

# HRM전문가 시험지

- 시험 회차 : 제 24 회
- 시험 일자 : 2020년 04월 18일(토)
- 시험 시간 : 오전 10시~오전 11시(60분)



"역량인증 합격의 선택!" HR인사노무닷컴 ([www.hrledu.com](http://www.hrledu.com))

<b>제24회 한국공인노무사회 역량인증 HRM전문가</b>
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>시험실시일 : 2020년 04월 18일</span> <span>시험시간 : 10:00~11:00</span> </div>

[ HRM실무 ]

1. 다음은 인적자원관리의 전개과정에 따른 유형별 특성과 인사(부서)의 역할이다. 다음 중 가장 적합하지 않은 것은?

인적자원관리 유형	특성	인사(부서) 역할
① 인사관리	채용, 임금, 교육훈련 등 기능별 나뉠대로 체계	인사담당자가 있으며, 각 기능별 제도화로 일관성 유지
② 인적자원관리	인적자원관리 연구영역이 거시적으로 확대·통합되어 가는 추세	인사부서 독립
③ 기능별 인적자원관리	인사기능 간의 조정·통합과 인사기능을 조직 전략에 연계	개별 인사기능별 벤치마킹을 통한 혁신
④ 창조적 인적자원관리	인적자원을 경쟁력 원천으로 파악하며, 지식창출과 학습을 강조	조직 비전 구축 주도

2. 우리나라 기업들의 인적자원관리는 1987년 6.29 이전, 1987년 6.29 부터 1997년 IMF 경제위기 까지, 그리고 IMF 경제위기 이후의 3단계로 구분된다. 보기의 1987년 6.29 부터 1997년 IMF 경제위기까지의 우리나라 기업들의 인적자원관리 특성 중 거리가 먼 것을 고르시오.

〈보기〉

(가) 정기승진/승격	(ㄴ) 발탁인사
(다) 직급과 직책의 분리	(ㄷ) 직급파괴
(라) 부/과제 폐지	(ㄹ) 직급정년제

- |               |               |
|---------------|---------------|
| ① (가) (ㄴ) (다) | ② (ㄴ) (다) (ㄷ) |
| ③ (다) (ㄷ) (라) | ④ (ㄷ) (라) (ㄹ) |



6. (주)가나다는 2020년 역량중심의 면접제도를 준비하여 역량 있는 인재 선발을 위해 아래와 같은 노력을 하고 있다. (주)가나다가 준비하고자 하는 역량면접제도 도입 노력에 대한 다음의 평가 가운데 가장 적합한 것을 고르시오.

(주)가나다의 대표이사 홍길동씨는 작년까지 면접기준이나 절차 없이 필요 직무별 모집공고 및 이력서를 확인하여 학교 전공이나 직무경험 등 직무관련 사항을 중심으로 묻고 필요한 사람을 선발하였다.

그러나 선발된 직원들이 입사 후 기대한 만큼의 업무능력을 발휘하지 못하고, 동료와의 마찰이나 갈등이 있음을 확인하였다. 홍길동 대표이사는 면접제도의 개선이 필요함을 인사팀장에게 전달하였고 인사팀장인 김인경씨는 역량면접제도 도입을 아래와 같이 준비하고 있다.

- 아 래 -

1. 선발기준은 현재 (주)가나다의 인재상인 '도전', '정직', '소통'과 선발하고자 하는 각 직무별 직무역량으로 하기로 하였다.
  - 직무역량은 각 직무별 2개로 하기로 하였다.
  - 직무역량은 작년에 정립한 역량 모델링의 직무역량을 고려하기로 하였다.
2. 인재상 3가지와 각 직무별 직무역량 2개, 행동지표는 인재상 3개와 직무역량 2개에 대해 각각 3개를 도출하였다.
3. 선발기준과 각 기준별 행동지표를 기준으로 평가표를 작성하였다.
4. 면접자 교육을 통하여 역량면접의 의의와 구체적 질문방법을 습득하게 한다.
  - 특히 최근 인터넷을 이용한 불합격한 지원자가 회사에 대해 불만을 제기하는 경우가 있어 조심해야 하며 너무 까다로운 질문을 삼가하도록 했다. 대신 입사 동기나 입사 후 근무 자세에 대한 파악을 강조하였다.
5. 면접자 교육 시 면접절차, 절차별 면접자의 자세나 역할을 안내한다.

