

HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 35 회
- 시험 일자 : 2023년 11월 11일 (토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시 (60분)



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association

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



제35회 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.

제35회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험실시일 : 2023년 11월 11일 (토)

시험시간 : 10:00~11:00

[HRM실무]

1. 다음 사례를 읽고 'A 기업'과 'B 기업'의 인적자원관리 유형으로 가장 적합한 것은?

〈사례 1〉

A 기업은 약 2년 전에 창업을 한 전임생(동물실험)을 하는 CRO(임상시험 회사)이다. 이 기업의 직원 수는 대표이사를 포함하여 모두 6명이다. 대부분의 직원은 실험 담당자이고 대표이사과 영업이사는 계약사를 대상으로 영업을 하고 있다. 나이와 타사 근무경력을 포함하여 직급을 부여하고는 있으나 승진 등의 인사절차나 기준은 아직 없다. 연봉은 학력, 직무 경력을 중심으로 산정한다. 아직 인사담당 전담인력은 없다. 급여 지급은 회계, 총무 등을 담당하는 직원이 매월 1회 지급하고 있다.

〈사례 2〉

B 기업의 직원은 250여 명이다. 생산직, 영업직, 사무관리직으로 구분되어 있다. 직원의 직급체계는 사원, 대리, 과장, 차장, 부장의 5직급체계이며, 각 직급별 기본 연한을 설정하고 있다. 대졸 기준으로 사원 3년, 대리 3년, 과장 4년, 차장 4년 등이다. 기본 연한 경과한 직원들을 대상으로 승진심사를 하고 승진을 실시한다. 인사팀은 3명으로 구성되어 있다. 인사팀에서 채용, 급여, 평가, 승진, 교육훈련 등을 담당하고 있다.

	A 기업	B 기업
①	원시적 인사관리	인사관리
②	인사관리	인적자원관리
③	원시적 인사관리	인적자원관리
④	인사관리	전략적 인적자원관리

2. 다음은 Jeffrey Pfeffer 교수의 인재관이다. Jeffrey Pfeffer 교수가 주장하는 인재에 대한 관점 및 인재 육성 전략과 가장 거리가 먼 것은?

- ① 모든 직원에 대한 교육훈련 투자 확대
- ② 신뢰 기반의 자유로운 조직문화 구축
- ③ 고용보장 및 정규직 확대
- ④ 외부 우수인재 확보

3. 기업 A의 인사팀에서는 업무량을 조사하고, 각 부서별 인원이 적정한지를 파악하기로 하였다. 이에 따라 업무량 조사표 및 조사표 작성지침을 작성하고 있다. 다음 업무량 조사표 및 업무량 조사표 작성지침에 포함될 내용 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 업무량을 조사하기 위하여 과업을 구성하는 업무수행절차를 명확하게 규명하여야 한다.
- ② 업무수행절차별로 단위주기별 업무발생빈도를 파악해야 한다.
- ③ 소요시간은 해당 수행절차의 담당자들이 협력하여 수행한다고 가정하고 기재해야 한다.
- ④ 빈도와 소요시간을 곱하여 해당 업무수행 절차의 업무량을 산정한다.

4. 다음은 직무 정보 수집 방법의 장점과 단점에 대한 설명이다. 가장 적합하지 않은 것은?

	직무정보수집 방법	장 점	단 점
①	중요사건법	직무성과와 관련된 행동 파악	포괄적 정보 획득 곤란
②	관찰법	단순 반복 생산직 직무에 적합	관찰자 주관 개입 많음
③	질문지법	시간과 비용 절감	응답자 사고와 행동에 좌우
④	면접법	다양한 정보의 수집	정신적 활동관련 정보수집 곤란

5. 다음은 직무중심의 임금체계인 직무급에 대한 설명이다. 다음 설명 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무의 상대적 가치에 따라 직무등급을 구분하고 직무등급에 따라 임금을 결정한다.
- ② 직무등급 내에 4개 또는 5개의 band를 구분하기도 한다.
- ③ 직무의 상대적 가치를 구분하기 위하여 직무평가를 하여야 한다.
- ④ 직무평가 대상 직무 수가 비교적 적을 경우에는 비계량적 직무평가방법을 사용할 수 있다.

