

## 第3章 総括

### 第3章 総括

本報告書は、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において、フランスにおける産業別労働協約はどのような機能を有し、またいわゆる企業レベルでの労働条件決定への分権化という潮流が生じている中で、実際にどの程度企業レベルへの分権化が進んでいるかを明らかにすることを主たる目的としてきた。端的に結論を示すならば、フランスにおいてはその歴史的・社会的背景から、独特の人工的・政策的なシステムのもとで、産業別労働協約が集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において極めて重要な役割を果たしてきており、現在もなおその影響力は大きなものである。そして、2004年のフィヨン法および2008年法により、いわゆる伝統的な有利原則の修正、すなわち企業別協定による産業別労働協約の適用除外が図られたにもかかわらず、なお産業部門レベルでの交渉および協約（協定）の締結は、高い活力を維持しており、また、産業別労働協約に対する適用除外協定を用いた、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）のいわゆる「分権化」は、現実にはあまり生じていないのが実態である。

以下、第1章および第2章で明らかにしてきたことを踏まえ、その内容を総括したい。

#### 1 フランスにおける労働協約システムとその背景

まず、基本的な前提理解として、フランスの労働協約システムは、労働組合の組織率がわずか8%前後という非常に低い状況にあるにもかかわらず、労働組合の労使関係におけるプレゼンスは今なお一定の地位を保っており、かつ労働協約の適用率が約97%という極めて高い状況にあるという特殊性を踏まえておく必要がある。

こうした状況がなぜ生じているのか、フランスの労働協約システムの理解には、その歴史的・社会的背景を踏まえておく必要がある。第1章第1節において詳述したように、フランスの労働協約システムの形成過程を見ると、大革命以降の基本原則である契約の自由に基づく伝統的な契約理論に対して、実態として集团的労使関係における規範を設定する機能を有する労働協約を、いかようにして整合させるかという努力が図られてきたという点が、第1の歴史的特徴である。これは、多くの学説の議論を基礎としつつ、1919年法における立法による規範的効力の承認、ついで1936年法による公権力の承認を前提とした労働協約の拡張適用制度によって立法的に克服されてきたといえる。第2の特徴として、労働協約システムを支える労働組合運動において、個人の組合活動の自由（団結の自由）を尊重するという視点から、複数組合主義が強調されるとともに、20世紀初期において大きな影響力を發揮したサンディカリズムの理念に基づき、労働組合運動とはその意志のある者によって当該職業における労働者全体の利益を代表して行動することが、その基本的な行動様式となったことが指摘できよう。こうしたサンディカリズムの影響および労働組合運動の歴史的な経緯のもと

に、労働協約は「職業の法 (loi de profession)」という位置づけが与えられたのである。このことが 1936 年法以降確立した、労働協約の拡張適用制度に基づき、労働協約が（組合員であるか否かを問わず、さらには当該使用者が署名使用者団体に属していない場合であっても）当該職業における集団的な規範設定を行うというシステムを確立するに至ったといえる。こうしたフランスの労働協約システムは、一方ではフランスの労働組合運動における理念を前提としたものであるといえる一方、伝統的な契約理論の克服、サンディカリズムの理念の裏返しとしての労働組合の組織率の低さという実態のもとで、労働協約の定める規範をいかに定着させるかという実際上の要請に基づいた、極めて人工的なシステムであるとも言える。この点で、フランスの労働協約システムはあくまでも国家および法の裏付けによって形成されてきたものであり、ドイツのような純粋な労使自治の理念から生じてきたものではないということを留意する必要がある。この、フランスの労働協約システムの人工的な性格は、1966 年アレテによる五大労組システムの確立に如実に現れている。すなわち、第 1 章第 1 節において述べたように、いわゆるフランスの五大労組システムは、戦後圧倒的な影響力を持った CGT が、サンディカリズムの（さらには当時のソビエト連邦の）強い影響力のもと、労使交渉においては一切の妥協をしないという姿勢を貫き、労使交渉が十分に進まないという状況を克服するために、ここから分裂した CGT-FO、管理職組合である CGC、CFDT が誕生した結果極めて少数の組合となった CFTC に「自動的に」労働協約の締結資格たる「代表的労働組合」の地位を付与することにより、これらの（CGT に比して少数派の）組合による労働協約の締結を通じて、産業別労働協約による集団的労働規範設定を確保してきたのである<sup>374</sup>。すなわち、フランスにおいて労働組合の組織率がわずか 8%前後でありながら、労働協約の適用率が約 97%という極めて高いという状況は、歴史的および実質的必要性を背景に、立法等によってきわめて政策的に確立されてきたシステムであるということができよう。

## 2 産業別労働協約の機能とフィヨン法および 2008 年法の影響

このようにして形成された産業別労働協約による集団的規範設定(労働条件決定)機能は、大きく分けて、①産業別の最低労働条件の設定、②産業内における社会的競争（労働条件引下げ競争）防止を通じた産業内市場秩序の維持という 2 つの機能を果たすに至っている。とりわけ、企業内労使関係が成熟していない中小企業が多い産業においては、実質的に産業別労働協約が個々の企業における（最低基準にとどまらず）実際の労働条件の設定機能を有しているものといえる。その一方で、金属産業を典型に、極めて小規模な企業から、巨大企業まで含む産業においては、まさしく産業別労働協約は産業における最低基準を設定し、小規模企業においてはこれがそのまま適用される一方、大企業においては独自の労働条件が設定

<sup>374</sup> あるいは、憲法院が 2004 年法および 2008 年法について、「有利原則」あるいは代表的労働組合の労働協約締結権の独占を憲法的規範とは認めず、法律による修正を許容したのは、こうしたフランスの集団的労使関係システムが人工的・作為的なものであるという歴史的経緯を踏まえたものであるとの評価も可能であろう。

され、産業内におけるある種の労働条件格差が生じる実態が存在する<sup>375</sup>。

こうしたシステムを支えてきたのは、1936年法（あるいは1951年法）で確立された産業別労働協約の拡張適用システムおよび有利原則、並びに代表的労働組合の制度であることは疑いのないところである。このようなシステムによって産業別労働協約が集团的労働規範設定を一手に担う形となったのは、他方では、フランスにおいては企業内に労働組合が入り込むことが許されなかった<sup>376</sup>結果、企業レベルでの集团的労使関係がまったくといっていいほど形成されていなかったことによるものである。これに対し、現実の労使関係に最も近いのは企業内の労使関係であり、本来的には企業レベルでの労使交渉によって労働条件を設定することが実態に叶うとの理念に基づき、企業内労使交渉を促進する政策が、1971年法による企業別協約の導入以降とられてきたのである。2004年のフィヨン法および2008年法による改革は、こうした企業内労使交渉の促進政策の延長線上に位置づけることができよう。

しかしながら、こうした政策的意図とは裏腹に、企業別協定に基づく適用除外制度はほとんど用いられず、労使当事者は今なお産業別労働協約による集团的な規範設定システムを維持している。その背景には、労働組合の意思、すなわち、産業レベルに比べ、企業レベルにおける労働者の交渉力の脆弱さに対する懸念から、容易には企業別協定による適用除外を認めないとする立場に加え、使用者の側においても、産業別労働協約の機能（最低条件設定機能はむろんのこと、社会的競争の防止機能）を意義のあるものと捉え、必ずしも企業別協定による企業単位の労働条件設定を良しとするばかりではないという立場がある。こうした、産業別労働協約の機能に対する評価に加え、企業別協定による適用除外が進まない要因として強調しておくべきは、適用除外協定を締結する前提となる、企業内における集团的労使関係の未成熟さであろう。少なからぬ使用者がフィヨン法制定以降においても適用除外協定の締結に消極的であるのは、その前提となる企業別交渉に対する忌避の姿勢がなお根強く存在しているからに他ならない。このことは、1971年法以降、企業レベルにおける労使交渉の基盤整備を意図してきた各種の立法政策が、中小企業を中心として、実際には十分には機能していないことを明らかにしたものといえよう。すなわち、法律上、企業別交渉および企業別協定に集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）機能を付与したものの、その前提となる企業レベルでの交渉基盤が未成熟であったがために、十分な機能を果たしていないというのが、フィヨン法および2008年法によって導入された適用除外制度の影響についての、現状における評価とってよいものと思われる。

これと同時に、産業別労働協約の有する、法律上の規定を集团的労使関係における規範として実質化するための枠組み設定機能についても強調しておく必要があると思われる。適用

---

<sup>375</sup> さらに、第2章第1節で述べたように、小規模企業が多い産業および産業そのものの規模が極めて小さい産業においては、産業レベルにおいても労使交渉が十全に機能していない状況にある。もっとも、こうした産業においても、一度は設定された産業別労働協約およびこれを補完する法律による最低条件の設定によって、労働条件の最低基準は確保されていると評価できよう。

<sup>376</sup> 企業内組合の設置が可能となったのは1960年代以降のことである。

除外制度の導入後も産業別労働協約に対する適用除外制度が用いられることが少ない理由の1つとして、産業別労働協約と企業別協定との機能的な役割分担がすでになされつつあることは、先に指摘したとおりである。これに加えて、近年において部門別交渉・協定の締結がむしろ活発化している背景として、労働関係に関する立法を踏まえ、これを各部門について実質化するための機能が産業部門別交渉・協定の締結に委ねられていることが窺える。このことは、部門別交渉・協定の事項を見た場合に、立法措置の影響が大きく現れていることから窺いしることができる。とりわけ、2007年の労使対話現代化法により、労働関係立法については全国職際レベルでの労使交渉を踏まえて立法が行われることが原則となり、すなわち、全国職際レベルでの労使交渉→議会による立法化→部門別交渉・協定を通じた各部門における立法の実質化というプロセス<sup>377</sup>の中で、引き続き産業別労働協約が規範の実質化という点で重要な役割を果たしていくことが予想される。

### 3 今後の展望と課題

もともと、企業内労使交渉を推進する立場にある労働省および使用者団体の Medef は、こうした状況を受けて、企業内労使交渉を促進するための政策を今後も採用していくことになる<sup>378</sup>。労働時間に関する法規制の適用除外について、産業別労働協約を通過して企業別協定による適用除外を認めた結果、こうした労働時間協定が激増しているように、産業部門レベルの労働協約のプレゼンスが徐々にではあるが低下していく傾向にあることは間違いないようである。今後、企業レベルの労使関係の基盤の整備が進むにつれて、少なくとも大企業においては、産業別労働協約から企業別協定への集団的労使関係における規範設定（労働条件決定）にかかるプレゼンスの移転が生じていくのではないかと思われる。

以上のようなフランスにおける労働協約システムの機能の現状については、あくまでも産業別労働協約の視点から見た結果にすぎない点は留保しなければならない。現に、1980年代において5,000件程度であった企業別労働協約が、現在においては30,000件前後にのぼっているという事実は、上に述べたような状況にもかかわらず、企業別協約がフランスの労働協約システムにおいて無視できない存在となっていることを示すものであろう。この観点からすれば、フランスにおける企業別協約の実態を見ることによって、フランスの労働協約システムの全体像が明らかになるものと思われる。この点は、今後の研究の課題としたい。

---

<sup>377</sup> この、全国職際レベルでの労使交渉が立法に前置されるという過程を捉えて、フランスにおける労働規範の（法律から労使自治への）分権化と評価できそうにも思われる。もともと、この全国職際交渉における合意は、立法に際して尊重はされるものの、この協定とは異なる内容の立法がなされるケースも有り、また合意がなされなかった場合には政府が独自で法律案を提出するというスタンスが取られている。このことからすれば、労働立法についての決定を労使に委ねるとい分権化が図られたと単純に評価するのは適当ではない面もあるものといえよう。

<sup>378</sup> オランダ政権の誕生を受けて2012年11月から開始された労使対話においても、企業内交渉の促進に関する施策がテーマの1つとして掲げられている。

# 資 料

## 資料 フランス労働法典【抜粋】

### 第2巻 集団的労使関係

#### 第2部 団体交渉－労働協約および集団協定

##### 第1編 巻頭規定

###### 第1章 適用範囲

###### L.2211-1 条

本部の規定は私法上の使用者並びにその労働者に適用されるものとする。

本部の規定はまた以下のものにも適用されるものとする。すなわち：

1号 商工業的公施設法人；

2号 行政的公施設法人にあっては、それが私法上の条件において従業員を雇用しているとき

##### 第2編 労働協約および集団協定の目的および内容

###### 第1章 協約および協定の目的

###### L.2221-1 条

本部は使用者および労働者の間の集団的關係による決定に関係するものである。本部は労働者の雇用、職業教育、および労働の条件、並びにその福利厚生の総体についての団体交渉に対する労働者の権利の行使に関する規範を定めるものである。

###### L.2221-2 条

労働協約は、利害関係のあるあらゆる職業範囲について、L.2221-1 条記載の内容の総体を扱う能力がある。

集団協定はこれらの総体のうち、1または複数の特定のテーマを扱うものである。

###### L.2221-3 条

社会保障機構に由来する保障の補足として労働者が享受する集団的な保障の定めに関する規定は社会保障法典第9部第1篇によって定められる。

###### 第2章 協約および協定の内容

###### 第1節 協約および協定の適用範囲の決定

###### L.2222-1 条

本部において以下に“協約”および“協定”と呼称される、労働協約および集団協定は、その地域的および職業的適用範囲を決定するものとする。職業的適用範囲は経済活動に基づいて定義されるものとする。

農事法典 L.722-20 条 1 号ないし 3 号、6 号、および 7 号記載の農業職および海洋漁業に関するものについては、協約および協定の適用範囲は、以上に加えて、当該企業の法的地位またはその労働者の加入する社会的保護制度を考慮することができる。

その適用範囲が全国的である協約および協定はそれが海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島を含むか否かを明文で示すものとする。

#### **L.2222-2 条**

付属文書または付加文書の適用範囲が、その修正または補足する協約または協定の適用範囲と異なるとき、その適用範囲は L.2222-1 条の規定に従って明文化されなければならない。

### **第 2 節 交渉の主題の決定**

#### **L.2222-3 条**

部門別協約または職業別協定は、当該部門または企業において、1 または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉事項に関する要求を取り上げる方式を、L.2241-1 条ないし L.2241-8 条、および L.2242-5 条ないし L.2242-19 条を妨げずに、定めるものとする。

### **第 3 節 協約および協定の期間の決定**

#### **L.2222-4 条**

協約または協定は期間を定め、または期間を定めることなく締結されるものとする。

これに反する定めのない限り、その期限の満了に至った期間の定めのある協約または協定は期間の定めのない協約または協定と同様にその効力を生み続けるものとする。

協約または協定が期間の定めをして締結されるとき、当該期間は 5 年を超えることはできない。

### **第 4 節 更新、修正、および破棄通告の要式の決定**

#### **L.2222-5 条**

協約および協定はそれにより更新または修正ができる形式および期限を規定するものとする。

#### **L.2222-6 条**

協約または協定はその範囲で破棄通告をなしうる条件、とりわけ当該破棄通告に先んじなければならない予告期間を規定するものとする。

### 第3編 労働協約および集団協定についての交渉および締結の条件

#### 第1章 有効性の要件

##### 第1節 交渉能力

###### L.2231-1 条

協約および協定は以下の者の間で締結されるものとする。すなわち：

— 一方では、当該協約または協定の適用範囲における1または複数の代表的労働組合組織

— 他方では、1または複数の使用者組合、または他のあらゆる使用者団体、あるいは1または複数の個別に要求を受けた使用者。

非営利社団契約に関する1901年7月1日の法律の規定に従って成立した使用者団体は、協約および協定について交渉する権限を有し、本編によって与えられた権限について使用者組合と同一視される。

###### L.2231-2 条

L.2231-1 条記載の組織の代表者は、その者が代表する組織の名において、以下に基づいて協約を締結する権限が与えられる。すなわち：

1号 この組織の規約上の条項；

2号 この組織の特別な決議；

3号 この組織のすべての組合員によって個別にその者に与えられた書面による特別な委任

使用者団体はその議決の方式を自身により決定するものとする。

##### 第2節 形式的要件

###### L.2231-3 条

協約または協定は、無効の制裁を伴う、書面行為とする。

###### L.2231-4 条

協約および協定並びに企業および事業所協約はフランス語で書かれるものとする。

外国語で書かれたあらゆる条項は労働者に対して不利益をもたらすものについては対抗できない。

##### 第3節 通知および法定納本

###### L.2231-5 条

協約または協定の最も熱心な署名当事者は署名手続の後、その条文を代表的組織の全てに通知するものとする。

#### **L.2231-6 条**

協約および協定は行政立法により定められた条件において法定納本の対象となる。

#### **L.2231-7 条**

協約および協定は、異議申立て手続に付されるとき、当該異議申立て期間の満了まで、提出することができない。

### **第 4 節 異議申立**

#### **L.2231-8 条**

協約または協定の発行に対する異議申立ては書面により理由を付して示されるものとする。異議申立ては異議を申し立てる点を明記するものとする。

この異議申立ては署名者に対して通知されるものとする。

#### **L.2231-9 条**

過半数の異議申立を受けた協約および協定並びに労働者の過半数の承認を得なかった協約および協定は、第 2 章の規定の適用のもとで、書かれていないものとみなされる。

## **第 2 章 各交渉レベルに適用される規範**

### **第 1 節 職際協定**

#### **L.2232-1 条**

職際協定の地理的適用範囲は、全国、州、地方となしうる。

#### **L.2232-2 条**

職際協定の有効性は、L.2122-9 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、有効投票数の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して 15 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

#### **L.2232-2-1 条**

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職業別労働組合総連

合体に加入する職業別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職業に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

職際協定が選挙人団に属する特定の職業にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-9 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかにかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、この選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

### **L.2232-3 条**

職際協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、協定が創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

### **L.2232-4 条**

職際協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

## **第 2 節 産業部門別協約および職業別協定**

### **L.2232-5 条**

産業部門別協約および職業別協定の地理的適用範囲は全国、州、または地方となしうる。

### **L.2232-6 条**

産業部門別協約または職業別協定の有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、必要に応じて L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかにかわらず、有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定またはこの協約の通知の日付から起算して 15 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

### **L.2232-7 条**

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

産業部門別協約および職種別協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、場合によっては L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、これらの選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

### **L.2232-8 条**

産業部門別協約または職種別協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、彼らが創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

### **L.2232-9 条**

産業部門別協約または職種別協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

### **L.2232-10 条**

産業部門別協約または職種別協定は団体交渉についての労使同数のオブザーバーを創設するものとする。

産業部門別協約または職種別協定は、これと同じ射程を有する協約上の条項を欠くとき、これらのオブザーバーが法律上の規定の実施のために締結された企業別協定または事業所別協定の名宛人となる要式を定めるものとする。

## **第 3 節 企業別または事業所別の協約または協定**

### **第 1 款 適用範囲**

#### **L.2232-11 条**

本節は企業及び企業グループにおける労働者の団体交渉に対する権利を行使する条件を定めるものである。

## 第2款 1または複数の組合代表委員がいる企業

### 第1目 有効化の要件

#### L.2232-12 条

企業別または事業所別協定の有効化は企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがないときには、従業員代表委員の直近の選挙における第1回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して8日の期限内に、L.2231-8条所定の条件において、示されるものとする。

#### L.2232-13 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

協約または協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがないときには、従業員代表委員の直近の選挙における第1回投票において、この選挙人団における有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、これらの選挙人団における有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

#### L.2232-14 条

職種別選挙の第1回投票が存在しない場合、L.2143-23条第1項で定められた規定が適用されるとき、組合支部の代表と交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効性はデクレにより定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守した上での有効投票の過半数の労働者による承認に服する。

*(L.2232-15条 : 2008年8月20日の法律2008-789号により削除)*

### 第2目 交渉の要式

#### L.2232-16 条

企業別の協約または協定は使用者および当該企業における代表的労働組合組

織との間で交渉されるものとする。

協約または協定は事業所のレベルまたは事業所グループのレベルにおいて同様の条件で締結することができる。

#### **L.2232-17 条**

企業における交渉の当事者たる各代表的労働組合組織の代表は当該企業における組合代表委員を、また組合代表委員が複数である場合には、少なくとも 2 人の組合代表委員を含むものとする。

