

## フランスにおける自営業者の 職業能力開発法制

岩堀佳菜



## フランスにおける自営業者の職業能力開発法制

岩堀佳菜（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員）

## 要旨

本稿は、日本において、従来の制度枠組みの下で十分に対象とされてこなかった自営的就労者についても職業能力開発法制の整備が必要であるとの問題意識に基づき、同制度が先行的に構築されてきたフランス法の分析・検討を通じて、フランスにおける自営業者の能力開発の制度的位置づけとその意義を明らかにすることを目的とする。フランスにおいては、当初、業種ごとに独自の法制度が整備されたが、現在、自営業者が自らの職業能力開発のために活用しうる制度には、3つのアプローチが存在する。第一に、業種ごとの伝統的な訓練システムとして、職業訓練保険基金を通じた訓練制度が設けられており、この仕組みは現在においても重要な位置づけを維持している。第二に、職業訓練への普遍的かつ平等なアクセスの確保を目指す近年の政策的潮流の中で、職業訓練個人口座の制度対象が自営業者に拡張された。そして第三に、プラットフォームワークに対する法規制の文脈において、就労促進を目的として、一定のプラットフォームに対する職業訓練拠出金の負担および上記口座への拠出が義務づけられた。このように、フランスにおいては自営的就労者を対象とする多様な能力開発制度が整備されている。さらに近年では、自営的就労を促進・支援する政策議論および立法が進んでおり、その中で職業訓練についても、とりわけ従来の伝統的な自営業者モデルとは異なる労働者を念頭に、スキルの維持・向上を支援する必要性が認識されている。

働き方の多様化や技術革新等が進む中で、キャリアにおける継続的な能力開発の必要性は就労形態を問わず認められるところ、個人の置かれている状況や法的地位にかかわらず能力開発の機会を保障するような制度のあり方が望ましい。このようなフランスの事例に鑑み、日本においても、自営的就労者像と彼らのスキルニーズを適切に把握し、働き方に応じた保護制度を構築することが重要となる。また、さらに、制度の財源については、自営業者個人が負担する必要性も一方で認められるところ、いわゆる「雇用類似の働き方」の者や、注文者に対して弱い立場に置かれる者については、契約の相手方に一定程度の負担を課すことも検討に値する。

---

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目 次

I	はじめに	1
1	研究の背景	1
2	日本における政策議論	2
3	研究対象国の選定根拠と本稿の目的および意義	3
4	本稿の構成	4
II	フランスにおける労働者概念と職業能力開発法制	5
1	労働者概念	5
2	労働者を対象とする職業能力開発法制	5
III	フランスにおける自営業者	7
1	自営業者の分類	7
2	労働契約関係不存在の推定規定	8
3	自営的就労に関する実態	9
IV	自営業者を対象とした職業訓練法政策	10
1	自営業者の訓練に関する法規制	10
2	伝統的な職業訓練システム	11
(1)	訓練保険基金（FAF）を中心とした職業訓練システム	11
(2)	自営業者の職業訓練に関する立法の変遷	12
3	職業訓練個人口座（CPF）による普遍的職業訓練システム	14
4	プラットフォームワーカーに対する特別制度	16
(1)	プラットフォームに対する社会的責任アプローチ	16
(2)	「デジタル労働プラットフォームの規制に関する報告書」（2020）	18
5	小括	19
V	自営的就労を支援する近年の政策動向	20
1	社会経済環境評議会（CESE）による『新たな自営労働の形態』報告書 （2017）	21
2	「独立自営業者の保護を強化するための行動計画」（2021）	22
3	自営的職業活動のための2022年2月14日の法律	22
4	小括	23
VI	おわりに	24
1	日本への示唆	24
2	今後の課題	25
	【資料】 自営業者の職業訓練に関する労働法典条文和訳	27
	【参考文献】	33

# I はじめに

## 1 研究の背景

近年、いわゆる「フリーランス」<sup>1</sup>をはじめとする雇用によらない就労者（自営的就労者）<sup>2</sup>について、一定の社会的保護を与えるべきとの考え方から、彼らに対する特別保護規制、あるいは広く就労者全体を包摂するような法的保護に関する議論に注目が集められている<sup>3</sup>。このような中で、最近ではフリーランス・ガイドライン<sup>4</sup>や、フリーランス法<sup>5</sup>の制定等、自営的就労者の保護を目的とした政策動向がみられる。とりわけ、労災に対する保護<sup>6</sup>や就業環境の整備<sup>7</sup>等については、具体的な規定が設けられており、保護が広がってきている。

一方、本稿が対象とする自営業者の職業訓練については、そのような働き方の者が特に職業訓練の機会から排除されがちであったにもかかわらず、これまで具体的な立法政策は講じられてこなかった<sup>8</sup>。自営業者については、雇用労働者のように企業内訓練を享受することができず、また、職業能力開発に対する国家による政策的なサポートも手薄であった。しかしながら、顧客の安定的な獲得や報酬の向上を実現するためには、市場の変化に対応したスキルの獲得が不可欠であり、その意味で、自営業者の自己主導的な学習・訓練の重要性は高いといえる<sup>9</sup>。

---

<sup>1</sup> 2021年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定された「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」（2024年10月18日改定。以下、「フリーランス・ガイドライン」という。）によれば、フリーランスとは「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」をいう。

<sup>2</sup> 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析—労働供給制約の下での持続的な経済成長に向けて—」によれば、日本における、家族従事者を含めた自営的就労者は減少傾向で推移しており、2024年時点で約624万人と公表されている。

<sup>3</sup> 例えば、権五晟／訳 山川和義「働く人」に関する労働法的保護」労働法律旬報1998号（2021年）22-33頁。毛塚勝利ほか「〔座談会〕クラウドワーク研究の現段階—比較法研究・PFヒアリングを踏まえての中間的総括」季刊労働法262号（2018年）136頁（毛塚発言）も同旨と思われる。また、「働き方の未来2035」報告書（厚生労働省・2016年）では、2035年には「より幅広く多様な人を対象として再定義し、働くという活動に対して必要な法的手当て・施策を考えることが求められる」と指摘されている。

<sup>4</sup> フリーランス・ガイドラインにおいては、フリーランスの労働法上の保護について、労働者性が個別の実態に基づいて判断されることのほか、労災保険法上の労働者に準じた保護を及ぼすことが明示されるにとどまっている。

<sup>5</sup> 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（2024年11月1日施行）。同法における「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう（第2条第1項）。

<sup>6</sup> 労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（令和6年11月1日施行）参照。労災補償保険制度に関する比較法研究として、労働政策研究・研修機構「労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題」労働政策研究報告書No.205（2020年）。

<sup>7</sup> 募集情報の的確な表示（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第12条）、妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（同法第13条）、業務委託に関して行われる言動に起因する問題（ハラスメント行為）に関して講ずべき措置等（同法第14条）、解除等の予告（同法第16条）。

<sup>8</sup> 上記フリーランス・ガイドラインおよびフリーランス法は、職業訓練やスキルアップ等に関する具体的措置に言及していない。ただし、学説上では、雇用されていないが故に十分な職業訓練の機会を得られず、それを支援する公的制度も不十分であることを指摘し、適切なスキルアップ支援が必要であるとの認識が示されている。大内伸哉「労働法のニューフロンティア?—高度ICT社会における自営的就労と労働法」季刊労働法255号（2016年）102-103頁、浜村彰「曖昧な雇用関係をめぐる労働法上の解釈論的・政策論的課題」浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021年）441頁以下等。

<sup>9</sup> 実際、フリーランス協会による「フリーランス白書2024」によれば、フリーランスの学びの意欲は高く、84.5%が直近1年以内に学習経験があるほか、学習のための時間や費用の捻出等の問題により、68.1%が学習を

こうした状況を踏まえ、本稿は、従来の職業訓練政策の枠組みでは十分に対象とされてこなかった自営的就労者についても職業能力開発法制の整備が必要であるとの問題意識に基づくものである。

## 2 日本における政策議論

自営的就労者に対する能力開発の必要性については、これまでの日本の政策的議論においてまったく無視されてきたわけではない。

例えば、厚生労働省が2010年に改正した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」においては、「注文者は、在宅ワーカーが能力の開発及び向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能、これに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供等、在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましい」として、注文者の配慮を求めている<sup>10</sup>。ただし、このガイドラインは、発注者との関係で経済的に弱く従属性の強い在宅ワーカーの保護を目的としていることから、法人形態を採っていたり、他人を使用しているような事業者性の高い場合については、適用対象から除外されている点に留意する必要がある<sup>11</sup>。

また、2014年度の「今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会」報告書（厚生労働省）では、「在宅就業の普及促進」のための検討課題として、教育訓練等の必要な支援や、能力開発の機会の提供等が挙げられている。同報告書は、2010年改正ガイドラインとは異なり、名宛て人を特定する形ではなく、在宅就業者が能力開発の機会を確保できるようにするための措置を講じる必要性を指摘しており、より広範な政策対応の方向性が示唆されている。

さらに、2016年度に公表された「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」（経済産業省）においても、「能力・スキルの教育訓練においては、働き手だけに、企業のニーズに合わせた能力・スキルの訓練を期待するのではなく、プラットフォームや国・業界団体など多様な主体が教育訓練の場を提供することや、働き手の経費負担の軽減についても検討が必要」<sup>12</sup>であるとして、様々な主体が就労者の能力開発の機会を提供し、その受講を促すことが求められている。

このように見てくると、これまでの政策議論の中には、自営的就労者の中でも対象が限定的であり、かつ具体的な制度には至らなかったものの、自営的就労者の地位を維持しつつ、能力開発の機会を確保することを目指すものがあったといえる<sup>13</sup>。

---

諦めたことがあると回答した。また、年収200万円未満の学習実践者の約4割が年収の1割をスキル学習に投資していることがわかった。

<sup>10</sup> この規定は、2018年2月の同ガイドラインの改正においても維持されている。2018年に公表された「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（厚生労働省）は、適用対象の見直しを行い、自営型テレワークを「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」と定義し、在宅の有無を問わず、ICTを活用して自営的に就労する者をガイドラインの対象として明確に位置づけている。

<sup>11</sup> 在宅就労問題研究会報告Ⅳの1(1)も参照。

<sup>12</sup> 同報告書・76頁。

<sup>13</sup> ただし、「雇用類似就業者と労働者との行き来をすることも視野に入れることが必要」との認識も一部で示されている（厚生労働省「『雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会』中間整理」19頁）。

これに対して、近年新たに創設された、「リ・スキリング等教育訓練支援融資事業」<sup>14</sup>（2025年10月から実施。以下、「訓練融資制度」という。）は、自営的就労者も利用可能なスキルアップ支援制度であるが、求職者支援制度の一部として位置づけられているがゆえに、就職、すなわち雇用へのアクセスを前提とした制度設計となっており、自営的就労者として継続的に就労しつつ能力開発を可能とする制度ではない。たしかに、本制度が、これまで訓練へのアクセスが実質的に制限されてきた労働者（被用者）以外の就労者を対象とした点は注目されるが、自営的就労者の能力開発支援としての機能は限定的なものにとどまる。

このように、日本において、自営的就労者に対する能力開発の必要性は、一定程度政策的に認識されてきたことが確認される。しかしながら、訓練融資制度が創設される以前においては、具体的かつ制度的に整備された支援枠組みは整っておらず、また、当該制度も、自営的就労者の能力開発に実質的に寄与する制度との位置づけを持つものではなく、有効な支援スキームの存在は未だ整備されている状況にはない。

### 3 研究対象国の選定根拠と本稿の目的および意義

他方、諸外国に目を向けると、例えばフランスにおいては、自営的就労者についても、独自にあるいは就業者全体を広く対象とする制度に包含される形で、職業訓練へのアクセスを目指した法制度が整備されている<sup>15</sup>。後述するように、もともとフランスにおいても、労使が大きな役割を担う（労使が中心となって運営される）職業訓練制度に関して、労働組合に組織化されていない就労者<sup>16</sup>を念頭に置いた改革はあまり進んでいなかった<sup>17</sup>。しかし、1990年代頃から自営業者についても独自の法制度が整備されるようになり、さらに近年では、職業訓練個人口座制度（以下、「CPF」という。）の適用拡大や、一定の従属性を持つ者（一定のプラットフォームワーカー）への保護の拡充によって、自営的就労者に対する職業訓練機会の保障が図られている。これらの制度はいずれも、その成立に際して異なる社会的・政策的背景および必要性に基づいているものの、いずれも多様な就労形態に対する職業訓練の重要性を顕在化させている。

そこで本稿では、自営業者を対象とする職業訓練制度が先行的に構築されてきたフランスの事例を取り上げ、当該制度の内容および政策動向をフォローすることを通じて、自営業者に対する能

---

<sup>14</sup> 訓練融資制度は、特定求職者を対象として、職業訓練実施期間中の生活費および訓練費用を融資する制度である。特定求職者とは、①ハローワークに求職の申し込みをしていること、②雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者ではないこと、③労働の意思と能力があること、④職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたことのすべてを満たす者を指す。

<sup>15</sup> フランスでは、職業訓練に関する規定は労働法典第6部に置かれている。当該規定の一部には、労働者に限らず広く就労者あるいは求職者を対象とするものもある。

<sup>16</sup> なお、フランスでは、職業利益を代表する職業組合（syndicat）を結成したり、これに加入したりする権利は自営業者にも認められている。フランス第四共和政憲法前文第6段参照。

<sup>17</sup> 歴史的に見ると、職業訓練に関する法制度は、主として雇用労働者を対象として形成・発展してきたため、その制度的枠組みは原則として労働契約を基盤として構築されてきた。とりわけ、フランスにおける継続職業訓練制度を法的に体系化したと位置づけられる1971年の法律（Loi n°575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente）においては、職業訓練は労働契約の内部に位置づけられ、その契約関係の一部として制度化された。

力開発の制度的位置づけとその意義を明らかにすることを目的とする。なお、本稿は労働市場参入後の労働者の職業訓練（フランスにおける継続職業訓練（formation professionnelle continue）を基本的に対象とすることとし、学校教育から労働への移行の場面をとりわけ念頭に置くものではない点をあらかじめお断りしておく。

