

問1	日本の管理的職業従事者に占める女性の割合が11.3%という低い水準にある現状を踏まえ、企業において女性が希望に応じて管理職への昇進などを目指せるよう、「女性活躍推進法」で義務付けられている取り組みはどれですか。 （2021年 宮城県公立入試 類似）			
	1. 育児休業を取得した従業員に対し、復職後の昇進を制限する旨を明文化すること	2. 男女の性別にかかわらず、全ての従業員に同一の労働時間を一律に課すこと	3. 女性の採用者数を、毎年度必ず全採用者の半数以上にすることを規定すること	4. 自社の女性活躍に関する状況を把握し、数値目標を含む行動計画を策定すること
問2	労働基準法では、労働者の健康を守り過度な負担を避けるため、休憩時間を除いた原則的な労働時間の限度をどのように規定していますか。 （2026年 栃木県公立入試 類似）			
	1. 1日8時間以内、かつ1週間に48時間以内	2. 1日10時間以内、かつ1週間に50時間以内	3. 1日7時間以内、かつ1週間に35時間以内	4. 1日8時間以内、かつ1週間に40時間以内
問3	日本の労働環境において、正規雇用（正社員）が非正規雇用と比較して持っている、働き手にとっての大きな利点について述べたものとして正しいものはどれですか。 （2017年 香川県公立入試 類似）			
	1. 仕事の内容や量に応じて、働く時間を自分の裁量で自由に決められること	2. 雇用期間の定めがなく、長期間にわたって働き続けることができる安定性があること	3. 仕事と私生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスを最も重視した契約であること	4. 景気の変動に合わせて、企業側がいつでも人員調整を行える柔軟性があること
問4	日本において「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための取り組みとして、その背景や具体的な内容について述べた文として最も適切なものはどれですか。 （2019年 香川県公立入試 類似）			
	1. 労働時間を延長して残業代を増やすことで、家庭の経済基盤を安定させ、豊かな生活を送れるようにする。	2. 労働時間の短縮を促すとともに、育児休業や介護休業などの制度を整えることで、仕事と家庭生活の両立を支援する。	3. 育児や介護が必要な時期には一度退職することを推奨し、数年後に優先的に再雇用する仕組みを一般化させる。	4. 企業が地域活動への参加を制限する代わりに、定年まで安定して働ける終身雇用制度を徹底する。
問5	日本において、労働者が人間らしい生活を送るために、賃金や労働時間、休憩といった労働条件の最低基準を定めている法律は何ですか。 （2018年 秋田県公立入試 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6	企業が「CSR（企業の社会的責任）」を果たすための具体的な行動として、不適切なものはどれですか。 （2022年 愛媛県公立入試 類似）			
	1. 二酸化炭素の排出量を削減するため、製造工程において再生可能エネルギーを導入する。	2. 地域の清掃活動やボランティア、文化事業への支援を積極的に行う。	3. 製品に欠陥が見つかった際、消費者の安全を優先して速やかに情報の公開と回収を行う。	4. 自社の利益を最大化するため、同業他社と価格をあらかじめ協議して決定する。
問7	近年の経済活動において、多くの企業が「企業の社会的責任（CSR）」を重視した経営を行うようになっていきます。企業がこのような姿勢をとる主な理由として、現代の状況をふまえた説明として最も適切なものはどれですか。 （2018年 岩手県公立入試 類似）			
	1. 社会貢献活動を名目に市場を独占し、他企業の参入を法的に制限して競争を避けるため。	2. 政府からの公的な助成金を優先的に受け取るために、法律で義務付けられたノルマを達成するため。	3. 特定の株主の利益だけを最優先し、企業の配当金を最大化させる仕組みを構築するため。	4. 社会的な信頼を得ることで、消費者や投資家からの評価を高め、企業の持続的な発展につなげるため。
問8	日本の労働市場における女性の雇用形態について、2004年と2024年の統計を比較した際、25歳から54歳までの各年齢層（25～34歳、35～44歳、45～54歳）が正規雇用者数の上位を占め続けている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。 （2026年 愛知県公立入試 類似）			
