

暴力団排除条項をめぐる法律問題 ～雇用契約からの反社会的勢力排除について～

平成24年9月14日

山下・川添総合法律事務所

弁護士 西 村 広 平

第1 はじめに（問題の所在）

平成24年4月1日、長崎県暴力団排除条例（以下「長崎県暴排条例」という。）が施行された。国が平成19年6月19日に発表した「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」においては、企業には反社会的勢力との一切の関係遮断が求められ、これを受け、長崎県暴排条例をはじめとする全国の暴排条例において、事業者には暴力団排除条項（以下「暴排条項」という。）の導入や利益供与の禁止が求められている。もっとも、事業者における反社会的勢力の雇用回避や解雇に関する問題については、具体的に検討される機会は未だ少ないように思われる。

この点、事業者としては、企業内に反社会的勢力が存在すると、企業秘密の漏えい、会社の資産流出、暴力団等への利益提供などのリスクが高まり、また企業内の秩序維持にも悪影響を及ぼすなど、企業防衛の観点から排除が必要である。また、暴排条項においては、自社の役員のみならず、従業員が反社会的勢力である場合についても属性要件として定めているものもあり、企業にとって取引を解除されるおそれがあり、従業員等内部者を含めた排除が必要となる。

もっとも、従業員は、一般に、労働法独自の法規制により、法的保護が図られていることから、雇用関係において反社会的勢力との関係を遮断するためには、事業者は、一般取引の場合とは異なる労働法規制のルールを理解しておく必要がある。そこで、とくに、雇用関係からの反社会的勢力排除の方法について、暴力団排除条項に留意しつつ、検討する。

第2 長崎県暴排条例の規定

まず、前提として、長崎県暴排条例における反社会的勢力排除の規定のうち、とくに、雇用関係に関連する規制を検討する。

(契約時における措置等)

第25条 事業者は、その事業活動に係る契約の内容が暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなるおそれがあるときは、当該契約の相手方、当該契約の媒介をする者その他の当該契約に係る者が暴力団員でないことを確認するよう努めなければならない。

2 事業者は、その事業活動に係る契約を書面により締結する場合において、当該契約の内容が暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなることが判明したときは、催告をすることなく当該契約を解除することができる旨を定めるよう努めなければならない。

3 事業者は、前項に規定する事項を定めた契約を締結した場合において、当該契約が暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなることが判明したときは、速やかに、当該契約を解除するよう努めなければならない。

(1) 確認義務（努力規定）

ア 長崎県暴排条例25条1項により、事業者には、「その事業活動に係る契約の内容が暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなるおそれがあるとき」は、当該契約の相手方等が、暴力団員でないことを確認するよう努める義務が課されている。

雇用契約も、「その事業活動に係る契約」に該当すると考えられる。

したがって、事業者としては、求職者と雇用契約を締結することが、暴力団の活動を助長等する「おそれがある」場合に備えて、求職者が暴力団員でないことを確認するよう努める必要がある¹。

¹ この点、長崎県暴排条例は、属性確認義務を、助長取引に該当する「おそれ」がある場合に限定しており、雇用契約を締結することが助長取引に該当する場合はかなり限定されと考えられる（後記(3)参照）。もっとも、仮に、採用段階で助長取引に該当するおそれがないと判断されるような場合であっても、企業の社会的責任

イ 実務上の対応

具体的には、雇用契約を締結前に、「私は、反社会的勢力との関係を有しておらず、かつ、将来においても関係を持たないことを誓約します。」といった内容が記載された誓約書の提出を求める方法が考えられる。

この場合の誓約書サンプルは別紙 1²のとおりである。

(2) 解除義務（努力規定）

ア 長崎県暴排条例 25 条 2 項により、事業者には、その事業活動に係る契約を書面により締結する場合において、後に助長取引等に該当することが判明した場合、当該契約を解除できる旨を定めるよう努める義務が課されている。また、同 3 項においては、事業者は、前項に規定する事項を定めた契約を締結した場合において、当該契約が暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなることが判明したときは、速やかに、当該契約を解除するよう努める義務が課されている。

イ 実務上の対応

同条項における「その事業に係る契約」に雇用契約も含まれると解される。

したがって、事業者は、従業員が暴力団関係者であることが判明した場合に備えて、雇用契約締結の際、雇用契約書、内定通知書や労働条件通知書において、「反社会的勢力との関係を有していることが判明した場合には、当該従業員を解雇する（内定を取り消す）。」といった内容を記載することが考えられる。

ただし、実務上、雇用契約書等すべてにこのような規定を新たに盛り込むことは煩雑であり、かつ網羅的な記載を要求することは、同条項だけが浮き彫りになる形となり、不自然な規定になる可能性がある。