6. (주)A기업 생산 관리팀의 팀원은 8명이다. 생산 관리팀은 현재 업무량이 증가하고 있어 추가 인원이 필요할 것 같다고 생각하여 인사팀에 충원을 요청하려고 한다. 그래서 현재 8명의 인원이 적합한지를 판단하기 위하여 업무량을 조사하였다. 생산 관리팀 총 업무시간은 14,000시간, 평균 법정 근무시간은 1,800시간, 실제 근로시간은 1,960시간이라고 할 때 다음 가운데 가장 적합한 것은? (여유율은 10%로 가정, 계산 과정에서 소수점 미만은 올림으로 처리)

- ① 생산 관리팀의 인원수는 회사의 법정 근무시간 기준으로 볼 때 적정하다.
- ② 생산 관리팀의 인원수는 회사의 실제 근로시간 기준으로 볼 때 충원되어야 한다.
- ③ 생산 관리팀의 인원수는 회사의 법정 근무시간 기준으로 볼 때 충원되어야 한다.
- ④ 생산 관리팀의 인원수는 회사의 실제 근로시간 기준으로 볼 때 줄여야 한다.

7. 다음은 역량면접의 배경이나 관련 심리학적 이론에 대한 설명이다. 다음 설명에서 괄호에 가장 적합한 것은?

역량면접을 위한 질문 원칙 가운데 '미래를 묻지 말고, 과거의 경험이나 행동을 물어야 한다.'고 한다. 이는 심리학적으로 ()이라고 한다. 이는 과거의 경험이나 행동이 유사한 미래의 상황에서도 나타난다는 것이다. 즉 지원자가 과거에 협력적 행동을 했다면 미래에도 협력할 것이다. 또 과거의 어려운 여건에서 조직의 문제를 해결했다면 미래에도 문제 해결을 주도할 것이다.

- ① 행동의 전이가능성
- ② 행동의 유사성
- ③ 행동의 발현가능성
- ④ 행동의 잠재가능성

8. 프레젠테이션 면접은 경력사원 선발에 자주 활용된다. 통상 경력사원 대상 프레젠테이션 면접에서는 지원자가 면접 장소에 도착했을 때 회사가 해결해야 할 과제와 관련된 정보를 제공하고 약 30분 정도의 준비 시간을 제공한다. 그리고 준비된 내용을 약 10분 이내에 면접관 앞에서 발표하게 된다. 이때 화이트보드 등을 이용할 수 있다. 다음은 프레젠테이션 면접의 가점(+) 요인들이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 눈을 맞추며 말함
- ② 갈등 조정
- ③ 논리구조 명확함
- ④ 설득력 있음

9. 입사 1년 이내에 이직하는 것을 방지하기 위하여 기업들이 이직 방지 프로그램을 도입하고 있다. 다음은 A 기업에서 도입하고 있는 이직 방지 프로그램에 대한 설명이다. 괄호에 들어갈 가장 적합한 것은?

A기업은 신입사원의 이탈을 막고 조직에 잘 적응하도록 돕기 위해서 선배사원을 ()로 지정하여 신입사원의 여러 가지 고충을 상담하는 프로그램을 도입했다.

- ① 코치 ② 리더 ③ 멘티 ④ 멘토

10. 공공기관은 NCS 기반의 채용을 하고 있다. NCS 기반 채용에서 필기시험이 기본적인 절차로 진행되고 있다. 다음 NCS 필기시험에 대한 설명 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 공공기관들은 직업기초능력을 중심으로 한 필기시험을 선발 절차에 포함한다.
② 직업기초능력은 의사소통, 수리능력, 문제해결능력 등 9가지이다.
③ 공공기관 특성에 따라 적성검사나 전공필기시험을 추가하기도 한다.
④ 보통 직업기초능력 가운데 공공기관의 조직생활 및 직무 수행에 필요한 4~5개를 선정하여 출제한다.

