

HRM전문가 시험지

- 시행회차: 제 37 회
- 시험일시: 2024. 08. 17. (토), 10:00 ~ 11:00
- 시험시간: 60분



한국공인노무사회

Korea Certified Public Labor Attorneys Association



제37회 한국공인노무사회 역량인증 시험 수험자 유의사항

1. 응시 전 준비상태

- 책상 위에는 신분증과 필기도구만 남기고 다른 소지품은 모두 정리해 주십시오.
- 휴대전화기를 포함한 모든 전자기기의 전원을 꺼주십시오.

2. 신분증 인정 범위

- 주민등록증, 운전면허증, 공무원증, 기간만료 전의 여권, 외국인 등록증, 장애인복지카드에 한합니다.
※ 신여권을 신분증으로 사용하고자 하는 경우 주민등록번호가 표기된 '여권 정보증명서'를 함께 제시 必

3. 답안지 작성 요령(OMR 마킹)

- 검은색 필기구(ex. 컴퓨터용 사인펜, 검은색 볼펜 등)만 가능합니다. 검은색 이외의 색깔 펜, 샤프, 연필 등으로 마킹한 경우, 인식 오류로 불이익을 받을 수 있습니다.
- 수험번호를 기재하지 않거나, 잘못 기재한 경우 성적과 관계없이 미응시 또는 "0" 점으로 처리되오니 유의하시기를 바랍니다.
- 수정테이프는 사용 불가합니다. 수정이 필요한 경우, 답안지 교환시간에 감독관에게 손을 들어 답안지 교환을 요청하십시오.

4. 답안지 교환시간

- 시험 시작 20분 후 ~ 시험 종료 10분 전까지 답안지 교환 가능

5. 퇴실 가능 시간

- 시험 시작 30분 이후부터 가능(재입실 절대 불가)

6. 부정행위 유형 및 조치

- 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
- 부정 행위자는 당해 시험이 무효로 처리되고, 시험일로부터 1년 동안 시험응시가 제한됩니다.

7. 안내사항

- 정답공개: 정답가안 8. 17.(토) 14:00, 최종정답 8. 26(월) / 역량인증 홈페이지(edu.kcplaa.or.kr)
- 이의제기: 8. 17.(토) ~ 8. 19.(월) 18:00까지 / 역량인증 홈페이지 참고(edu.kcplaa.or.kr)
- 합격자 발표: 8. 30.(금)

제37회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가

시험시행일 : 2024년 08월 17일 (토)

시험시간 : 10:00~11:00(60분)

[HRM 실무]

1. 다음은 NCS 직업기초능력과 관련된 하위능력의 연결이다. 다음의 연결이 적합하지 않은 것은?

- ① 의사소통능력 - 경청능력, 기초외국어능력
- ② 문제해결능력 - 문제처리능력, 도표분석능력
- ③ 자원관리능력 - 시간관리능력, 물적자원관리능력
- ④ 대인관계능력 - 협상능력, 고객서비스능력

2. 인적자원관리유형별 특징과 인사부서의 역할에 대한 다음의 설명 중 적합하지 않은 것은?

- ① 원시적 인사관리 - 직급, 승격체계 등 일부 인사기능 정립
- ② 인사관리 - 인사 각 기능의 정립 및 제도화
- ③ 인적자원관리 - 인사 각 기능 간 조화, 인사부서 독립
- ④ 전략적 인적자원관리 - 인사가 조직 전략 및 목표에 적합성을 갖추

3. 글로벌화가 진전됨에 따라 다양성 관리(diversity management)가 중요해지면서 다양성 관리가 기업의 성과와도 관련되는 연구가 많아지고 있다. 다음의 다양성 관리에 관한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① Fortune 500대 기업을 대상으로 한 조사에서 '이사회 및 경영진에 여성인력의 참여가 높은 기업이 그렇지 않는 기업 보다 ROE, ROI 등 수익률 지표가 높다'고 보고되었다.
- ② 미국 인사관리협회 조사에서 '91%의 기업이 다양성 관리가 조직 경쟁력 향상에 긍정적 영향을 미친다'고 응답했다.
- ③ 3M은 여러 민족 출신인력으로 구성된 다문화 제품개발팀을 구성하여 Vizir라는 세탁세제를 개발해서 성공적인 성과를 달성하였다.
- ④ LG경제연구원은 '다양성 관리는 다양한 인력의 차이점에 기반한 잠재력을 제대로 발휘토록 하여 사업경쟁력과 성과를 창출하고자 하는 것'이라고 했다.

