

산학일체형 도제학교 학습근로자

노동관계법 적용

가이드라인

산학일체형 도제학교 학습근로자 노동관계법 적용 가이드라인

산학일체형 도제학교 학습근로자

노동관계법 적용 가이드라인



고용노동부 한국폴리텍대학 한국산업인력공단

산학일체형 도제학교 학습근로자

노동관계법 적용 가이드라인

목차

PROLOGUE _ 가이드라인 구성 및 활용방법 ····· 4

Part 1 산학일체형 도제학교 개요

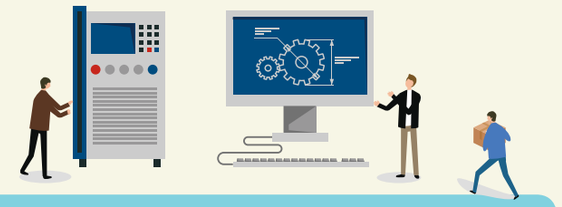
1. 산학일체형 도제학교란? ····· 7
2. 산학일체형 도제학교의 운영 ····· 8

Part 2 학습근로자의 학습근로계약

1. 학습근로자의 신분 ····· 11
2. 학습근로계약 체결 ····· 12
3. 4대보험 가입 ····· 23

Part 3 학습근로자의 근로조건

1. 근로조건 결정 원칙 ····· 35
2. 취업규칙 적용 ····· 37
3. 근로시간 ····· 38
4. 휴일 및 휴가 ····· 46
5. 임금 ····· 52
6. 퇴직급여제도 ····· 58
7. 복리후생 ····· 60



Part 4 학습근로자에 대한 보호

1. 산업안전 ····· 62
2. 산업재해 ····· 67
3. 성희롱 예방 및 고충처리 ····· 74

Part 5 학습근로계약의 종료

1. 학습근로계약 종료 및 중단 사유 ····· 78
2. 학습근로계약의 종료 후 ····· 81
3. 사용증명서 발급 및 취업방해 금지 의무 ····· 83

Part 6 지원제도

1. 기업대상 지원제도 ····· 86
2. 비용지원 유의사항 ····· 88

서식

서식1. 표준학습근로계약서 ····· 91
서식2. 친권자 동의서 ····· 96

Prologue

가이드라인 구성 및 활용방법





본 가이드라인은 산학일체형 도제학교 학습근로자의 채용 시부터 계약 종료 시까지 기업이 준수해야 할 노동관계법령 및 노무관리에 필요한 실무지식을 제공하기 위해 작성되었습니다(본 가이드라인은 참고용으로 법적 효력이 있는 것은 아님).

주요 내용은 학습근로계약 체결, 근로조건, 노무관리, 학습근로계약 종료로 구성되어 있으며, 노동관계법령상 의무적으로 작성하거나 필수적으로 조치해야 하는 사항은 다음과 같습니다.

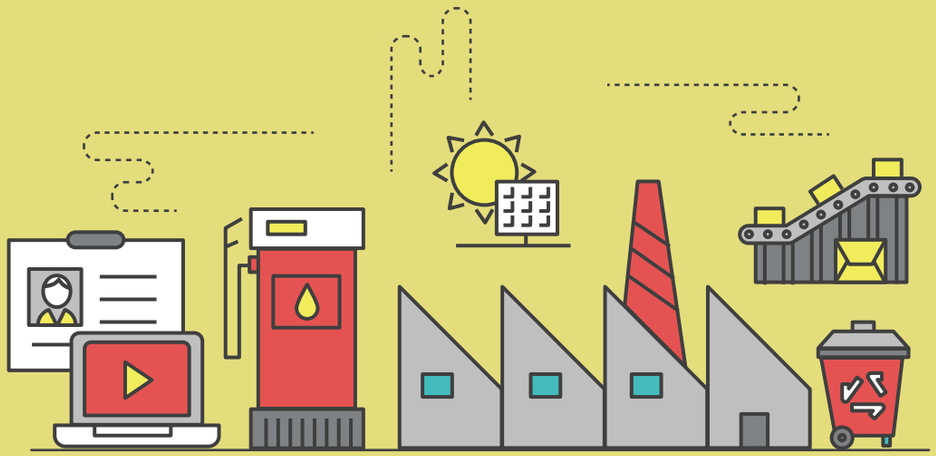
학습근로자 고용단계별 준수해야 하는 법적의무사항

단계 구분	법적 조치 및 준수사항	해당 페이지
학습근로자 채용 시	- 18세 미만자의 경우 사용금지 직종 해당여부 확인	14
	- 근로계약서 작성 및 교부(미성년자일 경우 대리인 동의 여부 확인)	18, 21
	- 연소자일 경우 연소자 증명서 비치	22
	- 4대보험 가입	23
	- 채용 시 산업안전 및 성희롱예방 교육 실시	62, 74
학습근로자 고용관계 유지 중	- 취업규칙 작성 및 비치, 주지	37
	- 법정 근로시간 준수	38
	- 휴일 · 휴가 부여 시 법적 기준 준수	46
	- 임금지급원칙 · 가산임금 지급방식 · 최저임금 준수	52~57
	- 복리후생에 대한 차별적 처우 금지	60
	- 안전보건상 필요한 조치 시행	62
	- 안전교육 실시	63
	- 산재 발생 시 조치 및 재해보상	67
	- 성희롱 예방 교육 실시	74
학습근로자 퇴직 시	- 퇴직금 계산 및 지급	58
	- 사용증명서 발급	83
	- 취업방해 금지	84

Part 1

산학일체형 도제학교 개요

1. 산학일체형 도제학교란?
2. 산학일체형 도제학교의 운영



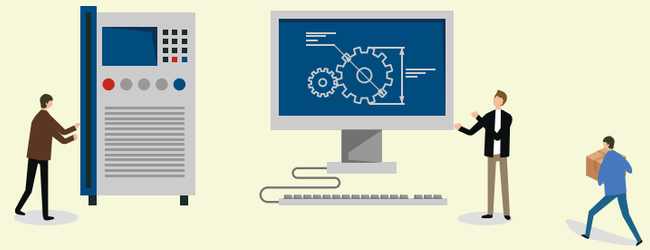
01. 산학일체형 도제학교란?

- 산학일체형 도제학교는 독일 · 스위스의 도제식 현장교육을 우리 현실에 맞게 도입한 재학생(고교)단계의 대표적 일학습병행제 사업으로, 특성화고 학생이 기업에 채용되어 학교에서는 이론교육을 받고 기업에서는 생산장비로 현장훈련을 하면서 기업에 필요한 인재로 양성되는 시스템입니다.

일학습병행제란?

사업주가 근로자를 고용하여 담당직무를 수행하게 하면서, 사업장 내의 전문적인 기술 · 지식이 있는 자 등이 기업의 생산시설 · 장비를 활용하여 당해 근로자에게 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수하는 교육훈련(도제식 현장교육훈련)과 근로장소 또는 생산시설과 분리된 직업능력개발시설이나 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련(사업장 외 교육훈련)을 제공한 후, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격을 인정하는 제도입니다.

- 산학일체형 도제학교를 활용하게 되면,
  - 참여학생은 고용이 보장된 상태에서 학교와 기업을 오가며 현장성 있는 교육을 받음으로써 현장적응력을 높이고,
  - 기업은 우수인재를 조기에 확보하고 채용 후 별도 교육훈련 없이 바로 현장에 배치함으로써 시간과 비용을 절약할 수 있으며,
  - 국가 전체적으로는 핵심 분야 산업인력 확충 및 청년 고용이 제고되는 효과가 있습니다.



02. 산학일체형 도제학교의 운영

1) 운영주체

산학일체형 도제학교는 학교, 기업, 공동훈련센터가 함께하며 도제학교 학생은 학교에서는 이론교육과 기초실습을 하고 공동훈련센터에서는 실무교육을, 기업에서는 현장훈련을 받습니다.

산학일체형 도제학교 운영주체

운영주체	교육내용	교수요원	교육장소
학교	기초교육(전문교과 이론교육 및 기초실습, 직업기초능력 등)	교사	학교
공동훈련센터	기업 현장훈련 지원(센터형 OJT), 현장 외 훈련(Off-JT)	기업현장교사(센터 OJT 시), 대한민국명장(Off-JT 시), 산업현장교수(Off-JT 시) 등	공동훈련센터
기업	현장훈련(OJT)	기업현장교사	기업생산현장

도제학교 특성화고 중 공모를 통해 선정

학습기업 도제교육과정 운영에 참여하는 기업으로 기술력을 갖추고 CEO의 인력양성 의지가 높은 기업 중 모집

공동훈련센터 (또는 도제훈련센터) 학습근로자에 대한 현장훈련 및 당해 학교의 현장 외 훈련을 할 수 있도록 시설과 장비를 갖추어 도제훈련을 실시

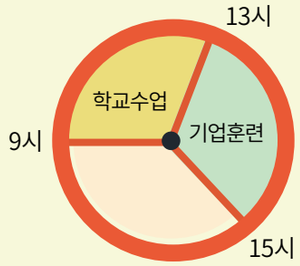
학습근로자 도제학교로 지정된 학교 학생 중 선발된 학습근로자는 학습기업의 사업주에게 고용되어 학교, 기업, 공동훈련센터를 오가며 직업교육을 이수

기업현장교사 기업 내 현장훈련을 담당하고 학습근로자를 교육하는 실무경험이 풍부한 사내 트레이너

2) 운영형태

- 산학일체형 도제학교는 일간정시제, 주간정시제, 구간정시제 등 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 각 방식을 결합한 혼합형 방식도 가능합니다.
- 직무난이도, 숙련요구 정도, 학교-기업 간 이동거리 등을 고려하여 도제교육의 질을 관리하는 데 도움이 되는 형태로 결정합니다.

일간정시제



운영 방식	• 하루 중 오전에는 학교, 오후에는 기업 또는 공동훈련센터
특징	• 학교 교육과 기업 도제교육간 연계 용이 • 이동 및 학생 생활관리 부담 높음 • 기업의 인력활용 계획에 제한 있음
고려 사항	• 학교-기업 이동거리 : 근거리 • 직무난이도, 숙련요구 정도 : 낮음

주간정시제

주차	교시	월	화	수	목	금
1주	1교시	학교수업	학교수업	학교수업	기업훈련	기업훈련
	2교시					
	3교시					
	4교시					
	5교시					
	6교시					
	7교시					

운영 방식	• 1주일 중 1~2일은 학교, 3~4일은 기업 또는 공동훈련센터
특징	• 학교 교육과 기업 도제교육간 연계 용이 • 이동 및 학생생활관리 부담 높음 • 기업의 인력활용 계획에 제한 있음
고려 사항	• 학교-기업 이동거리 : 근거리 • 직무난이도, 숙련요구 정도 : 높음

구간정시제

3월	4월	5월	6월	7월	8월
학교	기업	학교	기업	학교	기업

운영 방식	• 1학기 중 1주~2개월은 학교, 1주~2개월은 기업 또는 공동훈련센터
특징	• 학교 내 보통교과(국어, 영어 등) 집중 이수로 교육의 질 저하 우려 • 이동 및 학생 생활관리 부담 낮음 • 기업의 인력활용 계획에 제한 있음
고려 사항	• 학교-기업 이동거리 : 원거리 • 직무난이도, 숙련요구 정도 : 높음

Part 2

학습근로자의 학습근로계약

1. 학습근로자의 신분
2. 학습근로계약 체결
3. 4대보험 가입



01. 학습근로자의 신분

1) 근로기준법상 근로자에 해당하여 노동관계법 적용대상

- 산학일체형 도제학교 훈련과정에 참여하는 학생은 임금을 목적으로 근로를 제공하므로 근로자의 지위를 가지며, 교육훈련을 병행하는 훈련생의 지위도 동시에 가지고 있어, “**학습근로자**”라는 용어를 사용합니다.

- 근로기준법상 근로자에 해당하는지의 여부는 최저임금법, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 근로자퇴직급여보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 등 노동관련법령의 적용에 영향을 미치며, 학습근로자는 근로기준법상의 근로자에 해당하여 최저임금·4대보험 등이 적용됩니다.

관련 법령

근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.



학습근로자와 현장실습생과는 무엇이 다른가요?

취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 작업현장에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 점은 공통되지만, 현장실습생은 학습근로자와 달리 원칙적으로 근로자가 아닙니다. 고용노동부 행정해석에서는 ‘교육과정의 일부로서 향후 산업에 종사하는 데 필요한 지식·기술·태도 습득을 목적으로 표준협약서에 따라 현장실습이 이루어지는 경우라면 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것으로 보기는 어렵다’고 보고 있습니다(근기 68207-1833, 2002.05.04.). 다만 현장실습생이라도 근로를 제공하는 근로자로서 실질이 존재한다면 근로기준법상 근로자로 보는 것이 맞습니다.

2) 훈련 미실시 기간도 '고용유지'

- 학습근로자는 방학, Off-JT 훈련기간 등 근로를 제공하지 않는 기간이 발생하여, 다른 보통의 근로자들과 달리 “계약기간 중 일부는 근로에 종사하지 않는 특성”이 있습니다.

- 근로를 제공하지 않는 기간도 근로자의 지위가 유지되는지가 문제 되는데, 학습근로계약기간 동안에 학습근로자의 고용은 유지가 됩니다. 따라서 학습근로계약기간 중 방학 등의 사유로 훈련을 하지 않는 기간이 존재하여도 근로관계가 종료되거나 중단되지 않습니다.

- 즉, 고용관계는 지속하는 가운데 근로제공의무만 면제되는 기간으로, 보통 근로자들의 “휴가” 같은 개념으로 볼 수 있습니다. 유급휴가로 할지 무급휴가로 할지는 원칙적으로 회사의 재량으로 판단할 수 있으며 회사의 취업규칙 또는 학습근로계약서에 정하는 바에 따르도록 합니다.

02. 학습근로계약 체결

1) 학습근로계약 체결 의무

- 산학일체형 도제학교 참여기업(학습기업)은 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 일학습병행제 훈련과정에 참여하는 학습근로자와 “근로계약”을 체결해야 할 의무가 있습니다.

- “학습근로계약”이란 학습근로자는 근로를 제공하면서 일학습병행 과정에 따른 교육훈련을 받고, 학습기업의 사업주는 학습근로자에게 임금을 지급하면서 일학습병행 과정을 개설하여 교육훈련을 제공하는 것을 목적으로 학습근로자와 학습기업의 사업주가 체결하는 계약을 말합니다.

관련 법규

근로기준법 제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로기준법 제67조(근로계약)

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간 · 휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간



● 학습근로자와 학습근로계약 체결 시 의무적으로 명시할 사항을 명시하지 않거나 서면명시 의무를 지키지 않는 경우에는 500만 원 이하의 벌금이나 과태료를 부과할 수 있습니다.

학습근로계약 체결 의무 위반 시 제재

위반행위	벌금 / 과태료
가. 근로기준법 제17조 주요 근로조건 서면명시 의무 위반 시	500만 원 이하의 벌금
나. 근로기준법 제67조 미성년자 근로조건 서면명시 의무 위반 시	
다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조 기간제 및 단시간근로자 근로조건 서면명시 의무 위반 시	500만 원 이하의 과태료

● 학습근로자가 18세 미만이면 다음과 같은 직종에 채용할 수 없습니다.

18세 미만자 사용금지 직종

1. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업
2. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무
3. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종
4. 교도소 또는 정신병원에서의 업무
5. 소각 또는 도살의 업무
6. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다)
7. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무
8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

관련 법령

근로기준법 제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

2) 학습근로계약 체결 방법

가. 학습근로계약의 당사자

● 학습근로계약의 당사자는 산학일체형 도제학교 참여기업(학습기업) 대표자와 학습근로자가 되며, 양 당사자가 동등한 입장에서 근로계약을 체결합니다.

학습근로계약 체결에 있어 학습근로자의 연령에 제한이 있나요?

일반적으로 학습근로자 상한 연령 제한은 없고, 하한 연령은 15세 이상이 되어야 합니다. (근로기준법 제64조) 다만, 13세 이상 15세 미만자 중 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 자는 가능하며, 취직인허증은 의무교육에 지장이 없는 직종에만 발행됩니다.

● 미성년자는 법정대리인의 동의를 얻어 학습근로계약을 체결합니다.

▶ 특성화고 학생이 학습근로자가 되므로 대부분 미성년자(만 20세 미만인 자)일 경우가 많은데, 미성년자는 민법상 행위무능력자이므로 법정대리인, 즉, 친권자나 후견인의 동의를 얻어 학습근로계약을 체결하여야 합니다(민법 5조).

