

문화예술용역 운용지침서(가이드라인) - 개정판(2021) -



문화체육관광부



고용노동부



근로복지공단



한국예술인복지재단

Contents

part 1

총론

06

1. 가이드라인의 목적 및 범위	8
1) 문화예술용역 가이드라인이 필요한 이유	8
2) 문화예술용역 가이드라인은 어떻게 구성되어 있나	9
2. 문화예술용역의 이해	11
1) 문화예술용역이란 무엇인가	11
2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가	13
3) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무	14
3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용	19
1) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나	19
2) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약	49
4. 예술인 고용보험에 적용되는 국가·지자체·공공기관 발주사업 도급 특례	64
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례	65
2) 국고보조금 사업과 도급 특례	66
5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차	67
1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나	67
2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나	69
6. 관련 지원기관 및 사업	70
7. 예술인 고용보험 묻고 답하기	71

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 2

각론

82

1. 연극 분야	84
1) 연극은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	84
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	87
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	96
2. 뮤지컬 분야	100
1) 뮤지컬은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	100
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	103
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	114
3. 음악 공연 분야	116
1) 음악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	116
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	123
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	132
4. 음반 및 음원 제작 분야	137
1) 음반과 음원은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	137
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단 기준	140
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	148
5. 국악 분야	151
1) 국악은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	151
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	155
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	163
6. 무용 분야	166
1) 무용은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	166
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	173
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	182

Contents

7. 영화 분야	187
1) 영화는 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	187
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	190
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	200
8. 방송연예 분야	206
1) 방송은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	206
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	210
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	217
9. 미술 분야	224
1) 미술은 어떤 과정을 거쳐 창작유통되고 직종은 어떻게 분류될까	224
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	226
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	236
10. 문학 분야	240
1) 문학은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	240
2) 문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험 적용 여부	243
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	246
11. 만화·웹툰 분야	248
1) 만화·웹툰은 어떤 과정을 거쳐 제작되고 직종은 어떻게 분류될까	248
2) 문화예술용역 관련 계약의 유형과 예술인 고용보험 적용 여부 판단	252
3) 사례로 알아보는 문화예술용역 계약유형별 예술인 고용보험	261

문화예술용역 운용지침서(가이드라인)

part 3

관련 법령

264

part 4

예술인 고용보험 관련 각종 서식

306

1. 예술인 고용보험을 위한 문화예술용역 관련 간이 계약양식 308
2. 예술인 고용보험 신고 등 필요서식 312

part 5

주요 용어 색인

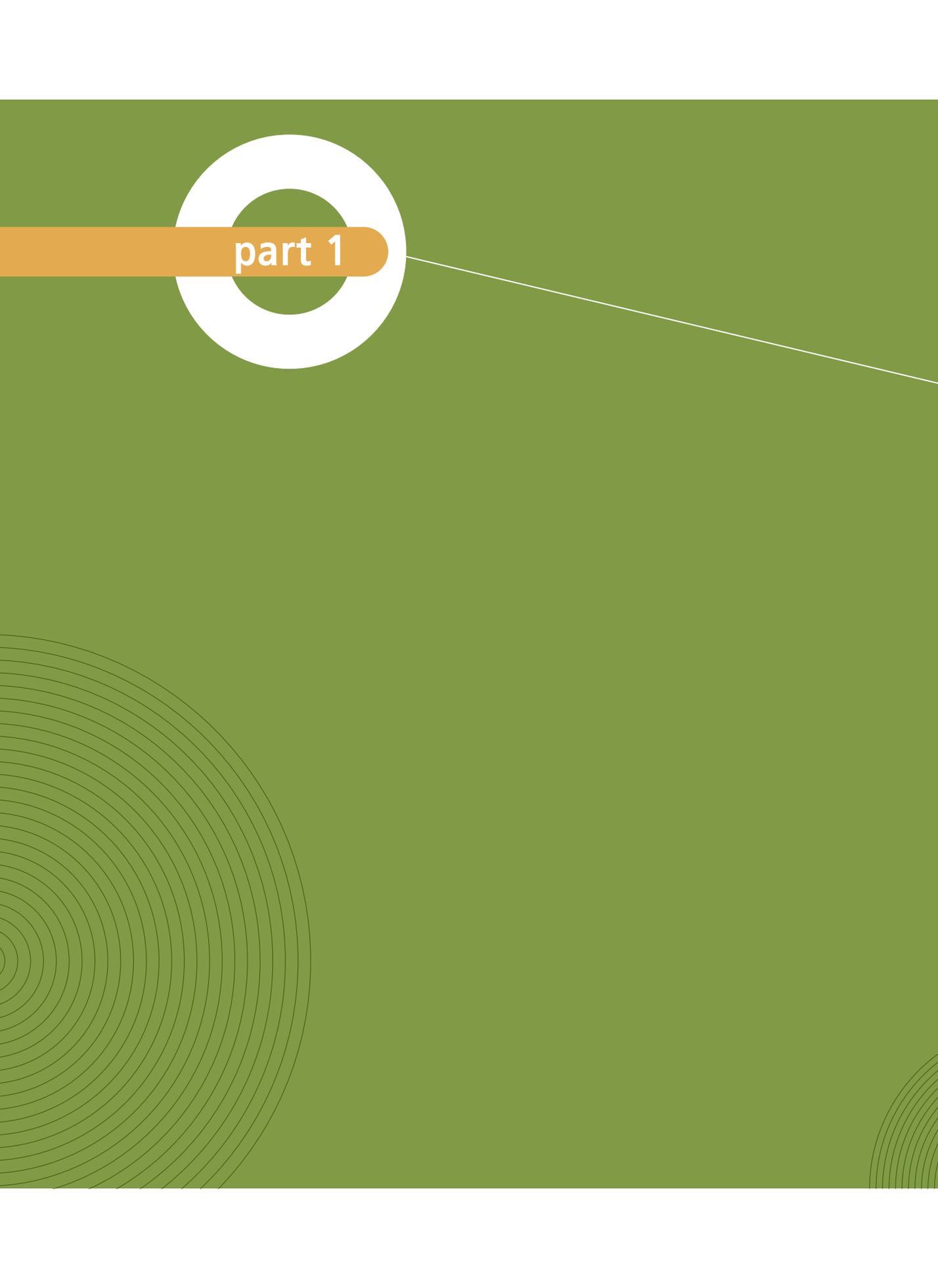
346

- 보험 가입과 연관된 용어 348
- 보험료와 연관된 용어 349
- 구직급여와 연관된 용어 349
- 문화예술용역 관련 계약과 연관된 용어 350

참고

예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황

356



part 1

총론

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

1. 가이드라인의 목적 및 범위

1) 문화예술용역 가이드라인이 필요한 이유

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

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

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

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

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

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

상황임을 확인할 수 있었습니다.

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

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

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

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

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

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

2) 문화예술용역 가이드라인은 어떻게 구성되어 있나

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

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

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

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

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

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

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

2. 문화예술용역의 이해

1) 문화예술용역이란 무엇인가

용역의 의미는 무엇이고 유사 개념은 어떻게 구별하나

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

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

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

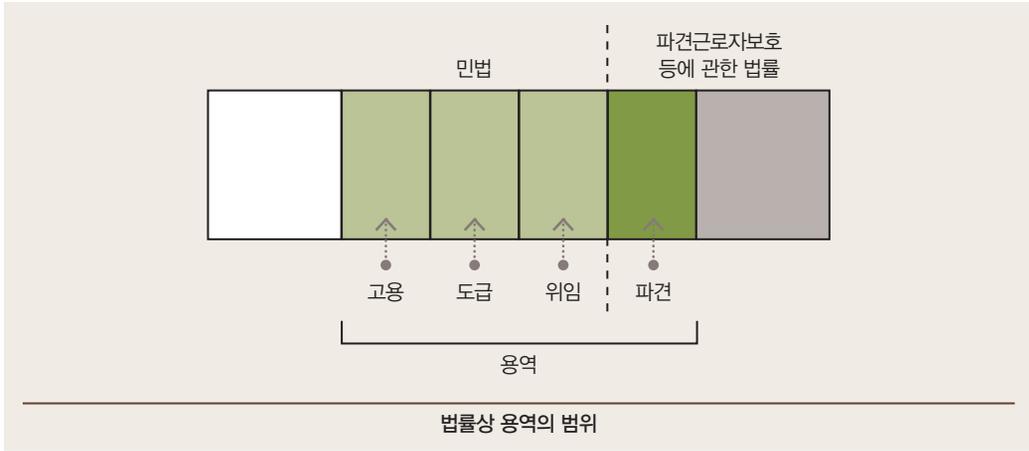
「민법」 제675조에 따르면 현상광고는 “광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함”으로써 성립하는 계약입니다. 특히 일정한 응모기간을 지정한 뒤 이러한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 것을 우수현상광고로 규정하고 있습니다(민법 제678조). 현상광고계약도 그 실질에서는 노무의 이용에 관한 계약이라고 할 수 있으나 요물계약형식³을 취하기 때문에 고용, 도급 및 위임과는 법적 성질이 현저히 다르다고 할 수 있습니다.

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

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

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

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



문화예술용역의 개념과 법적 근거

「예술인 복지법」 제2조 제3호는 '문화예술용역'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.

