

週刊 企業経営

MAGAZINE



WEBマガジン

発行 税理士法人優和

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2014年6月6日号

金融市場の動き(6月号)

～“冷夏は恐るるに足らず”夏の気温と株価

経済・金融フラッシュ 2014年6月6日号

6月ECB政策理事会:追加緩和パッケージを発表

—象徴的意味が大きいマイナス金利導入

2 経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数

平成26年4月分(速報)

3 経営情報レポート

中小企業のための

経営承継対策の進め方

4 経営データベース

ジャンル:事業承継・相続 サブジャンル:遺言書の活用

遺言書の種類

「良い遺言書」のポイント

金融市場の動き(6月号)

～“冷夏は恐るるに足らず” 夏の気温と株価

要旨

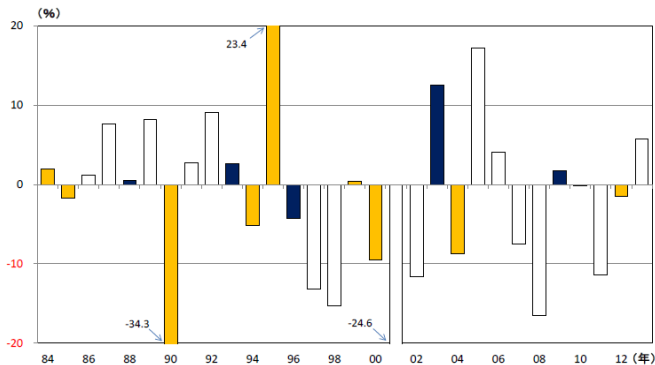
1 (株価) この夏はエルニーニョ現象の影響による冷夏が予想されており、景気への影響も危惧されている。一方、夏の気温と株価の関係を過去30年について調べてみると、冷夏時の株価上昇確率は80%に達し、平年並みや猛暑を大きく上回った。もちろん、株価に対しては、気温よりも内外経済情勢や政治などの影響力が大きい、「冷夏→消費減少→景気悪化→株価下落」というシナリオが過去にあまり実現しなかったことは事実。冷夏による景気の落ち込みはあるものの、一時的に留まるという点も影響している可能性がある。冷夏による夏場の株価下落を過度に警戒する必要はないと考えられる。むしろ、この夏の株価を考える上では、米国の金利動向と日本の経済政策への警戒が必要だ。最近の株価上昇は米長

期金利の回復がサポートした。さらに直近の日経平均株価は米長期金利の動きから推計される水準を650円上回っており、日本の成長戦略やGPIFの運用変更への期待が織り込まれた可能性が高い。

2 (日米欧金融政策) 5月の金融政策は、日米欧ともに現状維持となったが、6月に入ってECBが追加緩和を決定。利下げのほか、マイナス金利の導入、長期資金供給など複数の緩和策を並べたうえで、今後の追加緩和にも含みを持たせる形に。

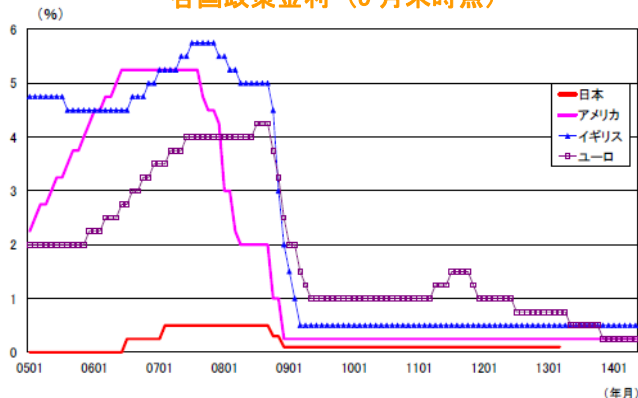
3 (金融市場の動き) 5月は円高ドル安、ユーロ安となり、本邦長期金利は低下した。今後は米景気回復期待等を背景としたドル円の強含みを予想する。一方、ユーロドル、長期金利については横ばい圏内の動きを予想している。

夏(7-9月)の株価騰落率(1984年~2013年)



(注) 濃紺色は冷夏(5年移動平均比0.5%以上低い年)、薄紺色は猛暑(同0.5%以上高い年)、白色は平年並み
(資料) 気象庁、日本経済新聞社より筆者作成

各国政策金利(5月末時点)



