

- 問1 日本の労働環境の変化について述べた次の文のうち、1970年から2010年にかけての統計的な推移を正しく説明しているものはどれですか。なお、対象となる指標は、1970年に約12%であったものが1990年頃に25%を超え、2010年には40%以上に達するという一貫した上昇傾向を示しています。（2015年 佐賀県公立入試 類似）
1. 全就業者に占める第1次産業従事者の割合が急増した
 2. 女性労働者に占めるパート労働者の割合が上昇した
 3. 総人口に占める65歳以上の高齢者の割合が減少した
 4. 正規雇用労働者の賃金水準が非正規雇用労働者を下回った
- 問2 企業が「企業の社会的責任（CSR）」を重視する背景や理由として、最も適切な説明はどれですか。（2018年 群馬県公立入試 類似）
1. 市場における独占的な地位を築き、他社の参入を妨げる活動を正当化するため
 2. 株主への配当金を最大化するために、社会貢献を宣伝材料として利用するため
 3. 社会からの信頼を高めることで、企業の持続的な成長や評価の向上につなげるため
 4. 企業の税負担を軽減することを目的として、ボランティア活動のみに専念するため
- 問3 株式会社の仕組みにおいて、資金を出資した「株主」の権利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ですか。（2026年 鳥取県公立入試 類似）
1. 株主は企業の従業員として働く義務があり、毎日の業務内容を経営者に報告しなければならない。
 2. 株主は国から任命された専門家であり、営利目的ではなく公共の利益のために企業を監視する役割を担う。
 3. 企業の経営が悪化して倒産した場合には、株主は個人の財産を投げ出してでも企業の負債をすべて返済する義務を負う。
 4. 株主総会に出席して企業の経営方針に投票したり、企業の利益の一部を配当金として受け取ったりする。
- 問4 男女雇用機会均等法の規定に基づき、企業が守るべき具体的な対応として正しいものはどれか。（2021年 香川県公立入試 類似）
1. 特定の職種において、体力を必要とすることを理由に、募集対象を男性のみに限定する。
 2. 管理職への昇進試験において、勤続年数が同じであれば男性を優先的に選抜する。
 3. 結婚した女性労働者に対し、家庭生活に専念させるために退職を促す制度を設ける。
 4. 採用選考において、性別を問わず個人の能力や適性に基づいて可否を判定する。
- 問5 いわゆる「労働三法」のうち、労働基準法が制定されている主な目的や仕組みについて述べたものとして最も適切なものはどれか。（2021年 和歌山県公立入試 類似）
1. 賃金や休日などの労働条件に最低基準を設け、労働者が人間らしい生活を送れるように保障するため。
 2. 労働者と使用者の間で争い（労働争議）が起きた際に、労働委員会などが調整に入り解決を図るため。
 3. 労働者が団結して労働組合を作る権利や、使用者と対等に交渉する団体交渉権を保障するため。
 4. 職場で性別による差別を禁止し、募集・採用や定年などの面で男女が平等に扱われるようにするため。
- 問6 不特定多数の人々から事業に必要な資金を集めるために、株式を発行して設立される企業形態を何といいますか。地域社会への貢献活動に積極的に取り組む大規模なスーパーマーケットなど、現代の多くの私企業がこの形態を採用しています。（2016年 鹿児島県公立入試 類似）
1. 公営企業
 2. 個人企業
 3. 株式会社
 4. 協同組合
- 問7 経済のグローバル化が進展するなか、日本の製造業などの企業が、低賃金の労働力や市場の拡大を求めて工場などの生産拠点を海外へ移転することがあります。これにともない、国内の工場が閉鎖されて産業が衰退したり、雇用が失われたりする現象を何といいますか。（2022年 福島県公立入試 類似）
1. 経済の二重構造
 2. 貿易の自由化
 3. 産業の空洞化
 4. 持続可能な開発
- 問8 労働基準法が、労働時間や賃金の支払いについて「最低基準」を法律で厳格に定めている主な理由として、現代社会の仕組みの観点から最も適切な説明を選びなさい。（2019年 沖縄県公立入試 類似）
1. すべての企業が全く同じ賃金と労働時間で経営を行うよう、国が経済活動を直接管理・統制する必要があるから。
 2. 雇う側と雇われる側では、雇う側の立場が強くなりやすいため、国が介入して対等な条件を確保し、労働者の生活を守る必要があるから。