各組織は当該企業の労働者によってその代表を補佐することができ、その人数は第 1 項記載の使用者と労働組合組織全体との間での協定によって定めるものとする。協定を欠くとき、代表を補佐する労働者の数は、各代表ごとに、組合代表委員の数以上の人数とする。ただし、1 人の組合代表委員しかいない企業においては、この人数を 2 人とするすることができる。

#### **L.2232-18 条**

交渉に費やされた時間は通常の履行期において労働時間として報酬が支払われるものとする。

#### **L.2232-19 条**

企業がその地方において、あるいは当該企業が企業全体として責任者となっている作業場において、1 または複数の外部企業に属する労働者を雇用するとき、これらの企業における代表的労働組合組織の代表は、その要求に応じて、交渉の際に意見聴取されるものとする。

#### **L.2232-20 条**

交渉の目的および周期並びに当該企業または事業所の組合代表委員に事前に渡される必要がある情報については使用者および当該企業における代表的労働組合組織との間の協定によって、企業における義務的年次交渉に関する L.2242-1 条以下の規定に反しない限りで、定めるものとする。

### **第 3 款 組合代表委員を欠く企業における交渉の要式**

#### **第 1 目 企業委員会または従業員代表委員で選出された代表による締結**

#### **L.2232-21 条**

労働者が 200 人を下回る企業において、当該企業または事業所において組合代表委員を欠くとき、あるいは労働者数が 50 人を下回る企業において組合代表委

員として指名された従業員代表委員を欠くとき、企業委員会または単一従業員代表委員会において従業員から選出された代表、あるいは、それを欠くときは、従業員代表委員が、その実施が集団協定についての法律によって規律されている措置について交渉をし、集団協定を締結することができるが、ただし、L.1233-21条記載の集団協定は除かれる。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

産業部門別同数委員会はその伝達から4ヶ月以内に当該協定の有効性について言い渡すものとし、これを欠くときは、当該協定は有効となったとみなされる。

### **L.2232-22 条**

L.2232-21 条に従って交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効化は、直近の職場選挙の際に有効投票の過半数を代表する、企業委員会、または、それを欠くときは、従業員代表委員で選出された名義人による締結に服し、かつ産業部門別同数委員会による承認に服する。産業部門別同数委員会は当該集団協定が適用される法律、行政立法、または協約上の規定に反しないかを審査するものとする。

上記2つの要件のうちの1つでも満たされないとき、当該協定は書かれなかったものとみなされる。

産業部門別協定で異なる定めがあるときを除き、産業部門別同数委員会は当該産業部門におけるそれぞれの代表的労働組合組織から各1名の正代表および1名の補欠代表、およびこれと同数の使用者の職業団体の代表を含むものとする。

### **L.2232-23 条**

L.2232-21 条所定の交渉で経過した時間は L.2315-1 条および L.2325-6 条所定の代表活動時間に繰り入れられないものとする。L.2232-21 条の適用のもとでの交渉の参加のために呼び出された各参加資格者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

## **第2目 1または複数の委任された労働者による締結**

### **L.2232-24 条**

組合代表委員を欠く企業においてかつ不存在の調書が従業員から選出された

代表を欠くことを証明したとき、企業別または事業所別協定は当該産業部門における1または複数の代表的労働組合組織によって明文で委任された1または複数の労働者によって交渉され、締結されることができる。これらの集団協定はその実施が集団協定に関する法律に服する措置を射程とし、ただしL.1233-21条で定められた集団協定は除かれる。この目的のために、1つの労働組合組織は1人限りの労働者にしか委任できない。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

#### **L.2232-25 条**

委任された各労働者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

#### **L.2232-26 条**

その者が有する権限を理由として、使用者と同一視されうる労働者、並びにL.2324-15条第1項記載の使用者と結ばれた労働者は、委任を受けることができない。

#### **L.2232-27 条**

一人の委任された労働者によって署名された協定はデクレによって定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守する限りで、有効投票の過半数の労働者によって承認されなければならない。

承認を欠くとき、当該協定は書かれていないものとみなされる。

### **第3目 組合代表委員を欠く企業において締結された協定の交渉、有効化、改訂、および破棄通告の条件**

#### **L.2232-27-1 条**

使用者および被選任者または委任された当該企業の労働者との間の交渉は以下の規範を遵守しつつ展開するものとする。すなわち：

- 1号 使用者に対する交渉者の独立
- 2号 交渉者による協定案の共同作成
- 3号 労働者との協議

#### 4号 当該産業部門の代表的労働組合組織とのつながりを利用する自由

他方で、当該交渉に先立って名義人または委任された労働者に渡される情報は彼らと使用者との間の協定によって定められるものとする。

#### L.2232-28 条

第1目および第2目で定められた様式に従って締結された企業別または事業所別協定は行政立法所定の条件における行政機関に対するその届出の後にしか適用下に入らず、加えて、届出について、第1目で定められた様式に従って締結された協定に関しては、管轄を有する産業部門の全国同数委員会における有効化の調書の抄本を添付するものとする。

#### L.2232-29 条

第1目および第2目で定められた要式に従って締結された企業別または事業所別協定はこれらの目のそれぞれに記載の様式に従って署名した使用者、従業員から選出された代表者、またはこの目的で委任された労働者によって更新し、改訂し、あるいは破棄通告することができる。

### 第4節 グループ協約またはグループ協定

#### L.2232-30 条

グループ協約またはグループ協定はグループの構成員である企業の全部または一部から構成されるその適用範囲を定めるものとする。

#### L.2232-31 条

グループ協約またはグループ協定は以下の者の間で交渉されるものとする。すなわち：

- 一方では、支配的企業の使用者または当該協約または協定の適用範囲において利害関係を有する企業の使用者から、この目的のために委任された、1 または複数の代表者
- 他方では、当該グループまたは当該協約あるいは協定の適用範囲において利害関係を有する企業全体における代表的労働組合組織

#### L.2232-32 条

問題となる交渉のために、代表的労働組合組織は当該グループの組合代表委員の中から選ばれ、当該グループ協約またはグループ協定について交渉し、署名する権限を

有する 1 または複数のグループ組合統括者を指名することができる。

#### **L.2232-33 条**

グループ協約またはグループ協定は企業別協約または協定と同じ効力を得るものとする。

#### **L.2232-34 条**

グループの全部または一部の中で締結された協定の有効化はこの協定の区域に含まれる企業において企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがなくときには、従業員代表委員の直近の選挙における第 1 回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも 30% の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ区域における同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して 8 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

#### **L.2232-35 条**

グループ協約またはグループ協定はこのグループに属する企業または事業所が属する産業部門別協約または職種別協定によって適用される規定を適用除外する規定を含むことはできないが、ただしこれを認めるこれらの産業部門別協約または職種別協定の明文の規定がある場合は除かれる。

### **第 3 章 公的部門において締結される労働協約および集団協定**

#### **L.2233-1 条**

公企業および商工業的公施設法人および行政的公施設法人および商工業的公施設法人の公役務を同時に任務とするデクレによって定められた公施設法人において、これらの法人が私法上の条件で従業員を雇用するとき、雇用条件および労働条件並びに福利厚生条件は、特別の身分規程に服することのない従業員の領域に関するものについては、本編の規定に従って締結される協約または協定によって決定することができる。

これらの規定は従業員の一定の範囲が当該公企業または公施設法人と同じ身分規程によって規律されているとき私企業に対して適用される。

#### **L.2233-2 条**

L.2233-1 条記載の企業および法人において、企業別協約または協定は身分規程の規定

を補足しまたは当該身分規程によって定められた限りにおいてその適用の要式を決定することができる。

### **L.2233-3 条**

拡張適用のアレテの対象となった産業部門別協約または職種別協定あるいは職際協定の規定は、特定の身分規程に属さない従業員の範囲に関するものについては、その従事する活動を理由として、アレテに記載された適用範囲内にある、L.2233-1 条記載の企業および法人に適用される。

## **第 4 章 地方同数委員会**

### **L.2234-1 条**

職種別または職際同数委員会は地方、県、または地域圏レベルで、L.2231-1 条所定の条件において締結された協定により、創設することができる。

第 1 項の適用のもとで結ばれる協定はこれらの委員会の構成は本巻第 1 部第 2 編第 2 章で所定の支持率調査の結果を考慮することを定めることができる。これらの協定はまた、これらの委員会が L.2234-2 条で定められた任務の一部についてしか従事しないことを定めることができる。

### **L.2234-2 条**

同数委員会は、以下のことを行う。すなわち：

- 1 号 とりわけ雇用および継続職業教育に関して、労働協約および集団協定の作成および適用に協力すること、地方間協定の交渉および締結をすること
- 2 号 個別のおよび集団的異議申立てを審査すること
- 3 号 利害関係のある労働者の雇用条件および労働条件に関する他のあらゆる問題を審査すること

### **L.2234-3 条**

職種別または職際同数委員会を創設する協定は、交渉に参加する労働者のために、同数委員会の協議においてと同様に、欠勤の権利の行使の要式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めをするものとする。

これらの協定はまたこれらの委員会の構成員たる労働者の解雇に対する保護の要式およびこれらの労働者が保護される労働者に関する第 4 部の規定によって定められた保護を享受する条件を定めるものとする。

## 第5章 刑罰規定

(本章は法律上の規定を含まない)

### 第4編 義務的交渉の領域および区域

#### 第1章 産業部門別および職種別交渉

##### 第1節 年次交渉

###### L.2241-1 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも1年に1回、賃金について交渉するために集まらなければならない。

これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的も考慮するものとする。

###### L.2241-2 条

賃金についての交渉は、当事者にとって、少なくとも1年に1回、当該産業部門において以下の資料を検討する機会である。すなわち：

- 1号 経済的發展、当該産業部門における雇用の状況、その特定の1年単位または数年にわたる展開および見通し、とりわけ期間の定めのある労働契約に関する展開および見通し並びに派遣労働者の職務
- 2号 これらの見通しを考慮して検討される可能性のある予防的活動
- 3号 場合によっては、職階別最低賃金の見地からの、職務領域間および性別間の実質賃金の展開

交渉に必要な情報は行政立法によって定めるものとする。

##### 第2節 3年毎の交渉

###### 第1款 女性および男性の間の職業上の平等

###### L.2241-3 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に女性および男性の間の職業上の平等の保障に努めるための措置および認識されている不平等を改善するよう努める調整措置について交渉するために集まるものとする。

###### 第2款 労働条件および雇用能力予測管理

###### L.2241-4 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束さ

れる組織は少なくとも3年に1回、労働条件、雇用能力予測管理、および、とりわけ職業キャリアの予測および職業教育の見地からの、高年齢者の雇用について、さらに労働に伴う苦痛の考慮について、交渉するために集まるものとする。

また、これらの組織は3年毎にL.2242-15条およびL.2242-16条で定められた事項について交渉するために集まるものとする。

### 第3款 障害のある労働者

#### L.2241-5条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に、障害のある労働者の雇用における職務復帰およびその雇用の維持に努める措置について交渉するために集まるものとする。

当該交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、並びに労働条件、雇用条件、および雇用の維持の条件を射程とするものとする。

交渉に必要な情報は行政立法で定めるものとする。

### 第4款 職業教育および見習制度

#### L.2241-6条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は少なくとも3年に1回、労働者の職業教育の優先順位、対象、および手段について交渉するために集まるものとする。

この交渉はとりわけその職業領域およびその企業の規模に応じた労働者の職業教育へのアクセスの平等、職業教育に対する個別の権利の移植可能性、経験の獲得の有効化、資格証書へのアクセス、職業指導および職業教育パスポートの実施、チューター制の発展、およびチューターの職務の適正評価、あるいは見習指導者制度を射程とし、特に55歳を超える高年齢労働者によるその実施およびその実施条件を対象とする活動を射程とするものとする。

前項で定める経験の獲得の有効化についての交渉は以下を射程とする。すなわち：

- 1号 L.6314-1条記載の職業資格の獲得のために実施される経験の獲得の有効化活動についての企業および労働者に関わる情報の要式
- 2号 集団的あるいは個別的枠組みにおいて、労働者の経験の獲得の有効化へのアクセスを促進する独自の条件
- 3号 審査委員会または経験の獲得の有効化への労働者の参加に関する支出について労使同数の公認共同機関によって負担される要式

### 第3節 5年毎の交渉

#### 第1款 格付け

##### L.2241-7条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも5年に1回、格付けを改訂する必要性を検討するために集まるものとする。

これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

#### 第2款 賃金貯蓄

##### L.2241-8条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、これについて定めるこのレベルにおいて締結されたいかなる協定も存在しないときには、5年毎に1または複数の企業間貯蓄計画または企業間企業年金積立計画の制度について交渉を開始するために集まるものとする。

### 第4節 年次交渉および5年毎の交渉に共通の規定

#### L.2241-9条

L.2241-1条およびL.2241-7条所定の年次交渉および5年毎の交渉はまた、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することを目的とする。

#### L.2241-10条

女性および男性の間の賃金の平等に関する2006年3月23日の法律2006-340号の審署以降、年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1条における代表的労働組合組織の請求後15日以内に当該交渉は開始されるものとする。

#### L.2241-11条

年次交渉および5年毎の交渉の後に締結された報酬の格差を取り除くことを目的とする協定はL.2231-6条で定められた条件において行政機関に対する届出の対象となる。

この機関に対する協定の届出または、両当事者のその最終的な状態における協定案を含む、不一致の調書の伝達を欠くとき、L.2261-20条記載の合同委員会がL.2241-9条所定の交渉を開始し、または継続するために労働大臣の発意により招集されるものとする。

## **L.2241-12 条**

合同委員会は交渉が信義誠実に行われぬ場合に L.2241-11 条所定の条件において招集されるものとする。

交渉の信義誠実な実施とは使用者側の当事者が事情を完全に理解して交渉することを可能にするのに必要な情報を労働組合組織に通知していたことおよび労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答したことを含意する。

## **第 2 章 企業における義務的交渉**

### **第 1 節 義務的交渉の要式**

#### **L.2242-1 条**

1 または複数の代表的組合の企業内組合支部がある企業においては、当該使用者は毎年、本章所定の事項についての交渉を実施するものとする。

先の交渉後 12 ヶ月を超えて当該使用者の発意がないとき、交渉は代表的組合組織の要求に応じて義務的に実施されるものとする。

労働組合組織によって申し立てられた交渉の要求は 8 日以内に当該使用者によって他の代表的労働組合に対して伝達されるものとする。

#### **L.2242-2 条**

第 1 回協議に際しては以下を明確にするものとする。すなわち：

**1 号** 協議の場所およびスケジュール

**2 号** 当該使用者が組合代表委員および本章所定の事項についての代表を構成する労働者に対して提出されることとなる情報およびこの提出の日付。これらの情報は雇用および職業資格に関する男性および女性の状況、支払われる賃金、実労働時間、および労働時間編成の比較分析が可能でなければならない。これらの情報はこれらの状況の根拠を明らかにするものとする。

#### **L.2242-3 条**

当該交渉が本節の規定に合致する限りにおいて、使用者は、扱われている事項について、労働者の集団に関わる一方的な決定をすることはできない。ただし、緊急性がこれを正当化する場合は除かれる。

#### **L.2242-4 条**

当該交渉の終了時に、いかなる協定も締結されなかった場合、不一致の調書が作成され、そこには、その最終的な状態における、当事者それぞれの提案および当該使用者が片務的に適用することに合意する措置を記入するものとする。

## 第2節 年次交渉

### 第1款 女性および男性の間の職業上の平等

#### L.2242-5 条

使用者は毎年当該企業における女性および男性の間の職業上の平等を対象として、並びにこれに達することを可能とする措置について交渉を実施するものとする。この交渉は、必要に応じて当該企業における特別な状況を考慮した指標によって補足された、L.2323-57 条所定の比較状況報告書に記される要素に依拠するものとする。この交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、労働条件並びに雇用条件、特にパートタイム労働者のそれ、および職業生活と家族的責任との間の関係を射程とするものとする。

この交渉はまた、社会保障法典 L.241-3-1 条の適用及び当該使用者が保険料の補足の全部または一部を負担することができる条件について射程とするものとする。

これらの目的および措置を含む協定が当該企業において署名されたとき、交渉の周期は3年になるものとする。

#### L.2242-5-1 条

少なくとも50人の労働者を有する企業はL.2242-5条記載の職業上の平等に関する協定または、それを欠くときは、L.2323-47条およびL.2323-57条所定の報告書において定められた行動計画を構成する目的および措置によってカバーされないとき使用者の責任についての刑罰に服する。協定および行動計画の目的および措置の実現の追跡監視の要式はデクレにより定める。

本条第1項所定の刑罰の額は社会保障法典 L.242-1 条および農事・海洋漁業法典 L.741-10 条第1項報酬の1%を上限に定められ、当該企業が協定または本条第1項記載の行動計画によってカバーされていない期間について労働者またはこれと同視される者に対して払い込まれるものとする。当該金額は、コンセイユ・デタにおいてデクレによって規定される条件内で、女性および男性の間の職業上の平等並びに本項において定められた義務の遵守に関するその不履行の理由について当該企業において認められた努力に応じて、行政機関によって定められる。

この刑罰の収入は社会保障法典 L.135-1 条記載の基金に充当される。

#### L.2242-6 条

L.2242-5 条所定の規定を妨げない限りで、本章の適用下で展開される企業における義務的交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

### **L.2242-7 条**

当該使用者が各年について支払うべき実質賃金についての交渉は、L.2242-8 条 1 号の規定に従い、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することを目的とするものとする。

女性および男性の間の賃金の平等に関する 2006 年 3 月 23 日の法律 2006-340 号の審署以降、年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1 条における代表的労働組合組織の請求後 15 日以内に当該交渉は開始されるものとする。

## **第 2 款 賃金および労働時間**

### **L.2242-8 条**

毎年、使用者は以下を射程とする義務的年次交渉を実施するものとする。すなわち：

1 号 実質賃金

2 号 実労働時間および労働時間編成、とりわけパートタイム労働の実施または労働時間の増加については労働者の請求に応じて交渉するものとする。

この交渉はまた労働時間の構成または削減を射程とすることもできる。

### **L.2242-9 条**

年次交渉は当該企業における雇用の発展について当事者により検討する場であり、とりわけ以下の点について検討されるものとする。すなわち：

1 号 期間の定めのある労働契約の数、派遣労働者の職務、利害関係者が就労する労働日数

2 号 当該企業において生じる雇用の年単位または複数年単位の見通し

### **L.2242-9-1 条**

年次交渉は当該使用者により L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対して労働者の配置についての情報をもたらすものとする。

L.2242-1 条所定の年次交渉義務に服さない企業においては、当該使用者はそれを請求する労働者に対して L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対しての労働者の配置についての情報を伝達するものとする。

### **L.2242-10 条**

実質賃金についての企業別集団協定は、L.2231-6 条所定の条件において、当事者それぞれの提案を記入した、女性および男性の間の報酬の格差を射程とする交渉の実施の調書を伴ってのみ、行政機関に対して届け出ることができる。

当該調書は当該使用者が信義誠実に当該交渉を実施したことを証明するものとする。交渉の信義誠実な実施とは当該使用者が当該交渉に当該企業における代表的労働組合組織を招請し、かつ協議の場所およびスケジュールを定めたことを含意する。当該使用者はまた、代表的労働組合組織に対し、彼らが事情を完全に理解して交渉することを可能にするのに必要な情報を労働組合組織に通知し、かつ労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答しなければならない。

### **第 3 款 疾病の相互扶助**

#### **L.2242-11 条**

労働者が疾病の相互扶助の制度の要式を定める産業部門別協約または企業別協定によってカバーされないとき、当該使用者は毎年この主題についての交渉を実施するものとする。

これらの企業において、区別される事業所または事業所グループを含むとき、この交渉はこれらの事業所または事業所グループレベルで行うことができるものとする。

農事・海洋漁業法典 L.722-1 条 3 号記載の森林労働の企業においては、第 1 項および第 2 項所定の交渉は社会保障法典 L.911-2 条記載の集団的保障へのアクセスを射程とするものとする。

