



労働政策研究報告書 No. 157-2

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

現代先進諸国の労働協約システム
— ドイツ・フランスの産業別協約 —
(第2巻 フランス編)

労働政策研究・研修機構

現代先進諸国の労働協約システム
— ドイツ・フランスの産業別協約 —
(第2巻 フランス編)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

執筆担当者

氏名

所属

執筆巻

やまもと ようた
山本 陽大

労働政策研究・研修機構研究員

第1巻

ほそかわ りょう
細川 良

労働政策研究・研修機構研究員

第2巻

目 次

はじめに	1
1 研究の目的	1
2 研究の対象と方法	2
第1章 フランスの産業別労働協約システムの歴史と法制度	3
第1節 歴史	3
1 フランスの労働協約の起源またはその萌芽と1919年法	3
(1) 「労働協約」の起源またはその萌芽	3
(2) 1919年法以前の労働協約に対する判例の態度	4
(3) 1919年法	5
(4) 「職業組合」としての労働組合の誕生	5
(5) 労働組合の連合体の形成	6
ア 地方および県単位の労働取引所における組合	6
イ 職種別連合・産業別連合	7
ウ 労働層同盟 (CGT) の結成	7
(ア) CGT のイデオロギー的特徴	7
エ フランス・キリスト教労働者同盟 (CFTC) の結成	8
2 1936年法—労働協約の拡張適用システムの導入	9
(1) 1919年法下の労働協約	9
(2) マティニョン協定	9
(3) 1936年法	10
(4) 1919年法から1936年法における労働組合運動の状況	11
3 1950年法～1966年のアレテー労働協約システムおよび五大労組体制の確立	12
(1) 1936年法の停止	12
(2) 1946年法	12
(3) 1950年法	13
(4) 労働組合の分裂	15
ア CGTの分裂	15
イ 管理職労組CGC-CFEの結成	15
ウ CFTCの分裂	16
(5) 五大労組の成立	16
4 1971年法～現在—企業別団体交渉の導入・促進	17
(1) 1971年法および1982年法	17

c	協定の締結まで年次交渉義務が生じる事項	33
d	大企業またはグループ企業において3年毎に交渉が義務付けられる事項	33
(2)	交渉手続	34
ア	情報提供義務	34
イ	交渉参加者に対する補償	34
ウ	交渉の合意および決裂の場合の取扱い	34
(3)	労働協約の要式	35
ア	書面性	35
イ	届出および掲示による公示	35
ウ	労働者に対する情報提供	36
エ	承認	36
4	労働協約の適用	37
(1)	労働協約の規定による適用範囲の定め	37
(2)	使用者に起因する労働協約の適用範囲の修正	37
ア	使用者組織の加入	38
イ	使用者組織への一使用者の加入	38
ウ	使用者の使用者団体からの脱退	39
エ	複数の事業活動を営む使用者における労働協約の適用	39
(ア)	「主たる事業活動」の基準	39
(イ)	「自律した事業所における区別可能な事業活動」の基準	40
オ	事業活動の変更	41
カ	地理的適用範囲	41
キ	使用者の加入	42
ク	加入を伴わない自発的適用	42
(3)	協約の競合	43
(4)	産業別労働協約の拡張適用	44
ア	実体的要件	44
イ	手続的要件	45
(5)	労働協約の拡大適用	46
5	労働協約の効力とその履行確保	46
(1)	労働協約の効力	46
ア	即時効	47
イ	強行的効力	47
ウ	直律的効力	48

(2) 労働協約の不履行に対する制裁	49
ア 民事上の制裁	49
(ア) 団体訴権	49
a 協約の他方当事者に対する訴え	49
b 組織の構成員に対する訴え	50
c 協約の署名当事者に所属する者に対する訴え	50
(イ) 個別の訴え	50
イ 刑事上の制裁	51
(ア) 労働監督官の監督権限	51
(イ) 賃金に関する犯罪	51
(ウ) 適用除外規定にかかる協約条項違反	52
6 労働協約の改訂・破棄通告	52
(1) 期間の定めのない労働協約	52
ア 改訂	52
イ 破棄通告	53
(ア) 使用者側あるいは労働者側の署名者の全てから発せられた破棄通告	54
(イ) 一部の署名者による破棄通告	55
a 協約の適用範囲に影響を与えない場合	55
b 協約の適用範囲に影響を与える場合	55
ウ 再検討	56
(2) 期間の定めのある労働協約	56
第2章 フランスの産業別労働協約システムの現在	58
第1節 フランスの産業別労働協約システムの状況	58
1 フランスの労働協約システムの特徴	58
2 産業部門別協約・交渉の概況	60
3 産業部門別交渉・協約にかかる行政の機能	63
4 産業別労働協約と企業別協定との関係	64
(1) 企業レベルの交渉の実態	64
(2) 産業部門別協約（交渉）と企業別協定（交渉）との関係	64
5 フィヨン法および2008年法改正とその影響	65
(1) フィヨン法改正の経緯	65
(2) フィヨン法および2008年法の影響	67
ア 2004年以降の部門別交渉・協約の概況	67
イ フィヨン法以降の産業部門別協約に対する適用除外制度の利用実態	69

6	2011年における産業部門別交渉・協定の概況	72
7	全国職協定の機能	75
8	今後についての若干の展望	77
第2節	フランスの産業別労働協約の実際	78
1	フランス銀行業労働協約	79
	(1) 銀行業全国労働協約 (La Convention Collective Nationale de la Banque)	79
	第1編 一般的規定	84
	第1条 適用領域	84
	第2条 期間	84
	第3条 加入	84
	第4条 労働協約の展開の方式	85
	第5条 移行の様式	86
	第2編 労使対話	86
	第1章 銀行業同数委員会および雇用全国同数委員会	86
	第6条 委員会の権限	86
	第7条 一般的機構	86
	第8条 運営	87
	第9条 同数委員会に参加する労働者についての補償	91
	第2章 組合の権利および従業員代表制度	92
	第10条 組合の自由	92
	第11条 欠勤許可	93
	第12条 労働組合専従職員休暇	96
	第13条 従業員代表委員	96
	第14条 企業委員会および事業所委員会	97
	第15条 中央企業委員会	97
	第16条 労働条件安全衛生委員会 (CHSCT)	98
	第17条 職業上の復帰	98
	第3編 労働契約	98
	第1章 採用—試用期間	98
	第18条 採用	98
	第19条 試用期間	99
	第2章 特別な労働契約	100
	第20条 バカンス補足契約	100
	第21条 (留保)	100

第3章 一般原則および職業倫理	100
第 22 条 思想信条の自由	100
第 23 条 非差別および職業上の平等	101
第 24 条 職業倫理の原則	101
第4章 制裁	102
第 25 条 制裁	102
第5章 労働契約の破棄	103
第 26 条 懲戒でない理由に基づく解雇	103
第 27 条 懲戒解雇	104
第 28 条 有罪判決の場合の解雇	105
第 29 条 経済的理由による解雇	105
第 30 条 予告	108
第 31 条 任意引退	109
第 32 条 引退措置	110
第 4 編 人的資源管理	111
第1章 格付け	111
第 33 条 格付け表	111
第 34 条 対応一覧表	115
第 35 条 基準職種	115
第2章 評価	115
第 36 条 評価	115
第3章 異動	116
第 37 条 異動	116
第4章 職業教育	117
第 38 条 職業教育	117
第 5 編 報酬	118
第1章 産業部門レベルにおける賃金規程	118
第 39 条 基礎賃金の支払および構成	118
第 40 条 協約最低賃金	118
第 41 条 個別的賃金保障	119
第 42 条 産業部門別年次交渉	120
第 43 条 資格免状手当	121
第 44 条 交通手当	121
第 45 条 各種の補償金	121
第2章 企業レベルにおける適用の要式	121

第 46 条	適用についての原則	122
第 47 条	賃金の支払の様式	122
第 48 条	賃金上の措置	122
第 6 編	参加	122
第 49 条	成果への労働者の参加	122
第 7 編	社会的保障	123
第 50 条	社会的保障の実施	123
第 1 章	母子関係－養子縁組関係	123
第 51 条	母子関係	123
第 52 条	養子縁組関係	124
第 53 条	各種規定	125
第 2 章	病気	126
第 54 条	病気	126
第 55 条	治療目的パートタイム	128
第 56 条	長期間の病気	128
第 57 条	無報酬の病気または温泉治療のための休暇	128
第 3 章	廃疾	128
第 58 条	廃疾	128
第 4 章	特別休暇	129
第 59 条	家族的出来事のための欠勤	129
第 60 条	労働者の家族の一員の病気のための欠勤許可	130
第 8 編	労働時間～2001 年 5 月 29 日の付加文書	131
第 1 章	労働時間	131
第 61 条	実労働時間	131
第 62 条	超過勤務時間および代償休日	131
第 63 条	労働時間の割当	132
第 2 章	有給休暇	132
第 64 条	有給休暇の権利	132
第 65 条	参照期間－権利の獲得	133
第 66 条	休暇におけるスタート順位－休暇の取得	133
第 3 章	祝日	134
第 67 条	原則	134
第 68 条	適用措置	134
付属文書 I	「第 1 編 一般的規定」 関連－移行の要式	135
付属文書 II	「第 3 編 労働契約」 関連－内部不服申立同数委員会	137

付属文書Ⅲ	「第4編 人的資源管理」関連一用語集……………	139
付属文書Ⅳ	「第4編 人的資源管理 第1章 格付け」関連 —協約上の新旧一覧表の間の対応表……………	141
付属文書Ⅴ	「第4編 人的資源管理 第1章 格付け」関連—基準職種…	142
付属文書Ⅵ	「第5編 報酬」関連 —2011年4月1日付勤続年数外部門別最低賃金一覧表…	147
付属文書Ⅶ	「第5編 報酬」関連 —2011年4月1日付、勤続年数対応部門別最低賃金 —一覧表……………	148
付属文書Ⅷ	「第5編 報酬」関連 —2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障 (第41条)についての参照一覧表……………	149
付属文書Ⅸ	「第5編 報酬」関連—交通手当……………	150
付属文書Ⅹ	「第5編 報酬」関連 —第45条(各種の補償金)の適用についての参照……………	151
(2)	銀行業同数委員会内規……………	152
(3)	2001年9月3日の資格免状手当に関する協定……………	154
(4)	2001年5月29日の労働時間の調整および削減協定……………	155
	第1条 適用領域……………	155
	第2条 規定の構造……………	155
	第1章 労働時間削減の編成……………	155
	第3条 労働時間の年間時間……………	156
	第4条 労働時間および報酬……………	157
	第2章 管理職に対する特別な規定……………	157
	第5条 組み込まれた管理職に関する規定……………	157
	第6条 自律的管理職に固有の規定……………	158
	第3章 変形労働時間制……………	159
	第7条 経済的および社会的要件……………	159
	第8条 関係する事業活動……………	160
	第9条 労働時間の算定期間……………	160
	第10条 労働時間の目安および配分計画……………	160
	第11条 労働時間変更予告期間……………	161
	第12条 期間の定めのある労働契約および派遣労働……………	161
	第13条 変形労働時間制において考慮に入れられない時間についての 部分的失業を用いる要件……………	161

第 14 条	報酬	161
第 15 条	参照年の全体の間就労しなかった労働者の報酬および代償 休日の権利	161
第 16 条	適切性確認同数委員会	162
第4章	有給休暇積立口座	162
第 17 条	有給休暇積立口座の開設	162
第 18 条	有給休暇積立口座の補給	163
第 19 条	口座の使用	163
第 20 条	休暇の補償	163
第 21 条	キャリア終了休暇を除く長期休暇後の復帰の条件	164
第 22 条	休暇の権利の使用の放棄	164
第 23 条	積立の振替	164
付属文書 I	労働法典 (新) L.3121-38 条になった労働法典 (旧) L.212-15-3 条に基づいて定めるカテゴリー	166
付属文書 II	「自律的管理職」関連—毎週 5 日または半日単位×10 回 就労する労働者についての年単位のみなしの個別的合意 文書の例	167
付属文書 III	「変形労働時間制」関連—適切性確認同数委員会	168
	2001 年 5 月 29 日の労働時間の調整および削減協定第 2 章 6-2 条に ついての付加文書	169
(5)	銀行職種の退職年金についての 2005 年 2 月 25 日の協定	170
	第 1 条 適用領域	171
	第 2 条 目的	171
第1章	共通規定	171
	第 3 条 銀行の補足	171
	第 4 条 未精算の銀行の補足の変換	172
	第 5 条 一時金払い	173
	第 6 条 社会保障法典 L.351-1-1 条および L.351-1-3 条に基づく 60 歳前 の減額による退職年金の受給者	174
	第 7 条 共同基金の廃止	174
	第 8 条 退職年金技術集団同数委員会	174
第2章	CRPB および CRPB DOM に適用される規定	174
	第 9 条 CRPB および CRPB DOM の地位の変更	174
	第 10 条 CRPB および CRPB DOM の支出負担の評価	175
	第 11 条 第 4 条を CRPB および CRPB DOM に適用する特別な条件	175

第 12 条	CRPB および CRPB DOM の資産の移転	175
第 13 条	CRPB への銀行の退職年金金庫の払込	176
第 14 条	CRPB および CRPB DOM の資産の最終的な移転	176
第 3 章	最終規定	176
第 15 条	期限、修正、破棄通告	176
第 3 条付属文書	退職年金の補足	178
(6)	引退措置に関する 2005 年 3 月 29 日の協定	179
	序文	179
	第 1 条 適用領域	179
	第 2 条 65 歳前の引退措置	179
	第 3 条 条件および代償措置	179
	第 4 条 本協定の発効の端緒、期限、および継続	181
	第 5 条 協定の適用条件	181
(7)	2000 年 1 月 10 日の銀行業労働協約の 8-2 条：	
	《不服申立》組織を修正する 2007 年 5 月 29 日の協定	184
(8)	2008 年 11 月 24 日の 2008 年賃金協定	185
	序	185
	第 1 条 最低賃金についての措置	185
	第 2 条 個別的賃金保障 (GSI) の実施	186
	第 3 条 資格免状手当に関する措置	186
	第 4 条 銀行業における男性と女性の間の職業上の平等のための措置	186
	第 5 条 人的資源管理に関する措置	187
	第 6 条 協定の期限	188
(9)	銀行業労働協約第 54 条-病気-についての 2009 年 10 月 26 日の付加 文書	189
(10)	銀行業労働協約付属文書 V を修正する 2010 年 3 月 8 日の協定	191
(11)	銀行業労働協約第 59 条についての 2010 年 9 月 26 日の付加文書	198
(12)	銀行業《承認》同数委員会の設置に関する 2010 年 9 月 27 日の協定	200
(13)	2011 年 1 月 31 日の賃金協定	204
	第 1 条 最低賃金についての措置：増額および新たな最低賃金の創設	204
	第 2 条 個別的賃金保障 (GSI) の実施	204
	第 3 条 銀行業における男性と女性の間の職業上の平等のための措置	204
	第 4 条 その他の規定	205
	第 5 条 協定の発効および期限	205
	付属文書 VI 関連-2011 年 4 月 1 日付、勤続年数外部門別年最低賃金	

	一覧表	206
	付属文書Ⅶ関連—2011年4月1日付、勤続年数対応部門別年最低賃金 一覧表	207
	付属文書Ⅷ関連—2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障 (第41条)についての参照一覧表	208
2	金属産業における労働協約	209
	(1) パリ地方金属・機械及び関連産業の地域的労働協約	209
	前文	209
	総則	209
	第1条 適用範囲	209
	第2条 期間、破棄通告、改定	210
	第3条 団結権および思想信条の自由	211
	第4条 欠勤許可	211
	第5条 掲示板	211
	第6条 労使同数委員会	212
	第7条 従業員代表委員の数	212
	第8条 選挙の準備	213
	第9条 投票所事務局	213
	第10条 投票の組織	214
	第11条 企業委員会	214
	第12条 雇入れ	215
	第13条 職階別年間保証収入および最低賃金	215
	第14条 労働時間	215
	第15条 有給休暇	215
	第16条 安全衛生	216
	第17条 (削除)	
	第18条 集団的紛争—斡旋	216
	第19条 既得の利益	217
	第20条 協約の届出	217
	第21条 適用日	217
	(2) 1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書	218
	(3) パリ地域金属、機械および関連産業労働協約の2007年12月7日の 追加協定	235
	(4) 金属産業労働協約の職務等級別最低報酬に関する1983年7月13日	

の全国協定	237
第1条 適用範囲	237
第2条 職務等級別最低報酬額の地域別確定	237
第3条 実質報酬保証金の地域別確定	237
第4条 地域別実質報酬保証金を受ける労働者	238
第5条 地域別実質報酬保証金の適用	238
(5) 金属産業における労働時間に関する1982年2月23日の全国協定	239
第3章 総括	242
【資料】 フランス労働法典（抜粋）	247
適用対象労働者数5,000人以上の産業部門別労働協約一覧	286
統計情報用労働協約分類	292
フランス金属産業地域別最低賃金一覧表	311
【聴き取り対象者】	322
【参考文献】	324

はじめに

1 研究の目的

現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範の設定）について、労働組合法（以下、労組法）に基づく労働協約が、就業規則に優越する法規範として位置づけられている（労働基準法 92 条）。にもかかわらず、企業別組合が中心となっている中で、労働協約の存在感は必ずしも濃いものとはいえず、使用者が定める就業規則が集団的な労働条件の決定（規範の設定）において中心的な存在となっている。これに対し、フランス、ドイツ等の欧州諸国においては、伝統的に、産業レベル（全国レベル）で締結される労働協約が、国家法と企業レベルを媒介する重要な規範として労働社会を規制してきたとされている。

もっとも近年においては、欧州諸国においても、フランスにおいては企業別協定への、ドイツにおいては事業所協定への、集団的労働条件決定（規範設定）にかかる、いわゆる「分権化」の動きが生じているとの指摘も存在するところである。

また、日本においては、労働者の就労形態の多様化を踏まえた上での集団的労使関係の再構築、あるいは法律による画一的な規制によらず、労使関係の実情に合わせた集団的な労働条件の決定（規範の設定）を担うこと等を視野に、従来の労働組合による団体交渉を通じた枠組みとは別に、従業員代表制度の構築がしばしば提言されているところである。

このような状況を鑑みるに、日本とは異なり、伝統的に産業別労働協約が集団的な労働関係規範の設定において中心的な役割を果たしてきたとされる欧州諸国において、それがどのような歴史的・社会的な背景のもとに成立し、どのような制度設計のもとで運営され、他方で、近年生じてきているとされる企業レベルでの労働条件決定への動きが、どのような状況にあるのかを実証的に分析することは、これからの日本の労働社会における集団的な労働条件決定（規範設定）のあり方を考察する上で、不可欠な素材となるものと考えられる。

そこで、本報告書においては、いわゆる「有利原則」のもとで、産業レベルの労働協約が集団的な労働条件決定（規範の設定）の中心的な役割を果たしてきた一方、2004 年の集団的労使関係法制の改正によって、企業別労働協約（協定）による産業別労働協約の適用除外制度が導入され、法制度上、「有利原則」が突き崩されたとされるフランスについて、従来からの産業別労働協約による労働条件決定（規範設定）がどのようにして形成され、機能してきたのかを概観し、さらには、「分権化」を行ったとされる 2004 年法改正以降、実際の労使関係、とりわけ、労働条件決定（規範設定）のレベルにおいて、どのような影響が生じているのかを分析するとともに、具体的に、産業別労働協約がどのような労働条件の決定をしているのかを示し、もって上述の、これからの日本の労働社会、とりわけ集団的な労働条件決定（規範設定）の在り方に関するマクロ的議論の素材とすることを目的としたい。

2 研究の対象と方法

1でも述べたとおり、フランスにおいては、いわゆる「有利原則」のもとで、産業レベルの労働協約が集団的な労働条件決定（規範の設定）の中心的な役割を果たしてきた一方、2004年の集団的労使関係法制の改正によって企業別労働協約（協定）による、産業別労働協約の適用除外制度が導入され、法制度上、「有利原則」が突き崩されたとされている。そして、本報告書の目的からすれば、フランスにおいては、なぜ日本とは異なり、産業別労働協約が集団的な労働条件決定（規範設定）において中心的な機能を担ってきたのかを明らかにすること、そして、企業別労働協約へのいわゆる「分権化」がどのように生じているのかを明らかにするとともに、産業別労働協約がどのような労働条件を、どのような内容として決定しているのかを実証的に分析することが必要である。

そこで、本報告書においては、日本におけるフランスの産業別労働協約を中心とした労働協約システムについての先行業績を踏まえつつ、まず、第1章においては、フランスにおける産業別労働協約システムがどのような歴史的・社会的背景に基づいて形成されてきたのか、その概観を把握した上で（第1節）、フランスの労働協約システムがいかなる法制度のもとで機能しているのかを、近年における議論についても適宜踏まえつつ概観する（第2節）。その上で、第2章においては、フランスにおける産業別労働協約の現状について分析する。ここでは、まずフランスの労働協約システムの特徴を概観し、産業別労働協約の機能、産業別の交渉および協定締結の近年における状況、およびフィヨン法・2008年法による影響を分析し、フランスにおいて伝統的に産業別労働協約がいかなる機能を果たしてきたのか、またなぜそうした機能を果し得たのか、さらに、2004年以降の「分権化」の実像がいかなるものであるのか、その背景にいかなる事情が存在するのかを明らかにする（第1節）。そして、フランスにおける産業別労働協約が、実際にどのような規定内容を有しているのか、ホワイトカラー労働者に関する典型的な産業別労働協約とされる、銀行業の産業別労働協約（1）および、製造業の中心的な存在である金属産業の労働協約（2）の内容を紹介する。そして最後に、第3章において、フランスにおける産業別労働協約の機能およびその背景、近年における動向とその意義について、まとめを行う。

第1章 フランスの産業別労働協約システムの歴史と法制度

第1節 歴史¹

フランスにおいては、一般に労働協約は19世紀後半から20世紀初頭にかけて「発明」された新しい法技術であるといわれることが多く、例えば北欧諸国や米国などと比較して遅れて発展してきたといわれることがある²。実際、労働協約が労働関係を規律する法律上の制度として確立したのは1919年3月23日の法律（以下、1919年法）の制定によるものであり、より一般的な制度的承認という観点から見ても、1919年法に結実する判例の蓄積が生じたのは19世紀後半から20世紀初頭にかけてのことである。その意味で、フランスの労働協約システムは比較的新しいシステムといえることができる。しかし、その過程においては多くの変遷があり、その背景にはフランス民法典を貫く契約自由の原則との相克、労使自治に対する立法者の姿勢、フランスの労働組合運動の特殊性、さらにはフランスの社会情勢および経済情勢からの大きな影響が見て取れる。そこで、本節では、労働協約の起源またはその萌芽的状况と1919年法による労働協約の規範的効力の承認（1）、1936年法による拡張適用制度の導入（2）、第二次世界大戦を経て現在の労働協約システムの基礎を確立した1950年法および1966年のアレテ（arrêté）³による五大労組の確立（3）、1971年法以降の企業レベルの団体交渉の促進政策を経ての現在までの展開（4）について、その労働協約法システムの変遷を、そのときどきにおける労働組合運動の動向にも言及しつつ、概観する。

1 フランスの労働協約の起源またはその萌芽と1919年法

(1) 「労働協約」の起源またはその萌芽

フランスの労働組合の起源は、アンシャン・レジーム期の職人組合にあるとする見解が一般的である。当時の様々な職人団体の組織化現象を通じて、労働条件の維持改善を目的とする集団的な協定が出現し、相場としての賃率を遵守すべきものとして定めた。こうした協定のうち、単に職人のみが相互に協定したのみならず、使用者が受諾した賃率協定は、親方に対して隷属的な立場に立つ職人組合が、相対立する関係にある親方たちと賃率についての協定を結んだものとして、労働協約の起源または萌芽と捉えることが可能である⁴。

その後、フランス大革命勃発後の1791年のル・シャプリエ法は、あらゆる職業団体の結成を（さらには職業上の利害を目的とした集会をも）禁止し、労働者の団結が一切禁止され

¹ 本節の記述は、主として外尾健一『フランス労働協約法の研究』（信山社・2003年）、石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房・1955年）およびC. Didry, *Naissance de la convention collective*, Paris, éd. EHESS, 2002. ; Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 26^e éd., Dalloz, p.8~p.29, p.1255~1267 を参照した。

² Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1256.

³ 1もしくは複数的大臣、または他の行政庁（県知事、市町村長等）が発する、一般的または個別的な効力範囲を持つ決定（命令・処分・規則）の総称（参考：中村紘一ほか監訳・Terme juridique 研究会訳『フランス法律用語辞典（第3版）』（三省堂・2012年）、山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会・2002年）。

⁴ 前掲外尾注1, 8頁。

たことは周知のとおりであるが、実際には上記のような賃率協定は、引き続き活発に成立し、当初は行政当局によって認可されることもあったようである⁵。しかし、刑法による違法化に伴い、こうした賃率協定は下火へと向かい、1848年の二月革命期を除き、影を潜めた状態であった。

その後、1864年5月25日の法律による団結（コアリシオン）の罪の廃止に伴う事実上の団結および同盟罷業の自由化、1884年のワルデック・ルソー法による団結権の法的な確立⁶を経て、1892年の労働争議調整法以後、労働協約の締結数が増加していった。

(2) 1919年法以前の労働協約に対する判例の態度

初期の判例は、フランス大革命以降の「自由の原理」に基づき、労働協約に対して一貫して否定的な態度をとっていた。すなわち、団結それ自体が禁止されていた時期は言うに及ばず、1864年法によるコアリシオン罪の廃止以降も、組合による協約の締結は、個人の自由を侵害するものとして公序に反し、無効であるとしたのである。こうした判例の立場は、1884年のワルデック・ルソー法により団結権が法的に確立されたことを受けて、修正されることになる。すなわち、職業組合の目的として「組合員の経済的利益の擁護」を掲げる同法3条は、労働協約締結権を認めるものであるとする見解が一致した見解となり⁷、判例も労働協約に契約上の効力を認める方向へと修正されていくこととなった。

もっとも、当時の労働協約は、あくまでも私法上の契約であるとされており、私法上の基本原則である契約の自由の原則に服するものと考えられていた。従って、労働協約の内容および形式に関する要件は一般法の要件がそのまま適用された。すなわち、協約に挿入される条項は当事者によって自由に交渉されなければならないが、当事者がその内容の決定を自律的に支配していることが要求され、意思表示の瑕疵（典型的には要求が受け入れられない場合の労働争議の実施が脅迫に該当するか）が問題となり得た。また、契約の相対効の原則（民法典1165条）が適用されることにより、労働協約はその当事者相互間においてのみ効力を有し、第三者を拘束することはできないとされた。すなわち、締結組織に加入する使用者と、労働組合員を代表し、労働組合の名義での協約の締結を委任された労働組合員にのみ署名権限が与えられ、かつその効力は当該組合に所属する組合員以外には対抗し得ないとされたのである。加えて、協約が加入者による委任に基づく契約であると解される以上、加入者は脱退によってその委任が解除され、協約の効力から離脱することが可能であり、また個々の加入者が協約に違反する契約を締結することも、単にその合意によって新たな契約を締結する

⁵ 前掲外尾注1, 11頁。

⁶ この時期以前の労働組合運動の形成過程については、F. Soubiran-Paillet, *L'invention du syndicat (1791-1884)*, LGDJ, 1999 を参照。

⁷ なお、1900年9月17日のオルドナンス（Ordonnance：行政権によって発せられる命令の一種（参考：前掲山口編『フランス法辞典』））により、ワルデック・ルソー法3条に基づいて組合が労働協約締結権を有する旨が明示されている

にすぎないものとして許容されたのである。

(3) 1919 年法⁸

以上のように伝統的な契約理論を貫く判例の立場に対し、学説はこれを強く批判しつつ、様々な理論構成を試みることを通じて、個別的労働契約の当事者に対して労働協約の遵守を強制するための方法論を試みた⁹。そして、19 世紀末から 20 世紀初頭にかけて始まった労働協約の立法化の動き¹⁰とあいまって、1919 年法が成立する。

この 1919 年法は、一方では伝統的な自由主義的な契約法の理論を維持し、すなわち協約締結における組合員の委任の必要、締結の自由（具体的には、協約当事者の範囲を幅広く認めたこと）、内容の自由、および契約の相対効（脱退による協約の適用からの離脱の可能性の容認）の原則を保ちながら、他方では労働協約の条項に反する労働契約の条項は書かれていない（non écrit）ものとみなされ、労働協約の条項に法律上当然に置き換えられることを規定し、労働協約の規範的効力を承認したのである。

(4) 「職業組合」としての労働組合の誕生

前記の通り、フランスの労働組合の起源は、アンシャン・レジーム期の職人組合にあるとされるが、大革命期に制定された 1791 年のル・シャプリエ法により同業者組合の団結および労働者の団結が禁止されており、労働者がその職業上の利益を守るために自由に団結し、労働組合を結成することが法認されたのは、1864 年法による団結（コアリシオン）の解禁を経た、1884 年の以降のことである。そして、1901 年の結社の自由法および集会・出版の自由法を経て、近代的な労使関係が形成されていくこととなる。この 19 世紀後半における職業組合は、職業集団たる組合員の利益を守ることが主たる目的であり、いわばかつての同業者組合（コルポラシオン）の消滅により生じた穴を埋める機能を有していたということが出来る。このことは、後述の通り、フランスの労働組合および労働協約システムの特殊な性格に大きな影響をあたえることとなる。

20 世紀初頭以降、この職業組合は、いわゆるサンディカリズムの普及と相まって、まず労働者の側において、初期には工場労働者、続いてホワイトカラー労働者の順に、労働組合が形成されていき、商工業における管理職は、これらからは遅れて「職階別」の組合を形成していくことになる。また、公務員は工場労働者の労働組合に合流する者がある一方、独自の自律した労働組合を結成した者もあった。他方で、使用者の側においても「組合」が形成されていくことになる。このように、労働者および使用者の双方において、職業（集団）の利益を守ることを目的とする「組合」が形成されていったが、この両者は、その目的および機

⁸ 1919 年法の詳細については、前掲外尾注 1, 167 頁以下、前掲石崎注 1, 91 頁以下を参照。

⁹ この時期の学説の詳細については、前掲外尾注 1, 68 頁以下を参照。

¹⁰ 労働協約の立法化の動きについての詳細は前掲外尾注 1, 160 頁以下を参照。

能という点では異なる性質を有しており、すなわち、労働者のサンディカリズムは、労働者の生活および労働条件の改善を追求し、時には社会を変革する計画を伴うものであった¹¹が、使用者の「組合」は、労働者（労働組合）からの賃金等についての要求に「答える」機関としての側面を有すると同時に、かつ経済的、税務的、商事的な目的のための団体でもあった¹²。

この時期に形成されたフランスの労働組合の大きな特徴として、(賃金)労働者にかぎらず、職業に従事するあらゆる者について団体（組合）を結成する自由が認められ、非常に様々な職種において労働組合が形成されるのみならず、組合活動の自由が様々な職業従事者によっても行使されたという点がある。その代表的なものとしては、独立労働者（自営的就業者）による組合であり、手工業者、商人、農業従事者のほか、医師・弁護士といった自由業者も、専門職の同業団体とは別に、職業利益集団としての組合を結成したのである¹³。こうした職業に従事する者が幅広く結成した組合について、破毀院（Cour de cassation）¹⁴は、労働協約の当事者足りうるか否かは、職業組合（syndicat professionnel）であるか、事実上の集団（groupement de pur fait）にすぎないかという基準によって区別を図った。こうした判例の見解は、その後の立法によって法律上も確認され、労働組合は「職業における集団的な利益」—すなわち、職業に固有の利益であって、個人的な利益に含まれないもの—を代表する権利を有するという考え方が確立されたのである。そして、労働組合が『職業』の利益を代表する者である」という考え方の帰結として、フランスにおける労働協約は「職業の法」としての色彩を強く帯びることとなるのである。

（5）労働組合の連合体の形成

1884年から第一次世界大戦までにおける労働組合の連合体の形成は、地方レベル、職業レベル、全国レベルという変遷を辿っている。

ア 地方および県単位の労働取引所における組合

初期の労働組合は、雇用（求人）を公示し、職業紹介を行うことを目的とする施設である労働取引所（Bourse du travail）¹⁵に集まり、労働組合のオルグおよび出版、組合員の相互

¹¹ この時期におけるサンディカリズムの潮流については、G. Lyon-Caen, *Droit syndical et mouvement syndical*, Dr. soc. 1984. 5. を参照。

¹² この時期における使用者団体の性格については、J.-C. Javillier, *Le patronat et les transformations du droit du travail, Études offertes à G. Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p.193. を参照。

¹³ さらに、学生がサンディカリズムを標榜した団体を結成することもあった。もともと、これは「職業活動に従事するもの」という要件に合致しないため、法的には労働組合とは認められていない。

¹⁴ 司法裁判系統の民事および刑事裁判所について、その頂点に位置する最高裁判所。5つの民事部および1つの刑事部から構成され、混合部として、また大法廷として裁判をする場合もある。法規範の解釈の統一の促進を任務とし、破毀申立てを提起された法律問題についてしか審理を行うことができないのが原則であるため、事実審裁判官の専権的判断問題とされる事実問題についての審理を行うことは原則として認められない（参考：前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』。なお、行政裁判における最高裁判所はコンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）であり、また憲法問題については憲法院（Cour constitutionnelle）の管轄である）。

¹⁵ 現在では、労働取引所はその職業紹介機能を喪失しており、組合の会合の場を提供し、資料を収集することおよび労働者のための情報および援助を行う、いわば労働組合会館としての役割を果たすものとなっている（参

扶助を行った。こうした労働組合の地域レベルの集合は、今日における各労働組合総連合体の地方および県単位の地域連合にその性格が受け継がれている。

イ 職種別連合・産業別連合

地域別に形成された労働組合間の横断的なつながりは、職種別連合および産業別連合という概念を通じて形成されていくことになる。すなわち、前者は職種（*métier*）を基礎にして構成されるものであり、例えば、大工は、地方ごとに大工連合として団結した。こうした職種別連合の目的は、職業資格を有する労働者、さらには手工業者に近い級工員の利益を守ることであり、職業資格のない労働者は加入が認められなかった。その意味で、こうした職種別連合は同業組合（*コーポレーション*）との類似性を有するものであった。これに対して後者は、産業部門または経済活動の枠組みに基づいて構成されるものであり、例えば、建設業におけるすべての労働者（石工、屋根葺き職人、塗装職人 *etc.*）は建設業連合として団結した。こうした産業別の連合は職種別連合より幅広い連帯を形成することとなり、使用者組織も同様に産業部門ごとに形成されることによって交渉が容易となったことと併せ、フランスにおける組合の主流を形成していくこととなる。こうして（現在においてもなお一定の「職種別」労働組合¹⁶の存在に、当時の職種別連合の名残が認められるものの）、フランスにおける労働組合は産業別連合がその中心となったのである。

ウ 労働総同盟（CGT）の結成

フランスの労働組合における初期の総連合体（*confédération*）¹⁷としては、1886年にフランス労働党の主導で創設された労働組合全国連合（*Fédération nationale des syndicats*）があるが、これは短くして勢力を失った。その後、これを継ぐものとして、労働総同盟（*Confédération générale du travail*、以下、CGT）が1895年のリモージュ大会において誕生した。さらに、1902年のモンペリエ大会において、労働取引所連合が合流し、CGTは地域別連合体および職業別（産業部門別）連合体に加入する単位組合から構成される総連合体として、労働者の全体の利益を代表する存在となったのである。

（ア）CGTのイデオロギー的特徴

CGTのイデオロギー的特徴として、「あらゆる政治からの自立」が挙げられる。CGTは1902年に「労働組合はあらゆる政治的党派の外で、労働者階級を消滅に導く戦いに自覚的な

考：前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』。また、P. Schottler, *Naissance des bourses du travail*, PUF, 1985. も参照。

¹⁶ 典型的には、民間航空会社における操縦士の労働組合等、高度な技術に基づく高い交渉能力を背景に形成された職種別組合。

¹⁷ 産業別連合体（*fédération*）、（職際的）地域別連合体（*union*）、および個別の労働組合を結集した団体。いわゆるナショナル・センター。

労働者を集結するものである」と宣言し、このことは 1906 年のいわゆるアミアン憲章¹⁸において圧倒的多数の支持をもって確認され、労働組合はあらゆる政党から独立していなければならないこと、あらゆる労働者は、その政治的な意見のいかんにかかわらず、政党に加入できるとされた。しかし、この「政治からの自立」は、のちの CGT の分裂の大きな要因となる。

CGT 内部の路線対立のもう 1 つの要因は、アナルコ・サンディカリストと改良主義者との対立である。すなわち、労働者階級の廃止のための闘争が、CGT におけるサンディカリスムの目的であることに異論はないが、その方法論において 2 つの大きな派閥による対立が生じることになるのである。すなわち、当時の多数派であったアナルコ・サンディカリスト派は、「直接行動」を優先し、資本主義を打倒するためにゼネストを推進し、革命的暴力を容認するものであった。また、彼らは政治家、法律、および政府に対して徹底して敵対的であった^{19,20}。なお、こうした革命的サンディカリスムの立場からは、労働協約法案も含めた労働立法はサンディカリスムの発展を妨げる存在であり、一時的な（戦闘的）組合活動または争議の停止や使用者との妥協・協力を前提とする労働協約に対して敵対的な態度が導かれることとなる。当初、こうした革命的サンディカリスムの影響により労働者側においても協約に対する消極的な姿勢が存在したが、その後労働組合の勢力が拡大し、使用者に対する強力な交渉力を獲得するにつれ、労働協約の締結は「労働者の権力強化の手段」あるいは革命的サンディカリスムの究極の目的であった「資本家階級の絶滅を容易化する手段」として肯定的に捉えられるようになった。

これに対して改良主義派は、国家の存在を受け入れ、組合活動の目的を労働者の境遇の漸進的改良のための経済制度の変化と定めるものである。この見地から、現行の制度における影響力の行使および確立された権力との協力はまったく非難されるべきものではないことになる。すなわち、改良主義者の主たる関心は、要求プログラムの作成、国有化のような「構造改革」の実現などといったものであった。この両者の路線の違いは、アミアン憲章の採択を通じて妥協を実現したものの、後述の通り、後の CGT の分裂の大きな要因となる。

エ フランス・キリスト教労働者同盟（CFTC）の結成

この時期、CGT とは別に、教皇の回勅において述べられている教義の実現を望む労働組合が創設されていた²¹。これらの労働組合は、1919 年に、フランス・キリスト教労働者同盟（Confédération française des travailleurs chrétiens、以下、CFTC）を結成した。

¹⁸ CURAP Picardie, L'actualité de la Charte d'Amiens, PUF 1987.

¹⁹ P. Bance, Les fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit, La Pensée sauvage, 1978.

²⁰ アナルコ・サンディカリストの無政府主義的姿勢は、大戦期には反軍国主義および戦闘的平和主義に結びつき、CGT の分裂の大きな要因となる。

²¹ この時期の CFTC についての詳細は、A. Supiot, La dimension juridique de la doctrine sociale de l'Église, Dr. soc. 1991. 916 ; J.-C. Lattes, Doctrine sociale chrétienne et droit du travail, in Libre Droit, Mélanges Ph. Le Tourneau, Dalloz, 2007.

CFTC の基本構造は先に述べた CGT のそれに近いが、職人 (métier) の大多数がこれに加入し、かつ工場労働者よりもホワイトカラー労働者の数が多い点に、CGT との対比における特徴がある。CFTC の綱領は、当初から資本家と労働者の協力を推奨しており、そのカトリック的性格から家族政策に主要な関心があったことも大きな特徴である。もともと、労働界にカトリックの社会的教義のベクトルを反映するという宗教的な性格は、フランスにおける重要な原則である国家の非宗教性 (laïcité de l'État) との関係が問題となりうるものであり、そのことが後の CFTC の分裂の大きな要因となる。

2 1936 年法—労働協約の拡張適用システムの導入

フランスの労働協約システムの最大の特徴の 1 つは、後に詳述する通り、労働協約の拡張適用制度にあると言える。この労働協約の拡張適用システムを導入したのが 1936 年 6 月 24 日の法律 (以下、1936 年法) である。その意味で、1936 年法は、現代のフランス労働協約システムの基礎となった法律と言えるが、実際、この拡張適用制度の導入を契機に、フランスの労働協約システムは劇的な発展を遂げることとなった²²。

(1) 1919 年法下の労働協約

1 で述べたように、1919 年法により労働協約に規範的効力が認められたものの、同法によって労働協約の締結が劇的に増加するには至らなかった²³。その要因としては、第一に、1 (5) ウ、エで述べた CGT と CFTC のイデオロギーの違いから生じる、労働協約に対する考え方の違いが挙げられる。すなわち、CFTC は労働協約を通じた使用者と労働者の協力の実現を指向したのに対し、CGT はあくまでも労働協約を使用者に対する対抗・闘争の手段と捉え、協力に対して否定的な態度を貫いた。第二に、1919 年法は前述のとおり伝統的な契約法の理論を維持し、脱退による協約の適用からの離脱の可能性を容認していたため、使用者のみならず、労働者の側からも、協約の拘束によって自由が失われることを危惧し、脱退によってこれを逃れようとする者が少なくなかったことがある。こうして、労働協約を締結したとしてもその遵守が十分に確保されないとして、労働協約の締結に消極的な態度が広がったのである²⁴。

(2) マティニョン協定

周知の通り、1929 年末にアメリカで発生した大恐慌は、程なくして世界恐慌となり、フラ

²² 1936 年法直前の 1935 年における労働協約の締結数はわずか 29 であったものが、1936 年法成立から 1938 年末の間に約 6,000 もの労働協約が締結され、うち 600 が拡張適用されるに至っている。

²³ 1919 年法制定前後の労働協約の締結数は、1918 年：257 件、1919 年：557 年、1920 年：345 件となっているが、その後は減少の一途を辿り、1935 年には労働協約の締結数はわずかに 29 件、協約の適用率も商工業の労働者全体で 7.5%に過ぎなかった (Dolléans et Dehove, Histoire du travail en France, t.3, 1955, p.28.)。

²⁴ 前掲石崎注 1, 39 頁。

ンスにおいても 1931 年代頃には深刻な経済危機に襲われることとなる。そして、恐慌によって生じた政治・経済・社会的混乱に対応するために、経済および社会の再建のための方策が検討された。そして、1934 年 11 月 30 日の全国経済会議 (Conseil National Economique) において、社会経済組織の再編成のために、労働協約について、①現在の労使関係の組織を協約制度によって改善することができないか、②労働組合と使用者団体との間で自由に締結された労働協約に基づき、協約の一般化を図るべきであるか、③行政命令によって労働協約の規定する効力を拡張していくべきか、という方策が提案・検討された。その後、1936 年 5 月の総選挙における人民戦線 (Front populaire) の勝利を経て、同年 6 月の大規模ストライキの收拾のため、使用者団体のフランス経営者総同盟 (Confédération générale du patronat français、以下、CGPF) の代表と CGT の代表との間を政府が仲介し、いわゆるマティニョン協定が成立した。

マティニョン協定は、①労働者の言論の自由・労働組合に加入する自由の承認、②賃金の増額、③従業員代表委員 (délégué du personnel) の設置等を内容とするものである。それと同時に、この協定が CGPF と CGT という労使の代表的な組合組織によって締結され、これらが当時のフランスの全使用者および全労働者を包摂している団体ではなかったにもかかわらず、協定の締結当事者ではなかった (すなわち、1919 年法による労働協約の原則からすれば協定に何ら拘束されるものではなかった) 労働組合および使用者がこれを尊重したことにより、その効果がフランスの労使全体に実質的に強行的な作用をもたらしたということが非常に重要であった。このことに加え、マティニョン協定の締結が、使用者団体および労働組合 (CGT) の組織力の拡大をもたらした²⁵ことにより、続く 1936 年法による労働協約の拡張適用制度の基盤が整備されたのである²⁶。

(3) 1936 年法²⁷

1936 年法は、1919 年法を廃止してこれに置き換わるという形ではなく、1919 年法を補充し、一定の追加・修正を加えるという形式を採用している。すなわち、労働協約の一般原則については 1919 年法を踏襲し、1936 年法で追加された拡張適用制度の対象とならない協約については 1919 年法がそのまま適用されることとなっていた。このため、実質的には「拡張適用制度の対象となる労働協約」と、「拡張適用制度の対象とならない労働協約」という 2 つの種類の労働協約が規定されることとなった。

また、1936 年法は、労働協約の締結を促進するために、国家がこれに一定の関与を行うことを認めた点も重要な特徴である。すなわち、労働大臣 (全国協約の場合) または県知事 (地方レベルの協約の場合) は、労使当事者の一方による請求もしくはその職権により、労働協

²⁵ 当時の労働者 800 万人のうち CGT の組合員だけでも 1937 年時点で 534 万人に達したとされる (前掲外尾注 1, 245 頁)。

²⁶ 前掲石崎注 1, 40 頁以下、前掲外尾注 1, 236 頁以下。

²⁷ 1936 年法の詳細については、前掲石崎 147 頁以下、前掲外尾注 1, 239 頁以下を参照。

約の作成・締結を目的とする労使混合委員会（Commission mixte）を招集することで労使当事者の協議の場を整備し、労働協約の締結を促したのである²⁸。

そして、1936年法の最も重要な点は、公権力が労働大臣のアレテを通じて労働協約の拡張適用の手続を行うという制度を新たに設けたことである。すなわち、特定の地域または産業部門²⁹における最も「代表的な」組合（syndicats les plus représentatifs）によって署名された労働協約について、それが必要記載事項（①組合の自由および労働者の言論の自由の承認、②10人以上の従業員を有する事業場における従業員代表委員の設置、③職種別または地域別最低賃金、④有給休暇、⑤職業教育、⑥集団的紛争処理の調停仲裁手続、⑦調停仲裁手続）を定めているという実質的要件を満たすものであれば、当事者の申請または労働大臣の職権によって拡張適用手続が開始される。そして、拡張適用のアレテが発せられることにより、当該労働協約は当該地域の同一の産業部門におけるすべての労働者および使用者に対して（署名組合への加入の有無にかかわらず）拡張適用されることとなった。すなわち、労働協約に署名した使用者団体の構成員ではない企業も、同様にその従業員との関係において当該労働協約を遵守しなければならず、これを下回る内容の労働契約の条項は当然に無効とされ、当該協約の条項に置き換わるとされたのである³⁰。この拡張適用制度の導入により、代表的組合は、職業における利益の「代弁者（porte-parole）」としての位置づけが明確になり、これ以降フランスにおいては、労使関係における集団的な規範の設定（労働条件決定）に関して、労働協約の当事者であるか否かの区別がその意義を薄めていくことになったのである。

（4）1919年法から1936年法における労働組合運動の状況

前述（1（5）ウ（ア））のとおり、CGTはその内部での路線の違いは存在したものの、アミアン憲章による政治からの自立のもとに結束を保っていたが、第1次世界大戦後について内部分裂を起こすこととなる。この内部分裂については大きく3つの原因が指摘されている。第一に、戦争（第一次世界大戦）に対する態度の相違であり、当初反戦争・反軍隊の立場をとっていたCGTは後に戦争への協力に参加することを受け入れたが、これに対して国際主義者（internationalistes）は断固とした協力拒否を貫こうとしたのである。第二に、10月革命直後にモスクワで創設された赤色労働組合インターナショナル（Internationale des syndicats rouges）に対する立場の違いである。第三に、1920年のトゥール大会における社

²⁸ なお、労働大臣は労使の意見が一致しない場合に、斡旋することができるが、締結されるべき協約の内容を「裁定」することはできない。労働大臣は労使間の交渉を促すにとどまるのであって、協約の内容についてはあくまでも当事者の自由な合意によって成立すべきものという契約法的な位置づけは保たれている。ただし、拡張適用制度の対象となる労働協約については必要記載事項が定められている点に留意する必要がある。

²⁹ 1936年法においては商工業部門に限定されており、すべての職業部門への拡張適用制度の拡大は、後述する1950年法で実現されている。

³⁰ この点を捉えれば、1919年法は労働協約を純粋に市民法上の契約として捉えていた（署名組織からの離脱により協約の適用を免れることができる点がある点とその典型的な現れである）が、1936年法は、公権力を媒介とすることによって私法上の契約である労働協約に公法的な性格を与え、「職業の法」としての法規的な効力をもたせたものと評価することが可能である（前掲外尾注1，240頁）。

会党 (Parti socialiste) の分裂の影響である³¹。

こうした経緯を経て、1919年～20年にかけて非常に活発に活動した強硬派の革命的サンディカリスト委員会 (comités syndicaliste révolutionnaires) が排除され、続いて1920年末に多数派と少数派の分裂が起こる。結果、少数派および先に排除されていた革命的サンディカリスト委員会は1922年に、サン＝テティエンヌにおいて設立された統一労働総同盟 (Confédération générale du travail unitaire、以下 CGTU) として再統合する。CGTUは、強い革命主義的傾向を有しており、共産主義者およびアナルコ・サンディカリストに主導されていた。

その後、15年の時を経て、人民戦線の結成が再統一を促すこととなり、1936年のトゥールーズ大会において、CGTUはCGTに再統合された。なお、この間、CFTCは単独行動をとっていた。この時期の労働組合運動は、フランスの労働組合運動の大きな特徴であり、時として重大な障害をもたらす、組合の分裂を早くも露呈することになった時期といえる³²。

3 1950年法～1966年のアレテー労働協約システムおよび五大労組体制の確立

(1) 1936年法の停止³³

2において述べたように、1936年法により労使の組合の組織力は劇的に強化され、労働協約はその締結数の飛躍的な増加および拡張適用制度を通じて、「職業の法」として一般に普及していった。しかし、第二次世界大戦の勃発とともに、フランスは戦時統制立法の時代を迎え、労働協約についても1939年9月1日の法律によりその効力が停止されることになる。その後、対独戦におけるフランスの敗北に伴ってヴィシー政権が樹立され、《労働・家族・祖国》をスローガンとする全体主義的構想の下で、1940年11月9日のヴィシー政府のデクレ³⁴によりCGT、CFTCおよびCGPFは解散させられる。さらに、1941年10月4日の労働憲章 (Charte du travail)³⁵によって、労働関係は全体主義的構想に基づく規制下におかれることとなった³⁶のである。

(2) 1946年法

1944年の国土解放 (Libération) 後、ヴィシー政府時代の労働憲章は当然に廃止されるこ

³¹ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.17.

³² Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.17.

³³ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.17 et s. ; 前掲外尾注1, 245頁以下参照。

³⁴ なお、1944年8月の国土解放後、ヴィシー政府時代の法令は原則として全て無効とする措置が取られているため、この間のフランスの実定法が何であったかという点には争いがある。

³⁵ 労働憲章についての詳細は P. Pic et J. Kréher, Le nouveau droit ouvrier français dans le cadre de la Charte du travail, LGDJ, 1943. 参照。

³⁶ 労働憲章のもとでは、各産業の中に職業家族団 (famille professionnelle) が構成され、その中に設置された社会委員会 (comités sociaux) が労働協約を締結して労働大臣の命令により拡張適用することとされていた (1941年11月30日の法律)。もともと、社会委員会は全体主義的理念のもと、「協調的に」職業の組織化と労働条件の規制を行うものであって、労働者と使用者との交渉により締結される本来の意味での労働協約と同種のものとして評価できるかどうかは疑問とされる (前掲外尾注1, 245頁以下)。

となり、CGT, CFTC等の労働組合も再建されることとなった。そして、1946年12月23日の法律（以下、1946年法）により、労働協約制度が新たな形で復活することになった。

1946年法の構想は、結果的に1950年法により僅かな期間で修正を迫られることとなったが、当時におけるディリジスム（Dirigisme）³⁷の影響を色濃く受けて、いくつかの大きな特徴を有している。第一に、労働協約の締結・発効に公権力（労働大臣）の承認（agrément）が必要とされていた³⁸こと、第二に、労働協約で定める事項が必要的記載事項および任意的記載事項の形で法定化され、協約内容についての自治が認められなかったこと（さらに、戦後の経済復興のための統制経済を背景に、賃金についても行政に統制されていた）、第三に、適用範囲について、全国レベルの産業部門別労働協約を原則とし、各産業部門における代表的な組合による労働協約が締結された上で、その枠内に限って地方レベル、地域レベル、事業場レベルの協約が締結できるとされていたことである。また、全国レベルでの協約の締結を基本とすることおよび労働大臣の承認手続の要件に伴い、拡張手続は不要となり、労働大臣に承認された労働協約は自動的に当該産業の全労働者および使用者に適用されることとなった。

(3) 1950年法³⁹

1946年法は、その公権力による統制という側面を強調した結果、硬直的に過ぎるものとなった。このことは、必然的に労使当事者の双方から労働協約の締結に対する意欲を奪うこととなり、1946年法の構想は早々に挫折が明らかとなった⁴⁰。

そこで、1950年2月11日の法律（以下、1950年法）は、1946年法を廃止し、1936年法における労使の自由な交渉およびその結果としての協約の締結内容の自由に回帰することとなった。また、戦後の統制経済の下で外されていた賃金額の決定も、当然のことながら協約の内容に含まれることとした。すなわち、1950年法は、1936年法の拡張適用制度を復活させ、労働組合と使用者団体との間の自由な契約としての労働協約と、拡張適用手続により当該産業・職業におけるあらゆる企業に適用される「職業の法」としての労働協約との2つの類型を復活させたのである。同時に、1946年法の挫折への反省から、団体交渉による協約内容の決定に柔軟性を与えるために、1946年法における公権力の承認制度を廃止し、その適用領域に関しても、全国レベルの協約のみならず、地域レベルの労働協約、地方レベルの労働協約についても（全国レベルの協約の締結を待たずして）自由に締結することが可能となっ

³⁷ 第二次世界大戦直後に実行された、国家が経済社会活動を直接的または間接的に関与すること（計画化、国有化、補助金）によって、経済を方向付け、監督する管理体制（前掲中村監訳参照）。

³⁸ さらに、1936年法とは異なり、混合委員会において労使の意見対立が生じ、斡旋も不成立に終わった場合、労働大臣は命令により当該産業の労働条件が決定できるとされていた。もっとも、労働大臣は行政権力による労働条件の決定には消極的（それは議会による立法の役割であるとする）で、こうした命令は容易に発されることはなかったようである注1（前掲外尾注1, 250頁）。

³⁹ 1950年法の詳細は前掲石崎194頁以下、前掲外尾注1, 252頁以下を参照。

⁴⁰ 1946年法の問題点を指摘するものとして、R. Jaussaud, Les difficultés d'application de la loi du 23 déc. 1946, Dr. soc., 1949, p.93. 参照。

た⁴¹。このように見ると、1950年法に基づく現在のフランスの労働協約システムの基礎は、ある意味において、1936年法においてすでに成立していたとの評価も可能であるが、1950年法は加えて、いくつかの重要な改革を行なっている。

第一に、事業所ごとの特殊性に適合させることを目的とした、一または複数の事業場を単位とする事業所協定 (*accords collectif d'établissement*) の締結が可能となったことである。事業所協定は、労働協約と同様に使用者または使用者団体および当該事業場における代表的労働組合の署名により成立するものである。ただし、産業部門および職種における労働条件の不統一の危険への配慮から、1950年法における事業所協定は、後述の有利原則が適用になるのみならず、当該産業部門および職種に適用される全国、地域、地方レベルの労働協約が存在しない場合には、賃金およびこれに付随する手当以外の事項を定めることができないとされていた点に留意が必要である。

第二に、1936年法においては商工業部門に限定されていた労働協約の適用領域を大幅に拡大し、あらゆる職業についてこれを適用することとした（具体的には、農業労働者のほか、自由業、家内労働者等に適用領域が拡大された）点である。これにより、フランスにおけるすべての職業従事者については、労働協約を通じて集団的な規範設定（労働条件決定）を行うというシステムが確立したといえることができる。

第三に、労働協約の規範的性格の強化である。繰り返し述べたとおり、伝統的な契約自由の理論を維持しつつ成立した1919年法およびそれを受け継いだ1936年法における労働協約は、締結の自由および契約の相対効が強調され、署名組織からの脱退による協約の拘束からの離脱が可能であることが明示されていた。1950年法は、こうした規定を削除し、所属する組織が協約を締結し、またはすでに締結されている協約に加入した場合、そののちに当該組織を脱退したとしても、協約の有効期間中はこれに拘束されると解されるようになったのである。このことは、第二の点と併せ、労働協約を通じた規範設定を行うというシステムを強化するものであったといえる。

フランスにおいては、1936年の人民戦線内閣においてさまざまな労働立法がなされ、これによる労働条件の法定最低基準の規制は、国土解放後も引き継がれることとなった⁴²が、このようにして、社会的公序⁴³に関しては有利原則を基礎としたうえで労使の交渉に委ねるといふ姿勢に傾いていったといえる⁴⁴。

⁴¹ ただし、それぞれの労働協約の適用関係については、いわゆる「有利原則」が働くことになる（詳細は後述）。

⁴² 1950年法においては、上記の労働協約システムの確立のほか、最低賃金制度（*Salaire minimum interprofessionnel garanti : SMIG*）の創設、集団的労使紛争手続の調整（斡旋、仲裁）手続の整備、（労働者に重大な非行がある場合を除く）ストライキを理由とする解雇の無効が定められている。

⁴³ フランス労働法における「絶対的公序」および「社会的公序」の概念については後述する。

⁴⁴ 実際、第4共和制期においては、1950年法以降、労働関係立法はそれほど多くなく、代表的なものとしては1956年法による法定休日の拡大、1958年法による解雇の最低予告期間の創設くらいのものである。他方、失業のリスクに対する補償を行う機関である商工業雇用協会（*Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : ASSEDIC*）およびその全国組織である全国商工業雇用協会連合（*Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : UNEDIC*）が労使によって創設されている。

(4) 労働組合の分裂

ア CGTの分裂

ヴィシー体制において解散させられたCGTは、非合法状態で再建され、レジスタンス (la Résistance) に参加していたが、国土解放とともに再建された。しかし、戦後当初こそフランス共産党 (Parti communiste français : PCF) に強い影響力を受けていた多数派と、フランス社会党 (Parti Socialiste Français (Section Française de l'Internationale Ouvrière) : SFIO) に近いグループの間の対立にもかかわらず統一が保たれていたが、1947年末に2つに分裂することになった。この分裂の背景には当時の国際情勢がある。この年は、周知の通り世界を二分する冷戦の始まりの年であるが、CGTの多数派はいわゆるマーシャル・プランに敵対的であったのに対し、これに賛同する少数派がCGTから離脱することとなった。すなわち、共産党の影響のもとに主導された同年冬のマーシャル・プランに反対するゼネストに際し、これに反発する少数派がCGTを離脱し、新たに「労働者の力 (Force Ouvrier、以下、CGT-FO)」を創設した⁴⁵。CGT-FOは、改良主義的方向性を有しており、同時にアミアン憲章の理念である「自由な」サンディカリズムの体現、すなわち、共産党の影響からの解放を望んだとされる⁴⁶。現に、CGTが当時の東側諸国の影響力の強い世界労働組合連盟 (Fédération syndicale mondiale) に参加したのに対し、CGT-FOは米国、英国、(当時の西) ドイツ等の西側諸国の労働組合が結成した国際自由労連 (Confédération internationale des syndicats libres) に参加したのである。

イ 管理職労組CGC-CFEの結成

前述のとおり、フランスの労働組合運動は産業部門を単位とする産業別連合がその中心となっているが、産業横断的な職種別組合の代表が、1944年に結成されたフランス職制=管理職総連合 (Confédération générale des cadres – Conédération française de l'encadrement、以下CGC-CFE) である⁴⁷。CGCは、企業の多くの管理職 (cadre) – 技師 (ingénieurs) およびその他の上級ホワイトカラーに加え、技術者 (techniciens) または職長 (agents de maîtrise) を組織しており、労働者全体の利益と異なるこれらの職種の独自の利益を確立し、要求を実現するための組織として結成された。具体的には、報酬、職階制度における階層制の保持、並びに1948年の職際協定により創設された補足退職年金制度 (1948年の職際協定により創設) の保護とされる⁴⁸。なお、CGC-CFEはこれらの職種の代表であることに疑いはないが、これらの職種に属する者が他の総連合体に加入する組合に加入することも当然に

⁴⁵ なお、CGTとCGT-FOの間の選択を拒否して、教育労働組合連盟 (Fédération de l'Éducation nationale、以下FEN) は自主独立を選択した。

⁴⁶ FOがCGTを冠しているのは、FOこそが政治からの自立というCGTの理念を体現していることを示す趣旨だとされている。

⁴⁷ なお、CGTにおけるヒアリング調査においては、CGTが当時、管理職層に対するオルグを強めようとしていたため、CGTの影響力の拡大を恐れて独自の管理職組合の結成が働きかけられたとの見解が聞かれた。

⁴⁸ L. Boltanski, Les cadres. La formation d'un groupe social, Éd. Minuit, 1982.

存在する。

ウ CFTC の分裂

結成当初から独自路線を貫いていた CFTC だが、1960 年代に入って分裂劇に見舞われることとなった。当時の多数派は、あらゆる宗教的指向および闘争における急進化の除去を推進し、反資本主義的および第三世界主義的方向性を標榜しており、結局、1964 年 11 月の大会において、圧倒的多数の得票を得てフランス民主主義労働総同盟（Confédération française démocratique du travail、以下 CFDT）へと変更する規約修正がなされたのである。これに対し、カトリック教会の社会的教義に則った活動方針の不変を望んだ少数派は、CFTC を維持することを選択した。もっとも、CFTC の勢力および影響力は衰退の一途を辿っている⁴⁹。

(5) 五大労組の成立

2（3）で述べたとおり、1936 年法による労働協約の拡張適用制度は、その要件として当該協約が「代表的労働組合」が署名・締結をしたことを挙げており、この代表的労働組合による署名という要件は 1950 年法においても受け継がれている。これは、フランスの労働組合が職業の利益を代表するものであり、そのうちの最も代表的な労働組合が締結した労働協約には、拡張適用手続を通じて「職業の法」としての効果とを付与するとの考え方に基づくものである。そこで、この「代表的労働組合」とは何かという点が大きな問題となるところである。

この労働組合の代表性については、1936 年法当初は圧倒的に優位な勢力を誇っていた CGT が事実上独占していたが、1950 年法において、以下の基準に基づき、労働大臣がその評価と決定を行う⁵⁰こととされた。すなわち、①組合員数（les effectifs）、②独立性（l'indépendance）、③収入（les cotisations）、④組合としての経験および年数（l'expérience et l'ancienneté du syndicat）、⑤占領期における愛国的態度（l'attitude patriotique pendant l'occupation）の 5 つの要素である。その後、1966 年 3 月 31 日のアレテによって、CGT, CFDT, CGT-FO, CGC-CFE, CFTC の 5 つ⁵¹が、無条件に代表性を有する労働組合と認められ、以降、

⁴⁹ ヒアリング調査で聞かれたところによれば、後述する代表的労働組合の資格を得るための基礎となる職場選挙について、産業レベルおよび全国レベルにおける代表性を得るために必要な支持率は、当初企業レベルにおけるそれと同様に 10%とすることが政府の方針であったが、これが最終的に 8%に変更されたのは、CFTC に対する配慮があった（10%の獲得は不可能であるが、8%であれば獲得が可能であろう）とのことである。もっとも、同様に聞かれた所では、こうした修正にもかかわらず、CFTC がその代表性を維持するのは相当困難であると目されているようであり、今後、他の労働組合との協調ないし統合が図られるのではないかと見られている。

⁵⁰ この決定に異議がある場合、行政裁判所に訴えを提起することができる。

⁵¹ ヒアリング調査で聞かれたところによれば、必ずしも大きな勢力を有するとはいえなかった CGT-FO や、さらには圧倒的に少数であった CFTC に代表性が認められたのは、当時圧倒的な勢力を誇る CGT が基本的な使用者との妥協を認めない姿勢を貫いており、労働協約の「締結」に否定的であったところ、これらの組合に代表性を認めることを通じて、労働協約の適用の可能性を広げることが大きな目的の 1 つであったようである。

この五大労組を中心とした労働協約による集団的規範設定（労働条件決定）システム⁵²のもとで、フランスの労使関係が形成されていくこととなるのである⁵³。

4 1971年法～現在—企業別団体交渉の導入・促進

(1) 1971年法および1982年法

前述のとおり、1950年法は事業所協定の仕組みを導入したが、これはあくまでも産業別労働協約の規定を前提として、これの具体的適用において個別の事業所に特殊な状況を考慮するために導入されたものであった。

これに対し、1971年7月13日の法律（以下、1971年法）は、労働者の団体交渉に対する権利を明確に認めると共に、団体交渉の対象事項の拡大（「労働条件」から、「雇用、および労働の条件、並びに福利厚生全般」へ）を図った。同時に、「企業別協約」という概念を正面から承認し、企業レベルおよび事業所レベルの団体交渉の余地を拡大したのである⁵⁴。これは、賃金および労働条件に関する協議・交渉および合意による決定を促す「契約政策（politique contractuelle）」に基づくものであるとともに、労働協約の定める規範を労働者の隅々にまで行き渡らせ、これによってカバーされることとなるよう、団体交渉および労働協約の締結を促進することを意図したものである。

さらに、1982年11月13日の法律（以下、オール法）は、一定の事項についての団体交渉義務を定めることにより、企業別協約の法的な位置づけが一層重く位置づけ、従来の産業部門レベルを中心とした団体交渉・労働協約システムが、企業別交渉および協約との二元的なシステム⁵⁵に変化していく大きな分岐点となった。これ以降、政府は企業内の協議・交渉を促進する政策を積極的に打ち出すこととなり、産業部門レベルの労働協約と企業レベルの労働協約との関係が、大きな議論の的となるのである。もっとも、オール法はあくまでも企業レベルの労働協約を産業部門レベルの労働協約の下位規範に位置づけることを原則としていた。しかし、使用者団体の一部は、当初からこの階層性について疑義を唱え⁵⁶、その後の2004年のフィヨン法による改正につながっていくこととなる⁵⁷。

⁵² 端的に言えば、五大労組の1つでも当該労働協約に署名した場合、他の代表的労働組合（および他の代表制を有さない労働組合）が反対であったとしても、拡張適用手続を通じて、それが当該労働協約の適用範囲たる産業、職種等に適用されることになる。

⁵³ この代表性をめぐる問題は、フランスの労働組合の本質に関わる問題として古くから多くの議論が蓄積されてきた。また、後述の通り、2004年法および2008年法による「代表制」の改革の結果、五大労組による代表的労働組合システムは大きな動揺が生じている。この問題をめぐる詳細については、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容(1)(2)」早稲田大学法研論集140号、141号に詳しい。

⁵⁴ このほか、労働協約のない職業または地域に協約の効力を及ぼすことを可能とする労働協約の拡大（*élargissement*）の手続が創設された。

⁵⁵ A. Jobert, *Travail et emploi*, n°95, juil. 2003, p.5.

⁵⁶ G. Belier, *Les derogations au Droit du travail dans de nouveaux contrat d'entreprise*, *Dr. soc.* 1986. p.49 et s.

⁵⁷ なお、フィヨン法および2008年法の制定経緯、内容、および影響については第2章第1節5において詳述する。

(2) 現代のフランスの労働組合の状況

ア 組織率の低下と労働組合の影響力

元来、他の先進諸国と比べても組織率に低さが指摘されるフランスの労働組合であるが、この 30 年間、組織率の減少は一層顕著となっている。すなわち、フランスの労働組合の組織率はこの 30 年で半減しており、1950 年当時に比して 1/3 以下となっている⁵⁸。現在、組織率は（自由職等を除く）従属労働者の 10%を下回る（公務員を含む⁵⁹）とされており、民間部門の労働者のみを考慮した場合、組織率は約 8%とされる^{60,61,62}。この数値は、他の OECD 諸国に比して並外れて低い⁶³。この組織率の低下をして、後述する労働組合の分裂状況と合わせ、フランスにおける労働組合運動の危機を主張する声も少なくない⁶⁴。

他方で、フランスの労働組合の組織率の低さ（およびその低下）を捉えて労働組合の「危機」を過剰に煽るのは適切ではない、とする見解も存在する⁶⁵。こうした見解によれば、第一に、確かにフランスの組合組織率は非常に低い上に、長いスパンで見れば大幅な減少傾向にあるが、この 10 年間はおおよそ落ち着いていることが指摘されている。第二に、組織率の低下にもかかわらず、企業における組合のプレゼンスは比較的高い状態を維持しているとされ、40%の労働者がその就労場所において組合のプレゼンスが存在していると述べているとされる。第三に、フランスにおいては労働者の 90%が労働協約の適用を受けており、この協約適用率は世界で最も高いレベルにあることが挙げられる。第四に、近年の使用者組織との全国職際交渉を通じた、立法過程における影響力の行使があげられる⁶⁶。

確かに、これまで指摘してきたことからすれば、フランスの労働組合の組織率が他国と比較して低いとしても、それはフランスの労働運動のあり方および労働協約システムからの帰結ともいえよう。すなわち、伝統的にフランスの労働組合は、その組合員のみのためではなく労働者全体のために活動し、交渉し、それによって獲得された労働協約の効力は、社会保障および職業教育といったものも含め、組合員であるか否かを問わず、すべての労働者が享受することになる。そのように考えた場合、労働組合および労働協約の利益を組合の構成員

⁵⁸ 裏を返せば、組織率が高水準であった 1950 年当時でさえ 25%程度であったということでもある。

⁵⁹ 組合員の 6 割が公共部門で就労する者であるとされる（Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.）。

⁶⁰ Dares, avr. 2008 n°16-1, sem. soc. lamy 2008, n°1351.

⁶¹ なお、EU における労働組合の組織率の平均は 25%とされる。

⁶² 最近の傾向としては、管理職の組合員数は増加傾向にあり、他方、小企業における組合員は非常に少ないようである（Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.）。

⁶³ デンマークおよびスウェーデンは 80%を超える組織率を有しており、イタリアは 50%超、ドイツおよび英国はおおよそ 30%であって、米国のように比較的組織率の低い国においてもフランスの 2 倍近い組織率を保っている。

⁶⁴ V. P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, 1988 ; G. Caire, <<Crise>> du syndicalisme ?, Étude offertes à Marcel David, Calligrammes, 1991, p. 75 ; D. Andolfatto et Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats, La Découverte*, 2001 ; Les syndicats en France (dir. D. Andolfatto), *La Doc. française*, 2004.

⁶⁵ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.

⁶⁶ このほか、他の団体に比べれば、圧倒的な動員力を誇っているとの評価が可能との指摘もある（Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.）。現に、フランスにおける主要政党の党員数の合計よりも、労働組合の加入者の合計の方が 3 倍以上高い。

に限定している国と、同列に論じることはできない⁶⁷との評価も可能であるとも言えよう。

イ 労働組合の分裂と細分化

先に述べてきた五大労組体制の確立の後も、フランスの労働組合の分裂の傾向は、この30年間なお続いている。近年に誕生した五大労組に次ぐ勢力を誇る労働組合としては、以下の2つが挙げられる。

第一は、連帯労組連合（Union syndicale solidaire、以下、USS）である。USSは1981年に10の労働組合および独立産業別連合の間で創設された労働組合連合（G10）の系譜を受け継いでいる。USSは今日、40の加盟組合を数え、その代表的なものとしては、連帯統一民主労組（solidaires-unitaires-démocratiques、以下、SUD）が含まれている。

第二は、独立組合全国連合（Union nationale des syndicats autonomes、以下、UNSA）であり、これは「独立系」と称する複数の組合と、FEN⁶⁸の分裂に伴うその一部の勢力とが結集して1993年に誕生したものである。

こうした総連合体の分裂に輪をかけてフランスの労働組合の状況を複雑にしているのは、総連合体および職際連合に加入していない、企業別組合、職人組合、産業別連合および地域連合である。こうした組合は、フランスの個人主義の伝統に加え、組合活動の自由の帰結としての複数組合主義を背景にして存在するものであり、ごくごく小規模な組織も存在する。これらの小規模組合の存在を無視することができないのもまた事実であり、現に、こうした小規模組合の中には特定の産業部門または職種において、（総連合体に加入していないにもかかわらず）大きな影響力を有しているものもある。例えば、統一組合連盟（Fédération syndicale unitaire、以下、FSU）は、公務員のみを組織する労働組合であるが、教員の大部分を組織しており、職場選挙における支持率において、教員部門で最も高い力を有している。さらに、一定の巨大企業においては、1の使用者に対して、10を超える代表的労働組合が存在するケースも有るようである。こうした状況は、使用者にとって、組合間の対立に付け込んで交渉を有利に進めることが可能となりうる⁶⁹ことができる一方で、複数組合主義の帰結としてすべての労働組合と交渉しなければならないという負担を生じさせる事にもなり、企業内の交渉を阻害する要因の1つとしてあげられている⁷⁰。

なお、後に詳述する2008年4月9日の共通見解および2008年8月20日の法律は、この状況を変化させ、労働組合の再編を促すことになるとの見通しがなされている⁷¹。2008年法は、労働組合の代表性の付与について、従来に比べて厳格な枠組みを設定しており、企業レ

⁶⁷ Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.29.

⁶⁸ 教育労働組合連盟（Fédération de l'Éducation nationale）。前掲注45も参照。

⁶⁹ 実際、ある企業において労働組合が1つしかないとき、使用者は、第一組合の分裂および弱体化を図るために、他の組合支部の出現を促そうとすることがしばしばあるようである（いわゆる「分割して統治せよ」の格言の実践）。

⁷⁰ Medefにおけるヒアリング調査による。

⁷¹ こうした見通しはヒアリング調査においても複数聞かれる所であった。

ベルにおいては、職場選挙において有効投票の10%を獲得した組合に割り当てられ、産業部門または職際レベルにおいては、代表制は有効投票の8%のラインをクリアすることが前提となる。この職場選挙における支持の獲得のラインは、他のファクターと相まって、労働組合の部分的な再編成につながるものと考えられている⁷²。

ウ フランスの使用者団体

なお、分裂を繰り返している労働組合とは異なり、使用者団体については、全国レベルおよび職際レベルにおいては、主に2つの組織の中に結集している。すなわち、フランス企業運動 (Mouvement des entreprises de France=フランス経団連、以下、Medef) および中小企業総同盟 (Confédération générale des petites et moyennes entreprises、以下、CGPME) である。このほか、上記の全国職際組織に加入していない、職種別の使用者組織がいくつかあり、主なものとしては、手工業職業連合 (Union professionnelle artisanale、以下、UPA)、全国農業経営者組合連合 (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles、以下、FNSEA)、全国自由職団体連合 (Union nationale des professions libérales、以下、UNAPL) 等である。

第2節 フランスの労働協約に関する法制度⁷³

第1節で述べたような変遷を経て形成されてきたフランスの労働協約システムであるが、本節では、この労働協約システムが現状においてどのような法制度に基づいているかを概観する。以下、フランスの労働協約システムの概要を記した上で(1)、労働協約の当事者(2)、団体交渉(3)、締結された労働協約の適用(4)、労働協約の効力(5)、労働協約の改訂・破棄通告(6)について、その法制度の概要を示す。

1 概要

(1) 定義

フランスにおいては、労働協約 (convention collective) は一般に以下のように定義される。すなわち、「使用者あるいは使用者団体と1または複数の労働者を代表する労働組合組織との間で締結される協定であって、集団的に雇用条件および労働条件、ならびに福利厚生

⁷² このことに対する評価は大いに別れるところであるが、詳細は後述する。

⁷³ 本節の記述は、ヒアリング調査を通じて得られた知見に基づくほか、主として Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1255~1364; F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001; G. Couturier Traité de droit du travail t. 2 : Les relations collectives de travail, PUF, 2001, n°196 s. を参照した。このほか、フランスの労働協約法システムについて論じた主な文献として M. Despax, Négociations, conventions et accords collectifs, Dalloz 1989, 2^e éd.; N. Aliprantis : La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, LGDJ, 1980; J.-P. Chauchard : La conception française de la convention collective (Th., Paris 1, 1985); V. Bonnin, Les rapports entre le contrat de travail et la convention collective, thèse Bordeaux, juill. 1993; M.-L. Morin, Le droit des salariés à la négociation collective, LGDJ, 1994; ; N^{os} speciaux de Droit social, not. avr. 1998 : Négociation collective et emploi, juin 2004 : Loi du mai 2004 を参照。

について一般的に決定するもの」である。したがって、労働協約の本質的な特徴は、雇用条件、労働条件、および福利厚生に関する条件の決定について、集団的な決定によって個別の（契約による）決定を置き換えることにあるといえよう。

なお、フランスの労働法においては、広義の労働協約に含まれるものとして、狭義の労働協約（*convention collective*）と、集団協定（*accord collectif*）という区別が存在している点に注意を要する。広義の労働協約は、雇用条件、労働条件、および福利厚生のすべてを決定する機能および役割を有するものとされ、これに対して集団協定は、上記の労働条件その他のうち、1または複数の、所定の事項に限ってその対象とするものであるとされている⁷⁴（典型的には、労働時間協定（*accord sur la durée du travail*）あるいは賃金協定（*accord de salaire*）といったもの）。こうした狭義の労働協約と集団協定の区別は、後述する交渉レベルの違いにかかわらず存在している（産業別労働協約と産業別全国協定、企業別協約と企業別協定等⁷⁵）⁷⁶。

（2）法的性質

言うまでもなく、労働協約は規範を設定する合意であるが、フランスにおいては労働協約の法的性質はしばしば混合的あるいは二元的であるといわれてきた⁷⁷。

第1節において述べたように、フランスにおいては、当初において伝統的な契約自由の理論を前提に、労働協約の契約としての側面が強調されてきた。そして、労働協約の契約としての側面は現在でも引き継がれており、すなわち、労働協約は、形式要件を遵守しなければならないとされ、その署名者に対する債務的な効力を有するものとされる。そして、他のあらゆる契約と同様に、労働協約は、新たな法律の発効によって事後的に取消あるいは修正することはできない⁷⁸とされる。

これに対して、労働協約の労働契約に対する適用に際しては、協約は一種の法規範として扱われると解されている。すなわち、フランスにおいては、多くの議論を経た上で、いわゆる化体説が否定されており、労働協約は規範的効力に基づいて、その適用範囲内に含まれる

⁷⁴ 労働法典 L.2221-2 条

⁷⁵ 言うまでもないことだが、全国レベルでかつ産業および職種を越えて適用される、いわゆる全国職際レベルにおいては、狭義の労働協約は存在せず、特定の事項についてのみ定める全国職際協定（*accord national interprofessionnels : ANI*）のみが存在する。

⁷⁶ もっとも、このフランスにおける狭義の労働協約と集団協定の間には、その対象事項を除いては（例えば、その交渉・締結過程・手続、あるいはその効力について）違いがあるわけではなく、両者をまとめて広義の「労働協約」（*convention collective*）として論じられることが（フランスにおいてもこれを紹介・分析する邦語文献においても）少なくない。以下、本報告書においては法律の規定、個別の協約および協定について扱う際に適宜用語の使い分けを行うこととするが、その意義および機能については上記の通り大きな違いがないことを前提としていただきたい。

⁷⁷ P. Durand : *Le dualisme de la convention collective*, RTD civ. 1939.353.

⁷⁸ なお、労働協約の解釈にあたって、協約締結時において有効であった法律に基づいて解釈されるべきか、適用時に有効である法律に基づいて解釈されるべきかについては争いがある（Ass. plén. 12 mai 1989, JCP 1989. 2. 21322, concl. Cabannes, note G. Lyon-Caen（銀行業の労働協約と祝祭日についての法律との関係が問題となった事案）. Paris 15 déc. 1999 RJS 1/2000, n°55（労働時間の削減の協定の効力が問題となった事案）。

個別の労働契約を規律すると解されているのである。この労働協約の規範的性質は、単にこれに反する労働契約を無効にするという機能にとどまらない。フランスにおいては、労働監督官 (Inspection du travail) は、法律および行政立法と同様に、労働協約についても、その適用を監視しなければならないとされている⁷⁹。裁判官は、法律を適用するのと同様に労働協約を適用しなければならないとされ、破毀院がその解釈の統一性を保証するものとされている⁸⁰。すなわち、裁判官は、労働者がその司法上の請求にあたって所定の労働協約に基づいた請求を行なっていなかった場合であっても、裁判官は、当該労働者に適用される労働協約があるかどうか探求 (chercher) し、必要に応じて、裁判官がその適用される労働協約を定めた上で判決するものとされている⁸¹のである。

(3) 機能

フランスの労働協約システムにおいて伝統的に主導的な役割を果たしてきた産業別労働協約の機能について見ると、そこには大きく分けて2つの機能があると考えられている。

その第一は、伝統的な契約自由の原則と資本主義社会の発展がもたらした、使用者と労働者との間の、経済的な、そしていわゆる従属労働の概念から導かれる、法的な不平等の是正、すなわち、集団的な手法によって、使用者と労働者の間の力の均衡の回復を追求するものであったことは疑いない。現在においても産業別労働協約の重要な機能の1つは、産業部門別または職種別の労働条件の最低基準を規律することであるとされている。

しかし、フランスの産業別労働協約には、もう1つの重要な機能があると考えられている。それは、協約が当該産業の使用者および賃金労働者の代表によって産業部門のレベルで締結されることによる、市場競争の社会的規制の役割である。すなわち、産業部門レベルの労働協約の締結により、同じ産業に属する企業は、労働条件の地平においてそのルールが統一された市場において競争することになるという機能である。これにより、(産業別協約による拘束がある以上)、個別の企業はもはや、賃金あるいは労働条件を同一産業における他の企業よりも低下させることを通じて競争力の比較優位を追求することができなくなり、企業間の競争はその生産物あるいはその役務の質が中心となる (いわば、「労働条件引き下げ競争」の防止)。このようにして、労働者が市場競争の手段として扱われるとしても、それは労働者の(能力あるいは労働条件の)「質」の向上に依ることになると考えられている。こうした、単に労働条件を向上させるととどまらない、市場における一般利益の確保という機能は、フランスの産業別労働協約が、国家による一定の手続の下に、その規範的効力を当該産業に属するあらゆる企業に (当該企業が署名組織に加入しているか否かを問わずに) 拡張適用することを

⁷⁹ 労働法典 L.8112-1 条

⁸⁰ J. Y. Frouin : L'interpretation de la norme collective, RJS 3/96, p.137 et s. Ass. plén. 6 fevr. 1976, JCP 1976. 2. 18481, note H. Groutel ; Ass. Plén. 18 mars 1988, D. 1989.221, note J.-P. Chauchard ; Soc. 28 avr. 1988, Bull. civ. V, n°262, p.171.

⁸¹ Soc. 20 fevr. 1996, CSB 1996, n°80 A. 28, note A. Philbert.

できる根拠の1つと考えられている⁸²。

ただし、1971年法以降導入された企業レベルの協約は、こうした競争の社会的規制機能を欠くものである点に注意が必要である。一般に、企業レベルの協約は、同じ産業に属する労働者の地位の「多様化 (diversification)」をもたらすものと考えられてきた。この点、従来はいわゆる「有利原則」にもとづき、企業協定が産業別労働協約に服するとされてきたため、この「多様化」はあくまでも労働者の処遇を改善する方向にのみ機能すると考えられてきたため、大きな問題とはされて来なかった。しかし、(従来においても、産業別労働協約が存在しないときにはこうした問題が生じる所ではあったが)、2004年以降、企業協定が産業別労働協約に服しないとする余地が広がってきたため、産業の中での企業間の社会的競争 (concurrentes sociale) を促す作用をもたらす可能性が指摘されている (詳しくは後述)。

(4) 職種別協約・全国職際協定

これまで述べてきたように、フランスの労働協約システムは、産業部門別協約を中心として発展し、これが産業部門における労働条件の最低基準の規律および産業内における競争の社会的規制という機能を果たしてきた。しかし、1971年法によって導入された企業別協約のほか、現在のフランスの労働協約システムには産業別労働協約の他にもいくつかの交渉・協約レベルが存在しており、本報告書は産業別労働協約の実態および機能を分析することを目的とするものであるが、ここでは、産業別労働協約および企業別労働協約とは異なる類型である、職種別協約および全国職際協定について、その概要を紹介しておく。

ア 職種別協約 (convention au niveau d'une profession)

フランスの労働協約は、職種別ではなく産業部門レベルを中心に発展してきたことは第1節において述べたが、現在においても職種別のレベルで締結される労働協約は、20世紀中に著しく減少したとはいえ、なお存在している。その代表的なものとしては、ジャーナリストや外交員 (voyageurs, représentants, placiers : VRP)⁸³による職種別協約である。こうした職種別協約は、歴史的にはコルポラシオンの (ギルド的) 性質を有する、いわば「職人の法」を創設することで、産業別労働協約とは異なる特別な機能を果たす。職種別協約は、特定の範囲の労働者のみに適用される一方、当該職種の労働者がいかなる産業あるいはいかなる企業に属していても同様に適用されることとなる。職種別労働協約の適用を受ける労働者

⁸² この労働協約の市場における社会的機能は、自由競争の阻害に厳しい姿勢をとるヨーロッパ共同体裁判所 (Cour de justice des Communautés européennes : CJCE) が、全国レベルで適用され労働条件を規律する産業別労働協約について、これをカルテルの禁止の原則から適用除外する理由の1つと考えられている (CJCE, 21 sept. 1999, Albany, aff. C-67/96, RJS 3/00, n°348, Dr. Soc. 2000. 106 ; CJCE, 21 sept. 2000, Van der Woude, aff. C-222/98, RJS 12/00, n° 1310.)。EU条約 38条も参照。

⁸³ 外交商業代理人とも。被用者としての地位にある商業代理人で、自己の計算による取引を行うことなく、1または複数の使用者のために専らそれをなす者をいう。外交員については、その独自の地位を考慮して、賃金、労働時間等について、労働法典上に特別な規定が置かれている (参考：前掲山口編『フランス法辞典』)。

働者は、必ずしもこれのみの適用を受けているわけではなく、「有利原則」のもとで、産業別協約あるいは企業別協約と組み合わせられてその適用を受けているのが実態のようである⁸⁴。

イ 全国職際協定 (accord national interprofessionnels : ANI)

全国職際協定は、フランス本土におけるすべての産業および企業を適用対象とする集団協定である。全国職際協定の目的は、主として、使用者組織および労働組合組織を労働法の立法・改正過程に参加させることにありとされる。その機能は大きく 2 つにわかれ、第一は、労使共同で労働者の保護システムを創設し、政府がこれに法的な基礎を与えるというものであって、具体的には、失業保険や継続職業教育の制度設計において、全国職際協定が用いられてきた。第二は、立法または改正の準備段階の議論あるいは改正案そのものについての議論を行うというものであり、これによってフランスは ILO の三者構成システムを実現しているとされる。後者について、こうした手法がとられるようになった背景には、第 1 節 4 (1) で述べた 1971 年法の背景にある「契約政策」の考え方がありとされている。こうした流れは近年特に強調されており、2007 年 1 月 31 日の労使対話の現代化に関する法律 (以下、2007 年労使対話現代化法) は、個別的労働関係および集団的労働関係、雇用、および職業教育について対象とするその改正法案について、政府および労使当事者の間の協議を義務付けている⁸⁵。

2 当事者

(1) 使用者

フランス労働法典は、労働協約の使用者側の当事者性について、「1 または複数の使用者組合、または他のあらゆる使用者団体、あるいは 1 または複数の個別に要求を受けた使用者」と規定している⁸⁶。すなわち、使用者側については (後述する労働組合のように) 特段の代表性の要件を設けていない。さらに、使用者組織について、その組織形態について組合契約によらなければならないわけではなく⁸⁷、あらゆる使用者団体および個別に労働者側の当事者から要求を受けた使用者は、適法に労働協約または集団協定を締結することができる。このほか、1901 年法に基づく非営利社団 (結社) または同業組合組織⁸⁸も、経営者団体と同様

⁸⁴ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1257.

