

- 問1 1970年から2010年にかけて、日本の女性労働者に占めるパート労働者の割合が約12%から40%以上にまで大幅に上昇した背景として、最も適切なものはどれですか。 (2015年 佐賀県公立入試 類似)
1. 法律によって、女性はパートタイム以外の形態で働くことが禁じられたため
 2. 少子高齢化の影響で、若年層の労働者がすべて正社員として採用されたため
 3. 高度経済成長により、農林水産業に従事する女性が急増したため
 4. サービス業の拡大に伴い、企業が雇用調整のしやすい労働力を求めたため
- 問2 従業員の仕事と子育ての両立を支援するため、一定の基準を満たした企業に対して厚生労働大臣が認定を与える制度があります。この認定を受けた企業が、自社の製品や広告などで使用することができる、子育てサポート企業の証となるロゴマークの名称として正しいものはどれですか。 (2024年 栃木県公立入試 類似)
1. トクホマーク
 2. エコマーク
 3. くるみんマーク
 4. ベルマーク
- 問3 現代の日本において、個人が職業を選択する際の基準として、望ましいとされる態度の説明として最も適切なものはどれですか。 (2023年 長野県公立入試 類似)
1. 自分の能力を向上させる努力を避け、現在の能力だけで一生通用する安定した職業のみを探す
 2. 仕事を通じて得られる達成感よりも、責任を負わずに済む単純な作業であることを唯一の基準とする
 3. 希望する職種に就くことや、研修などを通じて自分の能力を高めることができる環境を考慮する
 4. 個人の適性ややりがいは無視し、とにかく収入が最も多い職業を機械的に選択する
- 問4 すべての労働者が人間らしい生活を営むことができるよう、賃金や労働時間、休日などの「労働条件の最低基準」を定めており、使用者にその遵守を義務付けている法律はどれか。 (2019年 北海道公立入試 類似)
1. 労働組合法
 2. 男女雇用機会均等法
 3. 労働基準法
 4. 労働関係調整法
- 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. 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
 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. 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
- 問6 日本の労働市場における外国人労働者の動向について、正しい記述を選択してください。 (2022年 沖縄県公立入試 類似)
1. 国内の完全失業率が上昇し続けているため、外国人労働者の数は近年大幅な減少に転じている。
 2. 人手不足に悩む産業での労働力を確保するため、外国人労働者の受け入れ人数は増加傾向にある。
 3. 日本で働く外国人労働者の構成を見ると、銀行や証券会社などの金融業に従事する割合が最も高い。
 4. 外国人労働者の受け入れについては、専門的な技術を持つ者に限定されており、単純労働に近い分野での受け入れは一切行われていない。
- 問7 現代の企業は、利益を追求するだけでなく、環境保全や地域社会への貢献、法令の遵守など、社会の一員として適切な役割を果たすことが求められています。このような「企業の社会的責任」を指すアルファベット3文字の略称として正しいものはどれですか。 (2026年 鹿児島県公立入試 類似)
1. GDP
 2. NPO
 3. WTO
 4. CSR
- 問8 近年の日本の労働環境において、企業側（使用者）と働く側（労働者）の間では、向上させるべき能力に関する意識の差が見られます。ある意識調査において、使用者が労働者に対して向上を求める割合が、労働者自身が重要と考える割合を大きく上回っている能力の組み合わせとして、最も適切なものはどれですか。 (2020年 愛知県公立入試 類似)
1. 経営に関する管理能力や指導力
 2. 専門的な分析力や論理的思考力
 3. IT技能や語学力
 4. コミュニケーション能力や協調性
- 問9 労働基準法の目的や役割について説明したものとして、最も適切なものはどれか選びなさい。 (2021年 静岡県公立入試 類似)
1. 労働者と使用者の間で対立が起きた際、第三者機関が間に入ってストライキなどを防ぐための調整を行う。
 2. 職場における性別による差別を禁止し、採用や昇進において男女が平等に扱われるようにする。
 3. 経済的に立場が弱い労働者を守るため、使用者が一方的に不利な条件を課さないよう法的強制力を持たせている。
 4. 労働者が使用者と対等な立場で交渉するために、団体交渉やストライキを行う権利を保障する。
- 問10 日本の雇用状況について、正規雇用と非正規雇用の賃金を比較した統計では、正規雇用の賃金は年齢とともに上昇する傾向が強いのに対し、非正規雇用は年齢が上がっても賃金の上昇幅が小さいという特徴が見られます。このような状況がもたらす社会的な課題として、最も適切な説明はどれですか。 (2025年 島根県公立入試 類似)
1. 終身雇用制度が非正規雇用にも適用されるようになったことで、労働者の雇用の流動性が失われる。
 2. 非正規雇用の賃金が正規雇用を上回る逆転現象が起こり、企業の労働コストが大幅に増加する。
 3. 非正規雇用の方が正規雇用よりも年功序列の仕組みが強く機能するため、若年層の賃金が極端に低くなる。
 4. 年齢が上がるにつれて正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差が拡大し、経済的な不平等が生じやすくなる。
- 問11 現代の企業は、生産活動を通じて利潤を追求するだけでなく、環境保護や法令遵守、労働環境の整備など、社会に対して責任ある行動をとることが求められています。このような考え方を何と呼びますか。アルファベット3文字の略称で答えなさい。 (2024年 栃木県公立入試 類似)
1. GDP
 2. CSR
 3. FTA
 4. NPO
- 問12 日本において「ワーク・ライフ・バランス」の実現が社会的に強く求められるようになった背景と目的について、最も適切な説明はどれですか。 (2021年 沖縄県公立入試 類似)
1. 年功序列や終身雇用といった日本の伝統的な雇用慣行を維持し、個人の生活設計を企業がすべて保障するため
 2. 少子高齢化による労働力不足を背景に、育児や介護と仕事を両立できる環境を整え、多様な人材の労働参加を促すため
 3. 企業が従業員の私生活を詳細に管理することで、24時間体制の業務を効率的に行い、国際競争力を高めるため
 4. 全ての労働者に対して、情報通信技術を活用した場所を選ばない働き方を義務付け、都心部の過密状態を解消するため
- 問13 日本の企業活動において、独自の高い技術や創造的な知識を活かして、新しい事業や未開拓の市場を展開する、設立して間もない中小企業を何と呼びますか。 (2020年 佐賀県公立入試 類似)
1. ベンチャー企業
 2. 公企業
 3. 株式会社
 4. NPO法人

