

週刊WEB

企業経営 マガジン

2016
476
5/10

ネット
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2016年5月6日号

円安材料無きドル円の行方 ～金融市場の動き(5月号)～

経済・金融フラッシュ 2016年5月6日号

最近の人民元と今後の展開 (2016年5月号)

経営
TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計)平成28年3月分(速報)

経営情報
レポート

合法的に社会保険料を節約する！
社会保険料適正化の実務

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

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行:税理士法人日下事務所

円安材料無きドル円の方 ～金融市場の動き(5月号)～

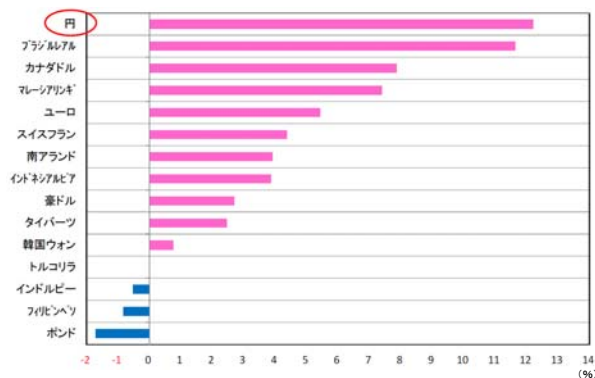
要 旨

1 (為替) 4月末以降、円高がさらに加速した。改めてドル円を取り巻く環境を見渡してみると、円高要因が数多く存在する。最大の材料は米国の利上げに対する慎重スタンスが強まりドル安圧力になっていることだ。さらに、政治からの円高圧力も強まっている。ルー米財務長官の介入へのけん制や、米為替報告書における為替監視対象指定によって、日本の為替介入のハードルが上がったとの観測が台頭している。また、従来、恒常的な円売りを発生させていた日本の巨額の貿易赤字が既に解消しており、実需面でのドル円の下支え材料も失われている。このように、円高を示す材料が増え、円安材料としての最後の砦となっていた日銀追加緩和が完全にスルーされたことで、円が急伸した。そして、今後の最大のカギはやはり米利上げとなる。米国が段階的な利上げを続けるとの見方が強まれば、緩やかな円安ドル高基調に回帰する可能性が高い。筆者はこの見方を維持している。また、脇役とはなるが、日銀が次回6月か7月に、十分な追加緩和に動けば、金融政策の日米格差の鮮明化に繋がり、円安をサポートする材料となる。ただし、しばらくは逆にさらなる円高に警戒が必要だ。当面は米利上げ観測が強まりにく

いうえ、円安材料も特段見当たらないためだ。日銀の決定会合も次回までは1カ月以上ある。米経済指標が下振れて利上げ観測がさらに後退すると、105円突破を試す展開となる可能性がある。さらに、政治面でも米大統領選でトランプ氏が共和党候補指名を確実にしたことで、市場がトランプ大統領実現の可能性を織り込みにいき、米経済の不確実性や強力な円安牽制の可能性が意識されることで、円高ドル安が進む可能性がある。

2 (市場の動きと予想) 4月のドル円は円高、ユーロドルはほぼ横ばい、長期金利もほぼ横ばいであった。当面、ドル高は進みにくく、ドル円では円高に警戒が必要な時間帯が続くそう。長期金利は現状程度での一進一退が継続するだろう。

主な通貨の対ドルレート騰落率(年初来)



(資料) Bloomberg

(注) それぞれ、5月5日時点のレートを昨年末と比較

最近の人民元と今後の展開 (2016年5月号)

要 旨

1 4月の動き

4月の人民元相場（対米国ドル）は基準値・市場実勢ともにほぼ横ばい推移となった。市場実勢（スポット・オファー、中国外貨取引センター）は、当月高値が1米国ドル＝6.4610元（4/11）、当月安値が同 6.5050元（4/27）で、4月末は前月末比 0.3%元安・ドル高となる同 6.4790元で取引を終えた。一方、基準値は市場実勢とほぼ連動して推移、当月高値が同 6.4579元（4/20）、当月安値が同 6.5120元（4/25）で、4月末は前月末とほぼ同水準で終えた。なお、日本円に対しては人民元が大幅に下落、4月末は前月末比 5.2%元安・円高の 100日本円＝6.0389元で取引を終えた。

