

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.813 2023.3.7

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年2月27日号

米インフレの高止まりリスク

～インフレはピークアウトも低下スピードは鈍化傾向、
インフレ抑制のためには景気後退不可避の可能性

経済・金融フラッシュ 2023年2月28日号

鉱工業生産(23年1月)

～輸出低迷の影響で生産は弱い動き

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査

(2023年1月実績、2月見通し)

経営情報レポート

生涯現役社会を実現する 高齢化社会への対応と雇用形態見直しの実践法

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:事業承継

遺言書の望ましい方法 遺言で期待できる効果

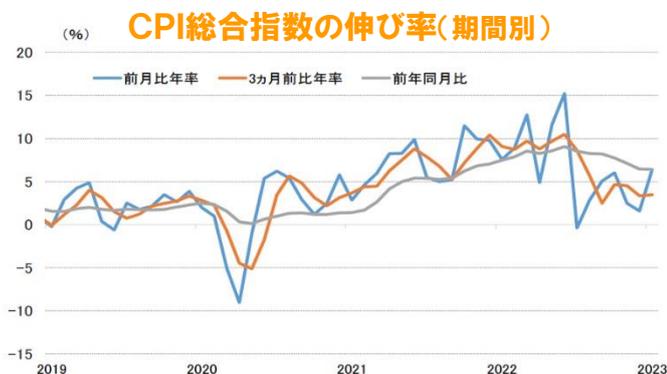
発行:税理士法人 常陽経営

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

米インフレの高止まりリスク ～インフレはピークアウトも低下スピードは鈍化傾向、 インフレ抑制のためには景気後退不可避の可能性

ニッセイ基礎研究所

1 米国の消費者物価指数（CPI）は総合指数が23年1月に前年同月比+6.4%と、およそ40年半ぶりの水準となった22年6月の+9.1%からの低下基調が持続したものの、足元で低下スピードが鈍化。

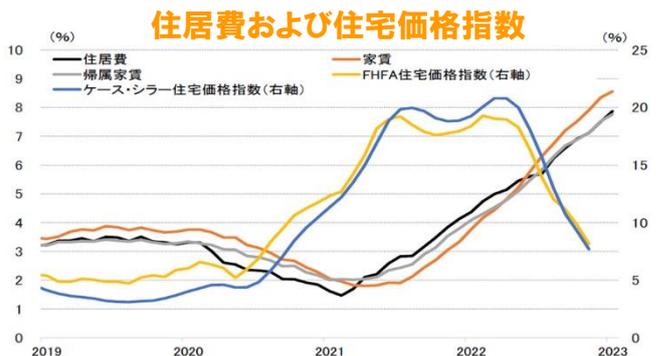


2 CPIの内訳は、食料品価格、コア財価格で低下したものの、足元でエネルギー価格が上昇したほか、コアサービス価格の上昇基調が持続し、物価を押し上げ。

3 エネルギーや食料品価格は今後のウクライナ侵攻の動向次第で不透明感は強いものの、需給予測などに基づく見通しは、依然高水準も22年に比べて物価上昇圧力の緩和を示唆。

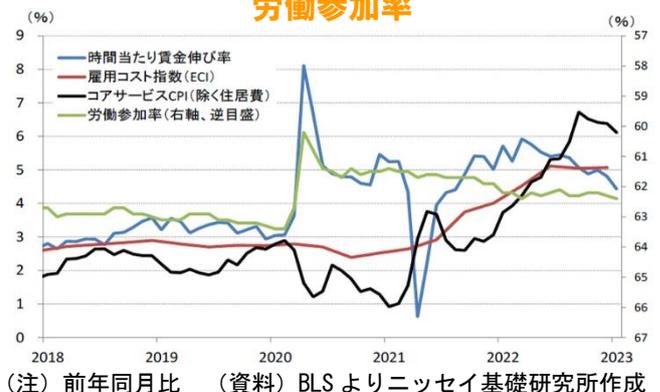
4 コア財価格も供給制約の緩和や中古車価格の下落などから低下基調は持続する見通し。コアサービス価格は、住居費が23年早期に低下基調に転じることが見込まれるものの、パウエルFRB議長が注目する住居費を除いたコアサービス価

格は労働需給の逼迫を背景に賃金が高止まりする可能性。



5 一方、新型コロナ後のインフレに関する最近の研究は、FOMC参加者が予想するインフレ低下を実現するためには、大幅な失業率の上昇を伴う深刻な景気後退は不可避との分析が示されており、足元の堅調な経済状況を維持したまま、インフレが順調に低下する「ノーランディングシナリオ」が実現する可能性は低いだろう。

