

現代の身元保証(6・完)

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 (以上、400号)
 - 3 身元保証の内容
 - A 身元保証人の人数
 - B 身元保証人の資格条件 (以上、401号)
 - C 身元保証書の方式と文言 (以上、402号)
 - D 契約締結と身元保証人の意思
 - 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
 - A 身元保証人への請求 (以上、403号)
 - B 身元保証人に期待する役割
 - 8 身元保証に関する意識
 - A 身元保証制度への賛否
 - B 誰の身元保証人になるか
- IV むすび

III 調査の結果

7 身元保証への期待と現実

B 身元保証人に期待する役割

問21は、身元保証書を提出させることによって、各社が身元保証人にどのような役割を期待しているのかをたずねたものである。

問21 貴社が身元保証人に期待する役割について教えてください。「そうは思わない」を選ぶ場合は(1)に、「そう思う」を選ぶ場合には(5)に○印を付けてください。
(ア) 緊急時の連絡先

- (イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割
- (ウ) 従業員の経歴を確証する役割
- (エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め
- (オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割
- (カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人

(1) 項目別

身元保証人の役割を示す(ア)から(カ)の各項目について、「(1) そうは思わない」「(2) あまりそうは思わない」「(3) どちらともいえない」「(4) 少しそう思う」「(5) そう思う」の5つの選択肢から1つを選ぶ方式とした。

表72から表74は、問21に対する回答を上場会社237社、非上場会社450社、全会社687社ごとにまとめたものである。なお、「(1) そうは思わない」から「(5) そう思う」までの各選択肢に1～5のポイントを割り当ててその平均値を算出したポイントも提示している。

上場会社、非上場会社の過半数が「(5) そう思う」と回答した身元保証人の役割は、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」と「(ア) 緊急時の連絡先」であった。上場会社では(エ)を、非上場会社では(ア)を選択した割合が最も高いという違いはあったが、その割合の差はわずかである。また、その他の項目の回答について、上場会社と非上場会社の間に大きな違いは見られない(表72、表73参照)。

全会社の回答に注目すると、身元保証人に期待する役割としては、(エ)と(ア)の2つに、「(カ) 従

業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」、「(ウ) 従業員の経歴を確証する役割」、「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」が続く。最も選ばれなかったのは「(オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割」である(表74参照)。

ポイント平均値は、高い方から順に「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」、「(ア) 緊急時の連絡先」と「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」、「(ウ) 従業員の経歴を確証する役割」、「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」、「(オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割」となった。

この順序は「(5) そう思う」を基準とした順序と変わらない。しかし、興味深いことに、ポイント平均値の同点第2位である(ア)と(カ)の評価にはやや異なった傾向が示されている。

身元保証人に期待する役割を「(ア) 緊急時の連絡先」とすることについては、「(5) そう思う」(373社、54.3%)、「少しそう思う」(115社、16.7%)が多いものの、「(1) そうは思わない」(115社、16.7%)も一定数存在し、回答が2極化している。これに対して、身元保証人を「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」と位置づけることに対しては、「(1) そうは思わない」は少なく(56社、8.2%)、「(5) そう思う」(296社、43.1%)、あるいはやや控えめに「(4) 少しそう思う」(167社、24.3%)が多く選ばれていることがわかる。

(2) 組み合わせ

各社が期待する身元保証人のそれぞれの役割について、各項目の間に関連性は見られるであろ

表72 身元保証人に期待する役割(2012年第1調査-上場会社-) 237社

- (ア) 緊急時の連絡先
 (イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確認する役割
 (ウ) 従業員の経歴を確認する役割
 (エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め
 (オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割
 (カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人

	ポイント	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答
(ア)	3.8	40(16.9%)	16(6.8%)	11(4.6%)	47(19.8%)	122(51.5%)	1(0.4%)
(イ)	2.8	63(26.6%)	41(17.3%)	47(19.8%)	46(19.4%)	39(16.5%)	1(0.4%)
(ウ)	3.1	42(17.7%)	46(19.4%)	51(21.5%)	53(22.4%)	45(19.0%)	0(0.0%)
(エ)	4.3	9(3.8%)	11(4.6%)	12(5.1%)	68(28.7%)	136(57.4%)	1(0.4%)
(オ)	2.4	70(29.5%)	61(25.7%)	63(26.6%)	29(12.2%)	14(5.9%)	0(0.0%)
(カ)	3.8	18(7.6%)	25(10.5%)	35(14.8%)	57(24.1%)	101(42.6%)	1(0.4%)

*「ポイント」は、各選択肢を下記のポイントとして計算した場合の平均値を示す。無回答は分母に含まない。

- 「(1) そうは思わない」 1ポイント
 「(2) あまりそうは思わない」 2ポイント
 「(3) どちらともいえない」 3ポイント
 「(4) 少しそう思う」 4ポイント
 「(5) そう思う」 5ポイント

表73 身元保証人に期待する役割(2012年第2調査-非上場会社-) 450社

	ポイント	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答
(ア)	3.9	75 (16.7%)	25 (5.6%)	29 (6.4%)	68 (15.1%)	251 (55.8%)	2 (0.4%)
(イ)	2.8	130 (28.9%)	76 (16.9%)	75 (16.7%)	90 (20.0%)	75 (16.7%)	4 (0.9%)
(ウ)	3.0	99 (22.0%)	65 (14.4%)	89 (19.8%)	104 (23.1%)	88 (19.6%)	5 (1.1%)
(エ)	4.2	21 (4.7%)	21 (4.7%)	32 (7.1%)	129 (28.7%)	245 (54.4%)	2 (0.4%)
(オ)	2.5	121 (26.9%)	111 (24.7%)	105 (23.3%)	74 (16.4%)	35 (7.8%)	4 (0.9%)
(カ)	3.9	38 (8.4%)	30 (6.7%)	75 (16.7%)	110 (24.4%)	195 (43.3%)	2 (0.4%)

*項目(ア)～(カ)の内容とポイントの計算は表72と共通。以下同じ。

表74 身元保証人に期待する役割(2012年調査-全-) 687社

	ポイント	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答
(ア)	3.9	115 (16.7%)	41 (6.0%)	40 (5.8%)	115 (16.7%)	373 (54.3%)	3 (0.4%)
(イ)	2.8	193 (28.1%)	117 (17.0%)	122 (17.8%)	136 (19.8%)	114 (16.6%)	5 (0.7%)
(ウ)	3.0	141 (20.5%)	111 (16.2%)	140 (20.4%)	157 (22.9%)	133 (19.4%)	5 (0.7%)
(エ)	4.3	30 (4.4%)	32 (4.7%)	44 (6.4%)	197 (28.7%)	381 (55.5%)	3 (0.4%)
(オ)	2.5	191 (27.8%)	172 (25.0%)	168 (24.5%)	103 (15.0%)	49 (7.1%)	4 (0.6%)
(カ)	3.9	56 (8.2%)	55 (8.0%)	110 (16.0%)	167 (24.3%)	296 (43.1%)	3 (0.4%)

