

令和7年度 後期 ビジネス・キャリア検定試験

人事・人材開発・労務管理分野

2級 人事・人材開発

試験問題

(21 ページ)

1. 試験時間 110分

2. 注意事項

- (1) 試験問題は、係員の指示があるまで開かないでください。
- (2) 表紙に記載されている試験区分名が、申請している試験区分名と同じか確認してください。申請している試験区分と異なる試験区分を受験した場合は採点できず、不合格となりますので、ご注意ください。なお、試験開始後に申し出られても、試験時間の延長はできません。
- (3) 試験問題は、40題あります。
- (4) 試験問題の配点及び合格基準は、次のとおりです。
(配点) 問題1～問題40 各2.5点 合計100点
(合格基準) 試験全体として概ね60%以上の正答。
- (5) 関係法令、会計基準、JIS等の各種規格等に基づく出題については、問題文中に断りがある場合を除き、令和7年11月1日時点で施行されている内容に基づくものとします。
- (6) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆で、はっきりとマークしてください。それ以外は使用しないでください。なお、訂正する場合は、採点の際にマークシートの誤読の原因となりますので、きれいに消してください。
- (7) 計算等が必要な場合は、問題用紙の余白を使用してください。
- (8) 問題番号及び問題文に従って正解と思われるものを1つだけ選んで間違えないようにマークしてください。
- (9) 試験問題の内容に関する質問には、一切お答えできません。
- (10) 試験中にトイレへ行きたくなった場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。
- (11) 試験終了時刻前に解答が済み、退出する場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。ただし、試験開始後30分間及び終了前10分間は、退出できません。なお、退出する場合は、周りの受験者に配慮して、静かに退出してください。
- (12) 試験終了の合図があったら速やかに筆記用具を置き、係員の指示に従ってください。
- (13) 試験終了後、マークシートを必ず提出してください。ただし、試験問題は、持ち帰ることができます。なお、マークシートが提出されていない場合は、失格となります。
- (14) カンニング行為（他の受験者の答案等を見ること・他の受験者に答えを教えること・他者から答えを教わること・指定されたもの以外のものを机の上に置くこと等）、替え玉受験、不正行為と疑われるような紛らわしい態度をとる行為、他の受験者の迷惑となる行為、係員の指示に従わない場合などは、不正行為とみなされます。不正行為とみなされた場合は、直ちに退場となり、当該期に受験する試験区分のすべてが失格となります。
- (15) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。

問題文中、次の法令名等は略称で記載されています。

- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
→ 育児・介護休業法
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
→ パートタイム・有期雇用労働法
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 → 高年齢者雇用安定法
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
→ 労働者派遣法
- ・労働者災害補償保険 → 労災保険

問題1 人事管理に関連する理論についての記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. フレデリック・テーラーは、労働者の時間と動作の研究を行って標準作業量を設定し、これを基に差別的出来高払い制を採用する等の科学的管理法を唱えた。
- イ. アブラハム・マズローは、人間の欲求を階層別に捉え、1つのレベルの欲求が充足されることによって、より高次の欲求が顕在化してくるという欲求5段階説を唱えた。
- ウ. ダグラス・マグレガーは、性悪説的な人間観をX理論とする一方、自発性、目標達成意欲等を重視した性善説的な人間観をY理論とし、人事管理をY理論によって行うことを唱えた。
- エ. フレデリック・ハーズバーグは、「動機づけ・衛生理論」を展開し、賃金や作業条件、対人関係を充足させることによって、職務満足感が増すことを唱えた。
- オ. レンシス・リッカートは、仕事の満足度と生産性の高さには相関関係が見られないが、欠勤率と転職率の低さに結び付いていることを唱えた。

問題2 昨今話題になっている「静かな退職 (Quiet Quitting)」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「静かな退職」とは、やりがいや昇進は求めず、決まった仕事を淡々とこなす従業員の状態を指しており、アメリカのキャリアコーチが発した言葉がSNSで広まったものである。
- イ. 従来も「窓際族」や「無気力社員」など、仕事に対する熱意を失った従業員は存在したが、中高年の一部や低業績者に限定されていた。「静かな退職」は若手を中心にあり、その割合も小さくないことが異なっている。
- ウ. 人々は組織で働く際、労働契約を取り交わすと同時に心理的契約を結ぶとされる。「静かな退職」とは労働契約が締結されたまま心理的契約が破棄された状態であり、彼らは働きがいやキャリアの上昇を求めない。
- エ. 「静かな退職」の背景としては、ハッスルカルチャーの衰退、ワークライフバランスの重視、キャリアの不透明感に対する不安、組織への失望、さらには人手不足による業務過多などがある。
- オ. 「静かな退職」をしている従業員は、労働時間や熱意を意図的にセーブする。その対応策としては、人事考課による賃金格差の拡大、早期選抜による人材の振り分けなどに加え、採用時の適性検査を重視することが必要である。

問題3 介護を抱える従業員の両立支援に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 厚生労働省の調査(2023年)によると、個人的理由による離職者のうち「介護・看護」を理由とする人は約7.3万人であり、2000年と比較してほぼ横ばいである。そのうち女性が約8割を占め、50歳代が男女ともに最も多い。
- イ. 2025年4月に施行された育児・介護休業法の改正により、仕事と介護の両立支援制度などに関する個別の周知・意向確認、介護に直面する前の早い段階での情報提供、両立しやすい雇用環境の整備などが企業に義務付けられた。
- ウ. 介護休業は対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得できる。しかし休業期間内に介護を終えることは意図されておらず、あくまでも外部資源の活用による体制構築の期間である。
- エ. 介護休暇は、介護や通院の付き添い、介護サービスの手続、ケアマネジャーとの打合せなどを行うため、年5日(対象家族が2人以上の場合は年10日)まで、1日又は時間単位で取得できる。
- オ. 「フレイル」とは加齢によって心身が衰え、社会とのつながりが減少した状態を指す。この状態は要介護の手前にあるため、介護離職のリスク軽減策として全社的にフレイル対応の啓発に取り組むことが必要である。

