

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	フランスの間接雇用制度
他言語論題 Title in other language	Indirect Employment in France
著者 / 所属 Author(s)	岡村 美保子 (Okamura, Mihoko) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	786
刊行日 Issue Date	2016-07-20
ページ Pages	31-56
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	就業形態が多様化する中、労働者派遣のような間接雇用は不安定な雇用形態として問題視されることが多い。制限が厳しい一方で、雇用対策としての規制緩和が見られるフランスの制度を紹介する。

*掲載論文等のうち、意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

フランスの間接雇用制度

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室 岡村 美保子

目 次

はじめに

I 雇用の状況

- 1 全体の状況
- 2 派遣労働者の状況

II 間接雇用制度の全体像

- 1 労働法典の構成
- 2 違法とされる間接雇用
- 3 間接雇用の規定

III 労働者派遣制度

- 1 労働者派遣規制の歴史
- 2 労働者派遣制度の概要

IV その他の間接雇用制度

- 1 タイムシェア労働 (Travail à temps partagé)
- 2 使用者団体 (Groupement d'employeurs)
- 3 ポルタージュ・サラリアル (Portage salarial)
- 4 就職困難者のための間接雇用制度

おわりに

要 旨

- ① 就業形態が多様化し、いわゆる「非正規労働者」が増加している。
- ② 中でも、直接雇用関係のない第3者が実質的な使用者として労働者に指揮命令を行う、3者関係の雇用形態である間接雇用は、不安定な雇用形態として問題視されることが多い。我が国では、労働者派遣法制定により合法化された派遣労働について、議論が続いている。
- ③ フランスでは、我が国同様、原則として間接雇用となる業態を禁止した上で、労働者派遣等の間接雇用の制度を定めて合法化しているが、その制度は、利用目的と利用期間に厳しい制限を付し、また、均等待遇を始め、派遣労働者等の保護を図る内容となっている。
- ④ 労働者派遣は、1972年に規制法が制定され、1980年代の社会党政権下での改正により制限及び派遣労働者保護が強化された。また、この時期に、労働関係制度の改正は、全国レベルの労使協定を基にして行うようになった。
- ⑤ フランスでは、学歴に基づく職業資格や学位免状が職業能力を示す合理的な基準となっており、無資格・低資格の者の就労が特に困難であるため、派遣労働は、こうした労働者の受け皿ともなってきた面がある。高い失業率に悩む同国では、雇用対策の一環として、派遣労働者の職業訓練の強化や、労働者派遣利用の制限の緩和が行われてきた。
- ⑥ また、就労する企業の被用者としてではなく、個人事業主として、しかし便宜上別企業の被用者としての地位と利益を享受しつつ職務を行うという、新しい形態の間接雇用の制度が法制化されている。このほかにも、有用な人材の確保が困難な中小企業向けの制度や、就職に困難を伴う無業者のための、間接雇用を利用した制度もある。

はじめに

直近の厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」⁽¹⁾によると、2014（平成26）年における正社員以外の労働者の割合は4割に上っている。いわゆる「非正規労働者」の増加による格差が社会問題となり、2015（平成27）年の第189回国会においては、間接雇用による労働者である派遣労働者を始めとした非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者の待遇格差の是正が課題とされ、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（いわゆる「労働者派遣法」。昭和60年法律第88号）の改正法⁽²⁾とともに、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（平成27年法律第69号）が制定された。

間接雇用とは、直接の雇用関係のない第3者が、実質的な使用者として労働者に指揮命令を行う、3者関係の雇用形態である。自らが雇用した労働者を他者に供給してその対価を得ることを業とする場合、労働者供給事業となる。我が国では、戦後GHQの占領政策の一環として労働の民主化が重点課題とされ、「従来多く行われてきた労働者供給事業は、中間搾取を行い、労働者に不当な圧迫を加える例が少なくないのに鑑み」「他人の勤労の上に存立する労働者供給事業を禁止」⁽³⁾するものとして、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）第44条⁽⁴⁾が規定され、間接雇用を前提とする労働者供給事業は、特に法により認められるものを除き、禁止されている。労働者派遣事業は労働者供給事業であるが⁽⁵⁾、労働者派遣法制定により規制の下に置かれることで合法化され、広く行われるようになった。間接雇用は、直接雇用とは異なる不安定な雇用として、否定的に捉えられることが多いが⁽⁶⁾、近年の就業形態の多様化の現実の前で、間接雇用も含めた多様な就業形態を認めた上で、労働者の保護等実質的な適正化を図っていくべきとの見解もみられる⁽⁷⁾。

フランスも我が国同様、原則として労働者供給事業を禁止した上で、法律上「臨時労働」(travail

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2016年5月30日である。

- (1) 厚生労働省「〔参考2〕事業所調査における労働者の割合」『平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況』2015.11.4. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/03-02.pdf>>
- (2) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律」（平成27年法律第73号）。法案可決にあたり、39項目から成る附帯決議が付された。参議院厚生労働委員会「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」2015.9.8. 参議院 HP <http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/189/f069_090801.pdf>
- (3) 米窪満亮国務大臣による職業安定法案趣旨説明。第1回国会衆議院労働委員会議録第8号 昭和22年8月15日 p.38. 引用に際しては、適宜旧字を新字に改め、送り仮名を補った。
- (4) 「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。」次条（第45条）は労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けて無料の労働者供給事業を行うことができると規定する。労働者派遣事業は、労働者派遣法制定時の職業安定法改正で、「この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するもの含まないものとする。」（職業安定法第4条第6項）とされ、職業安定法の禁止規定の適用を受けないものとして合法化された。
- (5) 労働者派遣法第2条第1号は、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義している。
- (6) 2015年の労働者派遣法改正時の附帯決議（参議院厚生労働委員会 前掲注(2)）においても、「直接雇用が労働政策上の原則であることに鑑み」との文言がある。

temporaire) と呼ばれる派遣労働の利用を、利用目的と利用可能期間において厳しく制限した上で合法化しているが、労働市場の柔軟性と安定性を確保する試み⁽⁸⁾の中で、制限の緩和が行われ、また、新しい形態の間接雇用の制度が法制化されている。

本稿では、フランスの間接雇用に関する法制度について解説し、今後の我が国における労働法制を考える際の一助としたい。

I 雇用の状況

1 全体の状況

フランスでは、期間の定めのない契約（「無期労働契約」(Contrat à durée indéterminée: CDI)）が労働関係の通常かつ一般的な形式であると「労働法典」(Code du travail)⁽⁹⁾中に規定され（L. 第1221-2条。以下（ ）内に示す条文番号は労働法典）、期間の定めのある「有期労働契約」(Contrat à durée déterminée: CDD)及び派遣労働等の間接雇用形態に使用される労働契約は、特別な労働契約として労働法典中にそれぞれ1章を割いて規定されている。また、16～25歳の若年者を対象に、一般教育、理論及び実践教育を施し、各種レベルの職業資格を取得させることを目的とした「見習い」(Apprentissage)という制度があり（L. 第6211-1条）、見習い訓練生は、「見習い契約」(Contrat d'apprentissage)（L. 第6221-1条）という有期労働契約で採用され、働きながら見習い訓練センターで座学を受講する⁽¹⁰⁾。

後述するように、間接雇用に該当する雇用形態の利用を業として行うことは、営利目的である場合には原則的に刑罰をもって禁止されており、例外として認められるものの主要なものが、いわゆる派遣労働である。

表1は、国立統計経済研究所（Institut national de la statistique et des études économiques: INSEE）の統計データを基に、労働を担当する省の調査統計局（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: DARES）が作成した表を基にしている。「派遣労働契約」と記してあるのは、労働者派遣を業として行う派遣労働企業と派遣労働者との間で結ばれる労働契約である「職務契約」(contrat de mission)のことである。無期労働契約、有期労働契約、派遣労働契約それぞれにより雇用される被用者数と、その性別、年齢別の割合を経年で示している。

無期労働契約が多数を占めるが、有期労働契約や派遣労働契約は増加の傾向にある。性別で見ると、派遣労働契約は1982年では女性の中で占める割合がやや多かったが、その後は男性の中で占める割合が多くなっているのに対し、有期労働契約は一貫して女性の中で占める割合が

(7) 安藤至大日本大学総合科学研究所准教授は、「今後1企業内での長期雇用が難しくなっていくのであれば、社会全体で上手く人材の再配置をすることで、仕事が途切れないという意味で安定した雇用を実現できないかということだ」とし、派遣会社等の人材サービス業の役割が重要になるとしている。安藤至大「正規雇用労働者の労働条件—経済学の視点から—」野川忍ほか編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』商事法務、2015、pp.215-240。

(8) ヨーロッパの近年の労働政策の中で「フレキシキュリティ」(Flexicurity)と呼ばれている。鈴木尊紘「フランスにおけるフレキシキュリティ法制—労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取組み—」『外国の立法』No.240、2009.6、pp.196-219。<http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000078_po_024005.pdf?contentNo=1>

(9) フランスの労働法典についてはII 1参照。

(10) 「若年者の雇用対策、13億ユーロの新プラン」(注1.)『国別労働トピック2009年6月』2009.6。労働政策研究・研修機構HP <http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009_6/france_01.html>

多い。

一方、新規の労働契約数をみると、無期労働契約は1割に満たず、しかも有期労働契約も1か月未満の契約が多数を占めている（表2）。我が国と異なり、フランスでは新卒一括採用は行われておらず、「必要なときに、必要な資格、能力、経験のある人を必要な数だけ」採用する「欠員補充方式」であるため⁽¹¹⁾、若者が安定した雇用に就くことは困難であり、最初は見習いやその他の有期労働契約、あるいは派遣労働による就職となることが多い。

