



企業経営

2026.3.24

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年3月16日号

欧州経済 見通し

～中東情勢の緊迫化で逆風が強まる

経済・金融フラッシュ 2026年3月16日号

米個人所得 ・消費支出 (26年1月)

～PCE価格指数(前年同月比)は総合指数が前月から低下する一方、コア指数は前月から上昇

経営TOPICS

統計調査資料 法人企業景気予測調査
(令和8年1～3月期調査)結果の概要

経営情報レポート

社員が安心して挑戦できる組織をつくる
心理的安全性の実践ポイント

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:遺産分割のしかた
相続の対象となる遺産
公平な遺産分割とは

発行:税理士法人ブレインパートナー

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

ネット
ジャーナル

欧州経済見通し ～中東情勢の緊迫化で逆風が強まる

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 ユーロ圏経済はトランプ関税などに翻弄されつつも、緩やかな回復を続けてきた。ユーロ圏の10-12月期の実質成長率は前期比0.2%（年率換算：0.8%）となった。輸出は伸び悩んだものの、内需が成長の原動力となっている。また、2月のHICP（速報値）は総合指数伸び率で前年比1.9%と目標付近で推移している。

ユーロ圏の実質GDP



(注) 季節調整値で19年10-12月期を100として指数化。見通しはユーロ圏全体のみ
(資料) Eurostat、ニッセイ基礎研究所 (四半期)

2 足もと、中東紛争の激化によるエネルギー価格の上昇がユーロ圏経済の回復シナリオを脅かす要因となっている。

エネルギー価格が高止まりすれば、輸入価格の上昇に伴う交易条件の悪化により、ユーロ圏のインフレ率押し上げ、成長率押し下げとして作用し、経済への悪影響は避けられないだろう。

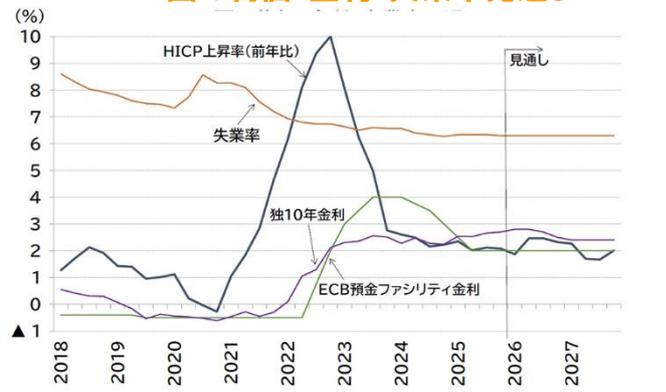
3 ECBは昨年7月以降、全会一致で政策金利を中立金利水準と見られる2%に据え置いているが、中東紛争の激化を受けてインフレ上振れへの警戒も強めている。

4 先行きについては、中東での戦闘が4-6月期の早い時期には収束に向かい、エネルギー価格もピークアウトするとの前提のもと、内需を中心としたユーロ圏経済の緩やかな回復基調は途切れず、成長率は26年1.0%、27年1.2%と予想する。

インフレ率は26年はやや目標を上回るものの27年には再び目標付近に回帰するだろう（26年2.3%、27年1.9%）。

また、足もとのエネルギー高は基調的なインフレ率や期待インフレ率を大きく押し上げるには至らず、ECBは政策金利を予測期間にわたって据え置くと予想する。

ユーロ圏の物価・金利・失業率見通し



5 成長率、インフレ率ともに上下双方に不確実性が存在するが、足もとでは中東情勢の緊迫化でエネルギー価格のさらなる上昇や高止まりのリスクが増している。エネルギー高が長期化すればそれだけ交易条件は悪化し、成長率が下振れ、インフレ率が上振れる要因となる。