うか。

選択肢がどの組み合わせで選ばれているかを調べたところ、第1位となったのは6つの役割のすべてについて「(5) そう思う」を選択したものであった。しかし、第1位であるとはいえ、そのような組み合わせを選んだのは687社のうちの13社 (1.9%) に過ぎない(表75参照)。

「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」、「(ア) 緊急時の連絡先」の3つを「(5) そう思う」とし、他を「(1) そうは思わない」としたものの、(エ) と(カ) の2つを「(5) そう思う」とし、他を「(1) そうは思わない」としたものがそれぞれ9社(1.3%) あったが、他の組み合わせの出現率は1%に満たなかった。ほとんど (86.9%) が同じ組み合わせを持たないか、他の1社に限り同じ組み合わせを選んだにとどまる。

(a) 損害賠償債務の連帯保証

身元保証法の条文に最も近い「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」に対する回答を基準として、他の項目に対する回答の傾向を探ってみる(表76参照)。

(カ) に対して「(5) そう思う」と回答した会社(全296社)が、他の各項目について最も多く選択した回答は、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」(189社)、「(ア) 緊急時の連絡先」(170社)、「(ウ) 従業員の経歴を確認する役割」(76社)の「(5) そう思う」と、「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確認する役割」(86社)、「(オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割」(79社)の「(1) そうは思わない」であった。

表75 身元保証人に期待する役割
(2012年調査—全—)組み合わせ

(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	
5	5	5	5	5	5	13(1.9%)
5	1	1	5	1	5	9(1.3%)
1	1	1	5	1	5	9(1.3%)
5	4	4	5	4	5	5(0.7%)
1	1	1	4	1	5	4(0.6%)
1	1	1	5	1	4	4(0.6%)
1	1	1	5	1	1	4(0.6%)
5	3	5	5	3	5	3(0.4%)
5	4	4	5	3	5	3(0.4%)
5	4	3	5	4	5	3(0.4%)
5	2	2	5	2	5	3(0.4%)
5	2	3	4	2	5	3(0.4%)
1	1	1	1	1	5	3(0.4%)
5	4	4	5	3	3	3(0.4%)
5	3	3	4	3	4	3(0.4%)
5	3	3	4	2	4	3(0.4%)
5	1	1	1	1	4	3(0.4%)
5	3	3	4	3	3	3(0.4%)
5	3	3	3	3	3	3(0.4%)
5	1	1	1	1	3	3(0.4%)
3	3	3	3	3	3	3(0.4%)
その他						597(86.9%)

*たとえば、「511515」は(ア)が(5)、(イ)が(1)、(ウ)が(1)、(エ)が(5)、(オ)が(1)、(カ)が(5)であることを示す。

なお、表としては掲載していないが、(カ)に対する回答が(1) から(5) のいずれの場合でも、「(ア) 緊急時の連絡先」と「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」については「(5) そう思う」が最も多くなった。つまり、身元保証を損害賠償債務の連帯保証人と考えるか否かに関わらず、この(ア) と(エ) の役割には期待が寄せられていると推測される。

消極的評価である「(1) そうは思わない」と「(2) あまりそうは思わない」、積極的評価である「(5) そ

う思う」と「(4) 少しそう思う」をそれぞれ合算した場合でも、(ア) と (エ) の役割への期待は非常に大きいことがわかる(表77参照)。

(b) 緊急時の連絡先

「(ア) 緊急時の連絡先」に対する回答を基準とした場合にも、基本的にはほぼ同じ傾向が示されている(表78参照)。

(ア) に対して「(5) そう思う」と回答する場合(全373社)、最も多い回答が「(5) そう思う」であったものは、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」(202社)、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」(170社)、「(ウ) 従業員の経歴を確認する役割」(88社)である。

表76 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(カ)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(296社)

	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答
(ア)	49 (16.6%)	12 (4.1%)	18 (6.1%)	46 (15.5%)	170 (57.4%)	1 (0.3%)
(イ)	86 (29.1%)	46 (15.5%)	52 (17.6%)	58 (19.6%)	53 (17.9%)	1 (0.3%)
(ウ)	64 (21.6%)	45 (15.2%)	55 (18.6%)	54 (18.2%)	76 (25.7%)	2 (0.7%)
(エ)	9 (3.0%)	8 (2.7%)	13 (4.4%)	77 (26.0%)	189 (63.9%)	0 (0%)
(オ)	79 (26.7%)	71 (24.0%)	62 (20.9%)	51 (17.2%)	32 (10.8%)	1 (0.3%)

表77 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(カ)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(296社)

	(1) そうは思わない + (2) あまりそうは思わない	(3) どちらともいえない	(4) 少しそう思う + (5) そう思う	無回答
(ア)	61 (20.6%)	18 (6.1%)	216 (73.0%)	1 (0.3%)
(イ)	132 (44.6%)	52 (17.6%)	111 (37.5%)	1 (0.3%)
(ウ)	109 (36.8%)	55 (18.6%)	130 (43.9%)	2 (0.7%)
(エ)	17 (5.7%)	13 (4.4%)	266 (89.9%)	0 (0%)
(オ)	150 (50.7%)	62 (20.9%)	83 (28.0%)	1 (0.3%)

表78 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(ア)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(373社)

	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答
(イ)	95 (25.5%)	62 (16.6%)	79 (21.2%)	62 (16.6%)	73 (19.6%)	2 (0.5%)
(ウ)	62 (16.6%)	54 (14.5%)	86 (23.1%)	80 (21.4%)	88 (23.6%)	3 (0.8%)
(エ)	15 (4.0%)	20 (5.4%)	25 (6.7%)	110 (29.5%)	202 (54.2%)	1 (0.3%)
(オ)	80 (21.4%)	92 (24.7%)	92 (24.7%)	67 (18.0%)	40 (10.7%)	2 (0.5%)
(カ)	31 (8.3%)	29 (7.8%)	70 (18.8%)	72 (19.3%)	170 (45.6%)	1 (0.3%)

これに対して、「(1) そうは思わない」が最多となったのは「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」(95社) だけであり、「(オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割」については、同数となった「(2) あまりそうは思わない」(92社) と「(3) どちらともいえない」(92社) を中心に、回答が分散している。

消極的評価の(1) と(2)、積極的評価の(5) と(4) のそれぞれをまとめた場合でも、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」という役割への期待が大きいことがわかる(表79参照)。

