

예술인 고용보험 적용을 위한  
문화예술용역 범위 설정 방안  
기초 연구

---

---

※ 본 연구의 내용은 문화체육관광부의 의견과 일치하지 않을 수 있습니다.

---

---

---

문화체육관광부장관 귀하

본 보고서를  
『예술인 고용보험 적용을 위한  
문화예술용역 범위 설정 방안 기초 연구』의  
최종보고서로 제출합니다.

2018년 12월  
한국문화관광연구원  
원장 김 정 만

---

예술인 고용보험 적용을 위한  
문화예술용역 범위 설정 방안 기초 연구  
연구진

---

■ 연구책임

양혜원 (한국문화관광연구원 예술기반정책연구실장)

차민경 (한국문화관광연구원 부연구위원)

■ 공동연구

박경신 (경희사이버대학교 교수)

윤지연 (한국문화관광연구원 연구원)

이정희 (한국문화관광연구원 위촉책임연구원)

■ 연구원

배성희 (한국문화관광연구원 위촉연구원)

---

## 제1장

### 서론 ..... 1

#### 제1절 연구배경 및 목적 ..... 3

- 1. 연구의 배경 ..... 3
- 2. 연구의 목적 ..... 5

#### 제2절 연구범위 및 방법 ..... 6

- 1. 연구의 범위 ..... 6
  - 가. 대상적 범위 ..... 6
  - 나. 내용적 범위 ..... 7
  - 다. 공간 및 시간적 범위 ..... 8
- 2. 연구의 방법 ..... 9
  - 가. 문헌 조사(literature review) ..... 9
  - 나. 전문가 자문회의 ..... 9
  - 다. 예술 프로젝트 사례분석(case study) 및 관계자 인터뷰  
(FGI 및 in-depth interview) ..... 10

## 제2장

### 예술인 고용보험 도입과 문화예술용역 ..... 15

#### 제1절 예술인 고용보험의 의의와 쟁점 ..... 17

- 1. 고용보험의 개념과 체계 ..... 17
- 2. 예술인 고용보험 도입 추진과정과 쟁점 ..... 24
- 3. 예술인 고용보험 도입 계획 ..... 26

#### 제2절 예술 분야 노무제공의 특징과 용역의 개념 ..... 29

- 1. 용역의 법률적 개념 및 유사개념 ..... 29
  - 1) 용역 ..... 29
  - 2) 고용 ..... 31
  - 3) 도급 ..... 33
  - 4) 위임 ..... 36

5) 파견 .....	37
2. 예술 분야 노무제공 및 계약의 특징 .....	38
1) 예술분야 노무제공의 특징 .....	38
2) 예술분야 노무제공 계약의 특징 .....	40
<b>제3절 해외사례 분석 .....</b>	<b>42</b>
1. 프랑스 .....	42
가. 프랑스의 사회보험 제도의 구성과 예술인의 지위 .....	42
나. 앙테르미탕(Intermittents du spectacle) .....	47
2. 독일 .....	56
가. 독일의 사회보험 체계와 실업보험 .....	56
나. 예술인사회보험(Künstlersozialversicherung, KSV) .....	60
<b>제4절 소결: 문화예술용역의 개념과 범주 설정방향 .....</b>	<b>67</b>
1. 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역의 개념 .....	67
2. 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역의 범위 .....	68
3. 예술인 고용보험 적용 제외 용역의 유형 .....	70
4. 영화/뮤지컬/연극 분야 문화예술용역의 실태파악을 위한 조작적 정의 .....	74

**제3장**

**영화 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석 ..... 77**

<b>제1절 영화의 제작과정과 종사자 현황 .....</b>	<b>79</b>
1. 영화의 제작과정 .....	79
가. 기획·개발 단계 .....	80
나. 프리 프로덕션(Pre-production) 단계 .....	80
다. 프로덕션(Production) 단계 .....	81
라. 포스트 프로덕션(Post-production) 단계 .....	81
2. 영화 분야 종사자 현황 .....	82
가. 영화 분야 종사자의 직종 .....	82
나. 영화 분야 종사자의 고용실태 .....	84

제2절 영화 분야 종사자의 문화예술용역 실태 .....	90
1. 창작 분야 종사자의 용역 .....	90
가. 시나리오 작가 .....	90
나. 음악감독 .....	92
2. 실연 분야 종사자의 용역 .....	94
1) 연출 분야 .....	94
가. 감독 .....	94
나. 조감독 .....	95
다. 연출부 .....	96
라. 캐스팅디렉터 .....	98
마. 스토리보드 .....	99
2) 연기 분야 .....	100
가. 주조연급 배우 .....	100
나. 단역 배우 .....	102
다. 보조출연자 .....	104
3. 기술 지원 등 분야 종사자의 용역 .....	107
1) 제작 분야 .....	107
가. 제작자 .....	107
나. 프로듀서 .....	107
다. 라인 프로듀서/제작실장 .....	109
라. 제작부장 .....	110
마. 제작부 팀원 .....	111
바. 해외 코디네이터 .....	112
2) 투자/홍보/배급 분야 .....	113
가. 투자자/투자사 .....	113
나. 홍보마케팅 분야 .....	114
다. 배급 분야 .....	115
3) 제작 기술 분야 .....	116
가. 감독급 기술 스태프 .....	116
나. 팀원급 기술 스태프 .....	118
다. 장비대여업체 및 세트장 대관 .....	120
라. 그립팀 .....	121
4) 후반작업 기술 분야 .....	122

4. 소결 .....	124
1) 영화 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징 .....	124
2) 영화분야 예술인 고용보험 관련 쟁점 .....	132

**제4장**

**뮤지컬 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석 ..... 135**

**제1절 뮤지컬의 제작과정과 종사자 현황 ..... 137**

1. 뮤지컬의 제작과정 .....	137
가. 기획 단계 .....	137
나. 제작 준비 단계 .....	138
다. 연습 단계 .....	138
라. 공연 셋업 단계 .....	138
마. 공연 단계 .....	138
바. 뮤지컬 제작의 특징 .....	138
2. 뮤지컬 분야 종사자 현황 .....	140
가. 뮤지컬 분야 종사자의 직종 .....	140
나. 뮤지컬 분야 종사자의 고용실태 .....	143

**제2절 뮤지컬 시장 종사자의 문화예술용역 실태 ..... 145**

1. 창작 분야 종사자의 용역 .....	145
가. 작가·작사가 .....	145
나. 번역가 .....	146
다. 드라마터그 .....	147
라. 작곡가 .....	148
마. 안무가 .....	149
바. 조안무 .....	151
사. 무대 디자이너 .....	152
아. 무대 디자이너 조수 .....	153
자. 조명/영상/음향 디자이너 .....	155
차. 조명/영상/음향 디자이너 조수 .....	157
카. 의상/분장 디자이너 .....	158

2. 실연 분야 종사자의 용역	160
가. 연출가	160
나. 조연출	161
다. 음악감독	162
라. 음악조감독	163
마. 오케스트라	164
바. 배우	165
사. 앙상블	167
3. 기술 지원 등 분야 종사자의 용역	168
가. 제작대행사	169
1) 무대 분야	170
가. 무대제작소	170
나. 무대 설치·철수	172
다. 무대감독	173
라. 무대조감독	175
마. 무대 크루	176
2) 조명/영상/음향 분야	177
가. 조명/영상/음향 감독	178
나. 조명/영상/음향장비 대여업체	180
다. 조명/영상/음향 운영 인력(오퍼레이터, 크루)	182
3) 의상/분장 분야	184
가. 의상/분장제작소	184
나. 의상/분장 디자이너 조수	186
4) 제작 분야	187
가. 제작자 및 프로듀서	187
나. 제작감독	188
다. 컴퍼니매니저(company manager)	189
5) 홍보·마케팅/공연 지원 분야	190
가. 홍보·마케팅	190
나. 극장 소속 스태프	191
4. 소결	193
1) 뮤지컬 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징	193
2) 뮤지컬 분야 예술인 고용보험 관련 쟁점	202

제5장

**연극 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석 ..... 205**

**제1절 연극의 제작과정과 종사자 현황 ..... 207**

1. 연극의 제작과정 ..... 207

    가. 작품개발단계의 종사자 계약 형태 ..... 208

    나. 제작과정 단계의 종사자 계약 형태 ..... 208

    다. 공연 준비 단계의 종사자 계약 형태 ..... 209

    라. 공연 단계의 종사자 계약 형태 ..... 209

    마. 연극 제작의 특징 ..... 210

2. 연극 분야 종사자의 현황 ..... 212

    가. 연극 분야 종사자의 직종 ..... 212

    나. 연극 분야 종사자의 고용실태 ..... 213

**제2절 연극 분야 종사자의 문화예술용역 실태 ..... 217**

1. 창작 분야 종사자의 용역 ..... 217

    가. 극작가 ..... 217

    나. 각색가 ..... 218

    다. 번역가/드라마터그 ..... 219

    라. 작곡가 ..... 221

    마. 안무가 ..... 222

    바. 무대 디자이너 ..... 223

    사. 무대 디자이너 조수 ..... 225

    아. 조명/영상/음향 디자이너 ..... 226

    자. 조명/영상/음향 디자이너 조수 ..... 228

    차. 의상/분장 디자이너 ..... 229

2. 실연 분야 종사자의 용역 ..... 231

    가. 연출가 ..... 231

    나. 조연출 ..... 232

    다. 음악감독 ..... 233

    라. 배우 ..... 235

    마. 연주자 ..... 237

- 3. 기술 지원 등 종사자의 용역 ..... 239
  - 1) 무대 분야 ..... 239
    - 가. 무대 제작소 ..... 239
    - 나. 무대 설치·철수인력 ..... 240
    - 다. 무대 감독 ..... 242
    - 라. 무대 조감독 ..... 243
    - 마. 무대 운영인력 ..... 244
  - 2) 조명/영상/음향 분야 ..... 245
    - 가. 조명/영상/음향 감독 ..... 246
    - 나. 조명/영상/음향 장비대여업체 ..... 248
    - 다. 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루(crew) ..... 250
  - 3) 의상, 분장 분야 ..... 251
    - 가. 의상/분장 디자이너 조수 ..... 251
    - 나. 의상 제작소 ..... 252
  - 4) 기획·행정 분야 ..... 253
    - 가. 프로듀서 ..... 253
    - 나. 프로덕션 극단/제작사 직원 ..... 255
    - 다. 홍보·마케팅 ..... 255
    - 라. 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원) .. 256
- 4. 소결 ..... 258
  - 1) 연극 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징 ..... 258
  - 2) 연극 분야 예술인 고용보험 관련 쟁점 ..... 267

**제6장**

**문화예술용역 범위 설정 및 적용방안 ..... 269**

- 제1절 문화예술용역 범위 설정 기준(안) 도출 ..... 271
  - 1. 영화/뮤지컬/연극 분야 노무제공계약의 유형화 ..... 271
    - 1) 영화 분야 ..... 271
      - 가. 제작과정에 따른 구분 ..... 271
      - 나. 계약의 구조에 따른 구분 ..... 273
      - 다. 계약의 형식에 따른 구분 ..... 274

2) 뮤지컬 분야 .....	276
가. 제작과정에 따른 구분 .....	276
나. 계약의 구조에 따른 구분 .....	277
다. 계약의 형식에 따른 구분 .....	279
3) 연극 분야 .....	279
가. 제작과정에 따른 구분 .....	279
나. 계약의 구조에 따른 구분 .....	280
다. 계약의 형식에 따른 구분 .....	282
2. 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역의 범위(안) .....	283
1) 문화예술용역의 정의 및 범위 .....	283
2) 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술 용역계약의 범위(안) ..	287
<b>제2절 예술인 고용보험 도입을 위한 제언 .....</b>	<b>292</b>
1. 예술인 고용보험 제도에 대한 이해 제고와 공감대 조성 .....	292
2. 문화예술분야의 특수성을 고려한 섬세한 제도의 설계 .....	292
3. 서면계약문화의 정착을 위한 제도적 지원 .....	293
4. 보험료 부담 부분의 정부 분담을 통한 제도의 안착 유도 .....	294
5. 예술인 고용보험제도의 안착을 위한 모니터링 및 관리체계 구축 ..	295

## 제7장

<b>결론 및 향후 연구과제 .....</b>	<b>297</b>
---------------------------	------------

제1절 연구의 요약 .....	299
------------------	-----

제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제 .....	303
----------------------------	-----

1. 연구의 한계 .....	303
-----------------	-----

2. 향후 연구과제 .....	303
------------------	-----

## 참고 문헌

.....	305
-------	-----

## 부록

.....	311
-------	-----

## 표 목차 Contents

〈표 1-1〉 자문회의 개요 .....	9
〈표 1-2〉 문화예술옹역의 범주화를 위한 조사 내용 범위 .....	12
〈표 1-3〉 관계자 심층인터뷰 개요 .....	12
〈표 2-1〉 고용보험 사업범위 .....	17
〈표 2-2〉 고용보험가입 적용제외 대상 .....	18
〈표 2-3〉 고용보험 가입대상과 혜택 .....	18
〈표 2-4〉 보험사업별 보험료율 및 부담 .....	20
〈표 2-5〉 두루누리 사회보험료를 지원하는 근로자 월평균보수의 기준액 .....	20
〈표 2-6〉 두루누리 사회보험료 지원의 선정 기준 .....	21
〈표 2-7〉 퀵서비스기사 및 대리운전 기사의 전속성 기준(고용노동부 고시 제2017-21호) .....	22
〈표 2-8〉 퀵서비스기사의 전속성 기준 제2호 마목 후단에 따라 근로복지공단이 정하는 소득 및 종사시간 공고 .....	22
〈표 2-9〉 50명 미만 근로자를 사용하는 사업주의 고용보험 가입 요건 .....	23
〈표 2-10〉 2018년도 등급별 자영업자 월 고용보험료 .....	23
〈표 2-11〉 2018.7.31.고용보험위원회 주요 심의내용 .....	27
〈표 2-12〉 2018년 실업급여 지급일수 .....	28
〈표 2-13〉 부가가치세법 내 용역의 개념 .....	29
〈표 2-14〉 부가가치세법시행령 내 용역 및 용역 공급의 범위의 개념 .....	30
〈표 2-15〉 민법상 도급의 의의 .....	33
〈표 2-16〉 근로자파견과 도급의 구분에 대한 대법원 판결 .....	34
〈표 2-17〉 도급 방식의 종류 - 건설업의 경우 .....	35
〈표 2-18〉 프랑스 사회보호제도의 구조 .....	43
〈표 2-19〉 사회보장 관점에서 취업자 구분 .....	45
〈표 2-20〉 엔테르미탕 연혁 .....	48
〈표 2-21〉 임금대비 실업보험금 비중 .....	49
〈표 2-22〉 스탬프(cachet)의 시간 산정 .....	49
〈표 2-23〉 부칙8, 10에 따른 피보험단위기간 산정 .....	51
〈표 2-24〉 실업급여 지급 기준 .....	51
〈표 2-25〉 엔테르미탕 주요내용 .....	55
〈표 2-26〉 ‘자유직업인’의 구분 .....	57
〈표 2-27〉 독일 실업급여 지원 대상 구분 .....	58
〈표 2-28〉 독일 실업급여 구분별 제공혜택 .....	59
〈표 2-29〉 독일의 예술인 사회보험 의무가입 대상 예술 직업 .....	62
〈표 2-30〉 예술인사회보험료 부담률 .....	63
〈표 2-31〉 예술인사회보험(KSV) 주요내용 .....	65
〈표 2-32〉 2019년 사회보험부담률 .....	65
〈표 2-33〉 해외사례 시사점 .....	66
〈표 2-34〉 영화, 뮤지컬, 연극 분야 계약 유형의 조작적 정의 .....	74

## 표 목차 Contents

〈표 3-1〉 영화시장 종사자 직종 분류 .....	83
〈표 3-2〉 영화 장르 종사자의 직종과 계약의 종류 .....	84
〈표 3-3〉 영화산업 종사자의 수(2014~2016) .....	84
〈표 3-4〉 영화산업 종사자의 고용형태 .....	85
〈표 3-5〉 고용계약 체결 여부(2017년) .....	85
〈표 3-6〉 영화산업 종사자의 작품 참여 실태 .....	85
〈표 3-7〉 영화 종사자의 소득 실태(영화 참여로 인한 소득) .....	86
〈표 3-8〉 제작예산 규모별 종사자의 소득 평균 차이 .....	86
〈표 3-9〉 제작기간의 임금지급 주기 .....	86
〈표 3-10〉 독립영화 종사자의 개인 총수입(2017년) .....	87
〈표 3-11〉 독립영화 종사자의 독립영화로 인한 수입 비율(2017년) .....	87
〈표 3-12〉 직급별 종사자의 4대 보험 가입여부 .....	88
〈표 3-13〉 영화 제작예산별 종사자의 4대 보험 가입여부 .....	88
〈표 3-14〉 영화 제작예산별 종사자의 4대 보험 가입여부 .....	88
〈표 3-15〉 독립영화 종사자의 4대 보험 가입현황(2017년) .....	88
〈표 3-16〉 독립영화 종사자의 4대 보험 가입현황(2017년) .....	89
〈표 3-17〉 영화 분야 종사자의 용역 내용 .....	126
〈표 4-1〉 뮤지컬 장르 종사자의 직종 .....	140
〈표 4-2〉 뮤지컬 장르 종사자의 직종과 계약의 종류 .....	142
〈표 4-3〉 뮤지컬 분야 직종별 종사자 수 .....	143
〈표 4-4〉 뮤지컬 제작사 총 직원 수 .....	143
〈표 4-5〉 예술 및 연극, 뮤지컬 분야 일평균 보수 수준 .....	144
〈표 4-6〉 예술 및 연극, 뮤지컬 분야 1년간 총 소득 .....	144
〈표 4-7〉 공연단체 4대 보험 가입 여부 .....	144
〈표 4-8〉 조명/영상/음향 분야 직종 및 업무 .....	178
〈표 4-9〉 뮤지컬 분야 종사자의 용역 내용 .....	196
〈표 5-1〉 연극 분야 종사자의 직종 .....	212
〈표 5-2〉 연극 장르 종사자의 직종과 계약의 종류 .....	213
〈표 5-3〉 연극 분야 고용형태별 단위 비율 .....	214
〈표 5-4〉 연극 분야 지원인력 고용형태별 비율 .....	214
〈표 5-5〉 연극 산업 종사자 지난 1년 예술 활동 수입 .....	215
〈표 5-6〉 연극 산업 종사자 지난 1년 비예술활동 수입 .....	215
〈표 5-7〉 연극 산업 직군별 준비기간 .....	216
〈표 5-8〉 연극 분야 조명/영상/음향분야 직종 및 업무 .....	246
〈표 5-9〉 연극 분야 종사자의 용역 내용 .....	261
〈표 6-1〉 문화예술용역의 세부기준(안) .....	284
〈표 6-2〉 영화/뮤지컬/연극 분야 종사자들의 노무제공계약 유형화 .....	290
〈표 7-1〉 영화, 뮤지컬, 연극 분야 종사자 계약 유형과 직종 .....	299
〈표 7-2〉 영화/뮤지컬/연극 분야 종사자들의 계약유형화와 예술인 고용보험 적용 쟁점 .....	302

[그림 1-1] 예술인 고용보험 도입 대상 예술인의 범위 .....	7
[그림 2-1] 법률상 용역의 범위 .....	31
[그림 2-2] 민법의 고용관계와 노동법의 근로관계 .....	32
[그림 2-3] 용역고용의 유형과 법률관계의 적용 .....	32
[그림 2-4] 도급 계약자의 관계 .....	33
[그림 2-5] 파견계약자의 관계 .....	37
[그림 2-6] 엔터테인먼트 산업보험 재정상태 변화 .....	54
[그림 2-7] 연방보조금 부담금 .....	64
[그림 3-1] 영화의 제작과정 .....	79
[그림 4-1] 뮤지컬 제작 과정 .....	137
[그림 4-2] 제작대행사가 디자인·기술 분야 운영을 총괄하는 경우 .....	168
[그림 5-1] 연극 제작 과정 .....	207
[그림 5-2] 대학로 연극 종사자 경제활동 현황 .....	215
[그림 6-1] 영화 제작과정에 따른 계약유형의 구분 - 상업영화의 경우 .....	272
[그림 6-2] 영화 제작과정에 따른 계약유형의 구분 - 독립영화의 경우 .....	273
[그림 6-3] 영화 분야 종사자들의 계약의 구조 .....	274
[그림 6-4] 계약의 성격과 형식에 따른 영화 분야 종사자들의 분류 - 상업영화의 경우 .....	275
[그림 6-5] 계약의 성격과 형식에 따른 영화 분야 종사자들의 분류 - 독립영화의 경우 .....	275
[그림 6-6] 뮤지컬 제작과정에 따른 계약유형의 구분 .....	276
[그림 6-7] 뮤지컬 분야 종사자들의 계약의 구조 .....	278
[그림 6-8] 계약의 성격과 형식에 따른 뮤지컬 분야 종사자들의 분류 .....	279
[그림 6-9] 연극 제작과정에 따른 계약유형의 구분 .....	280
[그림 6-10] 연극 분야 종사자들의 계약의 구조 .....	281
[그림 6-11] 계약의 성격과 형식에 따른 연극 분야 종사자들의 분류 .....	282
[그림 6-12] 영화/뮤지컬/연극 분야 계약의 구조 도식화 .....	288



# 제1장

## 서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구범위 및 방법



## 제1절 연구배경 및 목적

### 1. 연구의 배경

- 예술인들은 프로젝트 단위의 단속적(斷續的) 활동으로 인한 빈번한 실업 상태, 불규칙한 수입 등으로 불안정한 고용상태를 보이나, 이들을 위한 사회적 안전망은 매우 취약한 상황. 이들이 최소한의 생활을 영위하면서 지속적 예술 활동이 가능하도록 하는 ‘예술인 고용보험’ 도입의 필요성이 꾸준히 제기됨
  - 예술인은 직업적 특수성으로 인해 ‘프리랜서’로 활동하는 경우가 많아 근로자나 자영업자를 주 대상으로 하는 고용보험의 적용에서 누락되어 다수의 예술인들이 현행 고용보험체계의 사각지대에 놓여있는 상황임
  - 「2015 문화예술인 실태조사」에 따르면 전업 예술인 중 프리랜서의 비율은 72.5%에 달하며, 고용보험 가입률은 25.1%로 일반 임금근로자의 고용보험 가입률인 66.8%의 절반에도 못 미치는 수준임. 또한 실업급여 수혜 경험률은 전체의 7.2%에 불과한 것으로 나타남<sup>1)</sup>
- 문재인 정부 출범 이후 ‘예술인 고용보험 적용’이 국정과제로 제시된바 있으며, 2018년 5월 「문화비전 2030, 사람이 있는 문화」에서 예술인 복지 강화의 일환으로 ‘한국형 예술인 고용보험 도입’이 발표됨. 또한 「새 예술정책(2018~2022), 사람이 있는 문화, 예술이 있는 삶」의 대표 사업으로도 예술인 사회보장 확대를 위한 ‘한국형 예술인 고용보험 도입 추진’이 제시됨
  - 「새 예술정책(2018~2022), 사람이 있는 문화, 예술이 있는 삶」에서는 단속적, 프로젝트 단위로 활동하는 예술인의 특성을 반영한 고용보험 도입을 통해 생활안정 및 지속가능한 창작활동 기반을 구축하는 것을 전략과제로 하고, 문체부-고용노동부-예술계 협의체를 구성·운영하여 예술분야의 직종별 특성을 반영한 가입방식, 가입대상 및 범위, 피보험기간의 산정, 예술인 구직활동의 인정 범위 등을 의견수렴을 통해 추진할 것임을 밝힘
  - 특히 프리랜서 형태의 용역계약을 주로 체결하는 예술인에게 적합한 제도를 설계할 것을 제시함
- 한편 2018년 7월 31일 고용노동부는 고용보험위원회를 개최하여 특수형태근로종사자(이하 특고)<sup>2)</sup>와 예술인의 고용보험 적용방안을 심의하고 의결함
  - 동 방안은 2017년 9월~2018년 4월까지 노사단체, 전문가 등이 참여한 ‘고용보험제도 개선 TF’에서 마련한 것으로, 임금노동자나 자영업자가 아닌 특고, 예술인도 실업급여부터 고용

1) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

2) 특수형태근로종사자(특수고용직, 特殊雇用職): 근로자처럼 일하면서도 계약 형식은 사업주와 개인 간의 도급계약으로 일하는 사람. 화물차 운전기사, 캐디, 통신업체의 현장 출동 설치기사, 학습지 강사 등

보험을 당연적용 하되 이들의 종사형태가 다양하므로 고용보험의 보호 필요성 등을 반영하여 단계적으로 적용하고 우선적으로 적용할 직종 등은 올해 중으로 노사단체, 전문가 등으로 TF를 구성하여 논의하기로 함

- 구체적인 내용은 다음과 같음

- ① 보호 필요성 등을 고려하여 단계적으로 적용하되, 적용 대상 직종에 종사하는 특고·예술인에 대한 적용제외는 최소화 함
  - \* 적용제외 대상은 TF 논의 후 고용보험위원회에서 결정하되, 임금노동자와 유사한 수준으로 최소화 (임금노동자 적용제외: 65세 이후에 새로이 고용된 사람, 일용노동자가 아닌 경우 소정근로시간 월 60시간 또는 주 15시간미만으로 3개월 미만 종사하는 사람 등)
- ② 보험료는 특고·예술인과 사업주가 공동 부담하되 임금노동자와 유사한 수준\*으로 부담, 다만 노무제공의 특성상 특고·예술인이 동일하게 부담하는 것이 합리적이지 않은 경우 사업주의 부담 비율을 달리 할 수 있도록 함
  - \* 2018년 실업급여 보험료율: 노동자와 사업주 각각 보수의 0.65%
- ③ 고용안정·직업능력개발 사업을 제외한 실업급여만 우선 적용하되, 출산전후휴가급여에 상응하는 급여 지급방안도 포함함
- ④ 실업급여는 이직 전 24개월 동안 12개월(예술인은 9개월) 이상 보험료를 납부한 비자발적 이직자 및 일정 수준 이상의 소득감소로 이직한 사람에게 지급
- ⑤ 실업급여 지급수준은 이직 전 12개월 동안 보험료 납부 기준이었던 월평균 보수의 50%로 하되, 상한액은 임금노동자와 동일하게 적용(2018년 임금노동자의 실업급여 상한액: 월 6만원)
  - \* 2018. 4월 임금노동자의 실업급여지급 수준을 현행 평균임금의 50%에서 60%로 인상하는 고용보험법 개정안을 국회에 제출함. 따라서 동 개정안이 통과되는 경우 특고·예술인의 지급액도 보수의 60%로 인상
- ⑥ 실업급여 지급기간은 임금노동자와 동일하게 적용(2018년 현재 90~240일간 지급)
  - \* 2018. 4월 임금노동자의 실업급여 지급기간을 현행 90~240일에서 120~270일로 연장하는 고용보험법 개정안을 국회에 제출함. 따라서 동 개정안이 통과되는 경우 특고·예술인의 지급기간도 120~270일로 연장

- 이에 따라 예술분야의 직종별 특성을 반영한 가입방식, 가입대상 및 범위 등을 적절히 설계하는 작업이 중요해짐
- 특히 용역계약을 체결하는 프리랜서 예술인들을 대상으로 ‘당연가입’ 방식으로 진행할 경우 이들이 체결하는 계약 내 ‘용역의 범위’를 어디까지 볼 것인가가 중요한 쟁점이 될 수 있음<sup>3)</sup>
  - 당연가입 방식은 사업주와 예술인에게 보험금 납부를 의무화시키고 잘못 설계될 경우 막대한 국가 재정이 투입될 우려가 있으므로 적용대상의 적절한 설계가 필요함. 고용보험 적용대상을 지나치게 좁게 설정할 경우 사회안전망으로서 의미를 가질 수 없게 되며, 반대로 과도하게 설정될 경우 예술계와 국가 재정 모두에 큰 부담으로 작용할 것임. 예술인 복지를 실현시키면서도 국고 재정안전성을 도모하며, 타 업계와의 형평성을 동시에 고려할 수 있는 적절한 보험 적용 및 배제 기준 설정이 필요함
  - 예술인은 명확히 구분하기 어려운 근무 기간, 불규칙한 근무 여건 등 일반적인 고용보험 체계에 적용하기 어려운 특수한 근로 형태를 가짐. 이는 예술장르에 따라서 차이가 있을 뿐만

3) 서우석(2018), 「주요국의 예술인 고용보험 사례와 예술인 사회안전망 강화를 위한 고용보험 적용방안」, 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회, 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.

아니라 동 예술분야 내에서도 직종에 따라 큰 차이를 보이고 있음. 이 중 어떤 대상에게 어떤 기준으로 고용보험을 적용할지 결정하기 위해서는 다양한 특성을 가진 예술인의 용역 계약 형태를 구체적으로 파악하고 이들을 분류하는 작업이 우선되어야 함

## 2. 연구의 목적

- 이에 본 연구는 예술계에서 행해지고 있는 문화예술용역의 실태와 특성을 파악하고, 이를 바탕으로 예술인 고용보험 도입을 위한 문화예술용역의 범위 설정 방안을 제시하고자 함
  - 특히 장르별 제작 구조와 용역의 종류, 용역계약의 형태, 근로 여건 등 예술계의 특수한 근로 환경을 다차원적으로 파악하여, 현실을 반영한 대상의 범주화를 실시
  - 특히 각 직종별 문화예술용역의 특징을 구체적으로 규정하고 있는 문화예술 용역계약의 내용을 세부적으로 살펴봄으로써 문화예술용역의 다양한 차원에서 이해하고자 함
  - 예술계 고용보험 적용과 관련한 다양한 쟁점을 종합적으로 고려하여 적절한 문화예술용역의 범위와 그 설정기준을 제시
- 구체적으로 본 연구는 예술장르 중 비교적 체계적인 업무구조를 가지고 있으며 서면계약 문화가 어느 정도 정착된 ‘영화’ 및 ‘뮤지컬’ 분야와 뮤지컬 분야와 비슷한 업무 구조를 가진 ‘연극’ 분야를 우선 연구 대상으로 선택하여, 분야별 문화예술용역의 실태를 파악하고 이를 토대로 향후 타 장르의 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역의 범위와 설정기준을 제시함

## 제2절 연구범위 및 방법

### 1. 연구의 범위

#### 가. 대상적 범위

- 본 연구는 문화예술 분야에 종사하는 다양한 직종의 용역 실태를 파악하고 예술인 고용보험 도입을 위한 문화예술용역의 범위 설정 방안을 제시하는 것을 목적으로 함
- 이를 위해 본 연구는 예술장르 중 비교적 체계적인 업무구조를 가지고 있으며 서면계약 문화가 어느 정도 정착된 ‘영화’ 및 ‘뮤지컬’ 분야와 뮤지컬 분야와 비슷한 업무 구조를 가진 ‘연극’ 분야를 우선 연구 대상으로 선택하여 문화예술용역의 실태를 심층적으로 파악함
  - 문화예술용역의 실태 파악을 위해서는 용역의 내용과 특성이 구체적으로 언급되어 있는 용역계약의 내용을 세부적으로 살펴보고, 용역계약의 체결 형태를 고찰함
  - 문화예술 분야 중 가장 산업화가 많이 진행된 영화 산업은 제작 구조가 가장 체계적이며 관련한 전문직도 잘 발달하였음. 영화계 내부의 단체협약에 의해 일찍부터 서면계약 문화가 발달하여 2015년 기준 58.8%가 계약 체결 경험이 있고, 이중 87.6%가 서면계약을 체결<sup>4)</sup>. 본 연구에서 목적으로 하는 문화예술용역의 성격 파악, 대상의 범주화 및 적용기준 설정을 효과적으로 수행 가능한 장르로 판단됨
  - 뮤지컬 산업의 경우, 대규모 제작사를 중심으로 한 체계적인 제작 구조가 정착되었으며, 저작권 귀속여부에 대한 이슈가 많아 일찍부터 서면계약 문화가 발달. 2012년 기준 계약 체결 경험자 중 79.2%가 서면계약의 경험이 있음<sup>5)</sup>
  - 연극 산업의 경우, 뮤지컬과 제작 구조가 비슷하고 동일한 종사자가 근무하는 경우가 많아 뮤지컬 장르의 영향을 받아 서면계약 문화가 빠르게 정착되는 중. 2015년 기준 49.2%가 계약 체결 경험이 있고 이중 78%가 서면계약을 체결하고 있음<sup>6)</sup>
- 한편 현재 추진되고 있는 예술인 고용보험은 ‘문화예술용역을 목적으로 노무제공계약을 체결한 프리랜서 예술인’을 대상으로 하고 있으므로, 본 연구에서는 예술인 중 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제14932호)」의 적용을 받아 이미 근로자 고용보험에 가입하고 있는 ‘임금근로자’는 제외하고, 프로젝트 기반으로 활동하여 단속적 용역 계약을 체결하는 프리랜서 예술인을 중심으로 그 실태를 파악함

4) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

5) 강석홍 외(2012), 「예술분야 표준계약서 개발 및 보급방안 연구」, 서울 : 문화체육관광부.

6) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

예 술 인		
계약에 의해 예술 활동 수행		계약 없이 예술 활동
근로계약 체결 예술인	용역 계약 체결 예술인 (프리랜서)	사업자등록증 보유 시 자영업자 고용보험 가입
근로자 고용보험 가입		

[그림 1-1] 예술인 고용보험 도입 대상 예술인의 범위

## 나. 내용적 범위

### 1) 예술인 고용보험의 의의와 도입 추진과정

- 예술인 고용보험의 의의 및 도입 추진과정
- 예술인 고용보험 도입 관련 쟁점의 검토

### 2) 문화예술용역의 개념과 현황

- 문화예술용역의 개념과 유형
- 문화예술용역의 특징
- 문화예술용역에 대한 선행연구 분석
- 예술인 고용보험 도입 및 문화예술용역 관련 해외사례 분석

### 3) 문화예술 분야별 용역 실태 분석

- 영화 분야: 영화 시장의 특징과 종사자 실태분석, 제작구조와 종사자의 용역 실태
- 뮤지컬 분야: 뮤지컬 시장의 특징과 종사자 실태분석, 제작구조와 종사자의 용역 실태
- 연극 분야: 연극 시장의 특징과 종사자 실태분석, 제작구조와 종사자의 용역 실태

### 4) 예술인 고용보험 도입을 위한 문화예술용역 범위 설정 및 적용방안

- 문화예술용역 범위 설정 기준(안) 도출: 용역의 종류 및 실태 조사 결과를 바탕으로 한 용역 형태별 분류와 범위 설정의 기준 제시
- 예술인 고용보험 도입을 위한 제언

#### 다. 공간 및 시간적 범위

- 2018년 현재를 기준으로 국내에서 그간 진행되어온 예술인 고용보험 도입 관련 선행연구의 검토 및 영화, 뮤지컬, 연극 분야 종사자의 용역 실태의 파악 및 분석
- 해외사례의 경우 한국형 예술인 고용보험제도 도입에 유의미한 시사점을 줄 수 있는 프랑스, 독일을 중심으로 조사 및 분석

## 2. 연구의 방법

### 가. 문헌 조사(literature review)

- 문화예술용역과 용역계약의 개념 및 입법적 의의, 문화예술용역 및 용역계약의 특이사항, 고용보험 적용 관련 쟁점, 관련 정책 및 법·제도 등에 대한 기존 연구보고서, 학술논문, 행정자료 등 선행연구 분석
- 「예술인실태조사», 「공연예술실태조사», 「영화산업실태조사」 등 기존 실태조사를 바탕으로 문화예술용역 및 용역계약의 현황 분석
- 기존 선행연구 조사를 통한 영화, 뮤지컬, 연극 분야의 장르 특성, 업무 구조, 문화예술용역의 종류 등 파악

### 나. 전문가 자문회의

- 영화, 뮤지컬, 연극 분야의 주요 업계 전문가를 대상으로 자문회의를 개최, 장르 특성, 업무 구조, 문화예술용역의 종류 등에 대해 자문하고, 대표성 있는 사례 및 인터뷰 대상자 선정
- 또한 고용계약, 고용보험 등의 전문가 대상 자문회의 실시를 통해 문화예술용역의 범위 설정 및 법적 성질 판단의 기본방향 제시

〈표 1-1〉 자문회의 개요

	일시/장소	자문위원	자문내용
1차	2018.10.5. 한국문화관광연구원	이병희(노동연구원), 곽은미(한국예술인복지재단)	특고 고용보험 도입과 시사점 예술인 고용보험 설계 고려사항
2차	2018.10.11. 문싯필름	최정화(한국프로듀서조합 대표)	영화계 용역 형태 및 쟁점
3차	2018.10.22. 토즈 압구정	지혜원(뮤지컬 제작자, 경희대 문화예술경영대학원 객원교수)	뮤지컬계 용역 형태 및 쟁점
4차	2018.10.24. 서울연극협회	방지영(서울연극협회 부회장)	연극계 용역계약 형태 및 쟁점
5차	2018.11.19 아이엠컬처	정인석(한국공연프로듀서협회 회장)	뮤지컬계, 연극계의 용역 쟁점 및 고용보험 적용의 문제점
6차	2018.12.27. 한국문화관광연구원	이병희(노동연구원), 이근열(근로복지공단 부장), 곽은미(한국예술인복지재단), 이동기(국민대학교 교수)	문화예술 분야 용역 범위설정(안) 적용타당성 등 자문

#### 다. 예술 프로젝트 사례분석(case study) 및 관계자 인터뷰(FGI 및 in-depth interview)

- 본 연구는 영화, 뮤지컬, 연극의 전체 제작과정에서 어떠한 종사자가 어떤 용역을 제공하고 계약을 맺고 있는지 총체적으로 정리하여 고용보험의 적용대상을 파악하기 위한 기초 연구임
  - 이를 위해서는 고용보험 적용과 실업급여 산정에 필요한 계약의 성격과 계약당사자와 이들 간의 관계, 계약기간, 보수의 지급방법, 지휘·감독 등에 대한 파악이 필요함
- 영화, 뮤지컬, 연극 분야의 다양한 문화예술용역의 형태를 집중 분석, 업무 구조에 따른 용역 계약의 특징 파악
  - 창의성과 다양성을 바탕으로 한 예술 프로젝트는 그 규모와 성격에 따라 용역 및 계약의 내용과 종사자의 근무 형태가 매우 다양함. 본 연구는 각 장르의 가장 보편적인 용역 내용을 파악하고 업계의 문화를 충분히 고려한 범주화를 통해 고용보험 적용의 기초적인 기준을 도출하는 것을 목적으로 하므로, 다양한 규모와 성격의 작품 제작 사례 중 평균 정도의 규모와 인지도, 업계의 가장 보편적인 제작 구조와 근무 형태를 가지고 있는 사례를 선택하여 조사함. 이를 통해 도출된 문화예술용역의 범주화 결과는 해당 업계의 문화를 가장 잘 반영하므로 가장 많은 정책대상에 적용가능하고, 향후 다른 성격과 규모의 프로젝트에 응용하는 데에 적절한 판단기준을 제시할 수 있을 것임
  - 같은 장르와 직종일지라도 다양한 방식으로 운영되는 예술 장르의 특성상 단일한 문화예술용역 형태를 도출하는 것은 어려운 상황임. 따라서 본 연구는 해당 장르, 해당 직종의 가장 보편적인 용역 및 용역계약 형태를 조사하되, 가능한 다양한 경우의 수를 조사하여 이를 제시함
- 영화, 뮤지컬, 연극은 모두 ‘제작사(또는 극단)’가 작품 제작의 중심에 있고, 이들이 전반적인 제작과 대부분의 용역 계약을 수행하고 있음. 따라서 본 연구는 제작사를 중심으로 용역 계약의 형태를 파악하여 문화예술용역의 특성을 알아보고, 제작사와 직접 계약을 맺지 않는 경우를 추가로 조사하는 방법을 취함
  - 1차적으로 각 장르의 대표성을 가진 협회를 선정해 해당 장르의 보편적인 용역 계약 형태를 조사. 이 후 각 장르의 용역 문화를 잘 반영하고 있다고 판단되는 프로젝트를 선정해 해당 제작사와 심층 인터뷰를 수행해 해당 프로젝트 제작을 위해 맺은 계약을 모두 조사
  - 계약의 내용 분석 및 계약당사자들과의 인터뷰를 통해 문화예술용역의 특징을 이해, 용역의 범위를 설정함
  - 관계자 인터뷰를 통해 제작사 외의 계약을 체결하는 경우를 조사하고, 문화예술용역의 내용 파악 및 범위 설정
  - 다른 분야에 비하여 아직 인적 네트워크를 통한 소규모 제작 방식을 고수하고 있는 연극 분야의 특성을 고려하여 동인제 극단, 프로덕션 극단, 제작사의 세 가지 유형 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 ‘프로덕션 극단’을 기준으로 조사를 진행함<sup>7)</sup>

- 다양한 하청계약이나 일괄수주계약이 존재하는 예술계의 제작의 특징을 고려하여, 제작사와 계약을 맺은 하청업체들을 섭외하여 용역발주처, 용역수급자, 용역수행자 간의 계약 현황과 형태, 계약 내용을 파악하여 문화예술용역의 종류를 이해함. 이후 스노우볼링(snowballing) 기법을 활용해 하청업체들과 계약을 맺은 하위 스태프도 추가로 조사, 이를 통해 각 장르의 모든 직종의 문화예술용역 현황과 형태를 조사함
  - 각 단계에 맺은 계약의 형태, 계약당사자들 간의 관계, 계약기간, 보수 내용, 지휘·감독 등을 총체적으로 파악함
  - 상당수가 느슨한 팀 형태로 되어 있는 뮤지컬과 연극 분야의 용역수급자의 형태를 고려하여 이들이 사업주의 성격을 가질 수 있는지 집중 연구. 용역수급자와 용역수행자 간의 종속 관계, 노무제공형태, 조직의 구조 등을 조사
- 시나리오, 작곡, 음악감독 등 용역 외 저작권, 대여비 등 여러 항목이 복합적으로 명시되는 혼합계약의 경우, 용역계약과 그 외 계약들의 세부 내용을 면밀히 살핌. 문화예술용역과 그 외 내용이 구분 가능한 지를 살펴보고, 보수 내용에 용역 인건비만을 구분할 수 있는지를 조사함
  - 극작가, 번역, 각색 등과 같은 창작 분야에 해당하는 직군의 경우 저작권 계약의 성격을 가지고 있음. 이 경우, 계약 내용을 파악하고 문화예술용역의 성격을 가지는 경우만을 연구의 대상으로 함
  - 기술지원 분야에 해당하는 무대, 조명, 음향, 기술의 감독 및 하위 스태프의 용역계약은 원청(계약 발주자)과 역수급자, 용역실행자 간의 관계에 따라 고용보험의 사업주 지정 방법이 달라지므로 계약의 내용과 노무상 관계를 구체적으로 살펴봄
- 한편 「예술인복지법」 제2조(정의)에서 규정하는 “예술인”의 정의를 적용하여 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동에 종사하는 영화, 뮤지컬, 연극 직무 종사자를 구체적인 조사 대상으로 함
  - 이렇게 섭외된 연극, 뮤지컬, 영화 분야의 주요 관계자를 대상으로 다음 <표 1-2>와 같이 노무제공형태와 종사형태를 파악하고, 향후 고용보험 적용을 위한 문화예술용역의 구체화 및 범주화를 진행함

7) 동인제 극단의 경우, 참여자 간의 관계가 수평하고 공연 수익금은 1/n의 배분이라는 형태로 운영되고 있어, 참여자 중 누군가를 용역계약을 위한 사업주를 특정할 수 없다는 문제점이 있음. 제작사의 경우, 2000년대 초중반까지는 연극 전문 제작사가 존재했으나 연극 시장의 축소와 지원 사업 위주의 극단 운영이 많아지면서 현재는 거의 사라짐

〈표 1-2〉 문화예술용역의 범주화를 위한 조사 내용 범위

구분	세구분	내용
용역내용		업무 역할 및 성격, 노무제공의 형태, 장소, 기간, 보수지급방법 등
용역 관계	계약당사자	계약체결 주체 및 구성(직접수행 또는 제3자 용역계약), 계약자 간 관계(용역발주처, 용역수급자, 용역수행자), 서면계약 체결 여부 등
	종속관계	용역발주처-용역수행자 간의 종속관계의 정도(개별계약의 경우), 용역발주처-용역수급자-용역수행자 간의 종속관계의 정도(제3자 계약자와 용역수급자(용역계약자)-용역수행자 간의 종속관계의 정도, 용역수급자의 업무 역할
직접 수행	복수계약	동시에 복수의 용역계약을 체결하는 지 여부, 용역서비스를 제공받는 사업주가 여럿인지 여부, 전속계약의 여부 등
제3자 사용 계약	사업주 특정	용역수급자와 용역수행자와의 관계, 업무종속 정도, 보수지급방법, 노무제공형태, 용역발주자와 용역수행자 간의 개별 계약 가능 여부, 용역수급자가 사업자등록증을 가지지 않는 경우, 용역 수급자의 당연가입 제외 문제 등
	복수계약	동시에 복수의 용역계약을 체결하는 지 여부, 용역서비스를 제공받는 사업주가 여럿인지 여부, 전속계약의 여부, 용역기간 중 업무 종속 정도 등
용역 종류	용역계약 성격구분	고용계약 여부, 위임계약 여부, 판매계약 여부, 용역의뢰 형태, 준비기간, 보수지급방법 등
지위 판단	예술인 지위판단	노무제공형태, 사업주와의 관계, 업무종속 정도 등
겸직	겸직여부	예술활동과 다른 직업활동을 오가는 비율, 각 활동기간, 보수 등
이직	이직사유	이직 사유, 용역계약기간 실태 등

○ 각 분야의 심층인터뷰 명단은 다음과 같음

〈표 1-3〉 관계자 심층인터뷰 개요

일시/장소	인터뷰 대상	인터뷰 내용
2018.11.13. 영화사 두둥	김성철 (영화 <박열> 프로듀서)	영화 <박열> 등의 사례로 본 영화계 용역 형태 및 세부 내용
2018.11.14. 영화사 시선	강지연 (영화 <아이 캔스피크> 프로듀서)	영화 <아이 캔스피크> 등의 사례로 본 영화계 용역 형태 및 세부내용
2018.11.14. 블루스퀘어 북파크	박자명 (영화 <허스토리> 프로듀서)	영화 <허스토리> 등의 사례로 본 영화계 용역 형태 및 세부내용
2018.11.21. 한국문화관광연구원	강병원 (주)라이브 대표)	뮤지컬 <팬레터> 등의 사례로 본 뮤지컬계 용역 형태 및 세부내용
2018.11.21. TDS공연기술연구소	어경준 (TDS공연기술연구소 대표)	공연기술분야의 스태프 용역 실태조사, 계약체결 형태 및 세부내용 등
2018.11.28. 극단 마방진	고강민 (극단 마방진 대표)	연극 분야 용역 실태 및 형태 등

일시/장소	인터뷰 대상	인터뷰 내용
2018.12.5. 블루스퀘어 북파크	이연구 (스태이지 캠프 대표)	공연 기술분야 및 제작대행사 용역 실태 조사
2018.12.5. EMK	인형근 ((주)EMK 이사)	뮤지컬 분야 용역 실태 및 형태 등
2018.12.6. 토즈 강남구청역점	송동환(배우)	영화, 연극 분야의 배우의 용역 형태 및 세부내용
2018.12.6. 토즈 강남구청역점	배영란(배우)	영화, 연극 분야의 배우의 용역 형태 및 세부내용
2018.12.6. 토즈 강남구청역점	차병찬 (영화 연출부 스태프)	영화, 연극 분야의 스태프의 용역 형태 및 세부내용
2018.12.12. 예술의전당 테라로사	백시원 (73컴퍼니 대표)	조명기술 분야의 스태프 용역 형태 및 세부내용
2018.12.13. 대학로 장	최영수 (Creative Cue 대표)	무대 크루 스태프의 용역 형태 및 세부내용 등



## ■ 제2장 ■

# 예술인 고용보험 도입과 문화예술용역

제1절 예술인 고용보험의 의의와 쟁점

제2절 예술 분야 노무제공의 특징과 용역의 개념

제3절 해외사례 분석

제4절 소결: 문화예술용역의 개념과 범주 설정방향



## 제1절 예술인 고용보험의 의의와 쟁점

### 1. 고용보험의 개념과 체계

#### □ 고용보험의 개념

- ‘고용보험’이란 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력개발·향상, 실직근로자의 생활 안정 및 재취업을 지원하기 위해 근로자와 사업주가 공동으로 부담하여 마련한 기금으로 운영하는 사회보험제도
  - 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 실업보험사업 외에도 적극적인 취업알선을 통해 재취업 촉진, 근로자의 고용안정사업, 근로자 직업능력개발 등 근로자의 고용 및 생활안정과 관련한 다양한 사업을 연계해서 실시하는 사회보험제도<sup>8)</sup>
  - 단순히 실직자의 생계를 지원하는 사후적·소극적 실업급여 제도를 넘어, 사전적이고 적극적인 차원의 직업능력개발과 노동시장 구조개편을 위한 종합적인 노동시장정책 수단임<sup>9)</sup>
- 이 중 ‘실업급여’란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 근로자가 재취업활동을 하는 기간에 급여를 지급함으로써 생활안정과 재취업을 지원하는 사업임
  - 실업급여는 근로자(보수의 0.65%)와 사업주(보수총액의 0.9~1.5%)가 공동 부담하는 기금으로 만든 재원을 바탕으로 근로자의 생활에 필요한 급여를 지급하여 실직근로자의 생활에 안정을 주고 근로자의 직업능력의 개발·향상을 통한 재취업 지원하고자 함

〈표 2-1〉 고용보험 사업범위

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 근로자가 실직하였을 경우 일정기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정 그리고 원활한 구직활동을 위하여 실업급여 지급</li> <li>② 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하거나 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주를 지원하여 근로자의 고용안정 및 취업취약계층의 고용촉진 지원</li> <li>③ 사업주가 근로자에게 직업훈련을 하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련을 받을 경우 사업주·근로자에게 일정비용 지원</li> </ul> |
|---|

- 고용보험의 1차적인 ‘가입대상’은 「근로기준법」에 규정된 근로자로 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”를 말함
  - 그러나 특례조항에 따라 근로자는 아니지만 특수형태근로종사자, 자활수급자, 현장실습생 등도 근로자와 동일하게 고용보험을 적용함
  - 위험률 및 규모 등을 고려하여 일부 사업 또는 사업장은 의무 가입 대상에서 제외하기도 함

8) 근로복지공단(2018), 「2018년도 산재고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」, 울산 : 근로복지공단.

9) 고용노동부(2018), 「2018년판 고용보험백서」, 세종 : 고용노동부 내용을 정리함

〈표 2-2〉 고용보험가입 적용제외 대상

① 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 ② 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동 ③ 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 공사로 다음 각 호에 해당하는 공사 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제1항 제2호에 따른 총공사금액이 2천만원 미만인 공사 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
---

- 고용보험은 근로자와 사업주가 공동으로 보험료를 부담하므로 사업주도 보험가입자가 됨. 보험가입자인 사업주는 근로자의 보수 지급할 때, 보험료를 원천징수하여 국가에 이를 신고할 의무를 가짐
  - 다만 사업주가 사업 영위 활동으로 각종 보험행정 신고 업무 등의 의무 사항을 이행하기 어려울 때를 대비하여 복수의 대리인<sup>10)</sup>을 선임할 수 있음<sup>11)</sup>

〈표 2-3〉 고용보험 가입대상과 혜택

구분	가입대상	보험료 산정 및 납부
근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1인 이상의 근로자를 고용하는 사업 또는 사업장 모두</li> <li>※ 적용제외 근로자: 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자, 1개월간 소정 근로시간이 60시간 미만인자(1주간 소정근로시간이 15시간 미만인자 포함). 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 공무원, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자, 외국인 근로자, 「별정우체국법」에 의한 별정우체국 직원</li> <li>· 당연가입: 근로자를 고용하는 모든 사업장은 원칙적으로 모두 당연가입 대상</li> <li>· 임의가입: 사업장의 규모 등으로 당연가입 대상에서 제외된 경우, 사업주가 근로자 과반수 이상의 동의를 얻으면 근로복지공단의 승인을 얻어 가입 가능</li> <li>※ 당연가입 적용 제외 대상: 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가 소비 생산활동, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제1항 제2호에 따른 총 공사금액이 2천만원 미만인 공사, 연면적 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 실업급여: 근로자 0.65%, 사업주 0.65% 고용보험에 가입한 사업장에서 이직일 이전 18개월간 중 180일 이상 근무하다가 회사의 경영사정 등 비자발적으로 이직하여 실업한 상태에서 적극적으로 재취업활동을 하는 사람. 자발적인 퇴직의 경우 실업급여 대상에서 제외됨</li> <li>· 고용안정·직업능력개발                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 150인 미만: 0.25%</li> <li>- 150인 이상 우선지원 대상기업: 0.45%</li> <li>- 150인 이상 ~ 1,000인 미만: 0.65%</li> <li>- 1,000인 이상 및 국가·지방자치단체가 직접 행하는 사업: 0.85%</li> </ul> </li> <li>※ 우선지원대상기업: 상시근로자수가 산업별 기준 이하인 기업</li> </ul>

10) 대리인의 범위: 대리인은 '보험료징수법 시행령 제5조'에 규정하고 있으며, 보험관계 성립사업장 단위별로 1명 이상의 대리인을 선임하여 보험사무를 대리할 수 있음

- 법인인 경우 → 임직원, 변호사, 노무사
- 개인인 경우 → 임직원, 변호사, 노무사, 배우자, 직계 존·비속, 형제자매

11) 근로복지공단(2018), 「2018년도 산재고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」, 울산 : 근로복지공단.

구분	가입대상	보험료 산정 및 납부
일용직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1월 미만의 기간 동안 고용된 근로자.</li> <li>· 주로 건설근로자(비계공, 벽돌공, 목수, 용접공 등)가 해당. 그 외 중국집 배달원, 급식 조리원, 식당 주방 보조원, 백화점 세일기간 동안 고용된 사람 등</li> <li>※ 임금계산이나 지급이 일단위로 이루어진다 해도 근로계약기간이 1개월 이상인 경우는 일용근로자로 볼 수 없음</li> <li>※ 사업이 몇 단계 도급에 의해 행해지는 경우에는 원수급인을 고용보험법의 적용을 받는 사업주로 봄(단 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 보험료의 납부를 인수하는 경우로서 원수급인의 신청에 의해 고용노동부장관(근로복지공단)의 승인을 얻은 경우에는 하수급인이 고용보험법의 적용을 받는 사업주가 됨. 그러나 원수급인은 하수급인이 고용하는 근로자 개개인의 변경사항을 알 수 없으므로 하수급인이 고용하고 있는 근로자에 대한 고용보험 피보험자격 신고를 하여야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일용근로자의 경우 고용보험을 180일 이상 가입한 일용근로자가 수급자격 신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만이어야 함</li> </ul>
자영업자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자를 사용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주(0~49인의 근로자가 있는 자영업자는 본인이 희망하는 경우에 가입이 가능)</li> <li>- 가입을 희망하는 자영업자는 사업자등록증상 개업연월일로부터 5년 이내에 가입하여야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고용노동부 장관이 고시한 '기준보수' 중에서 등급 선택</li> <li>· 실업급여: 2%</li> <li>· 고용안정·직업능력개발: 0.25 예정</li> <li>· 실업급여 지급일수: 피보험기간에 따라 90~180일 지급</li> </ul>

□ 보험료의 산정과 지원

- 보험료는 근로자의 '개인별 월평균 보수'에 '보험료율'을 곱하여 산정함. 매월 근로복지공단이 부과하고 건강보험공단이 통합하여 징수함(건설업과 별목업 제외)

· 산재보험료= 개인별 월평균 보수 × (사업종류별 보험료율+출퇴근재해 보험료율)  
 · 고용보험료= 개인별 월평균 보수 × (실업급여보험료율+고용안정·직업능력개발사업보험료율)

- 보험료의 부담 원칙

· 산재보험료: 사업주 전액부담  
 ※ 특수형태근로종사자는 사업주와 근로자가 보험료의 1/2을 각각 부담  
 · 고용보험료  
 - 실업급여: 사업주와 근로자가 보험료의 1/2을 각각 부담  
 - 고용안정·직업능력개발사업: 사업주 전액부담

- 여기에서 '보수'란 「소득세법」에 따른 근로소득에서 비과세근로소득을 뺀 금액으로 「소득세법」에 따른 '총급여액<sup>12)</sup>'의 개념과 동일함. '근로소득금액<sup>13)</sup>'의 개념과는 상이하며, 연말정산에 따른 갑근세 원천징수 대상 근로소득과 동일
- 「소득세법」상 '근로소득'은 「근로기준법」에 의한 '임금'보다 광의의 개념으로 고용관계와 기타 이와 유사한 계약으로 근로를 제공하고 지급받는 모든 경제적 가치물을 말함<sup>14)</sup>

12) "총급여액"이란 소득세법에 의한 비과세소득의 금액을 제외한 근로소득 금액의 합계액을 말한다.  
 13) "근로소득금액"이란 소득세법에 의한 근로소득 금액의 합계액(총급여액)에서 근로소득공제를 적용한 금액을 말한다.

- 보험료율은 보험수지의 추이와 경제상황 등을 고려하여 1000분의 30범위 내에서 고용안정·직업능력개발사업의 보험료율 및 실업급여의 보험료율로 구분하고 결정함

〈표 2-4〉 보험사업별 보험료율 및 부담

구 분		'99. 1. 1.이후		'03. 1. 1.이후		'06. 1. 1.이후		'11. 4. 1.이후		'13. 7. 1.이후	
		근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주
실업급여		0.5%	0.5%	0.45%	0.45%	0.45%	0.45%	0.55%	0.55%	0.65%	0.65%
고용안정			0.3%		0.15%		×		×		×
고용안정·직업능력개발사업	150명 미만 기업		0.1%		0.1%		0.25%		0.25%		0.25%
	150명 이상 (우선지원대상기업)		0.3%		0.3%		0.45%		0.45%		0.45%
	150명 이상~ 1000미만 기업		0.5%		0.5%		0.65%		0.65%		0.65%
	1000명 이상 기업, 국가·지방자치단체		0.7%		0.7%		0.85%		0.85%		0.85%

- 두루누리 사회보험료 지원
  - 두루누리 사회보험료 지원 사업은 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 근로자의 고용보험료와 국민연금의 일부를 국가가 지원해주는 것으로 사회보험 가입 부담을 덜어줌으로써 사회보험 사각지대를 해소하기 위한 사업. 2012년 7월부터 사회보험 가입 확대를 위해 시행
  - 지원대상은 고용보험 가입대상 근로자 수가 10명 미만인 사업장. 또한 근로자의 월평균보수가 아래 〈표 2-5〉와 같이 지원상한액 미만인 경우
  - 일용직의 경우 근로내용확인신고서에 기재된 월별 보수총액이 해당 연도 보수기준의 상한액 미만인 근로자

〈표 2-5〉 두루누리 사회보험료를 지원하는 근로자 월평균보수의 기준액

구 분	2017년	2018년
지원 기준액	140만원 미만	190만원 미만

14) 근로소득의 범위(근로복지공단, 2018)

- ① 근로 제공으로 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여
- ② 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관 결의에 의하여 상여로 받는 소득
- ③ 법인세법에 의하여 상여로 처분된 금액
- ④ 퇴직으로 인하여 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득

〈표 2-6〉 두루누리 사회보험료 지원의 선정 기준

지원대상 근로자의 보수	지원 수준		적용시기	
월평균보수액 또는 월별보수총액 140만원 미만	사업주와 근로자가 부담하는 고용보험료 중 신규가입자 3/5, 기존가입자 2/5		2017	
월평균보수액 또는 월별보수총액 190만원 미만	사업규모	5명 미만	사업주와 근로자가 부담하는 고용보험료 중 신규가입자 90/100, 기존가입자 40/100	2018
		5명 이상 10명 미만	사업주와 근로자가 부담하는 고용보험료 중 신규가입자 80/100, 기존가입자 40/100	

주1) 고용보험료: 사업주 0.9%(고용안정·직업능력개발사업 0.25%, 실업급여 0.65%), 근로자 0.65%(실업급여)

주2) 고용보험료 지원수준: 고용노동부장관이 보건복지부장관과 협의하여 고시

#### ○ 특수형태근로종사자에 대한 특례

- 고용보험은 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 특수형태근로종사자를 위한 특례 조항을 마련하고 있음
- 다음 요건을 충족하는 자는 고용보험의 혜택에 해당할 수 있음. ① 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것. ② 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것
- 둘 이상의 사업장에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우 여러 사업장에서 노무를 제공하더라도 하나의 주된 사업장을 결정하고 이에 따른 보험관계를 적용하여야 함. 주된 사업장은 종사자의 소득·시간을 고려하여 지정하며, 자신의 종사 시간, 소득 등을 고려하여 매 연도마다 2회에 한하여 주된 사업장의 변경 신청 가능
- 그러나 나중에 입직한 사업장의 종사 직종과 먼저 입직한 사업장의 종사 직종이 서로 다르고 노무 제공 시간과 장소 등이 구분되는 경우 각각의 직종을 모두 고용보험을 적용함

〈표 2-7〉 퀵서비스기사 및 대리운전 기사의 전속성 기준(고용노동부 고시 제2017-21호)

<p>■ 퀵서비스기사의 전속성 기준</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무만 수행하는 사람</li> <li>2. 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람             <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 소속(등록) 업체의 배송업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람</li> <li>나. 순번제 등 소속(등록) 업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 사람</li> <li>다. 업무를 수행함에 있어 퀵서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)를 사용하지 않고 배송업무를 배정받아 수행하는 사람</li> </ol> </li> <li>※ 퀵서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)란 퀵서비스 정보의 수집, 저장, 작성, 검색 및 통신기능이 결합된 단말기를 말함</li> <li>라. 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속(등록) 업체 배송업무를 주로 수행하는 사람</li> <li>마. 소속(등록)업체에서 전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사하는 사람. 이 경우 이와 관련된 소득 및 시간에 대한 구체적 기준은 근로복지공단이 매년 해당 업종의 실태를 조사하여 별도로 정한다.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 제1호 또는 제2호에 해당하는 사람인지 여부를 판단함에 있어서는 소속(등록)업체의 업무 개시 또는 종료시간이 있는지 여부, 배달(콜)배정 등 소속(등록)업체의 배달업무 규칙이 운영되어 해당 규칙에 따라 배송업무를 수행하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 해당 규칙을 준수하지 않으면 불이익이 있는 경우</li> </ul> </li> </ol> <p>■ 대리운전기사의 전속성 기준</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 서면 약정을 통해 소속(등록) 업체 이외의 다른 업체의 대리운전업무를 수행할 수 없는 사람</li> <li>2. 하나의 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람             <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 소속(등록) 업체의 대리운전업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람</li> <li>나. 대리운전 관제프로그램을 사용하지 않는 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람</li> </ol> </li> <li>※ 대리운전 관제프로그램이란 대리운전 정보의 수집·저장·작성·검색 및 통신이 가능하도록 고안된 프로그램을 말함</li> </ol>
--

〈표 2-8〉 퀵서비스기사의 전속성 기준 제2호 마목 후단에 따라 근로복지공단이 정하는 소득 및 종사시간 공고

<p>■ 소득 및 종사시간의 기준</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 소득: 월 1,188,800원</li> <li>나. 종사시간: 월 114시간</li> <li>※ 종사일 별로 최초 배송업무를 개시한 시점부터 최종 배송업무를 마친 시점까지 시간의 합산(휴게 및 대기시간을 포함)</li> </ol> <p>■ 소득 및 종사시간 적용기준</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 소득 및 종사시간은 다음과 같이 산정한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 소득은 소속(등록)업체 사업주가 지급하는 배달 수수료를 합하여 산정한다.</li> <li>○ 종사시간은 업무에 종사한 날을 기준으로 최초 배송업무를 개시한 시점부터 최종 배송업무를 마친 시점까지 시간을 합하여 산정한다.</li> <li>○ 배송업체별 종사시간은 해당 업체의 배달(콜)을 시작한 시점부터 다른 업체의 배달(콜)을 시작하기 전까지 시간을 합하여 산정한다.</li> </ul> </li> <li>나. 소득이나 종사시간은 매월 초일부터 말일 단위로 산정하며, 해당 월에 전속성이 인정되는 경우 다음달 말일까지 전속성이 있는 것으로 본다.</li> </ol> <p>■ 시행일: 2018. 1. 1.</p>
---

○ 근로자를 사용하지 아니하거나, 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주 중 아래 요건에 모두 해당하는 자영업자는 누구나 고용보험에 가입 가능함

〈표 2-9〉 50명 미만 근로자를 사용하는 사업주의 고용보험 가입 요건

- ① 본인 명의의 사업자등록증 보유
- ② 근로자를 고용하지 않거나, 50명 미만의 근로자를 고용하는 자영업자(개인 사업장은 대표자, 법인 사업장은 대표이사)
- ③ 사업자등록증 상의 개업연월일로부터 5년 이내인 자
- ④ 근로자로서 피보험자격을 취득하고 있지 않은 자(단, 일용근로자와 자영업자로 이중 취득되어 있는 경우 본인의 희망에 따라 선택 가입 가능)
- ⑤ 특정 업종(부동산임대업, 가구내고용활동, 5인 미만의 농업·임업·어업, 소규모공사 등)의 사업을 영위하지 않을 것

주1) 고용보험에 가입한 자영업자가 50명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 본인이 피보험자격을 유지하려는 경우에는 계속하여 보험에 가입된 것으로 봄

- 자영업자에 대한 보험료 산정은 고용노동부 장관이 고시한 자영업자 고용보험 월 보수액 중 보험가입자가 선택한 월 보수액을 기준으로 함
- 보험료의 산정방식은 ‘월 보험료 = 실업급여 고용보험료 + 고용안정·직업능력개발사업 고용보험료’. 실업급여 고용보험료는 ‘선택한 등급의 기준보수액 × 실업급여 고용보험료율(2%)’로 함

〈표 2-10〉 2018년도 등급별 자영업자 월 고용보험료

(단위: 원)

등급	기준보수	실업급여 (2%)	고용안정·직업능력개발 (0.25%)	합계 (2.25%)
1등급	1,540,000	30,800	3,850	34,650
2등급	1,730,000	34,600	4,320	38,920
3등급	1,920,000	38,400	4,800	43,200
4등급	2,110,000	42,200	5,270	47,470
5등급	2,310,000	46,200	5,770	51,970
6등급	2,500,000	50,000	6,250	56,250
7등급	2,690,000	53,800	6,720	60,520

주1) 성립일이나 소멸일이 속하는 달의 보험료는 일할 계산됨

## 2. 예술인 고용보험 도입 추진과정과 쟁점

- 낮은 예술 활동 수입과 사회안전망 사각지대, 불공정관행 등 예술인의 열악한 종사환경이 지속적으로 문제로 제기되는 가운데, 2011년 1월 시나리오 작가 최고은씨가 생활고로 사망한 사건이 발생했으며, 이를 계기로 같은 해 10월 「예술인복지법(법률 제13970호)」이 국회를 통과. 2012년 11월 시행되면서 문화예술인의 복지증진과 지원강화를 위한 법적 기반이 마련됨
  - 2012년 11월 「예술인복지법」 제8조에 근거하여 예술인 복지정책 실행기관인 한국예술인복지재단이 설립. 예술인을 위한 사회보장 확대와 긴급복지지원, 직업안정 지원 등의 사업을 수행 중
- 한국예술인복지재단은 사업 초기부터 ‘예술인 창작준비금 지원’ 사업을 실시하고 일정 소득 이하 소득, 고용보험 미가입 예술인에게 실업기간 중 실업급여에 준하는 지원금을 지급하는 ‘긴급복지사업’을 추진하여 예술인들의 최저 생활을 보장할 수 있는 기반을 마련함
- 그러나 ‘예술인 창작준비금 지원’ 사업은 단속적인 활동특성으로 인해 수입이 낮거나 불규칙한 예술인이 작업을 이어나갈 수 있도록 지원한다는 취지가 있으나 연간 지원가능 최대 인원이 4,500명(2018년 기준)으로, 예술계의 전반적인 열악한 상황 개선에는 한계가 있어 예술인을 위한 고용보험의 필요성이 끊임없이 제기되어 옴
  - 고용보험은 비자발적인 실업에 대비한 사회적 안전망으로 빈번한 실업상태를 가지는 예술인에게 필요한 사회보험 제도임
  - 한국예술인복지재단은 2015년부터 ‘예술인 사회보험료 지원 사업’을 실시. 표준계약서를 통해 용역계약을 체결하고 예술활동증명 승인이 완료된 예술인과 이들과 계약을 체결한 사업주를 대상으로 고용보험료의 50%를 지원하는 사업을 진행함. 그러나 이 사업은 근로자로 활동하는 예술인과 사업자를 대상으로 하고 있어, 용역계약이 많은 다수의 예술인들이 이에 배제되어 있는 상황
- 한국예술인복지재단을 중심으로 고용보험 도입을 위한 실태조사와 제도 연구 등을 수행. 국회에서도 고용보험 도입을 위한 입법적 노력 진행
  - 2013년 정부 국정과제로 ‘예술인 사회보험 적용확대 등 창작안전망 구축’이 확정되어 고용노동부와 문체부 협업 과제로 예술인 고용보험 도입 추진 진행
  - 「예술인 고용보험 적용을 위한 연구(문화체육관광부, 2014)」, 「예술인 종사실태를 고려한 고용보험 적용연구(고용노동부, 2016)」 등을 바탕으로 예술인의 고용보험 적용을 위한 「고용보험법」 개정안 법안이 발의
  - 2016년 9월 예술인 고용보험 제도 도입을 위한 「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」 개정안 발의(장석춘 의원 대표 발의), 2016년 12월 예술인 고용보험료 지원을 위한 「예술인복지법」 개정안 발의(조훈현 의원 대표 발의)

- 문재인 정부는 2018년 5월 「문화비전2030, 사람이 있는 문화」에서 예술인 복지강화의 일환으로 ‘한국형 예술인 고용보험 도입’을 발표했으며, 「새 예술정책(2018~2022), 사람이 있는 문화, 예술이 있는 삶」에서도 “예술인의 삶을 지키는 복지”를 핵심과제로 제시. ‘예술인 사회보장 확대’ 정책 중 하나로 ‘한국형 예술인 고용보험 도입 추진’을 발표함
  - 프리랜서 용역계약을 주로 체결하는 예술인에게 초점을 맞춘 예술인 실업급여 제도 수립을 계획하고, 2018년 내 관련 입법 절차 완료 후 2019년부터 시행 계획 발표
  - 고용보험료 납부주체는 계약 체결의 쌍방인 예술인과 사업주가 보험료를 분담하는 방식. 영세한 예술인과 사업주의 보험료 부담 완화를 위해 문화체육관광부에서 보험료 일부를 국고 지원하는 방식을 검토 중
- 전문가 논의를 거쳐 2014년부터 ‘임의가입’ 도입을 추진하였으나, 이후 예술인 현장과 고용보험 관련 전문가의 의견을 수렴하여 현재에는 ‘당연가입’ 방식으로 예술인 고용보험을 추진하는 것이 더 실효성이 있다는 의견이 제시됨
  - 당연가입을 적용하기에는 사업주 특징이 어렵고 경제적 기반이 영세한 사업주가 많으며 예술인 고용보험에 대한 예술인들의 인식이 취약하다는 이유로 임의가입으로 우선 추진하자는 방향으로 진행하였음. 이후 법안 발의까지 이어졌으나, 현장 의견을 수렴하는 과정에서 임의가입을 통해서는 사회보험 재정의 확보나 사회보험의 본 취지를 살리기 어렵다는 점이 지적
  - 용역계약을 체결하는 프리랜서 예술인을 특수형태근로종사자와 동일하게 고용보험에 당연가입 하도록 추진하는 방법이 논의

### 3. 예술인 고용보험 도입 계획

- 고용노동부는 2017년 9월부터 2018년 4월까지 노사단체, 전문가 등이 참여한 ‘고용보험제도 개선 TF’를 출범, 고용보험의 기금운영, 제도개선에 관한 방안을 마련함
  - 2017년 7월, ‘특수형태근로종사자(이하 특고) 및 예술인의 고용보험 적용’이 국정과제로 선정된 후, 같은 해 9월부터 2018년 4월까지 노동계와 경영계 및 전문가 등으로 구성된 ‘고용보험제도 개선 TF’가 총 15회의 회의를 거침. 이후 2018년 6월~7월, 종사자단체(12개 직종, 35개소) 및 사업주단체(12개 직종, 43개소)가 21회의 간담회를 개최하며 의견을 수렴함
- ‘고용보험제도 개선 TF’에서 논의된 내용을 토대로 2018년 7월 31일 노동계, 경영계, 공익, 정부위원 각각 4명으로 구성된 ‘고용보험위원회(위원장: 고용노동부차관)’를 열어 “특수형태근로종사자와 예술인의 고용보험 적용 방안”을 심의하고 의결하였음
  - 임금노동자나 자영업자가 아닌 특고, 예술인도 실업급여부터 고용보험을 당연적용 및 고용보험 적용을 위한 근거 마련 등이 의결되었음. 임의가입 방식은 사회보험 취지를 살리기 어렵다는 지적이 제기되면서 ‘당연가입’으로 방향을 틀었으며, 특수고용직·예술인은 고용보험 당연적용(의무가입) 대상으로 함
  - 특히 종사형태가 다양한 직업군의 특성을 반영하여 고용보험의 보호 필요성을 검토 후 우선 적용 직종, 단계적 적용 방안 등 구체적인 사항은 노사단체, 전문가 등으로 TF를 구성하여 논의하기로 함
- 특고 및 예술인 고용보험 적용의 구체적인 내용은 다음과 같음
  - ① 보호 필요성 등을 고려하여 단계적으로 적용하되, 적용 대상 직종에 종사하는 특고·예술인에 대한 적용제외는 최소화함
    - \* 적용제외 대상은 TF 논의 후 고용보험위원회에서 결정하되, 임금노동자와 유사한 수준으로 최소화(임금노동자 적용제외: 65세 이후에 새로이 고용된 사람, 일용노동자가 아닌 경우 소정근로시간 월 60시간 또는 주 15시간 미만으로 3개월 미만 종사하는 사람 등)
  - ② 보험료는 특고·예술인과 사업주가 공동 부담하되 임금노동자와 유사한 수준<sup>15)</sup>으로 부담, 다만 노무제공의 특성상 특고·예술인이 동일하게 부담하는 것이 합리적이지 않은 경우 사업주의 부담 비율을 달리 할 수 있도록 함
  - ③ 고용안정·직업능력개발 사업을 제외한 실업급여만 우선 적용하되, 출산전후휴가급여에 상응하는 급여 지급방안도 포함함
  - ④ 실업급여는 이직 전 24개월 동안 12개월(예술인은 9개월) 이상 보험료를 납부한 비자발적 이직자 및 일정 수준이상의 소득감소로 이직한 사람에게 지급
  - ⑤ 실업급여 지급수준은 이직전 12개월 동안 보험료 납부 기준이었던 월평균 보수의 50%로

15) 2018년 실업급여 보험료율: 노동자와 사업주 각각 보수의 0.65%

하되, 상한액은 임금노동자와 동일하게 적용(2018년 임금노동자의 실업급여 상한액: 일 6만원)

- \* 2018년 4월 임금노동자의 실업급여지급 수준을 현행 평균임금의 50%에서 60%로 인상하는 고용보험법 개정안을 국회에 제출함. 따라서 동 개정안이 통과되는 경우 특고·예술인의 지급액도 보수의 60%로 인상

⑥ 실업급여 지급기간은 임금노동자와 동일하게 적용(2018년 현재 90~240일간 지급)

- \* 2018년 4월 임금노동자의 실업급여 지급기간을 현행 90~240일에서 120~270일로 연장하는 고용보험법 개정안을 국회에 제출함. 동 개정안이 통과되는 경우 특고·예술인의 지급기간도 120~270일로 연장

〈표 2-11〉 2018.7.31.고용보험위원회 주요 심의내용

□ 적용대상·방법

- 임금노동자 또는 자영업자가 아닌 특수형태근로종사자·예술인도 고용보험을 당연적용(의무가입) 하되,
  - 종사형태의 다양성과 고용보험 보호 필요성 등을 고려하여 단계적으로 적용
  - 적용대상 직종 등은 2018년 중으로 노사단체, 전문가 등으로 구성할 TF에서 방안을 마련한 후 '고용보험위원회'에서 결정

□ 적용사업

- 실업급여만 적용하고, 고용안정·직업능력개발 사업은 제도 시행 성과 분석후 도입 결정
- 모성보호급여는 출산전후휴가급여에 상응하는 급여만 적용하되, 구체적인 적용방안은 향후 구성된 TF에서 마련
  - \* 육아휴직급여는 육아기간 중 소득활동 단절 등에 대한 객관적인 확인 곤란 등 부정수급 관리의 어려움을 고려하여 제외

□ 보험료

- 특고·예술인과 사업주가 각각 1/2을 부담하되, 노무제공의 특성상 특고·예술인과 사업주가 동일한 수준으로 부담하는 것이 합리적이지 않은 경우 사업주의 부담 비율을 달리 할 수 있도록 예외 허용
  - 보험료율은 임금노동자와 동일하게 적용하거나, 육아휴직급여 지급이 제외되므로 이보다 낮은 요율을 적용
    - \* 2018년 임금노동자 실업급여 보험료율: 노사 각각 보수의 0.65%
    - \* 보험료를 확정을 위한 연구용역 추진 중
- 「소득세법」에 따른 소득 중 비과세소득을 제외한 소득에서 직종별로 정해진 비용①을 공제한 소득으로 보험료를 부과하되, 소득 확인이 어려운 경우 고용노동부장관이 고시하는 기준보수② 적용
  - \* ① 비용공제를 위하여 직종별로 비용공제율 고시
  - ② 기준보수 산정을 위한 연구용역 추진 중
- 저소득자에게는 실제 소득과 상관없이 기준보수 최소액을 기준으로 보험료를 부과하여, 일정 수준 이상의 구직급여를 받도록 추진
  - 기준보수의 최저액보다 보험료 부과대상인 보수가 적은 경우 기준보수를 기준으로 보험료 부과
    - \* 예시: 보험료 부과를 위하여 신고한 보수(예: 100만 원)가 기준보수의 최저액(예: 180만 원)보다 적은 경우 기준보수의 최저액(180만 원) 기준으로 보험료 부과 →실업급여를 신고한 소득이 아닌 보험료를 부과한 기준보수의 최저액(180만 원)을 기준으로 지급

□ 실업급여

- (실업급여 수급 요건)중대한 귀책사유\*나 자발적으로 이직한 경우를 제외한 비자발적 사유로 이직할 것
  - \* 예시: 「형법」 또는 직무 관련 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우, 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우, 정당한 사유 없이 계약을 위반하여 장기간 계약을 이행하지 않는 경우
  - 다만, 일정 수준의 소득감소에 따른 이직은 정당한 사유로 보아 수급자격 인정
    - \* 정당한 사유로 인정되는 소득감소에 따른 이직의 기준은 향후 구성될 TF에서 논의하여 적용방안을 마련
- 이직 전 24개월 중 12개월(예술인은 9개월) 이상 보험료를 납부할 것
  - 다만 동 요건은 제도 시행 후 2년 이내에 고용보험 적용기준 개선, 시행 경과 등을 반영하여 재검토 추진
- (지급수준) 이직 전 12개월간 보험료 납부 기준인 월평균 보수의 50% 지급, 상한액은 임금노동자와 동일하게 설정
  - \* 국회 계류 중인 지급수준 인상을 위한 법 개정안(평균임금의 60%) 통과시 동일하게 60% 적용

- (지급기간) 임금노동자와 동일하게 고용보험 가입기간 및 연령에 따라 90~240일
- \* 현행 지급일수의 30일 연장을 위한 법률 개정안이 국회 계류 중

〈표 2-12〉 2018년 실업급여 지급일수

구분		고용보험가입기간(피보험기간)				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
	30~50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
	50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

비고: 장애인이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인을 말한다.

□ 도급 사업 등에 관한 관리

- 하나의 사업(발주자)과 다수의 사업간에 도급이 있는 경우① 또는 하나의 사업(발주자)에 여러 차례의 도급②이 이루어진 경우
  - \* ① 예시: A영화사가 미술 사업, 음향사업, 조명사업 등과 도급계약을 체결한 경우
  - ② 예시: A극단(발주자)이 B기획사(원도급사)에 음향, 조명 등에 관한 도급계약을 맺고, B기획사가 C음향사업(하도급)과 음향분야를 도급계약을 체결한 경우
- 최초 발주자 또는 원수급인 등이 하수급인 등이 부담하는 보험료의 원천 징수·납부, 피보험자격 관련 신고 등을 할 수 있도록 허용
- 플랫폼중개사와 같이 건별로 노무제공을 하는 특고에 대한 피보험자격 관리, 보험료 부과 등에 대한 예외 규정 마련

## 제2절 예술 분야 노무제공의 특징과 용역의 개념

### 1. 용역의 법률적 개념 및 유사개념

#### 1) 용역

- ‘용역(用役)’이라는 단어의 사전적 의미는 “주로 생산과 소비에 필요한 노무를 제공하는 일 또는 노동인력을 제공하는 일”을 의미함. 사업체가 외부의 용역업체 또는 사람에게 인력을 공급받아 일정한 업무를 맡겨 수행케 하는 형태를 통칭함<sup>16)</sup>
- 용역은 거래의 대상을 상품이 아닌 ‘서비스’로 하고 있으며, 용역업체(또는 사람)에게 특정한 업무를 맡기고 수행하게 하는 형태임
- 현행 법률에서 ‘용역’의 정의는 「부가가치세법(법률 제15223호)」에서 유일하게 규정되어 있으며 이에 따르면 용역이란 반드시 재산 가치가 있는 역무(役務)를 제공하고 이에 따른 대가를 받는 것을 전제로 하며, 고용관계를 가지지 않는 것이 특징임

〈표 2-13〉 부가가치세법 내 용역의 개념

#### 제2조 (정의)

2. "용역"이란 재화 외에 재산 가치가 있는 모든 역무(役務)와 그 밖의 행위를 말한다. 용역의 범위에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제11조(용역의 공급)

- ① 용역의 공급은 계약상 또는 법률상의 모든 원인에 따른 것으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것으로 한다.
  1. 역무를 제공하는 것
  2. 시설물, 권리 등 재화를 사용하게 하는 것
- ② 제1항에 따른 용역의 공급의 범위에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제12조(용역 공급의 특례)

- ② 사업자가 대가를 받지 아니하고 타인에게 용역을 공급하는 것은 용역의 공급으로 보지 아니한다. 다만, 사업자가 대통령령으로 정하는 특수관계인(이하 "특수관계인"이라 한다)에게 사업용 부동산의 임대용역 등 대통령령으로 정하는 용역을 공급하는 것은 용역의 공급으로 본다.
- ③ 고용관계에 따라 근로를 제공하는 것은 용역의 공급으로 보지 아니한다.

16) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

〈표 2-14〉 부가가치세법시행령 내 용역 및 용역 공급의 범위의 개념

제3조(용역의 범위) ① 법 제2조제2호에 따른 용역은 재화 외에 재산 가치가 있는 다음 각 호의 사업에 해당하는 모든  
역무(役務)와 그 밖의 행위로 한다.  
11. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업

제25조(용역 공급의 범위) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것은 법 제11조에 따른 용역의 공급으로 본다.  
3. 산업상·상업상 또는 과학상의 지식·경험 또는 숙련에 관한 정보를 제공하는 것

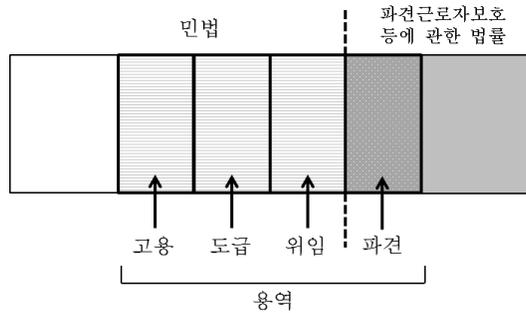
- ‘용역’은 법률적 용어라기보다는 ‘인력을 사용하는 모든 일’을 총칭하는 관용적인 용어로 쓰이는 경향이 있음<sup>17)</sup>
  - 유럽, 일본 등 해외에서도 법률적 용어로 ‘용역’을 사용하고 있지 않고 있음. 우리나라와 법체계가 비슷한 일본의 경우 「노동법」에서 ‘노동계약(勞働契約)’, ‘파견노동(派遣勞動)’라는 용어를 사용하고 있으며, 「민법」에서는 ‘청부(請負, 우리나라에서 사용하는 ‘도급’에 해당함)’, ‘위임(委任)’이라는 용어를 사용하고 있음
- 우리 법률상 ‘용역’의 범위에 해당하는 것은 「민법」상 ‘고용(민법 제655조 이하)’, ‘도급(민법 제664조 이하)’, ‘현상광고’(민법 제675조), ‘위임’(민법 제680조 이하)의 4가지를 전형계약과 「파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)」의 ‘파견’을 들 수 있음
  - 「민법」 제655조에 따르면 ‘고용’은 “당사자 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정”하는 것임
  - 「민법」 제664조에 따르면 ‘도급’은 “당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정”하는 것임
  - 「민법」 제675조에 따르면 현상광고는 “광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함”으로써 성립하는 계약임. 특히 일정한 응모기간을 지정한 뒤 이러한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 것을 우수현상광고로 규정함(민법 제678조). 현상광고계약도 그 실질에 있어서는 노무의 이용에 관한 계약이라고 할 수 있으나 요물계약형식<sup>18)</sup>을 취하고 있기 때문에 고용, 도급 및 위임과는 그 법적 성질이 현저히 다르다고 할 수 있음
  - 「민법」 제680조에 따르면 ‘위임’은 “당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙”하는 것으로, 도급과는 달리 일의 완성 여부와 상관없이 약정한 보수를 지급함 위임은 당사자 일방이 상대방에 대해 사무처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약(민법 제680조)을 말함

17) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

18) 계약은 낙성계약과 요물계약으로 구분할 수 있는데 낙성계약은 당사자의 합의만으로 성립하는 계약이고, 요물계약은 합의 이외에 물건의 인도 등 특별한 법률사실이 있어야만 성립하는 계약을 의미함. 현행 민법은 14개의 전형계약 가운데 현상광고를 제외하고는 모두 낙성계약으로 하고 있음.

곽윤직(2000), 「채권각론」, 서울 : 박영사, 33-34.

- ‘파견’의 경우, 「파견법」 제2조에 따르면 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”임

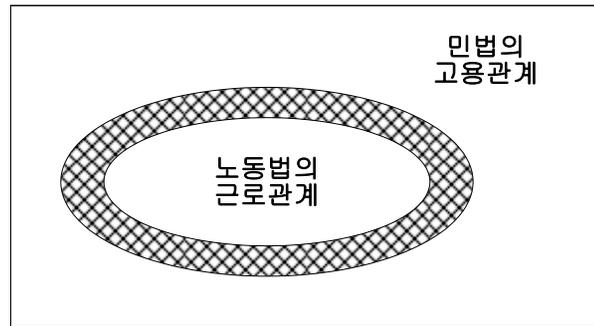


[그림 2-1] 법률상 용역의 범위

## 2) 고용

- 고용계약은 노무자가 사용자에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 사용자는 노무자에게 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 것으로 어떠한 형식이나 절차를 요하지 않음
- ‘고용’은 직접고용과 간접고용으로 나뉘며, ‘용역’은 일반적으로 간접고용을 가리키는 경우가 많음<sup>19)</sup>
  - 「근로기준법」에서 정의하는 근로계약에 따른 고용형태를 보면, ① 사용자와 노무제공자인 근로자 간 직접 근로계약을 체결하는 ‘직접고용’과 ② 사용자가 노무제공자인 근로자와 직접 계약을 체결하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 ‘간접고용’의 형태가 있음
  - ‘직접고용’은 사용자(사업체)가 업무적 필요에 의해서 타인의 노무를 이용할 때, 노무제공자인 근로자와 직접 근로계약을 체결하는 통상적인 ‘고용’ 형태를 말함. 고용은 계약 체결 당사자 일방이 ‘노무의 제공’을 약정하고 상대방은 이에 대한 ‘보수의 지급’을 약정하면서 효력이 생긴. 정규직 고용과 비정규직 고용이 모두 이에 해당됨
  - ‘간접고용’은 사용자(사업체)가 업무적 필요로 타인의 노무를 이용하지만, 노무제공자인 근로자와 직접 근로계약을 체결하지 않고 제3자에게 형식적 또는 실질적으로 고용된 근로자를 이용하는 고용형태임. 간접고용은 직접고용에 대비되는 개념으로 관용적인 표현일 뿐이며 엄밀한 의미에서 법률적 용어는 아님
  - 모든 ‘근로관계’는 ‘고용’에 해당하지만, 모든 고용관계가 다 근로관계가 될 수 있는 것은 아님. 예를 들어 소송사건 처리를 위해 변호사를 고용하는 것은 고용관계에 해당하나 근로관계는 될 수 없음. 즉 「근로기준법」의 ‘근로관계’는 「민법」의 ‘고용관계’보다는 좁은 의미임

19) 최인수 외(2014), 「경기도 간접고용 근로자 고용실태 및 개선방안 연구」, 경기도.

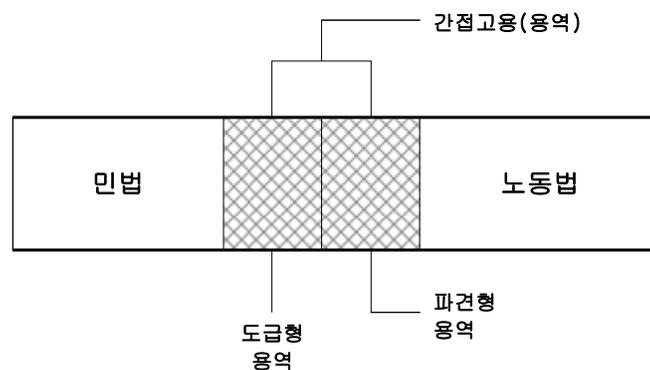


[그림 2-2] 민법의 고용관계와 노동법의 근로관계

자료: 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

○ 간접고용의 확대와 개념 구분의 필요성

- 「근로기준법」 제9조(중간착취의 배제)<sup>20)</sup>에 따르면 우리나라는 직접고용을 원칙으로 하며 「직업안정법」에서도 유료직업소개업을 금지하였음. 그러나 사회의 발전과 더불어 고용형태가 다양해짐에 따라 간접고용의 형태가 증가하게 되었고, 1997년 외환위기 당시 「파견근로자 보호 등에 관한 법률(법률 제9698호)」이 제정되면서 간접고용이 본격적으로 확산됨<sup>21)</sup>
- 초기에는 도급, 위임, 파견 등의 구분없이 외부에서 인력을 사용하는 모든 형태를 간접고용인 ‘용역’이라 하였으나, 1998년 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 제정을 계기로 ‘파견근로’와 ‘도급’, ‘위임’ 등 유사파견 간의 개념 구별이 필요하게 됨<sup>22)</sup>
- 이에 용역은 노동법 상 ‘파견근로’ 범주에 속하는 ‘파견형 용역’과 민법상 ‘도급’ 또는 ‘위임’에 해당하는 ‘도급형 용역’으로 분화됨



[그림 2-3] 용역고용의 유형과 법률관계의 적용

자료: 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

20) “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.”

21) 최인수 외(2014), 「경기도 간접고용 근로자 고용실태 및 개선방안 연구」, 경기도.

22) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

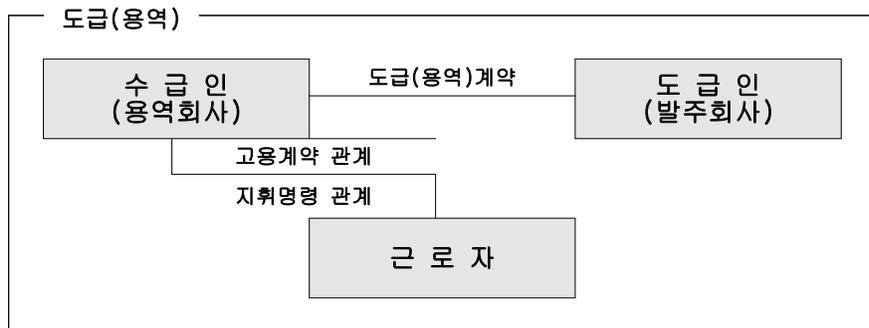
### 3) 도급

- ‘도급’이란 사업체 내의 일부 구분이 되는 일을 저비용으로 외부의 사업체 또는 사람에게 맡기는 행위
  - 「민법」 제664조 제9절에 따르면 도급이란 계약당사자 일방이 어떤 ‘일을 완성’할 것을 약정하고 계약의 상대방이 일의 결과에 대한 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약임
  - 도급은 수급인과 도급인 사이에 ‘어떤 일의 완성과 보수의 지급’이 ‘약정’되기만 하면 성립하는 낙성 계약으로 불요식계약이며 ‘일의 완성’에 대하여 ‘보수’를 지급하는 계약으로 유상·쌍무계약임. 일의 완성과 보수지급 사이의 쌍무적 대가관계로 인해 민법 제536조(동시 이행의 항변권)이 적용되며 일의 완성(및 인도)이라는 수급인의 이행이 없으면 도급인은 보수를 지급할 반대채무를 이행하지 않아도 됨(민법 제665조 제1항 참조)

〈표 2-15〉 민법상 도급의 의의

민법 제664조(도급의 의의) 도급은 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생긴다.  
 \* 도급은 고용, 위임, 임치 등과 같이 타인의 노무를 이용하는 계약에 속하는 것이지만, ‘일의 완성’이라는 결과에 목적을 두고 보수를 지급한다는 점에서 차이가 있음  
 \* ‘일’은 노무에 의해 생기는 결과로서, 건물의 건축, 양복의 제작, 출판과 같은 유형적인 것과 운송, 병의 치료, 연예인의 출연과 같은 무형적인 것이 있음

- 도급의 관리 및 감독
  - 도급은 파견과는 달리 도급인이 도급회사의 직원에게 직접 명령을 내릴 수 없음. 즉 도급인과 수급인 간에는 업무계약상 상호의무관계가 존재하지만, 도급회사 직원에 대한 지휘·감독 권한은 수급인인 도급회사 사장에게 있음
  - 도급인이 도급회사 직원에게 직접 지휘·감독권을 행하는 경우에는 ‘파견’에 해당하며, 이 경우 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받음



〔그림 2-4〕 도급 계약자의 관계

자료: 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

〈표 2-16〉 근로자파견과 도급의 구분에 대한 대법원 판결

“파견근로자보호 등에 관한 법률에 의하면, ‘근로자파견’이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지 하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 의미한다. 반면, 민법상 ‘도급’은 수급인이 도급인으로부터 도급받은 업무를 수행하기 위해 근로자를 고용한 후 직접 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 의미한다. 반면, 민법상 ‘도급’은 수급인이 도급인으로부터 도급받은 업무를 수행하기 위해 근로자를 고용한 후 직접 지휘·명령을 하여 해당 업무에 종사하도록 하는 형태이다.”<sup>23)</sup>

○ 일의 완성의 기준

- 도급에서 일이란 노무에 의하여 발생하는 결과를 말하며, 일의 완성이란 노무의 제공에 의하여 소기의 결과를 발생시키는 것을 말함<sup>24)</sup>
- 수급인이 완성해야 할 일에는 유체물의 제작, 가공(변경)내지 수선(수리)등 ‘유체적인 일’의 완성과 노무의 제공을 통해 어떤 무형적 또는 정신적 일을 완수해야 하는 ‘비유체적인 일’의 완성이 있음. 따라서 미술품의 제작, 소설의 집필 또는 그 출판, 연극·영화의 각본제작 또는 작품 운송, 음악·연극의 연주·공연 등이 모두 도급에 해당될 수 있음<sup>25)</sup>
- 수급인이 부담하는 채무의 내용은 일의 완성이란 ‘결과(Erfolgs-bezogenheit)’이지, 그러한 결과를 이룩하기 위하여 투입하는 노무 그 자체(Tätigkeitsbezogenheit)가 아니기 때문에 채무자의 급부행위 자체에 보수가 지급되는 고용이나 유상위임과 달리 도급인은 “계약의 내용에 좇은” 급부결과에 대해서만 보수를 지급할 의무가 있음<sup>26)</sup>

○ 건설업의 경우 다음과 같은 다양한 도급의 방식을 채용하고 있음

- 일식도급: 일식 도급자와 계약을 체결하여 전적으로 용역에 대한 책임을 가지는 경우
- 공동도급: 1개 회사가 단독으로 도급을 받기에 규모가 큰 경우, 2개 이상의 회사가 임시로 결합, 조직, 공동 출자하여 연대책임하에 용역을 수급하여 완성하는 경우
- 분할도급: 여러 도급업자들이 수급업자와 개별 계약을 체결하여 용역을 수행하는 경우
- 정액도급: 총 제작비의 총액을 확정하고 계약하는 방식(경쟁입찰 등)

23) 대법원 2011.7.1. 선고 2011두6097 판결.

24) 광윤직(2000), 「채권각론」, 서울 : 박영사. 250.

25) 김형배(2001), 「채권각론」, 서울 : 박영사. 611.

26) 김용담(2016), 「주석민법: 채권각칙.4」, 서울 : 한국사법행정학회, 429.

〈표 2-17〉 도급 방식의 종류 - 건설업의 경우

직영 공사			
도급 공사	도급 계약 방식 (공사 실시 방식)	일식 도급	
		분할 도급	전문 공종별 분할 도급
			공정별 분할 도급
			공구별 분할 도급
	직종별 공종별 분할도급		
	공동 도급		
	공사비 지불 방식	정액 도급	
		단가 도급	
		실비정산 보수가산도급	실비비율 보수 가산식
			실비한정비율 보수가산식
실비정액 보수가산식			
실비준공율 보수가산식			
턴 키(turn-key) 도급			
성능 발주 방식			

## ○ 하도급의 의의

- 사법관계의 일반법인 민법이나 상법에는 하도급이라는 용어가 없으며 상법에서 상행위의 하나로 ‘작업 또는 노무의 도급의 인수’를 기본적 상행위의 하나로 규정(상법 제46조 제5호)하고 있을 뿐임. 그러나 “일의 완성에 필요한 노무는 일의 성질이나 당사자 간의 특약에 의하여 수급인이 스스로 제공하여야 하는 것이 아니면, 제3자를 사용하는 것은 상관없으며 제3자를 사용하는 경우에는 ①수급인이 스스로 일의 수행을 지휘하고, 제3자를 다만 보조자로서 사용하는 경우와 ②제3자로 하여금 독립해서 일의 전부나 일부를 완성케 하는 경우가 있다. 뒤의 것은 이를 하도급이라 할 수 있음<sup>27)</sup>
- 하도급 계약은 수급인과 하수급인 사이에 체결되는 일종의 도급계약으로 특약이 없으면 민법의 도급관련 규정이 적용됨
- 하도급 계약은 도급인과 수급인 사이의 원도급계약과는 별개의 원래의 수급인과 하수급인사이의 독립된 계약이므로 하도급 계약 관계에 있어 하수급인은 수급인의 계약 상대방에 해당하며, 하도급 계약의 내용을 기초로 권리와 의무를 갖는 것이 원칙임. 반면, 원도급계약 관계에서 볼 때, 하수급인은 도급인에 대하여 수급인의 이행보조자 또는 이행대행자에 해당함.<sup>28)</sup> 이처럼 하도급 계약은 당사자인 수급인과 하수급인 사이에서만 도급관계를 발생시킬 뿐, 하수급인과 도급인 사이에는 직접적인 계약관계가 생기지 않지만 하도급 계약은 원도급계약이

27) 박윤직(2000), 앞의 책, 254.

28) 대법원 2007.9.20. 선고 2007다40109 판결; 서울고등법원 2007.5.25. 선고 2006나10562 판결.

- 유효함을 전제로 성립하기 때문에, 원도급계약이 해제 기타의 사유로 종료하는 경우 하도급 계약도 종료하게 됨<sup>29)</sup>
- 다만 하도급에 대해서는 하도급법을 비롯하여 하도급을 도급과 다르게 취급하는 많은 특별법이 있으며 이들 특별법은 하도급거래 및 하수급인, 하수급인 소속 근로자 보호를 위해 하도급 관계가 도급관계와는 다른 특별한 법적 성질을 갖게 하는 규정을 두고 있음
  - 도급관련 규정은 임의규정이기 때문에 강행규정에 반하지 않는 한 특약으로 계약내용을 도급 계약의 전형적인 내용과 다르게 정할 수 있으며 이럴 경우 원수급인의 하수급인 근로자와의 관계가 외형상 도급계약의 형식에도 불구하고 실질은 직접 근로관계나 근로자 파견으로 평가할 수 있는 경우가 많음. 순수한 노무만 도급받은 ‘노무도급’의 경우에도 도급 일반규정이 적용되는 것으로 볼 수 있으나 구체적인 지휘·감독권을 유보한 노무도급의 경우 계약의 형식은 도급일지라도 실질적인 법률관계는 사용자와 피용자의 관계로 보아야 함

“건축공사의 일부분을 하도급 받은 자가 구체적인 지휘·감독권을 유보한 채 재료와 설비는 자신이 공급하면서 시공부분만을 시공기술자에게 재하도급 하는 경우와 같은 ‘노무도급’의 경우에, 그 도급인과 수급인의 관계는 실질적으로 사용자와 피용자의 관계와 다를 바가 없으므로 도급인은 수급인이 노무를 제공하는 과정에서 생명·신체·건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하고 필요한 조치를 강구할 보호의무를 부담하며 이러한 보호의무는 실질적인 고용관계의 특수성을 고려하여 신의칙상 인정되는 부수적인 의무로서...인정된다 할 것이고, 만일 실질적인 사용관계에 있는 노무도급인이 고의 또는 과실로 이러한 보호의무를 위반함으로써 그 노무수급인의 생명·신체·건강을 침해하여 손해를 입힌 경우 그 노무도급인은 노무도급계약상의 채무불이행 책임과 경합하여 불법행위로 인한 손해배상 책임을 부담한다.”<sup>30)</sup>

#### 4) 위임

- ‘위임’이란 계약당사자 일방이 ‘사무의 처리’를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 계약관계가 성립하는 것(「민법」 제680조)
- 위임은 타인의 사무 처리를 하는 것을 목적으로 하는 계약임. 사무처리란 매우 포괄적인 내용으로 법률행위, 준법률행위, 사실행위 등 모든 타인의 사무를 의미하며 위임사무의 내용과 범위는 위임계약에 의하여 결정됨. 특히 사실행위의 위임은 위임인에게 노동을 제공한다는 점에서 고용계약과 유사하고, 위임인에 대하여 사무를 처리한다는 점에서 도급계약과 유사함. 그러나 수임인의 업무처리가 자유재량이라는 점이 사용자의 지휘, 명령에 따라 노무를 제공하는 고용계약과 차이점이 있으며 위임의 경우 반드시 일의 완성을 채무의 목적으로 하지 않는다는 점에서 도급과 차이가 있음
- 순수한 도급·위임계약은 「근로기준법」의 적용을 받지 않음. 계약의 형태나 명칭이 위임이라 하더라도 실질적 업무 형태에서 수임인이 업무 처리의 자주성, 독립성, 재량성을 가지지 못

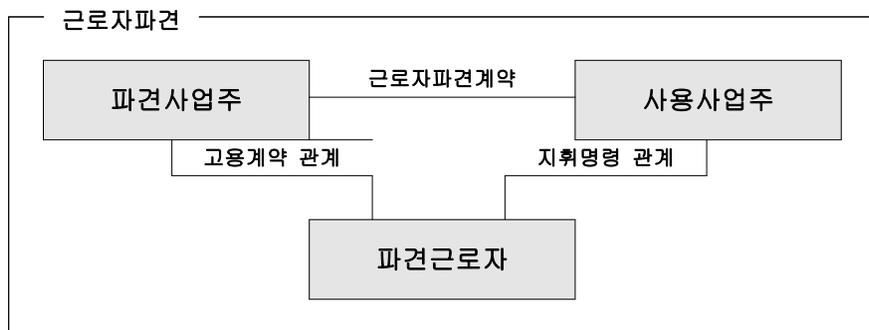
29) 김주수(1997), 채권각론, 서울 : 삼영사, 392; 김형배(2001), 앞의 책, 658.

30) 대법원 1997.4.25. 선고 96다53086 판결.

- 하고 종속관계 아래 노무를 제공하면 노무제공자는 「근로기준법」상의 근로자에 해당함<sup>31)</sup>
- 도급과 위임은 「민법」상 개념으로 실제에서는 도급, 업무위탁, 용역, 외주 등의 다양한 명칭으로 활용되고 있음

### 5) 파견

- ‘파견’이란 근로자 파견 사업을 행하는 ‘파견사업주’와 근로자 파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 ‘사용사업주’, 그리고 파견사업주가 고용한 근로자인 ‘파견근로자’의 삼자관계로 구성된 근로관계를 말함
- 파견과 여타 용역의 구분
  - 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되면서 ‘파견’은 파견근로 형태의 고용계약이라는 새로운 형태로 탄생하게 되었음. 파견근로는 파견업체와 고용계약을 맺지만 사용업체에 편입되어 사용사업주의 지휘명령을 받으므로 사실상 용역고용과는 개념적으로 달라짐. 이에 광의의 ‘용역’에서 ‘파견’은 점차 개념적으로 분리되게 됨<sup>32)</sup>
- 파견과 고용보험의 적용
  - 파견의 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제1항에 의거해 근로자파견사업 허가의 기준에 고용보험 가입을 의무화하고 있음. 따라서 본 연구에서 연구대상으로 삼는 예술인 고용보험의 적용범위에는 해당하지 않음



[그림 2-5] 파견계약자의 관계

자료: 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

31) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

32) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.

## 2. 예술 분야 노무제공 및 계약의 특징

### 1) 예술분야 노무제공의 특징

- 문화예술분야의 종사자들은 상시적으로 고용되고 업무 시간, 장소, 방식의 정규성을 가진 일반 임금근로자와는 달리 부정기적인 업무기간과 방식으로 불안한 고용 상황에 놓여있음. 그러나 임금근로자를 중심으로 구축된 현 일반 사회보장제도는 예술인의 특수한 업무 형태를 고려하지 못하고 있어 사회보장 사각지대를 이루고 있음
- 프로젝트 기반 한시적 노무 제공
  - 문화예술 기관 및 단체는 상시적으로 업무를 수행하기 보다는 특정 작품의 제작이 결정되면 작품의 제작기간에 한정해 한시적으로 필요한 많은 사람을 채용하고 있음
  - 이에 따라 문화예술분야의 많은 계약은 작품제작이라는 특정 프로젝트에 기반한 계약(project based contract)을 체결하고 있으며 그 기간은 매우 제한적이고 고용의 형태 또한 계약직 또는 임시직임
  - 프로젝트의 기간과 규모에 따라 근로계약을 체결하는 경우도 있으나 대부분의 예술인들은 프로젝트 제작 중 일부 업무에 한정된 용역 제공을 약속하는 용역계약을 맺고 있음
  - 이처럼 예술인들이 주로 체결하는 특정 프로젝트 기반 용역계약은 근로계약과 달리 4대 보험 가입 의무가 없어 예술인들은 이에 대한 혜택을 받지 못하는 경우가 많음
- 장기간의 실업기간
  - 이와 같이 작품의 제작기간에 한정되어 고용되는 경향이 있는 예술인들은 프리랜서의 형태로 존재하고 있으며, 작품에 참여하지 않을 경우 장기간의 실업상태를 겪게 됨
  - 임금근로자의 경우 비자발적 이직 등의 경우 실업급여를 받아 최소한의 생활을 보장받을 수 있으나, 프리랜서 예술인의 경우 근로계약이 아닌 프로젝트에 기반한 ‘용역계약’을 체결하므로 고용보험의 혜택을 받을 수 없는 경우가 대부분임
  - 예술작품은 실제 작품 제작이 결정되기 이전에 이를 준비하는 기간도 상당히 길음. 그러나 예술인이 작품을 준비하는 기간은 일반적으로 어떠한 계약이나 보수 책정 없이 진행되는 경우가 많으며, 계약을 하더라도 실제 제작에 들어갈 때부터로 정하는 경우가 많음. 따라서 준비 기간 동안은 별도의 보수 책정 없이 실업상태에서 노무를 제공하기도 함
- 임금격차의 심화
  - 문화예술분야 종사자들은 업무의 숙련도나 대중적인 인지도에 따라 임금의 격차가 매우 심하여 양극화 현상이 일어나고 있음. 유사한 분야라 할지라도 장르별 시장 상황에 따라 임금의 격차도 매우 큼
  - 고숙련 예술가의 경우 임금 수준이 매우 높고 자기결정권을 가지고 자율적으로 활동할 수 있으나, 저숙련 예술가의 경우 고숙련 예술가의 지휘·감독을 받으며 임금 수준 또한 매우

낮음. 저숙련 예술가들은 형식적으로는 프리랜서이지만 실제로는 고숙련 예술가의 근로자와 같이 업무를 수행하기도 하지만, 이들이 근로자의 형태를 가지는 경우는 드물게 있음<sup>33)</sup>

#### ○ 직종 간 이동의 제한

- 직업 예술인으로 활동하기 위해서는 필요한 지식 및 훈련 정도가 높고, 각각의 직종이 고도의 전문성을 보유하고 있음. 이러한 전문성을 가진 이들이 모여서 협업을 통해 예술 작품을 완성하게 됨. 그러나 이러한 고도의 전문성은 예술인들로 하여금 직종 간 이동을 어렵게 하고 있어 활동의 범위 또한 제한될 수밖에 없음

#### ○ 네트워크에 기반한 채용

- 예술계의 인재 채용은 대부분 개인적 네트워크를 활용하는 것이 관행으로 자리 잡음. 예술 업무의 특성상 예술인의 예술적 성향이 협업에 중요한 이슈로 작용하고 상호 어울릴 때 협업이 가능한 특징이 있으므로 공개채용보다는 네트워크를 활용한 제한적인 채용이 많음
- 그러나 이러한 인적 관계에 의한 채용은 개인적 인간관계를 바탕으로 하므로 공사 관계의 구분을 어렵게 하는 특징을 가지며, 이에 따라 서면계약의 문화를 자리 잡기 어렵게 하는 특징이 있음

#### ○ 지위 판단의 모호성

- 예술인의 경우 사업주와 종속적 관계에 있는 근로자의 성격을 가지기도 하지만, 창작, 실연, 기술 지원 등에 종사하는 예술인의 경우 보조자 또는 파트너로서의 지위를 가진다는 견해도 있음<sup>34)</sup>
- 구성작가, 방송연기자, 방송인, 촬영기사 등 극단이나 방송사와 전속계약을 체결한 예술인은 직접고용의 형태를 보이고 있고, 인사규정에 따라 필요한 직책과 호봉 등을 부여받고 근무하고 있음. 이처럼 직접 고용된 예술인의 경우에는 다른 예술인과는 달리 임금과 출연료, 퇴직금 등에 관한 조항이 있어 노동법의 보호를 받아 이들에 대해서는 근로자성이 인정되고 있음.<sup>35)</sup>

“자신들의 의사에 따라 독립적으로 연주하는 노무를 제공하여 온 것이 아니라 회사의 구체적인 출연 지시에 따라 방송 출연을 한 점, 출퇴근 등의 복무 및 기타 행정적인 사항에 대하여 회사의 직접적인 지휘·감독을 받아 온 점, 비록 일정한 근무 시간이 정해져 있지 않고 출퇴근 시간이 일정하지 않으며 회사의 승인하에 다른 출연 활동을 할 수 있다 하더라도, 회사가 필요로 할 때 수시로 그리고 일방적으로 특정 프로그램 또는 악단원으로 출연하도록 지시할 수 있고, 그 경우 악단원은 그 지시에 따르는 의무를 부담한 점, 회사로부터 노무 제공 대가로 매월 일정한 기본급과 수당, 상여금 등을 지급받고 근로소득세를 원천징수당한 점 등에 비추어 볼 때, 방송사에 대하여 사용·종속관계에 있는 근로자에 해당한다.”<sup>36)</sup>

33) 저숙련 프리랜서의 경우 실정법상(2007년 12월 14일 법률 제8694호로 전부 개정된 「산업재해보상보험법」 제125조)으로 채택된 용례를 따르자면 ‘특수형태근로종사자’라 할 수 있으며, 국제노동기구 제86차 총회(1998)는 이와 같은 근로를 ‘계약근로(contract labour)’로 보고 있음(윤애림, 2006)

34) 김혜원(2018), 「예술인 고용보험 설계의 쟁점. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회」, 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.

35) 연기영(2007), 전속계약상 연예인의 법적 보호문제, 「스포츠와 법」, 제10권 2호, 서울 : 한국스포츠엔터테인먼트법학회, 155-183.

36) 대법원 1997.12.26. 선고 97다17575 판결.

- 영화 분야의 제작 관련 종사자의 경우, 일부 사무직 종사자를 제외하고는 대부분이 프리랜서이나, 업무 수행과정에서의 독립성 및 자율성은 일부를 제외하고 제한되어 있음. 외견상 프리랜서이나 사실상은 종속성을 강하게 가짐
- 애니메이션의 경우 도급 형식의 계약을 체결하고 있지만, 대부분 독립적인 업무 수행이 아닌 제작사 대표나 감독 등으로부터의 업무 지시 및 감독을 받으며 업무를 수행하고 있음
- 만화 분야 또한 프리랜서의 형태로 종사하고 있으나 사실상 기획, 편집, 제작 관리자의 종속 하에 업무를 수행하고 있음
- 사회적 보호 취약
  - 예술인들이 주로 체결하는 프로젝트에 기반한 용역계약은 근로계약과 달리 4대 보험 가입 의무가 없어 예술인들은 이에 대한 혜택을 받지 못하는 경우가 많음
- 겸업의 관행
  - 다수의 예술인들은 경제적인 이유로 다수의 프로젝트를 동시에 수행하는 것이 관행으로 자리 잡았으며, 이를 위해 비예술활동도 겸행하는 것이 일반적임

## 2) 예술분야 노무제공 계약의 특징

- 문화예술분야에서 주로 맺는 계약은 인적 용역제공계약(personal service contract)과 저작재산권양도와 저작물 이용허락계약임. 그 외에도 신작제작, 출판계약, 공모전, 매매, 출연, 대관, 운송, 배급, 대여 등의 다양한 계약이 존재함
  - 문화예술분야의 용역계약은 사람의 노동력 공급과 이용을 목적으로 하고 있으며 고용, 도급, 위임 등에 해당하는 노무계약(勞務契約)의 형태를 가짐<sup>37)</sup>. 특히 제작기간 중 특정 업무의 완성을 약정하는 도급의 형태가 많음
  - 홍보인쇄물 제작 및 배급이나 운송 등의 업무나 음향, 조명 등 무대기술 관련 계약 등은 업무의 완성을 약정하고 있으므로 도급의 형태를 가짐. 그러나 장비의 대여나 대관의 경우 임대차계약과 유사한 형태를 가짐. 전문적인 홍보대행업체나 입장권 판매업체에 업무를 위탁하는 경우는 위임에 해당함
- 직무에 따른 차이
  - 문화예술분야의 용역계약은 직무와 직종에 따라 매우 다양한 형태의 계약을 체결하며, 동일한 장르 내에서도 업무의 성격에 따라 용역계약이 다를 수 있음. 따라서 각각의 직무와 직종이 어떤 용역계약을 체결하는지 용역계약의 내용을 살펴보고 도급, 위임, 고용 등의 계약의 종류를 구별해야 함
- 복합적 성격의 계약

37) 강은경(2012), 「공연계약의 이해」, 서울 : 도서출판 오래.

- 문화예술분야의 용역계약은 복합적 성격을 갖는 경우가 많음. 특히 창작계약은 도급계약과 저작재산권 양도 또는 이용허락계약의 복합적 성격을 가짐. 출연계약의 경우 계약 당사자 일방이 출연이라는 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기므로 기본적으로 도급 계약의 성격을 가지지만 자신의 기술을 노무로 제공한다는 측면에서 고용 계약의 성격도 가짐. 스태프 계약 역시 출연계약과 마찬가지로 고용계약, 도급계약, 위임계약의 성격이 혼합된 형태로 존재함

#### ○ 다단계 계약의 관행

- 문화예술분야의 용역계약은 타 분야의 용역계약과는 달리 매우 복잡한 구조로 구성되어 있고, 다양한 형태의 다단계 계약이 많은 복잡한 구조로 되어 있어 계약당사자의 성격을 명확히 규정하기 매우 모호한 다양한 문제가 존재하여 고용보험을 적용하는 데에 어려움이 있는 상황임
- 여러 분야의 전문가들의 협업에 의해 완성되는 예술 프로젝트의 특성상 하나의 프로젝트에 다양한 하청 방식의 용역계약이 존재하고 있음. 그러나 도제식 운영이나 팀별 운영이 발달한 예술계는 이러한 하청업체들이 사업자등록증이 있는 사업체이기 보다는 해당 프로젝트를 위해 단기간에 조직된 느슨한 조직의 형태를 가지는 경우가 많음
- 이러한 구조적 특징으로 용역수행자인 예술인의 상당수는 4대 보험을 가입하지 않고 일용직 형태로 활용되는 상황임
- 일반적으로는 하청업체의 사업주가 그 하위의 용역수행자의 고용보험 납부 의무를 가지나, 비공식적인 네트워크로 구성된 예술계의 경우, 하청업체의 사업주(또는 리더)가 단순히 대표로 계약을 체결했을 뿐 사업주의 성격을 가지지 않는 경우가 많음<sup>38)</sup>
- 또한 다수의 예술계 하청업체의 사업주가 경제적으로 매우 기반이 영세한 사업주가 많아 고용보험 적용 시 경제적인 문제는 물론 업무 부담이 예상됨
- 건설업의 경우 도급계약 형식으로 여러 차례의 도급에 의하여 시행되는 경우 발주자와 직접 계약한 최초 원수급인을 보험가입자로 지정하고 있음. 하수급인이 보험가입자가 되는 경우는 국내 건설사가 국내에 소재하지 않는 외국 건설사로부터 하도급을 받아 시행하는 경우나 원수급인의 신청에 의하여 하수급인을 보험 가입자로 인정해 달라는 신청에 대하여 공단이 승인하는 때만 해당됨<sup>39)</sup>

#### ○ 노무 제공 대가와 여타 비용의 일괄 지급

- 문화예술 분야의 경우 단일 계약을 통해 순수한 의미에서의 노무 제공에 대한 대가와 제작비, 경비 등이 일괄적으로 종종 지급됨. 저작물 창작 계약의 경우에도 노무 제공에 대한 대가와 예술인이 제공한 용역의 결과물인 저작물에 대한 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판 등을 위한 대가가 일괄적으로 지급되는 경우가 빈번함

38) 김혜원(2018), 「예술인 고용보험 설계의 쟁점. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회」, 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.

39) 근로복지공단(2018), 「2018년도 산재고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」, 울산 : 근로복지공단.

## 제3절 해외사례 분석

### 1. 프랑스

#### 가. 프랑스의 사회보험 제도의 구성과 예술인의 지위

##### □ 프랑스의 사회보험 제도

###### ○ 프랑스의 사회보험 제도의 특징

- 일찍부터 사회보호(protection sociale) 제도가 발달한 프랑스는 19세기 말부터 1945년까지 고용주 단체, 노동조합, 공제조합 등 노동 관련 이익단체들의 오랜 논의 끝에 ‘사회보장조치에 관한 법안(Ordonnance du 4 octobre 1945)’이 제정되면서 현재의 사회보험(Assurance sociale) 제도의 틀을 구축함
- 프랑스의 사회보험 제도는 노사 간 자율적 협약에 의해 제도를 설계하였으나, 1980년대 재정적자 악화와 복지국가 모델의 위기론이 부상하면서 현재는 국가가 제도 운영에 적극적으로 개입하고 있음
- 프랑스의 사회보호 제도는 우리말로 ‘제도’, ‘법규’의 뜻을 가진 ‘레짐(Régimes)<sup>40)</sup>’이 여러 개가 총합되어 구성된 형태. 초기에는 ‘일반레짐(Régime général)’을 중심으로 단일화된 일반 사회보험체계를 만들려 했으나, 직종별 이익단체들의 반발로 인해 업종별, 직종별, 지역별 특성을 반영한 특별레짐, 보충레짐, 추가레짐, 자율레짐 등 다양한 레짐이 구성된 ‘모자이크식 사회보험체계’가 만들어짐<sup>41)</sup>

###### ○ 프랑스의 사회보험 체계의 구성

- 프랑스 사회보호(protection sociale)의 구조는 <표 2-18>에서 보는 바와 같이 크게 ‘사회보험제도(Régimes d’assurance sociale)’와 ‘사회부조(Assistance sociale)<sup>42)</sup>’로 구성되며, 이 중 사회보험제도는 다양한 대상을 위한 ‘사회보장의 공공제도(Régimes des administrations de sécurité sociale)’와 우리나라의 고용보험에 해당하는 ‘실업보상레짐(Régime d’indemnisation du chômage)’으로 구성되어 있음<sup>43)</sup>
- 일반레짐(Régime général): 프랑스 인구의 80% 정도가 가입하는 대표적인 레짐으로 다른 레

40) 직능형태별로 사회보장제도의 운영규칙, 적용범위, 가입요건, 수급요건, 급여의 종류, 재정충당방식, 관리운영기관 등 운영에 필요한 제반사항등을 구분

41) 박창렬(2012), 역사적 전개과정, 「주요국의 사회보장제도: 프랑스편」, 서울: 한국보건사회연구원.

42) 사회부조 제도는 저소득층 등 사회보험 제도로는 지원이 부족한 대상을 위한 제도임. 대표적인 사회부조 제도인 사회적 미니멈(minima sociaux)은 최저 수준의 생활을 지원하는 지원제도임. 급여대상자들의 소득이나 재산 상태에 따라 국가 또는 지자체가 보충급여를 제공함

43) 박창렬(2012), 사회보장 관리체계. 「주요국의 사회보장제도: 프랑스편」, 서울: 한국보건사회연구원.

- 집의 기본 모형의 역할을 함. 건강보험, 산재 및 직업병 보상, 연금보험, 가족수당 부문으로 구성되어 있으며, 중앙 정부가 일반레짐의 예산 및 편성을 감독하고 전국에 지역 금고를 두어 관리하고 있음
- 특별레짐: 공무원, 철도, 전기, 가스, 선원, 광부 등 국가 또는 공공 기관 종사자를 위한 레짐. 직종 및 직업에 따라 다양하게 구성되며 건강, 노령퇴직연금 등으로 구성
  - 농업의 자올레짐(Régime des exploitants agricoles): 농업부문의 피용자와 농업경영자의 산업 재해 및 직업병 보호 강화를 위해 만든 제도. 일반적인 사회적 위험은 일반레짐의 보호를 받으며 자올레짐은 농업인의 특수성을 고려해 보강하는 개념
  - 자영업자 레짐(Régime non salariés non agricoles): 농업을 제외한 비임금노동자들을 위한 레짐으로 상공업분야의 자영업자, 의사, 변호사 등 독립적이고 자유로운 직업을 가진 사람들을 대상으로 함. 의료, 분만, 노령 등에 대한 보호
  - 실업보상레짐(Régime d'indemnisation du chômage): 우리나라의 고용보험과 비슷한 레짐으로 실업보험과 실업부조로 구성됨. 실업보험은 일반적인 사회보험의 성격을 가지고, 실업부조는 실업급여 지급기간이 만료된 이들 중 일부계층을 위해 추가로 지원하는 보완 제도

〈표 2-18〉 프랑스 사회보호제도의 구조

사회보호 (protection sociale)	사회보험제도 (Régimes d'assurance sociale)	사회보장의 공공제도 (Régimes des administrations de sécurité sociale)	일반레짐(Régimes général)
			특별기금(Fonds spéciaux)
			농업피용자레짐(Fonds spéciaux)
			그 외 피용자의 특별레짐 (Autres régimes particuliers salariés)
			피용자의 보충레짐 (Régimes complémentaires salariés)
			농업경영자레짐 (Régimes des exploitants agricoles: MSA)
			자영업자레짐 (Régimes non salariés non agricoles: RSI)
	실업보상레짐(Régimes d'indemnisation du chômage)		
	행정기관의 사회개입레짐 (Régimes d'intervention sociale des administrations publiques)		
	공제, 추가보충연금, 상호부조레짐 (Régimes de la mutualité, de la retraite supplémentaire et de la prévoyance)		
고용주직접레짐(Régimes directs d'employeurs)			

자료: 박창렬(2012) a)의 재구성

a) Les administrations de sécurité sociale, Base 2000, p.8, INSEE, 2007.

○ 프랑스의 실업보상레짐

- ‘실업보상레짐’은 1958년 노사대표의 ‘실업보험체계에 대한 전국적 직업 간 협약’을 통해 만들어졌으며, 노사 대표<sup>44)</sup>로 구성된 실업보험 관리기구(UNEDIC, Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)에서 사회파트너(노사 양자)들의 단체협약에 따라 운영하며, 급여 지급 업무 및 실업자·구직자 관리는 ‘고용센터(Pôle emploi)’에서 담당함. 우리나라의 실업급여에 해당하는 비자발적 실직자를 위한 ‘재취업지원수당(Allocation d'aide au retour à l'emploi: ARE)’을 지급하는데, 단순히 실업 급여를 제공하는 것이 아닌 국가가 제안하는 일자리 제의에 적극적으로 응할 것을 의무화 함
- ‘실업보상레짐’은 일부 특수 직업을 위한 특별조항을 구성해 직업적 특성으로 인한 수혜의 불평등을 해소하고자 하는데, 공연영상예술분야의 예술인과 기술직을 위한 실업보험제도인 ‘엔테르미탕’은 실업보상레짐의 부록 8장과 10장에 특별조항을 구성하고 있음<sup>45)</sup>

□ 프랑스 사회보호 제도의 대상 구분과 엔테르미탕

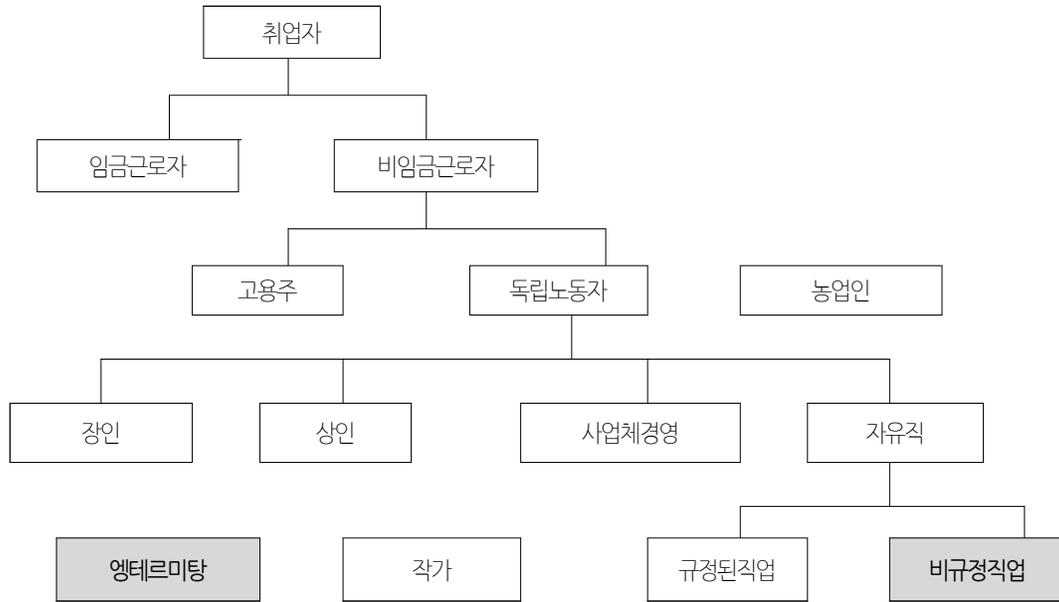
○ 사회보장 관점에서의 취업자의 구분과 예술인의 위치

- 프랑스 통계청(Institut National de la Statistique et des Études Économiques, INSEE)이 구분하는 취업자의 종사상 지위는 ‘임금근로자(salarie)’, ‘비임금근로자(non-salarie)’로 크게 나뉘며, 비임금근로자는 다시 ‘고용주’와 ‘독립노동자(travailleur indépendant)’로 구분함
- 이 중 우리의 ‘프리랜서’ 개념에 해당하는 ‘독립노동자’는 특정 고용주와 종속적 관계를 맺지 않고 일하는 사람으로 개인(사업체를 가지고 있는 경우 포함) 혹은 법인 형태 모두 포함. 독립노동자는 다시 물건을 만드는 장인(匠人, artisan), 물건을 파는 상인(commerçant), 회사 경영자, 자유직업인(profession liberale)로 구분할 수 있음.
- 이 중 ‘자유직업인’은 의사, 변호사, 공증인, 건축사 등 전문직 종사자들로 시험 등을 통해 자격을 획득할 수 있는 ‘규정된(réglemente) 직업’과 그렇지 않은 ‘비규정된(non-réglemente) 직업’으로 구분될 수 있음
- 개념적으로 많은 문화예술인은 ‘비규정된 직업’의 ‘자유직업인’인 ‘독립노동자’로 볼 수 있음. 특정 고용주와 종속적 관계가 없이 프리랜서로 활동하는 작가, 문학가 등이 여기에 해당됨. 그러나 제한된 기간 내 종속관계가 형성되는 예술인의 경우 여기에 해당되지 않음

44) 정부가 공식적으로 인정한 노동조합(CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) 및 사용자단체(CPME, MEDEF, U2P).

45) 황준욱(2007). 프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(엔테르미탕) 현황과 논의, 「국제노동브리프」, 2007.09월호

〈표 2-19〉 사회보장 관점에서 취업자 구분



자료: 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종: 한국노동연구원.

○ 예술인의 임금근로자로의 포함

- 프랑스의 근로계약은 기본적으로 ‘기간을 정하지 않은 정규직 계약(CDI<sup>46</sup>)’을 체결할 것을 원칙으로 하고 있으며, ‘기간제 근로계약(CDD)’은 일부를 제외하고 엄격하게 제한함<sup>47</sup>
- 다만 사업 자체가 일시적인 경우, 즉 기간제 근로자 사용이 관행(d’usage)이라고 판단되는 특수 직종 및 업무에 한해 기간제 근로계약을 반복 체결하여 동일한 업무에 종사하도록 허용하는데 이를 ‘관례적 유한기간 계약(CDD d’usage)’라고 함. 관례적 유한기간 계약은 일의 특성이 부정기적이어서 유한기간 고용이 관례화 된 분야의 계약으로 공연영상예술 분야의 예술인과 기술직이 이에 해당함<sup>48</sup>
- 한편 「사회보장법(Code de la sécurité sociale)<sup>49</sup>」 제3편 사회보험과 각종보험에 관한 규정

46) 사업체에 고용되어 기간 제한 없이 일하는 방식의 ‘정규직 계약(contrat à durée indéterminée, CDI)’, 프로젝트 기반의 일정기간 고용되는 ‘기간제근로 계약(contrat à durée déterminée, CDD)’으로 구분

47) 노동법 L. 122-1-1조에서 기간제근로 계약이 가능한 사유로는 ① 여러 가지 이유로 근로계약이 정지된 근로자를 그 기간 동안 대체하기 위한 경우, ② 업무의 일시적 증가를 위한 경우, ③ 계절적 업무, 또는 법령이나 협약이 정하는 분야에서 기간제 근로를 사용하는 것이 관행으로 되어있는 경우, ④ 사업주나 자영업자를 대체하는 경우, ⑤ 농업법의 적용을 받는 농기업의 사업주를 대체하는 경우로 제한함

노동법에서는 기간제근로의 반복 갱신을 규제하기 위해 “기간제근로계약은 그 이유를 막론하고 사업의 통상적이고 상시적인 업무와 관련된 고용에 상당한 기간 동안 총당하기 위한 목적이나 효과를 가질 수 없다” 하여 기간제근로 반복으로 ‘상당한 기간’ 동안 사용하는 것을 금지하고 있음. 업무의 내용이 다르더라도 동일한 근로자와 기간제근로 계약을 반복하여 체결하는 것도 금지됨. 이럴 경우 기간제근로 계약을 정규직계약(CDI)로 간주함

48) 황준욱(2007). 프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(엔테르미탕) 현황과 논의, 「국제노동브리프」, 2007.09월호

49) 이 법에는 기본보장제도(régimes de bas) 및 일반보장제도(régime general), 임금노동자와 자영업자와 같은 비임금노동자를 위한 제도 및 특별보장제도가 규정되어 있음

및 범위(Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général), L.311-2조에 따르면, ‘일반레짐’에 가입할 수 있는 임금근로자의 범위를 최대한 넓게 해석하고자 하고 있음<sup>50</sup>). 「노동법(Code du travail)」 제7편(Dispositions particuliere a certaines professions et activites) ‘공연예술인에 대한 규정(Article L7121-3)’은 예술인들의 활동은 계약 종류와 상관없이 노동이 이루어지는 계약은 모두 근로계약으로 추정할 수 있다고 함<sup>51</sup>)

- 이에 따라 관례적 유한기간 계약을 맺는 공연영상예술분야의 예술인과 기술직 종사자는 모두 ‘임금근로자’로 포함되게 되어, 건강보험, 실업보험, 산재보험, 은퇴연금 등 사회보험을 통한 사회보장과 가족 수당은 물론 직업 훈련에 있어 임금근로자들의 일반적 권리를 향유할 수 있음

○ 엔테르미탕의 등장과 개념

- 공연영상예술분야의 종사자들은 임금노동자로 분류되었지만, 유한기간 계약의 특징으로 일반 임금노동자와 비해 실업보험 등의 혜택에서 불리한 여건에 놓이게 됨. 이에 따라 프랑스는 이들을 임금노동자의 ‘일반레짐’에 포함시키는 동시에, 실업보험에 이들을 위한 특별 조항을 추가로 만들어 보호하고자 하고 있는데 이를 ‘엔테르미탕(intermittants)’이라고 함
- 원래 ‘엔테르미탕’은 특정 제도의 명칭이라기보다는 ‘계약 종료 기간이 명확한 비정규직’을 뜻하는 말. 그러나 이에 대표적인 직종으로 예술 산업에 종사하는 단속적 기간제 근로자가 지적되면서 일반 실업보험 체계 내 부칙 8과 부칙 10에 의해 규정된 공연영상예술인을 위한 특별실업체계를 엔테르미탕이라고 통칭하게 됨
- 공연영상예술분야의 종사자들은 임금노동자로 분류되지만 일반 임금노동자와는 많은 부분에서 다른 특징을 가지며, 일시적인 종속성을 가진다는 측면에서 독립노동자와는 구별되는 특징을 가지고 있음. 따라서 엔테르미탕은 일반적인 ‘임금노동자’도 아닌 ‘비규정된 직업’의 ‘자유직업인’인 ‘독립노동자’도 아닌 별도의 대상으로 분류하고 있음

※ 저작권료 발생 예술인들을 위한 사회보장제도

- 프랑스는 저작권 수입이 발생하는 예술인을 자영업자 신분으로 일반레짐에 포함시키는데, 이들은 고용보험과 산재보험의 혜택은 받지 못하고, 연금보험과 건강보험만 받을 수 있음. 이에 따라 프랑스는 저작권을 가지는 자영예술인을 위한 별도의 사회보장제도를 구축하고 있음
- 저작권을 가지는 자영예술인을 위한 사회보장제도 담당기관

50) L. 311-2조는 종속성 판단을 완화할 수 있는 근거를 제공함으로써 근로자를 최대한 넓혀 근로자보험의 수혜자를 포괄하고, L. 311-3조는 전형적인 비임금근로자를 일반보험에 의무적으로 가입시킴으로써 일부 비양심적 사용자의 탈법 의도를 차단함. L.311-2조는 L.311-3조와 함께, 사회보험료 납부의무를 피하기 위해 근로자를 도급계약의 수급인 또는 대리인 등의 자영업자로 위장하는 사용자의 행위를 규제함  
박제성(2005), 프랑스 영화 및 TV 산업 종사자의 근로조건, 「국제노동브리프」, 2005.12월호.

51) 박제성(2005), 프랑스 영화 및 TV 산업 종사자의 근로조건, 「국제노동브리프」, 2005.12월호.

- 예술인의 집(La Maison des Artistes): 시각예술 분야 예술인들의 사회보장을 담당하는 단체로 정부 승인을 받은 공식적인 기구. 단순 사회보장을 위한 행정뿐만 아니라 창작지원, 무이자대출, 작가연대를 위한 활동 등을 제공. 회원들에 의해 선출된 행정위원회를 통해 운영되고 유통 종사자들까지 회원가입 및 위원회 위원으로 함께 운영
- 작가사회보장협회(AGESSA): 문학 분야의 소설가, 시인, 극작가, 번역가, 삽화가 등을 관리하는 분과, 음악분야의 작사, 작곡가, 영화·방송 분야의 시나리오, 라디오, 방송작가, 연출가 등을 관리하는 분과, 사진작가 분야로 4개 분과로 구성되어 운영
- 자영예술인의 사회보험 분담금
  - 예술인들은 자신의 활동을 통해 얻는 소득에 대해 신고 후 사회보험 분담금을 지불해야 하며, 분담금은 순수익의 17% 또는 저작권료(0.5~6.55%)임. 저작권료가 발생되지 않는 분야의 예술인들은 비상업적 활동에 준한 세금이 부과됨
  - 저작물을 배급하고 상업적으로 유통하는 기업, 단체 역시 분담금을 지불해야 하며, 해당 작가에게 지급하는 저작권료의 1~3.3%에 해당하는 분담금을 내야 함

## 나. 잉테르미탕(Intermittents du spectacle)

### □ 잉테르미탕(Intermittents du spectacle)의 개요<sup>52)</sup>

- 잉테르미탕은 ‘관례적 유한기간 계약(CDD d’usage)’을 체결하는 공연·예술·방송 분야 근로자를 위해 종사 분야의 특성을 반영해 ‘실업보험 노사협정 부칙 8장과 부칙 10장(Annexes 8 et 10 de la convention d’assurance chômage)’에 규정한 특별한 실업보험 규정<sup>53)</sup>
  - 잉테르미탕은 기본적으로 프랑스의 일반적인 실업보험 체계 속에 포함되지만 공연영상예술 분야 종사자가 단속적 근로라는 특성 때문에 수급자격, 수급기한, 수급금액 등에 불이익이 발생하는 것을 보완하기 위해 추가적으로 만든 지원제도
  - 일반적 보험 체계 속에 잉테르미탕이 포함된 것은 1965년으로 1969년 공연분야 기술직, 예술인, 모델을 노동자로 추정하는 관련법 제정되면서 현재의 형태를 구축함<sup>54)</sup>

52) 아래 설명되는 사항은 고용지원센터(Pole emploi) 홈페이지에 올라온 보고서의 주요내용을 요약 정리하였음  
 - 보고서명 : ‘INTERMITTENTSDU SPECTACLE(Ouverture de droit sur une fin de contrat de travail a compter du 01/07/14)’  
 - URL: <https://www.pole-emploi.fr/informations/les-allocations-versees-aux-intermittents-du-spectacle-@/article.jspz?id=60567>

53) 황준욱(2007). 프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(잉테르미탕) 현황과 논의, 『국제노동브리프』, 2007.09월호

54) 안주엽·황준욱(2014), 『예술인 고용보험 적용을 위한 연구』, 세종 : 한국노동연구원.

〈표 2-20〉 엔테르미탕 연혁

- 1898년 산재에 대한 책임을 다루는 법 제정
- 1913년 노동자와 농민들을 위한 퇴직연금관련법 제정
- 1930년 임금노동자들에 대한 사회보험관련 법령 제정
- 1936년 엔테르미탕 체계 구축
- 1945년 본격적인 사회보장체계 마련을 위한 법률 규정
- 1948년 임금근로자 외 사람들도 사회보장의 대상으로 법령제정(노령연금 관련)
- 1958년 일반적인 실업보험 체계 시작(부칙8 제정, 12.31.)
- 1965년 일반적 보험 체계 속에 엔테르미탕 포함
- 1967년 전국 단위의 고용지원센터 ANPE 설립
- 1968년 공연분야 사업체들에게 실업보험 적용(부칙10 제정, 1.1)
- 1969년 공연분야 기술직, 예술인, 모델을 노동자로 추정하는 관련법 제정
- 2003년 적자로 실업보험 수혜를 위한 피보험고용기간 산정 '개혁방안에 대한 협약체결
- 2014년 실업보험 규정 개정

#### □ 적용대상

- 엔테르미탕은 크게 두 분야를 대상으로 하고 있으며 해당하는 직종을 ‘부칙 8(Annexes VIII, pour les techniciens)’과 ‘부칙 10(Annexes X, pour les artistes)’에서 규정
- ‘부칙 8’에 해당하는 직종은 다음의 공연 및 영상 분야의 제작과 관련한 장비, 설비 등의 기술 관련 직능을 수행하는 기술직 근로자
  - 부칙 8에 해당하는 분야는 ① 시청각물 제작(Production audiovisuelle), ② 영화제작 (Production cinématographique), ③ 음향 편집(Edition phonographique), ④ 창작 및 행사 진행을 위한 기술 지원(Presentation techniques au service de la création et de l'événement), ⑤ 라디오 방송(Radiodiffusion), ⑥ 사설공연 및 보조혜택을 받는 공연 (Spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionn ), ⑦ TV방송(Télédiffusion), ⑧ 애니메이션 영화 제작(Production de films d'animation) 등이 해당함
- ‘부칙 10’에 해당하는 직종은 문학, 연극, 음악, 무용, 시청각 예술, 영화, 그래픽, 조형의 8개 장르에 활동하는 예술인으로 배우나 연주자 등 실연가 및 창작자 등이 이에 해당됨

#### □ 보험료

- 엔테르미탕의 실업 보험료는 사용자(8%), 근로자(4.8%)에게 각각 부과하여 근로자 임금의 총 11.45%가 실업보험금으로 적립되도록 함. 이는 일반 정규직 근로자의 실업 보험료(6.4%)의 2 배 수준에 해당하는 것으로 상대적으로 보험료 부담이 큼

〈표 2-21〉 임금대비 실업보험금 비중

계약형태		전체	사용자	근로자
정규직(CDI)		6.4	4	2.4
비정규직 (CDD)	3개월 미만(CDD d'usage)	6.9	4.5	2.4
	1개월 이상 3개월 미만	7.9	5.5	2.4
	1개월 미만	9.4	7	2.4
공연·예술·방송 분야 비정규직중사자(엔테르미탕)		11.45	8	4.8

(단위: %)

## □ 피보험단위기간

- 엔테르미탕의 실업급여 수급을 위해서는 일정 ‘참고기간<sup>55)</sup>’ 이상 실업보험체계에 가입되어야 하는데, 참고기간은 ‘노동기간’과 ‘인정노동기간(périodes assimilées)’의 합산으로 구성됨. 참고기간은 부칙 8(기술직)과 부칙 10(예술인)에 따라 다르게 규정함
  - 부칙 8의 참고기간은 12개월로 이 시간 동안 최소 507시간 이상 고용계약을 체결하고 실업보험에 가입하여 보험료를 납부해야 함
  - 부칙 10의 참고기간은 12개월로 역시 이 시간 동안 최소 507시간 이상 고용계약을 체결하고 실업보험에 가입하여 보험료를 납부해야 함
  - 부칙 8과 부칙 10 모두 참고기간의 계산은 ‘직전 고용계약의 종료시점’을 기준으로 함
- 노동기간
  - 부칙 8의 경우, 고용주가 신고한 노동시간을 기준으로 기간을 계산함. 노동시간은 월 208시간을 초과할 수 없으나 각 지역 노동청의 승인에 따라 월 260시간까지 연장 가능함
  - 부칙 10 또한 고용주가 신고한 실제 노동시간을 기준으로 계산하지만, 예술인의 경우 실제 노동시간이 들쭉날쭉한 특성이 있어 계산에 어려움이 있음. 이에 ‘스탬프(cachets)’라는 기준 시간 개념을 마련해 적용하고 있음. 스탬프는 예술인들의 업무 특성을 반영해 만든 보편적인 시간산정 방식으로 다음 〈표 2-22〉와 같이 예술인의 노동 시간과 성격에 따라 다르게 시간을 산정하고 있음. 고용주는 매월 ‘고용주월간보고(Attestations d’employeur mensuelles, AEM)’를 제출해 이를 증명함

〈표 2-22〉 스탬프(cachet)의 시간 산정

구분	세부 구분	‘1 스탬프’의 시간산정	비고
연속노동 일수	5일 미만 연속노동	1 스탬프 = 12시간	동일한 고용주와 연속노동한 경우
	5일 이상 연속노동	1 스탬프 = 8시간	
노동의 성격	독립적 노동	1 스탬프 = 12시간	
	집단적 노동	1 스탬프 = 8시간	

55) 우리나라 실업급여제도에서 사용하는 ‘기준기간’과 비슷한 개념임

- 인정 노동기간
  - 질병, 임신, 입양, 육아, 산재 등의 사유로 노동을 할 수 없는 경우, 실제 노동을 하지 않아도 하루 5시간을 노동을 한 것으로 인정함. 이 경우 최대 월 28 스탬프까지 인정될 수 있으며, 실업보험 급여를 받지 않은 직업훈련 기간도 최대 338시간까지 노동으로 인정함
  - 예술인 레지던스(residence d'artistes)에서 이루어진 창작활동 시간은 노동시간에 포함되지 않음<sup>56)</sup>
- 노동시간에 포함되는 직업훈련
  - 예술인이 자신의 역량 향상을 위해 인증된 교육기관에서 강의를 수강한 경우 이를 노동시간으로 인정함. 직업훈련을 위한 강의시간은 부칙 10에만 적용되며 부칙 8은 인정되지 않음
  - 인증기관은 공립 혹은 계약을 맺은 사립 초등, 중등, 고등학교와 대학, 국가 혹은 지방정부의 위탁을 받은 공공직업훈련기관등 공공적 성격을 가진 기관. 또한 민간기관으로 국가 혹은 지방정부의 공공지원을 받거나, 장인회의소(chambres de métiers et d'artisanat), 상공회의소(chambres de commerce et d'industrie)의 위탁을 받거나, 공연, 영화, 시청각, 멀티미디어 분야에서 국가로부터 국가자격에 이르는 훈련을 제공하는 임무를 부여 받은 기관도 인정됨. 각 지역의 공공기관인 음악, 무용, 연극 분야의 예술원(conservatoires), 국립시청각연구소(l'institut national de l'audiovisuel, INA)등의 강의도 인정하고 있음
  - 인증된 교육기관에서의 강의시간은 최대 55시간까지 노동시간 산정에 포함되며, 50세 이상은 90시간까지 인정함
- 직업훈련휴가(conges individuels de formation, CIF)
  - 예술인과 기술직 종사자는 공연, 영화 분야의 직업훈련휴가, 직업훈련 기금 마련 등 직업훈련 관련 제도들을 운영하는 기관인 공연활동보험 및 훈련기구(Assurance formation des activites du spectacle, AFDAS)가 인정하는 범위 내에서 직업훈련을 위한 휴가를 가질 수 있음
  - AFDAS가 지급하는 직업훈련 휴가 1시간은 앵테르미탕에서 실업보험 수급 자격을 판단하는 노동 1시간으로 환산되어 산정됨

56) 안주엽·황준욱(2014), 「예술인 고용보험 적용을 위한 연구」, 세종 : 한국노동연구원.

〈표 2-23〉 부칙8, 10에 따른 피보험단위기간 산정

구분	부칙 8	부칙10
참고기간	12개월	12개월
피보험단위기간 (①+②+③)	①노동기간 · 사용자가 신고한 노동시간	· 사용자가 신고한 노동시간 · 스탬프(기준기간) 5일 미만 연속노동: 1 스탬프 = 12시간 5일 이상 연속노동: 1 스탬프 = 8시간 독립적 노동: 1 스탬프 = 12시간 집단적 노동: 1 스탬프 = 8시간
	②인정노동기간 · 질병, 양육, 산재 등의 경우, 하루 5시간으로 노동 인정(최대 월 28스탬프) · 실업보험 급여를 받지 않는 훈련기간 최대 338시간 노동으로 인정 ※ 직업훈련 강의시간 비인정	· 직업훈련 강의시간 최대 55시간까지 인정 (50세 이상은 90시간까지)
	③직업훈련휴가 · AFDAS 지급휴가 1시간 =노동 1시간	· AFDAS 지급휴가 1시간 = 노동 1시간

## □ 실업급여 수급기간

- 실업급여 수급기간은 부칙 8과 부칙 10 모두 243일 혹은 8개월임.

〈표 2-24〉 실업급여 지급 기준

노동시간		기준 노동시간	가입기간	실업급여지급기간
엔테르미탕	부칙 8(기술직)	507시간	12개월	243일(8개월)
	부칙 10(예술인)	507시간	12개월	243일(8개월)
일반가입자		610시간	28개월	1일노동=1일지급원칙

- 수급자가 62세로 은퇴로 인한 수당을 못 받게 된다면, 아래 세 가지 조건을 충족하면 퇴직시기(퇴직연금 개시시기)까지 실업급여 수급을 받을 수 있음
- 첫째, 60.5세에 급여를 받는 상태이어야 하며,
  - 둘째, 부칙 8 혹은 부칙 10의 규정에 맞는 노동시간이 총 9,000시간 이상이어야 하며, 이중 최근 3년 간 1,521시간을 노동하였거나 임금 노동자로서 다른 실업보험 체계에 최소 15년간 가입되었어야 하며,
  - 셋째, 노령연금에 100분기 납입인정이 필요
- 수급자가 퇴직하여 노령연금을 받게 되면 엔테르미탕 급여 수급은 중단됨

## □ 실업급여 수급액

- 실업급여 수급액은 받은 [임금(A)+시간(B)+정해진 계수(C)]의 합으로 결정됨

- 임금(A)은 ‘노동을 통해 받은 임금’과 ‘교육훈련휴가(CIF) 중 유급인 경우 받은 금액’을 합산한 것. 부칙 10의 예술인은 프랑스뿐만 아니라 유럽연합과 스위스에서 받는 임금도 인정될 수 있음

$$A = \frac{\text{일당 최소급여액} \times [(\text{참고임금의 } 50\%) + (\text{임금 중 참고임금보다 초과한 금액의 } 5\%)]}{\text{급여산정 노동기간} \times \text{시간당 최저임금}}$$

- \* 일당최소급여액(allocation journaliere minimale)= 31.36€ (부칙 8 & 부칙 10의 경우)
- \*\* 참고임금(salaire de référence) = 12,000€ (고정값)
- \*\* 시간당 최저임금 = 9.61€ (2015.1.1. 기준)

- 시간(B)는 실제 노동시간과 인정노동시간을 아래 수식으로 계산한 값

$$B = \frac{\text{일당 최소급여액} \times [(\text{급여산정 노동시간의 } 30\% \times 600\text{시간}) + (\text{급여산정 노동시간의 } 10\% \times 600\text{시간초과})]}{\text{급여산정 노동기간}}$$

- \* 급여산정 노동시간 = 실제 노동시간 + 인정노동시간

- 계수(C)는 일당최소급여액(allocation journaliere minimale) 31.36€에 부칙 8은 0.4를 곱한 값, 부칙 10은 0.7을 곱한 값

부칙 8의 C = 일당최소급여액(31.36€) × 0.4 = 12.54€

부칙 10의 C = 일당최소급여액(31.36€) × 0.7 = 21.95€

〈사례〉

- 부칙 8에 해당하는 기술스태프가 304일 동안 650시간의 노동을 하였고 13,000€를 받음

- 임금(A) 계산은,

$$A = \frac{31.36 \times [(12,000 \times 0.5) + (13,000 - 12,000) \times 0.05]}{507 \times 9.61} = \frac{31.36 \times (6000 + 50)}{4872.27} = 38.94€$$

- 시간(B)의 계산은,

$$B = \frac{31.36 \times [(600 \times 0.3) + (650 - 600) \times 0.01]}{507} = \frac{31.36 \times (180 + 5)}{507} = 11.44€$$

- 계수(C)은,

$$C = 31.36€ \times 0.4 = 12.54€$$

- 실업급여액= 임금(A) + 시간(B) + 계수(C)

$$= 38.94€ + 11.44€ + 12.54€ = 62.92€$$

- 위의 과정으로 계산된 실업급여 수급액에서 다시 사회보장 관련 기여액을 공제한 후 개인이 실제 수급 받는 ‘순 일실업급여액’이 확정됨. 만약 순 일실업급여액이 일당최소급여액인 31.36€의 미만이면 어떠한 공제도 이뤄지지 않고, 31.36€에서 49€의 사이이면 퇴직보충연금을 면제함<sup>57)</sup>

57) 안주엽 · 황준욱(2014), 「예술인 고용보험 적용을 위한 연구」, 세종 : 한국노동연구원.

### □ 노동의 혼합

- ‘부칙 8’에서 규정한 기술직과 ‘부칙 10’의 예술인으로 일을 혼합하여 수행하는 경우, 이들의 노동시간 산정은 다음의 규정에 따라 산정
  - 가입자격 심사 대상이 되는 ‘직전 노동계약의 종료시점’으로부터 부칙 8의 참고기간인 304일, 부칙 10의 참고기간인 319일을 만족하는지 판단
  - 참고기간 중 심사대상자가 부칙 8과 부칙 10 중에 어느 직종으로 더 많은 노동을 하였는지 검토하고, 더 많은 노동을 한 경우에 해당하는 규정으로 적용하여 노동시간 산정

### □ 실업급여 수급 기간 중 활동

- 엔테르미탕 실업급여 수급자는 수급 기간 중 임금노동 혹은 비임금노동을 할 수 있으며 이 기간을 ‘유예기간(jour de décalage)’이라고 불리며 실업급여 지급을 중지함
- 유예기간의 산정은 부칙 8의 임금을 받는 노동인 경우 (노동시간 / 8)×1.4일, 부칙 10은 (노동시간 / 10)×1.3일로 계산한 후, 수급기간은 그 이후로 연기함

#### 〈사례〉

- 부칙 10에 해당하는 아티스트가 하루 60€의 실업급여를 받는 중, 100시간의 노동으로 2,000€를 받음
- 유예기간은 13일이며, 실업급여를 제공하는 보상일수와 액수는 다음과 같음. 17일에 해당하는 총 1,020€를 받을 수 있음
  - 1단계(유예기간): (노동시간/10)×1.3 = (100/10)×1.3 = 10×1.3 = 13일
  - 2단계(보상일수): (노동한 달의 일수) - (유예기간) = 30일(1월=30일) - 13일 = 17일
  - 3단계(보상일×실업급여액): 17일 × 60€ = 1,020€

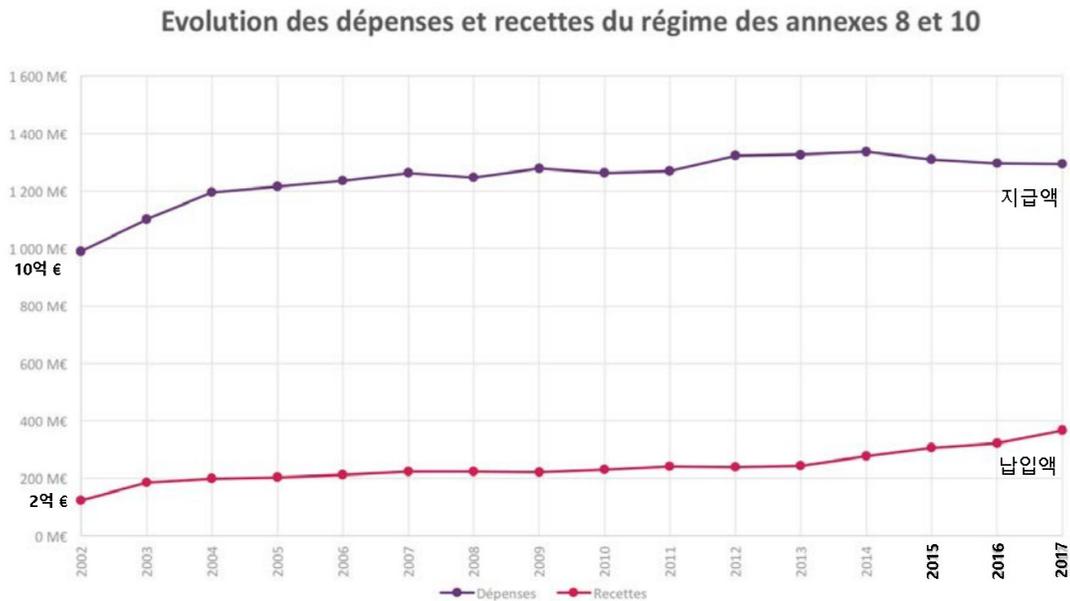
### □ 직업훈련급여 및 실업지원

- 실업급여 수급자는 직업훈련을 위한 급여인 훈련급여를 받을 수 있으며, 훈련급여는 243일 한도에서 지급되며 일일 최대 20.34€가 지급됨
- 또한 실업급여 이외에도 구직을 위한 교통비 지원(철도 및 항공), 재취업 지원, 한부모 가정의 아동탁아 지원, 채용 전 훈련 등의 지원제도가 있음

### □ 엔테르미탕의 비판

- 엔테르미탕의 혜택에 대한 인식이 확산되면서 이에 대한 부작용도 발생. 가입자들이 실제 근로하면서 보험금을 낸 일수와 실업급여를 받는 일수 간에 간극이 점점 줄더니, 1990년 가입자의 근로일수보다 보험수급일수가 더 많아지기 시작함. 이러한 상황이 지속되면서 엔테르미탕의 기금 상태는 급격히 악화되었고 심각한 적자상태에 빠지게 됨

- 2003년 6월 프랑스 고용주연합(MEDEF)과 3대 전국단위노조가 피보험기간 산정 기준기간 축소, 수급기간 단축 등 수급자격 조건을 강화하는 협약을 체결하며 재정위기를 극복하고자 시도하였음. 그러나 이를 반대하는 앙테르미탕 노동자들이 총 파업을 실시하고 2003년 프랑스의 대표적 축제인 아비뇽 축제를 취소하는 사태가 벌어짐<sup>58)</sup>
- 이후 참고기간의 점진적 축소 등 완화조치 취하는 것으로 합의를 보았으나, 앙테르미탕의 적자는 계속되었으며 2013년 기준 10억€의 손실을 기록<sup>59)</sup>, 제도의 부작용에 대한 우려가 계속되는 상황임
  - 앙테르미탕의 실업 보험료는 연간 2억€에서 4억€에 불과하나 매년 지급되는 실업급여액은 10억€에서 13억€가 지급되어 만성적인 적자 문제를 겪고 있음



자료: 실업보험, 협상의 기준(L'ASSURANCE CHÔMAGE, DOSSIER DE RÉFÉRENCE DE LA NÉGOCIATION), 2018.11, Unedic  
<https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-11/Dossier%20de%20re%CC%81fe%CC%81rence%20de%20la%20ne%CC%81gociation%202018.pdf>

[그림 2-6] 앙테르미탕 실업보험 재정상태 변화

58) 황준욱(2007). 프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(앙테르미탕) 현황과 논의, 「국제노동브리프」, 2007.09월호.  
 59) 안주엽·황준욱(2014), 「예술인 고용보험 적용을 위한 연구」, 세종 : 한국노동연구원.

〈표 2-25〉 엔테르미탕 주요내용

구분	주요내용	
사회보장제도의 특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공연·영상·예술분야 비정규직 종사자에 대해서는 엔테르미탕 제도를 통해 실업급여 제공</li> <li>※ 저작권 수입이 발생하는 자영업예술인은 연금보험, 건강보험만 혜택(고용보험, 산재보험 혜택 없음)</li> <li>- 예술가의집과 작가사회보장협회에서 주관</li> </ul>	
법적·제도적 근거	실업보험 노사협정 부칙 8	실업보험 노사협정 부칙 10
적용대상	시청각제작, 영화제작, 음향편집, 창작·행사 진행을 위한 기술지원, 라디오방송, 사설공연 및 지원금수혜 공연, TV방송, 애니메이션 영화 제작 분야의 기술스태프	문학, 연극, 음악, 무용, 시청각, 예술, 영화, 그래픽, 조형 분야에서 예술작품을 생산하는 예술인 또는 법인 (배우, 연주자 등)
보험료	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금총액의 11.45%(사용자 8% + 근로자 4.8%)</li> <li>※ 일반정규직: 임금총액의 6.4% (사용자 4%, 근로자 2.4%)</li> </ul>	
피보험단위기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12개월 동안 최소 507시간</li> <li>- 사용자가 신고한 근로시간</li> <li>- 507시간 = 노동시간+인정노동시간+직업훈련휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12개월 동안 최소 507시간</li> <li>- 사용자가 신고한 근로시간 + 스탬프</li> <li>- 507시간=노동시간+인정노동시간+직업훈련휴가</li> </ul>
수급기간	243일(8개월)	
실업급여	실업급여액= 임금부분결과(A) + 시간부분결과(B) + 계수부분결과(C)	
유예기간	(노동시간/8)×1.4일	(노동시간/10)×1.3일
특이사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예술가들의 고용형태의 특수성을 고려하여 특정한 기간을 고용으로 인정하고 실업급여의 수급요건과 임금수준이 사용자와 피사용자의 협상을 통해 결정되고 운영되는 체계</li> <li>- 보험료, 가입조건 등이 노사간 협상에 의해 결정되며 운영에 따른 재정적 손익도 노사가 부담함</li> <li>· 정부에 등록되어 있고, 고용 관련 세금을 납입하고 있는 단체와의 계약만을 엔테르미탕 범위에 포함시키며, 기술스태프 또는 배우는 고용계약서를 정부에 제출하고 심사를 통과했을 때 실업급여를 받을 수 있음, 이는 단체가 낸 세금으로 실업보상금을 주는 것으로 단체의 책임성과 계약의 중요성을 보여줌</li> <li>- 용역계약의 경우는 독립노동자로 규정하여 실업보험 체계를 적용하지 않음</li> </ul>	
성과(의의)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2017년에는 2015 년보다 7,000 명이 더 많은 12 만 명의 예술가와 기술자간에 균등하게 실업급여 수혜를 받음</li> </ul>	
한계(문제점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최근 실업보험과 관련된 개혁안 합의문 작성을 위해 노사는 협상 중에 있으며, 시작부터 난항을 겪고 있음<sup>60)</sup> 사용자단체인 메데프는 계속되는 재정적자와 다른 근로자들과의 형평성 문제로 일반실업보험 체제로 편입시키자는 주장을 하는 반면 엔테르미탕 노조 측은 직업 간 연대를 강조하면서 예술활동을 경제적 가치로 따질 수 없고 참고기간을 10개월(10개월 반)에서 12개월로 늘리자는 것</li> <li>※ 2016년 10억유로, 2018년 934억 유로 적자</li> </ul>	
시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기본적으로 계약을 통한 임금을 받고 고용보험을 납입한 (예술가)근로자를 대상으로 하고 있으며, 오랜 시간 동안 노사는 물론 프랑스 사회가 논의를 통해 만들어진 제도</li> <li>- 현재도 끊임없이 갈등은 존재하고, 파업을 통하여 의견을 표출하나, 관련 주체들간 지속적인 토론과 협상을 통해 제도를 변화시키고 정부는 이를 조정하는 역할을 함</li> <li>· 예술인 복지, 문화예술 향유 권리, 재정적 위험이라는 쟁점 사이에서 합리적 선택 및 방안 필요</li> <li>- 임금근로자에 비해 예술인(프리랜서)들에게 사회보장방법, 보장 수준 간의 차이가 큰 점을 고려하여, 실제 보험비용 기여와 보상의 방법을 직종별로 나누어 볼 수 있음</li> </ul>	

60) 실업보험 노사협정은 2년 마다 재협상되며, 2018년 12월 수정안이 제출되었으나 2019년 1월 현재 합의에 이르지 못하고 계속해서 협상 중에 있음

<https://www.la-croix.com/Culture/Intermittents-patrons-syndicats-nouveau-autour-table-2019-01-07-1200993657><https://www.lci.fr/social/il-fache-toujours-syndicats-et-patronat-quel-est-le-regime-des-intermittents-en-greve-mardi-2107738.html>

## 2. 독일

### 가. 독일의 사회보험 체계와 실업보험

#### □ 독일의 사업보험의 체계

- 독일의 사회보험은 공적보험(gesetzliche Versicherung)으로 연금보험, 의료보험, 재해보험, 요양보험, 실업보험의 5대 영역으로 구성됨
  - 2002년 슈뢰더 정부 당시, 독일의 노동시장 정책에 근본적인 재검토와 획기적인 전환이 필요하다는 주장이 제기되면서 하르츠(Peter Hartz) 박사를 중심으로 고용축진과 실업부조를 강화한 ‘하르츠(Hartz)개혁’을 추진, 현재의 사회보험 체계를 구축함
  - 하르츠 개혁은 급변하는 사회 및 경제 구조에 발맞추어 노동시장의 서비스 제공방식과 개선을 위한 ‘노동시장 서비스의 현대화(Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’를 목표로 하였고, 이를 위한 ‘하르츠 특별법 I~IV’이 입법화됨
- 독일의 사회보장제도는 ‘연대의 원칙’을 핵심 원리로 하여 “하나를 모두를 위해, 모두는 하나를 위해(Einer für alle, alle für einen)”라는 기치 아래, 고소득자는 저소득자를 위해, 젊은이는 노인을 위해, 건강한 사람은 병든 사람을 위해 연대를 이루어야 한다는 원리로 설계됨<sup>61)</sup>
  - 이에 따라 소득, 연령 등에 상관없이 모든 이들이 사회보험 제도에 가입하는 것을 원칙으로 하고 있으며, 보험료는 소득에 따라 차별적으로 지불하도록 함
- 그러나 독일의 사회보험은 고용관계가 있을 때만 의무가입이며 자영업자는 사회보험의 법적 가입대상은 아님
  - 독일은 소득세법(§ 18Abs. 1Nr. 1EStG)과 파트너십법(§ 1Abs. 2S. 1PartGG)에 따르면 노동자는 근로자, 1인 대리상(Einfirmenvertreter), 자유직업인(Freier Mitarbeiter)으로 구분. 이 중 ‘자유직업인’은 “일반적으로 특별한 직업적 특성 또는 창조적 재능을 기반으로 하며, 위탁자와 공익 사이에서 높은 수준의 서비스를 제공하면서, 개인적이고 책임감 있는 독립 콘텐츠를 창출하는 직업”을 가리키는데, 다수의 자영업자가 이에 해당함<sup>62)</sup>
  - 자영업자의 성격을 가진 ‘자유직업인<sup>63)</sup>’은 자유의사에 따라 가입할 수 있으나, 보험료 전액을 스스로 지불해야 하여 임금근로자 보다 불리한 위치에 처함

61) 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종 : 한국노동연구원.

62) 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종 : 한국노동연구원.

63) 자유직업인은 ‘카탈로그상 직업군(Katalogberufe)’, 그와 ‘유사한 직업군(Scheinselbstständigkeit)’, ‘업무상 자유직업군(Tätigkeitsberufe)’으로 구분할 수 있음

- 예술인의 경우 직업적 지위가 어떠한 성격을 가지느냐에 따라 사회보험 체계에서 얼마만큼 보호되는가가 결정됨
  - ‘근로자’로 일하는 예술인은 일반 사회보험체계에 소속되어 혜택을 받으며, ‘1인 대리상’도 상황에 따라 일반 사회보험체계의 혜택을 받을 수 있음. 그러나 ‘자유직업인’ 예술인의 경우 자영업자의 성격을 가져 일반 사회보장의 혜택에서 누락됨
- 상당수의 예술인이 자영업자의 성격을 가진 ‘자유직업인’임이며, 특히 예술과 출판업의 프리랜서 종사자가 다수를 차지함. 1970년대 초반, 독일의 연방의회는 예술인을 대상으로 실시한 대규모 실태조사를 실시하였고, 이들을 위한 예술인사회보험(Künstlersozialversicherung, KSV) 제도를 따로 만들어서 별도로 보호하고자 함<sup>64)</sup>

#### □ 독일의 실업보험

- 우리나라의 고용보험에 해당하는 실업보험 제도는 하르츠 개혁 IV를 통해 일반 임금근로자뿐만 아니라 더 다양한 계층으로 수혜대상을 확대하고 있음. 예술인 중 이에 해당하는 이들은 실업급여 혜택을 받을 수 있음
- 개혁 이전에는 일반 근로자에게만 실업급여를 제공하는 ‘실업급여 I (Arbeitslosengeld I)’이라는 프로그램만 가지고 있었으나, 업무 기간이 단속적인 프리랜서들을 위한 ‘실업급여 II (Arbeitslosengeld II)’를 신설하였음. 프리랜서로 활동하는 많은 예술인들이 이에 속하게 되면서 일부 예술인도 실업보험의 혜택을 받을 수 있게 됨
  - 실업급여 I (Arbeitslosengeld I)은 「사회법전」 제3권에서 규정하는 임금대체급여로, 실업보험 가입자가 일정한 조건을 충족한 경우 기존 소득의 일부를 실업급여로 받는 우리나라의 고용보험 실업급여와 비슷한 개념. 일반 임금근로자들이 상당 수 여기에 해당됨

〈표 2-26〉 ‘자유직업인’의 구분

구분	유형	내용
카탈로그상 직업군	의료관련 직업	의사, 치과 의사, 수의사, 임상치료사, 자영업적안마사, 심리치료사 등
	법, 세금, 경제경영 고문 관련 직업	변리사, 회계사, 세무사, 세무대리인, 경영컨설턴트, 공인회계사 등
	자연과학/기술관련 직업	측량기사, 엔지니어, 건축가, 상업화학자, 파일럿, 직업상의 감정사 등
	정보전달 관련 직종 및 문화직종	기자, 카메라기자, 외교관, 번역가, 학자, 예술인, 작가, 교사, 교육자 등
유사한 직업군	카탈로그 직업군에 속한 직종과 유사한 ‘형태로 행해지거나 파생된 직종으로 수많은 유사직종이 존재하며 연방재정법원의 판결에 의해 규정됨	예: 치과보조사, 마케팅 자문인, 감정사 등
업무상 자유직업군	자영업적으로 행해지는 학문직, 예술직, 문필직, 강의직 또는 교육직상 업무	

64) 김문길(2008). 예술인 복지지원제도 관련 해외사례 검토와 시사점. 「국제사회보장동향」. 가을호. 27-36.

- 실업급여 II(Arbeitslosengeld II)는 실업급여 I의 청구요건을 충족하지 못하거나 실업급여 I의 지급기간을 초과한 장기 구직자와 그의 가족, 동거인 등에게 지급되는 급여. 예술인을 포함한 비정규직 프리랜서들의 경우 프로젝트의 시작과 종료 사이에 소득이 없는 중간기간이 빈번히 발생하는데, 실업급여 II의 적용을 받아 실업급여를 받을 수 있음
- 그러나 실업보험의 대상은 기본적으로 실업보험 ‘가입자’임. 그러므로 자영업적 자유직업인들 (selbstständige Freiberufler)의 경우 실업보험의 보장에서 제외되며, 자유직업인 예술인도 제외됨<sup>65)</sup>

□ 대상별 실업급여의 지급방법

- 실업급여의 대상은 가입자의 직업적 지위에 따라 ‘실업급여 I’ 또는 ‘실업급여II’로 분류됨
  - 실업급여 I: 사회보장보험금을 납입한 임금근로자가 적용되는 규정. 실업급여는 실직되기 전의 수입에 의해 계산되며 실업급여에 대한 의료보험과 연금보험에 가입됨
  - 실업급여 II: 일 3시간(주 15시간) 이상 근로가 가능한 근로능력이 있는 사람을 대상의 규정. 단속적 업무를 하는 프리랜서의 경우 이 규정의 적용을 받음

〈표 2-27〉 독일 실업급여 지원 대상 구분

대상자 구분	신청 가능한 실업급여
· 고정수입이 있었으나 실직한 경우	실업급여 I
· 고정수입이 있으며, 3개월 내에 실직이 예상되는 경우	실업급여 I
· 전공분야를 졸업하여 활동할 능력은 있으나, 과거와 현재에 직장이 없는 경우	실업급여 II
· 전공분야에서 경력은 인정되나 수입이 없는 경우	실업급여 II
· 불규칙 수입 및 저소득 프리랜서	실업급여 II

자료: 독일고용지원센터 www.arbeitsagentur.de

□ 보험료

- 실업보험은 연방고용공단(BA)에 의해 관리·운영되며, 노·사·정 삼자에 의해 사용자와 근로자 모두가 기여금을 지불해 재원을 조달함<sup>66)</sup>
- 실업보험 보험료율을 ‘세전임금의 3%’이며, 이는 근로자와 사용자가 각각 1.5%씩 부담함

□ 지급기간

- 실업급여 지급기간은 사회보장보험 ‘납입기간(근로기간)’과 수급자의 ‘연령’에 따라 계산됨

65) 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종 : 한국노동연구원.

66) 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종 : 한국노동연구원.

- 50세 미만 근로자의 경우, 지난 5년 동안 24개월 이상 사회보장보험을 납입하였다면 최대 12개월 동안 실업급여를 지급할 수 있음. 50세 이상은 수급기간이 늘어남
- 58세 이상의 고령근로자의 경우, 지난 5년 동안 48개월 이상 사회보장보험을 납입하였다면 최대 24개월 동안 실업급여를 지급할 수 있음

〈표 2-28〉 독일 실업급여 구분별 제공혜택

	실업급여 I	실업급여 II			
제공혜택	· 현재까지의 세금을 제외한 급여의 60% 지급 · 자녀가 있는 경우 67% 지급	· (사회보장보험의) 법적 최저금액 · 숙소와 난방비 · 의료보험과 간호보험 · 연금보험			
지급기간	사회보장보험 납입기간	실업급여 수급자의 연령	실업급여 지급기간		
	12개월		6개월		
	16개월		8개월		
	20개월		10개월		
	24개월		12개월		
	30개월	50세	15개월		
	36개월	55세	18개월		
48개월	58세	24개월			
· 6개월씩 연장가능하며, 횟수는 한계 없음					
약관 및 내용	· 65세미만 · 일 할 수 있는 능력이 있는 자 · 도움이 필요한자(저소득, 무자산) · 노동허가 소지자	지급대상자	금액(€, 유로)		
			2017	2018	2019
		독신자	409	416	424
		단독양육모	409	416	424
		미성년자와 생활 하는 자	409	416	424
		동거하는 법률혼 또는 사실혼 관계 파트너	368	374	382
		동거하는 18세 이상 25세미만자, 미성년 배우자가 있는 25세 미만의 성인	327	332	339

자료: 독일고용지원센터 [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
 박귀천(2018), 독일의 실업급여 및 실업부조 제도, <http://www.peoplepower21.org/Welfare/1599025>  
 (2018.12.03.)

- 독일의 실업보험은 피고용자와 사용자 모두에게 다양한 서비스를 제공함. 피고용자는 실업급여를 포함해 고용알선, 직업교육, 재교육 등을 제공하며, 사용자에게는 고용지원, 대체근무지원, 작업단축지원금, 건설업고용지원금 등을 제공함

□ 수급요건

- 실업급여를 받기 위해서는 사회보장보험금을 최소 12개월 이상 납입해야 하고, 현재 실업상태

임을 증명할 수 있는 서류, 실직 전 사회보장보험금 지급명세서, 본인과 파트너(결혼배우자 또는 동거인)의 수입 및 자산현황을 증빙하는 서류 등을 제출해야 함

- 2009년부터 공연예술인들은 사회보장보험금을 최소 6개월만 납입했다고 하더라도 수급이 가능하도록 예외조건을 적용하고 있음
- 독일의 실업보험에서는 공연예술인을 연극배우(오페라, 뮤지컬, 정극), 무용수, 마술사, 코미디언, 서커스, 행위예술인 등으로 정의하고 있으며, 공연예술인으로 인정받기 위해서는 전공자로서 전문성을 인정받을 수 있을 만한 경력증빙자료를 제출해야 함

#### □ 재취업 지원

- 실업급여를 수급하기 위해서는 수급자는 적극적으로 구직활동을 할 의무가 부과되며 국가가 중개하는 일을 적극적으로 임해야 함. 이는 수급자가 실업급여에 지나치게 의지해 안주하여 근로의지를 상실하고, 국가에 지나친 재정 부담을 지우는 것을 방지하기 위한 것임
- 많은 예술인이 포함된 실업급여II의 수급자 또한 적극적인 구직활동의 의무를 가지며, 신속한 재취업을 위해 아동보육, 직업교육, 심리상담 등과 같은 프로그램의 지원을 받을 수 있음
- 국가에서 중개하는 일은 예술인의 전공과 관련 없는 일자리 일수도 있는데, 명확한 사유 없이 일을 거절할 경우 3개월간 실업급여의 30% 정도가 차감됨

### 나. 예술인사회보험(Künstlersozialversicherung, KSV)

#### □ 예술인사회보험의 개요

- 일반 사회보험의 수급 대상이 되지 못하는 자영업적 자유직업인의 성격을 가진 예술인의 사회안전망 확보를 위해 1981년 독일은 「예술인사회보험법(Künstlersozialversicherungsgesetz, KSVG)」을 제정, 1983년 1월 1일부터 자영업적 자유직업인의 최대 다수를 차지하는 예술과 출판업 종사자들을 위한 연금보험, 건강보험, 장기요양보험 등을 내용으로 한 ‘예술인사회보험(Künstlersozialversicherung, KSV)’ 제도를 마련함
- 독일의 예술인사회보험은 프랑스와 달리 실업급여를 제공하는 것이 아닌 자영예술인이 일반 근로자와 동일하게 연금, 의료, 요양보호 등의 사회보장 혜택을 받을 수 있게 하는 제도임. 독일의 일반 자영업자는 보험료 전액을 스스로 지불해야 하지만 예술인사회보험은 예술인은 일반 근로자와 동일하게 50%만 지불하면 되도록 함
- 예술인사회보험(Künstlersozialversicherung, KSV)은 ‘예술인사회금고(Künstlersozialkasse)’에서 관리·운영하고 있으며, 보험가입대상이 되는 예술인을 판단한 후 보험료를 징수하고 납부를 점검하는 업무를 진행함. 보험료 징수 후 이러한 내용을 의료보험공단(Krankenkasse), 연금보험공단(Rentenversicherung) 요양보험기관에 전달하는 역할도 함

- 예술인사회금고는 보험료 금액을 각 사회보험 주체인 의료보험공단, 연금보험공단 등에 전달할 뿐 해당 보험의 승인 및 지불은 각 공단에서 진행함

#### □ 예술인사회보험의 대상

- 예술인사회금고에서 가입대상으로 보는 예술인은 음악, 미술, 공예, 공연예술 분야에서 창작, 실연 또는 이를 교육하는 자임
  - 수혜대상이 되는 예술직종을 400여개로 세밀히 분류한 후 이 중 약 223종의 직업에 예술인 사회보험의 혜택을 제공
  - 예술인 중 다음의 경우 의무가입대상으로 함. ① 연간 최소 수입이 3,900€가 넘는 예술인. 단 직업생활 초년생들(berufsanfänger)은 연간 최소 수입이 3,900€ 미만일 경우 최초 3년간은 대상으로 포함함. ② 예술인의 활동이 독일 내에서 이루어져야 함. ③ 피고용자로서 일할 수 없음. 단, 견습생이나 경미고용(geringfügig beschäftigte)은 예외. ④ 비예술활동으로 인한 부수입이 매달 400€를 넘지 않음
  - 예술 활동 수입이 최소기준을 넘지 못하면 예술인사회보험 가입의무에서 면제됨. 두 명 이상의 직원을 둔 자영업자거나, 예술 활동으로 인한 소득이 총 소득의 1/6보다 적을 때도 예술인사회보험의 대상에서 제외<sup>67)</sup>

67) 김문길(2008). 예술인 복지지원제도 관련 해외사례 검토와 시사점. 「국제사회보장동향」. 가을호. 27-36.

〈표 2-29〉 독일의 예술인 사회보험 의무가입 대상 예술 직업

직업명 첫글자	예술인사회보험 의무가입 대상 예술 직업
A	극역사, 행위예술인, 원맨쇼 연예인, 각색자(음악편집), 미술감독, 예술인, 예술 및 언론분야 직업훈련 교육자(교사), 작가
B	발레교사, 발레무용인, 사진보도기자, 조각가/조소가, 사진기자, 촬영감독, 무대 디자이너, 무대 안무가, 배경화가, 카니발 스탠드업코메디언(Büttenredner)
C	안무가, 합창 지휘자, 어릿광대, 컬러리스트(만화), 만화가, 필름 편집자
D	디자이너, 시인, 지휘자, 디스크자키, 조련사, 희곡 전문가, 시나리오 작가
E	아이스쇼 스케이터, 엔터테이너, 실험 예술인
F	홍보 및 광고 전문가, 인형극 연기자(인형 및 꼭두각시 등), 영화감독, 영화 및 비디오 편집인, 사진 디자이너, 예술사진사
G	게임 디자이너, 음향효과기사, 소설가, 그래픽 디자이너(멀티미디어 디자이너), 그래픽 화가
H	발행인
I	삽화가(일러스트), 산업 디자이너, 기악 솔리스트
J	저널리스트
K	카바레 예술인, 카메라맨, 카펠마이스터(Kapellmeister), 풍자화가, 희극배우(코미디언), 작곡가, 통신원/특파원, 의상 디자이너, 평론가/비평가
L	레이아웃 전문가, 예술 및 언론분야 교사, 강사/원고심사원, 오페라 작사가, 작곡가(싱어송라이터)
M	화가, 마리오네트 연기자, 분장사(메이크업 디자이너), 패션 디자이너, 진행자/사회자, 멀티미디어 디자이너(그래픽 디자이너), 음악편집인, 음악가, 음악교사
O	수공업자(Objektmacher)
P	무언극(판토마임) 배우, 행위예술인, 조각가, 프레스 사진사, 홍보전문가, 언론출판인, 인형극 배우
Q	퀴즈프로그램 사회자
R	언론편집인(신문사편집인 및 주필), 감독/연출가(연극, 영화, 방송), 리포터, 낭독자
S	가수, 배우, 작가/저술가, 쇼프로그램 사회자/기획자, 게임작가, 강연자/방송아나운서(배우 및 가수 등의)발성교육자, 스틸 사진작가(영화 및 TV분야), 스탠트맨(영화 및 TV분야), 스타일리스트, 성우
T	무용가/댄서, 무용교사, 기술편집인, 대본작가, 카피라이터, 의류디자이너, 연극교사, 음향기사, 풍자(트라베스티)배우, 애니메이터
U	번역가/각색자, 연예인
V	비디오예술인, 메이크업 아티스트
W	웹 디자이너, 광고사진작가, 웹 연설가/강연자, 학술저자
Z	미술사, 드로잉 화가

자료: 허은영(2018) a)의 재구성

a) 예술인사회금고(Künstlersozialkasse) 홈페이지,

[https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter\\_Unternehmer\\_Verwerter/Informationsschriften/Info\\_06\\_-\\_Kuenstlerische\\_publizistische\\_Taetigkeiten\\_und\\_Abgabesaetze.pdf](https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Unternehmer_Verwerter/Informationsschriften/Info_06_-_Kuenstlerische_publizistische_Taetigkeiten_und_Abgabesaetze.pdf)

### □ 예술인사회보험의 가입방법

- 예술인사회기금고에서 가입대상자에게 보험에 대한 정보 문서를 발송. 대상자는 문서 작성 후 발송하면 심사를 통해 가입 완료
  - 예술인사회기금고에서 문서를 발송하지 않는 경우는 전제조건을 충족하지 못한 것으로 간주
  - 문서를 받은 예술인이 사회보험 가입과 보험료 납입을 거부한다며 그는 사회보장 보호의 기회를 잃게 되는 것으로 경우에 따라 과태료를 청구하기도 함
  - 독일의 많은 자영업예술인들 사이에는 예술인사회보험에 가입하는 것이 본인에게 유리하다는 인식이 퍼져있으며 가입자격을 획득·유지하고자 함

### □ 예술인사회보험의 보험료

- 예술인사회보험의 보험료는 과세소득의 약 35% 수준이며 정규 사회보험과 달리 소득기준점 (income threshold)을 따로 두고 있지 않음<sup>68)</sup>. 보험료는 피고용자가 보험료의 50%, 저작권사용자 30%, 연방보조금(20%)으로 분담해서 지불함
  - ‘피고용자’는 보험료 수급혜택을 받을 예술인이며, ‘저작권사용자(Verwerter)’는 예술인 및 출판인의 작품을 시장에서 사용하는 주체로 보험료 납부의 의무가 있는 기업으로, 프리랜서 작가를 고용한 출판사나 화가를 고용한 화랑, 극장, 오케스트라, 합창단, 방송사, 서커스단 등이 여기에 해당됨. 기업의 특성에 따라 보험료는 다르게 책정됨. ‘연방보조금’은 예술인사회기금에서 지불함
  - 저작권사용자는 매년 3월 31일까지 한 해 동안 예술인에게 지급된 모든 보수 금액을 예술인사회기금에 신고할 의무가 있음. 신고 후 저작권사용자가 납부할 사회보험료 금액이 결정됨
  - 예술인은 보험료를 결정지을 1년 치의 소득을 미리 추정하여 예술인사회기금에 신고해야 함. 차후 소득세 고지서를 통해 추정신고금액과 실제 소득과 차이가 있는지 확인하고, 이에 따라 보험료가 재조정됨. 만약 추정신고금액과 실제 소득 사이 현격한 차이가 있을 시에는 과태료가 부과됨
  - 이렇게 신고된 사회보험요율은 매년 연방노동사회부(Bundesminister für Arbeit und Soziales)에서 결정하며, 신고된 내용에 따라 매년 새롭게 책정됨
- 저작권사용자가 없는 예술인의 경우 저작권사용자가 내야 할 30%의 보험료를 연방보조금에서 지원함

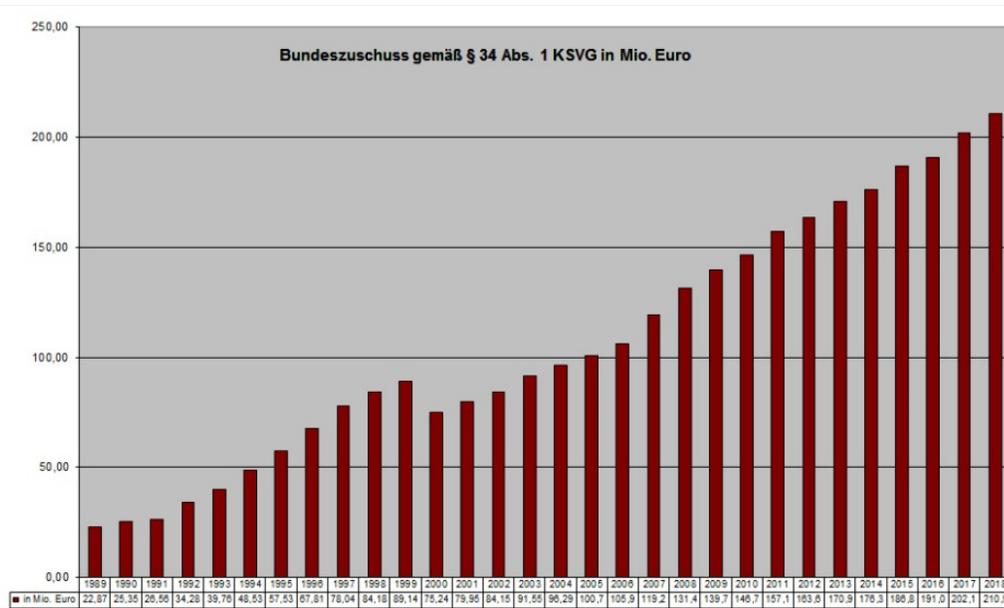
〈표 2-30〉 예술인사회보험료 부담률

구분 (비율)	피고용인부담률	사용인부담률	
		사용자(저작권사용자)	연방보조금
100%	50%	30%	20%

68) 김문길(2008). 예술인 복지지원제도 관련 해외사례 검토와 시사점. 국제사회보장동향. 가을호. pp. 27~36.

