

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 36 회
- 시험 일시 : 2024. 04. 20. (토), 10:00 ~ 11:00
- 시험 시간 : 60분



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association



제36회 한국공인노무사회 역량인증 시험 수험자 유의사항

1. 응시 전 준비상태

- 책상 위에는 신분증과 필기도구만 남기고 다른 소지품은 모두 정리해 주십시오.
- 휴대전화기를 포함한 모든 전자기기의 전원을 꺼주십시오.

2. 신분증 인정 범위

- 주민등록증, 운전면허증, 공무원증, 기간만료 전의 여권, 외국인 등록증, 장애인복지카드에 한합니다.
- ※ 신여권을 신분증으로 사용하고자 하는 경우 주민등록번호가 표기된 '여권 정보증명서'를 함께 제시 必

3. 답안지 작성 요령(OMR 마킹)

- 검은색 필기구(ex. 컴퓨터용 사인펜, 검은색 볼펜 등)만 가능합니다. 검은색 이외의 색깔 펜, 샤프, 연필 등으로 마킹한 경우, 인식 오류로 불이익을 받을 수 있습니다.
- 수험번호를 기재하지 않거나, 잘못 기재한 경우 성적과 관계없이 미응시 또는 "0" 점으로 처리되오니 유의하시기 바랍니다.
- 수정테이프는 사용 불가합니다. 수정이 필요한 경우, 답안지 교환시간에 손을 들어 감독관에게 답안지 교환을 요청하십시오.

4. 답안지 교환시간

- 시험 시작 20분 후 ~ 시험 종료 10분 전까지 답안지 교환 가능

5. 퇴실 가능 시간

- 시험 시작 30분 이후부터 가능(재입실 절대 불가)

6. 부정행위 유형 및 조치

- 시험 중 다른 응시자와 시험 관련 대화를 하는 행위
- 다른 응시자와 답안지를 교환하거나 다른 응시자의 답안지 또는 문제지를 엿보는 행위
- 다른 응시자에게 답안을 보여주는 행위
- 타인의 도움을 받고 답안지를 작성하는 행위
- 다른 응시자와 성명 또는 응시번호를 바꾸어 제출하는 행위
- 대리시험을 치르거나 치르게 하는 행위
- 응시자가 시험시간에 통신기기 및 전자기기를 사용하여 답안지를 작성하거나 다른 응시자를 위하여 답안을 송신하는 행위
- 그 밖에 부정 또는 불공정한 방법으로 시험을 치르는 행위 등
- 부정 행위자는 당해 시험이 무효로 처리되고, 시험일로부터 1년 동안 시험응시가 제한됩니다.

7. 안내사항

- 정답공개: 정답가안 4. 20.(토) 14:00, 최종정답 4. 29.(월) / 역량인증 홈페이지(educ.kcplaa.or.kr)
- 이의제기: 4. 20.(토) ~ 4. 22.(월) 18:00까지 / 역량인증 홈페이지 참고(educ.kcplaa.or.kr)
- 합격자 발표: 5. 3.(금)

제36회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험시행일 : 2024년 04월 20일 (토)

시험시간 : 10:00~11:00(60분)

[HRM실무]

1. 우리나라 기업들의 인적자원관리 변화에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 1987년 6.29 민주화 선언 이후 신인사제도 도입을 통해 전통적 연공주의를 보완하는 노력이 이어졌다.
- ② 1987년 6.29 민주화 선언 이후 실질임금이 빠르게 상승하여 이에 대한 대안으로 성과주의 인사가 정착되기 시작했다.
- ③ 1987년 이전 우리나라 기업의 인적자원관리 방식은 연공주의에 기반을 두었다.
- ④ 연공주의 인적자원관리의 방식에서는 근속연수를 기반으로 하는 호봉제도가 대표적이다.

2. 다음 중 인재관리 관점에 대한 개념과 각 기업 사례가 잘못 연결된 것은?

- ① 탁월한 인재 확보 및 차별적 육성 - 삼성
- ② 기존 인재 육성 및 개발 - SAS
- ③ 모든 직원 육성 및 존중 - Nucor
- ④ 핵심인재 중심 연봉 및 인센티브 차등 - Southwest Airline

3. 다음 중 직원들의 경력개발을 촉진하기 위해 회사 및 인사부서의 주도적 역할과 가장 거리가 먼 것은?

