

フリーランスと労働法

——フランス「ポルタージュ・サラリエル」——

大 山 盛 義

I はじめに⁽¹⁾

1 本稿の目的

近年は、ICTの影響もあり働き方の多様化がさらに進み、個人事業主・フリーランスとして働く人、つまり「雇われない」働き方をする就業者も増えている。フリーランスの実態調査等を行っている民間団体の2021年から2022年の調査結果では、フリーランス人口は1,577万人、経済規模は23.8兆円という数字が示されている⁽²⁾。

しかし、こうしたフリーランス・自営業者の中には、働き方の実態はあたかも「労働者」のように働く者も少なくない。

これらの状況を受けて、日本政府内でもフリーランスについてどのような法的保護が必要か、経済社会の中でフリーランスをどのように位置づけ、どのように活用していくべきか、といったこと等の検討が盛んにされてきた⁽³⁾。このような検討は、厚生労働省、経済産業省、公

(1) 拙稿「フランスにおける労働者供給の意義と動向」『日本労働法学会誌』128号(2016年)28頁以下。

(2) ランサーズ『新・フリーランス実態調査2021-2022年版』(<https://www.lancers.co.jp/news/pr/21013/>)。

(3) フリーランスに対してどのような法的保護が必要か、可能か、については、経済産業省、公正取引委員会、厚生労働省がそれぞれの研究(検討)会において検討し、その結果を2017年以降公表してきた。これら一連の検討・研究の分析については拙稿「『フリーランス』に関わる最近の議

正取引委員会それぞれ独立し並行するような形で行われてきたが、政府をこれらの検討を総括する形で2021年3月26日に『フリーランスガイドライン』（正式名称は、『フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン』）を公表するに至った。この『フリーランスガイドライン』は、主として競争法の観点から事業者間の取引において、フリーランスの利益保護を目的とした内容といえる⁽⁴⁾。ただし前述したように、その中には労働法が対象とする「労働者」ではないが、労働者のように（雇用類似の形で）働く「就業者」（フリーランス）も増え（拡大）していくことも予想でき、『フリーランスガイドライン』では対応が十分でない問題も生じる可能性は残されている。

本稿では、かかる状況認識を基に、今後も増加・拡大していくであろう雇用類似の働き方をする個人事業主・フリーランスを社会法的視角からどのように位置づけるのか、いかなる法的保護が必要なのかを検討するための一素材として、フランス労働法においてフリーランスを被供給労働者として行われる「ポルタージュ・サラリエル」（portage salarial⁽⁵⁾）を紹介・検討したい。

この「ポルタージュ・サラリエル」とは、フリーランス・個人事業主を被供給労働者としてクライアント企業に供給することが認められている、労働者供給制度の一種である。なお、このポルタージュ・サラリエル制度において、フリーランス・個人事業主である人材を第三者（クライアント企業）に供給する事業に該当するような事業活動は、現在日本には存在しないと思われるので、この人材供給事業を指す場合には、そのままフランス語を「ポルタージュ・サラリエル」と日本語読みの表記にする。

論状況」労働法律旬報1913号（2018年）6頁以下参照。

(4) このガイドラインに関する検討については、拙稿『『フリーランスガイドライン』の検討』労働法律旬報1989号（2021年）6頁以下参照。

(5) この「portage salarial」は、「賃金の運搬」という意味であるが、制度内容からすると「フリーランス供給」あるいは「専門職供給」との意味で考えた方が実態の理解を容易にするとと思われる。

2 フランスにおける労働者供給事業に対する法規制とポルター ジュ・サラリエル

ポルタージュ・サラリエルについてフランスにおいて労働法の代表的な教科書では「違法な実務の困難を極めた合法化」(La laborieuse légalisation d'une pratique frauduleuse)⁽⁶⁾との小見出しの中で次のように述べている。

「ポルタージュ・サラリエルは、古くから行われていた違法行為である。この制度は、クライアントを持つ独立労働者が、社会保障や雇用保険など、労働者としてのメリットを享受しながら、あらゆる社会法制の恩恵を受けられるようにすることを目的としている。この事業は、(ポルテされる=供給される)労働者が(ポルタージュ・サラリエル企業=供給する)組織と労働契約を締結し、その組織に従属しないにもかかわらず、賃労働に必要な申告と費用の支払いを実行することで成り立っている。通常、ポルタージュ・サラリエル企業は、直接的にも間接的にも、こうした労働者に仕事を提供することはない。

