

法務・労務・税務オンライン・セミナー概要
(2023年9月20日開催)
講師:遠藤佳澄労務担当マネージャー (FIDAL 法律事務所)

ジェットロ・パリ事務所

2023年10月

テーマ <フリーランスに業務委託する場合の留意点 :雇用契約との比較において>

1. フリーランス:柔軟性とリスク

労働省によれば、2017度において雇用契約は5つの内一つが係争となっており、労働法規が厳しいことから一時的な業務のために雇用するケースが減っている。また、社会保障費が高いため、雇用は外部委託するより費用が掛かるとも考えられている。フリーランスには利点もあるがリスクもあるため、利用する場合には留意する必要がある。

フリーランスは(1)自己責任(2)柔軟かつ自由に契約できる(3)雇用に際し生じる義務や費用がない(特に労働法との関連で)に代表される柔軟性という利点がある一方でリスクも存在する。人員補填のために雇用の代わりにフリーランスを利用することは禁止されており、フリーランスは委託者と従属関係があってはならない。

雇用契約は柔軟性がなく費用がかかるとされるが、一方で雇用された企業のみのために労働することや、管理可能で企業内の事情を熟知しているなどの利点もある。場合によっては従業員にかかる費用がフリーランスより少ないこともある。フリーランスは需要と供給の状況に応じ価格を変更することもあり、また、その報酬額は仕事をしない時間(会計処理や事務業務など)もカバーするものでないためである。

フリーランスは以下のタイプに分けられる。

- 個人事業者あるいは個人事業主。例えば自由業(弁護士、医者、会計士、商店)など。
- ミクロ企業 (micro-entreprise)。ミクロ企業を対象とした税制および社会保険法に準ずる個人。個人でも簡単に登録ができる制度。売り上げが一定を超えたら法人にする必要がある。
- EURL(有限会社の単独株主)あるいは SASU(単純株式会社の単独株主)という形態の法人。
- 複数のフリーランスあるいはフリーランスと少数株主から成る小規模企業 (SARL あるいは SAS という形態)

どのタイプであっても、SIREN と称する9桁の登録番号がある。INSEE (国立経済統計研究所)のサイトを通じ avis de situation と称する登録確認書で確認できる。また、社会保険の集金機関(いくつかの機構があるが主として URSSAF)に加入している。一部のミクロ企業以外はEU域内のVAT番号を持つ。

いずれの形態にも顧客保護のための条件(資格、保険加入義務など)が定められている職種が存在する。法人は商業裁判所、店舗は商工会議所、弁護士は弁護士協会に登録する。

2. 民法および商法上のリスク

フリーランスに業務委託する場合の主な注意点は以下のとおり。

① 条件が定められた活動

管理機関、資格・職業訓練・保険などの義務

⇒ 不法行為の共犯または規定に基づく保護の喪失

② 下請け業に関する 1975 年 12 月 31 日付 n° 75-1334 法

受注した企業は、発注した顧客に下請け業者の人員と報酬額を承認させる義務がある。銀行保証により下請け業者への支払いを保証する義務。

⇒ 下請け業者と合意した競業禁止、責任、価格の無効：企業は契約条項が無効となるため法に従うことになる。

③ 契約の法的効力（民法 1199 条）

下請け業者に委託する場合、受注した企業が顧客に保証したことを下請け業者に課することはできない。

⇒ 受注した企業は顧客への賠償金を単独で負担。フリーランスからの弁済はなし。ただし、そういったリスクにつき予め契約書に明記している場合は別である。

④ 知的財産と守秘義務

著作、発明、意匠の権利はそれらを創造した個人（従業員ではない）に属している。ただし、正規の手続きを踏んで譲渡した場合は別。予め合意がある場合を別とし、知的財産権に関する守秘義務はすべての関係者に課せられる。譲渡する契約がない場合は、フリーランスに使用料を支払う義務が生じる。

⇒ 競合会社の機密などを活用することを禁じられることがある（守秘義務）。更には資産、著作（ソフトウェアや書物）、発明あるいはその活動に不可欠な意匠の使用が不可能ということもある。違反した場合、売り上げあるいは機密・著作・発明などの価値に応じた賠償金の支払い、更には処罰（偽造は刑法及び関税法違反）の対象となるリスクが生じる。

⑤ 競業禁止

フリーランスは商業と競合の自由原則を享受する。ただし、禁ずる規定がある場合は別である。従い、フリーランスは契約期間中またその後も競合会社の業務を受託することができる（規定で禁じている職種もある：販売代理業者、弁護士など）

