

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

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) 문화예술용역의 유형에는 어떤 것이 있나	14
4) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무	19
3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용	25
1) 고용보험제도란 무엇인가	25
2) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나	30
3) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약	58
4. 예술인 고용보험에 적용되는 국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례	77
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례	78
2) 국고보조금 사업과 도급 특례	79
3) 국고보조금 사업의 예술인 고용보험 도급 특례 적용 사례	80
5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차	88
1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나	88
2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나	90
6. 관련 지원기관 및 사업	91
1) 예술인 고용보험과 관련된 기관에서 하는 일	91
7. 예술인 고용보험 묻고 답하기	92

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 2

각 론

106

7. 영화 분야	213
1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	213
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	216
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	226
8. 방송연예 분야	232
1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	232
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	236
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	243

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 3 관련 법령 286

part 4 예술인 고용보험 관련 각종 서식 314

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

part 5 주요 용어 색인 340

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

참고 예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황 352



part 1

총론

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

1. 가이드라인의 목적 및 범위

1) 문화예술용역 가이드라인이 필요한 이유

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

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

이러한 문화예술 분야의 문제를 개선하기 위해 정부와 관련 기관에서는 예술계와 협의하여 분야별 표준 계약서를 개발·보급했습니다. 또한 2016년 5월에는 「예술인 복지법」을 개정해 ‘문화예술용역 관련 계약 시 서면계약 작성 및 필요적 기재 사항 명시’를 의무화¹하였습니다. 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 구축하자는 요구가 오랫동안 계속되었습니다.

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

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

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

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

2) 문화예술용역 가이드라인은 어떻게 구성되어 있나

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

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

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

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

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

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

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

2. 문화예술용역의 이해

1) 문화예술용역이란 무엇인가

용역의 의미는 무엇이고 유사 개념은 어떻게 구별하나

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

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

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

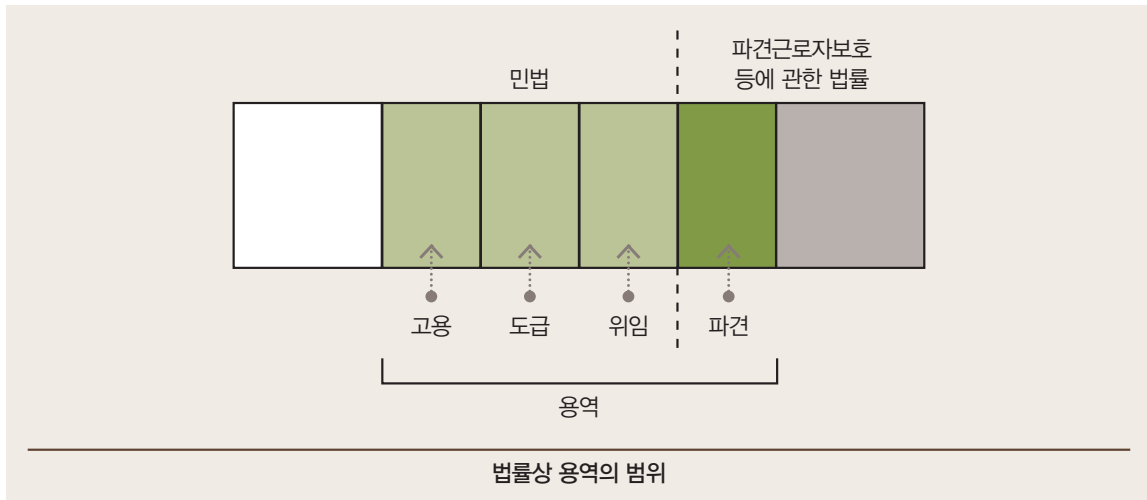
「민법」 제675조에 따르면 현상광고는 “광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함”으로써 성립하는 계약입니다. 특히 일정한 응모기간을 지정한 뒤 이러한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 것을 우수현상광고로 규정하고 있습니다(민법 제678조). 현상광고계약도 그 실질에서는 노무의 이용에 관한 계약이라고 할 수 있으나 요물계약형식³을 취하기 때문에 고용, 도급 및 위임과는 법적 성질이 현저히 다르다고 할 수 있습니다.

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

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

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

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



문화예술용역의 개념과 법적 근거

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

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

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

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

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

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

2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가

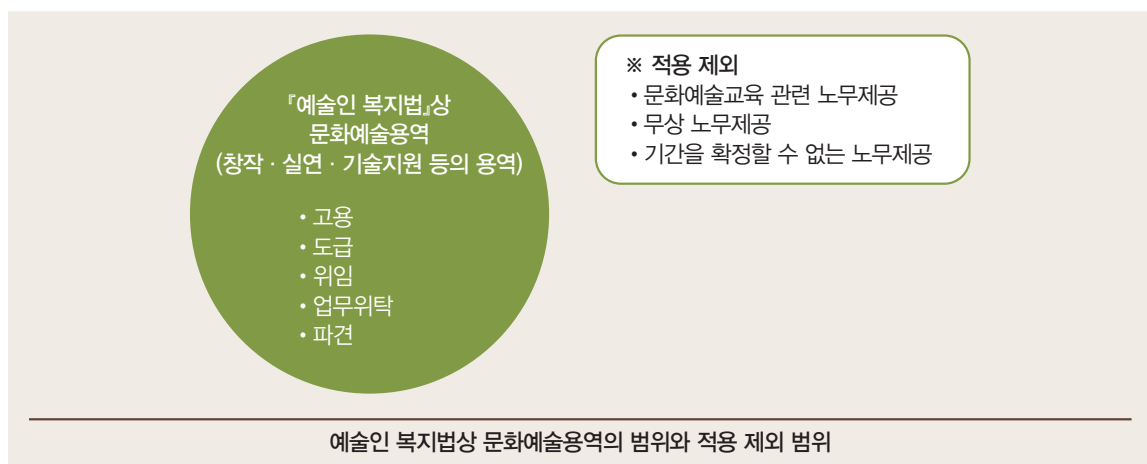
「예술인 복지법」상 문화예술용역의 개념을 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”라고 정의할 때 여기에 포함되는 범위를 좀 더 구체화할 필요가 있습니다.

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

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

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

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



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

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

3) 문화예술용역의 유형에는 어떤 것이 있나

문화예술 분야별 문화예술용역의 유형은 다음과 같이 분류할 수 있습니다.

영화(애니메이션 포함) 분야

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

- 가. 시나리오 집필, 각색, 번역
- 나. 영화음악 관련 감독, 작곡, 작사, 편곡, 연주, 가창
- 다. 영화에 포함되는 안무의 구성 및 연습 감독·지원, 무용
- 라. 제작 및 프로듀싱 관련 업무
- 마. 감독, 연출, 기획 관련 업무
- 바. 연기, 무술, 스텐트 등
- 사. 촬영 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 편집 등
- 아. 미술·세트·소품·특수장비 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영 등
- 자. 애니메틱스, 스토리보드, 레이아웃, 배경디자인 및 제작 등
- 차. 캐릭터 디자인 및 제작, 원화 제작, 동화제작, 컬러링 등
- 카. 모델링, 맵핑, 리깅(Rigging), 비주얼이펙트/합성, 라이팅, 3D CG/FX(VFX), 합성 등
- 타. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영 등
- 파. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 녹음, 성우녹음, 편집, 믹싱 등
- 하. 특수효과·편집·D(Digital Intermediate)·자막 등 영화 후반작업 관련 업무
- 가. 기타 가호 내지 하호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

방송연예 분야

드라마 분야

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

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

비드라마 분야

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

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

4) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무

문화예술용역 관련 계약의 기본원칙

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵ 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

⁶ 「예술인 복지법」 제5조의2.

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

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

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

구두계약

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

계약의 효력이 발생하면 당사자들에게는 채권·채무관계라는 법적 관계가 발생하고, 당사자 간 법적 구속력이 생기므로 일방이 채무를 이행하지 않으면 법적 구제를 받을 수 있습니다. 따라서 계약으로 발생하는 권리 의무가 무엇인지 정확히 인지하고 이를 계약서에 명시할 필요가 있습니다. 다만 예술인 고용보험은 「고용보험법」상 당연가입 대상이므로 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. 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.

7 「예술인 복지법」 제4조의3.

8 「예술인 복지법」 제6조의2 및 제18조.

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

1. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제23조에 따른 영화발전기금 지원
2. 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원
3. 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금 지원
4. 「중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결성되어 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

표준계약서의 개발과 보급

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

표준계약서는 예술가들이 막연하게 생각하는 계약 체결에서 가이드라인이 될 수 있습니다. 계약 체결 시 계약 당사자들은 표준계약서를 그대로 사용하거나 얼마든지 변형하여 활용할 수 있습니다. 또 표준계약서 자체가 법적 구속력이 있는 것은 아니지만, 표준계약서를 사용할 경우 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.

9 「예술인 복지법」 제5조 제1항.

10 「예술인 복지법」 제4조의3 제3항.

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

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

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

3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용

1) 고용보험제도란 무엇인가

고용보험제도의 목적은 무엇이고 운영기관은 어디인가

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



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

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

부터는 1인 이상 전 사업장으로 확대되게 됩니다.

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

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

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

고용보험 업무 담당기관

기관	주요 업무
고용노동부 고용센터	<ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 지급, 고용안정사업 관련 각종 지원업무 • 실업급여 관련 업무는 수급자의 거주지 관할 고용센터에서 담당 • 출산전후 휴가 급여 신청
근로복지공단	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 가입, 보험료 산정·부과, 보험사무대행기관 인가 등 담당 • 피보험자격 관리
국민건강보험공단	<ul style="list-style-type: none"> • 보험료 고지 및 수납, 체납관리

담당기관에서는 어떤 일을 하나

실업급여 사업

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

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

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

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

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

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

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

구직급여 소정 급여 일수

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

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

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

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

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

모성보호: 출산전후(유산·사산) 휴가 급여 지원 등

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

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

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

보험료는 어떻게 산정하나

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

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

자영업자와 일용근로자의 고용보험

자영업자가 고용보험 혜택을 받으려면

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

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

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

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

일용근로자가 고용보험 혜택을 받으려면

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

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

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

2) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나

예술인 고용보험의 법적 근거와 운영조직

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

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

예술인 고용보험의 주요 내용

예술인에게 고용보험이란

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

고용보험 적용 대상과 적용 사업

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

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

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

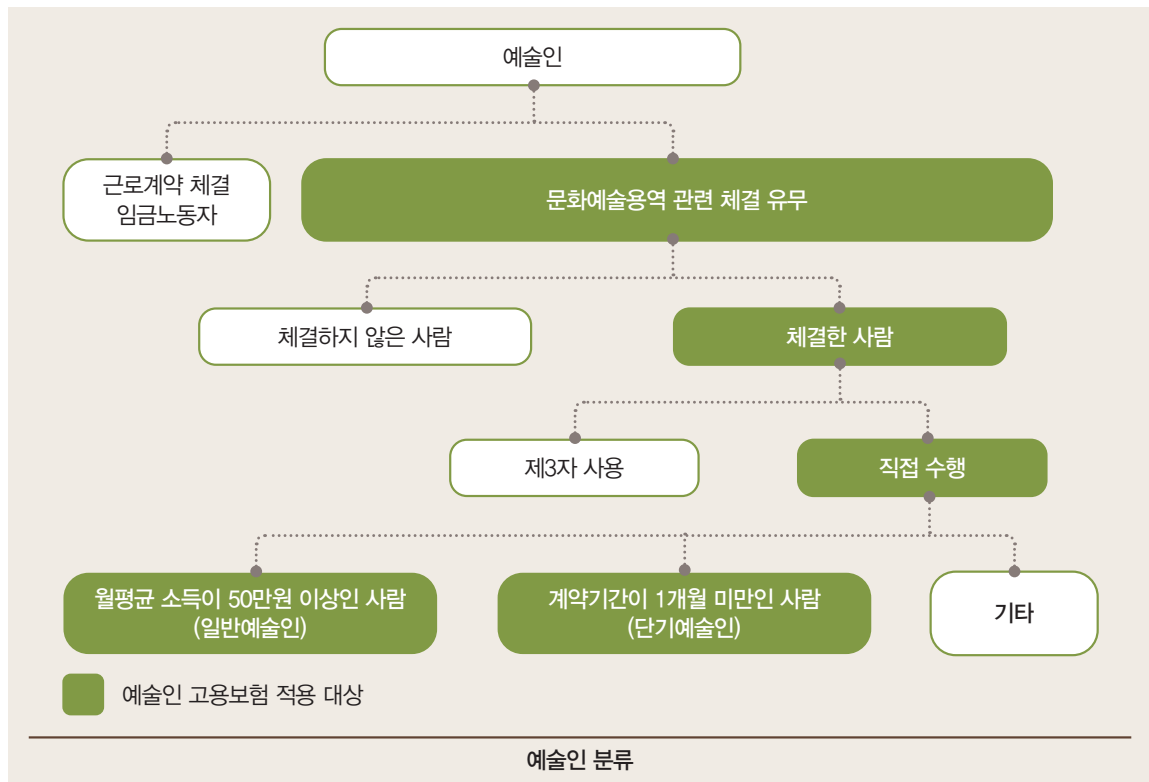
13 「예술인 복지법」 제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.

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

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

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

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



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

‘예술활동증명’과 ‘문화예술용역 관련 계약’의 관계

예술활동을 증명할 수 있는 사람은 공표된 저작물이 있는 사람, 예술활동으로 얻은 소득이 있는 사람, 예술활동 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·기술지원 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>에서 제시하고 있는 내용을 등을 참고할 수 있습니다.

예술인 고용보험의 피보험자격 유무에 관한 심의기구 운영

문화예술 분야별로 실제 체결된 각종 계약의 대상과 내용 등이 예술인 고용보험이 적용되는 예술인이나 문화예술용역 관련 계약에 해당하는지 불분명한 경우, 또는 문화예술용역 관련 서면계약이 없거나 계약내용이 불분명한 경우 등의 경우, 고용노동부, 문체부, 근로복지공단, 예술인복지재단 등으로 구성된 협의회에서 예술인 고용보험 피보험자격 유무를 판단할 예정입니다.



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



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



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



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



다른 사람을 사용하지 않는다는 것은 구체적으로 무엇을 말하나요?



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

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

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

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

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

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

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



고용보험의 적용 기준이 되는 월평균소득은 어떻게 산정하나요?



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



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



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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

1. 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 "예술인"이라 한다)과 사업주가 체결한 「예술인 복지법」 제4조의 4에 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.

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

고용보험 피보험자격 취득과 신고

예술인 고용보험을 적용받는 예술인은 문화예술용역 관련 계약 기간을 고려하여 일반예술인과 단기예술인으로 구분합니다. 일반예술인은 문화예술용역 계약기간이 1개월 이상인 예술인이며, 단기예술인은 계약기간이 1개월 미만인 예술인¹⁵을 말합니다. 예술인 고용보험의 피보험자격은 문화예술용역 관련 계약 개시일에 취득하고 계약 종료일 다음 날 상실하게 됩니다.¹⁶

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

한편 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 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.

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

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

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

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

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

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

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

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 관련 계약을 하는 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다. 일용근로자와 단기예술인도 마찬가지입니다.

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

셋째, 예술인이 고용보험이 적용되는 문화예술용역 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.

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

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

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

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

④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.

⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

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

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

② 제1항에도 불구하고 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노동제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.

③ 예술인은 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.

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

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

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

- ⑥ 법 제77조의2제4항에서 “대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보”란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.
1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
 2. 문화예술용역 관련 계약서
 3. 사용하는 예술인의 명부
- ⑦ 법 제77조의2제5항에 따라 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.
1. 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 2. 문화예술용역 관련 계약과 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 법 제18조에 따른다.

보험료 산정(보험료율)과 부과(납부)는 어떻게 할까

예술인의 고용보험료는 문화예술용역 관련 계약의 보수액에 실업급여요율을 곱한 금액입니다.

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

일반 예술인의 경우 ① (사업주)월평균보수 산정 (문화예술용역 관련 계약에 따른 피보험자격 취득 신고 시) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과·고지 → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 → ④ (사업주)보험료정산 (계약 종료에 따른 피보험자격 상실 신고 시 또는 연도 종료 시) 순으로 이루어지며, 단기예술인의 경우는 ① (사업주)노무제공내용 확인신고서 제출(매월 보수총액 기재) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과·고지(단기예술인의 고용보험료 합산) → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 순으로 이루어지며 별도의 정산 절차가 없습니다.

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

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

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

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

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

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

② 법 제48조의2제3항에 따른 고용보험료율은 1천분의 16으로 한다.

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

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

예술인의 보수액이 산정되면, 일반예술인의 경우 다음으로 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 미만이 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.¹⁸

여기에서 월평균보수가 기준보수보다 낮은 경우 기준보수가 월평균보수가 됨으로써 월평균보수에는 하한액이 있게 됩니다. 예술인의 월평균보수가 월단위 기준보수보다 낮으면 기준보수 80만 원(=하한액)¹⁹을 적용하도록 한 것인데, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 기준보수²⁰인 80만 원을 월평균보수로 보아 월별보험

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

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

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

료를 산정합니다. 예를 들어 문화예술영역 관련 계약에 따른 월평균보수가 60만 원인 예술인의 경우 월평균보수가 기준보수 80만 원보다 낮으므로 기준보수인 80만 원을 기준으로 월별 고용보험료를 산정하게 됩니다.

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

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



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



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

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

한편 단기에술인의 경우에는 월평균보수 산정, 매월 월별보험료 납부 및 계약 종료 시 정산하는 방식이 아니라 단기에술인이 매월 노무를 제공하고 지급받은 실제 보수를 기준으로 고용보험료를 산정하게 됩니다. 따라서 단기에술인의 경우 별도의 정산 절차가 필요 없습니다. 단기에술인의 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 단기에술인에 대한 고용보험료 납부 절차는 모두 끝나게 됩니다.

보험료징수법 제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2 제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 "월별보험료"라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2 제1항에 해당하는 예술인(이하 "예술인"이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다.
② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조 제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

보험료징수법 시행령 제19조의3(월평균보수의 산정방법 등) ① 법 제16조의3제1항 본문에 따른 근로자 또는 예술인의 개인별 월평균보수는 다음 각 호의 구분에 따라 금액을 산정하여 사업주가 공단에 법 제16조의3에 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.
- 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 단기에술인(이하 "단기에술인"이라 한다)
 3. 「고용보험법 시행령」 제104조의5제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는 예술인
- ④ 법 제16조의3제1항 단서에 따른 월평균보수는 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급된 보수 또는 보수액으로 한다.

- ⑤ 법 제16조의3제2항에 후단에 따른 월평균보수의 하한액은 제3조제2항제3호에 따른 예술인의 월단위 기준 보수에 해당하는 금액으로 한다.
- ⑥ 사업주는 법 제16조의3에 따라 월평균보수가 산정된 후 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경된 월평균보수를 공단에 신고할 수 있다. 이 경우 공단은 월평균보수를 다시 결정하여 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하된 날이 속하는 달부터 이를 적용한다.

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

예를 들어 사업주 '갑'과 예술인 '을'이 문화예술용역 관련 계약을 체결(총보수 600만 원, '을'에게 3월, 5월, 7월에 계약금, 중도금, 잔금 형태로 각각 200만 원, 300만 원, 100만 원으로 나눠 지급)하고 2021년 3월 1일부터 7월 31일까지(5개월) 노무를 제공하게 되는 경우, 공단은 매월 사업주 '갑'에게 '을'의 고용보험료를 월평균보수 96만 원²²을 기준으로 산정해 월별보험료(15,360원 = 960,000원×1.6%)를 부과하게 됩니다. 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 원천공제할까요? 사업주 '갑'은 예술인 '을'에게 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원, 240만 원, 80만 원에 대한 예술인 본인 부담 고용보험료 12,800원(1,600,000원×0.8%), 19,200원(2,400,000원×0.8%), 6,400원(800,000원×0.8%)을 보수를 지급하는 3월, 5월, 7월에 각각 공제하면 됩니다. 따라서 사업주가 공단이 산정부과하는 월별보험료와 실제 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제하는 시기는 다릅니다.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하는 경우 그 근로자, 예술인의 성명 및 주소지 등을 그 근로자를 고용한 날 또는 그 예술인의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.
- ④ 사업주는 근로자와 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에는 그 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 계약의 종료일 등을 그 근로자의 고용관계가 종료한 날 또는 그 예술인과의 계약이 종료한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 신고사항, 신고방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2 제3항, 제77조의5 제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지에 따른 신고를 생략할 수 있다.
- ⑧ 제1항부터 제5항까지의 사항을 신고하여야 하는 사업주는 해당 신고를 정보통신망을 이용하거나 콤팩트디스크(Compact Disc) 등 전자적 기록매체로 제출하는 방식으로 하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 규모에 해당하는 사업주는 해당 신고를 문서로 할 수 있다.

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

1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자 또는 예술인의 전년도 개인별 보수총액
 3. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 근로자를 새로 고용한 경우에는 그 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 예술인으로부터 노무제공을 새로 받은 경우에는 그 노무제공 개시일(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제13조제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 5. 사업주가 근로자를 다른 사업장으로 전보시킨 경우에는 그 전보일(「고용보험법 시행령」 제9조에 따른 전보일을 말한다)
 6. 그 밖에 보험료 산정에 필요한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 사업주가 법 제16조의10제2항에 따라 보험관계가 소멸한 때에 신고해야 할 사항은 제1항제1호·제3호·제4호 및 근로자 또는 예술인의 해당 연도 개인별 보수총액으로 한다.
- ③ 사업주가 법 제16조의10제3항 본문에 따라 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우 신고해야 할 사항은 다음과 각 호와 같다.
1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호

2. 제19조의3제1항제2호에 따른 월평균보수
 3. 근로자를 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
- ④ 법 제16조의10제3항 단서에서 “1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자”란 「고용보험법 시행령」 제3조제1항에 따른 고용보험 적용 제외 근로자 및 같은 영 제3조의3제2호 각 목에 해당하는 사람으로서 고용보험 가입을 신청하지 않은 사람을 말한다.
- ⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에도 불구하고 제4항에 해당하는 근로자에 대해서는 해당 근로자 전체의 보수총액만을 신고할 수 있다.
- ⑥ 사업주가 법 제16조의10제4항에 따라 근로자와의 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자 또는 예술인의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액
 3. 근로자의 고용관계가 종료된 날(「고용보험법」 제14조에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 종료된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제14조제1항에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
- ⑦ 법 제16조의10제5항에서 “근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.
1. 근로자의 휴업 또는 휴직
 2. 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 또는 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축
 4. 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로의 전보
 5. 근로자 또는 예술인의 성명이나 주민등록번호의 변경
 6. 근로자의 휴직 종료일의 변경
- ⑧ 사업주가 법 제16조의10제5항에 따라 제7항 각 호에 따른 사유가 발생한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호의 구분에 따른다.
1. 근로자가 제7항제1호부터 제4호까지 또는 제6호에 해당하는 경우: 다음 각 목에 해당하는 사항
 - 가. 근로자의 성명 및 주민등록번호
 - 나. 발생 사유
 - 다. 근로를 제공하지 않은 기간의 시작일 또는 종료일
 - 라. 전근 사업장의 명칭 및 사업장 관리번호(제7항제4호의 사유가 있는 경우만 해당한다)
 2. 근로자 또는 예술인이 제7항제5호에 해당하는 경우: 그 변경 내역명세 내용
- ⑨ 제1항부터 제3항까지, 제5항, 제6항 및 제8항에 따른 신고를 하려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 신고서를 제출해야 한다.

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

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

예술인과 문화예술영역 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 고용노동부 장관이 고시합니다.

구직급여를 받을 수 있는 기준

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

① 실업(피보험자격 상실) 상태일 것

실업이란 근로 또는 노무제공 의사와 능력이 있는데도 취업하지 못한 상태에 있을 것을 말합니다. 다만, 단기예술인의 경우 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 노무제공 일수가 10일 미만이거나 실업인정 신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공 내역이 없어야 합니다.

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

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

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

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

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



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



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

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

※ 단기예술인 피보험기간 산정 예시

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

단기예술인 피보험기간 산정(예시)

구분	이직 전 일자리의 계약기간						
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	$(10+10+5)\div 22=1.1\text{개월}$		
		3개월			1개월		

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



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



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

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

예술인의 이직 사유가 자기사정으로 이직한 경우 등 수급자격 제한 사유에 해당하면 구직급여 수급자격을 갖추지 못한 것으로 봅니다. 다만, ① 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(최종 계약)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득)보다 100분의 20 이상 감소한 경우, ② 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당)으로부터 발생한 소득의 월평균금액("전년도 월평균금액")보다 작고, 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 경우에는 정당한 사유로 보아 수급자격을 인정합니다.

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

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

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

⑥ 재취업 노력을 적극적으로 할 것

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

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조 제2호 가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것
 - 가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
 - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것

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

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

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
 - 가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액(최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 이 호 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다] 보다 작을 것
 - 나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득금액이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

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

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

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

1. 중대한 귀책사유로 해고된 피보험자로서 다음 각 목에 해당하는 경우
 - 가. 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
 - 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령이 정하는 기준에 해당하는 경우
 - 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근한 경우
2. 자기사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목에 해당하는 경우
 - 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우
 - 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우
 - 다. 그 밖에 고용노동부령이 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직하는 경우

구직급여는 언제 지급할까

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

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

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

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

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

구직급여일액 = (기초일액 × 60%) ≤ 66,000원

이를 단순하게 월단위로 계산하면 매월 월평균보수 150만원 기준으로 고용보험료를 납부한 경우 매월 구

직급여는 150만원×60%인 90만원이 된다. (실제는 일단위로 계산하므로 차이가 있을 수 있습니다.)

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

피보험기간에 따른 소정급여일수

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

한편 실업의 신고일부터 7일간은 대기기간²³으로 보아 구직급여를 지급하지 않습니다. 예술인이 소득감소로 이직할 때는 이 대기기간이 4주가 되어 해당 기간에 구직급여를 지급하지 않게 됩니다. 대기기간에는 수급자격이 인정되고 실업상태에 있더라도 해당 기간(7일 또는 소득감소 이직 시 4주) 동안의 구직급여는 (산정)지급하지 않습니다. (여기서 지급하지 않는다는 것은 구직급여 자체가 지급되지 않는다는 것이 아니라 해당 기간 만큼 지연되어 지급된다는 의미입니다.)

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

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

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

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

²⁴ 2021년 기준 최저임금 8,720원.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우

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

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

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

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

③ 법 제77조의3제5항에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 6만 6천원을 말한다.

④ 법 제77조의3제6항 단서에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 4주를 말한다.

- ⑤ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.
1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
 2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정
- ⑥ 법 제77조의3제8항에 따라 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.
1. 예술인인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
 - 가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상 또는 1주일 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하여 근로를 제공하는 경우
 - 나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
 - 다. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인으로서 노무를 제공하는 경우
 - 라. 문화예술용역 관련 계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
 - 마. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
 - 바. 「소득세법」, 「부가가치세법」, 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우. 다만, 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우는 제외한다.
 - 사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우
 2. 제1호외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관이 고시한 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액
- ⑦ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른다.
1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제59조부터 제63조까지, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조를 준용한다.
 2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조를 준용한다. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.
 3. 미지급급여 청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여 청구자”로 본다.

출산전후급여 등을 받으려면

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

- ① (피보험단위기간) 출산 또는 유산·사산한 날 이전에 예술인으로서의 피보험단위기간이 3개월 이상일 것

② (출산으로 인한 노무를 미제공) 출산전후급여등을 수급받는 기간 동안 노무제공을 하지 않을 것(노무 제공으로 인한 소득이 없을 것). 다만, 근로자와의 형평성을 고려하여 수급기간 중 일부 소득활동을 인정하되, 소득활동 허용 기준은 고용노동부 장관이 고시하고 있습니다.

③ 출산 또는 유산·사산한 날 부터 12개월 이내 신청할 것.

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

※ 노무제공을 통한 소득은 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 출산전후급여등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다.

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

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

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

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

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

가. 천재지변

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

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

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

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

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 예술인인 피보험자의 월평균보수 수준
3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

④ 예술인인 피보험자가 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 제3항에도 불구하고 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

3) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약

예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약의 관계

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

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

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

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

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위

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

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

예술인 고용보험이 적용되지 않는 계약의 유형

* 근로계약(일반근로자 고용보험 적용)

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

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

“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.”²⁶

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

²⁵ 임종률(2013), 『노동법』, 서울: 박영사, 335.

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

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

*** 소유권 양도 계약**

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

*** 저작권 관련 계약**

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

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

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

저작물 이용허락계약은 저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리자와 체결하는 계약의 형태 중 하나입니다. 「저작권법」 제46조는 저작권재산권자는 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 저작권재산권 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 저작인접권의 양도와 실연·음반·방송의 이용허락에 준용됩니다(저작권법 제88조).

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

따라서 출판권설정계약은 복제권자와 출판자 간에 체결되는 출판권의 설정을 목적으로 하는 준물권계약

으로 배타적·독점적인 출판권을 설정받은 자(출판권자)가 제3자의 권리 침해에 대하여 직접 독자적으로 권리침해지청구를 할 수 있다는 점에서 출판허락계약과 구분됩니다.²⁷

다만 출판계약서의 표제만으로 출판계약의 종류를 판단해서는 안 되며 계약서 제목이 '출판허락계약'이더라도 출판자에게 출판권을 설정하는 취지가 명백한 경우에는 출판허락계약으로 해석해서는 안 됩니다.²⁸ 출판권의 존속기간은 설정행위에 따라 임의로 결정할 수 있으나 설정행위에 정함이 없으며 맨 처음 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.²⁹ 상대방의 지정행위 완료로 현상광고계약이 성립하면 광고자는 보수지급채무를 부담하지만 상대방은 아무런 채무를 부담하지 않는 점에서 편무계약입니다. 또 지정행위가 완료되어야 계약이 성립하므로 요물계약입니다.³⁰

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

²⁸ 박성호(2017), 『저작권법』, 서울: 박영사, 481.

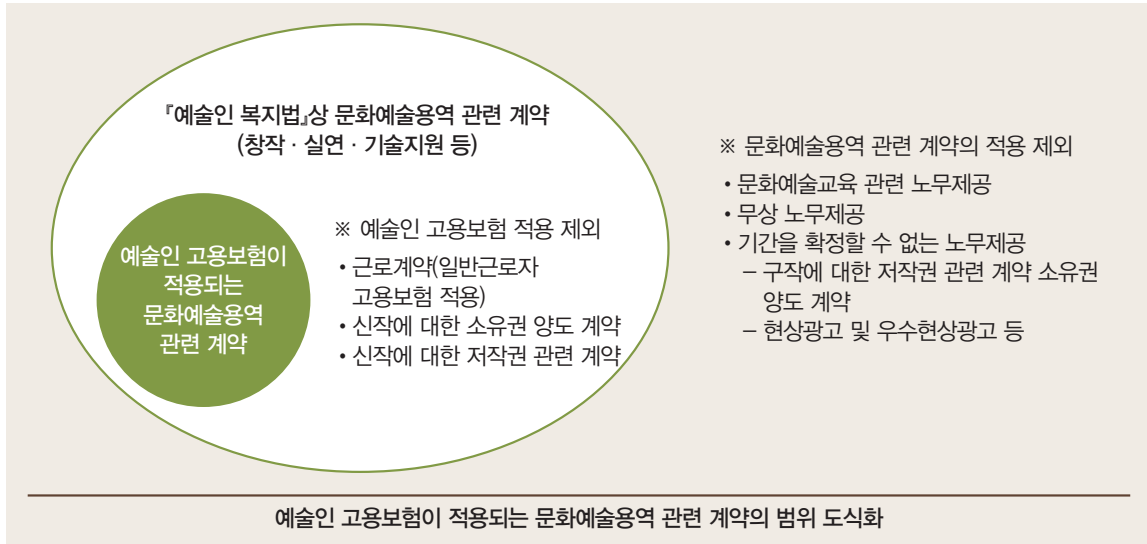
²⁹ 이에 대하여 광고는 청약의 유인이고 응모가 청약이며 판정에 따라 계약이 성립된다는 견해도 있음.

³⁰ 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 분리가 가능하면 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약에 포함됩니다.

