

0001

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

法人について最も適切な説明はどれか。

- ア．法律の規定により権利義務の主体となることを認められた組織である。
- イ．法人は財産を所有することができない。
- ウ．法人は契約の当事者になることができない。
- エ．法人は代表者個人と法律上常に同一人格である。

答え・解説

正答：ア

ア：法人は、自然人とは別個に権利義務の主体となる資格を法律により認められた組織である。

イ：法人も自己名義で財産を保有できる。

ウ：法人も契約当事者となり得る。

エ：法人と代表者個人は原則として別の権利義務主体である。

総合解説：法人は、自然人とは別個に権利義務の主体となる資格を法律により認められた組織である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0002

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

民法33条の原則として正しいものはどれか。

- ア．法人は慣習だけで成立する。
- イ．法人は、法律の規定によらなければ成立しない。
- ウ．当事者が法人と名乗れば必ず法人になる。
- エ．契約書を作ればどの団体も自動的に法人となる。

答え・解説

正答：イ

ア：民法33条の原則と異なる。

イ：民法33条は、法人が法律の規定によらなければ成立しないという法人法定主義を定める。

ウ：法律上の成立根拠が必要である。

エ：契約だけで法人格が当然に発生するわけではない。

総合解説：民法33条は、法人が法律の規定によらなければ成立しないという法人法定主義を定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0003

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

会社法上の「会社」に含まれるものの組合せとして正しいものはどれか。

- ア．株式会社、一般社団法人、学校法人、医療法人。
イ．株式会社と合同会社だけ。
ウ．株式会社、合名会社、合資会社、合同会社。
エ．すべての法人。

答え・解説

正答：ウ

ア：一般社団法人等は会社法上の会社ではない。

イ：合名会社と合資会社も含まれる。

ウ：会社法2条1号は、会社を株式会社、合名会社、合資会社又は合同会社と定義する。

エ：会社は法人の一部であり、全法人を意味しない。

総合解説：会社法2条1号は、会社を株式会社、合名会社、合資会社又は合同会社と定義する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0004

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

会社法上「持分会社」と総称される会社の組合せはどれか。

- ア．株式会社だけ。
イ．一般社団法人、合資会社、合同会社。
ウ．株式会社、合名会社、合同会社。
エ．合名会社、合資会社、合同会社。

答え・解説

正答：エ

ア：株式会社と持分会社は区別される。

イ：一般社団法人は会社法上の持分会社ではない。

ウ：株式会社は持分会社ではない。

エ：会社法575条以下は、合名会社・合資会社・合同会社を持分会社として規律する。

総合解説：会社法575条以下は、合名会社・合資会社・合同会社を持分会社として規律する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0005

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

合名会社の社員の責任について適切なものはどれか。

- ア．社員全員が会社債務について無限責任社員である。
- イ．株主だけが責任を負う。
- ウ．社員全員が有限責任社員である。
- エ．会社債務について社員は一切責任を負わない。

答え・解説

正答：ア

ア：合名会社は、社員全員が無限責任社員である持分会社である。

イ：合名会社に株主という構成員制度はない。

ウ：それは合同会社の基本構造である。

エ：合名会社の社員には無限責任がある。

総合解説：合名会社は、社員全員が無限責任社員である持分会社である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0006

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

合資会社について最も適切な説明はどれか。

- ア．社員全員が無限責任でなければならない。
- イ．無限責任社員と有限責任社員の双方から構成される。
- ウ．社員全員が有限責任でなければならない。
- エ．株式を発行しなければ成立しない。

答え・解説

正答：イ

ア：それは合名会社の構造である。

イ：合資会社は、無限責任社員と有限責任社員を少なくとも各1名含む持分会社である。

ウ：それは合同会社の構造である。

エ：持分会社であり株式発行会社ではない。

総合解説：合資会社は、無限責任社員と有限責任社員を少なくとも各1名含む持分会社である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0007

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：基礎

A合同会社の社員Bが100万円を出資している。A社に多額の債務が生じた場合、Bの会社債務に対する責任について原則として最も適切なものはどれか。

- ア．Bは合同会社の社員なので会社債務全額について無限責任を負う。
- イ．Bは代表社員でなくても必ず会社債務の全額を個人財産で支払う。
- ウ．Bは有限責任社員であり、原則として出資額を基礎とする範囲で責任を負う。
- エ．合同会社には社員の責任という概念が存在しない。

答え・解説

正答：ウ

ア：合同会社の社員は有限責任である。

イ：社員であるだけで無限責任を負うわけではない。

ウ：合同会社の社員は全員が有限責任社員である。

エ：合同会社の社員は有限責任社員として責任範囲が定められている。

総合解説：合同会社は社員全員が有限責任社員で構成される持分会社であり、社員は会社債務について無限責任を負うわけではない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0008

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：標準

株式会社と合同会社を比較した説明として適切なものはどれか。

- ア．株式会社には法人格があるが合同会社にはない。
- イ．株式会社も合同会社も構成員は必ず株主と呼ばれる。
- ウ．合同会社は株式を発行して資本を細分化する。
- エ．株式会社の構成員は株主であり、合同会社の構成員は社員である。

答え・解説

正答：エ

ア：合同会社も法人である。

イ：合同会社の構成員は社員である。

ウ：合同会社は株式発行会社ではない。

エ：会社法上、株式会社では株式を有する株主が構成員となり、合同会社では出資者である社員が構成員となる。

総合解説：会社法上、株式会社では株式を有する株主が構成員となり、合同会社では出資者である社員が構成員となる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0009

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：応用

A株式会社が銀行から借入れをした。原則として、その借入債務の債務者は誰か。

- ア．A株式会社。
- イ．代表取締役個人が当然に債務者となる。
- ウ．全株主が当然に連帯債務者となる。
- エ．従業員全員が当然に債務者となる。

答え・解説

正答：ア

ア：株式会社は株主や代表取締役とは別個の法人格を有するため、会社名義の借入れは原則として会社自身の債務となる。

イ：個人保証等がない限り、会社債務と代表者個人の債務は別である。

ウ：株主の責任は原則として引受価額を限度とする。

エ：会社の従業員であるだけでは会社債務を負わない。

総合解説：株式会社は株主や代表取締役とは別個の法人格を有するため、会社名義の借入れは原則として会社自身の債務となる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0010

6-1 企業と会社の基礎 > 法人・会社の種類 | 難易度：応用

会社の構成員についていう「有限責任」と「無限責任」の違いとして適切なものはどれか。

- ア．無限責任とは会社が無期限に存続することをいう。
- イ．有限責任は原則として出資額等を限度に責任を負い、無限責任は会社財産で弁済できない一定の場合に限度なく責任を負い得る。
- ウ．両者に法律上の違いはない。
- エ．有限責任とは会社に一切出資しなくてよいことをいう。

答え・解説

正答：イ

ア：社員の債務負担範囲をいう。

イ：会社法は会社類型に応じて、構成員の会社債務に対する責任を有限責任又は無限責任として区別する。

ウ：会社類型選択上の重要な相違である。

エ：責任限度の問題であり出資義務とは別である。

総合解説：会社法は会社類型に応じて、構成員の会社債務に対する責任を有限責任又は無限責任として区別する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0011

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：基礎

株式会社の株主の責任について、会社法104条の原則として適切なものはどれか。

- ア．株主は会社に対しても一切責任を負わない。
- イ．会社債務について無限責任を負う。
- ウ．その有する株式の引受価額を限度とする。
- エ．会社債務全額を必ず個人財産から負担する。

答え・解説

正答：ウ

- ア：引受価額の限度で責任を負う。
- イ：株式会社の株主は原則として有限責任である。
- ウ：会社法104条は、株主の責任をその有する株式の引受価額を限度とする。
- エ：株主であるだけではその責任を負わない。

総合解説：会社法104条は、株主の責任をその有する株式の引受価額を限度とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0012

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：基礎

株式会社が成立する時期について会社法49条の原則として正しいものはどれか。

- ア．発起人が会社名を決めた時。
- イ．定款案を書き始めた時。
- ウ．最初の商品を販売した時。
- エ．本店所在地で設立の登記をした時。

答え・解説

正答：エ

- ア：設立登記が必要である。
- イ：会社成立時ではない。
- ウ：会社成立の要件ではない。
- エ：会社法49条は、株式会社がその本店所在地において設立登記をすることによって成立すると定める。

総合解説：会社法49条は、株式会社がその本店所在地において設立登記をすることによって成立すると定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0013

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：基礎

株式会社の定款の役割として最も適切なものはどれか。

- ア．会社の目的、商号、本店所在地など会社の基本的な組織・運営ルールを定める。
- イ．取引先の契約条件だけを定める文書である。
- ウ．会社設立後は法律上存在してはならない。
- エ．従業員個人の私生活を定める文書である。

答え・解説

正答：ア

ア：株式会社の設立には定款作成が必要であり、会社法27条は目的・商号・本店所在地・設立時出資額等・発起人を絶対的記載事項とする。

イ：会社内部の基本事項を定める。

ウ：設立後も会社の基本規則として機能する。

エ：会社の基本規則である。

総合解説：株式会社の設立には定款作成が必要であり、会社法27条は目的・商号・本店所在地・設立時出資額等・発起人を絶対的記載事項とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0014

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：基礎

株式会社設立時の発起人について適切なものはどれか。

- ア．必ず法人であって自然人はなれない。
- イ．定款を作成し、設立時発行株式を少なくとも1株引き受ける者である。
- ウ．会社成立後にしか存在できない機関である。
- エ．発起人は株式を一切引き受けてはならない。

答え・解説

正答：イ

ア：自然人も発起人になり得る。

イ：発起人は定款作成の主体であり、会社法25条2項により各発起人は設立時発行株式を1株以上引き受けなければならない。

ウ：設立手続の主体である。

エ：少なくとも1株引き受ける必要がある。

総合解説：発起人は定款作成の主体であり、会社法25条2項により各発起人は設立時発行株式を1株以上引き受けなければならない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0015

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

株式会社の設立について、現行会社法上の最低資本金に関する説明として適切なものはどれか。

- ア．株式会社は必ず資本金1000万円以上でなければ設立できない。
- イ．株式会社は資本金1億円以上でなければならない。
- ウ．旧商法のような一律の最低資本金制度はなく、少額の出資でも設立可能である。
- エ．資本金が少ないと法人格が認められない。

答え・解説

正答：ウ

ア：現行会社法にその最低資本金要件はない。

イ：一律の最低額ではない。

ウ：現行会社法では株式会社について一律の最低資本金額を定める制度はなく、定款・出資・登記等の要件を満たして設立する。

エ：法定の設立手続を満たすことが必要である。

総合解説：現行会社法では株式会社について一律の最低資本金額を定める制度はなく、定款・出資・登記等の要件を満たして設立する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0016

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

会社法上の「公開会社」の説明として適切なものはどれか。

- ア．国に情報公開請求ができる会社。
- イ．全株式に譲渡制限がある会社。
- ウ．株式を証券取引所に上場している会社だけ。
- エ．発行する全部又は一部の株式について、譲渡による取得に会社の承認を要する旨の定款規定を設けていない株式会社。

答え・解説

正答：エ

ア：会社法上の定義とは無関係である。

イ：それは公開会社ではない株式会社である。

ウ：会社法上の公開会社と上場会社は同義ではない。

エ：会社法2条5号は、全部又は一部の株式について譲渡制限を設けていない株式会社を公開会社と定義する。

総合解説：会社法2条5号は、全部又は一部の株式について譲渡制限を設けていない株式会社を公開会社と定義する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0017

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

会社法上の「大会社」に該当する基準として含まれるものはどれか。

- ア．最終事業年度の貸借対照表上の資本金が5億円以上、又は負債合計が200億円以上。
- イ．株主が100人以上であれば必ず大会社。
- ウ．従業員が10人以上であれば必ず大会社。
- エ．年間売上高が1億円以上であれば必ず大会社。

答え・解説

正答：ア

- ア：会社法2条6号は、資本金5億円以上又は負債200億円以上の株式会社を大会社とする。
- イ：株主数は基準ではない。
- ウ：会社法上の基準ではない。
- エ：売上高は会社法2条6号の基準ではない。

総合解説：会社法2条6号は、資本金5億円以上又は負債200億円以上の株式会社を大会社とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0018

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

株式会社の機関設計について適切な説明はどれか。

- ア．全ての株式会社は必ず同じ機関構成でなければならない。
- イ．会社の公開・非公開や規模等に応じて、取締役会、監査役等の設置義務・選択肢が異なる。
- ウ．全ての株式会社に取締役会が必須である。
- エ．株式会社には株主総会を置くことができない。

答え・解説

正答：イ

- ア：機関設計には複数の類型がある。
- イ：会社法は株式会社の属性に応じて複数の機関設計を認めており、すべての株式会社が同一構成ではない。
- ウ：取締役会を置かない株式会社も存在する。
- エ：株主総会は株式会社の基本機関である。

総合解説：会社法は株式会社の属性に応じて複数の機関設計を認めており、すべての株式会社が同一構成ではない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0019

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：基礎

株式会社における株式の基本的な意味として最も適切なものはどれか。

- ア．従業員の雇用契約書。
- イ．会社所有不動産の登記済証。
- ウ．株式会社における社員たる地位を細分化したもの。
- エ．会社の借入債務そのもの。

答え・解説

正答：ウ

ア：労働契約とは異なる。

イ：不動産権利証ではない。

ウ：株式は株式会社の構成員である株主の地位を表し、議決権や剰余金配当請求権等の基礎となる。

エ：株式は負債ではなく株主の地位を表す。

総合解説：株式は株式会社の構成員である株主の地位を表し、議決権や剰余金配当請求権等の基礎となる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0020

