

第 10 章

労働法

——「プラットフォーム」型就業と「労働契約」概念の変容——

水町勇一郎

はじめに——「プラットフォーム」型就業者に労働法は適用されるか？

フランスの労働法と社会保障法は、基本的に、労働契約を締結している労働者と使用者に適用される¹⁾。その意味で、「労働契約」はフランス労働法・社会保障法の最も基本的な概念の1つといえる。フランスでは、現在、この基本概念を揺るがしかねない事態が生じている。

労働のウーバー化 (ubérisation)——アメリカのサンフランシスコを発祥とするウーバー (Uber) は、コンピュータ上のウェブサイトやスマートフォン上のアプリで顧客が直接自動車を呼ぶことができるプラットフォームを提供する配車サービスである。ウーバー以外にも、ウェブサイトやアプリを利用した顧客ビジネスとして、レストランの料理の宅配を自転車配達人に依頼するデリブロー (deliveroo) など様々なサービスが生まれている。これらのプラットフォーム・ビジネスは、操作・依頼の簡単さ、時間の正確さ、代金決済の簡便さなど、フランスの消費者にとっては従来のサービス事業に比べて極めて便利なものであり、パリや主要地方都市を中心に爆発的に成長している²⁾。

その経済的な成長の反面、このプラットフォーム・ビジネスは大きな社会問題を生んでいる。ここで役務を提供する運転手や配達人等は、自営業者として位置づけられ、労働法典等による保護を享受せず、雇用労働者 (被用者) を対象とする社会保険等にも加入しない役務提供者との取扱いを受けているのである。そもそも、労働法や社会保障法の適用対象を画する「労働契約」概念は、伝統的に人的従属性 (subordination) を中核とするものと解釈されて

おり、プラットフォームを提供している会社と、そこに登録して顧客からの注文を受け役務を提供する者との間にはそのような人的従属関係は存在しないという認識に立って事業が展開されてきた。しかし、プラットフォームという事業を組織し運営する会社と、そこに組み入れられて役務を提供する者との間には、経済的な依存関係(dépendance économique)が存在していることが多く、この経済的依存関係(または「経済的従属性」)を「労働契約」概念のなかでいかに位置づけるかによって、労働法や社会保障法の保護の射程は大きく変わってくる。

この「労働契約」概念およびそこでの「経済的従属性」の位置づけの問題は、近年のウーバー化現象によって初めて提起されたものではない。本章では、ウーバー化という現代の社会現象を契機としつつ、「労働契約」概念の生成と展開の歴史のなかで「経済的従属性」がいかに位置づけられてきたかを跡付け、その歴史的展開のなかでの「労働契約」概念の変容可能性——その変化の1つとしての「プラットフォーム」型就業への対応——を探究することを試みる³⁾。このような作業は、フランス法と同様に、「人的従属性」を重視する「労働者」「労働契約」概念を採用し、それに基づいて労働法等の適用範囲を画定している日本法の議論にも重要な示唆を提供するだろう。

1 歴史——「労働契約」概念の生成と展開

1.1 フランス革命と「人的従属性」の禁止

1791年3月2-17日のアラードのデクレ(Décret d'Allarde)は、同業組合等の中間団体その他の職業的特権をすべて廃止し、各個人に「職業の自由」「労働の自由」を認めた。このフランス革命後の徹底した個人主義は、労働者も使用者も自由で平等な市民であると位置づけ、両者の間に人的従属状態が存在することを禁止するものとされた⁴⁾。

ナポレオン一世の下で起草・編纂された1804年の民法典(いわゆる「ナポレオン法典」)では、労働関係に係わる契約として、輸送契約のほか、「奉公人および労働者の賃貸借(louage des domestiques et ouvriers)」と「仕事請負人の契約(contrat des entrepreneurs d'ouvrage)」という2種類の契約形態が定められた(同1779条)。

「奉公人および労働者の賃貸借」は、その後「役務の賃貸借(louage de ser-

vices)」と呼ばれるようになるものである。この契約については、主人(maître)と奉公人との間の紛争において前者の立証上の優位性を認める規定が定められ⁵⁾、また、主人が奉公人に対してもつ権限が黙示的に容認されるなど、当時の契約では例外的に当事者間の不平等を内包したものであった⁶⁾。

これに対し、「仕事請負人の契約」は、今日の「請負契約(contrat d'entreprise)」の前身であり、当事者間の平等を前提とした契約であった。19世紀の労働関係の多くはこの契約を主要な形態とし、現在の「雇用労働者」にあたる者の多くは、予め定められた対価で雇われ、その契約は請負契約にあたるものとされていた。その多くには、事実上支配関係が存在していたが、法的には支配関係の存在は否定され、契約当事者は平等な関係に立つものと理解されていた⁷⁾。例えば、1866年の破毀院「デ・サボ(« des sabots »)」判決は、使用者と労働者の間の支配関係を法的に否定し、両者が法的に平等な関係に立つことを前提とした判断を行った。この事件では、木靴(des sabots)を履いて工場に入ることを10フランの罰金付きで禁止した規則(工場入口に掲示)に違反した労働者に対し工場主が科した罰金を、下級審(労働審判所)が50サンチームに減額したことに対し、破毀院は、適法に形成された合意は契約当事者にとって法律に代わるものであり、裁判所は合意によって定められた損害賠償額を(それより多くも少なくも)変更することはできないとした⁸⁾。

このような判断に対し、労働者と使用者の間には事実上の支配関係が存在していること、および、このような関係を法的に平等であると考えることの虚偽性が指摘され、学説上、当事者間の不平等を特徴とする新たな「契約」概念によって労働者全体を包括しようとする試みもみられるようになる⁹⁾。そのようななか、19世紀末には、「役務の賃貸借」契約という概念は時代に即さないものとして用いられなくなり、労働者と使用者との間の契約は、「労働契約(contrat de travail)」という新たな契約概念の下に統合されていく。

1.2 「労働契約」の生成と「人的従属性」

1898年4月9日の労働災害の責任に関する法律は、労働災害を過失による事故とみる市民法的な見方から、近代的な企業活動に内在する職業的危険とみる見方へと転換し、危険の内在する企業活動から利益を得ている使用者に、過失の有無を問わず発生した事故の危険を補償する責任を課すこととした法律である¹⁰⁾。この法律は、その適用対象として労働者(ouvriers et employés)

という言葉を使っており、「労働契約」という言葉そのものは用いていない。しかし、その適用対象たる「労働者」の範囲を画定するための議論において、学説や判例上「労働契約」という概念が用いられ、その特徴・定義に関する議論が蓄積されていった¹¹⁾。

法律上明確に定義されていなかった「労働契約」について、その定義を明確化しその後の議論や実務に決定的な影響をもたらしたのは、1931年のバードゥ (Bardou) 判決である。この破毀院判決が出される前は、労働契約の基本的な性質について、学説上、「経済的従属性」説と「人的従属性」説¹²⁾の対立がみられていた¹³⁾。そのなかで、バードゥ判決は、「労働者 (travailleur) が労務を提供する相手方との関係でいかなる法的地位に立つかは、当該労働者の経済的な立場の弱さないし経済的従属性によって決定されるものではなく、雇用労働者 (salaire) との性質は雇用主に対する労働者の人的従属性という法的関係の存在を必然的に包摂するものである」と判示した¹⁴⁾。この判決は、「労働契約」概念について、①人的従属性 (subordination) 説に立つこと (経済的従属性説には立たないこと) を明らかにしたとともに、②この人的従属性は、当事者間の契約に基づく法的関係 (lien juridique) として性格づけられるものであることを示したものであった。

この判決以降、労働契約の基本的性質は「法的な人的従属性 (subordination juridique)」にあることが判例や学説上繰り返し述べられるようになり、この「法的な人的従属性」という性質によって労働法 (および社会保障法) の適用対象が画定されるという解釈が定着していくこととなる。労働契約は、一般に、「自然人 (労働者) が、自然人または法人 (使用者) との人的従属関係の下で、対価としての報酬を受けて、労務を提供することを定めた契約」と定義され、その鍵となる概念として「人的従属性」が位置づけられたのである¹⁵⁾。

1.3 「労働契約」概念の変容

しかし近年、1931年のバードゥ判決によって提示され長きにわたり定着していた「労働契約」概念について、一定の修正を迫る変化が起きている。その変化は、大きく2つの点でみられる。

