

노동법

문 22. 세계무역기구(WTO) 협정상 비차별원칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① GATT상 최혜국대우원칙은 수입에만 관련이 있고, 수출에는 관련이 없다.
- ② 분쟁해결기구(DSB)에 의해 승인된 보복조치는 최혜국대우원칙의 예외에 해당된다.
- ③ 서비스무역에 관한 일반협정(GATS)의 경우 내국민대우원칙은 양허가 이루어진 서비스에 대하여 적용된다.
- ④ WTO설립협정에 따라 승인된 의무면제(waiver)는 최혜국대우원칙의 예외에 해당된다.
- ⑤ 내국민대우원칙은 재정조치뿐만 아니라 비재정조치에 대해서도 적용된다.

문 23. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결제도에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① WTO 분쟁해결제도상 선례구속의 원칙은 인정되지 않는다.
- ② 패널보고서는 모든 회원국이 반대하지 아니하는 한 채택된다.
- ③ 대상협정에 따라 부담해야 하는 의무를 위반하는 행위는 일견 WTO 회원국의 이익을 무효화 또는 침해한 것으로 간주된다.
- ④ 분쟁해결양해(DSU)상 분쟁해결절차와 다자간 무역협정상 분쟁해결절차가 상충하는 경우 DSU상 분쟁해결절차가 우선한다.
- ⑤ 분쟁해결기구(DSB)의 권고나 결정으로 대상협정에 규정된 회원국의 권리나 의무를 축소하거나 추가하는 것은 금지된다.

문 24. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결제도상 패널절차에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 일방당사국의 요청만으로도 패널이 설치된다.
- ② 제소국은 협의요청접수일로부터 60일 이내라도 패널의 설치를 요청할 수 있다.
- ③ 실질적인 이해관계를 갖고 있는 제3자는 분쟁당사국의 동의가 없더라도 패널절차에 참여할 수 있다.
- ④ 패널설치 이후에는 주선, 중개, 조정절차를 계속할 수 없다.
- ⑤ 동일한 사안에 대해 2개 이상의 회원국이 패널의 설치를 요청하는 경우 단일패널의 설치가 가능하다.

문 25. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결절차상 보상 및 양허의 정지에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 보상은 자발적인 성격을 가지며, 대상협정과 합치하여야 한다.
- ② 대상협정에 합치시키도록 하는 권고의 완전한 이행이 우선되어야 하므로 보상 및 양허의 정지는 잠정적인 조치이다.
- ③ 보상 및 양허의 정지를 승인하는 최종적인 권한은 분쟁해결기구(DSB)에 있으며 이 승인은 회원국의 총의(consensus)로 이루어진다.
- ④ 양허의 정지 수준은 무효화 또는 침해의 수준에 상응하여야 한다.
- ⑤ 양허의 정지 수준에 이의가 있는 회원국은 분쟁해결양해(DSU)에 규정된 중재절차를 이용할 수 있다.

문 1. 우리나라 노동법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자의 인간다운 생활의 실현을 기본이념으로 한다.
- ② 종속노동에 관한 법적 관계를 규율한다.
- ③ 사용자 및 노동조합의 부당노동행위를 금지하여 공정한 시장경제질서의 확립을 목적으로 한다.
- ④ 근대 시민법 원리를 수정한 내용을 담고 있다.
- ⑤ 사유재산제 등 자본주의 사회의 필수적 요소를 부정하는 것은 아니다.

문 2. 단결권에 관한 설명 중 옳지 않은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 단결권은 사회권적 기본권으로서의 성격을 갖지 않는다.
- ㄴ. 단결권에는 집단적 단결권이 포함되지 않는다.
- ㄷ. 단결권에는 단결하지 않을 자유가 포함된다.
- ㄹ. 단결권은 근로3권 중 가장 중핵적인 권리이다.
- ㅁ. 단결권에는 단결선택의 자유가 포함된다.

