

問1 労働基準法における「男女同一賃金の原則」について、この法律で禁止されている差別的取扱いの根拠として正しいものはどれですか。（2016年 群馬県公立入試 類似）

1. 労働者が女性であることを理由に、賃金額に差をつけること
2. 学歴や過去の職歴の違いを理由に、基本給に差をつけること
3. 時間外労働（残業）の時間の長短を理由に、支払額に差をつけること
4. 担当する業務の責任の重さや難易度を理由に、手当に差をつけること

問2 近年の日本の労働環境において、週50時間以上働く労働者の割合が、アメリカやイギリス、フランスといった諸外国と比較して突出して高い水準にあります。このような過酷な労働が原因で、心身の健康を損ない亡くなることは深刻な社会問題となっていますが、これを何と呼びますか。（2016年 大分県公立入試 類似）

1. 過労死
2. ワーク・ライフ・バランス
3. 労働組合
4. 最低賃金

問3 労働基準法では、使用者が労働者を採用する際に、賃金や労働時間、休日といった働く上でのルールを明らかにすることが義務付けられています。この義務を何といいますか。（2024年 佐賀公立入試 類似）

1. 労働条件の明示義務
2. 不当労働行為の禁止
3. 最低賃金の遵守義務
4. 団体交渉権の尊重

問4 非正規雇用の生涯賃金が正規雇用に比べて低いという実態が、社会全体に及ぼす影響やその背景を説明した文として、最も適切なものを選びなさい。（2019年 岡山公立入試 類似）

1. 経済的基盤が不安定になることで、若年層が将来の生活設計を描きにくくなり、少子化や将来的な貧困リスクの増大を招く要因となっている
2. 企業が能力主義を廃止して全ての労働者を一律の賃金にした結果、労働意欲が低下し、経済成長が停滞する原因となっている
3. 労働環境の改善によって、非正規雇用が年功序列による昇給を享受できるようになり、所得格差は完全に解消されつつある
4. 非正規雇用の増加は、全ての労働者の平均賃金を押し上げる効果があり、国民全体の生活水準の向上に寄与している

問5 多くの人々から資金を集めて運営される株式会社の仕組みについて、出資者と利益の関係を説明した文として最も適切なものはどれか。（2015年 岡山公立入試 類似）

1. 出資者は企業の経営に参画する権利を持つ一方で、利益の分配を受けることはできない。
2. 企業は集めた資金をもとに事業を行い、得られた利益の一部を出資者へ配当として分配する。
3. 資金を提供した出資者は、企業の債務をすべて肩代わりする代わりに、利益を独占できる。
4. 地方公共団体が資金を出し合い、利益をあげることも公共の福祉を目的として運営される。

問6 経済のグローバル化が進展するなか、日本の製造業などの企業が、低賃金の労働力や市場の拡大を求めて工場などの生産拠点を海外へ移転させることがあります。これにともない、国内の工場が閉鎖されて産業が衰退したり、雇用が失われたりする現象を何といいますか。（2022年 福島県公立入試 類似）

1. 産業の空洞化
2. 貿易の自由化
3. 経済の二重構造
4. 持続可能な開発

問7 日本の研究開発が抱えている、効率面での課題は何ですか。（2019年 愛知公立入試 類似）

1. 研究開発にお金を使いすぎて会社が倒産する
2. 研究開発への投資に対して、得られる営業利益ののびがゆるやか
3. 研究開発をする人の数が多すぎて協力ができていない
4. 大学で研究される内容が社会の役に立っていない

問8 ある企業が作成した「仕事と子育ての両立支援策」のリストには、従業員の柔軟な働き方を可能にするための制度が示されています。このような取り組みの具体例として、最も適切なものはどれですか。（2024年 栃木公立入試 類似）

1. 情報通信技術を活用して、自宅などで業務を行うテレワークを導入し、通勤時間の削減や育児時間の確保を図る。
2. 育児休業を取得できる対象を女性従業員だけに限定し、男性従業員には一律で残業を命じることで業務の遅れを補う。
3. 子育て中の従業員に対しては、育児に専念させるために一律で管理職への昇進対象から除外する運用を行う。
4. 支援制度を充実させる代わりに、年間の有給休暇の日数を削減し、企業全体の生産性が低下ないように調整する。

