



산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 (약칭: 일학습병행법)

[시행 2022. 2. 18.] [법률 제18425호, 2021. 8. 17., 타법개정]

고용노동부 (일학습병행정책과) 044-202-7273

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 사업주가 실시하는 직업교육훈련인 일학습병행의 내용과 방법 및 일학습병행에 참여하는 학습근로자의 근로조건의 보호 등에 관한 사항을 정하고, 일학습병행과 자격을 연계하여 학습근로자의 고용촉진 및 사회적·경제적 지위의 향상을 도모함으로써 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) ① 일학습병행은 산업수요를 적극 반영하고, 학습근로자의 적성·능력에 맞게 체계적으로 실시되어야 한다.

- ② 일학습병행은 학습근로자가 직무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술 및 소양 등 직업능력을 맞춤형으로 습득할 수 있도록 제공되어야 한다.
- ③ 일학습병행은 도제식 현장 교육훈련을 중심으로 실시되어야 하며, 학습근로자가 수행하고 있거나 수행할 예정인 직무, 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련은 서로 긴밀하게 연계되어야 한다.
- ④ 일학습병행은 학습근로자가 습득한 직업능력이 사회적으로 통용될 수 있도록 그에 상응하는 자격과 연계되어야 하며, 이를 통하여 능력중심사회의 기반을 마련하는 데 기여하여야 한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021. 8. 17.>

1. "일학습병행"이란 사업주가 근로자를 고용하여 해당 근로자가 담당 직무를 수행하도록 하면서 다음 각 목의 교육훈련을 모두 제공하고, 해당 근로자는 교육훈련의 평가에 따라 자격을 인정받도록 하는 직업교육훈련을 말한다.
 - 가. 해당 기업의 생산시설·장비를 활용하여 사업장 내의 전문적인 기술·지식이 있는 사람 등이 해당 근로자의 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수하는 교육훈련(이하 "도제식 현장 교육훈련"이라 한다)
 - 나. 해당 기업의 근로장소 또는 생산시설과 분리된 직업능력개발시설이나 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련(이하 "사업장 외 교육훈련"이라 한다)
2. "학습기업"이란 제15조제1항에 따른 일학습병행과정에 따라 일학습병행을 실시하는 기업으로 제13조에 따라 지정받은 기업을 말한다.
3. "학습근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자로서 학습기업의 사업주에게 일학습병행을 제공받는 사람을 말한다.
4. "학습근로계약"이란 학습근로자는 근로를 제공하면서 제15조제1항에 따른 일학습병행 과정에 따라 교육훈련을 받고, 학습기업의 사업주는 학습근로자에게 임금을 지급하면서 일학습병행과정을 개설하여 교육훈련을 제공하는 것을 목적으로 학습근로자와 학습기업의 사업주가 체결한 계약을 말한다.
5. "기업현장교사"란 「국민 평생 직업능력 개발법」 제33조에 따른 직업능력개발훈련교사 또는 해당 분야에 전문지식 및 기술을 갖춘 사람으로서 학습기업의 사업주로부터 해당 학습기업의 학습근로자에게 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수하도록 제19조에 따라 지정받은 사람을 말한다.
6. "일학습병행자격"이란 일학습병행에 따라 인정받은 기술, 기능 및 서비스 분야 등의 자격을 말한다.

제4조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 일학습병행을 촉진하고 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

- ② 국가는 학습근로자가 일학습병행을 통하여 습득한 직업능력을 평가하여 그 결과에 따라 일학습병행자격을 부여하고, 자격 취득자가 해당 산업 분야에서 유사·동등 수준의 자격 취득자와 동등한 처우를 받을 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 사업주, 사업주단체 및 「산업발전법」 제12조제2항에 따른 산업부문별 인적자원개발협의체(이하 "인적자원개발협의체"라 한다)는 효율적인 일학습병행의 운영을 통하여 학습근로자에게 양질의 교육훈련을 제공함으로써 산업현

장에서 지식, 기술 및 소양을 갖춘 근로자를 양성하고, 학습근로자의 고용안정 및 학습근로조건 보호에 적극 협조하여야 한다.