- ① 선발기준인 인재상이 구체적이지 못하다.
- ② 직무별로 다른 선발기준(직무역량)을 적용하는 것은 공정성이 부족하다.
- ③ 면접자 교육내용에서 질문방법이 역량면접 질문의 본질과 불일치한다.
- ④ 행동지표가 너무 많다.

7. 다음은 직무평가방법에 대한 설명과 활용에 대한 내용이다. 가장 적합하지 않은 것을 고르시오.

- ① 직무평가요소는 보통 8개에서 10개 항목으로 구성되며, Hay System은 3개 차원 8개 요소로 구성되어 있다.
- ② 직무평가방법은 비량적(비계량적) 방법과 계량적 방법으로 구분되며, 비량적인 방법은 간단하고 이해하기 쉬우나 직무 수가 많고 복잡한 경우에는 사용하기 곤란하다.
- ③ 점수법은 가장 많이 사용되는 방법이지만 평가요소 간 비중 및 점수배분을 하는 데 전문성이 요구된다.
- ④ 요소비교법은 기준직무와 기준직무의 평가요소를 선정하여 이와 각 직무의 평가요소를 비교하는 방법이며, Hay System은 요소비교법에 기초한다.

8. 우수인재의 이탈은 조직에 여러 가지 손실을 가져온다. 이에 따라 많은 선진 기업들은 우수인재의 이탈을 막기 위하여 여러 가지 제도 도입 등 다각적인 노력을 하고 있다. 아래 각 기업들의 우수인재의 이탈을 막기 위한 노력 중 가장 적합한 것을 고르시오.

- ① 입사 1년 이내 이직률이 높는데 이 시기의 이직 원인은 사회화 부족이다. 이를 막기 위한 사회화 프로그램인 '경력개발제도'를 도입해야 한다.
- ② 입사 이후 2~3년 시점의 이직을 막기 위해 '멘토링제도'를 도입해야 한다.
- ③ 인사담당부서가 각 팀 구성원들 간에 직접적인 신뢰관계를 형성할 수 있도록 다양한 프로그램을 도입해야 한다.
- ④ 회사 차원에서 정기적인 직원의견조사, 이직자 면담을 통해 조직분위기를 조사하고 필요 시 조직분위기를 개선해야 한다.

9. 다음은 직무급에 관한 내용과 구체적인 사례이다. 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 우리나라 일부 대기업은 2000년대 초에 직무급을 도입하였으나 공공기관(공기업 포함)은 직무급을 도입한 사례는 없다.
- ② 직무급은 미국을 중심으로 한 서양기업들의 기본적인 임금시스템이다.
- ③ 직무급은 조직 내 직무등급체계에 의한 직무등급별 임금 결정 시스템이다.
- ④ 우리나라 중앙정부조직의 일부 직책에 직무급을 도입 운영 중에 있다.

10. 경영의 효율화와 전략적 목표를 달성하기 위해서는 인력을 효율적으로 활용해야 하는데 이를 위해서 인력계획수립은 매우 중요하다. 다음은 기업의 인력계획과 정원계획에 대한 설명이다. 맞는 것을 고르시오.

- ① 인력계획은 현재의 시점에서 각 부서의 필요인원수를 파악하여 인력의 수급을 조정하는 활동이다.
- ② 인력계획이 잘못 되어 인력의 과소가 발생한 경우 과업의 질적수준 저하 등 부작용이 발생할 수 있다.
- ③ 정원계획은 현재 및 장래의 각 시점에서 기업의 필요인원수를 예측하고 사내외 공급인력을 고려하여 인력의 수급을 조정하는 활동이다.
- ④ 정원계획은 거시적 인력수요계획 방법을 사용하여 진행해야 한다.

