

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 32 회
- 시험 일자 : 2022년 11월 12일(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))



## 제32회 역량인증 시험 안내사항

1. 신 분 증 : 주민등록증, 운전면허증, 공무원증, 장애인 복지카드, 기간만료 전의 여권(주민등록번호가 모두 확인되는 여권만 인정되며 주민등록번호가 없는 여권은 '여권정보증명서'를 함께 제시해야함).
  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.

# 제32회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2022년 11월 12일(토)

시험시간 : 10:00~11:00

## [ HRM실무 ]

1. 다음은 인사관리/인적자원관리 개념과 유형에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 올바른 것은?

- ① 인사 각 기능들이 하나 둘 체계를 갖추어 어느 정도 일관성 있게 관리되는 유형을 ‘원시적 인사관리’라 한다.
- ② 채용, 임금, 교육훈련 등 인사의 각 기능들이 체계를 갖추고 하나의 시스템으로 조정되고 통합되는 특성은 ‘인사관리’ 유형에서 나타난다.
- ③ 조직의 성공은 개인의 잠재역량을 충분히 개발하는 것과 함께 진행되어야 한다는 인식은 ‘인사관리’가 ‘인적자원관리’로 바뀌는 배경이 되었다.
- ④ 인사 기능들의 조정 및 통합, 인사 기능을 조직의 목표나 전략과 동등개념으로의 인식은 ‘협의의 전략적 인적자원관리’ 유형에서 나타난다.

2. 다음은 우리나라 기업의 인적자원관리 변천에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 올바른 것은?

	시대	HR 관점	주요 제도
①	1980년대 중반 이전	연공주의	고정 상여, 근속연수 중심 승진
②	1980년대 중반 ~ 1990년 중반	능력주의	연봉제 도입, 발탁인사
③	1990년대 중반 이후	성과주의	호봉제 폐지, 팀제도입
④	1990년대 중반 이후	성과주의	고용유연성 강조, 직급파괴인사 시작

3. “탁월한 인재관리는 보통 사람들의 잠재력을 최대한 발휘하게 하는 것이다”라고 주장한 Jeffrey Pfeffer 교수의 주장을 기반으로 한 인재전략으로 가장 올바르지 않은 것은?

- ① 자유롭고 존중하는 조직문화 구축
- ② 직무이동, 도전과제 등을 통한 육성
- ③ 팀워크 중시
- ④ 고용보장 및 정규직 중심 채용

4. 다음은 직무개념과 각 개념에 기준한 인사 활용 및 역할에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 직군은 회사의 가치창출 프로세스에서 가치창출에 기여하는 방법이나 기능을 중심으로 분류된다. 직군은 채용조건, 임금 지급 기준 등을 결정하는데 사용된다.
- ② 직렬은 직원들의 전문성을 향상시키기 위하여 이동의 범위를 결정하는데 사용된다.
- ③ 직무는 직무분석의 단위가 되기 때문에 조직운영의 기초가 된다.
- ④ 과업은 근로자에게 부여된 일의 한 단위로 개인의 업무량을 계산하는 기초로 활용된다.

5. 다음은 직무분석, 직무조사표 작성 등에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 직무분석의 결과는 '직무기술서'와 '직무명세서'이다.
- ② 직무기술서와 직무명세서는 통합하여 관리되기도 한다. 이를 직무매뉴얼이라 한다.
- ③ 직무조사표는 반드시 현재 직무를 수행하는 담당자가 작성하며 담당자가 복수인 경우 선임자가 작성한다.
- ④ 직무조사표의 작성은 현재 수행하는 업무를 기술하는 것이다. 단, 인력의 부족으로 수행되고 있지 못하는 업무도 기술한다.

6. 다음은 공공기관을 포함한 우리나라 기업의 직무급 도입에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 직무급은 직무의 상대적 가치에 따른 임금체계이다. 따라서 한 기업의 직무급은 모든 직무에 대해 동일한 직무평가방법을 사용하여 공정성을 유지하여야 한다.
- ② 우리나라 일부 공공기관에서 직무급을 도입하고 있다.
- ③ 우리나라 일부 사기업은 2000년대 초에 직무급을 도입하였다.
- ④ 고위공무원을 대상으로 한 인사혁신을 통하여 직무급이 포함된 임금체계를 도입, 운영하고 있다.