### **第 4 款 利益参加、参加、および賃金貯蓄**

#### **L.2242-12 条**

労働者が利益参加協定、参加協定、企業別貯蓄計画、企業間企業年金積立計画、またはこれらの規定の 1 または複数の制度を含む産業部門別協定によってカバーされていないとき、当該使用者は、毎年、この目的の交渉を実施するものとする。

使用者はまた、毎年、必要があれば、L.3334-1 条記載の企業間企業年金積立計画の枠内での拠出金額の部分の割当ておよび L.3334-13 条記載の連帯基金の持分の取得について交渉するものとする。同様の義務は使用者グループに対しても課される。

### **第 5 款 障害のある労働者**

#### **L.2242-13 条**

使用者は、毎年、障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持に関する措置について交渉を実施するものとする。

当該交渉はとりわけ以下について射程とする。すなわち：

**1 号** 雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件

**2 号** 労働条件および雇用条件

### 3号 当該企業の従業員全体の障害についての啓発活動

上記の措置を含む集団協定が当該企業において署名されている時、交渉の周期は3年となるものとする。

#### L.2242-14条

障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持についての交渉はL.5212-1条以下に所定の障害のある労働者の雇用義務に関する状況をあきらかにする使用者によって作成された報告書に基づいて執り行われるものとする。

### 第3節 3年毎の交渉

#### 単一款 雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置

##### L.2242-15条

300人以上の労働者を有するL.2331-1条における企業および企業グループ、並びにフランスにおいて150人の労働者を有する事業所または企業を少なくとも1つ含むL.2341-1条およびL.2341-2条における共同体レベルの企業および企業グループにおいては、使用者は3年毎に以下を射程とする交渉を実施するものとする。すなわち：

- 1号 当該企業の戦略並びにその予測される雇用および労働者に対する効果について企業委員会に情報提供および諮問する要式
- 2号 雇用能力予測管理制度の実施、これについての企業委員会に対する情報提供、並びにそれに関連して付随しうる措置、特に職業教育、経験の獲得の有効化、職業能力診断、並びに労働者の職業的および地理的移植可能性の支援について

##### L.2242-16条

L.2242-15条所定の交渉はまた以下を射程とすることができる。すなわち：

- 1号 本条所定の要式に応じて、L.1233-21条およびL.1233-22条記載の事項について
- 2号 経済および技術発展により脅かされる雇用領域の職業資格について

*L.2242-17条 (2010年12月29日の法律2010-1657号により削除)*

##### L.2242-18条

グループ別協定がL.2242-15条記載の3年毎の交渉範囲に含まれる主題について締結された場合、当該グループ協定の範囲に含まれる企業は同条所定の交渉の義務

を満足したものとみなされる。

#### **L.2242-19 条**

300 人以上の労働者を有する企業、並びに L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業で、全体として 300 人以上の労働者を雇用するものにおいては、L.2242-15 条および L.2242-16 条所定の雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置についての交渉はまた復帰の条件並びに高年齢労働者の雇用の維持およびその職業教育へのアクセスについても射程とするものとする。

#### **L.2242-20 条**

300 人以上の労働者を有する企業、並びに 300 人以上の労働者を雇用する L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業においては、L.2242-15 条所定の交渉はまた労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務の実施についても射程とするものとする。

### **第 3 章 刑事規定**

#### **L.2243-1 条**

年次交渉の当事者の召喚および交渉の周期性の義務に関する、L.2242-1 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

#### **L.2243-2 条**

義務的年次交渉の内容に関する、L.2242-5 条、L.2242-8 条、L.2242-9 条、L.2242-11 ないし 14 条、および L.2242-19 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

### **第 5 編 協約および協定の相互関係**

#### **第 1 章 協約または協定と法律および行政立法の間関係**

##### **L.2251-1 条**

協約または協定は現行の法律上の規定よりも労働者にとってより有利な条項を含むことができる。協約または許定は公序の性質を帯びる規定を適用除外することはできない。

#### **第 2 章 産業部門別または職種別協定とより広い地域的または職業的範囲をカバーする協定の間関係**

##### **L.2252-1 条**

産業部門別協約または職種別あるいは職際協定はより広い地域的または職業的範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項よりも不利な条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が明文でその全部または一部について適用除外することができない旨を定めているときは除かれる。

当該協約または協定よりも上位のレベルの協約または協定が締結される時、当事者は上位のレベルの協約または協定の条項がそれを明文で規定している場合には労働者にとって不利な旧協約または協定の条項を適応させるものとする。

### **第3章 企業別または事業所別協定とより広い地理的または職業的範囲をカバーする協定の間の関係**

#### **L.2253-1 条**

企業別または事業所別協約または協定は当該企業または事業場に特有の条件をつけて当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適応させることができる。

協約または協定はまた新たな条項および労働者にとってより有利な条項も含むことができる。

#### **L.2253-2 条**

産業部門別労働協約または職種別あるいは職際協定が本部にしたがって交渉された企業別または事業所別の協約または協定の締結の後に当該企業に適用されるようになる時、これらの企業別または事業所別の協約または協定の条項は結果として適応される。

#### **L.2253-3 条**

最低賃金、格付け、社会保障法典 L.912-1 条記載の補足的集团的保障、および職業教育基金の共済組合化に関しては、企業別または事業所別の協約または協定は産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適用除外する条項を含むことができない。

他の事項においては、企業別または事業所別の協約または協定はより広い地理的または職業的範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項の全部または一部を適用除外する条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が異なる定めをする場合は除かれる。

#### **L.2253-4 条**

L.2253-3 条の規定を妨げない限りで、企業別または事業所別の協約または協定の賃金条項は当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定に

よって決定される賃金の増額の適用について特別な要式を規定することができる。

しかしながら、一方では、全体としての賃金額の引き上げは当該労働者について上記の協約または協定により合意された増額の適用から生じる引き上げと少なくとも同等でなければならない。他方で、職務等級別最低賃金は遵守されなければならない。

## 第4章 労働協約および集団協定と労働契約の関係

### L.2254-1 条

使用者が協約または協定の条項に拘束されるとき、これらの条項は当該使用者と締結された労働契約に適用されるが、ただし、より有利な条項は除かれる。

## 第6編 労働協約および集団協定の適用

### 第1章 協約および協定の適用要件

#### 第1節 発効日

##### L.2261-1 条

協約および協定は、これに反対の条項がある場合を除き、行政立法で定める条件において、管轄を有する機関に対してこれを届け出た翌日から、適用されるものとする。

#### 第2節 適用される労働協約の決定

##### L.2261-2 条

労働協約は当該使用者により営まれる主たる事業活動がこれに属するものが適用される。

ある協約の範囲の企業と合併することによりこの基準の適用を不確かにする事業活動の多元性が生じる場合、労働協約および職種別協定は、相互の約定によりおよび同一の性質を有することにより、当該企業がこれに適用される協約および協定を定める要式を規定することができる。

#### 第3節 加入

##### L.2261-3 条

あらゆる代表的労働組合組織並びにあらゆる労働組合組織あるいは使用者団体または使用者は個別に協約または協定に加入することができる。

しかしながら、その者が営むまたはその組織の加入者が営む事業活動が当該協約または協定の適用範囲に入らない場合、その加入は、場合に応じて、L.2261-5 条または L.2261-6 条の規定に服するものとする。

加入は当該協約または協定の署名者に通知され、かつ行政立法により規定された条件における、その者またはその組織の加入者による、届出の対象となるものとする。

#### **L.2261-4 条**

当該協約または協定の適用範囲における労働組合組織または代表的使用者組織が産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の条項の全体に加入するとき、この組織は署名当事者と同一の権利および義務を有するものとする。

この組織はとりわけ同数機関の議席を占めることおよび当該産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定により創設された制度の管理に参加すること、並びに問題となる条文の修正または改訂を射程とする交渉に参加することができるものとする。

#### **L.2261-5 条**

当該加入がある地理的または職業的領域において適用される産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定をその適用範囲に含まれないようにすることを目的とする場合、当該加入は L.2231-1 条の規定による利害当事者およびこの協約または協定の署名当事者との間の集団協定の形態を取らなければならない。

#### **L.2261-6 条**

当該企業が、あるいは産業部門別協約の、あるいは職種別または職際協定の、地理的または職業的適用範囲に入らないとき、そうした協約または協定への当該使用者の加入は、この主題についての交渉の後、L.2232-16 条記載の組織の承認に服するものとする。

### **第 4 節 改訂**

#### **L.2261-7 条**

協約または協定の署名者あるいはこれに L.2261-3 条の規定に従って加入した、代表的労働組合組織は、第 3 編第 2 章所定の条件において、単独でこの協約または協定の改訂を射程とする付加文書に署名することができるものとする。

#### **L.2261-8 条**

協約または協定の全部または一部の改訂を射程とする付加文書は法律上当然に当該付加文書が修正する対象である協約または協定の条項に置き換わるものとする。

当該付加文書は、L.2231-6 条所定の届出の条件において、当該協約または協定に拘束される使用者および労働者全てに対して対抗できる。

### **第 5 節 破棄通告**

#### **第 1 款 手続**

#### **L.2261-9 条**

期間の定めのない協約および協定は署名当事者により破棄通告がなされうるものとする。

明文の条項を欠くとき、当該破棄通告に先行すべき予告期間は3ヶ月とする。破棄通告はその実施者により当該協約または協定の他の署名当事者に対して通知されるものとする。

破棄通告は行政立法により規定される条件において届出がなされるものとする。

## **第2款 使用者側または労働者側の署名者全てによる破棄通告**

### **L.2261-10 条**

破棄通告が使用者側の署名者または労働者側の署名者の全体から発せられるとき、当該協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して1年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただし、これを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

新たな交渉は、利害関係のある当事者のうちの一組織の請求に応じて、当該破棄通告の日付から3ヶ月以内に開始されるものとする。

L.2261-12 条所定の条件における協約または協定の破棄通告の場合においても、当該破棄通告に関係する領域の、利害関係のある労働者の代表的組合組織の1つによる請求により、同様に行われるものとする。

当該協約または協定の署名者たる労働組合組織の1つがこの協約または協定の適用範囲において代表的組織の資格を失うとき、この条文の破棄通告はこれが第3編第2章所定の条件において有効投票の過半数を獲得したその適用範囲における1または複数の代表的労働組合組織から発せられた場合にしか効果を有さない。

## **第3款 使用者側または労働者側の署名者の一部による破棄通告**

### **L.2261-11 条**

破棄通告が使用者側または労働者側の署名者の一部のみによってなされるとき、当該破棄通告は他の署名当事者の間での当該協約または協定の効力の維持を妨げない。

この場合において、当該協約または協定の規定は当該破棄通告の実施者に対してはこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して1年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

## **L.2261-12 条**

産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の破棄通告が署名者のうちの、使用者側にせよ、労働者側にせよ、破棄通告される条文の適用範囲に含まれる地理的または職業的領域に関係する、1 組織のみから発せられるとき、この適用範囲は結果として修正される。

### **第 4 款 既得の個別の利益の維持**

## **L.2261-13 条**

破棄通告された協約または協定が予告期間満了から起算して 1 年の期限内に新たな協約または協定によって置き換わらなかったとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

破棄通告された協約または協定が 1 年を超える期間の間その効力を発し続けることを規定する条項があるとき、第 1 項の規定はこの期間の満了のときから適用される。

### **第 6 節 再検討**

## **L.2261-14 条**

労働協約または集団協定の適用が特定の企業においてとりわけ合併、事業譲渡、または事業活動の変更を理由として再検討されるとき、この協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまでの間、または、これを欠くときには、L.2261-9 条所定の予告期間満了時から起算して 1 年の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

再検討される協約または協定が第 1 項で定めた期間内に新たな協約または協定によって置き換えられないとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

新たな交渉は当該企業において、新たに適用される協約の規定の適応についてにせよ、新たな条項の作成についてにせよ、利害関係のある当事者のうちの 1 組織からの請求に応じて、当該見直し後 3 ヶ月以内に、実施されなければならない。

## **L.2261-14-1 条**

協約または協定の署名者たるあらゆる労働組合組織についてその代表的組合としての資格の喪失はこの協約または協定の再検討をもたらさないものとする。

## 第7節 拡大適用および拡張適用

### 第1款 原則

#### L.2261-15 条

産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定の条項は、第2款により定められた特別な条件に応じて、労働大臣のアレテにより、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見を受けて、この協約または協定の適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対してこれを義務付けることができる。

協約または協定の効果および制裁の拡張適用は対象となる当該協約または協定所定の期間および条件に応じてなされるものとする。

#### L.2261-16 条

労働大臣はまた、第3款所定の拡張適用手続に従い、アレテにより、拡張適用された協約または協定の付加文書または付属分書を義務付けることができる。

拡張適用された協約または協定の付加文書または付属文書の拡張適用は準拠する協約または協定の適用範囲において効果を有するが、ただし、異なる適用範囲を定める明文の規定がある場合は除かれる。

#### L.2261-17 条

特定の活動部門または地理的領域において協約または協定の締結の持続的な不可能性として現れる労働組合組織または使用者組織の欠缺または不存在の場合、労働大臣は、利害関係のあるまたはその独自の発意による代表的組合組織の請求に応じて、団体交渉全国委員会の構成員の過半数による書面によりかつ合理的な理由のある異議申立がある場合を除き、以下のことをなす。

- 1号 当該地理的領域において、異なる地理的領域においてすでに拡張適用されている産業部門別協約または協定を義務付けること。拡大適用のアレテの対象となる地理的領域は拡張適用がすでになされた領域のものと類似の経済的条件を示すものでなければならない。
- 2号 当該職業領域において、すでに他の職業領域で拡張適用されている職種別協約または協定を義務付けること。拡大適用のアレテの対象となる職業領域は、従事する雇用に関して、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の条件を示すものでなければならない。
- 3号 ある拡張適用された職際協定の適用範囲に含まれていない1または複数の活動部門にその適用を義務付けること。
- 4号 協約または協定の拡大適用が前項に従って命じられたとき、この拡大適用により定められた領域においてその後に拡張適用された付加文書または付属

文書を義務付けること。

#### **L.2261-18 条**

産業部門別協約が少なくとも 5 年間付加文書または付属文書の対象とならなかったか、あるいは、協約を欠いて、少なくとも 5 年間そこで協定が締結されなかったとき、この状況は L.2261-17 条における組合組織の欠缺または不存在の場合と同一視することができ、同条所定の手続の適用をもたらさう。

### **第 2 款 協約および協定の拡張適用の条件**

#### **L.2261-19 条**

産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定、その付加文書または付属文書は、拡張適用されるために、同数委員会において事前に交渉され、その旨が締結されなければならない。

この委員会は当該適用範囲における使用者の組合組織の代表および代表的労働組合組織で構成されるものとする。

#### **L.2261-20 条**

使用者の組合組織および代表的労働組合組織のうちの一組織の請求に応じて、またはその独自の発意により、行政機関は混合同数委員会の協議を促すことができる。

これらの組織のうち 2 つがその請求をなすとき、行政機関は混合同数委員会を招集するものとする。

#### **L.2261-21 条**

混合委員会を構成する代表の多数を射程とする事案においては、代表はコンセイク・データのデクレにより定められた条件で招集される。

#### **L.2261-22 条**

I. 全国レベルで締結された産業部門別協約は、拡張適用されるためには、以下の条文に所定の、交渉および締結の規範についての定めを射程とする条項を含むものとする。すなわち：

1 号 地理的および職業的適用範囲に関する L.2222-1 条および L.2222-2 条

2 号 更新、改訂、および破棄通告に関する L.2222-5 条および L.2222-6 条

3 号 労働者の交渉への参加についての保障に関する L.2232-3 条および L.2232-9 条

II. さらに、当該産業部門別協約は以下を射程とする条項を含むものとする。すな

わち：

- 1号 組合の権利の行使および労働者の意見表明の自由、労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務への従事
- 2号 従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会、企業委員会、およびこれらの委員会によって運営される社会的および文化的活動の財務
- 3号 職務の格付けおよび職業資格のレベルの決定に資する主要な要素
- 4号 無資格の労働者の職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金の算定に影響する要素のすべて、並びにその改訂について定める手続および周期性
- 5号 有給休暇
- 6号 労働者の募集の条件
- 7号 労働契約の破棄の条件
- 8号 職業生活全体にわたる職業教育の体系および機能の要式
- 9号 女性および男性の間の職業上の平等、報酬の格差の除去および認識されている不平等の改善に努める措置
- 10号 労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置
- 11号 障害のある者の労働権を具体化するための独自の条件
- 12号 当該産業部門における必要に応じた以下の事項。すなわち：
  - a) 妊娠女性、産前または授乳中の女性、および若年労働者の労働に特有の条件
  - b) パートタイムの従業員の雇用および報酬の条件
  - c) 家内労働者の雇用および報酬の条件
  - d) その活動に海外で従事する地位にある労働者に対する保障
  - e) 派遣労働者または外部企業の労働者の雇用条件
  - f) 知的所有権法典 L.611-7 条第 3 項の規定に基づいて使用者に帰属する発明の作者たる、労働者の報酬の条件
  - g) 主要都市圏に居住する労働者および海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島、マイヨット島、ワリス・エ・フトゥナ諸島、およびフランス領南方・南極地域において就労する地位にある労働者に対する保障
- 13号 当該協約によって拘束される使用者および労働者の間で生じうる集団的労働紛争が規律されることとなる協約上の斡旋手続
- 14号 疾病の相互扶助制度へのアクセスの要式
- 15号 労働者の利益参加、参加、および貯蓄に関する規程の実施要式
- 16号 1または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉の主題に関する要求についての当該産業部門または当該企業における考慮の様式

### **L.2261-23 条**

全国レベルの協約を欠くとき、L.2261-22 条所定の拡張適用の条件は、当該地理的領域に独自の条件によって必要な適応がなされるという留保付きで、他の地理的レベルで締結された産業部門別協約に適用される。

## **第 3 款 拡大適用および拡張適用手続**

### **L.2261-24 条**

産業別労働協約あるいは職種別協定または職際協定の拡大適用手続は使用者組合組織または L.2261-19 条記載の代表的労働組合組織の請求に応じて、または労働大臣の発意により、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、実施されるものとする。

この請求が申し立てられたとき、労働大臣は遅滞なく拡張適用手続を実施するものとする。

### **L.2261-25 条**

労働大臣は、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、法律上の規定に反すると思われる条項を、当該拡張適用から除外することができる。

労働大臣はまたその構成を修正することなく当該協約または協定から切り離しうるものであって、かつ当該適用範囲における産業部門の状況に沿わない条項を除外することができる。

労働大臣は、同様の条件において、法律上の規定の適用の留保を付けて、これらの規程に照らして不十分な条項を拡張適用することができる。

### **L.2261-26 条**

拡張適用された協約の付加文書が賃金のみを射程とするとき、当該付加文書は団体交渉全国委員会への諮問の後に行政立法によって定められた迅速審査手続に服するものとする。この手続は第三者の権利を守る性質のものでなければならない。

農事職においては、地域圏または県単位で拡張適用される労働協約の賃金に関する付加文書はアレテにより拡張適用されるものとする。

### **L.2261-27 条**

団体交渉全国委員会の好意的な合理性があるとの意見が、この委員会で代表する、あるいは 2 つの使用者組織の、あるいは 2 つの労働組合組織の、下記の合理的な理由を付した書面による異議申立なく発せられた時、労働大臣は協約または協定あるいはその付加文書または付属文書をアレテにより拡張適用することができる。すな

わち：

- 1号 当該条文が利害当事者のうちで最も代表的な組合組織の全体によって署名されていないとき
- 2号 当該労働協約が L.2261-22 条で列挙された義務的条項のすべてを含んでいないとき
- 3号 当該労働協約が当該産業部門の職種領域の全体をカバーしておらず、そのうちの1または複数のみをカバーするものであるとき

第1項所定の条件における異議申立ての場合、労働大臣は問題となる規定の射程並びに拡張適用された場合の影響を明確にした報告書に基づいて新たな委員会に諮問することができる。

