

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 26 회
- 시험 일자 : 2020년 10월 31일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



**한국공인노무사회**

Korea Certified Public Labor Attorneys Association

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

# 제26회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2020년 10월 31일

시험시간 : 10:00~11:00

## [ HRM실무 ]

1. 다음은 인적자원관리의 전개과정에 따른 유형별 특성 및 인사부서 역할이다. 보기 중 가장 적합하지 않은 것은?

	인적자원관리 유형	특성	인사부서 역할
①	원시적관리	인사관리 각 기능이 제도화 되지 못함	근태관리, 평가 및 보상 제도 운영
②	인사관리	인사관리 각 기능별 제도가 정리됨	인사담당자 있음
③	인적자원관리	기능별 조정 및 조화가 이루어 짐	인사부서 독립
④	협회의 전략적 인적자원관리	조직 전략에 적합성을 갖고 인적자원을 관리함	인사담당 임원 존재

2. 다음은 우리나라 기업의 각 시대별 인적자원관리 개념 및 관련 제도에 대한 내용이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 1987년 6.29 이전에는 대부분의 기업의 승격기준은 기간이었다.
- ② 발탁인사는 우수인력을 조기에 승격하게 하는 제도로 1997년 이후에 도입되었다.
- ③ 연공형 호봉제도는 '1987년 6.29 이전'과 '1987년 이후 1997년 IMF때까지' 유지되었다.
- ④ 직급과 직책의 분리는 1987년 6.29 이후에 도입되었다.

3. 다음은 A기업의 경영상황에 대한 설명이다. 보기의 직무관련 개념 구분 및 설명 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

〈보기〉

[A기업 경영상황]  
 A 기업은 러시아에서 해산물(예, 명란 등)을 수입 후 이를 해동, 가공하여 백화점 등에 납품 또는 홈쇼핑으로 판매하고 있다. 연 매출액은 500억원이며 직원 수는 전체 40명이다(대표이사, 임원 제외). 직원은 영업 담당 직원, 생산팀에서 해산물 해동 및 소금과 고춧가루 등으로 가공을 하는 직원, 포장 담당 직원, 회계, 인사총무, 시설관리를 하는 직원들로 구성되어 있다.

- ① A 기업의 직군은 영업, 생산, 경영관리 3개로 구분하면 된다.
- ② A 기업의 직렬은 영업, 가공, 포장, 회계, 인사총무, 시설관리 6개로 구분할 수 있다.
- ③ A 기업의 직무는 40개이다.
- ④ A 기업의 과업은 알 수 없다.

4. 성공적인 직무분석을 위해 직무에 대한 정보수집이 기본적으로 요구되며 정보수집방법은 직무의 대상 및 목적에 따라 선정되어야 한다. 직무정보 수집방법 중 직무특성, 장·단점이 가장 바르게 연결되지 않은 것은?

	직무정보 수집방법	직무특성	장·단점
①	면접법	정신적 활동이 수행되는 직무	면접자와 피면접자의 상호작용을 통해 자료 획득
②	관찰법	수작업, 반복적 활동의 직무	관찰자 주관 반영으로 신뢰성이 부족함
③	워크샘플링법	관찰이 어려운 직무	시간과 비용이 적게 소요됨
④	자격요건	기술	능력

5. B 회사의 박대리는 각 팀의 정확한 업무량 산정을 위해 직원들이 각자 자신의 업무량을 기재할 수 있도록 업무량 조사표를 만들고 각 항목에 대한 설명을 기재하였다. 각 항목에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 과업은 현 업무분장 하에서 개인별 수행되며, 책임이 지워지는 모든 일을 기재한다.
- ② 업무수행절차는 과업에 포함되는 일련의 활용(절차)을 기술한다.
- ③ 빈도/주기는 일련의 업무수행절차에 대한 발생빈도를 주기(월, 주, 일 등)별로 기재한다.
- ④ 소요시간은 각각의 업무수행절차를 수행할 때 소요된 투입인력 전원의 소요시간을 기재한다.

6. 다음은 직무평가 요소 및 방법에 관한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무평가는 보통 8개에서 10개 요소로 구성된다.
- ② 서열법이나 분류법은 비계량적 방법으로 실제로 사용되지는 않는다.
- ③ 직무평가에서 가장 많이 사용되는 방법은 점수법(Point Method)이다.
- ④ Hay System은 8개 요소로 구성되어 있다.

