

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 34 회
- 시험 일자 : 2023년 08월 05일 (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)



## 제34회 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, 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.



4. 다음 <보기>는 A회사에 대한 설명이다. A회사의 직무에 대해 정리한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

<보기>

직원 50명으로 구성된 A 유통회사가 있다. A사에는 전국적으로 영업을 하는 영업직원이 30명이고, 해외 중요한 상품을 구매하는 구매담당자가 10명(10개국에서 수입, 각 국가별 1명), 그리고 인사, 총무, 물류(창고), 회계 등의 업무를 담당하는 직원이 10명이다.

- ① A회사의 직군은 영업직군과 관리직군 2개로 구분할 수 있다.
- ② 영업직원이 30명으로 영업 직무는 30개이다.
- ③ 구매담당자는 나라별로 1명씩 전체 10명으로 구매담당 직위는 10개이다.
- ④ A회사의 직렬은 영업, 인사/총무, 회계, 물류, 구매 등 5개가 적합하다.

5. 다음은 공공기관의 임금·보수체계 개편과 관련된 내용에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 공공기관 연봉제 도입은 2000년대 초 노무현 정부 때부터이다.
- ② 공공기관 1, 2급 간부 등을 대상으로 한 연봉제는 2010년 이후에 도입되었다.
- ③ 박근혜 정부에서 공공기관 연봉제 대상을 4급까지 확대 적용하기로 하였다.
- ④ 현재 직무급을 도입한 공공기관이 있다.

6. 공공기관 혁신 차원에서 정부 주도로 공공기관의 직무급 도입을 추진해왔다. 직무급을 도입하기 위해 필요한 직무평가에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무평가 방법은 비계량적 방법과 계량적 방법이 있다. 계량적 방법에는 점수법과 요소비교법이 있다.
- ② 직무평가요소는 보통 8개에서 10개 요소로 구성된다.
- ③ 직무평가는 직무 난이도, 직무내용, 직무수행 상 필요한 지식 등에 대한 이해가 전제되어야 한다. 그래서 직무평가는 직무를 가장 잘 알고, 직접 직무를 수행하는 직원이 해야 한다.
- ④ 직무평가의 결과, 직무의 상대적 가치 또는 직무 값에 따라 직무등급이 결정된다.

7. 다음은 기업의 인력계획수립 방법들에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 정성적 방법은 조직 환경이 급변할 경우나 통계적 기법이 유효하지 않을 경우 사용한다.
- ② 정성적 방법의 대표적인 예는 각 부서별 인력 수요 조사를 하는 방법이다.
- ③ 델파이 기법은 계량적 방법으로 전문가 집단으로부터 각각 익명으로 적정인원에 대한 의견을 받고, 이를 종합 정리하여 산출된 적정인원을 제공하고 다시 익명으로 의견을 받는 절차이다.
- ④ 계량적 인력수요계획 수립방법 가운데 하나인 다중회귀분석은 인력변화에 영향을 미치는 영향요인을 도출하고, 이들 영향요인을 독립변수로 하여 기업의 인력수를 예측한다.

8. 다음은 공공기관 NCS 채용에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 모집 시 모집직무의 구체적 내용을 기술하고 있는 NCS 기반의 직무기술서를 공고 시 첨부하도록 한다.
- ② NCS 기반의 입사지원서란 지원자의 능력을 경험적 행동 사례로 구체적으로 기술하도록 한다.
- ③ 직업기초능력은 필기시험 또는 면접에서 검증하도록 한다.
- ④ NCS 기반의 면접에서는 필요한 역량을 검증해야 하므로 반드시 경험 면접을 해야 한다.

9. 다음은 면접의 목적에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 지원자의 사전 직무수행능력 점검의 기회이다.
- ② 면접 또는 역량면접은 비교적 신뢰성 있는 선발 도구이다.
- ③ 이력서 입사지원서 등의 내용을 보완하기 위하여 추가 정보를 수집하는 과정이다.
- ④ 회사의 해당 직무를 선전하는 과정이다.