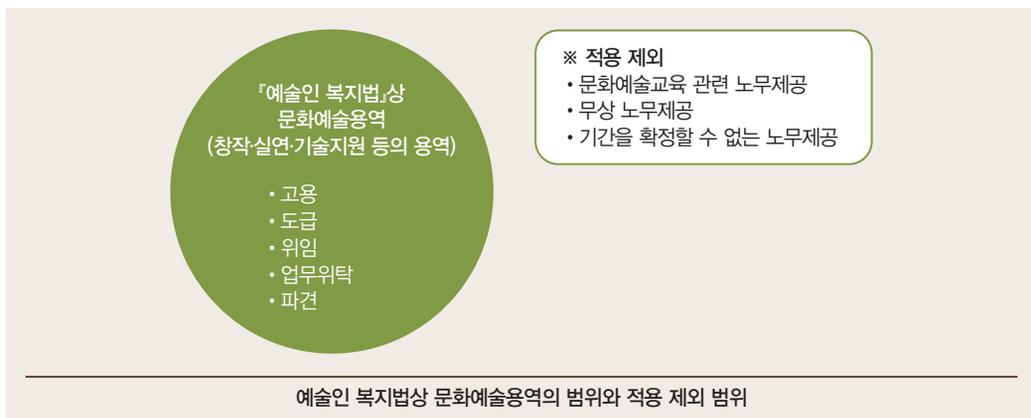
2) 문화예술용역의 범위는 어디까지인가

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

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

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



4 문화예술용역과 관련된 계약이라고 하여 모두 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약이라고 볼 수는 없다. 이에 대해서는 1장 3절 2. 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약에서 더 자세히 살펴본다.

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

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

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

3) 문화예술용역 관련 계약의 요건과 의무

문화예술용역 관련 계약의 기본원칙

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

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

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

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

2019년 「예술인 복지법」이 개정됨에 따라 문화체육관광부장관은 문화예술용역 서면계약 작성 위반에 대한 조사권과 시정명령권을 가지게 되었으며,⁵ 문화예술기획업자 등은 서명 또는 기명날인한 문화예술용역 계약서를 3년간 보존해야 합니다.⁶

만약 문화예술용역과 관련된 계약서를 보존하지 않으면 500만 원 이하의 과태료를 내야 합니다.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5 「예술인 복지법」 제4조의4 제4항.

6 「예술인 복지법」 제5조의2.

☑ 구두계약

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

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

불공정행위의 금지와 그에 따른 시정조치

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

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

☑ 강행법규와 임의법규

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

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

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

7 「예술인 복지법」 제4조3.

국가와 지방자치단체는 이러한 시정조치 명령을 지정된 기간 안에 이행하지 않으면 「문화예술진흥법」에 따른 문화예술진흥기금 등의 재정지원을 중단하거나 배제할 수 있습니다. 또 시정명령을 위반한 자에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.⁸

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

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

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

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

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

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

2. 제6조의2 제2항에 따른 시정명령을 위반한 자

8 「예술인 복지법」 제6조의2 및 제18조.

표준계약서의 개발과 보급

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

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

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

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

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

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

9 「예술인 복지법」 제5조 제1항.

10 「예술인 복지법」 제4조의3 제3항.

3. 문화예술용역과 예술인 고용보험의 적용

1) 예술인 고용보험은 어떻게 적용하나

예술인 고용보험의 법적 근거와 운영조직

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

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

예술인 고용보험의 주요 내용

예술인에게 고용보험이란

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

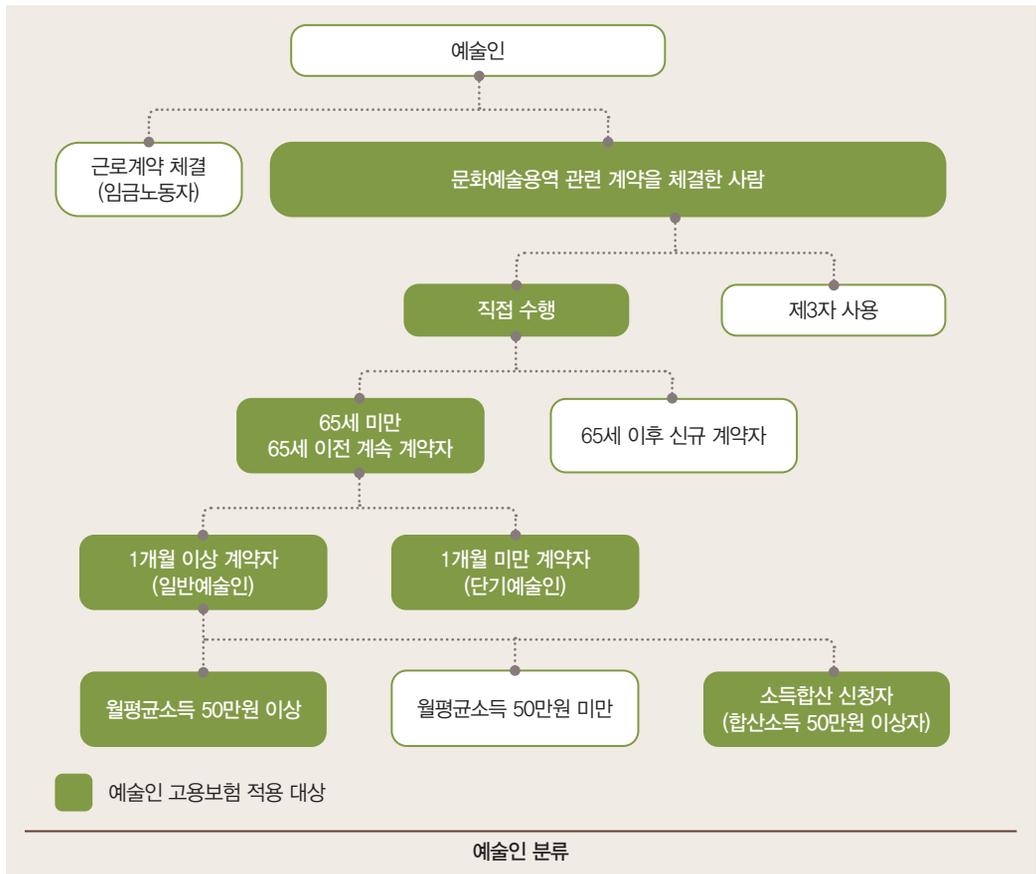
고용보험 적용 대상과 적용 사업

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

호¹¹에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 사람 중 ③ 「예술인 복지법」 제4조의4¹²에 따른 문화예술용역 계약을 하고 ④ 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람입니다.

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

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



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

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

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

‘예술활동증명’과 ‘문화예술용역 관련 계약’의 관계

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

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



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



아닙니다. 예술인 복지법에 따른 예술활동 증명의 대상이 되는 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 노무(창작, 실연, 기술지원 등)를 제공하는 경우 예술인 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 따라서 예술활동 증명 여부보다는 문화예술용역 관련 계약에 따른 문화예술활동(노무)인지가 고용보험 적용 여부를 결정하는 중요한 사항입니다.



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



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



다른 사람을 사용하지 않는다는 것은 구체적으로 무엇을 말하나요?



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

예술인 고용보험 적용제의 기준

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

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

소득의 경우 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 이상인 예술인(일반예술인)과 1개월 미만인 예술인(단기예술인)인지에 따라 적용기준이 다릅니다. 하나의 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 이상인 일반예술인의 경우, 계약건별 월평균소득이 50만원 미만인 경우는 원칙적으로 적용되지 않습니다. 이때의 월평균소득은 월력상 '월'을 단위로 문화예술용역 관련 계약을 체결하면 계약서상의 총소득을 개월 수로 나눠서 산정하고, '월'을 단위로 계약하지 않은 경우에는 아래의 산식을 적용합니다.

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

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



고용보험의 적용 기준이 되는 월평균소득은 어떻게 산정하나요?



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

예술인의 소득합산 신청

계약기간이 1개월 이상인 문화예술용역 관련 계약에 따른 월평균소득이 50만원 미만인 경우 예술인 고용보험을 적용받지 않으나, 해당 예술인이 같은 시기에 여러 사업주와 계약하여 각 계약의 월평균소득이 50만 원 미만이나 개별 계약에 따른 월평균소득을 합산하여 50만 원 이상이라면, 예술인이 직접 근로복지공단에 고용보험 적용을 신청하여 피보험자격을 취득할 수 있습니다. 한편 이와 같이 각각의 월평균소득을 합산하여 고용보험을 적용받고자 하는 경우 합산 신청은 사유발생일(계약의 중복으로 소득 합계액이 50만 원 이상이 되는 날)의 다음 달 15일까지 해야 하며, 해당 기간 이후에는 신청할 수 없습니다.



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



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

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

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



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



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

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

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



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



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

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

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

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 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) ① 법 제77조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인
 2. 「예술인 복지법 시행령」 제2조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하나 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람
- ② 법 제77조의2제2항제2호 본문에서 “대통령령으로 정하는 소득 기준”이란 다음 각 호와 같다.
1. 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다)과 사업주가 체결한 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)의 월평균소득(예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월 단위로 산정한 금액을 말한다. 이하 같다)이 50만원 이상일 것
 2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것
- ③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득의 합계액이 50만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.
- ④ 제3항에 따라 합산 신청을 받은 고용노동부장관은 해당 예술인이 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 예술인에게 통보해야 한다. 이 경우 예술인이 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의6제1항에 따라 그 예술인의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

고용보험 피보험자격 취득과 신고

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

문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인에 대해 고용보험 피보험자격 관련 신고는 원칙적으로 보험가입자인 사업주가 해야 합니다. 보험가입자인 사업주는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지(예술인이 요구하는 경우 지체없이) 근

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

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

로복지공단(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.



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



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

한편 국가·지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관¹⁶이 문화예술용역 관련 사업을 발주하는 경우에는 해당 사업에서 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 관련 신고에 예외를 두고 있습니다. 이 경우 예술인의 피보험자격 관련 신고는 문화예술용역 관련 사업의 발주자 또는 원수급인이 해야 합니다.

