

- 問1 企業が労働力を確保する際、正社員ではなく非正規雇用者を活用することには、経営上の利点と欠点の両面があります。企業側（使用者側）にとっての「利点」と、長期的な視点での「欠点」の組み合わせとして正しいものを次から選びなさい。（2022年 大分県公立入試 類似）
1. 利点：社会保険料の負担を増やすことができる。欠点：労働時間の柔軟な変更ができなくなる。
 2. 利点：景気に関わらず長期間雇用し続けられる。欠点：新しい技術開発の意欲が低下する。
 3. 利点：労働者の企業に対する帰属意識が高まる。欠点：固定費としての給与支払額が増大する。
 4. 利点：人件費を抑えることができる。欠点：技術や技能の継承・育成が難しくなる。
- 問2 日本の雇用形態の変化と年齢層別の特徴について、「労働力調査」の結果から読み取れる傾向として正しいものはどれですか。（2020年 神奈川県公立入試 類似）
1. 雇用者に占める非正規雇用の「割合」は、定年退職後の再雇用などの影響もあり、男女ともに65歳以上の層が最も高い。
 2. 男性の非正規雇用者数は、子育て世代である35歳から44歳の層において、同年代の女性の人数を上回っている。
 3. 非正規雇用で働く女性の「人数」が最も多いのは、定年退職者層が含まれる65歳以上の年齢層である。
 4. 15歳から24歳の若年層では、学業との両立が難しいため、他の年齢層に比べて非正規雇用の割合が最も低くなっている。
- 問3 日本の産業構造における「下請け」という仕組みの説明として、最も適切なものを選びなさい。（2018年 富山県公立入試 類似）
1. 中小企業が 대기업から部品の製造などを請け負い、分業によって効率的な生産体制を築く仕組み。
 2. 中小企業が独自のブランドを確立するために、大企業の名前を借りて製品を販売する仕組み。
 3. 大企業が中小企業の資本金や従業員数を管理し、すべての利益を大企業に集約させる仕組み。
 4. 大企業が経営難に陥った際、中小企業が資金を融通して親会社を救済する仕組み。
- 問4 現代の日本において「ワーク・ライフ・バランス」の実現が重視されている背景や目的を説明した文として、最も適切なものはどれですか。（2017年 鹿児島県公立入試 類似）
1. 労働者一人ひとりの業務責任を軽くし、企業全体の生産コストを削減して国際競争力を高めること。
 2. 育児や介護と仕事の両立を可能にすることで、少子高齢化への対応や多様な人材の活用につなげること。
 3. 障害の有無にかかわらず、誰もが地域社会で共に生活できるような環境を整備すること。
 4. 限られた労働時間を複数の人で分かち合うことで、失業率を下げて雇用の安定を図ること。
- 問5 ある企業の労働組合が労働環境の改善を求めて、全店舗で終日営業を取りやめるというニュースが報じられました。このように、交渉を有利に進めるために業務を一時的に停止するなどの争議行為が日本で法的に認められている理由として、最も適切なものはどれか。（2026年 茨城県公立入試 類似）
1. 労働者が雇用主に対して経済的に弱い立場にあるため、実力を背景に対等な交渉を可能にするため。
 2. 憲法第25条の生存権に基づき、すべての国民に一定以上の賃金を保証する義務が企業にあるため。
 3. 労働基準法において、労働組合が企業の経営方針を決定する権限を持つと定められているため。
 4. 独占禁止法によって、企業が労働者の要求を拒否することが不当な取引制限にあたるとされるため。
- 問6 仕事と個人の生活の調和を図り、その両立を可能にすることで、質の高い仕事と充実した私生活の双方を目指す考え方を何というか。（2023年 青森県公立入試 類似）
1. ユニバーサルデザイン
 2. バリアフリー
 3. フェアトレード
 4. ワーク・ライフ・バランス
- 問7 経済活動を行うための生産要素には、土地や資本（工場・機械・資金など）のほかに、人間が提供する「労働力」があります。この労働力を提供する労働者が、人間にふさわしい生活を送れるよう、賃金や労働時間、休日といった労働条件について最低限の基準を定めた法律は何ですか。（2019年 山形県公立入試 類似）
1. 労働関係調整法
 2. 労働組合法
 3. 労働基準法
 4. 男女雇用機会均等法
- 問8 近年、日本や国際社会で推進されている「ワーク・ライフ・バランス」の定義として、最も適切なものはどれですか。（2018年 山形県公立入試 類似）
1. 企業が従業員を新卒から定年まで継続して雇用し、生活の安定を保障すること