(c) 不正行為を防止する精神的な歯止め

「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的

表79 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(ア)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(373社)

	(1) そうは思わない + (2) あまりそうは思わない	(3) どちらともいえない	(4) 少しそう思う + (5) そう思う	無回答
(イ)	157 (42.1%)	79 (21.2%)	135 (36.2%)	2 (0.5%)
(ウ)	116 (31.1%)	86 (23.1%)	168 (45.0%)	3 (0.8%)
(エ)	35 (9.4%)	25 (6.7%)	312 (83.6%)	1 (0.3%)
(オ)	172 (46.1%)	92 (24.7%)	107 (28.7%)	2 (0.5%)
(カ)	60 (16.1%)	70 (18.8%)	242 (64.9%)	1 (0.3%)

表80 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(エ)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(381社)

	(1) そうは思わない	(2) あまりそうは思わない	(3) どちらともいえない	(4) 少しそう思う	(5) そう思う	無回答
(ア)	71 (18.6%)	20 (5.2%)	23 (6.0%)	64 (16.8%)	202 (53.0%)	1 (0.3%)
(イ)	91 (23.9%)	49 (12.9%)	52 (13.6%)	88 (23.1%)	99 (26.0%)	2 (0.5%)
(ウ)	79 (20.7%)	47 (12.3%)	61 (16.0%)	87 (22.8%)	104 (27.3%)	3 (0.8%)
(オ)	115 (30.2%)	76 (19.9%)	86 (22.6%)	61 (16.0%)	41 (10.8%)	2 (0.5%)
(カ)	29 (7.6%)	30 (7.9%)	51 (13.4%)	82 (21.5%)	189 (49.6%)	0 (0%)

表81 身元保証人に期待する役割(2012年調査一全一)

項目(エ)に「(5) そう思う」と回答した場合の他の項目に対する回答(381社)

	(1) そうは思わない + (2) あまりそうは思わない	(3) どちらともいえない	(4) 少しそう思う + (5) そう思う	無回答
(ア)	91 (23.9%)	23 (6.0%)	266 (69.8%)	1 (0.3%)
(イ)	140 (36.7%)	52 (13.6%)	187 (49.1%)	2 (0.5%)
(ウ)	126 (33.1%)	61 (16.0%)	191 (50.1%)	3 (0.8%)
(オ)	191 (50.1%)	86 (22.6%)	102 (26.8%)	2 (0.5%)
(カ)	59 (15.5%)	51 (13.4%)	271 (71.1%)	0 (0%)

な歯止め」に対する回答（全381社）を基準とした場合、最も多い回答が「(5) そう思う」であったものは、「(ア) 緊急時の連絡先」(202社)と「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」(189社)、そして、「(ウ) 従業員の経歴を確証する役割」(104社)と「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」(99社)である(表80参照)。

しかし、(ア)と(カ)の半数近くを「(5) そう思う」が占めるのに対し、(ウ)と(イ)については「(1) そうは思わない」から「(4) 少しそう思う」にも回答が散らばっている。

これに対して、「(1) そうは思わない」が最も多かったのは「(オ) 従業員の勤務状況・健康状態等を監督する役割」(115社)である。

消極的評価、積極的評価のそれぞれをまとめた場合、最も多い回答は「(ア) 緊急時の連絡先」(266社)ではなく、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」(271社)となった。身元保証を「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」と考える場合には、「(カ) の役割について、やや控えめに「(4) 少しそう思う」とした回答が多かったことが確認できる(表81参照)。

身元保証人に「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」としての役割を期待することについて「(5) そう思う」と回答した場合、「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」については「(1) そうは思

わない」(86社、29.1%)が最も多くなった(表76参照)。また、それに「(2) あまりそうは思わない」(46社、15.5%)を加えると、全体の半数近くになる(132社、44.6%)(表77参照)。

ところが、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」について「(5) そう思う」と回答した場合には、「(イ) についても「(5) そう思う」とする回答が最も多い(99社、26.0%)という結果となった(表80参照)。もっとも、(5) の回答が圧倒的に多かったというわけではなく、(1) の91社、(4) の88社とほぼ横並びであり、「(5) そう思う」と「(4) 少しそう思う」を合わせた積極的評価が半数近くを占めている(187社、49.1%)(表81参照)。

以上より、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」としての機能を期待する場合には「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」はあまり重視されていないことが推測される。

そして、これとは対照的に、身元保証に「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」としての役割を求める場合においては、「(イ) 従業員の労働意欲・勤勉さを確証する役割」も重視されているといえる。

(3) 身元保証人の役割の多様性

身元保証人の役割としては、おおむね、「(エ) 従業員による不正行為を防止する精神的な歯止め」、「(ア) 緊急時の連絡先」、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」の3つが支持を集めている。

その一方で、興味深いことに、これら3つについてさえ、「(1) そうは思わない」「(2) あまりそうは思わない」とする回答が一定数存在している。

身元保証法1条は、「…名称ノ如何ヲ問ハズ…被用者ノ行為ニ因リ使用者ノ受ケタル損害ヲ賠償スルコトヲ約スル」ものを身元保証契約と呼ぶが、「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」という役割について、「(1) そうは思わない」とするものが56社(8.2%)、「(2) あまりそうは思わない」とするものが55社(8.0%)も存在する(表74参照)。

それがどのような法的効力を生じさせるのかという問題はさておき、現実に行われている身元保証には、身元保証人に「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」以外の役割を期待して行われているものもあるといえそうである。

8 身元保証に関する意識

最後の問22、問23は身元保証に関する意識を問うものである¹⁾。会社としての見解が示しにくいものであることを考え、あまり例がないかもしれないが、質問票に回答する担当者の個人的見解を尋ねるつもりで質問を行った。なお、回答者は人事や総務等の管理部門の方々が多く、平均年齢は48.4歳であった(表82参照)。

表82 回答者の年齢(2012年調査一全一)

	上場会社	非上場会社	計
20歳～29歳	9	13	22 (2.4%)
30歳～39歳	65	82	147 (16.0%)
40歳～49歳	108	157	265 (28.9%)
50歳～59歳	103	204	307 (33.4%)
60歳以上	24	87	111 (12.1%)
無回答	19	47	66 (7.2%)
計	328	590	918 (100%)
平均年齢	46.6歳	49.4歳	48.4歳

A 身元保証制度への賛否

問22 身元保証契約は法的に無効とすべきであるという主張があります。回答者様はこの主張に賛同されますか。

- (1) 賛同する。
- (2) 賛同しない。
- (3) どちらともいえない。

身元保証契約に対しては、近代的な法制度の確立がなされた後も、「其内容は種々であって、必ずしも一律に決定し得ないのみならず、当事者は身元保証、身元引受なる慣用語の下に、極めて漠然たる合意を為すことが多い」²⁾という指摘がなされていた。今日でも、身元保証人の責任範囲が無限とされ³⁾、身元保証人の役割が判然としない身元保証書の書式がしばしば用いられ⁴⁾、身元保証人の記名押印がなされて、そのまま会社に提出されている⁵⁾。

