보다 디지털 웹툰 제작이 증가하면서 출판만화사에서 웹툰 제작을 전담하는 디지털전용부서를 조직하거나, 기존 출판편집부가 웹툰 플랫폼사의 기획, 제작, 편집부 역할을 수행하는 것으로 거의 흡사해진 것입니다. 만화출판사들은 이제 출판만화를 제외하고는 대부분 웹툰 제작방식으로 변화했다고 볼 수 있습니다.

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 도서총판 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 역량을 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 않습니다. 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)
	기술지원 등	보조작가(어시스턴트, 문하생), 표지 일러스트레이터 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). 예를 들면 웹툰작가와 계약된 어시스턴트 뿐만 아니라 플랫폼사 등과 웹툰 제작에 직접 참여하는 용역계약을 맺은 채색, 배경, 표지디자인, 밑색, 식재(대사) 작업 등의 업무 종사자의 경우에 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있습니다.

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).

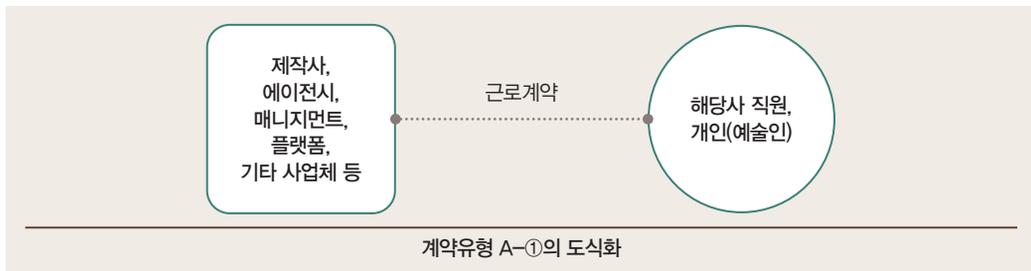
한편, 작가와 작가 개인 간에 형성되는 용역계약도 있습니다. 주로 메인작가와 보조작가 간에 형성되는 계약유형으로 만화·웹툰 분야에서 계약서 작성이 가장 저조한 부분으로 파악되고 있는데, 서면계약서를 작성하지 않고 구두계약에 의존하면 예술인 고용보험 적용대상에서 제외될 수 있습니다. 따라서 사용 관계가 지속적·반복적이라면 이를 증빙할 수 있도록 해야 합니다(계약유형 A-⑤).

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 사업체 등이 개인과 근로계약을 하는 경우 (일반근로자 고용보험 적용)



인쇄물 중심의 만화출판사를 포함하여 웹툰전문제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼 또는 홍보사 등 민

간 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 사업체 등이 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우



출판사, 제작사, 에이전시, 매니지먼트, 플랫폼, 기타 사업체 등이 주로 만화·웹툰 분야 창작자인 작가 개인과 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)와 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 수익배분의 한 형태로 볼 수 있지만 실질적으로는 월단위로 지급되어 작가들 입장에서는 고료 개념과 유사한 형태일 수 있습니다.

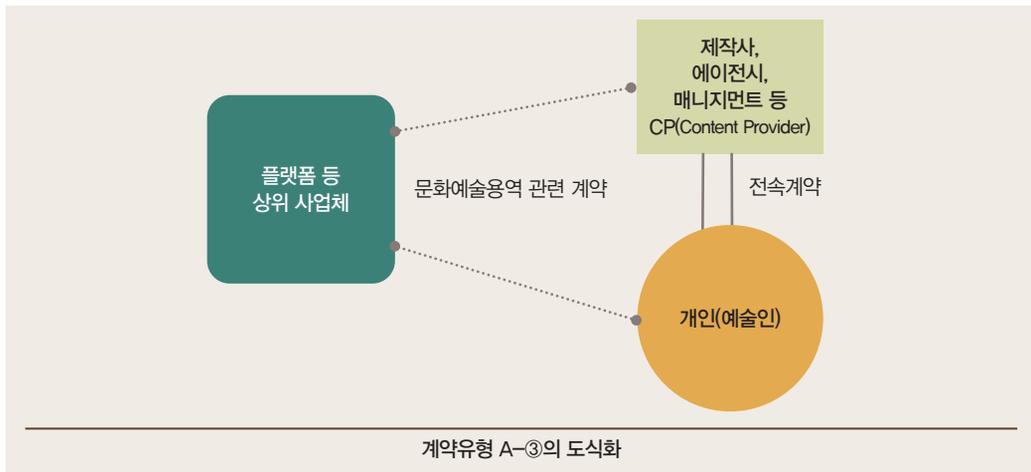
고료와 MG, RS 등은 작가의 경력이나 명성에 따라 다르게 책정됩니다. 다만 업계 내부에서 암묵적으로 합

의된 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 해당될 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 문화예술용역 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)



계약유형 A-③의 도식화

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 피보험관리의 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.

⇒ 예술인 고용보험 제도의 취지상 플랫폼사 또는 CP사와 작가가 연재 계약을 체결할 때는 계약서에 **원고료 형태(노무제공 대가)의 연재료로** 작가에게 지급한다는 내용이 포함되어야 바람직합니다.

한편, 주 작가 예술인과 보조작가 예술인이 모두 피보험자가 되려면 **'팀단위 계약'** 체결 방식을 택해야 합니다.(61쪽, 간이 계약서 양식 참조)

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.

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.

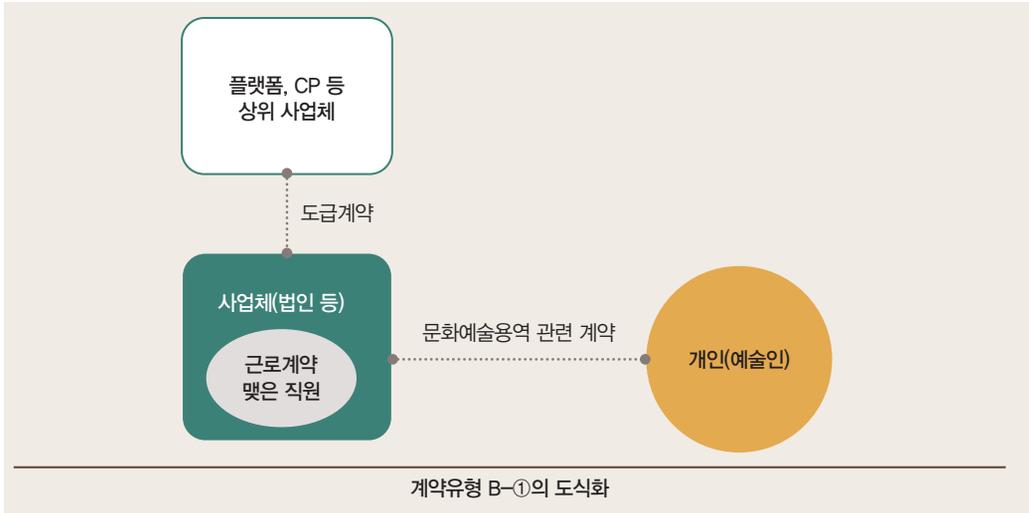
매절계약은 많이 사라진 것으로 파악되지만 여전히 존재하는 것도 사실입니다. 매절계약은 전통적으로 만화업계에 존재해온 관행 계약으로, 불공정거래의 소지가 있다는 문제가 계속 제기되어온 바 있습니다. 출판 분야에서 원고료 지급방식은 크게 책 판매부수를 기준으로 원고사용료를 저작권자에게 지급하는 계약, 원고료를 한꺼번에 지불하고 이후 추가 지급을 하지 않는 계약으로 나뉩니다. 이때 후자가 매절계약에 해당합니다. 즉, 예술인 고용보험이 적용될 수 있는 사례는 일차적으로 저작권 계약과 별도로 분리된 문화예술용역 관련 계약이 체결된 관계에서는 형성될 수 있습니다.

만화 · 웹툰 작가의 계약관계

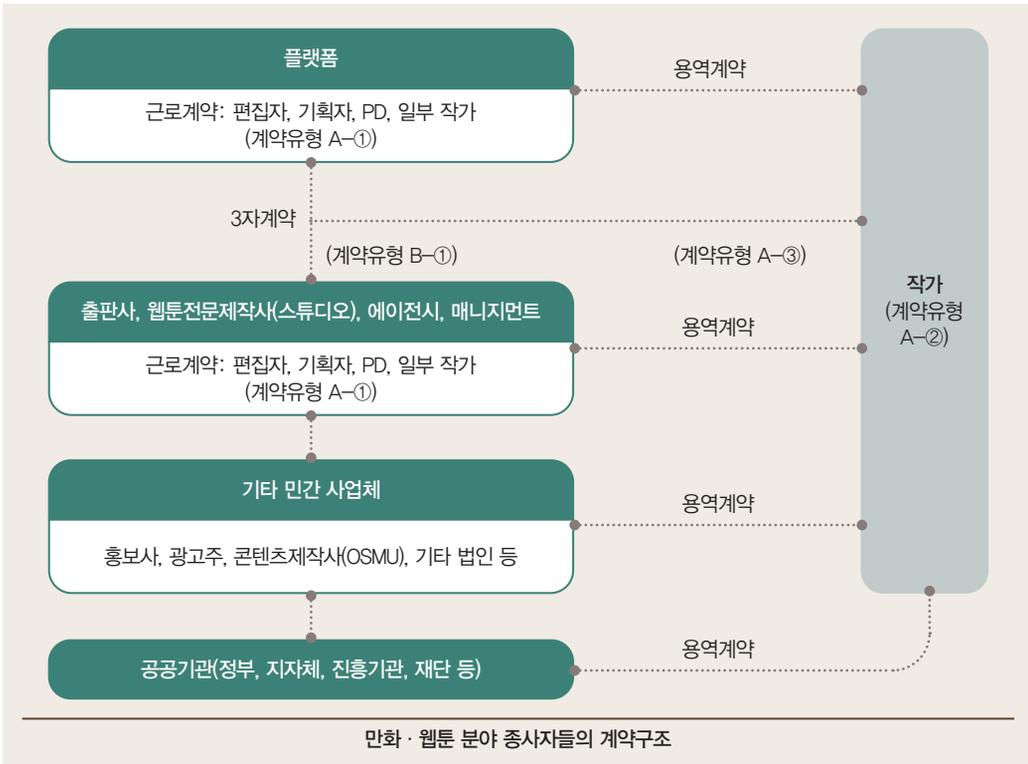
분야	계약관계	계약유형	보수유형
출판 만화	작가 ↔ 출판사	연재계약(잡지, 디지털 E-book 등) 인세계약: 출판물 설정 계약 2차 저작물 사업 관련 계약 외주용역계약 매절계약	고료(원고료) 인세(리닝개런티) MG(미니멈개런티), 선인세 RS(수익분배) 용역대금
	작가 ↔ 공공기관, 민간 사업체	외주용역계약(홍보만화, 브랜드 웹툰 등) 용역 성격의 보조금 지원사업 계약	용역대금 (계약금, 잔금 등)
	작가 ↔ 보조작가 (어시스턴트, 문하생)	외주용역계약 구두계약	용역대금 고정급 임의지급
	작가 ↔ 작가 (공동작업)	개인 간 저작물 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 도급업체에 해당하는 사업체에서도 근로계약이나 용역계약을 발생시키는데, 최종적으로 노무를 수행하는 작가 개인이 저작권 계약과 구분되는 문화예술용역 관련 계약을 체결했다면 예술인 고용보험이 적용될 수 있으며 해당 도급업체가 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 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 2차 저작물 사업 관련 계약 등 저작권 계약을 맺는 경우		예술인 고용보험 적용되지 않음
A	③	플랫폼 등 상위사업체가 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등 중간사업체와 함께 3자 계약을 맺는 경우	만화·웹툰 작가 등	• 계약서에 노무 수행 작가를 명시한 경우 • 중간 사업체가 단순 중개 알선만 수행하는 경우 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)
B	①	플랫폼 등 상위사업체가 제작사, 에이전시, 매니지먼트사 등 중간사업체와 계약을 맺는 경우	만화·웹툰 작가 등	• 도급업체와 근로계약을 맺는 경우 일반근로자 고용보험 적용
				• 도급업체와 개인이 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우 예술인 고용보험 적용 (도급업체가 사업주가 됨)

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



예술인 고용보험은 만화, 웹툰을 연재중이거나 작업중인 작가만 해당되는것인가요?



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 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.



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)이 충족되는 경우 한차례 신청이 가능합니다.



만화, 웹툰 작업을 하지 않는 기간이 실업기간인가요?



고용보험 가입자가 활동을 하지 않는 모든 기간을 실업으로 간주하지는 않습니다.

① 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있으며, 단기예술인의 경우 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 노무제공일수가 10일 미만이거나 실업인정 신청일 이전 14일 간 연속하여 노무제공내역이 없고, ② 구직급여를 받기 위해서는 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산 9개월 이상이어야 합니다.



프리랜서 작가로, 여러 사업자와 일하는 경우가 많습니다. 이런 경우 구직급여를 여러차례 신청할 수 있는지 궁금합니다.



고용보험법은 원칙적으로 피보험자격의 이중취득을 허용하지 않으나, 예술인에 대해서는 허용하고 있습니다.

복수의 사업주와 작업을 진행한다면, 해당 사업주 각각이 예술인 고용보험의 의무를 갖게 될 가능성이 있어, 각 계약별로 문화예술용역 관련 계약 내용을 검토해야 합니다. 예술인 고용보험 구직급여 수급에 대한 최소 조건을 충족한다면 수혜를 받을 수 있으나, 복수의 수급은 불가능합니다.

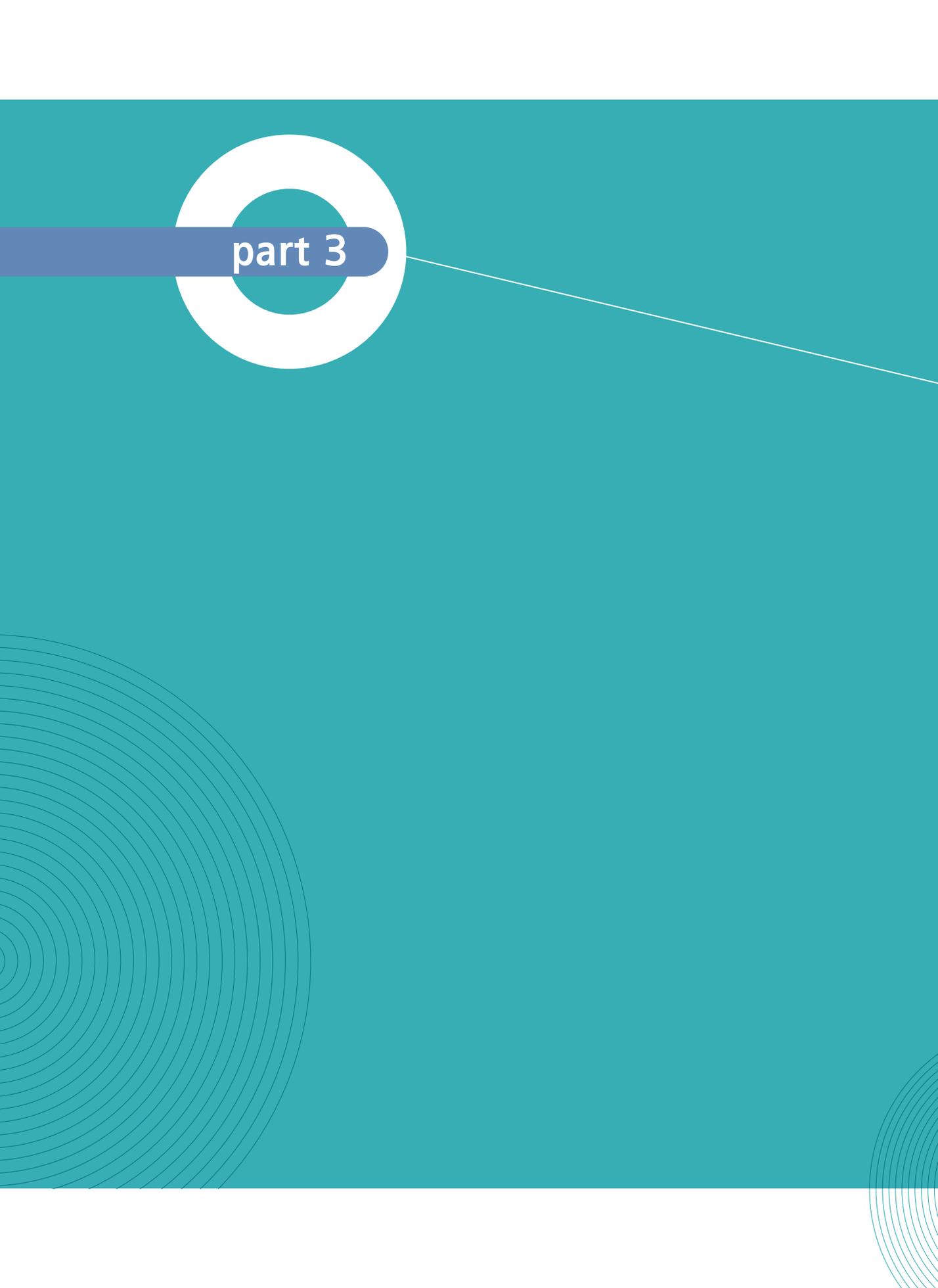


이미 완결된 웹툰에 대한 유료 수익분배, 오픈마켓에 작품을 올려두고 그 수익을 사이트와 나누는 경우, 해외에서 연재하는 경우에도 예술인 고용보험의 적용을 받나요? 출판계약으로 인세를 받아도 예술인 고용보험의 적용을 받나요?

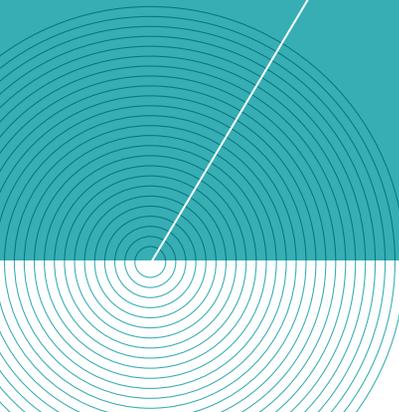
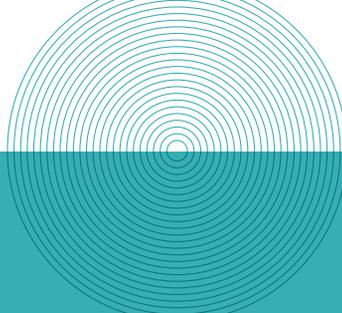


기존의 저작물(구작)에 대한 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권 설정이나 배타적 발행권 설정, 출판이용허락 등은 기간을 특정할 수 없는 노무제공에 해당합니다. 따라서 특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 제공하는 '문화예술용역'에 해당하지 않아 예술인 고용보험이 적용되지 않습니다.

그러나 새로운 저작물(신작)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.



part 3



관련 법령

고용보험법

[시행 2021. 7. 1] [법률 제17859호, 2021. 1. 5, 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 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다. <개정 2021. 1. 5.>

- ② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다. <개정 2021. 1. 5.>
1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 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, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다. <개정 2021. 1. 5.>
 - ⑥ 제1항에 따라 이 장의 적용을 받는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주(제3항의 경우에는 발주자 또는 원수급인을 말한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다. <개정 2021. 1. 5.>

[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. <개정 2021. 1. 5.>

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 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
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 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 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 이직일까지

의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자, 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. <개정 2021. 1. 5.>

- ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 고용산재보험료 징수법 제3조에 따른 예술인의 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- 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 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다. <개정 2021. 1. 5.>

- 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 "근로자"는 "예술인"으로, "고용된 날"은 "문화예술용역 관련 계약 개시일"로, "고용된 근로자"는 "문화예술용역 관련 계약이 개시된 예술인"으로 본다. <개정 2021. 1. 5.>

- ② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2항제1호, 제41조제2항, 제42조부터 제44조까지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중 "이직일 전 18개월 동안"은 "이직일 전 24개월"로, 제63조제1항 본문 중 "제46조"는 "제77조의3제4항·제5항"으로, 같은 조 제5항 전단 중 "제47조, 제49조"는 "제47조"로 본다. <개정 2021. 1. 5.>
- ③ 예술인의 출산전후급여등에 관하여는 제62조를 준용하고, 예술인의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "근로자"는 "예술인"으로, "고용노동부장관"은 "고용노동부장관, 직업안정기관의 장"으로, "실업급여"는 "구직급여"로, "제4장에 따른 구직급여"는 "제5장의2에 따른 구직급여"로, "제5장"은 "제5장의2"로, "출산전후휴가 급여등"은 "출산전후급여등"으로, "사업주"는 "사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자"로, "사업장"은 "사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소"로 본다. <개정 2021. 1. 5.>

[본조신설 2020. 6. 9.]

