

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 28 회
- 시험 일자 : 2021년 06월 12일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association

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



제28회 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.

제28회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2021년 6월 12일

시험시간 : 10:00~11:00

[HRM실무]

1. 다음은 전략적 인적자원관리의 유형 중 어느 한 유형에 대한 특성이다. 보기의 내용에 가장 적합한 전략적 인적자원관리 유형은 어느 것인가?

〈보기〉

- '전략적 선발', '전략적 인사고과', '전략적 임금관리' 등 각 인사 기능이 조직 전략과 조직 목표와 연계됨
- 개별 인사 기능 간의 통합은 미비함

- ① 기능별 전략적 인적자원관리 ② 협의의 전략적 인적자원관리
- ③ 창의적 전략적 인적자원관리 ④ 혁신적 전략적 인적자원관리

2. 가나다 회사는 직무체계를 정립하고 확정된 직무별로 직무분석을 실시하고자 한다. 아래 직무분석을 위한 직무분류와 관련된 내용 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무분석의 대상은 각 팀이나 부서 단위로 확정하는 것이 효과적이다.
- ② 직무조사를 시작하기에 앞서 분석대상 직무를 결정하여야 한다.
- ③ 팀이나 부서 내 역할과 기능의 두 가지 측면에서 직무를 구분하여야 한다.
- ④ 조직 내 역할은 Manager, Senior, Junior로 구분해야 한다.

3. 다음은 직무기술서와 직무명세서에 포함될 내용이다. 각각의 목적에 적합하게 분류되지 않은 것은 어느 것인가?

〈보기〉

직무개요, 책임, 직무명, 감독내용, 교육, 경험, 기술, 위치, 필요능력과 수준, 정서적 특성, 육체적 노력, 숙련, 작업조건, 장비나 도구, 사용될 원료 등

	직무기술서	직무명세서
①	직무개요	정서적 특성
②	직무명이나 위치	숙련
③	감독내용	교육이나 경험
④	장비나 도구	경험이나 책임

4. 1990년대 초반 신인사제도 도입 전, 후의 우리나라 기업들의 HR 관점 및 특성을 올바르게 묶은 것은 어느 것인가?

- ① 근무경력중심, 직급정년제, 호봉제 폐지
- ② 직급파괴, 발탁인사, 팀제 도입
- ③ 고정상여, 연공주의, 승진/승격 차등
- ④ 구조조정, 성과평가제도, 계층적 조직

5. 다음은 직무평가에 관한 내용이다. 다음 보기 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무평가의 최종 산출물은 대상 기업의 직무등급체계이다.
- ② 직무평가방법은 계량적 평가방법과 비계량적 평가방법으로 구분된다.
- ③ 분류법은 사전에 분류된 등급에 각 직무를 판정하여 삽입하는 방법으로 많은 직무를 평가하는데 한계가 있다.
- ④ 요소비교법은 직무평가 요소별로 평가대상 직무의 직무평가점수(요소별 점수 합계)를 산정하고, 이를 기준직무 평가점수와 비교하는 방법이다.

6. 기업이 인력계획을 잘못 수립하거나 인력계획 자체가 없는 경우에 인력의 과잉 또는 과소로 인하여 해당 기업의 과업흐름에 차질을 가져오게 되는 경우가 발생한다. 다음은 인력의 부족으로 인하여 기업에 유발되는 부정적 영향들이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 과업의 질적 수준 저하
- ② 고임금 저인건비 정책 달성
- ③ 노동력 재생산 파괴
- ④ 장기적 생산성 향상 저해

7. (주)ABC 기업의 생산팀의 현재 인원은 11명이며, 인력 부족으로 인해 인사팀에 인원증원을 요청 중에 있다. 인사팀에서는 생산팀의 인원 부족 여부를 판단하기 위해 업무시간과 필요 인원수를 계산해보기로 했다. 생산팀의 총 업무시간이 22,000시간이라 할 때, 가장 적합한 설명을 고르시오. (단, (주)ABC 기업의 평균 법정근무시간은 1,880시간, 전체 직원의 실제근로시간은 2,120시간이다. 필요인원 계산 시 여유율을 고려하기로 했으며, 여유율은 11%로 반영하기로 했다. 소수점 둘째자리에서 반올림)

