

週刊WEB

# 企業経営

マガジン

2018  
587  
8/7

ネット  
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2018年7月31日号

## 2018年4-6月期の実質GDP

～前期比0.2%(年率1.0%)を予測

経済・金融フラッシュ 2018年7月31日号

## 鉱工業生産18年6月

～4-6月期は2四半期ぶりの増産も、  
IT関連の在庫積み上がりが続く

経営  
TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計) 平成30年(2018年)6月分(速報)

経営情報  
レポート

職場の規律を正し、トラブルを未然に防止する！  
人事労務リスクマネジメント

経営  
データ  
ベース

ジャンル:その他経営関連 サブジャンル:不動産証券化

不動産を証券化するメリット  
ノンリコースローンとは

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

 京都税理士法人  
KYOTO CERTIFIED TAX ACCOUNTANT COMPANY

京都本社

〒601-8328 京都市南区吉祥院九条町30番地1 江後経営ビル  
TEL: 075-693-6363 FAX: 075-693-6565

滋賀本社

〒525-0059 滋賀県草津市野路1丁目4番15号 センシブルBLDG ZEN 6階  
TEL: 077-569-5530 FAX: 077-569-5540

大阪支社

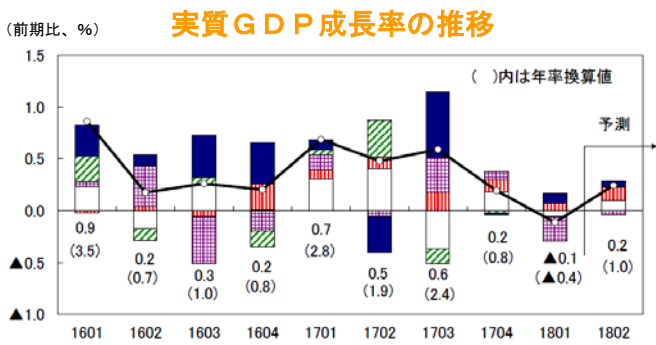
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田1-1-3 大阪駅前第三ビル31F  
TEL: 06-6344-1683 FAX: 06-6344-1578

# 2018年4-6月期の実質GDP ～前期比0.2%(年率1.0%)を予測

ニッセイ基礎研究所

**1** 8/10に内閣府から公表される2018年4-6月期の実質GDPは、前期比0.2%（前期比年率1.0%）と2四半期ぶりのプラス成長になったと推計される。

外需が成長率を若干押し上げる中、民間消費（前期比0.2%）、設備投資（同0.8%）が揃って増加し、国内民間需要が2四半期ぶりに増加したため、潜在成長率並みの成長となった。



□ 民間最終消費支出 □ 民間企業設備 □ その他民需 □ 公需 □ 外需 (年・四半期)  
 (注) 1801までは当研究所による改定見込値、1802は予測値  
 (資料) 内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

**2** 名目GDPは前期比0.2%（前期比年率0.7%）と2四半期ぶり増加となるが、実質の伸びは若干下回るだろう。

GDPデフレーターは前期比▲0.1%、前年比▲0.2%と予測する。

**3** 4-6月期の実質GDPは2四半期ぶりのプラス成長となったが、1-3月期のマイナス成長の後としてはやや物足りない伸びにとどまった。

2018年入り後の景気の回復ペースは、潜在成長率を上回る成長が続いた2017年から明らかに鈍化している。

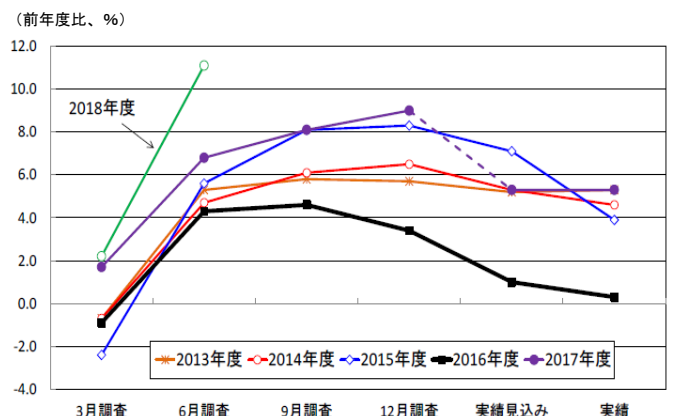
**4** 設備投資が7四半期連続で増加し回復基調が鮮明となる一方、民間消費は2017年4-6月期から増加と減少を繰り返し、均してみれば緩やかな持ち直しにとどまっている。

