

- 問1 企業の社会的責任（CSR）には、消費者の安全を守ることや、従業員の多様な働き方を支えることも含まれます。これらの責任に関連する具体的な法制度の組み合わせとして、最も適切なものはどれですか。（2024年 富山公立入試 類似）
- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. 製品の欠陥による損害から消費者を守る製造物責任法（PL法）と、仕事と育児の両立を支援する育児・介護休業法 | 2. 企業の独占や不当な取引を制限する独占禁止法と、労働者の最低限の労働条件を定める労働基準法 | 3. 消費者の利益を保護するための消費者基本法と、環境保全の基本方針を定めた環境基本法 | 4. 市場における公正な競争を促すための不正競争防止法と、男女の雇用機会の均等を図る男女雇用機会均等法 |
|---|---|---|---|
- 問2 現代の企業は、生産活動を通じて利潤を追求するだけでなく、環境保護や法令遵守、労働環境の整備など、社会に対して責任ある行動をとることが求められています。このような考え方を何と呼びますか。アルファベット3文字の略称で答えなさい。（2024年 栃木公立入試 類似）
- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 1. CSR | 2. GDP | 3. NPO | 4. FTA |
|--------|--------|--------|--------|
- 問3 株式会社において、出資者である株主が集まり、企業の経営方針の決定や経営者の選任などを行う、その企業の最高意思決定機関を何といいますか。（2026年 兵庫公立入試 類似）
- | | | | |
|---------|---------|---------|----------|
| 1. 株主総会 | 2. 取締役会 | 3. 監査役会 | 4. 運営委員会 |
|---------|---------|---------|----------|
- 問4 日本の女性の年齢別労働力率の変化について、1970年代後半から現在までの推移を説明した文として最も適切なものはどれか。（2022年 佐賀公立入試 類似）
- | | | | |
|--|--|--|---|
| 1. かつては出産・育児期にあたる30歳代で労働力率が大きく低下する「M字型曲線」が顕著であったが、近年はその落ち込みが浅くなっている。 | 2. 1970年代に比べると20歳代の労働力率が大幅に低下したため、現在では年齢による労働力率の差がほとんど見られない形状になっている。 | 3. 結婚や出産を機に離職する女性が1970年代よりも増加した結果、30歳代の労働力率は現在の方が当時よりも低くなっている。 | 4. 働く女性の総数が減少したことにより、1970年代に見られたM字型の曲線は、現在は全体的に低い位置で平坦な形状に変化している。 |
|--|--|--|---|
- 問5 2006年から2016年までの雇用情勢を記した資料によると、日本やOECD加盟国の平均において、2008年から2009年にかけて統計値が右肩上がり急上昇している項目がある。この「働く意思と能力がありながら職に就けない人の割合」を指す用語として適切なものはどれか。（2020年 愛知公立入試 類似）
- | | | | |
|--------|------------|-----------|-----------|
| 1. 失業率 | 2. 労働力人口比率 | 3. 有効求人倍率 | 4. 非正規雇用率 |
|--------|------------|-----------|-----------|
- 問6 日本の企業活動において、独自の高い技術や創造的な知識を活かして、新しい事業や未開拓の市場を展開する、設立して間もない中小企業を何と呼びますか。（2020年 佐賀公立入試 類似）
- | | | | |
|------------|---------|--------|----------|
| 1. ベンチャー企業 | 2. 株式会社 | 3. 公企業 | 4. NPO法人 |
|------------|---------|--------|----------|
- 問7 日本の女性の年齢階級別労働力率を諸外国と比較すると、30歳から39歳にかけての数値が落ち込み、その後再び上昇するという特徴が見られます。このグラフの形状がアルファベットの「M」に似ていることから「M字型曲線」と呼ばれますが、このような現象が起こる主な理由として適切なものはどれですか。（2017年 沖縄公立入試 類似）
- | | | | |
|---|---------------------------------------|---|---|