及び企業防衛の観点からは、事後的に助長取引に該当すると判断される可能性も否定できない以上、同条項の解釈にかかわらず、暴力団員ないしその関係者ではないことを、採用選考過程で十分に確認する必要は存すると考えられる。

² 大井哲也・黒川浩一・株式会社エス・ピー・ネットワーク株式会社編「暴力団排除条例ガイドブック」236 頁～238 頁。

そこで、解雇することができる旨を就業規則又はその下位規範に定めることが現実的であろう（労働契約法 12 条参照）。

下位規範（反社会的勢力対応規程）のサンプルは、別紙 2³のとおりである。

(3) 賃金の支払いと利益供与

（利益の供与の禁止等）

第23条

3 事業者は、前 2 項に定めるもののほか、その事業活動に関し、暴力団又は指定者に対し、情を知って、暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなる利益の供与をしてはならない。ただし、法令上の義務又は情を知らないでした契約に係る債務の履行としての利益の供与をする場合その他正当な理由がある場合は、この限りでない。

長崎県暴排条例 23 条 3 項は、事業活動に関する利益供与を禁止するが、そもそも、事業者が暴力団員ないしその関係者と雇用契約を締結することが、同項に違反するか問題となりうる。

この点、「利益の供与」とは相当な対価を得ている場合も含まれると解されるため、労務提供の対価としての賃金の支払いも「利益の供与」に該当すると解される。しかし、「事業活動に関し、」「暴力団の活動を助長し、又はその運営に資することとなる利益の供与」に該当する場合とは、相当に限定された場面に限られると考えられる⁴。また、雇用契約を締結することが助長取引に該当することを、事業者が知らなかったような場合には同項には違反しない。したがって、事業者が、暴力団員ないしその関係者を通常業務に従事する従業員として雇用し、暴力団関係者が賃金を得ているというだけでは、必ずしも同条項に違反するとはいえないと考えられる。

もっとも、事業者としては、企業の社会的責任、企業防衛の観点から、暴

³ 前掲・大井ほか「暴力団排除条例ガイドブック」242 頁～244 頁。

⁴ たとえば、暴力団員を用心棒目的で雇用し、当該暴力団員が受け取った賃金が暴力団の上納金の原資とするような場合が想定されよう（前掲・大井ほか「暴力団排除条例ガイドブック」231 頁参照）。

力団関係者との一切の関係を遮断する必要がある。

そのため、同条項の解釈にかかわらず、暴力団関係者を採用しない方法や、従業員が暴力団であることが判明した場合、雇用関係の解消の方法を検討する必要がある。

そこで、以下では、事業者として採るべき実務上の対応につき、①採用前（採用選考過程）における対応、②入社後における対応に分けて検討する。

なお、以下において検討する対象者は、便宜上、別紙１の誓約書第１項に準じ、「暴力団員等」（暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動等標ぼうゴロ等、特殊知能暴力団等その他反社会的勢力の構成員、その他これに準ずる者）、及び、同１項(1)～(3)に規定する関係を有する者（以下「社会的非難関係者等」という。）を対象とする。

第３ 採用前の対応（採用の自由と求職者の情報収集）

Q.1 事業者が、新たに従業員を採用する場合、求職者が暴力団員等又は社会的非難関係者等にあたることを理由として、採用しないことが許されますか。

また、採用選考過程において、どのように情報収集すべきですか。

A. 採用にあたって、事業者には採用の自由が保障されていることから、暴力団員等又は社会的非難関係者等であることを理由に採用しないことは許されると考えられます。採用選考過程における情報収集においては、プライバシーへ一定の配慮をしつつ、基本的には本人情報（履歴書の「賞罰」欄への記載（有罪判決の有無）、採用面接時における風貌、話し方等、履歴書の提出や採用面接の内容等）を通じて、できるうる限り、対象者の情報を収集することが必要です。採用者に対しては、事後的に反社会的勢力であることが判明した場合や関係をもった場合に備えて、誓約書をもって、暴力団員等ないし社会的非難関係者ではないこ

と、及び、将来にわたって関係を持たないことを誓約させておくことが肝要です。

(解 説)

(1) 採用の自由

事業者が、求職者の経歴等を調査し、暴力団員ないし関係者であることが判明した場合、このことを理由に不採用とすることは法律上問題ないか。

事業者には、採用の自由、すなわち、①いかなる者を採用するか選択する自由、②採用にあたり調査する自由、③契約締結を強制されない自由が認められている（憲法22条、29条参照）⁵。

したがって、求職者が暴力団員等または社会的非難関係者等であることが判明した場合はもちろん、その疑いがある場合にすぎない場合であっても、不採用とすることも許されると解される。

