

令和2年度 前期 ビジネス・キャリア検定試験

人事・人材開発・労務管理分野
1級 人事・人材開発・労務管理
試験問題

(4ページ)

1. 試験時間 150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) 試験問題は、2題あります。
- (3) 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 40点、問題2 60点 合計 100点
(合格基準) 試験全体として概ね60%以上且つ問題ごとに30%以上の得点。
- (4) 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2年5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。
- (5) 解答用紙は、問題ごとに各1枚あります。すべての解答用紙に、必ず、①生年月日、②受験番号、③座席番号、④氏名を正確に記入してください。
なお、受験番号の最後の桁は、アルファベットですので、数字と間違えないように注意してください。
- (6) 解答には、HB又はBの黒鉛筆、シャープペンシルのいずれかを使用し、問題文に従って、解答用紙に楷書で丁寧に記入してください。
なお、判読できない場合には、解答が無効となる場合がありますので、注意してください。
- (7) 解答に当たっては、問題ごとの解答用紙(各1枚)を使用してください。
なお、文字数の制限はありません。ただし、解答は、解答欄内のみに記入し、裏面や余白は使用しないでください。
- (8) 下書きや計算等が必要な場合には、下書き用紙を使用してください。
- (9) 記述されている内容の正確さ・専門性に加え、結論に至る論理展開、記載形式、文字の正確さ・丁寧さ等、読み易さも採点の対象となりますので、解答に当たっては、その旨も留意してください。
なお、論述に当たっては、文章を補助するため、図表等を使用しても構いません。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 試験終了後、解答用紙を必ず提出してください。ただし、試験問題及び下書き用紙は、持ち帰ることができます。
なお、解答用紙が提出されていない場合は、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

[配点：40点]

問題1 今後継続的にワークスタイルの変革を推進していく手段としてオフィス部門に在宅勤務制度を導入する場合、制度を円滑に運用していくために必要となる次の点について、それぞれ論述しなさい。

【設問1】

人事評価、人材開発、モチベーション向上など雇用管理に関する課題とその対応策

【設問2】

労働時間管理、賃金管理、健康管理など労働条件に関する課題とその対応策

〔配点：60点〕

問題2 次の〈事例〉を読み、以下の設問に答えなさい。

〈事例〉

現在30代であるA氏は、都内の大手電機メーカーB社の東京本社営業企画部門に配属されて5年になる。大学卒業後に同社へ入社してからは、関西支社と九州支社で半導体部品の営業も担当してきた。10年前に結婚し、2月に生まれた二人目の子供となる長男の育児のため、同社の男性社員では利用者の少なかった育児休業（以下「育休」）を3カ月間取得した。B社はホームページの「ダイバーシティ・マネジメント」の項目において、育児・介護休業、短時間勤務などのワーク・ライフ・バランス施策について以下のように記載している。

- ・ 社員を大切なステークホルダー（利害関係者）と位置づけ、人種・国籍・年齢・性別・障がい・働き方・性的指向などの多様性を受け入れ、全社員の活躍を支援します。
- ・ すべての社員が安心して働けるよう、短時間勤務や在宅勤務など柔軟で自律的な働き方の拡充や、仕事と育児・介護の両立に向けた様々な取組を進めています。
- ・ 当社は2010年度には、社員の子育てを支援していると認定された企業に厚生労働大臣から付与される「くるみんマーク」を取得しました。次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を策定し、目標達成のための取組を継続しています。
- ・ 様々な制度を安心して利用できる職場環境の整備を日々推進し、個人の意識改革や全社の風土改革を進めています。

A氏が職場に復帰したのは5月20日である。家族が増えたこともあって近郊に住宅を購入し、4月に新居への引っ越しも行った。ところが育休明け直後となる5月21日の午前中に上司である課長に呼ばれ、6月15日付で中部支社への転勤を命じられた。A氏は「転勤は組織の一員として受け止めるが、辞令の日付で転勤することは家庭の事情で難しい。1～2カ月ほど延ばしてもらえないか」と相談した。しかし、会社側はこれを認めなかった。最終的にA氏は不本意のまま6月末で退職した。納得のいかないA氏は、今回の転勤命令は「パタニティ（父性）ハラスメント」であるとして、弁護士のもとへ相談に行った。以下は相談を受けた弁護士がA氏に行ったインタビューの内容である。

- **育児休業はいつから取得したのですか？**

A氏：育児休業を取得したのは長男が生まれた2月18日から5月17日までです。5月20日に復帰しました。育児前と同じ職場、同じ業務への復職です。3カ月のブランクは多少不安がありましたが、同僚は温かく迎えてくれました。

- **転勤を命じられたのはいつですか？**

A氏：職場復帰した翌日である5月21日の午前中に、育児明けということで課長と面談がありました。そこでは今後のキャリアプランなどについて1時間ほど話し合いました。その面談が終わった後で、「6月15日付で中部支社に異動してほしい」と急に言われたのです。東京と名古屋のチームを連携させるプロジェクトを立ち上げる、名古屋で私の専門性が発揮できるというのがその理由でした。

- **以前からそういった転勤の可能性は伝えられていましたか？**

A氏：いえ、まったくありません。今回についても緊急性はあまり感じられませんでした。上司も私の家庭の事情は知っていたので、「転勤は受け入れたいと思いますが、家族とも相談させてください」と伝えましたが、「いや、既に決まったことだから」と言われました。

- **人事部には相談しましたか？**

A氏：その当日、すぐに人事部に相談しましたが「よくあることですよ」と言われました。担当者からは、「とりあえず、私からAさんの上司に相談してみましよう」との言葉をもらいましたが、結果的には「発令日を延期することは難しい」とのことでした。また、労働組合にも相談しましたが、「お気持ちは察しますが、日程の変更は難しいでしょうねえ」という意見でした。

- **その結果として退職願を出したのですか？**

A氏：はい、いろいろと悩んだ末、6月いっぱいである旨の退職願を5月31日に人事部宛に出しました。受理される前に上司に話しておこうと思い、その数日後に上司と面談しました。そこで辞めることを伝え、引き継ぎは行うとしても約30日間残っていた年次有給休暇を14日間取得したいと伝えて、了解してもらいました。でも、その後「こういった内容と段取りできちんと引き継ぎを行ってほしい」とメールが来ました。年次有給休暇はほとんど消化できないスケジュールです。もちろん納得いきませんでしたが、もう議論する気にもなりませんでした。

- **Aさんは関西や九州でも勤務されています。今回の転勤は受け入れられませんでしたか？**

A氏：私にとって働くことは人生においてかけがえのないことです。仕事を通じて成長したいと思ったり、転勤は社員の能力開発のための有効な手段であることはわかっています。実際に博多や本社での勤務は新たな学びの機会となりました。でも、私には家庭も仕事と同じくらい大切なのです。特に長男が生まれ、新居を購入した自分にとっては今回の転勤命令は“私の人生を妨害する行為”としか思えませんでした。

【設問 1】

この事例における会社が行った行為にはどのような問題点があったのか記述しなさい。その際には、①育児・介護休業法、②ワーク・ライフ・バランス（WLB）、③退職時における年次有給休暇取得請求への対応、の3つの視点から述べること。

【設問 2】

この事例で問題となった転勤を含め、一般的にわが国における人事異動については、これまで十分な検討や検証が行われていなかったという議論がある。この事例も参照しながら、①人事異動の意義と目的、②今日の企業における人事異動の課題、③今後の人事異動のあり方、について記述しなさい。