

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 33회
- 시험 일자 : 2023년 04월 08일 (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))



## 제33회 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.

# 제33회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2023년 04월 08일 (토)

시험시간 : 10:00~11:00

## [ HRM실무 ]

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

인적자원관리 유형	특징	인사부서 역할
① 인적자원관리	인사 각 기능 조정, 조화	인사부서 독립
② 기능별 전략적 인적자원관리	인적자원관리 전체 시스템에 대한 전략적 접근	인사 각 기능별 혁신 추구
③ 협의의 전략적 인적자원관리	인적자원관리 기능을 조직 전략에 연계시킴	인사담당 임원 등장
④ 창조적 인적자원관리	내부자원인 사람을 중심으로 전략을 창출	학습, 지식창출 문화 개발

2. 다음은 1990년대 중반 이후 약 10여 년간 우리나라 기업의 HR 특성에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 올바르지 않은 것은?

- ① 연봉제 도입을 통하여 급여 차등 추진
- ② 계약직 등 비정규직 고용을 통한 고용유연화 추진
- ③ BSC 등 성과평가제도 도입 확산
- ④ 능력중심의 인력 발굴을 위한 발탁인사 시행

3. 글로벌화가 진전됨에 따라 글로벌 기업들은 다양성 존중 및 관리를 인적자원관리의 중요한 정책으로 시행하고 있다. 아래 글로벌 기업들의 다양성 관리 정책 및 사례에 대한 설명 중 가장 올바르지 않은 것은?

- ① 다양성 관리는 서구 선진국들에서 컴플라이언스(compliance) 과제로 시작되었다.
- ② 1996년부터 2004년까지 Fortune 500대 기업을 대상으로 한 조사 결과, 경영진으로 여성인력의 참여가 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 ROE, ROI가 높았다.
- ③ IBM은 '다양성관리위원회'를 구성하여 '사람 중심 다양성 관리'를 실천하고 있다.
- ④ P&G는 여러 민족으로 구성된 다문화 제품 개발팀을 구성하였다.

4. 각 기업은 인적자원관리의 효율화를 위하여 직무분석을 활용하고 있다. 다음은 직무분석을 활용한 인적자원관리 각 기능의 효율화에 대한 설명이다. 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 합리적인 보상체계 수립을 위하여 직무분석을 활용한다. 직무분석을 통한 회사 내 직무의 상대적 가치를 파악하여 회사 내 합리적인 임금수준 및 체계를 결정할 수 있다.
- ② 효과적인 채용 및 선발을 위하여 직무분석 결과로 작성된 직무기술서(또는 직무명세서)를 기초로 직무별로 필요한 자격요건을 선발기준으로 활용한다.
- ③ 직무분석을 통하여 직무 특성 및 수행 요건을 명확히 하고 이동 배치, 교육훈련의 방향성을 제시할 수 있다.
- ④ 각 직무별 업무시간을 조사·파악하여 개인이 담당하는 업무의 양을 분석하고 적정 업무량을 계산할 수 있다.

5. 다음은 직무분석 절차 및 직무 정보 수집 방법에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바른 것은?

- ① 배경 정보의 수집 시 조직도, 업무분장표 등을 활용하고 기존의 직무기술서는 선입관을 배제하는 차원에서 참고하지 않는 것이 좋다.
- ② 직무분석 대상 직무를 결정하기 위하여 단위 조직별로 직무분류표를 작성한다.
- ③ 직무정보의 수집 대상은 직무 수행에 필요한 지식, 능력, 자격 등 인적 요건이다.
- ④ 관찰법은 직무분석자가 직접 직무를 수행하는 것을 관찰하기 때문에 현실적이고 신뢰성이 높은 방법이다.

6. 우리나라의 임금체계는 호봉제 중심의 연공급이거나 성과연봉제이며, 연공급이나 성과연봉제는 직무 자체의 특성을 반영하지 못한다. 그래서 1990년대 후반 이후 사기업뿐만 아니라 공공기관에서도 직무급 도입이 지속적으로 언급되고 있다. 직무급 및 직무평가와 관련된 설명 중 가장 옳바른 것은?

