

第 13 章	社会(公民)	名前:	日 付	No.03
	企業・労働			

[問題 1]

個々の労働者と使用者との関係は必ずしも対等ではない。そこで、弱い立場の労働者が団結して、労働条件について対等な立場で使用者と交渉することができるようにすることを目的として結成する団体は何か。

[解答欄]

労働組合

[解説]

資本主義経済では、**労働力**も商品として売買され、労働者は企業に労働力を売り、賃金を手に入れる。資本主義が成立した初期のころは、労働者は使用者に対して弱く不安定な立場に置かれていた。「売り上げが減ったので、来月から給料は半分にする。」と言われたら、これに対抗することができなかった。文句を言えば、解雇されるからである。そこで、労働者が団結して使用者と交渉しようという動きが出てきたが、資本主義の初期のころは、こうした**労働組合**を結成することそのものが違法とされることがあった。

第一次世界大戦後、ドイツではワイマール憲法が制定されて**社会権**が定められ、労働者の権利が認められた。日本国憲法も、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」(28条)と**労働基本権**を認めている。

[問題 2]

次の文の①～④にあてはまる語句を書け。

資本主義経済では、(①)も商品として売買され、労働者は企業に(①)を売り、賃金を手に入れる。しかし、かつて、労働者は使用者に対して弱く不安定な立場に置かれていたため、対等の立場で賃金などの労働(②)を決めることなどできなかった。そこでワイマール憲法で(③)権が確立され、日本国憲法でも労働(④)権が明記され、対等の立場にたてるようにした。

[解答欄]

①労働力	②条件	③社会	④基本
------	-----	-----	-----

[問題 3]

労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の3つの法律をまとめて何というか。

[解答欄]

労働三法

[解説]

労働者の権利を守るために、**労働基準法**(労働条件の最低基準を定めている)、**労働組合法**(団結権・団体交渉権・団体行動権、不当労働行為の禁止を定めている)、**労働関係調整法**(争議の予防とその解決について定めている)の**労働三法**が定められている。

[労働三法]
労働基準法
労働組合法
労働関係調整法

[問題 4]

次の()にあてはまる法律を書け。

- (①)法：労働者の団結権・団体行動権・不当労働行為の禁止などを規定。
 (②)法：労働者と使用者の争議の予防とその解決を規定。
 (③)法：労働者の労働条件の最低基準を規定。

[解答欄]

①労働組合	②労働関係調整	③労働基準
-------	---------	-------

[問題 5]

次の各問いに答えよ。

- (1) 労働条件の最低基準を定めた法律は何か。
 (2) (1)の法律では、1日あたりの労働時間を何時間以内としているか。
 (3) 使用者は6か月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に対して10労働日の休暇を与えねばならない。この休暇を何というか。

[解答欄]

(1) 労働基準法	(2) 8 時間	(3) 有給休暇
-----------	----------	----------

[解説]

[労働基準法]
 ・労働時間：週40時間，1日8時間以内
 ・少なくとも週1回の休日，有給休暇
 ・男女同一賃金

労働基準法は、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」(2条)としている。

使用者は労働者に1日あたり8時間、1週間では40時間を超えて労働させてはならないとされている。また、労働者に対して、毎週少なくとも1日の休日を与えなければならないと規定している。(ただし、労働組合などと書面による協定を結び、行政官庁に届け出た場合は、時間外労働・休日労働を行わせることができる。) 6か月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に対して10労働日の有給休暇を与えなければならないとしている。

賃金については、女性であることを理由として賃金の差別をしてはならないという男女同一賃金を定め、さらに、最低賃金法の定める最低賃金を下回ってはならないとしている。また、年少者を保護するため、満15歳にならない子どもを使ってはならないこと、満18歳にならない労働者を深夜の労働や危険な作業に使ってはならないと定めている。

[問題 6]