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

8. 다음의 내용은 가나다 주식회사의 선발과정에 대한 설명이다. 가나다 회사의 선발과정에서 각 단계별 담당자(인사담당자, 면접관 등)가 수행한 내용 중 면접 준비 및 면접관의 면접 진행의 원칙과 비교하여 가장 합리적이지 않다고 판단되는 내용(단계나 절차)은 어느 것인가?

〈보기〉

가나다 회사는 2021년 상반기에 40명을 채용하기로 하였고, 400여명이 지원하였다. 인사팀에서는 1차로 지원자 400여명 중 직무별 1차 서류전형 요건을 정하고 이에 적합한 인재를 1차 선발하였다. 이후 면접을 위하여 인사팀에서는 면접위원을 대상으로 면접교육을 실시하였으며, 면접에 필요한 자료도 철저히 준비하였다.

면접과정에서 면접관들은 역할을 정하고 면접을 진행하였다. 면접의 시작단계에서는 지원자의 긴장을 풀어주기 위해 가벼운 대화나 응답이 쉬운 질문을 먼저 진행하였고 구체적인 직무나 회사가 요구하는 역량을 진단하기 위하여 미리 준비된 질문을 하고 응답자의 응답에 추가질문을 하여 구체적인 행동 여부를 평가하였다.

면접이 종료된 후, 면접관들은 지원자들의 면접자세, 질문에 대한 응답 등을 기초로 회사가 요구하는 역량을 보유하고있는지를 논의하고 면접위원장이 합격 여부를 결정하는데 의견을 제시하였다.

- ① 인사담당자의 면접 준비
- ② 면접관의 면접시작
- ③ 면접관의 면접질문
- ④ 면접관의 면접평가

9. 최근 국내외의 여러 기업에서 직원들의 동기부여 등의 이점을 활용하기 위하여 사내모집이 효과적으로 활용되고 있다. 다음 사내모집의 장점으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 능력이 충분히 검증된다.
- ② 성장기의 인력수요를 충족시킨다.
- ③ 훈련과 사회화 비용이 감소한다.
- ④ 기업의 성장정체기에 재직자에게 직장 안정을 제공한다.

10. ABC 주식회사의 교육담당자인 김수빈 대리는 2021년 팀장 리더십 과정을 개발하기 위해 ISD모델을 활용하기로 하였다. 김대리는 교육전문가의 도움을 받아 ISD모델의 5단계 모형인 ADDIE에 따라 체계적 절차로 팀장 리더십 과정을 설계하기로 하였는데 ADDIE 모형의 각 단계별 주요 내용으로 가장 적합한 것은?

- ① 분석단계: 교육배경 파악, 직무 및 과제분석, 수행목표 명세화
- ② 설계단계: 학습자 분석, 평가체계 수립, 교육내용 계열화, 교수전략 수립
- ③ 개발단계: 매체 선정 및 교수자료 개발, 교재개발, 파일럿 테스트
- ④ 실행단계: 교재발주, 과정행정처리, 교육운영준비

11. 다음은 경력경로에 대한 설명이다. 다음 보기의 내용과 가장 적합한 경력경로는 어느 것인가?

〈보기〉

기술직종 종사자들을 대상으로 개발된 경력경로이다. 기술직종 종사자들은 어느 정도 직무경험을 쌓았을 때 팀장이나 실장 등 관리직종으로 보내지 않고, 계속 기술직종에 머물게 함으로써 그들의 기술분야 전문성을 높이게 한다. 다만 기술직종 종사자 가운데 일부는 팀장 등 관리업무를 담당하게 한다.