7. 다음은 우리나라 기업의 채용 프로세스에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 공공기관 NCS 채용 프로세스가 기존 프로세스와 다른 점은 NCS 기반의 직무기술서를 모집 공고 시 첨부하는 것이다.
- ② 공공기관 채용 프로세스는 '모집공고→서류전형→필기시험→면접(1차 실무면접, 2차 면접위원 면접)'의 순서로 진행된다.
- ③ 대기업들의 모집/선발 프로세스는 '서류전형→인성검사→면접(1차 또는 수차례)'의 순으로 이루어진다.
- ④ 공공기관 필기시험은 직업기초능력을 중심으로 진행한다. 다만, 공공기관 특성에 따라 적성 검사나 전공필기시험을 추가하기도 한다.

8. 다음은 다양한 선발방법들의 특성이나 장점에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 그룹토의: 개별면접에서 평가하기 어려운 타인이해, 설득력 등을 평가하는데 유용하다.
- ② 프레젠테이션 면접: 특정 상황이나 과제를 부여하고 발표하게 하는 것으로 문제해결능력이나 논리성을 평가하는데 효과적이다.
- ③ 패널면접: 복수의 피평가자, 복수의 평가자가 참여하는 면접으로 의사소통능력이나 패기 등을 평가하는데 효과적이다.
- ④ 롤플레이 면접: 갈등적 상황에서 융합이나 갈등해결능력을 평가하는데 효과적이다.

9. 다음은 평가센터(AC, Assessment Center) 특징에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 평가센터는 여러 가지 상황이나 워크 샘플을 활용한다.
- ② 평가센터는 복수의 훈련된 평가자를 활용한다.
- ③ 평가센터는 복수의 평가자로부터 관찰 결과를 공유하여 최종 평가를 이끌어 낸다.
- ④ 평가센터는 2~3개의 복수의 평가 기법을 사용하여 신뢰도를 높인다.

10. 다음은 여러 가지 교육 방법들의 효과에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① OJT(On-the-job-training)는 근무하는 직장에서 정상적으로 직무를 수행하면서 상사로부터 지도를 받는 공식적 교육으로 현장실습 또는 직장 내 교육이라 한다.
- ② 토론(discussion)은 교육 대상자들의 아이디어와 정보를 교환하는데 효과적이거나 어느 정도 자신의 의견을 발표할 수 있는 능력을 갖추어야 효과적이다.
- ③ 사례연구(case study)는 교육 대상으로 하여금 문제 해결을 위한 정보를 습득하고 문제해결 능력을 키워주는 장점이 있다.
- ④ 인베스킷(in-basket)은 복합적 상황에서 신속한 의사결정을 요구하는 많은 상황을 효과적으로 처리하게 하는 교육이다.

11. 보기의 사례에서 A기업이 수행할 방법 중 가장 거리가 먼 것은?

〈보기〉

A기업은 교육을 지속적으로 실시하지만 교육의 결과가 업무개선 등에 적용되지 않는다는 아쉬움이 있었다. 그래서 A기업은 교육과 업무연계, 교육에서 결정된 사항을 실무에 적용하게 한다는 원칙으로 마이클 마퀴드 교수의 액션러닝을 학습하고 도입하기로 했다.

- ① 학습조 구성: 5명 미만(3~4명)의 소집단으로 구성
- ② 조별 토의: 조별로 조직 내에서 해결해야 할 문제 도출, 원인과 현상 진단, 개선안 도출, 실행 계획 수립 등 토의
- ③ 실행: 조별로 토의된 실행계획의 실행
- ④ 성찰 과정: 실행 과정에서 다양한 관점의 질문을 제기

12. 보기의 사례에서 A기업의 경영자의 고민에 대한 효과적인 해결방안으로 가장 거리가 먼 것은?