⁸⁵ 労働法典 1 条、2 条および 3 条。2007 年の労使対話現代化法の詳細及びこれに対する評価については、J.-F. Cesaro, Commentaire de la loi du 31 janv. 2007 de modernisation du dialogue social JCP 2007, n°8 ; N. Maggi-Germain, <<Sur le dialogue social >>, Dr. Soc. 2007. 798 ; P.-H. Antonmattei, Dr. soc. 2007. 459 ; <<La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes >>, Dr. soc. 2010, p.489 et s. を参照。また、同法の基礎となつたいわゆる Chertier 報告書の内容およびこれに対する評価については、M.-A. Souriac et Ph. Langlois, RDT 2006, p.216 et s. に詳しい。

⁸⁶ 労働法典 L.2231-1 条。

⁸⁷ フランスの代表的な使用者団体の全国組織である Medef (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動 (フランス経団連)) は、前身の CNPF (Conseil national du patronat français : フランス経営者団体協議会) とともに、非営利社団であつて、組合ではない。

⁸⁸ 公証人高等評議会がその代表例である。

に労働協約を締結することが可能である。

(2) 労働組合

ア 協約締結当事者としての「代表的労働組合」

フランス労働法典は、労働協約の労働者側の当事者性について「(労働協約または集団協定は) 協約あるいは協定の適用領域における 1 または複数の代表的組合組織によって」締結されなければならないと規定している⁸⁹。したがって、フランスにおいては「代表的労働組合」のみが協約に署名する能力を有していることになり、いわば労働協約の締結権限がこの「代表的労働組合」に独占されているのである。

この労働組合組織の代表性の要件は 2008 年 8 月 20 日の法律 (以下、2008 年法) によって大幅に改正された⁹⁰。2008 年法以降、労働組合の代表性は、団体交渉のそれぞれのレベル (企業および事業所単位、企業グループ単位、職業部門単位、全国職際レベル) において、7 つの基準によって決定される⁹¹。

イ 複数組合主義と少数派の代表的組合による労働協約の締結

フランスでは、個人の団結の自由を尊重するため、伝統的に複数組合主義 (複数組合の併存) の姿勢が取られてきた。そして、組合間の平等取扱を促進するため、その協約の適用領域において少数派の労働組合であっても、「代表性」を有すると認められるのであれば、有効に労働協約を締結することができるとしてきた。労働協約が組合員のみならず、締結した使用者団体に加入する企業 (さらには、拡張適用手続によれば、使用者団体に加入していない企業も含め) に属するすべての労働者に適用されるにもかかわらず、少数派の労働組合が労働協約を有効に締結できるという、このフランスに独特のルールは、労働協約が労働者の処遇を改善する方向にしか作用しない限りにおいては特段の不都合を生じることはなく、むしろ、CGT のように極めて戦闘的な組合、すなわち、権利要求活動において先鋭的である組合と、CGT-FO や CFDT のような「経営管理的 (労使協調的)」色彩の強い組合、すなわち、使用者との交渉から得られた成果について妥協しやすい組合との、ある種の「役割分担」を果たすことを可能としてきた⁹²のである。

このように、少数派の代表的労働組合が協定締結能力を認められるという規範は、伝統的にはむしろフランスにおける個々の組合活動の自由の尊重と労働協約システムの実際の機能

⁸⁹ 労働法典 L.2231-1 条

⁹⁰ 2008 年法の影響については後述する。なお、フランスの代表的労働組合概念とその変容については、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容 (1)・(2)」早稲田大学法研論集 140 号、141 号に詳しい。

⁹¹ L.2121-1 条、L.2122-4 条、L.2122-9 条。

⁹² 具体的には、CGT のような戦闘的な組合が使用者側に対してより徹底した要求を行い、CGT-FO や CFDT が交渉の過程で妥協点を見出して、協約を締結するという手法である。前述のとおり、分裂によって極めて少数派となった CFDT にも代表性を認めたのは、こうした少数派組合に代表性を認める = 協約締結権を認めることで、交渉の妥結、労働協約の締結を促す意図があったとされる (J. Freyssinet 教授のヒアリング調査における発言による)。

との両立を図る上で有効に機能してきたが、いわゆる「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant)」交渉—典型的には、雇用の保障等と引き換えに、労働者を保護するいくつかの法規定を排除するいわゆる「適用除外」協定、あるいはその集団的な規範（労働条件）を下方修正するもの—が生じることになった結果、少数派による労働協約の締結を正当化することへの疑義が生じてきた。こうした「ギブ・アンド・テイク」交渉は、1980年代初頭のいわゆるオルー改革以来、雇用の救済および競争力の確保という名目で促進されてきたが、これに対して、こうした方法による適用除外や労働条件の引き下げは、労働者の多数の合意の確保なしには許容されないのではないか⁹³との見解が生じ、結果として少数派の労働組合に協約締結能力を認めるフランスの労働協約システムのあり方を大きく揺るがすことになった。そこで、これ以降、この種の労働協約の締結を正当化する「代表性」とは何かという議論が生じ、その一手法として、労働協約（労働組合の代表性）の「民主（多数決主義）化」が図られることとなったのである。

ウ 労働協約の締結における「多数決主義」の導入

労働協約の締結における多数決主義は、当初、労働者の多数を代表する組合に「反対権 (droit d'opposition)」を認めるという手法を採用した⁹⁴。すなわち、企業における適用除外協定の締結に際して、適用対象の労働者の過半数の支持を受けた労働組合が反対権を行使した場合、この異議申立を受けた協約の条項は、書かれていないものとみなされるとされたのである。この多数派による反対権は、その後、産業部門別協約の改訂の場合に適用が拡大され⁹⁵、企業別交渉にその内容を委任する産業部門別協定の条項についても適用が拡大された⁹⁶ほか、労働時間削減交渉⁹⁷、集団的解雇手続の整備⁹⁸についても適用されるなど、徐々に適用対象が拡大されていき、2000年代における多数決主義の原則化の基礎が形成されていくこととなった⁹⁹。

2000年代に入ると、労働協約の締結における多数決主義はその色彩を強めていくことになる。2001年の「団体交渉の深化の方法および手段についての共通見解」¹⁰⁰は、労使当事者による多数決主義の促進の姿勢を示すものであり、2004年5月4日の法律および2008年8

⁹³ A. Supiot, Les syndicats et la négociation collective, Dr. soc. 1983, p.63.

⁹⁴ M. Despax, L'exercice du droit d'opposition de l'article L. 132-26 C. trav. à l'encontre d'accords sur la durée et l'aménagement du temps de travail, Dr. soc. 1991. 292.

⁹⁵ 1992年12月31日の法律92-1446号33条。

⁹⁶ 1996年11月12日の法律6条のIV。

⁹⁷ 2000年1月19日の法律2003-37号、いわゆる第二オブリ法19条（現在では廃止）。

⁹⁸ 2003年1月3日の法律2003-6号2条。

⁹⁹ 団体交渉に関する過半数原則の導入について論じた主な文献としては、G. Borenfreund : La représentation des salariés et l'idée de représentation, Dr. soc. 1991. 685 ; A. Supiot : Parité, égalité et majorité dans les relations collectives de travail, Mélanges H. Sinay, Francfort, Peter Lang, 1994. 59 s. ; J. Pélissier ; Droit des conventions collectives. Évolution ou transformation, in Mélanges J.-M. Verdier, Paris, Dalloz, 2001. 95 s. ; L. Bonnard-Plancke, Aux origines de l'idée majoritaire en matière de négociation collective, Dr. soc. 2005. 866. 等がある。

¹⁰⁰ Liaisons soc. 2001, Ca, n°174, Dr. soc. 2003. 92.

月 20 日の法律によって、労働協約の締結における多数決主義は確立されたと考えられている。すなわち、これらの法律により、労働協約の締結が有効と認められるためには、当該協定は労働者の過半数代表の承認を得なければならないことが原則とされたのである。

エ 労働協約の締結における「多数決主義」の意義

もっとも、この多数決主義とは、(米国のように)労働協約の過半数を組織する労働組合でなければ労働協約を締結できないという性質のものではなく、より複雑な構成となっている。すなわち、フランスにおける労働協約の締結における「多数決主義」は、以下の 2 つの方法によって実現されることとなる。

第一は、明示の過半数代表による合意によって労働協約が有効となるという方法である。すなわち、適用領域における労働者の過半数を組織する代表的労働組合によって署名されるか、あるいはより直接的に労働者の過半数の合意によって、労働協約が有効となるというものである。もっとも、これまで繰り返し述べてきたように、伝統的に複数組合主義を採用し、労働組合の組織率が極めて低いフランスにおいては、この方法が用いられることは実務上ほとんどないようである¹⁰¹。

第二は、過半数を代表する労働組合に、少数派(過半数に満たない)労働組合によって署名された協定に対する反対権を認めるというものである¹⁰²。これは、協定に異議申立がなされなかったときは、黙認により過半数の同意が得られたとする考え方によるとされる。この異議申立は書面で、理由を示し、所定の期間内(全国職協定および部門別協約については 15 日、企業別協定については 8 日)¹⁰³に送達されなければならない。

上記いずれの方法による場合においても、過半数を欠く労働協約の条文は書かれていないものとみなされる¹⁰⁴。

オ 選挙過半数と組織過半数

なお、上記の過半数の概念は、2008 年法以前はさらに 2 つの異なる意味を有していた。第一は、選挙による過半数であり、すなわち、協約の適用領域に対応する従業員代表選挙において全体として有効投票の獲得率によって計算されるというものである。第二は、組織数による過半数であり、すなわち、協約の適用領域における代表的組織の数(この場合、各組

¹⁰¹ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1275.

¹⁰² 2008 年 8 月 20 日の法律は、過半数組合組織がその反対権を行使しなかった以上は、少数派である(過半数に満たない)代表的組合組織によって労働協約あるいは集団協定が、正当に締結されるというルールを確立している。しかしながら、署名をする少数者は、直近の組合の支持を決定できる選挙(従業員代表選挙)において少なくとも有効投票数の 30%以上を代表していることが要請されている(L.2232-2 条、L.2232-6 条および L.2232-12 条)。ただし、あらゆる従業員代表選挙が存在しないにもかかわらず協定が署名された企業においては例外である(労働法典 L.2232-14 条)。

¹⁰³ この期限を過ぎて以降の異議申立は受理されないとされ、期限内であるか否かの評価は原則として裁判官に管轄が属するとされる(Soc. 10 juil. 2002, Dr. soc. 2002. 1032)。

¹⁰⁴ なお、異議申立を受けた協定を適用し続けることは当然に違法を構成し、その停止が急速審理による命令によってなされるとされる(Soc. 25 mai 2004, RJS 8-9/04, n°943)。

織の選挙における支持率は考慮されない) によって計算されるというものである。

2008年8月20日の法律は、交渉のレベルにかかわらず、すなわち、企業単位、企業グループ単位、部門単位、全国かつ職際単位を問わず、選挙による過半数を適用することとしたため、選挙における支持率は、当該労働組合が有する影響力に決定的な要素となった。

(3) 署名者の授権

労働協約が、労働組合組織および使用者団体を有効に拘束するためには、これが組織を代表する資格を有する自然人によって署名されなければならない。この組織の代表性は、以下により生じる¹⁰⁵。すなわち、規約によって定められた約定（代表者あるいは代表的組織に一般的権限を与える組合あるいは団体の規約の条項）、組織の特別な議決（総会の投票）、および当該組織による明文化された個別の同意である。

(4) 加入

労働協約は、当初に署名した当事者のみが享受するものではない。すなわち、協約に署名しなかった使用者団体あるいは労働組合¹⁰⁶は、事後的に当該協約に加入（adhésion）することができる¹⁰⁷。加入の要件は、①当該協約の条項全体を対象とするものであること（特定の条項のみの適用を求める加入は認められない）、②その時点における協約の署名者すべてに通知されること、③加入の事実を県労働局および労働裁判所書記課へ届け出ることである¹⁰⁸。以上の要件を満たして労働協約に加入した組織は、原則として、署名した当事者と同じ権利および義務を有する。

3 団体交渉

(1) 交渉事項

労働協約あるいは集団協定は、通常、労働者の地位を改善する目的および効果を有するものとされる。そして、フランス労働法典は「労働協約あるいは集団協定は、労働者にとって現行の立法規定より有利な約定を含むことができる。労働協約あるいは集団協定は、公序の性格を帯びる規定に対する適用除外をすることはできない」¹¹⁰と規定している。こうして、フランスにおいては、絶対的公序（Ordre public absolu）と社会的公序（Ordre public social）

¹⁰⁵ L.2231-2 条。

¹⁰⁶ 署名した使用者団体に加入する使用者に属する労働者は、組合への加入の有無にかかわらず当該協約が適用になるため、ここで特に重要な機能を有するのは使用者団体による加入である（後述）。

¹⁰⁷ L.2261-3 条。

¹⁰⁸ このほか、他の地理的または職種別協約から外れて他の協約に加入することを目的とする場合には旧協約の署名当事者と加入する協約の署名当事者との間の集団協定という形式を取る必要がある（L.2261-5 条）、また、当該協約の適用される産業部門に属さない使用者が協約に加入する場合には、当該協約の署名当事者の承認が必要とされる（L.2261-6 条）。

¹¹⁰ L.2251-1 条。

の2つの概念が存在し¹¹¹、労働協約は後者についてのみ定めることができると考えられてきた。すなわち、法律は国家によって定められた絶対的な公序であって、それが最低限を保障する限りにおいて不可欠であり、(たとえ労働者にとって有利な方向であっても)その規定を修正することはできない。労働協約は、絶対的公序に属さない事項について、労働者に対して法律より有利なものを与えるときにのみ法律上の規則あるいは行政立法上の規則を例外的に排除することができると考えられてきたのである。

ア 絶対的公序

1973年3月22日のコンセイユ・デタ (Conseil d'État) ¹¹²の答申¹¹³は、国家を起源とする条文は、労働協約に関して、それが「労働法の領域の限度を超える」とときには、絶対的に強制されるとしている。絶対的公序の典型とされるものは、第一に最低賃金 (SMIC) ¹¹⁴、第二に「その性質上、協約の適用が認められない給付あるいは保障」であるとされる。後者については、コンセイユ・デタによって2つの事項が明文で示されており、すなわち、①行政官および裁判所の権限に属する事項、②法律の定めによる違法である。これにより、例えば、労使当事者は解雇に関する手続上の保護システムを労働協約で定めることができるが、他方で、解雇の適法性判断基準を協約で定めることはできないとされる。このほか、同様の理由から、個別的労働紛争において、労働者が労働裁判所に提訴する権利は労働協約によって侵害することはできないとされている。

さらに、判例の蓄積により、現在では以下の事項が絶対的公序に属するものとされている。すなわち、個別的労働関係に属する事項においては、社会的保護の絶対性という観点から規定されており、前記の①最低賃金のほか、②法定有給休暇¹¹⁵、③解雇手続、④解雇予告期間、⑤解雇についての法定最低補償がその代表とされる。これらの事項に関する最低限の地位を奪うような協約の条項は、絶対的に無効とされ、判例はその効力を一律に取消している。次いで、集団的労使関係に属する事項においては、主として団結の自由および複数組合主義(組合間差別の禁止)に関する事項が絶対的公序と解されている。典型的には、労働協約は署名

¹¹¹ フランスにおける絶対的公序と社会的公序については、N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, LGDJ, p.173 ; G. Lyon-Caen : *La négociation collective et la législation d'ordre public*, Dr. soc. 1973. 89 ; Ph. Langlois, *Droit public et droit social en matière de négociation collective*, Dr. soc. 1991. 933 ; M.-L. Morin, *La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité*, Dr. soc. 1998. 419 ; F. Gaudu : *L'ordre public en droit du travail*, in *Mélanges J. Ghestin*, LGDJ, 2001, p.363 ; G. Borenfreund et M.-A. Souriac, *Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective*, Dr. soc. 2003. 72 N. Meyer, *l'ordre public en droit du travail*, LGDJ 2006 ; F. Canut *L'ordre public en droit du travail* LGDJ 2007. に詳しい。

¹¹² 裁判権限および行政権限を併せ持つ、行政系統の最高裁判所(司法系統の最高裁判所は破産院(前掲注14参照)。行政裁判における終局裁判所であるとともに、行政機関として、政府から付託を受けた問題または政府提出法律案に対する答申を、義務的または任意に表明するという重要な役割を有している(参考:前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典(第3版)』)。

¹¹³ Dr. soc. 1973. 514 ; Dr. ouvrier 1973. 190.

¹¹⁴ このほか、賃金に関しては、物価スライド方式の一般的禁止も絶対的公序に属するとされ、労働協約中の物価スライド条項は(それが労働者にとって有利であっても)無効とされる。

¹¹⁵ Soc. 30 nov. 2004, Bull. civ. V, n°316

した組合の組合員に対し雇用を割り当てる条項（いわゆる、ユニオン・ショップ条項）を含むことができない¹¹⁶とされている¹¹⁷。このほか、労働協約により、より多くの数の組合代表委員、より多くの代表活動時間、より多くの企業外における従業員の勧誘の自由を定めることは許容される一方で、上記の複数組合主義を根拠に、これらの条項は、法律上当然に全ての賃金労働者および組合に、区別なく適用される¹¹⁸とされている。例外的に、組合間に相対的に適用することが認められるのは、企業委員会の構成および選挙人団の構成¹¹⁹、および労使同数機関その他労働協約によって創設された機関について、それへの参加を協約に署名したあるいは加入した組合に割り当てられることである。また、労働協約は、ストライキ権の行使について定めることができる一方、フランスにおいては、ストライキ権は個人に認められている権利であることおよび労働協約は労働者にとって有利な方向にしか定めることができないとする有利原則の帰結から、労働協約は個別の労働者のストライキ権の行使を制限することはできないとされている。したがって、フランスにおいては、労働協約の締結は署名した組合に対してストライキを呼び掛けない義務（いわゆる平和義務）を生じさせるわけではない¹²⁰。また、ストライキ権の行使に関する労働協約の条項（例えば、交渉義務を伴うストライキ予告期間を課すような条項）は、署名した組合のみを拘束するものであって、個別のストライキ参加者には対抗できない¹²¹とされている。

イ 社会的公序と有利原則

前述のとおり、労働協約は労働者にとって、現行の法律および行政立法より有利な規程を含むことができるというのがフランス労働協約法における一般原則である。そこから導かれるフランスの労働協約システムにおける大きな特徴の1つが、いわゆる「有利原則 (*principe de faveur*)」である。フランスにおける有利原則とは、一般に労働者の地位は、異なる規範が抵触する場合には、そのうち最も有利なものによって規律されるというものである¹²²。すなわち、「集団協定は、法律および行政立法あるいはより広い射程を有する労働協約に対しては、労働者にとってより有利な方向にしか、適用除外することを認めることはできない」¹²³とするのである。そして、この原則は異なる規範の競合（法律—労働協約—契約）の場合の

¹¹⁶ 労働法典 L.2134-2 条

¹¹⁷ また、一般に組合員に特別な利益を保証する条項は、多くの場合、使用者に対し組合への所属あるいは組合活動の実施をその決定、とりわけ募集、指揮命令および仕事の配分、職業教育、昇進、報酬等について考慮に入れることを禁止する労働法典 L.2141-5 条の規定に抵触するものとして無効とされてきた (Soc. 29 mai 2001, Bull. civ. V, n°185)。

¹¹⁸ Soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n°522, Dr. soc. 1992. 52, rapp. Waquet, Grands arrêts, 4^e ed., 2008, n°163.

¹¹⁹ Soc. 4 févr. 1987, Bull. civ. V, n°68.

¹²⁰ Soc. 21 mai 1959, Dr. soc. 1959. 485.

¹²¹ Soc. 7 juin 1995, Dr. soc. 1995. 835 ; 12 mars 1996, Dr. soc. 1996. 541 ; Soc. 17 juill. 1996, RJS 10/96 n°1079. V. chron. Radé : Exercice du droit de grève et négociation collective, Dr. soc. 1996. 42 ; M.-A. Souriac : Conflits du travail et négociation collective Dr. soc. 2001. 705.

¹²² Soc. 17 juil. 1996, B. civ. V, n°196 et 297, Dr. soc. 1996. 1049, CE 27 juil. 2001, (Féd. nat. des transports FO), RJS 1/02, n° 107.

¹²³ CC 29 avr. 2004, Déc. 2004-494 DC, §9.

みならず、労働協約の競合の場合にも認められる（より高い交渉レベルの労働協約で定められた最低限の基準は、より低い交渉レベルの協約による場合、労働者に有利な方向にしか修正することができない）とされてきた。

この有利原則は、古くからフランスの労働協約システムにおける基本原則として定着してきたが、憲法適合性判断を担う憲法院（Cour constitutionnelle）¹²⁴は、これを「労働法の基本原則」であって、「共和国の諸法律によって承認された基本原則」ではない、すなわち「有利原則」は絶対的公序ではないとした。このことは、立法によって有利原則の射程を狭める自由を有することを意味し¹²⁵、フィヨン法による「有利原則」の修正に大きな根拠をもたらすこととなったのである。すなわち、2004年5月4日のフィヨン法は、法律および労働協約との間の関係において、有利原則の適用範囲を狭め、企業レベルで適用除外協定を締結する手続を容易にし、一般的に企業別協定がより高い交渉レベルの協定を適用除外する権限を認めた^{126,127}のである。この適用除外制度は、労働条件決定の「柔軟化」を目的とするものであり、具体的には、産業部門あるいは企業の実態に応じた労働法の適用の多様化、および企業の競争力の確保の目的で導入されたと説明されており、当初は労働時間の調整および不安定雇用（いわゆる非典型雇用）の利用に関して導入され、さらに今後は経済的理由による解雇に関して検討されている（具体的には、経済的理由による解雇について、一定の場合に企業委員会の情報提供および意見照会の手続を適用除外する条項）¹²⁸。

この適用除外制度の導入については、当初は適用除外の権限を原則として部門別協定あるいは部門別協約の締結に服する、すなわち、企業別協定による適用除外を認める旨の産業部門別協約あるいは協定の規定がない限り、適用除外は認められないという手法をとるものと考えられていた。特に、労働組合は、産業部門別交渉の方が、交渉力の均衡が、企業レベルの交渉に比べてよりよく保障されると考えられることから、適用除外に関する産業部門別協約の留保を維持するように主張してきた。これに対し、使用者団体である Medef は、法律および産業・職業別の規律からできる限り解放された「企業レベルの集団的契約」の促進を主張していたが、フィヨン法および 2008 年法は、それまでは部門別協定に留保されていた適用除外の権限を、企業別協定に一般的に開放する手法を選択したのである¹²⁹。

このフィヨン法および 2008 年法による改正は、明らかに有利原則に抵触するものとして

¹²⁴ フランスにおける憲法裁判所。法律の合憲性を審査するのがその主な任務である。

¹²⁵ CC 20 mars 1997. 97-388 DC, Dr. soc. 1997. 476 ; 13 janv. 2003. 2002-465 DC, Dr. soc. 2003. 260 ; 29 avr. 2004, Déc. 2004-494 DC, préc. V. A. Jeammaud : Le Principe de faveur Dr. soc. 1999. 119 ; F. Bocquillon : Que reste-t-il du <<principe de faveur>> ? Dr. soc. 2001. 255. M. Bonnechère : La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères, Dr. ouvrier 2001. 411 ; J. Péliissier ; Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p. 95 s.

¹²⁶ M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, Dr. soc. 2004. 579.

¹²⁷ さらに、2008 年法は、労働時間に関する法律上の規定に対する適用除外協定を、原則として（産業部門別労働協約ではなく）企業別協定によって定めるものとした。このことも企業別協定により重きを置く改正と評価することもできる（詳細は後述）。

¹²⁸ Cf. P.-H. Antonmattei, Dr. soc. 2003. 486 et Dr. soc. 2005. 399.

¹²⁹ 2004 年 5 月 4 日の法律 43 条およびとりわけ 2008 年 8 月 20 日の法律。

憲法院に提訴されたが、憲法院は有利原則を「共和国の諸法律によって承認された基本原則とみなされるものではなく…その代わりに、憲法の条文の意味で労働法の基本原則を構成し、その内容および射程を決定することは立法者の役目である」と評価した¹³⁰。最も有利な規範を労働者に適用するという原則は単に立法的な価値を有するにすぎず、憲法的な価値を有するわけではないので、したがって、「立法者が、その規則によって明確な方法でこの適用除外の対象および条件を定義している限りにおいて」という留保の下で、適用除外協定を有効なものとして認めたのである¹³¹。

ウ 義務的交渉事項

フランスの労働協約システムにおいては、法律によって義務的な交渉事項が定められていることが大きな特徴の1つである。この、義務的交渉事項は、産業部門別（および職種別）交渉（(ア)）、および企業別交渉（(イ)）のそれぞれについて、各交渉レベルに応じて定められている。

（ア）産業部門別協約

産業部門別協約によって拘束される組織に対しては、以下のような交渉義務が課されている。

a 年次の交渉事項

①賃金、および男性と女性との報酬の格差の解消計画作成¹³²

b 3年毎の交渉事項

①男性および女性との職種別平等¹³³、②職業教育¹³⁴、③労働条件および雇用能力予測管理¹³⁵

c 5年毎の交渉事項

①格付け¹³⁶

この団体交渉義務は、産業部門別協約または協定を既に締結した組織にのみ課され、協約を締結していない組織については特に交渉義務は課されない。なお、産業部門別交渉については、交渉拒否は刑事制裁の対象とはならない。義務的交渉事項でない事項についても、産

¹³⁰ CC Déc. 2004-494 DC, 29 avr. 2004, §9.

¹³¹ CC Déc. 2004-494 DC préc. §8.

¹³² L.2241-1 条

¹³³ L.2241-3 条

¹³⁴ L.2241-6 条

¹³⁵ L.2241-4 条

¹³⁶ L.2241-7 条

業部門における代表的労働組合が一定の交渉事項を要求する権利が認められている¹³⁷。

(イ) 企業別協約

本報告書は基本的に産業部門別協約の意義と機能を検討するものであるが、以下、参考までに企業別協約における義務的交渉事項を記す。

a 年次的交渉事項

①実質賃金¹³⁸、②実労働時間、③労働時間の体系、とりわけ労働者の要求に応じたパートタイム労働の実施

b 3年毎の交渉事項¹³⁹

①当該企業における男性および女性の間の職業上の平等に関する目標、およびその達成を可能とする措置¹⁴⁰、②障害を有する労働者の雇用への組み込みおよびその維持¹⁴¹

c 協定の締結まで年次交渉義務が生じる事項¹⁴²

①疾病扶助の制度の実施¹⁴³、②利益参加、参加、または企業貯金制度の実施¹⁴⁴

d 大企業またはグループ企業¹⁴⁵において3年毎に交渉が義務付けられる事項¹⁴⁶

①企業の戦略および雇用および賃金に対するその予想される効果についての委員会の情報提供および助言の方式、②雇用能力予測管理¹⁴⁷の実施、③高年齢賃金労働者の雇用へのアクセスおよび維持、およびその職業訓練へのアクセス

¹³⁷ この任意的交渉事項について申し立てる方式は部門別協約または職業別協定によって定めるものとされている (L.2222-3 条)。

¹³⁸ L.2242-8 条。実質賃金とは職務分類ごとの税引き前賃金であり、協約または協定の適用から生じる手当および給付が含まれるとされる。なお、ここでいう賃金交渉はあくまでも職務分類ごとの賃金であって、個別の労働者の賃金を対象とするものではない (Circ. DRT n°15 du 25 oct, 1983, Liaisons soc., n°5412 du 9 nov, 1983, p.7)。なお、交渉の義務は従業員の一部の実質賃金の総額に影響を与えるような事項にもおよぶとされる (Soc. 28 nov. 2000, UAP, Bull. civ. V, n°398 ; Dr. soc. 2001. 212, obs. Radé)

¹³⁹ 当該事項を対象とする協約または協定がない限り、使用者は毎年交渉を開始しなければならないが、協約または協定が締結されて以降は、交渉の周期が3年となる

¹⁴⁰ L.2242-5 条

¹⁴¹ L.2242-13 条

¹⁴² 当該事項を対象とする協約または協定が締結されれば交渉義務はなくなる

¹⁴³ L.2242-11 条

¹⁴⁴ L.2242-12 条

¹⁴⁵ 少なくとも300人の賃金労働者を使用しているか、またはヨーロッパ共同体にまたがる企業であってかつフランスにおいて労働者数150人以上の事業所を有する企業または企業グループ

¹⁴⁶ L.2242-15 条

¹⁴⁷ 雇用能力予測管理に関する交渉については、F. Favennec-Héry, H. Rouilleaut, <<Obligation triennale de négocier, où en est-on ? >>, Dr. soc. 2007. 988 ; <<La GPEC ; l'environnement juridique >>, Dr. soc. 2007. 1068 ; H. Legrand, <<Sur un nouvel objet juridique non identifié : la GPEC >>, Dr. soc. 2006. 330 ; B. Teyssie, <<À propos d'une négociation triennale : commentaire de l'article L. 320-2 du code du travail >>, Dr. soc. 2005. 377. に詳しい。

上記の義務的交渉事項については、その交渉を同時に行うことが義務付けられているわけではないが、全体としての合意の基礎を見出すため包括的交渉が実施されることが一般的であるとされる。なお、特定の職種の従業員に関する事項を交渉から排除することは禁止される¹⁴⁸。

(2) 交渉手続

団体交渉は、原則として交渉当事者が選択した方式に従って展開されることとなる。ただし、フランス労働協約法は、使用者に対して以下のア、イの2つの義務を課している。

ア 情報提供義務

使用者（および使用者組織）は、労働組合組織に対して、交渉の開始日の少なくとも15日前までに交渉に関する報告書を交付しなければならないとされる。この報告書は、当該産業部門の経済的および社会的状況について作成したものであり、主として雇用の状況および実際の平均賃金の展開についての情報を職種別および性別ごとに記載しなければならないとされる。

イ 交渉参加者に対する補償¹⁴⁹

労働法典は、交渉に参加する労働者に報酬を支払うことを直接定めているわけではない。しかし、産業部門別協約または協定で、交渉参加のために欠勤する権利を行使する方式を明示的に定めなければならない旨を規定している。さらに、これに伴う賃金の維持または賃金の喪失の保障に関する規定、交渉当事者が企業に属する労働者である場合に出張費の補償に関する事項を定めなければならないと規定している。

ウ 交渉の合意および決裂の場合の取扱い

交渉が暗礁に乗り上げた場合、使用者団体によってなされた最後の提案は最低限の合意とみなされる¹⁵⁰。ただし、この提案は勧告の形態をとることができ、その場合には使用者団体の構成員の意思に基づいて、当該勧告は構成員たる各使用者に対する単なる助言としての価値を有する¹⁵¹か、強行的な性質を有する¹⁵²かが判断されることになる¹⁵³。

¹⁴⁸ Crim. 28 mars 1995, RJS 10/95, n°1033 :特定車種の運転手の報酬の改正を賃金交渉に含めることを拒否した使用者が有罪判決を受けた事例

¹⁴⁹ 労働法典 L.2232-8 条

¹⁵⁰ Soc. 4 mars 1981, Bull. civ. V, n°180 ; 11 juin 1981, Bull. civ. V, n°525 （なお、企業別交渉については、この旨が明文で定められている（L.2242-4 条））

¹⁵¹ Soc. 21 mars 1984 (Jurisp. UIMM, 1986.472) ; 4 févr. 1987, Bull. civ. V, n°60 ; 8 oct. 1987, Bull. civ. V, 543 ; 28 avr. 1988, Jurisp. UIMM, 1988. 505, D. 1989. 85, Bull. civ. V, 205.

¹⁵² Soc. 4 mars 1981, Bull. civ. V, n°178 ; 31 mars 1981, Bull. civ. V, 287.

¹⁵³ 使用者団体の勧告は、当該使用者団体の全ての構成員に強制されるものと解するには、これを義務的なものとする団体の意思が明示的なものである必要があるとされ、その意思は明確であって曖昧であってはならぬ

(3) 労働協約の要式

フランスにおいては、労働協約は契約と考えられてきたことから、その締結は原則として当事者の自由に基づいて行われる。もっとも、フランスの労働協約は「職業の法」としての規範的性質を有することから、その法的安定性の確保を目的に、いくつかの要件を課している。

ア 書面性

労働協約は書面性が要求され、これを欠く場合は無効となる¹⁵⁴。

なお、労働協約および集団協定は、フランス語で書かれていなければならない、外国語で書かれたあらゆる条項は、それが不利益をもたらすような形で労働者に対抗することができないとされる¹⁵⁵。

イ 届出および掲示による公示

労働協約は公的機関に対して届け出なければならない¹⁵⁶。届出は、2通の労働協約を、その1通は紙で、1通は電子媒体で、当該協約を管轄する¹⁵⁷労働大臣の部局に対してなされる¹⁵⁸。労働協約あるいは集団協定はまた、締結地の労働裁判所書記課に届け出られなければならない。なお、前記の通り、労働協約については過半数組織による反対権が認められているが、この労働協約あるいは集団協定の締結後、過半数組合組織の異議申立の有無が明らかでない状態において上記の届出をすることはできない¹⁵⁹。すなわち、部門別協約あるいは職業別協定に関しては協定および協約の通知の日から起算して15日、企業別協約あるいは協定に関しては協定あるいは協約の通知から起算して8日の期限切れ以降にのみ、届出の手続きができることになる。

さらに、協約あるいは協定は、署名した組織のうち主導的な者によって、署名手続の後にすべての代表的組織に対して通知がなされなければならない¹⁶⁰。これは、反対権の行使の保護を目的とするものであって、協約または協定の届出を受けた管轄行政機関は、その受領の前に、当該協約または協定が交渉に参加したすべての代表的組合に通知され、反対可能期間が満了していることを確認しなければならないとされる。すべての代表的組合に対する通知

いのであり、かつその意思は使用者が当該決定をした時点で評価されなければならないとされる。すなわち、当該勧告を使用者に強制するという通達が、労働組合に対する提案の後になされた場合には、当該使用者団体はその勧告に強行的な性質を与える意思を有していなかったものとして強制力を有さないとされる。

¹⁵⁴ L.2231-3 条

¹⁵⁵ L.2231-4 条

¹⁵⁶ L.2261-1 条

¹⁵⁷ 産業部門別協約および職業別協定または職階協定は、労働大臣の中央局に対して（D.2231-3 条）、企業別あるいは事業所別の労働協約および集団協定は企業、競争、労働および雇用を担当する地域の部局に対して届け出られるものとされる（D.2234-1 条）。

¹⁵⁸ D.2231-2 条。

¹⁵⁹ L.2231-7 条（D.2231-2 条）

¹⁶⁰ L.2231-5 条

が履行されなかった場合、上記の異議申立可能期限は、当該通知を受けなかった組織についてはこれが進行しないとされ、なお反対権を行使することができることとなる¹⁶¹。

なお、協約または協定の届出により、これに反する約定がない限り、当該協約および協定の条文は、その翌日から適用可能となる^{162,163}。

ウ 労働者に対する情報提供

労働者に適用される協約上の権利その他については、使用者から労働者および従業員を代表する者に対して情報提供がなされるものとされる。その方式は原則として、産業部門別または職種別協約により定義される¹⁶⁴。産業部門別または職種別協約による定めがない場合、R.2262-1条以下の規定が適用され、使用者は以下の方法により労働者にその適用される労働協約上の権利を通知しなければならない¹⁶⁵。すなわち、①雇入れ時の通知、②当該企業において適用されるさまざまな協約の冊子を作成し、従業員を代表する者に対して交付すること、③労働者が当該企業においてどの条文が現在適用されるかを相談できる場所について情報提供するための掲示、④当該企業にそれがある場合には、イントラネットサーバー上に労働協約の条文を置くこと、である。このほか、賃金明細に、当該労働者に適用される産業部門別協約を記載することが義務付けられている¹⁶⁶。上記の情報提供を欠く場合、労働者に対して彼らについて当該労働協約から生じる義務を対抗することができなくなる¹⁶⁷。ただし、このことは、当該労働協約が労働者に認めている権利を奪うものではなく、あくまでも労働者にとって不利益に対抗することができないのみである。

エ 承認¹⁶⁸

一定の労働協約については、承認の手續が要求され、公権力による労働協約の内容に対する監督を認めている¹⁶⁹。なお、承認手續は協約の契約的な性質に影響を及ぼすものではない

¹⁶¹ なお、代表的組合に対する協約または協定の通知は、あくまでも反対権の行使期限を進行させる効力を有するのみであるため、通知の有無は当該協約または協定の有効性および労働者に対する適用可能性には影響しない。

¹⁶² L.2261-1条。なお、届出を欠くことは労働協約の無効をもたらすわけではないが、届出のない協約は、労働者に不利益に対抗する能力を有さない（Soc. 3 oct. 1962, Dr. soc. 1962-630.）。

¹⁶³ 拡張適用される労働協約についてはより厳格な公示の手續が規定されており、官報（Journal officiel）に拡張適用のアレテが公示される。拡張適用手續についての詳細は後述。

¹⁶⁴ L.2262-5条

¹⁶⁵ これらの通知がなされなかった場合、それによって生じた労働者の不利益について、損害賠償請求の根拠となるとされる（Soc. 29 mai 1989, Dr. ouvrier 1980. 105）。

¹⁶⁶ ただし、賃金明細中の集団協定の適用の記載は、当該協定が適用される旨の単純推定の効力のみをもたらし、反証が可能である（Soc. 17 nov. 2010, n°09-42. 793 RJS 2/11 n°119）。

¹⁶⁷ Soc. 15 avr. 1992 RJS 1992, n°766 ; 6 juil. 1994, RJS 8-9/94, n° 1023 ; 28 fevr. 1996, RJS 4/96, n°426 ; 8 janv. 1997 RJS 2/97, n°184 ; 23 avr. 1997 RJS 6/97, n°648.

¹⁶⁸ 労働協約の承認制度については、J. Barthélemy, L'agrément des accords collectifs, Dr. soc. 1987 p. 623. に詳しい。

¹⁶⁹ 労働協約の拡張手續についても同様の機能が認められる（後述）が、ここで述べる承認手續は、拡張適用手續とは異なる制度である。

ため、その効力発生は協約の締結日に遡及する¹⁷⁰。

承認手続が必要とされるのは、主として以下のものである。すなわち、①失業保険に関する協約、②共済組合および社会保障機関さらには社会的および保健衛生的性格を有する非営利の施設および役務に関する労働協約あるいは集団協定¹⁷¹である。

4 労働協約の適用

フランスの労働協約は、その適用範囲においては署名した労働組合に所属する者以外の労働者に対しても適用されることとなるため、その適用範囲の確定が重要な問題となる。労働協約の適用範囲（職業的・地理的範囲）は、協約当事者によって当該労働協約により確定されるのが基本である。一般に、（後述する拡張適用手続による場合を除き）労働協約の適用範囲は、署名した使用者団体に属する企業であり、他方、労働者の労働組合への帰属の有無は、協約の適用可能性については影響しない。

(1) 労働協約の規定による適用範囲の定め

あらゆる労働協約は、その地域的および職業的適用範囲を明確にしなければならない¹⁷²。一般に、この労働協約中の職業的適用範囲は、経済活動の用語で定義するものとされるが、交渉当事者に幅広い自由が与えられているため、フランスにおいては労働協約を締結する産業部門の数は非常に多い（現在、700を超える産業部門が存在する）。結果として、大きくかつ経済規模の大きい産業部門においても、それが細かく分割された結果、産業部門別交渉についても非常に細かく細分化されているという実態が存在する（詳細は後述）。

フランスにおいては、産業部門別の全国協約のほか、州および県・地方レベルで締結される労働協約が存在する。これらの協約は多くの場合、全国協約を補完するものとなっている^{173,174}。

(2) 使用者に起因する労働協約の適用範囲の修正

上記の通り、労働協約の適用範囲は、各使用者の署名使用者団体への加入および当該労働協約が定める適用範囲に依拠するのが基本であるが、いくつかの（使用者に起因する）場合において、その適用範囲の修正が生じることがある。

¹⁷⁰ Soc. 6 juil. 2005, Bull. civ. n°537. Comp. ; Soc. 16 nov. 2005, Bull. civ. V, n°327. これに対し、上記の通り、通常の労働協約の届出手続については、届出の後に協約の効力が発生するのが一般的である。

¹⁷¹ 1975年6月30日の法律（1986年1月6日の法律により改正）

¹⁷² L.2222-1条

¹⁷³ 特に、当該産業・職種における全国協約が存在する場合、州および地方レベルの産業別・職種別協約は、全国レベルの協約と重疊的に適用されるのが原則であり、有利原則により、州および地方レベルの協約は全国レベルの協約で定められた事項に、（労働者にとって有利な）条項を付け加える、または上乗せすることができないためである。

¹⁷⁴ このほか、地域別職協定も一部存在する。

ア 使用者組織の加入

すでに存在する労働協約に、新たな使用者組織が加入する場合、この組織の代表性がこの協約の適用範囲と一致しているときには、当該協約の地域的または職業的適用範囲には影響を及ぼさない¹⁷⁵。この場合において、加入した組織は当初の署名者と同じ権利および義務¹⁷⁶を有するものとされる。

これに対し、当該労働協約の適用範囲に存在しなかった産業領域または地理的領域にあった新たな使用者組織の加入については、前述のとおり、加入を望む組織および加入される協約の署名者たちとの間の集団協定の形態をとらなければならない。この場合、当該協約の適用範囲が結果として修正されることとなる¹⁷⁷。

イ 使用者組織への一使用者の加入

一使用者が、労働協約の署名者である使用者団体へ加入することにより、当該労働協約は当該使用者に適用されることとなる。

使用者が産業部門別協約または協定に署名した使用者団体の構成員でなければ、(後述する拡張適用手続の対象となる場合を除き) 当該協約の条項に拘束されない¹⁷⁸。この原則は、使用者が、親会社が署名した使用者団体の構成員であるが、子会社はそうではないという関係においても適用される¹⁷⁹。また、事業譲渡の場合においても、当初は同様に適用されており、署名使用者団体の構成員ではない譲受人使用者は、その組合加入の自由を理由に、譲渡人が適用する義務を負っていた労働協約を適用し続ける必要はないとされてきた¹⁸⁰。ただしこの規則は、オール法¹⁸¹により現在では以下のとおり修正されている。すなわち、譲受人使用者が譲渡人の適用される労働協約の署名団体に加入していないとき、当該企業において新たに適用される協約の規定を定めるための交渉を開始しなければならないとされ、新たな協定が署名されない限り、譲受人企業の企業長は(当該譲渡から1年間)譲渡人において適用されていた協約を譲受人企業において適用しなければならない¹⁸²とされている。この場合、1年の

¹⁷⁵ 労働法典 L.2261-4 条

¹⁷⁶ 産業部門別協約によって設立された同数制度への参加、条文の改正または修正についての交渉への参加を含む。

¹⁷⁷ L.2261-5 条

¹⁷⁸ Ass. plén. 6 avr. 1990, RJS 1990, n°490, p.345 (拡張適用された労働協約の付加文書は、この付加文書が同様に拡張適用されない限り、署名組合に加入していない使用者には適用されないとした例) ; Soc. 29 mai 1996, Dr. soc. 1996. 613 (修正の付加文書は、当該協約に署名したが、当該付加文書には署名していない使用者団体の構成員である使用者には適用されないとした例)。なお、署名組織に加入していないことの証明責任を負うのは当該使用者であるとされる (Soc. 20 nov. 2001, Micheli, Bull. civ. V, n°352)。

¹⁷⁹ 親会社が子会社の労働者に対する指揮監督権限を実際には掌握していることが立証された事案においても、当該労働協約は「当該協約の署名者でもなく、加入してもおらず... (そして) 署名使用者団体の構成員でもない」子会社においては適用されないとした例がある (Soc. 30 avr. 2002, Bull. civ. V, n°140 ; Dr. soc. 2002. 791, obs. G. Coutituriel ; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°169.)

¹⁸⁰ Soc. 17 oct. 1979. Bull. civ. V, n°744.

¹⁸¹ 現 L.2261-14 条

¹⁸² これは、L.1224-1 条 (旧 : L.122-12 条第 2 項) に定める条件における、経済的一体の譲渡の場合においてのみ適用される (Soc. 22 mai 2002, Dr. soc. 2002. 1031, obs. Mazeaud)。

期限において何らの協約も締結されなかった場合、労働者は、事業譲渡時点で適用されていた労働協約の適用下で獲得していた既得の個別の利益を保持するとされる。これに対し、譲受人使用者が譲渡人において適用される労働協約の署名団体の構成員である場合、当該使用者はその企業が当該協約によってカバーされる地理的および職業的適用範囲の中にあるとき、原則として当該協約を適用しなければならない¹⁸³。

ウ 使用者の使用者団体からの脱退

第一節で述べたとおり、伝統的には、フランスの労働協約は脱退によってその適用を逃れることができるかとされていた。しかし、現在は、使用者は、署名使用者団体からの脱退によって当該労働協約に由来する義務から逃れることはできない¹⁸⁴。すなわち、脱退による労働協約の適用からの解放は、特定の協定の署名前の脱退の場合¹⁸⁵または労働協約を事後的に修正する付加文書について¹⁸⁶のみ有効である。労働協約の契約的側面（相対効）を重視していた以前とは異なり、使用者団体への加入によって生じた労働協約上の義務を脱退によって消滅させることはできないという規範は、現在では明確に確立したものといえる^{187,188}。

エ 複数の事業活動を営む使用者における労働協約の適用

(ア)「主たる事業活動」の基準

複数の事業活動を営む使用者について、産業別労働協約をいかに適用するかという点は重要な問題であり、この点は、特に後述する拡張適用される労働協約の適用について、大きな問題となる。

原則として、産業部門別協約は、企業の主たる事業活動がその職業的適用範囲の領域に属する限りにおいてのみ適用されるものとされている¹⁸⁹。よって、低い企業の主たる事業活動がいかなる産業部門別労働協約の適用範囲にも入らないという場合には、当該企業の二次的な事業活動について、これを規律する拡張適用される労働協約があったとしても、それが適用されることはない¹⁹⁰。

そこで、この「企業の主たる事業活動」をいかにして決定するかという点が大きな問題と

¹⁸³ L.2262-1 条。ただし、使用者団体における特別な議決により、その義務の適用可能性を制限することは可能であるとされている（具体的には、協約の適用を当該協約の署名に委任を与えた使用者にのみ適用される旨を定めた上で締結された労働協約については、この委任を与えていない譲受人使用者には適用されない(Soc. 29 avr. 1985, D. 1988. 232, note G. Borenfreund, Bull. civ. V, n°262)）。

¹⁸⁴ L.2262-3 条

¹⁸⁵ Soc. 1^{er} févr. 1957, Dr. ouvrier 1957. 402.

¹⁸⁶ Soc. 8 déc. 1966, Dr. soc. 1967. 377.

¹⁸⁷ Soc. 10 févr. 1999, Dr. soc. 1999. 422, obs. Ph. Langlois. この最近の判決は当該使用者がその脱退の前に締結された協約および協定の適用しかないとき、その脱退の後の協定にも拘束されることを明確にしている。

¹⁸⁸ ただし、使用者が使用者団体から除名された場合については必ずしも明らかにはされていないようである。判例によれば、当該労働協約が破棄通告された場合（後述）を除き、当該労働協約は有効に適用されると解されているようである(Soc. 30 juin 1965, Bull. civ. IV, n°517)。

¹⁸⁹ L.2261-2 条

¹⁹⁰ Soc. 6 juin 1984, Jurisp. UIMM, 1985, p.169.

して議論されてきた。たとえば、法人の定款上の記載は、その主たる事業活動を記載するものと言えるが、判例はこれによって「企業の主たる事業活動」が決定されることはないとしており¹⁹¹、遂行されている実際の事業活動によって決せられるとされている¹⁹²。具体的には、複数の事業活動を営む企業において「主たる事業活動」と「二次的な事業活動」を区別するための要素としては、①それぞれに関わる従業員数¹⁹³、②それぞれの事業活動によって運営されている取引額を考慮するものとされている¹⁹⁴。なお、この主たる事業活動の決定はあくまでも客観的に決定するものとされ、労働協約中に、「複数の事業活動を遂行している企業について、一定の場合に、(二次的な事業活動が属する)他の産業部門別協約の適用を選択することを認める」旨の条項が含まれている場合について、こうした選択権条項は破毀院によって無効であるとされている^{195,196}。こうした選択権の行使の場合とは異なり、主たる事業活動に基づき当該企業を拘束する産業部門別協約に加えて、二次的事業活動の範囲に属する他の労働協約を、当該事業活動に従事する従業員の全部または一部に(重疊的に)適用する旨を規定することは禁止されない¹⁹⁷。なぜなら、このように産業部門別労働協約の競合関係が生じた場合、フランスにおいては有利原則によって当該重疊的に適用される条項のうち、最も有利な条項が労働者に適用されることになり、労働者に不利益が生じる余地がないためである。

(イ)「自律した事業所における区別可能な事業活動」の基準

(ア)で述べたように、産業別労働協約の適用に当たっては、原則として、当該企業のすべての従業員に対し、当該企業の主たる事業活動に基づいて同一の産業部門別協約が適用される。その理由は、従業員の全体に対してまぎれのない集団的地位を確立すること(労働条件の統一性)および、可能な限り、同一企業における産業部門別協約の競合を避けるということである。しかし、ある労働者が、当該企業の他の労働者の従事する業務と比べ、明らかに異なる業務に従事し、かつ自律した組織のもとで、区別された場所において集団的に就労

¹⁹¹ Soc. 26 janv. 2005, RJS 3/05, n°385 ; Soc. 4 déc. 2001, RJS 2/02, n°204.

¹⁹² Soc. 19 juil. 1995, RJS 10/95, n°1034 ; Soc. 30 mai 2000, Bull. civ. V, n°208, Dr. soc. 2000. 803, obs. G. Couturier ; Soc. 4 déc. 2001, RJS 2/02, n°204 ; 7 déc. 2005, Bull. civ. V, n°361 ; 15 mars 2006, RJS 6/06, n°755. 真の事業活動の決定は事実審裁判官の評価の専権に属し (Soc. 12 mars 2003, RJS 5/03, n°585)、労働監督官は従って適用しうる協約を決定する権限を有しないとされる。

¹⁹³ Soc. 23 avr. 2003, Bull. civ. V, n°140.

¹⁹⁴ Soc. 23 mai 1979, Bull. civ. V, n°447. 一般に、製造業においては従業員数が、商業およびサービス業については取引額が主に参照されるようである。

¹⁹⁵ Soc. 26 nov. 2002, n°00-46873, Bull. civ. V, n°359

¹⁹⁶ ただし、その後の立法により、企業の合併により協約の適用範囲について主たる事業活動の基準が不明確となるような事業活動の多元性が生じた場合には、労働協約は、当該企業が適用される協約および協定を自ら決定するための条件を規定することができる (L.2261-2 条 2 項) とされ、合併による事業の複数化の場合には、適用されうる労働協約の双方が選択権を認める条件を定めている場合に限り、例外的に当該企業による適用労働協約の選択が認められている (例えば、建設業のブルーカラー労働者の全国労働協約および公土木工事の全国労働協約はいずれも当該 2 つの事業活動を遂行する企業において、従業員代表者との合意の上で、これら 2 つの労働協約から 1 つを選択することを認めている)。

¹⁹⁷ Soc. 23 avr. 2003, n°01-41196, RJS 7/03, n°919.

しているときには、上記の労働条件の統一性の要請が妥当しないと解することが可能である。そこで、近年の判例は、企業の主たる事業活動に基づく労働協約の適用は「労働者が自律した事業所において明らかに異なる業務を遂行している場合」は排除されると解している¹⁹⁸。具体的な適用にあたっては、あくまでもその自律性が判断基準とされ、ある自律した事業所における「主たる事業活動」とは異なる事業活動が、企業全体の事業活動に比べて極めて小規模であってとしても適用されるとしている¹⁹⁹。他方、「主たる事業活動」とは異なる事業活動が、当該企業の中心的な事業活動が行われている場所に付随して行われていた場合、その内容が明らかに「主たる事業活動」とは異質のものであったとしても、「主たる事業活動」に適用される労働協約が適用されなければならないとされる²⁰⁰。

オ 事業活動の変更

企業が事業活動を変更する場合、変更前に適用されていた産業部門別労働協約は、もはや当該企業において適用されないのが原則である。しかし、このような場合にも、労働協約の適用についての影響は法律により制限されている。すなわち、事業活動の変更以前に適用されていた労働協約は1年間、またはそれに置き換わる協約が発効するまでの間、その効力を有する。新たに適用される労働協約が締結されないまま1年の期間を満了した場合、以前に適用されていた労働協約については、期間満了の時点において当該労働者が協約の適用を通じて獲得した既得の個別の利益についてはこれが維持される。もっとも、企業活動の変更の際には、使用者はその新たな事業活動に対応する使用者団体に加入するのが一般的であり、この使用者団体が産業部門別協約に署名していた場合、この産業部門別協約は直ちに適用されることとなる。この場合においても、新たな産業部門別協約は、以前に適用されていた労働協約に直ちに置き換わることはなく、旧協約は最長1年間重疊的に適用され続ける²⁰¹。

カ 地理的適用範囲

労働協約は、それがカバーする地理的な空間の中に位置する企業および事業所のみにも適用される。このことは、労働協約が全国的な射程を有するときには、(少なくともフランス国内においては)²⁰²特に問題を生じることはない。すなわち、当該協約は、使用者が署名した使

¹⁹⁸ Soc. 21 mars 1990, RJS 5/90, n°399 (会社が卸売を主たる事業活動としていたのに対し小売店舗の従業員に対し靴の小売商の全国労働協約を適用した事例)

¹⁹⁹ Soc. 20 juil. 1982, préc.

²⁰⁰ 例えば、食料品等を販売するスーパーマーケットに設置されたカフェテリアで就労する従業員について、ホテル・カフェ・レストランの労働協約ではなく、食料品および日用品の販売店の協約が適用されるとした例がある (Soc. 16 juin 1982, Bull. civ. V, n°394.)。

²⁰¹ 新たに労働協約が締結され、「以前の協約の規定は新たに適用される協約の規定に置き換わる」旨の規定がなされた場合には、旧協約の規定は効力を失う (Soc. 14 mai 1992, Bull. civ., V n°310, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°170 ; Soc. 24 févr. 1993, RJS 1993, n°429 ; Soc. 1^{er} déc. 1993, D. 1994. 334, note E. Dockès, RJS 1994, n°168 ; Soc. 9 févr. 1994, Dr. soc. 1994. 384, obs. G. Bélier ; Soc. 31 janv. 1995, RJS 3/95, n°277.)。

²⁰² 国外に事業所を有する企業における労働協約の適用の問題については P. Rodière *La convention collective de travail en droit international*, Th. Paris, Litec, 1987 参照 ; Soc. 28 nov. 2001, RJS 2/02, n°150 参照

用者団体の構成員であるとき、フランス国内にある限りにおいて、当該産業部門のあらゆる企業に適用される。

これに対し、労使当事者は、より限定的な地理的領域において交渉することも自由である。すなわち、全国レベル、州レベル、県・地方レベルのいずれのレベルで交渉することも可能である。もっとも、実務上は、ほとんどの産業において全国レベルで交渉しており、現在県レベルで交渉することを基本とするのは、主要産業の中では金属産業のみである²⁰³。

協約または協定が限定的な地理的射程しか有さないとき、当然ながら、当該地理的範囲に位置する企業または事業所のみがこの協約または協定の適用のもとにおかれる。そこで、企業または事業所がある地方から他の地方に移転したとき、当該企業が当初設置されていた地方における労働協約は当該移転によって再検討の対象とされる。そして、移転の1年後に当該企業の労働者に対する適用が停止されることになる²⁰⁴。企業が複数の地方に事業所を有し、かつこの産業部門における労働協約が地方ごとに締結されている場合、当該企業においては、これらの事業所毎に異なる協約を適用しなければならない²⁰⁵。

キ 使用者の加入

署名当事者たる使用者団体の構成員ではない使用者は、イで述べた使用者団体への加入のほか、個別の名義で協約に加入することができる。この個別的加入は当該協約の署名者に通知されなければならない、県労働局および労働裁判所書記課への届出の対象とされなければならない²⁰⁶。この加入により、当該労働協約は当該企業において適用されることとなる。

ク 加入を伴わない自発的適用

加入の手続を伴わない場合であっても、使用者は労働協約の規定の全部または一部を適用すること（労働協約の採用）を決定することができる。この場合、加入の場合とは異なり部分的な適用も可能であり²⁰⁸、特定の職種に属する労働者のみに適用することも可能である²⁰⁹。また、労働協約の自発的な適用は、将来的に生じうる付加文書または置き換え協定の適用を直ちに認めるものではない²¹⁰。

²⁰³ 交渉レベルの選択は、ある問題類型について、いつもの交渉レベルとは異なるレベルで交渉することを排除しない。例えば、金属産業においては、労働協約については州レベルでの交渉を基本とする一方、労働時間の削減についての全国協定、雇用保障についての全国協定、月給制化についての全国協定、管理職についての全国労働協約といった多くの全国レベルの協約または協定も締結されている。

²⁰⁴ Soc. 3 mars 1998, RJS 4/98, n°496 ; 21 mai 1997, RJS 7/97, n°848.

²⁰⁵ Soc. 20 nov. 1991 RJS 1992, n°59 （当該企業がその会社所在地がパリであり、ツールーズ事業所が第二の事業所であるにもかかわらず、パリ地域における書籍小売業の労働協約はツールーズで就労する賃金労働者に対しては適用されないとした例）

²⁰⁶ 手続の詳細は本節 2 (4) 参照。

²⁰⁸ Soc. 27 avr. 1988, Bull. civ. V, n°252

²⁰⁹ Soc. 5 oct. 1993, RJS 1993, n°1122

²¹⁰ 将来的な付加文書をも適用する明白な意思が存在するとされ、その適用が認められた例もある（Soc. 7 avr. 2004, Dr. soc. 2004. 675, obs. Radé）。

この労働協約の自発的適用の意思は、労働者が特定の労働協約によって認められた権利を受けることになる旨を明示する労働契約中の記載によって示されるのが一般的である²¹¹。これにより、当該協約上の権利は個別の契約上の権利となる（化体する）。したがって、当該労働協約の破棄通告は、当該協約を自発的に適用するとした使用者と労働者との間の関係においては何らの影響も及ぼさない。これは、当該労働者は、その契約上の権利を有しているのであって、協約上の権利を有しているのではないからである²¹²。労働契約中の明示の記載のほか、これを徴憑する記載からも生じうることが判例により認められている。例えば労働契約または勤務評価表における「協約の定めによる」との記載²¹³、使用者が賃金明細において協約によって規定された報酬一覧表を参照している場合²¹⁴などである。このほか、賃金明細上における当該企業において適用される協約の記載は、当該協約の適用可能性を推定させるものとされている²¹⁵。

(3) 協約の競合

これまで述べてきたように、労働協約の交渉当事者は、労働協約の適用範囲を決定するあらゆる自由を有しており、その結果、複数の労働協約が同一の企業（あるいは同一の労働者）に適用されることも日常的に存在する。典型的には、企業別協約、その事業活動部門についての地域的協約、産業部門別全国協約および全国職際協定が適用されるといったケースである²¹⁶。

このような場合、伝統的には、有利原則の適用により、最も広い射程を有する協約が労働者に付与する権利は、より狭い適用範囲を有する協約によって制約される、あるいは優越される可能性はなかった。すなわち、より狭い射程を有する協約は労働者にとってより有利な規定を含むことのみが可能であった。同一の目的に関する2つの条項が、同一の労働者に適用される2つの独立した協約に含まれている場合、当該労働関係に対しては労働者にとって

²¹¹ 使用者が所属していない労働協約の規定を適用する旨の労働契約中の記載は当該企業に移し替えることができる規定に限られる（Soc. 16 déc. 2005, Bull. civ. V, n°369）。

²¹² この自発的適用が労働協約の一定の条項に限られているとき、賃金明細上のこの適用の記載のみでは労働者に対しその他の規定を享受する権利を与えることはない（Soc. 10 juin 2003, RJS 8-9/03, n°1040）。この解決は異論の余地があるところであり、というもこの解決は労働者を一方的に集団的な規約に服させる決定（賃金明細の無条件の記載から生じる）とこの規約の一定の要素の契約化（個別の契約への労働協約の一定の条項の繰入）とを混同しているからである。

²¹³ Soc. 7 avr. 2004, Dr. soc. 2004. 675.

²¹⁴ Soc. 18 janv. 2000, RJS 3/2000, n°305。たとえば明細上に記載された協約の規定を援用することを賃金労働者に認める権利は、当該企業において通常適用される協約のより有利な規定を援用することを当該労働者に禁止するものではない（Soc. 7 mai 2002, RJS 7/02, n°860）。

²¹⁵ この場合、使用者は反証をなしうる（Soc. 15 nov. 2007, D. 2008. 325, note B. Reynès ; RDT 2008. 44, obs. H. Tissandier ; RJS a/08 n°54 ; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°168. ; Soc. 2 juil. 2008 RJS 10/08 n°1012 ; Soc. 17 nov. 2010 n°09-42. 793 RJS 2/11 n°119 ; Soc. 16 nov. 1999, Bull. civ. V, n°295, Dr. soc. 2000. 921, rapp. Frouin ; 18 juil. 2000, Bull. civ. V, n°295, RJS 11/00, p.712, concl. J. Duplat ; 10 janv. 2001, RJS 3/01, n°320 ; Soc. 16 déc. 2005, RJS 2/06, n°250. ; Soc. 18 juil. 2000, Bull. civ. V, n°296 ; 10 janv. 2001, préc. ; Soc. 15 nov. 2007 préc.)。

²¹⁶ 4つのレベルが競合することは必ずしも多くはないとされるが、2つのレベルの競合は珍しいことではないようである。

最も有利である条項²¹⁷が適用されるのである。

しかし、2004年のフィヨン法により、産業部門別協約または協定は、原則としてより高い地理的または職業的レベルの協約よりも不利な規定を含むことができるとされた²¹⁸。フィヨン法以降、より広い射程を有するこれらの協約の署名者が、明示的に当該協約を全体としてまたは部分的に適用除外することができない旨を規定している（いわゆる「閉鎖条項」）ときに限り、有利原則は適用されることとなっている²¹⁹。たとえば、産業部門別協定が同一の労働者に適用される職際協定に比べて、労働者にとって不利な条項を含む場合、当該職際協定がそれを明文で禁止していない限り、適用されるのは産業部門別協定の条項ということになる。いわば、特別法は一般法を破るという規範が有利原則に置き換わったといえよう²²⁰。

(4) 産業別労働協約の拡張適用

フランスにおける産業別労働協約が、労働組合の組織率が極めて低いにもかかわらず、なお強い影響力を有している理由としては、労働組合への加入の有無にかかわらず、協約の署名当事者たる使用者団体に加入する企業の労働者に当該労働協約が適用されるというシステムに加え、産業別労働協約の拡張適用制度が挙げられる。すなわち、産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定の条項は、所定の条件を満たすことにより、労働大臣のアレテを通じて、当該協約または協定の適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対して（署名組織への加入の有無にかかわらず）これを義務付けることができるというものである。

ア 実体的要件

労働協約の拡張適用手続の対象となるためには、当該労働協約に以下に関する条項が含まれていることが必要となる²²¹。

- ①地理的および職業的適用範囲に関する事項
- ②更新、改訂、および破棄通告に関する事項
- ③労働者の交渉への参加についての保証に関する事項
- ④組合の権利の行使および労働者の意見表明の自由、労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務への従事
- ⑤従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会、企業委員会、およびこれらの委員会によって運営される社会的および文化的活動の財務

²¹⁷ この「最も有利な条項」の評価はしばしば問題となるが、判例によればその評価は従業員全体に対して包括的になされるのであって、関係する1人の賃金労働者に対して個別になされるものではないとされている（Soc. 17 janv. 1996, RJS 3/96, n°290 ; 8 juin 1999, Dr. soc. 1999. 852 obs. J. Savatier ; 18 janv. 2000, RJS 3/2000, n°307.）。

²¹⁸ M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation 「交渉レベルの結節点」, Dr. soc. 2004. 579.

²¹⁹ L.2252-1 条

²²⁰ なお、このフィヨン法改正の影響については、第3節で詳述する。

²²¹ L.2261-22 条

- ⑥職務の格付けおよび職業資格のレベルの決定に資する主要な要素
- ⑦無資格の労働者の職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金の算定に影響する要素のすべて、並びにその改訂について定める手続および周期性
- ⑧有給休暇
- ⑨労働者の募集の条件
- ⑩労働契約の破棄の条件
- ⑪職業生活全体にわたる職業教育の体系および機能の要式
- ⑫女性および男性の間の職業上の平等、報酬の格差の除去および認識されている不平等の改善に努める措置
- ⑬労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置
- ⑭障害のある者の労働権を具体化するための独自の条件
- ⑮当該産業部門における必要に応じた以下に関する条項。すなわち、a) 妊娠女性、産前または授乳中の女性、および若年労働者の労働に特有の条件、b) パートタイムの従業員の雇用および報酬の条件、c) 家内労働者の雇用および報酬の条件、d) その活動に海外で従事する地位にある労働者に対する保障、e) 派遣労働者または外部企業の労働者の雇用条件、f) 知的所有権法典 L.611-7 条第 3 項の規定に基づいて使用者に帰属する発明の作者たる、労働者の報酬の条件、g) 主要都市県に居住する労働者および海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島、マイヨット島、ワリス・エ・フトゥナ諸島、およびフランス領南方・南極地域において就労する地位にある労働者に対する保障
- ⑯当該協約によって拘束される使用者および労働者の中で生じうる集団的労働紛争が規律されることとなる協約上の斡旋手続
- ⑰疾病の相互扶助制度へのアクセスの要式
- ⑱労働者の利益参加、参加、および貯蓄に関する規程の実施要式
- ⑲一または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉の主題に関する要求についての当該産業部門または当該企業における考慮の様式

イ 手続的要件

労働協約の拡張適用の手続は以下のとおりである。すなわち、①労使同数委員会において協約の内容が交渉され、拡張適用手続を行う旨が合意されること²²²、②当該協約について、団体交渉全国委員会によりその内容が合理的であるとの意見が付されること²²³、③①、②の要件が満たされた場合、労働大臣は遅滞なく拡張適用手続を実施するものとされる²²⁴。

²²² L.2261-19 条

²²³ L.2261-24 条

²²⁴ L.2261-24 条。ただし、労働大臣は、①法律上の規定に反すると思われる条項を当該拡張適用から除外すること、②その基本構造を修正することなく当該協約または協定から切り離しうるものであって、かつ当該適

(5) 労働協約の拡大適用

労働協約の拡張適用制度に加え、特定の産業部門または地理的領域において協約または協定の締結が、労働組合組織または使用者組織を欠くことにより持続的に不可能であるとされたとき、労働大臣は、代表的組合組織の請求に応じて、団体交渉全国委員会の構成員の過半数による書面によりかつ合理的な理由のある異議申立がある場合を除き、労働協約の拡大適用をなしうるとされる²²⁵。具体的には、①当該地理的領域において、異なる地理的領域においてすでに拡張適用されている産業部門別協約または協定を義務付けること（1号）²²⁶、当該職業領域において、すでに他の職業領域で拡張適用されている職種別協約または協定を義務付けること（2号）²²⁷、ある拡張適用された職際協定の適用範囲に含まれていない1または複数の活動部門にその適用を義務付けること（3号）、協約または協定の拡大適用が前項に従って命じられたとき、この拡大適用により定められた領域においてその後に拡張適用された付加文書または付属文書を義務付けること（4号）である。これに加え、産業部門別協約が少なくとも5年間付加文書または付属文書の対象とならなかったか、あるいは、協約を欠いてから少なくとも5年間そこで協定が締結されなかったとき、同様に拡大適用の手続きをとることができる²²⁸とされる。

(4)で述べた拡張適用手続に加え、この拡大適用の手続を通じて、産業別労働協約または職種別協定を通じた集団的労使関係における規範設定（労働条件決定）を隔々まで行き渡らせることが、政策上意図されているということができよう。

5 労働協約の効力とその履行確保

(1) 労働協約の効力

労働協約が締結された場合、当該協約は、ア即時効、イ強行的効力、ウ直律的効力の3つの効力が生じるとされている。以下、それぞれについて述べる。

ア 即時効

労働法典は、「使用者が協約あるいは協定の条項によって拘束されるとき、これらの条項は当該使用者との間で締結された労働契約に適用され、ただし、（協約あるいは協定の定め）より有利な規定についてはこの限りではない」²²⁸と規定しており²²⁹、労働協約は、それが発効

用範囲における産業部門の状況に沿わない条項を除外すること、③法律上の規定に照らして不十分な条項について、法律上の規定に反しない旨の留保をつけて拡張適用すること、ができる（L.2261-25条）。

²²⁵ L.2261-17条

²²⁶ 拡大適用のアレテの対象となる地理的領域は、適用されることとなる、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の経済的条件を示すものでなければならない。

²²⁷ 拡大適用のアレテの対象となる職業領域は、従事する雇用に関して、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の条件を示すものでなければならない。

²²⁸ L.2254-1条

²²⁹ 協約が発効した際に出向中の労働者についても、労働契約上の規定より有利な協約上の規定が適用されると解されている（Soc. 17 juil. 2001, Bull. civ. V, n°273 ; Dr. soc. 2001. 1017, obs. Radé）。

して以降に締結された個別の労働契約のみならず、すでに締結され、履行の最中であるあらゆる契約をも規律するとされる²³⁰（即時効の原則）。なお、前述のとおり、労働協約は、原則として、管轄の行政機関に対する届出の翌日から適用となるが、署名当事者は、労働協約が発効する日付を別に定めることができる。

イ 強行的効力

労働協約が労働契約に対して強行的効力を有することについては、現在争いがないところであるが、この強行的効力をどのように説明するかについては、日本においても（主として外部規律説と化体説との間に）理論的な対立が古くから存在する。フランスにおいても、労働協約と労働契約との関係をどのように捉えるかについては、初期の段階から激しく議論されてきた。

この点、現在では、一般に以下のように捉えられている。すなわち、フランスの労働協約は、法律が労働協約に対してなすように労働契約を規律するが、労働者はその契約が当該協約に服さなくなった場合、直ちに労働協約によって定められた権利を援用することができなくなることを原則とし、他方で、「既得の個別的利益」の維持が認められるとされている。

この点、労働協約が個別的労働契約に対して（代表者による署名を通じて）組み入れられている（化体している）と解釈すれば、労働者は当該労働協約がその効力を有さなくなった後においても、当該労働協約によって定められた権利を行使することができることになるはずである。しかし、この労働契約の中に労働協約の条項が組み入れられる（化体する）という解釈は、フランスにおいては判例によって退けられている^{231,232}。すなわち、フランスの判例は、労働協約は労働契約へ化体するのではなく、（労働契約に対する）法規的な性質を有するという考え方を基本としているのである。

以上のような見解を前提にすると、例えば、労働協約によって定められた手当金は、労働者の同意なく契約上の報酬に組み入れることはできず²³³、また、労働者は労働協約によって認められた権利を放棄することはできないとされている^{234,235}。すなわち、労働協約はその内容を個別的契約の当事者に強制し、使用者に対して義務を課すのであって、具体的には、労働協約によって定められた賃金は、少なくとも最低基準として、個別的労働契約の賃金とし

²³⁰ 試用期間の長さについて、すでに試用期間として就労中のものに対してもより有利な協約上の期限が適用された事例(Soc. 19 nov. 1997, RJS 1/98, n°75)や、解雇予告期間中の賃金労働者に対し全国協約によって新たに定められた賃金率が適用された事例(Soc. 26 mai 1976, D. 1976. IR. 207)がある。

²³¹ Soc. 27 juin 2000, JCP G 2000. 10446, note L. Gamet ; 10 juin 2003, Dr. soc. 2003. 887, obs. Radé.

²³² ただし、後述のとおり、「既得の個別的利益」の維持をどのように説明するかという問題が残る。

²³³ Soc. 23 oct. 2001, Godart, Bull. civ. V, n°330.

²³⁴ Soc. 3 mars 1988, Bull. civ. V, n°161, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°161 ; 19 oct. 1999, RJS 11/99, n°1392 ; 13 nov. 2001, Bull. civ. V, n°344.

²³⁵ 個別の適用除外あるいは放棄は一切認められない旨を説くものとして Soc. 4 déc. 1990, Bull. civ. V, n°608 ; Soc. 6 juil. 1994, CSB 1994, A. 53.

て強制されることとなるのである²³⁶。このほか、休暇に関する権利あるいは各種補償金について、法定外の利益を労働協約が定めているとき、労働者は、当該労働協約から（使用者との合意を媒介とせずに）直接的に権利を取得することになるのである。

それでは、労働協約は労働契約においては書かれていない、労働者の負担となる義務を作り出すことができるか否かという問題はどうかであろうか。判例は以下のように捉えている。すなわち、労働協約が雇入れの時点で発効していた場合で、かつ当該労働協約が賃金労働者に通知されていた場合、これらの義務は当該賃金労働者に課されるものとされる²³⁷。これに対し、労働者はその雇入れの後に労働協約によって生じ、自身の契約によっては定められていない義務については、理論的にはこれを拒絶することができるはずである。しかし、この点判例は、義務の目的に応じてこれを区別している²³⁸。例えば、使用者は集団協定によって制定された競業禁止条項²³⁹あるいは移動条項²⁴⁰を、契約上そのような条項を含まない労働者に対して適用することはできないとする一方で、労働協約によって制定された特別拘束制度については、労働者による「労働契約の修正が有効になされていない」とする抗弁を退け、労働者に課されるとしている²⁴¹。

ウ 直律的効力

労働協約の条項に反する個別的契約の条項は、法律上当然に労働協約の条項に置き換えられるとされている。すなわち、個別的労働契約の条項が無効となるのではなく、労働協約が定める最低基準に、その内容が置き換えられることとなる²⁴²。労働協約が定める事項について、個別の労働契約においてこれを規定していない場合についても同様に労働協約の規定に置き換えられるものとされる。このことは、法律上明記されていないが、学説・判例ともに、労働協約の規定に反する個別的労働契約の条項は、厳密な意味における無効とは区別されるとするのが伝統的な理解であるとされる²⁴³。

²³⁶ 労働者は、企業が経営難に陥った場合であっても、労働協約が定める利益（たとえば、賃金の最低基準）を放棄することができない。このことから、フランスにおける産業別労働協約においては、まさに当該産業における最低基準を定めることを基本とし、賃金の基準については、「経営難にある企業であっても支払うことが可能であろう賃金額」を定めるとのことである（AFBにおけるヒアリング調査による）。

²³⁷ Soc. 8 janv. 1997, Bull. civ. V, n°8, Dr. soc. 1997. 323, obs. Couturier, Grands arrêts, 4^e éd., n°165 ; Soc. 23 avr. 1997, Bull. civ. V, n°143.

²³⁸ こうした判例の見解については批判もある(Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1296)。

²³⁹ Soc. 17 oct. 2000, Bull. civ. V, n°334, D. 2001. Jur. 2061, note J. Mouly.

²⁴⁰ Soc. 27 juin 2002, RJS 10/02, n°1074.

²⁴¹ Soc. 13 févr. 2002, RJS 5/02, n°570.

²⁴² Soc. 19 nov. 1997, Bull. civ. V, n°386 ; Soc. 17 juil. 2001, Dr. soc. 2001. 1017, obs. Radé ; RJS 11/01, n°1282.

²⁴³ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1297.

(2) 労働協約の不履行に対する制裁

これまで述べてきたように、労働協約はこれに署名したすべての者および署名した組織の構成員であるすべての者に対して強制される²⁴⁴。伝統的な契約理論、すなわち民法典 1134 条から導かれるものであるが、労働法典はさらに、署名した組織は「その（労働協約の）誠実な履行を危うくする性質を有するようなことを一切なさないようにしなければならない」²⁴⁵と規定している。労働協約の不履行に対しては、通常は民事的な制裁がなされるが（ア）、刑事的な制裁の原因となることもある（イ）。

ア 民事上の制裁

ある者が、労働協約によって拘束されているにもかかわらず、これを遵守しないとき、この協約の強制的な履行の訴えを起こすことが可能である。この場合、労働協約に定める債務を使用者に履行させるのがもっとも一般的であり、労働協約の直律的・強行的効力により、その強制は通常容易に認められる²⁴⁶。このほか、労働者は、損害賠償金の支払い請求あるいはフォート²⁴⁷に基づく不履行を原因とする損害の填補を主張することも可能であるとされる。

(ア) 団体訴権

労働協約に署名した組合（団体）は、団体の利益それ自体を目的として、それぞれが裁判上の訴えを起こす権利を有する。

a 協約の他方当事者に対する訴え

労働協約に署名した組織は、それぞれ他方当事者に対して、その義務の不履行について、訴えを起こすことができる。これが労働協約にかかる団体訴権の典型的な類型である。たとえば、労働組合は使用者団体に対して訴えを起こす場合、使用者組織が構成員に対する通達において、協約で定める手当に関する条項を誤って解釈したケースなどが想定される。このような場合、損害賠償の訴えあるいは労働組合が主張する解釈に沿った履行の訴えを起こすことになる²⁴⁸。使用者団体の賃金労働者の組合に対する訴えも理論的には可能である。なお、

²⁴⁴ L.2262-2 条

²⁴⁵ L.2262-4 条

²⁴⁶ 提訴された裁判官は、たとえ原告である労働者が当該協約の適用を主張しなかったとしても、当該事案に適用される労働協約を探求し、これを適用しなければならないとされる（Soc. 17 déc. 1991, CSBP mars 1992, p.67, A. 12 ; Soc. 20 févr. 1996, CSB 1996, n°80, A. 28）。また、当事者が労働協約を援用する場合、裁判官はあらゆる手段によってその条文を手に入れなければならないとされる（Soc. 29 janv. 2003, RJS 4/03, n°414 ; Soc. 19 févr. 2003, RJS 5/03, n°646）。

²⁴⁷ 懈怠、不注意、悪意によって、契約上の約務または他人に対して損害を生じさせない義務を果たさない態度をいう。「過失」との訳語が当てられることがあるが、日本の民法学における過失の概念とは異なる（参考：前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』）。

²⁴⁸ Soc. 27 avr. 1964, Dr. soc. 1964. 576 ; 2 mars 1974, Dr. soc. 1974. 417 ; 23 mars 1982, Bull. civ. V. 214.

労働協約に署名していない組合は、当該協約の規定が拡張適用手続の対象となっている場合²⁴⁹を除き、職業の集団的利益を守るために組合に対して裁判上の訴えを起こす権利を与えている L.2132-3 条（旧 L.411-11 条）を根拠に当該労働協約の適用の訴えを起こすことはできないとされていた²⁵⁰が、その後、企業内の組合が同条に基づいて、当該組合自身は署名しなかった企業別協定の無効を請求するために、当該署名者による団体訴権に加わることができるとした例²⁵¹があり、現在の破産院は協約の署名当事者に限らず労働協約にかかる団体訴権を行使することは可能であると解されているようである²⁵²。

b 組織の構成員に対する訴え

各署名組織は、署名した協約を遵守しない個々の構成員に対して訴えを提起することができる²⁵³。もっとも、労働法典上の団体訴権に基づいて構成員に対する訴えを提起することは、実務上は少ないとされ、一般的には当該組織の規約に基づいて制裁がなされるようである²⁵⁴。

c 協約の署名当事者に所属する者に対する訴え

労働協約の署名組織は、それぞれ当該協約が適用されるすべての者に対して訴えを起こすことができる²⁵⁵。典型的には、労働組合は、労働協約の適用を受けるにもかかわらずこれを遵守しない個別の使用に対して訴えを提起することができる。この訴えの類型は、以前は非常に少なかったが、近年その件数が増加しているようである²⁵⁶。

(イ) 個別の訴え

労働協約の利益を受ける者は、協約上の規定に責任を負う者に対し、個別に損害賠償（あるいは強制執行）の訴えを起こすことができる²⁵⁷。典型的には、協約の適用を受ける使用者に対する労働者の訴えがそれである。もっとも、実務上は、個別の労働者がこの権利に基づいて訴えを起こすことは少ないとされる。というのも労働協約の直律的効力および強行的効力の効果を受けた、個別的労働契約に基づく訴えによるのが一般的であるからである²⁵⁸。

この労働協約に基づく個別の訴えは、代理訴権として利用されることが一般的である。す

²⁴⁹ Soc. 12 juin 2001, Euro Disney, Bull. civ. V. 221, D. 2002. Jur. 361, note H. Nassom-Tissandier et P. Rémy, JCP G 2002. 10049, F. Petit, Dr. soc. 2001. 1019, obs. Antonmattéi ; 18 févr. 2003, RJS 5/03, n°645.

²⁵⁰ Soc. 3 mars 1998 RJS 4/98, n°498 ; Soc. 10 mai 1994 RJS 6/94

²⁵¹ Soc. 26 mai 2004, Dr. soc. 2004. 842, et obs. J.-M. Verdier p. 845

²⁵² Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

²⁵³ L.2262-11 条

²⁵⁴ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

²⁵⁵ L.2262-11 条

²⁵⁶ Soc. 6 déc. 1979, Bull. civ. V, n°957 ; Soc. 25 juin 2002, RJS 10/02, n°1154 ; Soc. 22 fév. 2006, RJS 6/06, n°758.

²⁵⁷ L.2262-12 条。Soc. 12 juil. 2006, n°04-47.550, Bull. civ. V, n°263 ; RDT 2007, p.48, obs H. Tissandier.

²⁵⁸ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

なわち、訴訟能力を有し、かつ構成員が協約の適用を受けるあらゆる団体は、その構成員のためにこの協約から生じるあらゆる訴権を行使することを認めている²⁵⁹（いわゆる、組合によって代理行使される個別の訴え）。こうした代理訴権が認められる理由は一般に、個別の労働者は労働協約およびそこに存する権利について十分な知識を有さず、単独でその使用者に対して訴えを起こすことを躊躇すると考えられるからである²⁶⁰。この訴えについては、例外的に、組合は個別の構成員からの委任を立証する必要がなく、手続中に当事者の名を示す必要がなく²⁶¹、単に組合によって自らのために訴権が行使される旨が当該組合員に通知され、反対されていないことで足りるとされる。

このほか、組合は、組合員の1人によって開始された訴訟手続へ参加することもできる²⁶²。その理由は、当該訴訟の解決が組合の構成員全体のためになるという集团的利益にある²⁶³。このため、この場合において当初に訴えを提起した個別の組合員による訴権と、そこに参加する組合の訴権は独立の関係にあり、個別の組合員たる労働者が訴えを取り下げた場合であっても、組合は使用者との間の訴訟手続を継続することができる²⁶⁴。

イ 刑事上の制裁

(ア) 労働監督官の監督権限

従来、労働協約の適用にかかる労働監督官の権限は、拡張適用された労働協約の適用に関するものに限定されていたが、現在では全国職協定、産業部門別協約、企業別協約のすべてについて、その適用を監督する権限を有している²⁶⁵。労働監督官は、労働協約上の規定の不履行について調書を作成し、送検することもその権限上可能ではあるが、このようなケースは、協約の不履行が明白かつ著しい一定の場合に限られる。実務上は、監督官は使用者に対して協約上の義務を示唆し、あるいは労働者または労働組合に対して、協約上の権利に基づく民事上の訴えを提起する可能性²⁶⁶を示唆することにとどまるのが一般的のようである²⁶⁷。

(イ) 賃金に関する犯罪

以上のように、労働協約の不履行が刑事犯罪を構成するケースは少ないが、そのうちでも最も一般的な類型は、協約で定められた賃金の不払いであり、古くから存在する。すなわち、拡張適用された協約あるいは協定によって定められた賃金を支払わない使用者は、第4等級

²⁵⁹ L.2262-9条。この場合、当該組織が協約の署名者であるか否かは問題とならない（Soc. 14 févr. 2001, Bull. civ. V, n°56 ; Dr. soc. 2001. 572, obs. Miné）。

²⁶⁰ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1300.

²⁶¹ 「何人も代理人の名において訴訟することなし」とする民事手続法の原則の例外とされる。

²⁶² 代理訴権の場合と同様、この権利はその構成員が当該協約に拘束されている限り、当該協約に署名していない組合にも認められる（Soc. 9 avr. 2002, RJS 7/02, n°815）。

²⁶³ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1300.

²⁶⁴ Soc. 25 oct. 1961, D. 1962. note Verdier, Dr. soc. 1962. 229 ; Soc. 9 juin 1971, Dr. ouvrier 1972. 277.

²⁶⁵ L.8112-1条（1982年11月13日の法律による改正以降）。

²⁶⁶ L.2262-1条およびL.2262-12条

²⁶⁷ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1302.

