

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 25 회
- 시험 일자 : 2020년 06월 13일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



'역량인증 합격의 선택!' HR인사노무닷컴 ([www.hrledu.com](http://www.hrledu.com))



## 제25회 역량인증 시험 안내사항

1. 신 분 증 : 주민등록증, 운전면허증, 여권, 외국인등록증, 공무원증, 장애인복지 카드에 한함.
2. OMR마킹 : 검은색 필기구만 가능(컴퓨터용 싸인펜, 검은색 볼펜 등), 수정테이프 사용 불가
  - ※ 검은색 이외의 색깔펜, 샤프, 연필 등으로 마킹한 경우 인식 오류로 불이익을 받을 수 있습니다.
  - ※ 마킹 후 답안 변경이 필요할 경우, 감독관에게 답안지 교환을 요청하시기 바랍니다.
3. 답안지 교환 : 시험 시작 20분 후 ~ 시험 종료 10분 전까지 가능
4. 퇴실 가능 시간 : 시험 시작 30분 이후부터 가능
5. 부정행위
  - 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

※ 부정행위 적발 시, 시험 무효처리 및 시험일로부터 1년 동안 시험응시가 제한됩니다.

# 제25회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2020년 06월 13일

시험시간 : 10:00~11:00

## [ HRM실무 ]

1. 다음은 인적자원관리의 전개과정에 따른 유형별 특성이다. 인적자원관리 유형별 특성에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

	인적자원관리 유형	특성
①	인사관리	- 인사관리 각 기능들이 체계를 갖추고 있다. - 인사담당자나 인사부서장은 각 기능별 절차나 규정에 의하여 업무를 진행한다.
②	인적자원관리	- 인사관리 각 기능별 활동이 조정 통합된다. - 인적자원관리 연구는 그 영역을 더 거시적으로 확대했다.
③	기능별 전략적 인적자원관리	- 인사관리 각 기능들이 조직 전략 및 목표에 적합성을 가진다. - 기능별 전략적 접근들 간의 상호조정은 미비하다.
④	협회의 전략적 인적자원관리	- 조직의 전략에 적합성을 갖고 인적자원을 관리한다. - 인사기능은 조직전략의 하위개념에 머무르고 있다.

2. 다음은 인적자원관리와 관련된 주요 컨퍼런스(Conference)인 ATD에 관한 내용들이다. ATD에 관한 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① ATD는 미국훈련교육협회로 매년 교육과 관련된 주요 주제를 중심으로 개최된다.
- ② ATD는 1948년에 발족하였으며 다양성관리, HR 리더십, 총 보상, 글로벌 HR, HR과 기업성과, HR 성과측정 등 주요 영역별 이론이나 Best Practice를 소개한다.
- ③ 원래 ASTD로 명칭되었으나 2014년부터 ATD로 변경되었다.
- ④ ATD는 각 영역별 새로운 방법이나 이슈를 소개하고 있다. 2016년, 2017년에는 Informal Learning의 중요성, Micro Learning 등이 소개되었다.

3. 직무분석은 직무에 대한 내용과 직무수행자의 특성을 조사하는 활동으로 먼저 분석대상 직무를 결정하여야 한다. 다음은 직무분석의 대상이 되는 직무를 결정하기 위한 직무분류에 대한 설명들이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 직무분석 대상은 통상 부서나 팀 단위로 확정한다.
- ② 직무분석 대상, 즉 직무의 구분은 팀 내 역할과 기능을 중심으로 한다.
- ③ 조직의 규모에 관계없이 역할의 구분은 Manger, Senior, Junior로 구분한다.
- ④ 기능 분류란 직무의 유사성에 따른다.

4. 다음은 직무조사 목적과 관련된 조사항목에 대한 내용이다. 보기의 괄호 안에 가장 적합한 내용끼리 짝지어 진 것을 고르시오.

〈보기〉

직무조사의 목표는 가장 기본적으로 조직 간의 업무분장이나 ( 가 )의 명확화에 있다. 이를 위하여 ( 나 ), ( 다 ) 등을 조사하면 된다. 직무조사의 목적이 업무량을 산정하는 데 있으면 ‘업무 빈도’, ‘업무수행 시간’ 등을 조사하여야 한다.

