

特集：家事・ケアサービス、使う側の責任を考える
—市場経済化に抗する運動の可能性—

フランス家庭雇用モデルの創出と使用者団体

—非営利・非市場のセクターを切り拓く FEPEM を中心に—

伊 藤 る り

フランスの家庭雇用 (l'emploi à domicile) の起源はブルジョワジー世帯の家事使用人にあるが、戦前、戦後と家事使用人をめぐる全国労働協約の制定に向けた労使の運動が積み重ねられ、その近代化が進められてきた。そして、1990年代以降、個人家庭が家事労働者を直接雇用する「非営利」、「非市場」のセクターとして家庭雇用が徐々に確立された。その規模は、使用者団体 FEPEM (個人家庭雇用主連盟) によれば、2020年で雇用主が330万人、被用者が130万人、利用世帯は全国世帯の11.4%を占める。

本稿は、家庭雇用モデルが創出される過程と現下の課題を、使用者側の FEPEM の活動とエージェンシーを中心に検討することを目的とする。データとしては労働協約のほか、FEPEM 結成70周年で発掘・収集された資料や現地調査で得た知見を用いる。

考察が明らかにするように、家庭雇用の「非営利」性は個人家庭雇用主を他産業の雇用主と区別する「特別」な性質を指すが、他方で FEPEM は他の雇用主と「同等」に被用者の労働者としての諸権利を保障すべく、国家の支援を求めてきた。この「特別」かつ「同等」という逆説的ともいえる自己規定は FEPEM の重要な特徴である。

他方、「非市場」への指向は、政府による2005年以降の対人サービス産業振興と対人サービス企業台頭への応答の中で生まれている。本稿は最新の2021年協約を取り上げ、いかなる意味で家庭雇用が家事・ケアサービスの市場化に対するオルタナティブとして構想されているかを明らかにする。

キーワード：フランス、家庭雇用、FEPEM、家事労働、労働協約

はじめに——「特別」かつ「同等」の地位を求める雇用主たち

今日、フランスには、一般家庭が家事労働者や居宅ケア労働者を雇う際、一般雇用サービス小切手（以下、CESU¹⁾）などを使って、雇用時間数の賃金と社会保障負担金に相当する額を社会保障・家族手当保険料徴収機構（以下、URSSAF²⁾）にオンライン決済すると、その一部が還付される仕組みがある。一例を挙げれば、家の掃除等で1時間雇用した場合、a) 被用者への賃金が時給11€だとすれば、b) 社会保険の使用者負担が9.33€で合計20.33€だが、ここからc) 個人家庭雇用主控除（1時間につき2€）によって18.33€となり、さらにd) 税額控除として50%の9.16€が個人家庭雇用主に還付される³⁾。したがって、この場合、個人家庭雇用主は1時間の労働に対して、実際には9.16€の負担で済むことになる。残りの支出は国家が担い、かくして家庭はその支払能力を強化されるとともに労働者に対する雇用主としての社会的責任を果たすことができる。

家事代行サービスの企業などを介さずに、個人が家庭のニーズを充足させるために労働者を直接雇用するこの仕組みは「家庭雇用 (l'emploi à domicile)」と呼ばれ、家庭雇用調査研究所⁴⁾の年次報告 (FEPEM 2022) によれば、2020年時点で⁵⁾ 雇用主が330万人、被用者⁶⁾ が130万人、利用世帯は全国世帯の11.4%を占める。雇用主人口が被用者の2.5倍にのぼることからわかるように、2名以上の雇用主のもとで就労するパート労働者が多い。また、被用者の87%は女性で、50才以上が52%、30才未満が13%と相対的に高齢である。19%が外国生まれで移民女性が多いことも重要な特徴である。この比率は大都市ではさらに高くなり、パリを含むイル・ド・フランス地域における被用者の66%が移民との結果もある (Perrin-Haynes 2008)⁷⁾。主な職種はベビーシッター、家事、高齢者や障害者の在宅ケア、家庭保育士（「保育ママ」）などで、平均で時給10.9€、最低賃金レベルである。

冒頭の事例が示すように、家庭雇用に対する国家の財政支援は手厚い。こうした仕組みは戦後長い時間をかけ、特に長期不況が影を落とした1990年代以降、漸進的に作り上げられてきた。その背景には、家庭雇用を独立した産業セクターとして確立させるべく進められてきた政労使三者対話とその成果としての労働協約（ないし団体協約）があり、フランス個人家庭雇用主連盟 (Fédération des Particuliers Employeurs de France, 以下FEPEMと省略) は使用者側を代表する組織である⁸⁾。

FEPEMは1948年に結成された。75年の歴史をもち、2018年には創設70周年を盛大に祝っている。FEPEMを構成する個人家庭雇用主 (le particulier

employeur⁹⁾)は「非営利 (non-lucratif)」で「非市場 (non-marchand)」の雇用主と自己規定している。そして、他の産業部門の経営者／雇用主に比して、家庭というプライベートな空間を職場として提供することから「特別」であると同時に、雇用を提供するという点では他の雇用主と「同等」の地位を国家に対して求めてきた。この「特別」であると同時に「同等」という逆説的な地位こそは、個人家庭雇用主を特徴づけるものといえる。

さて、フランスは家事・ケアサービスの政労使三者対話の枠組と労働協約をもつ数少ない国のひとつだが¹⁰⁾、2022年時点で3つの労働協約が存在する。すなわち、(1) 個人家庭雇用主と家庭雇用、(2) 居宅支援・付添・ケアサービス、そして(3) 対人サービス企業である(表1参照、網掛けの部分)。

表1 家庭雇用、及び家庭雇用以外の対人サービス関連全国労働協約の略年表

※網かけは、現行の3つの全国労働協約。

家庭雇用の全国労働協約		
締結年	施行年	名称
1951		ブルジョワジーの家事使用人の全国労働協約
1980	1982	家庭被用者の全国労働協約 (これ以降の労働協約は全国拡張適用)
1998	1999	個人家庭雇用主の被用者の全国労働協約
2004	2005	個人家庭雇用主の家庭保育士の全国労働協約
2021	2022	(1)個人家庭雇用主及び家庭雇用セクターの部門に関する全国労働協約
家庭雇用以外の対人サービス関連全国労働協約		
2010	2011	(2)居宅支援・付き添い・ケアサービス部門の全国労働協約
2012	2014	(3)対人サービス企業の全国労働協約

出典：筆者作成

このうち、(3)は営利企業によるサービス提供だが、残り2つは非営利である。(2)は、もともと低所得層世帯が必要とする家事・ケアをアソシエーションや公的機関が提供するサービスで、日本でいえば措置時代から「参加型」福祉の時期に見られた自治体や非営利委託による在宅ケア提供におおむね対応するだろう。