(이하 준용규정)

제13조(피보험자격을 취득일) ①근로자인 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., 2021. 1. 5.>

1. 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자였던 사람이 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날
2. 고용산재보험료징수법 제7조에 따른 보험관계 성립일 전에 고용된 근로자의 경우에는 그 보험관계가 성립한 날

제14조(피보험자격의 상실일) ① 근로자인 피보험자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 각각 그 피보험자격을 상실한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2021. 1. 5.>

1. 근로자인 피보험자가 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자에 해당하게 된 경우에는 그 적용 제외 대상자가 된 날
2. 고용산재보험료징수법 제10조에 따라 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날
3. 근로자인 피보험자가 이직한 경우에는 이직한 날의 다음 날
4. 근로자인 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날의 다음 날

제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ① 사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용산재보험료징수법 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., 2021. 1. 5.>

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자
4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설사업자
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.>

제37조의2(실업급여수급계좌) ① 직업안정기관의 장은 제43조에 따른 수급자격자의 신청이 있는 경우에는 실업급여를 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 "실업급여수급계좌"라 한다)로 입금하여야 한다. 다만, 정보통신장이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 실업급여를 실업급여수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 현금 지급 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업급여를 지급할 수 있다.

② 실업급여수급계좌의 해당 금융기관은 이 법에 따른 실업급여만이 실업급여수급계좌에 입금되도록 관리하여야 한다.

③ 제1항에 따른 신청 방법·절차와 제2항에 따른 실업급여수급계좌의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2015. 1. 20.]

제38조(수급권의 보호) ① 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. <개정 2015. 1. 20.>

② 제37조의2제1항에 따라 지정된 실업급여수급계좌의 예금 중 대통령령으로 정하는 액수 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다. <신설 2015. 1. 20.>

제38조의2(공과금의 면제) 실업급여로서 지급된 금액에 대하여는 국가나 지방자치단체의 공과금(「국세기본법」 제2조제8호 또는 「지방세기본법」 제2조제1항제26호에 따른 공과금을 말한다)을 부과하지 아니한다.

[본조신설 2013. 3. 22.]

제40조(구직급여의 지급 요건) ② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다. <개정 2019. 8. 27., 2021. 1. 5.>

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)

제41조(피보험 단위기간) ②제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 아니한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>

제42조(실업의 신고) ①구직급여를 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) ①구직급여를 지급받으려는 사람은 직업안정기관의 장에게 제40제1항제1호부터 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 범위에서 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 증명서를 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 계획의 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) ① 수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 "실업인정대상기간"이라 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. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[제목개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.]

제48조(수급기간 및 수급일수) ① 구직급여는 이 법에 따로 규정이 있는 경우 외에는 그 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 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. <산실 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 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다. <개정 2011. 7. 21.>

④ 수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

⑤ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 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 구직급여를 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 전원에 대한 지급으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

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

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 하기 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, 제61조(제4항은 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 급여 등에 관한 처분(이하 "원처분(原處分)"등)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)** ① 제87조에 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)** ① 제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격을 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)** ① 심사의 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)** ① 심사의 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)** ① 심사관은 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 지정된 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)** ① 제89조에 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) ① 결정은 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) ① 제87조에 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(解職)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) ① 심사위원회는 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.

제8장 보칙

제105조(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 제17조에 따른 확인의 청구를 한 것을 이유로 그 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 고용산재보험료징수법 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제32조, 제39조, 제41조 및 제42조를 준용한다. <개정 2011. 7. 21.>

1. 고용안정·직업능력개발 사업의 지원금액의 반환금 또는 추가징수금
2. 실업급여의 반환금 또는 추가징수금
3. 육아휴직 급여 등의 반환금 또는 추가징수금

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, 고용산재보험료징수법 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., 2021. 1. 5.>

② 이직한 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.>

제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 주민등록정보, 가족관계등록사항, 군복무에 관한 자료, 토지·건물에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격을 취득 및 상실 등의 신고 내용 확인
2. 제17조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격을 취득 또는 상실에 관한 확인
3. 제18조, 제77조의2제5항 및 제77조의6제3항에 따른 피보험자격을 이종 취득 확인
- 3의2, 제25조에 따른 고용안정 및 취업촉진을 위한 비용지원 또는 대부 사업의 실시
4. 제35조에 따른 부정행위로 인한 고용안정·직업능력개발 사업의 지원 제한
5. 제40조, 제69조의3, 제77조의3 및 제77조의8에 따른 구직급여의 수급 요건 확인
6. 제57조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함

한다)에 따른 지급되지 아니한 구직급여 등의 지급

7. 제61조(제63조제5항, 제69조의9제1항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 부정행위로 인한 구직급여 등의 지급 제한
 8. 제62조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제74조, 제77조, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 구직급여 등 지급금의 반환 및 추가징수
 9. 제68조(제69조의9제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 취업촉진 수당의 지급 제한
 10. 제73조(제74조제2항 및 제77조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한
 11. 제113조의2에 따른 「국민기초생활 보장법」의 수급자의 피보험자격 취득
- ② 고용노동부장관은 제1항제3호의2 및 제4호부터 제11호까지의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 납세자의 인적 사항 및 사용 목적을 적은 문서로 관할 세무관서의 장에게 다음 각 호에 해당하는 과세정보의 제공을 요청할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>
1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득
 2. 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조 또는 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록정보
- ③ 제1항에 따라 요청할 수 있는 자료 또는 정보의 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제111조(진찰명령) 직업안정기관의 장은 실업급여의 지급을 위하여 필요하다고 인정하면 제44조제3항제1호에 해당하는 사람으로서 같은 조 제2항에 따른 실업의 인정을 받았거나 받으려는 사람 및 제63조에 따라 상병급여를 지급받았거나 지급받으려는 사람에게 고용노동부장관이 지정하는 의료기관에서 진찰을 받도록 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제112조(포상금의 지급) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여 등의 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 (약칭: 고용산재보험료징수법)

[시행 2021. 7. 1.] [법률 제17858호, 2021. 1. 5, 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) 또는 같은 법 제77조의6제1항에 해당하는 노무제 공자(이하 "노무제공자"라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람에 대한 월별보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 금액을 개인별 월평균보수로 보아 산정한다. <개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

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.>

③ 삭제 <2020. 6. 9.>

④ 삭제 <2020. 6. 9.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의10(보수총액 등의 신고) ① 사업주는 전년도에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료납부자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

③ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자의 성명 및 주소지 등을 해당 근로자를 고용한 날 또는 해당 예술인·노무제공자의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 근로자를 새로 고용한 때

2. 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결한 때

3. 「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 때

④ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 문화예술용역 관련 계약·노무제공계약의 종료일 등을 해당 고용관계 또는 계약이 종료된 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 근로자와 고용관계를 종료한 때

2. 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때

3. 노무제공자와 노무제공계약을 종료한 때

⑤ 사업주는 근로자, 예술인 또는 노무제공자가 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

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

⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항, 제77조의10제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고를 생략할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

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. <개정 2020. 6. 9.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

제48조의2(예술인 고용보험 특례) ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 당연히 고용보험의 보험가입자가 된다. <개정 2021. 1. 5.>

② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 및 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금액을 뺀 금액으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보

보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다. 이 경우 보험가입자의 고용보험료 평균액의 일정비율에 해당하는 금액을 고려하여 대통령령으로 고용보험료의 상한을 정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

- 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 해당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다. <개정 2021. 1. 5.>
- 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 각 해당 규정을 준용한다. <개정 2021. 1. 5.>
 1. 예술인에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다), 제11조제1항(제2호는 제외한다) 및 제12조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “근로자, 예술인 또는 노무제공자”로, “고용하지 아니하게 되었을 때”는 “고용하지 아니하게 되었거나 관련 계약이 종료되었을 때”로, “제5조제1항”은 “제1항”으로 본다.
 2. 예술인에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서는 제외한다)·제4항제2호, 제15조제1항, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의8까지, 제16조의9(제1항 후단은 제외한다), 제16조의11, 제16조의12 및 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용보험료율”은 “제48조의2제3항에 따른 보험료율”로 본다.
 3. 예술인에 대한 고용보험료의 지원, 경감, 과납액의 총당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2(개산보험료에 관한 사항은 제외한다), 제23조(제1항제2호 중 개산보험료에 관한 사항 및 같은 항 제4호는 제외한다), 제25조(제16조의3, 제16조의6, 제16조의7, 제16조의9 및 제18조제1항에 관한 사항으로 한정한다), 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조 및 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로 본다.
 4. 예술인에 대한 고용보험료 및 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제출의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조 및 제40조부터 제45조까지(제43조제2항은 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로 본다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

<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.]

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(일수에 비례한 월별보험료의 산정 등) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 근로자에 대한 그 월별보험료는 일수에 비례하여 계산한다. <개정 2021. 1. 26.>

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.]

[제목개정 2021. 1. 26.]

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 국제청 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 월

별보험료의 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 전자 문서로 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 보수 총액에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료납부자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다. <개정 2013. 6. 4., 2019. 1. 15., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

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, 부족할 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 건강보험공단, 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 경우

에는 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 국제 체납처분의 예에 따라 징수한다.
- ③ 제1항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3 및 제30조를 준용한다. 이 경우 "건강보험공단"은 "공단"으로 본다. <개정 2014. 3. 24., 2021. 1. 5.>
- 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 산업재해보상보험및예방심의회위원회의 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 통하여 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 개선보험료 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 지날 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천500분의 1에 해당하는 금액을 가산한 연체금을 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료등의 1천분의 20을 초과하지 못한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21., 2014. 3. 24., 2016. 12. 27., 2021. 1. 26.>

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 지날 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 6천분의 1에 해당하는 연체금을 제1항에 따른 연체금에 더하여 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천분의 50을 넘지 못한다. <신설 2014. 3. 24., 2016. 12. 27., 2021. 1. 26.>

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 우선순위로 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. 제27조의2제1항 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 결산처분한 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 행정심판 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 알리으로써 소명할 기회를 주어야 하며, 통지일부터 6개월이 지난 후 위원회로 하여금 체납액의 납부이행 등을 고려하여 체납자 인적사항등의 공개 여부를 재심의하게 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」 제18조부터 제23조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “세법”은 “이 법”으로, “납세담보”는 “납부담보”로, “세무서

장"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., 2020. 12. 29.>

[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 충당된 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 공익목적에 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 행정심판 또는 행정소송이 계속 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 건강보험공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체납자의 재산조치를 위하여 필요한 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조에도 불구하고 같은 법 제2조제1호에 따른 금융회사등의 특정정보에 금융거래 관련 정보 또는 자료(이하 "금융거래정보"라 한다)의 제공을 요청할 수 있으며, 해당 금융회사등의 특정정보 또는 이를 제공하여야 한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4., 2021. 1. 5.>

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 건강보험공단이 제1항에 따라 금융거래정보의 제공을 요청할 때에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제2항에 따른 금융위원회가 정하는 표준양식으로 하여야 한다. <개정 2013. 6. 4., 2021. 1. 5.>

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 건강보험공단은 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., 2021. 1. 5.>

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.]

제32조(서류의 송달) ① 「국세징수법」 제17조 및 「국세기본법」 제8조부터 제12조까지의 규정(같은 법 제8조제2항 단서는 제외한다)은 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달에 관하여 준용한다. <개정 2010. 1. 27., 2020. 12. 29., 2021. 1. 5.>

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.]

제33조(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.]

제40조(자료제공의 요청) ① 공단 또는 건강보험공단은 보험관계의 성립 및 소멸, 고용보험료의 지원, 보험료의 부과·징수, 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 정하

는 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 시책을 수립하여 시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 성희롱·성폭력으로부터 예술인을 보호하기 위한 시책을 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 문화예술기획업자들이 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) 문화예술기획업자들은 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 문화예술기획업자들은 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 복지금고의 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 임명하고, 상임이사는 이사장이 이사회의 추천을 받은 사람 중에서 문화체육관광부장관의 승인을 받아 임명하며, 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 이사회 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.]

[종전 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 문화예술용역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자등
- 1의3. 제4조의4제4항에 따른 시정명령을 위반한 자
- 1의4. 제5조의2를 위반하여 문화예술용역과 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.> (벤처투자 촉진에 관한 법률)

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 결정되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합”을 “「벤처투자 촉진에 관한 법률」 제2조제11호에 따른 벤처투자조합”으로 한다.

⑪부터 ⑯까지 생략

제11조 생략

예술인 복지법 시행규칙

〈개정 2021. 3. 24.〉

예술 활동 증명에 관한 세부 기준(제2조 관련)

1. 문화예술 분야별로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 영 제2조제1항제1호에 따라 「저작권법」 제2조제1호에 따른 저작물로서 같은 조 제25호에 따라 공표된 저작물이 있는 사람으로 한다. 다만, 아래 표의 2 이상의 문화예술 분야나 세부 기준란의 2 이상의 목에 해당되는 실적이 있는 경우에는 예술 활동 증명을 위한 하한 기준을 1점으로 보아 해당 실적을 점수로 환산(예를 들어, 3년에 3편이 하한일 경우 3년에 1편의 실적이 있으면 1/3점으로 한다)하여, 그 환산점수의 합계가 1점 이상인 사람도 포함한다.

문화예술 분야	세부 기준
문학	가. 최근 5년 동안 5편 이상의 시(동시), 시조, 수필 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 나. 최근 5년 동안 1편(단편의 경우는 3편) 이상의 소설(동화, 청소년소설), 평론 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 3년 동안 1편 이상의 희곡 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 라. 최근 5년 동안 3편 이상의 평론 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 마. 최근 5년 동안 1권 이상의 문학 작품집을 출간한 실적이 있는 사람
미술 (응용미술을 포함한다), 사진, 건축	가. 최근 5년 동안 5회 이상 미술·사진·건축 작품을 관련 매체에 발표하거나 미술·사진·건축 전시회에 작품을 전시한 실적이 있는 사람 나. 최근 5년 동안 1회 이상 미술·사진·건축 작품 개인전을 열거나 1권 이상의 미술·사진·건축 작품집을 출간한 실적이 있는 사람 다. 최근 5년 동안 5편 이상의 미술·사진·건축 비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 미술·사진·건축 비평집을 출간한 실적이 있는 사람 라. 최근 3년 동안 3회(예술감독 등 기획자의 경우는 1회) 이상의 미술·사진·건축 전시회에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
음악, 국악	가. 최근 3년 동안 3편 이상의 음악·국악 공연에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 3년 동안 텔레비전 및 라디오에서 방송된 예능 프로그램 등에 3편 이상 출연한 실적이 있는 사람 다. 최근 3년 동안 3곡 이상의 악곡을 작사, 작곡, 편곡, 가창 또는 연주하여 음반이나 음악·국악 공연을 통하여 발표한 실적이 있는 사람 라. 최근 3년 동안 1장 이상의 음반을 내거나 1권 이상의 음악·국악 작품집을 출간한 실적이 있는 사람 마. 최근 3년 동안 음악·국악 공연에서 3회 이상 지휘한 실적이 있는 사람 바. 최근 3년 동안 3편 이상의 음악·국악 비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 음악·국악 비평집을 출간한 실적이 있는 사람 사. 최근 3년 동안 3편 이상의 음악·국악 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람 아. 최근 3년 동안 3장 이상의 음반 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
무용	가. 최근 3년 동안 3편 이상의 무용 공연에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 3년 동안 무용 공연에서 1회 이상 안무를 담당한 실적이 있는 사람 다. 최근 3년 동안 3편 이상의 무용비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 무용 비평집을 출간한 실적이 있는 사람 라. 최근 3년 동안 3편 이상의 무용 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람

문화예술 분야	세부 기준
연극	<p>가. 최근 3년 동안 3편 이상의 연극 공연에 출연한 실적이 있는 사람</p> <p>나. 최근 3년 동안 연극 공연에서 1회 이상 연출을 담당한 실적이 있는 사람</p> <p>다. 최근 3년 동안 1편 이상의 희곡을 연극 공연이나 관련 잡지 등을 통하여 발표한 실적이 있는 사람</p> <p>라. 최근 3년 동안 3편 이상의 연극 비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 연극 비평집을 출간한 실적이 있는 사람</p> <p>마. 최근 3년 동안 3편 이상의 연극 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람</p>
영화	<p>가. 최근 3년 동안 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 3편 이상의 영화에 출연한 실적이 있는 사람</p> <p>나. 최근 5년(「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2호제7호에 따른 단편영화의 경우 최근 3년) 동안 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 영화에서 1회 이상 연출을 담당한 실적이 있는 사람</p> <p>다. 최근 5년 동안 1편 이상의 시나리오를 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 영화를 통하여 발표한 실적이 있는 사람</p> <p>라. 최근 3년 동안 3편 이상의 영화 비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 영화 비평집을 출간한 실적이 있는 사람</p> <p>마. 최근 5년 동안 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 2편 이상의 영화 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람</p>
연예(演藝)	<p>가. 최근 3년 동안 텔레비전 및 라디오에서 방송된 드라마, 예능·교양 프로그램 등에 3편 이상 출연하거나 1편 이상 연출 또는 진행을 담당한 실적이 있는 사람</p> <p>나. 최근 3년 동안 패션쇼에 3회 이상 출연하거나 3편 이상의 광고에 출연한 실적이 있는 사람</p> <p>다. 최근 3년 동안 3편 이상의 연예 공연에 출연한 실적이 있는 사람</p> <p>라. 최근 3년(드라마 중 연속극의 경우는 최근 5년) 동안 1편 이상의 대본을 텔레비전 및 라디오에서 방송된 드라마, 예능·교양 프로그램 등을 통하여 발표한 실적이 있는 사람</p> <p>마. 최근 3년 동안 3편 이상의 대중문화 비평을 관련 잡지 등에 발표하거나 1권 이상의 대중문화 비평집을 출간한 실적이 있는 사람</p> <p>바. 최근 5년 동안 3편 이상의 방송프로그램 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람</p> <p>사. 최근 3년 동안 3편 이상의 연예 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람</p>
만화	<p>가. 최근 5년 동안 1편 이상의 만화 작품을 6개월 이상 연재한 실적이 있는 사람. 다만, 해당 저작물로 인한 소득이 있는 경우에 한한다.</p> <p>나. 최근 5년 동안 5편 이상의 만화 작품을 발표한 실적이 있는 사람. 다만, 해당 저작물로 인한 소득이 있는 경우에 한한다.</p> <p>다. 최근 5년 동안 1권 이상의 만화 작품집을 출간한 실적이 있는 사람</p> <p>라. 최근 5년 동안 5회 이상 만화 전시회에 작품을 전시한 실적이 있는 사람</p> <p>마. 최근 5년 동안 5편 이상의 만화 비평을 발표하거나 1권 이상의 만화 비평집을 출간한 실적이 있는 사람. 다만, 만화 비평 발표의 경우 해당 저작물로 인한 소득이 있는 경우에 한한다.</p> <p>바. 최근 5년 동안 3편 이상의 만화 작품 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람(기술지원 인력의 경우는 2년 이상의 기간 동안 참여)</p> <p>사. 최근 5년 동안 3회 이상의 만화 전시에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람</p>

2. 제1호에 해당하지 않고 영 제2조제1항에 따른 예술 활동 증명을 받은 적이 없는 사람으로서 문화예술 분야별로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 영 제2조제1항제1호에 따라 「저작권법」 제2조제1호에 따른 저작물로서 같은 조 제25호에 따라 공표된 저작물이 있는 사람으로 한다.

