



ハス

税務と経営

編集発行人
税理士

村野幸司

事務所 〒639-2113
奈良県葛城市北花内
281番地22

TEL 0745(69)8282
FAX 0745(69)7377
自宅 0745(69)2174

7月 (文月) JULY
20日・海の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

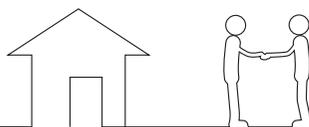
ワンポイント 窓の改修がポイントとなる 住宅リフォーム減税

居住用家屋に対して省エネ改修工事を行った場合には、一定要件のもと所得税の税額控除の適用が受けられますが、全ての居室の窓全部の改修工事が必須となりますので、たとえば床断熱工事をする場合は、窓の改修工事を併せて行わないと減税が適用されません。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月~6月分)の納付 7月10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 7月31日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告書の提出・
(全期・1期分)の納付 7月10日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 7月31日

借家に関する法律知識



1 借家権とは

アパートやマンションなど、自己以外が所有する住居を利用する場合、通常は、その建物の所有者と建物を利用する契約を結びます。これが「建物賃貸借契約」で、そこに発生する権利、つまり「建物を借りる権利」が借家権です。借家権には「普通借家権」と「定期借家権」があります。

2 普通借家権

建物の賃借権を普通借家権といいます。

(1) 契約期間と解約

普通借家権の契約期間は、原則として1年以上です。契約期間が1年未満の場合は「期間の定めがない契約」とされ、契約を解除する正当事由があれば、大家（賃貸人）は6ヶ月前に借家人（賃借人）に通告することで契約を解除することができます。

なお、大家からの契約の解除・更新の拒絶は、期間の定めの有無にかかわらず、借地権と同様、正当事由がない限りできません。

期間の定めがある場合は、期間終了前6ヶ月から1年の間に、相手方に更新拒絶の通告をしなければ、借家契約は自動的に更新されます。これを「法定更新」といいます。

建物賃貸借契約の更新を拒絶する正当事由は、借地

借家法によって次の4つを勘案して、貸主の更新拒絶が正当である場合に認められます。

建物賃貸借契約の更新を拒絶する正当事由

賃貸人・賃借人双方の建物使用の必要性

建物の賃貸借に関するこれまでの経過

建物の利用状況および建物の現況

立ち退き料

(2) 借家権の対抗要件

借家権は、一般的に登記できないことが通常です。なぜなら、登記の効力によって借家人の権利が強くなってしまいうので、大家の了承を得ることが難しいからです。登記は大家と借家人の双方が申請しなければできませんし、また、借家権の登記は任意です。そこで、借家人は、建物の引渡しを受けることで、第三者に借家権を対抗することができることになっています。

(3) 建物の借り賃の増減請求権

建物の借り賃が、近隣の相場と比較して不釣り合いとなった場合、当事者は、将来に向かって、借り賃の増減を請求することができます。ただし、一定の期間、建物の借り賃を増額しない旨の特約がある場合には、その特約に従います。

3 定期借家権 (定期建物賃貸借権)

定期借家権（定期建物賃貸借権）とは、賃貸借契約の期間が満了した際に、更新されることなく賃貸借関係が終了する借家制度です。定期借家権の契約は、借主と貸主が対等な立場で契約期間や家賃を合意の上で決められる自由な賃貸借契約です。

従来の借家権では、貸主からの解約権は実質的にないようなものだったので、借地借家法の一部が改正され、定期借家法が平成12年3月1日に施行されました。

定期借家権の契約を締結するためには、契約の更新がない旨を記載した公正証書等の書面を交付することが必要です。

(1) 契約期間と契約満了

定期借家権には、更新はありませんが、再契約は可能です。「普通借家権」と大きく異なる点は、賃貸借契約の終了に際して、大家の正当事由を必要としないことや、契約期間が自由（1年未満でも有効）という点です。

(2) 定期借家権への変更

定期借家法が施行された平成12年3月1日より前の建物賃貸借契約は、更新時に定期借家権に変更することはできません。ただし、居住用建物以外の場合は、契約をいったん終了させて、あらためて定期借家契約を結ぶことは可能です。

1 区分所有法で 規定される権利

分譲マンションのような集合住宅で、多くの人たちが集まって生活する場合、その生活を円滑にするよう、所有者（区分所有者といいます）に対して、共通の管理や使用について規定する法律を「建物の区分所有等に関する法律（区分所有法）」といいます。

分譲マンションは「専有部分」と「共用部分」から成り立っています。この専有部分の所有権を区分所有権といいます。

2 専有部分と共用部分

(1) 専有部分とは

1棟の建物の中で、特定の個人が住居や店舗等として独占的に利用できる部分について、構造上区分された各部分を専有部分といいます。

(2) 共用部分とは

専有部分以外で、居住者全員で利用する部分を共用部分といいます。例えば、数個の専有部分に通じている廊下や階段室など、構造上で区分所有者が共同で利用する建物の部分などです。共用部分は、法律で定められた共用部分（法定共用部分）と、規約で定めることのできる共用部分（規約共用部分）の2種類があります。

