



週刊WEBマガジン



企業経営

2026.7.21

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年7月13日号

消費者物価指数 2025年基準 改定の影響試算

～ウェイト効果の押し上げをリセット効果の押し下げが相殺し、改定は小幅にとどまる見通し

経済・金融フラッシュ 2026年7月13日号

ロシアの物価状況 (26年6月)

～前年比6.0%に再び上昇

経営TOPICS

統計調査資料 景気動向指数
(令和8年5月分速報)

経営情報レポート

労働力不足への対応が急務!
高齢社員戦力化のポイント

経営データベース

ジャンル:相続・事業承継対策 > サブジャンル:遺言書の活用
遺言書の望ましい方法
遺言で期待できる効果

ネット
ジャーナル

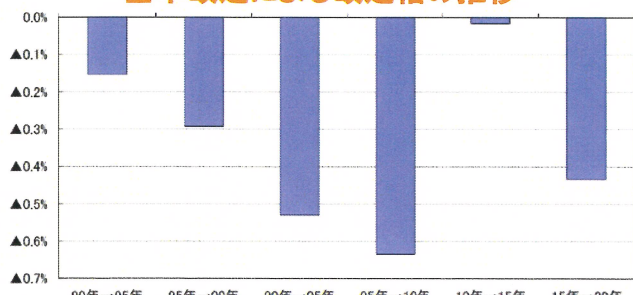
ニッセイ基礎研究所

消費者物価指数 2025年基準改定の影響試算 ～ウェイト効果の押し上げをリセット効果の押し 下げが相殺し、改定は小幅にとどまる見通し

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

- 1** 消費者物価指数は、8/21の2026年7月分の公表時に2020年基準から2025年基準への基準改定が実施される。

消費者物価上昇率(生鮮食品を除く総合) 基準改定による改定幅の推移

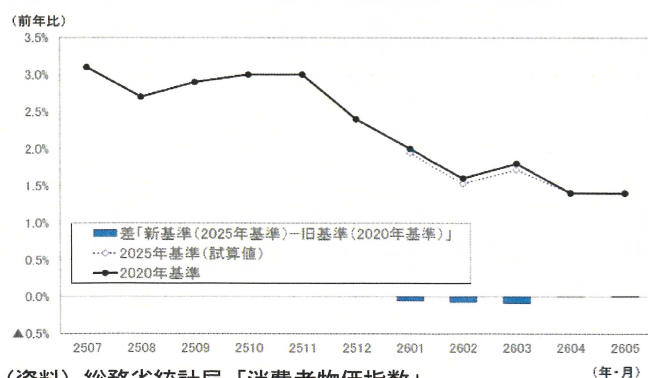


(注) 各改定年次翌年1～6月の差(新基準・前年比-旧基準・前年比)の平均値

- 2** 総務省統計局から公表された2025年基準の品目別ウェイト等をもとに新基準の消費者物価上昇率を試算したところ、2025年基準(新基準)のコアCPI(生鮮食品を除く総合)の前年比上昇率は2026年1～5月平均で1.6%となり、旧基準と変わらなかった。

月次では、新基準の上昇率が2026年1～3月は旧基準を▲0.1%ポイント下回るが、4、5月は旧基準と変わらなかった。

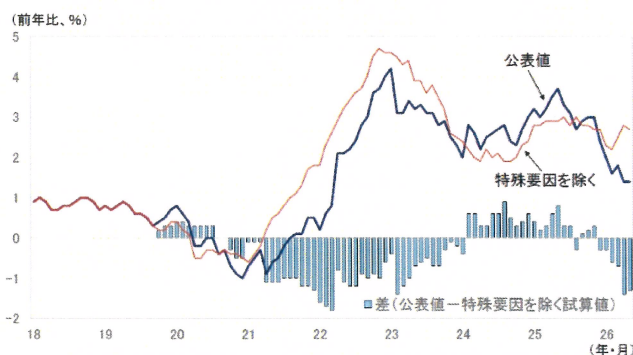
新基準のコアCPI上昇率は旧基準とほぼ変わらず



(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」

- 3** 基準改定による新旧指数の差を要因分解すると、食料のウェイト上昇、高等学校授業料のウェイト低下によるウェイト効果が+0.37%ポイントと上昇率を押し上げる一方、高等学校授業料を中心としたリセット効果が▲0.42%ポイントの下方改定要因となった。