10. 다음은 평가센터(Assessment Center)에서 활용하는 여러 가지 평가도구나 기법에 대한 설명이다. 다음 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① In-basket은 복합적인 상황에서 특성 상황에 참여한 동료들을 이해하고, 동료 간의 갈등을 조정하는 역량을 점검하는데 적합하다.
- ② Role Play는 특정 역할에 적합한 피평가자의 갈등해결(문제 해결) 또는 설득력 등을 평가하는데 적합하다.
- ③ Group Discussion은 그룹 공통과제에 대해 정해진 시간 내에 집단으로 토론하게 하는 방법으로 타인 이해 및 존중, 설득력 등을 평가하는데 적합하다.
- ④ Presentation은 제시된 과제의 해결 방안에 대한 역량을 평가하는데 적합하다.

11. 각 기업들은 신입직원의 조기이탈 및 기존 직원의 이탈을 방지하기 위한 노력을 기울이고 있으며 최근 한 취업포탈 사이트에서 조사한 자료에 의하면 입사 후 1년도 되지 않아 퇴직하는 비율이 17% 이상이라는 조사가 있었다. 다음의 인력유지 주체별 인력유지 책임에 대한 설명으로 가장 적합한 것은?

- ① 현업부서 책임자 - 구성원과 신뢰관계 형성
- ② 인력관리부서 - 입사 이후 첫 3개월 간 직원 근무상황 등 관리
- ③ 동료 및 선임자 - 업무지원 및 애로사항 청취
- ④ 경영자 - 직원 유지관리 주도적 책임 수행

12. 다음은 각 기업의 오프라인 교육 방법들에 대한 설명이다. 다음 설명 중 그 내용이 가장 적합하지 않은 것은?

- ① OJT - 이는 Informal Training이라고 하며 교육장이 아닌 업무를 수행하면서 현장에서 이루어진다.
- ② Sensitivity Training - 자신의 행동에 대한 타인의 인식을 이해함으로써 상호작용 방법을 배우게 된다. 소그룹을 구성하여 독립된 공간에서 진행된다.
- ③ Simulation - 가상적 상황을 만들고 대처능력을 향상시키는 데 적합하다.
- ④ Discussion - 이 방법은 여러 정보를 이용하여 결론을 내리기 곤란한 문제를 해결하는 데 효과적이다. 그래서 신입사원 교육에 적용하면 효과적이다.

13. 다음은 전통적 강의식 교육의 문제점과 Action Learning의 특성에 대한 설명이다. 다음 설명 중 그 내용이 적합하지 않은 것은?

- ① Action Learning은 글자 그대로 강의를 듣고 강사가 제시한 방법을 실습해 보는 실습 중심의 교육이다. 따라서 교육장과 업무 현장이 바로 연결되어 있어야 한다.
- ② 전통적 강의식 교육은 일방적인 지식이나 스킬 전달로 교육의 본연의 목적이나 효과 달성이 미흡하다.
- ③ Action Learning은 4~6명으로 학습팀을 구성하고, 학습팀을 중심으로 제시된 문제에 대한 대책/개선안을 도출한다.
- ④ Action Learning의 학습팀은 도출된 대책이나 개선안을 현장에 돌아가 실천하고, 그 결과를 상호 성찰하기 위하여 다시 모인다.

14. <보기>는 경력개발제도와 관련된 설명이다. 괄호 안에 들어갈 가장 적합한 내용은 무엇인가?

