

김광훈 노무사 「핵심정리 노동법 7판2쇄」
7판 사용자를 위한 정오표 (2025-11-24)

P.14 오탈자 수정

〈기존〉

1935년 와그너법 (National Labor Relations Act)	부당노동행위제도 신설
	단결권·단체교섭권·단체행동권을 명문화
	closed shop 인정

〈수정〉

1935년 와그너법 (National Labor Relations Act)	부당노동행위제도 신설
	단결권·단체교섭권·단체행동권을 명문화
	closed shop 인정

P.24 제목+내용 수정

〈기존〉

임금, 근로시간 산정	• 단시간 근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 한다. • 단시간 근로자의 1일 소정근로시간수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간수로 한다.
-------------	---

〈수정〉

임금산정기준	• 단시간 근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 한다.
--------	---

P.29 내용 수정

〈기존〉

사용자와 근로자가 근로계약을 체결하게 되면 그 즉시 현실적인 근로제공과 이에 대한 임금지급이 이루어지는 것이 원칙이다. 그러나 이와 달리 근로계약의 성립과 실제 근로제공 간에 시간적 격차가 있는 채용내정이나, 본채용 후 일정기간을 두고 근로자로서 적격성 유무를 판단한 다음 그 결과에 따라 근로계약을 해지할 수 있는 시용 등의 과도기적 근로관계도 일반적으로 이루어지고 있다. 이러한 과도기적 근로관계의 남용으로 근로자의 지위가 불안해진다는 문제가 대두되고 있다.

〈수정〉

사용자와 근로자가 근로계약을 체결하게 되면 그 즉시 현실적인 근로제공과 이에 대한 임금지급이 이루어지는 것이 원칙이다. 그러나 이와 달리 근로계약의 성립과 실제 근로제공 간에 시간적 격차가 있는 채용내정이나, 본채용 전 일정기간을 두고 근로자로서 적격성 유무를 판단한 다음 그 결과에 따라 근로계약을 해지할 수 있는 시용 등의 과도기적 근로관계도 일반적으로 이루어지고 있다. 이러한 과도기적 근로관계의 남용으로 근로자의 지위가 불안해진다는 문제가 대두되고 있다.

P.75 오탈자 수정

〈기존〉

출산 휴가	※ 미숙아의 범위 • 임신 37주 미만의 출생아로서 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내 신생아중환자실에 입원한 영유아 • 출생 시 체중이 2,500그램 미만 영유아로서 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내 신생아중환자실에 입 한 인 영유아 • 미숙아 출산휴가를 받으려는 경우 출산휴가 종료예정일 7일 전까지 미숙아 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 사업주에게 제출해야 함
----------	--

〈수정〉

출산 휴가	※ 미숙아의 범위 • 임신 37주 미만의 출생아로서 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내 신생아중환자실에 입원한 영유아 • 출생 시 체중이 2,500그램 미만 영유아로서 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내 신생아중환자실에 입 한 인 영유아 • 미숙아 출산휴가를 받으려는 경우 출산휴가 종료예정일 7일 전까지 미숙아 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 사업주에게 제출해야 함
----------	--

P.86 오탈자 수정

〈기존〉

500만 원 이하의 벌금	제6조 균등한 처우
	제17조 근로조건의 명시
	제20조 위약예정의 금지
	제21조 전차금상계의 금지
	제22조 강제저금의 금지
	제47조 도급근로자
	제53조 제4항 응급연장근로(특별연장근로)
	제67조 미성년자 근로계약 대리
	제70조 연소, 여성근로자 야간, 휴일근로의 제한, 제73조 생리휴가
	제76조 제6항 임신부 직무 복귀
	제94조 취업규칙 불이익변경
	제95조 감급의 제재
	제100조 기숙사 설치, 운영
	제103조 근로감독관의 비밀엄수