4. 승진 포인트 제도에 관한 다음의 설명 중 적합하지 않은 것은?

- ① 승진 포인트는 평가 포인트, 교육 포인트, 그리고 가감점 등으로 구성된다.
- ② 평가 포인트는 특정 직급 근무기간 동안 평가 포인트의 누계나 평균을 말한다.
- ③ 승진 포인트 제도에는 입학방식과 졸업방식이 있다.
- ④ 기존의 승격제도가 일정기간이 경과한 이후에 승격대상이 되나 승진 포인트 제도는 기간에 관계없이 정해진 포인트만 받으면 자동으로 승격이 결정되는 제도이다.

5. 경력개발제도에 관한 다음의 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 경력개발제도는 기존의 직무순환제도와 전문가제도의 장점을 잘 반영한다.
- ② 회사나 인사부서에서는 직원이 경력목표나 방향을 정하도록 전문분야를 제시하고 선정하도록 한다. 이를 Career Anchor라고 한다.
- ③ 회사는 경력상담, 경력박람회, 직무공고제도 등을 통해 경력개발에 대한 관심, 경력개발 활동 등을 제공하여야 한다.
- ④ 경력계획에는 경력경로, 교육, 직무이동, 승진 등 경력개발활동 등이 포함되어야 한다.

6. 다음은 미시적 인력수요계획 수립을 위한 업무량 조사와 관련된 내용이다. 다음의 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무를 구성하는 과업과 세부활동(또는 프로세스)를 정립하고 세부활동 단위별로 빈도와 소요시간을 산정한다.
- ② 세부활동 단위는 직무조사표에서 업무수행절차를 말한다.
- ③ 업무량이 많아 동료나 외부의 도움을 받은 경우에도 불구하고 본인이 소요한 시간만 기재한다.
- ④ 소요시간을 작성할 때의 시간단위인 'H/M'으로 기재하지만 일단위인 'H/D'로도 기재할 수 있다.

7. 공공기관 NCS 채용의 특성에 관한 다음의 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① NCS 채용의 기본은 직무별 채용으로 모집공고 시 모집 직무의 직무기술서를 첨부한다.
- ② NCS 직업기초능력을 중심으로 필기시험을 실시한다. NCS 채용 이전에 실시한 전공이나 직무지식 관련 시험은 제외되었다.
- ③ 면접은 역량 구조화 면접의 특성을 기본적으로 반영한다.
- ④ 면접질문은 경험이나 상황을 전제로 하고, 면접형태는 프레젠테이션 면접이나 심층면접을 한다.

8. 직무분류, 직무개념에 관한 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① A 회사는 비서가 5명이다. 비서 직위(position)는 5개이다.
- ② 요소는 특정한 목적을 가진 작업활동으로 업무처리절차나 활동으로 불리기도 한다.
- ③ 직군은 회사의 가치창출 기여방식으로 이를 기준으로 채용조건이나 임금지급 기준을 다르게 설정 운영하는 것이 효과적이다.
- ④ 직렬은 이동의 범위를 결정하는데 효과적으로 활용한다.

9. 직무평가 의미, 직무평가 방법에 대한 다음의 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 직무평가의 최종 산출물은 직무등급체계이다. 이를 기초로 직무급이 운영된다.
- ② 직무평가 방법은 서열법, 분류법, 점수법, 요소비교법이 있다.
- ③ 직무평가 요소는 보통 8개에서 10개 요소로 구성된다.
- ④ 직무평가는 직무의 난이도, 필요 경력, 복잡성 등을 판단하여야 하므로 직무내용을 정확히 알고 있는 직무담당자가 하는 것이 효과적이다.