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

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

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

첫째, 근로자와 예술인으로 동시에 둘 이상의 사업에서 근로계약과 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관

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

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

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

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

넷째, 예술인으로서 고용보험 피보험자격을 취득한 사람이 고용보험 자영업자로 피보험자격을 동시에 취득하면 예술인으로서만 피보험자격을 취득합니다. 다만, 예술인으로서의 피보험자격이 단기예술인에 해당하는 경우에는 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 예술인이 선택할 수 있습니다. 다만, 자영업자인 피보험자격과 예술인인 피보험자격을 모두 취득 또는 유지하기를 원하는 경우에는 자영업자인 피보험자격을 취득하거나 유지할 수 있습니다.

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

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

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우
- ④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.
- ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술융역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

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

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

- ② 제1항에도 불구하고 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기에예술인(이하 “단기에예술인”이라 한다)과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기에예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.
- ③ 예술인은 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.
- ④ 법 제77조의2제3항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(해당 문화예술용역 관련 계약 기간 중에 공공기관에서 제외된 경우에는 그 계약이 종료 또는 해지될 때까지는 제외된 공공기관을 포함한다)이 발주하는 문화예술용역 관련 사업을 말한다.
- ⑤ 법 제77조의2제3항에 따라 발주자 또는 원수급인은 원수급인 또는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 해당 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 한다.
 1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자가 원수급인 및 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
 2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
- ⑥ 법 제77조의2제4항에서 “대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보”란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.
 1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
 2. 문화예술용역 관련 계약서
 3. 사용하는 예술인의 명부
- ⑦ 법 제77조의2제5항에 따라 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.
 1. 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 2. 문화예술용역 관련 계약과 근로계약 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
 3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이종 취득의 제한에 관하여는 법 제18조에 따른다.

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

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

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

보험료 산정(보험료율)과 부과(납부)는 어떻게 할까

예술인의 고용보험료는 문화예술용역 관련 계약의 보수액에 구직급여요율을 곱한 금액입니다.

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

일반 예술인의 경우① (사업주)월평균보수 산정 (문화예술용역 관련 계약에 따른 피보험자격 취득 신고 시) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과·고지 → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 → ④ (사업주)보험료정산 (계약 종료에 따른 피보험자격 상실 신고 시 또는 연도 종료 시) 순으로 이루어지며, 단기예술인의 경우는 ① (사업주)노무제공내용 확인신고서 제출(매월 보수총액 기재) → ② 매월 (공단)월별보험료 부과·고지(단기예술인의 고용보험료 합산) → ③ 매월 (사업주)월별보험료 납부 순으로 이루어지며 별도의 정산 절차가 없습니다.

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

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

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

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

③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다. 이 경우 보험가입자의 고용보험료 평균액의 일정비율에 해당하는 금액을 고려하여 대통령령으로 고용보험료의 상한을 정할 수 있다.

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

② 법 제48조의2제3항 전단에 따른 고용보험료율은 1천분의 14로 한다.

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

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

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

예술인의 보수액이 산정되면, 일반예술인의 경우 월평균보수를 산정합니다. 월평균보수는 처음 문화예술용역 관련 계약에 따른 보수액을 계약기간(월)로 나누어 산정[총 보수액 ÷ 계약기간(월)]하는 것이 원칙입니다. 여기서 계약기간인 월은 달력상으로 해당월에 20일 이상 노무를 제공하게 되면 1개월로, 20일 미만이면 0개월로 계산합니다. 그리고 계약기간(월)이 0개월로 산정되는 월의 보수액은 총 보수액에서 역시 제외합니다. 예를 들어 3.5.~5.15.까지 계약한 경우 3월은 20일 이상이므로 1개월로, 5월은 15일이므로 20일 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.¹⁷

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

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

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

하도록 한 것인데, 월평균보수가 80만 원 미만인 경우 기준보수¹⁹인 80만 원을 월평균보수로 보아 월별보험료를 산정합니다. 예를 들어 문화예술용역 관련 계약에 따른 월평균보수가 60만 원인 예술인의 경우 월평균보수가 기준보수 80만 원보다 낮으므로 기준보수인 80만 원을 기준으로 월별 고용보험료를 산정하게 됩니다.

월평균보수가 결정되면, 공단은 매월 월평균보수에 구직급여율(1.6% ⇨ '21년 7월부터 1.4% 적용 ⇨ '22년 7월부터 1.6% 적용)을 곱하여 산정한 고용보험료를 부과·고지하고, 사업주는 부과된 금액을 납부하면(다음 달 10일까지) 됩니다. 한편 사업주는 매월 부과된 고용보험료를 납부한 후 예술인의 계약이 종료되면, 예술인의 피보험자격 상실신고를 하게 됩니다. 이 경우 계약 종료 시까지 사업주가 예술인에게 지급한 보수액을 같이 신고하게 되는데, 신고한 보수액에 따른 고용보험료와 매월 납부한 고용보험료를 비교하여 고용보험료를 최종 정산하게 됩니다. 만약 사업주가 납부한 금액이 많으면 공단이 보험료를 반환(보통은 다음 달 보험료에서 차감)하고, 부족하면 추가 납부하게 됩니다.

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



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



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

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

¹⁹ 기준보수는 사업의 폐업·도산 등으로 실제 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 등에 보험료를 산정하기 위해 설정하는 금액이나, 예술인의 개인별 월평균보수가 예술인의 월단위 기준보수보다 낮은 경우에도 예술인의 월단위 기준보수로 산정한다.

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

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

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

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

② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

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

1. 보험연도의 전년도에 근로 또는 노무제공이 개시된 경우: 전년도 보수총액을 전년도에 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액
2. 해당 보험연도에 근로 또는 노무제공이 개시된 경우: 근로 또는 노무제공이 개시된 날부터 1년 동안에 지급하기로 한 보수총액을 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액. 다만, 근로계약 기간 또는 「예술인복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다) 기간이 1년 이내인 경우에는 그 계약 기간에 지급하기로 한 보수총액을 근로 또는 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액으로 한다.

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

- ② 제1항에 따라 산정하여 신고한 월평균보수의 적용기간은 다음 각 호와 같다.
1. 제1항제1호에 따른 경우: 보험연도 4월부터 다음 연도 3월까지
 2. 제1항제2호에 따른 경우: 근로자 또는 예술인이 근로 또는 노무제공을 개시한 날이 속하는 달부터 다음 연도 3월까지
- ③ 법 제16조의3제1항 단서에서 "일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
1. 「고용보험법」 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)
 2. 「고용보험법」 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 "단기예술인"이라 한다)
 3. 「고용보험법 시행령」 제104조의5제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는 예술인
 4. 「고용보험법」 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 "단기노무제공자"라 한다)
 5. 「고용보험법 시행령」 제104조의11제1항제1호부터 제9호까지의 규정에 해당하는 노무제공자
 6. 「고용보험법 시행령」 제104조의11제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는 노무제공자
- ④ 법 제16조의3제1항 단서에 따라 월평균보수는 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급된 보수 또는 보수액으로 한다. 다만, 사업주가 제5항에 따라 해당 월평균보수를 통보하지 않은 경우 그 월평균보수는 「고용보험법 시행령」 제104조의11제3항·제4항에 따른 피보험자격 취득 신고, 제19조의7제3항에 따른 노무제공계약 체결 신고 및 이 조 제5항에 따른 통보의 내용 중 가장 최근에 신고된 해당 노무제공자의 월 보수액 또는 보수액으로 한다.
- ⑤ 제3항제5호·제6호에 해당하는 노무제공자의 사업주는 제4항에 따라 월평균보수를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노무제공일이 속한 달의 다음 달 말일까지 공단에 통보해야 한다.
- ⑥ 법 제16조의3제2항 후단에 따라 월평균보수의 하한액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. 다만, 단기노무제공자 또는 「고용보험법 시행령」 제104조의11제3항에 따라 합산을 신청한 노무제공자가 제3조제4항제2호에 해당하는 경우에는 월평균보수의 하한액을 적용하지 않는다.
1. 제3항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 사람: 제3조제2항제3호에 따른 예술인의 월단위 기준보수에 해당하는 금액
 2. 제3항제4호부터 제6호까지의 규정에 해당하는 사람: 제3조제2항제4호에 따른 노무제공자의 월단위 기준보수에 해당하는 금액
- ⑦ 사업주는 법 제16조의3에 따라 월평균보수가 산정된 후 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경된 월평균보수를 공단에 신고할 수 있다. 이 경우 공단은 월평균보수를 다시 결정하여 보수 또는 보수액이 인상 또는 인하된 날이 속하는 달부터 이를 적용한다.

한편 보험가입자인 사업주는 예술인으로부터 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료²¹(예술인 보수액×0.8% ⇨ '21년 7월분 보험료부터 0.7% 적용 ⇨ '22년 7월분 보험료부터 0.8% 적용 예정)를 원천 공제하면 됩니다. 다만, 공단이 사업주에게 부과한 고용보험료를 각각 1/2씩 부담하는 것이 아니라, 사업주가 먼저 예술인의 월평균보수에 따라 공단이 매월 산정·부과한 고용보험료를 매월 다음 달 10일까지 납부하고, 예술인에게는 실제 문화예술 관련 용역계약에 따른 보수를 지급할 때에 지급하는 보수에 대해 고용보험료를 원천 공제하는 것입니다. 단기 예술인의 경우에도 매일 단위로 보수(소득)를 지급할 경우에는 지급하는 보수에

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

서 예술인의 고용보험료(보수액×0.8% ⇨ '21년 7월분 보험료부터 0.7% 적용 ⇨ '22년 7월분 보험료부터 0.8% 적용 예정)를 공제하면 됩니다.