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

株式会社で「所有と経営の分離」と表現される考え方として適切なものはどれか。

- ア．株主総会は会社経営と無関係である。
- イ．株主は必ず全員が従業員として働かなければならない。
- ウ．取締役は必ず会社の全株式を所有しなければならない。
- エ．株主が会社の構成員として資本を提供し、取締役等が会社の業務執行を担う構造。

答え・解説

正答：エ

ア：重要事項を決定する機関である。

イ：そのような義務はない。

ウ：株主資格と取締役資格は原則として別である。

エ：株式会社では出資者である株主と、業務執行を担当する取締役等が制度上区別される。

総合解説：株式会社では出資者である株主と、業務執行を担当する取締役等が制度上区別される。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0021

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：応用

A株式会社が所有する預金について、大株主Bが「自分は株式の80%を持つので会社預金の80%を自由に引き出せる」と主張した。適切な説明はどれか。

- ア．会社財産はA株式会社の財産であり、株主Bが持株比率に応じて直接自由処分できるわけではない。
- イ．Bは80%を自由に私用できる。
- ウ．全株主は会社財産を持株比率で直接共有する。
- エ．会社預金は代表取締役個人の財産である。

答え・解説

正答：ア

- ア：株式会社は株主とは別人格であり、株主は株式を有するが会社財産を直接共有するものではない。
- イ：会社財産と株主個人財産は別である。
- ウ：会社財産は法人である会社に帰属する。
- エ：代表取締役個人の財産でもない。

総合解説：株式会社は株主とは別人格であり、株主は株式を有するが会社財産を直接共有するものではない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0022

6-1 企業と会社の基礎 > 株式会社の基本 | 難易度：標準

株式会社の商号について会社法上適切なものはどれか。

- ア．必ず商号の末尾にしか株式会社と表示できない。
- イ．商号中に「株式会社」という文字を用いなければならない。
- ウ．英字商号の場合は株式会社の文字を一切使えない。
- エ．株式会社でも商号に会社種類を示す必要はない。

答え・解説

正答：イ

- ア：前株・後株のいずれも可能である。
- イ：会社法6条2項は、株式会社にその商号中で株式会社という文字を用いることを求める。
- ウ：会社種類を示す文字が必要である。
- エ：会社法上の表示義務がある。

総合解説：会社法6条2項は、株式会社にその商号中で株式会社という文字を用いることを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0023

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：基礎

持分会社が成立する時期について会社法579条の原則として適切なものはどれか。

- ア．銀行口座を開設した時に成立する。
- イ．社員が口頭で合意した時だけで成立する。
- ウ．本店所在地で設立の登記をした時。
- エ．最初の利益が出た時に成立する。

答え・解説

正答：ウ

- ア：設立登記が基準である。
- イ：設立登記が必要である。
- ウ：持分会社も、本店所在地における設立登記によって成立する。
- エ：会社成立時ではない。

総合解説：持分会社も、本店所在地における設立登記によって成立する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0024

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：基礎

持分会社の設立について適切なものはどれか。

- ア．定款は持分会社では禁止される。
- イ．代表社員一人だけが必ず作成すれば他社員の関与は不要である。
- ウ．定款は株主総会だけが作成できる。
- エ．社員になろうとする者が定款を作成し、全員が署名又は記名押印する。

答え・解説

正答：エ

- ア：持分会社にも定款が必要である。
- イ：設立時社員全員による作成が前提である。
- ウ：持分会社に株主総会はない。
- エ：会社法575条は、持分会社を設立するには社員になろうとする者が定款を作成し、その全員が署名又は記名押印することを求める。

総合解説：会社法575条は、持分会社を設立するには社員になろうとする者が定款を作成し、その全員が署名又は記名押印することを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0025

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：標準

持分会社の社員の出資について適切なものはどれか。

- ア．社員は定款の定めに従い、金銭その他の財産等を出資する。
- イ．出資できるのは必ず上場株式だけである。
- ウ．持分会社は資本を持つことができない。
- エ．社員は一切出資せずに当然に社員になれる。

答え・解説

正答：ア

ア：持分会社は社員の出資を基礎とし、会社種類に応じて社員の責任形態が定まる。

イ：金銭その他の財産等が問題となる。

ウ：社員の出資により会社財産が形成される。

エ：出資を基礎とする。

総合解説：持分会社は社員の出資を基礎とし、会社種類に応じて社員の責任形態が定まる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0026

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：標準

持分会社の業務執行について、定款に別段の定めがない場合の原則として適切なものはどれか。

- ア．社員は一切業務執行できない。
- イ．各社員が業務を執行する。
- ウ．外部の株主だけが業務を執行する。
- エ．裁判所が日常業務を執行する。

答え・解説

正答：イ

ア：原則として社員が執行する。

イ：会社法590条は、定款に別段の定めがない限り、社員が持分会社の業務を執行するものとする。

ウ：持分会社に株主制度はない。

エ：会社内部の業務執行である。

総合解説：会社法590条は、定款に別段の定めがない限り、社員が持分会社の業務を執行するものとする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0027

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：標準

持分会社で複数の社員が業務を執行する場合、定款に別段の定めがないときの業務決定について適切なものはどれか。

- ア．必ず全社員一致でなければ日常業務を決められない。
- イ．出資額最大の社員一人が全て決める。
- ウ．業務を執行する社員の過半数で決定する。
- エ．従業員投票で決める。

答え・解説

正答：ウ

ア：通常の業務決定は過半数が原則である。

イ：法定原則ではない。

ウ：会社法590条2項は、業務執行社員が2人以上の場合、定款に別段の定めがなければ過半数で業務を決定する。

エ：会社法上の原則ではない。

総合解説：会社法590条2項は、業務執行社員が2人以上の場合、定款に別段の定めがなければ過半数で業務を決定する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0028

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：標準

持分会社の代表について、定款等で代表社員を特に定めていない場合の原則として適切なものはどれか。

- ア．代表者がいない会社となる。
- イ．有限責任社員は法律上絶対に代表社員になれない。
- ウ．会社を代表できる者は必ず外部弁護士だけ。
- エ．業務を執行する各社員が会社を代表する。

答え・解説

正答：エ

ア：業務執行社員が代表権を有する。

イ：合同会社の社員も代表社員となり得る。

ウ：社員が代表するのが原則である。

エ：会社法599条は、業務を執行する社員が原則として持分会社を代表すると定める。

総合解説：会社法599条は、業務を執行する社員が原則として持分会社を代表すると定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0029

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：応用

持分会社の社員が自己の持分を他人へ譲渡する場合の会社法585条の原則として適切なものはどれか。

- ア．他の社員全員の承諾が必要となる。
- イ．持分は法律上一切譲渡できない。
- ウ．株式市場で自由に売却できる。
- エ．代表社員一人の承諾だけで常に足りる。

答え・解説

正答：ア

ア：持分会社は人的結合を重視するため、持分譲渡は原則として他の社員全員の承諾を要する。

イ：一定の承諾等により譲渡可能である。

ウ：持分会社は株式を発行しない。

エ：原則は他の社員全員の承諾である。

総合解説：持分会社は人的結合を重視するため、持分譲渡は原則として他の社員全員の承諾を要する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0030

6-1 企業と会社の基礎 > 持分会社の基本 | 難易度：応用

少人数の共同事業で、出資者同士が定款によって利益配分や業務執行方法を比較的柔軟に設計したい。会社法上、この特徴を活用しやすい会社類型として最も適切なものはどれか。

- ア．株式会社でなければ内部ルールを定められない。
- イ．合同会社。
- ウ．合名会社は社員全員が有限責任なので最適である。
- エ．一般社団法人だけが営利事業を行える。

答え・解説

正答：イ

ア：持分会社でも定款自治が認められる。

イ：合同会社を含む持分会社は、株式会社に比べ社員間の合意や定款自治を重視した柔軟な内部設計が可能である。

ウ：合名会社は全員無限責任である。

エ：合同会社も営利法人である。

総合解説：合同会社を含む持分会社は、株式会社に比べ社員間の合意や定款自治を重視した柔軟な内部設計が可能である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0031

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：基礎

株式会社の株主について最も適切な説明はどれか。

- ア．会社に商品を売った取引先を必ず株主という。
- イ．代表取締役だけが株主になれる。
- ウ．株式を有することで株式会社の構成員としての地位を有する者である。
- エ．会社の従業員だけを株主という。

答え・解説

正答：ウ

ア：株式を有することが必要である。

イ：取締役資格と株主資格は別である。

ウ：株主は株式を有することにより株式会社の構成員となり、議決権や剰余金配当請求権等を有する。

エ：雇用関係と株主資格は別である。

総合解説：株主は株式を有することにより株式会社の構成員となり、議決権や剰余金配当請求権等を有する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0032

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：基礎

会社法109条の株主平等原則として適切なものはどれか。

- ア．株主平等原則は持分会社だけに適用される。
- イ．全株主に保有株式数に関係なく必ず同じ配当額を支払う。
- ウ．大株主だけを常に優遇してよい。
- エ．株式会社は、株主をその有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱わなければならない。

答え・解説

正答：エ

ア：株式会社の株主に関する原則である。

イ：株式の内容・数に応じた平等である。

ウ：株主平等原則に反する。

エ：会社法109条1項は、株式会社に対し、株主を有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱うことを求める。

総合解説：会社法109条1項は、株式会社に対し、株主を有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱うことを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0033

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

会社法127条の原則として適切なものはどれか。

- ア．株主は、その有する株式を譲渡することができる。
- イ．株式は法律上一切譲渡できない。
- ウ．株式の譲渡には必ず裁判所の許可が必要である。
- エ．株主は会社解散時まで株式を手放せない。

答え・解説

正答：ア

ア：株式会社の株式は原則として譲渡可能であるが、定款で譲渡制限を設けることもできる。

イ：原則として譲渡できる。

ウ：一般的要件ではない。

エ：原則として譲渡可能である。

総合解説：株式会社の株式は原則として譲渡可能であるが、定款で譲渡制限を設けることもできる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0034

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

定款で株式譲渡について会社の承認を要する旨を定めることについて適切なものはどれか。

- ア．譲渡制限を付けると会社は必ず上場会社になる。
- イ．株式会社は定款で、発行する全部又は一部の株式について譲渡承認を要する旨を定めることができる。
- ウ．譲渡制限株式は株式ではなくなる。
- エ．株式の譲渡制限は法律上全面禁止されている。

答え・解説

正答：イ

ア：むしろ公開会社でない会社に多く用いられる。

イ：会社法は譲渡制限株式を認めており、非公開会社では株主構成を安定させるため利用される。

ウ：株式であることに変わりはない。

エ：定款で設定できる。

総合解説：会社法は譲渡制限株式を認めており、非公開会社では株主構成を安定させるため利用される。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0035

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：基礎

株主の議決権について原則として最も適切な説明はどれか。

- ア．取引先に代金を請求する権利である。
- イ．会社から給与を受ける権利である。
- ウ．株主総会で会社の意思決定に参加するための権利である。
- エ．会社財産を自由に持ち帰る権利である。

答え・解説

正答：ウ

ア：株主としての議決権ではない。

イ：給与は労働契約に基づく。

ウ：議決権は、株主が株主総会で議案について賛否を表明し会社意思の形成に参加するための重要な共益権である。

エ：そのような権利ではない。

総合解説：議決権は、株主が株主総会で議案について賛否を表明し会社意思の形成に参加するための重要な共益権である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0036

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

株主が受けることのある「剰余金の配当」について適切なものはどれか。

- ア．会社に利益が出れば株主が自由に預金を引き出せる。
- イ．配当は必ず毎月行わなければならない。
- ウ．配当は従業員だけに支給される。
- エ．会社法・定款等に従って会社が配当を決定した場合に、株主が株式の内容・数に応じて受ける利益分配である。

答え・解説

正答：エ

ア：配当には会社法上の手続が必要である。

イ：そのような義務はない。

ウ：株主への利益分配である。

エ：株主は株式に基づき剰余金配当を受け得るが、利益があれば自動的に自由に会社財産を取り出せるわけではない。

総合解説：株主は株式に基づき剰余金配当を受け得るが、利益があれば自動的に自由に会社財産を取り出せるわけではない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0037

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

株式会社が発行できる種類株式について適切な説明はどれか。

- ア．剰余金配当、残余財産分配、議決権などについて内容の異なる種類の株式を発行できる場合がある。
- イ．種類株式を発行すると会社は持分会社になる。
- ウ．種類株式では配当や議決権の内容を変更できない。
- エ．全株式は必ず完全に同一内容でなければならない。

答え・解説

正答：ア

- ア：会社法108条は、一定事項について異なる内容を定めた複数種類の株式を発行することを認める。
- イ：株式会社のままである。
- ウ：一定範囲で異なる内容を設定できる。
- エ：種類株式制度がある。

総合解説：会社法108条は、一定事項について異なる内容を定めた複数種類の株式を発行することを認める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0038

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

株式会社が備える株主名簿の役割として適切なものはどれか。

- ア．会社の不動産登記を行う帳簿である。
- イ．株主の氏名・住所、保有株式数等を記録し、株主関係を管理すること。
- ウ．従業員の勤務時間だけを記録する。
- エ．取引先の売掛金だけを管理する。

答え・解説

正答：イ

- ア：登記簿とは異なる。
- イ：会社法121条は、株式会社に株主名簿を作成し、所定事項を記載・記録することを求める。
- ウ：株主関係の帳簿である。
- エ：債権台帳とは異なる。

総合解説：会社法121条は、株式会社に株主名簿を作成し、所定事項を記載・記録することを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0039

