

p.4-1

1918년 ⇒ 1919년

기 존	1918년 바이마르헌법	최초로 단결권을 명문으로 보장
수 정	1919년 바이마르헌법	최초로 단결권을 명문으로 보장

p.4-2

(open shop 부정) ⇒ 삭제

기 존	1935년 와그너법	부당노동행위제도 신설
		closed shop 인정(open shop 부정)
수 정	1935년 와그너법	부당노동행위제도 신설
		closed shop 인정

p.5

소녀의 ⇒ 소년의

기 존	여자와 소녀의 근로는 특별한 보호를 받는다.
수 정	여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다.

p.15

~ 모두 명시 ⇒ ~ 모두 명시 및 교부

기 존	18세 미만자	17조 제1항 제1호부터 제5호까지 모두 명시
수 정	18세 미만자	17조 제1항 제1호부터 제5호까지 모두 명시 및 교부

p.18

새로운 판례 추가(칸 분리)

기 존	경력사칭	사용자가 사전에 그 허위 기재 사실을 알았더라면 근로계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일한 조건으로는 계약을 체결하지 않았으리라는 등 <b>고용당시의 사정뿐 아니라, 고용 이후 해고에 이르기까지 그 근로자에 관한 여러 사정을 종합적으로 고려하여</b> 판단해야 함
수 정	경력사칭	<p>사용자가 사전에 그 허위 기재 사실을 알았더라면 근로계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일한 조건으로는 계약을 체결하지 않았으리라는 등 <b>고용당시의 사정뿐 아니라, 고용 이후 해고에 이르기까지 그 근로자에 관한 여러 사정을 종합적으로 고려하여</b> 판단해야 함</p> <p>근로계약 체결에 관한 당사자들의 의사표시에 무효 또는 취소사유가 있는 경우, 근로계약에 따라 그 동안 행하여진 근로자의 노무 제공의 효과를 소급하여 부정하는 것은 타당하지 않으므로 이미 제공된 근로자의 노무를 기초로 형성된 취소 이전의 법률관계까지 효력을 잃는다고 보아서는 아니 되고, 취소의 의사표시 이후 장래에 관하여만 근로계약의 효력이 소멸된다.</p>

p.24

앞부분 내용 추가

기 존	위자료	사용자가 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 해고하거나, 취업규칙 등 소정의 해고사유에 해당되지 아니하거나 해고사유로 삼을 수 없는 것이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 징계해고에 나아간 경우 등 징계권의 남용이 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우 효력이 부정되는 데 그치는 것이 아니라, 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하게 되는 것이 되어 불법행위를 구성할 수 있다.
수 정	위자료	일반적으로 사용자가 근로자를 징계해고한 것이 정당하지 못하여 무효로 판단되는 경우 그 해고가 무효로 되었다는 사유만에 의하여 곧바로 그 해고가 불법행위를 구성하게 된다고 할 수 없음은 당연하다고 하겠으나, 사용자가 근로자를 징계해고할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 사용자가 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 해고하거나, 취업규칙 등 소정의 해고사유에 해당되지 아니하거나 해고사유로 삼을 수 없는 것이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 징계해고에 나아간 경우 등 징계권의 남용이 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우 효력이 부정되는 데 그치는 것이 아니라, 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하게 되는 것이 되어 불법행위를 구성할 수 있다.

p.35

15세 이상 18세 미만 ⇒ 15세 이상 18세 미만 근로자

기 존	<b>적용제외</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15세 이상 18세 미만</li> <li>• 임신 중의 여성근로자</li> </ul>
수 정	<b>적용제외</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15세 이상 18세 미만 근로자</li> <li>• 임신 중의 여성근로자</li> </ul>

p.36-1

연장근로와 중복될 시 각각 연장수당, 휴일수당을 지급해야 함 ⇒ 연장근로와 휴일근로가 중복될 시 연장근로수당과 휴일근로수당을 각각 지급해야 함

기 존	<b>판례</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연장근로와 중복될 시 각각 연장수당, 휴일수당을 지급해야 함</li> <li>• 주휴일은 결근일수에 포함할 수 없음</li> </ul>
수 정	<b>판례</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연장근로와 휴일근로가 중복될 시 연장근로수당과 휴일근로수당을 각각 지급해야 함</li> <li>• 주휴일은 결근일수에 포함할 수 없음</li> </ul>

p.36-2

포괄임금제도 ~ ⇒ 포괄임금제도가 ~

허용되지 않음, ⇒ 허용되지 않음.