- ① 네트워크 경력경로
- ② career field / track
- ③ dual-ladder path
- ④ 수직적 경력경로

12. 멘토링 프로그램에 대한 설명 중 그 내용이 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 멘토링은 신입사원의 조기이탈을 방지하기 위한 프로그램이다.
- ② 신입사원이 입사하면 선배사원을 멘토(Mentor)로 지정하여 신입사원의 업무를 전담하여 지도하게 하는 프로그램이다.
- ③ 멘토링은 신입사원이 조직의 규범, 가치관 등을 이해하는데 도움을 준다.
- ④ 멘토링은 조직사회화 과정에서 중요한 역할을 한다.

13. 최근 기업에서 직급 및 호칭에 대한 변화가 많다. 다음은 우리나라 기업들에 있어 직급이나 호칭에 대한 변천으로 내용이 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직급단계를 축소하는 기업이 많아지고 있다.
- ② 직급을 폐지하는 기업의 경우 전통적인 부장, 차장 등의 호칭을 폐지하는 추세이다.
- ③ 직급은 폐지나 축소되고 있지만, 직위는 그대로 있다.
- ④ ‘승진이 곧 급여 상승’이라는 의미가 약화되어 가고 있다.

14. E. Schein 교수는 MIT 대학 졸업생을 대상으로 졸업 후 경력변동 사항을 추적, 조사하여 졸업생들이 5개 분야의 경력목표를 가지고 있는 것으로 파악하였다. 이 다섯가지 경력목표를 경력 닻 (Career Anchor)이라고 하는데 이에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① Managerial Competency를 가진 졸업생은 복잡한 문제해결 역량이 있어 기업가가 되어 있었다.
- ② Technical Competency를 가진 졸업생은 조직의 관리적 업무를 싫어하고 자신의 기술적 역량 향상에 관심이 많았다.
- ③ Stability를 추구하는 졸업생은 공무원이 되어 있었다.
- ④ Autonomy를 추가하는 졸업생은 프리랜서나 교수가 되어 있었다.

15. 최근 기업들은 직급이 곧 호칭이었던 종래와 달리 직급과 직위호칭, 직책을 분리하여 운영하고 있다. 다음 <보기>에 제시된 홍길동의 승진 사례를 읽고 적합한 유형을 고르시오.

<보기>

홍길동은 2010년 2월 A기업에 사원으로 입사하여 2020년까지 과장으로 재직 중이다. 홍길동 과장은 그동안 업무성과가 좋았으며 회사 매출 증대에도 기여하였다. 홍길동 과장은 올 초에 있었던 인사발령에서 차장으로의 승진과 함께 당연히 팀장 발령을 기대하였으나 차장으로 승진만 되었고 팀장으로의 발령은 없었다. 이러한 승진 유형을 (ㄱ)라 하며, 승진유형 중 홍길동 과장처럼 직급만이 상승한 경우를 (ㄴ)라 한다.

	(ㄱ)	(ㄴ)
①	대용승진	승격
②	자격승진	승격
③	직책승진	승급
④	역직승진	승급

16. 다음 보기의 설명과 가장 가까운 인사관리 제도를 고르시오.

〈보기〉

- 개인의 직무역할, 책임에 따라 연봉이 결정되어진다.
- 개인의 업무수행 결과는 매우 중요하다.
- 개인의 수행직무가치가 중요하다.

- ① 한국식 인사제도
- ② 미국식 인사제도
- ③ 일본식 인사제도
- ④ S그룹의 인사제도

17. 다음의 보기는 인사전략의 변화 내용을 설명한 것이다. 보기의 설명과 가장 가까운 인사전략을 고르시오.

〈보기〉

- 연공중심
- 회사성과중시
- 과거 국내 기업 및 중소기업

- ① 육성중심전략
- ② 성과중심전략
- ③ 관리중심전략
- ④ 분배중심전략

18. 다음 중 일본식 호봉제 중심의 인사제도(Seniority Based HR System)와 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 연공서열이 중심이 되는 제도
- ② 개인의 경력년수가 숙련도를 좌우함
- ③ 상대적으로 평가의 중요성이 큼
- ④ 평가의 구조는 주로 능력, 태도, 업적을 중심으로 이루어짐

19. 다음 중 평가시스템에 있어서 성과체계와 가장 관련이 적은 것은?

