



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4回】 法律系資格 第3弾 不動産鑑定士

**特集2** ビジネス法律講座【第4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3 契約書の中身」(全3回)

**特集3** 人材マネジメント研究【第4回】

**特集4** 気なる情報室 第4回【毎月、最近の興味深い情報を提供】「金利変動」

**特集5** 今さらビジネス知識【話題だけどもいまいちよく分からないことを取り上げるコーナー】  
第4回「準正社員」

### -特集1- 時代を生き抜くために、活かせる資格【第4回】 法律系資格 第3弾 不動産鑑定士

#### 資格・仕事の内容

不動産鑑定士は不動産の鑑定・評価を行なう場合に必要で、国土交通省によって管理されている国家資格です。

建売住宅やマンションの価格決定のために必要な鑑定は、土地価格の変動や物件の交通の便、周囲の環境などを考慮し、客観的に行われます。その鑑定評価を主に行い、公正、適正な不動産取引を実現するのが不動産鑑定士です。

社会的責任も重く、高度な技能が必要。資格取得までの道のりも長い。

好況時には不動産取引が増え、不況時には融資にともなう担保評価が増えるため、景気にもあまり左右されません。国や地方自治体からの依頼も比較的安定しています。独立開業も可能。絶対数が不足しているため高収入も期待できます。

不動産鑑定士以外が不動産の鑑定・評価を行なう事は法律で禁止されている事から、不動産鑑定士になる場合には、国家試験である「不動産鑑定士試験」に合格して資格を取得しなければなりません。

試験は不動産鑑定に必要な知識である法律を中心に「短答式試験」と「論文式試験」によって行われています。

この試験では短答式試験に合格した場合のみに論文式試験を受験する事が出来ます。

また、短答式試験の合格者で論文式試験に不合格になってしまった場合には、その後2年間の短答式試験が免除されるという措置があります。



## 受験資格

受験資格は特に設けられていません

## 資格試験の内容

### 短答式試験

- ・不動産に関する行政法規
- ・不動産の鑑定評価に関する理論

### 論文式試験

- ・民法学
- ・経済学
- ・会計学
- ・不動産の鑑定評価に関する理論（論文問題）

### 資格合格率

短答式試験 25%前後

論文式試験 10%前後

### 資格試験日

短答式試験…5月中旬の日曜日

論文式試験…8月第1日曜日を含む土曜、日曜、月曜

受験料 13,000円

### 試験実施会場

短答式試験 北海道、宮城県、東京都、新潟県、愛知県、大阪府、広島県、香川県、福岡県、  
沖縄県

論文式試験 東京都、大阪府、福岡県

## —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4回】 「契約書の意味 その3 契約書の中身」 (全3回)

#### 契約書の作成

契約書の作成にあたっては、とくにこのように書かなければいけないといった規定はないです。

表題も、「〇〇契約書」と書いても「〇〇証書」と書いても構いません。

その他、誓約書、念書、協定書、覚書等自由に選ぶことができます。

契約書の前文には、通常、次のような内容を書きますが、特に法的根拠はありません。

- ・契約当事者の名称
- ・甲、乙の略称を用いることの記載
- ・契約の目的・要旨

契約内容を記載するうえでの留意点は、契約内容により異なりますが、上記以外にも最低限必要と思われる記載事項は次のとおりです。

なお、民法に規定されている典型契約については、条文上契約の成立要件が明らかとなっていることがほとんどです。

## 1. 売買契約の場合（民法555条）

### ① 対象となる財産の特定

何を売買するのか、その形状、数量といった性質と権利の種類。

### ② 代金の額と支払いの時期

正確な金額のほか、「時価」といった金額を表す表現でもよい

（ただし、後日金額が明確にできないとトラブルが起きる）。支払時期は明確に記述する。

### ③ 引き渡しの方法と時期

割賦販売のような特別な場合を除き一般的には残金と同時に引き渡す。

### ④ 売り主と買い主の名前

## 2. 賃貸借契約の場合（民法601条）

### ① 賃貸借の目的物

### ② 目的物の用法・・・どのような使い方をするのか

### ③ 賃貸料・・・支払時期、支払方法

### ④ 賃貸借期間

## 3. 贈与契約の場合（民法549条）

### ① 贈与と受諾の意思表示

贈与することと、それを受諾することの両方の関係を明確にする

### ② 対象となる財産の特定

### ③ 所有権移転の時期

## 4. 委任契約の場合（民法643条）

### ① 委託と承諾の意思表示

委託することと受託することの両方の関係を明確にする

### ② 委託する行為の内容

### ③ 報酬の有無

有償契約、無償契約のどちらに属するのか。有償の場合 は、報酬の定めを明確にする（民法648条1項）。

## 公正証書

公正証書とは、公証人が作成した法律行為や権利に関する証書のことで、一般の人が作成した私製証書とは異なり、その証書自体が特別な効力をもつものです。

もっとも多く利用されるのは、賃貸借契約、債務弁済契約等の金銭取り立てに関する契約です。金銭の支払いを約束した条項については、これらの契約を交わす際に強制執行認諾文言（当事者が公正証書に違反したら相手方から強制執行されても異議がありません、という趣旨の条項）付の公正証書を作成することにより（これを実務的に「執行証書」といいます）、不払が生じた際でも訴訟を起こさず強制執行することができます。このほか、金銭に替わる代替物や有価証券についても同様の効果があります。