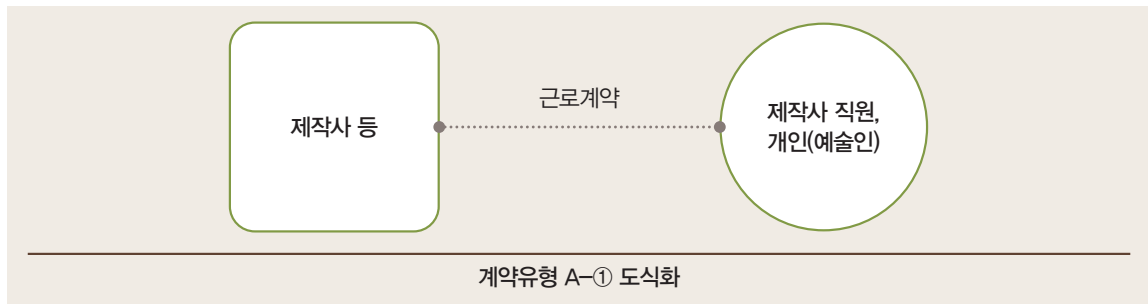
문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용 여부 판단

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

A 계약유형 제작사 등과 개인의 계약

A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 맺는 경우

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



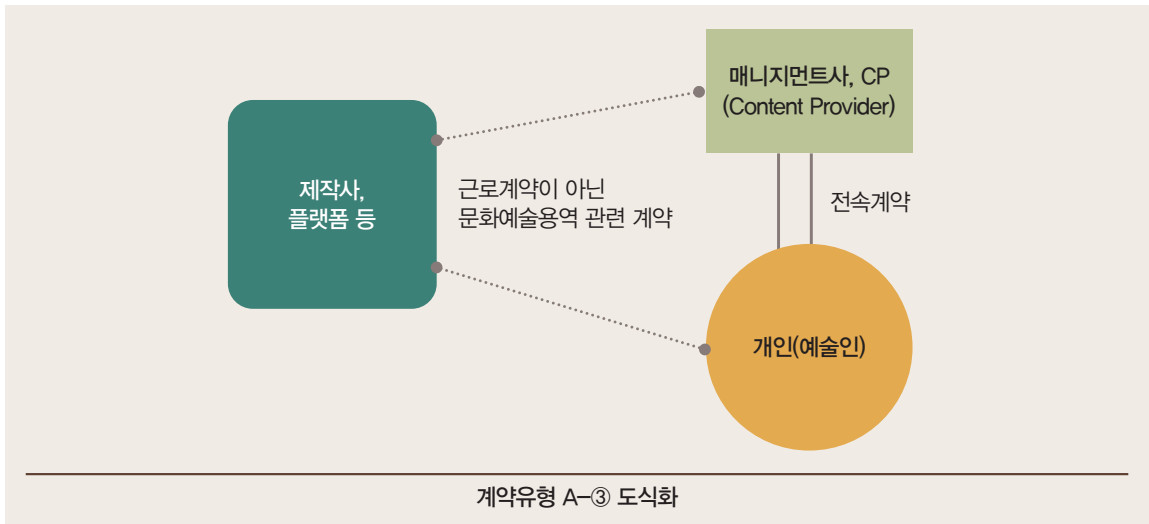
A-② 계약유형

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

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 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 할 수 있습니다. 이때 만약 해당 개인사업자가 1인 사업자로서 다른 사람을 고용하지 않고 예술인 개인의 자격으로 계약을 체결했다면 A-② 계약유형과 동일하게 보아 예술인 고용보험이 적용됩니다. 또 이 경우 1인 사업자(개인사업자)와 계약을 맺은 제작사나 미술관 등이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 작가와 같은 창작 직군의 경우 신작 또는 구작의 개편과 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-④ 계약유형

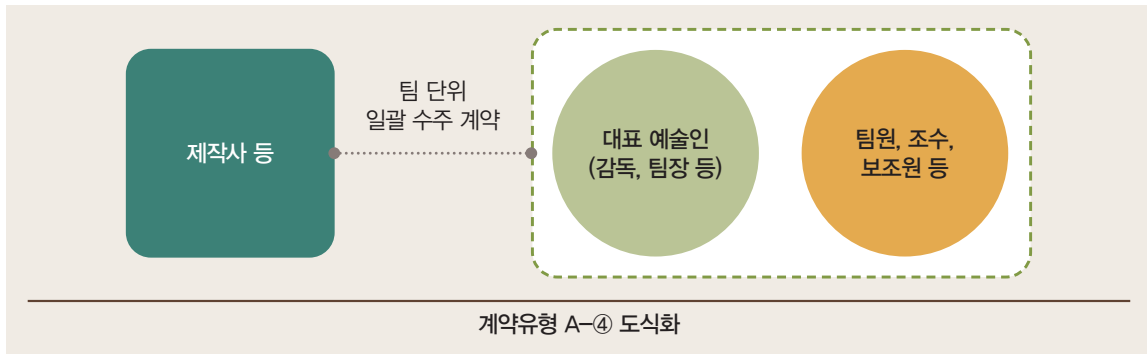
제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우(개별적 판단 필요)

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

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

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

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

개인 and 개인 간 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

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

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





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



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

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

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

(주요내용)

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

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

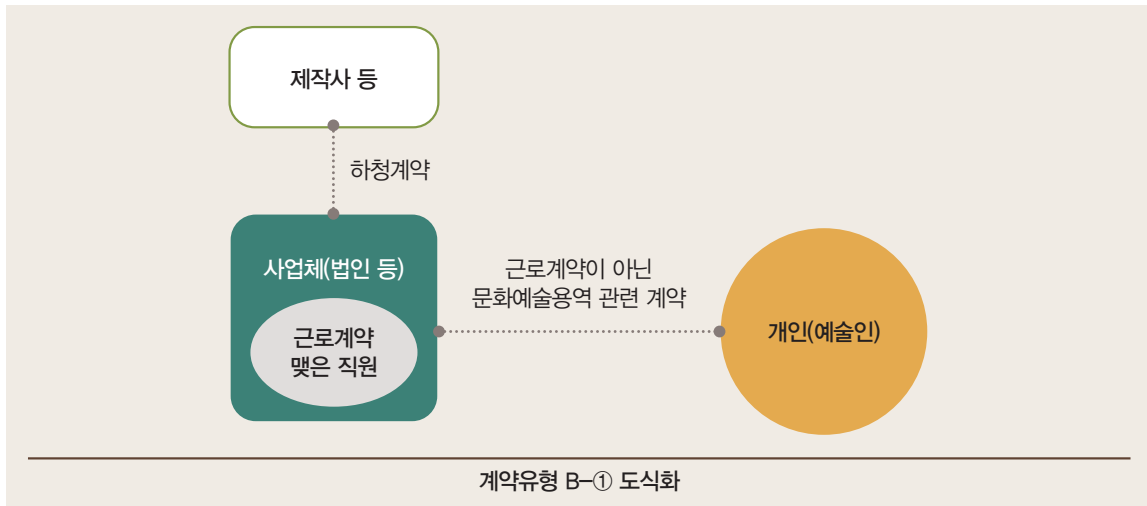
B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

B-① 계약유형

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

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

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



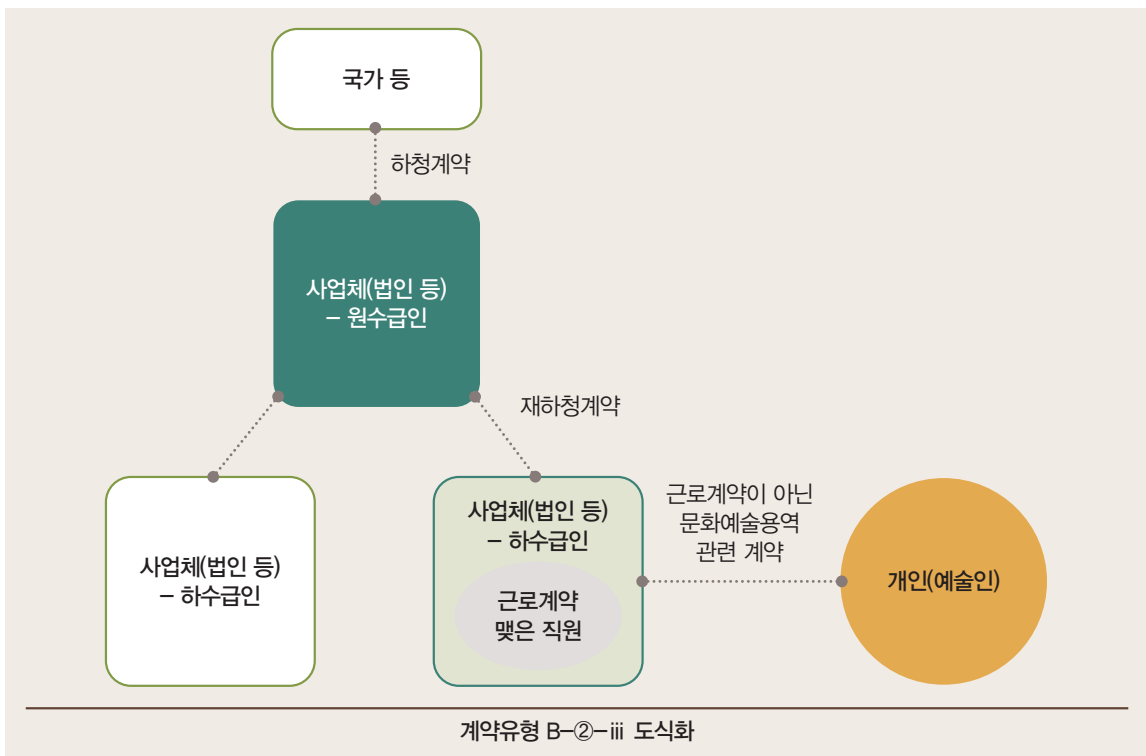
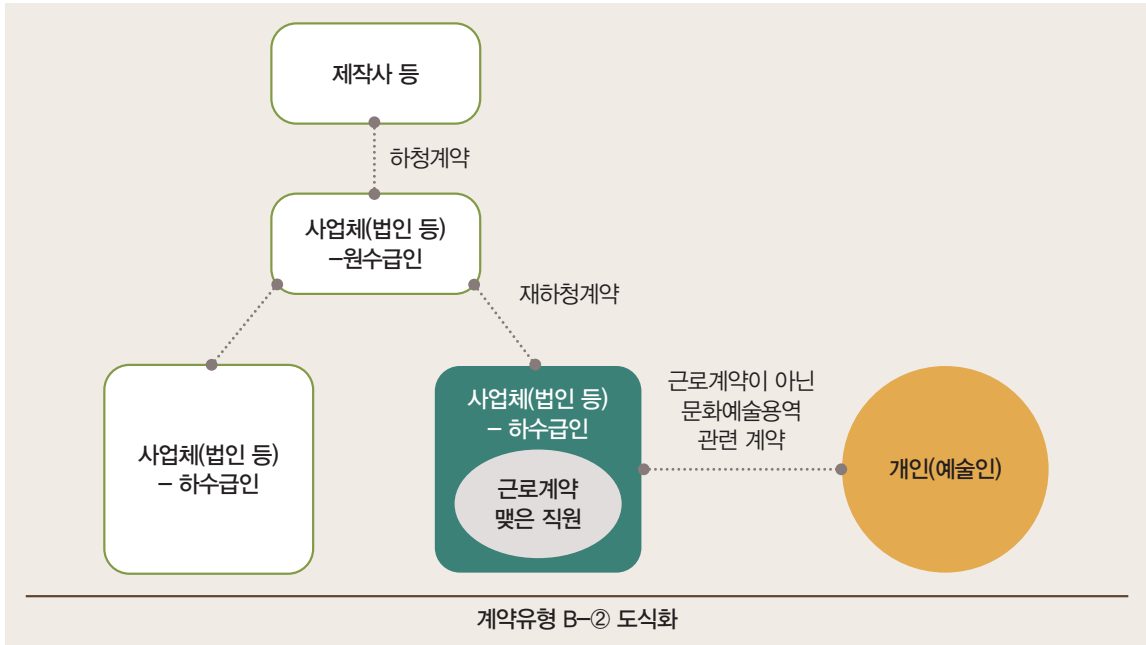
B-② 계약유형

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

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

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

의 사업(발주자)에 여러 차례의 도급이 이루어진 경우 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고' 하도록 되어 있습니다. 따라서 해당 사업이 '국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업'이면 재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 하지 않은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인인 1차 하청업체가 지게 됩니다.

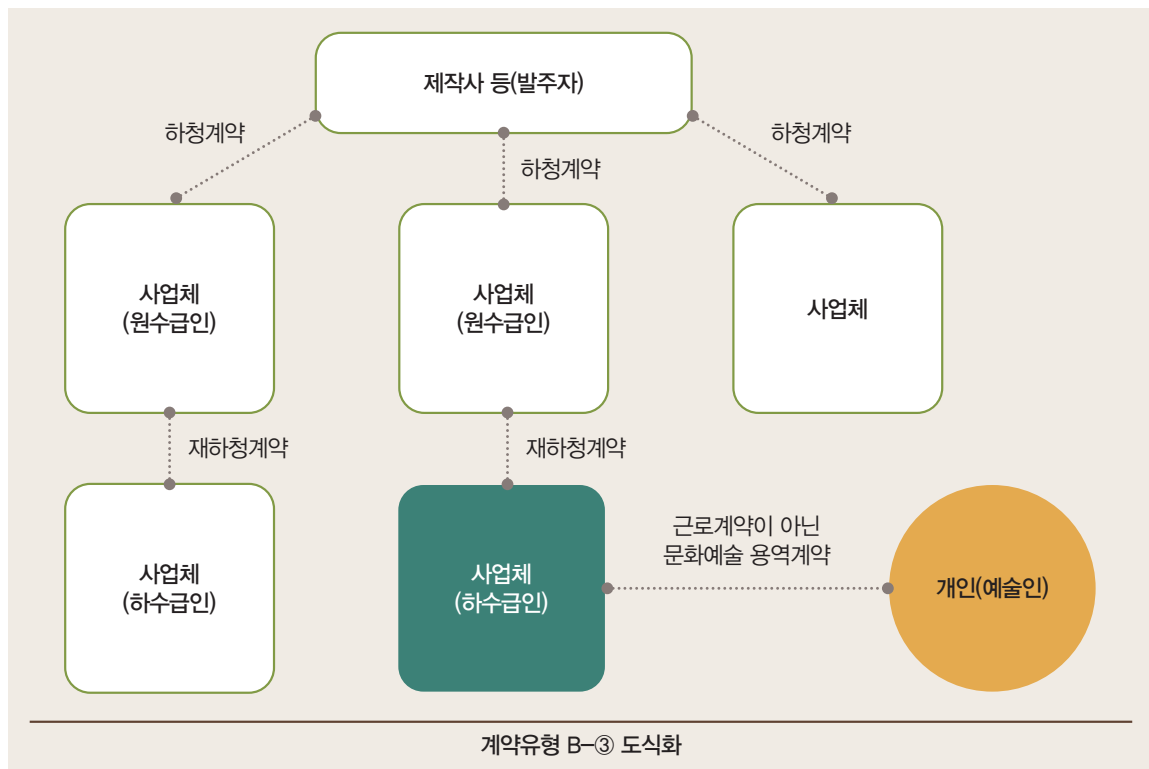


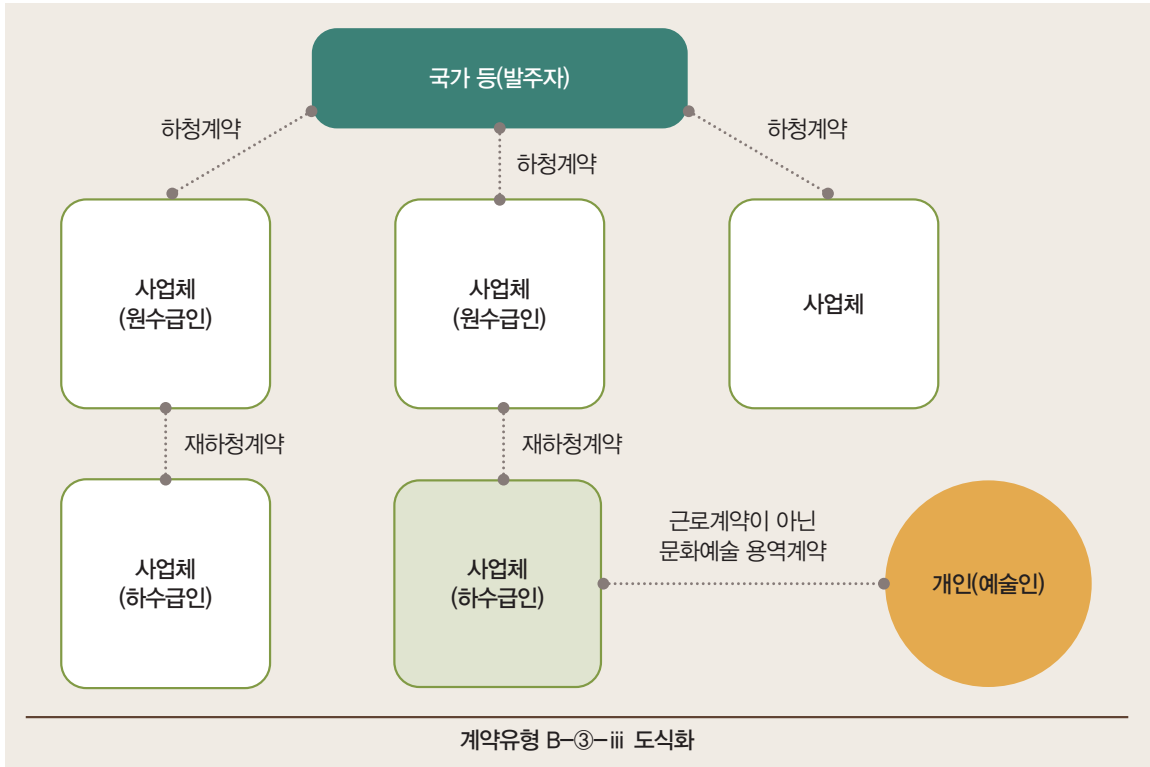
B-③ 계약유형

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

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

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





문화예술용역 관련 계약 유형과 예술인 고용보험의 적용

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

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

예술인 고용보험 적용을 위한 간이 계약양식 개발 및 배포

앞서 살펴본 바와 같이, 예술인 고용보험은 근로자가 아닌 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 계약금액 구분 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 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)

(고용보험용) 문화예술용역 관련 간이 계약양식(일반)

※ 등 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 등 양식을 참고해 상황에 맞게 적용, 편리하게 사용할 수 있습니다. 다만, 등 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 계약당사자만 작성

** 등 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, 등 계약의 당사자인 예술인과 복수의 문화예술용역이 포함된 일괄 계약을 체결하거나, 등 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)

★ 등 계약기간 중 부 계약당사자인 예술인(보조)이 새로이 추가되는 경우 등 계약 당사자의 변경 발생 시, 사업주와 예술인(주)는 등 계약서를 갱신하여야 하며, 사업주는 갱신된 계약서에 따른 피보험관리(고용보험 신고 등)를 고용보험법이 정하는 바에 따라 하여야 함

1. 계약기간	<p>① 계약기간*: 년 월 일 ~ 년 월 일</p> <p>* 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</p> <p>* 예술인인 계약당사자가 다수일 경우 각각의 경우에 대해 계약기간을 달리하여 작성</p> <p>가. 주 계약당사자 년 월 일 ~ 년 월 일</p> <p>나. 부 계약당사자(1) 년 월 일 ~ 년 월 일</p> <p>다. 부 계약당사자(2) 년 월 일 ~ 년 월 일</p> <p>② 기타 사항:</p> <p>※ 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> <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 산정)에 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 '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), 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 ※ 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>② 지급방식 : [] 현금으로 직접 지급 [] 예술인 명의 통장 입금(은행: _____, 계좌번호: _____)</p> <p>③ 지급시기 : 선금금 _____ 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>
5. 계약의 갱신·변경 및 해지	<p>① ※ 계약의 갱신·변경 및 해지에 관해 특정이 필요할 경우 명시</p>
6. 분쟁해결	<p>① 이 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우 등 계약에 관하여 발생하는 분쟁은 상호 협의하여 해결하도록 노력한다.</p> <p>② ①항에 따라 해결되지 않은 경우 예술 분야별 분쟁해결 절차 또는 법령에 정한 절차에 따른 법원에서의 소송에 따라 해결한다.</p>
7. 계약의 효력	<p>계약의 내용을 보충하거나 이 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의를 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>	
<p>_____ 년 _____ 월 _____ 일</p>	
<p>사업주: _____ (서명 또는 인)</p>	<p>예술인(주 계약당사자): _____ (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): _____ (서명 또는 인) 예술인(부 계약당사자): _____ (서명 또는 인)</p>

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

관련 법조항(개정 고용보험법 및 시행령, 예술인 복지법)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

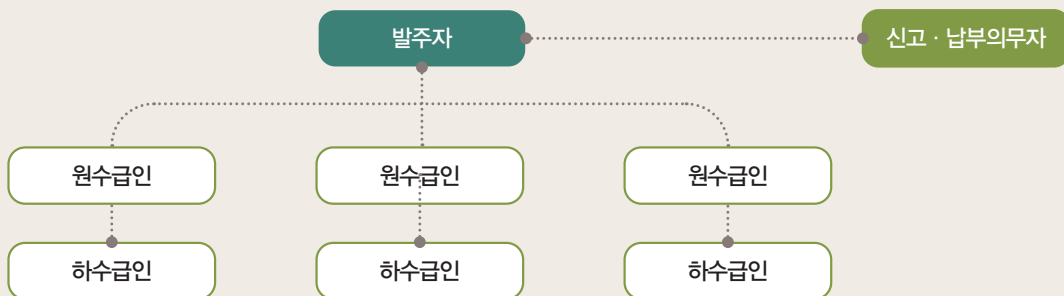
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례

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

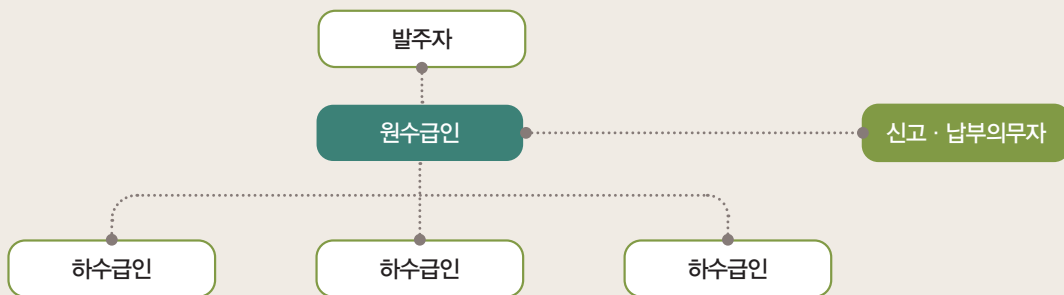
- ① ○○시가 □□문화예술사업을 시행하면서 미술사업체(A), 음향사업체(B), 조명사업체(C) 등과 각각 도급계약을 체결한 경우
- ② ○○시가 □□문화예술사업을 A기획사(원수급인)에 음향, 조명 등에 관해 모두 도급하고, A기획사가 음향 분야를 B음향사업체(하도급)에 하도급 계약한 경우

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

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



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



2) 국고보조금 사업과 도급 특례

국고보조금 사업과 도급계약

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

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

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

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

국고보조금 사업과 문화예술용역 관련 계약

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

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

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

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

3) 국고보조금 사업의 예술인 고용보험 도급 특례 적용 사례

사례 1 공공미술 프로젝트 사업

공공미술 프로젝트 사업 개요

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



⑤ (각 유형의 주체별 역할 분담)

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

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

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

문화예술용역 관련 계약 여부

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

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

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

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

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

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

고용보험 의무부담 주체의 판단

공통사항

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

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

제1유형의 경우

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

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

제2유형 또는 제4유형의 경우

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

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

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

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

제3유형의 경우

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

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

사례 2 아시아문화원 창제작 공모사업상 어린이 콘텐츠 제작 계약

※ 어린이 콘텐츠 제작 사업 개요

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

문화예술용역 관련 계약 여부

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

아시아문화원이 발주자 또는 원수급인 해당 여부

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

사례 3 예술인복지재단의 예술인 파견지원 사업

예술인 파견지원 사업 개요

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

구분	리더예술인	참여예술인
활동기간	6개월(월 10일/30시간 이상)	6개월(월 10일/30시간 이상)
지원금액	월 140만 원	월 120만 원
활동내용	<ul style="list-style-type: none"> - 매칭 기업·기관(마을) 참여 예술인과의 협업 프로젝트 운영 - 활동 성과관리 및 활동내용 기록 - 월1회 활동보고서 및 최종 결과보고서 작성 - 담당 참여예술인 활동보고서 확인 	<ul style="list-style-type: none"> - 리더예술인 및 매칭기업·기관(마을)과 예술협업 활동 기획 및 실행 - 활동 내용 기록 - 월1회 활동보고서 및 최종 결과보고서 작성

문화예술용역 관련 계약 여부

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

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

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

예술인복지재단이 발주자 또는 원수급인 해당 여부

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

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

사례 4 한국문화예술위원회의 시각예술창작산실 전시지원 사업

시각예술창작산실 사업 개요

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

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

문화예술용역 관련 계약 여부

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

문화예술위원회가 발주자 또는 원수급인 해당 여부

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

5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차

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

1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나

예술인 고용보험 사업장 신고하기(성립신고)

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

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

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

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



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

문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인 신고하기(피보험자격 신고)

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

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

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

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

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 서식 별지 제6호의 2)를 공단에 제출해야 합니다.

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

6. 관련 지원기관 및 사업

1) 예술인 고용보험과 관련된 기관에서 하는 일

근로복지공단

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

두루누리 사회보험료 지원

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

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

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

7. 예술인 고용보험 묻고 답하기



예술인 고용보험이 도입되면 어떤 점이 좋은가요?



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

장점 1: 실업에 직면했을 때 실업급여(구직급여)를 받을 수 있다

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

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

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

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

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

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

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

예술인 구직급여 지급기간(피보험기간에 따른 소정급여일수)

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

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

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

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

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



예술인 고용보험은 기존의 일반근로자 고용보험과 어떤 점이 다른가요?



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

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



예술인 고용보험은 4대보험과 어떻게 다른가요? 노후연금도 해당되나요?



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

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

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



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



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

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

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

① 월별 보수를 지급하는 경우

i) 월평균보수가 기준보수 이상인 경우

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

ii) 월평균보수가 기준보수보다 낮은 경우

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

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

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

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

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

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

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

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

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

④ 단기예술인의 경우

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



사업주와 피고용자의 신분이 동시에 발생할 때는 어떻게 되나요?



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

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

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

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



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



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

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



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



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

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

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

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

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

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

단기노무제공자의 피보험기간 산정(예시)

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

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

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



예술강사에게도 예술인 고용보험이 적용되나요?



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

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



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



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



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



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

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

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



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



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

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

35 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

36 「예술인 복지법」 제5조의2.

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

Q

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

A

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

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

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

연습기간의 경우 계약서에 명시되는 기간만 피보험자격취득기간에 산정됩니다.

Q

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

A

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

Q

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

A

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

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

Q

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

A

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



part 2



각론

7. 영화 분야

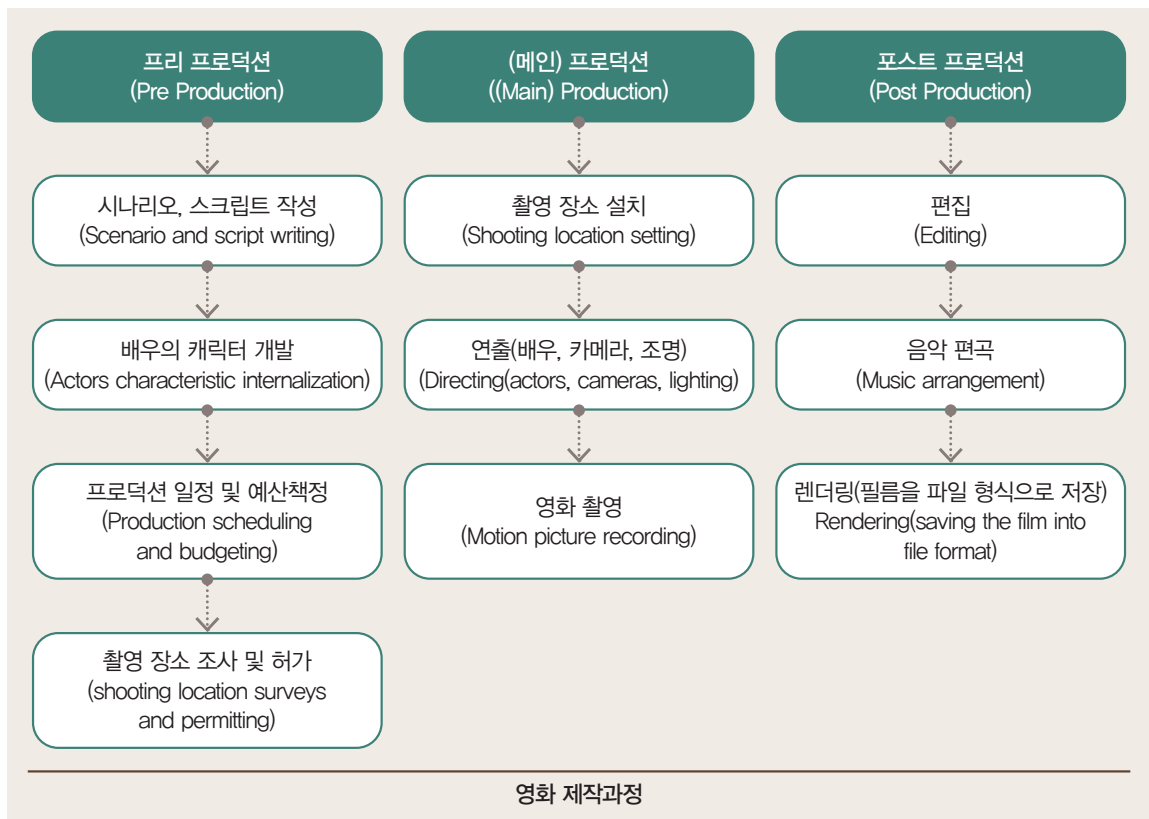
8. 방송연예 분야

7. 영화 분야

1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

영화는 어떤 과정을 거쳐 완성되나

영화는 기본적으로 작품 콘셉트와 시나리오 개발, 투자사 섭외, 기획·개발, 작품 촬영을 준비하는 ‘프리 프로덕션(Pre-production)’ 과정, 본격적으로 촬영을 시작하는 ‘(메인)프로덕션(Main production)’ 과정, 후반 작업인 ‘포스트 프로덕션(Post-production)’ 과정을 거쳐 완성되는데 이를 정리하면 아래 그림과 같습니다.



영화는 제작사가 중심이 되어 만듭니다. 제작사는 프리 프로덕션, 프로덕션, 포스트 프로덕션은 물론 2차 판매, 해외 진출 등과 같은 이후 작업 전반에 걸쳐 책임을 지는 곳입니다. 또 영화의 제작, 유통, 홍보, 2차 판매 등에 참여하는 종사자, 전문업체와 계약을 진행하기도 합니다. 이때 상업영화는 대부분의 종사자가 제작사와 직접 계약을 맺게 됩니다.

하지만 저예산·독립영화는 전문 제작사가 있는 경우는 드물고 감독과 프로듀서를 중심으로 하는 '개인 제작 구조'가 많습니다. 감독이 시나리오 작가, 프로듀서, 조감독, 제작부 등의 업무를 동시에 하기도 하고, 하위 스태프도 한 사람이 여러 가지 역할을 동시에 하기 때문에 근로계약을 하는 일은 매우 드물고 용역계약을 하는 경우가 많습니다. 또한 감독급 스태프와 용역계약에서 하위 팀원급 스태프의 노무제공까지 모두 포괄하도록 하는 팀 단위 계약 형태가 다수를 차지합니다. 저예산·독립영화도 상업영화와 같은 과정을 거치지만 프리 프로덕션과 포스트 프로덕션에는 감독과 프로듀서를 비롯한 아주 적은 개인만 참여합니다. 그러다보니 메인 프로덕션 기간에만 일시적으로 팀을 꾸려 작품을 제작하는 일이 많습니다. 법인 형태 제작사는 아주 드물어서 지인으로 구성된 임의단체나 협회·단체 또는 개인 형태로 영화를 제작하고 참여자와 계약을 진행합니다.

작품 제작 기간은 어떤 성격의 작품이냐에 따라 차이가 있지만 제작비가 약 30억 원인 상업영화를 기준으로 볼 때, 프리 프로덕션은 2~3개월, 메인 프로덕션은 3~4개월, 포스트 프로덕션은 2~4개월로 총 10개월 내외가 걸립니다. 또한 작업 단계에 따라 참여자에 차이가 있는데 직급이 높을수록 많은 과정에 참여하지만 상당수의 종사자가 메인 프로덕션 단계가 끝나면 계약도 종료됩니다.

작품 콘셉트와 시나리오를 개발하고 투자사를 유치하는 기획·개발 단계

기획·개발 단계에서는 작품 콘셉트와 시나리오를 개발하고 투자사를 유치합니다. 먼저 제작사, 프로듀서, 시나리오 작가, 감독을 중심으로 작품의 콘셉트와 시나리오를 개발한 다음 주연 배우와 투자사를 유치하는 것입니다. 투자사에서 시나리오와 감독, 주연배우 등을 검토한 뒤 작품 투자를 결정하면, 본격적으로 작품 제작을 준비하는 프리 프로덕션 단계로 넘어갑니다. 시나리오 작가나 프로듀서는 기획·개발 단계에서 제작사와 계약을 맺기도 합니다.

촬영을 본격적으로 준비하는 프리 프로덕션 단계

투자가 결정된 다음에는 본격적으로 촬영을 준비하는 프리 프로덕션(Pre-production) 단계로 들어갑니다. 프리 프로덕션은 영화 촬영에 필요한 배우와 주요 스태프를 고용하고 이들과 촬영 계획을 짜는 과정인데 프리 프로덕션 기간부터 제작사에는 한시적인 '프로젝트팀(project team)'이 만들어집니다. 또 제작부와 연출부를 중심으로 영화 촬영 계획을 구체적으로 세웁니다.

주요 스태프는 감독, 프로듀서와 함께 영화 제작 방향을 공유하고 촬영에 필요한 장소 섭외, 배우 섭외, 세트 건설 등을 준비합니다. 이때 주연이나 조연 배우는 영화 촬영에 필요한 무술 등의 훈련을 받는다고 합니다. 또 촬영에 참여하는 상당수 스태프도 이 단계에서 계약하면서 영화에 어느 정도 인원이 참여하는지 결정됩니다.

일부 영화 프로젝트는 제작·배급 기간에 특수목적법인(SPC: Special Purpose Company)을 설립해 운영 하기도 하는데 영화 프로젝트에 한정된 유한회사 형태인데 이 경우 종사자·업체는 대부분 SPC와 계약을 합니다. SPC는 회계상 자금 사용의 편의와 투명성을 위해 투자사가 요청할 때 설립되지만 제작사가 진행하는 경우와 계약 내용에 차이는 없습니다.

작품을 촬영하는 프로덕션 단계

프로덕션(Production) 단계에서는 실제 작품 촬영을 진행합니다. 이 단계가 영화 제작과정에서 가장 핵심 단계라고 할 수 있죠. 일부 창작진과 후반작업 종사자를 제외하고 거의 모든 종사자가 이 단계에 참여합니다.

하지만 일부 스태프를 제외하고는 대다수 스태프가 프로덕션 단계가 종료되면 계약도 끝납니다. 스태프 규모는 영화마다 차이가 있지만 대략 70~80명이 필요한데 저예산·독립영화의 경우 이 단계에만 한시적으로 팀이 구성되기도 합니다.

후반작업인 포스트 프로덕션 단계

영화 촬영의 마지막 단계라고 할 수 있는 포스트 프로덕션(Post-production) 단계에서는 촬영본 편집, 컴퓨터 그래픽(CG), 사운드 편집, 시각특수 효과, 음향 효과 등의 기술을 활용해 촬영된 작품을 가공하게 됩니다. 최근 들어 후반작업이 더 전문화·고도화되면서 상당한 비용이 소요됩니다.

따라서 이 작업에는 개인보다는 전문업체가 참여하는 경향이 있습니다. 또 후반작업 업체 중에는 비교적 규모가 큰 법인이 많은 만큼 정규직 근로자도 많은데, 이들은 영화뿐만 아니라 다양한 영상 관련 업무를 하기도 합니다.

독립영화의 경우 전문업체를 활용하기도 하지만 예산상 이유로 대부분 감독이 직접 후반작업을 진행하거나 개인 프리랜서에 의뢰하는 경우도 많습니다.

직종은 어떻게 분류되나

영화산업에 종사하는 사람들은 창작, 제작, 투자, 홍보, 배급, 실연, 기술(제작), 기술(후반제작) 직무군으로 분류할 수 있습니다. 이를 「예술인 복지법」의 창작, 실연, 기술 지원 등으로 구분하면 아래 표에서 보는 것과 같습니다.

첫째, '창작' 분야는 시나리오 작가와 음악감독 등이 해당됩니다. 저작권이 발생해서 계약서에 이와 관련한 항목이 있습니다.

둘째, '실연' 분야는 크게 '연출' 분야와 '연기' 분야로 나눌 수 있습니다. 연출 분야는 감독이 중심이 되어 하위에 조감독, 연출부 스태프로 구성되어 있지만 외부에서 캐스팅 디렉터, 스토리보드 등의 도움을 받기도 합니다. 연기 분야는 주연·조연 배우와 단역 배우, 보조출연자로 구성됩니다.