	(가)	(나)	(다)
①	자격요건	지식	책임
②	역할과 책임	과업	업무수행절차
③	역할과 책임	과업단위	성과지표
④	자격요건	기술	능력

5. 다음 보기는 직무급 산정을 위하여 사용하는 직무평가 방법에 대한 설명 중 하나이다. 아래 보기에서 의미하는 직무평가 방법과 거리가 가장 먼 설명을 고르시오.

〈보기〉

직무평가요소를 먼저 결정하고 다음으로 각 평가요소의 중요성에 따라 일정한 점수를 배분한 후 직무의 가치를 점수로 환산한다. 최종적으로 각 직무의 점수의 상대적 가치에 따라 임금을 결정하는 방법이다.

- ① 직무를 중요한 요소로 나누어 평가하기 때문에 합리적으로 직무의 상대적 가치를 산정한다.
- ② 기준직무가 잘못 측정되면 평가 전반이 문제가 된다.
- ③ 노사 쌍방이 쉽게 이해할 수 있는 장점이 있다.
- ④ 평가요소 선정 및 비중, 점수 배분 문제로 시간과 비용이 드는 단점이 있다.

6. 최근 지속적으로 기존의 연공주의 임금제도에 대한 불합리성 등에 대한 검토와 합리적 임금제도 도입의 필요성이 주장되고 있다. 직무급 도입과 관련된 내용 및 구체적인 사례 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 국내 한 종합식품회사는 2000년대 초에 직무평가를 실시하고 직무급을 도입하였다.
- ② 일본의 일부기업은 기존의 계층적 임금체계에 직무급 개념을 가미한 역할급을 도입하고 있다.
- ③ 우리나라 정부조직이나 공기업 등 공공기관은 아직 직무급을 도입한 사례가 없다.
- ④ 직무급은 서양기업들의 급여시스템으로 직무의 가치에 따라 임금이 결정된다.

7. 다음은 공정하고 타당한 선발을 위하여 면접위원들이 준비하고 준수하여야 할 사항들이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 면접위원은 면접진행 계획을 숙지하여야 한다. 특히 면접위원이 복수인 경우 상호 역할분담 등을 사전에 숙지하여야 한다.
- ② 면접 매뉴얼, 지침의 내용 등 면접가이드 라인을 숙지하여야 한다.
- ③ 면접질문 및 평가기준을 숙지하여야 한다.
- ④ 면접 완료 후 상호 합의하여 최종 평가를 임한다.

8. (주)ABC사의 생산관리팀의 인원은 현재 7명이다. 생산관리팀의 팀장은 최근 해외수출 계약 등 생산물량이 증가하여 신규 채용을 인사팀에 의뢰하였다. 인사팀에서는 생산관리팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 생산관리팀 직원을 대상으로 업무량 조사를 실시한 결과, 생산관리팀 직원들의 업무시간의 합은 모두 13,000시간이었다. 현재의 생산관리팀의 업무량 및 인력 수가 적정한가에 대한 설명 중 적합한 것을 고르시오.

(단, (주)ABC사의 평균 법정근무시간은 1,800시간, (주)ABC사의 전체 직원의 실제근로시간은 1,900시간이라고 가정하고, 여유율은 10%로 가정한다. 그리고 소수점 이하 반올림한다.)

- ① 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 1명 정도의 충원이 필요하다.
- ② 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 적정하다.
- ③ 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 적정하다.
- ④ 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 1명이 부족하다.



12. 다음은 21세기 디지털 시대의 도래와 이에 적합한 학습형태에 대한 내용이다. 괄호에 가장 적합한 단어끼리 짝지어진 것을 고르시오.

〈보기〉

21세기는 디지털 시대와 지식기반 사회의 도래로 세계가 급변하고 있다. 이러한 변화물결 속에서 조직이 경쟁력을 확보하기 위하여 일과 학습, 이론과 실제, 교육과 경영을 직결한 적시형 학습의 형태가 주목을 받고 있다. 이러한 학습의 특성은 교육을 위해 업무현장을 떠나지 않아도 된다는 점이다. 즉 업무와 교육이 함께 연계되어 이루어진다. 그리고 실제 비즈니스 이슈를 해결하는 과정을 경험하면서 학습이 효과적으로 이루어진다. 이러한 학습을 우리는 ( ㉠ )라/이라 부른다. 이는 업무현장의 비즈니스 이슈나 문제해결책을 잘 아는 ( ㉡ )를 보유한 사람이 현장에 있으며 구상과 실행이 일원화되어 이루어지기 때문에 교육과 현실이 동떨어지지 않는 것이 특징이다.

