

規制改革推進に関する中間答申（抄） （令和5年12月26日 規制改革推進会議）

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第5回）

資料3

令和6年4月26日

Ⅱ 各個別分野における実施事項

3. 良質な雇用を実現する

ア 「自爆営業」の根絶【a,c,d,e：令和6年度措置、b：令和6年度検討開始】

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当該使用者の商品・サービスを購入させること（以下「自爆営業」という。）が労働者に経済的損失や精神的苦痛を与える行為であり、多くの分野で長年発生しているとの指摘を踏まえ、次の取組を講ずる。

- a 厚生労働省は、自爆営業に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働契約法（平成19年法律第128号）及び民法（明治29年法律第89号）上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。
- b 厚生労働省は、職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの3要素（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労推法」という。）第30条の2第1項に規定する、職場において行われる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）を満たす場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ防止指針」という。）の改正について労働政策審議会において検討を開始する。
- c 厚生労働省は、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよう、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。
- d 自爆営業の発生原因が業界等の風習や慣習にある場合があることや、事業所管府省が自爆営業の実態について直接的に把握することが必ずしも容易ではないことを踏まえ、厚生労働省は、自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。
- e 事業所管府省は、厚生労働省と連携し、dの情報共有を受けた場合は、必要に応じて、当該業界等の風習や慣習の是正その他の自爆営業を抑止するための取組を府省横断的に推進する。