家計の可処分所得が低迷していることから、先行きも消費の本格回復は期待できない。

**5** 現時点では、7-9月期の実質GDPは民間消費、設備投資に加え、住宅投資も増加に転じることから、前期比年率1%台の成長を予想している。

先行きの景気のリスク要因は、米中貿易摩擦の激化により、2018年に入り増勢ペースが鈍化している輸出が失速することである。

## 設備投資計画（全規模・全産業）



(注) ソフトウェアを含む設備投資額（除く土地投資額）  
 2017年12月調査までは調査対象企業見直し前の旧ベース  
 (資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」

# 鉱工業生産18年6月 ～4-6月期は2四半期ぶりの増産も、 IT関連の在庫積み上がりが続く

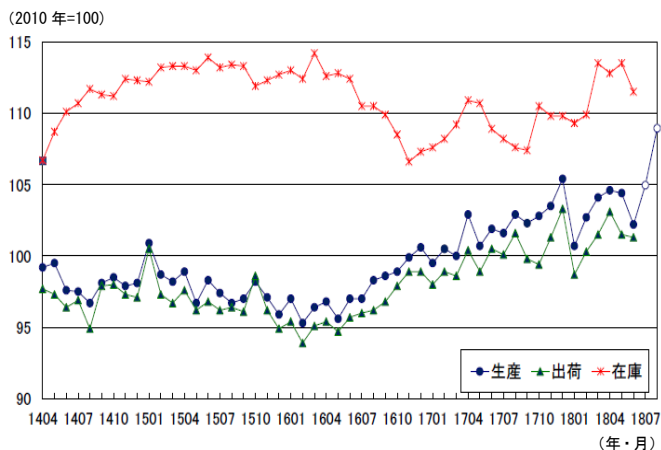
## 1 4-6月期は2四半期ぶりの増産

経済産業省が7月31日に公表した鉱工業指数によると、18年6月の鉱工業生産指数は前月比▲2.1%（5月：同▲0.2%）と2ヵ月連続で低下し、事前の市場予想（QUICK集計：前月比▲0.4%、当社予想は同▲1.2%）を大きく下回る結果となった。

出荷指数は前月比▲0.2%と2ヵ月連続の低下、在庫指数は前月比▲1.8%と2ヵ月ぶりに低下した。

6月の生産を業種別に見ると、在庫の積み上がりが続く電子部品・デバイスは前月比2.7%と5月の同3.4%に続き高めの伸びとなったが、国内外の設備投資回復を反映し好調を続けてきたはん用・生産用・業務用機械が前月比▲3.9%と大きく落ち込むなど、速報段階で公表される15業種のうち、12業種が前月比で低下、3業種が上昇した。

### 鉱工業生産・出荷・在庫指数の推移



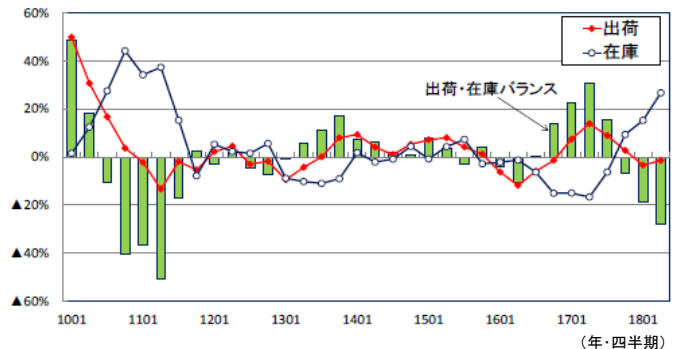
（注）生産の18年7、8月は製造工業生産予測指数で延長  
（資料）ともに経済産業省「鉱工業指数」

## 2 IT関連財の在庫がさらに積み上がり

在庫循環図を確認すると、18年1-3月期に「在庫積み増し局面」から「在庫積み上がり局面」に移行した後、4-6月期も同一局面に位置した。4-6月期は出荷指数が1-3月期の前年比1.5%から同2.0%へと伸びを高める一方、在庫指数の伸びが1-3月期の前年比3.9%から同2.5%へと低下したが、引き続き在庫の伸びが出荷の伸びを上回った。鉱工業全体の在庫指数の水準はそれほど高くないが、IT関連財の在庫積み上がりには歯止めがかからない。