このため、独立労働者(Le travailleur indépendant)は労働者と偽装し、労働者のための社会保障制度の恩恵を受けることができる。

このような状況は、論理的には社会保障費の不正受給と見なされた。しかし、供給される労働者がポルタージュ・サラリエル企業に対しても、クライアントに対しても従属的でないことから、原則として労働力貸与には該当しないものであった。不正ではあるが、この作戦は社会的に有用なものであった。これにより、簡素化され、保護された自営業の活動が可能になった」。

付言すると、ポルタージュ・サラリエルは、1980年代中頃から始まっ

(6) Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dcokès. Droit du travail 35e éd Dalloz 2022.p.433.,

たとえられる労働者供給事業で、職業格付の高い労働者や独立労働者・フリーランスが被供給労働者となる。フリーランスはそもそも労働契約を締結して業務に従事するのではないため、本来ならば労働法の適用はない。ゆえに失業補償等の適用はないが、これを適用可能にするために職業資格を粉飾した上で、供給元会社（ポルタージュ・サラリエル企業）に雇用されているとの形式をとり（「労働者」と仮装し）、社会保障機関に届け出た上で行われてきた事業活動である。

こうした職業格付けの高い独立労働者・フリーランスを供給する活動がポルタージュ・サラリエルと称されるようになり、法的には認められていないが、実際の経済社会の中では利用されるようになっていた。

その中で2008年1月11日全国職協定でこの労働者供給事業についてルール作りがなされ、2008年6月25日労働市場現代化法において、この形態の労働者供給事業に法的に承認された⁽⁷⁾。

その後、2013年にポルタージュ・サラリエル事業の内容について、労使間の団体交渉に大きく委ねる労働法 L.1251-64条⁽⁸⁾が創設されたが、この立法について憲法裁判所が2014年4月11日判決（Cons.const 11 apr.2014）において、次のように述べて2015年1月1日まで法の執行を延期する決定した。

「憲法34条は、労働法の基本原理は法で定める、と規定しており、労働法 L.1251-64条はこれに抵触する」。

憲法院のこの判決を受けて、フランス政府は2015年4月2日オルドナンス（Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial）

(7) この経緯については、前掲注(1)拙稿「フランスにおける労働者供給の意義と動向」34頁以下も参照。

(8) 以下、本稿では特に断りがない場合、条文はフランス労働法典のものである。

において、労働者派遣（一時的労働・travail temporaire）に関する法規を模す形でこの事業の活動条件を定めるといふ、かなり急ピッチな法改正を行った。

もっとも労働者派遣（一時的労働）の法内容を借用した形で法認された労働者供給事業としてのポルタージュ・サラリエルとはいえ、労働者派遣とは大きな相違がある。それはポルタージュ・サラリエルでは被供給労働者、被供給事業者（フリーランス）が専門性を有している一方で、労働者派遣では、派遣労働者の多くが職業格付けの無い（あるいは低い）労働者であるという点である⁽⁹⁾。詳細は後に譲るが、ポルタージュ・サラリエルでは被供給者が個人事業主・フリーランスであること等から、被供給者自らがクライアント開拓を行い、就業条件について労働者自らクライアントと交渉することになる（L.1254-2条）。加えて供給元会社は被供給個人事業主に仕事を提供する義務はない（同条3項）。また供給先と被供給労働者には使用従属関係はない⁽¹⁰⁾。これに対して労働者派遣の場合、このような取扱いにはならない。

こうした違いがポルタージュ・サラリエルと労働者派遣には存在するが、労働者供給事業一般に潜む危険性を考慮して、類似の禁止事項もある。例えば、労働者供給が認められるのは供給先企業自ら対応できない一時的（限定的）業務や専門的業務の場合であり、供給先の通常かつ恒常的業務（L.1254-3条）や、スト参加者の代替、危険作業への従事、36ヶ月の期間制限を超えた場合（L.1254-4条）への利用は禁止されていることなどである。

