

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 30 회
- 시험 일자 : 2022년 03월 26일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association

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



제30회 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.

제30회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2022년 03월 26일

시험시간 : 10:00~11:00

[HRM실무]

1. 인적자원관리의 ‘창의적 인적자원관리’ 유형에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 창의적 인적자원관리는 조직이 학습조직화 되도록 돕는다.
- ② 창의적 인적자원관리는 개인의 역량강화를 위한 지식 창출 및 공유 문화를 조성한다.
- ③ 창의적 인적자원관리는 조직 내에서의 기능 간 통합과 조직과의 연계에 초점을 둔다.
- ④ 창의적 인적자원관리는 개인의 창의성을 발휘하도록 여건을 조성한다.

2. 1987년 6월 29일 이후 한국 기업의 인적자원관리 변화의 주요 원인이나 결과에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 노사자율주의의 허용으로 노사 간의 협력이 증진되었다.
- ② 노동조합의 요구 등으로 실질임금이 빠르게 상승하였다.
- ③ 노동비용 절감을 위하여 생산기지를 중국, 동남아로 이전했다.
- ④ 임금과 성과를 연계시키기 위해서 신인사제도를 도입하고자 했다.

3. 글로벌화 진전에 따라 글로벌 기업들의 다양성 관리가 중요한 경영정책으로 등장했다. 다음은 다양성의 중요성, 다양성 관리의 성과에 대한 연구결과들이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 미국 인사관리협회 보고에 따르면 “91% 기업이 다양성 관리가 조직 경쟁력 향상에 긍정적 영향을 미친다”고 했다.
- ② Catalyst는 “관리자에 여성 참여가 높을수록 기업경영의 투명성 강화와 수익성 향상에 영향을 미친다”고 했다.
- ③ 1996년부터 2004년까지 Fortune 500대 기업에서 이사회 및 경영진에 여성 참여가 높은 조직은 그렇지 않은 기업 보다 ROE, ROI가 높은 것으로 조사되었다.
- ④ LG경제연구원 보고서에 따르면 “IBM은 다양성 관리 프로그램을 적용하여 많은 성과를 거두었다”고 했다.

4. 다음은 직무분석 절차에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무분석 대상 직무를 선정하기 위하여 단위조직별로 직무분류표를 작성한다.
- ② 직무분류표는 팀 내 역할과 기능 두 가지 측면에서 직무를 구분한다.
- ③ 팀 내 역할은 Manager, Senior, Junior로 구분한다. 이는 조직의 규모와 관계없는 기준이다.
- ④ 팀 내 역할과 기능에 의해 분류된 분석 대상 직무에 따라 직무성격, 직무수행 시 필요한 종업원 요건 등을 수집, 분석한다.

5. 다음은 기업교육방법에 관한 내용이다. 교육방법과 이에 대한 설명이 가장 적합하지 않은 것은?

- ① OJT - Formal Training
- ② Sensitivity 훈련 - T집단훈련
- ③ Role-play - 일부 참가자는 역할 담당, 다른 참가자는 관찰 및 비판
- ④ In-basket - 복합적 상황에서 의사결정력 향상

6. 다음은 신입사원의 이직(조기이탈)의 원인 및 관리방안이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 조기이탈원인 - Entry Shock
- ② 조기이탈원인 - Socialization 실패
- ③ 관리방안 - Mentoring
- ④ 관리방안 - 업무 Coaching 향상

7. 보기는 역량면접에서 면접관의 질문방법 및 이유와 관련된 내용이다. 괄호에 가장 적합한 것을 고르시오.

〈보기〉

첫째, 지원자의 생각이나 견해를 묻지 말아야 한다. 생각이나 견해는 사실보다는 당위적인 관점에서 자신이 해야 된다고 하는 판단을 얘기하는 것이다. 실제 실천과는 다르다.

둘째, '미래'를 묻지 말고, '과거의 경험이나 행동'을 물어야 한다. 심리학적으로 (A)이라는 개념이 있는데, 이는 과거의 행동이 유사한 미래의 상황에서도 나타난다는 것이다. 이에 따르면 지원자가 과거에 협력적 행동을 했다면 미래에도 협력할 것이다. 또 과거의 어려운 여건에서 조직의 문제해결에 앞장섰다면 미래에도 문제해결에 주도적일 것이다.