10. 주식회사 대한민국 구매팀의 직원은 팀장을 제외하고 6명이다. 최근 업무량 증가에 따라 인적자원관리팀에 인원 보원을 요청했다. 인적자원관리팀은 구매팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해, 구매팀의 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보기로 했다. 구매팀의 총 업무시간이 연 13,000시간이라 할 때, 다음의 설명 중 가장 옳은 것은?

(단, 주식회사 대한민국의 법정근무시간은 1,860시간, 회사의 전체 직원의 실제근로시간은 2,160시간 이라고 가정하고, 여유율은 10%로 가정한다. 소숫점 미만 반올림)

- ① 구매팀의 인원수는 주식회사 대한민국의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 2명 정도의 총원이 필요하다.
- ② 구매팀의 인원수는 주식회사 대한민국의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 2명 이상의 총원이 필요하다.
- ③ 구매팀의 인원수는 주식회사 대한민국의 법정근무시간 기준으로 보았을 때 1명이 부족하다.
- ④ 구매팀의 인원수는 주식회사 대한민국의 실제근로시간 기준으로 보았을 때 적정하다.

11. 다음은 공공기관 직무급 도입현황이다. 다음의 공공기관 직무급 도입에 관한 내용 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 정부는 2000년대초에 고위공무원 인사혁신을 시도하면서 가장 우선적으로 고위공무원을 대상으로 직무급이 도입되었다.
- ② 고위공무원 대상 직무급 도입 이후 공공기관 3급 이상 간부를 대상으로 직무급을 도입, 시행했다.
- ③ 정부는 공공기관 노동혁신 차원에서 직무급제 도입 확산을 추진하고 있다.
- ④ 2019년 이후 일부 공공기관이 임금체계를 직무급 체계로 전면 개편하였으며 직무급 도입 공공기관이 늘어나고 있다.

12. 다음은 역량면접 또는 역량구조화면접의 주요 특성 및 고려사항이다. 다음의 설명 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 역량면접은 경험이나 상황을 중심으로 1:1 심층면접으로 진행해야 한다.
- ② 역량면접은 가상 상황에 대한 의견이나 생각을 묻지 않는다.
- ③ 탐색질문을 통하여 구체적 행동을 파악해야 한다.
- ④ 역량면접은 행동의 전이가능성에 전제를 두고 과거 행동이 미래에도 나타난다는 것을 전제로 한다.

13. 입사 1년 이내에 이탈을 하는 경우를 '조기퇴직', '조기이탈'이라 한다. 이는 개인은 물론 회사 차원에서도 큰 손실이다. 조기퇴직, 조기이탈을 막기 위한 방안으로 가장 적합하지 않은 것은 ?

- ① 채용과정에서 실제 조직에서의 직무상황을 잘 알려주는 RJP를 실시한다.
- ② 선배사원을 멘토로 지정하여 여러 가지 고충을 상담해준다.
- ③ 경력개발활동 등을 지원하기 위한 다양한 제도를 도입한다.
- ④ 부서책임자 교육을 통하여 신입사원과 신뢰관계를 형성하도록 한다.

14. 우리나라 기업에서 직급체계나 호칭제도의 변화가 추진되고 있다. 다음 중 우리나라 기업의 직급체계나 호칭제도 변화 내용에 대한 설명으로 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 과거에는 다단계직급체계가 강조되었지만 현재는 직급이 단순화나 폐지되고 있다.
- ② 최근에는 직급과 직책의 분리로 능력 있는 직원에게 직책을 부여하고 있다.
- ③ 삼성이나 롯데 등 주요 기업이 최근 직급을 폐지하고 호칭을 '프로'나 '매니저'로 통일했다.
- ④ 2000년 이후 우리나라 기업들이 직급을 폐지하고 호칭을 통일하는 이유는 수평적 조직문화를 정착시켜 직원들의 창의성을 높이겠다는 의도이다.