 2. 職場における上下関係を重んじ、勤続年数に応じて賃金や役職を上げること
 3. 個人の能力や成果によって賃金や役職を決定し、労働の意欲を高めること
 4. 仕事と、家庭生活や地域活動などの私生活を調和させ、その両方を充実させること
- 問9 日本国憲法第28条で保障されている「労働三権」のうち、労働者が労働条件の改善を求めて、一斉に仕事を休む「ストライキ」などの実力行使を行う権利を何といいますか。（2021年 宮城県公立入試 類似）
1. 団体交渉権
 2. 勤労の権利
 3. 団体行動権（争議権）
 4. 団結権
- 問10 戦後の日本の経営において「終身雇用」と密接に関連し、勤続年数や年齢が上がるにつれて賃金や役職が上昇していく仕組みを何というか。（2023年 徳島県公立入試 類似）
1. 成果主義
 2. 最低賃金制度
 3. 能力主義
 4. 年功序列賃金
- 問11 現代の経済を支える株式会社の仕組みについて、その目的や株主の権利を説明した文として最も適切なものはどれですか。（2019年 富山県公立入試 類似）
1. 株式を購入した出資者は、企業の経営が破綻して多額の借金が残った場合、自分の個人財産をすべて提供してでもその負債を全額返済する義務を負う。
 2. 株主は企業に対して資金を貸し付けている立場であるため、企業の業績にかかわらず、あらかじめ決められた一定額の利益を毎年必ず受け取ることができる。
 3. 株式会社は株式を発行することで、返済の義務がない資金を広く集めることができ、大規模な設備投資や事業の拡大を行いやすくなる。
 4. 株式会社の運営方針はすべて政府によって決定されるため、株主が株主総会などの場を通じて企業の経営に対して意見を述べることは禁止されている。
- 問12 労働基準法には、労働契約や就業規則を遵守することについて規定があります。契約を結んだ後の労働者と使用者のあり方として、最も適切な説明はどれですか。（2018年 長野県公立入試 類似）
1. 使用者のみが、労働者を保護するために法律を遵守する義務を負い、労働者に義務は生じない
 2. 労働者と使用者の双方が、合意した内容を遵守し、誠実に各々の義務を履行しなければならない
 3. 労働者のみが、企業の生産性を維持するために契約内容を誠実に守る義務を負う
 4. 一度契約を結んだ後であっても、社会情勢の変化に応じて使用者は労働条件を自由に変更できる
- 問13 日本の製造業の統計において、企業数では全体の約九十九パーセントを占める中小企業ですが、そこで働く「従業者数」の割合に関する説明として正しいものはどれですか。（2021年 山口県公立入試 類似）
1. 従業者総数の約五パーセントを占めており、少人数の精鋭による生産を行っている。
 2. 従業者総数の約六十五パーセントを占めており、過半数の雇用を担っている。
 3. 従業者総数の約九十九パーセントを占めており、企業数の割合と一致している。
 4. 従業者総数の約三十五パーセントを占めており、大企業の雇用者数よりも少ない。

答え合わせ・解説

問1	答え 4 利点：人件費を抑えることができる。欠点：技術や技能の継承・育成が難しくなる。	企業にとって非正規雇用の活用は、賃金水準の抑制や人員配置の柔軟化によって人件費を抑えられるというプラスの側面があります。一方で、労働者が短期間で入れ替わることが多いため、社内での高度な技術の蓄積や、ベテランから若手への技能継承が滞るといったマイナスの側面も指摘されています。
問2	答え 1 雇用者に占める非正規雇用の「割合」は、定年退職後の再雇用などの影響もあり、男女ともに65歳以上の層が最も高い。	65歳以上の高齢層は、定年後の継続雇用においてパートや嘱託といった非正規の形態をとることが多いため、その層の雇用者に占める非正規の「割合」は全世代で最大となります。一方、女性の非正規雇用者の「人数」自体は、子育てが落ち着いた世代である45歳から54歳の層が最も多くなっており、割合と人数の違いを区別する必要があります。
問3	答え 1 中小企業が大企業から部品の製造などを請け負い、分業によって効率的な生産体制を築く仕組み。	日本の製造業では、自動車などの複雑な製品を作る際、大企業がすべての部品を作るのではなく、多くの中小企業に専門的な部品の製造を委託する形式がとられています。これを「下請け」と呼び、専門特化した技術を持つ中小企業と大企業が連携することで、質の高い製品を効率よく生産できる仕組みになっています。