労働大臣は、委員会から発せられた新たな意見に照らして、拡張適用を決定することができる。

#### **L.2261-28 条**

協約または協定の拡張適用のアレテは当該協約または協定がその効力の発生を停止した日から失効となる。

#### **L.2261-29 条**

拡大適用のアレテは当該条文の拡張適用のアレテがその効力の発生を停止した日から失効となる。

#### **L.2261-30 条**

協約または協定が拡大適用のアレテの対象である地理的または職業的領域においてその後に締結された場合、当該アレテはこの協約またはこの協定により拘束される使用者に対しては失効となる。

当該拡張適用のアレテは当該拡張適用が言い渡された適用範囲における拡大適用のアレテの廃止をもたらす。

#### **L.2261-31 条**

本款の規定は以下に対しては適用されない。すなわち：

- 1号 L.5422-20 条所定の失業保険に関する協定
- 2号 企業の成果に対する労働者の参加についての協約または協定の枠内で締結された、これを享受する労働者に認められる権利の性質および管理の様式を定める協定

## 第2章 協約および協定の適用の効果

### 第1節 執行の義務

#### L.2262-1 条

拡張適用または拡大適用に結びついた効果を妨げない範囲で、協約または協定の適用はすべての署名者または署名組織あるいは署名団体の構成員に義務付けられる。

#### L.2262-2 条

署名組織または署名団体への加入は当該労働協約または集団協定それ自体への加入の結果をもたらすが、L.2261-3 条所定の条件が揃うという留保が付される。

#### L.2262-3 条

当該協約または協定の署名の後に署名組織または署名団体を辞した使用者はこれらの協約または協定に引き続き拘束されるものとする。

#### L.2262-4 条

協約または協定に拘束される、労働組合組織および使用者組織または使用者団体、あるいは個別の使用者は、その誠実な履行を損なう性質を有することをなさないようにしなければならない。これらの者は当該協約または協定が定める範囲においてこの執行を保証するものとする。

### 第2節 情報提供および意思疎通

#### L.2262-5 条

当該企業または事業所において適用される協約上の法についての労働者および従業員を代表する者に対する情報提供の条件は産業部門別協約または職種別協定により定めるものとする。

協約または協定を欠くとき、適用される協約の条文に関する情報提供の要式は行政立法によって定めるものとする。

#### L.2262-6 条

使用者は毎年、企業委員会、組合代表委員、または、これを欠くときには、従業員代表委員に対して、当該企業において適用される協約または協定にもたらされた修正のリストを提供するものとする。

従業員代表委員を欠くとき、この情報は労働者に対して伝達されるものとする。

### **L.2262-7 条**

協約または協定の署名組織から辞するとき、当該使用者は L.2262-6 条で定める条件において従業員に対して遅滞なくその旨の情報提供をなすものとする。

### **L.2262-8 条**

従業員は、コンセイユ・デタのデクレにより定められた条件において、行政機関に対して提出された協約の条文についての情報伝達を受け、その写しの交付を受けることができる。

## **第 3 節 裁判上の訴え**

### **L.2262-9 条**

裁判上の訴えを提起する能力を有する組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、当事者の委任による正当化をするまでもなく、その者がこれを知らされておりかつこれに異議を申し立てていない限りにおいて、その構成員のためにこれに由来する一切の訴権を行使することができる。

当事者は当該組織または団体によって開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

### **L.2262-10 条**

協約または協定に由来する訴えが、あるいはある従業員により、あるいは組合組織または団体により、提起されたとき、裁判上の訴えを提起する能力を有するあらゆる組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、その訴訟上の解決がその構成員に示す集団的利益を理由として、開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

### **L.2262-11 条**

協約または協定に拘束されている、裁判上の訴えを提起する能力を有する組合組織または団体は、自己の名において契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、他の組合組織または団体、その構成員、あるいは当該協約または協定に拘束される全ての者に対して損害賠償請求の訴えを提起することができる。

### **L.2262-12 条**

協約または協定に拘束されている全ての者は契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、当該協約または協定

に拘束される、これらの債務に反した、他の者あるいは組合組織または団体に対して損害賠償の訴えを提起することができる。

### 第3章 刑事規定

#### L.2263-1 条

ある特定の事項についての法律上の明文の規定の適用のもとで、拡張適用される労働協約または集団協定は法律上の規定を適用除外するが、適用除外条項についての犯罪は適用除外対象となっている法律上の規定の違反がもたらす制裁として罰せられるものとする。

## 第7編 団体交渉全国委員会

### 第1章 任務

#### L.2271-1 条

団体交渉全国委員会は以下の責任を負っている。すなわち：

- 1 号 労働大臣に対して団体交渉の発展の助けとなる性質を有するあらゆる措置、とりわけ産業別協約上の定めを調整するための措置を提案すること。
- 2 号 個別的小および集団的労使関係、とりわけ団体交渉を射程とする一般的な規範に関する政府提出法律案、オールドナンス、およびデクレについての答申を発すること。
- 3 号 労働大臣に対して労働協約および集団協定の拡張適用および拡大適用について、並びに拡張適用および拡大適用のアレテの廃止についてこれを合理的とする意見を与えること。
- 4 号 先だって係属した管轄権限のある解釈委員会の構成員の少なくとも半数の請求に応じて、労働協約または集団協定の条項の解釈について意見を与えること。
- 5 号 その目的で鑑定人集団によって作成された年次報告書を精査した後に、L.3231-6 条および L.3231-10 条所定の場合において労働大臣に対して最低賃金額の決定についての意見を与えること。
- 6 号 労働協約および集団協定によって定められた実質賃金および最低報酬の展開並びに公企業における報酬の展開を監視すること。
- 7 号 団体交渉年次報告書を検査すること。
- 8 号 「同一労働同一賃金」原則、女性および男性の間の職業上の平等原則、および、真実であるか偽りであるかを問わず、民族、国籍、または人種への帰属または不帰属の考慮をしない労働者間の平等取扱原則、並びに場合によっては持続的な不平等が認識される、障害者の労働に対する権利のための措置、および当該不平等の原因を分析することについての、労働協約における適用の年次的な監視をすること。全国委員会は労働大臣に対してこれらの行為およびこれらの平等原則の文

言を促進するためのあらゆる提案をする資格を有する。

- 9号 労働大臣に対してその雇用の維持または雇用への復帰を促す性質を有するあらゆる提案をするために50歳を超える者の活動率の変遷の年次的な監視をすること。

## 第2章 組織および機能

### L.2272-1条

団体交渉全国委員会は政府代表、コンセイユ・デタの代表、並びに全国レベルの代表的使用者組織の代表および全国レベルの代表的労働組合組織の代表を含むものとする。

### L.2272-2条

団体交渉全国委員会の組織および機能の要式はコンセイユ・デタのデクレが定めるものとする。

## 第8編 労働者の直接的かつ集団的意見表明権

### 第1章 一般規定

#### L.2281-1条

労働者はその労働の内容、従事する条件、およびその組織について直接的かつ集団的意見表明権を享受する。

#### L.2281-2条

労働者の直接的かつ集団的意見表明はその者が所属する労働の単位および企業における労働条件、活動する組織、および製品の品質を改善するために実施する活動を定めることを目的とするものとする。

#### L.2281-3条

その場所が職場の組織内であったとしても、労働者が意見表明権の行使として述べた意見は制裁または解雇の理由とすることはできない。

#### L.2281-4条

労働者の直接的かつ集団的意見表明権は職場で労働時間中に行使されるものとする。

#### L.2281-5条

L.2212-1条記載の企業および組織であってかつ組合代表委員を指名している1または複数の代表的労働組合の組合支部があるところにおいては、意見表明権の行使の要式は当該使用者および代表的労働組合組織との間で締結される協定によって定められるも

のとする。

この協定についてはL.2232-16条ないし18条の規定に従って交渉されるものとする。

#### **L.2281-6条**

意見表明権についての協定を欠くとき、当該使用者は1年につき少なくとも1回、そうした協定の締結の可能性を模索するための交渉を実施するものとする。

#### **L.2281-7条**

意見表明権についての協定が存在するとき、当該使用者は、少なくとも3年毎に1回、この協定の結果を検討するための代表的労働組合組織との協議を提案するものとし、代表的労働組合組織の請求に応じて再交渉を実施するものとする。

#### **L.2281-8条**

協定がある場合には1年間、協定を欠くときは3年間の期限内に当該使用者の発意がないとき、代表的労働組合組織の請求に応じてこの請求の提出後15日以内に交渉が義務的に実施されるものとする。

この請求は他の代表的労働組合に対して当該使用者により8日以内に伝達されるものとする。

1年または3年の期限の起算点は先の交渉の開始日とする。

#### **L.2281-9条**

協定または不一致の調書は、L.2242-4条の適用のもとで作成され、行政機関に対して行政立法所定の条件で届け出られるものとする。

#### **L.2281-10条**

区別される事業所または事業所グループを含む企業においては、当該区別される事業所および事業所グループ全体が当該交渉によってカバーされるという条件付きで事業所または事業所グループレベルで交渉を行うことができるものとする。

#### **L.2281-11条**

意見表明権についての協定は以下を射程とする条項を含むものとする。すなわち：

- 1号 労働者の意見表明を可能とする協議のレベル、組織の要式、頻度、および協議の期間
- 2号 一方では、各人の意見表明の自由を、他方では、従業員代表機関に関する規定を妨げない限りで、労働者の要求および提案並びに使用者により意見聴取された場

合における労働者によって発せられた意見の使用者に対する伝達を保障するための措置

- 3号 利害関係のある労働者、代表的労働組合組織、企業委員会、従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会が当該集団から発せられた意見および提案並びにそのものに対して回答された結果を精査することを可能とするための措置
- 4号 職階上の責任を有する幹部職員が享受する意見表明権の行使、さらにはその者がその責任に関係する集団への参加することについての特別な条件

#### **L.2281-12 条**

あらゆる組合代表委員が指名されていないか、または意見表明権についての協定が締結されていない企業においては、当該使用者は企業委員会、または、それがないときには、従業員代表委員に、労働者の意見表明権の行使の要式について、諮問するものとする。

あらゆる組合代表委員が指名されていない企業においては、この諮問は少なくとも 1 年に 1 回、行われるものとする。

当該諮問は L.2281-11 条記載の条項を射程とする。

### **第 2 章 公共部門の企業および事業所**

#### **L.2282-1 条**

本章の規定は、補足的に、公共部門の民主化に関する 1983 年 7 月 26 日の法律 83-675 号第 1 条記載の企業に適用されるものとする。

#### **L.2282-2 条**

直接的な責任を有する幹部職員も含め、労働の単位を構成する各事業所または局ごとの労働者のすべては事業所または局の評議会における協議の権利を享受する。

労働者は 2 ヶ月につき少なくとも 1 回、労働時間中に 1 年で少なくとも 6 時間の割合で事業所または局に招集されるものとする。これらの協議に充てられた時間が報酬の減殺をもたらしてはならない。労働者は当該事業所または局の職業生活に関わるあらゆる領域について意見を述べるものとする。

当該事業所または局について直接的な責任を有する幹部職員は協議機関に参加しこれに答えるものとする。

#### **L.2282-3 条**

意見表明権についての協定に含まれる条項は以下を射程とする規定によって補足されなければならない。すなわち：

- 1号 事業所または局の評議会における協議の枠組みとして考慮される労働の単位の定義。これらの単位は縮小された規模を有していなければならない。
- 2号 協議の頻度および期間
- 3号 協議機関に参加しその要求に答える幹部職員の参加の要式
- 4号 必要に応じて、連続的なチームであるいは他の労働者の全体から切り離された条件で就労する労働者の参加の要式
- 5号 当該労働条件および労働の体系の把握、当該事業所または局についての企業の事業計画および投資計画の具体的な適用、当該事業所または局における技術革新および生産性の向上の追求をしなければならない事業所または局の評議会の管轄の範囲
- 6号 事業所または局の評議会への関与の要式および形態
- 7号 当該企業または事業所の管理部局との協議および従業員を代表するものから選出された機関との協議の2つの協議の間の関係

当該協定はさらに、事業所または局に5号記載の管轄の1または複数の領域についての責任を与える可能性を規定することができる。

### 第3章 刑事規定

#### L.2283-1条

使用者が、L.2281-5条所定の、労働者の意見表明権の行使の要式を定める協定の締結のための交渉の実施を拒否する事実は、1年間の拘禁および3,750ユーロの罰金の制裁を受ける。

#### L.2283-2条

あらゆる組合代表委員が指名されていない、または、L.2281-5条所定の、労働者の意見表明権の行使の要式を定める協定が締結されていない企業または組織において、企業委員会、または、それがないときには、従業員代表委員に諮問することを拒否する事実は、1年間の拘禁および3,750ユーロの罰金の制裁を受ける。

資料：適用対象労働者数 5,000 人以上の産業部門別労働協約一覧

IDCCコード*	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
0016	陸上輸送	O	642100
0018	繊維産業	G	76500
0023	船会社(地上職)	O	12000
0043	輸出入仲介業	J	41900
0044	化学産業	C	229600
0045	ゴム産業	D	59000
0054	パリ地域金属産業	A	290400
0083	建具、材木、フラッシュドア製造業	F	21000
0086	広告業	H	80900
0087	採石・資材業(ブルーカラー)	E	45700
0112	酪農業	I	47100
0135	採石・資材業(ホワイトカラー)	E	14500
0158	木材および石材製造、材木取引業	F	48100
0176	製菓業	C	133300
0179	消費生活協同組合	I	10300
0184	大物印刷業	H	69100
0200	冷蔵・冷凍装置設置業	I	6800
0211	採石・資材業(管理職)	E	7000
0247	衣服・衣料業	G	43400
0275	空輸業(地上職)	O	91000
0292	プラスチック加工業	D	127700
0363	セメント製造業(管理職)	E	5400
0398	建設資材仲介業(ブルーカラー)	E	2500
0412	旅行代理店添乗員	N	5400
0454	索道運搬業	O	12600
0468	靴小売チェーン	G	20700
0478	金融公社	Q	34800
0489	厚紙製造業	F	14100
0493	ワイン・シードル・フルーツジュース ・蒸留酒	I	41600
0500	メリヤス・肌着・靴卸売業	G	20300
0504	その他食品製造業	I	19300
0533	建設資材仲介業(ホワイトカラー)	E	38800
0538	鉄道貨物管理業	U	8100
0567	装身具金銀宝石細工業	V	17000
0573	卸売業	J	332000
0637	リサイクル製造・販売業	U	30100
0650	金属作業(管理職・技師)	A	411400
0652	建設資材仲介業(管理職)	E	5400
0653	保険会社 (商品開発者・ホワイトカラー)	Q	8800
0669	ガラス製造業	E	24500
0675	衣服小売チェーン	G	91800
0714	モーゼル県金属産業	A	27000
0731	金物販売(管理職州際協約)	L	9600
0733	靴小売業	G	10100
0759	葬儀業	V	16800
0787	専門会計士事務所	T	128200
0822	サヴォワ県金属産業	A	9900
0827	アルデンヌ県金属産業	A	14000

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
0828	マンシュ県金属産業	A	7900
0836	オート・サヴォワ県金属産業	A	24300
0843	パン・菓子製造職人	I	125600
0860	フィニステール県金属産業	A	10100
0863	モルビアン県ーイル・エ・ヴィレーヌ県 金属産業	A	25600
0878	ローヌ県金属産業	A	45100
0887	ウール県金属産業	A	13300
0897	労働医企業際サービス	P	15600
0898	アリエ県金属産業	A	8300
0899	マルヌ県金属産業	A	9000
0911	セーヌ・エ・マルヌ県金属産業	A	13600
0914	アン県金属産業	A	16400
0915	商工業評価鑑定業	Q	7600
0920	ヴィエンヌ県金属産業	A	8400
0923	シャラント・マリティーム県金属産業	A	6100
0930	サルト県金属産業	A	17900
0934	アンドル県金属産業	A	5600
0937	クルーズ県ーオート・ヴィエンヌ県 金属産業	A	8100
0943	カルヴァドス県金属産業	A	14600
0948	オルヌ県金属産業	A	8000
0953	豚肉加工品小売業	I	17600
0959	医薬分析研究所	P	42900
0972	化粧品小売業および美容業	V	49200
0979	セーヌ・マリティーム県ル・アーヴル 金属産業	A	10300
0984	ウール・エ・ロワール県金属産業	A	10000
0992	食肉業	I	39500
0993	義歯研究所	P	14600
0998	熱源装置設置業(非管理職)	V	32400
1000	弁護士事務所	T	35700
1014	高速道路整備公私資本混合会社	O	8400
1031	農村地域家族補助社団	P	6200
1043	不動産警備管理業	R	76800
1059	ミディ・ピレネー地域圏金属産業	A	46400
1077	土壌・肥料の生産・仲介業	I	19700
1090	車両関係サービス業	M	434400
1147	医院・診療所	P	84300
1170	瓦・レンガ産業	E	6200
1225	リュニオン州商業	L	7000
1266	地方公共団体レストラン業	N	92000
1267	菓子製造販売業	I	16000
1285	芸術・文化企業	H	25100
1286	砂糖菓子・チョコレート・ビスケット 小売業	I	10100
1297	公通信・映像製作業	H	14800
1307	映画上映業	H	10000
1314	食料品販売チェーン店長	K	5400
1315	オート・マルヌ県ームーズ県金属産業	A	12000
1316	社員旅行・家族旅行機関	N	12900
1351	予防・安全(警備)業	U	144600

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1365	ムルト・エ・モーゼル県金属産業	A	12800
1369	ロワール・アトランティック県金属産業	A	29800
1375	ドゥ県金属産業	A	11800
1383	金物販売(ホワイトカラー州際協約)	L	16700
1387	フランドル・ドゥエー地方金属産業	A	24200
1388	石油産業	D	37300
1391	パリ地方航空荷物管理・清掃業	U	5300
1396	加工食品製造業	I	42800
1404	トラクター・農業機械・建設公共工事 機械修理業	M	78100
1405	果物・野菜輸出業	I	10100
1408	固体・液体・気体燃料仲介業	D	16100
1411	家具・調度品製造業	F	55100
1412	通風・冷却・発熱機械設置業	V	20300
1413	派遣業(直接雇用労働者)J	V	35400
1423	船艇レジャー業	O	14800
1424	都市公共交通	O	51100
1431	メガネ・レンズ小売業	L	31600
1436	砂糖製造・精製業	I	8000
1470	アンドル・エ・ロワール県金属産業	A	8800
1472	パ・ド・カレー県金属産業	A	16700
1480	報道関係者	H	41300
1483	衣服・繊維小売業	G	74300
1486	科学技術研究所	S	697200
1487	時計・装身具小売業	V	17900
1492	製紙業(非管理職)	F	21000
1495	紙・厚紙加工業(非管理職)	F	21300
1499	鏡製造販売・ガラス加工販売業	E	13300
1501	ファーストフード	N	133100
1504	魚屋	I	12300
1505	果物・野菜・食料品小売業	I	62500
1512	不動産開発業	R	21400
1513	飲料水・ノンアルコール飲料・ビール 製造業	I	16200
1516	職業教育機関	V	95300
1517	非食料品小売業	L	117300
1525	ノール県ダンケルク地方金属産業	A	6500
1527	不動産業	R	142800
1534	食肉製造・卸売業	I	45600
1536	非自営飲料対面販売業	I	13900
1539	書籍文房具小売業	H	68800
1555	薬品製造販売業	C	23300
1557	スポーツ・レジャー用品販売業	G	54400
1558	製陶業	E	11100
1560	アルプ・マリティーム県金属産業	A	6700
1564	ソーヌ・エ・ロワール県金属産業	A	15900
1576	シエール県金属産業	A	7600
1577	エロー県ーオード県ー ピレネー・ゾリアンタル県金属産業	A	7700
1578	ロワール県ー イサンジョー地方金属産業	A	24300
1580	靴製造業	G	9500