問題4 成果主義賃金制度に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. バブル経済の崩壊以降、企業を取り巻く経営環境の変化により賃金制度を改める必要性が高まった。従来の年齢・勤続年数を基軸とした人事・賃金制度から、成果を重視した制度への転換が図られ、「成果主義」という言葉が急速に普及した。
- イ. 成果主義人事・賃金制度と一体となって多くの企業で導入された目標管理制度の下では、成果を過度に重視した制度としたことにより、短期間で成果が出る仕事のみを目標に掲げ、それに注力する傾向が強くなってしまった。
- ウ. 人材育成面でも成果を急ぐ短期志向が強まり、結果が出るまでに時間のかかる仕事や部下・後輩の育成は敬遠されるようになった。さらに、新しい仕事ではすぐに成果を出すことが難しいため、人材育成を目的とした横断的な異動が行いにくくなった。
- エ. 評価において、定量的成果を重視した制度に改定したことにより、評価者は評価結果を適切にフィードバックすることが求められるようになり、評価の納得性が高まった。
- オ. 個人の成果が重視されるようになったことから、従業員間のコミュニケーションや人間関係が希薄になり、周囲との連携や意思疎通に支障をきたすといった問題が生じた。

問題5 人事評価に関する記述として適切なものは、次のうちいくつあるか。

- (1) 人事評価の目的は、被評価者が評価期間中に発揮した能力と成果を知り、自らをより改善することであり、その集合体としての企業の経営成果を高めることである。そのためには、評価者は評価期間の終了を待つことなく、適宜面談等を行って適正な行動を促さなければならない。
- (2) 人事評価の機能は、従業員の今の状態を知ってもらい評価すること、評価によって従業員を適正に配置・活用（昇進・昇格・異動）、能力開発、処遇することであるが、結果的に従業員の行動を変えることこそが最も重要である。
- (3) 広義の能力を評価する場合には、職務に求められる「知識・スキル」、望ましい「労働意欲・態度」、成果につながる「職務行動」を基準とし、変えることの難しい「性格・特性」を評価することは、職務適性の参考とする場合を除くと望ましくない。
- (4) 「人が人を評価できるのか」というジレンマは、①その評価の目的と基準を理解し、②本人の成長のために評価することを認識し、③本人の行動に関する十分な情報を持ち、④本人との信頼関係の構築によって回避することが可能である。

- ア. 4つ
- イ. 3つ
- ウ. 2つ
- エ. 1つ
- オ. なし

問題6 人事評価の制度設計に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 評価制度の設計で重要なことは、社員に対する期待や人事評価の目的をはっきりさせた上で、知識やスキルなど個々の評価要素が持つ特性を理解し、評価コストを加味し、能力評価や業績評価など最適な組み合わせを考えることである。
- イ. 多面評価は評価権を持たず、評価訓練等も受けていない多様な関係者によって行われる。そのため評価結果はあくまで本人及び上司の参考程度とする方が一般的である。
- ウ. 評価は業務遂行プロセスとの関連でなされるべきであり、具体的な業務遂行プロセスは「知識・スキル」「職務行動」のインプット要素、「労働意欲」「仕事」のスルーポイント要素、「業績」のアウトプット要素から構成される。
- エ. ジュニアクラスにおける評価項目が「理解力」「工夫力」「表現力」である一方、マネジメントクラスでは「決断力」「開発力」「渉外力」「管理統率力」が求められるなど、評価区分は各層によって異なる。
- オ. 業績評価は半年、能力評価は1年が通例であるが、上司は期中においても部下の成果や働きぶりについて適宜フィードバックを行い、課題達成や適性行動に向けたアドバイスをすることが求められる。

問題7 職務評価に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 職務評価の手法の1つである定義分類法では、職務評価に先立って職務等級を設定し、各等級の基準を定義する。簡潔で分かりやすく、調査コストも比較的安く抑えられるが、評価結果に恣意的な判断が入る余地がある。
- イ. 職務評価には、企業の内部基準により職務価値を判定するという考え方ではなく、当該職務についての労働市場の需給関係から職務価値を判定する方法もある。
- ウ. 職務評価の手法の1つであるポイントファクター法では、職務の評価項目を設定し、その評価項目ごとに定量的な評価を行い、それらの結果を積み上げて合計点を算出し、各職務の合計点を基に、等級区分を決定する。
- エ. 職務評価は、職務分析によって得られた情報を基に作成された職務記述書により行われ、組織内の職務や役割の序列化、同程度の価値の職務をグループ化して分類するものである。
- オ. 職務評価の手法の1つである序列法では、組織内の職務に通じた者により、数名でプロジェクトチームを組み、一定の評価軸に基づいて職務を相対評価し、順位付けを行うことから、客観評価としての結果に高い納得性を得ることができる。

問題 8 従業員満足度調査に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 設問の問い方にはポジティブ・クエスチョンとネガティブ・クエスチョンの2種類がある。従業員の多様なニーズを引き出すためには、ポジティブ・クエスチョンとネガティブ・クエスチョンの両方を万遍なく使用した方がよい。
- イ. フリーアンサー（自由回答欄）を設けた場合には、従業員から様々なコメントが届く。顧客からのクレームと同様に、従業員からの指摘を嫌がらず謙虚に受け止めて対応する覚悟が必要である。
- ウ. 調査を実施するに当たって、目的と基本方針を明確にすることが重要であり、それらを経営トップのメッセージとして伝えることが必要である。
- エ. 原則として、分析や解釈を行う際に比較ができるように調査対象はできるだけ広くすべきであるが、調査対象は目的によって異なるため、特定して調査を行うことも問題はない。
- オ. 記名式調査の場合、未提出者を催促することで回収率を上げることができるが、従業員が本音を言っているかどうかの疑問が残る。新たに調査を始める場合、従業員は予想以上に神経質になるので、無記名で行うのが望ましい。

問題 9 以下に示す戦略的人的資源管理（SHRM）に関する記述において、下線部（ア）～（オ）のうち、不適切なものはどれか。

戦略的人的資源管理とは、（ア）企業が人的資源を自社の戦略と結合させて行うもので、戦略目的を達成する人材を開発して育成するという人材戦略ともいえる。経営戦略と人材戦略の結合においては、まず人材戦略の前提として、（イ）ある事業を推進するための「経営戦略」が、市場変化や経営環境を考慮しながら策定される。

