

労働者に対する商品の買取り強要[※] 等の労働関係法令上の問題点

※いわゆる「自爆営業」を含む



近年、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為(以下「商品の買取り強要等」という。)が様々な分野で発生しており、問題になっています。

商品の買取り強要等に関しては、例えば、営業職の従業員に対して、いわゆる「営業ノルマ」(以下「ノルマ」という。)として自社商品の売上目標を設定し、ノルマが未達成だった場合に、従業員自身に自社商品を購入するよう求めるようなケースがあります。

商品の買取り強要等は、労働者の経済的損失や精神的苦痛につながるとともに、民法や労働関係法令上様々な問題があります。

※本リーフレットでは、商品の買取り強要等に関して、労働関係法令等の違反となりうる事例について解説していますので、この問題への理解を深めていただき、労働者に対して商品の買取りを強要することのないようにしましょう。

商品の買取り強要等に関連して問題となる事例

Case1

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

(例)従業員ごとに売上高のノルマが設定されており、そのノルマが未達成の際に、就業規則、口頭等で自社商品を購入するよう求めている場合

→ 商品の買取り強要等に該当し当該労働者との売買契約が公序良俗に反して無効となり、また不法行為として使用者の労働者に対する損害賠償責任が認められる可能性があります。

民法第90条(公序良俗)、第709条(不法行為による損害賠償)

→ また、労働者に不要な商品を購入させた上で、賃金控除に関する労使協定を締結することなく購入代金を賃金から控除している場合には、賃金の一部を控除して支払うことを禁止した労働基準法違反となります。

労働基準法第24条(賃金の全額払い)

※ 購入代金を本人が直接支払う場合であっても、実態として労働者が断ることができない状況で、使用者から自社商品の購入をさせられていることは、労働者保護の観点から適切ではありません。

Case2

労働者に対して自社商品の購入を求めたが、労働者がこれを断ったため、懲戒処分や解雇を行った

→ 懲戒権又は解雇権の濫用として、当該措置が無効になるものと考えられます。

労働契約法第15条(懲戒権の濫用)、第16条(解雇権の濫用)



こんなケースにも注意が必要です

Case3

従業員ごとに売上高のノルマを設定しており、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益取扱いを受けることを明示していたところ、ノルマ達成のため、労働者自身の判断で商品を購入した

→ 使用者が商品購入を強要していない場合であっても、労働者が高額の商品購入を繰り返している状況を知りながら放置しているような場合は、当該労働者との売買契約が公序良俗に反して無効となり、また不法行為として使用者の労働者に対する損害賠償責任が認められる可能性があります。

民法第90条(公序良俗)、第709条(不法行為による損害賠償)

→ 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であっても、単純にノルマ未達成だけを理由にこれらの措置をとった場合、当該措置は、懲戒権の濫用として無効となる可能性があります。

労働契約法第15条(懲戒権の濫用)

Case4

現実的に達成困難なノルマを設定し、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益処分を行うこととしている

➡ 達成困難なノルマを設定することは、業務命令権の濫用として無効となる可能性があり、無効の場合は、ノルマを前提とした不利益処分も無効となります。さらに、このようなノルマの達成を指示することは不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

労働契約法第3条第5項（権利濫用の禁止の原則）、民法第709条（不法行為による損害賠償）

※ 本リーフレットに記載する各事例はあくまで例示であり、これらに限られるものではありません。

商品の買取り強要等に関連する パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下の①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの



パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う」「他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う」「新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する」(※)等がありますが、このような言動がノルマ達成に関連して行われた結果として、労働者がノルマ達成のために、その自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入することも考えられます。

このように、Case1からCase4で挙げられているような商品の買取り強要等の発生の背景に、パワーハラスメントが存在することがありますので、事業主がパワーハラスメントの防止措置を適切に講じることは、商品の買取り強要等をなくすうえでも重要です。

(※)パワーハラスメントに該当すると考えられる典型的な例を挙げたものであり、これらに限られるものではありません。個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます。また、これらの例は、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

(参考: パワーハラスメントの代表的な言動の類型)

- (1)身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2)精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- (3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- (5)過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

参考となる裁判例

①いわゆる「商品の買取り強要」 ※Case1に関連した裁判例

～自社商品約18万円の購入を強要された事案～

〈事案の概要〉

数回にわたって会社から、「商品を理解しなければ仕事はできない、そのためには商品を買う必要がある」と強く言われていたが、購入を拒否していたところ、重ねて「商品不理解しない者には仕事をさせるわけにはいかない」と言われたため、やむを得ず自社商品を購入した営業職の事案。

〈裁判所の判断〉

使用者としての立場を利用して、仕事をさせることからめて従業員に不要な商品を購入させたものであるから、公序良俗に違反する商法であり、不法行為を構成するものと判断。商品代金相当額の損害賠償請求が認容された。
(東京地裁 平成20年11月11日判決)

②合理的な理由のないノルマの設定 ※Case4に関連した裁判例

～1日100件の新規顧客開拓業務を指示された事案～

〈事案の概要〉

専ら飛び込みでの新規顧客開拓業務を1日100件行うよう指示された営業職の事案。

〈裁判所の判断〉

新規顧客開拓のために訪問件数を目標として掲げること自体が不合理であるとはいえないが、

- ・目標の達成のためには1件当たり数分で訪問しなければならないこと
- ・新卒社員が同業務を行う場合の件数は1日4、50件程度であること
- ・ポストインや門前払いが多くなければ達成できない件数の設定であること

から、当該目標は相当ハードルが高く、当該指示に合理的な理由があるとは認められず、その他の事情をあわせて考慮した上で、当該指示は労働者に対する嫌がらせであり、不法行為を構成すると判断。慰謝料請求が認容された。

(大阪地裁 平成27年4月24日判決)

相談窓口

賃金不払い等の労働基準法等に関するお問い合わせ

全国労働基準監督署の所在案内



労働契約に関する民事上の紛争やハラスメントに関するお問い合わせ

総合労働相談コーナー

