

## 第2章 フランス

### 序

フランスの労働法は「労働者」という法的地位を定め、労働契約の存在によりこれを決定している。「労働者」という地位には非常に手厚い法的保護が与えられ、労働契約の存否は労働法上、中核的な問題となって、法廷でも頻繁に争われている。

労働法の適用範囲の問題が近年フランスで盛んに議論されてきたことには、少なくとも二つの理由が考えられる。第一に、労働法の適用の基準、すなわち労働契約の存在の基準がこの十年で大きく発展してきていること。第二に、伝統的な「支配従属関係」の基準が的確かどうかの議論と共に「準従属関係 (para-subordination)」という概念が議論されていることである。この議論は、労働法と密接に結びついている社会保障の適用範囲の観点からも、とても重要と言える。

以下では、次の事柄を論じていく<sup>1</sup>。

1. 全体的背景：企業内での権力関係の変化
2. 労働法と社会保障法
3. 労働者概念
4. 労働法の適用範囲の拡大

### 第1節 全体的背景：企業内での権力関係の変化<sup>2</sup>

労働法の適用範囲は「従属関係」に基づく。しかし、この基準は既に数十年来、雇用関係における全ての支配関係を表すのに十分ではない、との指摘を受けている。従属関係が意味する、いわゆる「垂直的な (vertical)」支配関係そのものが強く疑問視されているのである。ネットワークの発達も、企業間の法的独立性から見て、こういった流れのひとつの現れである (例えばフランチャイズ契約の当事者間の独立性)。フランチャイズ加盟店主が労働法の適用を受ける可能性はあるか。このような場合、実質的な支配従属関係というよりは、経済的な従属に基づいている。もう一つの変化は、企業内での権限の配分である。労働者が組織に完全に支配され、意思決定が殆どできないような伝統的な企業モデルは今日では見直されつつある。現在では、組織内でも個人意思により重みを持たせる企業モデルが発達してきて

---

<sup>1</sup> 以下で引用する殆どの事件は、Legifrance のサイトで参照できる。www.legifrance.com/.

<sup>2</sup> 以下の点はアラン・シュピオ教授によって指摘されていることである。A. Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination*, Droit Social, 2000, p. 131; same author, *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999参照。

おり、その点では今日の企業は人的資源と個々人の能力により強く依存しているのである。

労働者により自主性を持たせるということは、企業内の権力がより分散されることになり、伝統的な従属関係を崩すこととなる。このことは、「従属労働」と「非従属労働」の境界線が定めにくくなっていることをも示すものである<sup>3</sup>。一方では、労働者はもはや、垂直的な経営組織の中で支配される、自主性のかけらもない構成員では必ずしもなくなる。また一方では、「非従属（独立）」の労働者は必ずしも全て自由に決定できる労働者ではなくなっている。つまり、従属労働者と非従属労働者の双方に適用できる法律に関する議論が生まれてきている。

特にシュピオ（A. Supiot）教授も指摘する大きな問題として、保護規定、少なくとも社会保護に関する規定を自営業者にも適用する必要性がある。自営業そのものが一様ではないため、この問題は複雑だが、全ての自営業者の持つ共通点として、業務活動のリスクを自分自身で負っているということがある。このことはまた、長い間、自営業者達が社会保障を適用されてこなかった理由かもしれない。社会保障はいわば従属の見返りとして捉えられてきたのである。

しかし、このような社会保障の捉え方は、制度が一般化する動きと共に薄れてきている。イギリスのように社会保障が普遍的な制度であるところでは、これも当然のこのように思えるであろうが、フランスのように社会保障が雇用関係に基づいて築かれているような国では、これはそんなに簡単なことではない。しかしこのような国でも、ある特定のリスク（疾病、老齢等）に関する保障は一般化されているのである。このことは、ある種の「非従属」労働者のために新たな制度を作るか、或いは既にある制度を「非従属労働者」にも適用を拡げることによって実現された。

一つ注意しておかなければならないのは、欧州共同体レベルでの社会保障上の「労働者」概念は支配従属関係に基づいていないということである。すなわち、自己の労働によって生活し、自国において保険に加盟している者を指す<sup>4</sup>。

次に、「労働者」概念について、労働法と社会保障法の間を見たい。

## 第2節 労働法と社会保障法

ここでは、前提となる注意を二つ述べた後、社会保障制度の全体的枠組みを示す。

### 1. 前提

フランスの社会保障制度は雇用に基づいており、従って歴史的に社会保障の適用も雇用契約の存在によって決定されてきた。このことは、社会保障法の規定に特に明示されていない

