

第1回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和5年11月15日（水）12:00～14:00

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子、山田 義仁

（専門委員）工藤 勇一、菅原 晶子、鈴木 俊晴、安中 繁

（事務局）大槻顧問、林室長、渡辺次長、麻山参事官

（説明者）増田 嗣郎 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

竹野 佑喜 厚生労働省労働基準局監督課長

吉村 紀一郎 厚生労働省労働基準局労働関係法課長

安藤 英樹 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長

三浦 知宏 金融庁監督局保険課長

姫野 崇範 農林水産省経営局協同組織課長

菊地 護 農林水産省経営局協同組織課経営・組織対策室長

菊地 要 農林水産省大臣官房政策課調査官

折笠 史典 総務省情報流通行政局郵政行政部郵便課 課長

広瀬 賢太郎 総務省情報流通行政局郵政行政部郵便課 課長補佐

渡部 藤孝 経済産業省製造産業局生活製品課 課長補佐

西澤 真希 経済産業省商務サービスグループ消費・流通政策課 課長補佐

相原 翔 経済産業省商務サービスグループ消費・流通政策課 課長補佐

是安 俊宏 経済産業省製造産業局自動車課 課長補佐

佐々木 亮 旬報法律事務所 弁護士

坂倉 昇平 特定非営利活動法人POSSSE 理事

島田 陽一 早稲田大学 名誉教授

4. 議題：

（開会）

1. 働き方・人への投資ワーキング・グループの基本的な方向性について

2. 自爆営業対策の推進

（閉会）

5. 議事録：

○麻山参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議、第

1回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。会議中は雑音が入らないようミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

ワーキング・グループの構成員につきましては、富山委員、宇佐川専門委員、水町専門委員が御欠席でございます。また、本日は、構成員の皆様に加え大槻顧問が御参加でございます。

以後の議事進行につきましては間下座長にお願いしたいと思います。間下座長、よろしくをお願いいたします。

○間下座長 皆さん、こんにちは。このたび本ワーキング・グループの座長を務めさせていただくことになりました間下でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

あと、座長代理を決めなければいけないということで、これは座長の指名ということになっておるようございまして、堀委員を座長代理として指名させていただき、御本人も御了承いただいているという状況でございます。堀さん、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○堀座長代理 よろしくをお願いいたします。

○間下座長 それでは、本日の議題に入りたいと思います。

本日は2つの議題がありまして、1つ目の議題が、本ワーキング・グループの基本的な方向性について、そして、2つ目の議題が「自爆営業対策の推進」ということになっております。

まずは第1の議題であります「働き方・人への投資ワーキング・グループの基本的な方向性について」を議論したいと思います。本件について、まず事務局のほうから御説明をお願いいたします。

○麻山参事官 それでは、事務局のほうから、これから資料を画面共有いたしまして御説明いたします。

では、この資料1について、こちらから御説明を差し上げます。

この資料は、本日のワーキング・グループに御出席いただきました委員、専門委員、顧問の皆様、各論の議論を始める前に、このワーキングの基本的な方向性について、各論の議論の前提となる大枠の考え方も含めて、議論、意見交換をしていただくため、事前にワーキング・グループに所属している皆様に対して、現状認識や改革の方向性について御意見を頂戴し整理したものでございます。

資料の上の部分には、去る10月16日に開催されました規制改革推進会議において示された、人手不足の解決、賃上げの実現に向けた働き方・人への投資に関する改革の考え方も踏まえ、このワーキング・グループで主に扱う労働と教育分野の改革に関する基本的な方向性を記載しております。

その下には、左側、労働、それから、右側の教育の各分野における現状認識と、それを踏まえた改革の方向性を整理しております。

労働につきましては、人手不足や産業、働き方が多様化する中で、既存の労働法制で対応できない部分も生じているのではないかと。労働移動も含めて労働者が主体的なキャリア選択をすることが、生産性向上、賃金上昇のために必要ではないかとの認識の下、労働移動を前提とした労働市場の改革、それから、労働者の主体的なキャリア形成の促進、その後には多様な人材が活躍できる環境整備という3つの方向性を示しております。

右側に行きまして、教育分野でございますが、こちらについては、教員不足が進む中での小規模校などでの教育の機会、質の確保、不登校児童生徒への支援やデジタル化・少子化を踏まえた教員や学校の在り方の見直しが必要との認識の下、デジタル技術の活用、教員の役割の見直し、教育イノベーションの促進という3つの方向性を示しております。

これを踏まえて改めて、本日御出席いただきました皆様の間で意見交換や議論を行っていただければ幸いです。事務局といたしましては、こちらの資料や皆様からこれから頂戴する御意見も踏まえ、今後のワーキング・グループでの議論の方向性の検討などに生かしていければと考えております。

説明は以上となります。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、本ワーキング・グループの基本的な方向性について意見交換に入りたいと思いますが、フリーディスカッションをする前に、まず、それぞれお一人ずつ1分程度で御意見をいただきたいと思っております。堀さん、中室さん、山田さん、工藤さん、菅原さん、鈴木さん、安中さん、大槻さん、そして、私という順番で行きたいと思っておりますので、1分程度で簡潔にお願いいたします。まず、堀さんお願いします。

○堀座長代理 御説明、ありがとうございます。

今回提示をいただいた資料1記載のいずれの改革の方向性については、重要な問題だと認識しており、私としても賛成しております。

労働分野の改革につきましては、労働者の主体的なキャリア形成というものが非常に大事になりますが、その前提の下でジョブ型雇用の導入を行うということになりますと、兼業・副業とリモートが容易になるという面があるのかなと思っております。

また、こうした労働移動を可能にするということは、非常に高生産性企業への移動ということになり、経済成長にも即するのではないかと考えております。

これは意見を申し上げるところでよかったですか。自己紹介で終わるべきでしたでしょうか。失礼しました。

○間下座長 いや、御意見をいただいて大丈夫。意見をお願いいたします。

○堀座長代理 全体として労働契約の在り方や自律的な希望する働き方を実現するための制度整備ということで、法令、ガイドライン、様々な施策によって実現できたらいいと思っております。

また、教育分野の改革につきましては、オンライン、ICT化、AIの利用といったこと、デジタルを起点として改革を行い、より積極的な学びの機会を提供できるということに向けた施策を実現するという点に関して賛成でございます。

以上、申し上げます。

○間下座長 ありがとうございます。

中室さん、お願いします。

○中室委員 どうもありがとうございます。

私としては、今回御提示いただいたテーマについては何ら異論がないところなので、前期からの持ち越しもありますので粛々と進めていきたいということなのですが、新しいテーマとしてこういうことやったらいいのではないかと、これを1つだけ御提案したいのです。

それが、昨今問題になっているジャニーズだったり宝塚の問題と多分関連しているのではないかなと思うのですけれども、いわゆるフリーランスという人たちが増えてきているわけですね。これは芸能人とかもそうですしスポーツ選手とかもそうですし、もうちょっと一般的な個人事業主みたいな人たちも含めれば、フリーランスという人たちが増えてきていると。この人たちについての働き方については、フリーランス新法ができたということは皆さん御存じのとおりだと思うのですけれども、このフリーランス新法の中で、いわゆるマネジメント会社みたいなものを介在するような契約については適用されるのかどうかということが法律の専門家の間からも疑問が出ていて、スポーツに関しては、かなり移籍とかも自由になっていると思うのです。

でも、今のジャニーズ事務所とか宝塚の問題からも明らかなように、いわゆる芸能従事者と言われている人たちの移籍・独立に関しては、その自由が十分に保障されていないのではないかなという思えるところもあるのです。こういう人材のモビリティが低いとハラスメントとかセクハラは起りやすくて、モビリティが強ければクイットする、辞めてしまうということとか訴えるという選択肢があるわけですが、移ったら干されるとか、辞めると言ったら何かおかしいことが起こることになると、それを言い出すことができなくて、結局ハラスメント体質を温存してしまうということになるのではないかなと思うのです。

なので、根本的には、この芸能分野の人たちの取引の公正化だったり契約の正しさみたいなことがちゃんと起こっているかということは、このフリーランスの文脈でも非常に大事ではないかなと思っていて、私のほうでもいろいろ調べてみたのですけれども、芸能分野における芸能人の移籍とか独立に関するものは、独禁法上もちゃんとその規定があ

って、変なことをすると独禁法上問題となり得る事例として、例えばなのですけれど、その所属事務所が芸能人が契約更新を拒否するような場合でも、契約を一方的に更新できるような条項を契約に盛り込んでそれを行使したりすると、それは問題になりますよと。優先的地位の濫用だったりとかです。問題になりますよと。

あるいは、前所属事務所が、出演先とか移籍先に圧力をかけたり、独立・移籍した芸能人の芸能活動を妨害するようなことというのは駄目ですよというようなことが書かれているにもかかわらず、これがきちんとエンフォースされているように見えないということがあるのです。

例えば芸能人が名前を使い続けるということが、何かよく分からない圧力で駄目になっている話とかそういうのがいっぱいありますし、この問題をちゃんと一回議論したほうがいいのではないかなと私としては思っています、特に、このジャニーズとか宝塚の問題が非常に世の中の的にも問題だと言われているこのタイミングで、個別具体的な対応に照らして個別に判断しますよというようなことではなくて、どういうケースだと問題になって、どういうことをやってはいけないのかということクリアに示しながら、透明性の高い取引にできるように議論を持っていけないかなと思っていますので、この件をぜひワーキングで議論したいと思っています。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。大変重要なポイントかと思います。

それでは、次に山田さん、お願いします。

○山田委員 ありがとうございます。

私からも意見と提案を1つずつ述べたいと思います。

まず、意見のほうは、今日御提示していただいている全体の方向性については、私も異存はありません。特に労働分野の改革に関しては、日本経済の復興といいますか再成長を考えたときに、やはり人手不足の問題というのは喫緊の課題になってきます。例えば製造業の経営で言うと、この為替レートだと、また日本に生産立地を戻してくるということは非常に大きな利点があるのですけれども、現実には、人手不足のところから、作りたくても日本側に生産を持ってこられないという現状が多くあります。できるだけ労働移動を促進するような大胆な改革というのが労使双方に恩恵をもたらすのではないかなと思いますので、ぜひここで議論して前に進めていただけたらと思います。これが1点。

もう一つは、これも提案です。

人への投資ということを考えたときに、その基本となるのは、やはり働く人の健康が維持増進されているということだと思います。健康経営ということもちまたで多く言われているのですが、まだ各社の取組にとどまっており、活性化されているとは言えない状況です。

実は、健康経営アライアンスというのが、私も中心のメンバーになって発足して、今270社を超えるところまで参画いただいているのですけれども、まだまだ企業が社員に対

してできることというのは多くあるので、それは規制改革なのか行政の後押しなのか、これは促進するというのがいいと思います。

ぜひ、ここで議論したいのは、治療から予防に行政の柱を持っていかないと、この国は医療費の高騰で立ち行かなくなってくるということが目に見えていますので、官民挙げて予防医療というところを定着させる。それには、社員が将来疾病になるような生活習慣をしている、あるいは持病を持っている方に対して早期に発見して早期に働きかける、その何かトリガーになるものをこの会合で議論し、打ち出せたらいいなと思います。