▶ 미성년자가 법정대리인의 동의를 얻어 학습근로계약을 체결한 경우 미성년자는 성년과 동일한 행위능력이 인정되므로(민법 제8조), 당연히 근로계약상의 제반 권리를 독립하여 행사할 수 있습니다.

여기서 잠깐! 법정대리인이 되는 친권자와 후견인은?



친권자

미성년자에게 친권을 행사할 권리와 의무가 있는 사람을 말하며, 학습근로자의 부모가 친권자가 됩니다.

후견인

친권자가 없거나 친권자가 법률행위의 대리권 및 재산관리권을 행사할 수 없을 때, 미성년자의 보호를 위해 부모의 유언 또는 법원에 의해 선임되는 사람을 말합니다.

- 미성년자 법정대리인의 학습근로계약 대리체결을 금지합니다.
  - 미성년자인 학습근로자는 법정대리인의 동의를 얻어 학습근로계약을 체결해야 하나, 법정대리인이 학습근로계약을 대리해서 체결하는 것은 허용되지 않습니다.
  - 법정대리인의 대리체결을 허용할 경우 친권 남용 및 미성년자의 노동력 착취, 인신구속의 위험이 생길 수 있어 미성년자가 동의하더라도 허용되지 않습니다. 이를 위반하면 벌칙(500만 원 이하의 벌금)이 적용되며, 그 계약은 무효가 됩니다.

관련 법규

근로기준법 제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

나. 학습근로계약기간

- 학습근로계약기간은 훈련시작일부터 훈련종료일까지로 작성합니다.
  - 훈련시작일은 “Off-JT”이든 “OJT”이든 관계없이 일학습병행제 훈련과정의 시작일을 말합니다.
  - 훈련종료일은 일학습병행제 훈련과정의 종료일을 말하며 훈련시작일로부터 프로그램 개발보고서상의 훈련개월 수를 고려하여 계산합니다.
  - 학습근로계약을 체결하면 훈련실시일로부터 그 효력이 발생합니다. 즉, 사전에 학습근로계약을 체결하더라도 실제 훈련실시일부터 훈련과정 참여자의 학습근로자로서의 지위가 인정된다는 뜻입니다.

- 학습근로계약이 ‘기간의 정함이 있는 계약’일 경우 학습근로자는 근로기준법상 근로자이면서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법)에 따른 기간제근로자에 해당합니다. 따라서,
  - 첫째, 학습근로자는 차별금지 등 기간제법상의 보호를 받습니다.



관련 법규

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)
① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

  - 둘째, 기간제근로자의 근로계약기간은 2년을 초과하지 못하지만, 학습근로자의 학습근로계약기간은 일학습병행제 훈련과정기간 범위 내에서 2년을 초과하는 기간으로 정할 수 있습니다.
    - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자인 경우 학습근로계약기간은 같은 법 제4조제1항제3호에 따른 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간”으로 본다.

관련 법규

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조(기간제근로자의 사용)
① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

다. 학습근로계약의 내용

- 근로기준법 등에서는 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해 중요 근로조건에 대해서는 의무적으로 서면으로 명시할 것을 정하고 있으며, 서면으로 명시하는 방법으로는 근로계약서를 작성하는 방법이 가장 많이 활용됩니다. 학습근로자와 학습근로계약을 체결할 때도 마찬가지로 법령에서 정한 서면명시 사항이 빠짐없이 기재되도록 해야 합니다.

- 특히 학습근로자는 만 18세 미만의 연소근로자에 해당할 수 있고 근로기준법은 이들에 대한 특별한 보호규정을 상세하게 명시하고 있으므로 이러한 내용들을 면밀히 검토한 후 학습근로계약을 체결하여야 합니다.

서식1. 표준학습근로계약서 양식(91p)

법령상 서면으로 명시해야 하는 근로조건

근거법률	서면 명시사항
근로기준법 제17조 (만18세 이상자와 근로계약 체결 시)	■ 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 ■ 소정근로시간 ■ 휴일 ■ 연차 유급휴가
근로기준법 제67조 (만18세 미만자와 근로계약 체결 시)	■ 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 ■ 소정근로시간 ■ 휴일 ■ 연차 유급휴가 ■ 취업의 장소와 종사할 업무에 관한 사항 ■ 취업규칙에 기재해야 하는 사항 ▸ 업무의 시작과 종료시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 ▸ 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항 ▸ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항 ▸ 퇴직에 관한 사항 ▸「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항 ▸ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항 ▸ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 ▸ 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항 ▸ 안전과 보건에 관한 사항
	▸ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항 ▸ 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항 ▸ 표창과 제재에 관한 사항 ▸ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항 ■ 사업장의 부속 기숙사에 기숙하게 하는 경우 기숙사 규칙에 관한 사항
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조	■ 근로계약기간에 관한 사항 ■ 근로시간·휴게에 관한 사항 ■ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항 ■ 휴일·휴가에 관한 사항 ■ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 ■ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자인 경우)

학습근로계약서에 법령상 서면으로 명시할 사항들을 모두 기재하나요?

근로조건은 취업규칙, 단체협약에 통일적으로 정하는 것이 일반적이므로 근로계약에 임금 등 개인적인 사항만 명시하고 기타 통일적인 근로조건에 대해서는 단서 규정을 두어 취업규칙에 따른다고 규정할 수는 있습니다. 이 경우 근로계약서에 명시되어 있지 않은 사항이라도 취업규칙 등에 명시되어 있으면 근로조건 명시의무를 이행한 것으로 볼 수 있습니다. 그러나 취업규칙 등의 적용대상에 학습근로자가 제외된 경우라면 그러하지 않습니다.

- 학습근로계약의 내용을 정할 때 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 경우에는 그 부분은 무효가 되며, 학습근로계약서에서 정한 내용과 다르게 불이익한 대우를 할 경우 공단 지부·지사를 통한 시정권고 조치가 가능합니다.

관련 법규

근로기준법 제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.
② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

- 근로기준법에서는 근로자의 신분구속, 강제근로를 예방하기 위하여 다음과 같은 내용을 정하고 있으므로 학습근로계약 체결 시 그러한 내용이 포함되어서는 안 됩니다.
  - 학습근로자가 장차 근무하는 중에 학습기업에 피해를 입힐 것에 대비하여 실제 발생한 손해와 관계없이 미리 일정액의 배상금액을 정하는 내용의 계약을 체결할 수 없습니다.
  - 학습근로계약 체결 시 사용자가 전차금 및 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하는 것을 정하는 것은 법 위반입니다.
  - 학습근로계약 체결에 부수하여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

관련 법규

근로기준법 제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

근로기준법 제21조(전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못한다.

근로기준법 제22조(강제 저금의 금지) ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.
② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.
1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

3) 학습근로계약서 교부 및 연소자 증명서 비치

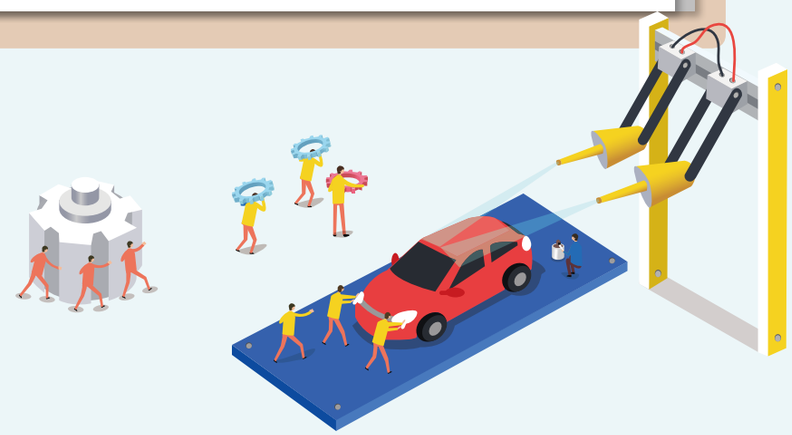
가. 학습근로계약서의 교부 의무

- 체결된 학습근로계약서는 2부를 만들어 양 당사자가 각각 1부씩 보관해야 합니다. 학습기업은 학습근로자가 요구하지 않은 경우라도 **반드시 학습근로계약서 1부를 학습근로자에게 교부할 의무**가 있습니다.
  - 학습근로계약 체결 시 결정되었던 근로조건의 내용 중 임금, 근로시간, 휴일, 연차휴가에 관한 사항이 단체협약 및 취업규칙 변경 등에 의하여 나중에 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있을 때 교부할 의무가 있습니다.

관련 법규

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)
② **사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.** 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로기준법 제67조(근로계약)
③ **사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.**



- 학습근로자에게 근로조건이 명시된 학습근로계약서를 교부하지 않은 경우에는 500만 원 이하의 벌금을 부과할 수 있습니다.

근로계약서 교부의무 위반 시 제재

위반행위	벌금 / 과태료
가. 근로기준법 제17조 근로조건 서면명시 및 교부의무 위반 시	500만 원 이하의 벌금
나. 근로기준법 제67조 미성년자 근로조건 서면명시 및 교부의무 위반 시	

나. 연소자 증명서 등 비치

- 근로기준법 제66조에 따라 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 합니다.

관련 법규

근로기준법 제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

서식2. 친권자(후견인) 동의서 서식(96p)

- 연소자인 학습근로자에 대하여 연소자 증명서를 비치하지 않은 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.

연소자 증명서 비치의무 위반 시 제재

위반행위	벌금 / 과태료
근로기준법 제66조 연소자 증명서 미비치	500만 원 이하의 과태료

03. 4대보험 가입

1) 학습근로자 4대보험 가입

- 산학일체형 도제학교 사업에 참여하는 기업은 학급근로자와 학습근로계약이 체결되면 지체 없이 학습근로자에 대한 4대보험 가입을 완료하여야 합니다. 다만, 학습근로자의 연령, 근로시간 등에 따라 가입요건이 달라질 수 있습니다.

가. 고용보험

- 가입요건
  - 근로기준법의 적용을 받는 모든 근로자는 고용보험에 가입하는 것이 원칙이나 1개월간의 소정근로시간이 60시간(또는 1주간 15시간) 미만이면 고용보험 적용을 제외할 수 있습니다.
  - 단, 이 경우에도 '생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자'와 '1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자'는 적용제외자에 해당하지 않습니다.

관련 법령

■ 고용보험법 제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발사업에 관하여는 그러하지 아니하다.

1. 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자
2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자
3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다.

4.「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

■ 고용보험법 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조 제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.

* 제2조제6호 일용근로자 : 1개월 미만 동안 고용되는 자

- 학습근로자 가입 여부 검토
  - ▶ 학습근로자의 소정근로시간이 월 60시간 이상이면 당연히 가입대상입니다.
  - ▶ 소정근로시간이 월 60시간 미만인 경우에도 재학생단계 일학습병행제 학습근로자는 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자로 간주하므로 가입대상이 됩니다.

학습근로자는 생업을 목적으로 근로를 제공하는 것으로 보기 어려울 것 같은데 왜 월 60시간 미만으로 근무해도 고용보험에 가입해야 하나요?

첫째, 산학일체형 도제학교 훈련과정은 학습근로자가 학교와 기업을 오가며 현장성 있는 교육을 받고 졸업 후에 일반근로자로 전환되어 안정적으로 정착하는 것을 지원하므로, 훈련과정에 참여하는 학습근로자의 근로제공은 생업을 목적으로 한다고 볼 수 있습니다.

둘째, 일학습병행제는 훈련기간 동안 고용보험기금을 통해 학습근로자의 훈련 등에 대한 지원금을 기업에 환급해주는 것이므로 지원금 재원인 학습근로자의 고용보험이 훈련기간 동안 지속해서 유지되어야 합니다.

셋째, 훈련기간 동안 학습근로자의 안정적인 고용을 확보하고 사각지대에 놓일 수 있는 학습근로자의 학습권 등을 철저히 보호하기 위해서도 고용보험 가입은 필요합니다.

- 가입방법
  - ▶ 학습근로계약기간 동안 고용보험 피보험자격취득신고 시 일용직으로 일용근로내역 신고를 해서는 아니 되고, 상용직으로 가입하여야 합니다.

학습근로자가 사업장에 상주하지도 않고 다른 상주 근로자들처럼 주 40시간 일하지도 않는데 왜 일용직이 아닌 상용직으로 신고해야 하나요?

고용보험법 제2조제6호에 따라 "일용근로자란 1개월 미만 동안 고용되는 자"를 말합니다. 따라서 1.5~2.5년의 근로계약을 맺고 기업에 고용되는 재학생단계 일학습병행제 학습근로자는 일용근로자에 해당하지 않습니다.

나. 산재보험

- 가입요건
  - ▶ 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 대통령령으로 정하는 제외사업에 해당하면 적용하지 않습니다. 따라서 제외사업에 해당하지 않는 사업 또는 사업장이면 산재보험에 가입하여야 합니다.

관련 법령

■ 산업재해보상보험법 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

■ 산업재해보상보험법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업) ①「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다.
1.「공무원연금법」 또는「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2.「선원법」,「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업

3.「주택법」에 따른 주택건설사업자,「건설산업기본법」에 따른 건설업자,「전기공사업법」에 따른 공사업자,「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자,「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는「문화재수리 등에 관한 법률」제2조제5호에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사

가.「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만 원 미만인 공사

나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사

4. 가구내 고용활동

5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업

6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

② 제1항 각 호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 없으면「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 따른다.

③ 총공사금액이 2천만 원 미만인 건설공사가「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 또는 같은 조 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 2천만 원 이상으로 되면 그 때부터 법의 적용을 받는다.

- 학습근로자 가입 여부 검토
  - 산학일체형 도제학교 참여기업이 산업재해보상보험법 시행령 제2조의 법의 적용제외사업에 해당되지 않는 한 학습근로자의 연령, 월 소정근로시간에 상관없이 가입대상입니다.

- 가입방법
  - 학습근로계약기간 동안 산재보험 고용정보(취득)신고 시 상용직으로 가입합니다.

다. 건강보험

- 가입요건
  - 근로기준법의 적용을 받는 모든 근로자는 건강보험에 가입하는 것이 원칙이나 고용기간이 1개월 미만인 일용근로자, 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 등의 경우 직장가입자에서 제외됩니다.

관련 법령

■ 국민건강보험법 제6조(가입자의 종류) ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

1. 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자
2.「병역법」에 따른 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사를 포함한다), 전환복무된 사람 및 군간부후보생
3. 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람
4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원

■ 국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자
2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제 공무원 및 교직원
3. 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자
4. 근로자가 없거나 제1호에 해당하는 근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

- 학습근로자 가입 여부 검토
  - 학습근로자는 1.5~2.5년의 학습근로계약을 맺고 기업에 고용되므로 적용제외자인 일용근로자에 해당하지 않습니다.
  - 학습근로자의 소정근로시간이 월 60시간 이상이면 가입대상이지만 소정근로시간이 월 60시간 미만이면 직장가입자 **적용제외자에 해당하므로 가입대상이 아닙니다**.

- 가입방법
  - 학습근로자의 소정근로시간은 훈련과정 운영형태 및 현장훈련(OJT) 시간에 따라 매월 달라질 수 있는 바, 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상이면 취득 신고하고, 60시간 미만인 달은 별도로 상실신고를 하여 **해당 월 보험료가 청구되지 않도록 처리합니다.**

라. 국민연금

- 가입요건
  - 국내에 거주하는 국민으로서 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 18세 이상 60세 미만인 자는 공무원연금법 등 다른 법률의 적용을 받는 경우 또는 의료급여 수급자 등을 제외하고는 국민연금 가입대상이 됩니다. 다만, 국민연금에 가입된 사업장에 종사하는 18세 미만 근로자는 본인이 원하지 않는 경우를 제외하고는 사업장 가입자가 됩니다.
  - 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 국민연금법상에서의 “근로자”에서 제외되므로 국민연금 가입대상에서 제외되는 것이 원칙이나, 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람은 가입대상이 됩니다.



관련 법령

■ 국민연금법 제6조(가입대상) 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입대상이 된다. 다만, 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 및 「별정우체국법」을 적용받는 공무원, 군인, 교직원 및 별정우체국 직원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자는 제외한다.

■ 국민연금법 제8조(사업장가입자) ① 사업의 종류, 근로자의 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장(이하 “당연적용사업장”이라 한다)의 18세 이상 60세 미만인 근로자와 사용자는 당연히 사업장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제외한다.