- ① ㄱ, ㄹ                      ② ㄴ, ㄷ                      ③ ㄷ, ㄹ, ㅁ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ            ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ

문 3. 근로자 및 사용자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로자의 개념은 노동관계법률에 따라 다를 수 있다.
- ② 「노동조합 및 노동관계조정법」상 사용자에는 ‘사업의 경영담당자’가 포함된다.
- ③ 「최저임금법」과 「근로기준법」상 근로자의 개념은 동일하다.
- ④ 「근로기준법」상 사용자에는 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’가 포함된다.
- ⑤ 「근로기준법」상 근로자는 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

문 4. 「근로기준법」상 임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
- ㄴ. 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 1개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 1개월 미만인 경우도 이에 준한다.
- ㄷ. 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 퇴직일부터 10일 이내에 임금을 지급하여야 한다.
- ㄹ. 사용자는 근로자가 출산 비용에 충당하기 위하여 임금을 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

- ① ㄱ                              ② ㄹ                              ③ ㄱ, ㄴ
- ④ ㄴ, ㄷ                        ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ

문 5. 「근로기준법」상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정은?

- ① 정당한 이유 없는 해고 등의 금지(제23조 제1항)
- ② 휴업수당(제46조)
- ③ 주휴일(제55조)
- ④ 연차 유급휴가(제60조)
- ⑤ 생리휴가(제73조)

문 6. 「근로기준법」상 서면으로 하도록 되어 있는 사항을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 개별 근로자와 사용자 간의 연장근로의 합의
- ㄴ. 선택적 근로시간제 도입을 위한 사용자와 근로자대표와의 합의
- ㄷ. 근로자를 해고하고자 할 경우의 30일 전 예고
- ㄹ. 근로자를 해고하고자 할 경우 해고사유와 해고시기의 통지

- ① ㄱ, ㄴ                      ② ㄱ, ㄷ                      ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄴ, ㄹ                      ⑤ ㄷ, ㄹ

문 7. 「근로기준법」상 근로계약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 있다.
- ② 근로계약을 체결할 때에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 사용자에게 손해의 배상을 청구할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 소정근로시간을 명시하여야 하고, 근로계약 체결 후 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
- ⑤ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

문 8. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 관한 설명 중 옳은 것(○)과 옳지 않은 것(×)을 올바르게 조합한 것은?

- ㄱ. 근로자란 사업주에게 고용된 자를 말하므로 취업할 의사가 가진 자는 포함되지 않는다.
- ㄴ. 여성 근로자의 임신, 출산, 수유 등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.
- ㄷ. 이 법률과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 근로자가 부담한다.
- ㄹ. 사업주 및 근로자는 성희롱 예방교육을 받아야 한다.

- ① ㄱ(×), ㄴ(○), ㄷ(×), ㄹ(○)
- ② ㄱ(○), ㄴ(×), ㄷ(×), ㄹ(○)
- ③ ㄱ(×), ㄴ(×), ㄷ(○), ㄹ(○)
- ④ ㄱ(○), ㄴ(○), ㄷ(×), ㄹ(×)
- ⑤ ㄱ(×), ㄴ(○), ㄷ(○), ㄹ(×)

문 9. 근로자 甲은 상시 50명의 근로자를 사용하는 사업체에 2005년 1월 1일에 입사해 2015년 현재까지 근속하고 있다. 근로자 甲이 2014년에 80퍼센트 이상 출근한 경우 「근로기준법」상 사용자가 2015년에 甲에게 주어야 할 연차 유급휴가일수는?

- ① 15일                      ② 18일                      ③ 19일
- ④ 20일                      ⑤ 25일

문 10. 영업양도와 근로관계 이전에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 영업양도가 이루어지면 양도기업 근로자들의 임금 등 근로조건은 양수기업의 근로조건에 따른다.
- ② 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되지만 근로자가 반대 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다.
- ③ 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다.
- ④ 영업의 양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업 일부만의 양도도 가능하다.
- ⑤ 영업양도에 의하여 승계되는 근로관계는 계약체결일 현재 실제로 그 영업부문에서 근무하고 있는 근로자와의 근로관계만을 의미하고, 계약체결일 이전에 해당 영업부문에서 근무하다가 해고된 근로자로서 해고의 효력을 다투는 근로자와의 근로관계까지 승계되는 것은 아니다.