次に、その経営戦略に沿って、自社のもつ競争優位は何か、他社とのベンチマーキングはどうかという条件を勘案しながら、（ウ）事業の「コア・コンピタンス要件」が決められる。その前提の下で経営資源や企業文化を評価して、「戦略事業の要件」が確定される。そして、「戦略事業の要件」を実現するためにどのような人材が必要なのかという人材像が明確化された上で、（エ）「戦略的HRM」、つまり人材戦略が決定される。

企業は既存の人的資源等により制約を受ける。競争要件として必要とされる人材が社内にはない場合は、外部から採用しなければならない。つまり、（オ）経営戦略は、「最初に人材戦略ありき」ということができる。

問題10 昨今の採用動向に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「オープン・カンパニー」とは、仕事や業界に対する理解を深めるために行われる就業体験を含むプロモーションタイプのプログラムであり、そこで取得した学生の個人情報とは、採用活動開始以後であれば選考に活用できる。
- イ. 「ファストパス」とは、新卒採用時に内定を辞退した者が当該企業の中途採用に応募してきた際、選考の一部を免除する制度であり、対象者や免除の範囲に違いはあるものの、徐々に広がりを見せている。
- ウ. 学生がエントリーシート（ES）を作成する際、生成AIを利用するケースが増加しているため、ESを評価材料として用いることには一定の制約があることを認識する必要がある。
- エ. これまでインターンシップと称していた様々な活動は、いわゆる「3省合意」により新たに4タイプに整理されたが、どのタイプもあくまで学生のキャリア形成支援に係る取り組みであり、本質的な採用活動ではないことを認識する必要がある。
- オ. 「人間は過去にとった行動を繰り返す可能性が高いため、過去の行動から今後の可能性を把握できる」という考え方に基づいた面接手法を「コンピテンシー面接」というが、「STAR面接」はこうした行動面接の一類型である。

問題11 雇用管理に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 民間企業における障害者の法定雇用率は、障害者の雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう経過措置が設けられ、2024（令和6）年4月1日から2.5%、1人以上の障害者を雇用する義務のある事業主の範囲は、従業員40人以上となっている。
- イ. パートタイム・有期雇用労働法では、事業主に対して常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに短時間・有期雇用管理者を選任する努力義務が設けられている。
- ウ. 定年を65歳以上70歳未満、あるいは65歳までの継続雇用制度を導入している事業主が、2021（令和3）年施行の改正「高年齢者雇用安定法」で新設された高年齢者就業確保措置の創業支援措置のみを実施する場合には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましい。
- エ. 男女間の格差を是正する目的で、男性と比較して女性が相当程度少ない職務に女性を優先的に配置することが認められている。
- オ. ハローワークは、全ての求人において、一定の労働関係法令違反があつて法律に基づく処分・公表その他の措置が講じられた求人者からの求人を受理しないことがある。

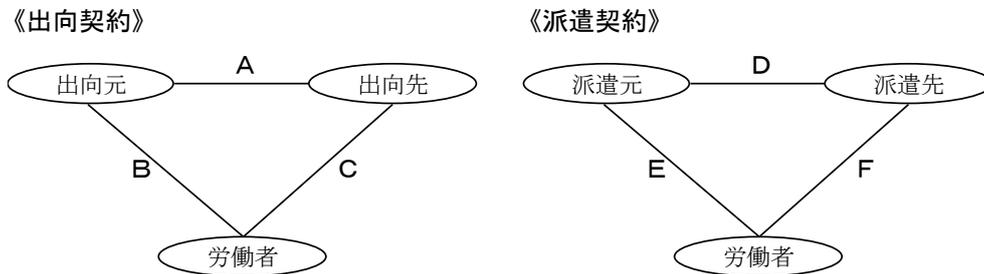
問題12 人事異動に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 成果主義人事制度の普及、社員の価値観の変容に伴い、会社主導による従来型の配置・異動政策は大きな転換期を迎えているといえる。
- イ. 社員のキャリアマインドが醸成されていない場合には、キャリア研修の体系を構築し、ライフステージの節目ごとに実施するなど、キャリアの考え方を少しずつ浸透させていく取り組みが有効である。
- ウ. 人事異動における社員の納得性を高めるためには、たとえ会社主導による一方的な異動命令であっても、その狙い、期待役割、必要性等について、十分に説明する必要がある。
- エ. 社員の希望を尊重することは重要であるが、十分なキャリアマインドを有していない社員に対しては、会社主導によりキャリアデザインを例示し、長期的視点に立った配置政策を展開することが、結果として社員の成長につながるものと考えられる。
- オ. ポスティング政策とは、社内における人材公募制度のことであり、定期型、不定期型に加え、自己申告制度に分類されるが、社員の自己実現を促進し、人的資源の最適活用を図るという労使双方のニーズから、現在では定期型のポスティング政策が主流となっている。

問題13 配置・異動と昇進に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 配置と昇進の原則や基準における必要条件是「役割記述書」等で確認し、人選を行うことが望ましい。
- イ. 社内公募制度のメリットとして、人事データからは把握できない人材の発掘、社員の意欲を高める人材活性化、人材の囲い込みを排除することなどが挙げられる。
- ウ. 自己申告制度は仕事やキャリアに対する具体的な希望、家族事情などを申告させ、希望するキャリアに則した能力開発目標を設定するものである。既存の事業分野のみならず、新規事業への異動にも適した制度である。
- エ. 社内公募の選に漏れた社員には、モラル低下を防止するために、次回の公募に備えた能力開発計画へのアドバイスを行ったり、定期異動の際にできるだけ希望に沿うような配慮が必要である。
- オ. 配置・異動が組織と個人の双方にマッチしているか否かの検証は、第一義的には本人の業績評価で行うが、定性的には本人との面談や異動後アンケート、定量的には定員管理、滞留年数の測定などで行うことも有効である。