1. 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 또는 「별정우체국법」에 따른 퇴직연금, 장해연금 또는 퇴직연금일시금이나 「군인연금법」에 따른 퇴역연금, 상이연금, 퇴역연금일시금을 받을 권리를 얻은 자(이하 “퇴직연금등수급권자”라 한다). 다만, 퇴직연금등수급권자가 「국민연금과 직역연금의 연계에 관한 법률」 제8조에 따라 연계 신청을 한 경우에는 그러하지 아니하다.
2. 삭제

② 제1항 및 제6조에도 불구하고 국민연금에 가입된 사업장에 종사하는 18세 미만 근로자는 사업장가입자가 되는 것으로 본다. 다만, 본인이 원하지 아니하면 사업장가입자가 되지 아니할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 「국민기초생활 보장법」 제7조제1항제1호에 따른 생계급여 수급자 또는 같은 항 제3호에 따른 의료급여 수급자는 본인의 희망에 따라 사업장가입자가 되지 아니할 수 있다.

■ 국민연금법 시행령 제19조(당연적용사업장) ① 법 제8조제1항에 따른 당연적용사업장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장으로 한다.

1. 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장
2. 주한 외국 기관으로서 1명 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장

② 사업장 상호 간에 본점과 지점 · 대리점 · 출장소 등의 관계에 있고 그 사업 경영이 일체로 되어 있는 경우에는 이를 하나의 사업장으로 보아 제1항을 적용한다.

■ 국민연금법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음과 같다.

1. 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자. 다만, 1개월 이상 계속 사용되는 경우는 그러하지 아니하다.
2. 소재지가 일정하지 아니한 사업장에 종사하는 근로자
3. 법인의 이사 중 제3조제1항제2호에 따른 소득이 없는 사람
4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간 근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

가. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「고등교육법 시행령」 제7조제3호에 따른 시간강사

나. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람

다. 둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 사람

- 학습근로자 가입 여부 검토
  - ▸ 월 소정근로시간이 60시간 이상이면 가입대상입니다. 단 18세 미만자의 경우 본인이 원치 않으면 가입하지 않을 수 있습니다.
  - ▸ 월 소정근로시간이 60시간 미만이더라도 학습근로자는 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람에 해당하므로 본인이 희망하고 사용자가 동의할 경우 가입이 가능합니다.

월 소정근로시간, 연령에 따른 학습근로자 국민연금 가입대상 여부

	월 소정근로시간 60시간 미만	월 소정근로시간 60시간 이상
18세 미만	가입대상 제외 (사용자 동의+근로자 원하는 경우 가입가능)	가입대상(본인이 원하지 않는 경우 미가입)
18세 이상	가입대상 제외 (사용자 동의+근로자 원하는 경우 가입가능)	가입대상

- 가입방법
  - ▸ 학습근로자의 소정근로시간은 훈련과정 운영형태 및 현장훈련(OJT) 시간에 따라 매월 달라질 수 있는 바, 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상이면 취득 신고하고, 60시간 미만인 달은 별도로 상실신고를 하여 해당 월 보험료가 청구되지 않도록 처리하되, 본인이 원하고 사용자도 동의한 경우에는 상실처리하지 않고 자격을 유지합니다.
  - ▸ 18세 미만의 학습근로자는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상이면 사용자 동의 여부에 상관없이 본인 의사에 따라 가입 여부를 결정하고, 월 소정근로시간이 60시간 미만이면 본인이 원하고 사용자도 동의한 경우에 가입 처리합니다.

2) 4대보험 신고방법

가. 신고시점

- 학습근로자는 학습근로계약기간 동안 고용을 유지하고 근로자의 신분을 가지므로, 고용보험 및 산재보험은 계약기간 시작일을 기준으로 가입처리합니다.

- 건강보험은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상인 달에 취득신고, 60시간 미만인 달에 상실신고 처리합니다.

- 국민연금은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상일 때 취득신고(18세 미만자의 경우 본인 원치 않으면 미신고), 월 소정근로시간이 60시간 미만이 되면 상실신고(본인이 희망하고 사용자가 동의한 경우 상실신고하지 않고 자격 유지)합니다.

나. 보수월액 계산방법

- 학습근로자는 통상근로자와 달리 훈련기간 동안 매월 근무 여부 및 근무시간, 임금지급액이 달라질 수 있으므로 피보험자격 취득신고 시 보수월액을 얼마로 신고할지가 문제됩니다. 특히 고용보험과 산재보험은 근로제공 없이 취득신고를 하게 될 경우도 있는바, 합리적으로 보수월액을 계산하는 방법을 강구할 필요가 있습니다.

고용산재보험

- 고용보험 및 산재보험의 경우 학습근로자는 Off-JT 기간까지 모두 포함한 전체 훈련기간 동안 피보험자격을 유지하므로 해당 학습근로자의 훈련기간(연 단위) 동안의 총 발생 급여를 합리적으로 추정, 월할하여 월평균 보수를 산출하는 것이 합리적입니다.

- Off-JT 기간을 포함하여 발생한 고용보험료를 훈련기간 동안 납부하고 다음연도 3월에 보수총액신고를 통해 실 보험료를 정산하여 추가납부 또는 환급받도록 합니다.

고용보험 및 산재보험 보수월액 계산방법

<예시 1> 시급제인 경우

$$\text{월평균 보수} = \frac{\text{시급} \times (\text{연간 OJT 시간} + \text{연간 OJT 외 근로시간})}{\text{연간 훈련개월 수}}$$

예 시급이 7,530원이고, 금년도 OJT시간이 420시간, OJT 외 근로시간이 210시간, 올해 훈련을 ’18. 3월부터 ’18. 12월까지 실시할 경우,

$$\text{월평균 보수} = \frac{7{,}530\text{원} \times (420\text{시간} + 210\text{시간})}{(10\text{개월})} = 474{,}390\text{원}$$

<예시 2> 월급제인 경우

$$\text{월평균 보수} = \frac{\text{월급} \times (\text{연간 근무개월 수})}{\text{연간 훈련개월 수}}$$

예 월급이 1,000,000원이고, 금년도 근무개월 수 7개월, 올해 훈련을 ’18. 3월부터 ’18. 12월까지 실시할 경우,

$$\text{월평균 보수} = \frac{1{,}000{,}000\text{원} \times (7\text{개월})}{(10\text{개월})} = 700{,}000\text{원}$$

건강보험

- 건강보험의 경우 월 소정근로시간이 60시간 이상인 경우 가입대상이 되므로 OJT시간과 OJT 외 근로시간을 합하여 월 60시간이 넘는 기간에 대해서만 해당 기간의 총 발생 급여를 추정, 월할하여 월평균 보수를 산출하는 것이 합리적입니다.

- 가입대상기간 동안 건강보험료를 납부하고 상실신고 또는 보수총액신고 시 실 보험료를 정산하여 추가납부 또는 환급받도록 합니다.

국민연금

- 학습근로자의 국민연금은 월 소정근로시간이 60시간 이상인 경우와 60시간 미만이더라도 본인이 희망하여 사용자가 동의한 경우 가입대상이 되므로, 가입대상기간의 총 발생 급여를 추정, 월할하여 월평균 보수를 산출합니다.

다. 방학기간의 처리

- 건강보험과 국민연금의 경우 현장훈련 및 근로를 제공하고 급여가 발생한 경우에 가입요건에 따라 피보험자격 취득신고를 하면 되므로 방학기간이라고 하여 다른 월과 달리 별도로 처리할 필요가 없습니다. 월 소정근로시간 60시간 이상인지 아닌지에 따라 취득 및 상실신고를 반복하지 않고 취득신고 후 피보험자격을 계속 유지하는 경우에는 방학 등 훈련시간이 전혀 없는 경우 납부예외 신청을 할 수 있습니다.

- 고용 및 산재보험은 Off-JT 기간까지 모두 포함한 전체 훈련기간 동안 피보험자격을 유지하되, 방학 등 훈련시간이 전혀 없는 경우에는 보험료가 부과되지 않도록 “근로자 휴직 등 신고서”를 제출할 수 있습니다.

휴직 및 휴가 처리 시 고용·산재보험 적용 구분

구 분	고용보험	산재보험	행정처리
휴 가	유지	유지	- 별도 없음
휴 직	중지	중지	- 방학 등 훈련시간(OJT, Off-JT)이 전혀 없는 경우 기업 관할 근로복지공단 지사로 휴직신고서 제출 * 휴직종료일 이후 보험료 자동부과(복직신고 불필요)

Part 3

학습근로자의 근로조건

1. 근로조건 결정 원칙
2. 취업규칙 적용
3. 근로시간
4. 휴일 및 휴가
5. 임금
6. 퇴직급여제도
7. 복리후생



01. 근로조건 결정 원칙

- 학습근로자는 통상근로자보다 근로시간이 짧기 때문에 근로기준법 적용 시 단시간근로자에 대한 부분이 적용될 수 있습니다.
  - ▶ 단시간근로자의 근로조건은 통상근로자의 근로시간 기준으로 산정한 비율에 따라 결정합니다.
  - ▶ 초단시간근로자는 주휴일, 연차휴가, 퇴직급여제도가 적용되지 않습니다.

여기서 잠깐! 단시간근로자와 초단시간근로자는?



단시간근로자

1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간(40시간)에 비해 짧은 근로자를 말합니다.

초단시간근로자

4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에 초단시간근로자라고 합니다.

관련 법규

근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)

① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

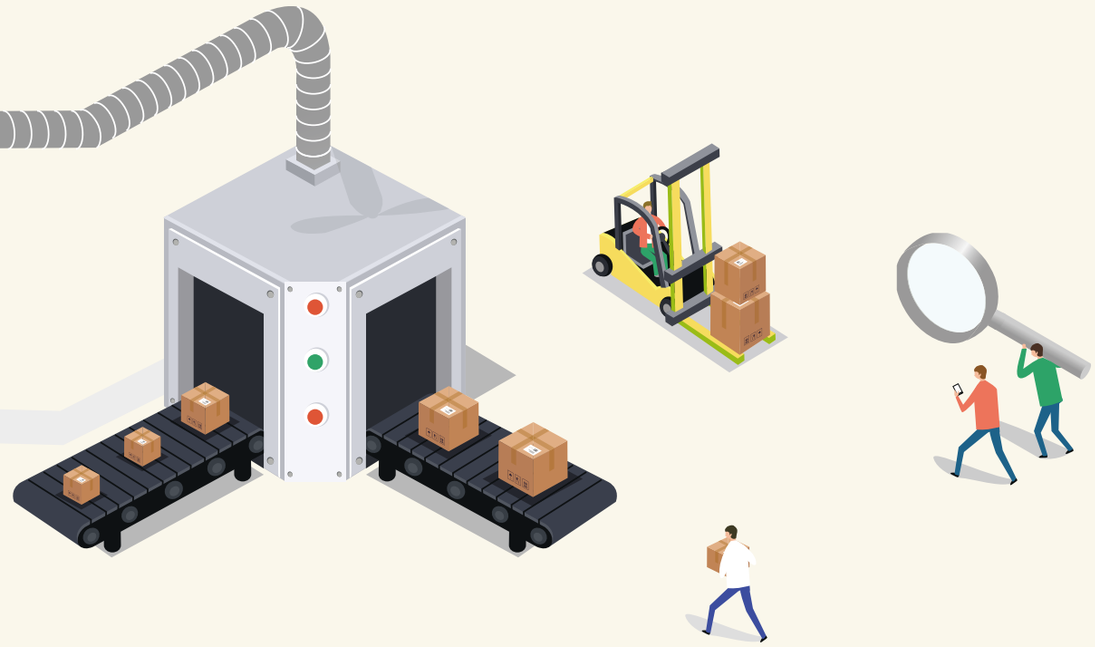
- 학습근로자가 보통의 다른 근로자들에 비하여 단시간근무하고 계약기간이 정해져 있다고 하더라도, 학습기업의 사용자는 학습근로자가 단시간근로자 또는 기간제근로자임을 이유로, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 됩니다.
  - ▶ 차별이 금지되는 영역은 임금뿐만 아니라, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항이 해당됩니다.

관련 법규

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)

① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.



02. 취업규칙 적용

- 취업규칙은 사업장에서 근로자가 지켜야 할 규율 또는 근로조건에 관한 구체적인 내용을 정한 규칙 모두를 말합니다. 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며 이를 변경할 때도 그러합니다. 사용자는 취업규칙을 각 사업장에 상시 비치하여 근로자에게 주지시켜야 합니다.

- 학습근로자가 단시간근로자인 경우, 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용하는 취업규칙과 별도로 작성하거나 통상근로자 취업규칙에 단시간근로자에 대한 별도규정을 둘 수 있습니다. 훈련개시 전, 기업은 학습근로자에게 특별히 적용되는 훈련 근로규칙이 있는 경우 이를 학습근로자에게 주지시켜야 합니다.
  - ▶ 단시간근로자에게 적용할 별도의 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 때에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수 의견을 들어야 하며, 기존의 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다.

관련 사례

취업규칙이라 함은 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으면 그 명칭을 불문하는 것으로서, 사용자는 같은 사업장에 소속된 모든 근로자에 대하여 일률적으로 적용되는 하나의 취업규칙만을 작성하여야 하는 것은 아니고, 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다(대법 2006다 83246, 2007.9.6.).

- 단시간근로자에게 적용할 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용되며, 다만 취업규칙에 단시간근로자에게 적용이 배제되는 규정을 두거나 달리 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따릅니다.

03. 근로시간

1) 학습근로자의 근로시간 계산

가. 근로시간 해당 여부

- 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘 · 감독 하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말합니다.
  - ▶ 특별한 사유가 없다면 미리 정해진 출근시각과 퇴근시각까지가 근로시간이 됩니다.
  - ▶ 실제 근로를 제공하는 시간뿐 아니라 작업준비시간, 대기시간, 작업 전 회의시간, 안전교육시간, 교대시간, 작업 종료 후 정돈시간 등 실제 근로에 부수되는 시간도 근로시간에 포함됩니다.
  - ▶ 교육훈련시간도 사용자의 지시에 의해 이루어지고 참석하지 않을 경우 근로자에게 불이익이 주어진다면 근로시간으로 보아야 하고, 사용자의 지시가 없어도 업무수행을 위하여 불가피한 교육은 근로시간으로 보아야 합니다.

관련 법규

근로기준법 제50조(근로시간) ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

관련 사례

근로기준법상의 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘 · 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식-수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘 · 감독 아래 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다(울산지법2010 가합 6860, 2012.08.30).

- 학습근로자는 일반근로자와 달리 학습근로계약기간 동안 학업과 OJT 훈련, Off-JT 훈련, 훈련 외 근로가 모두 이루어지기 때문에 각각의 시간이 근로시간인지 아닌지를 따져보아야 합니다. 사업장에서의 근로시간과 현장훈련시간, 사업장 외 현장훈련시간은 근로시간에 해당하며, 그 외에는 근로시간에 포함되지 않습니다.

근로시간에 포함되는 시간

- ■ 사업장에서의 현장훈련시간(OJT)
- ■ 도제교육센터에서 진행하는 현장훈련(센터형 OJT)
- ■ 현장훈련시간 외 사업장에서 근로를 제공하는 시간

근로시간에 포함되지 않는 시간

- ■ 도제교육센터에서 진행하는 현장 외 훈련(Off-JT)
- ■ 학교에서 실시하는 기초교육시간(전문교과 이론교육 및 기초실습, 직업기초능력 등)
- ■ 방과 후 학교 및 전공동아리 참여시간
  - ▶ 방과 후 학교 : 정규 교육과정 보완학습 제공(전문기술능력)
  - ▶ 전공동아리 : 산업체 현장과 연계된 세부 전공별 기술습득 및 창의적 활동기회 제공

- 근로시간은 임금계산, 4대보험 가입대상 판단, 연차휴가 등 다른 근로조건에 영향을 미치기 때문에 정확하게 산정하는 것이 필요합니다. 학습근로자의 근로시간 계산은 총 훈련시간 중 근로시간에 해당하는 시간만 분리하여 다음과 같이 계산합니다.

근로시간 산정예시_구간정시제

구 분	17. 3월	17. 4월	17. 5월	17. 6월	근로시간 해당 여부
Off-JT	30h	30h	-	-	근로시간 아님
센터OJT	-	-	70h	-	근로시간 해당
OJT	-	-	-	60h	근로시간 해당
OJT훈련 외 근로시간	-	-	-	20h	근로시간 해당
총 근로시간	-	-	70h	80h	

나. 휴게시간

- 휴게시간은 사용자의 지휘 · 감독에서 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간으로 근로시간에 포함되지 않으며, 근로기준법에 따르면 근로시간 4시간당 30분, 8시간에 1시간을 부여하여야 합니다.
  - ▸ 휴게시간은 근로시간 도중에 부여해야 하므로 작업종료 또는 작업개시 전에 부여해서는 안 됩니다.
  - ▸ 휴게시간을 분할해서 주어도 되지만 지나치게 미세하게 분할해서는 안 됩니다.
  - ▸ 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야만 휴게시간으로 인정이 됩니다.
- 학습근로자의 휴게시간은 훈련의 효율성을 고려하되, 휴게의 목적에 맞게 부여합니다.