この点、採用の自由も無制限なものではなく、性別、門地などに基づく不当な差別については、不法行為を構成する余地もあるが、前記のとおり、事業者には採用の自由が認められていること、反社会的勢力排除の社会的要請、企業責任の観点からすると、暴力団員等又は社会的非難関係者等であることを理由に採用しないことは、不当な差別に基づく採用拒否に該当しないと考えられる。

(2) 求職者に関する情報収集

従業員の採否を決するにあたり、事業者は、能力や適性等に関する情報を十分に収集する必要がある。

もっとも、一般に、事業者が、求職者の経歴等を調査することについては、無制限に許されるものではなく、求職者のプライバシーにも一定の配慮が必要であるとされている。職業安定法5条の4も、「本人の同意がある場合、

⁵ 水町雄一郎「労働法」（第2版）124頁（有斐閣，2008）。なお、最判昭48・12・12（三菱樹脂事件判決）も、広く採用の自由を肯定している。

その他正当な事由」がある場合を除き、その業務の目的の達成に必要な範囲内で行われなければならないとしている。さらに、同条に関し、平成11年労働省告示第141号は、「社会的身分」、「思想及び信条」等に関する個人情報収集を原則として禁止している⁶。

この点、「信条」とは思想、信念、そのほか人の内心におけるものの考え方を意味し、宗教的信条、政治的信条、その他の諸々の思想を含むとされており、反社会的勢力であることは「信条」に該当しない。また、暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることも、「社会的身分」ないし「社会的差別の原因となるおそれのある事項」に該当するか一応問題となるが、「社会的身分」とは生来の身分をいう（昭和22年9月13日発基17号）、生来的なものにせよ、後天的なものにせよ、自己の意思によって逃れることのできない社会的分類を指す等と解されているため、暴力団員等または社会的非難関係者等であることは、生来の身分ではなく、また、自己の意思で脱退することができる以上、「社会的身分」に該当しないと解される⁷。

そして、労働者本人からの申告を求める等、暴力団員等または社会的非難関係者等に当たるか否かの情報収集を行うことは、企業内秩序の維持や反社

⁶ 平成11年労働省告示第141号は、以下のように規定する。

禁止される個人情報の収集

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合の加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

⁷ 今津幸子「反社会的勢力排除条項と雇用契約」（経営法曹 2012.6.20(No.173)）25頁～26頁。

会的勢力排除の強い社会的要請からすると、少なくとも企業の業務の目的の達成に不可欠なものであるといえるから、職業安定法（ないし上記告示）に反しないと解される。

(3) 実務上の対応

事業者としては、特に、暴力団員等ないし社会的非難関係者等にあたるか否かについて、履歴書の「賞罰」欄への記載（有罪判決の有無）、採用面接時における風貌、話し方等、履歴書の提出や採用面接等を通じて、できる限り、対象者の情報を収集するべきである。

また、採用決定後は、上記第2(1)で検討したとおり、誓約書をもって、暴力団員等ないし社会的非難関係者ではないこと、及び、将来にわたって関係を持たないことを誓約させることは極めて重要である。

Q.2 採用対象者が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等の親族であった場合、採用者に対する対応として、上記Q.1の場合と異なる点がありますか。

A. 事業者には採用の自由が認められているため、Q.1の回答と同様、暴力団員等、社会的非難関係者の親族であることを理由として採用を拒否することそのものは可能と言えます。しかし、暴力団員等、社会的非難関係者の親族であることを直接の理由とする採用拒否は、「社会的身分」に基づく不当な差別に該当する可能性もあり、不法行為に該当する余地があるため、親族であることを直接の理由とする採用拒否は慎重に行う必要があります。

また、情報収集にあたって、暴力団員等ないし社会的非難関係者等の「親族」であることは、自己の意思によって逃れることのできない、「社会的身分」と解される可能性があるため、親族に暴力団員等ないし

社会的非難関係者が存するか否かについて、直接的に情報収集することは避けるべきでしょう。

(解 説)

(1) 採用の自由

Q.1 の解説で述べたとおり、事業者には採用の自由が認められているため、暴力団員等、社会的非難関係者の親族であることを理由として採用を拒否することそのものは可能であるが、事業者の採用の自由も無制限に保障されているものではなく、性別、門地、社会的身分などに基づく不当な差別にあたるような採用拒否の場合には、不法行為を構成し慰謝料等の請求が認められる余地がある。

この点、暴力団員等、社会的非難関係者の親族であることを直接の理由とする採用拒否は、「社会的身分」に基づく不当な差別に該当する可能性も否定できない。そのため、当該従業員が暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当しないにもかかわらず、暴力団員等ないし社会的非難関係者等の親族であるという理由によって採用拒否をすることは、不法行為を構成する余地がある。したがって、上記理由による採用拒否は、極めて慎重に判断すべきであろう。