셋째, (B)을 마치 심문하듯 하여야 한다. 이는 수사관이 쓰는 방법이다. 피면접자는 합격을 위하여 면접에서 거짓으로 답변할 수도 있다. (B)을 통하여 피면접자 응답의 진위여부, 진실성을 확인해야 한다.

넷째, 질문의 의도가 드러나지 않게 질문해야 한다. 뻔한 답변을 요구하는 질문은 하지 말아야 한다.

	A	B
①	행동의 전이가능성	탐색질문
②	행동의 연속가능성	후속질문
③	행동의 유사가능성	Probing Question
④	행동의 연계가능성	꼬리질문

8. 주식회사 ABC의 기술팀 현재원은 15명이며, 최근 업무량 증가에 따라 인사팀에 인원 충원을 요청한 상황이다. 인사팀은 기술팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 기술팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보기로 했다. 기술팀의 총 업무시간이 연 29,000시간이라 할 때, 다음 중 맞게 설명된 것을 고르시오. (단, 주식회사 ABC의 평균 법정근무시간은 1,800시간, 회사의 전체 직원의 실제근로시간은 1,900시간이라고 가정하고, 여유율은 10%로 가정한다. 소숫점 둘째자리 미만 반올림)

- ① 기술팀의 인원수는 주식회사 ABC의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 2명 정도의 충원이 필요하다.
- ② 기술팀의 인원수는 주식회사 ABC의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 2명 이상의 충원이 필요하다.
- ③ 기술팀의 인원수는 주식회사 ABC의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 적정하다.
- ④ 기술팀의 인원수는 주식회사 ABC의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 적정하다.

9. 다음은 적정인원 산정과 관련된 근로시간에 관한 개념 및 기준에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 근로생활의 질적 향상을 위하여 소요인원수를 산정할 때 여유시간을 고려해야 한다.
- ② 용변, 휴식 등은 개인적 여유시간이다.
- ③ 공장수리, 공정 간 연락 및 대기 등은 집단적 여유시간이다.
- ④ ILO는 작업장 환경, 성별 등에 따라 적정 여유율(시간)을 권고하고 있다.

10. 다음은 직무급 및 직무급 도입 현황에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무급은 직무의 상대적 가치를 기준으로 하는 임금체계이다.
- ② 직무급에서는 직무의 상대적 가치에 따라 직무등급을 구분하고 직무등급에 따라 임금을 결정한다.
- ③ 직무급은 미국을 중심으로 한 서양기업들의 대표적인 임금시스템이다.
- ④ 한국기업 가운데 직무급을 도입한 기업은 없으며, 최근 일부 기업이 도입을 검토하고 있다.

11. 다음은 직무평가방법 및 절차에 대한 내용이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무평가방법은 계량적 방법과 비계량적 방법으로 구분할 수 있다.
- ② 점수법은 계량적 방법이며 직무평가요소를 선정하고 각 평가요소별로 배점이 부여된다.
- ③ Hay System(Hay 기법)에서 직무평가요소는 8개이다.
- ④ 직무평가는 평가결과의 객관성 보장을 위해 외부전문가가 해야 한다.

12. 다음은 '승진 Point 제도'의 의의와 특성에 대한 설명이다. 승진 Point 제도의 본질과 가장 적합한 것은?

- ① 해당 직급에서 일정기간을 경과한 직원들에게 승진의 기회를 부여한다.
- ② 우수인력을 조기에 승진토록하여 동기부여 할 수 있다.
- ③ 일정한 Point를 받으면 상위직으로 승진(승격)하는 방식을 입학방식이라 한다.
- ④ 승진 Point 산정은 인사평가, 경력, 교육, 가감점 등으로 구성된다.

17. 보기는 성과평가(Performance Evaluation) 자가진단 체크리스트의 내용이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어를 고르시오.

〈보기〉

- 목표수준에 대한 합의가 이루어지는가?
- 부서(팀)의 업무목표가 직원들에게 적절히 배분되고 있는가?
- 배분된 부서(팀)의 업무목표와 개인업무목표가 적절히 조화가 되나?