<sup>3</sup> 前掲注2，シュピオ書参照。

<sup>4</sup> G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990参照。

が<sup>5</sup>、従属関係に関する議論は労働法にとって重要であると同様に社会保障法にとっても重要だということを意味する。

従属関係の定義は労働法でも社会保障法でも同じであり、破産院<sup>6</sup>もこの問題に関し、頻繁に、労働法及び社会保障法の規定に言及している。

しかし、雇用契約に基づかない例外的な社会保障制度が二つ存在する。

第一に、労働者が受けられる保護は、その家族も受けることができる（フランス法でいう「被扶養者（ayant-droits）」であり、厳密には家族とは別の概念）。「被扶養者」は、息子、娘、配偶者、又はパートナー協定<sup>7</sup>を結んだ相手を指す。

第二に、上で述べた全体的背景により、社会保護の範囲を労働以外の基準に広げることとなり、「疾病に対する住民皆保険（couverture maladie universelle- CMU）」という一つの重要な制度が誕生した。これはフランスに安定的に居住する全ての者に適用される疾病保険である。雇用状況に関係なく、フランスに住む全ての者に適用し、フランス社会から社会的排除をなくす努力の一環である。

## 2. 社会保障制度の概要

フランスの社会保障制度は二つのタイプに分類できる：一般制度と部門別制度である。

### (1) 一般制度

一般制度は圧倒的に適用範囲が広く、四つの制度から成る。

- ① 疾病、母性、障害、死亡
- ② 老齢
- ③ 労働災害と職業病
- ④ 家族

原則として、一般制度の適用には雇用契約の存在が条件となるが、これには二つの例外がある。

第一に、家族給付は雇用契約がなくても受給できる。

第二に、疾病皆保険（上記 CMU）は保護の範囲を拡張し、フランス国内での居住のみを適用の基準としている。滞在が違法であることのみがこの例外となる<sup>8</sup>。ここで注意しなければならないのは、この保険の場合、給付は治療にかかった費用のみに限定される（現物給

---

<sup>5</sup> 社会保障法典 L 311-2 条「以下の者は、その年齢に関わらず、老齢年金を受給している場合でも、また国籍、性別、雇用労働者であるか否かに関わらず、一人の、又は複数の雇用主のために労働する場合、また、報酬の額、性質に関わらず、そして契約の形態、性質、効力に関わらず、強制的に社会保険に加入するものとする。」

<sup>6</sup> 民事事件に関する最高裁判所。

<sup>7</sup> これはフランス家族法における一種の「革命」である。二人の未婚の個人同士（同性であってもよい）の契約により、社会保障法、租税法等における幾つかの権利を付与する。

<sup>8</sup> CMU は、それ以外の制度（一般制度、ないし特別制度）による保護を受けられない人に、フランスでの居住のみを要件に適用される。

付) ことである。つまり、治療期間中の賃金損失を補填するための給付は、CMU の場合支給されない。これは、これらの給付が労働者（つまり雇用労働者）を対象として策定されたからである。

## (2) 部門別制度

幾つかの職業（例えば農業）は、その職業特有のいわば「部門別」の制度を設けている。これらの制度に関して興味深いのは、雇用契約と関係なく適用されるということである。もともと、職業組合に基づいた制度（「コーポラティスト」）であったため、部門に属しているかどうかは基準となるのである。

これらの例外を除き、社会保障法及び労働法の適用範囲は労働者概念に基づいている。

## 第3節 労働者概念

これらの例外を除き、労働法及び社会保障法の適用範囲は労働者概念によって決定される。もっとも、これは労働者そのものの定義というよりは、雇用契約の定義として論じられる問題である（この違いは専ら形式的なものであるが）。

まず、前提として三つのことを指摘しておこう。

第一に、雇用契約の形式上の効力に関し、書面が必要かどうかという議論がされている。原則的に、契約法により、契約が有効であるためには書面は必要ではない（フランス法において、書面は労働法以外の幾つかの限定的な例外を除き、専ら証拠に関する要素である）。労働法もこれに従い、EU 法では要件<sup>9</sup>となる書面は、フランス法では効力に関わる要件にならない。特定の契約に関する多数の例外があるにはあるが、これらも契約の無効にはつながらない。例えば、有期雇用契約は、書面を正しく交わしていない場合、無期契約とされるが、無効にはならない。