IT関連財の出荷・在庫バランスは、出荷が前年比▲1.5%と1-3月期の同▲3.4%からマイナス幅が縮小したものの、在庫が1-3月期の前年比15.2%から同26.7%へと伸びを大きく高めたため、1-3月期の▲18.6%ポイントから4-6月期には同▲28.1%ポイントへと悪化幅が拡大した。

### 悪化するIT関連財の出荷・在庫バランス



（注）IT関連財は情報化関連資本財、情報化関連消費財、情報化関連生産財を合成したもの  
出荷・在庫バランス＝出荷・前年比－在庫・前年比



# 労働力調査(基本集計)

## 平成30年(2018年)6月分(速報)

総務省 2018年7月31日公表

### 結果の概要

#### 【就業者】

- 就業者数は6687万人。前年同月に比べ104万人の増加。66か月連続の増加。
- 雇用者数は5940万人。前年同月に比べ92万人の増加。66か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は3501万人。前年同月に比べ44万人の増加。43か月連続の増加。非正規の職員・従業員数は2102万人。前年同月に比べ56万人の増加。9か月連続の増加。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「宿泊業、飲食サービス業」、「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などが増加。

#### 【就業率】

- 就業率は60.2%。前年同月に比べ0.9ポイントの上昇。

#### 【完全失業者】

- 完全失業者数は168万人。前年同月に比べ24万人の減少。97か月連続の減少。
- 求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が5万人の減少。「自発的な離職(自己都合)」が12万人の減少。

#### 【完全失業率】

- 完全失業率(季節調整値)は2.4%。前月に比べ0.2ポイントの上昇。

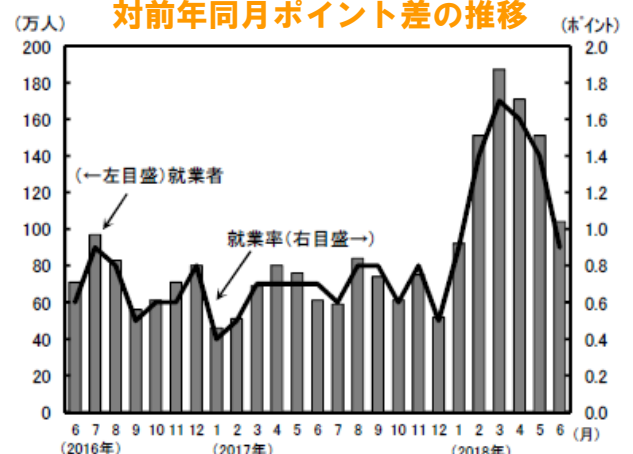
#### 【非労働力人口】

- 非労働力人口は4246万人。前年同月に比べ77万人の減少。37か月連続の減少。

原数値	実数 (万人、%)	対前年同月増減 (万人、ポイント)			
		6月	5月	4月	3月
<b>就業者</b>	6687	104	151	171	187
自営業主・家族従業者	700	-2	5	4	29
雇用者	5940	92	135	159	144
(一) 雇用形態別					
正規の職員・従業員	3501	44	74	67	41
非正規の職員・従業員	2102	56	76	100	113
パート	1032	41	37	52	73
アルバイト	441	28	40	28	25
労働者派遣事業所の派遣社員	136	-3	4	1	-2
契約社員	293	-7	-11	4	11
嘱託	119	-5	4	5	0
その他	81	2	3	9	7
(二) 産業別(就業者)					
農業、林業	228	6	10	20	26
建設業	513	9	1	12	13
製造業	1051	12	8	0	15
情報通信業	216	-1	14	12	13
運輸業、郵便業	342	6	6	-3	6
卸売業、小売業	1039	-7	9	12	-1
学術研究、専門・技術サービス業	248	6	13	2	4
宿泊業、飲食サービス業	417	17	21	44	31
生活関連サービス業、娯楽業	245	11	10	-11	5
教育、学習支援業	313	-1	-5	-1	5
医療、福祉	844	8	14	13	6
サービス業(他に分類されないもの)	441	-5	5	29	38
<b>就業率</b>	60.2	0.9	1.4	1.6	1.7
うち15~64歳	76.9	1.3	1.7	1.8	1.9
<b>完全失業者</b>	168	-24	-52	-17	-15
男	97	-11	-29	-3	-8
女	72	-12	-23	-14	-8
(一) 定年又は雇用契約の満了	20	-2	-7	0	-4
(二) 求職理由別					
勤め先や事業の都合	23	-5	-7	-5	-5
自発的(自己都合)	69	-12	-27	-10	-4
学卒未就職	8	-1	-5	-6	-5
収入を得る必要が生じたから	15	-12	-12	-3	-5
その他	15	-7	-6	-5	-4
<b>非労働力人口</b>	4246	-77	-109	-159	-183

