

TOPIC

銀行法改正と 金融実務

中央総合法律事務所 弁護士

弁護士

本行 克哉
小宮 俊

2021年3月5日、政府は、「新型コロナウイルス感染症等の影響による社会経済情勢の変化に対応して金融の機能の強化及び安定の確保を図るための銀行法等の一部を改正する法律案」を通常国会に提出した（本稿執筆時点で未成立）。

本改正法案は、新型コロナウイルス感染症等の影響による社会経済情勢の変化への対応として、金融機能の強化および安定を図るため、金融機関によるデジタル化や地方創生への貢献を目的とした銀行法等の改正、グローバルな拠点再配置の加速へ

の対応を目的とした金融商品取引法の改正、地域銀行等の経営基盤の強化を目的とした資金交付制度の創設などの措置を講ずるものである。

施行期日については、一部の改正を除き（注1）、「公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日」とされている。

本稿では、本改正法案のうち、デジタル化や地方創生への貢献を目的とした銀行法の改正案（以下、「改正法案」という）について、その内容を概観するとともに、本改正が銀行グループ

のビジネス展開に及ぼす影響について考察する。なお、本稿中で意見にわたる部分については、筆者らの個人的見解であり、

筆者らが現に所属しまたは過去に所属した組織・団体の見解ではないことに留意されたい。

1

銀行法改正の経緯と概要

一 経緯・背景

わが国においては、人口減少や低金利環境の長期化に加え、

新型コロナウイルス感染症への対応を機に、デジタルトランスフォーメーションやサプライチェーンの再構築が加速するなど、銀行を取り巻く経営環境が

今、押さえておきたい 顧客個人情報管理

十六銀行リスク管理部弁護士 永田明良

一 はじめに

金融機関は、日常業務の中で、顧客のプライベートや信用に関わる情報を頻繁に取り扱う。顧客は、金融機関が適切に管理するものと信頼して、情報を開示している。こうしたことから、金融機関は、業務上取得した情報をみだりに第三者に開示してはならないという守秘義務を負っている。また、個人情報保護法および同法の内容を具体化したガイドライン（注1）により、個人情報の厳正な取扱いが

求められている。

顧客個人情報の適切な取扱いは、何より、そのような情報を日常的に取り扱う「人」の意識や振舞いにかかっていると、とても過言ではない。このため、金融機関においては、前記法令等を踏まえた詳細なルールや事務手順を定めて職員に周知し、日々、現場で適切に取り扱うことのできるよう腐心している。

ただ、営業店など拠点単位の人員の減少や日常業務の多様化・複雑化などの事情が相まって、職員の注意力の散漫や意識の希薄等を原因とした情報漏洩事故の発生を抑えきれないな

ど、対応に苦慮している金融機関も多いように思われる。

本稿では、顧客個人情報の取得・利用や顧客等からの照会対応といった場面に応じ、現場の職員が留意すべき点を中心に、改めてポイントを確認していく。

なお、本稿の意見にわたる部分は筆者の個人的見解であり、筆者が前に所属した組織や現に所属する組織の見解ではないことをお含みおきたい。

二 顧客個人情報の取得の場面

1 利用目的の特定・通知公表等

顧客個人情報の取得にあたっては、その利用目的を、単に抽象的、一般的にではなく、顧客が具体的に想定できる程度に特定する必要があるほか、あらかじめ第三者への提供を想定している場合には、できる限り提供先を特定する必要がある。

また、窓口で申込書類等を受け入れることにより顧客個人情報を取得する場合は、本人が具体的に認識できるような適切な方法で、利用目的を明示することが求められる。

この点、利用目的を記載したリーフレットを用意し、申込受付時に、顧客に説明・交付することにより対応している金融機関が大多数と思われる。

日々、多くの顧客への対応を求められるなかで、窓口担当者がリーフレットの交付を失念するケースも少なくない。申込書類等に掲載されているチェック欄が認識しやすいものとなっているか等、失念防止の仕組みが機能しているか、一度振り返っ

改正高年齢者雇用安定法の概要と金融機関の対応

潮見坂総合法律事務所 弁護士 鈴木 正人
あおぞら銀行 コンプライアンス統括部 弁護士 河野 真実



一 高年齢者雇用安定法の概要

1 高年齢者雇用安定法の概要

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年法」または「法」という）は、65歳までの高年齢者の安定した雇用の確保のため、2013年4月改正により、定年年齢を65歳未満に定めている事業主（以下、「対象事業者」という）に対し、①定年制の廃止、②65歳まで定年年齢を引上げまたは③65歳までの継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するとき

は、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度）の導入の措置（以下、「高年齢者雇用確保措置」という）を講じること（法9条）。

高年齢者雇用確保措置の義務に従わない事業者は、厚生労働大臣の指導・助言や勧告・公表の対象になり得る（法10条）。

2 高年齢者雇用確保措置

高年齢者雇用確保措置の概要は図表1のとおりである。

①と③の「定年」とは、就業規則や労働契約で定められた労働者の退職の年齢を意味すると解され、早期退職優遇制度で定

める対象退職年齢は含まれないと解される。

②の継続雇用制度には、定年に達したことによりいったん雇用契約を終了させた後に新たに雇用契約を締結する再雇用制度と定年に達した際に従前の雇用契約を終了することなく雇用を継続する勤務延長制度等がある。後者の採用が一般的である。