1) 問24は自由記述欄であり、「その他、身元保証に関してお気づきのことがありましたら下欄にご記入ください。」として記述を求めた。本稿では、各質問の回答に対する補足として参考にした。

2) 勝本正見「身元保証に就いて」法律時報3巻5号(1931年)19～33頁(引用19頁)。

3) 本稿(4)・彦根論叢402号26、27、31頁の資料2、資料3、資料6参照。

4) 本稿(4)・彦根論叢402号31頁の資料4、資料5参照。

5) 本稿(2)・彦根論叢400号140～142頁。被用者(従業員、採用予定者)が身元保証書を提出できない場合、身元保証制度を実施している会社の約2割が「採用をやめる」とするものの(表26参照)、その2倍以上の会社が「提出のない事例がないため、対応は未定である」とする(表29参照)。個別に、要件の緩和、提出免除等が行われることもある。

身元保証法の制定は1933(昭和8)年、その法律案が帝国議会に対し初めて提出されたのは1921(大正10)年であった。その頃にはすでに、身元保証制度の廃止や身元保証契約の無効が主張されていた⁶⁾。旧慣に従って、特別な覚悟なしに半ば無意識に広汎無限な保証文言を用いた身元保証が行われているとして、その文言どおりの広汎な責任を身元保証人に永続的に課すことの不当性が唱えられたのである。

もっとも、その時期にも、慣行として根づいているものを突如廃止するのは困難であるとして解釈によって制限を加えるべきこと⁷⁾、あるいは、身元信用保険への移行を図るべきこと⁸⁾等の比較的穏健な議論もあった。

身元保証法の制定によって、身元保証契約の永続性(身元保証法1条、2条)、その責任内容の広汎性(身元保証法5条)に対する制限が加えられるに至った。これにより、身元保証の有効性に関する問題は、一応、解決されたはずであった⁹⁾。また、身元保証は形だけのものであるとして、身元保証人への請求は現実には行われないのだと理解が示されることもあった¹⁰⁾。

しかしながら、現実には、身元保証人に対する過酷な請求事例も出現しうる。そのため、身元保証法施行後も、身元保証の問題性が指摘され続けている¹¹⁾。

身元保証法5条は、身元保証人の損害賠償責任の有無とその金額は裁判所により一切の事情を斟酌して定められるとする。また、いかなる事由があっても必ず責任を負うというような記載が特約として書式に組み込まれていたとしても、その特約は身元保証人に不利益なものとして、身元保証法6条により無効である。

身元保証法が、たとえ、このように定めていたとしても、身元保証人の責任の苛酷性・過重性に関する標準が設けづらいこともあって¹²⁾、身元保証人の責任範囲に関する判断は、現実には非常に困難である¹³⁾。加えて、身元保証人に対する請求は裁判外でも行われており¹⁴⁾、身元保証人の責任範囲に関する問題は小さなものではない。

このような状況に対して、今日では、身元保証人保護一辺倒ではなく、身元保証人を求める会社側のメリットと労力やコストとのバランスという観点からも、身元保証制度の実施の見直しが提案されるに至っている¹⁵⁾。身元保証人に対する請求を、身元保証法に則して正しく行おうとすると、身元保証契約の期間の管理や身元保証人に対する各種の通知等、かなりの手間をかけなければならない。それでいて、身元保証人にどれだけの損害賠償を請求できるかは実際に裁判所の判断が示されるまでは予測もできないのである。

6) 前田卯之助「新しい社員採用法に古い身元引請証」企業と社会8号(1926年)19～26頁、齋藤常三郎「身元保証に就て」国民経済雑誌43巻1号(1927年)1～36頁、井上勝馬「身元引受契約論」大阪銀行通信録347号(1926年)39～41頁等。

7) 勝本正晃「身元保証に就いて」法律時報3巻5号(1931年)19～33頁。

8) 石田祐之「身元保証と信用保険」法律時報3巻5号(1931年)15～18頁、金平幹夫「身元保証保険について(1)(2完)」法学志林39巻5号(1937年)71～91頁、39巻6号42～61頁等。

9) 末川博「身元保証人の責任の限界と事情の斟酌(最二小判昭和34・12・28)」民商法雑誌42巻5号(1960年)134～141頁。

10) 有泉亨『労働基準法』〔法律学全集〕有斐閣(1963年)117頁には、「使用者は相当の人が保証人になったということで満足しているのが実情である。労働者に不都合があって保証人の責任が現実化した場合にさえ、保証人の責任を問うという意識は強くないといわれる」とある。また、多くのゼミ生の身元保証人を引き受けた経験について、遠藤浩「身元保証と相続性」不動産法律セミナー35巻9号(2004年)21～22頁参照。

11) 西村信雄「身元保証契約と公序良俗—身元保証法第5条の法意(最二小判昭和34・12・28)」立命館法学33号(1960年)179～189頁、畔柳達雄「身元保証制度無用論」法と政策1982年4月号65～67頁、丹波正史「封建的遺制である『身元保証書』の廃止を」地域と人権305号(2009年)16～20頁、中川恒彦「身元保証人の保証責任」労働法令通信2291号(2012年)18～23頁等。

身元保証契約の無効化に関する賛否を問うた問22に対する回答は、無効化に「(1) 賛同する」が187人(20.4%)、「(2) 賛同しない」が308人(33.6%)、「(3) どちらともいえない」が412人(44.9%)となった(表83参照)。

1963年調査¹⁶⁾では、身元保証を無用と考えるか有用と考えるかが尋ねられていた(表84参照)¹⁷⁾。93社(48.4%)が身元保証を有用または必要とするとし、53社(27.6%)が身元保証を否定的・消極的なものと位置づけた。

今回の調査では、身元保証の有用性や不当性の説明は回答の誘導につながるおそれがあるために、あえて回避することにした。

結果として、半数に近い人々が「(3) どちらともいえない」を選択し、現状維持を意味する「(2) 賛同しない」という回答が3割であった。これらに対し、現状を変更し身元保証契約を無効としてもよいとする「(1) 賛同する」という回答が2割も存在したという点は注目されてよい。それは、この回答が、各社の管理部門にいて、身元保証の実務に最も近い立場の人々の意見を集計したものである。

表83 身元保証契約の無効化に対する賛否(2012年調査—全—)