(2) 求職者に関する情報収集

求職者に対する情報収集において、職業安定法5条の4ないし平成11年労働省告示第141号の規制が及ぶことは、Q.1の解説のとおりである。

この点、暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることは、「信条」ないし「社会的身分」にはあたらないと解されているが、暴力団員等ないし社会的非難関係者等の「親族」であることは、自己の意思によって逃れることのできない、「社会的身分」と解される可能性がある。

また、従業員本人が、暴力団員等または社会的非難関係者にあたるか否かの情報収集を行うことは、企業内秩序の維持や反社会的勢力排除の社会的要請か

らして、少なくとも企業の業務の目的の達成に不可欠なものといえるが、親族に暴力団員等または社会的非難関係者がいるかどうかについては、企業の業務の目的の達成に不可欠なものとはとはいえず、職業安定法（ないし上記告示）に反する可能性がある。

よって、採用段階における情報収集については、採用面接等を通じて、当該対象者が、暴力団員等ないし社会的非難関係者に当たるかどうか確認することはできるが、親族に暴力団員等ないし社会的非難関係者が存するか否かについて直接的に情報収集することは避けるべきであろう。

第4 採用後の対応

Q 1 .採用後に暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることが判明した場合（採用段階で見抜けなかった場合）、事業者としては、この従業員を懲戒解雇するなどして、雇用契約から排除することはできますか。

A. 懲戒解雇を行うことができるか否かは、労働法上、労働者保護の観点から、規制が課されています。事業者として、採用段階や雇用期間中に、上記第3で述べた「誓約書」を取り付けている場合や就業規則ないし下位規範に暴力団排除条項を定めている場合には、懲戒解雇が有効になる可能性が高まります。また、このような対処を講じていない場合であっても、当該従業員の行為態様によっては、懲戒解雇ができる場合もあります。

ただし、いずれの場合であっても、当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するか否かについて、当該従業員が暴力団と関係を持つに至った経緯、その後の関係、関係の程度、目的等の事情について調査し、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するという確実な証拠を確保した上で、慎重に判断することが必要です。

（解 説）

（1）解雇権濫用法理

民法上、解雇（すなわち労働契約の解約）は、期間の定めがない以上、2週間前の予告を行えば自由になしうるのが原則（民法627条）であるが、事業者が行う解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となる（解雇権濫用法理。労働契約法16条）。

特に、使用者の従業員に対する制裁としての意味合いを持つ「懲戒解雇」は、解雇予告手当や退職金が支給されない場合があり、人事記録においても懲戒解雇と記録されるため、労働者に対する不利益の程度は重大であるから、普通解雇より厳しい規制に服する。具体的には、懲戒の内容は、懲戒の理由とされた行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当なものでなくてはならないことはもちろん、就業規則に明記されていない事由を理由に懲戒処分をすることはできない⁸、就業規則等に懲戒の手続について定めがある場合には、当該定められた手続を履践しなければならない。

（2）採用時に誓約書の提出がある場合

ア 検討

使用者側において、上記第2（2）で示したような就業規則（又はその下位規範）内に暴排条項を定めていた場合、誓約書を提出しているにもかかわらず、雇用契約の相手方たる従業員が「暴力団員等」ないし「社会的

⁸ 労働基準法上、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成・届出義務があり、平成15年労基法改正により、「解雇の事由」は就業規則の絶対的記載事項とされている（同法89条3号）。

非難関係者等」であると判明すれば、重大な経歴詐称⁹として、懲戒解雇事由となると解される。

また、就業規則に上記のような暴排条項がない場合であっても、誓約書の提出があれば、就業規則上、経歴詐称が懲戒理由となっている場合には、これを理由として、懲戒解雇が可能となると解される。

この場合、通常の使用者が正しい認識を有していたならば、労働契約を締結しないと判断するのが通常であるから、重大な経歴詐称に該当し、使用者による解雇権の行使が「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合」にはあらず、かかる懲戒解雇は原則として有効になると考えられるからである。

ただし、採用後に暴力団員ないし社会的非難関係者等ではなくなり、それが長期間続いており、勤務態度に特段の問題もないような場合には、企業秩序に与える影響はなくなっていると考えられることから、懲戒解雇は無効となる場合もある。

イ 実務上の対応

上記のケースにおいて、従業員が、現在も、暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることが明らかな場合には、企業の社会的責任という観点からは、上記事実が判明した時点で速やかに解雇を行うべきであろう。

ただし、当該従業員が長年勤務しており、採用時は暴力団員ないし社会的非難関係者であったものの、その後、これらの者ではなくなった時期が相当程度過去である場合等は、採用時に経歴詐称を行っていたとしても、

