

第3章 フランス

第1節 複数就業の状況

1. 複数就業者の数、労働者に占める割合

フランスの副業・兼業に関する統計数値として、労働省の調査・研究・統計推進局（DARES: direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques）が公表したものがあある。2016年10月の報告書¹によると、フランスでは138.6万人が複数就業者²で、15歳以上の就業者の5.4%に相当するものであった（2014年時点、以下同様）。このうち、主たる仕事（profession principale、以下「本業」）³に雇用労働者として従事している複数就業者は、119.0万人（85.9%）で、15歳以上の就業者全体に占める複数就業者の割合は5.2%である（図表3-1参照）。この割合は2003年以降、概ね5～6%で推移している（図表3-2参照）。

図表3-1 15歳以上就業者に占める複数就業者

| | | 主たる仕事 が雇用労働者 | | 主たる仕事 が非雇用労働者 | |
|---------------|--------|-----------------|-------|------------------|-------|
| | | (千人) | (%) | (千人) | (%) |
| 15歳以上就業者 | 24,413 | 21,641 | 94.8 | 2,772 | 93.4 |
| 複数就業者 | 1,386 | 1,190 | 5.2 | | |
| 複数の雇用主(雇用労働者) | 453 | 453 | 2.0 | | |
| 異なる仕事に従事 | 933 | 737 | 3.2 | 196 | 6.6 |
| 合計 | 25,799 | 22,831 | 100.0 | 2,968 | 100.0 |

出所：LÉTROUBLON Claire & MOURLOT Lisa.

¹ LÉTROUBLON Claire & MOURLOT Lisa, « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », Dares Analyse, no 060, octobre 2016, Dares (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social).

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-060.pdf>)

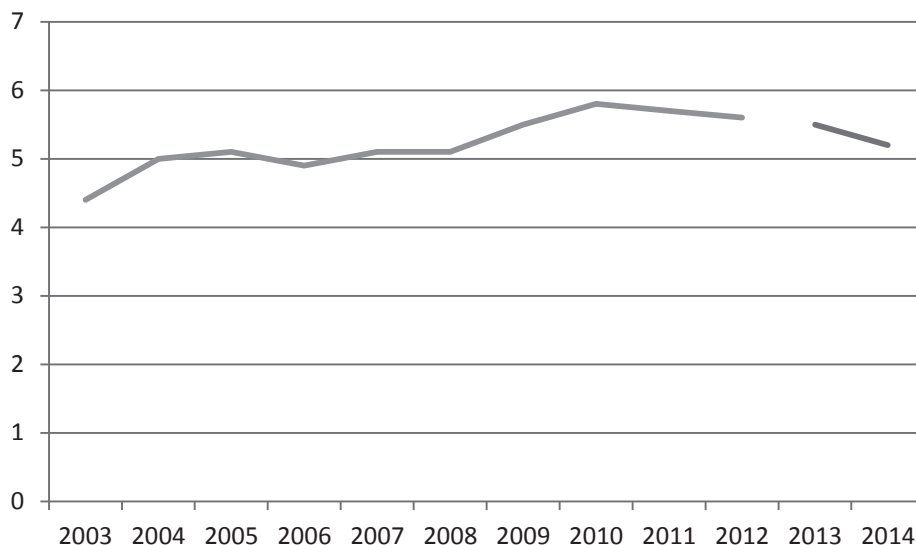
この報告書は、フランス国立統計経済研究所 INSEE の雇用調査 Enquête Emploi 2014 を分析して、作成された。なお、本稿で参照したウェブサイトの最終閲覧日は、2018年3月1日である。

² この統計資料における「pluriactives」のことであり、12月の最終週を調査期間として、複数の雇用主を持つ雇用労働者や、複数の事業を持ったり雇用労働者としての副業を持っている非雇用労働者（自営業者）のことである。したがって、「副業」や「兼業」を持つ者と区別した概念ではない。定義については国立統計経済研究所のウェブサイト（Fiches – Temps et conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références - Édition 2017）参照。

(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2891765?sommaire=2891780>)

³ INSEE の実施した雇用調査における本業は、回答者の申告に基づいている。申告がなかった場合は、調査対象となった週に最も長い労働時間であった職を、また、もしそれが複数あった場合は、最も多くの報酬が支払われた職を本業とみなしている。

図表 3-2 15 歳以上就業者に占める複数就業者の割合の推移 (%)