□ 예술인사회보험의 성과와 문제점

- 제도 도입 초기 12,000여명에 불과했던 예술인사회보험 피보험자는 2009년 현재 13배 증가함. 2008년 예술인의 연평균소득이 12,6000€(한화 약 2,200만 원), 월평균보험료가 약 1,050€(한화 약 18만 원)인데, 이는 독일의 일반 근로자의 평균 소득과 보험료는 절반에도 못 미치는 수준. 예술인사회보험이 예술인을 위한 중요한 사회보호 기능을 하고 있음을 드러냄<sup>69)</sup>
- 그러나 피보험자의 수가 증가하면서 지원보험금도 증가하며 연방정부와 기업에 상당한 부담 감으로 작용함. 2010년 연방보조금과 저작권 사용자들의 예술인 사회보험료를 합한 총액이 거의 4억€(한화 약 6천8백억 원)에 달할 것으로 예측, 제도의 폐지를 주장하는 의견이 제기되고 있음<sup>70)</sup>



자료: 독일예술가사회보험 홈페이지  
<https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

[그림 2-7] 연방보조금 부담금

69) 한국보건사회연구원(2009). 「독일 예술인 사회보험제도 검토와 우리나라에의 시사점도출을 위한 세미나」. 한국보건사회연구원.  
 70) 한국보건사회연구원(2009). 「독일 예술인 사회보험제도 검토와 우리나라에의 시사점도출을 위한 세미나」. 한국보건사회연구원.

〈표 2-31〉 예술인사회보험(KSV) 주요내용

구분	주요내용																			
사회보장제도의 특징	· 예술인 사회보험에 가입된 예술인들은 연금보험 및 의료보험의 경우 일반 국민이 부담하는 보험 부담금의 50%만 내고 동일한 혜택을 받을 수 있음																			
법적·제도적 근거	· 예술인사회보험법(Künstlersozialversicherungsgesetz, KSVG)																			
적용대상	· 사진, 극장/오케스트라/합창단, 공연 예술, 관광 사업, 방송산업, 영상산업(영화, TV, 음악 제작, 녹음스튜디오 등), 미술산업, 광고 산업, 디자인 산업, 박물관 및 갤러리, 서커스, 예술 및 언론 교육 기관 종사자 등 약 223종의 직종 해당																			
보험료	<p>· 소득의 약 36% 차지하는 사회보험료를 예술인이 보험료의 50%, 저작권사용자 30%, 연방 보조금20%로 부담해서 지불</p> <p style="text-align: center;"><b>〈표 2-32〉 2019년 사회보험부담률</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th colspan="3">부담률</th> </tr> <tr> <th>전체</th> <th>피고용인</th> <th>사용자</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>연금보험</td> <td>18.6%</td> <td>9.3%</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>건강보험</td> <td>14.6%</td> <td>7.3%</td> <td>7.3%</td> </tr> <tr> <td>요양보험</td> <td>3%</td> <td>1.5%</td> <td>1.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>자료: 독일예술가사회보험 홈페이지  <a href="https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html">https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html</a></p>	구분	부담률			전체	피고용인	사용자	연금보험	18.6%	9.3%	9.3%	건강보험	14.6%	7.3%	7.3%	요양보험	3%	1.5%	1.5%
구분	부담률																			
	전체	피고용인	사용자																	
연금보험	18.6%	9.3%	9.3%																	
건강보험	14.6%	7.3%	7.3%																	
요양보험	3%	1.5%	1.5%																	
특이사항	<p>· 연간 3,900€ 이상의 소득이 있는 자영 예술인은 예술인 사회보험에 의무적 가입해야 하며, 사회보장 가입을 용이하게 하는 제도체계로 가입절차를 편리하게 하고 운영을 단순화 하여 편의성을 높임</p> <p>· 예술 작품을 실제로 사용하는 기업이나 단체가 예술인의 보험료를 일정 부분 부담. 예술가의 작품을 사용하는 기관은 매월 일정 비율의 예술인 사회보험료를 의무적으로 지불해야 하며<sup>71)</sup>, 실사용자가 지불한 사회보험료는 예술인사회보험기금에 적립됨</p>																			
성과(의의)	· 2017년 가입 예술인은 186,949명(시각예술 64,916명, 음악 52,854명, 공연예술 27,060명, 언론 42,119)으로 해마다 증가하고 있음																			
한계(문제점)	· 사회기금의 재원 조달에 상당한 재정적 부담이 따름																			
시사점	<p>· 정부가 고용 근로자를 위한 사회보장제도와 함께 예술가를 위한 포괄적 지원 제도를 개발 및 후원하고 있으며, 예술가들을 위한 특별 조항을 갖고 있음</p> <p>· 종속적 근로자가 아닌 예술인들에게 사회적 안전망의 기회가 보편적으로 주어지는 것은 산업 사회의 임금근로자 중심에서 다양한 형태의 근로관계 및 직업으로 확장되고 있음을 보여줌. 이는 법적 기반, 직업훈련 시스템 등 제도적, 문화적기제가 형성되어 있어 가능한 것으로 판단됨</p>																			

71) 2016년 기준 예술작품 사용자가 지불한 총 금액의 5.2%임

자료: 서우석 외(2016), 「예술인 종사실태를 고려한 고용보험 적용방안 연구」, 서울 : 고용노동부.

〈표 2-33〉 해외사례 시사점

구분	고용보험(실업보험) 관련 주요 내용	시사점
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술가들의 고용형태의 특수성을 고려하여 특정한 기간을 고용으로 인정하고 실업급여의 수급요건과 임금수준이 사용자와 피사용자의 협상을 통해 결정되고 운영되는 체계</li> <li>- 보험료, 가입조건 등이 노사간 협상에 의해 결정되며 운영에 따른 재정적 손익도 노사가 부담함</li> <li>• 정부에 등록되어 있고, 고용 관련 세금을 납입하고 있는 단체와의 계약만을 엔테르미탕 범위에 포함시키며, 기술스태프 또는 배우는 고용계약서를 정부에 제출하고 심사를 통과했을 때 실업급여를 받을 수 있음, 이는 단체가 낸 세금으로 실업보상금을 주는 것으로 단체의 책임성과 계약의 중요성을 보여줌</li> <li>- 용역계약의 경우는 독립노동자로 규정하여 실업보험 체계를 적용하지 않음</li> <li>• 반면 계속되는 재정적자와 다른 근로자들과의 형평성 문제로 일반실업보험체제로 편입시키자는 주장과 함께 노사간의 갈등과 파업이 계속 됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본적으로 계약을 통한 임금을 받고 고용보험을 납입한 (예술가)근로자를 대상으로 하고 있으며, 오랜 시간 동안 노사는 물론 프랑스 사회가 논의를 통해 만들어진 제도</li> <li>- 현재도 끊임없이 갈등은 존재하고, 파업을 통하여 의견을 표출하나, 관련 주체들간 지속적인 토론과 협상을 통해 제도를 변화시키고 정부는 이를 조정하는 역할을 함</li> <li>• 예술인 복지, 문화예술 향유 권리, 재정적 위험이라는 쟁점 사이에서 합리적 선택 및 방안 필요</li> <li>- 임금근로자에 비해 예술인(프리랜서)들에게 사회보장방법, 보장 수준 간의 차이가 큰 점을 고려하여, 실제 보험비용 기여와 보상의 방법을 직종별로 나누어 볼 수 있음</li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회법전(총 12권) 중 실업급여제도는 제3권에서, 실업부조제도는 제2권 및 제12권에서 규정</li> <li>• 실업급여 I : 전형적인 고용보험상의 실업급여로, 보험 가입자가 일정한 조건을 충족한 경우 기존 소득의 일부를 받는, 임금대체급여임</li> <li>• 실업급여 II : 실업급여의 청구요건을 충족하지 못하거나 실업급여 I 의 지급기간을 초과한 장기 구직자와 그 가족, 동거인 등에게 지급되는 급여로 이들에 대한 기초생활보장급여, 즉, 실업부조제도로서의 성격을 갖음</li> <li>• 사회수당: 근로능력이 없는 자가 근로능력이 있는 가족구성원과 생계를 같이 하고 있고, 사회법전 제12권의 공공부조 대상자에는 해당되지 않는 경우에 지급</li> <li>• 고용보험 적용대상을 근로자보다 넓은 개념으로 '취업자와 '기타 사유에 의한 의무가입자'에 해당되는 사람으로 규정</li> <li>- 노동법상의 종속성을 기준으로 하는 근로자로 인정되지 못하더라도 사회보장법상의 취업자 개념에는 포함되어 법의 보호를 받음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인 등 고용보험 사각지대에 놓여 있는 사람들에게 대해서도 고용보험을 적용하여 실업으로부터 보호한다는 방침 하에 독일과 같은 취업자 개념 도입 등을 통한 사회보험제도의 적용 확대가 고려되어야 할 것</li> <li>• 근로빈곤층 개인에게는 실업급여 II 를 제공하고 근로할 수 없는 가족구성원에 대해서는 공공부조를 지급하는데, 실업급여 II 와 사회수당 수급자의 구체적 상황 및 연령을 고려한 급여액을 정해 놓고 있다는 점과 구직자의 가족에 대해서는 각 구성원의 특수한 상황 및 연령에 따라 필요한 수요를 반영하여 급여액을 정한다는 점이 특징적</li> <li>• 독일의 경우 최저생활보장을 위한 표준수요와 기준급여의 내용을 법률에 의해 정하고 있음.(※ 우리나라는 최저생계비와 구체적 급부의 내용을 보건복지부장관 고시에 의하여 정하고 있음) 취업연계나 직업훈련 참여를 촉진하기 위한 수당이나 보조금 지급을 확대함으로써 근로빈곤층을 포괄하는 방식을 고려할 필요가 있음</li> <li>• 여성의 경우 외관상 '자발적' 실업이라도 실제 노동환경이나 생활환경으로 인하여 일을 그만두도록 간접적으로 강제되는 경우가 많고, 예술인, 특수형태근로종사자들의 경우에도 단기간 일하고 자주 이직한다는 특성이 있는 경우들이 있는데 또한 독일의 비롯하여 외국의 경우 대부분 자발적 이직자에게도 실업급여를 적용하는 점에 주목할 필요가 있음</li> </ul>

## 제4절 소결: 문화예술용역의 개념과 범주 설정방향

### 1. 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역의 개념

- 문화예술용역은 넓은 의미에서 특정 문화예술 대상물의 완성을 위하여 제공한 것을 의미함. 그러나 문화예술용역의 범주를 설정함에 있어서는 예술인 고용보험 제도의 도입 취지를 고려해야 할 필요가 있음
- 예술인은 잦은 실업의 위험에 노출되어 사회적·경제적 보호의 필요성이 큼에도 불구하고 「고용보험법」에 별도의 규정이 없어 고용보험 적용대상이 되지 않는 상황을 개선하기 위한 취지로 예술인 고용보험이 도입되었음. 따라서 예술인 고용보험의 적용 대상인 문화예술 용역계약은 근로자가 아닌 예술인이 문화예술용역을 목적으로 다른 사람의 사업을 위하여 일정 기간 동안 노무를 제공하고 그 대가를 받기로 한 계약을 의미함
  - 외부 용역을 의뢰할 때는 용역수급인이 자신의 전문성을 활용해 일을 완성하는 것을 전제하고 있으므로, 많은 문화예술용역은 민법상 ‘도급’의 성격에 가깝다고 할 수 있으나 예술인이 노무를 제공하는 형태가 도급에 한정되는 것은 아님
  - 다만 파견의 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제1항에 의거해 근로자파견사업 허가의 기준에 이미 고용보험 가입을 의무화하고 있으므로, 예술인 고용보험의 적용대상인 문화예술용역에는 해당하지 않음. 직접적인 작업지시가 없었더라도 작업배치를 결정하거나 구체적인 업무의 지시 및 근태관리를 근로를 제공받은 자가 했다면 도급계약은 실질적으로 파견법상의 근로자파견계약임.<sup>72)</sup> 따라서 파견의 형태를 통해 문화예술용역이 이루어지는 경우 사용자(또는 원청)와 파견사업주(또는 하청) 간의 계약의 명칭이나 형식 보다는 그 사실관계를 기준으로 해당 용역이 파견법의 적용을 받는 파견근로인가 민법의 적용을 받는 도급이나 위임인가를 판단해야 함

“계약의 명칭은 용역계약이지만 법률관계의 실질은 도급이 아니라 근로자파견으로 인정되는 경우 피고가 각종 업무처리 지침 및 업무 관련 매뉴얼 등 원고들의 근무방법을 상당히 구체적으로 정하였고, 피고 지역본부는 업무처리에 관한 다양한 기준과 요령을 숙지하도록 근로자들을 교육·훈련시켰으며 원고들을 직접 포상하기도 하였는바, 원고들은 이 사건 외주운영자들에게 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 피고의 사업장인 해당 피고 영업소에서 피고의 지휘·명령을 받아 피고를 위한 근로에 종사하였다고 판단되므로, 피고와 원고들이 소속된 이 사건 외주운영자들 사이에 체결된 이 사건 용역계약은 실질적으로 근로자파견계약에 해당한다고 봄이 상당하다.”<sup>73)</sup>

72) 대법원 2011.7.1. 선고 2011두6097 판결.

73) 서울동부지방법원 2015. 1. 6. 선고 2013 가합2298 판결.

## 2. 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역의 범위

- 문화예술 분야는 각 분야의 전문성을 가진 사람들이 협업에 의해 하나의 결과물을 완성시키는 업무 형태를 가짐. 또한 문화예술 분야의 경우 원사업주와 계약을 체결한 개인, 개인사업자, 법인 등이 연기, 연주, 창작, 무대기술, 기획, 행정 등 특수한 분야의 전문성을 가진 제3자인 외부업체 또는 사람에게 용역을 맡겨 이들로 하여금 특정 용역의 전부나 일부를 제공하도록 하여 결과물을 완성하는 경우가 빈번함. 따라서 예술인이 원사업주와 직접 체결한 문화예술 용역계약 뿐 아니라 특정 문화예술 결과물의 완성을 위한 과정에서 도급, 위임, 업무위탁 등을 받은 예술인이 해당 결과물의 완성을 위하여 제공하는 노무의 최종 수령자가 원사업주인 경우라면, 해당 예술인이 문화예술용역을 목적으로 노무를 제공하기 한 계약을 문화예술 용역계약의 범위에 포함될 수 있음
- 출연계약의 경우 출연이라는 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기므로 기본적으로 도급 계약의 성격을 가지지만 자신의 기술을 노무로 제공한다는 측면에서 고용계약의 성격도 가짐.<sup>74)</sup> 이러한 측면에서 출연자가 체결한 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임 등의 형태를 보이더라도 “타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자”는 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당함.<sup>75)</sup> 따라서 출연계약의 경우 “노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려”하여 문화예술 용역계약인지 여부를 판단할 필요가 있음<sup>76)</sup>
- 전속 매니지먼트 계약의 경우 음반 제작, 방송 출연 또는 공연뿐만 아니라 이를 위한 준비과정까지 포함하여 모든 연예활동에 관하여 기획사가 소속 예술인에 대한 결정권이 있고 예술인은

74) 출연계약은 제공하는 노무의 비대체성으로 인하여 성질상 전속계약으로서의 성질을 가질 수밖에 없는데 대법원 역시 “일정한 예능적 활동으로서의 노무를 제공하는 자가 특정의 사업자에게 전속하는 전속계약에는 다른 곳에 노무제공하는 것을 일체 인정하지 아니하는 완전전속계약, 사업자의 허락을 받은 경우에만 다른 곳에 노무를 제공할 수 있는 준전속계약, 사업자로부터 노무제공의 요청이 있으면 반드시 노무제공을 하지 않으면 안 되는 계약관계 즉 당해 사업자의 사업에 지장이 없으면 다른 곳에 노무제공이 가능한 우선전속(출연)계약, 일정계약기간 내에 제공하여야 할 노무제공의 회수를 특약하는 회수전속(출연)계약 등으로 분류할 수 있음. 가령 작가가 자신의 필명 혹은 본명으로 제작한 신간단행본 만화원고의 전량을 특정 사업자에게만 납고하되 재판이나 잡지 등의 연재물 작품은 사업자와의 양해사항으로 하도록 되어 있다면 위 전속계약은 완전전속계약이나 준전속계약에 해당함. 대법원 1993. 2. 9. 선고 92다33176 판결 참고

75) 대법원 2018. 10. 12 선고 2015두38092 판결

76) 대법원 2018. 10. 12 선고 2015두38092 판결

소속사가 일방적으로 정한 공연, 방송출연 등 제반 일정을 준수할 수 있으며 예술인이 소속사의 지시를 수행할 경우에 그에 대한 대가를 수령하는 등 시간적·장소적으로 소속사에 종속되어 노무를 제공하는 경우에는 근로기준법의 적용대상인 근로계약의 성격을 띠지만, 무형의 일의 완성을 목적으로 한다는 점에서 도급계약의 성격도 지니고 있는 한편 예술인의 개인적 능력과 기예 등에 기반해 노무를 공급하고 예술인의 표현의 자유와 자유재량의 여지를 폭넓게 인정한다는 점에서 위임계약과도 비슷한 측면도 있음(강은경, 2012).<sup>77)</sup> 따라서 예술인이 기획사와 체결한 전속 매니지먼트계약 역시 지휘종속관계가 존재하는지 그 실질적 내용에 따라 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술 용역계약에 해당하는지 판단이 필요함

77) 서울중앙지방법원 2011. 2. 15. 2010카합1245 결정

### 3. 예술인 고용보험 적용 제외 용역의 유형

#### □ 근로

- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업장의 사업주와 근로자는 당연히 고용보험에 가입하여야 하므로 「근로기준법」 상 ‘근로관계’를 맺는 근로자와 사업주는 모두 고용보험에 당연 가입되어 있다고 할 수 있음. 따라서 「근로기준법」에 따라 근로자가 사용자에게 근로를 제공하기 하는 근로계약은 제외됨
  - 근로자가 사용자에게 노무를 제공하고 사용자는 이에 대한 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 「근로기준법」 상의 근로계약은 「민법」 상의 고용계약과 구분할 필요가 있음
  - 고용계약과 근로계약은 모두 노무를 제공해야 할 채무를 부담하는 노무자와 사용자 사이의 계약유형이지만 계약자유 원칙에 의한 고용계약은 민법이 적용되고, 일정부분 계약자유 원칙이 제한되는 근로계약은 노동법의 적용을 받고 「민법」의 규정은 보충적으로 적용됨
  - 근로계약에는 사용종속성이 내재되어 있으므로<sup>78)</sup> 예술인이 형식상 도급계약을 체결하였다 하더라도 실질에 있어서 예술인이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다면 근로계약에 해당함

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하나, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 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.”<sup>79)</sup>

#### □ 교육용역

- 교육활동의 일환으로 2009년 대법원이 예술강사의 산재승인이 정당하다는 판결<sup>80)</sup>을 내린 이후 예술강사의 근로자성이 인정되어 예술강사는 이미 고용보험에 가입되어 있음. 이러한 맥락에서 예술인이 문화예술기관이나 사설 학원 등에서 문화예술 교육활동을 하는 경우 근로관계에 따른 기존의 고용보험의 적용을 받는 것이 바람직하므로 교육용역은 제외됨

78) 임종률(2013), 「노동법」, 서울 : 박영사, 335.

79) 대법원 1994.12.9. 선고 94다22859 판결; 대법원 1996.4.26. 선고 95다20348 판결 등

80) 대법원 2009.8.20 선고 2009두8700 판결

## □ 소유권 양도

- 예술인 고용보험은 근로자가 아닌 예술인에 대하여 고용보험을 적용토록 하되, 소득·노무제공 개시일 등 일정한 경우에는 적용이 제외되므로 노무제공기간을 확정할 수 있는 신작 또는 개작의 완성을 위한 노무제공은 포함되나, 예술인이 계약 체결 전에 이미 완성해 놓은 구작의 경우 새로운 노무가 제공되었다고 볼 수 없고 문화예술용역을 제공한 기간을 확정할 수 없기 때문에 기완성된 구작을 대상으로 한 소유권 양도는 문화예술용역에 포함되기 어려움

## □ 저작권 등

- 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적발행권설정, 출판이용허락의 경우 노무 제공을 목적으로 하는 문화예술용역과 별개의 행위로 구분할 필요가 있음
  - 저작재산권의 양도라는 것은 일방 당사자가 가지고 있는 저작재산권이 그의 의사에 기하여 이전, 승계됨으로써 다른 당사자가 그 권리를 취득하는 것을 말하며 유상·무상을 불문함. 저작권법 제45조는 저작재산권은 전부 또는 일부를 양도할 수 있다고 규정하고 있음. 저작권자는 자신의 의사에 따라 사용, 수익, 처분이라는 민법상 물권의 권능을 보유하고 있기 때문에 자유롭게 양도할 수 있음을 법에서 규정하고 있는 것임. 따라서 장래 발생할 저작권에 대한 채권적 양도계약의 경우가 아니라면 일반적인 저작재산권의 양도계약은 물권이외의 재산권의 이전을 목적으로 하는 일종의 처분행위를 말하는 준물권계약의 성격을 띠다고 볼 수 있음
  - 저작물 이용허락계약은 저작물을 이용하기를 원하는 자가 그 저작물 등의 권리와 체결하는 계약의 형태 중 하나임. 저작권법 제46조는 저작재산권자는 다른 사람에게 그 저작물의 이용을 허락할 수 있다고 규정하고 있으며 이용허락계약에 의해 가지는 권리는 이용허락을 한 저작권자에 대하여 그의 저작권을 행사하지 않도록 요구하는 채권적 권리임. 이용허락을 받은 자는 해당 저작물을 적법하게 이용할 수 있을 뿐만 아니라 다른 이용자와의 관계에서도 그 적법성을 주장할 수 있지만 이용허락은 저작재산권 양도계약과 같은 물권적 권리는 아니기 때문에 저작권자의 허락 없이 이용허락을 받은 자가 제3자에게 양도하거나 이용허락을 할 수는 없음
  - 저작재산권의 양도에 관한 저작권법 제45조 1항과 저작물의 이용허락에 관한 저작권법 제46조 제1항은 실연자·음반제작자·방송사업자에게 인정되는 저작인접권의 양도와 실연·음반·방송의 이용허락에 준용됨(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 있음. ‘설정(設定)’이란 쌍방의 계약에 의해 새로이 제한적인 물권 등 배타적 권리를 발생시키는 것을 말하며, 따라서 출판권설정계약은

복제권자와 출판자간에 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 구분됨.<sup>81)</sup> 다만 출판계약서의 표제만으로 출판계약의 종류를 판단해서는 안 되며 계약서의 제목이 ‘출판허락계약’이더라도 출판자에게 출판권을 설정하는 취지가 명백한 경우에는 출판허락계약으로 해석해서는 안 됨.<sup>82)</sup> 출판권의 존속기간은 설정행위에 의하여 임의로 결정할 수 있으나 설정행위에 정함이 없으며 맨 처음 출판한 날로부터 3년간 존속함(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 배타적발행권을 설정할 수 있다고 규정하고 있는데 인터넷을 통해 전용전자단말기로 전송받아 사용하는 전자책의 전자출판이 대표적인 경우임. 배타적발행권설정계약 역시 출판권설정계약처럼 준물권적(독점적·배타적) 성격의 배타적발행권이 발생하는 효력을 가짐

- 다만 문화예술작품의 저작물의 창작 시 저작권이 창작자인 저작자에게 원시적으로 귀속하는데, 저작물의 창작을 위한 노무 제공의 경우 해당 저작물에 대한 저작재산권 양도나 해당 저작물의 이용허락 등이 빈번하게 이루어지는데 신작이나 개작을 위한 노무제공계약은 혼합적 성격으로 인하여 예술인 고용보험 적용대상에 해당하는지 여부가 모호할 수 있음. 게다가 문화예술용역의 실질적인 내용이 신작이나 개작의 완성을 위한 노무 제공임에도 불구하고 ‘저작재산권 양도’나 ‘출판권 설정’이라는 표제로 계약이 체결되는 경우가 있으므로 해당 문화예술용역이 예술인 고용보험 적용대상인지 여부를 검토함에 있어서는 계약서의 형식적 표제가 아닌 계약의 실질적인 내용이 기준이 되어야 함

#### □ 현상광고 및 우수현상광고

- 문화예술 분야에서 빈번하게 나타나는 공모전의 경우 민법상 현상광고 또는 우수현상광고로 볼 수 있음. 현상광고란 광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약인 반면 우수현상광고란 일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약임
- 현상광고의 법적 성질에 관하여는 계약설과 단독행위설이 대립하고 있으나, 계약설이 다수설임. 계약설에 따르면 현상광고는 요물계약이 되며 광고자의 광고를 불특정다수인에 대한 청약으로, 그에 대한 응모 내지 지정행위의 완료에 승낙의 의사표시로 봄. 우수현상광고의

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

82) 박성호(2017), 「저작권법」, 서울 : 박영사, 481.

경우에는 응모가 있으면 판정을 정지조건으로 계약이 성립함.<sup>83)</sup> 상대방의 지정행위의 완료로 인해 현상광고계약이 성립하면 광고자는 보수지급채무를 부담하는데 반하여 상대방은 아무런 채무를 부담하지 않는 점에서 편무계약이며, 지정행위가 완료되어야 계약이 성립하므로 요물계약임<sup>84)</sup>

- 현상광고나 우수현상광고는 노무제공기간을 확정할 수 없기 때문에 예술인 고용보험 적용대상인 문화예술용역에 포함된다고 볼 수 없음

83) 이에 대하여 광고는 청약의 유인이고, 응모가 청약이며, 판정에 의하여 계약이 성립된다는 견해도 있음.

84) 김형배·김규완·김명숙(2012), 「민법학강의 11판」, 서울 : 신조사, 1140.

## 4. 영화/뮤지컬/연극 분야 문화예술용역의 실태파악을 위한 조작적 정의

- 이상의 검토 결과를 토대로 본 연구는 영화, 뮤지컬, 연극 분야에서 어떤 양태로 문화예술용역이 이루어지는지를 구체적으로 파악하고자 함
- 이를 위해 예술인이 문화예술용역 제공시 맺는 용역계약의 세부 내용을 살펴보고 각 분야별, 직종별 문화예술용역의 특징과 실태를 파악하고자 함
- 영화, 뮤지컬, 연극 분야 계약의 실태를 기술하는데 있어 문화예술분야 계약의 복잡성을 고려하여 가독성과 명료성을 제고하기 위해 다음과 같이 계약의 유형을 표기하도록 함

〈표 2-34〉 영화, 뮤지컬, 연극 분야 계약 유형의 조작적 정의

계약유형	특징	내용	비고
계약유형 ①	개인 용역계약	종사자 개인이 제작사 또는 업체 등과 특정 업무에 한정된 용역계약을 1:1로 맺는 경우	
계약유형 ①-1	3자 계약	종사자 개인이 제작사와 계약을 맺는 데에 있어 다른 업체가 함께 계약당사자로 등장하는 경우. 전속 매니지먼트사가 있는 배우의 경우 해당	
계약유형 ②	개인 1인이 일괄계약을 체결 (팀 단위 계약 포함)	종사자 개인 1인이 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용을 포함하여 제작사 등과 용역계약을 체결한 경우. 계약 형식상으로는 개인과 제작사 간 개인 용역계약(계약유형 ①)과 같아 보이나, 사실은 계약당사자 뿐만 아니라 참여하는 모든 인력 및 업체를 포함해서 계약	종사자 개인은 사업자를 보유하지 않은 개인 신분임 음악감독, 뮤지컬, 연극 분야의 디자이너급 스태프, 감독급 스태프 등
계약유형 ③	업체 간 계약	제작사 등이 개인사업자나 법인 등과 하청계약을 맺는 경우	최근 일부 개인 종사자가 개인사업자를 보유하면서 늘어나고 있음
계약유형 ④	개인(갑)이 업체(을)와 하청계약을 체결	일괄로 수주받은 개인이(계약유형 ②)이 업체에 일부 업무를 의뢰하는 계약을 체결하는 경우. 계약형식은 계약유형 ③과 유사하나, 계약주체의 성격에 차이가 있음. 계약서 상 '갑'이 개인이며, '을'이 사업자인 경우	무대제작소, 의상제작소 등이 무대 디자이너, 의상 디자이너(개인)에게 의뢰받는 경우
계약유형 ⑤	근로계약	종사자 개인이 제작사 또는 업체와 근로계약을 체결한 경우. 대부분 이미 4대 보험에 가입하고 있음	영화계 하위 스태프 등

- 계약유형 ①: 개인 용역계약. 종사자 개인이 특정 업체와 특정 업무에 대한 1:1 용역계약을 체결한 경우. 일반적으로 제작사 또는 하청업체와 계약 체결
- 계약유형 ②: 개인 1인의 일괄계약(팀 단위 계약 포함). 종사자 개인이 특정 업체와 자신의 인건비, 하위 스태프의 인건비, 각종 비용을 모두 포함한 용역계약을 체결한 경우. 형식상

- 개인 용역계약으로 보이나, 사실상 팀 단위 계약임
- 계약유형 ③: 업체 간 계약. 업체와 업체 간의 계약으로 최근 일부 종사자가 개인사업자를 보유하면서 이러한 계약을 체결. 계약내용은 계약유형 ②와 유사
  - 계약유형 ④: 개인과 업체 간 하청계약. 계약유형 ②에 의해 일괄 수주받은 개인이 업체에 일부 업무를 의뢰하는 경우. 계약성 상 '갑'이 개인이며, '을'이 업체라는 점에서 계약유형 ③과 차이가 있음
  - 계약유형 ⑤: 근로계약. 종사자 개인이 특정 업체와 근로계약을 체결하는 경우로 이미 4대 보험에 가입하는 경우가 많음



## ■ 제3장 ■

# 영화 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석

제1절 영화의 제작과정과 종사자 현황

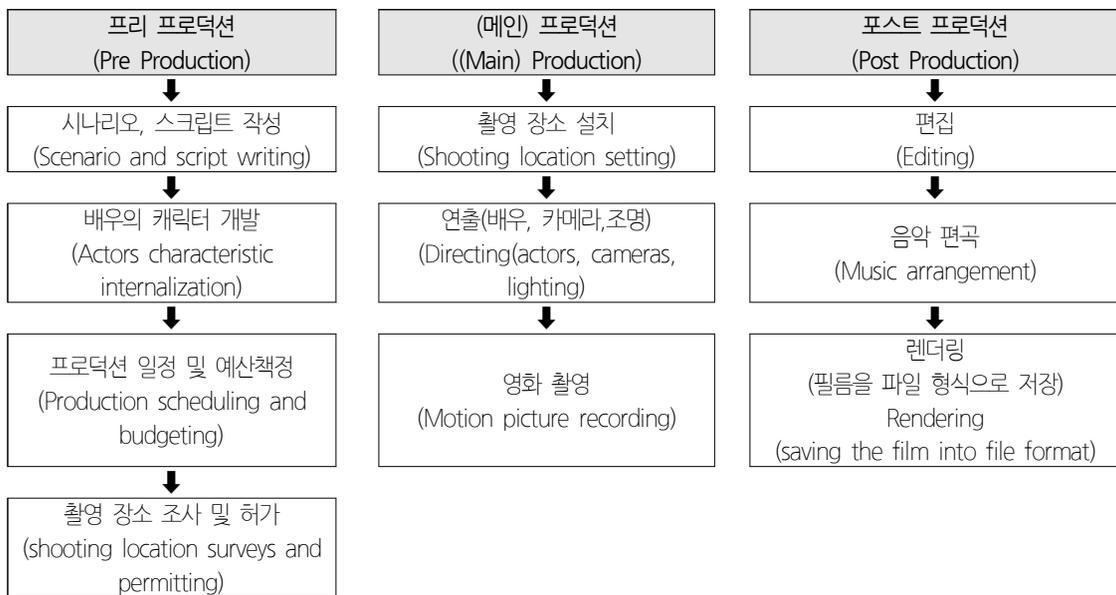
제2절 영화 분야 종사자의 문화예술용역 실태



## 제1절 영화의 제작과정과 종사자 현황

### 1. 영화의 제작과정

- 영화의 제작은 작품 콘셉트와 시나리오 개발, 투자사 섭외 등이 이루어지는 ‘기획·개발’ 과정과 작품의 촬영을 준비하는 ‘프리 프로덕션(Pre-production)’, 본 촬영인 ‘(메인)프로덕션 ((Main) production)’, 그리고 후반작업인 ‘포스트 프로덕션(Post-production)’의 3단계로 진행



[그림 3-1] 영화의 제작과정

- 영화 제작은 ‘제작사’를 중심으로 이루어지고 있으며, 제작사는 프리 프로덕션, 프로덕션, 포스트 프로덕션은 물론, 2차 판매, 해외 진출 등과 같은 이후의 작업 전반에 걸쳐 책임을 가짐
  - 제작사는 영화의 제작, 유통, 홍보, 2차 판매 등의 과정에 참여하는 종사자 및 전문 업체와 계약을 진행함. 상업영화의 경우 대부분의 종사자가 제작사와 직접 계약을 체결하고 있음
- 저예산·독립 영화의 경우 전문 제작사가 있는 경우는 드물며, 감독 및 프로듀서를 중심으로 한 ‘개인 제작 구조’를 가지고 있음. 이들은 상업영화에서의 제작사의 역할을 하며 상업영화에서는 다수가 수행하는 역할을 1~2인이 동시에 수행함
  - 저예산·독립 영화 또한 상업영화와 동일한 과정을 거치지만, 프리 프로덕션과 포스트 프로덕션에는 상업영화와 달리 감독 및 프로듀서를 비롯한 극소수의 개인만 참여함. 메인 프로덕션 기간 중에만 일시적으로 팀을 꾸려서 작품을 제작함

- 법인 형태의 제작사가 있는 경우는 매우 드물며, 지인으로 구성된 임의단체나 협·단체, 또는 개인의 형태로 영화를 제작하고 참여자와 계약을 진행함
- 작품의 제작기간은 작품의 성격마다 다르나 제작비 약 30억 원의 영화를 기준으로 볼 때, 프리 프로덕션은 2~3개월, 메인 프로덕션은 3~4개월, 포스트 프로덕션은 2~4개월로 총 약 10개월 내외의 제작기간을 가지며, 작업 단계에 따라 참여하는 종사자가 차이가 있음
- 직급이 높을수록 많은 과정에 참여하나, 대부분의 종사자가 메인 프로덕션 단계가 종료되면 계약이 종료됨

### 가. 기획·개발 단계

- 작품의 콘셉트와 시나리오를 개발하고, 투자사를 유치하는 단계임
  - 제작사, 프로듀서, 시나리오 작가, 감독을 중심으로 작품의 콘셉트와 시나리오를 개발하면, 주연 배우와 투자사를 유치하기 시작함
  - 시나리오와 감독, 주연배우 등을 검토한 후 투자사가 작품 투자를 결정하면, 본격적으로 작품 제작을 준비하는 프리 프로덕션 단계로 넘어가게 됨. 상업영화의 경우 투자 결정전에는 실제로 작품을 영화화할지 여부가 결정되지 않은 상태로 봄. 개인 제작 중심의 독립영화의 경우 별도의 지원 없이도 프리 프로덕션에 착수함
- 대부분의 계약은 투자가 확정된 기획·개발 단계와 프리 프로덕션 사이에 체결하고 있음. 그러나 시나리오 작가나 프로듀서의 경우 기획·개발 단계에 제작사와 계약을 체결하기도 함

### 나. 프리 프로덕션(Pre-production) 단계

- 영화의 투자가 결정되면, 영화는 본격적인 촬영을 준비하는 프리 프로덕션 단계로 돌입함. 프리 프로덕션은 영화 촬영에 필요한 배우와 주요 스태프를 고용하고 이들과 촬영 계획을 짜는 과정임
- 프리 프로덕션 기간부터 제작사에는 한시적인 ‘프로젝트 팀(project team)’이 구성되며 제작부와 연출부를 중심으로 영화의 촬영 계획이 세워짐
  - 주요 스태프는 감독 및 프로듀서와 함께 영화의 제작방향을 공유하고 촬영에 필요한 장소 섭외, 배우 섭외, 세트 건설 등을 준비함
  - 주조연 배우는 영화 촬영에 필요한 무술 등의 훈련을 진행함
  - 촬영에 참여하는 상당수의 스태프들은 이 단계에서 계약을 체결, 영화에 참여하는 인원이 결정됨
- 일부 영화 프로젝트는 제작 및 배급 기간 동안 SPC(특수목적법인 Special Purpose Company)를 설립·운영하는 경우도 있음. 이는 영화 프로젝트에 한정된 유한회사의 형태이며 대부분의

종사자 및 업체와의 계약은 SPC와 진행됨

- SPC의 설립은 회계상 자금사용의 편의와 투명성을 위해 투자사가 요청할 시 설립되며, 제작사가 진행하는 경우와 계약 내용에 있어 차이는 없음

#### 다. 프로덕션(Production) 단계

- 실제 작품을 촬영하는 단계로 영화 제작 과정의 가장 핵심단계라고 할 수 있음
- 일부 창작진과 후반작업 종사자를 제외하고 거의 모든 종사자들이 이 단계에 참여하고 있으며, 일부 스태프를 제외하고는 대다수의 스태프가 프로덕션이 종료되면 계약이 종료됨. 규모는 영화마다 차이가 있으나 대략 70~80명의 인력을 필요로 함
- 저예산·독립영화의 경우 이 단계에만 한시적으로 팀이 구성되어 제작되기도 함

#### 라. 포스트 프로덕션(Post-production) 단계

- ‘후반작업’이라고도 불리는 포스트 프로덕션 단계는 촬영본 편집, 컴퓨터 그래픽(CG), 사운드 편집, 시각특수 효과, 음향 효과 등의 기술을 활용해 촬영된 작품을 가공하는 단계
- 후반작업은 최근 더욱 전문화, 고도화 되고 있는 분야로 고가의 비용이 소요됨. 따라서 개인보다는 전문 업체가 수행하는 경향이 있음
  - 후반작업 업체들은 비교적 규모가 큰 법인의 성격을 가지고 있으며 다수의 정규 근로자로 구성됨. 또한 영화뿐만 아니라 다양한 영상 관련 업무를 동시 수행하기도 함
- 독립영화의 경우 전문 업체를 활용하기도 하지만 대부분 예산상의 이유로 감독이 직접 후반작업을 진행하거나 개인 프리랜서에 의뢰하는 경향이 많음
  - 제작비에 한계에 있는 독립영화는 상업영화에서 활용하는 전문기술의 상당 부분을 생략하고 제작함

## 2. 영화 분야 종사자 현황

### 가. 영화 분야 종사자의 직종

- 영화 종사자들은 특정 작품제작을 위해 일정 기간 팀을 구성하다가 해산하는 ‘프로젝트 기반(project-based)’ 조직 형태가 일반적임. 제작사의 경우 평소에는 1~2명으로 구성되나 작품 제작이 시작되면 계약직, 용역계약, 일용직 계약 등 다양한 계약을 통해 다수의 인원이 투입됨
  - 영화 제작에 참여하는 수많은 인원과의 계약체결, 보수지급 및 관리 등을 처리하기에 제작사의 업무에 한계가 발생하는 경우가 많음. 제작회계와 같은 행정직원이 있으나 고용계약이 집중될 때는 업무량과 전문성을 따라갈 수 없기 때문에, 최근 상업영화계에서는 한시적으로 노무법인을 고용하여 종사자의 계약체결과 지급을 관리하며 작업일지를 바탕으로 시간 외 수당 지급 등을 관리하도록 하고 있음
- 영화 분야 종사자들은 영화제작기간의 취업상태와 차기작 취업 사이에서의 비정기적 실업을 반복하는 프로젝트형(프리랜서 형태) 노동시장으로 형성되어 있음
  - 이들은 한 사업체에 소속되지 않고 프로젝트에 따라 제작사와 한시적인 계약을 체결하기 때문에 개별 스태프의 개별적인 능력에 따라 실업기간에 차이가 있음
  - 촬영, 조명 등 기술 분야는 위계관계가 엄격하고 고용에 있어 인맥관계가 많이 작용함. 이에 따라 대부분 이전 작품의 인적 네트워크를 통해 기존의 팀에서 일했던 인원들을 반복적으로 채용하는 경향이 있음
- 각 직무군은 전문기술을 보유하며 이를 활용해 영화의 완성에 기여함. 이에 다수의 전문 용역업체 또는 전문가와 용역계약을 체결하고 있으며, 가장 적합한 전문기를 고용하고 업무의 효율성을 높이기 위해 다단계의 하청계약을 체결하기도 함
  - 특히 기술 분야의 경우 다단계 하청 계약이 주를 이루고 있음. 상업영화에 참여하는 업체들은 사업자를 등록하고 활동하는 경우가 많으나, 저예산·독립영화의 경우 도제식 운영의 느슨한 조직을 활용하는 경우도 많음
- 영화산업 종사자는 창작, 제작, 투자, 홍보, 배급, 실연, 기술(제작), 기술(후반제작) 직무군으로 분류할 수 있음. 이를 「예술인 복지법」의 창작, 실연, 기술 지원 등으로 구분하면 다음 <표 3-1>과 같음
  - ‘창작’ 분야는 시나리오 작가와 음악감독이 이에 해당. 저작권이 발생하며 계약서 내 이와 관련한 항목이 있음
  - ‘실연’ 분야는 크게 ‘연출’ 분야와 ‘연기’ 분야로 나뉠 수 있음. 연출 분야는 감독이 중심이 되어 하위에 조감독, 연출부 스태프로 구성되어 있으며, 외부에서 캐스팅디렉터, 스토리보드 등의 도움을 받기도 함. 연기 분야는 주조연 배우와 단역 배우, 보조출연자로 구성

- ‘기술 지원 등’ 분야는 ‘제작’ 분야, ‘투자/홍보/배급’ 분야, ‘기술(제작)’ 분야, ‘기술(후반작업)’ 분야로 나눌 수 있음. 영화 제작 전반을 이끌어가는 제작 분야는 제작사의 대표인 제작자와 프로듀서의 지휘 아래, 하위에 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프 등이 구성. 투자/홍보/배급 분야는 외부 전문 업체와 계약을 하며, 기술(제작) 분야는 크게 감독급 스태프와 팀원급 스태프로 나뉘며, 각 분야의 팀원급 스태프는 감독급 스태프의 지시를 받아 업무를 수행함. 기술(후반작업) 분야는 외부 전문 업체에 하청 의뢰하는 경향이 있음

〈표 3-1〉 영화시장 종사자 직종 분류

구분	직무군	직 종	
창작	창작	시나리오 작가	
		음악감독	
실연	실연	연출	감독, 조감독, 연출부 스태프(스크립터 등), 캐스팅디렉터, 스토리보드
		연기	주조연 배우, 단역배우, 보조출연자
기술 지원 등	제작		제작자, 프로듀서, 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프, 해외 코디네이터
	투자/홍보/배급	투자	투자 책임, 투자 스태프
		홍보마케팅	홍보 책임, 홍보 스태프
		배급	배급 책임, 배급스태프
	기술(제작)	감독급 스태프	미술감독, 촬영감독, 조명감독, 동시녹음기사, 의상감독, 분장감독, 특수효과 감독, 무술감독, 그림팀장 등
		팀원급 스태프	미술 스태프, 촬영스태프, 조명스태프, 동시녹음 스태프, 의상 스태프, 분장 스태프, 특수효과 스태프, 무술 스태프, 그림 스태프 등
		대여·대관	장비대여업체, 세트장 대관 등
기술(후반작업)	편집감독, 편집스태프, CG감독, CG스태프, DI(색보정), 후시녹음, 사운드디자이너, 폴리사운드(음향효과), 믹싱 등		

- 영화 분야의 문화예술용역 범위 조사는 「예술인 복지법」에서 규정하는 예술인의 범위인 창작, 실연, 기술 지원 등의 분야를 조사하고자 함. 이에 따라 창작, 실연, 제작, 투자/홍보/배급, 기술(제작, 후반작업)에 종사하는 종사자를 모두가 조사대상이 됨
  - 종사자의 문화예술용역 형태를 대부분 파악하되 이 중 주로 용역계약을 맺는 경우를 자세히 조사함
  - 창작 분야의 경우, 해당 계약의 내용이 저작권 계약인지, 용역계약인지 파악하고 용역 계약의 성격을 가지는 경우를 중점적으로 조사

〈표 3-2〉 영화 장르 종사자의 직종과 계약의 종류

직무군	직 종	계약종류	본 연구의 대상 ↓ 계약의 성격 파악
창작	시나리오 작가, 음악감독	저작권 계약	
실연	감독, 조감독, 연출부 스태프(스크립터 등), 캐스팅디렉터, 스토리보드, 주조연 배우, 단역배우, 보조출연자	용역 계약	
제작	제작자, 프로듀서, 라인프로듀서/제작실장, 제작부장, 제작부 스태프, 해외 코디네이터	용역 계약	
투자/홍보/배급	투자 책임, 투자 스태프, 홍보 책임, 홍보 스태프, 배급 책임, 배급스태프	용역 계약	
기술 (제작)	미술감독, 촬영감독, 조명감독, 동시녹음기사, 의상감독, 분장 감독, 특수효과감독, 무술감독, 그립팀장 등 미술 스태프, 촬영스태프, 조명스태프, 동시녹음 스태프, 의상 스태프, 분장 스태프, 특수효과 스태프, 무술 스태프, 그립 스태프 등, 장비대여업체, 세트장 대관 등	용역 계약	
기술 (후반작업)	편집감독, 편집스태프, CG감독, CG스태프, DI(색보정), 후시 녹음, 사운드디자이너, 폴리사운드(음향효과), 믹싱 등	용역계약	

#### 나. 영화 분야 종사자의 고용실태

- 「2016년 한국영화산업실태조사(영화진흥위원회, 2018)」에 따르면 2016년 기준 한국 영화산업의 총 종사자 수는 28,974명임. 업종별로 살펴보면 극장 상영업 종사자가 19,347명으로 전체 종사자 수의 66.8%를 차지하며, 영화기획 및 제작업 종사자가 3,888명으로 종사자의 13.4%, 영화 제작 지원업 종사자는 1,934명(6.7%), 영화배급업은 1,516명(5.2%), 영화 홍보 및 마케팅업은 843명(2.9%), 영화 수입업은 717명(2.5%)를 차지함
- 이 중 창작, 실연, 기술 지원 등의 분야에 종사하는 예술인으로 분류 가능한 ‘영화 기획 및 제작’과 ‘영화 제작 지원’ 분야 종사자는 5,822명(20.1%)을 차지함

〈표 3-3〉 영화산업 종사자의 수(2014~2016)

대분류	중분류	2014	2015	2016	
				종사자수(명)	비중(%)
영화 제작, 지원 및 유통업	영화 기획 및 제작	3,609	4,133	3,888	13.4
	영화 수입	750	750	717	2.5
	영화 제작 지원	1,558	2,034	1,934	6.7
	영화 배급	1,468	1,642	1,516	5.2
	극장 상영	20,423	19,956	19,347	66.8
	영화 홍보 및 마케팅	1,205	828	843	2.9
	소계	29,013	29,343	28,245	97.5
디지털 온라인 유통업	DVD/블루레이 제작 및 유통	80	90	84	0.3
	온라인배급	-	319	292	1.0
	온라인 상영	553	348	352	1.2
	소계	633	757	728	2.5
합계		29,646	30,100	28,974	100.0

자료: 영화진흥위원회(2018), 「2016년 한국영화산업실태조사」, 부산 : 영화진흥위원회.

- 영화산업 종사자의 고용형태는 2016년 기준 '비정규직' 고용이 가장 많으며(78.0%), 계약방식은 종사자와 제작사 간 직접 계약 형태가 가장 많음(64.3%)

〈표 3-4〉 영화산업 종사자의 고용형태

(단위: %)

연도	정규직	비정규직	기타	개별계약	팀별계약	기타	잘 모름	도급회사와 개별 계약
2012	16.0	79.8	4.1(사업주)	68.2	23.4	8.4	-	-
2014	12.7	83.0	4.3	62.9	22.9	7.6	6.6	-
2016	18.4	78.0	3.6	64.3 (제작사)	16.4	3.2	7.8	8.3

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

- 그러나 독립영화의 경우, 종사자의 대다수는 고용계약을 체결하고 있지 않음. 감독 및 프로듀서는 73.6%, 하위 스태프는 60.8%가 계약 없이 근무하고 있음

〈표 3-5〉 고용계약 체결 여부(2017년)

항목	감독 및 프로듀서		제작스태프, 배우, 후반작업 종사자	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
계약을 체결함	76	26.4	38	39.2
계약을 체결하지 않음	212	73.6	59	60.8
합 계	288	100.0	97	100.0

※ 감독 및 프로듀서는 공동제작계약도 포함함

자료: 한국독립영화협회-전국독립영화정책네트워크(2018), 「한국 독립영화-독립영화인 실태조사」, 영화진흥위원회. 재구성

- 영화산업 종사자들의 작품 제작 참여는 매해 소폭 증가해 2016년 현재, 1년 평균 2.21편의 작품에 참여하고 있으며, 한 작품 당 평균 4.2개월을 근무함. 1주 평균 근로일은 약 5.45일로 2012년부터 비슷한 수준을 유지하고 있으며, 야간 근로일은 2016년 3.32일로 조금씩 낮아지는 경향

〈표 3-6〉 영화산업 종사자의 작품 참여 실태

연도	1년 평균 참여 작품수	1작품당 평균 근로기간	1주 평균 근로일	1주 평균 야간근로일
2012	1.95편	-	5.45일	
2014	2.18편	4.54개월	5.45일	3.38일
2016	2.21편	4.2개월	5.45일	3.32일

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

- 영화산업 종사자들의 영화 제작 참여로 인한 2016년 1년 평균 소득은 1,970만원이며, 이는 직급별로 큰 차이가 있음. 감독급 스태프와 수습 직원 간의 평균 소득 차이는 2,944만원임  
- 종사자들의 평균 소득은 영화 제작예산별로 큰 차이가 있음. 총 제작비 10억 미만의 영화의

- 경우 평균 5,043,939원인데 반해, 제작비 10억 원 이상의 상업영화는 평균 소득이 2배 정도 높아짐
- 임금의 지급은 2012년 '계약금과 잔금(58.4%)'의 형태가 가장 많았으나, 2016년 현재 '월급'의 형태가 가장 많음(58.7%)

〈표 3-7〉 영화 종사자의 소득 실태(영화 참여로 인한 소득)

(단위: 만원)

연도	1년 평균 소득	직급별 1년 평균				
		감독급/기사	팀장(퍼스트)	세컨드	써드	수습
2012	1,107	1,633	1,472	1,073	902	416
2014	1,445	2,785	1,728	1,380	854	566
2016	1,970	3,601	2,161	1,667	1,024	657

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

〈표 3-8〉 제작예산 규모별 종사자의 소득 평균 차이

(단위: 원)

제작 예산	평균	빈도	표준편차
80억 이상	15,923,560	463	10,008,099.750
40~80억 미만	12,831,967	589	6,816,409.412
10~40억 미만	10,014,768	706	6,038,482.947
10억 미만	5,043,939	66	3,245,901.441
합계	12,244,497	1,824	7,886,642.459

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

〈표 3-9〉 제작기간의 임금지급 주기

연도	월급	주급/격주급	일당/회당	계약금과 잔금	계약금 없이 잔금만	기타
2012	29.1	-	9.4	58.4	-	3.1
2014	44.0	0.5	6.4	38.3	4.2	6.3
2016	58.7	1.4	3.6	32.0	1.4	2.9

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

- 독립영화의 경우 연간 개인 총 수입 '1,000만원 미만'의 종사자가 절반에 달해 상업영화 종사자의 수입과 큰 차이가 있는 상황
  - 독립영화 종사자 중 감독 및 프로듀서의 52.8%, 제작스태프, 배우, 후반작업 종사자의 40.2%가 독립영화로 인한 수입이 없다고 밝힘

〈표 3-10〉 독립영화 종사자의 개인 총수입(2017년)

항목	감독 및 프로듀서		제작스태프, 배우, 후반작업 종사자	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
1,000만 원 미만	142	49.3	50	51.5
1,000만 원~1,500만 원	47	16.3	18	18.6
1,500만 원~2,000만 원	41	14.2	11	11.3
2,000만 원~2,500만 원	17	5.9	8	8.2
2,500만 원~3,000만 원	17	5.9	2	2.1
3,000만 원~3,500만 원	17	2.8	3	3.1
3,500만 원~4,000만 원	8	1.7	3	3.1
4,000만 원 이상	5	3.8	2	2.1
합 계	288	100.0	97	100.0

자료: 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018), 「한국 독립영화·독립영화인 실태조사」, 영화진흥위원회, 재구성

〈표 3-11〉 독립영화 종사자의 독립영화로 인한 수입 비율(2017년)

항목	감독 및 프로듀서		제작스태프, 배우, 후반작업 종사자	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
수입 전액이 독립영화로 인한	18	6.3	11	11.3
수입 일부가 독립영화로 인한	117	40.6	47	48.5
독립영화로 인한 수입 없음	152	52.8	39	40.2
무응답	1	0.3	-	-
합 계	288	100.0	97	100.0

자료: 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018), 「한국 독립영화·독립영화인 실태조사」, 영화진흥위원회, 재구성

- 영화산업 종사자들은 2016년 기준 48.2%가 ‘4대 보험에 가입’하고 있으며, 가입하지 않은 비율이 35.8%, 잘 모르겠다는 응답이 15.9%로 절반 가까이 4대 보험에 가입하고 있는 것으로 나타남
  - 직급별로 보면 ‘2nd(68.1%)’, ‘실장/팀장/1st(54.5%)’, ‘3rd(53.8%)’ 순으로 4대 보험 가입률이 높고 이는 ‘감독급/기사(22.4%)’ 보다 더 높아 하위 스태프에 대한 사회보험 적용이 상대적으로 높은 것으로 나타남
  - 그러나 4대 보험 가입률은 영화 제작예산에 따라 크게 차이가 있는데, 제작비 40억 이상의 영화의 경우 70% 이상의 가입률을 보인 반면, 제작비 10억 미만의 영화는 28.6%로 낮은 가입률을 보임
  - 4대 보험의 가입률은 계약의 형태에 따라 큰 차이가 있는데, 표준근로계약서로 서면계약을 체결한 경우 85.2%의 높은 가입률을 보인 반면, 구두계약의 경우 19.4%의 가입률을 보임

〈표 3-12〉 직급별 종사자의 4대 보험 가입여부

(단위: %)

	감독급/기사	실장/팀장/1st	2nd	3rd	수습
가입	22.4	54.5	68.1	53.8	43.1
미가입	68.0	35.7	20.2	23.1	20.6
잘 모름	9.6	9.9	11.7	23.1	36.3

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

〈표 3-13〉 영화 제작예산별 종사자의 4대 보험 가입여부

(단위: %)

	10억 미만	10억~40억 미만	40억~80억 미만	80억 이상
가입	28.6	41.2	71.3	70.8
미가입	45.3	40.7	21.3	17.5
잘 모름	26.1	18.1	7.4	11.7

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

〈표 3-14〉 영화 제작예산별 종사자의 4대 보험 가입여부

(단위: %)

근로계약형태	가입	미가입	잘 모름	전체
서면(일반근로계약서)	25.8	58.2	16.0	100.0
서면(표준근로계약서)	85.2	8.4	6.5	100.0
구두계약	19.4	41.8	38.8	100.0
계약 없음	0.0	72.7	27.3	100.0
잘 모름	21.2	33.3	45.5	100.0
기타	63.6	18.2	18.2	100.0
전체	48.4	35.4	16.2	100.0

자료: 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회. 재구성

- 독립영화 종사자의 경우, 4대 보험 중 고용보험과 산재보험의 가입률이 매우 떨어지며, 특히 감독 및 프로듀서가 하위 스태프보다 더 사회보장 혜택에 누락되어 있는 상황
  - 독립영화 감독 및 프로듀서의 80.2%가 고용보험에 가입하지 않았으며, 81.3%가 산재보험에 가입하지 않아 사회안전망의 사각지대에 놓인 상황

〈표 3-15〉 독립영화 종사자의 4대 보험 가입현황(2017년)

(단위: %)

항목	감독 및 프로듀서			제작스태프, 배우, 후반작업 종사자		
	직장가입자	지역가입자	가입 안함	직장가입자	지역가입자	가입 안함
고용보험	17.4	2.4	80.2	17.5	2.1	79.4
건강보험	24.3	45.1	30.6	19.6	36.1	43.3
국민연금	18.4	27.1	54.5	16.6	13.5	69.8
산재보험	15.3	3.5	81.3	17.5	5.2	76.3

자료: 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018), 한국 독립영화·독립영화인 실태조사. 영화진흥위원회. 재구성

- 영화 분야 부당행위는 2012년 현재 57.7%가 '없음'으로 대답해 2009년 28.2%에 비해 많은 개선이 되었음을 드러냄. 그러나 여전히 부당행위는 존재하는 데, 가장 많은 부당행위는 '임금체불'로 2016년 현재 23.3%임

〈표 3-16〉 독립영화 종사자의 4대 보험 가입현황(2017년)

(단위: %)

부당행위 유형	2009년	2012년		2014년	2016년
		임금체불	임금체불 외		
없음	28.2	83.2	29.8	57.8	57.7
임금체불	45.1	16.8	-	31.4	23.3
부당해고	5.1	-	7.9	3.3	3.1
산재보상거부	4.3	-	5.3	3.7	1.7
성차별/성별을 이유로 한 부당대우	8.4	-	13.2	2.8	3.3
폭언 및 폭행	-	-	-	-	16.4

자료: 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018), 「한국 독립영화·독립영화인 실태조사」, 영화진흥위원회, 재구성

## 제2절 영화 분야 종사자의 문화예술용역 실태

### 1. 창작 분야 종사자의 용역

#### 가. 시나리오 작가

##### □ 시나리오 작가의 업무

- 영화 제작을 위한 대본을 창작하는 사람. ① 제작사와 함께 작품의 주제를 선정하고 대본을 창작하는 경우와 ② 작가가 홀로 작품의 주제를 정해 대본을 집필하는 경우가 있음. 기존의 문학작품을 각색하여 대본을 집필하기도 함

##### □ 시나리오 작가의 계약

- ① 제작사가 기획한 아이টে임을 작가에게 집필 용역을 의뢰하는 경우: 계약유형 ①(서면, 저작권 계약 포함)
  - 영화 제작사가 작품의 주제를 기획한 경우로 아이টে임을 시나리오로 완성하기 위해 작가에게 시나리오 집필을 의뢰함. 작가는 제작사와 시나리오 집필 노무에 관한 ‘용역계약’과 완성물에 대한 ‘저작권 계약’의 성격을 동시에 가진 혼합 계약을 체결함. 그러나 일반적으로 계약서 내에 ‘용역’에 대한 내용과 ‘저작권’에 대한 항목은 분리되어 있음
  - ‘용역’과 관련한 항목의 경우, 시나리오 완성본의 납품을 조건으로 계약을 체결함. 영화계는 표준계약서 양식을 대부분 준용하는데, 시나리오 작가의 직무 성격이 용역에 해당하나 계약서의 제목은 ‘표준용역계약서’라 하지 않고 ‘시나리오표준계약서’라고 칭하고 있음
  - 영화계에서 시나리오의 저작권리는 제작사에게 모두 양도하는 관행이 자리 잡아 있으며, 작가가 받는 이에 대한 대가가 계약서의 ‘저작권’ 관련 항목에 명시됨
  - 제작사에 소속되지 않은 프리랜서 프로듀서가 작가에게 시나리오를 의뢰하는 경우에도, 양자 간 시나리오 집필에 대한 ‘용역계약’을 체결함. 그러나 실제 영화를 제작할 때에는 프리랜서 프로듀서가 제작사와 계약을 체결함으로써 시나리오에 대한 권리를 제작사로 넘기게 됨
- ② 기존에 완성된 작가의 작품의 판권을 구매한 경우: 저작권 계약(서면)
  - 신작 시나리오를 집필하는 것이 아닌, 이미 완성되어 있는 시나리오로 영화를 제작하는 경우, 시나리오 작가와 제작사는 작품의 저작권 및 판권 양도에 대한 ‘저작권 계약’만을 체결
  - 작가가 기존 작품을 판매하는 경우도 저작권리는 제작사에게 모두 양도하는 관행이 있음. 이 때 작가에게 지급되는 보수는 판권의 구매료의 개념임

- 저작권리의 범위는 계약내용에 따라 차이가 있으나 일반적으로 제작사는 영화화에 대한 권리만 구매하는 경향이 있으며, 그 외는 작가에게 귀속되는 것이 일반적임

③ 각색을 의뢰하는 경우: 계약유형 ①(서면)

- 작품의 전부 혹은 일부분에 대한 각색을 의뢰하는 경우, 작가는 제작사와 각색 업무에 대한 용역계약을 체결함
- 이 때 계약은 노무에 대한 용역계약의 성격만 있으며, 각색 업무에 대한 2차 저작권리는 인정하지 않는 것이 관행임
- 저예산/독립영화의 경우, '감독'이 시나리오 작가를 겸업하고 있는 경우가 다수. 감독 중심의 개인 제작방식 구조상 별도의 계약을 체결하지 않음

□ 시나리오 작가의 계약 기간 및 근무 형태

- 시나리오 집필에 대한 용역계약은 일반적으로 3고를 기준으로 계약을 체결하며, 1고, 2고, 3고가 완성될 때마다 계약금을 분할지급 하는 형태를 취함. 집필은 영화에 따라 차이가 있으나 평균 1년 정도(기간의 제작사와 협의 하에 진행됨) 소요되며 단계별(1고, 2고, 3고)로 보수를 지급하는 방식이 일반적임
- 일반적으로 시나리오 집필 계약서에는 계약기간의 명시 없이 납품기한만이 명시되어 있으나, 계약체결일을 시작일로 할 경우 계약기간 산정이 가능함
- 시나리오 작가는 기획·개발 단계에 모든 임무가 완성되거나 추가 수정이 필요할 시 제작 과정 중에서도 일부 참여함

□ 시나리오 작가의 보수

- 계약서 내 '용역'과 '저작권' 관련 항목이 분리되어 있어, 순수 용역 보수의 파악이 가능. 그러나 보수 지불은 전체 금액으로 지급함

□ 시나리오 작가에 대한 지휘·감독

- 시나리오 작가에 대한 지휘·감독은 계약상대방인 제작사가 진행함

□ 시나리오 작가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 시나리오 작가는 전속성이 없으며 기획·개발 기간 동안 업무가 집중되지만 겸업이 가능함

## 나. 음악감독

### □ 음악감독의 업무

- 영화에 삽입되는 음악의 선정, 작곡, 편곡, 녹음 등 음악에 관련한 모든 부분을 책임지는 사람. 특정 영화에 한정된 용역계약을 체결함

### □ 음악감독의 계약

- ① 음악감독에게 음악 선정, 작곡, 편곡, 녹음 등을 모두 의뢰하는 경우: 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 음악감독에게 영화 음악에 관련한 모든 부분을 포괄하여 의뢰하고, 이에 대해 제작사와 서면계약을 맺는 경우임. 음악감독 개인의 노무뿐만 아니라, 녹음실 대여, 연주자 고용 등 음악 제작과 관련한 모든 비용과 업무를 포함한 계약을 체결하는 것이 관례임
  - 형식상으로는 제작사와 음악감독 간의 개인 용역계약(계약유형 ①)로 보이나, 사실상 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용을 포괄한 팀 단위 계약이라고 할 수 있음. 이 때 음악감독은 사업체를 가지지 않는 개인인 경우임
  - 하위에 고용된 연주자 및 조수는 '구두계약'을 체결하는 것이 일반적임
  - 저예산 영화도 대부분 계약유형 ②를 체결하는데, 서면계약보다는 구두계약이 많음
- ② 음악감독이 사업체를 소유하는 경우: 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 음악감독이 사업자등록증을 가지는 경우이며, 계약내용은 위와 동일함

### □ 음악감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약서 내 계약기간은 영화 제작 전체기간으로 명시하지만, 본격적으로 작업이 진행되는 시점은 메인 프로덕션 후반부터 포스트 프로덕션기간에 집중됨

### □ 음악감독의 보수

- 보수는 순수 인건비가 아닌 창작에 필요한 장비 사용, 연주자 고용, 녹음실 비용 등이 모두 포함되어 있음
- 영화를 위해 새로이 음악을 창작할 경우, 용역 보수에 이를 모두 포함하고 있음. 그러나 영화를 위해 창작하는 경우가 아닌 저작권 등록되어 있는 저작물 사용 시 저작물 협회에 사용료 지급 후 사용
- 음악에 대한 저작권은 창작자가 가지지만, O.S.T 유통의 경우 투자사-음악감독 간 별도의 수익배분 계약을 체결함

□ 음악감독에 대한 지휘·감독

- 음악감독에 대한 예술적 지휘·감독은 감독에게 있으나, 업무상 지휘·감독은 제작사에 있음

□ 음악감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 음악감독은 특정 영화에 전속되지 않으며 겸업이 일반적임

## 2. 실연 분야 종사자의 용역

### 1) 연출 분야

- 연출 분야는 작품의 실제 제작을 책임지는 분야로 영화의 예술적 창작 업무를 담당함. 감독(연출) - 조감독(조연출) - 연출부 팀원의 위계관계로 구성됨
- 영화 제작이 결정되면 제작사는 내부에 연출부를 구성하며, 필요시 캐스팅, 스토리보드 등의 일부 업무는 외부 전문 업체에 의뢰하기도 함

### 가. 감독

#### □ 감독의 업무

- 영화 작품의 완성을 총 지휘하는 사람으로 연기, 기술, 촬영, 편집 등 작품 창작 전반에 대해 총괄하고 책임을 짐. 드라마, 뮤지컬, 연극의 경우 ‘연출자’라고 칭하는 것이 일반적이나 영화 분야에서는 ‘감독’이라는 용어를 더 보편적으로 사용함
- 프로듀서의 경우 기획과 행정 관련 업무를 총 책임지며, 감독은 영화의 예술적 영역, 창작적 영역을 책임짐

#### □ 감독의 계약

- ① 감독 업무에 대해 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 감독 개인이 제작사와 특정 영화 작품의 연출에 대한 용역계약을 체결하는 것이 일반적임
- ② 감독과 시나리오 작가 업무에 대해 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면), 저작권계약
  - 일부 감독의 경우 직접 시나리오를 집필하고 본인이 집필한 작품을 직접 연출하기도 하는데, 이 ‘감독 겸 시나리오 작가’로 분류해 감독 업무와 시나리오 작가 업무에 대한 계약을 개별적으로 체결함
  - 감독 계약은 위의 경우와 동일하게 ‘개인 용역계약’을 체결하며, 시나리오 계약은 앞의 시나리오 작가와 동일한 형태의 ‘저작권 계약’을 작성함
- ③ 감독 중심의 개인 제작의 경우(저예산·독립영화)
  - 저예산·독립영화의 경우 전문 제작사가 있는 경우가 희소하고, 대다수의 작품들이 감독을 중심으로 한 개인 제작 방식으로 구성됨. 감독은 상업영화의 시나리오 작가, 프로듀서, 조감독, 제작부, 연출부 등의 업무를 동시에 수행하며, 이에 따라 하위 스태프가 체결하는 대부분의 계약에서 ‘계약상대방’이 됨
  - 계약상대방이 되는 감독은 ‘개인’이 되기도 하며, 감독이 속한 공동체 형식의 ‘제작단체’가

- 되기도 함. 제작사(법인)의 형태는 드물게 있음
- 다큐멘터리의 경우 1인 또는 소수가 제작, 연출, 후반작업 등을 모두 포괄하여 제작함. 이들은 지인 중심으로 구성되어 별도의 계약을 체결하지 않으며 제작기간도 매우 장기간임

#### □ 감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 감독의 계약은 프리 프로덕션 기간부터 영화의 홍보 및 배급기간까지 이루어짐
- 근무 형태에 대한 제약은 별도로 없으며, 프로덕션 기간에는 촬영 스케줄에 준하며 다른 기간은 필요시 출근하는 형태로 진행됨

#### □ 감독의 보수

- 보수는 순수 인건비만을 포함하며, 업무 수행 중에 발생한 진행비는 별도로 제작사와 정산함

#### □ 감독에 대한 지휘·감독

- 감독에 대한 업무상 지휘·감독은 제작자가 가지나, 예술적인 지휘·감독 권한은 감독이 최상위에 있음

#### □ 감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약한 작품 프로젝트 업무 수행 중 전속성을 가지지 않아 겸업이 가능함. 그러나 빡빡하게 운영되는 영화현장 현실상 현실적으로 작품 제작 중 다른 작품의 겸업이 거의 불가능함

### 나. 조감독

#### □ 조감독의 업무

- 감독을 보좌해 영화 작품의 완성을 담당하는 연출부의 책임자. 촬영 일정의 작성과 관리, 출연자 캐스팅, 스태프 구성, 현장 답사 등을 운용하며, 연출부 팀원의 관리를 책임짐

#### □ 조감독의 계약

- ① 비정규직 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤
  - 제작비 10억 원 이상의 상업영화의 경우 제작부와 마찬가지로 제작사와 근로계약을 체결하고 있음. 특정 영화 제작에 한정된 비정규직 계약으로 4대 보험료를 납부
- ② 포스트 프로덕션 기간에 참여하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 조감독은 일반적으로 포스트 프로덕션에 참여하지 않으나 필요시에는 별도의 계약을 맺고

참여함. 이 때 근로계약보다는 개인 용역계약을 제작사와 체결하는 것이 일반적임

③ 저예산 영화의 경우: 계약유형 ①

- 저예산 영화의 경우 근로계약보다는 용역계약을 체결하는 경향이 있으며, 서면계약보다는 구두계약이 많음
- 계약상대방은 제작사보다는 감독 및 프로듀서 개인이나 이들이 소속된 제작단체 등의 형태가 많음

□ 조감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 프리 프로덕션부터 메인 프로덕션까지가 보통의 고용기간임

□ 조감독의 보수

- 보수는 순수 인건비만을 포함하여 각종 경비는 제작사에서 부담함

□ 조감독에 대한 지휘·감독

- 조감독에 대한 업무적 지휘·감독은 감독이 가지며, 최종 지휘·감독은 계약상대방인 제작사가 가짐

□ 조감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 조감독은 근로계약으로 참여기간 중 전속성을 가지는 것이 일반적이고 겸업이 불가능함. 용역계약을 체결하는 저예산 영화의 경우 원칙적으로는 전속성이 없으나 영화 촬영 현실상 겸업이 불가능함
- 추가 용역계약을 맺고 후반 작업 기간에 참여하는 경우 전속성이 없으며 겸업도 가능함

**다. 연출부**

□ 연출부 팀원의 업무

- 영화 작품의 창작을 위한 섭외, 연락, 장소 선정, 진행 등의 직무를 폭넓게 담당하는 연출부 내의 팀원
- 연출부 팀원은 경력에 따라 내부 위계관계를 가지기도 하지만 최근에는 업무 내용 및 역할에 따라 분업화되고 있음. 연출부의 최상위(1st 조감독)에는 조감독이 위치해 연출부를 통솔하며, 하위의 2nd 조감독은 배우와 인물과 관련한 세부사항을 담당하고, 3rd 조감독은 세트장, 미술, CG 특수효과 관련 전반 등을 담당함

- 연출부에는 반드시 스크립터(scripter)라는 역할을 담당하는 사람이 있는데, 이들은 연출팀이 사전에 계획한 신(scene)의 촬영 여부와 촬영 내용, 감독의 주문사항들을 기록하는 역할을 함. 이렇게 기록된 내용은 포스트 프로덕션의 편집팀에게 인계되어 편집에 활용됨
- 연출지원: 연출부의 업무상 필요시 한시적으로 고용하는 일용직으로 단순 업무를 담당함

#### □ 연출부 팀원의 계약

- ① 비정규직 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤
  - 연출부 팀원의 경우 조감독과 마찬가지로 모두 제작사와 ‘근로계약’을 체결하는 추세이며, 4대 보험에 당연가입하고 있음
  - 계약은 포괄근로계약방식이 일반적이었으나 최근에는 표준근로계약방식으로 전환되어 초과 근무에 대한 수당이 인정되고 있음
  - ※ 한시적으로 필요에 의해 채용하는 ‘연출지원’의 경우 별도의 계약을 체결하지 않고, 원천징수로만 비용을 처리하는 것이 일반적
- ② 저예산 영화의 경우: 계약유형 ①
  - 제작비 10억 원 미만의 저예산 영화의 경우, 근로계약보다는 용역계약이 다수. 서면계약보다는 구두계약이 많음
  - 국고 지원이 있을 시에는 지원사업의 정산 방침에 따라 서면계약을 체결하고 있음. 또한 최근에는 상업영화 분야에서 활동한 스태프들의 요구로 서면계약을 체결하고자 하는 경향이 높아지고 있으며, 저예산·독립 영화 내부에서도 서면계약에 대한 인식이 많이 개선된 상황

#### □ 연출부 팀원의 계약 기간 및 근무 형태

- 연출부의 계약기간은 프리 프로덕션부터 메인 프로덕션까지가 일반적임. 그러나 스크립터의 경우 후반작업까지 참여하고 있음
- 저예산 영화의 경우 계약기간은 프리 프로덕션부터 참가하는 경우도 있으나 메인 프로덕션만 고용하기도 함

#### □ 연출부 팀원의 보수

- 근로계약을 체결하는 연출부 팀원의 보수는 순수 인건비만을 포함하며 월급 식으로 지급됨
- 용역계약을 체결하는 저예산 영화의 연출부 팀원은 분할 또는 일괄 지급을 하며, 순수 인건비만을 포함함

#### □ 연출부 팀원에 대한 지휘·감독

- 연출부 팀원에 대한 예술적 지휘·감독은 감독이며, 업무상 지휘·감독은 제작사가 가짐

□ 연출부 팀원 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 연출부 팀원은 계약기간 중 전속성을 가지는 것이 일반적이며 겸업이 불가능함
- 저예산 영화의 경우 원칙적으로는 전속성이 없으나 현실적으로 겸업이 거의 불가능함

라. 캐스팅디렉터

□ 캐스팅디렉터의 업무

- 영화에 출연하는 단역배우의 섭외를 돕는 사람. 주조연급 배우의 섭외는 관여하지 않으며 주로 단역과 일부 조연의 섭외만을 지원함
- 캐스팅디렉터는 아직 한국 영화계에 활발히 활용되는 직종은 아니지만 최근 방송 드라마를 중심으로 활용도가 높아지고 있는 상황임
- 제작사가 요청한 이미지에 적합한 배우를 소개하는 역할을 하며, 소개만 할뿐 배우의 선정에는 관여하지 않고 배우의 스케줄 관리 등의 지원 업무도 하지 않는 것이 일반적임
- 그러나 아역배우의 경우 캐스팅디렉터의 역할이 매우 커서, 연기 훈련과 배우 관리 등의 업무도 진행하고 있음

□ 캐스팅디렉터의 계약

- ① 캐스팅디렉터-제작사 간 계약을 체결하지 않는 경우: 계약 없음(하위: 수익배분 계약)
  - 캐스팅디렉터와 제작사 간에는 별도의 계약체결 없고 구두로 제작사가 캐스팅디렉터에게 배우 소개를 의뢰하는 경우. 가장 일반적인 경우임
  - 캐스팅디렉터와 배우 사이에는 출연료에 대한 수익배분 계약만을 맺음. 캐스팅디렉터를 통해 소개받은 배우가 실제 캐스팅되어 영화에 출연하게 되었을 경우, 캐스팅디렉터는 배우로부터 소개료를 받음. 배우가 캐스팅되지 않았을 경우에는 소개료를 받지 않음
  - 이 경우 캐스팅디렉터는 제작사로부터 소개료를 받지 않고 배우로부터만 받음
- ② 캐스팅디렉터-제작사 간 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①, ③(하위: 수익배분 계약)
  - 제작사가 캐스팅디렉터에게 배우 소개에 대한 용역을 의뢰하는 조건으로 계약을 맺고 캐스팅디렉터가 배우를 소개하는 경우. 최근 캐스팅디렉터들은 법인의 형태를 가지는 경우가 많으며 제작사와 업체 간 계약을 맺는 것이 일반적임
  - 캐스팅디렉터가 소개한 배우의 섭외가 이루어졌을 때, 배우는 수익배분계약에 의한 소개료를 캐스팅디렉터에게 지급함. 또한 캐스팅디렉터는 제작사로부터도 소개료도 받음
  - 캐스팅디렉터가 개인인 경우 개인 용역계약(계약유형 ①)을 체결하나, 사업자인 경우 업체 간 계약(계약유형 ③)을 체결함

#### □ 캐스팅디렉터의 계약 기간 및 근무 형태

- 캐스팅디렉터는 프리 프로덕션 기간에 활동하나, 배우의 캐스팅이 완료되었을 시에는 업무 종료. 촬영 기간 동안 배우에 대한 별도의 관리는 진행하지 않고 소개만 진행

#### □ 캐스팅디렉터의 보수

- 제작사가 캐스팅디렉터에게 소개료를 지불하는 경우는 분할지급 또는 일괄 지급함
- 캐스팅디렉터와 배우 간에는 수익배분 계약을 맺는데 통상적으로 출연료의 20~30% 정도 수준임

#### □ 캐스팅디렉터에 대한 지휘·감독

- 캐스팅디렉터는 자영업자로 별도의 지휘·감독을 받지 않음

#### □ 캐스팅디렉터 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 캐스팅디렉터는 특정 영화에 전속성을 가지지 않으며 겸업이 일반적임
- 캐스팅디렉터와 배우 간에는 전속성을 가지지 않으며 겸업이 가능하며 수익만 배분함

### 마. 스토리보드

#### □ 스토리보드 담당자의 업무

- 영화 촬영을 위해 감독이 표현하고자 하는 영화적 상황과 구도를 미리 그림(storyboard)으로 그리는 사람

#### □ 스토리보드 담당자의 계약

- ① 전문 업체에 하청: 계약유형 ③(하위: 근로계약(계약유형 ⑤)/용역계약(계약유형 ①))
  - 스토리보드 제작은 전문분야로서 일반적으로 전문 업체를 고용하는 것이 일반적임
  - 전문 업체는 자체 직원과 '근로계약'을 맺으며 4대 보험을 제공함. 필요시에는 전문 업체가 외부 프리랜서를 고용하기도 하는데, 이 때 '용역계약'을 체결함

#### □ 스토리보드 담당자의 계약 기간 및 근무 형태

- 스토리보드 담당자는 프리 프로덕션 기간에 활동하나, 완성된 그림의 납품 완료 후 업무가 종료됨

스토리보드 담당자의 보수

- 제작사가 스토리보드 제작업체에 지불하는 보수에는 인건비와 각종 업무상 경비가 포함됨
- 제작업체가 고용하는 근로계약과 용역계약은 모두 순수 인건비만을 포함함

스토리보드 담당자에 대한 지휘·감독

- 스토리보드 전문 업체는 제작사의 지휘·감독을 받으며, 전문 업체에 고용된 자는 전문 업체 대표의 지휘·감독을 받음

스토리보드 담당자 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 전문 업체는 특정 영화에 전속성을 가지지 않으며 겸업이 일반적임
- 전문 업체의 근로자는 전문 업체 직원으로서 전속성을 가지며, 용역계약을 맺은 자는 전속성을 가지지 않음

## 2) 연기 분야

### 가. 주요연급 배우

주요연급 배우의 업무

- 영화의 이야기를 끌어나가는 중심인물로, 감독이 표현하고자 하는 작품의 세계를 연기 기술을 활용하여 실연하는 사람을 말함
- 배우 캐스팅의 최종 권한은 감독에게 있으며, 배우는 감독의 지시에 따라 감독이 구상하는 예술적 세계를 표현함

주요연급 배우의 계약

- ① 매니지먼트사가 있는 경우: 계약유형 ①-1(서면, 3자 계약)
  - 배우에게 전속 계약을 맺은 매니지먼트사가 있는 경우, 배우의 영화 출연계약은 제작사(갑)-매니지먼트사(을)-배우(병) 간의 3자 계약을 체결함
  - 이 때 출연계약은 특정 영화 프로젝트의 배우 업무에 한정된 '용역계약'을 체결하며 4대 보험은 제공하지 않음
  - 이 때 매니지먼트사에게는 배우 관리의 의무가 있음. 그러나 매니지먼트사-배우 간의 전속계약은 출연 수익의 배분에 대한 전속계약일 뿐, 근로계약의 체결하지 않으며 4대 보험도 제공하지 않음. 예술인 고용보험 적용시 제작사나 매니지먼트사 중 누가 배우의 고용보험

의 사업주 역할을 하는 것이 적합한 지에 대한 별도의 판단이 필요함<sup>85)</sup>

- ② 매니지먼트사가 없는 경우: 계약유형 ①(서면/구두)
  - 배우가 전속계약을 맺은 매니지먼트사가 없는 경우, 제작사(갑)-배우(을) 간의 서면으로 된 '용역계약'이 이루어지며 4대 보험은 제공하지 않음
  - 저예산 영화의 경우 대부분의 배우가 매니지먼트사가 없으며, 용역계약을 체결하나 서면계약의 체결률이 높지 않음
- 우리나라에는 통상적으로 배우에게 저작권이 발생하지 않으나, 일부 주·조연배우의 계약서에는 저작권에 대한 항목이 있는 경우도 있음

#### □ 주조연급 배우의 계약 기간 및 근무 형태

- 주연급 배우의 경우 상업영화의 흥행에 매우 중요한 요소이기 때문에 투자 확정 전에 어느 정도 섭외가 완료되며, 섭외가 완료된 이후 투자가 확정되는 경향. 대부분 프리 프로덕션 초기 단계에 계약을 체결함
- 그러나 배우의 실제 업무 기간은 프로덕션 기간에 한정됨. 그러나 영화에 따라 프리 프로덕션 기간에 연기에 필요한 연습 또는 무술훈련 등을 진행하기도 함
- 또한 필요에 따라 후반작업 및 홍보마케팅 기간에 참여하도록 함. 후반작업과 홍보마케팅 참여는 상호 협의 하에 진행되며, 주요 캐스팅의 경우 홍보마케팅 업무 참여를 의무화하고 있음

#### □ 주조연급 배우의 보수

- ① 매니지먼트사가 있는 경우: 계약유형 ①-1
  - 매니지먼트사가 있는 주조연 배우의 경우 출연료를 매니지먼트사에 지급하는 것이 일반적. 지급된 보수는 매니지먼트사-배우 간의 계약내용에 따라 수익 배분함. 그러나 일부 고액 배우의 경우 회사의 수입으로 산출되어 세금 납부에 불이익이 발생하므로 개인 용역계약을 체결하는 경우도 있음. 또는 매니지먼트사와 배우의 출연료 배분에 대한 계약내용에 맞추어, 제작사가 직접 일정 비율로 나누어 매니지먼트사와 배우에 배분해 지급하기도 함
  - 매니지먼트가 아닌 에이전시일 경우는 배우와 직접 모든 조율을 진행하고, 에이전시에 대한 수수료는 배우가 직접 에이전시에 지급함
  - 촬영 기간 동안 당일 촬영 시간이 초과될 때는 기술 스태프와 보조출연자는 추가 시간에 대한 비용 산정하지만 주조연급 배우는 추가 지급 없는 것이 관행임
  - 보수는 순수 인건비만 포함하며, 촬영 준비를 위해 소용되는 개인 비용은 별도 지급하지 않음

85) 통상 전속계약을 맺고 수익을 배분하면 매니지먼트(영어로 agent라 한다), 전속계약을 맺지 않고 수익을 배분하면 에이전시(agency)라 한다. 캐스팅디렉터의 경우 전속계약을 맺지 않고 수익을 배분하므로 에이전시의 개념이라고 할 수 있다.

음. 연습기간이 존재하더라도 연습 비용은 별도로 지급되지 않고, 수화, 말 타기 등 특별한 교육이 필요할 경우 제작사에서 교육기관과 계약하여 훈련을 받도록 해줌

② 매니지먼트사가 없는 경우: 계약유형 ①(서면)

- 매니지먼트사가 없는 배우의 경우 보수는 배우에게 직접 지급함. 보수의 내용은 매니지먼트사가 있는 경우와 같음

□ 주조연급 배우에 대한 지휘·감독

- 특정 영화의 출연에 한정하여 주조연급 배우의 지휘·감독에 대한 권한은 제작사에 있으며, 예술적 지휘·감독 권한은 감독에게 있음
- 매니지먼트사는 제작사와 협조하여 주조연급배우의 관리 의무가 있음

□ 주조연급 배우 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 배우는 모두 전속성을 가지지 않으며, 겸업을 다수 진행함

※ 특별출연

- 특별출연은 영화에서 관객의 시선끌기와 재미를 위해 출연하는 사람으로 일반적으로 명성이 있는 주조연급 배우가 출연함
- 특별출연의 경우도 일반적인 주조연급 배우 출연과 마찬가지로 용역계약을 체결함. 보수를 지급하지만 통상적인 수준보다 낮은 금액을 지급하거나 무보수로 출연하는 경향

나. 단역 배우

□ 단역 배우의 업무

- 주조연급이 아닌 비중이 크지 않은 역할을 맡아 연기하는 연기자. 비중은 작으나 연기 기술이 필요한 경우 섭외함. 일반적으로 학생 1, 2, 3... 행인 1, 2, 3... 등으로 표현되기도 함
- 일반적으로 소속 매니지먼트사가 없으며, 프리랜서로 직접 오디션에 지원하여 캐스팅되는 경우가 다수임. 배우들의 커뮤니티나 필름메이커닷컴(filmmaker.com)등과 같은 영화인 커뮤니티의 오디션 공지를 보고 응모하거나 캐스팅디렉터에 의해 오디션 정보를 얻고 지원

□ 단역 배우의 계약

- ① 제작사가 직접 섭외한 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 진행한 오디션에 스스로 지원해 합격하여 캐스팅 된 경우. 제작사와 직접 개인 용

- 역계약을 체결하며 4대 보험은 지급되지 않음
- 상업영화의 경우 대부분 서면계약을 체결하고 있으나, 저예산 영화의 경우 공공기관의 지원을 받아 지출증명을 해야 하는 경우가 아니면 아직도 구두계약이 일반적임
- ② 캐스팅디렉터를 통해 섭외한 경우: 계약유형 ①(서면)
- 캐스팅디렉터의 소개를 통해 제작사가 진행한 오디션에 참가하고 캐스팅 된 경우, 제작사-배우 간 직접 개인 용역계약을 체결하며 캐스팅디렉터는 계약에 참가하지 않음
  - 캐스팅디렉터는 제작사에 배우를 소개만 해줄 뿐, 배우에 대한 관리 등 별도의 업무를 진행하지 않으며, 단역 배우는 캐스팅디렉터에게 전속되지 않음
  - 다만 배우가 출연료를 받으면 배우는 통상적으로 보수의 20~30%의 소개료를 캐스팅디렉터에게 지급함. 이 때 캐스팅디렉터-배우 간 수익 배분에 대한 계약서를 체결하나 이는 전속계약은 아님

#### □ 단역 배우의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약서상 계약기간은 촬영기간 전체로 하나, 보수는 '출연 회차<sup>86)</sup>'를 기준으로 산정하고 계약서에 회차를 명시함. 이는 영화 촬영 특성상 상황에 따라 정해진 날짜에 정확하게 촬영하기 어렵기 때문이며 일정이 유동적이어서 상황에 따라 출연을 약정함
- 계약서마다 계약기간에 대한 명시법이 통일되지 않아 용역기간 판단에 어려움이 있음. 많은 계약서가 계약기간을 배우의 사전 준비기간을 포함하여 촬영기간 전체로 보고 있으나, 출연 회차만을 계약기간으로 명시한 경우도 많음. 계약기간 표기법에 대한 통일된 양식의 표준계약서의 수정과 보급이 필요함

#### □ 단역 배우의 보수

- 보수는 순수 인건비만을 제공하며, 배역을 위한 준비 비용은 별도로 제공하지 않음. 분할지급이 일반적임
- 저예산 영화의 경우 출연 회차를 기준 보수를 제공하기도 하나, 협의에 의해 전체 보수를 산정하는 경향이 더 일반적임

#### □ 단역 배우에 대한 지휘·감독

- 단역 배우에 대한 업무적 지휘·감독 권한은 계약상대방인 제작사에 있음
- 캐스팅매니저의 소개로 캐스팅이 된 경우에도 캐스팅매니저는 지휘·감독의 권한을 가지지 않음. 이에 따라 캐스팅매니저를 통해 소개받은 경우 배우에 대한 고용보험의 사업주가 제작사일지, 캐스팅매니저 일지 별도의 판단이 필요함

86) 영화의 경우 '회차'의 개념은 '촬영일 1일'로 보고, 방송 드라마의 경우 '1회 방영분'으로 본다.

□ 단역 배우 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 배우는 전속성이 없으며, 겸업을 다수 진행함. 지휘·감독의 책임은 제작사에게 있음
- 대부분의 단역 배우는 비예술활동의 겸업을 하며 생계를 유지하고 있으며, 특히 대리운전기사, 킥서비스 기사 등 특수고용직 종사자로 활동하는 경우가 많음
- 특고 종사자처럼 여러 캐스팅디렉터 업체에 소속되어 일이 생겼을 때 계약을 맺고 출연. 따라서 계약기간 중 겹치기 출연이 많음

※ 이미지단역

- 단역과 보조출연 사이의 개념으로 배우는 아니지만 한두 장면 연기가 필요한 출연진으로 해당 역할 실제 종사자를 섭외하여 출연시키기도 하고 캐스팅디렉터를 통해 소개 받기도 함. 보수 수준은 단역 배우보다 낮음

다. 보조출연자

□ 보조출연자의 업무

- 대사가 없이 화면의 구도를 위해 출연하는 출연자. 대부분 특별한 연기 기술을 필요하지 않으며 배역명도 없음
- 보조출연자는 보조출연 전문섭외업체를 통해 섭외하는 것이 일반적임. 제작사는 보조출연업체에 출연자 섭외를 의뢰하고, 보조출연자는 일반적으로 여러 업체에 등록된 후 출연제외가 오면 이에 응함
- 보조출연자는 2012년 9월 근로기준법상 근로자로 분류, ‘일용직 근로자’로서 고용보험 및 산재보험의 적용대상으로 속하게 됨
  - 2012년 4월 드라마 ‘각시탈’ 보조출연자가 촬영장 이동 도중 사망하는 사건이 발생, 고인에 대한 산업재해보험 적용여부가 논란이 됨. 이를 계기로 근로복지공단은 보조출연자 전반에 걸친 근로자 여부를 조사함
  - 그 결과, 그 간의 판례<sup>87)</sup>를 근거로 보조출연자는 용역공급업체나 제작사에 의해 업무내용이 결정되고, 근무시간·장소의 통제 등 사실상 지휘감독을 받고 있으며 시간에 따라 보수를

87) 2007년 초록백미디어가 제작한 ‘거침없이 하이킥’ 촬영현장에서 보조출연자가 한강 용산 둔치 촬영장소로 이동하던 중 양쪽부 종골 골절을 입는 사건이 발생. 서울행정법원은 ① 보조출연자를 필요로 하는 방송프로그램 제작에 있어 보조출연자의 인원, 제작을 위한 촬영 시작·종료시각, 촬영장소, 역할 배정 등이 모두 제작사 내지 B기획에 의해 일방적으로 결정되고, 보조출연자들에게는 어떠한 선택권도 없었던 점, ② 보조출연자들은 일단 출연 섭외에 응한 후에는 이를 임의로 취소(반납)하거나 무단결근하는 것이 절대 허용되지 않고 일정한 시간까지 일정한 장소로 출석할 것을 요구받는 등 구체적인 지휘·감독을 받았던 점, ③ 특수의상이나 기타 프로그램 제작에 필요한 일체의 장비는 제작사 등에서 제공하였던 점 등을 들어 보조출연자를 근로자로 인정하고, 이를 고용한 보조출연업체(B기획)가 원고의 요양 신청을 받아들일 것을 판결함.(서울행정법원 2008.11.20. 판결. 2007구단15424)

- 지급받는 등 사실상 일용직 근로자의 지위에 있음을 확인함
- 이들에 대한 사용자는 용역공급업체에 있으며, 근로계약이 아닌 출연 또는 도급계약을 맺는다 하더라도 근로자로서의 지위가 인정됨<sup>88)</sup>

#### □ 보조출연자의 계약

- ① 보조출연업체와 별도의 계약을 맺지 않는 경우: 계약 없음(하위: 구두계약)
  - 일반적으로 제작사와 보조출연업체는 업체 간 계약을 맺기도 하지만, 별도의 서면계약 없이 구두로만 용역을 의뢰하는 경우도 많음. 비용 지불은 출연자 명단과 근로에 대한 확인서만 작성하고 이를 근거로 비용을 보조출연업체에 지불함
  - 보조출연업체-보조출연자 간에는 별도의 계약이 없으며, 보조출연자는 보조출연업체의 ‘출연자 풀(pool)’에 등록하여 업무를 진행함
  - 현장에서는 전문 업체의 통솔자가 보조출연자를 통솔하고 출석 여부를 확인하며, 이렇게 확인한 출연 증명서가 보수 지급의 근거가 됨
  - 보조출연업체에서 현장으로 인솔하는 별도 직책은 없지만, 한 업체를 통해 소개받아 출연하는 보조출연자 사이에 현장을 잘 알고 오래된 사람으로 실제 지휘, 통솔자가 생기며 현장에서는 ‘반장’, ‘팀장’, ‘실장’이라는 호칭으로 불림. 이는 업체 직원은 아니며 함께 출연하는 배우이기도 하면서 자발적으로 대표성을 갖고 현장 연출진과 소통하는 역할을 함
- ② 보조출연업체와 서면계약을 체결하는 경우: 계약유형 ③(하위: 구두계약)
  - 제작사가 보조출연업체와 서면계약을 체결하는 경우로 용역 제공과 보수 지불 방법은 위와 동일함

#### □ 보조출연자의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 촬영일로 하지만 필요한 때에 그 때 그 때 요청하여 섭외함. 이들에 대한 비용 산정은 보조출연자 관리 업체와 제작사가 근무시간 확인을 통해 체크한 후, 일용직 방식으로 사후 정산

#### □ 보조출연자의 보수

- 보수는 제작사가 업체에 일괄지급하면, 업체가 소개료를 제한 후 출연자에게 지급함
- 평균 주간 6시간 기준 하루 인건비 8~9만 원 정도 수준이며, 시간대별, 거리별, 경력에 따른 등급별 인건비 단가기준에 따라 지급됨. 업체가 제하는 소개료는 30% 정도임

88) 근로복지공단(2012). 보조출연자 근로자성 판단기준 및 산재보험 업무처리 지침. 2012.09.27.

