

노동법

문 24. 세계무역기구(WTO) 설립협정 및 그 부속서에 부합하는 상황을 모두 고른 것은? (다음에 언급되는 국가들은 모두 WTO 회원국임)

- ㄱ. A국의 甲기업은 B국에 자사 상품을 수출하던 중, B국이 수량제한조치를 취하여 큰 손실을 입게 되었다. 이에 甲기업은 B국을 WTO에 직접 제소하여 승소하였다.
- ㄴ. C국은 GATT 제24조에 부합하는 방법으로 D국과 자유무역협정(FTA)을 체결하여 D국 상품에 대해 관세를 철폐하였으나 E국의 동종 상품에 대해서는 기존 관세를 유지하였다. 이에 E국은 C국이 최혜국대우 의무를 위반하였다고 주장하며 WTO에 제소하여 승소하였다.
- ㄷ. F국은 서면에 의한 탈퇴통보 접수일로부터 6개월 후에 G국에 대해 내국민대우 의무를 위반하는 조치를 취하였다.
- ㄹ. H국은 I국이 자국 상품을 차별하는 조치를 취한 데 대응하여 제재조치를 독자적으로 취하였다.
- ㅁ. J국은 K국의 행위가 반덤핑협정 위반에 해당하지 않음에도 불구하고 K국의 행위가 자신의 이익을 무효화 또는 침해하였다는 이유만으로 K국을 WTO에 제소하였다.

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

문 25. 「관세와 무역에 관한 일반협정(GATT)」상 내국민대우원칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 수입상품에 부과되는 국내조치가 자국상품을 보호하도록 적용되어서는 안된다.
- ② 내국민대우원칙은 정부조달에 대해서도 적용된다.
- ③ 관세부과 등의 국경조치와 관련하여 수입상품과 국내상품간의 차별을 금지하는 것은 아니다.
- ④ 수입상품과 직접경쟁 또는 대체가능한 국내상품간 최소허용기준을 넘지 않는 과세율의 미소한 차이는 허용된다.
- ⑤ 일정한 수량 또는 비율에 의한 제품의 혼합·가공 또는 사용을 요구하는 국내수량규제에 대해서도 적용된다.

문 1. 근로계약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자가 그의 책임 있는 사유로 근로제공의무를 이행하지 않으면 사용자는 근로계약을 해지할 수는 있으나 근로의 이행을 강제할 수는 없다.
- ② 임금은 근로의 대가이므로 근로자의 책임 있는 사유로 근로를 제공하지 못한 부분에 대하여는 임금지급의무가 발생하지 아니한다.
- ③ 사용자가 정당한 이유 없이 계속하여 근로자의 근로를 수령 거부하면 손해배상책임을 부담한다.
- ④ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

문 2. 「근로기준법」상 기본원칙이나 제도에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ④ 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간 등에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.
- ⑤ 사용자는 근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 10년간 보존하여야 한다.

문 3. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합만이 있는 사업장의 취업규칙 불이익변경에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게 유리하고, 일부 근로자에게 불리하면 불이익변경에 해당하지 아니한다.
- ② 취업규칙의 불이익변경 당시 노동조합의 동의가 없더라도 이후 동일한 내용의 단체협약이 체결되었다면 변경된 취업규칙은 유효하다.
- ③ 노동조합의 동의는 특별한 사정이 없는 한 그 노동조합의 대표자의 동의로 족하다.
- ④ 노동조합의 동의를 얻어 변경된 취업규칙은 개별적 동의 절차를 거치지 않은 비조합원에게도 적용된다.
- ⑤ 취업규칙의 불이익변경이 문언상 명백하다면, 취업규칙의 내용 이외의 사정을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있어 노동조합의 동의를 요하지 않는다고 해석하는 것은 엄격하게 제한하여야 한다.

문 4. 「근로기준법」상 근로시간에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 현실로 작업에 종사하지 아니하는 대기시간이라도 사용자의 지휘·감독 아래에 있다면 근로시간이다.
- ② 근로시간의 산정이 어려운 사정이 없음에도 포괄임금제 약정을 한 경우 포괄임금에 포함된 정액의 제 수당이 근로기준법에 따른 법정수당에 미달하면 그 부분은 무효이다.
- ③ 사용자는 연장근로이면서 야간근로에 해당하면 연장근로수당과 야간근로수당을 각각 가산하여 지급하여야 한다.
- ④ 선택적 근로시간제는 18세 미만의 근로자에게도 적용된다.
- ⑤ 3개월 단위의 탄력적 근로시간제를 실시하려면 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 하여야 한다.