- ① 직무공고제도 운영
- ② 경력정보센터 운영
- ③ 경력상담
- ④ 경력박람회 개최

4. 직무매뉴얼에 대한 설명 중 가장 옳은 것은?

- ① 직무매뉴얼은 직무기술서와 직무명세서가 통합된 문서이다.
- ② 직무매뉴얼은 직무기술서의 다른 명칭이다.
- ③ 직무매뉴얼은 직무명세서의 내용과 일치하며 직무수행요건이 제시되어 있다.
- ④ 직무매뉴얼은 직무수행의 방법과 절차 즉, 표준운영절차(Standard Operating Procedure)를 말한다.

5. 직무분석 절차에 대한 설명 중 가장 적합한 것은?

- ① 직무정보 수립 → 직무분류표 작성 및 대상 직무 선정 → 배경정보 수집 → 직무기술서 작성
- ② 배경정보 수집 → 직무분류표 작성 및 대상 직무 선정 → 직무기술서 작성 → 직무정보 수립
- ③ 직무분류표 작성 및 대상 직무 선정 → 배경정보 수집 → 직무정보 수집 → 직무기술서 작성
- ④ 배경정보 수집 → 직무분류표 작성 및 대상 직무 선정 → 직무정보 수집 → 직무기술서 작성

6. 승진유형에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 자격승진 - 직급의 상승
- ② 직책승진 - 상위 직책으로의 상향 이동
- ③ 역직승진 - 승진정체 해소를 위한 대우제도(예, 부장대우 등)
- ④ 대용승진 - 직무내용 변경 없이 자격 호칭의 변경

7. A회사는 팀장 리더십 교육과정을 설계하고자 한다. 이를 위하여 A회사 교육팀에서는 우수팀장을 인터뷰하여 우수팀장의 구체적 행동지표를 도출하고, 이를 기초로 리더십 교육내용과 교육방법을 편성하고자 한다. 이에 해당하는 교육과정 설계방법으로 가장 적합한 것은?

- ① ISD 모델
- ② CBC 기법
- ③ DACUM 기법
- ④ AC 기법

8. 기존의 교육은 단순히 교육으로 끝났다. 이러한 교육의 단점을 보완하여 조직 내 문제해결을 가능하게 하는 교육을 무엇이라고 하는가?

- ① Action Learning
- ② Blended Learning
- ③ On-the-Job Training
- ④ In-basket Learning

9. 평가센터는 다른 역량평가 방법보다 타당도와 신뢰도가 높다. 그 이유로서 가장 타당하지 않은 것은?

- ① 훈련된 복수의 평가자를 활용한다.
- ② 복수의 기법을 활용한다.
- ③ 일정 시간적 간격, 즉 다양한 시점에서 평가를 한다.
- ④ 모의 직무상황이나 워크샘플을 활용한다.

10. 다음은 직무급 도입의 목적 및 현황에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 임금 및 보수체계 개편과 공공기관 혁신차원에서 우리나라 일부 공공기관이 직무급을 도입하여 운영하고 있다.
- ② 직무급 도입을 위하여 먼저 직무평가를 실시하고, 직무등급체계를 만들어야 한다.
- ③ 직무평가 방법에는 점수법, 요소비교법, 분류법 등이 있다.
- ④ 직무급은 우리나라 기업의 전통적 임금제도(호봉제, 직급별 연봉제 등)와 임금산정 방식이나 체계가 상이하어 아직 도입한 기업은 없다.

11. 최근 국내외 기업들이 사내모집, 사내공모 등을 활용하여 기존 직원에 대한 직무확대 및 타 직무를 경험할 기회를 제공하는 등 직원의 경력개발을 지원 하고 있다. 다음 중 사내모집의 장점이 아닌 것은?

- ① 훈련과 사회화 시간 단축
- ② 급성장기의 인력수요를 충족시킴
- ③ 능력이 충분히 검증된 사람 채용
- ④ 성장 정체기에 재직자에게 안정 제공

12. 업무량 산정 방법에 기초한 각 팀의 적정인력 산정에 관한 내용으로 가장 옳지 않은 것은?

