

週刊WEB

企業経営

MAGAZINE

Vol.658 2020.1.21

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年1月17日号

30歳代と50歳以上の物価上昇率 格差は消費増税後に3%まで拡大

経済・金融フラッシュ 2020年1月14日号

【12月米雇用統計】

～雇用者数は前月比+14.5万人と
市場予想(+16.0万人)を下回る

経営 TOPICS

統計調査資料
景気ウォッチャー調査
(令和元年12月調査結果)

経営情報レポート

生産性向上と職場環境整備を実現
働き方改革を支援する助成金の概要

経営データベース

ジャンル：資金繰り > 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。

発行：税理士法人 常陽経営

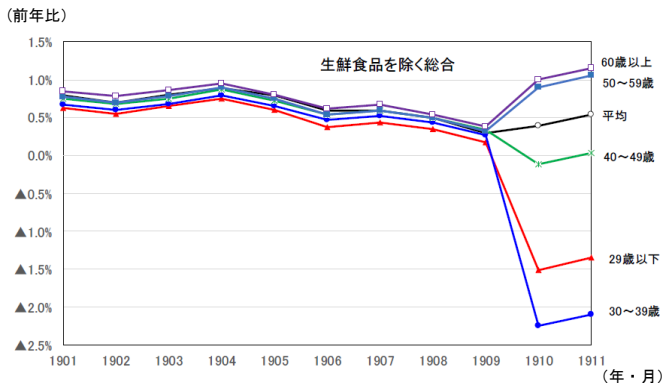
ネット
ジャーナル

30歳代と50歳以上の物価上昇率 格差は消費増税後に3%まで拡大

ニッセイ基礎研究所

1 消費税率は2019年10月に8%から10%に引き上げられた。前回（2014年4月）の税率引き上げ時には消費者物価（生鮮食品を除く総合、以下コアCPI）が前年比1%台前半から3%台前半まで跳ね上がったが、今回は税率引き上げ前後で上昇率は大きく変わっていない。

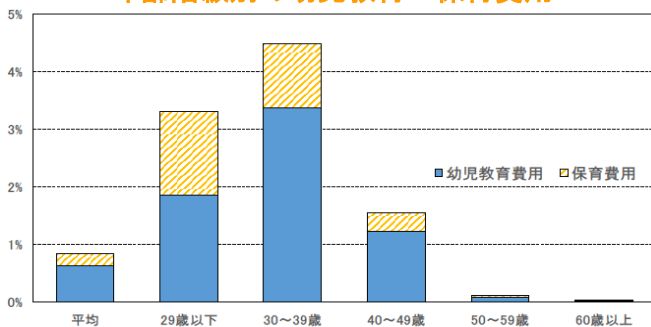
世帯主の年齢階級別・消費者物価上昇



(注) ニッセイ基礎研究所による試算値
(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」

2 税率の引き上げ幅が小さかったこと、軽減税率が導入されたことに加え、幼児教育無償化によって消費者物価上昇率が大きく押し下げられたことがその理由だが、幼児教育無償化の影響は一部の世帯に偏っている。

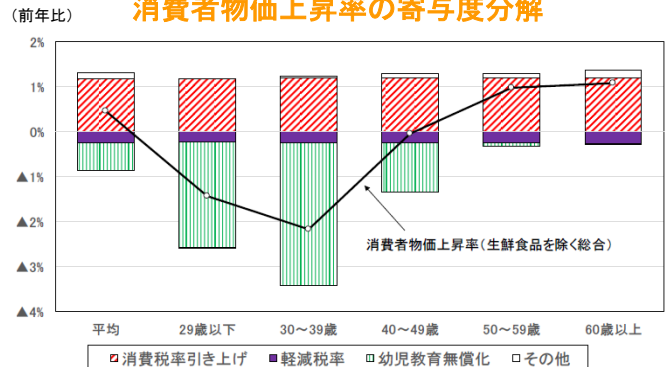
年齢階級別の幼児教育・保育費用



(注) 消費支出に占める割合
(資料) 総務省統計局「家計調査 (2015年)」

3 世帯主の年齢階級別の消費者物価上昇率を試算すると、幼児教育無償化の影響が最も大きい30~39歳の世帯では、消費税率引き上げ後に前年比▲2%台のマイナスとなっているのに対し、50歳以上の世帯では同1%台まで上昇率が高まっており、その差は約3%まで拡大している。