消費者物価(生鮮食品を除く総合)の推移



(注) 特殊要因は①消費税率の変更、②教育無償化政策(2026年4月の学校給食無償化政策を含む)、③2021年の携帯電話通話料の引き下げ、④旅行支援策、⑤ガソリンや電気・ガス代等の負担緩和策
(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」、日本銀行「消費者物価のコア指標」

- 4** 日本銀行はヘッドラインの消費者物価だけでなく、刈込平均値や制度変更等の特殊要因を除く指数といった「コア指標」を重視して物価の基調を判断している。
- このため、基準改定が金融政策に与える影響は限定的と考えられる。
- また、改定が小幅にとどまる公算が大きいため、基準改定の結果を受けて当研究所の物価見通しを大きく変更する必要性は低いだろう。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

ロシアの物価状況(26年6月) ～前年比6.0%に再び上昇

本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要:総合指数、コア指数ともに 前年比で上昇に転じる

7月10日、ロシア連邦統計局は消費者物価指数を公表し、結果は以下の通りとなった。

【総合指数(26年6月)】

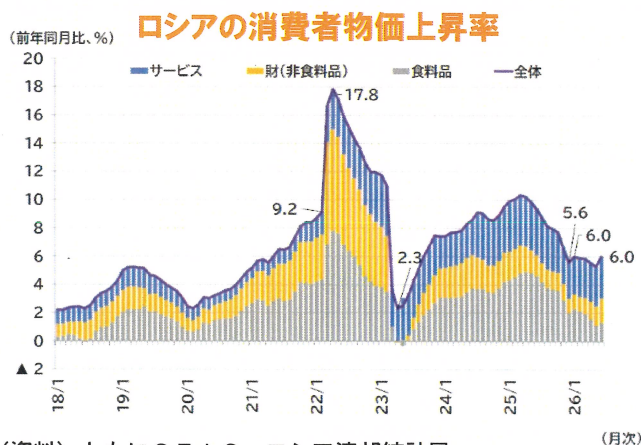
- ・前年同月比は6.02%、市場予想^(注1)(6.00%)からやや上振れ、前月(5.31%)から上昇
- ・前月比は0.87%、市場予想(0.83%)から上振れ、前月(0.17%)から上昇した

【コア指数^(注2)(26年6月)】

- ・前年同月比は5.02%、前月(4.90%)から上昇した
- ・前月比は0.48%、前月(0.55%)から低下した

(注1) bloomberg集計の中央値。以下の予想値も同様。

(注2) 生鮮食品など季節的要因による影響を受ける品目や管理品目を除いた指数。



2 結果の詳細:ガソリン価格の上昇が目立つ

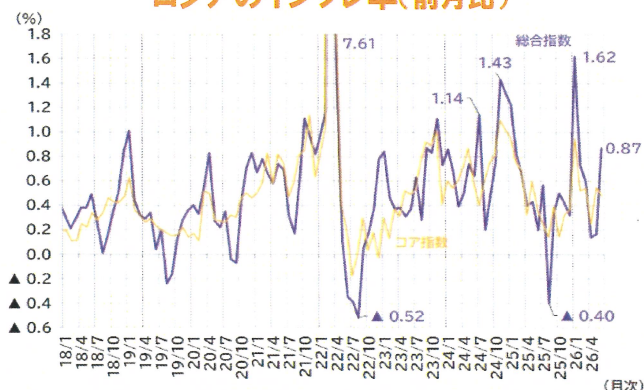
6月のロシアのインフレ率は6.02%となり、5月(5.31%)から上昇、市場予想(6.00%)を若干上回った。

インフレ率が上昇し、6%台となるのは、いずれも26年1月以来となる(25年12月5.59%→26年1月6.00%)。

インフレ率を大分類別に見ると、6月の前年比伸び率は食料品が3.42%(前月:2.86%)、財(非食料品)が5.26%(前月:4.19%)、サービスが10.58%(前月:10.13%)となり、すべての大分類で上昇した。前年比寄与度では食料品が1.6%ポイント程度、財(非食料品)が1.7%ポイント程度、サービスが3.0%ポイント程度と見られる。6月の前月比伸び率は、総合指数で0.87%(前月:0.17%)、コア指数で0.48%(前月:0.55%)となり、総合指数は大幅に上昇、コア指数はやや低下した。総合指数、コア指数ともにコロナ禍前の標準的な上昇率を上回った(2018年の前月比伸び率は平均で総合指数が約0.35%、コア指数が約0.30%)。

