

フランスの労働者性に関する調査について

リクルートワークス研究所

村田弘美

1) 「労働者」の判断の枠組み

- ・ 労働者概念は統一的。
- ・ 「賃金労働者」(salarie)としての労働者を規定するのは「労働契約」の概念である。「労働契約」の有無の主たる判断基準は、労働の提供の有無、報酬の有無、特に「法的従属関係」の有無である(1996年のソシエテ・ジェネラル判決)。
- ・ 「法的従属関係」とは、労働者の使用者に対する経済的依存性とは別の法的概念である(1931年バルドゥ判決)。「法的従属関係」の有無は、当該事案における客観的諸事情により判断される。その主たる判断基準は、使用者が労働者に対する指揮権限(命令を出し、その実施を検査し、違反・不足がある場合には処罰する権限)を有するかどうかである(同上ソシエテ・ジェネラル判決)。

2) 「労働者」の拡張の具体例

- ・ 家内労働者は、労働法典 L7412-1 条(※1)に特別規定があり、同条が規定する要件を満たす場合は労働法典の適用を受ける。

(※1) ①請負額による報酬を受けて、一または複数の事業所のために、直接または仲介により労務を提供している者、②本人のみ、あるいは配偶者(連帯市民協約 PACS パートナー、事実婚のパートナーを含む)又は社会保障法典 L313-3 条の意味における扶養する子と共に労働している者(「法的従属関係」の有無等の条件は問わない)。

- ・ フランチャイジー等の独立流通業者は、形式上、労働契約関係になく、かつ、契約解釈としても労働者性を認め難い場合であっても、労働法典 L7321-2

条（※2）が定める「支店管理者」としての要件を満たす場合、労働法典が適用される。

（※2）支店管理者とは、①企業の建物・付属建物において、顧客の滞在中、顧客から衣服又はその他の物資を受領するために、あるいは、顧客に対してあらゆる性質の役務を提供するために、顧客の使用に服することを企業主に任じられた者又は企業主の承認を受けた者であり、②その職業は主として、一の企業により専属的又はほぼ専属的に提供されたあらゆる性質の商品を販売すること、あるいは、一の企業のために、その企業から提供された建物又は企業が承認した建物で、同じくその企業が課した条件と価格で注文を受け、荷受け、荷扱い、輸送を行うことである。（労働法典 L7321-2 条）

- ・ 報道機関が報酬を払ってプロのジャーナリストとの間で結ぶ契約は、全て労働契約と推定される。報酬の形態や額、あるいは当事者間での契約の呼称がいかなるものであっても、労働契約であるとの推定には影響を与えない（労働法典 L7112-1 条）。
- ・ 興行芸術家との間で報酬を払って公演を行うために結ぶ契約は、労働契約と推定される。芸術家が商業登記簿に登録して公演を行っている場合は、その限りではない（労働法典 L7121-3 条）。報酬の形態や額、あるいは当事者間での契約の呼称がいかなるものであっても、労働契約であるとの推定には影響を与えない。芸術家が表現の自由を維持し、公演に使用される機材の全て又は一部を所有し、一人又は複数のアシスタントを雇用している場合には、芸術家自身が公言に出演する限り、労働契約であるとの推定には影響を与えない（労働法典 L7121-4 条）。
- ・ 外交員と使用者の間で結ばれる外交業務に関する契約は、契約中の記載内容にかかわらず、労働契約である（労働法典 L7313-1 条）。契約中に、他の職業あるいは個人としての商業活動を禁じる条項がない場合も、労働契約であることに変わりはない（労働法典 L7313-2 条）。書面による契約がない場合、外交業務を行う人は、本章（労働法典第 7 部第 3 編第 1 章）が適用される外交員であると推定される。
- ・ 2017 年 9 月 22 日のオルドナンス第 21 条により、「遠隔労働者（テレワーカー）」に関する規定（労働法典 L1222-9 条）が導入された。使用者の建物内で実施できる労働を、それ以外の場所で、自分の意志により、ICT（情報処

理・通信技術)を用いて行うあらゆる労働組織が「遠隔労働」であり、この労働組織を採用している賃金労働者が「遠隔労働者」である。「遠隔労働者」は使用者の建物内で就労する賃金労働者と同一の権利を保障される。「遠隔労働者」は使用者の建物内で就労する賃金労働者と同一の権利を保障される。「遠隔労働者」は、「家内労働者」に関する労働法典の適用を妨げない。