예를 들어 사업주 '갑'과 예술인 '을'이 문화예술용역 관련 계약을 체결(총보수 600만 원, '을'에게 3월, 5월, 7월에 계약금, 중도금, 잔금 형태로 각각 200만 원, 300만 원, 100만 원으로 나눠 지급)하고 2021년 3월 1일부터 7월 31일까지(5개월) 노무를 제공하게 되는 경우, 공단은 매월 사업주 '갑'에게 '을'의 고용보험료를 월 평균보수 96만 원²²을 기준으로 산정해 월별보험료(15,360원 = 960,000원×1.6% ⇨ '21년 7월 보험료는 960,000원 × 1.4% 적용 = 13,340원)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 원천공제 할까요? 사업주 '갑'은 예술인 '을'에게 실제 지급하는 보수에서 공제율을 곱한 금액을 제한 160만 원, 240만 원, 80만 원에 대한 예술인 본인 부담 고용보험료 37,440원((384만 원 × 0.8%) + (96만 원 × 0.7%))을 예술인에게 지급하는 보수 지급 비율에 따라 12,480원, 18,720원, 6,240원을 각각 원천공제 하면 됩니다. 따라서 사업주가 공단이 산정 부과하는 월 별보험료와 실제 사업주가 예술인에게 고용보험료를 원천공제 하는 시기는 다릅니다.

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

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

- ⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.
- ⑥ 제4항에도 불구하고 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 피보험자격의 취득을 신고한 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 납부하여야 한다.
- ⑦ 제6항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 고용보험료를 부담하여야 하는 보험가입자로부터 고용보험료를 원천공제하여 납부하여야 한다. 이 경우 해당 사업주 등에게 원천공제내역을 알려야 한다.

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

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

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

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

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

- 보험료징수법 제16조의10(보수총액 등의 신고)** ① 사업주는 전년도에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료납부자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다.
- ② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.
- ③ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자의 성명 및 주소지 등을 해당 근로자를 고용한 날 또는 해당 예술인·노무제공자의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.
1. 근로자를 새로 고용한 때
 2. 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결한 때
 3. 「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 때
- ④ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 문화예술용역 관련 계약·노무제공계약의 종료일 등을 해당 고용관계 또는 계약이 종료된 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.
1. 근로자와 고용관계를 종료한 때
 2. 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때
 3. 노무제공자와 노무제공계약을 종료한 때
- ⑤ 사업주는 근로자, 예술인 또는 노무제공자가 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 신고사항, 신고방법·절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항, 제77조의10제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고를 생략할 수 있다.

- ㉔ 제1항부터 제5항까지의 사항을 신고하여야 하는 사업주는 해당 신고를 정보통신망을 이용하거나 콤팩트디스크(Compact Disc) 등 전자적 기록매체로 제출하는 방식으로 하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 규모에 해당하는 사업주는 해당 신고를 문서로 할 수 있다.

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

1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 전년도 개인별 보수총액
 3. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 근로자를 새로 고용한 경우에는 그 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 예술인으로부터 노무제공을 새로 받은 경우에는 그 노무제공 개시일(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제13조제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 5. 사업주가 보험연도의 전년도 중에 노무제공자로부터 노무제공을 새로 받은 경우에는 그 노무제공 개시일(「고용보험법」 제77조의10제1항에서 준용하는 같은 법 제13조제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 6. 사업주가 근로자를 다른 사업장으로 전보시킨 경우에는 그 전보일(「고용보험법 시행령」 제9조에 따른 전보일을 말한다)
 7. 그 밖에 보험료 산정에 필요한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ㉕ 사업주가 법 제16조의10제2항에 따라 보험관계가 소멸한 때에 신고해야 할 사항은 제1항제1호·제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 사항 및 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 해당 연도 개인별 보수총액으로 한다.
- ㉖ 사업주가 법 제16조의10제3항 본문에 따라 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 경우 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 제19조의3제1항제2호에 따른 근로자 또는 예술인의 월평균보수
 - 2의2. 노무제공자의 노무제공이 개시된 날이 속하는 달에 지급된 보수액
 3. 근로자를 고용한 날(「고용보험법」 제13조에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
 5. 노무제공자의 노무제공이 개시된 날(「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 피보험자격의 취득일을 말한다)
- ㉗ 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.
- ㉘ 사업주는 제1항 및 제2항에도 불구하고 제4항에 해당하는 근로자에 대해서는 해당 근로자 전체의 보수총액만을 신고할 수 있다.
- ㉙ 사업주가 법 제16조의10제4항에 따라 근로자와의 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료하거나 노무제공자와의 노무제공계약을 종료한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 2. 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액
 3. 근로자의 고용관계가 종료된 날(「고용보험법」 제14조에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
 4. 예술인의 노무제공이 종료된 날(「고용보험법」 제77조의5제1항에서 준용하는 같은 법 제14조제1항에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)

5. 노무제공자의 노무제공이 종료된 날(「고용보험법」 제77조의10제1항에서 준용하는 같은 법 제14조제1항에 따른 피보험자격의 상실일을 말한다)
- ⑦ 법 제16조의10제5항에서 “근로자, 예술인 또는 노무제공자가 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 사유를 말한다.
1. 근로자의 휴업 또는 휴직
 2. 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 또는 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축
 4. 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로의 전보
 5. 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 성명이나 주민등록번호의 변경
 6. 근로자의 휴직 종료일 또는 예술인·노무제공자의 휴업 등 종료일의 변경
 7. 예술인 또는 노무제공자가 휴업, 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없어 사업주가 보수를 지급하지 않는 경우
- ⑧ 사업주가 법 제16조의10제5항에 따라 제7항 각 호에 따른 사유가 발생한 때에 신고해야 할 사항은 다음 각 호의 구분에 따른다.
1. 근로자가 제7항제1호부터 제4호까지 또는 제6호에 해당하는 경우: 다음 각 목에 해당하는 사항
 - 가. 근로자의 성명 및 주민등록번호
 - 나. 발생 사유
 - 다. 근로를 제공하지 않은 기간의 시작일 또는 종료일
 - 라. 전근 사업장의 명칭 및 사업장 관리번호(제7항제4호의 사유가 있는 경우만 해당한다)
 2. 근로자, 예술인 또는 노무제공자가 제7항제5호에 해당하는 경우: 그 변경 내용
 3. 예술인·노무제공자가 제7항제6호 또는 제7호에 해당하는 경우: 다음 각 목에 해당하는 사항
 - 가. 예술인 또는 노무제공자의 성명 및 주민등록번호
 - 나. 발생 사유
 - 다. 노무를 제공하지 않은 기간의 시작일 및 종료일
- ⑨ 제1항부터 제3항까지, 제5항, 제6항 및 제8항에 따른 신고를 하려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 신고서를 제출해야 한다.

보험료징수법시행령 제19조의6(예술인의 고용보험료의 산정) 법 제48조의2제8항제2호에서 준용하는 법 제16조의9제1항 및 제2항에 따라 고용보험료를 산정할 때에 월별보험료를 부과하는 기간 동안 예술인의 개인별 보수총액이 제19조의3제6항에 따른 월평균보수의 하한액의 합계액보다 적은 경우에는 그 월평균보수의 하한액의 합계액을 예술인의 개인별 보수총액으로 한다.

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

구직급여를 받을 수 있는 기준

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

① 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것

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

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

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

② 실업(피보험자격 상실) 상태일 것

실업이란 근로 또는 노무제공 의사와 능력이 있는데도 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것을 말합니다. 다만, 단기예술인의 경우 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 노무제공 일수가 10일 미만이거나 실업인정 신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공 내역이 없어야 합니다.



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



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

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

※ 단기예술인 피보험기간 산정 예시

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

단기예술인 피보험기간 산정(예시)

구분	이직 전 일자리의 계약기간						
피보험기간	<ul style="list-style-type: none"> • 종사한 기간 중 월별로 노무제공일이 11일 이상인 경우 1개월로 간주 • 11일 미만인 월의 모든 노무제공일을 합하여 22일로 나눈 것을 1개월로 간주 						
예시	구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
	노무제공 일수	11	15	12	10	10	5
	피보험기간	1월	1월	1월	(10+10+5)/22=1.1개월		
		3개월			1개월		

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

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

※ 예시

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

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

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

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

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

⑤ 재취업 노력을 적극적으로 할 것

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

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

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

1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것
 2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를
 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
 3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것.
 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로
 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따
 른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
 4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
 5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
 6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것
 - 가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이
 전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
 - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의5제2항에서 준용하는
 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단
 위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것
- ② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부
 터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자, 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노
 무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따
 른다.

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

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술영역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술영역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
 2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
 - 가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액(최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술영역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다)보다 작을 것
 - 나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것
- ② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인·노무제공자(법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자를 말한다) 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

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

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

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

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

구직급여는 언제 지급할까

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

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

한편 예술인의 구직급여 산정을 위한 기초일액(구직급여일액 산정의 기준이 되는 보수일액)은 수급자격 인정 관련 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 산정기준이 된 보수총액을 해당 기간의 총일수로 나눈 금액으로 합니다. 다만, 이직 당시 기준보수 일액 미만이면 기준보수 일액을 기초일액²³으로 합니다.

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

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

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

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

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

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

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

피보험기간에 따른 소정급여일수

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

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

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

다만, 수급기간 중 취업 등으로 소득이 발생하는 경우라도 해당 소득 기간 중 1일 평균소득이 고용노동부장관 고시 금액('21년 기준 13,952원) 이하이면 해당 일의 구직급여 일액 전액을 지급하되, 고시 금액을 초과하는 경우는 구직급여 일액에서 초과된 금액(1일 평균 소득 - 고용노동부장관 고시금액)을 공제하고 지급하게 됩니다.

