

問1 1990年代以降、日本の労働現場では非正規雇用者の割合が急増し、2019年には2000万人を超える規模に達しています。企業が正規雇用を抑え、非正規雇用者を増やす主な目的として、経営上の視点から最も適切な説明はどれですか。（2023年 沖縄公立入試 類似）

1. 長期的な人材育成を行い、終身雇用制度をより強固なものにするため
2. 景気の変動に合わせて雇用人数を調整しやすくし、人件費を抑制するため
3. 全ての労働者に高い退職金やボーナスを支払い、購買力を高めるため
4. 労働組合の結成を促進し、経営者と労働者の対等な関係を築くため

問2 日本の労働環境において長く続いてきた雇用慣行の一つで、新規採用された労働者が一つの企業に定年まで雇用され続ける仕組みを何というか。（2023年 徳島公立入試 類似）

1. 終身雇用
2. 年功序列賃金
3. 派遣労働
4. 裁量労働制

問3 労働者がやりがいや充実感をもって働くために、育児休業の取得促進や短時間勤務制度の導入など、職場環境の整備が進められています。このような「仕事と生活の調和」を重視する背景にある目的として、最も適切な説明を選びなさい。（2024年 鹿児島県公立入試 類似）

1. 私生活の充実を図ることで心身の健康を保ち、豊かな生活を送りながら意欲的に仕事に取り組めるようにすること
2. 一人の仕事を複数の労働者で分かち合うことによって、より多くの雇用機会を確保し失業を防ぐこと
3. 定年まで同一の企業で働き続けることを前提とし、長期的な視点で労働者の生活の安定を図ること
4. 個人の能力や成果に関わらず、年齢や勤続年数に応じて賃金や役職を上昇させることで生活を保護すること

問4 企業の活動についてまとめた資料において、企業が果たすべき責任として「法令遵守」「情報公開」「消費者安全」「雇用確保」が挙げられています。また、社会貢献の具体例として「スポーツ振興」「清掃などの環境保全活動」「発展途上国の子どもへのワクチン供与」が示されています。これらの活動が重視されるようになった背景について説明したものとして、最も適切なものはどれですか。（2019年 鳥取公立入試 類似）

1. 企業は利益の最大化を唯一の目的とすべきであり、社会貢献はボランティア活動に限定されるため。
2. 企業が社会に与える影響が大きくなっており、利益追求だけでなく社会の持続的な発展に寄与することが期待されているため。
3. 企業の本来の目的は慈善活動であり、生産活動や雇用の確保は二の次であると考えられるようになったため。
4. 法令を遵守していれば社会貢献活動を行う必要はないが、企業のイメージアップのためだけに推奨されているため。

問5 日本国憲法第27条で定められた「労働条件の基準」を具体化するために制定された法律に関する記述として、最も適切なものはどれか。（2021年 東京都公立入試 類似）

1. 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきであると定め、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて労働させてはならないと規定している。
2. 労働者が労働組合を結成する権利や、使用者と団体交渉を行う権利を保障し、労働者の地位向上を図ることを目的としている。
3. 労働者と使用者の間に紛争が生じた際、労働委員会が仲裁などの介入を行い、争いを円滑に解決するための手続きを定めている。
4. 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保することを目的とし、募集、採用、昇進などにおける性別を理由とした差別を禁止している。

問6 近年の日本では、働き方改革の一環として「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現が強く求められています。この考え方が重視されるようになった社会的背景や目的として、最も適切な説明はどれですか。（2021年 福島県公立入試 類似）

1. 少子高齢化が進む中で、育児や介護を行う人が離職することなく働き続けられ、多様な人材が社会で活躍できるようにするため。
2. 高齢者や障がい者が日常生活を送る上での物理的な障壁を取り除き、誰もが等しく社会参加できる環境を整えるため。
3. 患者が治療を受ける際に、医師から十分な説明を受けた上で、自身の意思で最適な治療法を選択し合意できるようにするため。
4. 企業の合併や経営統合を国が主導して促進することで、国際市場における日本企業の価格競争力を高めるため。

問7 日本国憲法第25条に規定された生存権の理念に基づき、労働者が「人たるに値する生活」を営むことができるよう、賃金や労働時間、休息、休日といった労働条件の最低基準を定めている法律は何か。（2017年 長崎県公立入試 類似）

1. 労働基準法
2. 労働組合法
3. 労働関係調整法
4. 男女雇用機会均等法

答え合わせ・解説

問1	答え 2 景気の変動に合わせて雇用人数を調整しやすくし、人件費を抑制するため	企業は不況時に人件費を柔軟に調整できるよう、契約期間の定めがある非正規雇用を増やす傾向にあります。これにより企業は経営の効率化を図れますが、一方で働く側にとっては、収入が低く抑えられたり、雇用が不安定になったりするという「雇用の二極化」の問題が生じています。
問2	答え 1 終身雇用	学校卒業後に入社した企業が定年まで働き続けるこの慣行は、戦後の高度経済成長を支える大きな要因となりました。労働者にとっては雇用が保障される安心感があり、企業にとっては長期的な視点での人材育成が可能になるという利点がありました。年功序列賃金や企業別労働組合と合わせて「日本的経営の三種の神器」とも呼ばれます。
問3	答え 1 私生活の充実を図ることで心身の健康を保ち、豊かな生活を送りながら意欲的に仕事に取り組めるようにすること	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の目的は、単に労働時間を短縮することだけではありません。家事や育児、地域活動といった私生活を充実させることが、働く人の心身の健康や意欲向上につながり、結果として社会全体が豊かになることを目指しています。他の選択肢は、ワークシェアリングや日本型雇用の特徴である終身雇用、年功序列に関する説明です。
問4	答え 2 企業が社会に与える影響が大きくなっており、利益追求だけでなく社会の持続的な発展に寄与することが期待されているため。	グローバル化が進み、企業の経済活動が社会全体や環境に与える影響が非常に大きくなったため、単なる利益追求だけでは社会の支持を得られなくなりました。企業が法令を遵守し、透明性の高い情報公開を行うことは当然の義務であり、さらにスポーツ支援や環境保全、国際的な人道支援などの社会貢献を行うことは、企業の信頼性を高め、社会全体の持続可能性を高めることにつながります。こうした背景から、利益追求と社会貢献を両立させる「企業の社会的責任」が重視されています。
問5	答え 1 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきであると定め、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて労働させてはならないと規定している。	労働基準法は、立場の弱い労働者を守るため、賃金や労働時間などの最低限の基準を定めた法律です。この法律では、使用者が労働者に対して一方的に条件を押し付けるのではなく「対等の立場」で決定することを基本原則としています。また、過重労働を防ぐために、原則として「1日8時間、1週40時間」という法定労働時間を設定しています。
問6	答え 1 少子高齢化が進む中で、育児や介護を行う人が離職することなく働き続けられ、多様な人材が社会で活躍できるようにするため。	現在の日本は、急速な少子高齢化による労働力不足に直面しています。これまでは「長時間労働」や「家庭のことは家族（主に女性）が担う」といった働き方が一般的でしたが、それでは育児や介護を担う人々が働き続けることが困難になります。そのため、個人の事情に合わせた多様な働き方を認め、仕事と私生活を調和させることで、誰もが意欲を持って働き続けられる社会の構築が必要とされています。
問7	答え 1 労働基準法	この法律は、労働者が使用者に対して弱い立場にあることを踏まえ、国が労働条件の最低限のルールを強制的に定めることで労働者を保護しています。もし労働契約でこの法律の基準に達しない条件を定めたとしても、その部分は無効となり、法律の基準が適用されるという強い効力を持っています。