出所：図表 3-1 と同じ。

注：雇用調査は 2012 年までと 2013 年以降で集計方法が異なるため、厳密な意味で連続した数値ではない。

従事する仕事ごとの分類では、複数の雇用主の下で同一の仕事に従事しているのが 45.3 万人であり、複数の異なる仕事で就業している者は 73.7 万人であった（図表 3-1 参照）。また、本業に自営業者として従事している者の 6.6% に相当する 19.6 万人が複数就業者であった。なお、複数の仕事で就業している者の 38.4% に相当する 35.8 万人は、雇用労働者と自営業者の両方の身分で就労していた。

複数就業している雇用労働者の 8 割が女性であり、年齢では、45% が 50 歳以上、74% が 40 歳以上である。雇用形態では 75% がパートタイム労働に従事しており⁴、職種の区分では 93% が第三次産業で就業している⁵。

2. 複数就業に係る法令上の位置づけ—複数就業の制限

複数就業⁶は違法ではないが、一定の条件が規定されている。複数の雇用主の下で就業する雇用労働者には、忠実義務（obligation de loyauté）の履行が求められる。つまり、競業避止義務が課せられ、雇用主に不利益を与えてはいけない⁷。これは、自営業者として複数就業する場合にも適用される。

労働協約や雇用契約で、複数就業を禁止することは可能である。專業条項（clause

⁴ パートタイム労働に従事する複数就業者が、パートタイム労働に従事している理由では、49% が「主たる仕事でフルタイム労働をすることができないため」、27% が「個人または家族の事情」と回答している（前掲注 1、5 ページ参照）。

⁵ 家事労働者（24%）、家事ヘルパー（22%）、掃除人（14%）が大部分を占めている（前掲注 1、1 ページ参照）。

⁶ 一般的には「cumul d'emplois」と言われている。

⁷ 政府公共サービスサイト（À quelles conditions un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?）参照。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1945>

d'exclusivité) がある場合は、その適用を受ける雇用労働者は、雇用労働者としての複数就業だけでなく、自営業者としても複数就業することが禁止される。また、複数就業が、その企業の事業内容と全く関係ない場合でも禁止されることがある。ただし、最高裁判例「arrêt du 15 septembre 2010 (Cass.soc., 15 septembre 2010, n° 08-44640)」⁸では、フルタイム従業員が就業時間外に勤務先企業と利害関係の全くない業務に携わることを禁止することは、企業の正当な利益保護に必要不可欠とは見なしていない。そのため、專業条項の設定は慎重にすべきであるという指摘がある⁹。

パートタイムの労働者の雇用契約に專業条項を盛り込むことはできないとされている。最高裁の判決「Cass.soc., 13 novembre 2002, n° 00-46705」¹⁰では、專業条項は、就労の自由に関する憲法上の原則・精神に抵触すると判断している。

なお、従業員が起業する場合や（以前に携わっていた）事業を再開する場合に、この專業条項が一時的に適用除外になることもある（労働法典 L1222-5 条）¹¹。

第2節 複数就業者に対する労働時間・健康管理の考え方

1. 労働時間

複数就業する雇用労働者は、法定の最長労働時間を遵守しなくてはならない。フランスでは、雇用労働者は、原則として、1日10時間（労働法典 L3121-18 条）¹²、1週間で48時間（または、12週間の平均で44時間）（労働法典 L3121-20 条から L3121-22 条）¹³を超えて働くことはできない。雇用主の数やそれぞれの雇用契約上の労働時間に関わらず、この最長労働時間は、尊重されなくてはならない¹⁴。つまり、合計労働時間が法定の最長労働時間を超えることはできない¹⁵。ただし、この最長労働時間は、雇用労働者としての合計労働時間であり、

⁸ 政府法律データベース (Légifrance) 参照。

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022830992&fastReqId=326973655&fastPos=1>)

⁹ La clause d'exclusivité : quelles limites et quelles conséquences ?, L' Express, publié le 01/12/2010. (http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/formation/la-clause-d-exclusivite-queelles-limites-et-queelles-consequences_1323506.html)

¹⁰ Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 13 novembre 2002, N° de pourvoi: 00-46705.