- ① 직무평가는 직무 자체의 특성(예: 복잡성 등)과 직무수행에 요구되는 Input 요소로서 지식정도나 경력 등을 평가하여야 한다. 그러므로 이를 잘 아는 직원들이 직무평가를 하여야 한다.
- ② 우리나라 일부 공공기관이 직무급을 도입하고 있으나 공무원의 경우 아직 직무급 도입 사례가 없다.
- ③ 우리나라의 한 사기업은 직무 수가 많은 직원들이 수행하는 직무를 대상으로 점수법으로 직무평가를 하여 3개의 직무등급으로 구분하였으나 팀장직무는 직무 수가 적어 직무평가 없이 임의로 2개 직무등급으로 구분하였다.
- ④ 직무급의 설계를 위하여 조직 내 직무의 상대적 가치를 결정하는 직무평가가 선행되어야 한다.

7. 정부는 공공기관의 인사혁신의 일환으로 NCS 채용을 공공기관에 적용하고 있다. 다음은 NCS 직업기초능력에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 직업기초능력은 입사 후 조직생활 및 업무를 성공적으로 수행하기 위해서 필요하다.
- ② 직업기초능력은 8가지로 구성되어 있으며, 채용에 활용하는 기업 또는 직무에 따라 추가할 수도 있으며, 또 8가지 가운데 선정할 수 있다.
- ③ 직업기초능력은 입사지원서 작성에서 검정할 수 있고, 필기시험으로 검정하고 확인할 수 있다.
- ④ 직업기초능력은 면접을 통해서도 검정할 수 있다.

8. 다음은 역량구조화 면접과 역량구조화 면접에서 면접관의 질문에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 역량구조화 면접은 행동묘사면접 또는 행동주의 면접이라 한다.
- ② '행동의 전이가능성'을 기본 개념으로 하고 과거의 행동이나 경험 유무를 확인한다.
- ③ 탐색질문을 통하여 응답의 진의 여부, 진실성을 확인해야 한다.
- ④ 미래 요구되는 특정 상황에서 필요한 구체적 행동은 어떤 것인가를 확인해야 한다.

9. (주)ABC 기업의 기술개발팀은 팀장을 포함하여 7명이고, 현재 인사팀에 인원을 총원해달라고 요구하고 있는 상황이다. 인사팀에서는 기술개발팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 기술개발팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보았다. 기술개발팀 구성원의 총 업무시간이 14,500시간이라고 할 때, 다음 설명 중 가장 옳바른 것은? (단, (주)ABC 기업의 평균 법정근무시간은 1,800시간이고, (주)ABC 기업의 전체 직원의 실제 근로시간은 1,900시간이라고 가정하며, 여유율은 10%로 가정한다. 소수점 둘째 자리 미만 반올림)

- ① 기술개발팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 3명 정도의 총원이 필요하다.
- ② 기술개발팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 2명 이상의 총원이 필요하다.
- ③ 기술개발팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 2명 정도 총원이 필요하다.
- ④ 기술개발팀의 인원수는 (주)ABC 기업의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 1명 정도가 필요하다.

10. 다음은 강의식 교육 등 전통적 교육방식의 문제점에 대한 Michael 등이 제시한 기업의 직원 육성 방법들에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 전통적 교육은 자기계발의 중요성과 회사 기여도 관점에서 효과가 낮다.
- ② 직무부여를 통한 인재육성이 가장 효과적이다.
- ③ 역량평가나 상사의 공식적 피드백 등은 자기계발의 중요성 관점에서 효과가 높다.
- ④ 특별한 프로젝트 참여나 직무교육(OJT) 등이 회사기여 관점에서 효과가 높다.

11. 보기의 내용 중 괄호에 들어갈 용어로 가장 옳바른 것은?

〈보기〉

효과적인 근로를 지속하기 위하여 또 인간으로서의 질적인 삶을 위하여 근로 중 어느 정도의 휴식이 필요하다. ILO는 가장 쾌적하고 안전한 작업장에서 육체적 노동이 없는 업무에서도 약 11%의 여유시간이 필요하다고 제언했다. 여유시간은 용변, 휴식 등 (㉠)과 고장수리, 공정 간 연락 및 대기 등 (㉡)으로 구분할 수 있다. 물론 이러한 여유시간은 성별, 작업환경이나 작업내용에 따라 다를 것이다.