CPIコアサービス(除く住居費)、賃金上昇率、労働参加率



鉱工業生産(23年1月) ～輸出低迷の影響で生産は弱い動き

ニッセイ基礎研究所

1 1月の生産は市場予想を上回る落ち込み

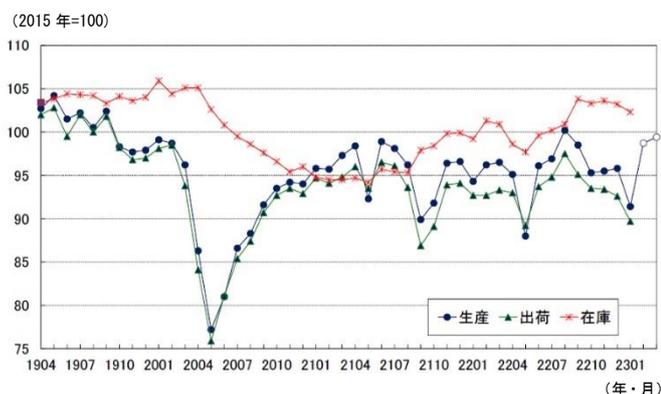
経済産業省が2月28日に公表した鉱工業指数によると、23年1月の鉱工業生産指数は前月比▲4.6%（12月：同0.3%）と3カ月ぶりに低下し、事前の市場予想（QUICK集計：前月比▲2.7%、当社予想は同▲3.7%）を下回る結果となった。

出荷指数は前月比▲3.1%と5カ月連続の低下、在庫指数は前月比▲0.9%と2カ月連続の低下となった。

1月の生産を業種別に見ると、半導体不足などの供給制約の影響で不安定な動きが続く自動車が前月比▲10.1%（12月：同0.5%）、輸出の減少を背景に半導体製造装置などの生産用機械が同▲13.5%と急速に落ち込んだほか、グローバルなITサイクルの調整を反映し、電子部品・デバイスが同▲4.2%と2カ月連続で低下した。

電子部品・デバイスの出荷・在庫バランスは悪化傾向が続いている。

鉱工業生産・出荷・在庫指数の推移



（注）生産の23年2、3月は製造工業生産予測指数で延長
（資料）ともに経済産業省「鉱工業指数」

2 輸出低迷の影響で

生産は弱い動きが続く見通し

製造工業生産予測指数は、23年2月が前月比8.0%、3月が同0.7%となった。

生産計画の修正状況を示す実現率（1月）、予測修正率（2月）はそれぞれ▲6.2%、▲2.8%であった。

予測指数を業種別にみると、1月に前月比▲9.9%と大きく落ち込んだ輸送機械は、2月が前月比12.6%、3月が同5.2%の大幅増産計画となっている。実際の生産は予測指数からは下振れるものの、2月以降は持ち直しに向かう公算が大きい。

一方、低迷が続く電子部品・デバイスは、2月に前月比11.5%の高い伸びが見込まれているが（3月：同▲12.3%）、実現率の大幅マイナスが続いている（22年12月：▲8.7%、23年1月：▲10.9%）ことを踏まえると、実際の生産はほぼ横ばいにとどまることが予想される。

輸送機械の生産、在庫動向



（注）生産の23年1、2月は予測指数で延長

全国小企業月次動向調査 (2023年1月実績、2月見通し)

