

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 29 회
- 시험 일자 : 2021년 11월 06일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association

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



제29회 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.

제29회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2021년 11월 06일

시험시간 : 10:00~11:00

[HRM실무]

1. 다음은 A가구회사의 사업 및 조직 등에 설명이다. A가구회사의 내용을 읽고 아래 직무관련 개념 구분 및 설명 가운데 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

〈보기〉

A가구회사는 중국에서 가구를 수입하여 안산 물류센터 보관하고, 이를 인터넷 및 5개 지역 매장(본점매장, 강남매장, 수원매장, 전주매장 등)을 두고 판매하고 있다. 연 매출액은 약 600억 원이고 직원들은 전체 53명이다(대표이사, 임원 등 제외). 디자인팀 7명은 매년 중국에서 개최되는 거대한 가구 전시회에 참여하여 한국의 신혼부부나 젊은 층이 좋아하는 디자인의 가구를 선정하고 수입 계약을 체결한다. 오프라인 매장에는 점장, 부점장, 그리고 점원 3명이 근무한다. 고양에 있는 본점에는 IT팀 5명, 회계 2명, 인사총무 2명, 시설관리 2명의 직원이 있다. 안산 물류센터(재고관리, 배송)에는 직원 10명이 있다.

- ① A가구회사의 직군은 영업, 물류, 디자인, 전산(IT), 경영지원 5개로 구분하면 된다.
② A가구회사의 직렬은 영업, 재고관리, 배송, 디자인, 전산, 회계, 인사총무, 시설관리 8개로 구분할 수 있다.
③ A가구회사의 직무는 53개이다.
④ A가구회사의 과업은 알 수 없다.
2. 다음은 직무분석의 중요한 절차인 직무조사표 작성, 직무조사표 항목과 그에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 수행절차(요소) — 과업에 포함되는 일련의 활동(절차)을 기술한다.
② 산출물 — 업무수행절차에 대한 결과물을 기재한다.
③ 빈도/주기 — 일련의 업무수행절차(요소)에 대한 발생빈도를 단위 주기별로 기재한다.
④ 소요시간 — 각각의 업무수행절차(요소)를 수행할 때 해당 업무에 투입된 전체 인력의 시간합을 기재한다.

3. 다음은 인적자원관리의 전개 과정에 따른 인사부서의 역할 변화를 설명한 글이다. 다음 설명 중 가장 타당한 것을 고르시오.

- ① 원시적 인사관리 단계에서 인사부서는 기능별 제도화를 통해 인적자원을 관리하는 역할을 한다.
- ② 인적자원관리 단계에서는 인사부서가 독립되며, 인적자원관리가 조직의 전략이나 목표와 적합성을 유지한다.
- ③ 인사관리 단계에서 인사부서는 기본적인 종업원의 근태관리와 보상만 담당한다.
- ④ 전략적 인적자원관리 단계에서는 인사담당임원을 두고 조직의 전략이나 목표에 적합한 인적자원관리를 수행한다.

4. 다음은 우리나라 기업들의 임금제도 개편에 관한 내용이다. 아래 보기의 사례가 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 1997년 이후 많은 기업은 개인의 성과에 따라 급여를 차등 인상하는 연봉제를 도입하였다.
- ② 직무급은 직무의 상대적 가치에 따라 직무등급을 구분하고 직무등급에 따라 임금을 결정하는 제도이다.
- ③ 2000년대 초반 한 종합식품회사는 점수법에 따라 조직 내 직무를 평가하고 직무등급에 따라 임금을 결정했다.
- ④ 한 기업에서 직무급을 설계하기 위하여 직무평가를 시행할 경우 생산직, 사무직, 팀장 직무 모두 일률적으로 한 가지 방법을 적용하여야 한다.

5. 다음은 직무평가 요소에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 직무평가 요소는 보통 8개에서 10개 요소로 구성된다.
- ② Hay System은 직무평가에서 가장 많이 사용되며 점수법이다.
- ③ Hay System에서 Impact는 Problem Solving 차원의 요소이다.
- ④ Human Relations Skill은 Know-How 차원의 요소이다.