問4	答え 2 育児や介護と仕事の両立を可能にすることで、少子高齢化への対応や多様な人材の活用につなげること。	少子高齢化が進行する中で、育児や介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐことは、労働力を確保する観点からも極めて重要です。多様な働き方を認め、私生活と仕事の調和を図ることは、性別や年齢を問わず多くの人が能力を発揮できる社会（一億総活躍社会など）の実現に寄与し、ひいては経済の活性化にもつながると考えられています。
問5	答え 1 労働者が雇用主に対して経済的に弱い立場にあるため、実力を背景に対等な交渉を可能にするため。	労働者は個人では雇用主に対して立場が弱いため、団結してストライキなどを行う権利（団体行動権）が憲法で保障されています。これにより、労働者は単なるお願いではなく、業務の停止という影響力を行使しながら、労働条件の維持・改善について雇用主と対等な立場で話し合うことが可能になります。これは労働基本権（労働権）の核心的な考え方です。
問6	答え 4 ワーク・ライフ・バランス	「ワーク（仕事）」と「ライフ（生活）」の「バランス（調和）」という言葉の通り、働く人々が仕事にやりがいを持ちながら、育児や介護、趣味や地域活動などの私生活も充実させることを目指す考え方である。選択肢にあるバリアフリーは障壁を取り除くこと、フェアトレードは公正な貿易を指す。
問7	答え 3 労働基準法	日本国憲法第27条の規定に基づき、労働者が不利な条件で働かされないことがないよう、国が労働条件の最低基準を定めています。この法律に違反する労働契約は無効となり、法律で定められた基準が適用される仕組みになっています。労働組合法や労働関係調整法と合わせて「労働三法」と呼ばれます。
問8	答え 4 仕事と、家庭生活や地域活動などの私生活を調和させ、その両方を充実させること	現代社会では、長時間労働による健康被害や、育児・介護との両立の困難さが問題となっています。そのため、仕事（ワーク）と私生活（ライフ）の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」の実現が重要視されています。これは単に労働時間を減らすだけでなく、家庭生活や趣味、学習などの時間を確保し、生活の質を向上させることで、結果として仕事の効率も高めるという考え方に基づいています。
問9	答え 3 団体行動権（争議権）	労働者が使用者と対等な立場で話し合いを行うために保障されているのが労働三権です。その中で、話し合いが進まない場合に「ストライキ」などの手段で抗議し、要求の実現を目指す権利を団体行動権（争議権）と呼びます。他の権利として、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」があります。
問10	答え 4 年功序列賃金	終身雇用制度のもとでは、同じ企業に長く勤めることが前提となっていたため、勤続年数に応じた給与体系である年功序列賃金がセットで運用されてきました。これにより労働者は将来の生活設計が立てやすくなる一方、近年では若手社員の意欲低下や、企業側の人件費負担増といった課題も指摘されています。
問11	答え 3 株式会社は株式を発行することで、返済の義務がない資金を広く集めることができ、大規模な設備投資や事業の拡大を行いやすくなる。	株式会社の大きな特徴は、銀行からの借入金とは異なり、出資者から集めた自己資本（株式による資金）には返済義務がないことです。これにより、企業は長期的な視点で大胆な事業展開が可能になります。株主は、出資した金額の範囲内でのみ責任を負う「有限責任」となっており、リスクを限定しながら配当や株主総会での議決権といった権利を得ることができます。
問12	答え 2 労働者と使用者の双方が、合意した内容を守り、誠実に各々の義務を履行しなければならない	労働基準法第2条第2項では、労働契約だけでなく、労働組合と交わす労働協約や職場全体のルールである就業規則についても、双方が守るべき義務があることを明記しています。対等な立場で決定した約束だからこそ、双方が「誠実に義務を履行」することが、健全な労使関係を維持するために必要不可欠な要素となります。
問13	答え 2 従業者総数の約六十五パーセントを占めており、過半数の雇用を担っている。	製造業における企業規模別の内訳では、大企業の従業者割合が約34.7パーセントである一方、中小企業の従業者割合は約65.3パーセントとなっています。企業数ほどの極端な差ではないものの、依然として中小企業が日本の労働力の大きな受け皿となっており、雇用面で極めて重要な立ち位置にあることが読み取れます。