問題14 出向と労働者派遣法上の人材派遣に関する以下の図を参照し、記述として不適切なものは、次のうちどれか。



- ア. Aは出向契約、Dは労働者派遣契約という企業間の契約関係がそれぞれ存在する。
- イ. Bは出向元企業と出向労働者との労働契約（雇用）関係が存在する。
- ウ. Cは出向先による指揮命令と労働者の労務提供が発生するが、当事者間に契約関係は存在しない。
- エ. Eは派遣元企業と派遣労働者との労働契約（雇用）関係が存在する。
- オ. Fは派遣先による指揮命令と労働者の労務提供が発生するが、当事者間に契約関係は存在しない。

問題15 表彰制度の設計において、以下に示す5つのステップに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. ステップ1：経営理念を実現するために、社員にどのような行動や結果を期待するのかを明らかにした上で、表彰項目・表彰事項を決定して就業規則へ記載する。その際には懲戒制度とのバランスを考えることが重要である。
- イ. ステップ2：個別の表彰制度を設計する場合には、就業規則に定めた表彰項目のどれに該当するのかを明らかにし、表彰の目的を明確化する。例えば、就業規則に永年勤務に対する表彰の項目がない場合には、永年勤続表彰を設けることは適切ではない。
- ウ. ステップ3：具体的な表彰の項目を明らかにした時点で、具体的な表彰対象、審査基準、審査方法、申請方法、表彰内容といった個別表彰規程を策定する。金銭的な報奨の場合には、継続的なコストとその効果とをバランスさせることが重要となる。
- エ. ステップ4：社内報、研修、ミーティング等の様々な手段を講じて、策定した表彰規程の具体的な内容を全社員に示し、十分に説明する。表彰制度を積極的にアピールすることは、社員のモチベーションを喚起する。
- オ. ステップ5：定められたとおりに表彰を行い、その都度、改めて当該表彰の意義を全社で確認する。なお、社員が社会的善行を行ったり、業績に対する顕著な貢献があった場合には、就業規則の定めにかかわらず、その都度表彰することも有効である。

問題16 表彰・懲戒制度の運用における留意事項に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 表彰制度のマンネリ化を防止するため、制度を導入した後は運用状況に応じて、その都度内容を変更、中断又は廃止することが有効である。
- イ. 表彰制度は、会社にとって政策的投資の1つであることを認識すべきである。投資効果を向上させるために、会社は社員の表彰制度に対する関心を深める努力を続けて、制度のマンネリ化を防止することが重要である。
- ウ. 懲戒処分と懲戒事由とはバランスがとれている必要がある。実際の非違行為に対してどの懲戒処分を適用するかは、非違行為ごとに決められるが、違反性の軽い行為に対して、過度の懲戒処分を行うことは許されない。
- エ. 類似の行為に対しては、類似の種類・程度の処分を科すべきである。処分者に対する思い入れや風評などを背景にして、異なる懲戒処分を科することはできない。
- オ. 1つの行為に対して2回の懲戒処分を科することはできない。つまり、ある行為を非違行為として懲戒処分を科した場合は、その行為に関して別の理由をもって再び懲戒処分を科することはできない。

問題17 以下に示す<事例>を踏まえた場合、退職・解雇に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

<事例>

貨物運送会社X社（従業員規模300人）の社員A（運転手。期間の定めのない正社員）は、現在、業務上の負傷による療養のため3年以上休業中であり、かつ、労災保険から療養補償給付及び休業補償給付を受給中である。

- ア. X社は、社員Aが業務上の負傷による療養のため休業する期間及びその後30日間は、原則として解雇できない。
- イ. X社が社員Aを解雇しようとする場合、当該解雇には客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当性があることが必要とされる。
- ウ. X社の就業規則に「社員は、傷病の療養のため休職しその開始後3年経過しても治癒しないときは、自動退職とする」旨の規定が設けられている場合であっても、X社は社員Aが期間の経過により退職したものとして取り扱うことはできない。
- エ. 療養開始4年後に社員Aの負傷が治癒し職場復帰を希望している場合であっても、社員Aが運転手としての労働能力が失われているときは、X社は社員Aを運転手以外の仕事に職場復帰させる義務までは無く、解雇が可能である。
- オ. X社は、社員Aに平均賃金の1,200日分を支払って解雇できる場合がある。

問題18 解雇について定めた労働基準法第20条に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法第20条は、雇用契約の解約予告期間を2週間と定める民法第627条第1項の特別法に当たる規定であり、労働者が一方的に労働契約を解約する場合にも、原則として30日前に予告することを求めている。
- イ. 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇をした使用者は、労働基準法第20条及び同法罰則規定に基づき、罰則に処せられる。
- ウ. 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においても、使用者は、労働基準法第20条所定の予告手当を支払うことなく、労働者を即時に解雇しようとする場合には、行政官庁の認定を受けなければならない。
- エ. 労働基準法第20条に定める予告期間及び予告手当は、3カ月の期間を定めて試みの使用をされている者には適用されることはない。
- オ. 令和8年4月30日の終了をもって、何ら手当を支払うことなく労働者を解雇しようとする使用者が同年4月1日に当該労働者にその予告をする場合は、労働基準法第20条に抵触しない。

問題19 雇用調整に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 採用抑制は、新規採用を抑制し、欠員の補充も行わないで、退職による総人員の自然減を期待する政策で、既存従業員の雇用に直接影響はなく、労働組合及び従業員の理解を得られやすい。
- イ. 労働者派遣契約の派遣先による中途解約は、雇用調整策の1つであるが、派遣先は派遣元に損害賠償をする義務が発生する。
- ウ. 経営上の理由により解雇等の対象者を選定する際に、通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者を労働契約に期間の定めがあることのみを理由として解雇等を行うことは、差別的取扱いとして法律上禁止される。
- エ. 希望退職は、任意退職の1つである合意退職の一形態で、年齢や勤続等の一定応募条件の下に、退職優遇条件を提示して、期間を定めて自発的退職者を募集する雇用調整策である。
- オ. 整理解雇を実施するに当たっては、整理解雇の必要性、解雇回避努力措置、対象者選定の合理性及び再建計画の提示の4要件（4要素）が具備されているかを検証しながら進めるべきである。

