今月の解説①

全銀協「民法（債権関係）の改正を踏まえた定期預金規定ひな型等の改正」の概要と関連する諸問題の検討

長島・大野・常松法律事務所 弁護士　松尾　博憲
全国銀行協会 調査役　永田　和浩

平成29年5月26日に民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）（以下、この法律を「民法改正法」といい民法改正法により改正後の民法を「改正民法」といい、改正前の民法を「現行民法」という）が成立し、同年6月2日に公布された。これを踏まえ、全国銀行協会（以下、「全銀協」という）は、全銀協が定め会員行に通知している各種規定ひな型の見直しを行い、令和元年6月10日付で「民法（債権関係）の改正を踏まえた定期預金規定ひな型等の改正について」（以下、「本通知」という）を会員銀行に通知した。

本稿は、ひな型改正に関連する改正民法の内容を概観したうえで、それを踏まえたひな型改正内容・留意事項等を紹介し、関連する諸問題を検討するものである。

なお、本稿中の意見にわたる部分は、筆者らの私見であり、筆者らが現在所属し、または過去に所属した組織の見解ではない。

一　改正の背景

改正民法は、民法のうち債権関係の規定を制定後約１２０年間の社会経済の変化に対応させるとともに、その間に蓄積された判例や確立した学説の考え方を明文化する目的で、民法の規定を全般的に改正するものである。預金契約は、消費寄託の一種であるが、それと同時に委任または準委任の性格を有する契約であるといわれており（注１）、改正民法では消費寄託や委任の規定を含む契約に関するルールが全般的に改正されているため、改正民法の内容を前提に、新たに預金規定で対応しなければならない事項の有無が問題となる。

また、預金規定は約款の典型例と考えられてきた。現行民法には約款に関する特有の規定は設けられていなかったが、改正民法では、定型約款に関する規定が新設された（同法５４８条の２から５４８条の４まで）。各種の預金規定はいずれも定型約款に該当すると解されるため（注２）、新設された定型約款の規定に対応するための預金規定の改正の要否が問題となる。

以上を踏まえ、全銀協は、各種預金規定のひな型の改正の要否について全般的な検討を行い、本通知を発出したものである。

二　改正の内容

1　改正の対象

全銀協は、改正民法を踏まえ、改正または制定が必要となる規定の洗出し、および、改正内容等の検討を行った。その結果、①定期預金規定ひな型における満期日前解約の禁止の明確化、②成年後見の届出に係る参考規定の改正、③約款の変更に係る参考例の制定の３つの改正等を行うこととし、令和元年６月10日付で会員銀行に通知を発出している。

特別解説

同一労働同一賃金の原則に沿った改正法対応

奥・片山・佐藤法律事務所 弁護士　奥　国範

おく・くにのり●2001年弁護士登録。07年奥綜合法律事務所（現 奥・片山・佐藤法律事務所）を設立。05年から17年まで慶應義塾大学大学院法務研究科非常勤講師（金融法など）。

２０１８年６月29日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（いわゆる働き方改革関連法）が成立し、このうち時間外労働の上限規制、年休５日分の時季指定、産業医への健康管理情報の提供などの改正部分は２０１９年４月１日に施行されている。今後の施行を控えている改正部分には、均等待遇・均衡待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金の原則）に関するものがあり、２０２０年４月１日の施行（中小企業事業主については２０２１年４月１日）が予定されている。また、均等待遇・均衡待遇の確保に関しては、２０１８年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示４３０号）（以下、「ガイドライン」という）が公表されている。

金融機関においては、営業店などを中心に、従来から一定数のパートタイム社員が雇用されており、関連会社等を含めたグループ会社全体で派遣会社を通じて派遣社員を受け入れている金融機関も少なくない。また、定年後の再雇用制度の導入により有期雇用社員の雇用も進展している場合がある。このように、金融機関の営業店においても、多様な勤務形態の社員（パートタイム社員・有期雇用社員・派遣社員）が勤務しているのが現状であろう。

そこで、本稿では、均等待遇・均衡待遇に関する改正法の概要を確認したうえで、実務上の対応にあたり参照すべきガイドラインの内容を踏まえつつ、労働者が自由に選択することができる多様な働き方の前提となる適正な待遇について検討したい。

一　改正法の概要

働き方改革関連法は、労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム労働法」という）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「労働者派遣法」という）を改正することにより、均等待遇・均衡待遇の確保に関する改正部分に関し、概ね以下の内容の改正を行った。

１　均衡待遇の原則

「働き方改革関連法」により、改正前のパートタイム労働法が改正前の労働契約法20条を取り込んで「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」とい

事例で学ぶ

金融機関の取引先支援の実践手法

第1回

人材面における支援

地域金融ソリューションセンター 代表　**竹内 心作**

たけうち・しんさく●政府系金融機関、中小企業支援機関を経て、現在は地域金融ソリューションセンターの代表。金融機関と同行してのソリューション提案活動は年間 300 社を超える。

本連載では、中小企業が直面する様々な課題について、金融機関がどのような支援策を講じ、また公的機関との連携を取るべきかについて、事例形式で解説します。第１回は、ここ数年多くの中小企業が頭を悩ませている人材の確保の課題について言及します。

●人材面での支援の現状

地域の中小企業から頼られる存在になるために、金融機関が取引先の本業支援に取り組むようになって久しいですが、営業店の皆さんは経営者から人材面での課題やニーズをヒアリングできているでしょうか。

中小企業の経営資源は人・物・金であると言われます。しかしながら今まで多くの金融機関は、融資など「金」の提案には心血を注ぐものの、それ以外の要素、とりわけ人材に関する提案には無関心であったようです。筆者は地域を問わず、金融機関と連携して取引先への同行訪問活動を行っていますが、そこで感じるのが「あえて聞かない」という行為です。

営業担当者の多くは、取引先に人材面での課題がある事に気付いています。それがボトルネックになって事業の発展を妨げていることもわかっています。にもかかわらず、経営者に「もしかして人材の採用でお困りではありませんか」とヒアリングすることをしません。これはなぜでしょうか。

実は「聞いても仕方ないから、聞かない」というケースが圧倒的に多いのです。つまり、ヒアリングして現実に人材の課題があることを把握しても、経営者に対して有益なアドバイスができないので初めから聞かない、という現象です。金融機関の行職員は誠実であるがゆえに、自分が経営者の期待に応えることができそうもない質問をそもそも発しないのです。

これは中小企業、金融機関の双方にとって、とても不幸な状況です。中小企業の人手不足は近年深刻の度合いを増しており、２０１９年版の中小企業白書によると、２０１６年卒から求人数が右肩上がりに増加している一方で、就職希望者数は減少し続けています。その結果、求人倍率は２０１６年卒が３・６倍であるのに対して、２０１９年卒は９・９倍に膨れ上がりました（【図表１】参照）。

一方で、従業者が３００人以上の企業においては、２０１９年卒の求人倍率は０・９倍となり１倍を下回る結果となっています。