〈수정〉

500만 원 이하의 벌금	제6조 균등한 처우
	제17조 근로조건의 명시
	제20조 위약예정의 금지
	제21조 전차금상계의 금지
	제22조 강제저금의 금지

	제47조 도급근로자
	제53조 제4항 응급연장근로(특별연장근로)
	제67조 미성년자 근로계약 대리
	제70조 연소, 여성근로자 야간, 휴일근로의 제한, 제73조 생리휴가
	제76조 제6항 임신부 직무 복귀
	제94조 취업규칙 작성, 변경 절차 위반
	제95조 감급의 제재
	제100조 기숙사 설치, 운영
	제103조 근로감독관의 비밀엄수

P.88 내용 수정

〈기존〉

이 법의 목적 §1	이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다(목적에서 노동조합, 사용자 용어는 나오지 않음에 유의).
손해배상 청구의 제한 §3	사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
정당행위 §4	형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

〈수정〉

이 법의 목적 §1	이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다(목적에서 노동조합, 사용자 용어는 나오지 않음에 유의).
손해배상 청구의 제한 §3	① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다. ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상 의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액 5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖의 손해의 공정한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항 ④ 제3항에 따른 배상 의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의 무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다. ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다. ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을

	방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.
책임의 면제 §3의2	사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.
정당행위 §4	형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

P.89 내용 추가+삭제

<기준>

03 노조법상 사용자

정의	사용자란 / 사업주 또는 / 사업경영담당자, / 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
상대성	노조법상 사용자 규정은 문언상 근기법상 규정과 동일하다. 그러나 근로기준법상 사용자는 근로자의 지위를 가질 수 있지만, 노동조합법상 사용자는 근로자의 지위를 가질 수 없다.
부당 노동 행위 주체	근로계약 상대방인 사용자가 아니라도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자 가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제1항 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자 에 해당한다.
사용자 단체	사용자단체라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제 할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

04 노동조합의 정의(제2조 제4호)

정의	노동조합이라 함은 / 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 / 근로조건인 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 / 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
제4호 단서	다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가 를 허용하는 경우 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
이익 대표자	‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’라 함은 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 등과 같이 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자 를 의미하므로, 이러한 자에 해당하는지 여부는 일정한 직급이나 직책 등에 의하여 일률적으로 결정되어서는 아니 되며, 그 업무의 내용이 단순히 보조적·조언적인 것에 불과 하여 그 업무의 수행과 조합원으로서의 활동 사이에 실질적인 충돌이 발생할 여지가 없는 자도 이에 해당하지 않는다 고 할 것이다.
노조설립 무효 확인 의 소	단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서는 위와 같은 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 앞서 본 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 그 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다고 보는 것이 타당하다.

〈수정〉

03 노조법상 사용자

정의	사용자란 / 사업주 또는 / 사업경영담당자, / 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.
상대성	노조법상 사용자 규정은 문언상 근기법상 규정과 동일하다. 그러나 근로기준법상 사용자는 근로자의 지위를 가질 수 있지만, 노동조합법상 사용자는 근로자의 지위를 가질 수 없다.
부당노동행위주체	근로계약 상대방인 사용자가 아니라도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제1항 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다.
사용자단체	사용자단체라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

04 노동조합의 정의(제2조 제4호)

정의	노동조합이라 함은 / 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 / 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 / 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
제4호 단서	다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 마. 주요 정치운동을 목적으로 하는 경우
이익대표자	‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’라 함은 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 등과 같이 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자를 의미하므로, 이러한 자에 해당하는지 여부는 일정한 직급이나 직책 등에 의하여 일률적으로 결정되어서는 아니 되며, 그 업무의 내용이 단순히 보조적·조언적인 것에 불과하여 그 업무의 수행과 조합원으로서의 활동 사이에 실질적인 충돌이 발생할 여지가 없는 자도 이에 해당하지 않는다고 할 것이다.
노조설립무효확인 의 소	단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서는 위와 같은 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 앞서 본 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 충족하였음을 들어 그 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다고 보는 것이 타당하다.