- ① 수행 결과, 즉 What to do의 관점
- ② 평가 결과의 활용은 성과급에 주로 반영
- ③ 측정은 핵심성과지표를 중심으로 함
- ④ 수행 방법, 즉 How to do의 관점

20. 다음 중 성과평가 자가진단 체크리스트로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무수행을 위한 구체적인 능력, 지식 및 기술을 정의하고 있는가?
- ② 부서별 조직평가가 실시되고 있는가?
- ③ 목표수준 변경에 대한 합의 프로세스가 존재하는가?
- ④ MBO에 대한 합의가 이루어지는가?

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

〈보기〉

- 목표 수준(이익률) : 20%
- α : 3%
- A등급(목표달성)
- 등급구간은 5단계(S/A/B/C/D)임

- ① 20%이상 23%미만
- ② 11%이상 14%미만
- ③ 17%이상 20%미만
- ④ 14%이상 17%미만

22. 다음은 역량 요소와 각각의 특징을 연결한 것이다. 가장 올바른 것을 고르시오.

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

23. 다음 중 균형성과지표(BSC)의 관점과 가장 관계가 적은 것은?

- ① 재무
- ② 고객
- ③ 인적자원
- ④ 학습과 성장

24. 다음은 성과체계의 용어와 그에 대한 설명이다. 가장 올바르지 않게 연결된 것을 고르시오.

- ① 핵심성공요소(CSF) - 전략목표를 달성하기 위한 핵심 방법론
- ② 핵심성과지표(KPI) - 성과결과를 측정하기 위한 구체적인 지표
- ③ 목표에 의한 관리(MBO) - 개인의 성과를 달성하기 위하여 목표를 반드시 사전에 정의함
- ④ 핵심성과지표(KPI) - 반드시 정량적 지표로 표시되어야 함

25. 다음 보기의 역량평가 예시와 가장 가까운 역량평가 방법론을 고르시오.

〈보기〉

역량명 : 고객중심마인드

Level 1 : 기본적으로 수동적인 고객응대

Level 2 : 고객의 요구에 신속하게 대응함

Level 3 : 고객의 요구를 예측하고 사전적으로 대응함

- ① 평정척도법(GRS)
- ② 행동기준 척도법(BARS)
- ③ 행동관찰 척도법(BOS)
- ④ 다차원적 척도법(MDS)

26. 다음의 보기는 평가 결과이다. 보기의 예시에 따라 종합 평가 점수를 계산하시오.

〈보기〉

- 성과평가 점수 (70점)
- 역량평가 점수 (80점)
- 성과평가 비중 (60%)
- 역량평가 비중 (40%)

- ① 74점
- ② 70점
- ③ 60점
- ④ 78점

27. 평가 결과의 활용에 있어서 일반적으로 역량평가, 성과평가, 종합평가 결과를 모두 직접 활용하는 것들로 나열된 것을 고르시오.

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

28. 평가 결과에 따른 인력운영에 있어서 다음 보기와 가장 가까운 성과/역량 Matrix 사분면을 고르시오.

〈보기〉

현 직무요구 역량과의 비교 ▶ 당면 역량개발 목표결정 ▶ 역량 개발 계획 수립 ▶ 교육, 훈련

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

32. 다음 중 근로기준법의 원칙에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법이 정하고 있는 근로조건은 최저기준이다. 따라서 이러한 최저기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효이다.
- ② 근로조건 대등결정 원칙은 '계약자유 원칙'을 확인한 것이자 '노사대등결정의 원칙'을 선언하는 것이다.
- ③ 근로기준법 제6조의 균등처우 원칙은 헌법상의 평등원칙을 실현하고자 하는 취지에서 마련된 것으로 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미한다.
- ④ 근로자의 근로제공의무 불이행에 대한 강제이행은 근로자의 자유의사에 반하여 강제하는 것이므로 허용되지 않는다.