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1586	塩漬け食品・豚肉製品卸売業	I	37900
1589	魚卸売業	I	8800
1592	ノール県ヴァランシエンヌ地方 カンプレー地方金属産業	A	21200
1596	建設業(労働者数10人以下)	B	393900
1597	建設業(労働者数10人超)	B	612000
1601	証券取引所	Q	8700
1604	セーヌ・マリティーム県ルアン地方 ディエップ地方金属産業	A	19400
1606	日曜大工(セルフサービス小売販売)	L	72500
1607	玩具および関連産業	F	6200
1611	文書通信ロジスティックス業	H	8000
1619	歯科医院	P	36500
1621	調剤薬局	C	14900
1624	砂糖菓子・チョコレート卸売業	I	8600
1627	ピュイ・ド・ドーム県 クレルモン・フェラン地方金属産業	A	11500
1628	ドゥー・セーヴル県金属産業	A	12900
1631	キャンプ業	N	10900
1634	コート・ダルモール県金属産業	A	5400
1635	ジロンド県ーランド県金属産業	A	18200
1672	保険会社	Q	134600
1679	保険会社(監察官)	Q	6800
1686	テレビ・家電製品販売業	L	73200
1689	文房具・機製造業	F	5900
1702	公土木工事(ブルーカラー)	B	208600
1710	旅行代理店	N	31900
1732	ヨンヌ県金属産業	A	8400
1747	工場生産パン・菓子製造業	I	42900
1760	園芸用品店・穀物店	I	20500
1761	織物・絨毯・家庭用布製品卸売業	G	5400
1790	娯楽・文化レジャー施設	H	37400
1794	退職年金組織	Q	32300
1797	ソンム県金属産業	A	9100
1801	扶助会社	Q	8500
1809	ジュラ県金属産業	A	6400
1810	清掃業	U	356200
1813	ノール県モブージュ地方金属産業	A	8800
1850	企業内弁護士	T	5900
1867	ドローム県ーアルデシュ県金属産業	A	18300
1875	獣医科医院・診療所	P	13700
1880	家具流通販売業	F	70400
1885	コート・ドール県金属産業	A	11100
1902	メーヌ・エ・ロワール県金属産業	A	17100
1909	非営利観光機関	N	13700
1912	オー・ラン県金属産業	A	31500
1921	執行吏	T	10000
1930	製粉業	I	21900
1938	鳥肉加工業	I	28100
1947	材木・その他製品仲介業	F	12400
1951	自動車鑑定人事務所	Q	5200
1966	ロワレ県金属産業	A	14800

IDCCコード**	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
1967	バ・ラン県金属産業	A	36200
1978	花屋・愛玩動物販売	I	27200
1979	ホテルーカフェーレストラン	N	580100
1982	医療技術仲介・サービス業	P	21500
1996	薬局	C	119000
2002	クリーニング店州際協約	G	32100
2003	ヴォージュ県金属産業	A	8100
2046	がんセンター	P	17400
2060	カフェテリア	N	19600
2089	木製パネル製造業	F	5400
2098	地方公共団体サービス従事者	S	112400
2120	銀行	Q	263600
2121	出版業	H	22800
2126	ニーム地方(ガール県・ロゼール県) 金属産業	A	5600
2128	共済組合	Q	59600
2147	給水・衛生事業	V	37700
2148	遠距離通信業	H	81600
2149	廃棄物事業	U	53200
2150	低家賃住宅株式会社・財団	R	34800
2156	百貨店・大規模小売店	L	39900
2162	写真撮影家	H	9100
2198	遠距離販売業	L	38700
2205	公証人	T	47400
2216	食料品等卸売・小売業	K	649500
2219	パリ地方タクシー業(ホワイトカラー)	O	7000
2221	イゼール県ーオートザルプ県金属産業	A	30000
2247	保険仲介・再保険企業	Q	32200
2257	カジノ	N	16200
2264	民間病院	P	237000
2266	マイエンヌ県金属産業	A	9500
2272	工場清掃・メンテナンス業	U	10400
2332	建築業務	R	34900
2335	一般保険代理店	Q	23300
2336	若年労働者用施設・サービス業	P	6000
2344	鉄鋼業	A	28800
2372	ポステイング業	H	24900
2389	リュニオン州建設業・公土木工事	B	10300
2408	民間教育施設	V	61500
2409	公土木工事(管理職)	B	48300
2410	ビスコット・ビスケット・チョコレート 製造販売業	I	39700
2420	建設業(管理職)	B	44500
2489	ヴァンデ県金属産業	A	15100
2511	スポーツ	V	56000
2528	革製品製造業	G	15600
2542	エヌ県金属産業	A	10000
2543	土地測量鑑定士事務所	R	11600
2579	ロワール・エ・シエール県金属産業	A	8200
2583	高速道路開発特許取得会社	O	5500
2596	美容院	V	106700
2609	建設業(ホワイトカラー)	B	119900

IDCCコード*	産業部門名	CRIS大分類**	実労働者数(概算) (2009年12月31日現在)
2614	公土木工事(ホワイトカラー)	B	66900
2615	ピレネーザトランティク県－ セニャン地方金属産業	A	10600
2630	ブーシュ・デュ・ローヌ県－ アルプ・ドゥ・オート・プロヴァンス県金属産業	A	21100
2642	テレビ放送製作	H	5900
2683	新聞宅配業	H	7600
2691	契約外民間教育業	V	10000
2700	オワーズ県金属産業	A	16700
2717	イベント・舞台制作技術企業	H	12700
2755	ベルフォール地方－モンベリアール地方 金属産業	A	24100
3017	港湾施設・船荷取扱業統一全国労働協約	U	15700
3053	オート・ソーヌ県金属産業	A	10300

\* IDCC コードは、部門別協約の識別番号を示す

\*\* CRIS 大分類とは、部門別協約の統計情報用の分類を示す

## 統計情報用労働協約分類（CRIS：2008年6月23日版）

### CONVENTION REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE（CRIS）

#### A：金属産業および鉄鋼業

##### A1 金属産業

A10 金属産業：すべての金属産業地方別協約および金属産業管理職全国協約

##### A2 鉄鋼業

A20 鉄鋼業：鉄鋼業全国協約

#### 注記：

金属産業労働協約は主として製造業をカバーするが、同時に卸売業もカバーする。独立した交渉機構を有する金属系の商業（自動車、金物等）はここには含まれない。

金属産業の管理職は全国協約によってカバーされ、非管理職は地方別協約によってカバーされる。大多数の協約は拡張適用されている。単純化すると、拡張適用されていない地方別協約の地域に位置し、全国協定しか適用されない数少ない企業も、拡張適用されない協約に所属すると考えられていた。

CRIS 暫定版はバリ地域の金属産業と他の地方別協約を区別したが、こうした区別は他の産業部門におけるのと同じような、永続させるだけの実益はないように思われた。

鉄鋼業の地方別協約は2001年に統一全国協約に向けて破棄通告された。鉄鋼業の従業員数は今日では限られており、その枠組は金属産業に関連が強いにもかかわらず、鉄鋼業の枠組みは維持されてきた。

#### B：建設業および公土木工事

##### B1 建設業

B10 建設業：建設業全国職種別協約（労働者数10人以下の企業のブルーカラー<sup>1</sup>、労働者数10人を超える企業のブルーカラー、ホワイトカラーおよび管理職）および建設業並びに建設業・公土木工事の地方別協約

##### B2 公土木工事

B20 公土木工事：公土木工事職種別全国協約<sup>2</sup>

#### 注記：

建設業協約は建造、躯体、仕上げ作業、および修繕のあらゆる職務をカバーするが、下記で除外されているものは除かれる。1990年まで、ブルーカラーは、管理職およびホワイトカラーとは反対に、全国協約を有していなかったが、今日では2つの全国協約を有しており、その1つは職人的企業の、もう1つは産業的企業のものである。その一方で、2004年における建設業および公土木工事の管理職の旧協約および2006年のホワイトカラーの旧協約は新たなものに置き換わった。統計上は、参照する協約は全国職種別協約であり、地方別協約は必要に応じて補完的に用いる形で、全国職種別協約に付け加えられるのみである。各労働者は、統計利用上は1つの協約にしか属せず、地方別協約は結果的に無視される。これらの処理を除いては、この分類はCRIS 暫定版に比べて変化していない。賃金交渉は均質化しておらず、しばしば協約の地理的レベルごとに異なる取り扱いがされている点に注意すべきである。

<sup>1</sup> 労働者数10人以下の企業のブルーカラーの労働協約は、労働-農事混合協約であり、「建設業職人・農村地域協約」とも言われる。

<sup>2</sup> 機械設置業の新たな全国協約は公土木工事からの派生と考えるべきであるように思われる。

## C : 化学および薬学

### C1 化学

C10 化学：化学および関連産業全国協約

### C2 薬学

C21 医薬品製造業：医薬品製造業全国協約（LEEM 製薬企業連合－SNIP 製薬業全国労組）

C22 医薬品製造、取引、および流通業：医薬品・準医薬品・獣医学用製品製造・取引業（FACOPEAR）全国協約、医薬品流通業全国協約

C23 調剤薬局：調剤薬局全国協約

#### 注記：

化学産業協約および医薬品製造業協約のうちの2つは製造業および商業をカバーしている。製薬企業が LEEM の協約に加入するか FACOPEAR の協約に加入するかはその事業活動よりもその規模に依拠しており、大規模薬品製造会社は進んで LEEM に加入し、中小企業は FACOPHAR に加入する。

再編成の結果、調剤薬局を保健衛生および社会保障部門の1つではなく、この分類に組み込むことにつながった。

土壌・肥料製造部門は CRIS 暫定版においては化学産業に結び付けられていたが、その大半が農産物加工業の性格を有しているため、この分類に置き換えられた。

## D : プラスチック、ゴム、および燃料

### D1 プラスチックおよびゴム

D11 プラスチック産業：プラスチック産業全国協約－旧プラスチック加工業全国協約

D12 ゴム産業：ゴム産業全国協約

### D2 燃料

D21 石油産業：石油産業全国協約

D22 燃料取引業：固体・液体・気体燃料・石油製品取引業全国協約、石炭輸入・石炭燃料利用・燃料卸売業全国協約

#### 注記：

プラスチック、ゴム、および燃料は CRIS 暫定版においては3つの独立した分類を構成していたが、現在は炭化水素に基づく1つの分類の中に統合された。

プラスチック産業協約は製造業の協約である。ゴム産業および石油産業の協約はともに商業活動も含んでいる。

燃料スタンドは、D2 のほか、自動車サービス業（M1）に、さらには食品取引業（K0）に属することがある。

## E : ガラスおよび建築資材

### E1 ガラス

E11 量産型ガラス製造業：量産型ガラス製造業全国協約

E12 ガラス産業（その他の部門）：手作り・半自動・混合ガラス製造業全国協約、量産型ガラス管製造業全国協約、鏡製造販売・ガラス加工販売業全国協約、スタンドグラス製造業全国協約、ガラス材労働組合連合全国協約

### E2 建築資材

- E21 砂利・建築資材産業：砂利・建築資材産業職種別全国協約（UNICEM）
- E22 製陶業：フランス製陶業従業員全国協約、陶芸業全国協約
- E23 石灰、セメント、瓦、およびレンガ産業：セメント製造業職種別全国協約、石灰製造業職種別全国協約、瓦・レンガ産業全国協約
- E24 建築資材取引業：建築資材取引業職種別全国協約

注記：

この分類の論理は不活性物質およびその派生を全体としてまとめることである。これは CRIS 暫定版の「ガラス」および「建築資材」の分類の合併に符合する。

この実施から、ガラス産業において新たな協約が署名されたが、それは手作りガラス製造業および陶芸業である。ガラス材労働組合連合全国協約は 2003 年に手作りガラス管製造業全国協約、ガラス彫刻・穴ふさぎ・絵職業全国協約、およびガラス小瓶製造業全国協約から置き換えられた。

他方で、長石産業および磁器産業は製陶業に結びついており、以前から始まっていた統一の動きを継続している。この部門においては、その結果、陶芸業のみが独立した協約を有していることになっている。

「建築資材」という用語は、この部門が陶芸業を含んでいるようにより広い部門をカバーしているにもかかわらず、そのわかりやすさのために維持されている。

砂利・建築資材業における賃金交渉は地域レベルで展開している。

## F：木材関連業

### F1 木材業

- F11 機械型木材業：機械型木材業・製材業・木材取引・輸入業（ブラシ類含む）全国協約<sup>3</sup>
- F12 木材業（その他の部門）：木製パネル製造業全国協約、木材作品その他製品取引業、指物・建具・工場製骨格・建造物・フラッシュドア製造業全国協約、ガスコーニュ地方生育フランス海岸松産業州際協約

### F2 家具および玩具

- F21 家具工業：家具製造業全国協約
- F22 家具商業：家具取引業全国協約（かつての「家具全国協約」に置き換わった）
- F23 遊戯および玩具産業：遊戯・玩具・パーティー用品・クリスマス装飾・育児用品・乳母車・模型および関連産業全国協約、玩具・少装飾品・雑貨卸売企業全国協約

### F3 紙、厚紙、および派生製品

- F31 紙および厚紙産業：紙・厚紙・セルロース製品職種別全国協約、紙・厚紙・セルロース皮膜加工業職種別全国協約、紙・厚紙流通・卸売業全国または州際拡大職種別協約
- F32 製紙業、厚紙製造業、および筆記具：文房具・机製造業全国協約、厚紙製造業従業員全国協約、筆記具および関連産業全国協約

注記：

<sup>3</sup> 機械型木材業は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つはブラシ類産業の、もう 1 つはその他の事業活動のものである。他の派生的な分類（軽包装、重包装、チーズ台およびチーズ箱）は一般的な一覧表に属する。この一般的な一覧表はさらに、かつては機械型木材業および農村地域製材業といった派生的な製品取引業の一覧表が属していたものと同一のものである。

この分類は木材の、商業および工業を集めたものであるが、労働省の管轄外である農村地域製材業は除かれる。木材作品その他製品取引業部門は、かつては機械型に結びついてしたが、その独自の協約を保持している。家具取引業は1995年に新たな協約に署名し、今日ではこれがかつてのいわゆる家具全国協約に置き換わっている。2つの部門は、歴史的に木材の分類から生じたものであるが、異なる性質を有していると考えられている。すなわち、玩具の分類は、数の上で少ないこともあり、この分類に含まれたのであり、反対に日曜大工取引業は、非常に数の多い部門であるので、非食料品小売業に結びついている。

CRIS 分類の「木材関連業」の分類はしたがって、CRIS 暫定版の旧「木材および家具」並びに「紙、厚紙および派生製品」がまとめられ、そこに遊戯および玩具の分類並びに実務上職業教育に関して神及び厚紙産業と共同で交渉をしている筆記具の分類が加わったものである。

木材産業の大部分（機械型木材業—ブラシ類除く—、木材作品および農村地域製材業）において労働者の格付けの一覧表が共通であるにもかかわらず、賃金交渉は分かれている。

## G：衣料、革製品、繊維産業

### G1 繊維産業および衣料

- G11 繊維産業：繊維産業全国協約および州別協約<sup>4</sup>、各種絹織物業・タペストリー・繊維図画・リボン製造業の特定地方における協約
- G12 繊維産業（その他の部門）：人工繊維・合成繊維および類似製品全国協約、亜麻精練・製織業全国協約、キャンプ用品業全国協約<sup>5</sup>、織物・絨毯・家庭用布製品卸売業全国協約
- G13 衣料産業：衣料産業全国協約<sup>6</sup>
- G14 衣料産業（その他の部門）：服飾・帽子産業全国協約、男性用衣料品仕立て業全国協約、メリヤス・肌着・既製服・小間物・靴卸売および関連取引業全国協約、衣料・繊維製品小売業全国協約、靴小売販売商店全国協約、スポーツ用品・レジャー用品取引業全国協約、その他衣料・仕立て業の特定地方における各種協約
- G15 クリーニング店：クリーニング店・コインランドリー・レンタル洗濯機・乾燥付き清掃・プレス店・染色業州際協約および州別協約<sup>7</sup>

### G2 革製品および靴産業

- G21 革製品産業：革製品・旅行用品・獣皮—馬具、カバー・革製プレスレット製造業全国協約、皮革製造業全国協約、皮革手袋産業全国協約、毛皮産業全国協約
- G22 靴製造業：靴・靴用品製造業全国協約
- G23 靴産業（その他の部門）：靴小売業全国協約、靴小売業チェーン企業全国協約、製靴業全国協約—旧靴職人全国協約

注記：

<sup>4</sup> 繊維産業の州別協約がある場合は全国協約と同時に適用される。  
<sup>5</sup> キャンプ用品業全国協約はキャンプ用品製造業のみをカバーするものであり、キャンプ場経営はカバーしない。キャンプ場経営はキャンプ場産業全国協約（N20 参照）によってカバーされる。  
<sup>6</sup> ボタン業全国協約およびストラップ・ベルト業全国協約は現在では衣料産業全国協約に結びつき、「当該労働者にとって最も有利な規定」（有利原則）に基づいてのみしか現れない。  
<sup>7</sup> クリーニング店は伝統的に州別協約によって規制される部門であった。統一への配慮から州際協約が創設され、漸進的にすべての州に適用され、統一された賃金表を参照するようになってきた。2008年3月1日現在、ノール・パ・ド・カレ州のみが独立した州別協約および賃金表を適用し続けている。

この分類は革製品および繊維産業の、製造から衣服および靴の小売まで、全体を集めたものである。

繊維－衣料産業および革製品－靴産業は CRIS 暫定版においては 2 つの区別される分類を構成していたが、これらは同じ分類にまとめられた。クリーニング店は、清掃事業活動に分類されていたものの、こちらに加わったが、分類および交渉の近似性を考慮してのものである。

分類間の境界は今なお変わっていく余地があり、とりわけ交渉が形骸化した協約がより大きな集合体に結びつくことで生じる。この動きは古くから存在する。たとえば、かつて 60 年代において行政部門および軍隊の制服の全国協約が存在した。

革製品および皮革製品取引業協約は破棄通告された。この部門の企業は今日では頻繁に革製品・皮革製品製造業協約の適用を主張している。

靴製造業の賃金交渉は全国レベルまたは準全国レベルで展開されているようである。

## H：文化および通信

### H1 印刷および関連部門

H11 大物印刷業：大物印刷・図表産業（製本・仮綴じ・金メッキ含む）<sup>8</sup>

H12 印刷関連部門：複写業全国協約、シルクスクリーン業全国協約、標識・看板・広告板の  
絵文字・装飾家・グラフィックデザイナー全国協約

### H2 定期刊行物

H20 各種職種別定期刊行物業労働協約（グラビア雑誌および情報誌、専門情報誌、週刊誌州別協約、日刊紙州別協約、日刊紙県別協約、パリ地方日刊・週刊誌協約）<sup>9</sup>、通信社職種別協約、報道関係者全国協約<sup>10</sup>

### H3 出版および書店

H31 出版業：出版業全国協約、音楽出版業職種別全国協約

H32 書店：文房具・事務用品・文書処理・情報処理用品小売店および書店全国協約<sup>11</sup>

### H4 視聴覚産業

H41 映画および写真産業：映画制作全国協約、映画吹き替え・アフレコ全国協約、映画現像所・字幕スーパー全国協約、アニメーションフィルム制作全国協約、映画配給全国協約、写真撮影家全国協約。

H42 映画以外の視聴覚産業：視聴覚通信・制作全国協約（公共部門）、テーマ別チャンネル全国協約、テレビ放送用契約芸術家－役者全国協約、ラジオ放送全国協約、情報視聴覚産業－情報ビデオ番組制作・ビデオ録音再生・放送制作全国協約、視聴覚制作企業に雇用

<sup>8</sup> 大物印刷・図表産業労働協約は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つは製本・仮綴じ・金メッキ（これらはかつて別の協約を有していた）、もう 1 つは他のすべての事業活動向けのものである。

<sup>9</sup> 他の部門の大多数とは反対に、出版業は様々な使用者組合が各自で協約または職種別協約に署名している。部門数の増加並びに新設はこれらの部門レベルにおける統計的な結果の詳細をすべて公表する妨げになっている。

<sup>10</sup> 報道関係者全国は新聞・雑誌記者だけでなく映像関係（テレビ等）の記者もカバーしている。新聞・雑誌で就労する記者の多数が加入しているため、この協約はこの分類に全体として結び付けられた。通信社の記者はこれらの協約によって規律されるが、独自の賃金表を有している。

<sup>11</sup> この協約は、「小売商」協約という名前だが、卸売業並びに小売業または仲介業もカバーしている。文化および通信の分類へのその配置はこの協約がカバーする様々な部門において就労する労働者の数を考慮した判断の結果である。この協約はまた分類の再編により例えば紙産業に結び付けられる可能性もあった。