	㉠	㉡
①	현장학습	형식지
②	액션러닝	노하우
③	OJT	암묵지
④	액션러닝	암묵지

13. 다음은 Schein 교수의 경력 닳에 대한 설명이다. 이를 기초로 한 경력개발제도의 운영의 가이드로 가장 적절하지 않은 것은?

- ① Schein 교수의 연구에 따르면 조직의 모든 구성원은 승진이나 임금에 대한 유사한 경력목표를 가지고 있다. 그래서 이러한 내용은 경력개발제도 설계 시 기본적으로 고려되어야 한다.
- ② 기술직이나 연구직의 경우에는 dual-ladder 경력경로가 필요하다.
- ③ 사람들은 차별적 경력목표나 지향점을 가지고 있다.
- ④ 기업은 직무의 특성과 개인의 특성을 고려한 다양한 경력경로를 설정하고 지원해야 한다.

14. 최근 직급 통합이나 폐지의 사례가 증가되고 있으며 이에 따른 호칭제도의 변화가 새로운 기업 문화로 정착되어 가고 있다. 직급 및 호칭제도와 관련하여 최근의 변화방향에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① A 기업은 수년 전에 직급을 폐지했다. 이에 따라 호칭은 '님'으로 통일하였다.
- ② B 기업은 IT 기업으로 설립 당시부터 영어이름을 만들어 호칭하고 있다.
- ③ C 기업은 연봉제 시대를 맞이하여 직급은 폐지하였으나 호칭은 전통적 부장, 차장, 과장 등을 유지하고 있다.
- ④ D 자동차는 연구직의 직급체계를 연구원, 책임연구원 2개 직급으로 통합했다.



19. 다음의 보기는 각 국의 인적자원관리시스템에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 형태를 고르시오.

〈보기〉

- 업적고과 위주의 종합고과
- 역량평가는 실시하되 보상을 제외한 승진/승격에 우선 적용
- 보상의 차별성에 역점을 둠

- ① 일본식 호봉제
- ② 미국식 직무제
- ③ 유럽식 역할급제
- ④ 한국 대기업식 연봉제

20. 다음의 보기는 정량적 팀 성과지표 등급구간 설정에 관한 예시이다. 보기를 참고하여 C등급 수준의 이익률을 고르시오.

〈보기〉

- 목표 수준(이익률) : 15%
- $\alpha$  : 2%
- A등급(목표달성)
- 등급구간은 5단계(S/A/B/C/D)임

- ① 10%이상 12%미만
- ② 13%이상 15%미만
- ③ 11%이상 13%미만
- ④ 14%이상 16%미만

21. 역량은 개발되어질 수 있는 것(Develop)과 선택되어지는 것(Select)으로 나뉘어질 수 있다. 다음의 역량요소 중 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① Develop - Traits
- ② Select - Attitudes
- ③ Develop - Knowledge
- ④ Select - Motives

22. 다음 중 역량체계 구축 프로세스로서 가장 올바른 것을 고르시오.

- ① 기초역량 조사-직무역량 인터뷰 실시-핵심(공통)역량 선정-역량 프로파일 도출
- ② 핵심(공통)역량 선정-기초역량 조사-직무역량 인터뷰 실시-역량 프로파일 도출
- ③ 기초역량 조사-핵심(공통)역량 선정-직무역량 인터뷰 실시-역량 프로파일 도출
- ④ 직무역량 인터뷰 실시-기초역량 조사-핵심(공통)역량 선정-역량 프로파일 도출

23. 다음의 보기는 역량평가 방법론에 대한 것이다. 보기의 형태와 가장 가까운 역량평가 방법론을 고르시오.

〈보기〉

- 역량요소 : 창의성
- 변화에 대한 능동적 대응 (매우부족-부족-보통-우수-매우우수)
- 새로운 제안 및 아이디어 (매우부족-부족-보통-우수-매우우수)
- 새로운 방식에 대한 탐구능력 (매우부족-부족-보통-우수-매우우수)

- ① 행동관찰 척도법(Behavioral Observation Scales)
- ② 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ③ 행동기준 척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ④ 행동유형 척도법(Behavior Pattern Scales)

24. 다음의 보기는 평가자가 범하기 쉬운 평가오류를 방지하기 위한 방안이다. 보기의 설명과 가장 가까운 오류를 고르시오.

