

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ズ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。実際上は、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、あるいはそれが無いとき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とすることにより、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

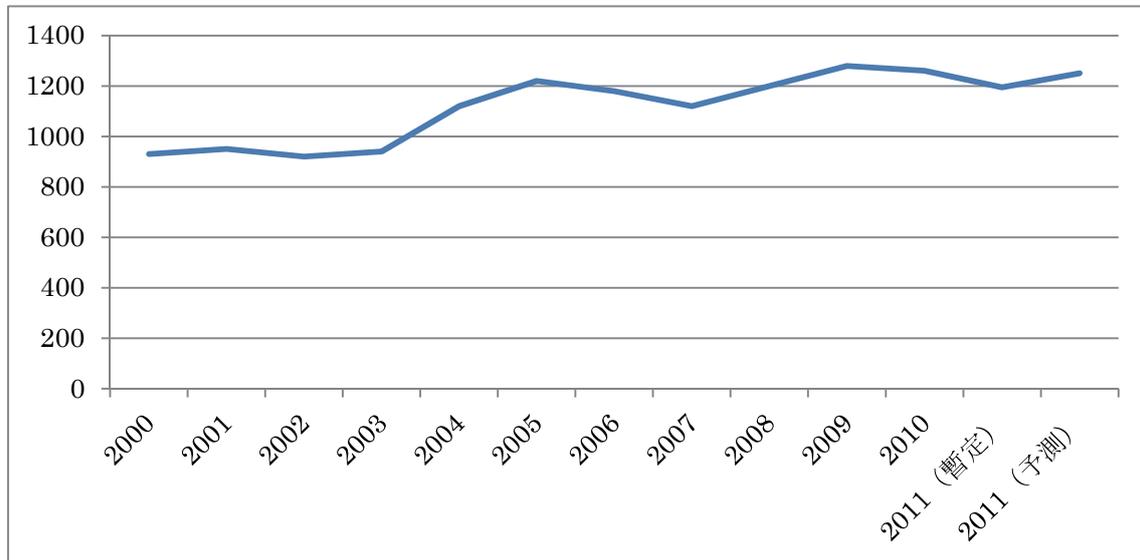
³⁴⁹ この改正については、P. Rodière, *L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives* 「団体交渉の新たな枠組みの出現」, *Sem. soc. Lamy*, 2003, n° 1125, および以下の業績を参照。M.-A. Souriac, J.-E. Ray, P.-H. Antonmattéi et G. Borenfreund, réunis dans le numéro special de *Droit Social*, *Le nouveau droit de la négociation collective* 「(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。

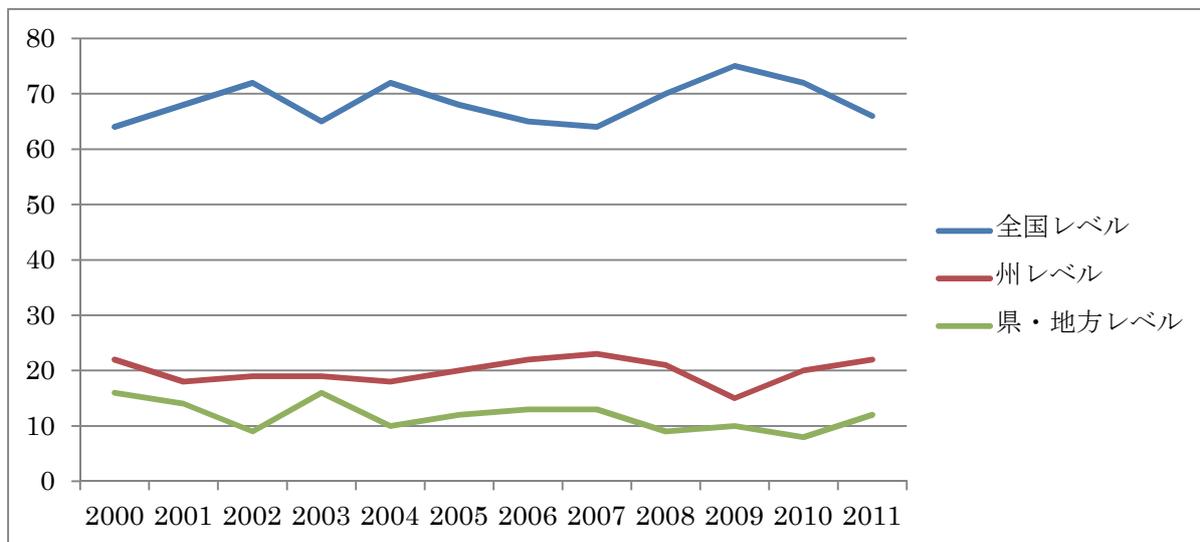
図 2-1-6 年次別部門別協定署名件数 (2000年~2011年 (暫定値・予測値))