前月比伸び率を大分類で見ると食料品が0.65%(前月:▲0.85%)、財(非食料品)が1.00%(前月:0.17%)、サービスが1.00%(前月:0.55%)であり、いずれも高い伸び率となっている。

ロシアのインフレ率(前月比)



経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜粋

景気動向指数 (令和8年5月分速報)

内閣府 2026年7月7日公表

結果の概要

—景気動向指数(一致指数)は、改善を示している—(基調判断据置き)

- 生産、雇用等の10指標を合成することにより作成している景気動向指数(一致指数、速報値)は、5月は前月と比較して0.4ポイント上昇し、3か月連続の上昇となった。
- この要因として「耐久消費財出荷指数」や「商業販売額(小売業)(前年同月比)」等がプラスに寄与したことが挙げられる。
- これを機械的な基準に当てはめた結果、今月の判断は、「改善」となった。

1 5月のCI(速報値・令和2(2020)年=100)は、先行指数:116.8、一致指数:118.5、遅行指数:111.5となった(注)。

(注) 公表日の3営業日前(令和8(2026)年7月2日(木))までに公表された値を用いて算出した。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数(CI一致指数)は、改善を示している。

3 景気動向指数(一致指数)個別系列の推移

	単位	2026/2	3	4	5	
C I 一致指数 (前月差)	2020年 =100 (ポイント)	116.5 (▲1.4)	116.8 (0.3)	118.1 (1.3)	118.5 (0.4)	
(3か月後方移動平均(前月差))	(ポイント)	(0.53)	(0.74)	(0.06)	(0.67)	
(7か月後方移動平均(前月差))	(ポイント)	(0.21)	(0.42)	(0.43)	(0.40)	[寄与度]
C1 生産指数(鉱工業)	2020年 =100	102.4	102.0	102.5	103.0	[0.08]
C2 鉱工業用生産財出荷指数	2020年 =100	98.8	100.2	99.7	100.8	[0.19]
C3 耐久消費財出荷指数	2020年 =100	109.3	104.5	106.3	111.4	[0.43]
C4 労働投入量指数 (調査産業計)	2020年 =100	103.3	102.9	104.6	—	[0.01]
C5 投資財出荷指数 (除輸送機械)	2020年 =100	101.1	100.4	105.0	100.3	[▲0.46]
C6 商業販売額(小売業) (前年同月比)	%	▲0.1	1.4	2.8	5.3	[0.34]
C7 商業販売額(卸売業) (前年同月比)	%	1.6	3.3	6.5	4.9	[▲0.16]
C8 営業利益(全産業)	億円	247,270	253,241	—	—	[0.10]
C9 有効求人倍率(除学卒)	倍	1.19	1.18	1.18	1.17	[▲0.19]
C10 輸出数量指数	2020年 =100	104.9	108.0	105.5	106.0	[0.06]