주휴수당, 연차휴가수당도 ~ ⇒ 삭제

포괄임금에 퇴직금 명목의 ~ ⇒ 삭제

기 존	<b>포괄 임금제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포괄임금제도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반사정을 비추어 정당하다고 인정될 때 그 계약은 유효할 수 있음</li> <li>• 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제 방식이 허용되지 않음, 그럼에도 포괄약정을 한 경우, 그 포괄임금에 포함된 정액의 수당이 법정수당에 미달하는 때에는 근로자에게 불이익하여 무효이며, 그 미달되는 법정수당을 지급해야 함</li> <li>• 주휴수당, 연차휴가수당도 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 가능함</li> <li>• 포괄임금에 퇴직금 명목의 금원을 포함하는 것은 무효임</li> </ul>
수 정	<b>포괄 임금제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포괄임금제도가 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반사정을 비추어 정당하다고 인정될 때 그 계약은 유효할 수 있음</li> <li>• 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제 방식이 허용되지 않음. 그럼에도 포괄약정을 한 경우, 그 포괄임금에 포함된 정액의 수당이 법정수당에 미달하는 때에는 근로자에게 불이익하여 무효이며, 그 미달되는 법정수당을 지급해야 함</li> </ul>

## p.40

90일(출산 후 45일 이상) ⇒ 90일(출산 후 45일 이상) 휴가 보장

기 존	출산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90일(출산 후 45일 이상)</li> <li>• 다태아의 경우 120일(출산 후 60일 이상)</li> <li>• 최초 60일(다태아 75일) 유급처리, 다만 남녀고평법에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함</li> <li>• 출산휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함</li> </ul>
수 정	출산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90일(출산 후 45일 이상) 휴가 보장</li> <li>• 다태아의 경우 120일(출산 후 60일 이상)</li> <li>• 최초 60일(다태아 75일) 유급처리, 다만 남녀고평법에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함</li> <li>• 출산휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함</li> </ul>

## p.42

성질 ⇒ 법적 성질

기 존	성질	법규법설 중 수권설의 입장
수 정	법적 성질	법규법설 중 수권설의 입장

## p.49

새로운 판례 추가(칸 분리)

기 존	근로자가 아닌 자	<p>노조법 제2조 제4호 라목 단서는 '기업별 노동조합'의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로서 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서, 이와 같은 경우에만 <b>한정적으로 적용</b>되고, 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에까지 적용되는 것은 아닌 점 등을 근거로, 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 '근로자'에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라, <b>일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직 중인 자</b>도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다.</p>
수 정	근로자가 아닌 자	<p>노조법 제2조 제4호 라목 단서는 '기업별 노동조합'의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로서 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서, 이와 같</p>

	<p>은 경우에만 <b>한정적으로 적용</b>되고, 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에까지 적용되는 것은 아닌 점 등을 근거로, 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 ‘근로자’에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라, <b>일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직 중인 자</b>도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다.</p>
	<p>산업별 노동조합의 경우에는 단체협약에 중앙노동위원회의 재심판정이 아닌 ‘대법원의 확정판결이 있기 전까지 조합원 자격을 유지한다’고 정하더라도 유효할 수 있다.</p>

p.55 ~ p.56

상여금 휴가, 퇴직금 산정 ⇒ 삭제  
 업무상 재해 인정에 새로운 판례 추가(칸 분리)

기 준	출퇴근 의무	<p>노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적인 근로관계는 유지되는 것으로서 취업규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것은 아니므로 노조전임자에 관하여 단체협약상의 특별한 규정이나 관행이 없는 한 <b>출·퇴근에 대한 취업규칙이나 사규의 적용</b>을 받으며, 노조전임자의 경우 출근은 통상적인 조합업무가 수행되는 노조사무실에서 조합업무에 착수할 수 있는 상태에 임하는 것이므로, 노조전임자가 사용자에 대하여 취업규칙 등에 규정된 소정의 절차를 취하지 아니한 채 위와 같은 상태에 임하지 아니하는 것은 무단결근에 해당된다고 한다.</p>
	업무상 재해 인정	<p>노조전임자의 질병이 <b>노동조합 업무수행 중 발병된 것이라면 업무상 질병</b>으로 보아야 한다. 다만 그 업무의 성질상, <b>사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합활동</b> 또는 사용자와 대립관계로 되는 <b>쟁의 단계에 들어간 이후의 노동조합 활동</b> 중에 생긴 재해 등은 이를 업무상 재해로 볼 수 없다. 또한 <b>산업별 노동조합</b>은 단일조직의 노동조합으로 사용자의 <b>사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체</b>로 볼 수 없다.</p>
	상여금 휴가	<p>노조전임자는 휴직상태 근로자와 유사한 지위를 갖고 있으므로 단체협약 등에 정함이 없는 한 사용자에게 상여금 또는 연차휴가를 청구할 수 있는 권리가 당연히 있는 것은 아니다</p>
	퇴직금 산정	<p>노조전임자로서 실제로 받아온 급여를 기준으로 하지 않고 노조전임자와 동일직급, 호봉 근로자들의 평균임금을 기준으로 산정한다</p>
	전임 발령	<p>단체협약에 노조전임규정을 두었다고 하더라도 그 내용상 노동조합 대표자 등의 특정근로자에 대하여 그 시기를 특정하여 사용자의 노조전임발령 없이도 근로제공의무가 면제됨이 명백하거나 그러한 관행이 확립되었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 근로자의 근로계약관계를 직접 규율할 수 없어서 <b>노조전임발령 전에는 근로제공의무가 면제될 수 없다고 할 것</b>이다</p>