企業は労働者の質をみるために短期の契約を結び、その後に無期雇用を提供する。また、サービス業を中心に有期労働を繰り返す非熟練労働者層がいる⁽¹²⁾。

表1 労働契約ごとの競争部門*の被用者の割合：性別、年齢別（1982年、2003年、2012年）

	無期労働契約			派遣労働契約			有期労働契約 (見習い契約を除く)			見習い契約		
	1982年	2003年	2012年	1982年	2003年	2012年	1982年	2003年	2012年	1982年	2003年	2012年
全体												
被用者数（千人）	12,867	14,361	15,427	129	448	492	372	1,314	1,450	194	255	382
契約タイプ別割合	94.9%	87.7%	86.9%	1.0%	2.7%	2.8%	2.7%	8.0%	8.2%	1.4%	1.6%	2.1%
性別												
男性	94.8%	88.8%	87.3%	0.9%	3.2%	3.6%	2.5%	6.1%	6.6%	1.8%	1.9%	2.5%
女性	95.1%	86.3%	86.5%	1.0%	2.2%	1.8%	3.1%	10.5%	10.5%	0.8%	1.0%	1.8%
年齢別												
15歳から24歳	82.7%	56.0%	49.7%	2.2%	8.1%	7.3%	7.8%	23.6%	22.9%	7.30%	12.3%	20.1%
25歳から49歳	97.6%	91.1%	90.0%	0.7%	2.3%	2.7%	1.7%	6.5%	7.1%	0.0%	0.1%	0.2%
50歳以上	98.7%	95.2%	93.8%	0.4%	0.9%	1.1%	0.9%	3.9%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%

(注) フランス本土の世帯が対象。

*民間部門及び公務員を除く公的部門を指す。

(出典) “Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi,” *Dares Analyses*, N° 056, juillet 2014. <<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-056-2.pdf>> を基に筆者作成。

表2 2014年における新規労働契約数

派遣労働契約	16,714,041	43%
無期労働契約	2,926,081	7%
1か月以上の有期労働契約	3,862,686	10%
1か月未満の有期労働契約	15,711,880	40%
計	39,214,688	100%

(出典) “Rapport économique et social 2014,” p.22. Prism'emploi HP <<http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Rapport-economique-et-social>> を基に筆者作成。

1975年には3.3%であった失業率は、その後上昇を続け、1980年代半ばぐらいから、8%前後の高水準で推移し、2014年には9.9%であった。特に若者（15～24歳）の失業率が高く、1990年代には20%を超えており、2000年頃多少下がったものの、2009年以降、再び20%台が続いている⁽¹³⁾。このため、長年にわたり、失業対策、特に若者の雇用対策が政府の課題となっている。

(11) 濱口桂一郎『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす—』（中公新書ラクレ 465）中央公論新社，2013，p.40.

(12) 鈴木宏昌「フランスに学ぶ—非典型雇用と企業委員会をめぐる動き—」『日本労働研究雑誌』668号，2016.2・3，p.80.

なお、フランスの労働法制において、パートタイムは固有の契約類型とはされていない。法定労働時間⁽¹⁴⁾（労使協定で法定労働時間を下回る労働時間が定められている場合にはその労働時間）を下回る労働時間である場合には、パートタイム被用者とみなされ（L. 第 3123-1 条）、被用者の労働時間や報酬等について定める労働法典第 3 部の中にあるパートタイム労働に関する規定が適用される。この中には、フルタイム被用者との均等待遇の規定も含まれている⁽¹⁵⁾。

2014 年において、パートタイムの比率は 18.9% であり、増加の傾向にある⁽¹⁶⁾。

先に述べたとおり、フランスにおいても、間接雇用形態の大部分を占めるのは、いわゆる派遣労働である。以下、派遣労働者の状況について概観する。

2 派遣労働者の状況

派遣労働企業の全国規模の団体は、1967 年に設立された。当初は「派遣労働企業全国職業団体」（Chambre nationale des entreprises de travail temporaire: CNETT）と称した⁽¹⁷⁾が、2005 年に職業紹介事業が行えるようになったため（Ⅲ 2(4) 参照）、名称を「労働者派遣と雇用関係業務のプロフェッショナル」（Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi: PRISME）に変えた。自らが積極的に労働市場の改善に資するとの認識があり、2013 年には労働市場における当事者としての役割を示すために更に改称して、現在は「採用と労働者派遣のプロフェッショナル」（Professionnels du recrutement et de l'intérim: PRISM'EMLPOI）という⁽¹⁸⁾。毎年経済社会レポートを公表しているが、2014 年レポートから、派遣労働者の実態を表す統計を示す。

派遣労働者の数は、法規制と景気の変動の影響を受けて増減してきた。我が国同様、リーマンショックの影響で 2009 年には減少したものの、また持ち直し、2014 年には常用換算⁽¹⁹⁾で 518,994 人となっている（図 1）。

(13) “T302: Chômage et taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT), par sexe et tranche d'âge quinquennal et regroupé, en moyenne annuelle,” Période: 1975-2014. INSEE HP <http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-irsocmartra15&page=irweb/irsocmartra15/dd/irsocmartra15_paq3.htm>

(14) 週 35 時間（L. 第 3121-10 条）。

(15) Sous-section 4: Egalité de traitement avec les salariés à temps plein. L. 第 3123-9 条～L. 第 3123-13 条。

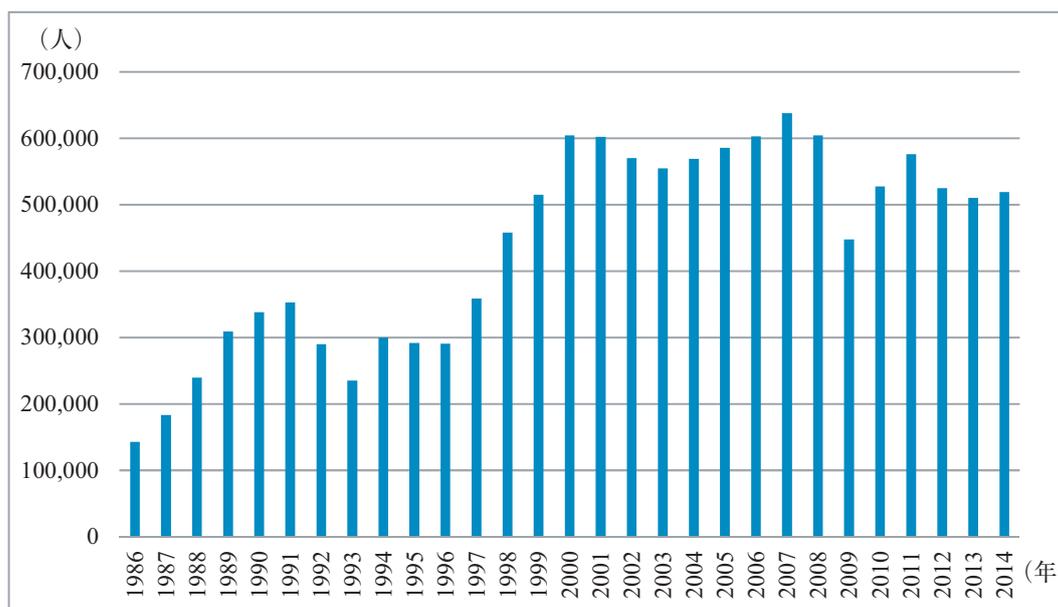
(16) “Une photographie du marché du travail en 2014,” *Insee Première*, N° 1569, 2015.10. <<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1569/ip1569.pdf>>

(17) 翌年には「派遣労働企業全国組合」（Syndicat national des entreprises de travail temporaire: SNETT）に改称。

(18) “Historique/Dates clés.” Prism'emploi HP <<http://www.prismemploi.eu/Public/Prism-emploi/Qui-sommes-nous/Historique-Dates-cles>>

(19) équivalents-emplois à temps plein. 全派遣労働者の派遣労働者としての 1 年間の就業週数の総計を 52 週で除したものの。

図1 派遣労働者数（常用換算）



（出典）“Rapport économique et social 2014,” p.10. Prism’emploi HP <<http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Rapport-economique-et-social>> を基に筆者作成。

フランスでは、職業能力の評価基準は、学校教育で取得する学歴に基づいており、学校の各教育段階に対応し、学歴水準を証明する職業資格及び学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されている。派遣労働者は、無資格又は低資格しか持たない生産労働者⁽²⁰⁾が多数を占める。ただし、以前に比べ、高資格を保有する派遣労働者が増加の傾向にある（表3）。後に述べる「ポルターージュ・サラリアル」の利用もあり、就業形態の多様化は、高資格保有者にも及んでいる⁽²¹⁾。

表3 派遣労働者の社会・職業階層別分布

	1999年	2014年
上級幹部職・専門職：高等教育終了	0.9%	1.9%
中級幹部職：大学レベル	4.7%	7.9%
事務職：高校レベル	13.6%	12.8%
生産労働者（職業資格あり）：中学レベル	33.2%	40.7%
生産労働者（職業資格なし）：初等教育終了	47.7%	36.6%

（出典）“Rapport économique et social 2014,” p.23. Prism’emploi HP <<http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Rapport-economique-et-social>>; 中道麻子「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』582号, 2009.1, p.55 を基に筆者作成。

(20) Ouvriers. 事務職 (Employés) と対をなす。

(21) 有期労働契約は、労働者派遣と同様の利用目的の制限が規定されている（労働法典 L. 第 1242-2 条）が、労働者派遣にはない利用が許される類型がある（同条 6°）。2008 年の労働市場現代化法（Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail）第 6 条で創設され、詳細についてはこの条の規定のまま、2014 年に労働法典中にもこれに関する規定が置かれた。「目的を定めた期間の定めのある契約」（Contrat à durée déterminée à objet défini）と称されるこの類型のための有期労働契約は、技師及び管理職の採用の場合にのみ締結することができる。（鈴木 前掲注(8), pp.201-203; 労働政策研究・研修機構「欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—」『資料シリーズ』No.79, 2010.11.5, p.66. <<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2010/documents/079.pdf>> 参照。この資料ではこの契約を「プロジェクト契約」としている。）

就労先としては、第3次産業が60%ほどを占めており、工業は2009年から2012年にかけて比率が減少したが、2014年では30%となっている（表4）。

表4 派遣労働者の部門別就労先

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
工業	30%	30%	24%	26%	28%	24%	30%	30%
建設・公共土木事業	9%	8%	8%	8%	7%	8%	6%	10%
商業	15%	18%	16%	18%	15%	15%	14%	15%
運輸	6%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	5%
サービス	40%	39%	48%	50%	47%	50%	47%	40%

（出典）“Rapport économique et social 2014,” p.26. Prism’emploi HP <<http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Rapport-economique-et-social>> を基に筆者作成。

