

現代の身元保証(2)

2012年度実態調査

能登真規子

Makiko Noto

滋賀大学 経済学部 / 准教授

- I はしがき
- II 調査の概要
- III 調査の結果
 - 1 身元保証制度の採否 (以上、399号)
 - 2 身元保証の重要度 (本号)
 - 3 身元保証の内容
 - 4 身元保証契約の期間
 - 5 契約期間中の使用者の行為態様
 - 6 身元保証金と身元信用保険
 - 7 身元保証への期待と現実
 - 8 身元保証に関する意識
- IV むすび

III 調査の結果

2 身元保証の重要度

身元保証制度を採用している会社は、身元保証人が存在するということをどの程度、重視しているのか。そのことを推測するために、まず、各社がどのような区分の従業員に対して身元保証書の提出を求めているか(問2)をたずねた。

続く問3と問6、問7では、身元保証書が提出できない従業員(採用予定者)がいた場合の対応をやや具体的に質問した。

A 身元保証書を提出させる従業員の区分

問2 どのような従業員に対して身元保証書を提出させていますか。

- (1) 従業員全員
- (2) 一部の従業員のみ(あてはまるものすべてに○印を付けてください。)
 - (a) 新卒採用正社員
 - (b) 中途採用正社員
 - (c) 有期契約社員
 - (d) アルバイト・パートタイマー等
 - (e) その他の区分による *()

1936年調査¹⁾では、どの区分の従業員(被用者)に身元保証を求めているかは質問項目とされていなかった。

1963年調査²⁾では、身元保証制度の採否を問う最初の質問の中で、「イ、被用者全員についてとっている」「ロ、特定の職種(例*)の被用者だけについてとっている」として問われていた。これに対する回答は、「被用者全員とする企業」、「臨時雇・嘱託等を除く企業」「その他一定種類の被用者を除く企業」、「この点について回答がない企業」に分けて整理されている(表22参照)³⁾。

1963年調査では、身元保証制度を採用している663社のうち、従業員全員について身元保証を求める企業は486社(73.3%)であった。

これに対して、今回の調査(2012年調査)の結果からは、必ずしもすべての従業員に対し一律に身元保証書を提出させているわけではないということが判明した(表23参照、業種別の集計は表24参照)。

最多回答は、依然として、「(1) 従業員全員」であり、上場会社・非上場会社を合わせて286社(41.6%)となった。しかし、これに続くのは、「(a) 新卒正社員+(b) 中途正社員」の190社(27.7%)、「(a) 新卒正社員+(b) 中途正社員+(c) 有期契約社員」の109社(15.9%)、「(a) 新卒正社員」の54社(7.9%)であった。この3つを合わせると353社(51.4%)となり、全体の半数を超える(表25参照)。

個々の会社の非正規雇用者比率は確認できないが、日本社会全体での非正規雇用者比率が増加していることをふまえれば⁴⁾、従業員の立場から身元保証を見た場合、それに接する頻度は低下してきている可能性がある。

表22 身元保証書の提出を要する従業員(1963年調査の第4表から作成)

	(1) 従業員 全員	(2) 一部の従業員のみ／一部の従業員を除く		無回答	計
		臨時雇・嘱託等を除く	一定種類の従業員を除く		
計	486 (73.3%)	108(16.3%)		70	663
		*61	*47	(10.6%)	(100%)

*元の表の数字をそのまま転記した。西村1964(1)・52頁の第4表において重複集計等が行われているため、計の欄の数字と各回答の合計数が合致しない。

1) 西村信雄「身元保証制度の実証的研究」関西大学研究論集5号(1936年)57～86頁(本稿では「西村1936」と引用する)。

2) 西村信雄「現代における身元保証の実態(1)～(4・完)」立命館法学53号(1964年)28～60頁、54号(1964年)137～168頁、65号(1966年)25～50頁、66号(1967年)118～164頁(本稿では「西村1964(1)」「西村1966(3)」等と引用する)。

3) 西村1964(1) 52頁第4表。なお、この表では重複集計等が行われており、数字の合計が異なっているが、本稿では元の表の数字(合計欄)をそのまま転記して用いる。

4) 厚生労働省『平成24年版厚生労働白書 労働経済の分析－分厚い中間層の復活に向けた課題－』120頁 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/02-1.pdf> (2014/03/30)、同『平成25年版厚生労働白書－若者の意識を探る－』241頁 http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/dl/13-1-5_03.pdf(2014/03/30)