消費税率引き上げ後の 消費者物価上昇率の寄与度分解



(注) 2019年10、11月平均の上昇率に対する寄与度分解
総務省統計局「消費者物価指数」、「家計調査」を用いて
ニッセイ基礎研究所が試算

4 直近（2019年11月）のコアCPI上昇率は0.5%だが、全体の7割を占める50歳以上の世帯は1%程度の物価上昇に直面している。39歳以下の世帯は幼児教育無償化の恩恵が大きいが、支払う必要のなくなった保育料のかなりの部分は貯蓄される公算が大きく、消費の押し上げ効果は限定的と考えられる。

消費税率引き上げ後の個人消費は、見かけの物価上昇率以上に実質所得低下の影響を受けている可能性が高い。

【12月米雇用統計】

～雇用者数は前月比+14.5万人と市場予想(+16.0万人)を下回る

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要：雇用者数の伸びは前月から鈍化、失業率は横ばい

1月10日、米国労働省(BLS)は12月の雇用統計を公表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で+14.5万人の増加(注1)(前月改定値:+25.6万人)と、+26.6万人から下方修正された前月から大幅に伸びが鈍化、市場予想の+16.0万人(Bloomberg集計の中央値、以下同様)も下回った。失業率は3.5%(前月:3.5%、市場予想:3.5%)と前月から横ばいとなり、市場予想に一致した。労働参加率(注2)は63.2%(前月:63.2%)と、こちらも前月から横ばいとなった。

(注1)

季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

(注2)

労働参加率は、生産年齢人口(16歳以上の人口)に対する労働力人口(就業者数と失業者数を合計したもの)の比率。

2 結果の評価：賃金の伸びは抑制された状況が持続

12月の雇用増加数は、GMストの影響剥落で製造業雇用が大幅増加となった前月の反動もあって雇用の伸びが鈍化した。

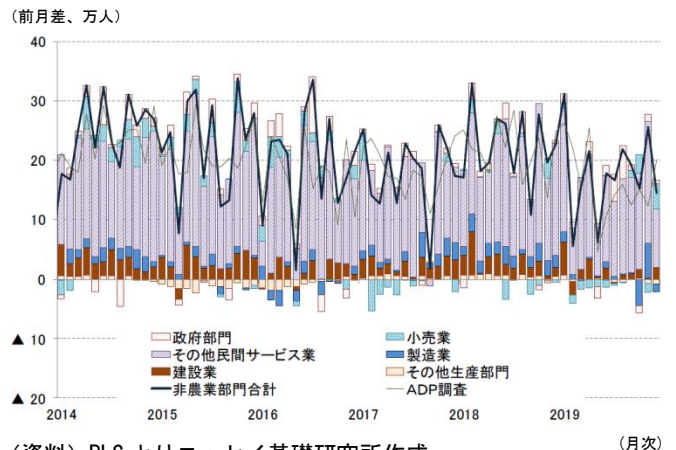
19年通年の月間平均の雇用増加数は+17.8万人と、前年の同+22.3万人は下回ったものの、労働力人口の増加に見合う+10万人を大幅に上回っており、雇用回復期間が9年を超える中では非常に力強い雇用増加と言えよう。

3 事業所調査の詳細：製造業雇用が減少

事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比+14.0万人(前月:+19.1万人)と前月から伸びが鈍化した。

民間サービス部門の中では、卸売業が前月比+0.8万人(前月:▲0.3万人)となったほか、小売業が+4.1万人(前月:▲1.4万人)と前月からプラスに転じた。

非農業部門雇用者数の増減(業種別)



(資料) BLSよりニッセイ基礎研究所作成

4 家計調査の詳細：労働参加率、失業率は前月から横ばい

家計調査のうち、12月の労働力人口は前月対比で+20.9万人(前月:▲5.4万人)と前月からプラスに転じた。

内訳を見ると、失業者数が▲5.8万人(前月:▲4.6万人)と2ヵ月連続でマイナスとなったものの、就業者数が+26.7万人(前月:▲0.8万人)と前月からプラスに転じて全体を押し上げた。

景気ウォッチャー調査 (令和元年11月調査結果)

内閣府 2019年12月9日公表

今月の動き (2019年11月)