문 5. 임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
- ② 통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총근로에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말한다.
- ③ 임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 없는 한 통화(通貨)로 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.
- ④ 사용자가 기업실적에 따라 일시적으로 지급하는 상여금은 통상임금에 해당한다.
- ⑤ 재해보상금은 평균임금을 기준으로 산정하고, 연장·야간 및 휴일 근로수당은 통상임금을 기준으로 산정한다.

문 6. 「근로기준법」상 연차휴가에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 1년 동안 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연차휴가는 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 취득일로부터 1년 동안 행사하지 아니하면 소멸한다.
- ④ 사용자는 2년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 일정한 한도에서 휴가일수를 가산해 주어야 한다.
- ⑤ 업무상 부상이나 질병으로 휴업한 기간은 연차휴가의 출근을 산정에 관하여 출근한 것으로 본다.

문 7. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.
- ② 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되는 노동관행은 근로계약의 내용이 될 수 있다.
- ③ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ④ 단체협약에 정한 근로조건에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ⑤ 국제노동기구(ILO)의 협약은 체결·비준되더라도 법원(法源)이 될 수 없다.

문 8. 노동법의 적용에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 사업장에서 사용하는 근로자의 수가 때때로 5인 미만인 되더라도 상시 5인 이상이면 「근로기준법」이 적용된다.
- ㄴ. 선원인 근로자에 대하여는 「근로기준법」보다 「선원법」이 우선 적용된다.
- ㄷ. 취업자격이 없는 외국인의 근로에 대하여는 「근로기준법」이 적용되지 아니한다.
- ㄹ. 「근로기준법」은 종교단체와 같은 비영리사업에는 적용되지 아니한다.

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

문 9. 해고사유 등의 서면통지에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 서면으로 통지하지 아니한 해고는 무효이다.
- ② 경영상 이유에 의한 해고의 경우에도 사용자는 서면통지를 하여야 한다.
- ③ 징계해고의 경우에는 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하지 아니하다.
- ④ 사용자가 서면으로 해고사유와 해고시기를 명시하여 해고의 예고를 한 경우에도 근로자를 해고하려면 이와 별도로 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ⑤ 이메일에 사용자의 해고의사 및 그 사유와 시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있어 근로자가 적절히 대응하는데 아무런 지장이 없다면 이메일에 의한 통지도 서면에 의한 해고통지로서 유효한 것으로 보아야 할 경우가 있다.

문 10. 노동법상 근로자 및 사용자 개념에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 「근로기준법」상 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ㄴ. 주식회사의 이사 등 임원이 대표이사의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 받아 왔다면 「근로기준법」상 근로자에 해당할 수 있다.
- ㄷ. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자의 경우, 초기업별 노동조합에서는 직접적인 근로계약의 존재가 요구되지 아니한다.
- ㄹ. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자는 「노동조합 및 노동관계조정법」상 사용자가 아니다.

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

문 11. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회의 의결 사항에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
- ㄴ. 근로자의 채용·배치
- ㄷ. 근로자의 교육훈련 기본계획의 수립
- ㄹ. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항

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

문 12. 부당해고 구제제도와 부당노동행위 구제제도에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 중앙노동위원회의 재심판정이 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니함은 양 제도 모두 동일하다.
- ② 부당해고 구제명령에 관한 이행강제금 제도는 부당노동행위 구제명령에는 적용되지 아니한다.
- ③ 양 제도 모두 확정된 구제명령을 불이행한 사용자에 대하여 형벌을 부과하도록 되어 있다.
- ④ 부당해고 및 부당노동행위 모두 그 자체에 대하여 형벌을 부과하지 아니한다.
- ⑤ 해고가 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는 경우 노동위원회는 구제명령으로 복직명령과 임금 상당액 지급명령을 할 수 있다.

문 13. 「근로기준법」상 해고에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 해고의 정당한 이유에 관한 증명책임은 근로자에게 있다.
- ② 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ③ 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고에서 긴박한 경영상의 필요에는 장애에 올 수 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함된다.
- ⑤ 노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

문 14. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 법률에 따라 잠정적으로 특정 성(性)을 우대하는 조치는 차별에 해당하지 아니한다.
- ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 신체적 조건, 미혼 조건을 요구하여서는 아니된다.
- ③ 근로자는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구할 수 있다.
- ④ 사업주는 고객에 의한 성희롱을 당한 근로자가 피해를 주장한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 육아휴직의 기간은 자녀당 2년 이내로 한다.

문 15. 「최저임금법」상 최저임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 6개월의 근로계약기간을 정한 근로자에 대하여는 수습 사용 기간 중에도 고용노동부장관이 고시한 최저임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ③ 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니할 수 있다.

- ④ 도급인의 귀책사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ⑤ 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하지 아니하는 경우 형벌을 부과하도록 되어 있다.