答え合わせ・解説

問1	答え 4 サービス業の拡大に伴い、企業が雇用調整のしやすい労働力を求めたため	現代の日本社会において、女性労働者の働き方が多様化した一方で、パート労働者の割合が上昇した背景には、第3次産業（サービス業）の発展があります。企業側にとっては、忙しい時間帯や時期に合わせて柔軟に配置でき、社会保険料などのコストを抑えられる非正規雇用の需要が高まったことが大きな要因です。これにより、家計を補うために働く女性の多くがパート労働という形態を選択することとなり、統計上でも顕著な上昇が見られるようになりました。
問2	答え 3 くるみんマーク	次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた企業は、赤ちゃんがおくるみに包まれているようなデザインの「くるみんマーク」を表示することができ、企業の社会的信頼の向上や、優秀な人材の確保につながります。
問3	答え 3 希望する職種に就くことや、研修などを通じて自分の能力を高めることができる環境を考慮する	職業は、生活を支えるための経済的基盤であると同時に、社会における役割を担い、自分の持てる能力を発揮するための場でもあります。そのため、自分がどのような職種で社会に貢献したいか、またその過程でどのように自分の能力を高めることができるかという視点を持つことが、個人の幸福と社会の発展の両立に寄与します。
問4	答え 3 労働基準法	労働者が不利な立場で契約を結ばされないよう、国が法律で労働条件の最低ラインを強制的に定めたものが労働三法の他の2つである労働組合法（団結権などの保障）や労働関係調整法（労働争議の解決）と区別して理解しておくことが重要です。
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、経営陣に対して付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 2 人手不足に悩む産業での労働力を確保するため、外国人労働者の受け入れ人数は増加傾向にある。	日本の労働市場の現状を整理すると、建設・農業・介護などの幅広い分野で労働力が不足しており、それを補う形で外国人労働者が増加しています。2019年には「特定技能」という在留資格が新設されるなど、一定の専門性や技能を持つ労働者を積極的に受け入れる制度も導入されました。選択肢にあるような「減少傾向」や「金融業が最多」といった事実は統計上見られません。
問7	答え 4 CSR	企業は単に経済的な利益を上げるだけでなく、環境への配慮や消費者への誠実な対応など、社会に対して責任ある行動をとるべきだという考え方です。英語の「Corporate Social Responsibility」の頭文字をとってCSRと呼ばれます。
問8	答え 4 コミュニケーション能力や協調性	日本の労働現場における意識調査では、使用者と労働者の間で重視する能力にミスマッチが生じています。使用者は組織としての生産性を高めるため、周囲と円滑に業務を進める「コミュニケーション能力」や「協調性」を労働者に強く求める傾向があります。これに対し、労働者側は自身の市場価値を高めるためにIT技能などの個別スキルを重視する傾向があり、使用者側が求める水準との間に認識の隔たりが生じています。
問9	答え 3 経済的に立場が弱い労働者を守るため、使用者が一方的に不利な条件を課さないよう法的強制力を持たせている。	個人としての労働者は、雇い主である使用者に対して立場が弱くなりがちです。そのため、国が法律で賃金や労働時間などの最低基準を定め、たとえ労使間の合意があってもその基準を下回る契約を禁止することで、労働者の権利を保護しています。
問10	答え 4 年齢が上がるにつれて正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差が拡大し、経済的な不平等が生じやすくなる。	日本の伝統的な賃金体系では、正規雇用において勤続年数や年齢とともに賃金が上がる「年功序列」の要素が残っています。一方で、パートや派遣社員などの非正規雇用では、仕事の内容が変わらなければ賃金が据え置かれることが多く、加齢に伴って両者の賃金の開き（賃金格差）が大きくなる傾向があります。これが生涯賃金の差につながり、生活の安定性や将来の年金額などにも影響を及ぼす社会問題となっています。
問11	答え 2 CSR	企業は社会の中で大きな影響力を持つ存在であるため、単に利益を上げるだけでなく、環境保護や消費者への適切な対応、地域社会への貢献などが求められるようになりました。これを「企業の社会的責任」と呼び、英語のCorporate Social Responsibilityの頭文字をとってCSRと表現します。
問12	答え 2 少子高齢化による労働力不足を背景に、育児や介護と仕事を両立できる環境を整え、多様な人材の労働参加を促すため	深刻な少子高齢化が進む日本社会では、労働力の確保が大きな課題となっています。ワーク・ライフ・バランスを整えることで、育児や介護を理由とした離職を防ぎ、女性や高齢者など多様な人々がその能力を発揮し続けられる環境を作ることが、社会全体の持続可能性を高めることにつながります。
問13	答え 1 ベンチャー企業	独自の技術や新しい事業への挑戦を特徴とする、設立間もない中小企業の総称です。大企業が着手しにくいリスクの高い分野や、新しい価値の創出に貢献する役割を担っています。営利を目的としないNPO法人や、国・地方公共団体が運営する公企業とは性質が異なります。