2025년 대비 한권으로 끝내는 노동법 정오표 및 추록 (폰트굵기, 띄어쓰기 등은 반영x)

(2025.4.17. 수정 : 노동법 II 73쪽 - 81쪽 수정)

(2025. 5.5. 수정 : 노동법 I 515쪽-516쪽 - 배우자출산휴가 3회 분할관련 내용 및 90번 문제)

노동법 I

쪽수	위치	원내용	수정내용
42쪽	날개문제 21번 정답	사용종속관계 ~~있으며~~, 근로자...	사용종속관계 **있으면**, 근로자...
60쪽	날개문제 28번 정답	~~X- 합리적 이유가 있으면 동 원칙 위반 아님~~	O
229쪽	III. 1. 출근율 계산의 특례 (일부 추가)	근기법 제60조【연차 유급휴가】⑥ ... 1. 근로자가 ... 2. 임신 중의 여성이 ... 3.「남녀고용평등과 ...	근기법 제60조【연차 유급휴가】⑥ ... 1. 근로자가 ... 2. 임신 중의 여성이 ... 3.「남녀고용평등과 ... **4.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간** **5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간**
229쪽	III. 1. (1) 의의	● 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간과 임신중의 여성이 출산전후휴가 또는 유·사산휴가로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아휴직기간은 연차휴가의 출근율 산정에 관하여는 출근한 것으로 봄.	● 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간과 임신중의 여성이 출산전후휴가 또는 유·사산휴가로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아휴직기간, **육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간, 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간**은 연차휴가의 출근율 산정에 관하여는 출근한 것으로 봄.
229쪽	26번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		**[예상] 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간이나 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간에 대하여는 연차휴가의 출근율을 산정할 때 출근한 것으로 본다. (정답 : O)**
381쪽	근기법 제74조 제1항	근기법 제74조【임산부의 보호】 ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상	근기법 제74조【임산부의 보호】 ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(**미숙아를 출산한 경우에는 100일**, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 **하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정**

<table>
<tr><td></td><td></td><td>자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</td><td>한다.</td></tr>
<tr><td>382쪽</td><td>36번 문제 밑에 예상문제 추가</td><td></td><td>[예상] 사용자는 미숙아를 출산한 경우에는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 한다. (정답 : O)</td></tr>
<tr><td>382쪽
유산사산휴가 표 수정</td><td></td><td>
<table>
<tr><th>구분</th><th>휴가기간</th></tr>
<tr><td><s>임신기간이 11주 이내인 경우</s></td><td><s>유·사산한 날부터 5일까지</s></td></tr>
<tr><td>임신기간이 <s>12주 이상</s> 15주 이내인 경우</td><td>유·사산한 날부터 10일까지</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><th>구분</th><th>휴가기간</th></tr>
<tr><td>임신기간이 15주 이내인 경우</td><td>유·사산한 날부터 10일까지</td></tr>
</table>
※ 11주 이내인 경우에는 5일이라는 규정을 삭제하고 15주이내인 경우에는 10일까지 휴가를 사용할 수 있도록 통일한 것임.
</td></tr>
<tr><td>383쪽</td><td>46번 문제</td><td>사용자는...임신기간이 11주 이내인 경우에는 ... 5일까지 ...</td><td>사용자는...임신기간이 15주 이내인 경우에는 ... 10일까지 ...</td></tr>
<tr><td>383쪽</td><td>맨위 근기법 제74조 제7항</td><td>근기법 제74조【임산부의 보호】
⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 <s>36주 이후에 있는 여성 근로자</s>가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, ...</td><td>근기법 제74조【임산부의 보호】
⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만...</td></tr>
<tr><td>384쪽</td><td>52번 문제 수정</td><td>• [勞15·20·23] 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 <s>36주</s> 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.</td><td>• [勞15·20·23] 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.</td></tr>
<tr><td>384쪽</td><td>52번 문제 밑에 예상문제 추가</td><td></td><td>[예상] 사용자는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우에는 임신 전 기간에 대하여 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. (정답 : O)</td></tr>
<tr><td>384쪽</td><td>55번 문제 수정</td><td>• [七公19·20] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 <s>36주</s> 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을</td><td>• [七公19·20] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.</td></tr>
</table>