11. 다음은 글로벌 기업의 다양성 관리의 중요성 및 각 기업의 다양성 프로그램에 대한 내용이다. 아래 사항 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 미국 인사관리 협회는 기업의 다양성 관리가 조직의 경쟁력 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 보고했다.
② 1996년부터 2004년까지 포춘 500대 기업을 대상으로 한 조사 결과 이사회 및 경영진으로 여성인력 참여가 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 ROE, ROI가 높다는 것이 보고되었다.
③ P&G는 '아시아형' 세탁세제 제품 개발을 위해 여러 민족들로 구성된 다문화 제품 개발팀을 구성하여 성공적인 제품을 출시했다.
④ IBM은 인종, 성별 등을 기준으로 8개 범주 집단으로 구분하여 다양성 관리 프로그램을 도입하고 있다.

12. 우리나라 기업들의 인적자원관리는 1987년 6월 29일 이전, 1987년 6월 29일부터 1997년 IMF 경제 위기, IMF 경제 위기 이후까지의 3단계로 구분된다. 다음 보기는 1997년 IMF 경제 위기 이후 우리나라 기업들의 인적자원관리 특성이다. 1997년 경제 위기 이후의 인적자원관리 특성으로 가장 적합한 것은?

〈 보 기 〉	
(ㄱ) 발탁인사	(ㄴ) 팀제도입
(ㄷ) 연봉제 도입	(ㄹ) 인센티브 도입
(모) 고용유연성 강조	(비) 부/과제 폐지

- ① (ㄱ) (ㄴ) (ㄷ)
- ② (ㄴ) (ㄷ) (ㄹ)
- ③ (ㄷ) (ㄹ) (모)
- ④ (ㄹ) (모) (비)

13. 다음은 미국 등에서 발견되는 경력경로(career path)이다. 개인이 특정 직무를 몇 년간 수행한 후, 유사한 수준의 다른 직무를 수행하는 것이 아니라 해당 직무에서 보다 책임이 있는 직무나 관리 직무를 수행하는 것이다. 이러한 경력경로에 대한 설명으로 가장 적합한 것은?

- ① 네트워크 경로
- ② 이중경력 경로
- ③ 전통적 경력경로
- ④ 수평적 경력경로

14. 다음은 E. Schein 교수의 Career Anchor와 희망하는 보상 형태에 대한 설명이다. 다음 설명 가운데 가장 적합하지 않은 것은?

- ① Security/Stability - 연공중심 안정적 승진
- ② Technical - 세미나 참석 등
- ③ Service/Dedication - 자신의 가치 실현
- ④ Pure Challenge - 사업 성장

15. 승진/승격은 직급 중심의 인사관리에서 매우 중요한 보상이다. 불공정하고 비합리적인 승진/승격은 구성원들을 좌절하게 하고, 일할 동기를 박탈하게 한다. 따라서 A 기업은 승진/승격 제도를 아래와 같이 개선하기로 했다. 승진 관리의 기본 원칙 중 A 기업의 승진/승격 제도에 가장 적합한 것은?

A기업은 기존의 엄격한 승진제도를 보다 유연하게 운영하기로 했다. 즉, 기존에는 사원에서 대리로의 승진은 승진 대상자의 약 90%, 대리에서 과장으로의 승진은 승진 대상자의 약 60%, 과장에서 차장이나 차장에서 부장으로의 승진은 대상자의 약 30% 수준에서 결정하였다. 이러한 엄격한 승진 관리는 승진 누락자를 양산하게 되고 아예 승진을 포기하는 직원도 발생하게 되었다. 그래서 차장급 이상에 대우 제도를 도입했다. 과장이나 차장에서 6년 이상 승진을 하지 못한 경우 과장 7년 차에 '차장대우', 차장에서 6년 이상 승진을 못한 경우 차장 7년차에 '부장대우'로 승진하게 하였다.