12月の現状判断DI(季節調整値)は、前月差0.4ポイント上昇の39.8となった。家計動向関連DIは、小売関連が上昇したものの、住宅関連等が低下したことから低下した。企業動向関連DIは、製造業が上昇したことから上昇した。雇用関連DIについては、低下した。

12月の先行き判断DI(季節調整値)は、前月差0.3ポイント低下の45.4となった。企業動向関連DI、雇用関連DIが上昇したものの、家計動向関連DIが低下した。

なお、原数値でみると、現状判断DIは前月差1.5ポイント上昇の40.7となり、先行き判断DIは前月差1.0ポイント低下の44.5となった。

今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「このところ回復に弱い動きがみられる。なお、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動による影響が一部にみられる。

先行きについては、海外情勢等に対する懸念もある一方、持ち直しへの期待がみられる。」とまとめられる。

I. 全国の動向

1 景気の現状判断DI(季節調整値)

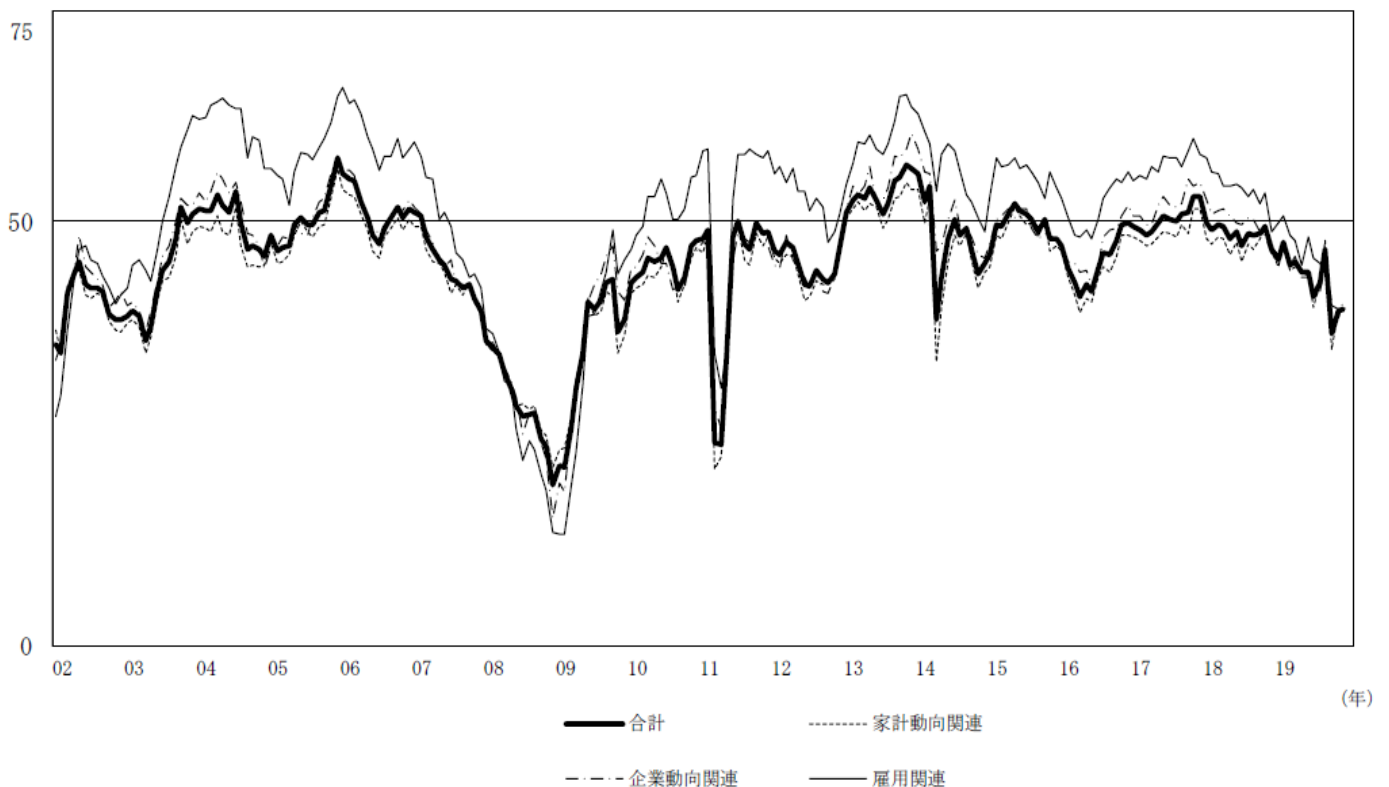
3か月前と比較しての景気の現状に対する判断DIは、39.8となった。

家計動向関連、雇用関連のDIは低下したものの、企業動向関連のDIが上昇したことから、前月を0.4ポイント上回り、2か月連続の上昇となった。

景気の現状判断DI(季節調整値)