- 제5조(다른 법률과의 관계)** ① 학습근로자의 근로조건에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 「근로기준법」을 적용한다.
- ② 학습근로자의 교육훈련에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 「국민 평생 직업능력 개발법」 및 「직업교육훈련 촉진법」을 적용한다.<개정 2021. 8. 17.>
- ③ 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 산업교육기관에 재학 중인 사람이 산업교육기관의 교육과정으로 일학습병행에 참여하는 경우 학습권 보장에 관한 사항은 「직업교육훈련 촉진법」을 적용한다.

제2장 일학습병행 추진 체계

- 제6조(일학습병행 추진계획의 수립)** ① 고용노동부장관은 3년마다 일학습병행에 관한 추진계획(이하 “추진계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.
- ② 추진계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 일학습병행에 관한 정책의 기본방향
 2. 학습근로자의 고용안정 및 처우에 관한 사항
 3. 일학습병행 추진에 따른 노동단체, 사업주단체 또는 인적자원개발협의체 등의 역할 강화 및 지원에 관한 사항
 4. 일학습병행자격과 「국가기술자격법」 제2조에 따른 국가기술자격의 연계에 관한 사항
 5. 그 밖에 일학습병행의 확산 및 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 고용노동부장관은 추진계획을 효율적으로 수립·추진하기 위하여 3년마다 일학습병행에 관한 실태를 조사하고, 그 결과를 추진계획에 반영하여야 한다.
- ④ 그 밖에 추진계획의 수립, 제3항에 따른 실태조사의 범위·방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 제7조(일학습병행에 관한 중요 사항의 심의)** 일학습병행에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 이 조에서 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.
1. 추진계획의 수립에 관한 사항
 2. 제11조에 따른 일학습병행 직종 및 교육훈련기준에 관한 사항
 3. 학습기업 및 일학습병행에 관한 업무를 수행하는 직업교육훈련기관 등의 지원 정책에 관한 사항
 4. 학습근로자의 평가 및 자격 등에 관한 사항
 5. 그 밖에 일학습병행의 확산 및 효율적 운영을 위하여 고용정책심의회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

- 제8조(일학습병행의 지역별 협력)** ① 고용노동부장관은 지역단위의 일학습병행 촉진 및 목적 달성을 위하여 지방자치단체의 장, 지역의 교육훈련기관의 장, 지역의 산업별 단체의 장 등과 긴밀하게 협의하여야 한다.
- ② 지역단위별 일학습병행의 촉진 및 목적 달성을 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 제9조(학습기업과 구직자의 연계체계 구축)** ① 고용노동부장관은 청년구직자 등에게 학습기업에 대한 정보를 제공하여 청년구직자 등이 학습근로자로 취업할 수 있도록 알선하는 등 학습기업과 구직자를 효율적으로 연계하는 체계를 갖추어야 한다.
- ② 고용노동부장관은 일학습병행에 관한 자료의 수집·관리·제공 및 학습기업과 구직자의 효율적 연계를 위하여 일학습병행정보망을 구축·운영하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 일학습병행정보망의 구축·운영을 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공단체의 장, 학습기업의 사업주 등에게 일학습병행의 내용, 학습근로자에 관한 자료 등의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 기관·단체의 장 및 학습기업의 사업주 등은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

제10조(일학습병행 직종 및 교육훈련기준에 대한 조사·연구) ① 고용노동부장관은 인력수급상황을 고려하여 일학습병행의 직종 및 교육훈련기준이 산업현장에 적합한지 여부, 학습근로자의 근로여건 등을 정기적으로 조사·연구하여 추진계획에 반영하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 조사·연구 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 관련 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.

제3장 일학습병행 및 교육훈련의 실시

제11조(일학습병행 직종 및 교육훈련기준) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 분야를 고려하여 일학습병행을 실시할 수 있는 직종 및 해당 직종별 교육훈련기준을 개발하여야 한다. 이 경우 필요하면 인적자원개발협의체, 노동단체, 사업주단체 등의 의견을 들을 수 있다.