〈보기〉

- 평가자에 대하여 평가의 구조, 평가요소 및 평가방법을 정확하게 이해시킴
- 피 평가자에 대해 평소 특성을 파악
- 분포 제한을 둠
- 평가 척도를 세분화해서 평가점수의 분산을 유도함

- ① 관대화/엄격화 경향
- ② 후광효과
- ③ 대비오류
- ④ 중심화 경향

25. 역량/성과평가 종합 점수화 시 가중치의 설정은 회사의 의사결정사항이다. 가중치 설정의 일반적인 기준에 대한 설명으로서 가장 옳바르지 않은 것을 고르시오.

- ① 높은 직급일수록 역량평가 가중치를 높게 설정한다.
- ② 낮은 직급일수록 역량평가 가중치를 높게 설정한다.
- ③ 불경기일수록 성과평가 가중치를 높게 설정한다.
- ④ 재무성과에 초점을 두게 될 경우 성과평가 가중치를 높게 설정한다.

26. 다음 중 역량평가/성과평가/종합평가 결과를 모두 직접 반영하는 대상으로서 가장 올바르게 짝지어진 것을 고르시오.

- ① 기본급 - 승진
- ② 기본급 - 성과급
- ③ 승진 - 교육훈련
- ④ 승진 - 채용배치

27. 다음 중 성과/역량 Matrix에 대한 설명으로서 가장 올바르게 짝지어진 것을 고르시오.

- ① 성과 상 / 역량 상 - Diligent
- ② 성과 상 / 역량 하 - Potential
- ③ 역량 상 / 성과 하 - Potential
- ④ 역량 하 / 성과 하 - Diligent

28. 다음의 보기는 시장임금조사 방법론에 관한 것이다. 보기의 설명과 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

- 동종 산업 또는 경쟁사의 급여 정보를 제 3자를 통해 합법적으로 제공받음
- 외자계 기업, 금융기업, IT기업 등에서 주로 활용함
- 개별 직무에 대한 급여 수준을 중심으로 조사함

- ① Benchmark Compensation Survey
- ② Compensation Data Indirect Exchange
- ③ Open Data Research & Analysis
- ④ Compensation Data Direct Exchange

29. 다음 중 초과이익배분(Profit Sharing)에 대한 설명으로서 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 기준으로서 일반적으로 영업이익 또는 EVA 등을 사용한다.
- ② 방법으로서 비례지급, 직급별 균등지급, 조직별 차등지급 등 다양한 방식을 활용할 수 있다.
- ③ 강한 Partnership을 형성할 수 있다.
- ④ 장점으로서 지급여부를 사전에 예측할 수 있고 개인의 노력 반영이 용이하다.



33. 다음 중 임금 지급의 4대 원칙과 관련하여 옳은 것의 개수를 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 사용자가 가지는 대출금채권 또는 손해배상채권을 임금채권과 상계하는 것은 전액 지급 원칙에 위반되어 허용되지 않는다.
- ㄴ. 정당한 감급의 제재가 있는 경우에는 전액지급 원칙이 적용되지 않는다.
- ㄷ. 근로자가 임금채권을 양수인에게 양도한 경우라 하더라도, 양수인이 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수는 없다.
- ㄹ. 직접지급원칙에 대해서 근로기준법상의 예외 규정은 없다.

- ① 1개                      ② 2개                      ③ 3개                      ④ 4개

34. 다음 중 평균임금과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 평균임금의 산정 사유에는 퇴직금, 재해보상금, 고용보험법상의 구직급여, 연장근로수당 발생 등이 있다.
- ② 평균임금 산정 시 출산전후휴가, 육아휴직기간, 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간은 근로기준법 시행령에 따라 제외되는 기간으로 분류된다.
- ③ 평균임금의 산정기초가 되는 임금은 근로기준법 제2조 제1항 제5호에서 규정하고 있는 임금과 동일하다.
- ④ 수습기간 종료 1개월 이후 근로기준법상의 휴업이 발생하는 경우, 수습기간 종료 이후 지급된 1개월간의 임금을 기준으로 휴업수당을 산정한다.

35. 다음 중 취업규칙과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙 작성·변경 시의 의견청취 의무는 취업규칙의 효력요건이 아니다.
- ② 과반노조가 없는 사업장에서의 취업규칙 불이익변경 시에는 사업장 내 근로자들의 집단적 의사결정방법 또는 회의에 의한 동의를 필요로 한다.
- ③ 사용자는 취업규칙 불이익변경에 따른 근로자집단의 동의를 구함에 있어 변경 취업규칙의 내용을 근로자에게 홍보할 수 없다.
- ④ 근로자집단의 동의 없이 불이익하게 변경된 취업규칙은 신규근로자에게 유효하게 적용된다.