셋째, '기술 지원 등' 분야는 '제작' 분야, '투자/홍보/배급' 분야, '기술(제작)' 분야, '기술(후반작업)' 분야로

나눕니다. 영화 제작 전반을 이끌어가는 제작 분야는 제작사 대표인 제작자와 프로듀서 지휘 아래 하위에 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프 등이 구성하고, 투자·홍보·배급 분야는 외부 전문업체와 계약합니다. 또 기술(제작) 분야는 크게 감독급 스태프와 팀원급 스태프로 나뉘는데 각 분야 팀원급 스태프는 감독급 스태프의 지시를 받아 업무를 수행하지만 기술(후반작업) 분야는 외부 전문업체에 하청을 주는 일이 많습니다.

영화 분야 종사자 직종 분류

구분	직무군	직 종	
창작	창작	시나리오 작가	
		음악감독	
실연	실연	연출	감독, 조감독, 연출부 스태프(스크립터 등), 캐스팅디렉터, 스토리보드
		연기	주·조연 배우, 단역 배우, 보조출연자
기술 지원 등	제작		제작자, 프로듀서, 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프, 해외 코디네이터
	투자/ 홍보/ 배급	투자	투자 책임, 투자스태프
		홍보마케팅	홍보 책임, 홍보스태프
		배급	배급 책임, 배급스태프
	기술 (제작)	감독급 스태프	미술감독, 촬영감독, 조명감독, 동시녹음기사, 의상감독, 분장감독, 특수효과감독, 무술감독, 그림팀장 등
		팀원급 스태프	미술스태프, 촬영스태프, 조명스태프, 동시녹음스태프, 의상스태프, 분장스태프, 특수효과스태프, 무술스태프, 그림스태프 등
		대여·대관	장비대여업체, 세트장 대관 등
기술 (후반 작업)	편집감독, 편집스태프, CG감독, CG스태프, D(색보정), 후시녹음, 사운드디자이너, 폴리사운드(음향효과), 믹싱 등		

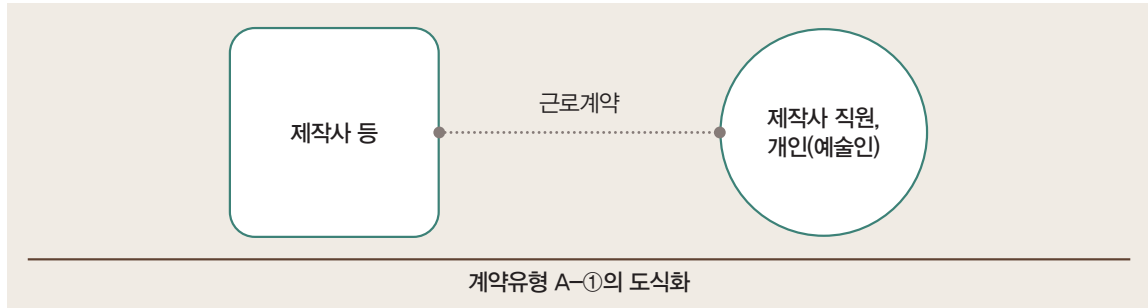
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

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 하청업체 직원들과도 직접 근로계약을 하는 것이 관행입니다. 그럼 문화예술용역 관련 계약 유형에 따라 예술인 고용보험이 적용되는지 여부를 구체적으로 알아보겠습니다.

A 계약유형: 제작사 등과 개인이 계약하는 유형

A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우

제작사가 제작사 직원, 제작과 연출부(라인프로듀서, 제작실장, 제작부장, 조감독, 스크립터, 연출부 팀원), 기술지원스태프(미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원) 등과 근로계약을 할 때는 예술인 고용보험이 아닌 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다.

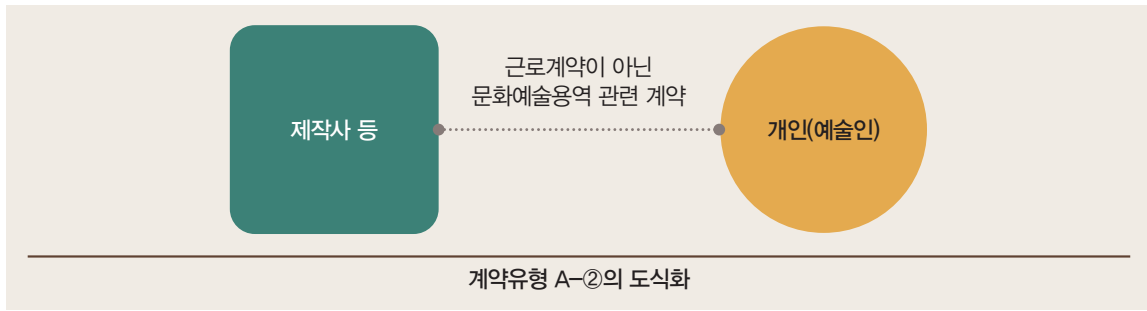


A-② 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

제작사가 시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 배우, 감독급 기술 지원 스태프(미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 분장감독, 소품감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독) 등과 문화예술용역 관련 계약을 할 때도 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 사업주는 제작사 등이 되고요, 사업주는 예술인고용보험제도상 고용보험료의 원천징수·납부 및 피보험자격 신고·관리 의무를 지게 됩니다.

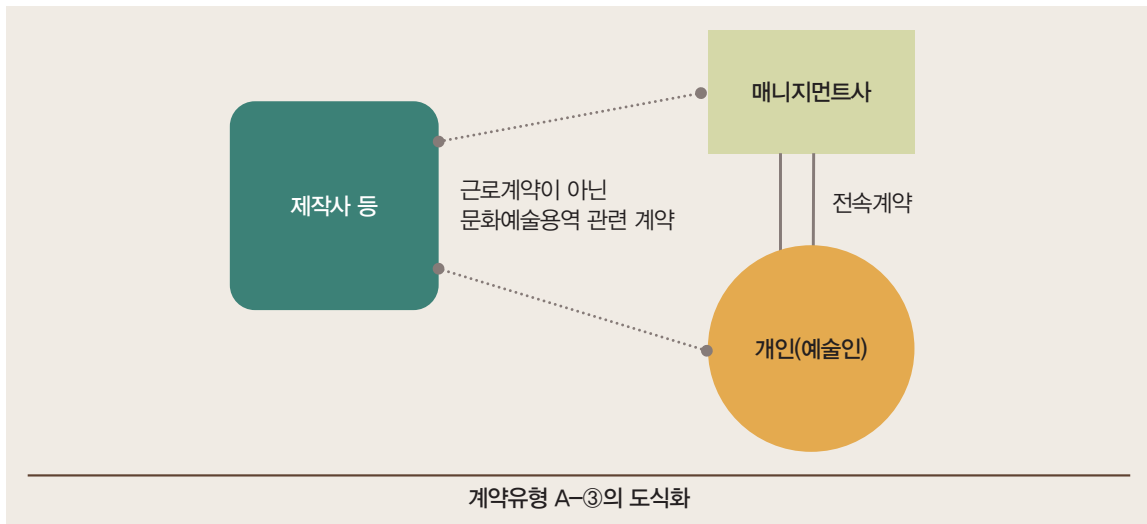
다만 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등 창작 직군과 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만 약정하기도 하지만 저작권 관련 계약 내용이 포함되는 경우도 많아서 순수 노무제공에 대한 계약과 저작권 관련 계약을 구분할 필요가 있습니다. 예술인 고용보험은 노무제공 계약에만 적용된다는 것을 기억할 필요가 있습니다.

한편 제작사가 1인 사업자(개인사업자)와 문화예술용역 관련 계약을 할 때 해당 1인 사업자(개인사업자)가 다른 사람을 고용하지 않고 예술인 개인 자격으로 계약하게 되면 제작사와 개인 간 계약과 동일하게 보아 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 1인 사업자(개인사업자)와 계약한 제작사는 사업주로서 의무를 져야 합니다.



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

주연이나 조연 배우가 매니지먼트사에 전속되어 있을 때는 제작사가 배우·매니지먼트사와 함께 3자 계약을 하는 경우가 많습니다. 이때 소속 배우가 매니지먼트사와 근로계약을 하면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 하지만 매니지먼트사와 배우 간에 근로계약을 하지 않았다면 배우에게는 예술인 고용보험이 적용되고, 용역계약을 맺은 제작사가 사업주가 됩니다.



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

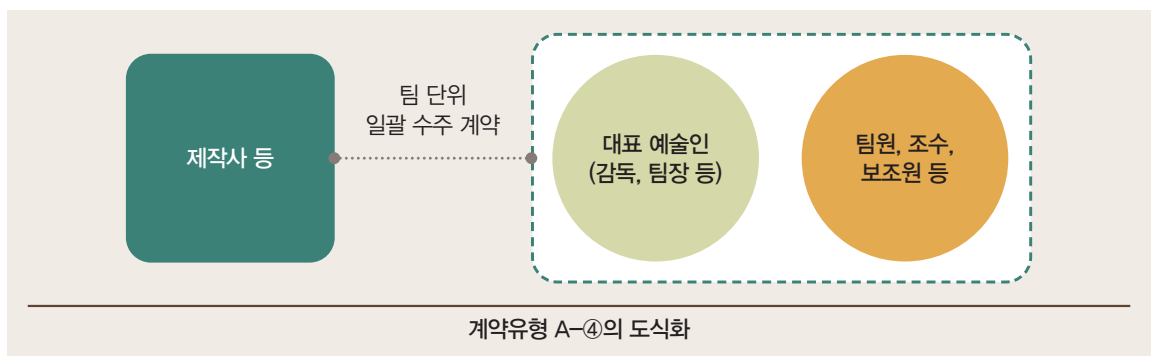
제작사는 영화에 들어가는 음악을 만드는 음악감독과도 용역계약을 체결합니다. 음악감독을 돕는 연주자나 오케스트라 등과는 따로 계약하지 않는 경우가 많아서 음악감독에 대한 용역계약은 연주자나 오케스트라, 조수 등의 노무제공을 포함하는 팀 단위 계약으로 볼 수 있습니다. 또 형식적으로 계약 당사자가 아닌 연주자, 오케스트라, 조수 등에게도 예술인 고용보험이 적용됩니다.

음악감독 역시 다른 이들과 같은 지위에서 노무를 제공하면 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 그러나 음악감독이 해당 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 연주자나 오케스트라, 조수 등과 같은 다른 사람을 사용했다면 음악감독이 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

저예산 독립영화는 제작사가 감독급 스태프와 용역계약을 할 때 하위 팀원급 스태프의 노무제공까지 모두 포괄하도록 하는 팀 단위 계약을 하는 경우가 많습니다. 이 경우에도 계약한 당사자인 감독급 스태프가 계약만 대표로 했을 뿐 하위 스태프와 동일한 지위에서 노무를 제공했다면 감독급 스태프도 사업주가 아닌 노무제공자로서 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다.

그러나 계약한 당사자인 감독급 스태프가 업무를 전적으로 위탁받아 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우(예컨대 팀원으로서 노무제공 대가뿐 아니라 팀 대표로서 역할을 수행하는 데 따른 자기이익을 추가로 책정하거나 비용처리를 하는 등의 경우)에는 예술인고용보험제도상 사업주로서 의무를 져야 합니다.

하지만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 바람직한 형태가 아니므로, 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등과도 별도로 문화예술용역 계약을 맺을 필요가 있습니다.



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

저예산·독립영화는 대부분 감독과 프로듀서를 중심으로 하는 '개인 제작 구조'입니다. 만약 감독이 사업자 등록을 했다면 감독과 촬영감독 간에 체결한 문화예술용역 관련 계약은 A-② 계약유형에 해당한다고 볼 수 있습니다. 이 경우 감독과 문화예술용역 관련 계약을 한 촬영감독은 예술인 고용보험의 적용을 받고 감독은 사업주가 됩니다.

감독이 사업자 등록을 하지 않은 자연인이고 감독과 촬영감독 간에 문화예술용역 관련 계약을 했다면 이는 '개인과 개인 간의 문화예술용역 관련 계약'이라고 볼 수 있습니다. 하지만 예술인 고용보험은 자연인이 아닌 '사업'에 적용하는 제도이기 때문에 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약으로 볼 수 없습니다.

다만 해당 감독이 사업자 등록을 하지 않은 개인이라 해도 실질적으로 이런 계약을 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 판단되면(실질적으로 사업자로 인정되는 경우) 얘기가 달라집니다. 이때는 관련 문화예술용역 계약을 체결한 촬영감독이 근로복지공단 등에 '예술인 고용보험 피보험자격 확인청구'로 예술인 고용보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이 경우 감독은 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

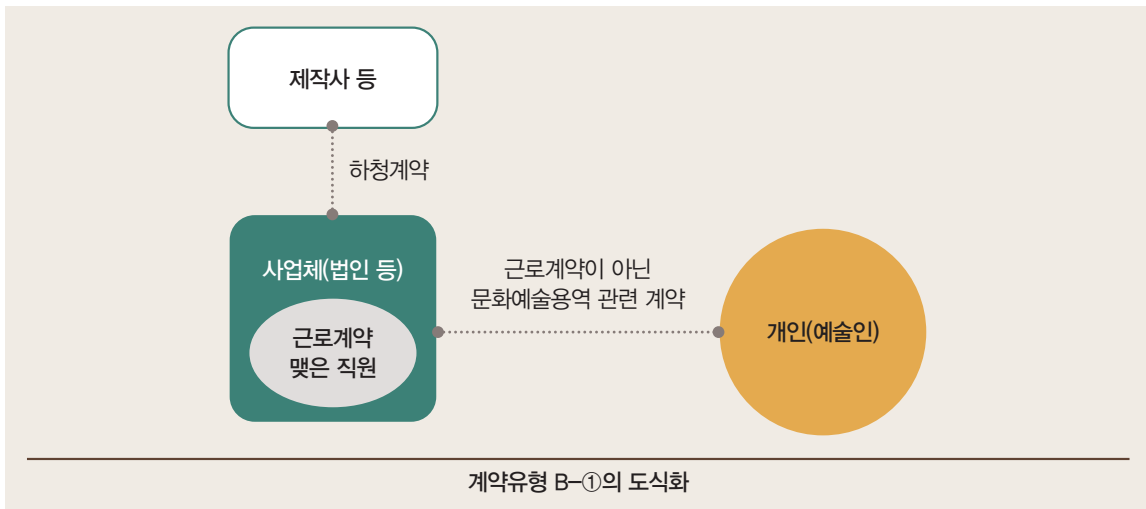


B 계약유형: 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

제작사가 기술지원업체, 후반작업업체, 인력공급업체 등과 하청계약을 할 때 하청업체 직원이 하청업체와 근로계약을 체결하면 일반 근로자 고용보험이 적용됩니다. 만약 하청업체가 후반작업을 다른 예술인과 용역 계약 형태로 했다면 예술인 고용보험이 적용되고 사업주는 하청업체가 됩니다.

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

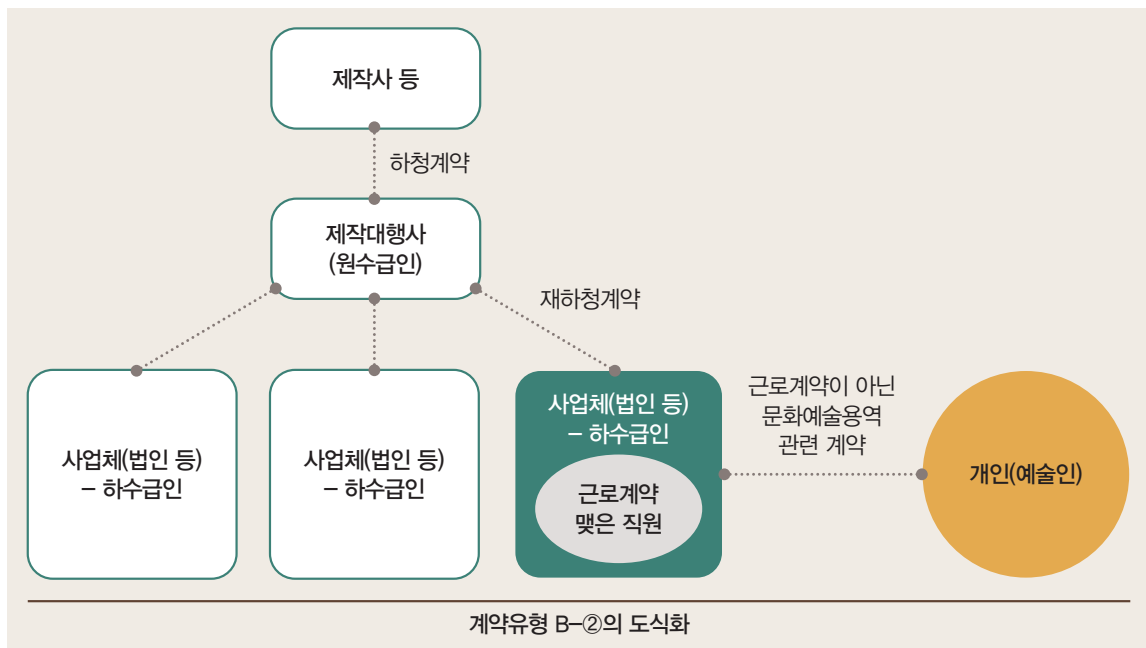


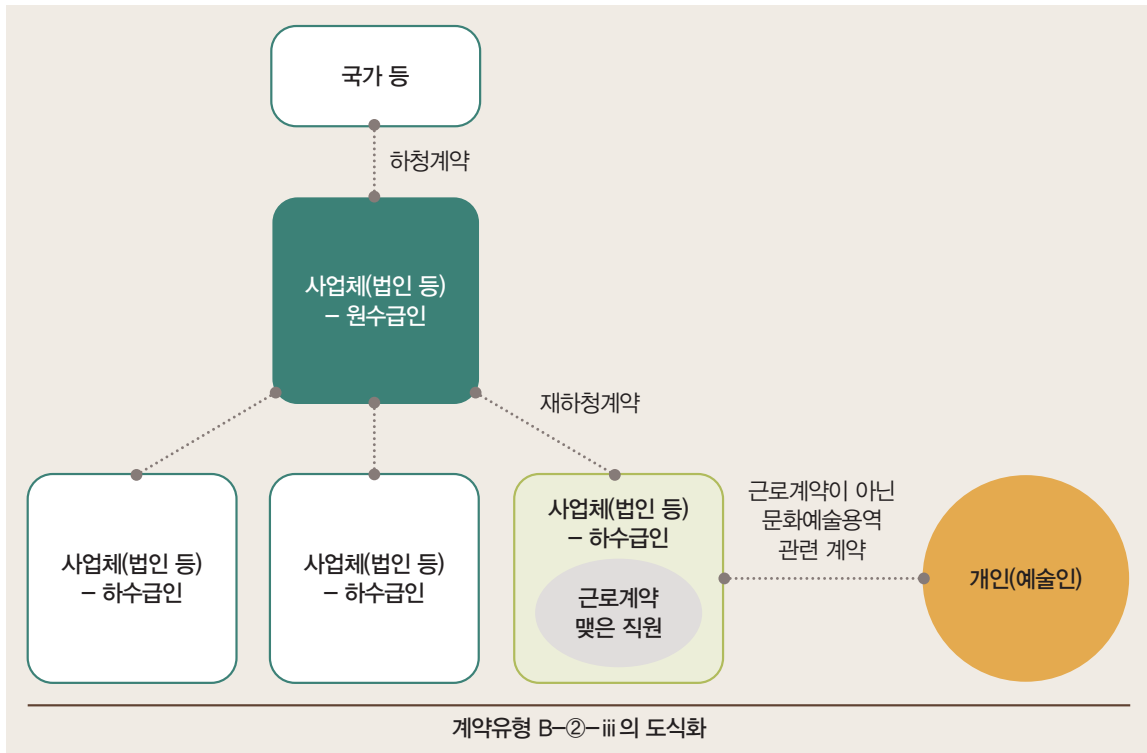
B-② 계약유형 제작사 등이 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

제작사가 제작대행사와 하청계약을 하고 하청받은 제작대행사(원수급인)가 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와 다시 업체 간 계약(B-② 계약유형)을 하는 경우가 있습니다. 이때 재하청받은 무대제작소나 장비대여업체(하수급인) 등이 예술인과 근로계약을 했다면 일반근로자 고용보험이 적용됩니다. 또 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 했다면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 문화예술용역 계약을 체결한 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

다만 「고용보험법 시행령」에 따르면 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’이 ‘하나의 사업(발주자)에 여러 차례 도급되었다면 원수급인이 하수급인이 계약을 체결한 예술인의 피보험자격을 신고’하도록 되어 있습니다.

그럼 해당 사업이 ‘국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술사업’일 경우 어떻게 해야 할까요? 이때 재하청계약을 한 사업체와 근로계약이 아닌 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 피보험자격 신고와 보험료 납부 의무는 원수급인에 해당하는 1차 하청업체가 지게 됩니다.

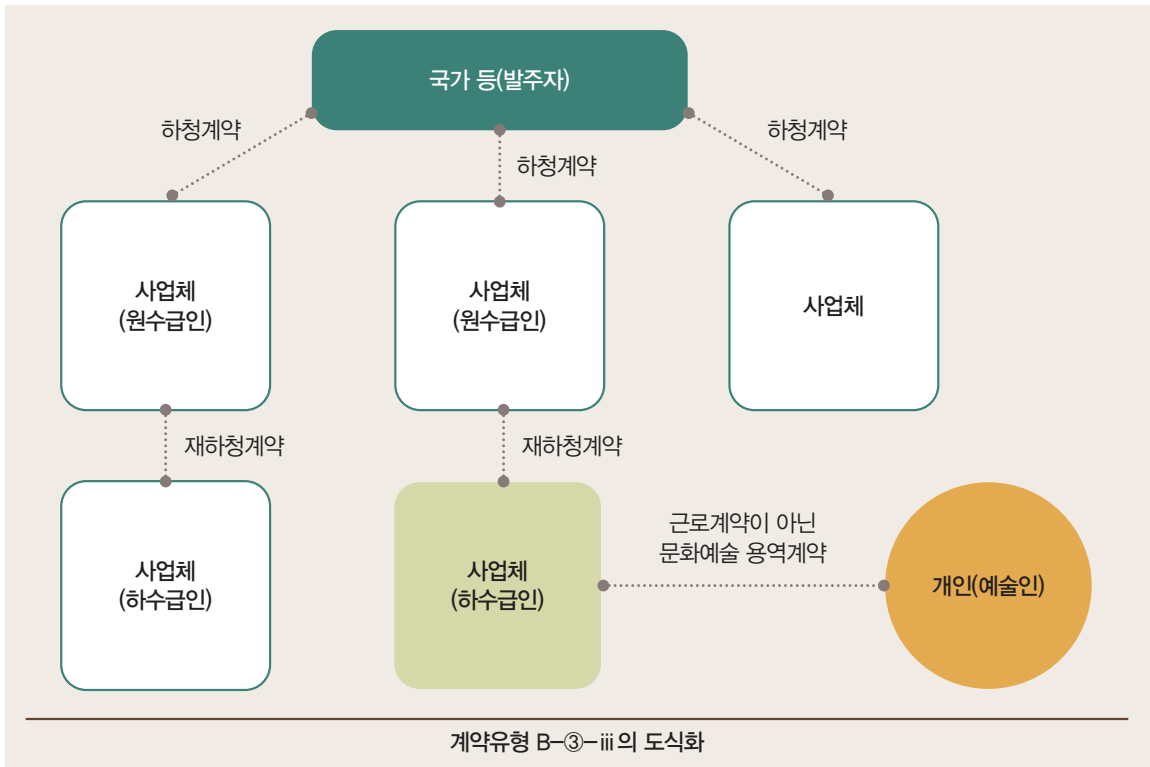
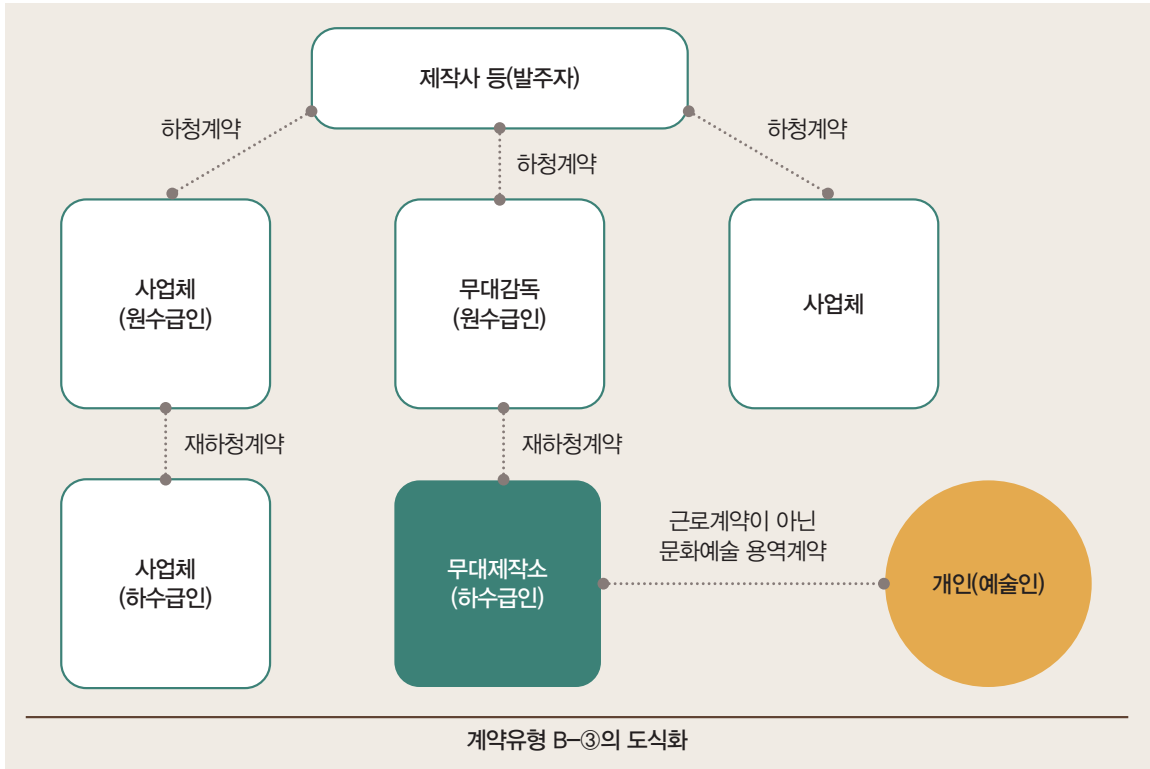


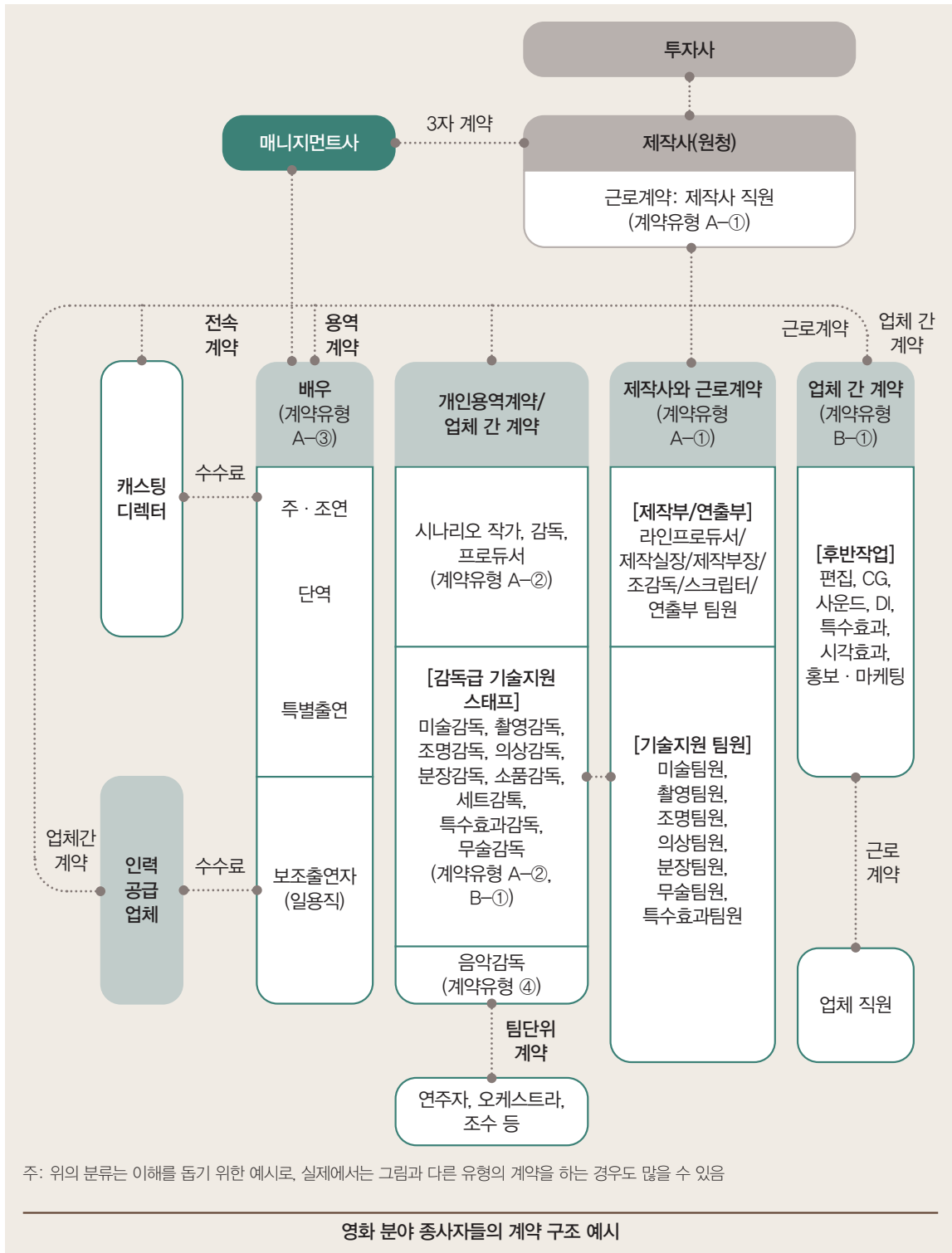


B-③ 계약유형 제작사 등이 여러 개 사업체 등과 계약하고 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우

제작사와 근로계약이 아닌 문화예술용역 계약을 한 개인사업자(감독급 스태프 등)가 원수급인으로서 무대 제작소나 장비대여업체, 인력업체와 업체 간 계약(B-③ 계약유형)을 할 경우는 어떻게 할까요? 만약 예술인이 하수급인인 무대제작소와 근로계약을 하면 일반 근로자 대상 고용보험이 적용되고 근로계약이 아닌 문화예술 용역계약을 하면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 무대제작소 등(하수급인)이 예술인 고용보험 제도상 사업주로서 의무를 지게 됩니다.

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





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 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독, 음악감독	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	제작사 등이 개인·전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	주·조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우	일반 근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주 계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독과 팀원(연주자, 오케스트라, 조수 등), 디자이너와 조수	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당하는 경우			팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)		
⑤	개인인 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	감독과 촬영감독, 음악감독과 연주자, 디자이너와 조수	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업무로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)	
B	①	제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	후반작업 편집/CG/사운드/DI/특수효과/시각효과 업체	일반 근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)

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

3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험



예술 프로젝트 작업들이 장기 작업보다는 단기 작업들이 많은데 단기 작업(3~6개월 내외)도 고용보험에 가입할 수 있나요? 프로젝트로 일을 받아 15일이나 20일 안에 처리해야 하는 일들도 예술인 고용보험이 적용되는지도 궁금합니다. 그리고 단기로 진행되는 일들도 매번 고용보험을 가입해야 하나요? 주로 단역 배우로 생계를 유지하는데 고정보다 1회차 촬영이 더 많은데도 예술인 고용보험이 적용되나요?



3~6개월 내외의 문화예술용역 관련 계약이라 하더라도 연령 제한(65세 이상 신규계약자 적용 제한)이나 소득제한(문화예술용역 계약 건별 월소득이 50만 원 미만인 경우 적용 제한)에 걸리지 않는 한 예술인 고용보험이 적용됩니다. 또 계약기간이 1개월 미만인 단기에 예술인은 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 수급요건은 이직일 이전 24개월 중 피보험단위기간은 9개월 이상입니다. 여기에서 피보험단위기간이란 피보험자격 취득일로부터 상실일까지를 말합니다. 예술인 고용보험의 경우 이직일 이전 24개월 동안 복수의 피보험자격 취득기간이 있으면 이를 합산해 9개월 이상이면 수급요건을 충족한 것으로 보지요. 피보험단위기간은 월력에 따른 월을 기준으로 산정하되, 월의 중간에 시작과 종료에 있는 경우 각 월의 중사기간 합을 30으로 나누어 산정하게 됩니다.

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

- 사업주 B의 피보험단위기간: 2021년 1월~4월(4개월)+(12일/30일)개월=4.4개월
- 사업주 C의 피보험단위기간: 2021년 6월~9월(4개월)+[(20일+10일)/30일]개월=5개월

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

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

단기 노무 제공자의 피보험기간 산정(예시)

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

③ 근로자와 예술인 등 동시에 다수 고용형태에 종사한 경우에는 고용형태별 종사기간 비율에 따라 고용형태별 기여 요건 산정방식으로 산정한 결과를 합해 충족 여부를 판단하게 됩니다. 즉, 예술인으로서의 피보험단위 기간 충족 비율[피보험단위기간(월) / 9개월]과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율[피보험단위기간(일) / 180일]의 합이 1 이상이 되면 피보험단위기간을 충족한 것으로 보게 됩니다. 예를 들어, 이직 전 24개월 동안 예술인 6개월, 근로자 100일(유급근로)의 피보험 단위기간이 있는 경우 예술인으로서 피보험단위기간 충족 비율($0.67 = 6/9$ 개월)과 근로자로서의 피보험단위기간 충족 비율($0.56 = 100/180$ 일)의 합이 1.23이 되어 1 이상이 되므로 예술인으로서의 구직급여 수급을 위한 피보험단위기간을 충족한 것으로 봅니다.



만약 프리랜서 예술인이 계약을 여러 건 맺으면 어떻게 되나요? 생계를 위해 다른 시간에 아르바이트하는 것이 불가피한데, 아르바이트를 통해 일반 근로자 고용보험을 가입하면 예술인 고용보험은 가입할 수 없나요?



고용보험법은 원칙적으로 피보험자격의 이중취득을 허용하지 않지만(고용보험법 제18조) 예술인에 대해서는 피보험자격의 이중취득을 허용합니다(고용보험법 제77조의2 제5항).

- ① “근로자”로서 둘 이상의 사업에 동시 고용되어 있으면 고용보험법 제18조에 따라 주된 사업장에서만 고용보험 피보험자격을 취득합니다.
- ② 그러나 만약 “예술인”으로 둘 이상의 사업에서 동시에 “근로계약”과 “문화예술용역 관련 계약”을 체결한 경우, 둘 이상의 사업에서 동시에 문화예술용역 관련 계약을 각각 체결한 경우에는 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 됩니다. 이는 단기예술인도 마찬가지입니다.
- ③ 만약 예술인으로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람이 고용보험 자영업자로 피보험자격도 동시에 취득했다면 근로자, 예술인으로서만 피보험자격을 취득합니다. 다만 일용근로자 또는 단기예술인인은 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.