15. 다음은 다양한 면접제도의 특성과 효과에 대한 설명이다. 다음 설명 가운데 그 내용이 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 자유토의는 역할을 구분하지 않고 결론을 도출하라는 지침이 있다. 여기서는 리더십의 역량을 잘 파악하는 장점이 있다.
- ② 패널면접은 피면접자 다수, 면접관 다수로 구성되는 면접으로 면접 시간을 절약할 수 있는 장점이 있다.
- ③ 롤 플레이 면접은 갈등적인 상황을 부여하여 융합이나 갈등해결능력을 평가하는데 효과적이다.
- ④ 프레젠테이션 면접은 신입사원 선발이나 경력사원 선발에 많이 활용된다. 직무관련 어려운 점이나 의사결정 상황을 제공하고 해결방안을 설명하게 하는 경우가 많다.

16. 최근 기업환경의 변화에 따라 인사기능의 역할도 급격하게 변하고 있다. 전통적 인사의 역할에 비하여 새로운 인사의 역할에 있어 가장 비중이 높게 요구되는 역할은?

- ① Strategic
- ② Consultative
- ③ Supportive
- ④ Administrative

17. 조직은 살아있는 생명체와 같이 흥망성쇠를 맞이하게 되는데 창업 이후 조직의 변화에 따라 인사관리의 핵심도 변화하게 된다. 다음의 보기와 가장 가까운 시기로 옳은 것은?

- 경영을 지원하는 강력한 인사기능
- 내실강화, 성장동력 확보
- 평가/보상 시스템 확립

- ① 준비기
- ② 창업기
- ③ 변곡점기
- ④ 도약기

18. 다음은 보상시스템에 있어서 호봉제 시스템의 장,단점과 그에 대한 설명이다. 가장 올바르게 연결된 것은?

- ① 호봉제의 장점 - 개인의 능력과 성과를 적극 반영한 차별적 보상
- ② 호봉제의 단점 - 평가제도 미비 시 운영 어려움
- ③ 호봉제의 장점 - 전문가로서의 개인의 미래 비전 제공 용이
- ④ 호봉제의 단점 - 승진에 과도한 집착

19. 다음의 보기는 성과/역량 Matrix에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 영역으로 옳은 것은?

- 상사 및 관련부서 상담
- 새로운 경력목표 설정
- 이동 목표 직무의 요구 역량과의 비교
- 이동/동기부여

- ① Potential 영역
- ② Diligent 영역
- ③ Keeper 영역
- ④ Mover 영역

20. 시장임금조사 방법론 중 “Open Data Research & Analysis”의 특징과 가장 가까운 설명으로 옳은 것은?

- ① 외자계 기업, 금융기업, IT기업 등에서 주로 활용함
- ② 인사 담당자간에 직급별 초봉 및 평균 임금을 확인함
- ③ 주로 중소기업에서 직급별 급여 수준을 조사함
- ④ 시간 및 비용이 가장 많이 소요됨

21. 성과체계에 있어서 다음 보기의 빈 칸에 들어갈 단어로써 가장 옳바르지 않은 것은?

사명 - 가치 - 비전 - 전략 - 전술 과제 - () - () - () - 결과 달성

- ① KPI
- ② CSF
- ③ MBO
- ④ Competency

22. 성과관리란 회사 및 개인의 성과(Performance)를 극대화하기 위한 일련의 활동을 말한다.

다음 중 성과관리의 구체적인 내용으로서 가장 옳바르지 않은 것은?

- ① 지속적인 향상 및 효율성 개선을 격려하는 것
- ② 회사의 전략적 목표를 달성하기 위해서 회사, 팀, 개인의 목표를 상호 연계 정의하는 것
- ③ 팀, 개인의 활동을 적극적으로 관리하는 것
- ④ 조직 구성원들에게 요구되는 KSA(Knowledge, Skill, Attitude)를 관리하는 것

23. 다음 보기의 설명과 가장 가까운 성과체계 관련 용어로 옳은 것은?