문화예술 분야	세부 기준
문학	가. 최근 2년 동안 1편 이상의 시(동시), 시조, 수필 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1편 이상의 단편소설(동화, 청소년소설)을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1편 이상의 평론 작품을 문예지 등에 발표한 실적이 있는 사람
미술 (응용미술을 포함한다), 사진, 건축	가. 최근 2년 동안 1회 이상 미술·사진·건축 작품을 관련 매체에 발표하거나 미술·사진·건축 전시회에 작품을 전시한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1편 이상의 미술·사진·건축 비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1회 이상의 미술·사진·건축 전시회에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람(예술감독 등 기획자는 제외한다)
음악, 국악	가. 최근 2년 동안 1편 이상의 음악·국악 공연에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 텔레비전 및 라디오에서 방송된 예능 프로그램 등에 1편 이상 출연한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1곡 이상의 악곡을 작사, 작곡, 편곡, 가창 또는 연주하여 음반이나 음악·국악 공연을 통하여 발표한 실적이 있는 사람 라. 최근 2년 동안 음악·국악 공연에서 1회 이상 지휘한 실적이 있는 사람 마. 최근 2년 동안 1편 이상의 음악·국악 비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 바. 최근 2년 동안 1편 이상의 음악·국악 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람 사. 최근 2년 동안 1장 이상의 음반 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
무용	가. 최근 2년 동안 1편 이상의 무용 공연에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1편 이상의 무용비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1편 이상의 무용 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
연극	가. 최근 2년 동안 1편 이상의 연극 공연에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1편 이상의 연극 비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1편 이상의 연극 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
영화	가. 최근 2년 동안 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 1편 이상의 영화에 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1편 이상의 영화 비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 「저작권법」 제2조제36호에 따른 영화상영관등에서 상영되거나 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제29조에 따른 상영등급분류를 받은 1편 이상의 영화 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람

문화예술 분야	세부 기준
연예(演藝)	가. 최근 2년 동안 텔레비전 및 라디오에서 방송된 드라마, 예능·교양 프로그램 등에 1편 이상 출연한 실적이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 패션쇼에 1회 이상 출연하거나 1편 이상의 광고에 출연한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1편 이상의 연예 공연에 출연한 실적이 있는 사람 라. 최근 2년 동안 1편 이상의 대중문화 비평을 관련 잡지 등에 발표한 실적이 있는 사람 마. 최근 2년 동안 1편 이상의 방송프로그램 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람 바. 최근 2년 동안 1편 이상의 연예 공연에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람
만화	가. 최근 2년 동안 1편 이상의 만화 작품을 발표한 실적이 있고 해당 저작물로 인한 소득이 있는 사람 나. 최근 2년 동안 1회 이상 만화 전시회에 작품을 전시한 실적이 있는 사람 다. 최근 2년 동안 1편 이상의 만화 비평을 발표한 실적이 있고 해당 저작물로 인한 소득이 있는 사람 라. 최근 2년 동안 1편 이상의 만화 작품 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람 마. 최근 2년 동안 1회 이상의 만화 전시에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 사람

3. 영 제2조제1항제2호에 따른 예술 활동으로 얻은 소득이 있는 사람은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

세부 기준
가. 예술 활동으로 얻은 소득이 최근 1년 동안 120만원 이상이거나 최근 3년 동안 360만원 이상인 사람 나. 최근 3년 동안 예술 활동으로 얻은 소득이 전체 소득의 50% 이상인 사람

비고: 제1호 및 제2호의 만화란의 소득 및 제3호의 예술 활동으로 얻은 소득은 예술 활동에 대한 대가로 받은 임금 및 수당, 원고료, 인세, 저작권료, 저작권접권료, 예술품 판매대금, 보조금, 기부금, 상금 등을 포함하며, 강연료는 제외한다.

예술활동증명 운영지침

[시행 2021. 3. 3.] [문화체육관광부예규 제69호, 2021. 3. 3., 일부개정.]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 「예술인 복지법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에서 규정하고 있는 "예술인"의 인정에 필요한 기본원칙을 설정하고 같은 법 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 제2조제4항에 따른 "심의위원회"의 운영에 관한 사항을 정하는 한편, 같은 법 시행규칙(이하 "시행규칙"이라 한다) 제2조 [별표1]에서 규정하고 있는 「예술 활동 증명에 관한 세부 기준」을 보다 명확히 규정함으로써 예술인 복지 지원이라는 법 제정의 취지가 실현되도록 하는 데 그 목적이 있다.

제2조(기본원칙) ① 법상 예술인은 전문적인 예술 활동을 하는 사람을 말하며, 전문적이란 상당한 지식과 경험 및 수준을 전제로 하고 취미나 여가 활동의 일환이 아니라는 뜻이다.

- ② 법상 예술인은 자신을 예술인으로 인식하는 정체성이 분명하여야 하며, 객관적으로 드러나는 활동 경력이 예술인으로 인정받기에 충분하여야 한다.
- ③ 문화예술의 범위를 한정할 수는 없으므로 법상 규정된 분류에 맞지 않더라도 예술 활동이 분명한 경우 심의를 통하여 인정받을 수 있어야 한다.
- ④ 법상 예술인은 원칙적으로 대한민국의 국적을 보유한 사람으로 한정되나 국내에 체류하고 있는 외국인 중 다음 각 호에 해당하는 경우는 예외로 한다.
 1. 대한민국 국민과 혼인 중인 사람
 2. 대한민국 국민인 배우자와 이혼하거나 그 배우자가 사망한 사람으로서 대한민국 국적을 가진 직계존비속을 돌보고 있는 사람
 3. 「난민법」 제2조제2호에 따른 난민으로 인정된 사람
 4. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제5조에 따른 재외동포체류자격을 부여받은 외국국적동포
 5. 「출입국관리법」 제10조의3에 따른 영주자격을 가지고 있는 사람

제2장 신청

제3조(신청방법) 예술 활동 증명 신청방법에는 개별 신청과 문화예술 분야별 협회 및 단체(이하 "협단체"라 한다)를 통한 신청이 있다.

제4조(협력 협·단체의 지정) ① 심의위원회는 문화예술 분야별 협단체 중 엄격한 회원관리(가입 조건, 자격 심사 등)를 전제로 다음의 각 호의 하나에 해당하는 경우 협력 협단체로 지정할 수 있다.

- 1. 법인격의 전문예술(인) 협단체
- 2. 해당 문화예술 분야 예술인 다수가 소속된 협단체
- 3. 지방자치단체가 조례에 의해 설립한 문화예술기관
- ② 한국예술인복지재단(이하 "재단"이라 한다)은 협력 협단체에 대해 표본 검증, 민원 발생 시 검증 등 신뢰도 확인을 통해 협력 지속 여부를 결정하되, 최초 3년은 매년 협약을 갱신하며, 3년 연속 협약을 맺었을 경우 이후로는 3년 주기로 협약을 갱신한다.
- ③ 협력 협단체 지정 및 운영에 관한 사항은 재단이 정한다.

제5조(협력 협·단체를 통한 신청절차) ① 협력 협단체는 신청을 희망하는 소속 회원의 경력을 시행규칙 별표 및 동 지침의 기준에 따라 사전 검증한 뒤 이상이 없을 경우 신청서와 증빙자료를 재단에 제출한다.

- ② 재단은 심의위원회의 심의를 통해 승인을 받은 후에도 민원이 발생하면 다시 점검하고 그 결과 이상이 발견되면 재심의 를 요청하여야 한다.

제3장 심의위원회

제6조(심의방법) 예술 활동 증명의 심의방법은 행정심의회와 심의위원회를 통한 심의, 두 가지로 구분한다.

- 1. 행정심의회는 시행규칙 제2조 [별표1]에서 규정하고 있는 「예술 활동 증명에 관한 세부 기준」에 따라 제출된 서류 검토 및 실적 또는 소득 기준 부합여부를 결정한다.
- 2. 심의위원회를 통한 심의는 제1호에 따라 부합된 자료에 대해 확인하고 최종적으로 완료 여부를 결정한다.

제7조(심의위원회의 운영) ① 심의위원회는 문화예술 분야별 분과위원회와 분과위원회 위원장들로 구성된 전체위원회로 운영된다.

② 심의위원회는 행정심의를 재단에 일임하고 행정심의를 통과한 신청 건에 대해 심의를 진행한다.

제8조(분과위원회) ① 심의는 원칙적으로 문화예술 분야별 분과위원회에서 진행하며 분과위원회는 3명에서 10명 이내의 심의위원으로 성별을 고려하여 구성한다. 단, 전체 위원은 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

② 분과위원회는 문학, 미술(일반), 미술(디자인/공예), 미술(전통미술), 사진, 건축, 음악(일반), 음악(대중음악), 국악, 무용, 연극, 영화, 연예(방송), 연예(공연), 만화 등 15개로 한다.

제9조(전체위원회) 전체위원회는 분과위원회에서 결정하기 어려운 사항, 심의위원회의 운영과 관련한 사항 등에 대하여 논의하기 위하여 연 1회 개최한다. 단, 긴급한 논의가 필요한 경우 추가적으로 개최할 수 있다.

제10조(복합 심의 등) ① 예술 활동 실적이 여러 문화예술 분야에 걸쳐 있어 복합 심의가 필요한 경우 복수 분과위원회의 심의위원으로 구성된 별도의 심의위원회에서 심의하여야 한다.

② 신청자의 직업이 속하는 분야와 작품이 속하는 분야가 다를 경우 복수 분과위원회의 심의위원으로 구성된 별도의 심의위원회에서 심의하여야 한다.

③ 해당 분야가 어느 분야에 속하는지가 불확실하거나 기존 문화예술 분야로 분류하기 어려운 경우 가장 근접한 분야에서 심의하는 것을 원칙으로 한다.

④ 제3항의 경우 복수 분과위원회의 심의위원으로 구성된 별도의 심의위원회에서 심의하거나 해당 분야에 전문성이 있는 전문가를 특별 심의위원으로 위촉하여 심의에 참여시킬 수 있다.

⑤ 제30조, 제31조 및 제32조에 따른 특례의 경우 신속한 심의를 위해 해당 분과위원회의 심의위원 1인과 재단 직원 1인으로 구성된 별도의 심의위원회에서 심의할 수 있다.

제4장 인정기준

제11조(예술 활동의 범위) 예술 활동은 국내외에서의 예술 활동을 모두 포함한다.

제12조(예술 활동의 기준) 어느 분야의 기준을 적용할지는 작품을 근거로 정하는 것을 원칙으로 한다.

(예를 들어, 무용수가 연극 공연에 출연했을 경우 연극 분야 기준을, 악기 연주자가 무용 공연에 출연했을 경우 무용 분야 기준을 적용한다. 또한 주로 연극계에서 활동하며 장치, 조명, 분장, 의상 등을 담당하는 무대미술 디자이너들이 자신의 작업 부분만을 모아 개인전을 열었을 경우 연극 분야 기준에는 전시회가 없으므로 미술 분야 기준을 적용한다.)

제13조(기준 기간의 산정) ① '1년'이란 매년 1월 1일부터 12월 31일까지를 말한다. (예를 들어, 기준 기간이 5년으로 되어 있는 문학에서 2010년 5월 5일로 기록된 저작물의 경우 유효 기간은 2015년 12월 31일까지이다)

② 기준 기간이 산정되는 시점은 저작물의 첫 공표일자로 한다. 단, 출연, 기술지원 인력 또는 기획인력 중 저작물 공표 현장에의 지속적인 참여가 필수적인 인력의 경우 최종 공표일자를 기준으로 유효기간을 산정할 수 있다.

③ '최근'은 전년도를 기준으로 산정한다. (예를 들어, 기준 기간이 5년인 미술의 경우 예술 활동 증명 신청일자가 2014년 7월 1일이라면 '최근 5년'은 2009년 1월 1일부터 현재까지로 한다.)

제14조(기준 실적의 산정) ① '1편' 또는 '1곡'이란 독립된 작품을 말한다.

② '1권'이란 독립된 서적으로 원칙적으로 국제표준자료번호(ISBN/ISSN)를 부여받은 경우에 한한다. 단, 문학 분야 연속출판물의 경우 각각을 1권의 문학 작품집으로 본다.

③ '1장'이란 최소 3곡 이상의 악곡이 포함된 음반을 말하며 '음반'은 디지털 음원을 포함한다.

④ '1회'란 전시의 경우 일정한 기간 안에 이루어진 동일한 내용의 전시를 말한다.

⑤ 동일명칭의 공연이라도 최소 6개월의 시차가 있을 경우 다른 작품으로 볼 수 있다.

⑥ 연극의 경우 동일한 작품이라도 12주 이상 연속하여 총 36회 이상 출연하면 "3년 동안 3편"의 하한 기준을 충족한 것으로 보고, 8주 이상 연속하여 총 24회 이상 출연하면 "3년 동안 2편"의 실적으로 인정한다.

⑦ 연예 분야 가곡의 경우 16회 이상 고정 출연하면 "3년 동안 3편 이상"의 하한 기준을 충족한 것으로 본다.

⑧ 공동 창작의 경우 N분의 1 배점을 원칙으로 하며 주와 부는 인정하지 않는다.

⑨ 재난 및 안전관리기본법 제3조 제1호에 따른 '재난' 또는 제3조 제5의2호에 따른 재난관리주관기관이 제38조에 따라 '주의' 이상의 위기경보를 발령하여 예정된 발표, 전시, 공연 등의 예술활동이 취소되었다고 인정되는 경우 또는 온라인으로 전환되었다고 인정되는 경우, 해당 예술활동은 기준 실적 산정 범위 내에 포함한다. 단, 예술인은 재난으로 인하여 예술활동이 취소되었다는 사실 및 해당 예술활동에 참여하기로 하였다는 사실을 입증할 수 있는 계약서 등 증빙서류를 반드시 제

출하여야 한다.

- ⑩ 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에서 정한 공공기관, 지방자치단체가 조례에 의해 설립한 문화 예술기관이 지원하는 비대면 예술활동에 참여하였다고 인정되는 경우, 또는 비대면 예술활동에 대한 서면계약을 체결하고 예술활동으로 인한 소득이 발생한 경우 해당 예술활동은 기준 실적 산정 범위 내에 포함한다. 단, 예술인은 선정 내역, 참여 확인서, 예술활동 내역 등 증빙서류를 반드시 제출하여야 한다.

제15조(발표 매체의 기준) ① '문예지 등', '관련 잡지 등'이란 서적, 웹진 등으로 서적의 경우 원칙적으로 국제표준도서번호(ISBN)를 부여받은 경우에 한한다.

- ② '관련 매체란 '관련 잡지 등'을 포함하여 과학 기술의 발달과 함께 나타나는 첨단 매체들을 폭넓게 포함한다. 다만 블로그 등의 개인매체는 인정하지 않는다.

제16조(기술지원 인력 또는 기획 인력의 기준) ① '기술지원 인력 또는 기획 인력'이란 '스태프(제작진)'에 해당하는 사람으로서, 창조력과 숙련도를 전제로 하여 행위의 결과가 저작물의 일부로 포함되거나 저작물 공표에 반영되어 의미 표출에 상당한 정도로 기여하는 경우를 말한다.

- ② '상당한 정도'란 그것을 제외할 경우 작품에 적지 않은 손상이 갈 수 있고 또한 쉬운 대체가 불가능하다는 뜻으로 해석할 수 있다. 단, 지시에 의한 단순 제작이나 단순 운반, 단순 조작, 단순 진행, 행정지원 등 분명 필요하지만 창조력 발휘나 예술적 기여의 정도가 미미한 경우는 제외한다.
- ③ '스태프(제작진)'란 원래 연극, 영화, 방송 등에서 실연자 외에 제작에 관계하는 모든 사람을 뜻하나 그 범위를 모든 공연, 영상, 전시 분야까지 확대하여 공연, 영상 분야의 실연자와 미술, 사진, 건축, 만화 분야의 창작자를 제외한 참여자를 포함하는 것으로 볼 수 있다.
- ④ 스태프 중 별표에 별도로 기준이 명시된 경우는 각 분야별 '기술지원 인력 또는 기획 인력'의 기준을 적용하지 않는다.
- ⑤ 기술지원 인력의 활동 분야는 전시(미술, 사진, 건축, 만화), 공연(음악, 국악, 무용, 연극, 연예), 영상(영화, 연예), 만화 제작 분야 등으로 나눌 수 있다.
- ⑥ 미술, 사진, 건축 분야 전시 기획 인력 중 '예술감독 등 기획자'란 전시를 주도적으로 총괄, 기획하는 사람으로서 일반 기획 인력과 구분한다.

제17조(문학 분야 인정기준) ① '문학'은 사상이나 감정을 언어로 표현한 예술 또는 그런 작품을 뜻한다.

- ② 문학 분야 범주로는 시(동시), 시조, 소설(동화, 청소년), 희곡, 수필, 평론, 평전 등이 있으며 대표적인 직종으로는 창작, 번역 등이 있다.
- ③ 아동문학(동시, 동화)과 청소년문학의 경우 등단여부(신춘문예, 각종 문예지 신인상, 각종 아동문학상)와 순수 창작 저술 활동(출판, 발표)이 주가 되고 교양·교육도서의 저술활동이 그에 못 미치는 경우에 해당하는지 여부를 살펴 결정하되, 교양·교육도서 기획출판 중에도 작가의 창의성이 포함된 도서는 순수 창작 활동으로 본다.(위인전, 명작 재구성, 학습도서는 제외한다)
- ④ '문예지 등'은 3년 이상 결호 없이 발간된 문학 월간지 또는 5년 이상 결호 없이 발간된 격월간·계간·반년간 종합 문예지 및 장르별 문예지, 3년 이상 된 일간지 및 30년 이상 된 문학전문 주간지, 지속적·주기적으로 문학 작품을 게재하는 3년 이상 결호 없이 발간된 월간지 또는 5년 이상 결호 없이 발간된 격월간·계간·반년간 잡지 등을 말한다.
- ⑤ 공동 문학 작품집은 문예지 등에 준하는 것으로 간주한다.

제18조(미술, 사진, 건축 분야 인정기준) ① '미술'은 공간 및 시각의미를 표현하는 예술로 공간 예술, 조형 예술 등으로 부르기도 하며, '응용미술'은 실제적인 효용에 목적을 둔 미술로 도안, 장식 따위가 있다.

- ② 미술 분야 범주로는 그림, 판화, 조각, 공예, 서예, 디자인, 미디어아트, 설치미술, 프랙탈 아트, 행위예술 등의 세부 장르와 미술 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 창작, 비평, 기술지원(조명, 음향, 장치, 도구 등), 기획 등이 있다.
- ③ 공공미술은 전시회에 준하는 것으로 간주한다.
- ④ '사진'은 빛의 작용으로 사물의 형상을 감광판(필름, 센서)에 각인시켜 보존하는 이미지를 뜻하며, 널리 사실의 기록과 증명의 수단으로 쓰일 뿐만 아니라 시각 커뮤니케이션의 영역에서도 폭넓게 활용되는 한편 사진가의 생각과 감성을 표현하는 창작수단이기도 하다.
- ⑤ 사진 분야의 대표적인 직종으로는 창작, 비평, 기술지원(조명, 음향, 장치, 도구 등), 기획 등이 있다.
- ⑥ '건축'은 한 사회에서 필요로 하는 실제적인 요구와 표현 욕구를 충족시키는 건물을 설계하고 짓는 예술 또는 그 기술을 뜻한다.
- ⑦ 건축 분야의 대표적인 직종으로는 창작(또는 설계), 비평, 기술지원(조명, 음향, 장치, 도구 등), 기획 등이 있다.

⑥ 건축의 경우 원칙적으로 설계는 예술 활동으로 인정하고 시공은 인정하지 않는다. 단, 전통건축의 경우 설계와 시공을 구분하지 않고 예술 활동으로 인정할 수 있다.

제19조(음악, 국악 분야 인정기준) ① '음악'은 박자, 가락, 음성 따위를 갖가지 형식으로 조화하고 결합하여 목소리나 악기를 통하여 사상 또는 감정을 나타내는 예술이며, '국악'은 우리나라 고유의 음악으로 서양 음악에 상대하여 우리의 전통 음악을 이르는 말이다.

② 음악, 국악 분야 범주로는 성악과 기악이 각각 또는 함께 이루는 여러 세부 장르들과 음악 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 가창, 연주, 지휘, 작사, 작곡, 편곡, 비평, 기술지원(연출, 안무, 조연출, 조안무, 프로듀서, 예술감독, 드라마트루그, 무대감독, 장치, 조명, 음향, 도구, 분장, 의상, 영상, 사진, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 대본 창작, 작창, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성, 녹음, 믹싱, 마스터링 등), 기획 등이 있다.

③ 음악은 고전음악, 현대음악, 퓨전음악, 대중음악, 동요 등을 포함하며, 오페라는 연극 중 음악극의 한 종류로 간주할 수도 있다.

④ 국악은 전통연희, 전통무용 등과 융합 공연되는 경우가 많은데 전통연희나 전통무용은 연극, 무용 분야와 병합 가능하며, 창극(국극)의 경우 연극 중 음악극의 한 종류로 간주할 수도 있다.

⑤ 오페라, 창극(국극)의 연출은 음악, 국악 공연의 일반 기술지원 인력과 달리 연극 분야의 연출과 동일한 직종으로 본다.

⑥ 대중음악의 경우 재즈클럽, 라이브 카페 등 다양한 장소에서의 공연이 가능하되 일반음식점으로 분류된 경우는 인정하나 유흥업소로 분류된 스탠드바, 밤무대 공연 등은 원칙적으로 인정하지 않는다.