보조출연자에 대한 지휘·감독

- 보조출연자에 대한 업무 지휘·감독의 권한은 제작사에 있음

보조출연자 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 보조출연 전문 업체-보조출연자 간에는 별도의 계약이 없으며 전속성도 없음

### 3. 기술 지원 등 분야 종사자의 용역

#### 1) 제작 분야

- 영화의 제작 분야는 최상단에 제작자가 있으며, 하위로 프로듀서 - 라인 프로듀서 - 제작실장 - 제작부장 - 제작부 팀원의 위계관계로 구성되어 있음. 일부 대규모 영화를 제외하고 라인 프로듀서와 제작실장은 겸업을 하는 것이 일반적임
- 제작 분야는 영화의 제작과 관련한 모든 기획과 행정, 예산 운용, 계약 등을 실질적으로 진행하는 분야이며, 영화 제작이 결정되면 제작사 내에 제작팀을 구성함

#### 가. 제작자

##### □ 제작자의 업무

- 제작자는 영화 제작의 중심에 있는 제작사의 대표를 지칭하며 영화의 제작과 이후 2차 저작권의 활용과 판매 등을 총괄함
- 영화의 프로듀서 업무를 겸하기도 하지만, 최근에는 제작자와 프로듀서가 분리되는 추세임

##### □ 제작자의 계약

- 제작자는 자영업자로 별도의 계약을 맺지 않는 것이 일반적임

#### 나. 프로듀서

##### □ 프로듀서(producer)의 업무

- 영화 프로듀서는 특정 영화의 전반적인 제작 과정을 총 책임지고 운영하는 사람. 좁게는 제작부의 수장으로 영화의 행정 운영, 예산 기획 및 집행, 주요 스태프 및 출연진의 캐스팅을 담당하고, 넓게는 영화의 기획, 준비, 촬영, 후반 작업, 홍보, 이후 해외 판매 등 영화와 관련한 모든 과정의 주요 의사결정에 참여하는 영화의 총 책임자
- 제작자가 프로듀서를 겸하는 경우가 많으나, 최근에는 ‘프리랜서 프로듀서’가 제작사와 특정 영화의 프로듀서 업무에 대해 특정 기간 동안의 계약을 맺고 활동하는 경우가 늘어나고 있음

##### □ 프로듀서의 계약

- ① 제작사의 대표인 경우: 자영업자

- 영화의 프로듀서가 제작사의 대표인 경우에는 자영업자에 해당하므로 별도의 계약을 체결하지 않음
- 저예산 영화의 경우 자영업자 프로듀서의 비율이 높고, 감독이 프로듀서 업무를 겸하는 경우도 많음. 이에 따라 프로듀서(또는 감독)은 별도의 계약을 체결하지 않음. 회계상 어려움이 발생할 시 프로듀서 또는 감독은 하위 스태프의 인건비를 지불하더라도 자신의 인건비는 지급받지 못하는 경우도 다수 발생하고 있음<sup>89)</sup>

② 제작사에 소속된 프로듀서의 경우: 계약유형 ⑤

- 프로듀서가 제작사의 소속 직원일 경우 프로듀서는 근로계약을 체결하며 4대 보험을 납부함. 최근 프리랜서 프로듀서일지라고 비정규직 근로계약을 체결하고자 하는 경향이 늘어나고 있음

③ 프리랜서 프로듀서의 경우: 계약유형 ①(서면)

- 프리랜서 프로듀서가 특정 작품의 제작에 한정하여 제작사와 개인 용역계약을 체결한 경우임

□ 프로듀서의 계약 기간 및 근무 형태

- 프로듀서는 기획·개발 단계부터 실질적 업무를 수행하나, 투자 유치 확정 전에는 영화 제작 여부가 결정되지 않으므로 일반적으로 이 단계에는 계약을 체결하지 않음. 투자 유치 이후 프리 프로덕션 단계에 들어가면서 계약을 체결하는 것이 일반적이지만, 최근 일부 제작사가 프로듀서에게 기획·개발 단계부터 계약을 맺고 보수를 지급하기도 함
- 영화 제작 전반을 총 책임지는 프로듀서의 계약기간은 ‘투자 확정 후 영화의 상영 종료까지’를 기본으로 하며, 이 후 해외 판매 등이 후속 업무가 있을 시에는 그 이후까지로 하기도 함
- 프로듀서의 근무 형태는 일반적인 근로계약을 맺는 자와 비슷하게 출퇴근 시간을 정하고 있으나, 초과 근무 등이 자주 발생하므로 항상 준용되는 것은 아님

□ 프로듀서의 보수

- 프로듀서 계약의 보수는 순수 인건비만 해당하고 있으며, 업무상 발생하는 각종 경비는 제작사에서 부담함. 보수의 지급은 분할지급 또는 월급 형태의 지급을 함

□ 프로듀서에 대한 지휘·감독

- 프로듀서에 대한 지휘·감독은 제작사의 대표인 제작자가 가짐

89) 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018). 독립영화 생태계 구조 분석 연구. 영화진흥위원회

#### □ 프로듀서 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 근로계약의 경우 일반적으로 전속성을 가져 프로듀서는 제작사에 소속되어 겸업을 하지 못함. 프리랜서 프로듀서의 용역계약의 경우, 전속성을 규정하기도 하고 하지 않기도 함
- 전속성이 있는 경우 원칙적으로 겸업이 불가능함. 그러나 영화의 기획·개발 단계는 짧으면 몇 개월부터 길게는 5~6년까지 걸리며 영화의 제작이 무산되는 경우도 많아서, 이 경우에는 상호합의에 의해 겸업을 허용하기도 함
- 전속성이 없는 경우 원칙적으로는 겸업이 가능하나, 영화가 본격적인 제작에 들어가면 빡빡한 스케줄로 진행되는 영화 제작의 특성상 다른 프로젝트를 겸업하는 것이 현실적으로 거의 불가능함

### 다. 라인 프로듀서/제작실장

#### □ 라인 프로듀서/제작실장의 업무

- ‘라인 프로듀서’는 영화의 촬영 현장을 총괄하는 담당자이며, 특히 회계 및 지출 관련 업무를 책임짐. ‘제작실장’은 라인 프로듀서의 하위에서 예산 집행과 로케이션 섭외, 제작부의 지휘를 담당하는 사람임
- 두 직종의 업무는 비슷한 부분이 많아 대부분 인건비 절감 차원에서 경험이 많은 한 사람이 라인 프로듀서와 제작실장을 겸업함. 그러나 제작 규모가 큰 영화의 경우 각각 고용하기도 함

#### □ 라인 프로듀서/제작실장의 계약

- ① 비정규직 근로계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤
  - 프리랜서로 활동하는 라인 프로듀서/제작실장이 특정 작품 제작에 한정하여 제작사와 비정규직 근로계약을 체결한 경우. 최근 늘어나고 있는 경우로 4대 보험 납부가 계약 항목에 포함됨
- ② 프리랜서 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 가장 보편적인 경우로 근로계약의 경우와 마찬가지로 프리랜서 라인 프로듀서/제작실장이 특정 작품 제작에 한정해 제작사와 용역계약을 서면으로 체결. 계약의 내용도 근로계약과 비슷하나 4대 보험 납부와 의무화되지 않음
  - 저예산 영화의 경우는 규모가 작아 프로듀서 1인이 라인 프로듀서, 제작실장, 제작부장의 역할을 겸하는 경우가 많음

#### □ 라인 프로듀서/제작실장의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 프로듀서와 마찬가지로 투자가 확정된 프리 프로덕션의 초기부터 영화의 배급, 상

영 기간까지 전 기간으로 함

- 근무 형태는 근로계약, 용역계약 모두 비슷하게 정해지나, 프로듀서와 마찬가지로 초과 근무가 많고 일정하지 않음

**□ 라인 프로듀서/제작실장의 보수**

- 보수는 순수 인건비만 지급하며 업무상 경비는 제작사에서 제공함. 근로계약의 경우 월급 지급, 용역계약의 경우 분할지급의 형태로 지급함

**□ 라인 프로듀서/제작실장에 대한 지휘·감독**

- 업무상 지휘·감독은 프로듀서와 제작자가 가짐

**□ 라인 프로듀서/제작실장 계약의 전속성 및 겸업 여부**

- 계약서 상 전속성이 명시되기도 하고 되지 않기도 하지만, 프리 프로덕션 기간에 계약을 체결하는 라인 프로듀서/제작실장은 빡빡한 업무 특성상 사실상 전속성이 발생하여 겸업이 어렵다고 할 수 있음

**라. 제작부장**

**□ 제작부장의 업무**

- 제작부의 중간관리자로서 라인 프로듀서/제작실장의 하위에서 영화 촬영 현장의 운영을 돕고 제작부 팀원을 통솔하는 사람. 로케이션 섭외를 담당하는 경우가 많음<sup>90)</sup>

**□ 제작부장의 계약**

- ① 비정규직 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤
  - 제작비 10억 원 이상의 상업영화의 경우 제작부장 이하는 모두 ‘근로계약’을 체결하는 것이 관행이며 4대 보험에 당연가입 하고 있음

**□ 제작부장의 계약 기간 및 근무 형태**

- 계약기간은 프리 프로덕션부터 프로덕션까지가 일반적인 고용기간임. 제작부장은 포스트 프로덕션에는 참여하지 않는 것이 일반적이지만, 필요시에는 후반 작업 때도 참여하며 이 경우에는 별도의 계약서를 추가로 체결함

90) 방송 드라마의 경우 ‘로케이션 매니저’를 별도로 고용하는 것이 일반적이거나, 영화의 경우 제작부장과 제작부 팀원이 이 업무를 수행하는 것이 보편적임

#### □ 제작부장의 보수

- 보수는 순수 인건비이며, 경비는 제작사에서 지불함. 보수는 월급식으로 지불됨

#### □ 제작부장에 대한 지휘·감독

- 제작부장에 대한 지휘·감독은 프로듀서가 가짐

#### □ 제작부장 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 근로계약으로 계약기간 동안 제작사가 전속성을 가지고 있으며 원칙적으로 겸업이 불가능. 상호협약에 의해 겸업이 가능한 경우도 있으나, 영화 현장의 특성상 현실적으로 불가능함

### 마. 제작부 팀원

#### □ 제작부 팀원의 업무

- 제작부는 영화 제작을 위해 사전 계획을 세우고 이와 관련한 행정, 예산 기획 및 집행, 계약, 장소 섭외 등을 담당하는 부서. 제작부장이 총괄하며 하위 팀원으로 구성됨
- 제작지원: 제작부의 업무상 필요시 한시적으로 고용하는 일용직으로 단순 업무를 담당함

#### □ 제작부 팀원의 계약

##### ① 비정규직 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤

- 제작비 10억 원 이상의 상업영화의 경우 제작부 팀원은 제작부장과 마찬가지로 모두 제작사와 근로계약을 체결하고 있음. 특정 영화 제작에만 한정된 비정규직 근로계약으로 4대 보험을 납부함

※ 업무상 필요할 때만 섭외하는 ‘제작지원’의 경우 별도의 계약을 체결하지 않고, 원천징수로만 비용을 처리하는 것이 일반적

##### ② 저예산 영화의 경우: 계약유형 ①(서면, 구두)

- 저예산 영화는 근로계약보다는 용역계약이 다수이며, 서면계약보다는 구두계약이 많음
- 제작예산의 한계가 있는 저예산 영화의 경우 프로듀서 1인이 제작팀의 역할을 모두 대신하거나 감독과 분업하는 경우가 많음
- 연출부 스태프와 마찬가지로 국고 지원이 있을 시에는 서면계약을 체결하나 대부분 구두계약임. 최근 저예산·독립 영화 내부의 서면계약에 대한 인식이 많이 개선되면서 점차 서면계약 체결률이 높아지고 있음

□ 제작부 팀원의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 제작부장과 마찬가지로 프리 프로덕션부터 메인 프로덕션까지로 하며, 촬영이 종료되면 계약도 종료됨
- 계약서 상 근무형태는 정기적인 출퇴근과 법정기준 근로시간인 1주 40시간제를 적용하며, 노사 단체협약에 따른 연장근무가 추가됨

□ 제작부 팀원의 보수

- 근로계약의 경우 보수는 순수 인건비이며 월급 식으로 지불함
- 용역계약 또한 보수는 순수 인건비이지만, 분할 또는 일괄 지불하는 것이 일반적임

□ 제작부 팀원에 대한 지휘·감독

- 제작부 팀원에 대한 지휘·감독은 제작사가 가짐

□ 제작부 팀원 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 제작부 팀원의 계약은 대부분 계약기간 중 전속성이 발생하며 겸업이 불가능함
- 저예산 영화는 원칙적으로는 전속성이 없으나 바쁜 촬영 인정상 현실적으로 겸업이 거의 불가능함

바. 해외 코디네이터

□ 해외 코디네이터의 업무

- 한국 영화를 해외에서 촬영하거나 해외 영화를 국내에서 촬영하는 경우, 현지에서의 촬영을 준비하고 조율하는 역할을 하는 코디네이터를 고용함. 현지 장소 및 스태프의 섭외, 관련한 각종 행정 업무 처리와 관리를 수행. 최근에는 비용 절감을 위해 제작부에서 이 역할을 병행하기도 함

□ 해외 코디네이터의 계약

- ① 전문 업체와 계약하는 경우: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
  - 영화 제작이 전문화 되면서 해외 코디네이터 업무에 특화된 전문 업체가 등장함. 이 때 제작사는 전문 업체와 법인 간 용역계약을 체결하며 원청업체-하청업체 관계를 가짐
  - 해외 코디네이터 전문 업체에서 일하는 스태프는 대부분 전문 업체와 ‘근로계약’을 체결하는 것이 관행임. 이 때 특정 영화 업무에 한정된 비정규직 근로계약을 체결함

## ② 전문가 개인과 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)

- 해외 코디네이터 업무에 전문화 된 특정인과 제작사 간에 서면 용역계약을 맺는 경우. 최근에는 거의 사라지고 있으나 일부 저예산 영화의 경우 아직 활용하고 있음

## □ 해외 코디네이터의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 프리 프로덕션에 시작해 메인 프로덕션 기간으로 하지만, 메인 프로덕션 기간의 경우 촬영 기간 전체가 아닌 해외 촬영 기간에 한정됨

## □ 해외 코디네이터의 보수

- 업체 간 용역계약과 개인 용역계약의 경우 모두 인건비와 각종 업무 경비를 포함하여 보수를 책정함. 따라서 계약서상 순수 노무비용만을 구분하기 어려움
- 하위의 근로계약의 경우, 순수 인건비만을 포함함

## □ 해외 코디네이터에 대한 지휘·감독

- 전문 업체와 전문가 개인의 경우 제작사가 지휘·감독의 권한을 가짐
- 전문 업체의 직원인 경우 전문 업체 대표의 지휘·감독을 받음

## □ 해외 코디네이터 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 해외 코디네이터 업체와 전문가 개인은 제작사에 전속성이 없으며 겸업이 가능함
- 해외 코디네이터 업체의 직원의 경우 계약 내용에 따라 전속성이 발생하기도 하며 발생하지 않기도 함

## 2) 투자/홍보/배급 분야

## 가. 투자자/투자사

## □ 투자자/투자사의 업무

- 투자자들의 자금을 모아 영화 제작에 필요한 자금을 제공하는 회사. 투자가 성립되었을 때 실제 제작이 가능하고 프리 프로덕션 단계로 진행함
- 투자사는 영화의 완성된 시나리오와 감독, 주연 배우 캐스팅이 어느 정도 결정된 이후 투자를 결정하는 것이 일반적이며, 영화의 흥행에 공동의 책임을 가지며 매출액에 따른 수익을 배분함

#### □ 투자자/투자사의 계약

- ① 전문 투자사와의 계약: 투자 및 수익배분 계약(하위: 계약유형 ⑤)
  - 투자를 결정하면 투자사와 제작사는 영화 투자와 수익배분에 대한 ‘투자계약서’를 체결함. 계약서는 표준양식이 없으며 각 투자사가 자체적으로 개발한 계약서의 형식을 활용하는 것이 일반적임
  - 영화 투자의 규모 및 방법과 수익 배분에 대한 내용이 주요 내용이며 용역과는 관련이 없음
  - 개인 투자자도 법인을 가지는 경우가 대다수이어서 형식상은 업체 간 계약에 해당함. 투자사의 하위 직원의 경우 투자사와 근로계약을 체결한 직원이며 4대 보험을 가입함

### 나. 홍보마케팅 분야

#### □ 홍보마케팅의 업무

- 영화의 흥행을 위해 영화를 관객에게 인지시키고 관람하도록 하는 업무. 작품의 기획·개발 단계 후반부터 시작하며 개봉 단계에서 집중적인 업무가 진행됨. 작품의 콘셉트, 주요 배우의 캐스팅, PR, 광고, 시사회 등의 활동을 아우름

#### □ 홍보마케팅 업체의 계약

- ① 전문 업체와의 계약: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
  - 일반적으로 영화 마케팅에 전문화 된 업체와 하청계약을 체결함. 이 때 계약상대방은 제작사가 아닌 투자사이며, 제작사와는 계약을 체결하지 않음
  - 홍보마케팅 전문 업체의 하위 직원은 모두 전문 업체와 ‘근로계약’을 체결하고 있음
- ② 저예산 영화의 경우: 제작사 또는 배급업체가 겸업
  - 제작비 10억 원 미만의 저예산 영화의 경우 별도의 전문 홍보마케팅 업체를 고용할 여건이 되지 않으므로, 제작사가 홍보마케팅 업무를 수행하거나 배급업체가 겸하기도 함

#### □ 홍보마케팅 업체의 계약 기간 및 근무 형태

- 전문 업체는 일반적으로 기획·개발 후반이나 프리 프로덕션 초반에 투자사와 계약을 체결하며, 개봉 3개월 전부터 개봉 후 1개월까지 업무가 집중됨

#### □ 홍보마케팅 업체의 보수

- 전문 업체에 대한 보수는 분할지급되는 것이 일반적이며, 보수는 인건비와 각종 관련 비용이 포함됨. 업체의 하위 직원은 월급으로 지급받음

홍보마케팅 업체에 대한 지휘·감독

- 전문 업체에 대한 지휘·감독은 계약상대방인 투자사가 가짐

홍보마케팅 업체 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 홍보마케팅 전문 업체는 특정 영화에 대한 전속성을 가지지 않으며 겸업이 일반적임

#### 다. 배급 분야

배급사의 업무

- 제작사와 영화관 사이의 공급, 판매, 유통 업무를 책임지는 회사로 완성된 영화 작품의 개봉과 관련한 제반 업무를 담당함

배급사의 계약

- ① 전문 배급사와의 계약: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
  - 배급사는 제작사와 배급 업무에 대한 업체 간 용역계약을 체결함. 배급사의 하위 직원은 ‘배급사’와 근로계약을 맺으며 4대 보험을 가입함

배급사의 계약 기간 및 근무 형태

- 배급사는 프리 프로덕션 중 계약을 체결하며 영화의 개봉 전에 업무가 집중됨

배급사의 보수

- 제작사는 배급사에 분할 지급하는 것이 일반적이며, 보수는 인건비와 각종 비용이 포함됨. 업체의 하위 직원은 월급으로 지급받음

배급사에 대한 지휘·감독

- 배급사에 대한 지휘·감독은 계약상대방인 투자사가 가짐

배급사 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 배급사는 특정 영화에 대한 전속성을 가지지 않으며 겸업이 일반적임

### 3) 제작 기술 분야

- 제작 기술 분야는 영화 작품의 실제 제작과 촬영을 위해 필요한 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 등의 기술적 업무를 담당하는 것으로, 각각의 전문성을 가지고 작품의 제작에 기여함
- 제작 기술 분야의 스태프는 크게 ‘감독급 기술 스태프’와 ‘팀원급 기술 스태프’로 나눌 수 있으며, 각 팀의 감독급 스태프가 팀원급 스태프의 1차적인 지휘·감독 권한을 가지고 운영함. 계약의 형태도 ‘감독급 기술 스태프’와 ‘팀원급 기술 스태프’에 따라 크게 차이가 있으나, 분야별로는 같은 급의 스태프 간의 큰 차이가 없음

#### 가. 감독급 기술 스태프

##### □ 감독급 기술 스태프의 업무

- 감독급 기술 스태프는 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 등의 분야에서 영화의 제작의도와 감독의 예술세계를 표현하기 위해, 자신의 전문지식과 기술을 활용해 각 분야의 운영을 계획하고 이에 대한 실행을 책임지는 사람
- 감독급 기술 스태프는 감독과 제작사와 상호 협의를 통해 각 분야의 운영계획을 세우며, 이에 필요한 팀원의 섭외와 관리를 책임짐
- 상업영화의 감독급 기술 스태프의 경우 대부분 여러 작품을 겸업하고 있으며, 고액의 수익을 올리는 경우도 많음. 영화 제작에 필요한 감독급 기술 스태프는 다음과 같음
  - 미술감독: 영화의 배경이 되는 세트 및 소품 등의 구성을 디자인하고 제작을 책임지는 사람
  - 촬영감독: 영화의 촬영을 위한 카메라의 선정, 설치, 조정을 계획하고 실제 촬영을 지휘하는 사람
  - 조명감독: 영화의 촬영을 위한 조명 기구의 선택, 대여, 설치, 조정 등을 계획하고 운용을 책임지는 사람
  - 동시녹음기사: 영화 촬영 현장에서 현장의 소리 채록을 책임지는 사람. 배우의 대사뿐만 아니라 주변 소리 등을 모두 녹음
  - 의상감독: 영화 촬영에 필요한 의상을 디자인 및 제작을 총 책임지는 사람
  - 분장감독: 배우의 캐릭터를 강조하기 위한 분장을 책임지는 사람(특수분장 포함)
  - 특수효과 감독: 영화 촬영에 필요한 각종 특수효과와 연출과 제작을 책임지는 사람
  - 무술감독: 영화 촬영에 필요한 무술을 고안하고 이에 필요한 팀원과 배우의 훈련을 책임지는 사람

#### □ 감독급 기술 스태프의 계약

- ① 감독급 기술 스태프가 사업체를 가지고 있는 경우: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
- 최근 감독급 기술 스태프가 별도의 법인을 세우고 운영하는 경향이 늘어나고 있는데, 이 경우 제작사는 감독의 사업체와 업체 간 용역계약을 체결함
  - 이 때 팀원급 기술 스태프는 감독급 스태프의 회사에 직원으로 소속되어 있는 경우, 팀원은 감독급 스태프 회사와 근로계약을 체결하여 4대 보험에 가입함
  - 만약 팀원이 감독급 스태프의 회사 직원이 아닐 경우, 팀원은 제작사와 모두 근로계약을 체결하여 4대 보험에 가입함. 이는 제작비 10억원 이상의 상업영화의 경우에 해당하며 저예산 영화의 경우 용역계약 혹은 구두계약이 아직 일반적임
- ② 감독급 기술 스태프가 개인으로 활동하는 경우: 계약유형 ①(하위: 계약유형 ⑤)
- 감독급 스태프가 개인 프리랜서로 활동하는 경우, 제작사와 개별적으로 ‘용역계약(계약유형 ①)’을 체결함
  - 이 때 제작비 10억원 이상의 상업영화의 경우 하위 팀원은 모두 제작사와 개별적으로 ‘근로계약’을 체결하여 4대 보험에 가입. 과거에는 팀 단위의 계약을 체결, 감독급 스태프에게 일괄적으로 하위 스태프의 인건비를 제공하였으나, 최근 제작비 10억 이상의 상업영화의 경우 이러한 경향이 사라짐
- ② 저예산 영화의 경우: 계약유형 ②
- 제작비 10억 원 미만의 저예산 영화의 경우 용역계약을 체결하는데, 서면계약 보다는 인맥에 의한 구두계약이 많음
  - 감독급 스태프에게 인건비와 각종 경비, 그리고 하위 팀원급 스태프의 보수를 모두 포괄하는 팀 단위 계약의 형태가 다수임. 계약의 형태는 감독급 스태프와의 개인 용역계약이나 사실상 팀원들의 인건비 등을 포함한 계약이라고 할 수 있음. 이에 따라 계약서 상 보수가 감독급 스태프들의 순수 인건비라고 볼 수 없음

#### □ 감독급 기술 스태프의 계약 기간 및 근무 형태

- 대부분의 감독급 기술 스태프는 프리 프로덕션 단계에 참가하여 영화감독 및 제작사와 협의를 거쳐 촬영을 계획하고 준비함. 메인 프로덕션 기간에 모두 참여하고 메인 프로덕션 기간 종료 후 계약도 종료. 그러나 동시녹음기사의 경우 주로 메인 프로덕션 기간에만 참여함
- 프리 프로덕션 단계에 업무가 진행되면서 순차적으로 하위 팀원을 고용하는데, 대부분의 하위 팀원은 메인 프로덕션 기간만 참여함

#### □ 감독급 기술 스태프의 보수

- ① 감독급 기술 스태프가 사업체를 가지고 있는 경우: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)

- 업체 간 계약의 경우 계약 금액에는 인건비 포함 각종 경비가 포함되어 있으며, 필요에 따라 일용직을 고용할 때에 소요되는 비용도 포함됨

② 감독급 기술 스태프가 개인으로 활동하는 경우: 계약유형 ①(하위: 계약유형 ⑤)

- 프리랜서 감독급 스태프에 대한 용역계약의 경우 보수는 순수 인건비만 해당하며, 각종 경비는 영수증을 바탕으로 처리하여 제작사가 부담함. 미술, 의상, 분장, 소품 등의 경우 계약서 내 인건비, 재료비도 구분하여 각각 계약하기도 함
- 저예산 영화의 경우 일반적으로 인건비와 각종 경비를 합쳐 일괄 계약 하는 것이 일반적임

② 저예산 영화의 경우: 계약유형 ②

- 보수는 감독급 스태프의 인건비와 각종 경비, 그리고 하위 팀원급 스태프의 보수를 모두 포괄하고 있음. 일괄 또는 분할 지급이 다수임

- 동시녹음의 경우 일반적으로 동시녹음기사가 녹음에 필요한 장비를 스스로 보유한 경우가 많음. 이 때 인건비, 장비사용료로 따로 각각 계약을 하기도 하고, 장비 사용료, 인건비 구분 없이 전체금액으로 계약하기도 함

□ 감독급 기술 스태프에 대한 지휘·감독

- 감독급 기술 스태프에 대한 지휘·감독은 제작사가 가지고 있음

□ 감독급 기술 스태프 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 감독급 기술 스태프는 일반적으로 동시에 여러 프로젝트를 동시에 수행하는 경향이 있으므로 전속성을 가지지 않음. 그러나 때에 따라서는 전속성을 규정하는 경우도 있음

## 나. 팀원급 기술 스태프

□ 팀원급 기술 스태프의 업무

- 팀원급 기술 스태프는 감독급 기술 스태프의 하위에서 이들이 세운 기술운영계획을 실제 실행하는 사람. 업무 실행을 위해서는 일정 수준 이상의 전문지식과 기술을 필요로 함
- 팀원급 기술 스태프는 감독급 기술 스태프가 섭외하면서 영화 제작에 합류하며, 경력과 기술보유 정도에 따라 보수 수준에 차이가 있음. 영화 제작에 필요한 팀원급 기술 스태프는 다음과 같음
  - 미술팀 팀원: 미술감독의 지시에 따라 영화 세트 및 소품의 제작과 설치를 운영하는 사람
  - 촬영팀 팀원: 촬영감독의 지시에 따라 카메라 및 촬영장비를 설치하고 촬영을 진행하는 사람. 촬영된 원본의 저장 및 백업, 메모리카드 용량 관리 등도 운영
  - 조명팀 팀원: 조명감독의 지시에 따라 계획된 조명 설치 및 조도 조정, 조명 효과 운영 등을 진행하는 사람

- 동시녹음팀 팀원: 동시녹음기사의 지시에 따라 녹음장비를 이용해 대사 및 각종 음향을 녹음하고 녹음 내용을 기록하는 사람
- 의상팀 팀원: 의상감독의 지시 아래 의상 제작과 현장 운영 등에 참여하는 사람
- 분장팀 팀원: 분장감독의 지시에 따라 배우의 분장을 실행하는 사람
- 특수효과팀 팀원: 특수효과감독의 지휘에 따라 영화의 입체감과 현실감을 살리기 위한 각종 효과를 실행하는 사람
- 무술팀 팀원: 무술감독의 지시에 따라 배우가 하기 힘든 역할을 대신하거나 고난이도의 무술 연기를 실행하는 사람

#### □ 팀원급 기술 스태프의 계약

- ① 감독급 기술 스태프의 사업체와 계약을 맺는 경우: 계약유형 ⑤
  - 감독급 기술 스태프가 사업체를 보유하고 팀원이 그 직원으로 있을 때에는 쌍방 간에 근로계약을 체결함
- ② 제작사와 계약을 맺는 경우: 계약유형 ⑤
  - 제작비 10억 원 이상의 상업영화의 경우, 감독급 스태프가 프리랜서 용역계약을 맺었을 때, 하위 팀원은 모두 제작사와 ‘근로계약’을 체결하는 관행이 있음. 근로계약을 체결하므로 4대 보험과 각종 시간 외 수당도 모두 지급되고 있음
  - 이 때 계약은 제작사와 체결하지만 이들에 대한 지휘와 감독은 각 팀의 감독급이 진행하며 비상근 근로를 하는 경우가 많음
  - 제작비 10억 원 이상의 상업영화의 경우 촬영 기간 동안 당일 촬영 시간이 초과될 때는 기술직 팀원은 모두 추가 시간에 대한 비용을 산정하고 지급함
  - ※ 무술의 경우, 출연 분량이 적은 스텐트맨의 경우 계약서를 체결하지 않고 입금증빙으로 대신하는 경향이 있으며, 필요시에는 계약을 체결하고 있음
- ③ 저예산 영화의 경우: 계약유형 ① (감독급 스태프 계약 내 포함, 구두계약)
  - 저예산 영화의 경우 감독급 스태프의 계약(계약유형 ②) 내에 포함되어 있는 경우가 많음. 감독급 스태프의 계약서 내 팀원급 스태프의 성명, 보수 금액 등에 대한 언급이 없는 경우가 대부분이어서 이들의 보수 내용과 업무 기간을 파악하는 것이 어려움
  - 감독급 스태프와 팀원급 스태프 간에는 별도의 계약을 체결하지 않는 것이 일반적이며, 구두상 협의에 의해 보수 수준을 결정함
  - 상업영화와 달리 초과 근무에 대한 수당 지급이 없음

#### □ 팀원급 기술 스태프의 계약 기간 및 근무 형태

- 팀원급 기술 스태프는 분야에 따라 계약 기간에 차이가 있는데, 촬영 전 긴 시간의 사전 제작

과 준비를 요하는 미술팀, 의상팀, 무술팀의 경우 프리 프로덕션 기간에 합류하여 업무를 시작하고 메인 프로덕션 기간 종료 후 계약이 종료됨

- 그러나 촬영 전에 많은 사전 제작과 준비를 요하지 않는 촬영팀, 조명팀, 동시녹음팀, 분장팀, 특수효과팀의 경우 계약기간이 메인 프로덕션 기간에 한정됨. 그러나 일부 팀원은 프리 프로덕션 기간에 미리 합류하여 감독급 스태프의 업무를 돕기도 함
- 팀원급 기술 스태프의 근무는 정기적인 출퇴근이 아닌 업무의 완성 정도와 촬영 일정에 따라 움직이며 초과 근무가 빈번히 일어남

#### □ 팀원급 기술 스태프의 보수

- 팀원급 기술 스태프에게 지급되는 보수는 순수 인건비만 해당하며 각종 비용은 감독급 스태프의 회사 또는 제작사가 지불함
- 저예산 영화의 경우 감독급 스태프와의 협의에 따라 보수가 책정되고 있음

#### □ 팀원급 기술 스태프에 대한 지휘·감독

- 팀원에 대한 지휘·감독권한은 각 분야의 감독급 스태프에게 있음. 업체 간의 계약의 경우 1차적인 지휘·감독권한은 감독급 스태프에게 있으나, 촬영 현장에서는 영화감독(연출)의 지휘에 따름

#### □ 팀원급 기술 스태프 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 팀원급 기술 스태프는 계약에 따라 전속성을 가지는 경우도 있고 가지지 않는 경우도 있음. 그러나 전속성을 가지지 않는 경우라 하더라도 뽁뽁한 촬영기간으로 물리적으로 불가능함. 상호 협의에 의해 진행하는 경우도 있으나 거의 없음

### 다. 장비대여업체 및 세트장 대관

#### □ 장비대여업체 및 세트장 대관의 업무

- 영화의 촬영에 필요한 카메라, 조명기기, 각종 특수 장비 등을 대여하거나 촬영을 위해 세워진 전문 세트장을 대관하는 업체. 이러한 업체는 장비의 대여, 관리, 반납, 대관 관리만을 책임지고 있으며, 영화의 실제 제작에 적극적으로 참여하지 않음
- 장비업체와 세트장은 감독급 스태프의 소개에 의해 섭외를 하는 경향이 있으며 제작사와 회사 간 계약을 맺는 것이 일반적임. 그러나 장비업체 및 세트장과 감독급 스태프는 계약관계는 없으며, 일반적으로 업무상 서로 잘 맞는 이들이 같이 일하는 경향이 있음
- 총기 등 특수 장비의 경우 예전엔 제작부가 관리하였으나 점점 이에 대한 관리 규정이 까다로

워킹에 따라 별도 부서 또는 별도 업체에 이를 일임하는 경향. 이 경우 업체 간 ‘용역계약’을 체결함

#### □ 장비대여업체 및 세트장의 계약

- ① 전문 대여업체와의 계약: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
  - 카메라, 조명, 특수 장비, 세트장 등에 전문화 된 법인과 업체 간 계약을 체결. 하위 팀원은 모두 업체에 소속된 근로자로 4대 보험에 의무가입 함
  - 하위 팀원은 장비의 운영과 영화의 촬영에 실질적으로 참여하는 것이 아닌, 업체의 장비의 제공과 반납, 관리 등을 위한 업무만 진행함

#### □ 장비대여업체 및 세트장의 계약 기간 및 근무 형태

- 장비대여업체 및 세트장은 메인 프로덕션 기간에만 참여함

#### □ 장비대여업체 및 세트장의 보수

- 업체에 제공하는 보수는 대여료, 인건비 및 각종 경비를 포함함

### 라. 그립팀

#### □ 그립팀의 업무

- 그립은 특수한 장비를 활용해 카메라의 운영과 연출을 다양한 방법으로 가능하게 하는 것으로, 관련 특수 장비를 보유한 전문 업체와 계약하여 운영함
- 그립은 다른 장비대여업체와 달리, 하위 직원이 현장에서 장비를 직접 운영하며 촬영에 기여해야 하는 특징이 있음. 따라서 하위 직원은 촬영 일정에 따라 근무일정이 정해짐

#### □ 그립팀의 계약

- ① 전문 대여업체와의 계약: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)
  - 그립은 일반적으로 전문대여 업체가 법인 형태의 회사를 가지며 제작사와 업체 간 계약을 체결함. 하위 직원은 그립업체의 대표와 근로계약을 체결하고 4대 보험에 가입함
- ② 제작사와 직접 계약: 업체 간 계약(하위: 계약유형 ⑤)
  - 최근 그립팀의 팀원이 그립업체가 아닌 제작사와 근로계약을 맺는 형태가 증가하고 있음. 이는 그립업체의 직원으로 있을 때에는 하청업체 직원으로 초과 근무 시 초과 근무분에 대한 추가 보수를 받을 수 없게 되자, 이에 반발한 그립팀 팀원들이 제작사와의 직접 계약을 요구하였기 때문임. 이 경우에는 중복계약의 문제가 발생하므로 해당 그립 업체에서는 사직 처리를 하고 있음

**그립팀의 계약 기간 및 근무 형태**

- 그립팀은 메인 프로덕션 기간에만 참여하고, 촬영 일정에 준하여 근무 일정이 결정됨

**그립팀의 보수**

- ① 전문 대여업체와의 계약
  - 업체와 제작사 간의 계약은 대여료, 인건비, 각종 경비를 포함함
  - 하위 직원이 그립업체와 근로계약을 체결한 경우, 보수는 순수 인건비만 해당됨
- ② 제작사와 직접 계약
  - 하위 직원이 제작사와 근로계약을 체결한 경우에도 보수는 순수 인건비만 제공됨

**그립팀에 대한 지휘·감독**

- 그립업체에 소속된 경우 그립업체 대표의 지휘·감독에 따르지만, 촬영 현장에서는 제작사의 지휘·감독에 따름

**그립팀 계약의 전속성 및 겸업 여부**

- 그립팀은 다른 팀원급 스태프와 마찬가지로 대부분 촬영기간 중 전속성을 가짐. 계약서 상 전속성을 가지지 않더라도 빡빡한 일정으로 현실상 겸업이 불가능함

#### 4) 후반작업 기술 분야

**후반작업 기술 분야의 업무**

- 포스트 프로덕션이라고 불리는 후반작업은 촬영된 영화를 편집하고 색과 사운드를 보정하고 특수효과를 입히는 역할 등을 담당하는 분야
- 편집, CG(Computer Graphic), 사운드, DI(Digital Interative), 시각효과, 특수효과 등이 후반작업 기술 분야에 해당함. 영화의 내용과 특징에 따라 참여하는 후반작업 기술 분야가 매우 다양함
- 후반작업 기술 분야의 업체는 대부분 큰 규모의 법인으로 구성되어 있으며, 다수의 소속 직원으로 구성됨

**후반작업 기술 분야의 계약**

- ① 전문 업체와의 계약: 계약유형 ③(하위: 계약유형 ⑤)

- 후반작업의 경우 대부분 이에 전문화 된 회사와 제작사 간의 업체 간 계약을 체결하는 경향이 일반적임
- 과거에는 특정 회사가 후반작업의 일부 업무를 하청받으면, 전문성을 가진 다른 업체 또는 사람에게 재하청을 주고 원수급자는 이를 지휘감독하는 경우가 일반적이었음. 그러나 요즘은 시장의 규모가 커지고 전문성이 강화되면서 재하청보다 전문성을 가진 종사자를 상근 직원으로 고용하는 경향
- 후반작업에 참여하는 인력은 대부분 이런 전문회사에 소속된 상근 근로자로 소속된 회사와 '근로계약'을 체결함

#### ② 저예산 영화의 경우: 계약유형 ①

- 저예산 영화의 경우, 후반작업의 대부분을 감독 본인이 직접 수행하고 하는 경우가 많음. 이 때문에 상업영화에서 활용하는 전문기술의 상당수를 사용하지 않으며, 필요시에는 전문 업체 고용보다는 프리랜서 전문가를 고용함
- 이 때 전문가와 개인 용역계약을 체결하는데, 다른 계약과 마찬가지로 서면계약보다는 구두 계약이 다수임

#### □ 후반작업 기술 분야의 계약 기간 및 근무 형태

- 후반작업 기술 분야는 모두 포스트 프로덕션 기간에만 참여함

#### □ 후반작업 기술 분야의 보수

- 업체 또는 전문가에 지급하는 보수에는 인건비와 각종 경비가 포함되어 있음

#### □ 후반작업 기술 분야에 대한 지휘·감독

- 업체에 대한 지휘·감독은 제작사가 가지며, 하위 직원은 업체의 대표가 지휘·감독함

#### □ 후반작업 기술 분야 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 후반작업 업체는 특정 영화에 전속성이 없으며 겸업을 다수 수행함

## 4. 소결

### 1) 영화 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징

#### □ 제작예산 규모에 따라 다른 종사자의 계약

- 영화 분야는 제작 총예산 10억 원을 기준으로 종사자의 계약 문화에 큰 차이가 있음
- 총 제작비 10억 원 이상의 상업영화는 영화계 내 노사정협의회의 합의에 의해 표준계약서를 준용한 ‘근로계약’ 문화가 자리 잡음
  - 상업영화는 ‘제작사’가 중심이 되어 대부분의 계약을 진행하고, 상당수의 종사자가 제작사와 직접 근로계약을 체결함
- 총 제작비 10억 원 미만의 저예산 영화는 대부분의 종사자가 용역계약을 체결함. 대부분 구두 계약을 체결하며 계약을 체결하지 않는 비율도 절반 가까이 됨
  - 저예산 영화의 경우 전문 제작사가 희소하고 감독 개인이 홀로 제작하거나, 메인 프로덕션 기간 중에만 일시적으로 팀을 꾸려서 제작하는 경향이 있음.
  - 대부분의 저예산 독립영화는 최소한의 제작 조건을 충족하지 못하는 경우가 다수임. 특히 감독은 다중의 역할을 동시 수행해 시나리오 작가, 프로듀서, 조감독, 제작부 등의 업무를 동시 수행하기도 함. 하위 스태프도 1인이 다중의 역할을 수행하며 구성원들의 개인적 헌신과 인적 네트워크에 기반한 제작구조를 구성함<sup>91)</sup>
  - 이러한 개인 네트워크에 기반한 제작 문화로 인해 서면계약 체결 비율이 매우 낮은 상황임

#### □ 상업영화 분야의 하위 종사자들은 근로계약, 상위 종사자들과 배우는 용역계약을 체결함(제작비 10억 원 이상)

- 제작비 10억 원 이상의 영화 제작에 참여하는 종사자들이 체결하는 계약의 유형은 1) 제작사 또는 하청업체와 개인이 근로계약을 체결하는 경우(계약유형 ⑤), 2) 제작사와 개인이 용역계약을 체결하는 경우(계약유형 ①), 3) 제작사와 업체가 하청계약을 체결하는 경우(계약유형 ③), 4) 팀 단위 계약을 체결하는 경우(계약유형 ②)로 크게 네 가지로 구분해 볼 수 있음
- 제작부장, 조감독, 제작팀원, 연출팀원, 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 팀원 등 하위급 스태프들은 대부분 제작사와 직접 근로계약을 체결하고 4대 보험에 가입하고 있음. 감독급 스태프들이 업체를 보유하고 하위 스태프가 이 업체에 소속된 경우, 하위 스태프들은 감독급 스태프가 보유한 하청업체와 근로계약을 체결하기도 함. 이들은 대부분 계약기간

91) 한국독립영화협회 · 전국독립영화정책네트워크(2018), 「독립영화 생태계 구조 분석 연구」, 부산 : 영화진흥위원회.

- 중 특정 영화 프로젝트에 전속성을 가지고 있으며 겸업이 원칙적으로 불가능함. 상호협약에 따라 겸업을 하는 경우도 있으나 바쁜 영화 현장의 특성상 현실적으로 거의 불가능함(계약유형 ⑤)
- 프로듀서, 라인 프로듀서/제작실장, 감독, 시나리오 작가, 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 등의 감독급 기술 스태프는 제작사와 ‘용역계약’을 체결함(계약유형 ①). 또한 배우도 모두 제작사와 개인 용역계약을 서면으로 체결하는데, 주조연급 배우 중 전속 매니지먼트사가 있는 경우는 3자 계약을 체결함(계약유형 ①-1)
  - 후반작업 기술 분야, 해외 코디네이터, 스토리보드, 장비대여업체, 세트장 대관 등의 분야는 제작사와 업체 간 계약을 체결함. 최근에는 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 등의 감독급 기술 스태프 중 사업자를 가지고 있는 경우가 있는데, 이 경우에도 제작사와 사업자 간 업체 간 계약을 체결함(계약유형 ③)
  - 음악감독의 경우 음악감독의 인건비, 조수와 연주자의 인건비, 녹음실 사용료, 각종 비용 등을 포함한 팀 단위 계약을 맺음. 형식상 음악감독과 제작사 간의 개인 용역계약으로 보이나, 계약서상 음악감독의 의무에는 위와 관련한 모든 사항이 명기되어 있음. 이 때 보수는 음악감독의 순수 인건비가 아닌 하위 인력의 인건비, 비용 등이 포함되어 있음(계약유형 ②)

#### □ 저예산 영화 분야의 종사자들은 주로 용역계약을 체결함(제작비 10억 원 미만)

- 저예산 영화 분야의 경우 근로계약을 체결하는 계약유형 ⑤의 경우는 거의 존재하지 않음. 최근 상업영화 분야에서 근무했던 스태프 및 배우들의 요구로 근로계약을 체결하고자 하는 분위기가 조성되고 있으나, 아직은 극히 일부에 한정됨
- 제작비 10억 원 미만의 저예산 영화는 대부분 용역계약을 체결하고 있음. 거의 모든 종사자들이 용역계약을 체결하며, 제작사, 제작단체, 또는 감독 개인과 계약을 체결함. 아직 서면계약보다는 구두계약이 많은 상황이므로, 서면계약 체결을 독려하는 문화 조성이 필요함(계약유형 ①)
  - 과거에는 국고지원이 있을 경우에만 지원사업의 정산시의 요구 때문에 서면계약을 체결하였으나, 최근에는 서면계약에 대한 인식이 많이 개선되고 지원이 없는 경우에도 계약을 체결하고자 하는 방향으로 바뀌고 있음
- 저예산 영화 분야 제작, 연출, 제작기술 분야의 많은 스태프들이 팀 단위 계약을 체결함. 형식상 감독급 스태프들이 제작사 또는 감독과 대표로 개인 용역계약을 체결하는데, 이 때 이들의 비용에는 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용이 포함되어 있음(계약유형 ②)
- 저예산 독립영화의 경우 영화 활동 수입으로 생계를 유지하는 종사자는 거의 없으며, 어려운 생계의 문제로 당연히 겸업을 진행하고 있는 상황임

□ 영화의 제작단계별 참가 종사자와 용역 내용

〈표 3-17〉 영화 분야 종사자의 용역 내용

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	검열 여부	비고/경점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
시나리오 작가	시나리오 집필					용역+ 저작권	서면	제작사	개인	법인	납품기간 명시	협의	분할	인건비+ 저작권 양도	제작사	×	○	계약기간 명시 없이 납품기한만 명시되어 있으나, 계약결항으로 계약기간 신경 가능. 사무로 저판은 제작사에 양도하는 경우
음악감독	영화의 음악 작곡, 녹음 등을 총괄 책임					저작권	서면	제작사	개인	법인	없음	협의	분할	저작권 양도 각곡+연주+ 녹음+구조공용 +각종 경비 +제작사용료	제작사	×	○	음악의 저작권은 창작자에게 있으며, OST 유통은 투자자와 별도 계약을 체결 하위 스테이프는 구두계약이 일반적임
감독	작품의 연출 총괄					용역	서면	제작사	개인	법인	납품기간 명시	협의	분할	인건비	제작사	×	○	저예산 독립영화는 계약을 체결하지 않는 경우가 다수
조감독	감독 보조 & 연출부 관리					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	제작사	○	×	포스트 프로덕션에 참여할 경우 별도의 계약결
연출부 팀원	연출관련 실무					용역	서면/ 구두	제작사 / 감독	개인	법인 / 개인		협의	분할/ 일괄	인건비	제작사/ 감독	×	○	저예산 독립영화의 경우 포스트 프로덕션에 참여할 경우 별도의 계약결 (스크립터는 포스트 프로덕션에 참여)
캐스팅 디렉터	조 단위 섭외 지원					용역	구두	제작사	개인	법인		협의	분할/ 일괄	인건비	감독	×	○	저예산 독립영화의 경우 별도의 계약을 체결하지 않고 배우 섭외가 이루어졌을 경우 배우에게 소개료를 받음
스토리보드	촬영내용에 대한 밑그림 작업					용역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	제작사	×	○	배우 섭외 조건은 제작사와 개별 체결한 경우 배우와 계약할 때는 제작사배우 직접 계약
주조연급 배우	메인 캐릭터 연기					용역	서면	제작사	개인 (3자)	법인		협의	분할/ 일괄	인건비	제작사	×	○	제작사-메니지먼트-배우 3자 계약 다수. 메니지먼트배우는 수배분제 대한 전속계약 체결한 뿐 근속계약을 체결하지 않고 4대 노형 제공 없음 배우 보수는 메니지먼트사에 지급
						용역	구두	제작사 / 감독	개인	법인 / 개인		협의	분할/ 일괄	인건비	제작사/ 감독	×	○	저예산 독립영화의 경우

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	겸업 여부	비고/쟁점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
단역 배우	보조 캐릭터 연기					응역	서면	제작사	개인	법인	출연회차 기준지급	출연 회차	분할	인건비	제작사	×	○	계약은 메인 프로덕션 전액이나 출연료가 따로 명시되고 이에 따라 보수 지급. 계약기간과 응역기간에 차이가 있을 경우에도 캐스팅 디렉터를 통해 섭외되는 경우에도 제작사배우 간 계약 체결. 캐스팅 디렉터에게 소개료 지급
						응역	구두	제작사/감독	개인/개인	법인/개인		출연 회차/협의	분할/인괄	인건비	제작사/감독	×	○	저예산 독립영화의 경우
보조출연자	엑스트라 출연					응역	구두	보조출연 업체	개인	법인	출연회차 기준지급	출연 회차	분할	인건비	제작사/보조출연업체	×	○	보조출연자보조출연업체 간 계약 없음 보수는 보조출연업체에 지급하며, 소개료를 제한 후 보조출연자에게 보수 지급 근로기준법상 일용직 근로자로 분류
특별출연	단시간 출연 연기					응역	서면	제작사	개인	법인	출연 회차	출연 회차	분할	인건비	제작사	×	○	주요연급 배우와 거의 동일
제작자	제작사의 대표					응역												자영업자에 해당함
프로듀서	직품의 제작 총괄					응역	서면	제작사	개인	법인		협의	분할	인건비	제작사	×	○	프리랜서 프로듀서의 경우에 해당
						근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	제작사	○	×	저예산 독립영화는 계약을 체결하지 않는 경우가 다수
라인프로듀서/제작실장	현장 총괄 및 회계 및 지출 관리					응역	서면	제작사	개인	법인		협의	분할	인건비	제작사	○	×	제작사 소속 근로인 경우에 해당(정규근로자)
						응역	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	제작사	○	×	비정규직 근로자
제작부장	현장&제작부 관리					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	제작사	○	×	
						응역	서면/구두	제작사/감독	개인/개인	법인/개인		협의	분할/인괄	인건비	제작사/감독	×	○	저예산 독립영화의 경우
제작부 팀원	제작관련 실무					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	제작사	○	×	
						응역	구두	제작사	법인	법인		협의	분할	인건비+경비	제작사	×	○	허위 스테프는 하청업체와 근로계약
해외코디네이터	해외 촬영 준비					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비		×	○	허위 직원은 근로 계약 체결
						응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비+경비	투자사	×	○	허위 직원은 근로 계약 체결
투자사/베급사	영화 투자 및 배급					응역	서면	투자사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비+경비	투자사	×	○	저예산 독립영화의 경우 제작사 또는 배급 업체가 홍보마케팅 업무를 겸함
						응역	서면	투자사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비+경비	투자사	×	○	

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	겸업 여부	비고/생점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
미술감독	영화 미술 디자인, 제작 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	
미술감독	영화 미술 디자인, 제작 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	
미술감독	영화 미술 디자인, 제작 지휘					응역	구두/서면	제작사/감독	법인/개인	법인/개인		협의	분할/인관 인관	인건비+경비+하위 스테프 인건비 등	제작사/감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②가 다수
미술 팀원	영화 미술 제작 실무					근로	서면	제작사	법인	법인		협의	월급	인건비	미술감독/제작사	○	×	미술감독이 개인 용역계약을 맺은 경우
미술 팀원	영화 미술 제작 실무					근로	서면	하청업체	개인	법인		협의	월급	인건비	미술감독/제작사	○	×	미술감독의 시업체 소속원으로 있는 경우
미술 팀원	영화 미술 제작 실무					응역	구두	미술감독	개인	개인		협의	분할/인관 인관	인건비	미술감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 미술감독의 계약에 포함되는 것이 일반적
촬영감독	영화 촬영 계획 촬영팀 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	
촬영감독	영화 촬영 계획 촬영팀 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	
촬영감독	영화 촬영 계획 촬영팀 지휘					응역	구두/서면	제작사/감독	법인/개인	법인/개인		협의	분할/인관 인관	인건비+경비+하위 스테프 인건비 등	제작사/감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②가 다수
촬영 팀원	영화 촬영 실무					근로	서면	제작사	법인	법인		협의	월급	인건비	촬영감독/제작사	○	×	촬영감독이 개인 용역계약을 맺은 경우
촬영 팀원	영화 촬영 실무					근로	서면	하청업체	개인	법인		협의	월급	인건비	촬영감독/제작사	○	×	촬영감독의 시업체 소속원으로 있는 경우
촬영 팀원	영화 촬영 실무					응역	구두	촬영감독	개인	개인		협의	분할/인관 인관	인건비	촬영감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 촬영감독의 계약에 포함되는 것이 일반적
조명감독	영화 조명 계획 조명팀 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	조명감독이 개인 용역계약을 맺은 경우
조명감독	영화 조명 계획 조명팀 지휘					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인관 인관	인건비	제작사	×	○	
조명감독	영화 조명 계획 조명팀 지휘					응역	구두/서면	제작사/감독	법인/개인	법인/개인		협의	분할/인관 인관	인건비+경비+하위 스테프 인건비 등	제작사/감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②가 다수

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	겸업 여부	비고/생점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
조명 팀원	영화 조명 운영 실무					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	조명감독/제작사	○	×	조명감독이 개인 용역계약은 맺은 경우
조명감독	영화 조명 운영 실무					근로	서면	하청업체	개인	법인		협의	월급	인건비	조명감독/제작사	○	×	조명감독의 시범체 소속원으로 있는 경우 저예산·독립영화의 경우
의상감독	영화 의상 디자인·제작 총괄					근로	구두	조명감독	개인	개인		협의/인건비	인건비	인건비	의상감독	×	○	조명감독의 계약에 포함되는 것이 일반적 (계약유형 ②)
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	서면	제작사	법인	법인		협의	인건비	인건비	제작사	×	○	
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	인건비	인건비	제작사	×	○	
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	인건비	인건비	제작사	×	○	
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	구두/서면	제작사/감독	개인/개인	법인/개인		협의	분할/인건비	인건비+경비+하위 스태프 인건비 등	제작사/감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②가 다수
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	서면	제작사	개인	법인		협의	월급	인건비	의상감독/제작사	○	×	의상감독이 개인 용역계약은 맺은 경우
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	서면	하청업체	개인	법인		협의	월급	인건비	의상감독/제작사	○	×	의상감독의 시범체 소속원으로 있는 경우 저예산·독립영화의 경우
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	구두	의상감독	개인	개인		협의	분할/인건비	인건비	의상감독	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②
의상감독	영화 의상 제작 운영 실무					근로	구두	의상감독	개인	개인		협의	분할/인건비	인건비	의상감독	×	○	의상감독이 개인 용역계약은 맺은 경우 계약유형 ②

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	겸업 여부	비고/생점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
분장감독	영화 분장 디자인·제작 총괄					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비	제작사	×	○	
분장 감독	영화 분장 디자인·제작 총괄					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비	제작사	×	○	저예산·독립영화의 경우 계약유형 ②가 다수
분장 팀원	영화 분장 제작운영 실무					근로	서면	제작사	개인	개인		협의	월급	인건비	분장감독 / 제작사	○	×	분장감독이 개인 용역계약일 때는 경우
특수효과 감독	영화 특수효과 디자인·제작 총괄					근로	서면	하청업체	법인	법인		협의	월급	인건비	분장감독 / 제작사	○	×	분장감독의 시업체 소속원으로 있는 경우
특수효과 팀원	영화 특수효과 제작운영 실무					응역	구두	분장감독	개인	개인		협의	분할/인괄	인건비	분장감독	×	○	저예산·독립영화의 경우
특수효과 감독	영화 특수효과 디자인·제작 총괄					근로	서면	하청업체	법인	법인		협의	월급	인건비	특수효과감독 / 제작사	○	×	특수효과감독의 시업체 소속원으로 있는 경우
특수효과 팀원	영화 특수효과 제작운영 실무					응역	구두	특수효과감독	개인	개인		협의	분할/인괄	인건비	특수효과감독	×	○	저예산·독립영화의 경우
무술감독	영화 무술 고안 및 배우지도 총괄					응역	서면	제작사	법인	법인		협의	분할/인괄	인건비	제작사	×	○	
무술 팀원	영화 무술 연기					근로	서면	제작사	개인	개인		협의	월급	인건비	무술감독/ 제작사	○	×	무술감독이 개인 용역계약일 때는 경우
무술 팀원	영화 무술 연기					근로	서면	하청업체	법인	법인		협의	월급	인건비	무술감독/ 제작사	○	×	무술감독의 시업체 소속원으로 있는 경우

직종	과업내용	제작단계				계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	검업 여부	비고/생점
		기획	프리 프로덕션	메인 프로덕션	포스트 프로덕션													
스튜디오	영화 기술 연기 (단기간)					용역	구두	하중업체	개인		참여 일수	일괄	인건비	무술감독/ 제작사	×	○	무술감독과 달리 스튜디오는 단기간 출연 인용직처럼 운영	
장비대여 업체	장비 대여, 제공, 운영 및 관리					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	대여료	제작사	×	○		
세트장 운영	영화 세트 디자인·제작 총괄					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	대관비	제작사	×	○		
그림팀	촬영장비 그림 운영 및 실무					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+ 각종 경비	제작사	×	○	그림팀은 그림 장비 보유 및 거래	
편집팀	촬영본 편집					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	소속회사	○	×	하위 스태프는 모두 근로계약	
CG팀	촬영본 특수효과					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	소속회사	○	×	하위 스태프는 모두 근로계약	
사운드팀	촬영본 음향효과					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	소속회사	○	×	하위 스태프는 모두 근로계약	
D팀	디지털 색채보정					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	소속회사	○	×	하위 스태프는 모두 근로계약	
시각효과팀	컴퓨터 그래픽 등					용역	서면	제작사	법인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	소속회사	○	×	하위 스태프는 모두 근로계약	
후반작업						용역	구두 /서면	프리랜서	개인		협의	분할/ 일괄	인건비+경비	감독			저예산·독립영화의 경우	

※ 표의 결과는 영화 업계의 보편적 상황을 조사하여 정리한 것으로 사례에 따라 다를 수 있음

## 2) 영화분야 예술인 고용보험 관련 쟁점

### □ 서면계약 체결문화 정착이 필요한 저예산·독립 영화계

- 저예산·독립영화의 경우 감독 중심의 개인 제작 방식으로 인해 상업영화와 같은 제작사 중심의 계약서 체결 문화가 발달하지 않았고 아직도 계약 체결 없이 업무를 진행하는 경우가 많음. 예술인 고용보험 가입을 위한 기본적인 정보의 파악에 어려움이 예상됨
- 저예산·독립영화 감독 및 프로듀서는 매우 영세하여 검업을 통해 생계를 꾸리는 경우가 많으므로, 이들의 경우 두루누리 사회보험료 지원 사업 등 별도의 정책적 지원 제공에 대해 고려해볼 필요가 있음
- 만약 독립영화 종사자 중 고용보험의 적용 기준 수입 이하인 경우, 기존 창작준비금 지원 확대 등 별도의 정책 지원으로 보호할 수 있는 방안이 고려되어야 함

### □ 사업주 지정에 대한 별도의 논의 필요

- 배우의 용역계약의 경우 고용보험의 ‘사업주 지정’ 문제가 애매하여 별도의 논의가 필요함. 매니지먼트사가 있는 주조연급 배우의 경우, 배우와 매니지먼트사는 출연 수익의 배분에 대한 계약만 맺어 이들을 배우의 고용보험 사업주로 볼지 여부에 대해 별도의 판단이 필요함
- 단역 배우 중 캐스팅디렉터의 소개로 오디션에 지원해 캐스팅 된 경우, 이들에 대한 사업주가 캐스팅디렉터일지 제작사일지 여부에 대해 별도의 논의가 필요함

### □ 계약서 상 계약기간에 대한 명확한 표기 필요

- 현재 영화계에서 활용하는 계약서 중 계약기간이 명확하게 기재되지 않은 계약서가 있어 이에 대한 수정이 요구됨. 시나리오 작가와 음악 감독의 경우 계약기간 없이 완성품의 납품 기간만 표시되어 있는데, 이 경우 계약일이 표시되어 있어 계약일부터 납품일까지를 계약기간으로 볼 수도 있으나 계약일을 계약 시작일로 볼 수 있을지 여부는 별도의 판단이 필요함
- 배우와의 계약은 일반적으로 계약기간을 촬영기간 전체로 명시하고 있으며, 하위에 출연 회차를 기입하는 방식을 취하고 있음. 그러나 계약에 따라 출연 회차만을 적는 경우도 있어 이를 통일한 표준계약서의 수정과 보급이 필요한 상황임

### □ 계약서 상 용역 인건비의 명확한 구분 필요

- 예술계에서 빈번한 팀 단위 계약의 경우 계약자의 용역 인건비와 그 외 비용에 대한 구분이 되어 있지 않아 이를 구분한 표준계약서 양식의 개발과 보급이 필요함
- 영화 분야의 음악감독의 경우, 음악감독의 용역 인건비뿐만 아니라 조수, 연주자, 가수 등의

인건비, 녹음실 대여비, 각종 경비 등을 모두 포함해 보수를 지급하고 있음. 이 때 음악감독의 용역 인건비만을 따로 산정하기 어려워 순수 인건비만을 대상으로 보험료를 책정하는 고용보험 산정에 어려움이 있음

□ 예술인 고용보험 정책을 위한 업무 지원의 필요

- 저예산·독립영화의 경우 극소수의 스태프로 구성되어 있으며 고용보험 관련 업무에 익숙하지 않아, 제도 도입 초기에는 이들의 고용보험 관련 업무를 지원할 수 있는 정책이 필요함. 소규모 영화사들의 고용보험 관련 업무 지원에 대한 별도의 논의가 필요함

□ 예술계의 고용보험에 대한 인식 확산 필요

- 예술계 종사자들의 고용보험에 대한 인식이 높지 않아 예술인 고용보험에 대한 이해를 높일 수 있는 홍보 활동이 활발히 이루어질 필요가 있음. 향후 안정적이고 지속적인 활동기반을 보장할 수 있는 제도임을 인식시키는 홍보가 필요함



## ■ 제4장 ■

# 뮤지컬 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석

제1절 뮤지컬의 제작과정과 종사자 현황

제2절 뮤지컬 시장 종사자의 문화예술용역 실태



## 제1절 뮤지컬의 제작과정과 종사자 현황

### 1. 뮤지컬의 제작과정



[그림 4-1] 뮤지컬 제작 과정

- 뮤지컬의 제작은 ‘기획’ 단계를 거쳐 ‘대본과 음악이 완성’되면, 본격적인 ‘제작 준비’ 과정에 돌입함. 제작 준비 기간에 주요 스태프 및 배우의 캐스팅이 완료되면 ‘연습’이 시작되며, ‘공연 셋업’ 이후 ‘본 공연’에 돌입하는 단계를 거쳐 완성됨

#### 가. 기획 단계

- 뮤지컬의 제작은 제작사가 뮤지컬을 ‘기획’하면서 시작하며, 이 후 작가·작사가, 작곡가, 연출가 등 주요 창작 직군을 섭외하고, 이들이 뮤지컬의 중심이 되는 ‘대본’과 ‘음악’을 완성함
- 뮤지컬의 기획 및 제작은 ‘제작사’를 중심으로 이루어지며, 대부분의 계약 또한 제작사를 중심으로 이루어짐
  - 그러나 뮤지컬은 제작사가 하청 직원에 대한 계약을 모두 체결하지 않는 것이 관행임. 제작사는 하청 업체 및 팀대표와 용역계약을 체결하고 하청 직원과 팀원들은 하청 업체 및 팀대표와 구두 또는 용역 계약을 체결하는 것이 관행이며, 이는 영화와 다른 부분이라고 할 수 있음
  - 또한 ‘근로계약’을 주로 맺는 영화와 달리 뮤지컬은 주로 프로젝트에 한정된 ‘용역계약’을 주로 체결함

## 나. 제작 준비 단계

- ‘제작 준비’ 단계는 뮤지컬에서 가장 중요한 대본과 음악이 완성된 후 본격적인 제작 준비에 들어가는 단계임. 주조연 배우 및 앙상블의 캐스팅과 주요 스태프의 섭외가 진행되고 제작 준비 단계에서 많은 종사자들이 ‘용역계약’을 체결함

## 다. 연습 단계

- 주조연 배우 및 앙상블, 주요 스태프가 모두 구성되면, 본격적으로 작품의 연습에 들어가게 됨. 연습은 연출가가 주도하며, 주요 무대 스태프들도 함께 연습 과정에 참여하며 본 공연의 무대 제작을 준비함
- 공연의 연습기간은 공연에 따라 매우 상이한데 평균 1~2개월 정도임. 아동이 출연하는 뮤지컬의 경우 연습기간이 일반적으로 더 길고, 재공연의 경우 연습기간이 상대적으로 짧음

## 라. 공연 셋업 단계

- 제작 준비를 모두 마치고 극장에 본 공연을 위한 무대 장치 설치와 드레스 리허설을 진행하는 단계. 보통 4~5일은 소요되나 대규모 공연의 경우 더 많은 기간이 소요되기도 함

## 마. 공연 단계

- 뮤지컬은 작품의 기획·선정 단계부터 공연 완료까지 수년이 소요되는 장기간 프로젝트가 많음. 본 공연 기간은 최소 2주에서 6개월까지 다양하지만 평균 2개월 이상이며, 흥행작의 경우 공연이 끝나는 시점을 지정하지 않고 지속적으로 공연하는 오픈런(open run) 공연도 있음
- 본 공연 기간에 기술 크루 및 오퍼레이터 등이 본격적으로 투입됨

## 바. 뮤지컬 제작의 특징

- 뮤지컬은 타 공연 장르와 달리 비교적 대규모의 ‘전문제작사’를 중심으로 진행되며 많은 자본과 종사자가 투입됨. 제작비가 많이 소요되는 만큼 투자자의 참여도 활발하며 일부 투자자는 제작사와 협의 하에 기술 스태프들과 같은 종사자와 직접 계약을 체결하는 등 제작과정에도 관여(공동제작 성격을 가진 뮤지컬에 한함)
- 뮤지컬은 창작, 오리지널, 라이선스로 구분할 수 있는데, 라이선스는 다시 1st class, 2nd class로 나뉨. 그러나 창작, 오리지널, 라이선스 뮤지컬에 투입되는 종사자는 구성에서만 약간 차이가 있고, 계약 체결 형태는 세 분야 모두 유사함

- 1st class(레플리카, Replica): 원작 뮤지컬과 완전히 똑같이 제작 및 연출되는 뮤지컬(예. 캣츠, 위키드, 라이언킹, 오페라의 유령). 설치는 현지 제작팀에서 일부 스태프를 파견하여 주도하고, 오퍼레이팅은 한국 스태프가 진행함. 이 때 현지에서 파견된 스태프는 한국의 제작사와 용역계약을 체결함
  - 2nd class: 원작 뮤지컬의 일부 권리만 구입하여 국내에서 재해석해서 공연하는 방식(예. 매디슨 카운티의 다리, 록키호러픽쳐쇼, 지킬 앤 하이드 등). 대부분 뮤지컬의 핵심이라고 할 수 있는 ‘악보’와 ‘대본’에 대한 권리만 구입하며, 이를 국내 연출가가 재해석하여 무대화함. 보통 현지에서 흥행에 실패했거나 브랜드 가치가 높지 않은 뮤지컬, 또는 오래된 뮤지컬은 이러한 방식으로 공연화 하는 것이 관행임
- 뮤지컬의 제작비는 공연에 따라 매우 큰 편차를 가지고 있으나, 평균 제작비를 산정하면 대략 30~40억 원 정도로 볼 수 있음. 제작비 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 배우 개런티와 무대 제작 비용임
- 대형작품은 150억 이상 소요되며, 그 이하의 작품은 작품 성격에 따라 천차만별임
- 국내 뮤지컬의 제작비는 대극장 기준 평균 30~40억, 소극장은 5억 내외임
- 미국의 경우 ‘기획 단계부터 본 공연이 올라가기 전’까지 소요되는 비용을 제작비로 산정하고, ‘공연 기간 중’ 발생한 비용은 운영비(operating cost)로 따로 구분함
  - 그러나 우리나라의 경우 제작비를 높게 산정해야 흥행에 유리한 부분이 있기 때문에, ‘기획 단계부터 본 공연의 종료’까지 소요되는 총 비용을 제작비로 산정하는 경향이 있음
- 뮤지컬의 제작 기간은 공연에 따라 매우 상이하나, 평균 총 8~9개월이 소요됨
- 창작 작품은 대본, 음악 결정 후 ‘제작 준비 기간(3~4개월)’ 동안 연출, 음악감독, 주연배우, 주요 크리에이티브 파트와 디자이너의 섭외가 이루어지며, 이후 연습 기간을 가짐
  - 창작 작품의 경우 대본과 음악이 만들어지기까지가 오래 걸리며, 이 기간을 제작기간으로 산정하지는 않는 경향이 있음
  - 라이선스 작품의 경우 규모별 차이가 있기는 하지만 창작 뮤지컬에 비해 상대적으로 제작기간은 그리 길지 않음. 해외 라이선스 관리 회사(license agency)와 로열티 지급계약 체결 후 제작(연습기간 1~2개월)에 들어감

## 2. 뮤지컬 분야 종사자 현황

### 가. 뮤지컬 분야 종사자의 직종

- 뮤지컬 종사자는 크게 창작, 실연, 기술 및 기획행정 분야의 인력으로 구분됨. 이 중 본 연구의 대상이 되는 ‘용역계약을 체결한 자’는 창작 분야에서 순수한 저작권 계약을 체결하는 사람들을 제외한 모든 직종이 이에 해당한다고 할 수 있음
  - 대부분의 공연예술 분야(특히 연극 및 뮤지컬) 종사 직종 구분은 유사한 형태를 갖는다고 할 수 있으나, 창작 및 실연 분야 스태프는 공연의 장르와 내용에 따라 참여하는 직종이 달라지기 때문에 공연예술 분야라고 해도 공연의 성격, 규모 등에 따라 참여 인력 구성이 다양함(예. 극소수의 대형 뮤지컬을 제외하고는 드라마티그가 참여하는 경우가 거의 없음)
  - 뮤지컬은 연극과 유사하게 연출자가 스태프의 중심인 경우가 보통이며 작가, 각종 디자이너, 안무가, 작곡가 등이 주요 예술 스태프를 구성함. 그러나 연극보다 음악과 안무의 비중이 더 크며, 연극에 참여하는 예술스태프 외에 보이스코치, 오케스트라, 지휘자 등이 추가됨
- 기획 초반에는 창작, 실연, 기획행정 스태프 중에서도 주요 인력이나 감독급만 참여하고, 공연 약 3개월 전부터는 창작, 실연 분야의 종사자가 참여함. 하위 스태프는 본 공연 직전부터 참여하는 것이 일반적
- 뮤지컬 분야의 연구대상은 영화 분야와 마찬가지로 「예술인 복지법」에서 규정하는 예술인의 범위인 창작, 실연, 기술지원 등의 분야에 해당하는 창작, 실연, 기술, 기획행정 분야로 함
  - 다만 창작 분야 일부 직종의 경우 극작가, 작사, 작곡 등과 같이 계약서의 내용이 저작권 계약의 성격을 띠는 경우와 무대디자인, 의상디자인 등과 같이 용역계약의 형태를 띠는 경우가 혼재되어 있으므로, 실태 조사 과정에서 계약 내용을 파악하고 용역계약의 성격을 가지는 경우만을 연구의 대상으로 삼음

〈표 4-1〉 뮤지컬 장르 종사자의 직종

영역	직종(직업군)	직무내용
창작	극작가	공연을 무대에 올리기 위해 작품을 창작하는 사람
	작사가	공연에 노래가 삽입되는 경우 음악에 맞추어 새로 가사를 쓰는 사람
	각색가	문학 등 문장으로 쓰인 원 작품이나 해외 원 작품을 뮤지컬에 맞는 각본으로 다시 쓰는 사람
	번역가	외국어로 된 작품을 우리말로 번역하는 사람
	작곡가	공연의 음악을 새로 작곡하는 사람
	편곡가	기존의 원곡을 공연에 맞게 다른 연주형태로 바꾸거나 다른 성부나 중창, 합창, 합주 등으로 바꾸는 사람
	안무가	무용의 동작을 고안하여 출연자들의 춤동작을 구성하는 사람
	디자인(무대, 조명, 의상, 영상, 음향)	공연을 무대에 올리기 위해 필요한 무대세트, 조명, 의상, 영상, 음향 등을 디자인 하는 사람

영역	직종(직업군)	직무내용
실연	연출	연극, 음악극 등이 상연되기 위해 각본을 바탕으로 배우 등의 연기, 무대장치, 의상, 조명, 분장 등을 종합적으로 지도하여 작품을 완성하는 사람
	드라마터그	작품의 이론적 배경을 제공하고 내부 비평가로서 작품 제작과정에 참여해 평가하고 자료를 제공하는 사람
	조연출	연출을 도와 공연이 상연되기 위한 종합적인 작업을 보조하는 사람
	음악감독	공연에서 음악부분에 대한 책임을 지는 사람
	음악조감독	음악감독을 도와 종합적인 음악작업을 보조하는 사람, 출연자, 연주자들의 보컬이나 연주를 지도하기도 함
	조안무	안무가를 도와 종합적인 안무작업을 보조하는 사람, 공연에서 출연자들의 춤을 지도하기도 함
	실연자	연기, 무용, 연주, 가창 등 예술적 방법을 통해 공연작품을 표현하는 사람(주조연 배우, 앙상블, 오케스트라 등)
기술	무대기술감독	공연제작에 필요한 무대기술적인 부분을 책임지는 사람
	무대감독	연출자를 도와 공연의 무대실현을 위해 실제적인 관리와 연락을 책임지는 사람
	조명감독	디자인된 조명계획의 실현 작업을 관리 감독하고 책임지는 사람
	음향감독	디자인된 음향계획의 실현 작업을 관리 감독하고 책임지는 사람
	영상감독	디자인된 영상계획의 실현 작업을 관리 감독하고 책임지는 사람
	의상감독	디자인된 의상계획의 실현 작업을 관리 감독하고 책임지는 사람
	무대스태프	공연제작에 필요한 무대기술, 장치를 설치하고 운영하는 사람(들)
	조명스태프	공연제작에 필요한 조명장비를 설치하고 운영하는 사람(들)
	음향스태프	공연제작에 필요한 음향장비를 설치하고 운영하는 사람(들)
	영상스태프	공연제작에 필요한 영상장비를 설치하고 운영하는 사람(들)
	의상스태프	의상감독을 도와 다양한 의상을 준비하고 관리하는 사람(들)
	분장	출연자의 분장을 담당하는 사람
	그 외	특수효과 감독, 자막운영 등
기획행정	제작자	공연권 확보 및 연출가, 디자이너, 출연진, 제작/기술팀 고용 등
	기획자	공연 제작의 시작에서 끝까지 전체적으로 계획을 세워 입안하고 행정적인 업무 담당
	인사관리	제작 기획부서의 구성원에 대한 인적관리 담당
	행정담당	사무적인 제반 업무 담당
	기타 스태프	홍보/마케팅, 편집, 사진작가, 재정 부장 및 경리, 기록, 티켓메니저, 프로그램판매, 하우스매니저, 객석안내원, 물품보관원 등

자료: 한국예술인복지재단(2014), 「예술, 계약과 친해지기」, 서울 : 한국예술인복지재단. 내용 재구성.

〈표 4-2〉 뮤지컬 장르 종사자의 직종과 계약의 종류

구분	직무군	직 종	계약종류
창작	창작 분야	극작가, 번역, 각색, 작사, 작곡, 편곡, 안무구성	저작권 계약
		무대디자인, 조명디자인, 음향디자인, 의상디자인, 영상디자인, 소품디자인	용역 계약
실연	실연 분야	연출, 조연출, 드라마틱그 음악감독, 음악지도, 안무(지도), 조안무 배우(주연, 조연, 보조연기자, 앙상블(코러스), 무용수, 연주(지휘자, 연주자), 코디네이터, 분장, 촬영	용역 계약
기술 지원 등	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 기술감독, 기술스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 특수효과 감독, 자막운영, 외주제작 등	용역 계약
	기획행정 분야	프로그램 기획, 홍보마케팅, 회원관리, 회계관리, 시설운영 및 관리, 대관담당, 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원	용역계약 근로계약

본 연구의 대상  
↓  
계약의 성격 파악

- 본 공연에 참여하는 인력들은 보통 공연회차를 기준으로 보수를 산정함. 그러나 프로젝트가 중간에 취소되는 경우에는 연습이나 준비 기간에만 참여하고 공연을 할 수 없는 경우도 있기 때문에 연출, 안무가 등의 창작 및 저작권리 등을 보호받고 본 공연에 참여하는 인력들이 받을 피해를 막을 수 있는 세부적인 장치나 조항이 계약서상에 필요함
  - 화~금요일까지는 1일 1회, 주말은 1일 2회 공연을 실시함(월요일 휴무)
  - 공연 당일에는 평일 약 5~6시간, 주말 7~8시간 정도 노무 제공
- 뮤지컬은 규모에 따라 제작기간, 제작비 규모가 매우 상이하기 때문에, 어떤 규모의 뮤지컬에 참여하느냐에 따라 종사환경에 차이가 있음
  - 중·소규모 뮤지컬(300석 기준)의 경우, 초기 기획 단계 이후 제작 준비부터 본 공연까지 소요되는 기간은 3~6개월이고, 100회(주 8회) 정도를 공연하는 것이 일반적
  - 각 직종 별 보수는 참여 작품 수, 업계 종사기간, 개인 유명세 등으로 등급을 나눠 예산에 맞춰 지급하고 표준 단가 같은 보수 지급 기준은 존재하지 않음
  - 흥행하는 작품의 경우에는 프로듀서, 작가, 작곡가, 연출가, 간혹 특급 배우까지 매출에 대한 로열티를 나눠서 지급하기도 함

## 나. 뮤지컬 분야 종사자의 고용실태<sup>92)</sup>

### □ 뮤지컬 시장 종사자 규모

- 뮤지컬 시장 종사자는 연극 분야 및 방송 연예인 등과 혼재되어 있어 구체적인 종사자 파악은 어려우나 한국뮤지컬산업연구소의 2015년 기준 자료에 따르면 뮤지컬 분야 종사자수는 약 11,000명 정도이며 그 중 배우가 5,911명으로 가장 큰 비중을 차지함. 그 다음으로는 연출, 대본, 작사 등의 순으로 직종별 종사자 수가 많은 것으로 나타남

〈표 4-3〉 뮤지컬 분야 직종별 종사자 수

(단위: 명)

구분	2009년	2011년	2015년
뮤지컬배우	2,349	2,840	5,911
연출	767	847	1,581
대본	598	334	1,085
작사	230	44	302
안무	191	186	448
음악감독	187	188	404
무대디자인	111	128	279
조명디자인	96	121	241
의상디자인	91	116	222
무대감독	49	72	162
메이크업디자인	38	56	93
음향디자인	18	50	148
기술감독	15	20	34
특수효과디자인	6	4	7
전체	4,746	5,006	10,917

자료: 한국뮤지컬산업연구소(2015), 「국립과천 과학관 대표 과학 공연 제작 연구」, 서울 : 한국뮤지컬산업연구소.

- 뮤지컬 제작사의 경우 총 직원 수는 평균 20.4명이며, 이 중 정규직 직원 수는 16.2명, 비정규직 직원 수는 평균 4.2명으로 제작사의 경우에는 정규직 비율이 더 높게 나타남

〈표 4-4〉 뮤지컬 제작사 총 직원 수

	사례수	총직원	정규직	비정규직
전체	(53)	20.4	16.2	4.2

자료: 문화체육관광부(2015), 「2015 뮤지컬 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

92) 뮤지컬 분야에 한정하여 종사 실태를 조사한 자료가 부재하고, 공연예술 분야 종사자의 실태를 가장 잘 파악할 수 있는 '2017 공연예술 실태조사'는 연극 분야에 뮤지컬이 포함되어 있음. 따라서 다음 장의 '연극 분야 종사자 고용실태'를 참고

□ 뮤지컬 종사자 소득 수준

- 뮤지컬 분야는 연극보다 상업화 되어있고 제작비 규모가 크기 때문에 뮤지컬 종사자의 일평균 및 1년간 총 소득 수준은 연극 분야 일평균 보수(약 7만원) 및 1년간 총 소득(약 1,900만원) 보다 높을 수준일 것으로 추측해 볼 수 있음<sup>93)</sup>

〈표 4-5〉 예술 및 연극, 뮤지컬 분야 일평균 보수 수준

(단위: %)

구분	사례수	2만원 미만	2-5만원 미만	5-10만원 미만	10-30만원 미만	30만원 이상	모름/무응답	평균 (만원)
전체	(6511)	22.4	20.7	16.8	19.9	12.9	7.2	15.15
연극	(1326)	35.7	30.6	14.3	10.6	6.3	2.5	6.88

자료: 한국예술인복지재단(2018), 「2018 예술분야 종사 실태조사 결과보고서」, 서울 : 한국예술인복지재단.

〈표 4-6〉 예술 및 연극, 뮤지컬 분야 1년간 총 소득

(단위: %)

구분	사례수	500만원 미만	500 ~ 1,000만원 미만	1,000 ~ 2,000만원 미만	2,000 ~ 4,000만원 미만	4,000 ~ 6,000만원 미만	6,000만원 이상	평균 (만원)
전체	(4307)	22.4	19.0	29.3	22.0	4.6	2.6	1748.69
연극	(639)	15.5	28.3	35.2	16.7	2.5	1.7	1901.45

자료: 한국예술인복지재단(2018), 「2018 예술분야 종사 실태조사 결과보고서」, 서울 : 한국예술인복지재단.