第二に、雇用契約の定義は制定法で定められていない。判例法によって発展した経緯により、多様な雇用関係に柔軟に対応できる定義となっている。しかし、この柔軟性は逆に、「法の安定性」の面から批判の対象となっている。1994年2月11日の法律<sup>10</sup>が、「自営業者」として商業登録している者は自営業者であり労働者ではないとの推定<sup>11</sup>を導入したことは、そういった批判の一つの現われである。最近、労働法改正の具体案を出すために形成された専門家グループが、従属関係を含めた労働契約の定義を労働法典に加えることを提案した<sup>12</sup>。この提案の主たる目的は法的安定性であることは間違いない。

<sup>9</sup> EU 指令91/533/CE, 1991年10月14日採択。

<sup>10</sup> 労働法典L120-3条。

<sup>11</sup> 幾つかの登記簿がある（商業企業登記簿、職業登記簿,等々 ...）。

<sup>12</sup> Rapport de Virville, proposal n°21参照。www.travail.gouv.fr/pdf/rapdeVirville.pdf。

第三に、契約の名称は当事者の意思によって決定されるのではない。雇用関係の存在は、当事者が表明した意思、または契約の名称によって決定されるのではなく、労務が提供される具体的条件によって決定されるのである<sup>13</sup>。これは、法的地位そのものがフランス労働法において大いに発見的であるからである。法的地位は、契約とは違い当事者の意思によらない。この法的地位の考え方が、労働法と社会保障法において労働者概念が同一であることを説明する要素でもある。それは、この定義にそれぞれが寄与しているからである。

雇用契約とは、ある者が他の者に労働を提供し、報酬を得て、自らをその者の支配下に置くことと定義される。

つまり三つの要素を含む。労働の提供、賃金の支払い（無報酬で労働を提供している者は労働者ではない）、そして最も重要な基準は支配従属関係であり、特別な注意を要する。

フランス労働法を理解する上で鍵となるのは、20世紀初頭に盛んであった、従属関係が経済的従属なのか、それとも法的従属関係（契約上の従属関係）なのか、という議論である。今でも純粋な経済的従属関係に移行してはいないものの、判例の分析により、裁判所は契約条件のみでは労務提供の実態を必ずしも示すことはできないと判断し、この分析だけに留まっていなかったことが判る。従属関係の分析は事実に基づいており、雇用関係の実態の分析を行っている。裁判所は、使用者が労働者の労務提供に及ぼす支配統制に関わる複数の要素を考慮している。このような具体的なアプローチが確立されたのは、1996年の社会保障に関わる破毀院判決以降である。1996年11月16日の判決<sup>14</sup>で、フランスの最高裁判所は初めて、従属関係を定義付ける要素を列挙したのである。従属関係とは、「使用者の下での労務の提供であり、使用者は命令・指示を出す支配権を持ち、労務の遂行を管理し、部下の規則違反を制裁する」状況を指す。

フランス労働法は経済的従属を認めたわけではないが、20世紀の傾向は、従属関係を拡張的に解釈するものであった。特に70年代は、他国で使用されている「統合テスト (integration test)」に対応する新しいアプローチが採り入れられた<sup>15</sup>。ある労務提供者を労働者と判断するには、その会社の組織に統合されていること、つまり、労働時間、場所、労働に使用する道具、といった全ての労働条件が組織内で決定されていることが必要となる。この基準により、医師、家事使用人、プロのスポーツ選手、弁護士といった職種の人達にも時には労働法の適用が認められるケースが出てきた。

しかしこの拡張的傾向は、1994年に労働法典にL 120-3 条が追加され、ある推定が導入されたことによって緩和された。それは、商業登記に登録<sup>16</sup>されている者は労働者ではないとの推定である。この推定は、労働者が使用者の恒常的従属下にいることを証明することによ

---

<sup>13</sup> 破毀院1983年3月4日判決, [www.Legifrance.com/](http://www.Legifrance.com/)参照。

<sup>14</sup> 破毀院1996年11月16日判決, [www.Legifrance.com/](http://www.Legifrance.com/)参照。