6. 인력의 수요계획은 현재 및 장래에 있어서 기업이 필요로 하는 분야의 인력이 얼마인가를 예측하는 중요한 인사기능이다. 인력의 수요계획수립 방법에 관한 내용으로 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 델파이 기법은 전문가들이 익명으로 수차례에 걸쳐 구체적 수치로 필요 인력의 수를 제시하는 계량적 방법이다.
- ② 정성적 방법에는 각 부서나 작업단위에서 필요한 인력을 조사하고 인적자원관리부서가 이를

종합하는 방법이 있다.

- ③ 인력수요와 관련된 각종 변수를 동시에 사용하여 소요인력을 예측하는 다중회귀분석법은 거시적 인력수요계획 방법이다.
- ④ 시나리오 분석기법은 기업이 추진할 전략적 시나리오에 따라 필요 인원을 예상하는 방법이다.

7. 직무별, 단위조직별, 또는 기업 전체의 업무량을 산출하고 이를 연간 근로가능시간으로 나누어 필요한 인원수를 산정한다. 이러한 과정에서 근로가능시간과 여유시간에 대한 정의가 필요하다. 아래 근로가능시간과 여유시간에 대한 개념 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 연간 법정시간이란 법정 연간근로시간에 법적인 휴가나 회사가 부여한 휴가일수를 고려하여 산정한다.
- ② ILO는 직무특성에 관계없이 기본적으로 동일한 여유시간이 필요하다고 제안한다.
- ③ 여유시간이란 용변, 휴식 등 개인적 여유시간과 고장수리, 공정 간 연락 및 대기 등 직장적 여유시간으로 구성된다.
- ④ 통상 소요인원 수를 산정할 때 법정시간이나 실제근로시간을 측정하고 여기에 여유시간을 고려하여 결정한다.

8. 최근 공공기관은 물론 많은 기업은 인재를 선발하기 위하여 집단토의(Group Discussion), 발표(Presentation) 등 다양한 선발제도를 도입, 운영하고 있다. 최근 기업들이 도입하고 운영하는 역량면접(Competency Interview)에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 역량면접에서는 특정 상황에서 지원자가 취한 과거의 행동이나 경험을 묻는다.
- ② 미래에 대한 지원자의 생각이나 견해는 지원자의 역량을 평가할 때 타당성이 낮다.
- ③ 후속질문은 지원자의 구체적 행동과 행동의 진실성을 파악하기 위하여 반드시 하여야 한다.
- ④ 역량면접은 역량구조화면접과 달리 개인의 특성을 고려하여 유연하게 진행해야 한다.

9. 면접 및 면접진행 원칙에 관한 설명 중 그 내용이 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 면접은 단지 지원자의 직무적합성 평가가 목적이므로 엄격하게 진행하여야 한다.
- ② 면접관은 독립성을 가지고 각자 개별 평가하여야 한다.
- ③ 면접관은 지원자의 말과 행동을 관찰하고 면접 중에 기록한 정보를 토대로 평가한다.
- ④ 면접관이 복수인 경우 상호역할 분담 등을 사전에 하여야 한다.

10. 각국의 주요 글로벌 기업들은 기업 간 글로벌 경쟁에서 승리하기 위하여 경쟁력 있는 인적자원 관리 제도들을 도입 및 운영하고 있다. 아래 주요 글로벌 기업들이 운영하는 인적자원관리 제도 내용 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 삼성은 핵심인재의 확보를 경영자 평가의 주요 항목에 포함하고 핵심인재 확보를 주요 전략적 목표로 삼았다.
- ② LG나 GE는 핵심인재 확보를 위한 별도의 채용팀을 구성하여 운영하고 있다.
- ③ IBM과 P&G는 다양성 관리 프로그램을 도입하고 사업성과 향상과 연계시켰다.
- ④ 지멘스는 핵심보직자로 잠재력이 충분한 인재를 핵심인재로 정의하고 S1급, S2급 등으로 구분하여 관리한다.