- ① 성과지표
- ② 조직평가
- ③ 성과평가 점수화
- ④ 개인MBO

18. 다음의 보기는 역량평가(Competency Evaluation) 자가진단 체크리스트의 내용이다. 보기의 설명과 가장 가까운 Components를 고르시오.

〈보기〉

- 직무, 직군, 직급을 고려하였는가?
- 가중치를 고려하였는가?

- ① 일반적인 역량체계에 대한 평가
- ② 역량요소의 선정
- ③ 역량수준의 정의
- ④ 역량평가 점수화

19. 다음 중 역량평가(Competency Evaluation) 자가진단 체크리스트의 내용으로서 가장 관련성이 적은 것을 고르시오.

- ① 직무수행을 위한 구체적인 능력 및 기술을 정의하고 있는가?
- ② 회사의 업종 특성을 반영하고 있는가?
- ③ 회사의 기본방침과 비전, 인재상을 반영하고 있는가?
- ④ 조직의 미션 및 전략을 반영하는가?

20. 다음은 성과관리의 개념에 대한 설명이다. 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 회사의 전략적 목표를 달성하기 위해 팀, 개인이 달성해야 할 업무목표
- ② 직무수행을 위한 구체적인 지식 및 기술에 대한 정의
- ③ 지속적인 향상 및 효율성 개선을 격려하는 것
- ④ 목표달성 여부를 정확히 평가하는 것

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

〈보기〉

성과를 달성하기 위하여 개인의 목표를 사전에 정의하고 달성 결과에 따라 보상 및 제반 인사에 적용하게 하는 것

- ① CSF(Critical Success Factor) ② KPI(Key Performance Indicator)
- ③ TSF(Tactical Success Factor) ④ MBO(Management by Objective)

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

〈보기〉

- 목표 수준(이익률) : 10%
- α : 2%
- A등급(목표달성)
- 등급구간은 5단계(S/A/B/C/D)임

- ① 4%이상 6%미만 ② 6%이상 8%미만
- ③ 8%이상 10%미만 ④ 10%이상 12%미만

23. 역량은 개발되어질 수 있는 것(Develop)과 선택되어지는 것(Select)으로 나뉘어 진다. 다음 중 개발되어질 수 있는 역량요소와 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① Traits ② Skills
- ③ Knowledge ④ Performance

24. 역량체계 구축 프로세스로서 가장 올바르게 나열된 것을 고르시오.

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

28. 다음의 보기는 평가자가 범하기 쉬운 오류를 방지하기 위한 방안이다. 보기의 예시와 가장 가까운 오류를 고르시오.

〈보기〉

- 구체적인 사실에 의거하여 평가를 실시
- 가능한 한 절대평가 실시
- 지속적 관찰 실시
- 사적인 관계 배제

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

29. 다음의 보기는 성과급 설계에서 목표 지급률의 결정에 관한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어를 고르시오.

〈보기〉

- Threshold와 Cap 사이의 구간

- ① Threshold Zone
- ② Sharing Rate Zone
- ③ Cap Zone
- ④ Incentive Zone

30. 다음 보기는 장기인센티브에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 제도를 고르시오.

〈보기〉

‘부여 받은 주식은 양도제한의 조건이 있는데 이는 영구적인 것이 아니고 일정한 조건(일정기간, 근속, 성과달성 등)이 충족되면 부여한다. 다만 기간 이전에 퇴사를 한다거나 약정한 성과에 미달하면 반납한다.’

- ① Employee Stock Ownership Plan
- ② Restricted Stock
- ③ Stock Option
- ④ Stock Appreciation Right

[근로관계법]

31. 시민법적 규율에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

- ① 시민법은 사적소유권의 보장, 계약의 자유, 과실책임주의를 그 기본원리로 한다.
- ② 과실책임주의의 적용으로 근로자와 사용자 간의 경제적 실력차이(거래의 실질적 불평등)는 무시되었다.
- ③ 근로자가 열악한 작업환경과 근로조건 등으로 산업재해를 당하더라도 과실책임주의의 원칙이 적용되기 때문에 보상 받기가 어려웠다.
- ④ 고용계약 해지의 자유로 인해 사용자는 해고의 자유를 가지게 되었고, 근로자는 사용자의 자의나 경제정세의 악화로 실업상태에 빠지게 되었다.

