"역량인증 합격의 선택!" HR인사노무닷컴 (www.hrledu.com)

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 27 회
- 시험 일자 : 2021년 04월 24일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)

한국공인노무사회
Korea Certified Public Labor Attorneys Association

"역량인증 합격의 선택!" HR인사노무닷컴 (www.hrledu.com)

제27회 역량인증 시험 안내사항

1. 신 분 증 : 주민등록증, 운전면허증, 여권, 외국인등록증, 공무원증, 장애인복지카드에 한함.

2. OMR마킹 : 검은색 필기구만 가능(컴퓨터용 싸인펜, 검은색 볼펜 등), 수정테이프 사용 불가

※ 검은색 이외의 색깔펜, 사프, 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.

제27회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2021년 4월 24일 **시험시간 : 10:00~11:00**

[HRM실무]

1. 다음은 인적자원관리 개념과 유형에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 원시적 인사관리란 인사관리의 각 기능들이 제대로 갖추어지지 않은 상태를 말한다.
② 인사관리 유형에서는 인사담당자는 있으나 전담팀이나 전담부서는 없다.
③ 인적자원관리 단계에서는 독립된 인사팀이 존재하여 통합되고 조정된 인사 시스템을 구축하게 된다.
④ 인적자원관리 조직의 학습을 돕고 조직 내 지식 창출과 공유를 제도화하는 역할을 한다. 이러한 역할은 전략적 인적자원관리의 다음 단계를 말한다.

2. 다음은 각 기업들이 치열한 경쟁에서 생존하기 위하여 도입 · 운영하였던 인적자원관리 제도에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① MS(마이크로소프트)는 핵심인재를 확보하기 위해 별도의 채용팀을 구성했다.
② GE는 핵심인재를 '경영프로, 차세대 리더, 창조적 소수'라고 정의하고 S1, S2 등급으로 구분하였다.
③ IBM은 다양성 관리 프로그램을 도입하고 사업 성과 향상과 연계시켰다.
④ P&G는 여러 민족들로 구성된 제품 개발팀을 구성하였다.

3. 다음은 우리나라 기업의 인적자원관리 변천의 내용이다. 주요 시기별 인적자원관리 제도가 일치하지 않는 것은 어느 것인가?

	1980년대 중반 이전	1980년대 중반 ~ 1990년대 중반	1990년대 중반 이후
①	직급중심	능력중심	성과중심
②	부/과제	부/과제	팀제도 도입
③	정기승격	승격차등	승격차등
④	호봉제도	호봉제도	연봉제

4. 직무분석은 인적자원관리의 기초가 되는 중요한 인사도구나 방법론으로 직무분석을 활용하여 효과적인 조직관리를 위한 여러 가지 인적자원관리 제도 설계나 운영이 가능하다. 직무분석 관련 절차나 제도에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 각 직무나 팀별 적정인력을 산정하고 인력운영의 효율화를 위하여 과업단위별 업무 발생빈도나 소요시간을 산정하여야 한다.
② 직군을 구체화하여 직군별로 채용이나 임금체계 등을 적합하게 설계 · 운영할 수 있다.
③ 조직구성원의 전문성 향상이나 경력관리를 위하여 직렬을 구분하여 활용한다.
④ 직무에 적합한 인력을 확보하기 위하여 직무기술서와 직무명세서를 활용하여야 한다.

5. 다음은 직무분석 과정에서 직무정보를 수집하는 방법들이다. 직무정보수집 방법으로 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 면접법 - 각 직무의 담당자를 개별적 혹은 집단적으로 면접하여 정보를 획득하는 방법
② 관찰법 - 직무수행자의 평상시 직무를 수행하는 것을 관찰하고 체계적으로 기록하는 방법
③ 요소비교법 - 기준직무를 선정하고 기준직무와 비교하여 정보를 수집하는 방법
④ 중요사건법 - 직무행동 중에서 보다 중요하고 가치있는 면에 대한 직무정보를 수집하는 방법