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		6月	5月	4月	3月
<b>完全失業率</b>	2.4	0.2	-0.3	0.0	0.0
男	2.6	0.2	-0.4	0.1	0.1
女	2.2	0.2	-0.1	-0.2	0.0

就業者の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



## 1 就業状態別 15 歳以上人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は80万人(1.2%)の増加、非労働力人口は77万人(1.8%)の減少。
- 15～64歳の労働力人口は46万人(0.8%)の増加、非労働力人口は89万人(5.3%)の減少。
- 65歳以上の労働力人口は33万人(3.9%)の増加、非労働力人口は12万人(0.5%)の増加。

### 就業状態別 15 歳以上人口

(万人、%、ポイント)

2018年 6月 (平成30年)	実数			対前年同月増減		
	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口 総数	11110	5364	5745	2	-1	2
15～64歳	7563	3824	3739	-43	-21	-22
65歳以上	3547	1541	2007	45	21	25
労働力人口 総数	6855	3834	3022	80	33	47
15～64歳	5974	3311	2663	46	12	34
65歳以上	881	523	358	33	21	12
就業者 総数	6687	3737	2950	104	44	59
15～64歳	5818	3225	2593	65	23	42
65歳以上	869	512	356	39	21	17
完全失業者 総数	168	97	72	-24	-11	-12
15～64歳	156	86	70	-19	-11	-7
65歳以上	12	10	2	-5	-1	-5
非労働力人口 総数	4246	1527	2718	-77	-33	-45
15～64歳	1581	510	1071	-89	-32	-57
65歳以上	2665	1018	1647	12	0	12
労働力人口比率 総数	61.7	71.5	52.6	0.7	0.7	0.8
15～64歳	79.0	86.6	71.2	1.1	0.8	1.3
65歳以上	24.8	33.9	17.8	0.6	0.9	0.3
就業率 総数	60.2	69.7	51.3	0.9	0.9	1.0
15～64歳	76.9	84.3	69.4	1.3	1.0	1.6
65歳以上	24.5	33.2	17.7	0.8	0.9	0.6

## 2 就業者の動向

### 1 就業者数

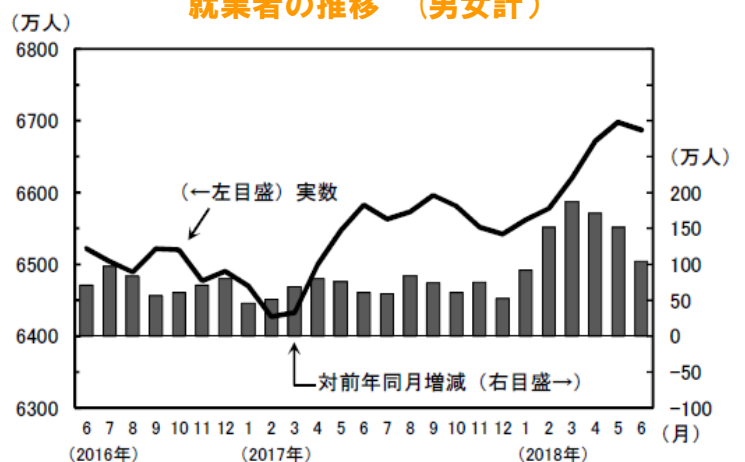
- 就業者数は6687万人。前年同月に比べ104万人(1.6%)の増加。66か月連続の増加。男性は44万人の増加、女性は59万人の増加。

#### 男女別就業者

(万人)