32. 다음 중 근로계약의 효력과 관련하여 바르게 설명한 것으로 짝지어져 있는 것은?

〈보기〉

- ㄱ. 근로기준법 제15조 제1항에 따라 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.
- ㄴ. 근로기준법에서 정한 기준을 상회하는 근로계약의 경우 상위법 우선의 법칙에 따라서 그 계약은 무효이다.
- ㄷ. 근로기준법 제97조에 따라 취업규칙에서 정한 기준과 다르게 정한 근로계약은 그 다른 부분에 한하여 무효가 된다.
- ㄹ. 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 유효로 한다.
- ㅁ. 노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항에 따라 단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약은 무효가 된다.

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

33. 다음 중 위약예정의 금지에 대한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제21조는 근로계약 불이행에 대한 위약금 및 손해배상액을 예정하는 계약을 금지하고 있다.
- ② 판례에 따르면 근로기준법이 금지하고 있는 위약금 및 손해배상액의 예정이란 “근로자의 근로계약 불이행을 이유로 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지를 묻지 않고 바로 일정 금액을 배상하도록 하는 약정”을 의미한다고 판시하고 있다.
- ③ 위약예정금지 위반은 손해배상액의 예정뿐만 아니라 손해배상청구 자체도 금지하는 것을 의미한다.
- ④ 사용자와 신원보증인이 실손해에 대한 배상의 보증을 목적으로 하는 신원보증계약 등의 체결도 위약예정금지 위반이다.

34. 다음 중 임금의 법적 성격과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동대가설은 근로계약을 근로와 임금의 등가적 교환계약으로 파악하고 근로자가 현실적으로 제공한 근로에 대한 대가를 임금이라고 본다.
- ② 노동력대가설은 종속노동의 특질에서 그 근거를 구하는 이론으로 근로계약의 성질을 일정한 조건 하에 노동력의 처분권한을 사용자에게 부여하는 계약으로 파악하고 임금을 구체적 근로의 대가가 아니라 자신의 노동력을 일정시간 사용자의 처분에 맡기는 것에 대한 대가로 본다.
- ③ 임금이분설은 근로계약은 근로제공과 이에 대한 임금지급을 약정하는 교환계약의 성격과 종업원의 지위를 취득하게 하는 신분계약의 성격을 동시에 지니고 있기 때문에 임금을 이원적으로 파악하는 입장이다.
- ④ 판례는 지금까지 임금이분설의 입장을 취하고 있어 모든 임금을 근로의 대가라고 볼 수 없고, 단순히 근로자의 지위에 기하여 발생하는 생활보장적 임금을 인정하는 입장이다.

35. 다음 중 평균임금 산정 시 제외되는 기간이 아닌 것은 몇 개인가?

〈보기〉

- ㄱ. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 2개월 이내의 기간
- ㄴ. 근로기준법 제47조의 규정에 의한 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
- ㄷ. 근로기준법 제74조의 규정에 의한 출산전후휴가기간
- ㄹ. 근로기준법 제78조의 규정에 의한 업무수행으로 인한 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간
- ㅁ. 업무 외 부상·질병 기타 사유로 인하여 무단결근한 기간

- ① 2개 ② 3개 ③ 4개 ④ 5개

36. 다음 중 임금지급의 4대 원칙과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 가지는 대출금채권이나 손해배상채권과 임금채권의 상계는 본인이 동의하더라도 전액지급원칙에 위반되어 허용되지 않는다.
- ② 사용자가 계산의 착오 등으로 근로자에게 임금을 초과 지급하였을 때 상계할 금액과 방법이 미리 고지되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에는 사용자가 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 임금채권과 상계하는 것은 전액지급 원칙에 위반되지 않는다.
- ③ 근로기준법에 따르면 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다고 규정하고 있다.
- ④ 근로자가 지정한 은행의 예금계좌에 입금하는 것은 직접지급 원칙에 위배되지 않는다.