問9 日本国憲法第28条では、労働者が使用者と対等な立場で労働条件の改善を求めるために「労働三権」を保障しています。このうち、労働者が労働組合を結成し、賃金の引き上げや労働時間の短縮などについて使用者側と話し合いを行う権利を何といいますか。（2020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
4. 知る権利

答え合わせ・解説

問1	答え 1 労働者が女性であることを理由に、賃金額に差をつけること	労働基準法が禁じているのは、あくまで「女性であること」を理由とした賃金の差別です。職務の内容、責任の重さ、労働時間、あるいは学歴や能力といった合理的な理由に基づいて賃金に格差が生じることは、この原則には抵触しません。性別という属性のみで労働者を判断し、不当な格差を生じさせないことがこの制度の目的です。
問2	答え 1 過労死	日本では欧米諸国に比べて長時間労働を行う人の割合が高く、2011年の統計ではイギリスの12%やフランスの9%に対し、日本は約32%と非常に高い数値を示していました。このような背景から、働き過ぎによって命を落とす「過労死」の認定件数も増加傾向にあり、2009年の100人強から2013年には140人近くに達するなど、労働者の生命を守るための対策が求められています。
問3	答え 1 労働条件の明示義務	労働基準法は、立場が弱くなりがちな労働者を守るための法律です。雇用の契約を結ぶ際に、賃金や働く時間、休みの日などの「労働条件」をあらかじめ「明示」させることで、後々のトラブルを防ぎ、労働者が安心して働ける環境を整えることを目的としています。これは正社員だけでなく、アルバイトやパートタイム労働者に対しても同様に適用されます。
問4	答え 1 経済的基盤が不安定になることで、若年層が将来の生活設計を描きにくくなり、少子化や将来的な貧困リスクの増大を招く要因となっている	生涯賃金の格差は、単なる現在の所得の差に留まらず、将来の年金受給額や貯蓄額にも影響を与えます。低賃金で不安定な雇用形態が続くことは、若者の結婚や出産といったライフイベントに消極的な影響を及ぼし、少子化を加速させる一因となります。また、高齢期における生活困窮のリスクを高めるなど、社会保障制度の維持においても大きな課題となっています。
問5	答え 2 企業は集めた資金をもとに事業を行い、得られた利益の一部を出資者へ配当として分配する。	株式会社は、社会全体から広く資金を集めることで大規模な事業展開を可能にしています。資金を提供した人々（出資者）は、その見返りとして企業が稼いだ利益の一部を「配当」という形で受け取ります。これにより、企業と出資者が経済的な協力関係を築く仕組みとなっています。
問6	答え 1 産業の空洞化	企業がコスト削減や効率化を求めて海外進出を加速させることで、国内の製造業の基盤が弱まる現象を指します。生産の拠点が国内から海外へ移ることで、それまで地域経済を支えていた工場の閉鎖や失業者の増加といった問題が深刻化します。
問7	答え 2 研究開発への投資に対して、得られる営業利益ののびがゆるやか	研究開発にお金をかけても、それが十分に利益につながっていないという「効率の悪さ」が課題です。アメリカや欧州の国々と比べると、使ったお金に対して会社がどれだけもうかったかを示す「営業利益」の増え方が少ないことがデータで示されています。
問8	答え 1 情報通信技術を活用して、自宅などで業務を行うテレワークを導入し、通勤時間の削減や育児時間の確保を図る。	仕事と子育ての両立を支援する具体的な施策には、テレワークやフレックスタイム制といった「働く時間や場所の柔軟化」が含まれます。これにより、従業員は通勤時間を削減して育児に充てたり、子どもの送迎に合わせて勤務時間を調整したりすることが可能になります。また、男性の育児休業取得促進も重要な要素であり、性別を問わず育児を分担できる環境を作ることが、持続可能な社会の実現に寄与します。
問9	答え 2 団体交渉権	日本国憲法で保障されている労働三権の一つです。個人の労働者は使用者に対して立場が弱いいため、労働組合という組織を通じて対等に話し合う場を持つことが認められています。これにより、賃金や労働時間といった労働条件の維持・改善を図ることができます。