	1. 労働基準法が改正され、25歳から54歳までの女性を雇用する場合は非正規雇用ではなく必ず正規雇用にしなければならないと定められたため。	2. 若年層の人口減少が著しいため、企業側が24歳以下の採用を完全に停止し、30代から50代の女性のみを正規雇用として募集するようになったため。	3. 育児休業制度の整備や仕事と家庭の両立を支援する環境づくりが進み、出産や育児を機に離職せず正規雇用として働き続ける女性が増えたため。	4. M字型カーブと呼ばれる現象がより顕著になり、25歳で一度全員が退職し、35歳を過ぎてから改めて全員が正規雇用として復職する慣行が定着したため。
問9	日本国憲法第27条の規定に基づき、労働者が人間らしい生活を送れるよう、賃金や労働時間、休憩、休日などの労働条件について最低限の基準を定めた法律はどれですか。 （2023年 長野県公立入試 類似）			
	1. 労働組合法	2. 労働関係調整法	3. 労働基準法	4. 男女雇用機会均等法
問10	日本の主要な業種（製造業、卸売業、小売業、サービス業）の従業員構成について述べた資料において、中小企業に勤務する従業員の割合が約61.6%と最も低く、相対的に大企業で働く従業員の割合が最も高い業種を選択してください。 （2022年 愛知県公立入試 類似）			
	1. 小売業	2. 製造業	3. 卸売業	4. サービス業
問11	労働者が使用者と対等な立場で交渉できるよう、団結権などの権利を保障し、労働時間や休日などの労働条件の維持・改善を主な目的として制定された法律として、最も適切なものはどれですか。 （2023年 長崎県公立入試 類似）			
	1. 男女雇用機会均等法	2. 労働基準法	3. 労働関係調整法	4. 労働組合法
問12	日本では、労働者が多様な働き方を選択できる社会の実現を目指し、「働き方改革」が進められています。2016年の統計において、従業員100人以上の大企業の年次有給休暇取得率が55.3%であるのに対し、従業員30人から99人の中小企業では43.8%にとどまっていました。日本の全企業の約99.7%を中小企業が占めている現状を踏まえ、この政策が目指す方向性として最も適切なものはどれですか。 （2023年 静岡県公立入試 類似）			
	1. 全企業に占める中小企業の割合を減らし、労働環境の整った大企業へ集約すること	2. 非正規雇用の労働者をすべて公務員として採用し、雇用の安定を図ること	3. 中小企業を含めた労働環境の改善と、国全体での有給休暇の取得促進	4. 大企業の福利厚生をさらに手厚くすることで、日本経済全体の成長を牽引すること
問13	株式会社の仕組みにおいて、株主が経営の基本方針に意見を述べたり、役員の選任といった重要な事項を決定したりするために参加する、その会社の最高意思決定機関を何といいますか。 （2024年 埼玉県公立入試 類似）			
	1. 労働組合	2. 理事会	3. 株主総会	4. 証券取引所

答え合わせ・解説

問1	答え 4 自社の女性活躍に関する状況を把握し、数値目標を含む行動計画を策定すること	日本の管理的職業従事者に占める女性の割合は、国際的に見ても極めて低い状況にあります。この課題を解決し、女性がその個性と能力を十分に発揮できるよう、女性活躍推進法では企業に対し、女性の登用に関する数値目標の設定や、それを達成するための行動計画の策定・公表を義務付けています。これにより、性別を問わず活躍できる労働環境の構築が目指されています。
問2	答え 4 1日8時間以内、かつ1週間に40時間以内	労働基準法は、使用者が労働者を働かせる際の上限を数値で明確に示しています。これを超えて労働させる場合には、労働者の代表と協定を結び、割増賃金（残業代）を支払う義務が生じるなど、労働者の権利を保護する仕組みとなっています。
問3	答え 2 雇用期間の定めがなく、長期間にわたって働き続けることができる安定性があること	労働者が生活を営む上で、将来にわたって職を失う不安がなく、継続的に収入を得られることは非常に重要です。正規雇用は一般的に定年までの長期雇用を前提としており、雇用期間に定めのある非正規雇用に比べて、失業のリスクが低く設計されています。この状態を「雇用の安定性」と呼び、社会保障の充実度などとともに労働条件を評価する重要な指標となります。