수 정	출퇴근 의무	<p>노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적인 근로관계는 유지되는 것으로서 취업규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것은 아니므로 노조전임자에 관하여 단체협약상의 특별한 규정이나 관행이 없는 한 <b>출·퇴근에 대한 취업규칙이나 사규의 적용</b>을 받으며, 노조전임자의 경우 출근은 통상적인 조합업무가 수행되는 노조사무실에서 조합업무에 착수할 수 있는 상태에 임하는 것이므로, 노조전임자가 사용자에 대하여 취업규칙 등에 규정된 소정의 절차를 취하지 아니한 채 위와 같은 상태에 임하지 아니하는 것은 무단결근에 해당된다고 한다.</p>
	업무상 재해 인정	<p>노조전임자의 질병이 <b>노동조합 업무수행 중 발병된 것이라면 업무상 질병</b>으로 보아야 한다. 다만 그 업무의 성질상, <b>사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합활동</b> 또는 사용자와 대립관계로 되는 <b>쟁의 단계에 들어간 이후의 노동조합 활동</b> 중에 생긴 재해 등은 이를 업무상 재해로 볼 수 없다. 또한 <b>산업별 노동조합은 단일조직의 노동조합으로 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체로 볼 수 없다.</b></p> <p>노조전임자가 아닌 노동조합 간부가 회사의 승낙에 의하여 노조업무를 수행하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해도 업무상 재해로 인정될 수 있다.</p>
	전임 발령	<p>단체협약에 노조전임규정을 두었다고 하더라도 그 내용상 노동조합 대표자 등의 특정근로자에 대하여 그 시기를 특정하여 사용자의 노조전임발령 없이도 근로제공의무가 면제됨이 명백하거나 그러한 관행이 확립되었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 근로자의 근로계약관계를 직접 규율할 수 없어서 <b>노조전임발령 전에는 근로제공의무가 면제될 수 없다고 할 것이다</b></p>

p.58

산업노조의 기업별노조로 전환 ⇒ 산업노조 지회의 기업별노조로의 전환

기 존	산업 노조의 기업별 노조로 전환	<p>산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 <b>기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 산업별 노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환함으로써 그 조직형태를 변경할 수 있다고</b> 보아야 한다.</p> <p>또한 산업별 노동조합의 지회 등이 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지는 못하더라도, 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있어 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 독립성이 인정되는 경우에, 그 지회 등은 스스로 고유한 사항에 관하여 산업별 노동조합과 독립하여 의사를 결정할 수 있는 능력을 가지고 있다. 그리고 그 지회 등이 기업별 노동조합과 유사한 독립한 근로자단체로서의 실체를 유지하면서 산업별 노동조합에 소속된 지회 등의 지위에서 이탈하여 기업별 노동조합으로 전환할 필요성이 있다는 측면에서는, 단체교섭 및 단체협약 체결 능력을 갖추고 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 산업별 노동조합의 지회 등의 경우와 차이가 없다. 이와 같은 법리와 사정들에 비추어 보면, <b>기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있는 지회 등의 경우에도 위에서 본 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는</b></p>
--------	-------------------------------	--

