



発行人 学校法人田村学園 横浜経理専門学校
事業部経営企画室

横浜市西区高島2丁目2番11号

電話 045-453-5500 FAX 045-453-2776

<http://www.tamura.ac.jp> (年6回発行予定)

横経 ビジネスタイムス 4月号

- 特集1** 時代を生き抜くために活かせる資格【第3回】「司法書士」分野別① 法律系資格 第2弾
- 特集2** ビジネス法律講座【第3回】 横浜経理専門学校マネジメント専攻科法律経営コース提供
「契約書の意味 その2 契約書の様式」(全3回)
- 特集3** 人材マネジメント研究【第3回】 ダメなのは上司なのか、部下なのか。口だけ部下の対処法
- 特集4** 気なる情報室 第3回【毎号、最近の興味深い情報を提供】「キプロスの金融財政危機」
- 特集5** 今さらビジネス知識【話題だけどいまいちよく分からないことを取り上げるコーナー】
第3回「日銀総裁」

-特集1- 時代を生き抜くために、活かせる資格【第2回】 法律系資格 第2弾 「司法書士」

どんな仕事なのか？

司法書士とは、「依頼主から委託されて裁判所・検察庁、または法務局へ提出する書類を作成したり、簡易裁判所における訴訟代理、登記または供託に関する手続きの代理などを行う」ことを業務とします。

また、司法書士の行う中心的業務は机の上で行う事務的なものです。最近はこの資格をとってキャリア・ウーマンとして独立を目指される方が特に多いように思われます。仕事の内容が法律によって細かく規制されていますから、真面目で労力を惜しまない女性の方がむしろ適していると思われるからです。



合格までどれぐらいの期間が必要か？

これには個人差があってはっきりしたことが言えないのは当然ですが、5年も10年もかかるような試験ではありません。

なかにはそういう人もいますが、そういう人達はどこか勉強方法を誤っている人達です。独学者に長期間を費やしている人がよくいますが、規則正しい勉強とその方法に誤りがなければ初年度での合格も可能なはずで

独立開業するには？

自宅で開業するというのであれば家賃はもちろん不要です。しかし事務所を借りるとなるとそうはいきません。まず、保証金として大都市では100万円～200万円くらいは必要でしょう。

あと最低限必要なものとしては机一つと電話と電話番号です。当初必要な資金の一応のめやすとしては200万円といえるでしょう。なお、開業資金については各地域の司法書士会で便宜をはかっており、特別の保証人があれば融資するようになっております。また、銀行なども司法書士に対しては特別にいろいろな融資をしてくれる場合もあります。

報酬はどれくらいか？

全国の司法書士の平均年収は約 1,300 万円ぐらいです。登録者数でも弁護士と同数か下回る程度で、安定した資格とも言えます。

試験概要

受験資格	年齢・性別・学歴・職歴を問わず誰でも受験できます。
試験内容	筆記試験は一次試験・二次試験と分かれており、筆記試験合格者に口述試験が行われます。 多肢択一式（第一次試験及び第二次試験）及び記述式（第二次試験） 一次試験及び二次試験の多肢択一式問題は、それぞれ 35 問で 105 点満点、記述式問題は 2 問で 70 点満点です。
試験科目	一次試験；憲法・民法・商法・刑法（択一式 35 問／2 時間） 二次試験；民事訴訟法・民事執行法・民事保全法・供託法・不動産登記法・商業登記法・司法書士法（択一式 35 問・書式 2 問／3 時間）
試験日	筆記試験；例年 7 月上旬の第 1 または第 2 日曜日 口述試験；10 月中旬
申込方法	願書の受付；例年 5 月中旬の約 10 日間。受験申請書、写真、受験手数料等を筆記試験の受験希望地を管轄する各法務局総務課へ提出。
試験地	各都道府県
合格基準	第一次試験及び第二次試験の多肢択一式問題の答案並びに記述式問題の答案がそれぞれ一定の基準点に達しない場合には、総得点にかかわらず、不合格。
合格発表	11 月上旬。受験地を管轄する法務局または地方法務局において、その受験地で受験して合格した者について掲示して行うほか、管区法務局から、直接本人に対し筆記試験合格通知書を発送して行います。この合格通知書は、口述試験受験票となります。また、同日、法務省ホームページにも合格者の受験番号を掲載。
合格率	合格率；3%台