11. (주)가나다 기업의 생산관리팀은 현재 5명이며, 인사팀에 인원 총원 요구를 하는 상황이다. 인사팀은 생산관리팀의 업무량이 적합한지 판단하기 위해 업무시간에 따른 소요인원수를 계산해보기로 했다. 생산관리팀의 총 업무시간이 10,000시간이라 할 때, 다음 중 맞게 설명된 것을 고르시오. (단, 법정근로시간은 1,800시간, (주)가나다 회사의 전체 직원의 실제근로시간은 2,200시간이라고 가정하고, 여유율은 10%로 한다.)

- ① 생산관리팀의 인원수는 법정근로시간 기준으로 보았을 때 적정하다.
- ② 생산관리팀의 인원수는 실제근로시간 기준으로 보았을 때 총원되어야 한다.
- ③ 생산관리팀의 인원수는 법정근로시간 기준으로 보았을 때 총원되어야 한다.
- ④ 생산관리팀의 인원수는 실제근로시간 기준으로 보았을 때 여유가 없는 편에 속한다.

12. 다음 보기는 (주)가나다 회사에서 2020년 3월에 발표된 인사발령문이다. 각 인사발령에 대한 설명으로 바르게 연결된 것은?

〈보기〉

<b>인사발령공고</b>						발령일자: 2020.03.01.
다음과 같이 인사발령을 안내합니다.						
발령대상자			발령내역			
소속	성명		기존	변경	적용일자	
생산기획팀	김병철	(가)	J	S	2020.03.01.	
디자인팀	박종화	(나)	차장	차장/팀장		
품질팀	박미애	-	과장	차장		
국내영업팀	정지원	(다)	사원	대리		
(주)가나다 회사						

※참고- (주)가나다의 직급별 호칭은 아래와 같다.

직급	호칭	비고
L	부장	* (주)가나다 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 | 자격승진 | 역직승진 | 대용승진 |
| ② | 역직승진 | 자격승진 | 대용승진 |
| ③ | 자격승진 | 직책승진 | 형식승진 |
| ④ | 역직승진 | 자격승진 | 형식승진 |

13. 다음은 직급체계 및 호칭의 변천을 둘러싼 기업들의 사례이다. 최근 직급체계 및 호칭과 관련된 변천 트렌드(Trend)와 일치하지 않는 것은?

- ① A 기업은 수십년 동안 유지된 사원, 주임, 대리, 과장, 차장, 부장의 6 직급체계를 유지하고 있으나 호칭은 보직자인 팀장을 제외하고는 모두 '매니저'로 부른다.
- ② B 기업은 S1(부장), S2(차장), M(과장), AM(대리), SA(계장), A(사원)의 6 직급체계를 S, M, A 3 직급체계로 변경했다.
- ③ C 기업은 연봉제 시대를 맞이하여 직급은 폐지하였으나 호칭은 전통적 부장, 차장, 과장 등을 유지하고 있다.
- ④ D 기업은 직급체계 및 전통적 호칭 제도를 모두 폐지하고 '님'으로 호칭하기로 했다.

14. A 회사는 최근 교육의 필요성을 인식하고 계층별, 직무별 적합한 교육체계를 정립하고자 한다. 교육담당자인 한수빈 대리는 효과적인 교육체계 정립, 교육과정 설계, 교육 운영을 위해 직원들과 미팅 중에 인사담당자인 김인사 대리로부터 1년 전 정립된 역량모델을 기초로 교육체계를 정립하면 효과적일 것이라고 제안을 받았다. 아래 한수빈 대리가 준비한 교육체계, 교육과정 설계, 교육 운영을 위한 제도 중 가장 적합하지 않은 것은?