(注) 値は月末値、日本はマネタリーベースへの誘導目標変更に伴い、13年3月で更新停止
(資料) 各国中央銀行

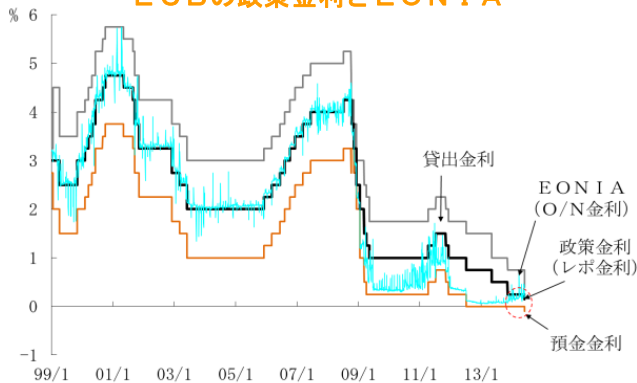
6月ECB政策理事会： 追加緩和パッケージを発表 —象徴的意味が大きいマイナス金利導入

要旨

1 4本の柱からなる追加緩和パッケージを決定

欧州中央銀行（ECB）が5日に6月の政策理事会を開催、複数の政策の組み合わせからなる追加緩和パッケージを全員一致で決定した。パッケージは4本の柱からなり、その第1の柱が政策金利の引き下げである。2012年7月の利下げで預金金利がゼロに達してから、主要オペ金利と貸出金利、預金金利の差、いわゆるコリドーは非対称になっていたが、今回、主要オペ金利と預金金利は10ベース、貸出金利は35ベース引き下げ、コリドーを25ベースで対称化した。

ECBの政策金利とEONIA



(注) 利下げの実施は6月11日から
(資料) ECB、EBF

2 内容も含めて事前観測とおおむね一致

今回の理事会での追加緩和策の決定は、その内容も含めて事前の観測とおおむね一致した。前回の理事会後の記者会見でドラギ総裁が、「政策理事会は、スタッフ

経済見とおしの内容を見極めた上で次回行動することに違和感はない」と述べ、事実上今回の追加緩和を予告していた。

ECB/ユーロシステムのスタッフ経済見通し

		14年	15年	16年
実質GDP	前回(14年3月)	1.2	1.5	1.8
	今回(14年6月)	1.0	1.7	1.8
	修正幅(*)	▲ 0.1	▲ 0.2	▲ 0.0
インフレ率(HICP)	前回(14年3月)	1.0	1.3	1.5
	今回(14年6月)	0.7	1.1	1.4
	修正幅	▲ 0.3	▲ 0.2	▲ 0.1

(注) 3月と9月はECB、6月と12月はユーロシステムのスタッフによる予測
(資料) ECB

3 マイナス金利は象徴的な意味合いが大きく、SMPの不胎化停止はすでに始まっている

今回の一連のパッケージで最も注目を集めたのは、政策金利の引き下げ、特に主要中銀行初の預金金利の導入であろう。

4 TLTROは第一段階で4000億ユーロの供給を見込む

市場の関心度合いとは裏腹に一連のパッケージでECBが最も力を入れたのは、過去最長の4年物を供給するTLTROであろうと思われる。声明文には、「TLTROの第一段階での供給額はおよそ4000億ユーロ」としており、それなりの規模が見込まれている。

5 政策金利は下限。追加策としての広範な資産買い入れプログラムは排除せず

今回、ECBはフォワード・ガイダンスを「現在のインフレ見通しからみて政策金利は長期にわたり現在の水準に留まる」に修正。

景気動向指数 平成26年4月分(速報)

1 概要

1 4月のC I（速報値・平成22年=100）は、先行指数：106.6、一致指数：111.1、遅行指数：116.0となった。^(注) (注) 現時点で得られる値のみで求めた。

先行指数は、前月と比較して0.5ポイント下降し、3か月連続の下降となった。3か月後方移動平均は2.10ポイント下降し、3か月連続の下降、7か月後方移動平均は0.51ポイント下降し、2か月連続の下降となった。

一致指数は、前月と比較して3.4ポイント下降し、2か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は1.24ポイント下降し、17か月ぶりの下降、7か月後方移動平均は0.24ポイント上昇し、15か月連続の上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して2.5ポイント下降し、6か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.03ポイント下降し、15か月ぶりの下降、7か月後方移動平均は0.46ポイント上昇し、19か月連続の上昇となった。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、足踏みを示している。