- ・ 配車サービスのウーバー (Uber) などに代表されるデジタル・プラットフォームを仲介として就業する労働者については、これを自営業者とみなすか、賃金労働者とみなすか、あるいは、両者の中間的な新しい定義を設けるかについて論議がある(「法的従属関係」の取扱いという観点から中間的な定義の導入は難しいとされる)。→この問題、また「法的従属性」とその判例については、以下を参照。

報告書、提言

2016年の「Terrasse 報告書(社会党 Terrasse 議員が提出)」では、「シェアリングエコノミー」の発展の枠組みについて19件の提案が行われた。報告書はこの中でデジタル・プラットフォームの労働者について、「新たな地位を設ける必要はない」と指摘している。その理由としては、以下の2点を挙げている。

- ◇ デジタル・プラットフォームの「典型的な労働者」というものは存在せず、商店や手工業者がインターネット広告を利用する、という場合もあれば、個人が保有する不動産や車両の投資回収を目指す、という場合もあって様々である。シェアリングエコノミーのデジタル・プラットフォームとしてはウーバーのケースがメディアで大きな話題となったが、実際問題としてはウーバーが「シェアリングエコノミー」であるかどうかは疑わ
- ◇ こうしたデジタル・プラットフォームでプロフェッショナルな活動を行なう人々は、自営業(Autoentrepreneur、Micro entrepreneur)の地位を選ぶことが多く、現在話題になっている社会保障上の問題については自営業の人と変わることがない。

また仏社会問題省監察総局(IGAS)は2016年10月、シェアリングエコノミーの労働者の保護について報告書を発表。32件の勧告を行い、中でも労働者とプラットフォーム間での仲裁システムを創設すること、また「経済的依存関係が強い場合には、賃金労働者とみなす」ことを提言した(これは、現在のところ、シェアリングエコノミーにおいて経済的依存関係が強いケースが少ないことを背景としている)。

仏 DARES（労働省統計・調査局）の 2017 年 8 月の報告書はまず、デジタル・プラットフォームについてカーシェアリングやオンラインショップのように、主体同士が平等な関係にある場合と、ウーバーのように仲介をしつつも、利益の追求を目的とするものを明確に二分する必要があると指摘。そして、後者のウーバーに代表されるデジタル・プラットフォームを仲介として就労する労働者に関しては、自営業者としての性格と賃金労働者としての性格を併せ持つ新たな労働者としての地位を求める提案（マクロン大統領が大統領選挙中に提案していた）があるが、DARES 報告書はこれに反対した。その理由として、「第 3 の地位」を設置することが「法的従属性」に基盤をおく労働法の体型が崩す恐れがあることを挙げたほか、「賃金労働者」と「自営業者」との境界線がすでに曖昧であるのに、これを完全に分断し、さらなる混乱をもたらす恐れがあると指摘した。また、イタリアで 2003 年にシェアリングエコノミーを念頭において実際に導入された「プロジェクト協力契約」が失敗に終わったことを例に挙げた。このケースでは、多くの賃金労働者が自営業者へと移行し、結果としてより脆弱な状況に陥ったとの指摘があり、イタリア政府は 2016 年、この契約の利用を大幅に制限するにいたった。

このように、「新しい地位を設置するのではなく、既存のシステムや準備中の改革を利用して対応すべきだ」との声は多い。この背景には、同時的あるいは継起的に複数の雇用に付く労働者が増えており、かつ、自営業者と賃金労働者を対象とする保護システムが収斂傾向にあることがある。また、社会保障面や職業訓練上での保護が雇用が変わるたびに断続しないよう、それぞれの雇いを基準とするのではなく、各就労者の全生涯のキャリアを通じた継続的なものとする方向で考えるべきではないかという指摘もある。なお、こうした方向性を持つ最近の改革としては、従業員が勤続年数などに応じてトレーニングを受ける権利を蓄積できる個別アカウント制度「CPA」のような制度が導入されている。「CPA」では、転職や失業の場合にも権利が維持され、再就職などに向けて権利を行使できる仕組みとなっており、「自営業者」から「賃金労働者」に移行した場合でもこうした権利が維持される点が特徴となっている。