1. 「자격기본법」 제5조에 따른 국가직무능력표준이 개발된 분야
2. 산업현장에서 일학습병행을 통한 인력양성 수요가 있는 분야
3. 국가의 기간(基幹)·전략산업의 유지·발전 및 「산업발전법」 제4조제2항제3호에 따른 신산업의 육성을 위하여 국가적인 인력양성과 직무수행능력 향상이 필요한 분야
4. 그 밖에 일학습병행을 통한 국가나 산업 수준의 자격제도 운영이 타당하다고 고용노동부장관이 인정하는 분야

② 제1항에 따른 교육훈련기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 일학습병행의 내용과 기간
2. 도제식 현장 교육훈련과 사업장 외 교육훈련의 목표
3. 일학습병행 이수자의 직무분야와 자격 등의 연계 및 자격인정 요건
4. 그 밖에 일학습병행에 따른 교육훈련목표의 달성을 위하여 고용노동부장관이 정하는 사항

③ 제1항에 따른 교육훈련기준은 다음 각 호의 기준과 연계되어 운영되어야 한다. <개정 2021. 8. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제38조에 따른 직업능력개발훈련의 훈련기준
2. 「국가기술자격법」 제10조에 따라 교육·훈련과정을 이수하고 합격기준을 충족한 경우 취득할 수 있는 국가기술 자격의 기준

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 일학습병행 직종 및 교육훈련기준 개발업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 인적자원개발협의체, 사업주단체 또는 노동단체에 위탁할 수 있다.

제12조(시범사업) ① 고용노동부장관은 제11조제1항에 따른 일학습병행 직종 및 교육훈련기준을 개발 및 보완하기 위하여 필요한 경우에는 시범사업을 실시할 수 있다. 이 경우 제11조제2항 및 제3항은 적용하지 아니할 수 있다.

② 제1항에 따른 시범사업의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제13조(학습기업의 지정) ① 고용노동부장관은 일학습병행을 운영하기 위하여 학습기업을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따라 학습기업으로 지정을 받으려는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.

1. 해당 직종의 일학습병행을 안정적으로 실시할 수 있도록 대통령령으로 정하는 경영 기준을 갖추는 것
2. 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련을 함께 실시할 수 있는 인력·시설·장비를 갖추고 있을 것

③ 제1항 및 제2항에 따른 학습기업 지정의 기준·방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(학습기업의 지정 취소 등) ① 고용노동부장관은 학습기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명하거나 학습기업 지정의 취소 또는 2년의 범위에서 일학습병행의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 학습기업의 지정을 받은 경우
2. 제13조제2항에 따른 요건에 미달하게 된 경우
3. 임금체불, 산업재해 등이 발생하여 일학습병행 운영을 지속하기에 적절하지 않다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우

- ② 학습기업의 지정이 취소되거나 일학습병행이 정지된 경우 고용노동부장관은 인적자원개발협의체, 제16조제1항에 따른 일학습병행 공동훈련센터 등과 협조하여 학습근로자의 제15조제1항에 따른 일학습병행과정이 계속 이루어질 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

제15조(일학습병행과정 개발 및 인정 등) ① 학습기업의 사업주는 일학습병행을 실시하기 위하여 제11조에 따른 일학습병행 직종 및 교육훈련기준에 따라 해당 기업의 일학습병행 실시에 적합한 교육훈련과정(이하 “일학습병행과정”이라 한다)을 개발하여야 한다.