以上に対して、(1)は既述のごとく、個人家庭による家事・ケア労働者の直接雇用¹¹⁾を指し、「家事使用人」カテゴリーが発展して、近代的雇用の形態をとるにいたったものである。その全国労働協約は初の協約(1951年)以降、1980年、1998年、2021年と3回にわたって更新され、このうち全国拡張適用¹²⁾がなされたのは1982年に施行された1980年協約以降である。なお、2005年の

家庭保育士の協約は当初、家庭雇用とは別の協約であったが、後述するように2021年協約で家庭雇用に統合されている。

本稿の目的はFEPEMがどのような経緯で、またどのような論理に基づいて非営利・非市場のセクターを作り上げてきたのか、労働協約の変遷を手がかりにその歴史的展開、及びそこに顕れるエイジェンシーのありようを明らかにすることにある。

筆者もパネリストとして参加した2022年国際ジェンダー学会大会シンポジウム¹³⁾では、家事やケアを「『市場サービス』として消費するのではなく、女性が担う『家事労働』を評価しつつ、搾取的ではない関係を築いていく可能性」を「『使用者（利用者）』側の運動や活動に焦点を当て」て探っていくことが目標として設定された。シンポジウム企画・司会にあたった山根純佳は、日本の文脈において、一方に「市場サービス」の論理、他方に「ケアの合理性」を尊重する関係性に基づいた「ケア労働」を対置させ、後者を再公営化する戦略に意義を見いだしている（山根 2023）。これに対して、FEPEMが推進する家庭雇用はどのような可能性を追求し、またその活動にはどのような課題や限界を見いだせるだろうか。

結論を先取りしていえば、それは再公営化というよりは、使用者と労働者、すなわち市民社会の側から、国家に対して家族のニーズ充足にかかわる非営利・非市場セクターの承認を求め、それへの公的支援を引き出そうとするインシアチブとして捉えられるだろう。そこには、資本主義への根底的な批判として不払いの家事労働を取り上げた1970年代イタリア、あるいはニューヨークにおける「家事労働に賃金を」運動に一部重なる面もないわけではないが、基本的に有償の家事労働が問題となっている点、また反システム運動への指向性（Federici, Austin, eds. 2018）をもたないという点で対極的な位置を占め、改良主義性格の強い運動といえる¹⁴⁾。そこでは家事労働の市民社会性と同時に家事労働に従事する者の労働者性がふたつながらに追究されるのである。

なお、筆者はその多くが非正規滞在者として働くフィリピン人家事労働者の正規化闘争を取り上げ、サルコジ政権期の新自由主義的移民政策、ならびに対人サービス振興政策とのかかわりでその意義を検討したことがある（Ito 2016）。また、フランスの家庭雇用がILO家事労働者条約（189号条約）とどのような位置関係にあるかを論じる中で、産別労働協約の沿革における労使双方の関与を俯瞰的に捉える考察を行った（伊藤 2020）。本稿では後者の論考を発展させ、2022年に行った現地調査¹⁵⁾、ならびに結成70年を機にFEPEMが収集したさまざまな資料を参照しつつ、上記の課題に取り組みたい。

以下、第1節では「奉公レジーム」から「雇用レジーム」の転換の起点にあ

る1930年代のキリスト教左派による社会改革の系譜、第2節では1944年の女性参政権成立後、使用者側と労働者の協力のもと締結された1951年労働協約の特徴とその全国拡張適用が却下された背景、使用者側が進めてきた組織固めと1980年協約の全国拡張適用獲得、さらに80年代後半以降の長期不況下の「家庭雇用」をめぐる政策的環境の変化、第3節で2000年代に入ってから政府による「対人サービス振興政策」の台頭とこれへのFEPEMの応答、第4節ではコロナ禍の只中で締結された2021年労働協約の新しい要素と今後の展望について述べ、最後にFEPEMの現下の課題と日本にとっての含意について述べる。

1. ブルジョワジー世帯の身分関係から「特別」な雇用関係へ ——1951年労働協約

1.1. カトリック左派による「女中問題」への関心

貴族やブルジョワジー階級が屋敷で抱える奉公人 (*gens de maison*) の労働レジームは主従の身分関係と「奉公 (*domesticité*)」の論理に基づくもので、これを「奉公レジーム」と呼ぶことができる (Lada, Condon 2014)。このレジームに変化が生じ、徐々に「雇用 (*emploi*)」の論理が浸透し始めるのが1920年代末から30年代にかけてで、名称もしだいに「家事使用人 (*employé de maison*)」に変わっていく。変化の担い手はカトリック左派による社会改革・民衆教育運動であった。

その思想的支柱となったのは、歴代のローマ法王の中で初めて労働問題を取り扱ったことで知られる教皇レオ13世の回勅「レールム・ノヴァールム」といわれる。この中で、レオ13世は産業革命がもたらした労働者や農民の苛酷な労働条件を指摘し、社会正義の必要を訴えた。ただし、その手段は共産党が主張するような革命ではなく、「キリスト教組合主義、共済組合であり、職業教育、労働者教育、そして社会政策・立法」であった (Puech 2021)。

使用人の生活条件を改善することは、カトリック的価値の中核にある「家庭生活の利益」——なにかんづくブルジョワジーの家庭——を守る上で重要な課題とみなされ、特に女中たちの生活改善には雇用主側の女性たちの関心が寄せられた (Martin-Huan 1997)。これに対して、共産党の組織する労働運動によって使用人、とりわけ女中はブルジョワジー家庭の一部とみなされ、運動の動員対象の外にあった。こうして、使用人の組織化の主導権はカトリック左派がとることになったのである。

この時期にはまた、人民戦線の高揚の中で産業別の「労働協約 (*convention collective*)」、すなわち労働法典を補足し、特定の産業部門に適用可能な労働

法に関する諸規則（労働契約、衛生、休暇、賃金、職種分類、解雇など）を定めたものが労働組合と使用者のあいだで締結され、労働省の監督下に置かれることとなった。その適用範囲は、全国であったり、地域限定であったり、あるいはまた企業、職業間に特定されるものなどさまざまな形態をとったが、ひとたび拡張適用が決まれば、署名していない企業であっても当該産業全体に適用されるというものであった。

