

있을 수 있는바, 그 의미를 명확히 규정하는 한편, 연차 휴가제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선함으로써 근로자가 적극적으로 연차 유급휴가를 사용하도록 하기 위하여 관련 제도를 정비하려는 것임.

◇주요내용

가. 사업이 한 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 도급인은 그 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 규정함(제44조제1항).

나. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지 행사하지 아니하면 소멸되도록 함(제60조제7항).

다. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가 및 1년간 80퍼센트 미만 출근자의 연차 유급휴가에도 연차휴가 사용촉진 제도를 적용함(제61조제1항, 제61조제2항 신설).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 근로자직업능력 개발법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 

2020년 3월 31일

국 무 총 리 정 세 군

**국 무 위 원
고용노동부
장**

이 재 갑

●법률 제17186호

근로자직업능력 개발법 일부개정법률

근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제2항 중 “직업능력개발계좌에서 훈련 비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정(이하 “계좌적합훈련과정”이라 한다)에 대한 정보를 제공”을 “다음 각 호의 사항을 실시”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항 중 “계좌적합훈련과정의 정보 제공”을 “계좌적합훈련과정의 정보 제공, 직업능력개발 진단 및 상담”으로 한다.

1. 직업능력개발계좌에서 훈련 비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정(이하 “계좌적합훈련과정”이라 한다)에 대한 정보 제공
2. 직업능력개발 진단 및 상담

제21조를 다음과 같이 신설한다.

제21조(직업능력개발훈련 위탁 관련 부당한 경제적 이익등의 제공 금지 등) ① 제20조에 따른 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하려는 자(법인의 대표자, 이사, 그 밖에 이에 종사하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 사업주·사업주단체등(법인의 대표자, 이사, 그 밖에 이에 종사하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 훈련 위탁계약 체결을 목적으로 금전, 물품, 향응, 그 밖의 경제

적 이익(이하 “경제적 이익등”이라 한다)을 제공하여서는 아니 된다.

- ② 사업주·사업주단체등은 제20조에 따른 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하려는 자로부터 훈련 위탁계약 체결을 목적으로 하는 경제적 이익등을 제공받아서는 아니 된다.

제24조제2항 각 호 외의 부분 단서 중 “제4호까지의”를 “제4호까지 및 제4호의2의”로 하고, 같은 항에 제4호의2를 다음과 같이 신설한다.

4의2. 제21조제1항을 위반하여 경제적 이익등을 제공한 경우

제28조제3항 중 “제2항에 따라 대통령령으로 정한 사항 외의 지정 내용”을 “제1항 각 호에 따른 지정요건의 내용(제2항에 따라 변경하려는 경우 변경지정을 받아야 하는 내용은 제외한다)”으로 한다.

제32조의2제7항 중 “제56조제4항”을 “제56조제5항”으로 한다.

제33조제1항 중 “사람은”을 “사람(이하 “직업능력개발훈련교사등”이라 한다)은”으로 하고, 같은 조 제4항을 제5항으로 하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

- ④ 제2항에 따라 발급받은 자격증은 다른 사람에게 빌려주거나 빌려서는 아니 되며, 이를 알선하여서도 아니 된다.

제37조의 제목 및 같은 조 제1항 중 “직업능력개발훈련교사”를 각각 “직업능력개발훈련교사등”으로 하고, 같은 조 제2항 및 제3항을 각각 제3항 및 제4항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항(중전의 제2항) 중 “직업능력개발훈련교사”를 “직업능력개발훈련교사등”으로 하며, 같은 조 제4항(중전의 제3항) 중 “제1항 및 제2항에 따른 사업의 내용, 시행방법”을 “제1항부터 제3항까지에 따른 보수교육 등 사업의 내용·방법 및 기준”으로 한다.

- ② 다음 각 호의 훈련 또는 훈련과정에서 가르치는 직업능력개발훈련교사등은 제1항에 따른 직업능력개발사업으로서 고용노동부장관이 실시하는 보수(補修)교육을 정기적으로 받아야 한다.

1. 제16조에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받아 실시하는 직업능력개발훈련
2. 제19조에 따라 고용노동부장관으로부터 인정받는 직업능력개발훈련과정 및 계속적합훈련과정
3. 제24조에 따라 고용노동부장관으로부터 인정받는 제20조제1항제1호의 근로자 직업능력개발훈련과정(사업주로부터 위탁받아 실시하는 훈련과정에 한정한다)

제55조제2항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 제21조제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 경우

제56조제4항 및 제5항을 각각 제5항 및 제6항으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

- ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 거짓된 신고·보고 또는 거짓자료 작성·제공 등을 함으로써 다른 자로 하여금 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 융자를 받게 한 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 융자를 받은 자와 제1항 및 제2항에 따른 반환금액 및 제3항에 따른 추가징수 금액에 대하여 연대하여 책임을 진다.

1. 제12조 또는 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 근로자
2. 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받은 자
3. 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따라 비용의 지원 또는 융자를 받으려고 하거나 이

미 받은 근로자 및 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체

4. 제19조제1항 또는 제24조제1항에 따라 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자

제56조의2를 다음과 같이 신설한다.

제56조의2(직업능력개발훈련 위탁계약해지 등의 공표) ① 고용노동부장관은 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자 또는 제19조제2항 및 제24조제2항에 따라 인정이 취소된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 위반 행위, 처분 내용, 해당 기관의 명칭·주소 및 대표자의 성명, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 공표할 수 있다.