検討に先立ち、法学的観点からの職業能力開発法制に関する先行研究の状況を概観すると、まず、フランスの法制度を対象とした研究には一定の蓄積がある。例えば、労働政策研究・研修機構（2022年）<sup>18</sup>や、鈴木（2020年）<sup>19</sup>は、近年の法制度について詳細に紹介するものとなっている。また、矢野（2021年）<sup>20</sup>では、フランスの制度を素材に、職業訓練受講にあたっての所得保障や社会的保護の仕組みの整備の必要性が指摘されている。さらに、岩堀（2023～2024年）<sup>21</sup>においても、2018年に制定された法律の分析を通じて、近年のフランスにおける職業訓練制度の傾向の分析が試みられている。しかしながら、これらの研究は、雇用労働者の職業訓練に主たる関心があり、本稿が対象とする自営業者の職業訓練法制については言及されていない。

自営業者を対象とする職業能力開発法制については、日本の法制度に関する研究もほとんど見られないが<sup>22</sup>、フランスの制度研究としては、リクルートワークス研究所によるレポート（2019年）<sup>23</sup>が出されており、フリーランスの職業訓練個人口座（←第IV章第3節）に関する仕組みが明らかにされている。本稿もまた、当該先行研究の成果を部分的に参照しているが、フリーランスを含めた自営業者が活用する法制度をより幅広く扱っている点、および、法的観点からの分析を行っている点に本稿の研究としての独自性と意義がある。

## 4 本稿の構成

本稿の構成は以下の通りである。まず第II章においては、自営業者に対置される労働者について、フランスにおける法的性質決定と、労働者を対象とする継続職業訓練法制の概要を確認する。第III章では、自営業者の現状について確認すること等を通じて、近年のフランスにおける自営業者像を明確にする。続く第IV章においては、本稿の主題である自営業者を対象とした職業訓練制度の沿革および内容を紹介することを通じて、フランスにおける自営業者を対象とする職業訓練制度の特徴と位置づけを明らかにする。そして第V章では、近年の自営的な働き方への支援に関する政

---

<sup>18</sup> 労働政策研究・研修機構「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」資料シリーズ No.259（2022年）85-108頁。

<sup>19</sup> 鈴木俊晴「フランスにおける職業キャリア途上の職業訓練制度」日本労働研究雑誌 721号（2020年）41-50頁。

<sup>20</sup> 矢野昌浩「職業訓練制度と社会法—ポスト COVID-19の労働世界に向けて」木下秀雄＝武井寛編『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法—コロナ禍を生き方・働き方の転機に』（日本評論社、2021年）89-138頁。

<sup>21</sup> 岩堀佳菜「フランスの『職業の将来を自由に選択するための法律』の意義と役割（1）～（4・完）」早稲田大学法研論集 186～189号（2023～2024年）。

<sup>22</sup> 例えば、雇用保険被保険者でない者を対象とするという観点では、求職者支援訓練法による制度が存在する。これに関する研究として、丸谷浩介「第二のセーフティネットとしての特定求職者支援法」日本労働研究雑誌 726号（2021年）47-58頁。

<sup>23</sup> リクルートワークス研究所「フランスの CPF（職業訓練個人口座）を活用したフリーランスの職業訓練」Works Report（2019年）。

策動向をフォローする。そしてこれらを踏まえ、第Ⅵ章で日本における立法政策の検討の視点を提示することで本稿の結びとする。

## Ⅱ フランスにおける労働者概念と職業能力開発法制

本章では、次章以降での検討の理解に必要な限りにおいて、フランスにおける労働者概念（第1節）および労働者を対象とする職業能力開発法制（第2節）について概説する。

### 1 労働者概念<sup>24</sup>

フランスでは、日本でいう「労働者性」は、「労働契約性」の有無により判断される。この「労働契約性」を構成する要素は、労務提供、報酬、および従属的地位である。このうち従属的地位については、日本と同様、事実に基づいて客観的に判断されるが、使用者による指示、統制、および制裁の3つの要素を証明することが必要となる<sup>25</sup>。これらの要素を証明するために、判例は、これらを直接的に証明する手法に加え、労働契約性を基礎づける間接的な事実要素を積み重ねることによって、従属性の存在を認める手法を確立してきた。具体的には、組織化された役務への組入れ、時間的・場所的拘束、労働の一身専属性、機械・器具の負担、報酬の形態・取扱い等が挙げられる。このようにフランスにおいても、労働の実態から客観的かつ個別具体的に、労働者性の有無が判断される。

### 2 労働者を対象とする職業能力開発法制<sup>26</sup>

フランスにおける労働者を対象とする職業能力開発には、使用者主導による職業訓練（使用者が作成する能力開発計画に基づいて実施されるもの（使用者の訓練義務<sup>27</sup>を含む））と、労働者主導による職業訓練（とりわけ CPF の活用によるもの）の大きく2つに分けられる<sup>28</sup>。いずれもその財源が基本的に使用者負担である点で共通するが、使用者主導による職業訓練であっても、それが労働時間外に行われる場合、当該訓練を労働者が拒否することは、労働者の過失（faute）または

---

<sup>24</sup> フランスにおける労働者性（労働契約性）については、水町勇一郎「第3章 フランス法」石田信平＝竹内（奥野）寿＝橋本陽子＝水町勇一郎編『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』（東京大学出版会、2022年）63-102頁、労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—」労働政策研究報告書 No.207（2021年）53-76頁〔細川良執筆部分〕、同「労働法の人的適用対象の比較法的考察」資料シリーズ No.214（2019年）27-47頁〔細川良執筆部分〕、小林大祐「フランス労働法・社会保障法における労働契約概念 -Take Eat Easy 判決を契機として-」明治大学大学院法学研究論集第52巻（2020年）143-161頁を参照した。

<sup>25</sup> 1996年の Société générale 事件判決（Soc. 13 nov. 1996, Grands arrêts, n° 2 ; Dr. soc. 1996, 067.）は、従属関係の証明においてこれら3つの要素により労働契約性を判断するとしており、この手法は現在も維持されている。

<sup>26</sup> 本節の記述は、特段の注記がない限り、岩堀・前掲注21に記載の制度内容の整理を参照している。

<sup>27</sup> フランス労働法典は、使用者に対し、その雇用する労働者の訓練義務として、適合義務およびエンプロイアビリティー維持配慮義務を課している（労働法典 L.6321-1条）。

<sup>28</sup> 労働法典 L.6312-1条。

解雇事由を構成しない<sup>29</sup>。また、労働者が CPF を活用する場合、使用者は労働者の同意なく労働者の訓練受講に参与することはできない。

具体的な法制度の内容および立法過程については割愛するが、労働者を対象とする職業能力開発法制について、本稿との関係で重要な点は、労働者の職業訓練にかかる費用の負担、および制度利用の手続きにある。

費用の負担については、基本的に使用者が負担する職業訓練拠出金（使用者は総給与額の一定割合を納付する義務を負う。）を財源とする。ただし、受講する訓練の内容によっては、国や州（région）、公的機関等が追加で負担したり、労働者個人が自ら拠出することもある。このように、使用者主導であれ労働者主導であれ、訓練の財源が基本的に使用者拠出の仕組みによって支えられている点が特徴といえる。

また、制度利用の手続きについては、能力開発計画に基づき実施される訓練の場合は、使用者に決定権限が与えられているため労働者の特別の手続きを要しない<sup>30</sup>（労働者の同意を必要とするものもある）。一方、労働者主導による訓練、とりわけ CPF を活用した訓練受講については、労働時間外であれば自由に訓練を選択することが可能であるため、労働者が専用のアプリケーションまたは公式サイトに直接アクセスすることにより訓練の受講が可能となる。したがって、労働者は使用者主導での訓練を受講する場合もあれば、業務内容に直接関連しない内容の訓練であっても、個別の手続きを経ることによって訓練を受講することができる。

ここで、CPF の仕組みについて簡単に紹介しておこう。

CPF は、2013 年の雇用安定化法<sup>31</sup>により創設され、2014 年の法律<sup>32</sup>により導入された、個人給付による訓練制度である。同制度<sup>33</sup>は、一定年齢に達すると自動的に開設され、引退まで、個人の口座として保有し続けることができる。労働者は、自身の口座に登録された権利を労働時間外であれば使用者の同意なく自由に行使することができ、受講する訓練の内容についても、RNCP（Répertoire National des Certifications Professionnelles、全国職業資格一覧）に登録されている資格の取得を目指す訓練を中心に、公式サイト<sup>34</sup>で対象となる訓練を確認し、自由に選択することができる。制度の導入当初は、16 歳以上のすべての労働者（被用者）<sup>35</sup>が、毎年一定時間の訓練時間を個人の権利として積み立てられる制度として誕生したが、その後、金銭単位での権

---

<sup>29</sup> 労働法典 L.6321-7 条。これに対し、労働時間内に業務命令として行われる場合は、原則として労働者は訓練の受講を拒否することができない。

<sup>30</sup> 能力開発計画の策定・実施については使用者に決定権限があるが、企業ごとに設置される社会経済委員会との協議が必要である [https://travail-emploi.gouv.fr/le-plan-de-developpement-des-competences]（最終閲覧：2026 年 1 月 16 日）。

<sup>31</sup> Loi n° 504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

<sup>32</sup> Loi n° 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

<sup>33</sup> 労働政策研究・研修機構による記事「職業訓練個人口座制度(CPF)の施行—より労働者個人の意思を尊重する制度へ」（https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/04/france.01.html）も参照。

<sup>34</sup> Mon Compte Formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>)

<sup>35</sup> これに加え、求職者も対象とされた。ただし、実際に制度を利用するには、雇用された期間に積み立てられる権利を行使する必要があるため、厳密には権利を有している求職者に限って制度を利用することができるということになる。

利付与方式に変更された。現在、年間の総労働時間が法律または協約 (conventionnelle) により決められた労働時間の半分以上であった場合は年間 500 ユーロが上限 5,000 ユーロまで各自の口座に積み立てられる。また、年間の総労働時間が決められた労働時間の半分未満であった場合には、1 年ごとに、実際の労働時間に比例した権利 (金額) が積み立てられる (労働法典 R.6323-1 条)。転職や失業で当人の置かれる状況が変化した場合にも職業訓練の権利が引き継がれるという点が特徴的である<sup>36</sup>。同制度は、「従来の使用者主導の訓練システムの変革をもたらすもの」<sup>37</sup>と認識されており、フランスにおける使用者 (企業) 主導の訓練システムから個人主導の訓練システムへの転換を目指す政策上の方向性が見られる。

フランスの職業訓練制度全体における CPF の位置づけについて確認すると、生涯職業訓練に関する一般規定を定める労働法典 L.6111-1 条は、「生涯職業訓練へのアクセスを促進するため、各人は、労働市場への参入時から引退 (retraite) まで、当人の地位にかかわらず、職業訓練個人口座を保有し、当人のイニシアチブで訓練を受けることを可能にすることにより、第一段階の職業資格 (qualification) の取得またはスキルや職業資格の発展に寄与する」(下線部筆者) と規定しており、個人主導の職業訓練制度として CPF が重要な位置づけを与えられていることが見て取れる。

### Ⅲ フランスにおける自営業者

#### 1 自営業者の分類

自営業者の類型について整理する前に、フランスにおける労働者と自営業者の位置づけについて簡単に確認する。前述 (第Ⅱ章第 1 節) のように、フランスでは、日本でいう「労働者性」は、「労働契約性」の有無により判断される。労働者に分類されない者は、自動的に独立自営業者とみなされ、原則として労働法規の適用は及ばない<sup>38</sup>。ただし、一定の職業や働き方の者に対する特別規定 (労働法典第 7 部。本章第 2 節に後述) や、とりわけ本稿で焦点を当てる職業訓練に関する規定については、必ずしも雇用関係に限定されない。

フランスにおいて、雇用されない就労者を広義に示す概念として、「独立自営業者」(travailleur indépendant) がある。その法的定義は存在しないが<sup>39</sup>、社会保険料納付者 (cotisants)、すなわち、法人格を持たず、自己の名において企業を経営する個人事業主や、有限責任会社 (SARL)

---

<sup>36</sup> CPF については、岩堀佳菜「フランスの職業の将来を自由に選択するための法律」の意義と役割(1) 早稲田大学大学院法研論集 186 号 (2023 年) 9-10 頁、および注に記載の文献を参照。

<sup>37</sup> 2014 年の法律に先立って締結された 2013 年 12 月 14 日の全国職労協定 (ANI) 参照。

<sup>38</sup> なお、労働法典 L.8221-6-1 条は、「労働条件を自ら定めている場合、または注文者との契約によって定めている場合は、自営業者と推定される」と規定する。

<sup>39</sup> 法的形態を意味する用語としては、「個人事業主」(entrepreneur individuel) がある。個人事業主とは、個人企業 (entreprise individuelle) で働く者のことを指し、フリーランス、独立自営業者等とも呼ばれる。個人事業主は自身の名義で活動を行うため、一人につき 1 事業しか認められない (個人事業主と企業の法的一体性)。

の経営者（代表者）を指し示す呼称である<sup>40</sup>。この中には、自由業者（libéral）<sup>41</sup>、職人（artisan）、商人（commerçant）、農業開拓者（exploitants agricoles）等が含まれる<sup>42</sup>。これらの職業・業種に従事する自営業者は、「伝統的自営業者モデル」と呼ばれる<sup>43</sup>。一方、近年では後述の簡易個人事業主（auto-entrepreneur）や、Uberをはじめとするプラットフォームにより仲介されるプラットフォームワーカー等、伝統的な自営業者とは異なる形態の雇用されない働き方が出現し、自営業者を取り巻く状況が複雑化している。