3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り

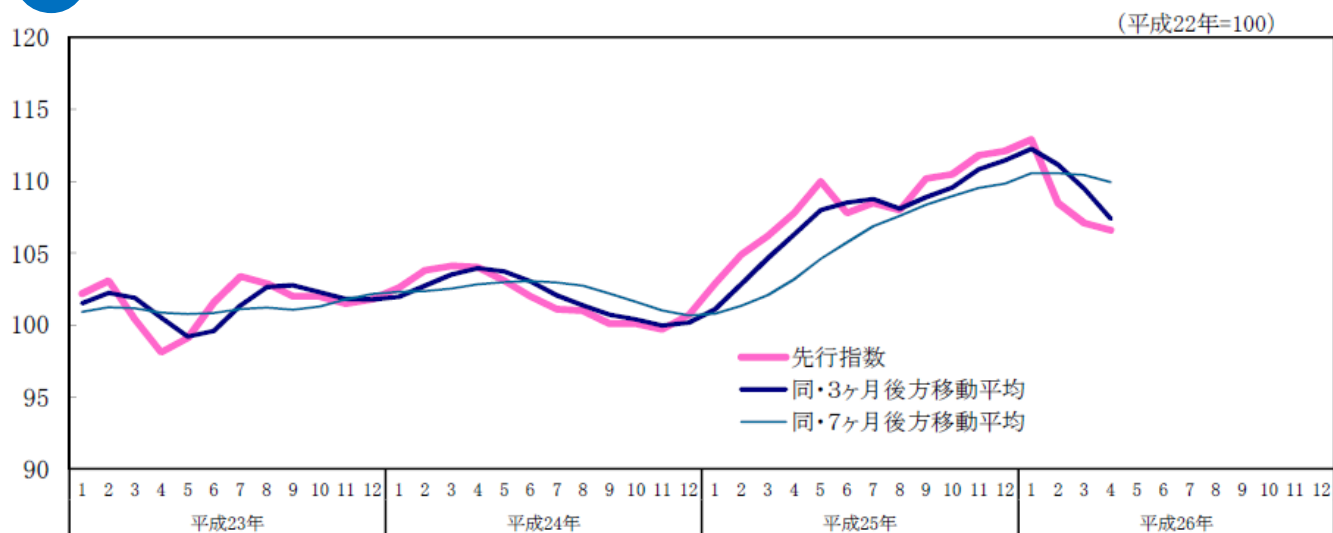
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C4：耐久消費財出荷指数	0.00	C7：商業販売額(小売業)(前年同月比)	-0.84
		C8：商業販売額(卸売業)(前年同月比)	-0.73
		C2：鉱工業生産財出荷指数	-0.48
		C6：投資財出荷指数(除輸送機械)	-0.45
		C3：大口電力使用量	-0.40
		C1：生産指数(鉱工業)	-0.34
		C10：中小企業出荷指数(製造業)	-0.19
		C5：所定外労働時間指数(調査産業計)	-0.09
		C11：有効求人倍率(除学卒)	-0.03
C9：営業利益(全産業)	0.15		

「C9 営業利益(全産業)」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。
 なお、各個別系列のウェイトは均等である。