「労働協約」を求める大きなうねりは使用人にも到達し、キリスト教青年女子労働者（Jeunesse ouvrière chrétienne féminine, JOCF, 1928年結成）を中心に、雇用主女性たちと労働者たちが、家事労働の政労使交渉の枠組づくりへと乗り出していく。この運動は、支配的経営団体と労働運動双方に共通する根強い男性中心主義と同時に、生産労働中心主義的労働観と闘う二重の課題を負ったが、第2次世界大戦によって中断を余儀なくされた。

1.2. 1951年協約——セクターの非営利性と階級的出自

終戦後、雇用主たちは、早くも1948年6月には家事使用人雇用主連合(FEPREMの前身)を結成し、リヨンなどの地方都市で労組と協力しつつ、労働協約づくりに取り組んだ。1951年6月に締結された、初の全国家事使用人労働協約はその成果であり、「ブルジョワジーの家事使用人に関する全国労働協約¹⁶⁾」が正式名称であった(FEPREM, 2018: 2)。

ここで「家事使用人」と訳す原語はemployé de maisonだが、協約を署名した使用者団体やカトリック左派の労働組合の多くがgens de maison(奉公人)という表現を団体名に残していることを考えると、employé de maisonという名称そのものが身分関係から雇用関係へのシフトを示す表象の変化といえる。協約の労使署名団体のうち、employé de maisonを使っているのは労働総同盟(以下、CGT)の組合のみであり、当時、この語彙がまだ新しく、過渡期であったことがうかがえる。また、この時期、CGTの組合名は「ブルジョワジーの家事使用人(employés de maisons bourgeoises)」と、労働協約の名称と同様に、このセクターの階級的出自を明示している。

1951年協約は日本でも注目され、フランスの労働協約にくわしい外尾健一による翻訳がある。この外尾訳に即して協約をみるなら、以下の2点が当面注目できる。

第一に、家事使用人の定義を下記のように示すことで、このセクターの非営利性を強調している。

報酬の形態および期間の如何を問わず、家事に従事し、その労働によって

収益を追求することを目的としない使用者によって日常の家事労働のために雇用されているすべての賃金被用者を家事使用人と見なす。(労働協約研究会誌, 1951)〔傍点は筆者〕

第二に、この協約の当事者は「使用者の家庭内」で生活する、住み込みの家事使用人であり、このために「雇い主と使用人関係において常時対立し合うものではないという特別の性格を与える」(傍点は筆者)と述べられている点である。のちに「家庭雇用」と呼ばれるようになって、この雇用の特殊性は、筆者がこれまで行ってきたFEPEMに対する調査でも使用者側から一貫して主張され続けられている。

この1951年協約については、当時のフランス労働省が雇用主団体の代表性に疑問を呈したため、全国への拡張適用はなされず、全国適用が許されたのはそれから30年を経過した1980年の家事使用人労働協約(1980年6月締結、1982年5月全国適用)においてであった。

2. 一般雇用主と「同等」の地位を築く——1980年全国労働協約

2.1. 高度経済成長期の社会の変化とセクターの近代化

20世紀初頭から1951年の「家事使用人」協約にいたるまでの運動の思想的基盤は多かれ少なかれキリスト教的社会改良にあったが、戦後、この運動は宗教的色彩を急速に薄め、一方では労働者としての諸権利の拡張へ、そして他方では雇用主側の「家事使用人」セクターの近代化へと向かっていく。この場合の近代化は「雇用」の論理から「職業 (métier)」の論理への転換として捉えることができよう (Lada, Condon 2014)。

FEPEMの歴史を振り返るある指導者の言葉を借りるなら、このセクターは「女のセクター」であり、家庭雇用の樹立は究極的には自分たちが家庭で担ってきた家事労働の価値を社会的・政治的に認めさせることに通じる (FEPEM 2008)。「家事使用人」を「家庭雇用」というひとつの部門へと昇華させ、これを構成する各種職業を資格として、国家と社会双方に認めさせるというプロジェクトは、FEPEMの中心的関心事であった¹⁷⁾。

その背景にはいくつかの要因がある。一つには終戦後「栄光の30年代」と呼ばれる高度経済成長期を迎えたフランス社会は大きな社会変動を迎えた。核家族化が進み、女性の高学歴化と労働市場進出が拡大、住居環境の縮小、家電製品の普及もあった。こうして、「住み込み」が中心だった家事使用人にも通いが増えていく。1963年の時点で家庭被用者はパートタイムを含めても60～

70万人で、住み込みが大幅に減ったが、一ヵ所週数時間の雇用だけでは被用者は生計を立てることは難しく、雇用は断片化する傾向を示してきた（FEPEM 2018）。

他方で、戦後のフランスは社会保障制度の著しい発展をみた。ここで労働運動側についてもひとこと述べておこう。カトリック左派の労組として拠点となっていたCFTCは1960年代に入ってより社会主義的潮流が多数を占めるようになり、自主管理をかかげたフランス民主労働総同盟（以下、CFDT）が1965年にCFTCから分離する。家事使用人の組合活動もより社会保障の強化に重点を置いた運動に傾いていった。

また5月革命（1968年）で結ばれた「グルネル協定」によって、フランスの労働運動は大きな成果を得た。最低賃金の改正（物価スライド制）、労働時間の短縮、団体交渉の改正、企業内の組合活動の承認、年金問題、家族手当など、その獲得物は広範囲に及んだ。人民戦線期に労働協約法が制定されて以来の大規模な躍進期であり、家事使用人の組合活動もこれを背景に一般労働者と同様に各種社会保険加入を要求していく。特に1970年代に入ると、補足退職年金や失業保険への加入、労働裁判員選挙での選出といった成果があげられた。

2.2. FEPEMの組織固めと県別労働協約の積み上げ

——1982年の全国拡張適用へ

1951年労働協約の全国拡張適用却下という挫折を経験したあと、FEPEMの活動目標はいかにして対国家の関係において、使用者団体としての正当性、代表性を確保し、協約の全国拡張適用を獲得するかにあった。

このためにFEPEMの活動は、第一に、地方に散らばる使用者団体との連携を強め、全国組織としての地盤を固めることだった（FEPEM 2018）。FEPEMは地域ごとに雇用主女性たちにアンケート調査を行ってニーズを探るとともに、使用者側の要求にも耳を傾けた。他方で労働監査官との意見交換も行うなどして、県単位で労働協約の起草を進めた。とりわけ、1955年には労働省がセーヌ県労働協約を県レベルでの初の拡張適用を認めたことは、他の県での拡張適用獲得の追い風となった。

また、労働協約の署名は、職能団体など経済活動の主体である組合である必要があったが、1957年4月17日法によって、アソシエーションもまた労働協約の締結主体となることを認められたこともFEPEMの活動を有利にした¹⁸⁾。