以下では、法制度の対象を正確に示す目的で便宜上「独立自営業者」という用語を用いることがあるが、雇用されない働き方の者を一般に示す場合は「自営業者」とする。

## 2 労働契約関係不存在の推定規定<sup>44</sup>

前節において述べたとおり、労働者でない者は独立自営業者とみなされるが、フランス労働法典は、特定の登記・登録のある者について、労働契約がないことを積極的に推定する規定を設けている。すなわち、労働法典 L.8221-6 条 1 項は、商業会社登記簿（Registre du commerce et des sociétés）、手工業・職人業種に関する全国企業登記簿（Registre national des entreprises）、商業代理人登記簿（Registre des agents commerciaux）に登録されている自然人、または、社会保障および家族手当保険料徴収連合（URSSAF）に登録されている者（1号）、教育法典 L.214-18 条に基づくスクールバス輸送、または 1982 年 12 月 30 日の法律第 1153 号第 29 条によるオンデマンド交通サービスを営む、道路旅客輸送事業登録簿に登録されている者（2号）、および商業会社登記簿に登録された法人の会社幹部（dirigeant）およびその従業員（3号）は、発注者との間に労働契約が存在しないと推定されると規定する。ただし、同条 1 項に該当する者が、発注者に対して恒常的な法的従属関係に置かれているという条件で、発注者に直接または第三者を介して業務を提供する場合には、労働契約の存在が認められうる（同条 2 項）。

このように、一定の登録簿に登録されている者については、原則、労働契約関係の不存在を推定することにより、制度上の独立性を明示的に認める一方で、実態に応じた柔軟な対応（実質的な従属が認定されれば労働契約性を認める）を法体系として備えている。

---

<sup>40</sup> Jean-Pierre Chauchard, *Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?*, Dr. soc. 2016.11, p.948. 独立自営業者の中には、従業員を持つ者も含まれる点に留意する必要がある。なお、法律においては、事業主と独立自営業者は区別されていないため、独立自営業者であるということは企業主であることを意味するとされる。

<sup>41</sup> 自由業（profession libérale）については、2012 年 3 月 22 日の法律（loi n° 387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives）が以下のように定義している。すなわち、「自由業とは、適切な職業資格を有し、職業倫理原則を遵守し、顧客または公益のために、主として知的、技術的、またはケア（soin）に関する役務の提供を目的とする、一般に民事的性質の活動を通常の業務として（à titre habituel）、独立して自らの責任において行う者の集まり」である。

<sup>42</sup> フランスにおける独立自営業者は、歴史的に職業ごとの区分がなされてきたが、その背景には各職業が属する社会保障制度や法的地位の違いが存在したことがある。現在では農業従事者を除く自営業者は社会保障の一般制度に統一されている。

<sup>43</sup> フランスでは長らく、自営業者の特徴は複数の顧客を持っていることであると考えられてきた（Jean-Pierre Chauchard, *op.cit.* 40, p.949.）。

<sup>44</sup> 労働政策研究・研修機構（2021 年）・前掲注 24）71-72 頁参照。

### 3 自営的就労に関する実態

フランスにおける自営的就労は、2000年代初頭から徐々に増加し始め<sup>45</sup>、2008年8月4日の法律<sup>46</sup>によって「auto-entrepreneur」（以下、「簡易個人事業主」という。）制度<sup>47</sup>が導入されたことにより、さらに増加した<sup>48</sup>。フランス国立統計経済研究所（Insee）の統計によれば、2022年時点でのフランスにおける独立自営業者数は約400万人であり<sup>49</sup>、農業を除く非被用者数は、2008年から2022年の間に72%増加した。これは、簡易個人事業主の増加による影響である。簡易個人事業主は、実質的に1社の発注元に依存し<sup>50</sup>、発注者が労働条件や報酬を決定しているケースもある。また、彼らは家事労働（service à domicile）や建設業、配達員等の危険を伴いやすい業務に従事していることが多く、賃金も低い<sup>51</sup>。そして、いわゆる「伝統的な」自営業（métiers indépendants dits « traditionnels »）と異なり、社会的保護をほとんど受けることができないという問題が指摘されている<sup>52</sup>。

<sup>45</sup> なお、起業促進と再就職手段の多様化を目的として、2003年には失業手当を受給しながら自営労働を行うことができる制度が実施されたことが自営業者数の増加に関与した可能性がある。

<sup>46</sup> Loi n° 776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

<sup>47</sup> 起業の促進および経済活動の活性化を目的として、簡易的な登録手続によって、一定の売上高上限の下、付加価値税の免除や社会保険料の特別制度の適用を受けることができる制度。笠木映里「フランスの社会保障における自営業者と小規模個人事業主」（週刊社会保障3206号（2023年）48-53頁）も参照。同制度は、2014年の通称ピネル法（Loi n° 626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises）により制度統合され、2016年以降、「micro-entrepreneur」（以下、「マイクロ事業主」という。）に名称変更された。詳しくは、山口隆之「フランスの個人事業主制度改革とその評価－自己雇用主制度を中心として－」商學論究第71巻第4号（2024年）47-66頁参照。

<sup>48</sup> フランスにおいては、1930年代初頭までは自営労働が主流であったが、その後激減した。近年、自営業者の数は増加したが、これはマイクロ事業主制度の創設に伴う限定的な再生とみられている（CESE（Conseil économique, social et environnemental）, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, 2017, p.64-65.）。

<sup>49</sup> Mélinée Treppoz, Elise Amar (2024), *Earned incomes of self-employed in 2022*. Insee Première, N° 2012. (<https://www.insee.fr/en/statistiques/8249189>) 最終閲覧日：2025年7月14日。2022年末時点で、約180万人がマイクロ事業主として活動しており、これは農業以外の自営業者のほぼ2人に1人に相当する（Insee, *Emploi et revenus des indépendants Édition 2025*, Insee Références. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376583?sommaire=8376600>)最終閲覧日：2025年7月15日）。

<sup>50</sup> 2021年から2023年の平均で見ると、自営業者の12%が経済的に依存している状態にあるとされており、中でもマイクロ事業主として活動する者はその割合が高い（Insee, *Emploi et revenus des indépendants Édition 2025*, Insee Références. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376593?sommaire=8376600#onglet-1>)最終閲覧日：2025年7月15日）。

<sup>51</sup> ただし、マイクロ事業主の約30%は、被雇用の仕事と並行してマイクロ事業主としても活動しており、被雇用の仕事の主たる収入源となっている。一方、マイクロ事業主としてのみ就労している者の収入中央値は月額410ユーロにとどまる（Olivier Diel, Florine Verdu et Frédérique Borie (2023), *L'activité des micro-entrepreneurs est souvent un complément*, Insee Analyses Centre-Val de Loire n° 100 ([L'activité des micro-entrepreneurs est souvent un complément - Insee Analyses Centre-Val de Loire - 100](https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376593?sommaire=8376600#onglet-1))最終閲覧日：2025年7月14日）。

<sup>52</sup> CESE, *op.cit.* 48, p.10. なお、フランスにおける自営的就労については、社会保障制度や労働契約を回避する意図で、かつてある企業の労働者であった者が同企業に再雇用されることなく独立した後、その企業の下で再び業務を行うような状況が生じることが問題視されており、これは「隠蔽労働（travail dissimulé）」（利益目的で生産、加工、修理、サービス提供、または商行為を実施する行為であって、意図的に登記簿への登録義務や社会保障・税に関する申告義務等の法的義務を回避している場合、当該行為は隠蔽労働とみなされる（労働法典L.8221-3条）。また、雇入れ前の届出や給与明細の不送付や虚偽記載、給与や社会保険料の不申告等を使用者が意図的に行った場合、隠蔽労働とみなされる（同L.8224-5条）。）または「偽装雇用（saliariat déguisé）」のリスクをはらんでいると指摘される（*Ibid*, p.73.）。

また、近年では、自営業者の働き方として、第三者を介在させる組織モデルの多様化が見られる。この中には、Uber に代表される PF 仲介モデルのほか、ポルターージュ・サラリアル<sup>53</sup>、就業・雇用協同組合（CAE : Coopérative d'Activités et d'Emploi）<sup>54</sup>等、様々なモデルが含まれ、フランスにおける自営業者の就労モデルとして注目される。これらの形態を利用する自営業者は、その属性に違いがあることが指摘されている<sup>55</sup>。

## IV 自営業者を対象とした職業訓練法政策

### 1 自営業者の訓練に関する法規制<sup>56</sup>

フランスにおいては、自営的に就労する場合において、業種に応じて一定の研修を受ける法律上の義務が課されることがある。そこで本節では、自営業者の職業訓練システムについて検討するに先立ち、各職業に従事する上で必要とされる訓練の内容について概説する。

まず、手工業に関しては、当該職業に従事するための義務的訓練として、1982年12月23日の法律<sup>57</sup>以降、開業準備研修（Stage de Préparation à l'Installation : SPI）<sup>58</sup>が課されてきた。しかしながら、手工業に従事する簡易個人事業主については、開業手続きの簡素化を背景に、開業準備研修の義務が免除されていた結果、市場における不公平な競争や消費者保護の観点から問題が指摘されるようになった。これを受け、2014年6月18日の法律<sup>59</sup>（通称ピネル法）において、マイクロ事業主（注47参照）の登録免除が廃止されると同時に、一定の職種における職業資格の取得および開業準備研修義務が統一された。一方で、2019年5月22日の法律<sup>60</sup>（通称パクト法）

---

<sup>53</sup> PF ワーカーが第三者と労働契約を締結することにより、社会保障制度の適用を享受することができ、法的保護が図られる仕組み。この意味で、PF ワーカーは厳密には自営業者ではなくなる。ポルターージュ・サラリアル企業は、労働者に社会保障のアクセスを提供し収入の安定化を図る一方、労働者が顧客から仕事を得るためのツールを提供する。このツール提供の手段として、自営労働に必要なスキルを伝達することを目的とした訓練を提供している。自営業者のポルターージュ・サラリアル企業による職業教育については、Alexis Louvion, *Quand les entreprises de portage salarial forment au métier d'indépendant -Le tiers employeur comme individualisation des rapports de travail*, Formation emploi (2022) pp.97-116.にインタビュー調査を含めた検討がなされている。

<sup>54</sup> CAE とは、自営業者の協同組合組織であり、この組織で働く自営業者は、自らの事業を自律的に実施しつつ、被用者と同様の社会保障を享受し、一定の労働法典の適用を受けることができる。小山敬晴「プラットフォーム就業者の法的保護—フランスの議論を参考に—」早稲田大学比較法学 57 巻 1 号 129-137 頁も参照。

<sup>55</sup> PF 仲介サービスには、低資格労働者や副業として働く者（学生等を含む）が主に登録している。一方、ポルターージュ・サラリアルでは、企業や公的機関の顧客に対し、コンサルタントサービス等を提供する高レベルの専門職が多く所属している。CAE は、自営業者の経済活動を支援することを主たる目的としていることから、CAE で活動する自営業者の業種は多様であり、その数は 2014 年 7 月 31 日の法律によって CAE における自営業者の法的地位が定義されて以降、増加傾向にある（2020 年代は 11,000 人台で推移している）。

<sup>56</sup> 本節の記述は、主に Coralie Larrazet, *Travailleurs non salarié : la formation professionnelle soumise à des vents contraires*, Revue de droit du travail, 2022, p.163 以下を参照した。

<sup>57</sup> Loi n° 1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans. 同法の内容については次節を参照。

<sup>58</sup> 開業準備研修とは、企業経営の基礎を習得するための支援を行うもので、手工業会議所（CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat）によって提供される。

<sup>59</sup> Loi n° 626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises.

<sup>60</sup> Loi n° 486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

は、職人ビジネスの創設促進、必要となる費用の削減、とりわけ求職者の登録の迅速化を目的として<sup>61</sup>、商人管理入門研修（任意）と整合性を図る形で開業準備研修義務を廃止した。こうした法改正は、失業対策と職業規制の緩和の政策的連携を反映するものである。このように、近年においては、職人活動に対する資格・訓練義務を緩和し、起業の促進を重視する方向へと再び転換している。このような流れの中で、自営業者に対しては継続的な訓練を受ける責任が自営業者自身に課せられるようになったという側面もみられる。

また、自由業については、職業ごとに多様な法規範的性質を有する規定が整備されている。例えば、弁護士については、2005年以降、年間20時間の継続訓練義務が課されている<sup>62</sup>ほか、医師<sup>63</sup>や公証人、執行官についても同様の義務が課されている。これらの規定は、一定の職種・職業について、法的に継続職業訓練の受講を義務づけることにより、最低限必要な知識・技能の基準を保証し、公平性と社会的信頼の担保を図ることを目的としている。

## 2 伝統的な職業訓練システム

### (1) 訓練保険基金(FAF)を中心とした職業訓練システム

自営業者の職業訓練については、従来、訓練保険基金（Fonds d'assurance-formation、以下、「FAF」という。）を介した法制度が存在する。FAFは、1971年7月16日の継続職業訓練に関する法律<sup>64</sup>に明記された組織であり、自営業者自身が支払う、職業訓練費用の財源となる拠出金（Contribution à la formation professionnelle）の集約・管理・分配を主な役割とする<sup>65</sup>。FAFは法律に基づいて設立されるため、正式な認可が必要であり、現在は主に7つのFAFが存在する<sup>66</sup>。すなわち、自由業を対象とするFonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux（FIF-PL）、医療従事者を対象とするFonds d'assurance formation de la profession médicale（FAF-PM）、企業主を対象とするAssociation de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise（Agefice）、文化、コミュニケーションおよび余暇に関する領域に従事する者を対象とするOPCO de l'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs（AFDAS）、

---

<sup>61</sup> Xavier Delpéch, *Loi PACTE : le stage de préparation à l'installation des artisans désormais facultatif*, Dalloz actualité, 16 avril 2019.

<sup>62</sup> Loi n° 1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, Loi n° 130 du 11 février 2004 réformant le statut de certaines professions judiciaires ou juridiques, des experts judiciaires, des conseils en propriété industrielle et des experts en ventes aux enchères publiques.