2 速報資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



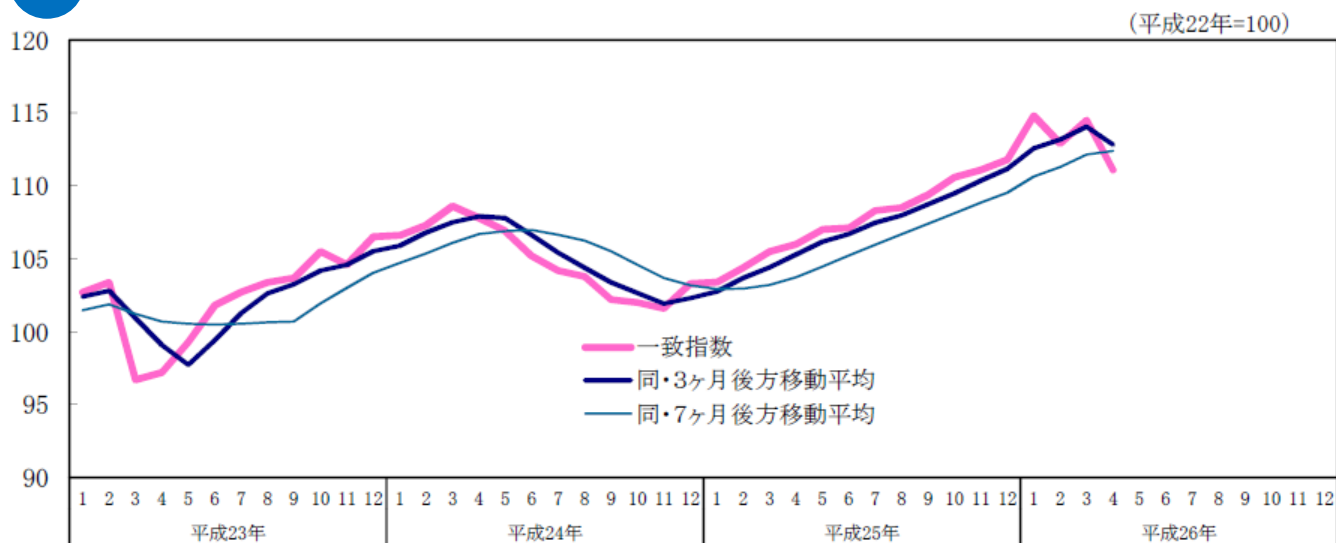
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成25年(2013)		平成26年(2014)			
		11月	12月	1月	2月	3月	4月
CI先行指数		111.8	112.1	112.9	108.5	107.1	106.6
	前月差(ポイント)	1.3	0.3	0.8	-4.4	-1.4	-0.5
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-1.3	-0.5	-4.4	3.7	-0.1	1.6
	寄与度(逆サイクル)	0.06	-0.03	0.39	-0.54	-0.09	-0.30
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	-0.9	-1.5	-3.6	5.3	1.5	-1.9
	寄与度(逆サイクル)	0.08	0.14	0.44	-0.85	-0.28	0.23
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	-0.5	2.4	3.5	-2.9	-2.2	3.7
	寄与度	-0.13	0.21	0.35	-0.49	-0.38	0.37
L4 実質機械受注(船舶・電力を除く民需)	前月比伸び率(%)	6.1	-11.8	7.7	-4.3	18.9	
	寄与度	0.23	-0.52	0.32	-0.22	0.36	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	2.2	0.7	-5.7	-9.5	-4.1	1.6
	寄与度	0.10	0.01	-0.44	-0.70	-0.31	0.08
L6 消費者態度指数	前月差	0.8	-1.3	-0.3	-2.1	-0.7	-0.3
	寄与度	0.19	-0.61	-0.25	-0.98	-0.37	-0.20
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	1.4	2.3	-0.2	0.5	-0.7	-0.2
	寄与度	0.22	0.37	-0.15	0.00	-0.26	-0.16
L8 長短金利差	前月差	0.01	0.14	-0.12	-0.03	0.06	-0.02
	寄与度	0.02	0.21	-0.19	-0.04	0.10	-0.02
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	2.9	2.6	1.7	-5.8	-0.9	-1.6
	寄与度	0.13	0.11	0.06	-0.42	-0.10	-0.15
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.15	0.01				
	寄与度	0.08	-0.09				
L11 中小企業売上げ見通しD. I.	前月差	3.2	3.3	-1.0	-9.9	-8.8	-15.9
	寄与度	0.13	0.13	-0.17	-0.77	-0.66	-0.84
一致指数トレンド成分							
	寄与度	0.18	0.30	0.49	0.56	0.59	0.48
3ヶ月後方移動平均		110.8	111.5	112.3	111.2	109.5	107.4
	前月差(ポイント)	1.26	0.64	0.80	-1.10	-1.67	-2.10
7ヶ月後方移動平均		109.5	109.8	110.6	110.6	110.4	109.9
	前月差(ポイント)	0.57	0.30	0.73	0.00	-0.13	-0.51