7. 최근 공공기관들을 중심으로 직무급 도입을 위한 임금체계 개편이 시도되고 있는 등 직무급에 대한 관심이 증대되고 있다. 다음 직무급에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무등급체계에 따르면 한 Grade 내에 4~5개의 Band로 구분된다.
- ② 직무급은 직무평가 결과, 산출된 직무의 상대적 가치를 기준으로 한다.
- ③ 일부 기업은 IMF 경제위기 이후인 2000년대 초반에 직무급을 도입했다.
- ④ 기업 내 각 직무들은 직무의 가치에 따라 3~5개 직무등급으로 구분된다.

8. 다음은 인력계획 수립과 관련된 내용이다. ( ) 안에 가장 적합한 것끼리 묶인 것을 고르시오.

기업은 전략적 목표를 수립하고 이를 달성하기 위하여 생산, 판매 등 세부 과업들을 수행하여야 한다. 이러한 과업활동에 필요한 자격을 보유한 인력을 규명하고 적절한 인력 수를 확보하는 것이 조직의 전략수행에 매우 중요하다. 이와 같은 활동을 ( A )이라고 한다. ( B )은(는) 현재 및 장래의 각 시점에서 기업이 필요로 하는 특성을 지닌 인원의 수를 예측하고, 사내·외에서 공급 가능한 인력을 고려하여 인력의 수급을 조정하는 활동이다. 이에 비해 ( C )이란 현재의 시점에서 정태적인 인력계획을 말한다.

	A	B	C
①	정원계획	인력계획	정원계획
②	인력계획	인력계획	인력 T/O
③	인력계획	인력계획	정원계획
④	인력계획	인력계획	정량계획

9. (주)ABC기업의 품질관리팀은 8명이며, 인원 충원을 요구하고 있다. 인사팀에서는 품질관리팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 품질관리팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보기로 했다. 품질관리팀 구성원의 총 업무시간이 20,000시간이라 할 때, 다음 중 적합한 설명을 고르시오. (단, (주)ABC 기업의 평균 법정근무시간은 1,800시간, 전체 직원의 실제근로시간은 2,000시간이라고 가정하고, 여유율은 10%로 가정한다. 소숫점 둘째자리 미만 반올림)

- ① 품질관리팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 4명 정도의 충원이 필요하다.
- ② 품질관리팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 2명 이상의 충원이 필요하다.
- ③ 품질관리팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 3명 정도 충원이 필요하다.
- ④ 품질관리팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 1명 정도가 필요하다.

10. 다음은 역량면접에 대한 기본원칙이나 개념에 관한 내용이다. ( ) 안에 가장 적합한 것은?

역량중심의 면접에서는 ‘미래’를 묻지 말고, ‘과거의 경험이나 행동’을 물어야 한다는 기본원칙이 있다. 이는 심리학적으로 ( )이라는 개념에 따른 것이다. 즉, 과거에 협력적인 행동을 하였다면 미래의 유사한 상황에서 또 협력적인 행동을 한다는 것이다.

- ① 모방의 법칙
- ② 행동 일관성 원칙
- ③ 행동의 전이가능성
- ④ 효과의 법칙

11. 다음은 선발면접 진행과정에서 면접관(또는 면접위원)의 역할과 책임들이다. 다음 보기 중 면접관(또는 면접위원)의 역할과 책임으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 복수면접인 경우 면접관(또는 면접위원)은 상호역할 분담을 사전에 숙지해야 한다.
- ② 면접관(또는 면접위원)은 모든 지원자에게 형평성을 유지하기 위해 시작 시 엄격한 자세로 질문을 해야 한다.
- ③ 면접관(또는 면접위원)은 응답의 진실성이 의심스러우면 추가질문을 해야 한다.
- ④ 면접관(또는 면접위원)은 독립성을 가지고 각자 평가하여야 한다.



