

- 問1 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 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4 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5 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6 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7 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8 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？
- 問9 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10 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11 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12 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13 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14 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15 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16 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17 企業が業績悪化などで、株主への利益還元を行わないことを専門用語で何という？
- 問18 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られることができる制度を何という？
- 問19 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20 「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21 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？

## 答え合わせ・解説

問1	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 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4	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5	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6	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7	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8	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9	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10	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11	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12	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で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13	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14	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15	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任せられ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16	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17	答え 配当	企業は利益を株主に分配しますが、常に支払われるとは限りません。特に業績が悪化して赤字になった場合や、次の投資のために現金を残す必要がある場合には、配当を減らしたり、全く支払わない「無配」という状態になったりします。投資家はこの配当の有無も判断材料にします。
問18	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、いつ入社・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19	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20	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21	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1 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2 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3 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4 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5 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6 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？
- 問8 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9 「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10 組合員が団結して業務を拒否するなどの実力行使を行う権利を何という？
- 問11 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12 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13 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14 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15 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16 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17 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18 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19 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20 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21 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？

## 答え合わせ・解説

問1	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2	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3	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4	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ます。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5	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6	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7	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8	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9	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10	答え 争議権	争議権は団体行動権の一部です。代表的な行為として、仕事を行うことを拒否する「ストライキ（同盟罷業）」や、作業をわざと遅らせる「サボタージュ」などがあります。
問11	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12	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13	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14	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15	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16	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17	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18	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19	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20	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21	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1 組合員が団結して業務を拒否するなどの実力行使を行う権利を何という？
- 問2 団結権に基づき、労働者が自らの権利を守るために組織する団体を何という？
- 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？
- 問4 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 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7 現代の企業が利益を追求するだけでなく、環境保護や社会貢献活動を行うことを何という？
- 問8 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 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11 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12 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13 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14 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15 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 企業が業績悪化などで、株主への利益還元を行わないことを専門用語で何という？
- 問18 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19 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20 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21 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？
- 問22 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？

## 答え合わせ・解説

問1	答え 争議権	争議権は団体行動権の一部です。代表的な行為として、仕事を行うことを拒否する「ストライキ（同盟罷業）」や、作業をわざと遅らせる「サボタージュ」などがあります。
問2	答え 労働組合	労働者が主体となって、労働条件の維持や改善を目的として組織する団体です。憲法で認められた団結権に基づき、賃金交渉や福利厚生などの改善を求めたり、労働者の権利を守るために活動したりします。
問3	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4	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 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7	答え CSR	CSR（Corporate Social Responsibility）とは「企業の社会的責任」のことです。企業は株主に対して利益を還元するだけでなく、環境保全、消費者への配慮、地域貢献、法令遵守といった活動を通じて、持続可能な社会作りに貢献する義務があると考えられています。
問8	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 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11	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12	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13	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14	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15	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 配当	企業は利益を株主に分配しますが、常に支払われるとは限りません。特に業績が悪化して赤字になった場合や、次の投資のために現金を残す必要がある場合には、配当を減らしたり、全く支払わない「無配」という状態になったりします。投資家はこの配当の有無も判断材料にします。
問18	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19	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20	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21	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22	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1 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2 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3 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4 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5 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6 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？
- 問7 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8 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9 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10 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13 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14 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15 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16 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17 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られることができる制度を何という？
- 問18 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 現代の企業が利益を追求するだけでなく、環境保護や社会貢献活動を行うことを何という？

## 答え合わせ・解説

問1	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2	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3	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4	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5	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6	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7	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8	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9	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10	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 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13	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14	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15	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16	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17	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、いつ入社・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18	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 CSR	CSR（Corporate Social Responsibility）とは「企業の社会的責任」のことです。企業は株主に対して利益を還元するだけでなく、環境保全、消費者への配慮、地域貢献、法令遵守といった活動を通じて、持続可能な社会作りに貢献する義務があると考えられています。

- 問1 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2 組合員が団結して業務を拒否するなどの実力行使を行う権利を何という？
- 問3 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 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 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8 現代の企業が利益を追求するだけでなく、環境保護や社会貢献活動を行うことを何という？
- 問9 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10 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？
- 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 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13 団結権に基づき、労働者が自らの権利を守るために組織する団体を何という？
- 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？
- 問15 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16 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17 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18 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 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 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2	答え 争議権	争議権は団体行動権の一部です。代表的な行為として、仕事を行うことを拒否する「ストライキ（同盟罷業）」や、作業をわざと遅らせる「サボタージュ」などがあります。
問3	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 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 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、労働契約を結ぶ際を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8	答え CSR	CSR（Corporate Social Responsibility）とは「企業の社会的責任」のことです。企業は株主に対して利益を還元するだけでなく、環境保全、消費者への配慮、地域貢献、法令遵守といった活動を通じて、持続可能な社会作り貢献する義務があると考えられています。
問9	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10	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 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任せられるようになります。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13	答え 労働組合	労働者が主体となって、労働条件の維持や改善を目的として組織する団体です。憲法で認められた団結権に基づき、賃金交渉や福利厚生などの改善を求めたり、労働者の権利を守るために活動したりします。
問14	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 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16	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17	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18	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 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、多くの人々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。