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		平成25年(2013)		平成26年(2014)			
		11月	12月	1月	2月	3月	4月
C1 一致指数	前月差(ポイント)	111.1	111.8	114.8	112.9	114.5	111.1
		0.5	0.7	3.0	-1.9	1.6	-3.4
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	0.3	0.5	3.9	-2.3	0.7	-2.5
	寄与度	0.03	0.05	0.42	-0.32	0.07	-0.34
C2 鉱工業生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	0.9	0.6	3.0	-1.1	-0.9	-3.5
	寄与度	0.10	0.06	0.37	-0.16	-0.14	-0.48
C3 大口電力使用量	前月比伸び率(%)	-0.4	0.3	1.1	-0.8	0.3	-1.6
	寄与度	-0.08	0.05	0.22	-0.22	0.03	-0.40
C4 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	-0.1	-0.2	10.9	-5.3	-2.7	-0.3
	寄与度	-0.00	-0.00	0.59	-0.33	-0.16	0.00
C5 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	0.8	0.1	1.0	-0.5	2.1	-0.5
	寄与度	0.10	0.01	0.13	-0.10	0.30	-0.09
C6 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-0.7	0.4	10.2	-4.5	2.3	-4.9
	寄与度	-0.06	0.03	0.61	-0.42	0.21	-0.45
C7 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	1.7	-1.6	1.9	-0.8	7.4	-15.4
	寄与度	0.14	-0.13	0.17	-0.07	0.57	-0.84
C8 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	0.6	0.5	1.5	-2.4	5.5	-11.2
	寄与度	0.04	0.04	0.12	-0.14	0.39	-0.73
C9 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	1.3	1.3				
	寄与度	0.12	0.12	0.12	0.15	0.16	0.15
C10 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	-1.4	4.3	1.5	-2.3	0.9	-1.4
	寄与度	-0.17	0.27	0.19	-0.32	0.10	-0.19
C11 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.03	0.02	0.01	0.01	0.02	0.01
	寄与度	0.27	0.15	0.04	0.02	0.13	-0.03
3ヶ月後方移動平均		110.4	111.2	112.6	113.2	114.1	112.8
	前月差(ポイント)	0.87	0.80	1.40	0.60	0.90	-1.24
7ヶ月後方移動平均		108.9	109.5	110.6	111.3	112.2	112.4
	前月差(ポイント)	0.73	0.68	1.10	0.66	0.86	0.24

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%))又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60ヶ月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

中小企業のための 経営承継対策の進め方

ポイント

- 1 後継者の決定基準と育成の流れ
- 2 後継者の「能力」アップを図るためのポイント
- 3 「人間性」「一貫性」向上への取り組み方



■参考文献

- 『社長！会社を継がせたいならココまでやっておかなくちゃ！（すばる舎）』小山 昇 著
『事業継続管理の基本と仕組みがよ〜くわかる本（秀和システム）』
宮本 勇人・本田 真郷・和田 はる子・加藤 美香保 著
『組織設計概論－戦略的組織制度の理論と実際（産能大出版部）』波頭 亮 著

1 後継者の決定基準と育成の流れ

■ 社長の役割、後継者に求められる資格・資質

(1)社長の役割

ドラッカーが考えた経営層(トップマネジメント)の役割のうち、重要な要素が3つあります。社長の最大の役割は、事業の目的を考えることです。すなわち、「わが社の事業は何か、何であるべきか」を考えなければならないということであり、日本的に言えば、「わが社は何屋か？」を決めることということです。次に、基準を設定して組織全体の規範を定める役割があります。主たる事業分野において、「ビジョン」と「価値基準」を定めることが求められます。3番目には、組織を作り上げ組織の精神を作り上げることが求められます。経営者の行動、価値観、信条が、組織にとっての基準となり、組織全体の精神を決めることとなります。

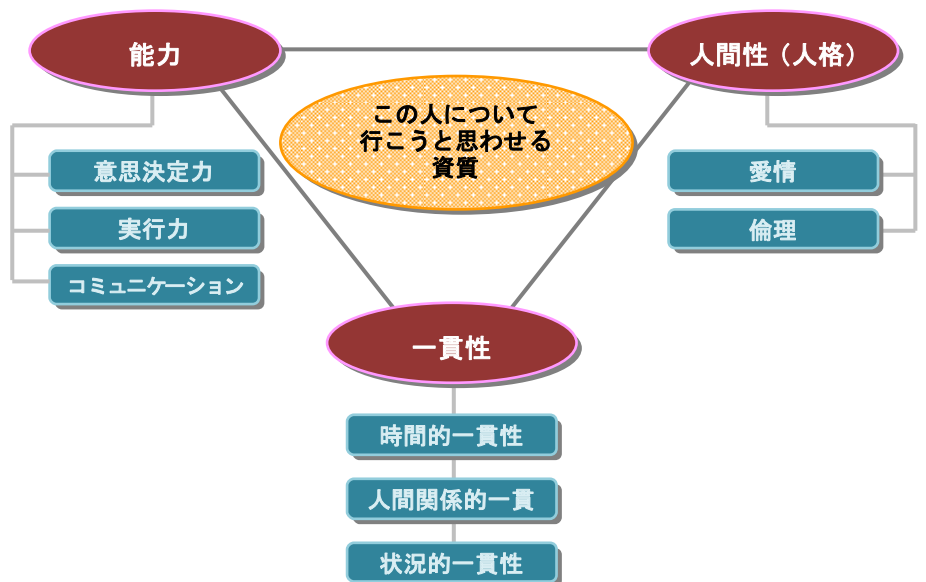
- | | |
|-----------|----------------|
| ●社長の役割その1 | 事業決定の役割 |
| ●社長の役割その2 | ビジョン・価値基準決定の役割 |
| ●社長の役割その3 | 組織を作り上げる役割 |