| 1. 結婚や育児の時期に離職し、子育てが一段落してから再び働き始める女性が多いため | 2. 定年退職の年齢が延長されたことで、若年層の雇用枠が制限されているため | 3. 累進課税制度によって、一定以上の所得を得ると税負担が急激に増えることを避けるため | 4. 労働力不足を補うために、専門的な技能を持つ外国人労働者の採用が優先されているため |
|---|---------------------------------------|---|---|
- 問8 1960年代の日本において、深刻な健康被害をもたらす公害が相次いで発生した背景と、それに対する社会的な仕組みについて説明した文として最も適切なものを選びなさい。（2017年 鹿児島公立入試 類似）
- | | | | |
|--|---|--|---|
| 1. 高度経済成長期に企業の生産活動が急拡大したが、環境保護への対策が遅れたため、汚染者が対策費用を負担する「汚染者負担の原則（PPP）」が確立されるきっかけとなった。 | 2. 国民の所得倍増を実現するために、国が公害の発生をあらかじめ予測して許可を出していたため、企業に法的責任を問うことはできなかった。 | 3. 公害は主に自然災害の一環として捉えられていたため、当時は個別の企業の責任を追及する仕組みは存在せず、すべて国の公費によって解決された。 | 4. 大気汚染や水質汚濁は、住民が自ら防護策を講じるべき自己責任の問題とされたため、法整備が検討されることはなかった。 |
|--|---|--|---|
- 問9 日本の製造業の統計において、中小企業の割合が全企業数の約99.5パーセントを占めるという実態に関連して、他の指標と比較した説明として最も適切なものはどれですか。（2021年 山口公立入試 類似）
- | | | | |
|--|--|---|---|
| 1. 企業数では中小企業が圧倒的多数を占めるが、1企業あたりの生産額や出荷額は大企業の方が大きい傾向にある。 | 2. 企業数だけでなく、製造業全体の総売上高においても、中小企業が約99.5パーセントを占めている。 | 3. 企業数において中小企業が多数派であるため、製造業で働く従業員のほぼ全員が大企業ではなく中小企業に雇用されている。 | 4. 中小企業の企業数割合は高いが、その多くは大企業の資本下にある子会社であり、独立した企業としてはカウントされない。 |
|--|--|---|---|
- 問10 日本国憲法第28条で保障されている「労働三権」のうち、労働者が労働条件の改善を求めて、一斉に仕事を休む「ストライキ」などの実力行使を行う権利を何といいますか。（2021年 宮城県公立入試 類似）
- | | | | |
|---------------|--------|----------|----------|
| 1. 団体行動権（争議権） | 2. 団結権 | 3. 団体交渉権 | 4. 勤労の権利 |
|---------------|--------|----------|----------|
- 問11 日本の雇用制度の変化を説明した次の文章の空欄（①）～（③）にあてはまる語句の組み合わせとして正しいものを選びなさい。「日本の多くの企業では、かつて（①）まで一つの企業で働く（②）や、年齢とともに賃金が増える（③）が一般的であったが、近年では仕事の結果に応じて賃金を支払う制度を導入する企業が増えている。」（2019年 沖縄公立入試 類似）
- | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| 1. ①定年 ②終身雇用制 ③年功序列型 | 2. ①定年 ②成果主義 ③年功序列型 | 3. ①契約満了 ②終身雇用制 ③成果主義 | 4. ①定年 ②年功序列型 ③同一賃金 |
|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
- 問12 非正規雇用の生涯賃金が正規雇用に比べて低いという実態が、社会全体に及ぼす影響やその背景を説明した文として、最も適切なものを選びなさい。（2019年 岡山公立入試 類似）
- | | | | |
|--|---|--|---|
| 1. 経済的基盤が不安定になることで、若年層が将来の生活設計を描きにくくなり、少子化や将来的な貧困リスクの増大を招く要因となっている | 2. 企業が能力主義を廃止して全ての労働者を一律の賃金にした結果、労働意欲が低下し、経済成長が停滞する原因となっている | 3. 労働環境の改善によって、非正規雇用が年功序列による昇給を享受できるようになり、所得格差は完全に解消されつつある | 4. 非正規雇用の増加は、全ての労働者の平均賃金を押し上げる効果があり、国民全体の生活水準の向上に寄与している |
|--|---|--|---|

答え合わせ・解説

問1	答え 1 製品の欠陥による損害から消費者を守る製造物責任法（PL法）と、仕事と育児の両立を支援する育児・介護休業法	企業の社会的責任は、単なるボランティア活動だけでなく、関連する法律を遵守し、社会的な課題解決に協力することも含まれます。製品の安全性について企業が重い責任を負う製造物責任法や、従業員が家庭と仕事を両立できる環境を整えるための育児・介護休業法への対応は、企業の社会的評価に直結する重要な要素です。