1.3.1 「法的」従属性から「実態」としての従属性へ

1つは、人的従属性について、当事者の契約意思に基づく法的 (主観的) 側

面を重視するのではなく、客観的な実態に基づいて判断することへの転換である。この点を明確な形で示したのは、2000年のラバンヌ (Labanne) 判決である。

この事件では、タクシー会社と1か月の期間の定めのある賃貸借契約 (更新あり) を締結して、使用料を支払ってタクシー自動車を賃借し、タクシー会社の指示に従ってタクシー運転業務に従事していたタクシー運転手が、タクシー会社から契約を更新されなかったことに対し、労働契約の終了に対する契約終了手当の支払いを求めた事案で、当該契約が労働契約に該当するか否かが争われた。破毀院は、「労働関係の存否は、当事者によって表明された意思によるのでも、当事者が当該契約に与えた名称によるのでもなく、労働者が業務を遂行している実際の条件によって決定される」との一般論を述べたうえで、本件事案におけるタクシー運転手の就業の実態は、「賃借人」(タクシー運転手) を「賃貸人」(タクシー会社) に対する人的従属状態 (état de subordination) に置くものであり、「タクシー自動車」の賃貸借契約という外観の下で労働契約の存在が事実上隠蔽されているとして、「労働契約」性を肯定した¹⁶⁾。

理論的には、労働法規範は公序性をもつ強行法規であるため、契約上人的従属性を否定する定めを置いたり、当該契約の名称・形式を「賃貸借契約」や「役務提供契約」等とすることによって、契約当事者が当該法規の適用を免れようとすることはできない。このような理論的根拠に基づき、破毀院は、労働契約の性質決定において、契約当事者が定めた契約条項や契約の名称・形式によるのではなく、当事者間の就業の実態に基づいて判断すべきことを明確にしたものと理解されている¹⁷⁾。その後の破毀院判決の多くは、この人的従属性の「実態」に基づく判断を行っている¹⁸⁾。

1.3.2 「経済的従属性」の台頭・再評価

もう1つの変化は、「労働契約」性の判断基準・要素としての「経済的従属性」の台頭・再評価である。1931年のバードゥ判決は、上述のように、労働契約性の判断から経済的従属性を排除し、人的従属性によって判断することを明示した (1.2)。しかし、その後の判例においても、経済的従属性に係わる事情 (専属性、報酬の一方的決定等) が労働契約性 (人的従属性) の判断のなかで考慮されることはしばしばみられた。この「経済的従属性」への注目、近年の就業形態の多様化のなかで、より明確な形で浮上することとなる。

その第1の契機となったのは、1996年のソシエテ・ジェネラル (Société Générale) 判決である。この事件では、会社が外部からの講師・パネリストに支払った謝礼が社会保障の保険料賦課の対象となるかが争われ、当該講師等が社会保障制度 (一般制度) の適用対象である雇用労働者にあたるかが争点となった。同判決は、「人的従属関係は、指揮命令、労務提供の監督、違反行為への制裁を行う権限をもつ使用者の権威の下で労務提供が行われることによって性質づけられる。事業組織のなかで労働が行われることは、その労務提供の条件を使用者が一方的に決定している場合には、人的従属関係を示す一要素となりうる」との一般論を述べたうえで、本件講師の講演のテーマや報酬は会社 (ソシエテ・ジェネラル) によって一方的に決定されていたわけではなく (当該講師との合意によって決定され)、講師はその労務提供においていかなる指揮命令にも監督にも服していなかったと認定して、人的従属関係の存在を否定した¹⁹⁾。

この判決の重要なポイントは、①人的従属性の基本的な要素が、指揮命令 (direction)、監督 (contrôle)、制裁 (sanction) の3点にあることを明確にしたこと、および、②会社と労働者の間の経済的な関係 (労働者の経済的従属性) を示す指標となりうる「事業組織への組入れ」や「労働条件の一方的決定」を考慮要素として明示したことにある。この点を示した本判決の一般論は、その後の判例で繰り返し引用されることとなる。とりわけ、この判決以降、労働者の経済的従属性を示す要素を考慮に入れて労働契約性を判断する判例が増加する。例えば、業務を依頼する会社と業務を遂行する労働者との関係について、労働者は固有の顧客を有していないこと²⁰⁾、労働者は業務依頼会社のために専属的に業務を遂行していること²¹⁾、報酬の額が業務依頼会社によって一方的に決定されていること²²⁾といった経済的従属性を示す諸要素を考慮に入れて、「労働契約」性を判断する判決が頻発するようになったのである。

この流れを決定づける判決として注目されているのが、2016年のフォーマキャッド (Formacad) 判決である²³⁾。この事件では、教育事業を行う会社と「自営業者 (auto-entrepreneurs)」との資格で期間の定めのない「役務提供 (prestations de services) 契約」を締結し、同社のプログラムに従って教育業務を提供していた労働者 (講師) の社会保障制度上の位置づけ (自営業者か雇用労働者か) が問題となった。特にこの事件では、商業・会社登記簿に登録された者は雇用労働者ではないとの推定を受ける旨の法律規定 (労働法典 L.8221-6 条) に

基づき、雇用労働者ではないとの推定を受けていた当該労働者に対し、この推定を覆す事情 (「労働契約」性を肯定しうる特段の事情) が存在するのかが問われた。本判決は、上記の1996年ソシエテ・ジェネラル判決の一般論をそのまま引用したうえで、本件の具体的判断として、①当該労働者は会社の利益のために会社の提供する場所で教育業務に従事し、②受講生はすべて会社の顧客であり、③補習授業は会社が決定したプログラムに従い講師がその内容を自由に考えることができない形で行われ、④契約終了後1年間は労働者 (講師) が会社の顧客に役務を提供することを禁止する競業禁止条項が締結され、⑤契約上業務の依頼を拒否する自由が定められてはいるが、当該契約は臨時的な講師ではなく常勤講師として期間の定めなく締結されており、⑥かつて雇用労働者として行っていた業務とその後自営業者として行った業務とでは就業条件に何ら変更がなかったこと等を考慮し、両者の間には人的従属関係がある (労働契約である) と判断した²⁴⁾。

この判決の重要なポイントは、法定の非雇用労働者との推定を覆し、その実態に基づいて雇用労働者 (労働契約) 性を肯定したこと、および、その具体的判断のなかで、経済的従属性を示す要素を重視したことにある。とりわけ、後者の点では、1996年ソシエテ・ジェネラル判決が「人的従属性」の基本的要素としていた「指揮命令」、「監督」、「制裁」を示す諸事情について具体的に認定することなく、主に、利益・場所面での事業への組入れ (①)、固有の顧客の不存在 (②)、労働条件の一方的決定 (③)、競業行為の禁止 (④)、労働力の常用的利用 (⑤) という経済的従属性 (自営業者としての独立性の欠如) を示す諸要素を考慮して雇用労働者 (労働契約) 性を判断していることが、重要な特徴として注目されている²⁵⁾。

このフォーマキャッド判決に象徴される近年の判例の傾向について、学説上、経済的従属性の「再評価」²⁶⁾、人的従属関係から「経済的組入れ (intégration économique)」への置換え²⁷⁾といった評価や提案がなされている。このような近年の判例の動きのなかで、「経済的従属性」は「労働契約」概念においてどのように位置づけられているのか、「経済的従属性」と「人的従属性」とはどのような関係にあるのかについての分析も進められている。次に、この分析について要説しよう。

1.3.3 「経済的従属性」の位置づけ

近年の多数の判例を踏まえた現行法の解釈としては、人的従属性と経済的従属性は「労働契約」性を判断するうえで、いずれかが上位に立つという関係ではなく、相互補完的な関係に立つとの理解が示されている²⁸⁾。すなわち、①経済的従属性が強い場合には人的従属性は弱くても労働契約性は肯定され、②人的従属性が強い場合には経済的従属性が弱くても労働契約性が肯定されるという関係である。

(1) 経済的従属性が強く人的従属性が弱い例

人的従属性が弱い典型例として医師が挙げられる。医師は、その医療の提供において独立した地位に立っており、指揮命令等の人的従属性は診療時間の決定など部分的なものにとどまることが多い。しかしこのような場合でも、医師が病院という事業組織に経済的に組み入れられていることにより、労働契約性が肯定されることがある。例えば、タラソセラピー（海洋療法）センターの医師について、診療時間の決定以外にはセンターからほとんど指揮・監督を受けていなかったにもかかわらず、その患者がセンターに登録していること（医師はセンターから患者の提供を受けているという経済的従属性の存在）を理由に、その雇用労働者性を肯定した判例がある²⁹⁾。