の違警罪（*contravention*）²⁶⁸として所定の罰金刑を課されることになる²⁶⁹。

（ウ）適用除外規定にかかる協約条項違反

近年、労働協約に適用除外規定を置くことが可能となったことに伴い、適用除外規定に違反した場合の理論的問題が生じている。すなわち、法律上の規定が適用除外協定の可能性を認めている場合において、これを定める条項に違反する行為は刑事制裁の対象となり²⁷⁰、その場合、当該適用除外条項の違反は、適用除外対象となっている法律上または行政立法上の規定の違反に対する制裁を課されることになる²⁷¹とされる。

6 労働協約の改訂・破棄通告

労働協約は、期限に到達したとき（期間の定めのある協約の場合）または署名者によって破棄通告されたとき（期間の定めのない協約の場合）、法的な効果を失うのが原則である。しかし、労働協約は、労使にとっての集団的な規範の根拠となることから、フランス労働法典は協約上の規定を存続させる一定の規範を定めている。その中心は、労働協約の改訂の促進および新旧 2 つの協約の間の移行期間の調整である。

（1）期間の定めのない労働協約

期間の定めのない協約は、実務上改訂を通じて効力を継続するのが一般的である（ア）が、他方で、署名者によって破棄通告することが可能であり（イ）、このほか、当事者の意思とは独立した原因によりその適用が再検討の対象となることがある（ウ）。

ア 改訂²⁷²

労働協約および集団協定は、これを更新あるいは改訂する方式を規定しなければならないとされている²⁷³。この規定に反する方式によってなされた改訂の同意は無効となるとされる²⁷⁴が、この更新および改訂に関する規定は、当該協約の存続期間中においてすべての署名者の同意によって修正することが可能であり、協約中に改訂手続に関する規定を欠く場合においてもこの方法により新たに更新または改訂の方式を定める「改訂」を行うことは認められ

²⁶⁸ フランス刑法における最も軽い犯罪（他に、重罪および軽罪が存在する）。違警罪に対する刑罰は、罰金刑、一定の権利剥奪刑または権利制限刑、補充刑および損害賠償制裁とされている。罰金刑の最高額は自然人については 3,000 ユーロ、法人については 15,000 ユーロとされている（参考：前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典（第 3 版）』）。

²⁶⁹ R.2263-3 条

²⁷⁰ 労働法典 L.2263-1 条

²⁷¹ 日本において 36 協定を逸脱する時間外・休日労働が労基法 36 条ではなく労基法 32 条等の違反を構成するのと同様である。

²⁷² 労働協約の改訂については B. Palli, *La révision des convention collectives à l'épreuve de la réforme de la représentativité syndicale*, RDT 2010. 155 et s. を参照。

²⁷³ L.2222-5 条。

²⁷⁴ Soc. 27 oct. 2004, Bull. civ. V, n°277, RJS 1/05, n°64, Rapp. Duplat, p.19

る²⁷⁵。

協約中に改訂に関する規定を欠く場合について、判例は、契約の更新にかかる基本原則を踏襲し、当該協約に署名し、あるいはこれに加入したすべての代表的組合組織の署名を得る場合に限り改訂が認められ、これを満たさない場合、協約の破棄通告によってのみ使用者は当該労働協約の適用を免れ得るとした²⁷⁶。これらの場合を除いては、労働者は旧協約および修正後の協約の規定について、有利原則に基づき最も有利な規定を享受するとしたのである。この点については、現在は立法による修正が図られており、労働協約を改訂する場合には、通常の労働協約の締結と同様の条件で協約を改訂する付加文書を締結することで足りるとしている²⁷⁷。すなわち、改訂の付加文書が有効に締結されるためには、当該付加文書が、署名者あるいは加入者である、1 または複数の代表的組合組織によって署名され、当該代表的組合組織が企業委員会の直近の選挙において有効投票の少なくとも 30% を獲得していることおよび当該付加文書が、署名者あるいは加入者であり、同様の選挙において有効投票の過半数を獲得した 1 または複数の代表的組合組織による異議申立の対象となっていないことが必要である²⁷⁸。これに加え、判例上、集団協定は代表的組合組織の全てがその交渉に参加していなければ締結あるいは修正することができないとされており²⁷⁹、改訂の場合についても同様に、すべての代表的組合が交渉に参加していなければならない²⁸⁰。そして、これに従って締結された改訂の付加文書は法律上当然に修正後の協約あるいは協定の規定に取って代わり、労働協約あるいは集団協定によって拘束されるすべての使用者および賃金労働者に対抗できる²⁸¹。これに対し、協約を改訂する付加文書について、使用者団体の一部が署名していない場合にどうなるかという問題もある。判例は、当該付加文書はそれに署名した使用者団体の構成員ではない使用者に対抗することはできないとしている²⁸²。ただし、この判例の見解については、L.2261-8 条の規定が協定の改訂をもたらす付加文書はこの協約によって拘束される「使用者のすべて」に対抗できると規定していることに矛盾するとの批判がある²⁸³。

イ 破棄通告

労働協約の当事者は、労働協約を新たな経済的あるいは社会的条件に適合させるために、当該労働協約の破棄を選択することが可能である。すなわち、労働協約の署名者は、期間の

²⁷⁵ Soc. 11 mai 2004, RJS 7/04, n°833

²⁷⁶ Soc. 9 mars 1989, Dr. soc. 1989. 631., note Despax, Dr. ouvrier 1989. 359, note P. Bouaziz ; J. Savatier, RJS 1989, p.491.

²⁷⁷ 労働法典 L.2261-7 条。

²⁷⁸ L.2232-2 条、L.2232-6 条、L.2232-12 条

²⁷⁹ Soc. 17 sept. 2003, Bull. civ. V, n°240, Grands arrêts, 4^e éd., n°160

²⁸⁰ 改定の対象となる旧協約に署名していなかった代表的組合も交渉に参加しなければならない (Crim. 28 oct. 2008, n°07-82. 799, RDT 2009. 245)。

²⁸¹ L.2261-8 条

²⁸² Soc. 29 mai 1996, Bull. civ. V, n°212 ; Dr. soc. 1996. 613, rapport J.-Y. Frouin.

²⁸³ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1287.

定めのない労働協約を常に破棄通告する権利を有している²⁸⁴。ただし、破棄通告は当該労働協約の全体を破棄することが条件となる。労働協約は「契約の集合体」であり、署名当事者のある者が他の部分については引き続き署名当事者を拘束したいからといって労働協約の一部を破棄することは認められない²⁸⁵。当該労働協約自身に部分的破棄通告を認める条項が含まれていたとしても、当該条項は無効になる²⁸⁶。

破棄通告をする場合、署名当事者は当該労働協約によって定められた破棄通告の条件、特にその予告期間を遵守しなければならない。予告期間に関する協約上の明文規定を欠く場合、破棄通告に先行する予告期間は3カ月である²⁸⁷。雇用および労働条件に係る協約の破棄通告が企業長から発せられる場合、破棄の前に企業委員会に諮問しなければならない²⁸⁸。

破棄通告を行う場合、破棄通告を行う者は、これを当該協約の他の署名者に対して通知するとともに²⁸⁹、労働局および労働裁判所書記課にその旨を届け出なければならない²⁹⁰。なお、この届出の日付から、後述の破棄通告後の労働協約の効力期限が進行する。所定の手続に基づかない破棄通告は無効とされ、効果を有しない²⁹¹。

(ア) 使用者側あるいは労働者側の署名者の全てから発せられた破棄通告

使用者側の署名者のすべて（あるいは企業別協定の場合における使用者）または賃金労働者の側の署名者の全てによって破棄通告の権利が行使された場合、当該破棄通告は以下の効果をもたらす。

- ①破棄通告後、利害関係者の1の請求に基づき、当該破棄通告の日付から3カ月以内に新たな協約を締結するための交渉が開始されなければならない²⁹²。
- ②新たな協約が締結され、破棄通告された旧協約と置き換えられない限り、破棄通告された協約は引き続き適用され続ける²⁹³（いわゆる余後効）。ただし、この効力は破棄通告の予告期間満了後から起算して1年を超えて延長することは原則としてできない²⁹⁴（ただし、労働協約それ自身が破棄通告時のより長い余後効を規定する条項を有する場合は

²⁸⁴ L.2261-9 条

²⁸⁵ Soc. 12 oct. 2005, GOOD Year Dunlop, Bull. civ. V, n°289.

²⁸⁶ Soc. 16 oct. 1974 Bull. civ. V, n°478 ; Soc. 30 mars 1977 Jurisp. UIMM, n°376, p.301.

²⁸⁷ L.2261-9 条

²⁸⁸ Soc. 5 mars 2008, Sem. soc. Lamy 31 mars 2008, p.11.

²⁸⁹ L.2261-9 条。Soc. 16 févr. 1989, Dr. ouvrier 1989. 359 ; 19 avr. 1989, Bull. civ. V, n°289（組合代表委員ではなく企業委員会の組合代表に通知した破棄通告が手続違法で無効とされた例）

²⁹⁰ Chambéry, 9 janv. 1986, Dr. ouvrier juil. 1986. 264

²⁹¹ Soc. 24 févr. 1993 Dr. soc. 1993. 464（労働組合ではなく企業内組合支部に通知された破棄通告が効果を有さないとした事例）

²⁹² 改訂のための交渉が当該破棄通告以前から開始されていた場合においても、L.2261-10 条所定の「新たな交渉」は、破棄通告の後に別途になされるものとされ、すべての代表的組合組織が破棄通告後の新たな交渉に参加しなければならない（Soc. 9 févr. 2000, RJS 3/2000, n°306）。

²⁹³ Soc. 23 mai 2000, Bull. civ. V n°199 ; この解決は破棄通告された協定を置きかえることを目的として締結される協定の取消の場合と同じである（Soc. 9 nov. 2005, RJS 1/05, n°69）。

²⁹⁴ Soc. janv. 1985, Bull. civ. V, n°49 ; 7 juin 2005, Bull. civ. V, n°192 ; 12 oct. 2005, Bull. civ. V, n°290.

除かれる²⁹⁵)。

③②による暫定的な余後効の期間経過後についても、旧協約が適用される企業の労働者は、彼らが当該協約の適用のもとで獲得した既得の個別の利益²⁹⁶を保持する²⁹⁷

(イ) 一部の署名者による破棄通告

a 協約の適用範囲に影響を与えない場合

破棄通告が署名者の一部を構成する1または複数の労働組合から発せられる場合、当該破棄通告は協約の適用については原則として影響を与えないと考えられている。これまで述べてきたように、フランスにおける労働協約は署名した使用者組織に加入する使用者に属する労働者については、協約に署名した労働組合への所属の有無を問わずに適用されるためである。したがって、この場合に生じる影響は、当該労働協約が署名した労働組合に対して付与している契約上の権利（債務的効力）が及ばなくなるのみであるとされている。

これに対し、破棄通告が当該協約の署名者の一部を構成する使用者組織によって発せられる場合、破棄通告した使用者団体の構成員である企業において、当該協約の適用が停止されることとなる（一使用者が、自身の加入する使用者団体から脱退することによって協約の適用を逃れることができないのとは異なり、署名した使用者団体自身が協約を破棄通告することにより協約の適用から離脱することは認められる）。ただし、この場合には前記（ア）②③の場合と同様に、破棄通告の届出後、一定期間当該労働協約の適用が維持されるとともに、それ以降についても既得の個別的利益の保持が認められる。

b 協約の適用範囲に影響を与える場合

複数の使用者団体が署名する労働協約について、その1の使用者団体のみが協約の破棄通告をした場合において、当該使用者団体が、当該労働協約の職業的適用範囲によって対象とされている、特定の活動部門における唯一の代表的使用者団体である場合、あるいは複数の代表的労働組合が署名する労働協約について、その1の労働組合のみが協約の破棄通告をした場合において、当該労働組合が協約の地理的適用範囲におけるこれを構成する特定の地域における唯一の代表的組合である場合については、当該労働協約の効力そのものは引き続き有効であるが、当該破棄通告を行った組織によって代表されていた職業的または地理的適用範囲については修正されることとなる²⁹⁸。これらの場合においても前記（ア）の場合と同様

²⁹⁵ Soc. 12 fevr. 1991, CSBP mars 1991, p. 59 (A16) : 余後効の条項は期間を定めて規定しなければならず、「破棄通告の場合、協定は新たな協定の締結まで効力を有する」といった約定は1年を超えて労働協約の余後効を延長する効力を有しない。

²⁹⁶ この「既得の個別の利益」の意義については、学説・判例において複雑な議論が存在する。詳細は Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1288 et s. 参照。なお、この個別の既得の利益の維持は、新たな協約が締結されなかった場合のみ認められるものであって、新たな協約が締結された場合にはこの利益は失われる（既得の利益と新協約による利益との間の有利原則は働かない）。

²⁹⁷ L.2261-13 条。この規則は公企業においては適用されない（Soc. 17 mai 2005, RJS 8-9/05, n°919）。

²⁹⁸ L.2261-12 条

に、利害関係のある労働組合組織は、破棄通告が行われた職業的または地理的領域において新たな交渉の開始を要求することができるとともに、一定期間当該労働協約の適用が維持され、それ以降についても既得の個別的利益の保持が認められる²⁹⁹。

ウ 再検討

ある経済的実体（一般には企業または事業所）がこの協約の適用領域から離脱する場合に、労働協約の再検討制度が適用される場合がある³⁰⁰。具体的には、合併、譲渡、分割および事業変更から生じるのが通例である。このほか、企業の所在地がある地域から他の地域へ移転する場合³⁰¹、あるいは署名した組織の消滅³⁰²によっても生じる場合がある。ただし、協約あるいは集団協定の署名者であるすべての組合組織が代表的組合の資格を失った場合には協約の再検討を引き起こさない³⁰³。

再検討の条件が生じたとき、使用者の署名者あるいは賃金労働者の署名者の全てから発せられた破棄通告と同様の法的効果が生じるものとされている³⁰⁴。すなわち、新たな交渉³⁰⁵が3カ月以内に当該企業において開始されなければならない、旧労働協約はこれに置き換わる労働協約が発効するまで、もしくは新たな協約が締結されない場合においては1年の間、効力を有し続ける。さらに、再検討の対象となる旧協約が1年の期間満了までに新たな協約の締結によって置き換えられなかった場合については、旧協約の適用を受けていた労働者は、彼らがこの協約の適用のもとで獲得した個別の既得の利益を維持する。

(2) 期間の定めのある労働協約

労使当事者は期間の定めを付して労働協約を締結することができる³⁰⁶。ただし、この場合に労働協約の期間は5年を超えてはならない³⁰⁷。これは、労働条件および賃金については、一定の頻度で再交渉されるべきであり、当事者（特に労働者）が古い労働協約の規定に過剰に拘束されることを防ぐ趣旨であるとされる³⁰⁸。なお、期間の定めのある協約は、すべての署名者がこれに同意する場合には、期限の到来前にこれを修正することができる³⁰⁹。

²⁹⁹ L.2261-10 条 3 項

³⁰⁰ L.2261-14 条

³⁰¹ Soc. 3 mars 1998 RJS 4/98, n°496 ; Soc. 21 mai 1997 Dr. soc. 1997. 762（企業の会社所在地のある県から他の県への移転は県の労働協約の再検討をもたらす、当該再検討の必要は自動的に生じるため、企業長は旧労働協約の破棄通告手続をとることを要しないとされた例）。

³⁰² Soc. 15 mars 1995 Bull. civ. V, n°91.

³⁰³ L.2261-14-1 条

³⁰⁴ L.2261-14 条

³⁰⁵ この場合、実施されるのは組織変動等によって新たに適用される部門等の協約への置き換えか、あるいは新たな労働協約の作成となるのが一般的であるとされる（Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1292.）。

³⁰⁶ L.2222-4 条 1 項

³⁰⁷ L.2222-4 条 3 項

³⁰⁸ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1293.

³⁰⁹ Soc. 11 mai 2004, Bull. civ. V, n°130.

期間の定めのある労働協約は、期限の到来によって当然にその効力を失うのではなく、期間の定めのない労働協約と同様にその効果を有し続け³¹⁰、当該協約の適用を止めるには破棄通告による必要がある³¹¹。ただし、この原則については、署名当事者の意思によって排除することができる³¹²。期間の定めのある労働協約については、期限の到来またはその後の破棄通告によって適用が止められた場合、余後効および「既得の個別の利益」の維持の原則が適用されることはない。すなわち、期間の定めのない協約の破棄通告の場合とは異なり、期間の定めのある労働協約については、その期限後についてはその適用の維持についての特別な保護は存在しない。これは、期間の定めのない労働協約との異なり、期間の定めのある労働協約の適用の停止は、労働者にとって不意にその利益を失わせる性格のものではないためとされている。

³¹⁰ L.2222-4 条 2 項

³¹¹ Soc. 25 janv. 1994, CSB 1994, A. 14.

³¹² L.2222-4 条 2 項は、「これに反する約定がない限り」との留保を設けている。ただし、判例はこの「反する約定」について、厳格に解する立場をとっている(Soc. 26 juin 1991, Bally, RJS 8-9/91, n°983 ; Soc. 28 sept. 2010, n°09-13. 708 ; RJS 12/10 n°963

第2章 フランスの産業別労働協約システムの現在

第1節 フランスの産業別労働協約システムの状況

1 フランスの労働協約システムの特徴

フランスの労働協約システム、ひいては集団的労使関係システムの最大の特徴の1つは、第1章を通じてみてきたように、労働協約が締結されると、拡張適用制度、さらには労働監督官および裁判所による適用を通じて、その効力を国家が保証している点にあるといえる。

このようなフランスの労働協約システムが、一定の歴史的経緯を辿って形成されてきたことについては、すでに第1章第1節においてみてきたところである³¹³。すなわち、まず、1919年法による労働協約の規範的効力の承認を経て、1936年法により有利原則並びに産業部門別全国協約およびその拡張適用に基づくシステムが確立した。これがディリジスムに基づく1946年法を挟んで1951年法によって引き継がれ、長らくフランスの集団的労使関係システムの中核をなしてきた。一方、1971年に明確に導入された企業別協約が、1982年のオルー法による労働時間制度における有利原則の例外の導入を経て、2004年にフィヨン法によって産業別労働協約に対する適用除外が一般化したという経緯をたどってきたのである。

こうした歴史的経緯の背景にあるのは、第一に、アングロサクソン型の団交制度との違いである、労働者個人の団結・加入の自由に基づく複数組合主義の伝統であり、第二に、伝統的な契約自由の原則に対して労働協約と個別の労働契約との関係をどのように位置づけるかという問題であった。そこで、1919年法による規範的効力の承認に引き続き、複数組合主義のもとで労働協約を統一的に適用することを正当化する規範として、「職業の法 (loi de profession)」の概念が生み出され、代表的労働組合が締結した労働協約を国家の承認のもとに拡張適用するというシステムが1936年法によって生み出されたのである。

この1936年法の理念を引き継いだ1951年法のもとでは、CGTが圧倒的に強い勢力を誇っていたことが、現在の五大労組によるシステムが構築される大きな要因の1つである。すなわち、CGTは当時のソビエト連邦の影響および革命的サンディカリスムの影響を強く受けており、常に反対一辺倒の姿勢を採用して交渉がすすまない³¹⁴ため、CGTから分裂したFO、CFDTの誕生に際して生じた極めて少数派であるCFTCも即座に代表的労働組合に加えられ、①代表的組合が1つでも署名すれば労働協約が有効になる、②政府が五大労組を指定する、③代表的労働組合が締結した労働協約を拡張適用するという、現在のフランスの労働協約システムが確立された。これにより、労働組合の組織率が8%に満たないにもかかわらず、協

³¹³ ヒアリング調査先においても、多くの識者から「フランスの労働協約システムを理解するには、まずもってその歴史的背景を理解する必要がある」との声が聞かれた。

³¹⁴ CGTにおけるヒアリング調査では、CGTが労働協約に署名しない姿勢を取る理由として、労働協約は妥協の産物であって、CGTとして「合意」をしているわけではない（「合意」をするということは、その内容に責任を追わなければならない）ので、署名することはできないとする見解が聞かれた。ただし、この協約の署名に対する姿勢は、交渉レベルによって差異あり、CGT傘下の組合においても全国職際レベルに比べ、産業・地域・職種別レベル、企業別レベルに下がるに連れ、協約に署名するケースが増えるようである。

約適用率が9割を超えるという特殊なシステムが運営されてきたのである。

実際、部門別労働協約（協定・付加文書）について、代表的労働組合の組織別署名率を見ると、図2-1-1のとおりである。この10年の間、最も署名率の高いCFDTは7割～8割近い協約に署名しており、次いでCFTCおよびCFE-CGCは、2000年は6割前後の署名率であったのが漸増し、近年は7割前後の協約文書に署名している。また、CGT-FOは年によりばらつきがあるものの、おおよそ7割前後の署名率で推移している³¹⁵。これらに、CGTは、大幅に署名率が低く、1/3前後の協約にしか署名していない。

図2-1-1 五大労組の組織別・部門別労働協約署名率

年	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33.8	69.2	70.5	60.9	61.4
2001	34.3	71.1	68.6	65.5	62.1
2002	37.3	75.6	67.8	62.0	58.7
2003	31.3	70.0	63.9	66.6	65.6
2004	39.8	78.8	71.5	69.5	68.0
2005	35.7	75.8	74.0	71.6	68.9
2006	36.2	75.2	72.5	69.7	66.5
2007	30.9	77.1	69.3	69.4	69.3
2008	34.2	76.9	68.3	69.0	67.3
2009	32.3	75.0	68.2	75.2	74.7
2010	31.3	78.6	71.5	70.6	68.5
2011	33.3	78.6	74.8	74.7	70.4

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

もともと、こうした傾向は、各組合組織の運動方針がより明確に現れやすい全国レベルの協約に顕著なものであり³¹⁶、より現実的な問題を取り扱う企業レベルの交渉においては状況が異なる点に留意しておく必要がある。すなわち、協約署名資格のある代表的労働組合が当該企業内に多く存在しない（典型的には1つしか存在しない）場合、組合が協定に署名しないことが協定それ自体の不成立につながる可能性が高まることに加え、相対的な組織力の高さを背景に交渉の主導権を握ることもあり、CGTについても高い署名率となるようであり、企業内に組合支部を有している場合においては、その傾向がより顕著となる（図2-1-2、図2-1-3参照）。

³¹⁵ なお、協約の署名率全体からは明らかではないが、ヒアリング調査においては、2008年法により労働組合の代表性に確保に職場選挙の支持率の確保が必要となった影響か、代表性の確保に必要な支持率（国・部門レベルが8%、企業レベルが10%）のボーダーライン上にいるCGT-FOが、かつての労使協調的な姿勢から、強硬的な姿勢への変化が見られるようになったとの見解が聞かれた。

³¹⁶ さらに言えば、全国職際交渉と産業部門別交渉との間にも差異があり、前者についてCGTはより強硬的な姿勢を示す傾向にある。

図 2-1-2 企業別協定の数および労働組合組織別署名率

	2011(暫定値)	2010	2009	2008
組合代表委員によって署名された 企業別協定・付加文書の数	24895	32525	37234	32171
CFDTの署名率	58%	60%	61%	61%
CFE-CGCの署名率	35%	36%	35%	38%
CFTCの署名率	24%	27%	30%	33%
CGTの署名率	51%	52%	53%	54%
CGT-FOの署名率	38%	41%	43%	44%
その他組合の署名率	16%	16%	17%	17%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

図 2-1-3 企業内にその組合支部がある場合における企業別協定署名率

	2011	2010	2009	2008
CFDT	93%	93%	93%	91%
CFE-CGC	91%	91%	91%	90%
CFTC	88%	88%	88%	88%
CGT	84%	84%	84%	82%
CGT-FO	90%	88%	88%	87%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

2 産業部門別協約・交渉の概況

以上のような特徴を有するフランスの労働協約システムの中で、産業部門別協約および産業部門別交渉の実態はいかなるものであるか、以下概観する。

労使関係データ年次報告 (Déclaration annuelle des données sociales : DADS) によれば、2009年12月31日時点において、715の部門別協約が1,540万人の労働者をカバーしている。もっとも、この700を超える部門別協約の半数は、小規模な労働協約であり、約100の部門別労働協約は、適用されている労働者の総数が当該協約の適用範囲全体で1,000人未満である（これらの労働協約の適用労働者は、そのすべてをあわせてもフランスの労働者の総数のわずか0.2%に過ぎない）。他方で、50,000人を超える労働者に適用される労働協約は、部門別協約の1割に満たない61であるが、その適用対象者の総数は労働者全体の70%を超えている。

なお、これらの部門別協約の約半数は、州・県・地方別の協約である。そして、全体の6割の協約が5,000人を下回る数の労働者に適用されているが、その2/3は、この州または県・地方別の協約である。全国レベルの部門別協約についても、4割以上が適用労働者数の合計が5,000人未満であるが、州または県・地方別の協約は小規模な協約の割合が非常に高く、4/5が5,000人より少ない労働者に適用されている（図2-1-4参照）。

図 2-1-4 地域レベル別・部門別労働協約の適用労働者数割合

	適用労働者数 5,000人以上	適用労働者数 5,000人未満	合計
全国協約	28.6	20.6	49.2
州・県・地方別協約	10.2	40.5	50.8
合計	38.8	61.2	100.0

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

ちなみに、適用対象労働者の最も多い産業部門別協約は、技術者・ソフトウェア・情報産業・研究者 (bureaux d'études techniques Syntec) の労働協約 (2009年12月31日時点で約697,200人)³¹⁷であり、次いで食料品の小売業および卸売業の労働協約(約649,500人)、10人以上のブルーカラー労働者を擁する建設業(約612,000人)、ホテル・カフェ・レストラン業(約580,100人)、自動車関連サービス業(約434,400人)と続く。なお、州・県・地方別労働協約で適用労働者数が5,000人を超える労働協約は、そのほとんどが金属産業の州・県・地方別協約である³¹⁸。

このように、産業部門(または職種別)という枠組みでありながら、大量の部門別協約が存在していることも、フランスの産業別労働協約システムの大きな特徴の1つであるといえる。その背景には、これまでも繰り返し述べている複数組合主義の伝統の背景にある、フランス人の個人主義的性質があるようである³¹⁹。加えて、制度的な側面から述べれば、産業部門を「創る」ことについて法的な枠組みが一切存在しないということが、ここまで産業部門の数が増えたことの大きな理由の1つであるとされる。すなわち、使用者は、使用者団体を離脱することによって産業別労働協約の適用を逃れることはできないが、「新たな」産業を作り、独自の労働協約を設定することによって、産業が異なる＝適用対象外であるとして旧協約の適用を逃れることが可能であるため、こうした手法が小規模な産業・企業を中心にしばしば生じている³²⁰。他方で、労働組合の側も同一の産業部門においてさらに職種別に分かれて団体交渉および労働協約の締結を要求するケースも少なくないようであり、こうしたことが産業部門別協約の細分化にさらに拍車をかけている³²¹。たとえば、映画産業においては、その中にさらに職種別協約が6種類存在している³²²。

こうした状況を背景に、「産業部門別」交渉・協約といっても、一括りに評価することはできないのが実情のようである。すなわち、大規模な「産業」と小規模な「産業」とでその

³¹⁷ 賃金労働者の員数についてのデータはすでに公表されているデータの結果に応じてごくわずかに修正されている。

³¹⁸ 巻末資料参照。

³¹⁹ Medefにおけるヒアリング調査による。

³²⁰ ヒアリング調査におけるJ. Freyssinet教授の発言に基づく。極めて狭い領域をカバーする産業部門別協約の典型例としては、「自転車修理業」の労働協約、「アマゾンにおけるツアーガイド」の労働協約などがある。

³²¹ Medefにおけるヒアリング調査による。

³²² 映画制作全国協約、映画吹き替え・アフレコ全国協約、映画現像所・字幕スーパー全国協約、アニメーションフィルム制作全国協約、映画配給全国協約、撮影家全国協約。

実情は大きく異なっており、大規模な産業（金属、化学、プラスチック、公共部門）においては労使対話が適正に機能している一方で、サービス産業を中心に、とりわけ小規模企業が多い産業³²³（産業部門のうちの約半数）においては、労使対話がほとんど機能していないという、産業毎の格差が大きくなっているのが実態のようであり、州・県・地方レベルの協約を中心に、約半数の労働協約は、5年以上もこれに関わる協定および付加文書が新たに締結されていない（＝交渉が事実上行われていないもしくは形骸化していると推測される）状態にある³²⁴（図2-1-5参照）。

図2-1-5 直近の協定・付加文書締結からの経過年数

	1年以内	1年～2年	2年～3年	3年～5年	5年超	合計
全国協約	37.7	3.3	1.3	1.3	5.6	49.2
州・県・地方別協約	13.6	2.0	1.2	1.2	32.9	50.8
合計	51.2	5.3	2.5	2.5	38.5	100.0

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

こうした労使対話が機能していない産業においては、労働協約は実質的には法律上の規定をそのまま引き写したものも少なくない。なお、この状況は、行政サイドとしても問題があると考えており、今後、産業部門別協約を整理することを検討している。具体的には、比較的小規模な産業の州・県・地方別労働協約については、これを当該産業の全国協約に統一すること、あるいは関連性の深い複数の産業について、統一的な労働協約にまとめる³²⁵ ³²⁶ことによって交渉の実効性を確保すること、さらには労働協約の改訂に際して一定の制約を課した上で、これを満たさずに新たな協約を締結することができなかつた産業については、他の関係の深い産業部門別協約、職種別協約の拡大適用によってカバーすることが想定されている³²⁷。

もともと、このような産業の規模による交渉実態の差異があるとはいえ、産業別労働協約が現に存在し、これが拡張適用されることによって、産業別労働協約が主として（法律から上乗せされた）最低基準としての規範として作用することに重要な意義があることは間違いない。特に、後述するように、産業の規模の大小を問わず、中小規模の企業においては産業

³²³ Medefにおけるヒアリング調査では、その代表例として、理容業、美容業が挙げられたほか、G. Lyon-Caen教授は、小売業を労使対話が機能していない産業部門の代表例として指摘された。

³²⁴ これに対し、直近の協定・付加文書締結からの経過年数が1年以内となっている協約（全国レベルで37.7%、州・県・地方レベルで13.6%）については、定期的に正常な交渉が持たれている可能性が高いものと推測できる。

³²⁵ 特に、その関係性ゆえに慣行的に統一交渉が行われている、あるいは同時期に交渉が行われる慣行となっている産業について、こうした手法が取られている。

³²⁶ こうした結果生じた統一協約については（場合によっては移行措置として）1つの協約の中に複数の格付け表あるいは賃金表が存在すること、また協議の労働協約は全国統一であるが、賃金については団体交渉において地域別に定められ、これが賃金協定または賃金付加文書地域別に反映されるというケースが多いようである。

³²⁷ ヒアリング調査におけるC. Didry教授およびA. Jobert教授の発言による。

レベルに輪をかけて労使交渉が機能していないというのが実態である。こうした中小企業が多い産業において、労働条件の引き下げ競争（いわゆる「社会的競争」）を防止する機能が、産業別労働協約の重要な機能であることは、今なお変わりがない^{328 329}。

3 産業部門別交渉・協約にかかる行政の機能

既に見てきたように、フランスの労働協約システムにおいては、拡張適用手続等を通じて国家（行政）が大きな役割を果たしている。このことに加え、前述した絶対的公序については労使による適用除外を認めないことから示されるように、そもそもドイツなどとは異なり、フランスにおいては歴史的にいわゆる「労使自治」という概念が存在してこなかったということを理解しておく必要がある³³⁰。こうした背景もあり、フランスの労働協約システム（さらには集団的労使関係）においては、行政も大きな役割を果たしているのが実情である。

そのもっとも直接的な契機としては、産業別労働協約の拡張適用手続における労働大臣の関与である。実際、労働省（現在は労使対話局が管轄）は、拡張適用手続に付された産業別労働協約のすべてについてその内容の適正さについて審査を行なっている。実際には拡張適用が認められないケースはほとんどないが、法律上の規定に適合するか疑わしい条項について、法律上の規定を遵守する旨の留保をつけて拡張適用を認めるというケースはしばしば存在する³³¹。

もっとも、労働協約の締結にかかる行政の役割は、むしろ労使当事者に対して交渉を促すことに大きな意義と機能があるのが実際である。既に述べたように、フランス労働法典においては労使当事者に所定の事項（①賃金・格付け等の労働者の中心的な労働条件に関わる事項に加え、②男女平等等の一般的利益に関わる事項）について団体交渉の義務を課しているが、交渉が行き詰まっている産業においては、行政が仲介に乗り出すケースは少なくない。こうした行政の関与については、労使双方から自治に対する介入であるとの批判がしばしばなされる一方、行政サイドとしても行政がいったん関与してしまうと、その後も労使当事者が行政の関与を待つようになって結局労使交渉の成熟につながらないというジレンマを抱えている³³²が、しかし、その一方では、現実問題として行政の関与抜きには労使交渉の活性化はおおよそ望めるものではないという実情もあるようである³³³。

³²⁸ 企業別交渉（企業別協定による産業部門別協約の適用除外）を推進する立場にある Medef のヒアリング調査においても、産業別労働協約による最低基準設定機能の意義は否定しておらず、産業部門別交渉を否定しているわけではないとのことであった。Medef の立場は、産業別交渉による最低基準の設定を前提としつつも、企業ごとの独自性を発揮するための、企業別交渉による自発的決定の余地を認めるべきというものである。

³²⁹ このほか、銀行業を営む A 社のヒアリング調査においては、産業別労働協約の機能として、①政府に対して労使の自律的決定を尊重させること、②産業の腐敗を防止することがあげられるのではないかとの見解が聞かれた。

³³⁰ ヒアリング調査における A. Lyon-Caen 教授の発言に基づく。

³³¹ 労使対話局におけるヒアリング調査による。

³³² 労使対話局におけるヒアリング調査による。

³³³ 2007 年に制定された労使対話現代化法により、現在では労働関係の立法をする際には、政府がその政策および立法方針を労使の代表者に提案し、全国職国際交渉の締結を経て立法が図られることとなっているが、一定

4 産業別労働協約と企業別協定との関係

(1) 企業レベルの交渉の実態

本報告書はフランスの産業別協約の意義と機能を分析・検討することを目的とするものであるが、産業別労働協約との関係を理解する上で、企業別交渉の実態がどのようなものであるか、その現状についての概略を以下に示す。

産業部門別交渉において、その規模によって実態が異なることは本節2で示したところであるが、企業レベルの交渉についても、その規模によって実情は大きく異なるようである。すなわち、しばしば指摘されるように、1971年法による企業別協約の導入から、1982年のオール法による労働時間制度改革を経て、企業別協定の数は単純な実数を見れば爆発的に増加している（1980年代において企業別協定の数は約5,000であったが、現在その数は約30,000前後にまで達している）。もっとも、これは2008年法に代表されるような、労働時間に関する法規制の適用除外が企業別協定によることを原則としたことによる影響が大きく、必ずしも集団的な規範設定（労働条件決定）一般について、産業別労働協約に比して企業別交渉および協定のプレゼンスが増したことを意味するものではないという点に留意する必要がある。実際には、企業レベルの交渉は、従業員数が200人以上の企業においては労使対話が有効に機能しているケースが多い一方、従業員数200人未満の企業においては、企業別の交渉が適切に行われていないというのが実態のようである³³⁴。

(2) 産業部門別協約（交渉）と企業別協定（交渉）との関係

以上のような産業部門別協約（交渉）と企業別協定（交渉）の実態を踏まえた上で、両者の関係をどのように把握すべきであろうか。

そもそも、これまでも繰り返し述べてきたように、フランスにおける集団的な規範設定（労働条件設定）については、法律が最低基準をカバーし、それより労働者にとって有利な労働条件を定めるものとして産業部門別協約（交渉）、さらに企業別協約（交渉）が存在するという集団的労働規範の階層性が、有利原則に基づいて維持されてきた。こうした認識は労使当事者ともに変わるところはない³³⁵。

実際、フランスの産業別労働協約は、産業別の最低賃金を設定するものとされているが、その水準は「基準」を設定する性質のものではなく、まさしく「最低限」の基準を定める性質のものであるとされる。すなわち、当該産業においてたとえ経営が苦しい企業であっても支払うことが可能であるような賃金水準が設定されているというのである。その結果、大企

期間内に協定が締結されない場合には政府提出法案により議会で立法するという方法が取られている。こうした手法についても、A. Jobert教授は、このような手法を取らない限りフランスにおいては労使交渉は進展しないとして好意的な評価を与えている（ヒアリング調査におけるJobert教授の発言による）。

³³⁴ CFDTにおけるヒアリング調査による。もっとも、フィヨン法や、今後の立法により企業別交渉および企業別協定の重要性が増していく可能性は否定できないが、この点については後述する。

³³⁵ 主としてMedefおよびCFDTにおけるヒアリング調査による。

業においては、産業別協約が設定する賃金と当該企業において現に支払われている賃金とではかなりの格差が存在するとされる³³⁶。実際、銀行業においては、産別協約で決定するのはあくまでも当該産業における最低基準であり、大銀行および中銀行であれば、自前の企業別協約に基づいて、独自の労働条件（賃金）が設定されているとのことである。これに対し、小規模な銀行においては、産別協約で定める労働条件（賃金）がそのまま適用されているところもあるとのことであり、産業部門別協約は、事実上当該産業における小規模企業（および経営が芳しくない企業）における労働条件を規律する性質を有しているものと評価することができよう。

これに加えて、産業部門別協約と企業別協約の間には、「役割分担」の関係が有することも指摘する必要がある。すなわち、産業部門別協約は、主として①最低賃金 (salaire minimum)、②格付け (classification)、③男女間の平等、④職業教育 (formation)、⑤社会保険基金 (fond de mutuelle)、⑥労働者のキャリア形成 (carrière)、⑦組合活動の権利 (droit syndical) が定められ^{337,338}、これに対し企業別協約は、経営規模および業績に応じた①賃金の上乗せのほか、主として②手当 (prime)、③個別の雇用、④労働時間 (durée du temps)、⑤評価 (evaluation) について定める³³⁹というのである³⁴⁰。以上のように、産業別労働協約で集団的労使関係における規範（労働条件）の大枠を設定し、企業レベルにおいてはより実質的な部分について決定するという役割分担を背景に、ことさら対立的に捉えられがちなフランスの労働組合においても、企業レベルではよりプラグマティックな問題を扱う関係上、組合間での協調がなされており³⁴¹、特に 1970 年代までの好景気の時代は、戦闘的な労働組合の代表格である CGT でさえ企業レベルでは労働協約に反対の姿勢を示すことは少なかったようである³⁴²。

5 フィヨン法および 2008 年法改正とその影響

(1) フィヨン法改正の経緯

フィヨン法による「有利原則」の修正の直接の端緒となったのは、1995 年 10 月 31 日の

³³⁶ CFDT におけるヒアリング調査による。その格差を具体的に尋ねたところ、「(資料がないため確実なことは言えないが) 感覚的には 1 : 2 ~ 1 : 3 前後の格差があるのではないか」との回答が得られた。

³³⁷ 産業部門別協約の拡張適用手続に必要な要件も参照。

³³⁸ このほか、管理職の労働条件も産業部門別協約で定めることが多いようである (フランス金属産業連盟 (以下、UIMM) におけるヒアリング調査による)。もっとも、管理職については、実際には協約が定める基準に比して更に高い労働条件が個別の労働契約によって設定されることが一般的のようである (UIMM でのヒアリングでは、金属産業に属する 200,000 人の管理職のうち、協約の定める水準が適用されるものは 1,000 人程度とのことであった。また、A 銀行におけるヒアリング調査においても同旨のコメントが得られている)。

³³⁹ もっとも、企業別の交渉において労働者側の主たる関心事項はやはり賃金の上乗せ部分および手当のようである。

³⁴⁰ ヒアリング調査における A. Lyon-Caen 教授の発言による。

³⁴¹ これに対し、産業部門レベルおよび全国職際レベルにおいては、問題がより「政治的」になるため、対立の場面が多く生じることになる。

³⁴² ヒアリング調査における A. Jobert 教授の発言による。

全国職際協定³⁴³である³⁴⁴ ³⁴⁵。同協定は、その後の 1999 年における修正と併せ、労働組合の企業内支部がない企業における団体交渉を拡大することを主な目的とするものであった。具体的には、産業部門別協定の承認のもとに、従業員から選出された代表者または「組合によって委任された」労働者により、企業別協定を締結することを認めるというものである。上記 1995 年の職際協定を受け、この内容が 1996 年 11 月 12 日の法律（以下、1996 年法）によって立法化されたのである。この 1996 年法により認められた新たな企業別協定の締結方法は、労働組合以外の者に協約の締結権限を付与するものであり、(代表的)労働組合にのみ労働協約の締結権を認めてきたフランス労働協約システムから逸脱するものであった。この点、憲法院は、労働組合は「団体交渉に関する労働者の代表性の独占」を享受するものではないとした上で、1996 年法によって認められた企業別協定の締結手法は「代表的組合組織の関与を妨害する目的も効果も有しない以上、選挙によって指名された者あるいはその代表性を有する組合から委任された者もまた、労働条件の集団的な決定を行うことができる」として、その憲法適合性を承認している³⁴⁶。これにより、労使関係における企業レベルでの集団的規範設定（労働条件決定）の促進（＝産業部門レベルの役割の後退）および代表的労働組合の権限の後退が、(少なくとも法形式上は)生じることとなったといえよう。

1996 年法に続き、労使は、2001 年 7 月 16 日に「団体交渉の抜本的改革の方法および手段についての共通見解」^{347,348}を採択した。この文書においては、①組合が設置されていない企業における団体交渉について一般的に組合の委任を受けた者に協約締結権を付与すること、②産業部門別交渉と企業別交渉の関係について、産業別協約の承認のもとに企業別協定がこれを適用除外しうること、③労働協約の締結に係る多数決主義の採用、を推進することを主な内容とするものであった。

この 2001 年の労使共通見解を受け、フィヨン法は、以下の 2 つの大きな改正を行った。すなわち、第一に、産業部門別協約および職種別協定、並びに企業協定の有効性を、企業委員会、あるいはそれが不存在時には従業員代表委員の直近の選挙の第 1 回投票で少なくとも有効投票の過半数を集めた代表的組合の反対によって覆しうることにし、多数決原則の部分的な承認をしたこと、そしてその第二が、企業別協定によって、産業部門別協約の規定および一定の法律上の規定を適用除外する自由を幅広く認めたことである。これにより、

³⁴³ 「すべての交渉レベルにおける契約実務を連続的に発展させること (de développer la pratique contractuelle, de façon articulée, à tous les niveaux)」を目的とする全国職際協定。

³⁴⁴ この協定は、使用者側は CNPF (現: Medef)、CGPME および UPA によって、労働者側は、CFDT、CFTC および CGC によって署名されている。同協定については、G. Coin, *Dr. soc.* 1996. 3 et s.; Cohen, *Dr. soc.* 96, p. 18; M.-L. Morin, *Dr. soc.* 1996. 11 et s.; G. Bélier, *Sem. soc. Lamy*, n°768, p.3. 参照。

³⁴⁵ なお、

³⁴⁶ CCD.96-383 du 6 nov. 1996, *Dr. soc.* 1997. 31, ss. obs. M.-L. Morin; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n° 157. V. G. Lyon-Caen: *La constitution française et la négociation collective* *Dr. Ouvrier* 1996. 479; J. Pélissier, *Droit des conventions collectives: évolution ou transformation*, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p.95 s.

³⁴⁷ *Liaisons soc.* 2001, C1, n°174, *Dr. soc.* 2003.92.

³⁴⁸ この文章は CGT を除くすべての代表的な使用者団体および労働者団体によって署名されている。詳細は G. Bélier: *Des voies nouvelles pour la négociation collective*, *Sem. soc. Lamy*, n°1038 du 23/7/01. 参照。

フランス労働協約システムにおける伝統であった協約の階層性および労働者に最も有利な規範を適用するという原則、すなわち「有利原則」を大幅に修正したのである³⁴⁹。

なお、これに引き続き 2008 年法は、労働時間に関する法律上の規定の適用除外について、企業別協定によることを原則とし、産業部門別協定による適用除外規定は企業別協定を欠く場合についてのみ効力を有する旨の改正を行った。この改正は、厳密には産業別労働協約の適用除外を認める趣旨のものではないが、産業部門別協約こそが集団的な規範を設定し、企業別協定はその枠内において（労働者に有利な方向でのみ）適用についての条件設定を行うことしかできなかつたとする伝統的な協約の階層性を覆すものであり、企業別協定を主たる規範設定手段とし、産業部門別協定はこれを補足するものと位置づけるという意味で、労働協約の階層性の修正を象徴するものとも言える。

(2) フィヨン法および 2008 年法の影響

以上のようなフィヨン法および 2008 年法改正については、フランスの労働協約システムにおける大原則であった「有利原則」を大幅に修正するものとの評価が一般的である³⁵⁰。それでは、両法による「有利原則」の修正は、フランスの労働協約システムにいかなる影響を与えたのであろうか。

ア 2004 年以降の部門別交渉・協約の概況

まず、部門別協約交渉の全体像を見ると、フィヨン法の制定により交渉が停滞するどころか、むしろ 2004 年以降、部門別協約交渉はより活発になっている。

図 2-1-6 のとおり、2004 年以来、毎年、1,000 を超える協定・付加文書が締結されている。特に、2008 年以降は、部門別協定の数は更に増加しており、2011 年においてもこの傾向が継続している。すなわち、1,195 の協定および付加文書が暫定値の段階で既に署名されている³⁵¹。

なお、これらの協定・付加文書のうち、約 2/3 が全国レベルのものであり、この 10 年間、この割合はおおよそ 64%~75%の間で推移している。その一方で、約 3 割の協定・付加文書は、州・県・地方別のものである（図 2-1-7）。州・県・地方別協定の多くは、金属産業、建設業、および公土木工事であり、これらの産業部門については、（当該産業における全

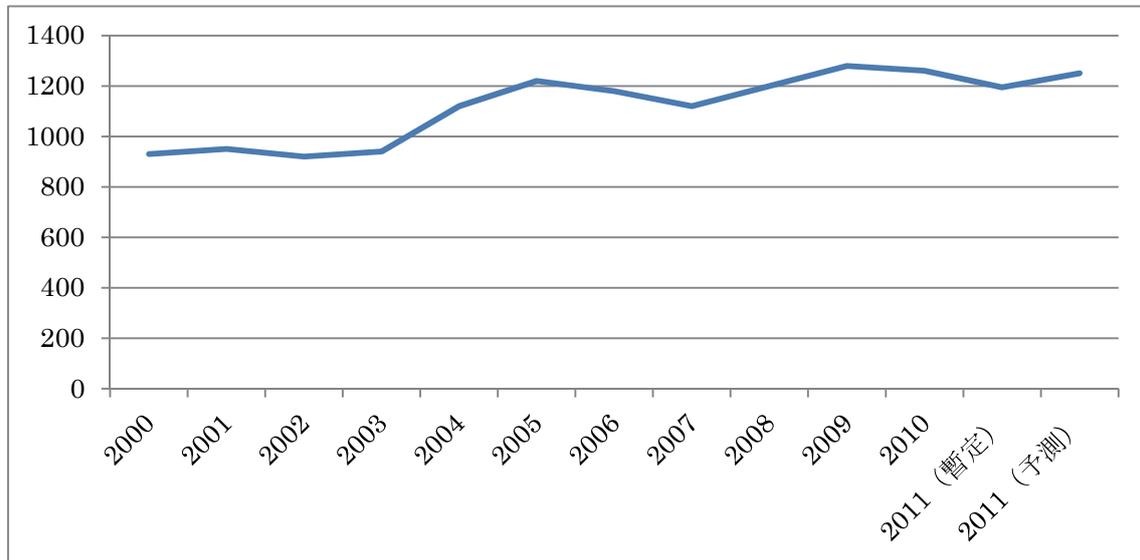
³⁴⁹ この改正については、P. Rodière, *L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives* 「団体交渉の新たな枠組みの出現」, *Sem. soc. Lamy*, 2003, n° 1125, および以下の業績を参照。M.-A. Souriac, J.-E. Ray, P.-H. Antonmattéi et G. Borenfreund, réunis dans le numéro special de *Droit Social*, *Le nouveau droit de la négociation collective* 「(特集) 新しい団体交渉法」, juin 2004, p. 579 s. G. Borenfreund et al., *La négociation collective à l'heure des révisions* 「修正の時を迎えた団体交渉」, Paris, Dalloz, 2005. (非常に遠慮がちに)実施された最初の報告所については、Hadas-Lebel 報告書 (*Sem. soc. Lamy* n° 1267 du 26 juin 2006) および 2005 年の団体交渉年次報告書 (*Sem. soc. Lamy* 2006, n°1268) 参照。

³⁵⁰ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1267.

³⁵¹ 年末に署名され、2012 年第一四半期に行政に届けられた未集計の文書を考慮すると 2011 年全体の部門別協定および付加文書の署名件数は約 1,250 に達する見込みである。

国レベルでの交渉・協約の影響力を強く受けつつも) なお州・県・地方単位での交渉・協約を通じた労働条件・雇用条件規制が残されているようである。

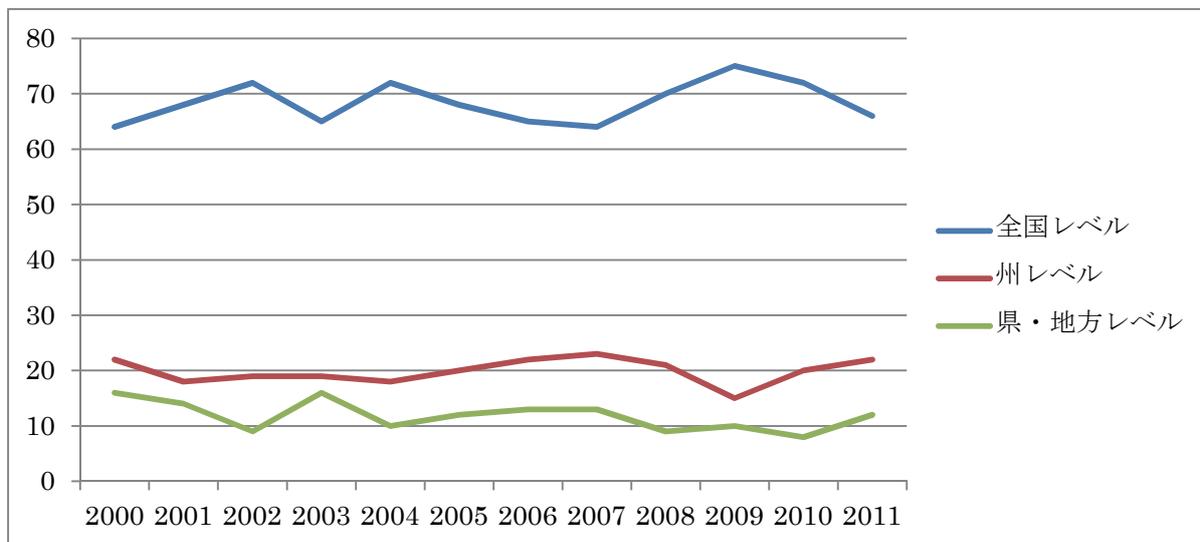
図 2-1-6 年次別部門別協定署名件数 (2000年~2011年 (暫定値・予測値))



出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

このほかに、州・県・地方別で締結される協定としては、特定の地域における特別な産業・事業活動に関わるものである。代表例としては、パリ地域の空港における荷物管理・清掃業、ロックフォールチーズ製造業、シャンパン製造業、マルチニーク島における砂糖・ラム酒製造業、またはグアドループにおける陸上輸送および関連産業などである。

図 2-1-7 年度別新規署名部門別協定・付加文書の地理的レベル別分布 (単位は%)



出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

州・県・地方別の付加文書の多くは賃金に関わるものであり、全国レベルでは締結された付加文書に占める賃金付加文書は 1/4 強であるのに対し、州・県・地方レベルの付加文書については、賃金に関するものが 2/3 近くを占めている（図 2-1-8）。このように、部門別交渉については、全体としての労働・雇用条件を全国レベルで統一的に定めつつ、賃金については地域の実情を考慮して決定するという傾向が進んでいる。

図 2-1-8 付加文書に占める賃金付加文書の占める割合の推移（全国レベル・地方レベル）

年	全国レベルの賃金付加文書の数	全国レベルの付加文書全体に占める割合(%)	州・県・地方レベルの賃金付加文書の数	州・県・地方レベルの付加文書全体に占める割合(%)	賃金付加文書の総数	付加文書全体に占める割合(%)
2000	191	35.3	192	60.4	383	44.6
2001	235	37.6	200	67.1	435	47.1
2002	224	36.1	164	65.9	388	44.6
2003	214	36.5	205	66.6	419	46.8
2004	230	29.8	203	67.9	433	40.5
2005	278	37.5	270	71.6	548	49.0
2006	286	37.6	270	64.1	556	47.1
2007	267	40.3	259	67.4	526	50.3
2008	317	38.7	246	67.2	563	47.5
2009	235	24.9	204	65.0	439	34.9
2010	226	25.6	230	61.8	456	36.3
2011	233	29.0	255	63.8	489	40.6

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

イ フィヨン法以降の産業部門別協約に対する適用除外制度の利用実態

次に、フィヨン法によって導入された、産業部門別協約に対する企業別協定による適用除外制度の利用実態はどのようなものであろうか。この点、本報告書の基礎としたヒアリング調査における回答はおおよそ以下のとおりであった。すなわち、使用者団体においては「フィヨン法によっては、実際の変化はほとんど生じなかった³⁵²」（Medef）、「（金属産業では）現在のところ適用除外を採用していない³⁵³」（UIMM）、「（銀行業においては）フィヨン法および 2008 年法改革の影響はほとんど存在しない」（フランス銀行協会³⁵⁴）という回答であり、企業レベルにおいても「適用除外が使われた例は存在しない」（A 銀行）という回答であった³⁵⁵。これに対し、労働組合におけるヒアリングにおいても、「産業部門レベルの協約に対する適用除外は、製造業における大規模産業で一部みられる程度で、実際にはほとんど普及していないのではないか」（CFDT）、「実際には適用除外が用いられるケースはほとんどなかったようである」（CGT-FO）、「一般的には適用除外は少ないといわれているが、断言することはでき

³⁵² なお、「これを受けて、2008 年法によって労働時間については企業別協定が事実上優先するという形を実現したが、その影響については明確には把握していない」との回答があわせて得られている。

³⁵³ なお、あわせて「労働時間については企業レベルで決めるようになってきている」との回答が得られたが、これは法律によって（産別協約を乗り越えて）企業協定で法律の適用除外を定めることになったためであり、「産別協約の適用除外」とは異なるとの認識が示されている。

³⁵⁴ Association Française des Banques 以下、AFB。

³⁵⁵ ただし、本調査は主として産業別労働協約に関する調査・分析を目的としているため、企業に対するヒアリングは 2 件のみであった。よって、このことから直ちに企業レベルでの把握として適用除外が用いられていないことを保証するものではないことを留保しておく。

ない。企業別協定の実態はほとんど把握されていないため、実際のところはわからない」(CGT) というものであり、CGT において得られた回答は結論を一応留保するものであるものの、労使双方ともにフィヨン法および 2008 年法によって適用除外が著しく進んだとの認識は持ち合わせていないようである。また、識者に対するヒアリング調査においても、「(フィヨン法および 2008 年法は) 理論的には産別協約によって守られている小企業において問題を引き起こす懸念を有するものであったが、実際には適用除外はほとんど用いられていない。」(J. Freyssinet 教授)、「フィヨン法、2008 年のいずれにおいても影響はほとんどない³⁵⁶」(C. Didry 教授・A. Jobert 教授) という回答であり、やはり、フィヨン法および 2008 年法によって企業別協定による産業部門別協約の適用除外はほとんど進んでいないという認識のようである。

それでは、なぜ以上のようにフィヨン法および 2008 年法による影響がほとんど生じないという事態になったのであろうか。その原因としては、いくつか指摘されている。

その第一は、適用除外協定の締結に労働組合の合意が得られないというものである³⁵⁷。実際、前述のとおり、フィヨン法のもととなった 2001 年の全国職協定については、いわゆる五大労組のうち CGT を除く 4 つの代表的労働組合がこれに署名しているが、これは適用除外制度が導入されたとしても、その実際の締結は産業別組合（あるいは総連合体）によって歯止めをかけることを念頭に置いたものであるとの指摘がある³⁵⁸。最も多く用いられているのは、適用除外協定を禁止する、いわゆる「閉鎖条項 (clause de fermeture)」を設定するという方法である。こうした方法は実際に非常に多くの産業において採用されているようであり³⁵⁹、もっとも一般的な適用除外に対する対抗手段のようである。また、適用除外協定を一律に禁止することはせずに、その締結の条件を設定するケースもある。CFDT は、適用除外協定の締結について「労働者の 50%以上が賛成していること」等を条件に設定し、傘下の組合に通達している。このほか、法律により公序に属する事項（①産業別最低賃金、②労働時間の上限、③安全衛生に関する事項、④休日規制）についてはそもそも法律上適用除外が禁止されていることについても留意する必要がある。

第二の理由として、使用者団体においても必ずしも企業別協定による産業別労働協約の適用除外に賛成しているとは限らないという点があげられる。実際、金属産業の使用者団体である UIMM は、適用除外制度を採用しない方針を採用している。これは、とりわけ大産業においては、当該産業における労働条件の最低基準を産業別協約によってコントロールした

³⁵⁶ なお、A. Jobert 教授からは、2008 年法による労働時間規制の適用除外が企業別協定によることを原則としたことの影響が生じているとの指摘を受けた。具体的には、管理職の労働時間が長期化する傾向が生じているとのことである。

³⁵⁷ UIMM および A 銀行におけるヒアリング調査でこうした趣旨の回答が得られた。

³⁵⁸ ヒアリング調査における J. Freyssinet 教授の発言による。

³⁵⁹ CGT-FO におけるヒアリング調査による。また、CGT でのヒアリングでは、産業部門レベルの 75%が閉鎖条項を設定しているとの回答があった。

いという考え方が根強く存在することによると指摘されている³⁶⁰。すなわち、産業別労働協約の伝統的な機能である、社会的競争（労働条件の引き下げ競争）を通じた過剰な企業間競争をコントロールすることが、使用者にとってもむしろ有益であるとの考え方がなお根強く存在するということである³⁶¹。

第三の理由として、そもそも適用除外協定の締結の基礎となる、企業レベルでの労使関係が十分に成熟していない点があげられる。すなわち、適用除外協定を締結するためには、その前提として企業内での労使交渉を行う必要があるが、この企業内労使交渉を行うことを個別の使用者が嫌っているというものである。このことは、とりわけ企業内労使関係が脆弱な小企業において顕著であり、小企業の使用者は、適用除外についての交渉を企業単位で実施することによって逆にさまざまな問題が噴出することを恐れ、結局、産業部門レベルの交渉および協約による労働条件設定を継続することを選択したというものである。したがって、今後についても、企業別協定による産業別労働協約の適用除外の利用が進むとすれば、それは企業レベルの労使関係が十分に成熟している大企業に限られ、(中)小規模の企業においては、今後も産業別労働協約による集団的な規範設定（労働条件決定）が継続していくことが見込まれている³⁶²。

第四の理由としては、そもそもフィヨン法の制定以前から、実際には産業別労働協約と企業別協定との役割分担が進んでおり、適用除外協定によって企業の実態にそぐわない規範を修正する必要性が必ずしも高くなかったということがあげられる³⁶³。このことと関連し、賃金とともに企業の実情に応じて決定される要請が高いものと考えられる労働時間について、2008年法により労働時間規制の適用除外がそもそも産業部門レベルではなく、企業レベルでの協定によることを原則としたことにより、産業部門レベルの協約を適用除外する必要性は一層低下したといえる³⁶⁴。

最後に、この適用除外協定が普及しない理由として、法律理論上の問題が指摘されている。それは、労働協約によって労働条件を不利益に変更する場合、これは個別の労働契約を拘束するのかという問題である。すなわち、フランスにおいては、伝統的な契約理論が重視されてきた結果、労働協約はあくまでも法規範として労働契約を規律するものであって、その内容が労働契約になるという理論を採用していない。この結果、仮に労働協約を労働者に不利益な内容に変更したとしても、これによって直ちに労働契約の内容を修正することはできないとされているのである。この点については、判例の立場は必ずしも明確ではなく、この点

³⁶⁰ CFDT、CGT および A. Jobert 教授のヒアリングにおいてこうした知見が得られた。

³⁶¹ むろん同時に、産業別労働協約の機能低下による産業レベルの使用者団体の地位の低下に対する懸念も存在するものと考えられる。

³⁶² ヒアリング調査における J. Freyssinet 教授の発言による。

³⁶³ 産業別労働協約と企業別協定の役割分担については本節 4（2）を参照。

³⁶⁴ ただし、このことは産業部門レベルの交渉および協約のプレゼンスを低下させる効果を有するものであることには留意する必要がある。ただし、J. Freyssinet 教授によれば、この企業別協定による労働時間規制の適用除外も、中小規模な企業においてはほとんど採用されていないとのことであり、その要因はやはり企業別協定の締結のために企業内労使交渉を行うことが、中小規模企業の使用者に忌避されていることとされる。

の不透明さも、使用者が適用除外協定を用いることを躊躇する要因の1つであるとの指摘がなされている³⁶⁵。

6 2011年における産業部門別交渉・協定の概況

前述のとおり、フランスにおける部門別の労働協約は、フィヨン法および2008年法後においても、なお当該部門における集团的労働規範設定の中心的な役割を担っているが、それでは産業部門レベルにおける団体交渉ではどのような事項が主たる交渉事項となっているのであろうか。

先に示したとおり、2011年についても、引き続き活発な部門別交渉が行われているおり、暫定値の段階で1,195件の文書が署名され、労働局に届け出られている。これは前年の同時期（1,136件）と比べ、若干の増加である（図2-1-9、図2-1-10も参照）。

³⁶⁵ CFDT、CGTおよびA. Lyon-Caen教授に対するヒアリングでこうした知見が得られた。

図 2 - 1 - 9 2011 年に署名された協約・協定・付加文書

	基本協約・協定	部分協定・付加文書	合計
全国協約・協定	64	772	836
－職際協定	8	35	43
－部門別協定	51	47	98
－労働協約	5	690	695
州別協約・協定	0	271	271
－職際協定	0	0	0
－部門別協定	0	3	3
－労働協約	0	268	268
県／地方別協約・協定	4	130	134
－職際協定	3	0	3
－部門別協定	0	3	3
－労働協約	1	127	128
合計	68	1173	1241

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

図 2 - 1 - 10 2010 年に署名された協約・協定・付加文書

	基本協約・協定	付加文書	合計
全国協約・協定	85	848	933
－職際協定	4	21	25
－部門別協定	76	86	162
－労働協約	5	741	746
州別協約・協定	1	260	261
－職際協定	0	1	1
－部門別協定	1	7	8
－労働協約	0	214	252
県／地方別協約・協定	9	117	124
－職際協定	2	0	3
－部門別協定	4	0	4
－労働協約	3	117	117
合計	82	1079	1318

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

署名された協定および付加文書の内容を見ると（図 2 - 1 - 11 参照）、やはり賃金に関するものが最も多く、2010 年に比べても増加しており（2010 年の 421 件に対し、2011 年は 489 件）³⁶⁶、部門全体のうちの 8 割が年内に少なくとも 1 つの賃金協定または賃金付加文書を締結している。これに関連して、手当金についての協定も若干増加している（2010 年の 205 件に対し、2011 年は 229 件）³⁶⁷。これに対し、賃金に密接に関連する、格付けについ

³⁶⁶ これは、2011 年において 1 月および 12 月の 2 回、最低賃金の引き上げが行われ、それを受けて（特に、職務格付けにおいて最下位の等級の労働者に対応する部門別最低賃金が、法定の最低賃金を下回ってしまった部門において）の賃金表の改定交渉が行われた影響もあるものと考えられる。

³⁶⁷ このことから、2011 年における賃金協定の増加は、2009 年および 2010 年において景気後退を背景にその賃金（増額）交渉を拒絶していた企業が、2011 年においては賃金交渉に積極的になり、協定の数の増加につな

での交渉は非常に少なく、これに関する協定および付加文書の数は 2010 年の 47 件に対し 2011 年は 34 件である。

図 2-1-11 協定・付加文書の対象事項一覧 (2010 年・2011 年)

2011年の 順位	事項	2011年 (暫定値)	2010年 (確定値)	2010年の 順位
1	賃金	489	456	1
2	職業教育／見習契約	266	208	4
3	協定の交渉・締結条件 (協定の締結、企業別協約 の公示、部分的適用除外、 交渉の同数性の調査、交渉 のルール、交渉委任労働者、 同数委員会)	255	217	3
4	手当のシステム・増額	229	229	2
5	男女間の職業上の平等	167	162	7
6	補足退職年金／相互扶助 (補足退職年金、相互扶助、 補足的疾病補償)	152	175	5
7	労働契約の要素 (雇入れ、試用期間、有期契 約、派遣労働、休暇(母性休 暇・養子縁組休暇・育児休 暇)、解雇(予告期間・解 雇)、辞職)	148	114	8
8	労働時間 (労働時間、労働時間調整)	59	76	9
9	労働条件・安全衛生	53	58	10
10	格付け	40	57	11

注:1の協定・付加文書で、複数の事項を扱っているものがある

出典: Ministère du travail, La négociation collective en 2011, 2012

2011 年の部門別交渉・協定のテーマに関する大きな特徴の 1 つとして、職業教育および見習契約についての協定の顕著な増加が挙げられる (2010 年の 166 件に対し、2011 年は 266 件) が、これは職業生活全体における職業指導および職業教育に関する 2009 年 11 月 24 日の法律 2009-1437 号、とりわけ資格取得目的訓練助成機関 (organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) の改正の影響と考えられる。

2011 年に取り扱われた主題は職業教育の側面全体にとりかかるものである。具体的には、見習契約、職業教育の優先順位、雇用・職業教育労使同数全国委員会、職業資格免状、職業および職業資格の調査、職業教育パスポート、職業能力診断、経験による獲得の有効化、職業指導計画、職業指導契約等を内容とするものである。また、2011 年の特徴として、継続職

がったとの解釈も可能と思われる。

業教育の財政および職業教育の発展のための使用者拠出の基金の再構成を扱う協定が162にのぼっている。具体的には、部門別の資格取得目的訓練助成機関（organisme paritaire collecteur agréé : OPCA）および基金の指定、財政の優先順位の決定を内容とするものであり、企業の拠出率の決定および分配の基準については、上記協定の過半数が法律上の規定をそのまま採用しているようであるが、いくつかの協定においては、これを上回る率を定めている。

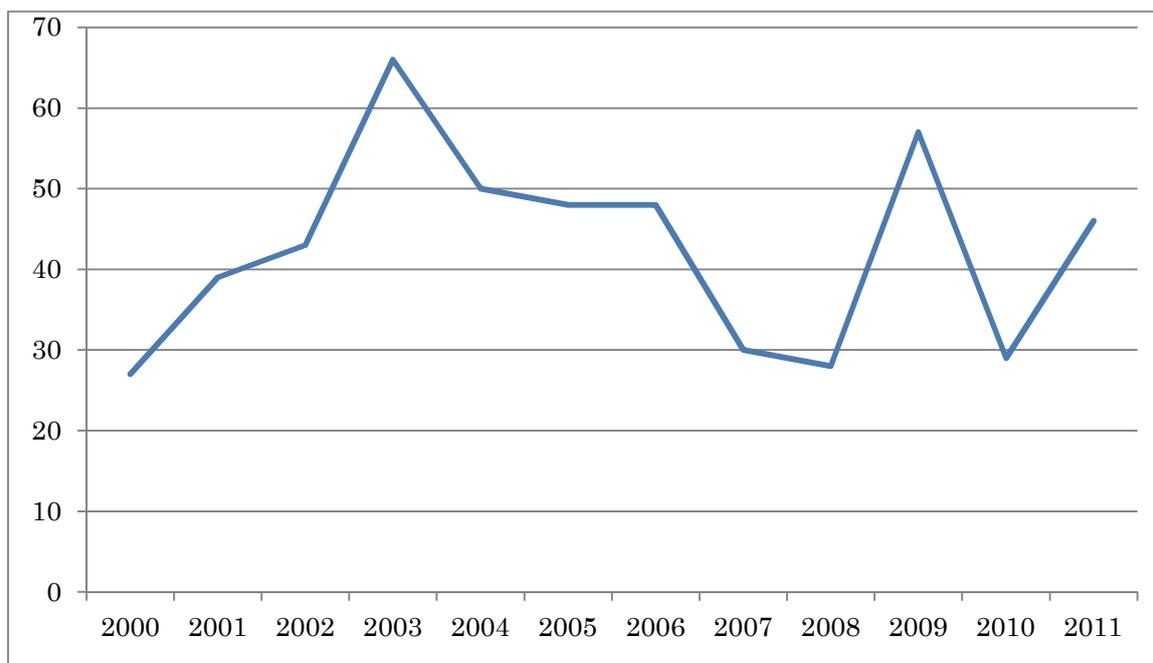
女性および男性の間の職業上の平等の主題に関しても若干増加した（2010年の149件に対し、2011年は167件）。他の主要な主題の中では、相互扶助および補足退職年金が、相変わらず若干増加した（2010年の144件に対し、2011年は152件）ほか、労働契約に関するテーマは148件が記録されている。

なお、重要な労働条件の1つである労働時間については、法律の規定を適用除外する方法が企業別協定によることを原則としたことの影響もあり、産業部門レベルにおいては中心的な交渉事項となっていないことが窺われる。

7 全国職協定の機能

フランスの集団的労働関係における規範設定に関する近年の動向の1つとして、(全国レベルの) 職協定の重要性が増していることが挙げられる。

図2-1-12 年次別職協定署名件数（2000年～2011年）



出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

図2-1-12のとおり、年による増減はあるものの、全体的な傾向として、2000年以降、

職際協定の署名件数は増加する傾向にあり、2011年においては46の職際協定が全国、州、および地方レベルで締結されている。特に、全国職際協定については、2007年の労使対話現代化法以降、その重要性が増していることが指摘されている。同法は、労働立法手続に関して、①政府は個別的労使関係および集团的労使関係、雇用および職業教育の領域において政府が計画する発意の内容および予定表を労使当事者に各年度知らせ、政府は労使当事者にこの点についてオリエンテーション文書を送達する、②そのテーマが全国職際交渉の領域に属する場合、労使当事者は彼らが必要であると判断する期間を示した上で交渉についての意思を示す、③交渉手続の結果を見て、政府は法律および行政立法の条文案を起草するという手続きをとることを定めるものであったが、同法の制定に加え、2009年のいわゆるリーマン・ショックによる経済危機への雇用政策上の対応の必要性もあり、こうした問題に対処するための多くの全国職際協定が締結されている（図2-1-13参照）。

図2-1-13 2008年～2011年の全国職際協定の一覧および五大労組の署名状況

日付	全国職際協定(ANI)の目的	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2008/1/11	労働市場の近代化		○	○	○	○
2008/11/14	雇用能力予測管理(GPEC)		○			○
2009/3/3	職業段階診断の付加文書	×	○	×	×	○
2008/12/15	部分的失業の付加文書		○	○	○	○
2009/10/2	部分的失業	○	○	○	○	○
2008/12/23	失業保険	×	○	×		
2008/12/23	個別的再就職支援協定	○	○	○	○	○
2009/1/7	職業生活を通じた職業教育	○	○	○	○	○
2009/7/8	危機の社会的影響		○	○	○	○
2010/5/19	UNEDICおよび「雇用へのトランポリン」		○	○	○	○
2011/1/10	2011年社会的アジェンダ		○	○	○	○
2011/3/18	補足退職年金	(×)	○	○	○	(×)
2011/3/25	失業保険		○	○	○	○
	若年者の雇用についての—					
2011/4/7	雇用へのアクセスの支援		○	○	○	○
2011/4/29	住居へのアクセスの支援		○	○	○	○
2011/6/7	交互職業教育		○		○	○
2011/7/11	雇用の維持		○	○	○	○
2011/5/31	職業的安定保障契約	○	○	○	○	○
2011/7/12	APEC(管理職雇用協会)	○	○	○	○	○

* 3つの使用者団体はほぼすべての全国職際協定(ANI)に合意したが、失業保険についての2008年の全国職際協定については、CGPMEの側から「留保」が付されている。

参考: J.Freyssinet, Négociations interprofessionnelles et crise économique, la revue de l'IRES 2/11, n°69, p.36

2011年においては、同年1月10日に定められた労使間スケジュールにおいて、労使当事者は若年者雇用を全国レベルの交渉の優先的課題と定められた。そして、2011年に締結された8つの全国職際協定のうち、4つは若年者雇用を射程とするものであり、具体的には、①若年求職者の支援に関する2011年4月7日の協定、②若年者の雇用へのアクセスを促進するための住宅へのアクセスの支援に関する2011年4月29日の協定、③若年者の交互職業教育および企業内研修へのアクセスに関する2011年6月7日の協定、④若年者の雇用の維持

の支援に関する 2011 年 7 月 11 日の協定である。これらの協定に加え、職業的安定保障契約についての 2011 年 5 月 31 日の協定、管理職雇用協会 (association pour l'emploi des cadre : APEC) に関する 2011 年 7 月 12 日の協定、ならびに補足退職年金 AGIRC³⁶⁸-ARRCO³⁶⁹についての 2011 年 3 月 18 日の協定、および失業の補償に関する 2011 年 3 月 25 日の協定が締結されている。

8 今後についての若干の展望

以上のように、フィヨン法および 2008 年法の改正により、産業部門および職種別の労働協約および労使交渉は、その衰退を示しているという状況にはなく、引き続き重要な役割を果たし続けており、同時に、企業別協定による産業別労働協約の適用除外は、現状においてほとんど進んでいないということが明らかとなった。このことを踏まえつつ、今後についての若干の展望を記しておきたい。

そもそも、フィヨン法の制定経緯からも示唆されるように、一連の法政策は、企業レベルにおける交渉および集团的規範設定（労働条件決定）を促進しようとするものであった。これは、伝統的に企業内労使関係を持たないフランスにおいて、1960 年代以降、企業内労使関係を形成しようとする政策の延長上にあるといえる。すなわち、この半世紀の間、フランスはもっとも現実の労使関係に近いレベルである³⁷⁰企業内における団体交渉を推進する政策を継続的に模索してきたといえる。実際、オルー法から始まり、2008 年法においてついに産業部門別交渉・協約を超えて、企業別交渉・協定によって法規制の適用除外を認めるに至った労働時間政策は、この流れの上にある典型的な政策といえる。こうした考えは、使用者団体の Medef の立場と一致するものであり³⁷¹、さらに CFDT も、たとえば金属産業のような、従業員数 10 人程度の零細企業から 10 万人規模の巨大企業まで非常に多様な構成となっている産業について、産業別の協約で一律にコントロールすることに無理が生じているとの認識を有している³⁷²。こうしたことを背景に、今後とも企業内労使交渉を促進するための法政策の模索は継続されているものと考えられ、少なくとも大企業においては、成熟した労使関係を基礎として、企業別協約による集团的規範設定（労働条件決定）が中心となっていくことは十分に想定されよう。

³⁶⁸ Association générale des institutions de retraite des cadre : 管理職退職年金総連合

³⁶⁹ Association des régimes de retraites complémentaires : 補足退職年金制度連合

³⁷⁰ 労使対話局におけるヒアリング調査による。

³⁷¹ ただし、産業別使用者団体の立場は必ずしもこれに一致するものではない点に留意する必要がある。

³⁷² こうした観点から、CFDT はフィヨン法および 2008 年法の基礎となった 2001 年および 2007 年の全国職協定に署名している。ただし、CFDT も、産業別交渉は伝統的に連帯 (solidarité) および相互扶助 (mutualisation) の原理に基づいて機能するのに対し、企業別交渉は同一産業内での格差を広げる性格を有するものである点には注意すべきであるとしている。

第2節 フランスの産業別労働協約の実際

第1節において、フランスの産業別労働協約の機能および現状を概観したが、それでは、産業別労働協約は実際にどのように集団的な規範設定(労働条件決定)を行なっているのか、本節では代表的な労働協約の翻訳を紹介することとする。

既に述べたように、フランスにおける産業別労働協約は、拡張適用制度を通じて大きな影響力をもたらしている。したがって、産業別労働協約は、基本的に拡張適用の実体的要件である、その必要的記載事項について規律するのが基本であり、このほかの事項については別途、集団協定または付加文書によって随時定めていくのが実態である。その実際の規定の仕方を見ると、大別して4つの類型に分かれ、①法律の定めによる、②産業別労働協約において(法律の規定を上回る)独自の定めをする、③企業別協定の定めがない場合には産業別労働協約の定めによるとする、④当該条項については企業別協定の定めによる、というものである。こうした類型によって、法律、産業別労働協約、企業別協定の機能分担を図っていることが窺われよう。

本報告書では、産業別労働協約の紹介にあたって、銀行業における労働協約(1)および金属産業の労働協約(2)を選定した。これは、第一に、近年の労使関係の大きな特徴として、ホワイトカラーの増加があげられるところ、フランスにおけるホワイトカラーの最も典型的な労働協約が銀行業の労働協約とされているためであり、第二に、金属産業は製造業の最も中心的な産業であるとともに、小規模企業から大規模企業まで、非常に多様な企業を抱えており、かつ使用者団体においても産業別労働協約による集団的労働規範の設定(労働条件の決定)を維持する姿勢を今なお堅持していることから、産業別労働協約の実際的機能を測る上で最も適切であると考えられたためである³⁷³。

³⁷³ なお、フランスにおける産業別労働協約は非常に大部にわたるため、本報告書では一部の協定および付加文書を割愛している。金属産業については、すでに他の文献等による紹介例もあることから、最も中心的な役割を果たすパリ地域の労働協約を中心に、その根幹となる協議の労働協約、およびこれまで紹介されることの少なかった格付け・職業資格および賃金に関する一覧表を中心に収録した。

1. フランス銀行業労働協約

(1) 銀行業全国労働協約 (La Convention Collective Nationale de la Banque) (2000年1月10日締結)

前書き

添付の2004年11月17日の拡張適用アレテ(2004年12月11日付官報)により、2000年1月10日の銀行産業労働協約、その枠内で締結された協約の付属文書および協定は拡張適用され、通貨金融法典L.511-9条が適用される、銀行として認められるすべての企業(AFB(フランス銀行協会))に加入していないものも含む)の義務となる。ただし、2004年6月30日において金融公社の労働協約の適用領域に属していた企業(ASF(フランス金融公社協会)の加盟企業)および証券取引所労働協約に属する事業所は除かれる。

拡張適用から除かれる規定(全体で4つ)および留保の対象となる規定はアスタリスク(*)によって注釈している。

JO n°288 du 11 décembre 2004, page 21106, texte n°64

Décrets, arrêtés, circulaires

Convention collectives

(2004年12月11日官報288号21106頁64番文書)

Ministère de l'Emploi, du Travail

et de la Cohésion sociale

(雇用・労働・社会的団結大臣 (労働大臣))

ARRETE DU 17 NOVEMBRE 2004

PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION

COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE

DE CELLE-CI (N°2102)

(銀行業の全国労働協約およびその枠内において締結された協定の拡張についての

2004年11月17日のアレテ)

雇用・労働・社会的団結大臣

労働法典 L.133-1 条以下；

10 の付属文書によって補足された、2000年1月10日の銀行業全国労働協約；

上記全国労働協約につき、欠勤許可に関して、第11条の修正を行う 2000年7月3日の付加文書；

上記全国労働協約につき、労働時間に関して、第8編を創設する 2001年5月29日の付加文書；

上記全国労働協約の枠組において締結された資格手当に関する 2001年9月3日の協定；

上記全国労働協約の年最低賃金に関する第6および第8付属文書に取って代わる 2002年10月29日の協定；

上記全国労働協約の枠組において締結された銀行の代理店の安全についての 2002年11月27日の協定；

上記全国労働協約の適用領域を修正する 2004年7月16日の付加文書；

署名組織によって掲げられた拡張要求；

2003年8月8日および2004年10月8日の官報で公布された答申；

審査中における意見；

2004年10月11日の協議において示された、団体交渉についての全国委員会（協約および協定についての下部委員会）に基づく答申；

に鑑み、
アレテ；

第 1 条

以下の規定は、2004 年 7 月 16 日の付加文書によって修正された、2000 年 1 月 10 日の銀行業の全国労働協約の適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、義務的なものとなる。ただし、主たる事業活動が証券取引所労働協約の適用範囲に属する事業所は除外される。

— 10 の付属文書によって補足される、前記の全国労働協約。ただし、以下のものは除く：

— 労働法典 L.321-1 条 2 項、L.321-1-1 条 1 項の規定に反する、第 3 編第 5 章（労働契約の破棄）29-2 条（経済的理由による集団的解雇手続）a 節の最後から 2 番目の項
— 第 5 章第 31 条（任意引退および引退措置）の《*et mise*》（および措置をする）という文言、および引退改革についての 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号に由来する労働法典 L.122-14-13 条の規定に違反する第 31 条 1 項に示された《*ou la mise*》（または措置をする）という文言

— 2004 年 5 月 4 日の法律 2004-391 号に由来する労働法典 L.132-2-2 条第 3 号に反する、第 7 編（社会的付加給付保障）第 50 条（社会的付加給付保障の実施）の最終項

— 第 8 付属文書

第 3 編（労働契約）第 2 章（特別な労働契約）第 20 条（バカンス補足契約）3 項は、労働法典 L.122-1-1 条 3 項に反することなく、すなわち、バカンス補足契約は期間の定めのない労働契約を用いないことが恒常的な習慣である職務に充てられる限りにおいて、拡張適用される。

第 20 条 5 項は労働法典 L.122-3-3 条によって定められた原則が適用される限りにおいて拡張適用される。期間の定めのある労働契約下にある労働者が受け取る報酬は、同一企業における、試用期間後の、同等の資格等級かつ同一のポストを占める期間の定めのない労働契約下にある労働者が受け取る報酬の総額を下回ることはできない。

第 3 編（労働契約）第 3 章（一般原則および職業倫理）第 23 条（差別禁止および職業上の平等）1 項は、募集から解雇までの差別禁止原則の遵守を命じる労働法典 L.122-45 条の適用の限りにおいて拡張適用される。

第 3 編第 5 章（労働契約の破棄）第 29-2 条（経済的理由による集団的解雇手続）a 節は、労働法典 L.432-1 条および L.321-3 条の適用の限りで拡張適用される。

29-2 条 b) 節は破毀院の判例（Cass. soc. 1^{er} décembre 1998 : 1998 年 12 月 1 日破毀院社会部判決）の解釈に従い、労働法典 L.321-1-1 条の適用の限りで拡張適用される。解雇の序列を定めるための基準は、当該企業の従業員全体に適用され、再編成に係る業務または事業所の労働者のみに対して適用されるものではない。

第 5 章第 31 条（任意引退および引退措置）2 項は、労働法典 L.122-14-13 条最終項および

L.122-6 条の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。

第 31 条最終項は、労働法典 L.122-14-13 条 1 項および 1978 年 1 月 10 日の法律 78-49 号に付随する 1977 年 12 月 10 日の全国職際協定第 6 条の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。

第 4 編第 4 章（職業教育）第 38 条（職業教育）最終項は、2004 年 5 月 4 日の法律 2004-391 号第 16 条に由来する労働法典 L.934-2 条 1 項の適用の限りにおいて拡張適用され、職業教育の目的および手段についての産業部門別交渉は、今後は 3 年ごとになる。

第 7 編（社会的付加給付保障）第 4 章（特別な休暇）第 59-1 条（欠勤の許可）は、パートナー契約（PACS）に関する 1999 年 11 月 15 日の法律 99-944 号第 8 条および労働法典 L.226-1 条 4 項の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。

第 59-1 条の最後から 2 番目の項は、破毀院の判例（Cass. soc. 16 décembre 1998 : 破毀院社会部 1998 年 12 月 16 日判決）の解釈に従い、労働法典 L.226-1 条の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。家庭の事情による欠勤日は、当然にその合理的な前後の期間が特別休暇日となるわけではない。

— 全国労働協約における欠勤の許可に関する 11 条を修正する 2000 年 7 月 3 日の付加文書
— 全国労働協約につき第 8 編（労働時間）を創設する 2001 年 5 月 29 日の付加文書第 62 条（超過勤務時間および代償休日）は、破毀院の判例（Cass. soc. 19 avril 2000, *Multipress c/ Boutiller* : 破毀院社会部 2000 年 4 月 19 日 *Multipress* 対 *Boutiller* 判決）の解釈に従い、労働法典 L.212-5 条の適用の限りで拡張適用される。

— 全国労働協約の枠組において締結された資格手当に関する 2001 年 9 月 3 日の協定 ;
— 全国労働協約の年最低賃金に関する第 6 および第 7 付属文書に取って代わる 2002 年 10 月 29 日の協定 ;

年間賃金の 2 つの俸給表は、最低賃金および修正された 2000 年 1 月 19 日の法律 2000-37 号第 32 条の決定についての行政立法の規定が適用される限りにおいて拡張適用される。

— 全国労働協約の枠組において締結された銀行の代理店の安全についての 2002 年 11 月 27 日の協定

— 全国労働協約の適用範囲を修正する 2004 年 1 月 16 日の付加文書

第 2 条

全国労働協約および協定の効果ならびに制裁の拡張適用は、本アレテの公布の日からそれが発効し、上記労働協約および協定所定の条件において実施されるものとする。

第 3 条

労働関係局長は、フランス共和国の官報において交付される、本アレテの執行の責任を負う。

Fait à Paris, le novembre 2004.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

(パリにおいて、2004年11月

大臣のための委任により

労働関係局長

J.-D. Combrexelle)

第1編 一般的規定

第1条：適用領域*

本協約は現行の法律および行政立法の適用のもとで締結される。

本協約は、フランス本土および海外県において、通貨金融法典 L.511-9 条が適用される、銀行として認められる企業に対して適用される。2004年6月30日に、金融公社労働協約の適用範囲に属していた銀行は除かれる。本協約は、現行の法律の留保のもとで、海外領土において、同じ枠組みで適応することができる。

署名当事者は、前項において適用された適用領域を労働法典（新）L.2261-5 となった労働法典（旧）L.132-16 条の規定の枠内で、人民銀行グループ (*Groupe Banques Populaires*) に拡張適用することに合意する。

本協約は以下に定義する使用者と、フルタイムあるいはパートタイムで雇い入れられた労働者の間の関係を規律するものである。ただし、清掃、保守、警備およびレストラン業務は除かれる。

しかしながら、前項において除外される1または複数のカテゴリーは、企業別協定により、他の職種別労働協約が彼らに対して適用されない範囲において、本協約の全部または一部に属することができる。

加えて、これらの事業活動に属し、かつ1999年12月31日の時点で1952年8月20日の銀行業従業員の労働についての全国労働協約の全体を享受している労働者は、本協約の適用領域に入る。

使用者は本労働協約に属さない労働者に対して、自発的に彼らに対して本協約を適用することを提案することができる。ただし、33条、34条、35条、39条、40条、41条および42条は除かれる。

本協約は、現行の法律によって定められた特別の規定の留保のもとで、家内労働者に適用される。

第2条：期間

本協約は期間の定めなく締結されるものである。ただし、以下に定める条件のもとで修正または破棄通告された場合は除かれる。

例外的に、明文でその旨を規定された条文、章、付属文書および／または付加文書は、期間が付される。

第3条：加入

3-1条：原則

* 第2項は2004年11月17日のアレテ（2004年12月11日付官報）によって拡張適用される2004年7月16日の付加文書によって修正された。

労働法典（新）L.2231-1 条になった労働法典（旧）L.132-2 条が意味するあらゆる代表的労働組合組織およびあらゆる使用者の組合組織または協会あるいは使用者団体または個別の使用者であって、本協約の非署名者である者は、とりわけ以下の 3-2 条の適用される場合に、現行の法律（労働法典（新）L.2261-3 条になった労働法典（旧）L.132-9 条）によって定められた条件において、本協約に加入することができる。