- ① 교육체계는 회사의 3개의 역량군(공통역량군, 직무역량군, 리더십 역량군)을 기준으로 조직 역량향상 트랙, 전문가 육성 트랙, 리더십 향상 트랙으로 구분하기로 하였다.
- ② 조직 역량 향상을 위하여 우수성과자의 역량과 행동을 분석하고 이를 기초로 교육내용을 결정하는 CBC 기법으로 과정을 설계하기로 했다.
- ③ 효과적인 교육운영을 위하여 직급별 교육이수시간을 설정하고 관리하는 학점이수제도를 도입 운영하기로 했다.
- ④ 전문가 육성 트랙의 교육과정을 설계하기 위하여 직무의 과업내용과 필요한 능력을 도출하여 이를 기초로 교육과정을 설계하는 ADDIE 모형을 활용하기로 했다.

15. 다음은 경력개발제도(CDP)의 목적, 관련 연구 및 제도, 도입사례에 대한 설명들이다. 가장 적합하지 않은 설명을 고르시오.

- ① 경력개발제도(CDP) 도입은 직원 입장에서 매우 긍정적 효과를 기대할 수 있으나 회사 입장에서는 교육훈련비용 등 여러 가지 비용이 소요되는 부정적인 측면도 있다.
- ② Schein 교수에 따르면 개인별로 서로 다른 Career Anchor(경력 닻)를 가지고 있다고 한다. 따라서 개인의 기대치를 반영하는 CDP 제도의 운영이 필요하다.
- ③ CDP는 직무순화제도의 장점과 전문가 제도의 장점을 접목시킨 직원 육성 제도이다.
- ④ 우리나라의 경력개발제도는 1980년 이후 은행 및 공공조직의 무분별한 순환보직 문제 때문에 필요성이 인식되었다.

16. 기업환경의 변화에 따라 인사기능의 역할이 급격히 바뀌어 지고 있다. 다음 중 새로운 인사기능의 역할로서 가장 중요한 비중을 차지하는 것을 고르시오.

〈보기〉

- 인사기능의 시스템화
- 시스템에 의한 관리
- 기업문화 확립

- ① 행정 지원적 역할
- ② 전략적 역할
- ③ 컨설턴트적 역할
- ④ 전문가적 역할

17. 다음 중 성과평가(Performance Evaluation) 자가진단의 체크리스트 항목과 가장 관계가 적은 것을 고르시오.

- ① 정량적, 정성적 지표가 적절히 도출되는가?
- ② 부서의 업무목표와 개인의 업무목표가 적절히 조화가 되는가?
- ③ 직무수행을 위한 구체적인 능력, 지식 및 기술을 정의하고 있는가?
- ④ 지표가 조직의 미션 및 전략을 반영하는가?

18. 다음 중 역량평가(Competency Evaluation) 자가진단 체크리스트의 항목과 가장 관계가 적은 것을 고르시오.

- ① 교육과 평가가 연계되어 있는가?
- ② 전 직원에게 동일한 직무기술역량을 정의하고 있는가?
- ③ 직무수행의 구체적인 능력, 지식, 기술을 정의하고 있는가?
- ④ 평가 점수화를 위한 객관적인 기준이 존재하는가?

19. 다음은 성과체계에 있어서 중요한 용어에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 용어를 고르시오.

〈보기〉

회사의 전략 및 사업계획을 성공적으로 달성하기 위한 방안을 도출하는 과정으로서 전략목표를 달성하기 위한 방법론이다.

- ① 핵심성과지표(KPI)
- ② 전술과제(TSF)
- ③ 핵심성공요소(CSF)
- ④ 목표 및 동인(INT)

20. 다음 중 BSC(Balanced Score Card)에 대한 설명으로 가장 관계가 적은 것을 고르시오.

