

- 問1 現在の日本の労働環境について、就業形態による不満度の違いを分析した統計によると、正社員と正社員以外の労働者（非正規雇用者）の間には差が見られます。その実態について述べたものとして正しいものはどれですか。（2026年 愛知県公立入試 類似）
- | | | | |
|--|--|--|---|
| 1. 労働環境の改善により、正社員と正社員以外の労働者の間で、賃金や労働条件に関する不満度の差はほとんどなくなっている。 | 2. 正社員以外の労働者は、賃金だけでなく、労働時間や休日といった労働条件全般に対しても、正社員より高い割合で不満を感じている。 | 3. 正社員以外の労働者は、労働時間や休日には満足しているが、賃金に対してのみ正社員を大きく上回る不満を感じている。 | 4. 正社員は、賃金に対する満足度は非常に高いが、労働時間や休日といった労働条件に対しては非正規雇用者よりも強い不満を抱いている。 |
|--|--|--|---|
- 問2 日本国憲法第28条では、労働者が使用者と対等な立場で労働条件の改善などを求めて交渉できるように、3つの権利（労働三権）を保障しています。この労働三権の組み合わせとして正しいものはどれですか。（2023年 高知県公立入試 類似）
- | | | | |
|----------------------|----------------|--------------------|------------------|
| 1. 団体交渉権、団体行動権、労働基準法 | 2. 参政権、自由権、平等権 | 3. 団結権、団体交渉権、団体行動権 | 4. 生存権、勤労の権利、団結権 |
|----------------------|----------------|--------------------|------------------|
- 問3 労働三権について説明した資料において、労働組合が賃金などの労働条件の改善を目的として、使用者と具体的な話し合いを行う「団体交渉権」が認められている理由として、最も適切なものはどれですか。（2020年 熊本県公立入試 類似）
- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. 使用者が労働組合の結成を自由に命令し、企業の利益を最大化する話し合いを促進するため。 | 2. 労働者が国家に対して、健康で文化的な最低限度の生活を保障するように直接求める必要があるため。 | 3. 個々の労働者が使用者と対等に交渉することは困難であり、立場の弱さを組織の力で補う必要があるため。 | 4. ストライキによって企業の生産活動を停止させ、社会的な混乱を招くことを防ぐことが最大の目的であるため。 |
|---|---|---|---|
- 問4 労働者が人間らしい生活を送るために、賃金、労働時間、休息その他の労働条件について、雇用主（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は何ですか。（2025年 沖縄県公立入試 類似）
- | | | | |
|--------------|----------|----------|------------|
| 1. 男女雇用機会均等法 | 2. 労働基準法 | 3. 労働組合法 | 4. 労働関係調整法 |
|--------------|----------|----------|------------|
- 問5 現代の企業は、単に利潤（利益）を追求するだけでなく、環境保護や法令の遵守、さらには地域社会への貢献といった役割を果たすことが期待されています。このような、企業が社会に対して負うべき責任を何と呼びますか。（2021年 兵庫県公立入試 類似）
- | | | | |
|-----------|-------------|------------------|----------------|
| 1. 経営の効率化 | 2. 知的財産権の保護 | 3. 企業の社会的責任（CSR） | 4. 株主総会による意思決定 |
|-----------|-------------|------------------|----------------|
- 問6 労働者が賃金や労働時間といった労働条件の維持・改善を目的として、自主的に結成する団体を何といいますか。（2016年 愛媛県公立入試 類似）
- | | | | |
|---------|-------------|-------------------|------------|
| 1. 労働組合 | 2. 社会保険労務士会 | 3. ワークライフバランス推進会議 | 4. 労働基準監督署 |
|---------|-------------|-------------------|------------|
- 問7 現代社会において、企業が「企業の社会的責任（CSR）」を果たすことが重視されている理由として、最も適切な背景説明はどれですか。（2019年 山形県公立入試 類似）
- | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|