3-2 条：集団的加入

第 1 条所定の範囲に含まれていない 1 つの地域的または職种的範囲において本協約を適用することを目的とする加入は、労働法典（新）L.2261-5 条となった労働法典（旧）L.132-16 条の適用のもとでなしうる。

加入は、一方では、労働法典（新）L.2231-1 条となった労働法典（旧）L.132-2 条の規定に適合する利益当事者と、他方では、本協約の署名者との間での、集団協定の形態をとらなければならない。

第 4 条：労働協約の展開の方式

4-1 条：修正

労働協約の 1 の署名当事者によるあらゆる修正の請求は、当該請求の対象となる規定および修正を正当化する理由を明確にした受領証明付き書留郵便により、他の署名者に通知されなければならない。

修正の請求に関する交渉は、産業部門における代表的労働組合組織すべてを招集し、当事者全てが修正の請求を受け取った日付から起算して遅くとも 3 カ月以内に開始されなければならない。受取りの日付が異なる場合、すべてのうちで最も遅い日付が考慮される。

4-2 条：破棄通告

本労働協約は、管轄の DDTE (**Direction Departementale du Travail et de l'Emploi** 労働・雇用局長) に対し破棄通告が届け出られた日付の翌日から起算して 3 カ月の予告期間を置いた上で、労働法典（新）L.2222-6 条、L.2261-9～11 条および L.2261-13～14 条になった労働法典（旧）L.132-8 条において定められた規定の枠内において、1 の署名当事者によりいつでも破棄通告がなされうる。

破棄通告は本労働協約の全体についてなすこと、および編、章、条、付属文書および／または付加文書の全体に関してなしうる。

破棄通告は部分的になすことができるが、それは部分的破棄通告の対象となる規定が、その可能性が明文で規定されている限りにおいて、かつ本労働協約の 1 または複数の編、章、条、付属文書および／または付加文書に関してのみ可能である。

4-3 条：特別の様式

以下の規定については、部分的破棄通告の対象となりうる。これは 4-2 条の定めにより、署名当事者の一方または他方によってなしうる：

－第 4 編第 1 章、第 40 条、第 41 条、第 42-3 条および第 48 条

第 5 条：移行の様式

付加文書 I は 2000 年 1 月 1 日の前または 1999 年 12 月 31 日の後に関して、1952 年 8 月 20 日の銀行業従業員の労働に関する全国労働協約または本協約の適用について考慮する際の基準となる日付を定める。

第 2 編 労使対話

第 1 章

銀行業同数委員会および雇用全国同数委員会

第 6 条：委員会の権限

銀行業同数委員会は、職業部門に属する労使の問題について取り扱うことを任務とする。これに基づき、委員会は：

1. 産業部門別団体交渉に属する問題点、とりわけ、現行の法律によって、義務的なものとして、規定されている問題点について交渉する。
2. 本協約および産業部門別集団協定の解釈の問題について、ならびにそれが企業内において調整できなかつたときには産業部門レベルで署名された条文の企業レベルでの適用に関する集団的な紛争について、意見を述べる。
3. 本労働協約第 27 条の名目での懲戒解雇の場合または 65 歳を下回る年齢の労働者の引退措置の場合において、提起された不服申し立ての請求について、意見を述べる

雇用全国同数委員会は、職業教育および雇用についての法律、行政立法、職際協定および職種別協定によって定められた権限を有する。

第 7 条：一般的な機構

銀行業同数委員会は、一方では、産業部門レベルの代表的労働組合組織の代表（各組合組織につき 3 名の構成員）により、他方では、使用者¹の代表（多くても労働組合組織によって指名された構成員の数と同数）により構成され、2つの、組合および使用者の、委任が代表されることで同数性は尊重される。

銀行業同数委員会の開催は使用者代表によって保証され、そしてその事務局は AFB (l'Association Francaise des Banques フランス銀行協会) の運営によってなされる。

¹ 本協約の適用領域（第 1 条）及び 3-2 条の適用において生じうるこの領域の修正により定義される者。

銀行業同数委員会は、第 8 条において明確にされた条件のもとで：

- ・第 6 条第 1 号および第 3 号の名目で全体協議を（少なくとも年に 1 回）開く；
- ・《解釈および勧解》協議を開く；
- ・（第 27-1 条に基づきそれを必要とするときに）《不服申立》協議を開く

銀行業同数委員会が全体協議を開くとき、構成員は、欠席の場合、組合の全国連合によって指名された者か、それがいないときは、産業レベルで代表性を有する、全国レベルの組合によって指名された者に、当然に代理をさせることができる。

銀行業同数委員会は特別な論題について検討するために技術集団同数委員会に委任することができる。

銀行業同数委員会は内規²を作成するが、それを適用するためには、銀行業同数委員会を構成する構成員の過半数の承認を得なければならない*。

承認された内規を欠くとき、銀行業同数委員会はそのあらゆる形態の協議を開くことができる。

第 8 条：運営

銀行業同数委員会の構成員は当然にこの機関の各種の協議および技術集団委員会すべての構成員となる。

《解釈および勧解》協議および《不服申立》協議については、労働組合組織および使用者の使用者代表は、必要に応じて、常設的に、本来の構成員の代理として、1 年の任期でその代理人を指名することができる。ただし、例外的な場合、その目的が代理の継続を確保することである場合は除かれる。

あらゆる場合において、産業部門レベルの代表的労働組合組織は、AFB および関係する使用者に対し書面によりその指名について通知するものとする。

例外的な場合または本労働協約あるいは銀行業同数委員会の決定によって明示的に定められている場合を除き、協議に対する召喚は、事務局によって、少なくとも 10 労働日前に、当該協議に関係する組織について労働組合組織によって指名された、銀行業同数委員会の構成員に対して送付されなければならない。この召喚はどのような場合であっても、委員会がその協議に呼び出しをかける協議および組織の対象・目的を明確にしなければならない。

² これはとりわけ以下の内容を定める：

- ・各協議の後に、協議中に示された、とりわけその最終段階における各当事者の提案を伝える調書が作成されること
- ・予定された最後の協議の時点で署名された協定を欠くとき、それは交渉の失敗をもたらし、それぞれの提案を記入する不合意の調書によって文書化されること
- ・銀行業同数委員会は技術集団同数委員会の運営の様式を明文化すること

* 後掲銀行業同数委員会内規参照。

8-1 条：《解釈および勸解》協議*

銀行業同数委員会は、受領証明付き書留郵便により、産業部門レベルの代表的労働組合組織のうちの1または使用者代表から以下の事項について答申を出すことを申立てられたとき、《解釈および勸解》協議を開く：

- ・本協約および産業部門別集団協定の解釈問題
- ・紛争が当該企業内において調整できなかつたとき、産業部門レベルで署名された条文の適用についての集団的紛争

銀行業同数委員会は、《解釈および勸解》協議を開くとき、以下のように構成される。

- ・組織ごとに多くとも2名からなる労働組合組織の代表
 - ・多くとも上記の労働組合組織の代表と同数からなる使用者により委任された代表
- 同数性は、2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表の存在により、遵守される。

この協議は請求を受けた後3カ月以内に開かれなければならない。関係する協約または集団協定の署名組織のみが議決権を有する。

議論の後、委員会の答申を記載するために調書が作成される。調書はすべての産業部門レベルの代表的労働組合組織およびAFBに対して交付される。

条文の解釈問題について意見が対立する場合、団体交渉全国委員会は現行の法律に沿って申立を受けすることができる。

8-2 条：《不服申立》協議

銀行業同数委員会は、この場合には以下の事項について答申を出すことを任務とする：

- ・本協約第27-1条の枠内における懲戒を理由とする配置転換または解雇を引き起こす懲戒処分
- ・その労働契約の切断の日に65歳を下回る年齢の労働者の、意に沿わない引退措置。

この申立ては本協約第27-1条所定のものと同じの条件において行われ、個別的な効力を有する。

これをうけ、銀行業同数委員会は以下のように構成される協議を開く：

- 一 組織の割合に応じた、多くとも5名の構成員からなる労働組合組織の代表
- 一 多くとも上記の労働組合組織の代表と同数の代表数からなる使用者によって委任された代表

同数性は、2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表の存在により、遵守される。

この協議は、銀行業同数委員会の事務局により、処分を受けたまたは引退措置を受けた

* 後掲 CPBA 協定（銀行業《承認》同数委員会の設置に関する2010年9月27日の協定）参照

労働者による所定の請求を受け取り後、暦日 21 日以内に開かれる。この請求は受領証明付き書留郵便により行われる。

委員会が懲戒に関する答申を出すために開かれるとき、協議を準備するために、当事者および労働組合組織ないし使用者の代表者は、当該協議前の半日の間に、銀行の経営陣によって作られた一件記録を、この効力を定めた地方の AFB において、参照することができる。

委員会が引退措置に関して答申を出すために開かれるとき、必要に応じて、その従業員としての状況、家庭の状況または職業上の状況を主張するために労働者によって準備された一件書類が、労働組合組織の代表および使用者の代表によって、この効果を定める地域の AFB において当該協議前の半日の間に、参照されうる。

これらの一件書類は、性質上厳格に秘密が守られる。

協議の間に以下の者が事情聴取される：

－当事者。場合によっては当該職種に属する、または同じ銀行グループに属する銀行企業において就労する、当事者の選択した者によって補佐されまたは代理されることができる。ただしその場合には、当該職種における代表的組合によって正式に委任されること；

－銀行の代表者。必要があれば 2 名。

労働組合組織および使用者の代表は、協議の後に直ちに続く合議の後に、通常の答申、あるいは委任による答申を出し、それは受領証明付き書留封筒で当事者に伝えられる。

8-3 条：雇用全国同数委員会

雇用全国同数委員会（CPNE : La Commission paritaire nationale de l'emploi）は、2004 年 11 月に創設され、雇用および職業教育の状況および展開について、産業部門の労使当事者の相互の情報提供を可能とする役割を有しており、とりわけ銀行における熟練、職業資格および男性および女性の間の職業上の平等の調査作業を引き受けている。

雇用全国同数委員会は法律、行政立法、職際協定および職種別協定によって与えられた権限すべてを行使する。

2003 年 12 月 5 日の全国職際協定が職業教育に関して想起させるように、CPNE は以下の任務を有している：

- ・さまざまな職業資格のレベルにおいて実施される、職業教育、職業上の進歩および職業的リハビリテーションの研究に参加すること
- ・公的機関および関係機関とともに、これらの手段の最大限の利用、適合および発展を保障するに適した措置を研究すること
- ・この効果についてあらゆる有益な観察記録および提案を表明し、そしてとりわけ職業教育活動の評価の条件を明確にすること

- ・職業教育の目的、優先性および手段についての産業部門別の3年毎の交渉の後に締結された協定の適用、および上記に定められた権限の名目で雇用同数委員会がとった決定に目を配ること
- ・職業教育へのアクセスにおける女性と男性の職業上の平等を促進すること
CPNEは、法律、職協協定および職種別協定によって定められたこれらの任務の枠内で、とりわけ以下の管轄権限を有する：
- ・個別自主研修休暇の財政を担当する機関に対して、雇用および職業資格に関する職業上の優先性を知らせること。ただし、その請求に関する労働者の権利を妨げるものではない。
- ・雇用促進職業訓練契約の対象となりうる職業資格、および本協約第12条に定める条件における証明の対象となりうる職業資格を決定すること
- ・その従業員が享受できる職業教育措置について、PME（Petites et moyennes entreprises 中小企業）の情報提供および相談行為が保障される条件を調査すること
- ・障害のある労働者の職業教育へのアクセスの助けになるための助言の作成
- ・雇用および職業資格の量的および質的な展開を、とりわけ熟練、職業資格および男女間の職業上の平等についての観察によって実現された作業を考慮して、定期的に調査すること、および、とりわけ、企業長と従業員の代表機関がこの調査の結果を自由に使えるようにすること。
- ・初期職業教育および技術的・職業的の第一段階職業教育に関する、職業指導の実施の様式を調査すること
- ・管轄機関によって実施された、技術的または職業的教育の免状につながる教育、およびこれらの免状の取得者の職業への復帰についての診断および調査、とりわけ銀行における熟練、職業資格および男女間の職業的平等の観察を調査すること。この点については、雇用全国同数委員会は研究テーマを提案するために観察運営委員会に付託することができる。
- ・分配された財政の枠内での財政上の優先性を述べること。

雇用全国同数委員会は以下のように構成される：

－15人の構成員³からなる組合の代表、すなわち、各5つの代表的労働組合組織は3名の代表を指名する。

－同数の構成員からなる使用者の代表

CPNEの開催は使用者代表の責任によって保証され、そしてその事務局はフランス銀行協会（AFB）の運営によってなされる。

同数性は、2つの代表、すなわち労働組合の代表および使用者の代表の存在により、遵

³ 委員会の資格を有する構成員の1が欠席するとき、その者は正式に委任された労働者により代理させることができる。

守される。

この委員会は、全員出席の形態で1年に少なくとも2回開かれ、2つの代表の合意によって決定をする。労働組合の代表の合意が獲得されたとみなされるためには、下記の2つの条件が揃う必要がある：

1. 1または複数の組織が検討されている決定に賛成すること
2. 組合組織の過半数がこれに反対しないこと

第9条：同数委員会に参加する労働者についての補償

a) 協議への参加

産業部門別同数委員会の協議の時間は労働時間とみなされ、そうしたものとして報酬を支払われる。関係する労働者は、その召喚を受け取ったらすぐにその使用者に対して通知をしなければならない。

労働者は、これを根拠づける、銀行業同数委員会において定められた様式の証拠書類を呈示して、銀行業同数委員会の協議に出かけることについて参加費用の補償を享受する。

これらの費用は使用者によって負担され、その使用者の仲介者によって労働者に対し支払われる。

b) 協議の準備

本条の適用に由来する職業上の同数委員会の協議の準備については、各労働組合組織に対して1年につき半日×35回分が、当該労働組合が銀行産業同数委員会の1または複数の構成員のためにその時間を付与するという条件で、与えられる。

各労働組合組織は、AFBの労使関係局およびその代表者に、関係する銀行の労使関係局員、これらの半日を享受するものの名前、および協議の準備のためにそれぞれに対して付与された半日の合計を、同時に通知をする。

各受益者はその使用一単位を下回ることはできない—の少なくとも丸10日前に、AFBの労使関係局および使用者またはその代表者に、当該受益者たる労働者がその組合組織から付与された1または複数の半日を使用する予定の日を通知する。

この職業上の同数委員会の協議の準備のために付与された時間は、労働時間とみなされ、そうしたものとして報酬を支払われる。

これらの35回の半日は、それを当該年の間に完全に使い切らなかったとしても、何らかの超過、繰越、補償をもたらすことはできない。

第 2 章

組合の権利および従業員代表制度

第 10 条：組合の自由

署名当事者は、当事者それぞれに対し、かつ労働者および使用者のすべてについて、自らの選択する労働組合組織または使用者団体に加入する権利を認め、現行の法文を尊重し、とりわけ本協約の第 23 条に明らかな非差別の原則に従うものとする。

全国レベルの代表的労働組合組織は、職業部門および銀行業事業所の中において代表する権利を有する。

企業または事業所レベルで指名された組合代表委員は、現行の法文に所定の権利のすべておよびこの代表性に関係する権利のすべてを行使することができる。

組合の性格を有する情報伝達の掲示の自由は、企業または事業所における代表的組合組織に対し、法律所定の条件のもとで認められる。

組合の性格を有する出版およびビラは、始業時間前および就業時間後においては、企業の労働者に対し、企業レベルの代表的組合組織によって、その敷地内において自由に配布することができる。

代表的労働組合組織の発意による集会の自由は、企業または事業所においては、現行の法律上の規定の枠内で認められる。

労働者数 200 人を超える企業または事業所においては、組合代表委員の任務の実施に適する共同部屋を、企業または事業所レベルの組合支部を構成する代表的組合組織すべてが自由に利用するものとする。

少なくとも 1000 人の労働者を使用する企業または事業所においては、その活動に必要な設備が整備・備え付けされた部屋を、企業または事業所レベルの組合支部を構成する代表的組合組織それぞれが自由に利用するものとする。

組合支部について上記に定められた部屋の整備および利用の様式は、場合に応じて企業長または事業所長との合意によって定めるものとする。

複数の事業所を有する銀行においては、組合の全国組織または、それがない場合には、産業部門レベルにおいて代表的な全国レベルの組合が、事業所レベルにおいて指名された組合代表委員の 1 人に対し、企業レベルにおいて全国組織または全国レベルの組合を代表する権利を与えることができる。これを全国代表委員 (*délégué national*) または中央代表委員 (*délégué central*) と呼ぶ

2000 人を超える労働者がいる企業においては、この代表委員が、さらに地方単位での指名で創設される。

第 11 条：欠勤許可

11-1 条：一般規定

本条の規定は、全国組織または全国レベルの機関を優先しつつ、第 1 条一適用領域で定められた企業の労働者に対して、欠勤許可を享受させることにより、組合組織の活動を助けることを目的とするものである。

実労働日単位で示される、2 種の割当が、前年の 12 月 31 日に報酬を支払われた従業員数⁴に応じて暦年毎に企業単位で算定され、全国レベルまたは企業レベルの各代表的労働組合組織が、以下のことを保障するために、企業の労働者のための欠勤許可を獲得することが認められる：

- ・組合組織の活動（このための割当は以下、組合組織割当 (*quota instances syndicales*) という)
- ・組合大会への参加（このための割当は以下、組合大会割当 (*quota congrés syndicaux*) という)

これらの欠勤は、11-2 条最終項に定められた欠勤許可を除き、賃金、手当および例外的補償についてのいかなる控除の理由ともならず、いかなる場合においても年次休暇または労働法典（新）L.2143-13 条になった労働法典（旧）L.412-20 条によって付与された代表活動時間に繰り入れることはできない。

欠勤は 1 日単位または半日単位で与えられる。

11-2 条：組合組織割当

この割当は以下の早見表により算定される。

- 労働者数 200 人まで：2 実労働日
- 300 人まで：3 実労働日
- 400 人まで：4 実労働日
- 500 人まで：5 実労働日
- 600 人まで：6 実労働日
- 700 人まで：7 実労働日
- 800 人まで：8 実労働日
- 900 人まで：9 実労働日
- 1000 人まで：10 実労働日

以下、1000 人の労働者が追加されるごとに 10 実労働日を加算する。

労働者数 1000 人を下回る早見表の、最初の区切りの実労働日の付与の方式を、すべての追加の区切りに適用することもできる。

⁴ この義務に服する企業について労働条件報告書の指標 n°111 号に対応する。

企業レベルでは代表的ではないが 1 または複数の事業所レベルにおいて代表的である各労働組合組織については、前項に載っている早見表は、当該事業所の報酬を支払われている従業員数に応じてまたは事業所の報酬を支払われている従業員数の累積数に応じて、適用されることとなる⁵。

暦年において、同一の労働者が欠勤を許可されうるのは、多くとも 5 実労働日までである。

しかしながら、全国レベルまたは職業部門レベルで代表的労働組合組織である、それぞれの全国レベルの労働組合、または全国レベルの組織を欠くときは任意の総連合体は、翌年について遅くとも 12 月 15 日までに、11-1 条によって定められた企業に属する最大 20 人の労働者の名簿を、AFB に送ることができる。これらの労働者は、多くとも 12 実労働日までその企業によって欠勤が許可されることとなる。

上記に定められた企業からの割当が 12 実労働日を下回るとき、当該名簿に登録された労働者は、この割当を完全に使用するまでの欠勤の許可を享受することになり、かつそれを越えて当該年において最大 12 実労働日まで欠勤の許可を享受する。この場合において、組合組織は関係する企業に属する労働者しかその名簿上に登録することができない。

何らかの理由で、この権利を享受する労働者の任期が終わったとき、この権利は労働組合組織に属し、労働組合はこの権利を引き続いて享受する労働者を指名して、遅くとも任期終了から起算して暦日 15 日の期限内に AFB にそれを通知するものとする。

新たな受益者の連絡先が不確定であるとき、利害関係のある企業においてこの権利を呈示して欠勤する最初の請求の少なくとも暦日 15 日前に、その連絡先は労働組合組織によって AFB の知るところとされなければならない。新たな受益者は前の受益者によって使用されていない残りしか享受することができない。

企業は、各労働組合組織によって送られた名簿上に登録された当該企業の労働者の身元を、AFB から通知される。

これらの労働者はまた、5 労働日を追加で欠勤することが許可されうる。ただし無報酬である。

11-3 条：組合大会割当

全国レベルまたは企業レベルで代表性を有する各労働組合組織は、当該企業の報酬を支払われている従業員数に応じて算定される、実労働日の欠勤許可を付与される。それは 11-1 条所定のとおり、また企業レベルでは代表性を有しないが 1 または複数の事業所レベルで代表性を有する労働組合組織については 1 または複数の事業所の従業員数について、以下の早見表に応じてそれが付与される：

⁵ 事業所の概念は事業所委員会についての法律による定義にしたがう。

- ・労働者数 1000 人まで：3 実労働日
- ・以下 1000 人の労働者が追加されるごとに 3 実労働日

ある年の途中に、この割当がある労働組合組織について不十分となったとき、当該労働組合組織は、組合組織割当を利用することで欠勤許可を請求することができる。

11-4 条：予告通知期限

組合組織割当

本請求は、労働組合の総連合体、または総連合体を欠くときは、産業レベルの全国組合によって、あるいは、必要に応じて、全国代表委員または中央代表委員、ないしは、これを欠くときは企業の組合代表委員により、証拠書類の呈示に基づいて当該欠勤の少なくとも暦日 8 日前に示されるものとする。

組合大会割当

本請求は、労働組合の総連合体、または総連合体を欠くときは、産業レベルの全国組合によって、あるいは、全国代表委員または中央代表委員、ないしは、これを欠くときは企業の組合代表委員により、証拠書類の呈示に基づいて当該欠勤の少なくとも暦日 30 日前に示されるものとする。

これらの欠勤許可の請求に関する通知手続に関しては、企業レベルで定めるものとする。

11-5 条：欠勤の上限

11 条の名目で欠勤する労働者の上限数は、同一の間でかつ同一労働組合組織について、当該企業の、または事業所⁶数が複数である場合には当該事業所の、現に就労する従業員数によって決定される。

それは：

- －従業員数が 100 人⁷を下回るときは 1 名
- －従業員数が 100 人またはそれを上回るときは従業員数の 1%⁸

労働者数⁹が 1,000 人を下回る企業または事業所¹⁰については、これらの上限は、組合組織割当および組合大会割当を同時に利用する日場合には、それぞれ 1 から 2 および 1% から 2%¹¹とする。

これらの上限は企業内で署名された協定によって改定し、これを適応および改良させる

⁶ 前掲注 5 参照。

⁷ 前年の 12 月 31 日において報酬が支払われている従業員数。

⁸ この数字は、場合に応じて、最も近い整数に切り上げないし切り捨てされる。

⁹ 前掲注 7 参照。

¹⁰ 前掲注 5 参照。

¹¹ 前掲注 8 参照。

ことができる。

11-6 条：発効日

第 11 条の規定「欠勤許可」は、2000 年 2 月 16 日に効力を発し、2000 年 1 月 10 日の銀行業労働協約第 11 条に取って代わる。

2000 年 2 月 16 日から本条の署名日まで旧第 11 条の名目で取得された日については、11-2 条の権利「組合組織割当」および 11-3 条の権利「組合大会割当」に繰り入れられる。

本条の規定は、企業レベルで存在しうる同一の目的の規定に累積することではなく、企業に存在するより有利な規定を修正するものではない。

第 12 条：労働組合専従職員休暇

産業部門レベルの代表的労働組合組織は、更新可能な期間の定めを設けて、1 または複数の労働者を企業外の専従職員の仕事を確保するために指名することができる。

この場合において、当該 1 または複数の労働者は、無給休暇の状態におかれ、その指名は、指名された労働者の合意を使用者が受け取って初めて効力を発する。

当該休暇が期限に達し、労働者が 3 カ月の配慮期間を伴った更新をしなかったとき、当該労働者は当該企業においてその雇用または類似した雇用に復職する。必要に応じて、その職務復帰の助けとなるために、各企業において特別な措置がとられるものとする。

復職の前に、利害関係者の請求により、その職務復帰に宛てられた教育訓練を計画するためのキャリア指導面談が、企業の人的資源担当部門との間で実施される。

各産業部門レベルの代表的労働組合組織は、産業部門の企業の労働者を指名し、組合の総連合体、あるいは、それが無いときには、産業部門レベルで代表的な全国組合の活動に従事させることができる。この場合には当該労働組合が賃金を保障する。本条第 3 項および第 4 項は、この活動への従事が期限に達したときにも適用される。

第 13 条：従業員代表委員

従業員代表委員の数、選挙資格、被選挙資格および委員の氏名の実施条件に関する規定は、現行の法律および行政立法の適用に服する。

従業員代表委員は、カテゴリー別選挙人団ごとに割り振られた従業員によって選出される。カテゴリー別選挙人団の数は次のとおり決定される：

- ・ 第一カテゴリーの選挙人団は、本協約に基づく、銀行業の職務における技術者、および他の非管理職の労働者のすべてを含む。
- ・ 第二カテゴリーの選挙人団は管理職を含む。

カテゴリー別選挙人団の間の議席の割り振りは、労働法典に従って算定された各カテゴ

り一別選挙人団の従業員数に比例して行われる。

法律上の規定の適用のもとで、カテゴリー別選挙人団の数および構成は、企業レベルのすべての代表的組合組織と署名された企業協定によって、またはそれを欠くときは、企業レベルまたは事業所レベルで、すべての代表的労働組合組織との間で署名された選挙協定文書によって修正することができる。

第 14 条：企業委員会および事業所委員会

企業委員会および事業所委員会は現行の法律およびデクレに従って運営される。

企業委員会の構成員は、カテゴリー別選挙人団ごとに割り振られた従業員によって選出される。

カテゴリー別選挙人団の数は次のとおり決定される：

- ・ 第一カテゴリーの選挙人団は、本協約に基づく、銀行業の職務における技術者、および他の非管理職の労働者のすべてを含む。
- ・ 第二カテゴリーの選挙人団は管理職を含む。

カテゴリー別選挙人団の間の議席の割り振りは、労働法典に従って算定された各カテゴリー別選挙人団の従業員数に比例して行われる。

法律上の規定の適用のもとで、カテゴリー別選挙人団の数および構成は、企業レベルのすべての代表的組合組織と署名された企業協定によって、またはそれを欠くときは、企業レベルまたは事業所レベルで、すべての代表的労働組合組織との間で署名された選挙協定文書によって修正することができる。

第 15 条：中央企業委員会

中央委員会は最大で 20 人の正規構成員および 20 人の補欠構成員を含み、補欠構成員は議決権を有しかつ正規構成員と同等の特権を有する。彼らは義務的に事業所委員会の構成員となる。

委員会の構成員の代理については、各企業に固有の特別な協定で定める対象とすることができる。

議席の割り振りは事業所委員会内部に存在する二重の比率を遵守して行われる。一方では、各カテゴリーの間の比率、他方では、候補者をたて、正規構成員を選出した労働組合組織間の、そして必要に応じて、労働組合組織に推薦されずに正規構成員に選出された構成員との間の比率である。

この割り振りは残りの人数については比例原則に従ってなされる。

用いられた規則で議席の全体の割り振りができない場合、得られた票数は、2 または複数の労働組合組織、および必要に応じて労働組合組織によって推薦されなかった構成員との間で、同等に割り振られ、なお未決定のままの議席は、問題となるカテゴリー別選挙人団にお

ける事業所委員会すべての選挙において獲得された票数がより多いものを優先し、数の多い順に付与される。

労働組合組織に付与される議席は各企業独自の方式に応じて与えられる。

必要に応じ、労働組合組織によって推薦されなかった当選者に付与される議席は、労働組合組織によって推薦されなかった事業所委員会の正規当選構成員が専ら参加する、各カテゴリ一別選挙人団において組織された選挙の結果から与えられる。

票数を最も多く獲得した候補者が当選する。

同数の場合、議席は年齢の高いものに付与される。

投票は必ず通信によって行われる。

中央企業委員会の構成員の任期は2年である。この任期の更新は同一の条件でなされるものとする。

第16条：労働条件安全衛生委員会（CHSCT）

現行の法律に従って、少なくとも50人の労働者がいる事業所においては、CHSCT(Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 労働条件安全衛生委員会)が設置される。

この設置の条件、権限および職務は、現行の法律およびデクレによって定められるところのものとする。

CHSCTにおいて従業員を代表する者の教育は、300人およびそれ以上の労働者を使用する企業については、労働法典（新）L.2325-44条およびR.2325-8条となった労働法典（旧）L.434-10条第1項及び第2項に定められた条件において保証される。300人を下回る労働者を使用する企業においてCHSCTにおいて従業員を代表する者が教育を受ける権利についての一般的な条件は、現行の法律上の規定に従って定められる。

第17条：職業上の復帰

長期間の委任を請け負った労働組合の専従職員からの職業上の復帰を助けることができるように、特別な規定および条件を検討するものとする。

第3編 労働契約

第1章

採用－試用期間

第18条：採用

採用のとき、使用者は、本協約第33条以下によって定められた資格等級に照らした賃金の総額、報酬の方式、および賃金の状況をその中に記した上で、契約の性質および雇用条件を明確にして労働者と労働契約を結ぶものとする。

労働者の義務は、すべての労働者が応じなければならない採用時医療検診の結果、および

企業によって明確にされた様式に依拠する。

請求された情報について、事後的に、何らかの修正が生じたとき、労働者は使用者にこれを知らせなければならない。

本協約の規定は、労働者の一定のカテゴリーの雇用についての現行の行政立法から生じる義務を妨げることはできないことは、明らかである。

期間の定めのある労働契約の締結は、期間の定めのないフルタイムの契約に基づく採用を重視する募集方針を見直す効果を有するものであってはならない。

パートタイムで採用された労働者は、フルタイムのポストを望む場合、現行の法律の条件においてフルタイムの雇用の割当についての優先権を享受する。

その企業への入社に際し、すべての労働者は労働協約を1部と当該企業の就業規則を1部受け取るものとする。これらの条文のあらゆる修正は、当該企業独自の方式に基づいて従業員の間で知られるとされなければならない、労働者がこれを参照し、保持することを可能としなければならない。

第19条：試用期間

期間の定めのある労働契約で採用された労働者は、労働法典によって定められた条件のもとで、所定の試用期間に置かれる。

期間の定めのない労働契約で採用された銀行業の職務の技術者については、試用期間は実働3カ月である。これは、当該使用者と当該労働者との間で締結された明文の合意により、更新することが可能であり、当該更新は、1回まで、更新期間については多くとも実働3カ月までである。

期間の定めのない契約で採用された管理職については、試用期間は実働6カ月である。ただし、労働法典所定の、当事者間の適用除外の合意がある場合は除かれる。この適用除外の合意は、実働9カ月を越える期間の試用期間をもたらす効果を有することはできない。

この実働は、持ち場において現実に就労した時間、および職業教育の期間を含むものである。すべての欠勤（病気休暇、有給休暇等）は試用期間を停止する効果を有し、したがってこれらの欠勤の期間に等しい期間の延長をもたらす。しかしながら、欠勤と算定された期間が暦日7日を越えないときには、試用期間の終了または必要に応じて更新された試用期間の終了は延期されない。

パートタイム労働者の試用期間は、フルタイム労働者のそれを超えるものであってはならない。

試用期間の終了から少なくとも5労働日前において、期間の定めのない契約で採用された労働者と、使用者またはその代表との間で面談がもたれるものとする。試用期間が更新された場合については、当該更新後の試用期間終了の少なくとも5労働日前に面談がもたれるものとする。

期間の定めのない労働契約で採用された労働者の契約を試用期間中に打ち切る場合、一般的な 10 労働日の解約予告期間は、当該解約が実働 1 カ月以内に生じた場合に適用される。その他の場合においては、解約予告期間は 5 労働日となる。

第 2 章 特別な労働契約

第 20 条：バカンス補足契約

本協約の署名者は、銀行業において、バカンス補足契約と呼称する期間の定めのある契約により、学校および大学のバカンスの間に就学中の若者を募集する長年の慣行があることを確認する。

これらの契約は企業社会との最初の接触を可能とし、これらの若者の職業指導を促進することを目的とする。

この契約類型は「実施される活動の性質およびこれらの雇用の臨時的性格を理由として、期間の定めのない雇用契約を用いないことが恒常的な慣行である」*ことを明確にし、現行の法律の枠内で用いられる。

当該契約は学校または大学のバカンス中の明確な期間を定めて締結される。

バカンス補足契約は、試用期間、資格等級、および報酬に関する規定を除き労働協約の利益を享受する*。

バカンス補足契約は、法定労働時間に応じて適用される最低賃金（SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance）と少なくとも同等の報酬を得る。

試用期間は当該契約において定められた 1 労働週につき 1 実労働日の割合で定められる。

年金保険料は労働者年金職際制度（R.I.P.S-I.R.E.P.S. : 労働者相互扶助職際制度－労働者年金・相互扶助機関等）において定められる。

バカンス補足契約は、就労期間の開始から、有給休暇相殺補償金を受けることとする。

最後に、バカンス補足契約は、従業員のと同等の条件で食堂の利用および出張手当を享受する。

第 21 条：(留保)

第 3 章 一般原則および職業倫理

第 22 条：思想信条の自由

署名当事者は、当事者それぞれ自身および労働者ないし使用者のすべてについて、思想信

* 本項は労働法典 L.1242-2 条 3 号に従うという留保のもとで拡張適用される。

* 本項は、必要に応じて、平等取扱の遵守を条件に拡張適用される。

条の自由を認めるものとする。

この自由は現行の法律、行政立法、および労働協約の規定に従って行使される。

第 23 条：非差別および職業上の平等

採用、労務の指揮または割当、職業教育、懲戒処分または解雇措置、昇進、およびキャリア展開または報酬に関して、使用者は、その決定について、下記に列挙する要素を考慮に入れない義務を負う。それはすなわち、出自、信条、思想、習俗、性（男女の平等の遵守）、ある民族への帰属、国籍または人種、健康状態または障害（労働医によって認められた不適格を除く）、労働組合への加入または不加入の事実あるいは組合活動または従業員代表の活動の実施である*。

現行の法律の枠内において、使用者は、身体障害者が職務を行うにつき、可能な限り最良の職務復帰を可能とする手段を追求するものとする。これらの者は、その点に関する特別な法律上の規定の適用の留保のもとで、労働者のすべてと同等の権利を享受する。

労働者が、この点に関する措置が、現行の規則において明確にされている平等取扱についての一般原則に反していると考えられる理由があるとき、その者が認められるべき措置についての知識を有するのであれば、その使用者に対して書面で、直接に、または従業員代表委員あるいは労働組合組織の代表を通じて、この措置の再検討を請求することができる。使用者はその回答を書面によって知らせるために 1 カ月の期間を要することができる。

第 24 条：職業倫理の原則

銀行および金融事業は、その定義に特有のあらゆる注意を払うことおよび厳格な職業倫理の遵守が要求される。

職業倫理は、個別的または集団的な、企業およびその協力者の日常的な振舞いにおける、品行についての規則の総体である。

職業倫理の一般規則について、関係する労働者に通知する様式を定めるのは各企業の役割である。その内容は以下のとおりである：

- ・ 信義誠実、中立、秘密の厳守を保ち、現行の法律上ないし行政立法上の規定の枠内での役務を前提として、顧客の利益を尊重すること
- ・ 市場の規則の全てを遵守すること。すなわち、日常の運営に支障をきたし、または関係する第三者の不利益を顧みずに利益を得るような、あらゆる行為を行わないこと
- ・ 法律によって定められた条件の枠内で、また法律に反しないように、職業上の秘密を完全に遵守すること
- ・ その会計を通じた財務上の手段について、または労働者が経営あるいは決定についての

* 本項は労働法典 L.1132-1 条、L.1132-2 条、および L.1132-3 条の適用の留保のもとに拡張適用される。

権限を享受する手段について、人的に実行される企業運営に関与する、使用者、またはその適式に委任された法律上の代表者についての透明性。この透明性の義務は、これに関する現行の法律および行政立法に従ったものでなければならず、労働者によって行われる活動およびその責任に応じて上積みされる。

これらの原則の適用の様式は当該企業が定めるものとする。これを一般原則として、銀行事業所は、1つ1つの銀行に応じてさまざまに異なる、個別の状況に応じて、その活動および義務を考慮した上で、調整する自由を有する。

とりわけ、企業は、その労働者がその職業活動の遂行において、贈物および利益を受けまたは供与することができる条件を定めるために、必要な規定を置くものとする。

労働者が、その労働の枠内において、直属の上司から、真摯に考えて、上記に定められた職業倫理および企業におけるその適用様式に反すると思う命令を受けたとき、その者が頼りとする幹部に判断を一任することができ、あるいは当該企業に判断を一任することもできる。

本条記載の原則および規定の適用は、各銀行において設置された職業倫理規定、とりわけ現行の法律の枠内で投資事業者（PSI：Prestataire de Services d'Investissement）の資格を有する銀行について設置された職業倫理規定、および証券取引委員会（COB：Commission des Opérations de Bourse）ないし金融市場委員会（CMF：Conseil des Marchés Financiers）の規則の適用を妨げるものではないことが、十分に理解されなければならない。

第4章

制裁

第25条：制裁

使用者により非行と考えられるあらゆる行為または懈怠は、法律上および行政立法上の規定、とりわけ事前の面談に関する規定を遵守する限りにおいて、以下の懲戒的制裁を言い渡す理由となる。

- ・ 書面による戒告
- ・ 譴責
- ・ 地位の変更を伴う降格
- ・ 懲戒解雇

利害関係者がその間にいかなる新たな制裁の対象ともならなかったとき、書面による戒告および譴責の制裁は、当該通知から起算して5年を超えることができない期間の満了時に破棄され、一件記録から取り除かれる。

重大であり、かつ直ちに暫定的な解決が必要である場合において、使用者は労働者に対し、仮の停職措置を言い渡すことができる。この停職措置に伴う報酬の停止は1カ月を超えることができない。

当該停職の終了時、支払われていなかった報酬は支払われなければならない。ただし、当

該労働者が重い非行または特別に重い非行を理由として解雇された場合は除かれる。

地位の変更を伴う降格の対象となった労働者は、それを望むのであれば、27-1条に定められている手続および期限に従って、当該企業内の不服申立同数委員会または銀行業同数委員会に対して当該措置の停止の申立をすることができる。

第 5 章 労働契約の破棄

この章に基づき、使用者による期間の定めのない労働契約の解約は現実かつ重大な理由に基づいていなければならない。

第 26 条：懲戒でない理由に基づく解雇

解雇手続を開始する前に、使用者は考えられるあらゆる解決を考えなければならない。とりわけその職務についての利害関係者の適応の悪さから低評価が生じているときに、労働者に他のポストを委ねる手段を探さなければならない。

懲戒でない理由に基づく解雇は、客観的な理由に基づき、かつ職業上の低評価からなされるものとする。

労働医による不適格認定を除き、労働者の健康状態またはその障害は、それのみを根拠として解雇を正当化する原因を構成することはできない。

26-1 条：手続

事前の面談は、より有利な法律上の規定または特別な条項¹²がある場合を除き、召喚状の労働者への最初の提示の日付から起算して、暦日 7 日を下回って実施することはできない。

面談の日付と、解雇通知書の送付の日付との間に、最小で暦日 7 日間の熟慮期間が経過しなければならない。

解雇通知書の最初の提示後から暦日 10 日間以内に、労働者は、その使用者に対し直接に、または従業員代表委員あるいは労働組合の代表を仲介により、その決定の再検討を請求することができる。

26-2 条：補償

すべての労働者は、少なくとも勤続年数¹³1 年を数え、第 26 条の適用により解雇された

¹² 例えば、不適格認定の場合。

¹³ 当該勤続年数は当該企業において算定される。実働期間に加え、法律上の規定の適用において勤続年数の権利について考慮される欠勤の期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持する権利を与えられた欠勤の期間もまた有効である。

とき、解雇補償金を享受する。

この補償金の算定基礎に用いられる月給は、当該労働契約の解約に先行する直近の歴月12カ月の間に当該労働者が受け取った¹⁴年間基礎賃金¹⁵の1/13に相当するものとする。

この補償は以下に相当するものとする：

- ・2002年1月1日以前に当該企業において獲得された勤続年数につき、半期毎に月給の $1/2 \times (13/14.5)$ ¹⁶
- ・および2002年1月1日から当該企業において獲得された勤続年数につき、半期毎に月給の1/5

同一の企業においてフルタイムで使用されていた労働者の解雇補償金とパートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金は、その者が当該企業に入社してからこれら2つの方式のそれぞれに応じて実労働をした、雇用の期間に比例して算定されるものとする。

遅くとも1999年12月31日までに採用された労働者については、補償金の合計は管理職については月給の $24 \times (13/14.5)$ ¹⁷を、銀行業の技術者については月給の $18 \times (13/14.5)$ を上限とする。

2000年1月1日以降に採用された労働者については、補償金の合計はその者が所属するカテゴリーに関わらず月給15カ月分を上限とする。

第27条：懲戒解雇

使用者は、その懲戒権により労働者の非行を理由として解雇を言い渡すとき、非難の対象となる事実を解雇通知書の中で記載しなければならない。

重大な非行および特別に重大な非行がある場合に限り、使用者は解約予告期間に関する義務から解放される。

27-1条：手続

事前の面談についての召喚および解雇通知書の送付については、現行の法律に所定の期限に服する。

労働者は、解雇の通知から起算して、暦日5日間の期限を利用し、それを選択することを望むのであれば、受領証明付き書留郵便により不服申立をすることができる：

名宛人は

- ・それがあるときには企業別協定を用いて設置された当該企業内の不服申立同数委員会

¹⁴ 当該年において獲得した賃金が不完全であった場合、賃金は、計算上完全に獲得されたものとして復元されなければならない。

¹⁵ 第39条の定めによる。

¹⁶ この乗率係数については、算定基礎について年間基礎賃金の1/14.5に相当する月給にとどめている、1952年8月20日の労働協約所定の補償水準を維持することを可能とする。

¹⁷ この乗率係数については1952年8月20日の労働協約において定められた上限の維持を可能とする。

付属文書Ⅱに述べられている設置の様式および運営規則は補充的に参照される¹⁸

・または銀行業労使同数委員会
である。

これら 2 つの不服申立は互いに排他的である。

これらの不服申立により、労働者が特別に重大な非行を理由とする解雇の対象とならないのであれば、解雇手続は停止される。しかしながら、この停止の効果は、企業内の不服申立機関または銀行業同数委員会に係属した日付から、暦日 30 日の期限を超えて延長することはできない。当該解雇は、従って、制裁を受ける労働者による不服申立の請求があったときは係属した当該委員会の答申の後にしか効力を発せず、答申は当該係属後、暦日 30 日以内に通知されなければならない。

なんらかの司法手続が、同一の紛争に関して、当該企業内部の不服申立同数委員会または銀行業同数委員会—《不服申立》協議—が答申を言い渡す前に、当該労働者によって開始されたとき、不服申立手続は終了する。

27-2 条：補償

労働者は解雇についての法律上の補償を受け取るが、ただし重大な非行または特別に重い非行がある場合は除かれる。

同一の企業においてフルタイムで使用されていた労働者とパートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金は、当該企業にそれらの者が入社してからこれら 2 つの様式のそれぞれに応じて実労働をした、雇用の期間に比例して算定される。

第 28 条：有罪判決の場合の解雇

使用者は、刑法典第 2 部、第 3 部、および第 4 部に定める重罪または軽罪について有罪判決を受けた労働者の解雇を言い渡すことができる。それは名誉または誠実性に関わるからである。企業長は、この場合において、労働法典（新）L.1232-2 条以下となった労働法典（旧）L.122-14 条以下に定める解約手続を遵守し、1977 年 10 月 10 日の月給制化協定第 5 条に定める、解約についての法的補償を支払わなければならない。

第 29 条：経済的理由による解雇

適用される手続は法律および行政立法の条文によって規律される。

この解雇の通知後 10 日間の間、個別に経済的解雇の対象となっている労働者は、その使用者に対し、直接にまたは従業員代表委員あるいは労働組合の代表を仲介して、その決定の再検討を請求することができる。

¹⁸ 付属文書Ⅱの規定は内部の不服申立同数委員会を設立する規定が設置の様式および運営規則あるいはその対象となる要素を取り扱っていない場合に適用される。

当該労働者は、その予告の開始から、求職を助けるために職業レベルで設置された給付についての権利を利用できる。

29-2 条：経済的理由による集団的解雇についての手続

a) 代表的機関の助言*

この助言は労働協約の発効のときに適用される法律に従い以下のことをなしうる：

- ・第 1 回協議のとき、経済的理由による解雇を計画している企業長は、この計画を正当化する状況およびこの状況の組織的および／または機能的影響について、その答申を得るために従業員代表機関に諮問する。

この協議の中で、使用者は付加文書 V において記す基準職に応じて、削減が計画されている雇用を伝達することによってこれらの影響を説明する。

この諮問は以下の者に対してなされる：

- －企業委員会またはそれを欠くときには従業員代表委員
- －または、企業委員会の選挙に関する法律上の規制で言うところの事業所を、複数抱える企業においては、関係する事業所委員会、およびそれがあつた場合には、中央企業委員会
- ・第 2 回協議のとき、または公認会計士の監査に対する不服申し立てが第 1 回協議の中で決定されたときには第 3 回協議のとき、企業長は、法律に従つて、当該状況に対して経済的および／または社会的解決を図ろうと試みるために、実施を計画している措置について諮問する。

この第 2 回または第 3 回協議の中で、企業長はまた下記の 29-2 条 b) に従つて作成される解雇順位を定めるリストについても諮問する。

強制解雇を避ける自発的離職の計画を用いる使用者は、解雇順位を定めるリストを作成することを義務付けられない。したがつて、前項に定める諮問を実施することも義務付けられない*。

自発的離職について定めた期限日において、にもかかわらず強制解雇が必要であることが明白であるとき、下記の 29-2 条 b) に定めるリストについて諮問するために協議が設定される。

b) 解雇順位を定めるリスト

このリストは、事業所ごとに、そして、雇用の性質ごとの、各事業所の全ての従業員の間での現在の格付けに応じて作成される。

格付けは、以下に定義する、とりわけ 3 つの基準をもとにして作成される。ただし、こ

* a 段は労働法典 L.2323-15 条、L.1233-29 条、および L.1233-30 条の適用を条件に拡張される。

* 本項は労働法典 L.1233-1 条および L.1233-5 条の規定を理由に拡張適用から除外される。

これらの基準のいかなるものも排除できないというわけではない。

以下に示す順位付けの作成にあたり、以下の概念については次のように定義する。

- ・事業所：区別される地理的な場所に位置する労働の単位、または企業の中心的な業務について、区別された地理的な場所に位置し、かつそこにおいて複数の従業員が同一の指揮監督のもとで労働している労働の単位
- ・雇用の性質：この基準は、本協約の資格等級のレベルおよび当該企業において存在する雇用の便覧、またはこの便覧がないときには、AFEC (Association française des établissements de crédit フランス金融事業者協会) によって作成された雇用便覧¹⁹に依拠する。

本 b) 号に定める 3 つの基準は以下のとおりである。

1. 家計負担

使用者は解雇されうる労働者の、とりわけ、租税上の意味での、家計負担を考慮するものとする。

未成年の子、その 27 歳の誕生日までの学業を続けている成年の子、障害を有する子、扶養する直系尊属が特に考慮される。

独立して生活している両親の状況、および特に困難な社会的状況にある従業員の状況についてもまた考慮される。

職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) により認められた障害のある労働者については、特別な保護が留保されることとなる (例えば、解雇順位の作成基準についての異なる重みを与えるなど)。

2. 職業上の価値

この基準は各企業に独自の従業員評価方式に応じて評価され、資格等級および直近 3 年の間に実施された評価において認められた労働者の成果といった、他の要素を連結することができる。

3. 勤続年数

勤続年数は企業において算定され、入社の日から、当該日から翌年当該日までを 1 年として理解される。企業は、自発的にせよ、現行の法律に基づいてにせよ、グループ内の他の企業において実施された、労働者の活動について、その労働者によって獲得された勤続年数として認定することができる。

さらに、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労

¹⁹ 金融事業者の雇用の便覧は AFECEI になった AFEC によって 1992 年 1 月に作成された。

働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている
欠勤期間については、実労働期間と認められる。

29-3 条：補償

解雇補償金の算定基準を基礎付ける月給は、当該労働者が、労働契約の破棄の効力発生日に先立つ、直近の歴月 12 カ月の間に受取るまたは受け取った²⁰年間基礎賃金²¹の 1/12 に等しいものとする。

すべての労働者は、勤続年数が少なくとも 1 年あるとき²²、以下に相当する解雇補償金を享受する。

- ・ 2002 年 1 月 1 日以前に当該企業において獲得された勤続年数につき、半期毎に月給の 1/2
- ・ および 2002 年 1 月 1 日から当該企業において獲得された勤続年数につき、半期毎に月給の 1/4

同一企業においてフルタイムで使用されていた労働者と、パートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金は、当該企業に入社してからこれら 2 つの方式のそれぞれに応じて実労働をした、雇用期間に比例して算定される。

遅くとも 1999 年 12 月 31 日までに採用された労働者については、補償の合計は、管理職については月給 24 カ月分を、銀行業の技術者については月給 18 カ月分を上限とする。

早期引退の職業的措置が実施される場合、上記に定義される算定のルール²²の適応はこの措置の対象とされる年齢層の労働者について定めるものとする。

第 30 条：予告

試用期間満了後の辞職または解雇の場合において、予告期間は以下の表によって定めるものとする：

²⁰ 当該年において獲得した賃金が不完全であった場合、賃金は、計算上完全に獲得されたものとして復元されなければならない。

²¹ 第 39 条で定義される。

²² 勤続年数は当該企業において算定される。実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間もまた、有効である。

当該企業における勤続年数[1]	銀行業の技術者の辞職	管理職の辞職	銀行業の技術者の解雇	管理職の解雇
勤続年数2年未満	1カ月[2]	3カ月	1カ月	3カ月
勤続年数2年以上	1カ月	3カ月	2カ月	3カ月
[1] 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間。				
[2] 当該1カ月とは、当月当該日から翌月当該日までと理解される。				

解雇の場合：

- ・ 予告はその通知書の最初の提示の日の翌日から算定する；
- ・ 予告の実行の間、フルタイムで就労している労働者であって、かつ実際にそれを認められることを請求する労働者は、新たな雇用の獲得まで、毎日2時間欠勤することが認められる。これらの2時間は賃金の減額の理由とならず、その時間は使用者と労働者との間の合意で定める。合意がない場合、これらの2時間は1日を使用者によって、1日を労働者によって定める。使用者の合意があれば、これらの2時間は予告の終了時にまとめることができる。関係する労働者がパートタイムで就労するとき、当該休職時間は労働時間に比例して付与される。

辞職については、予告は辞表が使用者によって受領された日の翌日から算定する。

第31条：任意引退

60歳から、または社会保障法典 L.351-1-1 条（長期キャリア）および L.351-1-3 条（障碍のある労働者）の適用の下での60歳以前の任意引退は、法律、行政立法、および以下の規定に従ってなされるものとする。

当該企業において少なくとも勤続年数²³10年を数える労働者は、その職業活動の停止のときに、より有利な企業単位の規定がある場合を除き、以下に相当する補償を受ける：

- ・ 当該企業において勤続年数²⁴10年から14年：月給の2/3
- ・ 当該企業において勤続年数²⁵15年から19年：月給の1カ月と1/4
- ・ 当該企業において勤続年数²⁶20年から29年：月給2カ月分
- ・ 当該企業において勤続年数²⁷30年以上：月給の2カ月半分に加え、31年を越えて当該企

²³ 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間

²⁴ 注23参照。

²⁵ 注23参照。

²⁶ 注23参照。

業において獲得した勤続年数²⁸¹年毎に月給の 1/20 を増額

同一の企業においてフルタイムで使用されていた労働者と、パートタイムで使用されていた労働者のためのこの補償は、当該企業への入社からこれら 2 つの方式それぞれに応じて実労働をした、雇用の期間に比例して算定される。

この補償の算定基準を基礎付ける月給は、当該労働者が、当該任意引退に先立つ直近の歴月 12 カ月の間に受取るまたは受け取った²⁹、年間基礎賃金³⁰の 1/13³¹に等しいものとする。

第 32 条：引退措置

65 歳またはそれ以上の者に対する使用者による引退措置は、法律上および行政立法上の規定に従ってなされるものとする。任意の労働者を引退措置とすることを決定する使用者は、3 カ月の配慮期間を遵守しなければならない。

使用者は 65 歳を下回る労働者の引退措置を行うことができる。ただし、この年齢は社会保障法典 L.351-1 条第 1 項に定める年齢を下回ることができるわけではなく、かつ、当該労働者が社会保障法典の定める老齢年金全額を享受できるという条件においてである。65 歳を下回る労働者の引退措置は、法律、行政立法、および職種別の規定に従ってなされるものとする。

引退措置の補償は以下のとおりである：

引退措置の場合、当該労働者は労働法典（新）L.1237-7 条となった労働法典（旧）L.122-14-13 条 2 項に定める補償を受け取る。

65 歳前の引退措置の場合、あらゆる規定または早期活動停止措置のほかに、この補償は労働契約の破棄の日の労働者の年齢に応じて以下のとおり算定される金額が増額される：

- 60 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³²による月基本給³³の 2.5%
- 61 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁴による月基本給³⁵の 2.0%
- 62 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁶による月基本給³⁷の 1.5%
- 63 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁸による月基本給³⁹の 1.0%

²⁷ 注 23 参照。

²⁸ 注 23 参照。

²⁹ 不完全な年の場合、賃金は復元されなければならない。

³⁰ 第 39 条で定義される。

³¹ 1952 年 8 月 20 日の労働協約は年間基礎賃金の 1/14.5 に相当する月給を算定基準として認めていた。

³² 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間

³³ この増額の算定基準の基礎に資する月給は当該労働者が当該引退に先立つ直近の歴月 12 カ月の間に受取るまたは受け取った年間基礎賃金の 1/13 に等しいものとする。

³⁴ 注 32 参照。

³⁵ 注 33 参照。

³⁶ 注 32 参照。

³⁷ 注 33 参照。

³⁸ 注 32 参照。

³⁹ 注 33 参照。

- ・ 64 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数⁴⁰による月基本給⁴¹の 0.5%

第 4 編 人的資源管理

第 1 章

格付け

第 33 条：格付け表

(付属文書Ⅲに用語集あり)

格付けは、一方では、職務のレベルを定義し、段階づけをする目的を有し、他方では、これらの各レベルにおける銀行業の職務の位置づけを行う目的を有する。

格付けは報酬との関係性を保障する。とりわけ：

- ・ 第 40 条に定めるような協約で補償する最低賃金に関して；
- ・ それに基づく格付けのレベルのあらゆる発展が、報酬の発展に結びつくような原則を適用すること

本格付けには、以下の管理職は入らない：

- ・ 重要な責任という性質を有する者であって、かつその労働の組織において大きな独立性を前提とする高度な専門性を有し、その職務に直接に結びつく客観的な枠組みにおいて決定をなす権限を与えられている者であって、かつ当該企業または事業場における実務上の報酬体系の最も高いレベルに位置する報酬を受け取る者
- ・ その労働の組織において大きな独立性を前提とし、重要な指揮命令権限を有し、かつ重要な責任を負うという性質を有し、幅広く自律的なやり方での決定権限を与えられている者であって、かつ当該企業または事業所において実務上の報酬体系の最も高いレベルに位置する報酬を受け取る者

33-1 条：実施

その労働者を配置するのは企業の役目である。これは、労働者のキャリアの間中、11 のレベルの定義に寄与する要素、およびその労働者各自の資格等級を同時に考慮しつつ、本格付けに照らしてなされるものとする。

33-2 条：一覧表

銀行業の技術者

このカテゴリーの業務の遂行には、経験または適応する職業教育によって獲得された 1 または複数の業務資格を要する。これは、与えられた問題を解決する能力、関係する資格および順応性、ないし一定のレベルの自律および責任が要求される。技術者の活動がもた

⁴⁰ 注 32 参照。

⁴¹ 注 33 参照。

らす回答または実施した解決は、その単位の質に影響を与え、その単位のより良い機能に貢献するものである。

一定の技術者はさらに指導の責任を有することができ、一定の管理職のように、業務を組織し、委任し、および構成することについての権限を用いる。

管理職のカテゴリーに近いこのカテゴリーの展開は当該労働者がその着想し、評価し、決定し、および着手する能力を伸ばすことが前提となる。

技術者：レベルA

単純、反復、かつあまり多様でない任務の遂行によって特徴づけられる職務である。その職務は操作方法、手続、および指示によって指針が与えられる。この職務は作業班の中に統合される能力が必要とされる。

技術者：レベルB

技術的な知識を必要とされる職務である。その知識は職業訓練、とりわけ初期職業教育の枠組において、あるいは経験によって獲得されるものである。その職務は、単純、反復、かつあまり多様でない経営上あるいは商取引上の任務の遂行によって特徴づけられる。これらの職務は、一定の多機能性を必要とされることがある。

この職務は操作方法、手続、および指示によって指針が与えられる。この職務は作業班の中に統合される能力が必要とされる。

技術者：レベルC

用いられる技術的手続を、優れて実践するおよび新たな労働を実行する能力を必要とされる職務である。この職務は、経営上、技術的、あるいは簡単な製品の販売を含みうる商取引上の労働の遂行によって特徴づけられる。これらの職務においてはまた、内部および／または外部の交渉相手の要求に対応すること、および新人の域を抜けた後のレベルの職務を命じられることがある。

この職務は職業上の規範および慣行によって指針が与えられる。

銀行業のBP(Brevet professionnel 職業証書)の肩書は、レベルCに等級付けされる。この肩書は、獲得された知識の活用できる、責任を実際に行使できる立場における観察期間を経て、より高いレベルに等級付けされる資格を有する。

技術者：レベルD

熟達した技術的知識を必要とされる職務である。その知識は職業教育および／または経験、さらには優れた適応性によって獲得される。これらの職務は、経営上の、また技術的な労働の遂行、または商取引活動によって特徴づけられる。これらの職務はまた、

内部および／または外部の交渉相手との頻繁な交際を伴う。これらの職務は作業班の調整を伴うことがある。

この職務は職業上の規範および慣行によって指針が与えられる。解決すべき問題は、しかしながら多様であり、かつ時にはこれらの慣行の調整が要求される。

技術者：レベル E

確固たる職業上の経験または適切な職業教育によって獲得された能力を必要とする職務である。これらの職務は、商取引活動、技術的活動、または経営上の活動の遂行および／またはそれについての責任によって特徴づけられうる。この責任は、従業員の指導を伴うものとなることがあり、それには合理的な、調整、および統制についての資格を必要とする。

これらの職務は多様であり、遭遇する状況を分析し、かつ解釈する能力が必要となる。これらの職務は規範および手続を遵守する限りにおいて一定の自治を有し、かつ業務を主導する資格を有する。

技術者：レベル F

レベル E の能力を上回る能力を必要とする職務である。これらの職務は、商取引活動、技術的活動、または経営上の活動の遂行および／またはそれについての責任によって特徴づけられうる。この責任はより高度な専門性によってレベル E の責任と区別され、かつ／または、恒常的に、従業員の指導を伴うものとなることがある。これには、情報交換し、考え方を納得させること、および調整することについての権威および能力が必要となる。

技術者：レベル G

信頼できる職業上の能力および資格、とりわけ研究、分析、および総括を行う活動について、こうした能力および資格が必要とされる職務である。これらの職務は、一定の場合において現行の規則を遵守する限りで自ら決定をし、かつ業務を主導することを前提とし、ないしは適応する能力が必要とされるような商取引活動、技術的活動、または経営上の活動についての責任によって特徴づけられる。管理者であること、または指導を行うことがあるので、これらの職務はその合理的かつ教育的な質によって他の同僚に業務を割り振る専門的な能力が必要である。

ITB (Institut technique de Banque 銀行専門学院) の肩書は、獲得された知識を活用できる、責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、レベル G に等級付けされる適性を有する。1年の観察期間後の上記等級付けの拒絶は必ず詳細な理由付記の対象となる。

管理職

管理職の職務の遂行は、着想し、評価し、決定し、着手する能力、顕著に理性的な資質、創造性および自発性についての適性が要求される。これらの能力は、確固たる職業上の経験および適切な職業教育によって獲得されるものである。これらの者の任務は企業の運営に重大な財政上のまたは戦略的な影響力を有するものである。

一定の管理職は、事業所において、その者に対して従業員および物的資源の総体を運営する責任を与えるような、序列上の地位を占めることとなる。これらの者は、与えられた委任の限りにおいて、非常に多くの指導、職業教育、および監督、さらには予測、組織化、および調整といった活動を行うものとされる。

管理職の様々なレベルの定義は、所定のレベルについて、前のレベルの定義に寄与する要素を含むものとして、理解されなければならない。

管理職：レベル H

単位の指導を含み、または含まないものであって、かつ複雑な技術的および慣行上の知識および／または定評のある職業上の能力を必要とする責任によって特徴づけられる職務である。

これらの職務は以下の点に関係しうる：

- ・ 開発または経営の単位の、活動の全部または一部の運営
- ・ 補佐、協議、または監督の検討または給付の実現

管理職：レベル I

単位の指導を含み、または含まないものであって、1 または複数の活動領域に結びついた、複雑な技術および慣行についての優れた習熟が必要とされる責任によって特徴づけられる職務である。

これらの職務は以下の点に関係しうる：

- ・ 単位の規模または複雑さに応じて変化する、重大な責任を伴う開発または経営活動および単位の運営
- ・ 掘り下げた知識を要求される研究、協議、または監督といった職務の遂行

管理職：レベル J

単位の指導を含み、または含まないものであって、複数の活動領域に結びついた複雑な技術および慣行についての完全な習熟が必要とされ、かつ幅広い自律を享受する責任によって特徴づけられる職務である。

これらの職務は以下の点に関係しうる：

- ・ 単位の規模または複雑さに応じて変化する、当該労働者に財政上または運営上の決定

に関して影響力を有する役割を与えるような、重大な責任を伴う開発または経営活動および単位の運営

- ・ 現実に専門知識を必要とする研究、協議、または監督といった職務の遂行

管理職：レベル K

単位の指導を含み、または含まないものであって、複数の連関した活動においてさまざまな領域に属する知識または専門知識を必要とし、かつ非常に自律的に、とりわけその労働の体系に関して、当該事業所の基本方針に付随する決定を構想し、かつ決定することを前提とする責任によって特徴づけられる職務である。

これらの職務は以下の点に関係しうる：

- ・ その規模および複雑さがそれに関連する当該従業員に対して権限の委任を不可欠とするような、執行単位の目的の実現
- ・ 採択された決定の準備および承認の過程への貢献に比例した、幅広い職務の方針の作成への参加
- ・ 上級技術者の職務の遂行

第 34 条：対応一覧表

本労働協約の格付けのレベルと、1952 年 8 月 20 日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約の係数との間の転化は、本労働協約の付属文書Ⅳに記された対応一覧表を用いて実現されるものとする。

この対応一覧表の適応について現状分析をすることを目的とする企業レベルの同数対照表は、遅くとも 2000 年 3 月 31 日までに作成されなければならない、これはとりわけ 1999 年において存在する中間レベル、さらには必要に応じた修正をその対象とする。

第 35 条：基準職種

本協約の発効日に格付けの新たな一覧表について説明するために、基準職種を例示した一覧表は、当該一覧表における基準職種の格付けとともに作成された。この一覧表および格付けは、本労働協約の付属文書Ⅴに記すものとするが、そのときに応じた展開が可能である。

各種の基準職種の格付けは当該企業における情報提供の対象となる。

第 2 章

評価

第 36 条：評価

各労働者は、2 年ごとに少なくとも 1 回、職業上の評価を受ける。

職業上の評価は人的資源管理についての重要な行為である。すなわち：

- ・職業上の評価は、持ち場の要請、当該労働者により用いられた能力、および当該企業によって与えられた手段のとの間の適合性を客観的に分析できるものでなければならぬ；
- ・職業上の評価は当該労働者の費用対効果を評価することができるものとする；
- ・職業上の評価はまた、労働者の職業資格、その職業キャリアおよびその格付けにおける位置の発展を意識することができるものとする。
- ・職業上の評価は、当該企業が定義し、かつ労働者に周知されていた評価基準に依拠するものとする。これらの基準は労働者の活動および責任の領域に対応するものとする。
- ・職業上の評価は、先の評価から経過した期間すべてを対象とし、かつ来るべき期間についての当該企業の予想を示しうるものとする。
- ・職業上の評価の様式は各企業において決定されるものとする。

評価は、その準備を可能とするために前もって計画された、労働者とその責任者との間の、面談の対象となるものとする。この面談の間、各人は自身の考え方を示すようにするものとする。

当該労働者の職業教育の必要および職業上の評価に関する期待は、いずれもこの場において優先的に話をされるものとする。

評価は、当該労働者が必ずその通知を確認することを目的として、書面により形式化されるものとする。内容の確認のために、労働者は48時間の期間を用いることができる。労働者はこれに異議を書き込むことができる。この書面のうちの1部は当該労働者に手交されるものとする。人的資源の責任者は、当該企業における現行の規則および様式に従ってこれについての通知を受ける。

第3章 異動

第37条：異動

転居を前提とする配置転換は、業務上の重大な必要性の枠内においてしか命じられることはないものとする。

とりわけ、再配置を前提とする拠点の再編成または閉鎖に伴う制約は、業務上の重大な必要性を構成しうるものとする。

転居を前提とする使用者の発意に基づくいかなる配置転換の場合においても：

- ・当該転居の結果生じる転居および住居の復帰の費用は、各企業レベルで定められた様式に従い、その限度において、使用者により負担されるものとする。
- ・当該労働者は、その新たな入居の準備についてあらゆる有用な手続を行うために、59-1条所定の引越しのための2日間に加えて2労働日の例外的休暇を享受するものとする。

第4章 職業教育

第38条：職業教育

銀行職務の継続的な発展は職業教育を以下の事項のための重要な戦略的ツールとする。すなわち：

- ・労働者の職業適応の潜在力およびそのキャリアの展開の発展
- ・企業の業績および競争力
- ・雇用政策の予測および運用

職業教育は原則として以下のものを目的とする：

- ・銀行業の職務の遂行およびその展開への適応に必要な能力の獲得および維持
- ・新たなツールおよび新たな手続の習熟
- ・多機能性、職業的流動性、および職業転換の支援
- ・職業資格の展開、とりわけ BP および ITB の免状取得職業教育の枠組みにおけるもの

労働者にとってと同様、企業にとっても、職業教育は投資を構成する。したがって、職業教育は2当事者の現実の義務を要請する。銀行企業は、その点では、5年以上前から職業教育活動を受けていない従業員については特別な注意を傾けなければならない。すなわち、当該従業員とともに、その必要に配慮した調査、および必要応じた能力再開発の職業教育の計画を進める必要がある。

とりわけ必要不可欠なのは以下のものである。すなわち：

- ・提案される職業教育の目的、および労働者が獲得しまたは発展させることができる能力についての当該労働者の情報
- ・労働者および直属の上司の双方の、職業教育活動およびその実施における含意

職業教育は主として労働時間の間に保障されるものとする。職業教育は具体的に以下のような補足的な形式をとることができる。すなわち：

- ・研修型職業教育
- ・相互教育を適用する職業教育
- ・チューター制の補助を受けるまたは受けない自己啓発
- ・必要があれば集まってのミーティングによって補完される、遠隔職業教育
- ・新たな教育的技術を組み込んだ職業教育
- ・持ち場についての職業教育
- …等

職業教育はまた、個別的自主研修休暇および職業能力診断休暇についての法定の枠組み内で、労働者に提供されるすべての手段も含まれる。

協議および当事者の対等性は、産業部門レベルにおいても企業レベルにおいても、継続職業教育の発展において重要な役割を果たす。

*職業教育は部門別の5年ごとの交渉の対象となり、この交渉では期限ごとにその目的および手段を明確にするものとする。労使当事者はまた、労働法典（新）L.6323-5条～8条になった労働法典（旧）L.933-2条所定の点に加えて、以下の点を、交渉によって定期的に形式化する。すなわち：

- ・以下の点に寄与することができる要素。すなわち：
 - －職業教育活動の質の改善
 - －相互の発展
- ・職業教育における上司の役割（職業教育の運営、知識およびノウハウの移転、チュートリアル、職業教育における成果の実践を容易にすること…等）
- ・そのキャリア全体を通じて、当該労働者が示すことができるやり方、およびその職業生活に結びつく職業教育の必要性
- ・産業部門が職業教育の領域において演じ得る役回り、とりわけ銀行業 OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé 公認資格基金同数機関) および CFPB (Centre de formation professionnelle Banque 銀行業職業教育センター) といった、産業部門が備えているツールを通じてのもの

第5編 報酬

第1章

産業部門レベルにおける賃金規程

第39条：基礎賃金の支払および構成

年間基礎賃金は月給の13カ月分相当⁴²が支払われる。

13カ月目の月給は、時間に比例して算定され、12月の月例賃金と同時に支払われる。ただし企業において異なる規定がある場合は除かれる。

年間基礎賃金は上記の13カ月目の賃金を含むものである。ただし、あらゆる固定的または特別な手当、さらにはあらゆる可変的要素は除かれる。

2000年1月1日において、この日付以前に最終的に獲得された点数（係数、資格免状、勤続年数、言語、個別点数、最低保障点数）は、これ以降ユーロで表わされる基礎賃金において全体としてその年の価額に組み込まれる。

第40条：協約最低賃金

格付けの11のレベルそれぞれについて、以下のものが組み合わせられる。すなわち：

- ・勤続年数とは別に保証される協約上の年最低賃金

* 本項の、「職業教育は～」から始まり、第38条の終わりまでの部分については、労働法典L.2241-6条の適用を条件に拡張適用される。

⁴² 当該労働者の状況が集团的または個別的措置を理由に年の途中で修正された場合は除かれる。

・5年を一段階として定義される、勤続年数によって保証される協約上の年最低賃金
これらの最低限は法定労働時間に対応する労働時間に対して適用されるものとする。

上記の勤続年数とは別の年最低賃金はユーロで定められ、これらはまた銀行点によっても表わされる。

付属文書IVは2011年4月1日における勤続年数とは別の最低限の価額を示す*。

2000年5月1日における銀行点の価額は2.14ユーロとする。

付属文書VIIは2011年4月1日におけるユーロ単位の勤続年数による最低限の価額を示す**。

フルタイムで就労するすべての労働者についての、第39条においてユーロで定められている、年間基礎賃金は、産業部門の格付けのレベル、および当該労働者が所属する企業において付属文書IVおよびVIIにおいて定義されているような、当該企業における勤続年数の単位による協約最低賃金を上回らなければならない。

第41条：個別的賃金保障***

第33条で定義されている格付けに属する全ての労働者は、そこで認められているように、協約上の規定に従って報酬が支払われる連続する5年間の期間ののち、その格付けのレベルおよび当該企業におけるその勤続年数⁴³に対応する協約最低賃金の3%相当を上限とする報酬額の上昇がある。この期間の終了時の基礎賃金は以下のものを上回ることはないものとする。すなわち：

- －32,500ユーロまたはこの金額が32,500ユーロを超えてとしても、その超過額は当該企業におけるそのレベルおよび勤続年数に対応する最低賃金の25%までであるが、
- －この労働者は部門別の個別的賃金保障を享受する（付属文書VIIIにおける一覧表参照）。

32,500ユーロに設定されている限界値のレベルは、5年ごとに銀行業同数委員会の枠組において再検討されることとなる。

パートタイムの労働者については、基礎賃金および参照される一覧表は労働時間に比例配分して算定される。

この賃金保障は、上記の期間のすべてについて、関係する労働者が所属する企業における、レベルおよび勤続年数の協約最低賃金の3%ならびにさまざまな永続的、個別的、および／または集団的措置の累積の効果によって生じる差異に相当する報酬の上昇に対応する。当該労働者はこの期間中に賃金の上昇を享受することができる。

* 後掲の賃金協定も参照

** 後掲の賃金協定も参照

*** この条文は2009年および2011年の賃金協定によって修正された。

⁴³ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

この賃金保障は、第 33 条に定義される格付けに属する、企業の各労働者について 1 年に 1 度算定される。その状況の調査に先立つ 1 年の間に当該保障を享受したかまたはしなかったかに関わりなく、関係する労働者すべてについて、当該企業により決定された所定の日に効力を発揮する。

第 42 条：産業部門別年次交渉

42-1 条：交渉の枠組み

産業部門別年次交渉の準備のために、労使当事者は以下についての調査に着手する。すなわち：

- ・インフレ率のような、有用な全国経済指標；
- ・その事業活動の展開を客観的に図ることができる、銀行の経済状況およびその業績の基準。この調査は、当該基準によって、銀行の新たな業績もまた決定するために、指標（PNB（Produit national brut 国民総生産）、RNB（Revenu national brut 国民総所得）…等）を精査しなければならない。
- ・賃金の変遷（とりわけ最低基準に照らしたカテゴリー毎および性別毎の平均実質賃金）

産業部門別交渉は以下のものと対象とする。すなわち：

- ・最低賃金（42-2 条）
- ・賃金の発展（42-3 条）

42-2 条：最低賃金の発展

労働法典（新）L.2241-1 条になった労働法典（旧）L.132-12 条所定の産業部門別年次交渉は、第 40 条および付属文書 VI ないし VII で定義される協約保障年最低賃金を対象とする。

勤続年数外の最低賃金を発展させるために、以下のことが可能である。すなわち：

- ・最低基準の全てについてまたはそのうちの一定部分のみについて、ユーロ単位で措置をとること
- ・一定の格付けレベルまたはすべてに対して点を付与すること
- ・銀行点の価値を修正すること

勤続年数による最低基準を発展させるために、以下のことが可能である。すなわち：

- ・一覧表の総体を対象にユーロ単位またはパーセンテージによる措置をとること
- ・一定のレベルおよび／または一定の勤続年数の等級を対象にユーロ単位またはパーセンテージによる措置をとること

42-3 条：賃金の発展

42-1 条記載の準備の調査の後、この枠組において、交渉はまた以下のことを対象とする。

すなわち：

- ・一定の数の格付けの従業員の賃金総額の一当該年限りまたは恒久的な一可能な限りの増額
- ・賃金総額のこの増額の分配の様式。これは、必要に応じて協約上の規定に従って報酬を受けるすべての格付けの労働者に利益をもたらすような措置の形態で、その格付けのレベルの協約上の最低基準に応じたその賃金の部分を基準に定められる。

第 41 条、および 42-2 条ないし本条の適用に由来する産業部門別の規定に定められた個別の措置は、当該職種の労働者に対しその報酬の発展を当然に保障する。企業別の措置、とりわけ本労働協約第 48 条および第 49 条の適用によって補足される、この企業別の措置は、労働者を企業の成果にあずからせることになる。

第 43 条：資格免状手当

現職の全ての労働者は、1 回に限り、銀行業 BP、ITB の免状、または CESB の免状を取得したとき、産業部門別協定によって金額が定められた手当を受け取る。

第 44 条：交通手当

公共交通機関を利用しない銀行業の労働者で、その職場がパリ地域に所在する者および、その交通手段に関わりなく、その職場がリヨン (*Lyon*)、マルセイユ-エクサンプロヴァンス (*Marseille-Aix en Provence*)、リール (*Lille*)、ボルドー (*Bordeaux*)、およびトゥールーズ (*Toulouse*) 都市圏に所在する者は、月額 4.6 ユーロの交通手当を享受する。INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques 国立統計経済研究所) によって定義される、人口 100,000 人を超える他の都市圏で就労する労働者 (付属文書 IX) は、月額 3.6 ユーロの交通手当を享受する。

この手当の金額は法律の変遷に応じて再交渉される。

第 45 条：各種の補償金

1952 年 8 月 20 日の銀行業従業員の労働に関する全国労働協約 52-II 条 8 号所定のさまざまな補償金は⁴⁴、既にこれを享受している労働者に対して 1999 年 12 月の月給として支払われているが、これらの手当の支払を正当化するその労働条件が修正されない限りは、これが維持される。

第 2 章

企業レベルにおける適用の様式

⁴⁴ この条文は付属文書 X においてこれらの補償金の金額を明確にすることを専らの目的として準用される。

第 46 条：適用についての原則

前章の規定は銀行の全てに強制され、さらには第 42 条所定の産業部門別年次交渉に由来する協定の措置もまた、42-3 条の適用について、下記に所定の調整の留保の下で、さらには第 48 条で定められた経営難の企業を除き、銀行の全てに強制される。

本労働協約の適用について、その独自の規定の枠組において、これらの規定を適応させるために、企業は、協定を用いて、1 または複数の営業年度について、42-3 条および 41 条に定められた規定を適用除外することができる。

第 47 条：賃金の支払の様式

企業は、従業員を代表するものとの協議の上で第 39 条の規定を適用除外し、年間基礎賃金の支払について月例 12 ヶ月の均等⁴⁵払いを選択することができる。

産業部門のレベルで定義された賃金の支払の様式は、本労働協約の発効以前に当該企業によって定められ、月給の計算の基礎となっていた特別手当、補償金、手当の費用を釣り上げる効果を有してはならない。この原則は現行の企業別の規定の調整をもたらすことがある。

第 48 条：賃金上の措置

第 42 条で定められた基準は企業の義務的な年次交渉の際に検討される。

42-3 条の適用について産業部門別協定において適用される規定を欠くとき、および労働法典（新）L.2242-8 条になった労働法典（旧）L.132-27 条記載の義務に従う企業についての交渉の後の協定を欠くとき、産業部門別協定によって定義された賃金総額の引上げ分の分配は、使用者によって決定される。

場合によっては、42-3 条から生じる産業部門別協定は、実施された直近の営業年度の間に赤字の状況にある企業に対しては適用されない。この状況にある企業は最大限の事業再建条項を規定するものとする。

第 6 編 参加

第 49 条：成果への労働者の参加

すべての労働者をその企業の適切な運営および成果に参加させることは、賃金上の措置によってのみではなく、また成果への労働者の参加の発展および／またはその実施、とりわけ労働法典（新）L.3312-1 条以下になった労働法典（旧）L.441-1 条以下によって定められた利益参加、労働法典（新）L.3322-1 条以下になった労働法典（旧）L.442-1 条以下によって定められた参加、および労働法典（新）L.3332-1 条以下になった労働法典（旧）L.443-1 条以下の適用のもとで開かれている財形貯蓄に対する企業側助成金によって追求される価値が

⁴⁵ 労働者の状況が集団的または個別的な措置を理由として当該年の途中で修正されていた場合を除いて均等に。

ある。

この目的の方向に働くために、産業部門の労使当事者は、労働者の成果への参加を發展させるため、とりわけ労働者数が50人未満の企業に特有の状況を調査することを目的として、企業レベルで実施する方式およびツールに関する労使同数委員会での熟慮を始めるものとする。

第7編 社会保障

第50条：社会的保障の実施

本編で定められているのは、社会保障法典 L.911-2 条の管轄である社会保障の保護を補足する社会的保護の措置である。

集団協定により、各企業は前項に属する補足的社会保障の措置に支出することができる保険料または拠出金を定めることができる。これは1または複数の権限を与えられた機関との1または複数の契約を経由する。

当該協定はまた、この性質の一定の給付それ自体をなすことを企業に課すことを規定することもできる。

この場合において、労働者は、第51条から第58条までにおいて定義されている保障についての財政を保証するために、補償を受けない特別の費用負担を被ることはない。

労働災害—疾病、母子関係—養子縁組関係、廃疾に関する補足的保険を規定する協定を欠くとき、企業は、協定の対象とならなっていないこれらのカテゴリーの補足的保険について、第51条から第58条までにおいて定められた給付を実施するものとする。

前述の協定に署名しなかった企業または事業所単位の組合組織は、直近の企業委員会選挙または、それを欠くときは、従業員代表委員選挙に際して登録選挙人の過半数の票を獲得していたことを条件に、協定の署名から起算して15日の期間内において、取消請求を一署名者に対し書面によりかつ正当な理由をつけて表明した上で一することができる⁴⁶。

第1章

母子関係—養子縁組関係

第51条：母子関係

51-1条：期間

法律上の規定を妨げない限りで、出産予定日において当該企業における勤続年数が9カ月あること⁴⁷を証明する労働者は、報酬を支払われる休暇を、現行の行政立法所定の期間と等しい期間、享受するものとする。

⁴⁶ 最終項は労働法典 L.2232-12 条から 15 条に反するため拡張適用されない。

⁴⁷ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

その法定の母性休暇の後、当該労働者は以下の報酬の支払われる補足的休暇を取得する権利を有する。すなわち：

- ・賃金全額付で暦日 45 日間
- ・または半額の賃金付で暦日 90 日間

母性休暇が使用者によって補償される唯一かつ独自の条件は 51-2 条の適用下にあることである。

労働者はこの補足的休暇を享受する自身の意図をその使用者に通知しなければならない。それは受領証明付き書留郵便によりこの休暇の期間を明確にした上で、少なくともその母性休暇の終了前 1 カ月までになされなければならない。

この補足的欠勤期間は有給休暇の権利の獲得をもたらさない。

51-2 条：補償

本条所定の母性休暇の補償は、使用者または委任された第三者により、社会保障による日当補償の払い込み、およびこれらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は基礎月例賃金の 100% に等しいものとなる。賃金の補足は、受益者が全体として置き換えられた報酬－社会保障の日当補償または累積された使用者の給付および補足についてのあらゆる機関によるこの場合の給付－が、その者がこれと同じ期間の間に就労したならばその基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金を超えて受け取ることを認めない。

しかしながら、当該補償金および給付の額が、それだけで、手取りの賃金額を上回るとき、利害関係者はこれら 2 つの金額の間の差額を保持するものとする。

51-1 条で定義された補足的休暇は、その期間すべての間、場合に依じて基礎月例賃金⁴⁸の 100% または 50% を支払うこととなる。これはこの休暇が実際に取得されたことが条件である。

第 52 条：養子縁組関係

52-1 条：期間

法律上の規定を妨げない限りで、子を養子にした労働者は、当該子の家への到着の日において勤続年数が 9 カ月あることを証明するとき、現行の行政立法に所定の期間と等しい期間について報酬の支払われる休暇を享受する。

法定の養子縁組休暇の後、労働者は以下の報酬の支払われる補足的休暇をとる権利を有する。すなわち：

- ・賃金全額付で暦日 45 日間

⁴⁸ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

・または半額の賃金付で暦日 90 日間

養子縁組休暇が使用者によって補償される唯一かつ独自の条件は 52-2 条の適用下にあることである。

労働者はこの補足的休暇を享受する自身の意図をその使用者に通知しなければならない。それは受領証明付き書留郵便によりこの休暇の期間を明確にした上で、少なくともその養子縁組休暇の終了前 1 カ月までになされなければならない。

この補足的欠勤期間は有給休暇の権利の獲得をもたらさない。

52-2 条：補償

本条所定の養子縁組休暇の補償は、使用者または委任された第三者により、社会保障による日当補償の払い込みおよびこれらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は基礎月例賃金⁴⁹の 100%に等しいものとする。賃金の補足は、受益者が全体として置き換えられた報酬—社会保障の日当補償または累積された使用者の給付および補足についてのあらゆる機関によるこの場合の給付—が、その者がこれと同じ期間の間に就労したならばその基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金を超えて受け取ることを認めない。

しかしながら、当該補償金および給付の額が、それだけで、手取りの賃金額を上回るとき、利害関係者はこれら 2 つの金額の間の差額を保持するものとする。

52-1 条で定義された補足的休暇は、その期間すべての間、場合に依じて基礎月例賃金⁵⁰の 100%または 50%を支払うこととなる。これはこの休暇が実際に取得されたことが条件である。

第 53 条：各種規定

53-1 条：育児教育休暇

育児教育休暇に関する現行の法律上の規定は銀行の従業員に適用される。それは出産の場合においても養子縁組のための子の家への到着の場合においても同様である。

受益者はこの休暇を享受する自身の意図を使用者に通知しなければならない。それは受領証明付き書留郵便により、少なくとも育児教育休暇の開始前 1 カ月までになされなければならない。

この育児休暇の枠組において、授乳をしていて、かつ 51-1 条に定める補足休暇を越えてその授乳を延長することを望む労働者は 45 日間、使用者によって定められた補償を享受する。この補償は場合によっては育児教育手当の金額と累積されるが、いかなる場合で

⁴⁹ 前掲注 48 参照。

⁵⁰ 前掲注 48 参照。

あっても、その者が基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金の 100%を超えることはできない。

授乳の証明書は育児教育休暇の開始前 10 日間の間使用者に発送されなければならない。

53-2 条：復職

補足的休暇の延長が可能な母性休暇または養子縁組休暇および、場合によっては、育児教育休暇の後、当事者はその雇用または類似の雇用に復職するものとする。必要な措置、とりわけ職業教育が、その復職を職業的に容易にするためにとられるものとする。

第 2 章

病気

第 54 条：病気

(後掲「銀行業労働協約第 54 条－病気－についての 2009 年 10 月 26 日の付加文書」参照)

54-1 条：期間

社会保障の日当補償の払込みをもたらす災害、病気、または公認の温泉治療のための欠勤の場合、当該企業において少なくとも 1 年の勤続年数⁵¹を有する労働者は、基礎月例賃金⁵²の 100%または 50%に等しい補償を享受する。これは使用者または委任された第三者によって、以下に定義する条件において払いこまれるものとする。すなわち：

勤続年数	賃金の維持が 100%	賃金の維持が 50%
1年から5年	2カ月	2カ月
5年から10年	3カ月	3カ月
10年から15年	4か月	4か月
15年から20年	5か月	5か月
20年超	6か月	6か月

かつ、以下の様式に従う

- ・ 1 回目および 2 回目の休業：休業の初日から
- ・ 3 回目以降の休業：休業の 4 日目から

税務上の意味で扶養する子を少なくとも 1 人有する労働者については、賃金の半額の補

⁵¹ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁵² 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