問4	答え 2 労働時間の短縮を促すとともに、育児休業や介護休業などの制度を整えることで、仕事と家庭生活の両立を支援する。	かつての日本の働き方は長時間労働が大きな課題となっていました。しかし、育児や介護による離職を防ぎ、誰もが働きやすい環境を作るため、育児・介護休業法などの法律によって休暇制度の整備や労働時間の適正化が進められています。これにより、個人の生活の質の向上と、企業の生産性向上を同時に目指しています。
問5	答え 3 労働基準法	日本国憲法第27条の規定に基づき、労働者が使用者との対等な立場を確保し、不当な搾取を防ぐために制定されました。この法律で定められた基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とされます。
問6	答え 4 自社の利益を最大化するため、同業他社と価格をあらかじめ協議して決定する。	同業他社が話し合って価格を決める行為は「談合」や「カルテル」と呼ばれ、独占禁止法で禁止されている違法行為です。CSRは法令の遵守（コンプライアンス）が前提となっており、消費者の不利益につながる不当な価格決定は、企業の社会的責任に反する行動といえます。
問7	答え 4 社会的な信頼を得ることで、消費者や投資家からの評価を高め、企業の持続的な発展につなげるため。	現代社会では、消費者が商品を選ぶ際や投資家が資金を投じる際に、その企業が社会に貢献しているかどうかが重要な判断基準となります。不祥事や環境破壊は企業のブランド価値を大きく損なうため、信頼を獲得することが長期的な成長に不可欠となっています。
問8	答え 3 育児休業制度の整備や仕事と家庭の両立を支援する環境づくりが進み、出産や育児を機に離職せず正規雇用として働き続ける女性が増えたため。	2004年から2024年にかけて、25歳から54歳までの層が正規雇用者数の上位を占めている状況は、女性の社会進出や労働力不足を背景とした環境変化を反映しています。かつては出産・育児期にあたる年代で労働力率が下がる「M字型カーブ」が顕著でしたが、男女共同参画社会の進展や育児・介護休業法の充実などにより、正規雇用のままキャリアを継続できる女性が増加したことが、この統計傾向を支える要因となっています。
問9	答え 3 労働基準法	日本国憲法第27条第2項の「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」という規定に基づいて制定された法律です。使用者は、この法律で定められた最低基準を下回る条件で労働者を働かせることはできません。労働組合法、労働関係調整法と合わせて「労働三法」と呼ばれます。
問10	答え 1 小売業	日本の企業数の大半は中小企業が占めていますが、従業員数の割合は業種によって異なります。小売業では、大規模なチェーン展開を行うスーパーマーケットやコンビニエンスストア、百貨店などの大企業の影響力が強く、製造業（65.3%）や卸売業（72.2%）と比較しても、大企業に勤務する人の占める割合が高いという特徴があります。
問11	答え 4 労働組合法	労働組合法は、個々の労働者が使用者に対して弱い立場にあることを踏まえ、労働組合を結成して団体交渉を行う権利を認めることで、対等な立場での交渉を可能にするための法律です。労働基準法は労働条件の「最低基準」を定めるものであり、労働関係調整法は労働争議の解決を支援するものであるという違いを整理することが重要です。
問12	答え 3 中小企業を含めた労働環境の改善と、国全体での有給休暇の取得促進	日本の企業の圧倒的多数を占める中小企業では、大企業に比べて有給休暇の取得率が低いという課題があります。働き方改革は、企業規模に関わらず、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進などを通じて、すべての労働者が健康に、かつ多様なスタイルで働ける環境を整備することを目的としています。
問13	答え 3 株主総会	株式会社の実質的な所有者は、株式を購入した株主です。株主は、経営方針の決定や利益の処分案の承認など、経営の根幹に関わる決議を行う権利を持っており、その権利を行使する場が株主総会です。労働者が組織する労働組合や、株式の売買を仲介する証券取引所とは役割が明確に区別されます。