33. 다음 중 사용자 개념의 확장에 대한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 묵시적 근로계약관계가 성립하려면 원고용주의 사업주로서의 실체성 결여 또는 원고용주의 근로자와 제3자 사이에 실질적인 고용관계의 성립이라는 요건 중 하나를 충족하면 된다.
- ② 판례는 'SK-인사이트코리아 사건'에서 위장도급 형식으로 근로자를 사용하기 위하여 하청회사의 법인격을 이용한 것에 불과하다는 이유 등으로 원청회사가 하청회사의 근로자를 직접 고용한 것으로 보았다.
- ③ 불법과건으로 2년을 초과한 경우에는 직접고용간주 규정이 적용되지 않아 '도급인'과 '수급인의 근로자' 사이에 근로계약관계 성립되지 않는다.
- ④ 판례는 기존기업이 경영 합리화라는 명목으로 소사장 법인을 설립한 후 소속 근로자들에게 직접 임금 지급, 구체적이고 직접적인 관리·감독을 하여 온 경우라 하더라도 법인격이 다르기 때문에 기존기업은 사용자의 지위를 갖지 않는다고 보았다.

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

- ① 근로기준법 제9조에서 말하는 '이익'이란 유형의 이익을 제외한 무형의 이익으로 형식적 명칭에 상관없이 일체의 금품 및 경제적 가치가 있는 것을 포함한다.
- ② 영리의 목적 없이 단순히 입사추천을 받도록 해준 다음 취업사례금 명목으로 돈을 받은 경우에는 근로기준법 제9조 위반의 죄가 성립되지 않는다.
- ③ 근로자 파견사업은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 의한 사업이지만 중간이익취득 행위에 해당하기 때문에 결과적으로 근로기준법 제9조가 적용된다.
- ④ 근로기준법 제9조 '중간착취의 배제'의 경우, 4인 이하 사업장의 경우에는 적용되지 않는 규정이다.

35. 다음 중 평균임금 산정 시 제외되는 기간 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 업무 외 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간
- ② 민방위기본법에 의한 의무이행을 위하여 임금은 지급 받았지만 근로하지 못한 기간
- ③ 근로기준법 제46조의 규정에 의한 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
- ④ 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간

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

〈보기〉

근로기준법 제()조 제1항에 따르면, 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 ()분의 ()이상의 수당을 지급하여야 한다.

- ① 205 ② 206 ③ 215 ④ 216

37. 다음 중 최저임금에 대한 설명 중 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 최저임금법은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ② 최저임금은 동거하는 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인, 「여객자동차 운수사업법」에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자에게는 적용되지 않는다.
- ③ 현금성 복리후생비 중 2021년 기준 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 3%를 초과하는 부분은 최저임금 산입범위에 포함된다.
- ④ 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 시간급 최저임금액의 100분의 10을 뺀 금액을 시간급 최저임금액으로 할 수 있다.

38. 다음 중 근로시간에 대한 설명 중 바르게 짝지어져 있는 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 소정근로시간이란 법률로 정한 한도 내지 기준을 초과하여 근로하기로 정한 시간을 의미한다.
- ㄴ. 근로기준법 제59조에 따라 운송업 등의 사업에 있어서 사용자가 근로자대표와의 서면합의를 한 때에는 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
- ㄷ. 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 연장근로가 가능하다. 이때 '근로자 측 당사자'란 개별 근로자를 의미하므로, 근로자 개인의 개별적인 합의가 원칙이다.
- ㄹ. 근로기준법 제53조 제4항에 따른 응급(특별)연장근로가 가능하기 위해선 '특별한 사정'이 존재하여야 하는데, 이는 사회통념에 비추어 일반적인 업무운영과정에서 예견할 수 없는 불가피한 사고를 의미한다.
- ㅁ. 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다.