企業経営の立場で言うと、福利厚生費というのはかなりの金額を各社はかけているのです。しかし福利厚生という名の下で、レジャーであったり、あるいは娯楽施設であったりということに多くのお金が回って、本当にピンポイントで社員の健康にお金が回っているかというと甚だ怪しい状況があるので、それを何か一つトリガーがあれば、ここにお金あるいは注力を持ってくることができると思うので、それはぜひ皆さんの御意見をいただいてここで議論をしたいなと思っています。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、工藤さん、お願いします。

○工藤専門委員 工藤です。よろしくお願いします。

途中から入ったので全く流れが分からないのですが。

○間下座長 1分程度で本ワーキング・グループの基本的な方向性について御意見をいただければと。

○工藤専門委員 よろしくをお願いします。

僕は教育の立場からお声がかかったと思うので、教育の視点でいろいろな改善点を述べていきたいと思うのですが、基本的には、従来型の150年間続いたような教育のあるべき姿が大きく転換できるような、そういった視点でお話をしていきたいと思っています。明治維新から続く教授型というのですかね、学習者主体ではなくて教える側が主体の仕組みみたいなものになっていると。例えば、大きな問題で言ったら、一向に飛び級ができなかったり後戻りできない仕組みだったり、硬直化したような仕組みみたいなものに少し風穴が開けられるような、そういった発言ができればいいなと思っています。

今回はオンラインというのですか、そこの視点が中心だとお話を聞いているので、その辺、文科省さんに少し踏み込んでお話を聞いていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いします。

○間下座長 ありがとうございます。

菅原さんが画面にいらっしゃらないですが、お休みですか。御欠席ですか。

○麻山参事官 まだ御参加が。

○間下座長 参加されていない。分かりました。

では、鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 今回もよろしくお願ひいたします。早稲田大学の鈴木と申します。

私は、これまでお話しいただいた労働力移動の促進、新たな成長産業へ人材をつなげると、そういうところはより一層押し進めていったらいいかなと思っているのですが、その取っかかりの各論として、やはり労働移動を促進する際とかに専門家を関与させるという取組を制度化していくべきではないかと思っているのです。

前期のときにもお話がありましたとおり、キャリアコンサルタントとか、そういう方々が、労働力移動とかキャリアアップに有効に作用していける。そういう形の仕組みをもっとしっかりつくる。あわせて、前提の話なのですが、キャリアコンサルタントの方々の能力の向上と専門化ですかね。そういうところを高めていければいいかなと思います。

同じように、労働力移動を促進するということになると、新たな企業とかをどんどんつくっていかねばいけないということになるのです。そういう場合に、労働環境の管理というものは、なかなか行政が追いついていかないと。そういう側面がありますので、なので、企業が自主的に労働環境をよくしていこうと思えるようなインセンティブを与える制度を考える必要があるのかなと思っております。

具体的には、今日は安中先生がいらっしゃいますけれども、社労士の方が労務コンプライアンス検定とか労働基準検定試験みたいなものを自主的に企業の中に取り入れて、そういうことによって企業のゲーム性を高めるという形で、インセンティブを与えるような形で労働条件を向上させていくという自主的な取組を促進するシステムを考えていくと、そういう好循環が生まれるのかなと考えていて、この辺りも少し議論をしてみたいなと思っております。

あわせてなのですが、自由な働き方を促進するという観点からは、非常に難しいのですが、せっかくこのワーキングには水町先生もいらっしゃいますので、少しでもいいので、労働時間制度の改革に、議論の取っかかりだけでもつくりたいなと思うのです。もう八方塞がりになっていて、今、全く厚労省のほうでも議論が全然進んでいないというような状況になっていますので、より柔軟な働き方を進めるための労働時間制度の改革、その辺りの議論の取っかかりが少しでもできればいいかなと、法律の専門家の立場からは思っております。

以上です。よろしくお願ひします。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、安中さん、お願ひします。

○安中専門委員 社会保険労務士の安中と申します。よろしくお願ひいたします。今回から参加させていただくことになりました。

この方向性に関しては、円滑な労働移動、兼業・副業の推進、多様な働き方を選択できる状態をつくっていくというのは、いずれも成熟した自己判断ができる労働者を創出していくという、我が国の生産性を下支えしていくという大きなテーマに資するテーマ立

てであると考えておりました、賛成です。

一方で、私も社会保険労務士は、中小企業の現場の労務管理のサポートをする役割を担っているのですが、多くの中小企業は、依然として長期雇用を志向している企業が多いというのが肌感覚です。そうすると、成熟した人材を育成したいという願いと困り込みをしていきたい、離したくないという思考が混在している状況が今だと思っています。そうすると、兼業・副業もそうですし、円滑な労働移動ということについても、企業が賛成していないというのが、日本の生産性向上という国全体が向かっていかなければならないところに足を引っ張っている事情かなと思いますので、本会合でその辺りの整理ができて、労使双方の共通認識、つまり労使納得の上で労働移動、兼業・副業の推進、そして、労働者の真の成熟性がつくられていくということの方向づけができればいいなというのが私からのお願いです。

また、鈴木先生がおっしゃってくださいましたけれども、インセンティブとしては、私も社会保険労務士会連合会が推進している経営労務診断という自主点検のツールもありますので、こういった既存の仕組みとしてあるのだけれども埋没しているところに実効的に取組が進んでいくような、そういったことも検討できればうれしいなと思っています。よろしくお願ひします。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、菅原さんが参加されたみたいなので、菅原さん、本ワーキング・グループについての基本的な方向性について、今、一人ずつ、1分で終わっていないですが1分ぐらいいただいているので、簡単をお願いします。

○菅原専門委員 ありがとうございます。初回から遅れてしまいまして大変失礼いたしました。

簡単に意見を申し述べさせていただきます。

事務局がまとめていただきましたペーパーに関しては、基本的にはこの方向性でよろしいかと思っています。

今、私の中で、労働分野の改革をするときに一つ必要なのは、これまでの労働分野の規制改革が、きちんと何がどこまで達成したかというのを一度整理したほうがいいのかなどはと思っています。

その上でなのですけれども、規制改革全体の考え方の一つである事前規制から事後チェックというような考え方があります。なかなか労働分野というのは、この分野にきっちり当てはめるのが難しい、当てはめにくい分野ではあるのですけれども、一方で、厚労省も連合さんもよく言われている多様な働き方の中には、自律的な人材をいかに活用していくのか、生き生きと働いていくのかという問題認識はありますので、そうした意味で、今、提携型とかそういうような旧来の情報に基づく労働基準法にのっとったような人材の方の制度はあるのですけれども、その後、裁量労働制とかいろいろな制度や取組が進んでいるものの、いま一度、本当に自らの意思で働く自律した人材の働き方を、多様な選択肢の一

つとして本気で考えていくというところをしたほうが良いということと、最後に1つ、事前規制から事後チェックなのですけれども、一応、労働局、監督官の方が日々汗を流していろいろ対応はしているのですけれども、現状を見ると非常に人数も少ないですし、果たして事後チェックに当たる体制なのかというところはあるのですが、これは刑罰に当たってしまうので、そこに行く前に、きちんと企業とか個人が労働法を理解して対応ができるような仕組みを、例えば社労士さんなど、民間のそういう人材をうまく活用して、できる新たなセーフティネットを考えてみるのも一つではないかと思っております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、私がしゃべる前に、最後に大槻さん、お願いします。

○大槻顧問 恐れ入ります。お話をさせていただく機会をいただきありがとうございます。顧問の大槻でございます。

皆さんおっしゃるとおりですし、それから、基本的な方向性で同意をさせていただきます。特に、最後に菅原さんがおっしゃった、事前規制から事後チェックへ。これがうまく進めば、それは門戸を広げることになるので、ぜひにと思いました。

それから、若干個別としては、兼業・副業ですよね。これは大分進んできたとは思いつつ、皆さん御存じのとおり実態的にはなかなかやっという方が少ないという中だと、ほかの活性化のほうでも出ている例の地域の交通機関の問題等もありますので、ここがもうちょっとやりやすく、前から申し上げているのは禁止を禁止する、兼業・副業禁止を禁止するようなことができないのかとか、そういうこともあります。

それから、同じく地域活性化のほうでも出ているローカルルールというか、それも教育のほうで、こちらの分野でも、やはり教育委員会の問題があるという意味では、類似の問題を抱えているかと思っておりますので、既得権益との調整という意味では、教育委員会についての問題というのも一つ必要なのではないかなと思っております。

そして、前期でやった大学の統廃合というか、そういったところもうまく成長につながる形でできればいいのではないかなと思いました。

以上です。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

私のほうからも3点ほどお話を申し上げたいと思いますが、1つ目は、選べる働き方の導入ということで、特にスタートアップなどでも大きく問題が出ていても、ほかでもあるのですけれども、やはり働きたいのにうまく働けない、特に時間のところの規制なども、十把一からげに全て同じルールをしてしまうということ自体が大きな問題かなと。これが、正直、国際競争に負ける一つの理由になり始めていると思っておりますし、海外もしくは外資企業に人材が流出する、こういった課題にもなっていますので、このところはしっかりと議論していきたいと思っております。

2点目は、日本の教育の問題です。

教育のレベルが高いというのは日本で、諸外国に比べればはるかに高いレベルが平均点としてあるのだと思いますが、どうしてもグローバル人材であったりイノベーション人材みたいなところをしっかりと育てるスキームがなかなか出来上がってきていない。こういったところについて、今、書いてある規制の問題であったり制度の問題、こういったところを含めて議論をしていきたいなと思っています。

3点目は、教育と官の世界なのですが、日本の未来を支えているはずの官僚と学校の先生になる人がどんどん減っている。もしくは、そこがいわゆる労働移動といっても、一方的に出ていく一方になってしまっている現状の問題、このところはしっかりと議論すべきかなと思っています。

労働移動が特にこういった分野でもしっかりされるように、例えば報酬なども民間としっかり合わせて来るべきでしょうし、リボルビングドアみたいなものが、教育の分野もそうですし官民の世界も含めてしっかり機能していくような世界を目指さなければいけないと思っていますので、そこについても議論をしていければなと思っています。

そういうことで、皆さんからいただいたものをベースにここで少し議論をしようと思っていたのですが、時間がもうなくなってきましたので、皆さん、大分お話しさせていただいておりますので、議論としてはここまでとさせていただきますので、本日の配付資料に整理されております基本的な方向性とか、皆様からいただきました御意見を踏まえまして、本ワーキング・グループでは、人手不足が進む中での賃上げを実現する、こういったところと、人への投資と多様な人材が活躍できる環境の整備が必要と、こういった観点から、労働及び教育分野において、今後、具体的な改革事項を積極的に議論してまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

では、続きまして議題2、自爆営業対策の推進について議論したいと思います。

本件につきまして、まず、厚生労働省のほうから御説明をお願いしたいと思います。

本日は、厚生労働省から増田嗣郎様、竹野佑喜様、吉村紀一郎様、安藤英樹様の4名にお越しいただいております。それでは、厚生労働省さんのほうから10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省の増田でございます。