2018年 6月 (平成30年)	実数	対前年 同月増減
就業者	6687	104
男	3737	44
女	2950	59

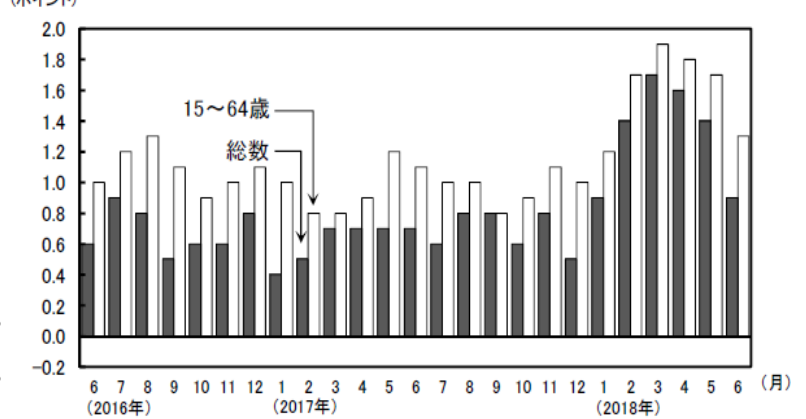
### 就業者の推移 (男女計)



## 2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は60.2%。前年同月に比べ0.9ポイントの上昇。
- 15~64歳の就業率は76.9%。前年同月に比べ1.3ポイントの上昇。男性は84.3%。1.0ポイントの上昇。女性は69.4%。1.6ポイントの上昇。

(ポイント) **就業率の対前年同月ポイント差の推移**



## 3 従業上の地位

- 自営業主・家族従業者数は700万人。前年同月に比べ2万人(0.3%)の減少。
- 雇用者数は5940万人。前年同月に比べ92万人(1.6%)の増加。66か月連続の増加。男性は3275万人。36万人の増加。女性は2665万人。56万人の増加。

**従業上の地位別就業者**

	2018年 6月 (平成30年)		対前年 同月増減
	実数	(万人)	
就業者	6687	104	
自営業主・家族従業者	700	-2	
雇用者	5940	92	
男	3275	36	
女	2665	56	

## 4 雇用形態

- 正規の職員・従業員数は3501万人。前年同月に比べ44万人(1.3%)の増加。43か月連続の増加。
- 非正規の職員・従業員数は2102万人。前年同月に比べ56万人(2.7%)の増加。9か月連続の増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.5%。前年同月に比べ0.3ポイントの上昇。

**雇用形態別雇用者**

2018年 6月 (平成30年)	(万人, %)								
	男女計			男			女		
	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合
役員を除く雇用者	5603	98	-	3021	36	-	2582	62	-
正規の職員・従業員	3501	44	62.5	2344	31	77.6	1156	12	44.8
非正規の職員・従業員	2102	56	37.5	676	6	22.4	1426	50	55.2
パート	1032	41	18.4	123	10	4.1	909	30	35.2
アルバイト	441	28	7.9	218	2	7.2	224	27	8.7
労働者派遣事業所の派遣社員	136	-3	2.4	57	-3	1.9	80	1	3.1
契約社員	293	-7	5.2	162	-1	5.4	131	-5	5.1
嘱託	119	-5	2.1	73	-6	2.4	46	1	1.8
その他	81	2	1.4	44	5	1.5	37	-3	1.4

注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。



職場の規律を正し、トラブルを未然に防止する！

# 人事労務 リスクマネジメント

1. 職場規律の乱れが招くトラブルの現状
2. 職場規律の改善、定着によるリスクマネジメント
3. 労働法の理解、遵守によるリスクマネジメント
4. トラブルを未然防止するためのポイント



