

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.791 2022.9.27

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年9月16日号

日銀短観(9月調査)予測

~大企業製造業の業況判断DIは2ポイント上昇
の11と予想、景況感は足踏み状態が継続

経済・金融フラッシュ 2022年9月20日号

資金循環統計(22年4-6月期)

~個人金融資産は2007兆円と3期連続で2000兆円
の大台を維持、日銀の長期国債保有割合は5割に肉薄

経営TOPICS

統計調査資料

消費者物価指数(全国)

2022年(令和4年)8月分(2020年基準)

経営情報レポート

多様な働き方への対応を可能にする 限定社員制度導入のポイント

経営データベース

ジャンル:資金繰り > サブジャンル:債権管理

約束手形の注意点 物的担保の留意点

発行:税理士法人 常陽経営

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

日銀短観(9月調査)予測 ～大企業製造業の業況判断DIは2ポイント上昇 の11と予想、景況感は足踏み状態が継続

ニッセイ基礎研究所

1 9月短観では、原材料・エネルギー価格の高騰が引き続き景況感の重荷となった一方で、上海の都市封鎖解除に伴う供給制約の緩和が追い風となり、大企業製造業の景況感が強含むと予想。

輸出企業では円安も景況感の追い風になったと考えられる。

一方、非製造業では、経済活動の再開が継続されたことが支えとなった一方で、原材料・エネルギー高が重荷となったうえ、コロナ感染の急拡大も足枷となり、景況感が弱含むと見ている。

日銀短観業況判断DIの予測表

		6月調査		9月調査 (予測)	
		最近	先行き	最近	先行き
大企業	製造業	9	10	11	9
	非製造業	13	13	12	14
	全産業	11	11	11	11
中堅企業	製造業	0	-3	2	-1
	非製造業	6	1	6	7
	全産業	3	0	4	4
中小企業	製造業	-4	-5	-2	-4
	非製造業	-1	-5	-2	-5
	全産業	-2	-5	-2	-5

(資料) 6月調査は日本銀行、9月調査予測はニッセイ基礎研究所

2 先行きの景況感は方向感にはばらつきが出ると予想している。

総じて、原材料高の継続や値上げによる需要減少に対する懸念が燦るなか、製造業では世界経済の後退などへの懸念も加わり、景況感の悪化が示されそうだ。

一方、非製造業ではコロナの感染縮小や水際対策の緩和などへの期待が反映され、小幅な回復が示されると見ている。

3 今年度の設備投資計画(全規模全産業)は、前年比14.0%増と前回からほぼ横ばいとなり、大幅に持ち直すとの計画が維持されると予想している。

例年、9月調査では計画の具体化に伴って若干上方修正される傾向が強いほか、企業収益の回復、昨年度からの先送り分の存在、脱炭素やDX等に向けた需要の存在がその理由となる。

ただし、世界経済の後退懸念が高まっていることが、製造業を中心に抑制に働くとみている。

4 今回の短観で特に注目されるのは、前回に続き、仕入・販売価格判断DIの動きだ。

既にコストプッシュ型の物価上昇が加速しており、企業や家計の負担感が強まっているためだ。

今回、仕入価格がどの程度上昇し、企業の採算がどれだけ圧迫されているか、今後はどの程度仕入価格の上昇が見込まれ、販売価格に転嫁される見通しなのかが両DIによって示される。

また、今後の日本経済を占ううえでは設備投資計画の重要性も高い。

個人消費や輸出に比べて回復の遅れが目立っているだけに、キャッチアップが求められるためだ。

資金循環統計(22年4-6月期)

～個人金融資産は2007兆円と3期連続で2000兆円の大台を維持、日銀の長期国債保有割合は5割に肉薄

ニッセイ基礎研究所

1 個人金融資産(22年6月末):