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

A

시나리오 작가의 경우 신작의 창작이나, 기존 작품의 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.

Q

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

A

문화예술용역 관련 계약이 기간에 따른 보수 지급이 아니라, 원고 매수나 프로젝트 완성 등에 따른 보수 지급으로 이루어질 경우라 하더라도 해당 성과물의 완성을 위한 계약기간과 보수가 계약서에 명시된 경우, 우선 보수를 계약기간으로 나눈 월평균소득이 50만원 이상인 경우에만 고용보험이 적용됩니다. 또한 고용보험료는 사업주가 지급하는 총보수에서 비용공제(20%)를 뺀 금액에 고용보험료율(1.6%)을 곱하여 산정합니다. 다만, 사업주는 매월 월평균보수를 기준으로 산정한 고용보험료를 우선 근로복지공단(건강보험공단)에 납부(매월 납부할 금액을 고지함)하고, 예술인은 보수를 받을 때 해당 보수에서 보수의 0.8%를 사업주가 고용보험료로 원천공제하여 납부하게 됩니다. 따라서 계약서에 명기되지 않은 기간은 피보험자격취득기간에 산정되지 않게 되기 때문에 처음 계약을 체결할 때 명확하게 규정하는 것이 필요하고, 계약체결 이후의 사정 변경 사항이 발생한 경우에는 계약을 변경할 것을 권장합니다.

월별보험료는 원칙적으로 근로자와 동일하게 전년도 소득을 월평균하여 산정합니다(월평균보수). 다만 당해연도 노무제공 개시시에는 “예상되는 월평균보수” 또는 “기준보수”를 월평균보수로 적용하게 됩니다. 즉 i) 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우 또는 ii) 월평균보수가 월 단위 기준보수보다 낮은 경우에는 “기준보수인 80만원(하한액)”을 적용하게 됩니다. 한편 예술인의 신청에 따라 둘 이상의 소득을 합산하여 피보험자격을 취득하는 경우에는, 합산하는 소득(보수)은 기준보수에 따라 월평균보수를 산정하지 않고 “실제보수”를 기준으로 산정하게 됩니다.

① 월별 보수를 지급하는 경우

i) 월평균소득이 기준보수 이상인 경우

사업주 A가 예술인 B와 월 100만원의 보수를 지급하는 문화예술용역을 체결한 경우 비용을 공제한 80만원을 기준으로 산정하여 12,800원(80만원×0.16%)이 사업

주 A가 근로복지공단에 납부해야하는 월별 고용보험료가 됩니다. 한편 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제할 때에는 예술인의 부담분인 0.8%에 해당하는 6,400원을 공제하게 됩니다.

ii) 월평균 소득이 기준보수보다 낮은 경우

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

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

사업주 A가 예술인 B와 2021년 3월 21~7월 31일(5개월) 동안 총 600만 원을 보수로 지급하는 문화예술용역 계약을 맺고, 3월에 계약금 200만 원, 5월에 중도금 300만 원, 7월에 잔금 100만 원을 지급하는 경우입니다. 이 경우 사업주 A는 월평균보수 120만 원(600만 원×80%÷4개월)을 기준으로 월별 보험료 19,200원(120만 원×1.6%)를 근로복지공단에 내야 합니다. 월평균 보수를 산정할 때 5개월이 4개월로 나누는 이유는 3월의 노무제공기간이 20일 미만이므로 월평균보수를 산정하는 개월 수에서 제외하기 때문입니다.

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

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

고용보험료로 원천공제하게 됩니다.

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

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

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

④ 단기예술인의 경우

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



영세한 사업주(고용주)들이 고용보험에 대한 인식이 부족하거나 경제적 부담을 염려해 이를 기피한다는 얘기를 많이 들었습니다. 영세한 예술단체/사업체의 경우 예술인 고용보험료 납입 부담이 큰데 이에 대한 지원이 있나요?



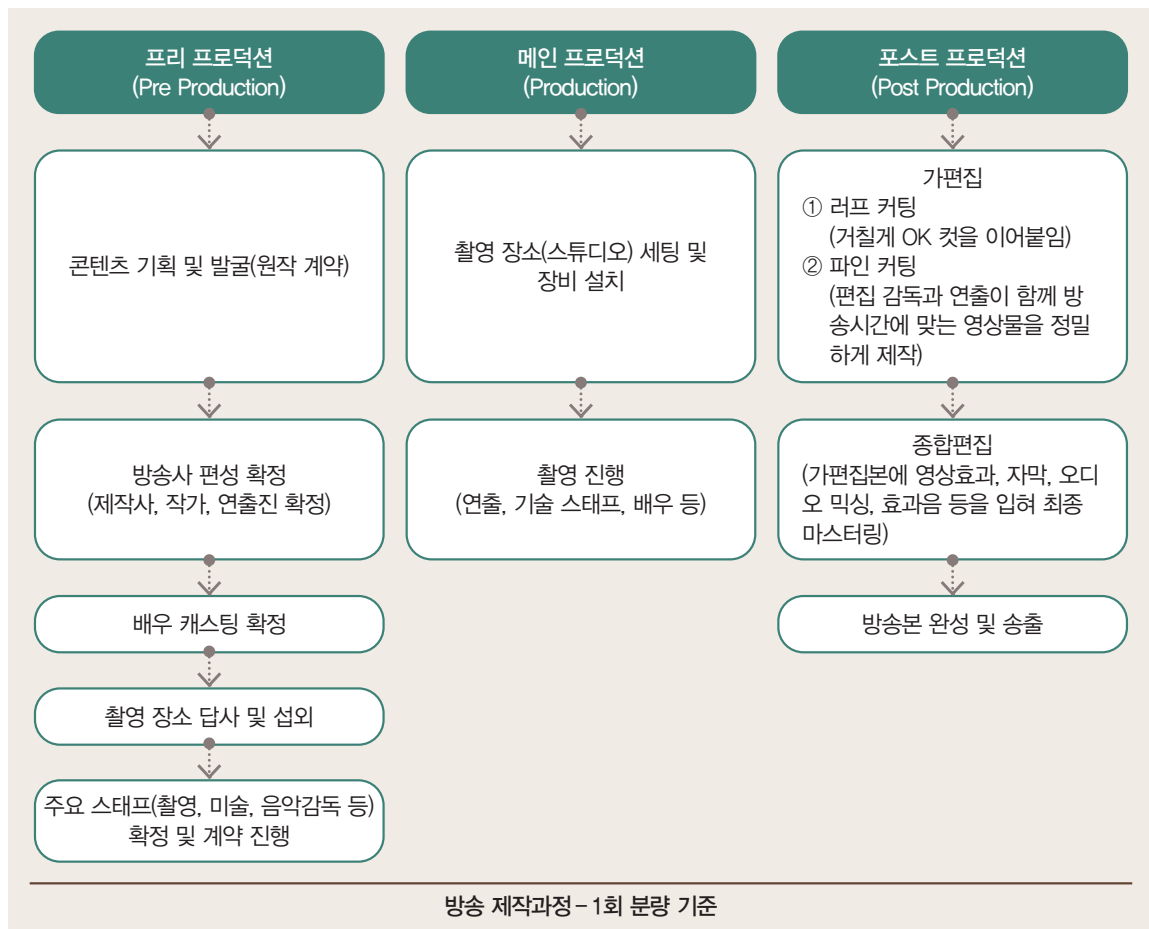
고용노동부에서는 근로자 수가 10명 미만인 사업장의 월평균보수가 일정금액(예: 215만 원) 미만인 근로자, 예술인 및 그 사업주에게 고용보험료를 최대 90%까지 지원하는 '두루누리 사회보험료 지원' 사업을 진행하고 있습니다.

8. 방송연예 분야

1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까

방송은 어떤 과정을 거쳐 완성되나

방송 제작과정은 일반적으로 방송사에서 프로그램 편성이 확정되기 전의 기획단계와 편성 확정 후 실질적 촬영을 준비하는 단계가 포함되는 '프리 프로덕션(Pre-production)', 본촬영 단계인 '메인 프로덕션(Main Production)' 그리고 촬영 후반작업이 이루어지는 '포스트 프로덕션(Post-production)' 3단계로 나누어 진행됩니다.



드라마 부문

드라마는 유형에 따라 전체 제작 기간이 정해지는데, 60~70분 분량의 1회 분량을 '단막극'이라 칭하고, 16~20회 내외로 제작되는 유형은 '미니시리즈'라고 합니다. 지상파 방송국의 전통적 형태의 '주말연속극'은 일반적으로 50여 회로 구성되며, '일일연속극'의 경우 100회 정도의 분량으로 제작됩니다. 가장 일반적인 형태의 '미니시리즈'를 기준으로 볼 때, 총 제작기간은 약 4~5개월(사전제작 드라마 제외)로, 후반 작업도 대부분 촬영 및 방영 종료와 동시에 종료되어 근무기간 산정이 용이한 편입니다.

비드라마 부문

비드라마 부문 중 예능 프로그램은 제작비 규모가 드라마에 비해 작고, 방송사 자체 재원이 상대적으로 많이 투입됩니다. 따라서 프로그램 제작과정에서 방송사 소속 인력의 역할이 큰 편이며, 외주제작사가 참여하더라도 방송사 소속 PD의 지시를 받아 업무를 수행하는 경우가 많습니다.

다큐멘터리 프로그램은 점차 방송사가 자체 제작하는 경우가 줄어들고 있으며, 외주제작사가 전체 총괄을 맡아 진행하는 경우가 많아지고 있습니다. 외주제작사가 외부에서 협찬금을 지원받아 제작한 프로그램을 방송사에 방영하는 형식일 때는 프로그램 전체 연출까지 외주제작사 또는 프리랜서 연출이 총괄할 수도 있습니다.

그러나 방송사 재원을 기반으로 제작되는 프로그램은 예능 프로그램과 마찬가지로 외부 PD는 프로그램 총괄기획을 맡은 방송사 소속 PD의 지시를 받아 업무를 수행하게 됩니다.

비드라마 부문 프로그램 제작기간은 프로그램 성격에 따라 상이합니다. 하지만 일반적으로 주 1회 편성을 확보한 예능 프로그램 제작에 참여하는 인력은 종영 결정이 나기 전까지는 특별한 종료 시점 없이 일(건) 단위로 용역계약을 하게 됩니다⁴⁰. 한편 다큐멘터리나 특별 편성 프로그램처럼 단회 방영 프로그램은 프로그램 1편을 기준으로 참여 인력과 계약하게 됩니다.

기획 및 촬영 준비를 하는 프리 프로덕션(Pre-production) 단계

방송 제작은 방송사 프로그램 시간 편성 확정 시점을 기준으로 '기획' - '촬영 준비' 단계가 나뉩니다. 방송 편성 전 기획 단계에 제작사는 대표, 기획PD, 행정 등 근로계약을 체결한 최소 인원으로 유지하며 상시 업무를 진행합니다. 메인 작가와 제작사(또는 방송사)가 계약을 체결하면 작가는 작품 개발과 대본 집필에 들어가며, 드라마일 경우 일반적으로 시놉시스와 4회 분량 대본으로 방송사에 제안해 편성이 확정되면 제작에 들어가게 됩니다.

방송 시간 편성이 확정된 뒤에는 본격적으로 촬영 준비를 시작합니다. 보통 실제 촬영 시작 1~2개월 전부터 작가와 섭외 담당자, 제작PD, FD, 라인PD, 야외조연출, 스크립터 등의 제작팀과 연출팀 구성원이 투입되어 근무를 시작하게 됩니다.

⁴⁰ 기본적으로 일(건) 단위로 용역계약이 진행되나, 지속적으로 같은 인력이 투입될 경우 월 단위로 용역비를 산정하여 지급하는 경우도 있습니다.

본촬영을 시작하는 메인 프로덕션(Pre-production) 단계

본촬영이 시작되면 프리 프로덕션 단계부터 참여하는 인력 외에 출연 배우와 현장 스태프 인력이 추가 투입됩니다. 본촬영 기간에만 용역을 제공하는 주요 직군으로는 촬영팀, 조명팀, 동시녹음팀, 장비팀, 특수효과팀, 분장팀, 미용팀, 스틸촬영 등이 있습니다. 이때 촬영현장에만 참여하는 인력은 주로 촬영일 수를 기준으로 계약을 체결하지만 때로는 방송 회차를 기준으로 계약을 하기도 합니다.

그러나 팀 단위로 움직이는 촬영 장비 스태프(카메라팀, 장비팀, 조명팀, 동시녹음팀 등)는 팀 토크 계약을 하는 경우도 많습니다. 미술팀은 세트디자인, 제작, 소도구, 의상, 분장, 미용 업무 전체를 방송사 자회사 또는 외주제작사와 용역계약을 체결하며, 회당 기준으로 책정하더라도 업무 내용 전체를 모두 포괄하여 계약합니다.

본촬영 단계에만 투입되는 인력은 팀 단위로 토크 계약을 하거나 사업체와 용역계약을 한 경우 세부적인 인력투입 내용은 예산서상으로 드러나지 않습니다. 그리고 제작사에서 세부내역을 정확하게 인지하기 어려운 것이 현실입니다. 특히 조명, 동시녹음, 장비팀, 카메라팀 관련 항목은 인건비가 아닌 임차료, 대여료 등으로 책정하기도 하며 총비용 내에 담당 인력 인건비가 포함되어 계약을 체결하는 제작사에서는 실제 참여한 인력 수와 세부계약 형태를 정확하게 파악하기는 매우 어려운 실정입니다.

촬영 후반작업을 하는 포스트 프로덕션(Post-production) 단계

포스트 프로덕션 단계에서는 촬영한 영상을 편집하고 컴퓨터 그래픽(CG), 음악 믹싱, 특수효과, 음향효과 등의 기술을 활용해 정밀하게 가공하여 방송 송출용 마스터 영상을 완성합니다. 영화와 달리 방송은 일정 기간 방송되고, 본촬영과 후반작업이 거의 동시에 진행되므로 순차적 투입이 아닌 제작 단계에 따른 구분이라고 보는 것이 더 적합합니다.

이 단계에는 방송사 내부의 종합편집실을 사용하며 CG, 기술감독, 색보정, 타이틀 제작, 믹싱 등을 방송사 내부 인력이 담당하기도 합니다. 그렇지 않으면 외부업체 또는 개인 단위로 회당 기준 계약을 체결하고 편집을 진행합니다. 음악감독과 음악오퍼레이터, 음향효과 등의 인력도 개인 또는 업체 단위로 회당 기준으로 계약합니다.

직종은 어떻게 분류되나

방송연예 분야 종사자는 「예술인 복지법」의 예술활동 증명의 예술활동 유형인 창작, 실연, 기획, 기술지원으로 구분하여 정리할 수 있습니다.

첫째, '창작' 분야에는 작가와 드라마 크리에이터, 음악감독, 작곡가 등이 해당됩니다.

둘째, '실연' 분야는 크게 '연출' 분야와 '연기' 분야로 나뉩니다. 연출 분야는 감독(연출)과 조연출, 그 외 보조 팀원 스태프로 구성됩니다. 여기에는 FD, 스크립터, 캐스팅디렉터, 스토리보드, 로케이션 매니저 등도 포함됩니다. 연기 분야는 등급별로는 원로, 중견, 신입, 아역 등으로 나뉘며 비중을 기준으로 주·조연, 단역,

보조출연, 무술감독 및 지도 등으로 구성됩니다.

셋째, '기획' 분야는 프로그램 전체를 초기에 기획하고 제작과정 전반을 총괄하는 책임프로듀서(CP)와 예산기획 및 집행을 책임지는 제작PD 이하 기획PD, 라인PD, 마케팅PD, 해외 코디네이터 등이 포함됩니다. 홍보 및 마케팅 분야 업무도 기획 분야에 속합니다. 이 단계에서 드라마 포스터나 현장 스틸사진 촬영, 메이킹 필름 촬영 등을 담당하는 대행사 또는 개인과는 계약을 맺습니다.

마지막으로 '기술지원' 분야는 프리 프로덕션과 프로덕션 단계에 주로 활동하는 분야와 포스트 프로덕션 단계에 주로 투입되는 인력으로 나뉩니다. 프리 프로덕션/프로덕션 단계에는 주로 촬영 과정에 직접 영향을 주는 촬영, 조명, 장비, 동시녹음, 특수효과, 미술, 소품, 의상, 분장/미용 등의 분야 인력이 해당됩니다.

포스트 프로덕션 단계에는 영상을 다듬는 과정에 영향을 주는 편집, 시각효과, 음향효과, DI, PI 등이 해당됩니다. 대부분 기술 스태프는 감독급과 팀원급으로 나뉘며, 팀원 스태프는 감독급 스태프의 지시를 받아 업무를 수행합니다. 계약의 경우 대부분 팀 단위 토크 방식 용역계약을 합니다.

방송연예 분야 종사자 직종 분류

구분	직무군	직종
창작	극본/대본	작가, 드라마 크리에이터
	음악	작곡가, 오퍼레이터, A&R, OST 제작PM
실연	연출	감독, FD, 스크립터(SCR), 캐스팅디렉터, 스토리보드, 로케이션 매니저 등
	출연	비중별: 주·조연, 단역, 보조출연(엑스트라), 무술감독 및 지도(무술연기)
기획	기획 / 제작	기획PD, 제작PD, 라인PD, 마케팅PD 제작관리, 해외코디네이터 등
	홍보마케팅	홍보대행, 온라인 홍보(자회사), 포스터, 스틸, 메이킹 등
기술지원	촬영	카메라, 포커스풀러 특수촬영(드론, 수중 등) 데이터매니저
	조명	조명담당, 발전차담당
	장비 (그립)	크레인, 지미집 등 촬영장비 담당
	동시녹음	녹음기사, 붐맨, 라인맨
	특수효과	비, 눈, 안개 등 연출
	미술	세트디자이너, 세트제작, 인테리어디자이너, 푸드스타일리스트
	무대감독	무대감독
	소품(소도구)	소품담당
	의상	스타일리스트, 코디네이터

구분	직무군	직종
기술지원	분장/미용	메이크업, 헤어, 특수분장
	편집	기술감독, 프리뷰어, 싱크, 가편 등
	시각효과(VFX)	2D VFX, 3D VFX
	음향효과	사운드마스터/디자이너 폴리: 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
	-	대본인쇄업체 각종 차량(대여, 운전)렌탈 사업자 카메라 등 장비 렌탈 사업자

2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단

방송 제작은 기본적으로 방송사 자체 제작 프로그램과 외주제작 프로그램으로 나뉩니다. 방송사 자체 인력이 중심이 되어 진행되는 제작은 필요에 따라 외부 방송 제작 인력들과 개별적인 근로계약이나 용역계약을 하거나, 개인사업체나 법인사업체와 업체 간 계약을 맺을 수 있습니다.

외주제작의 경우에는 프로그램마다 세부적 계약 방식이 다릅니다. 일반적으로는 외주제작사를 중심으로 주요 참여 인력 또는 사업체들과 계약하므로 주로 외주제작사가 계약 주체가 되어 작가, 스태프, 출연자 등과 계약합니다. 다만 외주제작이라 하더라도 내부 인력과 시설을 갖춘 지상파 방송사는 연출, 카메라감독과 같은 주요 인력을 파견 형태⁴¹로 계약하는 경우가 많습니다. 개인이 아닌 사업체(또는 사업체를 가지고 있는 개인)와 계약하는 경우 방송 송출 후 일정 기간(통상적으로 15~30일) 이후 지급하는 것이 관행이며 세금계산서를 발행합니다.

방송사와 외주제작사 간 계약은 여전히 턴키 방식 일괄계약이 많으며, 제작 규모가 작은 비드라마장르는 구두상으로 계약하는 경우가 많아 서류상 제작비와 실제 제작비 간에 차이가 있는 경우도 많습니다. 또 외주제작사-기술업체/ 프리랜서 인력 간 용역계약은 구두계약이 주를 이룹니다.

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

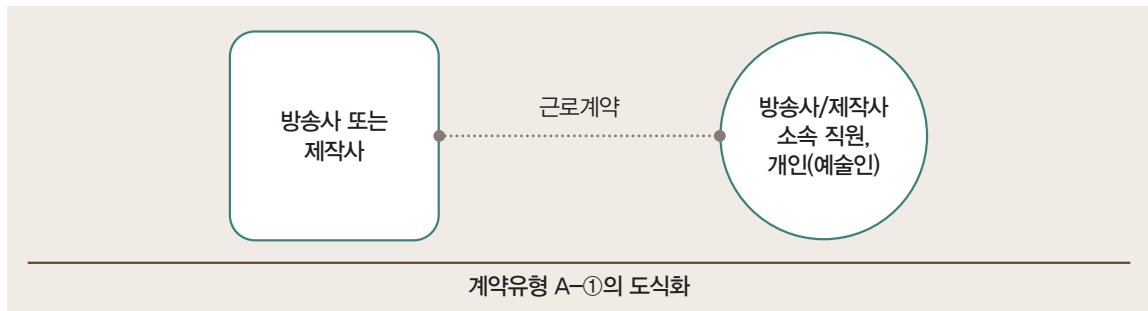
하기 힘듭니다.

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

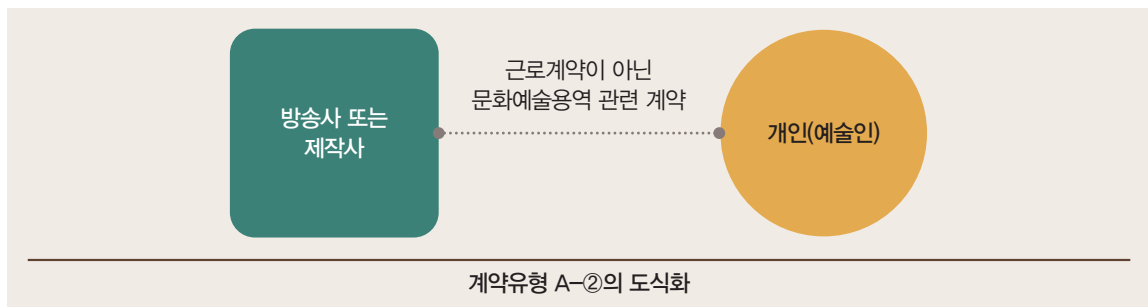
A-① 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인과 근로계약을 하는 경우

방송사 또는 제작사가 연출(연출/조연출, 프로듀서), 기술지원 스태프(미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원) 등과 근로계약을 하는 경우 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.



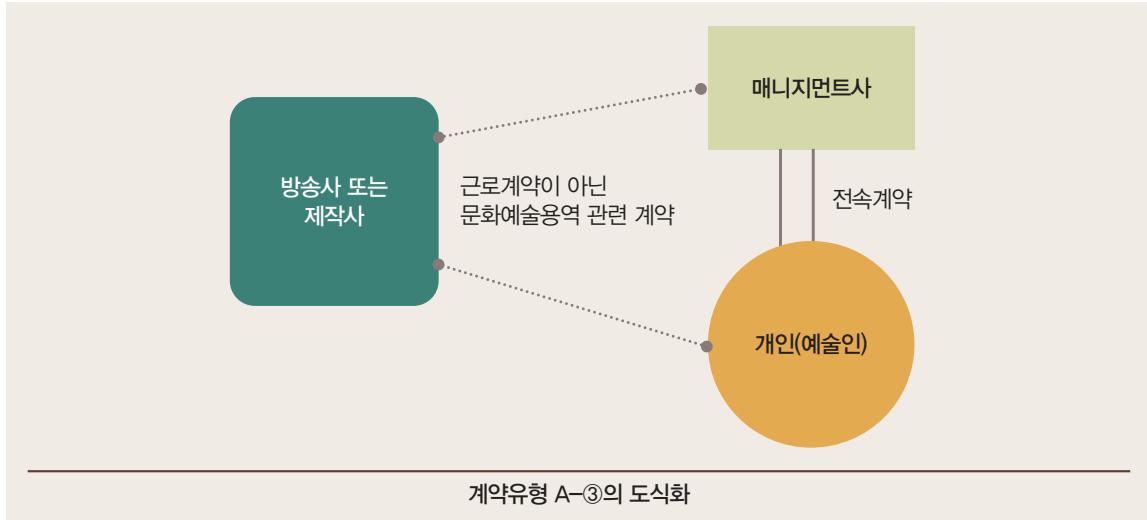
A-② 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인과 근로계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 하는 경우

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



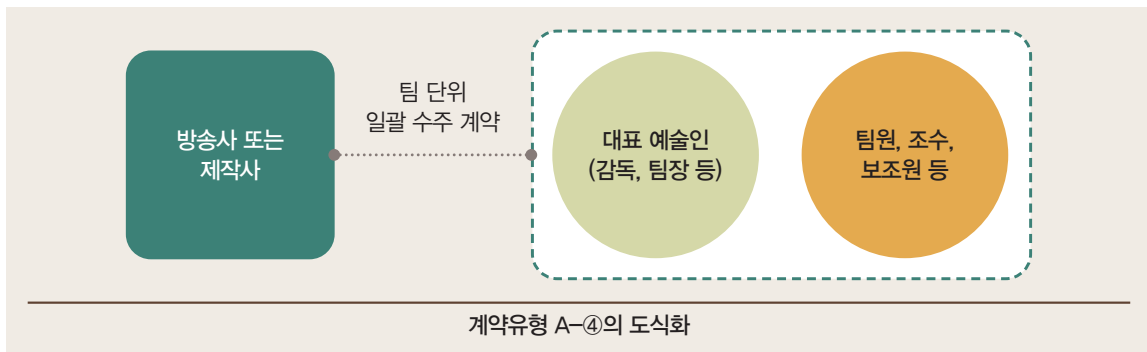
A-③ 계약유형 방송사 또는 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사 등과 함께 3자 계약을 하는 경우

매니지먼트사에 소속된 출연자는 제작사, 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 합니다. 여기서 매니지먼트사와 개인(배우, 예능인, 성우 등) 간에 근로계약을 했으면 일반근로자 고용보험이 적용되고, 근로계약을 하지 않았으면 예술인 고용보험이 적용됩니다. 이때 용역계약을 맺은 방송사 또는 제작사가 사업주가 됩니다.



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

제작사가 개인사업자가 없는 특정 기술감독 개인과 용역계약을 하면 사실상 감독급 아래 하위스태프의 노무제공이 포함되는 팀 단위 계약을 한 것으로 보아야 합니다. 이 경우 계약 당사자가 아니더라도 팀 구성원 스태프이면 예술인 고용보험이 적용되어야 하며, 감독급 계약 당사자 역시 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 이때 방송사 또는 제작사가 사업주가 됩니다.

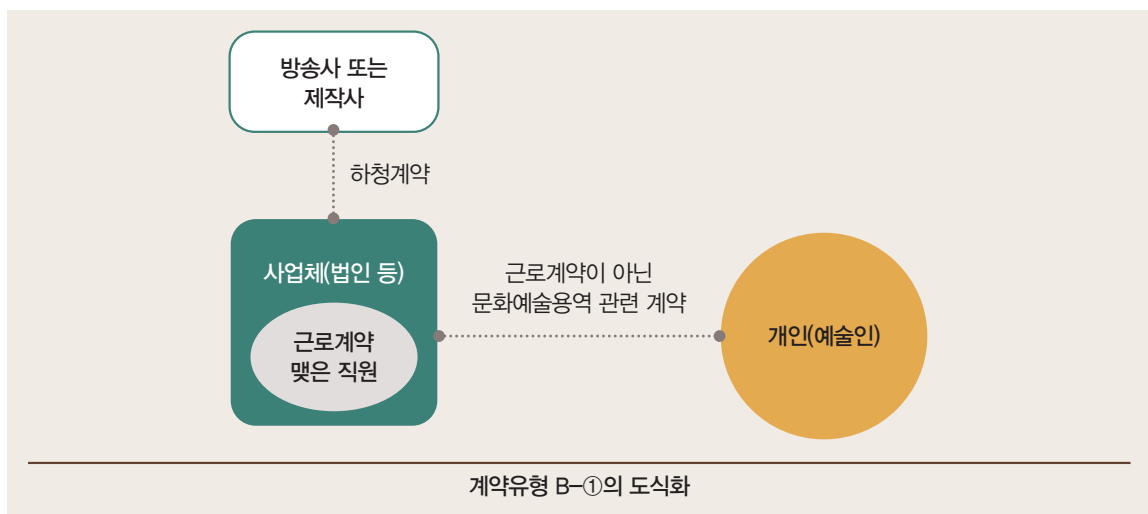


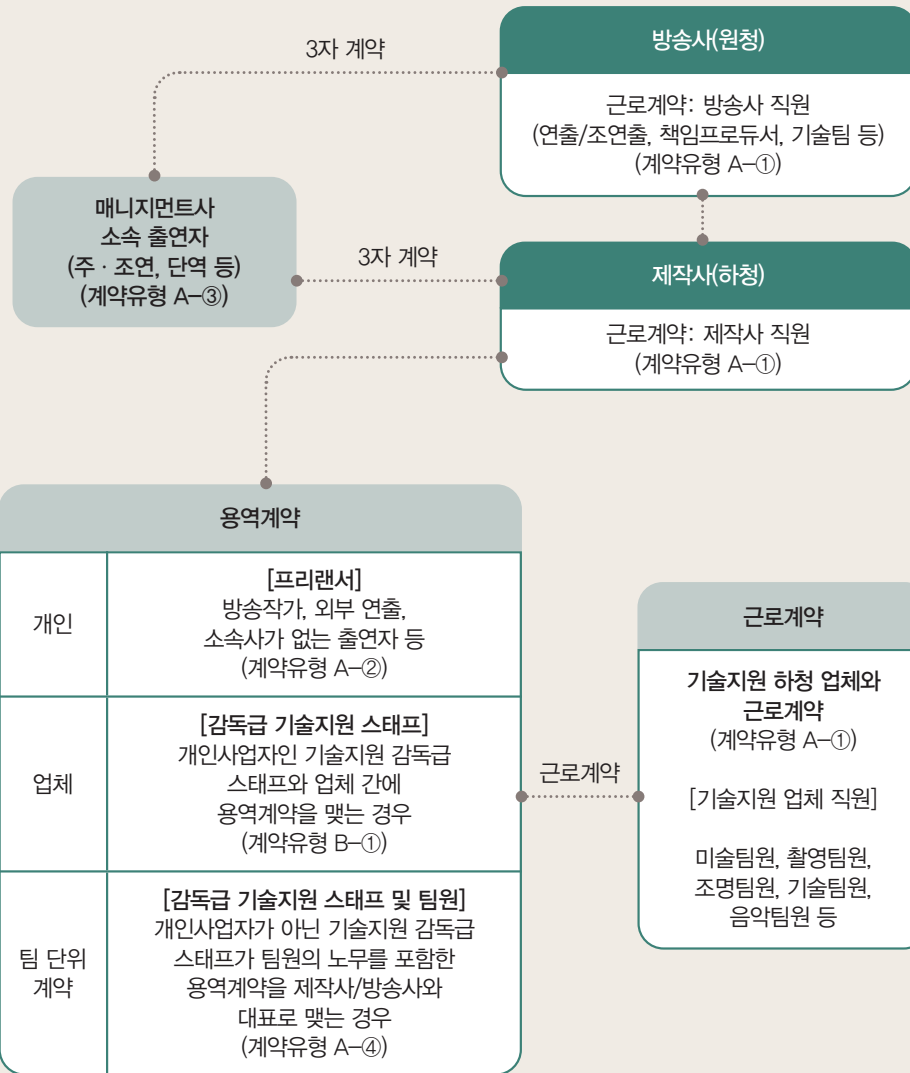
◎ B 계약유형: 방송사 또는 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

기술지원(촬영, 조명, 음악, 종합편집, 시각, 인력공급 등) 업체는 업체 간 계약이 체결될 수 있습니다. 이때 하청업체 직원은 일반근로자 고용보험이 적용될 수 있습니다. 한편, 하청업체가 프리랜서 등 외부 인력과 문화예술용역 계약을 다시 체결하는 경우 외부 인력에게 예술인 고용보험이 적용되며, 사업주는 하청업체가 됩니다.

또한 기술지원 감독이 개인사업체를 가지고 있으면 제작사-감독 간에 업체 간 계약을 체결하나 감독급 스태프가 운영하는 하청업체에 소속된 하위 스태프에게는 일반근로자 고용보험이 적용됩니다.





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

방송연예 분야 종사자들의 계약 구조 예시

문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업자
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 근로 계약이 아닌 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		방송 작가, 연출 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독, 음악감독, 작곡가	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	방송사 또는 제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺은 경우	주·조연 배우, 단역 배우, 특별출연 배우, 성우, 일반 인출연자	일반근로자 대상 고용보험 적용
			매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	방송사 또는 제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	음악감독, 오디오감독, 카메라감독, 조명감독, 미술감독, 무대감독, 특수촬영감독, 편집감독	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 경우에 해당한 경우			팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)		
⑤	개인과 개인간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우	사용자인 개인이 사업자 등록을 하지 않은 자연인인 경우	-	예술인 고용보험 적용되지 않음	
		지속적·반복적으로 이루어져 실질적인 업으로 한다고 판단되는 경우		예술인 고용보험 피보험자격 확인청구를 통해 적용받을 수 있음(사용자인 개인이 사업주가 됨)	

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		예시	고용보험 적용 및 사업주
B	①	방송사 또는 제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺는 경우	하청을 받은 사업체와 근로계약을 맺는 경우	외부 종합편집실, 외부믹싱실, 외부녹음실 등의 업체	일반근로자 고용보험 적용
			하청을 받은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (하청업체가 사업주가 됨)
	②	방송사 또는 제작사 등이 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인이 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (원수급인인 1차 하청업체가 피보험자격신고, 보험료 납부의무를 짐)
	③	방송사 또는 제작사 등이 여러 개의 사업체 등과 계약을 맺고, 계약을 맺은 사업체 등이 다시 다른 사업체와 하청계약을 통해 수행하는 경우	재하청계약을 맺은 사업체와 근로계약을 맺은 경우	-	일반근로자 고용보험 적용
			재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (재하청계약을 맺은 사업체가 사업주가 됨)
			국가, 지자체, 또는 공공기관이 발주하는 문화예술사업으로, 재하청계약을 맺은 사업체와 개인 간 근로계약을 맺지 않은 경우		예술인 고용보험 적용 (발주자인 국가 등이 피보험자격신고, 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 정산한 경우 월평균소득이 적용 기준 소득 이하가 되더라도 이미 취득한 고용보험 피보험자격을 유지(피보험단위기간 인정)하게 됩니다.



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



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



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 0.8%를 고용보험료로 부담하게 됩니다.

예술인의 경우 계약서에 따라 보수를 지급받을 때 사업주가 해당 보수에서 고용보험료를 산정하여 원천공제하는 것으로 고용보험료 납부가 종료되며, 사업주는 계약기간 동안 매월 월평균보수에 따른 고용보험료를 공단에 납부한 후 매년, 최종 계약이 종료된 후 공단과 보험료를 정산하게 됩니다.

Q

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?

A

실업급여(구직급여) 수급 기준 (가입 후 최소 9개월 이상 보험료 납입)을 충족할 경우 짧은 기간의 실업 기간에도 실업급여(구직급여)를 받을 수 있으며, 수급기간 중 취업 등으로 다시 수입이 발생할 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 발생한 소득에 대해 전부 또는 일부를 감액하고 지급합니다.