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

16. 다음은 평가의 필요성이 증대되는 상황에서의 '환경', '역량', '직장', '인재상'에 관한 인사관리의 핵심 용어이다. 현재 또는 미래의 상황을 의미하는 용어와 가장 거리가 먼 것은?

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

17. 다음의 보기는 인사관리의 발전 단계에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 시기는?

이 시기에 경영자 중심의 인적자원관리 방식은 한계에 부딪치고 보다 시스템적인 인사제도를 필요로 하게 된다. 이때 효율적인 인적자원관리 방식이 도입되지 못하면 충성스러운 직원들과 유능한 직원들은 회사를 떠나게 되고 회사는 그대로 주저앉거나 쇠퇴하게 되는 것이다.

- ① 성숙기
- ② 변곡점기
- ③ 창업기
- ④ 성장기

18. 인사전략은 '직원 성장', '조직 성장', '능력 중심', '연공 중심'의 다양한 특징을 가지고 있다. 과거에 비하여 최근 인사전략의 변화 방향을 가장 잘 표현하는 단어들로 나열된 것은?

- ① 육성중심 - 성과중심
- ② 육성중심 - 관리중심
- ③ 관리중심 - 분배중심
- ④ 성과중심 - 분배중심

19. BSC(Balanced Score Card)는 전략 달성을 위한 성공 요인을 균형 잡힌 관점에서 구성한 성과 평가 시스템이다. 다음은 BSC의 4가지 관점 중 2가지씩 나열한 것이다. BSC의 4가지 관점과 관계가 없는 요소가 포함된 것은?

- ① 재무, 고객
- ② 고객, 프로세스
- ③ 프로세스, 서비스
- ④ 학습과 성장, 재무

20. 다음 중 성과관리지표 작성 프로세스로서 가장 올바른 것은?

- ① 팀 성과 지표 도출 - 팀 과제도출 - 팀 성과 지표 등급 구간 설정 - 직원 업무 목표 합의
- ② 팀 과제도출 - 팀 성과 지표 도출 - 팀 성과 지표 등급 구간 설정 - 직원 업무 목표 합의
- ③ 직원 업무 목표 합의 - 팀 성과 지표 도출 - 팀 과제도출 - 팀 성과 지표 등급 구간 설정
- ④ 팀 성과 지표 등급 구간 설정 - 팀 성과 지표 도출 - 팀 과제도출 - 직원 업무 목표 합의

21. 다음 중 역량의 기본 전제에 대한 설명으로 가장 거리가 먼 것은?

- ① 뛰어난 성과를 가져오는 직원들의 행동 양태를 관찰한다.
- ② 고성과자는 저성과자와 확연히 구별되는 행동 양태가 존재한다.
- ③ 역량은 조직에게 내재되어 지속적인 가치를 지닌다.
- ④ 역량이란 고성과자의 행동 양식이다.

22. 다음은 역량 체계 구축 프로세스이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

- 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 역량 프로파일 도출 - 기초역량 조사 - 핵심(공통)역량 선정 - 직무역량 인터뷰 실시

23. 다음 보기의 설명은 역량평가 방법론에 대한 것이다. 보기의 설명과 가장 가까운 역량평가 방법론은?

〈보기〉

- 역량의 다차원적 접근으로 평가 타당성 확보	- 육성 및 코칭의 구체적 내용을 제공
- 사용이 간편함	- 직관적인 이해가 용이함

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

24. 다음의 보기는 평가자가 범하기 쉬운 오류를 방지하기 위한 방안이다. 보기의 설명과 가장 가까운 오류는?

〈보기〉

- 피평가자에 대한 선입견을 배제하고 결과의 사실을 객관적으로 인식할 수 있도록 한다.
- 상세한 분석평가를 실시한다.
- 대상이 되는 피평가자에 대해 평가요소 별로 나누어 평가를 실시한다.
- 사실에 입각해서 평가를 한다.