<sup>63</sup> 公衆衛生法典L.4021-1条以下。

<sup>64</sup> Loi n° 575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

<sup>65</sup> 現在、拠出金の徴収は、社会保障拠出金の徴収を主たる任務とするURSSAF（Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales、社会保障・家族手当拠出金徴収連合）が実施している（ただし、農業従事者についてはMSA（Mutualité Sociale Agricole、農業社会保障共済組織）が徴収する）。

<sup>66</sup> フランス政府サイト（<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31148>）参照（最終閲覧日：2025年9月1日）。リクルートワークス研究所・前掲注23も参照。

手工業の企業主を対象とする Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (FAFCEA)、農業従事者および林業従事者を対象とする Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivéa)、ならびに、漁業従事者を対象とする Fonds d'Assurance Formation des Professions Maritimes (FAF-PM) である。自営業者は、自身の職業に応じて異なる FAF に属する。

ここで、労働者と自営業者の訓練制度の違いについて、財源負担および資金管理の観点から若干補足する。労働者の職業訓練のための資金については、前述（第Ⅱ章第 2 節）の通り、基本的に使用者に支払いが義務づけられている職業訓練専用の拠出金によってまかなわれる。これに対し、自営業者については、自営業者自らが当該拠出金を支払う必要がある。ただし、これらの拠出金の性質は、1958 年憲法第 34 条にいう「あらゆる性格の租税」(impositions de toutes natures) とされており<sup>67</sup>、保険料ではないとされる。したがって、フランスの職業訓練制度は、日本の例えば教育訓練給付金のような（雇用）保険法上の措置ではなく、費用負担において明確な拠出者と受益者の対応関係があるわけではない。しかしながら、自営業者は職業訓練専用の拠出金を支払うことが職業訓練を受ける際の条件となっている（この点は、本節の FAF を介した職業訓練についても、次節でみる CPF を活用した職業訓練についても同様にあてはまる）ため、負担と訓練受講の間に一定の対応関係がある。したがって、拠出金の性質は保険料ではないが、自営業者の職業訓練システムは一種の保険的な制度といえることができる。

## (2) 自営業者の職業訓練に関する立法の変遷

FAF を介した自営業者の職業訓練制度は、業種ごとに異なる法律により徐々に形成されてきた。ここでは、すべての業種について網羅的に紹介するには至らないが、いくつかの業種について、それぞれの関連立法を中心に紹介する。

まず、職人 (artisanat) の職業訓練制度については、他業種に先んじて形成され、1982 年 12 月 23 日の法律<sup>68</sup>により、FAF に関する法規定が導入された。なお、同法では雇用される職人と雇用されていない職人について区別されていない（両者に適用される）点には留意する必要がある。同法は、職人の継続職業訓練が、手工業の事業主、その無給の配偶者および家族補助者を対象として、手工業会議所 (chambres de métiers) および職人の代表的職業団体の主導により組織され、企業経営、新たな技術の活用、経済・社会の変化への適応に関する知識の向上と発展を促進すると定める（同法 1 条）。そして、職人名簿への登録前に、開業準備研修の受講を義務づけた<sup>69</sup>。当該研修の受講費用については、職人自らが支払う拠出金を基本的な財源として、地域あるいは業種ごとに設立される FAF によって償還される。職人の FAF は、地域または業種ごとの FAF に加えて、1985 年には全国レベルの FAF (FAFCEA) が設立され、その後、2003 年 12 月 18 日

<sup>67</sup> 2014 年 12 月 29 日の憲法院判決 (n°2014-708 DC)。フランス憲法第 34 条は、法律により「あらゆる性質の租税に関する基準、率、および徴収方法」を定めると規定する。

<sup>68</sup> Loi n° 1091 du 23 décembre 1982.

<sup>69</sup> 第Ⅳ章第 1 節参照。

のオルドナンス<sup>70</sup>により、地域あるいは業種ごとに存在していた複数の FAF が廃止され、全国単位の基金として FAFCEA に統一された。これにより、国全体のレベルで統一された職業訓練制度を整備し、実行する体制が強化された<sup>71</sup>。

そのほか、農業従事者については、農業従事者の継続職業訓練への関与に関する 1993 年 3 月 3 日のデクレ<sup>72</sup>により拠出金を財源とした継続職業訓練制度の法的枠組みが整備され、2001 年 11 月 30 日アレテ<sup>73</sup>により、4 つの職業代表組合が訓練基金の管理主体として正式に認可された。これを受けて、農業自営業者向け訓練基金 VIVEA が設立され、訓練基金の枠組みが全国的かつ包括的な形で統合・再編された。また、自由業については、自営業者の継続職業訓練への関与に関する 1993 年 3 月 3 日のデクレ<sup>74</sup>に基づき 1993 年 5 月 17 日のアレテ<sup>75</sup>によって FAF-PL が承認された。

なお、自営業者の職業訓練拠出金の支払い義務については、1991 年 12 月 31 日の法律<sup>76</sup>が自営業者等の継続職業訓練の権利を明記する<sup>77</sup>と同時に、資金調達体制を法的に整備したことにより、具体的な法的義務として課されることが明確にされた。すなわち、職業訓練の権利を享受するためには一定の拠出金の支払い義務を履行しなければならないという原則が確立されたことになる。

このように、自営業者の職業訓練制度は、FAF を介した業種レベルでの共済制度としてスタートし、雇用関係を有しない自営業者の特性に即した独自の制度設計を特徴とする。すなわち、自営業者の職業訓練へのアクセスは、職業ごとの FAF が共済組織化されている点、および職業を代表する職業団体によって当該基金が創設されている点において、職業的連帯の側面を強く帯びた伝統的な社会保険の領域<sup>78</sup>に属するものということができよう。

---

<sup>70</sup> Ordonnance n° 1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs.このオルドナンスにより、同法 2 条の規定を除き、1982 年 12 月 23 日の法律に定められる規定は削除された。また、このオルドナンスに基づき、商工業者の全国レベルの FAF として、AGEFICE (Association de Gestion du Financement de la Formation des Chefs d'Entreprise) が設立された。

<sup>71</sup> なお、1971 年法の施行以降、職業や地域ごとに多数存在していた FAF は、組織統合によってその数は徐々に減少していったが、具体的な数の推移についてはデータを得ることができなかった。

<sup>72</sup> Décret n° 282 du 3 mars 1993 relatif à la participation des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles au développement de la formation professionnelle continue et modifiant le code du travail.

<sup>73</sup> Arrêté du 30 novembre 2001 portant habilitation d'un fonds d'assurance formation en application de l'article R. 953-11 du code du travail.

<sup>74</sup> Décret n° 281 du 3 mars 1993 relatif à la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées au développement de la formation professionnelle continue et modifiant le code du travail.

<sup>75</sup> Arrêté du 17 mars 1993 portant habilitation de fonds d'assurance formation de non-salariés, pris en application du décret n° 281 du 3 mars 1993.

<sup>76</sup> Loi n° 1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi

<sup>77</sup> この規定の意義は、職業訓練の権利が個人の法的地位 (statut juridique) ではなく、個人としての普遍的性質に基づいて認められるということを示しており、職業訓練が必ずしも労働契約関係に依拠する性質のものではないという理論を裏付けるものであるとする指摘がある (Frank Héas, *La formation professionnelle du travailleur indépendant, illustration d'une extension du champ du droit du travail*, Revue internationale sur le travail et l'entreprise, Juillet, 2007, p.54.)。

<sup>78</sup> Coralie Larrazet, *op. cit.* 56, p.166.このように介される理由として、「そうでなければ、所得比例の保険料に代えて、定額の拠出金による負担となる」との指摘がある。

加えて、職業訓練の内容に関しては、自営業者の訓練の自由度は、特定の業種における継続職業訓練の管理・運営機能を担う FAF の介入によって大きく制約される。この点で、この制度は国家レベルで体系的に整備され、かつ業種ごとに区分されて運営されている。

FAF は、現在もなお、自営業者の職業訓練の実施において重要な役割を果たしており、訓練への資金的支援を通じて、個々の自営業者の職業能力の向上および事業の継続的発展を支援する制度の一翼を担っている。

### 3 職業訓練個人口座(CPF)による普遍的職業訓練システム

近年では、前節でみた職業ごとの保険的な制度の枠組みを超えて、より広くすべての市民(citoyen) が自らの能力を高めて労働市場に適應することを目的とした政策もみられる。すなわち、職業訓練はすべての人の権利であり<sup>79</sup>、誰もがアクセス可能であるべきという理念を実現するための制度として、職業訓練個人口座制度(CPF) が設けられている。

CPF に関する詳細規定は、労働法典 L.6323-1 条以下に定められている。規定内容の詳細については、巻末の労働法典条文和訳を参照されたいが、基本的な規定内容は労働者のそれと同様である一方で、資金調達に関しては職業ごとに若干の違いがある。すなわち、本章第 2 節でも述べたように、自営業者については自らが支払う拠出金が各種職業訓練制度の財源となる。言い換えれば、CPF についても、自らが拠出していることが制度利用の条件となる。

個人主導の職業訓練制度として位置づけられる CPF は、もともと労働者(被用者)を対象とした制度として発足したが(←第Ⅱ章第 2 節)、2016 年の法律<sup>80</sup>により、その制度対象を自営業者にも拡大することになる。ここでは、CPF の適用対象が自営業者を含む非被用者に拡大された経緯について整理しておこう。

2014 年の法律により導入された CPF は、その後の法律により、より普遍的な制度として位置づけられるようになる。すなわち、2015 年の法律<sup>81</sup>により、個人がキャリアを通じて利用できる権利を可視化するための仕組みとして、個人活動口座<sup>82</sup>(Compte personnel d'activité、以下、「CPA」という。)が創設され<sup>83</sup>、続く 2016 年の法律により、その構成要素、運用方法および対象者等が明確化された。この中で、CPF は CPA を構成する制度の一つとして位置づけられることになり<sup>84</sup>、これが CPF の適

<sup>79</sup> 労働法典 L.6312-2 条は、「独立自営業者、自由業者、およびいかなる労働者も雇用しない者を含む雇用されない職業に従事する者、ならびに、商法典 L.121-4 条に定められる、それらの協力者または共同出資者は、継続職業訓練への権利を個人的に享受する」と定める。

<sup>80</sup> Loi n° 1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>81</sup> Loi n° 994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

<sup>82</sup> CPA は、職業の形態が大きく変化する、キャリアパスが断続的になる現代の労働市場に対応するため、労働可能人口(actif)のキャリア形成のための制度として誕生した。

<sup>83</sup> なお、CESE 報告書(前掲注 48)によれば、個人の地位にかかわらず社会的権利の基盤を構成する CPA 創設の経験に基づき、CESE は欧州の諸機関に対して、①就労者の地位に関する戦略的な検討を優先的に実施し、②職業パスの安全化の論理を展開するよう促しており、2021 年 12 月 10 日、欧州委員会は「個人別学習口座に関する理事会勧告案」を提案し、翌年 6 月 16 日に勧告が出されている(報告書 7-8 頁)。

<sup>84</sup> CPF のほか、重労働予防口座(Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité)、市民活動口座(Compte d'Engagement Citoyen)が含まれる。

用対象の拡大につながる事となった。すなわち、CPA は労働市場に参入している 16 歳以上のすべての者を対象としたため、その一部である CPF についても、労働者(および求職者)に限らず、働く者を広く包摂する制度となった。

自営業者の CPF の活用については、2016 年の法律施行後に制定された自営業者の CPA 導入に関するデクレ(2018 年 1 月 1 日施行)<sup>85</sup>により、具体的なルールが定められた<sup>86</sup>。同デクレは、自営業者、自由業に雇用されずに従事する者、それらの協働する配偶者、芸術家のための職業訓練個人口座の実施手続きを定めるものであり、具体的には、訓練教育費用およびこれに付随する費用(交通費、食費、宿泊費)の負担等について規定している。ただし、これらの規定は、基本的に雇用労働者に適用される規定とほとんど同じ内容となっている。相違点としては、自営業者の場合、拠出額は収入額に基づいて決まる<sup>87</sup>一方、CPF に積み立てられる金額は当該年度における就労時間に応じて算出される点である。すなわち、例えば年間の半分しか就労していなかった場合、当人の口座に積み立てられる金額は 500 ユーロの半分の 250 ユーロとなる<sup>88</sup>。

従来、職業訓練に関連して、その名宛て人を就労者とした規定、すなわち、雇用形態や就業状態を問わない普遍的権利として規定したものとしては、職業資格を求める権利(1990 年 7 月 4 日の法律。「就業可能期間におけるすべての労働者またはすべての者」を対象)、社会経験認定制度への権利(2002 年 1 月 17 日の法律。「就業可能期間におけるすべての者」を対象)が挙げられるが、2016 年頃の動きについては、「職業訓練を求める権利」について広く「働く者」を対象とすることを目指す動きとして捉えられる。

このように自営業者にも対象が拡大された CPF だが、いくつか課題も指摘されている。第一に、制度資金が不十分であることである。農業従事者以外の自営業者について、拠出金の配分割合について規定した 2020 年 1 月 27 日のアレテ<sup>89</sup>によれば、拠出金全体の 1%がキャリアアップカウンセリング、11%が CPF に割り当てられ、残りについては各自営業者の属する FAF に配分され、対象者に対する助成に用いられるとする。すなわち、自営業者の能力開発における CPF のプレゼンスは必ずしも高くないことがうかがえる。第二に、制度の普遍性を追求することにより<sup>90</sup>、職業訓練へのアクセスにおける不平等を是正することが目的とされているが、制度の普遍化は、個人が自らのエンプロイアビリティ

---

<sup>85</sup> Décret n° 1999 du 30 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs. その後、2018 年法により、CPF が時間単位から金銭単位での権利付与になったことに伴う修正のためのデクレ(Décret n°1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation)が 2019 年 1 月 1 日に施行されている。

<sup>86</sup> リクルートワークス研究所・前掲注 23) 3 頁参照。

<sup>87</sup> 拠出割合については、業種や就労形態により差が設けられている。

<sup>88</sup> 雇用労働者の場合も、一定の労働時間(法定労働時間または労働協約上の労働時間の半分)を下回るパートタイム労働者については、CPF への積立額は労働時間に比例して算出される(労働法典 R.6323-1 条)。

<sup>89</sup> Arrêté du 27 janvier 2020 relatif à la répartition de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime agricole, des particuliers employeurs et des artistes-auteurs.