## ■参考文献

『リスクマネジメントの法律知識と対策』（三修社）  
『不祥事を防ぐ社員の意識づけと行動ルール』（中経出版）  
厚生労働省ホームページ

# 1

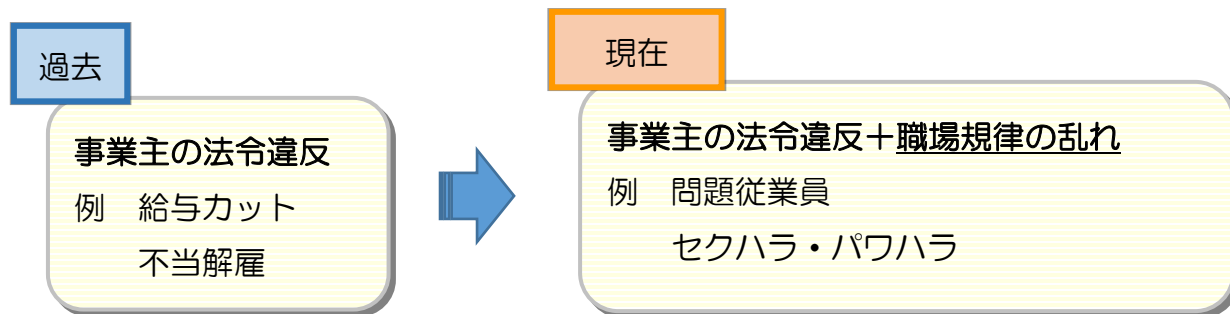
## 企業経営情報レポート

# 職場規律の乱れが招くトラブルの現状

### ■ 変化してきた人事労務トラブル

人事労務トラブルは、相変わらず増加の一途を辿っていますが、徐々にその質が変わってきています。かつて人事労務トラブルといえば、労基法を軽視した事業主からの一方的な解雇や労働条件の引下げによるものが中心でしたが、最近は様々な問題行動を起こす従業員をめぐって起こるものが増えてきています。

### ■ 人事労務トラブルの要因



このような時代背景には、従業員のライフスタイルの変化や非正規社員の増加、パソコンの普及による対面でのコミュニケーション力の低下が挙げられます。

一部の従業員の問題行動により職場の規律が乱され、それが組織風土の悪化につながっているという状況が増加していますが、そもそも職場規律の乱れに関しては、企業自身が主体的に規律改善の対策を講じていくことが求められます。

### ■ 職場規律の乱れ、放置による組織への影響

職場の規律が乱れることで、どのような影響があるでしょうか。職場・従業員と企業に分けて、その影響を考えると以下のようにまとめることができます。

#### 職場・従業員への影響

- ルールを無視する、軽視する
- 陰でいじめやハラスメントが行われる
- 組織内における上司のコントロールが効かなくなる
- 優秀な従業員が嫌気をさしてしまいモチベーションがダウンする
- 企業や管理職を頼れなくなる、信用できなくなる
- 退職を意識する、実際に退職してしまう

#### 企業への影響

- 業務の生産性や質が低下する
- 情報が隠されて、正しい情報が必要な部署に入っていない、または情報が歪曲される
- 顧客や得意先にも社内の規律の乱れが伝わり、企業の悪い噂が広がる
- 優秀な人材が流出し、生産性の低い従業員や業務効率の悪い従業員ばかりが残る



# 2

## 企業経営情報レポート

# 職場規律の改善、定着によるリスクマネジメント

### ■ 全ての企業に存在する人事労務リスク

職場規律に起因するリスクは、全ての企業に存在します。主に企業の「ヒト」に関するものですから、コンプライアンスに関するリスクが大半を占めています。

そして、リスクの内容によっては、企業経営に大きなダメージを与えかねません。しかし、すぐに相談できる弁護士や社労士と顧問契約をしている企業はごくわずかで、突然のトラブルに相談先さえ見つけられないケースが多く見られます。また、顧問契約をしている弁護士や社労士が労働問題に詳しくなかったり、あるいは、その判断に使用者として納得がいかない場合もあるようです。企業として人事労務リスクにはどのようなものがあり、いざという時にどのような対処方法が考えられるのかを整理する必要があります。以下に主な人事労務リスクを記載します。

### ■ 主な人事労務リスク

<input checked="" type="checkbox"/> 問題社員の放置による職場規律の崩壊
<input checked="" type="checkbox"/> セクハラ・パワハラ問題
<input checked="" type="checkbox"/> 解雇や懲戒処分をした際の訴訟リスク
<input checked="" type="checkbox"/> メンタルヘルス不調対策
<input checked="" type="checkbox"/> 労働基準監督署の調査
<input checked="" type="checkbox"/> 個人情報を含む企業の情報漏えい

### ■ 職場規律を守るための就業規則の役割

就業規則とは、企業で働く従業員の労働条件や守るべき服務規律などを具体的に定めた規則のことをいいます。従業員数が10人以上となったときに作成し、企業の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出ることになっています。また、変更した場合も同じように届出が必要です。

従業員数が10人以上と規定されているとはいえ、仮に従業員が10人未満だとしても、すべての従業員の力を効率的に発揮させるために、従業員同士のトラブルを防止するために、守るべき一定のルールが必要です。