配達業務を行うドライバーについても、同様の判断がなされることがある。例えば、就業時間帯が明確に定められている以外に特段の指揮・監督を受けていない配達ドライバーについて、その報酬が会社（運送会社）によって一方的に決定され、その就業時間の長さからすると他の顧客・会社の業務を行うことが実際上不可能である（実質的な専属性）という経済的従属性の強さを考慮して、雇用労働者性を肯定した判例がある³⁰⁾。

(2) 人的従属性が強く経済的従属性が弱い例

これらと対照的なのが、多くの顧客（家庭）と契約して家事業務を提供する家事使用人（employé de maison）である。たくさんの家庭と契約しそれぞれの家庭では短時間しか働かないため、それぞれの家庭に対する経済的従属性は強くない。しかし、家事使用人という性質上、各家庭からの指揮命令（人的従属性）は強く、そのような機能・性質から、雇用労働者性が肯定されている³¹⁾。

同様の例として、テレビのリアリティショーへの出演者のケースがある。この出演者は、テレビのリアリティショー（台本・演出のない設定で出演者の行動を撮影するとされる番組）に出演し、一定の出演料の支払いを受けたが、出演

の第一の動機が出演料にあったかは疑わしく、その出演も約10日間で、その後採用される見込みもない状況であった。このように、出演者の経済的従属性は相対的に弱いものであったが、出演にあたって細かく明確な指揮命令を受けており、人的従属性は強いものであった。これらの点を考慮し、破毀院は労働契約性を肯定した³²⁾。

(3) 「経済的従属性」の台頭・再評価の背景と基盤

このような「労働契約」概念における「人的従属性」と並ぶ「経済的従属性」の台頭の背景には、近年の経済的・社会的状況の変化がある。とりわけ、役務遂行において具体的な指揮命令は受けない（人的従属性は弱い）が、経済的には事業組織に組み入れられ（経済的従属性は強く）、相対的に低報酬で長時間就業させられる労働者が増加し、その社会的リスクが高まっている。生産過程の分権化、企業組織のネットワーク化の進展が、労働力の外部化、さらには独立自営労働者の増加を促し、その社会的リスクを増大させる社会的・経済的要因となっているのである。労働契約概念における経済的従属性の台頭・再評価は、このようななかで経済的に従属的な状況に置かれている就業者を保護するための不可避の動きと評されている³³⁾。

この動きは、単に労働契約に関する判断要素の変化という技術的な次元だけでなく、労働法の存在意義という理論的基盤に遡った議論からも支持されている。例えば、Emmanuel Dockès（パリ西大学）によれば、労働法の多様なルールは、①労働者の人的従属性の存在によって直接基礎づけられるもの（使用者の権限の行使に対する手続的な規制、平等取扱原則など）、②労働者の経済的従属性（相対的な交渉力の弱さ）にかかわるもの（賃金の額や定期払いに関するルール、雇用保障・解雇規制、労働時間規制など）、③労働者の人的従属性と経済的従属性の双方にかかわるもの（例えば労働者のストライキ権は使用者の指揮命令・監督権限を制約すると同時に、労働者個人の経済的な弱さを補う機能を有している）の大きく3つに分類される。このように、労働法の存在意義は労働者の人的従属性からの保護のみにあるのではなく、労働者の経済的従属性からの保護も労働法の中心的な役割を担っている。このような労働法の存在意義の二重性からすると、労働法の適用対象を画定する基準として、人的従属性のみを考慮する、または、人的従属性を主としつつ経済的従属性を補充的にのみ考慮することは適切ではなく、理論的には、人的従属性と経済的従属性とは相互に補完的な関係に立つものと捉えるべきであると主張されている³⁴⁾。

このように、近年の経済・社会状況の変化に伴って「労働契約」概念の判断要素として「経済的従属性」が台頭し、この動きを労働法の存在意義という理論的な観点から支持する議論も展開されている。

2 変容——「プラットフォーム」型就業と「労働契約」概念

生産過程の分権化、企業組織のネットワーク化の進展のなかで、労働力の外部化や独立自営業者化が進んでいることは上述した(1.3.3(3))。そのなかで世界的に広がりを見せているのが、ウーバーに象徴されるプラットフォーム・ビジネスである。

2.1 プラットフォーム・ビジネス(「プラットフォーム」型就業)の特徴

プラットフォーム・ビジネスとそこでの就業は、就業者が独立自営業者と位置づけられながら運営会社の組織に経済的に組み入れられている点では、上述した近年の外部化・自営業者化と共通の性格を有している。これに対し、プラットフォーム・ビジネスの最大の特徴は、運営会社はインターネットやスマートフォンのアプリ上に構築されるプラットフォームを提供するだけであり、この電子的プラットフォームを媒介として、顧客が就業者に直接業務を依頼するという形態がとられている点である。運営会社と就業者との関係は、例えば自動車運転業務の場合、運営会社が就業者(ドライバー)に自動車を「賃貸借」し、就業者は運営会社に登録して電子的プラットフォームを介して顧客から注文を受けるといった関係に立ち、運営会社と就業者との間には形式的には「労働契約」も「役務提供契約」も存在していない。役務提供契約は、アプリを通じて注文をする顧客と注文を受けて役務を提供する就業者の間にあるとの形式がとられているのである。

このようなプラットフォーム・ビジネスにおいて、運営会社と就業者との間に「労働契約」の存在を肯定し、就業者は「雇用労働者」として労働法や社会保障法上の保護を享受することができるのが、法的にも社会的にも重要な問題として浮上している。

2.2 2018年破毀院判決前の裁判例の動向

これまでの裁判で争われてきたのは、食事等の商品の配達を仲介するプラッ

トフォーム(Take Eat Easy, Deliveroo および Toktoktok)と、自動車での人の輸送を仲介するプラットフォーム(LeCab および Uber)の事案である。2018年に破毀院テイク・イート・イージー(Take Eat Easy)判決が出される前は、プラットフォームの仲介で配達・運転業務を行うバイカー・ドライバーの雇用労働者性を否定する裁判例が多かった³⁵⁾。ここではまず、2018年破毀院判決より前の裁判例の特徴を分析しよう。

2.2.1 自営業者の「事業活動の自由」

雇用労働者性(労働契約性)が否定されたケースでは、特に、①就業場所の自由(配送・輸送経路がアプリで示されたとしても強制ではなく自分で経路を選択できる)、②就業時間の自由(アプリに接続すると注文に応じて業務を遂行する義務を負うが、いつアプリに接続するかは自分で自由に決定できる)、③仕事依頼への諾否の自由(アプリに接続している時間帯に顧客から依頼がきてもそれに応じない〔依頼を拒否する〕自由がある)といった点が重視され、これらの点で就業者(バイカー・ドライバー)に「事業活動の自由」が認められることから、人的従属関係にはないとされることが多かった³⁶⁾。

これらのうち、仕事依頼への諾否の自由(③)については、注意・留保すべき点がある。第1に、顧客からの依頼に応諾する義務について、プラットフォーム運営会社と就業者との契約書上何ら定められていないとしても、諾否の自由の有無は契約書上の記載ではなく実態に基づいて判断されるべき点である。これは、上述した2000年のラバンヌ判決等に基づく要請(1.3.1)である。

第2に、運営会社によっては、アプリに接続している時間には注文に応じるべき義務を就業者(配達人)に課している例もある。例えば、料理の配達業務を行うデリブローでは、アプリ接続中は注文が来たら平均して45秒以内に承諾しなければならない(これらの義務違反は運営会社による契約解除事由となる)とされている。これに対し、システムとして「諾否の自由」を認める方式として、アプリ上の顧客からの注文を同時に複数の就業者に提示し最も早く承諾した就業者が注文を獲得するという方式や、注文を1人の就業者(＝アルゴリズムにより選択された者)のみに提示しその就業者が5分以内に承諾しなければ拒否したものとして別の就業者に注文を提示するという方式をとる例(テイク・イート・イージー)がある。後二者の場合、就業者としては注文を受けた