- ② 제1항에 따라 일학습병행과정을 개발한 학습기업의 사업주는 고용노동부장관으로부터 해당 일학습병행과정이 제11조에 따른 교육훈련기준을 충족함을 인정받아야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 일학습병행과정을 인정받은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 일학습병행과정의 시정을 명하거나 그 인정의 취소 또는 1년의 범위에서 일학습병행과정 운영의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 인정을 취소하여야 한다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 일학습병행과정의 인정을 받은 경우
 2. 일학습병행과정을 운영할 때 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제34조제1항에 따른 지원을 받았거나 받으려 한 경우
 3. 제2항에 따라 인정받은 내용을 위반하여 일학습병행을 실시한 경우
 4. 제36조제1항에 따른 자료 제출 요구에 따르지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 경우
 5. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 학습근로자에 대한 평가를 실시하는 등 일학습병행과정을 부정하게 이수처리한 경우
- ④ 일학습병행과정에 대한 인정의 신청·방법·절차 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ⑤ 제3항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

제16조(일학습병행 공동훈련센터의 지정) ① 고용노동부장관은 학습기업들이 공동으로 일학습병행을 할 수 있도록 제17조에 따른 시설 또는 기관을 일학습병행을 위한 공동교육훈련시설(이하 “일학습병행 공동훈련센터”라 한다)로 지정할 수 있다. 다만, 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 산업교육기관을 일학습병행 공동훈련센터로 지정하는 경우 교육부장관과 협의하여야 한다.

- ② 일학습병행 공동훈련센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 1. 학습기업의 일학습병행과정 개발 지원
 2. 학습기업의 도제식 현장 교육훈련의 개발 및 운영 지원
 3. 학습기업으로부터 위탁받은 사업장 외 교육훈련의 실시
 4. 학습기업의 지정 신청, 일학습병행과정의 인정 신청 등 일학습병행 실시의 지원
 5. 그 밖에 학습기업이 일학습병행과정을 효율적으로 운영하기 위하여 필요하다고 고용노동부장관이 정하는 사항
- ③ 일학습병행 공동훈련센터의 신청·지정 요건 및 절차에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

제17조(사업장 외 교육훈련의 장소) 학습기업의 사업주는 사업장 외 교육훈련을 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시설 또는 기관에서 실시할 수 있다. <개정 2021. 8. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제3호의 직업능력개발훈련시설
2. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제5호의 기능대학
3. 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호의 산업교육기관
4. 학습기업의 시설로서 생산현장과 분리된 시설
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 시설 또는 기관으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 시설 또는 기관

제18조(일학습병행 공동훈련센터의 지정 취소 등) ① 고용노동부장관은 일학습병행 공동훈련센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 일학습병행 공동훈련센터 지정의 취소 또는 2년의 범위에서 일학습병행의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 일학습병행 공동훈련센터의 지정을 받은 경우
2. 제16조에 따른 요건에 미달하게 된 경우
3. 거짓 자료의 제출, 운영성과의 미흡 등 고용노동부장관이 정하여 고시한 경우

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 산업교육기관이 일학습병행 공동훈련센터로 지정된 경우 그 지정을 취소할 때에는 교육부장관과 협의하여야 한다.

③ 제1항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

제19조(기업현장교사의 지정·운영) ① 학습기업의 사업주는 일학습병행과정을 운영하려는 경우에는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자를 기업현장교사로 지정하여야 한다.

② 기업현장교사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 일학습병행과정 운영계획의 수립
2. 학습근로자에 대한 지식, 기술 및 소양의 전수
3. 학습근로자의 일학습병행 목표 달성을 위한 교육훈련성과의 확인·평가

③ 제1항에 따라 기업현장교사로 지정된 사람은 대통령령으로 정하는 교육을 이수하여야 한다.

④ 「국민 평생 직업능력 개발법」 제34조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 기업현장교사가 될 수 없다.<개정 2021. 8. 17.>

제20조(기업현장교사의 육성) ① 고용노동부장관은 일학습병행제도의 효율적인 운영을 위하여 기업현장교사에 대한 교육 또는 능력개발 등 기업현장교사를 육성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 기업현장교사에 대한 교육 또는 능력개발 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(학습근로계약의 체결) ① 일학습병행과정을 실시하려는 학습기업의 사업주는 학습근로자와 「근로기준법」 제17조제1항 각 호의 내용을 포함하여 2년 이내의 학습근로계약을 체결하여야 한다. 다만, 학위 취득에 필요한 과정은 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 학습근로계약에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 일학습병행의 목표 및 방법
2. 일학습병행의 기간
3. 일일 학습근로시간
4. 그 밖에 일학습병행과정에서 학습근로자에게 적용되는 교육훈련조건으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