⑦ 경연대회(콩쿠르), 봉사활동, 축제, 행사 등의 일환으로 이루어지는 공연은 원칙적으로 인정하지 않는다.

⑧ 길거리 밴드나 직장 동아리 밴드의 활동은 원칙적으로 인정하지 않는다.

⑨ 반주 음악(MR)은 1곡으로 인정하지 않는다.

제20조(무용 분야 인정기준) ① '무용'은 음악에 맞추어 울동적인 동작으로 감정과 의지를 표현하는 예술이다.

② 무용 분야 범주로는 한국무용(전통, 창작), 발레(전통, 창작), 현대무용, 실용무용 등의 세부 장르와 무용 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 연기, 안무, 비평, 기술지원(연출, 조연출, 조안무, 프로듀서, 예술감독, 드라마트루그, 무대감독, 장치, 조명, 음향, 도구, 분장, 의상, 음악, 영상, 사진, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 대본 창작, 작창, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성 등), 기획 등이 있다.

③ 경연대회(콩쿠르), 봉사활동, 축제, 행사 등의 일환으로 이루어지는 공연은 원칙적으로 인정하지 않는다. 단, 경연이나 축제의 성격이 있으나 참여 자체가 일정 수준을 전제로 초청받아야 가능할 경우 등은 인정할 수 있다.

제21조(연극 분야 인정기준) ① '연극'은 배우가 각본에 따라 어떤 사건이나 인물을 말과 동작으로 관객에게 보여 주는 무대 예술이다.

② 연극 분야 범주로는 대사극, 음악극(오페라, 창극(국극), 뮤지컬), 무용극, 마당극, 거리극, 마임, 행위예술, 전통연희(판소리, 가면극, 인형극, 그림자극), 아동·청소년극, 교육연극 등의 세부 장르와 연극 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 연기, 연출, 극작, 비평, 기술지원(조연출, 안무, 조안무, 프로듀서, 예술감독, 드라마트루그, 무대감독, 장치, 조명, 음향, 도구, 분장, 의상, 음악, 영상, 사진, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 작창, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성 등), 기획 등이 있다.

③ 학생 공연 참여나 지도는 원칙적으로 인정하지 않는다.

④ 작품 개발 차원의 낭독 공연은 원칙적으로 인정하지 않는다.

⑤ 교육연극의 경우 무대공연을 목적으로 하되 해당 공연이 일정 정도의 예술적 성취를 이룬 경우에만 인정한다.

제22조(영화 분야 인정기준) ① '영화'는 연속적인 영상이 필름 또는 디스크 등의 디지털 매체에 담긴 저작물로서 영상상영관 등의 장소 또는 시설에서 공중(公衆)에게 관람하게 할 목적으로 제작한 것을 말한다.

② 영화 분야 범주로는 극영화, 다큐멘터리 영화, 애니메이션 영화 등의 세부 장르와 영화 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 연기, 연출, 시나리오, 비평, 기술지원(조연출, 프로듀서, 예술감독, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성, 촬영, 녹음, 편집, 장치, 조명, 음향, 음악, 도구, 분장, 의상 등), 기획 등이 있다.

③ 인력회사를 통해 참여하는 보조출연의 경우는 원칙적으로 인정하지 않는다.

④ 학생 작품 참여나 지도는 원칙적으로 인정하지 않는다.

⑤ 학교 영화제는 원칙적으로 인정하지 않는다.

제23조(연예 분야 인정기준) ① '연예'는 대중적인 연기, 노래, 춤, 만담, 마술, 곡예 따위를 관중 앞에서 공연하는 것을 뜻한다.

② 연예 분야 범주로는 드라마, 예능·교양 프로그램, 패션쇼, 광고, 만담, 마술, 곡예 등의 세부 장르와 대중문화 비평이 있으며,

대표적인 직종으로 연기, 연출(방송), 진행, 방송 대본, 대중문화 비평, 영상 기술지원(조연출, 프로듀서, 예술감독, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 대본 창작, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성, 촬영, 녹음, 편집, 장치, 조명, 음향, 음악, 도구, 분장, 의상 등), 공연 기술지원(연출, 안무, 조연출, 조안무, 프로듀서, 예술감독, 드라마트루그, 무대감독, 장치, 조명, 음향, 도구, 분장, 의상, 음악, 영상, 사진, 연기지도, 대사지도, 안무지도, 동작지도, 무술지도, 대본 창작, 작창, 각색, 번역, 번안, 윤색, 재구성 등), 기획 등이 있다.

- ③ 패션쇼와 광고의 경우 시행규칙 별표 기준에 따라 출연에 한정하여 인정한다.
- ④ 인력회사를 통해 참여하는 보조출연의 경우는 원칙적으로 인정하지 않는다.
- ⑤ 경연대회(공쿠르), 봉사활동, 축제, 행사 등의 일환으로 이루어지는 공연은 원칙적으로 인정하지 않는다.

제24조(만화 분야 인정기준) ① '만화'는 하나 또는 둘 이상의 구획된 공간에 실물 또는 상상의 세계를 가공하여 그림 또는 그림 및 문자를 통하여 표현한 저작물로서 종이 등 유형물에 그려지거나 디스크, 인터넷 등 디지털매체에 담긴 것으로 관련 매체에 공표된 창작물을 말한다.

② 만화 분야 범주로는 캐리커처, 카툰, 스토리만화(교양만화, 학습만화, 홍보만화 등) 등의 세부 장르와 만화 비평이 있으며, 대표적인 직종으로는 창작, 비평, 제작 기술지원(스토리, 콘티, 펜터치, 데생, 컬러작업, 배경, 효과, 편집 등), 전시 기술지원(조명, 음향, 장치, 도구 등), 기획 등이 있다.

제25조(소득 기준) 보조금 및 기부금은 해당 예술 활동의 원료를 전제로 소득으로 볼 수 있으며 예술인 개인에게 귀속된 액수에 한하여 인정된다.

제26조(원로 예술인 인정기준) ① '원로 예술인'이란 오랜 기간 전문적인 예술 활동을 한 만 70세 이상의 사람을 말한다.

- ② 심의위원회는 활동 기간, 경력(언론보도 내용, 수상실적, 주요 행사 초청 경력, 문화예술 관련 공적, 기타 문화예술 관련 공인된 활동 등) 등을 근거로 원로 예술인으로 인정할 수 있다.
- ③ 원로 예술인으로 인정받을 경우 예술 활동 증명은 종신토록 유효하다.

제27조(경력단절 예술인 인정기준) ① '경력단절 예술인'이란 전문적인 예술 활동을 시작한 이후 기준 기간 이상이 지났으나 질병, 육아, 임신, 출산, 가족 돌봄, 군대 등 불가피한 사정으로 기준 기간 내 하한 기준 실적을 충족하지 못하는 사람을 말하며, 경력 단절에 대해 증빙자료를 제출하거나, 증빙이 어려운 경우 경력 단절 사유를 직접 기술하여 예술 활동 증명을 신청할 수 있다.

- ② 심의위원회는 제출된 증빙자료 또는 기술된 경력단절의 사유가 타당한 것으로 판단될 경우 경력단절의 기간을 산정하여야 한다.
- ③ 심의위원회는 경력단절의 사유가 아직 해소되지 않았을 경우 경력단절 이전 활동에 대하여 예술 활동 증명 기준을 적용하여야 하며, 경력단절의 사유가 이미 해소된 경우 경력단절 이전과 이후의 실적을 합하여 같은 기준을 적용하여야 한다.
- ④ 경력단절 기간에 대해서는 예술 활동 증명 유효기간 산정을 하지 않는다.
- ⑤ 심의위원회는 판정 시점에서 경력단절의 사유가 해소되지 않은 예술인에 대하여서는 이후 경력단절 지속 여부를 판단하기 위한 차기 판정 시점을 정하여야 한다.

제28조(특수한 방식으로 작업하는 예술인 인정기준) ① '특수한 방식으로 작업하는 예술인'이란 작품 발표 주기가 유난히 길거나 오랜 준비기간을 거쳐 한꺼번에 여러 작품을 발표하는 등 작업 방식이 특수한 예술인을 말한다.

- ② 심의위원회는 신청자의 예술 활동 실적을 근거로 특수한 방식으로 작업하는 예술인으로 인정할 수 있다.
- ③ 예술 활동 증명 유효기간은 해당 분야의 기준을 따른다.

제29조(무형문화재 관련 특례) ① 심의위원회는 「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」제12조제1항, 제32조제1항에 따른 보유자 및 전승교육사에 대해서는 예술인으로 인정할 수 있다. 단, 「문화예술진흥법」상 문화예술의 범주로 볼 수 있는 종목에 한한다.

- ② 심의위원회는 「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」제2조제6호에 따른 국가무형문화재 이수자 또는 사·도무형문화재 이수자의 경우 봉사활동, 축제, 행사 등의 일환으로 이루어지는 공연도 예술 활동으로 인정할 수 있다. 단, 「문화예술진흥법」상 문화예술의 범주로 볼 수 있는 종목에 한한다.
- ③ 제1항에 따라 보유자 또는 전승교육사가 예술인으로 인정받을 경우 그 자격이 유지되는 한 예술 활동 증명은 지속적으로 유효하다.

제30조(예술인 산업재해보상보험 가입 관련 특례) ① 심의위원회는 예술인 산업재해보상보험(이하 "산재보험"이라 한다)에 가입하기 위해 예술 활동 증명을 신청한 사람에 대하여 예술 활동 관련 계약서 또는 예술 활동 확인이 가능한 실적(최소 1회) 자료 등을 근거로 산재보험 가입 지원에 한하여만 유효한 예술 활동 증명을 한시적으로 할 수 있다.

② 예술인 산재보험 가입 관련 특례로 예술 활동 증명을 받은 사람은 이후 정식으로 예술 활동 증명을 신청하여야 한다.

제31조(표준계약서 체결 예술인 사회보험료 지원 관련 특례) ① 심의위원회는 '표준계약서 체결 예술인 사회보험료 지원' 사업에 신청하기 위해 예술 활동 증명을 신청한 사람에 대하여 서면 계약서, 보험료 납부 관련 자료 등을 근거로 당해 사업에 한하여만 유효한 예술 활동 증명을 한시적으로 할 수 있다.

② 표준계약서 체결 예술인 사회보험료 지원 관련 특례로 예술 활동 증명을 받은 사람은 이후 정식으로 예술 활동 증명을 신청하여야 한다.

제32조(예술인 신문고 관련 특례) ① 심의위원회는 법 제4조의4 문화예술용역 관련 계약 의무 위반 및 제6조의2에 따른 불공정행위로 인한 피해를 구제받기 위해 예술 활동 증명을 신청한 사람에 대하여 문화예술용역 계약서 또는 문화예술용역 계약 관계에 있음을 객관적으로 입증할 수 있는 자료 등을 근거로 당해 사업에 한하여만 유효한 예술 활동 증명을 한시적으로 할 수 있다.

② 예술인 신문고 관련 특례로 예술 활동 증명을 받은 사람은 이후 정식으로 예술 활동 증명을 신청하여야 한다.

제33조(여러 분야 또는 목 간 복합 실적에 대한 인정기준) ① 여러 분야 또는 여러 목의 활동으로 분산되어 있다 하더라도 예술적 역량이 서로 연계되어 발휘된다고 판단될 경우 합산하여 예술 활동 실적으로 인정할 수 있다.

② 예술 활동 증명을 위한 하한 기준을 1점으로 보고 환산, 합산하여 1점 이상인 사람으로 한다.

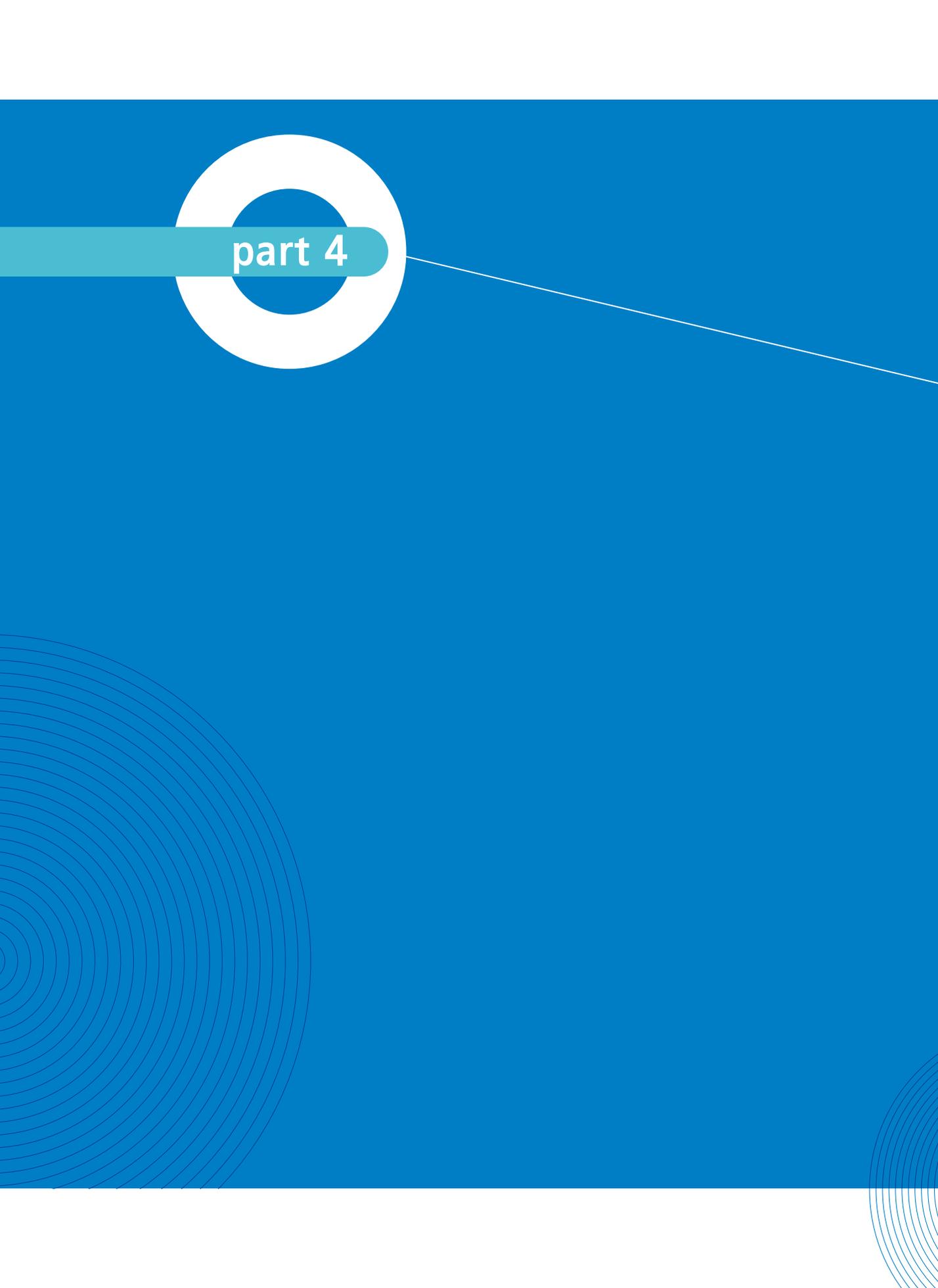
제5장 효력

제34조(유효기간 만료에 따른 재신청) 예술 활동 증명을 받은 사람은 유효기간 만료일 6개월 전부터 자격 유지를 위한 재신청 절차를 밟을 수 있으며, 유효기간 만료일까지 재신청을 완료하지 않을 경우 예술 활동 증명의 효력은 상실된다.

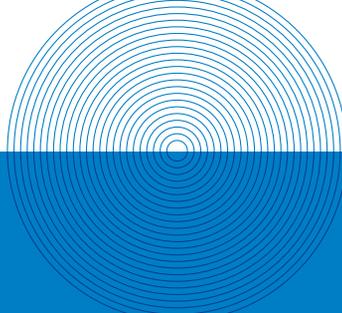
제35조(허위자료 제출 시 효력) 시행령 제2조제2항에 따른 자료를 거짓으로 제출한 사람의 예술 활동 증명은 무효이며 이 경우 일정 기간 동안 재단 사업 참여에 제한을 받을 수 있다.

부칙 <제69호, 2021. 3. 3.>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.



part 4



예술인 고용보험 관련 각종 서식



예술인 고용보험 신고 등 필요서식과 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서식은
근로복지공단 누리집(서식자료 메뉴)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 법리적인 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
---------	---

	<p>나. 부 계약당사자(1) 년 월 일 ~ 년 월 일 다. 부 계약당사자(2) 년 월 일 ~ 년 월 일</p> <p>② 기타 사항: ※ 계약기간의 변경 등에 관한 사항이 있을 경우 명시</p>
<p>2. 계약대상 (업무내용)</p>	<p>① 업무·과업의 내용 : ※ 예술인 계약당사자(주, 부)가 다수일 경우, 각 계약당사자별 내용 기재</p> <p>② 기타: ※ 업무수행에 관한 시간, 장소 등 특정이 필요할 경우 명시</p>
<p>3. 계약금액</p>	<p>① 계약금액 : (총)원</p> <p>★ 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</p> <p>가. 주 계약당사자 ()원</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>나. 부 계약당사자 1 ()원 ※ 부 계약당사자가 없는 경우 작성하지 않음</p> <p>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.</p> <p>①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등),</p>

	<p>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</p> <p>다. 부 계약당사자 2 ()원</p> <p>①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원</p> <p>※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임</p> <p>※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다.</p> <p>①-2 기타비용 ()원</p> <p>※ 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</p> <p>② 지급방식 : [] 현금으로 직접 지급 [] 예술인 명의 통장 입금(은행: , 계좌번호:)</p> <p>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)</p> <p>④ 사업주는 관련 법령에 따라 원천징수할 세금 및 예술인 부담 고용보험료를 공제한 후 지급한다.</p> <p>⑤ 기타 사항 :</p>
4. 권리·의무	<p>① 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 이 계약을 체결하거나 종료(해지 포함)하는 경우 예술인에 대하여 관할 근로복지공단에 피보험자격 신고 등 「고용보험법」과 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 정하고 있는 의무를 이행하여야 한다.</p> <p>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</p> <p>(1) 사업주의 권리·의무 _____</p> <p>(2) 예술인의 권리·의무 _____</p>

<p>5. 계약의 갱신·변경 및 해지</p>	<p>① ※ 계약의 갱신·변경 및 해지에 관해 특정이 필요할 경우 명시</p>																
<p>6. 분쟁해결</p>	<p>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.</p>																
<p>7. 계약의 효력</p>	<p>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.</p>																
<p>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).</p>																	
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="text-align: right; width: 10%;">년</td> <td style="text-align: right; width: 10%;">월</td> <td style="text-align: right; width: 10%;">일</td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 20px;">사업주:</td> <td style="padding-top: 20px;">(서명 또는 인)</td> <td style="padding-top: 20px;">예술인(주 계약당사자):</td> <td style="padding-top: 20px;">(서명 또는 인)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding-top: 20px;">예술인(부 계약당사자):</td> <td style="padding-top: 20px;">(서명 또는 인)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding-top: 20px;">예술인(부 계약당사자):</td> <td style="padding-top: 20px;">(서명 또는 인)</td> </tr> </table>			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)
	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 제2호의2서식] <신설 2021. 7. 1.>

[] 고용보험 보험관계 성립신고서([] 예술인 종사 사업장) [] 노무제공자 종사 사업장) [] 산재보험 보험관계 성립신고서(특수형태근로종사자 종사 사업장)

* 뒷쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	5일
------	-----	------	----

사업장	사업장관리번호	명칭		사업장 형태	[] 법인 [] 개인	
	소재지	우편번호()				
	우편물 수령지	우편번호()		전자우편주소		
	전화번호	(휴대전화)			팩스번호	
	업태	종목	(주생산품)		업종코드	
	사업자등록번호		법인등록번호			
	환급(반환) 계좌 사전신고	은행명	계좌번호	[] 자동이체 계좌와 동일		
계좌	사건신고	예금주명	* 보험료 정산 등 환급(반환)금액 발생 시 지급될 계좌입니다. (지급 관련하여 통장사본 등 추가 서류를 요청할 수 있습니다.)			
사용자 (대표자)	성명	주민(외국인)등록번호		전화번호		
	주소					

고용보험료 지원 신청 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제21조·제48조의2제8항제3호·제48조의3제6항제3호에 따라 아래와 같이 고용보험료 지원을 신청합니다(근로자 수 10명 미만인 사업(장)만 해당합니다). [] (신청시 괄호에 체크)

고용보험	예술인 또는 노무제공자 수	피보험자 수	성립일
	보험사무대행기관 (명칭)	(번호)	
	주된 사업장 명칭	사업자등록번호	
산재보험	우선지원대상기업 [] 해당 [] 비해당	관리번호	
	특수형태근로종사자 수	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 적습니다)			
보험사무대행기관 (명칭)		(번호)	
주된 사업장 명칭	사업자등록번호		
우선지원대상기업 [] 해당 [] 비해당	관리번호		

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조·제48조의2제8항제1호·제48조의3제6항제1호, 같은 법 시행규칙 제7조 및 「산업재해보상보험법」 제125조에 따라 위와 같이 신고합니다.