される不定期技術労働者についての段階的協定

## H5 ライブ興行

H50 ライブ興行業：舞台請負業者・演劇家・オペラ歌手・舞踏家・人形遣い・芸人・音楽家協約、芸術・文化企業協約、娯楽・文化・レジャー施設協約（旧遊園地協約）、民間劇場協約、現役歌手・芸人・ジャズ奏者・音楽家協約、イベント・舞台制作用技術企業協約<sup>12</sup>

## H6 遠距離通信

H60 遠距離通信業：遠距離通信全国協約

## H7 広告および関連産業

H70 広告および関連産業：広告および類似企業全国協約（旧フランス広告業協約）、文書通信ロジスティクス業全国協約、時限契約運送仕分け業全国協約<sup>13</sup>、ポスティング業全国協約、新聞宅配業全国協約

注記：

文化および通信部門は CRIS 暫定版においては 4 つの分類に分裂していたが、1 つに統合された。この 4 分類のうち、社会文化—文化普及産業はここから除かれ公衆衛生および社会保障部門に置かれている。

分類に際しては再編成の色彩が強く、その結果、この分類は大物印刷業および出版、定期刊行物、および書店も含んでいる。

映画現像所は独自の職種別協約によって置き換えられている。

映画館の協約は、理屈上は現在も有効であるが、既に適用されていないようである。ACEMO の調査によれば映画館は映画配給の協約を適用することを宣言している。

新たな協約が署名されており、それは遠距離通信、情報視聴覚産業、また近年発展してきている遊園地、テーマ別チャンネル、アニメーションフィルム、ラジオ放送といった部門である。

遊園地は観光事業につながる事業活動を構成し、その従業員数は、観光事業同様に、非常に強い季節変動のもとにある。観光事業の領域ではなく文化領域に含まれるという選択となったのは主にそこで補足的に雇用される役者の数が多いということに帰している。遊園地協約の新たな名称（娯楽・文化レジャー施設）はこの分類になったことをあわせて正当化するものである。

2008 年 6 月 1 日時点で、一般テレビ放送の民間会社は、なお、当該会社自身の企業別協定でカバーされている。

芸能産業部門における H4 および H5 の配分はその境界が非常に不明瞭でありとりわけ難しいものであった。採用された解決はその表題が明示的に映画または視聴覚に依拠しているものを H4 の分類に、その他を H5 の分類に振り分けることであった。

H の分類はまた 2 つの新たな協約を含んでいる。すなわち、新聞宅配業協約（H70。新聞宅配はこの時までは「身分」であって、労働法典の適用を受けるのみで協約は存在しないものとされていた）およびイベント・舞台制作用技術企業協約（H50）であり、これらは遅くとも 2008 年 8 月 1 日に発効する旨が規定されている。

## I：農産物加工業

<sup>12</sup> この協約は、非常に混合的であり、ライブ興行に含まれているが、実際には視聴覚産業で就労する労働者もまたカバーされている。

<sup>13</sup> この分類はまた時限契約運送仕分け業協定—協約も含む。この文書は唯一の使用者側の署名者であった時限契約運送全国組合の解散により失効となっている間の暫定的なものである。

## I1 土壌生産物

I10 土壌生産物産業：土壌・肥料および関連製品製造・取引企業全国協約

## I2 食肉、豚肉製品、鳥肉および魚

I21 食肉産業：食肉製造・卸売業全国協約、精肉・豚肉精肉・馬肉精肉・臓物・鳥肉および狩猟肉取引業全国協約

I22 豚肉製品および腸詰産業：塩漬け食品製造・豚肉製品卸売業・食肉缶詰産業全国協約、豚肉製品小売業全国協約、腸詰産業全国協約

I23 卵、鳥肉、および魚産業：鳥肉加工業全国協約（旧鶏肉屠殺・解体・包装センター全国協約）、卵包装・商品化・加工登録センターおよび卵製品産業全国協約、漁業協同組合全国協約、魚卸売業拡大適用漁業全国協約、魚卸売・輸送業全国協約

## I3 パン、菓子、砂糖菓子製造販売

I31 パン・菓子製造販売業：パン・菓子製造事業全国協約、パン屋－菓子屋（親方企業）全国協約、菓子製造販売全国協約

I32 砂糖菓子、ビスケット、および氷菓産業：ビスコット・ビスケット・食用および調理用インスタントシリアル・チョコレート・砂糖菓子・子供用食品・栄養食品・アントルメ・デザート・デザート菓子製造業およびふくらし粉取引・流通業全国協約、砂糖菓子・チョコレート・ビスケット小売業・製造販売業全国協約、氷菓・シャーベット・アイスクリーム製造業全国協約

## I4 飲料

I41 ワインおよび蒸留酒産業：ワイン・シードル・フルーツジュース・ジュース・炭酸飲料製造・取引・卸売業全国協約、シャンパン産業州別協約

I42 飲料（その他の部門）：非家内制対面販売全国協約（旧ビール・ミネラルウォーター・炭酸飲料・非炭酸飲料・フルーツジュース・ジュース・ミルク飲料卸売業全国協約）

## I5 農産物加工業（その他）

I51 酪農業：酪農業全国協約、ロックフォールチーズ州別協約

I52 加工食品産業：加工食品産業全国協約（旧缶詰産業全国協約）

I53 食料品店および協同組合：果物・野菜・食料品・乳製品小売業全国協約、消費生活協同組合全国協約<sup>14</sup>

I54 各種農産物加工業：各種食料品製造業全国協約、乾麺・調理前クスクス全国協約、エスニック製品製造・輸入・加工業全国協約<sup>15</sup>、冷凍装置設置業全国協約、製糖・砂糖精製業全国協約、製粉業全国協約、園芸用品専門店・穀物商全国協約、果物・野菜輸送・輸出企業全国協約<sup>16</sup>、花屋・愛玩動物販売・サービス業、種子・苗木全国職際団体協約<sup>17</sup>

<sup>14</sup> 代表者も含まれる。

<sup>15</sup> 多くの企業に、各種食料品製造業全国協約およびエスニック製品全国協約が同時に適用されており、さらには酪農業全国協約が適用されることもある。しかし、各労働者は ACEMO (Activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre : 事業活動・労働条件・労働力調査) の調査においてはそれぞれ 1 つの協約によってしかカバーされていないようであり、これらの 3 つの協約内における多元的協約下の労働者の割り振りは不明瞭な方法でなされている。従って公表されている適用従業員数については注意を要する。

<sup>16</sup> 果物・野菜輸送・輸出企業全国協約は 2 つの格付け一覧表を有している。すなわち、1 つは加工用例野菜業について、もう 1 つはその他すべてについて適用される。

注記：

農産物加工業の CRIS 分類は製造業、卸売業、および小売業を統合している。これに対し、この分類からは、食料品先物取引および食料品保管業は除かれており、これらの産業は完全に独立している。「農産物加工業」という用語はここでは広い意味を有しており、農業界から生じるものであって、必ずしも食料品ではない物の製造または取引業も集まっている。

上記では全国協約のみが記載されている。この他に一定数の地方別協約があり、カバーする事業活動に応じて CRIS の各分類に割り当てられている。

農産物加工業は労働大臣が所管する労働協約によってカバーされているのは一部分のみである。一定数の企業、とりわけ農業協同組合は、農事協約を適用しており、典型例を抜き出すのは困難である。

更に農産加工品産業協定が存在し、これは実務上団体交渉を行なっている部門に係るものである。これらの協定は農産加工物部門の全てにかかるものではない。特定の協約に組み込まれておらずかつ農産加工物産業協定を適用するいくつかの企業が I54 に含まれている。

冷凍室、土壌・肥料、および消費生活協同組合は CRIS 暫定版においては農産物加工業に組み込まれていなかったが、最終的にはこのようになった。

食料品販売業の農産物加工業への組み込みはある分類の論理によって説明される。すなわち、食料品販売店は主として乳製品、果物、および野菜の小売店であるためである。本質的に、農産物加工業は古くからある事業活動によって構成されており、協約のない部門は非常に少ない。最近になって協約が備えられた唯一の新しい部門は 2005 年 1 月 1 日から生じた漁業協同組合部門である。

最後に、パン屋の親方企業の協約の賃金交渉は州レベルで展開されていることに注意する必要がある。

## J 卸売業および輸出入業

### J1 卸売業

J10 卸売業：卸売業全国協約

### J2 輸出入

J2 輸出入業：欧州共同体内仲介・取引業および域外輸出入業全国協約（旧輸出入業全国協約）

注記：

この分類は CRIS 暫定版の分類から変わっていない。

卸売業全国協約は他の部門に組み込まれていないか、または特別な協約を持たないすべての卸売業を集めたものである。この協約は食料品部門も非食料品部門も含んでいる。

その適用範囲は非常に複雑である。一方では卸売業協約のみが適用される取引部門を含み、他方では特定の卸売業協約が競合的に適用しうる部門を含んでいる。

これらの 2 つの場合に含まれる部門の詳細なリストはここで転載するにはあまりにも長大である。そのより詳細は官報における協約の公布において告知されることとなる。

## K 食料品等取引業

### K0 食料品等取引業

<sup>17</sup> 種子・苗木全国職団体の労働協約は労働大臣により産業別労働協約と考えられている。この協約はしかしながら ACEMO の調査においては同団体により企業別協約としてしか宣言されていない。

K00 食料品等取引業：食料品等卸売・小売業全国協約（食料品取引業：旧一般食料品供給全国協約および食料品保管業全国協約の統合によって誕生）<sup>18</sup>

注記：

食料品等卸売・小売業（主として小売業）および食料品保管業は長い間共同で交渉を行う実務があった。これら2つの協約は同じ日付で署名され、同じ格付けを採用していた。2001年7月から1つの協約に統一され、旧協約に置き換わったのはこうした状況の論理的帰結である。

CRIS 暫定版においては百貨店および大規模小売店についてそれぞれの協約が存在していた。大規模小売店は食料品を多く取り扱うのに対し、百貨店は食料品を多く取り扱うわけではないためである。2000年に署名された独自の協約は、市街地商店協約とも言われたものであり、両者を1つにする選択につながった。（食料品－非食料品の）混合的商店の割り振りは運用上より繊細な問題の1つであり、一部は純粹に任意で行われている。食料品店および消費生活協同組合は、ほとんどは食料品のみを扱っているが、農産物加工業の分類に含まれるものと考えられてきており、I53に含まれている<sup>19</sup>。百貨店および大規模小売店によって形成された新たな総体は、他方で、非食料品小売業においてその全体に影響力を有しているが、これは両者が目を引く存在であるという性質の結果である。

## L 非食料品小売業

### L1 非食料品専門小売店

- L11 金物販売業：金物・工業用品・鉄器・金属用品・家事用品取引業州際協約（オーヴェルニュ州、フランシュ-コンテ州、ローヌ-アルプ州を除く）<sup>20</sup>
- L12 家電製品販売業：テレビ・電気・家電製品販売・サービス業全国協約、ミシン販売業全国協約
- L13 日曜大工用品販売業：日曜大工用品販売業全国協約（セルフサービス小売販売）
- L14 レンズ販売業：レンズ眼鏡小売業全国協約

### L2 非食料品非専門小売業

- L21 百貨店および大規模小売店：百貨店・大規模小売店全国協約<sup>21</sup>
- L22 遠距離販売業：遠距離販売業協約（旧：フランス北部および西部カタログ販売企業協約）
- L23 非食料品小売業（その他の部門）：非食料品小売業（骨董品・小物・画廊美術品・彫刻・刃物・薬品雑貨・家庭用品・雑貨・模型・ゲーム・玩具・革製品）

注記：

非食料品小売業はより詳細は2つの分類に分けられる。L1は専門店を集めたものであり、その大半が小売店であ

<sup>18</sup> 店主も含まれる。

<sup>19</sup> 消費生活協同組合は、昔は大規模な部門であったが、今日ではもはや数千人の労働者しか集まっていない。消費生活協同組合は分類の論理において食料品店とともに農産物加工業に組み込まれた。

<sup>20</sup> 金物販売業の州別協約の統一の動きは、クリーニング店におけるそれよりも前に生じていたように思われ、90年代末には明確になっていた。この動きは州別協約の漸進的な破棄通告につながった。いわゆるオーベルニュ地方（オーベルニュ州・フランシュ-コンテ州・ローヌ-アルプ州）の金物販売業におけるホワイトカラーおよび職長の協約および管理職協約もまた州際協約になっている。この動きは2006年における最後の独自の協約であるピカルディー州・アルデンヌ県協約の破棄通告および州際協約への組み込みによって終結した。

<sup>21</sup> 大規模小売店および百貨店の協約の合併から生じた、この新たな協約は今のところ2つの別々の格付け一覧表を維持している。

るが、先天的に特定の分類に組み込まれる性質を有さないものである。L2 は非食料品非専門店であるか非食料品小売販売業の特定の協約に依拠しない一定の部門に関する協約—いわゆる 10 グループ—によってカバーされるものを集めたものである。

農産物加工業と同様、これに加えて一定数の地方別協約が存在し、カバーする事業活動に応じて CRIS の分類に割り当てられている。詳細不明な「販売業」の地方別協約は L23 の分類に組み込まれる。

CRIS 暫定版においては、大規模小売店は食料品取引業に組み込まれており、レンズーメガネ取引業は健康部門に組み込まれていたが、これらは今では非食料品小売業の分類に組み込まれている。

## M 自動車および移動機材関係サービス業

### M1 自動車サービス業

M10 自動車サービス業：自動車サービス—自動車・自転車・自動二輪取引・修理その他関連事業、自動車操縦免許、自動車運転教習—全国協約（いわゆる自動車職種全国協会協約）

### M2 トラクターおよび各種移動機材取引・サービス業

M20 トラクターおよび各種移動機材取引・サービス業：トラクター・農業機械および機材・公土木工事・建設・運搬機材・農業機械・船艇・ガーデニング機械・緑地機材取引・リース・修理企業全国協約<sup>22</sup>

注記：

この分類は CRIS 暫定版から大幅な変更はなく、例外的に自動車学校が自動車取引・修理部門に組み込まれ、協約の名称の変更が生じた程度である。

「移動機材」の用語には非常に幅広い意味が含まれ、工事現場の移動機材のすべてが含まれる。

燃料スタンドは自動車協約に属することも、燃料部門協約（D2）に属することも可能であり、さらには食料品取引業協約（K0）に属することもある。

## N ホテル、レストラン、および観光

### N1 ホテル、レストラン、飲料提供店

N11 ホテル—カフェ—レストラン業：ホテル—カフェ—レストラン（HCR）全国協約および地方別協約、ホテル・レストランチェーン全国協約、公共部門レストラン従業員全国協約、カジノ全国協約

N12 カフェテリアおよび食堂車：カフェテリアおよび類似業種チェーン全国協約、食堂車全国協約

N13 ファーストフード店：フードデリバリーに拡大適用される飲食企業・ファーストフード店全国協約

### N2 観光

N20 観光業：旅行代理店・観光業（添乗員を含む）全国協約および地方別協約、キャンプ業全国協約<sup>23</sup>、社員旅行・家族旅行機関全国協約、非営利観光機関全国協約

<sup>22</sup> トラクター等取引・修理協約は労働・農事混合協約であり、「農村地域作業・建設作業機材協約」とも言われる。

<sup>23</sup> 旧ヴァール県キャンプ業協約が協定によって全国協約になったもの

### N3 地方公共団体レストラン

#### N30 地方公共団体レストラン業：地方公共団体レストラン企業従業員協約

注記：

ホテルレストランはかつて包括的な協約のカバーがない唯一の大規模部門であった。労働時間についての全国協定、チェーン店の協約、およびいくつかの地方別協約が存在するのみであった。1997年におけるHCR（ホテルカフェレストラン）の拡張適用全国協約、並びにカフェテリア協約の署名はこの特殊な状況に終止符を打つものであった。

これらの新たな文書の他に、2つの変化がCRIS暫定版との関係で留意すべきである。すなわち、公衆衛生および社会保障部門における短期収容型社会施設の登場およびしばしば事業活動として一体化しているカジノ業のホテルレストラン業への組み込みである。

カジノ部門は1995年にその協約を破棄しこれに置き換わるための一連の協定によって2002年から新たな協約を有している。この部門はホテル業の分類に組み込まれている。というのも、カジノ業協約によってカバーされている従業員とHCR協約によってカバーされている従業員を同じ事業所内で見ることが珍しくないのである。

N11の分類は他の協約もそこにあるにもかかわらず「ホテルカフェレストラン」の名前が用いられる。実際、地方別協約（と全国協約の関係）と同様、ホテル・レストランチェーン協約および公共部門レストラン協約はHCR協約と重疊的に適用されることになる。従ってこの部門における労働者は、統計処理上はすべてHCR協約として扱われる。

他方で、カフェテリアおよび食堂車はそれぞれがその独自の交渉枠組みおよび賃金表を有している。その事業活動の類似性によりおなじ分類N12に集められることになった。

地方公共団体レストラン協約は、実務上は例えば郵便局の協約のように個別の企業別協約を適用しているレストランを除くすべての関係部門をカバーしている。

N3とは反対に、N1およびN2の分類は従業員数の季節変動が非常に大きい部門である。

## O 輸送業（公務員除く）

### O1 陸上輸送および都市交通

O11 陸上輸送業：陸上輸送および副次的事業活動（有価証券および現金輸送を含む）全国協約<sup>24</sup>

O12 都市交通業：都市公共交通網全国協約

### O2 輸送業（その他の部門）

O21 空輸業：空輸企業地上職従業員全国協約、首都圏空輸業協約、空輸業試用期間中乗務員・レセプション従業員全国協約、ヘリコプターパイロット従業員全国協約

O22 海上輸送、河川輸送、その他各種<sup>25</sup>輸送業：商業品国内水上輸送企業地上職従業員全国協約、商業品国内水上輸送業工員全国協約<sup>26</sup>、国内水上旅客輸送企業従業員全国協約<sup>27</sup>、航

<sup>24</sup> 陸上輸送および副次的事業活動全国協約は3つの格付け一覧表を有する。すなわち、「商品輸送および引越業」、「旅客輸送」、および「現金・有価証券輸送」であり、今日ではこの3種は上記産業部門に組み込まれている。

<sup>25</sup> CRIS暫定版において地方公益鉄道協約が存在していたにもかかわらず、「鉄道」ではなく、「各種」の文言が採用された。鉄道事業のうち、実際この分類でカバーされるのは非常に周縁的な領域でしかない（X：公共部門参照）。さらに、都市鉄道網（市街電車または地下鉄）は一般的にO12に含まれている。

<sup>26</sup> 1936年の「商業品国内水上輸送業（工員）の集団契約」は現存する最も古い全国協約である。

海自由企業地上職従業員全国協約、商船航海士全国協約、船員全国協約<sup>28</sup>、公団海港・商業海港・漁港特許商工会議所全国協約<sup>29</sup>、船艇レジャー企業全国協約、レジャー港従業員全国協約、ロープウェイ・索道運搬業全国協約、地方公益鉄道従業員全国協約、パリ従業員タクシー運転手協約

- O23 高速道路会社：高速道路整備公私資本混合会社全国協約、高速道路開発・道路工事特許取得会社全国協約（2006年に署名された民営化の結果として生じた新しい拡張適用全国協約）

注記：

この分類は輸送業のすべての事業活動を集めたものであるが、身分規程によって規律される事業活動は除かれる。身分規程によって規律される主な輸送部門および関連する事業活動は、SNCF (Société nationale des chemins de fer français フランス国有鉄道)、RATP (Régie autonome des transport parisiens パリ市交通公団)、SNCFM (Société nationale Corse-Méditerranée 国営コルシカ地中海会社)、パリ空港、並びに地方空港の大半である。エールフランス (Air France) は、かつては身分規程によって規律されていたが、今日では反対に航空輸送の O21 の分類に含まれる。同社はこの分類の産業部門別協約によってカバーされ、これに適応する企業別協約がつけ加わっている。