※寄与度は、一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度を示す。

当該系列の寄与度がプラスは、 当該系列の寄与度がマイナスは

「C4 労働投入量指数(調査産業計)」「C8 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。

資料

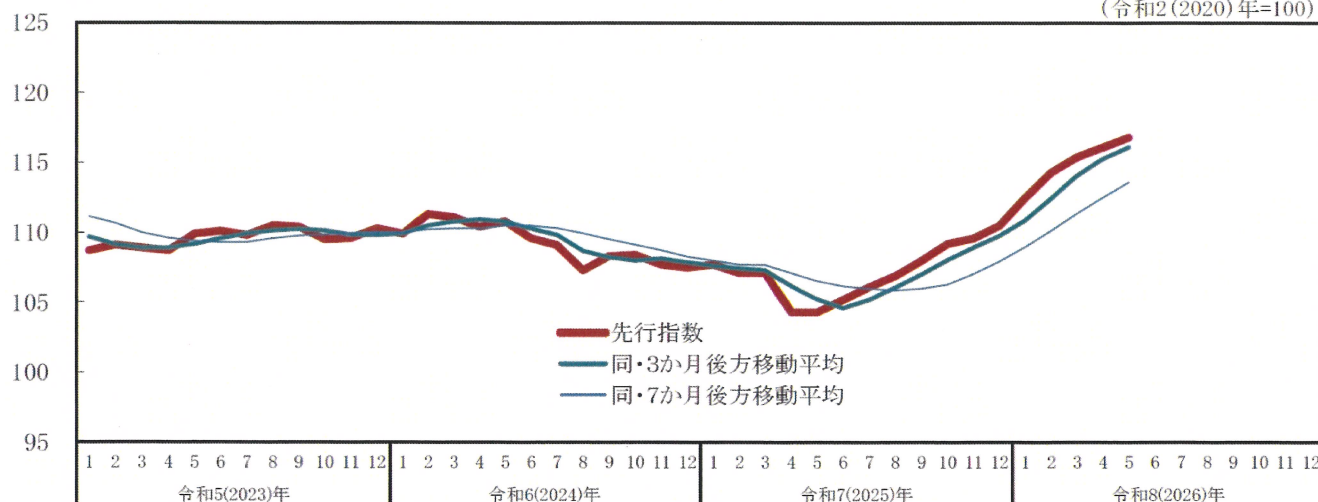
1 CI 先行指数の動向

1 先行指数の推移

先行指数は、前月と比較して0.7ポイント上昇し、12か月連続の上昇となった。

3か月後方移動平均は0.83ポイント上昇し、11か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は1.09ポイント上昇し、9か月連続の上昇となった。

(令和2(2020)年=100)



2 先行指数採用系列の寄与度

		令和7年 12月	令和8(2026)年 1月	2月	3月	4月	5月
C I 先行指数		110.5	112.5	114.3	115.4	116.1	116.8
	前月差(ポイント)	0.9	2.0	1.8	1.1	0.7	0.7
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	1.0	-3.2	3.3	-4.0	1.3	3.4
	寄与度(逆サイクル)	-0.11	0.44	-0.41	0.56	-0.18	-0.52
L2 鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	1.1	-6.0	4.6	-1.3	-2.4	1.1
	寄与度(逆サイクル)	-0.13	0.85	-0.38	0.28	0.53	-0.18
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	1.4	-0.2	-5.8	4.4	1.9	-2.0
	寄与度	0.16	-0.04	-0.44	0.55	0.26	-0.35
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	20.0	-12.4	30.3	-14.7	3.9	
	寄与度	0.60	-0.42	0.79	-0.40	0.14	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	4.7	-0.6	-0.8	2.0	-7.1	4.5
	寄与度	0.28	-0.04	-0.05	0.13	-0.52	0.36
L6 消費者態度指数	前月差	-0.3	0.7	2.1	-6.4	-1.1	1.4
	寄与度	-0.12	0.19	0.66	-0.46	-0.42	0.55
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	0.0	2.1	1.4	1.8	3.5	2.1
	寄与度	-0.13	0.29	0.15	0.23	0.64	0.36
L8 マネースtock(M2)(前年同月比)	前月差	0.0	-0.1	0.1	0.3	0.3	0.2
	寄与度	0.07	-0.01	0.16	0.32	0.35	0.28
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	2.0	5.6	5.6	-3.6	2.3	3.8
	寄与度	0.06	0.27	0.28	-0.30	0.08	0.20
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	-0.07	0.28	0.59	0.20		
	寄与度	-0.05	0.32	0.66	0.24		
L11 中小企業売上げ見通しDI	前月差	3.1	-0.7	4.3	-2.4	-3.9	-0.6
	寄与度	0.18	-0.06	0.26	-0.17	-0.28	-0.04
一致指数トレンド成分							
	寄与度	0.14	0.15	0.14	0.10	0.08	0.11
3か月後方移動平均		109.8	110.9	112.4	114.1	115.3	116.1
	前月差(ポイント)	0.84	1.10	1.56	1.64	1.20	0.83
7か月後方移動平均		107.9	109.0	110.1	111.4	112.5	113.6
	前月差(ポイント)	0.89	1.04	1.17	1.22	1.15	1.09