前期比では3兆円増

2022年6月末の個人金融資産残高は、前年比25兆円増(1.3%増)の2007兆円となり、過去最高であった昨年末(注1)には及ばないものの、3四半期連続で2000兆円の大台を維持した(注2)。

年間で見えた場合、内外株安などを背景に時価変動(注3)の影響がマイナス10兆円(うち株式等がマイナス8兆円、投資信託がマイナス6兆円)発生したものの、資金の純流入が35兆円あり、個人金融資産残高の増加に繋がった。

(注1) 2021年12月末時点の個人金融資産は2014兆円。

(注2) 今回、確報化に伴い、2022年1-3月期の計数が遡及改定されている。

(注3) 統計上の表現は「調整額」(フローとストックの差額)だが、本稿ではわかりやすさを重視し、「時価(変動)」と表記。

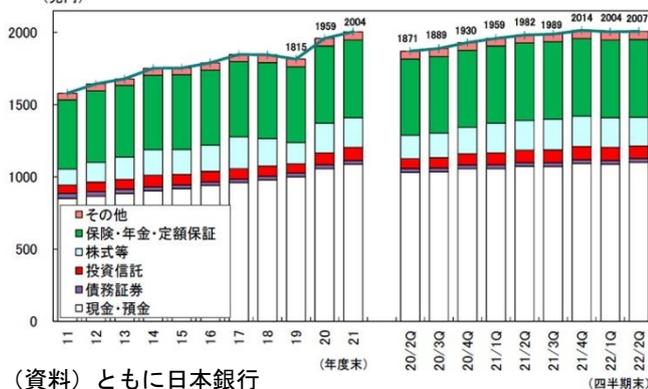
季節要因(賞与の有無等)によって現預金が純流入(積み増し)となったが、その規模は14兆円減とコロナ前(注4)に近付いてきた。行動制限が解除されてサービス消費が持ち直したことや物価の上昇が影響したと考えられる。ただし、純流入となったことで、6月末の現預金残高は1102兆円と初めて1100兆円を超え、過去最高を更新している。

(注4) コロナ前の5年(2015~2019年)の4-6月期の平均は11兆円増。

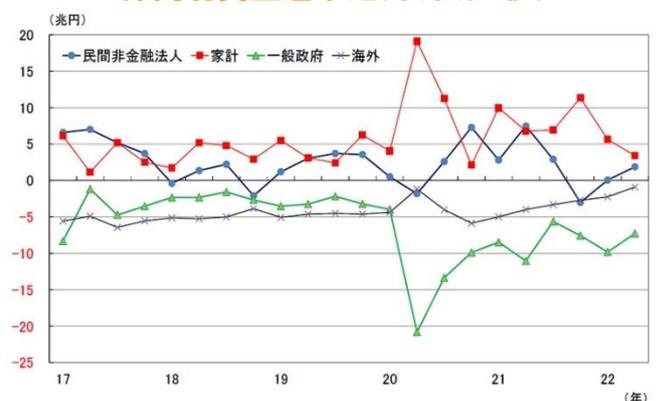
3 その他注目点: 家計の資金余剰は縮小、日銀の長期国債保有割合は5割に肉薄

4-6月期の資金過不足(季節調整値)を主要部門別にみると、民間非金融法人の資金余剰が1.9兆円(前期は0.1兆円)とやや持ち直した一方で、家計部門の資金余剰が3.4兆円(前期は5.6兆円)と縮小した。

家計の金融資産残高(グロス)



部門別資金過不足(季節調整値)



2 家計の資金流入の詳細: 現預金残高が過去最高を更新、投資もやや積極化

4-6月期の個人金融資産への資金流入について詳細を確認すると、例年同様、

消費者物価指数(全国)

2022年(令和4年)8月分(2020年基準)