- 회사의 전략 및 사업계획을 성공적으로 달성하기 위한 방안을 도출하는 과정
- 전략 목표를 달성하기 위한 핵심 방법론

- ① KPI(Key Performance Indicator)
- ② MBO(Management by Objective)
- ③ SKM(Strategic Key Methodology)
- ④ CSF(Critical Success Factor)

24. BSC(Balanced Scorecard)는 전략 달성을 위해 필요한 성공요인을 균형 잡힌 관점에서 측정 지표로 구성하는 것이다. 다음 중 BSC 관점에서 가장 거리가 먼 것은?

- ① 재무 - 재무성과 창출
- ② 이익 - 수익성과 이익의 창출
- ③ 프로세스 - 고객가치 창출의 프로세스가 중요
- ④ 고객 - 성과는 만족하는 고객으로부터 창출

25. 다음의 보기는 팀장의 역할에 대한 설명이다. 이 중 팀장의 대표자로서의 역할에 대한 설명으로 옳은 것만을 고른 것은?

- (a) 이해관계자간 조정
- (b) 회의 주재 및 참석
- (c) 업무분장 및 조정
- (d) 조직관리
- (e) 회사 관점의 상담 및 응대
- (f) 조직원들의 의견 분위기 전달
- (g) 직원평가
- (h) 부하직원 육성
- (i) 주요 방침 보고 및 지시사항 전달
- (j) 직원의 애로사항 해결

- ① a, e
- ② b, f
- ③ g, i
- ④ d, h

26. 다음의 보기는 기본연봉체계 설정을 위한 용어의 설명이다. 다음 보기의 괄호 안에 들어갈 용어로 옳은 것은?

• ()은/는 직급 내 연봉 수준의 차이를 의미한다

- ① Overlap
- ② Midpoint Differentail
- ③ Range Spread
- ④ Range Increment

27. 다음은 역량평가 방법론에 있어서 활용되는 척도법에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 역량평가 척도법으로 옳은 것은?

- 역량특성을 다양한 행동으로 지표화
- 행동지표들에 대하여는 평정 척도법을 활용하여 평가
- 다차원적 평가지표 구성

- ① BOS(Behavior Observation Scales)
- ② BARS(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ③ GRS(Graphic Rating Scales)
- ④ MRS(Multi Rating Scales)

28. 다음은 역량의 빙산이론에 대한 설명이다. 가장 올바르게 짝지어진 것으로 옳은 것은?

- ① Easy to develop - Traits
- ② Hard to develop - Knowledge
- ③ Easy to develop - Motives
- ④ Hard to develop - Attitudes and Values

29. 우리 회사 직원의 보상경쟁력이 시장대비 떨어진다면 보상의 시장경쟁력 확보를 위해 조정해 줄 수 있다. 다음 중 보상 조정에 있어서 보기의 설명과 가장 가까운 용어로 옳은 것은?

- 일반적으로 대상 레인지의 하한 아래에 존재하는 직원들에 대하여만 레인지의 하한 수준까지 인상하는 것

- ① Average Increment
- ② Outlier Adjustment
- ③ Outlier Increment
- ④ Specific Adjustment

30. 다음의 보기는 LTI(Long-term Incentive)에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어로 옳은 것은?

- 성과급을 주식으로 주는데 이는 영구적인 것은 아니고 일정한 조건(일정기간 근속, 성과달성 등)이 충족되면 부여한다는 것이다. 다만 기간 이전에 퇴사를 한다거나 약정한 성과에 미달하면 반납해야 한다.

