企業と労働者

名前

問1　株式会社において、事業を運営するための資金を提供した出資者は株主と呼ばれます。企業が事業活動を通じて利益を上げた際、その利益の一部が所有する株式の数に応じて株主に分配される仕組みを何といいますか。（2020年 愛媛県公立入試 類似）

1. 売却益
2. 役員報酬
3. 利子
4. 配当

問2　日本における男女の賃金や生活に関する状況について述べた文として、働く環境における格差を示している説明として最も適切なものはどれですか。（2023年 宮崎県公立入試 類似）

1. 長年にわたり男性の平均賃金が女性より高い状態が続いており、男女間で働く環境の格差が残っている。
2. 男女ともに平均寿命の伸びが見られるため、定年退職後の働く環境のみが唯一の課題となっている。
3. 外国人労働者数の増加により、男女の平均賃金の格差はすでに存在しなくなっている。
4. 女性の平均賃金が男性を大きく上回るようになり、性別による待遇の逆転が問題となっている。

問3　労働三法と呼ばれる法律のうち、労働基準法の役割と目的について正しく説明しているものはどれですか。（2024年 岐阜県公立入試 類似）

1. 事業主に対して、採用や昇進において性別による差別を禁止し、均等な機会を確保することを求める。
2. 労働者が労働組合を結成し、使用者と対等な立場で団体交渉を行う権利を保障する。
3. 賃金や労働時間などの労働条件について、使用者が守るべき最低限の基準を定めることで、労働者の生活を保障する。
4. 労働者と使用者の間で労働争議が発生した際、委員会が介入して解決をはかるための仕組みを定める。

問4　労働三法の一つであり、賃金や労働時間、休日など、使用者が労働者に対して守るべき労働条件の最低基準を定めた法律を何というか。（2016年 北海道公立入試 類似）

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

問5　2014年の会社法改正では、社外取締役の要件が厳格化され、親会社の出身者や経営者の近親者などが「社外取締役」として認められない範囲が広がりました。このような制度改正が行われた背景として、最も適切な説明はどれですか。（2023年 東京都公立入試 類似）

1. 取締役の数を減らすことで人件費を削減し、株主への配当金を増やすため
2. 親会社との連携を強めることで、グループ全体での利益を確保しやすくするため
3. 経営陣から独立した客観的な立場による監督を徹底し、経営の透明性を高めるため
4. 社内事情に精通した役員を増員することで、経営判断のスピードを向上させるため

問6　現代の日本の労働問題において、新規学卒者が就職して間もない時期に職場を去る「早期離職」が課題となっています。若者の初職に関する統計において、一年未満での離職が約三十二パーセント、一年以上三年未満が約十八パーセントとなっており、合計で約半数の若者が離職している実態があるとき、統計上の目安として一般的に用いられる期間はどれですか。（2020年 愛知県公立入試 類似）

1. 就職から三年未満
2. 就職から五年未満
3. 就職から一年以内
4. 就職から十年以上

問7　2017年の統計において、日本の雇用者の約63%が正規職員・従業員であるのに対し、残りの約37%はパート、アルバイト、派遣社員、契約社員といった形態で働いています。このように、正規雇用以外の形で働く雇用形態を総称して何といいますか。（2019年 長野県公立入試 類似）

1. 終身雇用
2. 裁量労働制
3. 年功序列
4. 非正規雇用

問8　労働基準法第56条では、原則として義務教育期間中の児童を労働者として使用することを禁止しています。かつては幼い子供が工場などで働かされていた歴史がありますが、現在においてこの規定が設けられている背景や目的として最も適切な説明を選びなさい。（2024年 島根県公立入試 類似）

1. 児童の心身の健康を保護するとともに、憲法で定められた義務教育を受ける機会を保障するため
2. 保護者が子供に労働を強制することを推奨し、家庭の経済的自立を助けるため
3. 若年層の労働者が増えることで、成人労働者の賃金水準が低下するのを防ぐため
4. 18歳未満の年少者に対して、危険な作業や深夜労働を例外なく認めるための区別として

問9　現代日本の労働問題において、政府が「同一労働同一賃金」の導入を進めている主な目的や背景を説明したものとして、最も適切なものはどれですか。（2025年 埼玉県公立入試 類似）