□ 뮤지컬 종사자 보험가입 실태

- 2017 공연예술실태조사에 따르면 연극(뮤지컬) 분야 4대 보험 가입비율은 44.6%로 나타나 전체 종사자의 절반 수준을 넘지 못하는 것으로 나타남
- 특히 고용보험에 가입한 비율은 42.4%로 국민연금(42.9%), 건강보험(44.2%) 가입 비율보다 낮게 나타나, 뮤지컬 종사자들이 고용에 대한 사회적 안전망으로부터 사각지대에 놓여 있음을 알 수 있음

〈표 4-7〉 공연단체 4대 보험 가입 여부

(단위: 개, %)

구분	단체수	가입		4대보험 가입 여부(중복 응답)								미가입	
				국민연금		건강보험		고용보험		산재보험			
		단체수	비율	단체수	비율	단체수	비율	단체수	비율	단체수	비율	단체수	비율
전체	2,364	999	42.3	892	37.7	955	40.4	911	38.5	898	38.0	1,365	57.7
연극/뮤지컬	644	287	44.6	276	42.9	284	44.2	273	42.4	267	41.5	357	55.4

자료: 문화체육관광부(2017), 「2017 공연예술 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

93) 해당 실태조사의 경우 뮤지컬 분야 인력까지 연극 분야에 포함되어 조사되었기 때문에 뮤지컬 종사자의 소득 수준을 추정하기 위해 연극 분야를 참고할 수 있음. 그러나 뮤지컬 분야에만 한정된 자료가 아니기 때문에 해석에 유의가 필요함

## 제2절 뮤지컬 시장 종사자의 문화예술용역 실태

### 1. 창작 분야 종사자의 용역

#### 가. 작가·작사가

##### □ 작가·작사가의 업무

- 작가와 작사가는 뮤지컬 제작에 매우 중요한 ‘대본’을 담당하는 사람. 작가는 공연을 무대에 올리기 위해 작품을 창작하며, 작사가는 공연에 노래가 삽입되는 경우 음악에 맞추어 새로 가사를 쓰는 역할을 함. 일반적으로 작가가 작사가 업무를 병행하는 경우가 많음

##### □ 작가·작사가의 계약

- ① 창작뮤지컬의 경우: 계약유형 ①(서면, 저작권 계약 포함)
  - 제작사가 작가에게 새로운 대본 집필을 의뢰하는 경우로 작가·작사가는 제작사와 신작 집필에 대한 ‘용역비’와 작품에 대한 ‘저작사용료’가 모두 포함된 계약을 체결함. 그러나 용역과 저작권 사용에 대한 항목이 일반적으로 구분되어 명기되어있기 때문에 용역비용에 대한 판단이 가능함
  - 원칙적으로 창작된 대본과 가사에 대한 저작권은 작가·작사가가 보유하고 제작사는 일정 기간 동안의 저작사용권만을 가짐. 그러나 일부 대형 뮤지컬 제작사의 경우, 저작권을 제작사가 작가·작사와 함께 공동 소유하고 있기도 함
- ② 라이선스 뮤지컬의 경우(각색가): 계약유형 ①(서면)
  - 해외 라이선스 작품의 대본을 그대로 가져와서 진행하는 라이선스 뮤지컬의 경우, 필요한 경우에만 제작과정 중 대본을 수정 및 각색함. 그러나 각색이 일반적인 경우는 아님
  - 각색이 필요하다고 판단되는 경우에만 라이선스 에이전시를 통해 원 작가에게 허락을 받아 각색이 가능하고, 이 때 제작사는 각색가와 각색 용역에 대한 계약을 체결함
  - 우리나라에서는 각색가가 각색한 대본에 대한 2차 저작권리는 갖지 않는 것이 일반적임

##### □ 작가·작사가의 계약 기간 및 근무 형태

- 작가와 작사가는 제작 단계 상 초기 기획 단계부터 투입되어 대본과 가사를 제공하면 계약이 종료되지만, 실제로는 연습기간에까지 가끔 참여하여 대본과 가사에 대한 수정, 보완 작업을 진행함

- 계약서는 표준계약서를 준용하는 경향이 있으며, 계약서상에는 계약 기간이 아닌 납품 일이 명시되어 있음. 초고, 2고, 완성작 납품일로 기간을 구분하여 납품일시를 명시함
- 용역기간에 대한 표현은 없으나 계약을 체결한 날을 계약시작일로 본다면, 계약체결일부터 최종납품기간을 계약 기간으로 볼 수 있음

□ 작가·작사가의 보수

- 제작사는 작가·작사가의 보수를 분할 지급함
- 용역비는 제작사와 협의하여 결정하나 평균적으로는 1,000만원~2,000만원 수준. 300석 정도의 중소규모 뮤지컬에 해당하는 뮤지컬 A의 경우 작가와 작사가가 각각 1명씩 참여하였으며, 보수 수준은 약 1,300만원 정도였음

□ 작가·작사가에 대한 지휘·감독

- 작가·작사가는 제작사와 직접 계약을 체결하기 때문에 이들에 대한 지휘·감독권한은 제작사에 있음

□ 작가(작사가) 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에 전속 조항은 따로 명시되지 않으며, 현실적으로도 겸업이 가능하기 때문에 겸업을 통해 평균적으로 1년에 2~3개 작품을 진행함

나. 번역가

□ 번역가의 업무

- 외국어로 된 대사 및 가사를 번역하는 사람이며, 뮤지컬 번역가는 음악에 대한 이해가 필요하기 때문에 이에 전문화 된 번역가를 고용함

□ 번역가의 계약

- ① 프리랜서 번역가의 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 번역가는 제작사와 직접 계약을 체결하고, 이때의 계약은 순수하게 번역 작업 용역에 대한 대가를 지급을 하는 용역계약임
  - 우리나라에서는 일반적으로 번역물에 대한 번역가의 2차 저작권리는 인정하지 않으며 관련 사항도 계약서상에 명기하지 않음. 번역에 대한 저작권은 제작사가 소유함

#### □ 번역가의 계약 기간 및 근무 형태

- 번역가는 뮤지컬의 기획 단계에만 참여하며 대본이 완성되고 본격적인 제작에 들어가면 업무가 종료됨. 그러나 일부 수정 작업의 경우 제작이 시작된 이후에도 한정적인 범위 내에서 수행함
- 계약 기간에 대한 명시는 없고 납품일만 표시되어 있으나, 계약체결일을 계약시작일로 할 경우 계약 기간은 계약 체결일로부터 번역본의 납품일까지임

#### □ 번역가의 보수

- 번역가의 용역비는 제작사와의 협의를 통해 정하며 작가 및 작가사와 같이 분할 지급됨

#### □ 번역가에 대한 지휘·감독

- 번역가는 제작사와 직접 계약을 체결하기 때문에 제작사의 관리 감독을 받음

#### □ 번역가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에 전속성을 규정하는 조항이 포함되지 않으며, 현실적으로 겸업 수행이 가능하기 때문에 동시에 여러 작품을 작업하는 프리랜서 번역가들이 많음

### 다. 드라마터그

#### □ 드라마터그의 업무

- 드라마터그는 외국작품, 고전작품 등에 대한 이론적 배경을 제공하고 비평하는 사람으로서, 작품 제작과정에 참여하여 평가, 예술적 해석, 관련 자료를 제공하는 역할을 하며, 연출자가 겸직을 하는 경우도 있음
- 해외 작품의 경우 일부 존재하지만, 드라마터그가 있는 뮤지컬은 매우 소수임

#### □ 드라마터그의 계약

- ① 프리랜서 드라마터그의 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 드라마터그는 제작사와 개인 용역계약을 체결하며, 계약 내용에는 본인의 노무에 대한 인건비만 포함되어 있을 뿐 저작권리에 대한 사용료 등이 포함되어 있지 않음

#### □ 드라마터그의 계약 기간 및 근무 형태

- 드라마터그는 대본과 음악이 완성된 이후 작품의 본격적인 제작에 들어가면 합류하며 본 공연

이 시작되면 업무가 종료됨

- 계약기간은 계약체결일부터 공연 시작일 직전까지로 산정할 수 있음

#### □ 드라마터그의 보수

- 드라마터그의 보수 수준은 제작사와 협의하여 결정하며 작가, 작사가 등과 같이 분할 지급함

#### □ 드라마터그에 대한 지휘·감독

- 직접 용역계약을 체결하는 상대방인 제작사가 드라마터그에 대한 지휘·감독권을 가짐

#### □ 드라마터그 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서 상에 전속성이 명기 되지 않으며, 현실적으로 겸업이 가능함
- 실제 대부분의 드라마터그 업무를 하는 인력들은 드라마터그가 생계를 유지하는 주된 직업이 아니며, 교수, 연출가 등과 같이 본인의 주된 직업을 갖고 있으면서 겸업으로 드라마터그 일을 하고 있는 경우가 많음

## 라. 작곡가

#### □ 작곡가의 업무

- 뮤지컬에서 대본만큼 중요한 비중을 차지하는 것이 '음악'인데 작곡가는 음악을 새로 창작하는 업무를 담당함

#### □ 작곡가의 계약

- ① 프리랜서 작곡가의 경우: 계약유형 ①(서면, 저작권 계약 포함)
  - 프리랜서로 활동하는 작곡가의 경우 제작사와 '용역계약+저작권 계약'의 성격이 혼합된 개인 용역 계약을 제작사와 체결함
  - 계약서는 신작 집필에 대한 '용역'을 의뢰하는 항목과 작품의 '저작권리'를 밝히는 항목으로 구성되는데, 용역비와 저작사용비 두 항목은 서로 분리되어 있고 저작사용비는 작곡가와 제작사 간에 지급 비율을 협의하여 계약함
  - 창작 작품의 경우 작가, 작사가와 마찬가지로 창작된 음악에 대한 저작권이 모두 작곡가에게 귀속되며, 제작사는 음악에 대한 일정 기간 동안의 저작사용권만을 가짐
  - 저작사용권의 존속기간은 최소 3년~5년 정도이며, 일부 대형 뮤지컬의 경우 저작권을 제작

사가 공동으로 갖기도 함

#### □ 작곡가의 계약 기간 및 근무 형태

- 작곡가는 작가·작사가, 연출가와 마찬가지로 기획 단계에 합류하여 연습기간까지 주로 참여하며, 본 공연기간에는 사후 보수의 개념으로 참여함
- 계약서에는 납품일을 초고 납품날짜, 2고 납품날짜, 완성작 납품일로 구분하여 명시함
- 계약서 상 계약기간이 따로 명시되어 있지 않고 완성품 납품일만을 명시하고 있어 고용보험 산정을 위한 계약기간 산정에 어려움이 있을 수 있으나, 계약체결일부터 최종납품기간까지를 계약기간으로 해석해 볼 수 있음

#### □ 작곡가의 보수

- 용역비는 분할지급이 일반적임
- 보수 수준은 제작사와 협의하여 결정하는데, 중규모 뮤지컬을 기준으로 평균적으로 800만원~1,500만원 수준임. 300석 정도의 중소규모 뮤지컬에 해당하는 뮤지컬 A의 경우 작곡가 1명, 편곡자 1명이 참여하였으며, 보수 수준은 각각 약 800만원 정도였음

#### □ 작곡가에 대한 지휘·감독

- 제작사와 주로 직접 계약을 맺기 때문에 제작사의 지휘·감독 하에 있음

#### □ 작곡가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에 전속조항 없으며 현실적으로 겸업이 가능하여 여러 개의 작품에 들어가는 음악을 동시에 작곡할 수 있으며, 1년에 평균 2~3개의 작업을 함

### 마. 안무가

#### □ 안무가의 업무

- 뮤지컬 작품 내의 모든 춤 동작을 고안하여 출연자들의 춤동작을 구성하는 사람으로 대부분 조안무 및 하위 스태프를 꾸려서 업무를 진행하는 경우가 많음

#### □ 안무가의 계약

- ① 안무가(개인)가 제작사와 하위 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②

- 안무가가 사업자를 보유하지 않은 개인일 경우이며, 제작사와 계약을 체결할 때 조안무 및 하위 스태프를 직접 섭외하고 운영하는 조건으로 계약함
  - 표면적으로는 안무가 혼자 제작사와 개인 용역계약을 체결하는 것처럼 보이지만, 일괄적으로 받는 계약 금액에는 조안무, 하위 스태프에 대한 인건비와 부대비용이 모두 포함되어, 실질적으로는 제작사-안무팀 간 팀 계약의 성격을 띠고 있음
  - 계약서상에는 하위 인력의 역할이나 경비에 대한 내용은 명기되어 있지 않음
  - 안무가와 안무가 섭외하는 하위의 스태프는 구두계약을 체결하는 것이 관행임
- ② 안무가(개인 사업자)와 제작사 간 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③
- 계약유형 ②와 계약서의 형식과 내용은 유사하나, 계약 당사자인 안무가의 신분이 개인이 아닌 사업자를 보유한 자라는 점에서 차이가 있음
- ③ 안무가 개인만 본인의 노무제공에 대해 제작사와 계약하는 경우: 계약유형 ①
- 안무가 본인의 용역에 대해서만 제작사와 용역계약을 체결하는 경우이며, 이 때 보수에는 하위 스태프에 대한 인건비나 각종 경비가 포함되지 않음
  - 전통적으로는 계약유형 ②와 ③의 경우와 같이 안무가가 팀을 꾸려서 제작사와 계약을 하는 경우가 많았으나, 최근에는 하위 스태프들 모두 제작사와 개별 용역계약을 체결하는 추세로 변하고 있음

#### □ 안무가의 계약 기간 및 근무 형태

- 계약기간은 제작준비부터 본 공연까지로 명시되어 있지만, 실제 주로 용역을 제공하는 기간은 연습기간까지이며 본 공연 중에는 일부 수정 정도만 진행됨

#### □ 안무가의 보수

- ① 안무가가 하위 스태프 및 기타 부대비용까지 포함해 계약하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 안무가 본인은 물론 하위 스태프의 인건비 및 기타 부대비용까지 포함
- ② 안무가 개인만 제작사와 계약하는 경우(계약유형 ①)
  - 안무가의 단독 순수 인건비만 포함
- 창작된 안무에 대한 저작권은 인정하지 않고, 보수는 분할 지급함
- 중소규모 공연 경우 안무가의 보수는 평균 700~1,000만원 수준

#### □ 안무가에 대한 지휘·감독

- 최종적으로는 안무가가 용역계약을 맺은 제작사의 관리 감독을 받지만, 안무가에 대한 예술적 지휘·감독권은 연출가에게 있음

#### □ 안무가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 안무가의 전속성은 없으며, 현실적으로 동시에 여러 프로젝트의 겸업이 가능함

### 바. 조안무

#### □ 조안무의 업무

- 안무가 하위에서 종합적인 안무 작업을 보조하며, 주로 출연자들의 춤을 지도하는 역할을 함

#### □ 조안무의 계약

- ① 안무가와 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 안무가가 조안무와 하위 스태프를 모두 섭외하는 조건으로 제작사와 계약했을 경우(계약유형 ②와 ③), 조안무는 해당 계약 내에 포함되어 프로젝트에 참여하게 됨
  - 이 때, 조안무는 안무가와 별도의 서면계약을 체결하지 않고 안무가의 일을 보조함
  - 조안무의 계약 상대자인 안무가는 일반 개인이거나 개인사업자를 가진 자일 수 있음
- ② 제작사와 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 최근 제작사가 공연에 참여하는 개인들과 모두 개별 용역계약을 맺는 사례가 늘어나고 있는데, 이러한 경우 조안무도 본인의 노무제공에 대한 용역계약을 제작사와 서면으로 체결함

#### □ 조안무의 계약 기간 및 근무 형태

- 조안무의 계약기간은 안무가와 동일하게 제작준비부터 본 공연까지이나, 실제 주로 용역을 행하는 기간은 연습기간까지이며 본 공연 중에는 일부 수정 정도만 진행함

#### □ 조안무의 보수

- 조안무는 안무가 혹은 제작사와 협의하여 정해진 보수를 지급받으며, 여기에는 조안무의 순수 인건비만 포함되어 있으며 저작권에 대한 인정은 하지 않음
- 보수는 분할 지급하는 것이 일반적임

#### □ 조안무에 대한 지휘·감독

- 안무가가 조안무까지 포함하여 제작사와 계약을 맺은 경우(계약유형 ②와 ③)에는 조안무에 대한 지휘·감독권을 안무가와 제작사가 함께 갖고, 조안무가 제작사와 직접 용역계약을 체결한 경우에는 제작사가 지휘 감독권을 가짐

- 예술적인 지휘·감독권은 안무가에게 있음

□ 조안무 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서 상 전속성에 대해 명시한 부분은 없으며, 현실적으로 겸업이 가능함

## 사. 무대 디자이너

□ 무대 디자이너의 업무

- 무대 디자이너는 연출가가 표현하고자 하는 예술적인 세계를 무대미술로 표현해 내는 사람으로서, 연출가의 의도에 맞추어 무대를 디자인 하며 보수에 대한 대가로 디자인 시안을 제출함
- 디자인 시안이 완성되면 무대 디자이너는 무대제작소에 디자인의 실제 제작을 의뢰하며, 제작 과정 중 미니어처의 제작과 디자인의 수정 등은 무대 디자이너가 담당함
- 제작이 완료된 무대는 무대제작소에서 조립식으로 제작하여, 공연장으로 이동해 와 무대 위에 설치하게 되는데, 무대 디자이너는 설치 과정에서 의도한 디자인이 제대로 설치되고 있는지를 확인함

□ 무대 디자이너의 계약

- ① 무대 디자이너(개인)가 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위계약: 구두)
  - 제작사가 무대의 디자인, 제작, 인력 운용 등의 작업을 모두 무대 디자이너에게 일임하는 경우로서, 무대 디자이너는 하위의 스태프 및 기타 제작 및 운영비용을 포함하는 용역계약을 제작사와 서면으로 체결함
  - 무대 디자이너는 사업자를 갖지 않는 개인 신분이며, 하위의 인력들과는 구두계약을 체결함
- ② 무대 디자이너(개인사업자)가 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(서면, 하위계약: 구두)
  - 계약유형 ②와 내용상 유사한 계약을 체결하나, 계약 당사자인 무대 디자이너가 개인이 아닌 사업자를 보유한 자라는 점에서 차이가 있음
- ③ 무대 디자이너가 본인의 용역에 대해서만 제작사와 개별 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 무대 디자이너, 조수, 무대제작소, 설치 및 철수 인력 등과 모두 개별 계약을 하는 경우로서, 무대 디자이너는 제작사와 본인의 디자인 업무에 한정된 용역계약을 체결함
  - 최근 대형 뮤지컬 기획사를 중심으로 늘어나는 형태이나 일반적이지 않음

#### □ 무대 디자이너의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대 디자이너는 제작준비 기간 중에 합류하며, 늦게 합류할 경우 연습 시작 즈음에 합류하기도 함. 무대 디자이너는 상시 근무하는 것이 아니며 업무 회의가 있을 경우에만 출근하며 평소에는 자율 근무를 함
- ① 무대 디자이너가 제작사와 디자인과 제작까지 아우르는 계약을 하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 제작까지만 책임지는 경우 제작품의 납품 기일(무대 설치일)이 계약서에 명시되며, 인력 섭외까지 책임지는 계약의 경우에는 무대 설치·철수 인력이 투입되는 공연 기간 후 철수 시점까지 계약기간에 포함됨
- ② 무대 디자이너가 제작사와 개별 계약하여 디자인 시안에 한정된 용역의 경우(계약유형 ①)
  - 디자인 시안의 납품 기일만 계약서에 명시

#### □ 무대 디자이너의 보수

- ① 무대 디자이너가 무대 분야를 총괄하여 제작사와 계약하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 제작사가 무대 디자이너에게 제공하는 보수는 무대 디자인과 제작, 인건비 및 각종 비용을 모두 포함하고 있음
- ② 무대 디자이너가 제작사와 개인 용역계약을 체결한 경우(계약유형 ①)
  - 무대 디자이너에 대한 보수는 디자인 용역에 대한 본인의 순수 인건비만 포함
- 보수의 산정은 제작사와 협의하여 진행하며, 보수 지급은 분할 지급함

#### □ 무대 디자이너에 대한 지휘·감독

- 무대 디자이너에 대한 업무적인 지휘·감독 권한은 제작사가 가지며, 예술적인 지휘·감독 권한은 연출가에게 있음

#### □ 무대 디자이너 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 디자이너와의 용역계약에는 작품 제작 기간 동안의 전속성에 대한 별도의 규정이 없으며, 일반적으로 겸업을 수행함
- 실제로 많은 무대 디자이너들이 다수의 프로젝트를 동시에 수행하고 있음

### 아. 무대 디자이너 조수

#### □ 무대 디자이너 조수의 업무

- 무대 디자이너를 도와 무대미술 디자인 시안을 완성하는 사람으로, 무대 디자이너가 지시한

업무를 수행하며 신진 디자이너 또는 학생이 주로 무대 디자이너 조수의 역할을 함

□ 무대 디자이너 조수의 계약

- ① 무대 디자이너(개인)와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 무대 디자이너가 개인으로 제작사와 본인 인건비+ 조수 인건비+기타비용을 모두 포함한 계약을(계약유형 ②) 체결하거나 제작사와의 상의 없이 조수를 고용하는 경우, 조수는 무대 디자이너와 별도의 서면계약 없이 구두계약만을 체결함
- ② 무대 디자이너(개인 사업자)와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 최근 무대 디자이너가 개인사업자를 갖고 활동하는 경우가 생겨나고 있는데, 개인 사업자를 가진 디자이너는 제작사와 조수의 인건비와 기타 비용까지 포함되어 있는 계약을 체결하고 (계약유형 ③),이 때 조수는 무대디자이너와 서면계약을 체결하는 경향이 있음

□ 무대 디자이너 조수의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대 디자이너 조수는 디자이너와 주로 구두계약을 체결하기 때문에 별도의 계약기간 명시가 없으나, 업무 기간은 무대 디자이너의 용역 제공 기간과 동일함. 서면계약을 하는 경우도 무대 디자이너와 계약기간이 동일함
- 무대 디자이너 조수는 무대 디자이너와 마찬가지로 상시 근무하는 것이 아니며 업무 회의가 있을 경우에만 출근하며 평소에는 자율 근무를 함

□ 무대 디자이너 조수의 보수

- 무대 디자이너가 제작사로부터 받은 자신의 보수에서 일부를 제공하는 형식이며, 보수 수준은 디자이너와 협의하여 책정하기 때문에 보수의 범위가 매우 상이함

□ 무대 디자이너 조수에 대한 지휘·감독

- 업무적인 지휘·감독 권한은 무대 디자이너가 가짐

□ 무대 디자이너 조수 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 디자이너 조수는 일반적으로 서면계약을 체결하지 않기 때문에 전속성을 가지지 않으며 겸업을 수행할 수 있음. 그러나 업계의 관행상 조수는 디자이너의 문하생과 유사한 개념이므로 사실상 디자이너에 어느 정도 전속되어 있다고 할 수 있음
- 그러나 무대 디자이너가 특정 작품에 대한 전속성을 가지지 않는 만큼, 무대 디자이너 조수도 특정 작품에 대한 전속성이 없고 여러 작품을 동시에 겸할 수 있음

## 자. 조명/영상/음향 디자이너

### □ 조명/영상/음향 디자이너의 업무

- 조명 디자이너는 연출가가 표현하고자 하는 바를 무대 위에 구현하기 위해 적합한 조명을 선택하고 빛을 조절하여 무대를 표현할 수 있는 설계를 구상하는 전문가임. 조명 디자인 시안을 만들고, 공연 설치와 리허설 과정에도 참여하여 디자인한 조명이 제대로 운영되고 있는지를 확인하는 역할을 함
- 음향 디자이너는 연출가가 원하는 방향에 따라 음향을 어떻게 구성하고 구동시킬지를 디자인하는 업무로 일반적으로 디자이너가 감독의 업무를 병행하는 경우가 많으며, 디자인 시안이 완성되면 음향감독이 이를 실제 무대에서 구현하는 기술 업무를 총괄함
- 영상 디자이너는 공연에 필요한 영상을 디자인 하고 공연 설치와 리허설 과정까지에 참여하며 디자인한 영상이 제대로 구현되는지 확인함

### □ 조명/영상/음향 디자이너의 계약

- ① 디자이너(개인)가 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 계약서상으로는 디자이너와 제작사 간 개인 용역계약처럼 보이지만 실질은 디자이너가 무대 디자인에 참여하는 모든 인력 및 업체를 포함시켜 계약하는 것이며, 1)하위 인력 인건비 +기타 비용을 모두 포함 2)하위 인력 인건비만 포함하는 경우가 있음
  - 제작사가 디자이너에게 디자인, 기술, 현장 운영, 인력제공, 장비대여 비용 일체를 포함시켜 계약하는 경우, 디자이너의 업무 범위는 디자인뿐만 아니라 기술, 현장운영, 인력제공, 장비대여 총괄 등의 업무까지 모두 포괄함
  - 한편, 일부 디자이너는 제작이나 기타 비용은 제외하고 본인 및 하위 인력의 '인건비'만 포함시킨 계약을 제작사와 체결하기도 함(팀 단위 계약). 이때 디자이너의 업무 범위는 하위 인력의 섭외 및 운용까지 만이며 제작이나 장비 대여 등의 업무는 포함하지 않는다는 점에서 위의 경우와 다름
  - 디자이너는 사업자를 보유하고 있지 않은 개인 신분이며, 제작사와 디자이너는 서면계약을 체결하지만 디자이너와 하위 스태프, 장비 업체 간에는 구두계약만을 진행함
- ② 디자이너(개인사업자)가 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 디자이너가 개인 사업자를 가지고 제작사와 업체 간 계약을 체결하는 경우이며, 계약의 내용과 보수에 포함된 사항은 계약유형 ②와 유사함

- ③ 디자이너가 장비대여업체와 계약을 체결하는 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)/계약유형 ①(서면)
  - 장비대여업체가 장비대여뿐만 아니라 디자이너, 감독, 오퍼레이터, 크루 등의 인건비 및 각종 경비를 모두 포함해 조명 분야를 총괄하는 계약을 제작사와 체결한 경우이며, 이 때 디자이너는 장비대여업체에 소속된 근로자이거나(계약유형 ⑤) 장비대여업체와 용역계약을 체결한 자임(계약유형 ①)
  - 이러한 경우 디자이너의 업무는 디자인 용역에만 한정되고, 이후 이루어지는 설치, 대여, 인력 관리 등은 디자이너의 업무의 범위가 아님
- ④ 디자이너가 제작사와 개별 계약 하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 모든 인력과 개별계약을 체결하는 것은 최근 대형제작사에서 시도하고 있으며, 이러한 경우 디자이너와 제작사 간 계약의 내용에는 디자이너 본인의 순수 노무 제공 비용만 포함됨

□ 조명/영상/음향 디자이너의 계약 기간 및 근무 형태

- 디자이너 본인의 용역에 대한 순수 인건비만을 포함하는 계약의 경우, 계약 기간이 명확히 명시되지 않고, ‘디자인 시안의 납품기일’이 명시됨
- 디자이너의 업무가 제작까지 아우르는 경우에는 ‘제작품의 납품기일’까지가 계약기간임
- 기술, 현장운영, 인력제공, 장비대여 총괄 등을 모두 아우르는 계약을 체결한 경우, 설치 및 철수 인력이 작업을 하는 공연 종료 후까지의 기간을 계약기간으로 함
- 디자이너는 제작준비 기간 중 합류하는데, 상시 근무하는 것이 아니며 업무 회의가 있을 경우에만 출근하고 평소에는 자율 근무를 함

□ 조명/영상/음향 디자이너의 보수

- ① 제작사가 디자이너에게 모든 업무를 일임하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 제작사가 디자이너에게 제공하는 보수에는 공연의 조명/영상/음향과 관련된 일체의 비용, 즉 디자인, 기술 인력의 인건비, 장비대여료, 설치 및 철수 비용, 각종 경비 등을 모두 포괄하고 있음
  - 디자이너가 개인적으로 채용하는 조수 및 하위 스태프에 대한 비용은 디자이너의 인건비 내에 포함됨. 그러나 계약서상에 하위 스태프에 대한 명시는 없음
- ② 제작사가 장비대여업체에게 모든 업무를 일임하는 경우
  - 디자이너가 장비대여업체 소속으로 장비대여업체와 ‘근로계약’을 체결한 경우라면 월급을 지급 받음. 장비대여업체가 디자이너와 디자인 업무에 대한 ‘용역계약’을 체결한 경우, 디자이너는 장비대여업체로부터 보수를 지급받으며 이 때의 보수는 디자인 용역에 대한 순수 인건비임

- ③ 제작사가 디자이너, 감독, 하위 스태프, 장비대여업체와 따로 계약을 체결하는 경우
  - 디자이너의 보수는 디자인 용역에 대한 순수 인건비만을 포함

#### □ 조명/영상/음향 디자이너에 대한 지휘·감독

- 제작사와 계약한 디자이너에 대한 업무적인 지휘·감독 권한은 제작사에 있고, 예술적인 지휘·감독 권한은 연출가가 가짐
- 장비대여업체와 계약하거나 소속 근로자일 경우 해당 디자이너에 대한 권한은 장비대여업체에 있음

#### □ 조명/영상/음향 디자이너 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 디자이너들의 용역계약에는 특정 작품에 한정된 전속성에 대한 규정이 없으며, 많은 디자이너들이 다수의 프로젝트를 겸업하고 있음

### 차. 조명/영상/음향 디자이너 조수

#### □ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 업무

- 조명/영상/음향 디자이너를 도와 디자인의 시안을 완성하고, 디자이너의 업무를 지원하는 사람. 주로 신진 디자이너 또는 관련 전공생이 조수의 역할을 함
- 디자인에 필요한 자료수집, 바이블(디자인과 기술을 세세하게 적은 일종의 도면)의 제작, 제도, 제작 감리 등의 일을 담당함

#### □ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 계약

- ① 디자이너와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 디자이너의 조수들은 디자이너가 개인적으로 고용하는 경우가 가장 보편적이며, 일반적으로 디자이너와 조수는 오래 함께 작업을 해온 친분관계이기 때문에 별도의 서면계약 없이 구두계약만을 체결함
  - 제작사는 디자이너 개인과 계약을 한 것이기에 보수에 보조비용까지 포함하여 계약하는 것은 아니며, 디자이너가 자신의 보수에서 개별로 지급하는 형태가 대부분임. 하지만, 최근 조수 사용 요구가 늘어나 디자이너 용역비를 조금 줄이고 비용을 조정하여 별도의 조수 인건비를 편성하는 사례가 늘어나고 있음
- ② 디자이너(개인사업자) 혹은 장비대여업체에 근로자로 고용된 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)

- 최근 일부 디자이너의 경우, 비교적 큰 사업체를 보유하고(개인사업자 보유) 장비대여 업무도 같이 겸하면서, 조수의 역할을 하는 직원을 상시적으로 고용하는 경우가 늘어나고 있으며, 장비대여업체도 상시 근로자를 고용함. 이 경우 조수는 디자이너 및 장비대여업체와 ‘근로계약’을 체결함

**□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 계약 기간 및 근무 형태**

- 구두계약의 경우 별도의 계약기간 명시 없으나, 업무 기간은 디자이너의 용역기간과 동일함
- 근로계약을 맺은 경우를 제외하고는 조수들도 디자이너와 마찬가지로 상시 근무하는 것이 아니며 업무 회의가 있을 경우에만 출근하며 평소에는 자율 근무를 함

**□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 보수**

- 디자이너 조수의 보수에는 본인의 노무 제공에 대한 인건비만 포함되어 있으며, 협의에 의해 분할 또는 일괄 지급함. 근로계약의 경우 월급으로 지급함

**□ 조명/영상/음향 디자이너 조수에 대한 지휘·감독**

- 업무적인 지휘·감독 권한은 디자이너가 가짐

**□ 조명/영상/음향 디자이너 조수 계약의 전속성 및 겸업 여부**

- 디자이너 조수는 서면계약을 체결하지 않기 때문에 전속성을 갖지 않음. 그러나 무대 디자이너 조수와 마찬가지로 업계의 관행상 디자이너의 문하생과 유사한 개념을 가지므로 사실상 디자이너에 어느 정도 전속되어 있다고 할 수 있음
- 그러나 디자이너가 특정 작품에 대한 전속성을 갖지 않는 만큼, 디자이너 조수도 특정 작품에 대한 전속성이 없고 여러 작품을 겸업함

**카. 의상/분장 디자이너**

**□ 의상/분장 디자이너의 업무**

- 의상 디자이너는 공연에 필요한 의상을 디자인 하는 사람으로, 디자인 시안의 완성만 책임질 뿐 의상 제작, 공연에서의 의상 전환 등의 업무에는 관여하지 않음. 의상 디자이너가 제공한 디자인을 이후 제작소에서 만들고, 본 공연에서는 의상 전환수가 현장에서 상주하면서 의상 전환을 담당함

- 분장 디자이너는 배우들의 분장 계획을 전체적으로 디자인하며, 공연 기간에 전체적으로 분장을 총괄하기도 함

#### □ 의상/분장 디자이너의 계약

- ① 의상/분장 디자이너(개인사업자)가 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 최근에는 의상/분장 디자이너가 대부분 개인사업자등록증을 가지고 업체를 운영하는데, 이때 디자이너는 디자인뿐만 아니라 제작, 공연 시 인력 투입까지 총괄하여 책임지는 계약을 제작사와 체결함
- ② 의상/분장 디자이너가 제작사와 디자인에 한정된 계약을 하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 디자이너와 의상제작소, 하위 스태프 등을 모두 분리해서 디자이너 계약, 제작소와의 계약을 따로 하는 경우이며, 디자이너는 디자인 시안 제공에 대해서만 개인 용역계약을 체결함
  - 디자이너는 사업자가 없는 개인으로 활동하기도 하고, 개인사업자를 가지고 디자인 회사의 대표로 제작사와 업체 간 용역계약을 맺기도 함

#### □ 의상/분장 디자이너의 계약 기간 및 근무 형태

- 디자이너의 실제 용역 기간은 제작 준비 기간부터 본 공연 직전까지임
- 계약 기간은 디자인에 한정된 계약을 체결한 경우라면 계약 체결일로부터 디자인 시안 납품일까지이며, 의상의 경우 제작까지 포괄하는 계약이라면 완성된 의상의 납품일까지가 계약기간임

#### □ 의상/분장 디자이너의 보수

- 디자이너에게 제작사는 협의를 통해 정해진 보수를 1차, 2차, 3차에 나누어 분할 지급함

#### □ 의상/분장 디자이너에 대한 지휘·감독

- 의상/분장 디자이너에 대한 지휘·감독권은 제작사에 있음

#### □ 의상 디자이너/감독의 전속성 및 겸업 여부

- 의상/분장 디자이너 모두 계약서상에 전속성에 대한 내용이 명기되어 있지 않음
- 실제로 의상/분장 디자이너는 제작 기간이나 공연 중에 현장에 상주해야하는 것이 아니므로 동시에 여러 작품을 겸업하는 경우가 많음

## 2. 실연 분야 종사자의 용역

### 가. 연출가

#### □ 연출가의 업무

- 기획 단계에서 가장 먼저 섭외하는 사람으로 예술적인 부분을 총 책임지며 각본을 바탕으로 실연자의 연기, 무대장치, 의상, 조명, 분장 등을 종합적으로 지도하여 작품을 완성함

#### □ 연출가의 계약

- ① 제작사와 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 프리랜서 연출가들은 작품단위로 제작사와 개별 용역계약을 체결함
  - 일부 연출가는 연출 업무 외에 극본까지 쓰는 경우가 있는데, 그런 경우 극본 집필에 대한 계약서와 연출 용역 계약서는 별도로 작성함

#### □ 연출가의 계약 기간 및 근무 형태

- 연출가는 기획 단계에 합류하여 본 공연까지 작품 제작의 전 과정에 참여함
- 일부 유명 연출가들은 연출가들을 선점하기 위해 제작사에서 공연 1~2년 전부터 계약을 체결하는 경우가 있는데, 이러한 경우에는 계약기간과 실제 용역제공기간 사이에 상당한 차이가 존재함

#### □ 연출가의 보수

- 연출가의 보수는 저작권리를 인정하지 않는 순수 용역 제공에 대한 인건비 성격이며 분할 지급을 함. 일부 인기 연출가는 매출에 대한 일정 수익을 배분하여 갖기도 함

#### □ 연출가에 대한 지휘·감독

- 용역계약을 체결하는 상대방인 제작사에게 지휘·감독 권한이 있음

#### □ 연출가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에는 전속성이 명시되어 있지 않지만, 연출가가 실제로 동시에 여러 작품을 하는 것은 물리적으로 불가능함

## 나. 조연출

### □ 조연출의 업무

- 연출가 하위에서 연출 업무를 보필하며 공연이 상연되기 위한 종합적인 작업을 보조하는 사람으로, 원칙적으로는 연출 관련 업무에 한정되어 근무해야 하지만 영세한 뮤지컬 시장의 특성상 연출 업무 외에 다수의 업무를 겸직하며 소규모 공연의 경우 컴퍼니매니저를 겸하기도 함

### □ 조연출의 계약

- ① 제작사와 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 프리랜서 조연출의 경우 예전에는 연출가-제작사 간 용역계약에 포함되어 연출가와 구두계약을 하는 경우가 많았지만, 최근에는 거의 개인적으로 제작사와 용역계약을 하는 추세임. 연출가의 소개로 프로젝트에 참여하게 된 경우라도 제작사와 직접 용역계약을 체결하는 것이 관행이 되고 있음

### □ 조연출의 계약 기간 및 근무 형태

- 본격적인 제작 준비 단계에 합류하여 공연 종료와 함께 업무가 종료되며, 계약기간은 계약 체결 시점부터 공연 종료 시점까지임

### □ 조연출의 보수

- 용역 제공에 대한 순수 인건비의 성격이며, 제작사와의 협의를 통해 정해진 용역비를 분할 지급함

### □ 조연출에 대한 지휘·감독

- 용역계약의 상대방인 제작사가 지휘·감독 권한을 가짐

### □ 조연출 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에는 해당 작품에만 참여해야한다는 전속성이 없으나, 연습기간 및 본 공연 기간에 현장에 상주해야 하므로 물리적으로 동시에 여러 프로젝트를 하는 것이 불가능함

## 다. 음악감독

### □ 음악감독의 업무

- 음악감독은 작곡가가 작곡한 음악의 연주, 연습, 오케스트라 캐스팅, 지휘 등을 총괄 담당하는 사람이며, 예전에는 작곡가가 음악감독을 겸하는 경우가 존재했으나 최근에는 분리되는 추세임

### □ 음악감독의 계약

- ① 음악감독(개인)이 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 제작사와 체결하는 경우 (팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 음악감독이 제작사와 계약을 할 때, 음악조감독, 하위 스태프, 오케스트라 등을 모두 포괄하여 계약을 체결하는 경우이며, 표면상으로는 음악감독 개인과 제작사 간의 개인 용역계약처럼 보이지만 실제로는 음악을 담당하는 전체 팀을 용역에 참여시키는 계약임
  - 제작사는 음악감독과만 계약을 하고, 음악감독과 팀원들은 따로 계약을 하지 않음. 하위 팀원에게는 음악감독이 보수를 지급하며, 일반적으로 이들 간에는 구두계약을 하는 것이 관행임
- ② 음악감독(개인사업자)이 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우 (업체 간 계약): 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 일부 유명 음악감독은 개인사업자를 가지고 제작사와 계약을 체결하며, 이 때의 계약보수는 계약유형 ②와 같이 하위 스태프와 기타 비용을 모두 포함하고 있음
- ③ 음악감독이 본인의 용역에 대해서만 제작사와 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 최근에는 음악감독, 음악 조감독, 오케스트라 모두 제작사와 개별 계약하는 추세로 변하고 있으며, 이러한 경우 음악감독은 본인의 순수 용역에 대한 내용만을 제작사와 계약함

### □ 음악감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 제작준비 단계에 합류하여 본 공연까지 제작의 전 과정에 참여하며, 계약기간은 계약체결일로부터 본 공연 종료 시점까지임

### □ 음악감독의 보수

- ① 음악감독이 제작사와 총괄 계약을 하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 보수에는 음악조감독, 팀원들의 인건비, 오케스트라 비용 등이 모두 포함되어 있음
- ② 음악감독 개인만 제작사와 계약하는 경우(계약유형 ①)
  - 음악감독의 순수 인건비만 포함됨

○ 보수는 제작사와 협의를 통해 정하며, 분할 지급함

**□ 음악감독에 대한 지휘·감독**

○ 음악감독에 대한 지휘 감독 권한은 제작사에게 있음

**□ 음악감독 계약의 전속성 및 겸업 여부**

○ 계약서상에 전속성 관련 규정이 없으며, 현실적으로도 겸업이 가능함

**라. 음악조감독**

**□ 음악조감독의 업무**

○ 음악감독 하위에서 뮤지컬의 음악 관련 업무를 보필하는 사람으로, 소규모 공연의 경우 연주자 중 한 명을 음악조감독으로 투입하여 다수의 업무를 담당하게 하기도 함

**□ 음악조감독의 계약**

① 음악감독과 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)

- 음악감독-제작사 간 계약(계약유형 ②와 ③)에 음악조감독이 포함되어 있는 경우이며, 조감독은 음악감독과 구두계약을 체결하는 것이 관행임
- 이 때 음악감독은 일반 개인 혹은 개인사업자를 가진 자임

② 제작사와 직접 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)

- 최근에는 제작사와 모든 인력들이 용역계약을 각각 체결하는 추세이며, 이 경우 음악조감독은 음악감독의 소개로 참여한 경우라고 하더라도 제작사와 직접 용역계약을 체결함

**□ 음악조감독의 계약 기간 및 근무 형태**

○ 제작 준비 단계에 합류하여 공연 종료와 함께 업무가 종료되며, 음악감독과 구두계약을 맺은 경우에는 계약기간을 파악하기 어려움

**□ 음악조감독의 보수**

○ 음악조감독의 보수에는 용역 제공에 대한 순수 인건비만 포함되어 있음

○ 음악감독과 구두계약을 체결하는 경우 분할 혹은 일괄지급을 하며, 제작사와 직접 계약을 체결하는 경우 분할 지급함

□ 음악조감독에 대한 지휘·감독

- 1차적인 지휘 감독 권한은 음악감독에게 있으며, 제작사와 직접 계약을 체결한 경우에는 최종 권한이 제작사에 있음

□ 음악조감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 음악감독과 구두계약을 맺은 경우에는 전속성 여부를 알 수 없고, 제작사와 계약 체결 시에는 전속성에 대해 명시한 부분 없으며 겸업이 가능함

마. 오케스트라

□ 오케스트라의 업무

- 공연 중 연주를 담당하는 연주자로 주로 음악감독이 섭외함. 일반적으로 공연 기간 중에는 섭외된 연주자가 계속 연주를 하나 공연 중에 일부 연주자가 변경되는 경우도 있음

□ 오케스트라의 계약

- ① 음악감독과 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 주로 음악감독, 음악조감독, 오케스트라가 느슨한 팀 형식으로 구성되어 있고, 음악감독이 이들을 대표해서 제작사와 계약을 체결하는 경우(계약유형 ②와 ③), 오케스트라 단원은 음악감독과 개별 용역계약을 구두로 체결함
  - 음악감독-제작사 간 체결한 계약서상에는 세부 사항으로서 팀원, 오케스트라의 명 수, 각각의 보수를 명시하는 경우도 있지만 대부분 명시하지 않음
  - 음악감독은 개인일수도 있고, 개인사업자를 가진 자일 수도 있으나 개인사업자를 가진 경우라도 음악감독은 계약의 대표일 뿐 하위 스태프들을 고용하는 것은 아니며, 주로 용역계약을 구두로 체결함
  - 일부 유명 음악감독은 업체를 가지고 있어서 음악감독, 음악조감독, 지휘, 오케스트라 연주자를 포함해서 몇 회 연주, 악기 구성, 몇 명 연주 등을 명시하여 제작사와 계약하기도 함
- ② 제작사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 직접 모든 인력과 개별계약을 하는 경우 오케스트라 단원도 본인의 용역 제공에 대해 제작사와 직접 계약을 체결함. 최근 대형 제작사를 중심으로 이러한 개별 계약 방식이 늘어나는 추세이나 아직까지는 극소수임

#### □ 오케스트라의 계약 기간 및 근무 형태

- 오케스트라는 연습기간 후반에 참여하여 공연 종료 때까지 참여하기 때문에 계약기간은 계약 체결일부터 공연 종료 시점으로 볼 수 있음
- 초반 연습은 오케스트라 연주자끼리 하다가 공연 2~3주 전부터 배우들과 최종적으로 맞춰보는 방식으로 합류함

#### □ 오케스트라의 보수

- ① 음악감독이 제작사와 체결한 총괄 계약(계약유형 ②와 ③)에 포함되어, 음악감독과 구두계약을 체결하는 경우
  - [회차별 보수×참여 회차일]로 보수를 산정하여 분할 지급 혹은 음악감독과 협의 후에 일괄 지급함
- ② 제작사와 개별계약을 하는 경우
  - 회차별로 보수를 산정하여 분할 지급함

#### □ 오케스트라에 대한 지휘·감독

- ① 음악감독이 제작사와 체결한 총괄 계약(계약유형 ②와 ③)에 포함되어, 음악감독과 구두계약을 체결하는 경우
  - 오케스트라는 전적으로 음악감독의 감독 하에 있음
- ② 오케스트라 연주가가 제작사와 개별 계약한 경우
  - 1차적인 지휘·감독 권한은 음악감독에게 있지만, 최종 지휘·감독 권한은 제작사에게 있음

#### □ 오케스트라 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서에 전속성에 대한 명시가 없어 협의 하에 겸업이 가능하나, 관례상 본 공연 중에는 전속성이 발휘됨

### 바. 배우

#### □ 주·조연배우의 업무

- 배우는 무대 위에서 실연을 하는 사람으로 상상בל 배우와 다르게 이름이 있는 배역을 맡아 연기하며 오디션을 통해 주로 섭외함
- 중소규모 공연 경우 2명~7명의 배우가 투입됨

□ 주·조연배우의 계약

- ① 배우(매니지먼트사 소속)가 제작사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①-1(서면, 3자간 용역 계약)
  - 매니지먼트사가 있는 주·조연 배우의 경우 제작사, 매니지먼트사, 배우가 3자간 계약을 체결하는데, 제작사-배우 간에는 개인 용역계약, 매니지먼트사-배우 간에는 수익배분에 대한 전속계약, 제작사-매니지먼트사는 배우 관리에 대한 계약을 체결함
- ② 배우(프리랜서)가 제작사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 매니지먼트사가 없는 배우의 경우 제작사와 개별 용역계약을 서면으로 체결함

□ 주·조연배우의 계약 기간 및 근무 형태

- 일반적으로 연습 단계부터 합류하지만, 계약서상의 계약기간은 계약체결일로부터 공연 종료일로 명시됨

□ 주·조연배우의 보수

- 출연료는 공연기간 동안 식대, 교통, 주차비를 모두 포함한 금액이며 ‘계약체결 후 00일 이내, 연습시작 후 00일 이내, 공연시작 후 00일 이내, 공연완료 후 00일 이내’와 같이 지급 일정을 정하여 분할 지급함
- 계약 기간 내에 연습기간이 포함되나, 연습비는 지급하지 않는 것이 일반적이며 식대(또는 식권)만을 제공하고 있음
- 해외공연 및 지방공연, 연장 공연 등 추가 공연이 있을 때는 별도의 추가 계약을 함

□ 주·조연배우에 대한 지휘·감독

- 매니지먼트가 있는 배우라도 뮤지컬 프로젝트 중에는 제작사에 지휘·감독권이 있으며, 예술적 지휘·감독은 연출가에게 있음

□ 주·조연배우 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 공연에 차질이 없다면 협의 하에 겸업이 가능하나, 보통 한 작품에 연습 8주, 본 공연 3개월 정도의 시간이 소요되므로 1년에 할 수 있는 작품 수는 최대 2개 정도임

## 사. 앙상블

### □ 앙상블의 업무

- 앙상블은 주·조연 배우와 같이 이름이 있는 캐릭터를 담당하는 것이 아닌, 군무를 추는 등의 단역에 배치되는 사람으로서 주로 오디션을 통해 캐스팅됨
- 앙상블은 주로 대극장 공연에만 존재하며 중소 규모 공연에는 거의 없음

### □ 앙상블의 계약

- ① 앙상블(프리랜서)이 제작사와 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 앙상블 배우들은 보통 소속된 매니지먼트사가 없기 때문에 제작사와 개별 용역계약을 서면으로 체결함

### □ 앙상블의 계약 기간 및 근무 형태

- 앙상블 배우들은 춤과 노래의 트레이닝을 위해 연습 단계부터 합류하여 공연 종료와 함께 업무가 종료됨
- 계약 기간 내에 연습기간이 포함되나, 연습비는 지급하지 않는 것이 일반적이며 식대(또는 식권)만을 제공하고 있음

### □ 앙상블의 보수

- 주·조연 배우와 마찬가지로 출연료에는 공연기간 동안 식대, 교통, 주차비가 모두 포함되어 있으며, 3차 정도에 걸쳐 분할 지급함
- 보수는 회차별 출연료와 참여 회차 일수로 산정함

### □ 앙상블에 대한 지휘·감독

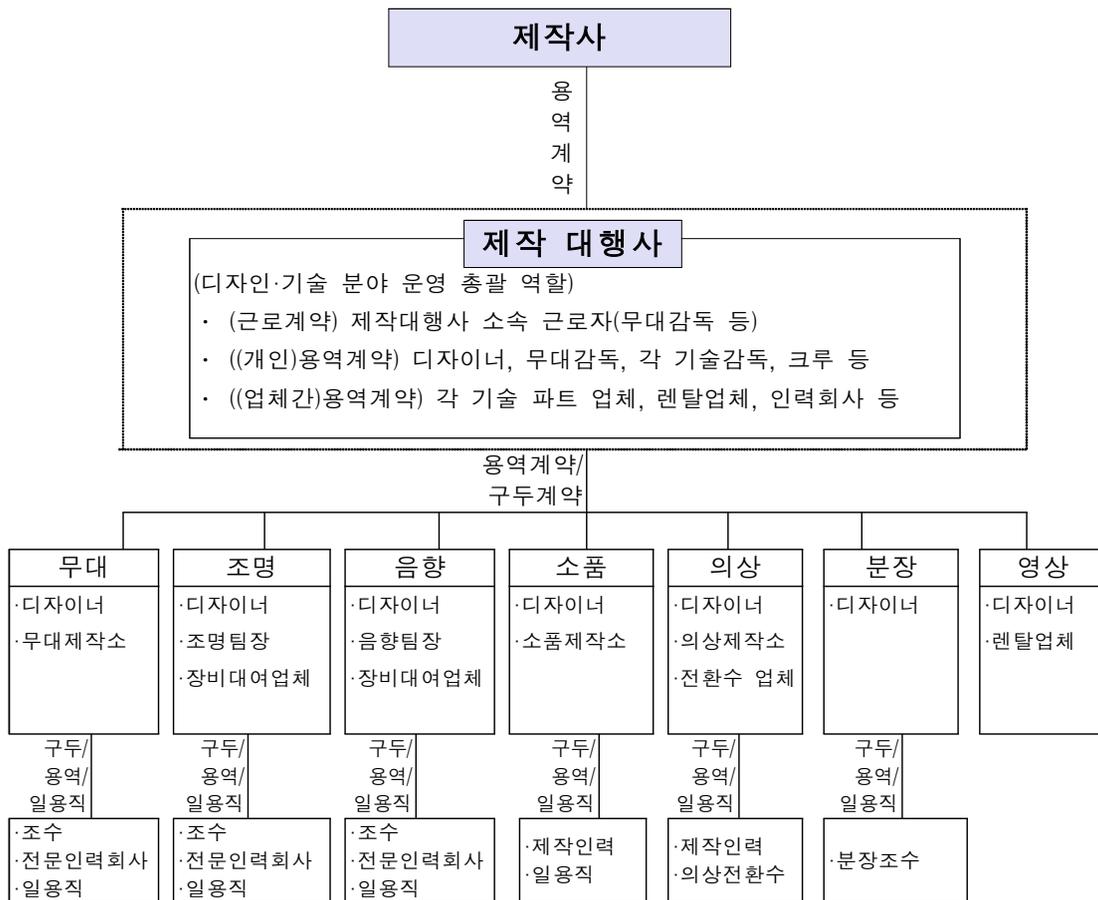
- 용역계약을 체결한 제작사가 지휘·감독 권한을 가짐

### □ 앙상블 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서상에 전속성에 대한 규정이 없음
- 실제로 본 공연 기간이 겹치는 프로젝트가 아닌 경우라면 여러 개 프로젝트에 동시에 참여하기도 함

### 3. 기술 지원 등 분야 종사자의 용역

- 무대, 조명, 음향, 영상, 의상, 분장 등의 분야는 디자이너의 시안이 완성되면 해당 디자인을 바탕으로 제작 의뢰와 관련 장비 대여 등의 작업이 진행됨
- 제작이 완성되거나 장비 대여가 완료되면, 디자이너 혹은 전문 업체(제작대행사, 무대제작소, 의상제작소, 장비대여업체, 전문 인력회사 등)와 계약을 맺은 하위 인력들이 무대, 장비, 소품, 의상 등을 설치/철수 및 운영하기 위해 프로젝트에 투입됨
- 디자이너급은 제작사와 직접 개별 용역계약을 맺지만 무대 및 기타 기술 감독급과 하위 스태프, 크루들은 제작사와 용역계약을 체결하지 않고, 디자이너, 제작소, 장비대여업체, 전문인력회사에 소속되거나 해당 업체가 섭외하여 용역계약 체결 후 노무를 제공하는 것이 보편적임
- 최근 대형 뮤지컬 프로젝트를 중심으로 '제작대행사'가 제작사를 대신하여 감독급 이하에 대한 섭외와 계약을 총괄하여 대행하는 경우가 생겨나고 있는데, 이 경우 제작대행사는 인건비와 모든 제반비용을 포괄하는 계약을 제작사와 체결하고 다시 하위 용역 수행자들과 다양한 형태의 계약(근로/용역/일용직 계약 등)을 체결함



[그림 4-2] 제작대행사가 디자인·기술 분야 운영을 총괄하는 경우

## 가. 제작대행사

### □ 제작대행사의 역할 및 업무

- 제작대행사는 기술감독<sup>94)</sup>을 중심으로 구성된 사업체로 공연에 필요한 제작 및 기술에 관한 전반적인 사항을 제작사를 대신하여 수행하며, 조명, 음향, 영상 등 각종 무대기술 관련 업체, 감독, 스태프들 간의 허브 역할을 함
- 해외 라이선스 뮤지컬을 국내에서 공연하게 되면서 해외 제작사에서 무대를 자신들의 기술 매뉴얼대로 구현하기 위해 기술감독을 요구했고, 이후 국내에서도 기술감독을 중심으로 무대 기술 분야의 전문화가 시작됨
- 대형 뮤지컬을 중심으로 점차 기술감독이 무대의 기술분야를 총괄하게 됨에 따라, 이들이 별도의 사업자를 내게 되었고 제작사는 이들에게 기술분야의 운영 전체를 맡기게 됨
- 제작사와의 계약 내용에 따라 제작대행사의 업무는 매우 다양함. 일반적으로 무대기술에 대한 부분만 대행을 의뢰하였으나, 최근 일부 대규모 제작사의 경우 기획 및 진행업무 또한 이들에게 외주 하청을 의뢰하는 경우도 있음. 이는 대규모 제작사가 고정 인력의 인건비를 줄여 전체 제작비를 줄이는 방법 중 하나임

### □ 제작대행사의 계약

- ① 제작대행사 역할을 하는 개인(기술감독)이 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②
  - 일부 기술감독은 제작대행사의 역할을 하는데 개인 사업자를 보유하지 않은 경우도 있음
  - 이 때 제작대행사(기술감독)는 제작사와 용역계약을 서면으로 체결하는데, 계약에는 기술 관련 인력비, 장비 대여비 등 모든 비용이 포함되어 있음
  - 제작사와 용역계약을 체결한 제작대행사(기술감독)는 하위 인력 및 업체와 서면/구두 용역계약, 근로계약 등 다양한 계약을 체결함
- ② 사업자(개인/법인사업자)를 보유한 기술감독이나 제작대행 업체가 인건비 및 기타 비용을 포함한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③
  - 계약의 내용은 계약유형 ②와 같으나, 계약의 당사자인 제작대행사가 사업자(개인 혹은 법인 사업자)를 갖고 있는 경우임. 그러나 국내에는 법인격의 제작대행사는 매우 소수이며 대부분이 개인사업자를 가진 업체임

94) 기술감독, 무대감독, 제작감독의 구분은 아래와 같음

- 기술감독: 제작대행사와 용역계약을 하고 기술 부분 전체를 총괄하는 업무를 담당함. 셋업에 대한 전반을 총괄하기 때문에 조명, 음향 등 기기 설치에 대해 모두 알고 있어야 함
- 무대감독: 제작대행사와 용역계약을 하고, 셋업 이후 무대에서 일어나는 배우의 동선, 무대 움직임 등의 상황을 컨트롤하며, 기술감독과는 다르게 기술적이 부분에는 신경을 쓰지 않음
- 제작감독: 제작전반에 대한 관리와 연습 및 스케줄 조정, 예산 집행까지 총 관리하는 역할을 함

제작대행사의 계약 기간 및 근무형태

- 제작대행사는 제작 준비 시점에서 투입되며 본 공연 종료 시점에 계약이 종료됨

제작대행사의 보수

- 제작사에서 제작대행사에 지급하는 보수에는 제작대행사에서 맡은 분야(무대, 음향, 조명, 영상 등)에 투입되는 인력과 각종 제작, 운영에 필요한 비용들이 모두 포함되어 있음
- 제작대행사의 보수는 제작사와 협의하여 결정하며, 분할 지급함

제작대행사에 대한 지휘·감독

- 제작대행사에 대한 지휘·감독권한은 계약의 상대방인 제작사에게 귀속됨

제작대행사의 전속성 및 겸업 여부

- 제작대행사는 계약서상에 전속성이 명기되지 않으며, 겸업이 가능함

## 1) 무대 분야

### 가. 무대제작소

무대제작소의 업무

- 무대제작소는 무대 디자이너가 완성한 시안을 실제 제작하여 구현하는 전문 업체로, 목수와 같이 무대 제작에 전문화 된 인력으로 구성됨
- 무대제작소는 무대의 제작에만 전문화 된 업체이지만, 일반적으로 완성된 무대의 설치와 철수 까지 아우르는 것을 업무 범위로 함

무대제작소의 계약

- ① 무대 디자이너(개인/개인사업자)와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ④(구두)
  - 제작사가 무대미술 분야를 모두 무대 디자이너에게 일임하는 계약(계약유형 ②와 ③)에 포함되어 있는 경우이며, 이 때 디자이너는 제작사로부터 일괄로 비용을 받은 후 무대의 제작을 위해 무대제작소와 따로 업체 간 용역계약을 체결하여 하청을 줌
  - 국내의 무대제작소는 대부분 개인사업자 등록증을 보유하고 있으며, 법인 형태는 거의 존재하지 않음. 계약의 상대방인 무대 디자이너는 개인일 수도 있고, 개인 사업자를 보유한 업

체일 수도 있음

- 무대제작소가 무대 디자이너로부터 재하청을 받을 때는 대부분 서면 계약서 없이 구두로 제작 의뢰를 받으며, 견적서와 세금계산서로 비용을 처리함

② 제작사와 직접 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ③(서면/구두)

- 제작사가 무대 관련 인력과 모두 개별 계약을 체결하여 무대제작소와도 개별적으로 계약을 체결하는 경우이며, 서면 계약도 하지만 대부분 구두계약만을 체결하고 견적서와 세금계산서로 비용을 처리함

□ 무대제작소의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대제작소의 업무 기간은 무대 디자이너가 완성된 디자인 시안으로 무대 제작을 의뢰하는 시점부터 시작해 공연 설치 및 철수 기간까지임
- 일반적으로 구두계약을 맺기 때문에 계약서가 존재하지 않지만, 계약서가 있는 경우에는 계약 시작 시점과 완료 시점이 명기된 것이 아닌 완성품의 '납품기간(무대 설치일)'이 명기되어 있음

□ 무대제작소의 보수

- ① 제작사가 무대미술 분야를 모두 무대 디자이너에게 일임하는 계약(계약유형 ②와 ③)을 하고, 무대 디자이너가 무대 제작소에 재하청을 주는 경우
  - 무대 디자이너가 무대제작소에게 보수를 지급하게 되는데, 무대 제작에 소용된 비용, 인건비, 각종 경비 등을 포괄함
- ② 제작사와 무대제작소가 직접 계약을 체결하는 경우
  - 제작사가 무대제작소에게 보수를 직접 지급하며 위와 마찬가지로 모든 비용을 포괄하여 비용을 정산함
- 일반적으로 제작사 및 무대 디자이너와 협의한 비용으로 견적서를 제출하며 분할 지급함

□ 무대제작소에 대한 지휘·감독

- 무대디자이너와 계약한 경우에는 무대제작소에 대한 업무적인 지휘·감독 권한을 무대 디자이너가 갖지만, 제작사-무대제작소 간 계약의 경우에는 제작사에게 지휘·감독 권한이 있음

□ 무대제작소의 전속성 및 겸업 여부

- 무대제작소는 작품 제작 기간 동안 특정 작품에 한정되는 전속성을 가지지 않으며 일반적으로 다수의 작품을 동시에 수행함

## 나. 무대 설치·철수

### □ 무대 설치·철수 인력의 업무

- 무대제작소가 무대제작을 완료하면, 이를 공연장으로 옮기어 무대 위에 조립하여 설치하고, 공연 도중에는 무대 전환 등을 수행하며 공연 종료 후 설치물을 모두 철수하는 일을 함
- 일반적으로 무대제작소 근로자이거나 무대제작소 혹은 제작대행사가 해당 분야에 전문화 된 인력을 고용한 경우이며, 전공생, 배우 또는 그 외 공연 분야에서 일시적으로 일하는 사람들도 있음

### □ 무대 설치·철수 인력의 계약

- ① 무대제작소에서 섭외한 인력일 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 무대제작소가 무대 디자이너/제작사와 계약을 할 때, 무대 제작 뿐 아니라 설치 및 철수 인력의 섭외까지 포괄하여 계약한 경우에 해당하며, 이 때 무대 설치·철수 인력은 무대제작소와 일용직 용역계약을 구두로 체결함
- ② 무대기술 전문인력회사<sup>95)</sup>에서 섭외한 인력일 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 무대 디자이너, 제작사, 무대제작소 등이 전문인력회사에 무대 설치·철수 인력을 의뢰하는 경우에, 전문인력회사는 해당 인력들의 리스트를 갖고 있어 필요할 때마다 인력을 섭외하고 일용직 용역계약을 구두로 체결함
  - 무대기술 전문인력회사는 무대 디자이너/제작사/무대제작소 등과 서면계약을 별도로 체결하지 않고 비용을 받지도 않음. 무대 설치·철수 인력들에게 수수료를 받음
- ③ 무대제작소의 소속 근로자일 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)
  - 일부 무대제작소는 상주하는 근로자가 있어서 필요할 때마다 해당 직원들이 공연에 투입되어 설치 및 철수 업무를 진행하며, 이 때 무대제작소의 소속근로자들은 무대제작소와 근로계약을 체결함

### □ 무대 설치·철수 인력의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대 설치만을 담당하는 인력은 본 공연 전 무대 설치 기간에만 일하고, 무대 철수 인력들은 공연 종료 후 무대 철수 기간에만 노무를 제공함
- 그러나 구두계약으로 진행되기 때문에 사실상 계약기간을 파악하는 것이 어려울 수 있음

95) 전문인력회사란 최근 대극장 뮤지컬이 증가하면서 등장한 업체로 무대의 설치와 철거, 무대 전환 및 운영 등에 전문화 된 노동력을 제공하는 회사임. 전문인력회사는 개인사업자를 갖고 있는 곳이 많으나 무대제작소/제작사/제작대행사 등과 따로 서면 계약을 맺지는 않으며 견적서와 세금계산서만으로 비용을 집행함

#### □ 무대 설치·철수 인력의 보수

- ① 무대제작소와 무대기술 전문인력회사에서 섭외한 일용직의 경우 통상적으로 1일 평균 12~15만원 수준의 보수를 지급하는데, [참여일×일급]으로 계산된 보수를 노무 제공기간이 끝나면 일괄 지급함
- ② 무대제작소의 소속 근로자일 경우 무대제작소와 협의된 월급으로 지급함

#### □ 무대 설치·철수 인력에 대한 지휘·감독

- ① 무대제작소에서 섭외한 일용직이거나 무대제작소의 소속 근로자일 경우 이들에 대한 업무 지휘·감독은 무대제작소의 대표가 가짐
- ② 무대기술 전문인력회사에서 섭외한 경우, 업무상 지휘·감독 권한은 전문인력회사 대표에게 있으나 현장에서의 지휘·감독 권한은 무대제작소의 대표가 가짐

#### □ 무대 설치·철수 인력의 전속성 및 겸업 여부

- 무대제작소의 소속 근로자, 무대제작소에서 섭외한 일용직, 무대기술 전문인력회사의 인력 모두 특정 작품에 전속성을 가지지 않으며 겸업이 가능함. 그러나 특정 작품의 업무 수행 시간에는 현장에 상주해야 하므로 현실적으로 일시적 전속성을 가짐

### 다. 무대감독

#### □ 무대감독의 업무

- 연출자를 도와 무대의 구현을 위해 실제적인 관리와 연락을 책임지는 사람으로 배우의 동선, 무대 움직임 등 무대 위 모든 업무를 총 지휘하며, 연출, 기획, 무대기술 스태프 사이의 커뮤니케이션, 그리고 모든 무대기술 스태프 간 커뮤니케이션의 허브 역할을 수행
- 제작 준비기간과 연습기간에는 제작준비 회의나 리허설 등에 참여하며 연출가의 예술적 의도를 어떻게 기술적으로 표현할지를 구상함. 기술적으로 필요한 내용을 조명, 음향, 기계, 특수효과 등 각 파트의 무대기술 담당자에게 전달하여 실제로 무대 위에 구현하도록 지시하는 역할을 함
- 공연 중에는 큐시트(cue sheet)에 따라 실연자, 무대기술 스태프, 하우스매니저 등에게 큐(cue)를 지시하며 공연 현장을 총 지휘함. 모든 무대기술 분야의 스태프는 무대감독이 지시하는 큐 타이밍에 맞추어 자신의 전문분야 역할을 수행해야 함

## □ 무대감독의 계약

- ① 제작대행사와 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작대행사가 제작사로부터 모든 계약을 일임 받는 계약을 체결한 경우(계약유형 ②와 ③), 제작대행사는 무대감독과 개인 용역계약을 체결하며, 최근 가장 보편적인 형태임
  - 이 때의 계약은 무대감독 본인의 노무 제공만을 약정하는 것임
- ② 무대감독(개인)이 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 제작사/제작대행사와 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면)
  - 사업자를 갖고 있지 않은 무대감독이 무대 조감독, 무대 크루 등 하위 스태프까지 포함시켜서 제작사 및 제작대행사와 계약하는 경우임
  - 표면적으로는 무대감독과 제작대행사/제작사 간 1:1 계약처럼 보이지만, 무대팀-제작사 간 팀 계약의 성격을 띠고 있음. 보수에는 이들에 대한 비용이 포함되어 있으나, 계약서에는 하위 인력 구성이나 해당 인력들의 역할 등에 대한 구체적 명시가 되어있지 않음
- ③ 무대감독(개인사업자)가 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사/제작대행사와 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(서면)
  - 계약유형 ②와 같이 무대감독이 무대 조감독, 무대 크루 등 하위 스태프까지 포함시켜서 제작사 및 제작대행사와 계약하는 경우이나, 무대감독이 개인사업자를 보유하고 있다는 점에서 계약유형 ②와 차이가 있음
- ④ 제작사와 개별 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 무대 디자이너, 무대감독, 무대제작소 등과 모두 개별 계약하는 경우가 있는데, 이 경우 무대감독은 본인의 순수 노무 제공에 대한 계약을 제작사와 체결함

## □ 무대감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대감독은 제작준비 단계에 계약을 체결하는 것이 일반적이며, 연출자가 자신과 예술적 성향이 맞는 사람을 추천하면 섭외되는 경향이 있음
- 무대감독은 공연 중 모든 현장 진행을 총괄해야 하므로, 계약 기간은 제작준비 기간부터 본 공연 종료 때까지임

## □ 무대감독의 보수

- 제작 대행사/제작사와 개별 용역계약(계약유형 ①)을 체결한 무대감독의 보수에는 무대감독 용역 업무에 대한 순수 '인건비' 만이 포함되며, 각종 경비 등은 제작사에서 필요할 때마다 따로 지원함. 이때 인건비는 계약을 체결한 무대감독 본인에 대한 보수만을 책정하는 것이 일반적이거나 때에 따라 무대감독 조수의 보수까지 포함시키는 경우도 있음. 이때 조수는 무대감독과 별도의 서면계약 없이 구두계약만을 체결함

- 무대감독이 모든 비용을 포함하여 제작사와 계약을 체결하는 경우(계약유형 ②와 ③)에는 보수에 무대감독의 업무에 대한 인건비 외에 보조 인건비 등이 모두 포함됨

#### □ 무대감독에 대한 지휘·감독

- 업무적인 지휘·감독 권한은 제작사가 가지며, 예술적인 지휘·감독 권한은 연출가가 가짐

#### □ 무대감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 용역계약을 체결하는 무대감독의 경우 계약서 내에 전속성에 대한 별도의 규정이 없으며, 일반적으로 겸업을 수행함. 이러한 겸업은 상시적으로 근무하지 않는 제작준비 및 연습기간에는 가능하지만, 공연 설치 및 본 공연 기간에는 공연장에 출근해야 하므로 현실적으로 겸업이 불가능함

### 라. 무대조감독

#### □ 무대조감독의 업무

- 무대감독의 하위에서 무대 운영, 배우 동선 등 무대와 관련된 총괄 업무를 수행함

#### □ 무대조감독의 계약

- ① 무대감독과 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 무대감독이 무대조감독과 하위 인력을 모두 포함하여 제작사와 개인/업체 간 용역계약을 체결한 경우(계약유형 ②와 ③), 무대감독은 본인이 선호하는 무대 조감독을 섭외하여 개인적으로 구두계약을 체결함
  - 이 때 무대감독은 개인 혹은 개인사업자를 가진 자임
- ② 제작사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 일부 대형 제작사가 개별 인력들과 모두 계약을 체결하는 경우이며, 이러한 경우 무대감독이 아는 무대조감독을 섭외하더라도 제작사와 직접 서면으로 용역계약을 체결함

#### □ 무대조감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 일반적으로 연습 단계부터 공연 종료 때까지 참여하나 담당 업무에 따라 일찍 업무를 종료하는 경우도 있으며, 계약기간은 계약체결 시점부터 공연 종료시까지임

□ 무대조감독의 보수

- 계약의 상대방이 무대감독이든 제작사이든 무대조감독의 보수에는 무대조감독 본인의 용역 제공에 대한 보수만 포함됨
- 보수 수준은 무대감독 혹은 제작사와 협의하여 결정하며, 분할 지급이 보편적임

□ 무대조감독에 대한 지휘·감독

- 1차적인 지휘·감독 권한은 무대감독에게 있으며, 최종 지휘·감독 권한은 제작사에게 있음

□ 무대조감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 전속성은 없으나 무대감독과 같이 공연 설치 및 본 공연 기간에는 공연장에 출근해야 하므로 현실적으로 겸업이 불가능함

마. 무대 크루

□ 무대 크루의 업무

- 무대와 관련된 기술, 장치를 설치하고 운영하는 사람으로서 무대의 설치 및 철수, 무대 전환 등을 담당하며 주로 무대 감독의 지시를 받고 업무를 수행함

□ 무대 크루의 계약

- ① 무대 크루(팀원)가 무대 크루의 대표(팀 대표)와 계약하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 무대 크루들은 지인들끼리 팀을 이루고 있는데, 이 때 팀 대표 1인이 전체 팀을 대표하여 제작사와 계약하는 경우임(팀 단위 계약). 팀 대표는 본인 외에 다른 팀원의 인건비까지 포함하는 계약(계약유형 ②와 ③)을 제작사와 서면으로 체결하고, 다른 팀원들은 팀 대표와 구두계약을 체결함
  - 형식상으로 보면 팀 대표와 제작사 간 개인 용역계약처럼 보이나(계약유형 ①), 실질적으로 약정된 보수에는 다른 팀원들의 보수가 모두 책정되어 있음(계약유형 ②)
  - 팀 대표는 단순 대표계약자이며 다른 팀원들과 상하 관계에 있지 않기 때문에 팀 대표가 이들의 사업주가 될 것인지 여부는 별도의 판단이 필요함
- ② 무대 크루(팀원)가 무대기술 전문인력회사와 계약하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 제작사의 요청으로 무대기술 전문인력회사가 크루들을 섭외하여 공연 현장에 파견하는 경우로서, 이렇게 전문인력회사에서 섭외된 크루들은 전문인력회사와 따로 계약을 맺지 않고

- 구두계약으로 진행함
- 전문인력회사는 제작사와 계약을 체결하지도, 보수를 받지도 않으며, 크루들로부터 수수료를 받음
- ③ 무대 크루(팀원)가 제작사와 개별 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면, 일용직 계약)
  - 제작사가 무대 인력과 개별적으로 서면계약을 체결하는 경우, 무대 크루들도 제작사와 일일이 계약을 체결함. 아직 보편적이지는 않으나 최근 늘어나는 추세임

#### □ 무대 크루의 계약 기간 및 근무 형태

- 무대 설치·철수 및 운영 인력은 대부분 구두계약을 체결하고 있어 서면으로 드러난 계약기간은 없으며, 서면계약을 하는 경우에는 공연 회차별로 계약하여 일당을 지급받음

#### □ 무대 크루의 보수

- 1일 기준으로 보수를 지급하며, 1일 평균 12~15만원의 보수가 지급됨
- 보수의 지급은 프로젝트 참여시기가 종료되면 일한 날짜와 일평균 보수를 고려하여 일괄 지급

#### □ 무대 크루에 대한 지휘·감독

- 무대 크루에게 업무 명령을 하는 사람은 무대감독이지만 이들에 대한 최종 지휘·감독권한은 제작사에 있음
- 최근 일부 대형 제작사의 경우, 제작사는 산재 처리를 위해 공연보험에 가입하게 되는데 공연보험 가입 시 투입 인력의 신상 정보가 필요하기 때문에 제작사에서는 모든 무대 크루들을 파악하고자 하고 있음. 그러나 이는 일부에 한정되며, 중소기업의 경우 모든 크루에 대한 정보를 제작사가 파악하고 있지 않음

#### □ 무대 크루의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 크루는 회차 계약을 하기 때문에 계약일에 해당 프로젝트에 온전히 참여해야하는 전속성 조항이 있음(오전 9시~오후 10시 근무 조항)

## 2) 조명/영상/음향 분야

#### □ 조명/영상/음향 분야의 업무 특징

- 조명, 영상, 음향 분야는 직종 구성과 계약 체결 형태가 유사함

- 기본적으로 연출가가 표현하고자 하는 바를 ‘디자이너’가 디자인하면, ‘감독’은 이를 실제 조명, 영상, 음향으로 구현하는 것을 지휘하는 역할을 하며, ‘오퍼레이터’는 설치된 기기들을 공연 중 운영하고, ‘크루’는 오퍼레이터의 운영을 돕는 역할을 수행함

〈표 4-8〉 조명/영상/음향 분야 직종 및 업무

조명/영상/음향 디자이너	공연에 필요한 조명/영상/음향 구조, 설치에 대한 디자인
디자이너 조수	디자이너를 도와 자료수집, 서류작업 등 수행
조명/영상/음향 감독	디자인 시안을 바탕으로 설치 계획 수립 및 무대 위 실제 구현 지휘
(Head Electrician)	조명 분야에만 존재, 조명감독이 세운 계획을 바탕으로 실제 업무 진행
오퍼레이터	조명/영상/음향 감독의 지시를 받아 실제 공연을 진행
크루	오퍼레이터를 도와 공연 진행

#### □ 조명/영상/음향 분야 계약의 특징

- 일반적으로 팀 조직으로 구성되어 디자이너가 대표 계약자로 제작사 또는 제작대행사와 계약을 체결하고, 오퍼레이터나 크루를 하위에 고용하는 시스템임. 하위 스태프들은 보통 문화생의 개념으로 근무하고 있어 디자이너와 하위 인력 간에는 구두계약이 일반적임
- 하위 스태프들은 제작사와 직접 계약을 맺는 경우가 거의 없고, 디자이너/장비대여업체가 제작사나 제작대행사와 맺은 계약(계약유형 ②와 ③)에 포함되어 있는 경우가 대부분임
- 계약의 주체, 상대, 그리고 계약서에 명시된 보수가 어떤 업무까지를 포함하고 있는냐에 따라 다양한 용역계약의 형태들이 존재하나, 대표적으로는 ① 제작사/제작대행사가 디자이너에게 해당 분야의 모든 업무를 일임하는 경우 ② 제작사/제작대행사가 장비대여업체에 해당 분야를 모두 일임하는 경우 ③ 제작사가 해당 분야 모든 인력과 개별 계약을 체결하는 경우로 구분할 수 있음

### 가. 조명/영상/음향 감독

#### □ 조명/영상/음향 감독의 업무

- 디자이너가 완성한 디자인 시안을 기술을 활용해 무대 위에서 구현하며, 하위에 오퍼레이터와 크루를 두어 이들과 함께 무대 위 조명/영상/음악 작업을 진행함
- 그러나 조명/영상/음향 감독은 국공립단체 제작 작품에만 있는 직종으로 민간제작사에서는 인건비 절감 상 별도로 두지 않기도 해서 디자이너가 감독을 겸하는 경우가 많음

#### □ 조명/영상/음향 감독의 계약

- ① 조명/영상/음향 감독이 디자이너와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 디자이너가 조수, 감독, 하위 스태프 및 각종 비용 등을 포함해 제작사와 계약을 맺은 경우 (계약유형 ②와 ③)에 해당하며, 이 때 감독은 디자이너와 구두계약만을 체결함
  - 계약 상대방인 디자이너는 개인인 경우와 개인사업자를 가진 두 가지 경우가 있음
- ② 감독(개인)이 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면)
  - 감독은 제작사/제작대행사와 본인의 순수 노무 제공 외에도 하위 스태프 섭외 및 보수 지급, 장비대여 및 비용 지급의 의무가 포함되어 있는 계약을 체결함
  - 표면적으로는 감독 개인과 제작사/제작대행사 간 1:1 계약처럼 보이지만 실질적으로는 턴 키 계약의 성격을 띠고 있음
- ③ 감독(개인사업자)이 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 제작사와 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(서면)
  - 계약유형 ②와 계약의 내용이 유사하나, 계약 당사자인 감독이 개인사업자를 갖고 있다는 점에서 차이가 있으면 제작사와 업체 간 계약을 체결함
- ④ 감독이 장비대여업체와 계약을 체결하는 경우: 근로(계약유형 ⑤)/계약유형 ①(서면)
  - 제작사/제작대행사가 장비대여업체에게 모든 업무를 위임하여, 장비대여업체가 장비대여 뿐만 아니라 감독, 오퍼레이터, 크루 등의 섭외와 각종 업무를 모두 책임지는 조건으로 계약(계약유형 ②와 ③)을 체결한 경우임
  - 이 때 감독은 장비대여업체 소속으로 장비대여업체와 근로계약을 체결하거나, 장비대여업체와 감독 업무에 대한 1:1 용역계약을 체결함
- ⑤ 제작사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 제작사가 디자이너, 감독, 하위 스태프, 장비대여업체와 모두 개별 계약을 체결하는 경우 감독도 자신의 업무에 한정된 용역계약을 제작사와 체결함
  - 정기적으로 업무가 있거나 제작기간이 긴 경우에는 이와 같이 제작사와의 직접 서면계약을 체결하는 경향이 있음

#### □ 조명/영상/음향 감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 디자이너와 감독이 분리되어 있는 경우, 디자이너는 계약기간이 납품기일까지이나, 감독은 연습 기간부터 공연 종료 때까지를 계약기간으로 함. 그러나 이 기간 매일 출근하는 것은 아님. 연습 기간의 경우 필요시 업무 회의나 리허설 때에만 참여하며, 공연 무대 설치와 최종 리허설 기간에는 거의 매일 출근함. 공연 진행 중에는 오퍼레이터와 크루가 운영하기 때문에 필요시 확인 차 가끔 출근하게 됨

- 디자이너와 감독이 동일인인 경우, 디자이너의 계약서에 디자인 시안의 ‘납품기일’과 함께 연습 기간부터 공연종료 때까지를 계약기간으로 명시함. 근무형태는 위와 동일함

**□ 조명/영상/음향 감독의 보수**

- ① 제작사/제작대행사가 관련 분야를 모두 디자이너에게 일임하여, 디자이너와 감독 간 계약을 체결했을 경우
  - 감독은 디자이너에게 용역에 대한 보수를 지급받음
- ② 제작사/제작대행사가 감독에게 하위 스태프, 장비대여업체와의 계약을 모두 일임하는 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 제작사가 하위 스태프 및 장비대여업체에 대한 비용 지급을 감독에게 일임하기 때문에 감독의 보수에는 하위 스태프와 장비대여비 등 기타 제반 비용이 모두 포함되어 있음
- ③ 제작사가 장비대여업체에게 모든 업무를 일임하여, 장비대여업체와 감독 간 계약을 체결한 경우
  - 감독이 장비대여업체 소속으로 근로계약을 체결한 사람일 경우 업체로부터 월급을 받음
  - 감독이 장비대여업체와 특정 작품에 한정하여 용역계약을 체결한 경우, 감독 용역에 대한 인건비만 보수에 포함됨
- ④ 제작사가 디자이너, 감독, 하위 스태프, 장비대여업체와 따로 계약을 체결하는 경우
  - 감독은 제작사로부터 보수를 지급받으며, 해당 보수에는 감독의 순수 인건비만 포함됨
- 감독의 보수는 계약 상대방과 협의하여 결정하며, 용역계약의 경우에는 분할지급, 근로계약의 경우 월급을 지급함

**□ 조명/영상/음향 감독에 대한 지휘·감독**

- 업무적인 지휘·감독 권한은 제작사에게 있으며, 예술적인 지휘·감독 권한은 연출가와 디자이너에게 있음

**□ 조명/영상/음향 감독 계약의 전속성 및 겸업 여부**

- 대부분 계약서에 전속성에 대한 명기가 없으며 많은 감독들이 다수의 프로젝트를 겸업하고 있음

**나. 조명/영상/음향장비 대여업체**

**□ 조명/영상/음향장비 대여업체의 업무**

- 디자인 시안을 구현하기 위해 필요한 장비를 대여해주는 업체로서, 장비뿐만 아니라 장비의 설치, 철수에 필요한 인력까지 섭외해서 제공하는 경우도 있음

#### □ 조명/영상/음향장비 대여업체와의 계약

##### ① 디자이너와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ④(구두)

- 제작사/제작대행사가 디자이너에게 모든 업무를 위임하여, 디자이너가 디자인뿐만 아니라 기기대여를 포함한 총괄 계약(계약유형 ②와 ③)을 제작사와 체결한 경우에, 장비대여업체는 용역수급자인 디자이너와 별도로 구두계약을 체결함
- 공연업계에서 대부분의 장비대여업체는 법인보다는 개인사업자를 보유하고 있으며, 계약 상대자인 디자이너는 개인일 수도 있고 개인 사업자일 수도 있음
- 디자이너와 대여업체 간에는 서면 계약서 없이 견적서와 세금계산서만으로 비용을 처리하며, 제작사 또는 제작대행사에서는 디자이너와 장비대여업체 간 계약에 대해서는 자세한 내용을 알지 못하는 것이 일반적임

##### ② 감독과 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ④(구두)

- 감독이 제작사로부터 해당 분야 모든 업무(인력, 장비, 운용 등)를 위임받아 계약을 하는 경우(계약유형 ②와 ③) 장비대여업체는 감독과 계약을 맺음
- 장비대여업체는 장비 대여와 설치 및 철수 인력 제공 등에 대한 일체의 책임을 짐
- 감독과 대여업체 간에는 별도의 서면계약 없이 감독과 '구두계약' 만을 맺는 것이 일반적이며, 견적서와 세금계산서로 비용을 처리함

##### ③ 장비대여업체가 장비 대여 뿐만 아니라 관련 인력 제공의 의무를 모두 지고 제작사/제작대행사와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ③(구두)

- 장비대여업체가 제작사로부터 기술과 관련한 일체의 업무를 위임받는 경우임
- 장비대여업체는 장비 대여, 설치 및 철수 인력(디자이너, 감독, 오퍼레이터, 크루 등) 제공 등 인건비와 각종 보수를 포함하여 제작사/제작대행사와 업체 간 체결하는데, 일반적으로 구두계약만으로 진행하고 견적서와 세금계산서로 비용을 처리하는 것이 관행임

##### ④ 조명/영상/음향 분야 인력 모두 제작사와 개별 계약하는 경우: 계약유형 ③(구두)

- 장비대여업체는 장비 대여에 대한 건으로 제작사와 용역계약 체결하며, 관련 디자이너, 감독 등의 섭외에는 관여하지 않음
- 별도의 서면계약 없이 구두계약 후 견적서와 세금계산서를 통해 비용을 처리하는 경우가 다수임

#### □ 조명/영상/음향장비 대여업체와의 계약기간 및 근무형태

- 장비 대여만을 약정한 경우, 계약기간은 장비를 제공하는 무대 설치 기간부터 공연 종료 때까지로 함
- 장비와 인력 제공을 모두 약정한 경우, 디자이너 및 감독의 인력 제공을 포함하는 경우에는 이들의 업무가 시작되는 연습 기간부터 공연 종료 때까지를 계약기간으로 함. 그러나 오퍼레

이터와 크루에 대한 인력 제공 내용만을 포함하는 경우에는 일반적으로 무대 설치 기간부터 시작해 공연 종료 때까지를 계약기간으로 함

□ 조명/영상/음향장비 대여업체의 보수

- ① 제작사/제작대행사가 디자이너에게 모든 업무를 일임하고, 디자이너가 장비대여업체와 하청 계약을 맺는 경우
  - 디자이너가 장비대여업체에게 ‘장비대여비용+인건비’가 포함된 보수를 지급하며, 견적서로 비용을 상호 확인한 후 처리함
- ② 제작사/제작대행사가 감독에게 모든 업무를 일임하고, 감독이 장비대여업체와 하청 계약을 맺는 경우
  - 감독이 장비대여업체에게 보수를 지급하며, 비용정산 방법은 위와 동일함
- ③ 제작사/제작대행사가 장비대여업체에게 관련 업무 일체를 일임하는 경우
  - 제작사/제작대행사가 장비대여업체에게 보수를 지급하며, 이때는 장비대여업체가 디자이너, 감독, 오퍼레이터, 크루에 대한 비용을 책임짐
- ④ 제작사/제작대행사가 디자이너, 감독, 하위 스태프, 장비대여업체와 모두 따로 계약을 체결하는 경우
  - 제작사/제작대행사가 장비대여업체에게 보수를 지급하며 이때의 보수에는 순수 장비 대여 비용만이 포함됨

□ 조명/영상/음향장비 대여업체에 대한 지휘·감독

- 1차적으로는 장비대여업체와 계약을 체결한 상대방이 장비 대여업체에 대한 지휘·감독 권한을 갖지만, 예술적으로는 디자이너와 연출가가 지휘·감독 권한을 갖고 있음

□ 조명/영상/음향장비 대여업체의 전속성 및 겸업 여부

- 장비대여업체는 특정 작품에 한정되는 전속성을 갖지 않으며, 동시에 다수의 작품에 장비를 대여해 줄 수 있음

다. 조명/영상/음향 운영 인력(오퍼레이터, 크루)

□ 오퍼레이터(operator) 및 크루(crew)의 업무

- 오퍼레이터와 크루는 디자이너가 고안하고 감독이 기술적으로 구현을 계획한 장비들을 본 공연 중 설치 및 철수, 운영, 지원하는 역할을 하며 오퍼레이터와 크루의 개념이 혼용되어 사용

되기도 함

- 오퍼레이터는 감독이 정해놓은 방식대로 현장 운영을 실질적으로 진행하는 사람이며, 조명 감독의 지시를 받음. 크루는 오퍼레이터의 하위에서 현장 운영을 지원함

#### □ 오퍼레이터(operator) 및 크루(crew)의 계약

- ① 오퍼레이터 및 크루가 인력팀의 대표와 계약하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 팀 대표가 나머지 인력을 대표하여 제작사와 용역계약을 체결한 경우(계약유형 ②), 팀대표는 다른 팀원들과 별도의 서면계약을 체결하지 않고 구두로 일을 진행함. 제작사가 팀 대표 1인에게 지급한 비용을 나머지 팀원들에게 나누어 지급함
  - 이 때 팀 대표는 다른 팀원들과 동등한 업무를 수행하고, 상하관계에 있지 않아 팀 대표가 팀원의 사업주가 될 수 있을지 여부는 별도의 판단이 필요함
- ② 오퍼레이터 및 크루가 디자이너 또는 감독과 계약하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 디자이너 또는 감독이 섭외한 일용직의 경우에 해당하며, 이들은 디자이너 및 감독을 도와 장비의 설치·철수, 공연 중 운영을 담당함
  - 관련 기술 전공생 또는 신진 기사들이 일시적으로 고용되어 일하고 있으며, 대부분 디자이너 및 감독과 구두계약을 체결하고 있음
- ③ 오퍼레이터 및 크루가 전문인력회사와 계약하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 제작사가 전문인력회사에 기술 지원 인력에 대한 섭외를 의뢰한 경우에, 해당 인력들은 인력공급업체와 구두계약을 맺고 프로젝트에 참여함
  - 최근 전문기술인력 공급업체가 생겨나면서 생기게 된 형태이나 아직 일반적이지 않음
  - 전문기술인력 공급업체의 경우 원청업체인 제작사와 계약을 따로 체결하지 않으며, 하위 인력들과는 구두계약을 체결하고 이들로부터 수수료를 받음
- ④ 오퍼레이터 및 크루가 장비대여업체 소속 근로자인 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)
  - 장비대여업체가 장비 대여 뿐만 아니라 장비 운영인력의 공급까지 책임지는 총괄적인 계약(계약유형 ③)을 제작사와 체결한 경우, 장비대여업체와 근로계약을 맺은 소속 근로자가 현장에 투입되기도 함
- ⑤ 오퍼레이터 및 크루가 제작사와 직접 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면, 일용직 계약)
  - 제작사가 하위 인력인 오퍼레이터, 크루들과도 개별 용역계약을 서면으로 체결하는 경우이며, 최근 늘어나는 추세이나 일부 대형 공연을 제외하고는 아직 일반적이지 않음

#### □ 오퍼레이터 및 크루의 계약 기간 및 근무 형태

- 오퍼레이터 및 크루들은 대부분 구두계약을 체결하기 때문에 계약기간을 파악하기 어렵지만, 보통 공연 시작 시점부터 공연 끝날까지를 계약기간으로 함

- 1일 근무시간은 아침 9시부터 10시까지가 보편적임
- 오퍼레이터 및 크루의 계약은 필요에 따라, 일용직 단기계약, 일용직 중기계약으로 구분하고 있음. 일용직 단기계약은 1달 미만 작품에 일급을 받고 일하는 일용직의 경우 해당되며, 일용직 중기계약은 6개월~1년 미만 작품에 참여하는 인력으로 보수는 월급으로 지급함

**□ 오퍼레이터 및 크루의 보수**

- 디자이너 또는 감독이 섭외한 일용직의 경우 참여일 기준으로 보수를 지급하며, 이들을 섭외한 디자이너 또는 감독이 직접 보수를 지급함
- 서울·수도권은 일당 12만원, 지방은 14만원으로 1일 보수액의 시장가가 형성되어 있음
- 보수의 지급은 참여일마다 일일이 계약서를 작성하기가 현실적으로 어렵기 때문에 계약서 없이 근로일시와 보수 내용을 간략하게 명시한 확인서를 지급하고, 참여 종료 후 일괄 지급함
- 장비 대여업체 소속 근로자는 장비 대여업체로부터 월급이 지급되며, 식비를 별도 지급하지 않고 프로덕션이 식대로 제공함. 지방 공연 시 별도 교통비가 지급됨

**□ 오퍼레이터 및 크루에 대한 지휘·감독**

- 디자이너 또는 감독이 섭외한 일용직은 이들을 섭외한 디자이너 또는 감독이 1차적인 지휘·감독 권한을 갖지만 현장에서는 제작사/제작대행사가 지휘·감독 권한을 가짐
- 장비 대여업체 소속 근로자는 장비 대여업체의 대표가 1차적인 지휘·감독 권한을 가지나, 현장에서는 제작사/제작대행사가 지휘·감독 권한을 가짐

**□ 오퍼레이터 및 크루의 전속성 및 겸업 여부**

- 조명 오퍼레이터 및 크루는 모두 특정 작품에 전속성이 없으며 겸업이 가능함

**3) 의상/분장 분야**

**가. 의상/분장제작소**

**□ 의상/분장제작소의 업무**

- 의상/분장제작소는 디자이너가 만든 디자인 시안을 바탕으로 의상과 분장 소품을 제작하는 업체임
- 최근에는 의상/분장 디자이너가 제작소까지 운영하는 경우가 생겨나고 있음

#### □ 의상/분장제작소의 계약

- ① 의상/분장 제작소가 디자이너와 계약하는 경우: 계약유형 ④(구두)
  - 디자이너가 의상/분장의 디자인, 제작에 대한 모든 책임을 갖고 제작사와 계약을 체결하는 경우(계약유형 ②와 ③)에, 디자이너는 제작사로부터 일괄적으로 비용을 지급받고, 다시 디자이너는 제작소와 용역계약을 따로 체결함
  - 의상/분장 디자이너는 개인인 경우도 있고, 사업자를 가진 업체일 수도 있음
  - 디자이너와 제작소 사이에는 서면계약은 잘 체결하지 않으며 견적서와 세금계산서로만 비용을 처리함. 이는 디자이너가 개인사업자등록증을 갖는 업체의 성격을 띠는 경우라도 마찬가지로 구두계약을 체결하며 위와 동일한 방식으로 비용을 집행함
- ② 의상/분장 제작소가 제작사와 직접 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ③(구두)
  - 제작사가 디자이너, 제작소 등과 각각 따로 계약을 체결하는 경우이거나, 디자이너가 제작소에 속해 있는 경우에 의상/분장제작소가 제작사와 직접 용역계약을 체결함. 이 때 제작소는 제작뿐만 아니라 디자인에 대한 의무까지 가짐
  - 서면 계약은 체결하지 않고 견적서와 세금계산서로 비용을 집행하며, 견적서 상에 디자이너의 인건비와 비용이 각각 표시되어 있음

#### □ 의상/분장 제작소의 계약 기간 및 근무 형태

- 제작소는 제작 준비 기간부터 투입되어 본 공연 시작 전에 작업이 종료됨
- 대부분 구두계약이기 때문에 계약기간을 알 수 없지만, 향후 서면 계약을 하게 된다면 계약 체결시점부터 납품 일까지를 계약 체결일로 지정할 수 있음

#### □ 의상/분장제작소의 보수

- ① 제작소가 의상/소품 제작에 한정하여 디자이너와 계약을 맺은 경우
  - 디자이너가 제작소에 지급하는 보수에는 제작비만 포함됨
- ② 제작소가 디자인, 제작을 모두 포함한 계약을 제작사와 체결한 경우
  - 제작소가 제작사로부터 받는 보수에 제작비와 디자이너 인건비가 모두 포함됨
- 제작소는 디자이너 혹은 제작사와 협의하여 제작에 대한 용역비용을 결정하며, 지급 방식은 분할 지급이 보편적임

#### □ 의상/분장제작소에 대한 지휘·감독

- 디자이너가 제작소를 포함하여 제작사와 계약을 체결하는 경우(계약유형 ②와 ③) 제작소에 대한 지휘·감독권은 디자이너에게 있으나, 디자이너가 제작소에 소속되어 제작소가 제작사와

직접 계약을 체결한 경우(계약유형 ③)에는 제작소에 대한 지휘 및 감독권은 제작사에 있음

□ **의상/분장제작소의 전속성 및 겸업 여부**

- 제작소는 어느 한 프로젝트에 전속되지 않으며, 한 제작소에서 여러 프로젝트에 대한 의상과 소품 제작을 동시에 진행할 수 있음

**나. 의상/분장 디자이너 조수**

□ **의상/분장 디자이너 조수의 업무**

- 의상 디자이너의 조수는 본 공연 시 의상을 무대 위에서 배우가 빠르게 입고 벗을 수 있도록 도와주는 역할을 하는 사람으로, 일반적으로 의상전환수의 업무를 수행함
- 분장 디자이너의 조수는 분장 디자이너를 도와 본 공연에서 배우의 분장을 돕는 역할을 함

□ **의상/분장 디자이너 조수의 계약**

- ① 의상/분장 제작소 혹은 디자이너와 계약을 하는 경우: 계약유형 ①(구두, 일용직 계약)
  - 의상/분장 디자이너 혹은 제작소가 의상/분장 분야를 일임하는 계약을 제작사와 체결한 경우(계약유형 ②와 ③), 디자이너/제작소는 직접 조수를 고용함
  - 디자이너/제작소와 조수 간에는 별도의 서면 계약을 체결하지 않고 구두계약으로 대체하는 것이 일반적인 경향임
- ② 의상/분장 제작소의 소속 근로자인 경우: 근로계약
  - 간혹 제작소의 소속 근로자로서 ‘근로계약’을 체결하고 디자이너 조수의 역할을 하는 사람들이 있음
- ③ 디자이너 조수가 제작사와 개별 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 디자이너 조수나 의상전환수들이 제작사와 1:1 용역계약을 체결하는 경우는 거의 존재하지 않았으나 최근 들어 증가하는 추세임

□ **의상/분장 디자이너 조수의 계약 기간 및 근무 형태**

- 의상 및 분장 디자이너의 조수들은 실제 공연 현장에서 배우들의 의상 전환과 분장을 진행해야하므로 노무 제공기간은 본 공연 기간이라고 할 수 있음
- 계약기간은 대부분 계약을 체결하는 제작 준비 기간부터 공연 종료 시점임

**의상/분장 디자이너 조수/의 보수**

- 보수는 계약 상대방과 협의 하에 결정하며, 몇 차에 걸쳐 분할 지급하기도 하지만 디자이너 및 제작소와의 협의에 따라 일괄 지급하기도 함

**의상/분장 디자이너 조수에 대한 지휘·감독**

- 디자이너 조수들에 대한 지휘·감독권은 대부분 의상 디자이너와 분장 디자이너에게 있음

**의상 디자이너 조수의 전속성 및 겸업 여부**

- 의상/분장 디자이너 조수는 제작소에 소속된 근로자가 아닌 이상 전속성을 갖고 있지 않음. 그러나 본 공연 기간 중에는 사실상 겸업이 불가능함

#### 4) 제작 분야

##### 가. 제작자 및 프로듀서

**제작자 및 프로듀서의 업무**

- 제작자는 뮤지컬 제작을 총괄하는 역할을 하는 사람으로, 전문 제작사가 중심이 되어 각종 인력들을 고용하고 비용을 지급하는 역할을 함
- 국내 제작사의 규모는 상이하지만 대부분 영세하며, 최근에는 분야별(홍보, 마케팅, 제작 대행)로 외주 업체에 하청을 의뢰하여 제작사 내 상근직원 규모를 축소하는 추세임

**제작자 및 프로듀서의 계약**

- ① 제작사와 직접 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 개인 프로듀서가 프리랜서로 활동하는 경우 제작사와 서면으로 용역계약을 체결함
- ② 제작사에 속한 인력일 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)
  - 제작사 소속의 근로자로서 근로계약을 맺고, 고용보험에 가입되어 있음

**제작자 및 프로듀서의 계약 기간 및 근무 형태**

- 프로듀서는 기획부터 프로젝트의 전 과정에 참여함
- 근로계약을 맺은 프로듀서의 경우에는 정해진 출퇴근 시간 동안 근무를 하지만, 용역계약을 맺은 경우에는 일이 있을 때마다 출근함

□ 제작자 및 프로듀서의 보수

- 근로계약을 맺은 프로듀서의 경우 월급을 받으며, 용역계약을 맺은 경우, 계약 기간이 길 경우에는 월급으로 지급하기도 하지만 주로 협의된 기간마다 분할 지급을 함

□ 제작자 및 프로듀서에 대한 지휘·감독

- 제작사와 근로 혹은 용역계약을 맺은 프로듀서에 대한 지휘·감독권한은 제작사에 있음

□ 제작자 및 프로듀서 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 프로듀서의 경우 계약을 체결한 프로젝트 기간 중에는 전속성이 발생함

나. 제작감독

□ 제작감독의 업무

- 제작감독은 작품 전체의 제작과 경제적 지원·관리를 모두 책임지는 사람. 프로듀서는 작품기획부터 완성에서 흥행까지 책임지는 업무를 맡는 반면, 제작감독은 계약 등을 담당하는 행정 관리자의 측면이 강함
- 소규모 제작사 경우 제작 관련 모든 업무를 담당하는 기획 팀장이자 제작 총괄인 제작감독을 고용하여 다수의 업무를 일임함. 영화에서의 라인 프로듀서와 유사한 역할을 수행하는 이들은 주로 대본과 음악이 완성되어 본격적인 캐스팅과 연습을 준비하는 제작 준비 단계에 합류하여 본 공연이 종료될 때까지 업무를 진행함

□ 제작감독의 계약

- ① 제작사와 직접 계약을 체결한 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 일반적으로 제작감독은 프리랜서로 제작사와 용역계약을 체결함
- ② 제작사에 속한 인력일 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)
  - 대형 제작사의 경우 제작감독은 기획홍보, 컴퍼니매니저와 함께 근로계약을 체결하고 상근 직원으로 고용되기도 함

□ 제작감독의 계약 기간 및 근무 형태

- 제작감독은 제작 준비 단계부터 투입되어 본 공연이 끝날 때까지 참여함
- 제작사 소속 직원일 경우에는 정해진 출퇴근 시간에 상주하며, 용역계약을 맺은 프리랜서 제

작감독의 경우 제작사와의 협의에 따라 정기적인 출근을 하거나 일이 있을 때만 출근하기도 함

#### □ 제작감독의 보수

- 제작감독의 보수는 본인의 노무 제공에 대한 순수한 인건비이며 월급 또는 일괄지급을 함

#### □ 제작감독에 대한 지휘·감독

- 제작감독에 대한 지휘·감독권한은 제작사에 있음

#### □ 제작감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 제작감독에 대한 계약서에는 전속성 있으며, 한 프로젝트의 수행 중에는 현실적으로도 다른 프로젝트의 겸업이 물리적으로 불가능함

### 다. 컴퍼니매니저(company manager)

#### □ 컴퍼니매니저의 업무

- 컴퍼니매니저는 제작감독의 하위 개념으로, 공연팀을 하나의 컴퍼니로 보고 그 팀과 관련된 모든 일정, 배우 및 스태프 관리, 그 밖에 필요한 전반적인 살림을 관리함
- 소규모 공연의 경우 조연출이 컴퍼니매니저의 업무를 겸하기도 함

#### □ 컴퍼니매니저의 계약

- ① 제작사와 직접 계약한 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 일반적으로 컴퍼니매니저는 프리랜서로 제작사와 용역계약을 체결함
- ② 제작사에 속한 인력일 경우: 근로계약(계약유형 ⑤)
  - 대형 제작사의 경우 컴퍼니매니저와 근로계약을 체결하고 상근직원으로 고용함

#### □ 컴퍼니매니저의 계약 기간 및 근무 형태

- 컴퍼니매니저는 배우, 스태프들을 돌봐주고 살림을 살피는 역할이기 때문에 연습에 들어가면 합류하며, 공연 끝나는 시점까지 참여함
- 계약기간은 계약 체결 시점에서 본 공연 기간까지임

컴퍼니매니저의 보수

- 컴퍼니매니저의 보수는 본인의 노무 제공에 대한 순수한 인건비이며 제작사와 협의한 내용에 따라 월급 또는 일괄지급을 함

컴퍼니매니저에 대한 지휘·감독

- 컴퍼니매니저에 대한 지휘·감독권한은 제작사에 있음

컴퍼니매니저 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 컴퍼니매니저에 대한 계약서에는 전속성 있으며, 한 프로젝트의 수행 중에는 현실적으로 다른 프로젝트의 겸업이 물리적으로 불가능함

## 5) 홍보·마케팅/공연 지원 분야

### 가. 홍보·마케팅

홍보·마케팅 인력의 업무

- 홍보 인력은 뮤지컬에 대한 정보를 널리 알리기 위해 각종 매체를 활용하고 광고하는 활동을 하는 사람이며, 마케팅 인력은 뮤지컬의 가격 결정, 유통, 및 프로모션을 계획하고 실행하는 역할을 함

