

問1 日本国憲法第27条には「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と記されています。これを受けて制定された労働基準法において、法定労働時間が厳格に定められている目的として、最も適切な説明を選びなさい。（2017年 富山県公立入試 類似）

1. 労働者の心身の健康を保護し、過度な労働を防ぐことで人間らしい生活ができる最低限の条件を保障するため
2. 企業が労働時間を自由に設定できるようにすることで、国際的な経済競争力を高めるため
3. すべての労働者に労働組合への加入を義務付け、使用者と対等な立場で交渉させる環境を整えるため
4. 特定の産業において労働力を集中させるために、職種に応じた労働時間の格差を法的に認めるため

問2 労働者が使用者と対等な立場で交渉できるよう、団結権などの権利を保障し、労働時間や休日などの労働条件の維持・改善を主な目的として制定された法律として、最も適切なものはどれですか。（2023年 長崎公立入試 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

問3 日本の雇用状況について、正規雇用と非正規雇用の賃金を比較した統計では、正規雇用の賃金は年齢とともに上昇する傾向が強いのにに対し、非正規雇用は年齢が上がっても賃金の上昇幅が小さいという特徴が見られます。このような状況がもたらす社会的な課題として、最も適切な説明はどれですか。（2025年 島根公立入試 類似）

1. 年齢が上がるにつれて正規雇用と非正規雇用との賃金格差が拡大し、経済的な不平等が生じやすくなる。
2. 非正規雇用の方が正規雇用よりも年功序列の仕組みが強く機能するため、若年層の賃金が極端に低くなる。
3. 終身雇用制度が非正規雇用にも適用されるようになったことで、労働者の雇用の流動性が失われる。
4. 非正規雇用の賃金が正規雇用を上回る逆転現象が起こり、企業の労働コストが大幅に増加する。

問4 私企業の代表である株式会社と、国や地方自治体が運営する公企業の違いを説明した記述として、最も適切なものはどれか。（2016年 愛知公立入試 類似）

1. 株式会社は利潤の追求を主な目的とするが、公企業は公共の利益や福祉の増進を主な目的とする。
2. 株式会社は国が経営の責任を負うが、公企業は個人の投資家が経営のすべての責任を負う。
3. 株式会社は株式を発行することができないが、公企業は株式を発行して市場から広く資金を集める。
4. 株式会社は国民が納める税金によって運営されるが、公企業は個人の寄付金のみで運営される。

問5 多くの企業が社会貢献を重視する現代において、私企業が本来の目的である利益の追求に加えて、社会の一員として果たさなければならない責任や役割を指す言葉は何ですか。（2018年 秋田県公立入試 類似）

1. 企業の社会的責任（CSR）
2. 製造物責任（PL）
3. 情報公開制度
4. 独占禁止法

問6 労働者が労働組合を結成したうえで、使用者と対等な立場で労働条件の改善を求めて話し合いを行う権利を何といいますか。（2016年 愛媛公立入試 類似）

1. 団結権
2. 団体交渉権
3. 団体行動権（争議権）
4. 勤労の権利

問7 日本において、労働者が人間らしい生活を送るために、賃金や労働時間、休憩といった労働条件の最低基準を定めている法律は何ですか。（2018年 秋田県公立入試 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

問8 日本では1986年に男女雇用機会均等法が施行され、募集・採用・昇進などにおける差別が禁止されました。しかし、正社員の賃金統計を見ると、年齢が上がるにつれて男性の賃金が大きく上昇するのに対し、女性の伸びは緩やかで、男女の賃金格差が開く傾向にあります。この格差が生じる背景にある要因として、統計的な事実に基づいた最も適切な分析はどれですか。（2017年 静岡公立入試 類似）