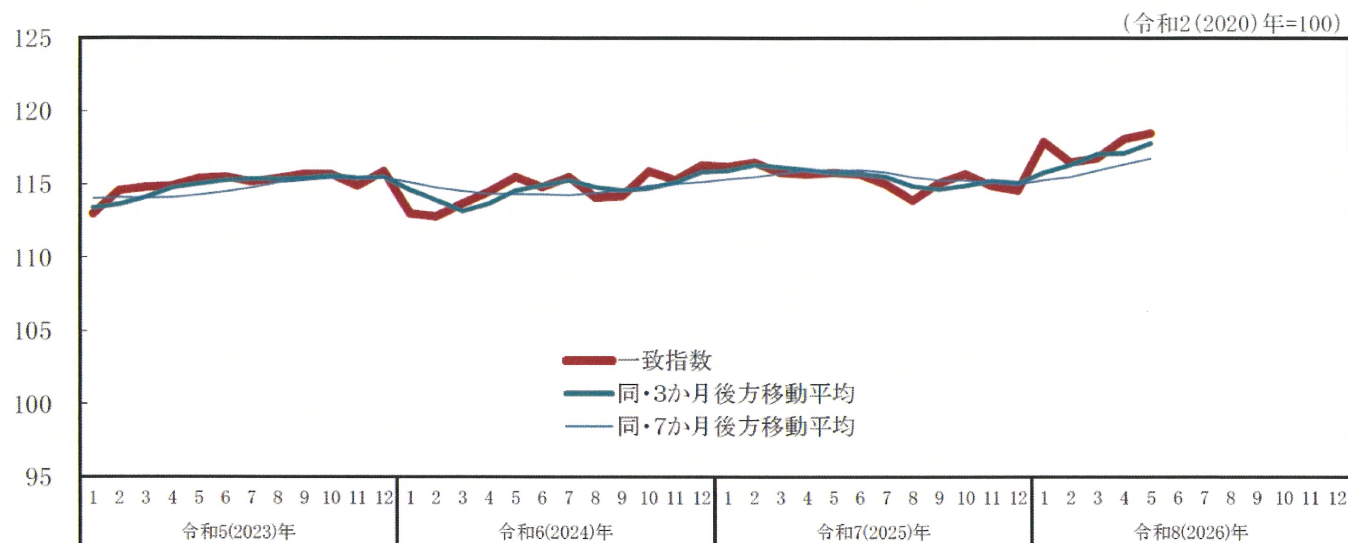
(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業用生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、C I 先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI 一致指数の動向

1 一致指数の推移

一致指数は、前月と比較して0.4ポイント上昇し、3か月連続の上昇となった。

3か月後方移動平均は0.67ポイント上昇し、5か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は0.40ポイント上昇し、5か月連続の上昇となった。