問題20 高年齢者の雇用管理と法律に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 高年齢者は労働災害に被災する割合が高いため、法律でも「事業者は労働災害防止上特に配慮を必要とする者として心身の条件に応じて適正な配置に努めなければならない」旨を規定している。
- イ. 法律は、「65歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年に到達した労働者が再雇用を希望した場合は、原則として、希望者全員を65歳まで再雇用しなければならない」旨を規定している。
- ウ. 68歳である老齢厚生年金及び老齢基礎年金の受給者が厚生年金の適用事業に雇用された場合、賃金と年金額の合計額が一定額を超えたときには、法律により受給中の老齢厚生年金額を減額調整するが、受給中の老齢基礎年金を減額調整するとの法律の規定は設けられていない。
- エ. 事業主が68歳の者を週所定労働時間が20時間である業務に従事する労働者として雇用した場合、当該労働者は法律の規定により雇用保険の高年齢被保険者となる。
- オ. 法律は、65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年に到達した労働者を70歳まで、当該定年の延長、当該定年の廃止、65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置のいずれかにより、雇用・就業を確保することを義務付けている。

問題21 総額人件費管理と人員計画の策定に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 総額人件費管理と人員計画の策定において、コスト積み上げ型の価格設定が許容される経営環境下などにおいては、業務遂行における必要な工数に基づく各部門の人員要求を積み上げるボトムアップ方式が許容されていた。
- イ. 目標売上高、目標付加価値額、目標経常利益額などと連動する売上高対人件費比率を経営指標として管理・維持することによって、より適正な総額人件費管理が実現される。
- ウ. コスト積み上げ型の価格設定や工数積み上げ型の人員計画では、市場における競争で勝てない場合には、目標売上高、目標付加価値額、目標経常利益額などと連動する経営指標から算定された許容総額人件費からトップダウン方式で許容総人員数を算定するのも1つの選択である。
- エ. 現状のわが国においては雇用形態による賃金水準が異なり、また、需要変動への適応性を確保するためにも、雇用のポートフォリオに配慮した総額人件費管理と人員計画の策定が重要となる。
- オ. 現実の総額人件費管理と人員計画においては、工数を積み上げたボトムアップ方式と経営指標に基づくトップダウン方式の調整とギャップ克服が重要となる。調整された人員計画の策定においては、合わせてギャップ克服に対応する業務改善計画の策定が重要となる。

問題22 賃金制度に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 職務、職能、役割など様々な基準によって社員等級を決定するが、いずれの等級制度を選択しても等級間の賃金の重なりをどの程度とするかは重要な問題である。年功制を是正するためには、上下の等級間で賃金の重なりがない開差型が望ましい。
- イ. 仕事に対する知識やスキルは仕事の経験によって向上するため、ある程度の年功制は経済合理性に則った妥当なものである。
- ウ. 月例給における手当の割合が高いことは日本の賃金の特色であるが、手当は役付手当、営業手当、技能手当など職務や評価に関連した手当と、家族手当、住宅手当など生活給的な手当に大別できる。
- エ. 管理職層には直近の業績に応じた昇降給を行う洗い替え制度を導入し、能力発達段階である若年層には勤続給を導入するなど、キャリアステージに応じて賃金制度を変えることは合理的である。
- オ. 1990年代以降に成果主義人事制度が進んだが、賃金に占める年功割合の減少は長期的なトレンドとしてそれ以前から見られた。

問題23 以下に示す<事例>を踏まえた場合、[新たな課題]に対する解釈やその対応に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

<事例>

中堅商社のA社では、管理職層を期待役割と成果の大きさによって処遇するため、人事制度を職能資格制度から役割等級制度に変更するとともに、賃金制度も従来の昇給累積型職能給から役割給（範囲給）に変更し、賞与の個人業績連動部分も拡大した。そして、行動評価は役割給へ、業績評価は賞与へ、それぞれ反映することにより、合目的な処遇の実現を図った。制度改定後5年が経過し、資格・職務・賃金のバランスが図られる等、所期の目的が一定程度達成できた一方で、以下に示す[新たな課題]も浮上してきた。

[新たな課題]

- ①個人の目標達成度に応じて、賞与の上下動が大きくなるため、人事評価の中心化傾向が進み、結果として、成果の大きさに見合う処遇が実現できていない。
- ②ベテラン社員の中には、役割等級が低位に格付けされ、賃金減額を緩和するための調整給の支給も終了したため、意欲低下が目立つ者も現れている。
- ③役割給が等級内上限に到達した優秀社員の中には、上位等級へのプロモーション（昇格）を果たせないことから、高い評価を得ているにもかかわらず、役割給の昇給がなされていない者がいる。

- ア. 人事評価結果の分析を試みるまでもなく、A社の中心化傾向は、評価者の評価姿勢によるところが大きいので、評価行動の変容を促す前に、賞与への業績評価反映度を低くし、成績間格差を縮小することにより、メリハリのある評価行動へ誘導する。
- イ. 賃金減額に伴う意欲の低下を放置することなく、新たな役割を提示し、本人の挑戦意欲を喚起する等、管理職としての自律心を刺激し、動機付けにつなげることが重要である。
- ウ. 賃金制度の改定に伴い、意図を持って是正を施した階層では、賃金減額、昇給停止等の副作用が生じるケースが多いが、こうした一部の社員の不満解消を主目的とした賃金制度の再見直しは行うべきでない。
- エ. 範囲給制度を導入した理由は、等級ごとの賃金管理を徹底するためであり、当該等級で高評価を続けたとしても、上限に到達すれば、制度上は当然ながら昇給は停止する。ただし、同一等級内における賃金の優位性は確保されており、問題はないと判断する。
- オ. こうした顕在化した課題を取り上げて検討することも必要だが、賃金制度管理の目的の1つは従業員の労働意欲の高揚と有効活用にあるので、企業としては、全管理職に対するサーベイを行い、潜在的な問題点を発見することも重要である。