就業規則を作る目的は、従業員一人ひとりが勝手な判断・行動をしないよう、一律に守るべきルールを定め、運用していくことです。言うなれば、就業規則はその企業の組織運営の骨格となる憲法の役割を果たすものであるため、服務規定がきちんと整備されているか中身の再点検をする必要があります。守るべきルールが明確になれば、そのルールを徹底させるためにも、これに違反した者には「制裁」というペナルティを課す必要があります。どのようなペナルティが適用されるのかも就業規則に書いてあれば、未然に違反を防止する効果も働きます。

# 3

## 労働法の理解、遵守によるリスクマネジメント

### ■ 労働法をめぐる法令違反

人事労務トラブルの原因として労働法の軽視も挙げられます。労働法といっても、「労働法」という名前がついた一つの法律があるわけではありません。労働問題に関する多くの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。その中には、労働基準法や労働組合法をはじめ、労働安全衛生法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、最低賃金法といった様々な法律が含まれています。

### ■ 労働法をめぐる主な法令違反

労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 残業代不払い＝サービス残業 ※名ばかり管理職を含む</li> <li>• 三六協定の未締結</li> <li>• 労働条件明示義務違反</li> <li>• 産前産後休業、育児時間の未付与</li> </ul>
パートタイム労働法 (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職務内容及び人材活用の仕組みが同じ社員の賃金格差</li> <li>• 雇い止め</li> <li>• 労働条件の未通知</li> <li>• パートタイム労働者である事を理由とした差別的取扱い</li> </ul>
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 産業医の未選任</li> <li>• 衛生管理者の未選任</li> <li>• 健康診断の未実施</li> <li>• 健康診断等に関する秘密漏洩</li> </ul>
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 育児休業申し出の拒否</li> <li>• 介護休業申し出の拒否</li> <li>• 子の看護休暇の拒否</li> <li>• 育児・介護のための時間外労働の制限の無視</li> </ul>
高年齢者等雇用安定法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 継続雇用対象者を限定（平成 25 年 3 月 31 日までに継続雇用制度に関する労使協定を締結していない企業）</li> <li>• 厚労省へ定年及び継続雇用制度の未報告</li> </ul>

### ■ 労働基準法における罰則とリスク対応

労働法の中でも労働基準法に関する法令違反が多数を占めます。労働基準法に違反すると違法な労働を命じた管理職だけでなく、企業も罰則を科せられるリスクが生じます。よって労働基準法違反防止のために必要な措置や違反行為是正の措置を速やかに講じることにより罰則を回避する必要があります。

# 4

## 企業経営情報レポート

# トラブルを未然防止するためのポイント

### ■ 管理者の規律チェックを通し従業員の変化に気付く

企業は、職場の規律を確保し、従業員が職務に集中できる組織秩序を保つ必要があります。以下は、職場規律が乱れる傾向です。定期的に管理者がチェックし、1つでも該当するものがあれば注意信号ととらえ、あたりまえの習慣にならないように注意喚起していく必要があります。

#### ■ 職場規律チェック

- ☑ 遅刻や欠勤する従業員が増えてきた
- ☑ 従業員の言葉遣いや態度、身だしなみが悪くなってきた
- ☑ 挨拶をしなかったり、不適切な挨拶が目立つようになってきた
- ☑ 職場内が整理整頓されなくなってきた
- ☑ 経費削減を意識しなくなってきた
- ☑ 業務の引継ぎを無視した突然の退職の申し出を受けた
- ☑ 職場のルールや決め事が守られなくなってきた
- ☑ パワハラ、マタハラ、セクハラ等の相談を受けた

職場規律が低下していく原因は、企業と従業員の認識のギャップや規律の乱れの放置が考えられます。職場の乱れを見逃さない規律正しい職場にするには、ルール違反があったときは、適切に注意、指導する体制を整える必要があります。最終的には、従業員がこの会社で「働きたい」、「安心して働いていける」と感じることができ職場に繋げていくことが重要です。以下は、「企業」、「管理者」、「従業員」別の対応法です。