<보기>

경력개발제도는 직무순환제도의 장점과 전문가 제도의 장점을 반영하도록 설계된 제도이다. 즉, 직무순환제도의 장점인 다양한 직무경험과 전문가제도의 장점인 직원들의 전문성 향상이라는 점을 제도 설계에 반영한 것이다. 이를 위하여 개별 직무에서 요구되는 사전 경험, 행동 역량, 지식 및 기술이 유사한 직무 군을 구성하고, 직무 군 내의 유사한 직무 간 이동을 실시하는 제도이다. 직무군 내에 있는 직무들은 직무 간 연계성이 높으므로 직무 효율성을 유지하고, 성과 저하를 동반하지 않는 직무 이동이 가능하다. 또 직원들에게는 한 분야의 전문가가 될 수 있다는 경력 비전을 제시할 수 있다. 여기서 유사한 직무 군을 ( )이라고 한다.

- ① Career Path
- ② Career Field
- ③ Career Anchor
- ④ Career Program

15. 다음 승진제도 원칙이나 예시에 대한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 적정성의 원칙 - 구성원의 공헌에 대한 적절한 승진 기회의 제공
- ② 공정성의 원칙 - 승진자 선별의 공정성
- ③ 윤리성의 원칙 - 승진 기준이나 승진 항목, 승진자 선별 방법이 윤리적이어야 함
- ④ 합리성의 원칙 - 구성원의 공헌을 파악하기 위하여 어떤 것을 공헌으로 간주할지에 대한 승진 항목이나 기준의 합리성

16. 다음은 인사 기능의 역할 변화에 대한 내용이다. 과거에 비해서 오늘날 더욱 강조되고 있는 역할을 고르시오.

- ① Administrative Role(행정 지원적 역할)
- ② Consultative Role(컨설턴트적 역할)
- ③ Strategic Role(전략적 역할)
- ④ Adviser Role(조언자 역할)

17. 다음은 각국 인적자원관리 시스템에 대한 설명이다. 한국 대기업 유형과 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 연공을 기반으로 하되 보상의 차별성에 역점을 둠
- ② 업적 고과 위주의 종합 고과
- ③ 역량평가는 승진/승격에 우선 적용
- ④ 개인 인성/자질 중심의 종합 고과

18. 다음 중 인사평가체계의 지향점과 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

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

19. 다음은 평가체계에서 역량평가에 대한 설명이다. 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 직무수행의 방법
- ② 장기적 관점
- ③ 과거지향
- ④ 개발/장기 보상 지향

20. 다음 중 성과평가 자가 진단 항목과 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 평가단계별 평가점수 부여 기준이 존재하는가?
- ② 목표 수준에 대한 합의가 이루어지는가?
- ③ 목표 수준 변경에 대한 합의 프로세스가 존재하는가?
- ④ 3가지 차원의 평가 요소가 잘 정의되어 있는가?

21. 다음은 9-Block 자가 진단 체크리스트 항목과 내용을 연결한 것이다. 다음 중 가장 올바르지 않은 것을 고르시오.

- ① 직무관리 - 표준화된 조직도가 존재하는가?
- ② 채용 - 정형화된 프로세스가 존재하는가?
- ③ 승진 - 심사를 위한 공식적 기구가 존재하는가?
- ④ 보상 - 동기부여가 될 수 있는가?

22. 다음은 평가 프로세스 단계에 대한 설명이다. 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 회사 성과목표 수립
- ② 직원 업무 목표 수립
- ③ 역량평가 방법론 결정
- ④ 경쟁사 평가 방법론 확인

23. 다음은 성과지표 작성 프로세스에 대한 나열이다. 순서가 가장 올바른 것을 고르시오.

- ① 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정 - 직원 업무목표합의
- ② 팀 성과지표 등급구간 설정 - 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 도출 - 직원 업무목표합의
- ③ 팀 성과지표 도출 - 개인 성과지표 도출 - 팀 성과지표 등급구간 설정 - 직원 성과지표 등급구간 설정
- ④ 팀 과제 도출 - 팀 성과지표 도출 - 직원 업무목표합의 - 직원 성과지표 등급구간 설정

24. 다음의 <보기>는 정량적 팀 성과 지표 등급 구간 설정에 관한 예시이다. <보기>를 참고하여 C등급을 고르시오.