くない(拒否したい)ときには承諾しなければよく、その限りでは「諾否の自由」を認めるメカニズムとなっている³⁷⁾。

もっとも、この就業時間の自由や諾否の自由等の就業者の行動に対しては、運営会社と就業者間の契約上遵守すべき事項が定められ、これに違反した場合の制裁が設定されていることが少なくない。就業者に真に「事業活動の自由」が認められ、人的従属関係にないとされるか否かは、この「制裁」システムの内容と評価による面が大きい。

2.2.2 契約違反への「制裁」

例えば、自転車による料理配達業務を行うテイク・イート・イーger社では、「ストライク(strikes)」という制裁システムが定められていた。同社では、シフト時間の登録変更(中止)の遅延(48時間前まで)、シフト時間中の接続時間の不足(シフト時間の80%未満)、シフト時間中の電話への不応答、パンクの修理能力の欠如、配達の拒否、ヘルメット不着用での配達・走行の場合にはそれぞれ1ストライク、登録したシフト時間に接続しないこと(“no-show”)、配達ゾーンの外または登録なしでの接続の場合にはそれぞれ2ストライク、顧客等への侮辱、顧客の連絡先の保存、重大な配達遅延の累積、自動車での配達、その他の重大な行為についてはそれぞれ3ストライクと定められたうえで、1か月間に1ストライクまでは制裁なし、2ストライクだとボーナス(レストラン待機時間や走行距離に応じた賞与)の不支給、3ストライクだと契約の継続等を協議するための面談、4ストライクだと取引停止との制裁システムが定められていた³⁸⁾。

この制裁システムについて、2017年のパリ控訴院判決は、使用者の制裁権限を想起させるものであるとしつつ、人的従属関係の存在を肯定するに足りる事情とはいえないと判示した。その主たる理由として、パリ控訴院は、就業者が登録するシフト時間の決定は、運営会社によって提案されたものではなく、就業者自身が自由に選択できるものであり、制裁システムはこの就業者の就業時間選択の自由を何ら制約するものではないことを挙げている³⁹⁾。パリ控訴院は、制裁による諸拘束と就業時間選択の自由との比較のなかで、自分で自由にシフト時間を決定できること(制裁による拘束は自ら選択したシフト時間内のものでありシフト時間以外は自由に使えること)を重視して、人的従属関係の存在を否定したのである⁴⁰⁾⁴¹⁾。しかし、この判断は、後述する2018年

の破毀院判決によって改められることになる(2.3.1)。

2.2.3 プラットフォーム事業への「組織的な組入れ」

上述した1996年のソシエテ・ジェネラル判決(1.3.2)は、「事業組織のなかで労働が行われることは、その労務提供の条件を使用者が一方的に決定している場合には、人的従属関係を示す一要素となりうる」との一般論を述べていた。

プラットフォーム型就業の場合、就業者はプラットフォーム運営会社が提供するプラットフォームというシステム(技術的・組織的・質的な諸条件)に組み込まれながらサービスを提供するため、「事業組織のなかで労働が行われていること」を立証することは困難ではない。しかし、多くの裁判例で問題とされてきたのは、就業者の労働条件が使用者(運営会社)に「一方的に決定」されているといえるかである。この点について、2018年の破毀院テイク・イート・イーger判決より前の裁判例の多くは、就業者に認められている就業時間選択の自由等の一定の自由の存在を考慮して、就業者の労働条件は一方的に決定されているわけではないと判断していた⁴²⁾。

これに対し、就業者が運営会社の経済活動に組織的に組み入れられていることを重視して「労働契約」性を肯定した裁判例もあった。運転手付き自動車(実態は「タクシー」)を提供するプラットフォームを運営しているボックステュール(ルキャブ)(Voxtur [LeCab])社をめぐるパリ労働審判所およびパリ控訴院の判決である⁴³⁾。パリ控訴院は、この事件の事実関係として、①同社と運転手との間に締結されている専属契約条項(同社と同一のまたは類似した情報システムを使う他社との契約の禁止、配車用のラジオ・システムを利用して同社との競争行為を行うことの禁止)が、就業者(運転手)の労働の自由を侵害し、自営活動の自由を制限していることに加えて、②この専属契約と自動車の賃貸借契約が結び付けられていること、③賃貸借された自動車のスペックが明確に定められそれに手を入れることが禁止されていること、④会社が負担・提供する機器(スマートフォン、タブレット)を搭載し同社ネットワークの顧客の注文を受けること、⑤3時から7時、16時30分から18時30分の2つの時間帯は会社が設定した条件でプラットフォームに接続することが定められていたことを認定した。そのうえで、同判決は、この就業者(運転手)は、①同社を唯一の指揮命令権者とし、②その顧客は同社ネットワークの顧客のみに限定

され、③料金の設定には何ら関与・決定する権限をもたず、④自動車や搭載機器は同社から指示・提供されたものを利用しなければならないためそれらを自由に選ぶことはできず、⑤就業時間帯も自由に決定できないという点で、同社の事業組織に組み入れられ、自由に事業活動を行う独立性を欠く存在であり、「自営労働者」という契約形態をとって現実を偽装しようとしたものであると判示して、「労働契約」性を肯定した⁴⁴⁾。

この判断は、契約上「自営業者」と位置づけられた労働者が、契約の専属性、固有の顧客をもつことの制限、料金・報酬の一方的決定等によって事業組織に経済的に組み入れられているという経済的従属性を示す実態を重視して契約の性質(労働契約性)を決定したものとして、学説上注目を集めた⁴⁵⁾。この動きは、破毀院の2018年テイク・イート・イーger判決、2020年ウーバー判決等につながる伏線となった。

2.3 破毀院二判決——テイク・イート・イーger判決とウーバー判決

このような状況のなか、2018年11月28日、破毀院は、テイク・イート・イーger事件の上告審で、プラットフォーム就業者の雇用労働者性について初めて判断し、プラットフォーム就業者の雇用労働者性を否定していたパリ控訴院判決を破棄した。また、その直後の2019年1月10日のパリ控訴院ウーバー判決では、ウーバー社のプラットフォームを利用したタクシー運転手の雇用労働者性が肯定された。その上告審において、破毀院は、2020年3月4日、会社側の上告を棄却し、ウーバーのタクシー運転手の雇用労働者性を肯定する判断を確定させた。

2.3.1 2018年破毀院テイク・イート・イーger判決

テイク・イート・イーger事件では、上述のように、同社のプラットフォームを利用して自転車による料理配送業務を行う就業者の雇用労働者性が問題となった。パリ控訴院は、運営会社(テイク・イート・イーger社)による制裁システムの存在よりも、就業者が自由にシフト時間を決定できること(就業時間選択の自由)を重視して、その雇用労働者性を否定していた(2.2.2)。これに対し、破毀院は、次の理由で原判決を破棄し、差し戻した。

「労働関係の存否は、当事者によって表明された意思によるのでも、当事者が当該契約に与えた名称によるのでもなく、労働者が業務を遂行している実

際の条件によって決定される。人的従属関係は、指揮命令、労務提供の監督、違反行為への制裁を行う権限をもつ使用者の権威の下で労務提供が行われることによって性質づけられる。(……)本件においては、一方で、使用されていたアプリに位置情報把握システムが搭載され、運営会社は配達人の位置および走行距離数をリアルタイムで把握することができ、他方で、同社は、配達人に対して制裁権限を有していたとの事実が認定されているにもかかわらず、パリ控訴院は、法的従属性を性格づける指揮命令および監督の権限の存在を基礎づけるこれらの事実から法的帰結を導き出さなかった点で、法令に違反したものといえる。」⁴⁶⁾

この破毀院判決の意義は、これまでの雇用労働者(労働契約)性の基本的な判断枠組みを踏襲しつつ、その具体的判断のなかで、パリ控訴院等のそれまでの判断を修正し、破毀院としてプラットフォーム就業者の雇用労働者性を肯定する方向性を示した点にある。

その具体的判断の特徴は、以下の諸点にある。

第1に、アプリ上の位置情報把握(géolocalisation)システムによる位置や走行距離のリアルタイムでの把握は、労務提供の「監督」権限の存在を基礎づける事実となりうることを示した。

第2に、ストライク(strikes)数に応じた賞与不支給、面談、取引停止という制裁システムは、違反行為への「制裁」権限の存在を基礎づける事実となりうることを示した。