- |   | ㉠        | ㉡        |
|---|----------|----------|
| ① | 자유 여유시간  | 강제 여유시간  |
| ② | 필수적 여유시간 | 의무적 여유시간 |
| ③ | 인간적 여유시간 | 업무적 여유시간 |
| ④ | 개인적 여유시간 | 직장적 여유시간 |

12. 보기에서 설명하는 A 기업이 도입한 제도로 가장 옳바른 것은?

〈보기〉

A 기업은 지속적으로 성장하고 있는 회사로 경력사원은 물론 신입사원도 정기적으로 채용하고 있다. 그러나 최근 채용한 신입사원 중 약 30%가 입사 1년 내에 퇴사를 하고 있고 신입사원의 조기퇴사로 인하여 회사의 손실은 매우 크다. 신입사원이 입사하면 연수원에서 약 2개월 동안 연수를 받고 각 부서로 배치된다. 배치 후 3개월의 OJT 기간을 고려한다면 일을 할 만하면 퇴사를 한다는 것이다. 약 5, 6개월 동안 지급된 인건비는 거의 100% 손실이다. 그래서 A기업 인사팀에서는 조기 퇴직 원인을 분석하니 신입사원의 입사 전 기대와 입사 후 기업에서 자신들이 담당하는 역할에 대한 기대 차이가 퇴사의 중요 원인이었다. 그래서 인사팀에서는 선발과정에서 실제 조직에서의 직무 상황을 상세히 알려주는 프로세스를 도입하기로 했다.

- ① EVP
- ② RJP
- ③ CDP
- ④ CBC

13. 다음은 경력경로(Career Path)에 대한 설명이다. 다음 중 가장 올바른 것은?

- ① 이중경력경로 - 현장 생산직 종사자 대상의 효과적 경력경로
- ② 네트워크 경력경로 - 전문성 극대화
- ③ 전통적 경력경로 - 한 직무를 수년간 수행 후 보다 책임 있는 직무로 이동
- ④ 다중경력경로 - Job Rotation

14. 다음은 E. Schein 교수의 Career Anchors 별 희망하는 보상 형태에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 올바르지 않은 것은?

	Career Anchors	희망하는 보상형태
①	Service/Dedication	자신의 가치 실현
②	Autonomy	업적에 대한 인정과 보상
③	Life Style	채택근무
④	Entrepreneurial	관할부서 크기 및 많은 직원

15. 다음 예시는 (주)ABC 회사에서 올해 2월 발표된 인사발령문이다. 각 인사발령에 대한 설명 중 가장 올바른 것은?

〈보기〉

**인사발령공고**

발령일자: 2023.02.01

다음과 같이 인사발령을 안내합니다.

발령대상자			발령내역		
소속	성명		기존	변경	적용일자
연구팀	이OO	(가)	S	S / 팀장	2023.02.01
기술팀	김OO	-	과장	차장	
관리팀	강OO	(나)	사원	대리	
개발팀	박OO	(다)	J	S	

(주)ABC



(참고- (주)ABC 회사의 직급 및 호칭은 아래와 같다.)

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

	(가)	(나)	(다)
①	역직승진	자격승진	대용승진
②	직책승진	대용승진	승급
③	역직승진	대용승진	자격승진
④	직책승진	역직승진	형식승진

16. 다음은 기업의 발전단계와 각 단계에 따라 필요한 인사관리의 핵심 기능을 연결한 것이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

- ① 창업기 - 기업문화 확립
- ② 변곡점기 - 평가/보상시스템 확립
- ③ 도약기- 네트워크 형성
- ④ 쇠퇴기 - 경영을 지원하는 인사기능 강화

17. 다음 중 공기업의 인사전략의 지향점으로 가장 올바른 것은?