⇒ 企業の顧客が下請け業者に直接に業務委託することは可能であり、この場合企業との契約は終了となる。一般的に、企業が下請け業者に顧客を奪われるというリスクが生じる。

⑥ 個人情報保護法（個人情報に関する 2016/679 号 EU 規則）

フリーランスは個人情報保護法について下請け業者とみなされる。企業は、記載義務事項を網羅した契約書を結び、個人情報保護法を遵守するための資質と手段をフリーランスが有しているかを確認しなければならない。下請け業者に課せられるサポート義務は限られている（請け負った情報のセキュリティーについて発注元企業へアドバイスすることや情報へのアクセス・修正・反論などの権利に応じることのみ）。

⇒ 企業とフリーランスはそれぞれの売り上げに比例した罰金を CNIL に支払うリスクが生じる。

⑦ 保証能力

一部の条件が定められた職種（会計や弁護士など）のみ保証義務がある。その他の職業では、フリーランスの保証能力はその資本金を上限とする。個人の場合はその資産。

⇒ フリーランスの役務あるいは成果物が不十分であった場合の金銭的補償を負うリスク。

⑧ 労働隠匿と不法労働

企業は6ヶ月毎にフリーランスが税金および社会保険をきちんと納付しているかを確認する義務がある。偽装請負は禁じられている。

⇒ 社会保険や税金に支払不足や罰金などが生じた場合、企業とフリーランスは刑罰に加えて連帯責任を負う。偽装請負の場合、フリーランスは補償金を要求する権利が生じることもある。

3. 労働法上のリスク

① 発注者が「確認義務を怠った場合」に課される金銭的連帯責任：

2005年12月31日付違法労働撲滅に関する省庁間通達は、金銭的な連帯責任(solidarité financière)を「労働隠匿をした者が負うべき支払いを発注元企業にも課す」ことを目的としたシステムであると定めている。

違法労働に関連する規定は度々改正されており、違法労働撲滅強化に関する1997年3月11日付n° 97-210法は、発注元企業に対しても罰金や追徴金の連帯責任を課すと定めた。この改定事項は労働法と一般税法の双方に取り入れられている。

② 違法労働、労働隠匿対象となる状況労働隠匿

労働法第L 8211-1条によると、以下が違法労働行為とみなされる。

- 労働隠匿
- 人件費節約を目的とし外部に委託
- 非合法的な労働力の貸し与え
- 労働許可のない外国人労働者を雇用
- 労働法に基づく複数の違反行為
- 労働法 L. 5124-1 条および L. 5429-1 条に定められた不正あるいは虚偽申告

恒久的な法的従属関係に置かれた状況下で発注者に役務を直接に又は人を介して提供している場合、雇用契約が存在しているとみなされることもある。給与明細書あるいは法規で定められた同類の書類を意図的に発行しない、給与または給与をベースとする社会保険に関する報告を故意に提出しないなど、労働法 L. 8221-5 条が定める義務遂行を発注者が意図的に怠るならば雇用隠蔽となる。上述を適用し労働隠匿とされ刑罰の対象となる発注者は雇用主負担の各種社会保険を支払わなければならない。社会保険は雇用隠蔽期間中に対象となる者に支払われた額に基づき算出される。

③ 処罰

- 発注者は、労働隠匿をしている者を利用するという違反行為があったものとされ刑事責任が問われることもある。
- 発注元は、金銭的な連帯責任という形で民事責任を負うことがある。
- 行政当局による処罰：
 - 5年間、雇用、職業訓練、文化活動に対する公的援助金の承認拒否
 - 調書作成の直近12か月以内に受給した公的援助金の返済
 - 最悪の場合、県知事が会社の閉鎖を命じることもある

刑法に基づく処罰

- 承知の上で、直接にあるいは人を介して労働隠匿を行った者の役務提供を受けると刑罰の対象となる。
- 故意であったか否かは、あらゆる方法で立証可能であり、特に確認義務の不履行などによって成立する。
- 禁固刑と罰金：労働法 L8224-1 条
 - 代表者に対して禁固 3 年及び最高 45,000 ユーロ、企業に対し最高 225,000 ユーロ
 - 複数人や身体的弱者あるいは未成年が関連している場合、禁固 5 年及び 75,000 ユーロ
 - 違反行為が組織によって行われた場合、禁固 10 年及び 100,000 ユーロ
- 補足的処罰：
 - 会社の完全または一時的閉鎖
 - 新聞紙上に判決内容を公示

