

第4章 フランス

はじめに

本稿は、フランスにおけるデジタルプラットフォームの進展と政府による政策対応等の動向を紹介することを目的としている。特にフランスにおいてデジタルプラットフォームがどのような位置づけにあるのか公的機関による分析を踏まえて、プラットフォームを介して就労する者が直面している課題を浮き彫りにし、就労条件を確保するための政府をはじめとする機関の取り組みを紹介する。

第1節 プラットフォームビジネスをめぐる現状と課題

1. フランスにおけるプラットフォームに関する用語と意味

フランスにおける「プラットフォームビジネス」は、多種多様であり、呼称も数多ある。「デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)」や「共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)」が一般的だと考えられるが、その他に「オンラインプラットフォーム (plateformes en ligne)」や「電子マッチングプラットフォーム (plateformes de mise en relation par voie électronique)」、「インターネットプラットフォーム (plateformes internet)」、「共同デジタルプラットフォーム (plateformes numériques collaboratives)」¹といった呼称も散見される。また、「プラットフォーム」という文言は含まれていないが、シェアリング・エコノミーに関してプラットフォームを包含する意味合いのある用語として「共同経済 (économie collaborative)」や「共同消費 (consommation collaborative)」がある。労働法典では、「電子接続プラットフォーム (plateforme de mise en relation par voie électronique)」として労働法典 L. 7342-1 条以下で規定されているが、この条文ではプラットフォームの定義づけはなされておらず、条文上の定義は一般税法典 L. 242 bis 条における定義が用いられている。プラットフォームとは、「その所在地を問わず、電子的手段により、遠隔的に、財の売買、サービス供給、財及びサービスの交換・分割を行おうとする人々を結び付ける企業」とされている²。

本稿では、次項で取り上げる既存の報告書において主題であるか否かを問わず、全ての報告書の本文中で取り上げられている「デジタルプラットフォーム」を用いる(図表 4-1 参照)。

¹ 政府サイト(Plateformes numériques collaboratives : les recommandations du Conseil national de la Consommation) 参照。なお、本章におけるウェブサイト参照の最終閲覧日は、特に断りのない限り 2019 年 5 月 24 日である。

(<https://www.economie.gouv.fr/plateformes-numeriques-collaboratives-recommandations-conseil-national-consommation>)

² この日本語訳については笠木映里(2017)「Uber 型労働と労働法改正」、Field Eye ボルドーから②『日本労働研究雑誌』No. 687、October 2017 を参照。

図表 4-1 プラットフォーム関連の用語

DGE, PICOM et PIPAME	共同消費 (consommation collaborative)
	インターネットプラットフォーム (plateformes internet)
テラス報告書	共同経済 (l'économie collaborative)
	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)
IGAS	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	(デジタルプラットフォーム (plateformes numériques))
フランス・ストラテジー	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)
DARES	プラットフォームの経済 (économie des plateformes)
	共同経済 (l'économie collaborative)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)

出所：本稿 2. (2) デジタルプラットフォームに関する公的機関による現状分析で取り上げた文献より作成。

2. デジタルプラットフォームに関する公的機関による現状と課題に関する分析

既存文献や現地調査で得られた知見を踏まえれば、フランスにおけるデジタルプラットフォームの現状を把握することができる公式統計はない。ただ、インターネットを介するか否かを問わず「共同消費 (consommation collaborative)」や「共同経済 (économie collaborative)」という視点によるプラットフォームの実状について、公的機関による推計がある。その報告書の分析によると、フランスにおいて 2014 年末現在、276 のプラットフォーム関連企業が確認できており、その 4 分の 3 がフランス企業であるとされている³。プラットフォームの運営を担う雇用労働者の規模は 5,600 人程度だが、プラットフォームを介して就労の機会を得ている者の数は 20 万人と推計している⁴。

以下では、(1)から(5)において既存文献に基づきフランスにおけるデジタルプラットフォームの現状分析および課題を紹介する。また、(6)から(8)では現地でのヒアリング調査結果に基づき、研究者による現状分析を紹介する。

(1) 経済変動の予測と展望のための省庁間横断局 (PIPAME)

経済省企業局 (Ministère de l'Économie et des Finances, Direction générale des entreprises) の調査機関である PIPAME (経済変動の予測と展望のための省庁間横断局：Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques) は、『共同消費の課題と展望』と題する報告書を 2015 年に作成し、「共同消費 (consommation collaborative)」のフランス社会における普及の現状についてとりまとめている⁵。共同消費は、個

³ Direction générale des entreprises (DGE), PICOM (Nomadeis, TNS Sofres), PIPAME (2015) «Enjeux et perspectives de la consommation collaborative», ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

⁴ 現地での 2018 年 12 月 14 日のヒアリング結果 (Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018)。

⁵ 前掲注 3, DGE, PICOM, PIPAME (2015)。

人のコミュニティが商品またはサービスを貸与、贈与、共有、交換、購入することを可能にするものであり、フランス社会に急速に普及している。特に「インターネットプラットフォーム(plateformes internet)」の台頭によって個人と個人の間で連絡を取りやすくなった結果として、フランス人の10人のうち9人が、少なくとも1度は共同消費の媒体を活用しているという⁶。2014年末現在、フランスで確認されている共同消費を担う企業は276であり、約70%がフランス企業である。フランスの代表的な企業として相乗り事業のBlablacarやクラウドファンディングのUluleが挙げられている。

フランスの共同消費を担うこれら企業は操業年数が短く、約3分の1が2013年から2014年に起業したものである。地域的な特徴としては、3分の2がパリ周辺のイル・ド・フランスに根拠をもっている。また、共同消費の企業自体で雇用されているのは約5,600人と推計している⁷。

PIPAMEによる分析内容のうち、特に雇用・労働に関する分析として挙げられるのがプラットフォーム就労者の社会的保護やキャリアパスの問題である。

プラットフォームを介する就労が進展、増加していけば、就労形態の多様化が急速に進むことを意味しており、失業手当や年金拠出という点で従来の被用者と異なる地位にあるため、旧来の社会的保護の恩恵を被ることができないという問題に直面する。旧来の働き方と異なるために、職業生活を営む上で欠かせないスキルや職務遂行能力の習得に必要なことは何か明確になっておらず、既存のプログラムで提供できる職業訓練機会では新しい働き方に必要な能力を習得できるものではなく、個人のキャリアパスに影響を与えると指摘している。