⁹ 経歴詐称とは、労働者が企業に採用される際に提出する履歴書や面接等において、学歴、職歴、犯罪歴、病歴等を詐称し、もしくは真実を秘匿することをいい、懲戒解雇事由として挙げられているのが一般的である。経歴詐称を理由とする懲戒解雇が有効となるのは、「重要な経歴」（当該労働者の採否の決定に影響を及ぼすような経歴であって、その偽られた経歴について、通常の使用者が正しい認識を有したならば、労働契約を締結しなかったであろうところの経歴を意味する。）を詐称した場合である（日本鋼管事件（東京高判昭和56年11月25日判タ460号139頁））。

企業秩序に与える影響は無くなっていると考えられることから、経歴詐称には該当するものの、懲戒解雇は無効となる場合もあると解される。

また、当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等である可能性があるものの、たとえば、当該従業員が暴力団事務所に入っていくのを見たとか、暴力団員等とゴルフをしたことが判明したという情報しかない場合、直ちに懲戒解雇をすると、事後的に懲戒解雇が無効と判断されるおそれがある。

そこで、当該従業員が暴力団と関係を持つに至った経緯、その後の関係、関係の程度、目的等の事情について調査し、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するという確実な証拠を確保した上で、懲戒解雇をなすべきか慎重に判断すべきである。

(3) 誓約書の提出がない場合

暴排条例が施行された後も、従業員に誓約書の提出を求めたりする企業は依然として多くはなく、このケースが最も問題となりやすいと考えられる。

この場合、就業規則に上記のような暴排条項の規定があれば、誓約書の提出がなくとも、かかる規定違反を理由として、懲戒解雇が可能となると思われる。

他方、就業規則にも暴排条項がない場合、誓約書の提出を要求していないため、従業員が暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることが発覚したとしても、「経歴詐称」を理由とする懲戒解雇は困難とも思われる。

しかしながら、当該従業員がそれ以外にも懲戒解雇事由に該当する行為を行っているような場合（たとえば、当該従業員が刑事犯罪を犯し、「刑罰法規に当たる行為をした場合」が懲戒解雇事由に定められている場合）や、包括条項（例えば「会社の信用・名誉を害した場合」）に該当するような事

情があれば、その事由を根拠に懲戒解雇を行うことが可能となる¹⁰。

上記の事情を検討してもなお、解雇が困難と判断されるような場合は、配置転換等のより不利益性の低い措置を取ることを検討するしかないであろう。

このような状況に陥ることを防止すべく、企業においては、やはり、修行規則ないしその下位規範に暴排条項を導入したり、あるいは従業員に対して誓約書の差し入れを求めるなどの措置を取ることが重要である。

Q.2 雇用している従業員につき、入社後に暴力団員等、ないし社会的非難関係者等となった場合、事業者としては、懲戒解雇することができますか。

A. 基本的には、Q.1における回答と同様です（ただし、ケースによって、懲戒解雇の理由が異なる場合があります。）。

また、仮に懲戒解雇を検討する場合であっても、当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するか否かについて、当該従業員が暴力団と関係を持つに至った経緯、その後の関係、関係の程度、目的等の事情について調査し、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するという確実な証拠を確保した上で、慎重に判断することが必要であることも同様です。

（解 説）

（1）誓約書の提出がある場合

この場合、採用時点では暴力団員等ないし社会的非難関係者等には該当しないことから、上記Q.1のように、「経歴詐称」を理由として懲戒解雇する

¹⁰ 例えば、企業としては、当該従業員と暴力団との関わりが、企業名も含めた形で報道されるなどして、会社の信用・名誉が害されたとして、当該従業員を懲戒解雇することなどが考えられる。

ことはできない。

しかしながら、就業規則に暴排条項があり、雇用している従業員が「暴力団と関係を持っておらず、将来においても一切持たない」旨の誓約書を提出しているにも関わらず、入社後に暴力団に加入したような場合は、当該従業員に対する懲戒解雇は、原則として、有効になるものと解される。なぜなら、誓約書を提出しているにも関わらず、入社後に暴力団に加入する行為は、重大な服務規程違反であり、当該会社との信頼関係は喪失されたと評価しうるからである。

また、就業規則に暴力団排除条項がない場合であっても、誓約書を提出している以上、企業との信頼関係は既に失われていると評価しうるから、当該従業員がそれ以外にも懲戒解雇事由に該当する行為を行っているような場合や、包括条項（例えば「会社の信用・名誉を害した場合」）に該当するような事情があれば、その事由を根拠に懲戒解雇を行うことが可能となろう。

雇用している従業員につき、入社後に暴力団員等ないし社会的非難関係者となったことが判明した場合にも、速やかに当該従業員との雇用関係を解消することが望まれる。

ただし、事後的に当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等となったことについては、当該従業員が暴力団と関係を持つに至った経緯、その後の関係、関係の程度、目的等の事情について調査し、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当するという確実な証拠を確保した上で、懲戒解雇をなすべきか慎重に判断すべきである。

