

정 오 표

- 방강수, 「통합노동법」 제10판, 웅비, 2019.9월 발간 -

다행히 치명적인 오타는 없습니다. 대부분 인식 가능한 오타^^
꼼꼼하게 오타를 찾아 신고해주신 0기 수강생분들께 감사드립니다.

↓ 줄수에는 목차도 포함

쪽	줄	현행	수정
9	11	이 <u>비</u> 비해 노사협의제도로 대표되는....	이 <u>에</u> 비해 노사협의제도로 대표되는....
36	6	... 방해하는 행위는 <u>쟁의</u> 행위로 이를 행할	... 방해하는 행위는 <u>쟁의</u> 행위로 이를 행할
47	12	당사자인 사용자 <u>와</u> 와 실질적인 권한을...	당사자인 사용자와 실질적인 권한을...
92	밑8	... 그리고 퇴직 <u>이전</u> 상당 기간 이전부터...	... 그리고 퇴직 <u>하기</u> 상당 기간 이전부터...
105	밑6	(i) 저축의 종료, 기간 및 금융기간을...	(i) 저축의 종료, 기간 및 금융기 <u>간</u> 을...
119	10	... 경영평가성과급을 지급받지 못할 수도 있 <u>다</u> 있다고 하더라도,	... 경영평가성과급을 지급받지 못할 수도 있 <u>다</u> 다고 하더라도,
121	각주 18번 밑4줄	동일하므로 위 근로기준법시행령 제2조 제2 <u>항</u> 이 유추적용되어....	동일하므로 위 근로기준법시행령 제2조 제1 <u>항</u> 이 유추적용되어....
128	15	가적인 조건)이 된다...	가적인 조건)이 된 <u>다</u> 고 <u>한</u> 다...
131	밑4	..합의(목시적 합의나 관행도 포함)를 하 <u>고</u>합의(목시적 합의나 관행도 포함)를 하 <u>여</u> ..
135	밑11	<u>5.</u> 전액지급원칙의 예외	<u>4.</u> 전액지급원칙의 예외
140	밑8	<u>VI.</u> 그 밖의 임금 보호 규정	<u>VII.</u> 그 밖의 임금 보호 규정
165	밑1	위험한 작업이란 ‘ <u>잠</u> 할·잠수.....’	위험한 작업이란 ‘ <u>잠</u> 할·잠수.....’
192	밑6	... 판례는 정당한 쟁의행 <u>위</u> 기간은...	... 판례는 정당한 쟁의행 <u>위</u> 는...
192	밑2	한편 판례는 관련 법령에 쟁의행 <u>위</u> 를...	한편 판례는 관련 법령에 쟁의행 <u>위</u> 를...
200	밑6	... 기밀을 취급하는 업무 <u>를</u> 에 종사하는...	... 기밀을 취급하는 업무에 종사하는...
228	밑4	... 변경(정년 단축)하는 경우, 전 <u>체</u> 근로자	... 변경(정년 단축)하는 경우, 전 <u>체</u> 근로자
231	2	근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경 <u>하</u> 는 경우...	근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경 <u>할</u> 때...
246	9	... 필수기재사항으로 규정하고(제93조 제11)	... 필수기재사항으로 규정하고(제93조 제12)