プラットフォームを介して仕事を得る者の就業行動についての指摘もあり、年間500ユーロの収入が得られるようになると、定期的にプラットフォームを介して就労するようになり、月の収入が1,500～2,000ユーロになると専門の職業として就労するようになる。起業家としての精神を備えた就労行動をとるようになると分析している。

(2) テラス報告書

BARBEZIEUX Philippe et al. (2016) は、2016年2月に社会党のパスカル・テラス議員によって首相に提出された報告書であり、「共同経済(l'économie collaborative)」という枠組み中で、「共同プラットフォーム(plateformes collaboratives)」に着目し、その動向を分析した上で19の提案を行なっている⁸。

「共同プラットフォーム」を分析対象として捉える基準としているのが、前述のPIPAME報告書の基準である。フランスにおける共同プラットフォームは新興企業によって担われており、社会に

⁶ 前掲注3、DGE, PICOM, PIPAME (2015)、336ページ参照。

⁷ 前掲注3、DGE, PICOM, PIPAME (2015)、56ページ参照。

⁸ BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016) «Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative», Mission confiée à Pascal Terrasse Député de l'Ardèche, Hôtel de Matignon – février 2016.

広く普及していると概要分析している⁹。

特に労働や雇用の分野に関する分析としては、プラットフォームを介して就労する者の社会的保護や労働条件に関する問題点が指摘されている。プラットフォームの就労者には旧来の被用者が短時間の就労をする場合も含まれるが、学生や退職者も含まれているため、社会保障の適用は従来の枠組みを捉え直す必要性が出てきている。社会的保護の必要性の背景には稼働の偏りがある。高収入を得ているのは少数であり、業界の総収入の半分を約 5%の者に占められているという指摘がされている。

プラットフォーム就労者は、既存の就労と闇就労の境界において進化していついていっていると考えられており、就労者のキャリアパスや社会的保護の確保がされていないなど問題が見られるとしている。職業としての活動の性格を評価する基準の必要性とともに、労働条件の改善についてはプラットフォーム運営者の社会的責任を明確化する必要性が指摘されている。

19 の提案のうち、労働や雇用に関係するものとして、次のものがある。現行制度が被用者を対象としている職業能力評価の個人アカウントをプラットフォームの就労者にも適用対象とすること(提案 6)。プラットフォーム運営者と就労者の間での契約関係が破棄される場合の条件を明確化すること(提案 8)。職業上の所得や納税を明確化し、プラットフォーム運営者と就労者の納税、保険の拠出負担の分担を明確化する必要性(提案 12)。プラットフォーム運営企業が運営するために必要となるデジタル分野の専門家の採用の困難を解消する必要性(提案 13)。在宅就労の進展への対応として在宅就労者の権利・義務を明確化する必要性(提案 19)などである。

(3) 社会問題監察総局 (IGAS – Inspection générale des affaires sociales)

Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016)¹⁰は、Uber や Airbnb、Leboncoin といった「共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)」のフランスにおける動向をまとめている。共同プラットフォームの労働や雇用に与える影響は多面的であるとする。クライアント(発注者)と作業員(労働者)とプラットフォームの三者間の関係において、デジタルプラットフォーム運営者は、使用者として認定されることを避けようとする傾向が見られる。その一方で作業員(労働者)の地位や就業内容は多様であり、主たる収入を得る仕事ではなく、補助的な収入源を見込んで就労している者が多数を占める。就業人口全体に占める割合はそれほど多くはないが、急速に増加している。

プラットフォーム就労者の直面する問題として、職業訓練を受ける機会がないという問題が指摘できる。また、就労者の集団化が困難なために、団体交渉の機会と権利が与えられておらず、そのため、プラットフォーム運営者と対等な立場での自分自身の就労条件の決定に関与できないという問題点も指摘できる。さらに、既存の社会保障の枠組みでは適用対象となっていない

⁹ 前掲注 8、BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016).18~19 ページ参照。

¹⁰ Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016) «Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale», rapport de l'Igas n° 2015-121R.

ために、社会的保護が受けられないという点も問題として指摘できる。社会保障の適用対象にする場合には、費用負担を明確にする必要も出てくる。

報告書では Uber や Airbnb、Blablacar、Heetch など 17 のプラットフォーム企業の事例を取り上げ、業態や価格や報酬の設定、支払方法などの特徴を類型化している。

次に挙げる 7 つの分野に区分して 36 の勧告を提示している。(1) 新しい活動形態に対する規制と組織化、(2) 知識と情報、(3) プラットフォーム利用者の法的なセキュリティ、(4) プラットフォームの賃金制度と職業訓練の枠組みの構築、(5) 共同プラットフォーム就労者の否定的な見方の再評価と経済的従属の制限、(6) 就労形態の流動化と社会保障制度の改正、(7) 改革と中央集権的なチェック機能の確立、といった分野別の勧告を行なっている。

(1) では、イギリスの SEUK (Sharing Economy UK) のようなプラットフォームが集まった組織をつくり、関係者が公的機関のメンバーに参加するような組織づくりが必要だと提案している。また、紛争解決の手続きを確立する必要性が挙げられている。

(2) では、実態把握のための統計ツールの構築や、既存の調査を精査してプラットフォーム就労者の知識習得に活用すべきという提案が挙げられている。

(3) では、既存の社会保障の対象をプラットフォーム就労者にも拡大する必要性が指摘されている。プラットフォームを対象とする既存の諸制度は異なった分野にそれぞれ対処する形になっているが、法体系を調整して統合的に対処できるようにすべきと指摘している。

(4) では、雇用局 (pôle employ) の求職者支援の対象をプラットフォーム就労者にも拡大し、既存の職業訓練口座をプラットフォーム就労者も適用対象とすることを提案している。

(5) では、独立自営のプラットフォーム就労者が組織化され、その共同代表者とプラットフォーム運営者との間で報酬や手数料、労働条件を交渉することが可能になる体制づくりが必要だと指摘している。

(6) 非給与労働者であるプラットフォーム就労者が拠出する基金を設立して、給付金を管理する体制づくりを提案している。

(7) では、ウェブサイトを対象として労働監督機関がもっている捜査権限を URSSAF 社会保障及び家族手当保険料徴収連合 : Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) と DGCCRF (競争・消費者問題および詐欺防止総局 : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) の検査官にも付与することが提案されている。