<sup>90</sup> 自営業者への CPF の適用拡大については、制度の普遍性を追求するという抽象的理念が主たる根拠とされており、その具体的な必要性や制度的妥当性については、立法資料において十分に論及されているとは言い難い。

イーについて責任を負い、個別化されることを意味するのであり、この考え方自体が職業訓練における不平等を助長する可能性がある」と指摘される<sup>91</sup>。このことは、制度の対象の問題とは別に、個別の自営業者に対する支援が求められることを示唆している。第三に、CPFによる訓練を管理する機関であるフランス職業能力開発機関の構成員には、自営業者の代表は含まれていない。このことは、国による職業訓練の管理強化とも相まって、訓練における自律性を弱めるとともに、自営業者の実効的な能力開発への組入れに疑問を呈すものとなっている<sup>92</sup>。また、制度の乱用防止や意識的な活用促進を目的として、2024年以降、CPFを利用して訓練に申し込む際には一律102.23ユーロの自己負担金が必要となった<sup>93</sup>。これにより、資金面でより弱い立場にあることが多い自営業者の訓練へのアクセスを阻害する可能性がある。

## 4 プラットフォームワーカーに対する特別制度

### (1) プラットフォームに対する社会的責任アプローチ<sup>94</sup>

フランス労働法典は、原則として労働者（被用者）に適用される（すなわち労働契約性があることを前提とする）が、特定の職業および働き方については、労働契約性を問わず、労働法典の適用を一部認める手法が採られている<sup>95</sup>。そこでは大きく3つの手法が存在する。すなわち、①労働契約の推定、②労働契約が存在しないことを前提とした労働法典の部分的適用、そして③プラットフォーム（以下、PFという。）に対する社会的責任の付与である<sup>96</sup>。このうち③は、2016年の法律により新たに労働法典に組み込まれた規定であり、一つまたは複数の電子的マッチングPFを利用するプラットフォームワーカー（以下、PFワーカーという。）に適用される。

まず、一般規定として、労働法典L.7342-1条は、「プラットフォームが提供される役務と販売される財の給付の性質を決定し、その価格を定める場合、当該労働者に対して本章に定める条件において履行される社会的責任を有する」（下線部筆者）として、規制の対象となるPFを、契約条件の決定主体として機能するPFに限定する。ここでは、PFが仲介的立場を超えて、就労者の役務の提供に実質的に関与する場合を規制対象として想定している。

そして、社会的責任の具体的内容として、L.7342-3条は以下のように規定する。すなわち、「労働者（travailleur、ここではPFワーカーを意味する。以下、本条の労働者はすべて同義。）は、労働法典

---

<sup>91</sup> Isabelle Daugareilh, *La formation des travailleurs de plateforme de mobilité : un impensé si abstrait*, 2024, halshs-04685308, p.4.

<sup>92</sup> Coralie Larrazet, *op. cit.* 56, p.167.

<sup>93</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf>（最終閲覧日：2026年1月16日）

<sup>94</sup> フランスにおけるプラットフォーム型就労については、小林大祐「フランスにおけるプラットフォーム型就労と労働契約性」労旬2004号（2022年）17-26頁を参照。社会的責任アプローチについては、笠木映里「フィールド・アイ ボルドーから——②」（日本労働研究雑誌687号（2017年）89-90頁）も参照。

<sup>95</sup> この立法措置は、特定の職業および働き方の者の「経済的依存」を考慮しての規定であると解されている（G.Auzero, Dirk Baugard et E.Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 35<sup>e</sup> édition, 2022, p.288.）。労働政策研究・研修機構（2019年）・前掲注24）49頁も参照。

<sup>96</sup> 労働法典の拡張適用については、野田進『フランス労働法概説』（信山社、2022年）85頁以下、小林・前掲注24）143-161頁を参照。

L.6312-2 条に定められた継続職業訓練へのアクセス権を有する。L.6331-48 条に定められる職業訓練への拠出金はプラットフォームが負担する<sup>97</sup>。また、労働者の申請により、L.6313-1 条 3 項<sup>98</sup>が定める支援措置を受けることができる。プラットフォームはその際、支援にかかる費用を負担し、デクレで定められた条件に従って労働者に手当を支給する。さらに、労働者の職業訓練個人口座(CPF)は、当該労働者がプラットフォーム上で達成した売上高が、労働者の業種ごとに定められた一定の基準を超えた場合に、プラットフォームによって増額される」(下線部筆者)。本条の意義は、PF ワーカーにも職業訓練への権利が当然に認められることを改めて確認した上で(第 1 文)、一定の条件を満たす PF に対して職業訓練拠出金の支払いを義務づけた(第 2 文)ことにあるが、これはあくまで訓練を享受する PF ワーカーを特定するものではなく、PF の契約上の責任、とりわけ、本質的な契約条件を一方的に決定していることを考慮した規定と評価できる。一方、CPF への上乗せ拠出(第 5 文)については、PF 上での売上高を基準とすることで、PF ワーカーがある程度継続的かつ実質的に労働していることの意義を捉え、そのような場合に当該 PF ワーカーが訓練へアクセスすることに対するインセンティブとして機能する政策的規定といえよう。もっとも、上記の措置は一定の要件を満たす自営業者が支出した費用の払い戻しを請求することを可能とするにとどまる点には留意する必要がある<sup>99</sup>。

では、なぜこのようなアプローチがとられたのだろうか。当該措置を導入した 2016 年法の立法過程における議論を参照することにより、この理由と背景について検討する。

2016 年法の立法資料によれば、PF を規制する目的は、プラットフォーム労働という新しい就労形態の発展を可能にしつつ、それに従事する就労者の社会的権利を強化するための法的枠組みを整備することにあると説明されている<sup>100</sup>。ここでは、PF 就労を雇用(就労)創出の手段として位置づけ、主として若年者の社会的組入れ(就労促進)を可能とするものとして、その発展を積極的に評価している。したがって、このような PF 就労を促進する政策方針の中で、PF 事業者を名宛て人とした社会的責任の付与というアプローチが採られた点に、フランスの雇用政策のスタンスが現れているといえる<sup>101</sup>。

また、社会的責任の内容として、職業訓練への権利が組入れられた理由として、先述の若年者の就労

---

<sup>97</sup> プラットフォーム事業者は、対象となる暦上の年において、独立自営業者が当該プラットフォーム上で年間社会保険適用上限額の 13%以上に相当する売上を上げた場合に上記拠出金を負担する (R.7342-1 条)。

<sup>98</sup> 社会経験認定制度 (validation des acquis de l'expérience) に関する規定。

<sup>99</sup> 労働法典 R.7342-5 条は、「労働法典 D.7342-1 条から D.7342-3 条までに記載された拠出金、負担金および費用についてプラットフォームによる負担を受けるためには、独立労働者はプラットフォームに対して払い戻しの申請を行い、自らが支出した費用および D.7342-4 条が定める総売上高を証明する必要がある」と規定する。

<sup>100</sup> Senat, Compte rendu integral Séance du mercredi 22 juin 2016.

<sup>101</sup> なお、PF ワーカーのうち、運送型デジタル PF における訓練の重要性が指摘されているという社会的背景についても若干補足しておく。フランス交通法典は、商材(販売される物財)のモーター付の車輛(自動車やバイク、スクーター等)による輸送を厳しく規制し、1999 年 8 月 30 日のデクレは、運送能力証明書の所持と運輸事業従事者としての登録を義務づけているが、その取得には、15 日間ほどの職業訓練を受ける必要がある。この訓練には、900 ユーロから 2500 ユーロの費用がかかる(https://www.jil.go.jp/foreign/labor.system/2018/01/france.html#up.04 参照)が、訓練を受けずに(資格を取得せずに)就労する「違法就労」の問題が指摘されている。一方、2024 年のデータによれば、CPF を利用した訓練のうち、約 45%を運送・配達分野が占めており、当分野における訓練への需要の高さがうかがわれる (Johanna Bismuth(2025), *Le compte personnel de formation en 2024 : Une année marquée par plusieurs réformes*, Dares Résultats n° 39, juillet)。

促進と関連して、PF ワークに主として従事している若年者(低学歴の者が多い)が、将来的に別の形態で労働に従事していくためにスキルや職業資格が必要となることから、職業訓練への支援を重要な措置として位置づけたとされる<sup>102</sup>。

さらに、こうした社会的責任アプローチの特徴として、PF ワーカーの労働者性を認めるかという問題とは切り離された形で<sup>103</sup>、PF ワーカーに対する保護が及ぼされる点が指摘できる。PF ワーカーの労働者性に関しては、フランスはこれまで各事案における個別的な判断に委ねる姿勢を基本とし、カテゴリーとして一律に労働者性を認める方向での議論は、少なくとも政策レベルではされてこなかった。このような中で、フランスにおいては、就労者の法的地位に基づく個別的な保護アプローチではなく、一定の PF に拠出金の支払い等の責任を課すことで保護を実現する社会的責任アプローチが採用され、個別の労働者性判断とは独立した、PF ワーカーという働き手の集団を対象とした保護の枠組みにシフトした<sup>104</sup>。これにより、労働者かそれ以外かという二者択一の硬直的な制度ではなく、労働者性が明確でない者への対応が可能となったという側面もあろう。

このように、フランスの法制度の仕組みにおいては、労働法典の適用拡張規定を通じて、労働者性が明確でない就労者についても、労働契約性の有無に関わらず、一定の保護を享受することが可能となっている。他方で、このようなアプローチは、PF ワーカーの労働者性に関する法的曖昧さを残すことになっており、この点は、後述の EU のプラットフォーム指令<sup>105</sup>の国内法化の問題に委ねられている。

## (2)「デジタル労働プラットフォームの規制に関する報告書」(2020)

上記のように、PF/PF ワーカーを対象とする立法措置が講じられた後、フランス政府は、PF ワーカーに関する法的地位、社会保障、労働権に関する包括的な検討を目的として、破毀院社会部元裁判長フルアン(Jean-Yves Frouin)に対し調査・報告を依頼した。その成果として、2020年12月2日に「デジタル労働 PF の規制に関する報告書」が公表された。本報告書は、真正な独立自営労働者たる PF ワーカーについて、自営業者を含むすべての労働者に適用されるべき共通の基本的権利を定めることを骨子とし、これには、訓練を受ける権利といった社会的保護の権利が含まれる<sup>106</sup>。また、本報告書は、2016

<sup>102</sup> 本段落の記述は、労働政策研究・研修機構(2021年)・前掲注24)84頁以下を参照した。

<sup>103</sup> 当時の労働・雇用・職業訓練担当大臣であるエル・コムリは、議会審議において、PFの社会的責任に関する規定の導入が労働契約への再性質決定(requalification en contrat de travail)に与える影響は全くない(最終的な性質決定の判断は裁判官が下すべきである)とする。政府の目的は、「この新制度が再分類に関する訴訟において中立性を明確に保つこと」であり、PFの社会的責任の導入がPFワーカーの労働者性を肯定する方向にも否定する方向にも働かないと説明している(前掲注100・議会審議資料)。

<sup>104</sup> なお、フランスにおける労働者性の議論においては、第三類型アプローチの妥当性を明確に否定してきた。

<sup>105</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. 同指令は、PFにおける労働条件および個人データの保護を改善することを目的としたもので(第1条)、PFとPFワーカー間の契約関係について、「加盟国で効力を有する国内法、労働協約又は慣行に従って指揮と支配を含む要素が見いだされる場合に、雇用関係であると法的に推定されるものとする」と規定する(第5条1項)。この規定にしたがい、加盟国は2026年12月2日までに雇用関係の推定規定を設けることが義務づけられている(同条2項)。

<sup>106</sup> こうした基本方針は、シュピオの議論(Alain Supiot, Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, 1999.)に依拠するものであり、すべての労働形態に共通する定義に基づいて労働に付随する権利を再考するという考え方を採用している。シュピオの議論に関する邦語研究として、島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法

年法に基づき導入された PF 事業者に対する社会的責任アプローチを肯定的に評価しており、ここにおいても PF ワーカーの労働者性に関する議論とは切斷された形で、PF ワーカーに対する保護が構想されている。本報告書については、PF 就労者の自営業者としての地位の柔軟性と法的保護とを両立させる新たな規制手法として評価されている<sup>107</sup>。

なお、2024 年 4 月 24 日に EU における PF 指令<sup>108</sup>が採択され、その国内法化の期限が 2026 年 12 月に迫るところ、フランスでは本指令の実施に向けた具体的な議論は現時点では本格化していない（共産党系左派議員により国内法化に向けた規定の整備についての決議案が 2024 年 2 月に提起された<sup>109</sup>が、その後の審議では「慎重な議論が求められる」<sup>110</sup>として、少なくとも国会における本格的な審議には至っていない）。

## 5 小括

本章では、自営業者向け職業訓練制度を具体的に取り上げ、その背景を整理することを通じて、各制度の特徴と意義を明らかにすることを目的とした。本章の要点は以下の通りである。

まず、フランスにおいては、自営業者の訓練に関して職業に応じた法規制が存在する。これは、一定の職種・職業について、訓練受講によって職業活動を行う上で必要となる基本的な知識・技能を身につけることで、公平性と社会的信頼を確保することを目的としたものである。一方、近年では、とりわけ手工業について、起業の促進を目指す政策の方向性を背景に、また、失業対策と職業規制緩和の流れを受け、開業準備に関する訓練受講義務が廃止されており、訓練受講の有無は、自営業者個人の任意性に左右されるようになった側面がある。

このような訓練受講に関する法規制が存在することに加え、フランスにおいて自営業者が自らの職業能力開発のために活用しうる制度については、現在大きく3つのアプローチが存在する。

第一に、伝統的な訓練システムとして、FAF、職業訓練保険基金を中心とした訓練法制が構築されてきた。FAF は、自営業者自らの訓練専用資金の拠出義務に基づく、業種ごとのいわば保険的なシステムといえる。当制度が誕生した背景としては、1971 年の法律による継続職業訓練法制の体系的整備があるが、同法施行後、業種ごとにそれぞれ独自の法規が整備されてきた。これは、従来業種ごとのつながりが密接であり、業種ごとの団体・組合がすでに存在していたことが大きいと考えられる。ま

---

理論一 井隆史先生古稀記念一（信山社、2003 年）27-80 頁（62 頁以下）、濱口桂一郎「EU 労働法思想の転換—アラン・シュピオ『雇用を超えて』を中心に」季刊労働法 197 号（2001 年）112-127 頁、水町勇一郎「学会展望・ヨーロッパ法-Alain Supiot (dir.), Au-dela de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail on Europe」国家学会雑誌 114 巻 1-2 号（2001 年）107-109 頁、矢野昌浩「シュピオ『雇用を超えて』」日本労働研究雑誌 669 号 72-75 頁（2016 年）等。

<sup>107</sup> 水町・前掲注 24）93 頁。

<sup>108</sup> 同指令に関する先行研究として、濱口桂一郎「労働法の立法学（第 70 回）EU のプラットフォーム労働指令」季刊労働法 285 号（2024 年）160-171 頁、脇田滋「プラットフォーム労働者保護をめぐる新動向—画期的な EU 指令と総会審議に向けた ILO アンケート」労働法律旬報 2060 号（2024 年）20-25 頁等。

<sup>109</sup> Texte n° 548 rectifié (2023-2024) de M. Pascal SAVOLDELLI et plusieurs de ses collègues, déposé au Sénat le 19 avril 2024.