II 間接雇用制度の全体像

1 労働法典の構成

フランスの制定法は、その多くが分野ごとに法典化されており、労働関係の法令に関しては、『労働法典』⁽²²⁾がある。Lの付く法律（loi）である条文は法律の部に、RあるいはDの付く命令（réglement, décret）である条文は命令の部にまとめられている。法律の部の構成は以下のようになっている。

法律の部

序節 労使対話（L. 第1条～L. 第3条）

第1部 個別労働関係（L. 第1111-1条～L. 第1532-1条）

第2部 集団労働関係（L. 第2111-1条～L. 第2632-2条）

第3部 被用者の労働時間、給料、利潤分配及び貯蓄（L. 第3111-1条～L. 第3431-1条）

第4部 労働安全衛生（L. 第4111-1条～L. 第4831-1条）

第5部 雇用（L. 第5111-1条～L. 第5531-1条）

第6部 生涯にわたる職業教育（L. 第6111-1条～L. 第6524-1条）

第7部 特定の職業及び活動に関する特別規定（L. 第7111-1条～L. 第7521-1条）

第8部 労働法の適用の監視（L. 第8112-1条～L. 第8331-1条）

冒頭の序節は、2007年の労使対話現代化法⁽²³⁾により創設された規定であり、労働関係の法令を制定する際には、政府がその政策及び法令制定の方針を全国及び職階レベルの代表的な労使の団体にあらかじめ示し、労使交渉を経ることが定められている。なお、フランスでは、伝統的に個人の権利としての組合活動が強調されてきたこともあり、複数組合主義がとられてい

⁽²²⁾ 労働法典は、1910年にそれまで個別の法律であったものをまとめて制定された。以後、労働関係を規律する法令は、おおむね労働法典に新規条文の追加又は条文の改正という形で取り込まれている。以下、労働法典の翻訳は、筆者による。

⁽²³⁾ Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

るが、全国レベルの5大労組⁽²⁴⁾が、労働協約の締結に必要な「代表的労働組合」としての地位を認められ⁽²⁵⁾、代表的労働組合が締結した労働協約の規定は、原則として組合員のみならず、協約に署名した使用者ないし使用者団体の構成員に雇用される全ての労働者に適用される。さらに産業部門別労働協約は、一定の条件の下に労働担当の大臣が「拡張適用手続」を実施することにより、協約に記載された適用範囲に含まれる全ての労働者及び使用者に義務的に適用されるという拡張適用制度(L.第2261-15条)がある⁽²⁶⁾。こうした制度により、フランスでは、組織率が低い⁽²⁷⁾にもかかわらず、労働組合が大きな社会的影響力を持っている。また、後にみる間接雇用の法制度は、多くがオルドナンス(ordonnance)⁽²⁸⁾という委任立法の形式で制定されている。フランスにおいては、労働法制の形成に労使の交渉が大きく関わりと同時に、行政が関与し、重要な役割を果たしている⁽²⁹⁾。

第1部の個別労働関係には、第1編の企業内での権利・自由、差別、男女平等、ハラスメント、汚職に関する規定の後、労働契約(第2編)、就業規則(第3編)、労働審判所(第4編)に関する規定が置かれている。

第5部の「雇用」には、雇用政策、障害者雇用、外国人雇用、求職者に関する規定が含まれる。また、第7部は、職業ジャーナリスト、興業、広告、ファッション業や、コンシェルジュ、外交員、協同組合の被用者、家庭内労働者等、特殊な労働に関する規定である。

2 違法とされる間接雇用

第8部には、労働監督官に関する規定のほか、違法とされる労働形態が規定されている。

そのうちの1つが「マルシャンダージュ」(marchandage)と呼ばれるものである。法は、この営利目的の、被用者に損害を与えるかあるいは法規や労働協約・協定の適用を免れることになる、あらゆる労働者供給を禁止する(L.第8231-1条)。この違法な労働者供給を行った場合、2

⁽²⁴⁾ 労働総同盟(Confédération générale du travail: CGT)、仏民主労働総同盟(Confédération française démocratique du travail: CFDT)、労働者の力(Confédération générale du travail Force Ouvrière: CGT-FO)、管理職総同盟(Confédération générale des cadres - Confédération française de l'encadrement: CGC-CFE)、仏キリスト教労働者総同盟(Confédération française des travailleurs chrétiens: CFTC)。

⁽²⁵⁾ 1966年以降、5大労組を代表的労働組合として労働担当の大臣の命令(arrêté)により認定してきた。なお、2008年からは、代表的労働組合であるためには法で定める基準を満たすことを示してその代表性を証明することが義務付けられている(Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.による)。フランスの代表的労働組合については、小山敬晴「フランスにおける労働組合の代表性の機能とその正統性」『日本労働法学会誌』124号、2014、pp.181-194参照。

⁽²⁶⁾ 細川良「フランスにおける産業別労働協約システムの基本構造とその現状」『Business labor trend』2014.10、pp.9-14。

⁽²⁷⁾ 近年では8%を下回っている(労働政策研究・研修機構「諸外国の労働組合組織率の動向」<<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/201605/0702.html>>参照)。なお、我が国は2015年において17.4%とされている(厚生労働省「平成27年労働組合基礎調査の概況」2015.12.24、p.3.<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/15/dl/gaikyou.pdf>>)。

⁽²⁸⁾ オルドナンスとは、政府の委任立法権限に基づく法規であり、国会が本来法律で規律すべき事項について、政府の要請に応じて授權法律(loi d'habilitation)によって授權がなされた場合に、政府が制定する(1958年憲法第38条)。オルドナンスには施行日と施行期間が定められ、施行期間内に追認の法案が提出されなければ期間満了により失効する。

⁽²⁹⁾ 欧州諸国の中でのフランスの労働法制の特徴である。細川良「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—(第2巻 フランス編)」『労働政策研究報告書』No.157-2、2013.3.29、p.63.<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0157-2_02.pdf>

年の拘禁刑及び3万ユーロの罰金が科される（L. 第 8234-1 条）。

また、これとは別に、営利目的の専ら労働力の貸借を目的とした活動を禁止する規定が置かれている。ただし、明文の規定で適法化されている、①派遣労働企業を始めとする労働法典第1部第2編第5章に定める間接雇用の業態、営業資格を有するマネキン⁽³⁰⁾紹介所、②スポーツ法典（Code du sport）に定めるプロスポーツ団体（選手やコーチの移籍など）、③労働組合・使用者団体によるものは除かれる（L. 第 8241-1 条）。この規定に対する違反についても、マルシャンダージュと同様の罰則が科される（L. 第 8243-1 条）。労働力の貸借は、非営利である場合は、条件付きで認められる（L. 第 8241-2 条）。

このように、労働者からの搾取となり、あるいは脱法行為となる労働者供給を禁止し、営利目的の間接雇用となる労働力の貸借も原則禁止した上で、合法とされる間接雇用の形態を定めるという構成となっている。

3 間接雇用の規定

間接雇用は、特殊な労働契約に基づくため、労働法典第1部個別労働関係第2編労働契約の中に、第5章としてこれを律する主な規定が置かれている。第1部第2編の構成は、次のとおりである。

第2編 労働契約
第1章 適用範囲（L. 第 1211-1 条）
第2章 労働契約の締結及び履行（L. 第 1221-1 条～L. 第 1227-1 条）
第3章 期間の定めのない労働契約の破棄（L. 第 1231-1 条～L. 第 1238-5 条）
第4章 期間の定めのある労働契約（L. 第 1241-1 条～L. 第 1248-11 条）
第5章 労働者派遣契約、その他の労働者供給契約及びボルタージュ・サラリアル（L. 第 1251-1 条～L. 第 1255-13 条）
第6章 フランス国内に設立されていない企業による被用者の一時的出向（L. 第 1261-1 条～L. 第 1273-6 条）
第7章 労働の略式小切手及び証書

⁽³⁰⁾ mannequin. 公衆に対し、服飾品等の商品を提示したりモデルをしたりして宣伝・販売促進を行う職業。ライセンスの取得が必要なマネキン紹介所（agence de mannequin）と労働契約を結んで派遣される。労働法典 L. 第 7123-2 条以下に規定がある。

第5章の構成は、次のとおりである。

第1節の労働者派遣制度の規定に続き、第2節以降にその他の間接雇用を利用する制度が規定されている。

第5章 労働者派遣契約、その他の労働者供給契約及びボルタージュ・サラリアル

第1節 派遣労働企業と締結する労働契約

第1款 定義 (L. 第1251-1条～L. 第1251-4条)

第2款 利用の要件

第1目 利用の事由 (L. 第1251-5条～L. 第1251-8条)

第2目 禁止事項 (L. 第1251-9条～L. 第1251-10条)

第3款 職務契約

第1目 契約の締結及び履行

パラグラフ1 契約の期限及び期間の決定 (L. 第1251-11条～L. 第1251-13条)

パラグラフ2 試用期間 (L. 第1251-14条～L. 第1251-15条)

パラグラフ3 契約の内容及び通知 (L. 第1256-16条～L. 第1256-17条)

パラグラフ4 報酬 (L. 第1251-18条～L. 第1251-20条)

パラグラフ5 労働条件 (L. 第1251-21条～L. 第1251-24条)

パラグラフ6 配属されるポストに関する情報 (L. 第1251-25条)

第2目 契約の期限前の破棄、期限の到来及び更新

パラグラフ1 契約の期限前の破棄 (L. 第1251-26条～L. 第1251-28条)

パラグラフ2 契約期限の到来 (L. 第1251-29条～L. 第1251-34条)

パラグラフ3 契約の更新 (L. 第1251-35条)

第3目 契約の連続 (L. 第1251-36条～L. 第1251-37条)

第4目 職務の終了後の利用企業（派遣先企業）による雇入れ (L. 第1251-38条～L. 第1251-41条)

第5目 契約の再性質決定 (L. 第1251-39条～L. 第1251-41条)

第4款 労働者派遣契約及び派遣労働企業

第1目 労働者派遣契約 (L. 第1251-42条～L. 第1251-44条)

第2目 派遣労働企業

パラグラフ1 管理規定 (L. 第1251-45条～L. 第1251-48条)

パラグラフ2 派遣労働企業の資金保証及び債務不履行防止 (L. 第1251-49条～L. 第1251-53条)