		<u>호</u>), 감급....	<u>호</u>), 감급....
247	8	... 필요적 기재사항(근기법 제93조 제11 <u>호</u>)	... 필요적 기재사항(근기법 제93조 제12 <u>호</u>)
252	16	2) 사용자의 임의 위촉 크라 <u>크</u> 로 취업규칙	2) 사용자의 임의 위촉 취업규칙
286	13	그런데 판례는 근로자대표와의 사전협 <u>절</u> 차를...	그런데 판례는 근로자대표와의 사전협 <u>의</u> 절차를...
290	7	... 참작사유가 될 수는 있지만, 이 <u>개</u> 지속됨	... 참작사유가 될 수는 있지만, 이 <u>에</u> 지속됨
290	밑11	... 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1.340일본	... 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1.340일본
307	밑9	계가 당연 <u>이</u> 종료된다.	계가 당연 <u>히</u> 종료된다.
309	4	(3) 취소의 사유	(2) 취소의 사유
314	5	2) 판 <u>례</u> 판례는 근로자가 사직원을 <u>제</u> 출	2) 판 <u>례</u> 판례는 근로자가 사직원을 <u>제</u> 출
316	8	신 <u>절</u> 할 수 있다(근기법 제28조 제1항)...	신 <u>척</u> 할 수 있다(근기법 제28조 제1항)...
322	14	... 금전보상명령을 하면 근로관계를 종 <u>료</u> 된다.	... 금전보상명령을 하면 근로관계를 종 <u>료</u> 된다.
324	10	하는 재심판정 포함)이다(근기법 제33조 제1항).	하는 재심판정 포함) <u>의</u> 미 <u>이</u> 행이다(근기법 제33조 제1항).
327	6	를 이유로 하는 손해배상청구는 그 자체는...	를 이유로 하는 손해배상청구 그 자체는...
345	3	법 제2조 제2 <u>호</u>), 기간의 정함이...	법 제2조 제1 <u>호</u>), 기간의 정함이...
353	밑12	(3) 이 <u>후</u> 의 근로관계	(3) 이후의 근로관계
353	밑1	... 해고규제의 틀 안으로 끌 <u>어</u> 들었다.	... 해고규제의 틀 안으로 끌 <u>어</u> 들었다.
369	밑1	... 처한다(과건법 제43조 제1 <u>호</u> 및 제1 <u>호</u> 의 2).	... 처한다(과건법 제43조).
395	밑3	... 의하여 배 <u>상</u> 액은 그만큼 감액된다.	... 의하여 배 <u>상</u> 액은 그만큼 감액된다.
398	8	2) 사업규모, 위험률 등을 참작한 사업(임의적용 사업) ㉠~~~~~(영 제2조 제1항 제3호) ㉡~~~~~(영 제2조 제1항 제5호) ①과 ③ 모두 삭제	
407	6	의 사고에 대해서는 출퇴근 재해로 보지 아니한다(산재보험법 제37조 제3항 단 <u>서</u>).	의 사고에 대해서는 출퇴근 재해로 보지 아니한다(산재보험법 제37조 제3항 <u>본문</u>).
408	1	(3) 그 밖의 질병 ~~~~~(법 제37조 제1항 제2호 단 <u>목</u>)	(3) <u>괴롭힘에 의한 질병</u> 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병(법 제37조 제1항 제2호 다 <u>목</u>) (4) 그 밖의 질병

			~~~~~(법 제37조 제1항 제2호 <u>라</u> 목)
431	밑2	... 기초일액의 상한액은 2018년 현재 <u>12만 원</u> 이다(고보법 시행령 제68조).	... 기초일액의 상한액은 2019년 현재 <u>13만 2천원</u> 이다(고보법 시행령 제68조).
432	4	<b>(4) 소정급여일수</b> 2019. 8. 27.자로 개정. 아래에 각주 참조. ¹⁾	
448	10	<b>(1) 계약형태 무관</b> 노조 <u>합</u> 상 근로자는...	<b>1) 계약형태 무관</b> 노조 <u>별</u> 상 근로자는...
453	밑11	‘주로’ 정치운동을... 인정되지 않는다(노조법 제2조 제4호 <u>바</u> 목).	‘주로’ 정치운동을... 인정되지 않는다(노조법 제2조 제4호 <u>만</u> 목).
542	밑7	<b>V. 결 론</b> 노조법 제2조 제5호의.... 대상만을 정할 것 일 뿐,	<b>V. 결 론</b> 노조법 제2조 제5호의.... 대상만을 정한 것 일 뿐,
593	밑6	사용자가 노조법 제 <u>42</u> 조를 위반하여...	사용자가 노조법 제 <u>43</u> 조를 위반하여...

- 수고하셨습니다.

1)

■ 고용보험법 [별표 1] <개정 2019. 8. 27.>

구직급여의 소정급여일수(제50조제1항 관련)

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상	120일	180일	210일	240일	270일

비고: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인은 50세 이상인 것으로 보아

위 표를 적용한다.