		이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.	
384쪽	56번 정답 수정	~~×~~ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 ~~36주~~ 이후에 인정됨	○ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 **32주 이후**에 인정됨
392쪽	3번문제 지문5번 및 해설 수정	⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 ~~36주~~ 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 **32주** 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. **정답 해설** : [근기법 제74조 (임산부의 보호) 제7항] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 **32주** 이후에 있는 여성 근로자**(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)**가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만…
423쪽	첫 번째 판례의 표제어	**[判: 2년 …. 적용기간과 예외기간~~과~~ 혼재되어…]**	**[判: 2년 …. 적용기간과 예외기간이 혼재되어…]**
429쪽	IV. 벌칙	**VI. 벌칙** **1.2. 3추가**	**IV. 벌칙과 과태료** **3. 과태료 (24조)** **-1억원 이하의 과태료 (확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자)** **-500만원 이하의 과태료 (정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자, 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자)**
515쪽	III. 1. 첫 번째 줄	국가는 배우자출산휴가, 출산전후휴가 또는…	국가는 배우자출산휴가, **난임치료휴가,** 출산전후휴가 또는…
515쪽	III. 2. 내용 수정	● 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 ~~청구하는 경우에~~ ~~10일~~의 휴가를 주어야 함.	● 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 **고지하는 경우에 20일**의 휴가를 주어야 함.
515쪽	81번 정답 수정	× - ~~10일의 휴가~~	× - **고지하는 경우에 20일의 휴가**
515쪽	84번 문제와 정답 변경	~~• [司16] 근로자는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구할 수 있다.~~	[예상] 사업주는 배우자 출산휴가를 근로자가 **고지**하는 경우에 주어야 한다.(O)
516쪽	85번 정답 수정	× - ~~10일의 휴가~~	× - **고지하는 경우에 20일의 휴가**
516쪽	86번 정답 수정	× - ~~10일의 휴가~~/전체 유급	× - **고지하는 경우에 20일의 휴가**/전체 유급

516쪽	87번 문제와 정답 수정	• [勞15.24/七公20] 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 ~~청구~~하는 경우에 ( ) 일의 유급휴가를 주어야 한다.	• [勞15.24/七公20] 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 **( )하는** 경우에 ( )일의 유급휴가를 주어야 한다. **(정답 : 고지, 20)**
515쪽	III. 2. 내용 수정	●배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ~~90일이 지나면 청구~~할 수 없음	●배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **120일이 지나면 사용**할 수 없음
516쪽	88번 정답 수정	× - ~~90일~~ 이내 휴가~~청구~~, ~~10일~~의 유급휴가	× - **120일** 이내 휴가**사용**, **20일**의 유급휴가
516쪽	89번 문제와 정답 수정	• [勞20·24] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ( )일이 지나면 ~~청구~~할 수 없다.	• [勞20·24] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ( )일이 지나면 **( )할 수** 없다. **(정답 : 120 / 사용)**
515쪽	III.2.내용수정	● 배우자 출산휴가는 ~~1회~~에 한정하여 나누어 사용할 수 있음.	● 배우자 출산휴가는 **3회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있음.
516쪽	90번 정답수정	× - ~~1회~~ 한정	× - **3회** 한정
515쪽	3. 난임치료휴가 첫 번째 내용	● 사업주는 근로자가...(난임치료휴가)를 청구하는 경우에 연간 ~~3일~~ 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 ~~1일~~은 유급으로 함. 다만...	● 사업주는 근로자가...(난임치료휴가)를 청구하는 경우에 연간 **6일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 **2일**은 유급으로 함. 다만...
515쪽	3. 난임치료휴가 세 번째 문단 삭제 및 변경	~~● 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일전까지 신청해야 하고, 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음. (시행령 9조의2)~~	<- 옆의 내용을 삭제하고 아래 내용을 추가 ● 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니됨. ● 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정함.
516쪽	91번 문제 정답 수정	~~⊖~~	**× - 연간 6일 이내 / 최초 2일은 유급**
516쪽	92번 문제 변경	~~• [예상] 근로자는 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일전까지 신청해야 하고, 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 없다.~~	<- 옆의 문제를 삭제하고 아래 문제로 대체 ● 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다(정답 O)
518쪽	휴직기간(19조2항)	육아휴직의 기간은 1년	육아휴직의 기간은 1년 이내로 함. **다만 다**

		이내로 함	음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있음. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
518쪽	111번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		• [예상] 육아휴직기간의 기간은 1년 이내로 하며, 추가로 육아휴직 기간을 더 부여하는 경우는 없다. (정답 : X, 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있는 경우가 있음)
519쪽	2. 육아기 근로시간 단축제도 [신청권자]	□ 사업주는 근로자가 만 ~~8세~~ 이하 또는 초등학교 ~~2학년~~ 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을…	□ 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을…
520쪽	121번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		• [예상] 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.(정답 : O)
521쪽	육아기 근로시간단축기간 (19조의2 4항)	육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내.	육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내. 다만, 제19조 제2항 본문에 따른 육아휴직기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내.(6개월 추가로 사용가능한 육아휴직은 가산하지 않음)
521쪽	136번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		• [예상] 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하지만, 제19조 제2항 본문에 따른 육아휴직기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. (정답 : X - 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내)
522쪽	3. 육아휴직과 육아기근로시간 단축의 사용형태 (19조의4)	1. 육아휴직의 분할사용 (~~2회~~ 한정) ※ 임신 중인 여성 근로자가 … 2. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용 : 횟수	1. 육아휴직의 분할사용(3회 한정) ※ 임신 중인 여성 근로자가 … 2. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용 : 횟수 제한은 없으며, 분할사용하는 1회의 기간은 1개월(다만 근로계약기간만료로 1개월 이