#### 企業としての対応

- 職場規律を多く盛り込んだ「就業規則」に改定する
- 基準行動を定め明文化する
- クレドを策定し組織人としての心構えを共有させる

#### 管理者の対応

- 職場の規律チェックを通して従業員の変化に気付く
- 職場のルールを整理する
- 問題従業員に対する指導・改善
- 社員が相互に内部牽制する職場風土を築かせる

#### 従業員への対応

- 職場のルールを周知し、理解させ、守らせる
- 時には制裁を科す（始末書等）
- 社内研修・勉強会への参加

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:不動産証券化

# 不動産を証券化するメリット

不動産を証券化する「投資家にとってのメリット」とはどのようなことでしょうか？

不動産を証券化するメリットについて、投資家サイドからの利点についてこれを見ていきます。

## ①なぜ証券化が利用されるのか

不動産の証券化は、オフバランス等、何かしらの目的を達成するためのツールであり、証券化自体が目的ではありません。原資産保有者としては、証券化そのものを目的とするのではなく、その時々々の売買に適した手法を検討した結果として、最もふさわしいという場合に証券化を選択するということです。

不動産の売買を行なう際に証券化手法を取り入れるメリットは大きく分けると2種類に分けられます。投資家すなわち買い側と不動産のオリジネーターすなわち売り側のメリットです。ここでは、資金の出し手である投資家側のメリットについて見ていきます。

## ②投資家にとってのメリット

### ①流動性の向上

投資家にとってキャピタルゲイン、インカムゲインと並んで投資判断の重要なポイントの1つとなるのが、資産の流動性です。現物不動産の場合、いくら換価性の高い物件とはいえ、いざ売却して代金を手に入れようとしてもある程度時間を要するのが普通です。株式等に比べると流動性が低く、強引に売り急げば買い叩かれてしまう恐れもあります。

しかし証券化されていると、証券のまま別の投資家に売却することもできるので比較的早期に投資資金を回収することができます。現金のように換価性及び流動性が高めることができるのです。

### ②不動産投資リスクの軽減

現物不動産への投資の場合、投資を行なうにあたってはまとまった資金をあらかじめ準備することが必要になります。

一般には多数の現物不動産に投資して、投資リスクを分散することは資金的に困難です。それに比べて、不動産が証券化され投資単位が小口化されていけば複数の証券に投資することが可能となり、結果として投資リスクの分散が図れるのです。

### ③投資の多様化

アメリカ合衆国では、年金基金・生損保といった機関投資家が、株式や債券と異なったリスク・リターン構造をもつ不動産証券化商品に着目してオルタナティブ投資と位置付け、投資対象に組み入れを行なっています。

このように不動産は債券及び株式とは違った性質を持っています。証券化によって不動産に投資しやすくなれば、投資家は債券や株式に加えて不動産を投資対象とすることによって、投資対象の組み合わせの多様化を図ることができます。





ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:不動産証券化

# ノンリコースローンとは

## 「ノンリコースローン」とはどのようなことでしょうか？

### ①資金調達手段の1つ

不動産証券化においてよく利用されている資金調達手段の1つがノンリコースローン（非遡及型ローン）です。

リコースとは「遡及する」という意味であり、通常の不動産を担保とする住宅ローン等（遡及型ローン）の場合、担保不動産を処分して売却代金を充当してもまだローンの残高が残ってしまうと、借入人は残る債務を返済しなくてはなりません。

また別の物件が共同で担保に取られていたり、借入人の返済能力に懸念があると判断されれば借入に際し保証人を同時に取られるといった場合もあります。これが一般的なリコース型のローンです。

### ②対象物件以外の他の関係者がローンの弁済責任を追及されることはない

これに対して、対象不動産が生み出すキャッシュフロー及び物件の売却代金に返済原資が限定されているのが、ノンリコースローン最大の特徴です。

ノンリコースローンであれば原則として対象物件以外の他の関係者（投資家・原資産保有者）がローンの弁済責任を追及されることはありません。また業歴が浅かったり、あるいは業績の悪いような融資が出にくい会社に対しても、資金調達を拡大する手段となり得るのです。

### ③厳しくなる対象物件への調査

ただし、対象物件の審査は通常の住宅ローンやアパートローンに比して格段に厳しくなります。実に多岐にわたる、様々な資料をレンダーからは要求されることとなります。

まさに対象物件のキャッシュフローがキモになるのであり、カネを出す側も当然に、細部にわたりチェックを施すこととなるのです。

ノンリコースローンを利用する場合はSPC（特定目的会社）を利用することになります。

【ノンリコースローンフロー図】