前回レポートでは「4月の市場実勢は1米国ドル＝6.4元台で戻りを試す」と予想、実際に数次に渡りトライしたものの3月高値（同 6.4575元）を突破することはできず取引を終えた。また、取引レンジは「同 6.4～6.6元」と予想したが、その範囲内のやや元高水準での値動きとなった。

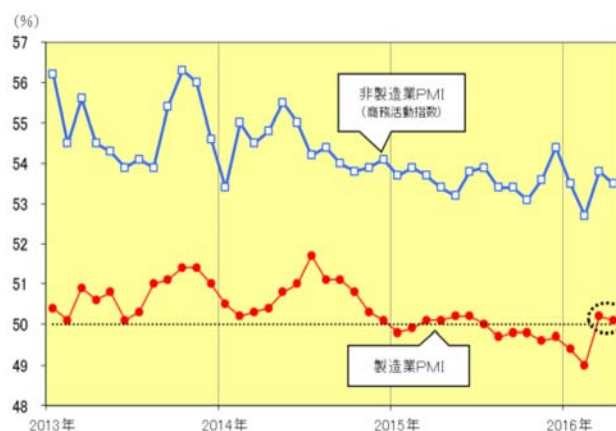
一方、世界通貨の動きを見ると、米国で利上げが遠退いたことを受けたドル高修正の動きが前月に続き主流となった。

2 今後の展開

さて、5月の人民元（市場実勢）は1米国ドル＝6.4～6.6元のレンジで横ばいを予想している。

まず、中国で5/1に発表された製造業PMIは50.1%と2ヵ月連続で拡張収縮の境界となる50%を上回り、非製造業PMI（商務活動指数）も高水準を維持したことから、景気下振れリスクは後退した。人民元をショートしていた投機筋（ヘッジファンドなど）がポジションを整理する動きに出れば思わぬ急伸もありうるだろう。但し、中国はまだ構造改革の渦中にあり、改善が一時的なものとなる可能性が高いことから、同 6.3元台をトライするのは難しいと見ている。

製造業と非製造業のPMI



(資料) CEIC (出所は中国国家统计局)

労働力調査(基本集計)

平成28年3月分(速報)

概況

【就業者】

- 就業者数は6339万人。前年同月に比べ20万人の増加。16か月連続の増加
- 雇用人数は5649万人。前年同月に比べ69万人の増加。39か月連続の増加
- 正規の職員・従業員数は3338万人。前年同月に比べ67万人の増加。16か月連続の増加。非正規の職員・従業員数は1975万人。前年同月に比べ2万人の増加。4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、「医療、福祉」などが増加

【就業率】

- 就業率は57.2%。前年同月に比べ0.1ポイントの上昇

【完全失業者】

- 完全失業者数は216万人。前年同月に比べ12万人の減少。70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7万人の減少。「自発的な離職(自己都合)」が3万人の減少