(2)後継者に求められるリーダーシップ3要素

経営者にとって、リーダーシップを兼ね備えていることは必須条件です。リーダーシップを部下の立場から見て、「ついていくに値する経営者としての資質」とは何でしょうか。

必要欠くべからざる条件は2つあります。1つはその経営者に従うことによって、戦いであれば勝てること、ビジネスであれば目標

を達成できること、つまり自分が属している会社や組織を成功に導くことができる「能力」を経営者が備えていることです。もうひとつは、その経営者との人間関係が深まることを部下が望むこと、即ち部下が社長に認められたいと思い、社長との関係を築きたいと望むような「人間性(人格)」を持っていることです。この2つが、部下が経営者に対してリーダーシップとして求める基本的な資質です。もう一つ補完的な要素として「一貫性」があります。行動に陰日向がなく、部下から見ても常に信頼できるという安心感、安定感を感じさせることも不可欠な条件です。



2 後継者の「能力」アップを図るためのポイント

後継者が決まったら、次にすることは後継者の育成です。

できれば、自分の子供に後を継がせることが理想ですので、その場合の最も計画的な育成について解説します。

■ 後継者養成の10年計画の立て方

(1) 学校卒業後はまず他流試合をさせる

後継者を育成するには、できるだけ早い時期から取り組んだほうがよいのは当たり前のことです。では、大学卒業後すぐに自分の会社に入社させるべきかといえばそうではありません。よく言われることですが、最初の社会人経験で「他人の飯を食わせる」ことが大切です。

後継者をいきなり自社に入社させてしまうと、会社内で非常識な発言をしたり、行動を取ってしまうことが多々あります。経営者の子供という意識から、そのような傾向は強く出ます。そして、それに対して社内の誰も注意したり、指導したりすることができず、社会の常識を身につけることができないまま放置されてしまいます。これでは、対外的にも社内的にも信頼を得ることはできません。

このような点から、まず社外で平社員の経験を積ませることが望ましいのです。就職先は、できれば大企業が良いでしょう。大企業では、指揮命令や社会常識の教育やしつけがしっかりしており、社会人としての基本的な常識が身につけ、将来的に社内でも社外でも信頼を得られる言動をすることができるようになります。

この期間としては、3年から8年くらいが妥当です。年齢的には大学卒業後、25歳から30歳の間ということになります。

(2) 入社後は徹底して現場経験を積ませる

自社に入社させた後は、徹底して現場経験を積ませて、どの業務にもある程度の知識を身に付けさせることが大切です。この経験が、後々の意思決定局面で役に立ちます。

また、泥臭い部分の仕事を経験することで、現場社員との信頼関係を作ることもできます。特に重要なのは、営業部門や生産（購買）部門の会社の生命線となっている部門の経験です。営業部門は、自社の事業の構造を理解するのに非常に役立ちますし、早い段階から顧客との関係を作っておく意味もあります。

この時期の現場経験では、朝は一番早く出社し、帰りは誰よりも遅く帰り社内で一番ハードに仕事をさせるべきです。こうすることで初めて「さすが後継者だ！」と社内でも一目置かれるようになるのです。

(3) 部門経営者を経験させる

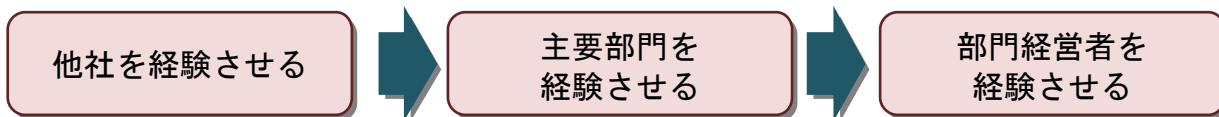
経営承継の仕上げは、ミニ経営者を経験できる部門責任者を任せることです。できれば、後継

者自身が自分で事業構想を練り、重要な経営判断をするところまで経験させてやりたいことです。

もしそのような経験をさせることが難しければ、重要なプロジェクトのリーダーを経験させ、成功体験を積みさせることが必要でしょう。

大切なのは、自分の限界を高めるようなチャレンジを経験させ、それを成功させることで、更なる成長への意欲と自信をつけさせることなのです。そして、社内の誰もが正統な後継者として認めるようになるでしょう。

■後継者育成のステップ



(4)経営承継計画の例

これまで触れてきた後継者の育成計画や、自分の引退までの予定、会社の事業規模、株式や資産の移転について、それぞれの関係も含めて一覧で分かるような10年単位の計画を策定するとよいでしょう。