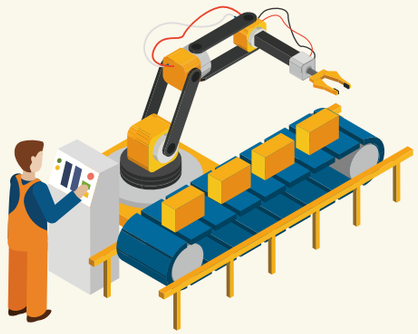
관련 법규

근로기준법 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

2) 근로시간 설계

가. 근로시간 한도

- 학습근로자도 근로기준법의 적용을 받으므로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로가 금지되며, 18세 미만인 근로자는 1일 7시간, 1주 40시간을 초과하여 근무할 수 없습니다. 또한, 유해위험작업의 경우에는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하는 근로가 금지됩니다.



관련 법규

■ 근로기준법 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

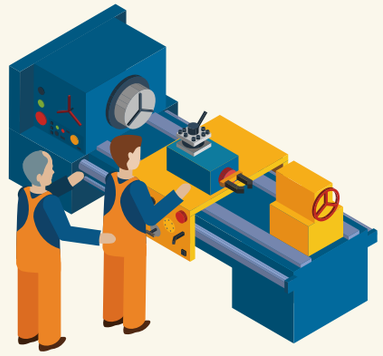
■ 산업안전보건법 제46조(근로시간 연장의 제한) 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다.

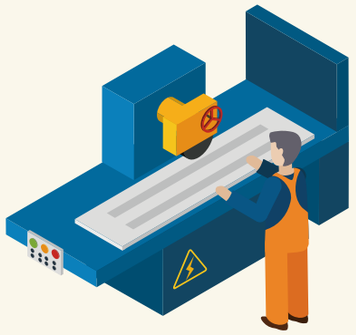
나. 근로시간 설계

- 학습근로자는 일과 교육훈련을 병행할 수 있도록 학습근로시간의 한도를 정하고 있으므로 근로시간 설계 시 법정 근로시간과 함께 이를 참조합니다. 그 외 근로시간(탄력적 근로시간, 연장근로 등)에 대한 사항은 근로기준법의 관련 조항에 따릅니다.

OJT 및 Off-JT 시간 한도(도제학교 훈련과정 인정기준)

■ 현장훈련(OJT) : 1일 5시간, 1주 15시간(구간정시제 1주 25시간) 이하
■ 도제교육센터 현장훈련(센터형 OJT) : 1주 35시간 이하
■ 현장 외 훈련시간(Off-JT) : 총 훈련시간의 20~50% 범위로 편성





● 학습근로자의 학습근로시간은 다음과 같이 운영 가능합니다.

<예시 1> 구간정시제로 운영하고 1주 동안 OJT를 최대 한도로 실시하며 나머지는 훈련 외 근로를 하는 경우

근로시간 운영 예시_구간정시제

구 분	월	화	수	목	금	합계
OJT			5h	5h	5h	15h
OJT 훈련 외 근로시간	7h (8h)	7h (8h)	2h (3h)	2h (3h)	2h (3h)	20h (25h)
총 근로시간	7h (8h)	7h (8h)	7h (8h)	7h (8h)	7h (8h)	35h (40h)

* 괄호 안의 시간은 18세 이상자인 경우에 한함

학습근로자가 18세 미만인 경우

■ OJT 1일 5시간, 1주 15시간 가능 : 수, 목, 금 5시간씩 가능

■ 연소자인 경우 연소자의 근로시간은 1일 7시간까지 가능하므로 수, 목, 금에 OJT 외 2시간씩 현장훈련 외 근로제공 가능, 월, 화는 7시간씩 가능

→ 총 근로시간 35시간이 됨

학습근로자가 18세 이상인 경우

■ OJT 1일 5시간, 1주 15시간 가능 : 수, 목, 금 5시간씩 가능

■ 18세 이상인 경우 근로시간은 1일 8시간까지 가능하므로 수, 목, 금에 OJT 외 3시간씩 현장훈련 외 근로제공 가능, 월, 화는 8시간까지 가능

→ 총 근로시간 40시간이 됨

<예시 2> 주간정시제로 운영하고 1주 동안 OJT를 최대 한도로 실시하며 나머지는 Off-JT와 훈련 외 근로를 병행 실시하는 경우

근로시간 운영 예시_주간정시제

구 분	월	화	수	목	금	합계
Off-JT	7h	7h				
OJT			5h	5h	5h	15h
OJT훈련 외 근로시간			2h(3h)	2h(3h)	2h(3h)	6h(9h)
총 근로시간	0h	0h	7h(8h)	7h(8h)	7h(8h)	21h(24h)

* 괄호 안의 시간은 18세 이상자인 경우에 한함

학습근로자가 18세 미만인 경우

■ OJT 1일 5시간, 1주 15시간 가능 : 수, 목, 금 5시간씩 15시간(근로시간 인정)

■ Off-JT는 근로시간 불인정

■ 연소자인 경우 연소자의 근로시간은 1일 7시간까지 가능하므로 수, 목, 금에 OJT외 2시간씩 훈련 외 근로제공 가능

→ 총 근로시간 21시간이 됨

학습근로자가 18세 이상인 경우

■ OJT 1일 5시간, 1주 15시간 가능 : 수, 목, 금 5시간씩 15시간(근로시간 인정)

■ Off-JT는 근로시간 불인정

■ 18세 이상인 경우 근로시간은 1일 8시간까지 가능하므로 수, 목, 금에 OJT외 3시간씩 훈련 외 근로제공 가능

→ 총 근로시간 24시간이 됨

3) 시간 외 근로

가. 연장근로

● 연장근로는 소정근무시간 외에 당사자 간 합의를 통해 추가로 실시하는 근로시간으로 당사자 간에 합의하면 12시간을 한도로 법정 근로시간을 연장할 수 있습니다.

▸ 학습근로자가 연소자인 경우에는 **1일 7시간, 1주 40시간의 근로시간을 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장**할 수 있습니다.

관련 법규

■ 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니

하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

■ 근로기준법 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

- 학습근로자가 단시간근로자인 경우 소정근로일이 아닌 날에 근로하게 하거나 소정근로시간을 초과하여 근무하게 할 경우에는 근로계약서 · 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하고, 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 근로계약서 · 취업규칙 등에 명시하여야 합니다.

▶ 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 연장근로를 시킬 수 있으며, 1주 12시간을 초과할 수 없습니다.

관련 법규

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

나. 야간 및 휴일근로

- 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하고, 휴일근로는 휴일로 규정된 날에 실시하는 근로를 말합니다. 근로기준법에서는 **여성 및 연소자의 야간 및 휴일근로를 금지**하고 있으나, 야간이나 휴일에 근로가 불가피한 경우에는 여성 근로자는 본인의 동의를 받아, 18세 미만자의 경우에는 **해당 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가**를 받아 야간이나 휴일근로가 가능합니다.

- 그러나 산학일체형 도제학교 제도의 취지상 학습근로자 보호와 학습권을 보장하기 위하여 법정 근로시간을 초과한 연장근로, 야간이나 휴일근로는 실시하지 않도록 합니다(공단의 훈련과정 심사 시 불인정).

연장, 야간, 휴일근로의 제한

	법정 근로시간	연장근로	야간 및 휴일근로
18세 미만자	1일 7시간, 1주 40시간	당사자 합의 1일 1시간, 1주 6시간	원칙 : 금지 예외 : 동의 + 고용노동부장관 인가
18세 이상자	1일 8시간, 1주 40시간	당사자 합의 1주 12시간	여성 : 동의 필요

관련 법규

■ 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.
1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

04. 휴일 및 휴가

1) 휴일

가. 주휴일

- 1주간의 소정근로일수를 개근한 근로자에 대해 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하여야 합니다.
  - ▸ 소정근로일은 당사자 간에 근로를 제공하기로 한 날로, 학습근로자의 경우 사업장에서 근로를 제공하거나 현장훈련(OJT)을 하기로 한 날, 도제교육센터에서 현장훈련(OJT)을 하기로 한 날이 됩니다.

관련 법규

■ 근로기준법 제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

■ 근로기준법 시행령 24조[주휴일] 법 제54조 규정에 의한 유급휴일은 1주간 소정근로일수를 개근한 자에게 주어야 한다.

- 1주간에 휴무일이 2일 이상인 사업장의 경우에는 휴무일 중 1일은 유급 주휴일로 처리하고, 나머지는 무급으로 부여하면 됩니다. 학습근로자의 경우 훈련이나 교육이 없는 날 중 1일을 주휴일로 부여하면 될 것입니다.

- 유급으로 부여한다는 것은 주휴일에 근무하지 않아도 임금(주휴수당)을 지급한다는 것이며, 주휴수당은 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다.
  * 1일의 소정근로시간 수 : 4주간의 소정근로시간을 그 기간의 총 일수(통상근로자의 총 소정근로일수)로 나누어 산출된 시간 수로 함.

<예시> 1주에 4일, 각 5시간을 사업장에 나와 OJT 및 근로를 하는 학습근로자가 시간급을 7,530원으로 정한 경우

주휴수당 7,530원 × 4시간 = 30,120원

✔ 1일 소정근로시간 수 산출

$$\frac{\text{학습근로자 소정근로시간 80시간(1주 20시간 x 4주)}}{\text{통상근로자 소정근로일수 20일(5일 x 4주)}} = 4\text{시간/일}$$

단시간근로자인 학습근로자가 소정근로시간보다 연장근로를 한 경우, 1일 소정근로시간 수는 어떻게 산정하나요?

소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자보다 짧은 단시간으로 학습근로계약을 체결한 학습근로자가 규칙적으로 매일 일정시간의 연장근로를 하였다 하더라도 주휴수당 및 연차유급휴가수당 계산에 관하여는 연장근로를 제외한 소정근로시간으로 주휴를 계산합니다(근로기준과-6465, 2004.11.30).

나. 근로자의 날

- 근로자의 날은 “근로자의 날 제정에 관한 법률”에 매년 5월 1일로 정해져 있으며 유급휴일임을 명시하고 있습니다. 유급으로 부여하여야 하므로 근로자의 날에 근무하지 않아도 임금을 지급합니다.

관련 법규

근로자의 날 제정에 관한 법률
5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을「근로기준법」에 따른 유급휴일(有給休日)로 한다.

다. 약정휴일

- 공휴일은 “관공서 공휴일에 관한 규정”에 규정된 날로 당연히 휴일이 되는 것은 아니고, 단체협약, 취업규칙 등에 그 기업의 휴일이라고 명시하여야 휴일이 되는 것이며, 유급으로 할지도 노사가 정하는 바에 따릅니다. 따라서 학습근로계약을 체결한 학습기업의 단체협약, 취업규칙 등을 확인하여 공휴일이 휴일인지, 유급 또는 무급인지를 확인하여야 합니다.
  - 취업규칙 등에 휴일로 지정되어 있지 않으면 정해진 OJT와 근무일정에 따라 정상적으로 출근합니다.
  - 취업규칙 등에 유급휴일로 지정되어 있으면 OJT와 근로를 하기로 한 날이라 하더라도 출근하지 않고 쉬며, 지급하기로 한 임금을 그대로 지급합니다.
  - 취업규칙 등에 무급휴일로 지정되어 있으면 OJT와 근로를 하기로 한 날이라 하더라도 출근하지 않고 쉬며, 임금은 지급하지 않습니다.

2) 휴가

가. 연차휴가

- 적용대상 : 연차휴가는 근로기준법상 근로자에게 부여되므로 학습근로자에게도 적용됩니다.

- 부여대상 및 부여일 수 : 1년 미만 근속기간 동안은 매 1월간 개근 시 1일의 연차휴가를 부여하여야 하고 1년을 근속하여 소정근로일수의 8할 이상을 출근한 경우에는 연차휴가 15일(1월당 1일씩 부여한 휴가를 포함), 이후 2년당 1일씩 가산(총 25일 한도)한 휴가를 부여합니다.

연차휴가 부여를 위한 출근율 산정

- 소정근로일: 사업장에서 근로를 제공하기로 한 날, 현장훈련(OJT)을 하기로 한 날, 도제교육센터에서 현장훈련(OJT)을 하기로 한 날
- 출근한 것으로 간주: 업무상 재해로 인한 휴업기간, 출산전후휴가기간
- 출근율 산정 시 제외되는 기간: 휴일, 휴무일, 휴업기간, 육아휴직기간

* 학습근로자가 도제교육센터에서 진행하는 현장 외 훈련(Off-JT)을 하는 날, 학교에서의 기초교육을 실시하는 날도 출근율 산정 시 제외

- 부여방법
  - 연차휴가는 유급으로 부여하여야 하므로 연차휴가를 사용하여 근무를 제공하지 않아도 임금을 지급합니다.
  - 연차유급휴가는 학습근로자가 청구한 시기에 주어야 하며, 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다.
  - 연차휴가는 소정근로일에 사용할 수 있도록 하여야 합니다.
  - 학습근로자가 단시간근로자에 해당하는 경우 연차휴가는 통상근로자의 소정근로시간에 비례하여 부여합니다. 연차유급휴가는 “1일” 단위로 소정근로일에 부여하되, 소정근로일의 소정근로시간만큼 연차휴가를 사용한 것으로 합니다.

단시간근로자의 연차휴가 산정 계산식

$$\text{통상근로자의 연차유급휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

<예시> 1주에 4일, 각 5시간을 사업장에 나와 OJT 및 근로를 하는 학습근로자의 경우

$$15\text{일} \times \frac{\text{(단시간근로자의 소정근로시간) 20시간}}{\text{(통상근로자 소정근로시간) 40시간}} \times 8\text{시간} = 60\text{시간}$$

* 소정근로일의 근로시간이 6시간인 날 연차휴가를 사용하면 60시간에서 6시간이 차감되고, 소정근로일의 근로시간이 4시간인 날 연차휴가를 사용하면 4시간분이 차감되는 것임.



관련 법규

■ 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

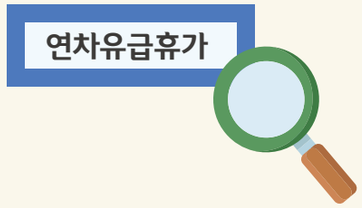
④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.



나. 생리휴가

- 여성인 학습근로자가 청구 시 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다. 생리휴가는 무급이 원칙입니다.
  - 생리현상이 없는 자는 생리휴가를 사용할 수 없으며, 사실상 생리 여부에 대한 다툼이 있는 경우, 입증책임은 의무의 면제를 주장하는 사용자에게 있으며, 사용자는 진단비용 등을 부담합니다.
  - 방학 등 근로의무가 면제된 기간 중 생리현상이 있는 경우, 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 규정이 없는 한 생리휴가를 부여하지 않아도 됩니다.

관련 법규

근로기준법 제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

다. 약정휴가

- 경조휴가, 회사창립일 등 법에서 정해진 휴가는 아니나 취업규칙, 단체협약 등을 통해 약정휴가를 부여할 수 있으며 유급으로 할지도 취업규칙 등이 정하는 바에 따릅니다. 따라서 학습근로자에게도 일반근로자와 동일하게 약정휴가는 적용됩니다.
  - 약정휴가는 결혼, 상례 등 특별한 목적이 있을 때 부여 및 사용하는 것이므로 사용자가 시기를 맘대로 변경할 수 없습니다.
  - 방학 등 학습근로자가 근로를 제공하지 않는 기간에 휴가사유가 발생한 경우에는 부여하지 않아도 됩니다.

- 학습근로자가 근로를 제공하지 않는 기간을 휴가(또는 휴직)로 처리할 수 있으며 유급으로 할지 무급으로 할지도 이를 취업규칙 등을 통해 정할 수 있습니다.

05. 임금

1) 임금

● ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하며, 경조금 등 은혜적, 호의적 금품이나 출장비, 여비 등 실비변상적 금품, 교통비, 학자금 보조 등 순수한 의미의 복리후생비는 임금이 아닙니다. 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 합니다(근로기준법 제43조).