パラグラフ3 派遣労働企業の常勤及び非常勤の被用者の地位 (L. 第1251-54条～L. 第1251-58条)

第5款 訴権 (L. 第1251-59条)

第6款 公的雇用者に適用する規定 (L. 第1251-60条～L. 第1251-63条)

第2節 タイムシェア労働企業と締結する契約

第1款 定義 (L. 第1252-1条～L. 第1252-3条)

第2款 タイムシェア労働契約 (L. 第1252-4条～L. 第1252-9条)

第3款 労務提供契約及びタイムシェア労働企業 (L. 第1252-10条～L. 第1252-13条)

第3節 使用者団体と締結する契約

第1款 同じ集団協定の適用範囲に入る使用者団体

第1目 目的 (L. 第1253-1条)

- 第2目 設立及び加入 (L. 第 1253-2 条～L. 第 1253-8 条)
- 第3目 雇用及び労働の条件 (L. 第 1253-9 条～L. 第 1253-15 条)
- 第4目 訴権 (L. 第 1253-16 条)
- 第2款 同じ集団協定の適用範囲に入らない使用者団体 (L. 第 1253-17 条～L. 第 1253-18 条)
- 第3款 私法上の及び地方公共団体の構成員で構成される使用者団体 (L. 第 1253-19 条～L. 第 1253-23 条)
- 第4節 ポルタージュ・サラリアル
 - 第1款 定義及び適用範囲 (L. 第 1254-1 条～L. 第 1254-2 条)
 - 第2款 ポルタージュ・サラリアル利用の要件及び禁止 (L. 第 1254-3 条～L. 第 1254-6 条)
 - 第3款 労働契約
 - 第1目 総則 (L. 第 1254-7 条～L. 第 1254-9 条)
 - 第2目 期間の定めのある労働契約
 - パラグラフ1 契約の期限及び期間の決定 (L. 第 1254-11 条～L. 第 1254-13 条)
 - パラグラフ2 契約の形式、内容及び通知 (L. 第 1254-14 条～L. 第 1254-16 条)
 - パラグラフ3 契約の更新 (L. 第 1254-17 条)
 - パラグラフ4 最終規定 (L. 第 1254-18 条)
 - 第3目 期間の定めのない労働契約 (L. 第 1254-19 条～L. 第 1254-21 条)
 - 第4款 ポルタージュ・サラリアル提供の商業契約 (L. 第 1254-22 条～L. 第 1254-23 条)
 - 第5款 ポルタージュ・サラリアル企業 (L. 第 1254-24 条～L. 第 1254-31 条)
- 第5節 罰則 (L. 第 1255-1 条～L. 第 1255-13 条)

以下、Ⅲで労働者派遣制度を、Ⅳでその他の間接雇用制度を解説する。

Ⅲ 労働者派遣制度

1 労働者派遣規制の歴史

(1) 規制法制定前

先に述べたように、フランスのいわゆる派遣労働は、法文上「臨時労働」と称されている。また、一般に解説書や統計資料などでは「代行（代理）」(intérim) という語が用いられる。

フランスの労働者派遣事業は、1920年代に始まったとされるが、広く社会的注目を集めるようになったのは1950年代中頃からである。フランス経済の好調に歩調を合わせ、活動が本格的に始まったとされる1956年時点での派遣労働企業は、パリを中心に6、7程度であったが、1960年代後半までに150以上となった。派遣労働者数は、1967年に6万人以上、翌1968年には10万人以上に上ったという。当初は秘書、タイピスト、会計といった事務職に女性が派遣されることが多かったが、1960年代半ばには、肉体労働を含む多くの職種に拡大された。⁽³¹⁾

(2) 1972年法

我が国同様、フランスにおいても、こうした労働者派遣事業は、違法な労働者供給や職業紹

(31) 大山盛義「労働者派遣法制の研究 (1) —フランス法と日本法を中心に—」『東京都立大学法学会雑誌』40(1), 1999.7, pp.456-460.

介との境目のグレーゾーンにあったことから、1972年、派遣労働者の権利保護を図りつつ労働者派遣事業を法認し、派遣労働関係に法的枠組みを形成する法律⁽³²⁾が制定された。同法は、労働者派遣事業者（派遣労働企業）の定義を置き、派遣労働企業は専ら労働者派遣業務のみを行うものとし、この業務は所管行政庁に対する届出の後でなければ行えないものとした。また、派遣元である派遣労働企業を派遣労働者の法律上の使用者とし、派遣元、派遣先、派遣労働者の関係を法定した。このほか、①派遣元と派遣先が労働者派遣契約を締結する場合には法律によって認められた事由が派遣先に存在しなければならない（利用事由制限による濫用防止）、②派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約及び派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、義務的記載事項を含んだ書面によらなければならない、③派遣労働契約の存続期間は、派遣期間に限定される、④労働契約関係にない派遣先が派遣労働者に対して一定の義務を負う、⑤「不安定雇用手当」（Indemnité de précarité d'emploi）⁽³³⁾の創設等、現在の法規制に連なる制度の枠組みが定められた。

なお、この時点では、派遣期間に関する制限はなく、また、派遣労働者と派遣先企業の労働者との均等待遇については、労働時間、安全衛生等の労働条件に関しては実際の労働の現場に適用される条件に従うとされたが、報酬に関する均等待遇規定はなかった。これは、報酬に関する事項は、契約自由の原則に属する事柄であり、団体交渉の方法による分野とみなされたことによる。しかしこのことが、1970年代の派遣労働者の低賃金化を招いた。⁽³⁴⁾

(3) 1982年オールドナンス

1973年の石油危機以降、経済の低迷により失業者が増大した。雇用状況の悪化に伴い、派遣労働は、低賃金・低（無）資格労働者の受け皿と化した。1981年に就任した社会党のフランソワ・ミッテラン（François Mitterrand）大統領は、同年、社会党が単独で議会絶対多数派となったことを受け、公約であった社会経済改革を実行した。その一環として、労働者の雇用は期間の定めのない契約が基本であり、派遣労働契約を含む有期労働契約は例外的な場合にのみ認められるとする原則と、派遣労働者に対する均等待遇を柱とした新たな派遣労働規制法規が、1982年、オールドナンス⁽³⁵⁾の形式で制定された。

このオールドナンスは、その規定の前に置かれた大統領への報告書の中で、1974年の経済危機の影響で不安定雇用、特に派遣労働を用いることが多くなったとし、1975年から1979年にかけて、派遣労働企業は2,158から3,743に、労働者派遣契約は1,004,800件から2,073,000件に、派遣労働者は97,000人から235,000人に増加したとしている。この立法の目的として挙げられているのは、A. 派遣労働の利用制限の枠組みを規定すること、B. 代替される派遣先の被用者と同等の待遇を全ての派遣労働者に対して確保すること、C. 不安定雇用のより良い規制を行うこ

⁽³²⁾ Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire.

⁽³³⁾ 現在の「職務終了手当」に該当する。Ⅲ 2 (5) (ii) 参照。

⁽³⁴⁾ 大山盛義「労働者派遣法制の研究（2）—フランス法と日本法を中心に—」『東京都立大学法学会雑誌』40(2), 2000.1, p.353.

⁽³⁵⁾ Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire. 邦訳として、約仕憲一郎訳「資料 フランス オール法と改正労働法（Ⅷ）—一時的労働に関する労働法典の規定を改正する1982年2月5日のオールドナンス—」『日本労働協会雑誌』27(4), 1985.4, pp.67-71. このオールドナンスは1982年1月6日の法律第82-3号によって授權され、施行期間は3年と定められ、1985年1月3日の法律第85-10号により追認された。

と、D. 一時的な労働力の濫用的利用に制裁を与えること、の4つである。

1972年法では6つあった利用事由は4つに限定し、派遣労働は6か月を超えることはできないとされた。また、派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同一ポスト・同等の職業格付けにある被用者が試用期間後に受け取る報酬を下回ってはならないとする規定、派遣先企業の被用者と同一条件で通勤手段や食堂等の集团的施設を利用できるとする規定が設けられた。これらの均等待遇規定は、ミッテラン政権の労働政策の中核をなすものであり、法的技術の困難さが指摘されていたにもかかわらず、政治の強力な介入によって実体法化された⁽³⁶⁾。

違反の場合の制裁も強化された。刑罰が加重されたのみならず、違法派遣が行われた際に、派遣労働者と派遣元企業との間の労働契約を、派遣労働者と派遣先企業との間の期間の定めのない労働契約とする「再性質決定」(requalification)⁽³⁷⁾の規定が新設された。

1982年オルドナンスによる制度改正は、労働者派遣の濫用的利用と派遣労働者の労働条件の低下の克服に一定の効果を上げたが、一方で、派遣や有期といった不安定雇用であるにせよ、失業を免れていた労働者の職を奪うこととなり、1980年代前半の失業増大の要因の1つとなった。⁽³⁸⁾

(4) 1985年法

1982年オルドナンスに付された報告では、このオルドナンスが派遣労働の全ての問題を解決するものではなく、特に疾病手当、職業訓練、労働医療、失業補償といった問題は、適切な労使交渉によって解決されなければならないとされていた。フランスでは、1789年の革命以来個人の自由を尊重する考え方が強く、また、ドイツ等他の欧州諸国に比べ、労使自治の土壤が十分に形成されなかったこともあり⁽³⁹⁾、労働者保護についても国家の介入により実現されてきたが、1970年代から、労働条件決定システムに関し、政府の政策が国家による介入主義から労使の対話を重視して問題を解決していこうとする「労使自治政策」(politique contractuelle)に転じていた⁽⁴⁰⁾。以後の制度改正は、全国レベルの労使協定を基にして行われている⁽⁴¹⁾。これを受け、労働者派遣業界の使用者団体は、代表的労働組合5団体との労使交渉により、多くの協定

⁽³⁶⁾ 大山盛義「労働者派遣法制の研究(3) —フランス法と日本法を中心に—」『東京都立大学法学会雑誌』41(1), 2000.7, p.172.

⁽³⁷⁾ 当事者がそれについて提出した呼称にかかわらず、係争事実及び文書に正確な性質を与え、又はこれを修正する裁判官の行為(フランス新民事訴訟法第12条第2項)。大山 前掲注⁽³⁴⁾, p.374. この規定は、1982年オルドナンス制定に先立ついくつかの裁判で、違法な労働者派遣に対し、特別法である労働者派遣法の適用を排して一般法である期間の定めのない労働契約に適用される規定の適用が行われており、これを明文化したものである。

⁽³⁸⁾ 大山 前掲注⁽³⁶⁾, p.176.