11. A 회사의 교육담당자인 한 대리는 A 회사의 교육체계를 정립하고 각 교육과정을 효과적으로 설계하기 위하여 여러 직원과 대화, 미팅을 적극적으로 실시하였다. 인사담당자인 박 대리는 1년 전에 정립된 역량 모델을 기초로 교육체계를 정립하면 효과적일 것이라고 제안했고 한 대리는 교육체계 및 교육과정 설계에 대한 세미나나 교육에도 참석했다. 아래 보기는 이러한 과정을 거쳐 한 대리가 학습한 교육체계 정립, 교육과정 설계, 그리고 교육 운영에 관한 내용들이다. 보기 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 가장 기본적인 교육체계 수립 절차는 '교육현황 분석', '경영상 요구 및 교육요구 분석', 그리고 '교육체계 설계'의 3단계로 이루어진다.
- ② 교육과정을 설계하는 방법은 여러 가지가 있으나 CBC 기법은 우수 성과자의 역량과 행동을 분석하고 이를 기초로 교육내용을 결정한다.
- ③ 효과적인 교육운영을 위하여 직급별 교육 이수 시간을 설정하고 관리하는 학점이수제도가 있다.
- ④ DACUM 기법은 직무의 과업의 내용과 필요한 능력을 파악하여 해당 능력을 기반으로 교육과정을 개발하는 방법이다.

12. 다음은 기업들이 인재 육성을 위하여 활용하는 여러 가지 교육 방법들의 효과에 대한 Michael 등의 설명이다. 보기 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 특별 프로젝트 부여, OJT는 회사 기여도 관점에서 효과적인 방법이다.
- ② 전통적 강의식 훈련은 자기계발 관점에서는 효과가 있다.
- ③ 통찰력 있는 피드백, 탁월한 상급자 역할 모델은 자기계발 관점에서 좋은 방법이다.
- ④ 액션러닝은 전통적 강의식 교육의 문제점을 극복할 수 있는 교육방법이다.

13. 다음은 Career Anchor에 대한 설명이다. 아래 보기 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① Career Anchor는 E. Schein 교수가 MIT 대학 졸업생을 대상으로 졸업 후 경력변동 사항을 추적, 조사하여 졸업생들이 추구했던 경력목표를 말한다.
- ② Stability의 Career Anchor를 가진 사람은 향후 계획이 잘 짜여진 업무나 조직에서 일하기를 원한다.
- ③ Technical Competency의 Career Anchor를 가진 사람은 빠른 승진보다 자신의 기술적 유능성 향상에 관심이 크다.
- ④ 자율성(Autonomy)을 추구하는 사람은 벤처기업의 사장 등 자기 일을 하는 것을 더 좋아한다.

14. 경력경로란 개인이 조직에서 여러 종류의 직무를 수행함으로써 경력을 쌓게 될 때 그가 수행할 직무들의 배열을 말한다. 경력경로에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 최근 근속기간이 줄어들고, 또 이직이 늘어나고 있는 점을 감안하면 한 회사에서 다른 회사로 이직을 고려한 dual-ladder career path가 관심을 받고 있다.
- ② 전통적 경력경로는 미국, 독일 등에서 발견되는 경로로 일정 기간 직무수행 후, 다른 직무를 수행하는 것이 아니라 수행한 직무의 보다 책임이 있는 상위 직무나 관리 직무를 수행하는 경력경로를 말한다.
- ③ 네트워크 경력경로는 우리나라에서 주로 발견되는 유형으로 해당 직급에서 여러 직무를 수행한 후 상위직급으로 이동하는 경우이다.
- ④ 전통적 경력경로는 전문성을 극대화할 수 있는 장점이 있다.

15. 승진은 구성원들이 생각하는 중요한 보상 중 하나이며 불공정하고 비합리적인 승진은 구성원들에게 좌절과 일할 동기를 박탈하게 한다. 이에 A기업은 최근 승진제도를 보기와 같이 개선하였다. A기업의 승진제도는 승진관리의 기본원칙 중 어떤 원칙을 근거하여 설계되었는지 가장 적합한 것을 고르시오.

〈보기〉

A기업은 기존의 승진제도를 보다 구체화하기 위하여 승진심사항목으로 '인사평가', '교육', '가감점'으로 결정하였다. 이에 따라 매년 승진대상자를 대상으로 인사평가등급을 70%, 교육이수결과를 30%로 하고 상은 가점, 벌은 감점으로 하여 승진점수를 계산하고, 승진점수가 높은 대상자를 승진자로 결정하기로 하였다.

- ① 적정성의 원칙
- ② 합리성의 원칙
- ③ 신뢰성의 원칙
- ④ 객관성의 원칙

21. 다음의 보기가 의미하는 성과체계 관련 용어와 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

회사의 전략 및 사업계획을 성공적으로 달성하는 방안을 도출하는 과정으로서 전략목표를 달성하기 위한 핵심 방법론이다.