	上場会社	非上場会社	計
(1) 賛同する(身元保証は無効とすべき)	59 (18.0%)	128 (21.7%)	187 (20.4%)
(2) 賛同しない(現状でよい)	95 (29.0%)	213 (36.1%)	308 (33.6%)
(3) どちらともいえない	172 (52.4%)	240 (40.7%)	412 (44.9%)
無回答	2 (0.6%)	9 (1.5%)	11 (1.2%)
計	328 (100%)	590 (100%)	918 (100%)

表84 身元保証は無用か有用か(1963年調査)

	計	全体の計
(1) 身元保証は有用(必要)と思う	20 (10.4%)	93 (13.2%)
(2) 身元保証は有用(必要)と思う(理由つき)	9 (4.7%)	
(3) 一応有用と思うが、実際にその必要を痛切に感じたことはない	8 (4.2%)	
(4) 身元本人の人物・性格等の保証のため、採用時及び数年間のみ必要	24 (12.5%)	
(5) 心理的牽制作用または身元保証人による指導監督のために有用	32 (16.7%)	
(6) 否定的ないし消極的な態度をとるもの	53 (27.6%)	53 (7.5%)
分類なし	46 (24.0%)	46 (6.6%)
無回答	—	513 (72.8%)
計	192 (100%)	705 (100%)

12) 民法の見直しを行う法制審議会民法(債権関係)部会でも、一般的な債務の保証に関してであるが、第44回会議(平成24年4月3日開催)等により保証人の責任の過大性に関する議論が行われた。このほか、内田貴『民法改正のいま—中間試案ガイド』商事法務(2013年)40頁も参照。

しかし、平成27年2月10日決定の「民法(債権関係)の改正に関する要綱案」は保証の成立過程に着目するコントロールが中心となっており、保証の内容に関しては「個人根保証契約」には極度額の定めが必要だとされるにとどまる。

http://www.moj.go.jp/shingil/shingikai_saiken.html (2015/03/31)

13) 西村・注(11)188頁は「身元保証人の責任の軽減のためにもっと思い切って『斟酌』をなすべきである」と言うが、「法律が無効と宣言しないかぎり、すべては有効である」という考え

も成り立ちうるから、そう簡単ではない(畔柳・注(11)67頁)。

14) 本稿(5)・彦根論叢403号214～216頁参照。

15) 宇都宮真惟子「イザというとき『身元保証人』は本当に機能するのか?」企業実務2011年12月号42～45頁。

16) 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)。

17) 西村1967(4)・144頁以下。

1966（昭和41）年に実施された地方銀行の労働組合加入者を対象としたアンケートがある¹⁸⁾。そこでは、実に回答者の41.0%が身元保証制度を廃止すべきだとしていた（表85参照¹⁹⁾）。これと今回の調査とは、今回の調査への銀行からの回答数が少なかったこと²⁰⁾、また、今回の調査が個々の従業員を対象とするものではなかったことに違いがある。今回の調査結果を単純に、かつてよりも身元保証に対する否定的意見がわずかにとどまったものと見るべきではない。

今回の調査結果について、やや詳しく見ていく。表86と表87はそれぞれ、社内で身元保証書の提出を課しているか否かを基準に、表83を2つに分けたものである。

身元保証書の提出を課している会社では、41.5%（285人）が現状のままでよい（「(2) 賛同し

ない」）とする一方で、最も多かったのが「(3) どちらともいえない」という立場（292人、42.5%）である（表86参照）。さらに興味深いことに、15.0%（103人）が、身元保証を現に実施しているにも関わらず、身元保証を無効としてよいとする。

自由記述欄から次のような傾向が見てとれる。現状でよいとする立場の多くは、身元保証に従業員の不正行為に対する精神的な歯止めとしての機能があると考えている。どちらともいえないとする立場では、メリット・デメリットの比較により判断しがたいというものと、あまり考えたことがないというものが多かった。身元保証を無効化してよいとする立場からは、身元保証が形式化・形骸化している、身元保証人に対して損害賠償請求を行うべきではない、当社でもできればやめたいという意見が示された。

表85 地方銀行の行員の身元保証に対する意見(1966年調査)

	計
(イ) 現行制度は近代的雇用関係からみて不必要有害であるから廃止すべきだ	87 (41.0%)
(ロ) 期間の短縮、保証人の資格の緩和など必要な改正をすれば特に有害とは思えない	47 (22.2%)
(ハ) 現行制度にとくに矛盾を感じない	44 (20.8%)
(ニ) わからない	29 (13.7%)
無記入	5 (2.3%)
計	212 (100%)

表86 身元保証書の提出がある会社の回答者(2012年調査—全—)

	上場会社	非上場会社	計
(1) 賛同する(身元保証は無効とすべき)	33 (13.9%)	70 (15.6%)	103 (15.0%)
(2) 賛同しない(現状でよい)	85 (35.9%)	200 (44.4%)	285 (41.5%)
(3) どちらともいえない	118 (49.8%)	174 (38.7%)	292 (42.5%)
無回答	1 (0.4%)	6 (1.3%)	7 (1.0%)
計	237 (100%)	450 (100%)	687 (100%)

18) 佐藤御弦「銀行における身元保証制度—その労働者支配機能の分析」銀行労働調査時報195号(1966年) 21～27頁。この「身元保証制度の運用実態についてのアンケート(地銀連調査)」は対象者750人、回収数212枚、回収率28.2%であった。

19) 佐藤・注(15) 27頁の「(9) 身元保証制度についてあなたはどうか考えますか。」より、一部を抜粋して作成した。

20) 本稿(1)・彦根論叢399号162頁。

身元保証書の提出を課していない会社では、ある意味で当然かもしれないが、身元保証を無効としてよい（「(1) 賛同する」）とする割合が高く、36.4% (84人) となっている（表87参照）。しかし、最多の回答は「(3) どちらともいえない」の51.9% (120人) であった。

身元保証を否定する理由としては、第三者に対する損害賠償請求の不当性、保証の範囲が予測できないこと、保証を得られない者の就労の機会を奪うこと等が複数で挙げられた。ただし、自社では身元保証書の提出をさせていない場合でも、他社で身元保証が実施されることまでは否定しないという態度がうかがわれた。また、身元保証の不正行為の精神的な歯止めとしての機能への理解も示された。

問21の「(カ) 従業員が不正行為を行った場合に負う損害賠償債務についての連帯保証人」という役割についての期待と身元保証無効化への賛否との関係を見てみる（表88参照）。

身元保証人を従業員の不正行為があった場合の損害賠償の連帯保証人として考える場合（(カ) について「(5) そう思う」「(4) 少しそう思う」とした場合）、232人 (161人+71人) が「(2) 賛同しない」を選んだ。しかし、身元保証の無効化を意味する「(1) 賛同する」も一定数が選ばれている (25人+24人)。身元保証人は損害賠償の連帯保証人であるが、身元保証はやめるべきだという意見が示されていると読むことができる。