(4) フランス・ストラテジー (France Stratégie)

首相府下の調査機関・フランス・ストラテジー (首相府付き調査・研究機関) は、(3) の IGAS などと共同でセミナーを開催して、共同プラットフォーム (plateformes collaboratives) の進展に伴う諸問題について検討を重ねている。テーマとしては、プラットフォームを介して就労する者の社会的保護や能力開発の必要性、被用者 (雇用労働者) との関係においてプラットフォームの就労

者をどのように捉えるのが適切なのかといった問題などを扱っている。

(a) 社会的保護と社会的対話の必要性

社会的保護と社会的対話の必要性は、前述の IGAS の報告書でも指摘されている内容を踏襲している¹¹。

プラットフォーム就労者は、就労時間と就労場所が様々であり、就労内容が細分化されているため、集団の形成は困難である。しかし、プラットフォーム運営者と就労者の間および、あるプラットフォームと他のプラットフォームの間におけるルールづくりが必要であると指摘している。その上で、紛争に対処し、労働者を保護し、職場での個人の法的および社会的不確実性を減らすには、社会的対話の場を構築することが必要であると指摘している。

(b) 能力開発・職業訓練の機会の必要性

Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) は、能力開発の必要性について、次のように指摘している¹²。

デジタルプラットフォーム (plateformes numériques) を介する就労者は、事業主として活動を開始するノウハウや事業を運営管理していくために必要な職業能力を身につける必要がある。専門的な知識や能力を身につけるために、行政の支援が十分ではない。熟練度の低い者を対象として、運転免許証の取得からそれぞれの職業遂行上の規制やルールに関する知識、場合によっては読み書きなどの一般的なスキルまで必要性はさまざまだと考えられる。従来からある職業訓練のプログラムでは十分対応できないと考えられる上に、プラットフォーム就労者の働き方は個人々人による作業が主となるため、集団的な職業訓練が適していない。ただ、職業遂行上必要とされる社会性を身につけるために、個別の職業訓練だけではなく、集団の双方向学習も必要である。

職業訓練を実施するにあたってプラットフォームによる支援が必要である。例えば、収益の 1% に相当する額をプラットフォームが拠出して、その資金によって職業訓練プログラムを運営するといった考え方もある。独立自営の労働者の権利を被用者がもっている基本的な権利に近づける必要がある。

フランス・ストラテジーと連携してこの問題に取り組んでいるシンクタンク「#Leplusimportant」

¹¹ フランス・ストラテジーのウェブサイト (Protection sociale et dialogue social dans les plateformes collaboratives) 参照。
(<https://www.strategie.gouv.fr/actualites/protection-sociale-dialogue-social-plateformes-collaboratives>)

なお、本稿におけるウェブサイト最終閲覧日は、特に断りの無い限り、2019年3月20日である。

¹² フランス・ストラテジーのウェブサイト (Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) «Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques») 参照。
(<https://www.strategie.gouv.fr/debats/favoriser-developpement-professionnel-travailleurs-plateformes-numeriques>)

が2018年2月に公表したレポートは18の提案を行なっている¹³。そのうち雇用や労働の問題に関連するものでは、まず、労働市場の変化によって従来の職業では就労不能になる者を新しい有望な職種に移行することの必要性が指摘されている。特に若年者、無資格者、職務経験のない者を対象として支援することが必要となる。

Uber や Deliveroo といった雇用型のプラットフォームは、失業者や遠隔地に居住する者に対して就労機会を提供する形で、これまでにない新しい雇用創出の役割を果たしているが、同時にこれまでにないリスクを生み出し、従来の社会モデルを迂回して社会的な不安定さを生じさせている。旧来からある仕事と社会の関係を混乱させていると指摘している。

デジタルプラットフォームの出現と影響を分析する文献は少なくないが、新たに出現した就労者を旧来からある労働者にどう統合させていくか、専門的な職業能力の開発のためには、どう取り組めばいいのかといった諸問題について検討したものはほとんどない。プラットフォームの就労者がより適切に情報にアクセスできるようにするスキル向上も必要である。プラットフォームの就労者のキャリアパスをどう描き、どう実現していけばいいのか、労働者としての経済的安定と社会的な保護を受けられるようにするにはどうしたらいいのか検討する必要がある。

経済モデルを乱すことなく、労働者の社会的権利の基盤を構築することが必要であり、そのためにはプラットフォームが基盤構築に貢献するように導く施策が必要である。プラットフォームに関与する者との社会対話を促進し、長期的に安定的なメカニズムを整備することを提案している。プラットフォームの就労者の報酬の最低額を法令によって設定する仕組みづくりや労働者が集団的に行動できるように社会対話のための最低限のメカニズムを法律によって導入すること、あるいは仕事が代わった場合の社会保険や労働者としての権利の継続性、経済的に依存するプラットフォーム就労者が失業保険の適用を受けられるようにする新たな枠組みをつくる必要がある。それとともに、機能横断的なトレーニングである CPF(職業訓練個人口座:Compte personnel de formation)を拡張することによって、プラットフォーム就労者のキャリア形成に役立てることを検討する必要性を指摘している。

(5)労働省調査統計局(DARES)

Olivia MONTEL(2017)¹⁴は、フランスに限らず、ヨーロッパ諸国やアメリカにおけるプラットフォーム経済の動向についてとりまとめている¹⁵。まず、プラットフォームの経済(économie des

¹³ #Leplusimportant(2018) «Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques», février 2018.

(<https://leplusimportant.org/wp-content/uploads/2017/12/20180802-Leplusimportant-rapportplateformes-synthese-vdef.pdf>)

¹⁴ Olivia MONTEL (Dares) (2017) « L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques » Document d'études, Numéro 213.