1970年には、FEPEMの構成団体は53¹⁹⁾となり、44の県別労働協約が締結され（全99県のうちの44%）、このうち13について拡張適用が県レベルで認められた（FEPEM 2018:4）。こうした進捗を踏まえ、1975年に「全国労働協約

準備委員会」が設けられた。

FEPEMの第二の課題は、高度経済成長の中でしだいに使用人のなり手がなくなるなかで、家庭雇用が魅力的な職場となるように、その労働条件の改善に努めることにあった。中でも使用者側の関与が重要となったのは補足退職年金制度である。他の一般労働者には1961年12月8日法によってフランス全国経営団体センター（CNPF）によって認められていたが、そこから家事使用人は除外されていた。家事使用人労働組合は、1967年以降FEPEMに働きかけ、1970年に合意に辿り着き、1973年にIRCEM（Institution de retraite complémentaire des employés de maison）の創設にいたった。これによって、家事使用人にも補足退職年金のための社会保険料が労使で管理されるようになり、退職後、年金支給が可能になった。

こうして、1980年5月8日に全国労働協約が締結され、この協約は1982年5月26日には悲願の全国拡張適用を受けることとなった。およそ30年の活動成果がここに結実したことになる²⁰。

1982年協約では それまでのemployé de maisonでなく、personnel employé de maisonの用語が使われている。「家事使用人」というニュアンスからは明らかに変わって、「家庭に雇用されたスタッフ」というニュアンスとなっている。他方、この時のFEPEMの名称はFédération nationale des groupements d'employeurs de personnel employé de maison（FEPEM、家庭雇用従業員の全国雇用主団体連盟）であって、「個人家庭雇用主（particuliers employeurs）」という用語はまだ使われていない。

2.3. 国家との交渉——雇用提供者としての地位の承認

FEPEMの第三の課題は、使用者としての立場を国家に対して訴え、他の産業部門の経営者と同等の地位を承認させることだった。特に求められたのは、労働者の社会的権利を保障する上での社会保険料の負担軽減や雇用主としての税控除などである。

FEPEM70周年記念誌には、ジャクリヌ・オシャール（Jacqueline Hauchart、元FEPEM会長）の次のような言葉が掲載されている。

われわれは、他のいろいろな雇用提供者に認められている以上の、特別の控除を要求しているわけではない。われわれを完全な雇用提供者として認めてほしいとっているのだ。個人家庭雇用主は自らの所得を自由に処分できるじゃないかということをいいわけにして、このことを拒むことは、経済的対応とはいえないし、現実を隠蔽することにもなる。それは脱税と

ヤミ労働を奨励することにはほかならない。(FEPEM 2018 : 6)

こうしたFEPEM側の願いは運動の直接的な成果というよりは、2回の石油危機以降の不況の長期化と失業問題の深刻化、あるいは顕在化し始めた高齢化の問題や子育て支援の必要に関するミッテラン社会党政権下の施策といった社会・経済・政治環境の変化によって徐々に実現していったといえる。

まず1987年に障害をもつ高齢者、そして70才以上の高齢者の家庭被用者について社会保険料の経営者負担を控除するとの決定がなされ、これがひとつの突破口になっていく。また、この制度は、ベビーシッター手当 (AGED : Allocation de garde d'enfant à domicile) が1986年12月29日の法律で導入されると、ベビーシッターを雇用する雇用主にも適用されるようになった。

さらに、1991年になると、長期失業者の増大に伴い、M・オブリ労働相のもとで、個人家庭雇用主に対して、一定の上限を設けた上で家庭雇用による支出の50%相当の税控除が認められることとなった。翌年には非営利のアソシアションに対しても同様の税控除が適用される。さらに1993年にはバウチャーの一種である雇用サービス小切手 (Chèque emploi service, CES) が導入され、家庭雇用の手続きが簡易化されることになった (中力 2017)。この結果、個人家庭雇用主の数は1992年から1998年で倍増し、2009年のピークで350万人超を記録することとなる。

1990年代フランスは長期不況と高い失業率の中で、「連帯経済」あるいは「近隣経済」の名のもとに、社会的結束と雇用創出という二つの目標を達成する政策が採られ、家庭雇用へのつこ入れはその一環となる。こうした動きがフランスだけでなく、ドロール白書 (1993年) に見られるような「社会的ヨーロッパ」への動きとも連動したものであることは、中力えりの研究 (中力 2017, 2020) によって明らかにされているところである。

このような流れのもと、1999年には約20年ぶりに全国労働協約が改定され、初めて「個人家庭雇用主 (particulier employeur)」の呼称が協約に刻まれ、労働者はその「被用者 (salariés)」という位置づけとなった。

3. 対人サービス振興という新たな文脈——営利企業との競合

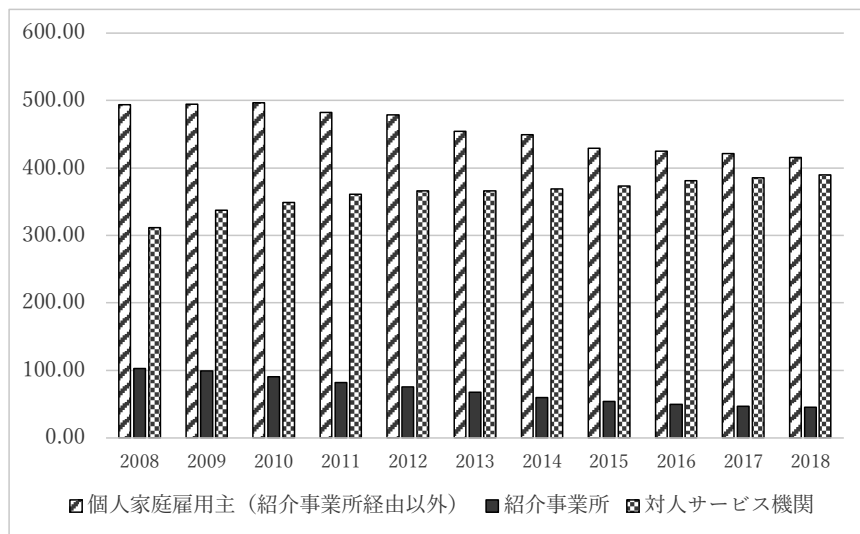
次の節目となるのは、シラク政権下で雇用・労働・社会的結束大臣だったジャン＝ルイ・ボルローが2005年に打ち出した対人サービス振興政策である。この年、「対人サービス発展法」が制定され、「近隣サービス」の名のもとで緩く括られてきた23種のサービス (家庭雇用、高齢者・障害者のための在宅支援、