「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。

米個人所得・消費支出(26年1月) ～PCE価格指数(前年同月比)は総合指数が前月 から低下する一方、コア指数は前月から上昇

ニッセイ基礎研究所

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 結果の概要:個人所得が市場予想を

下回る一方、個人消費は市場予想を上回る

3月13日、米商務省の経済分析局(BEA)は1月の個人所得・消費支出統計を公表した。個人所得(名目値)は前月比+0.4%(前月:+0.3%)となり、前月を上回った一方、市場予想(Bloomberg集計の中央値、以下同様)の+0.5%を下回った。個人消費支出は前月比+0.4%(前月:+0.4%)と前月に一致した一方、市場予想(+0.3%)を上回った。

2 結果の評価:可処分所得が大幅に増加し、貯蓄率は上昇

個人消費(前月比)は25年12月に続き1月も+0.4%となり、26年入り後も個人消費は堅調を維持していることが示された。もっとも、実質GDPにおける個人消費は10-12月期が前期比年率+2.0%(前期:+3.5%)と月次では堅調さを維持しているものの、四半期ベースでは10-12月期の実質GDPにおける個人消費が前期から鈍化しており、モメンタムは鈍化しつつある可能性がある。

個人所得・消費支出、貯蓄率



(注) 名目値、季節調整済

(資料) BEA よりニッセイ基礎研究所作成

3 所得動向:賃金・給与の伸びが加速

1月の個人所得(前月比)は前月から伸びが加速した。内訳をみると、賃金・給与が+0.5%(前月:+0.1%)、利息配当収入が+1.1%(前月:+0.2%)と前月から伸びが加速した。

一方、移転所得が+0.4%(前月:+0.7%)と前月から伸びが鈍化したほか、自営業者所得が▲0.3%(前月:+0.8%)と前月からマイナスに転じた。

4 消費動向:サービス消費が堅調を維持する一方、財消費は減少

名目個人消費(前月比)は、サービス消費が+0.7%(前月:+0.6%)と前月から伸びが加速し、堅調を維持する一方、財消費が▲0.4%(前月:+0.1%)と前月からマイナスに転じた。

耐久財では、家具・家電が+1.0%(前月:▲0.2%)と前月からプラスに転じたほか、娯楽財・車両も+1.0%(前月:+0.1%)と前月から伸びが加速した。

5 価格指数:エネルギー価格が前月比、前年同月比ともに物価を押し下げ

価格指数(前月比)の内訳をみると、エネルギー価格指数が▲1.7%(前月:+0.3%)と前月からマイナスに転じた。

食料品価格指数は+0.2%(前月:+0.4%)と前月から伸びが鈍化した。

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。

法人企業景気予測調査 (令和8年1～3月期調査)

内閣府、財務省 2026年3月12日公表

結果の概要

1 貴社の景況

◆現状(令和8年1～3月期)

- 「貴社の景況判断」BSIを全産業で見ると、大企業は4.4%ポイントとなり、令和7年7～9月期以降3期連続の「上昇」超
- 中堅企業は「上昇」超、中小企業は「下降」超

◆見通し

- 大企業は「上昇」超で推移する見通し
- 中堅企業は「上昇」超で推移する見通し、中小企業は「下降」超で推移する見通し

[単位：%ポイント]

		令和7年10～12月 前回調査	令和8年1～3月 現状判断	令和8年4～6月 見通し	令和8年7～9月 見通し
大企業	全産業	4.9	(3.7) 4.4	(1.6) 2.0	5.6
	製造業	4.7	(1.1) 3.8	(1.3) 0.7	6.3
	非製造業	5.1	(5.0) 4.6	(1.7) 2.5	5.3
中堅企業		4.7	(1.6) 0.2	(3.7) 1.7	6.8
中小企業		▲ 3.7	(▲ 6.6) ▲ 12.9	(▲ 3.4) ▲ 2.9	▲ 1.6

※1 () 書きは前回調査時の見通し。(以下同) ※2 前半期と比較しての「上昇」－「下降」社数構成比(以下同)

2 国内の景況

◆現状(令和8年1～3月期)