仏弁護士事務所の Bersay & Associés は、シェアリングエコノミー向けインターネットプラットフォーム向けの特種な労働契約を提案している。この提案は、一ヶ月 20 時間以上の労働とそれに対応する賃金の保証、被雇用者が労働時間を決定する権利がある、ほかのプラットフォームで勤務する可能性や日曜日も労働できる可能性を保証する、また、使用者は、被雇用者が 20 時間を満

たす労働を行なうことを数度拒否した場合に契約を解除することができる。被雇用者は逆に、使用者が数度 20 時間の労働を確保することができなかった場合に契約の解除を求めることができる。といった内容となっている。これにより、プラットフォーム向けに勤務する自営業者に有給や社会保障関連などの権利を保証することができるのが利点となる。

同事務所は、「シェアリングエコノミー向けプラットフォームを通じて勤務する自営業者がプラットフォームを訴え、実質的な労働契約があったとする裁判が増えており、これではフランスが、プラットフォームがもたらす利益や雇用創出の可能性を失う恐れがある」としてこうした提案を行った。

しかしこれに対しては、新たなタイプの労働契約を創設する代わりに、既存の労働契約を通じて対応できるのではないか、との意見や、プラットフォームによって色々労働の種類が違ふこと、またプラットフォームが進化して、法制が追いつかなくなることが予測されることなどもあり、反対論も多い。

判例

・ 「法的従属関係」について

労働契約を構成する要件のうち、「法的従属関係」については係争が多く、多くの裁判が労働裁判所などで起こされており、中には破棄院まで行き着いたものもある。「法的従属関係」は、一般的に、使用者が労働者に対する指揮権限（命令を出し、その実施を検査し、違反・不足がある場合には処罰する権限）関係と定義される（破棄院の 1996 年 11 月 13 日ソシエテ・ジェネラル裁判に関する判決）。その運用は 2000 年代に入り幅広くなっており、以下のような判例がある。

タクシー運転手が、ある企業にタクシー車両を借りる契約をしていた場合。運転手は、契約内に「車両を運転するのは本人のみでなければならない」「毎週車検を行わなければならない」といった義務が含まれることを理由に契約が「労働契約」と主張。破棄院は 2000 年 12 月 19 日、両者の間に「経済的な依存関係」があると共に「法的従属関係を示す証拠群」があるとして運転手の主張を認めた（ラバン判決）。現在、「法的従属関係を示す証拠群」としては以下のようなものが挙げられ、これらの数が多ければ多いほど、「法的従属関係が強い」とみなされることになる。

- ◇ 出勤・作業遂行の義務（電話に返答する、特定の場所に赴く義務を記したメールなど）。
- ◇ 「使用者」から渡された機器

- ◇ 顧客の選択に関する義務または勧告。
- ◇ 労働時間についての義務、強制
- ◇ 会社のサーバーへのアクセス、会社から渡されたメールアドレス、名刺やバッジ
- ◇ 会社本体への定期的または定時の出勤義務
- ◇ 会社の食堂、駐車場へのアクセス
- ◇ 会社従業員との定期的な連絡義務など。

このほかの判例としては、

- ◇ スキーのクラブのために働いていたトレーナーが「ミッション」を労働契約に転換させることに成功（2010年破棄院判例）。トレーニングの日程や時間についてトレーナー側に選択肢がなかったこと、機器はクラブ側から提供されていたこと、顧客に選択肢がなかったこと、そのほか制裁の対象となる命令を受けていたことなどが判決理由となった。
- ◇ 民間のクリニックで仕事をする外部の医療関係者について、「クリニックが労働時間を設定する」「クリニックの内部規則遵守を求められる」場合に従属関係が認定された。
- ◇ 独立して労働をすることが基本の弁護士についても「自由に自分の顧客開拓ができない場合」については従属関係があり「労働契約」の対象となる、とみなされた。
- ◇ リアリティショーの参加者が、労働者としての認識を受けた例がある。仏破棄院は2009年6月、リアリティショー番組「L'île de la tentation」について、番組と参加者との間に「法的従属関係」があり、「実質的に労働契約があった」と判断した。2015年2月、同様の番組「Pekin express」についても同様の判断が下された。参加者は外部とコミュニケーションが取れないなど多くの行動の抑制を受けたこと、番組への参加は「サービスの提供」と見られること、撮影日には対価が支払われていたことなどが判断の理由となった。