- ① 대비오류
- ② 개인적 편견의 오류
- ③ 후광효과
- ④ 중심화경향

25. 다음은 인사관리의 다양한 인력 운영 영역들이다. 다음의 인력 운영 영역 중 성과평가 결과 반영과 가장 거리가 먼 것은?

- ① 이동
- ② 채용배치
- ③ 교육훈련
- ④ 승진

26. 다음은 보상 시스템 설계의 고려 사항들이다. 보상시스템 설계 시 고려하여야 하는 사항과 가장 거리가 먼 것은?

- ① 내부적 형평성(Internal Equity)
- ② 고유성(Meets the Unique Needs)
- ③ 자원보호(Safeguards the Resources)
- ④ 고정성(Fixability)

27. 다음은 보상 시스템에 있어서 직무급제의 장단점과 그에 대한 설명을 연결한 것이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

- ① 직무급제의 장점 - 개인의 능력과 성과를 반영한 차별적 보상
- ② 직무급제의 단점 - 인사 부문의 부담 가중
- ③ 직무급제의 장점 - 평가의 부담 경감
- ④ 직무급제의 단점 - 지속적 인건비 상승 부담(매년 연봉협상을 할 시)

28. 다음은 GE의 인재평가 사례이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

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

29. 다음 중 보상시스템 설계 프로세스로서 가장 올바른 것은?

- ① 보상시스템 결정 - 보상구조 - 보상 경쟁력 - 기본연봉체계 결정 - 성과급 결정
- ② 보상구조 - 보상 경쟁력 - 보상시스템 결정 - 기본연봉체계 결정 - 성과급 결정
- ③ 보상 경쟁력 - 보상구조 - 보상시스템 결정 - 기본연봉체계 결정 - 성과급 결정
- ④ 기본연봉체계 결정 - 보상시스템 결정 - 보상구조 - 보상 경쟁력 - 성과급 결정

30. 다음의 보기는 장기인센티브에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 장기 인센티브 제도는?

〈보기〉

성과급을 현금 대신 주식으로 주는 것으로서 영구적인 것은 아니고 일정한 조건이 충족되면 부여하는 것이다. 다만 기간 이전에 퇴사를 한다거나 약정한 성과에 미달하면 반납해야 한다.

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

31. 근로기준법상 근로자 및 사용자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자의 범위에는 사업주 외에도 근로자에 대한 실질적 권한을 행사하는 자까지 넓게 해석한다.
- ② 채용·인사·급여 등 근로조건의 결정 또는 근로의 제공에 관하여 지휘·명령 또는 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자도 사용자로 본다.
- ③ 판례에서 4대 보험 가입 여부는 근로자성을 결정하는 데 있어서 부수적 징표로서 근로자성 판단 시에 부차적인 요소로 본다.
- ④ 근로자성을 결정하는 데 있어 사용자의 어느 정도 지휘·감독 관계를 충족하여야 사용종속 관계를 판단할 수 있다.

32. 다음 중 근로기준법의 적용사업장 판단 및 상시근로자 수 산정에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에도 해고의 예고(제26조), 생리휴가(제73조) 등 근로기준법의 일부를 적용할 수 있다.
- ② 해당 사업 또는 사업장의 상시 근로자 수를 산정한 결과 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 5인 미만인 일수가 2분의 1 이상일 때 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.
- ③ 근로기준법 제11조 제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.
- ④ 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함을 원칙으로 한다.

33. 다음 중 근로자의 의무에 해당되는 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 근로제공의무	ㄴ. 임금지급의무	ㄷ. 안전배려의무
ㄹ. 인격실현의무	ㅁ. 비밀유지의무	ㅂ. 경업금지의무

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

34. 다음은 임금지급의 원칙에 관한 설명이다. 이 중 옳은 것의 개수는?