ただし、借地契約や借家契約における賃貸物件の返還、物の引渡契約等金銭の支払義務以外の内容における強制執行が必要な場合は、公正証書を作っても別途裁判を行う必要があります。

公正証書を作成するためには、公証役場に出向き、内容、条項、特記事項を説明し、作成を依頼します。この場合、自分が契約当事者の本人（あるいは代理人）であることを証明するために、実印と印鑑証明書などの本人証明書（代理人自身の本人証明書）を持参する必要があります。そのほか、法人組織の場合は、代表者の資格証明書か法人の登記簿も必要です。

なお、印鑑証明書の有効期間は作成後3カ月以内のものに限ります。



法律行為に係る一般の場合における公証人の証書作成手数料は以下の通りです。

但し、この証書作成費用は、証書の種類・法律行為の目的の価額等によって異なるので、詳しくは最寄りの公証役場にご確認ください。

## 一特集3—人材マネジメント研究【第4回】 困った上司と迷惑部下

ある機関がおこなったアンケートによると、「困った上司・部下」の生態は予想以上にひどいものだったらしい。

### ケース1

「デスクの下で猫を飼う男性上司」。

パーソナリティ障害に詳しいある臨床心理士は、このようにいう。「一見かわいいのですが、公共のものを私物化する反社会的性格を感じます。ばれることがわかりきっていることをやるところ、『誰も怖くないぞ』という虚勢、『オレの大胆さはどうよ』という反社会性の表れではないかとのことである。

### ケース2

「仕事を途中で放り、トイレでタロット占いをする女性上司」。

このケースについても、前述の臨床心理士によれば、「上司になるほど孤独に決断を下さざるをえなくなり、プレッシャーも大きくなる。経営者が自己決定の重圧から逃れようと風水で方針を決める行為に近い心理かもしれません」とのことだ。

全体の傾向として、この臨床心理士は、「困った上司・部下」のタイプについて、嫌われ上司の傾向の激変ぶりを指摘する。これまで部下が最も手を焼いたのは、怒鳴ったり罵倒したりするパワハラ系上司だったが、このタイプは姿を消して、弱虫系や自己チュー系が上位を占めています。とのことである。

困った上司として、弱虫なダダっ子型。一貫した意見や主義はないのに、部下の案を素直に通したくない。「ああ言えばこう言う」ひねくれ者で、朝令暮改が得意だが、「結局どうするか決断力がないのが弱点」であるとのこと。

また、過去の失敗をいつまでもひきずってクヨクヨし、リスクを一切避けて通る保守的な上司。

さらに、異様なほど部下の重箱の隅をつつく上司。これらはいずれも、自分というものがなく決められない弱虫タイプとのことである。

かつて主流だった、パワハラ系が勢力を弱めたことは歓迎されるべきであるが、この弱虫系も鬱陶しい存在に変わりはない。上司の人材としてはむしろ劣化が進み、器が小さくなったということではなかろうか。

さて、いっぽう迷惑な部下はどうか。実はこちらも負のオーラに包まれ、心身とも弱体化しているらしい。

先ほどの、臨床心理士によれば、マゾ体質で、自分で決めず前に進めない人が多いとのことである。

例えば、言われたことだけして何も挑戦しない無気力系、1 から 10 まで他人に頼る確信犯的な半人前、上司に表立って反抗はしないが、よく拗ねて仕事をサボるつむじ曲がりなどである。

取り扱いに注意を要するタイプが並んでいる。この臨床心理士によれば、彼らに共通するのは、自己評価の低さということらしい。どうせできないという負け犬根性がある、だから自



らひたむきに汗流す労働に価値を見出せないのだという。

また、女性社員が最も嫌うのが、おしゃべり好き上司であるらしい。同僚同士なら雑談仲間として受け入れられる存在でも、相手が上司となると拒否したい。何でも話すことが部下との関係をよくすると考える上司は多いが、女性部下には迷惑。人間的な親密さよりドライな間柄を選ぶのだという。

人事制度を構築するある企業の代表によれば、ここに登場するような人物像について困っているという相談を山ほど受ける。大事なのは、こうした鼻つまみ者を反面教師にして自己を見直すことであるとのことである。

いかがでしたか、ここの出てきた例に皆さん自身、当てはまるものがあったでしょうか、もし、自分にも当てはまるなどと思ったら、よく自覚して改善していったほうがよいと思います。「過ちを改むるに憚ることなかれ」です。

## 一特集4- 気なる情報室 第4回 【毎号、最近の興味深い情報を提供】

### 「金利変動」

2013年4月4日の金融政策決定会合で、日本銀行がマネタリーベースを2年間で2倍にするという大胆な金融政策を打ち出しました。この政策と、以前からの大胆な金融緩和への期待で、円が下落し、株価が上昇し、景気回復の期待が表れている感じが昨今の状況ではないでしょうか。