償の期間は以下のとおりとする。すなわち：

- ・勤続年数 1 年から 5 年：5 か月
- ・勤続年数 5 年から 10 年：6 か月
- ・勤続年数 10 年超：8 か月

労働災害、通勤、または職業病に由来する欠勤については、当該労働者はあらゆる場合において欠勤の初日から賃金が維持される。

休業の補償の様式は進行する 12 カ月に対して見積もられる。

補償の期間は当該休業の初日から積み上げられる。この補償期間から控除されるのは、この期間に先行する連続する 12 カ月の間に当該労働者がすでに享受した災害、病気、または公認の温泉治療についての報酬の支払われる欠勤期間である。

この 12 カ月の期間の算定について考慮されないのは母性休暇または養子縁組休暇のための欠勤である。そこには、それが取得されたときには補足的休暇および 53-1 条において定める育児教育休暇が含まれる。

54-2 条：補償

本条に定める病気または災害あるいは公認の温泉治療のための欠勤の補償は、使用者または委任された第三者によってなされ、必要に応じて社会保障所定の保険外期間の後の社会保障の日当補償の払込み、これらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は、54-1 条において定義される様式の適用の下で、基礎月例賃金⁵³の 100%または 50%に等しいものとなる。

賃金の補足は、労働者が全体として置き換えられた収入—社会保障の日当補償または委任された第三者により払い込まれる種類の給付および算定される使用者の補足—が、その者が、基礎賃金として、これと同じ期間に就労していたとすれば受け取るであろう手取りの賃金を越えて（補償の方式に応じてその 100%または 50%の限度で）受け取ることを認めない。

当該補償金および給付の額が、それだけで手取りの賃金額を上回るとき、当該労働者はこれら 2 つの金額の間の差額を保持するものとする。

使用者は、それが有用であると判断するとき、利害関係者を再検査に呼び出したり、その自宅での再検査を実施させたりすることができる。この 2 つの場合において、当該再検査は初級疾病保険金庫によって指名された医師によって実施されなければならない。休業が認められるとき、当該欠勤の補償の享受は上記に述べられた条件において維持される。これに対し、再検査による消極的な結果は使用者によって支払われる補足的補償の停止をもたらす。

⁵³ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

第 55 条：治療目的パートタイム

社会保障および労働医によって認められた医学的理由のためのパートタイム労働（治療目的パートタイム）の続行の場合、当該労働者は、社会保障によって補償される期間について、使用者または委任された第三者による賃金の維持を享受する。これは 54-1 条および 54-2 条で定める条件および期間による。

治療目的パートタイム中の労働者は、これに先行するその労働の制度に基づいて有給休暇の権利を得る。

第 56 条：長期間の病気

社会保障法典 L.322-3 条 3 号または 4 号の枠組において、社会保障で費用負担される長期間の病気の場合、当該補償期間は、少なくとも 10 年の勤続年数⁵⁴を有する労働者については、基礎月例賃金⁵⁵の 100%の維持が 12 カ月、続く 12 カ月は基礎賃金の 50%で 12 カ月、もたらされる。

当該賃金の補足は、労働者が全体として置き換えられた収入—社会保障の日当補償または委任された第三者により払い込まれる種類の給付および算定される使用者の補足—が、その者が、基礎月例賃金⁵⁶として、これと同じ期間に就労していたとすれば受け取るであろう手取りの賃金を超えて（補償の方式に応じてその 100%または 50%の限度で）受け取ること認めない。

第 57 条：無報酬の病気または温泉治療のための休暇

病気または災害の名目で規定された払い込みの権利を使い果たした労働者は、その者の状態が休業の延長を必要としているとき、医学的証明書の提出に基づいて 1 年間の無報酬の休職の実施を享受することができる。ただしこれは 2 回までしか更新できない。

無報酬の欠勤の許可は、社会保障による公認の温泉治療で、社会保障の性質の給付の払い込みがもたらされる場合においても認められる。

第 3 章

廃疾

第 58 条：廃疾

各企業は集団的な保険を設置し、1989 年 12 月 31 日の法律 89-1009 号の意味での権限を与えられた機関の下で、社会保障の廃疾年金の名目で、以下に相当する補足的年金を保障す

⁵⁴ 当該勤続年数は当該企業において算定される。現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁵⁵ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

⁵⁶ 前掲注 55 参照。

る。すなわち：

- ・第1分類の廃疾の場合、A区分に対しては基礎賃金⁵⁷の10%、それ以上に対しては基礎賃金⁵⁸の40%
- ・第2または第3分類の廃疾の場合、A区分に対しては基礎賃金⁵⁹の10%、それ以上に対しては基礎賃金⁶⁰の60%

この保険の財政は使用者および労働者との間で半分に割り当てられる義務的な保険料によって保障される。

第4章 特別休暇

第59条：家族的出来事のための欠勤

(後掲「銀行業労働協約第59条についての2010年9月27日の付加文書」参照)

59-1条：欠勤許可

以下の状況においては、その勤続年数のいかに関わらず、その持ち場についている労働者に対し、証拠書類の提示をもって、欠勤許可が分割せずに認められる。すなわち：

	実労働日[1]
労働者の婚姻	5日
直系卑属の婚姻	2日
子の出生または養子縁組	3日
配偶者*の死亡	5日
労働者の父母またはその配偶者の死亡	3日
労働者の子またはその配偶者**の死亡	5日
労働者またはその配偶者の傍系血族 (兄弟姉妹、義兄弟、義姉妹) および労働者のその他の直系卑属ないし直系尊属の死亡	2日
転居 (多くとも1年に1回、ただし職業上の転居は別とする)	2日

[1] パートタイムまたは変形労働時間性の下で就労する労働者はフルタイム労働者と同じ欠勤の権利を享受する。これらの権利の利用の算出の方式は後で扱う。

* 本規定は労働法典L.3142-1条4号のパートナー契約(PACS)によってむすばれたパートナーに対する適用を条件に拡張適用される。

** 本規定は労働法典L.3142-1条4号のパートナー契約(PACS)によってむすばれたパートナーに対する適用を条件に拡張適用される。

家族的出来事のための欠勤は当該出来事が生じたときに取得されるものとする***。

労働者の婚姻のための欠勤および転居のための欠勤のみ二重取得が認められるものとする。

⁵⁷ 第39条で定義される。

⁵⁸ 前掲注57参照。

⁵⁹ 前掲注57参照。

⁶⁰ 前掲注57参照。

*** 本項は労働法典L.3142-1条の適用を条件に拡張適用される。

59-2 条：報酬

- ・少なくとも勤続年数 1 年を有する労働者については、報酬は家族的出来事のための欠勤の期間すべての間、維持される。
- ・勤続年数 1 年を下回る労働者については、報酬は法律が定める期間まで維持される。

第 60 条：労働者の家族の一員の病気のための欠勤許可

社会保障法典 L.513-1 条の意味で当該労働者が実質的かつ恒常的に扶養する 14 歳を下回る子の看護のために、父または母に対し、1 年毎に 3 日の報酬が支払われる欠勤の許可が認められる。この数は当該労働者が 14 歳を下回る年齢の 2 人の子を扶養しているときには 6 日まで、14 歳を下回る年齢の 3 人ないしそれを超える子のためには 9 日とする。

さらに、暦年毎に 2 日の報酬が支払われる欠勤許可が 14 歳を下回る子の入院の場合に認められる。これには日帰り入院も含まれる。

これらの欠勤は、当該子のそばに当該父または母がいることが必要であることを明記する医学的証明書の提出により認められる。

無報酬の補足的欠勤許可もまた、その扶養する配偶者、子、または直系尊属の看護のために労働者に対して認められる。関係するすべての労働者は、当該患者のそばにその立会が必要であることを明記する医師の証言書を提示しなければならない。

本労働協約は 2000 年 1 月 1 日に発行する。

パリにて、2000 年 1 月 10 日。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

人民銀行グループ：署名

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

第 8 編 労働時間～2001 年 5 月 29 日の付加文書

第 1 章

労働時間

第 61 条：実労働時間

現行の法律上の規定の適用の下で、実労働時間とは、当該労働者が使用者の指揮命令下に置かれ、従業員としての仕事に自由に従事する権限がなく、使用者の命令に従わなければならない時間である。

非就業期間は、報酬が支払われるとしても、労働時間の算出のための実労働時間としては考慮されない。

しかしながら、以下のものについては、特別に、労働時間算出のための実労働時間とみなされる。すなわち：

- ・法律および協約（職業部門別および企業別）の条文によって付与された、代表活動時間の限度内における従業員を代表する者の活動時間
- ・以下によって経過する時間：すなわち
 - －現行の法律の規定に従いおよびこれらの機関が存在するとき、企業委員会、場合によっては中央企業委員会、および事業所委員会の協議、並びに職業教育委員会、経済委員会、ないし情報・住宅援助委員会の協議における正規構成員および補欠構成員として
 - －使用者との協議における正規および補欠の代表として
 - －労働法典（新）L.4614-6 条になった労働法典（旧）L.236-7 条 5 項で定めるような、協議および調査における安全衛生労働条件委員会（CHSCT）の従業員を代表するものとして

労働法典（新）L.3142-7 条になった労働法典（旧）L.451-1 条において定める社会経済組合教育休暇の期間に関しては、当該期間は労働法典（新）L.3142-12 条になった労働法典（旧）L.451-2 条に従って、有給休暇の期間、社会保険給付の権利、および家族的給付、ならびにその契約の当事者について生じる他の権利の総体についての決定に際して、実労働時間と同一視される。

第 62 条：超過勤務時間および代償休日

本規定に関係するのは、労働法典（新）L.3111-2 条および L.3121-45～49 条になった労働法典（旧）L.212-15-1 条および L.212-15-3 条において定める労働者、ならびにパートタイム労働者を除く、第 1 条で定める企業のすべての労働者である。

超過勤務時間は、使用者の請求または合意により行われる労働時間であり、かつ週ごとまたは 4 週ごとあるいは労働法典（新）L.3121-11 条以下および L.3122-6 条～8 条になった労働

働法典（旧）L.212-5 条、L.212-5-1 条、L.212-6 条、L.212-8 条および L.212-9 条の規定*の枠組において年単位で、算定される。

法律上の規定の適用のもとで、使用者は、協定により、または企業別あるいは事業所別協定を欠くときは、企業委員会または事業所委員会、あるいはそれを欠くときは、必要に応じて、従業員代表委員の構成員との協議の後に、以下のことを決定することができる。すなわち：

- ・ 超過勤務時間として支払われるべき法律上の割増の全部または一部が、あるいは法律上の様式に従って取得される休日の付与、あるいは同等の賃金を増額しての支払をもたらさうること
- ・ 超過勤務時間の通常賃金の支払の全部または一部は同等の代償休日によって置き換えられうること
- ・ 超過勤務時間として支払われるべき法定割増賃金の支払の全部または一部は同等の代償休日によって置き換えられうること

第 63 条：労働時間の割当

シフト勤務の労働者の勤務時間割は、労働法典（新）L.3121-34 条～37 条および D.3121-19 条になった労働法典（旧）L.212-1 条 2 項、D.212-16 条、および L.212-7 条によって定義されるような、1 日単位の労働時間および週ごとの労働時間の上限を遵守しなければならない。

事業活動の増加の場合、労働法典（新）D.3131-3 条になった労働法典（旧）D.220-3 条によって定められた 11 時間連続の日々の休息について、企業別協定または事業所別協定によって適用除外できることが認められる。この状況において、休息時間は翌日またはその次の日に埋め合わせられるものとする。

第 2 章

有給休暇

第 64 条：有給休暇の権利

実労働時間または下記の第 65 条において定める参照期間の終了時において実労働と同一視される期間が 1 年を数える労働者は、法律上の規定に従って、年間に 25 実労働日の有給休暇の権利を有する。

前項に定める労働者は、本付加文書の署名の日付に続く次の参照期間から起算して、参照期間を満了するごとに、26 日目の報酬の支払われる休暇の補足を享受する。

この有給休暇の 26 日目の付与は有給休暇として獲得された何らかの個別的利益と累積することはできない。

* 本項は労働法典 L.3121-22 条の適用を条件に拡張適用される。

この付与は、労働法典（新）L.3122-19条～22条および／またはL.3121-45条～49条になった労働法典（旧）L.212-9条のⅡおよび／またはL.212-15-3条のⅢを実施する、産業部門別、企業別、または事業所別協定を享受する労働者については効果を有さず、労働者に認められる休日の数を増やすことはない。この場合において、休暇の26日目は労働時間の削減として認められる休日丸1日についての権利と置き換えられる。実労働時間または実労働と同一視される法律上の期間について、参照期間終了時に1年を下回る労働者は、法律上の規定に従って、以下の計算表に従って算定される年次有給休暇の権利を有する。

実労働時間	付与される有給休暇
4週間	3実労働日
8週間	5実労働日
12週間	7実労働日
16週間	9実労働日
20週間	11実労働日
24週間	13実労働日
28週間	16実労働日
32週間	18実労働日
36週間	20実労働日
40週間	22実労働日
44週間	24実労働日

第65条：参照期間－権利の獲得

参照期間は前年の6月1日および当年の5月31日の間と理解されるものとする。

しかしながら、企業は、それを望むときは、労働法典（新）L.3141-11条になった労働法典（旧）L.223-2条2項所定の様式に従って締結された企業別協定または事業所別協定の枠内で、異なる参照期間を定めることができる。

第66条：休暇におけるスタート順位－休暇の取得

休暇におけるスタート順位は、各企業において使用者によって定められる。これは必要に応じて、従業員代表委員の意見聴取の後になされる。この順位は、当該企業における勤続年数および家族の状況、とりわけ就学年齢の子を有する労働者については学校のバカンス、および配偶者の休暇の見込を考慮して設けられるものとする。

労働法典（新）L.3141-15条になった労働法典（旧）L.223-7条の適用の下で、同一企業において就労する配偶者は、同時に休暇を取得する権利を有する。

年次有給休暇の日付の選択は業務上の必要性に服するものとする。

毎年5月1日から10月31日までの期間以外で、1または複数回に休暇を分割する場合に課される補足的休暇の日に関する規定は、労働法典（新）L.3141-18条～20条になった労働

法典 L.223-8 条によって定義される。

第 3 章

祝日

第 67 条：原則

5 月 1 日は祝日かつ休日である。

法定の祝日は労働者のための休日であり、とりわけ労働法典（新）L.3122-9 条以下および L.3121-45 条～49 条になった労働法典（旧）L.212-8 条、L.212-9 条、および L.212-15-3 条のⅢの適用の枠内で、以下の第 68 条所定の適用様式に従うものとする。

これらの祝日は報酬が支払われる。

第 68 条：適用措置

特に、業務または事業活動の特殊性を理由として必要となった第 67 条 2 項の原則の例外措置は、企業別協定または事業所別協定、あるいはこれを欠くときは、企業委員会または事業所委員会、あるいはそれを欠くときは従業員代表委員の諮問の対象としなければならない。

この諮問の枠内において、関係する業務または事業活動の一覧表ならびに関係する労働者のためにとられる措置が、当該企業に固有の特性を考慮して検討されるものとする。

これらの規定は、使用者の請求に応じて就労した実労働時間の報酬—超過勤務時間の算定については当該企業によって定められた時間率に基づいて算定される—に応じた補償の支払を、代償として規定しなければならない。必要に応じて、法定の割増賃金がそこに含まれ、それは 30%の割増である。この補償の全部または一部は休息時間に代えることができる。

パリにて、2001 年 5 月 29 日、15 通作成。

（署名一覧）

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT—銀行および保険会社：非署名

CGT—金融部門従業員（CGT-FNCF）：非署名

CFTC—銀行：署名

CGC—銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO—ホワイトカラーおよび管理職：署名

付属文書 I

第 1 編 一般的規定

移行の様式

2000 年 1 月 1 日より以前または 1999 年 12 月 31 日より以降に関する状況について

本労働協約の適用について考慮する参照日⁶¹

定められている状況	参照する日付	適用される条文
・ その試用期間を解消する労働者またはこれを終わらせる使用者	・ 試用期間の破棄の通知日が 2000年1月1日より以前	・ 旧50条の条文
	・ 試用期間の破棄の通知日が 1999年12月31日より以降	・ 新19条の条文
・ 組合の協議、労使同数の協議、または労働協約の署名組合組織の協議への参加のために組合の委任の名目で認められる休暇	・ 休暇の開始日が修正後第11条の発効日より以前であるか、または遅くとも 2000年2月15日	・ 旧71条の条文
	・ 休暇の開始日が修正後第11条の発効日より以降であるかまたは遅くとも 2000年2月15日	・ 新11条の条文
・ 組合の委任のための無報酬の休暇	・ 無報酬の休暇の開始日が 2000年1月1日より以前	・ 旧72条の条文
	・ 無報酬の休暇の開始日が 1999年12月31日より以降	・ 新12条の条文
・ 労働者の不服申立手続		
a) 労働者による懲戒審議会または地域同数委員会への申立 ー労働者によるそれがある場合における当該企業内の不服申立同数委員会または銀行業同数委員会への申立	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が2000年1月1日より以前	・ 旧33条および34条の条文
	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が1999年12月31日より以降	・ 新27-1条の条文
b) 労働者による地域同数委員会または全国同数委員会への控訴	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が2000年1月1日より以前	・ 旧41条の条文
	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が1999年12月31日より以降	・ より多くの申立が可能
・ 使用者の不服申立手続 使用者による地域同数委員会または全国同数委員会への控訴	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が2000年1月1日より以前	・ 旧42条の条文
	・ 事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が1999年12月31日より以降	・ より多くの申立が可能
・ 経済的理由による集团的解雇	・ 関係する従業員を代表する第一の機関に対する最初の諮問の日付が2000年1月1日より以前	・ 旧49条の条文
	・ 関係する従業員を代表する第一の機関に対する最初の諮問の日付が1999年12月31日より以降	・ 新29-2条b) の条文

⁶¹ この付加文書の中における「新」、「旧」の条文という呼称については、1952年8月20日の銀行業の従業員についての全国労働協約を参照。

定められている状況	参照する日付	適用される条文
・ 資格免状に関する規定	・ 資格免状の獲得日が2000年1月1日より以前	・ 旧52条の2第6号の条文
	・ 資格免状の獲得日が1999年12月31日より以降	・ 新43条の条文
・ 母子関係に関する規定	・ 法定の産前休暇の開始日が2000年1月1日より以前	・ 旧69条の条文
	・ 法定の産前休暇の開始日が1999年12月31日より以降	・ 新51条の条文
・ 養子縁組に関する規定	・ 当該子の家庭への到着日が2000年1月1日より以前	・ 旧69条の条文
	・ 当該子の家庭への到着日が1999年12月31日より以降	・ 新52条の条文
・ 病気休暇に関する規定	・ 休業の開始日が2000年1月1日より以前	・ 旧65条の条文
	・ 休業の開始日が1999年12月31日より以降	・ 新54条の条文
・ 長期間の病気に関する規定	・ 最初の休業の開始日が2000年1月1日より以前	・ 旧65条の条文
	・ 最初の休業の開始日が1999年12月31日より以降	・ 新56条の条文
・ 家族的出来事のための欠勤	・ 当該出来事の日付が2000年1月1日より以前	・ 旧70条の条文
	・ 当該出来事の日付が1999年12月31日より以降	・ 新59条の条文

付属文書Ⅱ

第3編 労働契約

内部不服申立同数委員会

本労働協約の規定は懲戒事由により、ポストの変更をもたらす降格または解雇の手續の対象となっている労働者について、当該企業に内部不服申立同数委員会が存在するときに、これに対して不服申立を行う可能性を規定するものである。

その意に反して、その契約の破棄の日において65歳未満の引退措置を受けた労働者もまた、当該企業に内部不服申立同数委員会が存在するときに、これに対して不服申立を行うことができる。この申立は、本協約の27-1条所定のものと同一の条件において効力を有し、かつ個別に効力を発する。

企業内のこの内部不服申立同数委員会の設置は任意とする。

この付属文書は、補足的参照として、企業が仮にその設置を決定する場合における内部不服申立同数委員会の設置の様式、ならびに活動の規則を定義することを目的とする。

設置

内部不服申立同数委員会の設置は企業別協定に服するものとする。

この委員会は以下のもので構成されるものとする。すなわち：

- ・当該企業の従業員の中から指名された、当該企業における代表的職業部門レベルでの各代表的労働組合組織の構成員1名を含む組合代表
- ・当該企業の従業員の中から使用者によって指名された、一定数の代表者を含む、多くとも組合代表と同数の、使用者代表

この2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が、代表されていることにより、同数性は遵守される。

唯一の産業部門レベルでの代表的労働組合組織が、当該企業において代表されている場合、内部不服申立同数委員会は、組合代表については、当該企業の従業員の中から指名される2人の構成員、および使用者代表としての2人の構成員からなるものとする。

組合代表の構成員の任期は2年間である。

労働組合組織によって指名された構成員はその委任の間以下の場合においてしか交代することができない。すなわち：

- ・労働契約の終了
- ・辞任
- ・長期間の欠勤

交代する場合、後任の任期は、交代の対象となった構成員の委任の残りの任期に応じて変わる。

活動

委員会の主宰は使用者代表の構成員のうちの 1 人の責任において行う。

内部不服申立同数委員会は労働者の請求に続く暦日 21 日の期限内に開かれなければならない。委員会はその意見を表明し、共通の意見を欠くときには、各代表（労働組合代表および使用者代表）の書面によりそれぞれの考え方を知らせなければならない。

懲戒的決定に対する不服申立の場合、利害関係者は少なくとも暦日 8 日前にその一件書類の伝達を受ける。当委員会の構成員は、同じ期限において、一件書類の伝達がある。

当委員会が引退措置に関する意見を発するために開かれるとき、その個人的、家族的、または職業上の状況を主張するために、必要に応じて当該労働者によって準備された一件書類もまた、少なくとも暦日 8 日前に委員会の構成員に伝達されることとなる。

協議の間、当該労働者は事情聴取されることとなり、必要に応じて、当該企業の従業員の中から選ばれたその代表によって補佐をうける。

付属文書Ⅲ

第4編 人的資源管理

用語集

持ち場 (Poste)

労働者によって規律正しく行われる活動および責任の総体である。持ち場はその従事場所、その内容、およびその実行の様式に関して当該組織によって定義される。

雇用類型 (Emploi-type)

全体として管理するためにその内容について十分に《近い》持ち場⁶²を再編成したものであって、地方の組織的特殊性によるものではないもの。

職種 (Métier)

近い目的を有しかつ同じ管轄権限の周辺に連結する雇用類型を再編成したもの。職種は職業的発展に最適かつ自然な空間を構成する。

職業的集団 (Famille professionnelle)

特定の重要な職務（生産、流通…）および／または重要な事業活動領域および／または当該企業の重要な専門性の周辺に連結する職種を再編成したもの。

成果 (Performance)

当該持ち場における参照期間について獲得された結果。

成果は、理論上は、事前に定められた目標に照らして表わされ、かつ当該行為における資格、動機付け、および投入された方策の結集から生じるものである。

能力 (Compétence)

与えられた成果のレベルに伴って、現在では労働者に委ねられている事業活動の執行および責任の行使のために、分野横断的またはある職種に特有の知識、ノウハウ、適性の特別な組み合わせを結集することについて労働者から示される能力。

- ・当該知識は初期職業教育および継続職業教育において獲得される。
- ・当該ノウハウは労働することができる見習制度から生じる。
- ・当該適性は労働者の《個別的な》歴史の間じゅう発展するものである。

能力は労働の実施においてのみ発現し、観察可能となるものである。能力の評価は直接的にはなされず、観察された職業上の行動（いわゆる（生産能力））という意味で、その結集の

⁶² いわゆる、従事する活動および責任。

産物を經由してなされる。

職業資格 (*Qualification professionnelle*)

職種に従事する労働者の個別の能力である。その評価は、その存在から推測される要素（資格免状、職種における経験…）、およびその実態から証明される要素（能力）をあわせてなされる。

職業資格の有効性は通常は長期間の間、刻みこまれる。

格付け (*Classification*)

当該企業または当該部門における、雇用類型または職種の階層を確立することができる先験的に構成された一覧表。

付属文書Ⅳ

第4編 人的資源管理

第1章 格付け

協約上の格付けの新旧一覧表の間の対応表⁶³

旧格付け一覧表		新格付け一覧表
一般職員		銀行業の職種における 技術者
<i>基礎指数</i>		
270	}	
290		→ レベルA
300		
320		
345	}	→ レベルB
365		
下級管理職		
<i>等級－基礎指数</i>		
クラスⅡ 395	→	レベルC
クラスⅡ 420	→	レベルD
クラスⅢ 450	→	レベルE
クラスⅢ 480	→	レベルF
クラスⅣ 535	→	レベルG
管理職		管理職
<i>等級－基礎指数</i>		
クラスⅤ 655	→	レベルH
クラスⅥ 750	→	レベルI
クラスⅦ 870	→	レベルJ
クラスⅧ 1000	→	レベルK

⁶³ 1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約における「格付け外」管理職に属する管理部門の構成員である労働者は、2000年1月1日からは、格付け外の管理職となる。

付属文書V

第4編 人的資源管理

第1章 格付け

基準職種

(2010年3月8日の協定により改正、後掲銀行業労働協約付属文書Vを修正する
2010年3月8日の協定参照)

基準職種の一覧表および各基準職種に再編成される雇用類型の例

銀行業のオペレーション管理技術者 (*Technicien administratif des opérations bancaires*)

管理業務担当者、処理業務担当者、販売後処理担当者、販売後商取引担当者、商取引補佐、管理業務補佐、データ入力オペレーター、多機能的管理技術者、顧客取引業務技術者、借方勘定追跡担当者、取立て担当者、係争前担当者…

顧客に対するアクセスおよびサービス担当者 (*Chargé d'accueil et services à la clientèle*)

顧客に対するアクセス担当者、顧客のアクセスのホスト、窓口係、顧客サービス担当者、商取引増援担当者、電話アクセス担当者、テレオペレーター、電子アクセス担当者…

特定顧客担当者 (*Chargé de clientèle particuliers*)

特定顧客のコンサルタント(増援を含む)、特定商取引担当者、電子コンサルタント、保険コンサルタント、商取引コンサルタント、貯蓄コンサルタント、特定顧客開発担当者…

職業顧客担当者 (*Chargé de clientèle professionnels*)

職業顧客コンサルタント、職業取引担当者、職業商取引コンサルタント、職業会計担当者、職業財務コンサルタント、商人一職人商取引担当者、独立職業顧客コンサルタント、自由職業顧客担当者、特定職業顧客担当者、混合顧客担当者…

企業顧客担当者 (*Chargé de clientèle entreprises*)

企業取引担当者、国際商取引関係担当者、企業顧客責任者、商取引責任者、中小企業一中小産業顧客担当者、大企業顧客担当者、商取引監査人、労使関係調査担当者、企業顧客開発担当者、特別財務商取引担当者…

財産コンサルタント (*Conseiller en patrimoine*)

財産管理コンサルタント、財産発展コンサルタント、財産専門家、財務財産コンサルタント、財務投資コンサルタント、私管理コンサルタント、財產業務執行者、資産管理コンサルタント、委任業務執行者、私的顧客コンサルタント…

販売店責任者 (*Responsable point de vente*)

事務所責任者、事務所長、特定職種事務所長、取引センター長、企業センター責任者、企業商取引長、グループ事務所責任者、電子コンサルタントチーム責任者、販売班監督者、外国進出責任者…

銀行業オペレーションを扱う単位責任者または上級技術者 (*Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires*)

顧客商取引責任者、外国業務責任者、顧客業務責任者、センター業務責任者、基本単位責任者、アフターサービス責任者、処理単位責任者、与信調査責任者、係争担当者、係争責任者、生産単位責任者、販売後処理責任者、銀行業オペレーション上級技術者…

リスクアナリスト (*Analyste risques*)

与信アナリスト、市場リスクアナリスト、国家リスクアナリスト、債務引当アナリスト、与信調査担当者、与信責任者、与信監査人、銀行業エコノミスト、リスク責任者…

投資活動および収益におけるプランナーおよびコンサルタント (*Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers*)

投資活動交渉コーディネーター、産業アナリスト、上級コンサルタント、上級財務専門職、投資および財務取引担当者、生産長、合併・取得担当者、上級取引専門職、輸出与信交渉者、金融市場研究上級専門職…

監察人、経営調査士、コンプライアンスマネージャー (*Inspecteur, auditeur, deontologue*)

企業内経営調査士、監査官、監督者、不正行為探知担当者、会計経営調査士、経営調査責任者、検査人、監査・観察責任者、銀行業オペレーションセキュリティ責任者、コンプライアンスマネージャー、契約適合性担当者…

市場オペレーター (*Opérateur de marché*)

市場商品販売人、市場商品交渉人、商取引仕掛人、市場商取引オペレーター、証券商品および証券取引所商品責任者、経理係、有価証券共同投資機関（OPCVM）管理者、デリバティブオペレーター、外国為替ディーラー、アービトラージャー…

情報処理技術者 (*Informaticien*)

研究技術者、研究責任者、プログラマーアナリスト、ソフトウェア開発者、システムネット

ワーク開発者、開発アナリスト、情報技術者、情報アプリケーション管理者、システム認証人、ウェブマスター…

情報および組織計画責任者 (*Responsable de projet informatique et organisationnel*)

プロジェクト長、研究責任者、開発責任者、業務管理責任者、オーガナイザー、計画立案者、プロジェクトグループ責任者、事業計画作成責任者、鑑定人、コーディネーター…

法律家、税務専門家 (*Juriste, fiscaliste*)

法律コンサルタント、税務コンサルタント、取引法律家、金融法律家、通貨規則専門家、銀行法律家…

人的資源職種 (*Métiers ressources humaines*)

人材募集コンサルタント、人材募集担当者、キャリア管理者、雇用管理者、支社雇用コンサルタント、雇用管理責任者、人的資源責任者、社会法律家、人的資源コンサルタント、異動管理者、報酬責任者、賃金支払管理人、従業員管理者、労使関係管理者、職業教育管理者、職業教育推進者、職業教育活動立案者…

補佐技術者、秘書 (*Assistant technique, secrétaire*)

秘書、経営補佐、文書作成補佐、多言語秘書、支配人秘書、助手…

マーケティング専門家 (*Spécialiste du marketing*)

マーケティング担当者、マーケティング調査担当者、商品長、商品責任者、市場責任者、マーケティング責任者、マーケティング販売促進責任者、商取引およびマーケティング推進者…

経営監査人 (*Contrôleur de gestion*)

経営監査人、予算監査人、経営監査責任者

企業会計職種 (*Métiers comptabilité*)

企業会計担当者、会計職務担当者、会計処理担当者、会計技術者、会計管理技術者、会計調査担当者、企業会計責任者、会計監督者…

情報伝達職種 (*Métiers communication*)

情報伝達調査または活動担当者、情報伝達活動ディレクター、公共関係、報道担当者、内部

または外部情報伝達担当者、商取引情報伝達担当者、情報伝達責任者…

非銀行活動担当者 (Chargé d'activités non bancaires)

メンテナンスおよびセキュリティ保全補佐、技術的メンテナンス専門家、技術的オペレーター、電気工、暖房設備工事人、ロジスティックス専門家、一般業務補佐、買入れ補佐、買入れ調査担当者、不動産管理者、看護師、社会保障補佐、医療補佐、消防士…

非銀行活動を取扱う単位責任者または上級専門職 (Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires)

マクロエコノミスト、不動産交渉人、不動産計画責任者、労働計画責任者、セキュリティ責任者、バイヤー、一般業務責任者、複合商品立案者、医師、社会保障業務責任者、火災業務責任者、保険計理士…

格付け一覧表における基準職種の配置

(2010年3月8日の協定により修正、後掲銀行業労働協約付属文書Vを修正する
2010年3月8日の協定参照)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
銀行業のオペレーション 管理技術者											
顧客に対するアクセス およびサービス担当者											
特定顧客担当者											
職業顧客担当者											
企業顧客担当者											
財産コンサルタント											
販売店責任者											
銀行業オペレーション取扱 単位責任者・上級専門職											
リスクアナリスト											
投資活動・収益におけるプラ ンナー・コンサルタント											
監察人、経営調査士、コンプ ライアンスマネージャー											
市場オペレーター											
情報処理技術者											
情報・組織計画責任者											
法律家、税務専門家											
人的資源職種											
補佐技術者、秘書											
マーケティング専門家											
経営監査人											
企業会計職種											
情報伝達職種											
非銀行活動担当者											
非銀行活動取扱単位責任 者または上級専門職											

付属文書VI

第5編 報酬

2011年4月1日付、勤続年数外部門別年最低賃金一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

		ユーロ建て	銀行点建て[1]
技術者			
	レベルA	18000	8441
	レベルB	18230	8519
	レベルC	18550	8668
	レベルD	19890	9294
	レベルE	20830	9734
	レベルF	22720	10617
	レベルG	25180	11766
管理職			
	レベルH	27910	13042
	レベルI	34100	15935
	レベルJ	41200	19252
	レベルK	49020	22907
[1] 銀行点(1点)の価値=2.14ユーロ			

付属文書Ⅶ

2011年4月1日付、勤続年数対応部門別年最低賃金一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

付属文書Ⅷ

2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障（第41条）に
 ついての参照一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	32500	32500	32500	32500
レベルB	32500	32500	32500	32500
レベルC	32500	32500	32500	32500
レベルD	32500	32500	32500	32500
レベルE	32500	32500	32500	32500
レベルF	32500	32500	32500	32500
レベルG	32500	33225	34225	35250
管理職				
レベルH	35750	36831	37931	
レベルI	43688	45000	46350	
レベルJ	52775	54363		
レベルK	62813	64688		

付属文書Ⅹ

第5編 報酬

交通手当

国立統計経済研究所によって定義される、人口が100,000人より多い都市圏、および以前に1952年8月20日の銀行業従業員の労働に関する全国労働協約において以下のとおりリスト化されている、人口が100,000人を上回っていない都市圏において支給される。

アミアン (Amiens)、アンジェ (Angers)、アングレーム (Angoulême)、アヌシー (Annecy)、アヴィニヨン (Avignon)、バイヨンヌ (Bayonne)、ブザンソン (Besançon)、ベテューヌ (Béthune)、ブローニュ＝シュル＝メール (Boulogne-sur-Mer)、ブレスト (Brest)、ブリュエ＝アン＝アルトワ (Bruay-en-Artois)、カーン (Caen)、カレー (Calais)、シャンベリ (Chambéry)、クレルモン＝フェラン (Clermont-Ferrand)、ディジョン (Dijon)、ドウエー (Douai)、ダンケルク (Dunkerque)、グラス＝カンヌ＝アンティープ (Grasse-Cannes-Antibes)、グルノーブル (Grenoble)、アゴندانジュ＝ブリエ (Hagondange-Briey)、ラ・ロシェル (La Rochelle)、ル・アーヴル (Le Havre)、ル・マン (Le Mans)、ランス (Lens)、リモージュ (Limoges)、ロリアン (Lorient)、モブージュ (Maubeuge)、ムラン (Melun)、メス (Metz)、モンベリアル (Montbéliard)、モンペリエ (Montpellier)、ミュルーズ (Mulhouse)、ナンシー (Nancy)、ナント (Nantes)、ニース (Nice)、ニーム (Nîmes)、オルレアン (Orléans)、ポー (Pau)、ペルピニャン (Perpignan)、ポワチエ (Poitiers)、ランス (Reims)、ルーアン (Rouen)、サン＝テティエンヌ (Saint-Étienne)、サン＝ナゼール (Saint-Nazaire)、ストラスブール (Strasbourg)、ティオンヴィル (Thionville)、トゥーロン (Toulon)、トゥール (Tours)、トロワ (Troyes)、ヴァランス (Valance)、ヴァランシエンヌ (Valenciennes)

付属文書 X

第 5 編 報酬

第 45 条 (各種の補償金) の適用についての参照

1952 年 8 月 20 日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約 52-II 条 8 号

a) 地下補償金

地下補償金は 1 年につき 254 ユーロ⁶⁵相当とする。

b) 事務雑用係、集金係、および操作技師の服装補償金

その職務遂行に必要な制服が使用者によって支給されていない場合において、事務雑用係、集金係、および操作技師のための服装補償金は、187 ユーロ⁶⁶と定めるものとする。

c) 靴補償金は、1 年につき 65 ユーロ⁶⁷と定められる。これは、集金係および実際に集金を行う等級の者に対して支給される。

d) 訪問販売員衣服補償金

訪問販売員の職務はその金額を 1 年につき 243 ユーロ⁶⁸とする衣服補償金の付与をもたらす。

b) 項および c) 項において定める補償金は社会保障、退職年金、および商工業雇用協会 (ASSEDIC) についての考慮は受けない。

⁶⁵ この補償金は 1996 年 12 月 20 日の全国同数委員会の使用者代表によって額が引き上げられた。

⁶⁶ 前掲注 65 参照。

⁶⁷ 前掲注 65 参照。

⁶⁸ 前掲注 65 参照。

(2) 銀行業同数委員会内規

銀行業同数委員会の構成

銀行業同数委員会は銀行業労働協約第7条、8条、8-1条、8-2条、8-3条の規定に従って構成される。

産業部門レベルでの代表的労働組合組織は、書面によりフランス銀行協会に同組合組織が当該職業機関において代表の委任をした労働者の連絡先を伝達し、この代表委任者の地所を明確にするものとする。それぞれの関係する使用者は、委任した労働組合組織による代表委任労働者の連絡先について、同時に通知されるものとする。

この名簿について事後にもたらされた修正は同様の条件において直ちに通知されるものとする。

活動

銀行業同数委員会は銀行業労働協約第8条、8-1条、8-2条、および8-3条の規定に従って活動する。

事務局は、管轄組織の議事日程にそれを組み入れるために、銀行業同数委員会宛の全ての問題および請求の調査目録を作成し、集約する。事務局は、当該協議ごとに、関係する組織についての代表によって指名された構成員の召喚状の発送に取り掛かる。情報提供のために、産業別の連合体、またはこれを欠くときには全国レベルの労働組合に、その写しを発送する。

- ・通常全体協議として、構成員は1年に月少なくとも3回集まる。構成員が、その状況、とりわけ当該職業部門に属する労使関係問題の切迫度がそれを必要としていると考えるときは、これとは別に集まる。協議日程は各代表によって請求される議題に応じて作成される。

通常全体協議としての銀行業同数委員会の各協議の後、事務局は調書を作成する。これは委員会の構成員に伝達される。また事務局は、次の協議日程についての承認を得るために日程の登録を行う。

構成員が全体協議に集まる時であって、かつ通常協議ではないときは、銀行業同数委員会の構成員は採決する方法を予め合意しておくものとする。

- ・《解釈および勧解》協議においては、調書は共通意見の形態の下にせよ、各代表により述べられた意見の形態の下にせよ、各自の立場の主要な部分をまとめるものとする。

フランス銀行協会および人民銀行グループは、できるだけ早くかつ積極的な方法で、この機関により発せられた共通意見を、フランス銀行協会および人民銀行グループのすべての会員企業へ情報提供するものとする。

これらの協議のときに発せられた意見は、フランス銀行協会または人民銀行グループの全ての会員企業に通知されるものとする。

- ・《不服申立》協議においては、いかなる調書も作成されないものとする。合議の終わり

に、共通意見にせよ、代表ごとに発せられる意見にせよ、文書がまとめられる。それは事務局によって保存され、使用者および利害関係者に対して郵送されるものとする。

技術集団同数委員会

銀行業労働協約第7条の枠内において、銀行業同数委員会は技術同数委員会に委任することができる。この技術集団同数委員会は、その内部またはその外部において選ばれた構成員—ただし銀行業労働協約に加入する銀行の従業員の間から—で構成される。この委員会は、いくつかの特定の主題について検討し、または交渉の対象となる点についての予備的な技術的検討を行い、委員会の構成員に説明するために彼ら自身で報告書を作成する。その作業のために、構成員の全員一致で鑑定人に援助を求めることができる。

この委員会は以下によって構成される。すなわち：

- ・組織ごとに多くとも2名の構成員からなる労働組合組織の代表
- ・上記に定義された労働組合組織を代表する代表と多くとも同数の代表で構成される使用者によって委任された代表

同数性は2つの代表、すなわち労働組合代表および使用者代表が代表される限りにおいて尊重される。

銀行業同数委員会内規の修正

本規則は労働協約4-1条に従って改正されうるものとする。

(3) 2001年9月3日の資格免状手当に関する協定

(2004年11月17日のアレテにより拡張適用—2004年12月11日付官報(JO))

特別の条文 (後掲 2008年11月24日の賃金協定 2008第3条参照)

銀行業労働協約はその第43条において一定の資格免状の取得についての手当を規定している。

この手当の額は、2001年9月3日からその資格免状を取得する労働者については、銀行業職業証書 (BP Banque) の合格者については 1,450 ユーロ、銀行専門学院 (ITB) の合格者については 1,900 ユーロと、それぞれ定めるものとする。

パリにて、2001年9月3日、15通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT—銀行および保険会社：非署名

CGT—金融部門従業員 (CGT-FNCF)：非署名

CFTC—銀行：非署名

CGC—銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO—ホワイトカラーおよび管理職：署名

(4) 2001年5月29日の労働時間の調整および削減協定

(2001年10月23日のアレテにより拡張適用—2001年11月1日付官報(JO))

第1条：適用領域

本協定は、銀行業労働協約第1条において定められた企業、ならびに以下において《企業》と呼称される、NAF (Nomenclature d'activités française フランス職業活動一覧) の91-1-A,91-1-C, および91-3のクラスに属する機関に関する。

第2条：規定の構造

本職業規定は、4つの章を含むものである。それぞれ、週労働時間の多様化、日割による労働時間の削減、一定の管理職について非労働時間のみなし協定の締結、および報酬の支払われる休暇の権利の累積を可能とする労働時間に関する週単位の時間を適用除外する規定の設置の可能性を規定する、労働法典(新) L.3122-9条~22条、L.3121-45条~49条、およびL.3151-1条以下となった労働法典(旧) L.212-8条、L.212-9条のⅡ、L.212-15-3条のⅢ、およびL.227-1条の適用の様式を定義するものである。

労働時間に関するこれらの特別な規定の設置は—法律の文言に従って—以下についてしか生じ得ない。すなわち：

- ・あるいは、その固有の均衡を構成する、《企業別または事業所別の協約または協定》に基づいて
- ・あるいは、《拡張適用される協約または協定》に基づいて

本職業規定はこの第二の可能性に対応している。この規定は、以下に定める4つの章の全部または一部を対象とする企業別または事業所別の協定を欠く企業に対して、直接的および任意に適用される。労働協約または集団協定を欠き、労働法典(新) L.2242-8条になった労働法典(旧) L.132-27条記載の義務に服する企業についての交渉の後、本協定の1または複数の章は、企業委員会または事業所委員会、あるいはそれを欠くときは従業員代表委員の助言、さらに従業員代表を欠くときは労働監督官への事前通知の後に実施できる。これらの各章の規定は章全体として不可分のものとして構成するものである。これらの規定は、従っていかなる方法によっても、労働時間の調整および労働時間の削減に関する本協定に署名がある企業の、現行の規定と置き換わることはできない。

第1章

労働時間削減の編成

本章の規定はフルタイムで就労する企業の労働者の総体に適用される。ただし、指導的管理職、労働時間みなし協約に関する労働者、ならびに、場合によっては、3章の適用の枠内において、第8条に基づいて当該企業によって定義された事業活動に属する他の労働者は除かれる。

第3条：労働時間の年間時間

第2条の枠内における企業による労働時間の削減計画は、労働法典（新）L.3122-19条～22条となった労働法典（旧）L.212-9条のⅡの適用の下で、各労働者に対して1,600時間を基準とする年間労働時間を保障するために、3-1条において定義される様式に応じて設置される。

3-1条：労働時間削減の様式

フルタイムで就労する各労働者は、暦年1年間について、完全な有給休暇の権利および以下のものを享受する。すなわち：

- ・ 場合によっては個別的利益として獲得された日を含む39実労働日の休暇および報酬の支払われる休息、および以下のとおり定めるもの。
 - － 銀行業労働協約第64条において定める有給休暇の日
 - － 5月1日
 - － 銀行業労働協約第67条および第68条において定められた条件における法定祝日、および必要に応じて法的な性格を有する規定の枠内で定められた集团的閉鎖日
 - － 3-2-2条において定義される様式による、労働者の自由に使える休息の実労働日の残高
- ・ 3-Ⅱ条において定義される様式に応じて取得される1日または半日単位の休息の企業による追加的付与、および／または1年あたり1600時間の労働時間に達するための労働時間の週単位での削減

年の中途での入社、退職、あるいは欠勤の場合において（5月1日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約第61条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典（新）L.1442-5条になった労働法典旧L.514-1条の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え）、休息日の数は一法律上の祝日および5月1日を除き一残っている競合に応じて決定される。

3-2条：休息の1日単位および半日単位での取得の様式

1日単位または半日単位の休息は当該暦年において取得されなければならないものとする。

・ 3-2-1条：使用者によって定める実労働日

管理者は、従業員に、必要に応じて使用者により付与される1日単位または半日単位の休息のリストを通知するものとする。

・3-2-2 条：労働者の自由に使える実労働日

労働者の自由に使える休息日は1日単位または半日単位の形態の下で取得されるものとする。休息の取得日は、その上司との合意を通じて労働者によって定められる計画に基づいて決定される。上司はとりわけ複数の請求に同時に答えることが困難となる、事業センターまたは事業単位の活動に結び付いた業務上の必要性に基づいてについてしか、労働者によって発せられた日付の選択を再検討させることはできない、ということをよく理解しなければならない。

第4条：労働時間および報酬

銀行業労働協約第39条において定義されるような基礎賃金—特別手当、手数料、賞与、個別的または集団的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金—は、労働時間の率が変化しない限り、当該企業における労働時間の削減の実施の適用の日以降も、維持される。報酬は当該年については平滑化される。

第2章

管理職に対する特別な規定

企業は、参照労働時間が、指導的管理職および労働時間のみなし協約に関する労働者を除くフルタイムで就労する従業員について、多くとも法定時間と等しくなるように削減されるときにしか、本章を実施することができない。

本章は、指導的管理職を除き、管理職従業員に対して第2条の枠内において企業によって適用される様式を定義する。

第5条：組み込まれた管理職に関する規定

5-1 条：定義

銀行業労働協約第33条の意味での管理職の資格を有し、労働法典 L.3121-39 条になった労働法典(旧) L.212-15-2 条において定義される労働者が対象である。すなわちそれは、以下の2つの条件を満たす者である：

- ・当該労働者が組み込まれた業務または作業班の中で集団的勤務時間性に従って使用される者
- ・およびその者についてその労働時間をあらかじめ決定しうる者

5-2 条：契約上の地位

これらの労働者は労働時間に関するすべての法律および行政立法の管轄に属する。これらの労働者は当該企業における現行の規定を享受する。

第6条：自律的管理職に固有の規定

6-1条：定義

銀行業労働協約、または1947年3月14日の管理職の引退および相互扶助に関する全国労働協約第4条1項の意味における管理職の資格を有する労働者、および付属文書Iに表わされる労働者のカテゴリーに属する労働者は、自律的管理職の地位に置かれる。そこで、各企業の中に存在する組織について考慮した上で、当該各カテゴリーおよびこれに属する各職務が、指揮的管理職のカテゴリー、および労働法典(新)L.3111-12条およびL.3121-39条になった労働法典(旧)L.212-15-1条およびL.212-15-2条でそれぞれ定められた組み込まれた管理職は、本協定による労働次日間の調整を受ける管理職に含まれない旨を定める、労働法典(新)L.3121-38条になった労働法典(旧)L.212-15-3条の定義に、対応するか否かを評価するのは使用者の役割である。

6-2条：契約上の地位

付属文書Iにおいて定められる雇用のカテゴリーに属し、かつ週に5日または半日×10回就労する管理職の労働時間は、1年あたり210日に相当するみなし時間を定められるものとする。

このみなしの類型を用いることは、当該使用される職務によって正当化されるものである。ただし、関係する各管理職と労働日のみなしについての個別の合意の締結に服するものとする。

- ・当該年につき210労働日というこのみなしに達するために、自律的管理職は一暦年丸一年についておよび完全な有給休暇の権利として—51労働日の休暇および報酬の支払われる休息を享受する。そこには、必要に応じて個別的な利益として獲得された、以下のように定義される日を含む。すなわち：

- 銀行業労働協約第64条において定められた有給休暇

- 5月1日

- 銀行業労働協約第67条および第68条において定められた条件における法定祝日、および必要に応じて法的な性格を有する規定の枠内で定められた集团的閉鎖日

- 以下に定義される様式に従って使用者によって定められる3日間の休息日

- 以下に定義される様式に従って労働者が自由に取得する休息日の残高

年の中途での入社、退職、あるいは欠勤の場合において(5月1日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約第61条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典(新)L.1442-5条になった労働法典旧L.514-1条の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え)、休息日の数は—法律上の祝日および5月1日を除き—残っている競合に応じ

て決定される。

- ・1日単位または半日単位の取得の様式は以下のとおりである。すなわち：

- 1日単位の有給休暇

20労働日の主要な休暇は各年の5月1日から10月31日の期間に使用者によって割り当てられる。

- 使用者によって定められる休息日

管理者は自律的管理職に対し、使用者の選択に属する日のリストを通知するものとする。

- 労働者が自由に取得する休息日

労働者が自由に取得する休息日は1日単位または半日単位の形態で取得されるものとする。当該休息取得日はその任務の要請を考慮して労働者によって計画されその上司に通知されるものとする。

- ・就労した1日および半日の算定は自動確認的なシステムに基づいてなされる。
- ・これらの労働者の労務管理は、とりわけ労働の増大が起こりうることについて留意する、上司による定期的なフォローアップの対象とされなければならない。この場合において、状況の分析に着手すること、必要に応じて、とりわけ、労働法典(新) L.3131-1条になった労働法典(旧) L.220-1条所定の、日々の休憩の最小時間の遵守に適合するあらゆる措置をとること、および労働日の日数を超過しないことは当然である。この日数は、労働法典(新) L.3121-49条になった前述の労働法典(旧) L.212-15-3条のⅢの最終項所定の限度内である。

6-3条：労働時間および報酬

銀行業労働協約第39条において定義される基礎賃金—特別手当、手数料、賞与、個別または集団的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金—は、当該企業において労働時間の削減の実施が適用される日からも、維持される。

報酬は当該年について平滑化される。

第3章

変形労働時間制

企業は、参照労働時間が労働法典(新) L.3111-2条およびL.3121-38条になった労働法典(旧) L.212-15-1条およびL.212-15-3条において定められる労働者を除く、フルタイムで就労する従業員について、多くとも法定労働時間と等しくなるように削減される場合にしか本章の規定を実施することができない。

第7条：経済的および社会的要件

当該年の全部または一部についての労働時間の分配に基づいて、変形労働時間制は、労働法典（新）L.3122-9 条になった労働法典（旧）L.212-8 条によって定義される。これは、本規定の第Ⅱ条の枠内において企業により実施されるものであり、当該企業の通常の事業活動に結び付く経済情勢または季節的な変動に 대응することを可能とするものである。

したがって、変形労働時間制は、当該年の一部分について、当該企業の 1 または複数の業務のレベルで、組織的、技術的、または商事的理由により、労働時間の容量を増やすことを可能とするツールの 1 つを構成する。そして、他の期間について労働時間数の減少によって埋め合わせを行うものである。

第 8 条：関係する事業活動

L.212-8 条所定の年単位の労働時間の編成は当該企業によって定義される事業活動について制定することが可能である。それは企業委員会または事業所委員会、またはそれを欠くときは、従業員代表委員の諮問の対象としなければならない。

第 9 条：労働時間の算定期間

事業活動の上昇および低下を埋め合わせるために、週労働時間は当該年の全部または一部について変化することが可能である。これは 12 カ月の期間の枠内で、それを超える実労働時間と、この平均労働時間に達しない実労働時間が計算上互いに埋め合わせるようになされる。よく理解されなければならないのは、前述の連続する 12 カ月の期間について、労働時間は労働週ごとに 35 時間の平均を超過せず、かついずれにせよ、当該年を通じて 1,600 時間を超過しないということである。

第 10 条：労働時間の目安および配分計画

企業は変形労働時間制の目安計画を作成しなければならない。これはいわゆる繁忙期の期間および当該期間中について規定する週労働時間を明文で定めるものとする。

当該計画は以下について明文で定めるものとする。すなわち：

- ・労働時間の日々の上限は 10 時間を超えることはできない。ただし、銀行業労働協約第 63 条所定の例外については除かれる。
- ・週平均労働時間の上限は、連続する 12 週の任意の期間について 44 時間を超えることはできない。
- ・週労働時間の絶対的上限は 48 時間を超えることはできない。

上記に定める上限に達しない実労働時間は、超過勤務時間ではない。したがって、ボーナスポイントも、加算も生じされるものではない。そして、労働法典（新）L.3121-11 条になった労働法典（旧）L.212-6 条において定められる超過勤務時間の割当を負担することもない。

しかしながら、以下については、超過勤務時間を構成する。すなわち：

- ・年の間に、上限を超えた実労働時間。
- ・年の終わりに、前段において定める超過勤務時間を差し引いた上で、1,600 時間を超えた時間

本変形労働時間計画およびその必要に応じた修正は、企業委員会または事業所委員会またはそれを欠くときは、従業員代表委員の諮問の後にはか実際上は実施されないものとする。その上で、関係する事業活動の労働者に通知されるものとする。

第 11 条：労働時間変更予告期間

関係する事業活動の労働者は、9 実労働日を下回ることでない予告期間を遵守した上で、その労働時間の変更を通知されるものとする。

第 12 条：期間の定めのある労働契約および派遣労働

年単位の労働時間の編成は期間の定めのある労働契約としての労働者、または派遣労働契約としての労働者に対しても適用される。

企業は現行の法律および行政立法に従って派遣労働者を用いる義務を負う。

第 13 条：変形労働時間制において考慮に入れられない時間についての部分的失業を用いる条件

労働法典および 1968 年 2 月 21 日の職際協定所定の理由の 1 つにあたる経済情勢による事業活動の低下の場合、当該使用者は以下の義務を負う。すなわち：

- ・当該使用者が属する労働局の部局に対し、その従業員に部分的失業手当の享受を認められるための請求を提出すること。
- ・1968 年 2 月 21 日の職際協定の適用の下で、補償金を払い込み、上記に定める手当に上乘せすること。

第 14 条：報酬

銀行業労働協約第 39 条において定義されるような基礎賃金—特別手当、手数料、賞与、個別的または集団的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金—は、労働時間の率が変化しないことを知っている、当該企業における労働時間の削減の実施の適用の日からも、維持される。

報酬は当該年については平滑化され、変形労働時間制の枠内に含まれる週労働時間の変化から独立するものとする。

第 15 条：参照年の全体の間には就労しなかった労働者の報酬および代償休日の権利

15-1 条：欠勤労働者（病気、母子関係…）

欠勤は銀行業労働協約および（場合によっては）企業協定の規定の枠内において報酬が支払われる。

15-2 条：当該年の中で雇い入れられたまたは離職した労働者

それは期間の終了時または労働契約の破棄の時点における遂行された労働時間の合計から生じるものとする。

週平均労働時間が 35 時間より多いとき、超過した時間は以下のものを引き起こす。すなわち：

- ・年の中で雇い入れられかつ年の終わりに在籍する労働者についての代償休日
- ・年の中で離職した労働者についての超過勤務時間としての支払

逆の場合、すなわち、例外的に、平均労働時間が 35 時間を下回ることが判明するとき、利害当事者に対してその有給休暇の権利または場合によっては有給休暇積立口座についての控除、あるいはそれがなくなるときは賃金の天引きが提案されることとなる。ただし労働法典（新）L.3122-18 条になった労働法典（旧）L.212-8-5 条最終項の適用の場合は除かれる。

第 16 条：適切性確認同数委員会

その実施の前に、本章に基づいて検討された措置は銀行業同数委員会に属する同数機関における適切性確認に服さなければならない。同機関は《適切性確認同数委員会》と呼称されるものとする⁶⁹。

第 4 章

有給休暇積立口座

本章は第 2 条の枠組において企業によって設置される、有給休暇積立口座に関する様式を定義するものである。

第 17 条：有給休暇積立口座の開設

第 1 条において定める企業に属し、かつ当該企業において少なくとも 1 年の勤続年数を有するすべての労働者は、有給休暇積立口座を開設することができる。

利害関係のある当事者は有給休暇積立口座の開設を書面による請求で申し立てなければならない。

⁶⁹ 適切性確認同数委員会の構成および活動の様式は付属文書Ⅲにおいてあらわす。

第 18 条：有給休暇積立口座の補給

有給休暇積立口座は以下の要素によって補給されうる。すなわち：

- ・年次休暇の一部の繰越
- ・3-2-2 条および 6-2 条において定められた労働者が自由に取得する休息日の 1 日単位の部分⁷⁰
- ・超過勤務時間の支払に係る代用のうち代償休日の全部または一部

有給休暇積立口座の 1 年を通しての全体の補給は 10 実労働日に制限される。

しかしながら、企業は労働法典所定の制限内でこの日数を増加する可能性を有する。

この口座は休息を 1 日、半日、または時間単位で示すものとする。

企業委員会または事業所委員会、あるいはそれがあるときは従業員代表委員の諮問のとき、上記の一覧の範囲内で一定の要素をこの口座の補給について付け加えることができる。

第 19 条：口座の使用

形成された積立は、3 カ月間の予告という留保付で、その全部または一部を補償するために、労働者の都合に合わせて使用することができる。すなわち：

- ・従業員の都合のための休暇として、その理由のいかんを問わない、2 カ月間を最低限の期間とする報酬なしの休暇
- ・キャリア終了休暇

長期間の休暇の取得について、上司による業務上の必要に応じた拒絶は、正当な理由がなければならぬ。そして、当該請求の異なる様式での受け入れを明示しなければならない。

労働者は、短期間の従業員の都合のための休暇のために形成された積立を使用することを、個別的かつ例外的に認められることがある。

本条に基づく休暇は休暇の権利を決定するための実労働と同一視されるものではない。この事実からいかなる休暇の権利を発生させることもない。

本条に基づく休暇は、当該労働者が少なくとも 2 カ月に相当する期間の休暇を蓄えた日から起算して 5 年の期間内に取得されなければならない。いかなる休暇の取得期限も 50 歳を超える労働者に対抗することはできない。

労働者が 5 年の期限が満了するときに 16 歳を下回る子を有するとき、またはこの労働者の両親が当該労働者に依存しているあるいは 75 歳を上回るとき、当該期限は追加的に 5 年延長することができ、この期限は 10 年に達する。

これらの期限は休暇の 2 カ月間の取得から起算される。

第 20 条：休暇の補償

⁷⁰ 最後に示された条文は労働者が自由に取得する実労働日を排除する。

- ・ 休暇の取得の際に労働者に払い込まれる額はその年間基礎賃金に基づいて算定され、休暇に入るときに認められる。ただし、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要素は算定基礎から除かれる。
- ・ この毎月払いこまれる補償金は一般法の条件における税制上および社会保障上の制度に服する。

第 21 条：キャリア終了休暇を除く長期休暇後の復帰の条件

その休暇の後、当該労働者はその従前の雇用または少なくとも同等の報酬を伴う類似の雇用に復職し、かつ必要に応じて適応のための職業教育を享受する。

第 22 条：休暇の権利の使用の放棄

a) 使用の放棄

例外として、離婚、労働者の廃疾、または配偶者の死亡、消費法典 L.331-2 条において定義されるような労働者の過剰債務状態、あるいは配偶者の失業の場合において、積み立てられた休息日及び休息時間は、当該労働者が実際にそれを請求するとき、積み立てられた権利の総体の交換価値に応じた補償金の形態で当該労働者に払い込むことができる。これは当該請求のときに認められる年間基礎賃金に基づいて算定される。ただし、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要素は除かれ、かつこの日付において効力を有する保険料、拠出金、および租税の控除に服する。

b) 自動的解除

解除の自由はそれが労働契約の破棄または労働者の死亡の枠に含まれるとき自動的に生じる。

したがって、当該労働者またはその権利者に対し積み立てられた権利の総体の交換価値に応じた補償金が払い込まれる。これは当該労働契約の破棄または死亡のときに認められる年間基礎賃金に基づいて算定される。ただし、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要素は除かれ、かつこの日付において効力を有する保険料、拠出金、および租税の控除に服する。

第 23 条：積立の振替

新たな配置先が有給休暇積立口座を有している限りにおいて、同一グループ内における労働契約の破棄を伴わない配置転換の場合、当該労働者はその使用者との合意によりその積立の振替を請求することができる。口座の振替についての二当事者の合意を欠くとき、または新たな配置先が有給休暇積立口座を有していないとき、当該労働者はその出身の組織への復帰の可能性を待ちつつその積立を維持するか、あるいはその有給休暇積立口座を清算するか

を選択することができる。清算による弁済は第 22 条において定める条件で行われる。

パリにて、2001 年 5 月 29 日、15 通作成。

(署名一覧)

CFDT-銀行および保険会社：非署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

付属文書 I

労働法典（新）L.3121-38 条になった労働法典（旧）L.212-15-3 条に基づいて定めるカテゴリー

- ・ 職能別の指揮監督および経営上の指揮監督下にあるチームの管理職
- ・ 検査管理職
- ・ 経営調査管理職
- ・ 支店責任管理職
- ・ 市場および／または投資についての銀行事業活動管理職
- ・ 上級専門職管理職
- ・ 商取引管理職
- ・ 企画責任管理職

注記：

支店責任管理職および商取引管理職は、自律的管理職の地位を有するためには、以下のことをしてはならない。すなわち：

- ・ これらの者が属する支店、業務、または作業班の中で適用されている集団的な労働時間タイムテーブルに従って就業すること
- ・ 予め決定された労働時間があること

付属文書Ⅱ

自律的管理職

【労働法典（新）L.3121-38 条になった労働法典（旧）L.212-15-3 条】

毎週 5 日または半日単位×10 回就労する労働者の年単位のみなしの個別的合意文書の例

あなたの職務、あなたが行使する責任、あなたの雇用の体系において享受する自律の程度、およびあなたの銀行業労働協約⁷¹の中での管理職の地位という性質により、あなたはその適用下であなたに関係するところにおいて○○⁷²社が効力をもつ○○⁷³社における労働時間調整および削減協定第 6 条の範囲に属するものとします。

出勤日の形態下での労働時間の年単位の算出は、今後はあなたに適用されます。

- ・本みなし合意は、活動の丸一年について、および有給休暇の完全な権利、すなわちみなし労働日が 210 労働日であること、あなたがその労働契約の履行において現に履行しなければならぬ労働日の日数を定めるものです。ご承知のとおり、あなたは 51 日の報酬を支払われる休暇および休息を享受します。そこには、場合によっては、必要に応じて個人的な利益として獲得された日が含まれ、それは以下のように定義されます。

- ・銀行業労働協約第 64 条で定める有給休暇
- ・5 月 1 日
- ・銀行業労働協約第 67 条および第 68 条で定める条件における法定祝日
- ・使用者によって定められる休息日
- ・労働者が自由に取得する休息日の残高

あなたが自由に取得する休暇および使用者によって定められる休暇の取得の様式は、○○⁷⁴社における《労働時間調整および削減》協定 6-2 条で決定するものとします。

年の途中での入社、退職、欠勤の場合においては（5 月 1 日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約第 61 条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典（新）L.1442-5 条になった労働法典旧 L.514-1 上の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え）、労働日数および休息日数は—法律上の祝日および 5 月 1 日を除き—残っている競合に応じて決定されます。

本合意は前掲職業協定 6-1 条で定める雇用のカテゴリーへのあなたの帰属に結びつくものです。活動または格付けレベルの変化のために、あなたがもはやこの条項に属しないときには、本合意はその効果を発することを止めることとなります。

本規定は○○⁷⁵日から効果を有します。

⁷¹ あるいは第 1 条で定められる合併機関に属する自律的管理職についての 1947 年 3 月 14 日の管理職の年金および相互扶助に関する全国労働協約第 4 条 1 項

⁷² 当該企業によって補充すること。

⁷³ 前掲注 72 参照。

⁷⁴ 前掲注 72 参照。

⁷⁵ 当該企業において補充すること。

付属文書Ⅲ

変形労働時間制

適切性確認同数委員会

適切性確認同数委員会は以下のように構成される。すなわち：

- ・一方では、労働組合組織による構成員としての、産業レベルでの代表的労働組合組織の代表
- ・他方では、使用者の代表（労働組合組織によって指名された構成員の数と多くとも同数）

企業は、銀行業同数委員会事務局宛に、変形労働時間制の規定の適用に関する措置の条件および特徴を示す一件記録を送らなければならない。適切性確認同数委員会は当該請求の受け取りから遅くとも1カ月の期間内に開かれなければならない。

適切性確認同数委員会の構成員は、示された措置が本協定の第3章の規定に適合しているか審査しなければならない。構成員はまた、当該措置が現行の法律上および行政立法上の規定に違反していないか、銀行業労働協約または産業部門別協定に違反していないか確認しなければならない。

本構成員の過半数がこれに合意を与えるときに限り承認が得られる。拒絶の場合、委員会はその拒絶の正当な理由を示さなければならない。当該銀行は、要求された修正に着手した後、または作成された意見に応える論証を作成した後に、同数機関に新たに申立をすることができる。

企業による当該措置は早くとも同数機関の書面による通知に続く最初の就業日に効力を有するのであり、関係する企業による掲示の方法による従業員に対する通知の対象となる。

**2001年5月29日の労働時間の調整および削減協定第2章6-2条についての付加文書
(2001年12月24日のアレテにより拡張適用—2001年12月29日付官報(JO))**

上記協定第2章(管理職に固有の規定)6-2条は以下の節の追加によって補完される。すなわち：

《委ねられた担当業務とそこから生じた日々の活動との幅は、各労働者に対して上記に定める日々の休息を必ず取ることを可能とするものでなければならない。この休息の最低時間は連続して取得される11時間と法律上定められているが、必要に応じて、銀行業労働協約第63条の様式によることとする。》

パリにて、2001年11月12日、15通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：非署名

CGT-金融部門従業員(CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(5) 銀行職種の退職年金についての 2005 年 2 月 25 日の協定

序文

本協定の署名者は以下のことを確認する。すなわち：

- ・以下に《段階的協定》と示された、1993 年 9 月 13 日に締結された《銀行職種の退職年金制度の改正》に関するいわゆる《段階的協定》は、1952 年 8 月 20 日の銀行業労働協約の付属文書Ⅳの適用下において銀行業界の年金制度を改正した。
- ・上記の 1952 年 8 月 20 日の労働協約、付属文書Ⅳ、ならびに付属文書 9 は破棄通告の対象となり、2000 年 1 月 1 日に適用を停止した。これら 2 つの付属文書の規定は、本協定において現役労働者、引退者、および除籍者によって獲得された適格および権利（直接および間接的権利）を呼び戻す排他的な目的で引用される。
- ・2000 年 1 月 10 日に署名された銀行業労働協約は、当該職種の退職年金に関するいかなる規定も規定していない。しかし、段階的協定の規定および当該段階的協定の付属文書の規定は、さまざまな職業年金金庫の規則に書き写され、したがって前述の規則を通じて適用があった。
- ・年金の改正に関する 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 116 条は、2009 年 1 月 1 日までに、銀行業退職年金金庫が属する追加補足退職年金制度について、相互扶助組織（IP : Institution de prévoyance）と合併しまたはこれに変化し、あるいは追加補足退職年金管理組織（IGRS : Institution de gestion de retraite supplémentaire）に変化することを義務としている。
- ・2003 年 4 月の企業会計全国委員会の勧告および上場銀行グループの連結計算書類に適用される国際会計基準／国際財務報告基準（IAS／IFRS）第 19 規範（IAS19）は、退職年金に関する企業の支出負担評価の準則を定めている。

本協定の署名者は、段階的協定の署名後の 11 年間で、以下について理由があると考える。

すなわち：

- ・本協定による、とりわけ以下に関する一定の措置の実施
 - ・退職年金の銀行による補足の算定および展開の様式
 - ・単一資本の形態の下で、協定によって定められた条件において、行われることになる給付の払込額の変化
 - ・銀行業退職年金金庫の規約の必要な変化
 - ・1947 年以前に消滅した銀行の従業員の銀行業退職年金の清算および支払いを負担する共同基金の解散
 - ・本協定の機能の状況を調査する責任を負う技術集団同数委員会の設立
 - ・フランス銀行協会従業員退職年金金庫（CRPB : Caisse de retraite du personnel des banques AFB）および海外県銀行従業員退職年金金庫（CRPB DOM : Caisse de retraite du

personnel des banques DOM) の管理および財政の状況

・各退職年金金庫の労使当事者に対してその退職年金の権利を行使した退職者の一定の カテゴリーについてその状況を調査することを勧告すること

- ・1983年4月1日以前および65歳以前
- ・1993年12月31日まで有効である銀行業退職年金金庫規則19のII条a) および19-IV条に基づくもの

以上を踏まえ、以下が決定された。

第1条：適用領域

本協定は以下について適用されるものとする。すなわち：

- ・2000年1月10日の銀行業労働協約第1条2項で定める企業の退職年金金庫の全体
- ・第1章および第3章については、人民銀行グループならびにその銀行業退職年金金庫に対して適用されるものとする。

第2条：目的

本協定は、社会保障法典L.911-1条の適用の下で締結され、以下を目的とする。すなわち：

- ・以下の《第1章：共通規定》と題する部分においては
 - －第1条で定める企業の銀行業退職年金金庫の規則、とりわけ銀行の補足に関する規定に関する規則の修正
 - －共同基金の廃止
 - －技術集団同数委員会の創設
- ・《第II章：CRPB および CRPB DOM に適用される規定》と題する部分においては、フランス銀行協会従業員退職年金金庫（CRPB）および海外県銀行従業員退職年金金庫（CRPB DOM）について、活動の様式を定めること

第1章

共通規定

第3条：銀行の補足

本協定の規定は直接的権利のあらゆる受益者について定めており、その退職年金の清算の日付のいかんに関わらないものとする。

段階的協定の付属文書の第10条b) に入れ替わった規則に記載の(80%)の文言(銀行の補足の算定および払込みの様式を呼び戻す排他的目的の付属文書第10条の文言)は(87%)の文言に取って代わられる。ただし、前述の規則が同等以上の率を規定している場合は除か

れる⁷⁶ものとする。

段階的協定の付属文書 10 条 a) を入れ替えた規則は以下の文によって補足されるものとする。すなわち、《しかしながら、月給に帰着する銀行業年金の額面の総額が当該年の 7 月 1 日の賃金についての最低賃金 (SMIC) の額面月額額の 85% と同等またはこれを下回るとき、銀行業年金の総額は社会補償の老齢年金、すなわち補足退職年金制度連合 (ARRCO) および管理職退職年金制度総連合 (AGIRC) のポイントの水準で、前年からの、上昇の算術的方法による総額の引上げがなされる。この規定はすべてに退職者に対して直接的権利として適用される。ただし、1993 年 12 月 31 日において銀行業に 35 年従事してきたことを証明しなければならない》。

2004 年 12 月 31 日において未清算の銀行の補足の価額は、2005 年 1 月 1 日に例外的な方法として 5% とみなして引き上げられるものとする。この補足の価額は、次に、下記の第 4 条で規定する変換まで、段階的協定の付属文書第 12 条を入れ替えた退職年金金庫の規則に従って、発展することとなる。

第 4 条：未清算の銀行の補足の変換

2007 年 1 月 1 日まで、銀行の補足を享受する、未退職、現役の労働者、または死亡した各受益者については、補足を表す保険数理上の価額は、切替の費用という事象を考慮した評価の対象となる。対応する額はその目的が、保険法典 L.441-1 条によって規制される作用、社会保障法典 L.932-24、または共済組合法典 L.222-1 条による枠組みの中で、後払いの終身年金の獲得によるにせよ、終身年金に義務的に変換される積立の構成によるにせよ、老齢保険の一般制度においてその退職年金の清算の日付から支払い対象となる従業員の受益者としての終身の権利の獲得および収益である集团的契約の枠組における保険者機関（社会保障法典第 4 部第 3 編によって規制される相互扶助組織、保険法典によって規制される保険会社、または共済組合法典第 2 編によって規制される共済組合）の退職年金金庫によって定められる。

当該金庫が本項の規定の実施に十分な資産を有していない場合においては、交渉が金庫の状況に応じたこれらの規定の修正のために企業レベルで課されるものとする。合意を欠くとき、これらの規定は適用されない。いずれにせよ、これらの規定は 1993 年 9 月 13 日の段階的協定の付属文書第 9 条後のその規則の適用の下で退職年金を減額しなければならない金庫に対しては適用されない。保険機関の選択ならびに契約上の規定は企業別協定またはグループ協定によって、また、それを欠くときは各退職年金金庫の管理権限によって定めるものとする。

⁷⁶ この規定は 1994 年 1 月 1 日以前にその退職年金を清算し、かつ本項所定の条件を満たす従業員についても 2005 年 7 月 1 日から、その充当全体の銀行の年金の引上げについて、前年からの、そのレベルの展開率の算術的な方法について、社会保障の老齢年金、すなわち 1.9% から 1.0% に減じられた補足退職年金制度連合 (ARRCO) および管理職退職年金制度総連合 (AGIRC) のポイントを享受する。

銀行の補足の典型的価額は、段階的協定によって定義される規則に従って決定され、本協定の付属文書に示される早見表に応じて年金の年賦払いとして示される（その評価に続く支払いの次の段階に相当する）。この早見表は2005年7月1日から有効である。この早見表は、AFBによって指名され責任を負う鑑定人によって、以下の第8条所定の技術同数委員会の答申に事前に付した上で、今後毎年改訂され、7月1日に発効するものとする。

第3条最終項所定の事前清算の銀行の補足の増額を考慮するために、早見表の適用から生じるような銀行の補足の典型的な価額は5%増額される。

退職年金金庫は本条の受益者に以下について通知するものとする。すなわち：

- ・ その銀行の補足の典型的な保険数理上の価額の評価の方式（この通知の文書のひな型は後で作成され、下記の第8条所定の技術同数委員会に事前に付されるものとする）
- ・ 移転した単一資本の管理を担う保険機関の連絡先、およびこの資本を確認することができるあらゆる参照先
- ・ 終身年金の支払条件

例外的に、銀行業退職年金金庫は退職者に対し本条第1項の規定の享受を提案することができる。この場合において、その銀行の補足の典型的な価額は下記の第5条所定の早見表に応じて決定され、定期金の支払は直ちに効力を発する。

第5条：一時金払い

直接的な年金受給者または切替年金の受給者はその銀行の補足の一時金払いを選択することができる。この可能性は、その退職年金金庫によって1回でまたは関係する人の数および支出負担額に応じて分割される方法で、かつあらゆる場合において2007年1月1日までに与えられなければならない。

一時金の価額は切替のコストと言う事象を考慮し、段階的協定によって定義された規則に従って決定される。そして、本協定の付属文書記載の早見表に応じて年金の年賦払い（第二四半期）の下で見積もられるものとする。この早見表は2005年7月1日に適用される。この早見表はAFBによって指名され責任を負う鑑定人によって、以下の第8条所定の技術同数委員会の答申に事前に付した上で、今後毎年改訂され、7月1日に発効するものとする。

本条の規定の各受益者はその退職年金金庫によって単一資本の払込みの選択権の行使の様式について情報提供される。そして、不可逆的であるその選択を表明するために6週間の熟慮期間を享受する。利害関係者がこの期間の終了時にいかなる選択も表明しないとき、銀行の補足は第3条の規定を考慮して当該利害関係者に払い込み続けられるものとする。

当該金庫が本項の規定の実施のために十分な資産を有していない場合において、交渉が当該金庫の状況に応じたこれらの規定を修正するために企業レベルで課される。合意を欠くとき、これらの規定は適用されない。いずれにせよ、本項のこれらの規定は1993年9月13日の段階的協定の付属文書第9条後のその規則の適用の下で退職年金を減額しなければならない

い金庫に対しては適用されない。

第 6 条： 社会保障法典 L.351-1-1 条および L.351-1-3 条に基づく 60 歳前の満額による退職年金の受給者

社会保障法典 L.351-1-1 条（長期キャリア）および L.351-1-3 条（障害のある労働者）の受益者は、60 歳前にその銀行業の補足の清算を請求することができる。これは、早くてその社会保障の年金の清算の日の本協定において、そしてとりわけ上記の第 3 条および第 4 条において含まれる規定に応じて満額で請求することができる。

第 7 条： 共同基金の廃止

本協定の署名当事者は、2005 年 7 月 1 日から、1947 年以前に消滅した銀行の従業員の残存する銀行退職年金の清算および支払いを担う共同基金を廃止することを決定する。

共同基金の各受益者（直接的権利および切替年金）は、解散のときに資本金を受け取る。その金額は、年金の年賦払いで見積もられ（2005 年第 2 四半期）、本協定の付属文書において記される早見表に応じて算定されるものとする。

この資本の支払についての払込みの請求は、この年金の払込みの日まで採用されたのと同じ配賦基準に応じて、すなわち 1993 年 12 月 31 日に登録された保険料に比例配分して、銀行退職年金金庫に対して—人民銀行グループの退職年金金庫は除く—なされることとなる。

第 8 条： 退職年金技術集団同数委員会

銀行業労働協約第 7 条の適用の下で、退職年金技術同数委員会は構成される。本同数委員会は、20 人の構成員を含む。10 人の構成員は使用者を代表し、10 人は銀行職種における代表的労働組合組織ごとに 2 人の代表の割合で労働者を代表するものとする。同数性は 2 つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が、代表することで遵守される。

退職年金技術同数委員会は 1 年に少なくとも 1 回開催される。同委員会は本協定の機能の状況を検査するものとする。

退職年金技術同数委員会は、第 3 条（第 3 パラグラフ）、第 4 条、第 5 条、第 9 条、第 10 条、第 12 条、および第 14 条において定められた規定により独自の管轄を有する。

第 2 章

***CRPB* および *CRPB DOM* に適用される規定**

第 9 条： *CRPB* および *CRPB DOM* の地位の変更

CRPB および *CRPB DOM* は、2006 年 1 月 1 日から、新たな法人格を構成することなく、2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号の規定、およびその適用のためにとられたデクレに従って、追加補足退職年金の管理組織に組織変更する。*CRPB* および *CRPB DOM* の取締役会

は、これに関係することそれぞれについて、この地位の変更に必要なあらゆる措置をとる責任がある。退職年金技術同数委員会は採られた規定について情報提供されることとなる。

第 10 条： CRPB および CRPB DOM の支出負担の評価

CRPB および CRPB DOM に加入する銀行の支出負担の評価は、以下のとおり、2005 年から実行され、以後毎年、行われる。すなわち：

- ・ 上場銀行グループの連結計算書類に適用される国際会計基準／国際財務報告基準 (*IAS*／*IFRS*) 第 19 規範 (IAS19) に従って
- ・ かつ、正規会員の銀行については、1993 年について (1993 年 12 月 15 日の付属文書 IX の適用の下で払い込まれた必要に応じた保険料の前金払いを考慮して) 同銀行によって払い込まれた保険料の比例配分で

これらの評価は、前記の第 8 条所定の退職年金技術集団同数委員会の申し出により、各金庫の取締役会によって最大 3 年の任期で指名された鑑定人によって作成される、報告書の対象となる。

第 11 条： 第 4 条を CRPB および CRPB DOM に適用する特別な条件

前記第 4 条の適用のもとで、未清算の銀行の補足の典型的な価値は、任意の社会保障法典第 9 部第 3 編によって規律される相互扶助組合、または保険法典によって規律される保険会社、または共済組合法典第 2 編によって規律される共済組合に払い込まれ、必要に応じて、これらは CRPB または CRPB DOM によって規律される。

しかしながら、加入銀行がその請求をするとき、その労働者のみ、清算される銀行の補足の典型的価値は、当該銀行によって指定された社会保障法典第 9 部第 3 編によって規律される相互扶助組合、または保険法典によって規律される保険会社、または共済組合法典第 2 編によって規律される共済組合に払い込まれる。

第 12 条： CRPB および CRPB DOM の資産の移転⁷⁷

第 4 条および第 5 条所定の処理の後、2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 116 条の第 6 パラグラフにしたがって、一方では、CRPB の、そして他方では、CRPB DOM の、資産の残存する典型的価値は、第 8 条所定の技術集団同数委員会の適法な答申の後に、最終的にかつ完全に締結された契約によって、場合によっては CRPB または CRPB DOM によって、社会保障法典第 9 部第 3 編により規律される相互扶助組合、または保険法典により規律される保険会社、または共済組合法典第 2 編により規律される共済組合に移転される。

⁷⁷ 本協定の締結の日に現れていない 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 116 条第 6 パラグラフ所定のデクレの規定の留保付。

第 13 条 : CRPB への銀行の退職年金金庫の払込

段階的協定第 8 条および段階的協定の付属文書第 8 編の適用のもとで 2004 年 1 月 1 日から計画されており、当該金庫の規則記載の退職年金金庫の、CRPB への支払いは停止される。

必要に応じて、本章第 10 条で定義されている方法に従って算定される支出負担の現金化された価値全体が、第 12 条の規定に応じて当該機関により保有されている資産の価値を上回るときには、これらの払い込みは必要な額までなされる。

第 14 条 : CRPB および CRPB DOM の資産の最終的な移転

負債に対して生じた資産の超過は、社会保障法典 L.931-20 条の適用のもとで、企業委員会または、必要に応じて、中央企業委員会への、情報提供および諮問の後に、1993 年について（1993 年 12 月 15 日の付属文書 IX の適用のもとで払い込まれた必要に応じた保険料の前金払いを考慮して）これらの機関によって払い込まれた保険料の、確認された割合に応じて、CRPB および CRPB DOM の各加入企業によって指名された、社会保障法典第 9 編により規律される機関に移転する。

対応する払い込みは、第 12 条所定の保険者機関によって保有されている資産の価値が第 10 条の規定に応じて算定された支出負担を上回るときに実行される。この場合において、CRPB または CRPB DOM の取締役会は、超過の部分について本パラグラフで示された配分の規則に従って各加入企業によって指名された機関に対する払い込みに着手する。分配される金額の合計は以下のように算定される。すなわち：

- －支出負担の額の 0%以上 20%未満を超過する資産の部分の 0%
- －支出負担の額の 20%以上 50%未満を超過する資産の部分の 10%
- －支出負担の額の 50%以上 80%未満を超過する部分の 30%
- －支出負担の額の 80%を超過する資産の部分の 50%

払い込みについては、その金額は上記のように定められる。そして、第 4 条、第 5 条、および第 9 条所定の処理の後に第 1 回について実行され、次に第 10 条所定の報告書の提出の年の終わりの前に毎年実施される。さもなければ、この期限において、これらの基金を受け取ることができる機関を指名することができる加入企業については、これらの企業はその権利を失う。そして、対応する額は第 12 条所定の保険者機関によって保有される一般的積立金に保持される。

CRPB および CRPB DOM の受益者の権利の全体の消滅の後、資産の残った価値は第 1 項で定められる機関に対し同項所定の配賦基準に従って払い込まれる。

第 3 章 最終規定

第 15 条 : 期限、修正、破棄通告

本協定は期間を定めずに締結される。本協定は労働法典（新）L.2222-5条、L.2222-6条、およびL.2261-7条～14条になった労働法典（旧）L.132-7条およびL.132-8条所定の条件において修正および破棄通告ができる。

第3条の付属文書

第4編 1993年12月31日における退職年金の補足（加入者およびその被扶養者の権利）

第10条

1993年12月31日時点の引退者は、その銀行業におけるキャリアに帰するその毎年の退職年金について、1993年12月31日に認められた総計と少なくとも同等の毎年の年金額の総計を、その銀行職務活動に基づいて享受し続ける。

そのために、1994年1月1日から、それが明確であるとき、当該引退者は金庫から、以下のものの間の、差額と同等の年金の補足を受ける。すなわち：

a) 1993年12月31日のその全体としての銀行業年金。これは、その発展が1.9%を超えない限りで、かつこの超過の競合に応じて、UNIRS (Union nationale des institutions de retraite des salariés 全国労働者退職年金制度連合) および AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres 管理職退職年金制度総連合) のポイントについての、社会保障の老齢年金の、先の暦年から、その水準の発展率についての算術的な手法で、その第1回を1994年7月1日として、毎年7月1日に引き上げられる

b) 以下についての金額

- ・再構成された部分について給付される年金。これは銀行業退職年金金庫の元で1993年12月31日までに獲得された権利に基づいて、UNIRC および AGIRC によってなされ、そこには 8b) 所定の控除の調整も含まれる。
- ・1993年において控除された社会保障の年金。これは社会保障年金の実施係数に応じて引き上げられる
- ・そして、場合によって、旧金庫の年金および1967年6月30日まで有効であった規則類型の旧第21条から生じた年金

銀行業年金の全体が、UNIRS および AGIRC のポイントについての、社会保障の老齢年金の、前年からの、その水準の発展率についての算術的な手法で、毎年7月1日に引き上げられる1993年12月31日のレベルの80%を下回った場合、a) に所定の発展の規則は1.9%から1%に区切った限界値で適用される。

c) 退職年金銀行債委員会毎年銀行業退職年金金庫に対し上記の項で定義された銀行業年金全体の発展のパーセンテージを通知するものとする。

(6) 引退措置に関する 2005 年 3 月 29 日の協定*

(2005 年 7 月 18 日のアレテにより拡張—2005 年 7 月 26 日付官報(JO))

序文

本協定は、労働法典（新）L.1237-5 条になった（退職年金の改正についての 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 16 条）労働法典（旧）L.122-14-13 条の規定の枠内において成立する。本協定は、これらの労働者が社会保障法典の意味での満額での老齢年金を受給できるときであって、かつ雇用および職業教育についての代償措置の実施を条件に、60 歳および 65 歳前の労働者の引退措置を可能とすることを目的とする。

この協定はとりわけ、労働者および企業のために、現役生活の停止（退職または引退措置）の年齢の（現役生活に入る年齢が高くなっていることを理由とする）自然の後退および（退職年金の改正についての法律の効果としての）法律による後退という文脈において以前のシステムからの移行の手はずを整えることを目的とする。

第 1 条：適用領域

本協定の規定は銀行業労働協約第 1 条で定められた企業、ならびに以下で《使用者》と呼ばれる NAF の 91-1A,91-1C,91-3E、および 67-1E のクラスに属する、上記企業の合併組織に関係する。

労働法典（新）L.5123-6 条になった労働法典（旧）L.352-3 条記載の職種別協定、または労働法典 L.322-4 条 3 号（2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 18 条により廃止された項）の適用のもとで締結された労働協約の適用のもとで、あるいは退職年金の改正についての 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号の交付の日付以前に定義された早期引退のあらゆる利益の享受の枠内において生じた職業活動の停止は、本協定の対象とはならない。

第 2 条：65 歳前の引退措置

使用者は 65 歳を下回る年齢の労働者の引退措置に着手することができる。ただし、この年齢は社会保障法典 L.351-1 条 1 項で定められた年齢を下回ることができず、かつ当該労働者が社会保障法典の意味での満額での老齢年金を受給できることが条件である。法律に従い、雇用および職業教育についての代償措置は下記の第 3 条で定義される。