<보기>

- 목표 수준(매출): 120억
- $\alpha$ : 5억
- S등급(탁월) / A등급(목표 달성) / B등급(보통) / C등급(미흡) / D등급(매우 부족)

- ① 120억 이상 125억 미만
- ② 115억 이상 120억 미만
- ③ 110억 이상 115억 미만
- ④ 105억 이상 110억 미만

25. 다음은 성과 지표 작성 프로세스이다. 가장 올바른 것을 고르시오.

- ① CSF - KPI - 가중치 - 목표 수준 - 측정 근거 - 피드백 제공자
- ② 목표 수준 - KPI - CSF - 가중치 - 측정 근거 - 피드백 제공자
- ③ CSF - 가중치 - KPI - 목표 수준 - 측정 근거 - 피드백 제공자
- ④ CSF - 가중치 - 목표 수준 - KPI - 측정 근거 - 피드백 제공자

26. 역량의 빙산 이론에 따라 다음의 역량평가요소에서 상대적으로 가장 개발이 어려운(Hard to develop) 요소를 고르시오.

- ① Skill
- ② Education
- ③ Traits
- ④ Attitudes

27. 다음 중 역량평가 방법론에서 행동기준 척도법(BARS)의 단점과 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 각 역량의 수준별 정의에 오랜 시간 소요됨
- ② 주관적 평가의 가능성을 배제하지 못함
- ③ 행동 관찰 척도법과 비교하면 역량의 특성을 반영하기 곤란함
- ④ 역량의 수준을 정의하는 것이 어려움

28. 다음은 GE의 인재평가 사례이다. 가장 올바르게 연결된 것을 고르시오.

- ① Gradually Out - Performance High / Value Low
- ② Gradually Out - Performance Low / Value High
- ③ Immediately Out - Performance High / Value Low
- ④ Immediately Out - Performance Low / Value High

29. 다음 중 보상체계에 있어서 직무급의 단점과 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 타인 직무에 대한 무관심으로 협조 미비
- ② 승진 누락자의 불만
- ③ 평가 제도 미비 시 운영 어려움
- ④ 인사부문의 부담 가중

30. 다음 중 성과급 결정에 있어서 성과급 지급이 시작되는 지점을 고르시오.

- ① Target
- ② Threshold
- ③ Beginning Point
- ④ Sharing Rate

31. 개별적 근로관계법에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 국가 입법에 의해 시민법의 3대 원리를 수정함으로써 근로자의 인간다운 생활을 보장한다.
- ② 근로자 측에 노동3권이라고 하는 집단적 힘의 행사를 허용해 줌으로써 노사관계에 있어 실질적인 대등성을 보장해 주려는데 그 목적이 있다.
- ③ 근로자 개인과 사용자 사이의 근로조건 등에 대한 최저기준을 정하여 규율하는 법을 말한다.
- ④ 근로기준법, 최저임금법, 근로자 퇴직급여보장법, 기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률 등이 있다.

32. 다음 <보기> 중 바르게 설명한 것으로 짝 지어져 있는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

<보기>

ㄱ. 경업금지 약정 - 근로기준법에서는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 금지하고 있다.
ㄴ. 균등처우의 원칙 - 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
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 상회하는 근로조건을 정한 근로계약은 유효하고 근로기준법에 우선하여 규율 규범이 된다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄷ, ㄹ
- ④ ㄴ, ㄹ

33. 다음 중 위약 예정의 금지에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제20조는 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 예정뿐 만 아니라 손해배상청구 자체도 금지하는 것을 의미한다.
- ④ 사용자와 신원보증인이 실손해에 대한 배상의 보증을 목적으로 하는 신원보증계약 등의 체결은 위약예정금지 위반이 아니다.

34. 다음 중 상시 근로자 수 4인 이하인 사업장에서 준수하여야 하는 것은?