홍보·마케팅 인력의 계약

- ① 제작사에 소속된 인력일 경우: 근로계약
  - 일부 대형제작사는 내부에 홍보·마케팅팀을 두고 있으며, 이러한 경우 소속 직원들은 제작사와 근로계약을 맺고 이미 고용보험을 적용받고 있음
- ② 홍보·마케팅 업무를 외주업체 혹은 개인에게 맡길 경우: 근로(계약유형 ⑤)/계약유형 ①(서면)
  - 최근에는 제작사 내부에 관련 팀을 두지 않고 고정비의 절감을 위해 외주 업체 또는 개인과 용역계약을 맺고 하청하는 추세이며, 이 경우 홍보·마케팅 인력은 외주 업체의 소속 근로자이거나, 프리랜서로 제작사와 개인용역계약을 체결한 자임

홍보·마케팅 인력의 계약 기간 및 근무 형태

- 홍보·마케팅 인력은 제작 준비 단계부터 투입되어 제작발표회, 연습 상황 촬영, 제작발표회 등

의 업무를 진행하며 본 공연 종료와 함께 업무가 종료됨

#### □ 홍보·마케팅 인력의 보수

- 제작사 혹은 홍보대행사 같은 외주업체에 소속된 근로자의 경우 월급을 지급받으며, 개인 용역체결자의 경우 협의에 의해 일괄 혹은 분할 지급받음

#### □ 홍보·마케팅 인력에 대한 지휘·감독

- 홍보·마케팅 인력에 대한 지휘·감독 권한은 계약의 상대방인 제작사 대표 또는 홍보대행사 대표에게 있음

#### □ 홍보·마케팅 인력 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 홍보·마케팅 인력의 근로계약과 용역계약의 계약서상에는 해당 프로젝트에 대한 전속성이 명기되어 있음

### 나. 극장 소속 스태프

#### □ 극장 소속 스태프의 업무

- 극장 소속 스태프는 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원(어서) 등을 의미하는 경우가 많음
- 하우스매니저는 극장의 운영 및 관리를 총괄하고, 안내원(어서)의 활동을 관리·감독하는 역할을 함
- 티켓매니저는 한 공연의 티켓이 유통되는 전반적인 과정을 관리하고 현장에서 매표소를 운영하며, 매표 및 티켓 교부 관련 진행상황을 실시간으로 관리하는 업무를 함
- 안내원(어서)는 공연장에서 관객을 안내하고 질서 유지 업무를 담당함

#### □ 극장 소속 스태프의 계약

- ① 하우스매니저: 근로계약(비정규직)
  - 하우스매니저는 주로 극장과 고용계약(비정규직)을 체결하여 4대 보험을 적용받음
- ② 티켓매니저: 근로계약(계약유형 ⑤)/계약유형 ①(서면, 일용직)
  - 주로 티켓매니저들은 극장 소속 직원이었으나, 최근에는 극장에서 전문티켓판매 대행사에 외주를 의뢰하기도 해, 판매 대행사의 근로자인 직원이 파견을 나오는 경우가 생겨나고 있음

- 극장 소속 매니저의 경우 극장과 근로계약을 체결하며, 전문티켓판매 대행사에서 파견된 경우 대행사와 근로계약 혹은 일용직 용역계약을 체결함

③ 안내원: 계약유형 ①(구두, 일용직)

- 극장과 일용직 계약을 구두로 체결함

□ 극장 소속 스태프의 계약 기간 및 근무 형태

- 극장 소속 스태프들은 본 공연 기간에만 업무를 수행하는데 하우스매니저는 근로계약을 체결하여 상시 출근을 기본으로 하며, 안내원의 경우 본 공연 시에만 투입됨
- 티켓매니저의 경우 극장과 근로계약을 체결한 경우 상시 출근, 전문티켓판매 대행사에서 파견된 경우 안내원과 같이 본 공연 일에만 투입됨

□ 극장 소속 스태프의 보수

- 하우스매니저는 극장에서 월급을 지급하며, 안내원의 경우 참여 일수를 정산하여 극장에서 월급을 지급함
- 티켓매니저는 극장과 근로계약을 체결의 경우 월급, 전문티켓판매 대행사에서 파견된 경우 대행사에서 직원에게 월급 혹은 일 정산 보수를 지급함

□ 극장 소속 스태프에 대한 지휘·감독

- 하우스매니저와 안내원에 대한 지휘·감독권은 극장에 있음
- 티켓매니저의 경우 극장과 근로계약을 체결한 경우에는 극장이 지휘·감독권을 가지며, 전문티켓판매 대행사에서 파견된 경우 대행사에 감독권이 있음

□ 극장 소속 스태프 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 하우스매니저, 안내원, 티켓매니저 모두 전속성이 있으나, 전문 티켓판매대행사에서 파견된 경우에는 전속성이 없음

## 4. 소결

### 1) 뮤지컬 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징

#### □ 뮤지컬 제작에 참여하는 종사자들은 주로 용역계약을 체결함

- 뮤지컬 제작에 참여하는 종사자들이 체결하는 용역계약의 유형은 1) 개인이 본인의 순수 노무 제공에 관한 용역계약을 체결하는 경우, 2) 개인이 하위의 스태프 및 부대비용을 모두 포함하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함), 3) 사업자(개인/법인사업자)가 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 체결하는 경우(업체 간 계약), 4) 개인이 사업자(개인/법인사업자)와 계약을 체결하는 경우로 구분해 볼 수 있음
- 작가, 작사가, 작곡가, 디자이너 등의 창작 직군, 배우, 헤드급 기술진 등은 주로 제작사와 직접 개인 용역계약을 체결하며, 이 때 계약은 개인이 제공한 노무에 대한 순수 인건비만을 약정함(계약유형 ①). 작가, 작사가, 작곡가의 경우 제작사와 체결한 계약서에 저작권 계약의 내용이 포함되어 있으며, 배우는 매니지먼트사를 대동하여 제 3자 계약을 체결함(계약유형 ①-1)
- 일부 디자이너, 안무가, 기술 인력의 팀장 등은 하위 인력이나 팀원의 인건비, 기타 비용까지 포괄하는 계약을 제작사와 체결함. 표면상으로 보면 디자이너, 안무가, 팀장 개인이 본인의 노무 제공에 대한 보수만을 약정하고 제작사와 1:1 계약을 체결한 것처럼 보이지만, 실제 해당 보수에는 계약당사자의 인건비 뿐만 아니라 하위 인력의 인건비, 기타 제작 및 운영에 소요되는 비용까지 책정되어 있음(계약유형 ②)
  - 디자이너, 안무가 등이 제작사와 체결한 계약에 포함된 조수, 오케스트라, 하위 인력들은 디자이너 및 안무가와 서면계약을 체결하지 않고 구두로 합의 후 참여하는 것이 관행임
  - 기술 지원인력의 팀장이 제작사와 팀 단위 용역계약을 체결한 경우, 해당 팀장은 다른 팀원들을 지휘·감독하는 권한을 갖고 있지 않음. 팀장은 제작사로부터 인건비를 일괄로 지급 받은 후 다른 팀원들과 n분의 1로 배분함
- 일부 디자이너 및 감독, 제작 대행사, 무대/의상 제작소, 장비대여업체는 개인 또는 법인 사업자를 보유하고 있음. 이들은 하위 인력의 인건비와 기타 업무(제작, 설치, 운용 등)에 대한 모든 내용을 포괄하고 있는 용역계약을 제작사와 체결함(계약유형 ③)
  - 디자이너 및 감독의 조수나 오케스트라, 그 외 하위 인력들은 디자이너/감독-제작사 간 계약에 포함되어 프로젝트에 참여하게 되는데, 이들은 제작사와 계약을 맺은 용역 수급자(디자이너 혹은 감독)와 서면 계약 없이 구두로 합의 후 프로젝트에 참여하는 것이 관행임
  - 제작 대행사, 무대/의상 제작소, 장비대여업체 등과 같은 뮤지컬 분야 사업체들은 대부분 법인격이 아닌 '개인사업자'를 갖고 있음. 해당 업체들은 하청을 주는 제작사 혹은 디자이너

너들과 구두로 용역계약을 체결하고(견적서와 세금계산서로 업무 진행), 하위 인력들과는 근로/용역/구두 계약의 다양한 형태로 계약을 체결함

- 무대 제작소, 장비대여업체, 의상/분장 제작소 등의 업체는 제작사와 업체 간 계약하는 경우 (계약유형 ③)도 있지만, 제작사와 해당 분야를 총괄하는 계약을 체결한 디자이너/감독으로부터 재하청을 받기도 함(계약유형 ④). 이 때 장비대여업체/제작소는 대부분 개인 사업자를 보유하고 있으나 계약 상대방인 디자이너/감독은 개인 혹은 개인 사업자이며, 계약 상대방이 업체가 아닌 개인일 수 있다는 점에서 업체 간 계약(계약유형 ③)과 구분될 수 있음. 계약유형 ④의 경우 대부분 서면 계약서를 작성하지 않고, 구두로 합의 후 견적서와 세금 계산서로 업무를 진행하는 것이 관행임
- 라이선스 뮤지컬의 경우에도 제작 과정에서의 참여하는 종사자에 일부 차이가 있을 뿐, 제작사 및 종사자, 종사자 간 체결하는 계약의 유형이나 형태가 다르지는 않음

#### □ 다단계 계약의 관행이 만연함

- 뮤지컬 분야는 점차 제작사와 종사자 개인 간의 개별계약 관행이 확대되어 가는 추세이지만, 일부 디자이너 및 업체가 제작사로부터 일괄적으로 보수를 지급받은 후, 다른 업체에 재하청하는 방식의 계약이 혼재되어 있음
- 사업자의 성격을 갖지 않는 팀 대표가 다른 팀원을 대표하여 용역계약을 체결하고, 보수를 n분의 1로 배분하는 팀 단위 계약도 많이 이루어지고 있는데, 이러한 경우 팀 대표가 사업주의 성격을 갖는지에 대해 향후 논의가 필요함

#### □ 뮤지컬 분야에서 근로계약을 체결하는 임금노동자는 극히 일부 직종에 한정됨

- 제작사의 기획팀이나 홍보마케팅팀, 극장에 소속된 하우스 매니저, 티켓매니저, 시설 운영 및 관리 인력, 무대제작소나 장비대여업체의 소속 근로자 정도만 근로계약을 체결함
- 홍보마케팅의 경우 제작사에 소속된 직원이 담당하기도 하지만, 최근에는 외부업체에 외주를 주는 경향이 있음. 이 때 홍보마케팅 담당자는 대부분 외부업체에 고용된 근로계약자임
- 티켓매니저의 경우 제작사에 소속되어 있기도 하지만, 최근에는 제작사가 홍보마케팅 전문 업체나, 티켓판매대행사에 외주를 의뢰하는 경우가 많은데 이 때 티켓매니저는 외주 업체에 고용된 근로계약자인 경우가 다수임
- 일부 디자이너, 감독, 기술 운영직들이 무대제작소나 장비대여업체에 소속 근로자인 경우가 있으나 매우 소수이며, 대부분 프로젝트 기반의 용역계약을 체결함

#### □ 표준계약서의 활용이 미비함

- 뮤지컬 업계에서는 표준계약서를 준용한 서면계약의 체결 비율이 매우 떨어짐. 계약서상에 계

약당사자의 업무 범위를 자세하게 규정하지 않고 간략하게만 쓰여 있는 경향이 있음

- 현 표준계약서 및 관행상 계약서에 정확한 업무범위를 정하지 않기 때문에 계약기간과 실제 참여기간이 상이함
- 미국의 경우 업무의 분화, 업무에 따른 비용 지급, 파기했을 경우의 대처 등에 대한 조항이 잘 발달함<sup>96)</sup>

#### □ 대부분의 직종에서 겸업을 수행함

- 뮤지컬 업무에 참여하는 대부분의 종사자는 여러 프로젝트를 맞물려 작업하고 있고 겹치는 기간이 존재함. 계약서상에 계약기간은 정해져 있으나 근로 시간에 대한 세부 조항이 없어 계약이 되어 있어도 연습에 못나오는 경우도 간혹 있음. 그러나 이를 법적인 제재를 가하기 어려운 상황임
- 실제 연습, 공연 진행 중에는 직무의 전부 또는 일부를 다른 사람에게 대행하게 할 수 없고, 참여기간 중 다른 프로젝트 등에 직무를 제공하는 것은 공연 일정상 현실적으로 불가능
- 미국의 경우 배우나 스태프들의 겹치기 업무가 원칙적으로 불가능한 상황임. 이들의 계약은 조합의 기준에 따라 체결되며, 조합이 이를 정기적으로 점검 및 관리함

#### □ 뮤지컬 업계에서는 일부 직종(작가, 작사가, 작곡가)에서 저작권리를 인정함

- 뮤지컬의 저작권은 제작자가 모두 소유하는 것이 아니라 작가(작사가), 작곡가 등 모든 창작자가 각자의 영역에 대한 저작권을 보유하고 있음
- 영화와 달리 뮤지컬 제작사는 뮤지컬 작품 전체의 저작권을 소유하는 것이 아닌 일정 기간 동안의 대본과 음악에 대한 '저작사용권'만을 가짐. 대본, 음악의 저작권은 모두 이를 창작한 '작가'와 '작곡가'에게 귀속되어 있음
- 우리나라 뮤지컬 업계에서 저작권을 인정하는 분야는 '대본'과 '음악'뿐임. 연출과 안무, 무대, 번역 등은 저작권이 발생하지 않고 있음. 해외에서는 이들의 저작권리를 일부 인정하기도 하나, 우리나라의 경우 작가와 작곡가를 제외하고는 저작권을 인정받지 못함
- 뮤지컬은 결합저작물로 원칙적으로 뮤지컬 제작에 참가한 모든 창작자가 저작권을 인정받아야 하지만, 현재는 작가·작사가와 작곡가의 권리만을 인정하고 있음. 일부 대형 제작사의 경우 제작사도 공동 저작권을 가지는 상황이나 일반적이지는 않음

96) 미국의 경우 매개자로서의 조합의 역할이 크며 조합원으로 지켜져야 하는 규정들에 동의하는 방식. 1:1 계약이 의무적이며, 규정에는 인력별 금액 산정이 되어 있고, 연습에 몇 번 빠지면 안 됨, 겹치기 출연, 동시 여러 작품 작업이 안 됨 등의 세부 조항까지 명기함

○ 뮤지컬의 제작단계별 참가 종사자와 용역 내용

〈표 4-9〉 뮤지컬 분야 종사자의 용역 내용

직종	과업내용	제작단계					계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 기간	보수 신청 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	검열 여부	쟁점
		기획	대본, 음악 완성	제작 준비 (3~4월)	연습 셋업 (4~5월) (7월)	본공연 철수												
작가·작사가	대본의 완성						용역+ 저작권	서면	제작사	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 저작권료	제작사	x	○	* 창작 뮤지컬의 경우 용역비와 저작권료 항목 구분하여 명기하여 용역비 판단 가능
	각색가						용역	서면	제작사	개인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	x	○	* 라이선스 뮤지컬의 경우 존재
드라마티그	대본의 번역						용역	서면	제작사	개인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	x	○	
	예술적 해석, 평론						용역	서면	제작사	개인	기간	협의	분할	인건비	제작사	x	○	
작곡가	음악의 완성						용역+ 저작권	서면	제작사	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 저작권료	제작사	x	○	* 창작 뮤지컬의 경우 용역비와 저작권료 항목 구분하여 명기
	인무의 총괄						용역	서면	제작사	개인/개인 사업자	기간	협의	분할	인건비+ 보조인건비	제작사	x	○	인무가제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우
조인무	인무가 보조						용역	서면	제작사	개인	기간	협의	분할	인건비	제작사	x	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
	무대 디자이너						용역	구두	인무가	개인/개인 사업자	-	협의	분할	인건비	제작사/인무가	-	○	인무가제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함된 경우
무대 디자이너	무대미술 총괄						용역	서면	제작사	개인	기간	협의	분할	인건비	제작사	x	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
	무대 디자이너 보조						용역	서면	제작사	개인/개인 사업자	기간	협의	분할	인건비+ 보조인건비 기타비용	제작사	x	○	무대 디자이너-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우
무대 디자이너 조수	무대 디자이너 보조						용역	구두	무대디자이너	개인	-	협의	분할	인건비	무대디자이너	-	○	무대 디자이너-제작사 간, 계약유형 ②에 포함될 경우
	무대 디자이너 조수						용역	서면	무대디자이너	개인	기간	협의	분할	인건비	무대디자이너	x	○	무대 디자이너-제작사 간, 계약유형 ③에 포함될 경우

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	검열 여부	쟁점
		기획	대본 음악 완성	제작 준비 (6개월)	연습 셋업 (4-5일) (7월)	보공연	철수													
조명/음향/영상 디자이너	무대조명/영상/음향 총괄							용역	서면	제작사	개인/개인 사업자	법인	기간	협의	분할	인건비+보조인건비 각종비용	제작사	×	○	디자이너-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우
조명/음향/영상 디자이너 조수	조명/영상/음향 디자이너 보조							용역	구두	디자이너	개인	개인	-	협의/일괄	인건비	디자이너	-	○	디자이너-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우	
의상/분장 디자이너	의상/분장의 창작							용역	서면	제작사	개인/개인 사업자	법인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
연출가	연출 총괄							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	○	연출가가 쓰는 경우에는 각각 계약서 따로 작성
조연출	연출 보조							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	×	
음악감독	음악 총괄							용역	서면	제작사	개인/개인 사업자	법인	기간	협의	분할	인건비+보조인건비	제작사	×	○	음악감독-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우
음악조감독	음악감독 보조							용역	구두	음악감독	개인	개인/개인 사업자	-	협의/일괄	인건비	음악감독	-	○	음악감독-제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함된 경우	
								용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사/음악감독	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우

직종	과업내용	제작단계					계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	검역 여부	쟁점
		기획	대본 음악 완성	제작 준비 (6~7월)	연습 (7~8월)	셋업 (4~5월) (7월)													
오케스트라	실연						용역	구두	음악감독	개인	-	회사	분할/일괄	인건비	음악감독	-	○	음악감독-제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함된 경우	
주·조연 배우	실연						용역	서면	제작사	개인	기간	회사	분할	인건비	제작사/음악감독	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우 배우가 매니지먼트-배우 3자 계약 다수. 매니지먼트사-배우는 수익배분에 대한 건속계약 체결 뿐, 근로계약을 체결하지 않고 4대 보험 제공 없는 경우	
양상블	실연						용역	서면	제작사	개인	기간	회사	분할	인건비	제작사	×	○	배우가 매니지먼트 없는 경우	
제작대행사	기술 스태프 섭외 및 인력 담당						용역	서면	제작사	개인/사업자	기간	회사	분할	인건비	제작사	×	○	교통비, 연습비 별도 지급 안함	
무대제작소	무대 제작						용역	구두	무대라이너	개인/사업자	-	협의	분할	인건비+각종비용	제작사	×	○	제작대행사-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우	
무대 설치/첩수	무대 설치, 첩수						용역	서면	제작사	개인/사업자	납품일	협의	분할	인건비+각종비용	무대라이너	-	○	무대라이너-제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함된 경우	
							용역 (일용직)	구두	무대제작소	개인	-	협의	일괄	인건비	무대제작소	×	×		
							용역 (일용직)	구두	인력회사	개인	-	협의	일괄	인건비	인력회사/무대제작소	×	×		
							근로	서면	무대제작소	개인	-	협의	월급	인건비	무대제작소	×	×		
							용역	서면	제작대행사	개인/사업자	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	×		
무대감독	무대 운영 총괄						용역	서면	제작사	개인/사업자	기간	협의	분할	인건비+보조인건비	제작사	×	×	무대감독-제작사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우	
							용역	서면	제작사	개인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	×		

직종	과업내용	제작단계					계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	검열 여부	쟁점
		기획	대본 음악 완성	제작 준비 (6개월)	연습 셋업 (4-5일) (7월)	보공연													
무대조감독	무대감독 보조						용역	구두	무대감독	개인	개인/개인 사업자	-	협의	분할	인건비	무대감독	-	×	무대감독-제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	×	제작사가 모두 개별 계약할 경우
무대크루	무대 운영, 지원						용역 (일용직)	구두	팀 대표	개인	개인	-	참월수	일괄	인건비	제작사	-	×	팀대표-제작사 간, 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역 (일용직)	구두	인력회사	개인	개인 사업자	-	참월수	일괄	인건비	제작사	-	×	인력회사가 파견하는 경우
							용역 (일용직)	서면	제작사	개인	법인	호차	참월수	일괄	인건비	제작사	○	×	제작사가 모두 개별 계약할 경우
							용역	구두	디자이너	개인	개인	기간	협의	분할	인건비	디자이너	-	○	디자이너-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
조명/영상/음향 감독	조명/영상/음향 운영 총괄						용역	서면	제작사/제작대행사	개인/개인 사업자	법인/개인 사업자	기간	협의	분할	인건비+보조인건비 각종비용	제작사/제작대행사	×	○	조명감독-제작사 간 계약유형 ②와 ③의 경우
							용역	서면	제작대업체	개인	개인 사업자	기간	협의	분할/월급	인건비	제작사/제작대업체	×	○	장비대업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
							용역	구두	디자이너	개인	개인 사업자	-	협의	분할		디자이너	×	○	디자이너-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
조명/영상/음향 장비 대여 및 대여업체	조명/영상/음향 장비 대여 및 하위 스텝 제공						용역	구두	감독	개인	개인 사업자	-	협의	분할	인건비+장비비용	감독	×	○	감독-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역	구두	제작사	개인	법인	-	협의	분할		제작사	×	○	장비대업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③의 경우
							용역	구두	제작사	개인	개인 사업자	-	협의	분할		제작사	×	○	장비대업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
					용역	구두	제작사	개인	개인 사업자	-	협의	분할	장비비용	제작사	×	○	장비대업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우		

직종	과업내용	제작단계					계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항	검역 여부	쟁점
		기획	대본 음악 완성	제작 준비 (6~7월)	연습 셋업 (4~5월) (7월)	보공연 칠수													
조명/영상/음향운영 인력 (오퍼레이터, 크루)	조명/영상/음향운영, 지원						용역 (일용직)	구두	팀 대표	개인	개인	-	참원수	일괄	인건비	제작사	×/○	○	인력팀-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역 (일용직)	구두	디자이너/감독	개인/개인사업자	개인/개인사업자	-	참원수	일괄	인건비	디자이너/감독/제작사	×	○	디자이너/감독-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							용역 (일용직)	구두	인력업체	개인/개인사업자	개인/개인사업자	-	참원수	일괄	인건비	인력업체/제작사	×	○	인력업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							근로	서면	장비 대여업체	개인/개인사업자	개인/개인사업자	-	협의	월급	인건비	장비 대여업체/제작사	○	×	
의상/분장 제작소	의상 제작						용역 (일용직)	서면	제작사	개인	법인	회차	참원수	일괄	인건비	제작사	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
							용역	구두	디자이너	개인/개인사업자	개인/개인사업자	-	협의	분할	제작비	디자이너	×	○	디자이너-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
의상/분장 디자이너/분장 조수	의상/분장 디자이너 이상 전환 보조 및 의상 전환						용역 (일용직)	구두	제작소/디자이너	개인/개인사업자	개인/개인사업자	-	협의	분할/일괄	인건비	제작소/디자이너	×	○	디자이너-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
							근로	서면	제작소	개인	개인/개인사업자	-	협의	월급	인건비	제작소	×	○	
제작감독	제작 총괄						용역 (일용직)	서면	제작사	개인	법인	회차	협의	분할	인건비	제작사	×	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우
							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	○	×	
컴퓨터 매니저	스케줄, 행정						근로	서면	제작사	개인	법인	-	협의	월급	인건비	제작사	○	×	
							용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	일괄	인건비	제작사	○	×	
홍보, 마케팅	행정 등						근로	서면	제작사	개인	법인	-	협의	월급	인건비	제작사	○	×	대형 제작사의 경우
							용역/근로	서면	외주업체	개인	법인	기간	협의	일괄/월급	인건비	제작사	○	×	외주업체, 개인에게 맡길 경우

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	겸업 여부	쟁점
		기획	대본 음악 완성	제작 준비 (6개월)	연습 (1~2개월)	셋업 (4~5일)	보공연 (2개월)													
하우스 매니저							근로	서면	극장	개인	법인	-	협의	월급	인건비	극장	○	×		
티켓매니저							근로	서면	극장	개인	법인	-	협의	월급	인건비	극장	○	×	극장 소속 매니저인 경우	
							근로	서면	판매대행사	개인	법인	-	협의	월급	인건비	판매대행사	판매대행사 소속 매니저인 경우			
안내원 (여성)							용역 (인용직)	서면	판매대행사	개인	법인	회차	참원수	인관	인건비	판매대행사	○	×	판매대행사와 일용직 계약 맺은 경우	
							용역 (인용직)	구두	극장	개인	법인	-	참원수	월급	인건비	극장	○	×		

※ 표의 결과는 뮤지컬 업계의 보편적 상황을 조사하여 정리한 것으로 사례에 따라 다를 수 있음

## 2) 뮤지컬 분야 예술인 고용보험 관련 쟁점

### □ 계약기간 산정의 어려움

- 고용보험의 적용을 위해서는 계약기간에 대한 파악이 필요한데 뮤지컬 업계의 계약서에는 계약기간이 명시되지 않는 경우가 많이 있음. 특히 작가, 작사가, 번역, 작곡가, 디자이너 직군의 경우, 계약 기간 없이 완성품의 납기일만 표기되어 있어 각 인력의 노무 제공시기와 계약기간이 상이한 경우가 많음. 이 경우 계약체결일을 계약시작일로 보고 계약체결일부터 최종 납품기간까지를 계약기간으로 해석할 수도 있으나 이에 해당하지 않는 경우도 많아서, 계약기간을 계약서의 어떤 항목을 기준으로 산정할 것인지에 대한 논의가 필요함
- 유명 연출가 및 디자이너의 경우 제작사는 이들을 선점하기 위해 공연 기획의 1~2년 전부터 계약을 체결하는 경우가 있는데, 이러한 경우 실제 노무 제공기간과 계약 기간 사이에 큰 괴리가 존재하기 때문에 계약서상의 계약기간을 고용보험을 적용하기 위한 계약기간으로 삼을 수 없을 것으로 사료됨
- 주·조연 배우, 앙상블 등의 계약기간은 연습기간을 포함하고 있으나, 보수(공연 회차 기준 산정)는 연습기간을 제외한 본 공연 기간에 제공한 노무에 대한 대가임. 예술인 고용보험 적용 시 사업주가 고용 보험료를 계약기간 내 매월 납부하게 하도록 설계하면, 제작사는 계약서를 작성할 때 배우와의 계약기간을 연습기간을 제외한 기간으로 명기하게 되고 이는 배우들의 계약기간이 단축되는 결과를 가져와 결과적으로 배우들이 실업급여 적용 기준기간을 채우기 어려워질 가능성도 존재함. 따라서 보험료를 납부하는 방식을 계약기간 내 월 납부 대신, 보수를 지급받는 시점에 일괄 납부하게 하는 등 보다 적합한 고용보험료 납부 방식에 대한 고려가 필요함

### □ 다단계 계약 관행으로 인한 고용보험 사업주 지정의 모호함

- 뮤지컬 분야는 제작사가 개인 및 개인사업자와 용역계약을 체결하고 그 용역 수급자(개인 및 개인사업자)가 다시 하위 인력들과 용역계약을 체결하는 다단계 계약인 경우가 많이 존재함
- 특히 안무가, 음악감독 및 디자이너군은 제작사와 개인 용역계약을 체결한 후, 본인이 하위 인력(조감독, 하위 스태프, 오케스트라 등)과 다시 계약을 체결하는데 이러한 경우 하위 인력의 고용보험료 납부 및 신청 등의 의무를 갖는 사업주를 안무가, 음악감독 및 디자이너군으로 지정할 것인지, 원청인 제작사로 지정할 것인지 판단하기 위해 논의가 이루어 질 필요가 있음
- 배우의 용역계약에서도 고용보험의 사업주 지정의 문제가 발생함. 매니지먼트사에 소속된 주·조연급 배우의 경우, 배우의 사업주를 누구로 볼 것인지에 대해서는 향후 별도의 판단이 필요함

- 제작대행사의 대표 또한 제작대행 하청계약을 체결하는 당사자를 사업주로 볼 것인지에 대해서 별도의 판단이 필요함

#### □ 구두계약 관행으로 인한 고용보험 적용 대상자 파악의 어려움

- 뮤지컬 업계에서 제작사와 직접 용역계약을 맺는 경우를 제외하고 크루, 오퍼레이터 등의 하위 인력들은 계약상대자와 구두계약을 맺는 것이 관행임
- 특히 팀 단위 계약이 주로 이루어지는 감독 및 디자이너의 하위 인력들은 감독과 디자이너급과 구두계약은 맺는 경우가 많아 계약 내용에 대한 파악이 어려울 수 있음

#### □ 용역 인건비 구분의 문제

- 뮤지컬 분야는 노무제공과 제작 및 운영 등의 기타 업무에 대한 용역을 일괄적으로 수주하는 계약 관행으로 인해 용역수급자의 용역 인건비와 그 외 비용에 대한 구분이 어려움
- 안무가, 음악감독, 무대 디자이너, 무대제작소, 무대감독, 조명/영상/음향 디자이너, 의상/분장 디자이너 등 대부분의 디자이너 및 감독급들은 본인의 용역 인건비뿐만 아니라 조수, 하위 인력 등의 인건비, 제작비, 각종 경비 등을 모두 포함해 보수를 지급받고 있음. 이 때 계약서에 보수의 세부 내용에 대한 명기가 되어 있지 않아 이들 개인의 순수 용역 인건비만을 따로 산정하기 어렵고, 따라서 인건비만을 대상으로 보험료를 책정하는 고용보험료 산정에 어려움이 있을 수 있음
- 보수에 포함된 항목을 별도로 작성하도록 하는 표준계약서를 개발 및 보급하여 계약자의 순수 용역 인건비 산정이 가능하도록 하는 방안을 모색해야함

#### □ 단기노무제공 예술인의 문제

- 뮤지컬 분야에서 기술 크루들은 대부분 일용직으로 고용되는 경우가 많은데, 상대적으로 열악한 위치에 있는 이들이 예술인 고용보험의 대상으로 포섭될 수 있도록 세심한 제도 설계가 필요함
- 조사 결과, 기술 크루 등의 일용직들은 생계를 위해 거의 쉬지 않고 일하기 때문에 이들이 예술인 고용보험의 실질적 혜택을 받을 수 있도록 세심한 고려가 필요함

#### □ 제작사의 행정·금전적 부담 감소를 위한 별도의 지원 고려

- 예술인 고용보험제도 도입 시 사용자들에게는 취득/상실 신고 의무가 부가되므로 이들의 부담을 덜 수 있는 별도의 정책적 지원 고려가 필요함
- 뮤지컬 업계는 대형 제작사라 할지라도 극히 일부를 제외하고는 실제로는 매우 영세한 상황이

며, 그보다 더 영세한 업체의 경우 해당 의무에 대해 상당한 부담을 느낄 수 있음. 따라서 관련 업무를 대행할 중립 기관 또는 협회 등의 체계 마련이 고려되어야 함

- 최근 뮤지컬계가 일부 대형 제작사를 중심으로 모든 스태프와 제작사 간 개별계약으로 진일보하는 중이지만, 고용보험을 적용하고 사업주의 의무를 부여한다면 대부분의 제작사가 행정 및 제작비 상승의 부담을 느낄 수 있으므로 이러한 부담을 감해줄 수 있는 제도적 보완 기제가 필요할 것임

## ■ 제5장 ■

# 연극 분야 종사자 문화예술용역 실태 분석

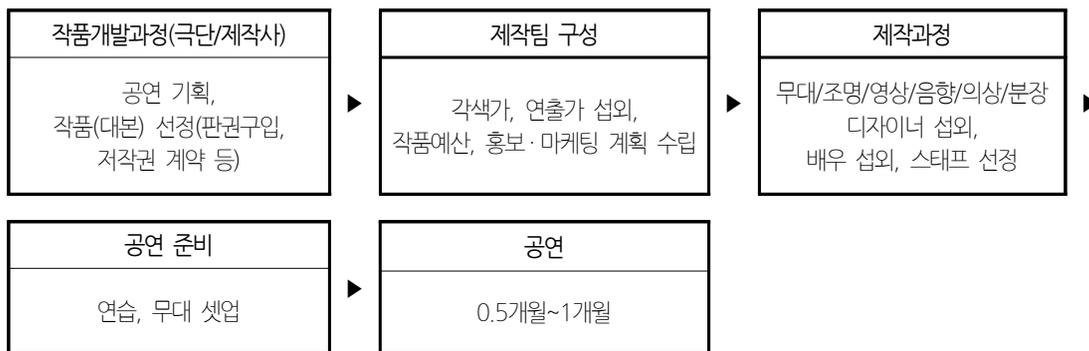
제1절 연극의 제작과정과 종사자 현황

제2절 연극 분야 종사자의 문화예술용역 실태



## 제1절 연극의 제작과정과 종사자 현황

### 1. 연극의 제작과정



[그림 5-1] 연극 제작 과정

- 연극의 제작은 작품선정과 공연계획을 수립하는 ‘작품개발과정’과 제작 준비를 위한 ‘제작팀 구성’ 및 ‘제작과정’을 거쳐 ‘공연 셋업’과 ‘본 공연’의 과정을 토대로 이루어짐
- 연극의 제작기간은 공연의 규모에 따라 매우 다르지만, 중극장 규모의 연극 작품 제작을 기준으로 본다면 제작자(프로덕션 극단/제작사)가 약 3~4개월 동안 ‘작품선정 및 기획’ 후, 약 1~2개월의 ‘제작 준비’와 ‘연습기간’을 가진 후, 평균 1주~ 4주 정도 본 공연을 진행하는 것으로 볼 수 있음
  - 중규모 연극의 평균 제작비는 대관료를 포함하여 평균 7천만 원에서 1억 원 정도이지만, 작품에 따라 매우 큰 차이가 있음
  - 한국문화예술위원회의 공공 지원금(창작산실)으로 제작하는 올해의 레퍼토리와 올해의 신작의 경우에는 지원금이 각각 평균 5천 7백만 원, 1천 3백만 원 정도임<sup>97)</sup>
- 프로덕션 극단/제작사는 작품개발과정에서 특정 대본을 선정하여 공연작품으로 기획한 후, 제작팀을 구성함
  - 이후 극단/제작사는 작품의 무대화를 실현시켜 줄 수 있는 연출가를 선정하고, 작품을 추가적으로 각색할 필요가 있을 경우 각색자를 선정하고 섭외하는 과정을 거침
  - 대본이 완성되면 무대 디자이너를 비롯하여 조명/영상/음향/의상/분장/소품 등 각 부분의 디자이너를 섭외하여 작품의 전반적인 분위기를 완성해 나감
  - 오디션을 통해서 배우를 선정하고 분야별 감독과 스태프를 섭외하여 공연 제작 준비를 완료함

97) 한국문화예술위원회 2018년 문화예술진흥기금 정시공모 결과를 기준으로 작성하였음(검색일 2018.01.17.)

- 공연 준비 단계에서는 섭외된 배우들과 대본 리딩부터 리허설까지를 진행하며, 동시에 대관이 완료된 극장은 스케줄에 따라서 무대 셋업이 동시에 이루어짐
  - 일반적으로 배우 선정부터 리허설까지는 평균적으로 약 1~2개월 정도가 소요되며, 무대 셋업은 2일 정도 소요됨
- 연극 공연은 보통 장기 공연과 일회성 공연으로 구분할 수 있으며 장기 공연은 1달 전후로 진행되며, 일회성 공연은 1주일 이내로 공연이 종료되는 형태를 의미함
- 연극은 뮤지컬과 전체적인 제작과정은 비슷하나 기획부터 공연까지 수년이 소요되는 뮤지컬과는 달리 한 작품의 제작에 6개월 내외가 소요됨. 공연기간도 몇 주에서 1개월 내외까지로 상대적으로 짧지만, 일부 흥행작의 경우 오픈런(open-run)으로 공연하기도 함
- 연극 역시 작품개발과정 초반에는 연출과 디자이너군 등 주요 스태프만 제작에 참여하며, 공연 1~2개월 전부터 창작, 실연 분야의 종사자가 참여함. 무대기술 분야의 감독들은 작품의 규모에 따라서 디자이너의 역할을 대행하기도 하는데, 이럴 경우 실연 분야의 종사자와 마찬가지로 1~2개월 정도에 합류함. 감독 하위의 스태프는 본 공연 직전부터 참여하여 본 공연기간 동안 계속 참여함

#### 가. 작품개발단계의 종사자 계약 형태

- 극단/제작사가 무대화 할 작품을 선정하고 이에 대한 판권을 구입하며, 극본의 각색·번역 등을 통해 공연을 준비하는 초기 단계. 연출가, 극작가, 각색가, 번역가 등 연극의 가장 중요한 스태프와의 계약을 체결함
- 작품개발과정에서 용역계약을 체결하는 종사자는 각색가, 번역가, 연출가 정도이며 이들은 극단/제작사와 작품의 완성을 목표로 하는 ‘용역계약’을 진행함
  - 각색가, 번역가, 연출가의 계약이 체결되는 시점인 작품개발단계에서는 각색가, 번역가, 연출가 등은 극단/제작사에 전속되었다고 보기 어려우며, 그들은 주로 겸업을 하면서 협의가 필요할 때에만 업무 진행을 하는 것이 일반적인 형태임

#### 나. 제작과정 단계의 종사자 계약 형태

- 작품개발과정에서 대본이 완성되면 이를 바탕으로 배우 및 주요 스태프를 구성하는 단계이며, 극단/제작사와의 1:1 서면 용역계약 또는 팀 단위 계약 등의 방식으로 계약을 체결함
- 제작과정의 계약 대상자들은 디자이너 직군, 배우, 감독들임. 이들은 극단/제작사와 1:1 개인 용역계약을 체결하거나, 하위의 스태프를 모두 포함하는 팀 단위 계약을 맺기도 함

- 일정 규모 이상의 연극 작품을 제작할 때에는 모든 스태프가 극단/제작사와 1:1로 용역계약을 하는 경우도 있지만, 영세한 규모의 극단의 경우에는 주로 디자이너나 감독급과 계약하면서 다른 스태프까지 모두 포괄하는 팀 단위 계약을 더 선호함
- 무대/조명/영상/음향/의상/분장/소품 디자이너, 배우, 분야별 감독들은 특정 작품에 전속되어 활동하지 않고 대체적으로 겸업을 함

#### 다. 공연 준비 단계의 종사자 계약 형태

- 디자이너들이 공연에 적합한 모든 디자인을 완료하는 기간이며, 동시에 배우들이 연습을 진행하는 단계임. 공연 직전의 연습기간에는 감독급 스태프들이 참여하여 실제 무대 구성을 위한 리허설을 진행하기도 함
  - 공연의 연습기간은 공연에 따라 매우 상이함. 일반적으로 배우들은 공연 1~2달 전부터 연습에 참여하나 매일하지는 않으며, 약 2~3주 전 공연에 임박해서는 매일 연습을 진행함
  - 연습시간의 경우 연출가의 성향에 따라 천차만별이나 평균 1일 4시간 정도임(연습실 대여 시간, 식사비 제공시간을 고려하여 설정됨). 연습 기간 동안 연습비는 지급되고 있지 않으며 대신 식권 등을 통해 식사비를 지원하는 것이 관행임
- 공연 준비단계의 종사자들은 배우, 연출, 감독급 스태프 및 하위 스태프들이며, 하위 스태프들은 제작사와 직접 용역계약을 체결하기도 하지만 디자이너가 계약한 팀 단위 계약 안에 포함되어 있기도 함
  - 연습 기간 동안에는 전속성이 없어서 겸업이 가능하며 많은 종사자들이 실제로 두 개 이상의 작품에 참여하고 있거나 생계를 위해 비예술활동을 하는 등 겸업을 하고 있음

#### 라. 공연 단계의 종사자 계약 형태

- 공연이 진행되는 단계에서는 무대전환이나 조명/영상/음향 등의 오퍼레이터와 크루들이 참여함. 이들은 디자이너나 감독 또는 장비대여업체와 같은 극단/제작사와 이미 계약을 맺고 있는 직군들과 계약을 하는 것이 일반적임
  - 현장에 반드시 참여해야 하는 오퍼레이터나 크루는 공연 기간 동안 전속성이 있다고 볼 수 있으며 이 기간에는 현실적으로 겸업이 어렵다고 볼 수 있음
- 현장에서 활동하는 종사자들 가운데에는 극장과 근로계약이나 용역계약을 맺는 직군이 있음. 이들은 극장에서 근무하는 하우스매니저나 티켓 매니저, 안내원이며 극단/제작사와 직접적으로 계약관계를 가지고 있지는 않는 것이 일반적임

## 마. 연극 제작의 특징

- 연극은 뮤지컬과 유사한 제작과정을 가지고 있지만, 비교적 대규모의 전문제작사를 중심으로 운영되는 뮤지컬과 달리 연극은 다양한 형태의 제작사가 존재함. 프로덕션 형태의 극단 또는 제작사는 전문적인 기획·운영이 가능하고 체계적으로 운영되고 있음. 그러나 연극에는 동인제(同人制) 형태의 소규모 극단이 많아, 극소수의 스태프가 여러 직무를 겸하며 공연을 준비하고 공연직전에 일부 소수의 스태프를 추가적으로 섭외하는 형태가 일반적임
- 연극의 제작 주체는 ▲ 소규모 제작(10여명 내외 참여)의 경우 ① ‘동인제 극단’, ② 대표 중심의 ‘극단’, ③ ‘기획사’가 있고, ▲ 중·대규모(10여명 이상 참여) 제작은 ‘프로덕션’이 있음
- 동인제 극단
  - 예술적 취향 및 이상을 공유하는 연극인들로 이루어진 집단으로 수익을 목적으로 하지 않는 예술적 신념 중심의 비영리 단체임. 우리나라 연극 시장에 가장 많은 형태임
  - 형식적으로 극단 대표와 단원으로 구성되어 있으나 수평적 관계이며, 모든 결정은 민주적 절차로 상의해서 기획하고 공연함. 연극에 대한 기획·제작·공연을 모두 직접 행함
  - 수익은 거의 발생하지 않으나 수익이 발생할 경우 참여자 수에 따라 1/n로 나누고 있으며 근로 계약 관계가 없음
  - 최근 동인제 극단이 국고 보조금 지원을 받는 경우가 많은데, 이 경우 지원 사업에서 요구하는 표준계약서를 체결하기도 함. 최근 극단 대표의 소득세 증가 등 이슈가 발생함에 따라 이들의 점점 권한이 커지는 경향. 외부 배우를 채용하는 경우는 용역계약을 체결하고 있음
  - 동인제 극단은 동호회 형태로 운영되고 있는 극단으로, 대표(사업주)와 단원(팀원)의 관계도 고용자-피고용자의 관계라기보다는 회원으로서의 평등한 관계라고 할 수 있음
  - 동인제 극단들은 여전히 서면으로 계약서를 쓰지 않는 경향이 있음. 최근 동인제 극단들 중 국고지원사업에 선정되어 보조금 정산 증빙을 위하여 서면계약을 체결하는 사례가 증가하고 있으나 대부분 형식적인 행위에 그침. 계약당사자들이 세부조항의 검토 없이 계약만을 체결하는 경우가 많아 자신의 권리를 제대로 모르는 경우가 비일비재하며 표준계약서의 활용도 낮음
- 대표 중심의 극단
  - 대표와 몇 명의 주요 단원으로 구성되어 있으면서 작품의 특성에 따라 그때그때 배우, 스태프를 뽑아서 운영하는 방식. 연출자가 대표가 되는 경우가 많음
  - 소속 배우의 경우 평소에 근로계약을 체결하지 않고 있으며, 공연이 있을 때 용역계약을 체결함. 대부분의 소속배우들은 평소에 극단에 정기적으로 출근하는 경우가 많으나 의무사항은 아님
  - 기획·행정 분야의 전담인력을 채용할 수 있는 경제적 환경이 되지 않기 때문에 공연을 하지

않는 기간에는 소속 배우가 기획, 행정, 회계의 업무를 돌아가면서 겸하는 경우가 많음. 그러나 이 경우에도 별도의 근로계약 또는 용역계약을 체결하지 않음

#### ○ 기획사

- 최근 연극계에도 기획사가 늘어나면서 제작구조를 보다 체계화하고 불합리한 제작관행을 없애려는 노력이 진행되고 있음. 이들은 연극만 전문으로 제작하는 기획사라기보다는 공연 장르 전반을 아우르는 기획사인 경우가 많음
- 기획사들이 서면계약 문화에 앞장서면서 연극계에도 서면계약 문화가 정착중이며, 주로 표준계약서를 활용하고 있음
- 공연기획사는 프로젝트를 기획·선정하면 공연에 필요한 모든 스태프와 단기 용역계약을 체결하여 직접 연극을 기획하는 주식회사로 볼 수 있음. 상업적 흥행을 목적으로 홍보·마케팅을 주력하는 경우도 많음(그러나 회사 명칭은 ‘~극단’, ‘~기획사’ 일 수도 있음)

#### ○ 프로덕션

- 사무직원과 단원을 포함하여 10명 이상의 상근 직원으로 구성된 형태. 제작 규모가 커 고용, 계약관계, 예산(투자, 협찬) 등이 체계적으로 이루어짐
- 주로 연극과 뮤지컬을 동시에 기획·제작하는 프로덕션이며, 우리나라에는 흔하지 않은 제작 주체임. 연극 제작 주체 가운데 서면으로 용역계약을 체결하는 비중이 가장 큼
- 프로덕션은 기업의 형태로 영리사업을 하며 소속 직원들 모두 근로계약을 하고 고용보험도 적용함

- 연극의 제작은 뮤지컬 또는 영화처럼 아이디어 단계에서 기획을 시작하는 것이 아닌, 작품이 소설 또는 극본의 상태로 어느 정도 모습을 갖추어져 있는 상태에서 ‘기획’을 시작함. ① 동인제 극단의 경우 극단 대표와 단원이 상의를 통해 결정하고, ② 극단의 경우에는 극단 대표와 일부 스태프가 결정하며, ③ 기획사나 프로덕션은 프로듀서가 기획을 주도함. 제작이 결정되면 연출, 극작가, 주연배우, 주요 창작파트(무대, 조명, 음향, 영상, 의상, 소품 등)의 디자이너 섭외가 이루어짐

## 2. 연극 분야 종사자의 현황

### 가. 연극 분야 종사자의 직종

- 연극 분야의 직종과 이를 구성하고 있는 종사자의 구성은 아래의 <표 5-1>과 같음

<표 5-1> 연극 분야 종사자의 직종

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

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

- 연극분야 종사자의 분류는 예술, 무대기술, 기획·홍보마케팅 스태프로 나눌 수 있으며, 예술 스태프는 다시 창작과 실연 분야로 구분됨. 무대기술 스태프는 무대, 영상, 음향, 등의 인력으로 구분되며, 기획·홍보마케팅인력은 기획행정에 해당하는 종사자로 형성되어 있음
  - 연극 종사자 중 본 연구의 대상이 되는 용역계약을 체결하는 사람은 저작권 계약을 체결하는 일부 창작 분야를 제외하고 모든 직종이 이에 해당함. 창작분야에 종사하는 예술인 가운데 일부 역시 용역계약만을 체결하는 경우가 있으므로, 이런 직종들도 본 연구의 대상이 될 수 있음
- 연극 분야 종사자별 구체적인 직무내용은 뮤지컬 장르 종사자의 직종과 유사함. 연극 분야 종사자의 직종을 「예술인 복지법」에서 규정하는 예술인의 범위인 창작, 실연, 기술지원 등의 분야로 나누면 다음과 같음

〈표 5-2〉 연극 장르 종사자의 직종과 계약의 종류

구분	직무군	직 종	계약종류
창작	창작 분야	극작가, 각색가, 번역가/드라마터그, 작곡가, 안무가	저작권 계약
		무대디자인, 조명디자인, 음향디자인, 영상디자인, 의상디자인, 소품디자인	용역 계약 <sup>98)</sup>
실연	실연 분야	연출, 조연출, 배우(주연, 조연, 단역) 음악감독, 연주자(지휘자, 연주자)	용역 계약
기술 지원 등	기술 분야	무대감독, 무대스태프, 조명감독, 조명스태프, 음향감독, 음향스태프, 영상감독, 영상스태프, 장비대여업체, 무대/의상 제작소 등	용역 계약
	기획행정 분야	프로듀서, 홍보마케팅, 행정지원 하우스매니저, 티켓매니저, 안내원(어셔)	용역계약
			근로계약

본 연구의 대상  
↓  
계약의 성격 파악

#### 나. 연극 분야 종사자의 고용실태

- 연극 분야 종사자의 고용실태와 관련된 내용은 문화체육관광부에서 매년 발간하는 「공연예술 실태조사」, 문화체육관광부(2016)의 「2015 예술인 실태조사」 그리고 2017년 한국연극인복지재단에서 발간한 「연극인, 우리 스스로의 복지 - 2017 연극인 단일 실태조사」를 기준으로 작성하였음<sup>99)</sup>
- 「2017 공연예술 실태조사」를 살펴보면 연극 분야 고용형태별 단위 비율은 정규직 단원은 20.7%, 비정규직 단원은 79.3%로 전체 종사자의 8할이 비정규직 근로형태를 띠고 있음
  - 민간공연단체만 조사한 결과를 보면 공연단체의 정규직/비정규직 비율은 12.9%와 87.1%로 공공과 합산한 <표 5-3>보다 비정규직의 비율이 높은 것으로 나타남

98) 창작, 실연, 기술분야 종사자 중 근로계약을 맺은 경우도 있지만, 주로는 용역계약을 체결하므로 표는 대표적 계약의 형태인 용역계약을 표기함

99) 「공연예술 실태조사」는 주로 공연시장의 장르별 규모와 공연실적, 재정규모를 보여주는 조사지만, 공연단체 인력과 관련된 일부 내용이 연극 분야 종사자의 실태를 보여줌. 「공연예술 실태조사」에서 공연예술 분야별 조사결과는 장르별 구분방법을 택하고 있는데, 연극에는 창작극, 번역극, 마임, 뮤지컬, 인형극, 아동극, 창극 등이 포함되어 있음. 따라서 연극 분야 종사자의 고용실태의 결과가 본 연구에서 다루고 있는 프로덕션 극단/제작사와 정확하게 부합하다고 볼 수 없다는 것을 미리 밝히고자 함

〈표 5-3〉 연극 분야 고용형태별 인원 비율

		(단위: %)		
		단체 수(개)	정규직	비정규직
전체		2,364	22.6	77.4
구분	연극	644	20.7	79.3
	무용	320	31.6	68.4
	양악	794	19.5	80.5
	국악	477	28.9	71.1
	복합	129	7.8	92.2

자료: 문화체육관광부(2017), 「2017 공연예술 실태조사」, 서울: 문화체육관광부.

- 연극 분야 지원인력의 고용형태는 단원보다 양호한 편인데, 정규직 지원인력이 46.1%, 비정규직이 53.9%로 정규직과 비정규직의 차이가 근소한 편임

〈표 5-4〉 연극 분야 지원인력 고용형태별 비율

		(단위: %)		
		단체 수(개)	정규직	비정규직
전체		2,364	45.5	54.5
구분	연극	644	46.1	53.9
	무용	320	46.0	54.0
	양악	794	47.9	52.1
	국악	477	45.2	54.8
	복합	129	31.4	68.6

자료: 문화체육관광부(2017), 「2017 공연예술 실태조사」, 서울: 문화체육관광부.

- 「2015 예술인 실태조사」를 보면 연극분야의 전업예술인은 절반을 넘지 않는 45.3%로 나타남
  - 연극분야 전업예술인의 고용형태는 ‘프리랜서’가 56.4%, ‘기간제/계약직/임시직’이 31.1%, ‘고용주’가 2.0%, ‘정규직’이 5.0%, ‘기타’가 5.5%로 나타남
  - 점업예술인의 고용형태로는 ‘기간제/계약직/임시직’이 29.3%, ‘정규직’이 27.5%, ‘고용주’가 9.8%, ‘파트타임/시간제’가 13.7%, ‘프리랜서’가 9.1%, ‘일용직’이 4.0%, ‘파견/용역’이 1.2%, 기타가 5.6%였음
- 연극분야 예술인이 지난 1주일 간 예술 활동에 투입한 시간은 11.7시간으로 시간 투입 비율이 30.7% 정도로 대중음악, 공예의 44% 대에 비해 낮은 편임
- 연극분야 예술인의 49.2%가 계약 체결 경험이 있다고 응답하였고, 계약체결 경험 중 구두계약의 체결 경험률이 22%, 서면계약이 78%임<sup>100)</sup>
  - 계약체결 시 표준계약서를 사용했다고 응답한 비율은 57.6%였으며, 부적절·부당계약 내용이 있다고 응답한 비율은 9.8%로 나타남
- 지난 1년간 예술 활동 수입 중에서 주요 수입원은 출연료로 52.2%이며 주 수입원이 없다고 응답한 비율도 23.7%에 달함<sup>101)</sup>

100) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울: 문화체육관광부.

101) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울: 문화체육관광부.

〈표 5-5〉 연극 산업 종사자 지난 1년 예술 활동 수입

	없음	500만 원 미만	500~1천만원	1천~2천만원 미만	2천~3천만원 미만	3천~4천만원 미만	4천~5천만원 미만	5천~6천만원 미만	6천만원 이상	평균값	중앙값
전체	36.1	18.9	10.1	15.0	7.2	5.0	1.9	1.4	4.3	1,255	300
연극	24.2	22.7	11.8	21.8	7.8	5.6	2.2	1.7	2.2	1,285	500

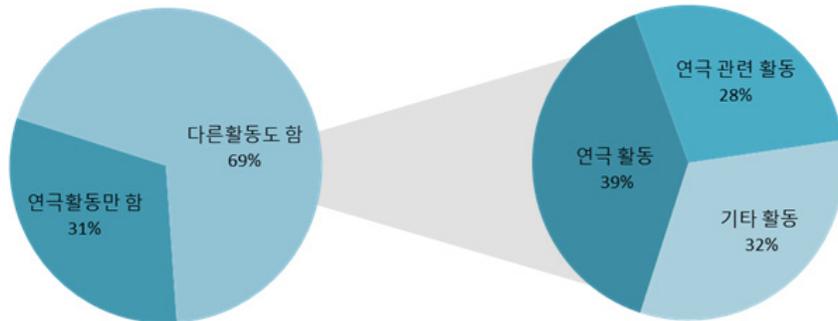
자료: 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

- 연극분야 예술인의 지난 1년간 비예술활동을 통해서 얻은 수입은 평균 1,400여만 원 정도임  
 - 연극 활동만으로 생계를 유지하는 연극인의 비율보다 비예술활동을 동시에 하면서 수입을 창출하는 예술인의 비율이 2배 정도 높았음

〈표 5-6〉 연극 산업 종사자 지난 1년 비예술활동 수입

	없음	500만 원 미만	500~1천만원	1천~2천만원 미만	2천~3천만원 미만	3천~4천만원 미만	4천~5천만원 미만	5천~6천만원 미만	6천만원 이상	평균값	중앙값
전체	36.1	18.9	10.1	15.0	7.2	5.0	1.9	1.4	4.3	1,255	300
연극	42.2	9.4	5.4	15.4	10.2	6.4	4.7	2.0	4.3	1,404	360

모집단 규모: 15,744명, 표본 규모: 512명(모집단의 3.2% 규모), 전체 예술인 실태조사 연극 응답자 규모: 9.6%  
 자료: 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.



〔그림 5-2〕 대학로 연극 종사자 경제활동 현황

자료: 서울문화재단(2013), 「2013 대학로 연극 실태조사 보고서」, 서울 : 서울문화재단. 116.

- 「연극인, 우리 스스로의 복지」를 살펴보면 연극분야 직군별 준비기간은 평균 70.6일(약 2달 반)이며, 그중 제작, 기획, 극작에 해당하는 예술인들이 가장 오랜 시간 준비하는 것으로 나타남  
 - 가장 짧은 기간 종사하는 예술인도 연습기간을 포함하여 한 작품에 60일 정도 참여하는 것으로 나타남

〈표 5-7〉 연극 산업 직군별 준비기간

주 활동 분야	기간
예술행정 스태프	75.0
기획	106.0
제작	113.3
연출	85.4
교육	70.6
극작	104.4
홍보	67.5
배우	63.9
기술지원 스태프	60.7
디자이너	63.3
감독	64.8
극장 스태프	60.0
드라마티그	60.0
평균	70.6

- 4대 보험의 가입여부를 살펴보면 공적연금 미가입자가 44.9%로 가장 높고 직장/지역 국민연금 가입자가 각각 25.8%와 21.2%로 그 뒤를 이었음. 건강보험에 가입한 연극인은 주로 지역 가입자(33.4%)인 것으로 나타났으며, 직장이나 지역가입자의 피부양자로 있는 비율도 각각 13.0%, 12.4%이었음. 산재보험은 미가입자의 비율이 70.7%이었으며 고용보험 역시 미가입자의 비율이 72%로 대부분의 연극인들이 사회안전망의 보호를 받지 못하는 것으로 나타남<sup>102)</sup>
- 2017년 조사에 의하면 「2015 예술인 실태조사」 때보다 고용보험 미가입률이 오히려 증가한 것으로 나타남. 「연극인, 우리 스스로의 복지」에서 고용보험 가입률은 17.55%이고, 미가입률이 82.45%로 2015년 조사에 비해 약 10% 이상 증가한 것을 알 수 있음
- 서울문화재단에서 2013년에 발행한 「2013 대학로 연극 실태조사」를 보면, 연극인들은 1작품당 평균 2개월을 참여하고 있으며, 월 평균 기대 보수수준은 317만원이지만 실제로는 113만원을 받는 것으로 나타나 보수수준 간의 차이가 심한 것을 알 수 있음. 113만원이라는 실제 보수금액도 프리랜서 보수수준인 97만원에 비해 20만 원가량 차이가 나는 것으로 나타남

102) 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.

## 제2절 연극 분야 종사자의 문화예술용역 실태

### 1. 창작 분야 종사자의 용역

#### 가. 극작가

##### □ 극작가의 업무<sup>103)</sup>

- 연극을 무대에 올리기 위해서 극본을 창작하는 업무를 수행

##### □ 극작가의 계약

- ① 극작가가 극단/제작사와 새로운 극본작업을 위한 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면, 저작권 계약 포함)
    - 기획사나 프로덕션이 극작가와 신작과 관련하여 계약을 체결할 때에는 서면으로 용역계약을 체결하는데, 이 때에는 극작가가 창작에 대한 비용인 용역비와 저작권리를 동시에 가지는 계약을 체결하는 것이 일반적임
    - 용역계약서에는 노무대가와 저작권리에 대한 이윤 배분 항목이 분리되어 있어 창작비에 해당하는 순수 용역대가만을 산정하는 것이 가능함
  - ② 극작가가 기존에 완성해 놓은 극본을 판매하는 경우: 개인 저작권계약(서면)
    - 기획사나 프로덕션과 작가가 기존 작품을 무대에서 상연하기 위해 극본을 사용할 경우에는 상호 간 저작권 계약을 서면으로 진행함
    - 공연을 위해서 일부 각색이 요구될 때에는 이에 대한 용역계약 항목을 추가하여 용역계약을 체결하기도 함
- 극작가의 계약은 주로 표준계약서인 ‘공연예술-창작계약서’ 형식을 활용하며, 세부내용인 창작활동비, 저작사용료, 저작권 인정 여부 등은 상호 논의를 통해 결정함

##### □ 극작가의 계약기간 및 근무형태

- 대부분의 극작가는 프리랜서 형태로 활동함. 따라서 정기적 출·퇴근 하는 근로형태가 아닌 업무상 필요할 때에만 출근

103) 창작, 실연, 무대기술, 기획·행정 분야에 참여하는 인력들의 업무에 대한 설명은 한국예술인복지재단(2014)의 「공연예술 계약 가이드북」을 참고함

- 기획사나 프로덕션과 계약 진행 시, 신작의 납품이나 또는 기존 원고의 납품이나에 따라 계약 기간이 상이함
- 신작 집필을 조건으로 계약을 진행하는 경우, 별도의 계약기간의 표시없이 최종 각본 납품일 만 명시되어 있음. 계약서에 계약체결일이 표시되어 있어 계약체결일부터 최종 납품일을 계약 기간으로 볼 수도 있음
- 이미 완성된 극본을 판매하는 경우에는 계약서에 용역기간이 명시되어 있지 않고 단순히 저작권 보수만 기재되어 있음

#### □ 극작가의 보수

- 용역비는 분할지급 하는 것이 일반적임. 주로 계약금-중도금-잔금의 3단계 지급구조를 가짐
- 저작권료는 공연 횟수를 기준으로 산정하여 지급하며 보수의 지급 방식은 계약서 작성 시 협의한 대로 지급함

#### □ 극작가에 대한 지휘·감독

- 극작가는 작품의 납품 때까지 프로덕션 극단이나 제작사와 계약관계로 종속되어 있으며 지휘·감독의 권한이 제작사나 프로덕션 극단에 있음

#### □ 극작가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서 내에 전속성에 관련된 조항이 없으며 겸업이 가능함. 그러나 탈고 전까지는 겸업이 현실적으로 불가능함

### 나. 각색가

#### □ 각색가의 업무

- 소설이나 다른 형태로 원작이 존재하는 경우, 연극 공연을 위해서 희곡화 작업이 필요함. 각색가가 이 역할을 담당
- 원작자에게 직접 각색을 요청하거나 원작자와 협의 후 각색가를 고용하는 경우가 있음

#### □ 각색가의 계약

- ① 각색가 개인이 기획사나 프로덕션과 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 기획사나 프로덕션과 개인 각색가 간의 서면으로 용역계약을 체결하며, 각색가의 용역계약에서는 각색물을 2차 저작물로 해석하고 이에 대한 저작권리가 인정되는 경우가 매우 드뭄

#### □ 각색가의 계약기간 및 근무형태

- 각색가는 극작가와 유사하게 계약 체결일부터 원고의 최종 납품일까지를 계약기간으로 명시하여 계약서를 작성함
- 초고, 2고, 3고 등의 납품기간이 명시되어 있으나 용역기간에 대한 표현은 없으나, 계약체결일을 계약기간의 시작으로 볼 경우 최종납품일까지를 계약기간으로 볼 수도 있음
- 근무형태가 고정적이지 않으며, 근무형태와 상관없이 납품기간까지 약정한 원고를 제공하면 용역이 완성된 것으로 봄

#### □ 각색가의 보수

- 용역비는 분할지급의 형식이 일반적이거나, 계약서 작성 시 합의에 따라 종료 후 일괄지급을 하는 경우도 있음

#### □ 각색가에 대한 지휘·감독

- 작품을 의뢰한 프로덕션 기획사/프로덕션에 원고 납품 때까지 관리·감독을 받음

#### □ 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약에 전속성이 있는 것은 아니어서 원칙적으로 겸업이 가능한 구조임

### 다. 번역가/드라마터그

#### □ 번역가/드라마터그의 업무

- 번역가: 외국어로 된 작품을 우리말로 번역하는 역할을 담당
- 드라마터그: 작품에 대한 예술적·이론적 배경을 제공하고, 내부 비평가의 역할을 담당하며 본 공연이 올라가기 전까지 작품평가를 담당
  - 드라마터그는 대형 연극에서만 활용되며, 우리나라에서 흔하게 볼 수 있는 직군은 아님

#### □ 번역가/드라마터그의 계약

- ① 번역가/드라마터그가 기획사나 프로덕션과 계약하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 번역가와 기획사/프로덕션이 용역계약을 맺을 때에는 서면으로 진행함. 기획사/프로덕션은 번역가의 업무를 원작을 우리말로 단순 번역하는 것으로 보기 때문에 원칙적으로 2차 저작권리를 주지 않으며, 계약서상에도 저작권리에 대한 조항을 삽입하지 않는 것이 일반적임

- 번역가가 번역한 작품에 대한 저작권은 극단이 소유함
- 드라마터그는 프로덕션 극단과 개인 용역계약을 서면으로 체결함. 용역의 대가는 순수 인건비만을 의미함

#### □ 번역가/드라마터그의 계약기간 및 근무형태

- 번역가의 경우 계약체결부터 대본을 납품하는 시기까지를 계약기간으로 볼 수 있으며, 대체로는 공연 제작 직전에 업무가 종료됨
- 드라마터그는 계약체결일부터 공연 시작일까지를 계약일로 산정할 수 있음
- 번역가는 근무형태가 자유로운데 반해, 드라마터그는 연습 때부터는 연습실에 출근하여 근무를 하기도 함

#### □ 번역가/드라마터그의 보수

- 번역가의 용역대가에는 집필에 대한 보수만이 산정되어 있음
- 드라마터그의 경우에는 집필료, 연습기간 동안의 식대, 교통비 등을 모두 포함하는 금액으로 보수를 산정함
- 번역가와 드라마터그의 보수 지급 모두 일반적으로는 분할지급의 형태를 가지고 있음

#### □ 번역가/드라마터그에 대한 지휘·감독

- 번역가의 경우 원고가 완성되기 전까지 기획사나 프로덕션의 지휘·감독을 주로 받음
- 드라마터그는 작품의 예술적 활동과 관련된 것은 연출가로부터 지휘·감독을 받는 경우도 존재함

#### □ 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 번역가는 원고 집필이 주요 업무이기 때문에 전속성을 가지고 있다고 보기 어려우며, 동시에 겸업이 가능함
- 드라마터그의 경우에는 본 공연이 올라가기 전까지의 연습단계에 연출가와 함께 참여해야 하기 때문에 계약서 상 전속성 조항이 없다 하더라도 전속성을 띠고 있다고 볼 수 있음. 즉 연습기간 동안에는 겸업을 하는 것이 현실적으로 어려운 구조임

## 라. 작곡가

### □ 작곡가의 업무

- 공연에 삽입되는 음악을 작곡하는 업무를 담당함
- 연극분야에서는 작곡가를 투입하여 작곡을 하는 작품을 찾아보기 어려움

### □ 작곡가의 계약

- ① 작곡가 개인이 기획사나 프로덕션과 용역계약을 체결할 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 프리랜서 작곡가와 기획사나 프로덕션이 용역계약을 서면으로 체결하는 경우. 이 때 창작 활동에 대한 용역계약과 작곡활동으로 인해 발생하는 저작권 계약이 동시에 진행됨
  - 계약서상에는 창작비(곡비)와 저작권비(저작사용료)가 항목이 구분되어 있어서 순수 용역 대가를 확인할 수 있음
- ② 작곡가가 기획사/프로덕션과 음악작업과 관련된 모든 사항을 담은 용역계약을 체결한 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②
  - 기획사/프로덕션이 개인 작곡가에게 신곡 작업뿐만 아니라 음향 오퍼레이팅과 연주자 섭외 등 모두 업무를 일임하여 계약을 진행할 경우를 의미함
  - 기획사/프로덕션이 작곡가 개인 간의 용역계약을 체결하지만, 업무의 범위에는 공연기간 음향 오퍼레이팅 및 연주자 섭외까지를 모두 포괄하고 있는 것이 특징임
  - 하위 연주자와 오퍼레이터 등은 작곡가와 구두계약을 체결하는 것이 일반적임

### □ 작곡가의 계약기간 및 근무형태

- 극작가와 마찬가지로 별도의 계약기간을 계약서 내 표시하지 않고 납품일만 표시하는 경우가 많음. 대본이 완성되어 작곡 의뢰를 요청한 시점부터 계약 체결로 간주하며, 최종 납품일을 계약 마감으로 볼 수 있음. 따라서 계약 체결일과 음악의 납품일을 기준으로 계약기간을 산정할 수 있음
- 작품 완성 후, 기획사나 프로덕션/연출가와 제작 과정에 참여하여 공연 때까지 수정작업을 지속하는 경우가 있기 때문에 실질적으로는 계약 체결일부터 공연 종료일까지를 계약일로 보는 경우도 있음
- 계약유형 ②의 경우에는 공연기간 동안에도 용역을 제공하기 때문에, 실질적인 계약기간은 공연 종료일까지로 볼 수 있음
- 작업을 하는 동안에는 프리랜서처럼 활동하지만, 공연 연습이 시작되면 연출가와 음악의 완성도를 높이기 위해서 연습에 참여하기 때문에 이 시기에는 출·퇴근의 근무형태를 지니게 됨

#### □ 작곡가의 보수

- 작곡가와 기획사/프로덕션과의 계약서 체결 내용에 따라서 분할지급, 일괄지급 등으로 구분할 수 있음
- 대체적으로는 계약금-중도금-잔금의 분할지급 형태를 띠고 있음
- 연습 기간 동안 참여할 경우에 발생하는 경비 등은 따로 지급받지 않으며, 이 때 발생하는 비용은 창작비에 포함하는 것이 일반적임

#### □ 작곡가에 대한 지휘·감독

- 작곡가는 업무적 지휘·감독은 기획사/프로덕션, 예술적 지휘·감독은 연출가에게 받음

#### □ 작곡가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 작곡가와 의 용역계약에는 음악작업을 하는 동안의 전속성에 대한 규정이 없으며, 일반적으로 많은 작곡가들이 겸업을 하고 있음

### 마. 안무가

#### □ 안무가의 업무

- 연극 내 안무가 필요한 경우, 무용 동작을 고안하여 배우의 움직임과 동선을 기획·구성하는 역할을 담당

#### □ 안무가의 계약

- ① 안무가 개인이 기획사와 개별 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 기획사나 프로덕션이 개인 안무가과만 계약 체결하는 경우는 배우들의 움직임을 구성하는 역할이 많지 않을 때임
  - 용역계약 내용에는 안무가의 업무인 움직임 기획·구성에 한정된 내용만 포함되어 있음
  - 계약 당사자인 안무가는 개인 또는 개인사업자로 기획사/프로덕션과 계약을 진행함
  - 안무에 대한 저작권리를 인정받지 못하기 때문에 계약서 상 저작권리에 대한 항목은 없음
- ② 기획사/프로덕션이 안무가와 하위 스태프에 대한 모든 권리를 포함하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 형식적으로는 기획사/프로덕션과 안무가 간의 개인 용역계약으로 보이나, 실질적으로는 안무가가 조안무와 안무팀을 대표해 팀 계약을 체결한 형태를 의미함

- 이 때 용역의 범위는 안무의 기획·구성뿐만 아니라 조안무와 안무팀의 섭외, 인력 제공, 운영 등을 모두 포괄함
- 계약서 내용에 안무에 대한 저작권리 항목은 누락되어 있음

#### □ 안무가의 계약기간 및 근무형태

- 제작준비 기간부터 본 공연 전까지를 통상적인 계약기간으로 봄
- 간혹 본 공연 기간 중에도 안무 수정이 요구되는 경우가 있어 실질적으로는 공연 종료일까지를 계약기간이라고 볼 수 있음
- 상시 근무하지 않고, 연습 기간 동안 필요한 경우에 출근함

#### □ 안무가의 보수

- ① 안무가와 개인 용역계약을 체결한 경우(계약유형 ①)
  - 안무가 개인의 순수 용역대가인 인건비만을 산정하여 보수로 지급함
- ② 안무가와 기획사/프로덕션 간에 팀 단위 계약을 한 경우(계약유형 ②)
  - 용역대가는 안무가의 인건비를 포함하여 조안무 및 안무팀의 인건비 및 안무 작업에 필요한 각종 비용 등을 모두 합산한 금액임
- 개인 용역계약, 팀 단위 계약의 경우 모두 분할지급이 일반적인 형태임

#### □ 안무가에 대한 지휘·감독

- 기획사나 프로덕션이 안무가에 대한 업무상 지휘·감독 권한을 가짐
- 안무의 구성 및 예술적 표현과 관련된 지휘·감독은 연출가로부터 받음

#### □ 안무가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약기간 중 전속성에 따라 겸업을 금지한다는 내용의 조항이 계약서에 들어 있지 않음. 따라서 안무를 구성하는 동안에는 전속성도 없고, 겸업이 가능한 구조임

### 바. 무대 디자이너

#### □ 무대 디자이너의 업무

- 무대 디자이너는 연극을 무대에 올리기 위해서 필요한 무대세트 전반을 디자인 하는 작업을 담당함

#### □ 무대 디자이너의 계약

- ① 무대 디자이너가 무대미술 분야를 모두 총괄하여 기획사/프로덕션과 계약을 맺은 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②
  - 기획사나 프로덕션과 개인 무대 디자이너가 디자인, 제작, 설치 및 철수, 인력 운영 등을 모두 포함하는 계약서를 체결하는 경우를 의미함
  - 한편, 디자이너가 하위 스태프들의 인건비만을 포괄하는 형태의 용역계약을 체결하기도 함 (팀 단위 계약)
  - 연극 시장에서 아직까지 많이 통용되는 형태로 볼 수 있음
- ② 무대 디자이너가 사업자를 가지고 기획사/프로덕션과 계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ③
  - 계약유형 ②와 유사하게 팀 단위로 용역계약을 체결하지만, 계약 당사자인 무대 디자이너가 사업자를 가지고 있는 경우에는 업체 간 계약으로 볼 수 있음
  - 업무의 범위와 내용은 계약유형 ②와 동일함
- ③ 무대미술 분야 인력을 기획사/프로덕션이 모두 개별 계약하는 경우: 계약유형 ①
  - 무대 디자이너, 조수, 무대제작소, 설치 및 철수 인력 등이 모두 프로덕션과 개인 용역계약을 체결하는 경우. 연극에서 흔한 계약형태는 아니나 최근 일부 대형 프로덕션을 중심으로 증가하는 추세

#### □ 무대 디자이너의 계약기간 및 근무형태

- 무대 디자이너는 일반적으로 무대 제작·기획 단계부터 투입이 되며, 회의가 있을 때마다 간헐적으로 참여하는 근무형태를 지니고 있음
- 무대 디자이너의 업무만으로 한정했을 경우, 계약서상에 기간에 대한 명시가 없는 경우가 많지만, 무대 디자이너의 실질적인 계약기간은 계약 체결일부터 무대 디자인의 납품까지로 볼 수 있음

#### □ 무대 디자이너의 보수

- ① 무대 디자이너가 무대미술 분야를 모두 총괄하여 기획사/프로덕션과 계약을 맺은 경우(계약유형 ②와 ③)
  - 디자이너가 기획사/프로덕션으로부터 지급받는 용역비는 디자이너 본인의 노무비를 비롯하여 무대 제작비용, 스태프 인건비, 설치 및 철수 등의 비용을 모두 포괄함
  - 각 항목별로 실제로 집행되는 금액은 디자이너와 스태프, 제작소와의 구두계약을 통해서 지급됨
- ② 무대 디자이너와 기획사/프로덕션이 개별 계약하는 경우(계약유형 ①)

- 보수는 무대 디자이너 개인의 노무비만을 포함함

무대 디자이너에 대한 지휘·감독

○ 무대 디자이너가 계약된 직후부터 업무에 대한 관리·감독은 프로덕션 극단/제작사에서 가짐

무대 디자이너 계약의 전속성 및 겸업 여부

○ 무대 디자이너는 계약서 상 전속성에 대한 내용이 포함되지 않는 것이 일반적이며, 겸업을 수행하는 것이 보편화되어 있음

### 사. 무대 디자이너 조수

무대 디자이너 조수의 업무

○ 무대 디자이너가 작업하는 무대세트 전반의 디자인을 보조하는 역할을 함

무대 디자이너 조수의 계약

① 무대 디자이너와 조수 간의 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①

- 무대 디자이너와 조수 사이에 계약을 진행하는 경우를 의미하며, 대부분 디자이너와 조수 간의 간의 계약에서는 구두계약이 관행적으로 이루어지고 있음. 따라서 고용보험 적용을 위한 정확한 계약 내용 파악이 어려움
- 무대 디자이너 조수는 디자이너의 취향이나 작업방식에 따라서 활용되기도 하고 활용하지 않기도 하기 때문에, 기획사/프로덕션과의 계약에선 일반적으로 이 부분까지는 포함하지 않음

무대 디자이너 조수의 계약기간 및 근무형태

- 무대 디자이너의 작업기간과 동일한 형태로 계약기간을 볼 수 있음
- 무대 디자이너의 개별 조수의 역할을 담당하기 때문에 디자이너가 원하는 시간에 따라 근무하는 경향을 보임

무대 디자이너 조수의 보수

- 보수는 무대 디자이너가 자신의 보수에서 일부를 제공하는 형식임. 그러나 기획사/프로덕션과 무대 디자이너 사이에 조수의 보수에 대한 협의는 없음
- 보수 수준은 디자이너와 협의하여 책정하며 보수의 범위는 매우 상이함

□ 무대 디자이너 조수에 대한 지휘·감독

- 무대 디자이너 조수는 전적으로 무대 디자이너의 소속으로 활동하기 때문에 무대 디자이너가 지휘·감독에 대한 전권을 가지고 있음

□ 무대 디자이너 조수 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 디자이너 조수는 디자이너와 같이 전속성이 없으며, 겸업이 가능한 경우가 일반적임

아. 조명/영상/음향 디자이너

□ 조명/영상/음향 디자이너의 업무

- 조명 디자이너는 연출가가 구현하고자 하는 작품에 대해 조명을 이용하여 예술적으로 표현하는 업무를 담당함. 주로 공연에 적합한 조명의 계획·설계·시공·감리·감독 등의 업무를 총괄함
- 영상 디자이너는 공연에 사용되는 영상을 기획·구상하는 역할을 담당하며 디자인된 영상이 공연 시 적절하게 구동되는지를 확인하는 역할을 담당. 연극 분야에서는 영상을 사용하는 빈도는 낮으나 대형 무대에서는 종종 사용되고 있으며, 최근 그 활용이 점차 증가하는 추세임
- 음향 디자이너는 작품에 적합하게 전체적인 소리를 구상하고 창작하는 업무를 맡으며, 영상에 필요한 모든 소리를 만들기도 함. 연극에서는 새로운 곡을 창작하기보다는 기존의 음원을 활용하는 경우가 많음. 테크니션과 아티스트의 요소를 동시에 가진 직종으로 볼 수 있음<sup>104</sup>. 아직 연극에서 보편적인 직종은 아님
- 연극 분야에서 디자이너 직군은 주로 무대미술, 조명, 영상분야에 한정되어 있고 소규모 공연의 경우에는 감독이 디자이너의 역할을 대신하는 경우가 많음

□ 조명/영상/음향 디자이너의 계약

- ① 조명/영상/음향 디자이너 개인이 기획사/프로덕션과 하위 스태프 및 각종 비용 등을 포함해 계약하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②
  - 1) 기획사나 프로덕션이 개인 디자이너에게 디자인, 설치·철수, 인건비 및 장비 대여 등 일체의 업무를 담당하도록 하는 계약을 맺거나, 2) 디자이너, 조수 및 하위 스태프들의 인건비만을 책정하여 용역계약을 체결하는 경우의 두 가지 계약형태를 모두 포함함
  - 개인 디자이너는 하위 스태프 및 장비대여업체와는 주로 구두계약을 체결함

104) “공간을 채우는 소리 - 연극을 이루는 또 다른 창작의 세계 ② 음향 디자이너 편” 서울문화재단 공식 블로그 참고(검색일: 2019.01.14.)

- ② 사업자를 가진 디자이너가 기획사/프로덕션과 하위 스태프를 비롯한 모든 업무를 포괄하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ③
  - 디자이너가 개인사업자를 가졌거나, 법인사업자의 대표인 경우 기획사/프로덕션과 업체 간 계약을 체결하며, 이때의 용역내용은 개인 디자이너와의 계약과 동일하게 볼 수 있음
  - 사업자를 가진 디자이너도 감독, 스태프, 장비대여업체와는 서면이 아닌 구두로 용역계약을 체결하는 경우가 대다수임
- ③ 장비대여업체와 조명/영상/음향 디자이너가 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ⑤/계약유형 ①
  - 장비를 대여하는 업체와 기획사/프로덕션이 디자이너, 감독, 오퍼레이터, 크루 등 조명/영상/음향 업무 전반에 관한 경비를 모두 포함하여 계약을 맺은 이후, 장비대여업체가 디자이너와 맺는 용역계약을 의미함
  - 일부 대형 장비대여업체는 디자이너급 예술가들을 근로계약을 통해서 임금근로자로 보유하고 있기도 함
  - 프리랜서 디자이너들은 장비대여업체와 특정 프로젝트에 한정하여 용역계약을 체결하게 되며, 이 경우 디자이너의 업무는 조명/영상/음향 디자인 분야만을 의미함
- ④ 디자이너와 기획사/프로덕션이 직무별로 개별 계약을 하는 경우: 계약유형 ①
  - 디자이너 개인이 기획사/프로덕션과 개별적으로 용역계약을 체결하는 경우를 의미함
  - 디자이너는 본인의 노무에 해당하는 비용에 대해서만 제작사와 계약함. 이 때 디자이너의 저작권리는 인정되지 않는 것이 통상적임

#### □ 조명/영상/음향 디자이너의 계약기간 및 근무형태

- 계약서에는 계약기간이 명시되어 있지 않으나, 최종디자인 납품일자는 명시되어 있는 경우가 많아 이 기간을 기준으로 계약기간으로 산정 가능함
- 디자이너의 보수는 순수 인건비만을 포함함
- ①항의 팀 단위 계약(디자인, 설치·철수, 인건비, 장비 대여 등 일체의 업무)일 경우에는 제작 단계부터 공연 종료일까지를 실제 계약기간으로 볼 수 있음
- 디자이너는 제작 기간부터 투입되지만, 필요시에만 회의에 참여하는 근무형태를 가지고 있음

#### □ 조명/영상/음향 디자이너의 보수

- ① 디자이너가 하위 스태프 및 각종 비용 등을 포함해 계약하는 경우
  - 디자인, 설치·철수, 인건비, 장비 대여 일체의 비용을 산정하여 비용을 지급함. 각 분야별 참여 인력 전체의 인건비와 기타 비용 등을 기획사/프로덕션과 협의하여 전체 비용을 산출함
- ② 장비대여업체에 분야의 모든 업무를 일임하여 계약을 진행했을 경우
  - 장비대여업체는 용역을 제공하는 디자이너의 인건비만을 보수로 지급함. 디자이너가 장비

- 대여업체의 근로자일 경우에는 월급을 지급받음
- ③ 디자이너가 기획사/프로덕션과 개별 계약을 맺을 경우
  - 해당 용역에 한정하여 디자이너의 인건비만이 산정되어 지급됨

□ 조명/영상/음향 디자이너에 대한 지휘·감독

- 기획사나 프로덕션과 계약을 맺은 디자이너는 업무에 관한 지휘·감독을 기획사나 프로덕션으로부터 받으나, 예술적 활동에 대한 지휘·감독은 연출가로부터 받음

□ 디자이너 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 디자이너의 용역계약에는 전속성 조항이 없으며, 대부분 겸업을 하고 있음

## 자. 조명/영상/음향 디자이너 조수

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 업무

- 조명/영상/음향 디자이너의 업무를 보조적으로 수행하여 작품의 무대화를 구현함. 주로 이를 전공하는 학생들이 조수 역할을 함

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 계약

- ① 디자이너와 조수 간의 개별 계약: 계약유형 ①
  - 디자이너가 개인적 친분이나 네트워크를 통해 조수를 고용하여 용역계약을 체결하는 것을 의미함
  - 오랜 기간 손발을 맞추었고 친분관계를 바탕으로 한 관계이기 때문에 별도의 서면계약을 체결하기 보다는 구두계약을 하는 것이 관행임
  - 디자이너의 조수 비용까지 디자이너와 기획사나 프로덕션 간 계약 내용에 포함되는 경우는 드물기 때문에, 디자이너가 본인의 용역비용에서 일부를 지급하는 형태가 일반적임
  - 디자이너가 조수와 함께 작업하는 경우는 일부 대형 연극에만 한정됨

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 계약기간 및 근무형태

- 디자이너와의 구두계약이 일반적인 계약형태이기 때문에 계약금이나 근로조건에 대해서는 확인하기 어려우나 계약기간은 디자이너와 동일하게 볼 수 있음
- 극단 및 프로덕션과 디자이너 간 회의가 있을 때에만 참여함

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수의 보수

- 조수 업무에 해당하는 인건비만 보수로 책정되어 있으며, 디자이너에 따라서 분할/일괄 지급함

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수에 대한 지휘·감독

- 조수에 대한 모든 지휘·감독은 디자이너가 가짐

□ 조명/영상/음향 디자이너 조수 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 디자이너와 마찬가지로 특정 작품에 한정된 전속성은 없으며 겸업이 가능함
- 디자이너와 조수는 친분을 바탕으로 한 구두계약으로 묶인 관계이기 때문에 디자이너 조수는 작품의 전속성 조항과 관계없이 디자이너에 전속되어 있는 것으로 보는 것이 일반적임

## 차. 의상/분장 디자이너

□ 의상/분장 디자이너의 업무

- 의상 디자이너는 연출가가 예술적 의도에 따라 출연자들의 의상을 디자인·기획·구상하여 의상을 통해 관객들에게 출연진을 설명하는 업무를 담당함
- 분장 디자이너는 출연자의 특성을 강조하여 출연자에게 적합한 분장을 하는 역할을 함

□ 의상/분장 디자이너의 계약

- ① 디자이너가 기획사/프로덕션과 하위 스태프 및 각종 비용을 포함하여 계약하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 디자이너가 개인 자격으로 의상/분장 업무를 담당하기 위한 전체 인력을 대표하여 기획사/프로덕션과 계약하는 경우를 의미함
  - 이때 디자이너는 조수나 제작소를 섭외하고 관리하는 책임을 지는 상하관계를 가진 경우도 있으며, 단순히 대표 계약자로서 나머지 인력에 대한 지휘·감독의 권한을 가지지 않는 수평적 관계로 이루어진 경우도 있음(팀 단위 계약)
  - 디자이너의 업무는 1) 의상/분장 업무뿐만 아니라 제작, 하위 스태프 운영 등 모든 업무를 포괄하는 경우이거나, 2) 인력 운영에 관해서만 계약하는 경우로 나눌 수 있음
- ② 디자이너가 사업자 보유자로 기획사/프로덕션과 업체 간 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 개인/법인사업자를 보유한 디자이너가 기획사/프로덕션과 용역계약을 맺는 계약의 형태를 의미함

- 용역의 범위와 업무는 ①의 계약유형 ②와 동일하지만, 계약의 주체인 디자이너가 업체의 형태를 띠고 있다는 점에서 계약유형이 구분될 수 있음

③ 디자이너와 기획사/프로덕션 간의 계약: 계약유형 ①(서면/구두)

- 디자이너의 개인 업무 영역만 한정하여 계약을 체결하는 형태를 의미하며 노무비용만 계약 내용에 포함됨
- 서면계약을 체결하는 비중이 늘어나고 있지만, 여전히 구두로 계약을 진행하는 관행이 남아 있어 구두계약비율이 높음

□ 의상/분장 디자이너의 계약기간 및 근무형태

- ③의 계약과 같이 디자인부터 제작까지의 내용 만으로 기획사/프로덕션과 계약했을 때에는 계약일로부터 납품일까지를 계약기간으로 봄
- ①, ②의 경우, 디자이너는 공연기획 단계부터 참여하는데, 이 때에는 업무 회의가 있을 경우에만 출근함. 이후 디자인이 완성되어 제작 후 공연할 때까지는 간헐적으로 참여하여 수정할 부분을 확인하는 것이 일반적임

□ 의상/분장 디자이너의 보수

- ① 계약형태 ②와 ③처럼 디자이너가 기획사/프로덕션으로부터 인건비 및 기타 비용을 포괄하는 계약을 맺은 경우
  - 디자이너 본인의 인건비를 포함하여 제작비, 조수 비용 등이 모두 산정된 총 금액을 지급받으며, 그 안에서 디자이너가 비용을 정산함
- ② 계약유형 ①처럼 디자이너가 기획사/프로덕션과 개별 용역계약을 맺은 경우
  - 디자인 업무에 해당하는 디자이너 본인의 순수 노무비만을 기획사/프로덕션으로부터 지급받음

□ 의상/분장 디자이너에 대한 지휘·감독

- 예술적 완성도에 대한 지휘·감독은 연출가로부터 받으나, 일반적 작업에 관한 것은 기획사나 프로덕션이 지휘·감독함

□ 의상/분장 디자이너 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 의상/분장 디자이너의 경우 특정 작품에 전속성을 가지고 있다고 보기 어려우며, 대부분의 디자이너가 겸업을 함

## 2. 실연 분야 종사자의 용역

### 가. 연출가

#### □ 연출가의 업무

- 주어진 극본을 무대에서 상연하기 위해 배우들의 연기, 무대, 조명, 음향, 영상, 의상, 소품, 분장 등을 종합적으로 지도하는 역할을 함. 따라서 연극의 기획·제작 단계에서 가장 먼저 섭외되는 직군임

#### □ 연출가의 계약

- ① 기획사/프로덕션과 프리랜서 연출가가 개별 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 가장 일반적인 계약형태로 보통 연출 업무에 한정해서 용역계약을 체결. 연출가가 극본을 쓰는 경우에는 작가계약서와 연출계약서를 따로 작성함. 일반적으로 연출에 대한 저작권리는 인정되지 않음
  - 프로덕션에 소속되어 있으나, 공연제작을 할 때에만 용역계약을 체결하는 경우도 있음
  - 한 프로덕션에 고용된 상태이지만, 협의 내용에 따라서 외부 작품 겸업 가능함. 외부 작품 진행시에는 타 기획사나 프로덕션과 개인 용역계약을 체결함
- 연출가는 연출하는 작품에 대한 저작권리를 인정받지 못하기 때문에 저작권리에 대한 조항은 계약서에 포함되어 있지 않음
- 표준계약서의 공연예술-출연계약서 양식을 준용하는 경향이 있으며 상호 협의한 내용을 가감하여 활용함

#### □ 연출가의 계약기간 및 근무형태

- 극본이 완성되면 기획사나 프로덕션은 제일 먼저 연출가를 섭외하여 공연의 종료일까지 계약을 진행함
- 계약체결일부터 공연의 종료일까지를 실질적인 계약기간으로 산정할 수 있음. 그러나 실질적인 참여시점보다 계약을 늦게 체결하는 경우도 종종 있음
- 유명한 연출가의 경우, 1년~6개월 전 구두로 사전에 작품계약을 진행하는 경우도 있음
- 연습에 들어가기 전까지는 회의에만 참여하기 때문에 자유롭게 근무하지만, 연습에 들어가면 현장에서 지휘·감독의 역할을 맡게 되어 실질적으로 출·퇴근의 형태를 띠게 된다고 볼 수 있음

#### □ 연출가의 보수

- 개별 용역계약을 체결하는 경우에는 일반적으로 분할지급으로 보수를 지급함. 계약금-중도금-잔금의 형태로 계약함
- 연출에 대한 저작권리는 인정받지 못하기 때문에 보수에 산정되어 있지 않음. 일부 유명한 연출가의 경우에는 매출에 대한 수익배분을 하는 경우도 있지만, 연극 분야에서는 찾아보기 극히 어려움
- 용역에 따른 대가는 보수만을 포함하며 일체 기타 경비를 포함하지 않음

#### □ 연출가에 대한 지휘·감독

- 연출가는 계약 당사자인 기획사나 프로덕션으로부터 지휘·감독을 받음

#### □ 연출가 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 연출가는 연습이 들어가기 전까지는 전속성이 있다고 보기 어려우며 이 시기에는 겸업을 하는 경우가 많이 있음
- 연습 기간 및 본 공연 기간에도 기획사나 프로덕션과 협의가 된다면 겸업을 할 수도 있으나 연습 이후부터는 대부분 전속성을 가지고 있다고 보는 것이 합당함

### 나. 조연출

#### □ 조연출의 업무

- 조연출은 연출가를 도와 작품을 무대에 상연할 수 있도록 보조하는 업무를 맡음
- 원칙적으로는 연출 관련 업무에 한정해야 하지만, 영세한 연극 분야의 특성 상 다수의 업무를 겸직하는 경우가 많음

#### □ 조연출의 계약

- ① 조연출이 기획사/프로덕션과 용역계약을 맺는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 조연출은 연출가 다음으로 중요한 직군으로 기획사나 프로덕션이 조연출과 직접 용역계약을 체결하는 경향이 자리 잡고 있음
  - 연출이 조연출을 직접 섭외하는 경우에도 대부분 프로덕션과 용역계약 체결함
- 표준계약서 ‘공연예술-실연계약서’를 준용하여 계약을 체결함

#### □ 조연출의 계약기간 및 근무형태

- 연출가와 동일하게 제작 기간부터 투입되는 조연출이 있는가 하면, 연습 기간부터 참여하는 경우도 있음. 대부분 연습기간 직전에 계약을 진행하고 참여하는 것이 일반적임
- 계약체결일부터 공연종료일까지를 통상적인 계약기간으로 볼 수 있음
- 연습기간에는 연출가와 함께 출·퇴근을 하는 근무형태를 지님

#### □ 조연출의 보수

- 계약서 상 상호 합의하여 보수 지급 방식을 정하지만, 대체적으로는 분할방식으로 받음
- 보수는 인건비 항목만 포함되어 있음

#### □ 조연출에 대한 지휘·감독

- 연출가에게 직접적으로 지휘·감독을 받고 있으나 넓게는 극단/프로덕션이 조연출에 대한 지휘·감독 권한을 가지고 있다고 볼 수 있음

#### □ 조연출 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약서 상 전속성은 없으나 현실적으로 연습과 공연기간에는 겸업을 하는 것이 어려운 환경임
- 그러나 프로덕션 극단이나 연출가와 합의가 된다면 겸업이 가능함

### 다. 음악감독

#### □ 음악감독의 업무

- 음악감독은 연극 내 삽입되는 음악을 선정하거나 편·작곡 및 연주를 담당함
  - 음악감독은 기존에 있는 음악 중 작품에 적합한 곡을 찾아내거나 필요시 본인이 작곡 또는 작곡가에게 신곡을 의뢰하는 등의 역할을 담당함