【完全失業率】

- 完全失業率(季節調整値)は3.2%。前月に比べ0.1ポイントの低下

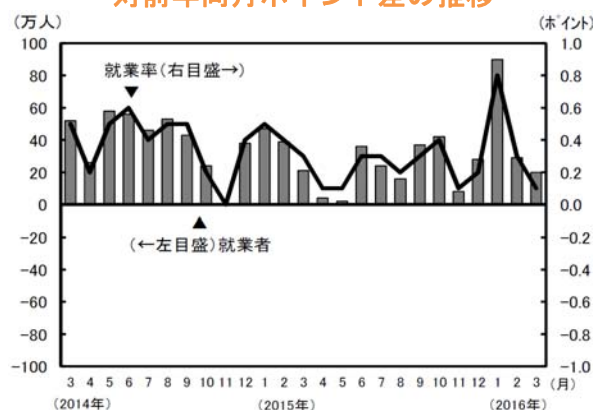
【非労働力人口】

- 非労働力人口は4516万人。前年同月に比べ5万人の減少。10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)			
		3月	2月	1月	12月
就業者	6339	20	29	90	28
自営業主・家族従業者	659	-47	-54	-7	-19
雇用人	5649	69	89	101	49
正規の職員・従業員	3338	67	56	56	25
非正規の職員・従業員	1975	2	34	48	22
パート	965	7	12	39	27
アルバイト	406	8	26	11	11
労働者派遣事業所の派遣社員	127	10	12	13	9
契約社員	286	-11	-7	-8	-13
嘱託	118	2	2	-1	-5
その他	73	-14	-12	-7	-6
農業、林業	173	-21	-8	-8	-12
建設業	491	-7	-1	-17	-9
製造業	1035	-22	-6	38	22
情報通信業	205	7	-7	-2	6
運輸業、郵便業	333	1	4	21	11
卸売業、小売業	1054	6	0	2	1
学術研究、専門・技術サービス業	219	7	-2	-5	-5
宿泊業、飲食サービス業	380	4	24	20	-5
生活関連サービス業、娯楽業	230	1	5	1	1
教育、学習支援業	298	7	4	4	-1
医療、福祉	807	27	22	38	37
サービス業(他に分類されないもの)	406	1	4	13	-5
就業率	57.2	0.1	0.3	0.8	0.2
うち15～64歳	73.5	0.8	0.8	1.2	0.6
完全失業者	216	-12	-13	-20	-6
男	132	-9	-3	-12	1
女	84	-3	-9	-8	-8
定年又は雇用契約の満了	24	-2	-2	-3	0
勤め先や事業の都合	37	-7	-3	-2	-6
自発的(自己都合)	82	-3	-3	-9	0
学卒未就職	13	0	-1	-2	-2
収入を得る必要が生じたから	31	-5	-3	-5	1
その他	23	3	-1	-1	0
非労働力人口	4516	-5	-18	-66	-26

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		3月	2月	1月	12月
完全失業率	3.2	-0.1	0.1	-0.1	0.0
男	3.4	-0.2	0.2	-0.2	0.1
女	3.0	0.2	-0.1	0.0	-0.2

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 就業状態別人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は8万人(0.1%)の増加、非労働力人口は5万人(0.1%)の減少
- 15～64歳の労働力人口は5万人(0.1%)の減少、非労働力人口は72万人(3.8%)の減少
- 65歳以上の労働力人口は14万人(1.9%)の増加、非労働力人口は67万人(2.5%)の増加

就業状態別人口

(万人, %, ポイント)

2016年 3月 (平成28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	11075	5344	5731	1	1	-1
	15～64歳	7646	3861	3785	-79	-36	-43
	65歳以上	3429	1484	1945	80	38	42
労働力人口	総数	6555	3721	2834	8	-20	28
	15～64歳	5821	3283	2539	-5	-20	16
	65歳以上	734	438	295	14	0	12
就業者	総数	6339	3590	2750	20	-10	31
	15～64歳	5623	3164	2458	10	-10	18
	65歳以上	717	425	292	12	-1	12
完全失業者	総数	216	132	84	-12	-9	-3
	15～64歳	199	119	80	-14	-10	-4
	65歳以上	17	13	4	2	1	1
非労働力人口	総数	4516	1622	2895	-5	24	-28
	15～64歳	1821	576	1245	-72	-14	-58
	65歳以上	2695	1045	1650	67	37	30
労働力人口比率	総数	59.2	69.6	49.5	0.1	-0.4	0.5
	15～64歳	76.1	85.0	67.1	0.7	0.2	1.2
	65歳以上	21.4	29.5	15.2	-0.1	-0.8	0.3
就業率	総数	57.2	67.2	48.0	0.1	-0.2	0.6
	15～64歳	73.5	81.9	64.9	0.8	0.5	1.2
	65歳以上	20.9	28.6	15.0	-0.2	-0.9	0.3