といった例が挙げられる。また、デジタル・プラットフォーム関係では以下のような判例がある。

仏パリ大審裁判所（日本の地裁に相当）は2017年1月、配車LeCab社で運転手を務めた自営業者に対して両者間に「労働契約があった」と認定。車両のモデルや使用する携帯電話の指定や、行動・服装・労働時間についての指令の

存在に加え、ほかの配車企業で勤務することの禁止をもって「従属関係」があると判断した（LeCab 社による控訴の可能性あり）。配車企業の運転手については、2015 年 9 月にもパリ労働裁判所が 13 人の運転手について実質的な「労働契約」の存在を認めている。

パリ控訴院は、2017 年 11 月の判決において、食事配達の Deliveroo 向けに勤務していた原告とプラットフォームの間に「従属関係」がなかったと判断、労働契約への転換を求めていた原告の要求を棄却した。特に Deliveroo からの「指令」がなかったこと、労働日を決める自由があったことをその判断理由として挙げた。原告は、「用役提供契約」を交わしていたが、この契約を「労働契約」に転換することを求めていた。「用役提供契約」は、建設、情報処理サービスの提供などで用いられ、「従属関係」がないもので、「下請け契約」に近い。

なお、デジタル・プラットフォームが労働者向けに保険などを通じて社会保障面の保護を強化する動きも見られる。自転車での食事配達の Deliveroo は 2017 年 9 月より、配車大手のウーバーは 2017 年 10 月 26 日以来、同社向けに勤務する運転手に対して、健康・死亡保険を無料で提供している。2016 年の労働法は、シェアリングエコノミーのプラットフォームに対して「社会的責任」を認め、2018 年初から、労働者の事故のリスクをカバーする保険を義務付けた（労働者が意図的に選択したもの、または集団的な保険）。ただし、この保険は労働者が年間に 5100 ユーロ以上を稼いだ場合に限られる。

3) (政策類型別の) 法的判断動向

最低賃金

労働者性は統一的であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。

労働時間

同上。

年次有給休暇

同上。

差別禁止

同上。

賃金労働者（salarie）としての採用時及び採用後の労働契約履行中は、労働法典 L1132-1（EU 法の国内適用のための 2008 年 7 月 27 日法により導入）に明記された諸事項（出自、性別、慣習、性的傾向等々）を理由とする使用者によるあらゆる「差別」が禁止される。ただし、年齢、健康状態・障害を理由とする「処遇の違い」は、職業上の制約に照らして例外的に認められる。

こうした例外としては以下のような例がある（労働法典 L1133-2~6 による）。

年齢

特に労働者の健康や安全を守る場合、労働者の雇用を推進・確保する目的の場合、失業した労働者の再就職や補償を確保する場合、その手段が適正であると判断された場合に可能。具体的には、「若年労働者、もしくは高齢労働者の保護のために、特別な条件をつけること」「対象となるポストに必要なトレーニングの観点や、定年までの期間を考慮にいて、求人にあたり、年齢に上限を設けること」「労働法典第 D4153-20 条以下が規定する、危険性のある作業について、18 歳未満の受け入れを禁止する」といった例が挙げられる。

健康状態、障害

労働医が、労働者の健康状態や障害にともなって作業に不適合である、と判断した場合は差別にはあたらない。使用者は、障害者の雇用アクセス確保のために必要な「適正な対策」を採る必要があり、これも労働者間の差別にはあたらない。

性別

ある特定の性別にしか遂行が不可能な仕事については、女性または男性のみを求人することが可能である。

在住地

ある特定の地域に住んでいる人のために、平等を促進する目的で実施された雇用策については差別とはみなされない。

経済的脆弱性

経済的に脆弱な状況にある人のために、平等を促進する目的で実施された雇用策については差別とはみなされない。

安全衛生

労働者性は統一的であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。

災害補償

同上。

「遠隔労働者」が遠隔労働を行う場所で就業中に発生した事故は「労災」と推定される。

解雇

労働者性は統一的であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。