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

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

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

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

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(이하 “최종 계약”이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
 - 가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액(최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 “전년도 월평균금액”이라 한다)보다 작을 것
 - 나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것
- ② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인·노무제공자(법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자를 말한다) 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

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

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

2. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 예술인인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
- ④ 법 제77조의3제5항에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 6만6천원을 말한다.
- ⑤ 법 제77조의3제6항 단서에서 “대통령령으로 정하는 기간”이란 4주를 말한다.
- ⑥ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.
1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
 2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정
- ⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의3제8항 및 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.
1. 예술인인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
 - 가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상 또는 1주일 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하여 근로를 제공하는 경우
 - 나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
 - 다. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
 - 라. 문화예술영역 관련 계약(월평균소득이 50만원 이상인 것을 말한다) 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 것을 말한다)을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
 - 마. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
 - 바. 「소득세법」, 「부가가치세법」 또는 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우. 다만, 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우는 제외한다.
 - 사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우
 2. 제1호 외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관이 고시한 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액
- ⑧ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.
1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조부터 제63조까지, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조
 2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 “실업인정신청서”는 “상병급여 청구서”로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 “구직급여”는 “상병급여”로 본다.
 3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 “신청지 관할 직업안정기관”은 “사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관”으로, “수급자격자”는 “미지급급여청구자”로 본다.

출산전후급여 등을 받으려면

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

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

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

출산전후급여등은 원칙적으로 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%가 됩니다. 다만, 급여에는 상·하한액이 있으며, 고용노동부장관이 고시²⁶합니다. 출산전후급여등의 지급기간은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일 중 소득활동을 하지 않은 기간)입니다.

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

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



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

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

A

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

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

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

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

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

고용보험법 제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

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

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

고용보험법 제77조의5(준용) ③ 예술인의 출산전후급여등에 관하여는 제62조를 준용하고, 예술인의 피보험자 격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용노동부장관”은 “고용노동부장관, 직업안정기관의 장”으로, “실업급여”는 “구직급여”로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “제5장”은 “제5장의2”로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

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

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

가. 천재지변

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

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

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

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

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

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

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 법 제77조의9제1항에 따라 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로서 지급받은 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
4. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

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

2) 예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약

예술인 고용보험과 문화예술용역 관련 계약의 관계

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

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

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

고용보험법 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장(章)을 적용한다.

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위

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

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

예술인 고용보험이 적용되지 않는 계약의 유형

* 근로계약(일반근로자 고용보험 적용)

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

근로자가 사용자에게 노무를 제공하고 사용자는 이에 대한 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 「근로기준법」상 근로계약은 「민법」상 고용계약과 구분해야 합니다. 고용계약과 근로계약은 모두 노무를 제공해야 할 채무를 부담하는 노무자와 사용자 사이의 계약유형입니다. 하지만 계약자유 원칙에 따른 고용계약은 민법이 적용되고, 일정 부분 계약자유 원칙이 제한되는 근로계약은 노동법의 적용을 받고 「민법」의 규정은 보충적으로 적용됩니다. 근로계약에는 사용 종속성이 있으므로²⁷ 예술인이 형식상 도급계약을 체결하였다 하더라도 실질에서 예술인이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공하였다면 근로계약에 해당합니다.

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하나, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”²⁸

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

²⁷ 임종률(2013), 『노동법』, 서울: 박영사, 335.

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

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

* 소유권 양도 계약

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

* 저작권 관련 계약

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

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

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

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

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

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

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

따라서 출판권설정계약은 복제권자와 출판자 간에 체결되는 출판권의 설정을 목적으로 하는 준물권계약으로 배타적·독점적인 출판권을 설정받은 자(출판권자)가 제3자의 권리 침해에 대하여 직접 독자적으로 권리침해정지청구를 할 수 있다는 점에서 출판허락계약과 구분됩니다.²⁹

다만 출판계약서의 표제만으로 출판계약의 종류를 판단해서는 안 되며 계약서 제목이 '출판허락계약'이더라도 출판자에게 출판권을 설정하는 취지가 명백한 경우에는 출판허락계약으로 해석해서는 안 됩니다.³⁰ 출판권의 존속기간은 설정행위에 따라 임의로 결정할 수 있으나 설정행위에 정함이 없으며 맨 처음 출판한 날로부터 3년간 존속합니다(저작권법 제63조의2, 제59조 제1항).

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

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

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

*** 현상광고와 우수현상광고**

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

현상광고의 법적 성질에 관해서는 계약설과 단독행위설이 대립하지만 계약설이 다수설입니다. 계약설에 따르면 현상광고는 요물계약이 되며 광고자 광고를 불특정다수인에 대한 청약으로, 그에 대한 응모 내지 지정행위의 완료에 승낙의 의사표시로 봅니다. 우수현상광고는 응모가 있으면 판정을 정지조건으로 계약이 성립합니다.³¹ 상대방의 지정행위 완료로 현상광고계약이 성립하면 광고자는 보수지급채무를 부담하지만 상대방은 아무런 채무를 부담하지 않는 점에서 편무계약입니다. 또 지정행위가 완료되어야 계약이 성립하므로 요물계약입니다.³²

²⁹ 독점적 출판허락을 받은 자는 독점적 이용허락을 받은 자와 마찬가지로 독자적으로 침해정지청구권을 행사할 수 없고 저작권자의 침해정지청구권을 대위행사할 수 있을 뿐이다. 대법원 2007. 1. 25. 선고 2005다11626 판결 참고.

³⁰ 박성호(2017), 『저작권법』, 서울: 박영사, 481.

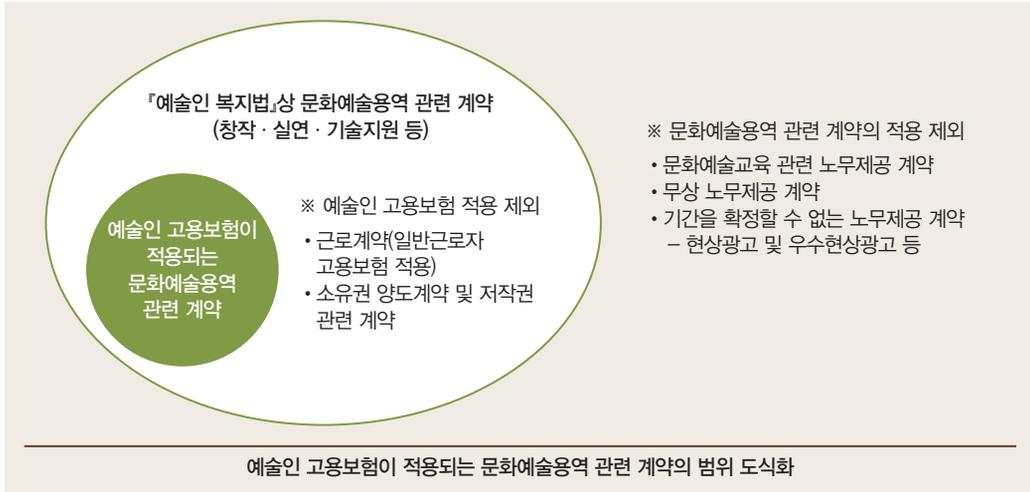
³¹ 이에 대하여 광고는 청약의 유인이고 응모가 청약이며 판정에 따라 계약이 성립된다는 견해도 있음.

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

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

* 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위 도식화

예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역 관련 계약의 범위를 도식화하면 그림과 같습니다.



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

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

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

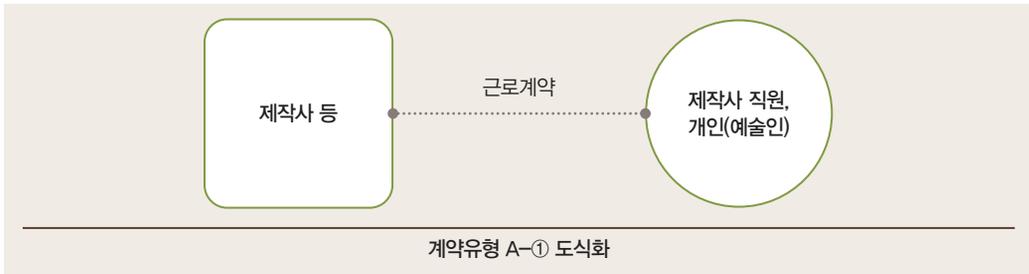
문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용 여부 판단

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

A 계약유형 제작사 등과 개인의 계약

A-① 계약유형 제작사 등이 개인과 근로계약을 맺는 경우

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



A-② 계약유형 제작사 등이 개인과 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

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

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

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

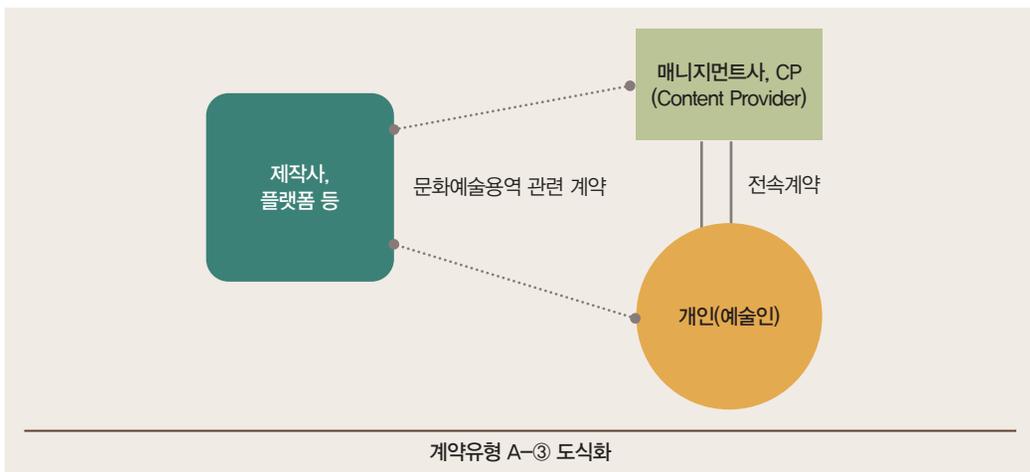


A-③ 계약유형

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

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

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



사례) 웹툰이나 웹소설 분야에서 CP에 해당하는 에이전시가 문화예술용역 관련 계약상의 '문화예술용역'에 대한 실질적 관리 및 '문화예술용역' 제공의 대가인 보수의 지급 주체로서의 역할을 하는 경우, 플랫폼이 아닌 CP가 해당 문화예술용역 관련 계약에 대해 예술인 고용보험제도상 사업주로 의무를 지게 됩니다. 상기와 달리 CP의 역할이 예술인의 문화예술용역 제공에 따라 플랫폼에서 지급되는 금전적 대가에 대해 정산(일정한 수수료를 취하고 나머지를 예술인에게 지급 등) 업무가 주인 경우, CP가 아닌 플랫폼이 예술인 고용보험제도상 사업주로의 의무를 지게 됩니다.

