

令和8年度

筑波大学大学院  
人文社会ビジネス科学学術院  
ビジネス科学研究群  
法学学位プログラム（博士後期課程）

入学試験問題

[外国語]

英語

(2025年9月実施)

**[注意事項]**

答案用紙は、2枚使用し、裏面は使用しないこと。

以下の文章（出題用に編集している）について、問1から問5に答えなさい。

本文については、著作権法により公表しておりません。

(Aaron-Andrew P. Bruhl, *Statutory Interpretation and the Rest of the Iceberg: Divergences Between the Lower Federal Courts and the Supreme Court*, 68 DUKE LAW JOURNAL 1, 6-8 (2018))

問1 下線部①を日本語に訳しなさい。

問2 下線部②における“significant differences”とはどのようなものか、要点を簡潔に説明しなさい。

問3 下線部③における“unpredictability”とはどのようなものか、説明しなさい。

問4 下線部④における“This pattern”とはどのようなものか、説明しなさい。

問5 下線部⑤における“implications”とはどのようなものか、要点を簡潔に説明しなさい。

令和 8 年度

筑波大学大学院  
人文社会ビジネス科学学術院  
ビジネス科学研究群  
法学学位プログラム（博士後期課程）

入学試験問題

## [専門科目]

(2025 年 9 月実施)

### [注意事項]

1. 問題のうちいずれか 1 問について 答えなさい。
2. 解答に当たっては、どの問題を選択したかを明示しなさい。
3. 選択した問題が明示されていない場合には、問題 1 に対する答えとして採点するので、注意すること。
4. 答案用紙は、2 枚使用し、裏面は使用しないこと。

### **問題 1**

日本の会社法において、株式会社の取締役を法人に就任させることが認められるか否かについて、制度趣旨や実務上の影響も考慮して論じなさい。あわせて、法人取締役を仮に認めた場合に、取締役の責任（善管注意義務、損害賠償責任、株主代表訴訟等）にどのような影響があるかを論じ、法人役員制度の導入の是非についてあなたの見解を述べなさい。

### **問題 2**

所得税法第 33 条第 1 項に規定する譲渡所得について、譲渡所得を発生させる「資産」の意義及び譲渡所得を発生させる「譲渡」の意義を含めて説明しなさい。

### **問題 3**

消滅時効と除斥期間について論じなさい。

#### 問題 4

以下の文章は、厚生労働省において本年 1 月に取りまとめられた「労働基準関係法制研究会報告書」の一部を抜粋したものである。現行労働法の下で生じている当該文章に関連する労働法上の具体的問題（解釈論、立法論の双方が該当しうるものとする）に可能な限り言及しつつ、当該文章を論評しなさい。

「 集团的労使コミュニケーションには、

- ① 労使が団体交渉を通じて労働条件や労使関係ルールを設定するもの
- ② 法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手續の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの
- ③ ②の法定基準の調整・代替に係る労使協定の遵守状況のモニタリングや労使間の苦情・紛争処理等を通じた労働条件規範の遵守に関するもの
- ④ 労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画に関するもの

等がある。①は春闘（春季労使交渉）等の労働組合による団体交渉を基本とするものであり、②、③は多くは過半数代表との労使協定により個別の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替する（③はモニタリングや苦情処理等の機能も持つ）仕組みである。④は制度的な対応というよりも、各々の事業場・現場でどのように環境を改善し、利益を創出していくかということを話し合うものである。

〔中略〕

労働保護法における規範には、

- ・ 労働者の権利を守る観点から例外なく一律に遵守すべき基準や、
  - ・ 原則のルールを法令で示しつつも、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替することが許容される基準
- がある。〔中略〕

昨今は、働き方の多様化、経済情勢や技術の変化の激しさに更に拍車がかかっている。労働基準関係法制については、こうした変化の下でも守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。

そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手續の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必

要となる。また、労使の合意した内容であれば、その遵守に当たって現場でのモニタリングが可能となるという面もある。

こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。労働基準法においては、事業場に過半数労働組合があるときはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者が労使協定の締結主体となる仕組みがとられており、まずは、労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれるとともに、過半数労働組合がない事業場も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である。」