- ① 능력중심 지향과 직원성장 지향
- ② 능력중심 지향과 조직성장 지향
- ③ 연공중심 지향과 직원성장 지향
- ④ 연공중심 지향과 조직성장 지향

18. 다음의 보기가 설명하는 인적자원관리제도로 가장 올바른 것은?

〈보기〉  
 개인의 연공(경력/근속)에 따른 인사제도로써 평가제도는 개인 인성/자질(능력/태도)에 따른 평가와 개인 실적 고과(업적)를 중심으로 평가함

- ① 일본식 호봉제 중심
- ② 미국식 직무 성과급제 중심
- ③ 유럽식 능력제 중심
- ④ 한국 대기업의 유형

19. 다음은 성과체계를 순서대로 연결한 것이다. 다음 중 가장 올바른 것은?

- ① 가치 - 사명 - 비전 - 전략 - 전술과제 - CSF - KPI - MBO
- ② 사명 - 가치 - 비전 - 전략 - 전술과제 - KPI - CSF - MBO
- ③ 사명 - 가치 - 비전 - 전략 - 전술과제 - CSF - KPI - MBO
- ④ 사명 - 가치 - 비전 - 전략 - 전술과제 - CSF - MBO - KPI

20. 다음의 보기는 성과평가체계에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어는?

〈보기〉

개인의 성과를 달성하기 위하여 목표를 반드시 사전에 정의하고 달성을 독려한 후 그 결과에 따라서 보상 및 제반 인사(승진, 배치)에 적용하게 하는 것

- ① KPI
- ② TSF
- ③ CSF
- ④ MBO

21. 다음의 보기는 역량평가 방법론에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 방법론을 고르시오.

〈보기〉

역량에 대하여 일반적이고 포괄적인 개념으로 평가함  
장점 : 이해가 용이, 사용이 편리, 개발이 용이  
단점 : 평가자의 주관성 개입

- ① 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ② 행동관찰척도법(Behavior Observation Scales)
- ③ 행동기준척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ④ 행동평정척도법(Behaviorally Graphic Rating Scales)

22. 다음의 보기에서 설명하는 평가자가 범하기 쉬운 오류로 가장 올바른 것은?

〈보기〉

한 분야에 있어서의 피 평가자에 대한 호의적 또는 비 호의적인 인상이 다른 분야에 있어서의 피평가자에 대한 평가에 영향을 미치는 것을 의미함

- ① 중심화 경향
- ② 후광 효과
- ③ 대비 오류
- ④ 편견 오류



27. 다음 중 보상시스템 설계의 고려사항으로서 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 내부적형평성, 성과연동, 자원보호
- ② 성과연동, 적절성, 고유성
- ③ 적절성, 납득성, 성과연동
- ④ 유연성, 납득성, 조화성

28. 다음의 보기는 시장임금조사 방법론에 대한 설명이다. 보기에서 설명하는 방법론으로 가장 옳바른 것은?

〈보기〉

- 동종 산업 또는 경쟁사의 급여 정보를 제3자를 통해 합법적으로 제공받는다.
- 개별 직무에 대한 급여 수준을 중심으로 조사한다.
- 직무 가치에 따른 비교적 가장 정확한 시장임금 수준을 조사할 수 있다.

- ① Competitive Individual Data Exchange
- ② Compensation Data Direct Exchange
- ③ Benchmark Compensation Survey
- ④ Open Data Research & Analysis

29. 다음의 보기는 장기인센티브에 대한 설명이다. 보기에서 설명하는 장기인센티브로 가장 옳바른 것은?

〈보기〉

- 성과급을 현금 대신 주식으로 주는 방식이다.
- 양도제한의 조건이 있는데 이는 영구적인 것은 아니고 일정한 조건이 충족되면 부여한다.
- 기간 이전에 퇴사를 한다거나 약정 성과에 미달하면 반납해야 한다.