A-④ 계약유형

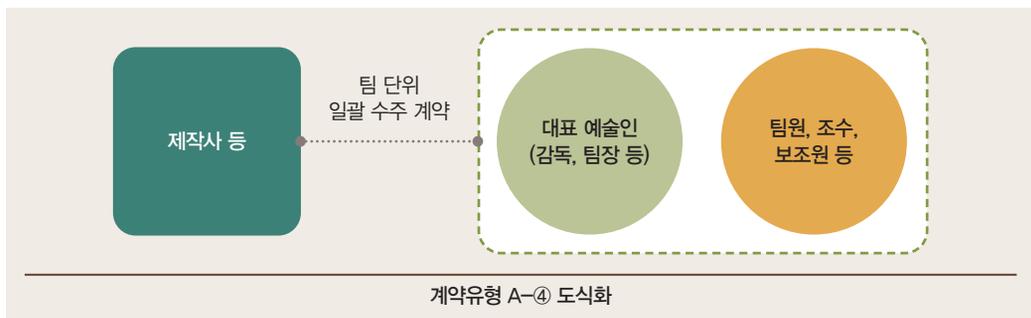
제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 하는 경우

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

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

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

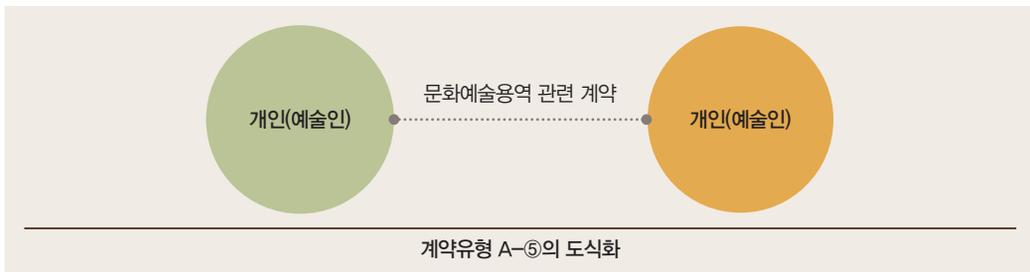
다만 이러한 팀 단위 일괄계약 구조는 예술인 고용보험 신고 등 피보험관리에 있어 바람직한 형태가 아니므로 향후 제작사 등이 대표 예술인 외에 팀원이나 조수 등도 계약의 상대방으로 하는 문화예술용역 계약을 맺어야 합니다.



A-⑤ 계약유형 개인과 개인 간 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우

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

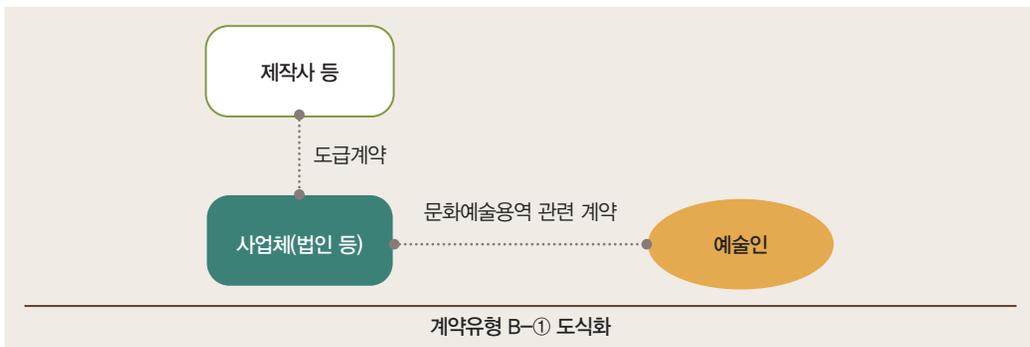
그러나 사진작가가 작품활동을 위하여 모델과 계약한 경우라 한다면, 자연인인 개인이라 하더라도 해당 업무를 지속적으로 반복 수행하여 실질적인 업(業)으로 한다고 볼 수 있으므로 예술인 고용보험의 적용대상이 됩니다. 따라서 이 경우에는 사진작가는 사업주로서 예술인 고용보험과 관련된 피험자격관리 및 보험료 납부 의무를 이행하여야 합니다.



B 계약유형 제작사 등과 사업체가 계약하는 유형

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

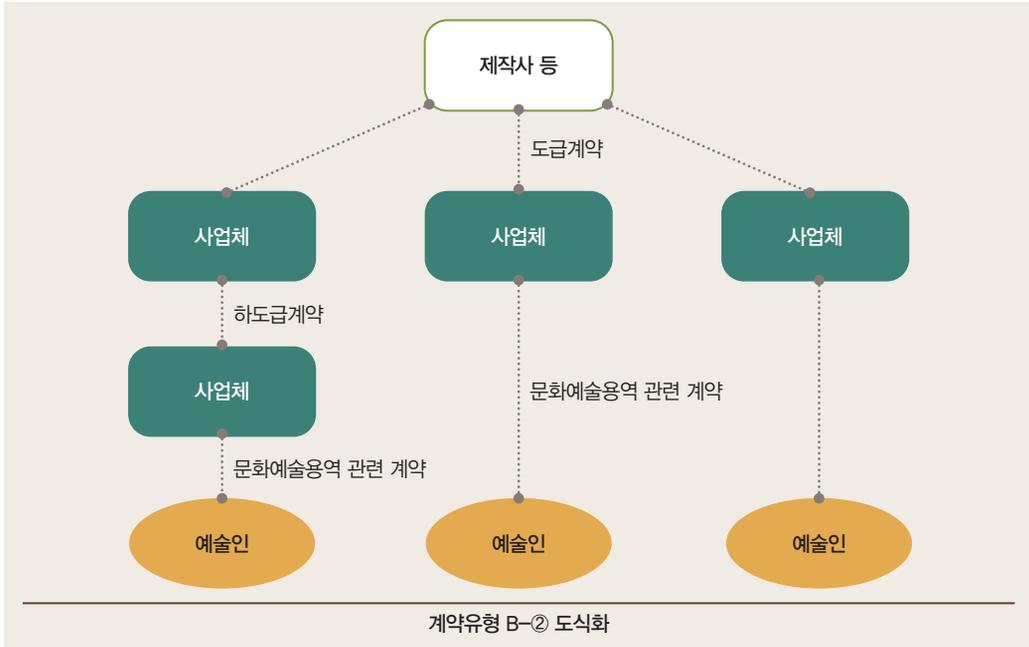
제작사 등이 사업체와 문화예술용역과 관련된 도급 계약을 체결하고 수급받은 문화예술용역 관련 업무수행을 위하여 예술인으로부터 노무제공을 받는 경우 그 사업을 도급받은 수급인과 해당 용역을 수행하는 예술인은 예술인 고용보험의 적용을 받게 됩니다. 이 경우 수급인이 사업주로서 문화예술용역 관련 노무를 제공하는 예술인에 대한 피보험자격관리 및 보험료 납부 의무 등을 지게 됩니다.



B-② 계약유형

제작사 등이 수차례의 도급계약으로 문화예술 관련 사업을 수행하는 경우

제작사 등과 계약을 맺은 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)가 일부 업무를 다시 사업체(법인, 개인사업자, 임의단체 등)와 하도급계약으로 수행하는 경우 해당 문화예술용역을 제공하는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 당사자가 사업주가 됩니다.



문화예술용역 관련 계약 유형과 예술인 고용보험의 적용

대분류	중분류	계약의 내용(세분류)		고용보험 적용 및 사업주
A	①	제작사 등이 개인(제작사 직원 등)과 근로계약을 맺는 경우		일반근로자 고용보험 적용
	②	제작사 등이 개인(예술인 등)과 문화예술용역 관련 계약을 맺는 경우		예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	③	제작사 등이 개인 및 전속 매니지먼트사와 함께 3자 계약을 맺는 경우	매니지먼트사와 개인(배우 등) 간에 문화예술용역 관련 계약을 맺은 경우	예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)
	④	제작사 등이 개인 예술인과 팀 단위 일괄수주계약을 맺는 경우	팀의 대표(팀장 등)가 자기 이익을 위해 다른 사람을 사용한 것에 해당한 경우	팀원, 조수, 보조원 등은 예술인 고용보험 적용 (팀장이 사업주가 됨)
팀의 대표(팀장 등)가 계약만 대표로 했을 뿐 다른 팀원들과 동일한 지위에서 노무를 제공한 경우	팀장, 팀원, 조수, 보조원 등은 모두 예술인 고용보험 적용 (제작사 등이 사업주가 됨)			

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

예술인 고용보험 적용을 위한 간이 표준계약양식 개발 및 배포

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

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

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

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

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

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

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

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

(고용보험용) 문화예술용역 관련 간이 계약양식(일반)

※ 동 양식은 사업주의 문화예술용역 의뢰에 따라 프리랜서 예술인이 문화예술 창작, 실현, 기술지원 등 용역을 제공하는 계약을 사업주와 체결할 경우 활용할 수 있는 양식이며,

예술인 고용보험 가입을 위해 문화예술 분야에서 필요한 내용을 정형화하거나 처음 접하는 사람도 쉽게 사용할 수 있게 하기 위한 일종의 견본적 계약양식이므로, 예술계 현장에서는 동 양식을 참고해 상황에 맞게 적용, 편리하게 사용할 수 있습니다. 다만, 동 양식을 활용하여 계약서를 작성할 때는 항상 법률적인 감수를 해야 합니다.