民法に基づく処罰 金銭的連帯責任（労働法 L. 8222-2 条）

- 労働隠匿違反に関する調書の対象者と共に金銭的な連帯責任を負わなければならない：
 - 税務当局あるいは社会保険機構に支払うべき義務付けられている諸税および社会保険料および追徴金の支払い
 - 公的援助金を受け取っている場合にはその返済
 - 雇用隠蔽した従業員の雇用によって生じる給与、補償金、社会保険料の支払い
- ⇒ 下請け業者が調書の対象となった場合、発注者は金銭的連帯責任を負う。
- ⇒ 受注者は管轄裁判所に提訴可能

金銭的連帯責任：以下の場合、発注者に金銭的連帯責任が生じる。

- 労働隠匿をしている者を承知の上で発注者が使う場合（労働隠匿を利用した罪）
- 発注者が契約相手の状況を確認しなかった場合（確認義務の怠慢）
- 労働隠匿状況を正すよう発注者が下請け業者に命じなかった場合（違反行為を正すよう命じる義務の不履行）

確認義務（労働法 L8222 1 条および R.8222-1）

業務遂行、役務提供あるいは営業活動を目的とした 5,000 ユーロ（税抜き）以上の契約を結ぶ場合、発注者は契約相手がきちんと以下の手続きを行っているかどうかを、契約終了まで 6 ヶ月毎に確認しなければならない。

- 商業裁判所あるいは商工会議所などへの登録
- 社会保険機構あるいは税務当局への申告

確認義務：下請け業者から提出してもらう証明書（労働法 D. 8222-5 条）

- 社会保険申告及び支払い証明書(Attestation de vigilance)
- 登記証明書:

確認義務:外国籍の従業員(労働法第 L. 8254-1 ~ L. 8254-4 / D. 8254-2 ~ D. 8254-14)

- 契約相手が EU 国籍を有しない従業員を雇っている場合、6 ヶ月毎に「雇用開始日、国籍、労働許可のある滞在許可証のタイプ・番号・有効期限を明示した外国人従業員リスト」を提出してもらう。
- 下請け業者が外国人労働者を雇っているか否かを発注者は知りえないことを法規は考慮していないため、外国人労働者は雇っていないと記載された書類の提出を下請け業者に求めるケースがしばしば見受けられる。

これらの書類を提出してもらうことで、発注者は確認義務を全うしたとされ、請負業者や契約相手が労働隠匿違反を犯した場合に科せられる金銭的連帯責任を免れることができる。

労働隠匿を行っている者から役務提供を受けることで生じる違反は、必要な確認作業を怠り契約を結んだ瞬間から成立する。

違反行為を正すよう命じる義務

- 違反行為を正すよう命じる義務はすべての発注者に課される（労働法 L. 8222-5 条）。
- 契約相手が労働隠匿関連規則に基づく義務を遵守していないと検査官から連絡を受けた場合、発注者は以下を行う。
 - 状況を正すよう契約相手に命じる
 - 命じない場合、労働法 L.8222-2 条が定める連帯責任(税金、社会保険、報酬額や費用の支払い)を負うことになり、「承知の上で労働隠匿をしている者を使った」という違反を犯したとされるリスクが生じる。
- 現状を正したことを 15 日以内に立証するよう受取証付郵便書留にて契約相手に求める。このレターのコピーを検査官にも送付。求めに応じなかった場合、契約違反があったものとし契約関係を解消する。契約相手が立証してくる場合、これを検査当局へ通知する。

民事処罰 社会保険及び負担金免除額の返済（社会保険法 133-4-5 条）

下請け業者による労働隠匿が確認できる期間に享受した社会保険及び負担金控除の全部あるいは一部を発注元は返済しなければならない（社会保険法 133-4-5 条）。

上限：法人は 75,000 ユーロ、個人は 15,000 ユーロ。

外国人の不法就労に対する処罰

定められた手続きを遵守しない場合、発注元は以下の支払いにつき連帯責任があるものとされる。

- 移民局(Ofii)への特別負担金
- 送り返す費用の負担
- 労働許可のない外国人の給与及び付随する手当
- 雇用契約解約の際に支払われる解約手当。外国人従業員により有利な方法で算出。
- 外国人が自発的に出奔したあるいは追放された国への未払い給与の送金費用

従業員であるとみなされるリスク

- 商業裁判所あるいは商工会議所に登録している個人は独立した事業者とみなされる。
- しかし、業務遂行にあたり発注元と恒常的な法的従属関係があると独立した事業者という位置づけは崩れてしまう。

この場合、

⇒ 従業員とみなされる。雇用契約があるとみなされれば、従業員が享受する権利が生じる(給与、労働時間、有給休暇など)。

⇒ 労働隠匿違反とされるリスク

⇒ 契約解約に際し、雇用契約解約とみなされるリスク(不当解雇、解約手当など)

以上