

- 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？
- 問2 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3 株式会社に対して事業資金を出資し、その代わりとして株式を保有する人のことを何という？
- 問4 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5 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6 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7 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8 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9 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10 「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11 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？
- 問12 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13 新しいビジネスを自分自身で新しく始めることを何という？
- 問14 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15 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16 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17 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18 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？
- 問19 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？
- 問21 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？

答え合わせ・解説

問1	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2	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3	答え 株主	この出資に応じる人を株主といいます。株主は株式を保有することで、会社を所有する権利を持ちます。その権利には、株主総会で会社の経営方針に投票する議決権や、会社の利益から配当金を受け取る権利が含まれます。
問4	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5	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6	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7	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8	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9	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、役員の選任や合併、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10	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11	答え 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12	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13	答え 起業	起業家は市場の課題を見つけ、独自のサービスや製品を提供することで利益を目指します。成功すれば大きな経済的報酬を得られる一方、事業がうまくいかずに投資した資金を失うリスクもあります。会社を設立するための手続きや資金調達、経営管理などを一から自分で行う必要があります。
問14	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15	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16	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17	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18	答え 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19	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。
問21	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。