

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3361問のQ&Aが検索・閲覧可能。

採用関係

Q

採用選考段階で、暴力団などの反社会的勢力との関わりを確認するにはどうしたらよいか

当社では、暴力団排除条例等の関係から、採用選考の段階で応募者に対し「以前暴力団に加入していたか」「親類に暴力団関係者がいないか」などを確認したいと考えています。誓約書を提出した後で、反社会的勢力との関係が発覚して解雇などのトラブルは避けたいため、選考の時点で確認するにはどうしたらよいでしょうか。また、選考過程で反社会的勢力と関係がないかどうかを調べたり、素行調査を行ったりはすることは問題でしょうか。

(神奈川県 A社)

A

応募者に、暴力団への加入歴や関係性について質問をし、また、その他の方法をもって暴力団加入歴等の情報を収集する調査を行うことは法律上、許容される

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 神奈川県暴力団排除条例22条

国家的な暴力団排除の動きを受け、平成22年ごろより全国の各地方自治体において「暴力団排除条例」が制定されました。この条例のポイントの一つに、これから締結する契約が暴力団の活動を助長し、または暴力団の運営に資することとなる疑いがあると認める場合には、契約の相手方などが暴力団関係者ではないことを確認する努力が挙げられます。

実際、ご質問のA社が所在する神奈川県でも、平成23年に制定された神奈川県暴力団排除条例22条において、「事業者は、その事業に係る取引が暴力団の活動を助長(中略)するおそれがあると思料するときは、当該取引の相手方(中略)が暴力団員等(中略)でないことを確認するよう努めるものとする」と定めています。

この点、従業員との間で締結する「雇用契約」

も、「その事業に係る取引」に該当すると考えられますが、「雇用契約」を締結すること自体が「暴力団の活動を助長」することになる場面はかなり限定されているとも思われます。

もっとも、現代社会では、巧みに素性を隠してさまざまなビジネスシーンに暴力団が割り込んでくるのが想定されますし、暴力団の活動を助長するとは思わなかったという言い訳が通用する社会風潮ではないことを考えると、選考過程において一律に暴力団員等ではないことを確認することは条例の趣旨として許容されると考えることができます。

2. 採用の自由と差別禁止の関係

この点、最高裁判所は、暴力団員等に関するものではありませんが、一定の思想や信条を理由に企業が採用を拒否できるかどうかについて争われた三菱樹脂事件において、「(企業には) 経済活動

の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」(最高裁大法廷 昭48.12.12判決 民集27巻11号1536ページ)と判断し、企業に対し、広く「採用の自由」を認めています。

したがって、(もちろん、暴力団員等であること自体が、「思想」や「信条」に当たるとは考えられませんが)企業の「採用の自由」という観点からも、暴力団員等であることや暴力団員等の疑いがあることをもって不採用とすることは許容されることになり、その前提として、暴力団との関係性を調査することも許容されると考えられます。

3. 応募者の情報収集の限界

ところで、暴力団との関係性を調査するに当たり、無制限に情報を収集することができるかどうか問題となります。

なぜなら、職業安定法5条の4は、応募者の個人情報には業務の目的達成に必要な範囲で収集・保管・使用しなければならない旨を定めていますし、労働省(当時)は同規定を踏まえた「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示等に関して適切に対処するための指針」(平11.11.17 労告141)の中で、応募者から「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」に関する個人情報を収集してはならないと定めている点に留意しなければならないからです。

確かに、「暴力団員等」という立場をもって「社

会的身分」と捉えるなら、そのような情報を収集してはならないということになります。

しかしながら、国家的な暴力団排除の動きや前記の暴力団排除条例の制定経緯、暴力団のような反社会的勢力との関係性を忌避することで得られる企業メリットなどを勘案すれば、暴力団員等との関係性を一切かつ完璧に絶つことの重要性に鑑み、応募者の暴力団への加入歴や関係性に関する情報を収集することは、企業における業務目的達成において必要不可欠なものとして、十分に許容されると考えるべきです。

この点、前記の最高裁判例も「企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない」と判断していますので、この判例の趣旨からも上記の調査は許容されることでしょう。

もっとも、応募者を採用する・しないは、雇用契約の当事者である当該応募者自身の属人的な事柄、事情などに限定して判断すべきです。親類に暴力団関係者がいるかどうかは、「家族」、すなわち「門地」に関わる可能性が高く、応募者にこの点を申告させたり調査したりすることは、必要性を超えた調査として違法となる可能性があります。

4. ご質問への当てはめ

以上の次第で、採用選考の段階で暴力団への加入歴や関係性について質問をしたり、履歴書などで確認をしたり、また、暴力団員等ではないことを誓約させたりすることは、法律上、許容されます。

もっとも、応募者自身の調査を超えて、親類の暴力団加入歴などを調査することは慎重に検討する必要があります。