16. 다음은 평가시스템에 있어서 성과체계에 대한 용어와 그에 대한 설명으로 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① 성과평가요소 - 직무수행에 요구되는 능력
- ② 성과평가측정 - 회사의 목표달성에 기여한 정도
- ③ 성과평가활용 - 성과급에 반영
- ④ 성과평가활용 - 승진에 반영

17. 아래 평가시스템에 있어서 역량체계에 대한 용어와 그에 대한 설명으로 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① 역량평가요소 - 기술, 지식, 바람직한 행동양식
- ② 역량평가측정 - 목표달성에 대한 개인의 공헌도
- ③ 역량평가활용 - 기본급 인상
- ④ 역량평가활용 - 경력개발

18. 다음은 평가체계의 정의 및 개념에 대한 설명이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① 역량 - 직원들이 보유한 직무수행의 능력
- ② 성과 - 업무목표 달성도
- ③ 역량 - 장기적 관점
- ④ 성과 - 미래지향

19. 다음은 평가시스템 자가진단 체크리스트이다. 성과평가 체크리스트로서 가장 올바르지 않은 것은?

- ① 부서(팀)별 조직평가가 실시되고 있는가?
- ② 업무목표가 직원들에게 적절히 배분되고 있는가?
- ③ 직급에 따라 평가요소별 평가점수를 차등화하고 있는가?
- ④ 평가단계 별 평가점수 부여 기준이 존재하는가?

20. 다음은 성과관리의 공정성을 확보하기 위한 프로세스에 대한 설명이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① Output - 평가단계 및 평가자 반영 비율은 합리적인가?
- ② Process - 연간의 성과를 지속적으로 관찰하여 평가하는가?
- ③ Output - 평가 등급에 대한 배분은 공정하게 이루어지는가?
- ④ Process - 평가척도 등은 타당하게 측정될 수 있는가?

21. 다음은 성과체계에 대한 용어의 설명이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① CSF - 하나의 전략과제에 하나의 CSF가 도출됨
- ② KPI - CSF를 통하여 구체적으로 달성한 성과 결과를 측정하기 위한 지표
- ③ MBO - 개인의 성과를 달성하기 위하여 목표를 설정하는 것
- ④ CSF - 전략목표를 달성하기 위한 핵심 방법론

22. 다음 중 BSC(Balanced scorecard)의 4가지 관점에 대한 설명으로 가장 올바르지 않은 것을 고르시오

- ① 재무 성과를 얼마나 창출했는가?
- ② 재무성과는 서비스와 제품에 만족하는 고객으로부터 창출
- ③ 고객만족은 고객가치 창출 프로세스의 탁월함에서 시작됨
- ④ 탁월한 프로세스는 관리자의 리더십에 좌우됨

23. 다음의 보기는 정량적 팀 성과지표 등급구간 설정에 관한 예시이다. 보기를 참고하여 B등급 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

24. 다음 중 성과지표 작성양식에 포함되어야 할 항목으로서 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 핵심성공요소(CSF)
- ② 핵심성과지표(KPI)
- ③ 가중치(Weight)
- ④ 요구역량(Competency)

25. 다음은 역량의 특징과 역량의 연결이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① Develop - Skills
- ② Select - Attitude and Values
- ③ Develop - Motives
- ④ Select - Traits

26. 다음의 보기는 역량평가 방법론에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 방법론을 고르시오.

〈보기〉

- 각 역량의 내용별 세부 수준에 대하여 명확히 정의가 되어 있어 보다 세밀한 평가가 가능함
- 평가자의 주관적 판단을 배제할 수 있음
- 향후 육성 및 코칭의 목표 수준 제시

- ① 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ② 행동관찰척도법(Behavior Observation Scales)
- ③ 행동기준척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ④ 행동평정척도법(Behaviorally Graphic Rating Scales)

27. 다음 중 평가오류의 예방방안 중 후광효과(Halo Effect)로 인한 오류를 방지하기 위한 방안으로서 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 피평가자에 대한 선입견, 편견을 배제하고 결과와 사실을 객관적으로 인식할 수 있도록 함
- ② 상세한 분석평가를 실시함
- ③ 대상이 되는 피평가자에 대해 평가요소별로 나누어 평가를 실시함
- ④ 평가 대상자에 대한 지속적인 관찰을 실시함

28. 다음은 성과/역량 Matrix의 사분면에 대한 설명이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① 성과고/역량고 - Star
- ② 성과저/역량저 - Poor
- ③ 성과고/역량저 - Potential
- ④ 성과저/역량고 - Potential

29. 다음 중 직무급제(Job Based System)의 단점에 대한 설명으로 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 타인 직무에 협조 미비
- ② 인사의 부담 경감
- ③ 평가제도 미비 시 운영 어려움
- ④ 경영자의 연봉협상 부담

30. 다음의 보기는 선택적 복리후생제도의 예시이다. 보기의 조건을 가정하고 질문에 따라 개인에게 제공되는 총 선택적 복리후생 금액을 계산하시오.

