

2025년 시험대비 공인노무사 법전 추록

- 발행일 이후 2025. 2. 12. 현재까지의 법령 개정에 따름 -

□ 민법

조문	변경 전	변경 후
제50조	제1항, 제2항 전부 대체	법인이 분사무소를 설치한 경우에는 주사무소의 소재지에서 3주일 내에 분사무소 소재지와 설치 연월일을 등기하여야 한다.
제51조	제1항, 제2항 전부 대체	① 법인이 주사무소를 이전한 경우에는 종전 소재지 또는 새 소재지에서 3주일 내에 새 소재지와 이전 연월일을 등기하여야 한다. ② 법인이 분사무소를 이전한 경우에는 주사무소 소재지에서 3주일 내에 새 소재지와 이전 연월일을 등기하여야 한다.
제52조의2	…경우에는 주사무소와 분사무소가 있는 곳의 등기소에서 이를 등기하여야 한다.	…경우에는 주사무소가 있는 곳의 등기소에서 이를 등기하여야 한다.
제85조	제1항, 제2항 전부 대체	① 청산인은 법인이 파산으로 해산한 경우가 아니면 취임 후 3주일 내에 다음 각 호의 사항을 주사무소 소재지에서 등기하여야 한다. 1. 해산 사유와 해산 연월일 2. 청산인의 성명과 주소 3. 청산인의 대표권을 제한한 경우에는 그 제한 ② 제1항의 등기에 관하여는 제52조를 준용한다.

※ 참고

다음과 같이 정부안으로 <민법 일부개정법률안>이 2025. 3. 19.까지 입법예고 중임. 다만 국회의결, 공포 절차를 거쳐 시행되므로 시행일은 미정

1. 확립된 법리의 성문화

- 1) 의사표시가 유효하기 위해 의사표시자에게 의사능력이 있어야 한다는 원칙을 명시적으로 선언하고, 의사능력자의 현존이익 반환의무에 관한 판례의 법리를 반영하여 제한능력자와 함께 부당이득에 규정(안 제3조의2, 제748조제3항)
- 2) 실무·학설·비교법적 상황을 고려하여 '대리권 남용'에 대한 명문 규정을 신설하고, 무권대리에 준하는 법률효과를 인정하며, 선의의 제3자 보호를 인정(안 제124조의2)
- 3) 종래 통설과 판례가 이행불능의 효과로 인정하여 온 "대상청구권(代償請求權)"에 관한 명문 규정을 신설(안 제399조의2)

2. 기존 법리의 개선

- 1) 동기의 착오를 명문으로 규정하고 실무상 취소가 허용되어 온 "기초착오"를 규정하는 등 착오에 관한 규정의 확충(안 제109조)

- 2) 글로벌 스탠더드를 반영하여 금리, 물가 등 경제사정 변화에 따라 법정이율이 조정되는 변동이율제를 도입하여 경제상황에 탄력적으로 대응하고 채권자와 채무자의 불합리한 이익이나 손실을 최소화(안 제 379조)
 - 3) 채무불이행 일반 규정의 “이행할 수 없게 된 때”를 “이행이 이루어지지 아니한 때”로 수정하고, 손해배상 방법으로 원상회복과 정기금 배상의 적용범위를 확대하며, 신뢰이익 배상 법리를 발전시켜 “지출비용”의 배상에 관한 규정을 신설하는 등 규정 및 체계 개선(안 제387조, 제395조 등)
 - 4) 법적 성격의 모호성, 규정 체계의 복잡성, 구제수단의 부족 등으로 일반 국민은 물론 법률가들도 쉽게 사용하기 어려운 담보책임을 “국민이 쉽고 유용하게 활용”할 수 있도록 근본적으로 개선(안 제569조 이하)
3. 새로운 규정의 도입
- 1) 심리적으로 취약한 상태인 자가 특정인에게 심리적으로 강하게 의존하고 있거나 그와 긴밀한 신뢰관계에 있는 경우 그 영향으로 사기나 강박 등 직접적 영향력의 행사 없이도 본인에게 불리한 의사표시를 할 수 있는바, 부당위압 법리를 도입하여 부당한 간섭에 의한 의사표시를 취소할 수 있도록 함(안 제 110조의2)
 - 2) 사정변경을 이유로 하는 계약 수정 및 해제 규정 신설(안 제538조의2)

□ 근로기준법

조문	변경 전	변경 후
제60조	제6항에 4호~5호 신설	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
제74조	① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.	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.
제74조	⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, ….	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, ….