表23 身元保証書の提出を要する従業員(2012年調査-全一)

	(1) 従業員 全員	(2) 一部の従業員のみ*					無回答	計
		(a) 新卒 正社員	(b) 中途 正社員	(c) 有期 契約社員	(d) パート、 アルバイト	(e) その他		
上場会社	104 (43.9%)	131(55.3%)					2 (0.8%)	237 (100%)
		127	109	47	7	3		
非上場会社	182 (40.4%)	268(59.6%)					0 (0.0%)	450 (100%)
		251	216	81	17	6		
計	286 (41.6%)	399(58.1%)					2 (0.3%)	687 (100%)
		378	325	128	24	9		

*「(2)一部の従業員のみ」の(a)～(e)の各項目は重複回答可としている。

表24 身元保証書の提出を要する従業員/業種別(2012年-全一)

業種区分	身元保証		(1) 従業員 全員	(2) 一部の従業員のみ					無回答	
	採用	採用率		(a) 新卒 正社員	(b) 中途 正社員	(c) 有期 契約社員	(d) パート、 アルバイト	(e) その他		
A 水産・農林業	3	75.0%	1	2	2	2	1	0	0	0
B 鉱業	0	0.0%	—	—						—
C 建設業	47	75.8%	17	30	28	19	8	0	3	0
D 製造業	228	68.1%	90	136	132	117	40	9	5	2
E 電気・ガス業	5	71.4%	1	4	4	3	0	0	0	0
F 運輸・情報通信業	113	78.5%	42	71	64	59	23	6	6	0
G 商業	168	85.3%	70	98	94	82	27	4	4	0
H 金融・保険業	38	82.6%	19	19	18	14	10	3	1	0
・不動産業	18	69.2%	11	7	7	6	3	0	0	0
I サービス業	51	68.0%	27	24	21	17	13	1	3	0
不明(匿名を含む)	16	80.0%	8	8	8	6	3	1	0	0
計	687	74.8%	286	399	378	325	128	24	22	2

今回の2012年調査の結果は、身元保証書の提出を要する従業員を一部に限定する場合には、「臨時雇・嘱託等を除く」という方式がより頻繁に用いられていることを示している。

この方式は1963年調査でも用いられていた。ただし、一定種類の従業員にさらに限定する場合、1963年調査時には、「職員」（工具には身元保証書の提出を求めない）、「独身者」、「男子」等というような区別も見られたが、今回の調査の回答には

表25 身元保証書の提出を要する従業員／詳細(2012年調査一全一)

		上場会社	非上場会社	計
(1) 従業員全員		104	182	286(41.6%)
(2) 一部の従業員のみ	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員	60	*b 130	190(27.7%)
	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員 + (c) 有期契約社員	42	67	109(15.9%)
	(a) 新卒正社員	17	*c 37	54(7.9%)
	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員 + (c) 有期契約社員 + (d) パート, アルバイト等	2	13	15(21.8%)
	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員 + (c) 有期契約社員 + (d) パート	4	5	9(13.1%)
	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員 + (d) パート, アルバイト等	2	2	4(0.5%)
	(b) 中途正社員	0	*d 3	3(0.4%)
	(a) 新卒正社員 + (b) 中途正社員 + (d) パート	1	0	1(0.1%)
	(a) 新卒正社員 + (c) 有期契約社員	1	0	1(0.1%)
	(a) 新卒正社員 + (d) パート, アルバイト等	0	1	1(0.1%)
	(e) その他	*a 2	*e 10	12(1.7%)
	無回答		2	0
計		237	450	687(100%)

*a うち1社は未成年の場合とする。なお、問1で「身元保証書を提出させていない」と回答した1社が「未成年者を雇用することとなった場合」として、この項目にだけ回答している(集計には含めていない)。

*b うち2社は「パートタイマーで人事、経理等金銭を扱う事務職」、1社は「インターンシップ参加者」にも身元保証書を求めるとし、1社は「官庁、民間企業などから上級役職待遇で中途採用した者は提出を免除している」とする。

*c うち1社は「高卒直入社 of の者のみ身元保証書を親権者から受理している」とする。

*d うち1社は「遠方より単身で居住する場合」にも身元保証書を求めるとする。

*e 「未成年者の新卒採用正社員」「未成年(高卒社員)」等、従業員が未成年者であることを理由とするものが4社、経理担当であることを理由とするものが2社、「管理部門の管理職採用時」とするものが1社、「外国人」であることを理由とするものが1社であった。