- 「国内の景況判断」BSIを全産業で見ると、大企業は8.0%ポイントとなり、令和7年7～9月期以降3期連続の「上昇」超
- 中堅企業は「上昇」超、中小企業は「下降」超

◆見通し

- 大企業は「上昇」超で推移する見通し
- 中堅企業は「上昇」超で推移する見通し、中小企業は「下降」超で推移する見通し

[単位：%ポイント]

		令和7年10～12月 前回調査	令和8年1～3月 現状判断	令和8年4～6月 見通し	令和8年7～9月 見通し
大企業	全産業	6.9	(4.0) 8.0	(4.5) 6.0	5.8
	製造業	4.4	(1.4) 6.1	(2.6) 4.4	5.0
	非製造業	8.1	(5.2) 8.8	(5.4) 6.7	6.1
中堅企業		5.2	(1.6) 4.3	(1.9) 5.6	5.2
中小企業		▲ 7.0	(▲ 9.7) ▲ 11.6	(▲ 5.6) ▲ 4.4	▲ 3.3

3 雇用

◆現状(令和8年3月末)

- 「従業員数判断」BSIを全産業で見ると、大企業は29.4%ポイントとなり、平成23年9月末以降59期連続の「不足気味」超
- 中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超

◆見通し

- 大企業は「不足気味」超で推移する見通し
- 中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超で推移する見通し

[単位：%ポイント]

		令和7年12月末 前回調査	令和8年3月末 現状判断	令和8年6月末 見通し	令和8年9月末 見通し
大企業	全産業	28.0	(24.1) 29.4	(19.2) 23.1	20.4
	製造業	21.3	(18.8) 22.6	(14.9) 19.0	16.4
	非製造業	31.2	(26.6) 32.6	(21.3) 25.0	22.2
中堅企業		37.4	(32.8) 38.2	(27.0) 31.5	28.2
中小企業		31.4	(27.6) 29.5	(24.2) 26.1	25.2

※ 四半期末の「不足気味」－「過剰気味」社数構成比。

4 企業収益

◆売上高

- 令和7年度は、2.3%の増収見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増収見込み

◆経常利益

- 令和7年度は、2.4%の増益見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増益見込み

[前年度比増減率、単位：%]

		全産業	製造業	非製造業
売上高	令和7年度	(2.0)	(1.7)	(2.1)
	令和8年度	2.3	1.8	2.5
経常利益	令和7年度	(▲ 0.7)	(▲ 0.7)	(▲ 0.7)
	令和8年度	2.4	3.7	1.9

※1 「売上高」は金融業、保険業を含まない。 ※2 () 書きは前回調査結果。

※3 令和6年度・令和7年度ともに回答のあった法人(売上高8,134社、経常利益8,780社)を基に推計。

5 設備投資

◆生産・販売などのための設備(BSI)

- 令和8年3月末の「生産・販売などのための設備判断」BSIをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超
- 先行きをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超で推移する見通し

◆設備投資額(ソフトウェア投資額を含む、土地購入額を除く)

- 令和7年度は、3.9%の増加見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増加見込み

◆寄与の大きい業種(全規模)

[前年度比増減率、単位：%]

			業種	令和7年度通期
設備投資 3.9	製造業 7.6	増加	化学工業	16.5
			自動車・同附属品製造業	13.3
		減少	情報通信機械器具製造業	▲ 24.9
			金属製品製造業	▲ 4.4
	非製造業 2.1	増加	運輸業、郵便業	7.4
			情報通信業	7.5
		減少	小売業	▲ 4.2
			不動産業	▲ 4.3

※今回調査の「設備投資」の増加・減少に寄与した製造業・非製造業別上位2業種。

6 企業収益、設備投資(令和8年度見通し)

◆売上高

- 令和8年度は、2.2%の増収見通し
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増収見通し

◆経常利益

- 令和8年度は、1.0%の減益見通し
- 業種別にみると、製造業は減益見通し、非製造業は増益見通し

◆設備投資額(ソフトウェア投資額を含む、土地購入額を除く)