	<p>경우와 마찬가지로 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 근로자의 의사 결정을 통하여 종전의 산업별 노동조합의 지회 등이라는 외형에서 벗어나 독립한 <b>기업별 노동조합으로 전환할 수 있다</b>고 봄이 타당하다.</p>
수 정	<p>산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 <b>기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는</b>, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 <b>소속 조합원의 의사 결정을 통하여 산업별 노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환함으로써 그 조직형태를 변경할 수 있다</b>고 보아야 한다.</p> <p>또한 산업별 노동조합의 지회 등이 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지는 못하더라도, 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있어 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 독립성이 인정되는 경우에, 그 지회 등은 스스로 고유한 사항에 관하여 산업별 노동조합과 독립하여 의사를 결정할 수 있는 능력을 가지고 있다. 그리고 그 지회 등이 기업별 노동조합과 유사한 독립한 근로자단체로서의 실체를 유지하면서 산업별 노동조합에 소속된 지회 등의 지위에서 이탈하여 기업별 노동조합으로 전환할 필요성이 있다는 측면에서는, 단체교섭 및 단체협약 체결 능력을 갖추고 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 산업별 노동조합의 지회 등의 경우와 차이가 없다. 이와 같은 법리와 사정들에 비추어 보면, <b>기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있는 지회 등의 경우에도</b> 위에서 본 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우와 마찬가지로 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 근로자의 의사 결정을 통하여 종전의 산업별 노동조합의 지회 등이라는 외형에서 벗어나 독립한 <b>기업별 노동조합으로 전환할 수 있다</b>고 봄이 타당하다.</p>

p.60

새로운 판례 두 군데 추가(칸 분리)

기 존	<p><b>인준투표제</b>는 대표자 또는 수입자의 <b>단체협약 체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한함</b>으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 법의 취지에 위반한다.</p> <p>노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 <b>규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은</b>, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다고 보아야 한다.</p> <p>인준투표제를 규정한 단체협약이나 규약에 대한 행정관청의 시정명령은 적법</p> <p>인준조항을 이유로 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 단체교섭거부의 부당노동행위가 되지 않으며, 그 단체교섭거부에 대하여 이루어진 쟁의행위는 그 목적에 있어서 정당성이 없다.</p> <p>단체협약이 인준투표를 거치지 않았다고 하더라도 무효가 아니며 신의칙 위반이나 권리남용에 해당하지 않는다.</p>
-----	--

수 정	인 준 투 표 제	<p>인준투표제는 대표자 또는 수임자의 <b>단체협약 체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한함</b>으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 법의 취지에 위반한다.</p>
	<p>단체교섭위원들이 단체협약에 연명으로 서명한다는 규정은 노조대표자의 협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것으로 위법하다.</p>	
	<p>노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 <b>규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은</b>, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다고 보아야 한다.</p>	
	<p>노동조합 대표자는 노동조합에 대하여 수임자로서 선량한 관리자의 주의의무를 부담할 뿐이고, 개별 조합원에 대하여서까지 위임관계에 따른 선량한 관리자의 주의의무를 부담한다고 볼 수는 없다.</p>	
	<p>인준투표제를 규정한 단체협약이나 규약에 대한 행정관청의 시정명령은 적법</p>	
	<p>인준조항을 이유로 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 단체교섭거부의 부당노동행위가 되지 않으며, 그 단체교섭거부에 대하여 이루어진 쟁의행위는 그 목적에 있어서 정당성이 없다.</p>	
	<p>단체협약이 인준투표를 거치지 않았다고 하더라도 무효가 아니며 신의칙 위반이나 권리남용에 해당하지 않는다.</p>	

p.61-1

노동조합이 노동위원회에 시정을 ⇒ 노동조합이 사용자의 확정공고에 대하여 노동위원회에 시정을

기 준	<p>② 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 <b>14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합</b>을 정한다. 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>判) 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청하여 노동위원회가 결정을 한 경우에는 그 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날부터 교섭대표 자율결정기간이 진행한다고 보는 것이 타당하다.</p> </div>
수 정	<p>② 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 <b>14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합</b>을 정한다. 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>判) 노동조합이 사용자의 확정공고에 대하여 노동위원회에 시정을 요청하여 노동위원회가 결정을 한 경우에는 그 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날부터 교섭대표 자율결정기간이 진행한다고 보는 것이 타당하다.</p> </div>



p.61-2

(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 과반수가 되는 경우를 포함한다) ⇒ 내용 추가

기 존		③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 <b>참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합</b> 이 교섭대표노동조합이 된다.
수 정		③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 <b>참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합</b> (2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

p.62

특히 사측의 위반은 ⇒ 특히 사용자의 위반은

기 존	의의	• 성실교섭의무는 당사자 쌍방에 부과된 것이고, 일방이 이를 위반하는 것은 상대방이 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 된다. 특히 사측의 위반은 부당노동행위가 된다.
수 정	의의	• 성실교섭의무는 당사자 쌍방에 부과된 것이고, 일방이 이를 위반하는 것은 상대방이 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 된다. 특히 사용자의 위반은 부당노동행위가 된다.

p.63

내용 추가

기 존	채무적 부분	집단적 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
수 정	채무적 부분	집단적 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
	권리분 쟁 사항	권리분쟁 사항은 단체교섭의 대상에 포함되지 않으며 임의적 교섭사항이라고 보아야 할 것이다.

