



## 労働者に対する商品買取り強要等

厚生労働省が公開しているリーフレット「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」では、使用者が労働者に対して、労働者の自由な意思に反して時自社の商品・サービスを購入させる行為（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、紹介いたします。

### いわゆる「自爆営業」

労働者が会社の売上目標やノルマを達成するために、自腹で自社の商品を購入する行為を「自爆営業」といわれています。これらは労働者の経済的損失や精神的苦痛につながるものとして、近年問題視されています。

企業が労働者に対して売上目標やノルマを設定すること自体は違法ではありませんが、その達成方法や強要の度合いによっては、民法や労働関係法令上の様々な問題が生じ得ます。

### 問題となる事例

- 次は、商品の買取り強要等に関連して問題となる事例です。
- ・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。
- ↓ 労働者が断ることができない状況で、使用者から自社の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。
- ・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。

ほかに、次のようなケースは注意が必要です。

- ・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。

令和7年度の労働保険の年度更新期間（6月2日（月）から7月10日（木））に入っていますが、進捗状況はいかがでしょうか。

### 労働保険の年度更新とは

労働保険の年度更新とは、労働保険料（労災保険料と雇用保険料）の申告から納付までの一連の手続きで、毎年度行うことから「年度更新」といいます。

労働保険料の申告にかかる年度は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間です。この1年間を「保険年度」といい、労働保険の年度更新は保険年度を単位として行います。

### 労働保険料の概算・確定

保険年度を単位として1年分の保険料を概算で申告し、納付します。この保険料を「概算保険料」といい、毎年原則として7月10日までに納付します。そして保険年度が

終了したところで、労働者に支払った賃金の総額から労働保険料を確定させ、あらためて概算保険料との差額（過不足）を精算します。この確定した保険料のことを「確定保険料」といいます。

今年度の年度更新であれば、令和7年3月末日で保険年度（令和6年度）が終了し、労働者に支払われた賃金の総額が確定しますので、あらかじめ納付している令和6年度の概算保険料と令和6年度の確定保険料とで精算を行い、令和7年度（令和7年4月から令和8年3月まで）の概算保険料の申告・納付とあわせて行います。

### 労働保険料の計算方法

① 労災保険料  
確定保険料の計算は、保険年度において、アルバイトやパートタイマー等を含むすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた労災保険率を乗じて算定します。概算保険料の計

算は、すべての労働者に支払われる賃金総額を予想して計算しますが、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

② 雇用保険料  
確定保険料の計算は、保険年度において、雇用保険の被保険者である労働者に支払われる賃金の総額にその事業ごとに定められた雇用保険率を乗じて算定します。概算

保険料の計算は、労災保険料と同様に、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。



安心して働きたい！

令和7年度 労働保険の年度更新 (労災保険・雇用保険)

6.2月～7.10木

申告と納付はお早めに

●年度更新申告書は5月末頃に送付する予定です。●口座振替による納付が便利です。●電子申請は時間帯を問わず、いつでも申請が可能です。是非ご利用ください。

厚生労働省年度更新お知らせページ 年度更新 お知らせ 検索

厚生労働省 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp

## アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

### 給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

### 給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

### 給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

## 学生アルバイト雇用時の労働条件

厚生労働省では、全国の大學生等を対象に、多くの新入學生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを4月1日から7月31日まで実施し、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。

そこでは、「勝手にシフトが変わっている」「代わりにバイトする人を見つけれない」とやめられない「忙しい」と休憩時間がもたらえない！など、「おかしい」と思ったなら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。

◆労働条件明示は原則書面で  
学生アルバイトであっても労働条件の明示は必須です。原則書面で明示しますが、労働者が希望した場合は、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

◆学業とアルバイトの両立  
学業とアルバイトが両立できるようなシフト設定が必要です。また、採用時に合意し

たシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることはできません。

◆労働時間も適切に管理  
学生アルバイトであっても労働時間の管理が必要です。休憩時間も労基法どおりに与えなければなりません。

◆商品の買取り強要等禁止  
自社や他社の商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除してはいけません。

◆あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止  
遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することもできません。

厚生労働省「令和7年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施します」より