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007453083>)

¹¹ 政府法律データベース (Légifrance) 参照。

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900862>)

¹² 政府法律データベース (Légifrance) 参照。

(https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=B1316C1E293533C354BB1FA4ED2DB4D7.tpdila20v_1?idSectionTA=LEGISCTA000033001718&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170429)

¹³ 政府法律データベース (Légifrance) 参照。

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020418&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

¹⁴ 政府公共サービスサイト（前掲注7）参照。

¹⁵ 基本的には法定労働時間35時間を超える労働契約は締結できない。ある特定の週で最大48時間の就労が可能であるが、12週間の平均で44時間の就労となる必要がある。また、年間の総労働時間が所定内の1,607時間と超過勤務の220時間の枠内で就労する必要がある。

自営業者としての労働時間や研究・著作・教育業務、個人宅での家事、緊急性のある業務（緊急に対応しなければ事故の起こることが予想される業務や救助活動など）は除外される。この最長労働時間の規定に違反した雇用労働者は、最高で 1,500 ユーロの罰金が科せられる恐れがある。また、再犯の場合は、最高で 3,000 ユーロの罰金となる（労働法典の R8262-1 条¹⁶ 及び刑法典（Code pénal）131-13 条）¹⁷。この罰金は、雇用労働者だけでなく、雇用主にも科せられる可能性がある。そのため、最長労働時間以上に就労している雇用労働者は、違法状態を解消する（合計の労働時間を減らす）必要があり、そうでない場合は、解雇される可能性もある。また、雇用主は、従業員に対して労働時間に関する規定を順守していることを明らかにする書面での証明書を求めることができる（労働法典 D 8261-2 条）。従業員が証明書の提出を拒否した場合、重大な過失として解雇される可能性がある（最高裁判所の 2010 年 5 月 19 日の判決「arrêt de la Cour de cassation du 19 mai 2010」）¹⁸。

2. 超過勤務

複数就業者であっても、各雇用契約の所定労働時間を超過した場合、超過勤務とみなされ、割増賃金が支払われる。そのため、例えば、1 週間の総労働時間が法定労働時間の 35 時間に満たない場合でも、割増の超過勤務手当が支払われる場合もある。

専業者、複数就業者を問わず、超過勤務に対して、原則として 25% 増（最初の 8 時間、すなわち法定労働時間で就労している一般的な労働者の場合、週の労働時間 36 時間目から 43 時間目）の割増手当が支払われ、44 時間目以降に対しては 50% 増の割増手当が支給される。この割増率は、労使協定で規定することもできるが、その場合、10% 増を下回ってはならない。

パートタイム就労者¹⁹の超過勤務に対して支払われる賃金の割増率は、原則として専業者や複数就業者の区別なく、契約時間の 10% 超過まで（例えば、雇用契約上の就業時間が 30 時間の場合、31 時間目から 33 時間目）の就労に対して 10%、それ以上の就労に対しては、

¹⁶ 政府法律データベース (Légifrance) 参照。
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018520530&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

¹⁷ 政府法律データベース (Légifrance) 参照。
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006181730&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20090629>)

¹⁸ 労働省のウェブサイト (Le cumul d'emplois) 参照。
(<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/le-cumul-d-emplois>)

¹⁹ 典型的なフルタイム労働契約とは、契約で規定されている労働時間が、法定労働時間の週 35 時間の契約であり、典型的なパートタイム労働契約とは、週当たり労働時間が 35 時間よりも短く 24 時間を下回らない契約である。

25%²⁰の割増の支払義務が生じる²¹。

フルタイム労働については、フルタイム労働の契約の時間外 (heures supplémentaires) が適用され (労働法典 L3121-27 条～ L3121-31 条)²²、パートタイム労働については、パートタイム労働の契約の時間外 (heures complémentaires) が適用される (労働法典 L3123-18 条～ L3123-20 条)。

3. 健康管理 (労働者の健康配慮義務に関するルール)

雇用主が従業員の健康診断を実施することが義務付けられているが、複数就業者が主たる雇用主の下で健康診断を受けた場合、他の雇用主の実施する健康診断を受診する必要はない²³。健康診断の受診に係る費用²⁴及び交通費は雇用主が負担しなければならないが、複数就業者の場合、それらは、各雇用主の支払う賃金額を基に按分され、それぞれの雇用主が分担して負担する。