#### □ 음악감독의 계약

- ① 음악감독이 하위 스태프 및 각종 경비를 포함해 기획사/프로덕션과 계약을 맺는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 형식적으로는 기획사나 프로덕션이 음악감독과 개인 용역계약을 맺는 것으로 보이나, 실질적으로는 음악감독이 음악팀의 기획·섭외, 장비 대여, 제작 등의 모든 업무를 포함하는 계약형태를 의미함

- ② 사업자를 보유하고 있는 음악감독이 기획사/프로덕션과 모든 경비를 포괄하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ③(서면, 하위: 구두계약)
  - 실질적인 업무의 내용과 범위는 계약유형 ②와 유사하지만, 계약 당사자가 업체라는 측면에서 업체 간 계약으로 볼 수 있음
  - 하위의 스태프, 장비대여 등 관련되어 있는 종사자들과는 구두로 계약하는 것이 일반적임
- ③ 음악감독이 제작사와 개별적으로 계약을 맺은 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 음악감독이 기획사나 프로덕션과 음악감독 개인의 업무에만 한정하여 개별 계약을 진행하는 경우에는 개인 용역계약을 체결함
  - 업무의 영역은 작품에 필요한 음악의 기획·선정 등에 한정하여 계약함

#### □ 음악감독의 계약기간 및 근무형태

- 작품의 제작단계에서 투입되는 것이 일반적이며 계약서를 날인한 시점부터 공연 종료일까지를 실제 계약기간으로 볼 수 있음
- 공연이 진행되는 도중에도 음악파트에 변경이 있을 수 있기 때문에 실질적으로 공연이 종료될 때까지 업무가 지속된다고 볼 수 있음
- 연습기간이나 공연 때 현장에 출퇴근을 하는 것은 아니며 필요에 따라서 기획사나 프로덕션 또는 연출가가 요구할 때 현장에 참여함

#### □ 음악감독의 보수

- ① 기획사/프로덕션이 음악감독과 각종 비용을 모두 포함한 용역계약을 맺는 경우(계약유형 ②, ③)
  - 음악감독이 기획사, 프로덕션으로부터 지급받는 용역비용은 음악감독의 인건비를 비롯하여, 음악팀의 인건비 및 각종 비용을 모두 포괄함
- ② 기획사/프로덕션과 개인 용역계약을 맺는 경우(계약유형 ①)
  - 음악감독 개인의 인건비만을 포함하는 비용으로 보수를 지급함

#### □ 음악감독에 대한 지휘·감독

- 업무의 완성에 관련된 지휘·감독은 기획사나 프로덕션이 가지나, 공연의 예술적 완성도를 위한 음악에 대한 지휘·감독은 연출가로부터 받음

#### □ 음악감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 음악감독의 용역계약에는 전속성에 관한 조항이 없으며, 겸업을 하는 것이 일반적인 형태임. 대다수의 음악감독이 동시에 여러 작품을 작업하고 있는 경우가 많음

## 라. 배우

### □ 배우의 업무

- 무대 위에서 주어진 극본에 따라 연기, 무용, 가창 등 예술적인 방법으로 작품을 표현하는 역할을 맡음

### □ 배우의 계약

- ① 프리랜서 배우가 기획사/프로덕션과 용역계약을 맺는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 프리랜서로 활동하는 배우를 오디션을 통해서 배역에 선발하거나, 네트워크를 통해 섭외한 후, 기획사/프로덕션과 서면으로 개별 용역계약 체결을 체결하는 경우
  - 대부분의 연극배우들이 이와 같은 계약 형태를 체결하는 것으로 알려져 있음
- ② 매니지먼트사 소속 배우가 기획사/프로덕션과 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형①-1(서면, 삼자(三者)계약)
  - 매니지먼트사에 소속되어 있는 배우의 경우에는 기획사/프로덕션 - 소속사 - 배우의 3자(三者) 용역계약을 체결함
  - 극단/제작사와 배우 사이에는 용역계약, 매니지먼트사와 배우 간에는 수익배분에 관한 전속계약, 기획사나 프로덕션과 매니지먼트사 사이에는 배우 관리에 관한 계약을 체결하는 형식임
  - 연극 분야에서만 활동하는 배우의 경우, 매니지먼트사를 가진 경우가 드물어서 흔하게 나타나는 계약형태는 아님
- ③ 동인제 극단 배우가 동인제 극단 대표와 계약을 맺을 경우: 구두계약
  - 동인제 극단의 경우 극단 대표와 단원 간의 위계가 없을 뿐만 아니라, 단원들 간 협의를 통해서 하나의 작품을 공동으로 기획·구성·제작·실연 등의 활동을 함. 대표와 단원 사이에 서면계약의 형태를 갖고 있지 않으며 대부분의 계약이 구두로 진행됨
  - 구두계약의 특성과 사업주 특정의 모호함이 있음
- ④ 극단 소속 배우가 극단 대표와 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면/구두)
  - 민간 극단의 경우 소속 배우라는 개념이 존재하지만, 실제로는 배우와 극단 사이에 고용관계를 규정하는 서면계약이 존재하지 않음. 소속배우라는 개념은 극단에 고용되었다는 의미라기보다는 극단 회원의 개념으로 해석될 수 있음
  - 따라서 극단 대표와 소속 배우는 실질적 고용관계에 있다고 보기 어려우며 연극에 출연하게 될 때 특정 프로젝트에 한정된 출연계약을 체결함
  - 이들은 때로 배우가 아닌 다른 업무를 맡기도 하며, 이럴 경우 별도의 계약을 체결함

- 서면 계약을 체결하기도 하나 그 비율이 낮은 편이며 구두계약을 더 많이 진행함
- ①이나 ②의 용역계약의 경우, 며칠 동안, 몇 회 차를 출연하는지 계약서에 명시하는 것이 보통임

#### □ 배우의 계약기간 및 근무형태

- 배우의 계약기간은 보통 연습 기간부터 공연기간까지로 볼 수 있음
  - ① 프리랜서 배우의 계약이나 ② 매니지먼트 소속 배우, ④ 극단 소속 배우들과의 계약은 서면 계약이 많아 계약기간의 파악이 상대적으로 용이하나, ③ 동인제 극단 배우의 경우는 서면 계약 체결 빈도가 높지 않아 정확한 기간 파악이 어려움
- 배우는 연습 기간부터 공연 종료일까지 정해진 스케줄에 따라 참여함
  - 연습 시간은 연습 초기에는 짧지만 공연일자가 가까울수록 늘어나는 경향이 있으며, 그 정도가 매우 들쭉날쭉함
  - ④ 극단 소속의 배우 중에는 공연에 출연하지 않을 때에도 사무실에 상주하는 경우도 있으나 이는 의무 사항이 아님

#### □ 배우의 보수

- ① 프리랜서 배우의 경우
  - 연습기간과 공연기간을 합산하여 총액으로 계약을 진행하고 계약서상에는 분할방식으로 지급하는 것으로 계약하는 경우가 많음
  - 일부 배우의 경우에는 출연회차를 기준으로 보수를 지급하는 경우도 있음
- ② 매니지먼트 소속 배우의 경우
  - 연습기간을 포함하여 공연 회차를 기준으로 출연료를 산정하기도 함. 대부분 분할지급의 형태를 지님
- ③ 동인제 극단 배우의 경우
  - 출연료를 받는 것이 아니라 공연비용을 정산한 후에 생기는 수익금을 1/n로 분배하는 구조로 운영되어 보수라고 명명하기 어려움
- ④ 극단 소속 배우의 경우
  - 배우로 출연료를 받는 계약을 체결하는 경우에는 ① 프리랜서 배우의 형태와 유사하게 진행되지만, 배우가 아닌 다른 업무로 보수를 지급받을 경우에는 소정의 사례비를 지급하는 경우가 대다수임
- 출연료에는 공연 연습비용이 제외되어 있으나 연습기간 동안에는 식사를 제공하는 경우가 대다수임

- 지방투어나 오픈런(open-run)에 따라서 출연횟수의 변경이 있을 경우에는 추가적으로 계약을 진행하며 추가 계약은 주로 구두로 진행되나 서면으로 작성하는 경우도 있음

#### □ 배우에 대한 지휘·감독

- 모든 배우는 해당 작품에 계약되어 있는 동안에는 기획사나 프로덕션의 지휘·감독을 받으며, 연기 등 예술적 부분에 대한 지휘·감독은 연출가로부터 받음

#### □ 배우 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 연습과 공연에 차질을 주지 않은 범위 내에서 겸업을 허용하고 있으나, 현실적으로 공연 중에는 겸업이 불가능함
- 장기 공연 시 다른 작품에 겹치기 출연을 하는 경우가 있으나 매우 드물고, 현실적으로 겸업을 하기가 어려운 환경임

### 마. 연주자

#### □ 연주자의 업무

- 연극 공연에서 사용되는 음악을 실제로 연주하는 역할을 맡음

#### □ 연주자의 계약

- ① 연주팀 대표가 기획사/프로덕션과 개인 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면/구두, 하위: 구두계약)
- 기획사/프로덕션이 연주팀 대표 1인과 개인 용역계약을 체결하는 경우, 서면계약을 주로 체결하지만 구두로 진행하는 경우도 아직 존재함
- 형식상으로는 대표 계약자와 기획사/프로덕션 간 개인 용역계약으로 보이나 실질적으로는 연주팀 전체에 대한 팀 계약의 성격을 띠
- 제작 규모가 작은 연극시장에서 가장 선호하는 방법임
- 연주팀 대표와 연주자 간에는 주로 구두 계약을 진행

#### □ 연주자의 계약기간 및 근무형태

- 연주자의 계약기간은 공연 직전의 연습 기간부터 공연 종료일까지로 간주함
- 공연 기간 중에는 무대에서 실연을 해야 하기 때문에 정해진 시간에 출근하는 형태를 가짐

□ 연주자의 보수

- 연주자의 보수는 회당 출연료로 산정되어 참여한 회차로 계산 후, 공연이 끝나고 일괄로 지급됨
- 연주팀 대표에게 일괄로 보수가 지급되는 경우, 팀장은 연주자 개인의 경력과 실력에 비례하여 금액을 차등지급 함

□ 연주자에 대한 지휘·감독

- 연주팀 대표는 포괄적으로는 프로덕션으로부터 지휘·감독을 받으며, 공연 중에는 연출가의 지휘·감독을 받음

□ 연주자 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 연주자의 경우 연습기간까지는 전속성이 없어서 겸업이 가능하지만, 공연이 시작되어 종료될 때까지는 전속성이 발생하며 겸업이 불가능하게 됨

### 3. 기술 지원 등 종사자의 용역

#### 1) 무대 분야

##### 가. 무대 제작소

###### □ 무대 제작소의 업무

- 무대 제작소는 무대 디자이너가 작업한 디자인을 실제로 구현하는 전문적인 무대 제작 업체이며, 목수 등 제작을 위한 전문 인력을 운영함
- 완성된 무대 세트의 설치와 철수까지를 포괄하는 업무 영역을 가지고 있음

###### □ 무대 제작소의 계약

- ① 무대 디자이너와 무대 제작소가 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ④(구두, 하위: 구두계약)
  - 기획사/프로덕션이 무대 디자이너 개인에게 무대와 관련된 모든 사항을 일임하여 계약을 체결한 이후, 무대 디자이너가 무대 제작소(사업자)와 계약을 진행하는 경우를 의미함
  - 무대 디자이너는 무대 제작소와 일반적으로 구두계약을 진행함
- ② 무대 제작소가 기획사/프로덕션 또는 사업자를 보유하고 있는 무대 디자이너와 계약을 체결하는 경우(업체 간 계약): 계약유형 ③(하위: 구두계약)
  - 무대 제작소는 1) 기획사/프로덕션과 개별적으로 계약을 맺을 수도 있고, 2) 사업자를 가진 무대 디자이너와 업체 간 계약을 체결할 수 있음
  - 기획사/프로덕션과 맺는 1)의 계약은 무대 디자이너가 스케치 한 무대도면을 실제로 구현하는 역할만을 위해 무대 제작소와 기획사/프로덕션 간에 별도로 업체 간 용역계약을 서면으로 진행하는 경우를 의미
  - 2)의 계약은 무대 디자이너가 개인/법인 사업자를 보유하고 있어, 계약의 형태가 업체 간 계약으로 보이는 경우를 의미함. 2)의 계약내용은 ①의 계약유형 ②와 마찬가지로 무대 디자이너와의 구두계약을 통해서 용역을 진행하는 것으로 볼 수 있음
  - 소규모 극단의 경우 여전히 계약유형 ③의 업체 간 계약도 구두계약으로 진행하는 관행이 남아있음
- ③ 무대 제작소 직원의 경우: 계약유형 ⑤
  - ①, ②의 계약 형태와 무관하게 무대 제작소에서 용역을 제공하는 사람들이 무대 제작소와 근로계약을 체결한 임금근로자인 경우가 있음

- 이런 경우에는 4대 보험을 납부하는 임금근로자의 업무 규정을 따름. 그러나 소규모 무대 제작소에서는 근로계약을 체결한 직원을 두는 경우는 거의 찾아보기 힘들

□ 무대 제작소의 계약기간 및 근무형태

- 무대 제작소는 무대 디자이너 또는 기획사/프로덕션과 무대세트의 제작과 관련하여 계약을 진행한 시점부터 납품일을 기준으로 계약기간을 산정할 수 있음
- 계약기간은 디자인 스케치와 도면이 나온 후부터 납품기간까지이나, 무대세트 철수 완료 후 수정·보완작업이 들어가는 경우도 있음
- 무대 제작소와 용역계약을 체결하는 경우에는 무대 제작 현장에서 근무를 하며, 납품시기까지는 고정된 출퇴근 없이 작업을 하는 경우가 빈번함

□ 무대 제작소의 보수

- 무대 제작소가 무대 디자이너와 계약을 체결하는 ①의 경우에는 구두로 협의된 금액을 지급함
- ②처럼 업체 간 계약을 체결한 경우에는 무대 제작소의 보수는 계약 당사자인 기획사/프로덕션 또는 무대 디자이너에게 견적서를 발송하여 비용을 책정하고, 후에는 세금계산서를 발행하는 형식을 취함
- ③의 경우 무대 제작소 직원은 근로계약을 체결하였기 때문에 월급으로 보수를 지급받음

□ 무대 제작소에 대한 지휘·감독

- 무대 제작소는 무대 디자이너의 디자인을 구현해야하기 때문에 ①의 계약형태에서는 지휘·감독 권한이 무대 디자이너에게 있는 경우가 많으며, 프로덕션과 계약을 한 경우에도 세트의 예술적 완성도와 관련해서는 무대 디자이너에게 지휘를 받기도 함

□ 무대 제작소 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 제작소는 계약서 내에 전속성 조항이 없어서 대체로 겸업이 가능함

나. 무대 설치·철수인력

□ 무대 설치·철수인력의 업무

- 무대 설치·철수인력은 무대 디자이너가 스케치한 무대 세트를 실제로 무대에 설치하고 공연 이후 철수하는 작업을 맡음

#### □ 무대 설치·철수인력의 계약

- ① 무대 제작소에서 섭외한 일용직 설치·철수 인력의 계약인 경우: 일용직 계약(하위: 구두계약)
  - 무대 제작소에서 일용직을 섭외하여 공연장에 파견하는 경우를 의미
  - 주로 무대 제작소와 구두계약으로 진행됨
- ② 무대 제작소 근로자로 무대 설치·철수와 관련된 업무를 하는 경우: 무대제작소 근로계약에 포함(계약유형 ⑤)(하위: 구두계약)
  - 무대 제작소와 기획사/프로덕션과의 계약내용에 따라서 무대제작소의 근로자가 무대세트의 설치·철수 업무를 맡는 경우를 의미함
- ③ 무대기술 인력회사가 설치·철수 인력을 고용하는 경우: 일용직 계약(하위: 구두계약)
  - 무대 제작소에서 완성된 무대세트를 실제 공연장에 설치하고 철수하는 업무를 담당하기 위하여 무대기술 인력회사가 기획사/프로덕션과 맺은 업체 간 계약(계약유형 ③)의 하청 개념의 계약형태임
  - 무대기술 인력회사가 기획사/프로덕션과의 계약 이행을 위해 인력회사에서 일용직을 고용하는 계약임
  - 기획사/프로덕션-무대인력회사-일용직의 3단계 구조를 가지고 있으며, 무대인력회사와 일용직 간에는 주로 구두계약의 형태인 경우가 대다수임

#### □ 무대 설치·철수인력의 계약기간 및 근무형태

- 무대 설치·철수인력의 계약기간은 ① 공연시작 전, ② 공연종료 후 두 부분으로 나눌 수 있음
- ① 공연시작 전 무대설치 기간은 평균적으로 2일 정도이며, 주어진 시간 내에 모든 무대 설치를 완료해야 하기 때문에 근무시간은 평균 오전 9시부터 오후 10시까지임
- ② 공연종료 후에도 빠른 시간 내 무대세트를 철거해야 함. 마찬가지로 평균 근로시간은 오전 9시부터 오후 10시까지임

#### □ 무대 설치·철수인력의 보수

- ①, ③의 계약을 맺는 무대 설치·철수인력의 일당은 평균 12-15만원으로 책정되어 있으며, [참여일×일당]으로 계산된 보수를 무대제작소 또는 인력회사로부터 지급받음
- ②의 경우처럼 무대제작소의 근로자인 경우에는 무대제작소와 협의된 계약에 따라 월급으로 보수를 지급받음

#### □ 무대 설치·철수인력에 대한 지휘·감독

- 무대 설치·철수인력은 무대 디자이너와 무대감독으로부터 현장 지휘·감독을 받지만, 최종 업

무상 지휘·감독 권한은 제작사에 있음

□ 무대 설치·철수인력 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 설치·철수인력은 구두 상 계약이 존재하기 때문에 전속성이 있다고 보기 어려움. 그러나 2-3일 이내에 모든 무대 설치를 완료해야 하기 때문에 설치 및 철수일에는 겸업은 어려운 구조임

다. 무대 감독

□ 무대 감독의 업무

- 무대 감독은 연출자를 도와 공연의 무대화를 위해서 실질적인 관리와 연락을 하는 업무를 담당함

□ 무대 감독의 계약

- ① 무대감독이 기획사/프로덕션과 용역계약을 맺는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 기획사/프로덕션과 무대감독 간 개별 용역계약을 맺을 경우, 인건비에 해당하는 비용만 용역비로 산정하여 계약을 진행함
  - 무대 감독의 업무에 대한 부분만 서면으로 계약을 진행함
- ② 무대감독이 기획사/프로덕션과 하위 스태프의 계약까지 포함해 계약하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 기획사/프로덕션이 무대감독에게 무대, 조명, 음향, 영상 등의 무대기술과 인력을 총괄하는 역할을 부여하고 이에 따른 비용을 모두 포함하는 계약을 진행하는 형태를 의미함
  - 주로 연극과 같은 규모가 작은 분야에서 이런 방법으로 계약이 진행되는 경우가 많음

□ 무대 감독의 계약기간 및 근무형태

- 무대 감독은 제작단계부터 투입되는 경우가 일반적이며, 연출가가 자신의 성향을 잘 파악하는 무대 감독을 추천하여 섭외하는 것이 일반적임
- 무대감독은 연출가와 함께 현장 진행을 총괄해야 하므로, 계약기간은 제작준비부터 공연 종료일까지로 볼 수 있음
- 제작 단계와 연습 때에는 필요한 때에만 출근하며 그 외에는 자율적으로 근무를 함. 그러나 공연이 시작되면 현장에 상시 근무함

#### □ 무대 감독의 보수

- 계약유형 ①의 계약은 무대 감독 업무에 해당하는 인건비만을 보수로 책정하여 지급받음. 일반적으로는 2-3회에 걸쳐서 분할지급을 받음
- 계약유형 ②처럼 무대 감독이 전체 무대 인력에 대해서 업무의 관리·감독과 책임을 지는 경우, 기획사/프로덕션으로부터 보수를 일괄로 지급받음. 이런 계약에서는 하위 단위 인력의 개별 보수까지 기재되지 않고 전체 금액을 견적서를 통해서 기획사/프로덕션과 협의하는 것이 일반적임

#### □ 무대 감독에 대한 지휘·감독

- 무대 감독은 예술적 부분에 대한 지휘·감독은 연출가로부터 받고, 세트 운영과 관리에 관해서는 기획사나 프로덕션으로부터 지휘·감독을 받음

#### □ 무대 감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 감독의 계약 시 전속성이 없는 경우가 대다수이며, 겸업도 가능함
- 리허설 기간까지는 겸업을 하는 경우가 종종 있으나, 실제 공연에 들어가게 되면 전속성이 있다고 보여짐

### 라. 무대 조감독

#### □ 무대 조감독의 업무

- 무대 감독의 지시에 따라 무대 공연화를 위해서 실질적인 무대 관리 업무를 맡음

#### □ 무대 조감독의 계약

- ① 무대 조감독이 무대 감독과 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 무대 감독이 기획사/프로덕션과 용역계약을 체결한 후, 무대 감독이 조감독과 개별적으로 용역계약을 체결하는 경우를 의미함
  - 이럴 경우 조감독은 감독과의 구두 계약을 진행하는 것이 일반적임
- ② 기획사/프로덕션과 무대 조감독이 용역계약을 진행하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 극단/제작사가 무대 조감독과 용역계약을 진행하는 형태를 의미하지만, 연극 분야에서는 흔치 않은 계약 형태임

□ 무대 조감독의 계약기간 및 근무형태

- 무대 조감독의 계약기간과 근무형태는 무대 감독과 유사함
- 무대 감독의 현장지휘를 보조하는 역할을 담당하기 때문에 무대 감독의 일정을 공유하고 있다고 볼 수 있음

□ 무대 조감독의 보수

- 무대 조감독은 무대 감독과 구두계약을 통해서 계약을 진행하기 때문에 대체적으로는 공연이 종료된 후, 무대 감독이 일괄로 비용을 지급해 줌
- 조감독의 보수는 순수 인건비에 해당하며 평균적으로 13-15만원/1일으로 봄

□ 무대 조감독에 대한 지휘·감독

- 무대 감독이 조감독에 대한 지휘·감독을 가지고 있음. 그러나 최종적인 지휘·감독은 기획사나 프로덕션에 있다고 볼 수 있음

□ 무대 조감독계약의 전속성 및 겸업 여부

- 무대 조감독은 무대 감독이 부재 시 현장 전체를 지휘해야 하기 때문에 겸업은 불가능하며 원칙적으로 특정 작품에 전속성을 가짐

마. 무대 운영인력

□ 무대 운영인력의 업무

- 무대 운영인력은 무대 감독의 지휘를 받아 무대 전환 역할을 맡음

□ 무대 운영인력의 계약

- ① 대표 계약자 1인이 전체 팀을 대표하여 기획사/프로덕션과 계약하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면/구두, 하위: 구두계약)
  - 계약자 1명이 전체 인력을 대표하여 프로덕션과 계약하는 경우를 의미하며, 연극분야에서 가장 보편적인 방법임. 계약자 1명이 대표이지만 팀원들 간의 관계는 수평적인 관계로 구성되어 있는 경우가 대부분임
  - 전체 인력의 인건비를 대표 1인에게 일괄적으로 지급하기 때문에 팀 소속 개인들과 구두계약을 진행함

- ② 무대감독과 무대 인력이 용역계약을 체결하는 경우: 일용직계약(구두)
  - 무대 감독이 무대 전반에 대한 권리를 모두 포괄하는 계약을 기획사나 프로덕션과 맺은 후, 무대 감독이 운영인력을 일용직으로 계약하는 경우를 의미함
  - 하위 운영인력은 무대 감독과 구두로 계약을 진행함
- ③ 전문인력회사와 무대 운영인력의 계약: 일용직계약(구두)
  - 기획사/프로덕션과 인력회사 간에는 업체 간 서면계약을 맺은 후, 인력회사가 현장에서 근무할 인력을 구두로 계약을 체결하는 형태를 의미함
  - 대극장 장기공연의 경우 전문인력회사에서 인력을 공급받는 형태의 계약이 많으나, 연극에서는 거의 볼 수 없는 형태임
- ④ 극단 배우일 경우: 계약형태 ①(구두)
  - 연극의 경우 극단 소속 배우가 작품에 출연하지 않고 무대 운영인력으로 활동하기도 하는데, 이럴 때에는 극단과 배우는 구두계약을 맺음

#### □ 무대 운영인력의 계약기간 및 근무형태

- 무대 운영인력의 계약기간은 본 공연 기간으로 보는 것이 일반적임
- 본 공연 기간에는 공연 2시간 전에 현장에 도착하여 공연 후 퇴근하는 상시 근무형태를 지님

#### □ 무대 운영인력의 보수

- 일용직의 경우에는 출석을 확인하고 일당으로 보수를 지급함. 무대 인력의 경우 평균 일당이 10-12만 원 선으로 책정되어 있음
- ④처럼 극단 배우가 무대 운영인력으로 있는 경우에는 약간의 수고비를 지급함

#### □ 무대 운영인력에 대한 지휘·감독

- 무대 감독으로부터 업무에 대한 지휘·감독을 받음

#### □ 무대 운영인력 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 구두계약이지만 현장에서 업무를 담당하기 때문에 전속성이 높다고 볼 수 있음

## 2) 조명/영상/음향 분야

#### □ 조명/영상/음향 분야의 업무 특징

- 연극분야에서 조명, 영상, 음향은 유사한 업무 특징을 가지고 있음

- 디자이너(감독) - 조수 - 대여업체 - 오퍼레이터/크루의 구조를 띠며, 이에 따라서 업무의 영역과 업무가 명확하게 구분됨<sup>105)</sup>
  - 소규모 연극의 경우에는 디자이너가 감독의 역할을 겸하는 경우가 있음

〈표 5-8〉 연극 분야 조명/영상/음향분야 직종 및 업무

조명/영상/음향 디자이너	공연에 필요한 조명/영상/음향 구조, 설치에 대한 디자인
디자이너 조수	디자이너를 도와 자료수집, 서류작업 등 수행
조명/영상/음향 감독	디자인 시안을 바탕으로 설치 계획 수립 및 무대 위 실제 구현 지휘
오퍼레이터	조명/영상/음향 감독의 지시를 받아 실제 공연을 진행
크루	오퍼레이터를 도와 공연 진행

□ 조명, 영상, 음향 분야 계약의 특성

- 현장에서 큐를 맞춰 작업을 해야 하는 업무의 특성 상 팀 단위 계약이 많이 체결되는 분야로, 디자이너 또는 감독이 기획사/프로덕션과 모든 업무를 총괄하는 용역계약을 맺는 빈도가 높음
- 하위 스태프들은 감독들과 주로 구두계약을 체결하며, 기획사/프로덕션과는 관계를 맺지 않는 경우가 대부분임. 기획사/프로덕션은 하위 스태프 별 업무 분담에 대해서 구체적으로 알지 못하는 경우도 있음
- 대체로 다음의 세 가지의 계약형태로 나누어 볼 수 있음. 1) 디자이너가 하위 스태프 및 각종 비용 등을 포함해 계약하는 경우(계약유형 ② ③), 2) 장비대여업체가 모든 업무를 일임하여 계약을 진행하는 경우(계약유형 ③), 3) 종사자와 극단/제작사가 직무별로 개별 계약을 하는 경우(계약유형 ①)

가. 조명/영상/음향 감독

□ 조명/영상/음향 감독의 업무

- 감독은 디자이너가 완성한 스케치를 토대로 무대에서 실제로 운영될 수 있도록 구현하는 역할을 담당하며, 오퍼레이터나 크루를 활용하여 작업을 진행함

□ 조명/영상/음향 감독의 계약

- ① 디자이너와 감독이 용역계약을 체결하는 경우: 계약형태 ①(구두)

105) 업무에 대한 구분은 뮤지컬 분야와 유사하기 때문에 동일한 표를 사용하였음

- 디자이너가 감독, 하위 스태프 및 각종 비용을 합산한 용역계약을 기획사/프로덕션과 맺은 후, 감독이 디자이너와 구두계약을 맺는 계약형태를 의미함
- ② 감독이 하위 스태프 및 일체 비용을 포함하여 기획사/프로덕션과 계약하는 경우(팀 단위 계약 포함): 계약유형 ②(서면, 하위: 구두계약)
  - 감독이 디자이너의 업무까지 겸업하는 공연인 경우, 감독이 해당 분야 전반의 작업을 포괄하여 기획사/프로덕션과 용역계약을 진행함
  - 감독은 하위 스태프의 섭외, 장비대여 등 해당 분야 전반에 대한 책임을 짐
- ③ 장비대여업체가 모든 분야 총괄하여 계약을 맺은 경우: 계약형태 ⑤/계약유형 ③(서면)
  - 장비대여업체와 기획사/프로덕션이 장비대여뿐 아니라, 감독, 오퍼레이터, 크루 등의 섭외와 각종 업무를 모두 포괄하는 용역계약을 맺는 형태임
  - 이 계약에서는 두 가지의 계약형태가 나타나는데 1) 장비대여업체 중 감독급 인력을 근로자로 고용하고 있는 경우, 2) 해당 프로젝트에 한정하여 프리랜서 감독들과 개인 용역계약(계약유형 ①)을 체결하는 경우임
- ④ 감독이 극단/제작사와 개별 계약을 진행하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 조명/영상/음향 감독 업무에 한정된 서면 용역계약을 기획사/프로덕션과 진행하는 경우를 의미함
  - 연극 분야에서는 일반적이지 않은 계약 형태임

#### □ 조명/영상/음향 감독의 계약기간 및 근무형태

- ①과 같이 디자이너와 감독의 역할이 분리되어 있을 경우 감독은 본 공연 직전 리허설부터 참여하기 때문에 리허설부터 공연종료일을 계약기간으로 볼 수 있음
- ②처럼 감독이 분야를 총괄할 때에는 제작단계부터 공연 종료일까지를 계약기간으로 산정함
- 감독이 현장을 관리·감독해야 할 때에는 매일 출근하여 확인을 하지만, 본 공연 때에는 현장 오퍼레이터가 있기 때문에 공연 기간 중 매일 출근하지 않는 것이 일반적임

#### □ 조명/영상/음향 감독의 보수

- ① 디자이너와 감독이 용역계약을 하는 경우에는 감독의 업무에 해당하는 인건비만을 보수로 지급받음(계약유형 ①)
- ② 감독이 극단/제작사와 모든 업무를 책임지는 용역계약을 체결한 경우 본인의 인건비를 포함한 각종 비용이 기획사/프로덕션으로부터 지급됨. 이후 하위 단위의 스태프나 업체로 감독이 비용을 지급함
- ③ 장비대여업체가 극단/제작사와 계약을 맺은 경우 프리랜서 감독은 장비대여업체로부터 용역대가인 인건비를 지급받음. 장비대여업체의 근로자로 근무 중인 감독의 경우는 업체로부터

터 월급으로 보수를 지급받음

- ④ 감독과 프로덕션이 개별 용역계약을 맺은 경우에는 순수 인건비가 보수로 지급됨
- 보수는 분할/일괄지급의 방식 중 당사자 간 계약의 내용에 따라서 지급됨

조명/영상/음향 감독에 대한 지휘·감독

- 예술적 업무에 대한 지휘·감독은 연출가 및 디자이너에게 받지만, 전반적인 업무는 기획사/프로덕션이 지휘·감독을 함

조명/영상/음향 감독 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 계약내용에 전속성에 대한 내용이 없으며, 많은 감독들은 여건이 허락하는대로 겸업을 함

**나. 조명/영상/음향 장비대여업체**

조명/영상/음향 장비대여업체의 업무

- 장비대여업체는 디자이너나 감독이 구상한 무대를 구현하기 위한 각종 장비를 대여해주는 업무를 담당함
- 일부 장비대여업체는 디자이너, 감독, 설치·철수인력 등을 모두 제공하기도 함

조명/영상/음향 장비대여업체의 계약

- ① 디자이너와 장비대여업체가 용역계약을 맺는 경우: 계약유형 ④(구두)
  - 디자이너 개인이 장비대여를 포함해 모든 업무를 포괄하는 계약을 기획사/프로덕션과 맺은 경우. 일반적으로 장비대여업체(사업자)는 디자이너와 구두계약을 체결하며, 견적서와 세금계산서만으로 비용 처리하는 경우가 대부분임
  - 주요 장비대여업체는 개인/법인 사업자를 보유하고 있음
- ② 감독과 장비대여업체가 용역계약을 맺는 경우: 계약유형 ④(구두)
  - ①의 계약형태처럼 감독 개인이 기획사/프로덕션과 업무 전반에 대한 용역계약을 체결한 후, 감독이 장비대여업체(사업자)에 장비대여와 오퍼레이터, 크루 등에 관한 용역계약을 체결하는 경우를 의미함
  - 감독과 장비대여업체는 주로 구두계약 형태로 계약을 진행함
- ③ 장비대여업체와 분야를 총괄하여 기획사/프로덕션과 계약을 맺는 경우: 계약유형 ③(구두)
  - 감독, 오퍼레이터, 크루, 기기 대여 등 모든 사항을 총괄하는 역할로 장비대여업체가 기획사/프로덕션과 계약하는 경우도 존재하며, 이럴 경우에도 계약 당사자 간에는 구두계약이

주로 이루어짐

- 장비대여업체가 개인/법인 사업자를 가지고 있는 경우의 계약형태를 의미함
- ④ 기획사/프로덕션이 대여업체와 장비대여에 관한 업무만을 계약하는 경우: 계약유형 ③(구두)
  - 장비대여업체가 대여에 대한 업무만을 한정하여 기획사/프로덕션과 용역계약 체결하는 계약형태를 의미함
  - 계약 당사자 간에는 구두계약만 진행하고 견적서와 세금계산서로 비용을 처리하는 경우가 많음

#### □ 조명/영상/음향 대여업체의 계약기간 및 근무형태

- 계약기간은 장비가 현장에 투입되는 무대 설치 시부터 철수까지로 볼 수 있음
- 오퍼레이터 및 크루 등의 인력을 제공할 때에도 장비 대여기간과 동일하게 볼 수 있으며, 이때 운영인력은 공연에 매일 참가해야 함

#### □ 조명/영상/음향 대여업체의 보수

- ① 디자이너/감독과 기획사/프로덕션 간의 용역계약 내에 포함되는 경우: 계약유형 ④
  - 디자이너/감독 개인은 장비대여업체(사업자)와 견적서를 주고받으며 일체의 비용관계를 확인하며, 디자이너/감독이 기획사/프로덕션으로부터 지급받은 비용에서 장비대여업체에 해당비용을 지급함
- ② 장비대여업체와 극단/제작사가 조명 분야 전체를 계약하는 경우: 계약유형 ③
  - 장비대여업체가 기획사/프로덕션과 용역계약을 체결한 경우에는 장비대여비용과 기타 인력 제공에 대한 비용을 산정하여 견적서를 기획사/프로덕션에 제공함. 기획사/프로덕션은 견적서를 토대로 장비대여업체에 비용을 지급함
- ③ 기획사/프로덕션이 대여업체와 해당 업무만을 계약하는 경우: 계약유형 ③
  - 기획사/프로덕션이 장비대여에 대한 비용만 업체에 지급하는 경우에는 순수 장비대여료만을 책정하여 지급함

#### □ 조명/영상/음향 대여업체에 대한 지휘·감독

- 감독 및 오퍼레이터의 지휘·감독은 연출자에게 있으나, 순수하게 대여만 했을 경우에는 기획사/프로덕션이 지휘·감독을 함

#### □ 조명/영상/음향 대여업체 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 장비대여업체는 전속성이 있다고 보기 어려우며, 동시에 다수의 작품과 계약을 체결할 수 있음

## 다. 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루(crew)

### □ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루의 업무

- 오퍼레이터 및 크루는 디자이너나 감독이 구현하는 조명/영상/음향 전반이 작동될 수 있도록 공연 중 이동·운행을 지원하는 역할을 담당함
- 오퍼레이터는 주로 기계의 작동 및 운영을 담당하는 역할을 하며, 크루는 직접 기계를 물리적으로 이동시키는 업무를 담당함

### □ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루의 계약

- ① 디자이너/감독과 오퍼레이터/크루 간에 계약을 체결하는 경우: 일용직 계약: 계약유형 ①(구두)
  - 디자이너/감독이 기획사/제작사와 모든 업무를 총괄하는 용역계약을 맺은 후, 오퍼레이터나 크루들을 섭외하는 경우의 계약을 의미함
  - 주변 지인을 위주로 인력을 섭외하는 경우가 대다수이며 이럴 경우에는 주로 구두계약을 진행함
- ② 대표자 1인이 기획사/프로덕션과 용역계약을 체결한 경우: 계약유형 ②(하위: 구두계약)
  - 대표 1인이 나머지 인력을 모두 대표하여 기획사/프로덕션과 용역계약을 체결한 경우이며, 나머지 인력에 대한 내용은 계약서에 명시되지 않는 경우가 대다수임
  - 팀 대표는 단순히 대표 계약자로서의 역할만 수행할 뿐, 나머지 팀원들과 위계관계를 가지지 않음
- ③ 기획사/프로덕션과 오퍼레이터 및 크루가 업무에 관한 개별 계약을 진행하는 경우: 계약유형 ①(구두)
  - 기획사/프로덕션이 오퍼레이터 및 크루와 개별적으로 계약을 진행하는 형태를 의미함. 일부 대형공연에서는 이런 계약형태를 볼 수 있지만, 연극에서는 거의 이루어지지 않고 있음
- ④ 인력공급업체와 오퍼레이터 및 크루가 용역계약을 진행하는 경우: 일용직계약(하위: 구두계약)
  - 기획사/프로덕션이 인력공급업체에 오퍼레이터나 크루를 요청하는 업체 간 계약을 먼저 맺은 후(계약유형 ③), 인력공급업체가 개별 크루들과 구두계약을 맺는 계약형태를 의미함
- ⑤ 장비대여업체와 오퍼레이터/크루가 용역계약을 진행한 경우: 계약유형 ⑤/일용직계약(구두)
  - 1) 장비대여업체에서 장비 제공뿐만 아니라 인력도 제공하는 업체 간 계약을 체결한 후(계약유형 ③) 오퍼레이터/크루가 현장에 파견되는 경우 1) 장비대여업체와 근로계약을 맺은 근로자이가 오는 경우와, 2) 업체와 프로젝트를 위해 구두로 일용직 용역계약을 맺은 계약형태를 의미함
- ⑥ 극단 배우일 경우: 계약유형 ①(구두)

- 극단 배우가 오퍼레이터나 크루의 역할을 하는 경우를 의미하며 이때는 극단과 구두계약을 체결하는 것이 일반적임

□ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루의 계약기간 및 근무형태

- 현장인력으로 구분되는 오퍼레이터와 크루는 계약의 형태와 관계없이 공연설치 때부터 공연 종료 시까지가 계약기간으로 볼 수 있음
- 일반적인 근로시간은 오전 9시부터 오후 10시까지임

□ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루의 보수

- 주로 일당을 기준으로 보수를 산정하며 평균 10-12만원을 일당으로 지급받음
- 지방공연인 경우 교통비를 별도로 지급받음
- 극단 배우가 업무를 수행하는 경우에는 소정의 수고비를 지급받음

□ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루에 대한 지휘·감독

- 오퍼레이터나 크루는 1차적인 지휘·감독을 디자이너나 감독으로부터 받음. 최종적인 지휘·감독권한은 기획사/프로덕션에게 있음
- 극단 소속의 배우가 해당 업무를 수행할 때에는 극단의 지휘·감독을 받기도 함

□ 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 오퍼레이터 및 크루는 전속성이 없으며 겸업이 가능함

### 3) 의상, 분장 분야

#### 가. 의상/분장 디자이너 조수

□ 의상/분장 디자이너 조수의 업무

- 의상 디자이너의 조수는 의상 디자이너의 스케치 작업 시 보조로 활동하며, 본 공연에 들어가면 배우들이 의상을 빠르게 바꿔 입을 수 있도록 도와주는 의상 전환수의 역할을 하기도 함
- 분장 디자이너 조수는 분장 디자이너를 도와 배우들의 분장을 돕는 역할을 맡음

□ 의상/분장 디자이너 조수의 계약

- ① 의상/분장 디자이너와 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(구두)

- 의상/분장 디자이너가 기획사/프로덕션과 의상/분장과 관련된 모든 업무를 책임지는 용역 계약을 맺은 경우, 일반적으로 디자이너는 조수를 직접 고용함
- 대체적으로는 이미 손발을 맞춰본 사람을 채용하게 되며 친분을 기반으로 활동을 하기 때문에 별도로 서면계약을 체결하기 보다는 구두계약을 통해 관계를 유지함
- 디자이너에 조수가 붙어서 작업하는 경우는 일부 대형 연극에서만 볼 수 있음

#### □ 의상/분장 디자이너 조수의 계약기간 및 근무형태

- 의상/분장 디자이너의 조수들은 현장에서 디자이너를 도와야 하기 때문에 실제로 노무를 제공하는 기간은 본 공연 동안이라고 볼 수 있음
- 디자이너가 활동을 시작하는 시기와 동일하게 계약기간을 가짐

#### □ 의상/분장 디자이너 조수의 보수

- 디자이너와의 협의 내용에 따라서 분할지급이나 일괄지급의 두 가지 형태가 모두 가능함

#### □ 의상/분장 디자이너 조수에 대한 지휘·감독

- 조수에 대한 모든 지휘·감독은 디자이너가 가짐

#### □ 의상/분장 디자이너 조수 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 의상/분장 디자이너 조수는 작품의 전속성 조항과 관계없이 디자이너에 전속되어 있는 것으로 보는 것이 일반적이며, 공연 중에는 겸업이 사실상 불가능함

### 나. 의상 제작소

#### □ 의상 제작소의 업무

- 의상 디자이너가 스케치한 것을 제작하는 업무를 맡음

#### □ 의상 제작소의 계약

- ① 디자이너와 의상 제작소 간의 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ④(하위: 구두계약)
  - 디자이너 개인이 기획사/프로덕션과 의상 디자인, 제작, 전환 등 모든 책임을 포괄하는 계약을 체결한 이후(계약유형 ②), 디자이너 개인이 의상 제작소(사업자)와 맺는 계약행위를 의미함

- 디자이너와 제작소 간에는 주로 구두계약을 체결하며 견적서와 세금계산서로 비용을 처리하는 방식을 활용함
- ② 기획사/프로덕션과 의상 제작소가 용역계약을 하는 경우: 계약유형 ③(구두)
  - 기획사/프로덕션이 의상 제작소와 직접 용역계약을 체결하는 경우로, 의상제작소는 의상제작소의 제작 경비와 인건비 등에 대한 계약을 체결하는 형태를 의미함
  - 디자이너가 의상제작소에 속해 있는 경우에도 이런 형태의 계약을 체결하기도 함. 이런 경우, 의상제작소가 디자인에 대한 책임까지 모두 가짐
  - 연극 분야에서는 거의 찾아보기 힘든 계약 형태임

#### □ 의상 제작소의 계약기간 및 근무형태

- 의상 제작소는 제작시작 시점부터 의상을 납품하는 기간까지를 계약기간으로 볼 수 있음
- 일반적인 계약기간은 납품 일까지이지만, 공연 중에 수정·보완작업이 들어가는 경우도 존재하기 때문에 공연 종료일까지로 보는 경우도 있음
- 의상 제작소는 정해진 납품 기간 전까지는 고정된 출퇴근 시간 없이 작업하는 경우가 많음

#### □ 의상 제작소의 보수

- ①, ②의 경우 모두 견적서와 세금계산서로 비용을 산정하고 지급받으며, 대체로 일괄지급의 형태임

#### □ 의상 제작소에 대한 지휘·감독

- 의상 제작소는 의상 디자이너의 스케치를 구현하기 때문에 1차적으로는 의상 디자이너의 지휘·감독을 받으나, 최종적인 지휘·감독권한은 기획사/프로덕션에 있음

#### □ 의상 제작소 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 의상 제작소는 특정 작품에 대해 전속성을 가지지 않고, 하나 이상의 프로젝트에 참여하기도 함

## 4) 기획·행정 분야

### 가. 프로듀서

#### □ 프로듀서의 업무

- 프로듀서는 연극작품의 제작을 기획하고 관리하는 업무를 맡음. 넓게는 전 과정을 책임지는

역할부터 좁게는 행정, 예산기획 및 집행의 업무를 관리하기도 함

#### □ 프로듀서의 계약

- ① 프로듀서가 기획사/프로덕션 대표인 경우: 자영업자
  - 연극 프로듀서가 기획사나 프로덕션 대표인 경우에는 자영업자에 해당하여 별도의 계약을 체결하지 않음
- ② 프로듀서가 기획사/프로덕션과 개인 용역계약을 체결하는 경우: 계약유형 ①(서면)
  - 프리랜서 프로듀서가 기획사/프로덕션과 개인 용역계약을 체결하는 경우에는 서면으로 프로듀서의 업무 범위를 한정하여 계약을 체결함
- ③ 극단/제작사에 소속된 프로듀서의 경우: 계약유형 ⑤
  - 프로듀서가 극단, 기획사나 프로덕션의 소속 근로자일 경우에는 근로계약을 체결하고 4대 보험을 납부함
  - 연극 분야에서 찾아보기 어려운 계약 형태임

#### □ 프로듀서의 계약기간 및 근무형태

- 프로듀서는 작품의 기획 단계부터 참여하여 공연 종료 후까지를 일반적인 계약기간으로 봄
- 용역계약을 체결한 ②의 경우는 제작·기획단계에서는 필요시 출근하지만, ①, ③은 일반 근로자와 같이 고정된 출퇴근을 지키는 경향이 강함

#### □ 프로듀서의 보수

- ②와 같은 프로듀서의 보수는 분할지급의 형태가 일반적이며, 순수 인건비만이 용역대가로 산정됨
- 대표인 ①의 경우나 근로계약을 체결한 ③의 경우에는 월급을 지급받음

#### □ 프로듀서에 대한 지휘·감독

- ②, ③의 근로 또는 용역계약을 체결하는 프로듀서에 대한 지휘·감독은 기획사/프로덕션 대표가 가짐

#### □ 프로듀서 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 근로계약을 체결한 ③의 경우에는 전속성을 가지고 있으며, 겸업이 불가능함
- 극단/제작사와 용역계약을 체결한 ②의 경우에는 당사자 간 계약 조건에 따라 전속성이 넣기도 하고 빼기도 함

- 유명 프로듀서의 경우 전속성이 없는 형태의 계약을 선호하며, 기획사/프로덕션과의 합의에 따라 겸업을 하기도 함

#### 나. 프로덕션 극단/제작사 직원

##### 프로덕션 극단/제작사 직원의 업무

- 기획사/프로덕션 직원은 프로듀서의 지시에 따라 작품의 기획·행정·홍보·마케팅 등 전반적인 업무를 맡아서 진행함

##### 프로덕션 극단/제작사 직원의 계약

- ① 기획사/프로덕션에 소속된 직원의 경우: 계약유형 ⑤
  - 기획사/프로덕션 직원은 대부분 근로계약을 체결하고 4대 보험을 납부함

##### 극단/프로덕션의 계약기간 및 근무형태

- 직원은 기획사/프로덕션에 근무하는 직원이기 때문에 모든 작품의 전 과정에 참여함
- 출퇴근을 하는 일반 직장인과 동일한 근무형태를 지님

##### 극단/프로덕션의 보수

- 직원의 보수는 순수 인건비를 포함하며 월급을 받음

##### 극단/프로덕션에 대한 지휘·감독

- 업무상 지휘·감독은 기획사/프로덕션 대표로부터 받음

##### 극단/프로덕션 계약의 전속성 및 겸업 여부

- 근로계약 기간 중에는 전속성을 가지며 겸업은 불가능함

#### 다. 홍보·마케팅

##### 홍보·마케팅의 업무

- 연극의 흥행시키기 위하여 관객들에게 알리고 관람하게 하는 역할을 담당함. 작품의 제작 단계

후반부터 투입되어 공연이 종료될 때까지 업무를 진행. 공연 직전에 집중적으로 업무가 진행됨

□ **홍보·마케팅 업체의 계약**

- ① 홍보·마케팅 업체와 기획사/프로덕션가 업체 간 계약을 체결하는 경우: 계약유형 ③(하위: 근로계약)
  - 일반적으로 연극에 특화된 업체와 용역계약을 체결함
  - 홍보마케팅 업체의 직원은 모두 업체와 ‘근로계약’을 체결하고 있음
- ② 프로덕션 소속 직원일 경우: 계약유형 ⑤
  - 프로덕션 대표와 직원이 근로계약서를 작성

□ **홍보·마케팅 업체의 계약기간 및 근무형태**

- 홍보·마케팅 업체는 제작 후반에 기획사/프로덕션이 계약을 체결하여 업무를 진행하고, 업체의 직원들은 내규에 따른 근로형태를 가지고 있음

□ **홍보·마케팅의 보수**

- 기획사/프로덕션이 업체가 계약을 한 경우 분할지급 형태를 가지며, 보수는 인건비 및 홍보·마케팅에 소요되는 각종 비용을 모두 포함함

□ **홍보·마케팅에 대한 지휘·감독**

- 기획사/프로덕션이 업체에 대한 지휘·감독 권한을 가짐

□ **홍보·마케팅 계약의 전속성 및 겸업 여부**

- 업체는 기획사/프로덕션과 전속성을 가지지 않음
- ① 홍보·마케팅 전문 업체와 계약을 하는 경우: 업체 간 용역계약
  - 프로덕션과 프리랜서 홍보·마케팅 업체 간 용역계약을 체결함
  - ※ 홍보·마케팅 업체를 활용하는 경우는 소규모 연극분야에서 흔하지 않음

**라. 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)**

□ **극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)의 업무**

- 하우스매니저는 공연이 진행되는 동안 공연장 전반에 대한 관리·진행의 책임을 맡음

- 티켓매니저는 판매된 티켓을 발권·관리하는 업무를 맡음
  - 안내원(어서)은 관객들이 공연장에서 불편함이 없도록 안내하는 역할을 담당함
- 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)의 계약
- ① 하우스매니저: 계약유형 ⑤
    - 극장에 소속된 직원의 경우, 극장과의 근로계약을 체결함
  - ② 티켓매니저: 계약유형 ⑤/계약유형 ①(서면, 일용직)
    - 기획사/프로덕션과 이미 근로계약을 체결한 기획사/프로덕션 직원이 업무를 담당하는 경우가 많음
    - 공연 당일 극단 소속 배우가 티켓 매니저 업무를 하는 경우도 존재함
  - ③ 안내원(어서): 계약유형 ①(서면/구두, 일용직)
    - 극장과 일용직 계약을 체결
- 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)의 계약기간 및 근무형태
- 극장 소속 스태프들은 극장의 내규에 따라 계약을 진행하며, 근무를 진행
- 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)의 보수
- 근로계약을 체결하여 4대 보험을 납부하며 월급을 지급받음
- 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원)에 대한 지휘·감독
- 극장 대표로부터 지휘·감독을 받음
- 극장 소속의 스태프(하우스매니저, 티켓매니저, 안내원) 계약의 전속성 및 겸업 여부
- 근로계약을 맺은 직원으로 전속성을 가짐

## 4. 소결

### 1) 연극 분야 종사자 문화예술용역의 주요내용과 특징

#### □ 연극 분야 종사자들은 주로 용역계약을 체결함

- 창작 분야, 실연 분야, 기술지원 분야에 해당하는 예술인(스태프 포함)들은 대부분 용역계약을 체결하고 있음. 연극 분야 용역계약의 종류는 크게 4가지로 나눌 수 있음. 1) 개인의 노무 제공에 관한 용역계약을 체결하는 경우, 2) 개인이 하위의 스태프 및 부대비용을 포함하는 용역계약을 체결하는 경우(팀 단위 계약 포함), 3) 사업자(개인/법인사업자) 간에 인건비 및 기타 비용을 포괄한 용역계약을 체결하는 경우(업체 간 계약), 4) 개인이 사업자(개인/법인사업자)와 계약을 체결하는 경우임
- 창작 직군에 해당하는 극작가, 각색가, 번역가, 드라마터그와 무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 분야의 디자이너, 배우는 주로 제작사와 직접적으로 용역계약을 체결하는 경우가 많았음. 이때의 용역대가는 예술가 개인의 노무제공에 해당하는 인건비만을 의미함(계약유형 ①)
  - 극작가의 경우 신작의 경우 용역계약을 맺고 있으나 저작권리 관련 항목이 분리되어 있고, 매니지먼트사에 소속된 일부 배우들은 매니지먼트사를 포함하는 3자 계약을 체결함(계약유형 ①-1)
  - 일부 디자이너의 경우 개인이 아닌 개인사업자를 가지고 있는 경우도 있어, 개인사업자로 제작사와 계약을 체결하는 경우에는 계약유형 ③의 업체 간 계약으로 볼 수 있음
- 디자이너, 감독, 기술지원 분야의 팀장들은 공동으로 프로젝트에 참여하는 모든 인력의 인건비와 기타 부대비용을 모두 포함하는 계약을 제작사와 체결하기도 함(계약유형 ②)
  - 이런 팀 단위 계약은 다시 두 가지로 구분해볼 수 있는데, 첫 번째는 예술가 본인의 인건비를 포함하여 하위 스태프의 인건비 및 각종 부대비용을 모두 포함하는 계약이고, 두 번째는 본인의 인건비와 하위 스태프의 인건비만을 계약비용에 산정하는 형태의 계약임
  - 연극 분야는 다른 분야에 비해 시장규모가 크지 않아 여전히 ②의 계약유형에 해당하는 팀 단위 계약의 형태가 보편적인 것으로 나타남
- 제작사와 디자이너, 감독, 또는 장비대여업체 등은 개인 또는 법인 사업자로서 제작사와 용역계약을 체결하기도 함(계약유형 ③). 실질적인 계약의 내용은 계약유형 ②와 같이 하위 스태프 및 인력들에 대한 인건비와 각종 부대비용 등을 모두 포함하는데, 다른 점은 제작사와의 계약 당사자인 디자이너, 감독, 장비대여업체가 사업자를 보유하고 있어서 개인이 아닌 사업자의 신분으로 계약을 체결한다는 점임
- 일부 디자이너나 감독의 경우 기획사/프로덕션과 해당 분야의 모든 인력과 제작에 관한 책임

을 지는 계약을 체결한 후에 다시 장비대여업체나 제작소 등과 계약을 진행하는 경우가 있음 (계약유형 ④). 이때에 계약 당사자 중 사용주에 해당하는 디자이너/감독이 개인이며, 도급을 받는 장비대여업체/제작소가 사업자를 가진 경우가 존재함. 개인이 사용주가 될 수 있다는 점에서 계약유형 ②와 계약유형 ③과 구분될 수 있기 때문에 따로 분류함

- 계약유형과 상관없이 디자이너나 감독 하위에서 활동하는 인력과 스태프들의 경우에는 주로 인적 네트워크를 통해서 프로젝트에 참여하기 때문에 별도의 서면계약을 맺지 않고 구두계약으로만 계약을 체결하는 관행이 이어져오고 있음
  - 연극 분야는 용역계약이 일반화되어 있지만, 대부분 서면계약 없이 구두계약이 관행화되어 있음. 그러나 최근 기획사나 프로덕션이 증가함에 따라 서면계약 체결이 증가하고 있는 상황이나, 동인제 극단의 경우 아직도 구두계약이 다수를 차지함
- 여전히 소규모로 운영되는 극단이 많은 연극분야의 특성상, 계약형태 ②나 ③처럼 디자이너, 감독 등 1인(人)이 제작사와 대표로 계약을 체결하고 하위 인력들의 인건비와 제작비용을 제작사로부터 모두 일괄적으로 지급받는 관행이 많이 남아 있음. 디자이너/감독과 하위 스태프 간에는 서면계약보다 구두계약이 주로 이루어지고 있음

#### □ 연극 분야에서 근로계약을 체결하는 비율은 여전히 많지 않음

- 연극 분야의 종사자들 가운데 근로계약을 체결하는 직종은 기획사/프로덕션에서 기획이나 홍보를 담당하는 직원, 극장 소속의 하우스매니저나 티켓매니저 정도인 것으로 파악됨. 특히 기획이나 홍보의 경우에는 행정지원 등의 업무를 동시에 수행하는 경우가 많아 임금근로자로 근로계약을 체결하는 비율이 점차 증가 중임
- 일부 장비대여업체들의 경우, 디자이너나 감독급을 근로계약을 통해서 고용하고 있는 경우도 있으며, 무대 제작소도 목수 등과 근로계약을 체결하고 있으나 그 수가 매우 적음. 근로계약으로 디자이너나 감독을 보유하고 있는 업체는 뮤지컬과 연극을 동시에 기획하는 기획사/프로덕션과 계약하는 대형 업체인 경우로 한정할 수 있음

#### □ 표준계약서의 활용이 미비함

- 공공기금을 지원받는 기획사/프로덕션이 점차 늘어나면서 문화체육관광부에서 권고하는 표준계약서를 작성하는 경우도 늘어나고 있지만, 실질적으로 계약서의 내용을 준수하는 경우는 드뭄. 표준계약서의 내용을 상황이나 계약의 내용에 따라 수정 또는 변용할 수 있도록 되어 있기 때문에 계약 당사자 간에 불필요하거나 명확하지 않다고 생각되는 항목들을 계약서에서 삭제함으로써 형식만 표준계약서인 경우도 상당수임
- 특히 고용보험 가입과 밀접하게 연관되어 있는 계약기간 및 보수 등이 명확하게 드러나지 않아 가입기간을 산정하는 데에 어려움이 예상됨. 고용보험 수급요건을 파악하는 데에 기본적인

항목들은 표준계약서 상 수정 또는 변경하지 않도록 서면계약의 관행을 변화시킬 필요 있음

□ 대부분의 직종에서 겸업이 일상화되어 있음

- 연극 종사자의 경우 창작, 실연, 무대기술 등 직종과 상관없이 겸업이 매우 당연하게 이루어지며, 대부분 여러 프로젝트를 동시에 수행하고 비예술활동 또한 동시에 수행하는 경우가 많음. 이는 경제적 어려움으로 인한 선택인 경우가 대부분이며, 하나의 업무만을 수행하는 예술인은 드물다고 볼 수 있음
- 계약서에 전속조항이 있는 경우에도 기획/프로덕션과 상의하여 암묵적으로 겸업을 하는 경우도 존재하는 것으로 조사됨

○ 연구의 제작단계별 참가 종사자와 용역 내용

〈표 5-9〉 연구 분야 종사자의 용역 내용

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 산정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	전속 조항 여부	비고	
		기획	대본, 음악 완성	제작 준비	연습	셋업	본공연													철수
극작가	대본의 완성							용역+저작권	제작사	개인	법인	납품일	협의	분할	인건비+저작권	제작사	○	신작 창작의 경우 용역비와 저작권용역 항목 구분하여 명기		
각색가	대본의 각색							용역	제작사	개인	법인	납품일	협의	일괄분할	인건비	제작사	○			
번역가	대본의 번역							용역	제작사	개인	법인	납품일	협의		인건비	제작사	○			
드라마티그	예술적 해석, 평론							용역	제작사	개인	법인		협의	분할	인건비	제작사	○	* 거의 없음		
각곡가	음악의 완성							용역+저작권	제작사	개인	법인	납품일	협의	분할	인건비+로열티	제작사	○	용역비와 저작권용역 항목 구분하여 명기 * 거의 없음		
안무가	안무의 총괄							용역	제작사	팀	법인	납품일	협의	분할	인건비+각종비용	제작사	○			
연출가	연출 총괄							용역	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	○	* 거의 없음		
조연출	연출 보조							근로	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	○	안무가와 기획사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우 연출가가 극본쓰는 경우에는 계약서 따로 작성		
음악감독	음악 총괄							용역	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	○	제작사의 근로자일 경우 계약유형 ⑤		
무대 디자이너	무대미술 총괄							용역	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비+보조인건비, 기타보수	제작사	○	음악감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우 * 거의 없음		
								용역	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	○	* 거의 없음		
								용역	제작사	개인	법인	납품일	협의	분할	인건비+제작비용등 기타비용	제작사	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우		
								용역	제작사	개인	법인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	○	제작사가 모두 개별 계약할 경우 * 거의 없음		

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 선정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항 여부	비고	
		기획	대본 음악 인성	제작 준비	연습 연습	셋업	본공연													철수
무대디자이너 조수	무대디자이너 보조							용역	서면/구두	개인	개인	기간	협의	분할	인건비	무대 디자이너	×	무대 디자이너와 기획사의 계약유형 ③에 포함될 경우		
조명 디자이너	무대조명 총괄							용역	서면	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 각종비용	제작사	×	디자이너와 기획사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우		
조명 디자이너 조수	무대 조명 지원							용역	서면	법인	개인	납품일	협의	분할	인건비	장비 대여업체와 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우	○	제작사가 개별 계약하는 경우		
음향 디자이너	음향설치 총괄							용역	구두	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비	조명 디자이너	×	디자이너와 기획사의 계약유형 ③에 포함되는 경우		
								용역	서면	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 각종비용	제작사	×	디자이너와 기획사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우		
음향 디자이너 조수	무대 음향 지원							용역	서면	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	×	제작사가 모든 개별 계약할 경우		
								용역	서면	팀	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 조수인건비	제작사	×	디자이너와 기획사가 계약유형 ②와 ③을 맺는 경우	
영상 디자이너 /감독	영상제작 총괄							용역	구두	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비	장비 대여업체 근로자로 계약유형 ⑤인 경우	○	장비 대여업체 근로자로 계약유형 ⑤인 경우		
								용역	서면	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비+ 각종비용	음향 디자이너	×	디자이너와 기획사의 계약유형 ③에 해당되는 경우		
								용역	서면	법인	개인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	×	디자이너와 기획사 간, 계약유형 ②와 ③의 경우		
								용역/근로	서면	개인	개인	납품일	협의	분할	인건비	장비 대여업체	×	장비 대여업체와 기획사의 계약유형 ②와 ③의 경우		
								용역	서면	법인	개인	납품일	협의	분할	인건비	장비 대여업체	×	장비 대여업체 근로자로 계약유형 ⑤인 경우		

직종	과업내용	제작단계							계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 선정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항 여부	비고
		기획	대본 음악 영상 인성	제작 준비	연습	셋업	본공연	철수												
영상 디자이너 조수	영상제작 지원							용역	구두	영상 디자이너	개인	개인	개인	협의	분할	인건비	영상 디자이너	○	디자이너와 기획사의 계약유형 ③에 포함될 경우	
									용역	서면	제작사	법인	법인	납품일	협의	분할	인건비+ 각종비용	제작사	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우
분장 디자이너	분장 총괄							용역	서면	제작사	법인	법인	납품일	협의	분할	인건비	제작사	○	디자이너만 개별계약 하는 경우	
								용역	서면	제작사	법인	법인	납품일	협의	분할	인건비+ 각종비용	제작사	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우	
배우	실연							용역	서면	제작사	법인	법인	회차	협의	분할	인건비	제작사	○	디자이너만 개별계약 하는 경우	
								용역	서면	제작사	법인	법인	회차	협의	분할	인건비	제작사	○	메니지먼트가 없는 경우 메니지먼트 소속인 경우 ※ 거의 없음	
연주자	작품의 음악 연주							구두	구두	극단	개인	개인	팀	협의	일괄	인건비	극단	○	수익금의 1/10으로 배분하는 구조 소속배우로 극단과 구두계약 맺음	
								용역	서면/구두	제작사	법인	법인	회차	협의	일괄	인건비 +보조인건비	제작사	○		
무대제작소	무대 제작							용역	구두	무대 디자이너	개인	개인	개인	협의	분할	인건비+	무대 디자이너	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함될 경우	
								용역	구두	제작사	업체	업체	업체	협의	분할	각종비용	무대 디자이너	○		
무대 설치·철수	무대 설치, 철수							근로	서면	무대 제작소	개인	개인	개인		월급	인건비	무대 제작소	×	무대제작소와 근로계약인 계약유형 ⑤인 경우	
								용역 (일용직)	구두	무대 제작소	개인 사업자	개인 사업자	개인 사업자	협의	일괄	인건비	무대 제작소	×		
무대감독	무대 운영 총괄							근로	서면	무대 제작소	개인	개인	개인		월급	인건비	무대 제작소	×		
								용역	구두	인력회사	개인 사업자	개인 사업자	개인 사업자	협의	일괄	인건비	인력회사 무대감독	×		
							용역	서면	제작사	개인	개인	개인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×		
							용역	서면	제작사	개인	개인	개인	기간	협의	분할	인건비+	제작사	×	무대감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우	
							용역	서면	제작사	개인	개인	개인	기간	협의	분할	인건비+ 보조인건비, 기타보수	제작사	×		

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 선정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	겸업 여부	비고	
		기획	대본 음악 완성	제작 준비	연습	셋업	본공연														철수
무대조감독	무대감독 보조							용역	구두	무대감독	개인	개인		협의	분할	인건비	무대감독	×	무대감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우		
								용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×			
무대크루	무대 운영, 지원							용역	서면/구두	제작사	개인	법인	회차	참여율수	일괄	인건비+각종비용	무대감독/제작사	×	무대감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우		
								용역	서면	제작사	개인	법인	회차	참여율수	일괄	인건비	무대감독/제작사	○	무대감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 해당하는 경우		
								용역	서면	인력회사	개인	법인	회차	참여율수	일괄	인건비	무대감독/제작사	×	인력회사가 파견하는 경우		
								용역	구두	극단	개인	법인		참여율수	일괄	인건비	무대감독/제작사	○	소속 배우가 하는 경우		
조명/영상/음향감독	조명/영상/음향 운영 총괄							용역	구두	디자이너	개인	개인		협의	분할	인건비	디자이너	×	디자이너와 기획사 간의 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우		
								용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비+각종비용	제작사	×	감독과 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우		
								용역/근로	서면	장비 대여업체	개인	개인 사업자	기간		월급	인건비	장비 대여업체와 기획사 간 계약유형 ②와 ③의 경우				
								용역	서면	제작사	개인	법인	기간	협의	분할	인건비	제작사	×	제작사와 개별로 계약한 경우		
조명/영상/음향 장비 대여업체	장비 대여 및 스태프 하임 제공							용역	구두	디자이너	개인	개인		협의	분할	인건비	디자이너	×	디자이너와 기획사 간의 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우		
								용역	구두	감독	개인	개인		협의	분할	장비 대여비용	제작사	×	감독과 기획사가 맺은 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우		
								용역	구두	제작사	개인	법인		협의	분할	장비 대여비용	제작사	×	장비대여업체가 총괄하는 경우		
								용역	구두	제작사	개인	법인		협의	분할	장비 대여비용	제작사	×	제작사가 개별로 계약하는 경우		

직종	과업내용	제작단계							계약 성격	계약 방식	계약 상대방	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 선정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항	경업 여부	비고
		기획	대본 음악 영상 인성	제작 준비	연습	셋업	본공연	철수													
조명/영상/음향/무용/음향감독	조명/영상/음향 운영, 지원								용역 (일용직)	구두	디자이너	개인	개인	참여일수	일괄	인건비	디자이너	×	×	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우	
									용역	구두	팀 대표	개인	개인	참여일수	일괄	인건비	팀대표/제작사	×	×	인력팀과 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우	
									용역	구두	제작사	개인	법인	개인	참여일수	일괄	인건비	제작사	×	×	제작사와 개별 계약하는 경우
									용역	구두	인력업체	개인	개인 사업자	개인	참여일수	일괄	인건비	제작사	×	×	인력업체-제작사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우
의상 디자이너 조수	의상 디자인 및 제작 지원							근로	서면	강비 대어업체	개인	개인 사업자	개인	참여일수	일괄	인건비	강비 대어업체	○	×		
								용역	구두	극단	개인	법인	개인	참여일수	일괄	인건비	극단	×	○	극단 소속 배우가 하는 경우	
의상제작소	의상제작							용역	구두	의상 디자이너	개인	개인	개인	협의	일괄	인건비	의상 디자이너	×	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우	
								용역	구두	의상 디자이너	개인	개인	개인	협의	분할	인건비+ 각종비용	의상 디자이너	×	○	디자이너와 기획사 간 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우	
분장 디자이너 조수	분장 지원							용역	구두	제작사	개인	법인	개인	협의	일괄	인건비	의상 디자이너	×	○		
								용역	구두	분장 디자이너	개인	개인	개인	협의	일괄	인건비	분장 디자이너	×	○	디자이너와 기획사 간에 맺은 계약유형 ②와 ③에 포함되는 경우	
프로듀서	제작 총괄							자영업자													
								용역	서면	제작사	개인	법인	법인	협의	분할	인건비	제작사	○/×	×	계약유형 ⑤의 경우	
극단·제작사 직원	제작 실무							근로	서면	제작사	개인	법인	법인		월급	인건비	제작사	○	×	극단이나 제작사 직원인 계약유형 ⑤인 경우	
								용역	서면	제작사	개인	법인	법인	협의	분할	인건비	제작사	○	×	외주업체에 맡긴 경우	
홍보, 마케팅	홍보마케팅 실무							근로	서면	제작사	개인	법인	법인		월급	인건비	제작사	○	×	대행제작사의 경우	
								근로	서면	제작사	개인	법인	법인		월급	인건비	제작사	○	×	제작사의 근로자인 계약유형 ⑤	
하위스 매니저							근로	서면	극장	개인	법인	법인		월급	인건비	극장	○	×	극장과 근로계약을 체결한 계약유형 ⑤의 경우		

직종	과업내용	제작단계						계약 성격	계약 방식	계약 상대방 성격	계약 당사자 성격	계약 상대방 성격	계약 기간	보수 선정 기준	보수 지급 방법	보수 내용	지휘 감독 주체	진속 조항 여부	비고	
		기획	대본 음악 인성 (3-6개월)	제작 준비	연습 (2-4주)	셋업 (2일)	본공연 (1주 -1달)													철수 (2일)
티켓 매니저								근로	극장	개인		극장		월급	인건비	극장	×	극장 근로자인 계약유형 ⑤인 경우		
									용역	개인	범인	극단		분할	인건비	극단	×			
안내원 (아사)								용역	극장	개인	범인	극장		일괄	인건비	극장	×			
									용역	개인	범인	극장		일괄	인건비	극장	×			

※ 동인계 극단의 경우는 제외함

※ 표의 결과는 연극 업계의 보편적 상황을 조사하여 정리한 것으로 사례에 따라 다를 수 있음

## 2) 연극 분야 예술인 고용보험 관련 쟁점

### □ 계약기간 산정의 문제

- 고용보험의 적용을 위해서는 계약기간 명시가 매우 중요한데, 연극 분야 종사자의 경우 계약서에 계약기간이 명확히 명시되어 있는 경우가 많지 않음. 창작 직군인 각색가, 번역가, 디자이너 등은 최종 납품일만을 계약서에 표시하고 있기 때문에 실질적인 노무 제공 기간을 확인하는 것이 쉽지 않음. 현재의 관행을 기준으로 계약기간을 산정한다면 계약일부터 납품일까지를 계약기간으로 볼 수 있으나, 계약에 따라 계약일을 계약시작일로 볼 수 없는 경우도 발생할 수 있음
- 연극계에는 유명한 연출가나 디자이너와 작업을 하기 위하여 1~2년 전에 구두로 계약을 진행하는 관행이 남아 있음. 이런 경우에는 계약일을 계약시작일로 볼 경우 실질적인 노무 기간과 계약기간이 상이하다는 문제가 발생함
- 실연진의 경우 표준계약서 상에 연습기간을 포함하여 공연기간까지로 표시하는 경우가 대부분인데, 연습기간 동안에는 보수를 지급받지 못하는 경우가 많음. 기계적으로 현행 보험료 납부체계처럼 월급을 기준으로 보험료를 내게 할 경우 오히려 계약기간을 본 공연기간으로만 축소해서 작성하게 되는 문제점이 발생할 수 있음. 예술인들의 계약기간과 보수 지급 방식을 고려한 고용보험료 납부 방식을 고려해야 할 필요가 있음

### □ 고용보험 적용 시 고용주 특성의 문제

- 동인제 극단의 경우 대표와 단원들 간 수평적인 구조를 가지고 있으며, 공연을 통해서 발생한 수익을 1/n하는 구조로 운영되고 있음. 또한 극단의 대표지만 단원들과 같이 예술가로서 활동하는 대표 중심의 극단도 대표를 사용주로 단정짓기 어려운 측면이 있으므로 사업주를 누구로 볼지 별도 판단이 필요함. 기획사나 프로덕션의 경우 회사 대표가 사업주의 성격을 가진다고 볼 수 있으나, 영세한 연극 분야에서 이런 극단의 형태는 흔하지 않음
- 디자이너나 감독이 기획사/프로덕션과 개인 용역계약을 체결한 후 자신의 보수로 하위 스태프(조수, 설치·철수 인력, 오퍼레이터, 크루 등)를 고용하는 형태의 계약이 빈번하게 발생하는 연극 분야에서 디자이너나 감독을 사용주로 특정할 것인지에 대한 별도의 판단이 필요함
- 많지는 않지만 매니지먼트에 소속되어 있는 배우의 경우, 매니지먼트와 근로계약이 아닌 수익 배분계약을 체결하고 있음. 이 때 매니지먼트사를 배우의 사업주로 볼 것인지에 대해 별도의 판단이 필요함

### □ 용역계약 중 인건비 구분의 문제

- 영세한 연극 분야는 기획사/프로덕션과 종사자 간의 개인 용역계약을 체결하기 보다는 비용을

절감하기 위하여 상위 직군에게 모든 업무를 포괄하는 팀 단위 계약을 진행하는 경향이 자리 잡음

- 본인의 인건비를 포함하여 하위 스태프의 인건비, 제작비, 각종 비용을 일괄적으로 디자이너나 감독에게 지급하는 이러한 계약방식은 인건비를 기준으로 보험료를 산정해야 하는 현행 고용보험체계 내에서 구분해내기가 쉽지 않은 문제점을 가지고 있음
- 계약서 상 순수한 용역대가인 인건비와 기타 비용을 구분해야 작성할 수 있도록 계약서 양식의 개선이 필요함

#### □ 단기노무제공 예술인의 문제

- 연극 분야에서 활동하고 있는 기술 스태프의 경우 일용직 구두계약을 통해 보수를 지급받는 경우가 대부분임. 설치·철수 인력, 오퍼레이터/크루들 역시 일용직으로 고용되는 경향이 큼. 이들은 문화예술분야에서도 취약한 위치에 속하므로 이들이 예술인 고용보험의 제도 안에 포함될 수 있도록 섬세한 정책 설계가 필요함

#### □ 극단/프로덕션의 재정·행정적 부담

- 예술인 고용보험을 시행하기 위해서는 사용주는 보험자격을 성실하게 신고해야 할 의무가 생김. 이는 곧 행정적·금전적 부담으로 이어질 수 있음. 행정 처리를 위한 고정 인력을 채용해야 하는데 이는 영세한 연극 분야에 큰 짐으로 다가올 수 있음
- 고용보험제도 도입 이후 이들의 재정적, 행정적 부담을 경감할 수 있는 제도적 보완의 고려가 필요함

#### □ 예술인 고용보험에 대한 인식 미비

- 연극분야의 종사자들은 예술인 고용보험 제도에 대한 인식이 낮은 상황이므로, 예술인 고용보험 제도의 취지와 제도를 통한 고용 여건 제고 등에 대한 공감대 확보가 이루어져야 함. 또한 제도의 안정적 시행을 위한 서면계약 체결 문화의 확산이 함께 이루어져야 할 것임
- 열악한 연극 분야의 소득 수준을 고려했을 때, 0.65%라 하더라도 보험료 납부에 대한 부담을 크게 느낄 수 있으므로 이들에 대한 고용보험 가입 대상자와 수급요건, 수급 가능한 인원에 대한 실태조사와 별도의 지원책에 대한 논의가 필요함

## 제6장

# 문화예술용역 범위 설정 및 적용방안

제1절 문화예술용역 범위 설정 기준(안) 도출  
제2절 예술인 고용보험 도입을 위한 제언



## 제1절 문화예술용역 범위 설정 기준(안) 도출

### 1. 영화/뮤지컬/연극 분야 노무제공계약의 유형화

- 이상의 분석 내용을 토대로 영화/뮤지컬/연극 분야 종사자별 문화예술용역의 특징을 이해하기 위해 노무제공계약 유형을 구분해보면 다음과 같음
- 영화/뮤지컬/연극 분야 노무제공계약의 다양한 측면을 동시에 파악하기 위해 이하에서는 제작과정, 계약의 구조, 계약의 형식에 따라 구분하여 살펴보도록 함
- 다만 여기에서 제시된 내용은 사례분석을 통해 나타난 결과를 제시한 것이며, 해당 영화/뮤지컬/연극 프로젝트의 규모나 특성, 계약 당사자들 간의 선호에 따라 계약의 행태는 달라질 수 있음을 유의할 필요

#### 1) 영화 분야

##### 가. 제작과정에 따른 구분

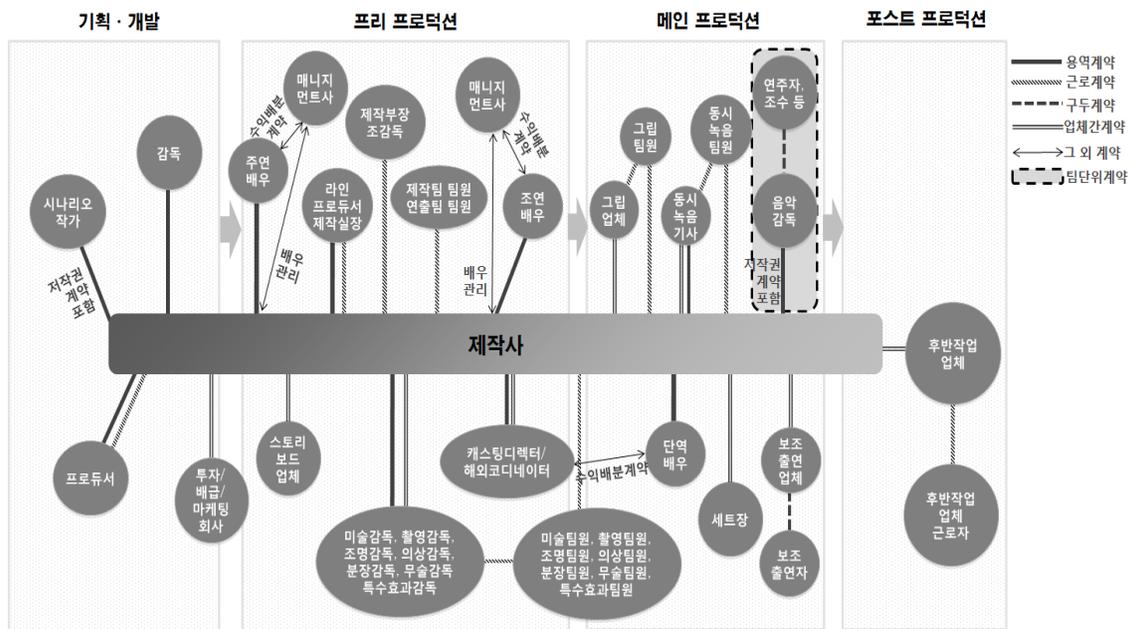
- 영화의 제작과정에 따라 기획·개발 단계, 프리 프로덕션 단계, 메인 프로덕션 단계, 포스트 프로덕션 단계로 나누어 각 단계마다 투입되는 관련 종사자들의 계약행태를 살펴보면 다음과 같음

##### □ 제작비 10억 이상 상업영화의 경우

- 상업영화의 경우 '제작사' 중심의 계약 구조를 가짐
- 기획·개발 단계: 프로듀서(용역계약 또는 근로계약), 시나리오 작가(용역계약, 계약내용에 저작권 관련 내용 포함), 감독(용역계약), 투자/배급/마케팅 회사(제작사와 업체간 계약)
- 프리 프로덕션 단계: 제작부장/조감독(근로계약), 라인프로듀서/제작실장(근로계약 또는 용역계약), 제작팀 팀원 및 연출팀 팀원(근로계약), 미술감독/촬영감독/조명감독/의상감독/분장감독/무술감독/특수효과 감독(개인별 용역계약을 맺는 경우가 많으나, 사업체를 가지고 있는 경우 제작사와 업체 간 계약을 맺기도 함), 미술팀원/촬영팀원/조명팀원/의상팀원/분장팀원/무술팀원/특수효과팀원(감독급 스태프의 소속직원이나 팀원으로 있다하더라도, 최근에는 제작사와 개별 근로계약을 맺는 것이 관행), 주조연배우(제작사-매니지먼트사와 3자계약), 스토리보드업체(업체간 계약), 캐스팅디렉터(섭외가 이루어질 경우 제작사와 배우로부터 소개료 수수)
- 메인 프로덕션 단계: 그림업체(제작사와 업체간 계약), 그림팀원(그림업체에 소속된 팀원은 제

작사와 근로계약을 맺는 경우가 많음), 동시녹음기사(용역계약 또는 제작사와 업체간 계약), 동시녹음팀원(제작사와 근로계약을 맺는 경우가 많음, 단역배우(용역계약), 보조출연업체(업체간 계약), 장비대여업체 및 세트장 대관(업체간 계약), 음악감독(용역계약, 다만 연주자나 조수 등의 노무가 포함된 팀 단위 계약의 형태로 이루어지는 경우가 많음)

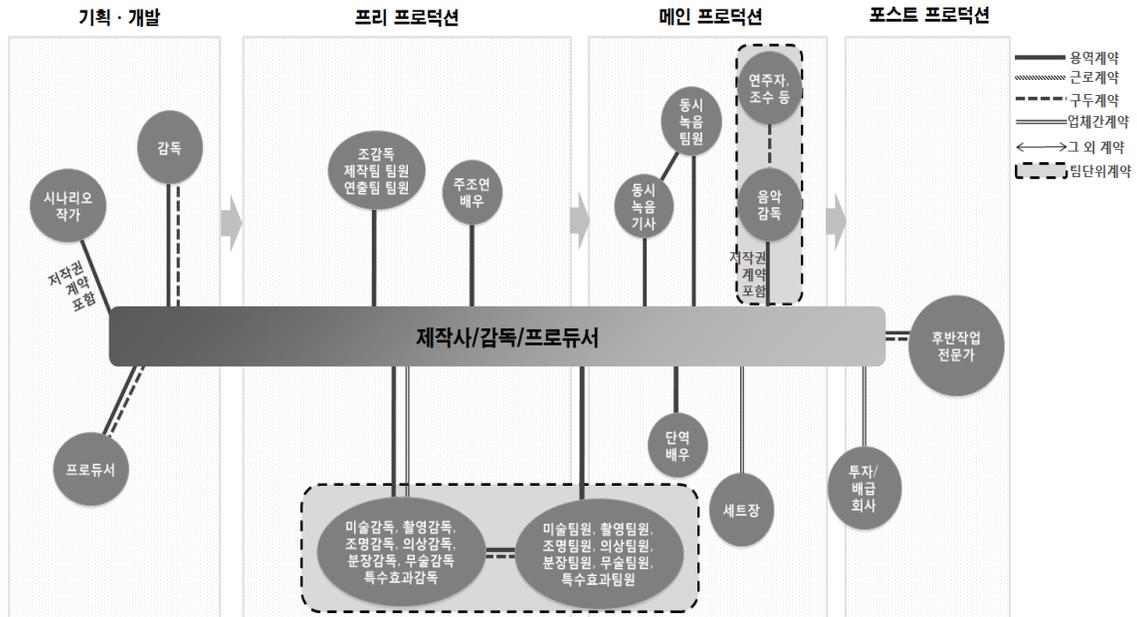
- 포스트 프로덕션 단계: 편집/CG/사운드/DI/시각효과 등 후반작업업체(제작사와 업체 간 계약)



[그림 6-1] 영화 제작과정에 따른 계약유형의 구분 - 상업영화의 경우

□ 제작비 10억 미만의 저예산/독립영화의 경우

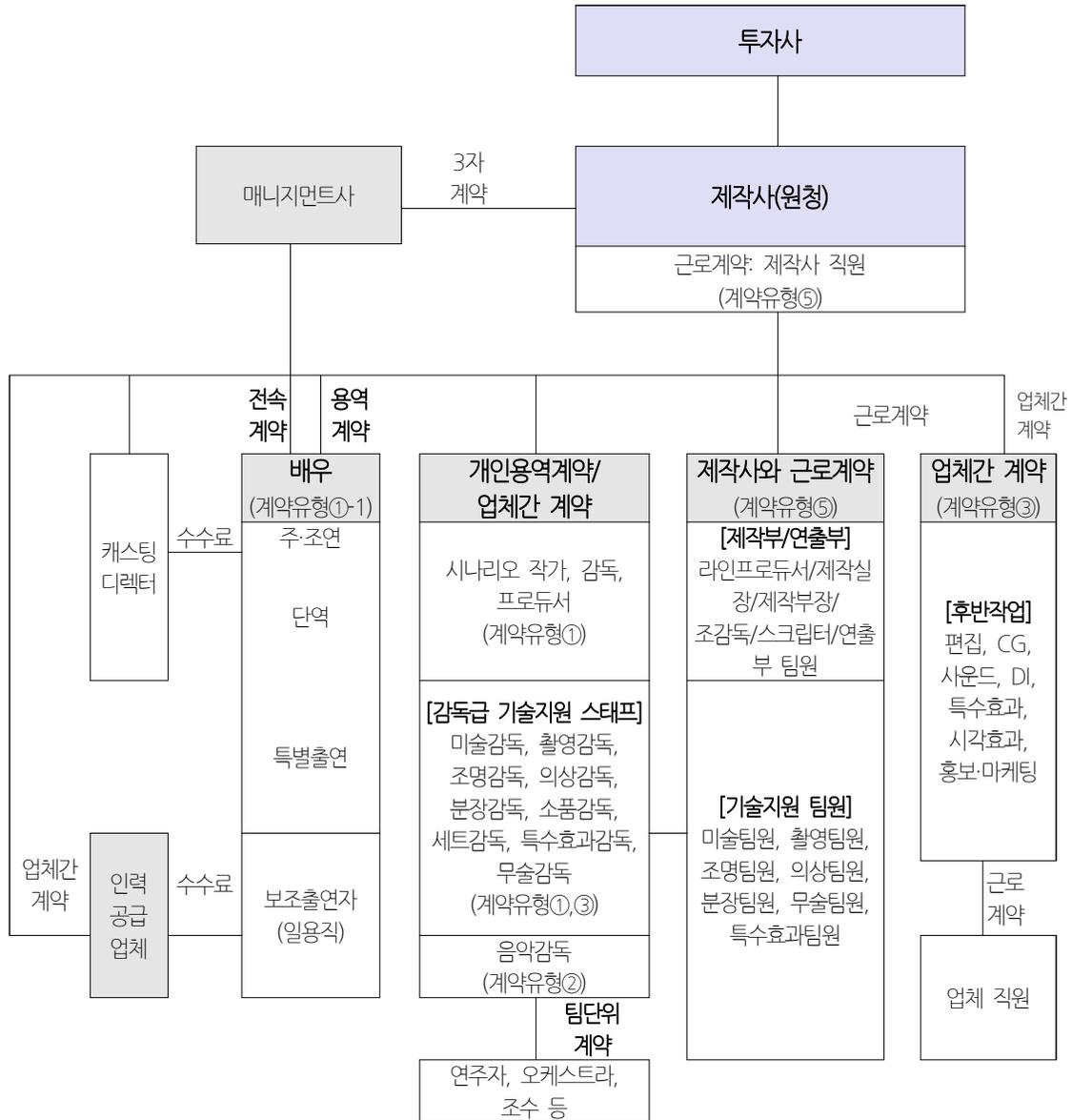
- 저예산/독립영화의 경우 감독을 중심으로 한 개인제작방식의 구조를 가짐
  - 감독이 시나리오 작가, 프로듀서, 조감독, 제작부 등의 업무를 동시에 수행하는 경우가 많으며, 하위 스태프도 1인이 다중의 역할을 수행함
- 근로계약을 체결하는 경우는 매우 드물며, 대부분 용역계약을 체결하고 있음
- 감독급 스태프와의 용역계약에 있어 하위 팀원급 스태프의 노무제공까지 모두 포괄하도록 하는 팀 단위 계약의 형태가 다수를 차지함



[그림 6-2] 영화 제작과정에 따른 계약유형의 구분 - 독립영화의 경우

#### 나. 계약의 구조에 따른 구분

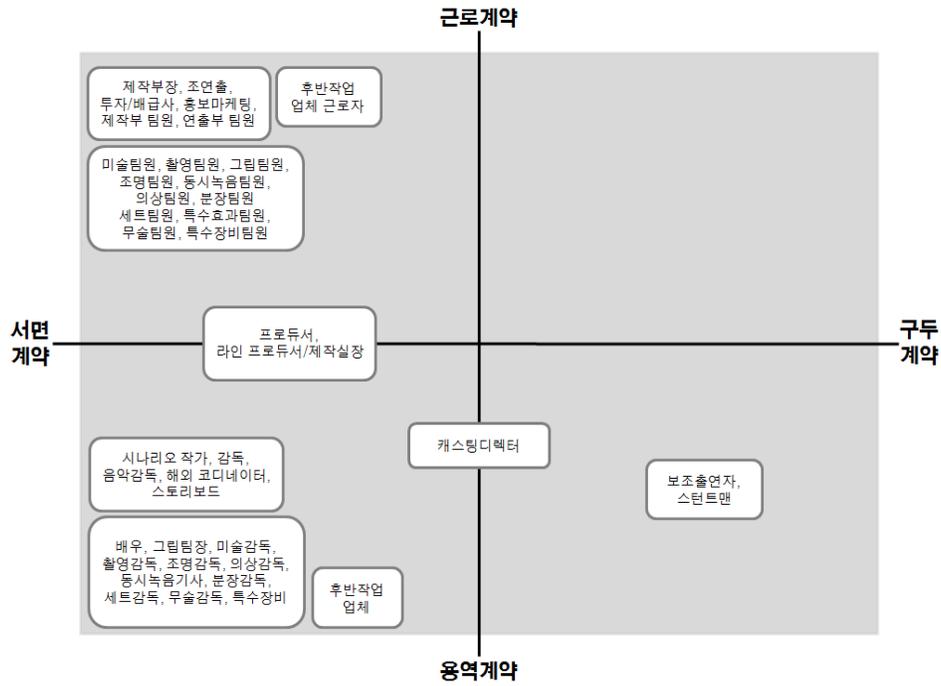
- 이를 계약의 구조에 따라 다시 도식화해보면 다음의 [그림 6-3]과 같음
- 제작사는 원칙으로 영화의 제작과 관련된 이들과 개별적인 근로계약이나 용역계약을 맺거나, 개인사업체나 법인사업체와 업체 간 계약을 맺음
- 제작사와 근로계약 체결(계약유형 ⑤): 제작사 직원, 제작부 및 연출부(라인프로듀서/제작실장/제작부장/조감독/스크립터/연출부 팀원), 기술지원 스태프(미술팀원, 촬영팀원, 조명팀원, 의상팀원, 분장팀원, 무술팀원, 특수효과팀원) 등
- 제작사와 용역계약 체결(계약유형 ①): 시나리오작가, 감독, 프로듀서, 배우, 감독급 기술지원 스태프(미술감독, 촬영감독, 조명감독, 의상감독, 분장감독, 소품감독, 세트감독, 특수효과감독, 무술감독)
  - 단 기술지원 감독이 사업체를 가지고 있을 경우 업체간 계약을 체결하는 경우도 있음. 이 경우에 하청업체의 직원들은 제작사와 근로계약을 체결하는 관행(계약유형 ③)
  - 한편 제작사는 음악감독과 용역계약을 체결하나, 음악감독을 돕는 연주자나 오케스트라 등과는 별도의 계약을 맺지 않으므로, 음악감독에 대한 용역계약은 연주자나 오케스트라, 조수 등의 노무제공을 포함하는 팀 단위 계약으로 볼 수 있음(계약유형 ②)
- 제작사와 업체 간 계약 체결(계약유형 ③): 기술지원업체, 후반작업 업체, 인력공급업체
  - 하청업체 직원의 경우 근로계약을 체결하거나 용역계약을 체결함



[그림 6-3] 영화 분야 종사자들의 계약의 구조

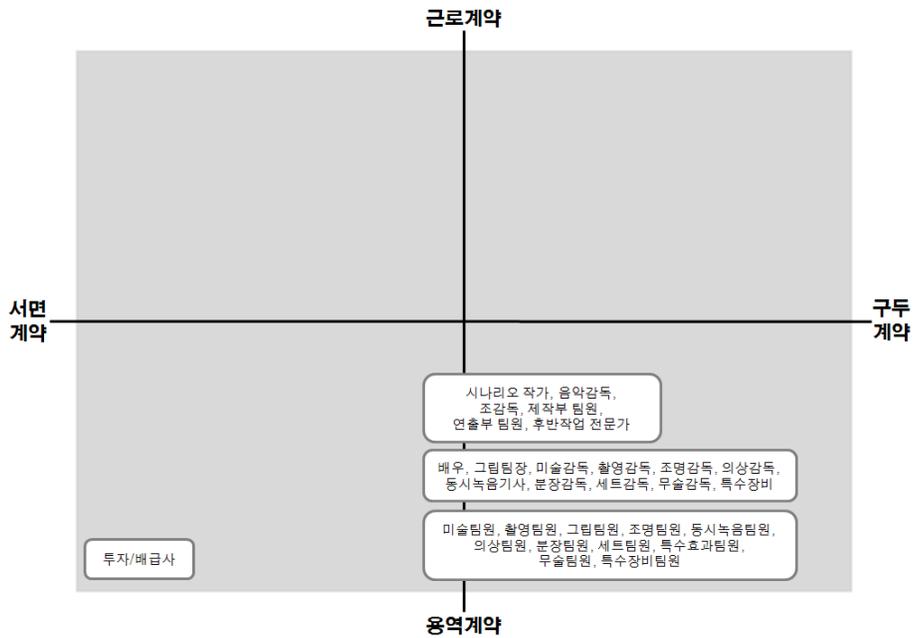
#### 다. 계약의 형식에 따른 구분

- 이를 계약의 형식이 서면계약인지 구두계약인지에 따라 다시 재분류해보면 다음의 [그림 6-4]과 같음
- 근로계약을 맺는 경우 서면계약을 체결함
- 제작비 10억 이상의 상업영화의 경우 용역계약을 체결하는 이들 중에도 대부분은 서면계약을 체결함
- 다만 보조출연자나 스텐트맨, 캐스팅디렉터 등은 별도의 서면계약 없이 구두계약을 체결하는 경우도 다수로 나타남