p.64

첫 번째 칸(단체협약에 있어서 ~ 것은 아니다.) ⇒ 삭제

노사협의회 합의의 협의를 거쳐서 성립 ⇒ 강조

기 존	단체 협약 성립	<p>단체협약에 있어서 합의내용을 서면화할 것을 요구하는 것은 단체협약의 내용을 명확히 함으로써 장래의 분쟁을 방지하려는 것이고, 서명날인 절차를 거치도록 한 것은 체결당사자를 명확히 함과 아울러 그의 최종적 의사를 확인함으로써 단체협약의 진정성을 확보하고자 하는 것으로서, 기명 옆에 서명만 하였다 하더라도 이를 무효라고 할 것은 아니다.</p>
	단체 협약 성립	<p>노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 합의의 협의를 거쳐서 성립되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고는 효력요건이 아님</li> <li>• 단체협약은 그 형식과 명칭여하를 불문함</li> <li>• 날인 방법은 불문함. 즉 직인, 무인 상관없음</li> </ul>
수 정	단체 협약 성립	<p>노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 <b>노사협의회 합의의 협의를 거쳐서 성립</b>되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고는 효력요건이 아님</li> <li>• 단체협약은 그 형식과 명칭여하를 불문함</li> <li>• 날인 방법은 불문함. 즉 직인, 무인 상관없음</li> </ul>
	단체 협약 성립	<p>노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 <b>노사협의회 합의의 협의를 거쳐서 성립</b>되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고는 효력요건이 아님</li> <li>• 단체협약은 그 형식과 명칭여하를 불문함</li> <li>• 날인 방법은 불문함. 즉 직인, 무인 상관없음</li> </ul>

p.68

다만 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하였다 하더라도 전체로서의 쟁의행위가 위법하게 되는 것은 아니다. ⇒ 내용 추가

기 존	정당성	<p>쟁의행위가 정당성을 갖추려면 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고 ② 그 목적이 근로조건 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는데 있어야 하며 ③ 그 시기는 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고 ④ 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 뿐 아니라 ⑤ 그 밖의 헌법상의 요청과 조화되어야 한다.</p>
	정당성	<p>쟁의행위가 정당성을 갖추려면 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고 ② 그 목적이 근로조건 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성</p>
수 정	정당성	<p>쟁의행위가 정당성을 갖추려면 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고 ② 그 목적이 근로조건 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성</p>
	정당성	<p>쟁의행위가 정당성을 갖추려면 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고 ② 그 목적이 근로조건 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성</p>

	<p>하는데 있어야 하며 ③ 그 시기는 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고 ④ 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 뿐 아니라 ⑤ 그 밖의 헌법상의 요청과 조화되어야 한다. 다만 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하였다 고 하더라도 전체로서의 쟁의행위가 위법하게 되는 것은 아니다.</p>
--	--

p.71-1

따라서 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보되었다고 하더라도 조합원의 찬반투표절차를 거치지 않은 경우 정당성이 상실된다. ⇒ 내용 추가

기 존	<p>쟁의행위 찬반투표 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다.</p>
수 정	<p>쟁의행위 찬반투표 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다. 따라서 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보되었다고 하더라도 조합원의 찬반투표절차를 거치지 않은 경우 정당성이 상실된다.</p>

p.71-2

(필수공익사업에 대한 직권중재제도 폐지) ⇒ 내용 추가

기 존	<p>노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 서면으로 체결하여야 하며, 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.</p>
수 정	<p>노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 서면으로 체결하여야 하며, 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다(필수공익사업에 대한 직권중재제도 폐지).</p>

p.77

새로운 판례 추가(칸 분리)

기 존	<p><b>행정 지도</b> 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.</p>
--------	--

수 정	행정 지도	신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
		교섭미진의 행정지도가 있더라도 조정기간이 경과하면 쟁의행위 할 수 있음

p.82

사용자 ⇒ 사용자의 외부적 획정

기 준	사용자	구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다. 나아가 지배개입 주체로서의 사용자인지 여부도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 <b>실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가</b> 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하고나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다
수 정	사용자의 외부적 획정	구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다. 나아가 지배개입 주체로서의 사용자인지 여부도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 <b>실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가</b> 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하고나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다

p.95

최저위원회의 심의~ ⇒ 최저임금위원회의 심의~

기 준	결정기준	사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있음. 사업의 종류별 구분은 최저위원회의 심의를 거쳐 장관이 정함
수 정	결정기준	사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있음. 사업의 종류별 구분은 최저임금위원회의 심의를 거쳐 장관이 정함

