

- 問1 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？
- 問2 労働組合が賃金や労働時間の改善などを求めて、使用者と話し合うことを何という？
- 問3 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？
- 問4 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5 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6 日本国憲法第28条で保障されている、団結権・団体交渉権・団体行動権をまとめて何という？
- 問7 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 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10 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11 株式会社が利益を上げた際、出資者に対して行われる還元を何という？
- 問12 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13 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？
- 問14 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？
- 問15 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？
- 問16 長時間労働を防ぎ働き方を改善するために、国が定めた働く際の基本的なルールを定めた法律を何という？
- 問17 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？
- 問18 「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」など、人間らしく生きる権利を何という？
- 問19 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20 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？

## 答え合わせ・解説

問1	答え 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、重要な役員の選任や、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2	答え 団体交渉	団体交渉は労働者が団結し、労働組合を通じて賃上げや労働時間の短縮などを要求する行為です。使用者には誠実に交渉に応じる義務があり、これを拒否することは不当労働行為とみなされます。
問3	答え 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4	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5	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6	答え 労働三権	労働三権は、労働組合を作る「団結権」、組合が使用者と交渉する「団体交渉権」、ストライキなどを行う「団体行動権」の3つです。これにより労働者は組織として使用者と対等に交渉できる立場を確保しました。
問7	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 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10	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11	答え 株主	企業は決算で利益が出た場合に、その一部を株主へ現金で還元します。これを配当といいます。株主は、会社への出資に対する報酬としてこの配当金を受け取ることができます。ただし、業績が悪いときや、会社が将来のために利益を内部に蓄える必要があるときは、配当金が支払われないこともあります。
問12	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13	答え 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14	答え 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15	答え 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。
問16	答え 労働基準法	労働基準法は、賃金、労働時間、休日、安全衛生などについて「最低基準」を定めています。これに違反する労働条件は無効とされ、雇用者は必ず守らなければなりません。
問17	答え 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18	答え 生存権	生存権は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という権利です。これは社会権の代表的な権利であり、労働基準法もこの理念に基づいて、労働者が最低限の生活を確保できるように作られています。具体的な制度としては、生活保護法などがこの生存権を支えるための仕組みとして整備されています。
問19	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20	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。