가. 임금지급 원칙

● 정기지급의 원칙

▸ 임금은 매월 1회 이상 정기지급일에 지급하여야 합니다. 매월이라 함은 매월 1일부터 말일까지 역일상의 1월을 말하며, 일정한 기일은 주기적으로 도래하는 특정일을 의미합니다.

▸ 임시로 지급되는 임금 및 수당은 정기지급의 원칙을 적용받지 않습니다.

▸ 임금지급기일의 변경은 근로자 동의를 받아야 합니다.

● 통화지급의 원칙

▸ 임금은 통용력 있는 화폐로 지급되어야 하며 어음, 당좌수표, 주식 등으로 지급하거나 회사의 제품을 지급함으로써 임금지급에 갈음하는 것은 금지됩니다.

▸ 단체협약으로 정한 경우에 현물, 상품교환권 등으로 지급할 수 있으나, 단체협약의 효력은 조합원에게만 미치는 것이 원칙이므로 학습근로자가 조합원이 아닌 이상 불가능합니다.

● 전액지불의 원칙

▸ 임금은 전액 근로자에게 지급되어야 하며, 임금의 공제는 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있어야 가능합니다.

▸ 갑근세, 건강보험, 국민연금, 고용보험 등의 경우처럼 법령에 규정이 있는 경우는 공제할 수 있습니다.

▸ 가불임금은 이미 제공한 근로에 대해 임금지급일이 되기 전에 지급된 임금이므로 임금지급일에 가불임금을 제외한 나머지 임금만을 지급했다고 해도 법 위반은 되지 않습니다.

▸ 학습근로자가 정해진 OJT 시간 또는 OJT 외 근로시간에 출근 및 참석하지 않은 경우에는 해당 시간에 대한 임금지급을 하지 않아도 임금전액 원칙에 반하는 것이 아닙니다.

학습근로자가 OJT 훈련과정 중에 회사의 장비를 망가트려 수리가 필요한 경우 수리비를 임금에서 가불형식으로 공제할 수 있나요?

■ 임금전액지급의 취지는 사용자가 일방적으로 임금을 공제하는 것을 금지하여 근로자의 경제생활을 보호하려는 것이므로 사용자가 근로자에 대한 채권을 가지고 일방적으로 임금채권과 상계하는 것은 금지됩니다.

■ 근로자 과실에 의한 사고로 발생한 차량수리비는 그 성격상 손해배상청구 등 민사절차에 의한 방법으로 변제받아야 할 사안으로서, 근로자의 가불신청절차에 의한다 하더라도 이를 임금에서 공제한 것은 손해배상금과의 상계를 한 것으로 보아 상계처리가 인정되지 않습니다.

■ 그러나 임금전액 원칙은 근로자가 자유로운 의사에 따라 스스로 임금채권을 상계하는 것을 금지하는 것은 아니므로 근로자가 그 금액을 인정하고 임금에서 공제하기로 명시적으로 동의한 때에만 상계처리할 수 있습니다.

● 직접지급의 원칙

▸ 임금은 반드시 본인에게 직접 지급하여야 하며, 제3자에게 수령 위임하거나 대리 지급하는 것은 법률상 무효가 됩니다.

▸ 직접 전달하는 것뿐 아니라 근로자 희망에 의하여 은행의 요구불예금구좌에 입금하는 것도 본인에게 직접 지급하는 것과 같은 효과를 가지므로 인정됩니다.

학습근로자는 미성년자인데 임금을 직접 지급해야 하나요?

- 민법상 행위능력이 없는 미성년자의 경우라도 임금은 근로자의 생계보장을 위한 필수 불가결의 수단이므로 근로기준법 제66조에서는 연소근로자라 할지라도 독자적으로 임금을 청구할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 결국, 연소근로자에게도 성인 근로자와 같이 임금의 직접지급의 원칙이 적용되며, 사용자는 미성년자임을 이유로 법정대리인의 동행, 동의 등의 별도의 절차를 요구할 수 없고 친권자는 임금을 대리하여 수령할 수 없습니다.

관련 법규

근로기준법 제68조(임금의 청구) 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

나. 학습근로자의 임금결정

● 학습근로자도 근로자로서 최저임금법의 적용을 받으므로 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다.

* 2017년 최저임금 : 시간급 6,470원, 월급 135만 2,230원(209시간 기준)
* 2018년 최저임금 : 시간급 7,530원, 월급 157만 3,770원(209시간 기준)

▸ 최저임금 위반 여부는 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 가려서 이를 시간급으로 환산하여 고시된 최저임금과 비교하여 판단합니다.



최저임금법 시행규칙 [별표 2] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)

구분	임금의 범위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총 근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

● 학습근로자는 학습기업의 동일 또는 유사직무를 수행하는 일반근로자와 비교하여 불리하지 않게 임금이 지급되어야 합니다.

▸ 단시간근로를 하는 학습근로자의 임금은 동종 또는 유사한 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다(비례보호의 원칙).

▸ 학습근로자의 임금을 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기한의 정함이 없는 근로자와 비교하여 합리적 이유 없이 낮게 지급하는 것은 차별적 처우에 해당합니다.

다. 임금미지급에 대한 제재

- 사업주가 임금지급방법에 관한 규정을 위반하면 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

- 학습근로자가 퇴사할 경우에는 임금 및 퇴직금 등 근로관계에서 발생한 금품을 퇴사일로부터 14일 내 지급하여야 하며, 이를 위반할 경우에는 근로자에게 지연이자를 지급해야 할 뿐 아니라 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 물게 됩니다. 단 특별한 사정이 있는 경우 당사자가 합의하여 임금지급기일을 연장할 수 있습니다.

관련 법규

근로기준법 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

2) 가산임금

가. 연장근로 가산임금

- 학습근로자가 1일 소정근로시간 또는 주 소정근로시간을 초과하여 근무하여 발생한 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급해야 합니다.
  - ▶ 소정근로시간이 1일 8시간 1주 40시간인 경우에는 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과한 근로에 대하여 연장근로 가산임금을 지급해야 합니다.
  - ▶ 학습근로자의 소정근로시간을 1일 7시간, 1주 35시간 미만으로 정한 경우라도 소정근로시간을 초과하여 근무하였다면, 법정기준 근로시간을 초과하지 않은 경우라도 연장근로 가산임금을 지급해야 합니다.

나. 야간근로 가산임금

- 학습근로자가 야간근로시간대(22:00~06:00)에 근로를 제공한 경우에는 100분의 50을 가산하여 지급해야 합니다.

- 만 18세 미만 연소근로자의 경우는 원칙적으로 야간근로가 금지되나, 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가를 통해 적법하게 야간근로를 수행할 수도 있으며, 이 경우 100분의 50을 가산하여 임금을 지급해야 합니다.
  - ▶ 만약 학습근로자의 야간근로가 본인의 동의 또는 고용노동부장관의 인가를 받지 못한 상태로 불법적으로 이루어졌다고 하더라도, 학습기업이 법 위반의 책임을 지는 것과는 별개로 학습근로자에 대하여는 야간근로 가산임금을 지급해야 합니다.

다. 휴일근로 가산임금

- 학습근로자가 휴일에 근로를 제공한 경우에도 해당 시간에 대하여는 휴일근로 가산임금을 지급해야 합니다.

- 만 18세 미만 연소근로자의 경우 야간근로와 마찬가지로 휴일근로도 원칙적으로 허용되지 않으나, 고용노동부장관의 인가를 통해 적법하게 휴일근로를 수행할 수도 있습니다. 이 경우 100분의 50을 가산하여 임금을 지급해야 합니다.
  - ▶ 야간근로와 마찬가지로 적법한 요건을 갖추지 못한 불법 휴일근로라 하더라도 가산임금은 지급할 의무가 있습니다.

라. 가산임금 지급사유의 중복

- 학습근로자가 야간근로, 휴일근로, 연장근로를 동시에 수행한 경우에는 각 사유에 해당하는 가산율을 합산하여 임금을 지급하여야 합니다.



06. 퇴직급여제도

1) 원칙

- 사용자는 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.
  - ‘퇴직급여제도’는 퇴직연금제도(확정급여형 퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도) 및 퇴직금제도를 말합니다.
    - **확정급여형 퇴직연금제도** : 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도
    - **확정기여형 퇴직연금제도** : 퇴직급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

관련 법규

근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

소정근로시간은 주 15시간 이상이지만 실근로시간이 주 15시간 미만이면 어떻게 해야 하나요?

사용자와 근로자 간 정한 소정근로시간이 4주간을 평균하여 주 15시간 이상이면 근로계약기간 중 공휴일이나 휴가사용 등으로 실근로시간이 1주간에 15시간 미만이 되더라도 퇴직금 지급대상기간에 포함됩니다(근기 68207-2562, 2002.7.22.).

1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인지를 판단할 때 언제를 기준으로 1주 소정근로시간을 구해야 하나요?

「근로자 퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다. 이 때, 4주간 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직일을 기준으로 이전 4주 단위씩 역산하여 1주 소정근로시간을 구하면 됩니다(근로기준정책과-436, 2015-09-10).

2) 학습근로자의 퇴직금 계산

- 학습근로자는 훈련과정 구성에 따라 매 시기 소정근로시간이 변화하고, 특히 “방학”이나 구간정시제 도제학교에 있어서 “학교수업을 듣는 달”은 소정근로시간이 전혀 없을 수 있습니다. 따라서 4주간을 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간과 그렇지 않은 기간, 즉 퇴직금 적용대상 근로자가 되는 기간과 그렇지 않은 기간이 반복될 수 있습니다.

- 단시간근로자의 퇴직금과 관련해서는 퇴직금 지급을 위한 계속근로연수에 1주 동안의 소정근로시간(4주간 평균)이 15시간 이상인 기간 전체가 포함된다고 할 것입니다. 따라서 전체 학습근로계약기간 중 주 15시간 미만인 기간을 제외하고 남은 기간이 1년 이상이 될 경우 해당 기간에 대하여 퇴직금을 지급해야 합니다(임금 68207-735, 2001.10.26.).

- 기타 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산이나 계속근로연수에 산입 및 불산입되는 기간 등은 통상근로자와 동일하게 적용합니다.

- 퇴직급여제도를 설정하면서 하나의 사업 안에 차등을 두어서는 안되므로 학습근로자에게만 다른 기준을 적용하는 것은 차별로 판단될 수 있습니다.

07. 복리후생

- 학습기업의 사업주는 학습근로자에게 학습근로계약기간 동안 사업장 내 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등 복리후생시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공하여야 하며 일반근로자보다 불리하게 처우할 수 없습니다. 즉 학습근로자라는 이유로 복리후생 영역에서 차별하거나 편의제공에 차등 대우를 하지 않아야 한다는 것입니다.
  - ▶ 차별적 처우가 금지되는 복리후생 영역은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 또는 관행에 의해 주어지는 근로조건들이며 식당, 휴게실, 기숙사, 작업 후 샤워시설 등 시설이용, 작업복 지급, 직장인 단체보험, 경조사비, 건강진단비, 학자금 지원, 사내근로복지기금, 통근버스 이용 등 여러 제도가 될 수 있습니다.

- 학습근로자가 복리후생을 적용받음에 있어 일반근로자와 모두 똑같이 적용받고 있지는 않으나 근무기간이나 근무시간에 비례하여 보호를 받고 있다면 문제가 없습니다.
  - ▶ 또한 복리후생에 대해 통일적인 기준을 학습근로자에게도 공평하게 그대로 적용하였음에도 그 기준을 충족하지 못하여 수혜를 받지 못한 것이라면 이는 차별이 아닙니다.





Part 4

학습근로자에 대한 보호

1. 산업안전
2. 산업재해
3. 성희롱 예방 및 고충처리



01. 산업안전

- 학습기업의 사업주는 학습근로자가 해당 사업장 소속 근로자와 동등한 안전보건을 확보할 수 있도록 업무 중 또는 교육훈련 중 안전사고 및 업무상 재해를 예방하기 위하여 산업안전보건법에 따라 안전보건상 필요한 조치를 취하고 안전보건교육을 실시하여야 합니다.

1) 안전관리 책임자 지정

- 안전관리 책임자 지정 : 학습기업에서는 산학일체형 도제학교 사업과 관련하여 안전 및 사후관리 등 안전관리 관련 업무를 수행할 수 있는 책임자(HRD담당자, 기업현장교사, 인사 및 산업안전 책임자 등)를 지정하여야 합니다.

- 안전관리 책임자의 의무 : 안전사고 예방에 대한 책임을 가지고 안전관리를 지속적으로 강화하도록 노력하고, 안전사고 보고체계도, 안전관리 책임자 비상연락망 등을 사업장에 비치해두어야 합니다.

2) 학습근로자에 대한 안전보건상 필요한 조치 시행

- 안전표지 부착 : 사업장의 유해 또는 위험한 시설 및 장소에 경고, 비상 시 조치 안내, 기타 안전의식을 고취하기 위하여 안전보건 표지를 설치하거나 부착합니다.

- 보호구 지급 및 착용 : 보호구는 재해나 건강장해를 방지하기 위해 작업자가 착용하는 기구나 장치를 말하며, 사업주는 유해 · 위험한 작업을 하는 학습근로자에 대하여 작업조건에 적합한 보호구를 지급하고, 학습근로자는 지급받은 보호구를 착용하여야 합니다.

- 유해 · 위험한 기계 · 기구에 대한 조치
  - ▶ 방호조치 : 지게차, 프레스 등 유해하거나 위험한 기계 · 기구는 신체장해를 일으킬 위험이 있으므로 방호조치를 하고 사용하도록 해야 합니다.
    - 사업주 조치사항 : 사업주는 방호조치가 정상적인 기능을 발휘할 수 있도록 상시 점검 및 정비하여야 하며, 방호조치의 기능이 상실된 때에는 수리, 보수 및 작업 중지 등 즉시 적절한 조치를 하여야 합니다.
    - 근로자 준수사항 : 근로자는 방호조치를 해체하고자 하는 경우 사업주의 허가를 받아야 하며, 방호조치를 해체한 후 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 원상으로 회복해야 합니다. 또한, 방호조치의 기능이 상실된 것을 발견한 경우에는 지체 없이 사업주에게 신고해야 합니다.
  - ▶ 안전검사 : 유해 · 위험한 기계 · 기구를 사용하는 사업주와 소유주는 정기적으로 안전검사를 받아야 하며, 안전검사를 받지 않았거나 불합격한 유해 · 위험한 기계 · 기구를 사용하여서는 안 됩니다.

- 안전인증제품 구입 : 사업장에서 유해 또는 위험한 기계 · 기구 · 설비 및 방호장치, 보호구를 구입할 때 사전에 안정성이 확보된 안전인증 및 자율안전확인신고 제품을 구입하여 사용하여야 합니다.

- 정기적인 건강진단 실시 : 사업주는 근로자의 건강을 보호 및 유지하기 위하여 근로자가 건강진단기관에서 정기적으로 건강진단을 받도록 해야 합니다.

- 사업장 작업환경측정 주기적 실시 : 근로자에게 직업병이나 건강상의 장해를 일으킬 수 있는 유해요인이 작업장 내에 어느 정도 존재하고 있는지 정기적으로 작업환경을 측정하고, 일정수준 이상 존재하고 있는 경우에는 이를 제거하기 위하여 작업환경개선에 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 물질안전보건자료 작성 · 비치 · 교육 : 물질안전보건자료(MSDS: Material Safety Data Sheet) 제도는 화학물질을 양도 · 제공하는 자가 취급 · 사용하는 근로자에게 자신이 취급하는 화학물질의 유해성 · 위험성 등을 알려줌으로써 근로자 스스로 자신을 보호하도록 하여 화학물질 취급 시 발생할 수 있는 산업재해나 직업병을 예방토록 하는 제도로, 사업주는 취급 공정에 게시 · 비치하고 경고표시 부착 및 근로자 교육을 하여야 합니다.

3) 학습근로자에 대한 안전 및 보건교육 실시

- 학습근로자는 학습기업의 다른 근로자와 마찬가지로 산업안전보건법이 정하는 법정 안전교육과 보건교육의 대상이 됩니다. 학습근로자에게 실시하여야 하는 안전보건교육은 정기교육, 채용 시 교육, 작업내용 변경 시 교육 등이 있으며 교육과정별 교육시간 및 내용은 다음과 같습니다.
  - ▶ 업종에 따라 산업안전 및 보건교육이 적용되지 않거나 일부만 적용되는 경우가 있으니 학습기업의 업종을 참조하여 해당 교육을 실시합니다(산안법 시행령 제2조의2 제1항 참조).