| 1. 利潤の最大化こそが企業の唯一の目的であり、それによって雇用の維持を図るため | 2. 独占禁止法によって、企業の経済活動が大幅に制限されているため | 3. 不祥事による信頼失墜や環境破壊を防ぎ、社会の持続的な発展に貢献するため | 4. 政府の財政赤字を補うために、企業が社会保障制度の運営を代行するため |
|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|
- 問8 日本の現代社会において、性別に関わらず対等に参画できる社会を目指す上で改善が求められている、労働面での課題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. 男性の平均賃金が女性を上回る状態が続くなど、男女間で働く環境や待遇に格差があること | 2. 外国人労働者数の増加に伴い、男女の平均寿命が急速に伸びていること | 3. 高齢者の働く環境が整ったことで、男女間の賃金差が完全に解消されたこと | 4. 平均寿命の伸びによって、若年層の平均賃金が著しく低下していること |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
- 問9 日本国憲法において、労働者に「団結権」をはじめとする労働三権が保障されている理由として、最も適切な説明を選びなさい。（2021年 静岡県公立入試 類似）
- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. 個々の労働者が雇用主と対等な立場で交渉できるようにするため | 2. 労働者が自由に職種を選び、いつでも転職できる権利を確立するため | 3. 雇用主が労働者の意見を無視して、労働条件を自由に決定できるようにするため | 4. 政府がすべての企業の賃金体系を直接管理し、平等に分配するため |
|----------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
- 問10 株式会社の仕組みにおいて、もし投資先の会社が倒産して多額の負債（借金）を抱えた場合でも、株主は自分が出資した金額を失うだけで、それ以上の負債を個人の財産で支払う必要はないという原則を何といいますか。（2017年 群馬県公立入試 類似）
- | | | | |
|---------|---------|-----------|-----------|
| 1. 無限責任 | 2. 有限責任 | 3. 株主配当義務 | 4. 全額連帯保証 |
|---------|---------|-----------|-----------|
- 問11 日本国憲法が保障する「生存権」の理念に基づき、労働者が人間らしい生活を営めるよう、賃金や労働時間といった労働条件の最低基準を定めた法律を選択してください。（2022年 島根県公立入試 類似）
- | | | | |
|--------------|------------|----------|----------|
| 1. 男女雇用機会均等法 | 2. 労働関係調整法 | 3. 労働基準法 | 4. 労働組合法 |
|--------------|------------|----------|----------|
- 問12 日本の労働法制において、労働者が「人たるに値する生活」を営むために、賃金、労働時間、休息、休日などの労働条件に関する最低基準を定めた法律は何ですか。（2021年 静岡県公立入試 類似）
- | | | | |
|----------|--------------|----------|------------|
| 1. 労働基準法 | 2. 男女雇用機会均等法 | 3. 労働組合法 | 4. 労働関係調整法 |
|----------|--------------|----------|------------|
- 問13 日本の女性の労働状況について述べた次の文のうち、現在の雇用形態と労働力率（働いている人の割合）の特徴として正しいものはどれですか。（2015年 長野県公立入試 類似）
- | | | | |
|---|--|--|---|
| 1. 働いている人の割合は30代で最も高くなり、その後は年齢が上がるにつれて正規雇用の割合が増加している。 | 2. 働いている人の割合は20代後半でピークに達したあとで下降し続け、非正規雇用よりも正規雇用で働く割合が高い。 | 3. 働いている人の割合は50代後半でピークに達し、男性に比べて正規雇用で働く割合が非常に高い。 | 4. 働いている人の割合は45～49歳の階級でピークに達し、正規雇用に対して非正規雇用で働く割合が男性よりも高い。 |
|---|--|--|---|

答え合わせ・解説

問1	答え 2 正社員以外の労働者は、賃金だけでなく、労働時間や休日といった労働条件全般に対して、正社員より高い割合で不満を感じている。	雇用形態の違いによる格差は大きな社会問題となっています。統計資料からは、パートや派遣社員などの非正規雇用者が、低い賃金水準だけでなく、労働時間や休暇などの労働条件全般において、正規雇用者よりも待遇への不満を強く持っている実態が読み取れます。こうした格差の是正は、仕事と生活の調和を実現する上での大きな課題です。