2 就業者の動向

1 就業者数

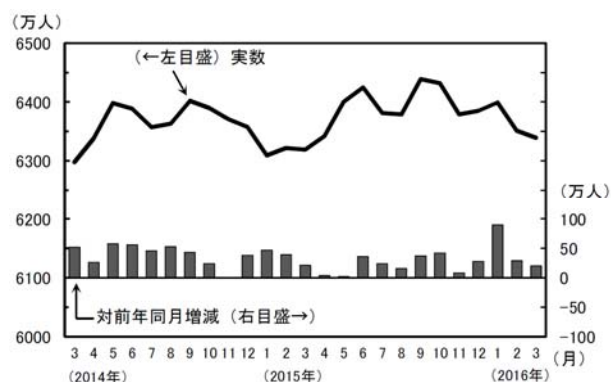
- 就業者数は6339万人。前年同月に比べ20万人(0.3%)の増加。16か月連続の増加。男性は10万人の減少、女性は31万人の増加

男女別就業者

(万人)

2016年 3月 (平成28年)	実数	対前年 同月増減
就業者	6339	20
男	3590	-10
女	2750	31

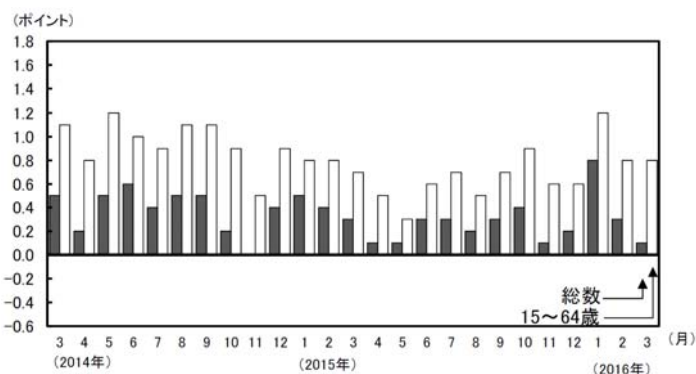
就業者の推移 (男女計)



2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は57.2%。前年同月に比べ0.1ポイントの上昇
- 15～64歳の就業率は73.5%。前年同月に比べ0.8ポイントの上昇。
男性は81.9%。0.5ポイントの上昇。
女性は64.9%。1.2ポイントの上昇

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659万人。前年同月に比べ47万人(6.7%)の減少
- 雇用者数は5649万人。前年同月に比べ69万人(1.2%)の増加。39か月連続の増加。
男性は3159万人。20万人の増加。
女性は2489万人。49万人の増加
- 非農林業雇用者数は5603万人。常雇は5204万人
- 常雇のうち、無期の契約は3760万人。
有期の契約は1112万人

従業上の地位別就業者

2016年 3月 (平成28年)		(万人)	
	実数	対前年 同月増減	
就業者	6339	20	
自営業主・家族従業者	659	-47	
雇用者	5649	69	
男	3159	20	
女	2489	49	
うち非農林業雇用者	5603	77	
常雇	5204	95	
無期の契約	3760	61	
有期の契約	1112	32	
役員	331	1	
臨時雇	336	-9	
日雇	63	-8	

4 雇用形態

- 正規の職員・従業員数は3338万人。前年同月に比べ67万人(2.0%)の増加。
- 非正規の職員・従業員数は1975万人。前年同月に比べ2万人(0.1%)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37.2%。前年同月に比べ0.4ポイントの低下

雇用形態別雇用者

2016年 3月 (平成28年)	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	5313	68	...	2905	17	...	2408	51	...
正規の職員・従業員	3338	67	62.8	2271	26	78.2	1067	41	44.3
非正規の職員・従業員	1975	2	37.2	634	-9	21.8	1341	10	55.7
パート	965	7	18.2	113	5	3.9	852	2	35.4
アルバイト	406	8	7.6	202	-4	7.0	204	13	8.5
労働者派遣事業所の派遣社員	127	10	2.4	54	6	1.9	72	2	3.0
契約社員	286	-11	5.4	148	-14	5.1	137	1	5.7
嘱託	118	2	2.2	77	1	2.7	41	1	1.7
その他	73	-14	1.4	39	-4	1.3	34	-10	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。

「労働力調査(平成28年3月)速報」の全文は、当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

合法的に社会保険料を節約する！ 社会保険料適正化の実務

ポイント

① 社会保険制度の概要と増加する給付費

② 社会保険料適正化のポイント

③ 適正化実務の留意点と事例紹介



■参考文献

『社会保険料適正化講座』(保険毎日新聞社)

『会社の社会保険料をリストラする方法』(中央経済社)