⁽³⁹⁾ フランスの労働運動は伝統的に職人・技能労働者による直接行動という性格を有しており、間接的な代表組織としての労働組合の組織率が低く、組合運動の性格も利益改善のための協議・対話というより権利要求のための反対運動という性格が強かった。水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論—』有斐閣, 2001, p.105.

⁽⁴⁰⁾ 桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割(4) —労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界—」『法学協会雑誌』125(8), 2008, p.125.

⁽⁴¹⁾ 「これらの立法改革は、部分的には団体交渉と深く関わっており、「団体交渉から生まれた法律」ということが指摘されている。すなわち、法律が実際にはしばしば労働協約の諸規定全体の法的承認、一般化であるということの意味する。この点からみて、不安定労働契約に関する最新の法律は、いわば協約によって生まれた一定の均衡が取り入れられた法律であるということができる。」ジャン＝クロード・ジャヴィリエ(島田陽一訳)「フランスの「非典型的」労働契約」『日本労働研究雑誌』403号, 1993.8, p.7.

に合意した。

これらのうち、1985年3月13日の協定は、経験と訓練を積むことができる派遣労働は失業者が新たな職業を得るためには貢献しているとの認識で労使双方が一致し、労働者派遣法制の改正を提案するものであった。この協定に基づき1985年に制定された法律⁽⁴²⁾により、1982年オルドナンスが改正された。この改正は、労働者派遣利用事由を追加し、利用期間について、原則は6か月だが一定の場合には1年まで認めることとし、上限期間内での1回の更新を可能とするものだった。

(5) 1986年オルドナンス

1986年、総選挙で社会党が敗北し、共和国連合のジャック・シラク (Jacques Chirac) 氏が首相に就任して、コアビタシオン (保革共存政権) が生じた。シラク首相は、深刻化する失業問題の解決のため、企業の自由を拡大して雇用を創出する政策を行った。1986年に制定された、政府に経済・社会政策実施のための授権を行う法律⁽⁴³⁾を受け、同年、有期労働契約と派遣労働契約の制度を改正するオルドナンス⁽⁴⁴⁾が制定された。このオルドナンスは、有期労働契約と労働者派遣のそれまでの利用事由の限定列举を削除し、ネガティブリスト方式に変えた⁽⁴⁵⁾。また、利用期間についても、24か月までとされた。しかし、あくまで派遣先企業の一時的臨時的な必要性に限定するという原則は残され、労働者派遣業に対する行政的統制や均等待遇の規定も維持された。

(6) 1990年法

1988年の総選挙により、再び社会党内閣 (ミシェル・ロカール (Michel Rocard) 首相) が発足し、ミッテラン大統領も同年再選された。労働者派遣の利用は、規制緩和により急速に増加したが、違法派遣の増大と、経験や職業訓練の不足した派遣労働者の労働災害の多発という問題も生じていた⁽⁴⁶⁾。

ロカール内閣は、不安定雇用制度の改正に着手し、1990年3月24日の代表的労働組合と労働者派遣業界の使用者団体が調印した全国職協定⁽⁴⁷⁾の内容をほぼそのまま受けた形で、制度改正の法律を制定した⁽⁴⁸⁾。

「不安定契約制度の適正化により雇用の安定を促進する法律」⁽⁴⁹⁾と題するこの法律は、その

(42) Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

(43) Loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social.

(44) Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel.

(45) 同オルドナンスによる有期雇用契約制度については、浜村彰「フランスにおける有期労働契約法」『労働法律旬報』1229号, 1989.12.10, pp.30-49 参照。

(46) 大山盛義「労働者派遣法制の研究 (4) —フランス法と日本法を中心に—」『東京都立大学法学会雑誌』41(2), 2001.1, p.260.

(47) 全国職協定とは、フランス全土における全ての産業および企業を適用対象とする集団協定であり、立法又は改正の準備段階の議論あるいは改正案について議論を行う機能を有する (細川 前掲注(29), p.24 参照)。

(48) 政府法案は協定締結前に作成されており、使用者側が、政府の一方的な立法的介入を回避するため、労働組合側に交渉を申し入れて政府法案に修正を加える内容の協定が結ばれるに至った。島田陽一「フランスの非典型的労働契約法制の新展開 不安定契約制度の適正化により雇用の安定を促進する 1990年7月12日の法律」『労働法律旬報』1261号, 1991.4.10, p.9.

第1条で、この法律は期間の定めのない契約が労働契約の正常な形式であるという原則の例外が許される条件を定めることを目的とし、不安定雇用の比率を減少させる効果を有するものでなければならないとした。また、労使の交渉による改善を妨げることなく、不安定な形式の雇用の下にある被用者のために、保護の手段を創設するとした。

1990年法は、まず、利用事由につき、限定列举方式を復活させた。最長利用期間は原則18か月に短縮された。また、職業訓練に関する特例規定(Ⅲ2(10)参照)が設けられたのは、この時である。このほか、派遣先及び派遣元の職業安全・労災責任の強化、労働組合等の役割の強化、制裁の強化等が行われた。⁽⁵⁰⁾

1990年法による改正後も、改正は行われてきたが、制度の骨格部分はこの段階で固まり、現在に至っている。2においては、現行の制度の概要を解説する。

2 労働者派遣制度の概要

(1) 労働者派遣の法的枠組み

まず、「派遣労働の活用」とは、ある職務(mission)の遂行のため、派遣元である派遣労働企業が、顧客である派遣先企業にその被用者(=派遣労働者)を臨時に供給することを目的とするもの、と定義されている。そして、個々の職務ごとに、派遣元と派遣先との間の労働者供給契約(労働者派遣契約)(Contrat de mise à disposition)と、派遣労働企業とその被用者である派遣労働者との間の労働契約である職務契約(Contrat de mission)の2つの契約が締結される(L.第1251-1条)。

派遣労働企業は、上記のような労働者派遣を専業とする自然人又は法人とされ(L.第1251-2条)、労働者派遣は派遣労働企業以外が行うことは禁じられる(L.第1251-3条)。

派遣労働者の使用者は派遣労働企業であり、その労働契約は、個々の職務ごとに、派遣労働者が実際に働く派遣先企業と派遣労働企業との間で締結される労働者派遣契約に対応する職務契約として締結されるため、フランスにおいては、日本でいうところの「登録型派遣」⁽⁵¹⁾しかない、ということになる。

ただし、2013年7月10日に締結された「派遣労働者のキャリアパスの安全に関する協定」⁽⁵²⁾により、派遣労働者の無期労働契約の制度が創設され、2014年3月6日から実施されている⁽⁵³⁾。2015年8月17日の労使対話及び雇用に関する法律⁽⁵⁴⁾第56条が、この無期労働契約に適用される条規の詳細を規定している。この条は、2018年12月31日までの間に締結された契約に適用される。遅くとも2018年6月30日までに、政府は議会に対し、この規定の適用の条件とその永続化の是非についての報告を提出することになっている。この契約は、派遣労働者

(49) Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires.

(50) 島田 前掲注(48), pp.10-15.

(51) 我が国では、労働者派遣事業は常用型派遣と登録型派遣という2種類に分類されている。常用型派遣とは2015年改正前の労働者派遣法に規定されていた「特定労働者派遣事業」に該当し、その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。登録型派遣は、法令上に定義はないが、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から期間の定めのある雇用契約を締結し、その期間について労働者派遣をするという形態である(岡村美保子「労働者派遣法改正問題」『レファレンス』705号, 2009.10, pp.126-127. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999580_po_070506.pdf?contentNo=1> 参照)。

(52) Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

(53) “Le CDI intérimaire.” Pôle emploi HP <<http://www.pole-emploi.fr/actualites/le-cdi-interiamaire-@/article.jspz?id=61701>>

(54) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

とその使用者である派遣労働企業の間で、継続的な職務の実現のために結ぶことができ、職務の実施期間と「中断期間」(périodes d'intermission) と呼ばれる職務の実施のない期間を定める。各職務は派遣労働企業と派遣先企業との間の労働者派遣契約の締結の原因となり、それぞれの職務につき派遣労働企業による「職務の文書」(lettre de mission) の作成が行われる。職務の文書は、無期労働契約を締結した派遣労働者の派遣労働に関し、労働法典の労働者派遣規制の条文中の職務契約に代わるものとして取り扱われるものである。

(2) 利用事由による制限

先に述べたように、派遣労働を利用することができるのは、法に定める事由のためである場合に限られる。

まず、前提として、派遣先企業の通常かつ永続的な活動に係る永続的な雇用を提供する目的で、あるいは結果としてそのようなことになるような場合は、いかなる場合でも利用事由として認められない (L. 第 1251-5 条)。その上で、派遣労働者が遂行する職務は、明確にされた臨時的な仕事でなければならず、次の場合にのみ利用することができる (L. 第 1251-6 条)。

① 派遣先の被用者の、a. 不在 (absence)⁽⁵⁵⁾、b. パートタイムへの一時的な移行、c. 労働契約の停止⁽⁵⁶⁾、d. 就いているポストが廃止されることが確定しており、実際に廃止される前に離職した場合、e. 無期契約で採用され、待機期間にある場合、の代替。

② 企業活動の一時的増加

③ 季節労働又は法令や協約で定めるその性質上無期労働契約となることのない業務

④ 手工業・工業・商業企業主、自由業者等の賃金労働者でない者の代替

⑤ 農業経営者等の代替

ただし、社会的職業的困難を抱える無業者の就職に資する場合、派遣労働者の職業訓練の実施を約束する場合には、利用することができる (L. 第 1251-7 条)。

経済的理由による解雇を行った場合、その解雇に係る職務については、解雇から 6 か月間は、一部の例外を除き、利用が禁止される (L. 第 1251-9 条)。また、労働争議に参加している被用者の代替としての利用、首相が発する命令 (décret) により作成されたりスト⁽⁵⁷⁾に記載された危険業務に従事させるための利用も禁止される (L. 第 1251-10 条)。

(3) 利用期間の制限

職務契約は、2 回まで更新することができるが、更新分も含めて全体で 18 か月を超えてはならない。ただし、①職務が外国で行われる場合、②廃止されることになっているポストに就いていた被用者が廃止前に辞職する場合、③派遣先企業が元請又は下請企業である場合に例外的

⁵⁵ ストライキ参加を除き、傷病、各種休暇等理由は問わない。“Le contrat de travail temporaire,” 2014.3.12. Ministère du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle et du Dialogue social HP <<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-temporaire>>

⁵⁶ Suspension du contrat de travail. 労働契約の履行が労働者側の事情、使用者側の事情、又は労働争議によって短期的に不可能になった場合に、履行不能の期間にわたって労働契約を終了させることなく、事情の消滅まで契約関係を維持させる措置。産前産後の休暇や同盟罷業など法定の効果による場合のほか、約定や判例の解決による場合がある。山口俊夫編『フランス法辞典』東京大学出版会、2002、p.582.