(DI)	年 月	2019 7	8	9	10	11	12	(前月差)
合計		41.2	42.8	46.7	36.7	39.4	39.8	(0.4)
家計動向関連		40.0	42.8	47.7	35.0	39.6	39.5	(-0.1)
小売関連		39.0	42.6	50.0	31.8	37.3	38.6	(1.3)
飲食関連		40.0	39.3	42.6	35.1	41.4	39.8	(-1.6)
サービス関連		41.1	43.9	45.5	40.1	43.2	41.0	(-2.2)
住宅関連		43.2	42.7	42.1	41.3	43.0	40.6	(-2.4)
企業動向関連		42.8	41.7	45.1	40.5	38.7	40.8	(2.1)
製造業		41.3	38.8	43.3	38.6	34.8	38.7	(3.9)
非製造業		43.7	43.8	46.1	41.8	42.1	42.1	(0.0)
雇用関連		45.8	45.0	44.0	40.2	39.6	39.5	(-0.1)

(D I) 景気の現状判断D I (季節調整値)



2 景気の先行き判断D I (季節調整値)

2～3か月先の景気の先行きに対する判断D Iは、45.4 となった。

企業動向関連、雇用関連のD Iは上昇したものの、家計動向関連のD Iが低下したことから、前月を0.3ポイント下回った。

景気の先行き判断D I (季節調整値)

(D I)	年	2019						
	月	7	8	9	10	11	12	(前月差)
合計		44.3	39.7	36.9	43.7	45.7	45.4	(-0.3)
家計動向関連		44.4	38.4	35.7	44.1	47.0	46.0	(-1.0)
小売関連		45.1	36.1	32.6	44.1	45.9	46.6	(0.7)
飲食関連		37.0	39.1	36.9	40.1	48.2	41.3	(-6.9)
サービス関連		45.4	42.8	40.8	45.9	49.8	46.7	(-3.1)
住宅関連		42.1	39.5	39.9	41.4	42.3	42.5	(0.2)
企業動向関連		44.5	41.7	38.6	44.0	43.8	44.7	(0.9)
製造業		42.6	40.5	39.3	44.4	43.4	45.1	(1.7)
非製造業		46.1	42.6	37.8	43.7	44.3	44.5	(0.2)
雇用関連		43.4	43.5	40.8	40.1	41.9	42.5	(0.6)

II. 各地域の動向

1 景気の現状判断D I (季節調整値)

前月と比較しての現状判断D I (各分野計) は、全国 12 地域中、6 地域で上昇、6 地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは東北 (5.5 ポイント上昇) で、最も低下幅が大きかったのは沖縄 (5.4 ポイント低下) であった。

景気の現状判断D I (各分野計) (季節調整値)

(D I)	年 月	2019 7	8	9	10	11	12	(前月差)
全国		41.2	42.8	46.7	36.7	39.4	39.8	(0.4)
北海道		42.8	41.3	49.3	40.5	43.2	39.6	(-3.6)
東北		38.0	41.2	46.2	34.9	34.3	39.8	(5.5)
関東		40.8	44.7	46.6	37.2	40.0	40.5	(0.5)
北関東		38.3	43.4	44.5	35.0	38.8	43.0	(4.2)
南関東		41.8	45.2	47.4	38.1	40.6	39.4	(-1.2)
東京都		41.8	45.8	49.8	40.3	40.9	42.9	(2.0)
甲信越		34.1	38.7	42.8	34.9	35.7	35.4	(-0.3)
東海		40.6	41.5	46.6	38.0	40.9	39.2	(-1.7)
北陸		42.6	43.5	46.0	33.8	34.8	36.9	(2.1)
近畿		43.8	45.3	50.4	39.9	40.2	41.0	(0.8)
中国		44.7	45.1	44.8	36.6	38.9	37.3	(-1.6)
四国		41.5	42.3	45.3	34.0	38.2	39.4	(1.2)
九州		42.3	40.0	45.5	35.4	38.8	40.8	(2.0)
沖縄		46.3	42.6	45.0	39.0	43.0	37.6	(-5.4)