—特集2— ビジネス法律講座 横浜経理専門学校マネジメント専攻科法律経営コース提供

【第2回】 「契約書」の意味 その2 契約書の様式

今回は、契約書の様式についてです。さて、前回、契約書を作らなくても、契約は成立するということはお話しました。では、口頭であっても、双方の合意があれば契約は法的に有効に成立するのに、なぜ、契約書を作成するのでしょうか。それは、将来契約当事者間でトラブルになった場合、約束した内容を証拠化するという点に意味があるのです。口約束では忘れてしまったで済んだとしても、書面にしておくことでお互いに言い逃れができなくなります。

そこで、大事になってくるのは、その契約書が証拠として認められるものかどうかという点です。

したがって、客観的に証拠として認められる契約書であるためには、いくつかの点に注意して作成しなければなりません。せっかく契約書を作っても将来紛争になったとき、裁判所などで証拠として認められないものを作ってしまうは何の意味もありません。ですから、今回は、契約の中身はさておき、まずは、契約書として有効に存在し得るための契約書の様式について見ていきたいと思います。



さて、契約書というと皆さんよく「署名と印鑑をお願いします」などという言葉を目にすると思うことがありますが、この署名と押印は、契約書を成立させる上で重要な様式なのですが、法律的にどんな意味があるのかを考えたいと思います。

1)署名・押印

法律上意味をもつ文書を作成するときには、署名と押印をするのが一般的です。法律上は署名が原則であって印は必要がないことになっています。確かに、筆跡は人によって異なり、筆跡鑑定を行えば、署名した本人が契約した証拠として、その証拠能力はきわめて高くなります。ですが、念のため、署名の下にさらに印を押しておくのがもっとも安全な方法といえるでしょう。

というのも、裁判では署名が有効か無効かという形式的な判断だけでは十分でなく、その文書が果たして①本人の真意により作られたものか、②最終的な意思表示として手渡されたものか、③契約の合意の成立を十分に立証できる証拠書類といえるか、という点を実質的に判断・審理されます。ですから、氏名の記載が法律上の形式的要件を満たしていても、それだけで安心するわけにはいかないとすれば、本人の意思あることをより明確に示すためにも署名にさらに押印をしている方が、よりその点を客観的に反映できると思われます。

2)記名・押印

記名とは、自署以外の方法で氏名を記載することです。会社の文書に多いで形式ですが、例えば、他人による代筆、ゴム印を押したもの、ワープロで印刷する場合などです。記名は本人の筆跡が残らないため、署名に比べて証拠能力が低くなります。

しかし、商法第32条『この法律の規定により署名すべき場合には、記名押印をもって、署名に代えることができる。』と規定され、記名に押印を加えることで、署名に代えることができるとされています。

3)署名や記名の仕方

署名でも記名でも、それが個人である場合には「その姓名を正確に(フルネームで)表記すること」が原則です。つまり、①それが誰であるのか、②その権利、義務の主体が誰であるのか、を明確にすることが大切であり、その必要性を満たすことが署名・記名のポイントとなるのです。

この署名・記名に関して問題になりやすいのが法人(会社)を相手にする場合ですが、トラブルを避けるためには次にあげるポイントに注意しましょう。

①会社を法律上の当事者とし、会社が法的責任を負い、またはその責任を負わせるつもりで署名・記名させる場合

〇〇株式会社

代表取締役 印

上記のように「会社名」「代表資格」「代表者の氏名」(在任中の代表権をもつ者であること(肩書))の3つが記載されてはじめて正式な「会社の文書」として考えられます。

したがって、この3つの条件のうち1つでも欠けた文書は、たとえ会社の角印が押されていても、後で法的には無効の文書と判断されることなる可能性があります。そして、とくに重要な文書では、会社の角印だけでなく登録印も使用することを忘れないでください。