1. 공표 기준일 이전 3년 이내에 대통령령으로 정하는 금액 이상을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 경우
2. 공표 기준일 이전 3년 이내에 3회 이상 위탁계약이 해지되거나 인정이 취소된 경우
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 공표를 할 경우 공표 전에 공표 대상자에게 1개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 공표 여부의 결정은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거쳐야 한다.
- ④ 제1항에 따른 공표의 기간, 절차 및 방법 등 위반사실 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제62조의3 중 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 법에 따른 지원 또는 융자를 받은 자는”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는”으로 하고, 같은 조에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 법에 따른 지원 또는 융자를 받은 자
2. 제21조제1항을 위반하여 경제적 이익등을 제공하거나 같은 조 제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 자

제62조의4 및 제62조의5를 각각 다음과 같이 신설한다.

제62조의4(벌칙) 제33조제4항을 위반하여 자격증을 빌려주거나 빌린 사람 또는 이를 알선한 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제62조의5(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제62조의3의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(반환 금액 및 추가징수 금액의 연대 책임에 관한 적용례) 제56조제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 융자를 받은 경우부터 적용한다.

제3조(직업능력개발훈련 위탁계약해지 등의 공표에 관한 적용례) ① 제56조의2제1항제1호의 개정규정에 따른 대통령령으로 정하는 금액의 산정에 관해서는 이 법 시행 후 최초로 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 경우부터 적용한다.

② 제56조의2제1항제2호의 개정규정에 따른 위탁계약이 해지되거나 인정이 취소된 횟수의 산입에 관해서는 이 법 시행 후 최초로 위탁계약이 해지되거나 인정이 취소된 경우부터 적용한다.

◇개정이유

직업능력개발훈련 기관 간의 과도한 경쟁으로 인하여 직원 해외연수, 각종 컨설팅 등 부가서비스 명목으로 훈련비의 일부를 사업주에게 제공하는 등의 리베이트가 문제되고 있는바, 직업능력개발훈련 위탁과 관련하여 부당한 경제적 이익 등을 제공하거나 제공받는 경우 처벌할 수 있는 근거를 마련하고, 직업능력개발훈련과 관련한 각종 부정행위를 방지하기 위하여 직업능력개발훈련교사 자격증 대여·알선 행위에 대한 처벌 근거, 타인에게 부정한 방법으로 지원 등을 받게 한 자의 부정수급액 등 반환금의 연대책임 등을 신설하는 한편,

현재는 직업능력개발사업의 대상에 직업능력개발훈련교사만을 규정하고 있어 직업능력개발훈련 인력의 다수를 차지하고 있는 직업능력개발훈련강사는 제외되어 있는바, 직업능력개발사업의 대상을 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

- 가. 고용노동부장관은 직업능력개발훈련 신청인에 대한 직업능력개발 진단 및 상담을 실시하도록 함(제18조제2항).
- 나. 직업능력개발훈련 위탁과 관련하여 부당한 경제적 이익 등을 제공하거나 제공받는 행위를 금지하고, 이를 위반한 자에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제21조 및 제62조의3제2호 신설).
- 다. 직업능력개발훈련교사 자격증의 대여·알선 행위를 금지하고, 이를 위반한 자에 대하여 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제33조제4항 및 제62조의4 신설).
- 라. 고용노동부장관이 실시하는 직업능력개발사업의 대상을 확대하고, 직업능력개발훈련교사 등은 고용노동부장관이 실시하는 보수(補修)교육을 정기적으로 받도록 함(제37조).
- 마. 직업능력개발훈련을 위탁받은 자 등이 타인으로 하여금 부정한 방법으로 지원·용자를 받게 한 경우 부정한 방법으로 지원·용자를 받은 자와 부정수급액 반환금 등을 연대하여 책임을 지도록 함(제56조제4항 신설).
- 바. 고용노동부장관은 직업능력개발훈련의 위탁계약이 해지된 자 등이 3년 이내에 일정 금액 이상을 부정한 방법으로 지원받거나 3회 이상 위탁계약 해지 또는 인정이 취소된 경우에 해당하면 그 위반행위, 처분 내용, 해당 기관의 명칭·주소 등을 공표할 수 있도록 함(제56조의2 신설).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 산업안전보건법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 인

2020년 3월 31일

국 무 총 리 정 세 군

**국 무 위 원
고용노동부
장 이 재 갑**

●법률 제17187호

산업안전보건법 일부개정법률

산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제153조의 제목 중 “등의”를 “및 대여알선행위 등의”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 누구든지 지도사의 자격을 취득하지 아니하고 그 지도사의 성명이나 사무소의 명칭을 사용하여 지도사의 직무를 수행하거나 자격증·등록증을 대여받아서는 아니 되며, 이를 알선하여서도 아니 된다.

제154조제8호 중 “제153조”를 “제153조제1항”으로 한다.

제11장에 제166조의2를 다음과 같이 신설한다.

제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 제2조제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다.

제167조제1항 중 “제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조”를 “제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”로 한다.

제168조제1호 중 “제3항까지, 제39조제1항, 제51조, 제54조제1항”을 “제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제51조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제54조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”으로, “제157조제3항”을 “제157조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “제53조제3항, 제55조제1항”을 “제53조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제55조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”으로 한다.

제169조제1호 중 “제63조”를 “제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”로, “제140조제1항”을 “제140조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “제53조제