⁵⁷ この命令は、労働法典 D. 第 4154-1 条となっている。有期雇用と派遣労働の被用者を、その暴露を伴う業務に就業させることを禁じる、アスベストを始めとする有毒物質の一覧を定めるものである。

な輸出注文が突発した場合には 24 か月、派遣労働者の職業訓練を見習いとして行う場合には 36 か月までとされる。(L. 第 1251-12 条)

また、派遣労働企業と無期労働契約を結んだ派遣労働者(Ⅲ 2 (1) 参照)の場合には、36 か月までとされた。

更新は、2015 年の法律⁽⁵⁸⁾により、それまで 1 回であったところ、2 回まで可能とされた。この制度改正は、2015 年 6 月 9 日に公表されたマニユエル・ヴァルス (Manuel Valls) 首相の中小企業対策⁽⁵⁹⁾の中で言及され、実施された。

職務契約終了後には、クーリング期間⁽⁶⁰⁾を経過しなければ、派遣労働も有期労働も使用することができない (L. 第 1251-36 条)。

(4) 派遣労働企業の規制

派遣元である派遣労働企業は、先に述べたとおり、労働者派遣業を専業とする者であり、労働者派遣業を営むには、所管行政庁への定められた内容と方式による事前の届出と、派遣労働者に支払う報酬及び社会保障関係の義務的拠出金等の支払いに関する資金保証の取得が必要とされている (L. 第 1251-45 条～L. 第 1251-50 条)。専業義務に従わなかった場合、届出や資金保証の取得を怠って労働者派遣業を行った場合、職務契約及び労働者派遣契約関係の規定に従わなかった場合には、罰金が科され、裁判所の判断により 2 年から 10 年の営業停止処分を受ける (L. 第 1255-1 条、L. 第 1255-2 条)。

失業手当のため、派遣労働者との間で締結する職務契約の明細を雇用局 (Pôle emploi)⁽⁶¹⁾に提出することも義務付けられている (L. 第 1251-46 条)。

なお、派遣労働企業は労働者派遣業を専業とするが、職業紹介と後述のタイムシェア労働企業としての活動を行うことが許されている (L. 第 1251-4 条)。職業紹介が解禁されたのは 2005 年の社会統合計画法⁽⁶²⁾によるもので、これにより、派遣労働企業の活動範囲が広がった。

(5) 派遣労働者の労働条件

(i) 報酬

労働者派遣契約には、派遣先企業における同じ労働ポストに就く同等の職業資格の被用者に対して試用期間後に支払われる、給与に付随する諸手当がある場合にはそれを含む、様々な構成要素込みの報酬の総額を記載しなければならない (L. 第 1251-43 条)。派遣労働者に対する報酬は、この報酬を下回ってはならないとされている (L. 第 1251-18 条)。

このほかに、職務ごとの有給休暇の代償手当 (L. 第 1251-19 条)、また、建設業や公共工事に派遣される場合の悪天候による労働中止に対する手当 (L. 第 1251-20 条) の権利についても規定されている。

(58) 前掲注 54 第 55 条。同条で同時に有期雇用契約の更新も 2 回までとした。

(59) “Tout pour l’emploi dans les TPE et les PME,” 2015.6.9. Gouvernement.fr HP <<http://www.gouvernement.fr/partage/4431-tout-pour-l-emploi-dans-les-pme-et-les-tpe>>

(60) 契約期間が更新も含めて 14 日以上である場合にはその 2 分の 1、14 日未満の場合にはその 3 分の 1。

(61) 公的職業紹介や雇用保険関連の業務を担当する組織。

(62) Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. この法律により、従来公共職業安定所が独占していた職業紹介事業を民間企業も行うことができるようになった。派遣労働企業に関しては、第 6 条により労働法典 L. 第 124-1 条 (現 L. 第 1251-4 条) が改正された。

(ii) 職務終了手当 (Indemnité de fin de mission)

派遣労働者は、その職務終了後、派遣先企業と無期労働契約を結ぶ場合を除き、賃金の補完として、また、その立場の不安定さを補償するものとして、報酬総額の 10% 相当の職務終了手当を支給される権利を有する。この手当は、職務の報酬に付加して派遣労働企業から支払われる。ただし、季節労働、職業訓練として行った職務、派遣労働者側の責めに帰すべき理由により途中で契約が解消した場合には支払われない。(L. 第 1251-32 条、L. 第 1251-33 条)

(iii) その他の労働条件

派遣期間中、派遣先企業は、派遣労働者が働く職場において適用可能な法令や協約の規定に定める労働条件の確保に責任を負う (L. 第 1251-21 条)。

労働医療に関しては、派遣労働企業が責任を負う (L. 第 1251-22 条)。

労働安全に関しては、保護のための設備は派遣先企業が供給し、協約で定められた個人的な保護具については派遣労働企業が提供することもでき、派遣労働者はそのための経費を負担しないことが定められている (L. 第 1251-23 条)。

派遣労働者は、派遣先企業において、その企業の被用者と同じ条件で、輸送手段や食堂等の設備を利用することができる (L. 第 1251-24 条)。

(iv) 労働条件に関する苦情

派遣労働者は、派遣先企業に対し、上記の L. 第 1251-18 条、L. 第 1251-21 条から L. 第 1251-24 条までの規定の適用に関して、派遣先企業の従業員代表⁽⁶³⁾を通じて苦情を表明することができる (L. 第 2313-4 条)。

(6) 労働契約である「職務契約」

派遣労働企業と派遣労働者の間で締結される職務契約は、書面で作成する。派遣労働者を利用する事由、職務の期間等、対応する労働者派遣契約に記載されるものと同じ内容が転記され、派遣労働者の職業資格、支払われる報酬の詳細、派遣労働企業が加盟する補足退職金庫⁽⁶⁴⁾と共済組織の名称及び住所、派遣先企業に派遣労働者が雇用されることを禁止しない旨の記載が必須事項となっている。派遣労働についても試用期間が認められている (L. 第 1251-14 条) ので、試用期間を設ける場合にはそれも記載しなければならない。(L. 第 1251-16 条)

労働者派遣契約が中途解約された場合等、職務契約が期間満了前に解消されることがあり得るが、その場合には、派遣労働者の重大な非行か不可抗力による場合を除き、派遣労働企業には、派遣労働者に対し職業資格、報酬、通勤時間に関して重要な変更のない新規の契約を提案する義務が課される。新契約を提案しない場合には、派遣労働企業は、職務終了手当を含む、契約終了までに支払われるはずであった報酬額を補償しなければならないとされている。(L. 第 1251-26 条)

(7) 労働者派遣契約

派遣元である派遣労働企業と派遣先企業との間で結ばれる労働者派遣契約も、書面で作成す

(63) 各企業の従業員によって選出され、法規や労働協約の適用に関する苦情を使用者に伝達することを主要な任務とする。

(64) 補足年金制度の運営機関。

る (L. 第 1251-42 条)。この契約には派遣労働者を利用する事由 (派遣先の従業員の代替である場合にはその氏名及び資格も明記)、派遣労働者の職務の期間、派遣労働者が就く労働ポストの具体的内容、安全のための設備、派遣労働者が就くものと同様のポストに就く同等の職業資格の従業員に支払われる報酬の総額といった事項が記載される (L. 第 1251-43 条)。

(8) 派遣労働者の派遣先企業への就職

派遣としての職務の終了後に派遣先企業がその派遣労働者を雇用することを禁止する条項が労働者派遣契約に記載されていても、それは無効とされる (L. 第 1251-44 条)。職務終了後 3 か月以内に雇用された場合、派遣の職務期間は新規労働契約の勤続年数としてカウントされる (L. 第 1251-38 条)。

派遣先企業が派遣期間終了後も新たな契約なしで継続して派遣労働者を就労させる場合には、両者の間に無期労働契約があるものとみなされる (L. 第 1251-39 条)。また、利用目的・利用期間に関する規定に従わずに派遣労働者を用いた場合には、その派遣労働者は職務の初日から無期労働契約に対応する権利を行使することができる (同条)。これらの規定が再性質決定と呼ばれる民事制裁である (Ⅲ 1 (3) 参照)。

(9) 集団的権利

先に述べたように、労働条件に関しては、派遣先企業に対し、派遣先の従業員代表を通じて苦情を表明することが認められている (L. 第 2313-4 条)。

派遣元であり雇用主である派遣労働企業との関係では、企業委員会⁽⁶⁵⁾や従業員代表を設置しやすくするため、定足数に加える従業員としての在籍期間や従業員代表の選挙・被選挙資格のための在籍期間に特例が設けられている (L. 第 2314-17 条、L. 第 2324-16 条)。使用者に対して組合の意見を述べる組合代表の被選出資格としての勤続年数は通常 1 年のところ、派遣労働者については、組合代表指名時点までの 18 か月間における職務の期間が通算で 6 か月あればよいとされている (L. 第 2143-2 条)。また、組合代表は職務執行のための有給の活動時間が与えられるが、2 つの派遣期間の間にこれを使用することが認められる (L. 第 2143-19 条)。