日本政策金融公庫 2023年2月22日公表

結果の概況

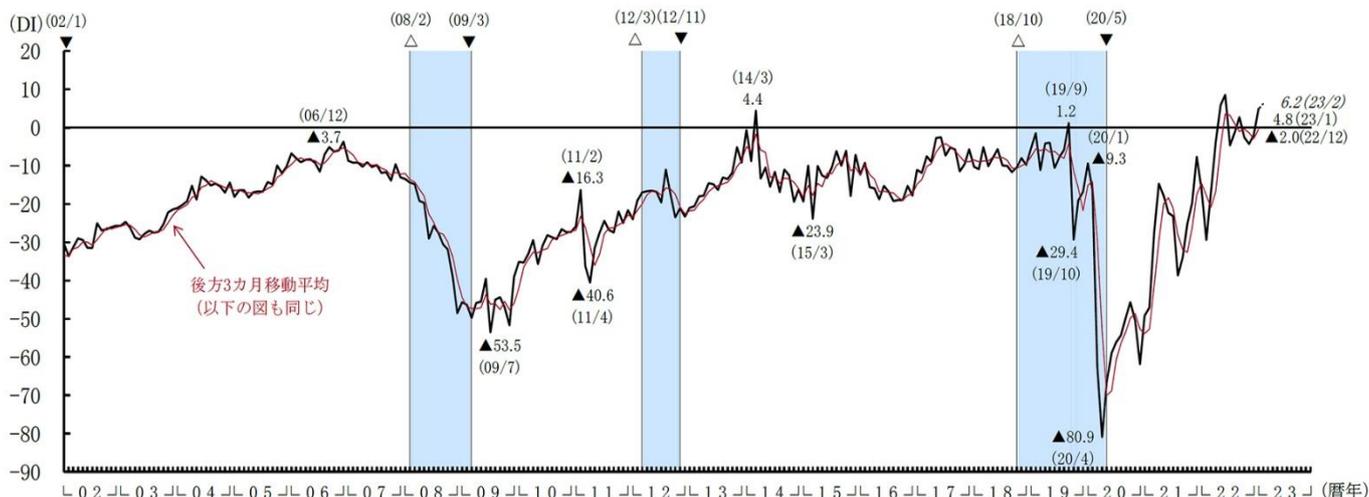
[概況] 小企業の売上DI(1月実績)は、上昇

1 売上

- 2023年1月の売上DIは、2022年12月(▲2.0)から6.8ポイント上昇し、4.8となった。2月は6.2と、1月に比べ1.4ポイント上昇する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲8.8→▲13.8)ではマイナス幅が拡大した一方、非製造業(1.3→5.6)では上昇した。
2月は、製造業で▲5.1、非製造業で7.3と、ともに上昇する見通しとなっている。
- 非製造業では、建設業を除くすべての業種で上昇した。
2月は、飲食店とサービス業、建設業で上昇する見通しとなっている。

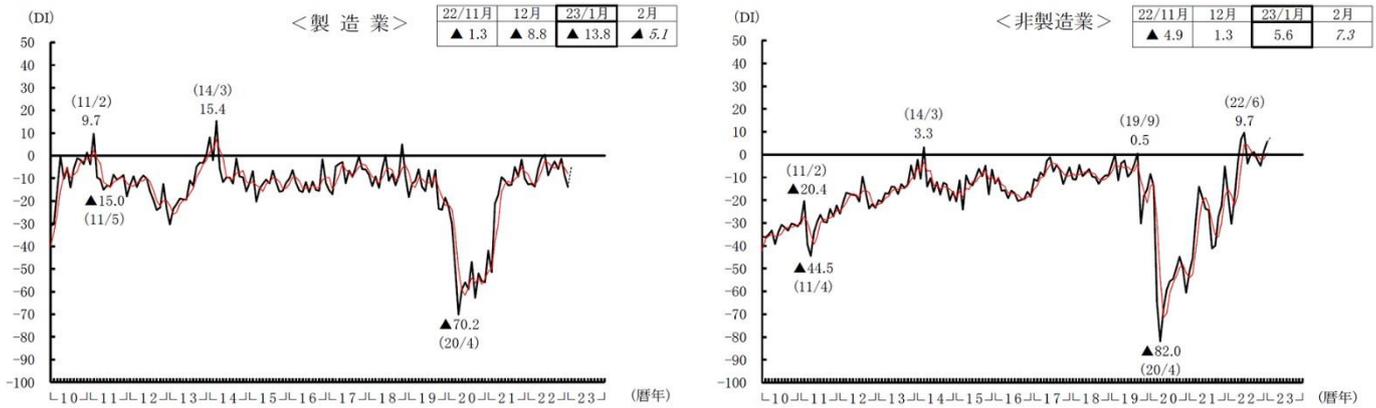
売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2023 1月	2月
実績	▲16.2	▲29.4	▲16.9	▲3.7	5.8	8.5	▲4.7	▲1.2	2.7	▲2.6	▲4.3	▲2.0	4.8	-
見通し	▲17.2	▲32.9	▲26.9	▲14.6	5.2	7.4	2.1	▲10.4	▲3.7	▲4.9	▲4.3	▲7.6	▲3.9	6.2



(注) 1 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合－「減少」企業割合
2 —は実績、...は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドウ部分は景気後退期を示す。(以下同)

業種別売上DIの推移(季節調整値)