③ 학습기업의 사업주는 제1항에 따라 학습근로자와 학습근로계약을 체결하면 이를 학습근로자에게 서면으로 교부하고 고용노동부장관에게 통보하여야 한다. 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

④ 학습기업의 사업주는 제2항제2호에 따른 일학습병행의 기간을 단축하거나 연장하려는 경우에는 학습근로자의 동의를 받아 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

⑤ 제1항 또는 제4항에 따른 일학습병행 학습근로계약의 체결, 일학습병행 기간의 단축 또는 연장 승인 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제22조(학습근로계약의 종료) ① 학습근로계약은 학습근로계약기간의 만료로 종료된다.

② 제1항에도 불구하고 학습근로자가 학습근로계약기간이 만료되기 전에 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우에는 학습근로계약은 종료된다.

③ 학습기업의 사업주는 학습근로계약기간이 만료될 때까지 학습근로자가 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격하지 못한 경우에는 학습근로자가 희망하는 경우 2회까지 학습근로계약기간을 연장하여야 한다. 이 경우 연장기간을

합한 기간은 1년을 넘지 못한다.

제23조(학습근로계약의 해지 제한) ① 학습기업의 사업주는 학습근로 계약기간 동안에는 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없이 학습근로자와 체결한 학습근로계약을 해지할 수 없다.

② 제1항에 따른 정당한 이유로 학습기업의 사업주가 학습근로계약을 해지할 때에는 해지사유 및 해지시기를 적은 서면으로 하여야 한다.

제24조(학습근로자의 계속고용) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자가 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우에는 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 한다.

② 학습기업의 사업주는 학습근로자가 제1항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 경우 해당 사업장에서 동등·유사한 수준의 자격 취득자 또는 경력자 등과 동등한 처우를 하여야 한다.

제4장 학습기업 및 학습근로자의 의무

제25조(학습기업 사업주의 준수사항) ① 학습기업의 사업주는 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 학습근로자가 학습근로계약기간 동안 필요한 직무수행능력을 갖추 수 있도록 일학습병행에 적합한 교육훈련과정을 개발하고, 학습근로계약이 체결되면 지체 없이 학습근로자에게 필요한 교육훈련 기회를 제공하여야 한다.

② 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련을 담당할 능력과 소양을 갖춘 기업현장교사를 지정하고, 기업현장교사가 교육훈련의 내용을 효율적으로 학습근로자에게 전수할 수 있도록 기업현장교사의 근무조건을 마련하여야 한다.

③ 학습기업의 사업주는 학습근로자가 교육훈련을 받기 위하여 사업장 밖의 시설을 이용하거나 평가를 받을 경우에는 해당 교육훈련 및 평가에 필요한 시간을 보장하여야 한다.

④ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련 성과를 정기적으로 확인하고, 학습근로자가 자신의 교육훈련 성과를 관리할 수 있도록 지도하여야 한다.

⑤ 학습기업의 사업주는 교육훈련기간 중 학습근로자에게 훈련교재, 실습재료, 개인용 장비, 그 밖에 훈련에 필요한 물품을 무상으로 제공하여야 한다.

⑥ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 업무상 재해를 예방하기 위하여 「산업안전보건법」에 따른 산업 안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 학습기업의 사업주가 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 학습근로자에게 제공하여야 하는 교육훈련의 조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(학습근로자의 준수사항) ① 학습근로자는 일학습병행의 목적 달성에 필요한 직업수행능력을 습득하기 위하여 노력하여야 한다.

② 학습근로자는 학습기업의 사업주가 제공하는 도제식 현장 교육훈련과 사업장 외 교육훈련에 성실하게 참여하여야 한다.

제27조(학습근로시간 및 휴식) ① 학습근로자의 학습근로시간은 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 산정한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.

② 학습기업의 사업주는 학습근로자를 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시켜서는 아니 된다. 다만, 일시적으로 교육훈련의 목적달성을 위하여 부득이한 사정이 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 미성년자인 학습근로자의 학습근로시간은 「근로기준법」 제69조를 준용한다.