p.101

근로기준법은 모집과 채용단계 ~ ⇒ 이 법은 모집·채용단계도 규율하는 한편 근로기준법은 ~

기 준	<b>모집·채용</b>	근로기준법은 모집과 채용단계의 차별을 포함하지 않음 여성근로자 채용 시 직무수행에 필요로 하지 아니하는 <b>신체적 조건, 미혼조건</b> 등 제시 및 요구 금지
수 정	<b>모집·채용</b>	이 법은 모집·채용단계도 규율하는 한편 근로기준법은 모집과 채용단계의 차별을 포함하지 않음 여성근로자 채용 시 직무수행에 필요로 하지 아니하는 <b>신체적 조건, 미혼조건</b> 등 제시 및 요구 금지

p.102

사업주 ⇒ 사업주(파견사업의 경우 사용자사업주가 교육)

기 준	<b>실시주체</b>	사업주
수 정	<b>실시주체</b>	사업주(파견사업의 경우 사용자사업주가 교육)

p.108-1

(2017년 현재 100분의 80) ⇒ (2018년 현재 100분의 80)

기 준	<b>급여 지급능력 확보</b>	사용자는 매 사업연도 말 <b>기준책임준비금의 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율</b> 을 곱하여 산출한 최소적립금 이상을 적립하여야 한다(2017년 현재 100분의 80).
수 정	<b>급여 지급능력 확보</b>	사용자는 매 사업연도 말 <b>기준책임준비금의 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율</b> 을 곱하여 산출한 최소적립금 이상을 적립하여야 한다(2018년 현재 100분의 80).

p.108-2

③ 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하(150만 원) ⇒ (150만 원) 삭제

기 준	<b>지급방법</b>	<b>예외 (직접)</b>	① 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 ② 급여를 담보로 대출받은 금액을 상환 ③ 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하(150만 원)
--------	-------------	----------------	--

수 정	지급방법	예외 (직접)	① 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 ② 급여를 담보로 대출받은 금액을 상환 ③ 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하

p.118

보칙 ⇒ 보칙 (유·무료직업소개, 근로자모집, 근로자공급사업)

기 존	<b>05</b> 보칙
수 정	<b>05</b> 보칙 (유·무료직업소개, 근로자모집, 근로자공급사업)

p.121

새로운 내용 추가

기 존	도급사업 시 안전·보건조치	① 안전·보건에 관한 협의체 구성 및 운영 ② 작업장의 순회점검 등 ③ 수급인이 근로자에게 하는 안전·보건 교육에 대한 지도와 지원 ④ 작업환경측정 ⑤ 발파작업, 사고발생 등에 대비한 경보운영(수급인 근로자 포함)
수 정	도급사업 시 안전·보건조치	① 안전·보건에 관한 협의체 구성 및 운영 ② 작업장의 순회점검 등 ③ 수급인이 근로자에게 하는 안전·보건 교육에 대한 지도와 지원 ④ 작업환경측정 ⑤ 발파작업, 사고발생 등에 대비한 경보운영(수급인 근로자 포함)
	유해작업 도급금지	안전·보건상 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하면 그 작업만 분리하여 도급(하도급 포함)을 줄 수 없다.

p.129

새로운 내용 추가

기 존	기금법인의 부동산	기금법인은 업무수행상 필요한 경우를 제외하고 <b>부동산</b> 을 소유할 수 없음
수 정	기금법인의 부동산	기금법인은 업무수행상 필요한 경우를 제외하고 <b>부동산</b> 을 소유할 수 없음
	다른 복지와의 관계	사용자는 기금법인의 설치를 이유로 기금법인 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도 또는 근로복지시설의 운영을 중단하거나 이를 감축하여서는 아니된다.

p.130

새로운 내용 추가

기 존	<p><b>단협효력</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 단협내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니함</li> <li>• 교섭상대방은 단협으로서 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력해야 함</li> </ul>	
	<p><b>단협효력</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 단협내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니함</li> <li>• 교섭상대방은 단협으로서 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력해야 함</li> </ul>	
수 정	<p><b>비교섭사항 (공무원노조만 해당)</b></p>	<p><b>법 조문</b></p> <p>법령 등에 따라 국가나 지자체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.</p>
		<p><b>시행령</b></p> <p>정책기획·결정 / 임용권 / 조직 및 정원 / 예산·기금 / 행정기관이 당사자인 쟁송 / 기관의 관리·운영</p>
		<p><b>판례</b></p> <p>“노조임원의 전보인사 시 사전에 조합과 협의한다”는 단체협약 조항은 국가 및 지자체의 인사권 행사가 본질적으로 제한될 가능성이 있어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.</p>