第 3 条：条件および代償措置

3-1 条：事前の情報提供および意見交換

使用者が 65 歳前の労働者に引退措置の実施を検討するとき、使用者は当該引退措置の

* この協定は 2010 年 1 月 1 日からもはや適用されない。

予定された日付の少なくとも7ヶ月前に当該労働者に対し面談を提案するものとする。この面談のときに、当該労働者はその要求を知らせ、かつその個人的、家族的、および職業上の状況について主張することができる。当該使用者は議論された要素の検討の後にその決定をなすことができる。そして、その決定を当該引退措置の計画されている日付の少なくとも5ヶ月前に通知するものとする。この通知に続く10日間、当該労働者は、最初の面談をリードした、当該企業の人的資源部局の代表または当該従業員の上司に対して、新たな面談を願い出て不服申立てを行う選択権を有する。申立てを受けたものは、この者に関する状況の新たな検討を行い、この場合において、最終的な決定は当該引退措置の計画されている少なくとも3ヶ月前に通知するものとする。この第2回の面談のとき、当該利害当事者は、従業員を代表する者または労働組合の構成員に補佐させることができる。

3-2条：雇用の代償措置

65歳前の労働者の引退措置は、当該企業レベルで実施される雇用に関する代償措置を伴うものとする。期間の定めのない契約での代償的雇い入れは優遇されるものとする。

使用者は以下の2つの義務のうち1つを果たさなければならない。すなわち：

- ・あるいは、2007年12月31日までの期限については3件の引退措置につき、2つの契約を締結すること。そのうちの少なくとも1つは期間の定めのない契約であって、次に、それ以降については、4件の引退措置につき、2つの契約を締結し、そのうちの少なくとも1つは期間の定めのない契約であるものとする。第2の契約は見習制度契約、職業指導契約、またはその他あらゆる種類の交互制職業教育契約であることができる。
- ・あるいは、2007年12月31日までの期限については、2件の引退措置につき1つの期間の定めのない労働契約を締結すること。次に、それ以降については3件の引退措置につき1つの期間の定めのない労働契約を締結するものとする。

(銀行業労働協約第48条3項に定義されているような) 経済的困難にある企業は、この枠組みにおいて生じる引退措置について、代償措置をしないことができる。

本条第3項および第4項所定の代償措置は、当該企業が、労働法典(新) L.1233-61条になった労働法典(旧) L.321-4-1条所定の、雇用保護計画を実施している間は、銀行業労働協約29-2条b)に所定の第1回協議の従業員を代表する期間の召喚のときから、当該計画の最後の実施後12ヶ月の期限が満了するまで、適用されない。

この義務の遵守は当該代償措置の引き金となる当該引退措置後6ヶ月の期限の後に評価される。とりわけ権限の引き継ぎを可能とするために、雇入れはまた先行する6ヶ月において生じさせることもできる。

企業レベルにおいて、使用者は企業委員会に対し、あるいはそれを欠くときは従業員代

表委員に対して、労働法典（新）L.2323-55 条になった労働法典（旧）L.432-4 条所定の毎年の協議のときに、雇入れ代償措置付で当該引退措置の報告書を伝達するものとする。

3-3 条：職業教育およびキャリアの管理

当該企業のすべての労働者は、とりわけその権限を維持するために、その年齢のいかんにかかわらず職業教育を享受する権利を有している。この原則の実施のフォローアップは労働法典（新）L.2323-34 条および D.2323-5 条になった労働法典（旧）L.934-4 条および D.932-1 条の枠内において実現されるものとする。

中高年（45 歳を超える年齢の労働者）の能力を適応させまたは発展させるために、とりわけ企業における職業教育計画中に記載の職業指導の期限の枠内で、特別な規定が銀行業における継続職業教育についての 2004 年 11 月 26 日の職種別協定において採択されたのである。

加えて、使用者は各労働者に対して、遅くとも 58 歳の年齢になる前に、その職業キャリアの今後および必要に応じて職業教育の実施に関する手段について検討することを目的とする面談を提案するものとする。

第 4 条：本協定の発効の端緒、期限および継続

本協定の適用のために得られた代償的雇入れの報告書は、遅くとも 2007 年 6 月 30 日までに、作成されるものとする。さらに、銀行業同数委員会の協議の枠内において産業部門レベルで毎年 3 年間作成される。

本協定の適用の条件は下記の第 5 条で明文化する。

本協定の拡張は労働担当大臣に請求されるものとし、当該拡張はフランス共和国官報に拡張のアレテが現れた翌日から有効となるものとする。

本協定は期間の定めなく締結される。

第 5 条：協定の適用条件

a) この協定は、本質的に、協定に属する企業に対する規範的な性質を有する。実際、退職年金の改正についての 2003 年 8 月 21 日の法律第 16 条は、現在 65 歳と定められている引退措置の年齢の適用除外の可能性を産業部門別協約のみに限定している。企業は反対に、労働法典（新）L.2253-1 条になった労働法典（旧）L.132-23 条 1 項所定の、企業別協定または事業所別協定による労働者にとってより有利な規定の実施の可能性を保持している。

b) 本協定 3-1 条所定の引退措置の手続は誠実なやり方で実施されなければならない。また関係する労働者の個人的、職業的、および家族的懸念を考慮することならびに、必要に応じて、何ヶ月かの引退措置の延期といった 2 当事者間にとって満足する解決の追求

を考慮することができる。

使用者が労働者の意見に対する 3-1 条所定の手続の後に当該引退措置に着手する場合において、労働者は、銀行業労働協約 8-2 条または付属文書 II 所定の不服申し立て同数委員会に異議申し立てをして、その個人的、家族的、または職業的状況を主張することができる。その適用領域はこの特別な場合においても拡張される。この不服申し立ては銀行業労働協約 27-1 条所定のものと同じ条件で実現され、個別的な効果を発する。

- c) 本協定が有効となった日付後 7 ヶ月の間、第 2 条の枠内で労働者の引退措置を検討する使用者は、当該労働者への情報提供および書面による合意の後、かつ法律上の規定を遵守する限りにおいて、3-1 条所定の期限を適用除外することができる。
- d) 第 4 条で定められた報告書に基づいて、同数委員会の協議が 2007 年半ばに、たとえば 2007 年 12 月 31 日を過ぎての 3-2 条所定の義務を延長することによる、雇用の面での代償措置の改正のために行われるものとする。
- e) 中高年（少なくとも 45 歳の年齢の労働者）は、銀行業における継続職業教育についての公的な優先権者として考慮される。とりわけ銀行業公認資格基金同数機関によって融資される職業指導の期間についてそのように考慮されるものとする。
- f) 本協定 3-3 条第 3 項所定の面談は、できる限り早い段階で、すなわち 45 歳および 50 歳の間で、行われなければならない。このときにおいて、職業教育ならびに他のツール、とりわけ職業能力診断は、当該労働者がそれを望むときは検討されることとなる。本協定の適用の日付において 50 歳を越える労働者もまたこの面談を享受しなければならない。

遅くとも 1951 年 12 月 31 日までに生まれた労働者については一銀行業における継続職業教育についての 2004 年 10 月 26 日の協定の規定、すなわち《観察および職業指導》を妨げずに、かつ本協定の署名の日付時点での職業教育についての産業部門別交渉の成果を妨げずに一この面談の中で決定された職業教育は労働時間の間になされるものとする。本条の d) に所定の、同数委員会の協議のとき、労働時間中のこれらの職業教育の展開を他の中高年者のカテゴリーに拡張する可能性が検討されるものとする。

- g) 引退措置の場合において、引退年齢前の活動の停止のあらゆる規定または措置の場合を除き、当該労働者は以下のとおり金額を上乗せされる。そして、当該労働契約の破棄の日付における当該労働者の年齢に応じて算定された、労働法典（新）L.1237-7 条になった労働法典（旧）L.122-14-13 条 2 項所定の補償金に対応する引退措置補償金を受け取る。すなわち：

- ・ 60 歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁷⁸による賃金基礎月額⁷⁹の 2.5%

⁷⁸ 実労働期間に加え、法律上の規定の適用により、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間が有効と認められる。

⁷⁹ この増額の算定基礎の根拠となる月給は当該労働者が当該引退による離職前暦月 12 ヶ月の間に受け取るまたは受け取った年間基礎賃金の 1/13 に等しい額である。

- ・ 61 歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁰による賃金基礎月額⁸¹の 2.0%
 - ・ 62 歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸²による賃金基礎月額⁸³の 1.5%
 - ・ 63 歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁴による賃金基礎月額⁸⁵の 1.0%
 - ・ 64 歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁶による賃金基礎月額⁸⁷の 0.5%
- h) 引退による離職または引退措置に関する法的、租税的、および社会的状況の重大な修正の場合において、本協定の文言は労使同数で再度議論されるものとする。

パリにて、2005 年 3 月 29 日、12 通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：非署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

⁸⁰ 前掲注 78 参照。

⁸¹ 前掲注 79 参照。

⁸² 前掲注 78 参照。

⁸³ 前掲注 79 参照。

⁸⁴ 前掲注 78 参照。

⁸⁵ 前掲注 79 参照。

⁸⁶ 前掲注 78 参照。

⁸⁷ 前掲注 79 参照。

(7) 2000年1月10日の銀行業労働協約の8-2条：《不服申立》協議を修正する2007年5月29日の協定

第1条

本協定の署名者は2000年1月10日の銀行業労働協約8-2条：《不服申立》協議の最終項を以下に記されたように修正することに合意する。すなわち：

《協議の間に以下の者が事情聴取される。すなわち：

- －当事者、場合によっては当該職種に属する、または同じ銀行グループに属する銀行企業において就労する、当事者の選択した者によって補佐されまたは代理される。この場合において、当該労働者は当該職種における代表的組合によって正式に委任されること
- －銀行の代表者1名、または必要があれば2名。

第2条

協定の期間

本協定は期間を定めずに締結され、労働大臣に対して拡張適用が申請されることとする。

パリにて、2007年5月29日。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(8) 2008年11月24日の2008年賃金協定

序

労働法典 L.2241-1 条および銀行業労働協約第 42 条の適用のもとで、労使当事者は、銀行業労使同数委員会の枠組みにおいて、2008年9月29日、10月22日、および11月24日と、3回繰り返して会談した。

これらの交渉の後、署名当事者は以下の規定を採択した。

第1条：最低賃金についての措置

a) 2009年1月1日における最低額の増額：

- ・レベル A, B, および C について、雇入れ時および勤続年数に対応する最低賃金は以下のとおりとする：

2009年1月1日における最低賃金の数値		
勤続年数0～4年		
レベル	現行	2009年1月1日以降
A	16480	17140
B	16754	17430
C	17098	17780
勤続年数5～9年		
A	16748	17420
B	17079	17760
C	17391	18090
勤続年数10年～14年		
A	17176	17860
B	17515	18220
C	17912	18630
勤続年数15年～19年		
A	17690	18400
B	18040	18760
C	18449	19190
勤続年数20年以上		
A	18220	18950
B	18581	19320
C	(規定なし)	19760

- ・レベル D から K については、すべての勤続年数を一体とし、最低賃金を 3.5% 増額する。

b) 勤続年数に応じた部門別最低年間賃金の一覧表の修正（付属文書VII）

レベル C, D, および E について勤続年数 20 年における最低額の創設が決定された。したがって、銀行業労働協約において実際に示している付属文書VIIは、本協定に付け加えられた一覧表に従って修正される。

a) および b) に所定の規定に従って、添付の付属文書VI, VII, およびVIIIの文言は、2009 年 1 月 1 日から、銀行業労働協約において現行において存在している付属文書を取り消し、これに取って代わる。

第 2 条：個別的賃金保障（以下、GSI）の実施

銀行業労働協約第 41 条 1 項記載の 3% の率は、2009 年については例外的に、4% とされる。

勤続年数 20 年についての最低額の一覧表の修正は GSI の適用についての付属文書VIIIの修正を前提とする。そして、32,500 ユーロという金額が現行の付属文書のレベル C, D, および E に付け加えられる。

第 3 条：資格免状手当に関する措置

銀行業労働協約第 43 条は以下のように補足される。すなわち：

《職業教育の努力を考慮に入れるために、すべての現役の労働者は、見習契約および職業指導契約を除き、1 度に限り、継続職業教育による銀行業 BTS (*Brevet de technicien supérieur*) の取得、“職業顧客コンサルタント”の資格の職業専門化課程および“資産コンサルタント代理店”の資格の職業専門性発展課程についての、銀行業職業免許、または銀行業職業教育センターの交付する資格免状の獲得につき、部門別協定によって定められた金額の手当を受け取る》

その使用者との協議において、継続職業教育による職業証書の獲得を約するすべての労働者は、雇用、格付け、および／または報酬についてのその職業上の状況の発展に至らしめる職業上の展開の課程に組み込まれる。

2001 年 9 月 3 日の資格免状手当に関する協定の付加文書

《継続職業教育のという間接的な方法で、2009 年 1 月 1 日以降に、銀行業上級技術者証書を獲得した、現役の労働者は、見習契約および職業指導契約を除き、1,600 ユーロの額の手当を享受する。“職業顧客コンサルタント”の資格の職業専門化課程または“資産コンサルタント”の資格の職業専門性発展過程の、銀行業職業免許の獲得については、手当は 1,700 ユーロとする。》

第 4 条：銀行業における男性と女性間の職業上の平等のための措置

2007 年末の銀行業務における女性および男性の比較状況を示した報告書の検討に続いて

作成された認定書に基づいて、2009年において以下のことが決定された。すなわち：

- ・以下のことについて取り組む努力を続けること。すなわち：
 - －2010年末までに管理職中の女性比率40%の目標への到達
- ・以下についての格差を削減すること。すなわち：
 - －女性技術者および男性技術者の間の昇進率の格差。特にキャリアの第一段階における女性の昇進の率に留意すること。
 - －技術者から管理職への移行にかかる女性および男性の昇進率の格差。
 - －基礎賃金についても賃金の補足についても残存し、とりわけ銀行業のオペレーション管理技術者および銀行業オペレーションを扱う単位責任者または上級技術者について残存する、報酬についての格差。

- ・以下についての格差を取り除くこと。すなわち：

構造、女性によって占められる雇用の性質、または不均質な賃金取扱いに起因するさまざまな原因を有する報酬の不均衡。企業はこれらの要因の総体を報酬の格差を取り除くための措置を検討するようにすること。

実際、女性および男性の間の、客観的な要素によって正当化されない、あらゆる報酬の格差は、2010年末までに取り除かれなければならない。したがって、個別の状況の検討に着手するのは各企業の役目であり、それは各企業が定める態様に従ってなされる。これらの検討は、場合によってはその存在が認められる賃金の相違を明らかにし、客観的な理由を欠くときは、この格差を改めることとなるものである。

・銀行業における女性および男性の間の職業的平等に関する2006年11月15日の協定の付加文書

第2項が、第9章《従業員代表機関（IRP）の役割および能力》の中に付け加わる。すなわち：

《企業によって従業員代表機関に提供された、報酬の格差の判断をすることができる要素の中に、2009年1月1日からは、その独自の雇用の階層に応じた、特定の主要な雇用類型の報酬についてのデータを、記さなければならない》。

第5条：人的資源管理に関する措置

- ・格付け一覧表の適合：33-2条の修正

－技術者、レベルD：同項に以下を付け加える。すなわち：

《銀行業BTSの“個人の選択権付取引”の資格保持者は、獲得された知識を活用できる、責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベルDに格付けされる権利を有するものとする。》

一技術者、レベル E：同項に以下を付け加える。すなわち：

《銀行業 BTS Banque の“職業的選択権取引”の資格、銀行業の職業免許、または“職業顧客コンサルタント”の資格の職業専門化課程の資格免状の保持者は、獲得された知識を活用できる、責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベル E に格付けされる権利を有するものとする。》

一技術者、レベル F：同項に以下を付け加える。すなわち：

《“資産コンサルタント”の資格の職業専門性発展過程の資格保持者は、獲得された知識を活用できる、責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベル F に格付けされる権利を有するものとする。》

・基準職種の検討

AFB は、銀行部門の雇用に向けられた変化を自覚しており、銀行業労働協約の付属文書 V で述べられ、かつ位置づけられている基準職種の一覧の検討を担当する労使同数の作業グループを作ることを提案する。

この労使同数作業グループの仕事は労働者の職業キャリアの安全保障に寄与するという目的を有する。

したがって、この作業グループは以下のことに努めなければならない。すなわち：

- ・当該職業において発揮される熟練についての一層の可視性を与えること
- ・あるいは同じ職種の集団の中で、あるいは職種横断的に職業キャリアを識別および説明すること
- ・格付けについて労働者を位置づけるのに有用な情報をもたらすこと

労使同数作業グループは、より特別に格付けの 6 以上あるレベル、とりわけ銀行業のオペレーション管理技術者および銀行業オペレーションを扱う単位責任者、または上級技術者といった最も典型的なレベルに位置づけられる職種の検討に努めるものとする。

労使同数作業グループは銀行業における職種、資格等級、および女性と男性の間の平等の監視によって実行される調査に依拠することができる。また、必要な限りで、その経営方針運営委員会との合意により、この観察の支援を要請することができるものとする。

第 6 条：協定の期限

本協定は期間について定めずに締結され、労働大臣に対して拡張適用の申し出がされるものとする。

(9) 銀行業労働協約第 54 条－病気－についての 2009 年 10 月 26 日の付加文書

第 1 条

2000 年 1 月 10 日の銀行業労働協約の署名当事者は、病気に関する当該労働協約第 54 条を以下のとおり修正することに合意する。

54-1 条：期間および補償の態様

社会保障の日当補償の払込みをもたらす災害、病気、または公認の温泉治療のための欠勤の場合、当該企業において少なくとも 1 年の勤続年数⁸⁸を有する労働者は、基礎月例賃金⁸⁹の 100%または 50%に等しい補償を享受する。これは使用者または委任された第三者によって、以下に定義する条件において払い込まれるものとする。すなわち：

勤続年数	賃金の維持が 100%	賃金の維持が 50%
1年から5年	2カ月	2カ月
5年から10年	3カ月	3カ月
10年から15年	4か月	4か月
15年から20年	5か月	5か月
20年超	6か月	6か月

税務上の意味で扶養する子を少なくとも 1 人有する労働者については、賃金の半額の補償の期間は以下のとおりとする。すなわち：

- ・勤続年数 1 年から 5 年：5 か月
- ・勤続年数 5 年から 10 年：6 か月
- ・勤続年数 10 年超：8 か月

労働者が、あらゆる労働契約の種類について、その 1 または 2 の前使用者において獲得された少なくとも連続する 3 年の銀行職務の勤続年数を証明するとき、これらの使用者が本労働協約第 1 条の適用領域に属する限り、当該労働者はその雇い入れのときから最初の年の間 2 ヶ月間について 100%の賃金の維持を、続いて 2 ヶ月間について 50%の賃金の維持を本条所定の態様に従って享受する。当該企業における勤続年数 1 年からは、前掲の表に記された早見表が当該労働者に適用される。

当該補償は第 1 回および第 2 回の休業については欠勤の初日から実現される。それ以降の休業については欠勤の 4 日目から実現されるものとする。労働災害、通勤災害、または職業病に由来する欠勤については、賃金はあらゆる場合において欠勤の初日から維持され

⁸⁸ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁸⁹ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

る。

休業の補償の期間および態様は進行する12ヶ月について見積もられる。この期間の算定について、欠勤は考慮されない。しかしながら、災害、病気、または公認の温泉治療、および母性休暇または養子縁組休暇のための報酬の支払われる欠勤は、それが取得されたときには、53-1条3項で定められる、報酬が支払われる補足的休暇および育児教育休暇が含まれるが、当該欠勤はこの期間の算定に含まれる。

補償の期間は当該労働の停止の最初の日から見積もられる。この補償期間について、当該労働者がこの日付に先行する連続する12ヶ月の間に既に享受した災害、病気、または公認の温泉治療のための報酬が支払われる休暇の期間は控除される。

54-2条：補償の金額

以下は変更なし。

第2条

本付加文書は期間について定めることなく締結され、2010年1月1日に発効する。

第3条

署名当事者は本付加文書につき労働大臣に対して拡張適用の申入れをすることに合意する。

パリにて、2009年10月26日、8通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(10) 銀行業労働協約付属文書Vを修正する2010年3月8日の協定

序

2008年11月24日の賃金協定第5条および2006年1月11日の協定の第2条の規定の適用のもとで、労使当事者は銀行業労働協約付属文書Vにおいて記されている基準職種および雇用類型の例のリストについて考慮すべき発展を検討した。

これらの作業は銀行業労働協約の格付け一覧表を説明する基準職種の例示的なリスト（第IV編第1章）を修正するに至った。

第1条

その第35条の適用についての銀行業労働協約付属文書Vの規定は本協定の付属文書に記される規定に取って代わられる。

第2条

本協定は期間について定めることなく締結される。本協定は2011年1月11日から発効することになる。その拡張適用は労働大臣に対して請求されることになる。

付属文書V

第4編 人的資源管理

第1章 格付け

基準職種

基準職種の一覧表および各基準職種に再編成される雇用類型の例

銀行業のオペレーション対応

バックオフィス担当者 (*Gestionnaire de back-office*)

銀行業務対応のオペレーター、バックオフィス技術者、フローマネージャー、販売後サービス担当者、取立てまたは係争前担当者…

銀行業オペレーションの専門家 (*Spécialiste des opérations bancaires*)

国際的バックオフィス担当者、市場バックオフィス担当者、大企業バックオフィス担当者、ミドルオフィス（店頭またはネット）担当者、財務担当者、銀行業オペレーションの上級技術者…

銀行業務対応の単位または業務の責任者／指導者 (*Responsible/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires*)

バックオフィス責任者、バックオフィス作業班の指導者、国際的バックオフィス責任者、市場バックオフィス責任者、大企業バックオフィス責任者、ミドルオフィス責任者、販売後サービス指導者、取立てまたは係争前責任者…

リスクおよび監督

リスクアナリスト (*Analyste Risques*)

与信リスクアナリスト、市場リスクアナリスト、国家リスクアナリスト、与信リスク技術者（文書係）、与信責任者、リスク責任者、オペレーションリスクマネージャー、ポートフォリオアナリスト、クレジット《スコアリング》アナリスト…

定期的／常設監督 (*Contrôleur périodique/permanent*)

定期的監督担当者（経営調査士、監察人）、企業内経営調査士（非金融領域）、常設監督担当者（監査官）、金融安全担当者、定期的監督責任者、常設監督責任者、金融安全責任者（資金洗浄、脱税…）、コンプライアンスマネージャー、契約適合性担当者、契約適合性および／または内部監督担当者…

管理／ロジスティクス／不動産運営

管理運営者／秘書 (*Gestionnaire administratif／Secrétaire*)

秘書／補佐、支配人秘書／支配人補佐、補佐技術者、管理運営担当者…

ロジスティクス／不動産技術者 (*Technicien logistique／Immobilier*)

メンテナンス技術者、営業技術者（電話営業を含む）、ロジスティクス担当者（駐車場管理者を含む）、一般サービス技術者、買入れ補佐、不動産管理者、運転手、消防士、セキュリティ担当者…

ロジスティクス単位責任者／指導者またはロジスティクス上級技術者 (*Responsable／animateur d'unité ou expert logistique*)

企業の不動産責任者、不動産プロジェクト長、不動産工事上級技術者、工事現場監督、工事責任者、安全責任者、バイヤー（通信販売含む）、一般的サービス責任者、買入れ責任者、ロジスティクス責任者…

商取引

顧客に対するアクセスおよびサービス担当者 (*Chargé d'accueil et de services à la clientèle*)

アクセス担当者、アクセスのホスト、窓口係、顧客サービス担当者、商取引増援担当者、商取引補佐、テレオペレーター…

特定顧客担当者 (*Chargé de clientèle particuliers*)

特定顧客のコンサルタント、保険コンサルタント、特定顧客開発担当者、電子コンサルタント…

職業顧客担当者 (*Chargé de clientèle professionnels*)

職業顧客コンサルタント、職業取引担当者、独立職業顧客コンサルタント、自由職業顧客担当者、特定職業顧客担当者…

企業顧客担当者 (*Chargé de clientèle entreprises*)

企業取引担当者、国際商取引関係担当者、企業顧客責任者、中小企業－中小産業顧客担当者、大企業顧客担当者、企業 technico-commercial、機関／社団顧客コンサルタント、企業顧客開発担当者…

資産コンサルタント (*Conseiller en patrimoine*)

資産管理または開発コンサルタント、財産管理コンサルタント、委任財産管理者、私的顧客コンサルタント、財務資産コンサルタント…

商取引単位責任者／指導者（小売り銀行業務）（*Responsible/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)*）

事務所責任者、事務所長、特定職種事務所長、取引センター長、企業事業所責任者、事業所グループ責任者、支店責任者、電子コンサルタントチーム責任者、電話マージン交渉機関責任者、外国進出責任者…

市場オペレーター（*Opérateur de marché*）

市場商品販売人（セールストレーディング）、市場商品交渉人（トレーダー）、オリジネーター、市場商取引オペレーター、市場デスク責任者（責任者デスク）、アービトラージャー…

投資活動および投資商品におけるプランナーおよびコンサルタント（*Consepteur et conseiller en opérations et produits financiers*）

投資活動交渉コーディネーター、産業アナリスト、上級コンサルタント、上級財務専門職、財務商品取引担当者、合併—取得取引担当者、上級取引専門職、輸出与信交渉者、金融市場研究上級専門職、専門財務取引担当者、地理的区域責任者…

情報処理／組織／品質

情報処理技術者／品質担当者（*Informaticien/chargé de qualité*）

情報処理研究技術者、プログラマーアナリスト、ソフトウェア開発者、情報システム開発者、開発アナリスト、情報処理システム技術者、システム認証人、ウェブマスター、情報処理サポート技術者、情報処理セキュリティ担当者、情報処理システム技術者／専門家、情報処理システム管理者、品質／作業手順担当者…

情報処理／組織／品質責任者（*Responsable informatique/organisation/qualité*）

プロジェクト長、研究および開発責任者、業務管理責任者、オーガナイザー、技術／生産責任者、領域責任者、顧客関係情報処理システム責任者、文書処理責任者、情報処理サポート責任者、情報処理セキュリティ責任者、開発責任者、組織責任者、品質／作業手順責任者…

法務／税務

法律家／税務専門家（*Juriste/fiscaliste*）

税務コンサルタント／税務専門家、法律家（銀行法、国際法、社会法、取引法、金融事業法…）、法律研究担当者、法律／税務責任者…

経営監査

経営監査人 (*Contrôle de gestion*)

経営監査補佐、経営監査人、予算監査人、経営監査責任者…

会計

会計／財務技術者 (*Technicien comptabilité／finances*)

会計／財務補佐、会計担当者、会計処理担当者、会計補佐…

会計／財務専門家／責任者 (*Spécialiste／responsible comptabilité／finances*)

会計／財務研究担当者、会計／財務アナリスト、会計／財務監査人、会計／財務責任者、金融責任者…

人的資源

人的資源技術者 (*Technicien ressources humaines*)

従業員賃金支払／雇用管理運営者、職業教育管理者、人的資源補佐、看護師…

人的資源専門家／責任者 (*Spécialiste／responsible ressources humaines*)

人材募集コンサルタント、人的資源管理者、雇用管理責任者、人的資源責任者、学校関係コンサルタント、報酬責任者、労使関係管理者、労使関係責任者、職業教育指導者、職業教育立案者、職業教育責任者、人的資源開発責任者、従業員賃金支払／雇用管理責任者、医師、福利厚生補佐、福利厚生サービス責任者…

マーケティング／情報伝達

マーケティング／情報伝達運営者 (*Gestionnaire marketing／communication*)

商取引開発補佐、データベース管理者、販売促進担当者、マーケット推進者…

マーケティング／情報伝達専門家／責任者 (*Spécialiste／responsible marketing／communication*)

マーケティング研究担当者、商品長、商品責任者、市場責任者、マーケティング責任者、企業内／外情報伝達担当者、情報伝達責任者、マーケット推進責任者…

格付け一覧表における基準職種の配置

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
バックオフィス担当者	*										
銀行業オペレーション 専門家				*							
銀行業務対応の単位または 業務責任者／指導者											
リスクアナリスト											
定期／常設監督						**					
管理運営者／秘書											
ロジスティクス／不動産 技術者	*										
ロジスティクス単位責任者・ 指導者またはロジスティクス 上級技術者											
顧客に対するアクセス およびサービス担当者											
特定顧客担当者											
職業顧客担当者					*						
企業顧客担当者											
資産コンサルタント						*					
商取引単位責任者／指導者 (小売り銀行業務)											
市場オペレーター											
投資活動および投資商品 プランナー・コンサルタント											
情報処理技術者／ 品質担当者											
情報処理／組織／品質 責任者											
法律家／税務専門家											
経営監査人						*					
会計／財務技術者											
会計／財務専門家／責任者											
人的資源技術者											

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
人的資源専門家／責任者											
マーケティング／情報伝達 運営者											
マーケティング／情報伝達 専門家／責任者											

*このレベルへの配置は、当該企業によって、とりわけ銀行業労働協約第 36 条所定の職業上の評価の面談を通じて評価された、持ち場に必要な技術を習得し、それを示すために必要な期間のためのものである。

**この最初のレベルは、この基準職種の雇用類型における経験のある労働者、技術専門家とこの活動に組み込まれている労働者には関係しない。これは当該企業によって、とりわけ銀行業労働協約第 36 条所定の職業上の評価の面談を通じて評価された、持ち場に必要な技術を習得し、それを示すために必要な期間のためのものである。

パリにて、2010 年 3 月 8 日、8 通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：非署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(11) 銀行業労働協約第59条についての2010年9月26日の付加文書

署名当事者は、本付加文書により、2000年1月10日の銀行業労働協約の規定を、パートナー契約（以下の条文においてはPACSと称する）を結んだパートナーに、拡張することを決定する。

第1条

家族的出来事を理由とする欠勤に関する労働協約第59条は以下の通り修正される。すなわち：

・59-1条：欠勤許可

	実労働日[1]
労働者の婚姻またはPACSによる結合[2]	5日
直系卑属の婚姻	2日
この出生または養子縁組	3日
配偶者またはPACSによって結ばれたパートナーの死亡	5日
労働者の父母またはその配偶者 またはそのPACSによって結ばれたパートナーの死亡	3日
労働者の子またはその配偶者 またはそのPACSによって結ばれたパートナーの死亡	5日
労働者またはその配偶者またはそのPACSによって結ばれたパートナーの傍系血族（労働者、その配偶者、またはそのPACSによって結ばれたパートナーの兄弟姉妹）の死亡	2日
労働者のその他の直系卑属ないし直系尊属の死亡	2日
転居 (多くとも1年に1回、ただし職業上の転居は別とする)	5日
[1] パートタイムまたは変形労働時間性の下で就労する労働者はその使用者独自の算出様式に従ってフルタイム労働者と同じ欠勤の権利を享受する。	
[2] PACSの締結の後の、その同一のパートナーとの婚姻の場合、2回目の権利の利用はできない。	

59-1条の他の項は変更しないままである。

・59-2条：報酬

変更なし

第2条

本付加文書は期間について定めることなく締結され、2010年10月1日に発効する。

第3条

署名当事者は本付加文書につき労働大臣に対して拡張適用の申し入れをすることに合意する。

パリにて、2010年9月27日、8通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(12) 銀行業《承認》同数委員会の設置に関する2010年9月27日の協定

労使関係の民主主義の改革および労働時間の改正についての2008年8月20日の法律に由来する規定の適用のもとで、本協定の署名当事者は、銀行業同数委員会が、以下で明記する条件において、《承認》形態の協議を行うことができることに合意する。

この新たな形態の組織の様式は、以下に詳細を記すものとし、2000年1月10日の銀行業労働協約第8条記載の規定を補足する。

本協定は労働法典 L.2232-21 条および L.2232-22 条の規定の枠内で銀行業《承認》同数委員会（以下 CPBA と略する）の任務および構成を定め、その規則を規律する。

第1条：任務

CPBA は、企業委員会、単一従業員代表委員会、またはそれがないとき、労働者数が200人より少ない企業において当該企業または事業所において組合代表委員がないとき、または労働者数が50人より少ない企業において組合代表委員として委任された従業員代表委員がないときには、従業員を代表する者によって、締結された協定⁹⁷の有効性について意見を発する。

CPBA は、同委員会に付された集団協定が法律、行政立法、および適用される協約の規定に反しないかを排他的に審査する。

適式に管轄権限を有する産業部門の同数委員会は、その通知後遅くとも4ヶ月以内に当該協定の有効性について意見を述べなければならない。

第2条 構成

銀行業《承認》同数委員会は、一方では、当該部門レベルにおける代表的労働組合組織の代表（各組織毎に1の正代表および2の補欠代表）で、他方では、多くとも代表的労働組合組織によって指名された構成員の人数と等しい数の使用者代表で、構成される。

補欠代表は正代表の欠席の場合に、その権利すべてについて取って代わるために在籍する。

同数性は2つの委任—労働組合の代表および使用者の代表—が代表することによって遵守される。

第3条 機能

CPBA は労働法典 L.2232-21 条および L.2232-22 条の規定を遵守して有効性の請求が適式に係属したときに開催される。

3.1 条

⁹⁷ ただし、労働法典 L.1233-21 条記載の協定は除く。

その第1条の適用のもとで銀行業労働協約の領域に属する企業のみが、銀行業《承認》同数委員会に適式に申立をすることができる。これを欠くときは、当該企業は CPBA の無管轄を理由としてその請求の却下の答申が送達されることになる。

3.2 条

申立は受領証明付き書留郵便によって、または CPBA が現行の規則の適用のもとで通知を行う 4 ヶ月の期限の開始の日付を確認することができる他のあらゆる手段によって、なされるものとする。

3.3 条

係属の請求は以下の文書を含んでいなければならない。すなわち：

- ・署名された協定の原本 1 冊
- ・署名当事者の資格を明らかにする従業員の代表機関の直近の選挙の調書の写し 1 部
- ・必要に応じて、当該協定の署名について必要な委任を有効にする従業員代表機関の調書
- ・以下についてを証明する使用者の証明書。すなわち：
 - ・一方では、当該企業の従業員数が 200 人を下回ること。
 - ・他方では、当該交渉および当該協定の署名のときにおいて、当該企業の中にも、当該事業所の中にも、組合代表委員が存在しないこと。
- ・および、最後に、労働法典 L.2232-21 条の規定に従って、部門レベルの代表的労働組合組織が交渉を開始する当該企業の決定を通知されていたこと。

第 4 条 承認の請求の審理の様式

その通知のために CPBA が用いることができる 4 ヶ月の期限は、少なくとも審査される署名済み協定を伴っている、有効化の請求の銀行業同数委員会事務局による受取の日付から起算される。

銀行業同数委員会事務局は遅くとも 10 労働日までに以下のとおり回答するものとする。

すなわち：

- ・あるいは、CPBA が無管轄であり、開催の必要がなく、請求を却下すべきであって、当該企業は銀行業労働協約の適用に適式に属していないこと。
- ・あるいは、他の場合においては、当該請求の受理を明示し、かつ定められた CPBA の開催の日付を示すこと。この受理の通知は、必要に応じて、書類の補足の請求を伴うことができる。

あらゆる場合において（係属の却下にせよ受理にせよ）、事務局は、部門レベルの代表的労働組合組織に、合理的な理由を付した回答の写し 1 部を送付してこれを通知するものとする。

る。

企業は、3.3条で上げられている、必要な要素すべてを渡すのに最大で3週間を利用することができる。これらの要素の1つでも欠くと、CPBAの協議の開始をもたらしても、当該協定の有効化について意見を述べることができない。もっとも、同一の協定の承認についての新たな係属の請求は、同一の条件において可能である。

いかなる場合においても、CPBAの協議はその適式な申立、すなわち、当該申立が、上記の書類全体を揃えた時から起算して2ヶ月の期限内に開催されるものとする。

銀行業同数委員会事務局は、関係する構成員に、審査のための同数委員会協議として定められた日付の少なくとも4週間前に、全て揃った一件記録を送付するものとする。

第5条：CPBAの答申

CPBAが適式に意見を述べるができる要素が集まり、当該協定が承認同数委員会の審査に服することが確認された後、代表一方では組合の、他方では使用者の一方が、協議の終了後に、その各々の意見をそれぞれ述べるものとする。

CPBAは、以下のとおり意見を述べる。すなわち：

- ・あるいは、合意な意見
- ・あるいは、不合意の意見

承認は、双方の代表とも合意の意見である場合に与えられるものとする。組合代表の合意が得られたとみなされるためには、以下の2つの条件がそろふ必要がある。すなわち：

1. 1または複数の組織が、CPBAに付された協定の有効性について合意する意見を述べること
2. 組織の過半数がこれに反対しないこと

合意の意見がないとき、当該協定は書かれていないものとみなされる。

不合意の意見の場合、当該調書は組合代表および使用者代表の立場を示すものとする。

これに対し、申立の受理から、4ヶ月の期限内に決定がなされなかったとき、当該協定は、労働法典L.2232-21条の適用のもとで、有効となる。

CPBAの決定は争訟に親しまない。

事務局は、CPBAの決定を請求者、および必要に応じて、使用者に対して、受領証明付き書留郵便によって通知する。現職のCPBAの構成員に対してはその写しを送るものとする。

労使当事者は、本条3項で定められた、組合代表の合意を表す様式を再検討するために、協定の有効化の条件に関する立法の改正の場合または職業部門レベルの労働組合の代表性に関する新たな規定が発効したとき、および遅くとも2013年12月31日に、再招集することに合意する。

第6条：協定の期間および適用日

本協定は期間について定めることなく締結され、2011年1月11日から受理された提訴に適用される第3条および第4条を除き、届出の日から発効するものとする。

第7条：拡張適用

当事者は本協定を労働大臣に対して拡張適用の申請することに合意する。

パリにて、2010年9月27日、8通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(13) 2011年1月31日の賃金協定

第1条：最低賃金についての措置：増額および新たな最低賃金の創設

- a) 最低賃金の増額は、あらゆるレベルおよびあらゆる勤続年数を一体とし、以下に示す、新たな一覧表の作成によってなされる。

2011年4月1日における勤続年数外および勤続年数別年間最低賃金一覧表

労働協約上の 職務レベル	勤続年数 外	勤続年数 5年	勤続年数 10年	勤続年数 15年	勤続年数 20年
技術者					
A	18000	18300	18760	19320	19900
B	18230	18630	19110	19700	20280
C	18550	18940	19510	20100	20700
D	19890	20390	21000	21620	22270
E	20830	21350	21990	22650	23330
F	22720	23280	23980	24700	25440
G	25180	25810	26580	27380	28200
管理職					
H	27910	28600	29465	30345	
I	34100	34950	36000	37080	
J	41200	42220	43490		
K	49020	50250	51750		
単位：ユーロ					

- b) 勤続年数別部門別年最低賃金一覧表の修正

レベル F およびレベル G については勤続年数 20 年の、管理職のレベル H およびレベル I については勤続年数 15 年の最低賃金を創設することが決定された。

- a) 項および b) 項の結果として、添付の附属文書 VI および VII の文言は、2011 年 4 月 1 日から、銀行業労働協約において現時点で記されている文言を削除し、これに取って代わる。

第2条：個別的賃金保障（以下、GSI）の実施

銀行業労働協約第 41 条 1 項記載の 3% の率は、2011 年については例外的に 5% とする。

レベル F およびレベル G についての勤続年数 20 年の最低賃金、およびレベル H およびレベル I についての勤続年数 15 年の最低賃金にかかる一覧表の修正は、GSI の適用についての附属文書 VIII の修正をもたらす。

第3条：銀行業における女性および男性の間の職業上の平等に関する措置

男性および女性の間での職業上の平等に関して、AFB の提案は、2009 年 12 月 31 日における女性および男性の比較上の地位についての報告の要素、および銀行業において到達した活

動を考慮する。したがって、本産業部門は管理職の中の女性の割合を 2014 年末に 44%に達するよう取り組むものとする。

本産業部門は、職業上の平等に関して企業によって採用された措置についての年次報告書を作成するものとする。

退職年金についての法律に由来する新たな規定を明文化するデクレの公布の後、AFB は職業部門のレベルで生じうる影響について、2011 年に労働組合組織と意見交換しなければならない。

署名組織は、使用者に、以下のように規定している銀行業における女性および男性の間の職業上の平等に関する 2006 年 11 月 15 日の協定の付加文書の規定を思い起こさせることが望まれる。すなわち、《企業により従業員代表機関に対して提供される、報酬の格差の診断の作成を可能とする要素の中には、2009 年 1 月 1 日から、その固有の雇用階層に応じて、主要な雇用累計の報酬についてのデータを、類型ごとに区分して、記さなければならない。》

この情報伝達は、必要に応じて、2010 年 3 月 8 日の協定の署名によって、基準職種および雇用類型にもたらされた変遷を考慮するものとする。

第 4 条：その他の規定

- ・経済および財務危機にかかわらず、AFB は銀行部門が民間部門の使用者の第一線にとどまること、および採用募集が高い水準で維持されることを喚起する。AFB は、その職業活動を継続することが望まれる、とりわけ若年者の雇用のための職業レベルの雇入れの凍結を認めない。
- ・署名組織は、企業に対して母性休暇から復帰するパートタイム労働者、および補助的従業員の、雇用およびとりわけそのキャリア管理に特別な注意を払うことを求める。

第 5 条：協定の発効および期限

これらの措置はすべて 2011 年 4 月 1 日から効力を有する。

本協定は期間について定めることなく締結され、その拡張適用は労働大臣に対して提出されることとする。

付属文書VI

第5編 報酬

2011年4月1日付、勤続年数外部門別年最低賃金一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

		ユーロ建て	銀行点建て[1]
技術者			
	レベルA	18000	8441
	レベルB	18230	8519
	レベルC	18550	8668
	レベルD	19890	9294
	レベルE	20830	9734
	レベルF	22720	10617
	レベルG	25180	11766
管理職			
	レベルH	27910	13042
	レベルI	34100	15935
	レベルJ	41200	19252
	レベルK	49020	22907
[1] 銀行点(1点)の価値=2.14ユーロ			

付属文書Ⅶ

2011年4月1日付、勤続年数対応部門別年最低賃金一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

付属文書Ⅷ

2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障（第41条）に

についての参照一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	32500	32500	32500	32500
レベルB	32500	32500	32500	32500
レベルC	32500	32500	32500	32500
レベルD	32500	32500	32500	32500
レベルE	32500	32500	32500	32500
レベルF	32500	32500	32500	32500
レベルG	32500	33225	34225	35250
管理職				
レベルH	35750	36831	37931	
レベルI	43688	45000	46350	
レベルJ	52775	54363		
レベルK	62813	64688		

2 金属産業における労働協約

(1) パリ地方金属・機械および関連産業の地域的労働協約(1954年7月16日締結:1965年8月11日のアレテにより拡張適用(1965年8月25日付官報):1965年9月10日訂正:1973年7月13日の協定により交付:1979年12月10日のアレテにより拡張適用(1980年1月17日付官報))

前文

本協約の署名は、パリ地方金属労働者の地位を調整する効力を有する。

協約当事者は、この協約がこれらの労働者の生活条件および雇用条件の漸進的な改善の一段階を構成するに過ぎないことを考慮する。

企業の数およびその技術的または経済的条件の多様性ゆえに、一定の分野に関する明確な義務が協約に記載されなかったことがある。

協約当事者は、使用者が、当該企業の可能な措置により、人的または社会的問題の解決するように努める必要性に注目することを強く望む。

使用者は、以下について取組む：

- 海外の労働者の住居及びその家族の下でその休暇を過ごすことを可能にするための便宜供与に配慮すること
 - 職業教育の促進。特に、1971年7月16日の法律、1970年7月9日の全国職協定および1971年4月30日の付加文書、金属産業については、1973年4月11日の協定による補足された内容について。
 - 出産休暇の満了ののち、その子の看護を十全に行うことができず、その雇用を失うことなく例外的な休暇を必要とする労働者の状況の調査
- さらに、協約の署名者は以下の問題についての研究を共同でとり行う：
- 労働災害の被害者の労働リハビリテーション
 - 肉体的衰えのある者及び高年齢労働者の雇用
 - 女性労働者の雇用

総則

適用範囲

第1条

本協約は金属・機械産業、同種および関連する産業の両性の使用者及び労働者の関係を規律する。したがって、これに反する規定がない限り、本協約の条項は男性及び女性の労働者に同時に適用される。ただし、1972年3月13日の全国労働協約によって規律される技師および管理職は除かれる。

職業上の適用領域は、付帯文書に示すように、例外を除き、1973年11月9日のデクレ73-1306号によって記載された産業一覧に応じて定義される。前述の一覧に応じてその2つの数字及び名称によって区分されたこの一覧の「等級」が参照され、等級の中では、このグループ（コード APE）の前述の一覧に応じて4つの数字およびその名称によって区別された「グループ」が参照される。

10、11、13、20～34の等級は本協約の適用領域に含まれるが、所定のグループに属する産業に関わるものおよび明文でその適用場外が規定されているものは除かれる。

他の等級については、前記一覧に列挙されており、所定のグループに属する産業が、本協約の適用領域に含まれる。

その主として営む産業が、列挙された（等級あるいはグループの）項目における等級付けをもたらす使用者は、本協約の適用領域に入る。ただし、本協約による特別な規定による留保がある。

APE（主営業産業）コードは、INSEE（国立統計経済研究所）によって使用者に割り当てられるものであり、それは労働法典 R.143-2 条に基づき賃金支払明細書に記載されなければならない。等級付けの推定をもたらすものである。

したがって、APE コードが主として営む産業に対応しない場合、使用者は、そのことを説明しなければならない。それにより等級付けの正しい基準を構成するものとする。

本協約の条項は、その職業が、直鉄には金属産業に属しない場合であっても、上記に定義された領域に含まれる企業の労働者に適用される。

労働者が属する各等級における特別な労働条件は、関係する付加文書によって規律される。

外交員、商業代理人、及び取次販売員（外交員：VRP）は、本協約に記載の一般的規定のみ援用することができる。

協約はまた、上記に定義した産業を営む施設に付属し、所属するエネルギー（動力、照明、水、ガス、エア・コンプレッサー）施設の従業員に対しても適用される。

本協約の地域的適用領域は、パリ県、セーヌ-サン-ドニ県、オー-ド-セーヌ県、ヴァル-ド-マルヌ県、イヴリーヌ県、ヴァル-ドワーズ県、エソンヌ県に及ぶものとする。

期間、破棄通告、改定

第2条

本協約はその署名の日から起算して1年を期間として締結される。

当初定められた期間の満了の1カ月前に協約当事者の一方による破棄通告がない場合、本協約は期間の定めのないものとして黙示の更新により継続されることとなる。このようにして更新された協約は1カ月間の予告期間をもっていつでも破棄通告ができることとなる。この予告期間中は、当事者はストライキおよびロックアウトを発令しない義務を負う。

協約の破棄通告をしようとする当事者は、破棄通告ののち遅滞なく交渉が開始できるよう、

新たな労働協約案を破棄通告の書面に添付しなければならない。

協約当事者の一方が本協約の部分的改訂の要求を表明した場合、他方当事者は同一の権利を主張することができる。改訂に付された規定は3カ月の期間内に合意されなければならない。この期間を過ぎたとき、いかなる合意も生じていない場合には、改訂の要求は失効したものとみなされる。

団結権及び思想信条の自由

第3条

協約当事者は、労働者についても使用者についても、労働者または使用者の条件に関する利益を集团的に防禦するために団結する自由を認める。

企業内組合支部の設置および組合代表委員の指名は労働法典 L.412-16 条以下によって規律される。

企業は労働の場所であり、使用者は、雇入れ、労働の指揮および配分、懲戒処分、解雇または昇進措置について決定をなすにあたり、さらに本協約の適用にあたり、組合に加入しているか否かの事実を考慮しないこと、政治的または哲学的意見、宗教的信仰または社会的あるいは人種的出自を考慮しないこと、すなわち、どのような組合、親睦団体、協同組合、あるいは共済組合のためにも従業員に対していかなる圧力をかけないことについての義務を負う。従業員側は、労働において、労働者の特定の意見またはどのような組合に加入しているかを考慮に入れない義務を負う。

上記に規定される団結権の行使は、法律に反する行為をもたらしてはならないことをよく理解すること。

欠勤許可

第4条

その組合組織の記名の呼出状を持参し、少なくとも1週間前に提示した労働者は、その組合組織の大会に参加するため、企業長に対し無報酬の、ただし有給休暇に振り替えることができない、欠勤の許可を求めることができる。

この許可は企業の運営に支障をきたすことのない限りにおいて認められ、要求の届出から48時間以内に利害関係者に書面で通知されるものとする。

労働者は、その要求について、労働法典 L.451-1 条以下によって定められた条件において、社会経済組合教育休暇の権利を有する。

掲示板

第5条

組合の掲示板は労働法典 L.412-8 条の規定に従って利用されるものとする。

規定がない場合においては、掲示板は同じ方式により組合の情報発信の掲示に割り当てることとなる。

労使同数委員会

第6条

労働者が、使用者組織及び労働組合組織との間で決定した労使同数委員会に参加する場合、それにより失われた労働時間は使用者によって実労働時間として賃金が支払われるが、その限度は、とりわけ、労使同数委員会に参加するために呼び出された労働者の数に関しては、これらの組織による合意の定めるところによる。

これらの労働者はその労使同数委員会への参加についてその使用者に事前に情報提供しなければならず、使用者との合意において、その欠勤が当該企業の一般的運営にもたらす障害を最低限に減らすように努めなければならない。

従業員代表委員の数

第7条

本協約の適用領域に含まれ、10人を超える労働者を従事させる各事業所には、法律上の規定および以下の条文により定める条件において正従業員代表委員および副従業員代表委員を設ける。

5人から10人までの労働者がいる事業所においては、利害関係者の過半数がそれを秘密投票により要求するときは、1名の正従業員代表委員及び1名の副従業員代表委員を任命することができる。

あらゆる場合において、副従業員代表委員は使用者との会合に際して正従業員代表委員に付き添うことができる。これらの会合に要した時間については労働時間として賃金が支払われる。

従業員代表委員は、その要求に基づいて、その組合組織の代表を出席させることができる。この場合において、従業員代表委員は少なくとも24時間前にそのことを事業所長に通知しなければならない。この代表はその組織の正規の委任であることを示さなければならない。使用者としても、使用者団体の代表を出席させることができる。

従業員代表委員の数は以下のとおりに定める；

- －11人から25人までの労働者：1名の正従業員代表委員及び1名の副従業員代表委員
- －26人から50人までの労働者：2名の正従業員代表委員及び2名の副従業員代表委員
- －51人から100人までの労働者：3名の正従業員代表委員及び3名の副従業員代表委員
- －101人から250人までの労働者：5名の正従業員代表委員及び5名の副従業員代表委員
- －251人から500人までの労働者：7名の正従業員代表委員及び7名の副従業員代表委員
- －501人から1,000人までの労働者：9名の正従業員代表委員及び9名の副従業員代表委員

－それ以上：500人の労働者毎に1名の正従業員代表委員及び副従業員代表委員を追加

選挙の準備

第8条

利害関係のある組合組織は、現職の従業員代表委員の任期満了の1カ月前に、企業長によって労働法典の規定に沿った選挙前の合意の議定書交渉についての交渉に招かれ、従業員代表委員のポストについての事業所毎の候補者名簿の作成に取り掛かるように促されるものとする。

投票の開始および終了の日時は従業員代表委員の任期満了の前の月に置かれるものとする。

第1回投票の日付は2週間前に事業所内における掲示板の通知により告知されるものとする。選挙人及び被選挙人名簿は本条最終項において定められる場所に掲示されるものとする。

この名簿の主体についての異議申し立てはその掲示後3日以内に利害関係者により書面によってなされなければならない。

法律の規定に従い、第2回投票が必要であるとき、その日付ならびに選挙人及び被選挙人の名簿は、場合によっては改訂され、1週間前に掲示されるものとする。

この名簿の主体についての異議申し立てはその掲示後3日以内に書面でなされなければならない。

第1回投票及び第2回投票の候補者は選挙について定められた日付の遅くとも3日前に事業所長に対して提出されなければならない。

投票は労働時間中に行われる。しかしながら、昼シフトおよび夜シフトを有する事業所においては、2つのシフトが向かい合って同時に投票できるようにするため、選挙は労働の終わり及び再開の間に行うものとする。

選挙の実施に関する掲示のために、選挙の実施について定められた期間中、専用スペースが割り当てられる。

投票所事務局

第9条

それぞれの選挙事務局は事業所、事業所の一部、あるいは選挙人団における最古参の者及び最新任の者の2人の選挙人によって構成され、彼らは投票の開始および受付に立ち会う。事務局長は最古参の方の役目とする。

それぞれの事務局はその活動の全てにおいて、とりわけ、選挙人の欄外署名および開票について、会計課の労働者による補佐をうけるものとする。事務局が決定をした場合、欄外署名を担当する労働者は発言権のみを有する。

投票の組織

第 10 条

投票は最も好都合な場所に置かれた投票箱において秘密投票で行われ、かつ投票所事務局が立ち会う。労働者は投票用紙記載仕切において前もって渡された封筒に投票用紙を入れるものとする。

一律の形式の投票用紙および封筒は使用者によって十分な量を提供されなければならない、また使用者は投票用紙記載仕切を設置するものとする。

各選挙人団において、2 つの別々の投票が行われるものとし、その一方は正従業員代表委員についての投票であり、他方は副従業員代表委員についての投票である。これら 2 つの投票が同時に行われるとき、異なる色あるいは区別可能な記号を示した投票用紙が用意されることとなる。

選挙の公的な性格を保証するために、24 時間前に、候補者名簿または選挙の実施を補佐する従業員団の名簿を、それぞれ事業所長に対して提示することができる。

選挙の実施を補佐するために任命された労働者はこのことによりいかなる賃金の削減も被ってはならない。

当該労働者をその労働の場から引き離す使用者の決定のため、特に出張業務のために、当該事業所において投票することが不可能な状態となった労働者は、通信手段によって投票するものとする。

通信による投票は必ず二重の封筒を用いて行うものとし、中封筒は識別可能ないかなる記載または記号も記してはならない。

通信による投票の封筒は投票所事務局に選挙の終了前に手渡されるものとし、投票所事務局はそれを開封し投票箱で保管する手続を進めるものとする。

企業委員会

第 11 条

企業委員会についての規制および企業委員会によって運営される福利厚生文化活動の財務については、当事者は現行の法律およびデクレに準拠する。

労働法典 L.432-9 条によって規定される参照が存在しない企業において、参照の欠如は使用者及び企業委員会の構成員の間の協定によって福利厚生文化活動の創設することを妨げるものではない。

企業委員会のメンバーが委員会の毎月の会合に出席するとき、代理としての構成員はそれに費やした時間についてその報酬を支払われるものとする。この時間は労働時間として構成員に賃金が支払われる。

選挙の準備及び組織については、第 8 条、第 9 条及び第 10 条を適用するものとする。

雇入れ

第 12 条

従業員は、掲示の方法により、ポストが空いている職種についての情報提供を受けるものとする。

企業はその雇用の申込を国立雇用センターの地方事務所に知らせなければならない。

加えて、企業は、直接に雇入れを行うことができる。

契約の条件は書面により明確に示されるものとする。

市場が不安定に陥りやすい事業所においては、仕事の不足を理由に 6 か月以内に解雇された労働者を、優先的に利用するものとする。この措置は既に他の企業に雇い入れられた労働者に対しては最初には適用されない。

しかしながら、この規定は再配置または再雇用の優先権に関する雇用の一般的問題についての 1987 年 6 月 12 日の全国協定 26 条及び 30 条の規定における雇用の優先権に関する法的な義務を妨げうるものではない。

職階別年間保証収入および最低賃金

第 13 条

本労働協約によって拘束させる組織は各年度について、11 月の終わりに、職階別年間保証額及び最低賃金の計算表を改訂する付加文書を締結する可能性を検討するために会合を開くものとする。

労働時間

第 14 条

週労働時間およびその配分は現行の法律、行政立法および協約上の規定に従って規制されるものとする。とりわけ、金属産業における労働時間の削減についての全国協定の適用がなされるものとする。

有給休暇

第 15 条

本協約の付加文書において特別に記載された規定による留保のもとで、有給休暇については法律に従って規律される。

事業所においてその期間を拡大する慣行がある場合を除き、有給休暇を取得する期間は毎年 5 月 1 日から 10 月 31 日までの間である。しかしながら、以前の有給休暇はこの期間以外に取得することができる。

企業が有給休暇の法定期間すべてについてその取得を認めないとき、その取得停止日は、

遅くとも 3 月 1 日までに、従業員に通知されなければならない。

有給休暇が交代で取得される時、有給休暇の期間は遅くともその日までに定められなければならない。各労働者の有給休暇の日付はその休暇の始まる日について、遅くともその 2 カ月前までに定められるものとする。

安全衛生

第 16 条

使用者は労働安全衛生に関する法律上および行政立法上の規定を適用する義務を負う。

労働者はその処分に任された安全装置または予防装置を正しく用いる義務を負う。

可能な限り、仕事の遂行のために従業員の処分に任された物質は健康に無害なものとする。有害物質を用いる場合、使用者はこれらの物質の使用に関する条文によって規定された措置の厳格な適用に気を配るものとする。規制を欠くときは、使用者は当該物質の利用から生じうる危険および支障を可能な限り減じるよう努めるものとする。

仕事によりやむを得ず有害物質を使用する場合は、労働中および労働の場所において当該物質をぬぐいとる手段が十分に提供されるものとする。

食堂の設置が労働法典 R.232-10 条によって義務的に示されていないときであっても、特に新たな工場の建設の場合においては、企業の食堂がない場合には、従業員のための食堂を用意することが推奨される。

第 17 条 (削除)

集団的紛争—斡旋

第 18 条

企業レベルで解決することができなかつたあらゆる集団的な主張は最も熱心な当事者によって本条により設立される斡旋同数委員会に付託されるものとする。

本協約の解釈または適用に関係する異議については斡旋同数委員会の管轄とする。

さらに、この委員会は、「月給制労働者」の付加文書 13 条及び 22 条に定める条件において、男性及び女性間、若年者及び高年齢者間の同一価値労働同一賃金原則の適用に関する異議についても管轄しうるものとする。

斡旋同数委員会は本協約の署名労働組合組織それぞれの代表及び GIM により指名される同数の使用者の代表を含むものとする。

集団的な主張が従業員の 1 またはいくつかの職種のみを対象とする場合、この(これらの)職種を代表する組合組織のみが斡旋委員会の代表を指名することができるものとする。

斡旋委員会の各構成員は同じ組織に所属する者と交代することができるものとする。

委員会の事務局は GIM が引き受ける。

斡旋同数委員会は、最も熱心な当事者により付託されたとき、申請の日から丸3日間を越えない期間で必ず集まらなければならない。委員会は当事者を聴取し、その事件を審査するための第1回の会合の日から丸5日を越えない期間で決定を言い渡さなければならない。

斡旋委員会で合意が成立するとき、その調書はただちに作成され、委員会に出席した委員、当事者、また場合によってはその代理人によって署名される。調書はただちに当事者に通知される。当事者が紛争の全部または一部について合意をなさない場合、あっせん不調の調書が、紛争が継続した点を明確にして、ただちに作成され、必要があれば、委員会に出席した委員、出席した当事者またはその代理人によって署名される。

斡旋のための申請を行った当事者の不出頭はその要求の放棄をもたらす。

本協約の適用から生じた紛争の場合、協約当事者は、斡旋手続の終了まで、ストライキ、ロックアウトの決定をしない義務を負う。

委員会が本協約の解釈または適用に属する問題について決定の言い渡しを求められたとき、調書はこの同じ協約の各署名組織それぞれの立場が記されるものとする。

既得の利益

第19条

本協約において定められた利益は事業所に存在する以前に獲得された個別の利益の削減の原因となることはできないものとする。

本協約の規定は個別的契約、集团的契約、または組契約から生じる関係を拘束するが、これらの契約の条項が協約の条項よりも労働者にとって有利である場合はこの限りではない。

協約の届出

第20条

本協約は各協約当事者に対する手交のためおよび労働法典 L.132-10 条に定める条件における労働裁判所書記課および労働行政機関に対する届出のために十分な数の部数が作成されるものとする。

適用日

第21条

本協約は、1962年7月4日の合意により修正され、パリ地域における金属、機械産業、関連及び類似の産業においてそれ以前に成立したあらゆる条文および集団協定について、1960年12月30日の労働協約および1961年12月11日の協定を除き、これを取消し、置き換える。

労働法典第1部の第31条に従い、本労働協約は労働裁判所書記課にその届出がなされた翌日から適用される。

(2) 1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書

- I 職務等級
- II 年間最低賃金表および職階別最低賃金表

I 職務等級

工員の職務等級

<p>等級 4</p> <p>とるべき手段の選択および諸段階の連続に対する一定の主体性を残したまま、周知のまたは示された方法を対象とする一般的性質のある指針によれば、この等級は、高度な職業資格を必要とする当該職業または隣接活動においてもっとも先進的な活動の過程との組み合わせを求める全体の一部の複雑な利用または研究を行う。</p> <p>指針は全体の計画における作業の状況を明示する。</p> <p>この等級は上級の職業資格の水準のもっとも一般的な職長の指揮のもとに置かれる。</p> <p>この等級は下位の水準の職場の職業的または専門的グループの専門的責任または専門的援助を得られる。</p> <p><i>知的水準</i></p> <p>国民教育第IV水準（1967年7月11日の</p>	<p>技術者</p> <p>(指数 285) (T.A.4)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －技術的隣接専門分野への活動範囲の拡張 －採用される方法、手法、手段の選択および実施 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
	<p>技術者</p> <p>(指数 270) (T.A.3)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －様々な制限の考慮、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の採用および変更のための必要性 －長所短所を付した複数の考え方の提案 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示

<p>通達)</p> <p>この知識水準は、学校またはそれと同等の教育機関によっても、職業経験によってもえられる。</p>	<p>技術者 (指数 255) (T.A.2)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －通常その企業において用いられる方法、手法、手段の選択についての主体性 －一定の条件のもとでの熟慮結果および成果の提示 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>等級 3</p> <p>作業範囲および利用できる手段に適用される詳細な指示書によれば、この者は達成すべき目的に応じて組み合わせなければならない作業を含む非常に高度な作業を行う。</p> <p>この者は実行方法および作業の継続を選択する。</p> <p>この者は、上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。しかし、一定の状況に応じては、自主性をもって行動することが要請される。</p> <p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育のVおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この職業的知識は学校教育または同等の教育によっても、職業経験によってもえられうる。</p>	<p>技術者 (指数 240)</p> <p>その職務は、当該職種において、専門的難度(P3 レベル)ゆえに繊細かつ複雑な作業を含む、非常に高度な作業の全体を実行することにより特徴付けられる。</p> <p>その作業は：</p> <ul style="list-style-type: none"> －成すべき目標に応じて組み合わせなければならない隣接分野の専門性に属するその他の作業 －その専門の最も先進的な技術を用いる特別な作業 <p>である。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、実行の範囲および利用可能な手段に適用される。</p> <p>場合によってはこれらの指示書を補完および詳細にした後、作業方法を確定し、実行手段を調整し、作業全体の結果を検査することは、労働者に任されている。</p>

<p>職階の変化のために、職業的知識の検証が、協約の定めのない場合はその事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いて行われる場合がある。</p>	<p>P3 (指数 215)</p> <p>その作業は、非常に高度な作業全体の実行によって特徴付けられている。その作業には、専門的難度ゆえに繊細かつ複雑なものであり、達成すべき結果に応じて組み合わせられなければならないものもある。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、達成すべき目標を示す。</p> <p>場合によって図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類を詳細に、実行方法を確定した後に、実行手段の調整および作業結果の検査を行うのは労働者に任されている。</p>
<p>等級 2</p> <p>遂行すべき作業、利用すべき方法、利用できる手段を指示する詳細かつ完全な作業指示書によれば、この者は、以下の作業からなる熟練作業を実行する：</p> <p>－達成すべき結果に応じて一貫して連携すべき作業</p> <p>－その作業の多様性または複雑性により特徴づけられる作業</p> <p>この者は上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>職業的知識水準</i></p>	<p>P2 (指数 190)</p> <p>その作業は、達成すべき結果に応じて連携すべき作業の実行によって特徴付けられる。この職業の知識は、体系的教育によっても、実務経験によっても取得される。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した作業指示書に従事すべき作業を示す。</p> <p>作業の継続の準備、実行手段の確定、作業結果の検査は労働者がおこなう。</p> <hr/> <p>P1 (指数 170)</p> <p>その作業は以下の作業によって特徴付けられている。</p>

<p>国民教育VおよびVの2の水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえらうる。</p> <p>職務等級の変化によって、職業的知識水準の検査が必要な場合は、協約の定めのない場合、その事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いておこなわれる場合がある。</p>	<p>一専門的必要性に応じた職業の典型的な作業。この職業の知識は体系的教育によっても実務経験によっても得られる。</p> <p>一手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その任務の性質（例えば、作業の高度な熟練性の要求から、および実行する作業または利用する手段の数から生じるもの）ゆえに、または、現在実施されている実行方法(O3レベル)多様性ゆえに、難度のある任務の全体</p> <p>これらの任務は配慮のある監督および不測の事態に対応するための適切な行動が求められる。生産手段または生産品にかんする責任は重大である。</p> <p>書面または口頭による作業指示は遂行すべき作業または適用すべき作業類型方法を指示する。作業指示は場合によって、図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随している。</p> <p>受け取った作業指示の枠内で、専門書類を活用し、実行方法を準備し解決し、作業結果の検査を行うのは、労働者である。</p>
<p>等級 1</p> <p>その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書によれば、その者は、指示された手続に従って、その作業の簡潔性、反復性、類似性によって特徴付けられる任務を実行する。</p> <p>その者は上級の職業資格の水準にある職</p>	<p>O3 (指数 155)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とする任務の全体の実行によって特徴付けられる。</p> <p>口頭または説明と注釈のついた簡潔な専</p>

長の直接の指揮下におかれる。	<p>門的書類によって与えられる詳細な指示は、作業方法を定める。</p> <p>作業は、的確性の確認を対象とする。</p> <p>作業場所への適用期間は、通常は 1 月をこえない。</p>
	<p>02 (指数 145)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、類似した単純作業の実施によって特徴付けられる。</p> <p>書面、口頭または実演によって示される正確かつ詳細な指示は、作業方法を強制する。作業は簡潔かつ決められた的確性の検査と作業手段の初歩的調整に限定される。</p> <p>作業場所への適用の期間は 1 週間をこえない。</p>
	<p>01 (指数 140)</p> <p>その作業は、手作業であれ、簡単に利用できる機械の補助をえるものであれ、生産品の修正をもたらさない初歩的任務によって特徴付けられる。</p>

管理職－技術者の職務等級

<p>等級 5</p> <p>その職務の全体の範囲を構成し、その作業の目的をさだめており、新しい問題が</p>	<p>第 3 階級 (指数 365)</p> <p>この段階における作業は、当初から定められていた目的を補完するための専門性</p>
--	---

<p>生じた際に特別な指令を伴うことのある指令書によれば、この者は、当該階級に応じて複雑な作業全体の多かれ少なかれ重大な全部または一部の作業の実現を行うか、調整をする。これらの作業は、分析されたデータと技術的、経済的、管理的...な制限と場合によってはその他の専門家と共同して提案される解決策の費用とを、考慮し統合することが必要である。</p> <p>その職務は一般的に、研究、構想、当該階級に従って変動する段階における革新を一部含むが生産品、手段または方法の活用からなる。この職務の幅と大きさは、これらの要素の協同または組み合わせの程度を確定する。すなわち、構想、統合、調整、管理である。</p> <p>一般的にこの者は技術的な責任を有し、より下位の従業員に対する管理責任も負う。</p> <p>この者は、企業長をもふくむ上級者の管轄のもと広い責任を持つ。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅲの水準（1967年7月11日の通達）</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>の研究、決定、提案を行った後、その結果生じた新しい解決を準備し実施することからなる。</p> <p>第2階級（指数 335）</p> <p>この段階における革新は、すでに様々な条件において証明された方法を転換することにより、解決策を探究し適用させ、その結果技術的にも経済的にも有用な結果をもたらすことからなる。</p> <p>このような解決策の作成は、当初定められた目的の一定の性質の変更を提案することを含む場合もある。技術的障害または目的との非両立性がある場合、技術的または上級機関への支援要請は、この目的の一定の性質の変更の提案を伴うものでなければならない。</p> <p>第1階級（指数 305）</p> <p>この段階における革新は、既定の目標との間の一貫性ならびにそれとの両立性をもつ適応および修正の探求を内容とする。</p> <p>技術的または権限のある上級機関への支援をできるのは原則として、専門的障害のある場合およびその目的との非両立性の場合である。</p>
<p>等級 4</p>	<p>第3階級（指数 285）</p>

<p>既知または指示された手法を対象とする一般的な指令書によれば、その者は、実現すべき手段の選択および工程の継続に関する主導性を委ねられ、既知の技術の原則を適用して、作業全体のうちの一部について複雑な作業実行または研究といった、管理的または技術的作業を行う。</p> <p>その指令書は、全体の計画における作業の位置づけを示す。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任を負う場合がある。</p>	<p>その作業は以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －管理的または技術的な隣接分野の専門領域への作業範囲の拡張 －方法、手法、手段の重大な変更 －その作業の執行に必要な自主性の必要性。補助作業および必要な監督作業が適宜生じる場合がある。
<p>その者は上位の職業資格水準にあるもっとも一般的な職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅳの水準（1967年7月11日の通達）</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第2階級（指数 270）</p> <p>その作業は以下によって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －さまざまな制限を考慮するために、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の適応および転換の必要性 －長所短所を付した複数の解決策の提示
<p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第1階級（指数 255）</p> <p>その作業は、一般的に、技術分野または製品の分類の分野に関連し、以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －通常当該企業で用いられる方法、手法、手段における選択を対象とする主導性 －一定の条件のもと、検討された解決策および導出された結果の提示
<p>等級 3</p> <p>正確かつ詳細な指令書ならびに作業方法および目的についての情報書によれば、</p>	<p>第3階級（指数 240）</p> <p>その職務は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p>

<p>その者は、一定の技術の原則を適用して、その作業の性質または反復ゆえに、情報の簡単な分析と活用を含む作業を行う。</p> <p>この作業は、既知の手法の実施によってまたは指示された模範にあわせて行われる。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任をおう場合がある。</p>	<p>一連続した操作によって実現する一般的には独立した作業の全体の実行。これはとりわけ、一定の中間データを決定し、作業中における検証と構想の実施を必要とする。</p> <p>一その専門性または隣接分野の専門性における過去の作業との類似によって得られた提案によって場合により補完される報告書の作成</p>
<p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第2階級 (指数 225)</p> <p>その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>一自治的にかつ特定の過程に応じて、作業の遂行の実施 (データの抽出および分析、装置の組み立ておよび試用)</p> <p>一専門性によって求められる方式のもと、専門性から生じる書類の作成。すなわち、報告書、状況説明書、図表、図面、作業記録、計画など。</p>
	<p>第1階級 (指数 215)</p> <p>その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>一標準化された工程に応じて、または通常ではないが、より上級の職業資格を有する作業員の補佐をえられる工程に応じて実施される技術的または管理的作業の実施</p>

	<p>ー作業中にえられた有用なデータの転写によって、または報告書の簡潔な方式における、文書の作成</p>
<p>等級 2</p> <p>遂行すべき作業、遵守すべき制限、利用すべき方法、利用できる手段を指示する正確かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、達成すべき結果に応じて、一貫して連携して行われる多様な作業の全体からなる熟練作業を実行する。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびVの2の水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によっても取得されうる。</p>	<p>第3階級 (指数 190)</p> <p>その作業は前の階級の性質に対応しているが、適合性の獲得は職業経験を要する。作業終了時の検査は難度が高く、そこでこの過失の帰結はすぐには生じない。</p>
	<p>第2階級 (指数 180)</p> <p>その作業は、適合性の探求および獲得が検証作業の実施を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴付けられる。作業の即時検査はつねに可能ではないが、過失の影響はすぐに現れる。</p>
	<p>第1階級 (指数 170)</p> <p>その作業は、適合性の探求および獲得が典型的な難度をふくむ職業知識を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴づけられる。その作業はさらに即時検査の手段によっても特徴づけられる。</p>
<p>等級 1</p> <p>作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、指示された手続にしたがって、その作業の簡潔性、反復性または類似性によって特徴づけられる任務を行う。</p> <p>その者は上位の職業資格の水準の職長の</p>	<p>第3階級 (指数 155)</p> <p>その作業は、その性質または多様性ゆえに最低限の注意を要する多種の作業の組み合わせおよび連続によって特徴づけられる。</p> <p>作業場所への適合期間は通常1月を超えない。</p>
	<p>第2階級 (指数 145)</p>

指揮下におかれる。	その作業は、熟練度および速度の要請がはっきりと決められており、それに応じた単純作業の実行によって特徴づけられる。その作業は、簡単な適合性検査に限定されている。
	作業場所への適合期間は一週間を超えない。
	第1階級（指数 140） その作業は容易かつ初歩的作業の実行によって特徴づけられる。その作業は通常的生活における能力と比肩しうるものである（例えば、監視、書類の配布などのようなもの）

職長の職務等級

職長の一般的定義

職長は職業能力によって、および管理責任、すなわち技術的責任およびその者に委ねられている範囲内の命令責任を引き受けるのに必要な人的能力によって特徴づけられる。

職業能力は知識または工業生産技術において得られた経験もしくは管理経験にもとづく。

管理責任は知識または自己の管理する従業員とすくなくとも同等の職業経験を要求される。

等級 5 作業、手段、管理の目的および規則の範囲を定める指令から、この職長は多様かつ補足的な作業を調整する任務を負う。 職長は一般的にさまざまなレベルの職長の仲介によって、1 または複数の集団の管理を行い、その統括をおこなう。 これは次のことを含む。	第3階級（AM7）（指数 365） この職長は、多様かつ変化する技術を行うグループの調整をおこなう。職長は最後まで目標の実現の責任を負う。職長は管理予測基準の作成に関わる。 職長は計画綱領において作業をさだめ、目的実現前にまたはその過程における実行手段を与えられる。
	第2階級（AM6）（指数 335）

<p>ーグループの新しい構成員の募集および彼らの作業への順応に注意を払う。</p> <p>ー定められた計画を実現させる。</p> <p>ー適用教育の実施。</p> <p>ー計画の配分、計画の実現の追及、予測と比較した結果の検査および必要な強制措置の実施。</p> <p>ー当初定めた価値と共に達成された結果を定期的に比較し、職長の有する手段に応じたその一体性の管理の検査。</p> <p>ー一定の決断のための権限の委任</p> <p>ー個別的権限の評価、決断、決断から生じた措置を上級の機関へ委託すること、その適用への参加</p> <p>ーすべての段階における安全の促進、特別な措置の促進</p> <p>ー情報の伝達の確保</p> <p>ー機能的サービスを用いた計画およびそれに付随する組織規則作成への参加</p> <p>職長は一般に企業長をもふくむ上級の責任者の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅲの基準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>これは、学校教育によっても、自己が管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補足する実務経験によっても得ることができる。</p>	<p>この職長は、確立した技術をおこなう集団の調整を行う。</p> <p>職長は作業計画の製作に関与し、規範の設定および実行条件にも携わる。</p> <p>職長は結果に至るための指令を与える。</p> <p>第1階級 (AM5) (指数 305)</p> <p>この職長は多様であるが補足的な作業をおこなう従業員の責任をおう。</p> <p>職長は、追及される結果が得られるために、適用される解決策を決定し、それを実現するに至る。職長は作業工程に参加し作業の調整をおこなう。</p>
<p>等級 4</p> <p>目標および計画すなわち作業組織の条件を明示した指令によって、この職長は、自己が有する手段をもちいて、等級1か</p>	<p>第3階級 (AM4) (指数 285)</p> <p>この職長は、多様な解決策を要し、順応を必要とする作業をおこなう従業員に対して責任を負う。</p>

<p>ら3をふくむ銃後湯院の活動について、直接的にまたは下位の職業資格の職長をつうじて責任をおう。</p> <p>この責任は次のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －新しい従業員の募集とその者の順応への配慮。 －従業員および作業手段の適切な利用による、定められた計画の実現、適合した指令、およびその指令実行の監督 －作業の量的質的ノルマを遵守させるための必要な矯正措置の決定および適用 －明白な能力の作業への適用、すべての個別的措置の提案および従業員の進化の促進のための修正の提案 －安全衛生に関する規則遵守の強制およびその精神の促進 －労働条件の範囲におけるもたらされるべき改善の探求と提案 －2方向での職業情報の伝達と説明 <p>職長は上級の職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅳの水準 (1967年7月11日の通達)</p>	<p>職長は計画の検討および手段の刷新の検討ならびに作業計画の作成、すなわち実行の方法、規則、基準の作成に参加する。</p> <p>第1階級 (AM3) (指数 255)</p> <p>この職長は、主として等級3の階級の定義に対応した実行作業の遂行の責任を負う。</p> <p>職長は、定められた規範の遵守に必要な実行方法と検査方法を対象とする技術的な関与によって準備指令を補完する、</p>
---	---

<p>この水準は、学校教育によっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得されうる。</p>	
<p>等級 3</p> <p>明確に確定された目標および計画、正確かつ詳細な指令によれば、この職長は、適用される手段をもちいて、等級 1 および 2 の従業員によって一般的に組織されるグループの活動の責任をおう。</p> <p>この責任は以下のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －グループの新規メンバー募集とその者たちの作業順応への配慮 －業務遂行者の任務の配分と割当、有用な指示、すべての適切な意見の聴取と提示 －作業執行に必要な関係の保持、作業実現の検査（適合性、期間） －作業への明白な能力の評価の参加、個別の改良措置、とりわけ昇進、の提案 －安全衛生規則の適切な適用への配慮、安全衛生の改善、および労働条件の改善への参加、危険状況における即時決断 －従業員にかんする、上からのおよび下からの職業的情報の伝達および説明 <p>職長は上位の職長の指揮下に置かれる。</p>	<p>第 3 階級 (AM2) (指数 240)</p> <p>この職長は、等級 1 および 2 における階級の定義に応じた作業の監督の責任を負う。</p> <p>製品の特特殊性または利用される技術的手段ゆえに、職長は必要な調整と適応を行う場合がある、</p> <p>第 1 階級 (AM1) (指数 215)</p> <p>この職長は、主として等級 1 における階級の定義に応じた作業遂行の責任を負う。すなわち、</p> <ul style="list-style-type: none"> －詳細かつ完全な準備の対象となる簡潔な実行作業 －（清掃のような）一般的管理維持作業

<p>知識水準</p> <p>国民教育VおよびIVb (1967年7月11日の通達)</p> <p>この水準は学校卿言うによっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得されうる。</p>	
---	--

II 年間最低賃金表および職階別最低賃金表

パリ地域金属、機械および隣接産業労働協約の2005年12月8日の追加協定

パリ地域金属産業団体および署名労働組合組織との間において、以下の内容について合意がなされた。

1 条

月給制の追加協定第9条に規定された年間最低賃金は、この追加協定の付属文書にユーロで記載された賃金表によって2005年について定められており、これは2005年12月31日の時点でその企業における通常の勤務が継続して1年に達したいかなる成人労働者の報酬もこれを下回ってはならない年間報酬額となる。

この表は週35法定労働時間、すなわち、各月に換算すれば151.67時間を基礎として作成されており、現行の集团的労働時間または当該労働者の労働時間に比例的に適合される。

労働時間短縮の全体について支払われる補償金は実質報酬と年間最低賃金との比較を考慮しなければならない。

2 条

勤続手当算定の基礎となる職階別最低賃金を確定する基礎価額 (valeur du point) は、週35時間労働または月151.67時間労働について、2006年1月1日からは、4.71678ユーロとなる。

職階別最低賃金および勤続手当はこの基礎価額から算定されるが、それぞれの労働者の実労働時間に比例的に適用されなければならない、場合によっては、超過勤務時間の割増賃金の算定基礎ともされなければならない。

賃金表はユーロで記載されているが、2006年1月1日から適用されるものであり、週35法定労働時間、または月151.67時間に応じて定められているが、これはこの追加協定に付属されている。この賃金表は、月給制追加協定第9条に規定された工員の職階別最低賃金の割増賃金額および月給制のいくつかの分類にかんする追加協定第8条に規定された職長（agents de maîtrise）の職階別最低賃金の割増賃金額を考慮する。

職階別最低賃金は労働時間短縮の全体についての補償金を含む。

3条

月給制の追加協定第18条に規定された食事手当は2006年1月1日から6.32236ユーロと定められる。

4条

当該追加協定は労働法典L132-10条の定める条件にしたがいパリ労働雇用局、パリ労働裁判所に届出される。

年間最低賃金表 (ユーロ)
 2005 年 12 月 8 日の追加協定の付属文書
 週 35 実労働時間について
 月 151.67 基礎時間
 2005 年度について
 週 35 法定労働時間に服する企業に適用
 基礎価額 : 4.71678 ユーロ

	管理者および技師	技術者	工員	職長
等級 I 140 1段階	14 233		O1 14 233	
等級 I 145 2段階	14 248		O2 14 268	
等級 I 155 3段階	14 268		O3 14 370	
等級 II 170 1段階	14 287		P1 14 397	
等級 II 180 2段階	14 319			
等級 II 190 3段階	14 363		P3 14 902	
等級 III 215 1段階	15 864	AM1 15 864	P3 16 630	AM1 16 938
等級 III 225 2段階	16 578			
等級 III 240 3段階	17 647	AM2 17 647	TA1 18 534	AM2 18 864
等級 IV 255 1段階	18 596	AM3 18 596	TA2 19 521	AM3 19 869
等級 IV 270 2段階	19 695		TA3 20 655	
等級 IV 285 3段階	20 795	AM4 20 795	TA4 21 817	AM4 22 222
等級 V 305 1段階	22 123	AM5 22 123		AM5 23 647
等級 V 335 2段階	24 289	AM6 24 289		AM6 25 962
等級 V 365 3段階	26 315	AM7 26 315		AM7 28 160
等級 V 395 3段階	28 505	AM7 28 505		AM7 30 486

職階別最低賃金表
 2005年12月8日の追加協定の付属文書
 週35実労働時間について
 月151.67基礎時間
 2006年1月1日から
 週35法定労働時間に服する企業に適用

	管理者および技師	技術者	工員	職長
等級Ⅰ 140 1段階	660.35		O1 693.37	
等級Ⅰ 145 2段階	683.93		O2 718.13	
等級Ⅰ 155 3段階	731.1		O3 767.66	
等級Ⅱ 170 1段階	801.85		P1 841.94	
等級Ⅱ 180 2段階	849.02			
等級Ⅱ 190 3段階	896.19		P2 941.00	
等級Ⅲ 215 1段階	1 014.11	AM1 1 014.11	P3 1 064.82	AM1 1 085.10
等級Ⅲ 225 2段階	1 061.28			
等級Ⅲ 240 3段階	1 132.03	AM2 1 132.03	TA1 1 118.63	AM2 1 211.27
等級Ⅳ 255 1段階	1 202.78	AM3 1 202.78	TA2 1 262.92	AM3 1 286.97
等級Ⅳ 270 2段階	1 273.53		TA3 1 337.21	
等級Ⅳ 285 3段階	1 344.28	AM4 1 344.28	TA4 1 411.49	AM4 1 438.38
等級Ⅴ 305 1段階	1 438.62	AM5 1 438.62		AM5 1 539.32
等級Ⅴ 335 2段階	1 580.12	AM6 1 580.12		AM6 1 690.73
等級Ⅴ 365 3段階	1 721.62	AM7 1 721.62		AM7 1 842.13
等級Ⅴ 395 3段階	1 863.13	AM7 1 863.13		AM7 1 993.55

(3) パリ地域金属、機械および関連産業労働協約の 2007 年 12 月 7 日の追加協定 (2008 年の TGA/SMH)

1 条

月給制付属協定の 9 条に定められた保証年額 (TGA) は、2008 年について、この追加協定の付属文書に記載されたユーロ単位の表によって定められ、これが年間報酬となる。これを下回る報酬は、通常に勤務をし、2008 年 12 月 31 日までその企業に 1 年間在籍するいかなる成人労働者にたいしても支払われることはできない。

この表は週 35 法定労働時間を基礎として作成されている。すなわち、1 月に 151.67 時間である。この表は、集団管理労働時間または当該労働者個人の労働時間にたいして、比例的に当てはめられる。

削減された労働時間全体について支払われる補償金は、実質報酬と保証年額との比較を考慮することになる。

この表の年間保証額の全ては 2008 年について予測される年間最低賃金 (SMIC) に優位する。しかし、2008 年 7 月 1 日に改定された SMIC が予測をこえた場合、その日より、労働法典に定められた条件の下で、労働者の月報酬額は、その者の実労働時間に相応する SMIC を下回ることができない。

2 条

職階別最低賃金を定める基礎値 (valeur du point) は勤続手当の算定の基礎額であるが、2008 年 1 月 1 日より、週 35 労働時間または月 151.67 時間につき、4.81753 ユーロとする。

職階別最低賃金および勤続手当はこの基礎値から算出されるが、それぞれの労働者の実労働時間に比例的に当てはめられなければならない。場合によっては、超過勤務時間についての割増賃金の基礎とならなければならない。

週 35 法定労働時間、すなわち月 151.67 時間に応じて定められたユーロ単位の表は 2008 年 1 月 1 日より適用されるが、この追加協定に付されている。この表は、「月給制」追加協定第 9 条に定められた工員の職階別最低賃金の割増賃金および「月給制のいくつかの職種」に関する追加協定第 8 条に定められた工場作業員の職階別最低賃金の割増賃金を考慮する。

職階別最低賃金は労働時間の削減全体に対する補償金を含む。

3 条

「月給制」追加協定第 18 条に規定された補償金は 2008 年 1 月 1 日より 6.45742 ユーロとする。

4 条

この追加協定は労働法典 L132-2-2 条に定められた条件において代表的である労働組合組織のそれぞれに通知され、労働法典 L132-10 条に定められた条件において労働担当相ならびにパリおよびナンテールの労働裁判所書記局に届出がおこなわれる。

この協定の拡張は労働法典 L133-8 条以下を適用して行うことができる。

(4) 金属産業労働協約の職務等級別(hierarchique)最低報酬に関する 1983 年 7 月 13 日の全国協定

1条 適用範囲

当該協定の規定は金属産業全国協定の適用範囲に関する 1979 年 1 月 16 日の集団協定によって定められた企業に適用される。フランス北部製鉄業労働協約、ムルト・エ・モゼル県労働協約、モゼル県労働協約を適用している企業または事業所は除かれる。