제28조(차별적 처우의 금지) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

- ② 학습근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 차별적 처우를 받은 경우에 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 학습기업의 사업주가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항에 따른 시정신청, 시정요구, 그 밖의 시정 절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지, 제15조의2, 제16조(제1호 및 제4호는 제외한다) 및 제24조를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “학습근로자”로, “사용자”는 “학습기업의 사업주”로 본다.

제5장 평가 및 자격

- 제29조(이수증명서 발급 등)** ① 학습기업의 사업주는 학습근로자가 일학습병행과정을 이수한 경우 증명서를 발급하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 이수증명서에는 교육훈련과정, 교육훈련기간 및 교육훈련내용 등이 포함되어야 한다.
 - ③ 학습기업의 사업주는 학습근로계약기간이 만료되기 전에 학습근로계약이 해지된 경우 해당 학습근로자가 이미 이수한 교육훈련기간, 교육훈련내용 등에 대한 증명서 발급을 요청할 때에는 해당 사항을 적은 증명서를 발급하여야 한다.
 - ④ 제1항에 따른 이수증명서 및 제3항에 따른 증명서의 발급 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 제30조(학습근로자에 대한 평가)** ① 고용노동부장관 및 학습기업의 사업주 등은 일학습병행과정을 통하여 학습근로자가 제11조에 따른 교육훈련기준에서 정하는 교육훈련목표를 달성하였는지를 평가하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 평가는 학습기업의 사업주 또는 학습기업의 사업주로부터 사업장 외 교육훈련을 위탁받은 시설 또는 기관의 장이 자체적으로 실시하는 평가(이하 “내부평가”라 한다)와 고용노동부장관이 실시하는 평가(이하 “외부평가”라 한다)로 구분하여 운영한다.
 - ③ 고용노동부장관은 외부평가를 실시하는 경우에는 평가대상 학습근로자의 기업현장교사와 관련 분야 전문가 등으로 평가위원회를 구성하여 평가를 실시하여야 한다.
 - ④ 고용노동부장관은 내부평가 결과와 외부평가 결과를 종합하여 합격자를 결정한다.
 - ⑤ 그 밖에 평가의 방법·절차, 평가위원회의 구성, 합격자의 결정 방법 등 평가에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제31조(일학습병행자격 취득 및 자격증 발급)** ① 일학습병행과정을 이수하고 제30조제4항에 따라 고용노동부장관이 합격자로 결정한 학습근로자는 일학습병행자격을 취득한다.
- ② 고용노동부장관은 일학습병행자격을 취득한 사람에게 일학습병행자격증을 발급한다.
 - ③ 고용노동부장관은 학습근로자의 일학습병행과정 이수 여부 확인, 일학습병행자격증 발급 등의 업무에 필요한 전산시스템을 구축하여 운영하여야 한다.
 - ④ 그 밖에 일학습병행자격증의 발급·재발급에 관한 사항과 일학습병행자격의 관리에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 제32조(일학습병행자격증의 대여 등 금지)** 제31조제2항에 따라 발급받은 일학습병행자격증은 다른 사람에게 빌려주거나 빌려서는 아니 되며, 대여를 알선해서도 아니 된다.
- 제33조(일학습병행자격의 취소 등)** 고용노동부장관은 일학습병행자격 취득자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 일학습병행자격을 취소하여야 한다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 일학습병행자격을 취득한 경우
 2. 제32조를 위반하여 일학습병행자격증을 다른 사람에게 빌려준 경우