<sup>15</sup> 本報告書, 第5章イギリスを参照。

<sup>16</sup> 及びその他の登記も含む。

て覆せる。破毀院による従属関係の定義は、このような展開の下で構築されたのである。破毀院は、従属関係に関する基準を定めるに留まらず、統合テストの適用も労働条件が一方的に使用者によって決定されている場合に限っている<sup>17</sup>。

判例法によって定義された従属関係の概念は、純粋な経済的従属性を労働法の範囲の外に置いていたが、立法によって経済的従属性が部分的に採り入れられた。

#### 第4節 労働法の適用範囲の拡大

労働法典はその適用範囲、或いは一部の規定の適用範囲を、労働契約の条件を満たさない労働者にも拡張する規定を設けている。

具体的には二つの手法が用いられている<sup>18</sup>。

第一の手法は、契約自体を法によって労働契約と定める方法である。第二は、ある特定の職種の者を労働者に準じて扱うという手法である。最初の方法では、法により労働者と認定される。第二の方法では、「労働者」ではないが労働法の保護を部分的に享受できる。いずれの場合でも、目的は従属関係の条件を満たさない者に労働者として享受できる保護を拡張適用することである。

##### 1. 法定雇用契約関係

法の介入なしには、記者、アーティスト等は従属関係下にあっても、本来、自営業者として扱われる。しかし、完全な従属関係がないにも関わらず（これはこの職種の全員に当てはまることではないが）、労働法は、この者達の使用者への従属度を考慮することとしている。これは保護する意味だけではなく、不安定な状況の改善をも目的とした介入である。これらの労働者は「法定労働者」とも呼ばれる。フランス法は、総合的なアプローチから第三の労働者のカテゴリーを作るということをせずに、それぞれの対象となっている職種に関する個別の規定を設ける方法を採用したのである。

##### (1) 営業販売員 (Sales representatives)

営業販売員に関しては、労働者と推定される要件は伝統的な労働契約とあまり変わらない。

労働法典 L 751-1 条により、営業販売員（フリーの営業販売員）と「使用者」との間で交わされた、営業活動を対象とした契約は、幾つかの要件を満たす場合、雇用契約と推定され（専属的で恒常的な営業活動、自己の利益のために営業を行っていないこと、地域の特定、...）、これは覆せない。

---

<sup>17</sup> 上記破毀院1996年11月16日判決。

<sup>18</sup> このアプローチの違いに関しては、A. Jeammaud, *L'assimilation de franchisés aux salariés*, Droit Social, 2002 p. 158. 参照。

## (2) 記者 (journalists)

記者に関する要件は、より特有である。労働法典L 761-2条により、(記者活動が)「主たる、日常的な、有給の」職業活動であり、その者の「収入の大部分」を占める場合と規定している。本規定は更に、「一つの、又は複数の日刊紙、或いは週刊誌において定期的に提供される労務」としており、突発的な記者活動の場合は排除される。

記者が自己の決定に基づき自由に記事の題材を選択し、上司からの指示、指令、命令を受けない場合、裁判所はこの推定を覆すことができ、その場合、通常の従属関係に関する要件が適用される<sup>19</sup>。

## (3) アーティスト、モデル (Artists and models. 労働法典 Art. L 762-1 条)

アーティスト、及びモデルに関する推定は、従属関係の概念からは大分違ってくる。報酬の額、条件、当事者間の契約に関わらずその推定は適用され、また本人が自由にその芸を表現し、使用する道具の全部又は一部を所有し、一人又は複数のアシスタントを使用しているも、本人がその演技又は演奏に参加してさえいれば、推定は適用される。

モデルは、モデルとしてのパフォーマンスにおいて完全に自由であっても推定は適用される。

## 2. 労働者と同等視される者

経済的従属関係に基づき、労働者にはならないが労働者と同等視される者もいる。経済的従属性を従属関係の代替基準とすることに裁判所は抵抗しているが、限定的でも経済的従属性を認める労働法典のこれらの規定によってこのような裁判所の姿勢は制限されることとなる。しかしここでは(上記1.とは違い)、対象者を労働者として扱うのではなく、契約も雇用契約にはならない。

### (1) 労働法典L 781-1 条以下

労働法典のL 781-1 条以降の規定により、一部の経営者に労働法典が適用される。その基準は主に経済的側面であり、ある特定の支配的企業との専属的、或いはそれに近い業務提供、そして支配的企業による強制的価格設定である。これらの規定により、純粋な従属関係が存在しなくても労働法典が適用される。適用される事業は、例えばガソリンスタンド事業者、ライセンス保持者、独占的販売代理店、そして最近ではフランチャイズ加盟店等である<sup>20</sup>。

ここで注意しなければならないのは、上述の法定労働者とは違い、ここでは対象者を労働者と同等視するだけで労働者としての法的地位を与えるのではないため、労働法典全部が適用されるのではないということである。この点に関して、これらの対象者は、通常の判例法

<sup>19</sup> 破毀院判決1989年2月9日, [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com).