① ㄱ, ㄴ, ㄷ

② ㄱ, ㄴ, ㅁ

③ ㄴ, ㄷ, ㄹ

④ ㄷ, ㄹ, ㅁ

39. 휴일에 대한 설명 중 가장 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2021년 1월 1일부터 근로기준법에 따라 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장해야 한다.
- ② 휴일은 본래 근로의무가 있는 날이나 근로자의 청구 또는 특별한 법정사유의 충족에 따라 근로의무가 면제되는 반면, 휴가는 처음부터 근로의 의무가 없는 날로서 소정 근로일에서 제외된다는 점에 차이가 있다.
- ③ 유급휴일은 평상적인 근로관계를 전제로 한다. 따라서 근로자의 근로제공의무 등의 주된 권리, 의무가 정지되어 근로제공을 하지 않는 휴직기간 중에 포함된 유급휴일에 대한 임금의 지급은 청구할 수 없다.
- ④ 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.

40. 다음의 연차유급휴가 사용촉진 절차 중 미 사용휴가 일수 주지 및 근로자의 시기지정 촉구와 관련된 설명 중 빈칸에 들어갈 숫자로 바르게 나열된 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 계속근로한 기간이 1년 이상인 근로자의 경우, 연차유급휴가권의 소멸시효 기간이 끝나기 (ㄱ)전을 기준으로 (ㄴ)이내에 사용자가 근로자별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구해야 한다.
- 계속근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 경우, 최초 1년의 근로기간이 끝나기 (ㄷ)전을 기준으로 (ㄴ)이내에 사용자가 근로자별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 서면으로 촉구해야한다. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 (ㄹ)이내에 촉구해야 한다.

	ㄱ	ㄴ	ㄷ	ㄹ
①	6개월	10일	3개월	5일
②	3개월	10일	6개월	5일
③	3개월	5일	3개월	10일
④	6개월	10일	6개월	10일

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

- ① 취업규칙 불이익 변경 시 ‘사용자 측의 개입이나 간섭’이란 사용자측이 변경될 취업규칙의 내용을 설명하고 홍보하는 데 그친 경우에는 부당한 개입이나 간섭에 해당되지 않는다.
- ② 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우, 원칙적으로 변경에 대해 근로자 집단의 동의를 얻지 못한다면 취업규칙 변경으로서의 효력이 없다. 이때 그 변경에 대해서 개인적으로 동의한 근로자에 대해서도 역시 효력을 가지지 못한다.
- ③ 원칙적으로 개별적 회람·서명을 통한 과반수의 찬성은 근로자집단의 동의를 얻은 것으로 볼 수 있고, 근로자 대표 개인의 동의를 근로자 집단의 동의로 갈음할 수 있다.
- 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 중 출산전후휴가 및 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 대한 설명 중 ()안에 들어갈 숫자의 합으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없으며, ()회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액이 육아휴직급여액이 되며 상한액은 ()만원이고, 하한액은 ()만원이다.
- 육아휴직급여의 100분의 ()에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.

① 212

② 216

③ 246

④ 247

43. 다음 중 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병 등 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.
- ② 사용자가 근로자의 해고범위를 최소화하기 위하여 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 한다.
- ③ 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 50일전까지 통보하고 서면으로 합의해야 한다.
- ④ 합리적이고 공정한 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정해야 한다.

44. 다음 중 해고예고 및 해고서면통지와 관련된 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제26조의 해고예고 규정의 경우 4인 이하 사업장에도 적용된다.
- ② 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않으면 그 해고는 무효가 된다.
- ③ 해고서면통지의 경우 시기에는 특별한 제한이 없기 때문에 근로자를 해고하려는 날에 해도 되고 일정 기간 전에 미리해도 된다.
- ④ 해고예고수당은 근로관계의 존속 여부에 대한 반대 의사를 표시하는 것으로서 근로기준법상 임금에 해당한다.

