

フランスにおける雇用類似の働き方に関する情勢等について - プラットフォーム型就労を中心に

(独) 労働政策研究・研修機構 副主任研究員

細川 良

0 本報告の趣旨

フランスにおける…

- ・雇用類似の働き方に関する法制等にかかる情勢 (esp. 2016 年法以降の動向) 報告
 - ・プラットフォーム型就労に関する実態・立法政策の背景・評価等、現地の関係者の見解の報告
- *2018年12月、JILPT においてヒアリング調査実施
→ヒアリング対象者=労働法学者、使用者団体、労働組合、労働省、プラットフォーム型就労に関わる実務家

I 前提

1. フランスにおける「労働者」概念

判断基準=「法的従属(subordination juridique)」ないし「従属的地位(état de subordination)」

≠「経済的依存(dépendance économique)」

↑1931年 Bardou 判決

→より具体的な判断要素:指示(ordre/commander)、統制(contrôle)、および制裁(sanction)

↑1996年 Société General 判決

日本との比較で留意しておくべき点は…

- ・「労働者」概念の統一的把握 (esp. 社会保障との関係)
- ・個別の状況に応じた柔軟な処理?
- ・集团的労働関係法上の固有の「労働者」概念は考慮されていない

2. フランスにおける「雇用類似の働き方」

(1) 労働者性の「推定」による労働法の拡張適用

ex. ジャーナリスト、外交員、役者、モデル etc.

(2) 労働法典の一部規定の他の契約への適用

ex. フランチャイズ、ガソリンスタンド etc.

(3) その他、「雇用」に準ずる働き方

ex. 特定個人事業主(auto-entrepreneur(以下 AE))、疑似派遣型独立労働者(portage-salarial)

*このほか、間歇的労働 (intermittent) のような特殊な働き方も

→フランスにおいては、従前から雇用に類似する働き方に対する労働法等の適用について、さまざまな立法措置を採用してきた

II フランスにおけるプラットフォーム型就労の現状

前提として、確実性のある統計等は十分に存在せず

とはいえ、大まかな把握としては…

- ・プラットフォームを利用して収益を得ている者は、20～30万人
(うち、後述の2016年法以降の法政策が対象としている類型は2～3万人程度?)
- ・類型としては、単純サービス従事者(家事代行等)、運送サービス従事者(配達・旅客輸送 etc.)、フリーランスの専門家(デザイン、コンサルタント etc.)、マイクロタスク型(microtravail)などに整理(鈴木(2017) P89 および同書が依拠する論文も参照)
- ・↑のうち、近年の法政策がターゲットにしているのは、前二者が中心
→この領域(特に運送サービス系)は、「無学歴」の「若年者」が多い
- ・なお、プラットフォーム型就労者の多くはAE。ただし、AEの主流がプラットフォーム型就労というわけではない点に注意

III プラットフォーム型就労に関する法制等の動向

(1) 経緯

2016年8月のエル・コムリ法60条

—一定のプラットフォーム型就労者について

- ・労働災害のリスクをカバーする保険への加入
- ・職業訓練について、労働者と同様の権利の保障をさだめる
(+労働組合の設立・加入等の集団的権利の確認)

↓

2018年11月26日に新たな立法を含む法律が閣議決定

—プラットフォーム事業者が憲章(charte)を作成

- ・就業者が「適切な代金(prix décent)」を得るための方法
- ・職業キャリアの発展のための方法
- ・労働条件を改善するための措置
- ・契約の解約のルール

etc. を定める

⇒「労働者」としての再性質決定を排除できる(?)

*その2日後に、Take Eat Easy 事件破毀院判決—就労者＝「労働者」とする判断

(2) 2016年法～2018年法案の背景・目的

一義的には…

- ・ 闇労働の排除
- ・ (若年者を中心とした) 雇用政策 (失業対策)

+

- ・ 「新しい働き方」に関する枠組みの確立
- ・ 「プラットフォーム事業者」－「プラットフォーム型就労者」間の「安定 (sécurité)」の確立

*エル・コムリ法 60条につき

野田ほか (2017) : 「プラットフォームは雇用契約上の法的責任を負わない」

鈴木 (2017) : 「一部のクラウドワーカーを「第3の類型」に閉じ込めることを意図した
ものではない」

とするが…

政策サイドの姿勢は、『労働者とは異なるもの』と位置付けたうえで、『必要な保護を
与える』意図を有することは明確

なぜ、エル・コムリ法 60条では、「保険」と「職業訓練」を導入したのか？

一・就業中の事故の普遍性

→ 「労働者」にも「個人事業主」にも同様に生じうるリスクについては、統一的保護を

- ・ プラットフォーム型就労は、あくまでも「暫定的・補完的な存在」という位置づけ

→ 将来的に「労働者」(もしくは「個人事業主」)としてのキャリアを形成するための措置

では、2019年法が目指している方向性は？

- ・ 「適正な価格」の確保←将来的には、集団的な決定も視野？
- ・ 契約の終了にかかる当事者双方の「均衡」

↑は、プラットフォーム型就労者が訴訟を起こす際に、本来的に求めている内容

(3) 2019年法案に対する評価と今後の課題

- ・ プラットフォーム型就労者の「労働者」性をめぐる問題は解決するか？

－Non.

- ・ 今後の課題は？

－ プラットフォーム型就労者の多様性

- ・ 社会保障制度
- ・ 集団的交渉システム

IV 日本への示唆

1. フランスの制度を見る上での留意点

2. 日本への示唆

主要参考文献

池添弘邦＝岩永昌晃＝細川良『労働法の人的適用対象の比較法的考察（JILPT シリーズ）』（労働政策研究・研修機構、近刊）

野田進＝渋谷美羽＝阿部理香「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（2017年）126頁以下

鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」季刊労働法 259号（2017年）8頁以下