 3. 労働組合を結成して団体交渉を行うことは法律で禁止されており、個々の労働者が自力で条件を交渉することが困難だから。
 4. 労働者が自由に働く時間を決められるようにすると、企業の生産性が著しく低下し、国の経済成長が止まってしまうから。
- 問9 1990年代半ば以降、日本の労働市場において、雇用の柔軟性や人件費の抑制などを目的として増加した、パートタイム労働者や派遣社員、契約社員などの正社員以外の雇用形態を総称して何といいますか。（2017年 愛媛県公立入試 類似）
1. 年功序列
 2. 正規雇用
 3. 非正規雇用
 4. 終身雇用
- 問10 現代社会において、多くの企業が利益の一部を削ってまで環境保護や社会貢献活動に取り組む理由として、最も適切な説明はどれですか。（2026年 高知県公立入試 類似）
1. 消費者は商品の価格や品質のみを重視しており、企業の姿勢については一切関心を持っていないため
 2. 社会からの信頼を得ることで企業の価値を高め、結果として持続的な成長や発展につながると考えられるため
 3. 政府がすべての企業に対し、利益の全額を社会貢献に充てなければならないという法律を制定しているため
 4. 労働組合との交渉において、賃金を上げる代わりに社会貢献活動を行うことが法律で義務付けられているため
- 問11 「企業の社会的責任（CSR）」を果たすことを重視している企業の活動として、その具体的な内容に当てはまるものはどれですか。（2015年 鹿児島県公立入試 類似）
1. 市場でのシェアを拡大するために、競合他社を合併・買収して独占的な地位を築くこと
 2. 新製品の開発に必要な資金を確保するため、株式を発行して広く投資家から資本を集めること
 3. 製品の生産工程を見直し、二酸化炭素の排出削減や植林活動などの環境の保全に取り組むこと
 4. より安く製品を提供するために、労働環境の整備を後回しにして生産コストの削減を最優先すること
- 問12 賃金や労働時間などの労働条件は、原則として使用者と労働者の契約によって決められます。しかし、立場の弱い労働者を守るために、労働条件の最低基準を定めている法律が存在します。この法律の名称として最も適切なものを選びなさい。（2023年 青森県公立入試 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13 日本や欧米諸国を含むOECD（経済協力開発機構）加盟国の多くで見られる、男女の労働時間の傾向について説明した文章として、最も適切なものはどれか。（2022年 大阪府公立入試 類似）
1. 先進国においては男女共同参画が進んでいるため、有償労働と無償労働のいずれの時間においても男女差はほとんど見られない。
 2. 男性の無償労働の時間は有償労働の時間よりも長く、女性の有償労働の時間は無償労働の時間よりも長い傾向にある。
 3. 男性は賃金の発生する有償労働に従事する時間が女性より長く、女性は家事や育児などの無償労働に従事する時間が男性より長い。
 4. 女性は企業などで働く有償労働の時間が男性よりも長く、男性はボランティアや家事などの無償労働の時間が女性よりも長い。

答え合わせ・解説

問1	答え 2 女性労働者に占めるパート労働者の割合が上昇した	1970年代以降、日本の産業構造がサービス業中心へと変化する中で、女性の社会進出が進みました。しかし、家事や育児との両立を理由に短時間勤務を希望する労働者側と、景気変動に応じて雇用を調整しやすく人件費を抑えたい企業側の思惑が一致した結果、女性労働者におけるパートタイムなどの非正規雇用者の割合は、1970年の約1割から2010年には4割を超える水準まで上昇し続けています。
問2	答え 3 社会からの信頼を高めることで、企業の持続的な成長や評価の向上につなげるため	現代の経済活動において、企業が法令違反や環境破壊などの不祥事を起こせば、社会からの信頼を失い経営が困難になります。そのため、安全な製品の提供、環境保護、地域への貢献などを通じて社会に認められる存在であることが、企業の長期的な成長に不可欠であると考えられています。
問3	答え 4 株主総会に出席して企業の経営方針に投票したり、企業の利益の一部を配当金として受け取ったりする。	株式会社の最高意思決定機関である株主総会では、持ち株数に応じて議決権が行使され、役員の選任や重要な方針が決定されます。また、企業が得た利益は、出資した割合に応じて配当金という形で株主に還元されます。このように、所有と経営の分離が進んでいることが株式会社の大きな特徴です。