	2021年	2021年	2021年	2021年	2021年	2022年	2023年	2023年	2023年	2023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	9月	10月	11月	12月	1月	2月		
製造業	▲12.8	▲4.9	▲9.3	▲1.7	▲10.1	▲12.7	▲12.4	▲13.7	▲6.0	▲1.3	0.4	▲8.7	▲5.2	▲2.6	▲6.0	▲1.3	▲8.8	▲13.8	▲5.1	製造業	
金属・機械	0.1	10.0	3.7	13.2	5.2	▲2.9	▲2.2	▲11.9	1.4	▲3.2	8.2	▲4.6	▲6.7	▲5.0	▲11.0	▲3.3	▲20.2	▲10.8	▲19.0	金属・機械	
その他製造	▲30.4	▲17.2	▲22.1	▲17.4	▲23.6	▲21.3	▲17.1	▲15.7	▲9.3	1.2	▲6.2	▲11.5	▲10.0	0.3	▲2.9	▲2.1	1.2	▲16.4	5.9	その他製造	
非製造業	▲41.2	▲39.9	▲27.4	▲22.4	▲5.0	▲18.1	▲30.3	▲18.5	▲3.1	6.9	9.7	▲4.0	0.2	1.1	▲2.2	▲4.9	1.3	5.6	7.3	非製造業	
①卸売業	▲37.5	▲28.3	▲28.4	▲9.9	▲14.8	▲13.2	▲18.7	▲17.1	5.3	▲6.1	▲6.4	▲28.1	▲2.0	▲4.0	2.3	▲9.3	▲7.7	▲3.8	▲10.8	①卸売業	
織・衣・食	▲51.2	▲45.5	▲35.4	▲7.3	▲14.7	▲19.3	▲20.3	▲10.6	▲4.4	▲12.2	▲0.7	▲21.2	1.5	▲1.8	7.6	4.0	▲5.3	8.0	6.3	織・衣・食	
機械・建材	▲23.0	▲18.4	▲21.9	▲9.8	▲12.3	▲11.3	▲18.8	▲19.6	7.5	▲6.4	▲9.8	▲32.8	1.2	▲7.7	0.3	▲16.6	▲6.2	▲14.3	▲26.0	機械・建材	
②小売業	▲46.5	▲30.2	▲24.5	▲16.2	▲21.4	▲20.8	▲24.9	▲22.2	▲17.3	▲10.8	1.4	▲5.8	▲2.4	2.0	▲13.8	▲14.9	1.1	8.1	4.8	②小売業	
耐久消費財	▲36.4	▲28.8	▲27.3	▲35.1	▲27.1	▲41.9	▲39.8	▲46.7	▲32.0	▲31.7	▲13.4	▲19.8	▲28.3	▲19.2	▲21.1	▲33.5	▲25.7	▲41.4	▲30.5	耐久消費財	
非耐久消費財	▲47.4	▲30.0	▲23.4	▲11.8	▲19.4	▲20.2	▲22.8	▲17.9	▲13.8	▲5.5	5.0	▲3.6	4.2	6.8	▲11.7	▲10.7	7.6	14.5	9.0	非耐久消費財	
③飲食店	▲61.2	▲65.0	▲27.5	▲25.1	26.9	▲16.0	▲57.1	▲18.5	11.1	40.9	32.8	6.6	18.5	21.7	26.1	9.5	14.4	26.0	39.6	③飲食店	
④サービス業	▲30.3	▲44.4	▲26.3	▲25.9	▲2.0	▲13.8	▲27.0	▲7.1	8.8	9.2	18.4	1.4	▲3.3	▲2.8	1.2	4.3	▲3.1	2.6	4.0	④サービス業	
事業所向け	▲19.4	▲24.5	▲10.0	▲4.9	▲5.9	▲18.9	▲14.6	▲2.3	4.5	5.0	▲2.1	10.1	2.1	▲4.8	5.0	▲8.2	▲10.7	▲2.5	▲11.6	事業所向け	
個人向け	▲33.7	▲46.9	▲29.6	▲31.9	▲1.8	▲12.8	▲33.1	▲10.2	9.9	10.3	24.4	▲1.4	▲5.1	1.7	1.8	8.8	▲1.9	3.6	13.9	個人向け	
⑤建設業	▲35.7	▲21.8	▲30.1	▲34.1	▲28.3	▲31.1	▲25.6	▲24.6	▲6.6	▲1.6	▲20.9	▲14.2	▲17.4	▲13.7	▲18.6	▲19.9	▲16.7	▲19.1	▲9.9	⑤建設業	
⑥運輸業	▲18.0	▲13.8	▲11.0	▲7.1	▲12.5	▲7.0	▲33.8	▲2.5	▲11.2	6.4	18.4	▲2.3	▲3.4	▲7.1	▲1.0	▲11.1	▲3.6	▲2.3	▲3.6	⑥運輸業	
道路貨物	▲14.3	▲8.3	▲13.0	▲10.3	▲18.6	▲6.8	▲23.1	▲9.9	▲17.7	▲4.8	9.2	▲17.1	▲15.5	▲21.9	▲13.8	▲25.2	▲12.7	▲15.6	▲24.6	道路貨物	
個人タクシー	▲39.4	▲54.9	▲7.0	1.6	30.9	▲6.5	▲41.9	11.4	40.8	61.3	59.6	42.4	52.5	49.0	56.4	49.3	54.7	62.2	65.9	個人タクシー	
全業種計	▲38.7	▲33.9	▲25.2	▲19.8	▲7.7	▲16.2	▲29.4	▲16.9	▲3.7	5.8	8.5	▲4.7	▲1.2	2.7	▲2.6	▲4.3	▲2.0	4.8	6.2	全業種計	

