위치	오류유형	수정 전	수정 후
노동법Ⅰ 88~88p 관련 핵심문제 번호 : 01	해설	상여금은 근속기간에 따라 지급액이 달라지기는 하나 일정 근속기간에 이른 근로자에게는 일정액의 상여금이 확정적으로 지급되는 것이므로, 위 상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다(대판 2013. 12. 18. 2012다89399[전합]).	매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 정함으로써 근무일수에 따라 일할계산하여 임금이 지급되는 경우에는 실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지기는 하지만, 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있으므로, 이러한 임금은 고정적 임금에 해당한다(대판 2019. 2. 14. 2015다50613).
노동법Ⅰ 169~169p 번호 : 01	해설	⑤ (○) 근로자가 연차유급휴가를 모두 사용하지 아니한 경우에는 연차유급휴가권이 소멸된 날의 다음 날에 잔여연차일수만큼 연차유급휴가 미사용수당이 발생하며, 그 지급액은 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 통상임금 또는 평균임금으로 지급하고, 별도의 규정이 없으면 통상임금으로 하되 가산금을 부가하여 지급하지 아니하는 것이 일반적이다.	⑤ (○) 근로기준법 제46조가 정하는 할증임금지급제도와 동법 제47조, 제48조 소정의 연, 월차휴가제도는 그 취지가 상이한 제도이고, 각 법조문도 휴일과 휴가를 구별하여 규정하고 있는 점에 비추어, 동법 제46조 소정의 '휴일'에는 동법 제47조, 제48조 소정의 연, 월차휴가는 포함되지 않는다고 봄이 상당하고, 또한 동법 제48조 제2항에는 휴가총일수가 20일을 초과하는 경우에는 그 초과일수에 대하여 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있도록 되어 있어, 20일 이하인 휴가일수에 대하여 보상을 지급해야 할 경우에도 통상임금을 추가로 지급하면 된다고 보는 것이 균형상 타당하므로, 연, 월차휴가근로수당에 대하여는 동법 제46조 소정의 가산임금(수당)이 포함될 수 없다(대판 1991. 7. 26. 90다카11636).
노동법Ⅰ 357~357p 번호 : 10	해설	ㄱ. (○), ㄴ. (×), ㄷ. (○), ㄹ. (○) 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생기거나 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 제조업의 직접생산공정업무에서도 근로자파견을 할 수 있다(파견법 제5조 제2항).	ㄱ. (○), ㄴ. (×), ㄷ. (○), ㄹ. (○) 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생기거나 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 제조업의 직접생산공정업무에서도 근로자파견을 할 수 있다(파견법 제5조 제2항). 이 경우 사용사업주의 직접고용의무는 인정되지 아니한다(파견법 제6조의2 제1항 제1호).

도서의 오류로 학습에 불편드린 점 진심으로 사과드립니다.
더 나은 도서를 만들기 위해 노력하는 시대교육그룹이 되겠습니다.