安倍内閣への高い支持率が持続していることを見れば、大胆な金融緩和政策は現在のところ、国民に評価されていると言ってよいでしょう。

しかし、緩和の行き過ぎが問題を起こすという議論もあります。

その問題とは、景気が拡大し、物価が上がれば、金利も上昇するということです。

金利が上昇すれば、国債価格は下落します。すると、これまで国債を購入していた金融機関が損をすることになります。バランスシートが傷む銀行も現れて、経済に混乱を起こすというものです。

しかし、景気が回復すれば金利が上がり、金利が上がれば 債券価格が下落するのは当然です。

金融機関はプロなのだからこの当然の理屈を無視しては困ったものです。これまで、多くの人々が今まで金利が安すぎると文句を言っていたのだから、金利が上がるのは良いことでしょうか。

アベノミクスで金融を緩和したら、「円が下がり、株が上がった。」「さらには長期金利が下がり、債券も上がった。」しかし、景気が良くなればいずれ金利も上がり、金利が上がれば債券価格は下がります。株と債券の両方持っていれば何も困らないが、債券ばかりを持っていれば困るのは当然でしょう。

ただ、プロの金融機関が債券ばかりを持っているから困るとはいかなるものでしょう。白川前日銀総裁の時代には、大胆な金融緩和をしたら金利が上がって地銀の経営が苦しくなると日銀幹部は言っていたらしいですが、大手都銀、上位地方銀行は、期間の長い国債を持っていないし、株や海外資産を持っているので、国債の下落をこれらの資産の増価で相殺できます。

しかし、下位の地銀には、資産の相当部分が長期の国債であるような銀行があるということなのでしょう。

ある日銀の幹部は、「今、銀行は国債を山ほど持っている。量的には圧倒的に大手行が持つ



ているが、大手行の債券のデュレーション（債券を回収することのできるまでの期間）の長さは2年ちょっと。それに比べて地銀などは4年ぐらいと長くなる。地銀は、貸出の資金需要もない。国債しかないというので、デュレーション伸ばしになってしまう。国債の価格が下がったとき、誰が損するかというと、メガバンクよりも、地域金融機関ということになる」と言っているそうです。

また、生命保険会社の中には、「資産の運用割合が、株式、債券、外貨建て資産、貸付、不動産など資産ごとに決められているので、株が上がれば、株を売って価格の高くなった債券を買わなければならない。だから、日銀が大胆な金融緩和をして金利が上がるのは困る」という人もいるそうです。現在、保険業法は改正されて、資産の運用割合は規制されていませんが、生保の健全性の指標となるソルベンシーマージンの計算上、国債が有利なので、どうしても国債を買ってしまうらしい。あるいは、会社ごとの自主規制でそうなっているからだといいます。

しかし、自主規制なら自分で規制を変えれば良いわけだし、いずれ金利は上がるのだから、期間の短い債券を買って、しばらく我慢していれば良いだけなのではないでしょうか。

金融関係者が、日銀が大胆な金融緩和をすると困るという。

しかし、本当に困ったことは、日銀が大胆な金融緩和をしたことではなくて、金融のプロでありながら金融の原理に真正面から対峙することを避けて、国の政策に頼り、金融機関の破綻を回避してもらおうとする日本の金融機関なのかもしれません。

## - 特集5 - 今さらビジネス基礎知識 第4回「準正社員」

### 【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】

今年4月の改正労働契約法の施行により、「準正社員」という雇用の枠組みの議論の行方が注目されています。

準正社員とは、雇用期間に定めがなく、職種・勤務地・労働時間等を限定した働き方の雇用区分のことである。

無期雇用である従来の正社員と有期雇用である非正社員の間中間的な存在である。

従来型正社員・準正社員・非正社員という3区分を整備し、違う区分へ転換できる制度を設けると、企業は雇用している非正社員を準正社員として活躍できるかどうか見極めることが可能になり、また、準正社員は、本人の希望により、従来型正社員になれる可能性があるとのことである。

ある専門家によれば、そもそも日本の正社員はガラパゴス化しているとのことである。

「日本では、雇用や生活の『保障』と残業や頻繁な転勤の『拘束』が対の関係で、耐えられる人だけが正規雇用の対象となってきた。だが、海外では基本的に職務範囲や勤務地などを契約時点で決められていないのは経営層くらいなものだ。」という。

「事業所が閉鎖されたとき、社内で配置転換するという今までの正社員の雇用は柔軟ではあったが、実際は遠方への引っ越しや職務の変更などでやめてしまうケースも多い。多様な正社員は働く人の選択肢を増やす面がある」らしい。

ただし、これが雇用調整の手段として使用される可能性もあり、「新入社員なら問題ないが、既存社員には、不利益変更が起こらないような制度づくりが不可欠だろう」だという。

さて、準正社員という制度が労働者にとって吉となるものなのだろうか。