- 令和8年度は、3.5%の増加見通し
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増加見通し

7 今年度における設備投資計画(方針)と実績見込みとのかい離の理由

- 設備投資計画(方針)と実績見込みとのかい離の理由を全産業で見ると、大企業は「当初の計画(方針)どおりのため、特に理由なし」の重要度が最も高く、次いで「設備投資にかかるコストの変化」、「景気や業況の見通しの変化」の順に重要度が高い
- 中堅企業は「当初の計画(方針)どおりのため、特に理由なし」、中小企業は「景気や業況の見通しの変化」の重要度が最も高い

8 今年度における利益配分のスタンス

- 利益配分のスタンスを全産業で見ると、大企業は「設備投資」の重要度が最も高く、次いで「株主への還元」、「従業員への還元」の順に重要度が高い
- 中堅企業、中小企業はいずれも「従業員への還元」の重要度が最も高い

法人企業景気予測調査(令和8年1~3月期調査)結果の概要の全文は、
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



労務

社員が安心して挑戦できる組織をつくる 心理的安全性の 実践ポイント

1. 心理的安全性とは
2. 心理的安全性が組織にもたらす4つのメリット
3. 心理的安全性を高めるための人事アプローチ
4. 国内企業における心理的安全性向上の実践例



参考資料

「心理的安全性の作り方」(石井 遼介 著 日本能率協会マネジメントセンター) 「傾聴の基本」(古宮 昇 著 総合法令出版) 厚生労働省：職場における心の健康づくり

1

企業経営情報レポート

心理的安全性とは

少子高齢化による人手不足など、中小企業を取り巻く経営環境は厳しさを増しています。

この状況を乗り越え、持続的に成長するための鍵となるのは、従業員の能力を最大限に引き出す「人的資本経営」の強化に他なりません。

その成功の土台となるのが、本レポートのテーマである「心理的安全性」です。これは、従業員が失敗を恐れず挑戦し、自由に発言できる組織文化を指します。

本レポートでは、心理的安全性の重要性から具体的な育み方までを、成功企業の事例を交えて分かりやすく解説します。皆様の経営力強化の一助となれば幸いです。

■ 心理的安全性の定義

「心理的安全性」とは、ハーバード大学のエイミー・エドモンドソン教授によって提唱された概念で、「チームのメンバーが、自分の発言や行動によって恥をかいたり、拒絶されたり、罰せられたりしないと信じられる状態」と定義されています。

簡単に言えば、「こんな初歩的な質問をしたら、無知だと思われるかもしれない」「反対意見を述べたら、和を乱すやつだと思われるかもしれない」といった、対人関係における不安を感じることなく、誰もが安心して発言・行動できる環境のことです。

重要なのは、これが単なる「仲の良さ」や「居心地の良さ」だけを指すのではないという点です。むしろ、チームの目標達成のために率直な意見交換や、時には建設的な意見の対立でさえ気兼ねなく行える状態こそが、真の心理的安全性が保たれた職場と言えます。そのような職場では、従業員一人ひとりが本来の自分をさらけ出し、持てる能力を最大限に発揮することができます。

【心理的安全性の要素】

話しやすさ	リスクなく率直な意見が言える
助け合い	困ったときはお互い様
挑戦	チャレンジを歓迎する
新奇歓迎	個性を発揮して活躍できる

■ 「ぬるま湯」との違い：成長を促す「健全な危機感」との両立

心理的安全性が高いということ、最も多く誤解されるのが「ぬるま湯のような職場」と捉えられることです。心理的安全性の高さを評価する際は、仕事のレベル(責任度)も併せてみることで、ぬるま湯の職場ではなく、発言できる環境下で学習し、成長できる組織となっているかを確認することができます。