[그림 6-4] 계약의 성격과 형식에 따른 영화 분야 종사자들의 분류 - 상업영화의 경우

- 한편 총 제작비 10억 원 미만의 저예산/독립영화의 경우 대부분이 용역계약을 맺고 있으며, 계약의 형식 또한 구두계약이 대부분을 차지하는 것으로 나타남



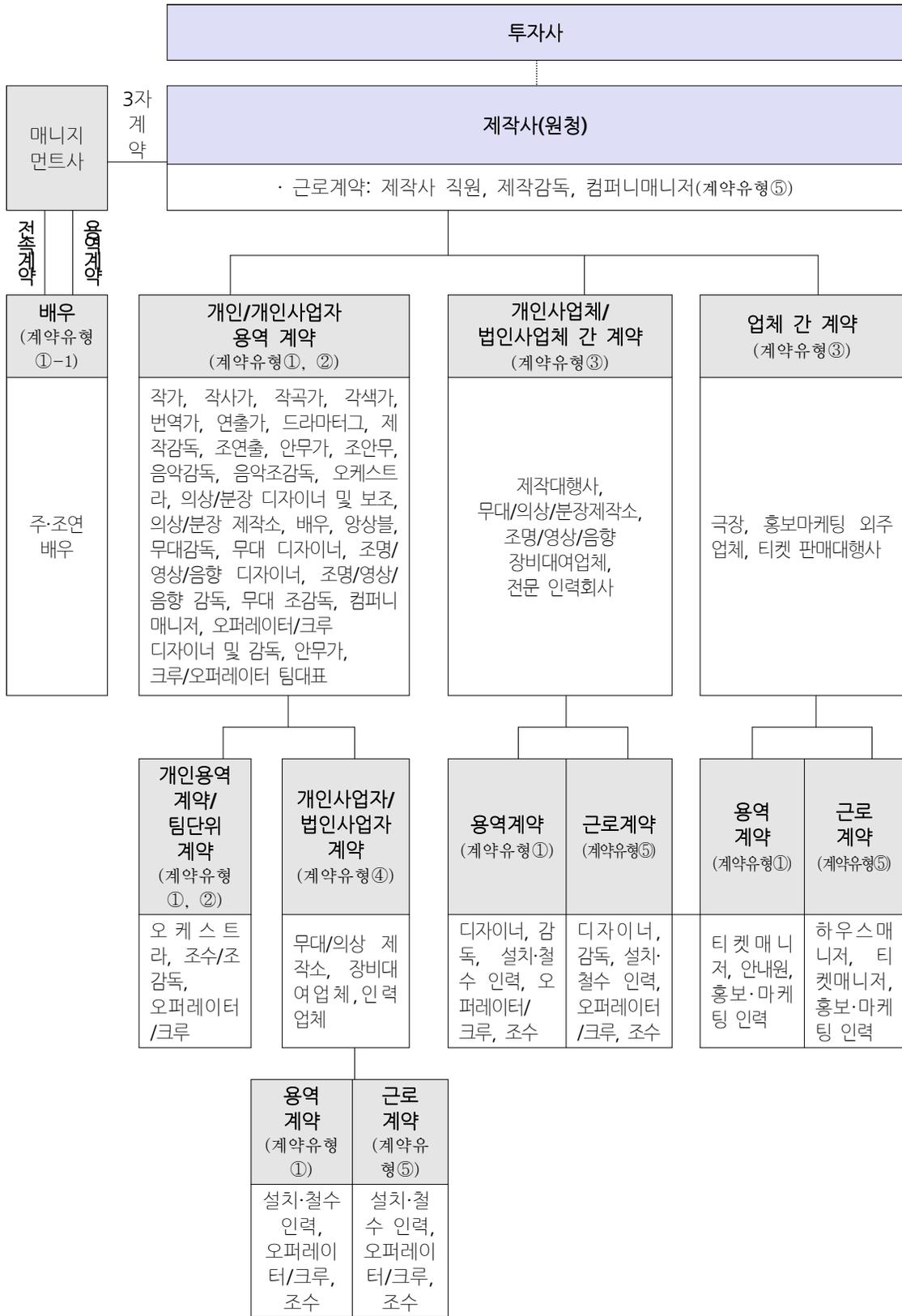
[그림 6-5] 계약의 성격과 형식에 따른 영화 분야 종사자들의 분류 - 독립영화의 경우



- 셋업 단계: 무대/조명/영상/음향 인력회사(업체간 계약), 무대/조명/영상/음향팀 대표(팀 단위 계약), 무대크루, 조명/영상/음향 오퍼레이터 및 크루(하청업체인 무대/영상/조명/영상/음향업체나 인력공급업체와 근로계약 또는 용역계약, 디자이너/감독급 스태프/하청을 받은 팀대표와 명시적/묵시적 용역계약, 제작사와 개별 용역계약)
- 본 공연 단계: 극장/홍보마케팅업체/티켓판매대행사(업체간 계약), 극장/홍보마케팅업체/티켓판매대행사 직원(소속업체와 근로계약 또는 용역계약)

#### 나. 계약의 구조에 따른 구분

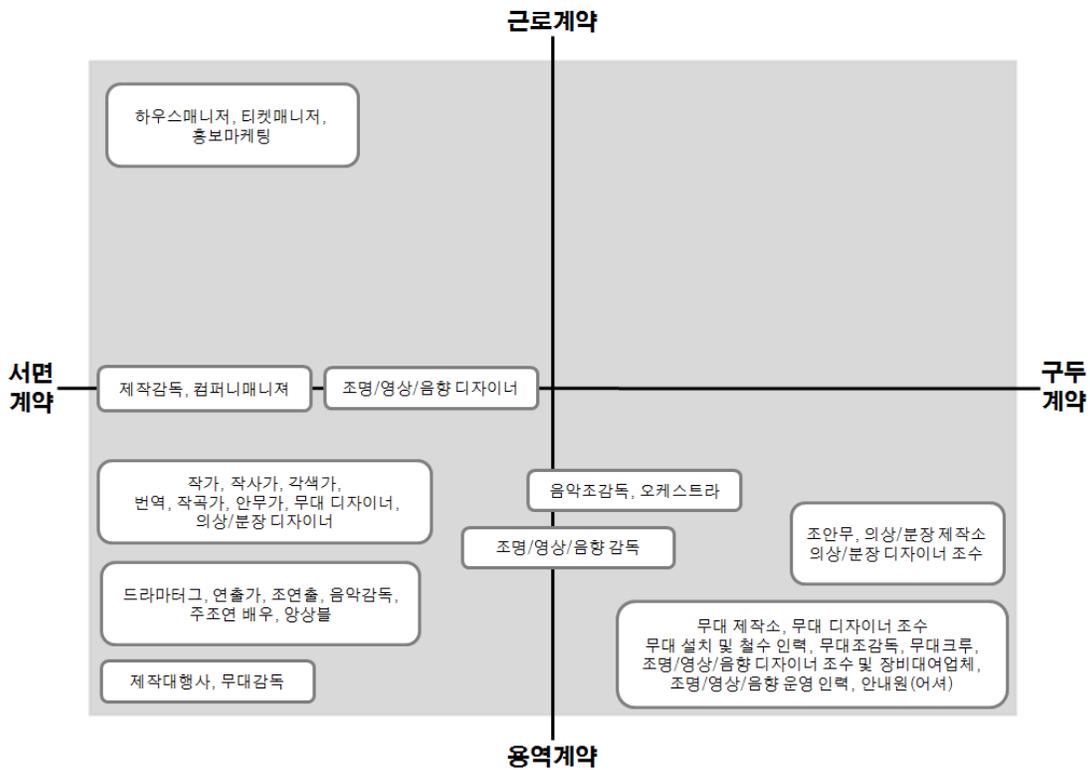
- 이를 계약의 구조에 따라 다시 도식화해보면 다음의 [그림 6-7]과 같음
- 특히 뮤지컬의 경우 동일한 직종이라 하더라도 하청의 구조와 협업의 형태에 따라 다양한 계약이 이루어지고 있어 유의를 요함
  - 예컨대 제작사는 조명디자이너와 조명감독, 조명장비대여업체에 대해 각각 별개의 계약을 맺을 수도 있으며, 조명장비대여업체에 대한 업체 간 계약을 하고 이 장비대여업체에서 조명디자이너나 감독, 조명오퍼레이터와 크루인력까지 모두 근로계약이나 용역계약을 체결하여 수행할 수도 있음. 또한 사업체가 아닌 팀 단위로 이러한 업무를 일괄수주하는 경우도 있음
- 제작사는 원청으로 뮤지컬의 제작과 관련된 이들과 개별적인 근로계약이나 용역계약을 맺거나, 개인사업체나 법인사업체와 업체간 계약을 맺음
- 제작사와 근로계약 체결(계약유형 ⑤): 제작사직원, 제작감독, 컴퍼니매니저 등
- 제작사와 용역계약 체결(계약유형 ①): 작가, 작사가, 작곡가, 각색가, 번역가, 연출가, 드라마터그, 제작감독, 배우, 안무가, 음악감독, 무대감독, 무대 디자이너, 조명/영상/음향 디자이너, 조명/영상/음향 감독 및 그들의 하위팀원들과도 개별적으로 용역계약을 맺는 경우가 있음
  - 제작사와 용역계약을 맺은 이들의 경우 개별적으로 용역을 수행하는 경우도 있으나 개별적으로 이를 돕는 조수나 팀과 함께 용역을 수행하는 경우도 많으며 이 경우 팀 단위 계약의 형태를 띠게 됨(계약유형 ②)
  - 또는 이들 중 개인이 무대제작소나 장비대여업체, 인력업체와의 업체간 계약을 수행하기도 하는데, 이때 하위 단위에서 수행하는 이들의 경우 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 수행하게 됨(계약유형 ④)
- 제작사와 업체 간 계약 체결(계약유형 ③): 제작사난 제작대행사, 무대/의상/분장제작소, 장비대여업체, 전문인력회사, 극장, 홍보마케팅업체, 티켓판매대행사 등과 업체간 계약을 체결하기도 하는데, 이 경우 하위단위체서 업무를 수행하는 이들은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약을 맺게 됨



[그림 6-7] 뮤지컬 분야 종사자들의 계약의 구조

다. 계약의 형식에 따른 구분

- 이를 계약의 형식이 서면계약인지 구두계약인지에 따라 다시 재분류해보면 다음의 [그림 6-8]과 같음
- 영화 분야에 비해 근로계약보다 용역계약을 체결하는 종사자들이 많은 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있으며, 용역계약의 경우에도 서면계약보다는 구두계약의 형식으로 계약을 체결하는 비중이 높음을 확인할 수 있음
- 특히 조안무, 무대 디자이너 조수, 의상/분장 디자이너 조수, 무대 설치 및 철수 인력 등과 같이 감독급 스태프나 디자이너 등을 도와 업무를 수행하는 이들의 경우 구두계약의 비율이 높은 것으로 나타남



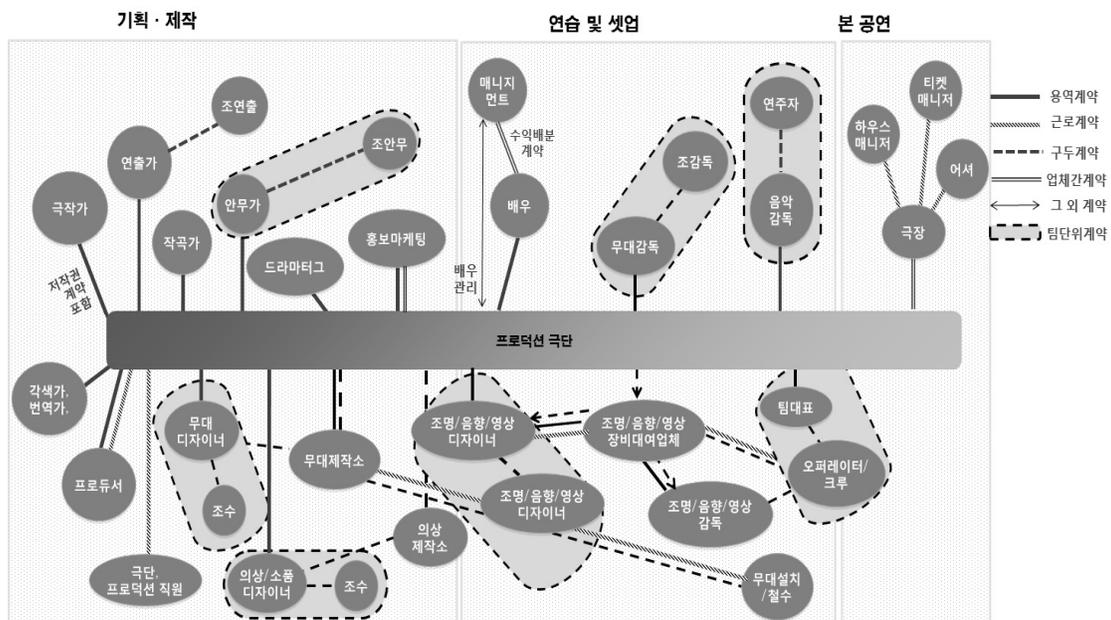
[그림 6-8] 계약의 성격과 형식에 따른 뮤지컬 분야 종사자들의 분류

3) 연극 분야

가. 제작과정에 따른 구분

- 연극은 뮤지컬과 유사한 제작과정을 가지고 있으나 여전히 동인제(同人制) 형태의 소규모 극단이 다수를 차지하고 있음

- 동인제 극단의 경우 예술적 취향 및 이상을 공유하는 연극인들로 이루어진 집단으로 극단대표와 단원들간의 관계가 수평적이며, 단원들이 여러 직무를 겸하는 경우가 많고, 수익 또한 참여자 수에 따라 1/n 로 배분하는 관행을 가지고 있어 노무제공에 있어 근로계약관계로 보기 어려운 구조를 가짐
- 따라서 ‘동인제 극단’의 경우를 제외하고 ‘대표 중심의 극단’이나 ‘기획사’ 또는 ‘프로덕션’ 중심의 제작형태를 기준으로, 연극 제작과정에 따라 각 단계마다 투입되는 관련 종사자들의 계약행태를 살펴보면 다음과 같음
- 기획/제작준비 단계: 극작가/작곡가/각색가/번역가/연출가/프로듀서/드라마터그(용역계약), 안무가/무대 디자이너/무대제작소/의상 디자이너/소품 디자이너(용역계약 또는 조안무, 디자이너 조수, 제작소 등과 함께 팀 단위 계약)
- 연습 및 셋업 단계: 배우, 무대감독/음악감독/조명/음향/영상 디자이너(용역계약 또는 조수나 팀원 등과 함께 팀 단위 계약), 조명/음향/영상 장비대여업체(업체간 계약), 무대설치/철수인력/오퍼레이터/크루(무대디자이너나 무대제작소, 조명/음향/영상 장비업체나 감독 등과 함께 팀 단위 계약)
- 본 공연 단계: 제작사와 업체 간 계약을 맺은 극장/홍보마케팅업체/티켓판매대행사 직원(소속업체와 근로계약 또는 용역계약)

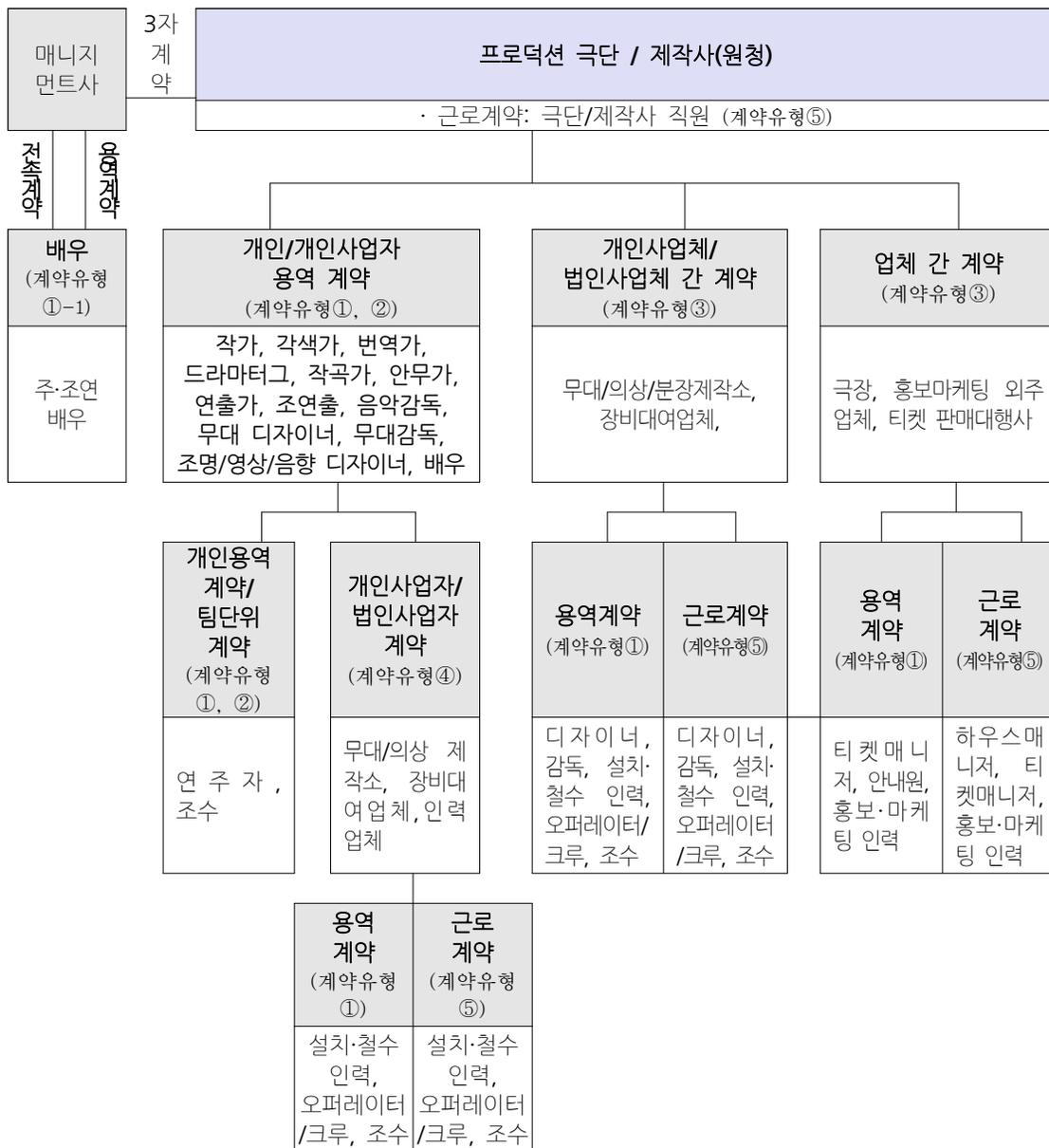


[그림 6-9] 연극 제작과정에 따른 계약유형의 구분

#### 나. 계약의 구조에 따른 구분

- 이를 계약의 구조에 따라 다시 도식화해보면 다음의 [그림 6-10]과 같음

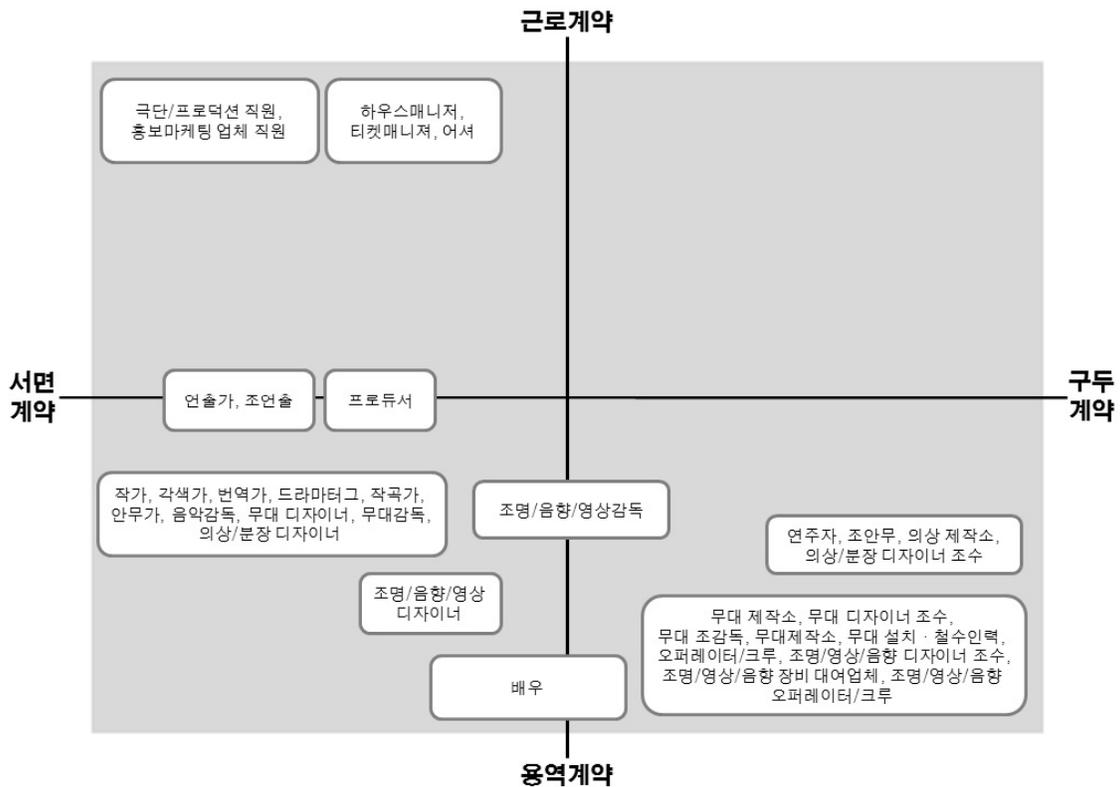
- 연극 분야 역시 뮤지컬과 유사한 계약의 구조를 가지고 있음
- 제작사와 근로계약(계약유형 ⑤): 극단/제작사 직원
- 제작사와 용역계약 체결(계약유형 ①): 대부분이 용역계약을 맺으나, 감독급 스태프나 디자이너의 경우 조수나 연주자 등과 묶어 팀 단위 계약의 형태를 맺는 경우가 많음(계약유형 ②). 또는 디자이너 등 개인이 제작소나 장비대여업체에 대한 하도급계약을 체결하기도 함(계약유형 ④)
- 제작사와 업체 간 계약(계약유형 ③): 무대/의상/분장 제작소, 장비대여업체, 극장, 홍보마케팅 업체, 티켓 판매대행사 등과 업체 간 계약을 맺기도 하는데 이 경우 하위 단위에서 업무를 수행하는 이들은 하청업체와 근로계약 또는 용역계약의 형태로 계약을 체결하게 됨



[그림 6-10] 연극 분야 종사자들의 계약의 구조

### 다. 계약의 형식에 따른 구분

- 이를 계약의 형식이 서면계약인지 구두계약인지에 따라 다시 재분류해보면 다음의 [그림 6-11]과 같음
- 뮤지컬 분야와 유사하게 근로계약보다는 용역계약을 체결하는 종사자들이 많은 비중을 차지하고 있으며, 용역계약의 형식 또한 서면계약보다는 구두계약의 형태가 다수로 나타남



[그림 6-11] 계약의 성격과 형식에 따른 연극 분야 종사자들의 분류

## 2. 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역의 범위(안)

### 1) 문화예술용역의 정의 및 범위

- 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위의 설정을 위해서는 앞서 검토한 영화/뮤지컬/연극 분야 노무제공계약의 형태를 바탕으로 예술인 고용보험 도입을 위한 입법 현황을 감안할 필요가 있음
- 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제16373호) 제8조 제1항 제3호에 따르면 예술인 고용보험 적용대상 예술인은 ‘근로자가 아닌 예술인 중 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 문화예술용역을 목적으로 한 노무제공계약을 체결한 사람’으로 ‘예술인’이란 「예술인복지법」 제2조제2호에 따른 예술인과 대통령으로 정하는 사람이며 ‘노무제공계약’이란 예술인이 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하고 그 대가를 받는 것을 목적으로 한 계약을 말함
  - 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제16373호) 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제16361호) 의결을 전제로 한 「예술인복지법 일부개정법률안」(의안번호 제17201호)은 문화예술용역의 세부기준 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 문화체육관광부장관이 고시하도록 하고 있음
  - 「예술인복지법 일부개정법률안」(의안번호 16425))에 따르면 ‘문화예술용역’이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 의미함
- 예술인 고용보험 도입을 위한 이상의 상황을 토대로 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역의 범위를 검토해보면 다음과 같음

#### □ 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역의 개념과 범위

- 문화예술용역의 개념
  - 문화예술용역은 넓은 의미에서 특정 문화예술 사업의 완성을 위하여 제공되는 노무로 이해할 수 있지만, 예술인 고용보험 적용 대상인 문화예술 용역계약은 제도의 도입 취지를 고려하여 그 범위를 설정해야 할 필요가 있음
  - 예술인은 실업의 위험에 노출되어 사회적·경제적 보호의 필요성이 크에도 불구하고 「고용보험법」에 별도의 규정이 없어 고용보험 적용대상이 되지 않는 상황을 개선하기 위한 취지로 예술인 고용보험이 도입되었음
  - 예술인 고용보험의 경우 예술인의 실업급여 수급 요건인 피보험기간, 소정급여 일수 등 실업급여와 관련한 근거가 전제되어야 하므로 무상으로 제공되는 용역이나 노무 제공 기간을 확정할 수 없는 용역은 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역에 해당하지 않음

- 따라서 예술인 고용보험 적용대상인 문화예술용역은 근로자가 아닌 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무를 의미함
- 문화예술용역의 범위와 세부기준은 향후 고시, 운영지침 등을 통해 구체화될 필요가 있으나, 본 연구를 통한 조사·분석 결과를 토대로 영화/뮤지컬/연극 분야의 문화예술용역의 범위를 설정하면 대략 다음과 같이 구체화될 수 있으며 타 문화예술분야의 경우에는 해당 분야의 특수성과 용역 양태들을 고려하여 추후 구체화할 필요가 있음
- 다만 문화예술문화예술의 경우 분야별 용역의 양태가 다양하여 예술인 고용보험 적용대상 모든 양태를 사전에 규정하기가 불가능하므로 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역 여부를 분야별로 사후적으로 결정할 수 있는 보완적 방안이 필요함

〈표 6-1〉 문화예술용역의 세부기준(안)

1. 영화 분야

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

- 가. 시나리오 집필, 각색, 번역
- 나. 영화음악 관련 감독, 작곡, 작사, 편곡, 연주, 가창
- 다. 영화에 포함되는 안무의 구성 및 연습 감독·지원, 무용
- 라. 제작 및 프로듀싱 관련 업무
- 마. 감독, 연출 관련 업무
- 바. 연기, 무술, 스텐트 등
- 사. 촬영 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 철거, 편집 등
- 아. 미술세트·소품·특수장비 관련 감독, 디자인, 제작, 세팅, 운영, 철거 등
- 자. 조명 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 철거 등
- 차. 음향 관련 감독, 디자인, 세팅, 운영, 철거, 녹음, 동시녹음, 편집, 믹싱 등
- 카. 특수효과·편집·DI(Digital Intermediate)·자막 등 영화 후반작업 관련 업무
- 타. 기타 가호 내지 카호에 정하는 바에 준하는 문화예술용역에 해당하는 행위

2. 뮤지컬 및 연극 분야

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

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

#### □ 예술인 고용보험 적용 문화예술용역의 범위

- 문화예술분야의 경우 특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 원사업주와 직접 계약을 체결한 예술인이 용역을 제공하는 경우뿐 아니라 문화예술용역을 제공하기로 한 원 계약의 당사자인 개인, 개인사업자, 법인 등이 도급, 위임, 업무위탁 등의 형태로 특정 용역의 전부나 일부를 제3자로 하여금 제공하게 하거나 제3자와 공동으로 이를 제공하는 경우가 빈번함
- 따라서 특정 문화예술 작품의 완성을 위하여 예술인이 제공하는 노무의 최종 수령자가 원사업주라면 해당 문화예술 작품의 완성을 위한 과정에서 해당 예술인이 제공한 노무는 모두 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역계약의 범위에 포함됨
- 다만 해당 용역의 수행에 있어서 지휘·감독 권한이 있는 자의 지시에 의하여 기계적으로 이루어지는 단순 제작이나 단순 운반, 단순 조작, 단순 진행, 단순 철거, 행정지원 등과 같이 해당 용역의 결과가 제외되더라도 해당 문화예술작품에 야기되는 손상이 크지 않거나 대체가 용이한 경우에는 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역으로 볼지 정책적 판단이 필요함
- 문화예술분야의 경우 파견의 형태로 노무가 제공되는 경우가 있는데 파견은 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」에 의거해 근로자파견사업 허가의 기준에 고용보험 가입을 의무화하고 있으므로 이미 고용보험 제도에 포섭되어 있음. 다만 사용자(또는 원청)와 파견사업주(또는 하청) 간의 계약의 명칭이나 형식 보다는 그 사실관계를 기준으로 근로를 제공받은 자가 작업배치를 결정하거나 구체적인 업무를 지시 및 근태관리를 하는지 여부에 따라 해당 용역이 파견법의 적용을 받는 파견인가를 판단해야 함

#### □ 예술인 고용보험 적용 제외 문화예술용역

- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업장의 사업주와 근로자는 당연히 고용보험에 가입하여야 하므로 「근로기준법」에 따라 근로자가 사용자에게 제공하는 근로는 제외됨
- 2009년 대법원이 예술 강사의 산재승인이 정당하다는 판결<sup>106)</sup>을 내린 이후 예술 강사의 근로자성이 인정되어 예술 강사는 고용보험에 가입되어 있음. 이러한 맥락에서 예술인이 문화예술기관이나 사설 학원 등에서 문화예술 교육용역을 제공하는 경우 근로관계에 따른 고용보험의 적용대상으로 포섭할 필요가 있으므로 예술인 고용보험 적용대상에서 교육용역은 제외됨
- 예술인 고용보험은 근로자가 아닌 예술인에 대하여 고용보험을 적용토록 하되, 소득·노무제공 개시일 등 일정한 조건을 충족하는 경우에만 적용되도록 운영되므로 노무제공 기간을 확정할 수 있는 신작 또는 개작의 완성을 위하여 제공된 노무는 예술인 고용보험 적용 대상에 포함되나, 예술인이 이미 완성해 놓은 구작의 경우 새롭게 제공되는 노무라고 볼 수 없고 노무제공 기간을 확정할 수 없기 때문에 기완성된 구작을 대상으로 한 소유권 양도는 포함되지 않음

106) 대법원 2009.8.20 선고 2009두 8700 판결

- 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정이나 배타적발행권설정, 출판이용허락 행위는 문화예술용역을 목적으로 하는 노무 제공 행위와 별개의 법률행위로 구분할 필요가 있음. 다만 문화예술작품의 저작물의 창작 시에는 저작권이 창작자인 저작자에게 원시적으로 발생하는데, 저작물의 창작을 위한 노무 제공의 경우 해당 저작물에 대한 저작재산권 양도나 해당 저작물의 이용허락 등이 빈번하게 수반되는데 이렇듯 혼합적 성격으로 인하여 신작이나 개작을 위한 노무제공이 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역에 해당하는지 여부가 모호할 수 있음. 게다가 문화예술용역의 실질적인 내용이 신작이나 개작의 완성을 위한 노무 제공임에도 불구하고 ‘저작재산권 양도계약’이나 ‘출판권 설정계약’하에서 제공되는 경우가 있으므로 해당 문화예술용역이 예술인 고용보험 적용대상인지 여부를 검토함에 있어서는 제공된 노무의 실질적인 내용이 기준이 되어야 함. 저작인접권의 양도, 실연이나 음반의 이용허락 역시 이에 준하여 해석되어야 함
- 광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정한 보수를 지급할 의사를 표시하고 이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 계약이 성립하는 현상광고나 일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 행위를 함으로써 계약이 성립하는 우수현상광고의 경우에는 노무제공기간을 확정할 수 없기 때문에 해당 행위의 완료가 예술인 고용보험 적용대상인 문화예술용역에 포함한다고 보기 어려울 것임
- 출연계약의 경우 출연이라는 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기므로 출연계약 하에서 출연자가 제공하는 노무는 기본적으로 도급의 성격을 가진. 그러나 “노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독 관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려”<sup>107)</sup>하여 예술인 고용보험 적용 대상인 문화예술용역인지 아니면 근로기준법의 적용 대상인 사용종속관계 하에서의 노무에 해당하는지 여부를 판단해야 함
  - 다만 보조출연자의 경우 2012년 9월부터 근로기준법상 ‘일용직 근로자’로 분류되어 이미 고용보험 및 산재보험의 당연가입 대상자에 해당하기 때문에 이들이 제공하는 노무는 예술인 고용보험 적용 대상 문화예술용역에 해당하지 않음
- 전속 매니지먼트 계약을 체결한 예술인이 제공하는 노무의 경우에는 음반 제작, 방송 출연 또는 공연뿐만 아니라 이를 위한 준비과정까지 포함하여 모든 연예활동에 관하여 기획사가 소속 예술인의 활동에 대한 결정권이 있고 예술인은 시간적·장소적으로 소속사에 종속되어 노무를

107) 대법원 2018. 10. 12 선고 2015두38092 판결

제공하는 경우라면 「근로기준법」상 근로로 볼 수 있으나 이러한 지휘종속관계가 존재하지 않는 경우에는 그 실질적 내용에 따라 예술인 고용보험이 적용되는 문화예술용역계약에 해당할 수 있음

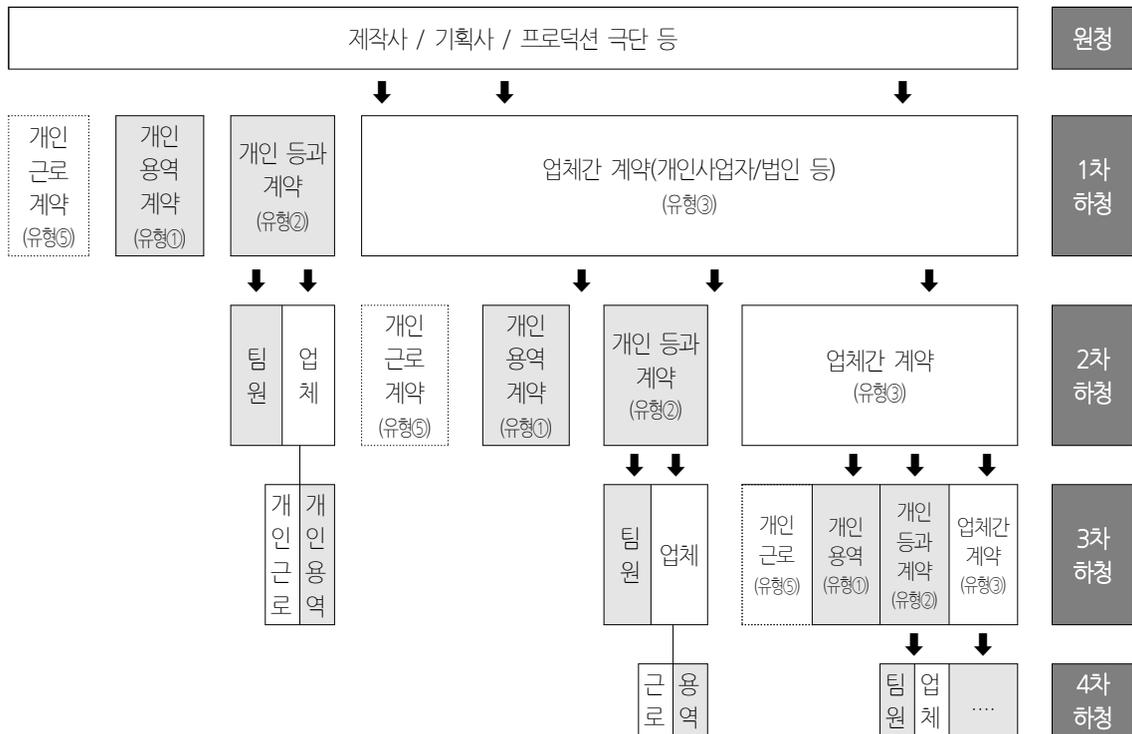
#### □ 예술인 고용보험 적용 대상 ‘예술인’의 범위

- 「예술인복지법」상 예술인이란 “예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람”으로서 문화예술 분야에서 “창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람”을 말함
- 그러나 앞서 검토한 바와 같이 예술인 고용보험의 적용을 받는 예술인의 범위는 근로자가 아닌 예술인 중 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 문화예술용역을 목적으로 한 노무제공계약을 체결한 사람으로, 여기에는 「예술인 복지법」상 예술인인 협의의 예술인뿐 아니라 특정 문화예술 결과물의 완성에 관여한 모든 참여인력 즉 홍보·마케팅 담당인력, 예산·회계 담당인력 등 기획·행정인력까지 모두 포괄되는 개념인지 여부를 별도로 검토해 볼 필요가 있음
  - 이들은 협의의 예술인의 범주에는 속하지 않으나, 특정 문화예술 결과물의 완성을 위해 일정기간 자신의 노무를 제공한다는 측면에서 예술인에 준하는 위치에 있으며, 예술인 고용보험을 도입하고자 하는 취지가 기존의 제도적 틀 안에서는 보호받지 못하는 사각지대에 존재한 이들을 보호하기 위해서라는 점을 감안할 때, 예술인 고용보험의 적용대상에 포함시키는 것을 고려해 볼 필요가 있음
  - 다만 앞서 검토한 바와 같이 해당 용역의 수행에 있어서 지휘·감독 권한이 있는 자의 지시에 의하여 기계적으로 이루어지는 단순 제작이나 운반, 조작, 진행, 철거, 행정지원 등과 같이 예술인 고용보험 적용대상 문화예술용역으로 볼지 정책적 판단이 필요함
  - 또한 홍보·마케팅 담당인력, 예산·회계 담당인력 등은 대부분 사업주와 근로계약을 맺고 노무를 제공하는 형태가 많아, 이미 고용보험에 가입되어 있는 경우가 많음

## 2) 예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술 용역계약의 범위(안)

- 이상의 분석 내용을 토대로 영화/뮤지컬/연극 분야 문화예술 용역계약을 제작사와 용역계약을 맺는 형식적 당사자와 실질적 당사자, 그리고 계약의 구조를 중심으로 일반화해보면 다음의 [그림 6-12]과 같음
- 먼저 영화/뮤지컬/연극 분야는 제작사(또는 기획사나 프로덕션 극단 등) 중심의 계약구조를 가지며, 이들이 원청이 됨
- 제작사 등은 개인이나 개인사업자 또는 법인사업자와 계약을 체결하게 되는데, 특히 개인이나 개인사업체와의 계약에 있어 계약의 형식적인 당사자와 계약의 실제적 내용은 상이한 경우가 많아, 계약의 실질적 내용을 확인하는 것이 필요함

- 먼저 제작사와 개인 간 근로계약을 맺는 경우는 제작사 직원이나 영화의 하위급 스태프 등을 들 수 있음(계약유형 ⑤)
- 제작사와 개인 간 용역계약을 맺는 경우는 작가나 프로듀서, 연출가, 감독급 스태프 등을 들 수 있음(계약유형 ①)
- 제작사와 개인(또는 개인사업자)와 용역계약을 맺는 경우라 하더라도, 그 실질은 하위 팀원들의 노무까지 포함하는 팀 단위 계약(이른바 ‘통계약’)이 있을 수 있음(계약유형 ②)
  - 예: 음악감독-조수, 오케스트라, 안무가-조안무가, 무대 디자이너-조수 등
- 제작사와 업체 간 계약을 맺는 경우는 제작대행사, 장비대여업체, 무대제작소, 조명/음향업체 등을 들 수 있음(계약유형 ③)
  - 1차로 하청을 받은 업체는 소속직원들과는 근로계약을 통해, 필요한 경우는 용역계약(예: 조명 장비대여업체에서 조명감독과 용역계약)을 통해 인력을 수급함
  - 한편 팀 단위 계약을 체결(무대제작소에서 무대 디자이너와 그 조수를 묶어 계약)하거나, 또 다른 업체와 계약을 체결(제작대행사가 무대제작소나 조명/영상/음향 장비대여업체와 계약)할 수도 있음
  - 계약유형 ②를 맺은 개인의 경우, 하위에 무대제작소 또는 의상제작소 등 사업자에게 일부 업무를 하청하는 계약을 맺는 경우도 있음. 이 때 계약서상 ‘갑’은 개인, ‘을’은 사업자라는 점에서 모든 계약당사자가 사업자인 계약유형 ③과 차이가 있음(계약유형 ④)



[그림 6-12] 영화/뮤지컬/연극 분야 계약의 구조 도식화

- 여기에서 예술인 고용보험의 적용대상에 해당하는 ‘문화예술 용역계약’을 체결한 경우는 음영으로 표시된 부분에 속한 종사자들 모두로 볼 수 있으며, 근로계약을 맺은 근로자나 사업주가 아닌 한 원칙적으로 모두 포함된다 할 수 있음
- 이를 다시 <표 6-2>로 정리하여 유형화해보면 다음과 같음
- 먼저 근로계약을 맺은 근로자의 경우 이미 고용보험에 가입되어 있으므로 예술인 고용보험 대상에서 제외되는 것에는 의문의 여지가 없음
- 제작사와 개인 또는 개인사업자가 직접 용역계약을 맺고, 그 실질이 계약당사자인 개인의 노무 제공만 해당하는 경우(계약유형 ①)의 경우 1차적인 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있을 것임
- 한편 근로계약에 해당하지 않는 경우는 모두 용역계약의 범주에 포함될 수 있을 것임
  - 즉 예술인 고용보험의 적용대상이 되는 ‘근로자가 아닌 예술인 중 문화예술 창작·실연·기술 지원 등의 문화예술용역을 목적으로 한 노무제공계약을 체결한 사람’에는 아래의 <표 6-2>에서 근로계약을 맺지 않은 계약유형 ①, 계약유형 ②, 계약유형 ③의 예술인이 모두 포함된다고 할 수 있음
  - 계약유형 ④의 경우 노무를 제공하는 계약서 상 ‘을’이 사업자이므로 사람을 대상으로 하는 고용보험의 적용에는 해당하지 않음
  - 계약유형 ①-1의 경우 개인의 노무에 대한 계약이지만, 계약당사자가 둘이 아닌 3자 계약이라는 점에서 차이가 있음. 전속 매니지먼트사가 있는 배우와의 계약의 경우 이에 해당

〈표 6-2〉 영화/뮤지컬/연극 분야 종사자들의 노무제공계약 유형화

구분	계약당사자(형식)	계약의 실제적 내용	비고
근로계약	근로자 개인	근로자 개인의 노무제공만 해당 (계약유형 ⑤)	예술인 고용보험 적용 제외 (일반근로자 고용보험 가입 대상)
용역계약	개인 또는 개인사업자/임의단체	계약당사자인 개인의 노무제공만 해당 하는 경우(계약유형 ①)	예술인 고용보험 적용대상
		계약당사자는 개인이나 개인사업자(또는 임의단체의 대표)이지만, 실질적으로는 계약당사자의 노무제공 외에 조수나 팀원 등의 노무제공이 포함되어 있는 경우 (계약유형 ②)- 팀 단위 일괄 수주 계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 팀 단위 일괄수주계약의 형태</li> <li>• 팀원들도 예술인 고용보험의 적용 가능</li> <li>• 팀장을 사업주로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
		계약당사자는 개인이나 개인사업자(또는 임의단체의 대표)이지만, 하위에 개인사업자 또는 법인과 2차 하청계약을 통해 수행하는 경우(계약유형 ④) - 하청업체와 근로계약을 맺은 경우 제외	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하청업체와 근로계약을 맺은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용대상에서 제외(일반근로자 고용보험 가입 대상)</li> <li>• 소속 직원 중 근로계약을 맺지 않은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용 가능</li> <li>• 사업주를 원청으로 볼 것인지, 하청을 받은 개인으로 볼 것인지, 2차 하청을 받은 업체로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
	개인사업자 또는 법인	사업체에 소속된 직원들의 노무제공 포함 (계약유형 ③) - 하청업체와 근로계약을 맺은 경우 제외	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하청업체와 근로계약을 맺은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용대상에서 제외(일반근로자 고용보험 가입 대상)</li> <li>• 소속 직원 중 근로계약을 맺지 않은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용 가능</li> <li>• 사업주를 원청으로 볼 것인지, 하청업체로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
개인 및 개인사업자/법인 모두(3자 계약)	3자 계약의 형태로 계약당사자가 개인 및 개인사업자/법인 모두에 해당하며, 실질적으로도 개인(예:배우) 및 매니지먼트사(개인사업자/법인 등) 양자의 노무제공 포함(계약유형 ①-1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로계약을 맺지 않은 배우의 경우 예술인 고용보험 적용 가능</li> <li>• 사업주를 원청(제작사)으로 할 것인지 또는 하청업체(매니지먼트사)로 할 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>	

- 구체적으로 용역계약의 당사자가 개인 또는 개인사업자이고, 그 계약의 실제적 내용이 계약당사자인 개인의 노무제공에만 한정되는 경우(계약유형 ①)이라면 예술인 고용보험의 적용대상으로 인정하는데 큰 무리가 없음
- 한편 계약당사자는 개인 또는 개인사업자나 임의단체 대표이지만 계약의 실질적 내용이 계약당사자의 노무제공 외에 조수나 팀원 등의 노무제공이 포함되어 있는 경우, 즉 ‘팀 단위 계약’(계약유형 ②)의 경우에는 조수나 팀원들도 원칙적으로 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있음

- 다만 계약을 맺은 당사자(팀장 또는 팀의 대표)와 팀원이나 조수, 보조원과의 관계에 따라 팀장을 사업주로 보아 사업자로서 예술인 고용보험 관련 신고/납부 의무를 부여할 것인가의 문제는 별도의 판단이 필요할 것임
  - 예컨대 음악감독이나 무대 디자이너가 보조원이나 조수, 연주자 등을 고용하면서 자신의 노무를 제공하는 계약을 체결하는 경우 팀장과 팀원 간에 종속적인 관계가 성립하므로, 음악감독이나 무대 디자이너를 사업자로 볼 수 있을지 별도의 판단이 필요할 것임
  - 한편 팀장이 대표로 계약을 체결하고 실질적으로는 공동창작 또는 하나의 팀이 하청을 받아 공동으로 용역을 수행하는 경우 사업주를 누구로 볼 것인지에 대해서도 별도의 판단이 필요할 것임
- 한편 계약당사자가 개인사업자나 법인이고, 계약의 실제적 내용이 사업체에 소속된 직원들의 노무제공까지 포함된 경우(계약유형 ③), 사업체와 근로계약을 맺은 예술인은 원칙적으로 예술인 고용보험 적용대상에서 제외되나, 근로계약이 아닌 용역계약의 형태로 해당 프로젝트에 참여하는 인력의 경우 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있음
- 다만 이 경우 사업주를 원청(제작사)로 할 것인지 또는 하청업체(개인사업자나 법인)로 할 것인지는 별도의 판단이 필요할 것임
- 계약당사자가 개인과 개인사업자/법인 모두인 경우, 즉 3자 계약의 형태로 계약당사자가 개인 및 개인사업자/법인 모두에 해당하며, 계약의 실질적인 내용에 있어서도 개인(예: 배우) 및 개인사업자/법인(매니지먼트사) 양자의 노무제공을 포함할 경우(계약유형 ①-1), 근로계약을 맺지 않은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있을 것임
- 다만 이 경우 사업주를 원청(제작사)으로 할 것인지 또는 매니지먼트사로 할 것인지는 별도의 판단이 필요할 것임

## 제2절 예술인 고용보험 도입을 위한 제언

### 1. 예술인 고용보험 제도에 대한 이해 제고와 공감대 조성

- 예술인 고용보험 제도가 안정적으로 자리 잡기 위해서는 우선 예술인 고용보험 제도에 대한 관계자들의 오해를 불식시키고, 제도에 대한 이해를 높이기 위한 노력이 진행될 필요가 있음
  - 특히 예술인의 경우 고용보험에 가입하거나 실업급여를 수급해본 경험이 다른 분야 종사자들에 비해 현저히 낮기 때문에 고용보험의 제도적 취지에 대해 정확히 인식하지 못하는 경우가 많음
  - 또한 예술 활동으로 인한 소득수준이 워낙 낮은 이유로, 미래의 실업급여 수급 가능성보다는 당장의 보수수준의 감소를 더욱 우려하는 이들이 많아 고용보험의 필요성에 대한 공감대가 낮은 편임
  - 따라서 예술인 고용보험 제도의 취지나, 예술인이나 사업주의 의무와 혜택 등에 대해 명확히 알리는 작업이 제도 도입 이전과 도입 초기에 집중적으로 이루어질 필요가 있음
- 이와 함께 예술인 고용보험 제도의 안착을 위한 정책적 지원이 이루어지기 위해서는 동 제도를 단순히 ‘예술인 복지를 위한 추가적 비용’으로 보는 인식에서 벗어나 ‘예술인이 지속적인 예술 활동을 수행하기 위해 당연히 누려야 할 직업적 권리’이며, ‘예술과 예술인의 가치를 실현할 수 있도록 하기 위한 사회적 투자’의 일환으로 바라보는 사회 전반의 인식 전환이 필요할 것임

### 2. 문화예술분야의 특수성을 고려한 섬세한 제도의 설계

- 본 연구는 영화/뮤지컬/연극 3개 장르를 중심으로 계약체결 실태를 파악했음. 그러나 동일 장르라 하더라도 제작 규모, 제작사의 특성과 선호, 프로젝트의 성격 등에 따라 매우 다양한 형태의 계약 체결이 이루어지고 있어 선불리 일반화하기에는 어려운 부분이 많았음
- 그나마 본 연구에서 살펴본 영화/뮤지컬/연극 분야는 일정부분 산업화가 진행되었고, 제작과정이나 참여인력에 있어 유사성이 인정되는 분야라 할 수 있으나, 문학이나 시각예술, 무용, 음악 등 다른 장르의 경우 산업화의 수준이 훨씬 더디고, 종사자들의 참여 양태와 계약체결형태 또한 훨씬 더 다양한 모습으로 나타날 수 있다는 점에서 이러한 문화예술분야의 특수성과 편차를 예술인 고용보험 제도 내에 어떠한 방식으로 반영할 것인지에 대한 고민이 필요함
- 예술인 고용보험 제도는 기존의 고용보험 제도로 보호받기 어려운 사각지대에 있는 예술인을 위한 보완적 제도이기 때문에 실제 보호가 필요한 예술인들이 배제되지 않도록 섬세한 제도 설계가 필요함
  - 예술인들의 경우 계약기간과 실제 노무제공기간에 차이가 있고, 이를 계약서에 명시하는 원

- 칙이나 기준이 없어, 특히 보수 산정이 출연회차 또는 일(日) 기준으로 정해지는 단역 배우나 하위 기술스태프 등의 경우 향후 계약기간 산정의 기준을 어떻게 마련할 지가 중요해 질 수 있음
- 향후 문화예술계에서 나타나는 다단계의 하청계약 관행, 팀 단위의 공동창작이나 협업을 통한 용역의 수행, 도제 방식의 업무 수행, 생계를 위한 겸업의 수행 관행, 보수의 지급방식(월 단위 지급방식이 아닌 일괄지급이나 업무 착수/완료 시기에 지급하는 방식) 등과 같은 특수성들을 고려하여 예술인 고용보험에서 사업주로서의 의무 부담자 지정, 적용대상과 적용제외대상의 설정, 이중 취득, 보험료 수준 및 보험료의 납부방식, 실업급여 수급요건의 설정(기준기간, 피보험단위기간, 급여기초임금일액, 통상임금, 구직급여일액, 수급자격 제한 사유 등) 등과 같은 주요한 내용들을 지속적으로 수정·보완하기 위한 정책적 노력이 필요할 것임

### 3. 서면계약문화의 정착을 위한 제도적 지원

- 과거에 비해 문화예술계에도 서면계약문화가 점차 확대되고 있는 추세이긴 하지만, 저예산 영화나 중소기업 뮤지컬, 연극 분야의 경우 계약체결 없이, 혹은 구두계약만 체결하고 진행되는 경우도 많은 것으로 나타남
- 특히 앞서 기술한 ‘팀 단위 계약’의 경우 제작사가 팀 대표급(감독급 스태프나 팀장급)과 서면 계약을 체결하나, 이들과 함께 용역에 참여하는 조수나 보조, 팀원들의 노무에 대한 인건비 등에 대해서는 계약서 상에 별도로 명시하지 않고 일괄계약을 체결하는 관행이 있으며, 제작사와 서면계약을 체결한 팀 대표급 또한 조수나 보조, 팀원들과 별도의 서면계약 없이 구두계약으로 같음하는 경우가 많은 것으로 나타남
  - 팀 단위 계약이라 하더라도 ‘근로자가 아니면서 문화예술 용역계약을 체결한 예술인’인 경우 원칙적으로 예술인 고용보험의 적용대상에 포함되어야 하나, 구두계약만을 체결한 경우 계약기간이나 업무내용, 보수, 그밖에 중요한 계약조건들이 명시되지 않기 때문에 이후 보험관계의 성립이나 소멸, 실업급여 수급요건의 충족여부 등의 판단이 어려울 수도 있음
- 한편 서면계약이 이루어진다 하더라도 계약기간이나 계약금액 등의 표기에 있어 명확한 기준이나 원칙이 없이 자의적·임의적으로 이루어지고 있는 것 또한 개선이 필요한 지점임
  - 상당수의 경우 계약서에 계약기간을 명시하지 않고 납품기한만을 제시하거나, 촬영기간, 또는 공연기간만을 제시한 경우가 많아 실제적인 노무제공의 시점과 종점을 계약서만으로 파악하기가 어려움
  - 또한 현장에서는 먼저 프로젝트에 참여하여 업무를 수행하는 중간에 계약서를 쓰는 경우도 다수 나타나고 있으며, 일부 유명 작가나 스태프의 경우에는 이들을 사전에 선점하기 위해 프로젝트 시작 전에 미리 계약서를 쓰는 경우도 있음
  - 또한 계약금액에 있어서도 해당 프로젝트를 위한 개인의 노무제공대가 뿐 아니라 저작권의

이전이나 저작물의 이용대가를 포함하여 보수를 산정한 경우가 있는가하면, 계약당사자인 개인을 돕는 조수나 보조, 하위 팀원들에 대한 인건비나 기타 경비(녹음실 대여비, 무대 제작비 등)까지 포함하여 통으로 계약금액을 산정하는 경우(팀 단위 계약)가 많아 추후 보험료 산정의 기준이 되는 월평균보수 등을 추산하는데 어려움이 예상된다

- 현재 「예술인복지법」 제4조의 3(문화예술용역 관련 계약)에 따르면 계약의 당사자는 반드시 서면계약서를 체결하는 의무를 가지고 있으나, 이를 강제할 조사권을 가진 기관이 없어 실효성이 낮은 상황. 이에 ‘서면계약 조사권 신설’하는 조항을 추가한 「예술인복지법」 일부개정법률안<sup>108)</sup>이 현재 발의된 상황. 조사권 신설을 통해 문화예술분야에서 서면계약 문화를 정착시킬 수 있는 제도적 장치 마련이 필요함
- 또한 현재 문화체육관광부가 개발하여 보급하고 있는 표준계약서의 경우에도 예술인 고용보험제도의 도입을 염두에 두고 만들어진 것이 아니므로, 동 제도의 운영을 위해서는 추가적인 수정과 보완작업이 지속적으로 이루어질 필요가 있음
- 예를 들어 노무제공의 방식이 다른 직종의 경우 계약기간이나 계약금액의 산정도 달라질 수 있으므로 이러한 특성을 고려한 표준계약서의 개발과 보급이 이루어질 필요가 있음
  - 예컨대 배우의 경우 공연기간이나 촬영기간 이외에도 연습기간을 고려하여 계약기간을 산정할 필요가 있으며, 기술 스태프의 경우에도 기획기간이나 준비기간을 고려한 계약기간 산정이 필요할 것임
  - 저작권이 인정되는 창작업무를 담당하는 직종(작가나 무대디자이너 등)이나 저작권접권이 인정되는 실연자(연출 등)의 경우 저작권 관련 대가와 해당 프로젝트를 위한 순수한 용역대가를 구분하여 계약서에 명시하는 형태로 표준계약서가 개발될 필요가 있음
  - 또한 개인 등을 계약당사자로 하나 실질적으로는 조수나 보조, 팀원들이 함께 노무를 제공해야 하는 ‘팀 단위 일괄수주방식’의 경우, 만약 팀장과 팀원이 종속적 관계에 있지 않고 공동의 협업을 통해 용역을 수행하는 경우 원청(제작사 등)이 하위 팀원이나 조수, 보조 등과도 개별적으로 용역계약을 체결하거나, 혹은 지휘감독권을 행사하는 팀의 대표자가 하위 팀원이나 조수, 보조 등과 별도의 서면계약을 체결하도록 유도할 필요가 있을 것임
- 또한 문화예술계 표준계약서의 작성을 위한 유도 및 보급을 위해 예술인 고용보험 관련 계약 관계(보험관계)의 성립과 소멸, 계약내용 등을 전산방식으로 기재하고 관리하는 전산망의 구축도 고려할 필요가 있음

#### 4. 보험료 부담 부분의 정부 분담을 통한 제도의 안착 유도

- 예술인 고용보험을 도입하게 되면 사업주는 보험료 신고·납부의무와 피보험자관리 의무가 발생하게 됨

108) 김병욱 의원 대표 발의(2019.08.14.), 김영주 의원 대표 발의(2018.11.08.)

- 이 경우 제작사나 사업주로 특정된 사업자의 경우 보험료의 신고·납부의무와 피보험자관리의무를 수행하기 위한 인력(직원)을 추가로 채용해야 하며, 프로젝트 참여 인력에 대한 인건비 부분에서도 예술인 고용보험 보험료 부담분(사업자 부담분 0.65%와 예술인 부담분 0.65%)을 추가로 계산해야 하므로 전반적인 인건비의 상승으로 제작비가 상승할 가능성이 큼
- 그러나 문화예술분야의 경우 워낙 영세하여 일부 대규모 제작사 등을 제외하면 추가적인 제작비의 상승분을 부담할 역량을 가진 제작사나 사업자가 소수에 불과함. 특히 뮤지컬이나 연극 등 공연예술분야의 경우 한정된 관객 규모와 티켓 가격 인상의 실질적 제한 등으로 인해 비용 절감을 통해서만 수익을 낼 수 있는 구조를 가지고 있어, 이들이 예술인 고용보험으로 인한 제작비 상승 부담을 가지지 않도록 별도의 지원책을 고려해보는 것이 필요함
- 한편 예술인 고용보험의 도입은 그간 고용보험 제도의 사각지대에 있었던 상당수의 예술인들에게 도움이 될 수 있을 것으로 예상되지만, 일부 이에 대한 부담을 느낄 예술인도 존재함
- 특히 예술인의 경우 예술 활동을 통한 소득이 극히 낮은 경우가 많아 소득의 0.65%에 불과할 지라도 고용보험료를 납부하는 것을 부담으로 느낄 수 있으며, 실업급여 수급요건을 충족시키지 못한 예술인의 경우 고용보험료만 납부하고 실질적으로 실업급여 수혜를 받지 못하므로 예술인 고용보험 제도의 도입에 부정적 인식을 가질 우려도 있음
- 따라서 제도 도입 초반의 상당기간은 보험료 부담 부분에 대해 정부가 분담함으로써 제도의 안착을 유도할 필요가 있음
  - 보험료에 대한 정부의 분담은 현재 고용보험제도에서 운영하고 있는 '두루누리 사회보험료 지원사업'을 통해 일정 부분은 포함될 수 있을 것이나, 문화예술분야의 특성상 두루누리 사회보험료 지원사업으로 커버되지 않는 경우가 발생할 수 있으므로 이들을 위한 별도의 지원방식에 대한 고려가 필요할 것임

## 5. 예술인 고용보험제도의 안착을 위한 모니터링 및 관리체계 구축

- 예술인 고용보험 도입 시 일부 예술인이나 사업주의 경우 부정수급을 위한 편법이 발생할 가능성이 있음
  - 그러나 이러한 부정수급을 위한 도덕적 해이 가능성은 예술인 고용보험 제도의 특징이나 본질에 기인하기보다는 공적보험 영역에서 일반적으로 발생할 수 있는 부작용이라는 점에서 다른 분야에 준하는 선에서 모니터링이나 감시감독이 행해질 필요가 있을 것임
- 한편 영화 분야에서 이루어지고 있는 제작사와 하청업체 하위 스태프 간의 근로계약 관행의 경우, 기존의 계약형태가 지속될 수 있도록 면밀한 모니터링과 관리체계의 구축이 필요함



## ■ 제7장 ■

### 결론 및 향후 연구과제

제1절 연구의 요약

제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제



## 제1절 연구의 요약

- 본 연구는 현재 추진되고 있는 예술인 고용보험의 시행에 앞서, 이 제도가 대상으로 하고 있는 ‘용역계약을 주로 체결하는 프리랜서 예술인’들이 어떤 문화예술용역을 행하는지 그 실태와 특성을 그들이 체결하는 용역계약을 중심으로 조사하여 문화예술용역의 범위 설정 방안을 제시하는 것을 목적으로 함
- 이를 위해 ‘영화’, ‘뮤지컬’, ‘연극’ 분야를 연구 대상으로 선택, 각 장르별로 작품에 투입되는 종사자들이 누구이며 이들이 어떤 용역을 행하는지 총체적으로 분석함
  - 예술 작품의 특성상 프로젝트별 규모와 성격은 매우 다양하고 용역의 내용과 근무형태도 매우 다양하므로, 각 장르의 각 직종별 가장 보편적인 문화예술용역 내용을 파악하고 이를 범주화하여 최대한 업계의 문화를 반영할 수 있도록 함
- 영화, 뮤지컬, 연극 분야의 종사자의 문화예술 용역계약 구조와 유형은 다음과 같이 구분될 수 있음
  - 예술인들의 계약은 최근 제작사와 직접 계약을 체결하는 경우가 늘어나고 있으나, 아래 <표 7-1>과 같이 하위에 다수의 하청계약을 체결하는 다단계 구조로 이루어지는 경우가 많음
  - 개인은 마지막 단계에서 결국 ‘근로계약’ 또는 ‘용역계약’을 체결함. 근로계약의 경우 일반 근로자로서 「근로기준법」의 적용을 받아 4대 보험에 의무 가입하므로 예술인 고용보험의 대상에는 해당하지 않으며, 용역계약만 예술인 고용보험 대상에 해당할 수 있음

<표 7-1> 영화, 뮤지컬, 연극 분야 종사자 계약 유형과 직종

	특징	내용	영화	뮤지컬	연극
원청		용역의 최초 의뢰자 및 최종 수령자	제작사	제작사, 극단	기획사, 프로덕션, 극단 등
			↓	↓	
1차 하청	계약 유형 ①	개인이 제작사/극단과 1:1로 용역계약	프로듀서, 감독, 시나리오작가, 라인프로듀서/제작실장, 배우, 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 등의 감독급 기술 스태프	작가(작사가), 작곡가, 배우, 앙상블, 무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 디자이너·감독	극작가, 각색가, 번역가, 드라마터그, 배우 무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 디자이너·감독
	계약 유형 ①-1	제작사, 배우, 매니지먼트사의 3자 계약	주조연급 배우	주조연급 배우	일부 주연급 배우
	계약 유형 ②	개인이 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용을 포함하여 대표로 제작사/극단과 계약 체결	음악감독, 저예산 영화의 제작기술 분야 스태프	무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 디자이너 및 감독, 안무가, 기술인력 팀장 등	

	특징	내용	영화	뮤지컬	연극
	계약 유형 ③	제작사가 업체와 하청계약 체결	후반작업 기술 분야, 해외 코디네이터, 스토리보드, 장비대여업체, 세트장 대관 등	디자이너, 감독, 장비대여업체 등이 개인 또는 법인사업자일 때, 무대/의상 제작소, 장비대여업체 등 (개인 또는 법인 사업자를 보유하는 경우)	
	계약 유형 ⑤	개인이 제작사와 근로계약을 체결 (일반근로자)	제작부장, 조감독, 제작팀원, 연출팀원, 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 팀원 등 하위급 스태프	제작사 기획팀, 홍보마케팅팀, 하우스 매니저, 티켓 매니저 등	기획사/프로덕션의 직원, 극장 소속 하우스매니저와 티켓매니저 등



2차 하청	계약 유형 ①	개인이 하청업체와 1:1로 용역계약 (계약유형③의 하위)		무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 디자이너-감독, 무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 오퍼레이터, 크루 등 하위 스태프
		제작사와 용역계약을 맺은 개인(계약유형②)이 하위 스태프와 다시 용역계약을 체결 (팀 계약의 하위 스태프의 경우) ※ 구두계약이 다수임	저예산 영화의 제작기술 분야 스태프	무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 오퍼레이터, 크루 등 하위 스태프, 조안무 등
	계약 유형 ②	개인이 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용을 포함하여 대표 계약을 체결 (계약유형①과 ③의 하위)	저예산 영화의 제작기술 분야 스태프	무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 디자이너 및 감독, 안무가, 기술인력 팀장 등
	계약 유형 ③	제작사로부터 하청받은 업체가 일부 업무를 재하청하는 경우		제작 대행사, 무대/의상 제작소, 장비대여업체, 기술인력 제공업체 등
	계약 유형 ④	일괄로 수주받은 개인 (계약유형②,갑)이 업체(을)에 일부 업무를 의뢰하는 계약을 체결		무대 제작소, 장비대여업체, 의상/분장 제작소 등의 업체 중 개인 디자이너/감독과 계약하는 경우
	계약 유형 ⑤	개인이 하청업체와 근로계약을 체결	후반작업 기술 분야 소속 스태프, 해외 코디네이터, 스토리보드, 장비대여업체, 세트장 대관업체의 스태프 등 미술, 촬영, 조명, 동시녹음, 의상, 분장, 특수효과 팀원 등 하위급 스태프 (하청업체와 계약하는 경우)	시설운영-관리인력, 무대제작소, 장비대여업체 소속 근로자 등



3차 하청	계약 유형 ①	개인이 재하청 받은 업체와 1:1로 용역계약을 맺는 경우 (2차 하청의 계약유형 ③의 하위)		무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 오퍼레이터, 크루 등 하위 스태프 등 기술인력 팀원
-------	---------	---	--	---

	특징	내용	영화	뮤지컬	연극
		하청업체와 용역계약을 맺은 개인이 하위 스태프와 다시 용역계약을 체결 ※ 구두계약이 다수임 (2차 하청의 계약유형 ②의 하위)	저예산 영화의 제작기술 분야 스태프	무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 오퍼레이터, 크루 등 하위 스태프 등 기술인력 팀원	
	계약 유형 ②	개인이 재하청업체와 하위 스태프의 인건비 및 각종 비용을 포함하여 대표 계약을 체결 (2차 하청의 계약유형 ①, ③의 하위)	저예산 영화의 제작기술 분야 스태프	무대/조명/영상/음향/의상/소품 등의 오퍼레이터, 크루 등 하위 스태프 등 기술인력 팀원	
	계약 유형 ③	하청업체로부터 재하청받은 업체가 다시 일부 업무를 재하청하는 경우 (2차 하청의 계약유형 ③의 하위)		무대/조명/영상/음향/의상/소품/기술인력 관련 팀장, 전문업체 등 (개인 또는 법인 사업자를 보유하는 경우)	
	계약 유형 ④	일괄로 수주받은 개인(갑)이 업체(을)에 일부 업무를 의뢰하는 계약을 체결 (2차 하청의 계약유형 ②의 하위)		무대 제작소, 장비대여업체, 의상/분장 제작소 등의 업체 중 개인 디자이너/감독과 계약하는 경우 (개인 디자이너/감독이 하청업체와 계약을 맺은 경우)	
	계약 유형 ⑤	개인이 하청업체와 근로계약을 체결 (2차 하청의 계약유형 ③의 하위)		제작 대행사, 무대/의상 제작소, 장비대여업체, 기술인력 제공업체 등의 소속 근로자	

↓                      ↓  
.....                      .....

- \* 계약유형① : 개인 용역계약  
(계약유형①-1은 3자 계약을 체결하는 개인 용역계약)
- \* 계약유형② : 개인 1인이 일괄계약을 체결(팀 단위 계약 포함)
- \* 계약유형③ : 업체 간 계약
- \* 계약유형④ : 개인이 업체와 하청계약을 체결
- \* 계약유형⑤ : 근로계약

- 이상의 연구결과를 토대로 예술인 고용보험 적용을 위한 ‘문화예술용역’의 범위는 다음과 같이 설정할 수 있음
  - 문화예술용역이란 근로자가 아닌 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위해 일정기간 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 노무
  - 예술인이 원사업주에게 직접 제공하는 노무뿐만 아니라, 작품의 완성을 위해 예술인이 제공하는 도급, 위임, 업무위탁 등 모든 형태의 노무를 포함

- 그러나 「근로기준법」에 따라 사용자에게 제공하는 근로, 예술강사의 교육용역, 기완성된 구작에 대한 소유권 양도, 저작재산권 양도, 저작물 이용허락, 출판권설정, 배타적발행권설정, 출판이용허락 행위, 그리고 현상광고 및 우수현상광고 보수 지급 등은 문화예술용역에 해당하지 않음
- 예술인 고용보험 적용을 위한 ‘문화예술 용역계약’의 형태는 다음 <표 7-2>와 같이 구분될 수 있음

<표 7-2> 영화/뮤지컬/연극 분야 종사자들의 계약유형화와 예술인 고용보험 적용 쟁점

구분	계약유형	계약성격	예술인 고용보험의 적용 쟁점
근로계약	계약유형 ⑤	종사자 개인의 근로계약	일반근로자 고용보험에 가입하는 경우 예술인 고용보험 적용 제외됨
용역계약	계약유형 ①	개인의 노무제공에 대한 개인 용역계약	예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있음
	계약유형 ①-1	3자 계약 전속 매니지먼트사가 있는 배우의 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로계약을 맺지 않은 배우의 경우 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있음</li> <li>• 사업주를 원청(제작사)으로 할 것인지 또는 하청업체(매니지먼트사)로 할 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
	계약유형 ②	계약당사자 개인의 노무와 하위 스태프, 각종 비용을 포함한 팀 단위 계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 팀원들도 원칙적으로 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있음</li> <li>• 계약대표자를 사업주로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
	계약유형 ③	업체 간 계약 사업체에 소속된 직원들의 노무제공 포함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하청업체와 근로계약을 맺은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용대상에서 제외 될 수 있음</li> <li>• 소속 직원 중 근로계약을 맺지 않은 예술인의 경우 예술인 고용보험 적용대상이 될 수 있음</li> <li>• 사업주를 원청으로 볼 것인지, 하청업체로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>
	계약유형 ④	계약유형 ②를 맺은 개인이 일부 업무를 사업자 또는 법인에 의뢰하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노무제공자가 사람이 아닌 사업자라는 점에서 고용보험 적용대상이 아님</li> <li>• 사업주를 원청으로 볼 것인지, 하청을 받은 개인으로 볼 것인지, 2차 하청을 받은 업체로 볼 것인지는 별도의 판단 필요</li> </ul>

- 예술인 고용보험은 단속적 활동으로 경제적 불안과 활동의 지속성 문제를 겪고 있는 예술인에게 안정적 창작 기반을 제공할 수 있는 제도이지만, 제도의 성공적 정착을 위해서는 초기 단계에서 다양한 노력이 필요함
- 영세한 문화예술단체의 경우 두루누리 사회보험료 지원제도 등을 통한 고용보험료 지원 등의 노력이 필요하며, 아직 고용보험 관련 업무에 익숙하지 않은 예술인들을 위한 업무 지원도 고려될 필요가 있음
- 아직 예술인들의 고용보험에 대한 인식이 낮은 것을 고려해, 예술인들을 대상으로 한 고용보험의 특징과 혜택, 의무 등을 이해할 수 있는 홍보활동이 활발하게 이루어져야 함
- 예술인 고용보험의 실효성 있는 실행을 위해서는 서면계약문화의 정착이 필요함. 예술인 고용보험의 적용을 고려한 표준계약서의 수정과 보급 등의 정책적 노력이 필요함

## 제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제

### 1. 연구의 한계

- 본 연구는 문화예술계에서 실제로 노무제공이 어떠한 양태로 이루어지고 있는지를 구체적으로 파악하기 위해 영화/뮤지컬/연극 분야에 대한 사례분석 형태로 수행됨
- 그러나 문화예술계에 대한 전수조사 방식을 취하지 않았기 때문에 본 연구 분석 결과와는 상이한 용역 행태가 있을 수 있으므로, 본 연구결과를 토대로 문화예술계 전반의 용역실태를 온전히 파악하는 것은 무리가 있으며, 이를 토대로 보편화하는 것 또한 한계가 있음
  - 실제 영화/뮤지컬/연극 분야만 하더라도 동일한 장르임에도 불구하고 매우 다양한 형태의 계약체결이 이루어지고 있음이 확인되었으며, 문학이나 시각예술 등과 같은 다른 장르까지 포괄할 경우 훨씬 더 다양한 형태의 계약이 이루어질 가능성이 큼
- 따라서 향후 문화예술계에 전반에 대한 실태조사가 진행될 필요가 있으며, 영화/뮤지컬/연극 분야 이외에 다른 형태의 노무제공방식을 취하고 있는 장르(문학, 시각예술, 음악, 무용 등)에 대해서도 용역의 실태를 파악하기 위한 별도의 후속 연구가 진행될 필요가 있음

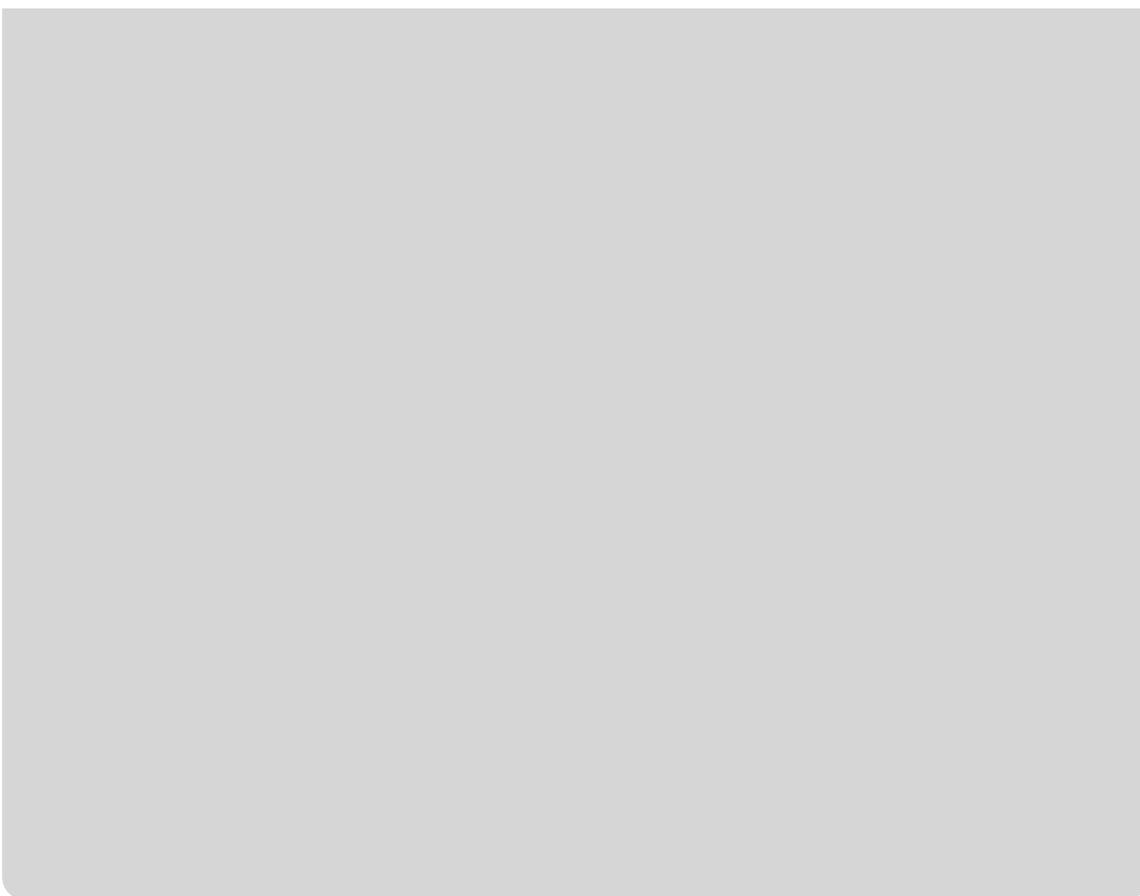
### 2. 향후 연구과제

- 향후 수행되어야 할 연구과제는 다음과 같음
- 먼저 타 장르(문학, 시각예술, 음악, 무용, 만화 등) 종사자의 노무제공계약 행태에 대한 실태조사(서베이) 및 사례 분석이 진행될 필요가 있음
- 예술인 고용보험 제도 도입시 사업주의 의무(보험관계의 성립·소멸 등과 관련된 신고의무, 보험료 납부의무 등)를 원청과 하청업체, 혹은 팀(단체/사업체)의 대표 중 누구에게 부담시키는 것이 바람직할 것인지에 대한 연구가 진행될 필요가 있음
- 또한 문화예술계에서 나타나는 다단계의 하청계약 관행, 팀 단위의 공동창작이나 협업을 통한 용역의 수행, 도제 방식의 업무 수행, 생계를 위한 겸업의 수행 관행, 보수의 지급방식(월단위 지급방식이 아닌 일괄지급이나 업무 착수/완료 시기에 지급하는 방식) 등과 같은 특수성들을 고려하여 예술인 고용보험에서 사업주로서의 의무 부담자 지정, 적용대상과 적용제외대상의 설정, 이중 취득, 보험료 수준 및 보험료의 납부방식, 실업급여 수급요건의 설정(기준기간, 피보험단위기간, 급여기초임금일액, 통상임금, 구직급여일액, 수급자격 제한 사유 등) 등과 같은 주요한 내용들을 지속적으로 수정·보완하기 위한 후속 연구가 요구됨





## ■ 참고문헌 ■





## 참고문헌

### 〈국내 문헌〉

- 강석홍 외(2012), 「예술분야 표준계약서 개발 및 보급방안 연구」, 서울 : 문화체육관광부.
- 강은경(2012), 「공연계약의 이해」, 서울 : 도서출판 오래.
- 강정원(2018), 「예술인 고용보험 도입의 의미와 추진방안」, 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회. 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.
- 고용노동부(2018), 「2018년판 고용보험백서」, 세종 : 고용노동부.
- 곽윤직(2000), 「채권각론」, 서울 : 박영사.
- 근로복지공단(2018), 「2018년도 산재고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」, 울산 : 근로복지공단.
- 김문길(2008), 예술인 복지지원제도 관련 해외사례 검토와 시사점. 「국제사회보장동향」. 가을호, 27-36.
- 김용담(2016), 「주석민법: 채권각칙.4」, 서울 : 한국사법행정학회.
- 김주수(1997), 「채권각론」, 서울 : 삼영사
- 김형배(2001), 「채권각론」, 서울 : 박영사.
- 김형배·김규완·김명숙(2012), 「민법학강의 11판」, 서울 : 신조사.
- 김혜원(2018), 「예술인 고용보험 설계의 쟁점. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회」, 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.
- 노재철·김경진(2018), 예술인의 직업적 지원과 권리보호를 위한 관련법의 개선방안, 「한국콘텐츠학회논문지」, 제18권 8호 : 483-493.
- 문화체육관광부(2015), 「2015 뮤지컬 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.
- \_\_\_\_\_ (2016), 「2015 예술인 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.
- \_\_\_\_\_ (2017), 「2017 공연예술 실태조사」, 서울 : 문화체육관광부.
- 박성호(2017), 「저작권법」, 서울 : 박영사.
- 박영정 외(2009), 「공연예술분야 표준계약서 제도 연구」, 서울 : 한국문화관광연구원.
- 박영정 외(2012), 「예술인 범위·기준 및 한국예술인복지재단 설립 연구」, 서울 : 한국문화관광연구원.
- 박제성(2005), 프랑스 영화 및 TV 산업 종사자의 근로조건, 「국제노동브리프」, 2005.12월호.
- 박창렬(2012), 사회보장 관리체계. 「주요국의 사회보장제도: 프랑스편」, 서울 : 한국보건사회연구원.
- \_\_\_\_\_ (2012), 역사적 전개과정, 「주요국의 사회보장제도: 프랑스편」, 서울 : 한국보건사회연구원.
- 새예술정책수립TF 예술인복지분과(2018), 「예술인 고용보험 도입. 새정부 예술인복지정책 공청회」.
- 서우석 외(2016), 「예술인 종사실태를 고려한 고용보험 적용방안 연구」, 서울 : 고용노동부.
- 서우석(2018), 「주요국의 예술인 고용보험 사례와 예술인 사회안전망 강화를 위한 고용보험 적용방안」. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회. 서울 : 더불어민주당 한정에 의원실.

- 서울문화재단(2013), 「2013 대학로 연극 실태조사 보고서」, 서울 : 서울문화재단.
- 안주엽·황준욱(2014), 「예술인 고용보험 적용을 위한 연구」, 세종 : 한국노동연구원.
- 양정현(2001), 「공연제작」, 서울 : 교보문고.
- 예술경영지원센터(2017), 「2017 전문예술법인·단체 백서」, 서울 : 예술경영지원센터.
- 연기영(2007), 전속계약상 연예인의 법적 보호문제, 「스포츠와 법」, 제10권 2호, 서울 : 한국스포츠엔터테인먼트법학회, 155-183.
- 영화진흥위원회(2017), 「2016년 영화스태프 근로환경 실태조사」, 부산 : 영화진흥위원회.
- \_\_\_\_\_ (2018), 「2016년 한국영화산업실태조사」, 부산 : 영화진흥위원회.
- \_\_\_\_\_ (2018), 「2017년도 한국영화연감」, 부산 : 영화진흥위원회.
- 윤애림(2006), ILO ‘고용관계 권고’와 한국의 특수고용 입법 논의, 「노동법학」, 제23호 : 157-183.
- 이승엽(2001), 「극장경영과 공연제작」, 서울 : 역사넷.
- 이창훈(2018), 「백화점의 도급·용역업무 종사자의 법적지위에 관한 연구」, 고려대학교 석사학위논문.
- 임남향(2012), 「공연 제작 과정에서 계약유형의 연구 - 뮤지컬을 중심으로」, 중앙대학교 석사학위논문.
- 임종률(2013), 「노동법」, 서울 : 박영사.
- 정기혜·김용하·이지현(2012), 「주요국의 사회보장제도-영국, 독일편」, 서울 : 한국보건사회연구원.
- 정순지(2004), 「연극제작에 있어서 무대감독의 역할 연구 : 부산광역시립극단 제3회 정기공연 리어왕을 중심으로」, 경성대학교 석사학위논문.
- 정진명(2007), 엔터테인먼트 출연계약, 「민사법연구」, 제15권 2호 : 102-137.
- 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울 : 노동부.
- 최인수 외(2014), 「경기도 간접고용 근로자 고용실태 및 개선방안 연구」, 경기도.
- 하은선(2017), 미국작가조합, 무엇을 협상했나, 「한국영화」, 제87호, 부산 : 영화진흥위원회.
- 한국노동연구원(2013), 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 세종 : 한국노동연구원.
- 한국독립영화협회·전국독립영화정책네트워크(2018), 「독립영화 생태계 구조 분석 연구」, 부산 : 영화진흥위원회.
- \_\_\_\_\_ (2018), 「한국 독립영화·독립영화인 실태조사」. 영화진흥위원회.
- 한국뮤지컬산업연구소(2015), 「국립과천 과학관 대표 과학 공연 제작 연구」, 서울 : 한국뮤지컬산업연구소.
- 한국법제연구원(2015), 「독일의 실업급여법제」, 세종 : 한국법제연구원.
- 한국보건사회연구원(2009), 「독일 예술인 사회보험제도 검토와 우리나라에의 시사점도출을 위한 세미나」. 한국보건사회연구원.
- 한국연극인복지재단(2015), 「2008 연극인실태조사」, 서울 : 한국연극인복지재단.
- \_\_\_\_\_ (2017), 「연극인, 우리 스스로의 복지 - 2017 연극인 단일 실태조사」, 서울 : 한국연극인복지재단.

- 한국예술인복지재단(2013), 「공연예술 계약 가이드」, 서울 : 한국예술인복지재단.  
 \_\_\_\_\_(2014), 「예술, 계약과 친해지기」, 서울 : 한국예술인복지재단.  
 \_\_\_\_\_(2018), 「2018 예술분야 종사 실태조사 결과보고서」, 서울 : 한국예술인복지재단.  
 한국법제연구원(2005), 「한·일 법령용어 비교해설집」(상, 하), 한국법제연구원.  
 허은영(2018), 「예술인 직업군 분류체계 구축을 위한 기초조사 연구」, 서울 : 한국문화관광연구원.  
 황준욱 등(2009), 「프리랜서 고용관계 연구」, 세종 : 한국노동연구원.  
 황준욱(2007). 프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(앵테르미탕) 현황과 논의, 「국제노동브리프」,  
 2007.09월호.  
 \_\_\_\_\_(2013), 프랑스 프리랜서의 사회보장, 「국제노동브리프」, 2013.12월호, 세종 : 한국노동연구원.  
 Regina Konle-Seidl(2012), 독일의 실업부조, 「국제노동브리프」, 2012.9월호, 세종 : 한국노동연구원.

### 〈해외 문헌〉

- INTERMITTENTSDU SPECTACLE(2014), Ouverture de droit sur une fin de contrat de travail a  
 compter du, Pôle emploi.  
 Producer-Writers Guild of America Pension Plan Summary Plan Description(2013), PWGA

### 〈신문기사〉

- 박귀천(2018.12.03.), 독일의 실업급여 및 실업부조 제도, 「참여연대」.

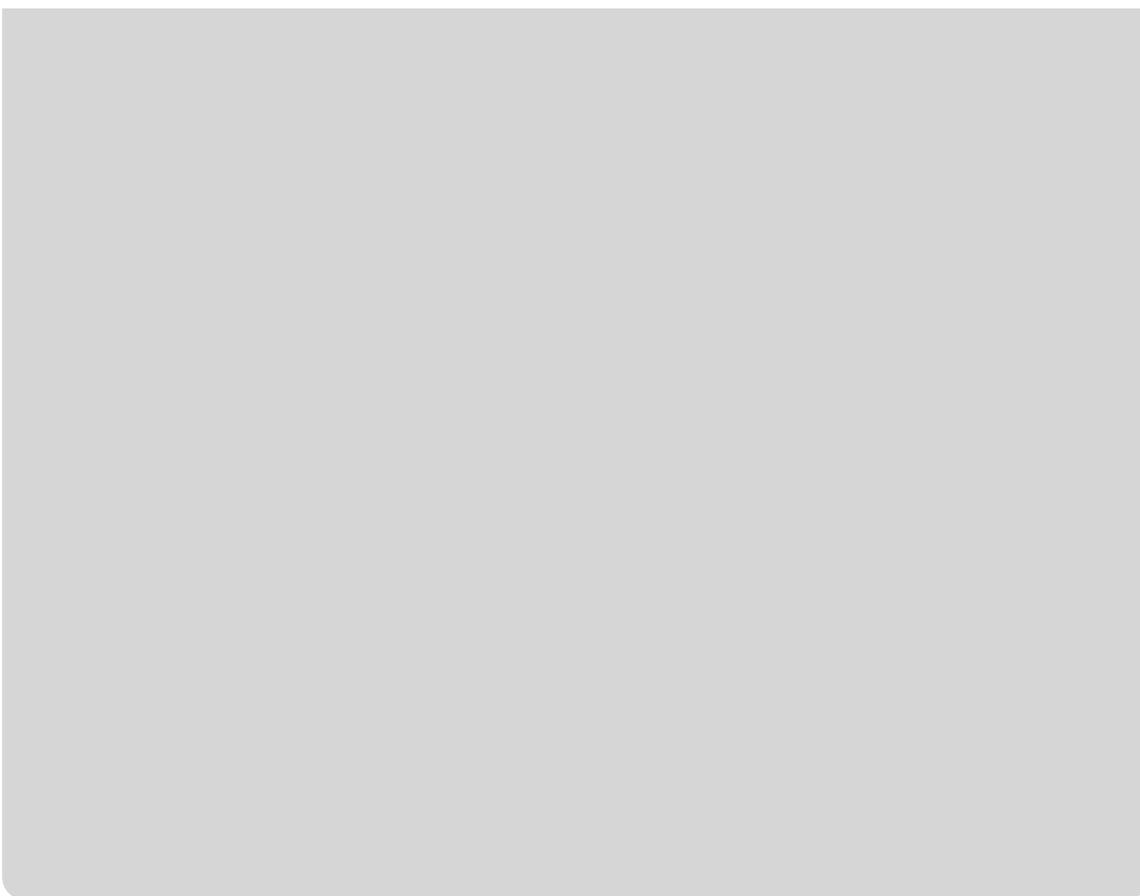
### 〈홈페이지〉

- 프랑스문화부(Ministère de la Culture) <http://www.culture.gouv.fr>  
 프랑스 실업보험 관리협회(UNEDIC) <https://www.unedic.org/>  
 프랑스 고용센터(Pôle emploi) <https://www.pole-emploi.fr>  
 독일고용지원센터(Leitung der Bundesagentur für Arbeit, BA) [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
 영국 정부통합사이트 · <https://www.gov.uk/self-employed-national-insurance-rates>  
 극장무대기술자연합(IATSE) [www.iatse.net](http://www.iatse.net)  
 미국 작가조합(WGA) [www.wga.org](http://www.wga.org)  
 미국 제작자-작가 길드 연금공단(PWGA) <https://wgaplans.org>  
 미국 배우조합(Actor's Equity) [www.actorsequity.org](http://www.actorsequity.org)





## | 부 록 |





## 인터뷰 질문지

### □ 제작과정과 종사자

- 작품의 전체 제작과정에서 어떤 종사자가, 어느 단계에, 어떻게 참여하는가?
- 각 직무별 조직 구조는 어떻게 이루어져 있는가? 각 직무별 팀장(또는 대표)은 누구이고 어떤 역할을 하는가?
- 전체 작품 제작과정 중 제작사/기획사/극단의 역할은? 사업자 형태는?

### □ ‘제작사-개인’ 간 용역

- 작품 제작과정을 위해 ‘제작사-개인’ 간 계약을 체결하는 직종/직무는?
  - 제작사와 ‘고용계약’을 체결하는 직종/직무는? 용역 내용은?
  - 제작사와 ‘용역계약’을 체결하는 직종/직무는? 용역 내용은?
  - 그 외 계약 형태로 작품 제작에 참여하는 개인은? 직종/직무는? 용역 내용은?

#### [주요 계약내용 확인 사항]

- 4대 보험 제공 여부(또는 일부 제공)
- 계약기간 : 계약체결 시점은 언제? 준비기간 포함여부?
- 보수지급 방법 : 일괄지급? 분할지급? 정기적 지급(월급, 주급)?
- 보수에 포함된 사항 : 인건비, 활동비, 관리비, 저작권료 등
- 겸직 여부(예술활동, 비예술활동)/ 전속성 여부
- 관리 감독의 주체 및 방법

- 하나의 계약서에 복수의 업무를 동시에 명기하여 체결하는 계약은?
- 서면계약 또는 표준계약서 체결 정도는? 서면계약 또는 표준계약서를 체결하지 않은 직종/직무와 그 이유는?

### □ ‘제작사-업체/팀’ 간 용역

- 작품의 전체 제작과정에 참여하는 하청업체/팀 중 ‘회사(사업자등록업체)’의 형태로 참여하는 직종/직무는?
  - 용역의 내용, 사업자 형태와 성격, 직원규모, 계약체결 시점과 계약기간
  - 대표자의 역할, 관리 감독의 주체 및 방법, 업무 완료의 평가 방법
  - 보수지급 방법, 보수에 포함된 사항, 4대 보험 제공여부 등

- 작품의 전체 제작과정에 참여하는 하청업체/팀 중 ‘프로젝트성 팀’의 형태로 참여하는 직종/직무는? 용역의 내용은?
  - 팀 구성 방법 및 대표, 사업자 형태, 사업자 성격, 직원 규모, 계약체결시점 및 계약기간
  - 대표자의 역할, 관리 감독의 주체 및 방법, 업무 완료의 평가 방법
  - 보수지급 방법, 보수에 포함된 사항, 4대 보험 제공여부 등
- 업체와 계약을 해지하는 경우는 어떤 경우인가?

□ 그 외 용역

- 제작사와 계약을 체결하지 않는 영화제작 참여 직종/직무는? 어떤 용역계약을 체결하는지?
  - 계약성격, 계약체결 주체, 업무 내용, 계약기간
  - 보수지급 방법, 보수에 포함된 사항, 4대 보험 제공 여부 등

예술인 고용보험 적용을 위한  
문화예술용역 범위 설정 방안 기초 연구

발행인 도종환  
발행처 문화체육관광부  
세종특별자치시 갈매로 388 정부세종청사 15동  
전화 044-203-2000 팩스 044-2030-3447  
<http://www.mcst.go.kr>  
연구기관 한국문화관광연구원  
인쇄일 2018년 12월  
발행일 2018년 12월  
인쇄인 더크리홍보 주식회사

ISBN : 979-11-6357-083-7 93320