□ 산업안전보건법 시행령

조문	변경 전	변경 후
제117조	4. 법 제137조에 따른 건강관리카드 발급에 관한 사무	4. 법 제137조에 따른 건강관리카드 발급 및 건강진단 실시에 관한 사무

□ 산업재해보상보험법

조문	변경 전	변경 후
제9조의2	신설	제9조의2(산업재해근로자의 날) ① 산업재해에 대한 국민의 이해를 증진시키고 산업재해근로자의 권익 향상을 도모하기 위하여 매년 4월 28일을 산업재해근로자의 날로 하며, 산업재해근로자의 날부터 1주일을 산업재해근로자 추모 주간으로 한다. ② 고용노동부장관은 산업재해근로자의 날의 취지에 적합한 행사, 산업재해예방교육, 산업재해근로자 지원 등의 사업을 실시하도록 노력하여야 한다.

□ 산업재해보상보험법 시행령

조문	변경 전	변경 후
제83조의5	3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람 5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원 14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조 제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.	3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람 5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원 14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조 제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.

□ 고용보험법

조문	변경 전	변경 후
제75조	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.
제76조	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 <u>최초 5일</u>. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, <u>미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고</u>, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다. 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 <u>최초 2일</u>. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
제77조	① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가"로 본다.	① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가"로 본다.

□ 고용보험법 시행령

조문	변경 전	변경 후
제19조 제4항	1. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 사용사업주의 사업장에서 종사하는 <u>파견근로자를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우</u>	1. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 사용사업주의 사업장에서 종사하는 <u>같은 법에 따른 파견근로자(이하 “파견근로자”라 한다)를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우</u>
제25조 제25조의2	전부	제25조 삭제 <2024. 12. 24.> 제25조의2 삭제 <2024. 12. 24.>
제26조 제3항	3. 대규모기업이 만 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우	3. 대규모기업이 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우
제29조	<p>○ 제1항 제3호</p> <ul style="list-style-type: none"> - 각 목 외의 부분 : 육아기 근로시간 단축 → 육아휴직등 고용한 → 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 - 가목 1) : 육아기 근로시간 단축 → 육아휴직등 - 가목 1) : 고용하여 30일 이상 계속 고용한 → 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 - 가목 2) : 대체인력을 고용한 경우 → 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우 - 가목 2) : 육아기 근로시간 단축 → 육아휴직등 - 가목 2) : 계속 고용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용한 → 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 - 다목을 다음으로 대체 <p style="margin-left: 2em;">다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 않을 것</p> <p>○ 제1항 제4호를 다음으로 대체</p> <p>4. 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원 대상기업의 사업주. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상 이어야 한다.</p>	

