위치	오류유형	수정 전	수정 후
10~10p 55. 해설 번호 : 55	해설	55. 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 변경 후에 취업한 근로자에게 적용될 수 있다.	55. 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다.
		수정 사유	내용 변경
155~155p 3. ⑤ 번호 : 3	해설	⑤ (×) 사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니하지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이다(대판 2010.1.28. 2009다32362).	⑤ (×) 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다(대판 1992.12.22. 91다45165).
		수정 사유	내용 변경
3권 337~337p 25~25줄	문제-본문	④ 단체협약의 유효기간 : 2년을 원칙으로 하며, 2년 초과 시 2년으로 간주된다.	④ 단체협약의 유효기간 : 3년을 원칙으로 하며, 3년 초과 시 3년으로 간주된다.
		수정 사유	법령개정으로 인한 수정

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