문 16. 부당노동행위에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.
- ㄴ. 근로자의 단결권 침해라는 결과 발생이 없더라도 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립할 수 있다.
- ㄷ. 유니언 슝 협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무를 이행하지 않았다면 사용자의 지배·개입의 의사가 없었더라도 그 불이행 자체가 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.
- ㄹ. 사용자가 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에는 단체교섭해태의 부당노동행위가 성립한다.

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

문 17. 쟁의행위에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 할 수 있다.
- ② 노동조합이 다소 무리한 임금 인상을 요구하면서 쟁의행위를 하면 그 자체로 쟁의행위는 목적의 정당성을 상실한다.
- ③ 조합원의 쟁의행위 찬반투표는 대의원회의 투표로 대신할 수 있다.
- ④ 노동조합이 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하여 조정기간이 만료되었더라도 조정종료 결정이 없으면 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자의 출입·조업을 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니된다.

문 18. 사용자의 쟁의행위 및 대체근로의 제한에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자의 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 후에 방어적으로만 할 수 있다.
- ② 사용자는 직장폐쇄가 정당하더라도 직장폐쇄의 대상인 근로자에 대한 임금지급의무를 부담한다.
- ③ 사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
- ④ 일반사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ⑤ 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 있다.

문 19. 노동위원회의 조정(調停)과 중재의 비교에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 일반사업에서 조정기간과 중재로 쟁의행위가 금지되는 기간은 동일하다.
- ② 조정안과 중재재정 모두 관계 당사자가 서명 또는 날인함으로써 효력이 발생한다.
- ③ 조정위원회의 조정위원과 중재위원회의 중재위원을 선임하는 방법은 동일하다.
- ④ 노동위원회의 조정과 중재는 각각 사적 조정과 사적 중재로 대신할 수 있다.
- ⑤ 조정위원회의 조정서에 대한 해석과 중재위원회의 중재재정에 대한 해석은 그 효력이 다르다.

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 용어나 노동조합에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로자를 위한 복리사업만을 목적으로 하는 조직은 노동조합이 될 수 없다.
- ② 행정관청에 설립신고를 마치지 아니한 노동조합도 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다.
- ③ 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- ④ 조합비를 납부하지 않은 조합원의 경우에는 노동조합의 규약으로 그 조합원의 권리를 제한할 수 있다.
- ⑤ 쟁의행위란 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

문 21. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ② 교섭대표노동조합과 사용자가 합리적 이유 없이 차별을 한 경우 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 조합원은 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ③ 단체협약의 내용이 공정대표의무 위반인 경우 노동위원회에 대한 차별 시정 요청은 단체협약 체결일로부터 3개월 이내에 이루어져야 한다.
- ④ 노동위원회의 시정명령에 대한 불복절차는 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차를 준용한다.
- ⑤ 노동위원회의 시정명령이 확정된 경우 그 시정명령에 위반한 자에 대하여 형벌을 부과한다.

문 22. 단체교섭에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합은 정당한 이유 없이 교섭을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ② 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 분리결정을 할 수 있다.

- ③ 파업 중이라는 사정은 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 있다.
- ④ 사용자가 “노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니된다.”라는 취지의 가치분결정을 받은 후에도 해당 노동조합과의 단체교섭을 거부하면 불법행위가 된다.
- ⑤ 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 하나의 사업장에 설립된 복수의 노동조합은 각자 교섭을 요구할 수 있다.

문 23. 단체협약에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 단체협약의 내용 중 해고사유에 관한 부분은 규범적 효력이 없다.
- ② 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간의 의견의 불일치가 있는 때에 노동위원회는 직권으로 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해를 제시할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 경영상 해고는 사용자의 경영권에 속하는 사항으로 이를 제한하기로 하는 내용의 단체협약은 효력이 없다.
- ⑤ 단체협약의 내용 중 임금·퇴직금에 관한 사항을 위반한 자에 대하여는 형벌을 부과한다.

문 24. 노동위원회에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동위원회의 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 가진다.
- ② 노동위원회는 판정·결정·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 사건에서 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.
- ③ 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다더라도 민사소송에서 해고의 효력을 다룰 수 있다.
- ④ 노동위원회는 처분 결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하며, 처분의 효력은 판정서 등을 송달받은 날부터 발생한다.
- ⑤ 중앙노동위원회 위원장은 지방노동위원회 또는 중앙노동위원회의 공익위원 자격을 갖춘 자 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.

문 25. 「산업재해보상보험법」상 업무상 사고에 해당하는 것은?

- ① 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 근로자의 사적 행위로 발생한 사고
- ② 시설물의 이용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 경우에 그 이용 중에 발생한 사고
- ③ 업무상 부상 또는 질병으로 요양하고 있는 중 그 요양급여와 관련하여 발생한 의료사고
- ④ 사업주가 제공한 시설물 등을 사업주의 구체적인 지시를 위반하여 이용한 행위로 발생한 사고
- ⑤ 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고