第3に、就業者に就業時間選択の自由が認められているとしても、それは人的従属性の存在を示す一要素に過ぎず、それにより人的従属性(雇用労働者性)がただちに否定されるわけではないことを明らかにした⁴⁷⁾。この点が、就業時間の自由を重視して雇用労働者性を否定した原判決(パリ控訴院)との最大の違いであると指摘されている⁴⁸⁾。

第4に、経済的従属性について破毀院判決は明示的には触れていないが、運営会社が組織した事業に組み入れられ、固有の顧客をもつことを禁止され、報酬がプラットフォームにより一方的に決定されている点で、本件は経済的従属性が肯定されうる事案であり、この点が、本件で人的従属性の存在を補完する要素となったと指摘されている⁴⁹⁾。

第5に、プラットフォーム運営会社の「使用者」性について、時間、場所、行動等の指示・指定が人間ではなくアルゴリズムによって行われているとし

でも、そのアルゴリズムを組織した事業運営会社（プラットフォーム）の使用者性が否定されるわけではない（運営会社は消費者と就業者との契約締結を仲介するアプリを提供している存在にとどまらず、就業者との間に労働契約の存在〔人的従属性〕が肯定されうる存在である）ことが明らかにされた⁵⁰⁾。

このように、破毀院テイク・イート・イーger判決は、従来の人的従属性に関する判断枠組みに依拠しつつ、就業時間選択の自由を重視してプラットフォーム就業者の雇用労働者性を否定したパリ控訴院判決を破棄し、位置情報把握システムによる監督、違反行為の蓄積（ストライク）による制裁、人的従属性を補完する経済的従属性（事業組織への組入れ、固有の顧客をもつことの禁止、報酬の一方的決定など）を考慮して、プラットフォーム運営会社と就業者間の労働契約（人的従属関係）の存在を肯定する方向性を示した点に、画期的な意義が認められる。

2.3.2 2019年パリ控訴院ウーバー判決

さらに、破毀院テイク・イート・イーger判決の約1か月半後の2019年1月10日、パリ控訴院において、ウーバー社のアプリを利用したタクシー運転手の雇用労働者性を肯定する判決が出された⁵¹⁾。

この判決で雇用労働者性が肯定された具体的な理由・事情は、次の通りである。すなわち、①就業者（運転手）は、固有の顧客をもつことが禁止され（輸送後の顧客との接触・個人情報の保存禁止）、料金や就業条件はアルゴリズムまたは運営会社（ウーバー社）によって決定され、配車もアルゴリズムによって行われるなど、運営会社によって組織された事業に組み入れられていたこと、②アプリ上のGPSによる指示を受け、また、契約上、顧客の待機時間、顧客との会話内容、チップの受取り禁止などの行動指示を受けていた点で、指揮命令を受けていたといえること、③アプリへの接続時間中は、實際上、配車依頼を拒否する自由はなく（運営会社による制裁権限の存在）、位置情報把握システムにより位置や行程が把握されているなど、監督を受けていたといえること、④配車依頼拒否が一定率以上だとアクセス停止、問題行動があると接続拒否など、制裁が設けられていること、⑤就業者に就業時間選択の自由が認められているとしても、それによりただちに人的従属性の存在が否定されるわけではなく、本件では運営会社の裁量的権限により運転手の接続の自由にも實際上制約が課されていたこと、以上の事実から、運転手がウーバーの

プラットフォームに接続しているときには、ウーバーが組織したサービスに組み入れられ、ウーバーによる指揮命令、就業の監督、制裁権の行使を受けていると評価できる点で、人的従属性（雇用労働者性）が認められる（商業・会社登記簿に自営労働者として登録したことによる非「雇用労働者」性の推定は覆される）と判断されたのである。

このように、パリ控訴院は、プラットフォーム就業者の雇用労働者性を肯定した破毀院テイク・イート・イーger判決の直後に、世界的に問題となっているウーバーのプラットフォーム就業者（タクシー運転手）の雇用労働者性をフランスの控訴院として初めて肯定する判断をし、同判決は理論的にも実務上も注目を集めた⁵²⁾。この判決に対する会社側の上告を受け、破毀院は、2020年3月4日、上告審として判断を下した。

2.3.3 2020年破毀院ウーバー判決

破毀院ウーバー判決⁵³⁾は、そもそも人的従属関係は、指揮命令、監督、制裁によって性質づけられる、また、労務提供の条件が使用者によって一方的に決定され、労働が事業組織に組み入れられていることは、人的従属性を示す一要素となりうる、との1996年ソシエテ・ジェネラル判決（1.3.2）の一般論を引用しつつ、本件における以下の具体的事情を挙げて、プラットフォーム運営会社（ウーバー社）とプラットフォーム就業者（タクシー運転手）間の労働契約関係の存在を肯定したパリ控訴院の判断を正当なものとした（上告棄却、確定）。

すなわち、①この就業者（タクシー運転手）は運営会社（ウーバー社）によって組織され、このプラットフォームなしでは存在しえない運送事業に組み入れられ、固有の顧客をもつことができず、料金も就業条件も運営会社に完全に支配されて自由に決定することができないこと、②就業者にアプリに接続する自由（就業時間帯を決定する自由）があるとしても、プラットフォームに接続し、運営会社が組織する事業に組み込まれている以上、人的従属性の存在が排除されるわけではないこと、③料金はプラットフォームのアルゴリズムによって決定され、走行経路についても不効率な経路をとった場合運営会社（ウーバー社）によって料金変更が行われることで實際上運営会社から特定の経路をとることが強制されており運転手が自由に決定することができないなど、運営会社が運転手に指揮命令を行い、それを監督していたといえること、

④就業条件については、配車依頼への諾否、走行経路の決定等について運営会社がアプリへのアクセス停止や接続拒否等を決定するという制裁が存在することによって、運転手が自営業者のようにこれらを實際上自由に決定することができないこと、⑤運営会社によるアプリへのアクセス停止、接続拒否、料金変更等の決定は、その制裁権限の存在を基礎づけるものであること、これらの事情を総合的に考慮すると、当該運転手の自営労働者との地位は偽装的であるとしてその雇用労働者性を肯定したパリ控訴院判決は正当であると判示した。

この破毀院ウーバー判決の大きな特徴は、プラットフォーム・ビジネスの象徴ともいえるウーバーの運転手の雇用労働者性を一国の最高裁判所として肯定した点だけでなく、その具体的判断において、経済的従属性を基礎づける事情（事業組織への組入れ、固有の顧客保持の禁止、料金等就業条件の一方的決定など）を人的従属性を基礎づける要素の1つとして考慮したこと、運営会社の決定によるアクセス停止、接続拒否、料金変更などの制裁の存在を背景にプラットフォーム就業者（運転手）はその就業条件を自由に決定することができず、運営会社によって実質的に指揮命令や監督が行われていたと認められるとした点にある。フランス労働法・社会保障法学会会長である Pascal Lokiec（パリ第1大学）は、同判決の意義について、指揮命令がないまたは希薄である事案（医師、弁護士など）において指揮命令権限に代わる指標として事業組織への組入れが人的従属性の判断要素となること、および、人間の決定ではなくアルゴリズムの適用による決定についても人的従属性を基礎づける事情となりうることを破毀院が明らかにしたことにあるとコメントしている⁵⁴⁾。

2.3.4 破毀院二判決の意義・特徴

以上のように、フランス破毀院は、2018年および2020年の二判決において、プラットフォーム就業者の雇用労働者性を肯定する判断をした。この二判決は、プラットフォーム就業者すべてについてその雇用労働者性を肯定したのではなく、これらの事案において、それぞれの事案の具体的事情を考慮して、その雇用労働者性を個別に認めたものである。しかし、そうであるとしても、自転車による料理配達人（テイク・イート・イージー事件）に加えて、プラットフォーム・ビジネスを象徴するウーバーのタクシー運転手の雇用労働者性を司法判断として確定的に肯定した意義は小さくない。また、その具

体的判断において、従来からの人的従属性に基づく雇用労働者性の判断枠組み自体は維持しつつ、経済的従属性（事業組織への組入れ、固有の顧客保持の禁止、就業条件の一方的決定など）の存在を判断要素として考慮に入れたこと、就業者に就業時間選択の自由が認められているとしても、制裁システムを背景とした行動指示の存在、位置情報把握システムによる位置や走行距離の把握等によって、実質的な指揮命令や監督の存在を肯定した点に、その重要な意義・特徴が認められる⁵⁵⁾。