総務省 2022年9月20日公表

2022年(令和4年8月分) 概況

(1) 総合指数は2020年を100として102.7

前年同月比は3.0%の上昇 前月比(季節調整値)は0.3%の上昇

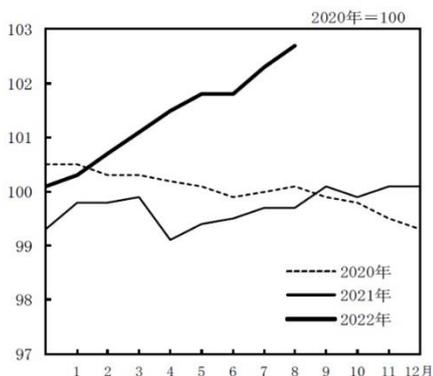
(2) 生鮮食品を除く総合指数は102.5

前年同月比は2.8%の上昇 前月比(季節調整値)は0.4%の上昇

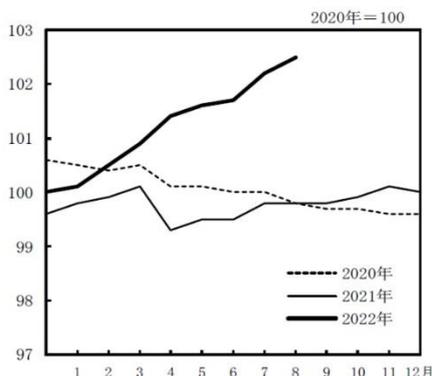
(3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は100.9

前年同月比は1.6%の上昇 前月比(季節調整値)は0.2%の上昇

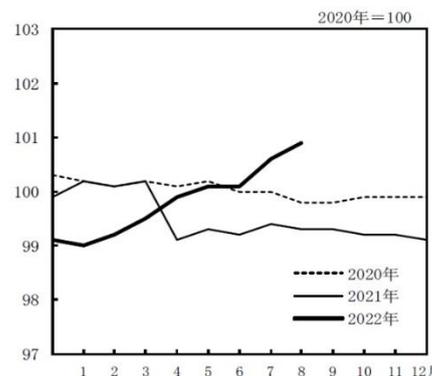
総合指数の動き



生鮮食品を除く総合指数の動き



生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数の動き



総合、生鮮食品を除く総合、生鮮食品及びエネルギーを除く総合の指数及び前年同月比

2020年=100

原数値		2021年					2022年							
		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
総合	指数	99.7	100.1	99.9	100.1	100.1	100.3	100.7	101.1	101.5	101.8	101.8	102.3	102.7
	前年同月比(%)	-0.4	0.2	0.1	0.6	0.8	0.5	0.9	1.2	2.5	2.5	2.4	2.6	3.0
生鮮食品を除く総合	指数	99.8	99.8	99.9	100.1	100.0	100.1	100.5	100.9	101.4	101.6	101.7	102.2	102.5
	前年同月比(%)	0.0	0.1	0.1	0.5	0.5	0.2	0.6	0.8	2.1	2.1	2.2	2.4	2.8
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	指数	99.3	99.3	99.2	99.2	99.1	99.0	99.2	99.5	99.9	100.1	100.1	100.6	100.9
	前年同月比(%)	-0.5	-0.5	-0.7	-0.6	-0.7	-1.1	-1.0	-0.7	0.8	0.8	1.0	1.2	1.6

総合、生鮮食品を除く総合、生鮮食品及びエネルギーを除く総合の前月比(季節調整値)

2021年 2022年

季節調整値		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
総合	前月比 (%)	-0.1	0.3	-0.1	0.3	0.1	0.1	0.5	0.4	0.4	0.2	0.1	0.4	0.3
生鮮食品を除く総合	前月比 (%)	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.4	0.4	0.2	0.1	0.2	0.5	0.4
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	前月比 (%)	-0.2	0.0	-0.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.5	0.2

(注) 季節調整値は、毎年12月結果公表時に、過去に遡って改定している。

前年同月との比較(10大費目)