また2015年のオルドナンスによる法改正後、代表的な労働組合組織全てと使用者団体が参加する形で2017年3月22日部門労使協定が締結

(9) その差異については、前掲注(1)拙稿「フランスにおける労働者供給の意義と動向」30頁以下参照。

(10) 仮に供給先企業が被供給労働者に指揮命令を行った場合、供給先との労働契約の成立を認める「再法性決定」もあり得るとの指摘もある（Billes AUZERO et Emmanuel DOCKÈS.op.cit. p.349.,.）。

された結果、労使双方から承認を得て、かかる事業活動が広く根付くことになった⁽¹¹⁾。

II ポルタージュ・サラリエル (portage salarial) の諸相

まずここでは、ポルタージュ・サラリエルの諸相を、業界の労使双方が共同で出している「ポルタージュ・サラリエル部門報告」⁽¹²⁾の2022年版を手がかりに把握してみたい。

1 業界の規模等について

事業展開をするポルタージュ・サラリエル企業は、2015年には225社であったが、2019年には330社となっている（この場合、少なくとも一人の労働者に給与を支払っていれば活動していると見なされる）。業界全体の売上高は10億ユーロ超とされる。またこうした企業から供給される労働者数は33,998人（2019年）となっている（なお、国立統計局によるこの調査では、供給される労働者とポルタージュ・サラリエル企業の正社員（供給の対象ではない労働者）を区別していないが、この数字の3%が正社員と見積もられている）。

ポルタージュ・サラリエル企業のこのような急増は、かかる事業活動が法的に承認され、部門の労働協約が締結されたことによる影響もあるとされる（同報告書23頁）。

(11) 2017年3月22日部門労使協定 (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000035326397?idConteneur=KALICONT000035326397&origin=list)。

(12) <https://larchipel.io/wp-content/uploads/2022/08/Rapport-de-branche-du-portage-salarial-2022-VF.pdf>. この報告書は2022年版であるが、直近の統計データは2019年のものである。2020年から新型コロナのパンデミックとロックダウンによる影響については、ポルタージュ・サラリエル企業のアンケート回答で、76%がマイナスの影響を受けたとしている（同報告書9頁）。供給される労働者については、81%の会社が部分的失業制度を利用して労働者を支援した、としている（同報告書10頁）。

2019年に供給される労働者に支払われた報酬額は6億7000万ユーロとなり、3年間で50%以上の増加となっている（同報告書16頁）。労働者が供給される企業は、中小企業が主であり、2019年、企業の92%が従業員数が250人以下の企業となっている（同報告書21頁）。

2 供給される労働者の諸相

労働者が供給される分野はほとんど分野に及んでいるとされる（同報告書26-27頁）。労働者を「性別」で見ると男性が62%、女性が38%である。年代で区別すると、51歳から60歳までの労働者が一番多く（28%）、以下、41歳～50歳（26%）、31歳～40歳（23%）、60歳以上（12%）、30歳以下（11%）の順になっている（同報告書29頁）。

労働者の78%が専門職もしくは管理職であり、15%が中間的な職業となっている。また女性より男性の方が管理職の割合が高いと指摘されている（同報告書30頁）。労働者が行う活動の上位3項目で、IT関連サービスが入っている（同報告書33頁）。

労働者のうち19%が5年以上同じポルタージュ・サラリエル企業を利用している。同じく、1年未満（29%）、1年から2年未満（23%）、2年以上5年未満（29%）となっている（同報告書34頁）。

労働時間については、契約が有期か無期で違いがあり、男女間でも大きな違いがあるとした上で、年平均労働時間は619時間と算出されている（同報告書38頁）。

報酬については、2019年には17%の労働者が40000ユーロの収入があったが、反対に4000ユーロ未満の者が31%となっている。これについては労働時間や複数の活動、さらには期間の差があるため報酬にもそれが影響すると指摘されている（同報告書39頁、42頁）。

3 小括

以上から、ポルタージュ・サラリエルについての大まかイメージを次のように描写することができよう。まず被供給労働者は、ある程度

の職業的キャリアと専門的スキル・知識を有する労働者（フリーランス）であること、そして、ポルターージュ・サラリエル企業がこれらの者を中小企業を主とするクライアント企業の非恒常的業務を遂行するために供給する活動であること、被供給労働者、ポルターージュ・サラリエル企業、クライアント企業の三者で成立していること、である。