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：標準

A社に100万円を貸しているBと、A社株式を有するCの法的地位の違いとして適切なものはどれか。

- ア．BもCも必ず株主である。
- イ．Cは株式を持つことで会社に対する貸金債権を当然に得る。
- ウ．Bは会社に対する債権者であり、Cは株主として会社の構成員である。
- エ．Bは貸付けにより会社の議決権を当然に得る。

答え・解説

正答：ウ

ア：貸付けだけで株主にはならない。

イ：株式と貸金債権は別である。

ウ：貸主は会社に対する債権を持つが、株主は株式に基づく社員たる地位を有するため、両者の権利内容は異なる。

エ：貸主であるだけでは株主議決権を持たない。

総合解説：貸主は会社に対する債権を持つが、株主は株式に基づく社員たる地位を有するため、両者の権利内容は異なる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0040

6-2 株式会社の基本機関 > 株主・株式の基礎 | 難易度：応用

A社株式を100%保有するBが、A社所有の車両を自己所有物として無断で売却しようとしている。適切な説明はどれか。

- ア．株主は持株比率に応じて会社物件の共有持分を直接有する。
- イ．株主であれば会社の契約手続を無視してよい。
- ウ．100%株主なら会社財産は全て個人所有になる。
- エ．株式を100%保有していても会社財産はA社に帰属するため、株主資格だけで自由に処分できない。

答え・解説

正答：エ

ア：会社財産は会社に帰属する。

イ：会社法上の意思決定・代表手続が必要である。

ウ：法人格が別である。

エ：一人株主であっても、会社と株主は別人格であり、会社財産の処分は会社の権限ある機関を通じて行う必要がある。

総合解説：一人株主であっても、会社と株主は別人格であり、会社財産の処分は会社の権限ある機関を通じて行う必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0041

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：基礎

株主総会について最も適切な説明はどれか。

- ア．株主によって構成され、会社法・定款に従って会社の重要事項を決議する株式会社の機関である。
- イ．裁判官が会社の日常業務を決定する機関である。
- ウ．従業員だけで構成される。
- エ．会社の債権者だけで構成される。

答え・解説

正答：ア

ア：株主総会は株式会社の基本的な意思決定機関であり、役員選任や定款変更等の重要事項を決議する。

イ：会社内部の機関である。

ウ：株主により構成される。

エ：債権者の会議ではない。

総合解説：株主総会は株式会社の基本的な意思決定機関であり、役員選任や定款変更等の重要事項を決議する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0042

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

取締役会を設置していない株式会社の株主総会の権限として、会社法295条の原則はどれか。

- ア．役員選任以外は一切決議できない。
- イ．会社法に定める事項だけでなく、株式会社の組織・運営・管理その他一切の事項について決議できる。
- ウ．株主総会は配当だけしか決められない。
- エ．日常業務を含め会社の事項に関与できない。

答え・解説

正答：イ

ア：権限は広い。

イ：会社法295条1項は、取締役会非設置会社の株主総会に広い決議権限を認める。

ウ：一切の事項を決議できるのが原則である。

エ：取締役会非設置会社では広範な決議権限を持つ。

総合解説：会社法295条1項は、取締役会非設置会社の株主総会に広い決議権限を認める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0043

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

取締役会設置会社の株主総会が決議できる事項について、会社法295条2項の原則として適切なものはどれか。

- ア．株主総会には一切決議権がない。
- イ．代表取締役の個人的事項だけを定める。
- ウ．会社法に規定する事項及び定款で定めた事項に限られる。
- エ．会社の日常業務の全てを株主総会が決めなければならない。

答え・解説

正答：ウ

ア：役員選任等の重要事項を決議する。

イ：会社法上の重要事項を決議する。

ウ：取締役会設置会社では、業務執行の意思決定を取締役会が担うため、株主総会の権限は法令・定款所定事項に限定される。

エ：取締役会の権限領域がある。

総合解説：取締役会設置会社では、業務執行の意思決定を取締役会が担うため、株主総会の権限は法令・定款所定事項に限定される。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0044

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：基礎

定時株主総会について適切な説明はどれか。

- ア．従業員が希望した時だけ開く。
- イ．会社設立時に一度だけ開けばよい。
- ウ．10年に一度だけ開催する。
- エ．毎事業年度の終了後、一定の時期に招集される株主総会である。

答え・解説

正答：エ

ア：株主総会である。

イ：毎事業年度の終了後に招集する。

ウ：そのような制度ではない。

エ：会社法296条1項は、定時株主総会を毎事業年度の終了後一定の時期に招集しなければならないとする。

総合解説：会社法296条1項は、定時株主総会を毎事業年度の終了後一定の時期に招集しなければならないとする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0045

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

株主総会の招集について、会社法296条3項の原則として適切なものはどれか。

- ア．会社法に別段の定めがある場合を除き、取締役が招集する。
- イ．必ず裁判所が招集する。
- ウ．株主一人一人が勝手に同時開催する。
- エ．監査役だけが必ず招集する。

答え・解説

正答：ア

- ア：株主総会は原則として取締役が招集する。
- イ：通常は取締役が招集する。
- ウ：法定手続に従う必要がある。
- エ：原則は取締役である。

総合解説：株主総会は原則として取締役が招集する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0046

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

株主総会の普通決議について、会社法309条1項の原則として適切なものはどれか。

- ア．出席者一人の賛成で常に成立する。
- イ．議決権を行使できる株主の議決権の過半数を有する株主が出席し、その出席株主の議決権の過半数で決する。
- ウ．株主総会では多数決を使えない。
- エ．必ず全株主の全員一致を要する。

答え・解説

正答：イ

- ア：法定多数要件がある。
- イ：普通決議は、定款で別段の定めが可能な範囲はあるが、法定原則では過半数の定足数と出席議決権の過半数による。
- ウ：会社法は多数決を基本とする。
- エ：普通決議の原則ではない。

総合解説：普通決議は、定款で別段の定めが可能な範囲はあるが、法定原則では過半数の定足数と出席議決権の過半数による。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0047

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

定款変更など一定の重要事項に用いられる株主総会の特別決議について、原則として必要な賛成割合はどれか。

- ア．賛成割合に関する規定は一切ない。
- イ．出席議決権の4分の1以上。
- ウ．出席した議決権を行使できる株主の議決権の3分の2以上。
- エ．必ず100%の全会一致。

答え・解説

正答：ウ

ア：会社法に多数要件がある。

イ：法定多数に達しない。

ウ：会社法309条2項は、定款変更等の重要事項について、所定の定足数の下で出席議決権の3分の2以上を要求する。

エ：特別決議は原則3分の2以上である。

総合解説：会社法309条2項は、定款変更等の重要事項について、所定の定足数の下で出席議決権の3分の2以上を要求する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0048

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

株主が株主総会に本人出席できない場合の議決権行使について適切なものはどれか。

- ア．本人が出席できなければ議決権は必ず消滅する。
- イ．代理人は法律上絶対に認められない。
- ウ．代理人は会社の従業員でなければならない。
- エ．会社法上、代理人によって議決権を行使することが認められている。

答え・解説

正答：エ

ア：代理行使制度がある。

イ：代理行使が認められる。

ウ：法定の一律要件ではない。

エ：会社法310条は株主による議決権の代理行使を認め、代理権を証明する書面等の提出を求める。

総合解説：会社法310条は株主による議決権の代理行使を認め、代理権を証明する書面等の提出を求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0049

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：標準

株主総会を開催した場合の議事録について適切なものはどれか。

- ア．法務省令で定めるところにより議事録を作成し、会社で保存する必要がある。
- イ．口頭で決議した場合は何も記録しなくてよい。
- ウ．議事録は株主個人が自宅だけで保管する。
- エ．議事録は法律上作成してはならない。

答え・解説

正答：ア

- ア：会社法318条は、株主総会の議事について議事録を作成し、本店等で一定期間備え置くことを求める。
- イ：議事録作成が必要である。
- ウ：会社として備置きが必要である。
- エ：作成義務がある。

総合解説：会社法318条は、株主総会の議事について議事録を作成し、本店等で一定期間備え置くことを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0050

6-2 株式会社の基本機関 > 株主総会 | 難易度：応用

株主総会の特別決議が必要な定款変更を、代表取締役が株主総会を経ずに単独で決定した。この対応について最も適切な説明はどれか。

- ア．株主総会は会社法上任意の会合にすぎない。
- イ．会社法上必要な株主総会決議を欠くため、適法な機関決定として問題がある。
- ウ．代表取締役なら株主総会権限も全て自由に行使できる。
- エ．特別決議が必要な事項でも取締役の口頭決定だけで足りる。

答え・解説

正答：イ

- ア：株式会社の法定機関である。
- イ：定款変更など法が株主総会決議を要求する事項は、代表取締役が単独で代替できない。
- ウ：機関ごとに権限が分かれている。
- エ：法定手続が必要である。

総合解説：定款変更など法が株主総会決議を要求する事項は、代表取締役が単独で代替できない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0051

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：基礎

株式会社の取締役について、会社法326条の原則として正しいものはどれか。

- ア．取締役は全ての株式会社で任意設置である。
- イ．株式会社には必ず10人以上の取締役が必要である。
- ウ．株式会社には1人又は2人以上の取締役を置かなければならない。
- エ．取締役は持分会社にだけ置く。

答え・解説

正答：ウ

- ア：取締役は必置機関である。
- イ：そのような人数要件ではない。
- ウ：会社法326条1項は、株式会社に取締役を置くことを要求する。
- エ：株式会社の機関である。

総合解説：会社法326条1項は、株式会社に取締役を置くことを要求する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0052

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

取締役会設置会社の取締役の員数について適切なものはどれか。

- ア．2人までしか置けない。
- イ．人数に関する規定はない。
- ウ．1人でなければならない。
- エ．3人以上必要である。

答え・解説

正答：エ

- ア：3人以上必要である。
- イ：法定最低人数がある。
- ウ：取締役会設置会社では3人以上必要である。
- エ：会社法331条5項は、取締役会設置会社に3人以上の取締役を置くことを求める。

総合解説：会社法331条5項は、取締役会設置会社に3人以上の取締役を置くことを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0053

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：基礎

株式会社の取締役を選任する機関として原則正しいものはどれか。

- ア．株主総会。
- イ．取引銀行。
- ウ．代表取締役が常に単独で選任する。
- エ．従業員総会。

答え・解説

正答：ア

ア：会社法329条は、役員を株主総会の決議によって選任すると定める。

イ：会社の機関ではない。

ウ：取締役の選任は株主総会が行う。

エ：会社法上の選任機関ではない。

総合解説：会社法329条は、役員を株主総会の決議によって選任すると定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0054

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

株式会社と取締役との法律関係について、会社法330条の原則として適切なものはどれか。

- ア．必ず労働契約だけである。
- イ．委任に関する民法の規定に従う。
- ウ．売買契約である。
- エ．使用貸借である。

答え・解説

正答：イ

ア：取締役と会社の基本関係は委任である。

イ：会社法330条は、株式会社と役員等との関係を委任に関する規定に従わせる。

ウ：取締役の地位とは異なる。

エ：無関係である。

総合解説：会社法330条は、株式会社と役員等との関係を委任に関する規定に従わせる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0055

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

取締役の忠実義務について、会社法355条の説明として適切なものはどれか。

- ア．会社財産を自由に私用する権利。
- イ．会社の法令違反を推進する義務。
- ウ．法令・定款・株主総会決議を遵守し、会社のため忠実に職務を行う義務。
- エ．自己利益を会社利益より常に優先する義務。

答え・解説

正答：ウ

ア：忠実義務に反する。

イ：法令遵守義務に反する。

ウ：会社法355条は、取締役に法令・定款・株主総会決議を遵守し、株式会社のため忠実に職務を行うことを求める。

エ：説明が逆である。

総合解説：会社法355条は、取締役に法令・定款・株主総会決議を遵守し、株式会社のため忠実に職務を行うことを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0056

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

取締役が会社業務を遂行する際に求められる注意義務として適切なものはどれか。

- ア．善管注意義務は株主だけが負う。
- イ．自分の私生活と同程度の注意しか求められない。
- ウ．会社に損害が出ても注意義務は一切ない。
- エ．受任者として善良な管理者の注意をもって職務を処理する義務。

答え・解説

正答：エ

ア：取締役に課される義務である。

イ：職務上の善管注意義務がある。

ウ：職務遂行上の注意義務を負う。

エ：会社法330条により民法644条が適用され、取締役に善管注意義務が課される。

総合解説：会社法330条により民法644条が適用され、取締役に善管注意義務が課される。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0057

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：応用

A社取締役Bが、A社と同種の事業を自己のために行おうとしている。会社法356条上の原則として適切な対応はどれか。

- ア．重要な事実を開示し、株主総会（取締役会設置会社では取締役会）の承認を受ける。
- イ．取締役なら会社に知らせず自由に競業できる。
- ウ．競業取引はどのような場合も刑事犯罪として全面禁止される。
- エ．株主の一人に口頭で伝えれば必ず足りる。

答え・解説

正答：ア

ア：取締役の競業取引は会社との利益衝突を生じ得るため、会社法356条・365条により所定機関の承認が必要となる。

イ：承認手続が必要である。

ウ：承認を得て行える場合がある。

エ：法定の承認機関による必要がある。

総合解説：取締役の競業取引は会社との利益衝突を生じ得るため、会社法356条・365条により所定機関の承認が必要となる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0058

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：応用

取締役Bが自己所有の土地をA株式会社へ高額で売却する契約を締結しようとしている。会社法上、原則として必要な対応はどれか。

- ア．会社との取引は法律上絶対にできない。
- イ．重要な事実を開示し、所定の会社機関による承認を受ける。
- ウ．代表取締役であれば承認手続を無視できる。
- エ．取締役との取引は全て無条件で自由である。