- ① 출산 전후휴가
- ② 야간근로에 대한 가산임금 지급
- ③ 연차유급휴가의 보장
- ④ 휴업수당의 보장

35. 다음 <보기> 중 바르게 설명한 것을 모두 고르시오.

— <보기> —

ㄱ. 근로기준법상 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미한다.

ㄴ. 사용자의 임금 지급의무 발생 근거는 단체협약·취업규칙·근로계약에 의한 것이든 또는 그 금품의 지급이 노사 간에 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성된 경우처럼 노동관행에 의한 것이든 이를 묻지 않는다.

ㄷ. 출장비, 업무추진비, 접대비 등 근로제공에 실제 소요된 비용을 변상하는 성격의 금품인 경우 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없다.

ㄹ. 현물로 지급된 경우에는 근로의 대가로 지급한 금품이라면 임금에 포함된다.

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

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

<보기>

- ㄱ. 휴일근로 수당
- ㄴ. 산재보험법상 보험급여
- ㄷ. 퇴직금
- ㄹ. 해고예고수당
- ㅁ. 휴업수당

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

37. 다음 중 임금 지급의 4대 원칙과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 가지는 대출금 채권이나 손해배상채권과 임금채권의 상계는 본인이 동의하더라도 전액지급 원칙에 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 친권자나 후견인 또는 근로자의 위임을 받은 대리인에게 지급하는 것은 직접지급 원칙에 어긋난다.

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

<보기>

근로기준법 제( ㉠ )조 제1항에 따르면, 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 ( ㉡ )분의 ( ㉢ )이상의 수당을 지급하여야 한다.

	㉠	㉡	㉢
①	45	100	70
②	46	100	80
③	47	100	60
④	46	100	70

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

- ① 특별한 사정이 없더라도 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간의 연장근로를 시킬 수 있다.
- ② 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시킬 수 없으나, 단체협약이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 연장근로와 야간근로가 중복되는 경우에는 연장근로와 야간근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 지급하여야 한다.
- ④ 오후 10시부터 오전 6시까지의 근로를 야간근로라 한다.

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

- ① 근로자의 심신 보호 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.
- ② 휴일은 본래 근로의무가 있는 날이나 근로자의 청구 또는 특별한 법정사유의 충족에 따라 근로의무가 면제되는 반면, 휴가는 처음부터 근로의 의무가 없는 날로서 소정근로일에서 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 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2023년 1월 1일부터 근로기준법에 따라 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장해야 한다.

41. 다음 <보기>는 연차유급휴가에 대한 설명이다. <보기>의 내용 중 옳은 설명으로 짝 지어진 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

<보기>

- ㄱ. 사용자가 연차휴가 사용 촉진을 했음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않아 휴가권이 소멸된 경우에 사용자는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.
- ㄴ. 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 징계처분으로서의 직위해제 기간, 예비군 훈련 기간은 근로의무가 면제되는 기간이기에 출근율 산정에 있어서 출근한 것으로 간주한다.
- ㄷ. 출근율을 산정하기 위한 1년 간의 소정근로일수는 1년 간의 역상 총 일수에서 휴일을 제외한 날의 일수를 말한다.
- ㄹ. 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 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구해야 한다.

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

42. 다음 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도에 관한 설명 중 가장 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다.
- ② 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안된다.
- ③ 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있으며, 임신 중 육아휴직을 사용한 횟수 또한 분할 횟수에 포함된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축급여 지급 대상은 사업주로부터 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여받아야 하며, 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위 기간이 150일 이상이 되어야 한다.

43. 근로기준법상 전직이나 전보에 관한 설명으로 옳은 것을 고르시오.