表87 身元保証書の提出のない会社の回答者(2012年調査—全—)

	上場会社	非上場会社	計
(1) 賛同する(身元保証は無効とすべき)	26 (28.6%)	58 (41.4%)	84 (36.4%)
(2) 賛同しない(現状でよい)	10 (11.0%)	13 (9.3%)	23 (10.0%)
(3) どちらともいえない	54 (59.3%)	66 (47.1%)	120 (51.9%)
無回答	1 (1.1%)	3 (2.1%)	4 (1.7%)
計	91 (100%)	140 (100%)	231 (100%)

表88 身元保証無効化への賛否と問21の項目(カ)に対する評価(2012年調査—全—)

	(1) そうは 思わない	(2) あまりそう は思わない	(3) どちらとも いえない	(4) 少し そう思う	(5) そう思う	無回答	計
(1)	16 (15.5%)	14 (13.6%)	24 (23.3%)	24 (23.3%)	25 (24.3%)	0 (0%)	103 (100%)
(2)	14 (4.9%)	13 (4.6%)	26 (9.1%)	71 (24.9%)	161 (56.5%)	0 (0%)	285 (100%)
(3)	26 (8.9%)	28 (9.6%)	60 (20.5%)	71 (24.3%)	107 (36.6%)	0 (0%)	292 (100%)
無	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	3 (42.9%)	7 (100%)
計	56 (8.2%)	55 (8.0%)	110 (16.0%)	167 (24.3%)	296 (43.1%)	3 (0.4%)	687 (100%)

* (1) は「賛同する(身元保証は無効とすべき)」、(2) は「賛同しない(現状でよい)」、(3) は「どちらともいえない」、「無」は「無回答」を指す。

B 誰の身元保証人になるか

問23 回答者様が、次の人々に身元保証人になってくれるよう頼まれたとします。身元保証人になることを引き受けるだろうと考える相手すべてに○印を付けてください。

- (a) 未成年の子
- (b) 成年の子
- (c) 配偶者
- (d) 子の配偶者
- (e) 親
- (f) 配偶者の親
- (g) 兄弟姉妹
- (h) 親戚(甥姪、従兄妹、伯父叔母等)
- (i) 友人・知人
- (j) 誰であっても引き受けない
- (k) その他 (＊)

問23は、自分自身が身元保証人になる場面を想定した問いである。回答者918人の8割以上の人々が自分自身、身元保証人になってもよいと考える相手(身元本人)は、「(c) 配偶者」(820人、89.3%)、「(a) 未成年の子」(770人、83.9%)、「(e) 親」(738人、80.4%)であるとした(表89参照)。

身元保証契約の前身である徳川時代の人請においては近親者(父母又は兄等)がその子弟のために身元保証を行うことが常態であったといわれている²¹⁾。1936年調査²²⁾の頃には、近親であることが重要視されなくなる一方で、納税資格等の財産的資格条件が事細かに定められた²³⁾。1963年調査では、依然として、8割以上の会社が複数の身元保証人を求める一方で、資格条件の緩和が進んでいることが示された²⁴⁾。

そして、現代では、身元保証制度の実施率がかつての9割以上(1936年92.1%、1963年94.0%)から74.8%まで下がるとともに²⁵⁾、身元保証人の必要人数を1人とする会社の数が2人とする会社の数に近づいてきた²⁶⁾。

身元保証人の資格条件についても、「一切、条件を設けていない」という会社の割合が1963年調査の31.8%(211社)からさらに増え、身元保証を実施している会社の半数近くを占めるまでに至っている(308社、44.8%)²⁷⁾。

1963年調査では、身元保証人の居住地を制限することが35.7%(237社)で行われていたが、今日では7.7%(53社)にまで下がり、明示的に、従業員と別居・別世帯であることまでを要求する例は2.2%(15社)に過ぎない²⁸⁾。

誰でもよいから1人の記名押印が必要だということになった場合、配偶者、未成年の子、親に対して協力するというのは自然な発想なのであろう。とりわけ、配偶者と未成年者の子に対しては同一世帯・同一生計であるために、また、子に対しては自らが親権者であるために、身元保証人になるか否かに関わらず、實際上、さまざまな責任を引き受けることが考えられ、身元保証もその延長線上に位置づけることができる。

子が親の身元保証人になるということは、年長者が若年者の身元保証を行うという旧慣に照らすと驚くべきことであるが、再就職等により、近年は、親の身元保証が必要になる場面も出てきているのかもしれない²⁹⁾。身元保証人を年長者とすることという要件が課せられることも少なくなっており、子が成年であれば、法的には、特に支障はない。

これらに対して、「(b) 成年の子」の身元保証人

21) 西村信雄「徳川時代の身元保証契約証書(奉公人請状)」日本公証人協会雑誌14号(1936年)41～56頁、西村信雄「身元保証の研究」有斐閣(1965年、復刊版2000年)10頁以下。

22) 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、特に74頁以下。

23) 本稿(3)・彦根論叢401号8～10頁。

24) 本稿(3)・彦根論叢401号5～18頁。

25) 本稿(1)・彦根論叢399号160頁。

26) 本稿(3)・彦根論叢401号5頁。

27) 本稿(3)・彦根論叢401号7頁。

28) 本稿(3)・彦根論叢401号14頁。

になるとした回答はやや少なくなり、8割には届かなかった(718人、78.2%)。成人し、世帯や生計を別にするのであるから、自分のことは自分で責任を持つという考えが示されているのだろうか。

「(g) 兄弟姉妹」の身元保証人になるという回答はさらに少ない(629人、68.5%)。もっとも、近年は一人っ子も多くなっており³⁰⁾、そもそも頼れる兄弟姉妹がいないという事態も起こりうる。

かつては身元保証の主要な依頼先であった親戚であるが(表90参照³¹⁾)、「(h) 親戚」に対して身元保証人になってよいと考える人が減っている

(282人、30.7%)。甥姪が伯父叔母に身元保証を依頼するのなかなか難しくなっているかもしれない。

「(d) 子の配偶者」(424人、46.2%) や「(f) 配偶者の親」(371人、40.4%) の身元保証を行ってもよいと考える人は全体の半数以下である。

しかし、遠くの親戚がダメだからといって、身元保証は、近くの他人である友人・知人に易々と頼めるものでもない。「(i) 友人・知人」の身元保証人になるとした回答の割合は10%を切っている(59人、6.4%)。

表89 誰の身元保証人になるか(2012年調査—全—)