Ⅲ ポルターージュ・サラリエルの法内容

続けて、ポルターージュ・サラリエルに関する法制度の概要を見ていくことにする。

フランス労働法典におけるポルターージュ・サラリエル制度はL.1254-1条からL.1254-31条までの31個の条文から成っており、次の順序で作られている。

「第1節 定義と適用範囲」

「第2節 ポルターージュ・サラリエルの利用および禁止条件」、

「第3節 労働契約」

「第1小節 通則」（L.1254-7条～L.1254-9条）、「第2小節 期間の定めのある労働契約」（L.1254-10条～L.1254-18条）と「第3小節 期間の定めのない労働契約」（L.1254-19条～L.1254-21条）

「第4節 ポルターージュ・サラリエル・サービス商事契約」（L.1254-22条～L.1254-23条）、「第5節 ポルターージュ・サラリエル企業」（L.1254-24条～L.1254-31条）

1 定義

ポルターージュ・サラリエルとは、以下によって構成される組織全体のことを指すと定義される。

まず、サービスを提供する「ポルターージュ・サラリエル企業」（une entreprise de portage salarial）と称される企業と、ポルターージュ・サラリ

エル（サービス）の商事契約を締結し、このサービスの恩恵を受けるクライアント企業（une entreprise cliente）との間の関係である。このサービスはサービス契約締結から生じるものである（L.1254-1条1項）。

次に、ポルタージュ・サラリエル企業と供給（ポルト）される労働者（salarié porté）として指名された労働者の関係である。両者の関係は労働契約であり、当該労働者にはこの会社から給与が支払われる（L.1254-1条2項）。

また供給される労働者の賃金等は以下のように定められる。

供給される労働者は、専門知識、資格及び自律性を有し、自らクライアントを探し出し、そのサービスの履行条件及び価格について自分自身でクライアントと合意することになる（L.1254-2条1項）。

この点で、供給される労働者には「従属性」がない（l'absence de subordination du travailleur porté.）という特徴が示されている。仮に、供給された労働者がクライアントに従属した状態で業務を遂行した場合、その業務はポルタージュ・サラリエル供給契約の範囲外となる。その場合、ポルタージュ・サラリエル供給契約は無効となり、労働者とクライアントとの関係は、一般法における労働契約として再法性決定されることもある⁽¹³⁾。

供給される労働者は、拡張部門協定によって定義された最低報酬を受け取る。拡張部門協定がない場合、最低月額報酬は、フルタイム労働に相当する活動に対する社会保障法典 L.241-3条に規定される社会保障限度額の月額値の75%に設定されている（L.1254-2条2項）。

前述したように、ポルタージュ・サラリエル企業は、被供給労働者に対して仕事を提供する義務はない（L.1254-2条3項）。

(13) 前掲注(10)参照。

2 ポルタージュ・サラリエルの利用条件と禁止事項 (L.1254-3条～L.1254-6条)

クライアント企業は、通常かつ恒常的な活動範囲に属さない臨時の業務や、自社にない専門知識を必要とする単発のサービスのためにのみしか、供給される労働者を利用することはできない (L.1254-3条)。

またクライアント企業で提供されるサービスは、以下の目的では利用できない (L.1254-4条1項)

労働争議により労働契約が停止された労働者の代替 (1号)、L.4154-1条に規定されるリスト⁽¹⁴⁾に含まれる特定の危険な作業を遂行すること (同条に例外規定がある場合を除く) (2号)。

さらにこのサービスの利用期間は、36ヶ月を超えることはできない (3号)。

L.7231-1条⁽¹⁵⁾に記載された個人的なサービス活動について、ポルタージュ・サラリエルの労働契約の対象とすることはできない (L.1254-5条)。

第8編第2部第3章および第4章の規定は、本章に定める条件の下で行われるフリーランスの管理には適用されない (L.1254-6条)⁽¹⁶⁾。

3 労働契約等 (L.1254-7条～L.1254-21条)

①通則

労働契約は、ポルタージュ・サラリエル企業と供給される労働者と

(14) 供給先企業がこうした諸規制を遵守しない場合には、刑事罰 (3750ユーロ、再犯について7500ユーロと6ヶ月の禁固刑) が科せられる可能性もある (L.1255-16条)。