P.90 내용 수정

〈기준〉

05 노동쟁의와 쟁의행위의 개념

노동쟁의	개념	노동쟁의라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
	근로조건 이외의	근로조건 이외의 사항(근무시간 중 조합활동, 노조전임자, 시설 편의제공)에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 현행법상 노동쟁의라고 할 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 이러한 사항은 중재재정의 대상으로 할 수 없다. 다만 노사관계 당사자 쌍

	사항	방이 합의하여 단체협약의 대상이 될 수 있는 사항에 대하여 중재를 해 줄 것을 신청한 경우 이거나 이와 동일시 할 수 있는 사정이 있는 경우에는 근로조건 이외의 사항에 대하여도 중재재정으로 할 수 있다.
	결정에 관한 사항	이익분쟁 - 새로운 합의의 형성을 피하기 위한 주장으로 노동쟁의에 해당 권리분쟁 - 이미 체결된 단체협약이나 근로계약상의 권리의 주장으로 노동쟁의의 아님
쟁의행위		쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

〈수정〉

05 노동쟁의와 쟁의행위의 개념

노동 쟁의	개념	노동쟁의라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
	근로 조건 이외의 사항	근로조건 이외의 사항(근무시간 중 조합활동, 노조전임자, 시설 편의제공)에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 현행법상 노동쟁의라고 할 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 이러한 사항은 중재재정의 대상으로 할 수 없다. 다만 노사관계 당사자 쌍방이 합의하여 단체협약의 대상이 될 수 있는 사항에 대하여 중재를 해 줄 것을 신청한 경우 이거나 이와 동일시 할 수 있는 사정이 있는 경우에는 근로조건 이외의 사항에 대하여도 중재재정으로 할 수 있다.
	권리분쟁	이익분쟁뿐만 아니라 권리분쟁도 노동쟁의에 해당할 수 있음
쟁의행위		쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

P.103 내용 추가

〈기존〉

유일노조 교섭요구 사실공고	하나의 사업장 내 하나의 노동조합만 존재하는 경우에도 교섭요구 사실의 공고에 관한 규정이 적용되며 교섭요구 사실의 공고 절차를 생략한 채 교섭요구 노동조합 확정공고를 명할 수 없다.
----------------------	---

〈수정〉

유일노조 교섭요구 사실공고	하나의 사업장 내 하나의 노동조합만 존재하는 경우에도 교섭요구 사실의 공고에 관한 규정이 적용되며 교섭요구 사실의 공고 절차를 생략한 채 교섭요구 노동조합 확정공고를 명할 수 없다.
채무적 부분	단체적(집단적) 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.

P.108 내용 삭제

〈기존〉

06 단체교섭의 대상

채무적 부분	단체적(집단적) 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
권리분쟁	권리분쟁 사항은 단체교섭의 대상에 포함되지 않으며 임의적 교섭사항이라고 보아야 할 것이다.
경영권	정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다 할 것이다. 따라서 형식적으로 민영화 등 구조조정을 수용한다고 하면서도 결과적으로 구조조정의 목적을 달성할 수 없게 하는 요구조건을 내세우는 것은 정당성을 상실한다.
	단체협약 중 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배차순서 및 일당기사 배차순서에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 조항은 그 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 다른 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것은 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다.

〈수정〉

삭제

P.114 내용 삭제

〈기존〉

목적의 정당성	의의	쟁의행위에 의하여 달성하려는 요구사항은 단체교섭대상이 될 수 있는 사항이어야 목적의 정당성이 인정될 수 있다.
	경영 사항	정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정 실시여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항 으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 노조가 실질적으로 그 실시 반대를 위하여 쟁의행위로 나아간다면 비록 그 실시로 인해 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다.
		회사의 매각에 따른 고용안정이나 본사 이전에 따른 고용, 배치전환 기준 등과 같이 근로조건과 밀접한 사항의 관철이라면 쟁의행위의 목적의 정당성이 인정된다.
	과다 요구	노조가 사용자가 수용할 수 없는 과다한 요구 를 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제로서 그것만으로 그 쟁의행위의 목적이 정당성을 상실한다고 볼 수는 없다.
	복수 목적	쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부 에 의하여 그 쟁의 목적의 당부를 판단하여야 할 것이고 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다.