	上場会社	非上場会社	計
(a) 未成年の子	250 (76.2%)	520 (88.1%)	770 (83.9%)
(b) 成年の子	222 (67.7%)	496 (84.1%)	718 (78.2%)
(c) 配偶者	288 (87.8%)	532 (90.2%)	820 (89.3%)
(d) 子の配偶者	142 (43.3%)	282 (47.8%)	424 (46.2%)
(e) 親	255 (77.7%)	483 (81.9%)	738 (80.4%)
(f) 配偶者の親	121 (36.9%)	250 (42.4%)	371 (40.4%)
(g) 兄弟姉妹	216 (65.9%)	413 (70.0%)	629 (68.5%)
(h) 親戚	95 (29.0%)	187 (31.7%)	282 (30.7%)
(i) 友人・知人	21 (6.4%)	38 (6.4%)	59 (6.4%)
(j) 誰でもあっても引き受けない	7 (2.1%)	9 (1.5%)	16 (1.7%)
(k) その他	8 (2.4%)	13 (2.2%)	21 (2.3%)
無回答	4 (1.2%)	6 (1.0%)	10 (1.1%)
計	328 (100%)	590 (100%)	918 (100%)

* 複数回答を求めたため、個々の選択肢の回答数の合計は総回答数と一致しない。

表90 被用者と身元保証人との関係(1966年調査)

	計
(イ) 父兄	81 (27.6%)
(ロ) 親戚中の有力者	127 (43.2%)
(ハ) 地元の有力者(父兄の知人)	59 (20.1%)
(ニ) 先輩	3 (1.0%)
(ホ) 学校の先生	4 (1.4%)
(ヘ) その他	20 (6.8%)
計	212 (100%)

* 複数回答があるため、(イ)～(ヘ)の合計は212を超える。

29) 病院や高齢者施設への入院・入居に対して身元保証を求められることがあるが、それらには身元保証法は適用されない。

30) 『平成24年就業構造基本調査』「表225 世帯の家族類型、子供の数、末子の年齢、妻の就業状態・仕事の主従、妻の年間就業日数、妻の週間就業時間別世帯数」<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/html/>

GL02100101.html (2015/03/29)

31) 表90は、佐藤・注(14)「身元保証制度の運用実態についてのアンケート(地銀連調査)」26頁の「(1) あなたと身元保証人との関係は?」より、一部を抜粋して作成した。

身元保証制度は、数多の批判にさらされながらも、今日まで生き長らえてきた。

1963年調査の最後に、西村は、実態調査によって得た感想として、被用者のための身元保証に関する法的規制は本来、労働保護法の領域に属する事項であり、労働者保護的視点から使用者が被用者について身元保証をとることを禁止するのが適当ではないかと記していた(傍点西村)³²⁾。

身元保証法は1933(昭和8)年の制定から全く改正されておらず、労働法の領域からの手当ても特段行われなかった。しかし、状況は変わっている。今回の実態調査によって得た感想を一言するならば、身元保証の形式化、形骸化が進み、身元保証はもはや契約としての内実を伴わないものに変容しているのではないかということになる。

確かに、今日でも74.8%の会社が身元保証制度を実施している³³⁾。身元保証書が提出されなければ、採用が見送られる建前でもある³⁴⁾。

しかし、この半世紀の間に、会社が必要とする身元保証人の人数が減られ、身元保証人の資格条件も緩和されるという変化が生じてきた³⁵⁾。古い人請の時代と同じく、父親等の近親者が身元保証人になることがあっても、子の労働力を請け合っているなどと考えられることはない。身元保証書に「一切の責任を負う」と記載されていても、会社側も、通常は、すべての責任を身元保証人に負わせるつもりはない。

そして、まったく同一の身元保証書の書式を使用していたとしても³⁶⁾、会社ごとに、身元保証人に何を期待しているのかも、身元保証の有用性に対する評価も異なっている。身元保証人の側には、

個々の契約内容を認識する術もない。

身元保証については、形骸化が一般的に進んでいるために、貸金等債務の根保証のような特別な法改正を目指す必要性は失われているのかもしれない。とはいえ、身元保証法という規範が存在し、身元保証書という形式が存在するがために、万一、身元保証人に具体的な責任追及がなされるのであれば、改めて問わなければならない。そこに、どのような内容の契約が存在しましたか、と。

【付記】

この研究は、筆者の質問票調査に対して回答をお寄せいただいた方々のご協力がなければ、到底実現できないものでした。各社のご回答により、現代の身元保証の実態を具体的に示すことが可能となったと考えております。調査へのご理解・ご協力に感謝申し上げます。

匿名でのご協力も一定数ありましたので、本文中では、会社名を挙げての個別の検討は行いませんでした。

以下は、会社名の公表許可をいただいた会社の一覧です。紙幅の都合により敬称を省略し、「株式会社」を(株)とさせていただきます。

<第1調査>

(株) IHI、(株) アイティフォー、青木あすなろ建設(株)、旭化成(株)、アサヒグループホールディングス(株)、アジア・アライアンス・ホールディングス(株)、(株) アマダ、(株) アルファ、(株) Eストアー、ウィルソン・ラーニングワールドワイド(株)、ウェルネット(株)、AGS(株)、英和(株)、SEホールディングス・アンド・インキューションズ(株)、(株) エスプール、(株) 荏原、岡山県貨物運送(株)、(株) 音通、(株) カイノス、川崎汽船(株)、川崎重工業

32) 西村1967(4)・164頁。

33) 本稿(1)・彦根論叢399号160頁。

34) 本稿(2)・彦根論叢400号140頁。

35) 本稿(3)・彦根論叢401号5～18頁。

36) 本稿(4)・彦根論叢402号26頁。

(株)、(株) カワタ、菊水電子工業(株)、(株) キャンバス、共英製鋼(株)、(株) 京三製作所、共立印刷(株)、(株) クボタ、(株) 倉元製作所、(株) クレハ、(株) ケー・エフ・シー、ケネディクス(株)、KOA(株)、コカ・コーラウエスト(株)、(株) サカイ引越センター、山九(株)、サンコーテクノ(株)、(株) サンセイランディック、サンメッセ(株)、(株) シーエーシー、(株) GSIクレオス、(株) ジェイエイシーリクルートメント、(株) ジェイテクト、ジオマテック(株)、シナジーマーケティング(株)、(株) ジパング、(株) シベール、(株) 昴、住友鋼管(株)、星和電機(株)、セントラルスポーツ(株)、第一生命保険(株)、第一屋製パン(株)、(株) 高島屋、タキヒヨー(株)、(株) 駐車場総合研究所、(株) ツカモトコーポレーション、(株) テリロジー、トーセイ(株)、トモニホールディングス(株)、(株) ニチゾウテック、ニチュ(株)、日東化工(株)、日東富士製粉(株)、(株) ニッピ、日本タングステン(株)、日本パレットプール(株)、日本オフィス・システム(株)、日本ケミカルリサーチ(株)、日本商業開発(株)、(株) 日本抵抗器製作所、日本電計(株)、原田工業(株)、パルステック工業(株)、日立機材(株)、(株) 日立物流、ヒューマンホールディングス(株)、ビリングシステム(株)、フィールズ(株)、富士電機(株)、古河電気工業(株)、(株) プロトコーポレーション、(株) ベリサーブ、北陸電話工事(株)、細谷火工(株)、(株) 北國銀行、(株) 堀場製作所、(株) マクロミル、丸善CHIホールディングス(株)、(株) 御園座、(株) 三菱総合研究所、(株) ヤマノホールディングス、横浜ゴム(株)、ライフネット生命保険(株)、ラクオリア創薬(株)、リバーエレテック(株)、以上96社。
<第2調査>
アイネットシステム(株)、アヴァシス(株)、あかつ