- ① 팀별 적정인원 산정 시 여유율을 고려해야 한다. ILO에서는 약 15%를 여유율 기준으로 권고하고 있다.
- ② 업무량의 산정을 위하여 세부활동(프로세스)별로 빈도와 시간을 조사하고 기록한다.
- ③ 팀별 소요인원수는 팀의 총 업무시간을 연간근로가능시간을 나누고 '1+여유율'을 곱하여 산정한다.
- ④ 연간근로시간은 법정근로시간을 기준으로 할 수도 있고, 또 실제근로시간을 기준으로 할 수도 있다.

13. 공공기관 NCS 채용과 관련하여 NCS 기반 지원서 작성에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① NCS 기반 지원서란 지원자가 공공기관이 필요로 하는 능력을 보유하고 있다는 것을 기술하는 것이다.
- ② 보통 일정 글자 수 이내로 제한하거나 또는 일정 글자 수 이상으로 작성토록 하고 있다.
- ③ 자신의 미래에 대한 방향이나 바람직하다고 생각하는 내용을 기재한다.
- ④ 지원자는 자신이 보유하고 있는 능력을 구체적인 경험적 행동사례로 기술하여야 한다.

14. 면접위원, 면접관의 면접 준비사항 및 면접평가원칙에 관한 내용으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 면접위원이 복수인 경우 상호 역할 분담 등을 사전에 숙지하여야 한다.
- ② 면접위원은 면접 후 상호 의견이나 합의를 하여 결정한다.
- ③ 지원자의 말과 행동을 관찰하고, 면접 중 기록한 정보를 토대로 평가한다.
- ④ 지원자에게 질문할 면접질문 및 평가기준에 대해 명확히 이해하는 등 사전에 질문을 준비한다.

15. 기업은 이직을 방지하고 인력을 유지하기 위하여 다각적인 노력을 하고 있다. 다음 중 인력유지를 위한 인력관리부서의 책임으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 입사한 직원의 첫 3개월간 근무상황에 대해 상세히 기술하고 관리한다.
- ② 공정한 승진제도를 도입하고 운영한다.
- ③ EVP를 지속적으로 관리한다.
- ④ 구성원들과 신뢰관계를 형성하고 유지한다.

16. 다음은 평가의 필요성이 증대되는 상황에서의 '환경', '역량', '직장', '인재상'에 관한 시대별 특성이다. 현재 또는 과거의 상황을 의미하는 용어와 잘못 연결된 것은?

- ① 현재 - 조직역량 중심의 시대
- ② 과거 - 안정적 경영환경, 예측 가능한 미래
- ③ 현재 - 평생직업
- ④ 과거 - Generalist

17. 다음은 특정 국가나 지역의 전통적인 인적자원관리 시스템에 대한 설명이다. 다음의 설명과 가장 가까운 인적자원관리 시스템을 활용하는 국가로 적합한 것은?

- 개인의 연공(경력/근속)을 중심으로 하는 인사관리제도
- 개인의 인성/자질 평가가 중요함(능력, 태도)
- 개인의 실적 고과(업적) 평가 실시

- ① 유럽식
- ② 한국식
- ③ 미국식
- ④ 일본식

18. 다음은 평가시스템 자가진단 항목과 그에 대한 설명이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

- ① 성과평가 - 직무수행을 위한 구체적인 능력, 지식, 기술을 정의
- ② 역량평가 - 부서의 업무목표와 개인 업무목표가 적절히 조화가 되는가?
- ③ 성과평가 - 직급에 따라 요소별 평가점수를 차등화하고 있는가?
- ④ 역량평가 - 우수한 성과를 창출하는 직원과 그렇지 못한 직원 간의 행동패턴 차이

19. 다음 중 인적자원관리 9-Block 영역과 그에 대한 체크리스트가 잘못 연결된 것은?

- ① 핵심인재관리 - 별도의 보상이 존재하는가?
- ② 성과평가 - 모든 지표는 정량적으로 이루어지는가?
- ③ 보상 - 동기부여가 될 수 있는 구조인가?
- ④ 직무관리 - 회사의 업무분장이 명확히 되어있는가?