問2	答え 3 団結権、団体交渉権、団体行動権	労働者が労働組合を作る「団結権」、労働組合が賃金などの労働条件について使用者と話し合う「団体交渉権」、交渉がまとまらない場合にストライキなどを行う「団体行動権」の3つを指します。これらは憲法によって保障された基本的な権利であり、弱い立場にある労働者が集団で行動することで使用者と対等な立場に立つことを目的としています。
問3	答え 3 個々の労働者が使用者と対等に交渉することは困難であり、立場の弱さを組織の力で補う必要があるため。	労働者は雇われている身であるため、個人で使用者と対等に渡り合うことは難しく、不利な労働条件を押し付けられる可能性があります。そのため、憲法第28条では労働組合という団体を通じて交渉する権利を保障し、実質的な平等を確保しようとしています。これは「人権」のうち、社会における経済的弱者を保護する「社会権」の考え方に基づいています。
問4	答え 2 労働基準法	雇用主に対して、賃金や労働時間などの労働条件に関する「最低基準」を遵守させることで、立場が弱くなりがちな労働者を保護することを目的としています。この法律で定める基準に達しない労働契約は、その部分について無効となります。労働三法の一つとして、労働者の基本的な権利を守る柱となっています。
問5	答え 3 企業の社会的責任（CSR）	現代の企業は社会において大きな影響力を持っているため、単なる利益の追求にとどまらず、社会の一員としてふさわしい行動をとることが求められます。これを「企業の社会的責任」といい、アルファベットの略称を用いてCSRとも表現されます。具体的には、公害防止などの環境保全や、ボランティア活動への支援といった地域貢献が含まれます。
問6	答え 1 労働組合	日本国憲法第28条では、個々の労働者が使用者に対して立場の弱さを補うため、組織を作って交渉する権利（労働三権）が認められています。この権利に基づいて、労働者が主体となって結成される組織を労働組合と呼びます。使用者が正当な理由なくこの団体との交渉を拒否することは、不当労働行為として禁止されています。
問7	答え 3 不祥事による信頼失墜や環境破壊を防ぎ、社会の持続的な発展に貢献するため	企業が法令違反や環境破壊を起こすと、社会に甚大な被害を与えるだけでなく、企業自身の存続も危うくなります。そのため、単なる利潤追求を超えて、法令遵守や環境保護、雇用の維持などを通じて社会との調和を図ることが、企業にとっても社会にとっても不可欠となっています。社会保障の運営代行や独占禁止法による制限がCSRの主目的ではありません。
問8	答え 1 男性の平均賃金が女性を上回る状態が続くなど、男女間で働く環境や待遇に格差があること	日本では男女共同参画社会の実現に向けた取り組みが行われていますが、依然として男性の平均賃金が女性より高い状態が続くなど、男女間で働く環境や待遇に格差が残っています。
問9	答え 1 個々の労働者が雇用主と対等な立場で交渉できるようにするため	雇用主と個々の労働者の間には、賃金を支払う側と受け取る側という経済的な力の差があり、個人では不利な労働条件を押し付けられる可能性があります。憲法は、労働者が労働組合としてまとまることで、雇用主と対等な立場で交渉を行えるようにし、生活の安定や労働環境の向上を図ることを目的としています。
問10	答え 2 有限責任	株式会社が大規模な事業を行うために不特定多数の人々から資金を集められるのは、投資家が負うリスクが限定されているからです。もし会社の借金を株主がすべて肩代わりしなければならないとすると、怖くて誰も投資ができなくなります。「出資した分だけを諦めればよい」というこの制度があることで、人々は安心して出資を行い、企業は多額の資本を集めることが可能になっています。
問11	答え 3 労働基準法	この法律は、立場が弱くなりやすい労働者を保護することを目的としています。使用者がこの法律で定められた最低基準を下回る条件で労働者と契約を結んだとしても、その部分は無効となり、法律の基準が適用される仕組みになっています。労働組合法・労働関係調整法とともに「労働三法」の一つに数えられます。
問12	答え 1 労働基準法	日本国憲法第27条の規定に基づき制定された法律です。使用者が労働者に対して守らなければならない「最低基準」を定めており、労働者が心身の健康を維持し、人間らしい生活を送ることを保障しています。労働三法（労働基準法・労働組合法・労働関係調整法）の中で最も基礎となる法律です。
問13	答え 4 働いている人の割合は45～49歳の階級でピークに達し、正規雇用に対して非正規雇用で働く割合が男性よりも高い。	日本の女性の労働力率は、結婚や出産・育児の時期にあたる30代で一度低下し、育児が落ち着いた後の40代後半で再び上昇して45～49歳でピークを迎えるという、アルファベットの「M」に近い曲線を描くことが特徴です。また、再就職の際にパートタイムなどの非正規雇用を選ぶケースが多く、男性と比較して非正規雇用の割合が非常に高くなっています。