¹⁵ フランス労働省での2018年12月13日のヒアリング(Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail etc., 13 décembre, 2018)によると、この労働省調査統計局の報告書は著者の見解であって、局としての公式見解ではないという。

plateformes)の実態を測定することは困難であるという前提のもとで分析をはじめている¹⁶。プラットフォームが拡大成長することによって、自営業者が劇的に増えているとは言えない。自営業者の就業者に占める割合は最近数10年にわたって減少傾向にあり、2000年代初頭からわずかに増加している。この増加への反転はプラットフォームが進展する以前に生じているものであるとする。

プラットフォームの進展による労働や雇用への影響は、まず将来の仕事の質への影響が考えられる¹⁷。例えば、Uber社で雇用労働者として働いているのは世界的にみて1,000人未満であるが、Uberの事業を担っているのは100万人以上の従来の雇用関係の外に置かれた労働者である。このことは20世紀に培ってきた雇用労働者の地位を覆す存在となりえる。経済的リスクをプラットフォーム企業がアウトソースすることになるため、プラットフォーム就労者が利益を十分に得られないばかりか、リスクも負うことになる。また、雇用労働者としての基本的な権利である、労働組合を結成する権利や解雇の濫用からの保護の恩恵も受けられない。労働者は仕事を奪われる危険性もある。

労働供給という点を考えれば、プラットフォームを通じて雇用機会が創出される側面があると指摘できる。勤務時間や勤務場所の柔軟性を高める効果は期待できる。プラットフォームを介して就労している者の8%程度が、直前は失業中であったという調査結果もある。9割程度が追加的な就業機会、副業・兼業の機会を得ることができたという。ただ、失業を回避する方法としてデジタルプラットフォームを介して就労することは肯定的に考えられるが、よりよい仕事の喪失の犠牲の上に成り立っているのではないかという見方もできる。労働市場の不安定、不平等、偏りも指摘できる。ただ、技術進歩と新しく創出される雇用形態に関する研究は十分になされていないため、プラットフォーム経済の雇用への影響の結論を出すことはできないが、安定的な雇用労働の枠組みからかけ離れた雇用形態が発展して、労働者間の競争が激化する可能性が指摘できるとする。

(6)労働省の現状分析(現地ヒアリング結果)¹⁸

デジタルプラットフォームに関連する公式統計はない。独立自営の統計の中で考慮されてきた。様々な公的機関による推計を参照すると20万人から30万人がプラットフォームのサービスを利用していると考えられている。就労者については、給与労働者もいれば、学生、退職者も含まれている。プラットフォームで就労している者は概して無資格者と考えられている。Uber、1社だけで1万5,000人¹⁹、Airbnbについては4万人が就労しているとされている。

このような状況を踏まえて、労働省の見解はプラットフォームで就労するものは暫定的な働き方をしているだけというものである。他の仕事をもちながら補完的に就労する者が大半を占めている

¹⁶ 前掲注、14、Olivia MONTEL (Dares), 2017、11 ページ参照。

¹⁷ 前掲注、14、Olivia MONTEL (Dares), 2017、26 ページ参照。

¹⁸ フランス労働省での2018年12月13日のヒアリング(Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail etc., 13 décembre, 2018)。

¹⁹ 後述のUberのドライバーの収入に関するデータに出てくる就労者の数との関係は不明。

と考えられており、いずれは雇用労働者となっていく者であり、長期間にわたってプラットフォームを介して就労するという者ではないと考えている。プラットフォームを介して就労する者が今後も増加していくが、働き方の主流は雇用労働者であることには変わらないという見方をしている。

(7) 研究者による現状分析(法律)

2018年12月に実施した現地調査においてインタビューした労働法学者数名から得られた大凡の見解は次のとおり。

Uberの就労者は移民が多い。いままで差別されて職に就くことができず失業状態だった者がプラットフォームを介して就労の機会を得ることになった²⁰。プラットフォーム就労者は、従来の被用者と異なり、全日1日7時間就労するような働き方をしていない。1日に1～2時間就労したり、隔日で就労したりする者も多い。プラットフォームでの就労の機会が得られるようになった結果として、就労者のメンタリティの変化を見ることもできる。従来のように優良企業に就職して被用者として高い給与をもらいたいという者が減ってきている。被用者としての権利を求める裁判も起こされているが、一般的なプラットフォーム就労者は被用者になることを望んでいるわけではない。社会保障や最低限の収入の保障といった保護を求めているだけである。

(8) 研究者による現状分析(エコノミスト)

2018年12月に実施した現地調査においてインタビューしたエコノミスト²¹から得られた大凡の見解は以下のとおりである。

2015年に設立されたSharers & Workersという組織²²における活動に伴って、プラットフォーム就労者の実態についての調査がなされてきた。その調査結果でわかったプラットフォーム就労者の現状は次の通りである。

簡易登録事業者(auto-entrepreneur)制度(後述)を利用してプラットフォームで就労する者は増えた。しかしプラットフォーム就労者が全て簡易登録事業者であるわけではない。全体の中の一部である。プラットフォームを介して就労する者は、全業種で20万人程度いると推計している。Uberに代表されるサービスプラットフォームの就労者は概して学歴が低く、他の職には就けない者が働いており、トルコ難民のような移民が多いと考えられている。

プラットフォーム就労者、例えば運転手付き観光車両(VTC)²³のドライバーは、収入を税務申

²⁰ 現地での2018年12月12日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

²¹ 現地での2018年12月14日のヒアリング結果(Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018)

²² Animation du réseau Shares & Workersの活動については次のウェブサイトを参照。

(<https://www.sharersandworkers.net/economie-collaborative-transformation-numerique-travail/>)

²³ Voitures de tourisme avec chauffeurのこと。フランスにおいてタクシー不足が深刻化しているが、既得権益を持つタクシー運転手の反発もあり、タクシー台数を増やすことが難しい。予約方法や乗客の乗車方法等でタクシーよりも規制され、運転手資格取得の難易度が低い事業として発展したのがVTC事業である。

告しない傾向にある。社会保険料の支払いを回避するために収入を税務申告しない者が多い。被用者と同様に保障は要求するが、被用者と同じように労使が負担する保険料や税金は支払いたくないとする者が多い。

2018年の労働法典改革、ペニコール・オールドナンスでプラットフォームの憲章制定に関する規定が盛り込まれたが、その過程での議員のロビー活動を見ていると、プラットフォームの実態を理解していないと言わざるを得ない。

2018年11月にはベルギー系のフードデリバリーのプラットフォーム・TAKE EAT EASY (TEE)の労働者に、被用者としての地位を認める判決が破棄院で出された。しかし、プラットフォーム就労者の多くが求めているのは被用者としての地位ではない。集団としての交渉を可能にするきっかけとしては今回の判決を評価しているが、判決内容は彼らの望んでいたものでなかった。