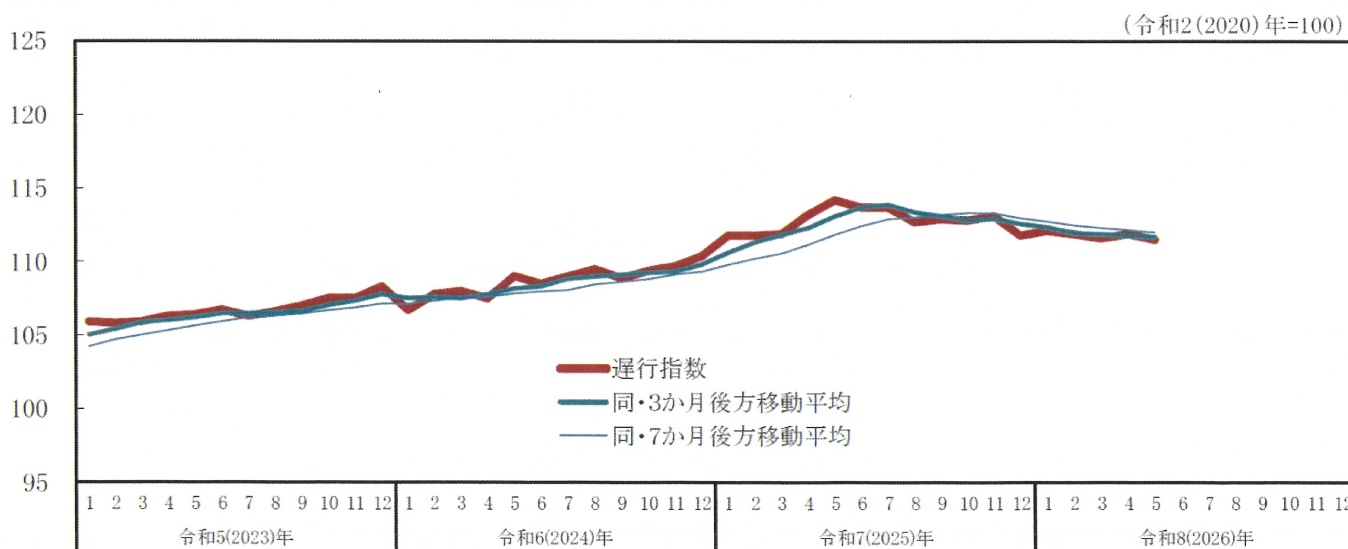


3 CI 遅行指数の動向

1 遅行指数の推移

遅行指数は、前月と比較して0.4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0.13ポイント下降し、6か月連続の下降となった。7か月後方移動平均は0.18ポイント下降し、7か月連続の下降となった。



景気動向指数（令和8年5月分速報）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。



経営情報
レポート
要約版

人 事



労働力不足への対応が急務！

高齢社員戦力化 のポイント

1. 高齢者雇用に関する法改正の概要と課題
2. 高齢者雇用に対応するための企業の選択肢
3. 定年延長を実施する場合の企業の対応ポイント
4. 高齢社員の戦力化を実現させた事例紹介



■参考資料

『65歳定年延長の戦略と実務』（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、三菱UFJ信託銀行株式会社編著 日本経済新聞出版） 『65歳定年に向けた人事処遇制度の見直し実務』（労務行政研究所、労務行政）他

1

企業経営情報レポート

高齢者雇用に関する法改正の概要と課題

■ 高年齢者雇用安定法改正の概要

高年齢者に対する雇用措置を定める「高年齢者雇用安定法」は、それまでの中高年齢者等雇用促進法を改正する形で、1986年に制定されました。

同法では、2021年4月1日以降70歳までの就業機会の確保を努力義務として求めていましたが、2025年4月1日からは、従業員が希望すれば65歳までの雇用を確保することが企業に義務付けられました。

雇用確保の方法としては、「定年延長」「雇用延長」「再雇用」の3つの選択肢が用意されています。したがって、今後各企業は自社の状況に合った方法を選択し、法改正に対応していく必要があります。

■ 高年齢者雇用安定法 2025年4月～ 65歳までの雇用義務の内容

○60歳未満の定年禁止

- ・事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○65歳までの雇用確保措置

- ・定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

①65歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」となる。

参考：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用推進マニュアル」

■ 高年齢雇用継続給付金の支給率の引き下げ

高年齢雇用継続給付は、被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被雇用者が、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった場合、雇用継続する企業等に対し、65歳に到達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の最大で15%を支給するというものです。

これが、2025年4月1日からは、雇用保険法に基づく高年齢雇用継続給付金の支給率が最大15%から10%に引き下げられました。

給付金を前提に賃金を設定していた企業は、労働者の生活水準を維持するためには、賃金の引き上げや新たな補助制度の導入などについて検討が必要になっています。

2

企業経営情報レポート

高齢者雇用に対応するための企業の選択肢

■ 高齢者戦力化の方向性と定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット

(1) 高齢者戦力化の方向性

高齢になると、当人が抱える様々な問題（体力面や精神面など）や課題に違いが出てきます。

定年延長や再雇用制度の見直しを行う際には、本人の健康、家族の健康などの問題も考慮する必要があります。労働人口は減少の一途を辿っており、人手不足基調は当面続くことになります。

しかしその一方で、高齢者が有する知識・ノウハウが不可欠な分野も数多くあり、そのような人材に対する雇用機運が高まりをみせています。

2025年には、年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられるため、働く側にとってもなかなかリタイア出来ない時代になりつつあるのも事実です。

(2) 定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット

企業として定年を引き上げるか、再雇用制度を採用するかを判断していくためには、それぞれのメリット・デメリットを押さえておくことが必要です。

典型的な例について整理すると、以下のようになります。

■ 再雇用制度と定年引上げの比較表

項目	定年引上げ	再雇用制度
定年年齢	65～70歳	60歳
雇用区分	正社員	嘱託社員など
契約期間	期間の定めなし（65～70歳まで）	1年更新
役割	企業により異なる	役割は従前と異なる
労働時間	フルタイム残業有り	短時間・短日数での勤務もありうる
賃金形態	月給または日給月給	月給又は日給月給、時給
賃金額	企業により（役割により）異なる	公的給付支給を前提としている場合有
賞与	ある	ない場合もある
評価	59歳以前と同じ	評価しない場合もある
メリット	- モチベーションが高い - 人材確保に有利 - 雇用管理しやすい	- 組織若返り遅延の問題は生じにくい - 人件費はそれほどかさまない - 継続雇用制度部分のみの検討でよい
デメリット	- 組織の若返りが遅れる - 人件費がかさむ - 場合によっては人事制度全体を見直す必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある	- モチベーションが低下する - 雇用管理が煩雑（労働時間、雇用区分）