10大費目指数、前年同月比及び寄与度

原数値	総合	生鮮食品		食料	生鮮食品を除く食料	住居	光熱水	家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	娯楽	雑費	
		を除く総合	及びエネルギーを除く総合												
指数	102.7	102.5	100.9	104.5	106.4	104.2	101.3	117.9	106.8	99.6	99.1	94.3	101.0	104.9	102.4
前年同月比 (%)	(2.6)	(2.4)	(1.2)	(4.4)	(8.3)	(3.7)	(0.6)	(14.7)	(3.9)	(1.4)	(-0.6)	(-0.2)	(0.7)	(0.7)	(1.2)
寄与度		(2.31)	(1.09)	(1.15)	(0.32)	(0.83)	(0.13)	(1.04)	(0.15)	(0.05)	(-0.03)	(-0.03)	(0.02)	(0.07)	(0.07)
寄与度差		2.67	1.39	1.23	0.32	0.92	0.13	1.10	0.17	0.05	-0.03	0.08	0.02	0.15	0.08
		0.36	0.31	0.08	-0.01	0.08	0.00	0.06	0.02	0.00	-0.01	0.12	0.00	0.08	0.00

(注) ()は、前月の前年同月比及び寄与度。各寄与度は、総合指数の前年同月比に対するものである。

前月との比較(10大費目)

10大費目の前月比及び寄与度

原数値	総合	生鮮食品		食料	生鮮食品を除く食料	住居	光熱水	家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	娯楽	雑費	
		を除く総合	及びエネルギーを除く総合												
前月比 (%)	0.4	0.3	0.3	0.5	1.4	0.4	0.1	0.8	0.5	-1.1	0.0	0.0	0.0	1.6	0.2
寄与度		0.30	0.25	0.15	0.06	0.09	0.01	0.06	0.02	-0.04	0.00	0.00	0.00	0.15	0.01

(注) 各寄与度は、総合指数の前月比に対するものである。

◇連鎖基準方式による指数※の前年同月比

2021年 2022年

		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
総合	前年同月比 (%)	-0.6	0.1	-0.1	0.5	0.8	0.5	0.9	1.2	2.5	2.4	2.3	2.6	2.9
生鮮食品を除く総合	前年同月比 (%)	-0.1	0.1	0.1	0.4	0.4	0.2	0.5	0.8	2.1	2.0	2.1	2.4	2.7
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	前年同月比 (%)	-0.6	-0.5	-0.8	-0.7	-0.8	-1.1	-1.0	-0.8	0.8	0.8	1.0	1.2	1.5

※ラスパイレス連鎖基準方式による消費者物価指数(参考指数)

総合指数の前年同月比の変動に寄与した項目

■総合の前年同月比の上昇幅は0.4ポイント拡大(7月 2.6% → 8月 3.0%)

- ・生鮮食品により総合の上昇幅が 0.01 ポイント縮小

■生鮮食品を除く総合の前年同月比の上昇幅は0.4ポイント拡大(7月 2.4% → 8月 2.8%)

- ・ガソリンなどの上昇幅が縮小したものの、電気代、都市ガス代の上昇幅が拡大し、エネルギーにより総合の上昇幅が 0.05 ポイント拡大
- ・生鮮食品を除く食料により総合の上昇幅が 0.08 ポイント拡大
- ・家庭用耐久財により総合の上昇幅が 0.02 ポイント拡大
- ・宿泊料により総合の上昇幅が 0.03 ポイント拡大
- ・通信料（携帯電話）により総合の上昇幅が 0.14 ポイント拡大

