

2025년 대비 한권으로 끝내는 노동법 정오표 및 추록 (폰트굵기, 띄어쓰기 등은 반영x)
(2024.10.23. 시행 법률 및 2025.2.23. 시행 법률 등 반영)

노동법 I

쪽수	위치	원내용	수정내용
42쪽	날개문제 21번 정답	사용종속관계 있으며 , 근로자...	사용종속관계 있으면 , 근로자...
229쪽	III. 1. 출근을 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」 제19조의2 제1항에 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 임신 중의 여성이 출산전후휴가 또는 유·사산휴가로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아휴직 기간은 연차휴가의 출근을 산정에 관하여는 출근한 것으로 봄.	● 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간과 임신중의 여성이 출산전후 휴가 또는 유·사산휴가로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아휴직기간, 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간, 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 은 연차휴가의 출근을 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)

쪽수	위치	원내용	수정내용
381쪽	근기법 제74조 제1항	<p>근기법 제74조【임산부의 보호】</p> <p>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 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>	<p>근기법 제74조【임산부의 보호】</p> <p>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 정한다.</p>
382쪽	36번 문제 밑에 예상문제 추가		[예상] 사용자는 미숙아를 출산한 경우에는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 한다. (정답 : 0)
383쪽	맨위 근기법 제74조 제7항	<p>근기법 제74조【임산부의 보호】</p> <p>⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, ...</p>	<p>근기법 제74조【임산부의 보호】</p> <p>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...</p>
384쪽	52번 문제 수정	<ul style="list-style-type: none"> [勞15·20·23] 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> [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.
384쪽	52번 문제 밑에 예상문제 추가		[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 : 0)

쪽수	위치	원내용	수정내용
384쪽	55번 문제 수정	<ul style="list-style-type: none"> • [七公19·20] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • [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.
384쪽	56번 정답 수정	<ul style="list-style-type: none"> ✕ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 인정됨 	<ul style="list-style-type: none"> ○ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 인정됨
392쪽	3번문제 지문5번 및 해설 수정	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. <p>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...</p>
423쪽	첫 번째 판례의 표제어	[判: 2년 적용기간과 예외기간 과 혼재되어...]	[判: 2년 적용기간과 예외기간 이 혼재되어...]

쪽수	위치	원내용	수정내용
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 고지하는 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)

쪽수	위치	원내용	수정내용
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2024] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ()일이 지나면 청구 할 수 없다.	• [勞2024] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ()일이 지나면 () 할 수 없다. (정답 : 120 / 사용)
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 2일 은 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 0)

쪽수	위치	원내용	수정내용
518쪽	휴직기간(19조2항)	육아휴직의 기간은 1년 이내로 함	육아휴직의 기간은 1년 이내로 함. 다만 다음 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 육아휴직기간중 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)

쪽수	위치	원내용	수정내용
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 제한은 없으며, 분할사용하는 1회의 기간은 3개월(다만 근로계약기간만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이 되어야 함.	1. 육아휴직의 분할사용(3회 한정) ※ 임신 중인 여성 근로자가 ... 2. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용 : 횟수 제한은 없으며, 분할 사용하는 1회의 기간은 1개월(다만 근로계약기간만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이 되어야 함.
522쪽	143번 문제 정답 수정	× - 2회	× - 3회
523쪽	147번 문제 정답 수정	× - 3개월 이상	× - 1개월 이상
523쪽	148번 문제 수정	• [예상] 근로자는 육아기 근로시간 단축을... 1회의 기간은 3개월(근로계약기간이...3개월이상.)	• [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, 직업소개 사업을 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
102쪽	1. 밑에서 세 번째 줄	소의이익이 없 는 여부	소의 이익이 없는지 여부