厚生労働省：65歳超雇用推進マニュアル

3

企業経営情報レポート

定年延長を実施する場合の企業の対応ポイント

■ 支給給与の見直しのポイント

定年引上げで企業に生じる課題としては、人件費の増加と社員のモチベーション維持の2つが考えられます。人件費増加を抑制するために、前述のとおり、年齢を理由にした一方的な支給額の減額及び手当の打ち切りは難しいため、業務や役割の変更を理由としたうえで、減額に向けた対応を取ることが必要といえます。

(1) 役職定年制の導入

支給額の見直しで最初に行うべきことは、役職の扱いについてです。

実際には55～60歳を目安に役職定年させるのが一般的ですが、この時、年齢を理由に降格をしてしまうと、役職定年社員のモチベーションは急激に低下します。

そのため、業務を十分習熟していること等を理由に新しい役職についてもらうといった形で役職を移行させることで、モチベーションを維持しながら人件費の上昇も抑えるというののも一つの手段となり得ます。

■ 一般的な定年後の役職

定年前の役職	定年後の役職
部長・工場長・支店長・研究室長	シニアマネージャー・シニアアドバイザー
課長・エリアマネージャー・参事	マネージャー・アドバイザー
係長・主幹	スペシャリスト・テクニカルサポーター

■ 定年前役職と定年後役職の金額比較例

(単位：円)

定年前		定年後	
役職	役職手当	役職	役職手当
部長	80,000	シニアマネージャー	20,000
課長	50,000	アドバイザー	10,000
係長	10,000	スペシャリスト	5,000

このように、役職を全てはずし、手当の一切を無くすという措置ではなく、熟練者に対する新たな役職への移行という措置を取ることで、直線的な人件費の上昇を抑制できるだけでなく、従業員の就労意欲を保つことにも繋げることができます。

4

企業経営情報レポート

高齢社員の戦力化を実現させた事例紹介

■ 定年延長によって高齢社員のモチベーションが向上したA社

社名	A社	業種	窯業・土石製品製造業
設立	1964 年	従業員数	41 名
本社	岡山県	平均年齢	49.3 歳

(1) 高齢者雇用の背景

A社は、少子高齢化が進展しているなかで次世代を担う若手を中心とした人材確保が進まず、同社の競争力の源泉である技能の継承の観点から旧制度の定年年齢を引き上げる必要性を当時の専務（現社長）が考え、制度改定への取り組みを開始しました。

外部コンサルの支援を受けながら、同社は 2019 年 4 月に正社員の定年年齢を 65 歳に引き上げるとともに、70 歳までの継続雇用制度の規程を整備しました。

(2) 取り組みのポイント

- 65 歳定年の実施と 70 歳までの希望者全員の継続雇用の規程化
- 面談シートを活用した継続雇用時の高齢社員の役割・責任の意識の共有
- ペア就労による技術・技能の継承

(3) 活用効果

A社は、ベテラン社員と若手社員のペア就労を行っており、指導役をベテラン社員が担い、製造現場ではOJTを通じて若手社員にベテラン社員の知識・ノウハウ等を伝えています。

こうした取り組みは、ベテラン社員にとって通常の製造業務に加えて指導という新たな役割が与えられ、モチベーションが高まる一方、若手社員にとってはペア就労を通じて成長を実感でき、仕事への自信にもつながっていききました。

雇用制度改定による効果について、同社は 65 歳定年ならびに 70 歳までの雇用が規程化されたことで、同社で長く働くことができる安心感が社員に浸透したことを挙げています。

希望すれば 70 歳まで同社で働くことができる体制が整ったことは、とくに年金だけで生活していくことに不安を抱えている定年間際のベテラン高齢社員からは、金銭面の不安が解消されたとの声があがっています。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:相続・事業承継対策 > サブジャンル:遺言書の活用