庭仕事、IT支援、買い物など)を束ねた新しい産業部門の創出を謳われた(2023年現在、活動の種類は26で、労働法典D.7231-1に記載されている)。対人サービス(services à la personne)の5ヵ年計画(通称「ボルロー・プラン」)は、新しく発足した全国対人サービス機構のもと、第2次5ヵ年計画まで展開されたが、2012年に同機構は廃止となり、2013年以降、現在にいたるまで、経済財務省²¹⁾企業総局の管轄下に置かれている²²⁾。

政府の方針は、これまで家庭雇用やアソシエーションや自治体などの非営利セクターが中心となってきた領域に企業の参入を促し、これを支援するものだが、それによって家庭雇用はどのような影響を被っているのか。

図 雇用主タイプ別に見た支払われた時間数の推移 (2008～2018年)

[単位：100万時間]



出典：Kulanthavelu (2020: 1)

- (1) 2015年以降の「個人家庭雇用主」はINSEEのデータに基づき、2014年以前はIRCEMのデータに基づいていたため、直接的に二つの期間を直接的に比較することはできない。
- (2) 個人家庭雇用主は労働者を直接雇用する。紹介事業所を経由して採用した場合には、採用手続きなどは事業所が行うが、雇用主は個人家庭となる。
- (3) なお、この時間数から家庭保育士は除外されている。家庭保育士は個人家庭に雇用されるが、保育場所は家庭保育士の自宅となる。

図は、DARES（労働省研究振興・調査・統計総局）のデータが示す2008年から2018年の10年間に対人サービスの領域で支払われた年間労働時間数の推移を雇用主のタイプ別に見たものである（Kulanthaivelu 2020）。個人家庭雇用主が支払った時間数は2008年の4億9400万時間から2018年の4億1500万時間に減少傾向にある。逆に対人サービス機関が増加傾向にあり、2018年時点ではほぼ拮抗していることがわかる。なお、対人サービス機関という場合、2018年の時点で3分の2程度を民間企業（ならびに個人事業主）が占め、残りが非営利のアソシエーションと公的機関となる。そしてこの間、伸びてきているのはいうまでもなく企業であり、非営利の機関数は横ばいである。

Kulanthaivelu（2020）はまた、同じ10年間で第二四半期の就労者数の推移を比較しているが、家庭雇用の就労者数は2008年で105万人前後であったのが2018年には86万人前後に落ちている（ただし、2014年から15年で統計の算出方法が変わったのでその前後の比較を困難にしている）。これに反して、対人サービス機関が微増となっている。また、対人サービス機関の内訳を見ると、時間数でも人数でも非営利の機関が営利の代行サービス機関に対して減少傾向にある。

なお、利用者の側からみた時、対人サービス機関を利用した場合にも、一定の税控除を受けることができる。だが、個人家庭雇用主が国家から受けている財政支援の規模は対人サービス機関に比べてはるかに多い。

この点を示唆するのは、表2である。この表は2012年の時点での対人サービス関連の租税支出（*dépenses fiscales*）²³と社会保険料の優遇措置（*niches sociales*）について会計検査院が明らかにしたもので、データとしてはやや古いが、家庭雇用と対人サービス機関の関係を示す材料として注目できよう（*Cour des Comptes* 2014 : 41）。個人家庭への支援としては1991年に導入された減税と2006年導入の税額控除があり、それぞれ2012年現在で2,275,400世帯と1,553,400世帯が享受している。その額は合計で、33億8000万ユーロに達し、対人サービス関連租税支出全体の8割にあたる。また、社会保険料の優遇措置を含めても、全60億ユーロの56.3%を個人家庭雇用主が占めていることがわかる。

筆者が行ったインタビュー調査の結果を踏まえても、現時点でFEPPEMは対人サービス機関、特に民間企業からの過大なマイナスの影響を受けているとの認識はもっていないようである。また、2017年2月に政府が企業、非営利機関、家庭雇用に分かれる対人サービス産業をより効率的、統合的に発展させるべく「対人サービス部門契約（*contrat de filière SAP*）」を呼びかけた際にも、呼びかけには応じず、独自の路線を選択している²⁴。

表2 対人サービス関連の租税支出と社会保険料の優遇措置 (2012年時点)

租税支出 (単位: 百万€)					
租税一般 法典条項	導入年	対象 税目	対象	2012年の 受益層	2012年の 支出
Art. 199 sexdecies	1991	IR ¹⁾	個人家庭による家庭被用者の 雇用に関する減税。被用者は他 の職業的活動をしていないか、 3 ヶ月未満の失業者であるこ と。	2, 275, 400 世帯	1, 380
Art. 199 sexdecies	2006	IR	家庭被用者の雇用に対して行 われる税額控除。被用者は他の 職業的活動をしていないか、3 ヶ月未満の失業者であること。	1, 553, 400 世帯	2, 000
Art. 244 quater F	2003	IR/IS ²⁾	家族税額控除。	4, 850 社	45
Art. 279 条 i ; Art. 278-0 bis D	1999	TVA ³⁾	企業、アソシエーション、その 他の認可機関による対人支援 サービスに関する TVA の10%減 税。ただし、いくつかの分野を 除く。また分野によって減税率 は異なる。	10, 000 社	200
Art. 261-7 1° ter	1991	TVA	労働法典 L. 7232-1 の適用を受 ける認可アソシエーションが 自然人に対して行うサービス に対する免除。	8, 100 社	570
社会保険料の優遇措置 (単位: 百万€)					
根拠法	導入年	対象		2012年の 受益層	2012年の 支出
社会保障法典 (L. 241-10- 1)	1948	要介助者が雇用する在宅支援者。社会保 険料の雇用主負担全額免除。		免除人数 960, 000 人	861
社会保障法典 (L. 241-10- III)	1999	アソシエーション、あるいは企業が雇用 し、要介助者のために働く在宅支援者。 社会保険料の雇用主負担全額免除。		免除人数 247, 970 人	827
労働法典 (L. 1271-1, L. 7233-4, L. 7233-5)	2005	在宅サービス関連の企業委員会、ない し企業への援助。補助金 CESU の税・社 会保険料徴収ベースからの除外。		7, 000 人 (雇用主)	118

出典: 会計検査院報告書 (Cour des Comptes 2014 : 41) の第6表から2012年現在で実施されているものを筆者が抽出して加工、作成。

- 註 1) IR は個人所得税。
2) IS は法人税。
3) TVA は付加価値税。

むしろ、この間、FEPEMは家庭雇用モデルの独自性に法的な根拠を確保するべく精力的なロビイング活動を行い、二つの大きな成果を得ている。

第一に、2008年のフランスの経済現代化法²⁵⁾第1編「事業主を動員する」第1章「個人事業主の地位を導入する」第20条に「個人家庭雇用主」を記載し、次のようにこれを規定することに成功している。