これらの意義・特徴は、フランスのこれまでの労働契約性の判断の歴史を土台としつつ、プラットフォーム・ビジネスの台頭という新たな社会変化のなかで、その概念自体を実態に合わせて柔軟に変容させているものと位置づけることができよう。

むすび——本章のまとめと日本への示唆

3.1 「労働契約」概念の変容

フランスでは、経済社会状況の変化のなかで「労働契約」概念の変容が起こっている。20世紀初めの工業化時代に「人的従属性（subordination）」を中核とするものとして確立した「労働契約」概念は、20世紀末から21世紀初めにかけての情報化、企業組織の分権化・ネットワーク化という変化のなかで、「経済的従属性（dépendance économique）」を再評価・重視するものとして変化しようとしている。その基盤では、単に表面的な判断要素の変化を後追いするだけでなく、労働法の存在意義に立ち返った議論も展開されている。

フランスでは、この「労働契約」概念の変容は、定義そのものを法律により画一的に改変するのではなく、裁判所が個別事案ごとに状況に応じた個別の判断を積み重ね、労働契約の具体的な判断要素やその重心を変化させていくことによって進められている。フランスの現行法は、このような裁判所の個別の判断を前提に、「労働契約」を締結する労働者に該当する者（雇用労働者）には労働法・社会保障法による保護を与え、「労働契約」を締結する労働者に該当しない者（自営労働者等）に対しては社会的に必要なと考えられる一定の部分的保護を立法により付与する（注3参照）という手法をとっている。

3.2 プラットフォーム型就業者の位置づけ

そのなかで近年、フランスでは、プラットフォーム・ビジネスにおける就業者の「労働契約」該当性の問題が浮上した。2018年破毀院判決が出る前の下級審裁判例（パリ労働審判所、パリ控訴院）は、事案により、事業活動の自由（特に就業時間選択の自由）を重視して雇用労働者性を否定する例と、事業組織への組入れ（専属性、自動車・搭載機器の提供、料金の一方的決定など）を重視して雇用労働者性を肯定する例とに分かれ、判決の数としては前者（労働契約性を否定する例）が優勢であった。

しかし、2018年の破毀院テイク・イート・イージー判決がプラットフォーム就業者の雇用労働者性を否定したパリ控訴院判決を破棄したことにより、司法判断の方向性は大きく修正され、これに続く2019年のパリ控訴院ウーバー判決およびその上告審である2020年の破毀院判決では、プラットフォーム・ビジネスの象徴といえるウーバーのタクシー運転手の雇用労働者性を肯定する判断が下された。これらの判決では、就業時間選択の自由を重視して雇用労働者性を否定するという従来の下級審裁判例の判断は覆され、位置情報把握システムによる就業者の位置や走行距離の把握、制裁の存在とそれを背景とした行動指示の存在によって人的従属性を基礎づけつつ、経済的従属性を示す諸事情（事業組織への組入れ、固有の顧客保持の禁止、就業条件の一方的決定など）の存在によって人的従属性の存在を補完することで、プラットフォーム就業者の雇用労働者性（およびプラットフォーム運営会社の使用者性）を肯定する判断がなされるに至っている。

3.3 日本への示唆

日本では、現行法上、労働基準法・労働契約法上の労働者（労働契約）概念は人的従属性（使用従属関係の存在）を中心とした判断、労働組合法上の労働者概念については経済的従属性を中心とした判断がなされている。しかし、両者の関係や法の趣旨・存在意義に遡った考察は十分になされないまま、それぞれの判断要素を演繹的にあてはめて「労働者」性の判断が行われる傾向がある。このような判断方法によると、経済社会の実態・構造が変化したときに、法の趣旨や社会の変化に適切に対応した判断ができないおそれがある。

日本でも広がるきざしがみられるプラットフォーム型就業に対し、経済的

従属性を考慮に入れた判断枠組みが確立されている労働組合法上の労働者概念については、一定の対応が可能であるように思われる。しかし、労働基準法・労働契約法上の労働者（労働契約）概念をめぐる考察や対応は、日本ではなお不十分である。その考察において、従来の「労働契約」性の判断枠組み自体は維持しつつ、契約の形式ではなく実態を考慮することを明確にし、そのなかで経済的従属性を補完的判断要素とすることで社会変化を法的に取り込むことを可能としているフランス法の解釈は、日本法にも重要な示唆を与えるものとなるだろう。さらにそのうえで、「自営業者（非雇用労働者）」であると性質決定される労働者に対してどのような社会的保護を付与するかが、立法政策として問題となりうる。この点でも、フランス法の動向（注3参照）は、1つの先進的な立法例として参考になるだろう。

プラットフォーム型就業など新たな就業形態をめぐる日本の今後の議論に対して、本章で考察したフランスの歴史に根差した思慮と試みは、少なからぬ示唆を提供するものと思われる。

注

- 1) 労働法典 L.1111-1 条、社会保障法典 L.311-2 条等の法律規定の解釈として、判例（Cass. Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13187, *Bull. Civ. V*, n° 386, p. 275 etc.）がこのような解釈を形成・確立している（Dockès [2011] pp. 546 et s.; Auzero et al. [2017] pp. 259 et s.）。
- 2) フランスでの近時のプラットフォーム・ビジネスの展開と法的課題を的確に紹介・分析した論考として、笠木 [2017] ①～③がある。
- 3) 2016年に成立した「Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels」（「労働改革法 [Loi Travail]」または当時の労働担当大臣の名をとって「エル・コムリ法 [Loi El Khomri]」と呼ばれる）は、電子的プラットフォーム（電子的手段により遠隔的に財・サービスの売買・供給・交換等を行おうとする人々を結びつける企業）が、それを利用する自営業者（travailleurs indépendants）である役務提供者（労働法典 L.7341-1 条）に対して、①役務提供者が任意で労災保険に加入する場合の一定の保険料の負担（同 L.7342-2 条）、②役務提供者が行う法定の職業訓練の拠出金や職業経験認定制度の費用の負担（同 L.7342-3 条）、③役務提供者の組合結成・加入や団体行動の保障（同 L.7342-5 条）等の社会的責任を負うことを定めた。これは、「自営業者」にあたるプラットフォーム型就業者について、プラットフォーム運営会社の社会的責任を定めた初めての法律である（その内容については野田＝渋谷＝阿部 [2017] 160-162 頁、笠木 [2017] ② 89-90 頁参照）。さらに、2019年に成立した「Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités」（「移動オリエンテーション法」）は、プラットフォームを利用して運送車両の運転業務または二輪三輪車両による商品配達業務を行う自営業者（交通法典 L.1326-1 条、労働法典 L.7342-8 条）につ

いて、①プラットフォームによる業務内容、距離、最低保障料金、差引手数料の提示と役務提供者の拒否の自由（拒否を理由とする契約終了等の制裁の禁止）（交通法典 L.1326-2 条）、②プラットフォームによる就業時間、報酬に関する事項（前年度実績）のインターネット公表義務（同 L.1326-3 条）、③役務提供者の就業時間選択の自由、就業時間中にアプリ接続から離脱する自由（権利行使を理由とする契約終了の禁止）（同 L.1326-4 条）、④役務提供者に対するプラットフォームの社会的責任について、⑤就業条件（非専属性、諾否の自由等を含む）、⑥適正料金、⑦職業能力・キャリアの向上と安定、⑧就業条件改善・労働災害防止のための措置、⑨就業条件に関する情報共有・対話、⑩就業条件変更の通知、⑪契約関係の終了事由・要件と就業者への補償、⑫任意の社会保障給付を記載した憲章（charte）を、役務提供者の意見を聴取したうえで作成し、行政官庁に届け出てその認可を得、インターネットで公表し契約に添付することができることを定めた。もっとも、これらの法律によって、プラットフォーム型就業者が一般に広く労働法典等の適用を受ける「雇用労働者（salariés）」に該当する可能性があることが否定されたわけではなく、プラットフォーム型就業者の法的地位（契約形態）の性質決定は、なお個別の実態に基づいて裁判所が決定すべき問題と位置づけられている（Fable [2018] p. 548; Cons. Const. 20 décembre 2019, n° 2019-794 DC. 同法が定める社会憲章による保護の不十分さや制度の不完全さを指摘する論攷として Van Den Bergh [2020] pp. 439 et s. も参照）。本章では、プラットフォーム型就業者の法的地位（契約形態）の性質決定の問題に射程を限定して論じる。