6. A회사 인사팀 김유신 과장은 직접 직무분석을 하기 위해 아래와 같은 직무분류 및 직무조사표 작성원칙들을 직무조사표 작성 대상자들에게 안내하고 설명하였다. 다음 설명 중 직무분류나 직무조사표 작성원칙으로 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 이번 직무조사는 조직 내 R&R 정립이 목적이므로 업무빈도나 소요시간을 기재하지 않아도 됩니다.
② 이번 직무조사는 종국적으로 직무가치평가에 활용할 목적도 가지고 있습니다. 따라서 직무분류는 해당 직무의 기능과 팀 내 역할을 고려하여 구분하여야 합니다.
③ 직무를 담당한 기간이 짧은 담당자는 전임자나 차상위자의 조언을 활용하여 직무조사표를 작성하여 주십시오.
④ 직무조사표를 작성할 때 현재 수행하고 있는 업무내용을 빠짐없이 기재하여야 하며, 현재 수행하고 있지 않는 업무는 기재하지 않습니다.

7. 다음은 직무급 설계를 위한 직무평가요소, 직무평가방법에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 직무평가 요소는 숙련정도, 노력정도, 책임정도, 직무조건정도 또는 직무수행에 요구되는 Input 요소, Process 요소, Output 요소 등이 있다.
② Hay기법에서 직무평가요소는 8개 요소로 구성되어 있다.
③ 직무급에서 직무등급을 설계할 때 기준으로는 서열법, 분류법, 점수법 등이 있는데 직원들이 담당하는 직무평가는 점수법을 사용한 사례를 찾아 볼 수 있다.
④ 직무평가는 직무를 숙련정도, 노력정도, 책임정도, 직무조건정도 등의 차원에서 평가를 해야 하므로 구체적으로 직무를 담당하는 직원들의 참여가 필요하다.

8. (주)ABC 기업의 기술팀 현재원은 8명이며, 인사팀에 인원 충원을 요구 하는 상황이다. 업무량이 적합한지 판단하기 위해, 인사팀에서는 기술팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보기로 했다. 기술팀의 총 업무시간이 18,000시간이라 할 때, 다음 중 맞게 설명된 것을 고르시오. (단, ㈜ABC의 평균 법정근무시간은 1,900시간, ㈜ABC 회사의 전체 직원의 실제근로시간은 2,000시간이라고 가정하고, 여유율은 10%로 가정한다. 소숫점 미만 반올림)

① 기술팀의 인원수는 ㈜ABC 회사의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 2명이 충원되어야 한다.
② 기술팀의 인원수는 ㈜ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 1명이 충원되어야 한다.
③ 기술팀의 인원수는 ㈜ABC 회사의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 1명이 충원되어야 한다.
④ 기술팀의 인원수는 ㈜ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 적정하다.

9. 다음은 면접방법, 효과적 면접진행에 관한 예시이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 프레젠테이션 면접은 역량면접으로 다수의 면접관이 참여하는 집단면접으로 진행되는 경우가 많다.
② 패널면접이란 피면접자는 1명이고, 다수의 면접위원이 참석하는 면접을 말한다.
③ 우리나라 대기업들의 선발절차는 일반적으로 서류전형, 인·적성검사, 면접으로 이루어지며 특정분야에 대해서는 직접 업무역량을 테스트하거나 시험을 거치기도 한다.
④ 집단면접은 다수의 피면접자가 주어진 주제를 중심으로 토의하고 사교력, 적극성, 리더십 등을 평가하는데 효과적이다.

10. 다음은 효과적인 면접의 원칙이다. 아래 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 역량면접은 일반면접 보다 효과적이다.
② 역량면접에서는 지원자의 생각이나 견해를 파악하기 위해 탐색질문을 하여야 한다.
③ 역량면접은 행동묘사 면접 또는 행동주의 면접이라 한다.
④ 탐색질문은 피면접자 응답의 진의여부와 과거의 행동 여부를 파악하기 위해서 필요하다.

11. 다음은 신입사원 조기이탈의 원인과 이에 대한 대응책들이다. 아래 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 신입사원의 조기이탈을 막기 위해 RJP를 실시해야 한다.
② 신입사원의 조기이탈을 막기 위해 Mentor를 지정한다.
③ 신입사원의 조직부적응으로 인한 이탈을 막기 위해 OJT를 실시해야 한다.
④ 캠퍼스 리크루팅이나 광고를 통한 모집의 경우 조기이탈이 높다.