(2) 誓約書の提出がない場合

この場合も、就業規則に暴排条項がある場合は、かかる規定の違反を理由とする懲戒解雇が可能となると解される。

他方、就業規則に暴排条項がない場合であっても、Q.1（2）と同様、就

業規則に当該従業員がそれ以外にも懲戒解雇事由に該当する行為を行っているような場合や、包括条項（例えば「会社の信用・名誉を害した場合」）に該当するような事情があれば、その事由を根拠に懲戒解雇を行うことが可能となろう。

なお、採用後の対応（Q.1，Q.2）について、懲戒解雇の可否等を別紙3に纏めているので、参考にされたい。

Q.3 雇用している従業員につき、暴力団員等または社会的非難関係者等の親族であることが判明した場合、事業者はどのように対応すべきでしょうか。

A. その従業員である暴力団員等ないし社会的非難関係者等の親族自身が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当する場合には、上記Q.1，Q.2と同様に、懲戒解雇を行うことができます。

しかし、当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者に該当するとは認められない場合は、暴力団員等ないし社会的非難関係者の親族であるという理由だけで、懲戒解雇をすることはできません。

したがって、暴力団員等ないし社会的非難関係者等との続柄を考慮しつつ、当該従業員自身が、社会的非難関係者等に該当するのか否か、実質的に判断することが必要となります。

また、事業者としては、親族であるという理由のみで懲戒解雇を行うことは困難であるということを十分理解した上で、①当該従業員の親族に反社会的勢力が存するという情報を適切に管理すること、②暴力団員等ないし社会的非難関係者と当該従業員の関係に留意して、監督をすること、③場合によっては、配置転換等を検討するなど、ケースバイケースで適切な処置を講じることが必要でしょう。

(解 説)

- (1) 暴力団員等ないし社会的非難関係者等の親族が，暴力団員等ないし社会的非難関係者等に該当する場合

暴力団員等，社会的非難関係者等の親族は，単にそれらの者と親族関係を有するという理由だけで，暴力団員等，社会的非難関係者等に該当するとはいえないことはいうまでもない。

ただし，給料ないし業務上知った情報を暴力団員等に流し，かつ当該給料ないし業務上知った情報が暴力団に流れている場合などは，「暴力団員等に対して資金等を提供し」しているか，「暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有」しているといえるので，社会的非難等関係者等に該当するといえる。

とくに，暴力団員の配偶者については，暴力団員であることを知って婚姻関係にあるものと考えられるので，その性向等に反社会性がある可能性が高く，また当該従業員が知った情報が暴力団関係者に流れる可能性も高い。そのため，配偶者の場合は，とくに，社会的非難関係者等に該当しないか慎重に判断すべきであろう。他方，暴力団員等の子どもは，むしろ親を反面教師として，真摯な生き方をしている者が多く，また，その他の親族についても，特に別居している場合においては，関係が薄いことが一般的である¹¹。

いずれにしても，暴力団員等ないし社会的非難関係者等との続柄を考慮しつつ，当該従業員自身が，社会的非難関係者等に該当するのか否か，実質的に判断することが必要となる。

仮に，暴力団員等ないし社会的非難関係者の親族自身も，社会的非難関係者等に該当すると認められる場合は，暴力団員等との関係の程度等の事情について調査し，社会的非難関係者等に該当するという確実な証拠を確保した

¹¹ 弁護士村上泰著「暴力団排除条例と人事労務 Q&A」(労務事情 2012年5月1日号(1229号))参照。

上で、懲戒解雇をなすべきか慎重に判断すべきである。この場合の懲戒解雇の理由・可否については、Q.1、Q.2と同様である。

なお、懲戒解雇を行う場合、①採用段階で「現在、ないし将来にわたって反社会的勢力と関係を持たないこと」等を約束させる誓約書の提出を求めたり、②就業規則ないしその下位規範に暴排条項を導入していれば、かかる誓約違反ないし暴排条項違反を理由として、懲戒解雇が有効になる可能性が高まることも先に述べたとおりであるが、かかる誓約書ないし暴排条項に、「反社会的勢力と親族関係を有していないこと」等との条項を入れることは、生来的な社会的身分や門地による差別に該当する可能性が存するため、公序良俗に反し無効となる可能性がある。このため、誓約書や就業規則等の暴排条項に、上記のような文言を入れることは避けるべきであろう。

(2) 当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者等であるとは認められない場合

上記のとおり、当該従業員が、暴力団員等ないし社会的非難関係者に該当すると認められない場合は、暴力団員等ないし社会的非難関係者の親族であるという理由だけで、懲戒解雇をすることはできない。