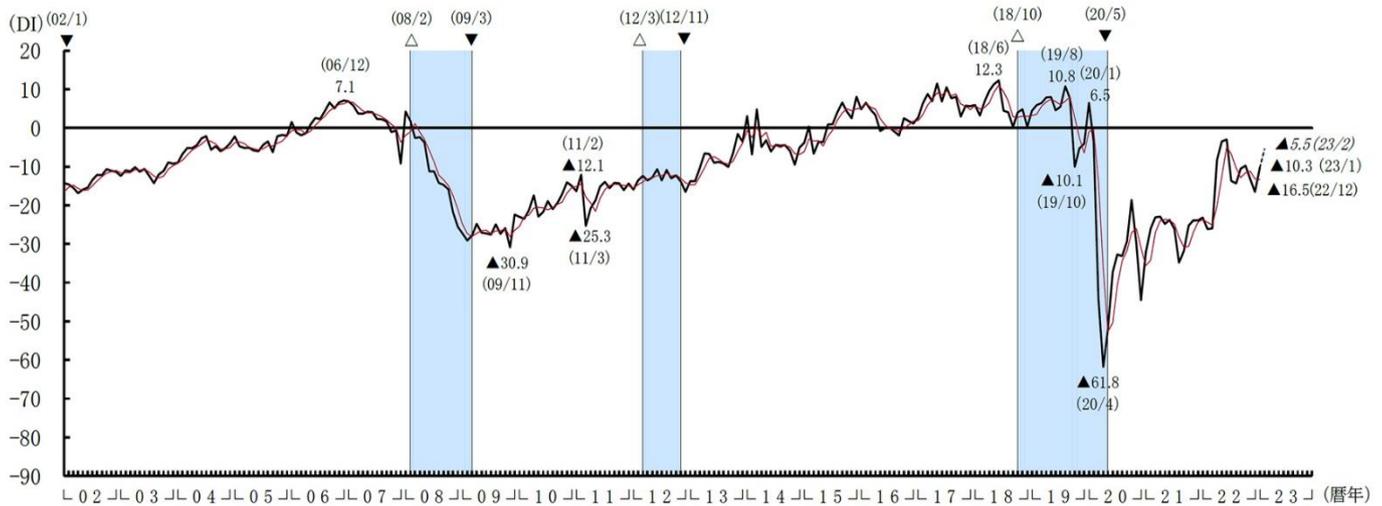
(注) 1 網掛けは、前月から低下した数値。(注) 2 季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 2023年1月の採算DIは、2022年12月(▲16.5)からマイナス幅が6.2ポイント縮小し、▲10.3となった。
- 2月の採算DIは、▲5.5とマイナス幅が縮小する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2023	2月
	1月												1月	
実績	▲23.2	▲26.2	▲26.0	▲8.3	▲3.5	▲2.9	▲13.7	▲14.3	▲10.6	▲9.8	▲13.3	▲16.5	▲10.3	-
見通し	▲22.4	▲27.5	▲25.3	▲15.9	▲3.0	0.3	▲6.8	▲17.4	▲14.6	▲12.7	▲12.7	▲18.6	▲10.0	▲5.5