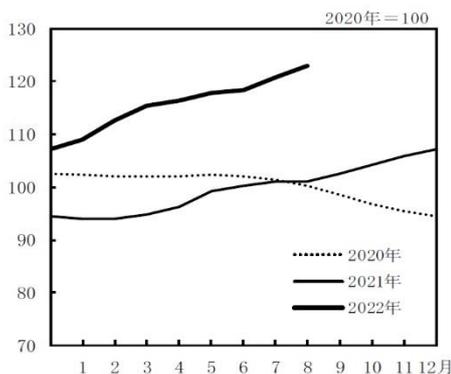
エネルギー構成品目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2022年7月		2022年8月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
エネルギー	712	16.2	1.22	0.6	16.9	1.27	0.05
電気代	341	19.6	0.68	1.7	21.5	0.74	0.07
都市ガス代	94	24.3	0.23	0.8	26.4	0.24	0.02
プロパンガス	57	10.0	0.06	0.5	10.3	0.06	0.00
灯油	38	19.6	0.09	-0.8	18.0	0.08	-0.01
ガソリン	182	8.3	0.18	-1.2	6.9	0.15	-0.03

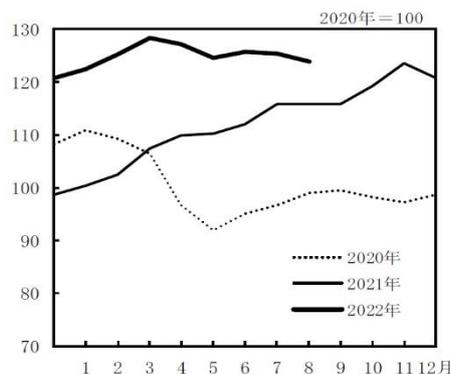
他の主な項目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2022年7月		2022年8月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
生鮮食品を除く食料	2230	3.7	0.83	0.4	4.1	0.92	0.08
家庭用耐久財	132	4.9	0.07	0.9	6.3	0.09	0.02
教養娯楽用耐久財	77	3.8	0.03	1.1	5.8	0.04	0.01
宿泊料	81	0.2	0.00	8.1	2.9	0.03	0.03
通信料（携帯電話）	271	-21.7	-0.36	0.0	-14.4	-0.22	0.14

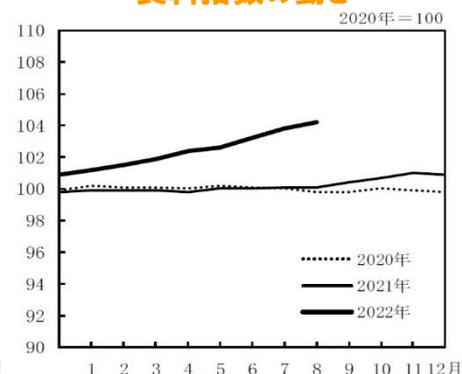
電気代指数の動き



ガソリン指数の動き



生鮮食品を除く食料指数の動き





労務

多様な働き方への対応を可能にする 限定社員制度 導入のポイント

1. 限定社員制度の概要
2. 職務限定社員制度導入のポイント
3. 地域限定社員制度導入のポイント
4. 採用強化および定着につなげた取り組み事例



参考資料

『「多様な正規社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 報告書』（厚生労働省） 『勤務地などを限定した「多様な正規社員」の円滑な導入・運用に向けて』 『地元の多様な雇用の受け皿の整備業務』 地域限定正規社員制度導入事例集』（厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク） 『多様な形態による正規社員』に関する研究会報告書』（厚生労働省） 『労政時報3968号 地域限定社員制度』（労政時報） 『今日からはじめる無期転換ルールの実務対応』（第一法規） 『限定正規社員制度導入ガイドブック みらいコンサルティンググループ』（同文館出版） 『有期労働契約の無期転換がわかる本』（自由国民社）

1

企業経営情報レポート

限定社員制度の概要

近年、人口減少に伴い労働力人口が急速に減少していることが大きな課題となっています。併せて正規雇用と非正規雇用の二極化についても、労働力確保における弊害として有識者から指摘されています。

厚生労働省は、これらの課題を解決するために、企業に対して多様な働き方の実現に向けた取り組みを推奨しています。中でも雇用の在り方として、職務、勤務地域および労働時間を限定した社員制度の普及を求めています。