- ① CSF(Critical Success Factor) ② KPI(Key Performance Indicator)
- ③ Tactics ④ Strategy

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

〈보기〉

- 목표 수준(이익률) : 30%
- α : 5%
- A등급(목표달성)
- 등급구간은 5단계(S/A/B/C/D)임

- ① 30%이상 35%미만 ② 15%이상 20%미만
- ③ 20%이상 25%미만 ④ 25%이상 30%미만

23. 다음은 역량의 기본 전제에 대한 설명이다. 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 뛰어난 성과를 가져오는 직원들의 행동 양태를 관찰한다.
- ② 고성과자는 저성과자와 확연히 구별되는 행동 양태가 존재한다.
- ③ 고성과자가 성공적으로 직무를 수행하는 데는 특별한 지식, 능력, 태도 등의 특징이 존재한다.
- ④ 역량은 조직에 내재하여 지속적인 가치를 지닌다.

24. 다음의 보기는 평가자가 범하기 쉬운 오류를 방지하는 방안에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 평가오류를 고르시오.

〈보기〉

- 평가자에 대해 평가의 구조, 평가요소 및 평가방법을 정확히 이해시킴
- 피평가자에 대해 평소 특성을 파악
- 평가척도를 세분화해서 평가점수의 분산유도

- ① 개인적 편견의 오류 ② 관대화/엄격화 경향
- ③ 후광효과 ④ 중심화 경향

32. 다음 보기 중 바르게 설명한 것으로 짝지어져 있는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 경업금지약정 - 근로기준법에서는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 금지하고 있다.
- ㄴ. 균등처우의 원칙 - 사용자는 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요할 수 없다.
- ㄷ. 공민권 행사의 보장 - 사용자는 근로자가 공민권 행사를 위하여 필요한 시간을 청구하면 그 청구 및 시간을 거부 또는 사정에 따라 변경할 수 없다.
- ㄹ. 유리성의 원칙 - 근로기준법에서 정한 기준을 웃도는 근로조건을 정한 근로계약은 유효하고 근로기준법에 우선하여 규율 규범이 된다.
- ㅁ. 인격실현의무 - 사용자가 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속해서 거부하면 근로 인한 정신적 고통을 배상할 의무가 있다.
- ㅂ. 안전배려의무 - 사용자가 안전배려의무를 위반하여 근로자가 손해를 입었을 때 사용자는 채무 불이행으로 인한 손해배상책임을 진다.

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

33. 다음 중 근로계약의 효력에 대한 설명 중 가장 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 당사자 간의 계약 내용형성의 자유가 제한되기 때문에 근로기준법에 미달하는 당사자 간의 합의는 무효이다. 무효가 된 부분은 당사자 간에 다시 합의해야 하며 그전까지는 공백 상태가 된다.
- ② 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분만 무효가 된다. 이 경우 무효가 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 의하되, 취업규칙은 사업장에 적용되는 규정으로 단체협약에 반하여 그 내용을 정할 수 있다.
- ③ 취업규칙은 사업장 근로자에게 단체적으로 적용되는 규정으로, 취업규칙에서 정한 기준을 웃도는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분만 무효이다. 이 경우 무효가 된 부분은 취업규칙에서 정한 기준에 의한다.
- ④ 단체협약은 집단적 거래를 통하여 합의한 사항이기 때문에 실제적인 면에서 근로계약보다 근로자에게 유리한 경우가 많은 것이 일반적이다. 노조법 제33조에서는 단체협약에 대한 우월성을 명문으로 인정하고 있다.

34. 다음 중 근로기준법상 사용자개념의 확장에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 원고용주(수급인)가 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 경하여 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 아니하고, 당해 근로자는 임금지급·근로제공 등에 있어 사실상 제3자(도급인)와 종속적인 관계에 있어, 당해 근로자와 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되

어 있다고 평가될 수 있는 경우 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 사용자로서의 책임을 부담한다.

- ② 기존기업이 경영 합리화라는 명목으로 소사장 법인을 설립한 후 그 소속 근로자들에게 직접 임금을 지급하고, 인사 및 노무관리에도 구체적이고 직접적인 관리·감독을 하여 왔더라도 기존 기업과 소사장 법인은 엄연히 다른 실체를 가졌기에 기존 기업이 소사장 법인 소속 근로자들에 대한 관계에서 사용자의 지위를 갖지 않는다.
- ③ 위장도급의 형식으로 근로자를 사용하기 위하여 하청회사의 법인격을 이용한 것에 불과하고, 실질적으로는 원청회사가 근로자들을 직접 채용한 것과 마찬가지로 원청회사가 하청회사의 근로자를 직접 고용한 것으로 본다.
- ④ 수급인이 도급인과 도급계약을 체결하고 자신의 근로자들 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무의 독자성·사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 도급인의 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 도급인이 근로자들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고, 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하다면 도급인이 수급인의 근로자들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있다고 볼 수 있다.