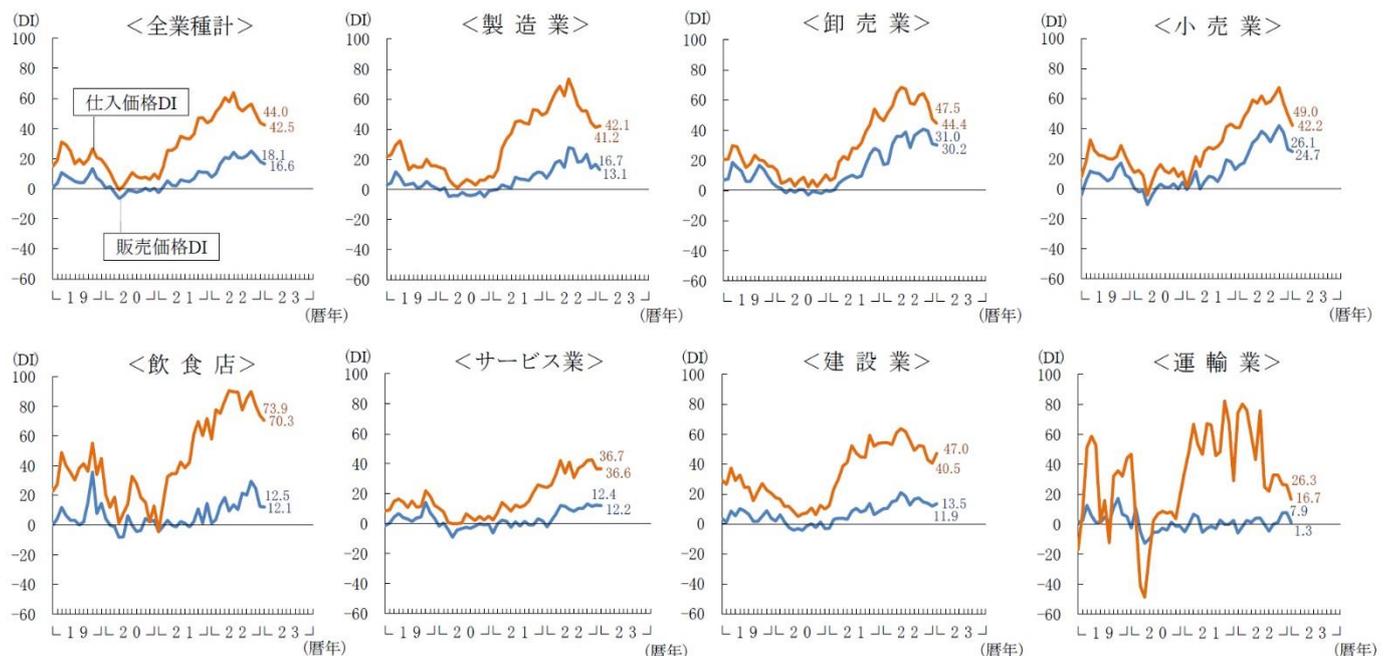


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 価格

- 2023年1月の販売価格DIは、2022年12月（18.1）から1.5ポイント低下し、16.6となった。業種別にみると、建設業を除くすべての業種で低下している。
- 2023年1月の仕入価格DIは、2022年12月（44.0）から1.5ポイント低下し、42.5となった。業種別にみると、製造業と建設業を除くすべての業種で低下している。

価格DIの推移



(注) DIは前月比で「上昇」企業割合－「低下」企業割合。



経営情報
レポート
要約版



労務

生涯現役社会を実現する

高齢化社会への対応と 雇用形態見直しの実践法

1. 日本の雇用環境の変化と現状について
2. 高年齢者雇用推進への取り組み方
3. 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し
4. 高年齢者雇用の取り組み事例



■ 参考資料

【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」「65歳超雇用推進マニュアル」「70歳雇用推進事例集 2022」「定年延長、本当のところ(改訂版)」 【厚生労働省】：「高年齢者雇用の現状等について」「高年齢者の雇用状況」「65歳超雇用推進マニュアル」 【経済産業省】：「2050年までの経済社会の構造変化と政策課題について」 【労政時報】：第4012号、「改正後年法施行を機に取り組む60歳超社員の活躍推進」第4015号、「65歳定年延長実施時の賃金設計と退職給付制度への影響を考える」第4018号、「HR エグゼクティブの羅針盤」、「事例2 三谷産業」第4039号、「役職定年制導入・改廃の実務」