既存の労働組合が彼らの支援をしてこなかった経験があり、既存の労働組合の枠組みの外で組織化したいと考えている。被用者の地位を望んではいなく、独立の労働者の立場を志向しているが、最低収入や社会保障といった一定の保護は求めるといった立場が一般的である。

支援する者としての提案は、既存の制度では健康保険の適用対象になっていないことに伴い、就労中に負傷した場合の治療費に関する補償が被用者と違い過ぎるため、被用者とプラットフォーム就労者の違いを少なくすべきであるというものである。年金は独立自営と被用者、公務員と民間が別になっているものを統合すべきであるとする。

3. デジタルプラットフォームに関する独立自営業者の状況

記述のとおりデジタルプラットフォームに携わり就労している層の人数に関する公式の統計はフランスにはない²⁴。先述のIGASの報告書が指摘しているように、ギグエコノミーを対象とする政府統計や行政データベースは整備されておらず、統計分析はそういった不完全さによって困難である²⁵。

統計がない理由として、多種多様な産業分野、職業分野で就労しているということも要因として挙げられるが、フランスにおいて個人請負に相当する就業者の法律的な地位が単一ではないことも要因として挙げられる。フランスにおいて「個人請負」の状況を把握する上で着目すべきは独立自営就業者であるが、フランスでは旧来からある独立自営労働者 (travailleurs indépendants) とともに、2009年から導入された簡易登録事業者 (auto-entrepreneur = micro-entrepreneur) という主に2つの形態がある。

簡易登録事業者は独立自営労働者と異なり収入の上限が設定されている。また、納税義務の違いもあり、独立自営労働者の場合は収入がゼロであっても納税の義務が生じるが、簡易登録

²⁴ 現地での2018年12月13日および14日のヒアリング結果 (Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018 et Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail, 13 décembre, 2018)。

²⁵ 前掲注10、p42参照。

事業者は収入がゼロであれば納税義務はない²⁶。簡易登録事業者制度の導入の目的の1つに失業対策があったとされている。

デジタルプラットフォームを介して就労する者が多様な地位にあることも、包括的な統計数値が得られない要因の1つである。学生、被用者が主たる就労以外の就業機会として就労する場合、あるいは高年齢者が年金満額支給されないために補完的に就労する者も含まれる。

現地調査の結果からわかることとして、デジタルプラットフォームを介して就労する者の主たる特徴は、若年で、職業資格がない就労者である²⁷。

しかも、前述のとおりプラットフォームを介して就労している者は、公的な登録や通常は必要な納税を逃れたいと考えている者が多くいるとされており、簡易な手続きで簡易登録事業者としての地位を登録している者が大きな割合を占めているとは考えにくい。ただ、プラットフォーム運営者が、プラットフォームを介して就労する者に簡易登録事業者としての登録をするように求めているとも言われている²⁸ため、簡易登録事業者数は、プラットフォーム就労者の動向を見る上で参考になるという可以说是。デジタルプラットフォームで就労する者が増えている要素として、簡易登録事業者の地位を利用していることは指摘できるが、それがプラットフォームで就労する者の全てではない²⁹。

以下では部分的ではあるが、デジタルプラットフォームの担い手となっている簡易登録事業者に関する統計を確認する。

(1) 簡易登録事業者 (auto-entrepreneur) に関する統計数値³⁰

簡易登録事業者の直近の統計数値として、2019年1月29日発表のINSEE統計がある³¹。2018年に30万8,300社のauto-entrepreneur(事業者簡易登録制度、micro-entrepreneurとも称される)が設立されたが、企業設立の全体の件数69万1,000件の44.6%を占める。企業設立件数は前年比で16.9%増であるが、簡易登録事業者が前年比で27.5%の大幅増となっていることが企業設立数増加の牽引力となったかたちである(図表4-2参照)。簡易登録事業者数は、2017年末時点で118万3,000に上っている³²。2018年末の数字は廃業数を加味した数値

²⁶ 現地での2018年12月13日のヒアリング結果(Antoine Lyon-Caen教授、Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 13 Décembre, 2018)。

²⁷ 現地での2018年12月11日および13日のヒアリング結果(Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018 et Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail, 13 décembre, 2018)。

²⁸ 現地での2018年12月11日のヒアリング結果(Pascal Lokiec教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

²⁹ 現地でのヒアリング結果(前掲注21)。

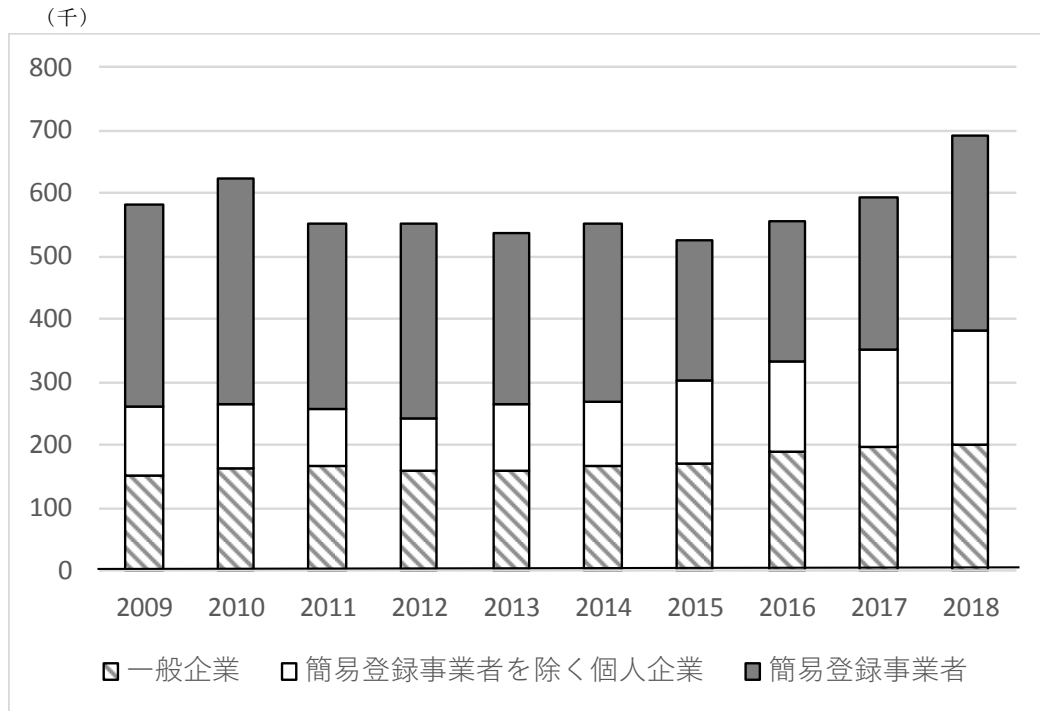
³⁰ INSEE(国立統計経済研究所)ウェブサイト(Auto-entrepreneur -Définition)参照。
(<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2066>)