- 4) 例えば、1793 年 6 月 24 日憲法は、「法律は奉公人（domesticité）を一切認めない。働く人と雇う人の間には、配慮（soins）と感謝（reconnaissance）の契約のみが存在しうる」と定めた（18 条）。
- 5) ナポレオン法典 1781 条は、「給金の額、過年度の賃金の支払いおよび本年度に支払われた前払金については、主人の申立てが信用される。」と規定し、この規定は 1868 年 8 月 2 日の法律によって削除されるまで存続した。
- 6) Auzero et al. [2017] p. 260.
- 7) Auzero et al. [2017] pp. 260 et s.
- 8) Cass. civ. 14 février 1866, *Bull. civ.* n° 34, p. 46.
- 9) V. not. Glasson [1866].
- 10) 同法制定の経緯・内容については、岩村 [1984] 179 頁以下参照。
- 11) フランスにおける「労働契約」概念の生成の歴史については、矢部 [1981] 191 頁以下、三井 [1987] ① 177 頁以下、② 202 頁以下、野田 [1989] 199 頁以下、本久 [1993] 385 頁以下、本久 [1997] 357 頁以下等参照。
- 12) この 2 つの概念は、フランス語では、「dépendance économique（経済的依存性）」と「subordination（従属性）」という言葉でそれぞれ表現されている。このうち、前者は一般に「経済的な力関係における弱さ・劣位」を意味するものと理解されており（Dockès [2011] p. 550）、日本法の用語としては「経済的従属性」と呼ばれるものに相当する。本章では、日本法の用語法に即して、前者を「経済的従属性」と訳し、後者を「人的従属性」と表記している。
- 13) 例えば、Paul Pic（リヨン大学）が「人的従属性」説を支持していたのに対し、Paul Cucho（グルノーブル大学）、René Savatier（ボワチエ大学）、André Rouast（グルノーブ

ル大学）らが「経済的従属性」説に立っており、当時の学界では「経済的従属性」説が多数説といえる状況であった。

- 14) Cass. civ. 6 juillet 1931, *DP* 1931. I. 131, note P. Pic.
- 15) Dockès [2011] pp. 547 et s.; Radé [2013] pp. 203 et s.; Auzero et al. [2017] pp. 261 et s.
- 16) Cass. soc. 19 décembre 2000, *Dr. soc.* 2001, 227, note A. Jeammaud.
- 17) V. not. Cass. soc. 10 décembre 2002, n° 00-44646, *Bull. civ.* V, n° 374; Cass. soc. 6 octobre 2010, n° 08-45392; Cass. soc. 3 novembre 2010, n° 08-45391; Cass. soc. 31 octobre 2012, n° 11-23422.
- 18) Dockès [2011] pp. 547 et s.; Auzero et al. [2017] pp. 267 et s.
- 19) Cass. soc. 13 novembre 1996, *Dr. soc.* 1996, 1067, note J.-J. Dupeyroux.
- 20) Cass. soc. 13 janvier 2000, *Bull. civ.* V, n° 20; Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-46137; Cass. soc. 20 mai 2010, n° 08-21817; Cass. soc. 12 juillet 2010, n° 07-45298; Cass. soc. 6 octobre 2010, n° 09-43296; Cass. soc. 7 juillet 2016, n° 15-16110, *Dr. soc.* 2016, 859, obs. J. Mouly.
- 21) Cass. soc. 15 mars 2006, n° 04-47379, *Bull. civ.* V, n° 110; Cass. soc. 4 octobre 2007, n° 06-43562; Cass. soc. 6 octobre 2010, n° 09-43296.
- 22) Cass. soc. 10 décembre 2002, n° 00-44646, *Bull. civ.* V, n° 374; Cass. soc. 2 juillet 2003, n° 01-43018; Cass. civ. 2^e, 13 décembre 2005, n° 04-18104, *Bull. civ.* II, n° 320; Cass. soc. 10 février 2010, n° 09-40383; Cass. soc. 20 mai 2010, n° 08-21817.
- 23) V. not. Pasquier [2017] pp. 95 et s.
- 24) Cass. civ. 2^e, 7 juillet 2016, n° 15-16110, *Dr. soc.* 2016, 859, obs. J. Mouly.
- 25) Pasquier [2017] pp. 96 et s.; Van Den Bergh [2018] pp. 323 et s.
- 26) Dockès [2011] pp. 550 et s.
- 27) Radé [2013] pp. 206 et s.
- 28) V. not. Dockès [2011] pp. 552 et s.; Auzero et al. [2017] pp. 267 et s.; Courcol-Bouchard [2018] p. 813. 判例のなかには、「経済的依存性（dépendance économique: 経済的従属性）」と「従属性（subordination: 人的従属性）」によって労働契約性が特徴づけられる旨を明示するものも散見される（V. not. Cass. soc. 9 mai 1979, n° 77-41406, *Bull. civ.* V, n° 394; Cass. soc. 16 décembre 1980, n° 79-12978, *Bull. civ.* V, n° 904; Cass. Soc. 19 janvier 1983, n° 81-16424, *Bull. civ.* V, n° 21; Cass. crim. 27 septembre 1989, n° 88-81182, *Bull. crim.* n° 807).
- 29) Cass. soc. 13 janvier 2000, *Bull. civ.* V, n° 20.
- 30) Cass. soc. 12 janvier 2011, n° 09-66982.
- 31) Cf. Cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-43977, *Bull. civ.* V, n° 73.
- 32) Cass. soc. 3 juin 2009, L'île de la tantation, n° 08-40981, *Bull. civ.* V, n° 141.
- 33) Dockès [2011] p. 554.
- 34) Dockès [2011] pp. 551 et s.
- 35) Fable [2018] pp. 548 et s.によれば、2018 年の同論文執筆時点で、これらの 5 つのプラットフォームについて、パリ労働審判所およびパリ控訴院で合計 16 の判決が下され、そのうち 14 判決は労働契約性を否定（労働契約にあたることを就業側側の主張・請求を棄却）していた。
- 36) Fable [2018] pp. 550 et s.

- 37) Cf. Fable [2017] p. 169; Fable [2018] p. 552.
- 38) Paris, 20 avril 2017, n° 17-00511; Cass. soc. 28 novembre 2018, Take Eat Easy, n° 17-20079.
- 39) Paris, 20 avril 2017, n° 17-00511.
- 40) Fable [2018] p. 553 は、パリ控訴院判決をこのように評しつつ、裁判官はすぐ目の前にある物事の表面(労働者に与えられているようにみえる自由)をみて判断していると批判している。
- 41) なお、この判決では考慮されていない点として、顧客による評価システムの存在がある。例えば、ウーバーの運転手については、顧客による5段階の評価がなされており、その評価結果は、潜在的な消費者(顧客)への参考情報となるだけでなく、就業者(運転手)に対してパフォーマンスの目標、労働の質の管理、さらには評価が低い場合には解約事由となることもある。このような点も、「労働契約」性を肯定する事情として考慮されるべきと Fable [2018] p. 554 は述べている。
- 42) Cf. Fable [2018] p. 554.
- 43) Cons. prud'h. Paris, 20 décembre 2016, n° 14-16389; Paris, 13 décembre 2017, n° 17-00351.
- 44) Paris, 13 décembre 2017, n° 17-00351.
- 45) V. not. Jeammaud [2017] pp. 4 et s.; Fable [2017] p. 170; Fable [2018] pp. 555 et s.
- 46) Cass. soc. 28 novembre 2018, Take Eat Easy, n° 17-20079.
- 47) この点は、2000年の破毀院ラバヌ判決(上記13)でも確認されていたことである(同事件では就業時間帯等について指示を受けていなかったタクシー運転手の雇用労働者性を肯定)。なお、テイク・イート・イージー事件では、就業者が一旦シフトを登録するとシフトの48時間前まででなければこれを変更できず、それに反すると制裁の対象となる点で、就業時間の自由も実際には大きな制約下に置かれたものであったことが指摘されている(Courcol-Bouchard [2018] pp. 816 et s.).
- 48) Courcol-Bouchard [2018] pp. 816 et s.; De Carvalho et Tournaux [2019] pp. 58 et s.
- 49) Courcol-Bouchard [2018] pp. 818 et s.
- 50) Pasquier [2018] p. 824.
- 51) Paris, 10 janvier 2019, pole 6, ch.2, n° RG 18/08357.
- 52) Lyon-Caen [2019] p. 73 は、この判決を契機に、人的従属労働に対する労働法だけでなく、経済的依存労働に対する労働法を創造すべき時に来ているのではないかと述べている。
- 53) Cass. soc. 4 mars 2020, Uber France, n° 19-13316.
- 54) これらの点と合わせて、Pascal Lokiec は、同判決は当該事案における判断であり、かりに運転手に自ら固有の顧客をもつことが認められ、料金も自由に決定でき、就業条件も制裁なく運転手が自由に決定できるような事案では、運転手の「自営労働者」性が認められうることを指摘している(Lokiec [2020]).
- 55) 破毀院ウーバー判決の判例解説である Willocx [2020] pp. 328 et s. は、労働契約性の基準となる「人的従属性(subordination)」が、①使用者による指揮監督(指揮命令、監督、裁判)、②労働者の非独立性、③事業組織への組入れをミックスした概念として認識されており、とりわけテイク・イート・イージー判決では明示されていなかった事業組織への組入れ(③)への言及がウーバー判決では中心となっているように思われると評している。