この計画表は最初から完璧なものにする必要はありません。まずは現経営者の頭の中にあるさまざまな悩みや考えを整理してみるために作成します。

作成しているうちにいろいろなことが整理されていきます。場合によっては毎年更新してもよいからです。

■事業承継計画表の例

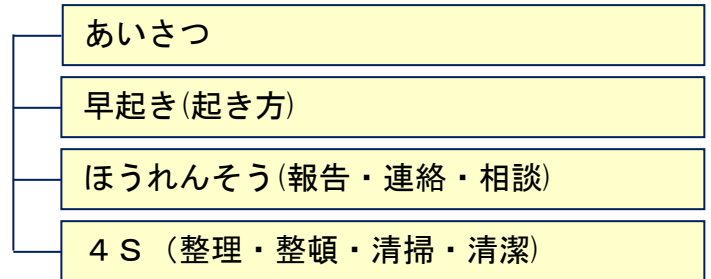
年		2011年 現在	2012年 1年後	2013年 2年後	2014年 3年後	2015年 4年後	2016年 5年後	2017年 6年後	2018年 7年後	2019年 8年後	2020年 9年後	2021年 10年後
会社	売上高(千円) 売上総利益(千円) 経常利益(千円) 特記事項				創業40周年							
社長 (自分)	年齢 役職 持株比率 特記事項	60歳 社長 85%	61歳 80%	62歳 75%	63歳 70%	64歳 65%	65歳 60%	66歳 55%	67歳 会長 30%	68歳	69歳	70歳 完全引退
後継者 (長男 太郎)	年齢 配属部署 役職 持株比率 特記事項	30歳 工場 5%	31歳 営業部 10%	32歳 15%	33歳 営業部 長 20%	34歳 管理部担当 取締役 25%	35歳 専務 30%	36歳 専務 35%	37歳 社長 65%	38歳	39歳	40歳
親族への 説明		本人の合意を取る 妻に説明			次男 次郎、長女		花子に説明					
社員への 説明						現専務に説明 社員に説明						

3 「人間性」「一貫性」向上への取り組み方

■「人間性」の本質的な向上は行動改善から始まる

(1)4つの基準行動を実践する

人間性とは、本人の無意識領域に根ざす部分が大きく、その変革は難しいと言われています。その改善を図るためには、行動や態度、発言を変えていくことから、少しずつでも内面を変えていこうとする取り組みが効果的です。



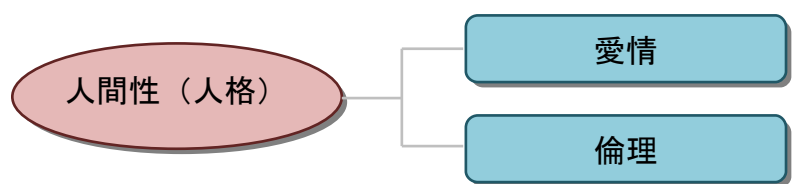
人間性を高める具体的実践法として、「あいさつ」「早起き(起き方)」「ほうれんそう(報告・連絡・相談)」「4S(整理・整頓・清掃・清潔)」があります。

いずれも人間性を高める上で重要なことであり、これらを実践していくことで後継者自身の人間性を高めるだけでなく、部下、組織にも良い影響をもたらします。

- 積極的な人間関係を開発する『あいさつ』
- 行動力と意思力を開発する『早起き(起き方)』
- 意思疎通を図る『ほうれんそう』(報告・連絡・相談)
- 物と心の『整理・整頓・清掃・清潔』

(2)人間性の開発と演出

リーダーシップを構成する要素の中には、訓練や学習によって実際に身につけるべきものと、演出によってうまく表現する方法があります。



「能力」が、訓練・学習を通して実力として獲得しなければならない要素の筆頭であるのに対して、人間性は演出・アピールすることも重要な要素になります。

リーダーに求められる人間性の要素である愛情も倫理も、部下が判断するのは、主として直感的に見ることのできる言動によります。

したがって、性格自体を変えることに優先して、言動を変えることなのです。つまり、人間性の開発とは、愛情が厚く倫理性の高い人間に生まれ変わることを、日頃の行動とコミュニケーションの演出を通して行なっていくことといえます。



遺言書の種類

遺言書にはどんなものがありますか？



遺言は一般に、自筆証書遺言、秘密証書遺言、公正証書遺言の3種類があります。遺言の効果が生じたときは、遺言者は既に死亡しており、その内容確認が出来ないため、法律で厳格な方式を定めています。遺言書は公正証書遺言をお勧めします。