35. 다음 보기 중 근로기준법 제17조에 따라 근로계약서에 명시해야 하는 근로조건으로 알맞은 개수는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 소정근로시간
- ㄴ. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 할 때에는 기숙사 규칙에서 정한 사항
- ㄷ. 근로기준법 제55조에 따른 휴일
- ㄹ. 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가
- ㅁ. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- ㅂ. 임금

- ① 3개 ② 4개 ③ 5개 ④ 6개

36. 다음 중 임금의 법적 성격에 대한 설명 중 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 임금의 법적 성격에 대해서 크게 노동대가설, 노동력대가설, 임금이분설로 학설이 대립된다.
- ② 노동대가설이란 임금을 구체적인 근로의 대가가 아니라 자신의 노동력을 일정 시간 사용자의 처분에 맡기는 것에 대한 대가로 보는 견해이다.
- ③ 판례는 1995년 전원합의체 판결을 통해서 임금일체설을 폐기하고 임금이분설의 입장을 취하고 있다.
- ④ 임금이분설에 따르면 임금은 구체적 근로에 대한 대가로서 지급되는 부분과 종업원의 지위에 대한 대가로서 지급되는 부분으로 구성되어 있다고 본다.

40. 다음 중 개정된 근로기준법에 따라 상시 근로자 수 30인 이상 300인 미만 사업장에서 「관공서 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 적용해야 하는 시점은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 2021년 1월 1일 ② 2021년 7월 1일 ③ 2022년 1월 1일 ④ 2022년 7월 1일

41. 연차유급휴가에 대한 설명 중 옳은 설명으로 짝지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 사용자가 연차휴가 사용촉진을 했음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않아 휴가권이 소멸한 경우에 사용자는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.
- ㄴ. 연차휴가는 전부를 한꺼번에 사용할 수도 있고, 필요할 경우 이를 나누어 사용할 수 있다.
- ㄷ. 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 징계처분으로서의 직위해제 기간, 예비군 훈련기간은 근로의무가 면제되는 기간이기에 출근율 산정에 있어서 출근한 것으로 간주한다.
- ㄹ. 현 근로기준법에 따르면 최초 입사근로자의 경우 1년간의 근로에 대해 월 단위 휴가일수를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 월단위 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제하도록 한다.
- ㅁ. 출근율을 산정하기 위한 1년간의 소정근로일수는 1년간의 역상 총일수에서 휴일을 제외한 날의 일수를 말한다.
- ㅂ. 계속근로기간이 1년 미만인 근로자를 대상으로 연차유급휴가 사용 촉진을 시행할 경우, 최초 1년의 근로기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용 휴가 일수를 알려주고 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구해야 한다.

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

42. 다음 보기 중 여성보호에 대한 사항 중 빈칸에 들어갈 말로 바르게 나열된 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다. 이 경우 생리휴가는 (ㄱ)휴가이다.
- 모자보건법 제14조에서 허용하는 인공임신중절수술의 경우에는 유산·사산 휴가를 부여할 수 (ㄴ)
- 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 (ㄷ)이 지나면 청구할 수 없다.
- 사업주는 근로자가 만 (ㄹ)세 이하 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청할 때에 이를 허용하여야 한다.

	ㄱ	ㄴ	ㄷ	ㄹ
①	유급	있다	1개월	7
②	유급	없다	90일	7
③	무급	있다	90일	8
④	무급	없다	1개월	8

43. 다음 중 근로기준법에 제93조에서 취업규칙의 필수 기재사항으로 명시하고 있지 않은 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
- ② 채용에 관한 사항
- ③ 표창과 제재에 관한 사항
- ④ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항

44. 다음 보기 중 참·거짓을 판단한 것으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㉠. 근로자의 정신이 당해 근로자가 수행하는 업무에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자로 고용노동부 장관의 인가를 받은 자는 최저임금의 적용이 제외된다.
- ㉡. 취업규칙이 불리하지 아니하게 변경될 시 근로자의 의견 청취는 근로자 보호를 위한 수단의 일환이므로, 의견 청취 없는 취업규칙의 작성·변경은 무효이다.
- ㉢. 사용자가 임금체불이 있어도 피해자가 처벌을 희망하지 않는다는 의사를 명백히 밝힌 때에는 처벌할 수 없다.