問4	答え 4 採用選考において、性別を問わず個人の能力や適性に基づいて可否を判定する。	男女雇用機会均等法では、募集や採用の段階から性別を理由にした制限を設けることを禁止しています。したがって、性別ではなく個人の資質で判断することが法律の趣旨に合致した対応となります。かつて行われていた「結婚退職制」や「男性限定の募集」などは、現在ではこの法律によって明確に禁止されています。
問5	答え 1 賃金や休日などの労働条件に最低基準を設け、労働者が人間らしい生活を送れるように保障するため。	労働基準法は、経済的に立場の弱い労働者が、使用者から不当に過酷な条件で働かされることを防ぐために「最低限のルール」を定めた法律です。選択肢にある労働組合法（団結権などの保障）や労働関係調整法（労働争議の解決）とともに「労働三法」と呼ばれ、労働者の権利を多角的に保護する仕組みの一部となっています。
問6	答え 3 株式会社	現代の資本主義経済において、最も中心的な役割を果たしている企業形態です。多くの人々から少額ずつでも資金を募るために株式を発行する仕組みをとることで、個人や少数数では準備できないような多額の資本を蓄え、大規模な事業を展開することを可能にしています。地方自治体が運営する公営企業や、店主が一人で切り盛りする個人企業とは区別されます。
問7	答え 3 産業の空洞化	企業がコスト削減や効率化を求めて海外進出を加速させることで、国内の製造業の基盤が弱まる現象を指します。生産の拠点が国内から海外へ移ることで、それまで地域経済を支えていた工場の閉鎖や失業者の増加といった問題が深刻化します。
問8	答え 2 雇う側と雇われる側では、雇う側の立場が強くなりやすいため、国が介入して対等な条件を確保し、労働者の生活を守る必要があるから。	資本主義経済においては、労働力を提供する労働者よりも、雇用する側（使用者）の立場が強くなる傾向があります。そのため、契約の自由をそのまま認めると労働者が不利な条件を押し付けられる恐れがあります。そこで、労働基準法によって国が最低限のルールを強制することで、労働者の心身の健康や人間らしい生活を保障しています。
問9	答え 3 非正規雇用	日本の企業経営において、景気変動に合わせた雇用調整を行いやすくするために、特定の期間や時間だけ働く労働者の割合が高まっています。これらはパートやアルバイト、派遣社員などが含まれ、正社員と比較して賃金が低く設定されたり、福利厚生が不十分であったりする場合があるため、所得格差や雇用の不安定さが現代社会の重要な課題となっています。
問10	答え 2 社会からの信頼を得ることで企業の価値を高め、結果として持続的な成長や発展につながると考えられるため	企業が環境問題や社会問題に取り組む姿勢は、消費者や投資家からの評価に直結します。社会的な信頼を得ることは、ブランドイメージの向上や優秀な人材の確保、リスク管理にもなり、長期的な視点で見れば企業の存続と発展にとって不可欠な要素となっています。
問11	答え 3 製品の生産工程を見直し、二酸化炭素の排出削減や植林活動などの環境の保全に取り組むこと	企業の社会的責任（CSR）は、利益の追求だけでは測れない社会的な価値を提供することを指します。環境の保全や文化活動の支援、地域社会への貢献などが具体的な例です。資金調達や市場独占は企業の経済的な利益や規模拡大を目的とした活動であり、CSRの本来の趣旨とは異なります。
問12	答え 3 労働基準法	賃金、労働時間、休憩などの労働条件について、使用者が守らなければならない最低限の基準を定めた法律です。この基準を下回る条件での労働契約は無効となります。選択肢にある労働組合法や労働関係調整法は、労働三法の一部ですが、それぞれ労働組合の結成や労働争議の調整を主目的としており、労働条件の最低基準を定めるものではありません。
問13	答え 3 男性は賃金の発生する有償労働に従事する時間が女性より長く、女性は家事や育児などの無償労働に従事する時間が男性より長い。	OECD諸国の統計では、いずれの国においても男性は仕事などの「有償労働」の時間が長く、女性は家事・育児・介護といった「無償労働」の時間が長いという傾向が共通して見られます。これは社会全体で「男性は外で働き、女性は家庭を守る」といった性別役割分業の意識が根深く残っていることや、雇用形態の差などが背景にあります。