제6장 보칙

- 제34조(지원)** ① 국가 및 지방자치단체는 학습기업의 사업주, 사업장 외 교육훈련 기관 또는 단체 등이 일학습병행의 실시, 일학습병행과정 및 교재의 개발, 기업현장교사의 지정·운영 등을 하는 데 필요한 지원을 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 인적자원개발협의체, 일학습병행 공동훈련센터 등 일학습병행에 관한 업무를 위탁받아 수행하거나 학습기업을 지원하는 기관·단체에 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.
- ③ 국가, 지방자치단체 및 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받은 경우에는 그 지원금을 환수하여야 한다.
- ④ 국가, 지방자치단체 및 고용노동부장관은 제3항에 따라 지원금을 환수하는 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받은 금액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.
- ⑤ 국가, 지방자치단체 및 고용노동부장관은 제3항 및 제4항에 따른 환수금 또는 추가징수금을 내야 하는 자가 납부기한까지 내지 아니한 경우에는 국세 체납처분의 예 또는 「지방행정제재·부과금의 징수 등에 관한 법률」에 따라 징수한다. <개정 2020. 3. 24.>
- ⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 지원의 방법·절차, 환수 및 추가징수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 제35조(서류의 보존)** ① 학습기업의 사업주, 제16조 및 제17조에 따라 사업장 외 교육훈련을 실시하는 자는 일학습병행과정의 인정 및 운영 등과 관련하여 고용노동부령으로 정하는 서류를 5년간 보존하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 서류는 전자문서로 작성·보존할 수 있다.

- 제36조(지도·점검 등)** ① 고용노동부장관은 산업현장에서 일학습병행 진행실태의 파악 등 이 법의 시행을 위하여 필요한 경우 학습기업 및 일학습병행 공동훈련센터 등 일학습병행 업무를 수행하는 기관·단체에 대하여 필요한 보고 또는 자료 제출을 요구하거나, 관계 공무원으로 하여금 현장조사를 하게 하는 등의 방법으로 지도·점검을 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관이 제1항에 따라 현장조사를 하는 경우에는 현장조사를 받는 자에게 미리 조사 일시, 조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알리면 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항에 따라 현장조사를 하는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 한다.

- 제37조(수수료)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 내야 한다.
1. 제30조에 따른 외부평가를 받으려는 사람
 2. 제31조에 따라 일학습병행자격증을 발급받거나 재발급받으려는 사람
 3. 일학습병행과 관련된 증명서를 발급받으려는 사람
- ② 제1항에 따른 수수료의 금액 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

- 제38조(청문)** 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 처분을 하려면 청문을 하여야 한다.
1. 제14조제1항에 따른 학습기업의 지정 취소
 2. 제15조제3항에 따른 일학습병행과정의 인정 취소
 3. 제18조제1항에 따른 일학습병행 공동훈련센터의 지정 취소 및 일학습병행의 정지
 4. 제33조에 따른 일학습병행자격의 취소

- 제39조(권한 등의 위임·위탁)** ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단, 그 밖에 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 직업능력개발훈련과 관련된 기관 또는 단체에 위탁할

수 있다.

제7장 벌칙

제40조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제27조제2항을 위반하여 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시킨 자
2. 제27조제3항을 위반하여 미성년자인 학습근로자를 근로시킨 자
- ② 제32조를 위반하여 일학습병행자격증을 빌려주거나 빌린 사람 또는 대여를 알선한 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제41조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 관하여 제40조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제42조(과태료) ① 제24조제1항에 따른 학습근로자 계속고용 의무를 위반한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5백만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제21조제3항을 위반하여 학습근로계약의 내용 또는 같은 조 제2항 각 호의 사항에 대한 변경내용을 서면으로 학습근로자에게 교부하지 아니한 자
 2. 제25조에 따른 학습기업 사업주의 준수사항을 준수하지 아니한 자
 3. 제35조제1항을 위반하여 일학습병행과정의 인정 또는 운영 등과 관련된 서류를 5년간 보존하지 아니한 자
 4. 제36조제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 보고 또는 자료 제출 요구에 따르지 아니하거나 현장조사 등의 지도·점검을 거부·방해·기피하는 등의 행위를 한 자
- ③ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부칙 <제18425호, 2021. 8. 17.> (국민 평생 직업능력 개발법)

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ①부터⑳ 까지 생략

㉑ 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제5호, 제5조제2항, 제11조제3항제1호, 제17조제1호·제2호 및 제19조제4항 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

㉒ 부터㉔ 까지 생략

제3조 생략