- ① ESOP(Employee Stock Ownership Plan)
- ② RS(Restricted Stock)
- ③ SAR(Stock Appreciation Right)
- ④ ESR(Employee Stock Right)

[근로관계법]

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

- ① 판례는 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지를 근로자성 판단 징표 중의 하나로 보고 있다.
- ② 근로기준법상의 근로자 개념은 근로자퇴직급여 보장법, 최저임금법에서 준용되고 있다.
- ③ 판례에 따르면 근로기준법상의 근로자성을 판단하는 핵심적인 판단기준은 사용종속관계 하에서 근로를 제공하였는지 여부이다.
- ④ 근로기준법은 모든 노무 공급자를 그 적용 대상으로 삼고 있다.

32. 다음 중 근로기준법 제 원칙에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로기준법에 의해 민법상 계약 자유의 원칙이 일부 제한될 수 있다.
- ② 근로기준법에 따르면 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하나, 사회적 신분을 이유로 차별적 대우를 하는 것은 가능하다.
- ③ 판례에 따르면, 사용자는 근로자가 고의로 사업장에 중대한 손해를 발생시키는 경우라면 이를 저지하기 위하여 폭행 또는 협박 등의 수단을 최소한의 범위에서 이용할 수 있다.
- ④ 근로기준법에 따르면 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우 반드시 그 청구한 시간에 부여하여야 한다.

33. 다음 중 근로자와 사용자의 근로계약상의 의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 근로계약에 의하여 사용자에게 근로를 제공할 의무를 부담한다.
- ② 사용자의 지휘명령권은 근로기준법 및 단체협약 또는 취업규칙의 규정에 반하여 행사될 수 없으며, 또한 근로계약의 범위를 벗어날 수 없다.
- ③ 파업기간 중에는 근로관계가 정지되고 근로자의 노무는 더 이상 사용자의 처분 가능한 상태에 있지 않으므로, 사용자는 파업에 참가한 근로자에 대하여 파업기간 동안의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ④ 근로자는 사용자의 동의가 없더라도 부득이한 경우 사용자에게 제3자의 노동력을 제공할 수 있다.

34. 다음 중 경업금지약정의 유효성 판단과 관련한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 보호할 가치 있는 사용자의 이익의 범위에는 영업비밀 뿐만이 아니라 고객 관계나 영업상의 신용 유지도 해당된다.
- ② 판례는 사용자와 근로자 간에 경업금지 약정이 있다고 하더라도, 그 약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유나 근로권 또는 자유로운 경쟁을 과도하게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 반하는 법률행위로서 무효라고 보고 있다.
- ③ 근로관계가 종료되어도 신의성실의 원칙에 따라 근로자는 당연히 경업금지의무를 부담한다.
- ④ 근로자의 경업금지약정 위반으로 손해가 발생한 경우 사용자는 손해배상을 청구할 수 있다.

35. 다음 중 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 판례는 과거 임금이분설을 취하기도 하였지만, 이후 전원합의체 판결을 통해 이를 폐기하고 임금일체설의 입장을 취하고 있다.
- ② 근로기준법은 임금을 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품이라고 정의하고 있다.
- ③ 판례는 해고예고수당, 재해보상금과 같은 금품에 대해서는 임금으로 판단하고 있으나, 노조 전임자 급여에 대해서는 임금으로 보고 있지 않다.
- ④ 근로의 대가로 계속적이고 정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함된다.

39. 다음 중 연차유급휴가와 관련된 설명으로 옳은 것만을 고른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

ㄱ. 판례에 따르면 연차유급휴가에 대한 권리가 발생하기 위해서는 출근율 요건을 충족함과 동시에 근로자의 명시적인 연차유급휴가 청구가 요구된다.

ㄴ. 근로기준법에 따르면 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 15일의 휴가 일수에 최초 입사일부터 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

ㄷ. 판례에 따르면, 1년의 기간제 근로계약을 체결하여 만 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 더 이상 근로계약관계가 유지되지 않는 근로자에게는 최대 11일의 연차유급휴가가 부여된다.

ㄹ. 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 출산 전후 휴가와 유·사산휴가 기간, 육아휴직 기간은 연차휴가 산정을 위한 출근율 계산 시 출근한 것으로 본다.