②相手が個人の場合

○県○市○区○町○番○号

□ □ □ □ 印

上記のように個人の氏名(できるだけ個人の住所も併せて)を記入し、肩書きはつけないようにすることがポイントです。もし、会社名や代表資格を記入してしまえば、契約の相手は個人ではなく法人である会社であると判断されることもあるからです。

印鑑も、個人のものを使用してください

さて、これまで、署名・記名・押印という契約書の様式についてみてきましたが、ちなみに証拠能力として高い順に記しておく以下ようになります

①署名捺印(+住所)②署名のみ(+住所)③記名押印(+住所)④記名のみ(+住所)正式な効力とは認められない。

また、よく捺印と押印という言葉が使われますが、捺印と押印の違いにつきましては、どちらも「判を押す」という行為を表している言葉であり、「押捺」(おうなつ)という言葉もあるぐらい、全く同じ意味を持つ言葉です。

今回は、いよいよ第3回、最終回です。具体的な契約書の内容について取り上げます。よくある契約類型を取り上げながら、それぞれの契約を契約書にするとき必ず書いておくべきところなどを見ていきます。

—特集3—人材マネジメント研究【第3回】ダメなのは上司なのか、部下なのか ロだけ部下の対処法

「口ばかりで実際には行動しない」、「返事はいいが行動が伴わない」、「いつも納期に間に合わない」、「いつまでも経っても行動を起こさない」そんな部下を見ているとガッカリしたり、イライラすることがよくある。

そんなときには思わず「やる気はあるのか」と言いたくなるかもしれないが、あるコーチングの専門家によれば、実はここに重要なヒントがあるので、立場を変えて、自分自身についても考えてみるべきだという。

私たちは日々さまざまな行動を求められている。例えば、日々の業務、上司や顧客から依頼された新たな仕事、スキルアップのための勉強、自分から提案や宣言した新しい取り組みなどに日々取り組んでいる中で、「実際に行動するとき」と「行動しないとき」、もしくは「すぐに行動するとき」と「なかなか行動しないとき」があるはずであり、行動が起きるか起きないか、それを分けているのは本当に「やる気」の問題だけでないという。



もちろん「やる気」も1つの要因ではあるが、実際に行動するかしないかを左右する理由は他にもあるらしい。

その最も大きな理由の1つは、ヴィジュアルイズできているかどうかであり、例えば、「何とか時間を捻出して英語を勉強しよう」と思い立ったとき、実際にどんな時間帯にどこでするのか、一人でするのか、誰か仲間を作ってするのか、どんな教材やツールを使うのか、勉強が続いたら自分はどんな風に変化するのかといったイメージが鮮やかに描かれていればいるほど行動は起こりやすくなるという。

そこで、部下が何かをすると宣言したり、仕事を任せるとき、相手の「やります」という言葉を聞いて安心するのではなく、もう少し会話を続けてみて下さい。とのことである。

例えば、「具体的にはどんな風にはじめる?」、「どんな風に時間を確保できる?」、「うまくいかせるためにどんな工夫ができる?」、「例えば、誰の協力があるとうまくいく?」、「どんなことが最も障害になるか?」など聞いてみることだそうだ。

このとき注意しなければならないのは、「チェックではない」ということ大事で、興味を持って、その人が実際に動いているイメージを共有する感覚で会話を進めてみる必要がある。

その会議が会社にとってどんなインパクトがあるのか、そこで使われる資料にどのようなことが期待されるのか、なぜそれをその人に依頼するのか、などを話し合う機会を作ることができれば、彼らにとっての「意味」を高めることができる。

こうした関わりは、特に、意に沿わない異動にあったり、なかなか希望の仕事につけない部下や、地道な業務より華々しいプロジェクトなどをしたいと思っている新人などを目の前の業務や行動に集中させたり、モチベートさせたいときにも有効なのだそうだ。