신고인(사용자·대표자)

[] 보험사무대행기관

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

년 월 일

(서명 또는 인)

(서명 또는 인)

신고인(신청인) 제출서류	1. 통장 사본 1부(자동이체 신청의 경우에만 제출합니다)	수수료 없음
직원 확인사항	1. 사업자등록증 2. 주민등록표 초본(신고인이 개인인 경우만 해당합니다). 다만, 신고인이 직접 신고서를 제출하면서 신분증명서(주민등록증, 운전면허증, 여권을 말합니다)를 제시하는 경우에는 그 신분증명서의 확인으로 주민등록표 초본의 확인을 갈음합니다. 3. 법인 등기사항증명서(신고인이 법인인 경우만 해당합니다)	

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 담당직원 확인사항의 행정정보를 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인

(서명 또는 인)

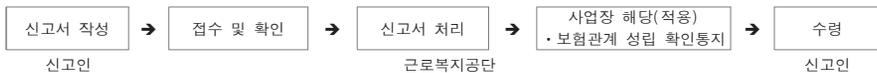
작성방법

공동 사항	<ol style="list-style-type: none"> 1. "사용자·대표자"란 개인사업의 경우 개인사업주, 법인의 경우 대표자 인적사항을 적습니다. 2. "업태와 종목"란은 사업자등록증 상의 업태와 종목을 적습니다. 3. "환급(반환)계좌 사정신고"는 사업장 환급(반환)금 발생 시 지급받을 은행의 은행명, 계좌번호 등을 적습니다. 4. "자동이체신청"란의 예금주 주민등록번호는 계좌개설 시 주민등록번호로 등록되었으면 그 주민등록번호를, 사업자등록번호로 등록되었으면 그 사업자등록번호를 적습니다(자동이체 신청 시 고용보험료의 처리 대상은 월별보험료가 해당되며 합산자동이체는 월납보험료를 합산 출금합니다). 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.
고용 보험	<p>※ 예술인 및 노무제공자가 종사하는 사업(장)은 이 서식을 이용하여 신고하고 근로자가 종사하는 사업(장)은 별지 제2호서식을 이용하여 별도 신고합니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "예술인 또는 노무제공자 수", "피보험자 수"란은 성립 또는 가입 사업 단위의 내용을 적습니다. 2. "우선지원 대상기업"란은 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 "우선지원 대상기업"에 해당하는 기업인지 여부를 적습니다. 3. "주된 사업장 관리번호"란은 주된 사업장의 보험관계가 이미 성립한 경우에만 적습니다. 4. 제출된 서식만으로 사실 여부 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보완 요구가 있을 수 있습니다. <p>※ "원사업주 사업장관리번호 또는 사업개시번호"란은 사내하도급 근로자 등을 고용하여 사내하도급을 수행하는 수급사업주가 원사업주의 산재보험 사업장관리번호(원사업주가 일괄적용 사업장인 경우에는 원사업주의 사업개시번호)를 적습니다(건설업은 제외).</p>
산재 보험	<ol style="list-style-type: none"> 1. "사내하도급"이란 원사업주로부터 업무를 도맡거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말합니다. 2. "수급사업주"란 업무를 도맡거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말합니다. 3. "원사업주"란 업무를 도맡거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말합니다. 수차의 도급에 의해 이루어지는 경우에는 최상위의 원사업주를 말합니다. 4. "사내하도급 근로자 등"이란 수급사업주가 원사업주로부터 도맡거나 위탁 받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위해 고용한 근로자나 특수형태종사근로자를 말합니다. 5. 원사업주가 다수 있는 경우에는 사내하도급 근로자 등이 가장 많은 사업장의 원사업주 원수급 사업장관리번호를 적습니다. 6. 제출된 서식만으로 사실 여부 확인이 어려우면 관련 서류의 보완 요구가 있을 수 있습니다(원사업주는 수급사업주에게 사업장관리번호 제공에 협조해야 함).

고용보험료 지원 안내

1. 예술인 또는 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험료 지원 대상 사업은 전년도의 월평균 근로자인 피보험자 수가 10명 미만이거나 신청 직전 3개월 동안(지원신청일이 속한 연도로 한정하며, 보험관계성립일 이후 3개월이 지나지 않은 경우에는 그 기간 동안) 연속하여 근로자인 피보험자 수가 10명 미만이고, 신청월 말일 기준으로 10명 미만이어야 합니다.
 - ※ 지원 대상 사업 판단 시 예술인 또는 노무제공자를 제외한 근로자인 피보험자 수를 기준으로 판단합니다.
 - ※ 연금(고용)보험료를 지원받고 있는 해당 연도 중에 「국민연금법 시행령」 제73조의2제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제28조제2항에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 실시 중인 근로자는 근로자 수 산정에서 제외됩니다.
 - ※ 법인사업은 법인단위로 10명 미만 여부를 판단하나, 공동주택관리사무소의 경우 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 따라 관리사무소 현장별로 10명 미만 여부를 판단합니다.
2. 신청 연도의 근로자 수가 3개월 연속 10명 이상인 경우 4개월째부터 해당 연도 말까지 고용보험료 지원 대상에서 제외됩니다.
3. 고용보험료 지원은 고용보험의 자격취득이 된 사람으로 한정하여 이루어지므로 현재까지 자격취득이 안 된 피보험자의 경우 반드시 근로복지공단에서 자격취득신고서(단기예술인 또는 단기노무제공자의 경우 노무제공내용확인신고서)를 제출하여 혜택을 받을 수 있습니다. (신고관련 문의: 국번없이 1588-0075)
 - ※ 노무제공자의 경우에는 월보수액 신고서를 제출한 달에 한하여 지원요건 충족 여부를 확인하여 지원합니다.
4. 고용보험료 지원 대상에 해당하는 경우에 신청 월부터 해당 연도 말까지 지원되며 매월 해당 월의 보험료가 납부기한 이내에 모두 납부된 경우에만 보험료가 지원됩니다. 따라서 납부기한이 지나서 납부하거나 일부만 납부한 월에는 지원을 받을 수 없습니다.
5. 고용보험료는 예술인 또는 노무제공자의 보수액 수준 등에 따라 사용자와 노무제공자의 고용보험료 부담분의 일부가 지원됩니다. 다만, 노무제공자의 재산 및 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득이 보건복지부장관(고용노동부장관)이 고시한 기준 이상에 해당할 경우 지원대상에서 제외되며, 해당 예술인 또는 노무제공자의 지원 여부를 결정하기 위해 근로복지공단은 해당 예술인 또는 노무제공자의 재산 및 종합소득자료를 수집하여 확인합니다.
6. 고용보험료를 지원받고 있는 사업(장)에 신규로 자격을 취득한 예술인 또는 노무제공자가 있을 경우 고용보험료 지원신청이 없어도 해당 가입자가 보험료 지원요건을 충족할 경우 고용보험료를 지원받을 수 있습니다.
7. 고용보험료 지원 대상 요건에 해당되지 않은 사실이 추후 확인된 경우에는 지원한 금액에 대해 국가가 환수할 수 있습니다.
8. 근로복지공단에서 고용보험의 지원 여부를 확인하여 처리 결과를 통보합니다.

처리절차



[]고용보험 보험관계 소멸신고서 []예술인 종사 사업장
 ([]노무제공자 종사 사업장)
 []산재보험 보험관계 소멸신고서 (특수형태근로종사자 종사 사업장)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	3일
사업장	사업장관리번호		
	명칭	전화번호	
	사업자등록번호	법인등록번호	
	소재지		
	우편번호()		
환급(반환)계좌사전신고	은행명	계좌번호	
	예금주명	*보험료 정산 등 환급(반환)금액 발생 시 지급될 계좌입니다. (지급 관련하여 통장사본 등 추가 서류를 요청할 수 있습니다.)	

보험사무대행기관(고용·산재)	명칭	번호
-----------------	----	----

사용자(대표자)	성명	주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)
	주소	전화번호(유선/이동전화) 우편번호()

신고사유	중복선택불가 <input type="checkbox"/> 폐업 <input type="checkbox"/> 통폐합 <input type="checkbox"/> 사업 종료 <input type="checkbox"/> 그 밖의 사유 <input type="checkbox"/> 예술인 또는 노무제공자/특수형태근로종사자 없이 1년 경과 ※ 마지막 자격 상실한 예술인 또는 노무제공자의 상실일부터 1년이 지난 날 부터 보험관계를 소멸할 수 있습니다.
------	--

사유 발생일자

탈퇴(소멸) 후 우편물 수령지

(고용)노무제공자 수	명	(산재)특수형태근로종사자 수	명	우편번호()
(고용)예술인 수	명	소멸일		

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조·제48조의2제8항제1호·제48조의3 제6항제1호, 같은 법 시행규칙 제7조제3항 및 「산업재해보상보험법」 제125조에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인(가입자) (서명 또는 인)

[]보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

신고인 제출서류	없음	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 휴업·폐업사실 증명원(사업장이 휴업·폐업하는 경우만 해당합니다) 2. 법인 등기사항증명서	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 담당 직원 확인사항 중 휴업·폐업사실 증명원을 확인하는 것에 동의합니다.

* 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인 (서명 또는 인)

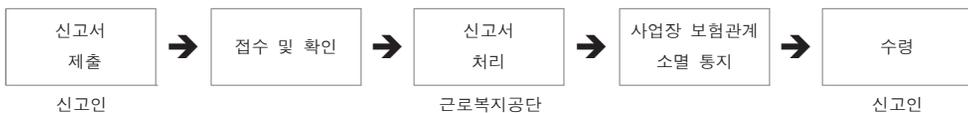
유의사항

1. 가입자가 있는 경우 가입자 자격상실 신고서를 같이 제출해야 합니다.
2. 일반 근로자 종사 사업장의 경우에는 별도 서식을 이용하여 근로복지공단에 제출하기 바랍니다.
3. 제출된 서식만으로 사실 여부의 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보완 요구가 있을 수 있습니다.
4. 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수 총액 등(보수총액신고서)을 공단에 신고해야 합니다.

작성방법

- | | |
|------|--|
| 공통사항 | <ol style="list-style-type: none"> 1. "환급(반환)계좌 사전신고"는 사업장 환급(반환)금 발생 시 지급받을 은행의 은행명, 계좌번호 등을 적습니다. 2. 각 해당 신고 여부를 "[√]" 표시 하십시오. 3. "신고 사유"란은 해당 사유 한 가지만 표시한 후 사유 발생일을 적습니다. 4. 신고인의 경우 반드시 사용자(대표자)의 서명 또는 날인이 있어야 합니다. |
|------|--|

처리절차



[]고용보험 보험관계 변경신고서([]예술인 종사 사업장)
 []노무제공자 종사 사업장)
 []산재보험 보험관계 변경신고서(특수형태근로종사자 종사 사업장)

* 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	3일
------	-----	------	----

사업(장)	사업장관리번호	전화번호(유선/이동전화)	
	명칭		
	소재지		

보험사무대행기관	명칭	번호
----------	----	----

사용자(대표자)	성명	주민(외국인)등록번호
----------	----	-------------

사용자 (대표자/ 공동대표자)	변경항목	변경일	변경전	변경후
	성명			
	주민(외국인)등록번호			
	주소			
	전화번호			

사업(장)	변경항목	변경일	변경내용
	명칭		
	전화번호		
	휴대전화		
	FAX번호		
	전자우편주소		
	소재지		
	우편물 수령지		
	사업자등록번호		
	법인등록번호		
	종류(업종)		
	직종		
	사업의 기간		
	그 밖의 사항		

위와 같이 신고합니다.

년 월 일
 (서명 또는 인)
 신고인(가입자)
 []보험사무대행기관 (서명 또는 인)

근로복지공단 지역본부(지사장) 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 증질지(80g/㎡)]

신고인 제출서류	없음	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 사업자등록증(사업장이 변경되는 경우만 해당합니다) 2. 주민등록표 초본 사업주가 변경된 경우로서, 신고인이 개인인 경우만 해당합니다. 다만, 신고인이 직접 신고서를 제출하면서 신분증명서(주민등록증, 운전면허증, 여권을 말합니다)를 제시하는 경우에는 그 신분증명서의 확인으로 주민등록표 초본의 확인을 갈음합니다. 3. 법인 등기사항증명서(신고인이 법인인 경우만 해당합니다)	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 담당 직원 확인사항란의 제1호 및 제2호의 행정정보를 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 신고인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

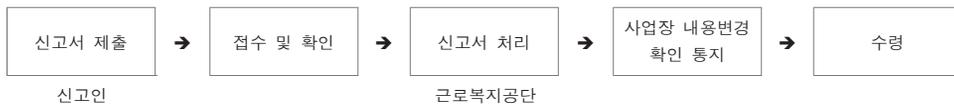
신고인

(서명 또는 인)

작성 방법

1. 사용자(대표자/공동대표자)의 성명 및 주민(외국인)등록번호는 개인사업의 경우 개인사업주, 법인의 경우 대표자 인적 사항을 주민등록표 등본(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)를 적습니다.
2. 사용자(대표자/공동대표자) 및 사업장의 변경내용에 해당되는 부분에 변경일자(를) 적습니다.
3. 변경 전 내용과 변경 후 내용을 적습니다.
예) 명칭변경: ○○○주식회사(변경 전) → □□□□주식회사(변경 후)
4. "종류(업종)"란에는 해당 사업장의 사업내용이 무엇인지 구체적으로 적습니다.
5. "직종"란에는 노무제공자 또는 특수형태근로종사자 직종의 변경사항을 적습니다.

처리 절차



■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제22호의4서식] <개정 2021. 7. 1.>
 [] 산재보험 [] 고용보험 ()년도 보수총액신고서 (양쪽)
 * 신고는 고용·산재보험 토탈서비스(total.kcooeml.or.kr)를 이용하거나 전자적 매체(CD 등)를 제출하는 방식으로 합니다(10명 미만 사업장은 서면으로도 신고할 수 있습니다).
 * []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다.

접수번호		접수일자		처리기간		5일	
관리번호	사업장명	대표자	산재업종	산재업종 (오몰:)		팩스번호	
사업장 소재지	전화번호		고용보험				
성명	주미(외국인)등록번호	신재보험		③월평균보수 (원)	④종사자 코드	⑤연간 보수총액 (원)	⑥월평균보수 (원)
		①보험료 부과구분	②연간 보수총액 (원)				
⑦일용근로자 등 보수총액 (※뒤쪽 작성방법 5번 참조)	근로자 종사 사업 에솔인 종사 사업 노무제공사 종사 사업						
⑧그 밖의 근로자 보수총액 (※뒤쪽 작성방법 6번 참조)		-					
⑨합계	② + ⑦ + ⑧ + ⑨						
* 「산업재해보상보험법」 제126조에 따라 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사업에 종사하는 자(이하 "자활근로 종사자"라 합니다) 및 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 "노조전임자"가 있는 경우에는 해당 근로자의 보수총액 등은 뒤쪽의 ⑩란에 적습니다.							

구분	연도 중 산재보험 업종변경 시점의 기간별 보수총액 (※ 연도 중 산재보험 업종변경이 있는 경우에만 적습니다)		⑩ 매월 말일 현재 일용근로자 및 그 밖의 근로자 수 (※ ⑦번 또는 ⑧번 해당 근로자가 있는 경우에만 적습니다)											
	연도 중 산재보험 업종변경 전 (.)	연도 중 산재보험 업종변경 후 (.)	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
사업장의 보수총액(원)														

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의10제1항·제2항, 같은 법 시행령 제19조의7제1항·제2항·제5항 및 같은 법 시행규칙 제16조의6에 따라 사업장 근로자·에솔인·노무제공사의 보수총액 등을 위와 같이 신고합니다.

신고인(사업주) [] 보협사무대행기관 (서명 또는 인) / [] 보협사무대행기관 (서명 또는 인)
 년 월 일 (서명 또는 인)
근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하
 297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제22호의1서식] <개정 2021. 7. 1.> 고용·산재보험 토털서비스(total.koomel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

[] 산재보험 [] 고용보험 ()년도 보수총액 수정신고서

(앞쪽)

접수번호		접수일		처리기한 5일											
관리번호	사업장명	대표자	산재업종												
사업장소재지	전화번호	팩스번호													
성명	주인(외국인) 등 등록번호	산재보험 수정신고	고용보험 수정신고												
		취득일 ①연간보수총액(원)	취득일 ②연간보수총액(원)	취득일 ③연간보수총액(원)	취득일 ④월평균보수(원)										
⑤일용근로자 등 보수총액 (수정사항이 있는 경우에만 작성)	일용근로자 단기에술인 단기노무제공자														
⑥그 밖의 근로자 보수총액 (※수정사항이 있는 경우에만 작성)															
※ "지활근로종사근로자" 및 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 "노조전임자"가 있는 경우에 해당근로자는 뒷면 ⑩번란에 작성합니다.															
⑦년도 중 산재보험 업종변경 사업장 기간별 보수총액 (※수정사항이 있는 경우에만 작성)															
구분	업종변경 전 (.)	업종변경 후 (.)	구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
사업장보수총액 (원)	일용근로자 및 그밖의근로자수(명)														

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의11·제48조의2제8항제2호·제48조의3제6항제2호 및 같은 법 시행규칙 제16조의9에 따라 위와 같이 우리 사업장의 보수총액을 수정신고합니다.

신고인(사용자·대표자) (서명 또는 인) / [] 보험사무대행기관 (서명 또는 인) 년 월 일 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

⑩ 자활근로조사자 및 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 노조전임자 보수총액 수정신고서(※ 수정대상 근로자만 작성)

관리번호	사업장명		사업장소재지	
	주인(외국인)등록번호	취득일	신체보험 수정신고	고용보험 수정신고
성명	①연간보수총액(원)	②월평균보수(원)	취득일	③연간보수총액(원) 고용안정 · 직업능력개발 실업급여
				④월평균보수(원)

※ 위 ⑩번란의 고용보험 연간보수총액(③번란)은 실업급여와 고용안정 · 직업능력개발 중 어느 한 부문만 적용될 수 있으므로 해당 부문을 구분하여 적습니다.
 ※ '노조전임자' 가년도 중 노조에 일정 기간만을 전임한 경우 비전임기간의 보수총액도 ⑩번란에 같이 적습니다.