(15) L.7231-1条では、「個人向けサービス」として、「子育て」「高齢者、障害者、その他、家庭での身の回りの世話や、地域環境での移動支援を必要とする人が在宅で生活できるようにするための支援」「家事または家族に関する自宅でのサービス」を挙げている。

(16) これは営利目的の労働力貸与を禁止する規制から、ポルタージュ・サラリエル活動を除外する規定である。

の間で、期間を定めもしくは期間の定めずに締結される (L.1254-7条)。

ポルタージュ・サラリエル企業とクライアント企業間のポルタージュ・サラリエル・サービス商事契約の解約のみでは、労働者の労働契約の解約の理由とはならない。ポルタージュ・サラリエル企業は、L.1254-15条および L.1254-21条に規定される条件下で提供されたサービスに対応する労働者に支払うべき報酬の責任を負う (L.1254-8条)。

L.1254-15条、L.1254-21条、L.1254-25条で挙げられている事業貢献手当の額は、拡張部門協定によって定義されている。拡張部門協定がない場合、供給された労働者に支払われる報酬の5%に設定されている (L.1254-9条)。

②期間の定めのある労働契約 (L.1254-10条～L.1254-18条)

期間の定めのある労働契約は、クライアント企業での業務遂行を目的として、ポルタージュ・サラリエル企業と供給される労働者との間で締結される (L.1254-10条)。

労働契約は、その締結時に、正確に定められた期間を含むものでなければならない。

ただし、締結された目的の期間が不確定の場合は、正確な期間を記載しないこともある。その場合、最短期間で締結される。労働契約は目的達成のための最短期間となる。(L.1254-11条)。

期間の定めのある労働契約の全期間は、L.1254-17条に規定する条件による1回以上の更新があったとしても、18ヶ月を超えることはできない (L.1254-12条)。

L.1254-12条の規定にかかわらず、供給される労働者が新規クライアントを開拓できるようにするため、ポルタージュ・サラリエル企業と供給される労働者の合意により、最長3ヶ月間、契約終了を延長することができる (L.1254-13条)。

また、契約の形式、内容及び伝達については以下の通りである。

労働契約は、「期間の定めのあるポルタージュ・サラリエル労働契約」(contrat de travail en portage salarial à durée déterminée) と記載した書

面を作成するものとする (L.1254-14条)。また労働契約には、以下の条項および情報を含まなければならない (L.1254-15条)。

- 1° ポルタージュ・サラリエル企業と供給される労働者との関係に関する条項および記載事項：
 - a) 期間の日付と、特定の期間を含む場合には更新条項。
 - b) 報酬、事業貢献手当、社会保障費および税金、管理費、および該当する場合は職業費の計算方法および支払い方法。
 - c) 該当する場合、職業費の控除方法。
 - d) 当該労働者の技能、資格、専門分野の説明。
 - e) 試用期間がある場合は、その期間。
 - f) L.3141-1 条以下の規定に基づく有給休暇の取得、取得、支払の条件。
 - g) 補足的な年金基金の名称及び住所および、該当する場合、ポルタージュ・サラリエル企業が所属する保障機関の名称及び住所。
 - h) 供給する労働者による活動報告書の作成の定期。
 - i) ポルタージュ・サラリエル企業の財政保証人の名称。

- 2° ポルタージュ・サラリエル・サービス提供に関する条項および記述。
 - a) クライアント企業の名称と住所。
 - b) サービスの対象および労働者によるその実行条件の説明。
 - c) サービスの提供期間。
 - d) 該当する場合、サービスの最低期間と、契約関係の終了を決定する出来事もしくは客観的結果の性質 (期間が不確実でサービスの履行に関連する場合)。
 - e) 労働者とクライアント企業の間で合意されたサービスの価格。特に、報酬額、業務負担金、社会的控除および税額控除、管理費、および該当する場合は職業費が含まれる。

- f) クライアント企業の敷地内または作業現場での業務遂行中に、労働者の労働条件、特に労働者の健康、安全、労働時間に関連する事項について、クライアント企業が負う責任。
- g) 該当する場合、クライアント企業から提供された個人用保護具の性質。
- h) サービス遂行中にクライアント企業で発生した損害について、労働者に代わって加入した民事賠償責任を保証する保険会社の名称と保険番号。