2 景気の先行き判断D I (季節調整値)

前月と比較しての先行き判断D I (各分野計) は、全国 12 地域中、4 地域で上昇、8 地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは北関東 (2.5 ポイント上昇) で、最も低下幅が大きかったのは沖縄 (4.6 ポイント低下) であった。

景気の先行き判断D I (各分野計) (季節調整値)

(D I)	年 月	2019 7	8	9	10	11	12	(前月差)
全国		44.3	39.7	36.9	43.7	45.7	45.4	(-0.3)
北海道		44.3	41.5	42.1	47.5	46.3	47.3	(1.0)
東北		43.4	37.9	33.1	43.0	42.4	42.3	(-0.1)
関東		43.7	39.7	37.0	44.0	45.5	46.7	(1.2)
北関東		44.5	37.1	36.9	41.0	43.0	45.5	(2.5)
南関東		43.4	40.7	37.0	45.2	46.5	47.2	(0.7)
東京都		46.7	43.5	38.5	47.3	47.8	49.8	(2.0)
甲信越		41.5	37.4	34.4	37.1	45.7	46.7	(1.0)
東海		43.8	40.3	36.6	41.9	46.7	44.9	(-1.8)
北陸		42.5	33.0	38.2	42.0	43.4	41.2	(-2.2)
近畿		46.3	42.3	37.2	45.1	46.2	45.2	(-1.0)
中国		46.7	41.3	37.3	42.6	45.4	45.1	(-0.3)
四国		43.9	37.0	36.8	44.2	46.3	45.9	(-0.4)
九州		44.7	39.1	36.2	44.9	47.4	45.9	(-1.5)
沖縄		47.0	45.3	42.0	46.9	51.7	47.1	(-4.6)



経営情報
レポート
要約版



労 務

生産性向上と職場環境整備を実現 働き方改革を支援する 助成金の概要

- 1.働き方改革で対応が求められる3つの課題
- 2.生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金
- 3.長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金
- 4.同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金



参考文献

「働き方改革対応・助成金」佐藤敦規 厚生労働省助成金案内リーフレット：「人材開発支援助成金」「人材確保等支援助成金」「時間外労働改善助成金」「キャリアアップ助成金」

1

企業経営情報レポート

働き方改革で対応が求められる3つの課題

2017年6月に「働き方関連法案」として成立し、2018年4月から一部が施行された働き方改革は、厚生労働省が中心となり、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、多様な働き方の実現を目指しています。

本レポートでは、働き方改革が実現しようとしていることに対して企業が対応する際に、必要となる費用の一部を補えることができる助成金を紹介します。

■ 働き方改革で求められていること

本法案は、現在の日本が直面している雇用形態による待遇差、長時間労働等種々の課題の包括的解決を目的とするものであり、3つの目的と8つの法律からなります。

(1) 働き方改革関連法案3つの目的

①働き方改革の推進

働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を設定

②長時間労働の是正

時間外労働時間の上限設定や医師等に高度プロフェッショナル制度の創設

③公正な待遇の確保

雇用形態の違いによる待遇改善に向けた同一労働同一賃金の実現

(2) 働き方改革関連法案一覧

目的	改正となる法律	主な内容
働き方改革の推進	雇用対策法	働き方改革を総合的、継続的に推進するための基本方針を設定
長時間労働の是正	労働基準法	時間外労働の上限を原則「月45時間」、特別な場合も「月100時間未満」に設定
	労働安全衛生法	高度プロフェッショナル制度の創設
	労働安全衛生法	産業医、産業保健機能の強化
	労働時間等設定改善法	終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努める「勤務時間インターバル制度」の普及促進
公正な待遇の確保	パートタイム労働法	不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」
	労働契約法	待遇に関する説明義務の強化
	労働者派遣法	均等・均衡規定の整備