20. 성과지표 도출 프로세스로서 가장 올바른 것은?

- ① 주요과제 - CSF - KPI - 가중치 - 목표수준 - 측정근거 - 피드백 제공자
- ② 주요과제 - KPI - CSF - 가중치 - 목표수준 - 측정근거 - 피드백 제공자
- ③ 주요과제 - CSF - KPI - 목표수준 - 가중치 - 측정근거 - 피드백 제공자
- ④ 주요과제 - CSF - KPI - 가중치 - 측정근거 - 목표수준 - 피드백 제공자

21. 다음은 정량적 팀 성과지표 등급구간 설정에 관한 예시이다. 다음을 참고하여 C등급에 해당하는 것으로 가장 적합한 것은?

- 목표 수준(매출): 35억
- α : 4억
- S등급(탁월) / A등급(목표달성) / B등급(보통) / C등급(미흡) / D등급(매우부족)

- ① 40억 이상 44억 미만
- ② 27억 이상 31억 미만
- ③ 25억 이상 29억 미만
- ④ 31억 이상 35억 미만

22. 다음 중 역량 모델에 있어서 일반적으로 역량의 요소에 포함되지 않는 것은?

- ① 핵심(공통)역량
- ② 직군역량
- ③ 직무역량
- ④ 직급역량

23. 다음에서 설명하고 있는 역량평가 방법론으로 가장 적합한 것은?

- 역량에 대하여 일반적이고 포괄적인 개념으로 평가한다.
- 이해가 용이하다.
- 평가자의 주관성 개입이 농후하다.
- 사용이 편리하다

- ① 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ② 행동기준 척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ③ 행동관찰 척도법(Behavior Observation Scales)
- ④ 요소관찰 척도법(Factor Observation Scales)

24. 다음의 형태가 설명하고 있는 역량평가 방법론으로 가장 적합한 것은?

- Level 1 – 기본적이고 수동적인 고객응대 – 고객의 말에 경청함
- Level 2 – 고객의 요구에 신속하게 대응함 – 고객의 니즈 파악
- Level 3 – 고객의 요구를 예측하고 사전적으로 대응함 – 고객정보와 피드백의 연구

- ① 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ② 행동기준 척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ③ 행동관찰 척도법(Behavior Observation Scales)
- ④ 요소관찰 척도법(Factor Observation Scales)

25. 다음은 역량평가 점수화에 대한 예시이다. 이에 따라 산출된 김과장의 역량평가 총점은?

- 역량평가 적용비율
 - 핵심역량: 사원(70), 대리(50), 과장(40), 팀장(30)
 - 직무역량: 사원(30), 대리(50), 과장(60), 팀장(0)
 - 리더십역량: 팀장(70)
- 김과장의 평가 점수: 핵심역량(70점), 직무역량(80점)

- ① 60점
- ② 66점
- ③ 70점
- ④ 76점

26. GE에서는 “The smartest people in the world hire the smartest people in the world” (Jack Welch)라는 구호 하에 인재를 4사분면으로 평가하여 운영한다. 다음의 설명과 가장 가까운 평가 결과는?

- GE의 인재평가 결과: Gradually Out, 궁극적으로는 정리되어야 함

- ① Performance - High and Value - High
- ② Performance - High and Value - Low
- ③ Performance - Low and Value - High
- ④ Performance - Low and Value - Low

27. 다음 중 보상의 성격과 그에 따른 항목이 잘못 연결된 것은?

- ① Fixed Pay - 기본급, 수당
- ② Fixed Pay - 정기상여금, 수당
- ③ Variable Pay - 성과급, PS
- ④ Variable Pay - 수당, PS

28. 시장임금조사 방법론에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① Benchmark Compensation Survey - 외자계 기업 등에서 주로 활용함
- ② Compensation Data Direct Exchange - 인사담당자 간의 합의에 의해 이루어짐
- ③ Open Data Research & Analysis - 시장급여 정보 확보가 어려운 중소기업에서 활용
- ④ Closed Data Research & Analysis - 유료 데이터를 활용하여 이루어짐

29. 성과급 목표 지급률의 결정에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① Threshold - Incentive 시작 임계점
- ② Cap - Incentive 한계점
- ③ Sharing Rate - Incentive 곡선의 기울기
- ④ Incentive Zone - Threshold와 Sharing Rate 사이의 구간

30. 다음은 선택적 복리후생제도의 예시이다. 다음 예시의 조건을 가정했을 때 A직원에게 제공되는 선택적 복리후생의 총 금액을 가장 올바르게 계산한 것은?