今行っている業務や役割がその人の将来やキャリアにどのように役に立てられるか、その目標を達成することで何を手にすることができるか、その業務が誰にどんなインパクトを与えることができるか、などを話し合う機会を作ることができれば、彼らにとっての「意味」を高めることができるのだそうだ。

また、そのことに対してのイメージややる気、意味づけが十分でも、他の業務との兼ね合いからできないことあるが、そういったことが懸念される場合には、テーマとなっていることだけでなく、仕事全体のバランスや優先順位、おかれている状況などについても俯瞰し、そのなかで実現するにはどのような取り組みが必要かを考えさせる、または話し合うことが必要なのだそうだ。



さらに、やる気満々で取りかかったはいいがいざ始めてみると、関係者の協力が得られない、思いもよらなかった障害が出てくる、思いの外時間がかかる、思っていたようには進まない、もっと重要なこと、緊急なことが出てきて優先順位が下がるなどの問題が発生し、そのうちに億劫になりどんどんスピードも減速し、やがて行動停止してしまうような場合には、そうした事態をなるべく回避するためにも、事前に考えられる障害やリスクを考え、備えさせる関わりも有効なのだそうだ。

ここまで紹介したような関わりは1回だけでは足りない場合もある。

そのような場合は、「途中でこのことについてもう一度話そう。1週間後に報告の場をつくるのはどうか」「もし何か困ったことが出てきたらいつでも声をかけて。」(と言いつつ、実際には上司からの声がけも必要) というようにマイルストーンとなる場や節目をつくりながら、刻々と変わる状況に対応し、行動を後押しし続ける根気も上司には求められるのだそうだ。

「すみません、他の仕事が忙しくて」「なかなか手がつけられなくて」部下の言い訳は聞いていて気分のいいものではないかもしれませんが。

しかし、この言い訳は、行動を阻害する要因のヒントの宝庫です。「言い訳はいい」「とにかく行動しろ」と思う前に、少し部下の背景に興味を持って会話を続けてみなければならないらしい。「どうした? 何が問題(障害)だった?」「どうすれば(何があれば)進められそう?」「実行するために必要なサポートはある?」このような会話を通して学習や成長を促す関わりをすることで、部下の行動パターンや仕事のくせを上司であるあなたも、そして本人も知ることができ、部下の「次の行動」を後押しすることができ、結果として部下の自走する能力を高めることもできるとのことだ。

うーん、これほど懇切丁寧に部下と関わってはじめて部下は走るのか、と思わないでもないが、管理職とは、本来ここで挙げてきたようなケアも含めて管理職の職責なのかもしれない。

昔の上司は、藪から棒に命令してもっと乱暴なイメージがするが、実は、かつて、こんな高尚な理論によらなくても、上司と部下は、もっと自然にここで取り上げたようなやり取りができていて、部下を育て、走らせていたのかもしれない。

というのも、やはり現代は、上司の仕事量が多い。本当の意味でのマネージャーとしての管理職でいられない世の中だ。上司と呼ばれる人の多くが、プレイングマネージャーで自らも走っている。時間的・精神的余裕がない中で、昔の上司のように、よき指導者でいることは難しい。その時代の善し悪しは別として、かつて、「飲みニケーション」が普通だった時代は、アフターファイブにこのコーチングができていたような気がする。

とはいえ、時代は変わっても人は変わらない。部下は育てなければ使えないままである。ここで取り上げてきたことは、なるほどと言う点は、多々あります。自分のためにも上司の方は、あと少し頑張って、ここに書かれていたことを意識して、部下と関わってみませんか。