37. 다음 중 휴업수당과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 휴업수당의 요건 중 사용자의 귀책사유에는 민법상의 귀책사유만이 포함된다.
- ② 휴업이란 근로자에게 근로계약상 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우를 말한다.
- ③ 휴업은 사업의 전부가 휴업하는 경우는 물론 일부가 휴업하는 경우도 포함한다.
- ④ 특정근로자에 대한 취업거부 그리고 특정한 근로자에 대해 개별적으로 근로제공을 거부하는 경우도 휴업에 해당한다.

38. 다음 근로시간에 대한 설명 중 빈칸에 들어갈 수의 합으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

ㄱ. 당사자 간에 합의하면 ()주간에 ()시간을 한도로 근로기준법 제()조의 근로시간을 연장 할 수 있다.

ㄴ. 현행법은 1주(휴일을 포함한 ()일) 및 1일의 기준근로시간을 법으로 정하고 있다.

- ① 63 ② 70 ③ 82 ④ 90

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

- ① 휴일은 근로의 의무가 없는 날로 소정근로일에서 제외된다.
- ② 2022년 1월 1일부터는 5인미만 사업장의 경우에도 근로기준법 제55조 제2항이 적용된다.
- ③ 유급주휴일은 1주 동안 소정근로일을 개근한 자에게 부여된다.
- ④ 주휴일은 정규직이든 비정규직이든 고용형태를 불문하고 적용된다.

40. 다음 중 근로기준법 시행령 제43조 제3항의 유산 또는 사산한 근로자에게 부여하는 휴가일수가 틀린 것은?

- ① 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간이 1주 이내인 경우: 유산 또는 사산 날부터 5일까지
- ② 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 15일까지
- ③ 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- ④ 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지

41. 육아휴직 및 육아기 근로시간단축제도에 관하여 옳은 설명으로 짝지어진 것은?

〈보기〉

- ㄱ. 육아휴직은 육아기근로시간단축기간을 포함하여 1년 이내로 한다.
- ㄴ. 육아기근로시간단축을 허용하는 경우 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안된다.
- ㄷ. 부부 중 한사람만 육아휴직을 할 경우 육아휴직급여액은 육아휴직 시작일부터 종료일까지 육아휴직시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 육아휴직급여액으로 받을 수 있고, 상한액과 하한액은 없다.
- ㄹ. 임신 중인 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있다.

- ① ㄱ, ㄹ ② ㄴ, ㄹ ③ ㄷ, ㄹ ④ ㄱ, ㄴ

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

〈보기〉

- 근로기준법에 따르면 상시(ㄱ)인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 법정사항을 기재한 취업규칙을 작성하여야 한다고 규정하고 있다.
- 작성의무가 있는 사용자가 취업규칙을 작성하지 않는 경우에는 (ㄴ)만원 이하의 과태료에 처한다.
- 사용자는 작성된 또는 변경된 취업규칙이 근로자집단의 의견을 기입한 서면을 첨부하여 (ㄷ)에게 신고하여야 한다.
- 취업규칙 변경이 근로자에게 불리하지 아니한 경우 사용자는 근로자집단, 즉 (ㄹ)노동조합 또는 근로자 (ㄷ)의 의견을 들어야 한다.

	ㄱ	ㄴ	ㄷ	ㄹ
①	10	300	노동위원회위원장	반수
②	10	500	고용노동부장관	과반수
③	20	300	노동위원회위원장	과반수
④	30	500	고용노동부장관	반수

43. 다음 중 취업규칙의 불이익한 변경 시 동의절차에 대한 내용으로 옳지 않은 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 과반수 노동조합의 동의는 노조위원장의 대표권이 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 있어도 노조위원장이 노동조합을 대표하면 된다.
- ② 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 경우 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한 경우 사용자는 근로자 과반수의 집단의사결정방식 또는 회의방식에 의한 동의를 얻어야 한다.
- ③ 근로자 과반수의 동의는 회의방식이 원칙이나, 사업장이 여러 곳에 분산되어 있어 회의가 불가능한 경우에는 기구별·부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.
- ④ 노사협의회 근로자위원들의 동의를 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의로는 볼 수 없다.