A. 단체협약에 특별한 규정이 있으면 통화 이외 것으로 지급할 수 있다.
B. 계산의 착오 등으로 근로자에게 임금을 초과 지급하게 되었을 때 상계할 금액과 방법이 미리 고지되는 등 근로자의 경제생활 안정을 해할 염려가 없는 경우에는 사용자가 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 임금채권과 상계하는 것은 허용된다.
C. 임금채권이 압류된 경우에는 임금액의 70%를 초과하는 부분에 해당하는 금액에 관해서만 상계가 허용된다.
D. 사용자가 가지는 대출금채권이나 손해배상채권과 임금채권의 상계는 가능하다.

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개

35. 다음 중 임금과 관련하여 옳은 것의 개수는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 결혼축의금, 조위금, 상병위로금 등은 근로의 대가로 볼 수 없어 임금이 아니다.
- ㄴ. 근로의 대가로 지급되는 현물도 임금에 포함된다.
- ㄷ. 통상임금에 해당하기 위해서는 반드시 매월 정기적으로 지급되는 금품이어야 한다.
- ㄹ. 근무 일수에 따라 일할 계산되는 임금은 고정성이 인정된다.

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개

36. 다음 중 평균임금 산정 시 제외되는 기간으로 옳지 않은 것은?

- ① 수습사용 중인 기간
- ② 사용자의 귀책사유 때문에 휴업한 기간
- ③ 무단결근 기간
- ④ 육아휴직 기간

37. 다음 중 휴업수당에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 원칙적으로 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 통상임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.
- ② 판례는 ‘휴업’이란 근로자에게 근로 계약상 근로를 제공할 의사가 있음에도 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 불가능하게 된 경우를 의미한다고 판시하고 있다.
- ③ 사업 일부가 휴업하는 때도 휴업으로 본다.
- ④ 부당해고 기간 또는 대기발령이나 출근정지 처분으로 근로자의 취로가 거부된 경우도 근로 기준법 제46조의 휴업에 해당한다.

38. 다음 중 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 시업시간 전에 작업에 필요한 지시를 받는 것, 식당 종업원이 손님을 기다리는 시간 등은 업무 종사한 것으로 보이는 경우, 근로시간에 포함될 수 있다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 연소자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다.
- ③ 연장근로는 당사자 간에 합의하는 경우 1주에 12시간의 한도 내에서 할 수 있다.
- ④ 사용자는 특별한 사정이 있을 때에는 고용노동부 장관의 인가를 얻으면 근로자의 동의가 없어도 1주 12시간 연장된 근로시간을 추가로 연장할 수 있다.

39. 다음 중 휴일과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 휴일이란 근로자가 사용자의 지휘, 명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공하지 아니하는 날을 말한다.
- ② 근로자가 1주간 소정근로일을 개근한 경우 유급휴일이 부여된다.
- ③ 1주 15시간 미만인 자에게는 주휴일이 부여되지 않는다.
- ④ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람은 주휴일이 부여되지 않는다.

40. 다음 중 휴가와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 1년에 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차휴가일 수는 15일이다.
- ② 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸한다.
- ③ 사용자가 연차휴가 사용 촉진을 위해 법에서 정한 조치를 했는데도 근로자가 휴가를 사용하지 않아 휴가권이 소멸한 경우에는, 사용자는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매년 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다.

41. 다음 중 임신부의 보호휴가와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산 전후휴가를 주어야 한다.
- ② 임신한 근로자는 출산 전후휴가를 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- ③ 출산 전후휴가를 나누어 사용하는 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 이상이 되어야 한다.
- ④ 근로기준법상 1인 이상 사업장의 여성 근로자는 임시직·일용직·정규직·비정규직 등 근로 계약의 형태와 관계없이 누구든지 사용할 수 있다.