- ① BSC는 비전과 전략을 달성하기 위해 필요한 성공요인을 균형 잡힌 관점에서 성과측정 지표로 구성된 성과평가시스템이다.
- ② BSC는 4가지 관점을 중심으로 설명되는데 각각의 관점은 독립적으로 존재하며 고유의 성격을 가지고 있다.
- ③ BSC의 관점 중의 하나로서 고객만족은 고객가치 창출 프로세스의 탁월함에서 시작된다고 하는 개념이 있다.
- ④ BSC의 관점 중의 하나로서 재무성과는 서비스와 제품에 만족하는 고객으로부터 창출된다고 하는 개념이 있다.

21. 다음 중 성과지표 작성 프로세스로 가장 올바른 것을 고르시오.

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

22. 다음 중 역량의 구성요소에 대한 설명과 가장 관계가 적은 것을 고르시오

- ① 직무 그룹에 따라 공통적으로 요구하는 역량
- ② 특정한 직무에 요구되는 구체적인 지식 및 기술
- ③ 직원에게 공통으로 요구되는 역량
- ④ 직원 개개인에게 요구되는 차별화된 역량

23. 다음 중 팀장의 역량요소로서 가장 거리가 먼 것을 고르시오.

- ① 직원 애로사항 해결, 부하직원 육성, 조직관리
- ② 업무방향 설정 및 성과관리, 업무분장 및 조정, 올바른 직원 평가
- ③ 주요 방침 보고 및 지시사항 전달, 회의 주재 및 참석, 조직원들의 의견 분위기 전달
- ④ 부서의 대표자 역할, 팀 관점의 상담 및 응대, 업무전문가로서의 모범

24. 다음은 역량평가 방법론에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 것을 고르시오.

〈보기〉

‘일반적으로 가장 많이 활용되는 방법으로써 개발 및 사용이 용이한 장점이 있으나 평가자의 주관성이 개입될 가능성과 역량 요소에 대한 정의가 다소 부족하고 포괄적인 평가가 이루어진다는 단점이 있다.’

- ① 행동관찰 척도법(Behavior Observation Scales)
- ② 평정척도법(Graphic Rating Scales)
- ③ 행동기준 척도법(Behaviorally Anchored Rating Scales)
- ④ 행동유형 척도법(Behavior Pattern Scales)

25. 다음의 보기는 평가 결과의 적용에 있어서 성과/역량 Matrix에 대한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 사분면을 고르시오.

보기 : 현 직무요구 역량과의 비교->당면 역량개발목표 설정->역량개발 계획수립->교육,훈련

- ① Poor 영역
- ② Diligent 영역
- ③ Potential 영역
- ④ Star 영역

26. 다음은 보상시스템의 종류에 관한 설명이다. 보기의 설명과 가장 가까운 시스템을 고르시오.

〈보기〉

- 노조가 있는 기업에 연봉제 도입 가능  
- 고 직급자의 동기부여 및 자극  
- 일정 직급까지 안정된 운영가능  
- 인사관리의 복잡성 존재

- ① 하이브리드 시스템
- ② 호봉제 시스템
- ③ 직무급제 시스템
- ④ 직능급제 시스템

27. 다음 중 시장임금 기반의 기본연봉체계 설정 순서로 가장 올바르게 배열된 것을 고르시오.

- ① 시장임금조사 - 기울기의 설정 - 중위값의 설정 - 직급별Range의 설정
- ② 시장임금조사 - 직급별Range의 설정 - 중위값의 설정 - 기울기의 설정
- ③ 중위값의 설정 - 시장임금조사 - 기울기의 설정 - 직급별Range의 설정
- ④ 시장임금조사 - 중위값의 설정 - 기울기의 설정 - 직급별Range의 설정

28. 다음 중 기본연봉 체계의 설정과 가장 거리가 먼 용어를 고르시오.

- ① Overlap
- ② Midpoint Differential
- ③ Range Spread
- ④ Threshold

29. 다음 중 성과급의 설계에 있어서 목표 지급률의 결정에 관한 공식 적용과 가장 관계가 적은 것을 고르시오.