〈보기〉

A기업은 직원들의 이직으로 고민하고 있으며, A기업의 경영자는 직원들의 이직유형이나 원인을 분석하고 여러 가지 이직방지를 위한 방법들을 찾고 있다.

- ① 입사 1년 미만의 신입직원의 이직을 막기 위해서 타부서 선임직원을 Mentor로 지정하였다.
- ② 이직은 인사관리부서의 노력으로만 막을 수 없다. 경영자, 인력관리부서, 현업부서 책임자의 적극적인 노력이 필요하다.
- ③ 인력관리부서는 이직 단계별로 이직의 원인을 분석하고 효과적인 프로그램을 마련해야 하며, 입사 2~3년 차의 이직을 막기 위하여 경력관리 프로그램을 도입하기로 했다.
- ④ 모든 직원들과 신뢰관계를 구축하기 위하여 경영자가 직접 나서기로 했다.

13. (주)ABC 기업의 생산관리팀 현재 인원은 7명이며, 생산관리팀장은 인사팀에 인원 충원을 요구하는 상황이다. 이에 인사팀에서는 생산관리팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 생산관리팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해 보기로 했다. 생산관리팀 직원들의 업무시간은 아래 표와 같다고 할 때, 다음 중 올바르게 설명된 것을 고르시오. (단, 생산관리팀 직원의 평균 법정근무시간은 1,870시간, (주)ABC 회사의 전체 직원의 실제근로시간은 2,010시간이라고 가정하고 여유율은 10%로 가정한다. 소수점 미만 반올림)

〈표〉 생산관리팀 직원의 연간 업무시간

직원	연간 업무시간
광수	1,700
상철	1,900
옥순	2,050
현숙	1,900
영철	1,950
정숙	1,800
영호	1,700

- ① 생산관리팀의 인원수는 법정근무시간 기준으로 보았을 때 적정하다.
- ② 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 충원되어야 한다.
- ③ 생산관리팀의 인원수는 법정근무시간 기준으로 보았을 때 충원되어야 한다.
- ④ 생산관리팀의 인원수는 (주)ABC 회사의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 여유가 있는 편이다.

14. 다음은 E. Schein 교수의 Career Anchor와 관련한 직업 및 경력목표 등에 대한 설명이다. 다음 설명 중 Career Anchor와 직업/경력목표의 연결이 가장 올바르지 않은 것은?

- ① Technical Competency - 엔지니어
- ② Stability - 공무원
- ③ Service/Dedication - 교사
- ④ Challenge - 의사



15. 다음은 최근 직급 및 호칭제도의 변천에 관한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① CJ 등 일부 기업은 직급을 폐지하고 호칭은 '님'을 사용한다.
- ② 카카오 등 일부 기업은 직급을 3~4개로 통합하고 호칭은 '영어이름'을 사용한다.
- ③ 삼성 등 일부 기업은 직급을 축소하고 호칭은 '프로' 또는 '매니저'를 사용한다.
- ④ 일부기업은 직급을 축소하고 호칭은 기존의 부장, 차장, 과장, 대리 등을 사용한다.

16. 다음은 인적자원관리 환경의 변화를 설명하는 내용이다. 과거에 비하여 현재 또는 미래에 변화하는 환경의 특징을 설명하는 것으로서 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① Generalist 시대
- ② Entrepreneur 시대
- ③ Retention 중요
- ④ Attraction 중요

17. 다음은 인사기능의 역할변화에 대한 설명이다. 새로운 인사의 역할에 있어서 가장 비중이 높은 것은?

- ① Administrative 역할
- ② Consultant 역할
- ③ Strategic 역할
- ④ Facilitator 역할

18. 다음 중 평가시스템 진단에 있어서 성과평가(Performance Evaluation) 자가진단 항목으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 성과지표가 조직의 미션 및 전략을 반영하는가?
- ② 목표수준 변경에 대한 합의 프로세스가 존재하는가?
- ③ 성과지표 선정 프로세스가 존재하며 이를 준수하는가?
- ④ 직무수행을 위한 구체적인 능력, 지식 및 기술이 정의되어 있는가?