산업안전보건법 시행규칙 [별표 8] <개정 2016. 10. 28.>

산업안전 · 보건 관련 근로자 교육과정별 교육시간

1. 근로자 안전 · 보건교육(제33조제1항 관련)

교육과정	교육대상		교육시간
가. 정기교육	사무직 종사 근로자		매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람		연간 16시간 이상
나. 채용 시의 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		8시간 이상
다. 작업내용 변경 시의 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		2시간 이상
라. 특별교육	별표 8의2 제1호 라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자		2시간 이상
	별표 8의2 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자		- 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) - 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상
마. 건설업 기초 안전 · 보건교육	건설 일용근로자		4시간

비고

1. 상시 근로자 50인 미만의 도매업과 숙박 및 음식점업은 위 표의 가목부터 라목까지의 규정에도 불구하고 해당 교육과정별 교육시간의 2분의 1 이상을 실시하여야 한다.
2. 근로자(관리감독자의 지위에 있는 사람은 제외한다)가 「화학물질관리법 시행규칙」 제37조제4항에 따른 유해화학물질 안전교육을 받은 경우에는 그 시간만큼 가목에 따른 해당 분기의 정기교육을 받은 것으로 본다.

산업안전보건법 시행규칙 [별표 8의2] <개정 2016. 10. 28.>

산업안전·보건 관련 근로자 교육내용

1. 근로자 안전·보건교육(제33조제1항 관련)

가. 근로자 정기안전·보건교육

교육내용
● 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 ● 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ● 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 ● 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 ● 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항 ● 산업재해보상보험 제도에 관한 사항

다. 채용 시의 교육 및 작업내용 변경 시의 교육

교육내용
● 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항 ● 작업 개시 전 점검에 관한 사항 ● 정리정돈 및 청소에 관한 사항 ● 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항 ● 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 ● 물질안전보건자료에 관한 사항 ● 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항

● 산업안전보건교육 실시 주체

▶ 산업안전보건교육은 사업주가 안전보건관리 감독자 등을 통해 자체적으로 실시할 수 있으나(산안법 제33조제3항 참조), 직접 교육이 어려운 경우에는 안전·보건교육에 필요한 인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 '안전보건교육위탁기관'에 산업안전보건교육을 위탁하여 실시할 수 있습니다.

- 2016.10.28.부터 근로자안전보건교육 위탁기관 등록제가 시행되었으며, 등록된 기관 현황은 고용노동부 홈페이지(http://www.moel.go.kr > 정보공개 > 사전정보공표목록 > 산재예방/보상 > 근로자안전보건교육 위탁기관 등록현황 '교육'으로 검색) 참조
- 그 외, 산업안전보건교육관련 문의는 관할 지방고용노동관서 산재예방지도과 또는 한국산업안전보건공단 교육안내 대표번호(1644-2275)로 문의하면 공단의 사업장 내 안전보건교육의 강사 지원을 무료로 받을 수 있음.

관련 법규

■ 산업안전보건법 제31조(안전·보건교육) ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.

③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 해당 업무에 경험이 있는 근로자에 대하여 교육을 실시하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 안전·보건에 관한 교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

⑤ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전·보건에 관한 교육을 그에 필요한 인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육위탁기관(이하 "안전보건교육위탁기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다.

⑥ 제5항에 따른 안전보건교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

■ 산업안전보건법 제33조(교육시간 및 교육내용) ① 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에 대하여 실시하여야 하는 교육시간은 별표 8과 같고, 교육내용은 별표 8의2와 같다.

② 제1항에 따른 교육을 실시하기 위한 교육방법과 그 밖에 교육에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

③ 법 제31조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 근로자에 대한 안전·보건에 관한 교육을 사업주가 자체적으로 실시하는 경우에 교육을 실시할 수 있는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 법 제13조제1항에 따른 안전보건관리책임자
나. 법 제14조제1항에 따른 관리감독자
다. 법 제15조제1항에 따른 안전관리자(같은 조 제4항에 따른 안전관리전문기관에서 안전관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
라. 법 제16조제1항에 따른 보건관리자(같은 조 제3항에 따른 보건관리전문기관에서 보건관리자의 위탁 업무를 수행하는 사람을 포함한다)
마. 법 제16조의3제1항에 따른 안전보건관리담당자
바. 법 제17조제1항에 따른 산업보건의

2. 공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람
3. 산업안전지도사 또는 산업보건지도사
4. 산업안전·보건에 관하여 학식과 경험이 있는 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 사람

02. 산업재해

1) 재해발생 시 조치

- 작업중지 : 학습근로자에 대한 산업재해가 발생하였을 때 사업주 또는 안전보건관리 책임자는 재해발생 기계를 정지시키는 등 작업을 중지하고 재해자를 구출하여야 하며, 안전보건상 필요한 조치를 취한 후 작업을 다시 시작하여야 합니다.

- 긴급조치 : 안전관리 책임자는 재해자에 대한 응급처치와 동시에 119 구급대, 병원 등에 연락하여 긴급 후송하는 등 가능한 수단과 방법을 모두 동원하여 즉시 긴급조치를 취하고, 병원·소방서·경찰서 등 유관기관에 통지하여야 합니다.

● 보고 및 현장보존 : 관리감독자 등 책임자에게 알리고 사고원인 등 조사가 끝날 때까지 현장을 보존합니다.

관련 법규

산업안전보건법 제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.

② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.

⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

2) 재해발생에 대한 보고

● 지방고용노동관서 보고 : 사업주는 산업재해가 발생한 날로부터 1개월 이내에 지방고용노동관서에 산업재해조사표를 제출하여야 하며, 중대재해는 지체 없이 관할 지방고용노동관서에 보고하여야 합니다.

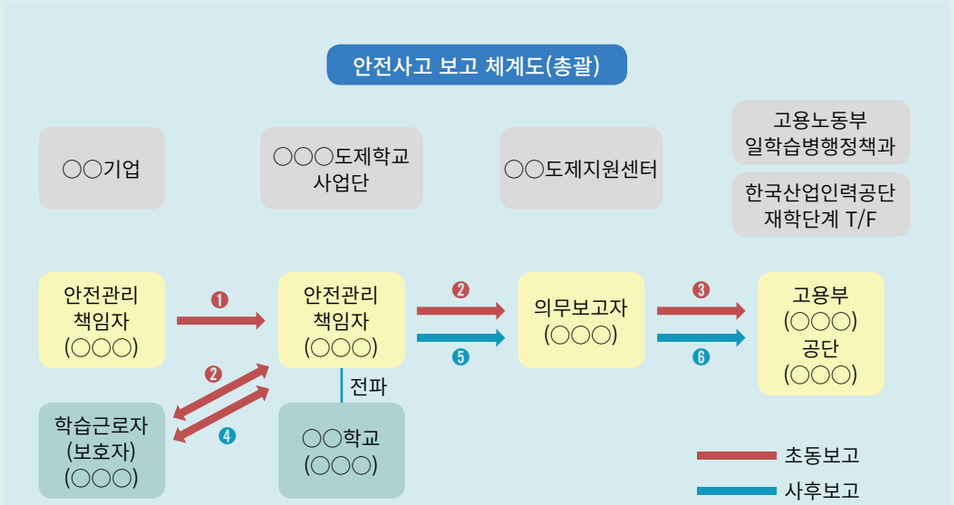
▸ 산업재해(3일 이상 휴업)가 발생한 날부터 1개월 이내에 관할 지방고용노동관서에 산업재해조사표 제출

▸ 중대재해는 지체 없이 관할 지방고용노동관서에 전화, 팩스 등으로 보고

○ 중대재해 : 사망자 1인 이상 발생, 3개월 이상 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생, 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생

○ 보고사항 : ① 발생개요 및 피해상황 ② 조치 및 전망 ③ 그 밖의 주요사항

● 유관기관 보고 : 기업의 안전관리 책임자는 '산학일체형 도제학교 학습근로자 안전사고관리매뉴얼(한국산업인력공단)'에 따라 안전사고 보고체계도, 안전관리 책임자 비상연락망 등을 사업장에 비치해두어야 하며, 안전사고가 발생하였을 때는 경중에 상관없이 보고체계 및 절차에 맞추어 유관기관 보고의무자에게 즉시 보고하여야 합니다.



* 사업단의 안전관리 책임자는 사고 발생일로부터 5일 이내(중대사고에 해당되는 경우 사고발생 즉시) 보고체계 및 절차에 맞추어 보고하여야 함.

초동보고 절차

① (기업 안전관리 책임자) 학습근로자의 안전사고 발생 시 피해의 경중에 관계없이 현장 초기 대응 직후 사업단 안전관리 책임자에게 사고 상황 전파

② (사업단 안전관리 책임자) 사고 상황 접수 후 즉시 학습근로자의 피해상황을 직접 확인하고 안전사고 초동대응 보고서를 작성한 후 관할 도제지원센터 의무 보고자에게 전달

* 참여학교 안전 책임자에게도 상황 전파

③ (도제지원센터 의무 보고자) 접수된 안전사고 초동대응 보고서를 토대로 초기상황 접수보고를 고용노동부와 한국산업인력공단에 동시 전달 후 하달 되는 지시내용 수행

사후보고 절차

① (사업단 안전관리 책임자) 사고 상황 접수 후 피해의 경중에 따라 학습근로자 혹은 보호자를 즉시 방문하고 안전사고의 자세한 경위 파악 (학습근로자의 안정이 필요한 때는 기업 안전관리 책임자와 면담 후 사고 경위 파악)

② (사업단 안전관리 책임자) 안전사고 사후 보고서 작성 후 관할 도제지원센터 안전관리 책임자에게 전달

③ (도제지원센터 의무보고자) 접수된 안전사고 사후 보고서를 고용노동부와 한국산업인력공단에 동시 전달 후 하달되는 지시내용 수행

3) 보상처리

- 학습근로자와 학습근로계약을 체결한 학습기업 사업주는 학습근로자를 산재보험에 가입시켜야 하며, 학습근로계약기간 중 학습근로자는 근로자로서 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해 발생 시 적정한 보상을 받을 권리를 가집니다. 따라서 학습근로자가 기업 내에서 이루어지는 교육훈련 및 근로와 관련하여 재해를 입은 경우 안전관리 책임자는 「산업재해보상보험법」 또는 「근로기준법」에 따라 보상이 이루어질 수 있도록 처리합니다.

- 위의 보상체계 이외에도 각 사업단에서도 가능한 방법을 모두 동원하여 안전사고 피해자에게 보상할 수 있도록 노력하여야 합니다.



관련 법규

■ 산업재해보상보험법 제27조(업무수행 중의 사고) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 근로계약에 따른 업무수행 행위
2. 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위
3. 업무를 준비하거나 마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위
4. 천재지변·화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위

② 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.

③ 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

4) 사후관리

- 산업재해 기록 · 보존 : 사업주는 산업재해가 발생하였을 때 그 발생 사실을 은폐해서는 안 되며, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록 · 보존하여야 합니다.
  - ▸ 산업재해 발생 시 기록할 사항 : ① 사업장의 개요 및 근로자의 인적사항 ② 재해발생 일시 및 장소 ③ 재해발생 원인 및 과정 ④재해 재발방지 계획
  - ▸ 기록보존기간 : 3년

- 재발 방지계획에 따른 개선활동 실시

① 발생원인 조사 : 사업단 안전관리 책임자는 안전사고 종결 이후 사고 피해자 혹은 보호자를 직접 만나 사고 경위에 대해 파악하여야 하며(필요 시 참여기업 안전책임자 협조), 사고 피해자 혹은 보호자와 면담이 어려울 경우 기업의 안전관리 책임자 및 인사 담당자와 직접 만나 사고 경위에 대해 파악하여야 합니다.

② 대책수립 및 추진 : 기업 안전관리 책임자는 발생한 안전사고에 대한 보상처리 및 피해자의 사업 계속 참여에 대한 적절한 대책을 수립하고 이를 추진하여야 하며, 추후 같은 안전사고가 발생하지 않도록 대책을 마련해야 합니다.
* 필요시, 사업단의 안전관리 책임자 또는 사업 유관기관의 협조를 요청할 수 있음.

③ 안전사고 사후보고 : 사업단의 안전관리 책임자는 안전사고 종결 이후 사고 경위 및 기업과 사업단의 조치사항에 대하여 사후 보고서를 작성하여 보고체계 및 절차에 맞게 보고해야 합니다.

관련 법규

산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등) ① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다.
② 사업주는 제1항에 따라 기록한 산업재해 중 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대하여는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

5) 산업재해 발생 시 조치사항 위반에 대한 제재

- 산업재해 발생 시 법령에서 정한 조치를 취하지 않거나 보고의무 등을 준수하지 않은 경우에는 다음과 같은 제재조치를 받게 됩니다.

산업재해 발생 시 조치사항 위반에 대한 제재

위반행위	벌금 / 과태료
산업안전보건법 제26조제1항에 따라 재해발생 시 작업중지, 근로자 대피 등 안전보건상 필요한 조치를 하지 않은 경우	5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금
산업안전보건법 제26조제5항을 위반하여 중대재해 발생현장을 훼손한 자	1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
산업안전보건법 제10조제1항을 위반하여 산업재해 발생사실을 은폐한 자 또는 그 발생사실을 은폐하도록 교사하거나 공모한자	
산업안전보건법 제10조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 중 중대재해 발생보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자	3천만 원 이하의 과태료
산업안전보건법 제10조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자(중대재해 발생보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자는 제외)	1천 500만 원 이하의 과태료

사업주와 학습근로자가 꼭 알아야 할 현장훈련 안전보건수칙 10계명

1. 사업주는 현장훈련·작업 전 안전점검을 하도록 하고, 작업하는 장소를 항상 청결하게 정리정돈 해야 합니다.
2. 사업주는 현장훈련장소·작업장으로 통하는 장소 또는 현장훈련장소·작업장 내에 안전통로를 확보해야 합니다.
3. 사업주는 현장훈련·작업에 적합한 개인보호구를 지급하고 학습근로자는 반드시 착용해야 합니다.
4. 사업주는 전기작업 시 접지를 하고 각각의 사용목적에 적합한 절연용 보호구를 학습근로자에게 지급하여 착용하도록 해야 합니다.
5. 사업주는 기계·설비 정비 시 가동장치에 잠금장치를 하고 표지판을 부착해야 합니다.
6. 사업주는 유해·위험 화학물질을 취급하는 경우 용기 등에 경고 표지를 부착해야 합니다.
7. 사업주는 프레스, 전단기, 압력용기 등 유해 위험 기계·기구를 사용할 때에는 적합한 방호장치를 설치해야 합니다.

8. 사업주는 학습근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 경우에는 안전 난간, 개구부 덮개 등을 설치해야 합니다.
9. 사업주는 금속의 용접·절단 등의 작업 시 인화성·폭발성 물질을 격리해야 합니다.
10. 사업주는 학습근로자가 밀폐공간에서 작업하는 경우 작업 전 작업 중 산소농도 등을 측정해야 합니다.

※ 미숙련자인 학습근로자 보호를 위해 위와 같은 안전조치를 한 다음 반드시 기업현장교사와 같이 또는 지도하에 작업에 임하도록 하여 안전사고를 예방하도록 합니다.

03. 성희롱 예방 및 고충처리

1) 성희롱 예방

- 성희롱 예방교육 실시
  - 학습기업의 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성할 수 있도록 상시근로자 1인 이상 모든 사업장의 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원에게 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 하여야 하며, 학습근로자에게도 최초 OJT를 실시한 날에 채용 시 산업안전보건교육과 함께 성희롱 예방교육도 실시하도록 합니다.
    * 전체 직원은 정규직, 비정규직 등 모든 근로자를 말하며, 사업주는 물론 이사, 임원 등 상급자도 교육을 받아야 함.
  - 성희롱 예방교육을 실시하지 않거나 일부 인원이 성희롱 예방교육에 계속 불참할 경우, 사업주는 예방교육 의무를 다하지 않은 것으로 인정되어 300만 원 이하의 과태료 처분을 받을 수 있습니다.

- 성희롱 예방교육 실시 주체
  - 내부 직원 또는 외부 강사가 성희롱 예방교육을 담당할 수 있습니다. 강사는 되도록 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사 양성교육을 수료한 자로 하는 것이 바람직합니다.

- 고용노동부가 지정한 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 교육을 실시할 수도 있습니다. 위탁 교육은 성희롱에 대한 전문적인 지식을 가진 강사가 진행하므로, 교육의 전문성 확보로 성희롱 예방의 효과를 최대화할 수 있는 장점이 있습니다.