- ① Cap
- ② Sharing Rate
- ③ Profit Sharing
- ④ Incentive Zone

30. 다음은 선택적 복리후생제도의 예시이다. 보기의 조건을 가정하고 질문에 따라 개인에게 제공되는 총 선택적 복리후생 금액을 계산하시오.

〈보기〉

조건 : 기본포인트 - 1000포인트, 1포인트 - 500원, 근속년수 1년 - 200포인트  
배우자 - 2000포인트, 자녀 - 1인당 1000포인트  
질문 : 근속년수 5년, 배우자 1명, 자녀 1명인 직원의 복리후생금액을 계산하시오

- ① 2,550,000원
- ② 2,500,000원
- ③ 2,450,000원
- ④ 2,400,000원

[ 개별적 근로관계법 ]

31. 다음 중 근로기준법상 사용자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자는 채용·인사·급여·후생·노무관리 및 재해방지 등의 근로조건의 결정 또는 근로의 제공에 관하여 지휘·명령 내지 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 말한다.
- ② 사업경영담당자라 함은 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 구체적인 위임을 받고 권한을 행사하거나 책임을 부담하는 자를 말한다. 근무시간의 장단은 근로기준법의 적용대상자로서의 근로자를 판단하는 하나의 기준이 된다.
- ③ 원고용주(수급인)가 사업주로서 독자성이 없거나 독립성을 결하여 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 아니하고, 당해 근로자는 임금지급·근로제공 등에 있어서 사실상 제3자(도급인)와 종속적인 관계에 있어, 당해 근로자와 제3자 간에 묵시적인 근로계약관계까지 성립되어 있다고 평가될 수 있는 경우, 도급인이 '수급인의 근로자'에 대하여 사용자 책임을 부담한다.
- ④ 사업주란 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.

32. 다음 중 근로기준법상 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 정한 근로계약은 효력이 없다.
- ② 근로계약은 반드시 서면으로 해야 한다.
- ③ 근로자에게는 근로제공과 관련하여 알게 된 경영상의 비밀을 타인에게 누설하지 않을 경업 금지의무가 있다.
- ④ 근로계약이라 함은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고, 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

33. 다음 중 임금과 관련하여 옳은 것의 개수를 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 결혼축의금, 조위금, 상병위로금 등은 근로의 대가로 볼 수 없어 임금이 아니다.
- ㄴ. 일·숙직 당일의 식비, 정보활동비, 접대비, 출장비 등 근로제공에 실제로 소요된 비용을 변상하는 성격의 금품은 임금이 아니다.
- ㄷ. 통상임금에 해당되기 위해서는 반드시 매월 정기적으로 지급이 되는 금품이어야 한다.
- ㄹ. 근무일수에 따라 일할계산되는 임금은 고정성이 인정된다.

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

34. 다음 중 근로시간과 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말한다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못한다.
- ③ 15세 미만인 자는 취업이 절대로 금지된다.
- ④ 소정근로시간이란 법정근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자 간에 근로하기로 정한 시간을 의미한다.

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

- ① 휴일이란 본래 근로제공 의무가 있으나 근로자의 청구 또는 특별한 법정사유에 의해 근로의 무가 면제되는 날을 의미한다.
- ② 근로자가 1주간 소정근로일을 개근한 경우 유급휴일이 부여된다.
- ③ 1주 15시간 미만인 자에게는 주휴일이 부여되지 않는다.
- ④ 농림수산업종사자 등은 주휴일이 부여되지 않는다.

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

- ① 1년에 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차휴가일수는 15일이다.
- ② 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸한다.
- ③ 사용자가 연차휴가 사용 촉진을 위해 법에서 정한 조치를 했는데도 근로자가 휴가를 사용하지 않아 휴가권이 소멸된 경우에는, 사용자는 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.
- ④ 연차유급휴가를 위한 출근률 산정 시 육아휴직 기간은 소정근로일수에서 제외하되, 연차휴가일수는 이들 기간을 제외한 '나머지 소정근로일수'의 비율에 따라 부여한다.