まず、私のほうから、労働者に対する商品買取り強要等に関しまして、関係する労働基準関係法令の規制等を、資料2-1-1に基づいて御説明を申し上げます。

2ページでございますが、平成25年に閣議決定されました「日本再興戦略」におきまして、若者の活躍推進の観点から、過重労働や賃金不払い残業など、若者の「使い捨て」が疑われる企業につきまして、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化するとされたこと等を踏まえまして、若者の「使い捨て」が疑われる企業について重点的な監督指導の実施、フリーダイヤル電話相談、労働基準法等の基礎知識、相談窓口をまとめたポータルサイト「確かめよう労働条件」の開設などの取組を行ってまいりました。

その後、学生のアルバイトをめぐるトラブルが社会的に大きな問題となったことを受け

まして、平成28年2月に「学生アルバイトのトラブルQ&A」というリーフレットを作成しております。

その中で、下の周知例にございますように、商品の販売ノルマがあつて売れ残りを買わされるといった事例につきまして、法律上、労働者に売れ残りを買取る義務はなく、また、基本的に、その代金を賃金から一方的に控除することはできない旨を記載いたしまして周知を行っております。こうした考え方につきましては、現在もポータルサイト「確かめよう労働条件」等に掲載をいたしまして、引き続きの周知を行っているところでございます。

次に、3ページ、労働基準法第24条第1項につきまして「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」ということを定めております。この全額払いの原則は、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足留めを封ずるとともに、直接払いの原則と相まって、労働の対価¹を残りなく労働者に帰属させるため控除を禁止しているものでございます。

その上で、同項ただし書に基づきまして、法令に別段の定めがある場合、または労使協定がある場合に限り、賃金の一部を控除して支払うことができるとされております。

4ページ目、法令に別段の定めがある場合といたしましては、所得税法等に定める所得税等の源泉徴収、それから、健康保険法等に定める社会保険料等の控除、また、労働基準法第91条に定める減給の制裁などが挙げられるところでございます。

また、一定の要件を満たした労使協定がある場合には、購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ賃金から控除することができることとなっております。

これに対しまして、労使協定なく使用者が賃金を一方的に控除することは、労働基準法第24条に違反することとなります。賃金を控除せずに労働者に商品を購入させることは、労働基準法第24条には違反しないと考えられますが、法令違反の部分につきましては、賃金支払いの実態を見て個別に事案ごとに判断することとなります。

参考に裁判例を挙げておりますけれども、これはノルマ未達成に対する罰金をホステスの報酬から控除した事例につきまして、当該罰金控除が就業規則に根拠を有しないことから、懲戒権の行使はできずに、労働基準法第24条に違反するとされたものでございます。

次に、5ページ、参考といたしまして、労働基準法第16条に定める違約金・賠償予定の定めを禁止を紹介させていただきます。

労働基準法第16条では、使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならないとされています。本条は、労働者が違約金または賠償予定額を支払わされることを恐れて、心ならずとも労働関係の継続を強いられること等は防止をしようというものでございます。

¹ 「労働者の対価」と発言していたが、誤りのため修正

次に、減給の制裁などの懲戒処分を行う場合には、労働基準法第89条に基づきまして、就業規則に定めて労働者に周知する必要があります。仮にこれを行っていたとしても、懲戒の対象となる行為と懲戒の内容が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その懲戒は無効となります。

また、労働基準法第91条に基づきまして、減給の制裁には一定の上限が定められています。なお、減給の制裁とは、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来ならばその労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことをいうものでございます。

関係する労働基準関係法令上の説明は以上でございますが、個別の事案ごとに法令違反が認められる場合には、労働基準監督署が指導を行う等、厳正に対処をしております。○厚生労働省（安藤課長） 続きまして、厚生労働省の安藤より、資料の2-1-2、職場におけるパワーハラスメントについて御説明申し上げます。

1枚めくっていただきまして「職場におけるパワーハラスメントの内容」というパワーポイントでございます。

まず、パワーハラスメントというものにつきましては、その上のところの赤字のほうに書いていますけれども、3つの要件を満たす必要性があります。

1つは「優越的な関係を背景とした言動」であって、この優越的な関係というのは、「具体的な内容」のところにも書いていますけれども、職務上の地位が上位の者による言動、いわゆる上司の方の言動、これが圧倒的に多いとは思いますが、そういった方の現状であること。

また、2つ目の要件といたしましては「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」というものでございます。

こちらにつきましては、社会通念に照らして当該言動が明らかに業務上必要性がない、また、その対応が相当でないものというような形となっております。

3つ目に、労働者の就業環境が害されるものということで、こちらにつきましては、具体的な内容のほうに書いておりますけれども、当該言動、上司などの言動によって、労働者の方が、身体または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響を生じるなど、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたことといった、この3つの要件を満たす必要性がございます。

一方で、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務範囲や指導については該当しないというような形になっております。ですので、単純なノルマの設定といったものについては、パワーハラスメントにならないという関係になります。

次のページ、いわゆる6事例というものでございます。

こちらのほうでございまして、よく誤解されるのが、この6事例に当てはまらないとパワーハラスメントに該当しないのかという形で聞かれるのですが、上のほうにも書いていますが、個別事案の状況によって判断が異なる場合もあり得ることで、この例は限定列举ではないというような形で周知をさせていただいております。

具体的には、この6事例、詳細は時間の都合上、御説明いたしません、1つ目の類型としては暴行傷害などの「身体的な攻撃」。

2つ目の類型としては、ひどい暴言などの「精神的な攻撃」。

3つ目の類型としては、仲間外し、無視などの「人間関係からの切り離し」。

4つ目の類型としては、業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害といった「過大な要求」。

5つ目の類型といたしましては、能力よりもかけ離れた低い仕事を命じることといった「過小な要求」。

6類型は、全く仕事とは関係ないプライバシーの点で「個の侵害」をされることということで6類型を整理しております。

ですので、今回、自爆営業というものをどういった形で整理をするのかというところがありますけれども、いわゆる自爆営業に関する言動が、先ほど1ページで説明いたしましたパワーハラの3要件を満たす場合であればパワーハラスメントに該当すると考えられます。その上で、事業主は、次のページで御説明しますけれども、必要な対応を求められます。

具体的に、次のページで、事業主にはどういった対応が求められるのかということでございますけれども、大まかに言って3つございます。

まず、パワーハラスメントをやってはいけないといったような方針の明確化、また、その周知の啓発。

2つ目が、仮にパワーハラスメントが発生した場合、相談（苦情を含む）に応じて、適切に対応するために必要な社内体制の整備。

3つ目が、実際に起きた場合に、パワーハラスメントに対しての事後の迅速かつ適切な対応といったものが事業主に求められるというものになっております。

次のページでございますけれども、一方で、こういった紛争というのは、企業にとどまることなく、やはり外部機関、例えば、私どもは都道府県労働局でパワーハラスメントの行政指導をやっておりますけれども、そういったところに救済を求めるというツールも用意しております、そこにつきましては、そちらのほうに書いておりますけれども、労働者の方の相談があった場合、一番下のところだけ見ていただければと思いますけれども、都道府県労働局長の助言・指導・勧告または調停、または都道府県労働局長による行政指導といった手法で対応しておるところでございます。

パワーハラスメントについては以上でございます。

○厚生労働省（増田審議官）引き続きまして、資料2-1-3について御説明いたします。

先ほど御説明いたしました、資料2-1-1の労働関係法令等の内容を踏まえまして、労働者に対する商品買取り強要等についての労働関係法令上の整理についてまとめたものでございます。

労働関係法令違反に該当するかどうかにつきましては、個別事案の実態に応じて判断さ

れるものでございますが、一般論としての考え方を整理したものでございます。

大きく（１）から（３）までの場合について整理をしております。個別の説明は省略させていただきますが、就業規則の関係や賃金控除の関係、懲戒処分との関係などで労働基準法違反に該当する場合、また、労働契約法によりまして解雇の懲戒が無効になる可能性、または使用者としての立場を利用して労働者に不要な商品を購入させた場合に、民法上無効や損害賠償責任が認められる可能性などについて整理をしたものでございます。

厚労省といたしましては、先ほど申し上げましたように個別事案が違反と認められる場合には、監督署において厳正に指導していくとともに、その他の労使をめぐる問題についても労働局等において必要な相談対応をさせていただいているところでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、金融庁から御説明をお願いしたいと思います。本日は金融庁から三浦知宏様にお越しいただいております。それでは２分程度で御説明をよろしく申し上げます。

○金融庁（三浦課長） 金融庁の三浦でございます。

今、映っている資料に沿って説明させていただきます。

本日は、いわゆる自爆営業と呼ばれる行為に対して、我々がどのような対応を行っているかについてでございます。制度の説明というよりは、実際の監督上どのような対応を行っているかというところを中心に御説明させていただければと思っております。

まず、このページでは、自分自身ないしは家族や親戚・友人などを保険契約者、または被保険者として自分で保険料を支払うケースを自爆営業と呼ぶのだとすると、そのようなケースは保険業法上でも違法行為、ないしは法の趣旨から見て不適切な行為となるため、我々としてもしっかり対応していく必要があると考えています。

一方、生命保険の営業職員の方は数十万人いらして、損保の代理店も15万店を超えているなど、非常に多くの方々が保険募集に携わっているので、我々金融庁が保険募集人の日常の行為を直接監督するということは現実的ではなく、基本的には保険会社がしっかりと保険募集人を管理・監督しているかどうか、実効性のある管理体制を整備・確立しているかどうかを、金融庁がモニタリングすることとしています。

そこで、今投映されている資料においては、生命保険の募集を例にどのように営業職員を管理しているのかについて御説明いたします。

ちょうど昨事務年度では、生保会社の内部監査のモニタリングを行いました。これは、各生命保険会社が営業職員の管理をしっかりと行っているか、そして、内部監査部門が、保険会社がそうした対策を行っているかどうかをちゃんと見ているのかというところを確認したものです。これは、いわゆる自爆営業に特化したものではなく、自爆営業を含めた、例えば虚偽の説明、圧力募集、特別利益の提供といった様々な違法ないし不適切な行為が行われていないかどうかというのを確認するものです。

その結果、一部の社においては、不正行為の防止や予兆管理のモニタリングに課題が見

受けられ、内部監査部門も改善に向けた提言等を行っていないというような実態があり、我々としても是正を求めているところです。

また、下になりますが、業界内においても、営業職員の不適切事案を受け、生命保険協会が本年2月に「営業職員チャンネルのコンプライアンス・リスク管理体制の更なる高度化にかかる着眼点」というものを公表しました。これは、各生命保険会社が営業職員管理の高度化を進めていくための基本的な考え方や取組例についてまとめたものであり、今後、生命保険協会においては、各生命保険会社が本着眼点を踏まえた取組をしっかりと行っているかどうかフォローアップしていくことになっています。

次のページをお願いします。

これ以降のスライドでは、先ほど紹介した着眼点において、自爆営業への対策と関わりがあるところを取り上げています。

まず、このページは予兆管理というものを取り上げています。

ここでは、いわゆる営業部門とコンプライアンス部門がしっかりと連携し、不適切事案の根本原因の分析や再発防止策を行うことで、不適切事象を把握した場合の対応を高度化するということを図るものです。