これらの区分に言及するものは存在しなかった。経理等の担当について身元保証書を求めるという回答はあった(2社)。

1963年調査では、「一定の年数以上勤続した者」、「職制上一定のクラス以上の地位に上った者」について身元保証人を要しないとする例が紹介されている。今日では、後に「4 身元保証契約

の期間」のところで述べるように、實際上、身元保証は採用時のみに行われる例がほとんどであり、このような基準を用いた限定は見られない。

今回の調査では、未成年者を雇用する場合に身元保証書を提出させるという回答が見られた。労働基準法58条により労働契約を締結するのは法定代理人(親権者・後見人)ではなく未成年者

自身であるが、その未成年者による労働契約は、それに対する法定代理人の同意がない場合、民法5条により取り消すことができる。未成年者の労働契約締結の際に求められる法定代理人の同意とその者(法定代理人)自身による身元保証契約の締結は、法的には、全く異なる意味をもつものである。回答数は5社と少なかったものの、この両者を同一の手続にのせる社会的実態の存在が推測される。

B 身元保証書が提出されない場合の対応

問3は、1963年調査の項目にはなく、今回の調査で新たに加えたものである。

問3 従業員(採用予定者)が身元保証書を提出しない場合、どうしますか。

- (1) 身元保証書を提出しないときは、その者の採用をやめる。
- (2) その者の採用はやめないが、身元保証書の提出を督促する。⇒問3-(2)へ
- (3) その他 (*)

問3-(2) 督促しても提出がない場合、どのように対応していますか。[自由記述欄]

会社側が用意する身元保証書の文言は、一般に、身元保証人に広範な責任が生じることを予想させるものとなっている⁵⁾。「金請に立つとも人請に

は立つな」⁶⁾という昔の諺が今日までそのまま伝わっているとは思われないが、少なくとも、保証というものの危険はある程度は理解されるに至っているであろう。

身元保証は、誰にでも気軽に頼めるものではなく、誰のためにでも気安く引き受けることができるものでもない。そう考えた場合に、身元保証人を頼める人がいない、あるいは、頼んでも引き受けてもらえないという事態も想定できる。問3は、このような事態が発生した場合の会社側の対応を把握するために設けた問いである。

身元保証書が提出されない場合、多くの会社が身元保証書の提出を「(2) 督促する」(434社、63.2%)という(表26参照)。およそ2割の会社は「(1) 採用をやめる」と回答した(136社、19.8%)。

「(3) その他」(110社、16.0%)の自由記述(*)の内容は、おおまかに、次の5つに分けられる。「(i) 提出のない事例がないため、対応は未定である」、「(ii) 提出のない事例はないものの、採用取消し(辞退勧告、内定取消し、解雇)とする」、「(iii) 提出のない事例はないが、必ず提出させる」、「(iv) 正当な理由があれば、要件緩和、提出免除等とする」、「(v) 提出を免除した(未提出で放置した)ことがある」の5つである。

表26 身元保証書が提出されない場合の対応(2012年調査一全一)

	上場会社	非上場会社	計
(1) 採用をやめる	44(18.6%)	92(20.4%)	136(19.8%)
(2) 督促する	158(66.7%)	276(61.3%)	434(63.2%)
(3) その他	32(13.5%)	78(17.3%)	110(16.0%)
無回答	3(1.3%)	4(0.9%)	7(1.0%)
計	237(100%)	450(100%)	687(100%)

⁵⁾ 身元保証書には、一般に、従業員本人の誓約事項を遵守させる責任をもつこと、会社に損害を生じさせた場合に連帯して損害賠償責任を負うことが記載されている。

⁶⁾ 西村信雄「金融取引法談義(5) 銀行員の身元保証」大阪銀行通信録525号(1941年)25～31頁、26頁。「金請」は借金の保証、「人請」は奉公人の身元保証である。つまり、借金の連帯保証人にはなっても、身元保証人にはなっていないという意味になる。

回答数が最も多かったのは、対応は未定だとする(i)であるが(84社、76.4%)、個別事情を勘案して、要件を緩和したり、提出しなくてよい扱いにする会社も1割程度存在した(12社、10.9%) (表27参照)。

「(2) 督促する」という回答に対しては、さらに、督促しても提出がない場合の対応を自由記述の方式でたずねた(問3-(2))。こちらも、同様に5つに分けられる(表28参照)。