Q

방송연예 분야 작가로 일하고 있습니다. 고용보험에 가입하면 저 혼자 보험금을 내는 건지 사업장(방송국)에서도 일정 부분을 부담하는 건지 궁금합니다.

A

예술인 고용보험은 일정한 조건을 충족하는 경우 반드시 가입해야 하는 '당연가입'을 원칙으로 하기 때문에 예술인과 문화예술용역 계약을 맺은 "사업주"는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음달 15일까지 근로복지공단에 신고해야 합니다. 만약 사업주가 신고를 하지 않을 경우, 예술인이 직접 근로복지공단에 관련사항을 신고해야 하며, 이때 계약관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 합니다. 고용보험료는 원천공제되며, 예술인과 사업주가 월평균보수의 0.8%씩을 각각 균등 부담 합니다.

Q

프리랜서 방송연예 분야 PD입니다. 같은 기간에 여러 방송연예 프로그램 제작에 동시에 참여할 경우, 각각의 사업에서 동시에 고용보험에 가입할 수 있는지 궁금합니다.

A

예술인 고용보험에 당연가입 대상이 되는 일자리는 모두 피보험자격을 취득하게 되며, 복수의 당연가입 일자리에 종사하는 예술인의 경우 이중 취득이 인정됩니다. 따라서 복수의 문화예술용역 계약을 서로 다른 사업주와 맺었을 때, 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득하게 되며, 고용보험료 역시 각 계약에서 산정한 월평균 보수를 기준으로 각각 원천공제로 지급하게 됩니다.



방송연예 분야 작가입니다. 일하는 기간과 보수를 받는 시점 차이가 크고 대부분 구두계약으로 일합니다. 이 경우에도 고용보험 혜택을 받을 수 있을까요?



계약서를 작성하지 않은 경우라고 해도 예술인 고용보험은 적용될 수 있습니다. 단, 이 경우 노무제공기간과 보수 등을 증명할 수 있어야 합니다. 또한, 예술인 본인도 피보험자격 확인청구를 하실 수 있습니다.

참고로, 「예술인 복지법」 제4조의4에 따라 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 반드시 서면으로 된 계약서를 작성해야 합니다. 이를 어길 시에는 「예술인 복지법」 제18조 제1의2항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다.



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.



카메라 스태프인 예술인 A가 사업주인 제작사 B와 2021년 10월 4일, 10월 11일 노무를 제공하고 30만원(총 소득은 36만원)의 보수를 받는 계약을 체결하고, 제작사 C와는 10월 6일, 10월 12일 노무를 제공하고 20만원의 보수를 받는 계약을 체결한 경우를 예로 들어보겠습니다. 1개월 미만의 계약을 맺는 단기예술인의 경우 소득제한에 따른 적용제외 없이 고용보험이 적용되기에, 매월 노무를 제공한 날짜와 노무제공에 따른 월 소득의 합계액만 신고하면 신고된 월 소득액을 기준으로 고용보험료를 산정 및 부과하게 됩니다. 따라서 제작사 B는 4,800원(30만원×1.6%)의 고용보험료를 근로복지공단에 납부하고, 카메라 스태프 A의 보수를 지급할 때 보수 전체의 0.8%에 해당하는 본인부담금 2,400원을 원천공제하게 됩니다.



part 3



관련 법령

고용보험법

[시행 2020. 12. 10] [법률 제17429호, 2020. 6. 9. 일부개정]

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2020. 6. 9.>

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 "예술인"이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

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

1. 65세 이후에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다) 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 "단기예술인"이라 한다)은 제외한다.
- ③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.
 1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우
- ④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.
- ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.
- ⑥ 예술인에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

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

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조제2호기목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것
 - 가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
 - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직할 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것
- ② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.
- ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

- ④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.
- ⑥ 예술인은 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우에는 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.
- ⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약 기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.
- ⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

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

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

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

[본조신설 2020. 6. 9.]

제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 “고용된 날”은 “문화예술용역 관련 계약 개시일”로, “근로자”는 “예술인”으로 본다.

② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제40조제2항제1호, 제42조부터 제44조까지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조, 제57조, 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “이직일 전 18개월 동안”은 “이직일 전 24개월”로 본다.

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

〈이하 준용규정〉

제13조(피보험자격을 취득일) ① 피보험자는 이 법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 각각 그 해당되는 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.〉

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

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

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

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

② 보험료징수법 제9조에 따라 원수급인(元受給人)이 사업주로 된 경우에 그 사업에 종사하는 근로자 중 원수급인이 고용하는 근로자 외의 근로자에 대하여는 그 근로자를 고용하는 다음 각 호의 하수급인(下受給人)이 제1항에 따른 신고를 하여야 한다. 이 경우 원수급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하수급인에 관한 자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 6. 4., 2011. 5. 24., 2016. 1. 19., 2019. 4. 30.〉

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사사업자

4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
 5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
 6. 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자
- ③ 사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 신고된 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피보험자 및 원수급인 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 제1항이나 제2항에 따른 사업주, 원수급인 또는 하수급인은 같은 항의 신고를 고용노동부령으로 정하는 전자적 방법으로 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 전자적 방법으로 신고를 하려는 사업주, 원수급인 또는 하수급인에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 장비 등을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다. <신설 2011. 7. 21.>

제17조(피보험자격의 확인) ① 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

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

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)

제42조(실업의 신고) ① 구직급여를 지급받으려는 사람은 이직 후 지체없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

- ② 제1항에 따른 실업의 신고에는 구직 신청과 제43조에 따른 수급자격의 인정신청을 포함하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 구직급여를 지급받기 위하여 실업을 신고하려는 사람은 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험 단위기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 자료(이하 "이직확인서"라 한다)의 발급을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 발급하여 주어야 한다. <신설 2019. 8. 27.>

제43조(수급자격의 인정) ① 구직급여를 지급받으려는 사람은 직업안정기관의 장에게 제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 지급 요건을 갖추었다는 사실(이하 "수급자격"이라 한다)을 인정하여 줄 것을 신청하여야 한다. <개정 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>

- ② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 수급자격의 인정신청을 받으면 그 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청인에게 그 결과를 알려야 한다.
- ③ 제2항에 따른 신청인이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다. 다만, 마지막 이직 당시 일용근로자로서 피보험 단위기간이 1개월 미만인 사람이 수급자격을 갖추지 못한 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로서 마지막으로 이직한 사업을 기준으로 결정한다. <개정 2008. 12. 31., 2020. 5. 26.>

1. 피보험자로서 마지막에 이직한 사업에 고용되기 전에 피보험자로서 이직한 사실이 있을 것
2. 마지막 이직 이전의 이직과 관련하여 구직급여를 받은 사실이 없을 것
- ④ 직업안정기관의 장은 제2항 및 제3항에 따라 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 제출하여야 한다. <신설 2019. 8. 27.>
- ⑤ 제2항에 따라 수급자격의 인정을 받은 사람(이하 "수급자격자"라 한다)이 제48조 및 제54조제1항에 따른 기간에 새로 수급자격의 인정을 받은 경우에는 새로 인정받은 수급자격을 기준으로 구직급여를 지급한다. <개정 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

제44조(실업의 인정) ① 구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.

② 실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 제42조에 따라 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주의 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 직업안정기관의 장의 조치에 따라야 한다.

제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ①수급자격자는 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) ①구직급여는 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 요양일(이하 “요양일”이라 한다)에 제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다. <신설 2008. 12. 31., 2020. 5. 26.>

1. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 받는 경우
2. 질병 또는 부상으로 3개월 이상의 요양이 필요하여 이직하였고, 이직 기간 동안 취업활동이 곤란하였던 사실이 요양기간과 부상·질병 상태를 구체적으로 밝힌 주치의사의 소견과 요양을 위하여 이직하였다는 사업주의 의견을 통하여 확인된 경우

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ①하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “소정급여일수”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다. <개정 2011. 7. 21.>

② 수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

③ 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 구직

급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

⑤ 피보험자격 취득에 관하여 신고가 되어 있지 아니하였던 피보험자의 경우에는 하나의 피보험기간에 피보험자가 된 날이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전이면 제3항에도 불구하고 그 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 날이 속하는 보험연도의 첫 날에 그 피보험자격을 취득한 것으로 보아 피보험기간을 계산한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전부터 해당 피보험자에 대한 고용보험료를 계속 납부한 사실이 증명된 경우에는 고용보험료를 납부한 기간으로 피보험기간을 계산한다. <개정 2015. 1. 20.>

1. 제15조에 따른 피보험자격 취득신고를 한 날

2. 제17조에 따른 피보험자격 취득이 확인된 날

[제목개정 2011. 7. 21.]

제56조(지급일 및 지급 방법) ① 구직급여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업의 인정을 받은 일수분(日數分)을 지급한다.

② 직업안정기관의 장은 각 수급자격자에 대한 구직급여를 지급할 날짜를 정하여 당사자에게 알려야 한다.

제57조(지급되지 아니한 구직급여) ① 수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급한다. <개정 2020. 5. 26.>

② 수급자격자가 사망하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 기간에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여의 지급을 청구하는 사람이 그 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다. 이 경우 수급자격자가 제47조제1항에 해당하면 지급되지 아니한 구직급여를 청구하는 사람이 같은 조 제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

③ 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여를 지급받을 수 있는 사람의 순위는 같은 항에 열거된 순서로 한다. 이 경우 같은 순위자가 2명 이상이면 그 중 1명이 한 청구를 전원(全員)을 위하여 한 것으로 보며, 그 1명에게 한 지급은 전원(全員)에 대한 지급으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>

제60조(훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한) ① 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 아니하는 경우

2. 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우

3. 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우

4. 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우

② 수급자격자가 정당한 사유 없이 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항 단서 및 제2항에서의 정당한 사유의 유무(有無)에 대한 인정은 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제1항과 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지하는 기간은 1개월의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 6. 4.>

제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 구직급여에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>

② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한정하여 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 2회 이상의

위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다. <개정 2020. 5. 26.>

- ③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제50조제3항 및 같은 조 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 지급받은 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ⑤ 제1항 단서에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 8. 27.>

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

- ② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.
- ③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.
- ④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.
- ⑤ 직업안정기관의 장은 제1항·제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항·제2항 또는 제4항에 따른 반환금·추가징수금에 충당할 수 있다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

제63조(질병 등의 특례) ① 수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 "상병급여"라 한다)을 구직급여를 갈음하여 지급할 수 있다. 다만, 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 상병급여(傷病給與)를 지급하지 아니한다. <개정 2020. 5. 26.>

- ② 상병급여를 지급할 수 있는 일수는 그 수급자격자에 대한 구직급여 소정급여일수에서 그 수급자격에 의하여 구직급여가 지급된 일수를 뺀 일수를 한도로 한다. 이 경우 상병급여를 지급받은 사람에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 상병급여의 지급 일수에 상당하는 일수분의 구직급여가 지급된 것으로 본다. <개정 2020. 5. 26.>
- ③ 제1항에 따른 상병급여는 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 이후에 최초로 구직급여를 지급하는 날(구직급여를 지급하는 날이 없는 경우에는 직업안정기관의 장이 정하는 날)에 지급한다. 다만, 필요하다고 인정하면 고용노동부장관이 따로 정하는 바에 따라 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ④ 제1항에도 불구하고 수급자격자가 「근로기준법」 제79조에 따른 휴업보상, 「산업재해보상보험법」 제52조부터 제56조까지의 규정에 따른 휴업급여, 그 밖에 이에 해당하는 급여 또는 보상으로서 대통령령으로 정하는 보상 또는 급여를 지급받을 수 있는 경우에는 상병급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ⑤ 상병급여의 지급에 관하여는 제47조, 제49조, 제57조, 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 급여등에 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) ①제87조에 따른 심사를 행하게 하기 위하여 고용보험심사관(이하 "심사관"이라 한다)을 둔다.

- ② 심사관은 제87조제1항에 따라 심사청구를 받으면 30일 이내에 그 심사청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간에 결정할 수 없을 때에는 한 차례만 10일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>
- ③ 심사관의 정원·자격·배치 및 직무에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 당사자는 심사관에게 심리·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있으면 그 심사관에 대한 기피신청을 고용노동부장관에게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 심사청구인이 사망한 경우 그 심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 제57조에 따른 유족이, 그 외의 자인 때에는 상속인 또는 심사청구의 대상인 원처분등에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 심사청구인의 지위를 승계한다.

제90조(심사의 청구 등) ①제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

- ② 직업안정기관 또는 근로복지공단은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

제91조(청구의 방식) 심사의 청구는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

제92조(보정 및 각하) ①심사의 청구가 제87조제2항에 따른 기간이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하(却下)하여야 한다.

- ② 심사의 청구가 법령으로 정한 방식을 어긴 것이라도 보정할 수 있는 것인 경우에 심사관은 상당한 기간을 정하여 심사청구인에게 심사의 청구를 보정하도록 명할 수 있다. 다만, 보정할 사항이 경미한 경우에는 심사관이 직권으로 보정할 수 있다.
- ③ 심사관은 심사청구인이 제2항의 기간에 그 보정을 하지 아니하면 결정으로써 그 심사청구를 각하하여야 한다.

제93조(원처분등의 집행 정지) ①심사의 청구는 원처분등의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 심사관은 원처분등의 집행에 의하여 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있다.

- ② 심사관은 제1항 단서에 따라 집행을 정지시키려고 할 때에는 그 이유를 적은 문서로 그 사실을 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ③ 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단은 제2항에 따른 통지를 받으면 지체 없이 그 집행을 정지하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ④ 심사관은 제2항에 따라 집행을 정지시킨 경우에는 지체 없이 심사청구인에게 그 사실을 문서로 알려야 한다.

제94조(심사관의 권한) ①심사관은 심사의 청구에 대한 심리를 위하여 필요하다고 인정하면 심사청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 조사를 할 수 있다.

1. 심사청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
 2. 심사청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서와 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
 3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제삼자로 하여금 감정(鑑定)하게 하는 것
 4. 사건에 관계가 있는 사업장 또는 그 밖의 장소에 출입하여 사업주·종업원이나 그 밖의 관계인에게 질문하거나 문서와 그 밖의 물건을 검사하는 것
- ② 심사관은 제1항제4호에 따른 질문과 검사를 하는 경우에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제95조(실비변상) 제94조제1항제1호에 따라 지정한 장소에 출석한 사람과 같은 항 제3호에 따라 감정을 한 감정인에게는 고용노동부장관이 정하는 실비를 변상한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제96조(결정) 심사관은 심사의 청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분등의 전부 또는 일부를 취소하거나 심사청구의 전부 또는 일부를 기각한다.

제97조(결정의 방법) 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正本(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.

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

제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 제3장에 따른 지원금을 지급받거나 반환받을 권리
2. 제4장에 따른 취업촉진 수당을 지급받거나 반환받을 권리
3. 제4장에 따른 구직급여를 반환받을 권리
4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등을 반환받을 권리

② 소멸시효의 중단에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제113조를 준용한다. <개정 2015. 1. 20.>

제108조(보고 등) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주, 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 “보험사무대행기관”이라 한다) 및 보험사무대행기관이었던 자에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급(不正受給)의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 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.>

제112조(포상금의 지급) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

② 제1항에 따른 부정행위의 신고 및 포상금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

[시행 2020. 12. 10] [법률 제17428호, 2020. 6. 9. 일부개정]

- 제16조의3(월별보험료의 산정)** ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 “예술인”이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다. <개정 2020. 6. 9.>
- ② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. <개정 2020. 6. 9.>
- 제16조의10(보수총액 등의 신고)** ① 사업주는 전년도에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 예술인의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 제외한다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 6. 9.>
- ② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>
- ③ 사업주는 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하는 경우 그 근로자, 예술인의 성명 및 주소지 등을 그 근로자를 고용한 날 또는 그 예술인의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다. <개정 2020. 6. 9.>
- ④ 사업주는 근로자와 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에는 그 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 계약의 종료일 등을 그 근로자의 고용관계가 종료한 날 또는 그 예술인과의 계약이 종료한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>
- ⑤ 사업주는 근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 신고사항, 신고방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지에 따른 신고를 생략할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 6. 9.>
- ⑧ 제1항부터 제5항까지의 사항을 신고하여야 하는 사업주는 해당 신고를 정보통신망을 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.>
- 제48조의2(예술인 고용보험 특례)** ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 고용보험의 보험가입자가 된다.
- ② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득, 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.
- ③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다.
- ④ 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 사업의 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료와 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 예술인의 보수에서 원천공제하여 납부할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 상당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.
- ⑥ 제4항에도 불구하고 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 피보험자격의 취득을 신고한 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 납부하여야 한다.
- ⑦ 제6항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 고용보험료를 부담하여야 하는 보험가입자로부터 고용보험료를 원천공제하여 납부하여야 한다. 이 경우 해당 사업주 등에게 원천공제내역을 알려야 한다.
- ⑧ 예술인의 고용보험관계 등에 관하여는 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 준용한다.
1. 예술인에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제1항·제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다), 제11조제1항제1호, 제12조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “근로자, 예술인”을 말한다.

2. 예술인에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서규정은 제외한다)·제4항제2호, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의9까지, 제16조의11, 제16조의12, 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”, “고용보험료율”은 “제48조의2제3항에 따른 보험료율”을 말한다.
3. 예술인에 대한 고용보험료 지원, 경감, 과납액의 총당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2, 제23조, 제25조, 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조, 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.
4. 예술인에 대한 고용보험료 및 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제공의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조, 제40조, 제41조, 제42조, 제44조, 제45조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.

〈이하 준용규정〉

제5조(보험가입자) ① 「고용보험법」을 적용받는 사업의 사업주와 근로자(「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)는 당연히 「고용보험법」에 따른 고용보험(이하 “고용보험”이라 한다)의 보험가입자가 된다. <개정 2019. 1. 15.>

- ⑦ 공단은 사업 실체가 없는 등의 사유로 계속하여 보험관계를 유지할 수 없다고 인정하는 경우에는 그 보험관계를 소멸시킬 수 있다. [전문개정 2009. 12. 30.]

제6조(보험의 의제가입) ③ 제5조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 사업주가 그 사업을 운영하다가 근로자(고용보험의 경우에는 「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 고용하지 아니하게 되었을 때에는 그 날부터 1년의 범위에서 근로자를 사용하지 아니한 기간에도 보험에 가입한 것으로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

제7조(보험관계의 성립일) 보험관계는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 성립한다.

1. 제5조제1항에 따라 사업주 및 근로자가 고용보험의 당연가입자가 되는 사업의 경우에는 그 사업이 시작된 날(「고용보험법」 제8조 단서에 따른 사업이 제5조제1항에 따라 사업주 및 근로자가 고용보험의 당연가입자가 되는 사업에 해당하게 된 경우에는 그 해당하게 된 날)

제10조(보험관계의 소멸일) 보험관계는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 사업이 폐업되거나 끝난 날의 다음 날
3. 제5조제7항에 따라 공단이 보험관계를 소멸시키는 경우에는 그 소멸을 결정·통지한 날의 다음 날
4. 제6조제3항에 따른 사업주의 경우에는 근로자(고용보험의 경우에는 「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는 제외한다)를 사용하지 아니한 첫날부터 1년이 되는 날의 다음 날

[전문개정 2009. 12. 30.]

제11조(보험관계의 신고) ① 사업주는 제5조제1항 또는 제3항에 따라 당연히 보험가입자가 된 경우에는 그 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에, 사업의 폐업·종료 등으로 인하여 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 공단에 보험관계의 성립 또는 소멸 신고를 하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 사업의 경우에는 그 구분에 따라 보험관계 성립신고를 하여야 한다.

1. 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에 종료되는 사업: 사업이 종료되는 날의 전날까지

제12조(보험관계의 변경신고) 보험에 가입한 사업주는 그 이름, 사업의 소재지 등 대통령령으로 정하는 사항이 변경된 경우에는 그 날부터 14일 이내에 그 변경사항을 공단에 신고하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제3조(기준보수) ① 사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액(이하 “기준보수”라 한다)을 보수로 할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

- ② 기준보수는 사업의 규모, 근로형태 및 보수수준 등을 고려하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 시간·일 또는 월 단위로 정하되, 사업의 종류별 또는 지역별로 구분하여 정할 수 있다.

- ③ 삭제 <2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제13조(보험료) ① 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 보험가입자로부터 다음 각 호의 보험료를 징수한다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료(이하 “고용보험료”라 한다)

- ② 고용보험 가입자인 근로자가 부담하여야 하는 고용보험료는 자기의 보수총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율의 2분의 1을 곱한 금액으로 한다. 다만, 사업주로부터 제2조제3호 본문에 따른 보수를 지급받지 아니하는 근로자는 제2조제3호 단서에 따라 보수로 보는 금품의 총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율을 곱한 금액을 부담하여야 하고, 제2조제3호 단서에 따른 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주로부터 제2조제3호 본문에 따른 보수를 지급받는 근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 근로자는 그 기간에 지급받는 보수의 총액에 제14조제1항에 따른 실업급여의 보험료율을 곱한 금액을 부담하여야 한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>
 - ④ 제1항에 따라 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료는 그 사업에 종사하는 고용보험 가입자인 근로자의 개인별 보수총액(제2항 단서에 따른 보수로 보는 금품의 총액과 보수의 총액은 제외한다)에 다음 각 호를 각각 곱하여 산출한 각각의 금액을 합한 금액으로 한다. <개정 2011. 7. 21., 2013. 6. 4.>
2. 실업급여의 보험료율의 2분의 1

제16조의2(보험료의 부과·징수) ① 제13조제1항에 따른 보험료는 공단이 매월 부과하고, 건강보험공단이 이를 징수한다.

제16조의4(일할계산에 따른 월별보험료의 산정 등) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 근로자에 대한 그 월별보험료는 일할계산(日割計算)한다.

- 1. 근로자가 월의 중간에 새로이 고용되거나 고용관계가 종료되는 경우
- 2. 근로자가 동일한 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로 전근되는 경우
- 3. 근로자의 휴직 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 기간이 월의 중간에 걸쳐있는 경우

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의6(조사 등에 따른 월별보험료 산정) ① 공단은 사업주가 제16조의10제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고를 하지 아니하거나, 신고한 내용이 사실과 다른 때에는 사업주에게 미리 알리고 그 사실을 조사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 금액을 기준으로 월평균보수를 결정하여 월별보험료를 산정할 수 있다. <개정 2013. 6. 4.>

- 1. 공단이 조사하여 산정한 금액
- 2. 사업주가 공단 또는 국세청 등 유관기관에 근로자의 보수 등을 신고한 사실이 있는 경우에는 그 금액
- 3. 근로자의 보수 등에 관한 자료를 확인하기 곤란한 경우에는 기준보수

② 공단은 제1항에 따라 보험료를 산정한 이후에 사업주가 월평균보수 등을 정정하여 신고하는 경우에는 사실 여부를 조사하여 월별보험료를 재산정할 수 있다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의7(월별보험료의 납부기한) ① 사업주는 그 달의 월별보험료를 다음 달 10일까지 납부하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 제16조의6 및 제16조의9제2항에 따라 산정된 보험료는 건강보험공단이 정하여 고지한 기한까지 납부하여야 한다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의8(월별보험료의 고지) ① 건강보험공단은 사업주에게 다음 각 호의 사항을 적은 문서로써 납부기한 10일 전까지 월별보험료의 납입을 고지하여야 한다.

- 1. 징수하고자 하는 보험료 등의 종류
- 2. 납부하여야 할 보험료 등의 금액
- 3. 납부기한 및 장소

② 건강보험공단은 제1항에 따른 납입의 고지를 하는 경우에는 사업주가 신청한 때에는 전자문서교환방식 등에 의하여 전자문서로 고지할 수 있다.

③ 제2항에 따라 전자문서로 고지한 경우 고용노동부령으로 정하는 정보통신망에 저장하거나 납부의무자가 지정한 전자우편 주소에 입력된 때에 그 사업주에게 도달된 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제28조의4에 따른 연대납부의무자 중 1명에게 한 고지는 다른 연대납부의무자에게도 효력이 있는 것으로 본다.

⑤ 제2항에 따른 전자문서 고지에 대한 신청방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의9(보험료의 정산) ① 공단은 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따라 사업주가 신고한 근로자의 개인별 보수총액에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 사업주 등의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 해당 보험료는 제외한다. <개정 2013. 6. 4., 2019. 1. 15., 2020. 6. 9.>

- ② 공단은 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 보수총액을 신고하지 아니하거나 사실과 다르게 신고한 경우에는 제16조의6제1항을 준용하여 제1항에 따른 보험료를 산정한다. <개정 2019. 1. 15.>
- ③ 건강보험공단은 사업주가 이미 납부한 보험료가 제1항 및 제2항에 따라 산정한 보험료보다 더 많은 경우에는 그 초과액을 사업주에게 반환하고, 부족한 경우에는 그 부족액을 사업주로부터 징수하여야 한다.
- ④ 건강보험공단이 제3항에 따라 사업주로부터 부족액을 징수하는 경우에는 정산을 실시한 달의 보험료에 합산하여 징수한다. 다만, 그 부족액이 정산을 실시한 달의 보험료를 초과하는 경우에는 그 부족액을 2등분하여 정산을 실시한 달의 보험료와 그 다음 달의 보험료에 각각 합산하여 징수한다.

[본조신설 2010. 1. 27.]

제16조의11(수정신고) 제16조의10제1항 또는 제2항에 따른 보수총액신고서를 그 신고기한 내에 제출한 사업주는 보수총액신고서에 적은 보수총액이 실제로 신고하여야 하는 보수총액과 다른 경우에는 제16조의6제1항 및 제16조의9제2항에 따라 공단이 사업주에 대하여 사실을 조사하겠다는 뜻을 미리 알리기 전까지 보수총액을 수정하여 신고할 수 있다. 이 경우 보수의 수정신고 사항 및 신고절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2013. 6. 4.>

[본조신설 2010. 1. 27.]

- 제16조의12(신용카드 등으로 하는 보험료등의 납부)** ① 납부의무자는 보험료등을 대통령령으로 정하는 보험료납부대행기관을 통하여 신용카드, 직불카드 등(이하 이 조에서 "신용카드등"이라 한다)으로 납부할 수 있다. <개정 2016. 12. 27.>
- ② 제1항에 따라 신용카드등으로 보험료등을 납부하는 경우에는 보험료납부대행기관의 승인일을 납부일로 본다.
 - ③ 보험료납부대행기관은 납부의무자로부터 신용카드등에 의한 보험료등 납부대행 용역의 대가로 납부대행 수수료를 받을 수 있다.
 - ④ 보험료납부대행기관의 지정 및 운영, 납부대행 수수료 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2014. 3. 24.]

제18조(보험료율의 인상 또는 인하 등에 따른 조치) ① 공단은 보험료율이 인상 또는 인하된 때에는 월별보험료 및 개산보험료를 증액 또는 감액 조정하고, 월별보험료가 증액된 때에는 건강보험공단이, 개산보험료가 증액된 때에는 공단이 각각 징수한다. 이 경우 사업주에 대한 통지, 납부기한 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 1. 27.>

제21조(고용보험료의 지원) ① 국가는 근로자가 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 그 사업주와 근로자가 제13조제2항 및 제4항에 따라 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2016. 12. 27.>

1. 대통령령으로 정하는 규모 미만의 사업에 고용되어 대통령령으로 정하는 금액 미만의 보수를 받을 것
 2. 대통령령으로 정하는 재산이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것
 3. 「소득세법」 제4조제1항제1호의 종합소득이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것
- ② 제1항에 따른 고용보험료의 지원 수준, 지원 방법 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016. 12. 27.> [본조신설 2012. 2. 1.]

제21조의2(지원금의 환수) ① 국가는 제21조에 따른 고용보험료의 지원을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지원금액의 전부 또는 일부를 환수할 수 있다. 다만, 환수할 금액이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니한다. <개정 2014. 3. 24.>

1. 거짓 또는 부정한 방법으로 지원받은 경우
 2. 지원대상이 아닌 자가 지원받은 경우
- ② 제1항에 따라 환수대상이 되는 지원금은 공단이 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.
- ③ 제1항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제28조 및 제29조를 준용한다. 이 경우 "건강보험공단"은 "공단"으로 본다. <개정 2014. 3. 24.>
- ④ 제1항에 따른 환수의 구체적인 기준 및 환수절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제22조의2(보험료 등의 경감) ① 고용노동부장관은 천재지변이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 특수한 사유가 있어 보험료를 경감할 필요가 있다고 인정하는 보험가입자에 대하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회 또는 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 경감할 수 있다. 이 경우 경감비율은 100분의 50의 범위에서 대통령령으로 정하며, 그 밖의 경감 신청절차 및 경감 여부의 통지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

- ② 공단은 제16조의10제1항에 따른 보수총액 또는 제17조제1항에 따른 개산보험료를 기한까지 고용·산재정보통신망을 통

하여 신고하는 사업주에 대하여는 그 월별보험료 또는 개산보험료에서 대통령령으로 정하는 금액을 경감할 수 있다. 다만, 월별보험료 또는 개산보험료가 10만원 미만인 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

- ③ 공단은 월별보험료 또는 개산보험료를 자동계좌이체의 방법으로 내는 사업주에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 월별보험료 또는 개산보험료를 경감하거나 추첨에 따라 경품을 제공하는 등 재산상의 이익을 제공할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제23조(보험료등 과납액의 총당 및 반환) ① 공단은 사업주가 잘못 낸 금액을 반환하고자 하는 때에는 다음 각 호의 순위에 따라 보험료등과 제21조의2에 따른 환수금(이하 "환수금"이라 한다)에 우선 총당하고 나머지 금액이 있으면 그 사업주에게 반환결정하고, 건강보험공단이 그 금액을 지급한다. 다만, 제17조, 제19조 및 제26조의 개산보험료, 확정보험료 및 징수금에 따른 나머지 금액은 공단이 지급한다. <개정 2010. 1. 27., 2013. 6. 4., 2019. 1. 15.>

1. 제28조제1항에 따른 체납처분비
2. 월별보험료, 개산보험료 또는 확정보험료
3. 제25조제1항 및 제3항에 따른 연체금
4. 제24조에 따른 가산금
5. 제26조제1항에 따른 보험급여액의 징수금
6. 환수금

② 제1항의 경우 잘못 낸 금액이 고용보험과 관련된 때에는 고용보험료, 관련 징수금, 환수금 및 체납처분비에 총당하고, 산재보험과 관련되는 경우에는 산재보험료, 관련 징수금 및 체납처분비에 총당하여야 하며, 같은 순위의 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비가 둘 이상 있을 때에는 납부기한이 빠른 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 선순위로 한다. <개정 2019. 1. 15.>

③ 「산업재해보상보험법」 제89조에 따라 보험가입자에게 산재보험급여를 지급할 때에는 제1항 각 호의 순위에 따라 산재보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비(산재보험 관련 징수금과 체납처분비로 한정한다)에 우선 총당하고 그 잔액을 사업주에게 지급하여야 한다.

④ 공단은 제1항 또는 제2항에 따라 잘못 낸 금액을 보험료, 환수금, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비에 총당하거나 반환할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 규정된 날의 다음 날부터 총당하거나 반환하는 날까지의 기간에 대하여 대통령령으로 정하는 이자율에 따라 계산한 금액을 그 잘못 낸 금액에 가산하여야 한다. <개정 2010. 1. 27., 2019. 1. 15.>

1. 착오납부, 이중납부, 납부 후 그 부과의 취소 또는 경정결정으로 인한 초과액은 그 납부일
2. 제16조의9제3항에 따라 반환하는 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른 날

가. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고기한 내에 신고한 경우에는 그 신고기한부터 7일

나. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고기한을 지나 신고한 경우에는 그 신고한 날부터 7일

다. 사업주가 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따른 신고를 하지 아니한 경우에는 공단이 제16조의9제2항에 따라 보험료를 산정한 날이 속하는 달의 말일

3. 제18조제2항에 따라 보험료를 감액한 경우의 초과액은 개산보험료 감액신청서 접수일부터 7일

4. 제19조제2항 또는 제4항에 따라 반환하는 경우에는 확정보험료신고서 접수일부터 7일

⑤ 공단은 제1항에 따라 반환결정한 금액을 반환하려는 경우로서 사업주의 사망, 행방불명, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유 사업주에게 반환할 수 없는 경우에는 그 반환할 금액 중 제13조제2항에 따라 근로자(제16조의2제2항에 따른 사업의 근로자는 제외한다. 이하 이 항 및 제6항에서 같다)가 부담한 고용보험료에 대해서는 해당 근로자의 신청에 따라 그 근로자에게 직접 반환할 것을 결정하고, 건강보험공단이 그 금액을 지급한다. <신설 2019. 1. 15.>

⑥ 공단은 근로자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제5항에 따른 반환금을 수령한 경우에는 그 금액을 환수한다. 다만, 환수할 금액이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

⑦ 제5항에 따른 반환의 절차·방법 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <신설 2019. 1. 15.>

⑧ 제6항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제28조 및 제29조를 준용한다. 이 경우 "건강보험공단"은 "공단"으로 본다. <신설 2019. 1. 15.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제25조(연체금의 징수) ① 건강보험공단은 사업주가 제16조의7, 제17조 및 제19조에 따른 납부기한까지 보험료 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니한 경우에는 그 납부기한이 지난 날부터 매 1일이 경과할 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천분의 1에 해당하는 금액을 가산한 연체금을 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료등의 1천분의 30을 초과하

지 못한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21., 2014. 3. 24., 2016. 12. 27.>

② 제1항에 따른 연체금은 다음 각 호의 어느 하나에 규정된 날부터 산정한다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의3, 제16조의6제1항, 제16조의9제1항 및 제2항에 따라 산정된 보험료에 대하여는 제16조의7에 따른 납부기한의 다음 날
 2. 제17조제1항 및 제19조제2항에 따른 보험료에 대하여는 제17조제1항, 제19조제2항 및 제3항에 따른 납부기한의 다음 날
 3. 제16조의9제3항, 제17조제2항 및 제19조제4항에 따른 징수금에 대하여는 제16조의7, 제17조제1항, 제19조제2항 및 제3항에 따른 납부기한의 다음 날
 4. 제18조에 따른 보험료에 대하여는 공단이 제27조제1항에 따라 통지한 납부기한의 다음 날
- ③ 건강보험공단은 사업주가 보험료 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니하면 납부기한 후 30일이 지난 날부터 매 1일이 경과할 때마다 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 3천분의 1에 해당하는 연체금을 제1항에 따른 연체금에 더하여 징수한다. 이 경우 연체금은 체납된 보험료, 그 밖의 징수금의 1천분의 90을 넘지 못한다. <신설 2014. 3. 24., 2016. 12. 27.>
- ④ 건강보험공단은 제1항 및 제3항에도 불구하고 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제140조에 따른 징수의 유예가 있거나 그 밖에 연체금을 징수하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항 및 제3항에 따른 연체금을 징수하지 아니할 수 있다. <신설 2016. 12. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제26조의2(징수금의 징수우선순위) 납부기한이 지난 보험료, 환수금 또는 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 징수(고용보험 관련 징수금과 산재보험 관련 징수금을 모두 징수하는 경우에는 각 보험별 총징수금액의 비율에 따라 징수한다)하는 경우 그 징수순위는 제23조제1항 각 호의 순위에 따른다. 이 경우 같은 순위에 해당하는 징수금이 둘 이상 있을 때에는 납부기한이 빠른 징수금을 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 발급일로부터 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 부과금을 체납하여 체납처분을 받은 경우
3. 강제집행을 받은 경우
4. 「어음법」 및 「수표법」에 따른 어음교환소에서 거래정지처분을 받은 경우
5. 경매가 개시된 경우
6. 법인이 해산한 경우

② 공단 또는 건강보험공단은 제1항에 따라 납부기한 전에 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수할 때에는 새로운 납부기한 및 납부기한의 변경사유를 적어 사업주에게 알려야 한다. 이 경우 이미 납부 통지를 하였을 때에는 납부기한의 변경을 알려야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제27조의3(보험료 등의 분할 납부) ① 제5조제1항 또는 제3항에 따른 보험의 당연가입자인 사업주는 제7조에 따른 보험관계

성립일부터 1년 이상이 지나서 보험관계 성립신고를 한 경우에는 납부기한이 지난 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 분할 납부를 승인하여 줄 것을 건강보험공단에 신청할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

② 삭제 <2019. 1. 15.>

③ 건강보험공단은 제1항에 따라 신청한 사업주에 대하여 납부능력을 확인하여 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 분할 납부를 승인할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2019. 1. 15.>

④ 건강보험공단은 제3항에 따라 분할 납부 승인을 받은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 분할 납부의 승인을 취소하고 분할 납부의 대상이 되는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 한꺼번에 징수할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 분할 납부하여야 하는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 정당한 사유 없이 두 번 이상 내지 아니한 경우
2. 제27조의제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우

⑤ 제1항·제3항 및 제4항에 따른 분할 납부의 승인과 취소에 관한 절차·방법, 분할 납부의 기간 및 납부능력 확인 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조(징수금의 체납처분 등) ① 건강보험공단은 제27조제2항 및 제3항에 따른 독촉을 받은 자가 그 기한까지 보험료나 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 내지 아니한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아 국세 체납처분의 예에 따라 이를 징수할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

② 건강보험공단은 제1항에 따른 국세 체납처분의 예에 따라 압류한 재산을 공매하는 경우에 전문지식이 필요하거나 그 밖의 특수한 사정이 있어 직접 공매하기에 적당하지 아니하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 「한국자산관리공사 설립 등에 관한 법률」에 따라 설립된 한국자산관리공사(이하 “한국자산관리공사”라 한다)로 하여금 압류한 재산의 공매를 대행하게 할 수 있다. 이 경우 공매는 공단이 한 것으로 본다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 5. 19., 2019. 11. 26.>

③ 건강보험공단은 제2항에 따라 한국자산관리공사로 하여금 공매를 대행하게 하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 지급할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

④ 제2항에 따라 한국자산관리공사가 공매를 대행하는 경우에 한국자산관리공사의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때 공무원으로 본다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의2(법인의 합병으로 인한 납부의무의 승계) 법인이 합병한 경우에 합병 후 존속하는 법인 또는 합병으로 설립되는 법인은 합병으로 소멸된 법인에 부과되거나 그 법인이 내야 하는 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 낼 의무를 진다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의3(상속으로 인한 납부의무의 승계) ① 상속이 개시된 때에 그 상속인(「민법」 제1078조에 따라 포괄적 유증을 받은 자를 포함한다. 이하 같다) 또는 「민법」 제1053조에 따른 상속재산관리인(이하 “상속재산관리인”이라 한다)은 피상속인에게 부과되거나 그 피상속인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 상속받은 재산의 한도에서 낼 의무를 진다.