<sup>110</sup> Séance du 19 février 2025. 同資料によれば、労働者性の法的推定について、フランスおよび北欧諸国は「より集団的交渉に依拠した対応を重視することを望む」として反対していた。

た、FAF は当初、業種ごとかつ地域ごとに多数分立していたが、徐々に職業・業種単位で統一された点も、同業種間における差の是正を目的とした動きとして注目される。さらに、労働者と同様、自営業者についても職業訓練に対する権利性が明記された点は、フランスにおける職業訓練が、就労形態にかかわらず、生涯職業訓練の文脈に位置づけられていることを示すものといえる。

第二に、2013 年の法律により創設された CPF について、労働移動を前提としたキャリアの多様化、平等な能力開発機会の確保を目的として、導入当初、労働者に限定していた対象が自営業者にも拡大された。立法段階の議論においては、職業訓練はすべての人の権利であるという発想から、制度の普遍性が強調されている。ただし、CPF を利用するための条件として、自営業者は前述の拠出金の支払いが求められるため、自営業者の職業訓練の実施は「依然として普遍性と職業保険の両立 (conciliation) を模索しているように思われる」との指摘がある<sup>111</sup>。自営業者の職業訓練については、前述の FAF が未だ大きな役割を果たしているとはいえ、CPF についてもその利用状況を注視していく必要がある。今後、制度の普遍化の結果として、訓練へのアクセス平等が実際に進んでいくかが注目される。

第三に、PF ワーカーに対する積極的な政策対応が見られる。その根拠は、労働政策上の必要性、および PF 労働の特徴を踏まえた措置の必要性の大きく 2 点にあると思われる。すなわち、前者については、PF 就労を、主として若年者の就労促進の文脈において、雇用 (就労) 創出の手段として位置づけ、その発展を促進する政策の方向性<sup>112</sup>を背景に、PF ワーカーの就労環境の整備の一環として職業訓練の受講を容易にすることを目指す動きがある。また、後者については、その働き方や収入面から、PF ワーカーの保護が課題として認識される中で、「実質的な雇用者」を特定する形で、一定の PF について職業訓練拠出金の支払いを義務づけ、社会的責任を課するというアプローチを採用した点に意義がある。この点は、労働者性の有無とは切り離された形で、PF ワーカーの保護を図る新たな法的取組みである一方、とりわけ EU 指令の国内法化に向けて、難しい対応を迫られているともいえる。PF ワーカーについては、現実には具体的な政策として実現していないものも存在するが、社会的権利保護に積極的な姿勢が見られる。

このようにみえてくると、フランスにおける自営業者の職業訓練制度の体系は、基本的に自営業者に固有の、あるいは特定の働き方に着目したアプローチが中心となってきたといえる<sup>113</sup>。一方、自営業者を含めた就労者全体を対象としたユニバーサルな法制度として、CPF が存在する。CPF は、その利用に当たって労使や職業団体の仲介を必要としない、国の制度として構成されており、訓練へのアクセスにおける不平等を是正することを目的とした、個人主導の制度として位置づけることができる。

## V 自営的就労を支援する近年の政策動向

<sup>111</sup> Coralie Larrazet, *op. cit.* 56, p.164.

<sup>112</sup> この点については、「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一つとして扱う方向性にある」との分析も参照した (労働政策研究・研修機構『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―』海外労働情報 19-07、80 頁)。

<sup>113</sup> アプローチの分類については、荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察」ジュリスト 1572 号 (2022 年) 14-22 頁、笠木映里「プラットフォームワーカーへの社会保障」ジュリスト 1572 号 (2022 年) 28 頁を参照。

マクロン政権下では、失業対策の一環としての雇用創出策、起業支援を目的として、一部の自営業者に対する保護（ここでいう保護は必ずしも「労働者保護」の文脈ではない）および規制緩和を実施してきた。さらにコロナ禍により、自営的な働き方にかかる法政策の進展が促され、その重要性・必要性が強く認識される契機となったという側面もある。

本章では、フランスにおける自営業者を対象とした近年の法政策および各種資料のレビューを行うことで、自営業者に対していかなる問題意識が存在し、それに対してどのような政策的対応が求められてきたのかを明らかにする。なお、中でも職業訓練に関する記述については、比較的具体的に取り上げることとする。

## 1 社会経済環境評議会(CESE)による『新たな自営労働の形態』報告書(2017)

本報告書は、2017年8月24日に当時の首相が政府諮問機関であるCESE（社会経済環境評議会）に対し、自営労働に関する意見（réflexion）を求めたことを受け作成された。当評議会の政策提言に対しては、各職業団体、労働組合、関係組織等による声明ならびに投票が実施されており、各団体のスタンスを知ることができる。

本報告書が提言をまとめるにあたっての基本方針は、特に最も脆弱な立場にある労働者（低所得・低保障）に注目して、雇用されているか否かを問わず、すべての労働可能人口（actif）の職業パスの安全化<sup>114</sup>を図ること、発注者やPFと労働者間のパワーバランスを是正することである<sup>115</sup>。

本報告書は、CESEによる提言（Avis）部分と、自営労働に関するデータや資料等をまとめた報告（Rapport）部分の大きく2つからなるが、提言部分においては、A) 関係するすべての当事者との構造的な対話の構築、B) 新たな独立自営業者の自律性の保障、すなわちアクターの責任の明確化、C) 独立自営業者の権利の安全化に向けての大きく3つの柱に分類され、この下で合わせて16の提言が示された。

このうち、職業訓練については、新たな形態の独立自営業者（特にマイクロ事業主やPFワーカー）のための訓練への権利の実効性を強化することが重要であるとの認識の下、自営業者の訓練アクセスを確保するため、自営業者の特性を考慮したCPFおよびキャリアアップカウンセリング（CEP）の実施にあたり、①情報提供と積極的な個別的サポート、②訓練のために業務を中断する場合の代替人材の手配と補償、③訓練方法の多様化に向けたイノベーションの支援が必要であると提言する<sup>116</sup>。

また、同報告書は、自営業者の保護にあたって、労働者性に関する第3のカテゴリーの導入の妥当性を否定した上で、先述のPFに対して社会的責任を課すアプローチを支持しており、これに

---

<sup>114</sup> 職業人生において直面する様々な変化やリスクに対応するために、職業キャリアを安定的に継続できるようにすることを目指す考え方として、2000年代以降展開されてきたフランスにおける政策理念。

<sup>115</sup> 同報告書・p.11.

<sup>116</sup> 同報告書・p.23、提言11。

よって、関係者の責任の明確化による適切な規制と PF ワーカーという働き手の集団を対象とした保護が可能となると指摘している<sup>117</sup>。

## 2 「独立自営業者の保護を強化するための行動計画」(2021)

2021年9月16日にフランス政府により公表された「独立自営業者の保護を強化するための行動計画」(通称 Plan Indépendants)は、約300万人の独立自営業者に対して法的・社会的・行政的支援を一体的に強化することを目指した政策パッケージである。

フランスにおいては、2017年以降、政府は独立自営業者のための複数の措置を実施してきた(社会保障負担の軽減、保護の強化、手続の簡素化、起業支援)。本行動計画は、コロナ禍を契機に、独立自営業者の地位の脆弱性が明るみに出たことにより、さらなる政策の実施が必要であるとの認識の下、5つの柱に基づき、20の具体的措置を発表した。すなわち、①個人事業主のための保護的地位の創設と社会における彼らのキャリアの促進、②自営業者の社会的保護の向上と簡素化、③転職と訓練の促進、④企業およびノウハウの承継促進、⑤法的環境と情報アクセスの簡素化である。職業訓練に関する具体的施策としては、小規模企業経営者自身が受講する訓練を対象とする訓練税額控除の倍増<sup>118</sup>が示され、これによって訓練期間中に生じる経営者本人の収入の減少に対する補償を増やすことで、経営者の経済的負担を軽減し、訓練への容易なアクセスを支援することを目的とした。したがって、ここでは経済的に弱い立場にある自営業者の保護を必ずしも目的としているわけではなく、訓練受講における経済的負担を軽減することによって訓練受講を促し、経営スキルの向上と持続的な事業経営を目指している<sup>119</sup>。

## 3 自営的職業活動のための2022年2月14日の法律<sup>120</sup>

2022年2月14日の法律は、上記行動計画を政策的および制度的基盤として制定されたもので、自営労働の更なる促進に向けた方向性を明確に示している。本法律の法案理由(Exposé des motifs)によれば、自営労働を促進するためには、キャリアの円滑化、独立自営業者に対する適切な保護、再起により適した枠組み(cadre plus propice au rebond)、訓練へのより容易なアクセス、事業継承の簡素化、さらに収入の損失が補償されないことや、事業の停止や大幅な縮小の際に固定費を負担しなければならないといった自営労働に特有の経済的リスクが存在することが指摘される。これらの課題に対応するため、本法律は、起業時により簡易かつ保護的な枠組みを提供し、その活動期間全体にわたって事業主(entrepreneurs)を支援することを目的として策定

<sup>117</sup> 同報告書・p.14.

<sup>118</sup> フランス一般税法典第244 quater M条に規定される会社幹部(dirigeant)の訓練に対する税額控除を、EU規則第651/2014号において定められるマイクロ企業に該当する企業について2倍に引き上げる措置。ここでいうEU規則によるマイクロ企業の定義(従業員数10人未満かつ年間売上げまたは年間総資産(bilan)が200万ユーロ以下)は、フランスの制度として存在する「micro-entrepreneur」(マイクロ事業主)とは大きく異なり、より広範な自営業者を対象に含む。

<sup>119</sup> この措置は、2022年財政法(Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022)により実際に導入されたが、2024年をもって終了した。

<sup>120</sup> 同法の解説として、Revue de Droit du Travail, Mars 2022, p.135を参照。

された<sup>121</sup>。

本法律の主な規定事項は、①職業的財産と個人的財産の分離に基づく個人事業主（entrepreneur individuel）<sup>122</sup>に対する特別の新たな法的地位の創設、②独立自営業者の特別失業保険制度資格要件の緩和<sup>123</sup>、および③職業訓練の財政の簡素化である。このうち③については、独立自営業者が支払う職業訓練専用の拠出金をフランス職業能力開発機関（France compétences）<sup>124</sup>が集約・管理し、そこから自営業者が属する各訓練基金等に分配することで、資金の流れの透明性を確保した運用を図るとされた。このように、自営業者および職人を対象とする職業訓練保険基金に関する拠出制度および法的基盤が改正され、一般の訓練制度との整合性が図られた<sup>125</sup>。さらに、職人向けに地域ごとに設置されていた訓練制度上の特則<sup>126</sup>は廃止され、全国的・中央集権的な仕組みへの移行が進められた<sup>127</sup>。

このように、本法律は、自営業者を支援する起業促進政策として機能し、同時に一般の労働者を対象とする職業訓練制度との接近を図っている。

#### 4 小括

以上、近年の自営業者をとりまく政策動向について確認してきたが、そこでは以下のような問題意識、およびそれに対する政策的対応の必要性が明らかになった。すなわち、フランスにおいては、労働力のパイを増やすことを目指す中で、雇用されない働き方を含む、多様な働き方を促進することを基本的な方向性としつつ、雇用労働者と比べて弱い立場に置かれている自営的就労者に対する保護の必要性が認識され、とりわけ職業訓練については、従来の伝統的な自営業モデルとは異なる労働者を念頭に、自営的就労者の特性を考慮した政策の実施が求められてきた。また、事業の継続（すなわち継続的就労）が困難な者に対する起業支援の一環として、職業訓練へのアクセスを促進することによる、スキルの維持・向上が目指されている。加えて、フランスにおける自営業者の

<sup>121</sup> Projet de loi n° 869 (2020-2021)。

<sup>122</sup> 2022年2月14日の法律により正式に法的定義が付与された概念。会社（société）とは異なり、別個の法人格を持たず（個人そのものが事業をおこなう）、会社に比べて設立手続きや経営管理が簡素である（定款を作成したり資本金を用意する必要がない）。micro-entrepreneur（マイクロ事業主）等が含まれる（<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F37396>）。

<sup>123</sup> これまで、自営業者が特別失業手当（Allocation des Travailleurs Indépendants）を受給するためには、事業が清算（liquidation judiciaire）または更生（redressement）の手続きに入っていることが要件とされていたが、これに加えて、事業が完全に停止状態にあり、かつ当該活動が経済的に継続不可能であることが証明された場合にも受給可能となった。なお、自営業者に対する失業給付は2018年9月5日の法律（Loi n° 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel）により創設された比較的新しい制度である。同制度については、野田・前掲注 96）60-61頁も参照。

<sup>124</sup> 職業訓練および見習いに関する資金の管理および規制を広く担う公的機関として、2018年9月5日の法律によって創設された。具体的には、共済化された基金の分配、訓練の質の規制等を行う（労働法典 L.6123 条各項参照）。

<sup>125</sup> 労働者を対象とする訓練制度（とりわけ資金フローシステム）については、岩堀佳菜「フランスの「職業の将来を自由に選択するための法律」の意義と役割（3）」早稲田大学大学院法研論集第188号（2023年）25-50頁。

<sup>126</sup> 地域手工業会議所に設置される手工業経営者向けの職業訓練保険基金および職業訓練評議会に関する特則。

<sup>127</sup> この法律をうけて、2022年6月29日に「自営業者の職業訓練に関するデクレ」（Décret n° 956 du 29 juin 2022 relatif à la formation professionnelle des travailleurs indépendants.）が公布された。