半数近くが「(i) 提出のない事例がないため、対応は未定である」という趣旨の記述であった(205社、47.2%)。提出のない事例はないという点

では(i)と共通の「(ii) 提出のない事例はないものの、採用取消し(辞退勧告、内定取消し、解雇)とする」は48社(11.1%)、「(iii) 提出のない事例はないが、必ず提出させる」は45社(10.4%)となった。

これらに対して、基本的に身元保証書の提出を求める立場ではあるものの、「(iv) 正当な理由があれば、要件緩和、提出免除等とする」という趣旨の回答も同程度に見られた(46社、10.6%)。

身元保証制度を採用している会社においては、基本的に、就職の際に身元保証書の提出が必須である⁷⁾。このことは、身元保証書が提出されない場合の対応として、採用をやめるという態度で臨

表27 表26の「(3)その他」の記述内容(2012年調査-全-)

	上場会社	非上場会社	計
(i) 提出のない事例がないため、対応は未定である	20(62.5%)	64(82.1%)	84(76.4%)
(ii) 提出のない事例はないものの、採用取消し(辞退勧告、内定取消し、解雇)とする	3(9.4%)	1(1.3%)	4(3.6%)
(iii) 提出のない事例はないが、必ず提出させる	0(0.0%)	3(3.8%)	3(2.7%)
(iv) 正当な理由があれば、要件緩和、提出免除等とする	6(18.8%)	6(7.7%)	12(10.9%)
(v) 提出を免除した(未提出で放置した)ことがある	1(3.1%)	2(2.6%)	3(2.7%)
無回答・その他	2(6.3%)	2(2.6%)	4(3.6%)
計	32(100%)	78(100%)	110(100%)

表28 表26の(2)で、督促しても身元保証書の提出がないときの対応(2012年調査-全-)

	上場会社	非上場会社	計
(i) 提出のない事例がないため、対応は未定である	71(44.9%)	134(48.6%)	205(47.2%)
(ii) 提出のない事例はないものの、採用取消し(辞退勧告、内定取消し、解雇)とする	18(11.4%)	30(10.9%)	48(11.1%)
(iii) 提出のない事例はないが、必ず提出させる	26(16.5%)	19(6.9%)	45(10.4%)
(iv) 正当な理由があれば、要件緩和、提出免除等とする	19(12.0%)	27(9.8%)	46(10.6%)
(v) 提出を免除した(未提出で放置した)ことがある	2(1.3%)	7(2.5%)	9(2.1%)
無回答・その他	22(13.9%)	59(21.4%)	81(18.7%)
計	158(100%)	276(100%)	434(100%)

7) 採用時に身元保証書の提出を拒んだため解雇された労働者が解雇予告手当と遅延損害金を請求した事例として東京地判平成11・12・16労判780号61頁がある(請求棄却)。拙稿「身元保証の裁判例(1)」彦根論叢392号(2012年)16頁参照。

む会社が一定数存在することにより示されている(表26の(1)の136社、表29の(ii)の52社。合計188社という数は身元保証書の提出を求める会社687社の27.4%に相当する。)

しかし、それよりも多数の会社が、従業員(採用予定者)が身元保証書を提出しない事例に接することはこれまでなかったと答えつつ、対応は未定であるとした(表29の(i)の289社、53.1%)。さらに、一部の会社では、個別に話を聞いて要件を緩和し(表29の(iv)の58社、10.7%)、あるいは提出を免除する余地を残している(表29の(v)の12社、2.2%)こともわかった。

調査票の回答を見る限り、身元保証書が提出されないという事態は現実にはあまり起きていないようである。しかし、その非常に数少ない、身元保証書が提出されない事態に際しては、具体的には、従業員の個別事情を勘案する可能性を示唆している点が非常に興味深い。

C 外国人の採用と身元保証書の要否

問6は、外国人を採用する場合にどのように対応しているかを問うもので、第2調査(非上場会社対象)の際に追加した質問である。

問6+ 外国人を従業員として採用する場合、身元保証書を提出させていますか。

- (1) 外国人を採用したことがない。
- (2) 外国人を採用する場合は、身元保証書の提出を免除している。
- (3) 外国人を採用する場合は、身元保証人の条件を緩和している。
→どのように緩和していますか。(*)
- (4) 日本人を採用する場合と同一の条件で、身元保証書を提出させる。
- (5) その他(*)