		제한은 없으며, 분할사용하는 1회의 기간은 ~~3개월~~(다만 근로계약기간만료로 ~~3개월~~ 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이 되어야 함.	상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이 되어야 함.
522쪽	143번 문제 정답 수정	× - ~~2~~**회**	× - **3회**
523쪽	147번 문제 정답 수정	× - ~~3개월~~ **이상**	× - **1개월 이상**
523쪽	148번 문제 수정	• [예상] 근로자는 육아기 근로시간 단축을… 1회의 기간은 ~~3개월~~(근로계약기간이…~~3개월~~이상.)	• [예상] 근로자는 육아기 근로시간 단축을… 1회의 기간은 **1개월**(근로계약기간이… **1개월** 이상…)
530쪽	(2) 일가정의 양립을 위한 국가의 지원	● 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우… 지원할 수 있으며, 소속 근로자의 일·가정의 양립을 …	● 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우… 지원할 수 있으며, **육아기 재택근무 등** 소속 근로자의 일·가정의 양립을 …
610쪽	III. 1. (1) 박스 맨 밑의 내용	□ ~~결혼중개업, 숙박업, 식품접객업중 대통령령으로 정하는 영업을 경영하는 자는, 직업소개사업을 하거나 직업소개사업을 하는 법인의 임원이 될 수 없음.~~	□ **직업소개사업자(법인의 임원도 포함) 또는 그 종사자는 결혼중개업, 숙박업, 식품접객업중 대통령령으로 정하는 영업을 경영할 수 없음.**

노동법 II

쪽수	위치	원내용	수정내용
73쪽	노조법 시행령 제6조	~~노조법 시행령 제6조(변경등기) 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 3주 이내에 변경등기를 해야 한다.~~	노조법 시행령 제6조(변경등기) 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 3주일 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.
73쪽	노조법 시행령 제5조	~~노조법 시행령 제5조(이전등기) ①법인인 노동조합이 그 주된 사무소를 다른 등기소의 관할~~	노조법 시행령 제5조(이전등기) 법인인 노동조합이 주된 사무소를 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 이전 후 3

		~~구역으로 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 그 이전한 날부터 3주 이내에 구소재지에서는 이전등기를 해야 하며, 신소재지 에서는 제3조 각 호의 사항을 등기해야 한다.~~ ~~㉡동일한 등기소의 관할구역안에서 주된 사무소를 이전한 경우에는 그 이전한 날부터 3주 이내에 이전등기를 해야 한다.~~	주일 이내에 종전 소재지 또는 새 소재지에서 새 소재지와 이전 연월일을 등기해야 한다.
74쪽	날개문제 18번	~~[예상] 법인인 노동조합이 그 주된 사무소를 다른 등기소의 관할 구역으로 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 그 이전한 날부터 3주 이내에 구소재지에서는 이전등기를 해야 하며, 신소재지 에서는 시행령 제3조 각 호의 사항을 등기해야 한다.(18)~~	〈문제 삭제후 아래 문제로 변경〉 [예상] 법인인 노동조합이 주된 사무소를 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 이전 후 3주일 이내에 종전 소재지 또는 새 소재지에서 새 소재지와 이전 연월일을 등기해야 한다.(18-O)
78쪽	문제 1 첫 번째 지문	~~• 노동조합의 대표자는 노동조합의 법인 등기사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 (ㄱ)주 이내에 변경등기를 해야 한다.~~	• 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 (ㄱ)주 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.
78쪽	문제 1 ㄱ 해설	3주. ~~[노조법 시행령 제6조(변경등기)] 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 3주 이내에 변경등기를 해야 한다.~~	3주. [노조법 시행령 제6조(변경등기)] 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 3주일 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.
81쪽	문제4 지문2 해설	~~[노조법 시행령 제5조(어전등기) 제2항] 동일한 등기소의 관할구역안에서 주된 사무소를 어전한 경우에는 그 어전한 날부터 3주 어내에 어전등기를 해야 한다.~~	[노조법 시행령 제5조(이전등기)] 법인인 노동조합이 주된 사무소를 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 이전 후 3주일 이내에 종전 소재지 또는 새 소재지에서 새 소재지와 이전 연월일을 등기해야 한다.
81쪽	문제4 지문4 해설	~~[노조법 시행령 제6조(변경등기)] (법인으로 등기된) 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 3주 어내에 변경등기를 해~~	[노조법 시행령 제6조(변경등기)] 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 3주일 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.

		~~야 한다.~~ (아래의 표는 그대로 두면 됨)	**(아래의 표는 그대로 두면 됨)**
102쪽	1. 밑에서 세 번째 줄	소의이익이 없는 여부	소의 이익이 **없는지** 여부