例えば保険会社においては、リスクの高い職員、過去に懲戒処分を受けたとか借金しているようであるとか、休日とか土日に保険とは関係ない暗号資産の営業をしているようだとか、そういったやうわさとか、そういう話が聞こえる職員に対しては、例えばより重点的にモニタリングするほか、そういった営業職員が持っているお客さんやその御家族に対して、よくある典型的な不適切事例の注意喚起を行うといったような取組がございます。

次のページをお願いします。

こういった外部から営業職員をモニタリングするだけでなく、保険会社自身が営業職員に対して不適切な募集行為を行うようなインセンティブを与えていないかということを確認することも重要だと考えています。

具体的には、人事評価や報酬制度における評価のウエイトは、セールスに偏っていたり、もしくはノルマが非常に重くて、達成できないとすぐ降格されてしまうというような人事を行えば、自爆営業をはじめ様々な不正行為を行うインセンティブを与えることになるのではないかと考えます。そのようなことにならないように、例えばセールスのみならずコンプライアンスに係る評価が人事評価や報酬に反映されるようにするなどといった取組がございます。

このように、営業職員が、自爆行為を含めた不適切な募集行為を行わないようにする観点から、保険会社がこういった取組をしっかりと行っているかどうか、金融庁として監督を行っているというようなところでございます。

御説明は以上です。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

続きまして、農林水産省から御説明をお願いしたいと思います。

本日は、農林水産省から姫野崇範さん、菊地護さん、菊地要さんにお越しいただいております。2分程度でお願いします。

○農林水産省（姫野課長） 協同組織課長の姫野です。御説明いたします。

1 ページを御覧ください。

農協の共済事業の概要です。

共済事業は、農協法で農協が行うことが認められた事業の一つであり、保険に類似した制度でございます。

一番下、農協の共済事業の事業規模は、民間の生損保会社と並ぶ大きさでございます。

2 ページ目を御覧ください。

農協法では、共済事業に対し、御覧のように保険業法と同レベルの規制を設けています。そして、その指導監督については、農協に対しては都道府県、全国団体であります全共連に対しては、農林水産省がそれぞれ農協法に基づき実施するという形です。

3 ページを御覧ください。

そして、本年2月に共済事業の監督指針を改正いたしました。この改正の目的が、いわゆる自爆契約を抑制して、それから生ずる横領などの不祥事件の未然防止を図ることです。

概要（仕組み）を御説明します。

青い項目の1、まず端緒は、組合の職員が不必要な共済契約を、推進目標、ノルマの達成を目的に締結した場合、申出書を職員から組合に提出していただきます。そして、職員からの申出を受けた組合は行政庁に報告します。

青い項目の2、報告を受けた行政庁は、組合へのヒアリングなどを行います。

4 ページを御覧ください。

項目の3、組合から報告された不必要な共済契約が組織的な要因であるものであった場合に、行政庁は全体として不祥事件に該当すると判断します。その組織的な要因というものを3つ例示しています。

ア、過度なプレッシャーが与えられていた場合。

イ、知識経験が乏しい者に十分な教育を行わないまま共済推進を強制した場合。

ウ、意向の反映を偽装、または意向の表明を強制した場合。

青い項目の4です。これが不祥事件に該当すると判断された場合、組合は不祥事件届出書というものを行政庁に提出しまして、以降、架空契約とか、そういった他の不祥事件と同様に監督上の措置を行政庁が行っていくこととなります。

また、緑の項目の5ですけれども、今回を契機に、今後、共済事業でいろいろな不祥事件が起きた場合は、共済推進の目標設定についても検証していきます。この改正指針に基づいて、現在、関係機関とともに共済事業の適正運用に努めていますけれども、私自身、全国の組合長たちに直接説明を行ってきましたけれども、トップの意識は確実に変わって

きたなと手応えを感じております。

御説明は以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、総務省から御説明をお願いしたいと思います。総務省からは折笠史典さん、広瀬賢太郎さんにお越しいただいております。2分程度でお願いします。

○総務省（折笠課長） 総務省郵便課長の折笠と申します。

年賀はがきに関するいわゆる自爆営業につきましては、特に平成25年頃に大きく報道されていたものでございまして、これに関する日本郵便株式会社の対策、それから、総務省における対応について簡単に御説明させていただきます。

資料の1ポツ、まず、日本郵便における対策でございますが、（1）、社内規定におきまして自爆営業の禁止について定めているということでございまして、自爆営業によりまして営業収益を上げるということは、経営判断を誤らせることにもつながるといったようなことなどを規定の中で指摘いたしまして、自爆営業を含めまして不適正営業を禁止しております。

また、（2）、主な自爆営業対策についてでございます。

日本郵便におきましては、従来から実需に基づかない自社商品の買い取りの禁止など、コンプライアンスの遵守を徹底させるため、管理者を含めまして全社員にその内容を理解させるためのコンプライアンス研修を実施してまいりました。これに加えまして、年賀はがきの自爆営業が大きく報道されました平成25年度以降には、資料に記載しております追加の対策というものを実施しております。

1点目といたしまして、年賀はがきの販売目標の廃止でございます。

年賀はがきの個人販売目標につきましては、平成25年度に一律の目標設定をやめておりまして、さらに平成29年度には、個人販売の目標設定自体を行わないこととしておりまして、これが現在にも至っているところでございます。

2点目、内部通報窓口の周知についてでございます。

日本郵便におきましては、平成19年の民営分社化以降、内部通報窓口というものを設定しておりますが、自爆営業を含めまして不適正営業がある場合、あるいは自爆営業を誘発するような行き過ぎた営業指導が行われている場合などにつきましては、窓口へ通報する義務があるということを全社員に対して周知を行っていることをやっております。

なお、年賀はがきの自爆営業に関する通報件数につきましては、平成25年当時には数十件あったところでございますが、ここ最近で申し上げますと、令和2年度には4件、令和3年度には1件となりまして、令和4年度以降につきましてはゼロ件となっているという状況でございます。

3つ目が、金券ショップへの持ち込みについてのモニタリング調査の実施ということでございまして、年賀はがきの発売初日に金券ショップなどの店頭の調査というのを実施しまして、金券ショップに大量の年賀はがきが持ち込まれていないかということなどの確認

を行うものでございます。

令和4年度以降につきましては、先ほど申し上げましたように、自爆営業が疑われるような内部通報もないことから、今年度は特に実施をしておりません。

続きまして「2. 総務省の対応」でございます。

総務省におきましては、日本郵便における年賀はがきの自爆営業に関する報道を受けまして、日本郵便株式会社に対しまして、適切な営業活動が行われるように注意喚起を行うとともに、その対策の結果を聴取するなど、日本郵便の取組を注視してきたところでございます。

また、日本郵便の事業計画の認可に際しましても、自爆営業だけに限定するものではございませんが、コンプライアンスの徹底に努めることなどを要請しているところでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

少し押してしまして、安中さん途中退出ということですので、安中さんのほうからもしコメントがありましたらお先にいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○安中専門委員 ありがとうございます。

私どもは、社会保険労務士として企業の現場の労務管理に多く携わっているのですけれども、社労士としては自爆営業は当たり前存在しているというのが肌感覚です。社割が利くなどによって、労働者が求めて、喜んで購入している場合もあれば、不本意に購入させられているという例もあり、その心がどこにあるのかは判別しがたいというのが難しいところではないかなと考えています。購入すること自体が雇用継続条件であると思込んでいるような労働者も存在していると思っております。

今、御発表いただいたように、既に経営トップ層は自爆営業は禁じているところが多いと思うのですが、現場の店長など中間管理職の裁量によるところが多く、これは業績評価項目が人事評価制度上存在することと連動しているところがあるのではないかなと思っております。

また、その個別の労働者が、厚労省の監督署が相談先となるのか、あるいはこれが消費生活センターが相談先になるのかということの認知も薄いということも事情としているのかなと思いますので、本件自爆営業を本当に実効性あるように予防していこうというためには認知を広げるということで、例えば、募集・採用時の労働条件明示に、社割の購入ノルマまたは購入推奨というものがある、ないという実態を表示させるなどということが一つのアイデアではないかと考えておるところです。

以上です。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、事務局から説明をしていただきたいと思います。3分程度でお願いします。

○麻山参事官 事務局から資料を共有いたします。

では、ここの資料「後を絶たない自爆営業」について御説明いたします。

ここには幾つかの事例を掲載しておりますが、自爆営業が現在においても実態として存在することをお示しするために、2020年以降に発生し、報道された自爆営業の事案について、事務局が報道あるいは有識者の方からヒアリングした情報を基に、自爆営業の態様や業態を類型化、整理したものでございます。

また、事例の概要のほかに、参考として事務局が有識者からの意見を基に、各事例の法的な整理についての意見をこういった形で付しているところでございます。

時間の関係もありまして、個々の事例について説明することは差し控えますが、いずれも、使用者から従業員や職員の立場にある労働者に対しまして不要な商品の購入を強要し、労働者は意思に反して経済的損失などの被害を被っております。

自爆営業の態様としては、自社製品の購入、それと、営業ノルマの未達分の買い取り要求といったものに大別されまして、業態としては、見出しで書いてありますような中古車販売、コンビニ、飲食店などのほか、エステサロンといったものも見られました。

法的な整理は各事例によって異なりますけれども、労働基準法の可能性のほか、パワーハラスメント、あるいは、民法上の不法行為や公序良俗違反となる可能性がある行為もあると考えられます。

自爆営業は、従業員が商品の購入を強要されることから、この資料に掲載したどの事例においても民法の不法行為や公序良俗違反、あるいは、パワーハラスメントとなる可能性はあると考えられます。労働基準法違反なり労働契約法に関しては、それほど適用という可能性があるといた事例は多くはないといったのが事務局の印象でございました。

事務局としては、これまで自爆営業について調べたり有識者の方にヒアリングを行ったりしてきましたけれども、自爆営業がしっかりと把握されていない、あるいは法令上の位置づけが明確ではない、あとは裁判となっても違法性の立証が困難とか行政上の制裁がなかなかないといった理由と背景によって、自爆営業は現在においても根強く残ってしまっているのではないかと考えております。

説明は以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の皆様からヒアリングを行いたいと思います。

1人目の説明者として、旬報法律事務所弁護士の佐々木亮様にお越しいただいております。10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○旬報法律事務所（佐々木弁護士） よろしく申し上げます。弁護士の佐々木と申します。画面共有をさせていただきます。

まず、弁護士の視点からということでお話をさせていただきます。

自爆営業と一口に言いましても幾つか型があるのかなと思っております。

1つは、分かりやすい強制です。暴力、暴言、不利益の告知などによって買わせているというもの。

この場合は違法性は明らかだということだと思います。ただ、後で述べますけれども立証困難なことと費用対効果ですね。例えば、パワハラもしくは暴言等によって1万円、2万円の物を買わせても、弁護士を通して裁判を通してそれを回復しようという労働者がなかなかいないということで、表面化する例は少ないのではないかと。