共用部分の所有権は区分所有者全員の共有となります。共用部分の持分の割合は、原則として専有部分の床面積割合に比例しますが、

法律知識

マンションに関する

この持分割合は規約で定めることができます。

なお、専有部分と共用部分は、一体のものとして考えられますから、分離して売却することはできません。

3 敷地利用権

マンションの敷地を利用する権利を敷地利用権といいます。敷地利用権は区分所有者全員での共有形態が一般的です。

なお、専有部分と敷地利用権は、原則、分離して処分することはできませんが、規約で定めれば分離して処分することも可能です。

4 管理組合と規約、 集会の決議

(1) 管理組合とは

区分所有建物の建物全体の維持管理や、区分所有者間の権利義務を調整するために、区分所有者全員で構成される、法律で定められた団体を「管理組合」といいます。

(2) 規約は区分所有者間の ルール

建物や敷地、附属施設についての管理、使用に関する区分所有者相互間の取り

決めを定めたものを「規約」といいます。簡単にいえば、区分所有者間のルールです。

規約の設定や変更・廃止が、一部の区分所有者の権利に特別の影響を及ぼすときは、影響を受ける人の承諾が必要となります。

(3) 集会の決議

管理組合の最高意思決定機関である「集会」は、少なくとも年に1回、管理者が召集しなければなりません。

集会の決議は、人の数からなる「区分所有者」数と、専有部分の面積割合からなる議決権によって行われず、決議によって決まったことは、その不動産の特定承継人（買主など）や建物の賃借人に対しても効力があります。

(4) 普通決議と特別決議

決議の方法には、「普通決議」と「特別決議」があります。

普通決議

区分所有者と議決権の過半数による決議のことです。普通決議は、共用部分の管理に関する事項や、管理者の選任および解任などを決めるときに適用されます。

特別決議

区分所有者と議決権の4分の3以上による決議のことです。特別決議は、共用部分の変更や規約の設定・変更・廃止・大規模滅失の復旧など、重大な変更を決めるときに適用されます。

なお、建替えを取り決める場合は、前記の変更より重大な変更のため区分所有者と議決権の5分の4以上による決議が必要です。

ゆとり

“ゆとり”というキーワードが登場した背景には、1960～70年代の厳しい教育環境に対する反省がありました。「ゆとり教育」の方針によって、学校教育は『厳しく』から『優しく』へ、『指導』ではなく『支援』へと舵を切っていました。しかし、学校の規律は改善しませんでしたし、いじめや不登校も減りませんでした。やがて学力低下が問題となり始めたのです。

2008年3月には文部科学省から次の小中学校の学習指導要領案が公示され、主要教科の授業時間を約1割増やし、削られていた学習内容も復活しました。ここへきて「ゆとり教育」はあっさり覆されることになりそうです。しかし、その教育しか受けていない子どもたちは現に存在しています。この世代が、これから社会人となり、各企業に新入社員として登場してきます。これから先、会社に入ってくる“ゆとり世

代”に、存分に力を発揮させる方策はあるのでしょうか。人材として見た場合、ゆとり世代の大きな特徴の一つは、努力できるキャパシティ（容量）が小さくなっていることとどれくらい頑張れば、どれほどの見返りが得られるかというものさしのズレがあるようです。

大した努力をしたわけでもないのに、ずいぶん頑張ったような気になる彼らをいったいどう扱ったらいいのか人事担当者が今後この問題に直面することになります。いくら辞める若者が続出しようが、入社時から厳しく接すべきです。今は、辞めたら他に働き場所がないという危機感を誰しも持っているので、新入社員の側もちょっとは我慢が利くでしょう。

ただ叱ればいいというわけではありません。相手を理解して、もっとも良いと思われる方法を示した上で、本気で叱るのです。彼らは自分たちが今のままでは駄目だということに気付き始めています。内心は、非常に不安なのです。

仕事を面白くさせる方法

旅人が、ある町を通りかかりました。その町では、新しい教会が建設されているところで、建設現場では、二人の石切り職人が働いていました。

旅人は、二人の石切り職人に同じことを聞きました。「あなたは何をしているのですか？」

その問いに対して、一人の石切り職人は、「見てのとおり、石

を切っているのさ」とぶつさらばうに答えました。

一方、もう一人の石切り職人は目を輝かせ、こう答えたのです。

「私は、多くの人々の心の安らぎの場となる、素晴らしい教会を造っているのです。」

仕事を楽しくおもしろいものにする最大の秘訣は、「その仕事の目的や大きさ、さらには、その仕事自体の価値を教えること」に尽きます。

現代のカースト制度

いじめ問題を考える際に、このところ急速に普及しつつあるキーワードのひとつが「スクールカースト」。これは、主に中学・高校の生徒間における階層構造を指す言葉です。

カースト上位を占める生徒の特徴は、サッカーや野球など運動能力に優れ、友人が多く、場の空気を支配し笑いがとれる能力を持っていることです。一方、カースト下位の生徒はこの逆で、とりわけおたく系の趣味があることが知られると、その時点でカースト最下位はほとんど決定的になると言われています。いったん下位のカーストにいと認定された生徒が、上位のカーストに移行するチャンスはほとんどありません。

昔もスクールカーストとまではいかないものの、教室に「序列化」は存在しました。いろいろな事柄が見えてしまう時代なので、それが将来への期待をつぶしているのでしょうか。