42. 다음 중 근로기준법과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 전직명령이 정당한 이유가 있는지는 인사권행사의 업무상 필요성과 그 때문에 근로자가 입게 될 생활상 불이익을 비교衡量하고, 근로자와의 사전협의 등 인사권 행사에 신의칙상 요구되는 절차에 따라 판단해야 한다.
- ② 전직 시 근로자 본인과 성실한 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거치지 않은 사정만으로 배치전환 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 되는 것은 아니다.
- ③ 근로계약 체결 시 또는 존속 중에 근로자의 직무내용이나 근무지를 특별히 약정한 경우에는 사용자는 전직 명령권을 갖지 않는다.
- ④ 사용자가 근로자에게 정당한 이유 없는 전직을 한 경우에 대한 벌칙이 적용된다.

43. 다음 중 해고의 절차적 정당성과 관련하여 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 해고예고는 서면을 통해 이루어진 경우에만 정당성이 인정된다.
- ② 해고를 서면으로 통지하도록 한 취지는 해고 이전 일정한 기간 예고를 하도록 하여 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 또는 경제적 여유를 주려는 것이다.
- ③ 징계해고는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계 대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고는 해고예고 규정이 적용되지 않는다.

44. 다음 중 법령상 해고의 제한규정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에도 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ④ 사용자가 해고사유·시기의 서면통지를 해고일로부터 30일 전에 할 때에는 근로기준법 제26조의 해고예고의무까지 준수한 것이 된다.

45. 다음 중 경영 해고의 정당성 요건으로 옳지 않은 것은?

- ① 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하며, 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다.
- ③ 사용자는 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하며, 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ④ 해고를 피하는 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 대표에게 해고 시행일 50일 전까지 통보하고 근로자 대표와 합의하여야 한다.

46. 다음 중 퇴직급여에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 단체협약 또는 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니하였으면 퇴직금을 지급하지 않아도 무방하다.
- ② 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.
- ③ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ④ 확정기여형 퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

47. 다음 중 금품청산과 관련된 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 금품청산은 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 이루어져야 함이 원칙이다. 다만, 특별한 사정이 있을 때에는 당사자 간의 합의에 따라 기일을 연장할 수 있다.
- ② 사업주가 임금을 14일 이내에 지급하지 않았을 경우, 사용자는 지연된 일수만큼 연 10%의 특별지연이자를 지급해야 한다.
- ③ 청산되어야 할 금품은 사용자에게 지급의무가 있는 일체의 모든 금품이다. 이때 근로자의 연말정산환급금 등도 지급하여야 한다.
- ④ 금품의 지급 사유가 발생할 때 사용자에게는 당연히 금품청산의무가 발생한다.

48. 다음 중 단시간근로자와 초단시간근로자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 퇴직금, 유급휴일, 연차유급휴가가 적용되지 않는다.
- ② 단시간근로자란 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자보다 1주간의 소정근로시간이 짧은 근로자를 말한다.
- ③ 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 할 때에도 법정근로시간 내의 초과근로에 대하여는 가산임금을 지급하지 않는다
- ④ 차별적 처우의 금지 원칙에 따라 단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

49. 다음 중 퇴직금 및 퇴직급여제도에 대한 설명으로 바르게 짝지어져 있는 것을 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 확정기여형퇴직연금제도는 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ㄴ. 근로계약을 체결한 때에 퇴직급여를 지급한다는 약정이 없거나 취업규칙에 퇴직급여를 규정하고 있지 아니한 경우에도 퇴직금은 반드시 지급되어야 한다.
- ㄷ. 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하는 제도를 설정하여야 한다
- ㄹ. 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서도 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.

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

50. 다음 중 판례가 제시한 근로자의 파견과 도급의 5가지 판단징표에 해당하지 않는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 제3자가 당해 근로자에게 업무수행에 관한 구속력 있는 지시 등의 상당한 지휘·명령을 하는지
- ② 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 따라 근로자의 지위를 인정받는지
- ③ 계약의 목적이 구체적으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무에 전문성·기술성이 있는지
- ④ 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지

— 끝 —

수고하셨습니다.

제35회 역량인증 시험 정답

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

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

※최종 이의제기 결과과 반영된 정답표입니다.