<sup>20</sup> 前掲注18, ジャモー論文参照。

による従属関係の基準を満たしていると証明できれば労働者として扱われることを求めることができる。また、この規定をオプト・アウトし、契約に基づいた法的地位を維持することもできる。このことは、労働法典のこの規定の強行性、そして労働法典全体の強行性と矛盾するため、強く批判されている。

(2) 労働法典 L 782-1 条以下

L 782-1 条以下により、労働法典の一部の規定（最低賃金に関する規定等）を「非労働者」の経営者に適用できる。

(3) 労働法典 L 721-1 条以下

労働法典 L 721-1 条以下は、労働法典が適用される家内労働者に適用される（労働法典 L 721-6 条）。

(4) 労働法典 L 784-1 条以下<sup>21</sup>

1982年、配偶者に雇用される者に関する規定が導入された。当初は「支配」要件が設けられていたが、最近の破毀院判決によりこの要件はなくなった。この判決の理由は、家族法にある。従属関係を要件とすることは、夫と妻は平等の立場にあるという家族法の基本的原則に反するからである。従って、妻・夫が企業活動に実質的に携わっており、最低賃金以上の賃金を支払われていれば要件は満たされることとなった。

準従属関係（para-subordination. これは労働者と自営業者の中間の者達を指しており、イタリア法に由来する概念である）に関する総合的なアプローチの欠如は、批判の対象となっている。「就労者（worker）」という包括的で「労働者（employee）」よりも広範囲なカテゴリーを設ける<sup>22</sup>代わりに、フランス法は個別規定を設けるに留まっている。しかし問題は非常に複雑であり、このような広範な概念を作ることは、従属関係に基づいた労働法の基礎そのものを揺るがしかねない。この問題はなお、比較法的観点から検討の余地を残す。

---

<sup>21</sup> 「労働法典の規定は、会社経営者に雇用されるその夫または妻で、その統制の下で働き、実質的且つ恒常的に企業の業務、又は配偶者の活動に携わり、最低賃金以上の報酬を受けている者に適用される。」

<sup>22</sup> この点、イギリス法とは異なる。第5章イギリス参照。

## <第2章（フランス） 解題>

1. フランスでは労働法、社会保障法ともに「労働者」概念に強く依存し、「労働者」概念そのものは「労働契約（contrat de travail）」概念に基づいている。そのため、労働法、及び社会保障法の適用範囲に関する議論では労働契約の基準が重要な部分を占めている。

以下では、ロキエック報告で紹介されたフランスの状況を、本件テーマにかかる国際セミナーでの議論に沿って整理し、日本との比較で特徴的な点を幾つか挙げて若干の検討を加えることとする。

2. フランスでは、「労働者（salarié）」という法的地位（statut）に基づいて、労働法および社会保障法による手厚い保護が与えられている。しかし、「労働者」の概念は制定法で定義されておらず、専ら判例法で幾つかの基準が示されるに留まっている。具体的には、「労働契約」を構成する要素が判例によって示されているが、裁判所は、労働法、社会保障法のどの法を適用する場合でも区別することなく同じ基準を用いており、労働者概念が独自に形成されている。これは、社会保障法が労働法と同じくらい密接に労働契約に基づいていることの一つの表れかもしれない。

3. こうした制定法ではなく判例法による労働者の定義は、雇用関係や雇用形態の変化に柔軟に対応できるという利点がある一方で、法的安定性の面からは問題があり、専門家からは労働法典改正の検討の中で労働者の定義を明文化することが強く推奨されている。フランスでは、法律の専門家ではない一般の個人でも正しく権利主張ができるように、特に法的明確性、安定性が重視される傾向が一般的に見られる。

