

- 問1 株式会社において、株主が会社の重要な経営方針を決定するために参加する会議を何という？
- 問2 労働者と使用者の間で争いが起きたときに、公的な機関が間に入って解決を助ける仕組みを何という？
- 問3 株式会社が経営に失敗した場合でも、株主は出資した金額の範囲内でのみ責任を負う原則を何という？
- 問4 株主総会によって選任され、株式会社で実際の経営業務を行う責任者を何という？
- 問5 労働三権を具体的に保障し、労働組合が使用者と対等に交渉できるようにした法律を何という？
- 問6 企業の所有者である株主と、実際に会社を運営する経営者が異なる仕組みを何という？
- 問7 日本国憲法第28条で保障されている、労働者が使用者と対等に交渉するために必要な3つの権利を総称して何という？
- 問8 株式会社において、株主総会で選ばれ、実際の会社運営を任される経営の専門家を何という？
- 問9 団体交渉がうまくいかない際、労働者が自らの要求を実現するために圧力をかける権利を何という？
- 問10 株式会社が事業で得た利益を、株主に金銭として分配するものを何という？
- 問11 日本国憲法第28条で保障された、労働者が使用者と対等に交渉するために労働組合を結成する権利を何という？
- 問12 労働者と使用者が行うストライキのような対立的な行為のことを何という？
- 問13 育児や介護と仕事を両立させるため、労働者が始業や終業の時間を自分で決めることができる制度を何という？
- 問14 労働条件の最低基準を定め、労働者を保護するための基本的な法律を何という？
- 問15 企業が環境保護や社会貢献など、社会の一員として果たすべき責任のことをアルファベットで何という？
- 問16 団体行動権の行使として、労働者が仕事をするのをやめて要求を通そうとする行為を何という？
- 問17 労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の3つをあわせて総称して何という？
- 問18 労働者が団結して使用者と交渉するために作る組織を何という？
- 問19 労働条件の維持や改善を目的として、労働者が自主的に組織する団体のことを何という？
- 問20 労働者の要求が受け入れられないとき、労働組合がストライキなどを行うことができる権利を何という？