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

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

- ① 사업장이 여러 곳에 분산되어 있어 회의가 불가능한 경우에는 기구별·부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.
- ② 근로자에게 불이익하게 취업규칙을 변경하는 경우, 근로자 집단의 동의를 받지 못한 경우에는 원칙적으로 취업규칙 변경으로서의 효력이 없다. 이때 그 변경에 개인적으로 동의한 근로자에 대하여도 효력이 없다.
- ③ 취업규칙 불이익 변경 시 사용자 측이 변경될 취업규칙의 내용을 설명하고 홍보하는데 그친 경우라 할지라도 부당한 개입이나 간섭에 해당된다.
- ④ 근로자 집단의 동의를 얻지 않고 취업규칙을 불이익하게 변경한 경우, 그 변경 후 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 입사한 신규근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다고 본다.

45. 다음 <보기> 중 징계의 사유의 정당성과 관련하여 옳은 것을 모두 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

<보기>

- ㄱ. 단체협약이나 취업규칙에 징계사유가 규정되어 있더라도 이러한 사유가 반드시 정당한 것은 아니며 사회통념에 비추어 구체적으로 판단되어야 한다.
- ㄴ. 근로자의 사생활에서의 비행은 원칙적으로 징계사유가 되지 않으며, 그러한 비행이 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ㄷ. 취업규칙에 시말서 제출명령을 규정하고 있는 경우 그 시말서가 사죄문 또는 반성문의 내용이 포함된 것이라면 이는 헌법이 보장하는 양심의 자유를 침해하는 것으로 취업규칙 규정은 무효가 되므로 시말서 제출명령을 거부하는 것은 징계사유가 될 수 없다.

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

46. 다음은 노동위원회를 통한 부당해고 구제절차에 대한 설명이다. 빈칸에 들어갈 숫자의 합을 고르시오.

<보기>

- 사용자가 근로자에게 부당 해고를 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 그 구제 신청은 부당 해고가 있었던 날부터 ( )개월 이내에 하여야 한다.
- 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 대하여 불복하는 사용자나 근로자는 구제 명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 ( )일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복하는 사용자나 근로자는 재심 판정서를 송달받은 날로부터 ( )일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

- ① 25
- ② 28
- ③ 31
- ④ 40

47. 해고에 관련된 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 근로기준법 제84조에 규정된 일시보상을 지급하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고금지기간 중에도 근로자를 해고할 수 있다.
- ② 사용자는 해고예고 의무와 해고예고수당 지급의무 중에서 어느 하나를 선택적으로 이행할 수 있으며, 해고예고는 특별한 형식을 요하지 않는다.
- ③ 사용자는 해고예고를 대신하여 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로서 지급해야 하며, 이는 근로기준법상의 임금에 해당된다.
- ④ 사용자가 징계해고 사유를 서면으로 통지하는 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위 내용을 기재하여야 하며 징계 대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

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

<보기>

- ㄱ. 의원면직 : 사용자가 먼저 근로자에 대해 합의 퇴직의 청약의 의사표시를 하고 근로자가 이에 대하여 승낙의 의사표시를 하여 성립하는 것
- ㄴ. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 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 : 부당 해고 구제명령을 할 때 근로자가 원직 복직을 원하지 않는 경우, 원직 복직 대신 해고 기간 동안 근로를 제공하였다더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품
- ㅁ. 직접 고용의무 : 불법파견을 행할 경우 발생하는 고용의무로서 사용 사업주가 파견근로자를 직접 고용해야 하는 의무
- ㅂ. 통상임금 : 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 등 금액

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

49. 퇴직금 및 퇴직급여제도에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하는 제도를 설정하여야 한다.
- ② 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서도 퇴직급여를 지급해야 한다.
- ③ 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니한 경우에도 퇴직금은 반드시 지급되어야 한다.
- ④ 확정기여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

50. 다음 중 근로자파견의 절대금지업무가 아닌 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 화물자동차 운송 사업의 운전업무
- ② 의료 기사의 업무
- ③ 특허 전문가의 업무
- ④ 여객 자동차 운송 사업의 운전업무

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제34회 역량인증 시험 정답

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

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

※최종 이의제기 결과과 반영된 정답표입니다.