答え・解説

正答：イ

ア：承認を得て行える。

イ：取締役と会社との直接取引は利益相反取引に該当し得るため、会社法356条等の承認手続が必要である。

ウ：代表権と利益相反規制は別である。

エ：利益相反規制がある。

総合解説：取締役と会社との直接取引は利益相反取引に該当し得るため、会社法356条等の承認手続が必要である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0059

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

代表取締役の権限として会社法349条の原則に沿うものはどれか。

- ア．裁判外の契約はできるが裁判上の行為は絶対にできない。
- イ．株主個人の私生活上の行為まで会社を代表する。
- ウ．株式会社の業務に関する一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有する。
- エ．会社を代表する権限を一切持たない。

答え・解説

正答：ウ

ア：裁判上・裁判外の双方に及ぶ。

イ：会社の業務に関する範囲である。

ウ：代表取締役は株式会社を対外的に代表し、会社業務に関する広範な代表権を有する。

エ：代表機関である。

総合解説：代表取締役は株式会社を対外的に代表し、会社業務に関する広範な代表権を有する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0060

6-2 株式会社の基本機関 > 取締役・代表取締役 | 難易度：標準

取締役会設置会社で代表取締役を選定する機関として適切なものはどれか。

- ア．必ず従業員投票。
- イ．必ず取引銀行。
- ウ．各取締役が自動的に全員代表取締役になる。
- エ．取締役会。

答え・解説

正答：エ

ア：会社法上の選定機関ではない。

イ：会社の機関ではない。

ウ：取締役会で選定する。

エ：会社法362条3項は、取締役会が取締役の中から代表取締役を選定し、解職するものとする。

総合解説：会社法362条3項は、取締役会が取締役の中から代表取締役を選定し、解職するものとする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0061

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：基礎

労働契約法6条による労働契約の成立について適切なものはどれか。

- ア．労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて両者が合意することで成立する。
- イ．労働者が一方的に希望しただけで成立する。
- ウ．使用者が採用広告を出した時点で全応募者との契約が成立する。
- エ．必ず公正証書を作成しなければ成立しない。

答え・解説

正答：ア

ア：労働契約法6条は、労働提供と賃金支払について労働者・使用者が合意することにより労働契約が成立すると定める。

イ：使用者との合意が必要である。

ウ：個別の合意が必要である。

エ：そのような成立要件ではない。

総合解説：労働契約法6条は、労働提供と賃金支払について労働者・使用者が合意することにより労働契約が成立すると定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0062

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：基礎

使用者が労働契約を締結する際の労働条件明示について適切なものはどれか。

- ア．労働条件明示は退職時だけ必要である。
- イ．賃金、労働時間その他法令で定める労働条件を明示しなければならない。
- ウ．賃金額は採用後まで一切知らせなくてよい。
- エ．労働時間は労働者に知らせてはならない。

答え・解説

正答：イ

ア：契約締結時に必要である。

イ：労働基準法15条は、労働契約締結時に賃金・労働時間その他一定の労働条件を明示することを求める。

ウ：重要な労働条件の明示が必要である。

エ：明示対象である。

総合解説：労働基準法15条は、労働契約締結時に賃金・労働時間その他一定の労働条件を明示することを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0063

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

労働基準法が定める基準に達しない労働条件を労働契約で定めた場合の原則として適切なものはどれか。

- ア．契約で合意すれば法定基準未満でも必ず有効である。
- イ．契約全体が必ず無効になる。
- ウ．その部分は無効となり、労働基準法の基準による。
- エ．労働者が同意すれば最低基準は適用されない。

答え・解説

正答：ウ

ア：労働基準法は最低基準を定める。
イ：原則として基準未満の部分が無効となる。
ウ：労働基準法13条は、法定基準未満の労働条件を定めた契約部分を無効とし、法定基準によって補充する。
エ：強行的な最低基準である。
総合解説：労働基準法13条は、法定基準未満の労働条件を定めた契約部分を無効とし、法定基準によって補充する。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0064

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

一般の有期労働契約について、労働基準法14条の原則的な契約期間上限はどれか。

- ア．10年（一般の有期労働契約の原則的上限を超える）。
- イ．上限は一切ない（有期労働契約には法定上限があるため誤り）。
- ウ．6か月（一般の原則的上限ではない）。
- エ．3年（労働基準法14条が定める一般原則）。

答え・解説

正答：エ

ア：一般の有期労働契約では原則上限3年であり、10年ではない。
イ：有期労働契約には法定上限がある。
ウ：6か月は一般の原則的上限ではない。
エ：労働基準法14条は、一定の例外を除き有期労働契約の期間を原則3年以下とする。
総合解説：労働基準法14条は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの等を除き、有期労働契約の期間を原則3年以下とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0065

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

労働基準法14条により、一定の高度専門職や満60歳以上の労働者との有期労働契約について認められることがある上限はどれか。

- ア．5年（一定の高度専門職・満60歳以上の労働者に認められる例外的上限）。
- イ．無期限（有期労働契約の期間上限という制度と矛盾）。
- ウ．1年（この例外的上限ではない）。
- エ．20年（労働基準法14条の上限を超える）。

答え・解説

正答：ア

ア：一定の高度専門職や満60歳以上の労働者については、有期契約期間の上限が5年となる場合がある。
イ：有期契約について期間上限の規律がある。
ウ：1年はこの例外的上限ではない。
エ：20年は法定上限を超える。
総合解説：一定の高度な専門的知識等を有する者や満60歳以上の労働者については、有期契約期間の上限が5年となる場合がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0066

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

労働契約の内容である労働条件を変更する基本的方法として、労働契約法8条が定めるものはどれか。

- ア．使用者が常に一方的に変更できる。
- イ．労働者と使用者の合意。
- ウ．労働者だけが一方的に変更できる。
- エ．労働条件は一度決めると法律上一切変更できない。

答え・解説

正答：イ

ア：合意原則がある。
イ：労働契約法8条は、労働者及び使用者が合意により労働条件を変更できると定める。
ウ：双方の合意が基本である。
エ：合意等により変更できる。
総合解説：労働契約法8条は、労働者及び使用者が合意により労働条件を変更できると定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0067

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

企業が採用活動を行う際の法務実務として最も適切なものはどれか。

ア．採用時に労働条件を示す必要は一切ない。

イ．募集広告と実際の条件が大きく異なっても必ず問題ない。

ウ．募集・選考・内定・入社の各段階で、提示した労働条件や内定取消しの法的リスクを確認する。

エ．内定後は企業が理由なく自由に取消せる。

答え・解説

正答：ウ

ア：明示義務がある。

イ：契約・募集実務上の問題となり得る。

ウ：採用実務では、労働条件明示、差別禁止、内定の法的性質、取消しの合理性等を踏まえて運用する必要がある。

エ：内定が労働契約成立と評価される場合は取消しに制約がある。

総合解説：採用実務では、労働条件明示、差別禁止、内定の法的性質、取消しの合理性等を踏まえて運用する必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0068

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

労働契約締結時、合理的な労働条件を定めた就業規則が労働者に周知されていた場合の労働契約法7条の原則として適切なものはどれか。

ア．合理性は一切問われない。

イ．就業規則は労働契約内容に絶対に影響しない。

ウ．就業規則は従業員に秘密にしているても必ず契約内容となる。

エ．労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による。

答え・解説

正答：エ

ア：合理的な労働条件であることが前提である。

イ：一定の場合に契約内容となる。

ウ：周知が必要である。

エ：労働契約法7条は、合理的な就業規則が周知されている場合に、その労働条件が契約内容となることを定める。

総合解説：労働契約法7条は、合理的な就業規則が周知されている場合に、その労働条件が契約内容となることを定める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0069

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：応用

合理的な就業規則がある一方、労働者と使用者がそれより有利な労働条件を個別に合意している。この場合の原則として適切なものはどれか。

- ア．個別合意が就業規則の最低基準を下回らない限り、その有利な個別合意が適用され得る。
- イ．就業規則があれば個別合意は必ず無効である。
- ウ．個別合意が就業規則より不利でも常に優先する。
- エ．就業規則と個別契約に優劣関係は一切ない。

答え・解説

正答：ア

ア：労働契約法7条ただし書及び12条により、就業規則より有利な個別合意は原則として尊重される。

イ：有利な個別合意は有効となり得る。

ウ：就業規則最低基準効がある。

エ：一定の法的関係が定められている。

総合解説：労働契約法7条ただし書及び12条により、就業規則より有利な個別合意は原則として尊重される。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0070

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：標準

就業規則で定める基準に達しない労働条件を個別労働契約で定めた場合、労働契約法12条の原則はどれか。

- ア．労働契約全体が必ず無効になる。
- イ．その部分は無効となり、就業規則の基準による。
- ウ．就業規則を下回る契約ほど有効になる。
- エ．個別契約が常に優先する。

答え・解説

正答：イ

ア：基準未満部分が無効となる。

イ：就業規則は一定の場合に最低基準効を持ち、それを下回る個別契約部分は無効となる。

ウ：説明が逆である。

エ：就業規則を下回る部分には制限がある。

総合解説：就業規則は一定の場合に最低基準効を持ち、それを下回る個別契約部分は無効となる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0071

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：応用

同一使用者との有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働契約法18条により労働者が一定期間内に申込みをすると原則どうなるか。

- ア．5年を超えても無期転換制度は存在しない。
- イ．自動的に正社員の全待遇が適用される。
- ウ．使用者がその申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立する。
- エ．使用者は申込みを自由に拒否できる。

答え・解説

正答：ウ

ア：労働契約法18条に制度がある。

イ：無期化と正社員化は同義ではない。

ウ：有期契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者には無期転換申込権が発生し、申込みにより使用者の承諾がみなされる。

エ：法定要件を満たす申込みには承諾擬制が働く。

総合解説：有期契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者には無期転換申込権が発生し、申込みにより使用者の承諾がみなされる。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0072

6-3 雇用・労働契約 > 労働契約・採用・労働条件 | 難易度：応用

労働契約法5条の安全配慮義務について適切なものはどれか。

- ア．安全確保は労働者だけの責任である。
- イ．労働契約には安全への配慮は一切含まれない。
- ウ．安全配慮義務は退職後にだけ生じる。
- エ．使用者は、労働者が生命・身体等の安全を確保しつつ働けるよう必要な配慮をする。

答え・解説

正答：エ

ア：使用者にも安全配慮義務がある。

イ：法律上の義務がある。

ウ：労働関係中の重要な義務である。

エ：労働契約法5条は、使用者に労働者の生命・身体等の安全を確保するため必要な配慮を求める。

総合解説：労働契約法5条は、使用者に労働者の生命・身体等の安全を確保するため必要な配慮を求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0073

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：基礎

労働基準法89条により就業規則の作成・届出義務がある事業場の原則的な基準はどれか。

- ア．常時10人以上の労働者を使用する事業場。
- イ．常時100人以上。
- ウ．会社全体で1000人以上。
- エ．常時1人以上。

答え・解説

正答：ア

- ア：常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し、行政官庁へ届け出なければならない。
- イ：基準が高すぎる。
- ウ：事業場単位で常時10人以上が基準である。
- エ：法定基準は10人以上である。

総合解説：常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し、行政官庁へ届け出なければならない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0074

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：標準

就業規則に必ず記載しなければならない事項として適切なものはどれか。

- ア．株主の住所。
- イ．始業・終業時刻、休憩、休日・休暇、賃金、退職に関する事項。
- ウ．会社役員の趣味。
- エ．取引先一覧。

答え・解説

正答：イ

- ア：株主名簿の事項であり就業規則とは無関係である。
- イ：労働基準法89条は、労働時間関係、賃金関係、退職・解雇事由を絶対的の必要記載事項とする。
- ウ：就業規則の法定記載事項ではない。
- エ：就業規則の内容ではない。

総合解説：労働基準法89条は、労働時間関係、賃金関係、退職・解雇事由を絶対的の必要記載事項とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0075

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：標準

退職手当制度を設ける場合の就業規則について適切なものはどれか。

- ア．退職手当制度を設けても就業規則には一切記載できない。
- イ．退職手当の金額だけを口頭で伝えれば足りる。
- ウ．適用労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法、支払時期等を記載する。
- エ．退職手当は労働法上禁止されている。

答え・解説

正答：ウ

ア：制度がある場合は記載が必要である。

イ：就業規則の記載事項となる。

ウ：退職手当など制度を設ける場合には、労働基準法89条所定の事項を就業規則に記載する必要がある。
エ：制度を設けることができる。

総合解説：退職手当など制度を設ける場合には、労働基準法89条所定の事項を就業規則に記載する必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0076

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：標準

就業規則を作成・変更して届け出る際、労働基準法90条により必要な手続として適切なものはどれか。

- ア．取引先の承認を受ける。
- イ．株主総会だけの意見を聴く。
- ウ．全労働者の全員一致が必ず必要である。
- エ．過半数労働組合があればその組合、なければ労働者の過半数を代表する者の意見を聴く。

答え・解説

正答：エ

ア：無関係である。

イ：労働者側の意見聴取が必要である。

ウ：意見聴取であり全員同意が法定要件ではない。

エ：労働基準法90条は、就業規則作成・変更時に労働者側の意見聴取を求める。

総合解説：労働基準法90条は、就業規則作成・変更時に労働者側の意見聴取を求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0077

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：基礎

就業規則の周知について使用者に求められる対応として適切なものはどれか。

- ア．労働者がいつでも確認できるよう、掲示・備付け・書面交付・電子的閲覧等の方法で周知する。
- イ．労働基準監督署へ届け出れば社内周知は不要である。
- ウ．就業規則は管理職だけに秘密にする。
- エ．労働者から求められても見せてはならない。