答え合わせ・解説

問1	答え 株主総会	株主総会は株式会社の最高意思決定機関と呼ばれます。ここでは、役員を選任や合併、定款の変更など、会社の根幹に関わる重要な事柄が話し合われます。株主は持っている株式数に応じて議決権を行使し、会社をコントロールする役割を担います。
問2	答え あっせん	労働関係調整法に基づき、公的な機関が間に入って争いの解決を図ります。これには当事者に歩み寄りを促す「あっせん」のほか、調停や仲裁といった手続きがあり、公平な立場から解決をサポートする仕組みです。
問3	答え 有限責任	そこで定められたのが有限責任の原則です。株主は、万が一会社が倒産しても、自分が投資した金額以上の損失を負担する必要はありません。これにより、多くの人が少額から投資に参加できるようになり、企業はより広く資金を調達することが可能になりました。
問4	答え 取締役	取締役は株主総会で選ばれ、会社を代表して日々の経営判断や業務執行を行います。取締役が複数いる場合は「取締役会」を構成し、より重要な決定を話し合います。株主はこれら取締役を監督し、経営がうまくいっていない場合は交代させる権利も持っています。
問5	答え 労働組合法	労働組合法は、労働者が労働組合を結成して交渉することを保護しています。使用者に対し、正当な理由なく交渉を拒否することを禁止する「不当労働行為の禁止」を定めており、組合が団体交渉を行う権利を強力にバックアップしています。この法律により、労働組合は使用者に対して対等な立場からの話し合いが可能となります。
問6	答え 所有と経営の分離	そこで、出資者である株主は経営の意思決定のみを行い、実際の日常的な業務や運営は、選ばれたプロである取締役に任せるようになりました。これが「所有と経営の分離」です。株主は配当や株価の上昇を期待し、経営者は企業価値の向上に努めるという役割分担が成立します。
問7	答え 労働三権	具体的には、労働組合を作る「団結権」、使用者と交渉する「団体交渉権」、要求を実現するために実力行使をする「団体行動権」の3つです。
問8	答え 取締役	取締役は、株主総会で選任され、会社の業務執行に関する決定や監督を行います。複数の取締役が集まる「取締役会」で重要な経営方針が話し合われます。株主はあくまで出資者として利益を享受する立場であり、日々のビジネスの判断は取締役に託されています。
問9	答え 争議権	憲法で認められた労働基本権の一つで、労働組合が要求を実現するためにストライキ（同盟罷業）や怠業を行う権利です。これにより使用者に圧力をかけ、交渉を有利に進めることが認められています。
問10	答え 配当金	配当金は、会社が稼ぎ出した利益から支払われます。会社が儲ければ株主が受け取る額は増えますが、赤字や業績悪化時には減額されたり、支払いがなかったりすることもあります。株主にとっては投資先を選ぶ際の重要な指標の一つとなります。
問11	答え 団結権	憲法第28条で保障される労働基本権の一つです。労働者が一人ではなく、団結して組合を結成し、使用者に対抗する力を高めることを目的としています。
問12	答え 争議行為	「争議行為」とは、労働組合が要求を実現するために行うストライキや怠業などの行為を指します。特に国民の日常生活に不可欠な公益事業では、突然の実施が大きな混乱を招くため、予告期間を設けるなどの制限が法律で定められています。
問13	答え フレックスタイム制	フレックスタイム制は、ある程度の時間帯には必ず勤務する「コアタイム」と、いつ出社・退社してもよい「フレキシブルタイム」を組み合わせたのが一般的です。これにより、個人の生活に合わせた効率的な働き方が可能になります。
問14	答え 労働基準法	労働者が人間らしく働くために必要な、賃金・労働時間・休憩などの最低基準を定めた法律です。これを下回る労働条件は無効とされ、使用者には罰則が科せられます。
問15	答え CSR	CSRとは「Corporate Social Responsibility」の略で、企業の社会的責任を指します。具体的には、環境保護活動、法令順守、公正な取引、従業員の労働環境の改善などが含まれます。企業が長く存続するためには、消費者や地域住民からの信頼を得ることが欠かせません。
問16	答え ストライキ	ストライキは「同盟罷業」とも呼ばれ、職場を放棄することで会社に経営上の圧力をかけ、交渉を有利に進めることが目的です。法律を守って行われる正当なストライキであれば、参加者は民事・刑事上の免責を受けます。
問17	答え 労働三法	労働条件の最低基準を定めた「労働基準法」、労働組合を保護する「労働組合法」、争議の調整を行う「労働関係調整法」をあわせて「労働三法」と呼びます。これらは労働者が使用者と対等な立場で働けるようにするために不可欠な法律群です。
問18	答え 労働組合	労働組合は労働三権を背景に活動し、賃金の引き上げや労働時間の短縮、安全な職場環境の確保を目的として使用者と交渉します。
問19	答え 労働組合	労働組合は、労働者が自らの権利を守り、賃金の引き上げや労働時間の短縮、職場の安全確保などを求めて使用者と交渉する組織です。組合は自主的に運営されることが法律で求められ、会社からの干渉を排して独立した立場であることが必要です。毎年春に行われる「春闘（しゅんとう）」は、多くの労働組合が同時に賃上げを要求する代表的な活動です。
問20	答え 団体行動権	団体行動権（争議権）は、労働組合が交渉を有利に進めるためにストライキ（同盟罷業）やサボタージュ（怠業）などを行う権利です。正当な理由と手続きがある場合、これによる損害賠償などを負う必要がなく、刑事上の責任も問われません。これにより労働者は、自分たちの要求を経営側に強く伝える手段を持つことができます。