職業能力開発施策は、その対象範囲を広く設定しており、多様な形態の自営的就労者を包含している点に特徴がある。さらに、法制度としては、従来の職業ごとに分権的なシステムから、中央集権的なシステムへ移行が進められており、職業訓練制度全体における国家主導的側面が強まっているといえる。

## VI おわりに

### 1 日本への示唆

以上のフランスの法政策を踏まえて、日本の職業能力開発政策に対するインプリケーションを考えてみたい。

まず、そもそもフランスにおける自営業者の特徴として、いわゆる「伝統的自営業者モデル」と、近年その数が大きく増加しているマイクロ事業主や PF ワーカーといった新たな就労形態に二分することができ、このうち後者については、一取引先に対する経済的依存や、労働条件の決定における交渉力格差といった状況が生じていることが指摘される。とりわけこのような就労者については、持続的かつ安定的な事業（就労）の継続を促す政策が講じられてきており<sup>128</sup>、その中で職業訓練によるスキルの開発・向上は重要な意義を有するものと認識されている。すなわち、フランスでは失業問題を背景とした就労促進政策の一環として、彼らのスキルの開発および向上を政策課題の一つとして位置づけている。この点、日本において現在問題となっているのは、フリーランスをはじめとする雇用されない働き方の者の保護および就労環境の整備であり、そのような者を対象とした能力開発は、就労の安定や適正な労働条件の確保に資すると思われる。さらに、フリーランスに関する政策は必ずしも従来の労働法的保護アプローチという視点ではなく、フリーランスという働き方を支援する法的・経済的・社会的視点によって志向される<sup>129</sup>という側面もあるため、日本における自営業者像と彼らに対する政策的ニーズを適切に把握することが一層重要になる。フランスにおいては、同じ自営業者であっても、働き方によって必要となる保護が異なることから、それに応じたアプローチを採っており、示唆に富む。

また、フランスにおける継続職業訓練制度は、労働移動を前提とした、あるいは労働移動を促進することを旨とする政策の一環として位置づけられており、この点は自営業者についてもあてはまる。個々人のキャリアが直線的ではなくなり、技術の変化が急速に進む中で、継続的な能力開発の必要性は、就労形態を問わず認められる。一方、日本においても、リ・スキリングは労働移動と関連して議論されているが<sup>130</sup>、例えば非被用者（雇用保険被保険者でない者）を対象とする訓練融

---

<sup>128</sup> PF ワーカーを対象とした政策立法については、若年者を中心とした不安定労働従事者に対する雇用確保を促すというねらいによって動機付けられていると指摘される（細川良・雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会資料参照）。

<sup>129</sup> 「自営的就労に対する法的スタンスは、伝統的な労働法とはかなり異なるものとなる」（大内・前掲注 8）103-104 頁）。

<sup>130</sup> 「三位一体の労働市場改革の指針」（内閣官房、令和 5 年）では、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化に関する改革を三位一体で進める

資制度は、ハローワークに求職の申込みをしていることを制度利用の条件としている点で、「雇用されて働くこと」を前提とした制度となっているため、単純に就労者のスキルアップを支援する制度という建付けにはなっていない。このように、制度設計においても、就労者の能力開発に対するスタンス、目的の違いが見られる。その上で、より具体的にいえば、訓練融資制度は、貸付（＝権利ではなく融資）であり、一時的な制度的措置（＝特定求職者を対象としたセーフティーネット）という性格を持っている点で、これだけで継続的な能力開発を可能とするものではない。また、個人のスキルアップ等の支援を制度の目的としている一方で、雇用につながることを前提とした制度である点で、自営業者として就労し続けることを前提とした能力開発制度という位置づけにはなっていない。これに対し、職業訓練を一種の「社会的権利」と捉えるフランスの発想においては、職業訓練はすべての人に等しく保障され、特定の就労形態に左右されず普遍的に適用され、誰もがアクセス可能であることを追求して制度が形成されてきた。このような権利アプローチに対しては、誰が義務の主体であるのか明確でなければならないという指摘もあるが、職業人生のあらゆる段階において、個人の置かれている状況や法的地位にかかわらず、能力開発の機会は保障されるべきであるとの理念は、とりわけ働き方の多様化・個別化が進む現代において日本でも共有されるものと思われる。

さらに、制度の財源についても、フランスでは自営業者も収入に応じた一定額の拠出義務を負う一方、所属する基金を通じて、および直接的に自ら保有する口座を通じて、職業訓練へのアクセスが一定程度保障されている。一方日本では、現時点ではそのような給付として職業訓練を受けられるような制度は設けられておらず、基本的に訓練に係る費用を全額負担する必要がある<sup>131</sup>。これまで、注文者に対して能力開発の支援を求めるような政策議論自体はあったが、そのような仕組みを構築するにはその法的根拠が必要となる。フランスでは、一定の契約条件を決定するPFに対して拠出金の支払いを義務づけるアプローチが近年採用され、それは主として立場の弱い就労者の保護および支援を目的としている。自営業者の置かれている状況はそれぞれ非常に多様であることから、政策対象として、雇用類似の働き方に着目した場合、誰にどのような負担を求めるかという観点において、フランスの議論および立法政策は参考になる。

以上、フランスの自営業者を対象とする能力開発制度を踏まえ、日本における職業訓練立法政策に必要と思われる視点について検討した。技術革新や働き方の多様化といった社会的背景を鑑みれば、能力開発の必要性は就労者に広く認められるものともいえる。また、生涯学習の重要性に関する国際的潮流を踏まえれば、日本でも「雇用を超えた」枠組みとしての能力開発制度の構築の可能性が模索されるべきである。

## 2 今後の課題

---

ことが示されている。

<sup>131</sup> 訓練融資制度においては、融資申込時点での年収が500万円未満の場合、一定の教育訓練について、訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続雇用され、かつ訓練修了後の賃金が訓練開始前と比較して5%以上上昇した場合に、残債務の一定割合について返済免除される。

最後に、本稿で検討が及ばなかった点について整理し、今後の展望を示すことで結びとしたい。

第一に、自営業者の訓練に係るニーズについては、制度面からは明らかにすることができなかった。雇用されずに働く者にとっては、専門的・技術的訓練にとどまらず、事業運営や経営管理に関する訓練の重要性が高いと考えられる。実際、本稿では紹介できなかったが、ポルタージュ・サラリアル企業が所属労働者に対して実施している訓練・支援活動に関するデータによれば、当該企業が提供する訓練、または労働者側のニーズとして、事業経営・管理に関する内容の研修が一定程度存在することが示されている<sup>132</sup>。制度対象となる訓練内容については、明確にされているものもあれば、仲介団体による介入・審査を経るものもあり、利用する制度により差異がみられる。法政策的観点からは、政策目的に応じて、いかなる訓練を制度対象として画定するかが左右されることとなるため、実際に実施されている訓練内容について今後明らかにしていく必要がある。

第二に、日本への示唆を前提とした場合、リ・スキリング政策としての意義についても、フランス固有の社会的背景や就業実態を踏まえた分析が十分に及ばなかった。フランスにおいては、自営業者を対象とした訓練制度が幅広く整備されてきたが、その一方で、法制度研究の観点からは、実際にどのような自営業者層が制度を利用し、あるいは利用する必要性が高いとされているのかを明らかにすることが困難であった。日本において学び直しの重要性が強く認識される中で、フランス法から有意な示唆を導くためには、雇用システムの相違を前提としつつも、両国に共通する課題を抽出・整理する作業が不可欠であると考えられる。

第三に、制度運用の実効性および評価に関しても十分な検討を行うには至らなかった。例えば、社会的責任アプローチとして一定のPFに職業訓練への拠出を要請する規定が導入されたことに対しては、学説上、これを法的義務とは評価し得ないとの指摘も存在し<sup>133</sup>、当該規定がPFワーカーの実質的な訓練機会の保障にどの程度寄与しているかについては明確にされていない。

以上の課題は、本稿がフランス法文献研究を分析手法としていることに伴う一定の限界を示すものである。これらの課題を克服するためには、現地調査を含めた多様な調査研究を今後進めていく必要がある。

本稿は、フランスにおける自営業者を対象とした職業能力開発法制に焦点をあて、その内容を紹介し、制度の導入背景および位置づけを明らかにした。従来、主として企業主体で実施されてきた能力開発が、個人主体へと転換する政策的潮流の中で、フリーランスという働き方を中心として就業する自営業者の能力開発は、そのサポートシステムを含め、労働市場の活性化および強化において重要な役割を有するものと思われる。しかしながら本稿は、制度面の紹介・分析に終始してしまったほか、日本における政策ニーズについても十分に比較検討することができなかった。これらの点は今後の課題としたい。

---

<sup>132</sup> Alexis Louvion, *op.cit.* 53, pp.97-116.

<sup>133</sup> Isabelle Daugareilh, *op.cit.* 91, pp.5-6.

## 【資料】 自営業者の職業訓練に関する労働法典条文和訳

### 第6部 生涯職業訓練

#### 第3巻 職業訓練

##### 第1編 一般規定

##### 第2章 継続職業訓練へのアクセス

##### L.6312-2条

(1) 独立自営業者、自由業者、およびいかなる労働者も雇用しない者を含む雇用されない職業に従事する者、ならびに商法典 L.121-4 条に定められるそれらの協力者または共同出資者は、継続職業訓練への権利を個別的に享受する。

(2) 同一の権利は、就労の機会を奪われた労働者にも与えられる。

##### 第3編 継続職業訓練の資金調達

##### 第1章 継続職業訓練の発展への使用者の関与

##### 第4節 一定の使用者に適用される規定

##### 第2款 独立自営業者、自由業者および雇用されない職業に従事する者<sup>134</sup>

##### L.6331-48条

(1) 独立自営業者は、被用者を雇用していない者を含め、本法典 L.6313-1 条で定められる活動の資金調達に対し、毎年以下の拠出金を支払うものとする。

1号 本項に定める独立自営業者（本項 2号に定められる者を除く）については、社会保障上限年額の 0.25%以上の拠出金。この割合は、商法典 L.121-4 条 1項に定める条件のもとで、協働する配偶者の協力を受ける者については 0.34%に上げられる。

2号 職人および手工業分野の企業として全国企業登録簿に登録されている者については、社会保障上限年額の 0.29%の拠出金。

(2) 社会保障法典 L.613-7 条に定められる独立自営業者は、本法典 L.6313-1 条に定められる活動の資金調達に対し、本制度として支払われる拠出金に加え、①本条 1号に該当し、一般税法典 50-0 条 1項後段に定められる第 1分類に属する者は、年間売上総額の 0.1%、②同じく本条 1号に該当するそのたの独立自営業者は、年間売上総額の 0.2%、③本条 2号に該当する独立自営業者は、年間売上総額の 0.3%の拠出金を毎年支払うものとする。

(3) 本条は、社会保障法典 L.642-4-2 条に該当する独立自営業者には適用されない。

(4) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の実施方法を定める。

##### L.6331-48-1条

---

<sup>134</sup> 農業従事者については、農業・漁業法典に別途規定。

L.6331-48 条第 6 段に規定される独立自営業者のうち、職業訓練負担の申請の提出 (dépôt) に先立つ連続する 12 か月間において、売上高または収入額が 0 であったことを申告した者は、L.6312-2 条に定められる権利を享受することができない。

#### L.6331-50 条

(1) L.6331-48 条に定められる拠出金は、社会保障法典 L.213-1 条および L.752-4 条に定める機関によって徴収され、本法典 L.6123-5 条の定める様式にしたがい、L.6331-48 条 2 号で定められる拠出金に関する年間上限の範囲内で、フランス職業能力開発機関に送金される。フランス職業能力開発機関は L.6123-5 条に定められた様式により、以下の機関に資金の配分と割当を行う。

1 号 L.6332-9 条に定められる非被用者の訓練保険基金。

2 号 独立自営業者の職業訓練個人口座の資金のため、L.6333-1 条に定められる機関

3 号 キャリアアップカウンセリングの実施を担当するオペレーター。

(2) 本条第 1 号に定められる条件の下で基金を割当てするために、前項に定められる諸機関は、以下の者が支払うべき拠出金の額を特定する。

a) L.6331-48 条 2 号に定められる、職人業および手工業分野の企業として全国企業登録簿に登録義務がある、または登録されている者。

b) 2018 年社会保障財源に関する 2017 年 12 月 30 日の法律第 1836 号以前において、社会保障法典 L.640-1 条に定められる職業に従事する者および、社会保障法典 L.651-1 条に定められる職業に従事する者。

c) とりわけ商業・会社登録簿への登録義務があるその他の独立自営業者。

#### L.6331-51 条

(1) L.6331-48 条に定められる拠出金 (ただし、同条の後ろから 2 番目の段落に定める拠出金を除く) は、該当する拠出義務者が負担する一般制度の保険料の徴収に適用される規則、保証および制裁にしたがって徴収され管理される。この拠出金は、支払われるべき年度の 11 月の社会保険料および社会保障負担金の仮納期限に合わせて一括で支払われる。

(2) 本法典 L.6331-48 条の後ろから 2 番目の段落に定められる拠出金の支払いは、社会保障法典 L.613-7 条に定められる社会保障負担金および保険料の徴収に適用される規則、保証および制裁にしたがい、定期的に行われる。

(3) 訴訟が生じた場合に適用される規則は、社会保障に関する訴訟の規則となる。

#### L.6331-52 条

(1) L.6331-48 条および L.6331-53 条に定められた拠出金の徴収については、社会保障法典 L.225-1-1 条に定められた機関が、同条第 5 号に定められた様式にしたがい管理費用を受け取る。

(2) 本法典 L.6331-53 条に定められる拠出金の徴収が農業・漁業法典 L.723-11 条に定められる機関によって行われる場合には、当該機関は、本法典 L.6123-5 条に定められる機関との間で締結され、社会保障および農業担当大臣により承認された協定に基づき、その管理費用を受け取る。

#### L.6331-53 条

(1) 海洋漁業の独立自営業者および 11 人未満の従業員を有する海洋漁業の使用者、ならびに海員社会保障制度に加入する海洋養殖の独立自営業者および 11 人未満の海洋養殖業に従事する使用者、場合によってはその配偶者、民事連帯契約のパートナー、または内縁関係にある者、協力者、共同出資者は、L.6313-1 条に定められるような自らの訓練活動の資金調達のために、社会保障上限年額の 0.15% を下回らない拠出金を毎年拠出する。

