

自爆営業を労働法からどう考えるか。

島田陽一（早稲田大学名誉教授）

1 自爆営業のどこが問題か

自爆営業（従業員が自己負担で自社商品を購入させられる行為）

契約の自由の名のもとに許容される契約か。労働者の契約の自由と人格を侵害する行為であり、公序良俗違反（民法 90 条）の可能性が高いと考える。

参考：暴利行為の法理

他人の窮迫・軽率・無経験に乗じて、著しく過大な利益の獲得を目的とする法律行為

自爆営業は、「著しく過大な利益の獲得」と言えるは微妙であるが、本来望まないような契約、あるいは不必要な契約の押し付けという意味では、共通する部分がある。

いずれも、契約の自由の侵害という基本権の侵害が問題となる。

民法改正では実現しなかったが、その前提作業の「債権法改正の基本方針」（別冊 N B L126 号）では、「当事者の困窮、従属もしくは抑圧状態、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」という規定を提案していた。

「従属もしくは抑圧状態」とは、情報・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る行為を理解されている。

このような法理を基礎として私法上「自爆営業」を公序良俗違反とすることは十分に可能。労働契約法は、合意原則を基礎としており、その合意も労働者が真に自由意思に基づいた合意にのみ効力を認めるという判例法理が発展していることも参考になる。

2 自爆営業と労基法

労基法による規制は可能か。

契約内容によっては、一定の条文が適用される可能性がある。

営業ノルマの未達成の場合の当該商品の購入 労基法 16 条
代金を給与から労使協定なし天引きする。 労基法 24 条

しかし、自爆営業そのものを直接的規制する条文はない。

労基法 16 条、24 条も、元々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り、現代における不当な行為を将来的規制する可能性がないわけではない。しかし、労働関係法規の立法動向を見ると、刑罰による規制という手法を新たに導入することには消極的な傾向があり、自爆営業を罰則により規制するというのは実現可能性が極めて低いと思われる。それは、自爆営業が罰則付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ある。自爆営業的な行為は、これまでの日本社会に相当蔓延ってきたのであり、それを社会的に黙認してきた現実があるからである。すなわち、自爆営業が社会的に深刻な問題であるという認識が一般化されるに至っていないのである。

3 自爆営業と行政規制

自爆営業をパワーハラスメントの1類型と捉えることにより、行政規制の可能性を広げることが考えられる。

パワーハラスメントは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されたもの、という三つの要素を全て満たす。

自爆営業が三つの要素を満たしていると考えerことは可能であろう。

ただし、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。これに対して自爆営業は、組織ぐるみのものであり、このような営業方針、組織方針自体もパワーハラスメントに包摂する議論が必要である。

参考：日原雪恵「労働におけるハラスメントの法的規律（2）」法学協会雑誌 140 巻 3 号フランスのパワーハラスメントの裁判例において「管理的ハラスメント」・「制度的ハラスメント」という新しいパワーハラスメント類型が見出されていることを紹介していることが参考になる。これらが、直接自爆営業に当てはまるわけではないが、企業の管理手法、企業の営業方針自体と密接に関わるハラスメント類型を考えるヒントになろう。少なくとも、「従業員が自己負担で自社商品を購入させる行為」がパワーハラスメントとなる可能性を指摘できるだろう。

このことは、指針の改正で可能であり、実現可能性があるのではないかと考える。

現時点で自爆営業を罰則により規制することは難しいが、自爆営業をハラスメントと位置付けることにより、自爆営業に対する社会的認識を深めていくことも可能と考える。

4 自爆営業に対する社会的監視

自爆営業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として広げていくことが重要である。自爆営業は、古くからあり、一種の必要悪として黙認されてきたが、現代社会はもはやそれを許すものではないというメッセージを発する必要がある。その第一歩として、国が自爆営業の実態を把握すべきことが重要であろう。