個人家庭雇用主は、一人または複数の被用者の労働によって、営利目的を追求することなく、経済成長に参加する十全たる経済的・社会的アクターである²⁶⁾。

また、2016年改定の労働法典²⁷⁾にも次のように「個人家庭雇用主」が記載されている。

本編は家族、もしくは世帯に関わる仕事を行うために、個人がその私的住居において雇う被用者に適用される。

個人家庭雇用主は、刑法第226条4に定める私的住居、もしくはその近隣で、営利目的を追求することなく、個人的な生活、特に家族生活に発するニーズ——職業生活に発するものを除く——を充足させるため、一人または複数の被用者を雇用する。

このように「非営利」セクターであるとともに、その活動は市場向けにはなされないということ（「非市場」）が明記されている。

4. 2021年協約と家庭雇用の新構想

FEPEMは2021年に最新の協約を締結した。その背景には家庭雇用の担い手不足がある²⁸⁾。2030年になると家庭雇用には80万人の被用者が不足すると予測されている。現在働いている人びとのうち2人にひとりが退職年齢に達するだけでなく、個人家庭雇用主自身が高齢化し、家庭雇用の被用者の需要が今後さらに拡大することが見込まれる。個人家庭雇用主が雇用する家庭保育士の場合、新規参入よりも辞めていく労働者のほうが多い。また、要介護高齢者や要介助障害者が必要とする生活支援員はさらに不足の傾向にある。

こうした状況に鑑み、FEPEMは家庭雇用セクターが労働者にとって労働条件その他を改善し、「魅力度 (attractivité)」を高めるため、関係労組とともに2018年から労働協約の改定に向けて協議してきた（これは政府の「対人サー

ビス部門契約」を拒否した時期に符合する)。新しい全国労働協約は新型コロナウイルス感染拡大さなかの2021年3月に関係労組と締結し、2022年1月に施行されている。

改定の特徴としては主に4つの点を挙げることができよう。

第一は、1999年協約と家庭保育士の2004年協約を統合した点にある。家庭保育士もまた個人家庭雇用主に雇用されるが、その働く場所は家庭保育士の自宅となる。このため、家庭保育士の雇用は従来、対人サービス領域からも外され、協約も別建てになっていたが、新協約では両者を統合し、その名称も「個人家庭雇用主と家庭雇用セクターの部門協約」とした。

第二に、2021年協約はあらたに「産業被用者の社会的付加給付保障の受給のための全国部門間労使共同団体 (Association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés du secteur: APNI) を設けた。APNIは家庭保育士と家庭被用者双方の「補足的医療保険の保険機関の選定を含む一元的管理・運営と社会保険料の徴収を担う」(宇都山2022:13)。このほかにも、被用者の職業訓練、福祉厚生事業、退職金、健康管理などを担うことになる。

2021年協約はその前文で同セクターの特徴として、「被用者人口が複数の雇用関係、複数の賃労働、そして複数の職業をもつ」という点、また「雇用主数が被用者数よりも量的に多い」点を挙げているが、APNIの設置は「断片化された雇用」が被用者にもたらす権利保障上の問題の解決を目標に掲げている。

第三に同じく前文で、同セクターの特徴として、家庭雇用の労働契約が強い人的関係の考慮 (*intuitu personae*) によって特徴づけられるとしている点が注目できる。契約の目的が物でなく、サービスである場合には相手方がどのような人物であるか(人的要素)が重要となるというフランス契約法における近年の議論を参照している点が興味深い(上井 2002)。たとえば、家庭保育士との契約の見本を作成するオクシタニー地域のガイドブックによれば、「信頼と尊敬はこの契約関係において基本的な要素である。これは *intuitu personae*、すなわち人物を考慮して結ばれる契約である」と説明されている (Guide du particulier employeur et des assistants maternels, 2019: 2)。

第四に、前文(2. 個人家庭雇用主と家庭雇用セクター)には同セクターが「家庭雇用の独自の発展とその被用者の適正な社会的保護に寄与する経済的、社会的、及び連帯のモデルに依拠し、雇用主と被用者のあいだに近隣住民として、そして市民としての新しい連帯の起点を提供するものである」(傍点は筆者)との記載があり、ここには家庭雇用の独自性を「非営利」や「非市場」といった消極的な定義でなく、より積極的に地域に根ざした雇用として打ち出す姿勢

を認めることができるだろう。

おわりに——家庭雇用の現下の課題と可能性

本稿で議論してきた労働協約はあくまで申告労働を前提としている。個人家庭雇用主がこうした協約を度外視し、インフォーマルな雇用（無申告雇用）に転じれば、家庭雇用の基盤が損なわれることになる。租税支出などによって自らの支払能力を強め、労働者の社会保障を確保するには「ヤミ労働（travail au noir）」を排除していかなければならない。ところが家庭雇用は建設労働と並んで、インフォーマルな雇用の比重が大きいセクターとして知られる。ここに対国家における家庭雇用の宿命的な課題がある。

他方で、フランスも人口の高齢化が進む中で労働力不足という大きな問題に直面しつつあり、家庭雇用が対人サービス企業かを問わず、労働力の確保は大きな問題となっている。2021年協約はAPNIの創立によって補足的医療保険など、労働者の社会保障面での権利向上を推進することでセクターとしての魅力を高めようとしているが、こうした施策の実効性については今後、検証が必要である。

このように課題も少なくないが、FEPEMが70余年にわたって追求してきた家庭雇用モデルは、日本の状況との関連でどのような含意をもつだろうか。ここでは2点に注目したい。

第一は、FEPEMが、政府の対人サービス産業振興に対する応答として、家庭雇用を「近隣住民として、市民として新しい連帯の起点」として打ち出している点である。2018年秋以降、フランス全土を揺るがした「黄色いベスト」の抗議運動は新自由主義的政策のもとで公共サービスが細る地方の状況を露わにしたが、家庭雇用はそのような文脈での新しい意義を示唆しているかのようである。

第二に、2021年協約では、雇用主と被用者の契約における *intuitu personae*（人的要素）の位相を重視しているが、これが「ケアの合理性」とどのようにかみ合うのか、検討の余地があるだろう。ふりかえれば、1951年協約においても「雇い主と家事使用人との関係は相互の尊敬と信頼に基づかなければならない」との一文があった。元来、それは階級的対立を個人家庭に持ち込まないという視点から重視されてきたのであるが、現段階では「ケアの質」という面からの「信頼と尊敬」が求められている。