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

40. 다음 중 취업규칙 및 취업규칙 불이익 변경에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제93조에 따르면 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 법정사항을 기재한 취업규칙을 작성하여 신고하여야 하며, 취업규칙을 작성하여 신고하지 않는 경우에는 1천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있다.
- ② 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우, 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 한다.
- ③ 판례에 따르면 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의는 회의방식이 원칙이나, 사업장이 여러 곳에 분산되어 있어 회의가 불가능한 경우에는 기구·부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간의 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.
- ④ 판례에 따르면 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른 노사협의회의 근로자위원들의 동의를 취업규칙 불이익 변경 시의 근로자 과반수의 동의로는 볼 수 없다.

41. 다음 중 같은 기업 내에서 근로자의 직무내용이나 근무장소를 상당한 기간에 걸쳐 변경하는 '전직'과 그 정당성 판단기준에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 판례에 따르면, 전직은 피용자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 사용자의 권한에 속하여 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량을 인정해야 한다고 하여 전직명령권을 사용자의 고유한 권한으로 보고 있다.
- ② 전직명령의 정당성 판단기준인 업무상의 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 이때 근로자 간의 인화와 같은 개별적인 사정이 고려되어서는 아니 된다.
- ③ 전직명령의 정당성 판단기준인 생활상의 불이익이란, 근로조건상의 불이익은 물론, 가족·사회생활 등 근로조건 외의 불이익도 포함된다.
- ④ 전직처분 등을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지의 여부는 정당한 인사권의 행사인지의 여부를 판단하는 하나의 요소라고는 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전직처분 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다고 볼 수는 없다.

42. 다음 중 해고에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 취업규칙 상에 '동료 직원에 대한 폭행'을 당연퇴직사유로 규정하고 그 당연퇴직 절차를 통상해고나 징계해고와 달리 정하고 있다면, 근로자의 동료 직원에 대한 폭행에 따른 근로관계의 종료는 해고라고 볼 수 없다.
- ② 경영상 해고는 사용자의 경영권에 속하는 사항으로써 사용자 측에 상당한 재량을 인정하여야 하므로, 해고의 정당성을 상당히 넓고 유연하게 인정하고 있다.
- ③ 사용자가 근로기준법 제26조의 해고의 예고를 하지 않고 근로자를 해고한 경우, 해고의 정당한 이유를 갖추고 있더라도 그 해고는 무효가 된다.
- ④ 사용자가 해고의 사유·시기의 서면 통지를 해고일로부터 30일 전에 하는 경우에는 근로기준법 제26조의 해고예고의무까지 준수한 것이 된다.

43. 다음 중 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 통상연장근로의 최고한도인 12시간은 1주간 단위로만 정해져 있고, 1일에 대한 제한은 없으므로 해석상 1일에 12시간의 연장근로를 하는 것도 가능하다.
- ② 근로기준법 제59조가 규정하고 있는 근로시간 및 휴게시간의 특례가 적용되는 사업에 해당하더라도, 사용자는 특례사업 연장근로를 실시할 때마다 반드시 개별 근로자들의 동의를 받아야 한다.
- ③ 근로기준법 제59조가 규정하고 있는 근로시간 및 휴게시간의 특례가 적용되는 사업에는 '육상 운송 및 파이프라인 운송업', '수상운송업', '보건업'이 모두 포함된다.
- ④ 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

44. 다음 중 기간제 근로자와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 사용자가 법상의 사용기간 제한의 예외에 해당한다는 등의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 의무가 발생한다고 명시적으로 규정하고 있다.
- ② 고령자고용촉진법 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 사용자는 2년을 초과하여 해당 고령자를 기간제 근로자로 사용할 수 있다.
- ③ 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적인 처우를 받은 기간제 근로자는 노동위원회에 시정을 신청할 수 있다.
- ④ 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 계약기간이 만료되면 근로관계는 당연 종료되므로, 이에 대한 사용자의 갱신 거절 통보는 해고에 해당하지 않는 것이 원칙이다.