³¹ INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.
(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>)

³² Fédération des auto entrepreneurs ウェブサイト(Le régime autoentrepreneur fête ses 10 ans : quel bilan ?)参照。

が公表されていないため、確定した数値は公表されていないが、120 万を上回ったという見込みである³³。

図表 4-2 企業設立数の推移



出所：INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.

簡易登録事業者制度の利用が増加している理由は、起業に対する意欲が国民の間で高まった傾向を反映しているともとれるが、就職難のために既存の企業に就職するのが難しい者が起業志向になっていることを示しているとの見方もある³⁴。

2018 年の簡易登録事業者の登録者数を業種・職種別にみた場合、輸送および倉庫管理が 43,200 人となっており、前年比での増加が 80.5% で全ての業種・職種の中で最も増加率が大きい。郵便・宅配関係の仕事がこれに含まれているが、18,600 人が新規に簡易登録事業者として登録している³⁵。

(<https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/regime-autoentrepreneur-fete-ses-10-ans-quel-bilan>)

³³ 日刊紙『Les Petites Affiches』ウェブサイト(Micro-entrepreneurs : un statut toujours précaire mais en amélioration)参照。

(<https://www.petitesaffiches.fr/decryptage,076/micro-entrepreneurs-un-statut,14035.html?lang=fr>)

³⁴ 2018 年 1 月から、同制度の利用が可能な年商の上限が大幅に引き上げられた。物販の場合、従来 8 万 2,800 ユーロだったものが 17 万ユーロへ引き上げ、サービス業の場合、3 万 3,200 ユーロだったものが 7 万ユーロへの引き上げとなり、この引き上げが利用拡大の呼び水になったと見られている(Record historique des créations d'entreprises en 2018, 16 janvier, 2019, Les Echos)。

³⁵ 前掲注 31、INSEE を参照。

簡易登録事業者の開業と廃業に関する数値として、2010年に登録された自営業者のうち3年後に約30%しか活動を継続しておらず³⁶、5年後には約25%が活動を継続していない³⁷というものがある。

(2) 簡易登録事業者の収入や増加に伴う影響

簡易登録事業者が稼得という点で成立しているのかどうかをしてみると、2017年に収入のあった簡易登録事業者は、全体の61.4%に相当する72万3,000人に過ぎない。収入の平均は、同年10～12月期に3,664ユーロ(3カ月間の合計)で、この数値は増加傾向にはあるものの、収入としては大きな額にはなっていない。簡易登録事業者の稼得だけで生計が成り立っている者は3割程度であり、7割近くの人が、他の職業を掛け持ちしていたり、何らかの給付を得て生活しているのが現状である。

簡易登録事業者数の増加については、労働市場全体としての影響は大きくはないが、旧来の正規の事業者に対して不当に競争圧力を及ぼしていると指摘する声がある。中小企業経営者団体U2Pによると、建設部門などで簡易登録制度の弊害が目立ち始めているという指摘がある。下請けに簡易登録事業者が用いられるケースが増えており、従来の業者との競合だけでなく、簡易登録事業者自体について、収入を低下させる悪影響が見られると指摘している³⁸。

(3) Uberのドライバーの収入に関するデータ

プラットフォームを介して就労する者の収入に関するデータとして、Uber社が2019年1月に公表したデータがある。

Uber社を介して就労するドライバー(VTC(運転手付き輸送車)のドライバー)の約28,000人を対象とした集計結果では、ドライバー1人が得た1時間当たりの収入の中央値は24.81ユーロである³⁹。この額は、顧客が支払った金額31.01ユーロから、Uberが徴収する手数料(25%)を差し引いた後の金額である。必要経費となる車のレンタルまたは減価償却費、燃料代、整備費、公租公課を控除した手取りの収入は1時間当たり9.15ユーロである。この金額をもとに、月額収入をINSEE統計による自営業者の平均労働実績(週45.3時間の就労、年間休暇は5.2週)に基づいて試算すると1,617ユーロとなる。この収入データは「中央値」だけが公表されており、平均値は公表されていないため、ドライバーによる収入のばらつきを推計することはできない。また、ドライバーがUberのサービスに従事している時間は、週につき27時間(中央値)となってい

³⁶ INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2121550?sommaire=2014041>)

³⁷ INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010: cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3103002?sommaire=2014041>)

³⁸ Micro-entrepreneurs Un succès en trompe-l'œil, 13 janvier, 2019, Le Monde.

³⁹ ちなみに、フランスにおけるUber社に配車サービスは、VTCという運搬代行業であり、まったく資格のない運転手による輸送サービスではない。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

るが、他のプラットフォームとの掛け持ちの実態は不明であり、ドライバーの総計の収入水準の推測も難しい⁴⁰。

第2節 デジタルプラットフォームの進展と動向に対する政労使の対応

1. 政府の対応

フランスにおけるデジタルプラットフォームを介して就労する者を対象とする政策は、雇用問題として対処するというよりも商行為の1つとして扱う方向性にある。つまり、プラットフォーム運営者とそこで就労する者の間には雇用関係がないものと見なした上で、新たな地位をつくることによって、最低限の就労条件を明確化して就労者を保護する方策を模索している。2018年の労働法典改革(マクロン・オールドナンス)はそのような新しい地位の範囲を拡大する意図があった⁴¹。

(1) 2016年労働法典改革(エル・コムリ法)

2016年8月8日の改正によって、プラットフォーム運営者の社会的責任を明記した改正が行われた。業務上生じる事故をカバーするための保険の加入や、プラットフォームを介して就労する労働者に対して継続的な職業訓練を受けさせる責務を負うことが規定されている。また、プラットフォーム就労者の団結権を認めることが規定されている⁴²。