(2) この拠出金は、一括で徴収され、社会保障法典 L.213-4 条に定められる機関によって、社会保障拠出金の徴収に適用される規則、保証および制裁の下で管理される。例外として、農業・漁業法典第 L.722-1 条第 4 号に定められた企業、または事業所において従事する、あるいはそのような活動に従事する農業分野の自営業者が負担すべき拠出金は、必要に応じて、その配偶者が協力者または共同出資者である場合には、その配偶者の分も含めて、農業社会保険基金によって徴収される。

(3) 本条第 1 項に定められる拠出金の年間徴収額は、農業・漁業法典 L.723-11 条および社会保障法典 L.225-1-1 条に定められる機関からフランス職業能力開発機関に送金され、同機関は本法典 L.6123-5 条に定められる様式にしたがい、以下の機関に対して基金の配分と割当を行う。

1 号 コンセイユ・デタの議を経たデクレにより定められる条件の下で認可された能力オペレーター。

2 号 職業訓練個人口座の資金調達のため、L.6333-1 条に定められる機関。

3 号 キャリアアップカウンセリングの実施を担当するオペレーター。

(4) 独立自営業者の職業訓練個人口座の資金調達およびキャリアアップカウンセリングのために割当てられる徴収額は、職業訓練、農業、海員および海洋漁業の各担当大臣によるアレテで定められる。

#### 第 4 款 個人雇用主 (particuliers employeurs)

##### L.6331-57 条

次の個人雇用主は、継続職業訓練の発展に寄与する目的で支払われる拠出金を負担するものとし、その額は、当該基準年度における報酬の 0.15% とする。

1 号 労働法典第 L.7221-1 条<sup>135</sup>に定められる個人雇用主に雇用される労働者を一人以上雇用

<sup>135</sup> 家事使用人(家政婦)に関する規定。L.7221-1 条は、「個人雇用主とは、刑法典 226-4 条にいう私的住居またはその近隣において、営利を目的とすることなく、主として家庭生活に関わる私生活上の必要性を満たすため

する者。

2号 社会活動および家庭に関する法典 L.421-1 条に定められる保育補助者を一人以上雇用する者。

3号 農業・漁業法典 L.722-20 条 2号および 3号に定められる労働者を一人以上雇用する者。

## 第6款 著作者

### L.6331-65 条

(1) 社会保障法典第 L.382-1 条に定められる著作者のために、L.6331-1 条に定められる活動の資金調達を目的として、以下の制度が創設される。

1号 社会保障法典 L.382-3 条に定められた収入を基礎とした、著作者による年次拠出金。拠出率は 0.35%とする。

2号 社会保障法典 L.382-4 条に定められる自然人または法人による年次拠出金で、同条第 2 項に定められる要素を基礎とする。拠出率は 0.1%とする。

(2) 本条 1号および 2号で定められた拠出金は、著作者団体による資金提供を排除するものではない。

(3) 著作者の職業訓練個人口座に登録または記載された権利の管理と、本条に基づき創設された権利との整合性を図るために、L.6323-8 条に規定されるデクレにより、特別な調整措置が定められる場合がある。

### L.6331-66 条

L.6331-65 条 1号および 2号に定められた拠出金は、1号および 2号に定められた収入および要素に基づいて算定される社会保障拠出金の徴収に適用される規則、保証、および制裁にしたがって徴収され管理される。

### L.6331-67 条

L.6331-65 条に定められた拠出金の徴収に関しては、社会保障法典 L.225-1-1 条に定められた機関が、同条 5号に定められた様式にしたがい、管理費用を受け取る。

### L.6331-68 条

(1) L.6331-65 条に定められる拠出金は、フランス職業能力開発機関に送金され、同機関は L.6123-5 条にしたがって、以下の機関に対して資金の配分および割当を行う。

1号 L.6331-55 条の適用により支払われる拠出金として、特定分野内で、認定された能力オペレーター。

---

に、1名以上の労働者を雇用する者をいう。ただし、職業生活上の必要性を満たすためのものはこれに含まれない。」と定義する。

2号 職業訓練個人口座の資金として、L.6333-1条に定められた機関。

3号 キャリアアップカウンセリングの実施を担当する機関。

(2) 独立自営業者の職業訓練個人口座およびキャリアアップカウンセリングの資金として割当てられる徴収金の割合は、社会保障、文化、職業訓練に関する各担当大臣によって出される共同アレテで決定される。

(3) 本条1号で定められた特定分野の組織および運営方法は、コンセイユ・デタの議を経たデクレにより定められる。

## 第2章 能力オペレーター

### 第2節 訓練保険基金

#### 第2款 非被用者 (non-salarié) の訓練保険基金

##### L.6332-9条

(1) 独立自営業者、自由業者および雇用されていない職業の者は、当該職業または職業部門において、非被用者の訓練保険基金を設立することができる。

(2) これらの基金には法人格が付与される。これらの基金は必要に応じてL.6332-1-1条に定められる能力オペレーターの内部に設立されることもでき、デクレにより定められる様式にしたがい、特定分野における管理の対象となる。

(3) 非被用者の訓練保険基金は、L.6332-1-1条IIの1号、2号および5号に定められる基準にしたがい、また、各基金の任務遂行能力や、資力を考慮した上での企業に対する近隣のサービス提供能力に基づき、行政当局によって認可され、L.6123-5条3号hに定められる基金を管理する。

##### L.6332-10条

非被用者の訓練保険基金は、関係する職業団体や経済団体 (chambres consulaires) の間の協議を通じて得られた資金によって補われる。

##### L.6332-11条

徴収金の配分額は、職業訓練担当大臣のアレテによって定められ、独立自営業者の職業訓練個人口座およびキャリアアップカウンセリングの資金として割当てられる。

##### L.6332-11-1条

(1) 部門別協定は、独立自営業者の職業訓練個人口座およびキャリアアップカウンセリングの資金に充てられていない部分の徴収金について、L.6332-1-1条に定められる能力オペレーターの特定分野内で管理されることを定めることができる。指定された能力オペレーターは、当該職業部門に関するL.6123-5条3号cに定められる資金を徴収するために認可された機関とする。

(2) 本条1項で定められる特定分野の組織および運営に関する方法は、デクレによって定められ

る。

#### L.6332-12 条

労働者や求職者の継続職業訓練資金提供機関によって資金提供を受けていない場合に限り、商業・手工業の職業指導に関する 1973 年 12 月 27 日の法律第 1193 号第 59 条に定められる経営入門研修の受講者が負担した研修費用は、研修終了後、デクレで定められる期間内に商業登記簿に登録されていることを条件に、訓練保険基金の資金提供対象となる。

## 【参考文献】

《邦語文献》

- 荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察」ジュリスト 1572号（2022年）14-22頁
- 岩堀佳菜「フランスの『職業の将来を自由に選択するための法律』の意義と役割（1）～（4・完）」早稲田大学法研論集 186～189号（2023～2024年）
- 大内伸哉「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて—労働保護法の再構成のための一つの試み—」『労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生還暦記念論集』（信山社、2004年）47-69頁
- 大内伸哉「労働法のニューフロンティア？—高度 ICT 社会における自営的就労と労働法」季刊労働法 255号（2016年）93-104頁
- 大内伸哉ほか『フリーランス法制を考える：デジタル時代の働き方と法』（弘文堂、2025年）
- 笠木映里「第 10 章 フランスにおける各種社会保険の適用対象と労働者でない就労者の位置づけ」労働問題リサーチセンター編『ポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題』（2023年）197-213頁
- 笠木映里「フィールド・アイ ボルドーから—②」日本労働研究雑誌 687号（2017年）89-90頁
- 笠木映里「プラットフォームワーカーへの社会保障」ジュリスト 1572号（2022年）23-28頁
- 笠木映里「フランスの社会保障における自営業者と小規模個人事業主」週刊社会保障 3206号（2023年）48-53頁
- 笠木映里「労働法と社会保障法」論究ジュリスト 28号（2019年）21-27頁
- 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌 706号（2019年）4-16頁
- 鎌田耕一＝長谷川聡編『フリーランスの働き方と法：実態と問題解決の方向性』（日本法令、2023年）
- 桑村裕美子「フランスにおけるデジタルプラットフォームについての団体協約」季刊労働法 282号（2023年）128-139頁
- 毛塚勝利ほか「〔座談会〕クラウドワーク研究の現段階」季刊労働法 262号（2018年）116-138頁
- 小林大祐「フランスにおけるプラットフォーム型就労と労働契約性」労働法律旬報 2004号（2022年）17-26頁
- 小林大祐「フランス労働法・社会保障法における労働契約概念-Take Eat Easy 判決を契機として-」明治大学法学研究論集第 52号（2020年）143-161頁
- 小山敬晴「プラットフォーム就業者の法的保護—フランスの議論を参考に—」早稲田大学比較法学 57巻1号 129-137頁
- 権五晟／訳 山川和義「「働く人」に関する労働法的保護」労働法律旬報 1998号（2021年）22-

33 頁

島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古稀記念—』（信山社、2003年）27-80頁

鈴木俊晴「フランスにおける職業キャリア途上の職業訓練制度」日本労働研究雑誌 721号（2020年）41-50頁

鈴木俊晴＝小林大祐「第6章 フランスにおけるクラウドワークについての法的状況」浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021年）123-145頁

高畠淳子「社会保障法制における自営的就業者の位置づけと保障のあり方」社会保障法第36号（2021年）72-85頁

野田進『フランス労働法概説』（信山社、2022年）

野田進「フリーランスの集団的交渉—「労働者性」要件を不要とする考え方の提案」労働法律旬報 1998号（2021年）34-43頁

橋本陽子「EU法・ドイツ法上の労働者概念について—プラットフォーム労働に着目して」比較法研究第85巻（2024年）4-26頁

濱口桂一郎『フリーランスの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2022年）

濱口桂一郎「労働法の立法学（第70回）EUのプラットフォーム労働指令」季刊労働法 285号（2024年）160-171頁

濱口桂一郎「EU労働法思想の転換—アラン・シュピオ『雇用を超えて』を中心に」季刊労働法 197号（2001年）112-127頁

浜村彰「「曖昧な雇用関係」をめぐる労働法上の解釈論的・政策論的課題」浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021年）441-455頁

丸谷浩介「第二のセーフティーネットとしての特定求職者支援法」日本労働研究雑誌 726号（2021年）47-58頁

水島郁子「雇用保険制度の近未来—令和6年法改正を契機として」季刊労働法 285号（2024年）23-33頁

水町勇一郎「学会展望・ヨーロッパ法—Alain Supiot (dir.), Au-dela de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe」国家学会雑誌 114巻1・2号（2001年）107-109頁

水町勇一郎「第10章 労働法—「プラットフォーム」型就業と「労働契約」概念の変容」岩村正彦＝大村敦志＝齋藤哲志編『現代フランス法の論点』（東京大学出版会、2021年）

水町勇一郎「フランスにおけるデジタルプラットフォーム就業者の保護」比較法研究第85巻（2024年）27-41頁

水町勇一郎「第3章 フランス法」石田信平＝竹内（奥野）寿＝橋本陽子＝水町勇一郎編『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』（東京大学出版会、2022年）63-

102 頁

矢野昌浩「シュピオ『雇用を超えて』」日本労働研究雑誌 669 号（2016 年）72-75 頁

矢野昌浩「職業訓練制度と社会法—ポスト COVID-19 の労働世界に向けて」木下秀雄＝武井寛編『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法—コロナ禍を生き方・働き方の転機に』（日本評論社、2021 年）89-138 頁。

山口隆之「フランスの個人事業主制度改革とその評価—自己雇用主制度を中心として—」商學論究 第 71 巻第 4 号（2024 年）47-66 頁

リクルートワークス研究所「データで見る日本のフリーランス：本業＝フリーランス 324 万人のリアル」Works Report（2020 年）

リクルートワークス研究所「フランスのフリーランス」Works Report（2022 年）

リクルートワークス研究所「フランスの CPF（職業訓練個人口座）を活用したフリーランスの職業訓練」Works Report（2019 年）

労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—」労働政策研究報告書 No.207（2021 年）

労働政策研究・研修機構「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」資料シリーズ No.259（2022 年）85-108 頁

労働政策研究・研修機構『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—』海外労働情報 19-07

労働政策研究・研修機構「諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス」資料シリーズ No.233（2020 年）

労働政策研究・研修機構「『独立自営業者』の就業実態」資料シリーズ No.187（2019 年）

労働政策研究・研修機構「労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題」労働政策研究報告書 No.205（2020 年）

労働政策研究・研修機構「労働法の人的適用対象の比較法的考察」資料シリーズ No.214（2019 年）

労働政策研究・研修機構「OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—」資料シリーズ No.220（2019 年）

脇田滋「プラットフォーム労働者保護をめぐる新動向—画期的な EU 指令と総会審議に向けた ILO アンケート」労働法律旬報 2060 号（2024 年）20-25 頁

《仏語文献》

Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, 1999

Alexis Louvion, *Quand les entreprises de portage salarial forment au métier*

- d'indépendant -Le tiers employeur comme individualisation des rapports de travail*, Formation emploi (2022) pp.97-116.
- CESE(Conseil économique, social et environnemental), Les nouvelles formes du travail indépendant, 2017
- Coralie Larrazet, *Travailleurs non salarié : la formation professionnelle soumise à des vents contraires*, Revue de droit du travail, 2022, p.163
- Eva Kocher, Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law: regulating market organisers London, Hart Publishing, 2022
- Frank Héas, *La formation professionnelle du travailleur indépendant, illustration d'une extension du champ du droit du travail*, Revue internationale sur le travail et l'entreprise, Juillet, 2007, p.54.
- G.Auzero, Dirk Baugard et E.Dockès, Droit du travail, Dalloz, 35e édition, 2022
- Isabelle Daugareilh, *La formation des travailleurs de plateforme de mobilité : un impensé si abstrait*, 2024, halshs-04685308, p.4.
- Jean-Pierre Chauchard, *Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?*, Dr. soc. 2016.11, p.948.
- Xavier Delpech, Loi PACTE : le stage de préparation à l'installation des artisans désormais facultatif, Dalloz actualité, 16 avril 2019.