

問1 日本の労働環境とそれに関連する法律に関する説明として、その内容が正しいものはどれですか。（2023年 長崎公立入試 類似）

- 労働組合法は、労働者が団結して交渉を行う権利を保障することで、使用者との対等な立場を確保することを目指している。
- 日本の労働法制では、すべての企業に対して従業員を定年まで雇用し続ける終身雇用制度が法律によって義務付けられている。
- 労働組合法は、企業に対して賃金や労働時間の最低基準を直接的に提示し、国がそれ以下の条件を禁止することを主目的とする。
- 労働者が労働組合を作る権利は、日本国憲法ではなく労働基準法によって初めて認められた権利である。

問2 現代の経済における株式会社の仕組みについて、利潤の分配に関する説明として最も適切なものはどれか選びなさい。（2020年

千葉県公立入試 類似）

- 企業が獲得した利潤から、出資者としての権利を持つ株主に利益を還元する仕組み。
- 企業が銀行から借りた資金に対して、あらかじめ決められた割合で支払う金銭の仕組み。
- 企業が労働者に対して、労働の対価として毎月決まった額を支払う仕組み。
- 企業が国や地方公共団体に対して、公共サービス維持のために支払う金銭の仕組み。

問3 「企業の社会的責任（CSR）」の考え方として、正しい行動はどれですか。（2022年 沖縄公立入試 類似）

- 商品の価格をさげるために安全性を無視する
- 売上を増やすために法律をやぶる
- 自分たちの利益だけを考えて行動する
- 余った食べ物をフードバンクへ寄付する

問4 1995年から2015年にかけての日本の労働状況に関する統計資料では、一般労働者一人あたりの労働時間はほぼ横ばいである一方で、常用労働者全体の一人あたりの平均年間総実労働時間は減少傾向にあります。このような統計上の変化が生じた理由として、最も適切な説明はどれですか。（2018年 三重公立入試 類似）

- 常用労働者全体の中で、労働時間が比較的短いパートタイム労働者の占める割合が上昇したため。
- 長引く不況の影響により、正社員（一般労働者）の残業代カットが徹底され、残業時間が大幅に減少したため。
- 労働基準法が改正され、すべての労働者に対して一律に週休三日制が導入されたため。
- 非正規雇用の処遇改善により、パートタイム労働者の労働時間が正社員と同程度まで長くなったため。

問5 株式会社に出資を行った人々を指す名称と、その人々が持つ権利についての説明として、最も適切なものはどれですか。（2015年 佐賀公立入試 類似）

- 従業員と呼ばれ、会社から労働の対価として給与を受け取る権利を持つ。
- 株主と呼ばれ、株主総会に出席して経営方針の決定などに加わる権利を持つ。
- 経営者と呼ばれ、国から補助金を受け取り事業を拡大する権利を持つ。
- 債権者と呼ばれ、会社の利益に関わらず常に一定の利子を受け取る権利を持つ。

問6 労働基準法が、労働時間や賃金の支払いについて「最低基準」を法律で厳格に定めている主な理由として、現代社会の仕組みの観点から最も適切な説明を選びなさい。（2019年 沖縄公立入試 類似）

- 雇う側と雇われる側では、雇う側の立場が強くなりやすいため、国が介入して対等な条件を確保し、労働者の生活を守る必要があるから。
- すべての企業が全く同じ賃金と労働時間で経営を行うよう、国が経済活動を直接管理・統制する必要があるから。
- 労働組合を結成して団体交渉を行うことは法律で禁止されており、個々の労働者が自力で条件を交渉することが困難だから。
- 労働者が自由に働く時間を決められるようにすると、企業の生産性が著しく低下し、国の経済成長が止まってしまうから。

問7 企業経営者が、景気の変動に合わせて従業員の数を増減させる「人員調整のしやすさ」を理由に非正規雇用を増やす一方で、多くの労働者が正規雇用として働くことを希望している背景には、どのような目的がありますか。（2017年 香川公立入試 類似）

- 将来にわたって長期間働き続けることができる雇用の安定性を確保するため
- 労働時間に関わらず、成果のみで評価される裁量労働制を適用させるため
- 勤務時間や勤務地を限定することで、私生活との調和を優先するため
- 労働組合を結成し、団体交渉を行う権利を初めて獲得するため