작성방법

1. 수정대상 근로자 또는 예술인, 노무제공자에 대해서만 신고
 - ※ 신체보험 "근로자 고용신고" 또는 고용보험 "피보험자격 취득신고"가 누락된 근로자, 예술인 또는 노무제공자를 추가 신고할 경우에는 피보험(근로자)자격취득 신고서를 별도 제출 (근로자 자격취득 신고서 또는 피보험자격 취득신고서는 근로복지공단 홈페이지(www.kcomwi.or.kr)에서 내려 받거나 고용 · 산재토탈서비스(total.kcomwi.or.kr)에서 전자신고 가능)
2. ①, ③란의 "연간보수총액" 은 해당 연도에 발생한 보수총액을 적습니다.
 - ① 근로자의 경우
 - * 연간보수총액: 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액(연말정산에 따른 간과세 원천징수 대상 근로소득과 동일)
 - * 휴업 · 휴직 및 '근로기준법' 제74조에 따른 보호휴가(출산전후 휴가 또는 유산 · 사산휴가) 중의 보수는 고용보험 보수총액에는 포함하고, 산재보험 보수총액에서는 제외
 - ② 예술인 및 노무제공자의 경우
 - * 연간보수총액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호 · 제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시 하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액
3. ②, ④번란의 "월평균보수"는 아래 계산식에 따라 산정[이미 산정(고용종료)된 종사자의 월평균보수란은 적지 않습니다]
 - * 전년도에 근로 등을 개시한 종사자: 전년도 보수총액 ÷ 전년도 종사개월수
 - * 해당 보령연도에 근로 등을 개시한 종사자: 취득(고용)일부터 1년간(1년 이내의 근로계약기간 · 문화예술공역 관련 계약기간, 노무제공 관련 계약기간을 정한 경우에는 그 기간을 말합니다) 지급하기로 정한 보수총액 ÷ 해당 종사개월수
4. ⑤란의 "일용근로자 보수총액"은 일용근로자, 단기에슬인 또는 단기노무제공자(계약의 기간이 1개월 미만인 근로자)들의 연간보수총액 합계액을 적습니다(수정사항이 없는 경우에는 적지 않습니다).
5. ⑥_1란의 "고용허가외국인 중 실업급여보수" 는 고안직능 당연적용인 고용허가외국인 중 실업급여 임의적용자에 대한 보수를 적습니다(수정사항이 없는 경우에는 적지 않습니다).
6. ⑥번란의 "그 밖의 근로자 보수총액"은 월 60시간 미만 근로자 및 고용보험에 가입하지 않은 외국인근로자 중 산재보험 고용정보를 신고하지 않은 근로자들의 연간 보수총액 합계액을 적습니다(수정사항이 있는 경우에만 적습니다).
7. ⑦번란의 "년도 중 산재보험 연충변경 사업장 기간별 보수총액"은 산재보험 사업장 기간별 보수총액을 연충변경 전과 후를 구분하여 적습니다(수정사항이 없는 경우에는 적지 않습니다).
8. ⑧번란의 "매월 말 현재 일용근로자 및 그 밖의 근로자수"는 매월 말 현재 근무하는 일용근로자의 수 및 그 밖의 근로자의 수를 적습니다(수정사항이 없는 경우에는 적지 않습니다).

■ 고용보험 및 산업재해 보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제22호의14서식] <신설 2021. 7. 1.>

[] 고용보험 피보험자격취득 신고서 ([] 예술인 [] 노무제공자)
 [] 산재보험 입직 신고서 (특수형태근로종사자)

* 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 칸은 신고인이 적지 않습니다. (양쪽)

접수번호	접수일	처리기간	5일	(양쪽)						
사업장	사업장관리번호	단위사업장 명칭		영업소 명칭						
	소재지			우편번호 ()						
	전화번호	팩스번호								
보험사무대행기관	번호	명칭	하수급인 관리번호(정부·공공발주사업의 문화예술용역계약 사업 등의 하수급인만 해당함)							
	공통		고용보험	산재보험						
연번	상명	주민등록번호 (외국인등록번호)	직종 부호	자격 취득일	국적	체류 자격	월(평균)보수액	입직일	휴대전화	해당 직종자에 한하여 아래 표 * 참조하여 번호 기재
		방문판매원 택배기사 화물차주 건설기계 방문판매원 택배/콰기사 화물차주 건설기계	배송수단	중류	배송수단	중류	배송수단	중류	배송수단	중류
1										
2										
* 직종별 추가 입력 번호	방문판매원 택배기사 및 콰서비스기사 화물차주 건설기계조종사	입직유형 배송수단 기계종류	① 월 기준 소득·일수 이상 ② 사업주의 특수형태근로종사자 인정 신고 ① 화물자동차 ② 승용·승합자동차 ③ 이륜자동차 ④ 도보·자전거·지하철 ⑤ 기타 ① 일반형 화물자동차(5톤 미만) ② 일반형 화물자동차(5톤 이상) ③ 특수용도형 화물자동차(피견인형 제외) ④ 견인형 화물자동차(피견인형 포함) ① 불도저 ② 콰사기 ③ 로더 ④ 지게차 ⑤ 스크레이퍼 ⑥ 덩크트럭 ⑦ 기중기 ⑧ 모터그레이더 ⑨ 롤러 ⑩ 노산인정기 ⑪ 콘크리트배치 플랜트 ⑫ 콘크리트파니셔 ⑬ 콘크리트살포기 ⑭ 콘크리트펌프 ⑮ 아스팔트믹싱플랜트 ⑯ 아스팔트파니셔 ⑰ 아스팔트살포기 ⑱ 골재살포 기 ⑲ 쇄석기 ⑳ 공기압축기 ㉑ 진공기 ㉒ 항발기 ㉓ 자갈채취기 ㉔ 준설선 ㉕ 특수건설기계 ㉖ 타워크레인 ㉗ 콘크리트믹서트럭 「고용보험법」 제15조 및 같은 법 시행령 제7조, 「산업재해보상보험법」 제125조제3항 및 같은 법 시행령 제128조에 따라 위와 같이 자격취득·입직을 신고합니다. 년 월 일 (서명 또는 인)							
신고인(사용자·대표자)		(서명 또는 인)		[] 보험사무대행기관 (서명 또는 인)						
근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하										

297mm×210mm(백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡))

유의사항

앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조제2항제5호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실금급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.

작성방법

1. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록번호)를 적습니다.
 2. 직종부호란에는 아래 직종현황을 참고하여 적습니다.
1. 고용보험 당연적용대상인 가입자(노무제공자, 예술인의 취득 여부에 대해 해당되는 “[]”에 “√” 표시를 합니다).
 2. 자각취득일란에는 해당 사업장의 노무제공계약에 따른 노무제공 개시일을 적습니다.
 3. 외국인의 경우에는 국적 및 체류자격(외국인등록종류에 적은 내역)을 적습니다.
 4. 월(평균)보수액란에는 예술인의 경우 “월평균보수액”(노무제공 개시 이후 1년 간 지급이 예상되는 보수총액을 예상 증서개월수로 나눈 금액)을, 노무제공자의 경우 “월보수액”(노무제공월에 실제 지급된 보수액 또는 노무제공개시 이후 월별로 지급이 예상되는 보수액)을 적습니다.
- 예술인 또는 노무제공자의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액
5. 노무제공자의 경우 별도 서식인 고용보험 노무제공자 월평균보수 통보서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제22호의2 서식)를 작성하여 취득일이 속한 달의 다음 달 말일까지 월평균보수를 통보하기 바랍니다.

산재보험

1. 임직일란에는 해당 사업장의 노무제공 개시일을 적습니다.
2. 방문판매원 및 계약직원은 직종이 “방문판매원”인 경우에만 작성하며 해당되는 번호를 골라 적습니다.
3. 배송수단란은 직종이 “택배기사”, “퀵서비스기사”, “화물차주”인 경우에만 작성하며 해당되는 번호를 골라 적습니다.
4. 건설기계종류란은 타인을 사용하지 않고 앞쪽 하단에 명시된 건설기계를 직접 운전하는 건설기계종종사의 경우만 해당 건설기계의 번호를 골라 적습니다.

직종 부호

441 (창작)문학	442 (창작)미술	443 (창작)사진	461 (실연)문학	462 (실연)미술	463 (실연)사진	481 (기술지원)문학	482 (기술지원)미술	483 (기술지원)사진
444 (창작)건축	445 (창작)음악	446 (창작)국악	464 (실연)건축	465 (실연)음악	466 (실연)국악	484 (기술지원)건축	485 (기술지원)음악	486 (기술지원)국악
447 (창작)무용	448 (창작)연극	449 (창작)영화	467 (실연)무용	468 (실연)연극	469 (실연)영화	487 (기술지원)무용	488 (기술지원)연극	489 (기술지원)영화
450 (창작)연예	451 (창작)만화	452 (창작)기타	470 (실연)연예	471 (실연)만화	472 (실연)기타	490 (기술지원)연예	491 (기술지원)만화	492 (기술지원)기타
941 보험설계사(생명보험사 소속)	942 보험설계사(생명보험사 외 소속)	943 학습지방문강사·교육교구강사	948 방문판매원·추천방문판매원	949 대어제물방문점원	950 가전제품배송기사	955 화물차주(위험물질 운송)	956 화물차주(수출입컨테이너)	957 퀵서비스기사(특수형태근로종사자)
944 택배기사	945 대출모집인(여신금융기관 소속)	946 대출모집인(대출모집법인 소속)	951 방과후강사	952 건설기계조종사	953 화물차주(시멘트 운송)	959 골프장캐디(특수형태근로종사자)	960 소프트웨어기술자	
947 신용카드회원모집인			954 화물차주(철강재 운송)					

처리절차



■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제22호의15서식] <신설 2021. 7. 1.>

고용보험 피보험자격 상실 신고서([]에슬인 []노무제공자)
 산재보험 이직 신고서(특수형태근로종사자)

* 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다.

접수일	처리기간 5일
-----	---------

사업장	사업장관리번호	명칭	단위사업장 명칭	영업소 명칭
소재지				
전화번호			우편번호()	
			팩스번호	

보험사무대행기관	번호	명칭	이직신고인 관리번호(정부·공공발주사업의 문화예술영역계약 사업 등의 하수급인만 해당함)
----------	----	----	---

연번	성명	공통 주민등록번호 (외국인등록번호)	자격 상실일	신신 코드	상실사유	고용보험			산재보험			
						해당 입도	전년도 해당 월보수액	노무제공자 월보수액	이직일 휴대전화번호	공통	이직사유[√]	
1											<input type="checkbox"/> 계약종료 <input type="checkbox"/> 사업의 폐업·휴업 <input type="checkbox"/> 기타()	<input type="checkbox"/> 서비스/대리운전기사만 직상
2											<input type="checkbox"/> 계약종료 <input type="checkbox"/> 사업의 폐업·휴업 <input type="checkbox"/> 기타()	<input type="checkbox"/> 전속성 없음 <input type="checkbox"/> 전속성 있음
3											<input type="checkbox"/> 계약종료 <input type="checkbox"/> 사업의 폐업·휴업 <input type="checkbox"/> 기타()	<input type="checkbox"/> 전속성 없음 <input type="checkbox"/> 전속성 있음

「고용보험법」 제15조 및 같은 법 시행령 제7조, 「산업재해보상보험법」 제125조 제3항 및 같은 법 시행령 제126조에 따라 위와 같이 자격상실·이직을 신고합니다.

신고인(사용자·대표자) []보힘사무대행기관 []보힘사무대행기관
 (서명 또는 인) (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm(백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡))

유의사항

1. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조제2항제5호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.
2. 고용보험의 실업급여를 지급 받을 수 있는 기간은 이직(노무제공 종료)일의 다음 날부터 12개월입니다.

작성방법

성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)란에는 주민등록표(외국인등록증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호)를 적습니다.

1. "자격상실일"란에는 자격상실 사유(해당 사업장에서 이직 또는 노무제공 종료, 사망 등)가 발생한 날의 다음 날을 적습니다.
 - * (예시) 노무제공 종료일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, - 사망일/상실일: 2월1일/2월2일
 - * 노무제공자의 월보수액이 기준보수 미만일 경우 상실일은 변동될 수 있습니다.
2. "상실사유"란에는 반드시 구체적 사유를 구분코드와 함께 적습니다.

【상실(이직)사유 코드】

- ◆ 자진이직 : 11. 개인사정으로 인한 자진이직, 12. 사업장 이전, 노무제공조건 변동, 보수 체불, 계약 변동 등으로 자진이직
- ◆ 사업장 사정파 피보험자(예출인, 노무제공자)의 귀책사유에 의한 이직 : 22. 폐업·도산 23. 경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 이직(계약해지 포함)
 - 26. 피보험자(예출인, 노무제공자)의 귀책사유에 의한 계약해지
- ◆ 기간만으로 의한 이직 : 32. 계약기간 만료, 사업(공사) 종료
- ◆ 기타 : 41. 고용보험 비적용 43. 노무제공자 월보수액의 소득기준 미충족

3. "예출인 보수총액"란의 "해당 연도"란에는 이직일이 속하는 연도의 사업장에서 발생한 연간보수 총액을 적되, "전년도"란은 보수총액신고를 하지 않은 경우만 적습니다.
4. "노무제공자 월보수액"란의 "해당 월"란에는 상실일이 속하는 월(이하 "상실월"이라 합니다)의 월보수액을 적고, "전월"란은 상실 월의 직전 월(이하 "상실전월"이라 합니다)의 월보수액을 신고하지 않은 경우 적습니다.

* 상실 월 및 상실 전월 외에도 피보험 취득기간 중 보수액을 미신고한 월이 있는 경우, 별도 서식인 고용보험 노무제공자 월평균보수 통보서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제22호의12서식)를 작성하여 미신고한 각 월에 대한 월평균보수를 통보하기 바랍니다.

<p>예출인 또는 노무제공자의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액</p>

1. "이직일"란에는 노무제공 마지막 날을 적습니다.
2. "이직사유"란에는 해당하는 노무제공 종료 사유의 []에 "√" 표시를 합니다.
3. 전속성이 없는 퀵서비스/대리운전기사의 경우 []전속성 없음"에 "√" 표시를 합니다.

처리절차



■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제22호의16서식] <신설 2021. 7. 1.>

[]고용보험 노무제공내용 ([]단기 예술인)
확인신고서 ([]단기 노무제공자) (년 월분)
[]산재보험 입·이직신고서(건설기계 특수형태근로종사자)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호					접수일					처리기간					7일																																																																																																																																																																																																																	
공통 사업장	사업장관리번호										명칭																																																																																																																																																																																																																					
	사업자등록번호										하수급인관리번호(정부·공공발주사업의 문화예술용역 관련 계약 사업 등의하수급인만 해당함)																																																																																																																																																																																																																					
	소재지										보험사무대행기관 번호					보험사무대행기관 명칭																																																																																																																																																																																																																
	전화번호 (유선)					(휴대전화)					팩스번호																																																																																																																																																																																																																					
성명																																																																																																																																																																																																																																
주민(외국인)등록번호					-					-					-					-																																																																																																																																																																																																												
국적		체류자격																																																																																																																																																																																																																														
직종 부호																																																																																																																																																																																																																																
산재	건설기계번호																																																																																																																																																																																																																															
	휴대전화번호																																																																																																																																																																																																																															
	사업자등록번호																																																																																																																																																																																																																															
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td colspan="5"></td><td colspan="5">일</td><td colspan="5">일</td><td colspan="5">일</td><td colspan="5">일</td> </tr> </table>																									1	2	3	4	5	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	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	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	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	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	26	27	28	29	30	31					31					31					31					31										일					일					일					일				
1	2	3	4	5	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	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	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	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	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	26	27	28	29	30																																																																																																																																																																																																								
31					31					31					31					31																																																																																																																																																																																																												
					일					일					일					일																																																																																																																																																																																																												
보수총액					원					원					원					원																																																																																																																																																																																																												
이직사유 코드																																																																																																																																																																																																																																

「고용보험법 시행령」 제104조의6제2항·제104조의12제2항, 같은 법 시행규칙 제125조의3제2항·제125조의9제2항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의7 제2항제2호에 따라 위와 같이 확인하여 신고합니다.

년 월 일
(서명 또는 인)
(서명 또는 인)

신고인(사용자·대표자)
[]보험사무대행기관

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

유의사항

1. 이 서식은 단기에술인(예술인 중 문화예술용역 관련 계약이 1개월 미만인 사람) 또는 단기노무제공자(노무제공자 중 노무제공 계약이 1개월 미만인 사람)의 고용보험과 노무제공계약이 1개월 미만인 건설기계 특수형태근로종사자의 고용보험 및 산재보험(부과고지사업장 종사자에 한함)을 적용을 위한 서식입니다.
2. 자진신고사업장(건설업 및 별목업)에 종사하는 건설기계 특수형태근로종사자는 산재보험 적용을 위해 별도 서식인 건설업 및 별목업 사업장 종사 특수형태근로종사자 산재보험 입·이직 신고서를 추가로 제출해야 합니다.
3. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조제1항제1호 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조제1항제1호에 따라 300만원 이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조제2항제5호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임질 수 있습니다.

작성방법

1. "하수급인 관리번호"는 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 국가·지자체·공공기관이 발주한 문화예술용역 관련 사업의 발주자 또는 원수급이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말합니다.
2. "직종부호"는 단기에술인의 경우 아래 [예술인 직종부호]를, 단기노무제공자의 경우에는 아래 [노무제공자/특수형태근로종사자 직종부호]를 참고하여 적습니다.
3. "건설기계 번호"는 건설기계조종사의 경우에만 아래 '건설기계 번호'를 참조하여 해당 건설기계의 번호를 적습니다.
4. "보수총액"은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말하며, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.
 - * '보수'란 단기에술인의 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의2제2항에 따른 보수액, 단기노무제공자의 경우에는 같은 법 제48조의3제2항에 따른 보수액을 말합니다.
5. "이직 사유코드": 1. 회사의 사정에 의한 이직(폐업, 계약기간 만료 등)
 2. 부득이한 개인사정에 의한 이직(질병·부상, 출산 등)
 3. 기타 개인사정에 의한 이직(전직, 자영업을 위한 이직 등)

직종 부호

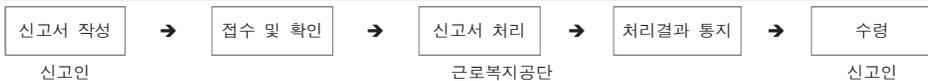
	[창작]		[실연]		[기술지원]	
예술인	441 (창작)문학	442 (창작)미술	461 (실연)문학	462 (실연)미술	481 (기술지원)문학	482 (기술지원)미술
	443 (창작)사진	444 (창작)건축	463 (실연)사진	464 (실연)건축	483 (기술지원)사진	484 (기술지원)건축
	445 (창작)음악	446 (창작)국악	465 (실연)음악	466 (실연)국악	485 (기술지원)음악	486 (기술지원)국악
	447 (창작)무용	448 (창작)연극	467 (실연)무용	468 (실연)연극	487 (기술지원)무용	488 (기술지원)연극
	449 (창작)영화	450 (창작)연예	469 (실연)영화	470 (실연)연예	489 (기술지원)영화	490 (기술지원)연예
	451 (창작)만화	452 (창작)기타	471 (실연)만화	472 (실연)기타	491 (기술지원)만화	492 (기술지원)기타
노무제공자/ 특수형태 근로종사자	941 보험설계사(생명보험사 소속)	942 보험설계사(생명보험사 소속)	948 방문판매원·후원방문판매원	949 대여제품방문점검원	955 화물차주(위험물질 운송)	956 화물차주(수출입컨테이너 운송)
	943 학습지방문강사·교육교구강사	944 택배기사	950 가전제품매수기사	951 방과후강사	957 퀵서비스기사(특수형태근로종사자)	958 대리운전기사(특수형태근로종사자)
	945 대출모집인(여성금융기관 소속)	946 대출모집인(대출모집법인 소속)	952 건설기계조종사	953 화물차주(시멘트 운송)	959 골프장캐디(특수형태근로종사자)	960 소프트웨어기술자
	947 신용카드회원모집인		954 화물차주(철강재 운송)			

건설기계 번호

※ 타인을 사용하지 않고 아래 명시된 건설기계를 직접 운전하는 건설기계조종사의 경우만 해당됩니다.

번호	건설기계명	번호	건설기계명	번호	건설기계명	번호	건설기계명
1	불도저	8	모터그레이더	15	아스팔트믹싱플랜트	22	항타 및 항발기
2	굴삭기	9	롤러	16	아스팔트피니셔	23	자갈채취기
3	로더	10	노상안정기	17	아스팔트살포기	24	준설선
4	지게차	11	콘크리트벙칭플랜트	18	골재살포기	25	특수건설기계
5	스크레이퍼	12	콘크리트피니셔	19	쇄석기	26	타워크레인
6	덤프트럭	13	콘크리트살포기	20	공기압축기	27	콘크리트믹스트럭
7	기중기	14	콘크리트 펌프	21	천공기		

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제6호의3서식] <개정 2021. 7. 1.>

[] 예술인 [] 노무제공자 복수사업장 피보험자격 소득합산신청서

※ 아래의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다.

접수번호	접수일시	처리기간	14일		
신청인	성명	주민등록번호	전화번호		
	주소	휴대전화번호			
사업장	사업장 명칭	사업장 전화번호	노무제공 개시일	(예술인)계약 총소득 (노무제공자)월보수액	
	사업장 소재지	사업주 성명	노무제공 종료일		

「고용보험법 시행령」 제104조의5제3항·제104조의11제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조의2제1항·제125조의8제1항에 따라 위와 같이 고용보험 피보험자격취득 소득합산을 신청합니다.