관련 법규

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)
① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다 .
② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

2) 성희롱 발생 시 조치

- 성희롱 발생 시 조치
  - 사업주는 학습근로자에게 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 구제절차 및 가해자에 대한 징계절차 등을 미리 정하여 알려주어야 합니다.
  - 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계를 하거나 그에 준하는 조치를 하여야 하며, 고객에 의한 성희롱이 발생한 경우에는 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 하여야 합니다.
- 성희롱 피해자 및 피해 주장자에 대한 불이익 조치 금지
  - 사업주는 성희롱 피해자 또는 성희롱 피해를 주장하는 자에 대해 어떠한 불이익 조치도 하여서는 안 됩니다.

3) 고충처리

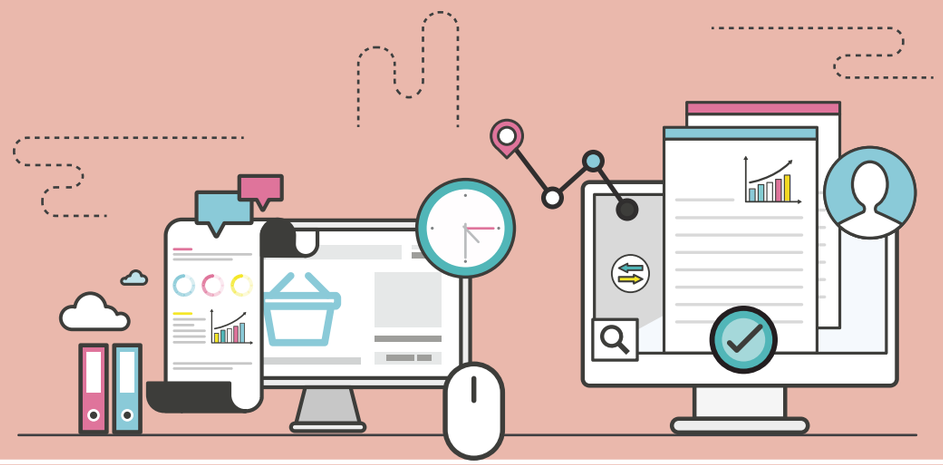
- 사업주는 학습근로자가 훈련과정 또는 근로제공 시 겪을 수 있는 고충을 자유롭게 제기할 수 있도록 고충처리 담당자를 지정하고, 제기된 고충사항의 해소를 위하여 노력하여야 합니다. 제기된 고충사항은 그 당사자에게 그 결과를 통지하되, 일체의 사항은 비밀이 유지되도록 합니다.



Part 5

학습근로계약의 종료

1. 학습근로계약 종료 및 중단 사유
2. 학습근로계약의 종료 후
3. 사용증명서 발급 및 취업방해 금지 의무



01. 학습근로계약 종료 및 중단 사유

1) 학습근로계약기간 만료

- 학습근로계약기간이 만료되면 학습근로관계는 당연히 종료됩니다.

2) 학습기업의 중도해지

- 정당한 이유 필요
  원칙적으로 학습근로계약기간은 준수되어야 하나, 정당한 이유가 있을 때 한하여 계약기간 중에도 학습근로계약을 해지할 수 있습니다.

- 소속 학교와 사전협의 및 예고 필요
  중도해지의 정당한 이유가 있다고 하더라도 사전에 소속 학교와 협의를 거쳐야 하며, 일정한 기간을 두고 해지사유 및 해지시기를 기재한 서면으로 예고하여야 합니다.

- 예고기간은 최소 30일 이상
  근로기준법상 근로관계 해지를 하려면 적어도 30일 이전에 예고하도록 되어 있으므로 예고기간은 “최소 30일 이상”이 되어야 합니다.

- 예고하지 않은 경우에는 “해고예고수당 발생”
  학습근로자도 근로기준법이 정하는 “해고예고제도”가 적용되므로 30일 이상 기간을 두고 계약해지의 예고를 하지 않았다면 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 지급할 의무가 발생합니다.



훈련과정연계 기준

과정연계 기준	기업 재매칭 기한
◦ 재학단계 일학습병행의 특수성을 반영하여 사업주-학습근로자 동의에 의한 근로계약 해지 시 기업변경 허용 ▸ 이때, 2개월의 기업 재매칭 기한 내에 과정연계가 이루어져야 함. * 재매칭이 불가능할 경우 일반 반 전환 등 자구책 마련 * 제한기한 내에 재매칭이 가능할지라도 이수요건에 충족하지 못하는 경우 과정연계 불가 ◦ 재매칭 기간 중 학습근로자 관리 · 훈련보완 계획 수립	(정의) 특정 사유로 훈련이 중단된 경우 과정연계를 위해 추가기업을 발굴 · 매칭하는데 소요되는 기간 *훈련 중단일은 기업에서 학교로 훈련 중단을 통보(공문 송부)한 날짜 기준 (기준) 훈련이 중단된 시점으로부터 2개월 이내에만 추가기업 발굴 · 매칭, 과정연계 허용 (사유) 훈련 중단이 2개월 이상 초과될 경우 중단된 2개월의 훈련을 잔여기간 중 보강 등으로 처리할 수 있는 물리적 시간이 제한됨.

3) 학습근로자의 중도 포기

- 학습근로자가 도제교육과정 및 업무에 적응하지 못하거나, 학습기업의 처우 불만족, 타 직원들과의 불화 등으로 훈련과정을 중도에 포기하는 경우가 있습니다.

- 학습근로자가 도제교육과정에 적응하지 못하는 경우 충분한 상담과 함께 기업현장교사, 학부모, 참여기업 담당교사, 도제교육 담당교사 등으로 이루어진 ‘도제교육 부적응 학생 지원협의회’를 통해 숙려기간을 두고 토의 및 상담을 실행할 수 있습니다.

- 그러나 충분한 협의와 토론에도 학습근로자의 포기 의사가 분명한 때에는 해당 학생과 부모의 의사를 존중하여 신속하게 일반 반으로 전환을 결정하여 졸업을 위해 필요한 학교 교육 시수를 채워 졸업할 수 있도록 조치하여야 합니다.

4) 학습근로자의 학습근로계약 해지

- 현장훈련(OJT)의 조건이 ‘학습근로계약서’에 정한 조건과 다를 경우, 학습근로자 또는 학습근로자의 법정대리인은 학습근로계약을 해지할 수 있습니다.

학습근로자가 미성년자인 경우 학습근로계약을 해지할 때 법정대리인의 동의를 얻어야 하나요?

- 미성년자라 하더라도 학습근로계약의 해지는 본인이 직접 할 수 있습니다.
- 친권자 등 법정대리인도 학습근로계약이 미성년자인 학습근로자에게 불리하다고 생각되는 경우 학습근로계약을 해지할 수 있으나, 이러한 해지권이 남용되어서는 안 됩니다.
- 고용노동부장관도 학습근로계약이 다음에 해당하는 경우 학습근로계약을 해지할 수 있습니다(근로감독관 직무규정 제68조).

  1. 「근로기준법시행령」 제40조의 별표4 중 18세 미만인 자의 사용금지 직종에 규정된 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 직종에 사용하는 근로계약인 경우
  2. 근로계약의 내용이 법령 또는 사회통념에 반한 경우
  3. 근로계약기간 중 업무를 감당할 수 없는 심신의 장해가 발생하였거나 발생할 우려가 있는 경우
  4. 친권자나 후견인의 동의 없이 18세 미만인 자와 근로계약을 체결한 경우

관련 법규

근로기준법

제19조(근로조건의 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제67조(근로계약)

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

5) 당사자 합의에 의한 계약 해지

- 학습기업과 학습근로자 양 당사자가 사유와 관계없이 합의로 학습근로계약을 해지하기로 하거나 사업의 폐업 및 도산으로 어쩔 수 없이 훈련과정이 중단되는 경우도 있는데 그런 경우 훈련과정연계에 대한 요구가 발생할 수 있습니다.

- 학습기업 사업주 및 학습근로자 동의에 의한 합의해지 시, 학습근로자의 학습권 보호를 위해 학교와 협의하여 신속하게 타 기업에서 훈련과정을 연계할 수 있도록 지원하여 훈련과정 이수요건을 충족하도록 지원합니다.
  - ▶ 기업 재매칭, 과정연계로 인한 훈련 미실시 기간이 발생함에 따라 이를 보완하기 위해 졸업 후에도 훈련과정을 수료할 수 있도록 훈련기간 연장을 적용합니다. 다만 전문대단계 고숙련과정(P-TECH) 연계를 희망하는 경우 졸업 전 훈련을 수료할 수 있을지 판단하여 과정연계를 신청하여야 합니다.

02. 학습근로계약의 종료 후

1) 일반근로자 전환

가. 전환방법

- 훈련과정 완료 후 기업이 학습근로자를 일반근로자로 전환하여 계속 고용하는 것이 제도의 취지에 부합합니다.
  - ▶ 전환대상 : 학습근로자가 일학습병행사업에 의한 외부평가에 최종 합격한 자로서 근로관계를 계속하지 못할 특별한 사정이 없는 경우
  - ▶ 전환시기 : 학습근로계약 종료 후 외부평가 최종합격 후가 될 것이나 사업주는 훈련과정을 이수한 학습근로자를 외부평가 최종합격 이전이라도 일반근로자로 전환할 수 있음

학습기업이 아닌 다른 사업에 참여하는 기업에 채용되어 근무할 수 있나요?

산학일체형 도제학교는 사업 심사요건으로 “도제교육 이수 후 채용약정률”을 점수에 반영하고 있습니다. 채용약정률 산정 시에는 도제교육 참여기업 뿐만 아니라 도제교육과정 개발 및 기업 내 현장실습을 제공하지 않는 기업도 포함하고 있으므로, 학습근로자가 직접 학습근로계약을 맺은 학습기업이 아니더라도 참여기업군 중 다른 기업체와 근로계약을 맺고 일반근로자로 근무하는 것도 가능할 것입니다.

나. 학습근로자가 일반근로자로 전환된 경우의 근로조건

- 퇴직금, 연차휴가 부여를 위한 계속근로연수에 학습근로기간 포함
- 단체협약, 취업규칙 등이 규율하는 근로조건으로 규정
- 해당 사업장에서 동등 · 유사한 수준의 자격취득자 또는 경력자 등과 동등한 처우를 하여야 균등처우 등에 위반되지 않음
  - (경력 · 호봉 인정) 훈련과정 이수기간을 근무경력(호봉)으로 인정하고, 급여 및 인사상의 대우가 이루어지는지의 여부
  - (추가 학력취득의 경우) 동일 학력 입직자와 급여, 승진 등에서 동등한 대우가 이루어지는지의 여부, 직무별로 인사 트랙을 운영하는 기업의 경우 해당 트랙 내에서 동등 대우 보장

2) 전문대단계 고숙련과정(P-TECH)

- 고교단계 일학습병행제 훈련 이수 후 전문대단계 고숙련과정(P-TECH)을 희망하는 기업 및 학습근로자는 가까운 폴리텍대학 등을 통해 지속적인 숙련형성 경로를 지원받을 수 있습니다. P-TECH는 융합형 고급기술 훈련과정으로 최신 기술 트렌드에 맞는 다양한 교육 내용으로 구성됩니다.

03. 사용증명서 발급 및 취업방해 금지 의무

1) 사용증명서 및 수료증명서 발급

- 근로기준법 제39조(사용증명서) 제1항은 “사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.”고 정하고 있으므로, 학습근로계약기간 중은 물론 종료 후에도 학습근로자의 요청이 있을 때에는 사용증명서를 발급해 주어야 합니다.

여기서 잠깐! 사용증명서란?

사용증명서

보통 "경력증명서" 또는 "재직증명서"라는 말로 통용되는 서류를 말합니다.

사용증명서 발급 시 주의사항

사용증명서를 발급할 때 근로자가 요구한 사항만 기재해야 합니다. 근로자가 요구하지도 않은 사항을 기재하는 것은 자칫 해당 근로자의 취업을 방해하는 요소가 될 수 있으므로 주의해야 합니다.



관련 법규

제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.
② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

- 학습기업의 사업주는 학습근로자가 일학습병행과정을 이수한 경우 수료증명서를 교부하여야 합니다.
  - ▸ 수료증명서에는 교육훈련과정, 교육훈련기간 및 교육훈련내용 등이 포함되어야 한다.
  - ▸ 학습기업의 사업주는 학습근로계약기간이 만료되기 전에 학습근로계약이 해지된 경우 해당 학습근로자가 이미 이수한 교육훈련기간, 교육훈련 내용 등에 대한 증명서 발급을 요청할 때에는 해당 사항을 기재한 증명서를 교부하여야 합니다.



2) 취업방해의 금지

- 근로기준법 제40조(취업방해의 금지)는 “누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀기호 또는 명부를 작성 · 사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.”고 정하고 있으며 이는 학습근로자와 학습기업에도 적용이 되며 이를 위반하면 근로기준법 위반으로 처벌을 받을 수 있습니다.

Part 6

지원제도

1. 기업대상 지원제도
2. 비용지원 유의사항



01. 기업대상 지원제도

1) 훈련지원금

구분	내역	비고
현장훈련비	직종별 단가 x 조정계수(3) x 인원 x 시간 * 상시근로자 1,000인 미만 기업	연차별 감액 지급 1년차 100%, 2년차 90%, 3년차 80%. 4년차 70%
	직종별 단가 x 조정계수(2) x 인원 x 시간 * 상시근로자 1,000인 이상 기업	
학습근로자 훈련지원금	도제학교 참여학생(학습근로자) 1인당 매월 40만 원 한도로 사업주에게 지급 * 도제학교 참여학생에게 지급하는 임금에 따라 차등지급	훈련실시기간 동안만 지급

2) 인프라 구축 지원

훈련과정 개발지원 (2017년도 기준)

- 해당 연도 공동훈련센터형 훈련과정 개발비 지원기준에 준용하여 지급(최대 890만 원)
- 기존 일학습병행제와 동시에 참여하는 경우 기존 일학습병행제와 별도로 위 금액 지원
- 훈련과정 개발 위탁기관에서 지원

훈련과정 개발비 지원기준

구분 \ 개발직무 개수	1개	2개	3개
재학생대상 훈련과정 개발지원	580만 원	750만 원	890만 원

학습도구 지원·컨설팅

훈련과정 개발비 지원기준

구분 \ 개발직무 개수	1개	2개	3개
학습도구(학습안내서) 개발수당	100만 원	200만 원	300만 원
학습도구 컨설팅수당	60만 원(2회)	90만 원(3회)	120만 원(4회)

- 기존에 재직자대상 일학습병행제로 학습도구 지원 · 컨설팅비를 지원받은 기업이 재직자대상이 아닌 재학생단계 일학습병행제(산학일체형 도제학교, Uni-tech, IPP형)에 중복 참여하는 경우 학습도구 지원·컨설팅비는 100만 원(학습도구 개발수당)만 추가 지원

기업현장교사 수당

- 해당 연도 기업현장교사 수당 지원기준에 준용하여 지급
- 1명당 연 400만 원 ~ 13명 이상 연 1,600만 원

기업현장교사 수당 지원기준

학습근로자 수	1명	2명	3명	4명	5명	...	13명 이상
기업현장교사 수당(년)	400만 원	500만 원	600만 원	700만 원	800만 원	...	1,600만 원

<예시> 재직자단계 학습근로자 수가 5명이고, 재학생단계 학습근로자 수가 4명인 경우, 재직자단계(800만 원) + 재학생단계(700만 원) 지원

- 훈련실시기간 동안 지원
- 자격인증수당 월 10만 원은 별도

HRD 담당자 수당

- 훈련실시기간 동안 지원
- 기존 일학습병행제와 동시 참여 시 별도 지원 없음(중복 불가)

기업현장교사 및 HRD 담당자 연수 지원

- 정부에서 훈련기관을 지정, 무료로 교육

02. 비용지원 유의사항

- 고용보험료 체납 시 지원 제한
  - 직업능력개발 훈련비용을 신청할 때까지 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률에 따른 고용보험료를 체납하면 고용보험료가 완납될 때까지 비용지원이 불가능합니다.

- 부정행위에 따른 지원의 제한
  - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금은 지급 불가하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금에 대해서는 반환명령을 합니다.
  - 반환명령 후에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있습니다.

관련 법규

■ 고용보험법 제35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등)

① 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 아니한 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하고, 1년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 지원금의 지급을 제한하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액을 반환하도록 명하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에 대한 지원의 제한, 반환 및 추가징수에 관하여는 「근로자직업능력개발법」 제55조제1항·제2항, 제56조제1항부터 제3항까지의 규정을 준용한다.