19. 다음 중 평가체계의 지향점으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 능력주의 실현
- ② 육성주의 실현
- ③ 분배주의 실현
- ④ 성과주의 실현

20. 다음은 성과지표 작성 프로세스이다. 가장 올바른 것은?

- ① 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정 - 직원 업무목표 합의
- ② 팀 성과지표 도출 - 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정 - 직원 업무목표 합의
- ③ 팀 성과지표 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정 - 팀 과제 도출 - 직원 업무목표 합의
- ④ 직원 업무목표 합의 - 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정

21. 다음의 보기는 성과체계에 관한 용어설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어는?

〈보기〉  
회사의 전략 및 사업계획을 성공적으로 달성하기 위한 방안을 도출하는 과정으로 전략목표를 달성하기 위한 핵심 방법론을 의미함

- ① KPI
- ② CSF
- ③ MBO
- ④ BSC

22. 다음의 보기는 정량적 팀 성과지표 등급구간 설정에 관한 예시이다. 보기를 참고했을 때 평가결과가 A 등급인 것은?

〈보기〉  
- 목표 수준(매출) : 20억                      -  $\alpha$  : 2억  
- A등급(목표달성)                              - 등급구간은 5단계(S/A/B/C/D)임

- ① 22억 5천 달성
- ② 18억 5천 달성
- ③ 19억 5천 달성
- ④ 21억 5천 달성

23. 역량의 빙산이론에 있어서 역량요소 중 그 속성상 Hard to develop(select for)와 가장 거리가 먼 것은?

- ① Motives
- ② Traits
- ③ Attitudes
- ④ Knowledge

24. 다음은 역량체계 구축 프로세스이다. 프로세스가 가장 올바른 것은?

- ① 핵심역량 선정 - 직무역량 인터뷰 실시 - 역량 프로파일 도출 - 기초역량 도출
- ② 기초 역량조사 - 핵심역량 선정 - 직무역량 인터뷰 실시 - 역량 프로파일 도출
- ③ 직무역량 인터뷰 실시 - 기초 역량조사 - 핵심역량 선정 - 역량 프로파일 도출
- ④ 기초 역량조사 - 직무역량 인터뷰 실시 - 핵심역량 선정 - 역량 프로파일 도출

25. 다음의 보기는 종합평가 결과이다. 보기의 예시에 따라 산정한 종합평가 등급은?

〈보기〉

- 직급 : 팀장
- 역량평가 점수 : 80점 / 성과평가 점수 : 70점
- 종합평가 적용비율 : 역량평가(10%) / 성과평가(90%)
- 역량평가 등급 : 90점 이상(S) / 80~90점 미만(A) / 70~80점 미만(B) / 60~70점 미만(C) / 60점 미만(D)

- ① S                      ② A                      ③ B                      ④ C

26. 다음의 보기는 역량평가 방법론에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 방법론은?

〈보기〉

- 역량의 수준별 행동 특성을 각각 정의함
- 발현 행동이 역량 수준 지표에 적합한지 여부에 따라서 평가함

- ① 평정척도법(GRS)                      ② 행동관찰 척도법(BOS)
- ③ 행동기준 척도법(BARS)                      ④ 행동영향 척도법(BEIS)

27. 다음 중 인력운영에 있어서 역량평가, 성과평가, 종합평가 결과를 모두 직접 활용하는 것들로 짝 지워진 것은?

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

28. 다음 중 보상시스템에 있어서 직무급제의 단점으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 타인 직무에 대한 무관심으로 협조 어려움
- ② 인사부문의 부담 경감
- ③ 경영자의 연봉협상 부담
- ④ 직무평가제도 미비 시 운영 어려움

29. 다음 중 보상시스템 설계 프로세스로서 가장 옳바른 것은?