년 월 일

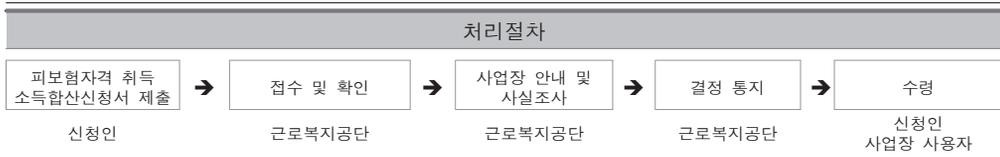
신청인

(서명 또는 인)

근로복지공단 이사장 귀하

유의사항
<ol style="list-style-type: none"> 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 예술인 또는 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액의 합계액이 80만원 이상이 되어 고용보험에 가입하기를 원하는 노무제공자의 경우에 작성하여 제출합니다. 고용보험료는 각 사업장에서 예술인 또는 노무제공자가 지급받는 보수에 따라 결정된 월(평균)보수를 기준으로 사업장별로 각각 부과됩니다.

작성방법
<ol style="list-style-type: none"> “신청인”란에는 신청인 본인의 성명, 주민등록번호, 전화번호, 주소 및 휴대전화번호를 적습니다. “사업장”란에는 예술인의 경우에는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 계약 총소득을 적고, 노무제공자의 경우에는 노무제공계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 월보수액을 적습니다.



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

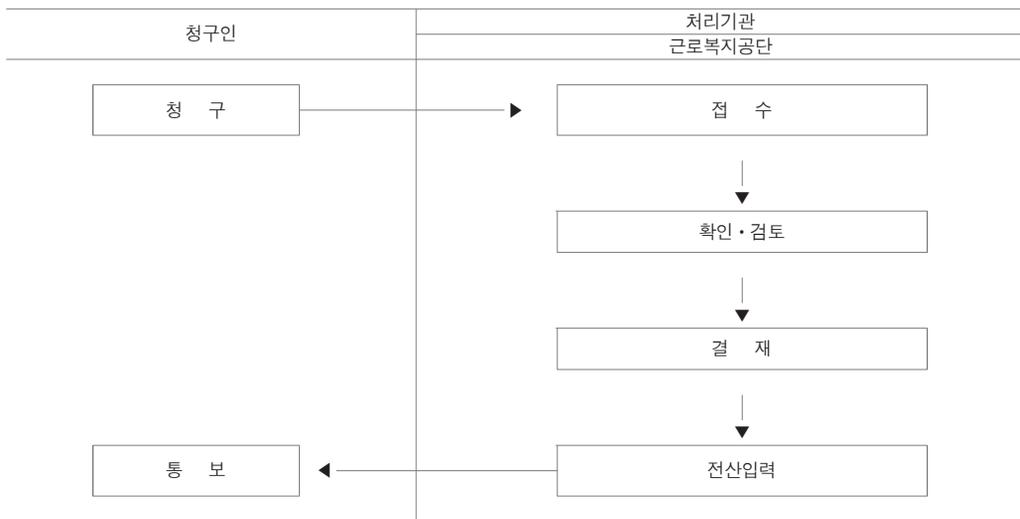
공지사항

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. ⑪・⑫란은 확인청구의 내용 및 청구취지 등을 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 하기 바랍니다.
 8. ⑫란은 확인청구사유가 사업주의 피보험자격취득 및 상실 신고 누락인 경우에는 1번란에 ○표 하고, 피보험자격 신고는 되어 있으나 피보험기간을 설정하는 경우에는 2번란에 ○표 하며, 피보험자격 신고사항 변경인 경우에는 3번란에 ○표 하기 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 있습니다.

처리절차



고용보험 []에슬인 []노무제공자 휴업 등 신고서

※ 뒤쪽의 유의사항과 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	3일
------	-----	------	----

사 업 장	사업장관리번호	□□□□ - □□□ - □□□□□□□□ - □□		
	명칭			
	소재지			
	전화번호	팩스번호	전자우편주소	휴대전화번호

성 명	주민등록번호	휴업 등		휴업 등 사유
		시작일	종료일	
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()
	-			[] 휴업(사업장 사정) [] 휴업(병가 등 종사자 사정) [] 유산·사산 [] 출산전후 [] 기타()

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의10제5항, 같은 법 시행령 제19조의7제7항제7호 및 같은 법 시행규칙 제16조의8제4항에 따라 위와 같이 우리 사업장의 에슬인 또는 노무제공자가 휴업 등을 했음을 신고합니다.

신고인(사용자·대표자)
[] 보험사무대행기관

년 월 일
(서명 또는 인)
(서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

유의사항

1. 이 신고서는 고용보험의 적용을 받는 예술인 또는 노무제공자가 출산 또는 유산·사산 등을 이유로 노무를 제공할 수 없어 소득이 없는 경우에 사업주가 작성하여 신고합니다.
※ 종사자가 사업주에게 요청한 경우 사업주는 노무 미제공 사유와 소득발생 여부를 확인하여 신고합니다.
2. 출산 또는 유산·사산을 사유로 노무제공이 불가한 경우 휴업 기간은 「고용보험법 시행령」 제104조의9제2항 및 제104조의15제2항에 따른 지급기간으로 제한됩니다.
3. 휴업 등 기간 동안의 보수액에 대해서는 월별보험료는 부과되지 않으며, 보험료 정산 시 정산보험료에 산입하여 부과됩니다.
4. 예술인 또는 노무제공자가 노무를 제공하지 않아 계약기간의 변경이 있는 경우 고용보험 피보험자 내용 변경 신고서 등을 제출해야 합니다.

작성방법

1. 사업장란에 사업장관리번호 등 관련내역을 빠짐없이 작성합니다.
2. 휴업 등 사유란의 []에는 해당하는 곳에 √ 표시를 하며, 해당 사항이 없는 경우에는 기타 항목에 √ 표시를 하고 해당 사유를 적습니다.

피보험자 · 고용정보 및 입 · 이직 정보 []에슬인
내용 취소 신청서 ([]특수형태근로종사자)
 []노무제공자

접수번호		접수일자				처리기간 7일	
사업장관리번호							
사업장	사업장명					전화번호	
	소재지					FAX번호	
보험구분	성명	생년월일	성별	외국인 여부	취소 부호	취소내용	취소사유
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>			
거래은행 계좌번호 신고서	은행명				예금주명	피보험자 등 고용정보 취소 등으로 보험료 반환금액이 발생할 경우 입금될 계좌입니다.	
	계좌번호						

작성방법

1. [보험구분] 취소하고자 하는 해당보험에 √표시(고용산재보험 동시 정정 시 양쪽 모두 √표시)
2. [취소부호] 취소 사유에 해당하는 숫자를 기재

21 취득(고용·입직) 취소	22 상실(고용종료·이직) 취소	24 휴업 취소
------------------------	--------------------------	-----------------
3. [취소내용] 피보험자 및 고용정보 내용의 항목 중 취소하고자 하는 내용을 작성
4. [취소사유] 취소사유를 구체적으로 기재(예시: 사업주 착오신고, 휴업 취소신고 등)
5. 급여대장, 급여계좌이체내역, 출근부, 문화예술용역계약, 노무제공계약, 노무제공대가 지급 관련 자료 등 사실 관계 확인할 수 있는 증빙서류 제출

유의사항

1. 피보험자격 등에 관한 사항을 거짓으로 신고한 경우에는 『고용보험법』 제118조 및 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』 제50조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.
2. 국민연금, 건강보험 관련 사항은 별도로 해당기관으로 각각 신고하시기 바랍니다.

위와 같이 취소 신청합니다.

신청인(사업주 또는 보험사무대행기관) :

(서명 또는 인)

근로복지공단 00지역본부(특고센터)장 귀하

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

[별지 제10호의2 서식] <신설 2021. 8. 31.>

피보험자·고용정보 및 입·이직 정보 (예술인 특수형태근로종사자) 내용 정정 신청서 노무제공자

접수번호		접수일자			처리기간 7일			
사업장관리번호								
사업장	사업장명				전화번호			
	소재지				FAX번호			
보험구분	성명	생년월일	성별	외국인 여부	정정 내용			
					정정부호	정정 전	정정 후	정정사유
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>				

제출서류

- 상기 사실을 입증할 수 있는 근로계약서, 급여대장, 급여계좌이체내역, 출근부 등 자료를 구비하여 제출

작성방법

[보험구분] 정정하고자 하는 해당보험에 √표시(고용·산재보험 동시 정정 시 양쪽 모두 √표시)

[정정부호] 정정하고자 하는 사유에 해당하는 숫자를 입력

고용보험	[03]취득일 [04]상실일
	[06]휴업시작일 [08]휴업사유 [32]상실사유 [38]직종 등 기타 취득신고 내용
산재보험	[03]입직일 [04]이직일 [05]휴업(1개월 미만)시작일 [06]휴업(1개월 미만)종료일
	[07]주소 [08]전화번호(휴대폰번호)

[정정사유] 정정사유를 구체적으로 기재

유의사항

- 피보험자격 등에 관한 사항을 거짓으로 신고한 경우에는 「고용보험법」 제118조 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」 제50조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.
- 고용보험 피보험자인 예술인 및 노무제공자의 성명, 주민등록번호, 휴업종료일의 변경은 「고용보험 피보험자 내용 변경 신고서」를 작성하여 제출하시기 바랍니다.
- 산재보험 적용제외 특수형태근로종사자의 휴업(1개월 이상)시작일 및 휴업(1개월 이상)종료일 변경은 별도서식인 「특수형태근로종사자 산재보험관계 명세 변경신고서」를 작성하여 제출하시기 바랍니다.
- 예술인이 자격상실시 신고한 보수총액을 수정하려는 경우 별도 서식인 「고용종료자 보수총액 수정신고서」를 작성하여 제출하시기 바랍니다.

위와 같이 정정 신청합니다.

신청인 (서명 또는 인)

근로복지공단 00지역본부(특고센터)장 귀하

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

단기 노무제공내용 정정 취소 신청서 (예술인 특수형태근로종사자) 노무제공자

접수번호		접수일자		처리기간 7일	
사업장관리번호					
하수급인관리번호				유기사업명(공사명)	
사업장	사업장명			전화번호	
	소재지			FAX번호	

구분	성명	생년월일	성별	외국인 여부	정정·취소 내용			
					노무제공 년 월	부호	정정 전	정정 후
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>	년 월			
					정정(취소)사유			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>	년 월			
					정정(취소)사유			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>	년 월			
					정정(취소)사유			
<input type="checkbox"/> 고용 <input type="checkbox"/> 산재			<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	<input type="checkbox"/>	년 월			
					정정(취소)사유			

· 상기 사실을 입증할 수 있는 자료를 첨부하여 제출
(노무제공계약서, 문화예술용역관련계약서, 작업일지, 노무비명세서 등 노무제공일 확인이 가능한 서류)

작성방법

[부 호] 해당되는 취소 또는 정정사유를 숫자로 기재

취소부호	[25]노무제공내용 취소(노무제공년월의 취소인 경우 정정 전, 정정 후란은 미기재)
정정부호	[45]노무제공년월 [46]노무제공일자 [49]직종 [52]보수총액 [53]이직사유 [56]하수급인관리번호

※ 하수급인관리번호 정정은 예술인의 국가지자체 공공기관에서 발주하는 문화예술계약 사업의 발주자원수급인 사업장의 관리번호내 하수급인 관리번호에 한함

[정정(취소)사유] 정정 및 취소사유를 구체적으로 기재

유의사항

피보험자격 등에 관한 사항을 거짓으로 신고한 경우에는 『고용보험법』 제118조 및 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』 제50조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

위와 같이 정정·취소 신청합니다.

신청인(사업주 또는 보험사무대행기관) : (서명 또는 인)

근로복지공단 00지역본부(특고센터)장 귀하

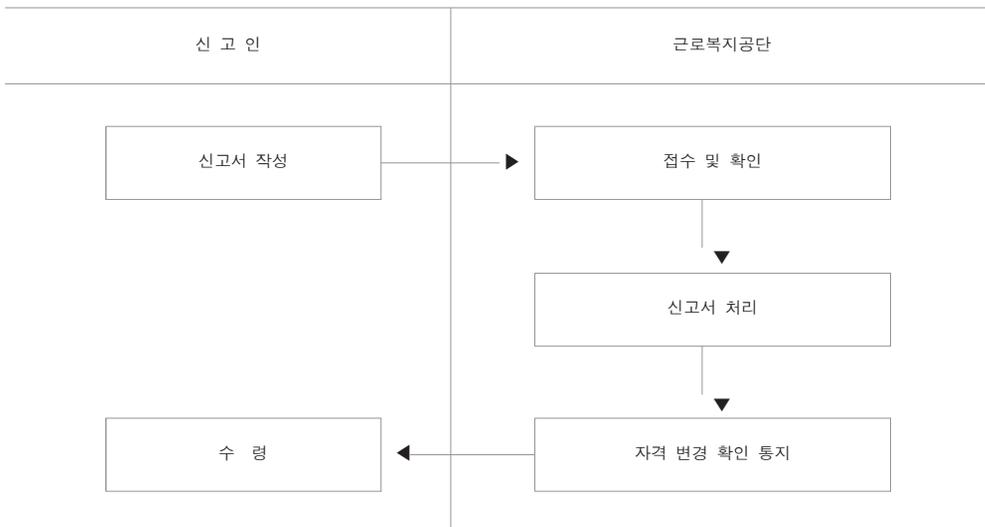
210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

작성방법

1. 가입자의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)란에는 주민등록표 등본(외국인등록증 또는 국내거소 신고증)상의 성명 및 주민등록번호, 외국인등록번호 또는 국내거소신고번호를 적습니다.
2. 변경 연월일 및 부호를 적습니다.
3. 변경 전 내용과 변경 후 내용을 적습니다.
4. 휴업 시작일의 정정은 별도 서식인 피보험자 등 고용정보 내용 정정 신청서를 작성하여 제출하기 바랍니다.
5. 산재보험 적용 특수형태근로종사자의 이름, 주민등록번호, 휴업 시작일, 휴업 종료일 등의 변경은 별도 서식인 특수형태근로종사자 산재보험관계 명세 변경신고서를 작성하여 제출하기 바랍니다.

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



첨부서류	1. 변경된 문화예술용역 관련 계약서 사본(문화예술용역 관련 계약서를 변경한 경우만 해당합니다) 2. 월평균보수가 인상 또는 인하된 명세가 적힌 해당 예술인의 보수액 지급 관련 자료 사본	수수료 없음
------	---	--------

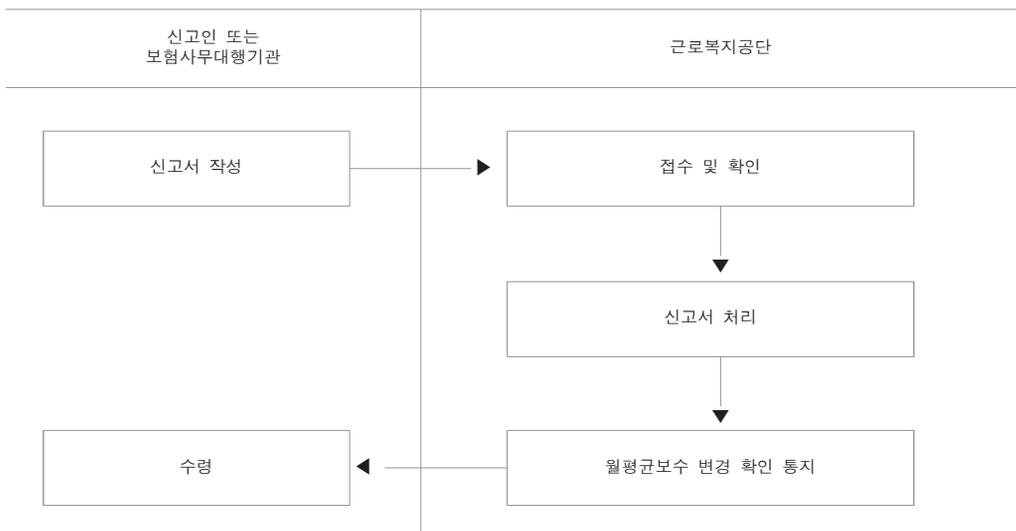
작성방법 및 유의사항

- "성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)"란에는 주민등록등본(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)를 적습니다.
- 월평균보수의 산정방법은 다음과 같습니다
 - * 전년도에 노무제공 등을 개시한 종사자: 전년도 보수총액 ÷ 전년도 종사개월수
 - * 해당 보험연도에 노무제공 등을 개시한 종사자: 취득(고용)일부터 1년간(1년 이내의 문화예술용역 관련 계약기간을 정한 경우에는 그 기간) 지급하기로 정한 보수총액 ÷ 해당 종사개월수

예술인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 금액에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액
- "변경 후 월평균보수"에는 변경 후 적용되는 월평균보수액을 적습니다.
- "보수 변경 월"에는 실제로 보수가 변경된 월을 적습니다.
- "변경 사유"에는 보수인상, 보수인하, 착오 정정 등 월평균보수 변경 사유를 적습니다.

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제31호의2서식] <개정 2021. 7. 1.>

고용보험 보험료 지원신청서([]예술인 종사 사업장 []노무제공자 종사 사업장)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리기간	5일
------	------	------	----

사업장관리번호

명칭	전화번호
사업자등록번호	법인등록번호
전자우편주소	팩스번호

소재지

우편번호()

고용보험료 지원 신청

예술인 또는 노무제공자 피보험자 수	명
지원 대상자 수	명

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제21조·제48조의2제8항제3호·제48조의3 제6항제3호, 같은 법 시행령 제29조의2제1항 및 같은 법 시행규칙 제25조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(사용자·예술인·노무제공자)

(서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

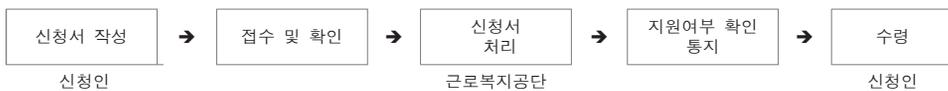
유 의 사 항

1. 예술인 또는 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험료 지원 대상 사업은 전년도의 월평균 근로자인 피보험자 수가 10명 미만 이거나 신청 직전 3개월 동안(지원신청일이 속한 연도로 한정하며, 보험관계성립일 이후 3개월이 지나지 않은 경우에는 그 기간 동안) 연속하여 근로자인 피보험자수가 10명 미만이고, 신청월 말일 기준으로 10명 미만이어야 합니다.
 - ※ 지원 대상 사업 판단 시 예술인 또는 노무제공자를 제외한 근로자인 피보험자 수를 기준으로 판단합니다.
 - ※ 「국민연금법 시행령」 제73조의2제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제28조제2항에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 실시 중인 근로자는 근로자 수 산정에서 제외됩니다.
 - ※ 법인사업은 법인단위로 10명 미만 여부를 판단하나, 공동주택관리사무소의 경우 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 따라 관리사무소 현장별로 10명 미만 여부를 판단합니다.
2. 지원 신청 연도의 예술인 또는 노무제공자를 제외한 근로자인 피보험자 수가 3개월 연속 10명 이상인 경우 4개월째부터 해당 연도 말까지 고용보험료 지원 대상에서 제외됩니다.
3. 지원 대상 사업의 예술인 또는 노무제공자인 피보험자는 보수액 수준 등 지원요건을 충족할 경우 인원에 제한 없이 지원받을 수 있습니다. 다만, 예술인인 피보험자가 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결하여 둘 이상의 사업에서 피보험자격을 취득하거나 노무제공자인 피보험자가 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결하여 둘 이상의 사업에서 피보험자격을 취득한 경우에는 각 사업별 보수액을 합산한 금액을 기준으로 지원대상 보수수준 충족 여부를 판단합니다.
4. 고용보험료 지원은 고용보험의 피보험자격을 취득한 사람에게 이루어지므로 현재까지 피보험자격을 취득하지 못한 피보험자의 경우 반드시 근로복지공단에 자격취득신고서(단기예술인 또는 단기노무제공자의 경우 노무제공내용확인신고서)를 제출해야 혜택을 받을 수 있습니다(신고관련 문의: 국번없이 1588-0075).
 - ※ 사업주가 예술인 또는 노무제공자에 대한 보수총액신고를 기한 내에 하지 않은 경우 신고를 이행한 날이 속하는 달의 보험료 부터 지원합니다.
 - ※ 노무제공자의 경우 월보수액 신고서를 제출한 달에 한하여 지원요건 충족 여부를 확인하여 지원합니다.
5. 고용보험료 지원 대상에 해당할 경우 매월 해당 월의 보험료가 납부기한 내에 모두 납부된 경우에만 보험료가 지원됩니다. 따라서 납부기한이 지나서 납부하거나 일부만 납부한 월에는 지원을 받을 수 없습니다.
6. 고용보험료는 예술인 또는 노무제공자의 소득수준 등에 따라 사용자와 예술인 또는 노무제공자의 고용보험료 부담분 범위에서 지원됩니다. 다만, 예술인 또는 노무제공자의 재산 및 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득이 고용노동부장관이 고시한 기준 이상에 해당할 경우 지원 대상에서 제외되며, 해당 예술인 또는 노무제공자의 지원 여부를 결정하기 위해 근로복지공단은 해당 예술인 또는 노무제공자의 재산 및 종합소득 자료를 수집하여 확인합니다.
7. 고용보험료를 지원받고 있는 사업에 신규로 자격을 취득한 예술인 또는 노무제공자가 있을 경우 별도의 고용보험료 지원신청이 없어도 해당 가입자가 보험료 지원요건을 충족할 경우 고용보험료를 지원받을 수 있습니다.
8. 고용보험료 지원 대상 요건에 해당되지 않음이 추후 확인된 경우에는 이미 지원한 금액에 대해 국가가 환수할 수 있습니다.
9. 예술인 또는 노무제공자가 부담하는 보험료를 원천징수(공제)하는 경우에는 반드시 예술인 또는 노무제공자 고용보험료 지원금만큼 차감해야 하며, 전액을 원천징수(공제)한 경우에는 예술인 또는 노무제공자 고용보험료 지원금을 예술인 또는 노무제공자에게 지급해야 합니다. 고용보험료 전액을 원천징수(공제)하고도 예술인 또는 노무제공자 고용보험료 지원금을 지급하지 않은 경우에는 업무상 횡령 등으로 처벌될 수 있습니다.
10. 근로복지공단에서 고용보험료의 지원 여부를 확인하여 처리 결과를 통보합니다.