—特集4— 気なる情報室 第3回 【毎号、最近の興味深い情報を提供】

キプロスの金融財政危機

地中海の島国キプロスの金融財政危機が世界を揺るがせた。難航の末、ユーロ圏からキプロスへの金融支援で収束には向かいそうである。その場しのぎの危機対応を、欧州はいつまで続けるつもりであろうか。アベノミクス効果で上昇していた日本の株価も一時急落させたキプロス問題。欧州の小国の危機が地球規模で混乱を巻き起こす構図はギリシャ問題と同じである。またかと疑問を感じた人も多いただろう。この問題の根底にあるのは、共通通貨ユーロが抱える矛盾と、それゆえに危機がくすぶり続ける脆弱な欧州経済なのだ。



キプロスは、二大銀行を再編してユーロ圏から最大百億ユーロ（約一兆二千億円）の支援を受けることで、とりあえず財政破綻とユーロ離脱の事態は回避されたが、代償は大きかった。

それは、支援の条件として二大銀行の十萬ユーロ（約千二百万円）を超える大口預金者に負担を強いる「特例措置」が取られたことである。負担は30～40%もの預金カットといわれている。

ギリシャ危機の場合も、同国の国債を持つ民間銀行に「借金棒引き」を強制するという「特例」の前例があり、その場しのぎの対応が繰り返されたのである。今後も危機のたびに理不尽な特例が続くのではないかと、不安を増幅させた。

キプロスはユーロ圏の0.2%に満たない経済規模で観光と金融業が国を支えていて、特に金融は低い税率や緩い規制でタックスヘイブン（租税回避地）のようにして発達した。歴史の接点が多いロシアの企業や富裕層の大口預金が集まったのである。

銀行界の資産規模は国内総生産(GDP)の七倍以上にまで膨らみ、その多くが隣国で関係が深いギリシャの国債や投融資だったのだ。それが不良債権化し銀行危機に陥ったが、国家財政では救済する余力はなかったのである。同様に金融立国の小国で経済規模に占める金融業の割合が高いルクセンブルクやマルタも「対岸の火事」で済ますことはできないだろう。

ユーロ圏で経済規模が2位から5位のフランス、イタリア、スペイン、オランダの不況も深刻化するなど危機拡散の火種はくすぶっているのである。

小康状態になると危機対策の手を緩めるのがEUである。長引く欧州危機を収束するには、通貨は共通なのに銀行監督や財政は国ごとという矛盾の解消に向け、統合一元化の枠組みを進めるしかない。

【話題だけど、いまいちよく分からないことを取り上げるコーナー】

阿部政権樹立以来、日銀総裁とうキーワードを頻繁に聞くようになりましたが、2008年に就任した白川総裁は2013年3月19日付けで任期満了を待たずに辞任し、翌20日に黒田新総裁が誕生しました。阿部政権は、経済政策「アベノミクス」の柱の1つ「大胆な金融政策」を掲げており、政府と日銀が連携して金融緩和、つまり世の中に出回るお金を増やして景気の回復を図ろうとしているわけで、日銀の今後の動向が1つの鍵になります。そこで、今回の今さらビジネス基礎知識は、日本銀行と日銀総裁についてみていきたいと思います。

日銀は日本銀行法(日銀法)に基づく認可法人であり、日本の金融活動の中核に位置する特別な銀行(中央銀行)です。「発券銀行」「銀行の銀行」「政府の銀行」という3つの基本的機能を持ち、物価の安定を通じて経済の健全な発展を支えるために「金融政策」を実施しています。

この日銀の代表として業務を総理するのが「総裁」になります。国会(衆参両院)の同意を得て内閣が任命し、いったん就任すると5年の任期途中には、原則として政府や国会の意向では解任できません。

日銀には、総裁のほかに、総裁を補佐する副総裁(2名)、審議委員(6名)、監事(3名以内)、理事(6名以内)、参与(若干名)といった役員が置かれており、このうち総裁、副総裁、審議委員の計9名が、日銀の最高意思決定機関である「政策委員会」(以下、委員会)を構成しています。

また、具体的な業務執行のために、東京・日本橋の本店(12局2室1研究所で構成)のほか、国内に32カ所の支店と14カ所の事務所が配置され、海外にも7カ所の海外駐在員事務所が置かれています。