また、継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望する者をその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき

当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれる（法9条2項）。

特殊関係事業主には、事業主の親会社、兄弟会社、子会社、関連会社などが含まれる（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則4条の3）。

3 継続雇用制度の留意点

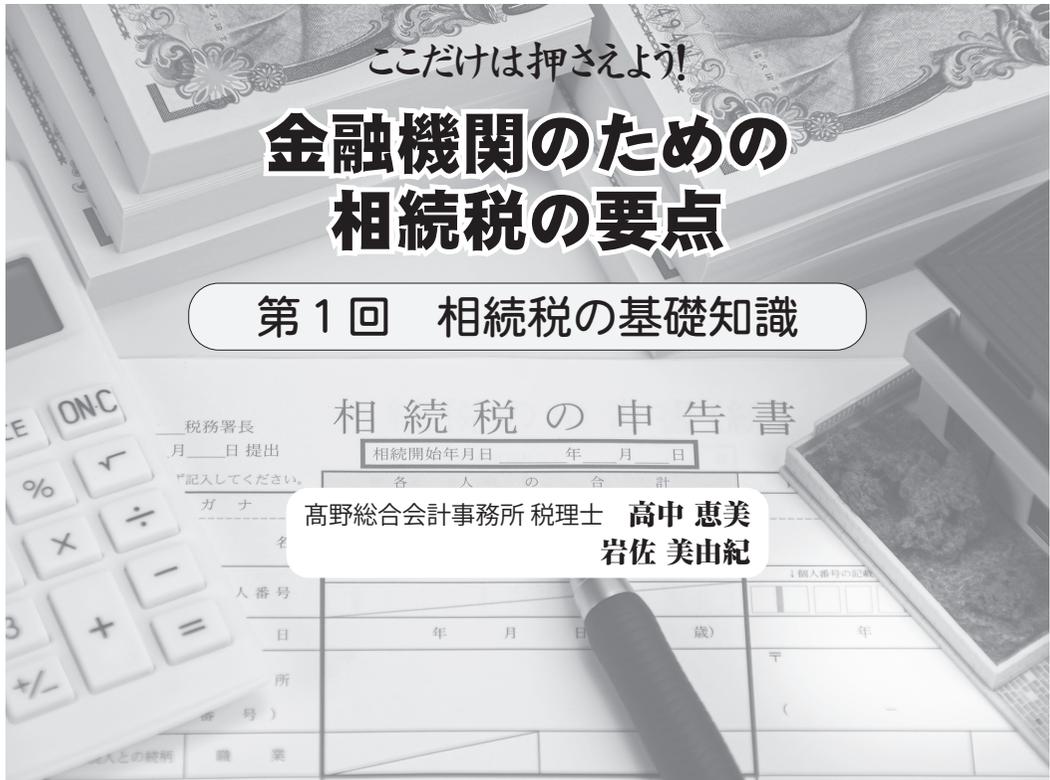
対象事業者が高年齢者雇用確保措置を講じるにあたっては、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（以下、「雇用確保指針」という）に留意する必要がある。

継続雇用制度希望者全員を対象とすることが要請される（注1）。この場合において特殊関

ここだけは押さえよう!

金融機関のための 相続税の要点

第1回 相続税の基礎知識



はじめに

すべての相続で相続税は発生するのだろうか? 答えは「ノー」である。国税庁の発表によると令和元年分は、死亡件数138万1093人に対して、相続税の申告納税は11万5267件であり、申告納税の割合は8・3%であった。理論上は、100件の相続に対し、相続税の申告納税が必要となるのはわずか8件となる。しかし、こと金融機関の担当者が接する富裕層と呼ばれる顧客にあっては、申告が必要となる8件に該当する可能性が大いにあると思われる。また、窓口対応においても、相続手続きをスムーズに進めるため、預金の相続手続きとあわせて顧客に相続税の申告の案内を行う場面も出てくるであろう。

本連載は、金融機関の現場の方々に知っていただきたい相続税の知識を解説し、日々の業務に役立てていただくことを目的としている。相続税の詳しい解説は次号以降にゆずることにし、第1回目では、相続の基礎知識を確認していききたい。

1 相続に係るスケジュール

相続とは、ある個人が死亡した場合に、その人が所有していた財産上の権利義務をその人の配偶者や子などに承継させる法律制度である。死亡した人を「被相続人」といい、財産上の権利義務を承継する配偶者や子などを「相続人」という。

まずは、相続に係るスケジュール(図表1)を見ながら、全体像を把握する。

相続が開始すると、はじめに「遺言の有無の確認」、「相続人の確定」、「相続財産や債務の調査」を行う。特に、遺言がある場合とそうでない場合では、その後の対応が変わってくるので、しっかりと確認しておきたい。相続に係るスケジュールで期限のあるものは、「相続放棄・限定承認の申述(3カ月以内)」、「所得税の準確定申告(4カ月以内)」、「相続税の延納・物納の申請(10カ月以内)」、「相続税の申告・納付(10カ月以内)」である。所得税の準確定申告と