〈보기〉

조건 : 기본포인트 - 500포인트, 1포인트 - 500원, 근속년수 1년 - 200포인트

배우자 - 500포인트, 자녀 - 1인당 500포인트

질문 : 근속년수 5년, 배우자 1명, 자녀 1명인 직원의 복리후생금액을 계산하시오.

- ① 1,250,000원
- ② 1,200,000원
- ③ 1,300,000원
- ④ 1,150,000원

[ 개별적 근로관계법 ]

31. 다음 중 노동기본권에 관한 설명이 아닌 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 헌법 제32조 제1항에서는 근로의 권리를 비롯한 고용증진·적정임금보장·최저임금제 시행 등을 규정하고 있다.
- ② 헌법 제32조 제4항 및 제5항에서는 여자 및 연소근로자의 특별보호, 근로관계에서의 연소근로자에 대한 차별을 금지하고 있다.
- ③ 헌법 제33조 제1항은 노동3권을 규정하고 있다.
- ④ 헌법재판소는 근로3권을 '사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 '사회권적 성격을 띤 자유권'이라 하였다.

32. 다음 중 중간착취의 배제에 관한 설명이 아닌 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 영리의 목적으로 입사추천을 받도록 해준 다음 돈을 받은 경우 근로기준법 제9조의 중간착취의 배제 위반죄가 성립한다.
- ② 취업을 원하는 사람에게 취업을 알선해 주기로 하면서 그 대가로 금품을 수령하는 행위는 영리로 타인의 취업에 개입하는 행위에 포함되지 않는다.
- ③ 중간인으로서 이익을 취득하는 행위는 근로계약관계의 존속 중에 사용자와 근로자 사이의 중간에서 근로자의 노무제공과 관련하여 사용자 또는 근로자로부터 법률에 의하지 아니하는 이익을 취득하는 것을 말한다.
- ④ 「직업안정법」에 규정된 직업소개사업, 근로자모집사업, 근로자공급사업의 경우에는 중간착취에 해당되지 아니한다.

33. 다음 중 경업금지약정과 관련하여 옳은 것의 개수를 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 보호할 가치 있는 사용자의 이익의 범위에는 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 제2조 제2호에서 정한 영업비밀만 포함된다.
- ㄴ. 경업금지약정이 유효하려면 경업제한의 기간이 과도하게 장기간이어서는 안되고, 경업이 제한되는 직종은 사용자의 영업비밀 업무와 직접 관련되는 직종으로 한정해야 한다.
- ㄷ. 경업금지약정의 유효성을 판단할 때 근로자의 퇴직 전 지위(직급)은 상관없다.
- ㄹ. 근로자가 경업금지약정을 위반하였을 경우 사용자는 근로자를 상대로 전직금지가처분신청과 손해배상청구를 할 수 있다.

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

34. 다음 중 근로조건의 서면명시 사항이 아닌 것은?

- ① 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법
- ② 소정근로시간
- ③ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- ④ 근로기준법 제55조에 따른 휴일

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

- ① 근로기준법은 임금을 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 정의하고 있다.
- ② 임금 해당여부의 판단에 있어 가장 중요한 기준은 “근로의 대가성”인데 판례는 형식적인 계약 내용에 따라 이를 판단한다.
- ③ 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급된 금품이라면 임금에 포함된다.
- ④ 근로제공에 실제로 소요된 비용을 변상하는 성격의 금품인 경우 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없다.

36. 다음 중 통상임금에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 일할계산 정기상여금
- ㄴ. 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금(단, 일할계산 되지 않음)
- ㄷ. 근속기간에 연동하는 임금
- ㄹ. 특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금

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

37. 다음 중 휴업수당에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 휴업기간 동안 그 근로자에게 통상임금의 100분의 70이상의 수당을 지급하여야 한다.
- ② 휴업수당은 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 지급하는 것인데 여기서 사용자의 귀책사유는 민법상의 귀책사유만 포함된다.
- ③ 귀책사유의 유무에 대한 입증책임은 휴업수당을 청구하는 근로자에게 있다.
- ④ 휴업이란 근로자에게 근로계약상 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우를 말하는 것으로 부당해고 기간 또는 대기발령이나 출근정지 처분을 근로자의 취로가 거부된 경우도 근로기준법 제46조의 휴업에 해당된다.