② 제1항의 경우에 상속인이 2명 이상이면 각 상속인은 피상속인에게 부과되거나 그 피상속인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 「민법」 제1009조·제1010조·제1012조 및 제1013조에 따른 상속분에 따라 나누어 계산한 후, 상속받은 재산의 한도에서 연대하여 낼 의무를 진다. 이 경우 각 상속인은 그 상속인 중에서 피상속인의 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비를 낼 대표자를 정하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 건강보험공단에 신고하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

③ 제1항의 경우에 상속인의 존재 여부가 분명하지 아니할 때에는 상속인에게 하여야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 납부 고지·독촉 또는 그 밖에 필요한 조치는 상속재산관리인에게 하여야 한다.

④ 제1항의 경우에 상속인의 존재 여부가 분명하지 아니하고 상속재산관리인도 없으면 건강보험공단은 피상속인의 주소지를 관할하는 법원에 상속재산관리인의 선임(選任)을 청구할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

⑤ 제1항의 경우에 피상속인에 대한 처분 또는 절차는 상속인 또는 상속재산관리인에 대하여도 효력이 있다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의4(연대납부의무) ① 공동사업에 관계되는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 공동사업자가 연대하여 낼 의무를 진다.

② 법인이 분할 또는 분할합병되는 경우 분할되는 법인에 대하여 분할일 또는 분할합병일 이전에 부과되거나 납부의무가 성립한 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 다음 각 호의 법인이 연대하여 낼 책임을 진다.

1. 분할되는 법인

2. 분할 또는 분할합병으로 설립되는 법인

3. 분할되는 법인의 일부가 다른 법인과 합병하여 그 다른 법인이 존속하는 경우 그 다른 법인

③ 법인이 분할 또는 분할합병으로 해산되는 경우 해산되는 법인에 대하여 부과되거나 그 법인이 내야 하는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 제2항제2호 및 제3호의 법인이 연대하여 낼 책임을 진다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의5(연대납부의무에 관한 「민법」의 준용) 이 법에 따른 보험료, 그 밖의 징수금과 체납처분비의 연대납부의무에 관하여는 「민법」 제413조부터 제416조까지, 제419조, 제421조, 제423조 및 제425조부터 제427조까지의 규정을 준용한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제28조의6(고액·상습 체납자의 인적사항 공개) ① 건강보험공단은 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 2년이 지난 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비(제29조에 따라 결손처분한 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비로서 징수권 소멸시효가 완성되지 아니한 것을 포함한다)의 총액이 10억원 이상인 체납자에 대하여는 그 인적사항 및 체납액 등(이하 이 조에서 “인적사항등”이라 한다)을 공개할 수 있다. 다만, 체납된 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비와 관련하여 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 알림으로써 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」 제29조부터 제34조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “세법”은 “이 법”으로, “납세담보”는 “납부담보”로, “세무서장”은 “건강보험공단”으로, “납세보증보험증권”은 “납부보증보험증권”으로, “납세보증서”는 “납부보증서”로, “납세담보물”은 “납부담보물”로, “국세·가산금과 체납처분비”는 “보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비”로 본다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조(징수금의 결손처분) ① 건강보험공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 결손처분할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

1. 체납처분이 끝나고 체납액에 총당된 배분금액이 그 체납액보다 적은 경우

2. 소멸시효가 완성된 경우

3. 징수할 가능성이 없다고 인정하여 대통령령으로 정하는 경우

② 건강보험공단은 제1항제3호에 따라 결손처분을 한 후 압류할 수 있는 다른 재산을 발견한 경우에는 지체 없이 그 처분을 취소하고 다시 체납처분을 하여야 한다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조의2(체납 또는 결손처분 자료의 제공) ① 건강보험공단은 보험료징수 또는 공익목적 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 계류 중인 경우, 그 밖에 체납처분의 유예 등 대통령령으로 정하는 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 1년이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 총액이 500만원

이상인 자

2. 1년에 세 번 이상 체납하고 이 법에 따른 납부기한이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자
 3. 제29조에 따라 결손처분한 금액의 총액이 500만원 이상인 자
- ② 제1항에 따른 체납등 자료의 제공절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 제1항에 따라 체납등 자료를 제공받은 자는 이를 업무 외의 목적으로 누설하거나 이용하여서는 아니 된다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

제29조의3(금융거래정보의 제공 요청 등) ① 건강보험공단의 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체납자의 재산조회를 위하여 필요한 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조에도 불구하고 같은 법 제2조제1호에 따른 금융회사등의 특정점포에 금융거래 관련 정보 또는 자료(이하 “금융거래정보”라 한다)의 제공을 요청할 수 있으며, 해당 금융회사등의 특정점포는 이를 제공하여야 한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>

1. 이 법에 따른 납부기한의 다음 날부터 1년이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금 및 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자
 2. 1년에 세 번 이상 체납하고 이 법에 따른 납부기한이 지난 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금 및 체납처분비의 총액이 500만원 이상인 자
- ② 건강보험공단의 이사장이 제1항에 따라 금융거래정보의 제공을 요청할 때에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제2항에 따른 금융위원회가 정하는 표준양식으로 하여야 한다. <개정 2013. 6. 4.>
- ③ 제1항에 따른 금융거래정보의 제공 요청은 체납자의 재산조회를 위하여 필요한 최소한도에 그쳐야 한다.
- ④ 제1항에 따라 금융회사등이 건강보험공단에 금융거래정보를 제공하는 경우에는 그 금융회사등은 금융거래정보를 제공한 날부터 10일 이내에 제공한 금융거래정보의 주요내용·사용목적·제공받은 자 및 제공일자 등을 거래자에게 서면으로 알려야 한다. 이 경우 통지에 드는 비용에 관하여는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제4항을 준용한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>
- ⑤ 건강보험공단의 이사장은 제1항에 따라 금융회사등에 대하여 금융거래정보를 요청하는 경우에는 그 사실을 기록하여야 하며, 금융거래정보를 요청한 날부터 5년간 그 기록을 보관하여야 한다. <개정 2011. 7. 14., 2013. 6. 4.>
- ⑥ 제1항에 따라 금융거래정보를 알게 된 자는 그 알게 된 금융거래정보를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이용하여서는 아니 된다.

[본조신설 2009. 12. 30.]

제30조(보험료 징수의 우선순위) 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금은 국세 및 지방세를 제외한 다른 채권보다 우선하여 징수한다. 다만, 보험료 등의 납부기한 전에 전세권·질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권의 설정을 등기하거나 등록한 사실이 증명되는 재산을 매각하여 그 매각대금 중에서 보험료 등을 징수하는 경우에 그 전세권·질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 의하여 담보된 채권에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 10.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제38조(보험료의 수납절차) 이 법에 따른 보험료와 그 밖의 징수금의 수납방법 및 그 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제39조(납부기한의 연장) 공단 또는 건강보험공단은 천재지변 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 이 법에 규정된 신고·신청·청구나 그 밖의 서류의 제출·통지 또는 납부·징수를 정하여진 기한까지 할 수 없다고 인정될 때에는 그 기한을 연장할 수 있다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제32조(서류의 송달) ① 「국세기본법」 제7조부터 제12조까지의 규정(제8조제2항 단서는 제외한다)은 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달에 관하여 준용한다. <개정 2010. 1. 27.>

- ② 제1항에도 불구하고 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금의 고지·독촉 또는 체납처분에 관계되는 서류를 우편에 따라 송달하는 경우 그 방법은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. <신설 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

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

협료의 정산, 그 밖에 이 법에 따른 연체금 또는 징수금의 징수 등을 위하여 근로소득자료·국세·지방세·토지·건물·건강보험·국민연금 등 대통령령으로 정하는 자료를 제공받거나 관련 전산망을 이용하려는 경우에는 관계 기관의 장에게 사용목적 등을 적은 문서로 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2013. 6. 4.>

② 제1항에 따라 공단 또는 건강보험공단에 제공되는 자료에 대하여는 수수료 및 사용료 등을 면제한다. <개정 2010. 1. 27.>
[전문개정 2009. 12. 30.]

제41조(시효) ① 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 징수하거나 그 반환받을 수 있는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

② 제1항에 따른 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 「민법」에 따른다.
[전문개정 2009. 12. 30.]

제42조(시효의 중단) ① 제41조에 따른 소멸시효는 다음 각 호의 사유로 중단된다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의8에 따른 월별보험료의 고지
2. 제23조제1항 또는 제2항에 따른 반환의 청구
3. 제27조에 따른 통지 또는 독촉
4. 제28조에 따른 체납처분 절차에 따라 하는 교부청구 또는 압류

② 제1항에 따라 중단된 소멸시효는 다음 각 호의 기한 또는 기간이 지난 때부터 새로 진행한다. <개정 2010. 1. 27.>

1. 제16조의8에 따라 고지한 월별보험료의 납부기한
2. 독촉에 의한 납부기한
3. 제27조제1항에 따라 알린 납부기한
4. 교부청구 중의 기간
5. 압류기간

[전문개정 2009. 12. 30.]

제44조(보고) 공단 또는 건강보험공단은 보험료의 성실신고 및 보험사무대행기관의 지도 등을 위하여 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 이 법을 적용받는 사업의 사업주, 그 사업에 종사하는 근로자, 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자에 대하여 이 법 시행에 필요한 보고 및 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2010. 1. 27.>

[전문개정 2009. 12. 30.]

제45조(조사) ① 공단은 보험료의 성실신고 및 보험사무대행기관의 지도 등을 위하여 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 소속 직원으로 하여금 근로자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관, 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문을 하거나 관계 서류를 조사하게 할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따라 조사를 하는 경우 해당 사업주 등에게 조사의 일시 및 내용 등 조사에 필요한 사항을 미리 알려야 한다. 다만, 긴급한 경우나 사전 통지 시 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항의 경우에 공단직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④ 공단은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 조사를 마치면 해당 사업주 등에게 조사 결과를 서면으로 알려야 한다.

[전문개정 2009. 12. 30.]

예술인 복지법

[시행 2020. 8. 12] [법률 제16998호, 2020. 2. 11, 타법개정]

문화체육관광부(예술정책과) 044-203-2718

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 12. 3.>

1. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. “문화예술기획업자등”이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

[전문개정 2016. 2. 3.]

제2조의2(다른 법률과의 관계) 예술인 복지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

[본조신설 2016. 2. 3.]

제2장 예술인의 지위와 권리 등

제3조(예술인의 지위와 권리) ① 예술인은 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 중요한 공헌을 하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다.

- ② 모든 예술인은 인간의 존엄성 및 신체적·정신적 안정이 보장된 환경에서 예술 활동을 할 권리를 가진다. <신설 2018. 10. 16.>
- ③ 모든 예술인은 자유롭게 예술 활동에 종사할 수 있는 권리가 있으며, 예술 활동의 성과를 통하여 정당한 정신적, 물질적 혜택을 누릴 권리가 있다. <개정 2018. 10. 16.>
- ④ 모든 예술인은 유형·무형의 이익 제공이나 불이익의 위협을 통하여 불공정한 계약을 강요당하지 아니할 권리를 가진다. <신설 2013. 12. 30., 2018. 10. 16.>

제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등) ① 국가와 지방자치단체는 예술인의 지위와 권리를 보호하고 예술인의 복지 증진에 관한 정책을 수립하여 시행하여야 한다.

- ② 국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 정책을 마련하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 성희롱·성폭력으로부터 예술인을 보호하기 위한 정책을 마련하여야 한다. <신설 2018. 10. 16.>
- ④ 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 예술인의 복지 증진을 위한 사업과 활동에 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2018. 10. 16.>

제4조의2(예술인 복지정책 기본계획) ① 문화체육관광부장관은 예술인 복지정책의 체계적인 추진을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 예술인 복지정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 예술인 복지정책의 기본방향 및 추진목표
2. 예술인의 직업적 지위 및 권리 보호
3. 예술인의 복지 증진
4. 예술인의 예술 활동 여건 개선
5. 예술인 복지정책의 추진체계
6. 예술인 복지사업을 위한 재원규모 및 조달
7. 예술인 복지사업에 대한 지원

8. 그 밖에 예술인 복지 증진을 위하여 필요하다고 인정되는 사항

③ 문화체육관광부장관은 기본계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 경우 관계 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·법인·단체나 개인에게 협조를 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

④ 그 밖에 기본계획의 수립 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2019. 12. 3.]

[중전 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, 중전 제4조의3은 제4조의4로 이동 <2019. 12. 3.>]

제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. <개정 2019. 12. 3.>

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

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

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

④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <신설 2019. 12. 3.>

[본조신설 2016. 2. 3.]

[제4조의3에서 이동 <2019. 12. 3.>]

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

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

③ 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다. <개정 2016. 2. 3.>

제5조의2(계약서의 보존) 문화예술기획업자등은 제4조의4제2항에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.

[본조신설 2019. 12. 3.]

제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련) 문화체육관광부장관은 예술인이 고용, 임금, 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받지 아니하도록 예술인의 경력 증명 등에 필요한 별도의 조치를 마련하여야 한다.

제6조의2(불공정행위의 금지) ① 문화예술기획업자등은 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 이 조에서 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16., 2019. 12. 3.>

1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위

4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
 - ② 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자들이 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 문화예술기획업자들의 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 문화예술기획업자들이 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 문화예술기획업자들에게 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 임면하고, 상임이사는 이사장이 이사회의 추천을 받은 사람 중에서 문화체육관광부장관의 승인을 받아 임면하며, 이사장 및 상임이사를 제외한 이사 및 감사의 선임에 대하여는 재단의 정관으로 정한다. <개정 2013. 12. 30.>

③ 이사장·이사 및 감사의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④ 상임이사는 재단을 대표하고, 재단의 업무를 총괄한다. <개정 2013. 12. 30.>

⑤ 감사는 재단의 업무 및 회계를 감사한다.

제13조(이사회) ① 재단에 그 업무에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한 이사로 구성한다.

③ 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.

④ 이사장이 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 다른 이사가 그 직무를 대행한다.

⑤ 이사회의 회의는 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제14조(사업연도 및 사업계획서) ① 재단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

- ② 재단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년도 사업계획서 및 예산서, 세입세출결산서를 문화체육관광부장관에게 제출하여야 한다. 사업계획서 및 예산서를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.
- ③ 문화체육관광부장관은 필요한 경우 재단에 사업계획 및 예산·결산 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제15조(감독 등) ① 문화체육관광부장관은 소속 공무원으로 하여금 재단의 업무, 회계 및 자산 상황을 검사하게 하거나 검사에 필요한 자료의 제출을 명령하게 할 수 있다.

- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 검사의 결과 위법하거나 부당한 사항이 있을 때에는 재단에 시정을 명령하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.

제15조의2(자료제공의 요청 및 전산망의 이용) ① 문화체육관광부장관은 제10조제1항 각 호의 사업을 지원 받고 있거나 받으려는 예술인(이하 "지원대상 예술인"이라 한다)의 수급자격 또는 자격유지의 적정성을 확인하기 위하여 필요한 경우 중앙행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 관련되는 기관·단체의 장에게 지원대상 예술인 또는 그 가구원의 가족관계·주민등록·국세·지방세·토지·건물·소득·재산·출입국·건강보험·국민연금·고용보험 및 산업재해보상보험 정보 등에 관하여 대통령령으로 정하는 관련 전산망의 이용 또는 자료의 제공을 요청할 수 있다. 다만, 「전자정부법」 제38조제1항에 따른 공동이용 행정정보를 통하여 확인할 수 있는 경우는 예외로 한다.

- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 자료의 확인을 위하여 「사회보장기본법」 제37조제2항에 따른 사회보장정보시스템을 연계하여 활용할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따라 전산망의 이용 또는 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 제1항부터 제3항까지에 따라 제공받은 자료나 취득한 정보를 이 법에서 정하는 목적 외의 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설하여서는 아니 된다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

제15조의3(금융정보등의 제공요청 및 제공) ① 문화체육관광부장관은 지원대상 예술인과 그 가구원의 재산을 평가하기 위하여 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제2항에도 불구하고, 제10조의3제1항에 따라 제출한 동의 서면을 전자적 형태로 바꾼 문서로 해당 지원대상 예술인 또는 그 가구원(이하 "명의인"이라 한다)의 금융회사 등(「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 금융회사등과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 신용정보집중기관을 말한다. 이하 같다)의 장에게 금융정보·신용정보 또는 보험정보(이하 "금융정보등"이라 한다)의 제공을 요청할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 금융정보등의 제공을 요청받은 금융회사 등의 장은 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제1항 및 제3항에도 불구하고 명의인의 금융정보등을 제공하여야 한다.
- ③ 제2항에 따라 금융정보등을 제공한 금융회사 등의 장은 금융정보등의 제공사실을 명의인에게 통보하여야 한다. 다만, 명의인의 동의가 있는 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제1항 및 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제7항에도 불구하고 통보하지 아니할 수 있다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 금융정보등의 제공요청과 제공은 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 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.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조부터 제9조까지 생략

제10조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑨까지 생략

⑩ 예술인 복지법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의3제4호 중 “중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결성되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합”을 “벤처투자 촉진에 관한 법률」 제2조제11호에 따른 벤처투자조합”으로 한다.

⑪부터 ⑯까지 생략

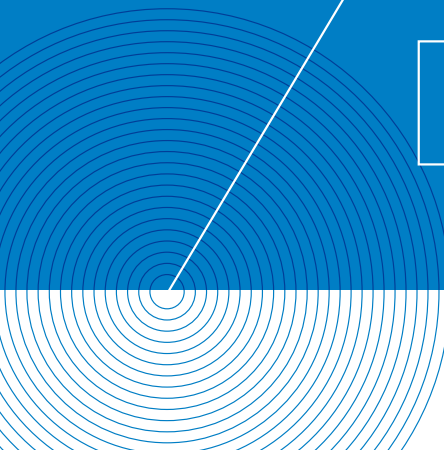
제11조 생략



part 4



예술인 고용보험 관련 각종 서식



예술인 고용보험 신고 등 필요서식과 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서식은
근로복지공단 누리집(서식자료 참고)에서 내려받아 이용하실 수 있습니다.

1. 예술인 고용보험을 위한 문화예술용역 관련 간이 계약양식

(고용보험용) 문화예술용역 관련 간이 계약양식(일반)

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

아래 당사자는 다음과 같이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

당사자	사업주		업체명	전화번호
			성명	사업자등록번호
	예술인	주 계약 당사자*	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(1)**	성명	생년월일
			주소	
부 계약 당사자(2)**	성명	생년월일		
	주소			

* 계약당사자인 예술인이 1인일 경우 주 계약당사자란만 작성

** 동 계약이 정한 문화예술용역에 대한 주된 역할을 수행하는 예술인을 보조하여, 해당 문화예술용역의 완성을 위해 일정 부분의 노무를 제공하는 예술인을 총칭함
 (주 계약당사자인 예술인의 문화예술용역을 보조하는 예술인이 있는 경우에 작성하며, 다수의 부 계약당사자가 있는 경우 칸을 추가하여 작성)

※ 사업주는 계약의 상대방인 예술인의 고용보험 가입 신고 등 피보험관리를 위해,
 동 계약의 당사자인 예술인과 복수의 문화예술용역이 포함된 일괄 계약을 체결하거나,
 동 계약의 당사자인 예술인(주 계약당사자)의 용역 외에 이를 보조하는 예술인(부 계약당사자)의 용역이 포함된 일괄계약을 체결하는 경우,
 각 용역을 담당하는 예술인 또한 계약 당사자로 하는 계약을 각각 체결하여야 함
 (하나의 계약서 또는 계약 당사자인 예술인별 각각의 계약서 모두 가능)

★ 동 계약기간 중 부 계약당사자인 예술인(보조)이 새로이 추가되는 경우 등 계약 당사자의 변경 발생 시, 사업주와 예술인(주)는 동 계약서를 갱신하여야 하며, 사업주는 갱신된 계약서에 따른 피보험관리(고용보험 신고 등)를 고용보험법이 정하는 바에 따라 하여야 함

1. 계약기간	① 계약기간*: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 계약기간은 계약 당사자간 협의를 통해 계약에 따른 업무·과업과 직접적으로 관련된 기획·분석, 연습, 자료수집 등 실질적인 업무·과업 수행을 위해 필요한 사전 준비 기간을 포함하여 정함 * 예술인인 계약당사자가 다수일 경우 각각의 경우에 대해 계약기간을 달리하여 작성 가. 주 계약당사자 년 월 일 ~ 년 월 일
---------	---

	<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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>★ 고용보험법 상 예술인 고용보험의 보험료 및 실업급여(구직급여) 산정의 기준은 계약 금액 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> </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 '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>

5. 계약의 갱신·변경 및 해지	① ※ 계약의 갱신·변경 및 해지에 관해 특정이 필요할 경우 명시																
6. 분쟁해결	① 이 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우 등 계약에 관하여 발생하는 분쟁은 상호 협의하여 해결하도록 노력한다. ② ①항에 따라 해결되지 않은 경우 예술 분야별 분쟁해결 절차 또는 법령에 정한 절차에 따른 법원에서의 소송에 따라 해결한다.																
7. 계약의 효력	계약의 내용을 보충하거나 이 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의서를 작성할 수 있다. 이 경우 해당 분야별 문체부 표준계약서 등을 참고할 수 있다.																
계약 당사자는 상기 계약 내용에 대해 합의하고 본 계약을 체결하며, 사업주는 양 당사자가 서명 또는 기명날인한 계약서를 예술인에게 교부 및 보관한다(예술인 복지법 제4조제2항, 제5조의2 이행).																	
<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="vertical-align: top;">사업주:</td> <td style="vertical-align: top;">(서명 또는 인)</td> <td style="vertical-align: top;">예술인(주 계약당사자):</td> <td style="vertical-align: top;">(서명 또는 인)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">예술인(부 계약당사자):</td> <td style="vertical-align: top;">(서명 또는 인)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="vertical-align: top;">예술인(부 계약당사자):</td> <td style="vertical-align: top;">(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 제2호서식] <개정 2020. 1. 9.> <개정안>

국민연금 []당연적용사업장 해당신고서
건강보험 []사업장(기관) 적용신고서
고용보험 ([]보험관계성립신고서 []보험가입신청서)
산재보험 ([]보험관계성립신고서 []보험가입신청서)

※ 유의사항 및 작성방법은 제1쪽 뒷면을 참고하여 주시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인(신청인)이 적지 않습니다. (제1쪽 앞면)

접수번호 접수일 처리기간 국민연금·건강보험 3일, 고용·산재보험 5일

기본정보	사업장	사업장관리번호	명칭	사업장 형태	[]법인 []개인	
		소재지	우편번호()			
		우편물 수령지	우편번호()	전자우편주소		
		전화번호	(휴대전화)	팩스번호		
		업태	종목 (주생산업종)	업종코드		
		사업자등록번호	법인등록번호			
		환급(반환) 계좌 사전신고	은행명	계좌번호	[] 자동이체 계좌와 동일	
	사용자 (대표자)	성명	주민(외국인)등록번호	전화번호		
		주소				
	보험료 자동이체신청	은행명	계좌번호			
예금주명		예금주 주민등록번호(사업자 등록번호)				
전자고지 신청	합산자동이체 적용여부 [] 적용 [] 미적용	이체 희망일 [] 납기일 [] 납기전월 말일(월별보험료)				
	※ 고용·산재보험 건설업 일사납 개산보험료 및 1기 분납 보험료는 자동이체 처리되지 않음에 유의하여 주시기 바랍니다.					
	고지방법 [] 전자우편 [] 휴대전화 [] 전자문서교환시스템 [] 인터넷홈페이지(사회보험통합징수포털)	수신처(전자우편주소, 휴대전화번호 또는 아이디)				
	수신자 성명	수신자 주민등록번호				
국민연금/건강보험	건설현장사업장 [] 해당 [] 비해당	건설현장 사업기간	~			
연금(고용)보험료 지원 신청	「국민연금법」 제100조의3 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제21조에 따라 아래와 같이 연금(고용)보험료 지원을 신청합니다(근로자 수가 10명 미만인 사업(장)만 해당합니다). 국민연금 [] 고용보험 [] 근로자 종사 사업(장), [] 예술인 종사 사업(장)					
국민연금	근로자수	가입대상자수	적용 연월일(YYYY.MM.DD)			
	분리적용사업장 [] 해당 [] 비해당	본점사업장관리번호				
건강보험	적용대상자수	본점사업장관리번호	적용 연월일			
	사업장 특성부호	회계종목(공무원 및 교직원기관만 작성)	1	2	3	
고용보험	[] 근로자 종사 사업(장)	상시근로자수	피보험자수	성립일		
	[] 예술인 종사 사업(장)	예술인수				
	보험사무대행기관 (명칭)		(번호)			
	주된 명칭	사업자등록번호				
	사업장 우선지원대상기업 [] 해당 [] 비해당	관리번호				
산재보험	상시근로자수	성립일	사업종류코드			
	사업의 형태 [] 계속 [] 기간이 정해져 있는 사업(사업기간: -)					
	성립신고일(가입신청일) 현재 산업재해발생여부 [] 있음 [] 없음					
	주된 사업장 여부 [] 해당 [] 비해당	주된 사업장 관리번호				
원사업주 사업장관리번호 또는 사업개시번호 (사내하도급 수급사업주인 경우만 기재)						

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제2항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 담당 직원 확인사항의 행정정보를 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신고인(신청인)

(서명 또는 인)

위와 같이 신고(신청)합니다.

년 월 일

신고인·신청인(사용자·대표자)

(서명 또는 인)

[] 보험사무대행기관(고용·산재보험만 해당)

(서명 또는 인)

국민연금공단 이사장/국민건강보험공단 이사장/근로복지공단 지역본부장(지사장) 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(제1쪽 뒷면)

신고인(신청인) 제출서류	1. 근로자 과반수의 동의서(고용보험 임의적용 가입신청의 경우에만 제출합니다) 2. 통장 사본 1부(자동이체 신청의 경우에만 제출합니다)	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 사업자등록증 2. 주민등록표 초본[고용·산재보험의 경우로서, 신청(고)인이 개인인 경우만 해당합니다]. 다만, 신청(고)인이 직접 신청(고)서를 제출하면서 신분증명서(주민등록증, 운전면허증, 여권을 말합니다)를 제시하는 경우에는 그 신분증명서의 확인으로 주민등록표 초본의 확인을 갈음합니다 3. 법인 등기사항증명서[신청(고)인이 법인인 경우만 해당합니다]	

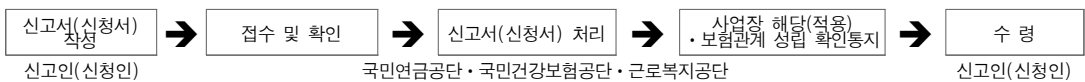
유의사항

1. 국민연금, 건강보험의 건설현장사업장은 건설일용근로자만 가입된 사업장을 말하고, 건설현장사업장으로 적용받고자 하는 사업장이 일괄경정 고지신청서(해당 기관 서식)를 제출하고 사업장 자격관리 등을 위하여 해당 기관이 운영하는 정보통신망(M)에 가입하면 일괄경정고지를 받을 수 있습니다.
2. 전자고지는 「국민건강보험법」 제79조에 따라 송달의 효력이 발생하며, 별도의 우편고지서는 발송하지 않습니다.
3. 건설업 및 벌목업의 경우는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제19조에 따른 확정보험료 신고·납부기한으로 부터 30일 이내에 고용보험료 지원을 신청하시기 바랍니다.
4. 연금·고용보험료 지원 대상 사업장은 전년도 월평균 근로자 수가 10명 미만이거나 신청 직전 3개월 동안 지원신청이 속한 연도로 한정하며, 보험관계설정일 이후 3개월이 지나지 않은 경우에는 그 기간 동안) 연속하여 근로자 수가 10명 미만이고, 신청일 말일 기준으로 10명 미만이어야 합니다. 예술인의 경우 고용보험료만 지원하며, 지원 대상 사업의 예술인 피보험자는 보수액 수준 등 지원요건을 충족할 경우 인원에 제한 없이 지원됩니다.
* 법인사업장은 법인 단위로 10명 미만 여부를 판단하나, 공동주택관리사무소의 경우 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 따라 관리사무소 현장 별로 10명 미만 여부를 판단합니다.
5. 신청 연도의 근로자 수가 3개월 연속 10명 이상인 경우 4개월째부터 해당 연도 말까지 연금(고용)보험료 지원 대상에서 제외됩니다.
6. 연금·고용보험료 지원은 국민연금 및 고용보험의 자격취득이 된 사람으로 한정하여 이루어지므로 현재까지 자격취득이 안 된 근로자 또는 예술인은 반드시 해당기관에 자격취득신고서(일용근로자 또는 단기예술인의 경우 근로내용·노무제공내용 확인신고서)를 제출해야 혜택을 받을 수 있습니다. (신고관련 문의: 국번없이 국민연금 1355, 고용보험 1588-0075)
7. 연금·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.
8. 연금·고용보험료는 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 보수(액) 수준 등에 따라 사용자와 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 연금보험료와 고용보험료 부담분의 일부가 지원됩니다. 다만, 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 재산(지방세법) 제105조에 따른 토지, 건축물, 주택, 항공기 및 선박) 및 소득세법) 제4조제1항제1호에 따른 종합소득이 보건복지부장관(고용노동부장관)이 고시한 기준 이상에 해당할 경우 지원대상에서 제외되며, 해당 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 지원 여부를 결정하기 위해 국민연금·근로복지공단은 해당 근로자(고용보험의 경우 예술인 포함)의 재산 및 종합소득자료를 수집하여 확인합니다.
9. 연금·고용보험료를 지원요건을 충족할 경우 연금·고용보험료를 지원받을 수 있습니다(고용보험의 경우 건설업 및 벌목업은 해당하지 않습니다).
10. 연금·고용보험료 지원 대상 요건에 해당되지 않음이 추후 확인된 경우에는 기 지원한 금액에 대하여 국가가 이를 환수할 수 있습니다.
11. 국민연금공단과 근로복지공단에서 국민연금과 고용보험의 지원 여부를 확인하여 처리 결과를 각각 통보합니다.
12. 국민연금의 경우 18세 미만의 근로자도 사업장이자입니다. 다만, 본인이 원하지 않으면 가입하지 않을 수 있습니다.
13. 고용·산재보험 신고(신청) 시 「건설업 및 벌목업(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조에 따른 일괄적용 대상 사업은 제외한다)의 경우에는 별도 서식을 이용하여 근로복지공단에 제출하여 주시기 바랍니다.
14. 자동이체 신청 시 고용·산재보험료의 처리 대상은 월별보험료 및 분할납부보험료(2-471)이며, 일시납부하는 개산보험료와 분할납부보험료(171)는 자동이체 처리되지 않습니다. 합산자동이체는 월납보험료를 합산 출금합니다(고용·산재보험 일시납, 분할납부보험료는 제외).
15. 산재보험 적용사업(장)은 「임금채권보장법」 및 「석면피해구제법」(①상시근로자수가 20인 이상인 사업주(건설업은 제외), ②건설업 사업주(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제1항의 적용을 받지 않는 건설공사는 제외)을 당면히 적용받게 됩니다. 4대 사회보험료 신고서는 한 장의 고지서에 합산된 금액(보험별 금액도 표기)으로 발송합니다. 월별보험료를 합산고지하며 고용·산재보험의 일시납부하는 개산보험료와 분할납부보험료는 합산고지 대상이 아닙니다. 보험별 각각의 고지서를 받기 원하시면 지사로 신청하시기 바랍니다.