次に、同調圧力タイプです。

これが一番多いのではないかなとは思っています。難しいのが、形式上は「任意性」が介在するのです。自分で買っているというものなのです。よくあるのが、コンビニの中では、季節の商品などはこういう同調圧力。みんな買っているから自分も買わなくては行けないとか、店長が困っているから買ってあげなくては行けないとか、こういうような形です。

先ほど少しいろいろな報告の中にもありますが、営業ノルマタイプというのもありまして、ここの中に2つあるのかなと思っています。

1つは、ノルマ達成のために渋々行っているものです。これは1や2と重なる部分もあると思います。

もう一つが、ノルマ達成による見返りを得るために積極的に行われるものです。

例えばタクシーの足切りぎりぎりのところで、足切りの部分を超えれば歩率が高くなるという制度があるのですけれども、そのために、足切りを達成するために、誰も乗っていないのだけれども乗ったということにして走って、その乗務料を入れて足切りを達成すると。事件化はしないのですけれども生産性がないのは間違いないと思います。

あとは任意タイプです。これは自爆営業というかどうかとも別として、本当に必要だから買っていると。これは違法性がないということになります。

法的問題なのですけれども、1つが、やはり認められにくい構造があります。私も今回、この話を聞いて、裁判例でどこまであるのかなと思って「自爆営業」という単語で検索をかけたのですけれども2件ぐらいしか引っかかりませんでした。

「自爆営業」という言葉をそもそも裁判で使うかどうかという問題があるのであれなのですけれども、2件引っかかって、1つは郵便局の例で福岡高裁で判決があったわけですが、ただ、これを購入したとしても、社会通念上、強要を受けた結果であると認めるに足りる証拠はないとして退けられていました。

もう一つが、大阪地裁で、これは令和2年の裁判例ですけれども、自死労働者遺族が労災支給取消訴訟を起こした事案です。その自爆営業によって心理的負荷を受けたということで取消し請求していたのですけれども、裁判所は高額の自爆営業を行っていた事実まで認定することができないと。要するに、自爆営業の存在があるのです。要するに、自社製品を労働者が買い取っていたと。だけれども、それは高くないから心理的な負荷の点を過大視することはできないとして主張を退けています。

何でこうなってしまうかという、やはり全くの任意で購入するタイプがある限り、裁

判所が違法性を基礎づける事実、事情を労働者が立証しなくてはいけないというところが難しいと。労働者というのは基本的に証拠は乏しいですし、遺族になるともっと乏しいということがあるので、このような裁判例の結果になっているのかなと想像ができます。

もう一つ、自爆営業の問題は、先ほどからパワハラの指摘がありますとおり、まさにパワハラと隣り合わせです。

クレイン農協ほか事件という、これはパワハラ講義をするときに暴力型パワハラで有名な事件なのですが、これは実は自爆営業も認定されています。職員がノルマを達成できない場合、自ら加入することが多かったと。これは裁判所の認定事実に書かれています。さらに毎月5万円を超える保険料の負担も強いと。労働者側は6万円を超えるんだというような主張していたような記載でしたが、5万円を超えるものだと認定されていました。こういったこともあってということで、この事件は、暴行もあったのですけれども損害賠償を認容しているという事件です。

過大なノルマを課すことが過大な要求の一つなのかなと思いますし、自爆営業に伴って暴行・暴力があれば当然暴力型のパワハラになるということが明らかかなと思います。

裁判例になっているわけではないのですけれども、弁護士団体の中の報告で出てくるものとして、さいたま新都心郵便局職員自死事件というのがあります。これは労災も認定されて裁判所で和解している事案です。東京法律事務所というところのホームページに載っている事案です。これは、配達員が年賀状、お歳暮、お中元などの販売ノルマを課せられていたという事案で、そういったことが問題になっていたということです。『過労死』という、元朝日新聞の牧内さんという記者の方が書いている書籍にも詳しく掲載されている事案になります。

3つ目の問題点は、当然ですけれども労働者の経済的損失です。必要な物品、サービスの購入による経済的損失。自己破産に至る例もあります。

私が担当したもので、大分古いのですが、2013年の頃に、通常破産の相談でやってきて、よくよく聞いていくと自爆営業だったということでした。自社製品をクレジットカードで購入していたのですが返済できなくなったことが破産の理由でした。

動機としては、店舗の売上成績を上げることと店舗で接客時に着なくてはいけない義務があったと。常に新しいモデルを着てなくてはいけないので、割引はあるのだけれども、気づいたらもう返せないほどのものになってしまったし、生活費を逆に借金しなくてはいけなくなっていたということがありました。

今回、この話を受けて、ほかの弁護士、日本労働弁護団の弁護士に何かありませんかと聞いたら、何個か寄せられたのですが、そのうち代表的なものをここに書きました。

1つが、車の販売店で、車を売るためのサービスとして値引きしたり、部品代金とかガソリン代、保険料、これについて自爆営業を行っていた。要するに労働者が負担していたという事案でした。

その後、その借金をしてしまっただけで生活ができなくなってしまったので、ついには代金横

領に手を染めてしまうという、かなり人生まで崩壊していくような過程があって、現在、自己破産申立てはもう終わって、免責されるかどうかというところだそうです。

それと、過大なノルマによる自爆営業。

これは2018年までと間が空いているのは、この間、この方が休職していたので間が空いているということで、あとは2020年から2023年、これは郵便局の例で、保険に加入していたり商品購入を余儀なくされた。これについては、今、提訴予定だということでした。

もう一つは、若干古いのですが、かなり長期間にわたってあるもので、コンビニのオーナーの方の事案なのですが、ここで契約が切られてしまっているのも、もし契約が切られてなくて店舗を続けたら今もあったかもしれないと思うような事案でした。

これはお中元予約ランキングの上位に入るために自爆営業で、どうも金額のランキングではなくて件数が争われるらしく、500円の商品を大量に購入すると。購入後捨ててしまうということらしいのです。そういうようなことを経営指導員、要するに本部の職員が、各店舗巡回して「私も買うので、オーナーも買って下さい」とむしろ勧めていた。これについて問題点を指摘すると「自爆買いはよくないけど、自分買いはいいと思います」というような言い訳をしていたということのようです。グラフとかを貼って競り合わせたということだそうです。

課題としては、弁護士としては立証の困難性というのがあるのかなというのが1つあります。自分で進んで買ったのか買わされたのか。こんなものは必要ないよねという立証は結構難しいのです。例えば、郵便局の例で言えば、レターパックを大量に買っていただけかと言ったところで、でも、本当に必要だったかもしれないし、ただ単に先に買っていただけかもしれないということもあるのでなかなか難しい。

それと、労働者の権利行使の困難性というのがありまして、これ小規模なものはなかなか争えないのです。例えばコンビニの例で言うと、お中元とかを全然知らない親戚、高校生のアルバイトがおばさんに何かをお中元を贈ったみたいなことがあるわけですが、それが数千円だったり1万円だったりするときに、何か裁判を起こしますかということなのです。やはり我慢する、泣き寝入り、自己正当化すると。

自己正当化というのは、例えばおでんを100個買わされているみたいな例が、過去、新聞でも話題になりましたけれども、あのときの労働者の話は、最初はしようがないから買って、それでみんなで自宅でおでんパーティーを開けばいいなと思っていたみたいなように自己正当化しているというものもあつたりするのです。なかなか権利行使しようということまで思う労働者がいないということです。また、弁護士としてもなかなか小規模のものを争って、その労働者にペイするのかという問題があるので、ちょっと難しいかなというところがあります。

それと、最大に難しいのは、任意と強制の峻別が難しいということなのです。裁判所が第三者として判断するとき、これは任意、これは強制という何か指針のようなものがあれ

ばいいのですが、現時点ではこれがうまくいっているとは思えないという状況です。

自爆営業というのは、労働者の経済的損失とか、先ほど言ったように人生を崩壊させるきっかけにもなり得るものです。自死にも至る場合もあるので野放しはよくないだろうという考えるところでは。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

続いて、二人目の御説明として、特定非営利活動法人POSSE理事の坂倉昇平様にお越しいただいております。10分程度で御説明をお願いします。

○特定非営利活動法人POSSE（坂倉理事） よろしく申し上げます。NPO法人POSSEの坂倉と申します。

私たちNPO法人POSSEは、若者を中心とした労働相談を受けている団体なのですが、弁護士の方と裁判をやったり労働基準監督署に行ったりというその前の段階で、まずは労働相談に来て、気軽に、今こういうことで困っているということが言えるような位置づけの団体となっています。

年間、大体1,000件から2,000件の相談を受けている中で、この自爆営業の相談というのが定期的に寄せられています。今日は具体的な事例を中心にお話をさせていただきます。

まず1つ目が、これは大手コンビニエンスストアのフランチャイズ加盟店の相談ということで、これは去年の12月に来た相談なので、比較的最近の相談となります。典型的だと思いますので紹介します。

これは、アルバイトの方、いわゆるフリーターというような形に当たるような方ですが、季節商品（恵方巻き、ひな祭り、父の日、母の日、お中元、お歳暮、クリスマスのケーキ・チキン、おせちなど）について、店長がいるわけですが、ちなみにここはフランチャイズの加盟店で、いわゆる直営ではなくて、要は、中小企業が大手のコンビニエンスストアのフランチャイズに加盟してやっているところなので、そのオーナーという方がまた別にいるのですが、この店長の方も雇われの店長で、その下で働いているアルバイトの方の御相談です。

この店長の方が、アルバイト全員に対して一人当たりのノルマを決めて紙に貼り出すということで、かつ、アルバイト、従業員に対して全員同じグループLINEに参加させていて、そこでそれぞれのノルマについて「なぜ達成できないのか」ということをそれぞれ説明させられるという相談でした。

これは、具体的にはさらに、この季節商品だけではなくて、大手コンビニですと揚げ物とかいろいろなおでんとか、そういう割引セールを定期的に行ったりするわけですが、そういったときにも、ここではシフトごとのノルマということで、1日当たりのノルマ、この時間帯ではこれぐらいを売り上げなければいけないと、そういうノルマを書くわけでは。

ここで特に一人当たりのノルマが設定されるわけではないのですが、結局、商品

を廃棄してはいけませんよということで、売れ残り商品については、そのシフトを担当している、最後にそこを退室するアルバイトが購入するという事に慣習上なってしまっているということです。

特に今のようなシフトごとのノルマですね。実質、自爆営業が習慣化されているようなところだと、深夜時間帯のシフトの方などですと、お客さん自体が少ないわけですからそもそも買う人がいないでしょう。ノルマ達成は無理ですと言うと、その店長から「売らなくとも買えばいいじゃん」というようなことを言われるということです。

こういったことがいまだに起きていると。やはりフランチャイズの本部のほうでは、禁止するような、そういうことはやるなということはかなり言っているとは思いますが、確かに事例としても、かつてほどは多くなっているのかなという印象は受けまされども、ただ、こういうフランチャイズの末端のというか現場では起きているのかなと。