〈수정〉

목적의 정당성	의의	쟁의행위에 의하여 달성하려는 요구사항은 단체교섭대상이 될 수 있는 사항이어야 목적의 정당성이 인정될 수 있다.
	과다 요구	노조가 사용자가 수용할 수 없는 과다한 요구 를 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제로서 그것만으로 그 쟁의행위의 목적이 정당성을 상실한다고 볼 수는 없다.
	복수 목적	쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부 에 의하여 그 쟁의 목적의 당부를 판단하여야 할 것이고 부당

	한 요구사항을 뺏더라면 정의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 정의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다.
--	--

P.115 내용 수정

<기준>

폭력 행위 등의 금지 §42	<직장점거 금지시설> 1. 전기·전산 또는 통신시설 2. 철도(도시철도 포함)의 차량 또는 선로 3. 건조·수리 또는 정박 중인 선박(단, 선원이 승선한 경우 제외) 4. 항공기·항행안전시설 또는 항공기 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설 5. 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 유독물질을 보관·저장하는 장소 6. 기타 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설
-----------------------------	---

<수정>

폭력 행위 등의 금지 §42	<직장점거 금지시설> 1. 전기·전산 또는 통신시설 2. 철도(도시철도 포함)의 차량 또는 선로 3. 건조·수리 또는 정박 중인 선박(단, 선원이 승선한 경우 제외) 4. 항공기·항행안전시설 또는 항공기 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설 5. 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 인체급성유해성물질·인체만성유해성물질·생태유해성물질을 보관·저장하는 장소 6. 기타 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설
-----------------------------	--

P.135 내용 수정

<기준>

일반택시 운송사업 최저임금 산정	일반택시 운송사업 에서 운전업무 종사 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금으로 한다(소정근로에 대한 임금 외의 임금 및 생활보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금 제외).
	노사 간에 체결한 도급제방식의 근로계약을 통해 근로자들이 가져간 초과운송수입금은 이 사건 특례 조항에서 정한 ‘생산고에 따른 임금’으로 보아야 하므로, 설사 도급제 방식을 근로자가 직접 선택하였다 하더라도 회사는 근로자들에게 이를 제외한 최저임금액 이상의 고정급을 임금으로 지급할 의무가 있고, 근로자들이 미지급 임금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배된다고 볼 수도 없다.
	소정의 근로일에 해당하지 않아 근로자가 근로하지 아니한 휴일(주휴일은 논외로 한다)이나 소정의 근로일에는 해당하지만 근로자가 실제 근로하지 아니하여 본래 임금을 지급할 필요가 없는 휴가일 또는 결근일에 대하여 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 의해 임금을 지급하기로 하였더라도, 그 유급으로 처리된 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다.

<수정>

일반택시 운송사업 최저임금 산정	일반택시 운송사업 에서 운전업무 종사 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금으로 한다(소정근로에 대한 임금 외의 임금 및 생활보조와 복
----------------------	--

	리후생을 위하여 지급하는 임금 제외).
	노사 간에 체결한 도급제방식의 근로계약을 통해 근로자들이 가져간 초과운송수입금은 이 사건 특례 조항에서 정한 ‘생산고에 따른 임금’으로 보아야 하므로, 설사 도급제 방식을 근로자가 직접 선택하였다 하더라도 회사는 근로자들에게 이를 제외한 최저임금액 이상의 고정급을 임금으로 지급할 의무가 있고, 근로자들이 미지급 임금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배된다고 볼 수도 없다.
약정휴일, 휴가일	소정의 근로일에 해당하지 않아 근로자가 근로하지 아니한 휴일(주휴일은 논외로 한다)이나 소정의 근로일에는 해당하지만 근로자가 실제 근로하지 아니하여 본래 임금을 지급할 필요가 없는 휴가일 또는 결근일에 대하여 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 의해 임금을 지급하기로 하였더라도, 그 유급으로 처리된 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다.