第3節 労働保険・社会保険の適用と給付

1. 失業保険

民間部門で就労する雇用労働者は、労働時間の長短に関わらず、失業保険の被保険者となる²⁵。そのため、複数の雇用主の下で就業している雇用労働者が、一部の職を失った場合、条件を満たせば失業保険制度に基づき雇用復帰支援手当 (Allocation d'aide au retour à l'emploi:ARE、以下、失業手当) が支給される²⁶。失業手当を受給するためには、失業前に少なくとも 122 日間 (4 カ月間) または 610 時間、就労して保険料を拠出していたことが必要である。支給期間は、就業期間、すなわち、保険料拠出期間であるが、最長で 2 年 (原則) である。つまり、例えば、就業期間が 15 カ月間の場合、失業手当の支給期間は 15 カ月間である。支給額は、失った職の従前賃金の 57% から 75% で、従前賃金が高いほど支給比率は低い。

複数就業者が一部の職を失ったことにより支給されている失業手当の受給中に、更に別の職も失った場合、失業手当額や最長給付期間が見直される。具体的には、失業手当額は、そ

²⁰ ただし、労使協約により 25%未満に設定することも可能であるが、この場合でも 10%以上でなくてはならない。

²¹ 2013 年の雇用安定化法によって、フルタイムでの就業を希望しながら、パートタイムでの就業を余儀なくされている者の就業時間は、週当たり労働時間を、最低でも 24 時間とすることになった。ただし、ベビーシッターなど個人の雇用主に雇われている賃金労働者や学業に従事している若年者などは対象外であり、労働者自身が自主的にかつ書面で申し出た場合、週 24 時間未満の就労も可能である。

²² 契約上の時間、典型的には法定労働時間の 35 時間からの超過部分であるが、協約による逸脱が可能である。

²³ 労働省のウェブサイト (前掲注 18) 参照。

²⁴ 通常は、勤務時間内に実施される。

²⁵ その他の社会保険も同様である。

²⁶ フランスでは、失業手当が支給されるのは、解雇または労使協約に定められた合意による雇用契約の終了の場合のみで、辞職、すなわち、自発的失業の場合は、失業保険制度からの失業手当は支給されない。

それぞれの職の従前賃金を基にした額を合わせたものとなり²⁷、また、最長支給期間は、それぞれの受給可能額（支給日額×残存支給期間）の合計を手当日額で割った日数となる。例えば、最初の失職で受給していた手当日額が22.50ユーロで、残存支給（可能）期間が78日、そして、別の職も失い、その従前賃金及び勤務期間から算定された手当日額が40.18ユーロで、支給期間が272日のケースでは、支給日額は合計で62.68ユーロ（22.50ユーロ+40.18ユーロ）となる。また、新たな支給期間は、203日（ $(78 \times 22.50 + 272 \times 40.18) / 62.68$ ）となる。

2. 休業補償

複数就業者が、病気やケガが原因で医師から労働の禁止（arrêt de travail）を言い渡された場合、全ての雇用主に、その旨を報告しなければならない。それを受けて、それぞれの雇用主は、その従業員に支払っていた賃金に関する証明書を医療保険地域（初級）公庫（Caisse primaire d'assurance maladie : CPAM）に提出する。この賃金に関する証明書全てに基づき、休業補償額（indemnités journalières）が算定される²⁸。

3. その他

従業員の有給休暇（ヴァカンス）の時間や期間を決定する際に雇用主が配慮しなくてはならない点として²⁹、業務の状態や家庭の事情、勤続年数などとともに、複数就業者の状況も含まれている³⁰。

また、複数就業者も、就業する全ての企業・事業所において従業員代表となる権利はあるが、実際に立候補できるのは、1つの企業においてのみである³¹。

²⁷ 全国商工業雇用連合（Unédic）ウェブサイト（Mes droits en fonction de mon parcours, J'ai plusieurs emplois. Si j'en perds un, ai-je droit aux allocations chômage ?）参照。

（<http://www.unedic.org/nouvelle-convention/indemnisation-multi-employeur>）

²⁸ 健康保険に関する公式ウェブサイト（Assurance Maladie）参照。

（http://www.ameli.fr/assures/votre-caisse-manche/vous-informer/l-arret-de-travail-des-salaries-multi-employeurs_manche.php）

²⁹ 有給休暇の時期やその期間の決定権は、原則として、雇用主にある。

³⁰ 政府公共サービスサイト（Congés payés, Service-public.fr）参照。

（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>）

³¹ 労働省のウェブサイト（前掲注18）参照。