ただ、こういうことを、アルバイトの方もいろいろなパターンがありますけれども、この方などはやりたくない。過去にも、この店舗だけでも「こうやって自腹をさせるのはおかしいでしょう」「私はやりたくないです」と店長に言った人がいたと。

ここで、結局、この非正規の立場というのが非常に弱いわけで、1つは、典型例としては、シフトを削減されると。これはまた別の問題も絡んできますけれども、非正規労働の方ですと、雇用を切られるということだけではなくて、実際、シフトによってどれぐらい働けるかというのが決まってくるわけです。そのシフトを、店長というか経営者というか上司の人が決めていく際に、そこに対してあまり明確な権利がはっきりしていないところがあるので、そうすると「今週は4日だから」と、これまでは4日間働いていたのが、こんな文句を言うのだったらというように、「来週から1日です」というようにどんどん減らされてしまうと。それが明確に、「文句を言ったから」「報復だから」などということを確認に言うわけではないですけれども、暗にノルマや自腹ということに貢献しないような非正規の方は、こういう兵糧攻めみたいな形になってしまって、雇用契約はつながっているはずなのに働けなくなってしまうと。

これが結構グレーなゾーンとして結構横行しているので、非正規の方が、それで、もうこれだったら契約しても意味ないからということで辞めざるを得ない状況に追い込まれてしまう。こういった形で、非正規の方が圧力を受けて、このまま辞めさせられてしまう、シフトが減らされるぐらいだったら購入しようと、そのように判断してしまうケースなどが、相談としては確かに典型的に見られるかなと思います。

このように、パート・アルバイトの立場の弱さというものと、やはりフランチャイズのコンビニの問題として、結局、オーナーとか、その影響を受けたその店長が、できるだけ廃棄を減らしたい。廃棄とロイヤリティーの関係というのもあるので、今日は時間がないので御説明はできませんけれども、できるだけ廃棄を減らせば、自爆購入を増やせば、本部に対するロイヤリティーを減らすことができるということで、そういう圧力が結構生まれやすいような構造というのが伺える典型的な事例だったかなと考えています。

それ以外にも、これはちょっと前になってきますけれども、典型的な相談は結構あるので、ここは簡単に紹介したいですけれども、大手コンビニ、これもフランチャイズ加盟店の相談です。

「ぜひ買ってほしい」と店長が勧めてくると。この場合などは、やはり難しいなと最初は思ったのですけれども、売上げに貢献したいというようにアルバイトの方がそのように思わされてしまうというか、それ自体が必ずしも悪いのかというのはあるかもしれませんが、最初は食べるものでもあるしと思って購入していたと。ところが、だんだんそれが加速していくような状況。売上げとか店舗での注文、かなりノルマが厳しくなってくる。新しいアプリによる商品の受け取りサービスというのが始まる中で、それが強めになってきた。より厳しく買わされるようになって、そこで嫌だということを言おうとしたところ、店がこのままだと赤字になってしまうと頼まれて断れなくなってしまうという形の相談でした。このように自発的なものとやはり強制というところは、すごくグラデーションが曖昧になってしまっているような相談というのも非常に多く見受けられるかなと思います。

ほかにも、これもよくある相談ですけれども、大学一年生でクリスマスケーキや恵方巻きなどを買ってほしいと言われたけれども、この場合は同僚の方がみんな買っている中で、先ほど佐々木弁護士の話でも同調圧力みたいな話がありましたけれども、その同僚が「自分たちも買っているんだからあなたも買いなさいよ」と事実上の強制のような形でできると、そういうケースも非常に多く見られます。

あとは、ちょっと前になってしまいますけれども、これは地方のスーパー。ポジョレーヌーボーとかのワインとかも季節商品と言っていいのですかね。あとはウナギとか、そういったものを買わされるパートの主婦の方でしたけれども相談で、この方も同僚の方に、本人は購入したくなかったのですけれども、同僚のパートに「自分が良ければいいのか」と。「給料をもらっている以上買うのが当たり前」と怒られてしまうという形で、言ってしまうと、経営者だったり店長から直接パワハラを受けるというよりは、そのように、それぞれ一人一人がノルマに貢献する、売上げに貢献するのが当たり前なんだという職場の空気がつくられてしまっていると、そういうことが問題になってしまっているのではないかなと考えています。

あと、最後に、もう少し正社員に寄った事例ということで、1つは大手回転ずしチェーンということで、これは3年前の相談ですけれども、相談に来られた方自体は学生のアルバイトだったのですが、ノルマの達成や商品の廃棄を減らすということがかなり目的として会社として掲げられている中で、店長や副店長がすしを自腹で購入していると。それを見て、自分たちも買わなければいけないのかなということでアルバイトの方もかなり買っているということです。

ここで1つポイントとして、廃棄を減らすと。今、フードロスとかそういったことが話題になっていたりすると思うのですけれども、単に売上げを伸ばすということ、もちろん

表裏一体ではあるのですけれども、廃棄を減らすということを結構大きく掲げられている中で廃棄のチェックというものをするのですけれども、そこで捨てるよりは買ったほうがいいのではないかという習慣がつくられてしまっている職場だったと。正社員がそれを率先してやっているのです、非正規の方もそれに応じるような、そういう慣習が生まれてしまっていたという相談で、実際に廃棄を事実に従ってやったところ、文句を言われてしまったという相談でした。

最後に、これは大手のファミリーレストランチェーンの相談なのですけれども、ここはパワハラがすごく吹き荒れていた店舗だったので、ここで相談している方が、店長に将来なる予定のアシスタント店長と言われるような正社員の方だったのですが、この方が職場でいろいろな従業員、アルバイトがほとんどなのですけれども、その方たちが注文ミスとかをしたときや作り間違えが発生したときに、それをまた廃棄しないで、正社員である自分が購入するという事になっていました。

従業員の食事という「従食」というのですけれども、要は、お店の商品を自分でお昼とかに買うということができるのですけれども、それを、本当はそれは食べるためのものなのですが、実質は、そういう発注ミスとか、そういう店の損失になるものについて、正社員の方が、それを自分で食べたという扱いで実際は食べていない。食べるのもちょっとぐらいあったかもしれませんが、基本的に食べていないものを「自分で食べました」と言って購入するという事で、月数千から数万円のそういったミスを自腹で購入するという事をさせられていたと。

ただ、これも明確な指示がはっきりあったというわけでは必ずしもなくて、ここは売上げにかなり厳しい店長がいたと。正直、暴力とか暴言とかもあるぐらいで本当ひどい店舗だったのですが、ただ本人自身も、今、正社員で、これから店長になりたいといったときに、そういった売上げに結構積極的に貢献していくことが、自分が将来、店長になっていくことに評価としてつながるだろうという考えになってしまっていた中で、当然だと思ってやっていたと。ほかのことの労働相談でお話を伺っていく中で、こういったことも、「やっていますよ。当然」というような形でこの話が出てきたという相談でした。

なので、先ほど社労士団体の方もおっしゃっていましたが、パート・アルバイトの追い詰められ方というのも、先ほど説明したようにあるのですけれども、正社員の方が、やはり将来の昇給や昇格を求めて半ば自発的に買わざるを得ないというような、それが会社の評価につながっているという構造がやはり一つ大きな問題としては横たわっているのではないかなと考えています。

取りあえず、事例の報告として私のほうからは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ここで、佐々木さんが1時半に退出ということでございますので、質疑応答を行いたいと思います。委員の方で御意見、御質問等がある方は、Zoomの「手を挙げる」機能で挙手をいただければと思います。一人ずつ指名しますので発言いただければと思いますし、

全体の質疑応答は後でありますので、特に佐々木さんに質問のある方は挙手をいただければと思います。いかがでしょうか。

鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 佐々木弁護士に1点だけお伺いしたいと思う点があり挙手をいたしました。

類型があるということで、同調圧力タイプで任意性が介在するので規制が難しいと。ただ、一番多いということなのですけれども、この同調圧力タイプに対して、弁護士として規制の網をかけようというように戦略を練る場合にはどういう構成をなせる可能性があるかということをお伺いしたいです。

○旬報法律事務所（佐々木弁護士） 裁判所で争うというのは、はっきり言って現実的ではないかなと思っているので、例えばこういう制度になっているとか、こういう慣例になっているというのがどこかに通報できて、その通報をされたときに、そこから調べが入って、そういう慣例とかやり方がなくなっていくというやり方が、一つ現実的かなとは思ってはいますが、店舗数とか業種とかも様々あるので、そういう網がかけられることがどうやったらできるのかなということまではアイデアがないという状況です。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。勉強になりました。

○間下座長 ほかに御質問のある方はいらっしゃいますか。

よろしいですか。

それでは、先に島田先生のほうにお話をいただいてから全体の質疑応答に移りたいと思います。

佐々木さんは所用のため、この時間で退席ということでございます。御出席いただきましてありがとうございます。

○旬報法律事務所（佐々木弁護士） 失礼します。

○間下座長 続きまして、3人目の有識者の方でございますが、早稲田大学名誉教授、島田陽一様にお越しいただいております。7分程度で御説明をお願いいたします。

○早稲田大学（島田名誉教授） 島田でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、事前にお配りした資料に即してお話をさせていただきます。

まず、私は、自爆営業というのを労働法という観点からどう考えるのかということですが、どこが問題なのかということでございます。まず根底的には、これが契約の自由という名の下に許容される契約なのかということだと思います。先ほども任意なのか強制なのかということが問題になったのは、まさに契約の自由というのがあるので、任意であればということになるのですが、果たしてそうなのだろうか。実は、結果的に自爆営業的なものというのは、労働者自身が持っている契約の自由とかあるいは人格的な利益というものを侵害する行為であって、民法90条の公序良俗違反の可能性が高いと私は考えております。

この点、主に民法学で議論されている暴利行為の法理を少し参考に考えてみたいと思う

のですが、暴利行為というのは、民法の中で公序良俗の一つのタイプと言われてまいりました。他人の窮迫、軽率、無経験に乗じて著しく過当な利益の獲得を目的とする法律行為、このように考えられてきました。民法典の改正の中で残念ながら入らなかったのですが、これに直接当たるかという点、自爆営業は様々ありますので、著しく過当な利益の獲得と言えるかというのは微妙なケースもあるとは思いますが、本来望まないような契約、あるいは不必要な契約の押しつけという点では共通する部分があるのではないかと思います。契約の自由の侵害という意味での国民、あるいは労働者の基本権の侵害が問題となっていると捉えるべきだろうと、このように考えています。

民法改正では実現しませんでした。その前提作業として、債権法改正の基本方針というのが出されたわけなのですが、この中では「当事者の困窮、従属または抑圧状態、または思慮、経験もしくは知識の不足等を利用して、その者の権利を害し、または不当な利益を取得することを内容とする法律行為は、無効とする」、こういうのも実際は考えられていたわけです。

まさにこの中にあります「従属または抑圧状態」というのは、情報とか交渉力の格差を利用する契約で、自由な意思決定が妨げられた行為だと理解をされています。そうすると、まさに労働契約というのはそういうものに当たるわけですし、こういう法理を基礎として、司法上、自爆営業を公序良俗違反とすることは十分可能だろうと。