問2	答え 1 CSR	企業は社会の中で大きな影響力を持つ存在であるため、単に利益を上げるだけでなく、環境保護や消費者への適切な対応、地域社会への貢献などが求められるようになりました。これを「企業の社会的責任」と呼び、英語のCorporate Social Responsibilityの頭文字をとってCSRと表現します。
問3	答え 1 株主総会	株式会社の所有者である株主によって構成される会議であり、会社の根本的なルールである定款の変更や、経営の実務を担う取締役の選任などを行う権限を持っています。会社の方向性を決める最も重要な機関であるため、最高意思決定機関と呼ばれます。
問4	答え 1 かつては出産・育児期にあたる30歳代で労働力率が大きく低下する「M字型曲線」が顕著であったが、近年はその落ち込みが浅くなっている。	日本の女性の労働力率は、かつては20歳代でピークを迎え、結婚・出産期にあたる30歳代で一度大きく下がり、育児が落ち着いた40歳代で再び上がる「M字型曲線」を描いていました。しかし、社会環境の変化や意識の変革により、30歳代での離職が減り、この落ち込みが以前よりも浅くなって解消に向かっているのが現代の特徴です。
問5	答え 1 失業率	景気後退局面では、企業の生産活動の停滞により職を失う人が増えるため、失業率が上昇します。2008年の世界的な金融危機（世界的不況）の際には、日本を含む多くの国でこの数値が急激に高まり、雇用不安が大きな社会問題となりました。なお、有効求人倍率は景気が悪くなると低下する傾向にあります。
問6	答え 1 ベンチャー企業	独自の技術や新しい事業への挑戦を特徴とする、設立間もない中小企業の総称です。大企業が着手しにくいリスクの高い分野や、新しい価値の創出に貢献する役割を担っています。営利を目的としないNPO法人や、国・地方公共団体が運営する公企業とは性質が異なります。
問7	答え 1 結婚や育児の時期に離職し、子育てが一段落してから再び働き始める女性が多いため	スウェーデンやドイツなどの諸外国と比較して、日本の女性の労働力率は、結婚・出産・育児といったライフイベントの時期に一度低下し、育児が落ち着いた後に再就職する傾向が顕著でした。このためグラフが「M字型曲線」を描きます。近年はこの落ち込みは浅くなりつつありますが、依然として仕事と育児の両立が社会的な課題となっています。
問8	答え 1 高度経済成長期に企業の生産活動が急拡大したが、環境保護への対策が遅れたため、汚染者が対策費用を負担する「汚染者負担の原則（PPP）」が確立されるきっかけとなった。	急速な工業化の一方で環境対策が後手に回ったことが公害の原因です。これに対し、被害を食い止めるために「公害対策基本法」などの法律が整備され、公害を発生させた企業がその回復や防止の費用を負担すべきであるという「汚染者負担の原則」が国際的にも日本の制度的にも重要な考え方となりました。
問9	答え 1 企業数では中小企業が圧倒的多数を占めるが、1企業あたりの生産額や出荷額は大企業の方が大きい傾向にある。	日本の産業構造を理解する上で、どの指標に着目するかが重要です。「企業数」という点では中小企業が約99.5パーセントと圧倒的ですが、売上高や出荷額、付加価値額といった金額ベースの指標では、1社あたりの規模が大きい大企業の占める割合が相対的に大きくなります。このように、膨大な数の中小企業が部品製造などを担い、少数の大企業が完成品を組み立てるといった分業や協力関係によって日本の製造業は成り立っています。
問10	答え 1 団体行動権（争議権）	労働者が使用者と対等な立場で話し合いを行うために保障されているのが労働三権です。その中で、話し合いが進まない場合に「ストライキ」などの手段で抗議し、要求の実現を目指す権利を団体行動権（争議権）と呼びます。他の権利として、労働組合を作る「団結権」、組合が使用者と交渉する「団体交渉権」があります。
問11	答え 1 ①定年 ②終身雇用制 ③年功序列型	日本型雇用慣行の基本用語を問う問題です。一つの企業に定年まで勤め続けることを「終身雇用制」、年齢や勤続年数によって給与が決まる仕組みを「年功序列型」と呼びます。問題文の後半で触れている「仕事の結果に応じて賃金を支払う制度」は「成果主義」を指しており、現代の日本社会における大きな変化の一つです。
問12	答え 1 経済的基盤が不安定になることで、若年層が将来の生活設計を描きにくくなり、少子化や将来的な貧困リスクの増大を招く要因となっている	生涯賃金の格差は、単なる現在の所得の差に留まらず、将来の年金受給額や貯蓄額にも影響を与えます。低賃金で不安定な雇用形態が続くことは、若者の結婚や出産といったライフイベントに消極的な影響を及ぼし、少子化を加速させる一因となります。また、高齢期における生活困窮のリスクを高めるなど、社会保障制度の維持においても大きな課題となっています。