조문	변경 전	변경 후
제29조	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제4항 - 대체 인력채용에 → 대체인력의 고용 또는 사용에“ - 육아기 근로시간 단축 → 육아휴직등 (2곳) - 대체인력을 사용한 → 대체인력을 고용하거나 사용한 - 채용 또는 → 고용·사용 또는 - 임금액을 → 임금액 또는 근로자파견의 대가를 ○ 제5항 - 육아기 근로시간 단축을 → 육아휴직등을 - 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력 채용 → 육아휴직등에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력의 고용·사용 ○ 제6항 제2호 : 각 목 외의 부분 및 같은 호 나목 중 "육아기 근로시간 단축"을 각각 "육아휴직등"으로 함 	
제35조	5. 다음 각 목의 … 나. 「 <u>파견근로자보호 등에 관한 법률</u> 」 제2조제5호의 파견근로자	5. 다음 각 목의 … 나. <u>파견근로자</u>
제39조	고용산재보험료징수법 제8조에 따라 일괄 적용되는 사업의 경우에는 개별 사업을 하나의 사업으로 보아 제17조, 제19조, 제24조부터 제26조까지 및 제29조를 적용한다.	고용산재보험료징수법 제8조에 따라 일괄 적용되는 사업의 경우에는 개별 사업을 하나의 사업으로 보아 제17조, 제19조, 제24조, 제26조 및 제29조를 적용한다
제40조	○ 제2항 제3호와 제4호 삭제 <2024. 12. 24.>	○ 제5항 삭제 <2024. 12. 24.>
제56조	① 고용노동부장관은 법 제35조 제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조, 제19조, 제22조, 제24조, 제25조, 제25조의2, 제26조, …	① 고용노동부장관은 법 제35조 제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조, 제19조, 제21조의3, 제21조의4, 제22조, 제22조의2, 제24조, 제26조
제73조	③ 수급자격자가 법 제52조에 따른 개별연장급여를 지급받으려는 경우에는 구직급여 일수 종료일까지 <u>개별연장급여 신청서에 수급자격증을 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</u>	③ 수급자격자가 법 제52조에 따른 개별연장급여를 지급받으려는 경우에는 구직급여 일수 종료일까지 <u>개별연장급여 신청서를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</u>
제95조	○ 제1항을 전부 대체 ① 법 제70조 제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다. 1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. 2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.	

조문	변경 전	변경 후
제95조	3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. ○ 제4항을 전부 삭제 <2024. 12. 24.>	
제95조의2	제4항 삭제	④ 삭제 <2024. 12. 24.>
제95조의3	○ 제1항 - 제1호 가목 : 월 200만원 → 월 250만원 - 제1호 나목 : 첫 번째 달은 월 200만원, 두 번째 달은 월 250만원 → 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만원 - 제1호 다목부터 바목까지 중 : 첫 번째 달은 월 200만원, 두 번째 달은 월 250만원 → 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원 - 제2호 단서 : 150만원 → 160만원 (2곳) ○ 제3항 - 각 호 외의 부분 : 육아휴직 급여는 → 육아휴직 급여의 월별 지급액은 - 제1호 단서 : 250만원 → 300만원 (2곳) - 제2호 : 종료일 → 6개월째 - 제2호 : 월 통상임금의 100분의 80 → 월 통상임금 - 제2호 : 150만원 → 200만원 (2곳) - 제3호를 다음과 같이 신설 3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. ○ 제4항을 삭제 <2024. 12. 24.>	
제98조	○ 전부 대체 제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조 제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다.	
제104조의2	○ 계산식 중 : 200만원 → 220만원	
제104조의11	○ 제1항 - 제2호 : 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 → 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 - 제3호 : 택배원 → 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원 - 제7호 : 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원 → 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원 - 제12호 각 목 외의 부분 본문 중 : 택배원 → 늘찬배달원	

□ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령

조문	변경 전	변경 후
제5조	○ 전부 대체 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.	
제6조	○ 전부 대체 6조(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.	

□ 민사소송규칙

조문	변경 전	변경 후
제38조의2	법원은 별도의 대법원규칙에 따라 정해진 전문심리위원후보자 중에서 전문심리위원을 지정하여야 한다.	법원은 「전문심리위원규칙」에 따라 정해진 전문심리위원후보자 중에서 전문심리위원을 지정하여야 한다.
제38조의11	○ 신설 제38조의11(전문심리위원의 감정절차 참여) 법원은 감정절차를 원활하게 진행하기 위해 「전문심리위원규칙」에 따라 위촉된 감정관리위원 중에서 전문심리위원을 지정하여 감정절차의 관리업무를 수행하게 할 수 있다.	
제126조의2	○ 전부 대체 제126조의2(항소이유서) ① 항소인은 다음 각 호 가운데 어느 사유를 항소이유로 삼는지 항소이유서에 적어 제출하여야 한다. 1. 제1심 판결이 전속관할에 관한 규정에 어긋나거나 제1심 판결의 절차가 법률에 어긋난 때 2. 제1심 판결 중 사실을 잘못 인정하거나 법리를 잘못 적용한 부분이 있는 때 3. 제1심 판결의 이유를 밝히지 아니하거나 이유에 모순이 있는 때 4. 그 밖에 제1심 판결을 정당하지 아니하다고 인정하여 취소하거나 변경해야 할 사유가 있는 때 ② 항소이유를 적을 때에는 제1심 판결 중 다투는 부분을 구체적으로 특정하여야 한다. 다만 「소액사건심판법」 제11조의2 제3항 본문에 따라 제1심 판결에 이유를 적지 않은 때에는 그러하지 아니하다. ③ 항소이유서를 제출받은 항소법원은 피항소인에게 그 부분을 송달하여야 한다. ④ 항소인이 정당한 사유 없이 법 제402조의2 제1항에 따른 제출기간(같은 조 제2항에 따라 제출기간이 연장된 경우에는 그 연장된 기간을 말한다)을 넘겨 항소이유서에 기재되지 않은 새로운 주장을 제출한 때에는 항소법원은 법 제149조 제1항에 따라 결정으로 그 주장을 각하할 수 있다.	
제126조의3	○ 신설 제126조의3(답변서) 재판장등은 피항소인에게 상당한 기간을 정하여 항소이유서에 기재된 항소인의 주장에 대한 반박내용을 적은 답변서를 제출하게 할 수 있다.	