労災保険については、プラットフォーム就労者が任意で社会保障法典 L. 743-1 条に規定された労災保険に加入する場合、その保険料は法令で定められた一定の上限の範囲内でプラットフォーム運営者が負担する。ただ、プラットフォーム運営者自身が契約する団体保険があり、労災に関する補償が上記の任意加入の労災保険と同水準の保障が受けられる保険であるならば、プラットフォーム就労者が加入して、その保険料をプラットフォーム運営者が負担するのでも構わない(労働法典 L. 7342-2 条、以下、特に断りのない限り、労働法典の条文番号)。

職業訓練については、労働法典が自営業者、自由業者等を対象として職業教育を受ける権利を規定している L. 6312-2 条に基づき、継続職業訓練を受ける権利がある。L. 6331-48 条に規定されている通常は自営業者が自ら負担する拠出金は、プラットフォーム運営者が負担する。L. 6111-1 条および L. 6411-1 条に規定されている職業経験認定制度を活用するにあたって要する費用についても、プラットフォーム運営者が費用を負担する(L. 7342-3 条)⁴³。

団結権については、L. 7341-1 に規定された自営業者(travailleurs indépendants)は、組合を設立して組合に加入し、組合を通じて集団的に権利を主張することができる(L. 7342-6

⁴⁰ Revenu net d'un chauffeur Uber: 9,15 euros de l'heure, L'Express, 27 janvier, 2019.

⁴¹ 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

⁴² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Article 60.

⁴³ 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果によると、職業訓練の規定は、まだ曖昧なままとする指摘もある(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

条)。また、自営業者が自らの要求を守る目的でサービス提供を集団的に拒否する場合、自身の権利の濫用にあたらぬ限り、自営業者に契約上、果たさなければならない責任が発生することはなく、プラットフォーム運営者による制裁措置が正当化されることもない(L. 7342-5 条)⁴⁴。

(2) 2018 年労働法典改革(マクロン・オールドナンス)

2018 年 8 月 1 日に可決成立した職業訓練や見習制度、失業保険制度の改革を目的とする職業の将来法案(Projet de Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel: 職業の将来・前途を選択する自由のための法案)において、デジタルプラットフォームの経済モデルや活動を妨げることなく、労働者の保護・権利を拡大するために社会保障の基本的な一面を拡大することを目的とする条項が盛り込まれた。

デジタルプラットフォームが「社会的な責任を果たす条件や方法を決定するための憲章」を任意で作成することができることを規定したものだ。この憲章に規定されるのは、デジタルプラットフォーム運営者とプラットフォームを介して就労する労働者との間の締結される契約が専属ではないことを保障すること(他のプラットフォームで就労することを認めること)や、妥当な報酬や就労時間、労災の防止措置、委託(サービス仲介)契約の打ち切りの際の補償、職業訓練の支援などである⁴⁵。この憲章はデジタルプラットフォームを介して就労する労働者の福利厚生を向上させることを目的としており、デジタルプラットフォームのウェブサイトおよび契約の附則として明示されることが想定されていた。また、同法では、憲章の策定およびその遵守が、プラットフォームと労働者との間の従属関係がないことも明記された。すなわち、憲章の制定および遵守することによって、デジタルプラットフォーム運営者は、サービスを委託している労働者との間で雇用契約を締結することが求められる可能性がなくなることを意味している。つまり、プラットフォーム運営者にとって、被用者として雇用を強いられるリスクを回避することができるようになるのである。これは、労働者にとっては、雇用労働者に近い恩恵を受けることができると同時に、デジタルプラットフォーム運営者にとっても、労務費が高く、解雇が難しい正社員化を防ぐことができる利点があるということである。ただし、この憲章の策定は、義務付けられた訳ではなく、任意に策定されるものである。

職業訓練の機会は被用者と同様に、デジタルプラットフォーム運営者の負担で、一定の就労時間を超える労働者の職業訓練個人口座制度に(職業訓練の権利時間として)年間 500 ユーロが、フルタイムの被用者と同様に積み立てられるようになるというものである。

しかし、9 月 4 日、この条文は憲法評議会によって削除する判断が下された。その理由は、このプラットフォームの憲章について規定した条文内容が、法案全体の趣旨と合致しないものであるからである。フランスでは、憲法の第 45 条の規定によって、議会が法律の目的と直接的または間接的に関連がない条項を採択した場合、憲法評議会がそれを無効と見なすことができる旨が

⁴⁴ 条文の日本語訳や解釈については、前掲注 2、笠木(2017)を参照。

⁴⁵ 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

規定されている。

法案の趣旨自体には問題がないため、同じ趣旨の条文が、モビリティ法案(通称 LOM 法案)に盛り込まれて 2018 年 11 月 26 日に閣議決定がなされた⁴⁶。

(3)モビリティ法案

モビリティ法案は、19 年 3 月 6 日から上院で審議が始まった。新時代のモビリティへの移行を合言葉として、各種の措置を盛り込んだ広範な内容の法案である。排出ガスなどの大気への汚染度が高い車両を対象にした乗り入れ禁止措置の導入拡大や、市町村による新モビリティ整備への支援の枠組みの導入といった規定が盛り込まれている。

この法案にプラットフォーム運営者の社会的責任を規定した L. 7342-1 条、L 7342-3 条と L. 7342-4 条を改正するための条文が盛り込まれている⁴⁷。プラットフォーム運営者と就労者の間の権利義務関係や就労条件等を規定する憲章を任意で制定できることに関する規定である。就労者は複数のプラットフォームの自由な利用、プラットフォーム間の非排他的な関係の保証や、就労者が専門的スキルを習得するために個人の職業訓練アカウントの保持を政令で定められた条件で明記すること、職務遂行に伴う危険や第三者に起因する損害を防止するための措置、プラットフォーム運営者と就労者の間で情報共有と対話の枠組みを設定することなどを憲章で規定することとされている。

2. 労働組合の対応

2016 年の法改正により、プラットフォームの就労者の団結権が認められ労働組合を作ることが可能となった。ただしスト権はない。フランスにおいてデジタルプラットフォームを介して就労する労働者の組織化に関して、主要労組の動きは活発とは言い難い。その中でも主要労組のうち CFDT(民主労働同盟)は組織化に着手している⁴⁸。

2017 年 1 月に CFDT が Uber ドライバーの組織化に着手⁴⁹。ただ、既存の労組との統合は難しいようである⁵⁰。前述のとおり、就労者自身が既存の労組に対する不信感を持っている場合

⁴⁶ Ministère de la Transition écologique et solidaire, Présentation du projet de loi d'orientation des mobilités.