契約書は、遅くとも締結後2営業日以内に、供給された労働者に送付しなければならない (L.1254-16条)。

また有期労働契約の更新については、L.1254-13条に定める例外規定に基づき、最初の契約期間と合算してL.1254-12に定める最長期間を超えない範囲で、2回更新することができる (L.1254-17条)。更新条件は、契約書に規定されているか、または当初定められた期間到来前に労働者に提出された修正条項の対象となるものである。

この労働法典の有期労働契約に関する規定は、ポルタージュ・サラリエル労働契約には原則として適用されない (L.1254-18条)。

③期間の定めのない労働契約 (L.1254-19条～L.1254-21条)

期間の定めのない労働契約は、ポルタージュ・サラリエル企業と供給される労働者との間で、1社または複数の供給先企業での業務遂行を目的として締結できる (L.1254-19条)。

この契約には、本号の規定に従って、現行法第1部第2巻の第1号、第2号および第3号の規定が適用される (L.1254-20条)。労働契約は、「期間の定めのないポルタージュ・サラリエル労働契約」(contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée) と記載された書面を作成する (L.1254-21条)。

労働契約には、ポルタージュ・サラリエル企業と当該労働者の関係に関する以下の条項および情報が含まれていなければならない。

- a) サービスの履行に対して、供給される労働者に支払われる報酬、営業貢献手当、社会的控除および税控除、管理費、ならびに該当する場合は職業費を計算し支払うための条件。これらの条件は、供給される労働者と L.1254-23条 5 項に記載のクライアント企業との間で合意した各サービスの料金に適用される。
- b) 該当する場合、職業費を控除するための方法。
- c) 供給される労働者のスキル、資格、専門分野の説明。
- d) L.3141-1 条以下の規定に従い、提供されるサービスに応じて決定される有給休暇の取得、取得および支払いのための条件。
- e) 試用期間が定められている場合、その期間。
- f) 補足的な年金基金の名称と住所、及び該当する場合、ポルタージュ・サラリエル企業が所属する保証機関の名称と住所を記載すること。
- g) 供給された労働者が作成する活動報告書の期間。
- h) ポルタージュ・サラリエル企業の財政保証人の名称。

なおクライアント企業へのサービスがない期間については、給与は支払われない。

④ポルタージュ・サラリエル・サービス商事契約

——ポルタージュ・サラリエル企業とクライアント企業間の契約

ポルタージュ・サラリエル企業は、サービス開始後 2 営業日以内に、供給される労働者のクライアント企業との間でポルタージュ・サラリエル・サービス契約を締結する。この契約には、供給された労働者とクライアント企業との間のサービスに関する交渉の必要事項が含まれる (L.1254-22条)。

ポルタージュ・サラリエル企業は、同じ期限内に、可能な手段でこの契約書の写しを労働者に送付しなければならない (L.1254-23条)。

書面で締結された契約には、以下の条項および情報を含まなければ

ならない。

- 1° 供給される労働者の身分証明書
- 2° 労働者のスキル、資格、専門分野の説明。
- 3° 労働者によるサービスの説明とその実行条件。
- 4° サービスの終了日、および必要に応じて、終了が不確実でサービスの履行に関連する場合は、サービスの最低期間。
- 5° 労働者とクライアント企業との間で合意されたサービスの価格。
- 6° クライアント企業の敷地内または職場におけるサービスの履行中に、労働者の業務遂行の条件、特に健康、安全、労働時間に関連する問題に関して、クライアント企業が負う責任。
- 7° 該当する場合、クライアント企業が用意した個人用保護具の内容。
- 8° ポルタージュ・サラリエル企業の財政保証人の名称。
- 9° サービスの実施中にクライアント企業に生じた損害について、労働者に代わって加入した民事賠償責任を保証する保険会社の名称と保険番号。

⑤ポルタージュ・サラリエル企業について

ポルタージュ・サラリエル企業は、ポルタージュ・サラリエルの活動を独占的に行う（L.1254-24条）。ポルタージュ・サラリエル労働契約は、ポルタージュ・サラリエル企業のみが締結することができる（L.1254-25条）。