1936年調査⁸⁾、1963年調査⁹⁾においては、身元保証人が身元本人の近親者であることや身元保証人の居住地に関する資格条件が見られた。そのことをふまえ、従業員(採用予定者)が外国人である場合にはとりわけ身元保証の依頼が困難な場合もあるのではないかと考えられた。

加えて、海外には、身元保証に関する立法例はあまり多くは見られない¹⁰⁾。そのため、わが国の身元保証の制度が外国人に理解されず、トラブルになっている可能性も予想された。

表29 表27と表28の合算(2012年調査一全一)

	上場会社	非上場会社	計
(i) 提出のない事例がないため、対応は未定である	91(47.9%)	198(55.9%)	289(53.1%)
(ii) 提出のない事例はないものの、採用取消し(辞退勧告、内定取消し、解雇)とする	21(11.1%)	31(8.8%)	52(9.6%)
(iii) 提出のない事例はないが、必ず提出させる	26(13.7%)	22(6.2%)	48(8.8%)
(iv) 正当な理由があれば、要件緩和、提出免除等とする	25(13.2%)	33(9.3%)	58(10.7%)
(v) 提出を免除した(未提出で放置した)ことがある	3(1.6%)	9(2.5%)	12(2.2%)
無回答・その他	24(12.6%)	61(17.2%)	85(15.6%)
計	190(100%)	354(100%)	544(100%)

8) 西村1936・66頁以下。

9) 西村1964(2)141頁以下。

10) 野澤正充ほか『諸外国における保証法制及び実務運用についての調査研究業務報告書』商事法務(2012年)(<http://www.moj.go.jp/content/000097107.pdf>(2014/3/30))

16頁において、フランスとドイツには身元保証の制度は存在しないとされ、イングランドの例が紹介されている。スイス債務法には公務員と被用者の保証([独]Amtsund Dienstbürgschaft, [仏]Cautionnement d'officiers publics et d'employés, [英]Contracts of surety for official and civil service obligations)の規定が見られる(512条)。

が斟酌して定めること等、身元保証法の規定をふまえた文言が明記されていることさえも稀である。

しかし、都道府県の条例等に基づいて提供される身元保証に関する未成年者支援においては、通常、限度額が設けられている¹¹⁾。そのため、提供可能な身元保証と使用者(会社)側が期待する身元保証との間に齟齬が生じる懸念がある。問7はこの両者を合致させる可能性を探るといった目的をもった質問であった。

保証限度額の設定された身元保証の例として挙げたのが「身寄りのない未成年者」のための身元保証支援制度であったことも影響したのか、予想よりも多くの会社(270社、39.3%)が「(2) 保証限度額の設定された身元保証でも認める」を選択

し、その回答数は、「(1) 保証限度額の設定された身元保証は認めない」の回答数(166社、24.2%)を上回った(表31参照)。

「(3) 場合により保証限度額の設定された身元保証でも認める」との回答(70社、10.2%)の多くは、前例がなく、個別事情を聞いた時点で会社として判断するとしている。また、「(4) その他」(166社、24.2%)についても同様に、事例がない、その都度検討するというものが大多数を占めた。

身元保証を頼みにくい理由、身元保証を引き受けにくい理由の1つは、身元保証人の責任限度額の定めが、通常の場合には、一切ないことにあるとも考えられる。

表31 保証限度額の設定された身元保証の許容(2012年調査一全一)

	上場会社	非上場会社	計
(1) 保証限度額の設定された身元保証は認めない	62(26.2%)	104(23.1%)	166(24.2%)
(2) 保証限度額の設定された身元保証でも認める	84(35.4%)	186(41.3%)	270(39.3%)
(3) 場合により認める	33(13.9%)	37(8.2%)	70(10.2%)
(4) その他	52(21.9%)	114(25.3%)	166(24.2%)
無回答	6(2.5%)	9(2.0%)	15(2.2%)
計	237(100%)	450(100%)	687(100%)

11) たとえば、東京都の「遺児等の身元保証に関する条例」(昭和30年10月29日条例第48号)においては、保証額は20万円以内であるとされる。身元保証期間は原則として3年である。http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki_honbun/g1010837001.html(2014/03/30)

「身元保証契約締結申請書」等の様式は、「遺児等の身元保証に関する条例施行規則」(昭和30年11月5日規則第94号)において定められている。http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki_honbun/g1010838001.html(2014/03/30)