答え・解説

正答：ア

- ア：労働基準法106条は、就業規則等を労働者に周知することを求める。
- イ：届出と周知は別の義務である。
- ウ：周知義務に反する。
- エ：周知が必要である。

総合解説：労働基準法106条は、就業規則等を労働者に周知することを求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0078

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：応用

使用者が労働者との個別合意なく就業規則を変更し、労働条件を不利益に変更する場合に適法となり得る要件として適切なものはどれか。

- ア．使用者が変更したいと思えば常に自由に変更できる。
- イ．変更後の就業規則を周知し、変更が労働者の不利益の程度、必要性、内容の相当性等に照らして合理的であること。
- ウ．就業規則の不利益変更は法律上どのような場合も不可能である。
- エ．変更内容を労働者に知らせない方が有効になる。

答え・解説

正答：イ

- ア：合理性等が必要である。
- イ：労働契約法10条は、就業規則による不利益変更について周知と合理性を要件とする。
- ウ：要件を満たせば可能である。
- エ：周知が必要である。

総合解説：労働契約法10条は、就業規則による不利益変更について周知と合理性を要件とする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0079

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：標準

就業規則が法令又はその事業場に適用される労働協約に反する場合の原則として適切なものはどれか。

- ア．会社が作成した文書なので労働協約より必ず優先する。
- イ．法令との抵触は一切問題にならない。
- ウ．そのような就業規則を定めることはできず、法令・労働協約が優先する。
- エ．就業規則が常に法令より優先する。

答え・解説

正答：ウ

ア：労働協約に反してはならない。
イ：行政官庁が変更を命じることもできる。
ウ：労働基準法92条は、就業規則が法令又は適用される労働協約に反してはならないとする。
エ：法令に反する就業規則は認められない。
総合解説：労働基準法92条は、就業規則が法令又は適用される労働協約に反してはならないとする。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0080

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：応用

就業規則で減給の制裁を定める場合、労働基準法91条の原則として適切なものはどれか。

- ア．1回の減給は必ず平均賃金10日分まで認められる。
- イ．会社が定めれば賃金全額を制裁として没収できる。
- ウ．減給制裁には法律上の上限がない。
- エ．1回の額は平均賃金1日分の半額を超えず、総額は一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えてはならない。

答え・解説

正答：エ

ア：上限は平均賃金1日分の半額である。
イ：法定上限を超える。
ウ：労働基準法91条が制限する。
エ：減給制裁には法定上限があり、過大な経済的不利益を課すことはできない。
総合解説：減給制裁には法定上限があり、過大な経済的不利益を課すことはできない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0081

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：応用

会社が従業員を懲戒処分する場合の実務として最も適切なものはどれか。

- ア．就業規則等に懲戒事由・種類を明確に定め、事実関係、処分の相当性、手続の公平性を確認する。
- イ．就業規則に根拠がなくても経営者の気分だけで処分する。
- ウ．同じ違反でも人によって理由なく全く異なる処分をする。
- エ．事実確認をせず噂だけで懲戒解雇する。

答え・解説

正答：ア

ア：懲戒処分は労働契約上の重大な不利益を与えるため、根拠規定と合理性・相当性を確認して運用する必要がある。

イ：恣意的処分は問題となる。

ウ：公平な運用が重要である。

エ：適切な事実調査が必要である。

総合解説：懲戒処分は労働契約上の重大な不利益を与えるため、根拠規定と合理性・相当性を確認して運用する必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0082

6-3 雇用・労働契約 > 就業規則 | 難易度：標準

企業が就業規則を適切に運用するための対応として最も適切なものはどれか。

- ア．実際の労働条件と大きく異なっても問題ない。
- イ．法改正や実際の労務運用との整合を定期的に確認し、必要な変更・届出・周知を行う。
- ウ．変更後は労働者に知らせない方がよい。
- エ．一度作成したら将来どのような法改正があっても変更しない。

答え・解説

正答：イ

ア：紛争予防のため実態との整合が必要である。

イ：就業規則は作成したまま放置せず、法令改正や運用実態に応じて見直し、適切に周知することが重要である。

ウ：周知義務がある。

エ：法令との整合が必要である。

総合解説：就業規則は作成したまま放置せず、法令改正や運用実態に応じて見直し、適切に周知することが重要である。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0083

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：基礎

労働契約法16条による解雇の有効性について適切なものはどれか。

ア．解雇の有効性は労働者の年齢だけで決まる。

イ．使用者が解雇と言えれば理由を問わず必ず有効である。

ウ．客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利濫用として無効となる。

エ．解雇は法律上一切認められない。

答え・解説

正答：ウ

ア：総合的な合理性・相当性が問題となる。

イ：労働契約法16条の制限がある。

ウ：解雇には合理的理由と社会的相当性が求められ、使用者が自由に行えるわけではない。

エ：要件を満たす解雇は可能である。

総合解説：解雇には合理的理由と社会的相当性が求められ、使用者が自由に行えるわけではない。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0084

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：基礎

使用者が労働者を解雇する場合の解雇予告について、労働基準法20条の原則として正しいものはどれか。

ア．3日前。

イ．10日前。

ウ．予告は一切不要。

エ．少なくとも30日前に予告する。

答え・解説

正答：エ

ア：原則期間ではない。

イ：原則は30日前である。

ウ：原則として予告義務がある。

エ：解雇する場合、原則として少なくとも30日前に予告する必要がある。

総合解説：解雇する場合、原則として少なくとも30日前に予告する必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0085

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：標準

使用者が30日前の解雇予告を行わず即日解雇する場合、法定例外を除く原則として必要なものはどれか。

- ア．30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払う。
- イ．何も支払わなくてよい。
- ウ．会社が赤字なら自動的に予告手当不要となる。
- エ．基本給1日分だけ支払えば足りる。

答え・解説

正答：ア

ア：労働基準法20条は、30日前の予告をしない場合に30日以上平均賃金の支払を求める。

イ：予告をしない場合には予告手当が必要である。

ウ：法定例外の要件を満たす必要がある。

エ：原則30日以上平均賃金が必要である。

総合解説：労働基準法20条は、30日前の予告をしない場合に30日以上平均賃金の支払を求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0086

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：応用

使用者が解雇日の10日前に解雇予告をした。法定例外がない場合、不足する予告期間を補うために必要な解雇予告手当は原則何日分の平均賃金か。

- ア．0日分（30日前予告に不足があるため手当不要とはならない）。
- イ．20日分（10日前予告なので30日までの不足20日分）。
- ウ．10日分（予告した日数そのものであり不足日数ではない）。
- エ．30日分（10日分の予告期間を考慮していない）。

答え・解説

正答：イ

ア：30日前予告に満たないため不足分の手当が必要である。

イ：10日前の予告なので、30日まで不足する20日分の平均賃金が必要である。

ウ：不足日数は20日であり10日ではない。

エ：10日分の予告期間があるため、30日分全額ではなく不足分を補えばよい。

総合解説：30日前予告に10日しか確保できないため、不足する20日分の平均賃金を支払う必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0087

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：標準

労働基準法19条により原則として解雇が制限される期間として適切なものはどれか。

- ア．年次有給休暇を1日取得した後30年間。
- イ．会社の繁忙期だけ。
- ウ．業務上の負傷・疾病で療養のため休業する期間とその後30日間。
- エ．全ての病気について退職後30日間。

答え・解説

正答：ウ

- ア：そのような規定はない。
 - イ：解雇制限の法定期間ではない。
 - ウ：労働基準法19条は、業務上災害の療養休業期間及びその後30日間などに解雇制限を設ける。
 - エ：業務上災害の療養休業等が対象である。
- 総合解説：労働基準法19条は、業務上災害の療養休業期間及びその後30日間などに解雇制限を設ける。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0088

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：応用

期間の定めのある労働契約について、契約期間途中に使用者が労働者を解雇する場合の労働契約法17条の原則はどれか。

- ア．有期契約では解雇という概念が存在しない。
- イ．途中解雇は労働者の同意があっても法律上不可能である。
- ウ．使用者はいつでも自由に途中解雇できる。
- エ．やむを得ない事由がある場合でなければ、期間満了前に解雇できない。

答え・解説

正答：エ

- ア：期間途中の解雇はあり得るが要件が厳しい。
 - イ：合意解約等とは区別される。
 - ウ：やむを得ない事由が必要である。
 - エ：有期契約は期間満了までの雇用が予定されるため、期間途中の解雇には無期契約より厳しい要件がある。
- 総合解説：有期契約は期間満了までの雇用が予定されるため、期間途中の解雇には無期契約より厳しい要件がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0089

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：標準

労働者が退職時に使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職事由等について証明書を請求した場合、使用者の対応として適切なものはどれか。

- ア．遅滞なく証明書を交付しなければならない。
- イ．請求していない事項も必ず全て記載する。
- ウ．会社は請求を無視してよい。
- エ．10年後まで交付しなくてよい。

答え・解説

正答：ア

ア：労働基準法22条は、労働者から請求があった場合、使用者に退職時等の証明書交付を求める。

イ：労働者が請求した事項を超えて記載してはならない。

ウ：交付義務がある。

エ：遅滞なく交付する必要がある。

総合解説：労働基準法22条は、労働者から請求があった場合、使用者に退職時等の証明書交付を求める。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0090

6-3 雇用・労働契約 > 解雇・退職 | 難易度：応用

企業が従業員との雇用関係を終了させる場面で、法務実務として最も適切なものはどれか。

- ア．雇用終了は全て『退職』と呼ばば法的要件を確認しなくてよい。
- イ．解雇か合意退職か期間満了かを区別し、根拠・手続・予告・証明書・賃金精算等を確認する。
- ウ．従業員への通知記録は全て破棄する。
- エ．解雇予告や退職証明は法律と無関係である。

答え・解説

正答：イ

ア：終了原因ごとに要件が異なる。

イ：雇用終了には複数の法的類型があり、解雇規制や有期契約ルール、退職時の証明・金品返還等を踏まえて処理する必要がある。

ウ：紛争予防のため記録管理が重要である。

エ：法定ルールがある。

総合解説：雇用終了には複数の法的類型があり、解雇規制や有期契約ルール、退職時の証明・金品返還等を踏まえて処理する必要がある。この論点では、会社の類型・機関権限・株主と会社の区別・労働契約上の最低基準と手続を整理して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0091

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

労働基準法上の法定労働時間について、原則として正しいものはどれか。

- ア．1日8時間・1週40時間（労働基準法32条の原則）。
- イ．1日6時間・1週30時間（一般の法定労働時間ではない）。
- ウ．1日12時間・週上限なし（法定上限の考え方に反する）。
- エ．1日10時間・1週50時間（原則的な法定労働時間を超える）。

答え・解説

正答：ア

ア：労働基準法32条の原則は1日8時間・1週40時間である。

イ：一般原則ではない。

ウ：週の上限がないという説明は誤りである。

エ：法定労働時間の原則を超えている。

総合解説：労働基準法32条は、原則として1日8時間、1週40時間を法定労働時間とする。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0092

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

1日の労働時間が7時間の場合、労働基準法34条により原則として必要な休憩時間はどれか。

- ア．2時間以上（法定最低休憩時間として要求される値ではない）。
- イ．45分以上（6時間を超え8時間以下の労働の原則）。
- ウ．休憩不要（7時間は6時間を超えるため誤り）。
- エ．30分以上（法定最低45分に達しない）。

答え・解説

正答：イ

ア：法定最低基準は45分であり2時間ではない。

イ：6時間を超え8時間以下の場合は45分以上の休憩が必要である。

ウ：7時間は6時間を超えるため休憩が必要である。

エ：30分では法定最低時間に達しない。

総合解説：労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩が必要である。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0093

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

1日の労働時間が9時間の場合、労働基準法上、原則として必要な休憩時間はどれか。

- ア．15分以上。
- イ．45分以上で必ず足りる。
- ウ．1時間以上。
- エ．休憩は不要。

答え・解説

正答：ウ

ア：法定最低時間に達しない。

イ：8時間を超える場合は1時間以上必要である。

ウ：労働時間が8時間を超える場合、少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与える必要がある。

エ：法定休憩が必要である。

総合解説：労働時間が8時間を超える場合、少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与える必要がある。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0094

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

労働基準法35条による休日の原則として正しいものはどれか。

- ア．休日は法律上不要である。
- イ．6か月に1日で足りる。
- ウ．毎月1日あれば足りる。
- エ．毎週少なくとも1日、又は4週間を通じ4日以上の日を与える。

答え・解説

正答：エ

ア：法定休日の規定がある。

イ：法定基準を満たさない。

ウ：法定基準を満たさない。

エ：使用者は原則として毎週少なくとも1日の休日を与える必要があり、4週間4日の変形休日制も認められる。

総合解説：使用者は原則として毎週少なくとも1日の休日を与える必要があり、4週間4日の変形休日制も認められる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0095

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：標準

法定労働時間を超えて労働させる場合の36協定について適切な説明はどれか。

- ア．法定要件を満たす36協定の締結・届出等が必要であり、協定があっても割増賃金や上限規制は別途適用される。
- イ．36協定は年次有給休暇を廃止する協定である。
- ウ．36協定があれば時間外労働の上限は一切なくなる。
- エ．36協定があれば割増賃金を支払わなくてよい。

答え・解説

正答：ア

ア：36協定は時間外・休日労働を適法に行わせるための基本的な手続であるが、割増賃金支払義務等を免除するものではない。
イ：時間外・休日労働に関する協定である。
ウ：上限規制がある。
エ：割増賃金義務は別に存在する。
総合解説：36協定は時間外・休日労働を適法に行わせるための基本的な手続であるが、割増賃金支払義務等を免除するものではない。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0096