遺言書の望ましい方法

**遺言書を作成する場合の、
望ましい方法について教えてください。**

遺言書には大きく分けて普通方式と特別方式があります。普通方式は一般的に利用されている遺言の方式です。普通方式には以下の3つがあります。

●自筆証書遺言

自筆証書遺言とは、遺言者が全文、日付および氏名を自筆して押印する方法のことをいいます。日付や氏名を必ず書くことが必要で、書いていないものは無効となります。証人や立会人は不要です。

遺言者が自筆することが必要とされ、パソコンや録音での作成は認められていませんが、パソコンで作成した財産目録を添付したり、銀行通帳のコピーや不動産の登記簿謄本を添付したりすることは認められています。ただし、自筆証書遺言には検認が必要です。

自筆証書遺言は、それを見つけた人は自ら開封することはできず、家庭裁判所に行って、相続人の立会いのもとで開封しなければなりません。この手続のことを「検認」といいます。これは、遺言書が書き換えられることを防止するために実施するものです。なお、遺言者が法務局に預けておいた自筆証書遺言については、書き換えられるおそれがないため、検認は不要となります。

●公正証書遺言

公正証書遺言は、2人以上の証人が立会って、遺言者が公証人に遺言の内容を口述し、公証人がこれを筆記し、証人に内容を確認したあと、各自署名押印し、公証人が署名押印する方式のことをいいます。作成した遺言書の原本は公証役場に保管されることになります。立会う証人について制限があり、推定相続人とその配偶者、受遺者とその配偶者など、遺言の内容について利害関係のある人は、証人になることができません。なお、公正証書遺言には検認は必要ありません。

●秘密証書遺言

秘密証書遺言は、遺言者が自ら遺言書を作成して封印し、公証人の前で、これが自分の遺言書であると伝えたうえで、公証人と2人以上の証人が署名押印する方式です。秘密証書遺言は検認が必要です。

各々、長所短所がそれぞれありますが、多少の金銭的な負担があっても法律効果のある遺言書とするためにはその短所を補って余りある公正証書遺言によることをお勧めいたします。

ジャンル:相続・事業承継対策 > サブジャンル:遺言書の活用

遺言で期待できる効果

遺言の作成によって期待できる効果を教えてください。

相続において、誰がどのくらい相続するのかについては、民法により、相続人と相続分が規定されています。しかし、これでは必ずしも遺言者の意思と合致しているものとは限りません。

配偶者や子供には多く財産を残したい場合や、相続人ではないけれど自分がお世話になった人に財産を残したい場合など遺言で指定しておけばこういった遺言者の意思どおりに実行することができます。また、遺産分割における相続人間の紛争の予防のために、遺言書を作成する場合が増えてきています。

●相続争いを避けるためにも遺言書が必要

親として、相続発生後に子供たちが争う事態は発生させたくありません。そこで、円滑な遺産分割のためには将来の被相続人となる自分が、自ら「遺言」を書いておくと勧められることになります。遺言は相続対策の基本です。なぜなら、遺言があれば相続人全員による遺産分割協議を行わずに、遺産分割が決まるからです。

遺言書がなければ、相続の際に、相続人全員で集まって、資産の分け方を話し合うことが必要となります。しかし、仲が悪い兄弟など利害対立する場合は、相続人同士の話し合いがまとまらず、争いやけんかが生じやすくなります。

実務の現場では、遺産分割協議がまとまらず、子供たちが相続財産を巡って感情的な対立関係となり、骨肉の争いに発展した結果、絶縁状態に陥ってしまうケースが見られることもあります。

●遺言書を作成して、特定の相続人の相続取得分に関し遺留分を定める

遺言者が、遺言書によって特定の相続人（例えばその子の一方）について特に相続財産の多くが換金性の乏しい不動産を持っている場合は、遺言を書いておくべきでしょう。

遺言書があれば、不動産の名義変更は可能になります。例えば、相続人が長男、次男、三男の3人で、規模の大きな賃貸不動産を相続するとしましょう。

賃貸不動産を3人で共有した場合、3人の署名と押印がなければ、その不動産を売却すること、不動産を担保にして銀行から借入れを行うこともできません。

この点、遺言書があれば、「賃貸不動産は長男に相続させ、長男は次男と三男に5,000万円の現金を支払う」といった代償分割を行うことを指定し、不動産の共有を回避させることができます。遺言書があれば、相続財産を法定相続割合に従わず、例えば、長男にだけ多くの資産を遺すことができます。