問題24 賃金制度の改定及び再構築に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合があり、労働協約を締結している企業では、改定内容について労働組合と協議し、協定を締結する必要がある。
- イ. 労働組合がない企業では、設計段階から過半数代表者等を参画させて案づくりを進めることで、導入時の円滑な合意形成を図るというアプローチも有効である。
- ウ. 改定案ができてから初めて説明するのではなく、計画の策定段階から労働組合又は過半数代表者等の意見を聞いておくことが望ましい。
- エ. 従業員への説明は、労働組合がある企業では組合員に対しては労働組合に任せ、会社は管理職への説明に注力すると効果的である。
- オ. 賃金の構成を大きく変更する場合は、現行賃金と改定後賃金の比較ができる個人別明細を配付するなどの配慮が必要である。

問題25 確定拠出年金（企業型）に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 企業型年金では、年金規約で定められた額の掛金を、事業主と従業員（企業型年金加入者）とが折半して拠出する。
- イ. 掛金の拠出限度額は、加入者が確定拠出年金（個人型）に同時加入できるか、確定給付企業年金等に参加しているか等によって異なる。
- ウ. 運営管理機関は、資産の運用の方法については、政令で定めるものを少なくとも3以上選定して、加入者に提示しなければならない、かつリスク・リターン特性の異なる運用方法の中から、政令で定めるところにより選択しなければならない。
- エ. 加入期間の計算では、企業型年金加入者の資格を取得した月から、その資格を喪失した月の前月までを算入する。
- オ. 給付には、老齢給付金、障害給付金及び死亡一時金がある他、当分の間、一定の要件に該当する者は、脱退一時金の支給を請求することができる。

問題26 退職給付債務の算定に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 確定給付企業年金、確定拠出年金（企業型）及び中小企業退職金共済制度のいずれについても、それぞれ退職給付債務を毎年計上することとなる。
- イ. 割引率は、現在価値を算出するための指数であり、安全性の高い長期債権の利回りを基礎として決定しなければならないこととなっている。
- ウ. 退職率は、社員が定年や自己都合によって退職する年齢別の発生率を指し、死亡による退職を除いた指数となる。
- エ. 予想昇給率は、在籍社員の退職給付債務算定上の給与が将来どのように変化するかを予測し、社員の昇給状況を推定するための指数である。
- オ. 小規模企業においては、事務負担を考慮し、また、合理的な数理計算が困難であることから、原則法ではなく簡便法に基づく債務計算が認められている。

問題27 海外駐在員の賃金管理等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 海外駐在員が年の途中で出国し非居住者となった場合、出国までに支給された給与・賞与については、年末調整を実施する必要はない。
- イ. 出国後最初に支給される賞与は、賞与計算期間のうち国内勤務期間が含まれている場合、海外勤務者である期間の賞与であるため、その全額が所得税の課税対象外となる。
- ウ. 帰国後最初に支給される給与について、給与計算期間中に国内勤務と海外勤務が混在している場合、その総額を国内源泉所得に該当しないものとして取り扱い、所得税の源泉徴収は不要となる。
- エ. 社会保障協定を締結している国に5年以上の期間を予定して駐在員を派遣する場合、相手国の年金制度への加入は免除される。
- オ. 海外駐在員が日本の非居住者となり所得税の納税義務が免除される場合、手取額の増加を避けるため、多くの企業ではあらかじめ所得税相当額を控除して賞与を決定する傾向がある。

問題28 X社は自動車部品を国内外に販売する中堅商社である。業績は安定していたが、最近では国内市場の縮小、取扱商品の拡大、業務のデジタル化等の諸課題に対応できず、採用難に起因した人手不足も相まって今後の成長が見込めない状況にある。X社におけるこれからの人材開発に関する考え方や取り組みとして不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. デジタル化の推進が経営戦略上の重要テーマの1つと捉え、戦略実現のために必要となるスキルの明示、自社従業員が保有するスキルの抽出・整理というプロセスを経た上で、必要スキルとのギャップを可視化し獲得のための教育プログラムにつなげる。
- イ. 人事部長は社長に対して、教育の目的、求める人材像、教育の重点施策を盛り込んだ「X社人材開発基本方針」を作成するプロジェクト発足の許可と社長自らのコミットメントを依頼した。社長からは全て任せたいとの回答であったため、自らをリーダーとし、若手を中心とするプロジェクトチームの設置に取り掛かった。
- ウ. X社は積極的にリスクリングを推進する。その意義・目的の1つに、デジタル人材等、今後獲得が困難となる人材を自社業務に精通した現有人材のリスクリングによって対応し、人材不足に対処していくことが挙げられる。
- エ. 間接業務従事者が相対的に多い状態を是正し、直接業務（営業業務）を担う人員を増やすために、間接業務従事者を対象とした対人折衝能力やプレゼンテーション能力等の向上を企図した研修を実施し、適性のある者を選抜し営業部門へ配置する。
- オ. X社は社員の自己啓発を積極支援する方針としたが、この事は、学びの機会を提供しキャリア形成支援を行うことで、エンゲージメントの向上が期待できること、従業員が主体的意思に基づいて自ら学び考えることのできる自律型人材の育成に資すること等の副次的効果の発現も期待できる。

問題29 エンプロイアビリティに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. エンプロイアビリティは1980年代、産業構造の変革に直面し長期雇用の確保が難しくなったアメリカにおいて、企業が雇用を保障する代わりに自分の市場価値を高める機会を提供するという概念を持つ用語として使われるようになった。
- イ. エンプロイアビリティは、個別企業適応的かつ能力開発中心的な内容を持つ伝統的企業内教育のパラダイムに、所属企業を超えて通用する、いわば市場価値型人材の育成という要素を組み込む一石を投じたといえる。
- ウ. 経済社会の成熟化に伴う価値観の多様化は労働供給サイドの職業観を変化させ、自分の市場価値を高める機会を提供してくれる企業は、積極性のある有能な人材にとって限りなく魅力的な職場であると認識されるようになった。エンプロイアビリティは企業の社会的貢献の側面を持っている。
- エ. エンプロイアビリティは従業員の間社への転職を有利にするものである。したがって、それは有能な社員の流失の可能性を示唆し、企業経営にとってマイナスに作用する。この概念が日本の産業社会になじまないといわれるゆえんがここにある。
- オ. エンプロイアビリティは、職業人としての価値を高め、キャリアの設計とその実現を、企業主導から労働者自身の自己責任・自助努力に大きく依存するものであるという考え方の変化を促進した。