1 社会保険制度の概要と増加する給付費

■ 社会保険制度とは

社会保険という言葉の本や新聞で読んだり、テレビ等で見たりする機会が頻繁にあると思いますが、社会保険を定義すると以下のようになります。

社会保険とは、社会保障分野の一つで、国民が生活する上での疾病、高齢化、失業、労働災害、介護などの事故（リスク）に備えて国が主体となって運営する保険制度。

社会保険は、年金、健康保険、介護保険のことをいいますが、社会保障のことも考え広くとらえると、労働者災害補償保険、雇用保険も含まれます。「保険」と名の付くものは色々ありますが、社会保険は日本の保険制度の根幹となっています。

経営にリスクはつきものですが、この社会保険を上手く利用することが、企業や従業員のリスクマネジメントにつながります。

反面、社会保険料は事業主負担もあり、企業の経営を圧迫する要素でもあります。

■ 社会保険料の負担は労使折半

経費削減を意識する場合でも、経費の中の社会保険料の「削減」となると知識不足で具体的な対策を講じないまま、義務感のみで支払い続けている企業が多いのではないのでしょうか。保険料の算定の基礎となるのは、次の通りです。

①被保険者の給与

②被保険者の賞与

保険料の負担は、被保険者になる労働者と事業主が折半して納めるのが一般的です。ただし、保険制度の中には折半以外に事業主のみが負担するものもあれば、事業主が若干多く負担するものもあります。

■ 負担増す社会保障給付費

我が国の手厚い社会保障制度を維持するためには、財源が必要となります。ご承知の通り、我が国は高齢化社会から超高齢化社会に突入しています。社会保障給付費が100兆円を突破して話題となりましたが、国が負担する社会保障費は年々増加しています。社会保障財源は以下の通りとなります。

①被保険者の支払う保険料

②国庫負担

①の保険料は現在働いている現役世代が支払っている保険料で、②は税金となります。国民年金、厚生年金保険料も平成29年まで毎年引き上げられます。社員の給料が上がらなくても、社会保険料は年々増加し、会社の負担は増え続けるということになります。売上高が伸びなければ、労働分配率（人件費÷粗利）だけが増加することになります。

2 社会保険料適正化のポイント

■ 社員にかかる社会保険料を適正化

① 社員の入退社時期を考える

社会保険料の徴収期間は、「被保険者資格を喪失した日の属している月の前月まで」と法律で規定されています。そこで、入退社日を見直します。

平成 27 年 6 月 26 日入社を → 平成 27 年 7 月 1 日入社に
平成 27 年 9 月 30 日退社を → 平成 27 年 9 月 29 日退社に

見直すと 2 ヶ月分の
保険料節約となります

② 4 月から 6 月の 3 ヶ月の残業代を見直す

社会保険料は 4 月から 6 月の給料の平均を基に、その年の 9 月から決定される決まりとなっています。社会保険料の適正化を考える時に、4 月から 6 月の残業代を抑えることが有効です。

③ 給与改定を 7 月にする

社会保険料は 4 月から 6 月の給料の平均を基に計算されるため、4 月に昇給した場合、9 月からの社会保険料も負担増となります。給与の改定月を 4 月から 7 月に変更することにより、12 ヶ月間の社会保険料の上昇を遅らせることが可能です。

④ 賞与の支給方法を見直す

ここでは、社長や院長及び役員、管理職等の高額な賞与を貰う可能性のある方が対象となります。健康保険 540 万円、厚生年金 1 回 150 万円という上限額を利用します。

① 賞与の支給は年 1 回とする

② 賞与を 12 等分して給与に割り振る

⑤ 賞与の一部を退職金へ回して節約する

賞与と退職金の大きな違いは所得税と社会保険料に関する取扱いです。退職金の税金には、次の 3 つの優遇制度があります。

① 退職金所得控除

③ 税金が退職金のみに課税（分離課税）

② 2 分の 1 課税

賞与に社会保険料は掛かりますが、退職金には掛かりません。それを利用して、賞与を減額、廃止して支払う予定の金額を退職金の原資として積み立てます。積み立てる方法は 2 つです。1 つめは、社内に積み立てる、2 つめは、社外積立として中小企業退職金共済機構等に預ける方法です。