12. 다음은 Michael 등이 제시한 기업의 직원 육성방법들에 대한 비교이다. 아래 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 코칭이나 피드백은 프로젝트 참여 보다 더 효과적인 육성방법이다.
② 강의식 교육은 직원 육성방법으로 효과성이 낮다.
③ OJT나 직무순환은 직원 육성방법으로 효과가 높다.
④ 직무확대를 통한 육성은 전통적 강의식 훈련 보다 효과적이다.

13. 다음의 보기 가운데 액션러닝(Action Learning) 2단계의 주요 내용으로 가장 적합한 것은 어느 것인가?

〈보기〉

(가) 학습조 구성	(나) 활동계획수립	(다) 현상 및 원인분석
(라) 조별 발표	(마) 포상	(바) 대체안 도출
(사) 실행계획수립	(아) 대응책 평가	(자) 핵심과제 도출

① (가) (나) (다)　② (나) (바) (자)
③ (다) (라) (바)　④ (다) (바) (사)

14. 다음은 경력개발제도의 필요성에 대한 설명이다. 아래 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

① 경력개발 기회가 없는 경우가 이직의 주요 원인이 되기 때문이다.
② 최근 Z세대가 조직 구성원의 과반수 정도까지 접근하기 때문이다.
③ 고객 및 시장의 기대수준을 충족하기 위해서 직원의 역량을 높여야 하기 때문이다.
④ 직무순환 인사시스템의 문제점을 극복하기 위해서 이다.

15. 다음 예시는 ㈜가나다 회사에서 2021년 1월 발표된 인사발령문이다. 아래 인사발령공고에서 인사팀 천○○, 구매팀 장○○의 경우에 대한 설명(승진유형)으로 바르게 연결된 것은 어느 것인가?

〈보기〉

인사발령공고

발령일자: 2021.01.09

다음과 같이 인사발령을 아래와 같이 시행합니다.

발령대상자			발령내역		
소속	성명		기존	변경	적용일자
재무팀	박○○	–	J	S	2021.01.09
인사팀	천○○	(A)	S	L	
영업팀	이○○	–	과장	차장	
구매팀	장○○	(B)	사원	대리	

(주)가나다 회사

(참고– ㈜가나다 회사의 직급별 호칭은 아래와 같다.)

직급	호칭	비고
L	부장	* (주)가나다 회사는 직급과 호칭을 구분하여 운영하고 있다. 직급은 엄격한 승격절차에 따라 진행되나 호칭은 기간이 경과하면 부여한다.
S	차장	
	과장	
J	대리	
	사원	

	(A)	(B)
①	자격승진	대용승진
②	대용승진	자격승진
③	자격승진	직책승진
④	대용승진	직책승진

16. 다음 중 새로운 인사의 역할에 있어서 그 비중이 상대적으로 가장 크게 강조되는 것을 고르시오.

① Strategic
② Consultative
③ Administrative
④ Counselor

17. 다음의 보기가 설명하는 인적자원관리제도와 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

개인의 경력, 근속 등을 중심에 두는 인사제도로서 평가는 개인의 인성, 자질평가와 실적 평가를 함

① 호봉제
② 직무제
③ 연공서열제
④ 한국 대기업의 제도

18. 다음은 평가시스템 자가진단에 대한 설명이다. 성과평가 체크리스트와 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

① 조직평가 결과에 따른 차별적 배분이 이루어지는가?
② 부서의 업무목표와 개인 업무목표가 적절히 조화가 되는가?
③ 개인 MBO에 대한 목표수준 합의가 이루어지는가?
④ 직무수행을 위한 구체적인 능력, 지식 및 기술을 정의하고 있는가?

19. 다음은 성과지표 작성 프로세스를 나열한 것이다 . 가장 올바른 것을 고르시오.

① 주요과제-CSF-KPI-가중치-목표수준-측정근거-피드백제공자
② 주요과제-CSF-KPI-목표수준-가중치-측정근거-피드백제공자
③ 주요과제-CSF-KPI-목표수준-측정근거-가중치-피드백제공자
④ 주요과제-KPI-CSF-가중치-목표수준-측정근거-피드백제공자

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

〈보기〉

- 목표 수준(이익률) : 15%
- α : 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. 다음은 역량 요소와 각 요소의 특징을 연결한 것이다. 가장 올바르지 않은 것을 고르시오.