아래 당사자는 다음과 같이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

당사자	사업주		업체명	전화번호
			성명	사업자등록번호
	예술인	주 계약 당사자*	성명	생년월일
			주소	
		부 계약 당사자(1)**	성명	생년월일
			주소	
부 계약 당사자(2)**		성명	생년월일	
		주소		

* 계약당사자인 예술인이 1인일 경우 주 계약당사자란만 작성

** 동 계약이 정한 문화예술용역에 대한 주된 역할을 수행하는 예술인을 보조하여, 해당 문화예술용역의 완성을 위해 일정 부분의 노무를 제공하는 예술인을 총칭함

(주 계약당사자인 예술인의 문화예술용역을 보조하는 예술인이 있는 경우에 작성하며, 다수의 부 계약당사자가 있는 경우 칸을 추가하여 작성)

※ 사업주는 계약의 상대방인 예술인의 고용보험 가입 신고 등 피보험관리를 위해, 동 계약의 당사자인 예술인과 복수의 문화예술용역이 포함된 일괄 계약을 체결하거나, 동 계약의 당사자인 예술인(주 계약당사자)의 용역 외에 이를 보조하는 예술인(부 계약당사자)의 용역이 포함된 일괄계약을 체결하는 경우, 각 용역을 담당하는 예술인 또한 계약 당사자로 하는 계약을 각각 체결하여야 함(하나의 계약서 또는 계약 당사자인 예술인별 각각의 계약서 모두 가능)

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

1. 계약기간

① 계약기간*: 년 월 일 ~ 년 월 일

* 계약기간은 계약 당사자간 협의를 통해 계약에 따른 업무·과업과 직접적으로 관련된 기획·분석, 연습, 자료수집 등 실질적인 업무·과업 수행을 위해 필요한 사전 준비기간을 포함하여 정함

* 예술인인 계약당사자가 다수일 경우 각각의 경우에 대해 계약기간을 달리하여 작성

가. 주 계약당사자 년 월 일 ~ 년 월 일

나. 부 계약당사자(1) 년 월 일 ~ 년 월 일

다. 부 계약당사자(2) 년 월 일 ~ 년 월 일

② 기타 사항:

※ 계약기간의 변경 등에 관한 사항이 있을 경우 명시

<p>2. 계약대상 (업무내용)</p>	<p>① 업무·과업의 내용 : ※ 예술인 계약당사자(주, 부)가 다수일 경우, 각 계약당사자별 내용 기재</p> <p>② 기타: ※ 업무수행에 관한 시간, 장소 등 특징이 필요할 경우 명시</p>
<p>3. 계약금액</p>	<p>① 계약금액 : (총)원</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>★ 고용보험법 상 예술인 고용보험의 보험료 및 실업급여(구직급여) 산정의 기준은 계약금액 중 예술인의 노무제공(인건비성 금액으로 노무 제공을 위해 수반되는 식비, 교통비, 소모성 재료비 등 운영비를 포함하여 산정에 대한 계약금액을 기준으로 함 따라서, 사업주의 고용보험 신고 등 관리를 위해서는 하나의 계약금액 설정(예: 문학 및 만화 분야의 저작권료, 인세, 출판대금 등, 미술분야의 일괄 용역대금 등)이 아닌 노무제공 관련 비용과 노무제공과 관련없는 비용(기타비용 등)을 구분하여 계약금액을 기재하여야 함</p> </div> <p>가. 주 계약당사자 ()원</p> <p>①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다.</p> <p>①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재</p> <p>나. 부 계약당사자 1 ()원 ※ 부 계약당사자가 없는 경우 작성하지 않음</p> <p>①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다.</p> <p>①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재</p> <p>다. 부 계약당사자 2 ()원</p> <p>①-1 노무제공에 대한 계약금액 ()원 ※ 노무제공에 따른 인건비(사례비 등)와 노무제공을 위한 운영비(식비, 교통비, 소모성 재료비 등)를 포함한 금액임 ※ 노무제공에 따라 창출되는 창작물에 관련된 저작권 및 저작인접권 등은 별도의 계약으로 정하여야 하며 동 양식이 정하는 계약금액으로 대체되지 않음을 유의하시기 바랍니다.</p> <p>①-2 기타비용 ()원 ※ 노무제공을 위한 운영비와 관련이 없는 재료비(작품제작에 필요한 작품 소재 구입비 등), 프로그램 등 기술사용료, 영화 분야의 출연료 이외의 '리닝 개런티' 등 '노무제공에 대한 계약금액' 이외에 문화예술 분야별로 발생할 수 있는 관련 계약금액 등을 계약금액에 포함하여 규정할 필요가 있는 경우 기재</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

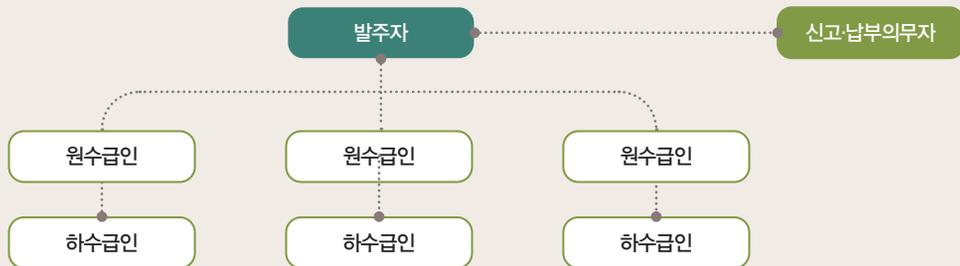
1) 예술인 고용보험제도 도급사업 특례

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

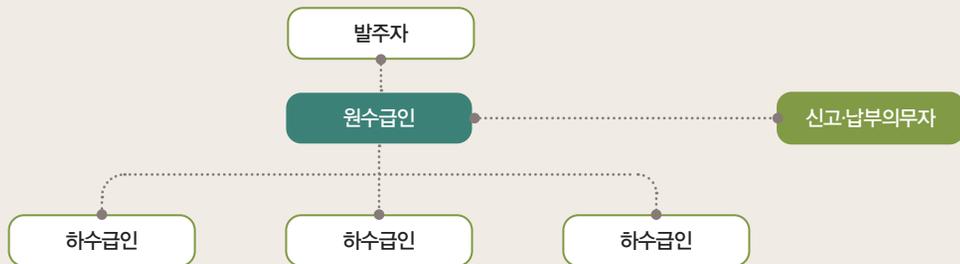
- ① ○○시가 □□문화예술사업을 시행하면서 미술사업체(A), 음향사업체(B), 조명사업체(C) 등과 각각 도급계약을 체결한 경우
- ② ○○시가 □□문화예술사업을 A기획사(원수급인)에 음향, 조명 등에 관해 모두 도급하고, A기획사가 음향 분야를 B음향사업체(하도급)에 하도급 계약한 경우

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

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



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



2) 국고보조금 사업과 도급 특례

국고보조금 사업과 도급계약

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

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

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

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

국고보조금 사업과 문화예술용역 관련 계약

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

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

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

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

5. 예술인 고용보험 가입을 위한 준비사항과 절차

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

1) 사업주는 어떤 일을 해야 하나

예술인 고용보험 사업장 신고하기(성립신고)

사업주는 해당 사업장에서 처음 고용보험 적용대상이 되는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하게 되는 경우 체결한 날부터 14일 이내에 근로복지공단에 예술인 고용보험 보험관계 성립신고서를 제출해야 합니다. 성립신고서를 제출할 때에는 사업자등록증, 신고인이 개인인 경우에는 주민등록표 초본(신고인이 직접 신고서를 제출하면서 주민등록증이나 운전면허증, 여권으로 신분확인 가능한 경우에는 생략 가능), 법인인 경우에는 법인 등기사항증명서를 함께 제출해야 하는데, 「전자정부법」 제36조제2항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증 및 주민등록표 초본의 확인에 동의³³하는 경우에는 해당 서류 제출을 생략할 수 있습니다.

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

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



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 달라져야 합니다. 계약기간을 기준으로 계약기간이 1개월 이상이면 고용보험 피보험자격 취득신고(고용보험법 시행규칙 별지 제5호의2 서식)를, 1개월 미만이면 고용보험(단기예술인) 노무제공내용 확인신고서(년 월분)(고용보험법 시행규칙 별지 제7호의2 서식)를 작성하여 제출해야 합니다.

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

³⁴ 예술인의 직종부호는 창작, 실연, 기술지원으로 나누어 441 (창작)문학 442 (창작)미술 443 (창작)사진 444 (창작)건축 445 (창작)음악 446 (창작)국악 447 (창작)무용 448 (창작)연극 449 (창작)영화 440 (창작)연예 451 (창작)만화 452 (창작)기타, 461 (실연)문학 462 (실연)미술 463 (실연)사진 464 (실연)건축 465 (실연)음악 466 (실연)국악 467 (실연)무용 468 (실연)연극 469 (실연)영화 460 (실연)연예 471 (실연)만화 472 (실연)기타, 481 (기술지원)문학 482 (기술지원)미술 483 (기술지원)사진 484 (기술지원)건축 485 (기술지원)음악 486 (기술지원)국악 487 (기술지원)무용 488 (기술지원)연극 489 (기술지원)영화 490 (기술지원)연예 491 (기술지원)만화 492 (기술지원)기타로 구분되므로 해당 부호를 기재해야 한다.

를 기재해야 합니다.

한편 계약기간이 1개월 미만이면 단기예술인 노무제공 내용 확인신고서를 매월 작성해 제출해야 합니다. 노무제공일자는 노무제공이 1일 단위로 이루어진 경우에는 해당 노무제공일자 단위로 표기하고, 1일 단위 노무제공이 아닌 1개월 미만 범위에서 특정 기간에만 이루어진 경우에는 노무제공시작일과 종료일까지의 모든 일자를 표기하여 제출하여야 합니다.