⑥定年後の賃金を工夫して節約する

現在、法律で社員を65歳まで雇用することが義務化されています。圧倒的に多いのは、60歳を定年として、その後、労働契約を結び直し再雇用する方法です。60歳以降の社員の所得については次の3つで、この3つを組み合わせると手取りが一番多くなる方法を考えます

①会社からもらう賃金

③老齢厚生年金

②高年齢者雇用継続給付（雇用保険から支給）

⑦被保険者に該当しない人の活用

健康保険及び厚生年金保険の適用事業所に勤務している社員であっても、特定の要件に該当すれば被保険者となりません。また、派遣社員については、派遣元で社会保険に加入するため社会保険料は掛りません。

■ 各種制度見直して社会保険料を適正化

①賃金制度を構築・見直す

給与の決め方は、会社によって様々ですが、評価制度や賃金制度を明確に定め、社員にきちんと説明して運用している会社も増えています。賃金制度の導入により、社員のモチベーションアップやその結果優秀な人材の定着、会社の業績アップにつながります。

②請負契約を活用する

請負契約を締結するメリットは次のようになります。ただし、請負契約をした業務については、指揮命令権はありません。

①雇用契約と違い労働諸法令の適用を受けない

②労働保険、社会保険等の保険料の負担がない

③常勤役員を非常勤役員に変更する

非常勤役員に社会保険に加入義務はありません。

④休職制度の内容を見直す

休職制度とは、会社の籍を置いたまま、一定期間働く義務を免除する恩恵的な制度ですが、休職期間中も社会保険料は発生するため、本人から社会保険料を徴収する必要があります。徴収するルールを明確にしなければ、立替えた分だけ負担増となってしまいます。

⑤政府の少子化対策を活用する

政府の少子化対策の一つとして、育児休業期間中だけでなく、産前産後休業期間中について、健康保険・厚生年金保険の保険料が労使双方とも免除される制度があります。

3 適正化実務の留意点と事例紹介

■ 給与改定を7月に変更した事例

仮に、月給が22万5千円の社員の給与を5,000円昇給させると等級が1等級アップするため、月の社会保険料（健康保険料＋厚生年金保険料）が約5,000円アップします。昇給月が4月の会社が7月に変更することにより、4月から6月の保険料算定期間に影響しないため社会保険料の上昇を1年間据え置くことができます。これを利用して、昇給月を7月に変更した会社があります。これには、次のようなメリット、デメリットがあります。

- メリット ⇒ 社会保険料の負担額を減らすことができる。
- デメリット ⇒ ①昇給した場合、4月分から6月分までの昇給分をもらえなくなる。
②将来的に受給できる年金の額が減る可能性がある。

昇給月の変更は、就業規則の変更だけでなく、これらのメリット、デメリットを必ず説明して社員に納得してもらい、同意を得ることが重要です。

■ 報酬月額緩和要件を活用した事例

社会保険料は4月から6月の給料の平均を基に、その年の9月から決定される決まりとなっています。仮に、3月まで総支給26万円の社員が4月から残業が増えて、4月から6月までの平均が27万円となった場合、社会保険料の等級が上がることになります。月あたり総額で約2,000円、会社負担が1,000円上がり、年間で12,000円の会社負担増となります。この会社は、年度初めの3ヶ月間に業務が集中する傾向がありました。そこで、社会保険料の基礎となる報酬月額の計算に緩和要件があることを知り、活用しています。

- ①前年の7月から当年6月までの12ヶ月平均を出す
- ②当年4月から6月までの月給の平均を出す

↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓

両方を比較して少ない方で保険料を計算することができる

ただし、この方法を取るには、①と②との間を比較して2等級以上の差がある必要があります。2等級以上の差とは、金額で3万円から4万円となります。この緩和要件については、会社全体ではなく部署ごとで問題ありませんが、社員の同意書が必要となります。

毎年4月から6月に業務が増え、年間トータルで見ると社会保険料を多く支払っている会社は、この緩和要件の導入がお勧めです。



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。

遺言の効果が生じる時には、遺言者は既に死亡しており、その内容確認を出来ないため、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



「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。