委員会の最も重要な役割は、日銀の最高意思決定機関として金融政策の方針や金融経済情勢の基本判断を決定することです。

金融政策を審議する「金融政策決定会合」(毎月1~2回開催、4月、10月は2回)と、その他の事項を審議する「通常会合」という2つの会議の場で、多数決により意思決定を行います。

議長として会議の議論をリードするのは総裁です。これまで総裁が提示した議案が否決されたことはなく、可否が同数になったときには議長が最終決定します。その意味で日銀総裁は、名実ともに中央銀行の代表として、金融政策決定に大きな権限と責任を持つといえるでしょう。

このため、金融政策の決定内容や景気の現状認識などに関する日銀総裁の発言は、国内の市場関係者はもちろん、各国政府や海外金融機関等からも大きな注目を集めます。

日銀総裁は内閣が任命しますが、これは「国会同意人事」の対象になります。国会同意人事とは、中立性や独立性が求められる政府機関のトップを決める際に、衆参両院それぞれの過半数の承認を必要とする仕組みのことです。「衆議院の優越」はなく、政府が指名した候補者が参院で承認されなければ、政府は別の候補を探さなくてはなりません。日銀総裁以外の国会同意人事の対象としては、原子力規制委員長、公正取引委員長、NHK経営委員などがあります。

中央銀行は政府からの干渉を受けず、独立した立場にあることが望ましいとされています。

これは、政府は目先の景気浮揚や税収拡大に力点を置きがちで、景気を刺激するためインフレ的な金融緩和政策を求める傾向があり、金融政策の健全性を歪めてしまう恐れがあるからです。

日本の場合は戦後長期間、日銀の業務や総裁人事などについて政府に強い権限があり、日銀が



独自に金融政策を決定できない状況が続いてきました。そこで、日銀の独立性を明確にするため、1997年に日銀法が改正され、これにより、最高意思決定機関としての委員会の権限が明確化され、独自の金融政策を実行できるようになりました。さらに、旧法にあった政府による総裁の解任権が削除され、これまで任命に際して国会の同意が不要だった総裁と副総裁についても、国会の同意を得た上で内閣が任命することになりました。

一方で、日銀と政府の施策が大きく食い違つては国の政策運営が混乱してしまいます。このため改正日銀法は、政府との関係について「政府の経済政策の基本方針と整合的なものとなるよう、常に政府と連絡を密にし、十分な意思疎通を図らなければならない」と明記しており、政府代表が必要に応じて委員会に出席し、議案を提出したり、議決の延期を請求できる旨を定めています。ただし議決権は与えられていません。

2012年12月の衆院選で自民党が圧勝して安倍政権が発足しましたが、安倍首相は、長引くデフレからの脱却を図る狙いから、インフレターゲット(物価目標)を設定した上で無制限の金融緩和の実施を日銀に要求しており、さらに、日銀の独立性を見直す日銀法改正の可能性にも言及するなど、金融政策に対する政府の関与を強める姿勢を鮮明にしています。

安倍首相の強い意向を受け、日銀は13年1月22日、2%の物価上昇率を目標とする政府との共同声明を発表しました。また、同日の金融政策決定会合で、無期限で国債などの資産を買い入れるという新たな金融緩和の導入も決めました。

こうしたなかで、2月5日、白川方明総裁が4月8日の任期満了を待たず、副総裁2名の任期が満了する3月19日に辞任すると表明しました。前倒しで辞職することで、安倍政権との協調姿勢を打ち出すとともに、新体制への移行を速やかに進める狙いと考えられています。

ところで、政府の日銀への関与が強かった時代の総裁人事では、財務省(旧・大蔵省)と日銀の出身者が交互に総裁を務める、いわゆる「タスキがけ人事」が続きました。98年の新日銀法の施行後は、白川氏まで3代続けて日銀OBが就いています。さて、財務省出身の黒田新総裁はどういった方針を採っていくのでしょうか。

参考文献・引用サイト; All About、マイナビ、法テラス、bizmash、isMedia