4. 労働契約を構成する主な要素は、労務の提供、報酬（賃金）、そして「支配従属関係（lien de subordination）」の三つである。最も議論の対象となっているのが、この「支配従属関係」であり、裁判所は従来から実質的な指揮命令権を必要として、専ら経済的な従属関係では労働契約を認めるのに足りないという立場を採ってきた。1996年には、初めて破毀院が使用者による従属関係の具体的な要素を示し、使用者が労働者に対し指揮命令権を有し、労務の遂行を管理し、規則違反を制裁する権利を有する場合、従属関係が成り立つとされた。また、「労働者」性すなわち労働契約の存否を判断する際、裁判所は労務の提供に関する具体的な状況も重視し、70年代にイギリスなどで用いられていた「統合テスト（integration test）」に対応する「組織への統合（service organisé）」テストを採用し、労務がどの程度組織に統合されているかによって労働者性を判断してきた。「組織への統合」とは、労務提供の条件が深く組織に統合された形で定められている場合で、労働時間と労務提供の場所が組織内で決定されていること、使用する道具が組織の所有であること等が考慮される。この

ようなアプローチから裁判所は、名称に関わらず、組織への統合の度合いが強い労務提供者を労働者とみなし、医師、弁護士、プロのスポーツ選手といった、従来では労働者の概念に当てはまらないような職種の人たちにも労働法の適用を認めてきた。

5. 逆に立法の動きは、このように裁判所が労働者概念を拡張的に解釈することを制限する傾向があり、例えば1994年に、商業登記している者は労働者ではないという推測を導入する一方で、裁判所が認めなかった純粋な経済的従属関係と思われる契約関係に対して労働法を部分的に適用する規定を労働法典に加えることで、やはり労働法の適用を拡張している(フランチャイズ、ライセンス契約等)。

更に、営業販売員、記者、アーティスト、モデルなどといった通常では自営業に属する職種に関して独自の具体的基準を設け、それを満たせば法の定める「労働者」と認める規定を労働法典に加えた。

6. 上でも述べたように、労働者、すなわち労働契約の定義が判例によって形成されていることは、法的安定性の面から問題視されている。そして、労働法典改正の検討の中で、労働契約が専門家ではない一般の個人(「法の利用者 (les usagers)」)にも正しく理解でき、的確に利用できるように、法の中でより安定的に、明確に定義する必要があることが指摘されている。

また、労働法の適用に関する現在の立法が適用の対象集団となる労働者を包括的に定めずに、個々の職種に関して単発的に適用の可否と要件を定めており、ある職種に関しては(フランチャイズ、ライセンス契約者等) オプト・アウトも規定していることは労働法の強行規定的性格に反し、問題であると批判されている。

7. このように、フランスでも少なくとも70年代から従属(dépendance)の対価として保護を与えられる労働者と、独立(indépendance)の代償として保護を与えられない自営業者とを二分化した従来の考え方は妥当しなくなっており、労働者と自営業者の中間に位置する労働者に対する保護をどの程度保障し、立法化するべきか、判例法に委ねるべきかという検討が継続的に行われてきており、未だ大きな課題となっている。

8. 雇用関係上の保護を、それを必要とする全ての労務提供者に広く保障するという共通した課題に対し、フランスでは、立法と裁判所それぞれが独自のアプローチで応えている。以前から包括的に労働者を定義していなかった立法は、法的安定性の面でその必要性を認識しつつ、当面は、特定の契約に関し単発的に労働契約と同様の保護を(時には部分的に)与えることにより、「みなし労働者(salariés définis par la loi)」や「準労働者(assimilés aux salariés)」のカテゴリーを作り出し、それらに保護を拡張することで対応してきた。裁判所

は、労働契約の要件である「支配従属関係」を、「組織への統合」という概念を用いて広く解釈することで、保護の範囲を広める手段を用いてきた。雇用形態が多様化し、なおも変化し続ける中で、誰にどのような保護を与える必要があるかという判断は難しい。現時点では、「利用者 (usager)」自身が自らの立場と権利を正確に把握できるよう、基準を明確にすることが重要視されている。法的安定性に関する議論、労働法が強行規定であることの議論もこのような考え方に基づいている。

社会保障に関しては、日本では憲法に基づいた国民の権利としての位置付けが強いのに対し（そのため、外国人に適用するかどうか議論されたりするが）、フランスにおいては労働者（雇用される労働者）のための制度として始まり、その後徐々に国民全体を対象とするよう一般化されてきた経緯から、「労働者」概念との関連がより密接であることが特徴的である。