2

企業経営情報レポート

心理的安全性が組織にもたらす4つのメリット

「心理的安全性」という言葉は、単に「仲が良く、居心地の良い職場」を意味するものではありません。それは、従業員一人ひとりが組織の成功を信じ、自らの意見やアイデア、さらには懸念点や失敗さえも気兼ねなく発信できる文化そのものを指します。

本章では、心理的安全性が具体的にどのような形で企業のカチとなるのか、代表的な4つのメリットについて、解説していきます。

■ 生産性の向上:個の力がチームのカチへ

心理的安全性の最も直接的なメリットは、組織全体の生産性向上です。これは主に2つの側面から実現されます。

① 情報共有の圧倒的な活性化

心理的安全性が低い職場では、従業員は「こんなことを言ったら否定されるかもしれない」と発言をためらいがちです。その結果、業務上の重要な懸念点や有益な情報が共有されず、チーム全体が非効率な動きをしてしまうことが少なくありません。

一方、心理的安全性が高い職場では、従業員は自分の考えや気づきを率直に共有します。

これにより、チームは常に最新かつ正確な情報に基づいて意思決定ができ、無駄な手戻りやミスコミュニケーションが劇的に減少します。

② 従業員エンゲージメントの向上

従業員は、自分の意見が尊重され、貢献が認められる環境で働くことで、「この組織のために頑張りたい」という自律的な意欲、すなわちエンゲージメントが高まります。エンゲージメントが高い従業員は、指示された業務をこなすだけでなく、自ら課題を発見してより良い方法を模索しようとするため、チーム全体のパフォーマンスは飛躍的に向上していきます。

【生産性向上による効果】

- 無駄な手戻りやミスコミュニケーションが減り、チーム全体の連携が効率化される。
- 組織への貢献意欲が高まり、自律的な行動意欲が高まる。
- 指示待ちではなく、自ら課題を発見し、改善に取り組みだす。

■ イノベーションの創出:挑戦する文化が未来を創る

現代の不確実な市場環境において、イノベーションは企業存続のための生命線です。そのような中で心理的安全性は、新しいアイデアや挑戦が生まれるために不可欠な土壌となります。心理的安全性が確保されたチームでは、失敗を恐れない挑戦が推奨されます。通常、新しい試みには失敗のリスクが伴いますが、失敗が非難される環境では誰もリスクを取ろうとはしません。

3

企業経営情報レポート

心理的安全性を高めるための人事アプローチ

心理的安全性が組織にもたらすメリットを理解した上で、次に重要となるのは「具体的にどうすれば自社の心理的安全性を高めることができるのか」という問いです。

本章では、組織の心理的安全性を高めるために、人事部門が主体となって推進できる施策を「経営層」「管理職」「従業員・チーム」という3つのアプローチから具体的に解説します。

■ 経営層のコミットメントと発信：変革はトップから始まる

組織文化の変革において、経営トップの姿勢は何よりも重要です。従業員は、経営陣が何を重視し、どのような行動を求めているかを敏感に感じ取ります。

したがって、心理的安全性の向上を目指す第一歩は、経営層がその重要性を深く理解し、全社に向けて明確なメッセージを発信することです。

● トップメッセージの具体化

社長や役員が、朝礼や社内報、全社ミーティングなどのあらゆる機会を通じて、「心理的安全性の確保は、我が社の成長に不可欠な経営戦略である」と繰り返し発信します。その際、「失敗を恐れず挑戦してほしい」「異なる意見を歓迎する」といった具体的な言葉で、従業員の行動を後押しすることが重要です。

● 経営陣自らの実践

メッセージに説得力を持たせるためには、経営陣自らが心理的安全性を体現する行動を示す必要があります。例えば、会議の場で率先して若手の意見に耳を傾けたり、自らの失敗談をオープンに語りする姿は、「この会社では、安心して発言して良いのだ」という強力なメッセージとなります。