작성방법

공통사항	1. "사용자·대표자"란은 개인사업의 경우 개인사업주, 법인의 경우 대표자 인적사항을 적습니다. 2. "업태와 종목"란은 사업자등록증 상의 업태와 종목을 적습니다. 3. "환급(반환)계좌 사전신고"는 사업장 환급(반환)금 발생 시 지급받을 은행의 은행명, 계좌번호 등을 적습니다. 4. "자동이체신청"란의 예금주 주민등록번호는 계좌개설 시 주민등록번호로 등록되었으면 그 주민등록번호로, 사업자등록번호로 등록되었으면 그 사업자등록번호를 적습니다. "합산자동이체 적용여부"는 4대 사회보험료 모두 합산하여 출금 원하는 경우 적용에 "[√]" 표시, 원하지 않는 경우는 미적용에 "[]" 표시를 합니다. 원하는 "이체회달일"에 "[√]" 표시하며, 월별보험료인 경우 납기전월 말일 선택가능합니다. ("고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률" 제8조제1항의 적용을 받지 않는 건설공사는 제외)을 당면히 적용받게 됩니다. 5. "전자고지서"란은 전자고지를 받으려는 방법에 해당하는 부분에 "[√]" 표시를 하고, 전자우편이나 휴대전화로 선택한 경우에는 "수신처"에 전자고지를 받으려는 정확한 전자우편주소 또는 휴대전화번호를 적으며, 전자문서교환시스템을 선택한 경우에는 "건강보험 Web EDI, 사회보험 EDI" 중 하나를 선택하여 적습니다.
국민연금	1. "적용 연월일"란에는 사업장이 1명 이상의 근로자를 사용하게 된 날을 적습니다. 2. "근로자수"란에는 법인의 대표자는 포함하고, 개인사업장의 사용자는 포함하지 않습니다. 3. "가업대차자수"란에는 사업장의 18세 이상 60세 미만의 근로자(사용자를 합하여 기재하며, 18세 미만 근로자의 경우에도 가입을 희망하는 경우에는 포함합니다). 4. "분리적용사업장"이란 이미 국민연금에 가입된 본점(모사업장)으로부터 분리하여 별개의 사업장으로 가입한 경우를 말하며, 이러한 분리적용사업장으로 가입하려는 경우에만 본점 명세를 적습니다.
건강보험	1. "적용 연월일"란에는 사업장이 1명 이상의 근로자를 사용하게 된 날을 적습니다. 2. "회계종목"란은 공무원 및 교직원사업장만 회계종목 사항을 적습니다. * 사업장 특성부호: 1. 공무원사업장 3. 사립학교교직원사업장 5. 군 기관 7. 일반근로자사업장 3. 관할 단위사업장 및 부서가 있을 때에는 제2쪽의 "단위사업장 현황" 및 "영업소 현황"을 적고, 고용보험의 경우 보험관계 성립사업장들이 이상일 때에는 제3쪽의 "신고대상사업장 현황"을 계속 적습니다.
고용보험	* 근로자가 종사하는 사업(장)과 예술인이 종사하는 사업(장) 별로 작성합니다. 1. "상시근로자수", "예술인수", "피보험자수"란은 성립 또는 가입 사업 단위의 내용을 적습니다. 2. "우선지원 대상기업"란은 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 "우선지원 대상기업에 해당하는 기업"인지 여부를 적습니다. 3. "주된 사업장 관리번호"란은 주된 사업장의 보험관계가 이미 성립한 경우에만 적습니다. 4. 제출된 서식만으로 사실 여부의 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보완 요구가 있을 수 있습니다.
산재보험	* "원사업주 사업장관리번호 또는 사업개시번호"란은 사내하도급 근로자를 고용하여 사내하도급을 수행하는 수급사업주가 원사업주의 산재보험 사업장관리번호(원사업주가 일괄적용 사업장인 경우에는 원사업주의 사업개시번호)를 적습니다(건설업은 제외). 1. "사내하도급"이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말합니다. 2. "수급사업주"란 업무를 도급받거나 업무를 위탁받은 사업주를 말합니다. 3. "원사업주"란 업무를 도급하거나 업무를 위탁한 사업주를 말합니다. 사업이 수급의 도급에 의해 이루어지는 경우에는 최상위의 원사업주를 말합니다. 4. "사내하도급 근로자"란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁 받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말합니다. 5. 원사업주가 다수 있는 경우에는 사내하도급 근로자가 가장 많은 사업장의 원사업주 원수급 사업장관리번호를 적습니다. 6. 제출된 서식만으로 사실 여부의 확인이 곤란한 경우 관련 서류의 보완 요구가 있을 수 있습니다.(원사업주는 수급사업주에게 사업장관리번호 제공에 협조해야 함)

처리절차



[] 국민연금 사업장가입자 기준소득월액 변경신청서
[] 국민건강보험 직장가입자 보수월액 변경신청서
[] 고용·산재보험 월평균보수 변경신고서

※ 유의사항 및 작성방법은 뒷쪽을 참고하시기 바라며, 어두운 란은 신청인(신고인)이 적지 않습니다. (양쪽)

접수번호	접수일	처리기간	
사업장	명칭	전화번호	팩스번호
사업장관리번호	영칭	전자우편주소	휴대폰번호
소재지			

성명	주민등록번호 (외국인등록번호 · 국내거소신고번호)	국민연금 (소득이 보건복지부장관이 고시하는 비율 이상 변동된 자만 신청)		국민건강보험			고용보험 및 산재보험			일자리안정 자금 지원 신청		
		기준소득월액 변경 연월	변경 기준소득 월액	근로자 동의 (서명 또는 인)	변경 후 보수월액	보수 변경 월	변경 사유	변경 후 월평균보수 고용보험	산재보험		보수 변경 월	변경 사유
												[]예 []아니오
												[]예 []아니오
												[]예 []아니오
												[]예 []아니오

「국민연금법 시행령」 제9조제5항 및 같은 법 시행규칙 제2조제1항제3호, 「국민건강보험법 시행령」 제36조제2항 및 같은 법 시행규칙 제41조, 「고용보험 및 산재보험법 시행령」 제19조제3항 및 같은 법 시행규칙 제16조제2에 따라 위와 같이 기준소득월액(보수월액, 월평균보수)의 변경을 신청(신고)합니다.

*** 국민연금 사업장가입자 기준소득월액 변경 요건**

- 기준소득월액 대비 실제 소득이 보건복지부장관이 고시하는 비율 이상 변동(상승·하락)된 사업장가입자만 가능(근로자의 동의 필요)
- 변경된 기준소득월액은 신청일이 속하는 달의 다음 달부터 다음 연도 6월까지 적용하며, 변경된 기준소득월액이 과세 자료 등을 통해 확인되는 실제 소득과 일치하는지 확인하여 과부족분에 대해서는 사후정산

년 월 일
 신청(신고)인(사용자 · 대표자)
 [] 보험사무대행기관(고용보험 및 산재보험)
 (서명 또는 인)
 (서명 또는 인)

국민연금공단 이사장 / 국민건강보험공단 이사장 / 근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

297mm×210mm [백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

국민연금 ① 고용보험 및 산재보험 ② 일자리안정자금 지원 신청 ③	근로자의 경우 임금대장, 근로계약서, 보수규정 등 변경된 소득을 확인할 수 있는 자료 1. 근로자의 경우 변경된 근로계약서 사본(근로계약서를 변경한 경우만 해당), 예술인의 경우 변경된 문화예술포럼 관련 계약서 사본 2. 월평균보수가 인상 또는 인하된 명세가 적힌 해당 근로자의 임금대장 사본, 예술인의 경우 보수액 지급 관련 자료 사본	수수료 없음
--	--	--------

작성방법 및 유의사항

공통
"성명 및 주민등록번호(외국인등록번호, 국내거소신고번호)란에는 주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)와 주민등록번호(외국인등록번호 또는 거소신고번호)를 적습니다.
1. "현재 기준소득월액"과 "변경 후 기준소득월액"란에는 사업장가입자의 현재 기준소득월액과 실제 지급되고 있는 소득을 적습니다.
2. "근로자 동의"란에는 기준소득월액 변경 대상자가 근로자인 경우에, 근로자가 직접 서명하거나 날인합니다.

국민건강보험 ②
1. "변경 후 보수월액"에는 변경 후 적용되는 보수월액을 적습니다.
2. "보수변경 월"에는 실제로 보수가 변경된 월을 적습니다.
3. "변경사유"에는 승진, 승급, 보수인상 등 보수월액 변경사유를 적습니다.
4. 「소득세법」 제12조제3호차목·파목에 따라 비과세되는 소득, 직급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금품은 국민건강보험 보수월액에 포함됩니다.
5. 보수가 지급되지 아니하는 사용자의 보수월액이 해당 사업장에서 가장 높은 보수월액을 적용받는 근로자의 보수월액보다 낮은 경우에는 그 근로자의 보수월액으로 적용됩니다.

고용보험 및 산재보험 ③
1. 월평균보수의 산정방법은 다음과 같습니다
* 전년도에 근로등을 개시한 종사자: 전년도 보수총액 ÷ 전년도 종사개월수
* 당해연도에 근로등을 개시한 종사자: 취득(고용)일부터 1년간(1년 이내)의 근로계약기간·문화예술포럼 관련 계약기간을 정한 경우에는 그 기간) 지급하기로 정한 보수총액 ÷ 해당 종사개월수

일자리안정자금 지원 신청 ④
- 근로자의 보수: 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액(연말정산에 따른 각근세 원천징수 대상 근로소득과 동일)
- 예술인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액
2. "변경 후 월평균보수"에는 변경 후 적용되는 월평균보수액을 적습니다.
3. "변경 후 월평균보수"가 산재보험 항목과 고용보험 항목이 같은 경우 비칸으로 비워두거나 "고용보험과 같음"을 적습니다. 만일 고용보험 적용 근로자·예술인으로서 산재보험 적용제외 대상인 경우는 산재보험 항목에 "-" 또는 "x"로 표시합니다.(다만, 산재보험 항목만 기재하는 경우는 고용보험 비대상으로 간주)
4. "보수변경 월"에는 실제로 보수가 변경된 월을 적습니다.
5. "변경사유"에는 보수인상, 보수인하, 착오정정 등 월평균보수 변경 사유를 적습니다.
일자리안정자금은 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우만 신청이 가능하며, 해당 근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 해당 근로자의 소정근로시간 등을 확인할 수 있습니다.



297mm × 210mm [백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[] 산재보험 [] 고용보험 ()년도 보수총액신고서

※ 신고는 고용·산재보험 토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)를 이용하거나 전자적 매체(CD 등)를 제출하는 방식으로 합니다(10명 미만 사업장은 서면으로도 신고할 수 있습니다).
 ※ []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신고인이 적지 않습니다.

접수번호		접수일자	
관리번호	사업장명	대표자	산재업종 (요일:)
사업장 소재지		전화번호	팩스번호

성명	신재보험		고용보험		⑥월평균보수(원)
	취득일	전보일	취득일	전보일	
⑦_1 일용근로자 보수총액(※뒤쪽 작성방법 5번 참조)					-
⑧그 밖의 근로자 보수총액(※뒤쪽 작성방법 6번 참조)					-
⑨ 합계	② + ⑦_1 + ⑧ + ⑨				-

※ 「산입제해보상보험법」 제126조에 따라 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 자(이하 "자활근로증서자"라 합니다) 및 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 "노조전임자"가 있는 경우에는 해당 근로자의 보수총액 등은 뒤쪽의 ⑩번에 적용합니다.

구분	임종변경 전		임종변경 후		⑪ 매월 말일 현재 일용근로자 및 그 밖의 근로자 수 (※ ⑦_1번 또는 ⑩번 해당 근로자가 있는 경우에만 적용합니다)											
	(.)	(.)	(.)	(.)	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
사업장의 보수총액(원)					일용근로자 및 그 밖의 근로자 수											
					⑫ 매월 노무제공 받은 단기에출인 수											
					구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월

「고용보험 및 산입제해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의10제1항·제2항, 같은 법 시행령 제19조의7제1항·제2항·제5항 및 같은 법 시행규칙 제16조의5에 따라 사업장 근로자의 보수총액 등을 위와 같이 신고합니다.

신고인(사업주) 년 월 일 (서명 또는 인)

근로복지공단 ○○지역본부(지사)장 년 월 일 (서명 또는 인)

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

첨부 서류	국민연금	임금대장 사본 또는 선원수첩 사본 등 특수직종근로자임을 증명할 수 있는 서류 1부 직장가입자의 자격을 얻으려는 사람이 재외국민 또는 외국인인 경우에는 다음의 구분에 따른 서류 가. 재외국민: 「주민등록법」에 따른 주민등록표 등본 1부 나. 외국인: 외국인등록증 사본, 외국인등록 사실증명, 국내거소신고증 사본(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국 외국국적동포의 경우에만 제출합니다) 또는 국내거소신고사실증명(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국 국적동포만의 경우에만 제출합니다) 1부	수수료 없음
	일자리안정자금 지원 신청	해당 근로자의 주 소정근로시간 등을 기재한 서류	

유의사항

건강보험	1. 피부양자가 있을 때에는 제5쪽의 직장가입자 자격취득 신고서(피부양자가 있는 경우)를 작성해 주시기 바랍니다. 2. 건강보험증은 가입자 또는 피부양자가 신청하는 경우 발급됩니다. 신청절차는 가)온 지시방문, 고객센터(☎1577-1000), 홈페이지(www.nhis.or.kr), 모바일 앱 '건강보험' 등에서 가능합니다.
고용보험 · 산재보험	1. 임의가입대상인 외국인 및 공무원은 "외국인(공무원) 고용보험 가입·가입탈퇴 신청서"를 작성해 주시기 바랍니다. 2. 당연가입대상인 예술인은 고용보험 피보험자격취득 신고서만 작성해 주시기 바랍니다. 3. 제1쪽 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 이로 인해 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.
일자리안정자금 지원 신청	일자리안정자금은 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우만 신청이 가능하며, 해당 근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 해당 근로자의 소정근로시간 등을 확인할 수 있습니다.

작성방법

공통사항	1. 신고대상 가입자 또는 근로자별 사회보험(국민연금·건강보험·산재보험·고용보험) 취득 및 고용 여부에 관하여 해당되는 "[]"에 "√" 표시를 합니다. 2. 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)란에는 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)를 적습니다. 3. 자격취득일란에는 해당 사업장의 채용일(고용보험이 적용되는 예술인의 경우 문화예술용역 관련 계약 개시일) 등을 적습니다. 다만, 국민연금의 경우에는 자격취득 사유가 사업장 전임인 때에는 상대 사업장에서의 전출일과 같은 일자를 적습니다 4. 외국인의 경우에는 국적 및 체류자격(외국인등록증 기재내역)을 적습니다.
------	--

국민연금	1. 특수직종부호는 해당 근로자가 「광업법」 제3조제2호에 따른 광업의 종사자인 경우에는 "광원"에 해당하는 부호를 적고, 「산원법」 제2조에 따른 선박 중 어선에서 직접 어로작업에 종사하는 경우에는 "부원"에 해당하는 부호를 적습니다. 2. 국민연금의 경우 18세 미만의 근로자도 사업장가입자입니다. 다만, 본인이 원하지 않으면 가입하지 않을 수 있습니다. 3. 취득일이 1일인 경우를 제외하고, 취득일의 보충로 납부를 희망하는 경우에는 "[]취득 월 납부 희망"의 "[]"에 "√" 표시를 합니다. 4. 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「별정우체국법」에 따른 직역연금 가입자 또는 퇴역연금, 퇴직연금 등을 받거나 받을 권리를 얻은 자는 사업장가입자로 가입할 수 없습니다.
------	--

건강보험	공무원·교직원의 경우에만 회계명, 회계부호, 직종명, 직종부호를 적습니다.
------	---

고용보험 · 산재보험	1. 산재보험 관리번호와 고용보험 관리번호가 다르거나, 고용보험 당연적용대상인 예술인인 경우에는 신고서를 각각 작성해야 합니다. 2. "월평균 보수액"은 연도 중에 월별로 지급이 예상되는 평균 보수액을 적습니다(임사·노무제공 개시 이후 1년간 지급이 예상되는 보수총액을 예상 총사개월수로 나눈 금액을 기재).
-------------------	---

- 근로자의 보수: 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액(연말정산에 따른 감근제 원천징수 대상 근로소득과 동일)
- 예술인의 보수액: 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시 하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액

고용보험 · 산재보험	3. "1주 소정 근로시간"은 주간의 소정 근로시간을 달리하는 경우에는 평균 1주 소정 근로시간을 적습니다. 4. 피보험자의 계약직 종사자 여부에 대해 "[]"에 "√" 표시를 하고, 계약직 종사자인 경우에는 예정된 계약 종료 연도와 월을 적습니다. 근로계약기간·문화예술용역 관련 계약기간이 정해져 있다면 계약 종료일이 속한 월을, 건설공사기간으로 계약을 체결하였다면 예상 공사 종료일이 속한 월을, 건설공사기간으로 계약을 체결하였다면 예상 완성이 속한 월을 적습니다. 5. 보험료 부과부호는 해당자만 적습니다(사유란에는 대상 종사자 부호를 기재합니다). 6. 고용보험 적용을 받는 예술인의 경우 보험료 부과구분 부호를 '56', 사유를 '25'로 기재하고, 제4쪽 2. 예술인의 직종현황을 참고하여 직종부호를 적습니다. 297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]
-------------------	--

자격취득 번호 등

국민연금	[자격취득 번호] 01. 18세 이상 당연취득(국민연금법 시행령 제2조제1호 가목, 나목 및 제4호 가목, 나목, 다목의 경우를 포함한다) 03. 18세 미만 취득 09. 전입(사업장 통·폐합) 11. 대학강사 12. 60시간 미만 신청 취득(근로자 본인이 원하고 사용자가 동의하는 경우에 적으시기 바랍니다)
	[특수직종 번호] 1. 광원 2. 부원 [지역연금 번호] 1. 지역연금(「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「사립학교법」에 따른 연금) 가입자 2. 지역연금(「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「사립학교법」에 따른 연금) 수급권자
건강보험	[자격취득 번호] 00. 최초취득 04. 의료급여 수급권자등에서 제외 05. 직장가입자 변경 06. 직장피부양자 상실 07. 지역가입자에서 변경 10. 유공자 등 건강보험 적용 신청 13. 기타 14. 거주불명 등록 후 재등록 29. 직장가입자 이종가입
	[보험료 감면 번호] 11. 해외근무(전액) 12. 해외근무(반액) 21. 현역 군 입대 22. 상근예비역(현역 입대) 24. 상근예비역(군무) 31. 시설수용(교도소) 32. 시설수용(기타) 41. 섬·벽지(사업장) 42. 섬·벽지(거주지) 81. 휴직

[직종 번호] 근로자의 경우 제4쪽의 별지[1. 한국고용직업분류(KECO '18) 중 소분류(136개) 직종현황]를 참고하여 적고, 고용보험 적용을 받는 예술인의 경우 제4쪽의 별지[2. 예술인 직종현황]를 참조하여 적습니다.

[보험료 부과분 번호]

부 호	부과범위				대상 종사자	부호	부과범위				대상 종사자
	산재보험		고용보험				산재보험		고용보험		
	신재 보험	임금채권 부담금	실업 급여	직업능력 개발			신재 보험	임금채권 부담금	실업 급여	직업능력 개발	
51	0	0	x	x	09. 고용보험미가입. 외국인근로자 10. 월 60시간 미만 근로자 11. 향운노조원(임금채권부담금 부과대상)	55	x	x	0	0	05. 국가기관에서 근무하는 창원경찰 06. 「선원법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 적용자 07. 해외파견자(「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 자)
52	0	x	x	x	03. 현장실습생(「산업재해보상보험법」 제123조제1항에 따른 “고용노동부장관이 정하는 현장실습생”) 13. 향운노조원(임금채권부담금 소승승소) 22. 자활근로종사자(「국민기초생활보장법」 제14조의 2에 따른 급여에 해당하는 자, 차상위계층, 주거·의료·교육급여 수급자)	56	x	x	0	x	01. 별정직·임기제(일반, 전문, 시간선택제, 한시)공무원 16. 노조전임자(노동조합 등 금품 지급) 25. 예술인
54	0	x	0	0		58	0	x	x	0	21. 자활근로종사자(생계급여 수급자)

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지] 1. 한국고용직업분류(KECO '18) 중 소분류(136개) 직종현황

0. 경영·사무·금융·보합직	158 소방·방재·산업안전·비파괴 기술자 159 제도사 및 기타 인쇄·무예 등 공학 기술자 및 시험원	52. 여행·숙박·오락 서비스직	82. 금속·재료·설치·장비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)
01. 관리자(임원·부서장)	2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	521 여행 서비스원 522 항공기·선박·열차 객실승무원 523 숙박시설 서비스원 524 오락시설 서비스원	821 금속·판금 기계·설비 조직원 822 판금 및 제반원 823 단조원 및 주조원 824 용접원 825 도장원 및 도금원 826 비금속제품 생산기계 조직원
011 의뢰의뢰인 고의공무원 및 기업 고의임원	21. 교육직	53. 음식 서비스직	83. 전기·전자·설치·장비·생산직
012 행정경영 금융·보험 관리자	211 대학 교수 및 강사 212 학교 교사 213 유치원 교사 214 문맹·기술·예능 강사 215 장학관 및 기타 교육 종사자	531 주방장 및 조리사 532 식당 서비스원	831 전기공 832 전기·전자 기기 설치·수리원 833 발전·배전 장치 조직원 834 전기·전자 설비 조직원 835 전기·전자 부품·재료 생산기계 조직원 836 전기·전자 부품·재료 조립원
013 전문서비스 관리자	22. 법률직	54. 경호·경비직	84. 정보통신 설치·장비·생산직
014 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자	221 법률전문가 222 법률사무원	55. 돌봄서비스직(간병·육아)	841 정보통신기기 설치·수리원 842 방송·통신장비 설치·수리원
015 영남판매·운송 관리자	23. 사회복지·종교직	56. 청소 및 기타 개인서비스직	85. 화학·환경 설치·장비·생산직
016 건설·제조·제조·생산 관리자	231 사회복지사 및 상담사 232 보육교사 및 기타 사회복지 종사자 233 성직자 및 기타 종교 종사자	561 청소·방역 및 기타 서비스원 562 감침·주조·관리 및 기타 서비스 단종 종사자	851 석유·화학·물류·가공·제조업 조직원 852 고분·플라스틱 및 양분·제품 생산기계 조직원 및 조립원 853 환경관련 장치 조직원
02. 경영·행정·사무직	24. 경찰·소방·교도직	6. 영업·판매·운전·운송직	86. 섬유·의복·생산직
021 정부·공공행정 전문가	240 경찰관, 소방관 및 교도관	61. 영업·판매직	861 섬유·제조·가공 기계 조직원 862 패디사, 재단사 및 재봉사 863 의복·제조원 및 수선원 864 재단원, 기타 섬유·의복 기계 조직원 및 조립원
022 경영·인사 전문가	25. 군인	62. 운전·운송직	87. 식품·가공·생산직
023 환경·생태·환경 전문가	3. 보건의료직	621 항공기·선박·철도 조종사 및 관제사 622 산동차 운전원 623 물어·동장비 조직원(크레인, 호이스트·지게차) 624 태백선 및 기타 운송 종사자	871 제과·제빵원 및 떡제조원 872 식품 가공 기능원 873 식품 가공 기계 조직원
024 광고·홍보·상용·특·행사 기획 전문가	30. 보건의료직	7. 건설·채굴직	88. 인쇄·무예·공예 및 기타 설치·장비·생산직
025 정부·공공 행정 사무원	301 의사, 한의사 및 치과의사 302 수의사 303 약사 및 한약사	70. 건설·채굴직	881 인쇄·기계·사진·인상기 조직원 882 목재·패프·종이 생산기계 조직원 883 가구·목제품 제조·수리원 884 공예원 및 귀금속·세공원 885 악기·간반 및 기타 제조 종사자
026 경영지원 사무원	30. 보건의료직	8. 건설·채굴·단종 종사자	89. 제조·단종직
027 회계·경리 사무원	303 보건·의료사	4. 예술·디자인·방송·스포츠직	890 제조 단종 종사자
028 무역·운송·생산·품질 사무원	304 간호사 305 영양사 306 의료·기사와·치과·사·재활사 307 보건·의료 종사자	41. 예술·디자인·방송·스포츠직	9. 농림어업직
029 인내·교양·상담·통계·비서·사무보조 및 기타 사무원	304 간호사 305 영양사 306 의료·기사와·치과·사·재활사 307 보건·의료 종사자	41. 예술·디자인·방송·스포츠직	90. 농림어업직
03. 금융·보합직	42. 스포츠·레크리에이션 종사자	42. 스포츠·레크리에이션 종사자	901 작물·재배 종사자 902 낙농·사육 종사자 903 임업 종사자 904 임업 종사자 905 농림어업 단종 종사자
031 금융·보험 전문가	5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	
032 금융·보험 사무원	51. 미용·예술 서비스직	51. 미용·예술 서비스직	
033 금융·보험 영업원	511 미용 서비스원 512 결혼·장례 등 예식 서비스원	511 미용 서비스원 512 결혼·장례 등 예식 서비스원	
1. 연구 및 공학 기술직			
11. 인문·사회과학 연구직			
110 인문·사회과학 연구원			
12. 자연·생명과학 연구직			
121 자연과학 연구원 및 시험원			
122 생명과학 연구원 및 시험원			
13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직			
131 컴퓨터·하드웨어·통신공학 기술자			
132 컴퓨터·소프트웨어 개발자			
133 소프트웨어 개발자			
134 데이터·네트워크 및 시스템 운영 전문가			
135 정보보안 전문가			
136 통신·방송·음향 장비 기사			
14. 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직			
140 건축·토목공학 기술자 및 시험원			
15. 제조 연구개발직 및 공학 기술직			
151 기계·로봇공학 기술자 및 시험원			
152 금속·재료공학 기술자 및 시험원			
153 절기·재료공학 기술자 및 시험원			
154 화학·공학 기술자 및 시험원			
155 에너지·환경공학 기술자 및 시험원			
156 섬유·공학 기술자 및 시험원			
157 식품·공학 기술자 및 시험원			

2. 예술인의 직종현황 (제4주)

장차 (44~45)	실연 (46~47)
441 (장차)문학 442 (장차)미술 443 (장차)시각 444 (장차)건축 445 (장차)음악 446 (장차)극악 447 (장차)무용 448 (장차)연극 449 (장차)영화 450 (장차)연예 451 (장차)만화 452 (장차)기타	461 (실연)문학 462 (실연)미술 463 (실연)시각 464 (실연)건축 465 (실연)음악 466 (실연)극악 467 (실연)무용 468 (실연)연극 469 (실연)영화 470 (실연)연예 471 (실연)만화 472 (실연)기타
가솔터원 (48~49)	가솔터원 (48~49)
481 (가솔터원)문학 482 (가솔터원)미술 483 (가솔터원)시각 484 (가솔터원)건축 485 (가솔터원)음악 486 (가솔터원)극악 487 (가솔터원)무용 488 (가솔터원)연극 489 (가솔터원)영화 490 (가솔터원)연예 491 (가솔터원)만화 492 (가솔터원)기타	481 (가솔터원)문학 482 (가솔터원)미술 483 (가솔터원)시각 484 (가솔터원)건축 485 (가솔터원)음악 486 (가솔터원)극악 487 (가솔터원)무용 488 (가솔터원)연극 489 (가솔터원)영화 490 (가솔터원)연예 491 (가솔터원)만화 492 (가솔터원)기타

국민연금	사용자는 소재 불명 등으로 상실자에게 통지할 수 없을 때에는 그 사실을 공단에 통지해야 합니다.
건강보험	1. 건강보험 가입자가 퇴직으로 이 신고서를 제출한 경우에는 「국민건강보험법 시행규칙」 별지 제5호서식의 건강보험 지역가입자자격취득·변동신고서는 제출하지 않습니다. 2. 재외국민 또는 외국인의 직장가입 제외 신고는 「국민건강보험법 시행규칙」 제61조의4제1항에 따른 신고서 및 서류를 별도로 제출해야 합니다.
고용보험	1. 앞쪽의 신고사항을 신고하지 않거나(기한 내에 신고하지 않은 경우 포함) 거짓으로 신고한 경우 「고용보험법」 제118조 또는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제50조에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며, 이로 인하여 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임지고 형사처벌을 받을 수 있습니다.
신제보험	3. 연도중 오용 변경이 있는 사업장의 근로자, 자활근로충사자 또는 노동조합 등으로부터 금품을 지급받는 노조전임자 등의 경우에는 보험료 정산을 위하여 공단이 정하는 신고서를 추가로 제출해야 합니다. · 같은 사람의 4대 사회보험의 상실일자가 다른 경우 상실 연월일만에 모두 함께 기재하되, 해당 칸 안에서 줄을 달리하고 괄호로 해당 사항을 구분하여 표기합니다. (예) 201x.xx.xx (고용보험) 201x.xx.xx (건강보험)

작성방법

공통사항	"성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)"란에는 주민등록표(외국인등록증 또는 국내거소신고증)상의 성명 및 주민등록번호(외국인등록번호·국내거소신고번호)를 적습니다.
상실 연월일	1. "상실 연월일"란에는 자격상실 사유(해당 사업장에서의 퇴직일, 사망일 등)가 발생한 날의 다음 날을 적습니다. (예) - 퇴직일/상실일: 1월31일/2월1일, 1월30일/1월31일, - 사망일/상실일: 2월1일/2월2일 2. 국민연금의 경우 중 자격 상실 사유가 사업장 간의 전출인 경우에는 상해 사업장에서의 자격 취득일인 전입일을, 상실 부호가 6·15·20인 경우에는 해당 일을 적습니다. 3. 건강보험의 경우 중 의료급여수급권자가 되거나 유급자등으로서 건강보험 적용배제 신청을 하는 경우에는 건강보험 적용배제 신청일을 적습니다. (예) - 적용배제신청일/상실일: 1월5일/1월5일 <상실 부호> 1. 사망 3. 사용관계 종료 4. 국적 상실(국외이주) 5. 60세 도달 6. 다른 공적연금 가입 9. 전출(통·폐합) 15. (조기)노령연금 수급권 취득(조기노령연금의 지급이 정지 중인 경우는 제외합니다) 16. 협정국 연금가입 19. 체류기간 만료(외국인) 20. 적용배제 사유(국외) 21. 무보수 대표이사 22. 근로자 제외 2. 상실 부호 22. 근로자 제외는 1개월 미만 일용 근로자, 60시간 미만 단시간 근로자 및 생업 목적이 아닌 대학 시간강사의 경우에만 적습니다. 3. 초일에 가입자 자격을 취득하고 같은 날에 자격을 상실하는 경우, 연금보험료의 납부를 희망하는 때에는 "초일 취득·당월 상실자 납부 여부"란의 희망"1"에 "√"표시를 합니다.
국민연금	<상실부호> 퇴직<01> 사망<02> 유급자 등 건강보험 배제신청<10> 기타(외국인당연적용 제외 등)<13> <상실연도>란의 "보수 총액"은 해당 사업장에서 발생된 보수(소득)를 아래에 따라 적되, "전년도"란의 "보수 총액"은 보험료 연납정산을 실시하지 않은 경우에만 적습니다. ▶ 근로자 - 직장가입자로서 근로를 제공하여 받은 봉급, 급여, 보수, 세비, 임금, 상여, 수당, 그 밖에 이와 유사한 성질의 금액 · 비과세 근로소득 중 보수 총액 포함 항목: 「소득세법」 제12조제3호차목·파목 및 기문에 따라 비과세되는 소득과 직급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금액 · 보수 총액 제외 항목: 퇴직금, 한상금, 번역료 및 원고료, 「소득세법」에 따른 비과세 근로소득 일부(「소득세법」 제12조제3호차목·파목 및 기문에 따라 비과세되는 소득과 직급보조비 또는 이와 유사한 성질의 금액은 제외합니다) · 「소득세법 시행규칙」 제100조제26호에 따른 근로소득원천징수영수증의 @계와 @국의 근로소득의 합계를 적습니다. 다만, 비과세 소득 @-10(근로소득과 @비과세소득 계 등에 직급보조비 등 「국민건강보험법 시행령」 제33조의 보수가 포함되어 있을 경우 합산하여 적습니다.) ▶ 개인사업장 사업주 - 해당 사업장 사업소득과 부동산임대소득의 합계(총수입금액)에서 필요경비를 제외한 금액을 적습니다.
건강보험	2. "근무개월수"는 퇴직 해당 연도(연말정산을 실시하지 않은 경우에는 "전년도"란도 작성함)의 연간 보수 총액이 해당하는 개월 수를 적습니다. <상실(이직) 사유코드> * 상실(이직) 사유는 반드시 구체적 사유를 구분코드로 함께 적도록 합니다. ◆ 퇴직사유: 11. 개인사정으로 인한 자진퇴사 12. 사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사 ◆ 회사사정과 근로자 또는 예술인 귀책사유에 의한 이직: 22. 폐업·도산 23. 경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(해고·권고사직·명예퇴직 포함) 26. 근로자 또는 예술인의 귀책사유에 의한 징계해고·권고사직·계약해지 ◆ 정년 등 기간만료에 의한 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료, 공사 종료 ◆ 기타: 41. 고용보험 비적용, 42. 이종고용

고용보험	◆ 자진퇴사: 11. 개인사정으로 인한 자진퇴사 12. 사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사 ◆ 회사사정과 근로자 또는 예술인 귀책사유에 의한 이직: 22. 폐업·도산 23. 경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(해고·권고사직·명예퇴직 포함) 26. 근로자 또는 예술인의 귀책사유에 의한 징계해고·권고사직·계약해지
산제보험	◆ 정년 등 기간만료에 의한 이직: 31. 정년 32. 계약기간 만료, 공사 종료 ◆ 기타: 41. 고용보험 비적용, 42. 이종고용 <해당연도 및 전년도 보수총액> 보수총액은 해당 사업장에서 발생한 연간 보수(근로자의 경우에는 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 제외한 소득액, 예술인의 경우에는 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 또는 「소득세법」 제21조에 따른 기타소득을 다한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액의 총액을 적되, "전년도"란의 보수총액은 보수총액신고를 하지 않은 경우에만 적습니다. * 전보 또는 휴직 등의 사유로 해당 근로자의 고용보험과 산제보험 보수총액에 차이가 있는 경우에는 각각의 보수총액을 달리하여 작성합니다.