参考文献

- 岩村正彦[1984]『労災補償と損害賠償——イギリス法・フランス法との比較法的考察』東京大学出版会。
- 笠木映里[2017①～③]「フィールド・アイ——ボルドーから①～③」日本労働研究雑誌 686号 99-100頁(①), 687号 89-90頁(②), 688号 114-115頁(③)。
- 野田進[1989]「労働契約理論における民法の一般原則——フランスの議論の軌跡」阪大法学 149=150号, 199頁以下。
- 野田進=渋谷美羽=阿部理香[2017]「フランス『労働改革法』の成立——労働法の『再構築』始まる」季刊労働法 256号 126頁以下。
- 野田進[2019]『規範の逆転——フランス労働法改革と日本』日本評論社。
- 三井正信[1987①・②]「フランスにおける労働契約概念の形成とその展開(上)・(下)」季刊労働法 144号 177頁以下(①), 145号 202頁以下(②)。
- 本久洋一[1993]「フランスにおける「労働契約」の誕生・準備的諸考察」早稲田法学会誌 43巻 385頁以下。
- 本久洋一[1997]「フランスにおける初期『労働契約』論争の研究——バテルナリストとコントラクチュアリスト」早稲田法学 72巻 2号 357頁以下。
- 矢部恒夫[1981]「フランス法における労働契約概念について」大阪市立大学法学雑誌 28巻 1号 191頁以下。
- Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès [2017] *Droit du travail*, 31^e éd., Dalloz.
- Courcol-Bouchard, Catherine [2018] Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, *Revue de Droit du Travail*, pp. 812 et s.
- Dockès, Emmanuel [2011] Notion de contrat de travail, *Droit social*, pp. 546 et s.
- Fable, Alexandre [2017] Plateformes numériques: gare au tropisme « travailiste » !, *Revue de Droit du Travail*, pp. 166 et s.
- Fable, Alexandre [2018] Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ?, *Droit social*, pp. 548 et s.
- Glasson, Ernest Désiré [1866] *Le Code civil et la question ouvrière*, Librairie Cotillon.
- Jeammaud, Antoine [2017] Uber-Deliveroo. Le retour de la fraude à la loi ?, *Semaine sociale Lamy*, n° 1780, pp. 4 et s.
- Lokiec, Pascal [2020] L'arrêt Uber et les reactions qu'il suscite posent des questions pour l'avenir sur le choix des statuts, *Agence de presse AEF*, publié le 9 mars 2020.
- Lucas Bento De Carvalho et Sébastien Tournaux [2019] Actualité du régime juridique du contrat de travail, *Droit social*, pp. 57 et s.
- Lyon-Caen, Antoine [2019] Quelle destination ?, *Revue de Droit du Travail*, p. 73.

- Pasquier, Thomas [2017] Sens et limites de la qualification de contrat de travail : De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés », *Revue de Droit du Travail*, pp. 95 et s.
- Pasquier, Thomas [2018] Observations de Thomas Pasquier, *Revue de Droit du Travail*, pp. 823 et s.
- Radé, Christophe [2013] Des critères du contrat de travail, *Droit social*, pp. 202 et s.
- Van Den Bergh, Kieran [2018] Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à la supercherie, *Revue de Droit du Travail*, pp. 318 et s.
- Van Den Bergh, Kieran [2020] La Charte sociale des opérateurs de plateformes : « Couvrez cette subordination que je ne saurais voir », *Droit social*, pp. 439 et s.
- Willocx, Laurent [2020] L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination, *Revue de Droit du Travail*, pp. 328 et s.

第 11 章

社会保障法

岩村正彦

はじめに

「社会保障」(social security (英)) 制度にどのようなものが含まれるかは、国によって異なる。フランスでは、社会保障 (la sécurité sociale) 制度は、大まかにいえば、社会保険 (les assurances sociales. 現在ではこれに普遍的医療保障 (後述) を加えることができよう)、労災保険 (les accidents du travail et maladies professionnelles) および家族給付 (les prestations familiales) によって構成されており (失業保険は入らない)、社会扶助 (l'aide sociale) (社会福祉や公的扶助がこれに属する) は含まない。しかし、本章では、とくに日本との比較に重点を置いて、こうしたフランスの制度枠組みにはとらわれずに、主として社会保障を取り上げつつも、社会扶助の一部も扱うこととしたい¹⁾ (両者をあわせて、しばしば「社会的保護」(social protection (英), protection sociale (仏)) と呼ばれる²⁾)。そして、フランスのこうした枠組みからは逸脱するが、本章では、読者の理解を容易にするために、とくに断らない限り、上記の2つを含む意味で (つまり protection sociale の意味で) 「社会保障」という用語を使用する。そして、やや煩雑であるがフランスでいう「社会保障 (la sécurité sociale)」を「狭義の社会保障」と呼ぶこととしたい。

社会保障制度、およびその法的根拠となる様々な法規範、すなわち組織に関する法規範 (組織規範、権限規範等)、被保険者、被保険者が労働者の場合のその雇用主および受給者その他の利害関係者の権利義務を規律する法規範ならびに財政に関する法規範等の総体である社会保障法は、20 世紀に構築され

執筆者一覧

(執筆順／*は編者)

- 松本英実 (まつもと えみ) 青山学院大学法学部教授
- 垣内秀介 (かきうち しゅうすけ) 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- * 大村敦志 (おおむら あつし) 学習院大学法科大学院教授／東京大学名誉教授
- 幡野弘樹 (はたの ひろき) 立教大学法学部教授
- * 齋藤哲志 (さいとう てつし) 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 森田 修 (もりた おさむ) 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 中原太郎 (なかはら たろう) 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 大澤 彩 (おおさわ あや) 法政大学法学部教授
- 伊藤洋一 (いとう よういち) 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 水町勇一郎 (みずまち ゆういちろう) 東京大学社会学研究所教授
- * 岩村正彦 (いわむら まさひこ) 東京大学名誉教授
- 荻村慎一郎 (おぎむら しんいちろう) 立教大学法学部兼任講師
- ベネディクト・フォヴァルク＝コソン (Bénédicte Fauvarque-Cosson) 国務院評定官／前パリ第2大学教授

現代フランス法の論点

2021年4月30日 初版

[検印廃止]

編者 いわむらまさひこ おおむらあつし さいとうてつし
岩村正彦・大村敦志・齋藤哲志

発行所 一般財団法人 東京大学出版会

代表者 吉見俊哉

153-0041 東京都目黒区駒場 4-5-29

電話 03-6407-1069 Fax 03-6407-1991

振替 00160-6-59964

印刷所 研究社印刷株式会社

製本所 誠製本株式会社

© 2021 Masahiko IWAMURA, Atsushi OMURA et Tetsushi SAITO
et al.

ISBN 978-4-13-031195-3 Printed in Japan



〈出版者著作権管理機構 委託出版物〉

本書の無断複写は著作権法上での例外を除き禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構（電話 03-5244-5088, FAX 03-5244-5089, e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。