p.145

해설 수정

기 존	<p>029 (X) 와그너법은 클로즈드숍 제도를 인정한 반면 오픈숍제도를 금지하였다.</p>
수 정	<p>029 (X) 와그너법은 클로즈드숍 제도를 인정하였다.</p>

p.147-1

정답 수정

기 존	<p>정답 03 ⑤ 04 ③</p>
수 정	<p>정답 03 ③⑤ 04 ②③</p>

p.147-2

③번 문제 해설 추가

기 존	⑤ 헌법 제32조 제1항에 따르면 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력할 의무는 부담하지만, 직접적으로 사기업에 대한 고용명령권을 갖지 못한다.
수 정	<p>⑤ 헌법 제32조 제1항에 따르면 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력할 의무는 부담하지만, 직접적으로 사기업에 대한 고용명령권을 갖지 못한다.</p> <p>③ 과거에는 정답으로 출제되었으나 현재결정에 따라 현재는 오답으로 처리되는 것이 타당합니다. 종전 결정에서 헌법재판소는 헌법 제32조 제6항의 “국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.”는 규정을 넓게 해석하여, 이 조항이 국가유공자 본인뿐만 아니라 가족들에 대한 취업보호제도(가산점)의 근거가 될 수 있다고 보았다. 그러나 오늘날 가산점의 대상이 되는 국가유공자와 그 가족의 수가 과거에 비하여 비약적으로 증가하고 있고, 취업보호대상자에서 가족이 차지하는 비율, 공무원시험의 경쟁이 갈수록 치열해지는 상황을 고려할 때, 위 조항의 폭넓은 해석은 필연적으로 일반 응시자의 공무원 임의 기회를 제약하게 되는 결과가 될 수 있다. 따라서 위 조항은 엄격하게 해석될 필요가 있다. 이런 점에서 위 조항의 대상자는 조문의 문리해석대로 “국가유공자”, “상이군경”, 그리고 “전몰군경의 유가족”이라고 봄이 상당하다(헌법재판소 2004헌마675 등).</p>

p.166

1918년 ⇒ 1919년

기 존	② 독일에서는 1918년 바이마르(Weimar) 헌법에 의하여 단결권을 명문으로 보장하였다.
수 정	② 독일에서는 1919년 바이마르(Weimar) 헌법에 의하여 단결권을 명문으로 보장하였다.

p.173

내용 수정

기 존	017 해고와 달리 법령상의 명시적인 제한이 없다. ( )
수 정	017 전직은 해고와 달리 법령상의 명시적인 제한이 없다. ( )

p.171

(단순노무업무 제외) ⇒ 추가

기 존	004 (X) 1년 이상의 기간으로 근로계약 체결 시 수습이나 시용 3개월 간은 최저임금의 90%로 지급할 수 있다.
--------	---



수 정	<b>004</b>	(X) 1년 이상의 기간으로 근로계약 체결 시 수습이나 시용 3개월 간은 최저임금의 90%로 지급할 수 있다 (단순노무업무 제외).	
--------	------------	--	--

p.173

해고와 달리~ ⇒ 전직은 해고와 달리~

기 존	<b>017</b>	해고와 달리 법령상의 명시적인 제한이 없다.	( )
수 정	<b>017</b>	전직은 해고와 달리 법령상의 명시적인 제한이 없다.	( )

p.181

해설 수정

기 존	<b>014</b>	(O) 통상임금	
	<b>015</b>	(X) 일시적, 호혜적, 실비변상적 급여는 근로기준법상 임금에 해당하지 않는다.	
수 정	<b>014</b>	(O) 전년도 지급할 것을 단지 그 지급시기만 늦춘 것일 뿐, 금년도 통상임금에 포함될 수 없다.	
	<b>015</b>	(X) 일시적으로 지급되는 금품은 통상임금 요건 중 정기성이 부정되므로 통상임금에서 제외된다.	

p.186-1

해설 수정

기 존	<b>015</b>	(X) 통상임금이다.	
수 정	<b>015</b>	(X) 평균임금이 아니라 통상임금을 기초로 산정한다.	

p.186-2

해설 수정

기 존	<b>020</b>	(X)	
수 정	<b>020</b>	(X) 근로기간이 1년 미만인 자 및 1년 간 출근율이 80% 미만인 자에게는 연차축진제도를 적용할 수 없다.	