조문	변경 전	변경 후
제127조	○ 제목 변경 : 항소기록 송부기간 → 항소기록의 송부와 접수통지 ○ 제3항 신설 ③ 법 제400조 제3항에 따른 항소기록의 접수통지는 그 사유를 적은 서면을 당사자에게 송달하는 방법으로 한다	
제127조의3 제127조의4	○ 신설 제127조의3(항소심의 변론) 항소법원은 항소이유서에 기재된 쟁점을 중심으로 변론이 집중되도록 함으로써 변론이 가능하면 속행되지 않도록 하여야 하고, 당사자는 이에 협력하여야 한다. 제127조의4(항소심의 증거신청) ① 항소인은 부득이한 사정이 없으면 항소이유서를 제출하면서 일괄하여 증거를 신청하여야 한다. ② 항소심에서 증거를 신청할 때에는 해당 증거가 다음 각 호 중 어느 항목에 해당하는지와 그에 관한 구체적인 사유를 명시하여야 한다. 1. 제1심에서 조사되지 아니한 데에 대하여 고의나 중대한 과실이 없고 그 신청으로 인하여 소송을 현저하게 지연시키지 아니하는 증거 2. 제1심에서 증거조사가 이루어졌으나 특별한 사정이 있어 항소심에서 다시 증거조사를 하는 것이 부득이하다고 인정되는 증거 3. 그 밖에 항소의 당부에 관한 판단을 위하여 반드시 필요하다고 인정되는 증거	

□ 민사집행법

조문	변경 전	변경 후
제306조	법원사무관등은 법원이 법인의 대표자 그 밖의 임원으로 등기된 사람에 대하여 직무의 집행을 정지하거나 그 직무를 대행할 사람을 선임하는 가처분을 하거나 그 가처분을 변경·취소한 때에는, 법인의 <u>주사무소 및 분사무소 또는 본점 및 지점이 있는 곳의 등기소에 그 등기를 촉탁하여야 한다.</u> 다만, ….	법원사무관등은 법원이 법인의 대표자 그 밖의 임원으로 등기된 사람에 대하여 직무의 집행을 정지하거나 그 직무를 대행할 사람을 선임하는 가처분을 하거나 그 가처분을 변경·취소한 때에는, 법인의 <u>주사무소 또는 본점이 있는 곳의 등기소에 그 등기를 촉탁하여야 한다.</u> 다만, ….

□ 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법

조문	변경 전	변경 후
제22조 제2항	2. 교육활동 침해행위로 발생한 상해·상담·심리치료 비용 지원 및 교원이 위협을 받는 경우 보호 서비스 지원	2. 교육활동 침해행위로 발생한 상해·상담·심리치료 비용 지원(상담·심리치료 비용 지원의 경우 교육활동 침해행위로 인하여 병가 또는 휴직을 사용한 이후 직무에 복귀하는 경우를 포함한다) 및 교원이 위협을 받는 경우 보호 서비스 지원

- 끝 -