45. 다음 중 부당해고 구제절차에 대한 설명으로 가장 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 근로자를 부당해고하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 구제신청기간은 소멸시효이고 그 기간이 경과하면 구제신청을 할 수 없다.
- ② 노동위원회가 부당해고에 대하여 '임금상당액 지급'의 구제명령을 할 경우, 이때 임금상당액은 평균임금의 산정기초가 되는 모든 임금을 의미한다. 즉, 시간외수당이나 상여금 등은 포함되지 않는다.
- ③ 노동위원회는 부당해고 구제신청에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청에 의해서만 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 근로자가 원직복직을 원하지 아니하는 경우에는 사용자에게 대하여 '금전보상명령'이 가능하다. 금전보상명령은 부당해고의 경우에 한정되므로 부당한 전직, 휴직, 징계 등의 경우에는 적용되지 않는다.

46. 다음 중 부당해고의 사법적 구제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 해고의 정당한 이유가 있는지 여부 및 해고절차의 적법성에 대한 입증책임은 근로자에게 있다.
- ② 해고 등의 처분이 정당하지 못하여 무효로 판단되더라도 그러한 사유만으로 곧바로 그 해고 등의 처분이 불법행위를 구성하지는 않는다.
- ③ 부당해고가 불법행위에 해당하는 경우, 근로자는 사용자에게 정신적 손해배상을 청구할 수 있다.
- ④ 근로자는 신속한 구제를 위하여 해고무효확인 소를 본안으로 하여 지위보전 또는 임금지급의 가처분신청을 할 수 있다.

47. 다음 중 판례에 의해 해고에 해당하는 경우로 판단된 사례로 바르게 짝지어진 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

ㄱ. 명예퇴직	회사 측이 근로자에게 사직을 권고하고, 근로자가 실제 여러 가지 사정들을 고려해서 당시의 상황에서 그것이 최선이라고 생각하여 사직을 결정하는 경우
ㄴ. 일괄사직서 제출	근로자가 사용자의 지시에 따라 일괄사직서를 제출할 당시 그 사직서에 의하여 퇴직처리 될 것이라는 것을 알았던 경우
ㄷ. 당연퇴직처분	사용자가 근로자의 사망, 정년 등 '근로관계의 자동종료 사유'가 아닌 어떤 사유의 발생을 취업규칙 등에 당연퇴직 사유로 규정하고 그 절차를 통상해고, 징계해고와 달리 정하고 있고, 해당 규정에 따른 당연퇴직 처분을 한 경우

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄴ, ㄷ ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ

48. 다음 중 퇴직금 및 퇴직급여제도에 대한 설명 중 옳은 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 확정급여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ② 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니한 경우에는 퇴직금을 지급하지 않아도 된다.
- ③ 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.
- ④ 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 25일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하는 제도를 설정하여야 한다.

49. 다음 중 근로자 파견과 도급에 대한 설명 중 옳지 않은 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자파견과 도급은 근로자의 노무제공의 경제적 이익이 근로계약의 당사자가 아닌 사용자 업주 또는 도급인이라는 제3자에게 귀속된다는 점에서 동일하다.
- ② 근로자파견의 경우 파견법에 따라 일정한 요건 및 업무에 한정하여 가능하도록 제한하고 있으며, 파견사업주는 근로자파견사업을 하기 위하여 고용노동부 장관의 허가를 받아야 한다.
- ③ 근로자파견에서는 원고용주가 자신의 근로자를 직접 지휘·명령하는 반면, 도급에서는 제3자인 사용자업주가 지휘·명령을 한다.
- ④ 도급인과 수급인 간에 도급계약을 체결하였으나 실질적으로는 근로자파견으로 볼 수 있는 경우, 그 대상 업무가 근로자파견의 업무에 해당하지 않거나 파견사업 허가를 받지 않았다면 이는 불법파견에 해당한다.

50. 다음 중 파견법상 근로자 파견의 상시허용업무로 바르게 짝지어져 있는 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 제조업의 직접생산 공정업무를 제외한 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무
- ㄴ. 여객자동차운송사업의 운전업무
- ㄷ. 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우
- ㄹ. 의료인의 업무 및 간호조무사의 업무
- ㅁ. 산업안전보건법 제44조의 규정에 의한 건강관리수첩의 교부대상 업무

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

— 끝 —

수고하셨습니다.

제28회 역량인증 시험 정답

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

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