労働基準法のおもな内容について、①～④にあてはまることばや数字を書け。

- 労働条件の決定では、労働者と(①)は対等 (第 2 条)
- (②)同一賃金の原則 (第 4 条)
- 労働時間は週 40 時間、1 日(③)時間以内 (第 32 条)
- 毎週少なくとも 1 日の休日 (第 35 条)
- (④)未満の児童を使用してはいけない (第 56 条)

[解答欄]

①使用者	②男女	③8	④15 歳
------	-----	----	-------

[問題 7]

次の各問いに答えよ。

- (1) 労働者は働きすぎにより死亡することもある。これを何というか。
- (2) 多様な働き方や生き方が選択できて、仕事と生活との調和がとれている状態を何というか。カタカナで答えよ。

[解答欄]

(1) 過労死	(2) ワーク・ライフ・バランス
---------	------------------

[解説]

働き過ぎ→ 過労死
ワーク・ライフ・バランス が必要

近年、年間労働時間はしだいに短くなり、週休 2 日制を採用する企業も増えているが、残業時間は依然として多く、欧米諸国と比べたときの、日本の就業者 1 人あたりの労働時間が長いのが現状である。

長時間勤務によって仕事が過密になり、過労が原因の過労死は大きな社会問題になっている。

労働時間を削減し、仕事と生活が調和したワーク・ライフ・バランスをめざしていかなければならない。

[問題 8]

次の会話を読んで、下の各問いに答えよ。

太郎：僕のおじさんは、この不況で会社を(①)されたんだ。昔は a 一度会社に入ったら定年まで働けたのに…とぼやいていたよ。

智子：古いわね。年齢や勤続年数に応じて給料や地位が上がる制度だって維持できないのよ。今は、個人の(②)や(③)が重視されているのよ。

(1) 会話の中の()にあてはまる語句を、次から選んで書け。

[能力 成果 学歴 合理化 リストラ]

(2) 下線 a の制度を何というか。

[解答欄]

(1) ① リストラ	② 能力	③ 成果	(2) 終身雇用
------------	------	------	----------

[解答] (②と③は順不同)

[解説]

かつて、日本の企業では、定年までの雇用を保障する終身雇用や勤続年数が長くなるにつれて賃金が上がる年功賃金の制度をとってきた。終身雇用と年功賃金は、将来の収入の見通しをもつことができるので、働く人に安心感を与え、企業に対する忠誠心をはぐくんだ。

[雇用の変化]

終身雇用が崩れる

年功賃金 → 能力と成果

しかし、1990 年代にバブル経済が崩壊し、長期の不況を乗り越えるために企業はリストラなどの合理化をすすめた。こうしたなかで、終身雇用と年功賃金がゆらぎはじめた。年齢や働いた年数に関係なく仕事の能力や成果などに応じて賃金が決定される制度を採用する企業が増えていった。

[問題 9]

次の各問いに答えよ。

(1) 近年増加している派遣社員や契約社員などのことをまとめて何というか。漢字 6 字で答えよ。

(2) 労働者が失業した場合に備えて整備されている雇用保険や就職相談、職業訓練などの制度をまとめて何というか。

[解答欄]

(1) 非正規労働者	(2) セーフティネット
------------	--------------

[解説]

バブル経済崩壊後の長期にわたる不況の中で、企業は生き残りを図るために、中高年社員の希望退職を募るなどリストラをすすめたり、新規の採用をおさえたりして、正社員の削減を行った。そのかわりに、賃金が低いパート・アルバイト・派遣労働者・契約労働者などの非正規労働者を増やしていった。

[非正規労働者] の増加

アルバイト、パート

派遣労働者、契約労働者

賃金が安い、雇用が不安定

企業にとっては、非正規労働者の人件費は正社員の半以下であり、かつ、短期雇用であるので、好況のときは人員を増やし、不況のときは人員を減らすことができるというメリットがある。しかし、非正規労働者にとっては、低賃金でしかも不安定な立場に置かれるという問題がある。2008 年の世界金融危機の際には、派遣・契約労働者が雇用を打ち切られて失業し、社会問題になった。非正規労働者の正規労働者化をはかるとともに、雇用保険や就職相談、職業訓練などのセーフティネットを整備することが必要である。