① Skills - Easy to Develop
② Knowledge - Train for
③ Attitudes and Values - Hard to develop
④ Traits - Easy to develop

22. 다음은 역량체계 구축 프로세스에 대한 설명이다. 가장 올바른 것을 고르시오.

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

23. 다음의 보기는 팀장의 역할에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 역할을 고르시오.

〈보기〉

- 업무방향 설정 및 성과관리
- 업무분장 및 조정
- 올바른 직원평가

① 관리자
② 육성자
③ 전달자
④ 대표자

24. 다음의 보기는 역량평가 척도법에 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 척도법을 고르시오.

〈보기〉

– 역량특성을 다양한 행동으로 지표화
– 행동지표들에 대하여는 평정척도법을 활용하여 평가
– 역량 특성에 대한 다차원적 평가지표 구성

① 평정척도법(GRS)
② 행동기준척도법(BARS)
③ 행동관찰척도법(BOS)
④ 다차원적척도법(MDS)

25. 다음의 보기는 평가자가 범하기 쉬운 오류에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

한 분야에 있어서의 피평가자에 대한 호의적 또는 비호의적 인상이 다른 분야에 있어서의 피평가자에 대한 평가에 영향을 미치는 것

① 대비오류
② 관찰오류
③ 후광효과
④ 그룹오류

26. 다음의 보기는 성과/역량 Matrix의 특정 사분면에 대한 관리(Care) 방안이다. 보기의 설명과 가장 가까운 사분면을 고르시오.

〈보기〉

상사 및 관련부서 상담 – 새로운 경력목표 설정 – 이동 목표 직무의 요구 역량과의 비교
– 이동/동기부여

① Star 영역
② Diligent 영역
③ Potential 영역
④ Poor 영역

27. 다음 보기의 설명이 의미하는 것과 가장 가까운 보상설계 관련 용어를 고르시오.

〈보기〉

이것은 고 능력, 고 성과자에 대한 차별적 보상 가능성으로서 이 구간이 클수록 상위 직급의 저 능력자보다 하위 직급의 고 능력자가 더 많은 급여를 받을 가능성이 커진다.

① Midpoint Differential
② Range Spread
③ Overlap
④ Midpoint Spread

28. 다음 보기의 설명이 의미하는 것과 가장 가까운 성과급 관련 용어를 고르시오.

〈보기〉

인센티브의 지급이 시작되는 임계점으로서 성과 달성률이 이 지점에 못 미치면 성과급 지급도 없다.

① Cap
② Sharing Rate
③ Incentive Zone
④ Threshold

29. 다음의 보기는 장기인센티브에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

성과급을 현금대신 주식으로 주는 것이다. 다만 양도제한의 조건이 있는데 이는 영구적인 것은 아니고 일정한 조건(일정기간 근속, 성과달성 등)이 충족되면 부여한다는 것이다.

① Employee Stock Ownership Plan(ESOP)
② Restricted Stock(RS)
③ Stock Appreciation Right(SAR)
④ Flexible Spending Account(FSA)

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

〈보기〉

조건 : 기본포인트 – 1000포인트, 1포인트 – 500원, 근속년수 1년 – 300포인트
배우자 – 500포인트, 자녀 – 1인당 500포인트
질문 : 근속년수 10년, 배우자 1명, 자녀 2명인 직원의 복리후생금액을 계산하시오

① 2,750,000원
② 2,800,000원
③ 2,850,000원
④ 2,900,000원

[개별적 근로관계법]

31. 다음 중 근로기준법상 근로자성 판단기준에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서 그 계약의 형식이 민법상 고용계약인지 도급계약인지 따져 볼 필요가 있다.
② 근로자 여부를 판단함에 있어서 계약당사자의 주관적 의사에 좌우될 수 있는 요소를 이차적 내지 부차적으로 고려하는 해석이 필요하다.
③ 근로자성 판단기준에 관하여 2006년 판례는 종전 판례의 원칙적 입장은 유지하면서 판단기준을 일부 수정 보완하였다.
④ 근로자성 판단에 있어 종속적 관계의 여부는 양 당사자의 경제적 · 사회적 조건 등을 종합적으로 고려해야한다.