(https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/2018.11.26_projet_loi_orientation.pdf)

⁴⁷ Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L), Dernière modification: 10 avril 2019. (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeLoi=proj&legislature=15>)

⁴⁸ 現地での 2018 年 12 月 12 日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

⁴⁹ CFDT のウェブサイト(La FGTE-CFDT appelle au boycott de l'entreprise UBER)参照。

(<http://www.cfdt-transport-environnement.fr/actualites/la-fgte-cfdt-appelle-au-boycott-de-l-entreprise-uber>)

⁵⁰ 現地での 2018 年 12 月 11 日および 12 日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018 et Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

もあり、既存の労組に加入することを望まない者もいる上に、既存の労組側も被用者ではないプラットフォーム就労者を同じ組織の中に加えることに反対する声もあるようだ。

2018年2月に行なわれた配車サービスのドライバーによる抗議行動では、CFDTによる呼びかけによって最低料金制度の導入が要求内容に盛り込まれた。ドライバーらが17日、全国で抗議行動を展開し、パリ・シャルルドゴール空港をはじめとする全国の空港連絡道路の通行を妨害するなどの抗議行動を行った⁵¹。CFDTは、初乗り料金の最低額として12ユーロの導入を要求したのに対して、運輸省は協議して3月上旬までに回答するとした⁵²。その協議結果についての詳細は未詳だが、2018年3月17日付のCFDTのウェブサイトには、Uberのドライバーの就労条件は依然として劣悪であることが綴られている⁵³。

3. 司法の判断(2018年11月28日破棄院判決および2019年1月10日パリ高裁判決)⁵⁴

デジタルプラットフォームを介して就労する者に関して被用者としての地位をめぐる裁判が起こされている。その代表的な判決を紹介する。

2018年11月28日に破棄院から出された判決は、ベルギー系のフードデリバリーのプラットフォーム・TAKE EAT EASY(TEE)を介して就労していた配達員に対して、被用者としての地位を認めるという内容である。この判決の判断基準となったのが、同社が配達員を管理監督する立場にあったか否かの判断である。TEEは、配達員の所在位置情報をリアルタイムで追跡、走行距離等を記録することができるシステムを備えていたことに加えて⁵⁵、配達員の勤務状況に応じて割増・割引ポイント制度を導入し、迅速な配達を行った配達員には報償を与えたのに対して、ポイントが低い配達員はサイトの利用が停止されたり⁵⁶、排除されることが可能であるなど、配達員に対する懲罰権を持っていたことをもって被用者として管理・監督していたと判断されたのである。

この判決の影響について、現地でのヒアリング結果を踏まえれば、管理・監督・懲戒という明確な管理者としての地位がない限りは、プラットフォーム運営者が使用者として判断されることはない。この裁判例が他の訴訟に与える影響については否定的な見方もある。要件が満たされればプラ

⁵¹ Des chauffeurs de VTC réclament un tarif minimum, Par Philippe Jacqué Publié, 17 février 2018.

Grève VTC : barrage filtrant dans le sens Roissy-Paris samedi (CFDT), 16 février 2018, Europe1.

⁵² Des chauffeurs de VTC réclament un tarif minimum, 17 février, 2018, Le Monde et VTC : une grève illimitée pour un tarif minimum dans la profession, 17 février, 2018, Le Point.

⁵³ Par Claire Nillus UBER : LE SALAIRE DE LA COURSE, Publié le 17/03/2018, CFDT. (https://www.cfdt.fr/portail/actualites/uber-le-salaire-de-la-course-srv2_589755)

⁵⁴ Arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 (17-20.079).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin.

⁵⁵ このGPSによって逐一所在位置が確認できるシステムを備えていたことについては、管理監督の事由として捉える見方がある一方で、顧客サービスのために必要な手段として地理的な情報把握が必要だったとする考え方もある(現地での2018年12月12日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 Décembre, 2018))。

⁵⁶ 48時間以内での配達可能時間の取消、電話へ応答がなかったこと、あるいは配達の拒否などが3回重なると、配達員は呼び出しを受け、勤務状況やモチベーションに関しての話し合いが持たれ、4回目のサイトの利用が停止された(Les livreurs de repas vont-ils devenir des salariés comme les autres ? 30 novembre, 2018, Le Parisien)。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

プラットフォーム就労者が被用者として見なされる可能性があるという裁判例であって、一般的にプラットフォーム就労者が被用者として認められる契機となるものではない⁵⁷。

2019年1月10日には、パリ高裁で、ウーバーのドライバーに関する雇用関係の有無を争う裁判の判決が言い渡され、ウーバーとドライバーの間に雇用契約があったと認める判決を下した⁵⁸。

【参考資料】

- Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016) « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », rapport de l'Igas n°2015-121R.
- Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) « Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques ».
- BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016) « Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative », Mission confiée à Pascal Terrasse Député de l'Ardèche, Hôtel de Matignon, février 2016.
- Direction générale des entreprises (DGE), PICOM (Nomadeis, TNS Sofres), PIPAME (2015) « Enjeux et perspectives de la consommation collaborative », ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.
- Études économiques du PIPAME (2015) « PROSPECTIVE, Enjeux et perspectives de la consommation collaborative, Rapport final », juin 2015.
- Olivia MONTEL (Dares) (2017) « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques » Document d'études, Numéro 213.
- INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.
- INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs.
- INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs.
- #Leplusimportant, (2018) « Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques », février 2018.
- 笠木映里 (2017) 「Uber 型労働と労働法改正」、Field Eye ボルドーから—②『日本労働研究雑誌』No. 687、October 2017。

⁵⁷ 原告のプラットフォーム就労者は、職務遂行中の2カ月間に2度、事故にあったにも関わらず、労災の認定がされず、療養期間中に収入が得られなかったという境遇が裁判官の心証に影響を与えたとする見方もある(現地での2018年12月12日のヒアリング結果)(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

⁵⁸ Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019.