- ① 보상경쟁력 확인 - 보상시스템 결정 - 보상구조 결정 - 기본연봉체계 결정 - 성과급 결정
- ② 보상구조 결정 - 보상시스템 결정 - 보상경쟁력 확인 - 기본 연봉체계 결정 - 성과급 결정
- ③ 성과급 결정 - 보상구조 결정 - 보상경쟁력 확인 - 기본연봉체계 결정 - 보상시스템 결정
- ④ 보상시스템 결정 - 보상구조 결정 - 보상경쟁력 확인 - 기본연봉체계 결정 - 성과급 결정

30. 다음 중 성과급 결정 프로세스로서 가장 옳바른 것은?

- ① 성과급 목표지급률 결정 - 성과급 배분총액 결정 - 성과급 실질지급률 산정 - 개인별 배분
- ② 성과급 목표지급률 결정 - 성과급 실질지급률 산정 - 성과급 배분총액 결정 - 개인별 배분
- ③ 성과급 배분총액 결정 - 성과급 목표지급률 결정 - 성과급 실질지급률 산정 - 개인별 배분
- ④ 성과급 배분총액 결정 - 성과급 실질지급률 산정 - 성과급 목표지급률 결정 - 개인별 배분

31. 다음 중 근로기준법 상의 사용자에게 대한 설명으로 가장 옳바른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사업주란, 개인기업인 경우에는 법인 그 자체를 의미하고 법인기업인 경우에는 경영주 개인을 의미한다.
- ② 실질적으로 권한을 행사할 수 없는 명목상의 대표이사라고 하더라도 사업경영담당자로 볼 수 있다.
- ③ 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자는 근로조건의 결정 또는 근로의 제공에 관하여 지휘·명령 내지 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 말한다.
- ④ 불법 파견으로 2년을 초과한 경우 직접고용 간주 규정이 적용되지 않아 '도급인'과 '수급인의 근로자' 사이에 근로계약 관계가 성립하지 않는다.

32. 다음 보기 중 근로기준법의 제 원칙 중 균등처우의 원칙에 대해서 잘못 설명하고 있는 사람은?

〈보기〉

- 영수: 근로기준법 제6조는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 규정하고 있지.
- 옥순: 노동관계법상 차별대우 금지는 헌법상의 평등원칙을 근로관계에서 구체화하여 실현하고자 하는 취지에서 마련된 것이야.
- 명희: 헌법상의 평등원칙은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적인 평등을 의미하는 것이지.
- 정숙: 헌법상의 평등원칙에 따르면 합리적 근거가 있는 차별 또는 불평등 역시도 평등원칙에 반하는 것이야.
- 광수: 노동관계 법상의 차별금지 규정은 경력·자격·책임·근속연수 등에 따른 근로조건의 합리적 차이가 아닌, 특정한 사유(성별 등)에 따른 불합리한 차별을 금지한다는 것이야.

- ① 옥순, 명희
- ② 명희, 정숙
- ③ 영수, 명희
- ④ 영수, 광수

33. 다음 중 근로자와 사용자의 근로계약상 의무와 관련한 설명으로 올바른 보기의 개수는?

〈보기〉

- ㄱ. 근로제공의무는 근로자 자신의 노동력 제공을 목적으로 하므로, 근로자는 사용자의 동의 없이는 제 3자의 노동력을 제공해서는 안 된다.
- ㄴ. 근로제공은 근로자의 인격과 불가분의 관계에 있으므로 근로 제공의무 불이행에 대하여는 직접강제는 허용되지 않고, 간접강제만 허용된다.
- ㄷ. 특별한 약정이 없다면 근로자는 근로 제공의무 이외에 성실의무를 부담하지 않는다.
- ㄹ. 비밀유지의무는 근로계약 존속 중에만 미치지만, 특약이 있고 또 근로자의 직업선택의 자유를 침해하지 않는 범위 안에서 근로계약 종료 후에도 미칠 수 있다.
- ㅁ. 부당해고 기간은 사용자의 책임 있는 사유로 근로자가 근로제공을 할 수 없었던 경우가 아니므로 사용자는 임금을 지급할 필요가 없다.
- ㅂ. 사용자가 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인해 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다.