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

〈보기〉

- ㄱ. 근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경하는 경우 근로자집단의 동의를 받지 못한 경우, 취업규칙 변경으로서 효력이 없으나, 그 변경에 개인적으로 동의한 근로자에 대해서는 효력이 있다.
- ㄴ. 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다면 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.
- ㄷ. 근로자집단의 동의를 얻지 않고 취업규칙을 불이익하게 변경한 경우, 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존근로자에게는 종전 취업규칙이 적용되지만, 그 변경 후 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 입사한 신규근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.

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

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

- ① 전직(轉職)이란 동일한 기업 내에서 근로자의 직무내용이나 근무 장소를 상당한 기간에 걸쳐 변경하는 인사처분을 말한다.
- ② 판례는 전직(轉職)명령권에 대해서 사용자의 고유한 권한으로 보고 있다.
- ③ 전직(轉職)명령의 정당성 판단기준에 있어 해당근로자와의 협의절차는 반드시 거쳐야 하는 것으로 이를 거치지 않은 경우 그 전직(轉職)명령은 당연히 무효가 된다.
- ④ 근로계약 체결 시 근로자의 직무내용이나 근무지를 특별히 약정한 경우에는 전직(轉職) 시 반드시 해당근로자의 동의를 받아야한다.

46. 다음 중 징계의 종료에 관한 설명 중 틀린 것은?

- ① 견책 : 사용자가 근로자에게 시말서를 제출하도록 하여 징계하는 방법임.
- ② 감급(감봉) : 근로제공의 대가로 발생한 임금액에서 일정액을 삭감하는 조치로 1회의 감급액은 평균임금 1일분의 1/2을, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 1/20을 초과하지 못함.
- ③ 정직 : 근로계약을 존속시키면서 근로자의 출근 또는 근로제공을 일시 금지하는 것임.
- ④ 징계해고 : 징계처분 중에서 가장 커다란 제재효과를 갖는 것으로 사용자의 일방적 의사표시에 의하여 근로자와의 근로관계를 종료시키는 징계처분을 말함.

47. 다음 중 징계사유의 정당성에 관한 내용 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약이나 취업규칙에 징계사유가 규정되어 있는 경우, 이러한 사유는 반드시 정당한 것이다.
- ② 근로자의 사생활에서의 비행은 절대적으로 징계사유가 되지 않는다.
- ③ 취업규칙에서 비위행위 등을 저지른 근로자에 대한 시말서 제출 명령을 규정하고 있는 경우, 시말서를 제출하지 않는 행위는 사용자의 업무상 정당한 명령을 거부한 것으로서 징계사유가 될 수 있다.
- ④ 시말서에 사죄문 또는 반성문의 내용이 포함되도록 규정한 취업규칙의 내용은 유효하다.

48. 다음 중 징계절차의 정당성과 관련된 설명으로 옳지 않은 것의 개수는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 근로기준법에 징계절차에 관한 내용이 규정되어 있다.
- ㄴ. 근로기준법 제23조 제1항의 정당한 이유의 경우 실체적 정당성만 포함되어 있다.
- ㄷ. 취업규칙이나 단체협약에 징계에 대한 절차규정이 있어도 징계사유만 정당하다면 그 절차를 거치지 않아도 징계는 정당하다.
- ㄹ. 취업규칙이나 단체협약에 징계에 대한 절차규정이 없는 경우에는 변명의 기회 부여 등의 절차를 거치지 않고 징계하더라도 그 징계의 정당성은 부정되지 않는다.

- ① 0개 ② 1개 ③ 2개 ④ 3개

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

— 끝 —

수고하셨습니다.

제30회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2022년 03월 26일(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	1
2	1	27	3
3	2	28	2
4	3	29	4
5	1	30	2
6	4	31	2
7	1	32	2
8	2	33	2
9	3	34	4
10	4	35	2
11	4	36	1
12	2	37	1
13	1	38	2
14	4	39	2
15	2	40	2
16	3	41	2
17	4	42	2
18	2	43	1
19	4	44	2
20	2	45	3
21	4	46	2
22	3	47	3
23	1	48	4
24	1	49	1
25	4	50	1

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