45. 다음 중 부당해고의 구제절차와 관련된 내용으로 옳은 것만을 고른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

ㄱ. 사용자가 행한 해고의 정당성이 부정되는 경우에 근로자는 노동위원회를 통한 행정적 구제와 법원을 통한 사법적 구제가 모두 가능하다는 점에서, 부당해고 구제절차와 관련하여 이원주의를 택하고 있다고 볼 수 있다.

ㄴ. 판례에 따르면 법해석의 최종적 권한은 법원에 있으므로, 일단 법원에서 부당해고가 아니라는 판결이 확정된 때에는 행정적 구제는 할 수 없다.

ㄷ. 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계당사자는 재심 판정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 행정소송을 제기할 수 있다.

ㄹ. 판례에 따르면 부당해고가 불법행위에 해당하는 경우, 이는 근로자에게 위법하게 정신적 고통을 가하는 것이 되므로, 근로자는 사용자에게 정신적 손해배상을 청구할 수 있다.

ㅁ. 부당해고 구제명령이 내려지면 사용자는 근로자를 원직에 복직시켜야 하고, 이때 원직복직이란 해고된 근로자를 원래 직무로 복귀시키는 것을 의미하므로, 해고된 근로자의 원래 직무와 다른 직무로 복귀시키는 것은 원직복직 명령을 이행한 것으로 볼 수 없다.

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

46. 다음 중 상시 근로자 수 4인 이하인 사업장에서 준수하여야 하는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 해고의 예고
- ② 생리휴가의 보장
- ③ 휴업수당의 지급
- ④ 연차유급휴가의 보장

47. 다음은 근로시간에 대한 설명이다. 빈칸 A, B, C, D에 들어갈 올바른 숫자의 합은?

15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 (A)시간, 1주에 (B)시간을 초과하지 못한다. 또한, 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일에 (C)시간, 1주에 (D)시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

- ① 83
- ② 87
- ③ 82
- ④ 88

48. 다음 중 근로자파견의 절대금지업무에 해당하지 않는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 선원의 업무
- ② 여객자동차운송사업의 운전업무
- ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
- ④ 의료인의 업무 및 간호조무사의 업무

49. 다음 중 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률이 규정하고 있는 단시간근로자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 단시간근로자란 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자보다 1주간의 소정근로시간이 짧은 근로자를 말한다.
- ② 법정근로시간(1주 40시간)을 초과하는 연장근로에 대해서만 가산임금 지급 의무가 있으므로, 단시간근로자가 법정근로시간 이내의 범위에서 초과근로를 하는 경우 사용자는 이에 대해 가산임금을 지급할 의무가 없다.
- ③ 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ④ 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 근로기준법 제55조의 유급휴일 및 동법 제60조의 연차유급휴가가 적용되지 않는다.

50. 다음 중 임금명세서의 교부와 관련된 내용으로 옳은 것만을 고른 것은?

ㄱ. 근로기준법은 임금명세서를 서면으로 교부하도록 명시하고 있어 전자문서 및 전자거래 기본법 제2조의 '전자문서'로 임금명세서를 교부하는 것은 효력이 없다.

ㄴ. 근로기준법은 근로자에게 임금명세서를 교부하지 않거나 기재사항을 누락한 경우 등에는 300만원 이하의 과태료를 부과한다고 명시적으로 규정하고 있다.

ㄷ. 사용자는 근로자에게 임금을 지급하는 때에 임금명세서를 교부하여야 한다.

ㄹ. 임금명세서의 필수 기재사항에는 임금지급일, 임금총액, 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보 등이 포함된다.

ㅁ. 법령 또는 단체협약의 규정에 따라 임금을 일부 공제하여 지급하는 경우, 그 공제 항목별 금액과 총액 등의 공제내역을 임금 명세서에 기재하여야 한다.

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

- 끝 -

수고하셨습니다.