タクシーは陸上輸送協約または 2001年に署名されたパリ従業員タクシー運転手協約により部分的にのみカバーされている。この部門の労働者の約半数は、その大半は地方であるが、協約がない状態のままである。

特定の技術職従業員をカバーするいくつかの協約の署名を除き、CRIS 暫定版における分類と比べてのこの分類における唯一の変化は、多くの協約の外にある 2つの特別な部門にもたらされた。

レジャー用船艇（製造・輸送の混合事業）が付け加えられ、その論理でレジャー港も補足的にこの部門にまとめられた。

さらに、地方公益鉄道 (VFIL : voies ferrées d'intérêt local) 協約は、一時はこの分類から漏れていたが、まとめられている。VFIL 協約は鉄道輸送のみならず道路輸送事業活動もカバーしている。

航空輸送乗務員協約は現在交渉のさなかにある。これが発効すれば O21 に分類されることになるだろう。

## P 公衆衛生および社会保障

### P1 監督機関の承認に服する公衆衛生および社会保障部門

P11 非営利入院施設：入院・看護・療養非営利民間法人全国協約 (FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne 入院・個別支援事業所連合体) 協約)<sup>30</sup>

P12 社会生活困難者支援施設：社会生活困難者・障害者支援施設・サービス全国協約（従業員<sup>31</sup>および専門医）

<sup>27</sup> 国内水上旅客輸送企業従業員全国協約は 2つの格付け一覧表を有しており、1つは地上職従業員向け、1つは乗務員向けである。

<sup>28</sup> 商事水上輸送の乗務員（航海士・船員）協約は、地上職従業員協約とは反対に、産業部門別協約とは考えられていない。しかしながら、海商または自治港において称されている企業の従業員数にはしばしばこれらの数が含まれていることから、CRIS においては産業部門別協約として考えたほうが良いと判断された。

<sup>29</sup> 港湾特別商工会議所はそれぞれが 1つの協約によってのみカバーされ他方で大部分は 1つの規約を有している。

<sup>30</sup> いわゆる「1951年の入院施設協約」。しかしながら、赤十字の協約は今日ではここから離脱しており、この分類に適合する協約とは考えられていない。赤十字の協約は排他的に企業協約のみを有する部門として Y10 に含まれている。

<sup>31</sup> いわゆる「1966年の入院施設協約」。破棄通告されていた UNAF (Union Nationale des Associations Familiales 家族的支援社団全国連合) の協約は 2002年から復活した。

- P13 社会保障機関および失業保険機関：社会保障機関全国協約、社会保障一般制度助言士全国協約、失業保険機関-UNEDIC（Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce 全国商工業雇用協会連合）全国協約
- P14 在宅支援：在宅援助・支援機関全国協約、農村地域家族補助者・農村地域在宅支援者全国協約、社会的・家族的関与専門家全国協約（旧家族的支援者機関全国協約）、農村地域家族支援社団および農村地域家族支援社団連合体全国協約<sup>32</sup>
- P15 社会保障センターおよび医療センター：成人用収容・社会復帰支援・受け入れ・指導・社会的包摂支援センター全国協約、がんセンター全国協約、公衆衛生・社会保障部門組合連合同盟全国協約（旧障害者・要社会的支援者・高齢者医療・社会支援施設全国協約（FFESCPE : fédération syndicale d'employeurs des secteurs sanitaire, social et médico-social）

## P2 監督機関の承認を要さない公衆衛生および社会保障部門

- P21 民間入院施設：民間入院施設全国協約（障害者・高齢者向け診断・看護・リハビリ民間施設における使用者と労働者の間の協約—通称・FHP）<sup>33</sup>
- P22 予防・回復業：労働委企業際サービス全国協約、民間診療施設・リハビリ施設従業員医師全国協約、温泉治療業全国協約
- P23 医薬分析研究所：病院外医薬分析研究所全国協約
- P24 診療所：診療所従業員全国協約
- P25 歯科医院：歯科医院全国協約
- P26 指導員：指導員全国協約（旧社会文化指導員全国協約）
- P27 公衆衛生および社会保障（その他の部門）：獣医科診療所・病院（従業員）全国協約、補綴歯科・歯科人工装具研究所従業員全国協約、歯科用品取引業全国協約、医療技術領域取引・サービス提供業全国協約、一般教育指導員全国協約、社会センター・社会文化センター従業員全国協約、若年労働者交流・サービス業全国協約、学生寮全国協約、公営宿舍全国協約、地域職務・職業相談所（PAIO : Permanence d'accueil d'information et d'orientation）全国協約

### 注記：

公衆衛生・社会保障部門は団体交渉に関して非常にダイナミックである。いくつかの新たな協約の署名がみられ、公衆衛生部門では、例えば温泉治療業、回復委員、あるいは社会保障助言士であり、社会保障部門では、たとえば地域職務、あるいは公営宿舍の協約が CRIS 暫定版以後に署名された。

営利医院の2つの大きな連合体（FIHEP および UHP）の合併により、FHP になったが、これは2002年4月に

<sup>32</sup> 農村部家族支援社団全国連合体の1979年の協約は破棄通告された。この協約は実務上1996年に署名され1998年に再交渉された農村地域家族支援社団および農村地域家族支援社団連合体全国協約に置き換わった。しかしながら、この協約は届出および承認がなされておらず、1979年の協約はDGT（Direction générale du travail 労働関係局）の上では現在も効力を有している。

<sup>33</sup> いわゆる「2002年の統一協約」であり、1983年の営利民間入院施設協約（FIHEP（Fédération française intersyndicale des établissements d'hospitalisation privée フランス民間入院施設組合間連合体）協約）、1992年の公衆衛生・社会保障民間施設協約（UHP（Union Hospitalière Privée 民間病院連合）協約）、公衆衛生・社会保障・社会医療民間施設・サービス協約（旧1993年の高齢者向け回復病院・受け入れ施設協約）、1982年の青少年向け医療施設協約、1970年の民間診療施設・リハビリ施設協約の統一によって生じた。

民間入院施設統一協約の署名をもたらし、さらに他のより小さな医療業協約がこれに吸収された。

この分類は CRIS 暫定版における「公衆衛生」の分類とは大きく異なっており、その論理は団体交渉の論理よりも NAF (Nomenclature d'Activités Française フランス活動分類) の論理に近い。一定の産業部門と行政機関の間にある特別な関係から、むしろより幅の広い「公衆衛生および社会保障部門」という考えにつながった。この部門は、公衆衛生部門に加え、指導員および社会文化センター、在宅援助、社会保障機関、失業保険、および社会的収容施設が組み込まれている。

一定の企業別協約、例えば赤十字の企業別協約といったものも、監督機関の承認に服することとなる。これらのものは産業部門別協約と考えられるものではないため、P1 の分類には示されていない。

この分類のいくつかの産業部門は ACEMO の調査によれば協約によってあまりカバーされていないが、それは非営利社団または地方公共団体に属している(指導員活動、旧社会文化活動)か、またはもともと非常に小さな単位を統合したものである(診療所)ためである。さらに、指導員は、特に林間学校をカバーしており、ホテル業と同様に季節変動の強い部門である。

在宅援助部門は 2002 年に協約が締結され、その調整作業の中で統一的な賃金表が生まれ、2003 年に発効した。看護・公衆衛生社団全国連合により署名された 1993 年の協定(いわゆる看護センター協定)はこれに統合された。最後に、レンズ取引業は、公衆衛生部門には部分的にしか関わっておらず、この分類から免れ、非食料品小売商に統合されている。調剤薬局は、CRIS 分類上は、薬学の分類に残ったままである。

## Q 銀行、金融機関、および保険

### Q1 銀行および金融機関(身分規程に服するものを除く)

- Q11 銀行業(共済組合および身分規程に服するものを除く): 銀行業全国協約<sup>34</sup>、普通信用組合・海事信用組合等協約<sup>35</sup>。
- Q12 共済組合信用機関: 共済組合信用機関全国協約、共済組合信用機関全国協約補完地方別協約
- Q13 金融事業者: 金融会社(旧金融事業者全国協約)・証券取引所(旧公認仲買人全国協約)全国協約<sup>36</sup>、パリ有価証券仲立人協約

### Q2 保険および関連部門

- Q21 保険会社: 保険会社全国協約、保険会社特別職協約(監察人、企業内保険商品開発者、仲介人)
- Q22 保険一般代理店および仲立代理店: 保険一般代理店従業員全国協約、保険仲立・再保険企業全国協約、保険会社全国協約
- Q23 保険関連部門: 養護施設会社全国協約、相互扶助機関に拡大適用の補足退職年金機関従業員全国協約、商工業評価鑑定人企業全国協約、自動車鑑定人事務所・企業全国協約

注記:

この分類は CRIS 暫定版における銀行および保険の 2 つの分類を統一し、いくつかの修正を加えたものである。

<sup>34</sup> いわゆる AFB (Association Française des Banques フランス銀行協会) 協約

<sup>35</sup> 人民銀行、Crédit Maritime 社、または Crédit Agricole 株式会社等の協約は AFB 協約の格付けを踏襲しており、AFB 協約に適合的と考えられている。Crédit Mutuel 社、Crédit Immobilier 社、Crédit Agricole 傘下の地方金庫は、これに対して独自の賃金表および特別な交渉実務を有している。

<sup>36</sup> いわゆる ASF (Association Société Financiers 金融会社協会) 協約

社会保障機関および失業保険機関は、監督機関の承認に服する部門であり、公衆衛生および社会保障部門に統合され、不動産信用機関は建設業関連の第3次産業に統合された。

産業鑑定人および自動車鑑定人企業は、主要な部分において保険に関わる業務を伴うものであり、この分類に組み込まれた。

保険会社は1992年まで州別協約によって規律されていたが、それ以降は全国協約によって規律され、理論的に除かれる指揮監督型管理職のほかはすべての労働者をカバーしている。指揮監督型管理職は一般協約に適合すると行政によって考えられている全国協定によってカバーされている。

企業内保険商品開発者および仲介人はその独立した協約を有している。

養護施設の独自の協約は1994年に署名された。

最も規模の大きいいくつかの銀行および共済組合は独立した企業別協約を有しておりこの分類に含めていない。

同時に、農業信用機関および農業社会保障共済組合部門は、農業担当大臣によって規律されており、農業部門と考えられ、銀行部門とは考えられない。農業信用機関を銀行部門へ入れる動きがあるが、近い将来においてこの状態を修正することにはならないだろうと思われる。

銀行業および共済組合の旧協約は2000年に廃止され新たなものに置き換わった。共済組合の新共役は旧協約とは異なり拡張適用されている点に注意する必要がある。

ときに交渉の接点が存在するものの、社会的経済という分類を創設することは有用であるとは判断されなかった。社会的経済とは例えば労使当事者による定義によれば非常に多様な事業活動（共済組合、団体ラジオ放送、協同組合、スポーツ、ゴルフ、社員旅行・家族旅行、等）をひとまとめにするものである。

## R 建設業に関連する不動産および第3次産業

### R1 不動産事業活動

R11 不動産および不動産開発業：不動産業（資産管理事務所、不動産会社、不動産代理業者）  
全国協約、不動産開発業（建築業）全国協約、不動産警備・被用管理人全国協約

R12 低家賃住宅（HLM : Habitation à loyer modéré）業・不動産信用機関：HLM 株式会社・  
財団従業員全国協約、HLM 共同会社従業員全国協約、社会保障居住・職業機関全国協約、  
フランス不動産信用機関ネットワーク会員企業従業員全国協約

### R2 建築業および建築鑑定人

R20 建築業・建築鑑定人：建築企業全国協約（旧建設施工業者に拡大適用される建築事務所  
全国協約）、測量技師・地形測量技師・写真測量技師・不動産鑑定人事務所・企業全国協  
約、サーベイヤー・建築積算士事務所協働労働者全国協約、住居保護・改良・保全セン  
ター・不動産修復社団従業員全国協約（PACT ARIM（Protéger, améliorer, conserver,  
transformer – Association de restauration immobilière）協約）

注記：

CRIS 暫定版の「不動産」の分類は建設鑑定人活動全体で構成されていた。研究所の分類再編があり、これらの活動は現在では R20 を構成している。

さらに、フランス不動産信用機関は、HLM 会社の連合体から生じたものであるが、これと同じ分類に統合された。2007年における不動産信用機関会社従業員全国協約の破棄通告は将来的に別の選択を導く可能性がある。

建設業についてと同様、建築業の賃金交渉は地方別で展開され、全国協約のレベルで交渉されるわけではない。

## S 研究事業所および対企業サービス提供

### S1 研究事業所およびコンサルタント会社

S10 研究事業所およびコンサルタント会社：技術研究所・技師-コンサルタント事務所・コンサルタント会社従業員全国協約<sup>37</sup>

### S2 サービス提供

S20 サービス提供：第3次産業サービス提供全国協約、経済発展機関従業員規定・協約、見世物小屋オーナー経営者組合企業ホワイトカラー労働者（ETAM）全国協約、ファッションモデル事務所雇用成人ファッションモデル・16歳未満児童ファッションモデル全国協約

注記：

研究事業所協約はそれのみでS10の分類を構成し、その適用範囲は非常に広く、「新興産業」といわれる事業活動の大半が組み込まれている。サービス業企業のS20の分類はCRIS暫定版におけるものに比べて著しく狭まった。産業鑑定人および自動車鑑定人は保険業に統合され、建設業に関する専門家は不動産業に、遠距離通信は文化活動に統合された。これらの後退は第3次産業サービス提供、ファッションモデル事務所、また見世物小屋経営者の協約の署名によって部分的に埋め合わされたにとどまる。第3次産業の急速な発展はとりわけこの分類が新たな産業部門を今後受け入れることを可能にするであろう。使用者組合および使用者組織はこの分類の協約によってはカバーされておらず、一般的な規則として当該使用者団体が署名者である産業部門別協約によってカバーされることとなる。

## T 司法および会計専門職

### T1 司法職

T11 公証人：公証人全国協約、公証人地方協約

T12 弁護士・代訴士：弁護士事務所従業員全国協約、弁護士事務所従業員地方協約、企業内弁護士全国協約<sup>38</sup>、控訴院付き代訴士全国協約、コンセイユ・デタ・破毀院付弁護士およびその労働者（非弁護士）に関する全国職種別協定

T13 その他の司法職：執行吏全国協約、商事裁判所書記全国協約、動産公売職組織・研究所全国協約、裁判上の管理者・裁判上の受任者全国協約<sup>39</sup>

### T2 経営調査および会計鑑定人

T20 経営調査および会計鑑定人：会計鑑定人事務所・会計監査役事務所全国協約（旧会計鑑定人・公認会計官全国協約）、公認会計管理センター全国協約（職人・商人経営補佐向け）、公認会計管理・資格センター全国協約

<sup>37</sup> いわゆるSYNTEC協約

<sup>38</sup> 企業内弁護士および企業内会計鑑定人は2つの異なる要式に基づいて事務所の一般労働者とは異なる管理がなされている。企業内弁護士は独立した協約を有し、企業内会計鑑定人は会計鑑定人事務所協約の中に独自の賃金表を有している。

<sup>39</sup> その拡大適用によって、発効した。

注記：

この分類は CRIS 暫定版のそれとおおよそ同じであり、その文言も現在のものと近い。例えば、企業内弁護士は、1995 年以来特別な協約を有しており、コンセイユ・デタ付弁護士は 2002 年以来協約として考えられる協定を有している。公認会計管理・資格センター協約が、これに加えて、2003 年に署名された。

本産業部門は実際には自由業専門家の全てに関係している。自由業は交渉についての一定の共通性を有するものの、司法、会計、医薬、および技術の職種を統一するよりもむしろ活動毎に分かれた分類を維持する意向のように思われる。

2008 年において拡大適用がなされ、裁判上の管理者・裁判上の受任者の新協約が発効した。

## U 清掃、荷物管理、リサイクルおよび警備

### U1 清掃および荷物管理

U11 清掃業：清掃企業全国協約（旧地方別清掃業協約）

U12 廃棄物処理・消毒業：廃棄物処理業全国協約（旧家庭ごみ処理業全国協約）、工場消毒・機械保守業全国協約<sup>40</sup>、消毒・害虫駆除・ねずみ駆除企業全国協約（3D 協約）

U13 荷物取扱業：鉄道貨物取扱いおよび関連企業従業員全国協約、港湾施設船荷取扱業全国協約および同地方別協約、パリ地方空港工場・貨物取扱・清掃業従業員協約（公共交通にも開放）<sup>41</sup>

### U2 リサイクル

U20 リサイクル業：フランス本土に拡大適用されるノール・パ・ド・カレ州・ピカルディー州リサイクル商工業協約

### U3 予防および安全

U30 予防・安全業：予防・安全企業全国協約（警備業協約）

注記：

この分類は CRIS 暫定版における清掃・荷物管理・廃棄物処理・リサイクル・クリーニング店と、予防・安全業が統合したものであり、クリーニング店がその前に脱落し、繊維産業および医療業の分類に統合された。

新たな部門をカバーする 2 つの全国協約の署名が見られ、それは 1991 年の消毒業協約および 1993 年の港湾施設船荷取扱業協約である。港湾施設船荷取扱業協約の署名は賃金の月給制化をもたらし、この産業部門における特異な状況を終わらせた。

この分類の論理は主として企業または地方公共団体の指揮下で行われる高度な職業資格を要しないサービス提供業の大部分を同じ分類に集めることである。

<sup>40</sup> 工場消毒および工場機械保守部門は当初化学産業部門に組み込まれていたが、後に「工場消毒・液体廃棄物」の名称で廃棄物処理業部門に組み込まれ、独自の格付け一覧表を有していた。そして、2002 年以降は産業部門として独立した。この協約の適用範囲は時として給水業協約の「消毒」エリアに近いものであり、この分類の枠組は近い将来にさらなる変化が生じる余地がある。

<sup>41</sup> 荷物管理業部門はすべてが運輸業に関係している。これが運輸業の分類ではなくむしろ清掃業の分類に統合されたのは事業活動および組織の類似性によって正当化される。清掃業の大企業は同時に鉄道貨物取扱部門を有しており、この協約を適用するのがふさわしい。パリ地域空港荷物取扱業は、それ自体として、荷物取扱業・清掃業混合部門である。

## V その他非農業部門

### V1 水、通風、および発熱

V10 水・通風・発熱業：給水・消毒業企業全国協約（公共用、特に家庭用・農業用水の用水・処理・供給業管理を除く）、非製造型設置企業（通風・冷却・発熱機械保守・修復・応急修理を含む）全国協約、空気質監視公認社団全国協約、発熱装置設置・空調工学全国協約および同地方別協約

### V2 装身具製造販売業および時計製造販売業

V20 装身具製造販売・時計製造販売業：装身具・宝石細工・金銀細工業および関連業全国協約、時計製造販売業全国協約（旧時計卸売業および関連部門全国協約）、装身具・時計小売業全国協約

### V3 私立学校教育および職業教育

V31 私立学校教育：民間通信教育全国協約、行政・経済サービス従業員・民間私立学校教育従業員・事業所文書係従業員全国協約、その他宗教教育・非宗教教育・初等・中等・技術・高等各種民間学校および職業教育センター職種別（初等教育教員・学校教師・心理カウンセラー）協約

V32 職業教育機関：職業教育機関全国協約

### V4 派遣労働（常用）

V40 派遣労働（常用）：常用派遣労働全国協定および協約

### V5 その他サービス業

V51 美容業：美容業および関連職種全国協約

V52 化粧品業・美容業：化粧品小売業・美容業全国協約

V53 葬儀業：葬儀業協約

V54 スポーツ事業活動：スポーツ全国協約、スポーツ全国協約に適合すると認められる企業別協約（フットボール・ラグビー・バスケットボール経営・プロ選手協約）、ゴルフ全国協約、狩猟団体従業員全国協約

V55 その他サービス業（その他の部門）：他の分類に位置づけ不能なその他サービス業協約（とりわけ、個人使用者の下の労働者全国協約（旧家内労働者全国協約）、育児補佐全国協約等）

#### 注記：

その他非農業部門の分類は労働省によって管理されるが従業員数が少ないまたは実態が明確でなく他のグループに組み込むのに十分な類似点が示されていないすべての協約を集めたものである。