P.155 내용 수정

〈기존〉

시행계획의 수립 및 제출요구	고용노동부장관은 다음의 사업주에게 직종별 여성근로자 비율이 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에게 “적극적 고용개선조치” 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있음. 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황, 시행계획을 장관에게 제출해야 함 ① 공공기관·단체의 장 ② 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업
-----------------	--

〈수정〉

시행계획의 수립 및 제출요구	성평등가족부장관은 다음의 사업주에게 직종별 여성근로자 비율이 성평등가족부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에게 “적극적 고용개선조치” 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있음. 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황, 시행계획을 장관에게 제출해야 함 ① 공공기관·단체의 장 ② 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업
-----------------	--

P.162 내용 추가

〈수정〉

12 명예고용평등감독관

명예고용평등감독관	장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위해 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 명예감독관으로 위촉할 수 있음 1. 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언 2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여 3. 법령위반 사실에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고 4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무
-----------	--

P.172 내용 수정

〈기존〉

도급의 제한	유해한 작업 도급 금지	원칙	[도급제한 작업] 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 이 법에서 규정한 ‘허가대상물질’을 제조하거나 사용하는 작업
		예외	1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우 2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(도급인 사업주)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
		예외 승인	유효기간 3년
			승인 시 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 함
			장관은 사업주가 유효기간 만료에 따른 연장을 신청하면 3년의 범위에서 승인가능하며, 이 경우 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 함
	도급의 승인		사업주는 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 함
			위 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 하도급 금지

〈수정〉

도급의 제한	유해한 작업 도급 금지	원칙	[사내도급제한 작업] 1. 도급작업 2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 이 법에서 규정한 ‘허가대상물질’을 제조하거나 사용하는 작업
		예외	1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우 2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(도급인 사업주)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
		예외 승인	유효기간 3년
			승인 시 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 함
			장관은 사업주가 유효기간 만료에 따른 연장을 신청하면 3년의 범위에서 승인가능하며, 이 경우 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 함
	사업주는 승인사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우 변경승인을 받아야 함		
도급의 승인	사업주는 사내에서 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 함		
		위 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 하도급 금지	

P.266 해설 수정

〈기존〉

- 021 (X) 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금성이 부정되지만, 특정시점 전에 퇴사하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금을 일할계산하여 받을 수 있다면 통상임금성이 인정된다.

〈수정〉

- 021 (X) 통상임금 전원합의체 판결에 따라 고정성이 삭제되어 퇴사자에게 일할계산되어 지급되는 상여금과 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 상여금 모두 통상임금에 해당한다.

P.302 정답+해설 수정

〈기존〉

- 010 (X) 정리해고, 사업부서 통폐합, 공기업의 민영화 등 구조조정은 경영권으로 단체교섭의 대상이 되지 않는다. 다만 위 구조조정 사항을 제외한 경영권에 관한 사항은 근로자의 근로조건과 밀접한 관련이 있을 시 교섭의 대상이 될 수도 있다.

〈수정〉

- 010 (O) 법개정으로 인해 경영사항도 교섭대상이 될 수 있다

P.373 오탈자 수정

〈기존〉

- 024 중앙노동위원회 위원장이 직권으로 중재에 회부한다는 결정을 하는 경우 지체 없이 중재를 한다.

〈수정〉

- 024 중앙노동위원회 위원장이 직권으로 중재에 회부한다는 결정을 하는 경우 지체 없이 중재를 한다.