ポルタージュ・サラリエル企業は、供給される労働者ごとに活動アカウントを設定し、管理しなければならない。

供給される労働者は、月に一度、このアカウントに課金される項目、特に以下を通知される。

- 1° クライアント企業がポルタージュ・サラリエル企業に対して行った、サービス履行に伴う一切の支払い。
- 2° マネージメントフィーの詳細。
- 3° 職業費。
- 4° 社会保障と税の控除。

- 5° 純報酬。
- 6° 企業貢献引当金の額。

ポルタージュ・サラリエル企業は、その不履行の際に、以下の財政的保証をする金融保証を証明しなければならない (L.1254-26条)。

- 1° 給与およびそれに付属する給付。
- 2° 本章に起因する賠償金。
- 3° 社会保障機関または社会福祉団体への強制拠出金。
- 4° 社会保障法典 L.244-8 条に規定される条件のもと、社会保障機関および社会施設に関して、該当する場合、雇用主に課される可能性のある償還金。

金融保証は、相互保証会社、団体保証機関、保険会社、銀行、または保証を行う権限を有する金融機関が行う保証引き受けによってのみ実現される。

これは、当該企業の年間賃金請求額に対する割合として算出され、賃金の平均的な推移を考慮し、毎年政令で定められた最低額を下回ることはできない。

ポルタージュ・サラリエル企業は、供給される労働者のクライアント企業の要求に応じて、社会保障機関への賦課金徴収に関する状況を明記した社会保障機関の証明書を提供しなければならない。

ポルタージュ・サラリエル企業の活動は、行政当局への届出と財政的保証を得た後でなければ行うことができない (L.1254-27条)。

本条に規定する宣言の内容及び手続は、コンセイユ・デタの政令で定めるものとする (L.1254-28条)。産業医学に関する義務は、ポルタージュ・サラリエル企業の責任である (L.1254-29条)。

ポルタージュ・サラリエル企業の労働者数算定の場合、以下を考慮するものとする。

- 1° L.1111-2 条に従って決定されたポルタージュ・サラリエル企業の恒常に雇われる職能別労働者。

2° 直近の暦年において、ポルタージュ・サラリエル企業との間で締結された労働契約に基づき、3ヶ月以上の期間にわたってポルタージュ・サラリエルサービスを提供したポルタージュ・サラリエル労働者。

ポルタージュ・サラリエル企業における在職期間の要件のポルタージュ労働者への適用については、これらの労働者がポルタージュ・サラリエル企業と締結した労働契約に基づいてポルタージュ・サラリエル業務を行ってきた期間を通算することにより在職要件が評価される(L.1254-30条)。

L.6322-63条1項に定める規定の適用上、フリーランス労働者のポルタージュ・サラリエル企業での最低滞在期間は、これらの労働者がこの会社と締結した雇用契約の枠内でフリーランス管理サービスを実施した期間を合算することにより評価される(L.1254-31条)。

4 小括

以上、労働法典におけるポルタージュ・サラリエルの法制度の内容である。労働者供給事業に対する法規制でありながら、フランス労働法典の中では労働者派遣規制と比べると極めて簡素な構成となっている。これは、ポルタージュ・サラリエル制度で供給される労働者が、ポルタージュ・サラリエル企業、クライアント企業どちらに対しても従属していないことが一つの理由として考えられる。また、賃金等の労働条件を被供給労働者自らがクライアント企業と交渉して決定するため、労働者供給事業に一般的に内在する中間搾取（ピンハネ）の危険性が少ないという事情もあろう。

IV 結びに代えて

フランスにおいて法的に認められたポルタージュ・サラリエルは、フリーランス、専門職の非労働者のニーズと、それに応えるポルター

ジュ・サラリエル企業の活動から生まれた労働者供給事業であった。このようにフリーランスがその自律性を失わず、かつ、一般の労働者同様の社会保障制度の保護を享受できるための仕組みとして、フランスではポルタージュ・サラリエル制度が事実上編み出され、これが法的に承認されることとなった。

本稿では、ポルタージュ・サラリエルの実態の把握と法制度の紹介を中心にしてきたが、代表的労働組合組織全てが参加した部門労働協定がポルタージュ・サラリエルのシステムについての詳細を定め、制度を安定させたと言われている。そのためこの部門労働協定の内容とポルタージュ・サラリエルの法的課題については、さらに別稿での検討としたい。