2条 (1991 年 1 月 17 日の付加文書によってかわられる) 職務等級別最低報酬額の地域別確定

それぞれの金属産業の地域別労働協約の適用範囲内において、職務等級別最低報酬額は修正された 1975 年 7 月 21 日の全国協定による職務分類表の指数に対応しているが、地域別集団協定によって定められることになる。その結果、この地域別労働協約の定める勤続手当の算定基礎となる。最低報酬は権限のある地域別各労使組織によって毎年労使同数で検討されることになる。

職階別最低報酬額は実労働時間に適応され、工員については 5%、適用される協約規定によって定められた現場管理者(agent maîtrise d'atelier)については 7%の割増賃金が付随する。

3条 (1991 年 1 月 17 日の付加文書によってかわられる) 実質報酬保証金(garantie)の地域別確定

それぞれの金属産業の地域別労働協約の適用範囲内において、修正された 1975 年 7 月 21 日の全国協定による職務分類表のさまざまな等級または指数のそれぞれについて、実質報酬保証金が地域別集団協定によって設定されることになる。実質報酬保証金はこの地域別労働協約の定める勤続手当の算定基礎とはならず、補償実質賃金額(taux effectifs garantis)、保証実質賃金(salaires effectifs garantis)、保証報酬(rémunérations garantis)などの名称ですでに設定されている場合もある。

これらの地域別実質報酬保証金は、原則として毎年支払われるが、この保証金の性質が、月払いの地域別保証金の設定を禁ずるものではなく、年払いの地域別保証金を設定するわけではない。

これらの地域別実質報酬保証金の総額は、地域別協定により 1 年に少なくとも 1 度は団体交渉の対象となるだろう。この協定により、等級または指数ごとに名目価額が決定され、これはその地域の産業において認められる賃金の散逸について労使同数で検討がなされた後、その産業において運用されている賃金水準と関係している。現行の SMIC の率である 140 指数およびその地域の産業における年次義務団体交渉にかんする法規定を遵守しなくてはなら

ない。

4条（1991年1月17日の付加文書によってかわられた） 地域別実質報酬保証金を受ける労働者

地域別実質報酬保証金は、適用される金属産業地域別労働協約によって定められた月給労働者について、地域別協定によって定めることになるだろう。

18歳未満の月給労働者および身体障害のある月給労働者は、1975年7月21日の修正された全国協定によって設定された職務等級に応じて、その者の職務等級の等級または指数について定められている地域別実質報酬保証金を受け取るだろう。これは、地域別最低賃金表の適用にかんする地域別協約条項によって、またはこれらの条項のない場合にはSMICの適用にかんする法規定によって、この者らについて定められた控除額が差し引かれる。この控除額は実際には企業ごとに適用されることになる。

地域別実質報酬保証金は家内労働者には適用されないだろう。

5条（1991年1月17日の付加文書によってかわられた） 地域別実質報酬保証金の適用

地域別実質報酬保証金は法定労働時間に対応して定められるが、その総額は実労働時間に応じて適応されなければならないだろう。したがって、超過勤務時間についての法定割増賃金の基礎とならなければならないだろう。

以上のように適応される地域別実質報酬保証金の適用のために、その性質および支払頻度がいかなるものであれ、賃金を構成する全収入の総額が、または給与明細に記載され、社会保障法規定にかんする保険料の基礎となる給与の総額が考慮されなければならないだろう。ただし、金属産業地域別協約の適用範囲において適用される地域別協約による定めのない場合、次の報酬は含まれない。

－適用される金属産業地域別協約によって定められた勤続手当

－過重(pénible)労働、危険労働、不衛生労働に関して、適用される金属産業地域別協約の規定による割増賃金

－例外的かつ無償の性質を有する手当(prime)または特別手当(gratification)

この原則を適用すれば、費用の償還である収入額は社会保障法規定の保険料の基礎とならないのと同様に、利益参加に関する法規定から生じ、賃金の性質を有さない参加(participation)は算定基礎額から除かれる。

6条

労働法典 L132-1 条以下にもとづき定められた当該全国協定は、労働法典 L132-10 条によって定められた条件のもと、それぞれの関連機関への配布および届出のために、十分な冊数が準備される。

(5) 金属産業における労働時間に関する 1982 年 2 月 23 日の全国協定
(1982 年 4 月 5 日のアレテにより拡張適用)

一般規定

1 条

それぞれの労働者は有給休暇を有する。その期間は、実際の就労月につき 2 日半、または法律もしくは適用される労働協約によって定められる。

1982 年の休暇について、休暇に対する権利の算定は 1981 年 6 月 1 日から 1982 年 5 月 31 日の基準期間の全体に基づいて行われる。

かくして定められた休暇期間に加えて勤続休暇が与えられる。これはすくなくとも、10 年以上のものには 1 日、15 年以上であれば 2 日、20 年以上であれば 3 日である。勤続年数はそれぞれの暦年の 6 月 1 日に評価される。この条項の規定は 27 条の範囲において新たな検討の対象となる。

この休暇期間、補償金および以下に定められた休暇の態様は、以下の規定の留保のもと、労働法典第 2 卷第 2 編第 3 章によって定められた規則にしたがって定められる。

24 労働日をこえた休暇日数は基礎休暇日に加えることはできない。このような休暇を取得する態様は 24 条の範囲における団体交渉の対象となる。これらの休暇は、集団的であれ個別的であれ、一括であれ分割であれ、企業の状況に適合する限りにおいて労働者の要求を考慮して認められることができる。この休暇が 1 度であれ複数であれ、この休暇は L223-8 条が定める分割についての補足的休暇に対する権利を認めるものではない。

法定または地域祝祭日ならびに例外的な慶弔休暇は以上のように定められた休暇に付け加えられる。

本条の規定は企業において適用される規定の総体から導き出される休暇および追加休日の全ての期間を労働者から奪うものではない。

2 条

法定祝祭日に労働をした場合の労働時間は、労働時間として埋め合わされることは出来ず、その労働時間分についての金額が補償される。

いわゆる《ponts》とよばれる祝祭日における労働日は、その後にはまたは前もって代償されることができる。

3 条

(2000 年 1 月 29 日の追加協定により削除)

4 条

(1991 年 6 月 24 日の協定によってかわられる)

以下に定める条件のもと、法定規定に抵触することなく、労働時間は、平均労働時間との比較により、週単位での変形労働時間制の対象とすることができる。したがって平均労働時間をこえたおよびこえない実労働時間は適用された変形労働時間制の期間内において算定上相殺される。

変形労働時間制は雇用時間に影響を与えてはならない。

経済的社会的状況

金属産業における変形労働時間制利用を根拠づける経済的社会的状況は当該全国協定の初めに記載されている前文において定められている状況のことをいう。

この前文はこの条文が定める変形労働時間制の不可欠な部分を構成する。

一年の一定の時期についての変形労働時間制

この条文の規定は、当該年度の全部または一部を対象とする変形労働時間制にすべて適用される。

基礎時間と労働時間

変形労働時間制の基礎に用いられる平均労働時間は週 39 時間、または平均労働時間が週 39 時間に満たない場合は当該労働者ごとに定められた時間である。この平均時間は、実労働週ごとに算定され、12 ヶ月間の平均をとる。

変形労働時間制として定められる労働時間の上限は週 44 時間である。

基礎計画

変形労働時間制は基礎計画の枠内においてまたは当該協定の 24 条の規定を遵守して生じる。基礎計画は当該年度の全部または一部を対象とすることが出来る。

労働時間変更の際の考慮期間

変形労働時間制は当該協定 24 条の規定、とりわけ労働時間変更の際の考慮期間にかんして遵守しなければならない。

当該協定の 24 条を適用する企業協定または事業所協定が存在せず、労働時間変更の際の考慮期間が前出の基礎計画にも定められていなければ、これはすくなくとも 3 日間となる。ただし、実際の状況により例外的な制限が認められる場合を除く。この場合は、使用者が事前に組合代表委員および企業委員会、またはこれらの者が存在しない場合には従業員代表委員に協議していなければならない。

超過勤務時間の割当および代償休日への影響

変形労働時間制の場合、当該協定の 12 条が定める超過勤務時間の年間割当にかんする算定ならびに労働法典 L212-5-1 条第 1 項の定める代償休日は、適用された変形労働時間制の時間をこえて実際に就労された時間についてしか行われぬ。

月額報酬の調整

変形労働時間制を適用する企業においては、それが適用された労働者に対して変形労働時間制の平均労働時間を基礎とした月額報酬の調整をおこなうために、一定の規定が考慮される。

適用された変形労働時間制の期間内において、超過勤務時間についての割増賃金は週ごとに 39 時間をこえた範囲において加算されつづける。企業協定または事業所協定による適用除外がある場合を除く。この場合、企業協定または事業所協定は、これが定める適用除外の規定の適用態様を定める。これらの協定は署名者の評価とともに適切な代償を規定しなければならない。これは、全部または一部について、代償休日、労働時間短縮、または有給職業教育時間という形式をとる。

非労働時間であるが補償金を与えられる場合、この補償金はその労働者の調整報酬の基礎として計算される。

解雇補償金の算定は自主退職補償金と同様に、その労働者の調整報酬の基礎として計算される。

第3章 総括

第3章 総括

本報告書は、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において、フランスにおける産業別労働協約はどのような機能を有し、またいわゆる企業レベルでの労働条件決定への分権化という潮流が生じている中で、実際にどの程度企業レベルへの分権化が進んでいるかを明らかにすることを主たる目的としてきた。端的に結論を示すならば、フランスにおいてはその歴史的・社会的背景から、独特の人工的・政策的なシステムのもとで、産業別労働協約が集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において極めて重要な役割を果たしてきており、現在もなおその影響力は大きなものである。そして、2004年のフィヨン法および2008年法により、いわゆる伝統的な有利原則の修正、すなわち企業別協定による産業別労働協約の適用除外が図られたにもかかわらず、なお産業部門レベルでの交渉および協約（協定）の締結は、高い活力を維持しており、また、産業別労働協約に対する適用除外協定を用いた、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）のいわゆる「分権化」は、現実にはあまり生じていないのが実態である。

以下、第1章および第2章で明らかにしてきたことを踏まえ、その内容を総括したい。

1 フランスにおける労働協約システムとその背景

まず、基本的な前提理解として、フランスの労働協約システムは、労働組合の組織率がわずか8%前後という非常に低い状況にあるにもかかわらず、労働組合の労使関係におけるプレゼンスは今なお一定の地位を保っており、かつ労働協約の適用率が約97%という極めて高い状況にあるという特殊性を踏まえておく必要がある。

こうした状況がなぜ生じているのか、フランスの労働協約システムの理解には、その歴史的・社会的背景を踏まえておく必要がある。第1章第1節において詳述したように、フランスの労働協約システムの形成過程を見ると、大革命以降の基本原則である契約の自由に基づく伝統的な契約理論に対して、実態として集团的労使関係における規範を設定する機能を有する労働協約を、いかようにして整合させるかという努力が図られてきたという点が、第1の歴史的特徴である。これは、多くの学説の議論を基礎としつつ、1919年法における立法による規範的効力の承認、ついで1936年法による公権力の承認を前提とした労働協約の拡張適用制度によって立法的に克服されてきたといえる。第2の特徴として、労働協約システムを支える労働組合運動において、個人の組合活動の自由（団結の自由）を尊重するという視点から、複数組合主義が強調されるとともに、20世紀初期において大きな影響力を發揮したサンディカリズムの理念に基づき、労働組合運動とはその意志のある者によって当該職業における労働者全体の利益を代表して行動することが、その基本的な行動様式となったことが指摘できよう。こうしたサンディカリズムの影響および労働組合運動の歴史的な経緯のもと

に、労働協約は「職業の法 (loi de profession)」という位置づけが与えられたのである。このことが 1936 年法以降確立した、労働協約の拡張適用制度に基づき、労働協約が（組合員であるか否かを問わず、さらには当該使用者が署名使用者団体に属していない場合であっても）当該職業における集団的な規範設定を行うというシステムを確立するに至ったといえる。こうしたフランスの労働協約システムは、一方ではフランスの労働組合運動における理念を前提としたものであるといえる一方、伝統的な契約理論の克服、サンディカリズムの理念の裏返しとしての労働組合の組織率の低さという実態のもとで、労働協約の定める規範をいかに定着させるかという実際上の要請に基づいた、極めて人工的なシステムであるとも言える。この点で、フランスの労働協約システムはあくまでも国家および法の裏付けによって形成されてきたものであり、ドイツのような純粋な労使自治の理念から生じてきたものではないということを留意する必要がある。この、フランスの労働協約システムの人工的な性格は、1966 年アレテによる五大労組システムの確立に如実に現れている。すなわち、第 1 章第 1 節において述べたように、いわゆるフランスの五大労組システムは、戦後圧倒的な影響力を持った CGT が、サンディカリズムの（さらには当時のソビエト連邦の）強い影響力のもと、労使交渉においては一切の妥協をしないという姿勢を貫き、労使交渉が十分に進まないという状況を克服するために、ここから分裂した CGT-FO、管理職組合である CGC、CFDT が誕生した結果極めて少数の組合となった CFTC に「自動的に」労働協約の締結資格たる「代表的労働組合」の地位を付与することにより、これらの（CGT に比して少数派の）組合による労働協約の締結を通じて、産業別労働協約による集団的労働規範設定を確保してきたのである³⁷⁴。すなわち、フランスにおいて労働組合の組織率がわずか 8%前後でありながら、労働協約の適用率が約 97%という極めて高いという状況は、歴史的および実質的必要性を背景に、立法等によってきわめて政策的に確立されてきたシステムであるということができよう。

2 産業別労働協約の機能とフィヨン法および 2008 年法の影響

このようにして形成された産業別労働協約による集団的規範設定(労働条件決定)機能は、大きく分けて、①産業別の最低労働条件の設定、②産業内における社会的競争（労働条件引下げ競争）防止を通じた産業内市場秩序の維持という 2 つの機能を果たすに至っている。とりわけ、企業内労使関係が成熟していない中小企業が多い産業においては、実質的に産業別労働協約が個々の企業における（最低基準にとどまらず）実際の労働条件の設定機能を有しているものといえる。その一方で、金属産業を典型に、極めて小規模な企業から、巨大企業まで含む産業においては、まさしく産業別労働協約は産業における最低基準を設定し、小規模企業においてはこれがそのまま適用される一方、大企業においては独自の労働条件が設定

³⁷⁴ あるいは、憲法院が 2004 年法および 2008 年法について、「有利原則」あるいは代表的労働組合の労働協約締結権の独占を憲法的規範とは認めず、法律による修正を許容したのは、こうしたフランスの集団的労使関係システムが人工的・作為的なものであるという歴史的経緯を踏まえたものであるとの評価も可能であろう。

され、産业内におけるある種の労働条件格差が生じる実態が存在する³⁷⁵。

こうしたシステムを支えてきたのは、1936年法（あるいは1951年法）で確立された産業別労働協約の拡張適用システムおよび有利原則、並びに代表的労働組合の制度であることは疑いのないところである。このようなシステムによって産業別労働協約が集团的労働規範設定を一手に担う形となったのは、他方では、フランスにおいては企業内に労働組合が入り込むことが許されなかった³⁷⁶結果、企業レベルでの集团的労使関係がまったくといっていいほど形成されていなかったことによるものである。これに対し、現実の労使関係に最も近いのは企業内の労使関係であり、本来的には企業レベルでの労使交渉によって労働条件を設定することが実態に叶うとの理念に基づき、企業内労使交渉を促進する政策が、1971年法による企業別協約の導入以降とられてきたのである。2004年のフィヨン法および2008年法による改革は、こうした企業内労使交渉の促進政策の延長線上に位置づけることができよう。

しかしながら、こうした政策的意図とは裏腹に、企業別協定に基づく適用除外制度はほとんど用いられず、労使当事者は今なお産業別労働協約による集团的な規範設定システムを維持している。その背景には、労働組合の意思、すなわち、産業レベルに比べ、企業レベルにおける労働者の交渉力の脆弱さに対する懸念から、容易には企業別協定による適用除外を認めないとする立場に加え、使用者の側においても、産業別労働協約の機能（最低条件設定機能はむろんのこと、社会的競争の防止機能）を意義のあるものと捉え、必ずしも企業別協定による企業単位の労働条件設定を良しとするばかりではないという立場がある。こうした、産業別労働協約の機能に対する評価に加え、企業別協定による適用除外が進まない要因として強調しておくべきは、適用除外協定を締結する前提となる、企業内における集团的労使関係の未成熟さであろう。少なからぬ使用者がフィヨン法制定以降においても適用除外協定の締結に消極的であるのは、その前提となる企業別交渉に対する忌避の姿勢がなお根強く存在しているからに他ならない。このことは、1971年法以降、企業レベルにおける労使交渉の基盤整備を意図してきた各種の立法政策が、中小企業を中心として、実際には十分には機能していないことを明らかにしたものといえよう。すなわち、法律上、企業別交渉および企業別協定に集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）機能を付与したものの、その前提となる企業レベルでの交渉基盤が未成熟であったがために、十分な機能を果たしていないというのが、フィヨン法および2008年法によって導入された適用除外制度の影響についての、現状における評価とあってよいものと思われる。

これと同時に、産業別労働協約の有する、法律上の規定を集团的労使関係における規範として実質化するための枠組み設定機能についても強調しておく必要があると思われる。適用

³⁷⁵ さらに、第2章第1節で述べたように、小規模企業が多い産業および産業そのものの規模が極めて小さい産業においては、産業レベルにおいても労使交渉が十全に機能していない状況にある。もっとも、こうした産業においても、一度は設定された産業別労働協約およびこれを補完する法律による最低条件の設定によって、労働条件の最低基準は確保されていると評価できよう。

³⁷⁶ 企業内組合の設置が可能となったのは1960年代以降のことである。

除外制度の導入後も産業別労働協約に対する適用除外制度が用いられることが少ない理由の1つとして、産業別労働協約と企業別協定との機能的な役割分担がすでになされつつあることは、先に指摘したとおりである。これに加えて、近年において部門別交渉・協定の締結がむしろ活発化している背景として、労働関係に関する立法を踏まえ、これを各部門について実質化するための機能が産業部門別交渉・協定の締結に委ねられていることが窺える。このことは、部門別交渉・協定の事項を見た場合に、立法措置の影響が大きく現れていることから窺いしることができる。とりわけ、2007年の労使対話現代化法により、労働関係立法については全国職際レベルでの労使交渉を踏まえて立法が行われることが原則となり、すなわち、全国職際レベルでの労使交渉→議会による立法化→部門別交渉・協定を通じた各部門における立法の実質化というプロセス³⁷⁷の中で、引き続き産業別労働協約が規範の実質化という点で重要な役割を果たしていくことが予想される。

3 今後の展望と課題

もともと、企業内労使交渉を推進する立場にある労働省および使用者団体の Medef は、こうした状況を受けて、企業内労使交渉を促進するための政策を今後も採用していくことになる³⁷⁸。労働時間に関する法規制の適用除外について、産業別労働協約を通過して企業別協定による適用除外を認めた結果、こうした労働時間協定が激増しているように、産業部門レベルの労働協約のプレゼンスが徐々にではあるが低下していく傾向にあることは間違いないようである。今後、企業レベルの労使関係の基盤の整備が進むにつれて、少なくとも大企業においては、産業別労働協約から企業別協定への集団的労使関係における規範設定（労働条件決定）にかかるプレゼンスの移転が生じていくのではないと思われる。

以上のようなフランスにおける労働協約システムの機能の現状については、あくまでも産業別労働協約の視点から見た結果にすぎない点は留保しなければならない。現に、1980年代において5,000件程度であった企業別労働協約が、現在においては30,000件前後にのぼっているという事実は、上に述べたような状況にもかかわらず、企業別協約がフランスの労働協約システムにおいて無視できない存在となっていることを示すものであろう。この観点からすれば、フランスにおける企業別協約の実態を見ることによって、フランスの労働協約システムの全体像が明らかになるものと思われる。この点は、今後の研究の課題としたい。

³⁷⁷ この、全国職際レベルでの労使交渉が立法に前置されるという過程を捉えて、フランスにおける労働規範の（法律から労使自治への）分権化と評価できそうにも思われる。もともと、この全国職際交渉における合意は、立法に際して尊重はされるものの、この協定とは異なる内容の立法がなされるケースも有り、また合意がなされなかった場合には政府が独自で法律案を提出するというスタンスが取られている。このことからすれば、労働立法についての決定を労使に委ねるという分権化が図られたと単純に評価するのは適当ではない面もあるものといえよう。

³⁷⁸ オランダ政権の誕生を受けて2012年11月から開始された労使対話においても、企業内交渉の促進に関する施策がテーマの1つとして掲げられている。

資 料

資料 フランス労働法典【抜粋】

第2巻 集団的労使関係

第2部 団体交渉－労働協約および集団協定

第1編 巻頭規定

第1章 適用範囲

L.2211-1 条

本部の規定は私法上の使用者並びにその労働者に適用されるものとする。

本部の規定はまた以下のものにも適用されるものとする。すなわち：

1号 商工業的公施設法人；

2号 行政的公施設法人にあっては、それが私法上の条件において従業員を雇用しているとき

第2編 労働協約および集団協定の目的および内容

第1章 協約および協定の目的

L.2221-1 条

本部は使用者および労働者の間の集団的關係による決定に関係するものである。本部は労働者の雇用、職業教育、および労働の条件、並びにその福利厚生の総体についての団体交渉に対する労働者の権利の行使に関する規範を定めるものである。

L.2221-2 条

労働協約は、利害関係のあるあらゆる職業範囲について、L.2221-1 条記載の内容の総体を扱う能力がある。

集団協定はこれらの総体のうち、1または複数の特定のテーマを扱うものである。

L.2221-3 条

社会保障機構に由来する保障の補足として労働者が享受する集団的な保障の定めに関する規定は社会保障法典第9部第1篇によって定められる。

第2章 協約および協定の内容

第1節 協約および協定の適用範囲の決定

L.2222-1 条

本部において以下に“協約”および“協定”と呼称される、労働協約および集団協定は、その地域的および職業的適用範囲を決定するものとする。職業的適用範囲は経済活動に基づいて定義されるものとする。

農事法典 L.722-20 条 1 号ないし 3 号、6 号、および 7 号記載の農業職および海洋漁業に関するものについては、協約および協定の適用範囲は、以上に加えて、当該企業の法的地位またはその労働者の加入する社会的保護制度を考慮することができる。

その適用範囲が全国的である協約および協定はそれが海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島を含むか否かを明文で示すものとする。

L.2222-2 条

付属文書または付加文書の適用範囲が、その修正または補足する協約または協定の適用範囲と異なるとき、その適用範囲は L.2222-1 条の規定に従って明文化されなければならない。

第 2 節 交渉の主題の決定

L.2222-3 条

部門別協約または職業別協定は、当該部門または企業において、1 または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉事項に関する要求を取り上げる方式を、L.2241-1 条ないし L.2241-8 条、および L.2242-5 条ないし L.2242-19 条を妨げずに、定めるものとする。

第 3 節 協約および協定の期間の決定

L.2222-4 条

協約または協定は期間を定め、または期間を定めることなく締結されるものとする。

これに反する定めのない限り、その期限の満了に至った期間の定めのある協約または協定は期間の定めのない協約または協定と同様にその効力を生み続けるものとする。

協約または協定が期間の定めをして締結されるとき、当該期間は 5 年を超えることはできない。

第 4 節 更新、修正、および破棄通告の要式の決定

L.2222-5 条

協約および協定はそれにより更新または修正ができる形式および期限を規定するものとする。

L.2222-6 条

協約または協定はその範囲で破棄通告をなしうる条件、とりわけ当該破棄通告に先んじなければならない予告期間を規定するものとする。

第3編 労働協約および集団協定についての交渉および締結の条件

第1章 有効性の要件

第1節 交渉能力

L.2231-1 条

協約および協定は以下の者の間で締結されるものとする。すなわち：

— 一方では、当該協約または協定の適用範囲における1または複数の代表的労働組合組織

— 他方では、1または複数の使用者組合、または他のあらゆる使用者団体、あるいは1または複数の個別に要求を受けた使用者。

非営利社団契約に関する1901年7月1日の法律の規定に従って成立した使用者団体は、協約および協定について交渉する権限を有し、本編によって与えられた権限について使用者組合と同一視される。

L.2231-2 条

L.2231-1 条記載の組織の代表者は、その者が代表する組織の名において、以下に基づいて協約を締結する権限が与えられる。すなわち：

1号 この組織の規約上の条項；

2号 この組織の特別な決議；

3号 この組織のすべての組合員によって個別にその者に与えられた書面による特別な委任

使用者団体はその議決の方式を自身により決定するものとする。

第2節 形式的要件

L.2231-3 条

協約または協定は、無効の制裁を伴う、書面行為とする。

L.2231-4 条

協約および協定並びに企業および事業所協約はフランス語で書かれるものとする。

外国語で書かれたあらゆる条項は労働者に対して不利益をもたらすものについては対抗できない。

第3節 通知および法定納本

L.2231-5 条

協約または協定の最も熱心な署名当事者は署名手続の後、その条文を代表的組織の全てに通知するものとする。

L.2231-6 条

協約および協定は行政立法により定められた条件において法定納本の対象となる。

L.2231-7 条

協約および協定は、異議申立て手続に付されるとき、当該異議申立て期間の満了まで、提出することができない。

第 4 節 異議申立

L.2231-8 条

協約または協定の発行に対する異議申立ては書面により理由を付して示されるものとする。異議申立ては異議を申し立てる点を明記するものとする。

この異議申立ては署名者に対して通知されるものとする。

L.2231-9 条

過半数の異議申立を受けた協約および協定並びに労働者の過半数の承認を得なかった協約および協定は、第 2 章の規定の適用のもとで、書かれていないものとみなされる。

第 2 章 各交渉レベルに適用される規範

第 1 節 職際協定

L.2232-1 条

職際協定の地理的適用範囲は、全国、州、地方となしうる。

L.2232-2 条

職際協定の有効性は、L.2122-9 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、有効投票数の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して 15 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-2-1 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職業別労働組合総連

合体に加入する職業別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職業に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

職際協定が選挙人団に属する特定の職業にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-9 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかにかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、この選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-3 条

職際協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、協定が創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

L.2232-4 条

職際協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

第 2 節 産業部門別協約および職業別協定

L.2232-5 条

産業部門別協約および職業別協定の地理的適用範囲は全国、州、または地方となしうる。

L.2232-6 条

産業部門別協約または職業別協定の有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、必要に応じて L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかにかわらず、有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定またはこの協約の通知の日付から起算して 15 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-7 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

産業部門別協約および職種別協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、場合によっては L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも 30% の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、これらの選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-8 条

産業部門別協約または職種別協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、彼らが創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

L.2232-9 条

産業部門別協約または職種別協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

L.2232-10 条

産業部門別協約または職種別協定は団体交渉についての労使同数のオブザーバーを創設するものとする。

産業部門別協約または職種別協定は、これと同じ射程を有する協約上の条項を欠くとき、これらのオブザーバーが法律上の規定の実施のために締結された企業別協定または事業所別協定の名宛人となる要式を定めるものとする。

第 3 節 企業別または事業所別の協約または協定

第 1 款 適用範囲

L.2232-11 条

本節は企業及び企業グループにおける労働者の団体交渉に対する権利を行使する条件を定めるものである。

第2款 1または複数の組合代表委員がいる企業

第1目 有効化の要件

L.2232-12 条

企業別または事業所別協定の有効化は企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがないときには、従業員代表委員の直近の選挙における第1回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して8日の期限内に、L.2231-8条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-13 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

協約または協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがないときには、従業員代表委員の直近の選挙における第1回投票において、この選挙人団における有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、これらの選挙人団における有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-14 条

職種別選挙の第1回投票が存在しない場合、L.2143-23条第1項で定められた規定が適用されるとき、組合支部の代表と交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効性はデクレにより定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守した上での有効投票の過半数の労働者による承認に服する。

(L.2232-15条 : 2008年8月20日の法律2008-789号により削除)

第2目 交渉の要式

L.2232-16 条

企業別の協約または協定は使用者および当該企業における代表的労働組合組

織との間で交渉されるものとする。

協約または協定は事業所のレベルまたは事業所グループのレベルにおいて同様の条件で締結することができる。

L.2232-17 条

企業における交渉の当事者たる各代表的労働組合組織の代表は当該企業における組合代表委員を、また組合代表委員が複数である場合には、少なくとも 2 人の組合代表委員を含むものとする。

各組織は当該企業の労働者によってその代表を補佐することができ、その人数は第 1 項記載の使用者と労働組合組織全体との間での協定によって定めるものとする。協定を欠くとき、代表を補佐する労働者の数は、各代表ごとに、組合代表委員の数以上の人数とする。ただし、1 人の組合代表委員しかいない企業においては、この人数を 2 人とするすることができる。

L.2232-18 条

交渉に費やされた時間は通常の履行期において労働時間として報酬が支払われるものとする。

L.2232-19 条

企業がその地方において、あるいは当該企業が企業全体として責任者となっている作業場において、1 または複数の外部企業に属する労働者を雇用するとき、これらの企業における代表的労働組合組織の代表は、その要求に応じて、交渉の際に意見聴取されるものとする。

L.2232-20 条

交渉の目的および周期並びに当該企業または事業所の組合代表委員に事前に渡される必要がある情報については使用者および当該企業における代表的労働組合組織との間の協定によって、企業における義務的年次交渉に関する L.2242-1 条以下の規定に反しない限りで、定めるものとする。

第 3 款 組合代表委員を欠く企業における交渉の要式

第 1 目 企業委員会または従業員代表委員で選出された代表による締結

L.2232-21 条

労働者が 200 人を下回る企業において、当該企業または事業所において組合代表委員を欠くとき、あるいは労働者数が 50 人を下回る企業において組合代表委

員として指名された従業員代表委員を欠くとき、企業委員会または単一従業員代表委員会において従業員から選出された代表、あるいは、それを欠くときは、従業員代表委員が、その実施が集団協定についての法律によって規律されている措置について交渉をし、集団協定を締結することができるが、ただし、L.1233-21条記載の集団協定は除かれる。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

産業部門別同数委員会はその伝達から4ヶ月以内に当該協定の有効性について言い渡すものとし、これを欠くときは、当該協定は有効となったとみなされる。

L.2232-22 条

L.2232-21 条に従って交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効化は、直近の職場選挙の際に有効投票の過半数を代表する、企業委員会、または、それを欠くときは、従業員代表委員で選出された名義人による締結に服し、かつ産業部門別同数委員会による承認に服する。産業部門別同数委員会は当該集団協定が適用される法律、行政立法、または協約上の規定に反しないかを審査するものとする。

上記2つの要件のうちの1つでも満たされないとき、当該協定は書かれなかったものとみなされる。

産業部門別協定で異なる定めがあるときを除き、産業部門別同数委員会は当該産業部門におけるそれぞれの代表的労働組合組織から各1名の正代表および1名の補欠代表、およびこれと同数の使用者の職業団体の代表を含むものとする。

L.2232-23 条

L.2232-21 条所定の交渉で経過した時間は L.2315-1 条および L.2325-6 条所定の代表活動時間に繰り入れられないものとする。L.2232-21 条の適用のもとでの交渉の参加のために呼び出された各参加資格者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

第2目 1または複数の委任された労働者による締結

L.2232-24 条

組合代表委員を欠く企業においてかつ不存在の調書が従業員から選出された

代表を欠くことを証明したとき、企業別または事業所別協定は当該産業部門における1または複数の代表的労働組合組織によって明文で委任された1または複数の労働者によって交渉され、締結されることができる。これらの集団協定はその実施が集団協定に関する法律に服する措置を射程とし、ただしL.1233-21条で定められた集団協定は除かれる。この目的のために、1つの労働組合組織は1人限りの労働者にしか委任できない。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

L.2232-25 条

委任された各労働者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

L.2232-26 条

その者が有する権限を理由として、使用者と同一視されうる労働者、並びにL.2324-15条第1項記載の使用者と結ばれた労働者は、委任を受けることができない。

L.2232-27 条

一人の委任された労働者によって署名された協定はデクレによって定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守する限りで、有効投票の過半数の労働者によって承認されなければならない。

承認を欠くとき、当該協定は書かれていないものとみなされる。

第3目 組合代表委員を欠く企業において締結された協定の交渉、有効化、改訂、および破棄通告の条件

L.2232-27-1 条

使用者および被選任者または委任された当該企業の労働者との間の交渉は以下の規範を遵守しつつ展開するものとする。すなわち：

- 1号 使用者に対する交渉者の独立
- 2号 交渉者による協定案の共同作成
- 3号 労働者との協議

4号 当該産業部門の代表的労働組合組織とのつながりを利用する自由

他方で、当該交渉に先立って名義人または委任された労働者に渡される情報は彼らと使用者との間の協定によって定められるものとする。

L.2232-28 条

第1目および第2目で定められた様式に従って締結された企業別または事業所別協定は行政立法所定の条件における行政機関に対するその届出の後にしか適用下に入らず、加えて、届出について、第1目で定められた様式に従って締結された協定に関しては、管轄を有する産業部門の全国同数委員会における有効化の調書の抄本を添付するものとする。

L.2232-29 条

第1目および第2目で定められた要式に従って締結された企業別または事業所別協定はこれらの目のそれぞれに記載の様式に従って署名した使用者、従業員から選出された代表者、またはこの目的で委任された労働者によって更新し、改訂し、あるいは破棄通告することができる。

第4節 グループ協約またはグループ協定

L.2232-30 条

グループ協約またはグループ協定はグループの構成員である企業の全部または一部から構成されるその適用範囲を定めるものとする。

L.2232-31 条

グループ協約またはグループ協定は以下の者の間で交渉されるものとする。すなわち：

- 一方では、支配的企業の使用者または当該協約または協定の適用範囲において利害関係を有する企業の使用者から、この目的のために委任された、1 または複数の代表者
- 他方では、当該グループまたは当該協約あるいは協定の適用範囲において利害関係を有する企業全体における代表的労働組合組織

L.2232-32 条

問題となる交渉のために、代表的労働組合組織は当該グループの組合代表委員の中から選ばれ、当該グループ協約またはグループ協定について交渉し、署名する権限を

有する 1 または複数のグループ組合統括者を指名することができる。

L.2232-33 条

グループ協約またはグループ協定は企業別協約または協定と同じ効力を得るものとする。

L.2232-34 条

グループの全部または一部の中で締結された協定の有効化はこの協定の区域に含まれる企業において企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがなくときには、従業員代表委員の直近の選挙における第 1 回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも 30% の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ区域における同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して 8 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-35 条

グループ協約またはグループ協定はこのグループに属する企業または事業所が属する産業部門別協約または職種別協定によって適用される規定を適用除外する規定を含むことはできないが、ただしこれを認めるこれらの産業部門別協約または職種別協定の明文の規定がある場合は除かれる。

第 3 章 公的部門において締結される労働協約および集団協定

L.2233-1 条

公企業および商工業的公施設法人および行政的公施設法人および商工業的公施設法人の公役務を同時に任務とするデクレによって定められた公施設法人において、これらの法人が私法上の条件で従業員を雇用するとき、雇用条件および労働条件並びに福利厚生条件は、特別の身分規程に服することのない従業員の領域に関するものについては、本編の規定に従って締結される協約または協定によって決定することができる。

これらの規定は従業員の一定の範囲が当該公企業または公施設法人と同じ身分規程によって規律されているとき私企業に対して適用される。

L.2233-2 条

L.2233-1 条記載の企業および法人において、企業別協約または協定は身分規程の規定

を補足しまたは当該身分規程によって定められた限りにおいてその適用の要式を決定することができる。

L.2233-3 条

拡張適用のアレテの対象となった産業部門別協約または職種別協定あるいは職際協定の規定は、特定の身分規程に属さない従業員の範囲に関するものについては、その従事する活動を理由として、アレテに記載された適用範囲内にある、L.2233-1 条記載の企業および法人に適用される。

第 4 章 地方同数委員会

L.2234-1 条

職種別または職際同数委員会は地方、県、または地域圏レベルで、L.2231-1 条所定の条件において締結された協定により、創設することができる。

第 1 項の適用のもとで結ばれる協定はこれらの委員会の構成は本巻第 1 部第 2 編第 2 章で所定の支持率調査の結果を考慮することを定めることができる。これらの協定はまた、これらの委員会が L.2234-2 条で定められた任務の一部についてしか従事しないことを定めることができる。

L.2234-2 条

同数委員会は、以下のことを行う。すなわち：

- 1 号 とりわけ雇用および継続職業教育に関して、労働協約および集団協定の作成および適用に協力すること、地方間協定の交渉および締結をすること
- 2 号 個別のおよび集団的異議申立てを審査すること
- 3 号 利害関係のある労働者の雇用条件および労働条件に関する他のあらゆる問題を審査すること

L.2234-3 条

職種別または職際同数委員会を創設する協定は、交渉に参加する労働者のために、同数委員会の協議においてと同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めをするものとする。

これらの協定はまたこれらの委員会の構成員たる労働者の解雇に対する保護の要式およびこれらの労働者が保護される労働者に関する第 4 部の規定によって定められた保護を享受する条件を定めるものとする。

第5章 刑罰規定

(本章は法律上の規定を含まない)

第4編 義務的交渉の領域および区域

第1章 産業部門別および職種別交渉

第1節 年次交渉

L.2241-1 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも1年に1回、賃金について交渉するために集まらなければならない。

これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的も考慮するものとする。

L.2241-2 条

賃金についての交渉は、当事者にとって、少なくとも1年に1回、当該産業部門において以下の資料を検討する機会である。すなわち：

- 1号 経済的發展、当該産業部門における雇用の状況、その特定の1年単位または数年にわたる展開および見通し、とりわけ期間の定めのある労働契約に関する展開および見通し並びに派遣労働者の職務
- 2号 これらの見通しを考慮して検討される可能性のある予防的活動
- 3号 場合によっては、職階別最低賃金の見地からの、職務領域間および性別間の実質賃金の展開

交渉に必要な情報は行政立法によって定めるものとする。

第2節 3年毎の交渉

第1款 女性および男性の間の職業上の平等

L.2241-3 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に女性および男性の間の職業上の平等の保障に努めるための措置および認識されている不平等を改善するよう努める調整措置について交渉するために集まるものとする。

第2款 労働条件および雇用能力予測管理

L.2241-4 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束さ

れる組織は少なくとも3年に1回、労働条件、雇用能力予測管理、および、とりわけ職業キャリアの予測および職業教育の見地からの、高年齢者の雇用について、さらに労働に伴う苦痛の考慮について、交渉するために集まるものとする。

また、これらの組織は3年毎にL.2242-15条およびL.2242-16条で定められた事項について交渉するために集まるものとする。

第3款 障害のある労働者

L.2241-5条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に、障害のある労働者の雇用における職務復帰およびその雇用の維持に努める措置について交渉するために集まるものとする。

当該交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、並びに労働条件、雇用条件、および雇用の維持の条件を射程とするものとする。

交渉に必要な情報は行政立法で定めるものとする。

第4款 職業教育および見習制度

L.2241-6条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は少なくとも3年に1回、労働者の職業教育の優先順位、対象、および手段について交渉するために集まるものとする。

この交渉はとりわけその職業領域およびその企業の規模に応じた労働者の職業教育へのアクセスの平等、職業教育に対する個別の権利の移植可能性、経験の獲得の有効化、資格証書へのアクセス、職業指導および職業教育パスポートの実施、チューター制の発展、およびチューターの職務の適正評価、あるいは見習指導者制度を射程とし、特に55歳を超える高年齢労働者によるその実施およびその実施条件を対象とする活動を射程とするものとする。

前項で定める経験の獲得の有効化についての交渉は以下を射程とする。すなわち：

- 1号 L.6314-1条記載の職業資格の獲得のために実施される経験の獲得の有効化活動についての企業および労働者に関わる情報の要式
- 2号 集団的あるいは個別的枠組みにおいて、労働者の経験の獲得の有効化へのアクセスを促進する独自の条件
- 3号 審査委員会または経験の獲得の有効化への労働者の参加に関する支出について労使同数の公認共同機関によって負担される要式

第3節 5年毎の交渉

第1款 格付け

L.2241-7条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも5年に1回、格付けを改訂する必要性を検討するために集まるものとする。

これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

第2款 賃金貯蓄

L.2241-8条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、これについて定めるこのレベルにおいて締結されたいかなる協定も存在しないときには、5年毎に1または複数の企業間貯蓄計画または企業間企業年金積立計画の制度について交渉を開始するために集まるものとする。

第4節 年次交渉および5年毎の交渉に共通の規定

L.2241-9条

L.2241-1条およびL.2241-7条所定の年次交渉および5年毎の交渉はまた、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することを目的とする。

L.2241-10条

女性および男性の間の賃金の平等に関する2006年3月23日の法律2006-340号の審署以降、年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1条における代表的労働組合組織の請求後15日以内に当該交渉は開始されるものとする。

L.2241-11条

年次交渉および5年毎の交渉の後に締結された報酬の格差を取り除くことを目的とする協定はL.2231-6条で定められた条件において行政機関に対する届出の対象となる。

この機関に対する協定の届出または、両当事者のその最終的な状態における協定案を含む、不一致の調書の伝達を欠くとき、L.2261-20条記載の合同委員会がL.2241-9条所定の交渉を開始し、または継続するために労働大臣の発意により招集されるものとする。

L.2241-12 条

合同委員会は交渉が信義誠実に行われぬ場合に L.2241-11 条所定の条件において招集されるものとする。

交渉の信義誠実な実施とは使用者側の当事者が事情を完全に理解して交渉することを可能にするのに必要な情報を労働組合組織に通知していたことおよび労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答したことを含意する。

第 2 章 企業における義務的交渉

第 1 節 義務的交渉の要式

L.2242-1 条

1 または複数の代表的組合の企業内組合支部がある企業においては、当該使用者は毎年、本章所定の事項についての交渉を実施するものとする。

先の交渉後 12 ヶ月を超えて当該使用者の発意がないとき、交渉は代表的組合組織の要求に応じて義務的に実施されるものとする。

労働組合組織によって申し立てられた交渉の要求は 8 日以内に当該使用者によって他の代表的労働組合に対して伝達されるものとする。

L.2242-2 条

第 1 回協議に際しては以下を明確にするものとする。すなわち：

1 号 協議の場所およびスケジュール

2 号 当該使用者が組合代表委員および本章所定の事項についての代表を構成する労働者に対して提出されることとなる情報およびこの提出の日付。これらの情報は雇用および職業資格に関する男性および女性の状況、支払われる賃金、実労働時間、および労働時間編成の比較分析が可能でなければならない。これらの情報はこれらの状況の根拠を明らかにするものとする。

L.2242-3 条

当該交渉が本節の規定に合致する限りにおいて、使用者は、扱われている事項について、労働者の集団に関わる一方的な決定をすることはできない。ただし、緊急性がこれを正当化する場合は除かれる。

L.2242-4 条

当該交渉の終了時に、いかなる協定も締結されなかった場合、不一致の調書が作成され、そこには、その最終的な状態における、当事者それぞれの提案および当該使用者が片務的に適用することに合意する措置を記入するものとする。

第2節 年次交渉

第1款 女性および男性の間の職業上の平等

L.2242-5 条

使用者は毎年当該企業における女性および男性の間の職業上の平等を対象として、並びにこれに達することを可能とする措置について交渉を実施するものとする。この交渉は、必要に応じて当該企業における特別な状況を考慮した指標によって補足された、L.2323-57 条所定の比較状況報告書に記される要素に依拠するものとする。この交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、労働条件並びに雇用条件、特にパートタイム労働者のそれ、および職業生活と家族的責任との間の関係を射程とするものとする。

この交渉はまた、社会保障法典 L.241-3-1 条の適用及び当該使用者が保険料の補足の全部または一部を負担することができる条件について射程とするものとする。

これらの目的および措置を含む協定が当該企業において署名されたとき、交渉の周期は3年になるものとする。

L.2242-5-1 条

少なくとも50人の労働者を有する企業はL.2242-5条記載の職業上の平等に関する協定または、それを欠くときは、L.2323-47条およびL.2323-57条所定の報告書において定められた行動計画を構成する目的および措置によってカバーされないとき使用者の責任についての刑罰に服する。協定および行動計画の目的および措置の実現の追跡監視の要式はデクレにより定める。

本条第1項所定の刑罰の額は社会保障法典L.242-1条および農事・海洋漁業法典L.741-10条第1項報酬の1%を上限に定められ、当該企業が協定または本条第1項記載の行動計画によってカバーされていない期間について労働者またはこれと同視される者に対して払い込まれるものとする。当該金額は、コンセイユ・デタにおいてデクレによって規定される条件内で、女性および男性の間の職業上の平等並びに本項において定められた義務の遵守に関するその不履行の理由について当該企業において認められた努力に応じて、行政機関によって定められる。

この刑罰の収入は社会保障法典L.135-1条記載の基金に充当される。

L.2242-6 条

L.2242-5条所定の規定を妨げない限りで、本章の適用下で展開される企業における義務的交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

L.2242-7 条

当該使用者が各年について支払うべき実質賃金についての交渉は、L.2242-8 条 1 号の規定に従い、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することをも目的とするものとする。

女性および男性の間の賃金の平等に関する 2006 年 3 月 23 日の法律 2006-340 号の審署以降、年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1 条における代表的労働組合組織の請求後 15 日以内に当該交渉は開始されるものとする。

第 2 款 賃金および労働時間

L.2242-8 条

毎年、使用者は以下を射程とする義務的年次交渉を実施するものとする。すなわち：

1 号 実質賃金

2 号 実労働時間および労働時間編成、とりわけパートタイム労働の実施または労働時間の増加については労働者の請求に応じて交渉するものとする。

この交渉はまた労働時間の構成または削減を射程とすることもできる。

L.2242-9 条

年次交渉は当該企業における雇用の発展について当事者により検討する場であり、とりわけ以下の点について検討されるものとする。すなわち：

1 号 期間の定めのある労働契約の数、派遣労働者の職務、利害関係者が就労する労働日数

2 号 当該企業において生じる雇用の年単位または複数年単位の見通し

L.2242-9-1 条

年次交渉は当該使用者により L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対して労働者の配置についての情報をもたらすものとする。

L.2242-1 条所定の年次交渉義務に服さない企業においては、当該使用者はそれを請求する労働者に対して L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対しての労働者の配置についての情報を伝達するものとする。

L.2242-10 条

実質賃金についての企業別集団協定は、L.2231-6 条所定の条件において、当事者それぞれの提案を記入した、女性および男性の間の報酬の格差を射程とする交渉の実施の調書を伴ってのみ、行政機関に対して届け出ることができる。

当該調書は当該使用者が信義誠実に当該交渉を実施したことを証明するものとする。交渉の信義誠実な実施とは当該使用者が当該交渉に当該企業における代表的労働組合組織を招請し、かつ協議の場所およびスケジュールを定めたことを含意する。当該使用者はまた、代表的労働組合組織に対し、彼らが事情を完全に理解して交渉することを可能にするのに必要な情報を労働組合組織に通知し、かつ労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答しなければならない。

第 3 款 疾病の相互扶助

L.2242-11 条

労働者が疾病の相互扶助の制度の要式を定める産業部門別協約または企業別協定によってカバーされないとき、当該使用者は毎年この主題についての交渉を実施するものとする。

これらの企業において、区別される事業所または事業所グループを含むとき、この交渉はこれらの事業所または事業所グループレベルで行うことができるものとする。

農事・海洋漁業法典 L.722-1 条 3 号記載の森林労働の企業においては、第 1 項および第 2 項所定の交渉は社会保障法典 L.911-2 条記載の集団的保障へのアクセスを射程とするものとする。

第 4 款 利益参加、参加、および賃金貯蓄

L.2242-12 条

労働者が利益参加協定、参加協定、企業別貯蓄計画、企業間企業年金積立計画、またはこれらの規定の 1 または複数の制度を含む産業部門別協定によってカバーされていないとき、当該使用者は、毎年、この目的の交渉を実施するものとする。

使用者はまた、毎年、必要があれば、L.3334-1 条記載の企業間企業年金積立計画の枠内での拠出金額の部分の割当ておよび L.3334-13 条記載の連帯基金の持分の取得について交渉するものとする。同様の義務は使用者グループに対しても課される。

第 5 款 障害のある労働者

L.2242-13 条

使用者は、毎年、障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持に関する措置について交渉を実施するものとする。

当該交渉はとりわけ以下について射程とする。すなわち：

1 号 雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件

2 号 労働条件および雇用条件

3号 当該企業の従業員全体の障害についての啓発活動

上記の措置を含む集団協定が当該企業において署名されている時、交渉の周期は3年となるものとする。

L.2242-14条

障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持についての交渉はL.5212-1条以下に所定の障害のある労働者の雇用義務に関する状況をあきらかにする使用者によって作成された報告書に基づいて執り行われるものとする。

第3節 3年毎の交渉

単一款 雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置

L.2242-15条

300人以上の労働者を有するL.2331-1条における企業および企業グループ、並びにフランスにおいて150人の労働者を有する事業所または企業を少なくとも1つ含むL.2341-1条およびL.2341-2条における共同体レベルの企業および企業グループにおいては、使用者は3年毎に以下を射程とする交渉を実施するものとする。すなわち：

- 1号 当該企業の戦略並びにその予測される雇用および労働者に対する効果について企業委員会に情報提供および諮問する要式
- 2号 雇用能力予測管理制度の実施、これについての企業委員会に対する情報提供、並びにそれに関連して付随しうる措置、特に職業教育、経験の獲得の有効化、職業能力診断、並びに労働者の職業的および地理的移植可能性の支援について

L.2242-16条

L.2242-15条所定の交渉はまた以下を射程とすることができる。すなわち：

- 1号 本条所定の要式に応じて、L.1233-21条およびL.1233-22条記載の事項について
- 2号 経済および技術発展により脅かされる雇用領域の職業資格について

L.2242-17条 (2010年12月29日の法律2010-1657号により削除)

L.2242-18条

グループ別協定がL.2242-15条記載の3年毎の交渉範囲に含まれる主題について締結された場合、当該グループ協定の範囲に含まれる企業は同条所定の交渉の義務

を満足したものとみなされる。

L.2242-19 条

300 人以上の労働者を有する企業、並びに L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業で、全体として 300 人以上の労働者を雇用するものにおいては、L.2242-15 条および L.2242-16 条所定の雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置についての交渉はまた復帰の条件並びに高年齢労働者の雇用の維持およびその職業教育へのアクセスについても射程とするものとする。

L.2242-20 条

300 人以上の労働者を有する企業、並びに 300 人以上の労働者を雇用する L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業においては、L.2242-15 条所定の交渉はまた労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務の実施についても射程とするものとする。

第 3 章 刑事規定

L.2243-1 条

年次交渉の当事者の召喚および交渉の周期性の義務に関する、L.2242-1 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

L.2243-2 条

義務的年次交渉の内容に関する、L.2242-5 条、L.2242-8 条、L.2242-9 条、L.2242-11 ないし 14 条、および L.2242-19 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

第 5 編 協約および協定の相互関係

第 1 章 協約または協定と法律および行政立法の間関係

L.2251-1 条

協約または協定は現行の法律上の規定よりも労働者にとってより有利な条項を含むことができる。協約または許定は公序の性質を帯びる規定を適用除外することはできない。

第 2 章 産業部門別または職種別協定とより広い地域的または職業的範囲をカバーする協定の間関係

L.2252-1 条

産業部門別協約または職種別あるいは職際協定はより広い地域的または職業的範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項よりも不利な条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が明文でその全部または一部について適用除外することができない旨を定めているときは除かれる。

当該協約または協定よりも上位のレベルの協約または協定が締結される時、当事者は上位のレベルの協約または協定の条項がそれを明文で規定している場合には労働者にとって不利な旧協約または協定の条項を適応させるものとする。

第3章 企業別または事業所別協定とより広い地理的または職業的範囲をカバーする協定の間の関係

L.2253-1 条

企業別または事業所別協約または協定は当該企業または事業場に特有の条件をつけて当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適応させることができる。

協約または協定はまた新たな条項および労働者にとってより有利な条項も含むことができる。

L.2253-2 条

産業部門別労働協約または職種別あるいは職際協定が本部にしたがって交渉された企業別または事業所別の協約または協定の締結の後に当該企業に適用されるようになる時、これらの企業別または事業所別の協約または協定の条項は結果として適応される。

L.2253-3 条

最低賃金、格付け、社会保障法典 L.912-1 条記載の補足的集团的保障、および職業教育基金の共済組合化に関しては、企業別または事業所別の協約または協定は産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適用除外する条項を含むことができない。

他の事項においては、企業別または事業所別の協約または協定はより広い地理的または職種の範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項の全部または一部を適用除外する条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が異なる定めをする場合は除かれる。

L.2253-4 条

L.2253-3 条の規定を妨げない限りで、企業別または事業所別の協約または協定の賃金条項は当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定に

よって決定される賃金の増額の適用について特別な要式を規定することができる。

しかしながら、一方では、全体としての賃金額の引き上げは当該労働者について上記の協約または協定により合意された増額の適用から生じる引き上げと少なくとも同等でなければならない。他方で、職務等級別最低賃金は遵守されなければならない。

第4章 労働協約および集団協定と労働契約の関係

L.2254-1 条

使用者が協約または協定の条項に拘束されるとき、これらの条項は当該使用者と締結された労働契約に適用されるが、ただし、より有利な条項は除かれる。

第6編 労働協約および集団協定の適用

第1章 協約および協定の適用要件

第1節 発効日

L.2261-1 条

協約および協定は、これに反対の条項がある場合を除き、行政立法で定める条件において、管轄を有する機関に対してこれを届け出た翌日から、適用されるものとする。

第2節 適用される労働協約の決定

L.2261-2 条

労働協約は当該使用者により営まれる主たる事業活動がこれに属するものが適用される。

ある協約の範囲の企業と合併することによりこの基準の適用を不確かにする事業活動の多元性が生じる場合、労働協約および職種別協定は、相互の約定によりおよび同一の性質を有することにより、当該企業がこれに適用される協約および協定を定める要式を規定することができる。

第3節 加入

L.2261-3 条

あらゆる代表的労働組合組織並びにあらゆる労働組合組織あるいは使用者団体または使用者は個別に協約または協定に加入することができる。

しかしながら、その者が営むまたはその組織の加入者が営む事業活動が当該協約または協定の適用範囲に入らない場合、その加入は、場合に応じて、L.2261-5 条または L.2261-6 条の規定に服するものとする。

加入は当該協約または協定の署名者に通知され、かつ行政立法により規定された条件における、その者またはその組織の加入者による、届出の対象となるものとする。

L.2261-4 条

当該協約または協定の適用範囲における労働組合組織または代表的使用者組織が産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の条項の全体に加入するとき、この組織は署名当事者と同一の権利および義務を有するものとする。

この組織はとりわけ同数機関の議席を占めることおよび当該産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定により創設された制度の管理に参加すること、並びに問題となる条文の修正または改訂を射程とする交渉に参加することができるものとする。

L.2261-5 条

当該加入がある地理的または職業的領域において適用される産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定をその適用範囲に含まれないようにすることを目的とする場合、当該加入は L.2231-1 条の規定による利害当事者およびこの協約または協定の署名当事者との間の集団協定の形態を取らなければならない。

L.2261-6 条

当該企業が、あるいは産業部門別協約の、あるいは職種別または職際協定の、地理的または職業的適用範囲に入らないとき、そうした協約または協定への当該使用者の加入は、この主題についての交渉の後、L.2232-16 条記載の組織の承認に服するものとする。

第 4 節 改訂

L.2261-7 条

協約または協定の署名者あるいはこれに L.2261-3 条の規定に従って加入した、代表的労働組合組織は、第 3 編第 2 章所定の条件において、単独でこの協約または協定の改訂を射程とする付加文書に署名することができるものとする。

L.2261-8 条

協約または協定の全部または一部の改訂を射程とする付加文書は法律上当然に当該付加文書が修正する対象である協約または協定の条項に置き換わるものとする。

当該付加文書は、L.2231-6 条所定の届出の条件において、当該協約または協定に拘束される使用者および労働者全てに対して対抗できる。

第 5 節 破棄通告

第 1 款 手続

L.2261-9 条

期間の定めのない協約および協定は署名当事者により破棄通告がなされうるものとする。

明文の条項を欠くとき、当該破棄通告に先行すべき予告期間は3ヶ月とする。破棄通告はその実施者により当該協約または協定の他の署名当事者に対して通知されるものとする。

破棄通告は行政立法により規定される条件において届出がなされるものとする。

第2款 使用者側または労働者側の署名者全てによる破棄通告

L.2261-10 条

破棄通告が使用者側の署名者または労働者側の署名者の全体から発せられるとき、当該協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して1年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただし、これを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

新たな交渉は、利害関係のある当事者のうちの一組織の請求に応じて、当該破棄通告の日付から3ヶ月以内に開始されるものとする。

L.2261-12 条所定の条件における協約または協定の破棄通告の場合においても、当該破棄通告に関係する領域の、利害関係のある労働者の代表的組合組織の1つによる請求により、同様に行われるものとする。

当該協約または協定の署名者たる労働組合組織の1つがこの協約または協定の適用範囲において代表的組織の資格を失うとき、この条文の破棄通告はこれが第3編第2章所定の条件において有効投票の過半数を獲得したその適用範囲における1または複数の代表的労働組合組織から発せられた場合にしか効果を有さない。

第3款 使用者側または労働者側の署名者の一部による破棄通告

L.2261-11 条

破棄通告が使用者側または労働者側の署名者の一部のみによってなされるとき、当該破棄通告は他の署名当事者の間での当該協約または協定の効力の維持を妨げない。

この場合において、当該協約または協定の規定は当該破棄通告の実施者に対してはこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して1年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

L.2261-12 条

産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の破棄通告が署名者のうちの、使用者側にせよ、労働者側にせよ、破棄通告される条文の適用範囲に含まれる地理的または職業的領域に関係する、1 組織のみから発せられるとき、この適用範囲は結果として修正される。

第 4 款 既得の個別の利益の維持

L.2261-13 条

破棄通告された協約または協定が予告期間満了から起算して 1 年の期限内に新たな協約または協定によって置き換わらなかったとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

破棄通告された協約または協定が 1 年を超える期間の間その効力を発し続けることを規定する条項があるとき、第 1 項の規定はこの期間の満了のときから適用される。

第 6 節 再検討

L.2261-14 条

労働協約または集団協定の適用が特定の企業においてとりわけ合併、事業譲渡、または事業活動の変更を理由として再検討されるとき、この協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまでの間、または、これを欠くときには、L.2261-9 条所定の予告期間満了時から起算して 1 年の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

再検討される協約または協定が第 1 項で定めた期間内に新たな協約または協定によって置き換えられないとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

新たな交渉は当該企業において、新たに適用される協約の規定の適応についてにせよ、新たな条項の作成についてにせよ、利害関係のある当事者のうちの 1 組織からの請求に応じて、当該見直し後 3 ヶ月以内に、実施されなければならない。

L.2261-14-1 条

協約または協定の署名者たるあらゆる労働組合組織についてその代表的組合としての資格の喪失はこの協約または協定の再検討をもたらさないものとする。

第7節 拡大適用および拡張適用

第1款 原則

L.2261-15 条

産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定の条項は、第2款により定められた特別な条件に応じて、労働大臣のアレテにより、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見を受けて、この協約または協定の適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対してこれを義務付けることができる。

協約または協定の効果および制裁の拡張適用は対象となる当該協約または協定所定の期間および条件に応じてなされるものとする。

L.2261-16 条

労働大臣はまた、第3款所定の拡張適用手続に従い、アレテにより、拡張適用された協約または協定の付加文書または付属分書を義務付けることができる。

拡張適用された協約または協定の付加文書または付属文書の拡張適用は準拠する協約または協定の適用範囲において効果を有するが、ただし、異なる適用範囲を定める明文の規定がある場合は除かれる。

L.2261-17 条

特定の活動部門または地理的領域において協約または協定の締結の持続的な不可能性として現れる労働組合組織または使用者組織の欠缺または不存在の場合、労働大臣は、利害関係のあるまたはその独自の発意による代表的組合組織の請求に応じて、団体交渉全国委員会の構成員の過半数による書面によりかつ合理的な理由のある異議申立がある場合を除き、以下のことをなす。

- 1号 当該地理的領域において、異なる地理的領域においてすでに拡張適用されている産業部門別協約または協定を義務付けること。拡大適用のアレテの対象となる地理的領域は拡張適用がすでになされた領域のものと類似の経済的条件を示すものでなければならない。
- 2号 当該職業領域において、すでに他の職業領域で拡張適用されている職種別協約または協定を義務付けること。拡大適用のアレテの対象となる職業領域は、従事する雇用に関して、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の条件を示すものでなければならない。
- 3号 ある拡張適用された職際協定の適用範囲に含まれていない1または複数の活動部門にその適用を義務付けること。
- 4号 協約または協定の拡大適用が前項に従って命じられたとき、この拡大適用により定められた領域においてその後に拡張適用された付加文書または付属

文書を義務付けること。

L.2261-18 条

産業部門別協約が少なくとも 5 年間付加文書または付属文書の対象とならなかったか、あるいは、協約を欠いて、少なくとも 5 年間そこで協定が締結されなかったとき、この状況は L.2261-17 条における組合組織の欠缺または不存在の場合と同一視することができ、同条所定の手続の適用をもたらさう。

第 2 款 協約および協定の拡張適用の条件

L.2261-19 条

産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定、その付加文書または付属文書は、拡張適用されるために、同数委員会において事前に交渉され、その旨が締結されなければならない。

この委員会は当該適用範囲における使用者の組合組織の代表および代表的労働組合組織で構成されるものとする。

L.2261-20 条

使用者の組合組織および代表的労働組合組織のうちの一組織の請求に応じて、またはその独自の発意により、行政機関は混合同数委員会の協議を促すことができる。

これらの組織のうち 2 つがその請求をなすとき、行政機関は混合同数委員会を招集するものとする。

L.2261-21 条

混合委員会を構成する代表の多数を射程とする事案においては、代表はコンセイク・データのデクレにより定められた条件で招集される。

L.2261-22 条

I. 全国レベルで締結された産業部門別協約は、拡張適用されるためには、以下の条文に所定の、交渉および締結の規範についての定めを射程とする条項を含むものとする。すなわち：

1 号 地理的および職業的適用範囲に関する L.2222-1 条および L.2222-2 条

2 号 更新、改訂、および破棄通告に関する L.2222-5 条および L.2222-6 条

3 号 労働者の交渉への参加についての保障に関する L.2232-3 条および L.2232-9 条

II. さらに、当該産業部門別協約は以下を射程とする条項を含むものとする。すな

わち：

- 1号 組合の権利の行使および労働者の意見表明の自由、労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務への従事
- 2号 従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会、企業委員会、およびこれらの委員会によって運営される社会的および文化的活動の財務
- 3号 職務の格付けおよび職業資格のレベルの決定に資する主要な要素
- 4号 無資格の労働者の職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金の算定に影響する要素のすべて、並びにその改訂について定める手続および周期性
- 5号 有給休暇
- 6号 労働者の募集の条件
- 7号 労働契約の破棄の条件
- 8号 職業生活全体にわたる職業教育の体系および機能の要式
- 9号 女性および男性の間の職業上の平等、報酬の格差の除去および認識されている不平等の改善に努める措置
- 10号 労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置
- 11号 障害のある者の労働権を具体化するための独自の条件
- 12号 当該産業部門における必要に応じた以下の事項。すなわち：
 - a) 妊娠女性、産前または授乳中の女性、および若年労働者の労働に特有の条件
 - b) パートタイムの従業員の雇用および報酬の条件
 - c) 家内労働者の雇用および報酬の条件
 - d) その活動に海外で従事する地位にある労働者に対する保障
 - e) 派遣労働者または外部企業の労働者の雇用条件
 - f) 知的所有権法典 L.611-7 条第 3 項の規定に基づいて使用者に帰属する発明の作者たる、労働者の報酬の条件
 - g) 主要都市圏に居住する労働者および海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島、マイヨット島、ワリス・エ・フトゥナ諸島、およびフランス領南方・南極地域において就労する地位にある労働者に対する保障
- 13号 当該協約によって拘束される使用者および労働者の間で生じうる集団的労働紛争が規律されることとなる協約上の斡旋手続
- 14号 疾病の相互扶助制度へのアクセスの要式
- 15号 労働者の利益参加、参加、および貯蓄に関する規程の実施要式
- 16号 1または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉の主題に関する要求についての当該産業部門または当該企業における考慮の様式

L.2261-23 条

全国レベルの協約を欠くとき、L.2261-22 条所定の拡張適用の条件は、当該地理的領域に独自の条件によって必要な適応がなされるという留保付きで、他の地理的レベルで締結された産業部門別協約に適用される。

第 3 款 拡大適用および拡張適用手続

L.2261-24 条

産業別労働協約あるいは職種別協定または職際協定の拡大適用手続は使用者組合組織または L.2261-19 条記載の代表的労働組合組織の請求に応じて、または労働大臣の発意により、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、実施されるものとする。

この請求が申し立てられたとき、労働大臣は遅滞なく拡張適用手続を実施するものとする。

L.2261-25 条

労働大臣は、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、法律上の規定に反すると思われる条項を、当該拡張適用から除外することができる。

労働大臣はまたその構成を修正することなく当該協約または協定から切り離しうるものであって、かつ当該適用範囲における産業部門の状況に沿わない条項を除外することができる。

労働大臣は、同様の条件において、法律上の規定の適用の留保を付けて、これらの規程に照らして不十分な条項を拡張適用することができる。

L.2261-26 条

拡張適用された協約の付加文書が賃金のみを射程とするとき、当該付加文書は団体交渉全国委員会への諮問の後に行政立法によって定められた迅速審査手続に服するものとする。この手続は第三者の権利を守る性質のものでなければならない。

農事職においては、地域圏または県単位で拡張適用される労働協約の賃金に関する付加文書はアレテにより拡張適用されるものとする。

L.2261-27 条

団体交渉全国委員会の好意的な合理性があるとの意見が、この委員会で代表する、あるいは 2 つの使用者組織の、あるいは 2 つの労働組合組織の、下記の合理的な理由を付した書面による異議申立なく発せられた時、労働大臣は協約または協定あるいはその付加文書または付属文書をアレテにより拡張適用することができる。すな

わち：

- 1号 当該条文が利害当事者のうちで最も代表的な組合組織の全体によって署名されていないとき
- 2号 当該労働協約が L.2261-22 条で列挙された義務的条項のすべてを含んでいないとき
- 3号 当該労働協約が当該産業部門の職種領域の全体をカバーしておらず、そのうちの1または複数のみをカバーするものであるとき

第1項所定の条件における異議申立ての場合、労働大臣は問題となる規定の射程並びに拡張適用された場合の影響を明確にした報告書に基づいて新たな委員会に諮問することができる。

労働大臣は、委員会から発せられた新たな意見に照らして、拡張適用を決定することができる。

L.2261-28 条

協約または協定の拡張適用のアレテは当該協約または協定がその効力の発生を停止した日から失効となる。

L.2261-29 条

拡大適用のアレテは当該条文の拡張適用のアレテがその効力の発生を停止した日から失効となる。

L.2261-30 条

協約または協定が拡大適用のアレテの対象である地理的または職業的領域においてその後に締結された場合、当該アレテはこの協約またはこの協定により拘束される使用者に対しては失効となる。

当該拡張適用のアレテは当該拡張適用が言い渡された適用範囲における拡大適用のアレテの廃止をもたらす。

L.2261-31 条

本款の規定は以下に対しては適用されない。すなわち：

- 1号 L.5422-20 条所定の失業保険に関する協定
- 2号 企業の成果に対する労働者の参加についての協約または協定の枠内で締結された、これを享受する労働者に認められる権利の性質および管理の様式を定める協定

第2章 協約および協定の適用の効果

第1節 執行の義務

L.2262-1 条

拡張適用または拡大適用に結びついた効果を妨げない範囲で、協約または協定の適用はすべての署名者または署名組織あるいは署名団体の構成員に義務付けられる。

L.2262-2 条

署名組織または署名団体への加入は当該労働協約または集団協定それ自体への加入の結果をもたらすが、L.2261-3 条所定の条件が揃うという留保が付される。

L.2262-3 条

当該協約または協定の署名の後に署名組織または署名団体を辞した使用者はこれらの協約または協定に引き続き拘束されるものとする。

L.2262-4 条

協約または協定に拘束される、労働組合組織および使用者組織または使用者団体、あるいは個別の使用者は、その誠実な履行を損なう性質を有することをなさないようにしなければならない。これらの者は当該協約または協定が定める範囲においてこの執行を保証するものとする。

第2節 情報提供および意思疎通

L.2262-5 条

当該企業または事業所において適用される協約上の法についての労働者および従業員を代表する者に対する情報提供の条件は産業部門別協約または職種別協定により定めるものとする。

協約または協定を欠くとき、適用される協約の条文に関する情報提供の要式は行政立法によって定めるものとする。

L.2262-6 条

使用者は毎年、企業委員会、組合代表委員、または、これを欠くときには、従業員代表委員に対して、当該企業において適用される協約または協定にもたらされた修正のリストを提供するものとする。

従業員代表委員を欠くとき、この情報は労働者に対して伝達されるものとする。

L.2262-7 条

協約または協定の署名組織から辞するとき、当該使用者は L.2262-6 条で定める条件において従業員に対して遅滞なくその旨の情報提供をなすものとする。

L.2262-8 条

従業員は、コンセイユ・デタのデクレにより定められた条件において、行政機関に対して提出された協約の条文についての情報伝達を受け、その写しの交付を受けることができる。

第 3 節 裁判上の訴え

L.2262-9 条

裁判上の訴えを提起する能力を有する組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、当事者の委任による正当化をするまでもなく、その者がこれを知らされておりかつこれに異議を申し立てていない限りにおいて、その構成員のためにこれに由来する一切の訴権を行使することができる。

当事者は当該組織または団体によって開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.2262-10 条

協約または協定に由来する訴えが、あるいはある従業員により、あるいは組合組織または団体により、提起されたとき、裁判上の訴えを提起する能力を有するあらゆる組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、その訴訟上の解決がその構成員に示す集団的利益を理由として、開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.2262-11 条

協約または協定に拘束されている、裁判上の訴えを提起する能力を有する組合組織または団体は、自己の名において契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、他の組合組織または団体、その構成員、あるいは当該協約または協定に拘束される全ての者に対して損害賠償請求の訴えを提起することができる。

L.2262-12 条

協約または協定に拘束されている全ての者は契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、当該協約または協定

に拘束される、これらの債務に反した、他の者あるいは組合組織または団体に対して損害賠償の訴えを提起することができる。

第3章 刑事規定

L.2263-1 条

ある特定の事項についての法律上の明文の規定の適用のもとで、拡張適用される労働協約または集団協定は法律上の規定を適用除外するが、適用除外条項についての犯罪は適用除外対象となっている法律上の規定の違反がもたらす制裁として罰せられるものとする。

第7編 団体交渉全国委員会

第1章 任務

L.2271-1 条

団体交渉全国委員会は以下の責任を負っている。すなわち：

- 1 号 労働大臣に対して団体交渉の発展の助けとなる性質を有するあらゆる措置、とりわけ産業別協約上の定めを調整するための措置を提案すること。
- 2 号 個別的小および集団的労使関係、とりわけ団体交渉を射程とする一般的な規範に関する政府提出法律案、オールドナンス、およびデクレについての答申を発すること。
- 3 号 労働大臣に対して労働協約および集団協定の拡張適用および拡大適用について、並びに拡張適用および拡大適用のアレテの廃止についてこれを合理的とする意見を与えること。
- 4 号 先だって係属した管轄権限のある解釈委員会の構成員の少なくとも半数の請求に応じて、労働協約または集団協定の条項の解釈について意見を与えること。
- 5 号 その目的で鑑定人集団によって作成された年次報告書を精査した後に、L.3231-6 条および L.3231-10 条所定の場合において労働大臣に対して最低賃金額の決定についての意見を与えること。
- 6 号 労働協約および集団協定によって定められた実質賃金および最低報酬の展開並びに公企業における報酬の展開を監視すること。
- 7 号 団体交渉年次報告書を検査すること。
- 8 号 「同一労働同一賃金」原則、女性および男性の間の職業上の平等原則、および、真実であるか偽りであるかを問わず、民族、国籍、または人種への帰属または不帰属の考慮をしない労働者間の平等取扱原則、並びに場合によっては持続的な不平等が認識される、障害者の労働に対する権利のための措置、および当該不平等の原因を分析することについての、労働協約における適用の年次的な監視をすること。全国委員会は労働大臣に対してこれらの行為およびこれらの平等原則の文

言を促進するためのあらゆる提案をする資格を有する。

- 9号 労働大臣に対してその雇用の維持または雇用への復帰を促す性質を有するあらゆる提案をするために50歳を超える者の活動率の変遷の年次的な監視をすること。

第2章 組織および機能

L.2272-1条

団体交渉全国委員会は政府代表、コンセイユ・デタの代表、並びに全国レベルの代表的使用者組織の代表および全国レベルの代表的労働組合組織の代表を含むものとする。

L.2272-2条

団体交渉全国委員会の組織および機能の要式はコンセイユ・デタのデクレが定めるものとする。

第8編 労働者の直接的かつ集団的意見表明権

第1章 一般規定

L.2281-1条

労働者はその労働の内容、従事する条件、およびその組織について直接的かつ集団的意見表明権を享受する。

L.2281-2条

労働者の直接的かつ集団的意見表明はその者が所属する労働の単位および企業における労働条件、活動する組織、および製品の品質を改善するために実施する活動を定めることを目的とするものとする。

L.2281-3条

その場所が職場の組織内であったとしても、労働者が意見表明権の行使として述べた意見は制裁または解雇の理由とすることはできない。

L.2281-4条

労働者の直接的かつ集団的意見表明権は職場で労働時間中に行使されるものとする。

L.2281-5条

L.2212-1条記載の企業および組織であってかつ組合代表委員を指名している1または複数の代表的労働組合の組合支部があるところにおいては、意見表明権の行使の要式は当該使用者および代表的労働組合組織との間で締結される協定によって定められるも

のとする。

この協定についてはL.2232-16条ないし18条の規定に従って交渉されるものとする。

L.2281-6条

意見表明権についての協定を欠くとき、当該使用者は1年につき少なくとも1回、そうした協定の締結の可能性を模索するための交渉を実施するものとする。

L.2281-7条

意見表明権についての協定が存在するとき、当該使用者は、少なくとも3年毎に1回、この協定の結果を検討するための代表的労働組合組織との協議を提案するものとし、代表的労働組合組織の請求に応じて再交渉を実施するものとする。

L.2281-8条

協定がある場合には1年間、協定を欠くときは3年間の期限内に当該使用者の発意がないとき、代表的労働組合組織の請求に応じてこの請求の提出後15日以内に交渉が義務的に実施されるものとする。

この請求は他の代表的労働組合に対して当該使用者により8日以内に伝達されるものとする。

1年または3年の期限の起算点は先の交渉の開始日とする。

L.2281-9条

協定または不一致の調書は、L.2242-4条の適用のもとで作成され、行政機関に対して行政立法所定の条件で届け出られるものとする。

L.2281-10条

区別される事業所または事業所グループを含む企業においては、当該区別される事業所および事業所グループ全体が当該交渉によってカバーされるという条件付きで事業所または事業所グループレベルで交渉を行うことができるものとする。

L.2281-11条

意見表明権についての協定は以下を射程とする条項を含むものとする。すなわち：

- 1号 労働者の意見表明を可能とする協議のレベル、組織の要式、頻度、および協議の期間
- 2号 一方では、各人の意見表明の自由を、他方では、従業員代表機関に関する規定を妨げない限りで、労働者の要求および提案並びに使用者により意見聴取された場

合における労働者によって発せられた意見の使用者に対する伝達を保障するための措置

- 3号 利害関係のある労働者、代表的労働組合組織、企業委員会、従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会が当該集団から発せられた意見および提案並びにそのものに対して回答された結果を精査することを可能とするための措置
- 4号 職階上の責任を有する幹部職員が享受する意見表明権の行使、さらにはその者がその責任に関係する集団への参加することについての特別な条件

L.2281-12 条

あらゆる組合代表委員が指名されていないか、または意見表明権についての協定が締結されていない企業においては、当該使用者は企業委員会、または、それがないときには、従業員代表委員に、労働者の意見表明権の行使の要式について、諮問するものとする。

あらゆる組合代表委員が指名されていない企業においては、この諮問は少なくとも 1 年に 1 回、行われるものとする。

当該諮問は L.2281-11 条記載の条項を射程とする。

第 2 章 公共部門の企業および事業所

L.2282-1 条

本章の規定は、補足的に、公共部門の民主化に関する 1983 年 7 月 26 日の法律 83-675 号第 1 条記載の企業に適用されるものとする。

L.2282-2 条

直接的な責任を有する幹部職員も含め、労働の単位を構成する各事業所または局ごとの労働者のすべては事業所または局の評議会における協議の権利を享受する。

労働者は 2 ヶ月につき少なくとも 1 回、労働時間中に 1 年で少なくとも 6 時間の割合で事業所または局に招集されるものとする。これらの協議に充てられた時間が報酬の減殺をもたらしてはならない。労働者は当該事業所または局の職業生活に関わるあらゆる領域について意見を述べるものとする。

当該事業所または局について直接的な責任を有する幹部職員は協議機関に参加しこれに答えるものとする。

L.2282-3 条

意見表明権についての協定に含まれる条項は以下を射程とする規定によって補足されなければならない。すなわち：

- 1号 事業所または局の評議会における協議の枠組みとして考慮される労働の単位の定義。これらの単位は縮小された規模を有していなければならない。
- 2号 協議の頻度および期間
- 3号 協議機関に参加しその要求に答える幹部職員の参加の要式
- 4号 必要に応じて、連続的なチームであるいは他の労働者の全体から切り離された条件で就労する労働者の参加の要式
- 5号 当該労働条件および労働の体系の把握、当該事業所または局についての企業の事業計画および投資計画の具体的な適用、当該事業所または局における技術革新および生産性の向上の追求をしなければならない事業所または局の評議会の管轄の範囲
- 6号 事業所または局の評議会への関与の要式および形態
- 7号 当該企業または事業所の管理部局との協議および従業員を代表するものから選出された機関との協議の2つの協議の間の関係

当該協定はさらに、事業所または局に5号記載の管轄の1または複数の領域についての責任を与える可能性を規定することができる。

第3章 刑事規定

L.2283-1条

使用者が、L.2281-5条所定の、労働者の意見表明権の行使の要式を定める協定の締結のための交渉の実施を拒否する事実は、1年間の拘禁および3,750ユーロの罰金の制裁を受ける。

L.2283-2条

あらゆる組合代表委員が指名されていない、または、L.2281-5条所定の、労働者の意見表明権の行使の要式を定める協定が締結されていない企業または組織において、企業委員会、または、それがないときには、従業員代表委員に諮問することを拒否する事実は、1年間の拘禁および3,750ユーロの罰金の制裁を受ける。

資料：適用対象労働者数 5,000 人以上の産業部門別労働協約一覧

IDCCコード*	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
0016	陸上輸送	O	642100
0018	繊維産業	G	76500
0023	船会社(地上職)	O	12000
0043	輸出入仲介業	J	41900
0044	化学産業	C	229600
0045	ゴム産業	D	59000
0054	パリ地域金属産業	A	290400
0083	建具、材木、フラッシュドア製造業	F	21000
0086	広告業	H	80900
0087	採石・資材業(ブルーカラー)	E	45700
0112	酪農業	I	47100
0135	採石・資材業(ホワイトカラー)	E	14500
0158	木材および石材製造、材木取引業	F	48100
0176	製菓業	C	133300
0179	消費生活協同組合	I	10300
0184	大物印刷業	H	69100
0200	冷蔵・冷凍装置設置業	I	6800
0211	採石・資材業(管理職)	E	7000
0247	衣服・衣料業	G	43400
0275	空輸業(地上職)	O	91000
0292	プラスチック加工業	D	127700
0363	セメント製造業(管理職)	E	5400
0398	建設資材仲介業(ブルーカラー)	E	2500
0412	旅行代理店添乗員	N	5400
0454	索道運搬業	O	12600
0468	靴小売チェーン	G	20700
0478	金融公社	Q	34800
0489	厚紙製造業	F	14100
0493	ワイン・シードル・フルーツジュース ・蒸留酒	I	41600
0500	メリヤス・肌着・靴卸売業	G	20300
0504	その他食品製造業	I	19300
0533	建設資材仲介業(ホワイトカラー)	E	38800
0538	鉄道貨物管理業	U	8100
0567	装身具金銀宝石細工業	V	17000
0573	卸売業	J	332000
0637	リサイクル製造・販売業	U	30100
0650	金属作業(管理職・技師)	A	411400
0652	建設資材仲介業(管理職)	E	5400
0653	保険会社 (商品開発者・ホワイトカラー)	Q	8800
0669	ガラス製造業	E	24500
0675	衣服小売チェーン	G	91800
0714	モーゼル県金属産業	A	27000
0731	金物販売(管理職州際協約)	L	9600
0733	靴小売業	G	10100
0759	葬儀業	V	16800
0787	専門会計士事務所	T	128200
0822	サヴォワ県金属産業	A	9900
0827	アルデンヌ県金属産業	A	14000

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
0828	マンシュ県金属産業	A	7900
0836	オート・サヴォワ県金属産業	A	24300
0843	パン・菓子製造職人	I	125600
0860	フィニステール県金属産業	A	10100
0863	モルビアン県ーイル・エ・ヴィレーヌ県 金属産業	A	25600
0878	ローヌ県金属産業	A	45100
0887	ウール県金属産業	A	13300
0897	労働医企業際サービス	P	15600
0898	アリエ県金属産業	A	8300
0899	マルヌ県金属産業	A	9000
0911	セーヌ・エ・マルヌ県金属産業	A	13600
0914	アン県金属産業	A	16400
0915	商工業評価鑑定業	Q	7600
0920	ヴィエンヌ県金属産業	A	8400
0923	シャラント・マリティーム県金属産業	A	6100
0930	サルト県金属産業	A	17900
0934	アンドル県金属産業	A	5600
0937	クルーズ県ーオート・ヴィエンヌ県 金属産業	A	8100
0943	カルヴァドス県金属産業	A	14600
0948	オルヌ県金属産業	A	8000
0953	豚肉加工品小売業	I	17600
0959	医薬分析研究所	P	42900
0972	化粧品小売業および美容業	V	49200
0979	セーヌ・マリティーム県ル・アーヴル 金属産業	A	10300
0984	ウール・エ・ロワール県金属産業	A	10000
0992	食肉業	I	39500
0993	義歯研究所	P	14600
0998	熱源装置設置業(非管理職)	V	32400
1000	弁護士事務所	T	35700
1014	高速道路整備公私資本混合会社	O	8400
1031	農村地域家族補助社団	P	6200
1043	不動産警備管理業	R	76800
1059	ミディ・ピレネー地域圏金属産業	A	46400
1077	土壌・肥料の生産・仲介業	I	19700
1090	車両関係サービス業	M	434400
1147	医院・診療所	P	84300
1170	瓦・レンガ産業	E	6200
1225	リュニオン州商業	L	7000
1266	地方公共団体レストラン業	N	92000
1267	菓子製造販売業	I	16000
1285	芸術・文化企業	H	25100
1286	砂糖菓子・チョコレート・ビスケット 小売業	I	10100
1297	公通信・映像製作業	H	14800
1307	映画上映業	H	10000
1314	食料品販売チェーン店長	K	5400
1315	オート・マルヌ県ームーズ県金属産業	A	12000
1316	社員旅行・家族旅行機関	N	12900
1351	予防・安全(警備)業	U	144600

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1365	ムルト・エ・モーゼル県金属産業	A	12800
1369	ロワール・アトランティック県金属産業	A	29800
1375	ドゥ県金属産業	A	11800
1383	金物販売(ホワイトカラー州際協約)	L	16700
1387	フランドル・ドゥエー地方金属産業	A	24200
1388	石油産業	D	37300
1391	パリ地方航空荷物管理・清掃業	U	5300
1396	加工食品製造業	I	42800
1404	トラクター・農業機械・建設公共工事 機械修理業	M	78100
1405	果物・野菜輸出業	I	10100
1408	固体・液体・気体燃料仲介業	D	16100
1411	家具・調度品製造業	F	55100
1412	通風・冷却・発熱機械設置業	V	20300
1413	派遣業(直接雇用労働者)J	V	35400
1423	船艇レジャー業	O	14800
1424	都市公共交通	O	51100
1431	メガネ・レンズ小売業	L	31600
1436	砂糖製造・精製業	I	8000
1470	アンドル・エ・ロワール県金属産業	A	8800
1472	パ・ド・カレー県金属産業	A	16700
1480	報道関係者	H	41300
1483	衣服・繊維小売業	G	74300
1486	科学技術研究所	S	697200
1487	時計・装身具小売業	V	17900
1492	製紙業(非管理職)	F	21000
1495	紙・厚紙加工業(非管理職)	F	21300
1499	鏡製造販売・ガラス加工販売業	E	13300
1501	ファーストフード	N	133100
1504	魚屋	I	12300
1505	果物・野菜・食料品小売業	I	62500
1512	不動産開発業	R	21400
1513	飲料水・ノンアルコール飲料・ビール 製造業	I	16200
1516	職業教育機関	V	95300
1517	非食料品小売業	L	117300
1525	ノール県ダンケルク地方金属産業	A	6500
1527	不動産業	R	142800
1534	食肉製造・卸売業	I	45600
1536	非自営飲料対面販売業	I	13900
1539	書籍文房具小売業	H	68800
1555	薬品製造販売業	C	23300
1557	スポーツ・レジャー用品販売業	G	54400
1558	製陶業	E	11100
1560	アルプ・マリティーム県金属産業	A	6700
1564	ソーヌ・エ・ロワール県金属産業	A	15900
1576	シエール県金属産業	A	7600
1577	エロー県ーオード県ー ピレネー・ゾリアンタル県金属産業	A	7700
1578	ロワール県ー イサンジョー地方金属産業	A	24300
1580	靴製造業	G	9500