そもそも、労働契約法は合意を原則としておりますが、現在の最高裁の判例を見る中では、その合意というものも、労働者が真に自由意志に基づいた合意ということ効力を認める条件にした判例法理が発達しているということも参考になると思います。

次に、労働基準法の観点から考えてみたのですが、労基法による規制は可能なのかということですが。

これについては、多くの方が言われているように、内容によっては一定の条文が適用される可能性があると思います。営業ノルマの未達成の場合の当該商品の購入ということであれば、損害賠償の予約を禁じた労基法16条、あるいは代金を給与から労使協定なしに天引きするという事になれば、全額払いの原則に反する労基法24条違反というのが問題となってくるかとは思いますが。

しかしながら、現行法上、自爆営業そのものを直接規制する条文というのはないわけがあります。ここで考えておくべきは、労基法16条にしても24条にしても、もともとは労働関係における悪しき慣行を払拭するために規定されたものであるわけで、現代において考えられなかったような不当な行為を将来的に規制する可能性がないわけではないのだらうと思っております。しかし、労働関係法規の立法動向を見ますと、刑罰による規制という手法を新たに導入するという事には消極的な傾向がありますし、これはこれで私はそうであってよいというほうにも考えております。

そういう観点からいいますと、現在、自爆営業と言われているものを罰則によって規制するというのは、実現可能性が極めて低いのではないだろうかと思います。それは、自爆

営業を罰則つきで取り締まることを正当化する立法事実がなお形成されていないと考えるからです。自爆営業的な行為というのは、先ほどの佐々木弁護士やPOSSE様のお話にもありましたが、日本社会では、正社員、非正社員問わず相当はびこってきたようなところがございます。そして、またそれを社会的には黙認してきたような現実というのがあることも事実であります。すなわち、自爆営業というのが社会的に払拭すべき深刻な問題だという認識がまだ一般化されていないのではないかとということでございます。

次に、行政規制の観点から考えてみたいと思うのですが、私は、一つのアイデアですが、パワーハラスメントの一類型として行政規制の可能性を広げることが考えられるのではないかと考えております。自爆営業という類型をそれ自体特定するというよりは、現在、行政規制の対象となっているパワーハラスメントという中で考えてみることはできないかということでございます。

パワーハラスメントは、そこがございますように、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによって労働者の就業環境が害された、この3つの要素を満たすことが求められております。自爆営業についてこれが可能なのかということですが。

ただ、これまでパワーハラスメントの典型的類型は、上司などによる個人的な逸脱行為が想定されてきたわけでございます。これに対して自爆営業というのは、様々なタイプがございますが、ある種組織ぐるみのものであって、このようなある種の営業方針ないし組織方針自体がパワーハラスメントという概念の中に包摂するということが必要になってくるのではないかと考えております。

私はそれは可能であると考えているのですが、ここで掲げたのは、日原雪恵さんという『労働におけるハラスメントの法的規律』ということで、まだ完成されていないのですが長大な論文をお書きになって、10月の学会でも報告をされていらっしゃいました。誤解のないように言っておきますと、日原先生自身は、別に自爆営業ということ想定して論文を書いているということでは全くございませんので、これは私が先生の御論文を拝見し、また、学会での報告を拝聴する中で思いついたということですので、その点は御容赦いただきたいと思うのです。

フランスのパワハラ裁判例の中で「管理的ハラスメント」とか「制度的ハラスメント」と新たな類型を見いだしていると言われておりますので。ただ、これ自身、学会等では議論の最中であるので、確定的な類型とまでは言えないのですが、要するに、個別的な上司によるとかいうのではなくて、会社ぐるみ、組織ぐるみのある種の営業方針とか、あるいは管理手法というのでしょうか、こういうものをハラスメントとして捉えるべきなのではないだろうかということのヒントとして伺ったと。つまり「従業員が自己負担で自社商品を購入させる行為」というのはパワーハラスメントとなる可能性というのがあるのではないかと。

ハラスメントは、先ほど言ったように、業務上必要かつ相当な範囲を超えるということ

が要件にされていて、そうすると、自社製品を従業員が買い取るという行為が、もちろん全てパワーハラスメントというのではなくて、それが必要かつ相当な範囲を超えているかどうかなのかと、こういう観点から見れば、強制、ハラスメント的要素が強いのではないかと。これは法改正ではなくて指針の改正で可能ですので、それ自体、もちろん労働政策審議会等の議論が必要ですが、労基法によるよりは実現可能性があるのではないかと。つまり、現時点では、自爆営業を罰則によって規定することは難しいのですが、これをハラスメントとして位置づけることによって社会的な認識を高めていくことが可能なのではないだろうか。

その社会的関心ということが最後なのですが、自爆営業というのが労働者のキャリア形成を妨げてきたという事実を社会的な認識をして広げることが重要なので、先ほど申し上げましたが、一種の必要悪として黙認されてきた傾向があると思うのですが、現代社会ではもはやそれは許されないのだ、こういうメッセージを示す必要がある。その点で、ハラスメントとして位置づけるということが必要ですし、様々先ほども実例が紹介されておりましたが、その第一歩として、国等が音頭を取って、この実態を把握して社会的に明らかにしていくということが重要なのではないかとということでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思いますので、御質問のある方は挙手ボタンを押していただければと思います。

挙手を待っている間に、私のほうから1つ御質問をさせていただきたいのですが、まず、厚生労働省さんに対して御質問なのですが、今、島田先生がお話しされたとおり、私も個人的には、むしろパワハラど真ん中なのではないかなと思っているのですが、このパワハラの一類型として認定して明記する。恐らく認知されていないという問題も大きいと思いますから、認知をしてもらうために明記をするということについてのハードルだったり問題があるのかどうか。その実現性について教えていただけますでしょうか。厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省（安藤課長） ありがとうございます。厚生労働省の雇用機会均等課長でございます。

今日、全体通じて、今、間下様もおっしゃられたように、職場におけるパワーハラスメントが、自爆営業が背景でパワハラが行われているということについては、指摘されているのは私どもは承知しております。ただ、一方で、今日もお話があったと思うのですが、結局、自爆営業という対応というのは、どこからどこまでが自爆営業なのかというのが業種によっても異なりますし、安中先生からもあったと思いますけれども、同意型、不本意型といったようなこともございます。

もし、先ほど言われたように、指針に掲げる場合の難易度というところで申し上げますと、私、一番最初に説明いたしましたパワーポイントにも記しておりますけれども、今挙

げさせていただきますけれども、1ページ目の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」というところで、社会通念に照らして業務上必要性がない、その対応は相当ではないというものの、ここの社会通念上をどうやって設定していくかというところに大きな問題点が生じると考えております。その意味で申し上げると、その業種だとかというのが多種多様に広がっておりますので、例えば各業務を所管されている官庁さんのほうで、まずその辺の社会通念上がこれだとアウトだよねというところの相場感がないと、私どもは指針に書いた場合、都道府県労働局でエンフォースをやらないといけないわけですが、エンフォースのほうで詰まりが生じてしまうというようなところがあって、そこがちょっと難しいと考えております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、御質問を、今手を挙げていただいている方で順番に行きたいと思っておりますけれども、山田さん、まずお願いします。

○山田委員 今日は御説明をありがとうございました。

正直、この実態をお聞きして、いまだにこんな昭和なことが大手コンビニチェーンや、いわゆる大手チェーン店のところ、あるいはもっと中小のところで行われるということに私は驚きを持ちました。各省庁の皆様が、実態の解明や、あるいはNPO法人の皆さんがやっているにもかかわらず、なかなかグレーゾーンのところであって非常に難しいということもよく分かりました。

その一方で、これは、この規制改革推進会議で議論する、日本の将来を形づくるような大きな構造改革をやっていこうというような類いの問題ではなくて、本来あってはならないものがいまだに行われていると。これをどう抑止するのか、変えていくのかというこの議論なのかなと思います。何が言いたいかということ、さくっと抑止策を決めて、それを周知徹底するというところに集中したほうがいいのではないかなという意見も持ちました。

私、個人的な意見としては、具体的には、やはり島田先生がおっしゃったようなハラスメントと位置づけて指針を改正する。それをきっかけに省庁横断的に抑止するような仕組みをつくっていく、それは厚生労働省の皆さんなのか消費者庁なのか分からないですけれども、どこか一元的にやるというのがいいのではないかなと思います。

経営者の観点から申しますと、今、グローバルにバリューチェーン全体の働く人の人権保護というのは経営者に課せられています。なので、それが、例えばコンビニチェーンの例でいったときに、それは独立したフランチャイズがやっていることだということはもう言い訳できないようになっているのです。個別の案件が法令に違反するかどうかということよりも、例えばNPO法人に入っている、あるいは厚生労働省さんに入っているような、こういう苦情が労働者から来ていますよということを、経営トップにダイレクトに伝えていただければ、経営トップはレピュテーションリスクというのは非常に大きな関心事ですので、自ら動いて実態を確認して、それを是正するという動きに行くと思うのです。

厳格に法令に違反かどうかというよりも、あくまでもこれは圧迫営業なり優先的な立場を利用して買わせるということをやっているわけですから、非常に不適切な営業であるということは言えると思うので、こういう情報が入っているという事実がありますということ、的確に経営トップに情報を入れてもらう、フィードバックする仕組みがあれば、私はかなり抑止としては効果があるのではないかなと思いました。なので、指針改正と同時にそういうことをやっていくことが大きな社会的機運をつくり上げていくのではないかなと思っております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

おっしゃるとおりだと思いますし、先ほど厚労省さんのおっしゃっていた浸透の難しさもありますが、そもそもセクハラなどは、嫌だと思われたらもうセクハラみたいな話と一緒に、そういうような指針でもいいのかなと個人的には思ったりもしますが、またそこから辺を議論できればと思います。

鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

今までおっしゃってくださった先生方とかなりかぶってしまうところもあるかと思うのですが、やはり民法上、意思表示の瑕疵として構成することは多分難しいという認識なのでしょうか。そういうところが多分前提にあり、それもありますし、個別的事案は小さいので、泣き寝入りしたり退職してしまえばそれでもいいですということ、難しいところがあるので、やはり、皆さんおっしゃっているように、事後規制ではなくて事前規制、行政規制の形でこの自爆営業企業の事案については対処すべきだと思うのです。

ただ、自爆営業と一口に言っても非常にその概念自体が分かりにくいですね。だから、自爆営業の中でどういうものがあるかというものを明確に示す必要がまず一点あるのと、加えて、フランチャイズの構造がある場合に自爆営業が起りやすいという傾向もありますから、その辺を対処しなければいけないというので、そういうものを踏まえまして、厚生労働省の方にお伺いするのですが、現在、事前規制として、この自爆営業に類するものに対して、どういう形の働きかけを行っているのかということをお伺いしたいです。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省の増田でございます。

最初、私どもから資料2-1-1で御説明しているのですが、まず、アルバイト等の関係につきましては、学校等に周知用のパンフレットをお作りいたしまして、また、学校での出張相談、そういうものも行うというようなことで、売れ残りを買取るような義務がないというようなことについては、そのような形で、まずアルバイトを始める前の、学生さんが入学された頃に集中して対応を行ったり、また、このようなポータルサイトもしっかり作って周知をしたりというようなことを行っております。