- | | ㉠ | ㉡ | ㉢ |
|---|----|----|----|
| ① | 참 | 거짓 | 참 |
| ② | 거짓 | 참 | 참 |
| ③ | 참 | 참 | 거짓 |
| ④ | 거짓 | 거짓 | 거짓 |

45. 다음 중 근로자 인사 및 징계에 대한 설명 중 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 근로자에게 정당한 이유 없이 전직한 경우 벌칙은 없고, 근로자는 노동위원회에 신청하여 구제받을 수가 있다.
- ② 취업규칙에서 시말서 제출 명령을 규정하고 있는 경우, 사용자는 근로자에게 사죄 및 반성의 내용이 담긴 시말서 제출을 명할 수 있고 시말서 제출 명령을 거부하는 것은 정당한 명령을 거부한 것으로서 징계사유가 될 수 있다.
- ③ 판례에 따르면 전직명령권을 사용자의 고유한 권한으로 보고 있으며, 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 업무상 필요한 범위 내에서 상당한 재량을 인정해야 한다고 본다.
- ④ 근로자의 사적영역은 존중되어야 하기에 비위행위가 사업 활동에 직접 관련이 있다는 등의 사정이 없는 한 사생활에서의 비행은 원칙적으로 징계사유가 되지 않는다.

49. 다음 보기 중 개념에 대해 옳은 설명으로 짝지어져 있는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 의원면직 : 사용자가 먼저 근로자에 대해 합의퇴직의 청약의 의사표시를 하고 근로자가 이에 대하여 승낙의 의사표시를 하여 성립하는 것
- ㄴ. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위를 하는 자 : 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 권한을 행사하거나 책임을 부담하는 자
- ㄷ. 정직 : 징계처분의 일종으로 근로계약을 존속시키면서 근로자의 출근 또는 근로제공을 일시 금지하는 것
- ㄹ. 이행강제금 : 부당해고 구제명령을 할 때 근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우, 원직복직 대신 해고기간 동안 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품
- ㅁ. 직접고용의무 : 불법파견을 행할 때 발생하는 고용의무로서 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용해야 하는 의무
- ㅂ. 통상임금 : 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 등 금액

① ㄱ, ㄴ, ㄹ

② ㄷ, ㄹ, ㅂ

③ ㄱ, ㄴ, ㅁ

④ ㄷ, ㅁ, ㅂ

50. 다음 보기 중 부당해고와 관련된 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자는 부당해고에 대해서 행정적 구제와 사법적 구제를 동시에 신청할 수 있다. 단, 근로자는 법원에서 부당해고가 아니 하는 판결이 확정되면 행정적 구제는 할 수 없다.
- ② 노동위원회는 부당해고 구제신청에 대해 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다. 이렇게 이루어진 화해는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.
- ③ 사용자에게 부당해고를 당한 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 30일 이내에 구제신청을 하여야 한다. 이 구제신청기간은 제척기간이므로 그 기간이 경과하면 구제신청을 할 수 없다.
- ④ 해고 처분이 정당하지 못하여 무효로 판단되더라도 곧바로 그 해고처분이 불법행위를 구성하지는 않는다. 하지만 일정한 요건 하에 부당해고가 불법행위에 해당하는 경우, 근로자는 사용자에게 정신적 손해배상을 청구할 수 있다.

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

— 끝 —

수고하셨습니다.

제29회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2021년 11월 06일(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	3	26	3
2	4	27	2
3	4	28	4
4	4	29	2
5	3	30	2
6	1	31	3
7	2	32	4
8	4	33	4
9	1	34	2
10	2	35	4
11	1	36	2,3
12	2	37	2
13	4	38	2
14	1	39	3
15	2	40	1
16	3	41	4
17	1	42	3
18	2	43	2
19	4	44	1
20	4	45	2
21	1	46	1
22	3	47	4
23	4	48	2
24	4	49	4
25	3	50	3

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

※ HRM전문가: 문제 36번은 이의제기 결과 인정에 따라 2, 3번을 모두 정답으로 인정합니다