1

企業経営情報レポート

日本の雇用環境の変化と現状について

日本では、世界でも例を見ないほど急速な少子高齢化が進んでいます。労働力人口が減少するなかで社会や経済の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者の活躍が期待されています。

このような背景から、政府は高齢者が活躍しやすいように、法整備を行うなどの施策を講じています。

企業としても、社員が長く活躍できる環境や制度を整え、高齢者を人的資源として活用していくことが求められています。

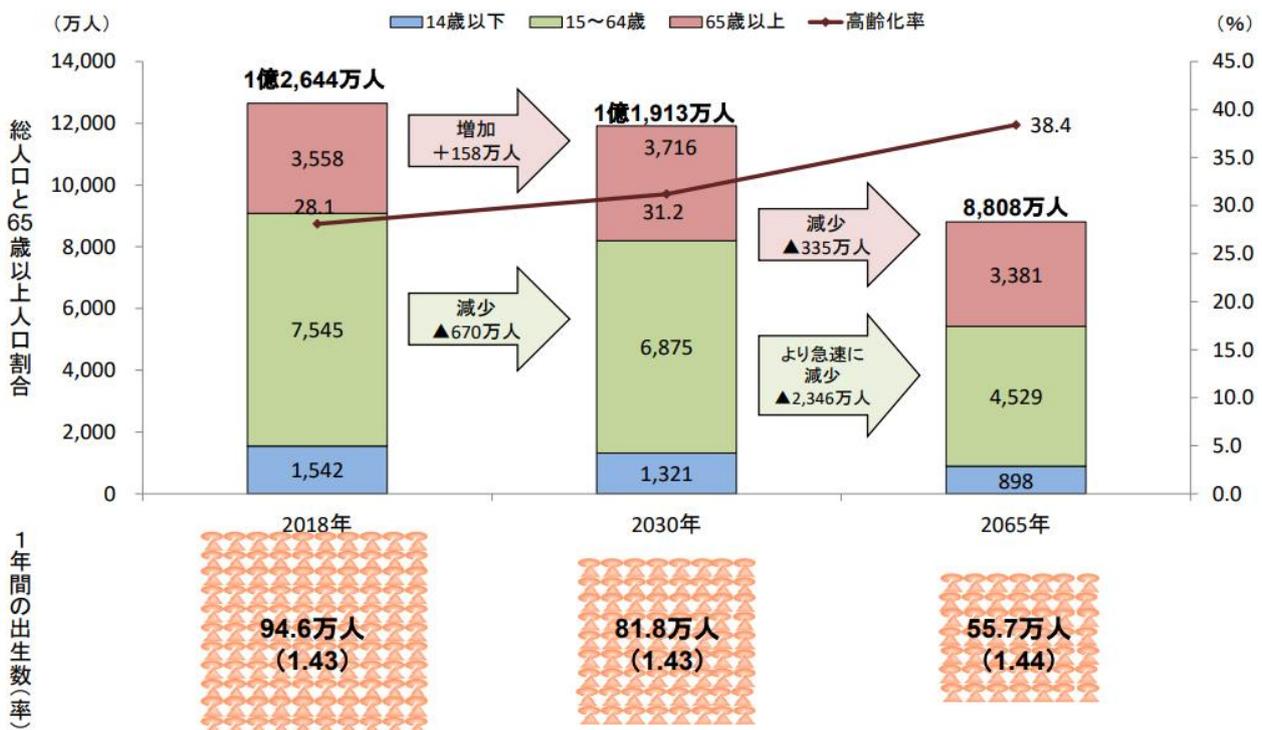
本レポートでは、高齢者雇用に関する現状や取り組み方について、人事制度の具体的な見直し方も交えて紹介します。

■ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少と高齢者活用の必要

日本では、生産年齢人口とされる15歳以上65歳未満の人口割合は、2065年には51.4%と約5割まで落ち込むと推測されています。

一方、全人口に占める65歳以上の人口の割合は上昇を続け、2065年には38.4%と4割近くに達する見込みです。このような背景から、長年培った経験やスキルを持つ高齢者の継続雇用を推進する必要性が高まっています。

◆ 日本の人口推移



(出典) 厚生労働省「高齢者雇用の現状等について」

2

企業経営情報レポート

高年齢者雇用推進への取り組み方

■ 企業に求められる高年齢者雇用への対応

企業は、高年齢者の特性を理解した上での仕組みづくりが必要になります。70歳までの雇用推進に向けて必要な考え方や対応について4つのポイントをまとめました。

◆ 高年齢者雇用推進に向けた対応のポイント

- ① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する
- ② 高年齢者の多様性を知る
- ③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る
- ④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する