38. 다음 ( )안에 들어갈 숫자의 합으로 옳은 것은?

사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 ( )시간, 1주 ( )시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다. 여기서 유해 또는 위험한 작업이란 '잠합·잠수작업 등 높은 기압에서 하는 작업' 을 의미한다.

- ① 40
- ② 41
- ③ 42
- ④ 43

39. 다음 중 연차유급휴가와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제60조 제1항에 따르면 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 출근율은 1년간의 역상 총일수를 기준으로 그 중 근로자가 현실적으로 근로를 제공한 날(출근일)이 얼마인지를 비율적으로 따져서 판단한다.
- ③ 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 출산전후휴가와 유산·사산휴가 기간, 육아휴직 기간은 출근한 것으로 본다.
- ④ 징계처분으로서의 정직, 직위해제 기간은 비록 근로의무가 면제되는 기간이긴 하지만 근로자의 귀책사유에 의한 것이기 때문에 결근으로 처리할 수 있다.

40. 다음 중 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 신청권자는 육아휴직청구일 현재 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가지고 있는 여성근로자 및 그를 대신한 배우자인 근로자이다.
- ② 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안된다.
- ③ 육아기 근로시간 단축의 경우 육아휴직 미사용기간까지 가산하면 자녀 1명당 최대 2년까지 사용이 가능하다.
- ④ 육아기 근로시간 단축급여 지급대상은 사업주로부터 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여받아야 하며, 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험단위기간이 180일이상이 되어야 하며 과거에 실업급여를 받았어도 인정받았던 피보험기간은 제외되지 않는다.

41. 다음 중 생리휴가와 관련 된 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 생리휴가는 임신·폐경 등 생리현상이 없는 여성근로자에게도 부여하여야 한다.
- ② 5인 미만 사업장인 경우 사용자는 근로자에게 생리휴가를 주지 않아도 무방하다.
- ③ 요건이 충족되는 여성근로자가 청구하지 않더라도 사용자는 근로자에게 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
- ④ 생리휴가는 직종, 근로형태, 개근여부 등에 상관없이 요건이 충족되는 모든 여성근로자에게 부여되어야 한다.

42. 다음 중 취업규칙 변경과 관련 된 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 변경이 근로자에게 불리하지 아니한 경우 사용자는 근로자집단, 즉 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다.
- ② 불리하지 아니한 취업규칙의 변경 시 의견청취를 하지 아니한 경우 별칙이 적용되며, 불리하지 않게 변경된 취업규칙은 무효가 된다.
- ③ 취업규칙의 불이익변경이란 기존 취업규칙을 불이익하게 변경하여 근로조건을 저하시키는 경우 뿐 만 아니라, 정년제의 신설과 같이 종전의 근로조건보다 불리한 근로조건을 신설하는 것도 포함된다.
- ④ 취업규칙 불이익 변경 시 과반수 노동조합 또는 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 동의를 받아야 하는데, 과반수 노동조합의 동의는 노조위원장의 대표권이 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 노조위원장이 노동조합을 대표하여 하면 된다.

43. 다음 중 취업규칙 불이익 변경과 관련된 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경하는 경우 근로자 집단의 동의를 받지 못한다면 취업규칙 변경으로서 효력이 없으나, 이때 개인적으로 동의한 근로자에 대하여는 효력이 있다.
- ② 취업규칙의 불이익변경이 그 내용이 사회통념상 합리성이 있으면 근로자집단의 동의를 얻지 않아도 유효하다.
- ③ 근로자집단의 동의를 얻지 않고 취업규칙을 불이익하게 변경한 경우 그 변경 후 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 입사한 신규근로자에게도 불이익하게 변경된 취업규칙은 효력이 없다.
- ④ 사회통념상 합리성의 유무는 근로자 측의 불이익 정도만 고려하고 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후 취업규칙 내용의 상당성 등은 고려하지 않는다.