36. 다음 중 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정의 개수를 모두 고르시오.

ㄱ. 생리휴가	ㄴ. 유급주휴일
ㄷ. 해고서면통지	ㄹ. 법령요지 등의 게시
ㄴ. 근로계약서 작성 및 교부	ㅁ. 휴업수당

- ① 1개                      ② 2개                      ③ 3개                      ④ 4개

37. 다음 중 퇴직급여제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직급여는 근로기준법상의 금품청산 대상에 해당하며, 근로자와 사용자의 합의에 의해 청산기일을 연장할 수 있다.
- ② 계속기간이 1년 미만인 근로자, 2주 간을 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 이하인 근로자에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.
- ③ 퇴직금제도를 설정하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 제도를 설정하여야 한다.
- ④ 확정기여형퇴직연금제도란 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 확정되어 있는 퇴직연금제도를 의미한다.

38. 다음 ( )안에 들어갈 숫자의 합으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

노동위원회의 구제명령을 이행기한까지 이행하지 않은 사용자에게는 ( )만원 이하의 이행강제금을 부과하게 된다. 이는 1년에 ( )회의 범위 안에서 부과할 수 있으며, 부과기간은 ( )년을 초과할 수 없다.

- ① 2004                      ② 2005                      ③ 2006                      ④ 2007

39. 다음 중 해고의 절차적 정당성과 관련하여 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 해고예고는 서면을 통해 이루어진 경우에만 정당성이 인정된다.
- ② 해고의 서면통지는 우편이나 인편 등을 통해서도 가능하다.
- ③ 징계해고의 서면통지는 취업 규칙상의 조문을 통해 해고 사유를 통지하는 경우 그 정당성이 인정된다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 해고예고 규정이 적용되지 않는다.

40. 금품청산에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자가 사망한 경우에 사용자는 14일 이내에 일체의 금품을 지급해야 한다.
- ② 청산되어야 할 금품은 임금·퇴직금, 재해보상금 및 근로관계의 종료로 인하여 사용자에게 지급 의무가 있는 일체의 '모든 금품'이다.
- ③ 금품청산의 기산점은 근로자의 퇴직, 해고 및 사망 등 근로관계의 종료로 지급사유가 발생한 시점이다.
- ④ 금품청산일 이내에 사용자에게 지급 의무가 있는 일체의 금품을 지급하지 못한 경우 사용자는 15일째부터 실제 지불일까지 지연된 일수만큼의 연15%의 특별지연이자를 지급해야 한다.

41. 다음 중 직위해제와 관련된 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 직위해제는 잠정적인 조치로서 보직의 해제를 의미하므로, 징계와는 성질이 달라 직위해제 후 동일한 사유로 징계 할 수 있다.
- ② 직위해제란 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 불가능하거나 또는 적당하지 않은 사유가 발생한 때에 근로자의 지위는 그대로 두면서 일정한 기간에 직무에 종사하는 것을 금지시키는 사용자의 처분을 말한다.
- ③ 직위해제처분의 정당성은 직위해제의 업무상 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·형량하고, 근로자와의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부에 따라 판단한다.
- ④ 직위해제의 정당성 판단에 있어, 신의칙상 요구되는 근로자의 협의 절차를 거치지 않았다는 사정만으로 그 직위해제가 당연무효 되는 것은 아니다.

42. 근로기준법의 규정에 따른 휴일에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 휴일은 처음부터 근로의 의무가 없는 날로서 소정근로일에서 제외된다.
- ② 쟁의행위기간 중에 포함된 유급휴일에 대한 임금 지급의 청구는 불가능하다.
- ③ 교대제 작업 등의 경우 2일간에 걸쳐 계속 24시간의 휴식을 보장하면 휴일을 부여한 것으로 간주된다.
- ④ 주5일 하루 8시간 근로자가 3일 동안 출근 후 30분 이내에 조퇴하는 경우, 해당 주의 유급주휴일은 지급되지 않는다.