- 조건
 - 기본 포인트 = 100포인트
 - 1포인트 = 5000원
 - 근속년수 1년 = 20포인트
 - 배우자 = 20포인트
 - 자녀 = 1인당 10포인트

- A직원의 경우
 - 근속년수 10년, 배우자 1명, 자녀 2명

- ① 1,500,000원
- ② 1,600,000원
- ③ 1,700,000원
- ④ 2,200,000원

[근로관계법]

31. 다음 중 근로기준법상 근로자 및 사용자에 대한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법상 근로자란, 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미한다.
- ② 판례에 따르면, 실질적으로 권한을 행사할 수 없는 명목상의 대표이사는 사업경영담당자로 볼 수 없다.
- ③ 근로기준법상의 근로자 개념은 산업안전보건법, 산업재해보상보험법에서 준용되고 있다.
- ④ 근로자성을 판단하는데 있어서 기본급이나 고정급이 정해졌는지, 근로소득세를 원천징수했는지와 같은 '형식적 지표'를 고려해서는 아니 된다.

32. 다음 중 근로기준법 제 원칙에 관한 설명이 잘못된 것은?

- ① 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.
- ② 근로기준법은 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 국민경제의 발전을 도모함을 목적으로 한다.
- ③ 사용자는 어떠한 이유로도 근로자를 폭행해서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 사고의 발생이나 직장질서의 저하 등의 특별한 사유가 있는 경우라면 근로자들의 자유의사에 어긋나는 경우라도 근로를 강요할 수 있다.

33. 다음 중 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업에도 적용되는 근로기준법상의 규정을 모두 고른 것은?

ㄱ. 균등한 처우(제6조)	ㄴ. 해고 등의 제한(제23조 제1항)
ㄷ. 해고의 예고(제26조)	ㄹ. 경영상 해고의 제한(제24조)
ㄹ. 휴업수당(제46조)	ㅁ. 연차유급휴가(제60조)

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

34. 다음 중 근로기준법 제20조의 위약 예정의 금지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제20조는 근로계약의 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 금지하고 있다.
- ② 실손해에 대한 배상을 목적으로 하는 신원보증계약 등은 위약예정금지의 위반이 아니다.
- ③ 판례에 따르면, 근로자가 약정한 근무 기간 이전에 퇴직하였다는 이유로 근로자에게 당연히 지급되어야 할 임금을 반환하기로 하는 약정도 효력이 없다.
- ④ 판례에 따르면, 근로기준법 제20조가 금지하는 위약금 또는 손해배상액의 예정이란 ‘근로자의 계약 불이행을 이유로 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지를 구체적으로 산정하고, 일정 금액을 배상하도록 하는 약정’을 의미한다.

35. 다음 중 임금과 관련하여 옳은 것은 모두 몇 개인가? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

ㄱ. 임금의 해당 여부 판단에 있어서 가장 중요한 기준은 임금의 ‘명칭’이다.
 ㄴ. 근로의 대가로 계속적·정기적으로 지급되고, 그 지급에 관하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면, 현물로 지급되었다고 하더라도 임금에 포함된다.
 ㄷ. 해고예고수당, 재해보상금과 같은 법정수당은 임금에 해당한다.
 ㄹ. 근로 제공에 실제로 소요된 비용을 변상하는 성격의 금품인 경우 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없다.

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개

36. 다음 중 평균임금에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전의 1개월 동안에 그 근로자에게 지급된 “임금”의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액이다.
- ② 평균임금은 구체적인 실체가 존재하는 임금항목이다.
- ③ 평균임금은 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 기본원리로 한다.
- ④ 평균임금을 산정하여야 하는 대표적인 사유로 가산임금의 산정이 있다.

37. 다음 중 통상임금의 개념적 징표에 해당되지 않는 것은?