本レポートでは「職務限定社員制度」と「地域限定社員制度」の2つの社員制度についての概要と導入に向けたポイントについて解説します。

■ 限定社員制度の概要

(1) 限定社員制度の概要

これまでは、正規社員と非正規社員の2つの選択肢の働き方しかなく、時代に即していない現状があり二極化が進んでいました。

そこで登場してきたのが「限定社員制度」です。限定社員制度とは、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正規社員の雇用形態を指します。

正規社員と非正規社員の中間に位置する社員と考えると分かりやすいと思います。処遇や責任の大きさ等も正規社員と非正規社員との中間に位置します。

■ 雇用形態の違いによる労働条件の違い

雇用形態	正規社員	限定社員	非正規社員
処遇	高い	↔	低い
責任の大きさ	重い	↔	軽い
雇用期間	定めなし（無期）		定めあり（有期）

出典：「限定正規社員制度導入ガイドブック」、「有期労働契約の無期転換がわかる本」より加筆

(2) 労使双方に望ましい制度である

限定社員制度は、労使双方にメリットがあります。労働者には、ワーク・ライフ・バランス実現のメリットがあり、一方企業側には、優秀な人材の確保と定着を同時に可能とし、さらに賃金面においても限定社員は正規職員と比べて賃金水準を低く抑えられるというメリットです。

このように、限定社員制度は、多元的な働き方の実現を叶える制度といえます。

2

企業経営情報レポート

職務限定社員制度導入のポイント

■ 職務限定社員制度とは

職務限定社員制度とは、担当する職務の範囲が他の職務と区別され、限定されている雇用形態のことを指します。技能の蓄積や継承を目的とした高度な専門分野に限定し、特定の職務を専門とするプロフェッショナル人材のためのものです。

例えば、近年注目されているデータサイエンティストや、医療福祉などの資格を有する者、企業内である特定の職務に特化して従事する者などに適用し活用されます。これらの専門職は、産業構造の高度化や人口動態の高年齢化が進む中で、より重要性が増していくと想定されます。

■ 現状分析と導入目的の明確化

職務限定社員制度を導入するかどうかについては、まずは自社の現状を分析し、将来的な技能の蓄積や継承、プロフェッショナル人材を育成することが求められている場合に職務限定社員制度を導入することが期待されます。また、近年幅広いキャリア形成や事業維持のために、他の職務を経験させるなど柔軟な人事配置が行われるといったケースもみられます。そういった場合については、職務の範囲に一定の幅を持たせることで円滑な事業運営に繋がります。

■ 制度設計における検討ポイント

(1) 等級制度の整備

職務限定社員制度は、特定の職務において能力を発揮することで自社に貢献してもらう制度です。そのため等級制度においては、いわゆる総合職と職務限定社員とで等級表を分けて設計する必要があります。等級表モデルの例では、事務職を専門とする職務限定社員として新たに等級表を設計し、総合職との整合性をとっています。この等級表では等級数を4段階にしていますが、高度な専門職では等級定義の設定が困難となるため、2段階程度にする場合が多くなります。自社の限定職務がどの程度の専門性をもっているかによって、等級数を設定することになります。

(2) 賃金制度の見直し

職務限定社員制度の賃金の設定については、職務の難易度を考慮し、それに応じた賃金水準にすることが望ましいと考えられます。さらに賃金制度を等級制度に連動させて運用することも重要です。賃金制度の設計では、同業他社や職務限定社員制度を導入している企業の事例を参考に設計することもポイントとなります。

■ 職務限定社員制度の賃金決定のポイント

- 職務が限定されれば職務給の要素が強い賃金体系となるため、職務の難易度に応じた合理的な賃金水準にする
- 同業他社や職務限定社員制度を導入している企業事例を参考に賃金水準を検討する