1. 出産や育児などのライフイベントを機に離職するケースがあり、女性の平均勤続年数が男性より短い傾向にあるため
2. 女性の労働力率が低下したことで、企業が女性を正社員として雇う意欲を失っているため
3. 法律によって、勤続年数に関わらず女性の賃金の上限が低く設定されているため
4. 若年層において、女性の平均賃金が男性の平均賃金を大幅に上回る逆転現象が起きているため

## 答え合わせ・解説

問1	<b>答え 1</b> 労働者の心身の健康を保護し、過度な労働を防ぐことで人間らしい生活ができる最低限の条件を保障するため	労働基準法は、立場が弱くなりやすい労働者を守るための法律です。法定労働時間を定める背景には、使用者が利益を優先して労働者に長時間労働を強いることを防ぎ、労働者の生存権（憲法第25条）や勤労権（憲法第27条）を実質的に保障するという目的があります。これにより、健康の維持や休息時間の確保が法的に裏付けられています。
問2	<b>答え 2</b> 労働組合法	労働組合法は、個々の労働者が使用者に対して弱い立場にあることを踏まえ、労働組合を結成して団体交渉を行う権利を認めることで、対等な立場での交渉を可能にするための法律です。労働基準法は労働条件の「最低基準」を定めるものであり、労働関係調整法は労働争議の解決を支援するものであるという違いを整理することが重要です。
問3	<b>答え 1</b> 年齢が上がるにつれて正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差が拡大し、経済的な不平等が生じやすくなる。	日本の伝統的な賃金体系では、正規雇用において勤続年数や年齢とともに賃金が増える「年功序列」の要素が残っています。一方で、パートや派遣社員などの非正規雇用では、仕事の内容が変わらなければ賃金が据え置かれることが多く、加齢に伴って両者の賃金の開き（賃金格差）が大きくなる傾向があります。これが生涯賃金の差につながり、生活の安定性や将来の年金額などにも影響を及ぼす社会問題となっています。
問4	<b>答え 1</b> 株式会社は利潤の追求を主な目的とするが、公企業は公共の利益や福祉の増進を主な目的とする。	企業はその設立目的や出資者によって大きく私企業と公企業に分けられます。株式会社は、利潤（もうけ）を上げることを目的として個人や民間法人が出資する私企業の典型例です。対して、水道、郵便、公共交通などのように、社会全体に不可欠なサービスを提供するために国や自治体が設立・運営するものが公企業であり、その主たる目的は公共の利益の実現にあります。
問5	<b>答え 1</b> 企業の社会的責任（CSR）	私企業は利益を上げることを目的としますが、それと同時に地域社会への支援、文化活動の援助、環境保護など、社会に貢献する活動も求められます。このような責任を果たすことは、消費者や投資家からの信頼を得ることにつながり、結果として企業の長期的な発展に寄与するという考え方が定着しています。
問6	<b>答え 2</b> 団体交渉権	労働者は雇う側である使用者に対して、個人では対等な立場に立つことが困難です。そのため、組織（労働組合）の代表が労働者を代表して、賃金や休日などの労働条件について使用者と直接交渉する権利が保障されています。これが団体交渉権であり、団結権、団体行動権と合わせて労働三権と呼ばれます。
問7	<b>答え 1</b> 労働基準法	日本国憲法第27条の規定に基づき、労働者が使用者との対等な立場を確保し、不当な搾取を防ぐために制定されました。この法律で定められた基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とされます。
問8	<b>答え 1</b> 出産や育児などのライフイベントを機に離職するケースがあり、女性の平均勤続年数が男性より短い傾向にあるため	男女間の賃金格差が生じる主な要因として、勤続年数の差が挙げられます。統計資料では、男性の平均勤続年数が女性よりも長いことが示されており、これは女性が結婚や出産、育児といったライフイベントをきっかけに離職したり、キャリアを中断したりするケースが依然として多いためです。多くの日本企業で採用されている勤続年数に応じた賃金体系のもとでは、この勤続年数の差が、年齢を重ねるごとに顕著な賃金格差として現れることとなります。