● 評価制度との連動

管理職の評価項目に「部下の心理的安全性を高めるための取り組み」を加えるなど、経営の本気度を制度として示す支援を行います。

評価にいれることで、心理的安全性に対する行動のフィードバックが行われます。

■ 管理職の意識・行動変革：チームの空気を作るキーパーソン

従業員にとって、最も身近な組織は自らが所属するチームであり、その心理的安全性を左右する最大の要因は、直属の上司である管理職の存在です。

人事部門は、管理職が心理的安全性を高めるためのスキルとマインドセットを身につけられるよう、支援する必要があります。

4

企業経営情報レポート

国内企業における心理的安全性向上の実践例

■【事例1】「昔からのやり方」が通用しない時代の壁を解消したA社

■創業：1990年 ■事業内容：建設資材を扱う専門商社 ■従業員数：70名

(1) 企業概要と経営課題

A社は、創業社長とベテラン社員たちの努力により、地域の建設業界で確固たる地位を築いてきました。しかし、その成功体験が、新しい変化を受け入れる上での障壁となりつつありました。

【A社の課題】

1. 「社長・ベテランの意見が絶対」の風土

会議の場では、社長や役員の一鶴の一声で方針が決定。若手社員が新しいデジタルツールの導入や営業手法を提案しても、「うちは昔からこのやり方で成功してきたんだ」と一蹴されることが多かった。

2. 世代間のコミュニケーション不全

飲み会などの場以外で、ベテラン社員と若手社員が業務について深く話す機会がほとんどない。若手は「ベテランは怖い、話しかけにくい」、ベテランは「最近の若者は何を考えているか分からない」と互いに距離を感じていた。

3. 若手の指示待ちと諦め

新しい提案が受け入れられない経験が重なり、若手社員は次第に「言われたことだけやればいい」という指示待ち姿勢に。成長実感を得られず、入社3年以内の離職率の高さが経営課題となっていた。

経営陣も、このままでは会社の未来はないと危機感を抱きつつも、何から手をつければ良いか分からずにいました。

(2) 「対話」と「小さな成功体験」で組織を動かす

A社の人事担当者は、トップダウンで変革を指示するのではなく、対話の場を作り、小さな成功体験を積み重ねるアプローチを選択しました。

① 経営陣・管理職向け「対話型リーダーシップ・ワークショップ」

A社の変革は、まず経営陣と管理職自身の意識を変えることから始まりました。人事担当者の主導で、社長を含む全管理職を対象とした「対話型リーダーシップ・ワークショップ」が開催されました。外部からプロのファシリテーターを招いたこのワークショップの目的はただ一つ、部下の意見を真摯に引き出す「聞く姿勢」を、理屈ではなく体感として学ぶことでした。

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。

相続の対象となる遺産

相続の対象となる遺産にはどのようなものがありますか？

相続の対象となる遺産は、被相続人が死亡し相続が開始した時点の、被相続人が所有していたすべての財産が対象となります。

これには借入金などの債務も含まれます。

(1)なぜ遺産の調査は必要か

遺産について、全体を把握しており、よく知っているのは被相続人本人です。しかし、相続が開始したときには、被相続人はいませんからどのような遺産があるかを相続人が調べるしかありません。

相続すると決まった場合、相続人全員で遺産に関する情報を持ち寄って話し合うのが良い方法です。

被相続人がオンライン投資などを行っていることも考えられますので、親族だけでなく、被相続人の友人など関係の深そうな人にも当たってみることも検討して下さい。

(2)遺産の全てを把握するには

借金などの負債が多ければ、相続をやめる「相続放棄」をすることができます。また、相続財産関係が複雑で、相続財産と負債が入り組んでいる場合には、相続財産の限度で負債を相続する「限定承認」を家庭裁判所に申し立てることもできます。その際、相続財産目録を作って家庭裁判所に提出し、財産で負債分(借金など)を穴埋めして、不足分は相続放棄という手続きです。