問題30 人材開発の考え方に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 雇用継続等に対する社員の不安軽減や優秀な社員のリテンション対策として、人材開発に対する企業姿勢を示すことが、より一層重要となってきた。
- イ. 人材開発方針をもとに示される期待する人材像は、会社共通の人材像のほか、階層別、職種別等に明示し、社員に周知することが必要である。
- ウ. 市場の変化、競争の激化によって、生涯教育の推進、中高年対策や少数精鋭化等が必要とされている。それらに対応した人材開発の仕組みが求められている。
- エ. 企業で働く人々の思考様式・行動習慣である組織文化は、企業の成長・発展に大きく寄与してきた。活力ある組織を実現するための組織活性化策は、これまで積み重ねられてきた組織文化をできる限り明文化し、社員全員が共有できるような取り組みとする必要がある。
- オ. 人事部門としては、業績に貢献できるような人材開発や、そのための仕組みを構築し、その視点から人材開発を評価するための指標を検討することが重要である。

問題31 コンピテンシーに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. コンピテンシーは、組織で好業績を上げている人材が発揮している行動を具体化させており、業績に直接関連するものである。
- イ. コンピテンシーを高めるには、アクションラーニングを実施し、目標達成に向けたプロセス行動を実践することが効果的である。
- ウ. コンピテンシー向上を目的とした研修は、従来行ってきた職務遂行能力向上の職能別研修である知識・スキル修得の各種研修を見直し、整備充実させて進める。
- エ. コンピテンシーを発揮させるためには、失敗を恐れずにチャレンジすることの推奨や失敗に対して寛容な風土の醸成などの環境整備が求められる。
- オ. コンピテンシーは、能力と成果をつなぐ行動特性であり、社員が成果に結びつく行動を取っているか否かを観察し、指導・支援を行うコーチングを取り入れる。

問題32 人材開発計画の立案に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 経営環境が絶えず変化している今日では、顧客ニーズの変化、競合他社の戦略の変化などにより発生したニーズを、いかに迅速に教育カリキュラムに反映させるかが大切で、これが人材開発部門に必要な能力となっている。
- イ. 人材開発計画を作成する際に注意すべきことは、計画された教育に必要性が不可欠ということであり、あってもなくてもよい教育、なぜ実行されるか理解を得られない教育は、受講者に負担感を与えるばかりか、やる気まで失わせてしまう。
- ウ. 個人ニーズを把握する際には、社員個人のキャリアプランに対応する能力開発にも目を向け、生涯教育の面から取り組むことも必要になっている。社員とのコミュニケーションを豊富に持ち、従業員満足度の状況を把握しておかなければならない。
- エ. 人材開発計画の実施状況と実施結果を分析する際、特に会社としての重点研修については、階層別教育と職能別教育は関係する事業部門の責任者が主体で行い、課題別教育は人材開発部門が主体で分析・検討を行うとよい。
- オ. 教育ニーズ調査の方法は種々あるが、経営トップ層や職場からのニーズ把握は面接の実施や会議での収集などがある。このような調査は経営トップ層や管理職層を人材開発への取り組みに巻き込むことにも役立つ。

問題33 人材開発計画の立案に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人材開発は、「経営計画（目標）」→「組織の整備、人事戦略の策定」→「人材の育成方針・人材育成計画の作成」→「人材開発施策の実施」というフローで進められ、この流れに基づいた経営計画・経営戦略の実現に向けた活動支援を行う役割がある。
- イ. 人材開発は、社員の人材力を仕事で求められるレベルまで引き上げるために実施されるものであり、あるべき効果が明確にされていなければならない。
- ウ. 職能別教育は、役員や部長、課長（マネジャー）、中堅、新人までの同一職位や同一資格層の社員を対象とし、組織における各階層や資格層の役割や必要能力によって組み立てを行う。
- エ. 人材開発体系におけるOJTの施策としては、OJT指導者のOJT能力の向上やOJTマニュアルなどのツールの整備が必要であり、関連する施策としては、目標管理制度、面談制度、マンツーマン制度、自己申告制度やCDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム）などがある。
- オ. 自己啓発は本人の自主性で実施するというのがかつての方針であったが、最近は、職務の多様化、知識・技術の高度化、事業活動の変化などにより、社員の能力向上に向けた企業としての支援・援助が必要になってきた。

問題34 職業能力開発促進法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. この法律は、職業訓練及び職業能力検定の充実と実施の円滑化のための施策及び労働者が自ら職業に関する教育訓練・職業能力検定を受ける機会を確保するための施策を促進することで、職業に必要な労働者の能力を開発し向上させることを目的としている。
- イ. 国としての職業能力開発基本計画が策定され、その計画を基本として都道府県レベルで職業能力開発計画を策定するよう努めるものとされている。
- ウ. 事業主の責務として、労働者の職業生活設計に即したキャリア形成を援助し、その職業能力を向上させることを求めている。
- エ. 技能検定とは、職業能力開発促進法に基づき実施されている、労働者の技能の程度を検定し、これを公証する制度であるが、試験基準の作成や試験実施等の業務は、都道府県職業能力開発協会が厚生労働大臣の指定を受けて行っている。
- オ. 労働者が自ら職業に関する教育訓練や職業能力検定を受ける機会を確保するために、必要に応じ、有給教育訓練休暇の付与や就業時間に対する配慮など、就業条件に関する対応を事業主に求めている。

問題35 O J Tニーズの把握に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 目標管理による個人業績目標と実績との差異からは、未達成となったマイナス要因のみならず、達成されたプラス要因にもO J Tニーズが存在する。
- イ. 対象者の目標達成に向けた主体的な取り組みが計画どおりに進捗しない場合、計画の適切性、実行段階の問題点、知識・技術・技能の不足等のO J Tニーズを抽出することができる。
- ウ. 会社全体や部門が提示している「期待人材像（求める人材像）」と本人の現状とのギャップにO J Tニーズが存在する。
- エ. 中長期的なC D Pに基づく能力開発ニーズは、キャリア形成過程で必要となる能力の計画的な習得を図るために抽出・把握するものであるため、O J Tニーズとして捉えるのではなく、O f f - J Tや自己啓発支援策を検討する過程で把握する。
- オ. 資格要件（当該等級に求められる職能、役割等）や人事考課項目（能力評価、コンピテンシー評価等）として定義された期待する能力・役割と実態とのギャップを分析することは、O J Tニーズの抽出に有効である。