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

30. 다음 중 주식매수선택권 설계 시 고려사항으로서 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 부여대상                                    ② 가치산정방식
- ③ Threshold                                   ④ Tax & Accounting

31. 다음 중 근로기준법상 근로자에 대한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법상 근로자란, 노동력을 제공하거나 활용하고 타인으로부터 그 대가를 받아 생활을 영위하는 모든 사람을 의미한다.
- ② 근로기준법상의 근로자 개념은 근로자퇴직급여보장법, 최저임금법, 산업안전보건법에서 준용되고 있다.
- ③ 2006년 대법원 판례는 근로자성 판단기준 중 사용자의 지휘 감독 여부에 대하여 '구체적인 지휘·감독'이 아닌 '상당한 지휘·감독'을 받아야 한다고 판시하고 있다.
- ④ 2006년 대법원 판례는 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지를 판단기준의 하나로 추가하였다.

32. 근로기준법상 제 원칙과 관련하여 옳은 보기의 개수는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 근로기준법 제6조의 균등처우 원칙은 근로자에 대한 일체의 차별적 대우를 금지하는 것이다.
- ㄴ. 근로자의 근로제공의무 불이행에 대한 강제이행은 근로자의 자유의사에 반하여 강제하는 것으로 허용되지 않는다.
- ㄷ. 근로기준법 제9조에서 정한 중간착취의 금지규정은 직업안정법상 직업소개사업, 근로자모집사업, 근로자공급사업에는 적용되지 않는다.
- ㄹ. 영리의 목적 없이 단순히 입사 추천을 받도록 해준 다음 취업사례금 명목으로 돈을 받은 경우 근로기준법 제9조 위반으로 볼 수 없다.

- ① 1개                      ② 2개                      ③ 3개                      ④ 4개

33. 다음 중 상시 근로자 수 4인 이하인 사업장에서 준수하여야 하는 것으로 옳바른 것은?

- ① 연차유급휴가의 부여
- ② 주휴수당의 지급
- ③ 연장근로수당의 지급
- ④ 합리적 이유 없는 해고의 제한

34. 다음 중 경업금지의무에 대한 설명으로 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로계약이 종료되면 모든 계약상 권리 의무가 소멸하므로 근로자는 원칙적으로 경업금지의무를 부담하지 않는다.
- ② 판례는 보상조치의 유무를 경업금지약정의 유효 요건으로 판단하고 있다.
- ③ '보호할 가치 있는 사용자의 이익'은 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률상 영업비밀보다 그 범위가 넓다.
- ④ 사용자와 근로자 간에 경업금지약정이 있더라도 그 약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유나 근로권 또는 자유로운 경쟁을 과도하게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 반하는 법률행위로서 무효이다.

35. 다음 중 위약 예정의 금지에 대한 설명으로 가장 옳바른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자로 인해 발생한 실 손해에 대한 배상의 보증을 목적으로 하는 신원보증계약의 체결은 위약예정금지 위반으로 효력이 없다.
- ② 근로자가 약정한 근무 기간 이전에 퇴직한 경우 사전에 정하여진 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 하는 약정은 그 비용이 합리적이고 타당한 범위 내에서 정하여져 있는 경우 유효성이 인정된다.
- ③ 연수비 반환약정이 유효하기 위해서는 연수비 상환의무 면제 취지의 약정일 것, 근로자가 부담할 성질의 비용일 것, 약정 근무 기간 및 상환비용이 적정할 것이 요구된다.
- ④ 근로기준법 제20조를 위반한 약정을 체결한 사용자에게는 1,000만원 이하의 벌금이 부과된다.

36. 다음 중 원칙적으로 평균임금을 기초로 산정하는 것끼리 옳게 묶은 것을 고르시오.

〈보기〉

ㄱ. 휴일근로수당	ㄴ. 산재보험법상 보험급여	ㄷ. 고용보험법상 구직급여
ㄹ. 해고예고수당	ㅁ. 연차유급휴가수당	

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

37. 다음 중 통상임금성의 판단과 관련하여 고정성이 인정되지 않는 임금으로 가장 올바른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 정하고, 근무일수에 따라 일할계산하여 지급하는 임금
- ② 특정한 근속기간, 특수한 기술, 경력을 지급조건으로 하는 임금
- ③ 일정 근무 일수를 충족해야만 지급되는 임금
- ④ 근무실적을 평가하여 임금 지급액을 정하는 경우, 최하 등급을 받았을 때 지급받는 최소한도의 임금

38. 다음은 통상임금의 산정방법과 관련한 설명이다. 괄호 안에 들어갈 숫자를 알맞게 짝지은 것으로 가장 올바른 것은?