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

労働基準法24条の賃金支払の原則として正しい組合せはどれか。

- ア．現物払い、代理人払い、分割自由、年1回払い、期日不要。
- イ．通貨払い、直接払い、全額払い、毎月1回以上払い、一定期日払い。
- ウ．通貨払い、会社任意の第三者払い、半額払い、年1回払い、期日不要。
- エ．銀行が決めた日にだけ支払うこと。

答え・解説

正答：イ

ア：法定原則と異なる。
イ：労働基準法24条は、例外を除き、賃金支払についてこの5原則を定める。
ウ：直接・全額・毎月1回以上・一定期日の原則に反する。
エ：賃金支払の五原則ではない。
総合解説：労働基準法24条は、例外を除き、賃金支払についてこの5原則を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0097

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：標準

使用者が賃金から社内親睦会費などを控除する場合について、原則として適切なものはどれか。

- ア．賃金からの控除は法令上どのような場合も禁止される。
- イ．従業員に知らせず自由に控除できる。
- ウ．法令に基づく控除以外は、過半数労働組合等との書面協定など法定要件を満たす必要がある。
- エ．会社が決めれば理由を問わず自由に全額控除できる。

答え・解説

正答：ウ

ア：税・社会保険料や労使協定に基づく控除等の例外がある。

イ：法定要件が必要である。

ウ：賃金全額払いが原則であり、法令上の控除や労使協定に基づく控除などに限って例外が認められる。

エ：全額払い原則に反する。

総合解説：賃金全額払いが原則であり、法令上の控除や労使協定に基づく控除などに限って例外が認められる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0098

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

法定時間外労働に対する割増賃金率について、通常の時間外労働の法定最低率として正しいものはどれか。

- ア．割増不要（法定時間外労働には割増賃金が必要）。
- イ．5%以上（法定最低率を下回る）。
- ウ．10%以上（法定最低率を下回る）。
- エ．25%以上（通常の法定時間外労働の原則的最低率）。

答え・解説

正答：エ

ア：法定時間外労働には割増賃金が必要である。

イ：5%では法定最低率に達しない。

ウ：10%では法定最低率に達しない。

エ：通常の法定時間外労働については原則25%以上の割増賃金が必要である。

総合解説：労働基準法37条では、通常の法定時間外労働について原則25%以上の割増賃金が必要である。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0099

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：基礎

法定休日に労働させた場合の法定割増賃金率として原則正しいものはどれか。

- ア．35%以上（法定休日労働の原則的最低率）。
- イ．10%以上（法定最低率を下回る）。
- ウ．25%以上（通常の時間外労働の最低率と混同）。
- エ．割増不要（法定休日労働には割増賃金が必要）。

答え・解説

正答：ア

ア：法定休日労働については原則35%以上の割増賃金が必要である。

イ：10%では法定最低率に達しない。

ウ：25%は通常の時間外労働の最低率と混同している。

エ：法定休日労働には割増賃金が必要である。

総合解説：法定休日労働については、原則35%以上の割増賃金が必要である。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0100

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働時間・休憩・休日・賃金 | 難易度：応用

入社後6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤した通常の労働者に原則付与される年次有給休暇の日数はどれか。

- ア．5労働日（初回の原則的付与日数ではない）。
- イ．10労働日（6か月継続勤務・8割以上出勤時の初回原則）。
- ウ．30労働日（初回の法定付与日数ではない）。
- エ．1労働日（法定の初回付与日数に達しない）。

答え・解説

正答：イ

ア：初回付与の原則は10労働日である。

イ：6か月継続勤務し8割以上出勤した通常の労働者には原則10労働日が付与される。

ウ：30労働日は初回の法定付与日数ではない。

エ：1労働日は法定日数に達しない。

総合解説：労働基準法39条は、6か月継続勤務し8割以上出勤した労働者に原則10労働日の年次有給休暇を付与する。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0101

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：基礎

男女雇用機会均等法上、労働者の募集・採用について事業主に求められる原則はどれか。

- ア．募集・採用には男女雇用機会均等法は適用されない。
- イ．男性だけに応募資格を与えることを一般原則とする。
- ウ．性別にかかわらず均等な機会を与えること。
- エ．女性だけを採用対象から常に除外できる。

答え・解説

正答：ウ

ア：明確な規制対象である。

イ：性別差別は禁止される。

ウ：男女雇用機会均等法5条は、募集・採用について性別にかかわらず均等な機会を与えることを求める。

エ：均等法に反する。

総合解説：男女雇用機会均等法5条は、募集・採用について性別にかかわらず均等な機会を与えることを求める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0102

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

男女雇用機会均等法上、性別を理由とする差別が禁止される対象として適切なものはどれか。

- ア．採用後の配置や昇進は性別で自由に区別できる。
- イ．解雇だけは性別差別が自由である。
- ウ．教育訓練には均等法が一切関係しない。
- エ．配置、昇進、教育訓練、福利厚生、退職勧奨、定年、解雇など。

答え・解説

正答：エ

ア：均等法の規制対象である。

イ：解雇も規制対象である。

ウ：一定の教育訓練も対象となる。

エ：男女雇用機会均等法6条は、配置・昇進等の雇用管理の各段階で性別を理由とする差別を禁止する。

総合解説：男女雇用機会均等法6条は、配置・昇進等の雇用管理の各段階で性別を理由とする差別を禁止する。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0103

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

女性労働者が妊娠したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることについて適切なものはどれか。

- ア．男女雇用機会均等法により禁止される。
- イ．妊娠した労働者は自動的に退職したものと扱える。
- ウ．不利益取扱い禁止は男性だけを保護する制度である。
- エ．妊娠を理由とする解雇は常に自由である。

答え・解説

正答：ア

ア：婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されている。

イ：そのような制度はない。

ウ：妊娠・出産する女性労働者の保護規定がある。

エ：均等法に反する。

総合解説：婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されている。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0104

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：基礎

職場のセクシュアルハラスメントについて事業主に求められる対応として適切なものはどれか。

- ア．セクハラは業務外の問題なので雇用管理と無関係である。
- イ．相談体制の整備など、雇用管理上必要な措置を講じる。
- ウ．被害相談があっても会社は一切対応してはならない。
- エ．ハラスメント対策は大企業だけの任意事項である。

答え・解説

正答：イ

ア：職場の就業環境に関する問題である。

イ：男女雇用機会均等法11条は、職場のセクシュアルハラスメント防止のため必要な雇用管理上の措置を事業主に義務付ける。

ウ：相談対応体制等の整備が必要である。

エ：法に基づく措置義務がある。

総合解説：男女雇用機会均等法11条は、職場のセクシュアルハラスメント防止のため必要な雇用管理上の措置を事業主に義務付ける。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0105

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

労働者が職場のセクシュアルハラスメントについて会社の相談窓口へ相談したことを理由に降格させる対応について適切なものはどれか。

- ア．相談した労働者は必ず降格させなければならない。
- イ．相談したことを理由に自由に解雇できる。
- ウ．相談を理由とする不利益取扱いが禁止される。
- エ．相談者保護に関する規定は存在しない。

答え・解説

正答：ウ

ア：法の趣旨と逆である。

イ：不利益取扱いは禁止される。

ウ：男女雇用機会均等法11条2項は、相談や事実確認への協力を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止する。

エ：明文の保護規定がある。

総合解説：男女雇用機会均等法11条2項は、相談や事実確認への協力を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止する。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0106

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

妊娠・出産等に関する職場のハラスメントについて事業主に求められるものはどれか。

- ア．労働者同士の言動には会社は一切関与できない。
- イ．相談窓口を設けることは禁止される。
- ウ．妊娠に関する嫌がらせは法律上ハラスメント対策の対象外である。
- エ．相談体制整備など必要な雇用管理上の措置。

答え・解説

正答：エ

ア：職場環境管理として必要な措置が求められる。

イ：相談体制整備が求められる。

ウ：対象となる。

エ：男女雇用機会均等法は、妊娠・出産等に関する言動により就業環境が害されないよう事業主に措置を求める。

総合解説：男女雇用機会均等法は、妊娠・出産等に関する言動により就業環境が害されないよう事業主に措置を求める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0107

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

職場のパワーハラスメントの3要素として正しい組合せはどれか。

ア．優越的な関係を背景とした言動、業務上必要かつ相当な範囲を超えること、就業環境が害されること。

イ．賃金が高いこと、残業があること、管理職であること。

ウ．上司の発言であること、社外であること、休日であること。

エ．暴力であること、刑事告訴されること、退職すること。

答え・解説

正答：ア

ア：厚生労働省の指針では、この3要素を全て満たすものを職場のパワーハラスメントと整理している。

イ：パワハラとの定義とは無関係である。

ウ：法的な3要素ではない。

エ：これらが必須要素ではない。

総合解説：厚生労働省の指針では、この3要素を全て満たすものを職場のパワーハラスメントと整理している。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0108

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：応用

上司が部下の重大な業務ミスについて、事実に基づき必要な範囲で改善指導を行った。侮辱や過度な威圧はない。この指導について最も適切な説明はどれか。

ア．上司から部下への指導は全てパワハラである。

イ．客観的に業務上必要かつ相当な範囲の適正な指導であれば、パワーハラスメントには当たらない。

ウ．注意を受けた本人が不快なら必ずパワハラになる。

エ．業務上必要な指導も法律で全面禁止されている。

答え・解説

正答：イ

ア：職位だけで決まらない。

イ：パワハラは業務上必要かつ相当な範囲を超える言動が要件であり、適正な業務指示・指導は該当しない。

ウ：3要素を総合的に判断する。

エ：適正な指導は認められる。

総合解説：パワハラは業務上必要かつ相当な範囲を超える言動が要件であり、適正な業務指示・指導は該当しない。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0109

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：標準

職場のパワーハラスメント対策について、事業主の対応として適切なものはどれか。

- ア．相談者の氏名を社内に無断公開する。
- イ．事実確認をせず相談者を処分する。
- ウ．方針周知、相談体制整備、迅速な事実確認、被害者・行為者への適切な対応、再発防止などを行う。
- エ．相談窓口を置かず問題を放置する。

答え・解説

正答：ウ

- ア：プライバシー保護が必要である。
- イ：適切な相談対応に反する。
- ウ：事業主にはパワハラを防止するための雇用管理上の措置が求められる。
- エ：措置義務に反する。

総合解説：事業主にはパワハラを防止するための雇用管理上の措置が求められる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0110

6-4 労働環境・雇用形態 > 男女雇用・ハラスメント | 難易度：応用

2025年6月に公布された労働施策総合推進法等の改正により、2026年10月1日から事業主の義務となる対策の組合せとして正しいものはどれか。

- ア．全ての残業の全面禁止と、全企業の週休3日制。
- イ．派遣労働の全面禁止と、在宅勤務の義務化。
- ウ．全ての採用面接の行政機関立会いと、定年制度の廃止。
- エ．カスタマーハラスメント対策と、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策。

答え・解説

正答：エ

- ア：そのような改正内容ではない。
- イ：そのような改正内容ではない。
- ウ：そのような制度改正ではない。
- エ：令和7年法律第63号により、この2つの防止措置が2026年10月1日から事業主の義務となる。

総合解説：2025年6月11日公布の令和7年法律第63号により、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置が、2026年10月1日から事業主の義務となる。試験では、成立済みの改正法と施行時期を区別して把握することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0111

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：基礎

労働者派遣の基本的な仕組みとして正しいものはどれか。

- ア．派遣労働者は派遣元に雇用され、派遣先の指揮命令を受けて働く。
- イ．派遣労働者は必ず派遣先とだけ雇用契約を結ぶ。
- ウ．派遣先は派遣労働者に一切指揮命令できない。
- エ．派遣元と派遣労働者の雇用関係は存在しない。

答え・解説

正答：ア

ア：労働者派遣法2条は、派遣元との雇用関係を維持しながら派遣先の指揮命令下で働く仕組みを労働者派遣とする。

イ：雇用主は派遣元である。

ウ：派遣先の指揮命令下で就業する。

エ：雇用関係がある。

総合解説：労働者派遣法2条は、派遣元との雇用関係を維持しながら派遣先の指揮命令下で働く仕組みを労働者派遣とする。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0112

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

派遣労働者の賃金支払等について、雇用契約上の使用者として基本的に責任を負うのは誰か。

- ア．派遣労働者本人。
- イ．派遣元事業主。
- ウ．国が全ての賃金を支払う。
- エ．派遣先の顧客。

答え・解説

正答：イ

ア：賃金支払義務を負う側ではない。

イ：派遣労働者は派遣元に雇用されるため、賃金支払等の雇用主としての基本責任は派遣元が負う。

ウ：そのような制度ではない。

エ：雇用契約の当事者ではない。

総合解説：派遣労働者は派遣元に雇用されるため、賃金支払等の雇用主としての基本責任は派遣元が負う。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0113

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

労働者派遣法上、原則として労働者派遣事業を行ってはならない業務に含まれるものはどれか。

- ア．一般的な営業事務すべて。
- イ．一般的な事務業務すべて。
- ウ．建設業務。
- エ．一般的な情報処理業務すべて。

答え・解説

正答：ウ

ア：一律禁止ではない。

イ：一律禁止ではない。

ウ：労働者派遣法4条は、港湾運送業務、建設業務、警備業務等について労働者派遣を禁止している。

エ：一律禁止ではない。

総合解説：労働者派遣法4条は、港湾運送業務、建設業務、警備業務等について労働者派遣を禁止している。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0114

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

期間制限の例外に該当しない同一の派遣労働者を、派遣先の同一の組織単位で受け入れられる期間の原則的上限はどれか。

- ア．6か月（同一組織単位での個人単位の原則的上限ではない）。
- イ．10年（原則3年の期間制限を超える）。
- ウ．期間制限は一切ない（例外を除き原則3年の制限がある）。
- エ．3年（同一の派遣労働者を同一組織単位で受け入れる原則的上限）。