처리절차

신고서 작성	→	접수 및 확인	→	신고서 처리	→	자각상실 및 확인 통지	→	수령
신고인	국민연금공단 · 국민건강보험공단 · 근로복지공단							
신고인								

■ 고용보험법 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙[별지 제22호의7서식] <개정 2019. 7. 16.> <개정안>

[]고용보험 []산재보험 근로내용 확인신고서 (년 월분)
 []고용보험 (단기예수인) 노무제공내용 확인신고서 (년 월분)

※ 제2쪽의 유의사항과 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (제1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 7일		
공통 사업장	사업장관리번호	명칭		
	사업자등록번호 (국세청 일용근로소득지급명세서 같음하여 제출하는 경우에만 적으며, 단기예수인의 경우는 적지 않습니다.)	하수급인관리번호 (건설공사등 미승인 하수급인에 한함)		
	소재지	공사명(유기사업명)	보험사무대행기관 명칭	
	전화번호 (유선) (휴대전화)	FAX번호		
고용관리 책임자 (※건설업만 해당)	(성명) (직무내용)	(주민등록번호) (근무지)[]본사 []해당사업장(한정) []다른사업장(한정)	(직위)	
성명				
주민등록번호 (외국인등록번호)	-	-	-	
국적	체류자격			
전화번호(휴대전화)				
직종 부호				
근로일수 또는 노무제공일수 ("o"표시)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10	6 7 8 9 10
	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15
	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20	16 17 18 19 20
	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25	21 22 23 24 25
	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30	26 27 28 29 30
	31	31	31	31
근로일수 또는 노무제공일수	일 평균 근로시간	일	시간	
보수지급기초일수	원	원	원	
보수총액	원	원	원	
임금총액	원	원	원	
이직사유 코드				
보험료부과구분(해당자만)				
부호	사유			
국세청 일용 근로 소득 신고	지급월	월	월	
	총지급액 (과세소득)	원	원	
	비과세소득	원	원	
	원천 징수 액	원	원	
일차당 정액 지급 원천 징수 액	[]예 []아니오	[]예 []아니오	[]예 []아니오	
「고용보험법 시행령」 제7조제1항 후단, 제104조의6제2항 및 같은 법 시행규칙 제5조제2항·제125조의3제2항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조의6 후단에 따라 위와 같이 확인하여 신고합니다.				
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/㎡)]

제출(첨부)서류 해당 근로자의 주 소정근로시간 등을 적은 서류(일자리안정자금 지원을 신청한 경우에만 해당합니다)

유의사항

근로내용 확인신고서	<ol style="list-style-type: none"> 이 서식은 1일 단위로 근로계약을 체결하거나 1개월 미만으로 고용되는 일용근로자를 위한 서식입니다. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장은 고용보험 근로자 근로내용 확인신고서만 작성하고, 산재 보험 근로자 근로내용 확인신고서를 작성하지 않습니다. 건설업(건설장비운영업은 제외합니다)과 임업 중 벌목업 사업장 소속 일용근로자의 경우 "임금총액"만 적고, 그 밖의 업종의 사업장 소속 일용근로자는 "보수총액(과세소득)"과 "임금총액(과세소득 및 비과세소득)"을 모두 적습니다. 사업주는 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 제3항에 따라 사업장별(건설공사별)로 고용관리 책임자를 지정·신고하여야 하며, 이를 위반할 경우에는 같은 법 제26조제3항제1호에 따라 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
단기에술인 노무제공내용 확인신고서	<ol style="list-style-type: none"> 이 서식은 예술인 중 문화예술용역 관련 계약이 1개월 미만인 사람을 위한 서식으로 고용보험에만 적용됩니다. 공통사업장의 "사업자등록번호란"은 기재하지 않습니다. 노무제공일수를 적고, 보수지급일수, 보수총액(문화예술용역 관련 계약과 관련하여 「소득세법」 제19조에 따른 사업 소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액)을 적습니다.
제1쪽 신고사항을 신고하지 않거나 거짓으로 신고한 경우에는 「고용보험법」 제118조제1항제1호에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과되며, 거짓 신고 등으로 실업급여를 부정하게 받은 경우 사업주도 연대하여 책임질 수 있습니다.	
일용근로소득 신고 관련	<ol style="list-style-type: none"> 제1쪽의 "사업자등록번호란"에는 「소득세법」 제134조제3항에 따른 원천징수의무자의 "사업자등록번호"를 적습니다. 사업주가 제1쪽의 "사업자등록번호란"을 작성·제출한 경우 「소득세법 시행령」 제213조제4항에 따라 「소득세법 시행규칙」 별지 제24호서식(4)에 따른 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출할 필요가 없습니다. 국세청으로 직접 신고를 원하는 경우 "사업자등록번호"는 적지 않으며, "사업자등록번호란" 및 "국세청 일용근로 소득신고란"을 적지 않거나 잘못 적은 경우 국세청에 일용근로소득 지급명세서를 미제출·부실 제출한 것으로 보아 가산세가 부과될 수 있습니다. 일용근로소득 신고 대상자에 대하여 "사업자등록번호" 및 "국세청 일용근로 소득신고란"을 작성하지 않은 경우에는 해당 일용근로자에 대한 일용근로소득 지급명세서를 별도로 국세청에 제출해야 합니다.

<일자리안정자금 지원 신청 관련>
일자리안정자금은 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우만 신청이 가능하며, 해당 근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 해당 근로자의 소정근로시간 등을 확인할 수 있습니다.

작성방법

- "직위는 고용관계인인가 해당 사업장에서 부여받은 직위(예: 사장, 팀장, 과장, 사원 등)를 작성하고, "근무지는 고용관계인인가 근무하는 사업장 중 해당하는 칸에 체크하며, "직무내용"은 고용관계인인가의 직무 이외에 겸직하고 있는 직무내용에 해당하는 다음의 코드번호를 적습니다(직무내용이 여러개인 경우 모두 적을 수 있습니다).
01. 인사·노무 02. 회계·세무·경리 03. 경영·관리 04. 홍보·영업 05. 기술·기능 06. 기타
- "하수급인 관리번호"는 「고용보험법 시행규칙」 제4조에 따라 원수급인이 제출한 고용보험 하수급인명세서에 따라 근로복지공단으로부터 부여받은 관리번호를 말합니다.
- "직종부호"는 근로자의 경우 ◆ 별지 [1. 한국고용직업분류(KECO '18) 중 소분류(136개) 직종현황]를 참고하여 적고, 단기에술인의 경우 별지 [2. 예술인 직종현황]를 참고하여 적습니다.
- 보수지급기초일수는 피보험기간 중 "보수지급의 기초가 된 일수"를 말하며, 근로자의 경우 "보수지급의 기초가 된 일수"에는 현실적으로 근로하지 아니한 날이 포함될 수 있고(무급휴일, 무급휴무일 또는 결근일 등 보수지급일수에서 제외하는 경우에는 그 일수를 제외한 일수가 됨), 단기에술인의 경우 문화예술용역 관련 계약에 따른 노무제공일수가 됩니다.
* '보수'란 근로자의 경우에는 「고용보험법」 제2조제5호에 따른 보수를, 단기에술인의 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의2제2항에 따른 보수액을 말합니다.
- "보수총액"은 근로자의 경우 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 같은 법 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액을 말하고, 단기에술인의 경우 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득과 같은 법 제21조에 따른 기타소득을 더한 소득에서 같은 법 제12조제2호·제5호에 따른 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비를 뺀 금액을 말하며, 해당 월에 발생된 금액을 적습니다.
- "임금총액"은 일용근로자의 경우에만 「근로기준법」 제2조에 따른 임금으로써, 해당 월에 발생한 금액을 적습니다.
- "이직 사유코드": ◆ 1. 회사의 사정에 의한 이직(폐업, 공사중단, 공사 종료, 계약기간 만료 등)
◆ 2. 부득이한 개인사정에 의한 이직(질병·부상, 출산 등)
◆ 3. 기타 개인사정에 의한 이직(전직, 자영업을 위한 이직 등)
- "보험료부과구분"에는 근로자 또는 예술인이 다음에 해당하는 경우는 그 부호를 적습니다(* 해당자만 적습니다)

부호	부과범위				대상 종사자
	신제보험	신제보험 임금채권부담금	고용보험 실업급여	고용보험 고용안정직업능력개발	
51	○	○	x	x	09. 고용보험 미가입 외국인근로자 11. 황운노조원(임금채권 부담금 부과대상)
52	○	x	x	x	03. 현장실습생(「산업재해보상보험법」 제123조제1항에 따른 현장실습생) 13. 황운노조원(임금채권부담금 소송승소)
54	○	x	○	○	22. 자활근로종사자(「국민기초생활보장법」 제14조의2에 따른 급여의 특례에 해당하는 자, 차상위계층, 주거·의료·교육급여 수급자)
55	x	x	○	○	05. 국가기관에서 근무하는 청원경찰 06. 「선원법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 적용자 07. 해외파견자(「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 자)
56	x	x	○	x	01. 법정직·임기제(일반, 전문, 시간선택제, 한시)공무원 16. 노조전임자(노동조합 등 금품 지급) 25. 예술인
58	○	x	x	○	21. 자활근로종사자(생계급여 수급자)

- "지급월"은 일용근로자에게 급여를 지급한 월(12월 말일까지 미지급한 금액은 12월)을 적습니다.
- "총지급액(과세소득)"은 일용근로자에게 지급한 급여액(비과세소득 제외)의 월별 합계금액을 적습니다.
- "비과세소득"은 생산직 일용근로자에게 지급한 야간근로수당 등이 이에 해당됩니다.
- "소득세"는 [(1일 임금 - 비과세소득) - 근로소득공제(「소득세법」 제47조에 따른 금액)] × 원천징수세율(6%) - 근로소득세액공제(산출세액의 55%)를 적용하여 계산합니다. 다만, 소득세액이 소액부징수(1천원 미만인 경우)에 해당하는 경우에는 "0"으로 적습니다.
- 원천징수액란의 "지방소득세"는 소득세의 10%를 적습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제6호의2 서식]

복수사업장 예술인의 피보험자격취득 소득합산신청서

※ 아래의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다.

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

「고용보험법 시행령」 제104조의5제3항 및 같은 법 시행규칙 제125조의2제1항에 따라 위와 같이 고용보험 피보험자격취득 소득합산을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

근로복지공단 이사장 귀하

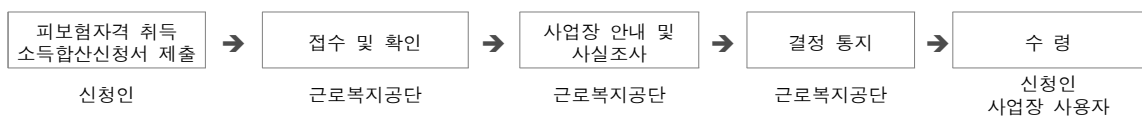
유의사항

1. 위 신청서는 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(예술인과 사업주가 체결한 각 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간을 나누어 월(月) 단위로 산정한 금액)의 합계액이 50만원 이상이 되어 고용보험에 가입하기를 원하는 예술인의 경우 작성하여 제출하십시오.
2. 고용보험료는 각 사업장의 소득에 따라 결정된 월평균소득을 기준으로 사업장별로 각각 부과됩니다.

작성방법

1. “신청인” 항목에는 신청인 본인의 성명, 주민등록번호, 전화번호, 주소 및 휴대전화번호를 적습니다.
2. “사업장” 항목에는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업장 명칭, 전화번호, 노무제공기간(시작 연 월 일 ~ 종료 연 월 일), 소재지, 사업주 성명, 계약 총소득을 적습니다.

처리절차



210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

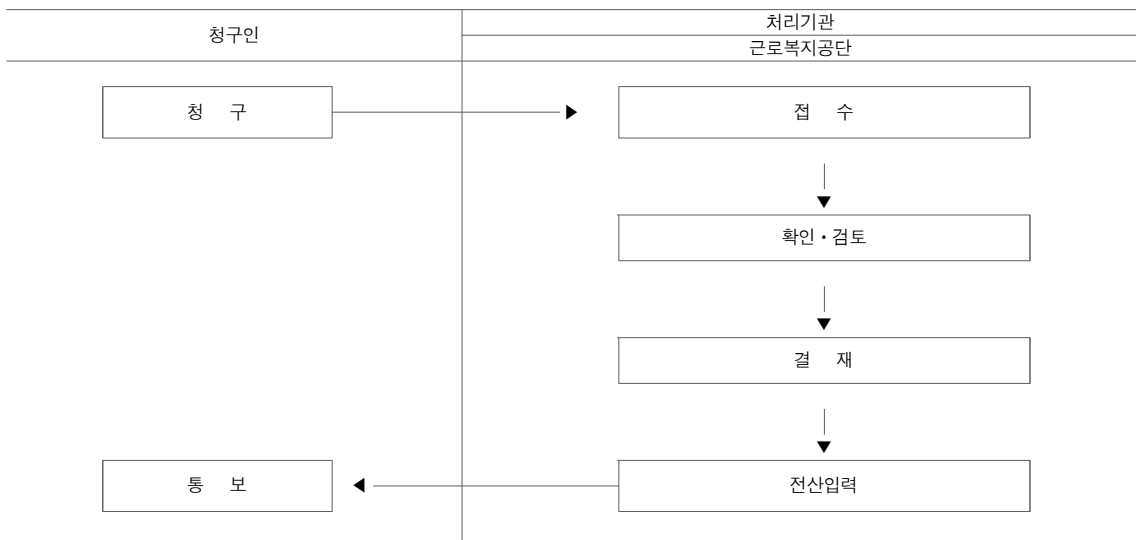
공지사항

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. ㉔·㉕란은 확인청구의 내용 및 청구취지 등에 대하여 적습니다.
 4. ④란은 해당 사업장에 채용된 일자(입사일) 또는 노무제공을 개시한 날(노무제공 개시일)을 적습니다.
 5. ⑤란은 해당 사업장에서 퇴직한 일자(퇴직일) 또는 노무제공을 종료한 날(노무제공 종료일)을 적습니다.
 6. ⑥란은 해당 사업장의 사업장관리번호나 하수급인관리번호를 적습니다(관리번호를 알고 있는 경우에만 해당합니다).
 7. ⑩란은 확인청구 사항에 ○표 하시기 바랍니다.
 8. ㉔란은 확인청구사유가 사업주의 피보험자격취득 및 상실 신고 누락에 따른 것이면 1번란에 ○표 하고, 피보험자격 신고는 되어 있으나 피보험기간의 정정을 위한 경우에는 2번란에 ○표 하며, 피보험자격 신고사항 변경을 위한 경우에는 3번란에 ○표 하시기 바랍니다.
- ※ 구비서류는 확인청구사항에 적은 내용을 증명할 수 있는 자료(예: 근로계약서, 임금명세서 등)를 말하며 그 적은 내용이 불명확하거나 증명자료가 불분명하여 청구내용을 확인하기 어려우면 불리한 결과가 발생할 수 있음을 유념하시기 바랍니다.

처리절차



예술인 고용보험 신고 등 필요서류와 관련하여 본 가이드라인에 포함되어 있지 않은 서류는 근로복지공단 누리집(서류자료 참고)에서 내려받아 이용하실 수 있습니다.



part 5





주요
용어 색인

- 고용보험 가입관리

예술인 고용보험의 자격신고·변동·상실, 보험료 납부 등의 관리를 말하며 문화예술용역 관련 사업주가 관련 사항을 신고하고, 근로복지공단에서 자격관리, 보험료 부과업무를, 국민건강보험공단에서 보험료 고지(고지서 발송) 및 수납업무를 수행

- **피보험자** p. 26, 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 57, 58, 63, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 115, 116, 120, 122, 128, 130, 131, 133, 136, 137, 139, 35, 140, 36, 38, 44, 151, 153, 155, 156, 160, 171, 172, 182, 183, 186, 187, 189, 200, 203, 205, 206, 210, 217, 219, 221, 222, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 251, 252, 254, 255

고용보험법 상 예술인으로서 보험에 가입하여 일정한 요건을 충족할 경우 실업급여, 출산전후급여 등을 받을 수 있는 사람. 여기서는 고용보험 가입 계약자, 즉 예술인을 뜻함

- **피보험기간** p. 27, 35, 36, 47, 48, 52, 53, 54, 92, 95, 101, 227

피보험자로서 고용보험에 가입한 기간을 뜻함. 피보험기간에 따라 실업급여 지급 시 구직급여의 지급기간이 달라질 수 있음

- **피보험단위기간** p. 27, 28, 29, 47, 48, 54, 96, 101, 102, 103, 140, 159, 174, 209, 227, 228, 243, 283, 284

고용보험 피보험자 중 구직급여 수급자격을 판단하기 위해 인위적으로 설정한 기간으로, 보험료를 납부한 기간(월)으로 계산됨. 예술인의 경우 이직전 24개월 동안 9개월 이상이 구직급여 수급을 위한 최소한의 피보험단위기간 충족요건임. 피보험기간과 달리 피보험단위기간은 실업급여 수급 기간과는 관계없으며, 실업급여 수급 요건으로만 활용됨

- **피보험자격 신고** p. 63, 69, 70, 76, 78, 89, 90, 116, 128, 131, 133, 153, 183, 203, 217, 221, 222, 250, 254, 255

사업주가 문화예술용역계약을 맺은 예술인에 대해 고용보험 피보험자의 자격을 얻은 것을 근로복지공단에 신고

- **피보험자격 상실** p. 39, 41, 47

사업주가 문화예술용역과 피보험자의 자격의 종료를 신고하고, 그 사실이 인정되어야 예술인의 실업급여 신청이 가능

보험료와 연관된 용어

- 월평균소득** p. 33, 34, 35, 41, 92, 93, 98, 122, 138, 139, 36, 173, 189, 227, 229, 231

예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월단위로 산정한 금액. 월력상 '월'을 단위로 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 계약 총소득을 개월 수로 나눠서 산정하고, '월'을 단위로 계약하지 않을 경우에는 계약 총소득을 계약기간(총 일수)로 나눠서 30일을 곱하여 산정함
- 월평균보수** p. 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 51, 55, 56, 57, 89, 91, 93, 95, 97, 98, 99, 102, 104, 121, 122, 138, 139, 42, 43, 46, 157, 55, 56, 173, 188, 189, 207, 229

예술인과 사업주가 체결한 문화예술용역 계약에서 예술인의 소득(세법상 사업소득 또는 기타소득)에서 비과세소득과 경비(소득금액×20%)를 뺀 금액을 계약상의 계약 기간(월)으로 나눈 월 금액. 단, 계약기간(월)은 노무제공 월이 20일 이상인 경우 1개월로, 20일 미만인 경우 0개월로 계산함.
- 기준보수** p. 29, 40, 41, 43, 44, 51, 53, 93, 95, 97, 98, 99, 121, 122, 138, 139, 188, 189, 229, 230, 231

사업의 폐업·도산 등으로 실제 보수를 산정하거나 확인하기 곤란한 경우, 보수 관련 자료가 없거나 명확하지 않은 경우 등에 적용하는 고용노동부가 임의로 정한 월평균보수
- 월평균보수 하한액** p. 41, 44, 122, 189

예술인의 보수를 산정·확인하기 곤란하거나 월평균보수가 월 단위 기준보수 80만원 보다 낮은 경우 기준보수 80만원을 월평균보수로 적용하여 월별보험료를 산정
- 보험료율** p. 28, 39, 40, 41, 42, 97, 158, 208, 229

고용보험 가입 금액에 대한 보험료의 비율. 문화예술용역 계약을 체결한 예술인과 사업주가 전체 1.6%의 반반인 각 0.8%씩 균등 부담하며 이는 일반 임금근로자와 동일한 요율

실업급여와 연관된 용어

- 이직** p. 27, 29, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 94, 95, 96, 101, 102, 140, 50, 53, 158, 159

근로자가 사업주와의 고용관계가 끝나거나, 예술인의 문화예술용역 계약이 종료된 상태
- 보수일액 (기초일액)** p. 51

실업급여 산정의 기초가 되는 일일 단위의 소득금액. 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 산정의 기준이 된 보수 총액을 해당 기간의 총 일 수로 나눈 금액

- **수급자격** p. 26, 27, 28, 29, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 94

실업급여를 받을 수 있는 자격으로, 예술인 고용보험에 가입하여 일정 기간 보험료를 납입하고 이직사유가 수급제한 사유에 해당하지 않아야 함

문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어

- **문화예술용역** p. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 136, 138, 139, 35, 140, 36, 38, 42, 148, 44, 149, 45, 150, 151, 152, 50, 155, 157, 53, 160, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 186, 188, 189, 190, 198, 199, 200, 201, 202, 205, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 236, 237, 238, 239, 241, 243, 244, 245, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 257, 259, 260, 261, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281

특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무. 문화예술분야별 유형의 예시는 p.14~19를 참고

- **문화예술용역 관련 계약** p. 8, 9, 10, 13, 19, 20, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 79, 81, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 105, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 120, 127, 128, 129, 130, 131, 136, 138, 139, 35, 36, 38, 42, 148, 44, 149, 45, 150, 151, 50, 155, 160, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 186, 189, 190, 198, 199, 200, 201, 205, 210, 211, 212, 216, 217, 218, 219, 220, 225, 227, 228, 229, 231, 236, 237, 238, 239, 241, 244, 248, 250, 251, 252, 253, 257, 259, 260, 261, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278

문화예술용역과 관련된 계약

- **도급** p. 10, 11, 12, 13, 37, 38, 39, 40, 44, 59, 68, 69, 70, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 86, 93, 116, 122, 131, 133, 153, 174, 183, 189, 203, 211, 221, 222, 255, 260

당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것

- 하도급(하청)** p. 37, 39, 40, 44, 68, 78, 83, 122, 174, 189, 211
 수급인이 다시 제3자에게 도급을 주는 것
- 재하청(2차 하청)** p. 68, 69, 70, 71, 72, 116, 117, 120, 131, 132, 133, 134, 137, 152, 153, 156, 169, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 254, 255, 256, 258
 원청으로부터 하청(1차 하청)한 업무 등을 다시 다른 자에게 하청시키는 것
- 발주자** p. 37, 38, 40, 43, 44, 45, 69, 70, 71, 72, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 93, 116, 117, 120, 131, 133, 134, 137, 38, 152, 153, 156, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 255, 256
 프로젝트 전부를 최초로 위탁하는 자
- 원수급인** p. 37, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 69, 70, 71, 72, 77, 78, 83, 84, 86, 87, 93, 116, 117, 120, 122, 131, 132, 133, 134, 137, 38, 44, 152, 153, 156, 169, 172, 183, 184, 187, 202, 203, 206, 221, 222, 223, 226, 242, 254, 255
 발주자로부터 직접 어느 일을 완성할 것을 약정하고 도급을 받은 자
- 하수급인** p. 37, 38, 39, 40, 44, 69, 70, 71, 77, 78, 81, 84, 116, 117, 131, 132, 133, 134, 38, 152, 153, 169, 183, 184, 202, 203, 221, 222, 223, 254, 255
 원수급인으로부터 업무의 일부를 (하)도급 받아 공사를 진행하는 사업자
- 위임** p. 11, 12, 13, 14, 30, 62, 76, 82, 83
 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것으로 도급과 달리 일의 완성 여부와 상관없이 약정한 보수를 지급
- 파견** p. 11, 12, 13, 59, 60, 85, 86, 124, 236
 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것
- 계약** p. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 35, 140, 36, 141, 142, 38, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219,

220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283

서로 대립되는 둘 이상의 의사표시의 합치로 성립하는 법률행위로 당사자 간에 법적 구속력이 있는 약속

- 문화예술용역 관련 계약의 당사자 p. 19, 24

특정 문화예술 결과물을 완성하기 위해 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정 기간 「문화예술진흥법」상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무를 제공하는 예술인과 이러한 노무를 제공받는 상대방

- 불공정행위 p. 8, 9, 21, 22, 23, 104, 140

예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 예술인복지법 제6조의 2 제1항 각호에 해당하는 행위

- 표준계약서 p. 8, 9, 20, 23, 24, 76, 104, 140

특정 분야 또는 직군에 필요한 전문적인 내용을 정형화하여 새로운 진입자들도 쉽게 사용할 수 있도록 하는 표준양식으로 일종의 견본계약서로, 예술인의 협상력을 제고하여 계약당사자 간 지나친 힘의 불균형을 극복하고, 최소한의 공정한 계약이 담보되게 하는 것을 목적으로 개발·제안

- 프리랜서 p. 8, 72, 73, 74, 92, 96, 97, 112, 122, 138, 140, 141, 148, 157, 159, 160, 173, 189, 190, 198, 207, 209, 212, 215, 228, 233, 236, 239, 240, 244, 261, 274, 284

일정한 기업 또는 조직에 소속되어 있지 않으면서 특정한 프로젝트 등에 대해 그때 그때 계약을 맺고 일하는 사람

- 근로계약 p. 8, 9, 31, 33, 35, 37, 38, 39, 42, 51, 58, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 92, 94, 99, 100, 102, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 228, 233, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 246, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 262, 265, 266, 267, 268, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281, 282, 283

근로자가 사용자에게 근로(노무)를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약(근로기준법 제2조 제1항 제4호)

- **저작권 관련 계약** p. 60, 62, 63, 72, 105, 113, 126, 128, 180, 217, 229, 250, 275, 278, 283
 저작권재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적 발행권설정, 출판이용허락과 관련된 계약

- **저작권재산권 양도** p. 60, 61, 105
 일방 당사자가 가지고 있는 저작권재산권이 그의 의사에 따라 이전·승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며, 이때 유상·무상을 불문

- **저작물 이용허락계약** p. 60
 저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리자와 체결하는 계약

- **출판권설정계약** p. 60, 61, 262, 263, 265
 복제권자와 출판자 간에 체결되는 출판권의 설정을 목적으로 하는 준물권계약. 여기에서 출판권이란 저작물을 인쇄 그 밖의 이와 유사한 방법으로 문서 또는 도화(圖畵)로 발행할 수 있는 권리

- **현상광고** p. 11, 61, 62
 광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약

- **우수현상광고** p. 11, 61, 62
 일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에게 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약

- **전속계약** p. 64, 65, 114, 129, 141, 149, 166, 181, 199, 218, 238, 250, 251, 264, 267, 277
 계약당사자 일방이 타방 외의 제3자와 계약하지 않는 것을 조건으로 하는 계약

▶ **음악 공연 분야(대중음악 포함)**

- **주최사** p. 142, 144, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 161, 171, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 211
 공연을 최초로 기획하고 공연 제작에 필요한 제작비를 제공하는 회사. 공연의 최종 권한과 책임이 있으며, 다양한 전문 하청업체 및 예술인과 계약을 체결

- **주관사** p. 142, 151, 153, 156, 161, 201, 203, 206, 211
 주최사를 대신하여 공연제작에 필요한 업무를 대신 진행하는 업무 대행업체. 공연제작에 필요한 모든 제

작비는 주최사가 제공하며, 최종결정 권한은 주최사가 가짐. 주관사는 업무대행을 수행한 대가로 주최사로부터 업무대행 수수료를 받는 것이 일반적

– **전문인력회사** p. 115, 131, 151, 201

공연 무대기술 분야에 필요한 단기 인력을 제공하는 회사

– **장비대여업체** p. 68, 110, 112, 115, 116, 118, 120, 127, 128, 131, 132, 135, 137, 147, 151, 153, 154, 156, 182, 183, 185, 187, 201, 203, 204, 206, 216, 221, 222

공연을 위해 필요한 조명, 음향, 기계 등의 장비를 일시적으로 대여해주는 업체

– **티켓판매대행사** p. 115, 128, 131, 151, 201

공연주최사를 대신해 온라인 및 오프라인으로 티켓을 판매하는 대행업체. 판매 티켓 판매 대비 수수료를 주최사로부터 받음

– **하우스매니저** p. 110, 111, 112, 126, 127, 146, 147, 148, 154, 155, 177, 178, 179, 185, 194, 197, 198, 204, 205

공연 당일 객석과 로비의 운영과 서비스를 총괄하는 전문 인력

▶ **무용 분야**

– **안무가** p. 111, 113, 114, 118, 125, 126, 127, 128, 129, 135, 136, 178, 185, 186, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 204, 205, 248, 249, 251, 252

무용 공연의 가장 중심이 되는 무용의 안무를 담당하는 창작자. 무용 공연의 전반적인 예술적 결정의 최종 권한 및 책임을 가짐

– **조안무** p. 119, 126, 127, 135, 136, 186, 197, 199, 200, 204, 205

안무가를 도와 안무 창작을 보조하고 무용수의 연습을 돕는 사람

– **양상블** p. 119, 125, 126, 127, 135, 136, 193, 197

주·조연 무용수 뒤에서 군무를 추는 무용수

– **드라마터그(드라마투르그)** p. 14, 15, 16, 111, 113, 118, 119, 126, 127, 128, 135, 136, 147, 149, 154, 155, 178, 180, 186, 197, 199, 204, 205

연출가 또는 안무가의 예술적 완성도를 위해 조언하는 스태프

– 레퍼토리 p. 108, 193, 195, 196

무용단이 자주 공연하는 작품. 무용단은 자신의 고유의 작품인 레퍼토리를 제작을 통해 예술적 이상을 실현하고, 레퍼토리의 공연권(공연 라이선스)을 외부에 판매하여 추가 수익을 얻기도 함

▶ 음반 및 음원 제작 분야

– 레코딩 p. 15, 147, 149, 155, 162, 163, 164, 165, 171, 172

음반 및 음원을 기록하거나 저장하는 녹음 과정

– 튜닝 p. 162, 163

음원을 적절하게 조율하는 것

– 에디팅 p. 162, 163

음원을 편집하는 것

– 믹싱 p. 14, 15, 16, 17, 162, 163, 216, 232, 234, 236, 242

곡을 구성하는 각 트랙의 주파수와 공간감을 조절하여 음향을 다듬는 작업

– 마스터링 p. 162, 163, 232

믹싱을 마친 음원들 간의 밸런스를 조절하여 음색을 보정하는 작업

▶ 만화·웹툰 분야

– 메인작가 p. 271, 272, 273, 274, 275, 278

만화·웹툰의 창작을 주도하는 주 작가

– 보조작가 p. 67, 99, 100, 271, 272, 273, 274, 275, 278, 279

만화·웹툰의 창작을 주도하는 메인작가의 업무를 일부 할당받아 역할을 수행하는 작가, 또는 경우에 따라 메인작가가 특정되지 않은 상태에서 기획·제작의 일부 역할을 할당받아 수행하는 작가. 어시스턴트 또는 문하생이라고 불리기도 함

– 글작가 p. 263, 269, 271, 272, 273, 274

만화·웹툰에서 주로 글, 대사 작업을 중심으로 하는 작가로, 스토리작가라고 불리기도 함

– **그림작가** p. 262, 263, 269, 271, 272, 273, 274, 276

만화·웹툰의 그림 작업을 중심으로 하는 작가로, 밑그림, 채색, 작화 등 역할이 세분화되어 있음

– **CP(Content Provider)** p. 64, 166, 167, 168, 169, 263, 266, 277

콘텐츠 공급자로 기획 실무를 담당하는 사람을 의미하거나, 맥락에 따라 사업체를 의미하기도 함

– **에이전시** p. 64, 162, 164, 246, 249, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 281, 282

만화·웹툰 작가를 대행하여 작품의 유통, 저작권 관리, 연재, 판권 관련 협상, 수익모델 다각화 등 콘텐츠 공급자 역할을 수행하는 사업체

– **매니지먼트** p. 15, 64, 65, 71, 113, 114, 118, 119, 129, 135, 136, 149, 154, 155, 162, 165, 180, 181, 186, 199, 204, 205, 218, 224, 225, 237, 238, 240, 241, 246, 251, 266, 267, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 279, 281, 282

작품의 기획, 투자를 수행하며, 역할 중 에이전시와 중복되는 업무가 있기도 함. 만화·웹툰 작가를 육성하고 관리하는 단계에서 다른 사업체들보다 밀착된 관계를 형성하는 경향이 있음

– **제작사(스튜디오)** p. 270, 271, 273, 274, 281

만화·웹툰 작품을 기획 및 제작하며, 작가군을 중심으로 그 외 다양한 인력으로 구성되어 관리 업무에 이르기까지 전반적인 제작, 유통을 수행함

– **플랫폼** p. 64, 65, 163, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282

대형종합플랫폼 내에서 만화·웹툰 전문 서비스를 운영하기도 하며, 별도로 특화된 웹툰전문플랫폼들도 있음. 만화·웹툰 작가의 발굴부터, 작품의 기획, 수급, 연재, 판매, 개발, 운영, 마케팅 등 사업체에 따라 다양한 업무를 수행함

– **연재계약** p. 272, 276, 279

만화·웹툰 작품을 창작한 작가가 서비스업체(예: 에이전시, 플랫폼, 출판사 등)에 해당 작품을 연재하거나, 연재를 위해 기획, 창작한 댓가에 대해 사업체가 보수를 지급하는 계약

– **매절계약** p. 276, 279

원고료를 한꺼번에 지불하고 이후 추가 지급을 하지 않는 계약

- **고료(원고료)** p. 279

만화 · 웹툰의 기획, 창작 또는 연재를 목적으로 사업체로부터 지불받는 댓가에 대한 보수

- **인세** p. 75, 105, 262, 264, 265, 278, 279

주로 출판물 중심의 만화 인쇄물을 중심의 댓가에 대한 보수로, 고료(원고료)를 지칭하는 관행이 있으며 일반적으로는 출판물 판매량에 따른 출판물 계약을 지칭함

- **MG(미니멈 개런티, Minimum Guarantee)** p. 266, 268, 276, 277, 279

만화 · 웹툰 작가가 사업체에 작품을 제공할 때, 사업체가 최소수익을 약정하고 선지급하는 보수이며 지급 방식은 회차 단위 또는 월 단위 등으로 다양함

- **RS(수익분배, Revenue Sharing)** p. 104, 105, 276, 277, 279

만화 · 웹툰의 매출액에서 순매출이나 추가 이익을 기준으로 사업체와 작가가 일정 비율에 따라 수익을 나누는 방식이며 분배 또는 배분의 산정 방법과 비중은 사례에 따라 다양함

[참고] 예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황

〈문화체육관광부〉

기관	주요업무	연락처
문화체육관광부 (예술정책과)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 복지 제도 관련 업무 • 예술인 복지법 및 문화예술용역 관련 업무 	044-203-2718 044-203-2727 044-203-2764
한국예술인 복지재단 (예술인고용보험TF)	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술용역 관련 계약 체결 상담 및 지원 • 서면계약 관련 상담 및 교육 등 	02-3668-0258

〈고용노동부〉

기관	주요업무	연락처
고용노동부 (고용보험기획과)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 정책 수립 	044-202-7352
	(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 (서울지역본부 가입 지원 4부*)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 고용보험 가입 전담 부서 • 예술인 고용보험 가입, 보험료 산정 부과 • 예술인 피보험자격 관리 	02-2097-9250 * '20.12.10.부터 운영
국민건강보험공단	<ul style="list-style-type: none"> • 보험료 고지 및 수납, 체납관리 	1577-1000
국민연금공단	<ul style="list-style-type: none"> • 보험관계 성립신고서, 피보험자격 취득신고서 등 4대 사회보험 공통신고 서식 접수 • 신고접수처: 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr) ※ 다른 공단 EDI에서도 작성 및 제출 가능 	063-711-7800

* 주소: (04554) 서울시 중구 퇴계로 173, 22층(충무로3가), 전자팩스: 0502-223-3203

* 예술인 고용보험 신고서식은 공단 홈페이지(<http://www.kcomwel.or.kr>), 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. 7.

발 행 처 문화체육관광부(예술정책과)
(30119) 세종특별자치시 갈매로 388 정부세종청사
전화 044-203-2000 팩스 044-203-3466
<http://www.mcst.go.kr>

편 집 · 제 작 (주)계문사 | TEL. 02-725-5216 | 서울시 종로구 자하문로 1길 41