- ① 정기성
- ② 일률성
- ③ 합리성
- ④ 고정성

38. 다음 중 임금지급의 4대 원칙에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 임금은 전액을 지급해야 하므로, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있더라도 임금의 일부를 공제할 수는 없으며, 임금채권의 상계 또한 절대 금지된다.
- ② 임금은 통화로 지급해야 하지만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ③ 임금은 근로자에게 직접 지급해야 하므로 해당 근로자의 친권자나 후견인에게 지급하는 것은 직접지급의 원칙에 어긋나나, 근로자의 위임을 받은 대리인에게 지급하는 것은 무방하다.
- ④ 연봉제의 경우, 당해 연도의 연봉액을 월할하여 근로자에게 지급할 필요는 없다.

39. 다음 중 휴일과 관련하여 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 주휴일은 반드시 일요일이어야 한다.
- ② 근로자의 심신보호 및 여가의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위한 휴일의 취지에 따라 4주 동안 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 자에게도 주휴일을 부여해야 한다.
- ③ 휴일이란 근로자가 사용자의 지휘, 명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공하지 아니하는 날을 말한다.
- ④ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람에게도 주휴일이 부여된다.

40. 다음 중 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도와 관련된 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 육아휴직급여는 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금액을 기준으로 육아휴직 기간(1년 이내)에 대하여 통상임금의 100분의 70(상한액: 월150만원, 하한액: 월70만원)을 월별 지급액으로 한다.
- ② 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ③ 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안된다.
- ④ 육아휴직급여를 수급하기 위해서는, 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 한다.

41. 다음 중 취업규칙 불이익변경과 관련된 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경함에 있어서 근로자집단의 동의를 받지 못한 경우, 원칙적으로 취업규칙 변경으로써의 효력이 없다. 다만 이때 그 변경에 개인적으로 동의한 근로자에 대해서는 효력이 있다.
- ② 취업규칙의 변경이 근로자에게 불리하지 아니한 경우 사용자는 근로자집단, 즉 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다.
- ③ 사업장이 여러 곳에 분산되어 있어 회의가 불가능한 경우에는, 기구별·부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.
- ④ 근로자집단의 동의를 얻지 않고 취업규칙을 불이익하게 변경한 경우, 그 변경 후 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 입사한 신규근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다고 본다.

42. 다음 징계에 관한 설명 중 옳은 것만을 고른 것은?

- ㄱ. 징계란 기업의 질서와 규율을 유지하기 위하여 근로계약 위반이나 직장질서 위반행위 등에 대한 제재로 근로자에게 일정한 불이익을 주는 것을 말한다.
- ㄴ. 1회의 감급액은 평균임금 1일분의 1/2를, 총액이 1 임금지급기에 있어서의 임금총액의 1/10을 초과하지 못한다.
- ㄷ. 사용자는 기업질서를 유지하기 위해 징계권을 행사할 수 있으므로 취업규칙이나 단체협약의 징계에 대한 절차적 규정을 위반하여 징계한 경우라도 그 징계의 정당성이 부정되지 않는다.
- ㄹ. 취업규칙에 시말서 제출명령을 규정하고 있는 경우 그 시말서가 사죄문 또는 반성문의 내용이 포함된 것이라면 이는 헌법이 보장하는 양심의 자유를 침해하는 것으로 취업규칙 규정은 무효가 되므로 시말서 제출명령을 거부하는 것은 징계사유가 될 수 없다.

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

43. 다음 중 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 어떤 사유의 발생을 취업규칙 등에 당연퇴직 사유로 규정하고 그 절차를 통상해고나 징계해고와는 달리 정하고 있다 할지라도, 그 당연퇴직 사유가 근로자의 사망·정년·계약기간 만료 등 근로관계의 자동종료 사유로 보여지는 경우가 아닌 경우에는, 이에 따른 당연퇴직 처분은 근로기준법 제23조의 제한을 받는 해고로 보아야 할 것이다.
- ② 경영상 해고를 하기 위해서는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하며, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하고, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.
- ③ 근로자의 경제적 여유를 보장하기 위하여, 근로자의 계속근로기간이 3개월 미만이라고 하더라도 사용자는 해고 근로자에게 해고예고수당을 지급하여야만 한다.
- ④ 해고 사유를 서면으로 통지할 때, 구체적인 해고 사유를 기재하지 않고 취업규칙 등의 위반조문만 나열하는 경우, 그 해고는 근로기준법 제27조 위반으로 무효가 된다.