작성방법

1. "사업장 관리번호"란에는 예술인 또는 노무제공자 고용보험의 사업장관리번호를 적습니다.
2. "예술인 또는 노무제공자 피보험자 수"란에는 고용보험 가입대상 예술인 또는 노무제공자 수를 정확하게 적습니다.
3. "지원 대상자 수"란에는 고용보험료 지원요건에 해당되는 예술인 또는 노무제공자 수를 적습니다.

처 리 절 차



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제62호 서식] <신설 2021.8.31.>

고용보험 예술인 문화예술용역 관련 도급사업 가입신고서

※ 고용·산재보험 토털서비스(total.kcomwel.or.kr)에서도 신고할 수 있습니다.

※ 음영란은 기재하지 않습니다.

접수번호	접수일자	처리기간 5일
신고의무자 (발주자 또는 원수급인)	사업장관리번호	
	발주자 및 원수급인 여부 []발주자 []원수급인	
	명칭	사업장 형태 []법인 []개인
	소재지 우편번호()	전자우편주소
	우편물수령지 우편번호()	전화번호
	전화번호 (휴대전화)	팩스번호
	업태	종목 (주생산품)
사업자등록번호	법인등록번호	
사용자 (대표자)	성명	주민(외국인)등록번호
	주소	전화번호
문화예술용역 관 련 계약 내역	사업명	
	사업기간 (시작일)	(종료일)

고용보험법 제77조의2제3항 및 고용보험법시행령 제104조의6제5항에 따라 위와 같이 신고합니다.

신고인의무자(발주자 또는 원수급인)

년 월 일

(서명 또는 인)

보험사무대행기관

(서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(특고센터)장 귀하

신고인 제출서류	문화예술용역 사업 관련 도급계약서	
담당 직원 확인사항	1. 사업자등록증	수수료
	2. 주민등록표 초본[신고인이 개인인 경우만 해당합니다]. 다만, 신고인이 직접 신고서를 제출하면서 신분증명서(주민등록증, 운전면허증, 여권을 말합니다)를 제시하는 경우에는 그 신분증명서의 확인으로 주민등록표 초본의 확인을 갈음합니다.	없음
	3. 법인 등기사항증명서[신고인이 법인인 경우만 해당합니다]	

작성방법

[신고의무자] 신고의무자는 국가지방자치단체·공공기관이 발주한 문화예술용역사업인 경우 원수급인이 다수인 경우에는 사업을 발주한 발주자가, 원수급인이 하나인 경우에는 그 원수급인이 신고·납부의무자로 이 신고서를 제출하여야 합니다.

[문화예술용역 관련 계약내역]

1. 사업명은 국가지방자치단체·공공기관이 발주한 문화예술용역 관련 사업명을 기재합니다.
2. 사업기간은 해당 사업의 수행기간(계약기간)을 기재합니다.

유의사항

1. 이 서식은 예술인을 사용하는 문화예술용역 관련 사업을 국가지방자치단체·공공기관이 발주하는 경우에 사용됩니다.
2. 위 가입신고서는 보험관계 성립일(문화예술용역 관련 사업을 시작한 날)부터 14일 이내에 제출해야 합니다.
3. 신고의무자는 사업의 소재지, 가입자 인적사항, 전화번호 등이 변경되거나 사업장이 휴업·폐업될 경우 우리 공단에 신고하여야 합니다.
4. 신고의무자는 원수급인 또는 하수급인과 예술인을 사용하는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 그 각각의 사업개시일로부터 14일 이내 “문화예술용역사업 하수급인 명세서”를 제출하여야 합니다.
5. 신고의무자는 원수급인 또는 하수급인이 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 해당 내용과 관련하여 고용보험료를 원천징수 및 피보험자격취득신고를 하여야 합니다.

개인정보 수집 및 이용 동의서

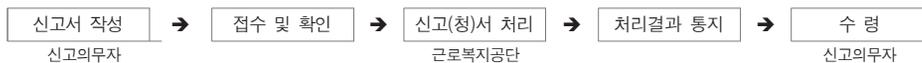
본인은 이 건 민원사무처리에 대한 처리결과 안내, 캠페인(이벤트), 사업홍보물, 고객만족도조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 우편, 휴대전화 또는 전자우편 등으로 수신·참여하는 것에 동의합니다.

신고인(신청인)

년 월 일

(서명 또는 인)

처리절차



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

고용보험 예술인 문화예술용역사업 하수급인 명세서

(앞 쪽)

접수번호	접수일자	처리기간: 5일
발주자 또는 원수급인	사업장관리번호	사업장명
	사업장소재지	(전화번호:) (휴대전화:)
	대표자명	주민등록번호
	사업자등록번호	법인등록번호
원(하)수급 인 (1)	사업장관리번호	
	상호 또는 법인명칭	(사업자등록번호:)
	소재지	(전화번호:) (휴대전화:)
	대표자	
원(하)수급 인 (2)	사업장관리번호	
	상호 또는 법인명칭	(사업자등록번호:)
	소재지	(전화번호:) (휴대전화:)
	대표자	

고용보험법 제77조의2제3항 및 고용보험법시행령 제104조의6제5항에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

	사업장명	
	소재지	
	대표자	(서명 또는 인)
	보험사무대행기관	
	소재지	
	대표자	(서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(특고센터)장 귀하

제출서류	없음	수수료 없음
------	----	-----------

작성방법

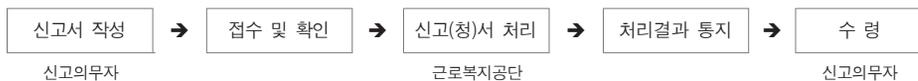
[발주자 또는 원수급인] 국가지방자치단체·공공기관이 발주하는 문화예술관련사업과 관련하여 발주자 또는 원수급인이 가입한 고용보험에 관한 사항을 기재합니다.

[원(하)수급인] 예술인을 사용하는 하수급인 또는 원수급인에 관한 사항을 기재합니다. 사업장관리번호는 예술인을 사용하고 있는 원수급인 또는 하수급인이 이미 고용보험에 가입되어 있는 경우에 본사의 사업장관리번호를 기재합니다.

유의사항

1. 이 서식은 예술인을 사용하는 문화예술용역 관련 사업을 국가지방자치단체·공공기관이 발주하는 경우에 사용합니다.
2. 신고의무자(발주자 또는 원수급인)은 원수급인 또는 하수급인과 예술인을 사용하는 도급계약을 체결한 경우에 그 각각의 사업개시일부터 14일 이내에 신고하여야 합니다.
3. 신고의무자는 원수급인 또는 하수급인이 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 해당 내용과 관련하여 고용보험료를 원천징수 및 피보험자격취득신고를 하여야 합니다.
4. 여러 명의 원수급인이나 하수급인을 신고할 경우에는 "원(하)수급인"에 해당되는 사항을 별지로 작성하여 제출할 수 있습니다.

처리절차

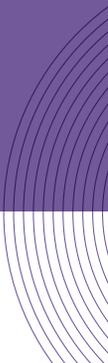
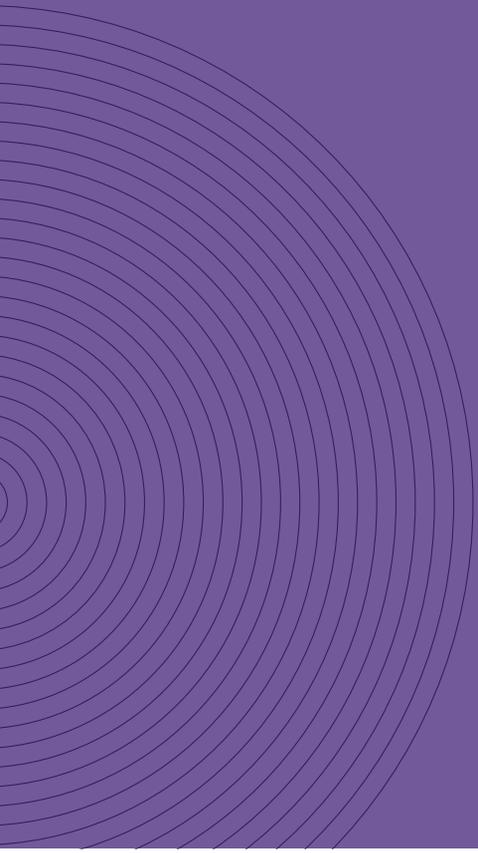


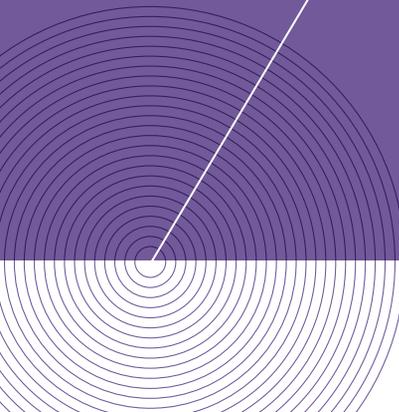
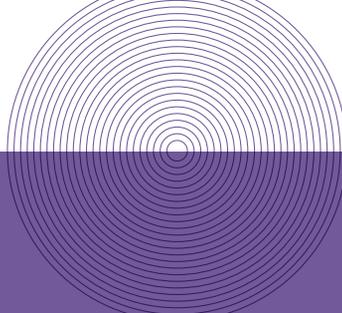
210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

예술인 고용보험 신고 등 필요서식과 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서식은 근로복지공단 누리집(서식자료 메뉴)에서 내려받아 사용하실 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

고용보험법 상 예술인으로서 보험에 가입하여 일정한 요건을 충족할 경우 실업급여, 출산전후급여 등을 받을 수 있는 사람. 여기서는 고용보험 가입 계약자, 즉 예술인을 뜻함

- 피보험기간

피보험자로서 고용보험에 가입한 기간을 뜻함. 피보험기간에 따라 실업급여 지급 시 구직급여의 지급기간이 달라질 수 있음

- 피보험단위기간

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

사업주가 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 고용보험 피보험자의 자격을 얻은 것을 근로복지공단에 신고

- 피보험자격 상실

사업주가 문화예술용역과 피보험자의 자격의 종료를 신고하고, 그 사실이 인정되어야 예술인의 실업급여 신청이 가능

보험료와 연관된 용어

- 월평균소득

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

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

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

예술인의 보수를 산정·확인하기 곤란하거나 월평균보수가 월 단위 기준보수 80만원 보다 낮은 경우 기준보수 80만원을 월평균보수로 적용하여 월별보험료를 산정

- 보험료율

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

구직급여와 연관된 용어

- 이직

근로자가 사업주와의 고용관계가 끝나거나, 예술인의 문화예술용역 계약이 종료된 상태

- 보수일액 (기초일액)

구직급여 산정의 기초가 되는 일일 단위의 소득금액. 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 산정의 기준이 된 보수 총액을 해당 기간의 총 일 수로 나눈 금액

- 수급자격

근직급여를 받을 수 있는 자격으로, 예술인 고용보험에 가입하여 일정 기간 보험료를 납입하고 이직사유가 수급제한 사유에 해당하지 않아야 함

문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어

- 문화예술용역

특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무

- 도급

당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것

- 하도급

수급인이 다시 제3자에게 도급을 주는 것

- 발주자

프로젝트 전부를 최초로 위탁하는 자

- 원수급인

발주자로부터 직접 어느 일을 완성할 것을 약정하고 도급을 받은 자

- 하수급인

원수급인으로부터 업무의 일부를 (하)도급 받아 해당용역을 수행하는 사업자

- 위임

당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것으로 도급과 달리 일의 완성 여부와 상관없이 약정한 보수를 지급

- 파견

파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것

- 계약

서로 대립되는 둘 이상의 의사표시의 합치로 성립하는 법률행위로 당사자 간에 법적 구속력이 있는 약속

- 문화예술용역 관련 계약의 당사자

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

예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 예술인복지법 제6조의 2 제1항 각호에 해당하는 행위

- 표준계약서

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

일정한 기업 또는 조직에 소속되어 있지 않으면서 특정한 프로젝트 등에 대해 그때 그때 계약을 맺고 일하는 사람

- 근로계약

근로자가 사용자에게 근로(노무)를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약(근로기준법 제2조 제1항 제4호)

- 저작권 관련 계약

저작권재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적 발행권설정, 출판이용허락과 관련된 계약

- 저작재산권 양도

일방 당사자가 가지고 있는 저작재산권이 그의 의사에 따라 이전·승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며, 이때 유상·무상을 불문

- 저작물 이용허락계약

저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리자와 체결하는 계약

- 출판권설정계약

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

광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약

- 우수현상광고

일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에게 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약

- 전속계약

계약당사자 일방이 타방 외의 제3자와 계약하지 않는 것을 조건으로 하는 계약

▶ 음악 공연 분야(대중음악 포함)

- 주최사

공연을 최초로 기획하고 공연 제작에 필요한 제작비를 제공하는 회사. 공연의 최종 권한과 책임이 있으며, 다양한 전문 도급업체 및 예술인과 계약을 체결

- 주관사

주최사를 대신하여 공연제작에 필요한 업무를 대신 진행하는 업무 대행업체. 공연제작에 필요한 모든 제작비는 주최사가 제공하며, 최종결정 권한은 주최사가 가짐. 주관사는 업무대행을 수행한 대가로 주최사로부터 업무대행 수수료를 받는 것이 일반적

- 전문인력회사

공연 무대기술 분야에 필요한 단기 인력을 제공하는 회사

- 장비대여업체

공연을 위해 필요한 조명, 음향, 기계 등의 장비를 일시적으로 대여해주는 업체

- 티켓판매대행사

공연주최사를 대신해 온라인 및 오프라인으로 티켓을 판매하는 대행업체. 판매 티켓 판매 대비 수수료를 주최사로부터 받음

- 하우스매니저

공연 당일 객석과 로비의 운영과 서비스를 총괄하는 전문 인력

▶ 무용 분야

- 안무가

무용 공연의 가장 중심이 되는 무용의 안무를 담당하는 창작자. 무용 공연의 전반적인 예술적 결정의 최종 권한 및 책임을 가짐

- 조안무

안무가를 도와 안무 창작을 보조하고 무용수의 연습을 돕는 사람

- 앙상블

주·조연 무용수 뒤에서 군무를 추는 무용수

- 드라마터그(드라마투르그)

연출가 또는 안무가의 예술적 완성도를 위해 조언하는 스태프

- 레퍼토리

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

음반 및 음원을 기록하거나 저장하는 녹음 과정

- 튜닝

음원을 적절하게 조율하는 것

- 에디팅

음원을 편집하는 것

- 믹싱

곡을 구성하는 각 트랙의 주파수와 공간감을 조절하여 음향을 다듬는 작업

- 마스터링

믹싱을 마친 음원들 간의 밸런스를 조절하여 음색을 보정하는 작업

▶ 만화웹툰 분야

- 메인작가

만화웹툰의 창작을 주도하는 주 작가

- 보조작가

만화웹툰의 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

만화웹툰에서 주로 글, 대사 작업을 중심으로 하는 작가로, 스토리작가라고 불리기도 함

- 그림작가

만화웹툰의 그림 작업을 중심으로 하는 작가로, 밑그림, 채색, 작화 등 역할이 세분화되어 있음

- CP(Content Provider)

콘텐츠 공급자로 기획 실무를 담당하는 사람을 의미하거나, 맥락에 따라 사업체를 의미하기도 함

- 에이전시

만화웹툰 작가를 대행하여 작품의 유통, 저작권 관리, 연재, 판권 관련 협상, 수익모델 다각화 등 콘텐츠 공급자 역할을 수행하는 사업체

- 매니지먼트

작품의 기획, 투자를 수행하며, 역할 중 에이전시와 중복되는 업무가 있기도 함. 만화웹툰 작가를 육성하고 관리하는 단계에서 다른 사업체들보다 밀착된 관계를 형성하는 경향이 있음

- 제작사(스튜디오)

만화웹툰 작품을 기획 및 제작하며, 작가군을 중심으로 그 외 다양한 인력으로 구성되어 관리 업무에 이르기까지 전반적인 제작, 유통을 수행함

- 플랫폼

대형종합플랫폼 내에서 만화웹툰 전문 서비스를 운영하기도 하며, 별도로 특화된 웹툰전문플랫폼들도 있음. 만화웹툰 작가의 발굴부터, 작품의 기획, 수급, 연재, 판매, 개발, 운영, 마케팅 등 사업체에 따라 다양한 업무를 수행함

- 연재계약

만화웹툰 작품을 창작한 작가가 서비스업체(예: 에이전시, 플랫폼, 출판사 등)에 해당 작품을 연재하거나, 연재를 위해 기획, 창작한 댓가에 대해 사업체가 보수를 지급하는 계약

- 매절계약

원고료를 한꺼번에 지불하고 이후 추가 지급을 하지 않는 계약

- 고료(원고료)

만화웹툰의 기획, 창작 또는 연재를 목적으로 사업체로부터 지불받는 댓가에 대한 보수

- 인세

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)

만화웹툰 작가가 사업체에 작품을 제공할 때, 사업체가 최소수익을 약정하고 선지급하는 보수이며 지급 방식은 회차 단위 또는 월 단위 등으로 다양함

- RS(수익분배, Revenue Sharing)

만화웹툰의 매출액에서 순매출이나 추가 이윤을 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

기관	주요업무	연락처
문화체육관광부 (예술정책과)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 복지 제도 관련 업무 • 예술인 복지법 및 문화예술용역 관련 업무 	044-203-2718 044-203-2722
한국예술인 복지재단 (예술인고용보험TF)	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술용역 관련 계약 체결 상담 및 지원 • 서면계약 관련 상담 및 교육 등 	02-3668-0254
고용노동부 (고용보험기획과)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 정책 수립 • 고용보험료 관련 업무 	044-202-7352 044-202-7359
	(고용노동부 고용센터) <ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 지급, 고용안정사업관련 각종 지원업무 • 실업급여관련 업무는 수급자의 거주지 관할 고용센터에서 담당 • 출산전후 휴가 급여 신청 	수급자의 거주지 관할 고용센터로 문의
근로복지공단 (예술인 가입부*)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 고용보험 가입 전담 부서 • 예술인 고용보험 가입, 보험료 산정 부과 • 예술인 피보험자격 관리 	1588-0075 전자팩스 0502-223-3203
국민건강보험공단	<ul style="list-style-type: none"> • 보험료 고지 및 수납, 체납관리 	1577-1000

* 예술인 고용보험 신고서식은공단 홈페이지(<http://www.kcomwel.or.kr>), 고용산재토탈서비스(<http://total.kcomwel.or.kr>)에서 작성·제출 가능

문화예술용역 운용지침서 (가이드라인)

집	필	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)	
발	행	일	2020.12.07. (초판) 2021. 9.30. (1차 개정) 2021.12.27. (2차 개정)
발	행	처	문화체육관광부 (30119) 세종특별자치시 갈매로 388 정부세종청사 전화 044-203-2000 팩스 044-203-3466 http://www.mcst.go.kr
편	집	·	제작 (주)계문사 TEL. 02-725-5216 서울시 종로구 자하문로 1길 41