また、代表的労働組合は、派遣労働契約関連の規定に関する訴訟を派遣労働者に代わって提起する権限が与えられている (L. 第 1251-59 条)。

(10) 職業訓練

学歴重視の資格制度は、企業・産業横断的な賃金決定や移動を容易にする一方、無資格又は低資格で学校教育を修了した者は就職が困難になるため、フランスでは、就業者のスキルアップにとどまらず、雇用対策として、失業者を含む労働人口に対し公的な継続職業訓練が提供されている。企業には、継続職業訓練をその被用者に対して行う法的義務が課されている。当初は直接雇用の労働者が対象であったが、派遣労働者の多くが無資格又は低資格の生産労働者であり、失業状態に陥りやすく、また、職業能力を開発する機会も限られたこと等から、1980 年代以降派遣労働者の職業能力開発支援が政策的な課題として位置付けられ、労使交渉の末に、

⁽⁶⁵⁾ 従業員が 50 人以上の企業に設置が義務付けられており、従業員による選挙で選出される委員で構成され、企業の福利厚生、企業の経済・雇用情勢に関する情報交換・協議が主要な任務とされている。

派遣労働者の職業能力開発の仕組みが構築されるに至った⁽⁶⁶⁾。

派遣労働者は、継続職業訓練を派遣労働契約である職務契約として受けることができる (L. 第 1251-57 条)。訓練期間に対して報酬が支払われるが、職務終了手当を受領することはできない (L. 第 1251-33 条)。

企業は職業訓練の費用を従業員の前払給与額の一定比率分負担することが義務付けられているが、この比率が派遣労働企業は他の企業に比べ高く設定されている (L. 第 6331-9 条)。

(11) 公法上の法人による利用

2009 年の法律⁽⁶⁷⁾により、休暇等法に定める特定の場合の職員の代替や、一時的・臨時的業務につき、公法上の法人⁽⁶⁸⁾も派遣労働企業による派遣労働の使用が可能となった (L. 第 1251-60 条から L. 第 1251-63 条まで)。

この場合にも再性質決定が適用されるが、無期労働契約ではなく、3 年の有期労働契約とされる (L. 第 1251-62 条)。

IV その他の間接雇用制度

1 タイムシェア労働 (Travail à temps partagé)

必要な人材を自前で調達することが困難な中小企業に人材を供給するための制度が、2005 年 8 月 22 日の中小企業のための法律⁽⁶⁹⁾により創設された。これを行う専門業者は「タイムシェア労働企業」と呼ばれ、派遣労働と同様の 3 者関係が法定されている (L. 第 1252-1 条)。

この形態の下で派遣される労働者のタイムシェア労働企業との間の労働契約は、無期労働契約とされ (L. 第 1252-4 条)、契約の解消も無期労働契約に適用される規定に従う (L. 第 1252-9 条)。また、派遣労働と同様の均等待遇規定がある (L. 第 1252-6 条～L. 第 1252-8 条)。

2 使用者団体 (Groupement d'employeurs)

1985 年 7 月 25 日の法律⁽⁷⁰⁾で創設された使用者団体制度は、団体が雇用する労働者をその団体の構成員である企業に非営利で供給することを目的とするもので、L. 第 1253-1 条から L. 第 1253-23 条に規定されている。

使用者団体は、非営利社団又は協同組合として設立され、労働監督官に届け出なければならぬ (L. 第 1253-2 条、L. 第 1253-6 条)。団体の構成員は、団体が雇用する労働者の報酬や社会保障等の分担金に対し、連帯して責任を負う。この形態においても、供給先の企業の被用者と供給される団体の被用者との待遇の平等が規定されている (L. 第 1253-9 条、L. 第 1253-14 条)。

先に述べた 2015 年に首相が公表した中小企業対策⁽⁷¹⁾の中で、この制度が取り上げられた。

(66) 中道麻子「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』582 号, 2009.1, p.56.

(67) Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. 第 21 条。

(68) personnes morales de droit public. 国、地方公共団体を含む。

(69) Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. 第 22 条。

(70) 前掲注(42) 第 46 条～第 50 条。

(71) “Tout pour l’emploi dans les TPE et les PME,” *op.cit.* (59)

この中で、農業以外の分野ではあまり利用されていないが、中小企業での雇用の強力なけん引役として奨励するとし、付加価値税の免除等の優遇措置を打ち出している。

3 ポルタージュ・サラリアル (Portage salarial)

(1) 経緯

(i) 法制化前の状況

直訳すると「被用者の運搬」であるポルタージュ・サラリアルは、企業内で、その企業の被用者としてではなく独立した個人事業主として、しかし便宜上別企業の被用者としての地位と利益を享受しつつ職務を行うという就業形態である。

これは、顧客企業と、「ポルタージュ・サラリアル企業」と呼ばれる、職務を行う者と労働契約を結んで使用者となる企業との間で職務の提供の商業契約を結ぶという、労働者派遣類似の間接雇用形態⁽⁷²⁾だが、労働者は自ら顧客企業を探し、労働条件等も自ら交渉して顧客企業との間で取り決める。

ポルタージュ・サラリアルは、1980年代半ばに登場し、1998年にはポルタージュ・サラリアル企業組合も結成された。離職した50歳以上の上級管理職や独立職が、コンサルタント、会計監査、研究、研修といった業務を行うということで発達してきたが、次第にそれほど高くない資格しか持たない者や知的サービス以外の分野でも用いられるようになっていった。2005年に行われた調査では、15,000人がポルタージュ・サラリアル企業で働いていたが、50歳以上は32%に過ぎず、また、82%が年換算の法定最低賃金 (Salaire minimum interprofessionnel de croissance: SMIC) に達していなかった。⁽⁷³⁾

既に法的に認められている派遣労働とも異なる形態であるため、違法とされる可能性があり、雇用保険の適用その他で訴訟も起こっていたが、一方で、ポルタージュ・サラリアル企業が媒介の役割を果たし、起業、個人営業その他多様な就業形態を目指す者の保護や助けとなり、失業対策にも資するといった効用も認められていた。⁽⁷⁴⁾

(ii) 最初の法制化

2008年1月11日に結ばれた、労働市場の現代化に関する全国職際協定⁽⁷⁵⁾の第19条で、ポルタージュ・サラリアルが取り上げられた。同協定は、ポルタージュ・サラリアルには違法性の懸念があるものの、高齢者等一定のカテゴリーの求職者が再び職を得るという社会の需要に答えていることが認められるとし、この形態で就業する者の立場と、サービス提供の関係の安定化を図ることが望ましいとした。そしてこのために、労働者派遣部門が、拡張適用される労働協約によって、この形態で就業する者を保護する三者関係、賃金制度、顧客の下での職務提供と顧客開拓に対する報酬について制度を定めるものとした。また、ポルタージュ・サラリアルの契約期間は3年を超えてはならないとされた。

⁽⁷²⁾ 「個人事業主」なので厳密にいうと「間接雇用」ではないが、フランスの労働法典で同じ章に規定されていることもあり、便宜上間接雇用の1形態として紹介する。

⁽⁷³⁾ Pierre-Michel Menger et al, “Travailler par mission: qui et comment? Le cas du portage,” *Droit Social* N° 1, Janvier 2007, pp.46-57.

⁽⁷⁴⁾ Christian Lenoir et François Schechter, “Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés,” *Droit Social* N° 9, Septembre 2012, pp.771-783.

⁽⁷⁵⁾ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

この協定を受けて制定された2008年の労働市場現代化法⁽⁷⁶⁾の第8条により、労働法典にL. 第1251-64-1条として新設された規定にポルタージュ・サラリアル⁽⁷⁷⁾の定義が定められ(第8条I)、L. 第8241-1条(II 2参照)を改正して、これが同条に定める違法な労働力の貸借に該当しない旨が定められた(第8条II)。また、この法律公布後2年以内に、全国職協定によってポルタージュ・サラリアルに最も近い産業部門にその詳細を定めることを委ねるとされた(第8条III)。この、「最も近い産業部門」は、2008年の全国職協定で派遣労働部門とされていたが、労働法典L. 第2261-9条は、協約の拡張適用の条件として、適用範囲における使用者の組合の代表と代表的労働組合とで構成される同数委員会での事前交渉を義務付けており、労働者派遣業界は必ずしもポルタージュ・サラリアルの業界を代表するものとはいえず、第8条はL. 第2261-9条の適用を除外することも規定していた。

この規定を受けて、2010年6月24日に労働者派遣部門の労使による協約⁽⁷⁷⁾が成立したが、その内容は、この制度の適用は管理職(cadre)に限ること、報酬は月額2,900ユーロを下回ってはならないというものだった。これを受け、労働担当大臣は社会問題監察総局(Inspection Générale des Affaires Sociales: IGAS)⁽⁷⁸⁾に対し、ポルタージュ・サラリアルの発展の条件及び2010年の協約の拡張適用手続について諮問を行った。社会問題監察総局の報告⁽⁷⁹⁾はこの協約の拡張に否定的だったが、2013年5月24日のアレテ(arrêté: 労働担当大臣の命令)により拡張適用されることになった。

(iii) 違憲判決

フランスでは、2008年の憲法改正により、「抗弁による事後的な違憲審査制」が新たに導入され、「合憲性優先問題」(Questions prioritaires de constitutionnalité: QPC)と呼ばれる一定の事項につき、事後の具体的な付随的審査が認められるようになってきている⁽⁸⁰⁾。これは、権利・自由を侵害された一般市民が、行政裁判所の最上級審である CONSEIL D'ÉTAT・DETA司法裁判所の最上級審である破棄院からの移送により、間接的に憲法院に対し審査請求を行うことができるという制度である。この制度を活用し、労働組合(「労働者の力」)が、1946年憲法前文第6段⁽⁸¹⁾及び第8段⁽⁸²⁾に定められている権利と自由の侵害をもたらすとして、2013年のアレテの無効を CONSEIL D'ÉTAT・DETAに提訴し、CONSEIL D'ÉTAT・DETAがこれを憲法院に移送した。

1958年憲法第34条に、法律により定める事項が限定列挙されているが、その中に、労働の権利、労働組合の権利及び社会保障に関する基本原則、民事上及び商事上の義務に関する基本原則が含まれている。憲法院は、2014年4月11日、「立法者が労働の権利の基本原則の具体的な適用の態様の詳細を定める措置を労働協定に委ねることが許されるとしても、憲法第34条によって立法者に託された権限を十分に行使することがその役目である」「憲法第34条により、法律が民事上及び商事上の義務の基本原則を定めることとなっている。特に職業活動及び経済

(76) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

(77) Accord national professionnel du 2 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial.