④ 고용노동부장관은 보험료를 체납한 자에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 하지 아니할 수 있다.

■ 고용보험법 시행규칙 제80조(보험료체납에 따른 지원제한) 법에 따른 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받으려는 자가 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 신청할 때까지 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료를 체납하면 법 제35조제4항에 따라 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 아니한다.



서식

서식1. 표준학습근로계약서
서식2. 친권자 동의서



(표준) 학습근로계약서

[도제] 학습기업 _____과 ○○고등학교 소속 학습근로자 _____는 산학일체형 도제학교 도제교육과정의 일환으로 학습기업의 산업현장시설에서 이루어지는 직업교육과 근로에 대해 다음과 같이 “직업교육훈련 및 근로계약”(이하 “학습근로계약”이라 한다)을 체결한다.

제1조 (학습근로계약기간) 학습근로계약기간은 201 년 월 일 ~ 201 년 월 일 (년 개월)로 한다.

제2조 (기업의 의무) ① 학습기업은 산학일체형 도제학교 시범 도입 운영 사업단 내 특성화고 및 기업 등과 공동으로 특성화고와 기업을 오가며 직업역량을 기르는 도제교육과정을 개발하며 해당 교육과정에 따라 학습기업의 산업현장시설에서 학습근로자에 대한 직업교육훈련 및 근로를 실시한다.
② 학습기업은 해당 산업현장시설에서 도제교육과정에 따라 학생에 대한 직업교육훈련 등을 담당할 기업현장교사를 지정하고 기업현장교사에 대한 기본 사항을 사전에 학습근로자의 소속학교(도제교육부)에 통지하여야 한다.
③ 학습기업은 교육훈련 및 근로개시 전에 학습근로자에게 특별히 적용되는 근로규칙이 있는 경우 이를 학습근로자의 소속 학교(도제교육부)에 통지하여야 한다.
④ 학습기업은 학습근로기간 중 학습근로자에게 교육교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 그 밖에 학습근로에 필요한 물품을 무상으로 제공하여야 한다.
⑤ 학습기업은 교육근로목적에 부합하는 범위 내에서 학습근로자의 신체적 부담능력을 고려하여 업무와 과제를 부여하여야 한다.
⑥ 학습기업은 학습근로자의 업무상 재해를 예방하기 위해 안전보건교육 실시, 작업에 적합한 보호구 지급, 해당 기계·기구·설비 등에 대한 위험방지 조치 및 원재료 가스분진 등에 의한 건강장해 방지 조치 등 안전보건상 필요한 조치를 하여야 한다.
⑦ 학습기업은 학습근로자와 학습근로계약이 체결되면 지체 없이 4대 사회보험에 가입조치하여야 한다(단, 가입 시 아래사항을 참고).

1. 고용보험 : 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만자는 제외할 수 있으나 근로계약기간이 3월 이상인 경우에는 적용대상에 해당함

2. 산재보험 : 모든 사업 또는 사업장이 가입하여야 하며 학습근로자는 당연 적용됨
3. 건강보험 : 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 가입대상에서 제외됨
4. 국민연금 : 만 18세 미만이거나 60세 이상인 자, 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 국민연금 가입대상에서 제외할 수 있음

⑧ 학습기업은 직장 내 성희롱이 없도록 주의를 다하여야 한다.

제3조 (학습근로자의 의무) ① 학습근로자는 도제교육과정에 따라 학습근로계약 범위 내에서 부여되는 직업교육훈련과 근로에 성실하게 참여하여야 한다.
② 학습근로자는 학습기업이 마련하여 적용하고 있는 학습근로규칙과 취업규칙을 준수하여야 한다.
③ 학습근로자는 도제교육과정에 따라 학습근로계약의 범위 내에서 학습기업의 사용자 및 기업현장교사의 지시에 따라야 한다.
④ 학습근로자는 학습근로를 위한 기계, 공구 및 그 밖의 장비가 파손되거나 분실되지 않도록 주의하여 사용한다.
⑤ 학습근로자는 학습근로과정에서 알게 된 학습기업의 기밀을 누설하지 않아야 한다.
⑥ 학습근로자는 학습근로기간 동안 질병 또는 일신상의 이유로 교육 근로를 이수하지 못하게 된 경우에는 지체 없이 학습기업과 소속 학교(도제교육부)에 통지하여야 한다.

제4조 (근무장소 및 업무내용) ① 학습근로자의 현장훈련 및 근무제공 장소는_____로 한다.
② 학습근로자의 현장훈련 및 근무제공 대상 업무는_____로 한다.

제5조 (임금지급 및 복리후생시설의 이용) ① 학습기업은 학습근로자에게 기업 현장교육훈련과 근로에 대해 소정의 임금을 다음과 같이 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급한다. 다만, 학습기업은 학습근로자가 교육근로를 중도에 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 일수에 비례하여 소정의 임금을 지급할 수 있다.

1. 임금지급시기 : 매월 일(임금계산기간 : 전월 1일 ~ 말일)
2. 임금지급액 : 월(일, 시간)급 원
3. 임금구성항목
   - ○○수당 : 원
   - ○○수당 : 원
   - 상여금 : 원(지급시기 :)
4. 임금지급방법 : 예) 직접지급, 학습근로자 명의의 예금계좌에 지급

② 소정의 학습근로시간을 초과하여 이루어지는 기업 내 교육훈련 및 근로에 대해서는 근로기준법에 따라 소정의 가산임금을 지급한다.
③ 학습기업은 학습근로자가 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등의 복리후생시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공하여야 하며, 일반근로자에 비하여 불리하게 처우하여서는 아니 된다.

제6조 (학습근로시간과 휴식) ① 학습근로자는 1주 40시간, 1일 8시간으로 한다. 다만, 학습근로자가 18세 미만인 경우에는 학습근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다.
② 제1항의 근무시간은 학습기업과 학습근로자가 합의에 따라 1주 12시간을 한도로 연장할 수 있다. 다만 학습근로자가 18세 미만인 경우 1일 1시간, 1주일에 6시간 한도로 연장할 수 있다.
③ 1일 학습근로시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 학습근로시간 도중에 부여하여야 한다.
④ 휴일은 근로기준법 및 학습기업의 취업규칙에 따른다.
⑤ 연차휴가는 근로기준법 및 학습기업의 취업규칙에 따른다.
⑥ 학습기업은 야간(오후 10시부터 다음날 오전 6시까지) 및 휴일에 학습근로자에게 현장훈련을 시켜서는 아니 된다.

<학습근로자가 단시간근로를 하게 될 경우>

제6조 (학습근로시간과 휴식) ① 학습근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간은 다음과 같다.

<예시> 학습근로자의 근로일 및 근로시간

구분	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
실근로시간	4시간		5시간		5시간
시업	14:00		10:00		13:00
종업	18:30		16:00		18:30
휴게시간	16:00~16:30		12:00~13:00		15:00~15:30

② 제1항의 근무시간을 초과하여 근무하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급해야 한다.
③ 휴일은 근로기준법 및 학습기업의 취업규칙에 따른다.
④ 연차휴가는 통상근로자의 근로시간에 비례하여 부여한다.
⑤ 학습기업은 야간(오후 10시부터 다음날 오전 6시까지) 및 휴일에 학습근로자에게 현장훈련을 시켜서는 아니 된다.

<학습근로자가 단시간근로 및 교대근로를 하게 될 경우>

제6조 (학습근로시간과 휴식) ① 학습근로자의 근무형태는 교대제로 하며, 근로일 및 근로시간은 다음과 같다.
- 근로일 : 월~금
- 근무시간
  (제1조) 07:00~15:00 (휴게시간 12:00~13:00)
  (제2조) 15:00~22:00 (휴게시간 19:00~20:00)
- 교대근무형태 : 2조 2교대(교대조 1주마다 변경)

② 학습근로자의 근무시간이 법정 근로시간을 초과하거나, 제1항의 근무시간을 초과하여 근무하는 경우 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급해야 한다.
③ 휴일은 근로기준법 및 학습기업의 취업규칙에 따른다.
④ 연차휴가는 근로기준법 및 학습기업의 취업규칙에 따르되, 학습근로자가 단시간근로자인 경우 통상근로자의 근로시간에 비례하여 부여한다.
⑤ 학습기업은 야간(오후 10시부터 다음날 오전 6시까지) 및 휴일에 학습근로자에게 현장훈련을 시켜서는 아니 된다.

제7조 (여자와 미성년자의 특별보호) ① (학습근로자가 여성이거나 18세 미만인 경우) 학습기업은 학습근로자를 「근로기준법」 제65조 및 같은 법 시행령 제40조 별표4에서 정하고 있는 유해·위험업무에 현장실습을 시켜서는 아니 된다.
② (학습근로자가 여성인 경우) 학습기업은 학습근로자가 소정근로일에 생리휴가를 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제8조 (재해보상) ① 학습근로자는 현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해 시 적정한 보상을 받을 권리를 가진다.
② 학습기업은 학습근로자가 기업 내에서 이루어지는 교육훈련 및 근로와 관련하여 재해를 입은 경우에는 「산업재해보상보험법」에 따라 재해 보상을 한다. 다만, 학습기업은 사업이 「산업재해보상보험법」이 적용되지 아니하는 경우에는 「산업재해보상보험법」의 보상에 준하는 재해보상을 한다.

제9조 (징계) ① 학습기업은 학습근로자가 학습근로계약, 취업규칙 등을 위반한 경우에는 사전에 학습근로자의 소속 학교(도제교육부)와 협의하고 정해진 절차에 따라 징계할 수 있으며, 징계를 할 때에는 반드시 학습근로자에게 소명의 기회를 부여하여야 한다.
② 징계사유, 징계종류, 징계절차 등은 학습근로자에게 적용되는 별도의 규칙이 없는 경우 학습기업의 취업규칙을 준용한다.

제10조 (학습근로계약의 해지) ① 학습기업은 학습근로계약기간 동안에는 정당한 이유 없이 학습근로자와 체결한 학습근로계약을 해지할 수 없다.
② 학습기업은 정당한 이유로 학습근로계약을 해지하고자 하는 경우에는 해지일 30일 전에 서면으로 해지 사유를 명기하여 학습근로자에게 해지 예고를 하여야 하며, 해지 예고를 하기 전 미리 학습근로자의 소속 학교(도제교육 담당부서)와 협의를 거쳐야 한다.

제11조 (수료증명서) ① 학습근로자가 도제교육과정에 따라 훈련을 수료한 경우 학습기업은 학습근로자에게 기업 내 교육훈련 수료증명서를 교부하여야 한다.
② 교육훈련 수료증명서에는 교육훈련과정명, 교육훈련기간, 교육훈련 내용 등이 포함되어야 한다.
③ 학습기업은 학습근로계약기간 종료 전에 학습근로계약이 해지된 경우 학습근로자가 이미 이수한 교육훈련기간, 교육훈련내용 등에 대한 증명서 발급을 요청할 때에는 해당 사항을 기재한 증명서를 교부하여야 한다.

제12조 (채용) ① 학습근로자가 도제교육과정을 이수한 경우에는 근로관계를 계속하기 어려운 특별한 사정이 없는 한 해당 기업의 일반근로자로 채용하여야 한다.
② 학습근로계약기간이 종료되었음에도 학습근로자가 계속 근로를 제공하는 경우에는 학습기업과 학습근로자 사이에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다.

제13조 (준용) ① 이 계약서에 기재되지 아니한 사항에 대해서는 근로기준법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 근로자직업능력개발법, 그 밖의 노동관계 법령에 따른다.
② 학습기업에 적용되는 취업규칙은 별도의 규정이 없는 한 원칙적으로 학습근로자에게 적용된다.

제14조 (기타) ① 학습기업 사업주는 학습근로자와 학습근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서의 사본을 근로자의 교부요구와 관계없이 학습근로자에게 교부한다.
② 학습근로자가 미성년자인 경우 친권자 또는 후견인의 동의서 및 가족관계증명서를 제출케 하여 구비하여야 한다.

201 .____.____.

(학습기업) 회 사 명
대표이사 (인)

(학습근로자) 주 소
성 명 (인)

(미성년자인 경우) 법정대리인 (인)

서식2. 친권자 동의서

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항
성　명 :
주민등록번호 :
주　소 :
연 락 처 :
연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항
성　명 :　　(만　세)
주민등록번호 :
주　소 :
연 락 처 :

○ 사업장 개요
회 사 명 :
회사주소 :
대 표 자 :
회사전화 :

본인은 위 연소근로자 _____가 위 사업장에서 근로하는 것에 대하여 동의합니다.

년　　월　　일

친권자(후견인)　　(인)

첨　부 : 가족관계기록사항에 관한 증명서 1부.

한국폴리텍대학 도제지원센터

No.	도제지원센터명	캠퍼스명	TEL.
1	서울허브도제지원센터	서울정수캠퍼스	02)2001-4873
2	서울남부도제지원센터	서울강서캠퍼스	02)2186-5821
3	성남도제지원센터	성남캠퍼스	031)739-4148
4	인천도제지원센터	인천캠퍼스	032)725-3334
5	안성도제지원센터	안성캠퍼스	031)650-7226
6	화성도제지원센터	화성캠퍼스	031)350-3212
7	원주도제지원센터	원주캠퍼스	033)741-7156
8	대전허브도제지원센터	대전캠퍼스	042)670-0545
9	충북도제지원센터	청주캠퍼스	043)279-7493
10	아산도제지원센터	아산캠퍼스	041)539-9341
11	광주도제지원센터	광주캠퍼스	062)519-7151
12	목포도제지원센터	목포캠퍼스	061)450-7351
13	광양도제지원센터	순천캠퍼스	061)720-1530
14	전북도제지원센터	익산캠퍼스	063)830-3034
15	대구도제지원센터	대구캠퍼스	053)560-3273
16	경산도제지원센터	달성캠퍼스	053)610-6654
17	포항도제지원센터	포항캠퍼스	054)288-2269
18	울산도제지원센터	울산캠퍼스	052)290-1682
19	창원도제지원센터	창원캠퍼스	055)260-1113
20	부산도제지원센터	부산캠퍼스	051)330-7747
21	충남남부도제지원센터	바이오캠퍼스	041)746-7335
22	경남서부도제지원센터	항공캠퍼스	055)830-3563

한국산업인력공단 지부·지사

No.	기관명	TEL.
1	서울지역본부	02)2137-0470~7
2	서울동부지사	02)2024-1761~6
3	서울남부지사	02)6907-7113, 6
4	강원지사	033)248-8521~3
5	강원동부지사	033)650-5725~6
6	부산지역본부	051)330-1826~7
7	부산남부지사	051)620-1931
8	경남지사	055)212-7232~3
9	진주일학습지원센터	055)924-0068
10	울산지사	052)220-3251~4
11	대구지역본부	053)580-2343~44
12	경북지사	054)840-3021, 23
13	구미일학습지원센터	070)4447-2204
14	경북동부지사	054)230-3227~8
15	중부지역본부	032)820-8641~6
16	경기지사	031)249-1292~4
17	안성일학습지원센터	031)249-1284
18	경기북부지사	031)850-9141~4
19	경기동부지사	031)750-6201~5
20	광주지역본부	062)970-1781~3, 5
21	전북지사	063)210-9230~2
22	군산일학습지원센터	063)452-0287
23	전남지사	061)720-8526
24	전남서부지사	061)288-3312~3
25	제주지사	064)729-0723
26	대전지역본부	042)580-9125~8
27	충북지사	043)279-9032
28	충남지사	041)620-7602

전국교육청 민원실

No.	교육청명	TEL.
1	서울특별시교육청	02)3999-250
2	부산광역시교육청	051)860-0621
3	대구광역시교육청	053)231-0571
4	인천광역시교육청	032)420-8390~3
5	광주광역시교육청	062)380-4121
6	대전광역시교육청	042)616-8571
7	울산광역시교육청	052)210-5751~3, 5
8	경기도교육청	031)249-0319
9	강원도교육청	033)258-5130
10	충청북도교육청	043)290-2523
11	충청남도교육청	041)640-8033
12	세종특별자치시교육청	044)320-1004
13	전라북도교육청	063)239-3535
14	전라남도교육청	061)260-0748
15	경상북도교육청	054)805-3641
16	경상남도교육청	055)268-1361~5, 1004
17	제주특별자치도교육청	064)710-0641

발행일 2017년 12월

발행처 고용노동부
한국폴리텍대학
한국산업인력공단

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599