32. 다음 중 근로기준법상 사용자의 개념에 대한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 비영리 단체의 경우 근로자를 직접 고용하고 지휘 · 명령하더라도 해당 단체 자체가 사업주가 될 수 없다.
② '사업경영담당자'라 함은 사업주로부터 사업경영에 대한 포괄적 위임을 받은 뒤 별도로 권한은 행사할 수 없는 자를 의미한다.
③ 실질적으로 권한을 행사할 수 없었던 명목상 대표이사는 사업경영담당자에 해당한다.
④ '근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자'에 해당하는지 여부는 형식적인 직명에 따를 것이 아니라 구체적 책임과 권한에 의하여 판단되어야 한다.

33. 다음 중 근로기준법 적용범위와 관련하여 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 규정으로만 짝지어진 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 업무상 부상자 해고금지(제23조 제2항) - 생리휴가(제73조) - 각종 서류 3년간 보존(제42조)
② 휴업수당(제46조) - 생리휴가(제73조) - 해고등의 제한(제23조 제1항)
③ 폭행금지(제8조) - 휴업수당(제46조) - 유급휴일의 부여(제55조)
④ 8시간 기준 1시간의 휴게시간 부여(제54조) - 폭행금지(제8조) - 휴업수당(제46조)

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

① 근로조건의 명시규정은 근로자가 자신의 근로조건을 명확히 알지 못한 채 근로를 제공하는 것을 방지하기 위한 취지이다.
② 근로기준법 제17조의 근로조건 명시규정은 단속규정으로 사용자가 이를 위반하더라도 근로계약은 유효하게 성립한다.
③ 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로조건을 서면으로 명시하여 교부할 의무에서 면제된다.
④ 근로계약은 불요식계약이므로 근로계약 체결 시 특별한 형식을 요하지 않고 구두로도 근로계약 체결이 가능하다.

35. 다음 중 근로자와 사용자의 근로계약상 의무에 대한 설명 중 옳은 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 근로제공의무 : 근로자는 근로계약에 의하여 사용자에게 근로를 제공할 의무를 부담한다. 이때 근로자는 업무의 효율적인 수행을 위하여 사용자의 동의를 받지 않아도 제3자의 노동을 제공할 수 있다.
② 임금지급의무 : 사용자의 책임있는 사유로 볼 수 없는 천재지변, 경영상의 장애로 근로제공을 할 수 없는 경우에는 채무자 위험부담주의에 의하여 임금청구권이 부정된다.
③ 근로제공의무 : 근로자의 근로의 제공은 근로자가 단지 자신의 노동력을 사용자의 처분 가능한 상태에 두는 것으로 부족하고 현실적인 근로급부의 실현을 의미한다.
④ 인격실현의무 : 사용자가 근로자의 의사에 반하여 근로자의 근로제공을 지속적으로 거부하더라도 이로 인해 근로자가 입는 정신적 고통까지 배상할 의무는 없다.

36. 다음 중 위약예정 금지와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 민법상으로는 위약금 예정 등이 자유롭게 인정되고 있으나, 종속적인 근로계약관계에서는 이를 금지시키고 있다.
② 위약예정이 금지되므로 근로자로 인하여 실제로 손해가 발생하였다고 해도 그 손해배상을 청구할 수 없다.
③ 위약예정 금지의 취지는 이러한 약정으로 인해 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 강제하는 것을 방지하고자 함에 있다.
④ 위약예정 금지를 위반하여 위약금을 약정한 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해진다.

37. 다음 중 최저임금법에 따른 최저임금 결정의 절차가 바르게 나열되어 있는 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

ㄱ. 최저임금액을 결정한다.
ㄴ. 고용노동부장관이 최저임금위원회에 심의요청을 한다.
ㄷ. 고용노동부장관이 최저임금안을 고시한다.
ㄹ. 이의제기 등의 절차를 거친다.
ㅁ. 최저임금위원회가 최저임금안을 고용노동부에 제출한다.