43. 다음 중 단시간 근로자에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단시간근로자에 해당하는 여성 근로자에게는 근로기준법 제73조의 생리휴가를 주지 않아도 무방하다.
- ② 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 단시간근로자의 근로시간과 비교하여 결정되어야 한다.
- ③ 단시간 근로자란 4주 동안의 총근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 4주 동안의 총근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ④ 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 당해 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

44. 다음 중 근로자의 정의가 근로기준법과 다른 것은?

- ① 근로자퇴직급여보장법
- ② 최저임금법
- ③ 임금채권보장법
- ④ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

45. 다음 중 기간제·단시간근로자에 대한 차별적 처우와 관련한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 차별적 처우란 임금, 경영성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
- ② 차별적 처우에 대하여 시정신청을 할 수 있는 자는 기간제근로자와 단시간근로자에 한정된다.
- ③ 기간제 근로자 비교대상이 되는 근로자는 같은 지역 내의 기간의 정함이 없는 근로자이다.
- ④ 동종·유사 업무 해당 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라, 근로자가 수행하여 온 업무를 기준으로 판단한다.

46. 다음 중 중간착취의 배제에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 영리의 목적 없이 단순히 입사추천을 받도록 해준 다음 취업사례금 명목으로 돈을 받은 경우에도 근로기준법 제9조(중간착취의 배제)위반에 해당한다.
- ② 영리로 다른 사람의 취업에 개입하는 것은 어떠한 경우에도 금지 된다.
- ③ '영리로 타인의 취업에 개입'이 인정되기 위해서는 근로관계 성립 또는 갱신에 직접적인 영향을 미칠 정도로 구체적인 소개 또는 알선행위까지 나아가야 한다.
- ④ 중간착취배제 규정은 근로자의 취업 중에도 적용된다.

47. 다음 중 전직에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 정당한 사유 없이 근로자를 전직한 때에는 형사처벌의 대상이 된다.
- ② 직무내용·근무지의 약정이 있는 경우에도 근로자의 동의 없이 전직명령을 할 수 있다.
- ③ 업무상 필요성을 판단할 때는 인원 배치 변경의 필요성과 인원선택의 합리성을 고려하여 판단한다.
- ④ 근로자 본인과 전직 과정에서 성실한 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거치지 않은 경우 전직이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다.

48. 다음 중 근로기준법상 용어의 뜻으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ② “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ③ “야간근로”란 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.
- ④ “평균임금”이란 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.

49. 다음 중 괄호 안에 들어갈 숫자의 합계는? (다툼이 있을 경우 판례를 따름)

- ㄱ. 사용자가 경영상 이유에 의하여 해고하고자 하는 경우에는, 당해 사업장의 과반수노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 ( )일 전까지 통보하고 성실히 협의하여야 한다.
- ㄴ. ( )세 이상 ( )세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다.
- ㄷ. 사용자가 근로자에게 부당해고를 하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 ( )개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ㄹ. 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 ( )이상의 수당을 지급하여야 한다.

- ① 154                      ② 155                      ③ 156                      ④ 157

50. 다음 중 취업규칙의 필요적 기재사항이 아닌 것은?

- ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대근로에 관한 사항
- ② 채용에 관한 사항
- ③ 퇴직에 관한 사항
- ④ 안전과 보건에 관한 사항

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제25회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2020년 06월 13일(토)

2.출제방식: 객관식 4지선다형

3.문제수: 시험 별 50문제 (문제 당 2점씩 총 100점 만점, 70점 이상 합격)

HRM전문가			
문항	정답	문항	정답
1	1	26	1
2	2	27	3
3	3	28	1
4	2	29	4
5	2	30	1
6	3	31	4
7	4	32	2
8	1,4	33	4
9	2	34	1
10	3	35	3
11	4	36	3
12	2,4	37	2
13	1	38	1
14	3	39	2
15	1	40	4
16	2	41	2
17	3	42	1,2,3,4
18	3	43	4
19	4	44	4
20	3	45	2,3
21	1	46	4
22	3	47	3
23	1	48	1
24	4	49	3
25	1	50	2

사회보험전문가			
문항	정답	문항	정답
1	1	26	4
2	4	27	3
3	2	28	3
4	3	29	2
5	3	30	3
6	4	31	2
7	3	32	2
8	3	33	3
9	3	34	3
10	4	35	2
11	2	36	3
12	3	37	4
13	1	38	2
14	1	39	3
15	2	40	2
16	2	41	4
17	4	42	2
18	4	43	2
19	4	44	3
20	4	45	3
21	4	46	1
22	3	47	4
23	2,3	48	2
24	3	49	4
25	4	50	4