3

企業経営情報レポート

地域限定社員制度導入のポイント

■ 地域限定社員制度とは

地域限定社員制度は、転勤エリアが限定される、あるいは転居を伴う異動がない、もしくは転勤そのものがない雇用形態のことを指します。勤務地域を限定することで、地元定着型の就業を可能とし、転勤や長時間労働が困難な各自の事情に応じて継続的に勤務していける働き方を促進するものです。例えば、育児や介護などで勤務地の変更が困難な者に対して適応されます。

さらに、その導入効果として有能な人材の採用や定着の促進に資すると考えられます。

■ 現状分析と導入目的の明確化

地域限定社員制度を導入するかどうかについては、社員構成に女性が多い場合や意識調査等により地元志向の強い社員が多い場合、または企業の戦略として地域の特性を活かした採用や事業の展開といった目的で導入を検討する場合等が多くみられます。

企業によって導入目的は様々であるので、労使間で十分に協議を重ね、自社の環境に応じてどのような地域限定社員制度を導入するかという検討が必要となります。

■ 均衡待遇への対応のポイント

(1) 等級制度の整備

地域限定社員制度は、職務限定社員制度よりも、職務や責任・権限の範囲に大きな違いがあるため、昇格・昇進に上限を設けている企業が多いようです。特に上位管理職については、地域限定社員からの登用はしない場合が多くみられ、上位管理職への昇進を望む場合は正規社員に転換します。また、正規社員と地域限定社員との間にキャリア形成に大きな違いが生じる場合があるのであれば、等級表自体を別々に設計します。個々の企業の実情に応じて等級表に制限を設けるのか、それとも地域限定社員向けの等級表を設計するのかを検討する必要があります。

(2) 賃金について

地域限定社員における賃金制度については、正規社員と地域限定社員との間に格差を設けることになるため、両者の間に生じる不均衡や正規社員に生じる不公平感に注意する必要があります。具体的に賃金水準をどうするかについては、それぞれの企業の実情によって異なりますが、勤務エリアによって賃金水準に差を設けている企業もあります。

(3) 評価制度について

地域限定社員制度では、転勤の有無、勤務地のエリアによって分けがなされますが、その職務内容については正規社員と地域限定社員との間に違いがない場合がほとんどです。

この場合、正規社員と地域限定社員との評価制度に明確な違いを設ける必要はありません。

4

企業経営情報レポート

採用強化および定着につなげた取り組み事例

事例①：地元志向の強い社員の定着につなげたK社

【企業概要】 正規社員：595名（うち限定社員22名）

事業内容

- ①国内でトレー等食品軽包装資材の卸売業を営む
- ②全国の食品加工業者や食品小売店への軽包装資材の供給
- ③食品ごとに合う包装商品の提案、食品小売店の売場レイアウト等の企画

（1）制度導入の背景

従来、K社には全国に転勤の可能性がある社員と当該営業所のみ勤務する社員の2通りの採用コースがありました。両者には処遇に格差があり、各社員が区分を選択できる制度はありませんでした。また、本人の希望に応じて一時的に勤務地を限定することもできましたが、制度として明確にしておらず、それを認知していない社員の離職が問題となっていました。

これらの問題を受けて、2013年に全社的意識調査を実施すると、若年社員の中には地元志向が強まっていることが分かり、限定社員制度の導入決定に至りました。

（2）地域限定社員制度導入の概要

これまで営業職、業務職、事務職という3つの職種がありましたが、新たに営業職の中で地域限定正規社員制度として「エリア限定」「居住地限定」という区分を作りました。

エリア限定社員に関しては一定の範囲内で転居を伴う異動が行われ、居住地限定社員では転居を伴う転勤はありません。職務内容については、全国転勤のある社員、エリア限定社員、居住地限定社員の間で違いはなく、人事評価の仕組みやキャリアパスも共通です。

また給与については、勤務地域の物価に応じて変動する「地域手当」に加え、社員区分に応じて金額が変動する「職種別手当」がありますが、基本給については社員区分に関わらず共通の給与表を用いています。