〈보기〉

주 40시간제 사업장의 경우, 월급제 근로자라는 전제하에서 주의 통상임금 산정기준시간수는 (㉠)시간이고, 월의 통상임금 산정기준시간수는 (㉡)시간이다.

※ 소수점 미만은 반올림함

	㉠	㉡
①	40	209
②	40	176
③	48	176
④	48	209

39. 임금지급의 4대 원칙의 예외와 관련한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자의 후견인에게 근로자의 임금을 대신 지급하는 것은 직접지급 원칙의 예외로써 허용된다.
- ② 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에는, 사용자가 계산의 착오로 초과 지급한 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 임금채권과 상계하는 것이 허용된다.
- ③ 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금을 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ④ 근로자 본인의 자유로운 의사에 의하여 사용자가 가지는 채권과 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 허용된다.

40. 최저임금 및 최저임금법에 대한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이며, 이 경우 무효로 된 부분은 최저임금법으로 정한 최저임금액과 같은 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ② 최저임금은 일정 수준 이상의 생활 수준을 근로자에게 보장하려는 제도이므로, 최저임금을 사업의 종류별로 구분하여 정하는 것이 허용되지 않는다.
- ③ 최저임금은 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용되지 않는다.
- ④ 2024년부터 식비 등 복리후생적 금품은 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 전부 제외된다.

41. 다음 중 근로시간에 대한 설명으로 가장 옳바른 것은? (다툼이 있는 경우에는 현재 시행 중인 법령 및 판례에 의함)

- ① 근로자가 사용자의 지휘 감독 아래에 있으나, 현실로 작업에 종사하지는 않은 대기시간은 근로시간이 아니다.
- ② 근기법 제50조에서는 휴게시간을 포함하여 1주 40시간, 1일 8시간을 초과할 수 없도록 법정 근로시간을 정하고 있다.
- ③ 소정근로시간이란 법정근로시간의 범위 내에서 근로자와 사용자 간에 근로하기로 정한 시간을 의미한다.
- ④ '연소자'란 15세 이상 18세 이하인 자를 의미하며, 연소자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못한다.

42. 보기의 근로기준법상 연장근로에 대한 설명 중 옳바른 것의 개수는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 특별한 사정이 있는 경우에는 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 1주 12시간 연장된 근로시간을 추가로 연장할 수 있다.
- ㄴ. 연장근로와 야간근로가 중복되는 경우에는 연장근로와 야간근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 지급하여야 한다.
- ㄷ. 특별한 사정이 없더라도 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간의 연장근로를 시킬 수 있다.

- ① 0개                      ② 1개                      ③ 2개                      ④ 3개



43. 다음 중 근로기준법에 따라 취업규칙에 기재하여야 할 사항으로 옳바르지 않은 것은?

- ① 직제의 구성 및 개편에 관한 사항
- ② 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항
- ③ 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
- ④ 승급에 관한 사항

44. 다음 중 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 관한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 현재 시행 중인 법령에 의함)

- ① 육아휴직급여는 근로기준법에 따라 산정한 월 평균임금의 100분의 80을 월별 지급액으로 한다.
- ② 육아휴직급여를 수급하기 위해서는 육아휴직을 30일 이상 부여받고, 육아휴직 시작한 날 이전의 피보험 단위기간이 통산 180일 이상이며, 육아휴직을 개시한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 내에 육아휴직급여를 신청해야 한다.
- ③ 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안된다.
- ④ 임신 중인 여성근로자도 육아휴직을 사용할 수 있으며, 임신 중 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 사용 횟수에 포함하지 않는다.

45. 다음은 근로기준법상 가산임금과 관련한 설명이다. 괄호 안에 들어갈 숫자를 모두 더한 값으로 옳바른 것은?

〈보기〉

사용자는 연장근로, 야간근로에 대하여 통상임금의 ( )% 이상을 가산하여 지급하여야 하고, 8시간 이내의 휴일근로에 대하여는 통상임금의 ( )%, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 ( )%를 가산하여 지급하여야 한다.