(1) 自筆証書遺言

遺言者が全文、日付、氏名を自書し、押印した遺言で、遺言の方式としてはもっとも簡易です。

(2) 秘密証書遺言

遺言書が遺言証書に署名押印し、封筒に入れ、証書と同じ印章で封印します。

そして、これを証人2人以上の立会いのもと、公証人に提出し、自分の遺言書であること、氏名と住所を申述し、その封筒に公証人が遺言書の申述と日付を記載し、公証人、遺言者、証人が署名・押印する遺言です。

(3) 公正証書遺言

証人2人以上の立会いのもと、遺言の内容を公証人に口頭で述べ、公証人が筆記したうえ、遺言者・証人に読み聞かせて、各人が署名・押印した遺言です。

実際の作成にあたっては、公証人にあらかじめ下記を提出し、原則公証人役場にて、遺言書を作成することになります。

	自筆証書遺言	公正証書遺言	秘密証書遺言
作成方法	本人が遺言の ・全文 ・日付(年月日) ・氏名等 を書き押印(認印可)する ワープロ、テープ不可	本人が口述し、公証人が筆記する ※必要書類 ・印鑑証明書 ・身元確認の資料 ・相続人等の戸籍謄本、登記簿謄本	本人が遺言書に署名捺印の後、遺言書を封じ同じ印で封印する。 公証人の前で本人が住所、氏名を記す。 公証人が日付と本人が述べた内容を書く。 ※ワープロ、代筆可
場所	自由	公証役場	公証役場
証人	不要	証人2人以上	公証人1人、証人2人
署名捺印	本人	本人、公証人、証人	本人、公証人、証人
家庭裁判所の検認	必要	不要	必要
長所	・証人の必要がない ・遺言を秘密にできる ・費用がかからない	・証拠能力が高い ・偽造の危険がない ・検認手続きが不要	・遺言の存在が明確 ・遺言の内容は秘密 ・偽造の危険がない
短所	・紛失、偽造の危険性 ・方式不備による無効 ・検認手続きが必要	・作成手続きが煩雑 ・遺言を秘密にできない ・費用がかかる ・証人2人以上の立会い	・作成手続きが煩雑 ・費用がかかる ・検認手続きが必要

1 遺言内容の概要

2 財産リスト

3 登記簿謄本

4 印鑑証明

5 証人の氏名・住所・職業を記載した書面等

経営データベース ②

ジャンル: 事業承継・相続 > サブジャンル: 遺言書の活用



「良い遺言書」のポイント

「良い遺言書」を作成する上で押さえておくポイントは何ですか？



1. 自分の意思を明確に伝え、家族に理解される遺言であること

どのような遺産の分け方が最良なのか、答えは1つではないでしょう。周りの意見は参考にしても、振りまわされるのはよくありません。

- 自分がどうしたいのかをはっきりさせ、家族に伝えることが大切です。しかし、一人よがりの押しつけは好ましくありません。家族のために一番良いと思う方法を考えましょう。

2. トラブルを生じさせない遺言であること

トラブルを防ぐための遺言であるにもかかわらず、実際のところ遺言が紛争の火種となるケースが少なくありません。

- 例えば、特別な理由もなく（遺言者にはあっても、家族には分からず）、特定の相続人に極端に有利な内容となっているようなものです。疑心暗鬼のタネになりかねません。

3. 法的に有効な遺言であること

せっかくの遺言でも、遺言として認められなければ意味がありません。

- 特別に難しいことを要求されているわけではありませんので、必要以上に身構えることはありません。基本ルールをしっかりとおさえて、ケアレスミスに注意することです。

4. 遺言執行者を指定しておくこと

遺産処理に関する遺言の場合、相続人の利害関係が交錯してスムーズに相続が進まないことがあります。また、遺言の内容によっては専門的な知識や経験が必要となるケースもあります。

- 遺言執行者には、相続財産の管理・処分をはじめ、遺言の執行に必要な一切の行為を実行する義務と権利があります。この遺言執行者の指定は遺言でしかできません。

5. 付言事項を必ず付け加えること

遺産処理に関する遺言の場合、相続人の利害関係が交錯してスムーズに相続が進まないことがあります。また、遺言の内容によっては専門的な知識や経験が必要となるケースもあります。

- 法定相続分と異なる相続分を指定する場合には、なぜそのようにしたのかという理由を付け加えることが、後に相続人同士がもめないためにも有効です。