문 11. 「근로기준법」상 해고에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 경영상 이유에 의한 해고의 요건이 되는 긴박한 경영상의 필요에는 장애에 올 수 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함된다.
- ② 일반적으로 사용자가 근로자를 징계해고한 것이 정당하지 못하여 무효로 판단되는 경우 그러한 사유만으로 곧바로 그 해고가 불법행위를 구성하는 것은 아니다.
- ③ 사용자의 근로자에 대한 해고는 정당한 이유가 없으면 무효이고, 해고에 정당한 이유가 있다는 점은 사용자가 주장·입증하여야 한다.
- ④ 해고예고의무를 위반한 해고라고 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없다.
- ⑤ 경영상 이유에 의한 해고와 관련하여 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에, 사용자와의 협의의 상대방이 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표라고 볼 수 있는 사정이 있더라도, 형식적으로 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였다면, 적법한 협의의 주체가 될 수 없다.

문 12. 「최저임금법」에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ② 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자로서 수습 사용 중에 있는 근로자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 「최저임금법」에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 「최저임금법」은 가사사용인에게는 적용하지 아니한다.
- ⑤ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.

문 13. 노동조합 전임자 제도에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합 전임자란 단체협약이나 사용자의 동의에 따라 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사하는 자이다.
- ② 단체협약상 노동조합 전임자에 관한 사항은 근로자의 대우에 관한 사항으로 규범적 부분이다.
- ③ 회사의 승낙에 의한 산업별 단위노동조합의 전임자가 쟁의행위 중 입은 재해는 업무상 재해에 해당하지 않는다.
- ④ 단체협약에 노동조합 전임규정이 있다고 하더라도, 사용자의 노조전임발령 없이도 근로제공의무가 면제된다고 볼 수 있는 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 노조전임발령 전에는 근로제공의무가 면제될 수 없다.
- ⑤ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

문 14. 쟁의행위의 정당성에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 정리해고 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면 그 쟁의행위는 목적의 정당성이 인정되지 않는다.
- ㄴ. 피케팅은 평화적 설득, 언어적 설득의 범위 내에서 그 정당성이 인정되고 실력적 저지나 물리적 강제의 피케팅은 정당화될 수 없다.
- ㄷ. 노동위원회의 조정이 종료되지 아니한 채 조정기간이 끝난 후 행한 쟁의행위는 절차적 정당성이 인정되지 않는다.
- ㄹ. 노동조합이 사용자에게 다소 무리한 임금인상을 요구하였다 고 하더라도 그것만으로 노동조합의 쟁의행위가 정당성을 결하는 것은 아니다.

- ① ㄱ, ㄴ                      ② ㄴ, ㄷ                      ③ ㄱ, ㄴ, ㄷ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㄹ                ⑤ ㄱ, ㄷ, ㄹ

문 15. 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 단체협약에 반하는 내용의 취업규칙이라도, 단체협약의 일반적 구속력이 인정되지 않는 경우에는, 그 협약의 적용을 받지 아니하는 근로자에 대하여 적용된다.
- ③ 노동조합과 사용자가 단체협약의 유효기간을 3년으로 정하여도 그 유효기간은 2년이다.
- ④ 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와의 사이에 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없다.
- ⑤ 단체협약이 실효되었다고 하더라도 단체협약의 채무적 부분은 유효하게 존속한다.

문 16. 산업별 노동조합의 하부단체인 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 해당 지부나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여 독자적으로 단체교섭을 할 수 있다.
- ㄴ. 노동조합 설립신고를 하여야 단체협약을 체결할 수 있다.
- ㄷ. 총파업이 아닌 이상 쟁의행위를 예정하고 있는 해당 지부 소속 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성이 있으면 쟁의행위는 절차적으로 적법하다.
- ㄹ. 법인등기를 하여야 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 할 수 있다.

- ① ㄱ, ㄴ                      ② ㄱ, ㄷ                      ③ ㄱ, ㄹ
- ④ ㄴ, ㄹ                      ⑤ ㄷ, ㄹ

문 17. 「근로기준법」상 취업규칙의 작성사항으로 구체적으로 명시되어 있지 않은 것은?