答え・解説

正答：エ

ア：個人単位の原則的上限は3年であり、6か月ではない。

イ：10年は原則上限を超える。

ウ：一定の例外を除き個人単位の期間制限がある。

エ：同一の派遣労働者を同一の組織単位で受け入れる期間は原則3年である。

総合解説：労働者派遣法では、同一の派遣労働者を同一の組織単位で受け入れる個人単位の期間制限を原則3年とする。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0115

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

派遣先の同一事業所で労働者派遣を受け入れる期間について、原則3年を超えて延長する際の手続として適切なものはどれか。

- ア．派遣先が過半数労働組合等から意見を聴く。
- イ．派遣労働者本人だけの判断で事業所単位期間を延長できる。
- ウ．3年経過後はどのような手続でも延長できない。
- エ．代表取締役が口頭で延長宣言すれば無制限に延長できる。

答え・解説

正答：ア

ア：事業所単位の派遣可能期間は原則3年で、延長には過半数労働組合等への意見聴取が必要となる。
イ：派遣先の法定手続が必要である。
ウ：所定の意見聴取により延長可能な場合がある。
エ：法定手続が必要である。
総合解説：事業所単位の派遣可能期間は原則3年で、延長には過半数労働組合等への意見聴取が必要となる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0116

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

労働者派遣の期間制限の対象外となり得るものとして適切なものはどれか。

- ア．派遣初日の労働者だけ。
- イ．派遣元で無期雇用される派遣労働者。
- ウ．全ての有期雇用派遣労働者。
- エ．派遣先が気に入った労働者すべて。

答え・解説

正答：イ

ア：期間制限の例外類型ではない。
イ：無期雇用派遣労働者や60歳以上の者、有期プロジェクト、産休等の代替要員などは一定の期間制限の対象外となる。
ウ：原則として期間制限の対象である。
エ：主観的理由では例外にならない。
総合解説：無期雇用派遣労働者や60歳以上の者、有期プロジェクト、産休等の代替要員などは一定の期間制限の対象外となる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0117

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：応用

労働者派遣と請負を区別する重要なポイントとして最も適切なものはどれか。

- ア．契約書の表題が『請負』なら実態を問わず必ず請負である。
- イ．請負では発注者が受託者の労働者へ自由に直接指示できる。
- ウ．発注者が労働者に直接指揮命令する関係があるか。
- エ．派遣と請負に法的な違いはない。

答え・解説

正答：ウ

ア：実態に基づいて判断される。

イ：偽装請負の問題が生じ得る。

ウ：労働者派遣では派遣先が派遣労働者へ指揮命令するが、適正な請負では注文者が受託者の労働者へ直接指揮命令しない。

エ：指揮命令関係等が異なる。

総合解説：労働者派遣では派遣先が派遣労働者へ指揮命令するが、適正な請負では注文者が受託者の労働者へ直接指揮命令しない。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0118

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇について適切なものはどれか。

- ア．雇用形態が異なれば労働法は一切適用されない。
- イ．待遇差の理由を検討する必要はない。
- ウ．非正規雇用であれば理由なく全ての待遇を低くしてよい。
- エ．職務内容や配置変更範囲などを考慮して、不合理な待遇差を設けてはならない。

答え・解説

正答：エ

ア：パート・有期雇用にも各種労働法が適用される。

イ：職務内容等を考慮する必要がある。

ウ：不合理な待遇差は認められない。

エ：パートタイム・有期雇用労働法は、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を求めている。

総合解説：パートタイム・有期雇用労働法は、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を求めている。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0119

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：標準

自宅でテレワークをする労働者について適切な説明はどれか。

- ア．労働基準法上の労働者であれば、テレワークでも労働基準関係法令が適用される。
- イ．テレワークは必ず業務委託契約となる。
- ウ．自宅勤務なら労働基準法は一切適用されない。
- エ．テレワークでは賃金を支払わなくてよい。

答え・解説

正答：ア

- ア：勤務地が自宅等であっても労働者性があれば、労働時間・賃金・安全衛生等の法令が適用される。
- イ：雇用契約のままテレワークを行うことができる。
- ウ：テレワークでも適用される。
- エ：労働契約に基づく賃金支払義務がある。

総合解説：勤務地が自宅等であっても労働者性があれば、労働時間・賃金・安全衛生等の法令が適用される。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0120

6-4 労働環境・雇用形態 > 労働者派遣・多様な働き方 | 難易度：応用

A社が人材確保のため、直接雇用の有期社員、派遣労働者、業務委託の活用を検討している。法務上最も適切な対応はどれか。

- ア．全て『業務委託』と書けば労働法の適用を回避できる。
- イ．名称だけで決めず、実際の指揮命令関係、雇用主、契約期間、待遇、労働者性などを確認して制度を選択する。
- ウ．派遣と直接雇用に法的違いはない。
- エ．契約期間や待遇は法務上確認する必要がない。

答え・解説

正答：イ

- ア：実態に基づき判断される。
- イ：雇用・派遣・請負等は法的関係が異なるため、契約名称だけでなく実態に応じて適用法令を確認する必要がある。
- ウ：雇用主や指揮命令関係が異なる。
- エ：重要な確認事項である。

総合解説：雇用・派遣・請負等は法的関係が異なるため、契約名称だけでなく実態に応じて適用法令を確認する必要がある。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0121

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：基礎

現行民法上、婚姻をすることができる年齢として正しいものはどれか。

- ア．男女とも16歳以上（現行民法の婚姻適齢ではない）。
- イ．男女とも20歳以上（成年年齢と婚姻適齢の旧制度等を混同）。
- ウ．男女とも18歳以上（現行民法731条の婚姻適齢）。
- エ．男性18歳・女性16歳（2022年改正前の旧制度と混同）。

答え・解説

正答：ウ

ア：現行法の婚姻適齢ではない。

イ：現行法の婚姻適齢は男女とも18歳である。

ウ：民法731条は婚姻適齢を男女とも18歳としている。

エ：旧制度では男女で異なったが、現在は男女とも18歳である。

総合解説：民法731条は婚姻適齢を男女とも18歳としている。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0122

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：基礎

日本法上の法律婚が効力を生ずるための基本的な要件として適切なものはどれか。

- ア．指輪を交換するだけで法律上の婚姻になる。
- イ．同居を始めるだけで必ず法律婚になる。
- ウ．結婚式を挙げるだけで必ず法律婚になる。
- エ．婚姻意思があり、戸籍法に従った婚姻の届出をすること。

答え・解説

正答：エ

ア：法律婚の成立要件ではない。

イ：届出が必要である。

ウ：婚姻届が必要である。

エ：民法739条は婚姻について届出によって効力が生ずる届出婚主義を採用している。

総合解説：民法739条は婚姻について届出によって効力が生ずる届出婚主義を採用している。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0123

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：基礎

2025年12月1日時点の民法750条による夫婦の氏について正しいものはどれか。

- ア．婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。
- イ．夫婦は法律上必ず別々の氏を称する。
- ウ．必ず夫の氏を称しなければならない。
- エ．婚姻後は氏を持つことが禁止される。

答え・解説

正答：ア

- ア：民法750条は、婚姻の際に夫又は妻の氏のいずれかを選ぶ制度を定める。
- イ：現行民法の規定と異なる。
- ウ：妻の氏を選ぶこともできる。
- エ：そのような制度ではない。

総合解説：民法750条は、婚姻の際に夫又は妻の氏のいずれかを選ぶ制度を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0124

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：標準

民法752条が夫婦に求める基本的な義務として適切なものはどれか。

- ア．必ず同じ会社で働くこと。
- イ．同居し、互いに協力し扶助すること。
- ウ．相手の債務を全て無条件に保証すること。
- エ．互いの財産を全て一方へ譲渡すること。

答え・解説

正答：イ

- ア：法律上の義務ではない。
- イ：民法752条は夫婦の同居・協力・扶助義務を定める。
- ウ：一般的な保証義務はない。
- エ：そのような義務ではない。

総合解説：民法752条は夫婦の同居・協力・扶助義務を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0125

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：標準

夫婦が負担する婚姻生活の費用について民法760条の原則として適切なものはどれか。

- ア．夫婦間では婚姻費用を分担する必要がない。
- イ．必ず収入の少ない側が全額負担する。
- ウ．資産、収入その他一切の事情を考慮して分担する。
- エ．必ず夫が100%負担する。

答え・解説

正答：ウ

- ア：分担義務がある。
イ：民法760条と異なる。
ウ：婚姻費用は形式的に常に折半するのではなく、夫婦の資産・収入等の事情を考慮して分担する。
エ：性別で一律に決まらない。

総合解説：婚姻費用は形式的に常に折半するのではなく、夫婦の資産・収入等の事情を考慮して分担する。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0126

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：応用

夫婦の一方が通常の日常生活に必要な家事のため第三者と契約した場合、他方配偶者の責任について民法761条の原則として適切なものはどれか。

- ア．他方配偶者はどのような場合も一切責任を負わない。
- イ．婚姻中の全ての個人的債務について自動的に連帯責任を負う。
- ウ．夫婦の一方が契約すると必ず会社債務になる。
- エ．原則として、その債務について連帯責任を負う。

答え・解説

正答：エ

- ア：日常家事債務には連帯責任の規定がある。
イ：日常家事に関する範囲が問題となる。
ウ：夫婦の私法上の責任である。
エ：日常の家事に関する法律行為から生じた債務については、一定の例外を除き他方配偶者も連帯責任を負う。

総合解説：日常の家事に関する法律行為から生じた債務については、一定の例外を除き他方配偶者も連帯責任を負う。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0127

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：標準

民法762条による夫婦の財産帰属について適切なものはどれか。

- ア．婚姻前から有する財産や婚姻中に自己の名で得た財産は、原則としてその者の特有財産となる。
- イ．婚姻前の財産は国に帰属する。
- ウ．自己名義で得た財産は必ず他方配偶者だけの財産になる。
- エ．婚姻と同時に夫婦の全財産が当然に共有になる。

答え・解説

正答：ア

ア：日本の法定財産制では、婚姻しただけで全財産が当然に共有になるわけではない。

イ：その者の特有財産である。

ウ：原則として自己の特有財産となる。

エ：現行民法の原則と異なる。

総合解説：日本の法定財産制では、婚姻しただけで全財産が当然に共有になるわけではない。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0128

6-5 家族法 > 婚姻・夫婦財産 | 難易度：応用

夫婦が法定財産制と異なる夫婦財産契約を締結し、その内容を第三者へ対抗しようとする場合の民法756条の原則として適切なものはどれか。

- ア．夫婦財産契約は第三者との関係で一切意味を持たない。
- イ．婚姻の届出までに登記しておく必要がある。
- ウ．婚姻後いつでも口頭で第三者へ対抗できる。
- エ．登記は法律上禁止されている。

答え・解説

正答：イ

ア：所定の登記により対抗できる。

イ：夫婦財産契約を夫婦の承継人・第三者へ対抗するには、婚姻届出までの登記が必要である。

ウ：民法756条の要件を満たさない。

エ：対抗要件として登記制度がある。

総合解説：夫婦財産契約を夫婦の承継人・第三者へ対抗するには、婚姻届出までの登記が必要である。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0129

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：基礎

民法725条上の「親族」に含まれる範囲として正しいものはどれか。

- ア．配偶者だけ。
- イ．2親等内の血族だけ。
- ウ．6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族。
- エ．会社の同僚全員。

答え・解説

正答：ウ

- ア：血族・姻族も含まれる。
- イ：範囲が狭すぎる。
- ウ：民法725条は、この3類型を親族と定める。
- エ：親族関係ではない。

総合解説：民法725条は、この3類型を親族と定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0130

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：基礎

民法7条による後見開始の対象として適切なものはどれか。

- ア．収入が少ない全ての者。
- イ．法人の代表者全員。
- ウ．単に高齢である全ての者。
- エ．精神上的障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者。

答え・解説

正答：エ

- ア：判断能力が基準である。
- イ：成年後見制度の対象説明ではない。
- ウ：年齢だけで決まらない。
- エ：判断能力を欠く常況にある者について、家庭裁判所が後見開始の審判をすることができる。

総合解説：判断能力を欠く常況にある者について、家庭裁判所が後見開始の審判をすることができる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0131

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：標準

成年被後見人が単独でした法律行為について民法9条の原則として適切なものはどれか。

- ア．取り消すことができるが、日用品の購入その他日常生活に関する行為は例外である。
- イ．日用品購入も必ず取り消さなければならない。
- ウ．全ての法律行為が当然に無効になる。
- エ．どのような高額契約も絶対に取り消せない。

答え・解説

正答：ア

ア：成年被後見人の法律行為は原則取消可能だが、日常生活に関する行為まで一律に取消対象とはしない。
イ：日常生活に関する行為は例外である。
ウ：原則は取消し得る行為である。
エ：原則として取消し得る。
総合解説：成年被後見人の法律行為は原則取消可能だが、日常生活に関する行為まで一律に取消対象とはしない。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0132

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：標準

民法11条による保佐開始の対象として適切なものはどれか。

- ア．判断能力に全く問題がない全ての成人。
- イ．精神上的の障害により事理を弁識する能力が著しく不十分な者。
- ウ．会社の債務が多い法人。
- エ．未成年者だけ。

答え・解説

正答：イ

ア：保佐開始の要件ではない。
イ：判断能力を欠く常況までは至らないが著しく不十分な場合、保佐制度の対象となる。
ウ：個人の判断能力支援制度である。
エ：成年者の法定後見制度である。
総合解説：判断能力を欠く常況までは至らないが著しく不十分な場合、保佐制度の対象となる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0133