働き方改革関連法案が求めるのは、今後予想されている労働力不足への対応を時間という量で解決するのではなく、働き方を変えて企業の生産性を向上させていくことです。

2 企業経営情報レポート

生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金

働き方改革実現に向けた取り組みの中で、重要なキーワードは「生産性」であり、その向上のために設備投資や業務標準化などの取り組みを支援する助成金が拡充されています。

生産性向上の鍵を握る、社員の能力開発を支援する「人材開発支援助成金」と今年度拡充された「人材確保等支援助成金の働き方改革支援コース」の2つを紹介します。

■ 助成金の受給額が増額する生産性要件とは

各種助成金にも生産性要件が設定されています。

■ 生産性向上達成時の増額例

助成額	※ () は生産性向上が認められた場合の額	
	中小企業	大企業
①有期→正規	57万円 (72万円)	42万7,500円 (54万円)
②有期→無期	28万5,000円 (36万円)	21万3,750円 (27万円)
③無期→正規	28万5,000円 (36万円)	21万3,750円 (27万円)

生産性要件を満たすと金額が増額

生産性要件を達成すると受給額が () 内の金額に増額されます。では、その生産性とはいったいどのようなものなのでしょうか。

(1) 生産性要件

助成金を申請する事業所が、次の生産性要件を満たした場合に、助成金の増額を受けることができます。

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が

- ① 3年度前に比べて6%以上伸びている
- ② 3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びている(※1)

※1：主要金融機関から一定の事業性評価を得ることが条件

(2) 生産性の算定式

増額要件に必要な生産性の算定式は下記になります。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値 (※2)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※2：営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課

具体的な計算シートを厚生労働省が公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

3

企業経営情報レポート

長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金

働き方改革において、数値目標として明確になっているのが長時間労働に対する取り組みです。長時間労働に関しては日々報道されるなど社会問題化しており、労働者の心身の健康を守るためにも、その是正は重要な取り組み課題の一つになります。

この取り組みに対応する時間外労働改善助成金を紹介します。

■ 長時間労働の是正に向けた目標値の確認

働き方改革関連法案において、労働時間に関する制度見直しは以下の3つが主要なものになります。

具体的な数値目標と導入スケジュールがあるのでしっかりと押さえておく必要があります(導入スケジュールは、2019年7月時点)。

■ 長時間労働是正に向けた法整備

① 時間外労働の上限規制の導入

規制値：(原則) 月 45 時間、年間 360 時間

(特例) 年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間

導入：(大企業) 2019年4月～ (中小企業) 2020年4月～

② 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

規制値：月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上

導入：(大企業) 実施済み (中小企業) 2023年4月～

③ 同一定日数の年次有給休暇の確実な取得

規制値：10 日以上の有給休暇付与者に対して年 5 日の取得(時季指定)

導入：(大企業)(中小企業) 実施済み(2019年4月～)

中小企業に対しては導入までの猶予期間がありますが、時間外労働削減に向けた取り組みは社員の意識改革や働き方の改善等々、一朝一夕には実現できないため早めに着手していくことが求められます。

その理由として、今回の働き方改革関連法整備において、労働基準法の規制値を遵守できない企業は、法的な罰則を受けることになりました(※1)。

こうした罰則を受けないために整備するのではなく、自社で働く方の心身の健康を保つために、主体的に整備していくことが望まれます。

(※1) 労働時間等に対する罰則：6ヶ月以下の懲役または、30万円以下の罰金となります。

4 企業経営情報レポート

同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

働き方改革で求められる対応の一つに、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下、「有期契約労働者等」という。）といった非正規雇用の労働者と正規雇用労働者との間にある処遇格差是正を図る必要があります。

その際には、同じ職務内容等であれば同じく処遇する、いわゆる同一労働同一賃金への対応が求められます。企業がこの対応を推進する際に活用できる助成金を紹介します。

■ キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対して正規社員への転換やスキルアップ、昇給等の取り組みを実施し、待遇改善やキャリアアップにつなげる企業に対して行う助成制度です。

2019年度は、以下の7つのコースがあります。

■ キャリアアップ助成金 全コース

No	コース名	内容
1	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成
2	賃金規定等改定コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成
4	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
5	諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成
6	選択的適用拡大導入時 処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成
7	短時間労働者労働時間 延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対する諸施策を実施する際に活用できるものが多くあります。

ジャンル：資金繰り > 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¹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、証券のままで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れ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：資金繰り > 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】