- ① 근로자의 식비, 작업용품 등의 부담에 관한 사항
- ② 근로자의 고충처리에 관한 사항
- ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
- ④ 안전과 보건에 관한 사항
- ⑤ 표창과 제재에 관한 사항

문 18. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 고충처리위원회에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 모든 사업이나 사업장에는 고충처리위원회를 두어야 한다.
- ② 고충처리위원회의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 없다.
- ③ 노사협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 노사협의회가 그 위원 중에서 고충처리위원을 선임한다.
- ④ 노사협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 근로자들이 고충처리위원을 선출한다.
- ⑤ 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항은 단체교섭에 부쳐 협의 처리한다.

문 19. 단체교섭에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 근로조건 기타 근로자의 대우 또는 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭사항에 해당한다.
- ③ 사용자는 정당한 이유가 있으면 단체교섭을 거부할 수 있다.
- ④ 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 단체교섭에 관한 권한을 위임받은 자는 자신의 이름으로 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약의 일반적 구속력(제35조) 및 지역적 구속력(제36조)에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동위원회가 지역적 구속력 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.
- ② 일반적 구속력이 발생하기 위해서는 상시 사용되는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 한다.
- ③ 일반적 구속력에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 동종의 근로자란 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자이다.
- ④ 일반적 구속력은 일정한 지역에서 사용자 간 부당경쟁방지를 목적으로 한다.
- ⑤ 지역적 구속력 결정의 효력은 이미 별도의 단체협약을 체결하여 그 협약의 적용을 받고 있는 근로자에게도 미친다.

문 21. 부당노동행위에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 사법(司法)적 구제절차는 노동위원회의 구제절차를 통하여 구제받지 못한 경우에 한하여 인정된다.
- ㄴ. 노동위원회의 구제명령은 직접 노사 간의 사법(私法)상의 법률관계를 발생 또는 변경시킨다.
- ㄷ. 부당노동행위인 법률행위는 사법(私法)상 그 효력이 없다.
- ㄹ. 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있다.
- ㅁ. 부당노동행위 의사가 존재하는지는 이를 추정할 수 있는 객관적 사정을 종합하여 판단한다.

- ① ㄱ, ㄴ, ㄷ
- ② ㄴ, ㄷ, ㄹ
- ③ ㄷ, ㄹ, ㅁ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㅁ
- ⑤ ㄱ, ㄷ, ㄹ, ㅁ

문 22. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조정 및 중재에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때 또는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때 중재를 행한다.
- ② 조정은 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 7일, 공익사업에 있어서는 14일 이내에 종료하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 조정의 종료가 결정된 후에는 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 없다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 일방의 신청이 있으면 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 중재재정은 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

문 23. 「고용보험법」에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 실업이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말한다.
- ② 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분한다.
- ③ 고용보험은 고용노동부장관이 관장한다.
- ④ 실업급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 있다.
- ⑤ 보험사업의 보험연도는 정부의 회계연도에 따른다.

문 24. 「노동위원회법」에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 2이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 주된 사업장의 소재를 관할하는 지방노동위원회에서 관장한다.
- ② 노동위원회는 관계행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 관하여 필요한 조치를 하도록 명령할 수 있다.
- ③ 노동위원회 상임위원은 심판사건을 담당할 수 없고 조정사건만을 담당할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회는 지방노동위원회에 대하여 노동위원회의 사무처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 사건처리에 관여한 위원이었던 변호사는 영리를 목적으로 당해 사건에 관하여 그 직무를 행할 수 있다.

문 25. 「산업재해보상보험법」에서 사용하는 용어의 뜻이 옳지 않은 것은?

- ① ‘업무상의 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
- ② ‘장해’란 업무상의 부상 또는 질병에 따른 정신적 또는 신체적 훼손으로 노동능력이 상실되거나 감소된 상태로서 그 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태를 말한다.
- ③ ‘치유’란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.
- ④ ‘유족’이란 사망한 자의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매를 말한다.
- ⑤ ‘통상임금’이란 「근로기준법」에 따른 통상임금을 말한다.