高年齢者雇用の先進企業では、経営者が高年齢者雇用を推進しています。

人事部が人件費負担増を懸念する中でも、経営者が決断し、社員に理解を求めています。経営者の積極的関与が高年齢者雇用推進のカギを握っているといっても過言ではありません。

② 高年齢者の多様性を知る

高年齢者を活かすためには、高年齢者が年齢を重ねることで多様性が増すことを理解する必要があります。高年齢者に負担のかからない職場環境を整備したり、勤務形態メニューを充実させるなどの対応が効果的となります。

③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る

高年齢者にいきいきと働いてもらうためには、高年齢者の強みを活かせる役割を担ってもらうことが重要です。本人の意欲を高めるためには、高年齢者の企業に対する貢献度を評価できる人事制度を整備し、新たに役職を付与することも有効です。

④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

高年齢者雇用の取り組みは、若年中堅の社員にとっても自分たちの将来を占う重要な手掛かりとなります。取り組み如何によって、社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

高年齢者雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、全ての社員がそのメッセージを注視しています。

3

企業経営情報レポート

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し

■ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しポイント

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しについて、主に以下の方法が考えられます。

◆ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の4つの見直しポイント

- ① 諸手当の削減・廃止
- ② 基本給カーブの変更
- ③ 賞与制度の見直し
- ④ 退職金制度の見直し

① 諸手当の削減・廃止

「諸手当の削減・廃止」の一例として「役職定年制」の導入が考えられます。50代後半から役職定年させるのが一般的ですが、年齢を理由に役職を外して手当を無くすという措置では、モチベーションの低下が懸念されます。

そのため、熟練者に対する新たな役職へ移行し、その役職に見合った手当を支給するという措置が考えられます。

② 基本給カーブの変更

「基本給カーブの変更」の一例として「昇給の停止または減額措置」が考えられます。

昇給の停止または減額を行うことで、人件費抑制の効果を期待することができます。

対象者の職務に対する役割の大きさや雇用形態に留意した上で、昇給の停止及び減額するなどの対応が求められます。

③ 賞与制度の見直し

昇給の停止または減額措置を導入する場合でも、業務の生産性を向上させたインセンティブとして賞与を支給することにより、高齢社員がモチベーションを持って働き続けることが期待できます。

④ 退職金制度の見直し

基本給と連動する退職金制度を実施している企業は非常に多いです。

基本給と切り離れた「ポイント制退職金制度」を実施することで、定年延長に伴う基本給の上昇から分離でき、また従業員の貢献度を反映させやすい運用が可能になります。

4

企業経営情報レポート

高年齢者雇用の取り組み事例

■ 生涯現役人生を推奨し、だれもが生き生き働ける職場風土を実現

社名	R社	従業員数	120名
本社	大阪府	業種	製造業

R社では、従業員に対して毎年行っている意識調査の結果、「65歳を過ぎても働きたい」とする回答が増えていました。

そのため、年齢構成バランスや人件費負担の観点から70歳までの雇用機会提供の可能性を検討し、従業員のモチベーションや会社の競争力の向上につながるとの判断から、定年延長を決断しました。

● 65歳までの定年選択制

高年齢者雇用を取り組むことで、高年齢社員の知識や経験を取り込んだ組織づくりが可能になるとの判断から、2021年に定年を60歳から延長し、65歳までの間で自由に選べる「定年選択制」の導入を決断しました。

その背景には「年齢にとらわれない評価・処遇と適材適所の登用・配置」という基本的な考え方があります。一律に65歳まで定年を引き上げるのではなく、個人の多様な生き方に応じて選択できる制度の実現が基礎となっています。

● 複線型人事制度

2021年に人事制度を複線型に刷新し、従来の3つのキャリアフィールドから、新制度ではその分野が5コースまで細分化・拡充しました。

新制度には、ITスペシャリスト、企業法務人材およびリスク管理人材など企業ガバナンスの専門人材向けコースも用意されています。この複線型人事により、高年齢社員にも新しい分野にチャレンジできる機会を提供しています。

● 役職定年制

役職定年を導入し、役職定年後は、現場社員のサポート役を担っています。

役職定年以前から、研修や勉強会で役職定年以降の働き方をイメージしてもらい、引き続き活躍してもらうための下地を整えています。

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となります。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、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。

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、遺言書を作成する機会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となります。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も、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。