

問1 株式会社の所有者であり、出資することで会社の運営に関与する人を何という？

1. 経営者 2. 従業員 3. 株主 4. 債権者

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？

1. 仲裁 2. 緊急調整 3. あっせん 4. 調停

問3 一人の経営者がすべての責任を負う形態の会社を、株式会社と対比させて何という？

1. 合同会社 2. 個人企業 3. 合資会社 4. 株式会社

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？

1. 取締役 2. 監査役 3. 会計参与 4. 執行役

問5 労働組合が使用者側と労働条件について話し合うことを何という？

1. 緊急調整 2. 団体交渉 3. 争議行為 4. あっせん

問6 労働者が働き、使用者が賃金を支払うという、労働者と使用者の間で結ばれる約束を何という？

1. 雇用契約 2. 労働協約 3. 労働契約 4. 業務委託契約

問7 労働組合が使用者と賃金や労働条件について話し合う権利を何という？

1. 労働基本権 2. 団体行動権 3. 団体交渉権 4. 団結権

問8 株主総会において、会社の経営方針などの決定に参加するために、株主が持つ権利を何という？

1. 拒否権 2. 経営権 3. 優先交渉権 4. 議決権

問9 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？

1. 労働組合 2. 使用者 3. 労働委員会 4. 労働基準監督署

問10 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？

1. 労働組合法 2. 労働基準法 3. 労働関係調整法 4. 職業安定法

問11 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？

1. 企業の合併 2. 資本の集中 3. 所有と経営の分離 4. 多角化経営

問12 団体行動権の行使として、労働者が仕事をすることをやめて要求を通そうとする行為を何という？

1. 怠業 2. ロックアウト 3. ストライキ 4. サボタージュ

問13 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？

1. 株主総会 2. 経営会議 3. 取締役会 4. 監査役会

問14 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？

1. 利子 2. 賃金 3. 配当金 4. 手数料

問15 賃金や労働時間などの最低限の基準を定め、労働条件の引き下げを禁止している法律を何という？

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

問16 労働者が使用者と対等に交渉するために認められた、団結権・団体交渉権・団体行動権の総称を何という？

1. 団体行動権 2. 団結権 3. 団体交渉権 4. 労働基本権

答え合わせ・解説

問1	答え 3 株主	株主は、自分の出したお金（出資額）を限度として責任を負う有限責任を負います。万が一会社が倒産しても、自分の出資した分を失うだけで、それ以上の個人的な負債を抱えることはありません。その代わりに、株主総会での議決権を通じて会社の運営に関与する権利を持ちます。
問2	答え 3 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 2 個人企業	個人企業は、設立の手続きが比較的簡単で、利益も全額自分のものになります。しかし、その反面、経営判断から日々の業務まですべて自分で行う必要があり、負債などの責任も無制限に負うことになります。これに対して株式会社は、複数の人から資金を集め、経営と所有を分けることができる点で異なります。
問4	答え 1 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 2 団体交渉	労働組合と使用者が、賃金の引き上げや休暇の取得、労働時間の短縮などについて話し合いを行う交渉です。この交渉を通じて労働条件の改善を目指します。
問6	答え 3 労働契約	労働契約は、労働者が労働を提供し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを約束する合意です。法律上は口頭でも成立しますが、トラブルを避けるために労働条件を明記した「労働条件通知書」や契約書の交付が義務付けられています。労働契約は労働基準法などの法律に従う必要があり、法律に反する内容は無効となります。
問7	答え 3 団体交渉権	労働組合が労働者の代表として、経営者側と賃金や労働時間などの労働条件について交渉する権利を指します。これにより、労働者の生活を守るための具体的な条件を話し合うことができます。
問8	答え 4 議決権	議決権は、保有している株式の数に応じて与えられます。株主総会での決議において、この権利を行使することで賛成や反対を表明します。例えば、重要な役員を選任や、会社の方向性を変えるような大きな決定を多数決で決める際に使用されます。
問9	答え 1 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10	答え 2 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11	答え 3 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12	答え 3 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13	答え 1 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14	答え 3 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。会社が儲か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15	答え 3 労働基準法	労働基準法は、賃金、労働時間、休憩、休日、有給休暇など、労働契約を結ぶ際に守るべき最低基準を定めています。この基準を下回るような労働条件は無効となり、雇用主は罰せられます。また、性別や国籍、信条を理由とした差別的な扱いも禁止されています。
問16	答え 4 労働基本権	日本国憲法第28条で保障されている「団結権」「団体交渉権」「団体行動権（争議権）」の3つをあわせて呼びます。これらは労働者が人間らしい生活を送るために不可欠な権利です。