

企業内暴排への取り組み～従業員・役員からの暴力団排除～

大阪弁護士会 民暴委員会委員

一双法律事務所 弁護士 根岸 治

企業における取引先からの暴力団排除の取組については、これまで数多く議論の積み重ねがなされ、研究も進んでいるところです。他方で、企業内、すなわち従業員や役員からの暴力団排除（以下「企業内暴排」といいます。）についての議論は、近時注目されてきた論点とあってよいでしょう。

企業の社会的責任（CSR）や企業防衛の観点から、企業の内部に暴力団員や暴力団関係者が入り込み不正な影響力を行使することが許されないのは当然です。そのような暴力団員等を採用すべきではなく、また、役員就任後や従業員として採用後にそのような事実が判明した場合には、その企業には、彼らを企業内から排除するための断固たる取組が求められます。

しかしながら、企業内暴排と取引先からの暴排では、同じ暴力団排除の取組とはいえそれぞれの場面を規律する法が異なることもあり、異なる視点が必要となってきます。例えば従業員として雇用した者が暴力団員等であった場合の対応を考えるとします。企業としては当該暴力団員等の懲戒処分を検討することになりそうですが、この場面を規律するのは労働関連法です。労働法制は労働者保護の観点から契約自由の原則を修正しており、企業による解雇権の行使については厳しい制限が課されています。そこで、どのような懲戒処分が適切か（解雇が可能か）、その場合の適正な手続きはどのようなものか、などの検討が必要となってきます。処分の可否・程度の軽重は、企業が採用段階で暴排の姿勢を明示していたか、就業規則に暴排規定があるか、暴力団員等になった時期が入社の前か後か、などが重要な考慮要素となります。このように、企業内暴排を検討する際は、一般の企業取引とは別の考慮が必要なのです。

これまで述べてきたのは、「反社会的勢力の一員を企業内に混入させない（あるいは企業内から排除する）」という、いわば、「入口」と「出口」に関する場面ですが、「企業内暴排」として取り組むべき場面は、これに止まりません。反社会的勢力と従業員・役員の関係は、私生活上の接触を含め、様々な場合・方法で生じ得ます。そのような状況が生じた場合には、

個々の従業員・役員が適切に行動し関係を遮断することが望まれます。

もし、不適切な関係に発展しそうな場合には、企業が早期にこれを把握し、適切な対応を取ることができるようその個人をバックアップすることが望まれます（反社会的勢力との関係の遮断は、孤立した個人では極めて困難であることをここで強調しておきます。）。

したがって、反社会的勢力を企業内に入り込ませないためには、反社勢力との関係遮断の必要性への理解が企業風土として定着させることが重要です。また、組織としてこれを実現するための手段（制度）を確立しておく必要があります。企業が、このような企業風土の醸成に向け十分な取組を行うことが、反社会的勢力との関係遮断を実現する上で極めて重要なことです。

以上

※本内容における意見に関する部分は、執筆者個人によるものです。

※禁転載