1. 企業が個人の能力や実績を重視して賃金を決定するようにし、国際的な競争力を高めるための労働意欲を向上させるため。
2. 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差を解消し、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得感を得られるようにするため。
3. 国籍や人種、性別などの多様性を尊重し、さまざまな背景を持つ人々が職場で個々の能力を最大限に発揮できるようにするため。
4. 労働時間を短縮して余暇を増やし、仕事と生活の調和を図ることで、心身の健康を維持しやすくするため。

問10　性別にかかわらず、男女が互いに人権を尊重し、それぞれが個性を発揮して活躍できる社会づくりが進められています。このような社会を何と呼びますか。（2023年 宮崎県公立入試 類似）

1. 男女共同参画社会
2. バリアフリー社会
3. 高度情報化社会
4. 持続可能な社会

問11　日本の労働慣行の一つである「終身雇用制度」に関する記述として、経済的な背景と制度の性質をふまえたものとして最も適切なものはどれですか。（2016年 長崎県公立入試 類似）

1. 景気に関わらず、一度採用した労働者を定年まで雇用し続けるよう法律で定められた仕組みである。
2. 大企業だけでなく、すべての中小企業においても法律上の実施義務があるため、日本の労働流動性は低い。
3. 定年まで同じ企業で働き続ける慣行であるが、法律で義務付けられたものではない。
4. 労働基準法などの法律によって、企業に導入が義務付けられている制度である。

問12　労働者が労働組合を結成し、日本国憲法によって労働三権が保障されている理由として、最も適切な説明はどれですか。（2016年 静岡県公立入試 類似）

1. 個々の労働者は使用者に対して立場が弱いため、組織を作って団結することで、対等な立場で賃金などの労働条件の改善を交渉できるようにするため。
2. 政府が全ての国民の職業をあらかじめ決定し、労働時間や給与を一括して管理・統制するための行政組織として機能させるため。
3. 特定の政党を支援することを目的として、労働者が政治活動に専念できる環境を整え、国政選挙での得票数を増やすため。
4. 企業の利益を最大化させるために、経営者が労働者の意見を効率よく集約し、生産性の向上に向けた指示を全従業員に徹底させるため。

問13　1960年代の高度経済成長期から2000年代にかけての、日本の労働状況と完全失業率の推移について述べた文として正しいものはどれか。（2024年 高知県公立入試 類似）

1. バブル経済の絶頂期において、企業の倒産が相次いだことで完全失業率は当時の過去最高となる5.4%に達した。
2. 高度経済成長期から2000年代に至るまで、日本の完全失業率は常に1%台前半のきわめて低い水準で安定して推移してきた。
3. 1980年代後半は好景気により失業率が低下したが、1991年以降のバブル崩壊を機に上昇し、2000年代にかけて厳しい雇用情勢が続いた。
4. 1990年代の平成不況期には、政府の景気対策が功を奏したため、完全失業率は1980年代よりも低い水準まで改善された。