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。

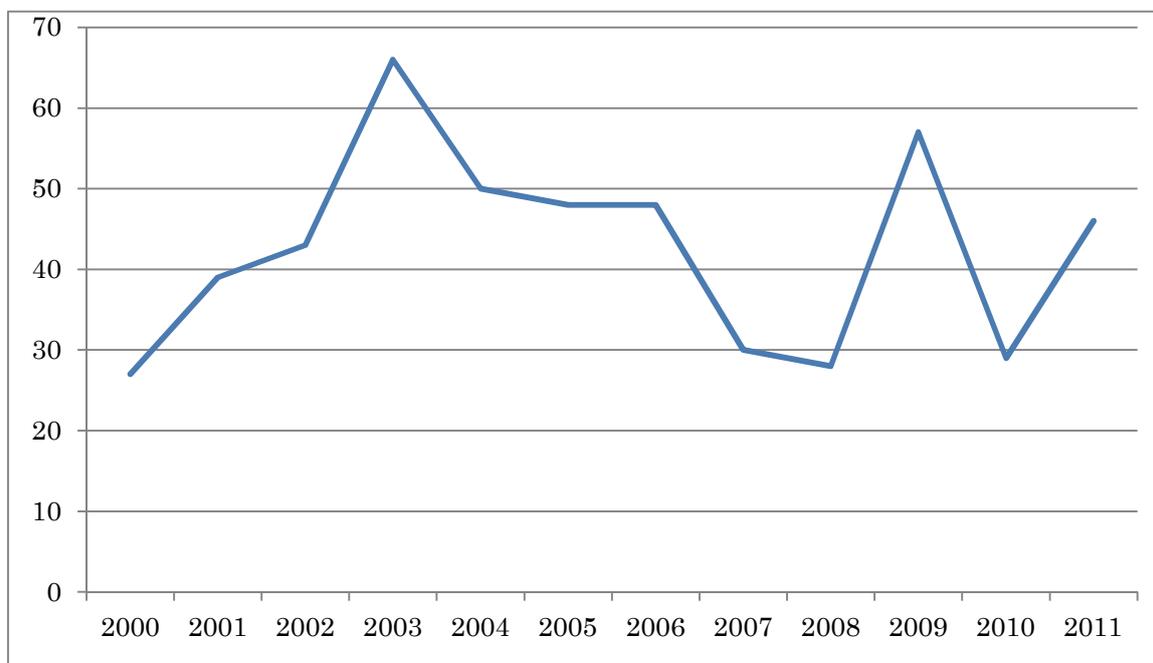
女性および男性の間の職業上の平等の主題に関しても若干増加した（2010年の149件に対し、2011年は167件）。他の主要な主題の中では、相互扶助および補足退職年金が、相変わらず若干増加した（2010年の144件に対し、2011年は152件）ほか、労働契約に関するテーマは148件が記録されている。

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 Comission 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、それがいない場合には、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。

カテゴリ別選挙人団の数は次のとおり決定される：

- ・ 第一カテゴリの選挙人団は、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。
- ・ 第二カテゴリの選挙人団は管理職を含む。

カテゴリ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 労働者の状況が集团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戻職するものとする。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）受け取ることを認めない。

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条所定のものと同じ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、財産業務執行者、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 (Nimes)、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すべ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係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（直接的および間接的権利）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／responsable 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／responsable 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／responsable 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っ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><i>(指数 285) (T.A.4)</i></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><i>(指数 270) (T.A.3)</i></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> <ul style="list-style-type: none"> －達成すべき結果に応じて一貫して連携すべき作業 －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>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> <ul style="list-style-type: none"> －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はらう。 －定められた計画を実現させる。 －適用教育の実施。 －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。 －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。 －一定の決断のための権限の委任 －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 －すべての段階における安全の促進、特別な措置の促進 －情報の伝達の確保 －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>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>	<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> <hr/> <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、現行の集団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。