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

38. 다음 중 임금지급의 원칙에 대해 나열한 것 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 전액지급의 원칙: 임금은 전액 지급해야 한다. 다만 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다.
② 통화지급의 원칙: 임금은 통화로 지급해야 한다. 이때 통화는 지급 가능한 외국통화를 포함한다.
③ 직접지급의 원칙: 임금은 근로자에게 직접 지급되어야 한다. 이때 친권자나 후견인 또는 근로자의 위임을 받은 대리인에게 지급하는 것은 직접지급의 원칙 위반이다.
④ 직접지급의 원칙 : 임금은 근로자에게 직접 지급되어야 한다. 하지만, 근로자의 임금채권을 양도하는 것을 금지하는 법률의 규정이 없으므로 이를 양도할 수 있다.

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

〈보기〉

– 야간근로는 오후 ( )시부터 오전 ( )시까지의 근로를 말한다.
– 사용자는 ( )시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%, 이를 초과한 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100%를 가산하여 지급하여야 한다.

① 22　　② 23　　③ 24　　④ 25

40. 다음 중 법정근로시간에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못한다.
② 일반근로자의 경우 탄력적 근로시간제도 및 선택적 근로시간제도를 채택하는 경우 1주 평균 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 초과근로가 가능하다.
③ 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니된다.
④ 15세 미만인 자는 원칙적으로 취업이 금지되기에 취직인허증을 발급받을 수 없고 따라서 사용자는 이를 근로시킬 수 없다.

41. 다음 중 빈칸에 들어갈 숫자로 바르게 나열된 것을 고르시오(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 사용자는 여성근로자가 청구하면 **월 ( )일**의 생리휴가를 주어야 한다.
- 사용자는 임신중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 ( )**일**의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- 육아휴직급여를 수급받기 위해선 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 ( )**일** 이상이어야 한다.

① 1, 120, 180
② 1, 140, 170
③ 1, 160, 180
④ 2, 180, 170

42. 다음 중 연차유급휴가와 관련된 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 근로기준법 제60조 제1항에 따르면 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차휴가일수는 16일 이상이다.
② 2018년 5월 29일 개정된 법에 따르면 계속근로연수가 1년 미만인 근로자가 월단위 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.
③ 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 20일을 한도로 한다.
④ 연차휴가의 사용목적에 관해서는 특별한 규정이 없으므로 휴가를 어떻게 사용할지는 근로자의 자유에 맡겨진다.

43. 다음 중 취업규칙 불이익 변경과 관련하여 빈칸에 들어갈 단어의 묶음으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 노사협의회는 노사공동의 이익을 증진할 것을 목적으로 하는 제도이다. 노사협의회의 근로자위원들의 동의를 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의로 볼 수 (**가**).
- 취업규칙 불이익 변경 시 과반수 노동조합의 동의는 노조위원장의 (**나**)이/가 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 노조위원장이 노동조합을 대표하여 하면 된다.

	(가)	(나)
①	있다	발언권
②	있다	근로자로서의 권리
③	없다	대표권
④	없다	단결권

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

① 전직은 원칙적으로 피용자에게 불이익한 처분이 될 수 있기 때문에 사용자의 재량을 인정할 수 없고 업무상 필요한 범위라 하더라도 근로자의 동의를 절대적으로 필요로 한다.
② 전직명령이 정당한 이유가 있는지 여부는 업무상 필요성만을 고려한 뒤, 근로자와의 사전협의를 거쳤는지 여부에 의해 판단한다.
③ 전직처분을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의는 신의칙상 마땅히 거쳐야 하는 절차이기 때문에 이러한 절차를 거치지 않은 경우 전직은 무효가 된다.
④ 근로자가 사업장 인근 지역의 연고를 전제로 채용된 경우에는 근무지에 대한 묵시적 약정이 있는 것으로 보아 전직 시 근로자의 동의를 받아야 한다.

45. 다음 보기 중 무엇에 대한 설명인지 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

징계처분의 일종으로 근로계약을 존속시키면서 근로자의 출근 또는 근로제공을 일시 금지하는 것이다. 해당 기간동안에는 취업규칙이나 단체협약 등의 규정에 따라 임금이 전혀 지급되지 않거나 또는 임금의 일부만 지급될 수 있다.