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

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ② 임신한 근로자가 유산·사산의 경험이 있는 경우 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있다.
- ③ 출산전후휴가를 분할하여 사용하는 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 이상이 되어야 한다.
- ④ 입양한 경우에는 출산전후휴가를 받을 수 있다.



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

- ① 사생활의 비행이 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ② 1회 감급액은 평균임금 1/2을, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 1/10을 초과하지 못한다.
- ③ 취업규칙에서 비위행위 등을 저지른 근로자에 대한 시말서 제출 명령을 규정하고 있는 경우, 시말서를 제출하지 않는 행위는 사용자의 업무상 정당한 명령을 거부한 것으로서 징계사유가 될 수 있다.
- ④ 단체협약이나 취업규칙에 징계사유가 규정되어 있는 경우, 그러한 사유에 따라 행한 징계는 정당하다.

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

- ① 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.
- ② 산전·산후 여성이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.
- ③ 사용자가 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고 금지기간 중에도 근로자를 해고할 수 있다.
- ④ 업무상 부상 또는 질병으로 인한 근로자의 요양기간이 1년을 경과하였음에도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1,340일분의 일시보상을 행하면 해고할 수 있다.

43. 다음 중 해고와 관련하여 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 한다.
- ② 해고의 서면통지는 인편, 우편, 직접 교부 모두 가능하다.
- ③ 해고의 서면통지는 반드시 30일 이전에 해야 한다.
- ④ 해고의 서면통지를 위반한 해고는 무효이다.

44. 다음 중 부당해고 구제절차의 순서로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 조사, 심문신청
- ㄴ. 신청
- ㄷ. 불복절차 및 구제명령 등의 확정
- ㄹ. 판정 및 구제명령 등

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

45. 다음 중 퇴직급여와 관련하여 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 확정급여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ② 확정기여형퇴직연금제도란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ③ 퇴직금제도를 설정한 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직근로자에게 지급해야 한다.
- ④ 근로계약을 체결할 때 퇴직급여를 지급하지 않는다고 합의한 경우에는 계약에 따라 퇴직급여를 지급하지 않아도 된다.

46. 다음 중 기간제 근로자에 대한 설명으로 옳은 것의 개수를 고르시오. (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

〈보기〉

- ㄱ. 기간제 근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며 흔히 계약직 또는 임시직 근로자라고 한다.
- ㄴ. 기간제 근로자에게 근로계약의 갱신을 거절하는 경우 언제나 근로관계가 당연종료된다.
- ㄷ. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있다.
- ㄹ. 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있다.

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개



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

- ① 정당한 징계사유가 있는 경우에도 동일한 사유에 대하여 이중으로 징계할 수 없다.
- ② 취업규칙이나 단체협약에 징계에 대한 절차적 규정이 없는 경우에는 변명의 기회 부여 등의 절차를 거치지 않고 징계하더라도 유효하다.
- ③ 대기발령이 정당한 경우에는 그 기간이 아무리 길어도 유효하다.
- ④ 부당한 징계를 받은 경우 근로자는 노동위원회에 신청하여 구제를 받을 수 있다.

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

— 끝 —

수고하셨습니다.

## 제24회 역량인증 시험 정답

1.시험일시: 2020년 04월 18일(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	1
2	1	27	4
3	3	28	4
4	4	29	3
5	3	30	2
6	3	31	2
7	4	32	4
8	4	33	3
9	1	34	3
10	2	35	4->1
11	3	36	4
12	1	37	4
13	3	38	4
14	4	39	4
15	1	40	2
16	3	41	4
17	3	42	4
18	2	43	3
19	3	44	2
20	2	45	3
21	1	46	3
22	4	47	2
23	4	48	3
24	2	49	4
25	2	50	3

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

※HRM전문가 35번의 경우, 정답 공지 시 오류가 확인되었습니다. 정답은 1번임을 정정드립니다.