もちろん、こうした注目すべき議論にもかかわらず、「非営利」「非市場」の家庭雇用において搾取がないわけではない。雇用主の側に労働者の権利に関す

る情報が十分に浸透していない場合には特に顕著である。この意味でFEPEMが発足当初から雇用主の教育に力を入れ、法律相談サービスなどを提供してきたことは参考になる。

日本では、「家事使用人」は現在なお労働基準法など労働関連法の対象から排除されたままとなっている。その存在は消滅したかに考えられてきたが、近年、介護保険制度の変容の中で、一部において復活の兆しも見られる²⁹⁾。フランスの歴史的事例はひとつの参照点となるのではないだろうか。

最後に基本的な点を立ち戻れば、「家庭」という職場は国家の監視が行き届かないブラックボックスであり、そこに雇用関係を成立させるためにはセクターを守り、発展させるための労使間の対抗的協力関係が不可欠といえる。本稿では使用者側の視点に重きを置いたが、労働組合側の取り組み抜きにそれが成立するわけではないことを確認しておきたい。

(いとう りり 津田塾大学)

謝辞：本稿はJSPS科研費15H0262、及び20K02094の助成を受けて行った調査研究に基づく。調査にあたっては、FEPEM・家庭雇用調査研究所のIsabelle Puech氏から多くのご教示を得た。また、執筆にあたっては中力えり、足立真理子、山根純佳各氏、ならびに本誌の閲読者から有益な助言をいただいた。記して謝意を表する。いうまでもなく本論文の不備、誤りの責はすべて筆者に帰すものである。

[注]

- 1) Chèque emploi service universelの略。2005年の対人サービス発展法で導入されたバウチャー。
- 2) Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familialesの略。1960年設立。
- 3) 2022年7月に筆者がパリで行った調査での実例。当時のレート(1€=138円)では、労働者の時給は1,500円強となり、還付金を踏まえれば、雇用主が実際に負担するのは9.16€は1,260円となる。支払方法は小切手でも現金でもよい。また、還付金は現時点ではあいだを置かず、即座に支払われる仕組みにシフトしている。この仕組みには労働者の月間給与が3,428€以下という上限が定められている。
- 4) 家庭雇用調査研究所 (Observatoire de l'emploi à domicile) はFEPEMの調査機関。

- 5) このデータは2020年の第1次ロックダウン期に相当し、2019年（雇用主340万人、被用者140万人）に比べて雇用主も被用者も若干人口が減少している。
- 6) 家庭保育士（「保育ママ」）を含む。
- 7) 家庭雇用を含む対人サービス分野で働く移民女性の就労実態に関しては、園部（2013）、村上（2020）、牧（2020）などを参照。
- 8) ほかに、2004年にFEPEMから分裂した個人家庭雇用主組合（Syndicat des Particuliers Employeurs）があるが、影響力や規模としてはFEPEMが格段に大きい。
- 9) なお、le particulier employeurを「個人雇用主」と訳出することも可能である（中力 2017など）が、particulierという名詞がたんなる個人（individu）ではなく、国家に対すところの「私人」というニュアンスがあること、また働く場所が家庭である点に特徴があることから、筆者は「個人家庭雇用主」と訳出している。これは後述の「個人事業主（l'entrepreneur individuel）」との区別を際立たせる上でも一定の意味があると考えられる。
- 10) ほかにイタリア、ドイツなど（伊藤編 2020）。
- 11) もともとは口コミの随意契約だったもの（gré à gré）で、仲介機関や派遣業者などをはさまずに、家庭と労働者が直接、労働契約を結ぶ雇用のあり方。
- 12) 拡張適用については第1節で説明する。
- 13) 「家事・ケアサービス、使う側の責任を考える——市場経済化に抗する運動の可能性」（企画・司会 山根純佳）のシンポジウム趣旨文から。
- 14) 本稿では、紙幅の関係上、こうした隣接する他の運動との関係性に関する理論的検討は行えないが、フェデリーチらはD・ヘイデン（Dolores Hayden）の論を引用しつつ、19世紀アメリカにも家事労働に賃金を求める運動があり、その担い手が主に中産階級女性で、家事労働を産業労働のモデルに基づいて近代化することを目指したと述べていて、この点はFEPEMの運動にも類似しており、非常に興味深い（Federici, Austin, ed. 2018:15）。
- 15) 調査はJSPS科研費20K02094の助成を受けて、2022年7月中旬から8月上旬にかけて実施。
- 16) 原語はLa convention collective nationale de travail des employés de maison bourgeoise.
- 17) 職種として、FEPEMは保育者（garde d'enfants）、家庭被雇用者（employé familial）、生活支援員（assistant de vie）の3つの職業称号を生み出し、2009年にはこれらの称号は全国職業資格総覧に含まれることになった。
- 18) アソシエーション（結社）と組合はそれぞれ異なる法律に基づいている。前者は1901年7月1日法、後者は労働法典L411-1（Waldeck-Rousseau法）。前者が非

営利団体であるのに対して、後者は経済活動が許され、フランスの場合、労働組合のみならず、経営団体も組合として登録されることが多い。ただし、FEPEM自身は非営利の雇用主を名乗ることから、アソシエーションとして登録される。

- 19) この時点では、アソシエーションとして登録された雇用主団体もあれば、組合として登録されたものも含まれる。
- 20) これに伴い、1995年には地域の労働協約は労働省の求めに応じて廃止された。
- 21) 現、経済・財務・産業及びデジタル主権省。
- 22) 労働法典 (D.7231-1) に対人サービスの範囲が定められているが、大別して、(1) ワーク・ライフ・バランスの維持、(2) 特定の日常的仕事の委任、(3) 家族、子ども、高齢者、もしくは障害者、あるいは一時的に助けを必要とする人びとのための付き添い、あるいは介助活動の3つの領域から成る。
- 23) 各国の租税支出の動向を調べた佐藤良によれば、租税支出とは「一般に、特定の政策目的を実現するための政策手段」であり、「課税の軽減又は繰り延べを通じて、特定の納税者又はその活動に対して政治的インセンティブを与える」ものである (佐藤 2020: 76-77)。それは政府が「税制を通じて行う資源配分 (間接的な財政支援)」であり、議会の審議を受ける通常の補助金と違って、不透明な決定プロセスに基づくため、「隠れた補助金」と呼ばれることもある。ただし、フランスの場合には租税支出や社会保険料負担軽減についての年次報告書が出ている。
- 24) この点についての知見は、経済・産業・デジタル化省企業総局、FEPEMに対する中力えり氏との共同調査 (2017年3月) による。伊藤 (2020: 211) も参照。
- 25) 2008年8月4日法, Loi 2008-776。
- 26) 2016年8月8日改訂, L7221-1。
- 27) 2007年3月12日のオルドナンス (2007-329) によって成文化されていたものが労働法典に含まれた。
- 28) 以下はI・ピュエシュ氏へのインタビュー (2022年7月) に基づく。
- 29) たとえば、「住み込み家政婦の労災訴訟」東京地裁, 2022年9月29日。この訴訟を受けて、厚労省では2023年1月から3月にかけて63年ぶりに家事使用人に関する実態調査が実施され、労働政策審議会において労基法の適用が討議されている。