① 견책
② 정직
③ 직권휴직
④ 당연퇴직

46. 다음 중 징계의 사유 및 절차의 정당성에 관하여 옳은 것으로 짝지어진 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

ㄱ. 징계의 구체적인 사유에 관해서는 이를 취업규칙 및 단체협약에 규정하는 것이 일반적이다. 따라서 취업규칙에 규정된 사유라면 당연히 징계사유가 된다.
ㄴ. 근로자의 사생활에서의 비행은 원칙적으로 징계사유가 되지 않는다.
ㄷ. 사죄문 또는 반성문의 내용이 포함된 시말서를 제출하도록 한 사용자의 명령은 정당한 명령이기 때문에 이를 위반한 경우 징계사유의 정당성이 인정된다.
ㄹ. 판례에 따르면 단체협약 등에 징계에 대한 절차적 규정이 없더라도, 근로자에게 변명의 기회를 일체 부여하지 않고 징계하면 그 정당성이 부정된다.

① ㄱ,ㄴ　　② ㄴ
③ ㄷ,ㄹ　　④ ㄱ,ㄹ

47. 다음 중 해고에 대한 설명 중 옳지 않은 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 해고예고제도의 취지는 근로자가 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 또는 경제적 여유를 주려는 것이다.
② 사용자는 해고예고의무와 해고예고수당지급의무 중에서 하나를 선택적으로 이행할 수 있는 것이 아니라 해고예고를 우선적으로 이행해야 하고 이를 미이행 시 해고예고수당을 지급한다.
③ 징계해고의 경우 해고서면 통지 시, 징계대상자가 위반한 취업규칙 등의 조문만을 나열하는 것으로는 충분하지 않다.
④ 해고가 정당한 이유를 갖추고 있는 이상, 해고예고를 하지 않았더라도 해고의 사법상 효력에는 영향이 없다.

48. 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우를 판단할 시, 그 비교 대상으로 바르게 짝지어져 있는 것을 고르시오.(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 기간제근로자 - 통상 전일제 근로자
② 기간제근로자 - 사용사업주의 사업 내에 사용사업주에게 고용되어 종사하는 근로자
③ 단시간근로자 - 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자
④ 파견근로자 - 사용사업주의 사업 내에 사용사업주에게 고용되어 종사하는 근로자

49. 다음 중 금품청산과 관련 된 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 금품청산은 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 이루어져야 함이 원칙이다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
② 사업주가 임금을 14일 이내에 지급하지 않았을 경우, 사용자는 지연된 일수만큼 연 20%의 특별지연이자를 지급해야한다.
③ 청산되어야 할 금품은 사용자에게 지급의무가 있는 일체의 모든 금품이다. 이때 근로자의 연말정산환급금 등도 지급하여야 한다.
④ 금품의 지급 사유가 발생한 때 근로자가 이를 사용자에게 요구한 뒤에 사용자의 금품청산의무가 비로소 발생한다.

50. 다음 중 노동위원회를 통한 구제절차 중 빈칸에 들어갈 말로 바르게 짝지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 사용자가 근로자에게 부당해고를 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 그 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 (**가**) 이내에 하여야 한다.
- 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 (**나**)일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자 또는 근로자는 (**다**)부터 15일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소를 제기할 수 있다.

	(가)	(나)	(다)
①	3개월	10	재심판정서를 송달받은 날
②	2개월	15	재심판정이 있음을 안 날
③	6개월	10	재심판정이 있음을 안 날
④	6개월	15	재심판정서를 송달받은 날

– 끝 –

수고하셨습니다.

제27회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2021년 4월 24일(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	**4**	26	**3**
2	**2**	27	**3**
3	**2**	28	**4**
4	**1**	29	**2**
5	**3**	30	**1**
6	**4**	31	**1**
7	**4**	32	**4**
8	**1**	33	**2**
9	**1**	34	**3**
10	**2**	35	**2**
11	**3**	36	**2**
12	**1, 3**	37	**1**
13	**4**	38	**2**
14	**2**	39	**3**
15	**1**	40	**4**
16	**2**	41	**1**
17	**1**	42	**4**
18	**4**	43	**3**
19	**1**	44	**4**
20	**2**	45	**2**
21	**4**	46	**2**
22	**4**	47	**2**
23	**1**	48	**4**
24	**3**	49	**4**
25	**3**	50	**1**

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

※HRM전문가 이의제기 인정 문제

12. ①, ③ 중복 정답 인정