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：応用

被保佐人が金融機関から多額の借入れをしようとしている。民法13条の原則として適切なものはどれか。

- ア．被保佐人は法律上借入契約を一切できない。
- イ．借入れには成年後見制度は一切関係しない。
- ウ．原則として保佐人の同意を得なければならない。
- エ．被保佐人はどのような借入れも自由にでき、保佐人は関与できない。

答え・解説

正答：ウ

- ア：同意を得るなどして行える。
- イ：重要な財産行為として規制される。
- ウ：借財又は保証は、被保佐人が保佐人の同意を要する重要な財産行為の一つである。
- エ：民法13条の対象となる。

総合解説：借財又は保証は、被保佐人が保佐人の同意を要する重要な財産行為の一つである。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0134

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：標準

民法15条の補助開始について適切なものはどれか。

- ア．補助制度は法人だけを対象とする。
- イ．判断能力を欠く常況にある者だけが対象である。
- ウ．本人の意思はどのような場合も考慮されない。
- エ．精神上的障害により事理を弁識する能力が不十分な者が対象で、本人以外の請求による開始には本人の同意が必要である。

答え・解説

正答：エ

- ア：個人の判断能力支援制度である。
 - イ：それは後見の基準である。
 - ウ：本人以外の請求には本人同意が必要である。
 - エ：補助制度は判断能力が不十分な者を対象とし、本人の自己決定を尊重する仕組みが採られている。
- 総合解説：補助制度は判断能力が不十分な者を対象とし、本人の自己決定を尊重する仕組みが採られている。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0135

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：標準

成年後見人の基本的な役割について最も適切なものはどれか。

- ア．本人の意思を尊重し、心身状態や生活状況に配慮しながら財産管理や法律行為の代理等を行う。
- イ．本人の財産を自己の利益のため自由に使う。
- ウ．本人の意思を一切考慮してはならない。
- エ．財産管理には一切関与できない。

答え・解説

正答：ア

ア：成年後見人は本人の財産管理・法律行為の支援を行うとともに、本人意思尊重・身上配慮が求められる。

イ：後見人の義務に反する。

ウ：本人意思の尊重が求められる。

エ：重要な職務の一つである。

総合解説：成年後見人は本人の財産管理・法律行為の支援を行うとともに、本人意思尊重・身上配慮が求められる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0136

6-5 家族法 > 親族・成年後見と取引 | 難易度：応用

企業が高額な契約を締結しようとする相手方について成年後見制度の利用が判明した場合、最も適切な対応はどれか。

- ア．制度の類型を確認せず本人の署名だけで必ず有効になる。
- イ．本人の行為能力や後見人等の権限を確認し、必要な代理・同意手続を経て契約する。
- ウ．後見人等の権限確認は法律上禁止されている。
- エ．成年後見制度を利用している者とは法律上一切契約できない。

答え・解説

正答：イ

ア：取消し等のリスクがある。

イ：後見・保佐・補助では本人の行為能力や支援者の権限が異なるため、取引類型に応じて確認する必要がある。

ウ：安全な取引のため確認が重要である。

エ：適切な代理・同意等により契約可能である。

総合解説：後見・保佐・補助では本人の行為能力や支援者の権限が異なるため、取引類型に応じて確認する必要がある。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0137

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：基礎

相続が開始する時期について民法882条の原則として正しいものはどれか。

- ア．相続人が財産を受け取った時。
- イ．遺産分割協議が成立した時。
- ウ．被相続人が死亡した時。
- エ．相続税申告をした時。

答え・解説

正答：ウ

- ア：相続開始は死亡時である。
- イ：相続開始は死亡時である。
- ウ：民法882条は、相続は死亡によって開始すると定める。
- エ：税務手続は相続開始時を決めない。

総合解説：民法882条は、相続は死亡によって開始すると定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0138

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：基礎

被相続人に法律上の配偶者がいる場合の相続順位について適切なものはどれか。

- ア．子がいると配偶者は絶対に相続人にならない。
- イ．兄弟姉妹がいると配偶者の相続権は消滅する。
- ウ．配偶者は遺言がなければ一切相続できない。
- エ．配偶者は常に相続人となり、子・直系尊属・兄弟姉妹のうち該当する順位の者と共同相続する。

答え・解説

正答：エ

- ア：配偶者は子と共同相続する。
- イ：配偶者は常に相続人である。
- ウ：法定相続権がある。
- エ：民法890条は、配偶者を常に相続人とし、他の法定相続人がいる場合はその者と同順位で相続させる。

総合解説：民法890条は、配偶者を常に相続人とし、他の法定相続人がいる場合はその者と同順位で相続させる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0139

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

配偶者を除く血族相続人の順位として正しいものはどれか。

- ア．第1順位が子、第2順位が直系尊属、第3順位が兄弟姉妹。
- イ．直系尊属、兄弟姉妹、子の順。
- ウ．全員が常に同順位。
- エ．兄弟姉妹、子、直系尊属の順。

答え・解説

正答：ア

ア：民法887条・889条は、子、直系尊属、兄弟姉妹の順に相続順位を定める。

イ：子が第1順位である。

ウ：順位制がある。

エ：順位が異なる。

総合解説：民法887条・889条は、子、直系尊属、兄弟姉妹の順に相続順位を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0140

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

被相続人に配偶者と子2人がいる。遺言等がない場合の法定相続分として正しいものはどれか。

- ア．全員が3分の1ずつ。
- イ．配偶者が2分の1、子2人がそれぞれ4分の1。
- ウ．配偶者が3分の2、子2人が各6分の1。
- エ．配偶者が4分の3、子2人が各8分の1。

答え・解説

正答：イ

ア：民法900条の法定相続分と異なる。

イ：配偶者と子が共同相続する場合、配偶者と子全体が各2分の1で、子2人はその2分の1を均等に分ける。

ウ：配偶者と直系尊属の場合の比率と混同している。

エ：配偶者と兄弟姉妹の場合の比率と混同している。

総合解説：配偶者と子が共同相続する場合、配偶者と子全体が各2分の1で、子2人はその2分の1を均等に分ける。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0141

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

被相続人に子がおらず、相続人が配偶者と父母である場合の法定相続分はどれか。

- ア．配偶者2分の1・父母全体2分の1（配偶者と子の場合の割合と混同）。
- イ．配偶者4分の3・父母全体4分の1（配偶者と兄弟姉妹の場合と混同）。
- ウ．配偶者3分の2・父母全体3分の1（配偶者と直系尊属の法定相続分）。
- エ．配偶者0・父母全部（配偶者は常に相続人となるため誤り）。

答え・解説

正答：ウ

ア：配偶者と子が共同相続する場合の割合と混同している。

イ：配偶者と兄弟姉妹が共同相続する場合の割合と混同している。

ウ：配偶者と直系尊属が共同相続する場合、配偶者3分の2、直系尊属3分の1となる。

エ：配偶者は常に相続人となる。

総合解説：配偶者と直系尊属が共同相続する場合、配偶者3分の2、直系尊属3分の1となる。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0142

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

被相続人に子も直系尊属もなく、相続人が配偶者と兄弟姉妹である場合の法定相続分はどれか。

- ア．配偶者3分の2・兄弟姉妹全体3分の1（直系尊属との場合と混同）。
- イ．配偶者0・兄弟姉妹全部（配偶者にも法定相続分があるため誤り）。
- ウ．配偶者2分の1・兄弟姉妹全体2分の1（法定割合と異なる）。
- エ．配偶者4分の3・兄弟姉妹全体4分の1（民法900条の法定相続分）。

答え・解説

正答：エ

ア：配偶者と直系尊属が共同相続する場合の割合と混同している。

イ：配偶者にも法定相続分がある。

ウ：法定割合と異なる。

エ：配偶者と兄弟姉妹が共同相続する場合、配偶者4分の3、兄弟姉妹全体4分の1となる。

総合解説：民法900条は、配偶者と兄弟姉妹の共同相続について3対1の割合を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0143

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：応用

被相続人の子Aが被相続人より先に死亡しており、Aには子Bがいる。Aが本来相続人となるべき場合のBの扱いとして原則適切なものはどれか。

- ア．BがAを代襲して相続人となる。
- イ．BではなくAの友人が自動的に相続する。
- ウ．Bは孫なので絶対に相続人にならない。
- エ．Aが死亡するとその相続分は必ず国庫へ帰属する。

答え・解説

正答：ア

ア：民法887条2項は、被相続人の子が相続開始前に死亡した場合などに、その子が代襲相続する制度を定める。

イ：法定相続人ではない。

ウ：代襲相続がある。

エ：代襲相続人がいればその者が承継する。

総合解説：民法887条2項は、被相続人の子が相続開始前に死亡した場合などに、その子が代襲相続する制度を定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0144

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

相続人が相続の承認又は放棄を選択するための熟慮期間について、民法915条の原則はどれか。

- ア．死亡日から必ず24時間以内。
- イ．自己のために相続の開始があったことを知った時から3か月以内。
- ウ．10年以内。
- エ．期間制限は一切ない。

答え・解説

正答：イ

ア：法定期間ではない。

イ：相続人は原則として3か月以内に単純承認・限定承認・相続放棄を選択する。

ウ：原則3か月である。

エ：熟慮期間がある。

総合解説：相続人は原則として3か月以内に単純承認・限定承認・相続放棄を選択する。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0145

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

相続放棄をする方法として民法938条の原則に沿うものはどれか。

- ア．被相続人の取引銀行に電話するだけで成立する。
- イ．会社へ退職届を出す。
- ウ．家庭裁判所にその旨を申述する。
- エ．相続人同士で口頭で宣言すれば必ず法的な相続放棄になる。

答え・解説

正答：ウ

ア：法定手続ではない。

イ：相続放棄とは無関係である。

ウ：相続放棄は単なる相続人間の口頭合意ではなく、家庭裁判所への申述によって行う。

エ：家庭裁判所への申述が必要である。

総合解説：相続放棄は単なる相続人間の口頭合意ではなく、家庭裁判所への申述によって行う。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0146

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：基礎

民法961条によれば、遺言をすることができる年齢は原則何歳以上か。

- ア．20歳以上（遺言能力の法定年齢ではない）。
- イ．10歳以上（民法961条の年齢に達しない）。
- ウ．18歳以上（成年年齢と遺言能力年齢を混同）。
- エ．15歳以上（民法961条が定める遺言可能年齢）。

答え・解説

正答：エ

ア：遺言能力は15歳から認められる。

イ：10歳では民法961条の年齢に達しない。

ウ：成年年齢18歳と遺言能力15歳は異なる。

エ：民法961条は、15歳に達した者が遺言をすることができると定める。

総合解説：民法961条は、15歳に達した者が遺言をすることができると定める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0147

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

民法上の普通方式の遺言の種類として正しい組合せはどれか。

- ア．自筆証書遺言、公正証書遺言、秘密証書遺言。
- イ．口頭遺言、電子メール遺言、SNS遺言。
- ウ．売買遺言、賃貸遺言、請負遺言。
- エ．公正証書遺言だけ。

答え・解説

正答：ア

ア：民法967条は普通方式の遺言をこの3種類とする。

イ：普通方式として法定されていない。

ウ：遺言方式ではない。

エ：自筆証書・秘密証書もある。

総合解説：民法967条は普通方式の遺言をこの3種類とする。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0148

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：応用

2025年12月1日時点の自筆証書遺言について、原則として適切なものはどれか。

- ア．日付は一切不要である。
- イ．遺言者が本文、日付、氏名を自書し、押印する。添付する財産目録は一定の要件の下で自書でなくてもよい。
- ウ．自筆証書遺言には氏名が不要である。
- エ．本文をパソコンで作成し署名だけ自筆なら必ず有効である。

答え・解説

正答：イ

ア：日付の自書が必要である。

イ：民法968条は自筆証書遺言の基本方式を定め、財産目録については自書要件を緩和している。

ウ：氏名の自書が必要である。

エ：本文は原則自書が必要である。

総合解説：民法968条は自筆証書遺言の基本方式を定め、財産目録については自書要件を緩和している。

試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0149

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：標準

公正証書遺言の特徴として最も適切なものはどれか。

- ア：公証人は一切関与しない。
- イ：本人が秘密に手書きして保管するだけの方式である。
- ウ：公証人が法定方式に従って作成し、原則として証人2人以上の立会いが必要である。
- エ：証人は法律上絶対に不要である。

答え・解説

正答：ウ

- ア：公証人が作成に関与する。
- イ：自筆証書遺言の説明に近い。
- ウ：公正証書遺言は公証人が関与する法定方式の遺言で、方式上の要件が詳細に定められている。
- エ：原則2人以上の証人が必要である。

総合解説：公正証書遺言は公証人が関与する法定方式の遺言で、方式上の要件が詳細に定められている。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01

0150

6-5 家族法 > 相続・遺言 | 難易度：応用

遺留分について最も適切な説明はどれか。

- ア：兄弟姉妹にだけ遺留分がある。
- イ：全ての友人に遺留分がある。
- ウ：遺留分制度は現在存在しない。
- エ：兄弟姉妹以外の法定相続人には一定の遺留分が認められる。

答え・解説

正答：エ

- ア：説明が逆である。
- イ：法定相続人等の制度である。
- ウ：現行民法に規定がある。
- エ：民法1042条は、兄弟姉妹以外の相続人に一定の遺留分を認める。

総合解説：民法1042条は、兄弟姉妹以外の相続人に一定の遺留分を認める。試験では、労働法上の最低基準・差別禁止・雇用形態の違いと、家族法上の身分関係・行為能力・相続順位を区別して判断することが重要である。

対象：2026年度 / 法令・制度基準日 2025-12-01