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개





40. 다음 중 법령상 해고 규정에 관한 설명으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 경우에도 해고예고 규정이 적용된다.
- ② 사용자는 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 날의 50일 전까지 근로자 대표에게 통보하여야 한다.
- ③ 사용자가 해고예고의무를 위반한 경우에도 정당한 이유를 갖춘 이상 해고의 사법상 효력에는 영향이 없다.
- ④ 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 6개월 이내에 하여야 한다.

41. 다음 중 파견근로자에 관한 설명으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.
- ② 파견근로자를 직접 고용하는 경우 그 근로조건은 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건으로 한다.
- ③ 사용사업주는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우라 하더라도 여객자동차운송사업의 운전업무에 파견근로자를 사용하는 경우 근로자 파견 사업이 절대적으로 금지된다.
- ④ 근로자 파견 사업을 하고자 하는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.

42. 기간제·단시간 근로자에 대한 차별금지에 관하여 차별시정 신청권자와 비교대상자가 올바르게 짝지어진 것은?

〈보기〉

〈차별시정 신청권자〉

- ㄱ. 기간제 근로자
- ㄴ. 단시간 근로자
- ㄷ. 파견 근로자

〈비교대상자〉

- a. 통상근로자
- b. 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약자)
- c. 사용사업주의 사업 내에(사용 사업주에게 고용되어) 종사하는 근로자

- ① ㄱ - a
- ② ㄴ - c
- ③ ㄷ - b
- ④ ㄴ - a





46. 다음 중 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 관한 설명으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함하지 않는다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 육아휴직기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 육아휴직급여를 지급하기 위해서는 육아휴직을 개시한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 한다.
- ④ 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

47. 다음 중 근로시간에 관한 내용 중 옳바르지 않은 것은?

- ① 유해위험작업 종사자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다.
- ③ 1주간의 근로시간은 휴게시간을 포함하여 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 포함하여 8시간을 초과할 수 없다.
- ④ 원칙적으로 취업이 금지되는 15세 미만인 자라도 취직인허증을 발급받은 경우에는 연소자의 근로시간 규정의 적용을 받는다.

48. 다음 중 부당해고 구제절차 관련 설명으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 부당해고 등을 당한 근로자는 행정적 구제와 사법적 구제를 동시에 신청할 수도 있고, 둘 중 하나를 선택할 수도 있다.
- ② 부당해고 등 구제신청의 신청인은 근로자 또는 해당 근로자가 속한 노동조합이다.
- ③ 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제 등을 신청하는 경우, 그 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ④ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날 부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

49. 다음 중 가산임금에 관한 설명 중 옳바르지 않은 것은?

- ① 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시까지의 근로를 의미한다.
- ② 휴일근로의 경우 8시간을 초과한 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100%를 가산하여 지급하여야 한다.
- ③ 적법요건을 갖추지 못한 경우에 일정한 시간 한도를 초과하는 근로는 가산임금이 지급되지 아니하여도 된다.
- ④ 휴일근로란 법정휴일의 근로뿐만 아니라, 단체협약이나 취업규칙에서 정하고 있는 약정휴일의 근로도 포함된다.

50. 다음 중 근로기준법상 전직이나 전보에 관한 설명으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 인사권행사의 업무상 필요성과 그로 인해 근로자가 입게 될 생활상 불이익을 비교형량하고, 근로자와의 사전협의 등 인사권행사에 신의칙상 요구되는 절차에 의해 판단한다.
- ② 근로계약 체결 시 또는 존속 중에 근로자의 직무내용이나 근무지를 특별히 약정한 경우에는 사용자는 전직명령권을 갖지 않으므로 해당 근로자의 동의를 받아야 한다.
- ③ 특수한 기능·자격을 가진 근로자나 사업장 인근 지역의 연고를 전제로 채용된 경우 등에는 직무내용이나 근무지에 대한 묵시적 약정이 있는 것으로 볼 수 있다.
- ④ 전직을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거치지 아니할 경우에는 전직이 당연히 무효가 된다.

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제32회 역량인증 시험 정답

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

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

※최종 이의제기 결과과 반영된 정답표입니다.