- ① 100                      ② 150                      ③ 175                      ④ 200

46. 보기의 연차유급휴가 관련 설명 중 옳지 않은 것끼리 짝지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 연차유급휴가는 출근율 요건을 갖춘 근로자가 사용시기를 특정하여 청구하였을 때 비로소 발생하는 권리이다.
- ㄴ. 연차휴가권 발생 여부를 판단하기 위한 출근율을 산정할 때, 부당해고기간은 근로자에 대해 불리하게 고려할 수 없는 기간이므로 출근한 것으로 간주한다.
- ㄷ. 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대해서는 최초 1년을 초과하는 계속근로년수 매 2년에 대하여 1일을 가산하여 부여한다.
- ㄹ. 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 15일의 연차휴가가 부여된다.
- ㅁ. 적법한 쟁의행위기간은 근로제공의무가 정지되는 기간이므로, 해당 기간을 제외한 나머지 소정 근로일수의 비율에 따라 연차휴가일수를 부여한다.

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

47. 다음 중 근로기준법상 해고 제한에 대한 설명으로 가장 옳바르지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고금지기간 중이라도 근로자를 해고할 수 있다.
- ② 해고시기의 제한 규정에 위반한 해고는 절대적으로 무효이며, 해고시기 제한 기간이 지났다고 해서 유효가 되지 않는다.
- ③ 해고예고의무를 위반한 해고는 원칙적으로 무효이나, 30일분 이상의 해고예고수당을 지급하는 날로부터 하자가 치유되어 효력이 발생한다.
- ④ 해고 사유를 구체적으로 적시하지 않고, 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열한 채 해고 서면통지를 하였다면 그 해고는 효력이 없다.

48. 다음 중 근로관계의 종료에 관한 설명으로 가장 올바른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 비진의 의사표시는 원칙적으로 법률행위의 효력에 영향을 미치지 않으나, 민법 제107조 제1항에 따르면 상대방이 표의자의 진의 아님을 알았거나 이를 알 수 있었을 경우에는 그 비진의 의사표시는 무효이다.
- ② 의원면직이란 사용자가 근로자에게 사직 권고를 하고 근로자가 이에 대한 승낙의 의사표시를 하여 성립하는 형태의 합의해지이다.
- ③ 근로자가 사용자의 지시에 따라 일괄사직서를 제출하였더라도, 그 사직서에 의해 퇴직처리될 것을 알고 있었다면 그 근로자에게 사직의 의사가 있었다고 보아야 한다.
- ④ 사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우에는 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성하여 제출하게 한 경우라도 해고가 아니다.

49. 비정규직 근로자에 대한 차별금지에 관하여 보기의 차별시정 신청권자와 비교대상자가 올바르게 짝지어진 것은?

〈보기〉

차별시정 신청권자	ㄱ. 파견 근로자 ㄴ. 단시간 근로자 ㄷ. 기간제 근로자
비교대상자	a. 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약자) b. 통상근로자 c. 사용사업주의 사업 내에(사용 사업주에게 고용되어) 종사하는 근로자

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

50. 다음 중 기간제 근로자로 2년을 초과하여 사용할 수 없는 자로 가장 올바른 것은?

- ① 만 55세 이상의 고령자
- ② 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자
- ③ 직업훈련 이수에 필요한 기간이 정하여져 있는 근로자
- ④ 업무적격성 등을 평가하기 위해 필요한 기간을 정하여서 시험적으로 사용하고 있는 근로자

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제33회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2023년 4월 8일(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	2,4	26	4
2	4	27	4
3	3	28	3
4	1	29	2
5	2	30	3
6	4	31	1
7	2	32	3
8	4	33	2
9	1	34	2
10	3	35	3
11	4	36	4
12	2	37	3
13	3	38	4
14	4	39	1
15	3	40	2,4
16	2	41	3
17	3	42	4
18	1	43	1
19	3	44	1
20	4	45	4
21	1	46	2
22	2	47	3
23	3	48	1
24	4	49	1
25	3	50	4

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

※최종 이의제기 결과과 반영된 정답표입니다.