では、例えば、暴力団員等ないし社会的非難関係者が犯罪を犯したこと等を理由に、その親族たる従業員を懲戒解雇することができるか。

この点、懲戒事由として、会社の名誉、体面、信用の毀損及び犯罪行為一般等、私生活上の非行を懲戒事由としている会社は多い。

しかしながら、懲戒事由となっている私生活上の非行とは、従業員本人が犯した非行であると解されている。したがって、例えば、従業員の親族たる暴力団員等ないし社会的非難関係者が犯罪を犯したこと等を理由に、その従業員を懲戒解雇することは解雇権の濫用であり許されないと解される。

このように、暴力団員等、社会的非難関係者等の親族であることを直接の

理由する懲戒解雇をすることはできないと考えられる。

(3) 懲戒解雇以外の事業者の対処方法¹²

以上のとおり、当該従業員が暴力団員等、社会的非難関係者等に該当しない場合は、事業者としては、当該従業員を懲戒解雇することは困難であるということ为前提に、暴力団員等、社会的非難関係者等の親族たる従業員をどのように取り扱うべきかを検討すべきである。

ア 適切な情報管理

まず、従業員が「暴力団員等、社会的非難関係者等の親族」であるとの情報は、個人情報としては、いわゆる機微情報¹³である。仮にそれが社内に広まった場合、当該従業員からは会社が情報を流したとして名誉毀損等のそしりを受けられる可能性がある。

他方、他の従業員は、正確な情報を知り得ないことなどから、会社の人事政策等に対する不信感を生じさせかねないし、当該従業員との間での軋轢が生じかねない。このように職場の秩序に影響を与えかねない問題であることを十分に認識しておく必要がある。

したがって、この種の情報については、厳格に管理することが不可欠である。

イ 監督・配置転換等

上記のような情報管理のもと、事業者としては、当該従業員の行動について、問題がないかどうか、把握していく必要があるのは当然であると考えられるので、直属の上司においては、当該従業員に関する情報を把握した上で、適切に

¹² 全体につき、前掲・弁護士村上泰著「暴力団排除条例と人事労務 Q&A」参照。

¹³ 機微情報とは、個人情報保護の分野で、特に取り扱いに配慮が必要な個人情報のことをいう。プライバシーマークの認証基準となっている「JIS Q 15001」では、(1) 思想・信条・宗教に関する情報、(2) 人種・民族・出生地・本籍地。身体障害・精神障害・犯罪歴・社会的差別の原因となる情報、(3) 労働運動への参加状況、(4) 政治活動への参加状況、(5) 保健医療や性生活を機微情報としている。

監督を行う必要がある（ただし、事業者が、どれだけ具体的な情報を直属の上司に提供するかは、上司の監督能力や性格等を把握した上で判断する必要がある。）。

具体的には、他の従業員との関係での紛議の有無、粗暴的な性向の有無、事務処理の正確性などである。また、当該従業員が、暴力団員等、社会的非難関係者等と同居している場合や配偶者の場合には、当該暴力団員等、社会的非難関係者等との関係に関しても把握していくことが望ましい。

これらの監督を通じて、従業員に適性が認められないと判断される場合は、配置転換も考慮すべきであると考えられる。

ただし、暴力団員等、社会的非難関係者等の親族であるというだけでは、配置転換をすべき合理的な理由とは言いにくいので、定期異動に合わせて異動したり、配置転換先を必要かつ最小限にする（例えば同じ部署の別の部門にとどめる）などの配慮は必要である。

以 上

【書式23】採用に際して取得する誓約書のサンプル（詳細版）

誓約書

〇〇株式会社 御中

平成〇年〇月〇日

住所

氏名

印

私は、貴社に従業員として入社の上は、下記事項を誓約いたします。また、私は、下記事項のいずれかに反した場合、内定取消し、解雇その他一切の処分を受けても異議を述べません。

記

- 1 私は、現在、暴力団員、暴力団員でなくなった時から5年を経過しない者、暴力団準構成員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動等標ぼうゴロ等、特殊知能暴力集団等その他反社会的勢力の構成員、その他これらに準ずる者（以下これらをあわせて「暴力団員等」という）に該当しないこと、及び次の各号のいずれにも該当しないことを表明し、かつ将来にわたっても該当しないこと。
 - (1) 自己若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもってするなど、不当に暴力団員等を利用していると認められる関係性を有すること。
 - (2) 暴力団員等に対して資金等を提供し、又は便宜を供与するなどの関与をしていると認められる関係を有すること。
 - (3) 暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有すること。
- 2 私は、自ら又は第三者を利用して、暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求行為、取引に関して脅迫的な言動をし、若しくは暴力を用いる行為、風説を流布し、偽計を用い若しくは威力を用いて貴社の信用を毀損し若しくは貴社の業務を妨げる行為、又はその他これらに準じる行為を行わないこと。
- 3 …（注：以降は、暴力団排除条項以外の一般条項（就業規則の遵守義務や、秘密保持等）を規定することとなる）