(3)相続財産目録の作成手順

代々の資産家でもない限り相続財産をわざわざ作成する必要はないと思うかもしれませんが、非相続人が家庭を持つ前にも人生があり、意外な財産が出てくることもあります。まず、遺品の整理から始めてみましょう。その中に遺産に関するものがあればリストに書きとめていきます。

■遺産を探すためのリスト

不動産関係	権利書、ローン(抵当権)の有無も登記簿で調査する。農地、山林、工場、貸地、貸家、借地、借家など。
銀行預金	取引銀行の口座を探す(名寄せを頼む)。
株式・債券など	取引報告書や管理口座の通帳を探す。取引のある証券会社を調べる。債券は国債、社債など。
債券・債務	帳簿や契約書を探す。売掛金、貸付金などの債権・債務。
工業所有権関係	著作権、特許権、実用新案権、商標権、ノウハウなど。
動産関係	機械類、自転車、船舶など。
宝石・書画・骨董など	貸金庫の有無を調査。書画・骨董などは鑑定が必要な場合も。
その他	商号、のれん、得意先、損害賠償請求権、衣類など。

公平な遺産分割とは

公平な遺産分割をするための方法を教えてください。

遺産分割の際、共同相続人の中に被相続人から遺贈を受けたり、婚姻、養子縁組のためにあるいは生計の資本として贈与を受けた者がある場合、被相続人が相続開始時に有した財産の価額に、贈与の価額を加えたものを相続財産とみなして、相続分の中から、遺贈や贈与の価格分を控除した残額をもって、その者の相続分とすることを「特別受益」と言います。

<p>①相続開始前に財産を受取っていた者がいた場合</p>	<p>民法は、相続人の公平を図るために、相続人の中に特別受益者がいる場合には、相続開始時の遺産に特別受益者の受けた財産価格を加えたものを相続財産とみなして遺産分割を行います。特別受益を受けていない相続人は、特別受益分を加えた遺産をもとに相続分を受け取ることができます。</p>
<p>②特別受益にあたる生前贈与は</p>	<p>相続人が、非相続人からの誕生日プレゼントや慶弔費などが全て特別受益となるわけではありません。民法では特別受益にあたる場合を以下のように限定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①結婚または養子縁組のための贈与（持参金、嫁入道具、支度金） ②生計の資本としての贈与（住宅取得資金、開業資金） ③特別な教育費用（一人だけの大学進学資金、海外留学資金）
<p>③特別受益財産の評価</p>	<p>特別受益とみなされる遺贈の場合には、相続開始時の評価となりますから問題ありません。問題となるのは、生前贈与で、不動産を贈与された場合は経過年数で評価が変わります。不動産の場合、相続開始時の価額が特別受益の額になりますから当初の建築価格より下がることとなります。</p>
<p>④受益財産が現在存在しないとき</p>	<p>生前贈与から長期間経過すると、売却してしまったり、相続開始までに消滅してしまうことも起こります。その場合、不可抗力の場合は贈与を受けなかったこととされますが、故意、過失による場合は、相続開始時に存在しているものとして評することとなります。</p>
<p>⑤金銭の贈与を受けていた場合</p>	<p>時間の経過で貨幣価値も変わりますので、最近の判断では物価指数によって相続開始の時点の価値に換算すべきとされています。</p>
<p>⑥遺言があるのに遺産分割協議が必要な場合</p>	<p>非相続人の遺言のしかたによっては、相続開始した後で、相続人による遺産分割協議が必要になる場合があります、以下の3つのケースをご紹介します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①遺言書がそもそも無効であった場合です。有効な遺言書がないのであれば、原則どおり遺産分割協議が必要となります。 ②遺言書があったとしても、その遺言書から漏れてしまった財産がある場合には、その漏れた財産について遺産分割協議が必要となります ③遺言書で「私の財産は、長男に3分の2、二男に3分の1の割合でそれぞれ相続させる」というように、割合のみで指定をしていた場合にも、遺産分割協議は必要となります。