[引用文献]

中力えり 2013 「EUの雇用政策・社会政策の変容とフランスの『対人サービス』政策」『和光大学現代人間学部紀要』6, 81-95

- 中力えり 2017「EUにおける『対人サービス』振興政策の背景と課題——フランスとベルギーのバウチャー制度の比較を中心に」『和光大学現代人間学部紀要』10, 25-40
- 中力えり 2020「統合ヨーロッパにおける家事労働振興政策と189号条約——ブリュッセルとジュネーブのあいだ」伊藤るり編『家事労働の国際社会学——ディーセント・ワークを求めて』人文書院,164-185
- Cour des Comptes 2014 Le Développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées en perte d' autonomie. Enquête demandée par le Comité d' évaluation et de contrôle des politiques publiques de l' Assemblée nationale. [https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/20140710_rapport_developpement_services_personne.pdf] (2023年5月20日最終アクセス)
- Devetter, F., Jany-Catrice, F., Ribault, T. 2009 Les services à la personne. Paris : La Découverte.
- Federici, S., Austin, A., eds. 2018 The New York Wages for Housework Committee 1972-1977: History, Theory and Documents. New York: Autonomedia.
- FEPEM 2008 Trajectoires de femmes. Mémoire d' une organisation, la FEPEM 1948-2008. (DVD)
- FEPEM 2018 70 Ans Emploi à Domicile : Revivez la 1ère exposition sur l' histoire de particuliers employeurs et de l' emploi à domicile au Grand Rex à Paris.
- FEPEM 2022 Le secteur des particuliers employeurs et de l' emploi à domicile. Rapport sectoriel (Édition 2022) . Observatoire de l' emploi à domicile. [https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Web_fepem-rapportsectoriel2022.pdf] (2023年8月3日最終アクセス)
- Ito, R. 2016 Negotiating Partial Citizenship under Neoliberalism: Regularization Struggles among Filipino Domestic Workers in France (2008–2012) . International Journal of Japanese Sociology. 25 (1) , 69-84.
- 伊藤るり 2020「フランスにおける家事労働のフォーマル化と家庭雇用——移住家事労働者と産別労働協約という磁場」伊藤るり編『家事労働の国際社会学——ディーセント・ワークを求めて』人文書院, 186-215
- Kulanthaivelu, É. 2020 Les services à la personne en 2018 : Légère baisse de l' activité, hausse du recours aux organismes prestataires. DARES Résultats, 011, 1-8. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/55eca4ee32c87ce934c31dcb9a8d34ae/Dares%20Resultats_%20services%20a%20la%20personne_2018.pdf] (2023年5月20日最終アクセス)

- Lada, E., Condon, S. 2014 On n' est pas des bécassines. Transformations de l' aide et des services à domicile : Migrations, travail et mobilités professionnelles. (Documents de travail 210) Paris: Institut National d' Études Démographiques.
- 牧陽子 2020 『フランスの在宅保育——女性の就労と移民ケア労働者』 ミネルヴァ書房
- Martin-Huan, J. 1997 La longue marche des domestiques en France du XIXe siècle à nos jours, Nantes : Editions Opéra.
- 村上一基 2020 「家庭から就労へ——フランス移民政策における移住女性と家事・介護労働」『東洋大学人間科学総合研究所紀要』 22, 127-148
- Perrin-Haynes, J. 2008 L' activité des immigrés en 2007. Insee Première, 1212.
- Puech, I. 2021 Genèse de la convention collective des employés de maison (1930-1951) : La mobilisation du travail pour la reconnaissance du travail domestique en France. L' Homme et la Société. 214-215, 31-50.
- 佐藤良 2020 「諸外国の租税支出をめぐる動向 (資料)」『レファレンス』 (国立国会図書館) 833: 75-102
- 外尾健一 1954 「フランス家事使用人の全国労働協約」『社会科学研究』 東京大学社会科学研究所紀要, 5 (3) , 103-113
- 園部裕子 2013 「フランスの社会的排除・失業対策と移住女性——パリ市における『経済活動による社会的編入支援組織 (SIAE)』と移住女性アソシアシオンの連携を事例に」『香川大学経済論叢』 85 (4) , 489-516
- 上井長十 2002 「フランス契約法における *intuitus personae* (人的要素の考慮) について——その意義と契約解消における機能について——」『法学研究論集』 (明治大学大学院) 17, 77-95
- URSSAF, Les Particuliers employeurs au quatrième trimestre 2022, Stat' ur 360.
- 宇都山純孝 2022 「フランス 個人宅等で保育介護等に従事する被用者の社会保障関連法律」『外国の立法』 291 (2) , 12-13
- 山根純佳 2023 「新自由主義とケア労働」『大原社会問題研究所雑誌』 771, 30-43

The Invention of a Household Employment Sector in France: Focusing on the Agency of Household Employers Organization, FEPEM

ITO Ruri
(Tsuda University)

The household employment sector in France comprised 3.3 million employers and 1.3 million employees in 2020, according to the employers' organization, Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM). It is further estimated that 11.4% of all French households employed a worker under the direct hire model. Whilst historically this model originated in bourgeois households, the current version is the product of a long process of modernization and negotiations. Led by employers and trade unions, and protected by a nationwide collective agreement, all work regarding family is recognized by the State as a full-fledged industrial sector.

This paper sheds light on what historical conditions enabled private individuals (*les particuliers*) – largely middle-class women – to organize themselves as employers. I examine this process through FEPEM movement, focusing on the five collective agreements from 1951 to 2021 and their agency in defining the sector as both “non-profit” and “non-commercial.” I conclude by discussing some of the current challenges FEPEM faces, especially under the government's neoliberal policy to carve out a market for commercial personal service industry.

Keywords: France, household employment, FEPEM, domestic work, collective agreement