出典：「平成30年度 地元の多様な雇用の受け皿の整備業務」地域限定正規社員制度導入事例集

（3）限定社員制度導入時の工夫と導入後の効果

制度導入後、社長自ら全社員向けに制度の説明を行いました。さらに、必要に応じ個別に面談の機会を設けることで社員の認識が深まり、円滑な制度導入に繋がりました。

導入後の効果として、退職を思いとどまる者もあり、人材定着に効果が出ています。

ジャンル:資金繰り > サブジャンル:債権管理

約束手形の注意点

約束手形による支払いについて
注意点を教えてください。

これまで現金で支払いしてきたのに、いきなり手形で支払うという申出があった場合、取引先の信用不安を警戒すべきです。

信用不安が疑われるケースでは、会社を守るために取引を縮小し、担保差し入れを依頼する等の債権保全手段を講じる必要があります。

なお、取引先に資金がなく、期日に回収できる見込みがない場合には、裏書きされた手形で回収することも検討すべきでしょう。

またこの時に手形の記載事項がすべて記入されているかどうかの確認も必要です。

もし未記入の欄があればすべて埋めてもらうようにしなければなりません。
最低でも下記の点はチェックするようにしましょう。

(1) 金額はアラビア数字の場合はチェックライターを、漢数字の場合は多角数字(壹貳参 等)を用い間違いなく記載されているか

アラビア数字を手書きしたものは不渡りになる危険性が高いと考えられます。

(2) 受取人の名称は正しく記載されているか

一字違いでも支払を受けられなくなります。

(3) 振出人の「会社名」「代表者の肩書」「代表者の個人名」が記載され、代表者印が氏名の末尾に押されているか

会社名と肩書がない手形は代表者個人が振り出したことになり、法人には支払義務がないこととなります。

(4) 振出地は正しく記載されているか

(5) 振出日、支払期日は正しく記載されているか

支払サイトが長いと信用が落ちるので、故意に記入しない場合があります。その場合、資金繰りが苦しくなっていると考えられます。

(6) 支払サイトが事前の打合せ通りか

ジャンル:資金繰り > サブジャンル:債権管理

物的担保の留意点

物的担保の確保を行う際の留意点について教えてください。

土地・建物等の不動産を担保とする方法には、以下の方法があります。

(1) 抵当権

土地・建物の所有者や借地人・借家人の使用・利用を認め維持したまま担保権を設定する方法です。

法務局の登記簿に抵当権として登記し、債権の支払いがないときは裁判所に競売を申し立て、落札の後その中から回収することができます。

(2) 根抵当権

土地・建物の所有者や借地人・借家人の使用・利用を認め維持したまま担保権を設定する方法で、先の抵当権と概念は似ています。ただし、根抵当権は、銀行からの借り入れや割り引き等の継続的な取引関係から増減する多数の債権を担保する点で抵当権と異なります。

(3) 質権

土地・建物の使用収益権限を所有者から剥奪し、債権者自らが使用収益を得ようとする担保です。登記簿に質権として担保し、債務者から支払いのない時、裁判所で（任意）競売できる権利を持った担保権です。

(4) 譲渡担保

土地・建物の通常所有者・借地人・借家人の使用・利用を維持したまま、所有権を債権者に移転するという担保です。使用・利用権を剥奪してもかまいません。

債務者が支払いをしないときは、不動産を処分して清算できます。また、公正に評価し、債権者に帰属させた上で清算して回収を図ります。

(5) 仮登記担保

土地・建物の利用状態を継続しつつ、登記簿に代物弁済予約、停止条件付代物弁済予約を原因とした所有権移転の仮登記をするという担保権です。

債務者が支払いしない際の回収方法は、仮担保登記法によって法的に規定されています。法に定められた手続きを踏み清算する、もしくは、競売によって回収を図ることになります。

登録免許税等の費用が少なくすむというメリットがあります。