問8 労働基準法などで労働時間に制限が設けられている目的の一つに、仕事と家庭生活などの私生活を調和させ、その両方を充実させるという考え方があります。この考え方を表す言葉として、適切なものはどれですか。（2020年 埼玉県公立入試 類似）

- ワーク・ライフ・バランス
- インフォームド・コンセント
- バリアフリー
- ノーマライゼーション

答え合わせ・解説

問1	答え 1 労働組合法は、労働者が団結して交渉を行う権利を保障することで、使用者との対等な立場を確保することを目指している。	労働組合法は、憲法第28条で保障されている労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を具体的に実現するための法律です。選択肢にある「終身雇用制度」は日本の代表的な雇用慣行として知られてきましたが、法律によって義務付けられているものではありません。また、賃金や労働時間の最低基準を定めているのは労働基準法であり、それぞれの法律の役割を区別する必要があります。
問2	答え 1 企業が獲得した利潤から、出資者としての権利を持つ株主に利益を還元する仕組み。	株式会社において、株主は事業のリスクを負って資金を提供しているため、企業が利益を上げた際にはその分配を受ける権利があります。銀行への「利息」は利益の有無に関わらず発生しますが、「配当」は企業の利潤をもとに分配されるという点に違いがあります。
問3	答え 4 余った食べ物をフードバンクへ寄付する	CSRとは、企業が社会に対してよい影響を与えるための活動です。食べ物を必要としている人へ届けるフードバンクへの寄付は、立派な社会貢献の一つです。安全を無視したり、法律をやぶったりすることは、社会に対する責任をはたしていないため、CSRとは言えません。
問4	答え 1 常用労働者全体の中で、労働時間が比較的短いパートタイム労働者の占める割合が上昇したため。	日本の労働統計において、正社員などの一般労働者の労働時間自体には大きな変化が見られない時期でも、常用労働者全体の一人あたり平均労働時間が減少することがあります。これは、常用労働者という枠組みの中に、フルタイムで働く人だけでなくパートタイム労働者も含まれているためです。統計上、比較的短時間で働くパートタイム労働者の割合が増加することで、全体の平均値を押し下げる結果となっています。単なる景気変動による残業減少ではなく、雇用構造の変化（労働力の構成変化）が要因であることを理解しておく必要があります。
問5	答え 2 株主と呼ばれ、株主総会に出席して経営方針の決定などに加わる権利を持つ。	株式会社の仕組みにおいて、資金を出した人は株主と呼ばれます。株主は会社の所有者としての側面を持ち、最高議決機関である株主総会を通じて、経営陣の選任や決算の承認、経営方針の決定といった重要な意思決定に加わります。これは労働の対価である給与や、貸し付けた資金に対する利子とは異なる、出資者固有の権利です。
問6	答え 1 雇う側と雇われる側では、雇う側の立場が強くなりやすいため、国が介入して対等な条件を確保し、労働者の生活を守る必要があるから。	資本主義経済においては、労働力を提供する労働者よりも、雇用する側（使用者）の立場が強くなる傾向があります。そのため、契約の自由をそのまま認めると労働者が不利な条件を押し付けられる恐れがあります。そこで、労働基準法によって国が最低限のルールを強制することで、労働者の心身の健康や人間らしい生活を保障しています。
問7	答え 1 将来にわたって長期間働き続けることができる雇用の安定性を確保するため	企業側には、不況時に人件費を削減したいという経営上の都合から、契約期間を区切りやすい非正規雇用を活用する傾向があります。しかし、労働者側にとっては、契約更新がなされない「雇い止め」の不安がある非正規雇用よりも、長期間の雇用が保証された正規雇用のほうが、生活設計を立てやすくなります。このように、経営上の柔軟性と、労働者が求める雇用の安定性との間には、しばしば利害の対立が見られます。
問8	答え 1 ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」と訳されるこの考え方は、過度な労働を抑えて健康を維持し、育児や介護、趣味などの私生活を充実させることで、結果として仕事の効率も高まるという概念です。インフォームド・コンセントは医療現場での「説明と同意」、バリアフリーやノーマライゼーションは高齢者や障がい者に関連する用語であり、労働条件の文脈とは異なります。