

問1 2014年の会社法改正では、社外取締役の要件が厳格化され、親会社の出身者や経営者の近親者などが「社外取締役」として認められない範囲が広がりました。このような制度改正が行われた背景として、最も適切な説明はどれですか。（2023年 東京都公立入試 類似）

- | | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|
| 1. 経営陣から独立した客観的な立場による監督を徹底し、経営の透明性を高めるため | 2. 社内事情に精通した役員を増員することで、経営判断のスピードを向上させるため | 3. 親会社との連携を強めることで、グループ全体での利益を確保しやすくするため | 4. 取締役の数を減らすことで人件費を削減し、株主への配当金を増やすため |
|--|--|---|--------------------------------------|

問2 製品の欠陥によって生命や身体、または製品以外の財産に被害を受けた際、消費者が製造者の「過失（不注意）」を証明しなくても、製品に「欠陥」があったことを証明すれば製造者に損害賠償を請求できると定めた法律を何というか。（2020年 岐阜公立入試 類似）

- | | | | |
|----------------|-----------|-----------|----------|
| 1. 製造物責任法（PL法） | 2. 消費者契約法 | 3. 特定商取引法 | 4. 独占禁止法 |
|----------------|-----------|-----------|----------|

問3 日本において労働者の権利を守るために制定された「労働基準法」の内容について、法律が目指す基本的な考え方や規定として正しいものはどれか。（2023年 茨城県公立入試 類似）

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. 労働者と使用者が対等の立場に立って、労働条件を決定すべきであることを定めている。 | 2. 労働者が雇用主と対等に交渉するために、労働組合を結成する権利を保障している。 | 3. 労働者がストライキなどの団体行動を行った際、刑事罰や損害賠償を免除することを定めている。 | 4. 不当な解雇や賃金の未払いに対し、労働委員会が仲裁や勧告を行う仕組みを定めている。 |
|---|---|---|---|

問4 日本国憲法が労働三権を保障し、労働者が団体行動権などを行使することを認めている背景として、最も適切な説明はどれか。（2021年 宮城県公立入試 類似）

- | | | | |
|--|--|---|--|
| 1. 個々の労働者は使用者に対して経済的に弱い立場にあるため、集団の力で対等な交渉ができるようにするため | 2. 労働者が企業経営の全責任を負い、会社の利益を自由に分配できるようにするため | 3. 国家がすべての労働者の賃金を直接決定し、格差を完全になくするための手段とするため | 4. 公務員を含むすべての労働者が、いかなる時でも制限なく業務を停止できるようにするため |
|--|--|---|--|

問5 現代の日本において、個人が職業を選択する際の基準として、望ましいとされる態度の説明として最も適切なものはどれですか。（2023年 長野県公立入試 類似）

- | | | | |
|--|--|--|---|
| 1. 希望する職種に就くことや、研修などを通じて自分の能力を高めることができる環境を考慮する | 2. 個人の適性ややりがいは無視し、とにかく収入が最も多い職業を機械的に選択する | 3. 仕事を通じて得られる達成感よりも、責任を負わずに済む単純な作業であることを唯一の基準とする | 4. 自分の能力を向上させる努力を避け、現在の能力だけで一生通用する安定した職業のみを探す |
|--|--|--|---|

問6 近年の日本における労働環境について、第一子の出産を機に離職する女性が依然として多い状況や、女性の育児休業取得率が80%を超える一方で男性の取得率が2%未満という極めて低い水準にあることが統計的に示されています。このような状況を改善するために行われている「仕事と育児の両立支援」の主な目的として、最も適切な説明はどれですか。（2015年 鹿児島県公立入試 類似）

- | | | | |
|--|--|--|---|
| 1. 男女が共に育児と仕事を両立できる環境を整えることで、少子化対策や将来の労働力確保につなげるため | 2. 女性の社会進出を抑制することで、家庭内での育児に専念できる時間を増やし、出生率を向上させるため | 3. 育児休業中の労働者に対する賃金支払いを免除し、企業の経済的負担を大幅に軽減するため | 4. 男性の家事・育児負担を最小限に抑え、企業における男性の長時間労働をさらに推奨するため |
|--|--|--|---|