2) 예술인은 어떤 일을 해야 하나

예술인이 별도로 근로복지공단 등에 신고할 것은 없습니다. 다만, 예술인 고용보험 적용기준이 되는 소득보다 계약금액이 낮아 각각의 소득을 합산해 고용보험에 가입하고자 할 경우 '복수 사업장 예술인의 피보험자격 취득 소득합산신청서'(고용보험법 시행규칙 별지 제6호의3 서식)를 공단에 제출해야 합니다.

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

6. 관련 지원기관 및 사업

근로복지공단

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

두루누리 사회보험료 지원

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

근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 220만 원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 80%까지 각각 지원하는데, 2018년 1월 1일부터 신규지원자 및 기지원자 지원을 합산하여 36개월까지만 지원합니다(기지원자는 2020년 12월 31일까지만 지원되며 2021년부터 지원 중단).

예술인도 두루누리 사회보험료 지원 대상에 포함하여 2021년부터 지원 하고 있습니다. 지원대상은 근로자인 피보험자 수가 10명 미만인 사업(예술인 수는 관계없음)에 종사하는 예술인 중 월평균보수가 220만 원 미만³⁵인 예술인에게 예술인 및 사업주가 부담하는 고용보험료의 각 80%를 최대 36개월까지 지원하고 있습니다. 다만, 해당 예술인이 전년도 재산세 과세표준의 합이 6억 원 이상 또는 전년도 종합소득이 연 3,800만 원 이상인 경우에는 지원대상에서 제외됩니다.

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

7. 예술인 고용보험 묻고 답하기

Q

예술인 고용보험제도란 무엇인가요?

A

예술인의 잦은 이직과 낮은 보수로 인해 생계의 위협을 해소하고 안정적인 문화예술활동을 지원하기 위하여 그동안 임금근로자에게만 적용되고 있었던 고용보험제도가 예술인에게 '21년 12월 10일부터 적용되었습니다. 예술인 고용보험제도의 적용으로 예술인이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 않고 본인이 직접 예술활동에 종사하여 노무를 제공한 경우 일정한 가입기간(최근 24개월 중 9개월 이상 가입하고, 예술인으로 최소 3개월 이상 피보험자격 유지)을 충족한 경우에는 구직급여 및 출산전후급여를 통해 실업의 위험에 대비할 수 있게 되었습니다.

Q

일반근로자 고용보험의 차이는 무엇인가요?

A

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

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

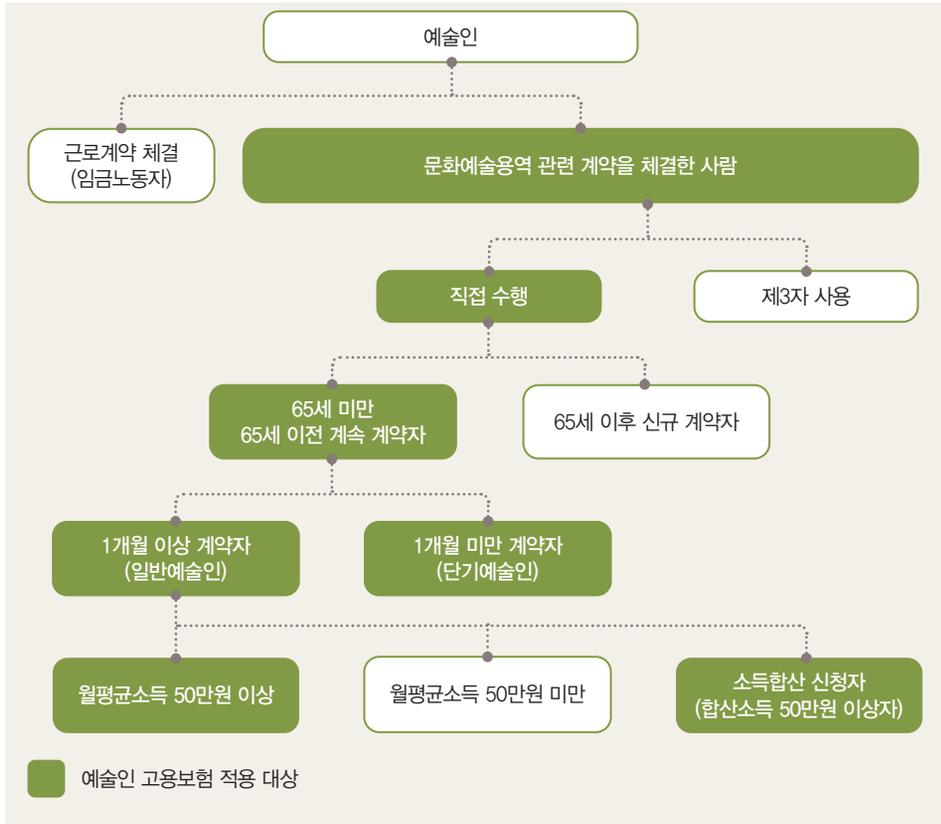
구분		근로자	예술인
보험료 징수	보험료율	<ul style="list-style-type: none"> • 구직급여 1.6%(’22년 7월 이후 1.8%) • 고용안정 • 직업능력개발0.25~0.85% 	<ul style="list-style-type: none"> • 구직급여 1.4%(’21년 7월 이전 및 ’22년 7월 이후 1.6%) • 고용안정 • 직업능력개발 미적용
구직급여 지급	수급요건	<ul style="list-style-type: none"> • 이직 전 18개월 중 피보험단위기간 180일 이상 • 비자발적 이직 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



예술인 고용보험은 어떤 사람들이 적용을 받나요?



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



예술활동 증명을 받은 적이 없는데 가입대상인가요?



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

– 예술인복지법시행령 제2조제1호는 다음과 같습니다.

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

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



보험료는 누가 납부하나요?



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

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



다른 사람을 사용하지 않는다는 것은 구체적으로 무엇을 말하나요?



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

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



월평균 소득은 어떻게 산정하나요?



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

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

- 계약기간이 월력으로 맞지 않는 경우에는 다음과 같이 산정합니다.

$$\text{월평균소득} = \frac{\text{계약금액} \times 30}{\text{계약기간의 총 일수}}$$



월평균 소득이 50만원 미만일 경우 가입이 되지 않나요?



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

- 소득합산을 요청하는 방법은 다음과 같습니다.

복수사업장 예술인의 피보험자격취득 소득합산신청서를 작성하고, 각 사업주와 체결한 문화예술용역 관련 계약서를 첨부하여 사유발생일의 다음 달 15일까지(50만원 이상기간의 종료 이후에는 신고 불가) 서울특수형태근로종사자센터 예술인가입부(전화 02-2097-9250, 팩스 0502-223-3203)로 제출하시면 됩니다.

- (산정사례)

월평균 소득이 50만원 미만일 경우 가입이 되지 않나요?

(산정사례) 복수사업장 소득합산신청서

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

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

3/1~4/30에 해당 시 3/1~4/30에 해당하여 30만원 적용
 4/1~6/30에 해당 시 4/1~6/30에 해당하여 30만원 적용
 5/1~7/31에 해당 시 5/1~7/31에 해당하여 35만원 적용



보험료는 얼마나 부담하게 되나요?



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

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

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



소득기준을 50만원으로 정한 사유는 무엇인가요?



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

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

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



사업주가 가입신고를 기피하는 경우에는 어떻게 해야 하나요?



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

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



계약금액에 노무제공대가와 저작권료 등이 혼재되어 있는 경우에는 어떻게 되나요?



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

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



만 65세 이상인 경우 어떻게 되나요?



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



예술강사에게도 고용보험이 적용되나요?



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

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



서면계약을 작성하지 않은 경우에도 가입할 수 있나요?



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

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

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



단기예술인도 기준보수가 적용되나요?



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

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



원천공제되는 보험료가 부담되는데 지원방법은 없나요?



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



여러 건의 프로젝트에 참여하는 경우 고용보험료는 어떻게 되나요?



각 계약건 별로 당연적용 대상인 경우 모두 가입대상입니다.

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



사업주이면서 동시에 예술인인 경우 어떻게 적용되나요?



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



고용보험 가입할 경우 혜택은 어떤 것이 있나요?



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

구직급여를 지급받을 수 있습니다.

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

출산전후급여를 지급받을 수 있습니다.

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

[참고] 예술인 고용보험 운영 관련 기관 현황

기관	주요업무	연락처
문화체육관광부 (예술정책과)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 복지 제도 관련 업무 • 예술인 복지법 및 문화예술용역 관련 업무 	044-203-2718 044-203-2722
한국예술인 복지재단 (예술인고용보험TF)	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술용역 관련 계약 체결 상담 및 지원 • 서면계약 관련 상담 및 교육 등 	02-3668-0258
고용노동부 (고용보험기획과)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 정책 수립 • 고용보험료 관련 업무 	044-202-7352 044-202-7358
	(고용노동부 고용센터) <ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 지급, 고용안정사업관련 각종 지원업무 • 실업급여관련 업무는 수급자의 거주지 관할 고용센터에서 담당 • 출산전후 휴가 급여 신청 	수급자의 거주지 관할 고용센터로 문의
근로복지공단 (예술인 가입부*)	<ul style="list-style-type: none"> • 예술인 고용보험 가입 전담 부서 • 예술인 고용보험 가입, 보험료 산정 부과 • 예술인 피보험자격 관리 	1588-0075 02-2097-9250 전자팩스 0502-223-3203
국민건강보험공단	<ul style="list-style-type: none"> • 보험료 고지 및 수납, 체납관리 	1577-1000

* 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(초판)
2021. 9. 30(개정)

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