p.238

④ ~ 이행강제금을 납부한 날부터 ~ ⇒ ④ ~ 이행강제금을 납부한 날부터 ~

기 존	④ 노동위원회가 이행강제금을 반환하는 때에는 이행강제금을 납부한 날부터 반환하는 날까지의 기간에 대하여 고용노동부령으로 정하는 이율을 곱한 금액을 가산하여 반환하여야 한다(근기법 시행령 제15조 제2항).
수 정	④ 노동위원회가 이행강제금을 반환하는 때에는 이행강제금을 납부한 날부터 반환하는 날까지의 기간에 대하여 고용노동부령으로 정하는 이율을 곱한 금액을 가산하여 반환하여야 한다(근기법 시행령 제15조 제2항).

p.264

(노11 기출) 삭제

기 존	<p>서면합의 내용 (근기법 제52조, 시행령 제29조)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)</li> <li>2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</li> <li>3. 정산기간의 총 근로시간</li> <li>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</li> <li>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</li> <li>6. 표준근로시간 (노 11 기출)</li> </ol>
수 정	<p>서면합의 내용 (근기법 제52조, 시행령 제29조)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)</li> <li>2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</li> <li>3. 정산기간의 총 근로시간</li> <li>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</li> <li>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</li> <li>6. 표준근로시간</li> </ol>

p.277

깡내(깡내)에서~ ⇒ (깡내) 삭제

기 존	⑤ 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 깡내(깡내)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다(근기법 제72조).
수 정	⑤ 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 깡내에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다(근기법 제72조).

p.280-2

~ 그 여성을 보건상 유해·위험한 사용할 수 있다. ⇒ ~ 그 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 있다.

기 존	② 사용자는 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 그 여성을 보건상 유해·위험한 사용할 수 있다.
수 정	② 사용자는 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 그 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 있다.

p.283

상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 ⇒ 삭제

기 존	④ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
수 정	④ 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

p.303

③ 외근근로시간제의 예외 ⇒ ③ 외근간주근로시간제의 예외  
 ④ 재량근로시간제 ⇒ ④ 재량간주근로시간제

기 존	<p><b>근로자대표와의 서면합의를 요하는 사항</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제(제51조 제2항)</li> <li>② 선택적 근로시간제(제52조)</li> <li>③ 외근근로시간제의 예외(제58조 제2항)</li> <li>④ 재량근로시간제(제58조)</li> <li>⑤ 근로시간 및 휴식시간의 특례(제59조)</li> <li>⑥ 보상휴가제(제57조)</li> <li>⑦ 연차유급휴가의 대체(제62조)</li> </ul>
수 정	<p><b>근로자대표와의 서면합의를 요하는 사항</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제(제51조 제2항)</li> <li>② 선택적 근로시간제(제52조)</li> <li>③ 외근간주근로시간제의 예외(제58조 제2항)</li> <li>④ 재량간주근로시간제(제58조)</li> <li>⑤ 근로시간 및 휴식시간의 특례(제59조)</li> <li>⑥ 보상휴가제(제57조)</li> <li>⑦ 연차유급휴가의 대체(제62조)</li> </ul>

p.335

문제 04 지문 ① 항상 이용자의 이익을 ~ ⇒ ① 항상 사용자의 이익을 ~

기 존	① 항상 이용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.
수 정	① 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.

p.359

문제 39 지문 ② 노동조합의 ... 재직조합원 과반수의 ~ ⇒ ② 노동조합의 ... 재직조합원 과반수의 ~

기 존	② 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 사항은 총회의 의결사항이며 재직조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하여야 한다.
수 정	② 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 사항은 총회의 의결사항이며 재직조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하여야 한다.

p.363

문제 46 지문 ⑤ 전임자가 ... 안정하는 ~ ⇒ 전임자가 ... 인정하는 ~

기 존	⑤ 전임자가 통상적인 조합활동을 하는 과정에서 사용자의 사업과 관련 있는 업무에 기인하여 재해가 발생한 경우 업무상 재해로 안정하는 것이 판례의 입장이다.
수 정	⑤ 전임자가 통상적인 조합활동을 하는 과정에서 사용자의 사업과 관련 있는 업무에 기인하여 재해가 발생한 경우 업무상 재해로 인정하는 것이 판례의 입장이다.

p.386

문제 13 정답 없음

기 존	정답 ②
수 정	정답 없음

p.494

해설 수정

기 존	056 (○) 관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 재해예방 전문지도기관의 종사자
수 정	056 (○) 관리책임자, 안전·보건관리자, 안전보건·관리담당자, 안전·보건관리 전문기관, 재해예방 전문지도기관, 석면조사기관의 종사자

p.515

해설 수정

기 존	② 최저임금법 제6조 제2항
수 정	② 낮출 수 없다. 낮출 경우 벌칙이 적용된다(최저임금법 제6조 제2항).