答え合わせ・解説

問1	答え 4 配当	株式会社は株式を発行することで、多くの人々から事業資金を集める組織形態です。資金を出した株主は、その企業の所有者の一人となり、企業の利益を分配してもらう権利を持ちます。この分配金を配当と呼びます。利子は銀行預金や債券に対して支払われるものであり、役員報酬は企業の経営を行う役員に支払われる給与であるため、出資への見返りである配当とは区別されます。
問2	答え 1 長年にわたり男性の平均賃金が女性より高い状態が続いており、男女間で働く環境の格差が残っている。	日本の労働環境では、長年にわたり男性の平均賃金が女性より高い状態が続いており、性別による働く環境の格差が課題として残っています。平均寿命の伸びや外国人労働者数の増加は、男女間の賃金格差と直接関係するものではありません。
問3	答え 3 賃金や労働時間などの労働条件について、使用者が守るべき最低限の基準を定めることで、労働者の生活を保障する。	労働基準法は、個々の労働者と使用者の契約において、労働者が不利にならないよう「最低ライン」を法的に固定する役割を担っています。これに対し、労働組合法は「団結する権利」を、労働関係調整法は「争議の解決」を主な目的としており、これらを合わせて労働三法と呼びます。
問4	答え 1 労働基準法	日本国憲法第27条に基づいて制定された法律で、労働者が人たるに値する生活を営むための必要条件を定めています。この法律で定められた基準は最低限のものであり、使用者は決してこの基準を下回る条件で労働者を働かせてはなりません。
問5	答え 3 経営陣から独立した客観的な立場による監督を徹底し、経営の透明性を高めるため	2014年の会社法改正前は、外部の視点を取り入れる仕組みが不十分であることが課題とされていました。そこで、親会社や子会社の関係者などの選任を制限することで、経営陣に対して忖度のない厳しい意見や監督を行う役割を社外取締役に期待し、企業統治を強化する狙いがありました。
問6	答え 1 就職から三年未満	新規学卒者が就職後に短期間で離職する現象は、一般的に「三年以内の離職」が統計上の大きな区切りとして注目されます。提示されたデータでも、一年未満（約32%）と一年以上三年未満（約18%）を合わせると約50%となり、初職に就いた若者の約半数が三年に満たない期間で職場を離れている実態が示されています。これは、企業と就職者の間でのミスマッチや、働き方に対する意識の変化が背景にあると考えられています。
問7	答え 4 非正規雇用	日本では1990年代後半から、企業が賃金コストを抑えたり景気変動に合わせて雇用を調整したりするために、正規雇用以外の働き方が増加しました。2017年時点では雇用者全体の約37%に達しており、その内訳はパート・アルバイトが26%、契約社員が5%、派遣社員が2%などとなっています。これらは正規雇用に比べて雇用の安定性や待遇面で課題を抱えることが少なくありません。
問8	答え 1 児童の心身の健康を保護するとともに、憲法で定められた義務教育を受ける機会を保障するため	産業革命期などの歴史的背景において、子供たちが教育の機会を奪われ、低賃金で過酷な労働に従事させられた反省からこの制度が成り立っています。労働基準法は、労働条件の最低基準を定めることで労働者の権利を守る法律であり、特に児童については、将来を担う存在としてその成長と教育の権利を最優先に考えています。そのため、保護者の同意があったとしても、原則として義務教育期間中の就労は認められません。
問9	答え 2 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差を解消し、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得感を得られるようにするため。	日本の労働現場では、非正規雇用という理由だけで賃金や手当、福利厚生において正社員と差をつけられるケースが少なくありません。非正規雇用労働者が全体の約4割を占める中で、賃金格差の解消は労働者の生活安定だけでなく、消費の活性化や社会全体の公平性の確保につながる重要な施策として位置づけられています。
問10	答え 1 男女共同参画社会	性別に関係なく、一人ひとりが能力を発揮できる社会を男女共同参画社会と呼びます。労働環境や賃金における格差の解消が重要な課題となっています。
問11	答え 3 定年まで同じ企業で働き続ける慣行であるが、法律で義務付けられたものではない。	終身雇用制度は、高度経済成長期などを通じて日本の企業で広く行われてきた慣行（しきたり）であり、法律で強制されているものではありません。そのため、近年の経済状況の変化や働き方の多様化に伴い、終身雇用を維持することが難しい企業が増えたり、転職を選択する労働者が増えたりするなど、制度のあり方が変化しています。
問12	答え 1 個々の労働者は使用者に対して立場が弱いため、組織を作って団結することで、対等な立場で賃金などの労働条件の改善を交渉できるようにするため。	資本主義経済においては、雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）の間には経済力や情報量の格差があります。労働者一人が個別に交渉しても条件改善は難しいため、団体として交渉することで対等な関係を構築し、労働者の生活を守ることが制度の目的です。労働基準法などの労働法とともに、労働者の権利を保護する重要な仕組みとなっています。
問13	答え 3 1980年代後半は好景気により失業率が低下したが、1991年以降のバブル崩壊を機に上昇し、2000年代にかけて厳しい雇用情勢が続いた。	日本の完全失業率は、景気の波に連動して動いています。1960年代の高度経済成長期には労働力不足が起きるほど雇用が安定していましたが、1990年代初頭のバブル経済崩壊後は、倒産やリストラの増加により失業率が上昇の一途をたどりました。2000年代初頭には完全失業率が5%を超えるなど、長期的な景気低迷（平成不況）が労働市場に深刻な影響を与えたことが統計から読み取れます。