

働き方・人への投資WG 厚生労働省説明資料

労働者に対する商品買取り強要等について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者に対する商品買取り強要について

労働者に対する商品買取り強要に関する考え方と対応

- 平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」において、若者の活躍推進の観点から、「過重労働や賃金不払残業など若者の『使い捨て』が疑われる企業について、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、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や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きた。
- 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から、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。その中で、**「商品の販売ノルマがあって売れ残りを買わされる」**といった事例について、**法律上、労働者に売れ残りを買取り取る義務はなく、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**を記載し、周知を行った。
- こうした考え方については、現在も上記ポータルサイト「確かめよう労働条件」等に掲載し、引き続き周知を行っている。

【ポータルサイト「確かめよう労働条件」における周知例】

Q6

クリスマスケーキなど季節の商品に販売ノルマがあって売れ残りを買わされます。あと、食器や商品を壊したりするといちいち弁償されるのですが、これってしょうがないんですか？

A



法律上、売れ残りを買う義務はありません！基本的にバイト代から自動的に天引きすることもできません。

また、お店のものや商品を壊したときは、弁償しなければならない場合もありますが、少なくとも、本来の値段以上を罰金として支払う必要はありません。

(出典) 「確かめよう労働条件 ーアルバイトを始める前に知っておきたいポイント」 <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>

学生アルバイトのトラブルQ&A https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/parttime_qa.pdf

賃金の全額払いの原則について

- 賃金は、通貨で、直接労働者に、**その全額を**、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。（労働基準法第24条）。

賃金の支払に関する規定

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄） （賃金の支払）

第二十四条 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**。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

賃金の全額払いの原則の規定趣旨（労働基準法コンメンタールより）

- 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、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止したもの。

賃金の全額払いの原則について

賃金の控除が認められる場合について

賃金の一部を控除して支払うことが許されるのは、法令に別段の定めがある場合又は一定の要件を満たした労使の自主的な書面協定がある場合である。

- (1) 一部控除を認めた法令
 - ・ 所得税法第183条、地方税法第321条の5（給与所得に対する所得税等の源泉徴収）
 - ・ 健康保険法第167条、厚生年金保険法第84条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第32条など（保険料の控除）
 - ・ 労働基準法第91条（減給の制裁） ※労働基準法コンメンタールp367
- (2) 書面による協定がある場合
 - ・ 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。協定書には、少なくとも（1）控除の対象となる具体的な項目、（2）（1）の各項目別に定める控除を行う賃金支払日は記載すべきとしている。



○ 労使協定なく使用者が賃金から一方的に控除することは労基法第24条に違反する。

※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24条に違反しないと考えられる。

(参考) 第三相互事件（東京地裁平成22年3月9日判決 労働判例1010号65頁）

「原告会社は、強制日に客を呼べなかった場合の罰金及び売上の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ており、これらの罰金控除も前記の罰金条項による控除と同様、懲戒処分としての減給であるというのが相当であるところ、証拠（証拠・人証略）によれば、これらの控除は各月の月間予定表に記載されているものの、その予定表は就業規則の一部を構成するものではないことが認められる。

そうすると、いずれの罰金控除も就業規則に根拠を有しない懲戒処分であるというほかないが、労働者に対する懲戒権は就業規則にあらかじめ懲戒事由及び手段を明記しているものでなければ行使できないと解されるから、この2つの罰金控除は、労働基準法24条に反し、（全額）違法であるというのが相当である。」

労働基準法第16条（違約金・賠償予定の定め禁止）

- 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、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないとしている。
- 本条は、労働者が違約金又は賠償予定額を支払わされることをおそれて心ならずも労働関係の継続を強いられること等を防止しようとするものである。（労働基準法コンメンタールより）

懲戒権との関係

- 懲戒処分は就業規則に定めて労働者に周知する必要がある（労働基準法89条）、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る（労働契約法15条）。
- 減給の制裁の場合は上限がある（労働基準法91条）が、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。
※このため、賃金の減額を伴わずに労働者に商品を購入させることは減給の制裁には該当しないと考えられる。

<参照条文>

※労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（賠償予定の禁止）

第十六条 使用者は、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。

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一～八 （略）

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 （略）

（制裁規定の制限）

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

※労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）
（懲戒）

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。