大阪府では、「大阪府父母のない児童等の身元保証による損失てん補に関する条例」(昭和30年12月21日大阪府条例第39号)により、団体等が一定の要件を備える児童等の身元保証をすること又は身元保証をした者の損失をてん補することによって受ける損失を府がてん補するという方式がとられて

いる。府が損失をてん補する額は、団体等が賠償又はてん補した1件ごとの額の3分の2以内で、金額が100万円を超えないものと定められている(同条例5条)。

なお、これらの制度では、「一 適当な身元保証をする者がいないこと。／二 二十歳未満であること。／三 府内に引き続き一年以上居住し、又は府内の児童福祉施設に入所していること。／四 府内若しくは知事が指定する区域内において就職し、又は府内に主たる事務所若しくは事業場を有する事業に就職しようとしていること。／五 性行が正しいこと。」(同条例3条)というような要件が満たされなければならない。20歳に達した者はこの制度を利用できない。

http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/ak20104671.html(2014/03/30)

身元保証法5条は、なるほど、身元保証人の損害賠償の責任および金額は裁判所が一切の事情を斟酌して決定するように定めているが、裁判外での請求は許されないとは定めていない。また、裁判所がどのような損害賠償額を身元保証人に課すのかも見当がつきにくい¹²⁾。

もしも、保証限度額の定めのある身元保証¹³⁾が許容されるようであれば、身元保証を周囲の人々に頼むこと、この人は間違いないだろうと信じる誰かの身元保証人になることがいくらかは容易になるかもしれない。身元保証の限度額の定めがないことは、貸金等根保証契約の場合(民法465条の2)と異なり、現時点においては、身元保証契約を無効にするものではない。身元保証契約という制度を維持しようとするのであれば、身元保証の限度額の定めは、身元保証人の資格条件(後述、「3 身元保証の内容」)と合わせ、検討されるべき問題であるように思われる。

[付記] 本稿は、科学研究費補助金(若手研究(B)、課題番号23730088)の助成による研究成果の一部である。

(未完)

12) 拙稿「身元保証の裁判例(1)」彦根論叢392号(2012年)17頁、「同(2・完)」393号(2012年)62頁参照。

13) 労働基準法16条は「労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定める。労働者自身について、違約金または損害賠償額の子定の特約が禁止されており、身元保証人についても同様に解すべきであるといわれる(有泉亨『労働基準法』有斐閣(1963年)117頁)。しかし、これらとは異なる性格をもつ保証限度額の定めを設けることまでは禁止されていないと解する余地はあるだろう。

Today's Fidelity Guarantee (2)

Survey in 2012

Makiko Noto

This paper studied the reality of the fidelity guarantee (Mimoto-Hosho) in Japan based on empirical research.

In 2012, a questionnaire survey of Japanese companies on the fidelity guarantee was conducted with a questionnaire sent out to 3,545 listed companies and 4,313 non-listed companies. Among the 7,858 companies, a total of 925 companies returned the questionnaire on time.

Data extracted from the questionnaire were organized and analyzed, and then compared with similar previous surveys carried out by Professor Nobuo NISHIMURA in 1936 and 1963.

Part (2) of the paper analyzed question No. 2, No. 3, No. 6 and No. 7 of the questionnaire, and 687 companies that adopt the fidelity guarantee system replied to these questions.

No. 2: What kind of employee does your company ask to submit the document of fidelity guarantee?

No. 3: When employees do not submit the document, what does your company do?

No. 6: When your company employs a foreigner as an employee, is the person made to submit a document of fidelity guarantee?

No. 7: If an employee says only the document of fidelity guarantee with a guarantee limit can be submitted, does your company accept this document?

Of the respondents, 41.6% (286 companies) answered that all employees have to submit the document of fidelity guarantee. In contrast, 51.4% (353 companies) demand only regular employees to submit the document.

When employees do not submit the document, 63.2% (434 companies) demand again that they do so, and 19.8% (136 companies) halt the appointment of the person who does not submit the document of fidelity guarantee. But a few companies flexibly respond to various situations.

In general, it is difficult for the person who has no relatives in Japan – a person from another country, a minor who has lost both parents and so on – to submit a document of fidelity guarantee. The document that the fidelity guarantee (Mimoto-Hoshonin) subscribes places a heavy liability on the guarantor, so it is not easy for the employee who has no relatives to find a fidelity guarantee. Although most companies have never faced this situation, if it does arise, they answer that they intend to cope with the matter flexibly.

This work was supported by JSPS Grant-in-Aid for Scientific Research (KAKENHI) Grant Number 23730088.

