

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025 年 6 月

危機管理



弁護士 [青木 晋治](#)

1. はじめに

企業活動において、法令遵守（コンプライアンス）はますます重要性を増しています。特に建設業、廃棄物処理業、宅地建物取引業など、許認可を必要とする業種では、役職員の不祥事が企業の存続に直結するリスクとなります。本ニュースレターでは、役職員が有罪判決を受けた場合に、企業の許認可にどのような影響があるのか、また企業としてどのような対応が求められるのかを解説します。

2. 許認可制度における「欠格要件」とは

許認可制度では、申請者やその役職員が一定の条件に該当する場合、許可を取得できない、または既に取得した許可が取り消されることがあります。これが「欠格要件」と呼ばれるものです。

たとえば、廃棄物の処理及び清掃に関する法律（以下「廃棄物処理法」といいます。）では、法人の役員又は政令で定める使用人（支店長や工場長など、事業所を代表して契約行為を行う権限を持つ従業員）が暴力団関係者である場合、拘禁刑以上の刑に処せられた場合、または刑法上の一定の罪で罰金刑以上の刑に処せられた場合、法人自体が欠格要件に該当し、許可が取り消されます。

建設業法や宅地建物取引業法でも同様に、役職員が拘禁刑以上の刑に処せられた場合や、刑法上の一定の罪で罰金刑以上の有罪判決を受けた場合、一定期間は許可を取得できず、既存の許可も

取り消されます。

以下3で実際の事例をご紹介しますが、近年、大企業においても会社全体の許認可の取消しを防ぐために業許可を自主返納せざるを得なかったというケースも見られます。

3. 実際の事例から見る影響

事例①：廃棄物処理業の許可取消し

ある廃棄物処理業者では、役員の一人が廃棄物処理法違反（焼却禁止）で罰金刑を受けたことにより、都道府県から産業廃棄物収集運搬業の許可を取り消されました。これは、廃棄物処理法第14条第5項第2号ニに基づく処分です。

事例②：暴行罪による欠格要件該当による廃棄物処理業の許可取消し

ある廃棄物処理業者では、支店長が就業時間外に暴行事件を起こし、罰金刑を受けたことで、政令で定める使用人が欠格要件に該当したものとして、結果として許可が取り消されました。

事例③：建設業における贈収賄事件

建設業者の社長が贈収賄事件で懲役刑（執行猶予付き）を受けた結果、建設業許可が取り消された事例もあります。執行猶予付きであっても、有罪判決が確定すれば欠格要件に該当するため、許可取消しの対象となります。

事例④：NECの建設業許可の自主返納

NECでは、営業拠点の責任者である従業員（いわゆる令3条使用人）が刑事罰（罰金刑）を受けていたことが発覚し、建設業許可の欠格要件に該当する可能性があるとして、2022年9月に自主的に建設業許可を返納しました。

事例⑤：飯田グループホールディングス子会社の宅建業及び建設業許可の自主返納

飯田グループの子会社であるアイディホーム株式会社では、元役員が道路交通法違反（スピード違反）で執行猶予付き有罪判決を受けていたにもかかわらず、会社への報告を怠っていたことが発覚し、これにより欠格要件に該当することが判明し、宅建業免許および建設業許可を自主的に返納しました。

4. 役員ではない従業員や株主も対象に

注意すべきは、欠格要件の対象が「会社法上の役員」に限られない点です。実質的に業務執行に

関与している従業員、たとえば、支店長や営業所長等の従業員や、会社の株式を一定数上保有する株主も対象となる場合があります。

このため、企業は形式的な役職だけでなく、実質的な影響力を持つ人物の行動にも目を配る必要があります。

5. 有罪判決後の対応と再取得の可能性

有罪判決を受けた場合、許可の再取得には一定の期間が必要です。たとえば、廃棄物処理法、建設業法、宅建業法などでは、罰金刑の場合は刑の執行が終わってから5年間、拘禁刑以上の場合は刑の執行終了または執行猶予期間終了から5年間が経過しないと、許可申請が認められません。

企業としては、該当役職員の退任（欠格要件には、「刑に処せられ」と規定されており、この「刑に処せられ」とは、拘禁刑などの判決を受けそれが確定することを意味しているため、判決確定前に役員等から退任していれば、現行法上、欠格事由には当たらないことになります）や役員構成の見直しを行うことで、再申請の準備を進める必要があります。

6. 企業としての予防策と対応

以下のような対策が、企業のリスク管理として有効です。

① 役職員へのコンプライアンス教育の徹底

欠格要件の内容や違反時の影響について、定期的な研修を実施する。とりわけ、役職員が逮捕等の身柄拘束されないまま、いわゆる在宅事件として刑事手続が進行する場合、会社に発覚しないままに有罪の確定判決がなされる場合があります。最悪の場合には、その効果は会社全体に波及し、廃業の可能性すらあることについて研修の実施を通じて役職員に対して認識させることも必要といえます。

② 役員構成の見直し

実質的な支配力を持つ人物を含め、役員の数が必要最小限に抑える。

③ 社内通報制度の整備

不祥事の兆候を早期に把握し、迅速な対応ができる体制を構築する。

④法務部門や専門家との連携

有罪判決が予想される場合や、欠格要件に該当する可能性がある場合は、速やかに法務部門や弁護士に相談する。

7. おわりに

役職員の不祥事は、企業の信用を損なうだけでなく、事業の根幹を揺るがすリスクを伴います。特に許認可事業においては、法令違反が即座に事業停止につながる可能性があるため、日頃からの予防と迅速な対応が不可欠です。

本ニュースレターが、皆様の企業活動におけるリスク管理の一助となれば幸いです。

【執筆者】



青木 晋治 （弁護士）

Tel: 03-3214-6241

E-mail: saoki@iwatagodo.com

慶應義塾大学法科大学院修了、2008 年弁護士登録。
訴訟・紛争解決、危機管理、ジェネラルコーポレート、
株主総会対応を得意とする。

岩田合同法律事務所

1902 年（明治 35 年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士 110 余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。