(78) フランス政府の監査機関。公衆衛生、社会保障、労働に関する政策につき、監査、評価、助言を行う。

(79) Christian Lenoir et François Schechter, *L'avenir et les voies de régulation du portage salarial*, Inspection générale des affaires sociales, Rapport N° RM2011-128P, Septembre 2011. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport_telechargement/var/storage/rapports-publics/114000584.pdf>

(80) 辻村みよ子・糠塚康江『フランス憲法入門』三省堂、2012、pp.141-148.

(81) 「全ての者は、組合活動によってその権利及び利益を擁護し、自ら選択する組合に加入することができる。」

(82) 「全ての労働者は、その代表者を介して労働条件の団体的決定及び企業の管理に参加する。」

活動の本質的な条件に関わる規定がこれに該当する。」「起業の自由 (la liberté d'entreprendre) は、単に職業や経済活動にアクセスする自由ではなく、同時に当該職業や経済活動における自由をも含むものである」とし、立法者がその権限の範囲を誤ったとして、労働市場現代化法の該当条文 (第 8 条Ⅲ) につき違憲の判決⁽⁸³⁾を下し、同条文の効力は 2015 年 1 月 1 日までとされた。

(iv) 現行法の制定

2014 年 12 月 20 日の法律⁽⁸⁴⁾第 4 条により、政府にオルドナンスによる立法が授権され、2015 年 4 月 2 日、ポルタージュ・サラリアルを定めるオルドナンス⁽⁸⁵⁾が新たに制定された。現在の労働法典の規定 (L. 第 1254-1 条~L. 第 1254-31 条) は、このオルドナンスによるものである。

(2) 制度の概要

(i) 法的枠組み

ポルタージュ・サラリアルは、ポルタージュ・サラリアル企業と呼ばれる企業と顧客企業との関係と、ポルタージュ・サラリアル企業とポルテ被用者と呼ばれる労働者との間の労働契約の総体であると定義され (L. 第 1254-1 条)、3 者関係の間接雇用であることを明確にした上で、違法とされる間接雇用からは除外された (L. 第 1254-6 条)。

この枠組みでは、ポルテ被用者は、自ら顧客を探し、提供する職務とその対価である料金に関する条件を顧客との間で取り決めることができるだけの専門性、資格、独立性を証明するものとされ、ポルタージュ・サラリアル企業はポルテ被用者に対し職務を提供する義務を負わない (L. 第 1254-2 条)。顧客企業とポルタージュ・サラリアル企業との間で締結される職務提供の商業契約は、ポルテ被用者と顧客企業とが取り決めた内容を再現するものとされる (L. 第 1254-22 条)。

ポルタージュ企業とポルテ被用者との間の労働契約には、有期労働契約と無期労働契約がある。いずれの場合も、顧客企業とポルタージュ・サラリアル企業との間の契約の解消があっても労働契約は解消されず、ポルタージュ・サラリアル企業は労働契約に基づき実施された職務に対する報酬を支払わなければならない (L. 第 1254-8 条)。有期労働契約の場合は対応する顧客企業とポルタージュ・サラリアル企業との個々の商業契約と連動して締結されるのに対し、無期労働契約は 1 又は複数の顧客企業に対する職務の提供の実現のために結ばれるが、職務の提供が行われない期間については報酬は支払われない (L. 第 1254-21 条)。

(ii) 利用の制限

この枠組みで職務の提供を受けることができるのは、その顧客企業の通常かつ永続的な業務に関係のない臨時の業務か、調達が困難な専門性が一時的に必要である場合に限られる (L. 第 1254-3 条)。派遣労働と同様に、労働争議に参加している被用者の代替としての利用、危険業務に従事させるための利用も禁止され、また提供を受ける期間は 36 か月までとされた (L. 第 1254-4 条)。このほか、子守、高齢者や障害者等の自宅での介助その他の対人サービスに利用す

⁽⁸³⁾ Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014. <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriConst.do?oldAction=rechJuriConst&idTexte=CONSTEXT000028854790&fastReqId=913162255&fastPos=1>>

⁽⁸⁴⁾ Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives.

⁽⁸⁵⁾ Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial.

ることも禁止された (L. 第 1254-5 条)。

(iii) 報酬

ポルテ被用者は、拡張適用される産業部門別労働協約に定める最低報酬の適用を受けることとされ⁽⁸⁶⁾ (L. 第 1254-2 条)、このほかに、派遣労働における職務終了手当に相当する、顧客の開拓や業務の準備に費やす期間のための手当 (Indemnité d'apport d'affaire) を支給される。この手当の額は、拡張適用される産業部門別労働協約で定めるものとし、該当する労働協約がない場合には、ポルテ被用者に支払われる報酬等の総額の 5% とされている (L. 第 1254-9 条)。

(iv) ポルタージュ・サラリアル企業の規制

ポルタージュ・サラリアル企業も、派遣労働企業同様、専業であることが求められ (L. 第 1254-24 条)、資金保証と届出が義務付けられている (L. 第 1254-26 条、L. 第 1254-27 条)。

ポルテ被用者の活動管理が義務付けられ、毎月顧客企業から受けた支払、管理料、必要経費、社会保障・税の負担額、手取り報酬額、手当の額をポルテ被用者に通知しなければならない (L. 第 1254-25 条)。

(v) 労働契約

ポルタージュ・サラリアル企業とポルテ被用者との間の労働契約は書面で締結することが義務付けられ、記載事項が細かく定められている。有期労働契約の場合、労働契約は 2 回まで更新できるが、全体で 18 か月を超えてはならない (L. 第 1254-12 条)。ただし、新規顧客開拓のために、18 か月を超えて最大 3 か月延長することが可能である (L. 第 1254-13 条)。

有期労働契約の場合、有期労働契約に関する一般規定は、試用期間、有給休暇、期限到来前の契約解消、契約終了手当⁽⁸⁷⁾に関するもの以外は適用されない (L. 第 1254-18 条)。無期労働契約の場合には、ポルタージュ・サラリアルの無期労働契約についての特別規定として新規に定めた事項 (労働契約の記載事項、書面で作成すること) 以外は、一般規定が適用される (L. 第 1254-19 条)。

4 就職困難者のための間接雇用制度

就職が困難な事情を抱える無業者を社会に参入させるため、「経済活動による参入」(Insertion par l'activité économique) という制度が設けられている。これは、企業や組織が国と協定を結び、場合によっては財政援助も受けて、こうした無業者を雇用して援助するものである。こうした企業の 1 類型として、「参入のための派遣労働企業」(Entreprise de travail temporaire d'insertion) がある (L. 第 5132-6 条)。1998 年の法律⁽⁸⁸⁾により創設された制度で、参入のための派遣労働企業は、就職困難者を雇用し、利用企業に派遣するが、職務期間中また職務期間外も、派遣労働者の援助を行う。雇用局の認可を受けて雇用した者については、国から援助が行われる。⁽⁸⁹⁾

基本的に労働者派遣に関する規定の適用を受けるが、職務契約の期間は、更新を含めて 24 か

⁽⁸⁶⁾ 2010 年の協約では月 2,900 ユーロを下回らないとされていたところであるが、部門別労働協約がない場合には社会保障法典 (Code de la sécurité sociale) に定める老齢年金保険料の算定の基礎となる報酬の限度額 (2016 年 1 月 1 日から月 3,218 ユーロ (Arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016)) の 75% とされたため、月 2,413.5 ユーロとなっている。

⁽⁸⁷⁾ 有期労働契約終了後に、労働契約関係が継続されない場合に支払われる手当。派遣労働の場合の職務終了手当に相当し、同じく総報酬の 10% とされている (L. 第 1243-8 条)。

⁽⁸⁸⁾ Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.

月まで可能である。また、週の労働時間がパートタイム労働の一般規定（L. 第 3123-14 条）の定める時間を下回ることも許される。

このほか、使用者団体には、就労に困難を抱える者の就労を助けるための「参入及び資格のための使用者団体」（Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification）がある。1990 年代から存在し、2013 年には 140 団体が約 5,500 人を雇用していたが、2014 年の法律⁽⁹⁰⁾によって、労働法典の中に明確に規定された（L. 第 1253-1 条）。若年の就職困難者の雇用に対し、賃金の助成が受けられる「将来雇用制度」（Emploi d'avenir）（L. 第 5134-111 条）や、就職困難者を雇用した企業に対する優遇措置がある「雇用主主導契約」（Contrat initiative-emploi）（L. 第 5134-66 条）等の対象であり、このほかに国の援助を受けることができる（D. 第 6325-23 条～D. 第 6325-27 条）。

おわりに

以上みてきたように、フランスの間接雇用制度は、1972 年の労働者派遣規制法制定以後、特に 1980 年代の社会党政権下の法改正を経て、制限の厳しい内容となっている。その一方で、高い失業率の克服を迫られる中で、間接雇用は就労が困難な者を社会に包摂していくための有力な手段ともなってきた。就業形態の多様化はもはや止めることができないとすれば、間接雇用についてもその有用性を活かしつつ、そこで就労する人々が安定した生活を送れるような保護や規制の仕組みを構築する必要がある。フランスの間接雇用は期間制限もあって、一般に期間が短く、派遣労働企業による職業訓練や職業紹介により、より安定的な雇用へのステップとして活用されている一方で、最近になって新たに無期労働契約である派遣労働契約が新設されるなど、そこから抜け出せない労働者の存在も窺える。

労働組合組織率の低いフランスだが、労使対話成立のための制度作りに尽力し、労働立法は全国レベルの労使交渉の結果を基に行われるようになってきている。直近のポルタージュ・サラリアル法制の混乱⁽⁹¹⁾のような弊害もみられるものの、当事者参加のルール形成は、納得性という点で参考とすべき点もあるものと思われる。

（おかむら みほこ）

(89) “L’entreprise de travail temporaire d’insertion (ETTI),” 2015.9.4. Ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social HP <<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insérer-dans-l-emploi/insertion-par-l-activite-economique/article/l-entreprise-de-travail-temporaire-d-insertion-etti>>

(90) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale. 第 20 条。

(91) 短期間で次々と制度が変わったので、どの場合にどの制度が適用になるのかが非常に複雑になってしまった。Christophe Willmann, “Le portage salarial, ce mal-aimé,” *Droit Social*, N° 5, Mai 2015, pp.425-426.