44. 다음 중 금품청산과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 특별한 사정이 있다고 하더라도, 근로자의 생활안정을 도모한다는 측면에서 당사자 간의 합의를 통해 금품청산의 기일을 연장할 수는 없다.
- ② 금품청산의 기일을 법으로 정한 취지는 사용자로 하여금 기일 내에 퇴직금 등을 근로자에게 어김없이 지급하도록 강제함으로써 근로자의 생활안정을 도모하고자 하는 데에 있다.
- ③ 근로기준법은 근로자가 퇴직한 경우에는 사용자가 14일 이내에 임금·퇴직금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하도록 의무화하고 있다.
- ④ 사용자가 관리하고 있던 저축금이나 근로계약 해지시의 귀향여비, 해고예고수당 등도 금품청산에 대한 규정에 따라 근로자에게 지급되어야 한다.

45. 다음 중 개념에 대해 옳은 설명으로만 짝지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

ㄱ. 의 원 면 직: 사용자가 먼저 근로자에 대해 합의퇴직의 청약의 의사표시를 하고 근로자가 이에 대하여 승낙의 의사표시를 하여 성립하는 것

ㄴ. 전 직: 같은 기업 내에서 근로자의 직무내용이나 근무 장소를 상당한 기간에 걸쳐 변경하는 인사처분

ㄷ. 근 로 시 간: 근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간

ㄹ. 이행강제금: 부당해고 구제명령을 할 때 근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우, 원직복직 대신 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품

ㅁ. 직 위 해 제: 당해 근로자가 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제

ㅂ. 통 상 임 금: 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전의 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액

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

46. 다음 중 퇴직금 및 퇴직급여제도에 대한 설명으로 옳은 것으로만 짝지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 확정기여형 퇴직연금제도란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ㄴ. 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니한 경우에도 퇴직금은 반드시 지급되어야 한다.
- ㄷ. 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하는 제도를 설정하여야 한다.
- ㄹ. 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.

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

47. 다음은 노동위원회 구제명령 등에 대한 불복과 관련된 설명이다. 빈칸 A와 B에 들어가는 숫자를 알맞게 더한 것은?

노동위원회법에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날로부터 (A)일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자 또는 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 (B)일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

- ① 15
- ② 20
- ③ 25
- ④ 30

48. 다음 중 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용할 수 없는 자는?

- ① 업무적격성 등을 평가하기 위해 필요한 기간을 정하고 시험적으로 사용하고 있는 근로자
- ② 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- ③ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ④ 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

49. 다음 중 근로자파견에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
- ② 건설공사현장에서 이루어지는 업무, 의료기사의 업무, 여객자동차운송사업의 운전업무 등은 근로자파견 일시허용업무에 해당한다.
- ③ 사용사업주는 상시허용업무에서 2년을 초과하거나 일시허용업무에서 그 허용기간을 초과하여 파견근로자를 사용하는 경우 해당 파견근로자를 직접 고용해야 한다.
- ④ 근로자 파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 하며, 사용사업주는 허가를 받지 않고 근로자 파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니 된다.

50. 다음 중 전직 및 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 판례는 전직명령권을 사용자의 고유한 권한으로 보고 있다.
- ② 전직명령의 정당성 판단과 관련하여 인사권 행사의 업무상 필요성과 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지는 판단기준이 되지만, 해당 근로자가 입게 될 생활상의 불이익은 판단에 영향을 미치지 않는다.
- ③ 취업규칙이나 단체협약에 휴직의 사유가 규정되어 있다면, 그 사유에 따른 휴직처분은 항상 정당하다.
- ④ 조리사 면허와 조리업무 경력이 있는 근로자를 채용하여 조리업무에 종사케 하였다고 하더라도, 직무내용에 대한 명시적 약정이 없는 경우라면 근로자의 동의 없이 다른 직무로 전직 명령을 하는 것은 정당하다.

— 끝 —

수고하셨습니다.