問7 主要先進国の労働環境を比較したとき、1985年時点で日本や米国よりも年間労働時間が短く、2020年にかけてさらにその時間を減少させている国があります。このような国々が、仕事と生活の調和を図り、個人の生活を充実させるために重視している考え方を何といいますか。（2026年 岐阜公立入試 類似）

- | | | | |
|---------------|--------------|---------|---------|
| 1. ワークライフバランス | 2. ワークシェアリング | 3. 成果主義 | 4. 終身雇用 |
|---------------|--------------|---------|---------|

答え合わせ・解説

-
- 問1** **答え 1**
経営陣から独立した客観的な立場による監督を徹底し、経営の透明性を高めるため
- 2014年の会社法改正前は、外部の視点を取り入れる仕組みが不十分であることが課題とされていました。そこで、親会社や子会社の関係者などの選任を制限することで、経営陣に対して付度のない厳しい意見や監督を行う役割を社外取締役に期待し、企業統治を強化する狙いがありました。
-
- 問2** **答え 1**
製造物責任法（PL法）
- 以前は民法に基づき、被害者側である消費者が企業側の「過失」を証明する必要がありましたが、専門知識のない消費者が企業の落ち度を立証するのは非常に困難でした。そこで、製品自体の欠陥を重視して消費者を救済しやすくするために、1994年にこの法律が制定され、翌年から施行されました。これにより、企業の社会的責任がより厳しく問われるようになっていきます。
-
- 問3** **答え 1**
労働者と使用者が対等の立場に立って、労働条件を決定すべきであることを定めている。
- 労働基準法は、経済的に立場の弱い労働者を守るため、賃金や労働時間などの労働条件に関する最低基準を定めた法律です。この法律の第2条では、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定することを基本原則として掲げています。他の選択肢にある「組合の結成（団結権）」や「団体行動（争議権）の保障」などは、労働基準法ではなく労働組合法において具体的に定められている内容です。
-
- 問4** **答え 1**
個々の労働者は使用者に対して経済的に弱い立場にあるため、集団の力で対等な交渉ができるようにするため
- 資本主義経済では、雇われる側（労働者）は雇う側（使用者）に比べて立場が弱くなりやすく、不当な労働条件を押し付けられる恐れがあります。そこで、憲法は労働者が団結して行動することを権利として認め、対等な立場で労働条件の維持・改善を図れるようにしています。これが労働基本権の基本的な考え方です。
-
- 問5** **答え 1**
希望する職種に就くことや、研修などを通じて自分の能力を高めることができる環境を考慮する
- 職業は、生活を支えるための経済的基盤であると同時に、社会における役割を担い、自分の持てる能力を発揮するための場でもあります。そのため、自分がどのような職種で社会に貢献したいか、またその過程でどのように自分の能力を高めることができるかという視点を持つことが、個人の幸福と社会の発展の両立に寄与します。
-
- 問6** **答え 1**
男女が共に育児と仕事を両立できる環境を整えることで、少子化対策や将来の労働力確保につなげるため
- 日本では出産後に離職する女性が多いことや、男性の育児参加が諸外国に比べて遅れていることが、少子化を加速させる一因と考えられています。そのため、育児休業制度の拡充や「くるみん」認定などの施策を通じ、男女が協力して育児と仕事を両立できる社会を目指しています。これは、将来的な労働力不足の解消や持続可能な社会の実現に向けた重要な少子化対策としての側面を持っています。
-
- 問7** **答え 1**
ワークライフバランス
- フランスなどの先進諸国では、労働時間の短縮を通じて、仕事と私生活の調和を目指す「ワークライフバランス」の実現が推進されています。統計上、フランスは1980年代から日本や米国と比較して労働時間が短く、さらに2000年前後には「週35時間労働制」が導入されるなど、法的な整備も進んでいます。これにより、育児や趣味、休息のための時間を確保しやすい社会構造が作られています。
-