問題36 研修計画の立案における研修ニーズに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 研修計画の立案に当たっては、まず研修ニーズを把握することが重要である。ニーズには企業としての業務や育成に関するニーズに加え、日常の業務遂行、人生設計、教養といった様々な個人のニーズが存在し、いずれも検討の対象となる。
- イ. 企業が持つニーズは、経営方針、経営計画、人事戦略などの経営戦略上及び組織運営上の課題から把握するものである。企業としての業務に関するニーズとは、社員に求めるレベルと現状のパフォーマンスとのギャップであり、個人の職務遂行ニーズと一致する。
- ウ. 企業としての業務ニーズを把握する際は、人事考課結果である能力評価や業務目標達成評価を活用することが有効である。育成ニーズを把握するには、全社的に共通する人材像や階層ごとに期待する人材像に求められる能力を整理することが必要である。
- エ. 個人のニーズは「人生100年時代」とも言われる今日においては、その把握が複雑になっている。C D Pに関連するニーズも、昨今では広範なキャリア全般を考えるものへと変化しつつある。
- オ. 検討した研修ニーズは、階層別・職能別・課題別といった研修形態によって区分し、研修形態別に業務面の短期課題、企業の将来を見据えた課題、社員の将来を見据えた課題によって分類した上で課題の絞り込みと重点化を行い、最終的に研修テーマを決定する。

問題37 R社は、500人規模の製造メーカーであり、ここ数年の業績は横ばい状態が続いている。今までの研修では、職責の役割理解と行動の改善についての階層別研修に力を入れて取り組んできたが、研修の効果はいまひとつであった。より効果の高まる階層別研修の実施、施策の改善に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 今までの研修は、対象者全員を参加させる全員受講方式で実施していた。受講者の研修への取り組み姿勢や意欲にかなりのバラツキが見られるので、今後は当社の業績向上に結びつけるためにも意欲の高い社員を対象とした指名受講方式に切り替える。
- イ. 研修実施に当たっては、業務が多忙な受講者への負担を避けるために研修に関する事前学習は一切実施していなかった。今後は各研修に事前学習課題を与えて受講意識を持たせる研修の進め方を実施する。
- ウ. 今までの研修は、研修終了後に研修レポートを提出させて修了としていた。今後は、それに加えて受講者が職場に戻ってからの職務と連動させた行動計画を作成させ、その活動を人事評価の参考にする。
- エ. 若手社員から管理職までの各階層研修の内容に、受講者ごとの特性把握診断や研修への取り組み姿勢・行動等についてのアセスメントを行い、個々人の適性を判断し、それを人事異動の際に活用する。
- オ. 各研修のプログラム内容は、長年依頼してきた外部講師にほとんど任せて実施してきた。今後は当社の課題解決に直結させるために社長をはじめとした各役員の講話と意見交換を研修の中に必ず組み入れる。

問題38 自己啓発の支援と効果的な推進及びフォローアップに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 自己啓発の基本的な進め方は、自己啓発計画の作成、取り組み、フォローアップの3ステップである。
- イ. 自己啓発の目標が設定できたら、その目標・方法・手段等に関して、上司や先輩に相談し、支援策や学習方法について検討する必要がある。
- ウ. 自己啓発は短期で完了するものではなく、生涯にわたる継続した取り組みであるともいえる。例えば3年間程度の中期計画を立てることによって、将来を見据えた取り組みが可能になる。
- エ. 自己啓発は従業員主体の取り組みではあるが、企業が推進するOJTやOff-JT、リスキリングなどと整合性のある計画を立てる必要がある。
- オ. 自己啓発の推進に当たっては、自己啓発の意義や重要性について従業員や管理職に十分に認識してもらうことが最も大切である。

問題39 ダイバーシティ関連の用語に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. アサーション（アサーティブネス）とは、自分と相手を尊重したコミュニケーション技法・自己表現を意味し、相手が自己主張する権利を認めた上で、自分自身の意志や権利を主張するコミュニケーションを目的とするもので、このスキルは研修ではなく実践で体得されるものとされている。
- イ. アファーマティブ・アクションとは、例えば女性比率が少ない職場で女性に限った採用活動を行うなど、マイノリティに対してあえて優遇措置を取ることで、マイノリティの置かれている状況を改善しようとする取り組みをいう。
- ウ. インクルージョンとは、従業員一人ひとりの違いを価値あるものとして高く評価し、組織全体で包み込むように迎え入れ、個々の能力やスキル、経験、強みを最大限に活かすことのできる環境を提供することをいう。
- エ. 「ダイバーシティ2.0」は、「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限に引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」と定義されている。
- オ. ワーク・ライフ・バランスには、一般に、ファミリーフレンドリーや男女均等推進などの視点が含まれるとされ、ファミリーフレンドリーが仕事と家庭の両立支援であるのに対し、男女均等推進は、性別における差別を設けず、能力に応じた平等な機会を与えることを目的としている。

問題40 外国人労働者の雇用に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 日本で外国人が就労する場合、出入国管理及び難民認定法の定めにより、該当者は在留資格を取得していなくてはならない。
- イ. 高度専門職である外国人の受け入れを促進するために、学歴・職歴や年収などの項目ごとにポイントが設定され、一定点数以上であれば出入国管理上の優遇措置を受けることが認められている。
- ウ. 就労後一定期間が経過した後に、当該外国人本人の同意があれば、事業主は自由に配置転換を行うことができる。
- エ. 賃金等の労働条件について、国籍を理由とした差別的取扱いは労働基準法違反となる。
- オ. 日本と社会保障協定を締結している国との間では、医療や年金にかかる保険のどちらかの国の保険料を免除したり、年金加入期間を通算したりすることが認められている。