法令の関係では、3ページ目でございますように、賃金の支払いについては全額払いと

いう規定があるわけでございます。法令に別段の定めがある場合とか、また、一定の要件を満たす労使協定があるといった場合を除いて給与のほうから控除できない形になっていきますので、そういうところでしっかり対応を行うということがございますし、また、罰金というような形で制裁を行うということで控除するということにつきましては、そもそも、そのような制裁、懲戒を行う場合については、基準法に定める労働関係の法律、例えば就業規則に明記していただくとか、それを届け出ていただく。また、罰金、制裁の額についても一定の限度がありますので、そういうところをしっかりと見させていただいて、そういう観点から違法にないようにと、そういうものについてしっかりと防止、それから、その後の改善を図っていく、そのような対応をさせていただいているところでございます。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。法律の解釈などに関してはそうだと思うのですが、特に企業について、これまで自爆営業はよくないのだということを明確なメッセージにして、それで、働きかけを行っていたとか仕組みづくりをサポートしてきたとか、そういう事例というものはあるでしょうか。

○厚生労働省（安藤課長） 雇用機会均等課長でございます。

ハラスメントの観点からは、自爆営業に特出しという形ではしておりません。それはなぜかと申しますと、パワーハラスメントというものの自体が非常に判断がつきづらいということがございます。ですので、法律上のづくりも、企業さんにそういうことが起きないような形で雇用管理を果たしてほしいというような形にしております。

ですので、今、その法律を施行させていただいて、そもそもハラスメントが駄目なのだよという中で周知をさせていただいておるといふものでございます。

○間下座長 鈴木さん、よろしいですか。

○鈴木専門委員 引き続き対策をしていただければと思います。ありがとうございます。

○間下座長 では、菅原さん、お願いします。

○菅原専門委員 ありがとうございます。

この問題は、やはり皆さんおっしゃっているように、事前規制できちんと対応して、まさに事案を発生させないことに注力すべき問題だと思います。先ほど来パワハラのお話が出ているのですが、これは同調圧力とか無言の圧力などの若干グレーゾーンが多い部分ではあるのですが、この同調圧力みたいなものが、いわゆるパワハラ行為の中に入っている過大な要求というものに結びつくことによって、パワハラ認定というようなことに結びつけるとか、そういうことというのはできないのでしょうか。これは質問です。

これは、多く発生しやすい業種とか職種が一定程度特定できるので、そこに関して、特に実態調査をして、きちんと類型化していくというような対策が必要だと思います。それで、使用者側に、きちんとこうした行為に対する、企業慣行化してしまっているのに注意を呼びかける、周知徹底していくというのは、もちろんマストで重要なのですが、もう一つの質問としては、これは組合側のほうから、こうした行為があるとか、こうした事案があるということを周知したり、あとは、まさに発生しやすい業種というのがあるの

で、そういう組合からのアプローチみたいなのを過去にされたこととか、していた実態というのはあるのでしょうか。その辺の質問をさせていただきたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

質問は両方とも厚生労働省さん宛てでよろしいですか。

○菅原専門委員 はい。

○間下座長 では、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（安藤課長） ありがとうございます。

先ほどの冒頭と同調圧力とか無言というのが、いわゆる過大な要求に該当するかというところでございます。一方で、パワハラに関しましては、先ほども島田先生も触れていたと思いますけれども、結局、優越的な言動と、業務上の必要かつ相当な範囲のものと、労働者の就業環境を害された、この3つの要件が全部そろわないといけません。そういうことでございますので、過大な要求というところと言うと、その無言、同調というのがなり得るかと言われると、例えば、切り離しのところに入るかなというような気もしていて、例えば人間関係の切り離しだとかにも入り得るので、具体的な事例についてはコメントを差し控えさせていただければと思います。ですので、そこは具体的な事例を見なければならぬと考えております。

2点目は、組合から。

○厚生労働省（増田審議官） 2点目の件でございますけれども、一番最初に御説明申し上げましたように、例えばブラックアルバイトといったような観点からについては、いろいろな声をいただいております、それに対して先ほど申し上げたような対応しているところでございます。

また、農協の関係でございます。先ほど農水省さんから御説明がございましたけれども、あのような問題に対しましては、農水省と厚労省が連携をいたしまして、しっかり労働関係法令のことも含めて研修等を行うということになっておりまして、今、その作業を進めているところでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

菅原さん、よろしいですか。

○菅原専門委員 ありがとうございます。

いずれにしても、やはり事例がきちんと整理されていないとなかなか難しいということなので、こういう調査を速やかに対応していただければいいなということと、もう時間がないので今日は御回答は不要ですけれども、恐らくこの自爆営業で海外でも散見されるものなのですけれども、海外でこの対策の好事例みたいなものがあつたら、後日で結構なので事務局のほうに教えていただければと思います。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、堀さん、お願いします。

○堀座長代理 御説明、ありがとうございました。

私からは厚生労働省に資料2-1-3について御質問したいと思えます。

この内容を見ますと、恐らく書いていることは正しいのかなと思うのですが、やはり少し一般常識からすると表現ぶりについて違和感がある記載がございます。

例えば、(1)の3ポツ目「労働者が自社商品の購入の求めに応じない場合に違約金を科すという規定が設けられており」というようなことが書かれておりますけれども、こういう規定は設けることを許してよろしいのでしょうか。

また、(2)の2つ目「ノルマ未達成時は労働者の負担で商品を購入するという規定が設けられており」と「違約金の定めと評価される場合には」というような記載。それから、3つ目「ノルマ未達成時に減給等の懲戒処分を行う場合、就業規則において、懲戒の種別及び事由を定めていなければ、懲戒処分は無効となる」というような記載から、こういう定めを設ければ無効ではないのかというような読み方もされてしまうおそれもないかということ非常に危惧しております。また、その次のページ「ノルマ未達成を理由とした懲戒処分について、就業規則に規定がある場合」とか、そういうような記載が頻出しますので、こういうような規定自体違法なものだと考える観点からすると、厳密に書いていただいているという趣旨だと思うのですが、かえって、読んだ人にとって、こういう規定を定めればいいのか、こういう事由を定めればよいのかというような誤解が生じないように記載を整えていただきたいと思えます。

また、先ほどより委員各位の先生方からのコメントもありましたが、この厚生労働省のガイドラインに落とすと、(1)の5つ目、いずれも(2)(3)の最後の項目ですね。

「使用者としての立場を利用して、労働者に不要な商品を購入させた場合には、控除良俗に反し当該契約は無効となることや、不法行為として損害賠償責任が認められる可能性がある(民法90条、第709条)」という記載がございます。これについては、強制して、使用者の立場を利用して不要な商品を購入させた場合には、それは明らかにパワハラに該当する可能性が高いと思えますので、認められる可能性があるというような表現ぶりよりは、こういうものは明らかに認められるとか、あるいは不適切であるというような意思を示していただいたほうが良いと思えます。

また、環境型、同調圧力タイプの場合にも、こうした環境の中で、労働者に不要な商品を購入させるということが横行しているような場合には、やはり公序良俗に反し契約は無効になる、不法行為として損害賠償責任が認められる可能性がある。こちらは「可能性」ということにすぎないというようなことが限界かもしれませんが、そうした不適切に行為になるということは、厚労省のガイドラインとしても明示してはいかかと思えます。

いずれにせよ、この資料2-1-3の位置づけ、表現ぶりについては、先ほど申し上げたような懸念や、もう少し積極的に発信していただいたほうが良いと思われる部分もありますので、御検討いただきたいと思えますがいかがでしょうか。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、回答をお願いします。

○厚生労働省（竹野課長） 厚生労働省の労働基準局監督課でございます。御指摘、ありがとうございます。

今回の資料の位置づけについては、あくまで一般論としてその見解を示すということでございますので、違反となる事例については、確実にこれは違反であるとはっきり言い切れるものであるということをとらまえて表現をしているということでございます。

また、一方で、民事の話について「認められる可能性がある」と表現をいたしておりますのは、これはあくまで民事の判断につきましては、これは行政でなかなか行えるものではないということでございますので、可能性があるという中立的な表現をさせていただいているものでございます。今の御指摘も踏まえまして、また、資料の出し方などについては考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

もう時間がなくなってきましたが、何か最後どうしてもという方はいらっしゃいますでしょうか。

少し短く、私、POSSEさんに聞きたいのですけれども、昨今のこれだけ人手不足が言われている中で、この1～2年で急激にこういった自爆営業はやりにくくなっているのではないかと思うのですが、それはどうなのでしょう。いわゆる、アルバイトの人を採るのもそもそも難しい。こういった中で、そんなことしたら人は採れないよねみたいな話には現場ではまだなっていないのでしょうか。

○特定非営利活動法人POSSE（坂倉理事） そういう意味では、最近、私どもへの相談でも、自爆営業の相談自体は、傾向的には、以前より、2015年とか、いわゆるブラックアルバイトなどが問題になった時期からしたら減ってきているのかなとは思っておりますけれども、例えば採用面談のときとかにそういう話をしたりとか、あるいは、実際に打診してみても、辞めてしまったらまた新しい人が入れればいいという形で、結局、この店舗でそういうことがあるという情報がどこかに広がったりするようなことでもないで、それで辞めてしまったらまた新しい人を入れて、そこで従順にということか、あまり権利を主張したりとか文句を言ったりするような人ではない人が残ってくればいいのか、何かそういうサイクルになってしまっているのかなと思っております。

その声を上げづらい人たちが、結局、自爆営業をそのまま今後も続けさせられてしまうというような事例が今も残っているのかなとは思っております。逆に、そういう人たちにどのようにアプローチするのかというのが非常に重要な課題なのではないかなと考えています。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、時間になりましたので、本件についての議論はここまでということにさせていただきます。活発な御議論、ありがとうございました。

今回は自爆営業対策の推進につきまして御議論いただきました。自爆営業は、従業員の

経済的損失を被りパワーハラスメントに当たる可能性のある行為だという点、従業員に自爆行為を行わせて収益を維持する低生産性企業が存続、成長していることにより、高生産性企業への労働移動の円滑化を阻害していると、こういった点も指摘されております。こういった点からも根絶すべき問題だと考えております。

一方で、自爆営業の違法性を労働者や使用者が認識せず、企業慣行などとなっているという現状であったり、自爆営業の要請の立証が難しいという話も先ほど出ていましたけれども、自爆営業は、事務局からの提出資料にも、先ほどのPOSSEさんからもお話がありましたとおり、現在も様々な業界で根強く残っているという状況かと思えます。

厚生労働省と関係省庁におかれましては、まずは自爆営業の現行法令上の位置づけ、これを明らかにしていただくとともに、労使双方をはじめ国民に広く周知する方法、こういったものをしっかりと整備していくということ。現行法令上で実質的な救済が困難であるという現状を鑑みた上で、行政機関による取締りを可能とするための取組、こういったところを含めて実効性のあるさらなる対策を取っていただけるようお願いしたいと思えます。

これにて本日の議事は全て終了いたしましたので、ワーキング・グループを終了したいと思います。本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。