き証券(株)、秋山建材工業(株)、(株) AQUAPASS、(株) アクティブ・ブレインズ、(株) アクトリー、(株) 旭工業所、(株) アサヒ商会、旭食品(株)、(株) アツミテック、アテイン(株)、綾羽(株)、(株) アラジン、アルファテック・ソリューションズ(株)、飯田電子設計(株)、(株) 池貝、今井産業(株)、(株) イモト、岩佐機械工業(株)、岩田地崎建設(株)、ウィングカードシステム(株)、(株) ウールン商会、(株) ウエノ、(株) エスエフシー新潟、(株) エスプリングアジャンス、(株) NTTファシリティーズ、(株) エフ・アール・シー・ジャパン、エムテックスマツムラ(株)、王子エンジニアリング(株)、(株) 大川原製作所、(株) オーム電機、(株) オキサイド、オザワ科学(株)、オリエント化学工業(株)、(株) カーセブンディベロプメント、(株) カイゲン、ガステックサービス(株)、株木建設(株)、鎌倉産業(株)、関東化学(株)、木村証券(株)、(株) キャンドックスシステムズ、(株) ぎゅーとら、協和医療器械(株)、キリンエンジニアリング(株)、近畿エア・ウォーター(株)、久保田建装(株)、(株) クライムエヌシーデー、倉敷化工(株)、(株) 栗林商会、広成建設(株)、厚生産業(株)、コスモ石油ガス(株)、(株) コベルコ科研、サンコーインダストリー(株)、三晶(株)、(株) サンプラネット、三和コムテック(株)、(株) ジェイ・エス・エス、シチズンセイミツ(株)、(株) ジャクエツ、シュルンベルジェ(株)、(株) 昭建、新興化学工業(株)、新生精機(株)、シンセメック(株)、新日鉄エンジニアリング(株)、新日本法規出版(株)、新和工業(株)、スイコー(株)、スタック電子(株)、(株) 青南商事、セイノーロジックス(株)、(株) 創企社、(株) ダイキアクシス、大成ネット(株)、大銑産業(株)、大同スペシャルメタル(株)、大同テクニカ(株)、太平(株)、

大鵬薬品工業(株)、大洋エレックス(株)、(株) ダイワハイテックス、(株) タクティー、立花証券(株)、(株) チャンスイット、中央(株)、中央復建コンサルタンツ(株)、DSP五協フード&ケミカル(株)、(株) 帝国データバンク、テクノブレーン(株)、(株) テレビ岩手、動栄工業(株)、東海プラントエンジニアリング(株)、東京団地倉庫(株)、東空販売(株)、東北放送(株)、(株) 東洋精機製作所、東洋ハイテック(株)、(株) 東横エルメス、(株) トキハ、トヨタカローラ奈良(株)、(株) 豊田技研、(株) トワード、永井産業(株)、長崎自動車(株)、(株) 中筋組、中谷興運(株)、(株) ナカノ、(株) ナカムラ、ナブコシステム(株)、南国交通(株)、(株) 日教販、日建リース工業(株)、(株) 日水コン、(株) ニッセイコム、(株) ニッパツサービス、日本出版販売(株)、日本証券テクノロジー(株)、日本電子計算機(株)、(株) ニュースカイホテル、パシフィックコンサルタンツ(株)、八戸ガス(株)、浜松熱処理工業(株)、ハヤミ工産(株)、パレス化学(株)、バンテック(株)、(株) ビルディング企画、フィーサ(株)、(株) 福島放送、(株) フジタビジネスマシズ、フジ矢(株)、(株) ブロードネットマックス、(株) ヘキサード、(株) 紅中、(株) ホームインプルーブメントひろせ、ポーラ化成工業(株)、(株) ほしの、(株) 北海道新聞社、北海道ワイン(株)、マイコロジーテクノ(株)、松阪興産(株)、松村(株)、マツモト産業(株)、マルトモ(株)、丸紅食料(株)、水谷ペイント(株)、三菱UFJ不動産販売(株)、(株) 明光堂、森産業(株)、ヤバネススポーツ(株)、ヤマギシリフォーム工業(株)、山梨テクノ(株)、(株) ユーアイ・テクノ・サービス、豊証券(株)、(株) 豊製作所、吉永機械(株)、(株) ラクシー、ラトックシステム(株)、ラブリークイーン(株)、(株) リガク、リスト(株)、リマ

テック(株)、(株) 流機エンジニアリング、菱陽商事(株)、ワッティー(株)、以上167社。

ご協力ありがとうございました。

本稿は、科学研究費補助金(若手研究(B)、課題番号23730088／基盤研究(C)、課題番号26380112)の助成による研究成果の一部である。

(完)

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.

Part (6) of the paper analyzed three questions from the questionnaire.

No. 21: What kind of role does your company expect of fidelity guarantors?

No. 22: Do you consider that the fidelity guarantee contract should be treated as an invalid contract?

No. 23: For whom can you sign a fidelity guarantee contract?

About half of the companies expected the guarantor to play the role of a moral guide preventing illegal acts by the employee, to act as joint surety to pay for damages by the employee, and to be a contact person in case of emergency. A little less than 20% of the companies didn't expect the guarantors to act as joint surety. Every company had different and mixed expectations for the contract.

About the validity of the fidelity guarantee contract, 44.9% of the persons in charge at companies replied that they couldn't decide the answer, and 33.6% of them answered that it is better to keep the status quo. In contrast,

20.4% were of the opinion that the contract should be invalidated.

In many cases, the family of the employee becomes the fidelity guarantor. In such cases, the person cannot say no easily when asked to be a fidelity guarantor for a family member. Moreover, they rarely have a clear understanding of the obligations of the fidelity guarantee contract. Therefore, they are substantially restricted from the freedom of contract.

This work was supported by JSPS Grant-in-Aid for Scientific Research (KAKENHI) Grant Number 23730088, 26380112.