以上

【書式25】反社会的勢力対応規程

反社会的勢力対応規程

第1条（目的及び基本方針）

- 1 本規程は、当社の反社会的勢力への対応に関する基本的事項を定めるものである。
- 2 当社は、本規程において、反社会的勢力への対応方法等を定めることにより、当社が反社会的勢力に対し毅然とした態度で対応し、いかなる名目の利益供与も行わず、反社会的勢力との関わりを一切持たないようすることを目的とする。
- 3 当社は、反社会的勢力と一切の関係を持たず、相手方が反社会的勢力であることを知らずに関係を有した場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点又は反社会的勢力である疑いが生じた時点で、本規程に定める手続により、可能な限り速やかに関係を解消するものとする。
- 4 当社は、反社会的勢力への対応に関し、次に掲げる事項を基本方針（以下「基本方針」という）とする。
 - (1) 反社会的勢力に対しては、組織として対応する。
 - (2) 反社会的勢力に対しては、外部専門機関と連携して対応する。
 - (3) 反社会的勢力との間で取引を含めた一切の関係を遮断する。
 - (4) 有事においては、民事及び刑事の両面から法的な対応を行う。
 - (5) 反社会的勢力との間で裏取引及び資金提供は一切行わない。

第2条（反社会的勢力の定義）

本規程において反社会的勢力とは、暴力団員、暴力団員でなくなった時から5年を経過しない者、暴力団準構成員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動等標ぼうゴロ等、特殊知能暴力集団等その他反社会的勢力の構成員、その他これらに準ずる者をいう。

第3条（反社会的勢力との決別）

- 1 当社の社員は反社会的勢力と一切の関係を持ってはならない。
- 2 前項に違反した社員については、就業規則に定める懲戒解雇その他の懲戒処分処するものとする。

第4条（不当要求への対応）

- 1 当社の業務を遂行するうえで、社員が反社会的勢力から不当要求を受けた場合には、社員は、当該情報を直ちに〇〇部に報告するものとする。
- 2 反社会的勢力から不当要求があった場合には、〇〇部は、民事及び刑事上の必要な法的手段を講じるほか、必要に応じて速やかに警察に被害届を提出するなどの措置をとるものとする。

第5条（社員の確認）

当社の社員及び採用選考対象者（以下総称して「社員等」という）の日常の言動や外部からの情報提供等により、反社会的勢力である又は反社会的勢力との接触があると疑われる場合には、〇〇部は、当該社員等について必要な情報の提供を指示し、反社会的勢力に該当するか否かの調査を行うものとする。

第6条（情報の管理）

当社の社員若しくは担当部門からの報告又は反社会的勢力に該当するか否かの調査を通じて得られた情報は、〇〇部が管理し、〇〇部の指示なく当該情報を外部に開示又は漏洩してはならないものとする。

第7条（外部機関への相談）

〇〇部は、本規程に基づいて自ら得た又は報告を受けた情報について、必要があると認めるときは、速やかに、警察当局、外部専門機関又は顧問弁護士へ相談し、適切な対応に努めるものとする。

第8条（資金提供及び不適切又は異例な取引の禁止）

〇〇部は、反社会的勢力であると判明したものに対し、資金提供及び不適切又は異例な取引を行わないよう担当部門に指示するものとする。

第9条（社内周知）

〇〇部は、定期的な研修等を通じ、本規程の内容を社内に周知徹底するものとする。

別紙 3 ～懲戒解雇の可否～

○就業規則に懲戒理由がありが前提。

1 採用後に暴力団員等ないし社会的非難関係者等であることが判明した場合（採用前に見抜けなかった場合）

就業規則に暴排条項（解雇理由）あり＋誓約書の提出あり→懲戒解雇可

＋誓約書の提出なし→懲戒解雇可

就業規則に暴排条項（解雇理由）なし＋誓約書の提出あり→経歴詐称が懲戒理由に規定ありなら懲戒解雇可

＋誓約書の提出なし→他の懲戒理由該当なら懲戒解雇可

2 採用後に暴力団員等ないし社会的非難関係者になった場合

就業規則に暴排条項（解雇理由）あり＋誓約書の提出あり→懲戒解雇可

＋誓約書の提出なし→懲戒解雇可

就業規則に暴排条項（解雇理由）なし＋誓約書の提出あり→他の懲戒理由該当なら懲戒解雇可

＋誓約書の提出なし→他の懲戒理由該当なら懲戒解雇可

※ ただし、いずれのケースについても、当該従業員が暴力団と関係を持つに至った経緯、その後の関係、関係の程度、目的等の事情について調査し、懲戒解雇を行うべきか否か慎重に判断すべき。