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1586	塩漬け食品・豚肉製品卸売業	I	37900
1589	魚卸売業	I	8800
1592	ノール県ヴァランシエンヌ地方 カンプレー地方金属産業	A	21200
1596	建設業(労働者数10人以下)	B	393900
1597	建設業(労働者数10人超)	B	612000
1601	証券取引所	Q	8700
1604	セーヌ・マリティーム県ルアン地方 ディエップ地方金属産業	A	19400
1606	日曜大工(セルフサービス小売販売)	L	72500
1607	玩具および関連産業	F	6200
1611	文書通信ロジスティックス業	H	8000
1619	歯科医院	P	36500
1621	調剤薬局	C	14900
1624	砂糖菓子・チョコレート卸売業	I	8600
1627	ピュイ・ド・ドーム県 クレルモン・フェラン地方金属産業	A	11500
1628	ドゥー・セーヴル県金属産業	A	12900
1631	キャンプ業	N	10900
1634	コート・ダルモール県金属産業	A	5400
1635	ジロンド県ーランド県金属産業	A	18200
1672	保険会社	Q	134600
1679	保険会社(監察官)	Q	6800
1686	テレビ・家電製品販売業	L	73200
1689	文房具・機製造業	F	5900
1702	公土木工事(ブルーカラー)	B	208600
1710	旅行代理店	N	31900
1732	ヨンヌ県金属産業	A	8400
1747	工場生産パン・菓子製造業	I	42900
1760	園芸用品店・穀物店	I	20500
1761	織物・絨毯・家庭用布製品卸売業	G	5400
1790	娯楽・文化レジャー施設	H	37400
1794	退職年金組織	Q	32300
1797	ソンム県金属産業	A	9100
1801	扶助会社	Q	8500
1809	ジュラ県金属産業	A	6400
1810	清掃業	U	356200
1813	ノール県モブージュ地方金属産業	A	8800
1850	企業内弁護士	T	5900
1867	ドローム県ーアルデシュ県金属産業	A	18300
1875	獣医科医院・診療所	P	13700
1880	家具流通販売業	F	70400
1885	コート・ドール県金属産業	A	11100
1902	メーヌ・エ・ロワール県金属産業	A	17100
1909	非営利観光機関	N	13700
1912	オー・ラン県金属産業	A	31500
1921	執行吏	T	10000
1930	製粉業	I	21900
1938	鳥肉加工業	I	28100
1947	材木・その他製品仲介業	F	12400
1951	自動車鑑定人事務所	Q	5200
1966	ロワレ県金属産業	A	14800

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1967	バ・ラン県金属産業	A	36200
1978	花屋・愛玩動物販売	I	27200
1979	ホテルーカフェーレストラン	N	580100
1982	医療技術仲介・サービス業	P	21500
1996	薬局	C	119000
2002	クリーニング店州際協約	G	32100
2003	ヴォージュ県金属産業	A	8100
2046	がんセンター	P	17400
2060	カフェテリア	N	19600
2089	木製パネル製造業	F	5400
2098	地方公共団体サービス従事者	S	112400
2120	銀行	Q	263600
2121	出版業	H	22800
2126	ニーム地方(ガール県・ロゼール県) 金属産業	A	5600
2128	共済組合	Q	59600
2147	給水・衛生事業	V	37700
2148	遠距離通信業	H	81600
2149	廃棄物事業	U	53200
2150	低家賃住宅株式会社・財団	R	34800
2156	百貨店・大規模小売店	L	39900
2162	写真撮影家	H	9100
2198	遠距離販売業	L	38700
2205	公証人	T	47400
2216	食料品等卸売・小売業	K	649500
2219	パリ地方タクシー業(ホワイトカラー)	O	7000
2221	イゼール県ーオートザルプ県金属産業	A	30000
2247	保険仲介・再保険企業	Q	32200
2257	カジノ	N	16200
2264	民間病院	P	237000
2266	マイエンヌ県金属産業	A	9500
2272	工場清掃・メンテナンス業	U	10400
2332	建築業務	R	34900
2335	一般保険代理店	Q	23300
2336	若年労働者用施設・サービス業	P	6000
2344	鉄鋼業	A	28800
2372	ポスティング業	H	24900
2389	リュニオン州建設業・公土木工事	B	10300
2408	民間教育施設	V	61500
2409	公土木工事(管理職)	B	48300
2410	ビスコット・ビスケット・チョコレート 製造販売業	I	39700
2420	建設業(管理職)	B	44500
2489	ヴァンデ県金属産業	A	15100
2511	スポーツ	V	56000
2528	革製品製造業	G	15600
2542	エヌ県金属産業	A	10000
2543	土地測量鑑定士事務所	R	11600
2579	ロワール・エ・シェール県金属産業	A	8200
2583	高速道路開発特許取得会社	O	5500
2596	美容院	V	106700
2609	建設業(ホワイトカラー)	B	119900

IDCCコード*	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
2614	公土木工事(ホワイトカラー)	B	66900
2615	ピレネーザトランティク県－ セニャン地方金属産業	A	10600
2630	ブーシュ・デュ・ローヌ県－ アルプ・ドゥ・オート・プロヴァンス県金属産業	A	21100
2642	テレビ放送製作	H	5900
2683	新聞宅配業	H	7600
2691	契約外民間教育業	V	10000
2700	オワーズ県金属産業	A	16700
2717	イベント・舞台制作技術企業	H	12700
2755	ベルフォール地方－モンベリアール地方 金属産業	A	24100
3017	港湾施設・船荷取扱業統一全国労働協約	U	15700
3053	オート・ソーヌ県金属産業	A	10300

* IDCC コードは、部門別協約の識別番号を示す

** CRIS 大分類とは、部門別協約の統計情報用の分類を示す

統計情報用労働協約分類（CRIS：2008年6月23日版）

CONVENTION REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE（CRIS）

A：金属産業および鉄鋼業

A1 金属産業

A10 金属産業：すべての金属産業地方別協約および金属産業管理職全国協約

A2 鉄鋼業

A20 鉄鋼業：鉄鋼業全国協約

注記：

金属産業労働協約は主として製造業をカバーするが、同時に卸売業もカバーする。独立した交渉機構を有する金属系の商業（自動車、金物等）はここには含まれない。

金属産業の管理職は全国協約によってカバーされ、非管理職は地方別協約によってカバーされる。大多数の協約は拡張適用されている。単純化すると、拡張適用されていない地方別協約の地域に位置し、全国協定しか適用されない数少ない企業も、拡張適用されない協約に所属すると考えられていた。

CRIS 暫定版はバリ地域の金属産業と他の地方別協約を区別したが、こうした区別は他の産業部門におけるのと同じような、永続させるだけの実益はないように思われた。

鉄鋼業の地方別協約は2001年に統一全国協約に向けて破棄通告された。鉄鋼業の従業員数は今日では限られており、その枠組は金属産業に関連が強いにもかかわらず、鉄鋼業の枠組みは維持されてきた。

B：建設業および公土木工事

B1 建設業

B10 建設業：建設業全国職種別協約（労働者数10人以下の企業のブルーカラー¹、労働者数10人を超える企業のブルーカラー、ホワイトカラーおよび管理職）および建設業並びに建設業・公土木工事の地方別協約

B2 公土木工事

B20 公土木工事：公土木工事職種別全国協約²

注記：

建設業協約は建造、躯体、仕上げ作業、および修繕のあらゆる職務をカバーするが、下記で除外されているものは除かれる。1990年まで、ブルーカラーは、管理職およびホワイトカラーとは反対に、全国協約を有していなかったが、今日では2つの全国協約を有しており、その1つは職人的企業の、もう1つは産業的企業のものである。その一方で、2004年における建設業および公土木工事の管理職の旧協約および2006年のホワイトカラーの旧協約は新たなものに置き換わった。統計上は、参照する協約は全国職種別協約であり、地方別協約は必要に応じて補完的に用いる形で、全国職種別協約に付け加えられるのみである。各労働者は、統計利用上は1つの協約にしか属せず、地方別協約は結果的に無視される。これらの処理を除いては、この分類はCRIS 暫定版に比べて変化していない。賃金交渉は均質化しておらず、しばしば協約の地理的レベルごとに異なる取り扱いがされている点に注意すべきである。

¹ 労働者数10人以下の企業のブルーカラーの労働協約は、労働-農事混合協約であり、「建設業職人・農村地域協約」とも言われる。

² 機械設置業の新たな全国協約は公土木工事からの派生と考えるべきであるように思われる。

C : 化学および薬学

C1 化学

C10 化学：化学および関連産業全国協約

C2 薬学

C21 医薬品製造業：医薬品製造業全国協約（LEEM 製薬企業連合－SNIP 製薬業全国労組）

C22 医薬品製造、取引、および流通業：医薬品・準医薬品・獣医学用製品製造・取引業（FACOPEAR）全国協約、医薬品流通業全国協約

C23 調剤薬局：調剤薬局全国協約

注記：

化学産業協約および医薬品製造業協約のうちの2つは製造業および商業をカバーしている。製薬企業が LEEM の協約に加入するか FACOPEAR の協約に加入するかはその事業活動よりもその規模に依拠しており、大規模薬品製造会社は進んで LEEM に加入し、中小企業は FACOPHAR に加入する。

再編成の結果、調剤薬局を保健衛生および社会保障部門の1つではなく、この分類に組み込むことにつながった。

土壌・肥料製造部門は CRIS 暫定版においては化学産業に結び付けられていたが、その大半が農産物加工業の性格を有しているため、この分類に置き換えられた。

D : プラスチック、ゴム、および燃料

D1 プラスチックおよびゴム

D11 プラスチック産業：プラスチック産業全国協約－旧プラスチック加工業全国協約

D12 ゴム産業：ゴム産業全国協約

D2 燃料

D21 石油産業：石油産業全国協約

D22 燃料取引業：固体・液体・気体燃料・石油製品取引業全国協約、石炭輸入・石炭燃料利用・燃料卸売業全国協約

注記：

プラスチック、ゴム、および燃料は CRIS 暫定版においては3つの独立した分類を構成していたが、現在は炭化水素に基づく1つの分類の中に統合された。

プラスチック産業協約は製造業の協約である。ゴム産業および石油産業の協約はともに商業活動も含んでいる。

燃料スタンドは、D2のほか、自動車サービス業（M1）に、さらには食品取引業（K0）に属することがある。

E : ガラスおよび建築資材

E1 ガラス

E11 量産型ガラス製造業：量産型ガラス製造業全国協約

E12 ガラス産業（その他の部門）：手作り・半自動・混合ガラス製造業全国協約、量産型ガラス管製造業全国協約、鏡製造販売・ガラス加工販売業全国協約、スタンドグラス製造業全国協約、ガラス材労働組合連合全国協約

E2 建築資材

- E21 砂利・建築資材産業：砂利・建築資材産業職種別全国協約（UNICEM）
- E22 製陶業：フランス製陶業従業員全国協約、陶芸業全国協約
- E23 石灰、セメント、瓦、およびレンガ産業：セメント製造業職種別全国協約、石灰製造業職種別全国協約、瓦・レンガ産業全国協約
- E24 建築資材取引業：建築資材取引業職種別全国協約

注記：

この分類の論理は不活性物質およびその派生を全体としてまとめることである。これは CRIS 暫定版の「ガラス」および「建築資材」の分類の合併に符合する。

この実施から、ガラス産業において新たな協約が署名されたが、それは手作りガラス製造業および陶芸業である。ガラス材労働組合連合全国協約は 2003 年に手作りガラス管製造業全国協約、ガラス彫刻・穴ふさぎ・絵職業全国協約、およびガラス小瓶製造業全国協約から置き換えられた。

他方で、長石産業および磁器産業は製陶業に結びついており、以前から始まっていた統一の動きを継続している。この部門においては、その結果、陶芸業のみが独立した協約を有していることになっている。

「建築資材」という用語は、この部門が陶芸業を含んでいるようにより広い部門をカバーしているにもかかわらず、そのわかりやすさのために維持されている。

砂利・建築資材業における賃金交渉は地域レベルで展開している。

F：木材関連業

F1 木材業

- F11 機械型木材業：機械型木材業・製材業・木材取引・輸入業（ブラシ類含む）全国協約³
- F12 木材業（その他の部門）：木製パネル製造業全国協約、木材作品その他製品取引業、指物・建具・工場製骨格・建造物・フラッシュドア製造業全国協約、ガスコーニュ地方生育フランス海岸松産業州際協約

F2 家具および玩具

- F21 家具工業：家具製造業全国協約
- F22 家具商業：家具取引業全国協約（かつての「家具全国協約」に置き換わった）
- F23 遊戯および玩具産業：遊戯・玩具・パーティー用品・クリスマス装飾・育児用品・乳母車・模型および関連産業全国協約、玩具・少装飾品・雑貨卸売企業全国協約

F3 紙、厚紙、および派生製品

- F31 紙および厚紙産業：紙・厚紙・セルロース製品職種別全国協約、紙・厚紙・セルロース皮膜加工業職種別全国協約、紙・厚紙流通・卸売業全国または州際拡大職種別協約
- F32 製紙業、厚紙製造業、および筆記具：文房具・机製造業全国協約、厚紙製造業従業員全国協約、筆記具および関連産業全国協約

注記：

³ 機械型木材業は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つはブラシ類産業の、もう 1 つはその他の事業活動のものである。他の派生的な分類（軽包装、重包装、チーズ台およびチーズ箱）は一般的な一覧表に属する。この一般的な一覧表はさらに、かつては機械型木材業および農村地域製材業といった派生的な製品取引業の一覧表が属していたものと同一のものである。

この分類は木材の、商業および工業を集めたものであるが、労働省の管轄外である農村地域製材業は除かれる。木材作品その他製品取引業部門は、かつては機械型に結びついていたが、その独自の協約を保持している。家具取引業は1995年に新たな協約に署名し、今日ではこれがかつてのいわゆる家具全国協約に置き換わっている。2つの部門は、歴史的に木材の分類から生じたものであるが、異なる性質を有していると考えられている。すなわち、玩具の分類は、数の上で少ないこともあり、この分類に含まれたのであり、反対に日曜大工取引業は、非常に数の多い部門であるので、非食料品小売業に結びついている。

CRIS 分類の「木材関連業」の分類はしたがって、CRIS 暫定版の旧「木材および家具」並びに「紙、厚紙および派生製品」がまとめられ、そこに遊戯および玩具の分類並びに実務上職業教育に関して神及び厚紙産業と共同で交渉をしている筆記具の分類が加わったものである。

木材産業の大部分（機械型木材業—ブラシ類除く—、木材作品および農村地域製材業）において労働者の格付けの一覧表が共通であるにもかかわらず、賃金交渉は分かれている。

G：衣料、革製品、繊維産業

G1 繊維産業および衣料

- G11 繊維産業：繊維産業全国協約および州別協約⁴、各種絹織物業・タペストリー・繊維図画・リボン製造業の特定地方における協約
- G12 繊維産業（その他の部門）：人工繊維・合成繊維および類似製品全国協約、亜麻精練・製織業全国協約、キャンプ用品業全国協約⁵、織物・絨毯・家庭用布製品卸売業全国協約
- G13 衣料産業：衣料産業全国協約⁶
- G14 衣料産業（その他の部門）：服飾・帽子産業全国協約、男性用衣料品仕立て業全国協約、メリヤス・肌着・既製服・小間物・靴卸売および関連取引業全国協約、衣料・繊維製品小売業全国協約、靴小売販売商店全国協約、スポーツ用品・レジャー用品取引業全国協約、その他衣料・仕立て業の特定地方における各種協約
- G15 クリーニング店：クリーニング店・コインランドリー・レンタル洗濯機・乾燥付き清掃・プレス店・染色業州際協約および州別協約⁷

G2 革製品および靴産業

- G21 革製品産業：革製品・旅行用品・獣皮—馬具、カバー・革製プレスレット製造業全国協約、皮革製造業全国協約、皮革手袋産業全国協約、毛皮産業全国協約
- G22 靴製造業：靴・靴用品製造業全国協約
- G23 靴産業（その他の部門）：靴小売業全国協約、靴小売業チェーン企業全国協約、製靴業全国協約—旧靴職人全国協約

注記：

⁴ 繊維産業の州別協約がある場合は全国協約と同時に適用される。

⁵ キャンプ用品業全国協約はキャンプ用品製造業のみをカバーするものであり、キャンプ場経営はカバーしない。キャンプ場経営はキャンプ場産業全国協約（N20 参照）によってカバーされる。

⁶ ボタン業全国協約およびストラップ・ベルト業全国協約は現在では衣料産業全国協約に結びつき、「当該労働者にとって最も有利な規定」（有利原則）に基づいてのみしか現れない。

⁷ クリーニング店は伝統的に州別協約によって規制される部門であった。統一への配慮から州際協約が創設され、漸進的にすべての州に適用され、統一された賃金表を参照するようになってきた。2008年3月1日現在、ノール・パ・ド・カレ州のみが独立した州別協約および賃金表を適用し続けている。

この分類は革製品および繊維産業の、製造から衣服および靴の小売まで、全体を集めたものである。

繊維－衣料産業および革製品－靴産業は CRIS 暫定版においては 2 つの区別される分類を構成していたが、これらは同じ分類にまとめられた。クリーニング店は、清掃事業活動に分類されていたものの、こちらに加わったが、分類および交渉の近似性を考慮してのものである。

分類間の境界は今なお変わっていく余地があり、とりわけ交渉が形骸化した協約がより大きな集合体に結びつくことで生じる。この動きは古くから存在する。たとえば、かつて 60 年代において行政部門および軍隊の制服の全国協約が存在した。

革製品および皮革製品取引業協約は破棄通告された。この部門の企業は今日では頻繁に革製品・皮革製品製造業協約の適用を主張している。

靴製造業の賃金交渉は全国レベルまたは準全国レベルで展開されているようである。

H：文化および通信

H1 印刷および関連部門

H11 大物印刷業：大物印刷・図表産業（製本・仮綴じ・金メッキ含む）⁸

H12 印刷関連部門：複写業全国協約、シルクスクリーン業全国協約、標識・看板・広告板の
絵文字・装飾家・グラフィックデザイナー全国協約

H2 定期刊行物

H20 各種職種別定期刊行物業労働協約（グラビア雑誌および情報誌、専門情報誌、週刊誌州別協約、日刊紙州別協約、日刊紙県別協約、パリ地方日刊・週刊誌協約）⁹、通信社職種別協約、報道関係者全国協約¹⁰

H3 出版および書店

H31 出版業：出版業全国協約、音楽出版業職種別全国協約

H32 書店：文房具・事務用品・文書処理・情報処理用品小売店および書店全国協約¹¹

H4 視聴覚産業

H41 映画および写真産業：映画制作全国協約、映画吹き替え・アフレコ全国協約、映画現像所・字幕スーパー全国協約、アニメーションフィルム制作全国協約、映画配給全国協約、写真撮影家全国協約。

H42 映画以外の視聴覚産業：視聴覚通信・制作全国協約（公共部門）、テーマ別チャンネル全国協約、テレビ放送用契約芸術家－役者全国協約、ラジオ放送全国協約、情報視聴覚産業－情報ビデオ番組制作・ビデオ録音再生・放送制作全国協約、視聴覚制作企業に雇用

⁸ 大物印刷・図表産業労働協約は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つは製本・仮綴じ・金メッキ（これらはかつて別の協約を有していた）、もう 1 つは他のすべての事業活動向けのものである。

⁹ 他の部門の大多数とは反対に、出版業は様々な使用者組合が各自で協約または職種別協約に署名している。部門数の増加並びに新設はこれらの部門レベルにおける統計的な結果の詳細をすべて公表する妨げになっている。

¹⁰ 報道関係者全国は新聞・雑誌記者だけでなく映像関係（テレビ等）の記者もカバーしている。新聞・雑誌で就労する記者の多数が加入しているため、この協約はこの分類に全体として結び付けられた。通信社の記者はこれらの協約によって規律されるが、独自の賃金表を有している。

¹¹ この協約は、「小売商」協約という名前だが、卸売業並びに小売業または仲介業もカバーしている。文化および通信の分類へのその配置はこの協約がカバーする様々な部門において就労する労働者の数を考慮した判断の結果である。この協約はまた分類の再編により例えば紙産業に結び付けられる可能性もあった。

される不定期技術労働者についての段階的協定

H5 ライブ興行

H50 ライブ興行業：舞台請負業者・演劇家・オペラ歌手・舞踏家・人形遣い・芸人・音楽家協約、芸術・文化企業協約、娯楽・文化・レジャー施設協約（旧遊園地協約）、民間劇場協約、現役歌手・芸人・ジャズ奏者・音楽家協約、イベント・舞台制作用技術企業協約¹²

H6 遠距離通信

H60 遠距離通信業：遠距離通信全国協約

H7 広告および関連産業

H70 広告および関連産業：広告および類似企業全国協約（旧フランス広告業協約）、文書通信ロジスティクス業全国協約、時限契約運送仕分け業全国協約¹³、ポスティング業全国協約、新聞宅配業全国協約

注記：

文化および通信部門は CRIS 暫定版においては 4 つの分類に分裂していたが、1 つに統合された。この 4 分類のうち、社会文化—文化普及産業はここから除かれ公衆衛生および社会保障部門に置かれている。

分類に際しては再編成の色彩が強く、その結果、この分類は大物印刷業および出版、定期刊行物、および書店も含んでいる。

映画現像所は独自の職種別協約によって置き換えられている。

映画館の協約は、理屈上は現在も有効であるが、既に適用されていないようである。ACEMO の調査によれば映画館は映画配給の協約を適用することを宣言している。

新たな協約が署名されており、それは遠距離通信、情報視聴覚産業、また近年発展してきている遊園地、テーマ別チャンネル、アニメーションフィルム、ラジオ放送といった部門である。

遊園地は観光事業につながる事業活動を構成し、その従業員数は、観光事業同様に、非常に強い季節変動のもとにある。観光事業の領域ではなく文化領域に含まれるという選択となったのは主にそこで補足的に雇用される役者の数が多いということに帰している。遊園地協約の新たな名称（娯楽・文化レジャー施設）はこの分類になったことをあわせて正当化するものである。

2008 年 6 月 1 日時点で、一般テレビ放送の民間会社は、なお、当該会社自身の企業別協定でカバーされている。

芸能産業部門における H4 および H5 の配分はその境界が非常に不明瞭でありとりわけ難しいものであった。採用された解決はその表題が明示的に映画または視聴覚に依拠しているものを H4 の分類に、その他を H5 の分類に振り分けることであった。

H の分類はまた 2 つの新たな協約を含んでいる。すなわち、新聞宅配業協約（H70。新聞宅配はこの時までは「身分」であって、労働法典の適用を受けるのみで協約は存在しないものとされていた）およびイベント・舞台制作用技術企業協約（H50）であり、これらは遅くとも 2008 年 8 月 1 日に発効する旨が規定されている。

I：農産物加工業

¹² この協約は、非常に混合的であり、ライブ興行に含まれているが、実際には視聴覚産業で就労する労働者もまたカバーされている。

¹³ この分類はまた時限契約運送仕分け業協定—協約も含む。この文書は唯一の使用者側の署名者であった時限契約運送全国組合の解散により失効となっている間の暫定的なものである。

I1 土壌生産物

I10 土壌生産物産業：土壌・肥料および関連製品製造・取引企業全国協約

I2 食肉、豚肉製品、鳥肉および魚

I21 食肉産業：食肉製造・卸売業全国協約、精肉・豚肉精肉・馬肉精肉・臓物・鳥肉および狩猟肉取引業全国協約

I22 豚肉製品および腸詰産業：塩漬け食品製造・豚肉製品卸売業・食肉缶詰産業全国協約、豚肉製品小売業全国協約、腸詰産業全国協約

I23 卵、鳥肉、および魚産業：鳥肉加工業全国協約（旧鶏肉屠殺・解体・包装センター全国協約）、卵包装・商品化・加工登録センターおよび卵製品産業全国協約、漁業協同組合全国協約、魚卸売業拡大適用漁業全国協約、魚卸売・輸送業全国協約

I3 パン、菓子、砂糖菓子製造販売

I31 パン・菓子製造販売業：パン・菓子製造事業全国協約、パン屋－菓子屋（親方企業）全国協約、菓子製造販売全国協約

I32 砂糖菓子、ビスケット、および氷菓産業：ビスケット・ビスケット・食用および調理用インスタントシリアル・チョコレート・砂糖菓子・子供用食品・栄養食品・アントルメ・デザート・デザート菓子製造業およびふくらし粉取引・流通業全国協約、砂糖菓子・チョコレート・ビスケット小売業・製造販売業全国協約、氷菓・シャーベット・アイスクリーム製造業全国協約

I4 飲料

I41 ワインおよび蒸留酒産業：ワイン・シードル・フルーツジュース・ジュース・炭酸飲料製造・取引・卸売業全国協約、シャンパン産業州別協約

I42 飲料（その他の部門）：非家内制対面販売全国協約（旧ビール・ミネラルウォーター・炭酸飲料・非炭酸飲料・フルーツジュース・ジュース・ミルク飲料卸売業全国協約）

I5 農産物加工業（その他）

I51 酪農業：酪農業全国協約、ロックフォールチーズ州別協約

I52 加工食品産業：加工食品産業全国協約（旧缶詰産業全国協約）

I53 食料品店および協同組合：果物・野菜・食料品・乳製品小売業全国協約、消費生活協同組合全国協約¹⁴

I54 各種農産物加工業：各種食料品製造業全国協約、乾麺・調理前クスクス全国協約、エスニック製品製造・輸入・加工業全国協約¹⁵、冷凍装置設置業全国協約、製糖・砂糖精製業全国協約、製粉業全国協約、園芸用品専門店・穀物商全国協約、果物・野菜輸送・輸出企業全国協約¹⁶、花屋・愛玩動物販売・サービス業、種子・苗木全国職際団体協約¹⁷

¹⁴ 代表者も含まれる。

¹⁵ 多くの企業に、各種食料品製造業全国協約およびエスニック製品全国協約が同時に適用されており、さらには酪農業全国協約が適用されることもある。しかし、各労働者は ACEMO (Activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre : 事業活動・労働条件・労働力調査) の調査においてはそれぞれ 1 つの協約によってしかカバーされていないようであり、これらの 3 つの協約内における多元的協約下の労働者の割り振りは不明瞭な方法でなされている。従って公表されている適用従業員数については注意を要する。

¹⁶ 果物・野菜輸送・輸出企業全国協約は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つは加工用例野菜業について、もう 1 つはその他すべてについて適用される。

注記：

農産物加工業の CRIS 分類は製造業、卸売業、および小売業を統合している。これに対し、この分類からは、食料品先物取引および食料品保管業は除かれており、これらの産業は完全に独立している。「農産物加工業」という用語はここでは広い意味を有しており、農業界から生じるものであって、必ずしも食料品ではない物の製造または取引業も集まっている。

上記では全国協約のみが記載されている。この他に一定数の地方別協約があり、カバーする事業活動に応じて CRIS の各分類に割り当てられている。

農産物加工業は労働大臣が所管する労働協約によってカバーされているのは一部分のみである。一定数の企業、とりわけ農業協同組合は、農事協約を適用しており、典型例を抜き出すのは困難である。

更に農産加工品産業協定が存在し、これは実務上団体交渉を行なっている部門に係るものである。これらの協定は農産加工物部門の全てにかかるものではない。特定の協約に組み込まれておらずかつ農産加工物産業協定を適用するいくつかの企業が I54 に含まれている。

冷凍室、土壌・肥料、および消費生活協同組合は CRIS 暫定版においては農産物加工業に組み込まれていなかったが、最終的にはこのようになった。

食料品販売業の農産物加工業への組み込みはある分類の論理によって説明される。すなわち、食料品販売店は主として乳製品、果物、および野菜の小売店であるためである。本質的に、農産物加工業は古くからある事業活動によって構成されており、協約のない部門は非常に少ない。最近になって協約が備えられた唯一の新しい部門は 2005 年 1 月 1 日から生じた漁業協同組合部門である。

最後に、パン屋の親方企業の協約の賃金交渉は州レベルで展開されていることに注意する必要がある。

J 卸売業および輸出入業

J1 卸売業

J10 卸売業：卸売業全国協約

J2 輸出入

J2 輸出入業：欧州共同体内仲介・取引業および域外輸出入業全国協約（旧輸出入業全国協約）

注記：

この分類は CRIS 暫定版の分類から変わっていない。

卸売業全国協約は他の部門に組み込まれていないか、または特別な協約を持たないすべての卸売業を集めたものである。この協約は食料品部門も非食料品部門も含んでいる。

その適用範囲は非常に複雑である。一方では卸売業協約のみが適用される取引部門を含み、他方では特定の卸売業協約が競合的に適用しうる部門を含んでいる。

これらの 2 つの場合に含まれる部門の詳細なリストはここで転載するにはあまりにも長大である。そのより詳細は官報における協約の公布において告知されることとなる。

K 食料品等取引業

K0 食料品等取引業

¹⁷ 種子・苗木全国職団体の労働協約は労働大臣により産業別労働協約と考えられている。この協約はしかしながら ACEMO の調査においては同団体により企業別協約としてしか宣言されていない。

K00 食料品等取引業：食料品等卸売・小売業全国協約（食料品取引業：旧一般食料品供給全国協約および食料品保管業全国協約の統合によって誕生）¹⁸

注記：

食料品等卸売・小売業（主として小売業）および食料品保管業は長い間共同で交渉を行う実務があった。これら2つの協約は同じ日付で署名され、同じ格付けを採用していた。2001年7月から1つの協約に統一され、旧協約に置き換わったのはこうした状況の論理的帰結である。

CRIS 暫定版においては百貨店および大規模小売店についてそれぞれの協約が存在していた。大規模小売店は食料品を多く取り扱うのに対し、百貨店は食料品を多く取り扱うわけではないためである。2000年に署名された独自の協約は、市街地商店協約とも言われたものであり、両者を1つにする選択につながった。（食料品－非食料品の）混合的商店の割り振りは運用上より繊細な問題の1つであり、一部は純粹に任意で行われている。食料品店および消費生活協同組合は、ほとんどは食料品のみを扱っているが、農産物加工業の分類に含まれるものと考えられてきており、I53に含まれている¹⁹。百貨店および大規模小売店によって形成された新たな総体は、他方で、非食料品小売業においてその全体に影響力を有しているが、これは両者が目を引く存在であるという性質の結果である。

L 非食料品小売業

L1 非食料品専門小売店

- L11 金物販売業：金物・工業用品・鉄器・金属用品・家事用品取引業州際協約（オーヴェルニュ州、フランシュ-コンテ州、ローヌ-アルプ州を除く）²⁰
- L12 家電製品販売業：テレビ・電気・家電製品販売・サービス業全国協約、マシン販売業全国協約
- L13 日曜大工用品販売業：日曜大工用品販売業全国協約（セルフサービス小売販売）
- L14 レンズ販売業：レンズ眼鏡小売業全国協約

L2 非食料品非専門小売業

- L21 百貨店および大規模小売店：百貨店・大規模小売店全国協約²¹
- L22 遠距離販売業：遠距離販売業協約（旧：フランス北部および西部カタログ販売企業協約）
- L23 非食料品小売業（その他の部門）：非食料品小売業（骨董品・小物・画廊・美術品・彫刻・刃物・薬品雑貨・家庭用品・雑貨・模型・ゲーム・玩具・革製品）

注記：

非食料品小売業はより詳細は2つの分類に分けられる。L1は専門店を集めたものであり、その大半が小売店であ

¹⁸ 店主も含まれる。

¹⁹ 消費生活協同組合は、昔は大規模な部門であったが、今日ではもはや数千人の労働者しか集まっていない。消費生活協同組合は分類の論理において食料品店とともに農産物加工業に組み込まれた。

²⁰ 金物販売業の州別協約の統一の動きは、クリーニング店におけるそれよりも前に生じていたように思われ、90年代末には明確になっていた。この動きは州別協約の漸進的な破棄通告につながった。いわゆるオーベルニュ地方（オーベルニュ州・フランシュ-コンテ州・ローヌ-アルプ州）の金物販売業におけるホワイトカラーおよび職長の協約および管理職協約もまた州際協約になっている。この動きは2006年における最後の独自の協約であるピカルディー州・アルデンヌ県協約の破棄通告および州際協約への組み込みによって終結した。

²¹ 大規模小売店および百貨店の協約の合併から生じた、この新たな協約は今のところ2つの別々の格付け一覧表を維持している。

るが、先天的に特定の分類に組み込まれる性質を有さないものである。L2 は非食料品非専門店であるか非食料品小売販売業の特定の協約に依拠しない一定の部門に関する協約—いわゆる 10 グループ—によってカバーされるものを集めたものである。

農産物加工業と同様、これに加えて一定数の地方別協約が存在し、カバーする事業活動に応じて CRIS の分類に割り当てられている。詳細不明な「販売業」の地方別協約は L23 の分類に組み込まれる。

CRIS 暫定版においては、大規模小売店は食料品取引業に組み込まれており、レンズーメガネ取引業は健康部門に組み込まれていたが、これらは今では非食料品小売業の分類に組み込まれている。

M 自動車および移動機材関係サービス業

M1 自動車サービス業

M10 自動車サービス業：自動車サービス—自動車・自転車・自動二輪取引・修理その他関連事業、自動車操縦免許、自動車運転教習—全国協約（いわゆる自動車職種全国協会協約）

M2 トラクターおよび各種移動機材取引・サービス業

M20 トラクターおよび各種移動機材取引・サービス業：トラクター・農業機械および機材・公土木工事・建設・運搬機材・農業機械・船艇・ガーデニング機械・緑地機材取引・リース・修理企業全国協約²²

注記：

この分類は CRIS 暫定版から大幅な変更はなく、例外的に自動車学校が自動車取引・修理部門に組み込まれ、協約の名称の変更が生じた程度である。

「移動機材」の用語には非常に幅広い意味が含まれ、工事現場の移動機材のすべてが含まれる。

燃料スタンドは自動車協約に属することも、燃料部門協約（D2）に属することも可能であり、さらには食料品取引業協約（K0）に属することもある。

N ホテル、レストラン、および観光

N1 ホテル、レストラン、飲料提供店

N11 ホテル—カフェ—レストラン業：ホテル—カフェ—レストラン（HCR）全国協約および地方別協約、ホテル・レストランチェーン全国協約、公共部門レストラン従業員全国協約、カジノ全国協約

N12 カフェテリアおよび食堂車：カフェテリアおよび類似業種チェーン全国協約、食堂車全国協約

N13 ファーストフード店：フードデリバリーに拡大適用される飲食企業・ファーストフード店全国協約

N2 観光

N20 観光業：旅行代理店・観光業（添乗員を含む）全国協約および地方別協約、キャンプ業全国協約²³、社員旅行・家族旅行機関全国協約、非営利観光機関全国協約

²² トラクター等取引・修理協約は労働・農事混合協約であり、「農村地域作業・建設作業機材協約」とも言われる。

²³ 旧ヴァール県キャンプ業協約が協定によって全国協約になったもの

N3 地方公共団体レストラン

N30 地方公共団体レストラン業：地方公共団体レストラン企業従業員協約

注記：

ホテルレストランはかつて包括的な協約のカバーがない唯一の大規模部門であった。労働時間についての全国協定、チェーン店の協約、およびいくつかの地方別協約が存在するのみであった。1997年におけるHCR（ホテルカフェレストラン）の拡張適用全国協約、並びにカフェテリア協約の署名はこの特殊な状況に終止符を打つものであった。

これらの新たな文書の他に、2つの変化がCRIS暫定版との関係で留意すべきである。すなわち、公衆衛生および社会保障部門における短期収容型社会施設の登場およびしばしば事業活動として一体化しているカジノ業のホテルレストラン業への組み込みである。

カジノ部門は1995年にその協約を破棄しこれに置き換わるための一連の協定によって2002年から新たな協約を有している。この部門はホテル業の分類に組み込まれている。というのも、カジノ業協約によってカバーされている従業員とHCR協約によってカバーされている従業員を同じ事業所内で見ることが珍しくないのである。

N11の分類は他の協約もそこにあるにもかかわらず「ホテルカフェレストラン」の名前が用いられる。実際、地方別協約（と全国協約の関係）と同様、ホテル・レストランチェーン協約および公共部門レストラン協約はHCR協約と重疊的に適用されることになる。従ってこの部門における労働者は、統計処理上はすべてHCR協約として扱われる。

他方で、カフェテリアおよび食堂車はそれぞれがその独自の交渉枠組みおよび賃金表を有している。その事業活動の類似性によりおなじ分類N12に集められることになった。

地方公共団体レストラン協約は、実務上は例えば郵便局の協約のように個別の企業別協約を適用しているレストランを除くすべての関係部門をカバーしている。

N3とは反対に、N1およびN2の分類は従業員数の季節変動が非常に大きい部門である。

O 輸送業（公務員除く）

O1 陸上輸送および都市交通

O11 陸上輸送業：陸上輸送および副次的事業活動（有価証券および現金輸送を含む）全国協約²⁴

O12 都市交通業：都市公共交通網全国協約

O2 輸送業（その他の部門）

O21 空輸業：空輸企業地上職従業員全国協約、首都圏空輸業協約、空輸業試用期間中乗務員・レセプション従業員全国協約、ヘリコプターパイロット従業員全国協約

O22 海上輸送、河川輸送、その他各種²⁵輸送業：商業品国内水上輸送企業地上職従業員全国協約、商業品国内水上輸送業工員全国協約²⁶、国内水上旅客輸送企業従業員全国協約²⁷、航

²⁴ 陸上輸送および副次的事業活動全国協約は3つの格付け一覧表を有する。すなわち、「商品輸送および引越業」、「旅客輸送」、および「現金・有価証券輸送」であり、今日ではこの3種は上記産業部門に組み込まれている。

²⁵ CRIS暫定版において地方公益鉄道協約が存在していたにもかかわらず、「鉄道」ではなく、「各種」の文言が採用された。鉄道事業のうち、実際この分類でカバーされるのは非常に周縁的な領域でしかない（X：公共部門参照）。さらに、都市鉄道網（市街電車または地下鉄）は一般的にO12に含まれている。

²⁶ 1936年の「商業品国内水上輸送業（工員）の集団契約」は現存する最も古い全国協約である。

海自由企業地上職従業員全国協約、商船航海士全国協約、船員全国協約²⁸、公団海港・商業海港・漁港特許商工会議所全国協約²⁹、船艇レジャー企業全国協約、レジャー港従業員全国協約、ロープウェイ・索道運搬業全国協約、地方公益鉄道従業員全国協約、パリ従業員タクシー運転手協約

- O23 高速道路会社：高速道路整備公私資本混合会社全国協約、高速道路開発・道路工事特許取得会社全国協約（2006年に署名された民営化の結果として生じた新しい拡張適用全国協約）

注記：

この分類は輸送業のすべての事業活動を集めたものであるが、身分規程によって規律される事業活動は除かれる。身分規程によって規律される主な輸送部門および関連する事業活動は、SNCF (Société nationale des chemins de fer français フランス国有鉄道)、RATP (Régie autonome des transport parisiens パリ市交通公団)、SNCFM (Société nationale Corse-Méditerranée 国営コルシカ地中海会社)、パリ空港、並びに地方空港の大半である。エールフランス (Air France) は、かつては身分規程によって規律されていたが、今日では反対に航空輸送の O21 の分類に含まれる。同社はこの分類の産業部門別協約によってカバーされ、これに適応する企業別協約がつけ加わっている。

タクシーは陸上輸送協約または 2001年に署名されたパリ従業員タクシー運転手協約により部分的にのみカバーされている。この部門の労働者の約半数は、その大半は地方であるが、協約がない状態のままである。

特定の技術職従業員をカバーするいくつかの協約の署名を除き、CRIS 暫定版における分類と比べてのこの分類における唯一の変化は、多くの協約の外にある 2つの特別な部門にもたらされた。

レジャー用船艇（製造・輸送の混合事業）が付け加えられ、その論理でレジャー港も補足的にこの部門にまとめられた。

さらに、地方公益鉄道 (VFIL : voies ferrées d'intérêt local) 協約は、一時はこの分類から漏れていたが、まとめられている。VFIL 協約は鉄道輸送のみならず道路輸送事業活動もカバーしている。

航空輸送乗務員協約は現在交渉のさなかにある。これが発効すれば O21 に分類されることになるだろう。

P 公衆衛生および社会保障

P1 監督機関の承認に服する公衆衛生および社会保障部門

P11 非営利入院施設：入院・看護・療養非営利民間法人全国協約 (FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne 入院・個別支援事業所連合体) 協約)³⁰

P12 社会生活困難者支援施設：社会生活困難者・障害者支援施設・サービス全国協約（従業員³¹および専門医）

²⁷ 国内水上旅客輸送企業従業員全国協約は 2つの格付け一覧表を有しており、1つは地上職従業員向け、1つは乗務員向けである。

²⁸ 商事水上輸送の乗務員（航海士・船員）協約は、地上職従業員協約とは反対に、産業部門別協約とは考えられていない。しかしながら、海商または自治港において称されている企業の従業員数にはしばしばこれらの数が含まれていることから、CRIS においては産業部門別協約として考えたほうが良いと判断された。

²⁹ 港湾特別商工会議所はそれぞれが 1つの協約によってのみカバーされ他方で大部分は 1つの規約を有している。

³⁰ いわゆる「1951年の入院施設協約」。しかしながら、赤十字の協約は今日ではここから離脱しており、この分類に適合する協約とは考えられていない。赤十字の協約は排他的に企業協約のみを有する部門として Y10 に含まれている。

³¹ いわゆる「1966年の入院施設協約」。破棄通告されていた UNAF (Union Nationale des Associations Familiales 家族的支援社団全国連合) の協約は 2002年から復活した。

- P13 社会保障機関および失業保険機関：社会保障機関全国協約、社会保障一般制度助言士全国協約、失業保険機関-UNEDIC（Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce 全国商工業雇用協会連合）全国協約
- P14 在宅支援：在宅援助・支援機関全国協約、農村地域家族補助者・農村地域在宅支援者全国協約、社会的・家族的関与専門家全国協約（旧家族的支援者機関全国協約）、農村地域家族支援社団および農村地域家族支援社団連合体全国協約³²
- P15 社会保障センターおよび医療センター：成人用収容・社会復帰支援・受け入れ・指導・社会的包摂支援センター全国協約、がんセンター全国協約、公衆衛生・社会保障部門組合連合同盟全国協約（旧障害者・要社会的支援者・高齢者医療・社会支援施設全国協約（FFESCPE : fédération syndicale d'employeurs des secteurs sanitaire, social et médico-social）

P2 監督機関の承認を要さない公衆衛生および社会保障部門

- P21 民間入院施設：民間入院施設全国協約（障害者・高齢者向け診断・看護・リハビリ民間施設における使用者と労働者の間の協約—通称・FHP）³³
- P22 予防・回復業：労働委企業際サービス全国協約、民間診療施設・リハビリ施設従業員医師全国協約、温泉治療業全国協約
- P23 医薬分析研究所：病院外医薬分析研究所全国協約
- P24 診療所：診療所従業員全国協約
- P25 歯科医院：歯科医院全国協約
- P26 指導員：指導員全国協約（旧社会文化指導員全国協約）
- P27 公衆衛生および社会保障（その他の部門）：獣医科診療所・病院（従業員）全国協約、補綴歯科・歯科人工装具研究所従業員全国協約、歯科用品取引業全国協約、医療技術領域取引・サービス提供業全国協約、一般教育指導員全国協約、社会センター・社会文化センター従業員全国協約、若年労働者交流・サービス業全国協約、学生寮全国協約、公営宿舍全国協約、地域職務・職業相談所（PAIO : Permanence d'accueil d'information et d'orientation）全国協約

注記：

公衆衛生・社会保障部門は団体交渉に関して非常にダイナミックである。いくつかの新たな協約の署名がみられ、公衆衛生部門では、例えば温泉治療業、回復委員、あるいは社会保障助言士であり、社会保障部門では、たとえば地域職務、あるいは公営宿舍の協約が CRIS 暫定版以後に署名された。

営利医院の2つの大きな連合体（FIHEP および UHP）の合併により、FHP になったが、これは 2002 年 4 月に

³² 農村部家族支援社団全国連合体の 1979 年の協約は破棄通告された。この協約は実務上 1996 年に署名され 1998 年に再交渉された農村地域家族支援社団および農村地域家族支援社団連合体全国協約に置き換わった。しかしながら、この協約は届出および承認がなされておらず、1979 年の協約は DGT（Direction générale du travail 労働関係局）の上では現在も効力を有している。

³³ いわゆる「2002 年の統一協約」であり、1983 年の営利民間入院施設協約（FIHEP（Fédération française intersyndicale des établissements d'hospitalisation privée フランス民間入院施設組合連合体）協約）、1992 年の公衆衛生・社会保障民間施設協約（UHP（Union Hospitalière Privée 民間病院連合）協約）、公衆衛生・社会保障・社会医療民間施設・サービス協約（旧 1993 年の高齢者向け回復病院・受け入れ施設協約）、1982 年の青少年向け医療施設協約、1970 年の民間診療施設・リハビリ施設協約の統一によって生じた。

民間入院施設統一協約の署名をもたらし、さらに他のより小さな医療業協約がこれに吸収された。

この分類は CRIS 暫定版における「公衆衛生」の分類とは大きく異なっており、その論理は団体交渉の論理よりも NAF (Nomenclature d'Activités Française フランス活動分類) の論理に近い。一定の産業部門と行政機関の間にある特別な関係から、むしろより幅の広い「公衆衛生および社会保障部門」という考えにつながった。この部門は、公衆衛生部門に加え、指導員および社会文化センター、在宅援助、社会保障機関、失業保険、および社会的収容施設が組み込まれている。

一定の企業別協約、例えば赤十字の企業別協約といったものも、監督機関の承認に服することとなる。これらのものは産業部門別協約と考えられるものではないため、P1 の分類には示されていない。

この分類のいくつかの産業部門は ACEMO の調査によれば協約によってあまりカバーされていないが、それは非営利社団または地方公共団体に属している(指導員活動、旧社会文化活動)か、またはもともと非常に小さな単位を統合したものである(診療所)ためである。さらに、指導員は、特に林間学校をカバーしており、ホテル業と同様に季節変動の強い部門である。

在宅援助部門は 2002 年に協約が締結され、その調整作業の中で統一的な賃金表が生まれ、2003 年に発効した。看護・公衆衛生社団全国連合により署名された 1993 年の協定(いわゆる看護センター協定)はこれに統合された。最後に、レンズ取引業は、公衆衛生部門には部分的にしか関わっておらず、この分類から免れ、非食料品小売商に統合されている。調剤薬局は、CRIS 分類上は、薬学の分類に残ったままである。

Q 銀行、金融機関、および保険

Q1 銀行および金融機関(身分規程に服するものを除く)

- Q11 銀行業(共済組合および身分規程に服するものを除く): 銀行業全国協約³⁴、普通信用組合・海事信用組合等協約³⁵。
- Q12 共済組合信用機関: 共済組合信用機関全国協約、共済組合信用機関全国協約補完地方別協約
- Q13 金融事業者: 金融会社(旧金融事業者全国協約)・証券取引所(旧公認仲買人全国協約)全国協約³⁶、パリ有価証券仲立人協約

Q2 保険および関連部門

- Q21 保険会社: 保険会社全国協約、保険会社特別職協約(監察人、企業内保険商品開発者、仲介人)
- Q22 保険一般代理店および仲立代理店: 保険一般代理店従業員全国協約、保険仲立・再保険企業全国協約、保険会社全国協約
- Q23 保険関連部門: 養護施設会社全国協約、相互扶助機関に拡大適用の補足退職年金機関従業員全国協約、商工業評価鑑定人企業全国協約、自動車鑑定人事務所・企業全国協約

注記:

この分類は CRIS 暫定版における銀行および保険の 2 つの分類を統一し、いくつかの修正を加えたものである。

³⁴ いわゆる AFB (Association Française des Banques フランス銀行協会) 協約

³⁵ 人民銀行、Crédit Maritime 社、または Crédit Agricole 株式会社等の協約は AFB 協約の格付けを踏襲しており、AFB 協約に適合的と考えられている。Crédit Mutuel 社、Crédit Immobilier 社、Crédit Agricole 傘下の地方金庫は、これに対して独自の賃金表および特別な交渉実務を有している。

³⁶ いわゆる ASF (Association Société Financiers 金融会社協会) 協約

社会保障機関および失業保険機関は、監督機関の承認に服する部門であり、公衆衛生および社会保障部門に統合され、不動産信用機関は建設業関連の第3次産業に統合された。

産業鑑定人および自動車鑑定人企業は、主要な部分において保険に関わる業務を伴うものであり、この分類に組み込まれた。

保険会社は1992年まで州別協約によって規律されていたが、それ以降は全国協約によって規律され、理論的に除かれる指揮監督型管理職のほかはすべての労働者をカバーしている。指揮監督型管理職は一般協約に適合すると行政によって考えられている全国協定によってカバーされている。

企業内保険商品開発者および仲介人はその独立した協約を有している。

養護施設の独自の協約は1994年に署名された。

最も規模の大きいいくつかの銀行および共済組合は独立した企業別協約を有しておりこの分類に含めていない。

同時に、農業信用機関および農業社会保障共済組合部門は、農業担当大臣によって規律されており、農業部門と考えられ、銀行部門とは考えられない。農業信用機関を銀行部門へ入れる動きがあるが、近い将来においてこの状態を修正することにはならないだろうと思われる。

銀行業および共済組合の旧協約は2000年に廃止され新たなものに置き換わった。共済組合の新共役は旧協約とは異なり拡張適用されている点に注意する必要がある。

ときに交渉の接点が存在するものの、社会的経済という分類を創設することは有用であるとは判断されなかった。社会的経済とは例えば労使当事者による定義によれば非常に多様な事業活動（共済組合、団体ラジオ放送、協同組合、スポーツ、ゴルフ、社員旅行・家族旅行、等）をひとまとめにするものである。

R 建設業に関連する不動産および第3次産業

R1 不動産事業活動

R11 不動産および不動産開発業：不動産業（資産管理事務所、不動産会社、不動産代理業者）
全国協約、不動産開発業（建築業）全国協約、不動産警備・被用管理人全国協約

R12 低家賃住宅（HLM : Habitation à loyer modéré）業・不動産信用機関：HLM 株式会社・
財団従業員全国協約、HLM 共同会社従業員全国協約、社会保障居住・職業機関全国協約、
フランス不動産信用機関ネットワーク会員企業従業員全国協約

R2 建築業および建築鑑定人

R20 建築業・建築鑑定人：建築企業全国協約（旧建設施工業者に拡大適用される建築事務所
全国協約）、測量技師・地形測量技師・写真測量技師・不動産鑑定人事務所・企業全国協
約、サーベイヤー・建築積算士事務所協働労働者全国協約、住居保護・改良・保全セン
ター・不動産修復社団従業員全国協約（PACT ARIM（Protéger, améliorer, conserver,
transformer – Association de restauration immobilière）協約）

注記：

CRIS 暫定版の「不動産」の分類は建設鑑定人活動全体で構成されていた。研究所の分類再編があり、これらの活動は現在では R20 を構成している。

さらに、フランス不動産信用機関は、HLM 会社の連合体から生じたものであるが、これと同じ分類に統合された。2007年における不動産信用機関会社従業員全国協約の破棄通告は将来的に別の選択を導く可能性がある。

建設業についてと同様、建築業の賃金交渉は地方別で展開され、全国協約のレベルで交渉されるわけではない。

S 研究事業所および対企業サービス提供

S1 研究事業所およびコンサルタント会社

S10 研究事業所およびコンサルタント会社：技術研究所・技師-コンサルタント事務所・コンサルタント会社従業員全国協約³⁷

S2 サービス提供

S20 サービス提供：第3次産業サービス提供全国協約、経済発展機関従業員規定・協約、見世物小屋オーナー経営者組合企業ホワイトカラー労働者（ETAM）全国協約、ファッションモデル事務所雇用成人ファッションモデル・16歳未満児童ファッションモデル全国協約

注記：

研究事業所協約はそれのみでS10の分類を構成し、その適用範囲は非常に広く、「新興産業」といわれる事業活動の大半が組み込まれている。サービス業企業のS20の分類はCRIS暫定版におけるものに比べて著しく狭まった。産業鑑定人および自動車鑑定人は保険業に統合され、建設業に関する専門家は不動産業に、遠距離通信は文化活動に統合された。これらの後退は第3次産業サービス提供、ファッションモデル事務所、また見世物小屋経営者の協約の署名によって部分的に埋め合わされたにとどまる。第3次産業の急速な発展はとりわけこの分類が新たな産業部門を今後受け入れることを可能にするであろう。使用者組合および使用者組織はこの分類の協約によってはカバーされておらず、一般的な規則として当該使用者団体が署名者である産業部門別協約によってカバーされることとなる。

T 司法および会計専門職

T1 司法職

T11 公証人：公証人全国協約、公証人地方協約

T12 弁護士・代訴士：弁護士事務所従業員全国協約、弁護士事務所従業員地方協約、企業内弁護士全国協約³⁸、控訴院付き代訴士全国協約、コンセイユ・デタ・破毀院付弁護士およびその労働者（非弁護士）に関する全国職種別協定

T13 その他の司法職：執行吏全国協約、商事裁判所書記全国協約、動産公売職組織・研究所全国協約、裁判上の管理者・裁判上の受任者全国協約³⁹

T2 経営調査および会計鑑定人

T20 経営調査および会計鑑定人：会計鑑定人事務所・会計監査役事務所全国協約（旧会計鑑定人・公認会計官全国協約）、公認会計管理センター全国協約（職人・商人経営補佐向け）、公認会計管理・資格センター全国協約

³⁷ いわゆるSYNTEC協約

³⁸ 企業内弁護士および企業内会計鑑定人は2つの異なる要式に基づいて事務所の一般労働者とは異なる管理がなされている。企業内弁護士は独立した協約を有し、企業内会計鑑定人は会計鑑定人事務所協約の中に独自の賃金表を有している。

³⁹ その拡大適用によって、発効した。

注記：

この分類は CRIS 暫定版のそれとおおよそ同じであり、その文言も現在のものと近い。例えば、企業内弁護士は、1995 年以来特別な協約を有しており、コンセイユ・デタ付弁護士は 2002 年以来協約として考えられる協定を有している。公認会計管理・資格センター協約が、これに加えて、2003 年に署名された。

本産業部門は実際には自由業専門家の全てに関係している。自由業は交渉についての一定の共通性を有するものの、司法、会計、医薬、および技術の職種を統一するよりもむしろ活動毎に分かれた分類を維持する意向のように思われる。

2008 年において拡大適用がなされ、裁判上の管理者・裁判上の受任者の新協約が発効した。

U 清掃、荷物管理、リサイクルおよび警備

U1 清掃および荷物管理

U11 清掃業：清掃企業全国協約（旧地方別清掃業協約）

U12 廃棄物処理・消毒業：廃棄物処理業全国協約（旧家庭ごみ処理業全国協約）、工場消毒・機械保守業全国協約⁴⁰、消毒・害虫駆除・ねずみ駆除企業全国協約（3D 協約）

U13 荷物取扱業：鉄道貨物取扱いおよび関連企業従業員全国協約、港湾施設船荷取扱業全国協約および同地方別協約、パリ地方空港工場・貨物取扱・清掃業従業員協約（公共交通にも開放）⁴¹

U2 リサイクル

U20 リサイクル業：フランス本土に拡大適用されるノール・パド・カレ州・ピカルディー州リサイクル商工業協約

U3 予防および安全

U30 予防・安全業：予防・安全企業全国協約（警備業協約）

注記：

この分類は CRIS 暫定版における清掃・荷物管理・廃棄物処理・リサイクル・クリーニング店と、予防・安全業が統合したものであり、クリーニング店がその前に脱落し、繊維産業および医療業の分類に統合された。

新たな部門をカバーする 2 つの全国協約の署名が見られ、それは 1991 年の消毒業協約および 1993 年の港湾施設船荷取扱業協約である。港湾施設船荷取扱業協約の署名は賃金の月給制化をもたらし、この産業部門における特異な状況を終わらせた。

この分類の論理は主として企業または地方公共団体の指揮下で行われる高度な職業資格を要しないサービス提供業の大部分を同じ分類に集めることである。

⁴⁰ 工場消毒および工場機械保守部門は当初化学産業部門に組み込まれていたが、後に「工場消毒・液体廃棄物」の名称で廃棄物処理業部門に組み込まれ、独自の格付け一覧表を有していた。そして、2002 年以降は産業部門として独立した。この協約の適用範囲は時として給水業協約の「消毒」エリアに近いものであり、この分類の枠組は近い将来にさらなる変化が生じる余地がある。

⁴¹ 荷物管理業部門はすべてが運輸業に関係している。これが運輸業の分類ではなくむしろ清掃業の分類に統合されたのは事業活動および組織の類似性によって正当化される。清掃業の大企業は同時に鉄道貨物取扱部門を有しており、この協約を適用するのがふさわしい。パリ地域空港荷物取扱業は、それ自体として、荷物取扱業・清掃業混合部門である。

V その他非農業部門

V1 水、通風、および発熱

V10 水・通風・発熱業：給水・消毒業企業全国協約（公共用、特に家庭用・農業用水の用水・処理・供給業管理を除く）、非製造型設置企業（通風・冷却・発熱機械保守・修復・応急修理を含む）全国協約、空気質監視公認社団全国協約、発熱装置設置・空調工学全国協約および同地方別協約

V2 装身具製造販売業および時計製造販売業

V20 装身具製造販売・時計製造販売業：装身具・宝石細工・金銀細工業および関連業全国協約、時計製造販売業全国協約（旧時計卸売業および関連部門全国協約）、装身具・時計小売業全国協約

V3 私立学校教育および職業教育

V31 私立学校教育：民間通信教育全国協約、行政・経済サービス従業員・民間私立学校教育従業員・事業所文書係従業員全国協約、その他宗教教育・非宗教教育・初等・中等・技術・高等各種民間学校および職業教育センター職種別（初等教育教員・学校教師・心理カウンセラー）協約

V32 職業教育機関：職業教育機関全国協約

V4 派遣労働（常用）

V40 派遣労働（常用）：常用派遣労働全国協定および協約

V5 その他サービス業

V51 美容業：美容業および関連職種全国協約

V52 化粧品業・美容業：化粧品小売業・美容業全国協約

V53 葬儀業：葬儀業協約

V54 スポーツ事業活動：スポーツ全国協約、スポーツ全国協約に適合すると認められる企業別協約（フットボール・ラグビー・バスケットボール経営・プロ選手協約）、ゴルフ全国協約、狩猟団体従業員全国協約

V55 その他サービス業（その他の部門）：他の分類に位置づけ不能なその他サービス業協約（とりわけ、個人使用者の下の労働者全国協約（旧家内労働者全国協約）、育児補佐全国協約等）

注記：

その他非農業部門の分類は労働省によって管理されるが従業員数が少ないまたは実態が明確でなく他のグループに組み込むのに十分な類似点が示されていないすべての協約を集めたものである。

この状況はしかしながら決定的に確定したものではない。例えば、旧給水業協約（非拡張適用）は、この部門の最大規模の企業には適用されておらず、CRIS 暫定版においては通風業および技術装置業と同じ分類にまとめられている。この状況は CRIS の現在の版でも継続しているが、将来的には変わっていく可能性があり、というのも給水業の 2000 年 4 月の協約は、旧協約とは異なり、拡張適用がなされているのである。

私立学校教育は、部分的には団体的または非営利的な性質を有する部門であり、ACEMO の調査において協約上の従業員数が過小に見積もられがちであるが、このことは他の「代表的な」分類に含まれないことを正当化する。その統一の動きは 2004 年において民間学校教育の 3 つの職種別協約の合併につながった。

V4 の分類は派遣労働のうち常用派遣のものしか含まず、というのも常用派遣労働者（派遣労働部門の従業員数の約 5%）はすべての労働の局面をカバーする協定によってカバーされており、労働関係局（DGT）により労働協約であると考えられているのである。反対に、臨時的派遣労働者はより限定的な射程を有するために労働協約とは考えられていない協定（分類 Y21）によってカバーされているのである。

「その他サービス業」の V5 の分類は、小規模部門に加えて、大きな協約、例えば美容業および化粧品業がまとめられているが、これらは大部分において ACEMO の調査によって十分にカバーできないような非常に小さな経営単位となっている。化粧品小売業はその事業活動および交渉が美容業に類似しているため非食料品小売業ではなくこちらの分類に含まれている。この分類はまた個人使用者の下の労働者の協約も含んでおり、企業に比べて、行われた調査の範囲のほぼ全体から免れている。

狩猟団体の労働協約は 2005 年に発効し、スポーツ労働協約は 2006 年に発効した。これらは V54 の分類に組み込まれている。スポーツは明文の協約が存在しない最後の部門であった。

【資料】 フランス金属産業地域別最低賃金一覧表

締結日	2012.3.12	2012.2.23	2011.12.9	2012.5.2	2011.7.11	2011.7.12
地方名	アン県 (Ain)	エヌ県 (Aisne)	アリエ県 (Allier)	アルプ・マリティーム県 (コート・ダジュール)	アルデンヌ県 (Ardennes)	オーブ県 (Aube)
年度	2012	2012	2011	2012	2011	2011
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16873	16842	16449	16819	16600	16398
145	16873	26852	16549	16819	16630	16427
155	16926	16913	16649	16874	16670	16510
170	17064	17015	16749	16885	16720	16900
180	17189	17158	16849	16945	16770	16910
190	17314	17370	16949	17005	16820	17070
215	17625	18006	17377	17454	16870	17140
225	17995	18517	18003	18228	17020	17350
240	19155	19460	18972	19382	17535	18140
255	20322	20205	19890	20395	18557	18275
270	20981	21101	20910	21579	19640	19000
285	22397	22155	22032	22752	20951	19950
305	23649	23201	23613	24215	22942	21560
335	25855	25685	25821	26578	25277	23580
365	28147	27356	28458	28955	27383	26000
395	30411	29654	30447	31318	29433	28400

締結日	2012.5.4	2012.4.5	2011.12.5	2011.6.27
地方名	プーシュ・デュ・ローヌ県および アルプ・ドゥ・オート・プロヴァンス県	カルヴァドス県 (Calvados)	シャラント県 (Charente)	シャラント・マリティーム県 (Charente-Maritime)
年度	2012	2012	2011	2011
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16880	16810	16416	16545
145	16895	16820	16431	16561
155	16906	16830	16447	16575
170	16915	16950	16472	16675
180	16928	17000	16518	16710
190	17021	17230	16570	16800
215	17626	17390	16832	17152
225	18209	17520	17640	17310
240	19669	18200	18449	17790
255	20106	19140	19507	18855
270	21182	20240	20247	19920
285	22445	21170	21377	20985
305	23427	22650	23092	22420
335	25749	24770	24458	24485
365	28071	27000	27026	26450
395	30373	29070	28515	28900

締結日	2012.1.24 シェール県 (Cher)			2012.2.17 コレーズ県 (Corrèze)	2011.4.7 コート・ドール県 (Côte d'Or)		
地方名	2012			2012	2011		
年度	COEF	工員	職長(事業所付)	技手	非管理職	一般非管理職	事業所付職長
140	16813			16813	16781	16453	
145	16864			16864	16827	16504	
155	16899			16899	16900	16601	
170	16985			16985	17111	16987	
180				17021	17208	16980	
190	17122			17056	17297	17241	
215	17657	18079		17117	17522	17766	17766
225				17652	17631	18099	
240	19654	20076		18939	17935	18717	18976
255	20846	21322		20074	18504	19885	19963
270	22095			21085	19183	20723	
285	23297	23705		22389	19825	21695	22190
305		25372		23944	21655	23495	23796
335		27870		26327	23687	25066	25950
365		30367		28586	25741	27392	28304
395		32750		30969	28032	28318	29283

締結日	2011.11.18 コート・ダルモール県 (Côte d'Armor)	2012.3.5 ドルドーン県 (ペリゴール)	2011.3.29 ドゥ県 (Doubs)	2012.2.17 コレーズ県 (Corrèze)	2012.2.10 ドローム県および アルデンヌ県		2011.12.16 ウール県 (Eure)
地方名	2012		2011	2012	2012		2012
年度	COEF	非管理職	非管理職	非管理職	工員・技手	事業所付職長	非管理職
140	16600	16790	16405	16781	16892		16810
145	16650	16872	16490	16827	16932		16830
155	16800	16938	16522	16900	16976		16850
170	16920	17103	16622	17111	17040		17202
180	17053	17247	16673	17208	17118		17701
190	17430	17329	16853	17297	17242		18324
215	17909	17406	17144	17522	17677	17569	19946
225	18087	17530	17348	17631	18146		20338
240	18775	17782	17961	17935	18994	18864	21461
255	19478	18281	18679	18504	20248	20222	22434
270	20563	18788	19506	19183	21186		23494
285	21577	19915	20407	19825	22467	22193	24439
305	22938	21404	21563	21655	23520	24136	26036
335	24976	22725	23491	23687	24917	26178	28333
365	27156	24713	26653	25741	26696	28027	30368
395	29347	27281	29154	28032	29358	29346	32946

締結日	2012.3.9			2012.6.15	2011.1.11		
地方名	ウール・エ・ロワール県 (Eure-et-Loir)			フィニステール県 (Finistère)	ガール県およびロゼール県 (Gard/Lozère)		
年度	2012			2012	2011		
COEF	工員	事業所付職長	技手	非管理職	工員	技手	事業所付職長
140	16853		16800	17200	16493	16493	
145	16930		16874	17220	16510	16510	
155	17034		16946	17260	16525	16585	
170	17271		17051	17550	16580	16580	
180			17198	17720		16585	
190	17817		17334	18190	16780	16780	
215	18216	18350	17500	18410	17447	17447	17447
225			17700	18520		17522	
240	18820	19064	18100	19150	18163	17847	18405
255	19500	19880	18677	19900	18722	18279	18979
270	20471		19438	20950	19499	18849	
285	21586	21890	20539	21840	20572	19824	21529
305		23474	21863	22880		23131	24105
335		25792	23872	25030		24214	25296
365		27872	26092	27350		25296	26378
395		30206	28190	29640		27461	28868

締結日	2012.9.26	2012.5.21	2012.3.23			2012.10.26
地方名	オート・ガロンヌ県 ミディ・ピレネー州	ジロンド県 ・ランド県	エロー県(地中海西部) (Hérault (Méditerranée Puest))			イル・エ・ヴィレーヌ県 およびモルビアン県
年度	2012		2012			2012
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	事業所付職長	非管理職
140	16945	16940	16790	16790		16948
145	16945	16950	16850	16850		17073
155	16945	16960	16900	16900		17248
170	17104	17080	17135	17035		17422
180	17310	17110		17085		17599
190	17568	17180	17190	17135		18001
215	18001	18020	17545	17340	18000	18293
225	18399	18435		17395		18583
240	19039	19450	18070	17555	18500	19286
255	19708	20580	18895	18425	19100	20106
270	20462	21360	19570	19255		21098
285	21416	22620	20870	20410	22180	22210
305	22890	24245		21975	24635	23603
335	25125	26445		23325	25730	25293
365	27616	29156		25935	27870	27758
395	30397	31846		27765	29535	29295

締結日	2012.5.14	2012.5.21	2012.4.20				2012.4.1
地方名	アンドル県 (Indre)	ジロンド県 ・ランド県	アンドル・エ・ロワール県(トゥーレーヌ) (Indre et Loire (Tourraine))				ジュラ県 (Jura)
年度	2012	2012	2012				2012
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	一般職長	事業所付職長	非管理職
140	16800	16940	16864	16864			16821
145	16820	16950	16923	16923			16883
155	16840	16960	17011	16996			16951
170	16945	17080	17396	17350			17018
180	16988	17110		17502			17077
190	17030	17180	18000	17693			17260
215	17165	18020	18266	17873	17873	18830	17764
225	17192	18435		18111			18003
240	17261	19450	20164	19207	19207	20548	19163
255	18437	20580	21095	20088	20088	21496	19880
270	19538	21360	22069	21047			20661
285	20810	22620	23328	22217	22217	23776	21683
305	22561	24245		23749	23749	25411	22835
335	24780	26445		26063	26063	27885	24932
365	26995	29156		28370	28370	30353	27180
395	29274	31846		30765	30765	32919	28487

締結日	2011.3.18				2012.1.24	2012.10.1
地方名	イゼール県 (Isère)				ロワール・エ・シェール県 (Loir et Cher)	ロワール県 (Loire)
年度	2012				2012	2012
COEF	工員	技手	職長	事業所付職長	非管理職	非管理職
140	16641	16641			16850	16945
145	16641	16641			16950	16945
155	16647	16647			17000	16945
170	16653	16653			17200	17153
180		16658			17220	17175
190	16675	16675			17920	17234
215	17513	16738	16738	17909	18120	17749
225		16772			18130	17915
240	18203	17398	17398	18616	20100	18891
255	19292	18739	18439	19730	20900	20459
270	20385	19482			21500	21130
285	21496	20544	20544	21982	23380	22261
305		21908	21908	23442	25090	23373
335		24061	24061	25745	27600	25701
365		26217	26217	28052	30000	28034
395		28320	28320	30303	32500	30310

締結日	2012.2.29				2011.9.16		
地方名	ロワール・アトランティック県 (Loire-Atlantique)				ロワレ県 (Loiret)		
年度	2012				2011		
COEF	工員	技手	職長	事業所付職長	工員	事業所付職長	技手
140	17409	16902			16545		16545
145	17414	16907			16590		16590
155	17428	16920			16610		16610
170	17548	17037			16725		16680
180		17096					16720
190	17781	17263			17100		16880
215	18344	17810	17810	18701	17470	17915	17200
225		18118					17675
240	19295	18733	18733	19670	18600	19015	18240
255	19993	19411	19411	20382	19770	20180	19360
270	20886	20278			20910		20450
285	21985	21345	21345	22412	22040	22650	21555
305		22939	22939	24086		24540	23170
335		25507	25507	26782		26965	25430
365		28344	28344	29761		30430	27665
395		31057	31057	32610		32020	30100

締結日	2011.10.13	2011.12.9	2011.7.6	2012.7.25	2012.3.16	
地方名	ロ・テ・ガロンヌ県 (Lot et Garonne)	メーヌ・エ・ロワール県 (Maine et Loire)	マンシュ県 (Manche)	マルヌ県 (Marne)	マイエンヌ県 (Mayenne)	
年度	2012	2012	2011	2012	2012	
COEF	非管理職	非管理職	工員・技手	事業所付職長	非管理職	非管理職
140	16381	16809	16525		16950	16781
145	16460	16460	16530		16980	16790
155	16550	16550	16535		17020	16800
170	17067	16650	16620		17070	16850
180	17101	16700	16660		17130	16900
190	17169	16860	16810		17290	16950
215	17410	17050	17010	17295	17617	17200
225	17721	17100	17135		17929	17250
240	18711	17930	17810	18395	18821	17500
255	19451	19100	18645	19145	19625	18534
270	20592	19350	19660		20700	19089
285	21737	20150	20650	21500	22027	19695
305	23196	21450	22080	23120	24020	20756
335	25477	23400	24550	25300	26266	22917
365	27733	26100	26660	27160	28246	25553
395	29878	28700	28395	28585	30502	27876

締結日	2012.5.31	2012.2.2	2012.2.22	2012.5.11		
地方名	オート・マルヌ県 およびムーズ県	ムルト・エ・モーゼル県 (Meurthe et Moselle)	モーゼル県 (Moselle)	ニエーヴル県 (Nièvre)		
年度	2012			2012		
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	工員	工員・職長	事業所付職長
140	16951	17500	16860	16780	16780	
145	17032	17511	16880	16780	16780	
155	17083	17522	16900	16969	16969	
170	17258	17550	16920	17150	17150	
180	17288	17572	16970		17163	
190	17508	17595	17165	17420	17420	
215	17774	17660	17665	17800	17800	17800
225	18083	18219	18330		18200	
240	19063	19174	19255	19000	19000	19000
255	19692	19709	20560	19870	19870	19870
270	20507	20516	21330	20850	20850	
285	21462	21737	22835	22000	22000	22000
305	23582	23281	24430		23500	23500
335	25673	25909	27255		25420	25420
365	27509	28062	29255		27492	27492
395	29814	30667	32355		29500	29500

締結日	2012.7.6			2012.4.20			
地方名	ノール県 (リール・フランドル地方内陸部)			ノール県 (フランドル地方臨海部)			
年度	2012			2012			
COEF	肉体労働者	工員・職長	事業所付職長	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	17000	17000		16788	16788		
145	17010	17010		16805	16805		
155	17020	17020		16829	16829		
170	17510	17510		16834	16834		
180		17651			16839		
190	17760	17760		16956	16956		
215	18165	18165	18391	17979	17481	17481	18192
225		18270			18040		
240	18707	18707	18994	19210	18460	18460	19719
255	19041	19041	19600	19920	19422	19422	20295
270	20130	20130		21004	20310		
285	21187	21187	22022	22169	21654	21654	22588
305		22589	23526		22957	22957	23494
335		24740	25943		24501	24501	23873
365		26931	28329		26068	26068	27600
395		29174	30710		26722	26722	28266

締結日	2012.7.6				2012.3.26			2012.3.27
地方名	ノール県 (サンプル-アヴェノワ地方)				ノール県 (ヴァランシエンヌ-カンプレー地方)			オワーズ県 (Oise)
年度	2012				2012			2012
COEF	工員	技手	一般職長	事業所付職長	工員	事業所付職長	技手	非管理職
140	16788	16788			16883		16883	16791
145	16805	16805			16895		16895	16809
155	16829	16829			17021		17005	16824
170	16834	16834			17279		17079	16892
180		16839					17186	16919
190	16956	16956			17694		17282	17010
215	17979	17481	17481	18192	18022	18297	17577	17420
225		18040					17993	17727
240	19210	18460	18460	19719	18768	19136	18414	18425
255	19920	19422	19422	20295	19481	20204	18937	18836
270	21004	20310			20381		19667	19489
285	22169	21654	21654	22588	21415	21857	20500	20739
305		22957	22957	23494		23401	21835	21858
335		24501	24501	23873		25299	23699	24247
365		26068	26068	27600		27479	25751	26086
395		26722	26722	28266		29266	27691	28274

締結日	2012.3.9	2010.7.13			2011.12.9	2011.12.9
地方名	オルヌ県 (Orne)	バ・ド・カレー県 (沿岸部/アルトワドゥエー地方)			ビュイ・ド・ドーム県 (オーヴェルニュ中南部)	ビュイ・ド・ドーム県 (ティエール地方)
年度	2012	2010			2011	2011
COEF	非管理職	全職種	工員	事業所付職長	非管理職	非管理職
140	16815	16126	16126			16449
145	16830	16138	16138			16549
155	16850	16143	16430			16649
170	16950	16395	16593			16749
180	16980	16407				16849
190	17100	16432	16775			16949
215	17365	16454	17287	17480		17377
225	17480	16640				18003
240	18200	17398	18225	18412		18972
255	18980	18075	18750	19212		19890
270	20050	19170	19920			20910
285	21050	20165	20755	21390		22032
305	22470	21509		22429		23613
335	25010	23557		24757		25821
365	27120	25695		26937		28458
395	29000	27792		29179		30447

締結日	2012.7.10	2012.5.14	2012.1.10	2012.7.31	2012.4.24
地方名	ビレネーザトランティック県 (アドゥール川大西洋岸)	オート・ビレネー県 (アドゥール川ビレネー地方)	バ・ラン県 (Bas Rhin)	オー・ラン県 (Haut Rhin)	オート・ソーヌ県 (Haute-Saône)
年度	2012	2012	2011	2012	2012
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16945	16937	16818	16950	16800
145	16959	16947	16941	16950	16853
155	16980	16959	17279	17035	16890
170	17157	16952	17653	17185	16923
180	17221	16992	18063	17245	16950
190	17349	17071	18641	17455	16980
215	17745	17165	19360	17740	17028
225	17908	17470	20070	17880	17100
240	18960	18187	20775	18480	17295
255	19677	18939	21249	20040	17583
270	20490	19872	21799	20815	18279
285	21495	20867	23224	21835	19113
305	23060	22493	25278	24135	20739
335	25439	24933	27425	25615	23578
365	29129	27418	29626	27665	26146
395	31439	30424	31938	30560	28868

締結日	2012.3.7				2012.4.3	2012.10.3	
地方名	ローヌ県 (Rhône)				ソーヌ・エ・ロワール県 (Saône et Loire)	サヴォワ県 (Savoie)	
年度	2012				2012	2012	
COEF	工員	技手	一般職長	事業所付職長	非管理職	工員・技手	事業所付職長
140	16780.44	16780.44			17405	16947	
145	16820.44	16800.44			17415	16947	
155	16875.56	16816.15			17425	16947	
170	17021.56	16875.56			17570	17105	
180		16879.54			17673	17212	
190	17275.83	16935.43			17859	17323	
215	17614.81	17057.64	17057.64	17599.48	18268	17902	18140
225		17350.25			18696	18460	
240	18013.89	17647.89	17647.89	18760.13	19448	19844	20103
255	18597.05	18252.70	18252.70	19804.46	20235	20654	20945
270	19352.84	18806.63			21254	21836	
285	20347.85	19586.31	19586.31	21274.75	22274	23038	23362
305		21007.18	21007.18	22795.77	23570	23765	24950
335		23030.00	23030.00	24893.04	26372	25639	27209
365		25040.70	25040.70	26931.74	28451	27844	29721
395		27131.51	27131.51	29030.21	30208	30556	30858

締結日	2012.7.13	2012.4.5			2012.3.16			
地方名	サルト県 (Sarthe)	オート・サヴォワ県 (Haute-Savoie)			パリ地域 (パリ/イル・ド・フランス)			
年度	2012	2012			2012			
COEF	非管理職	工員	事業所付職長	技手・職長	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	16962	16859		16859	17062	17062		
145	16962	16871		16871	17105	17062		
155	16983	16894		16894	17226	17105		
170	17018	16981		16981	17254	17126		
180	17078			17089		17152		
190	17488	17522		17212	17346	17182		
215	18236	18175	18361	17749	18675	17787	17787	19032
225	18859			18173		18586		
240	19430	19166	19439	18791	20773	19785	19785	21170
255	20173	19987	20311	19633	21849	20809	20809	22266
270	21148	20864		20515	23139	22038		
285	22121	21864	22288	21541	24432	23269	23269	24898
305	24062		23678	22885		24755	24755	26488
335	26213		25935	25067		27180	27180	29081
365	28685		28274	27325		29446	29446	31508
395	30994		30584	29559		31896	31896	34130

締結日	2012.9.4	2010.11.26	2011.12.16			
地方名	セーヌ・マリティーム県 (ル・アーヴル地方)	セーヌ・マリティーム県 (ルアン/ディエップ地方)	セーヌ・エ・マルヌ県 (Seine et Marne)			
年度	2012	2011	2012			
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	16945	16600	16865	16865		
145	16945	16642	17193	17062		
155	16945	16684	17608	17276		
170	17032	16816	17804	17432		
180	17081	17154		17689		
190	17282	17704	18625	17969		
215	18469	18842	19229	18381	18381	19584
225	19086	19545		19342		
240	20206	20789	21267	20280	20280	21576
255	21203	21565	21969	21012	21012	22280
270	22328	22683	23299	22217		
285	23649	23936	24636	23485	23485	24993
305	24889	25337		24755	24755	26310
335	27336	27782		27143	27143	29891
365	29570	30213		29463	29463	31445
395	32031	32658		31913	31913	33985

締結日	2011.5.27	2011.12.6	2012.3.22	2012.9.6	2012.3.15		
地方名	ドゥー・セーヴル県 (Deux Sèvres)	ソンム県 (エヌ地方)	ソンム県 (ヴィムー地方)	ヴァール県 (Var)	ヴォークリューズ県 (Vaucluse)		
年度	2011	2011	2012	2012	2012		
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	工員	事業所付職長	技手
140	16565	16410	16781	16947	16781		16781
145	16565	16639	16892	16949	16781		16781
155	16595	16649	16976	16951	16781		16781
170	16684	16665	17072	16958	16869		16869
180	16742	16760	17081	16965			16927
190	16894	16925	17251	16974	17300		16927
215	17287	17124	17727	16983	17513	17729	16987
225	17636	17598	18064	17023			17205
240	18168	18437	19050	17588	18223	18451	17676
255	19210	19181	20084	18245	18632	18884	18049
270	20168	20052	21116	19319	19723		19094
285	21219	21151	22067	20391	20813	21102	20155
305	22546	22750	23517	21610		22166	21169
335	24506	25000	25793	23738		24333	23249
365	26687	26800	28057	25861		26501	25323
395	29116	28940	30344	27987		28662	27387

締結日	2012.3.1			2012.3.30	2010.12.16	2012.2.20
地方名	ヴァンデ県 (Vendée)			ヴィエンヌ県 (Vienne)	オート・ヴィエンヌ県 およびクルーズ県	ヴォージュ県 (Vosges)
年度	2012			2012	2011	2012
COEF	工員	事業所付職長	技手	非管理職	非管理職	非管理職
140	16975		16975	16782	16385	16782
145	17000		17000	16862	16720	16889
155	17050		17050	16945	16780	16954
170	17150		17150	17112	16920	17044
180			17180	17279	16980	17144
190	17355		17350	17499	17040	17258
215	17840	18040	17600	17731	17150	17685
225			17795	17959	17560	18306
240	18770	19050	18430	18242	18150	19154
255	19700	20110	19110	18483	19000	20059
270	20675		20170	19300	20120	21245
285	21800	22000	21140	20200	21225	22729
305		23670	22360	21650	22650	24726
335		25765	24475	23793	24820	26803
365		27910	26545	26330	27000	29300
395		30040	28560	28686	29270	32659

締結日	2012.3.20			2012.4.6
地方名	ヨンヌ県 (Yonne)			ベルフォール地方/ モンベリアル地方
年度	2012			2012
COEF	工員	事業所付職長	全職種	非管理職
140	16781		16781	16850
145	16871		16871	16880
155	16969		16969	16910
170	17080		17080	17000
180			17163	17100
190	17450		17380	17230
215	17890	18350	17782	17440
225			18200	17690
240	19615	19615	18618	18030
255	20490	20490	19450	18530
270	21000		20483	19120
285	22610	22630	21418	19900
305		24124	23668	21570
335		26351	25984	24350
365		28392	27564	27230
395		29573	29202	30210

* UIMM より提供された資料をもとに作成

* COEF とは、職務等約上の指数を示す

【聴き取り対象者】

本報告書は、国内で入手した文献・資料のほか、2012年9月24日から同月28日までに現地調査期間中に行った研究者、労働組合、使用者団体、企業人事担当者、行政機関担当者に対するインタビューおよびその際に収集した資料に基づいている。インタビューに対応してくださった方々は下記のとおりである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

- Medef (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動 (フランス経団連))
労使関係局 (Direction des Relation Sociales) : Emmanuel Julien 氏、Sandra Aguetaz 氏
(2012年9月24日)

- CFDT (Confédération française démocratique du travail : フランス民主主義労働総連合)
事務局長補佐 (Secrétaire général adjoint) : Marcel Grignard 氏
(2012年9月24日)

- UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : フランス金属産業連合)
労働法局 (Direction Droit du Travail) : Jean-Pierre FINE 氏、Beatrice PIETRI 氏、Pia VOISINE 氏、Etienne DEVAUX 氏、Sergio PEREIRA 氏、Lucile UHRING 氏
(2012年9月25日)

- A 銀行
人事法務担当部長補佐 (B 氏) : Alain-Guy Menoncin 氏
(2012年9月25日)

- CGT-FO (Confédération générale du travail – Force ouvrière : フランス労働総同盟－労働者の力)
労働協約部 (Secteur Conventions Collectives) : Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏、Andree THOMAS 氏
(2012年9月26日)

- AFB (ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES : フランス銀行協会)
労使関係問題局長 (Directeur des Affaires Sociales) : Jean-Claude GUERY 氏、同局職員 : Michele ROSSI 氏
(2012年9月26日)

●CEE (CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI : 雇用研究センター)

Jacque FREYSSINET 氏 (パリ第一大学名誉教授)

(2012年9月26日)

●IDHE (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie : フランス経済歴史研究所)

統括研究員 (Directrice de Recherche) : Annet JOBERT 氏、同 : Claude DIDRY 氏

(2012年9月27日)

●IIPEC (Institut International Pour les Etudes Comparatives : 国際比較法研究所)

Antoine LYON-CAEN 氏 (同研究所所長・パリ第10大学教授)

(2012年9月27日)

●Minister du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
(労働・雇用・職業教育・労使対話省)

労使対話局個別・集团的労使関係課 (Ministère du dialogue social, Sous-direction des relations indivisuelles et collectives du travail) Annelore COURRY 氏

(2012年9月28日)

●CGT (フランス労働総同盟)

Pascal Rennes 氏、Jean-Jaquws GUIGON 氏、Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏

(2012年9月28日)

*聴き取り者はすべて細川および島田陽一早稲田大学教授である。また、本調査にあたっては、鈴木宏昌氏 (早稲田大学名誉教授)、小山敬晴氏 (早稲田大学助手) をはじめ、多くの方に多大な御助力をいただいた。あわせて深い感謝の意を表したい。

【主要参考文献】

- 石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房・1955年）
- 外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社・2003年）
- 和田肇，川口美貴，古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約：ドイツ・フランス・イギリスの研究』（旬報社・2003年）
- 桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開－労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」法学（東北大学）73巻5号
- 小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（1）・（2）」早稲田大学法研論集140号、141号
- 松村文人「戦後フランス団体交渉の成立－1950年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌29巻4号
- 松村文人「戦後フランスの団体交渉制度の形成過程——1946年協約法の成立と意義」季刊労働法141号
- 盛誠吾「フランス・労働協約拡張制度の展開」一橋論叢102巻1号
- 矢部恒夫「フランス法における労働協約と労働契約」日本労働法学会誌61号
- A. Jobert, Travail et emploi, n°95, juil. 2003.
- A. Bevort et A. Jobert, Sociologie du travail, Armand colin, 2011.
- A. MAZEAUD, Droit du travail, 8 éd, LGDJ, 2012
- C. Didry, Naissance de la convention collective, Paris, 2 éd. EHESS, 2002.
- C. Nicod, La réforme du droit de la négociation collective par la loi du 20 août 2008, Dr. ouv. 5/09, n°730
- C. Radé, La loi négociée : La remise en cause de la hiérarchie des normes : Les nouveaux défis de la négociations collective, Dr. ouv. 6/10, n°743
- F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001
- G. Borenfreund, Le nouveau régime de la représentativité syndicale, RDT, 2008
- G. Auzero, L'articulation des normes conventionnelles : La remise en cause de la hiérarchie des normes : Les nouveaux défis de la négociations collective, Dr. ouv. 6/10, n°743
- J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26^e éd., Dalloz.
- J. Freyssinet, Négociation interprofessionnelles et crise économique, la revue de l'IRES, 2/11, n°69.
- Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012
- M-A. Souriac, Les réformes de la négociation collective, RDT, 2009
- UIMM, La négociation collective en entreprise,2012
- 以上のほかは、本文中に適宜参照を示した

労働政策研究報告書 No. 157-2

現代先進諸国の労働協約システム — ドイツ・フランスの産業別協約 —
(第2巻 フランス編)

発行年月日 2013年 3月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2013 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)