44. 다음 중 휴직에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 휴직은 근로자의 신청과 사용자의 승낙에 따른 의원휴직과 사용자의 일방적 의사표시에 따른 직권휴직이 있는데 두 휴직 모두 근로기준법 제23조의 제1항의 제한을 받는다.
- ② 직권휴직이란 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 불가능하거나 또는 적당하지 않은 사유가 발생한 때에 일정한 기간에 직무에 종사하는 것을 금지시키는 사용자의 처분으로 근로자의 지위는 그 기간 동안 박탈당한다.
- ③ 의원휴직의 경우 근로자의 휴직 신청에 상당한 이유가 있음에도 불구하고 휴직승인을 거부하는 것은 부당하다.
- ④ 만성활동성 비형간염의 경우 간단한 조치로 그 전염예방이 가능하더라도 직권휴직을 명하는 것은 정당하다.

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

- ① 감급은 근로제공의 대가로 발생한 임금액에서 일정액을 삭감하는 조치로 1회의 감급액은 평균임금 1일분의 1/2을, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 1/10을 초과하지 못한다.
- ② 근로기준법에 따르면 정직기간에는 임금이 전혀 지급되지 않는다.
- ③ 근로자의 사생활에서의 비행은 원칙적으로 징계사유가 되지 않지만, 그러한 비행이 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ④ 단체협약 등에 징계에 대한 절차적 규정이 없는 경우에는 변경의 기회 부여 등의 절차를 거치지 않고 징계하더라도 그 징계의 정당성은 부정되지 않는다.

46. 다음 직위해제(대기발령)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 직위해제(대기발령)란 근로자가 장애에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 해당 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제를 의미한다.
- ② 직위해제처분은 인사권자인 사용자의 고유권한에 해당한다.
- ③ 직위해제처분의 정당성은 직위해제의 업무상 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교형량하고, 근로자와의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부에 따라 판단한다.
- ④ 직위해제 시 근로자와의 협의를 거치지 않을 경우 직위해제는 당연 무효가 된다.

47. 다음 중 퇴직급여에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 단체협약 또는 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니한 경우에는 퇴직금을 지급하지 않아도 무방하다.
- ② 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.
- ③ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ④ 확정기여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

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

- ① 권고사직이란 사용자가 먼저 근로자에 대해 합의퇴직의 청약의 의사표시(사직권고)를 하고 근로자가 이에 대하여 승낙의 의사표시를 하여 성립되는 것을 의미한다.
- ② 명예퇴직이란 사용자가 명예퇴직 공고(청약의 유인)를 하면, 근로자가 사직원에 의해 명예퇴직의 신청(청약)을 하고 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인(승낙)함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것을 말한다.
- ③ 비진의 의사표시의 경우 원칙적으로 법률행위의 효력에 영향을 미치지 않지만 상대방이 표의자의 진의 아님을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 무효이다.
- ④ 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성 제출하게 한 경우에도 사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형태라면 합의해지에 해당한다.

49. 다음 중 괄호 안에 들어갈 단어는 무엇인가?

( )란 실제 사업장에서 불리우는 명칭이나 그 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 일체의 근로계약관계의 종료를 의미한다.

- ① 직위해제                      ② 당연퇴직                      ③ 해고                      ④ 의원면직

50. 다음 중 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기간제근로자의 경우 사용기간은 원칙적으로 총 2년에 해당되나 예외적으로 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자인 만50세 이상의 근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년 이상 기간제근로자로 사용할 수 있다.
- ② 국가보조를 받아 실시한 공공도서관 연장사업은 ‘국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우’(「기간제 및 단시간 근로자에 관한 법률(이하‘기단법’)」 제4조 제1항 단서 제5호 및 동법 시행령 제3조 제2항 제1호)가 아니어서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않는다.
- ③ 단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ④ 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 퇴직급여법의 ‘퇴직급여제도’ 중 퇴직연금제도만 적용되지 않는다.

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제26회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2020년 10월 31일(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	3
2	2	27	4
3	3	28	3
4	4	29	2
5	4	30	1
6	2	31	2
7	1	32	2
8	3	33	2
9	1	34	3
10	3	35	2
11	2	36	4
12	1	37	4
13	2	38	1
14	3	39	2
15	4	40	4
16	1	41	4
17	2	42	2
18	4	43	2
19	3	44	3
20	4	45	2
21	1	46	4
22	4	47	1
23	2	48	4
24	4	49	3
25	3	50	3

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