この状況はしかしながら決定的に確定したものではない。例えば、旧給水業協約（非拡張適用）は、この部門の最大規模の企業には適用されておらず、CRIS 暫定版においては通風業および技術装置業と同じ分類にまとめられている。この状況は CRIS の現在の版でも継続しているが、将来的には変わっていく可能性があり、というのも給水業の 2000 年 4 月の協約は、旧協約とは異なり、拡張適用がなされているのである。

私立学校教育は、部分的には団体的または非営利的な性質を有する部門であり、ACEMO の調査において協約上の従業員数が過小に見積もられがちであるが、このことは他の「代表的な」分類に含まれないことを正当化する。その統一の動きは 2004 年において民間学校教育の 3 つの職種別協約の合併につながった。

V4 の分類は派遣労働のうち常用派遣のものしか含まず、というのも常用派遣労働者（派遣労働部門の従業員数の約 5%）はすべての労働の局面をカバーする協定によってカバーされており、労働関係局（DGT）により労働協約であると考えられているのである。反対に、臨時的派遣労働者はより限定的な射程を有するために労働協約とは考えられていない協定（分類 Y21）によってカバーされているのである。

「その他サービス業」の V5 の分類は、小規模部門に加えて、大きな協約、例えば美容業および化粧品業がまとめられているが、これらは大部分において ACEMO の調査によって十分にカバーできないような非常に小さな経営単位となっている。化粧品小売業はその事業活動および交渉が美容業に類似しているため非食料品小売業ではなくこちらの分類に含まれている。この分類はまた個人使用者の下の労働者の協約も含んでおり、企業に比べて、行われた調査の範囲のほぼ全体から免れている。

狩猟団体の労働協約は 2005 年に発効し、スポーツ労働協約は 2006 年に発効した。これらは V54 の分類に組み込まれている。スポーツは明文の協約が存在しない最後の部門であった。

【資料】 フランス金属産業地域別最低賃金一覧表

締結日	2012.3.12	2012.2.23	2011.12.9	2012.5.2	2011.7.11	2011.7.12
地方名	アン県 (Ain)	エヌ県 (Aisne)	アリエ県 (Allier)	アルプ・マリティーム県 (コート・ダジュール)	アルデンヌ県 (Ardennes)	オーブ県 (Aube)
年度	2012	2012	2011	2012	2011	2011
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16873	16842	16449	16819	16600	16398
145	16873	26852	16549	16819	16630	16427
155	16926	16913	16649	16874	16670	16510
170	17064	17015	16749	16885	16720	16900
180	17189	17158	16849	16945	16770	16910
190	17314	17370	16949	17005	16820	17070
215	17625	18006	17377	17454	16870	17140
225	17995	18517	18003	18228	17020	17350
240	19155	19460	18972	19382	17535	18140
255	20322	20205	19890	20395	18557	18275
270	20981	21101	20910	21579	19640	19000
285	22397	22155	22032	22752	20951	19950
305	23649	23201	23613	24215	22942	21560
335	25855	25685	25821	26578	25277	23580
365	28147	27356	28458	28955	27383	26000
395	30411	29654	30447	31318	29433	28400

締結日	2012.5.4	2012.4.5	2011.12.5	2011.6.27
地方名	プーシュ・デュ・ローヌ県および アルプ・ドゥ・オート・プロヴァンス県	カルヴァドス県 (Calvados)	シャラント県 (Charente)	シャラント・マリティーム県 (Charente-Maritime)
年度	2012	2012	2011	2011
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16880	16810	16416	16545
145	16895	16820	16431	16561
155	16906	16830	16447	16575
170	16915	16950	16472	16675
180	16928	17000	16518	16710
190	17021	17230	16570	16800
215	17626	17390	16832	17152
225	18209	17520	17640	17310
240	19669	18200	18449	17790
255	20106	19140	19507	18855
270	21182	20240	20247	19920
285	22445	21170	21377	20985
305	23427	22650	23092	22420
335	25749	24770	24458	24485
365	28071	27000	27026	26450
395	30373	29070	28515	28900

締結日	2012.1.24			2012.2.17	2011.4.7	
地方名	シェール県			コレーズ県	コート・ドール県	
	(Cher)			(Corrèze)	(Côte d'Or)	
年度	2012			2012	2011	
COEF	工員	職長(事業所付)	技手	非管理職	一般非管理職	事業所付職長
140	16813		16813	16781	16453	
145	16864		16864	16827	16504	
155	16899		16899	16900	16601	
170	16985		16985	17111	16987	
180			17021	17208	16980	
190	17122		17056	17297	17241	
215	17657	18079	17117	17522	17766	17766
225			17652	17631	18099	
240	19654	20076	18939	17935	18717	18976
255	20846	21322	20074	18504	19885	19963
270	22095		21085	19183	20723	
285	23297	23705	22389	19825	21695	22190
305		25372	23944	21655	23495	23796
335		27870	26327	23687	25066	25950
365		30367	28586	25741	27392	28304
395		32750	30969	28032	28318	29283

締結日	2011.11.18	2012.3.5	2011.3.29	2012.2.17	2012.2.10		2011.12.16
地方名	コート・ダルモール県	ドルドーン県	ドゥブ県	コレーズ県	ドローム県および		ウール県
	(Côte d'Armor)	(Périgord)	(Doubs)	(Corrèze)	アルデンヌ県		(Eure)
年度	2012	2012	2011	2012	2012		2012
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	工員・技手	事業所付職長	非管理職
140	16600	16790	16405	16781	16892		16810
145	16650	16872	16490	16827	16932		16830
155	16800	16938	16522	16900	16976		16850
170	16920	17103	16622	17111	17040		17202
180	17053	17247	16673	17208	17118		17701
190	17430	17329	16853	17297	17242		18324
215	17909	17406	17144	17522	17677	17569	19946
225	18087	17530	17348	17631	18146		20338
240	18775	17782	17961	17935	18994	18864	21461
255	19478	18281	18679	18504	20248	20222	22434
270	20563	18788	19506	19183	21186		23494
285	21577	19915	20407	19825	22467	22193	24439
305	22938	21404	21563	21655	23520	24136	26036
335	24976	22725	23491	23687	24917	26178	28333
365	27156	24713	26653	25741	26696	28027	30368
395	29347	27281	29154	28032	29358	29346	32946

締結日	2012.3.9			2012.6.15	2011.1.11		
地方名	ウール・エ・ロワール県 (Eure-et-Loir)			フィニステール県 (Finistère)	ガール県およびロゼール県 (Gard/Lozère)		
年度	2012			2012	2011		
COEF	工員	事業所付職長	技手	非管理職	工員	技手	事業所付職長
140	16853		16800	17200	16493	16493	
145	16930		16874	17220	16510	16510	
155	17034		16946	17260	16525	16585	
170	17271		17051	17550	16580	16580	
180			17198	17720		16585	
190	17817		17334	18190	16780	16780	
215	18216	18350	17500	18410	17447	17447	17447
225			17700	18520		17522	
240	18820	19064	18100	19150	18163	17847	18405
255	19500	19880	18677	19900	18722	18279	18979
270	20471		19438	20950	19499	18849	
285	21586	21890	20539	21840	20572	19824	21529
305		23474	21863	22880		23131	24105
335		25792	23872	25030		24214	25296
365		27872	26092	27350		25296	26378
395		30206	28190	29640		27461	28868

締結日	2012.9.26	2012.5.21	2012.3.23			2012.10.26
地方名	オート・ガロンヌ県 ミディ・ピレネー州	ジロンド県 ・ランド県	エロー県(地中海西部) (Hérault (Méditerranée Puest))			イル・エ・ヴィレーヌ県 およびモルビアン県
年度	2012		2012			2012
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	事業所付職長	非管理職
140	16945	16940	16790	16790		16948
145	16945	16950	16850	16850		17073
155	16945	16960	16900	16900		17248
170	17104	17080	17135	17035		17422
180	17310	17110		17085		17599
190	17568	17180	17190	17135		18001
215	18001	18020	17545	17340	18000	18293
225	18399	18435		17395		18583
240	19039	19450	18070	17555	18500	19286
255	19708	20580	18895	18425	19100	20106
270	20462	21360	19570	19255		21098
285	21416	22620	20870	20410	22180	22210
305	22890	24245		21975	24635	23603
335	25125	26445		23325	25730	25293
365	27616	29156		25935	27870	27758
395	30397	31846		27765	29535	29295

締結日	2012.5.14	2012.5.21	2012.4.20				2012.4.1
地方名	アンドル県 (Indre)	ジロンド県 ・ランド県	アンドル・エ・ロワール県(トゥーレーヌ) (Indre et Loire (Tourraine))				ジュラ県 (Jura)
年度	2012	2012	2012				2012
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	一般職長	事業所付職長	非管理職
140	16800	16940	16864	16864			16821
145	16820	16950	16923	16923			16883
155	16840	16960	17011	16996			16951
170	16945	17080	17396	17350			17018
180	16988	17110		17502			17077
190	17030	17180	18000	17693			17260
215	17165	18020	18266	17873	17873	18830	17764
225	17192	18435		18111			18003
240	17261	19450	20164	19207	19207	20548	19163
255	18437	20580	21095	20088	20088	21496	19880
270	19538	21360	22069	21047			20661
285	20810	22620	23328	22217	22217	23776	21683
305	22561	24245		23749	23749	25411	22835
335	24780	26445		26063	26063	27885	24932
365	26995	29156		28370	28370	30353	27180
395	29274	31846		30765	30765	32919	28487

締結日	2011.3.18				2012.1.24	2012.10.1
地方名	イゼール県 (Isère)				ロワール・エ・シェール県 (Loir et Cher)	ロワール県 (Loire)
年度	2012				2012	2012
COEF	工員	技手	職長	事業所付職長	非管理職	非管理職
140	16641	16641			16850	16945
145	16641	16641			16950	16945
155	16647	16647			17000	16945
170	16653	16653			17200	17153
180		16658			17220	17175
190	16675	16675			17920	17234
215	17513	16738	16738	17909	18120	17749
225		16772			18130	17915
240	18203	17398	17398	18616	20100	18891
255	19292	18739	18439	19730	20900	20459
270	20385	19482			21500	21130
285	21496	20544	20544	21982	23380	22261
305		21908	21908	23442	25090	23373
335		24061	24061	25745	27600	25701
365		26217	26217	28052	30000	28034
395		28320	28320	30303	32500	30310

締結日	2012.2.29				2011.9.16		
地方名	ロワール・アトランティック県 (Loire-Atlantique)				ロワレ県 (Loiret)		
年度	2012				2011		
COEF	工員	技手	職長	事業所付職長	工員	事業所付職長	技手
140	17409	16902			16545		16545
145	17414	16907			16590		16590
155	17428	16920			16610		16610
170	17548	17037			16725		16680
180		17096					16720
190	17781	17263			17100		16880
215	18344	17810	17810	18701	17470	17915	17200
225		18118					17675
240	19295	18733	18733	19670	18600	19015	18240
255	19993	19411	19411	20382	19770	20180	19360
270	20886	20278			20910		20450
285	21985	21345	21345	22412	22040	22650	21555
305		22939	22939	24086		24540	23170
335		25507	25507	26782		26965	25430
365		28344	28344	29761		30430	27665
395		31057	31057	32610		32020	30100

締結日	2011.10.13	2011.12.9	2011.7.6	2012.7.25	2012.3.16
地方名	ロ・テ・ガロンヌ県 (Lot et Garonne)	メーヌ・エ・ロワール県 (Maine et Loire)	マンシュ県 (Manche)	マルヌ県 (Marne)	マイエンヌ県 (Mayenne)
年度	2012	2012	2011		2012
COEF	非管理職	非管理職	工員・技手	事業所付職長	非管理職
140	16381	16809	16525		16781
145	16460	16460	16530		16790
155	16550	16550	16535		16800
170	17067	16650	16620		16850
180	17101	16700	16660		16900
190	17169	16860	16810		16950
215	17410	17050	17010	17295	17200
225	17721	17100	17135		17250
240	18711	17930	17810	18395	17500
255	19451	19100	18645	19145	18534
270	20592	19350	19660		19089
285	21737	20150	20650	21500	19695
305	23196	21450	22080	23120	20756
335	25477	23400	24550	25300	22917
365	27733	26100	26660	27160	25553
395	29878	28700	28395	28585	27876

締結日	2012.5.31	2012.2.2	2012.2.22	2012.5.11		
地方名	オート・マルヌ県 およびムーズ県	ムルト・エ・モーゼル県 (Meurthe et Moselle)	モーゼル県 (Moselle)	ニエーヴル県 (Nièvre)		
年度	2012			2012		
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	工員	工員・職長	事業所付職長
140	16951	17500	16860	16780	16780	
145	17032	17511	16880	16780	16780	
155	17083	17522	16900	16969	16969	
170	17258	17550	16920	17150	17150	
180	17288	17572	16970		17163	
190	17508	17595	17165	17420	17420	
215	17774	17660	17665	17800	17800	17800
225	18083	18219	18330		18200	
240	19063	19174	19255	19000	19000	19000
255	19692	19709	20560	19870	19870	19870
270	20507	20516	21330	20850	20850	
285	21462	21737	22835	22000	22000	22000
305	23582	23281	24430		23500	23500
335	25673	25909	27255		25420	25420
365	27509	28062	29255		27492	27492
395	29814	30667	32355		29500	29500

締結日	2012.7.6			2012.4.20			
地方名	ノール県 (リール・フランドル地方内陸部)			ノール県 (フランドル地方臨海部)			
年度	2012			2012			
COEF	肉体労働者	工員・職長	事業所付職長	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	17000	17000		16788	16788		
145	17010	17010		16805	16805		
155	17020	17020		16829	16829		
170	17510	17510		16834	16834		
180		17651			16839		
190	17760	17760		16956	16956		
215	18165	18165	18391	17979	17481	17481	18192
225		18270			18040		
240	18707	18707	18994	19210	18460	18460	19719
255	19041	19041	19600	19920	19422	19422	20295
270	20130	20130		21004	20310		
285	21187	21187	22022	22169	21654	21654	22588
305		22589	23526		22957	22957	23494
335		24740	25943		24501	24501	23873
365		26931	28329		26068	26068	27600
395		29174	30710		26722	26722	28266

締結日	2012.7.6				2012.3.26			2012.3.27
地方名	ノール県 (サンプル-アヴェノワ地方)				ノール県 (ヴァランシエンヌ-カンプレー地方)			オワーズ県 (Oise)
年度	2012				2012			2012
COEF	工員	技手	一般職長	事業所付職長	工員	事業所付職長	技手	非管理職
140	16788	16788			16883		16883	16791
145	16805	16805			16895		16895	16809
155	16829	16829			17021		17005	16824
170	16834	16834			17279		17079	16892
180		16839					17186	16919
190	16956	16956			17694		17282	17010
215	17979	17481	17481	18192	18022	18297	17577	17420
225		18040					17993	17727
240	19210	18460	18460	19719	18768	19136	18414	18425
255	19920	19422	19422	20295	19481	20204	18937	18836
270	21004	20310			20381		19667	19489
285	22169	21654	21654	22588	21415	21857	20500	20739
305		22957	22957	23494		23401	21835	21858
335		24501	24501	23873		25299	23699	24247
365		26068	26068	27600		27479	25751	26086
395		26722	26722	28266		29266	27691	28274

締結日	2012.3.9	2010.7.13			2011.12.9	2011.12.9
地方名	オルヌ県 (Orne)	バ・ド・カレー県 (沿岸部/アルトワドゥエー地方)			ビュイ・ド・ドーム県 (オーヴェルニュ中南部)	ビュイ・ド・ドーム県 (ティエール地方)
年度	2012	2010			2011	2011
COEF	非管理職	全職種	工員	事業所付職長	非管理職	非管理職
140	16815	16126	16126			16449
145	16830	16138	16138			16549
155	16850	16143	16430			16649
170	16950	16395	16593			16749
180	16980	16407				16849
190	17100	16432	16775			16949
215	17365	16454	17287	17480		17377
225	17480	16640				18003
240	18200	17398	18225	18412		18972
255	18980	18075	18750	19212		19890
270	20050	19170	19920			20910
285	21050	20165	20755	21390		22032
305	22470	21509		22429		23613
335	25010	23557		24757		25821
365	27120	25695		26937		28458
395	29000	27792		29179		30447

締結日	2012.7.10	2012.5.14	2012.1.10	2012.7.31	2012.4.24
地方名	ビレネーザトランティック県 (アドゥール川大西洋岸)	オート・ビレネー県 (アドゥール川ビレネー地方)	バ・ラン県 (Bas Rhin)	オー・ラン県 (Haut Rhin)	オート・ソーヌ県 (Haute-Saône)
年度	2012	2012	2011	2012	2012
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職
140	16945	16937	16818	16950	16800
145	16959	16947	16941	16950	16853
155	16980	16959	17279	17035	16890
170	17157	16952	17653	17185	16923
180	17221	16992	18063	17245	16950
190	17349	17071	18641	17455	16980
215	17745	17165	19360	17740	17028
225	17908	17470	20070	17880	17100
240	18960	18187	20775	18480	17295
255	19677	18939	21249	20040	17583
270	20490	19872	21799	20815	18279
285	21495	20867	23224	21835	19113
305	23060	22493	25278	24135	20739
335	25439	24933	27425	25615	23578
365	29129	27418	29626	27665	26146
395	31439	30424	31938	30560	28868

締結日	2012.3.7				2012.4.3	2012.10.3	
地方名	ローヌ県 (Rhône)				ソーヌ・エ・ロワール県 (Saône et Loire)	サヴォワ県 (Savoie)	
年度	2012				2012	2012	
COEF	工員	技手	一般職長	事業所付職長	非管理職	工員・技手	事業所付職長
140	16780.44	16780.44			17405	16947	
145	16820.44	16800.44			17415	16947	
155	16875.56	16816.15			17425	16947	
170	17021.56	16875.56			17570	17105	
180		16879.54			17673	17212	
190	17275.83	16935.43			17859	17323	
215	17614.81	17057.64	17057.64	17599.48	18268	17902	18140
225		17350.25			18696	18460	
240	18013.89	17647.89	17647.89	18760.13	19448	19844	20103
255	18597.05	18252.70	18252.70	19804.46	20235	20654	20945
270	19352.84	18806.63			21254	21836	
285	20347.85	19586.31	19586.31	21274.75	22274	23038	23362
305		21007.18	21007.18	22795.77	23570	23765	24950
335		23030.00	23030.00	24893.04	26372	25639	27209
365		25040.70	25040.70	26931.74	28451	27844	29721
395		27131.51	27131.51	29030.21	30208	30556	30858

締結日	2012.7.13	2012.4.5			2012.3.16			
地方名	サルト県 (Sarthe)	オート・サヴォワ県 (Haute-Savoie)			パリ地域 (パリ/イル・ド・フランス)			
年度	2012	2012			2012			
COEF	非管理職	工員	事業所付職長	技手・職長	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	16962	16859		16859	17062	17062		
145	16962	16871		16871	17105	17062		
155	16983	16894		16894	17226	17105		
170	17018	16981		16981	17254	17126		
180	17078			17089		17152		
190	17488	17522		17212	17346	17182		
215	18236	18175	18361	17749	18675	17787	17787	19032
225	18859			18173		18586		
240	19430	19166	19439	18791	20773	19785	19785	21170
255	20173	19987	20311	19633	21849	20809	20809	22266
270	21148	20864		20515	23139	22038		
285	22121	21864	22288	21541	24432	23269	23269	24898
305	24062		23678	22885		24755	24755	26488
335	26213		25935	25067		27180	27180	29081
365	28685		28274	27325		29446	29446	31508
395	30994		30584	29559		31896	31896	34130

締結日	2012.9.4	2010.11.26	2011.12.16			
地方名	セーヌ・マリティーム県 (ル・アーヴル地方)	セーヌ・マリティーム県 (ルアン/ディエップ地方)	セーヌ・エ・マルヌ県 (Seine et Marne)			
年度	2012	2011	2012			
COEF	非管理職	非管理職	工員	技手	一般職長	事業所付職長
140	16945	16600	16865	16865		
145	16945	16642	17193	17062		
155	16945	16684	17608	17276		
170	17032	16816	17804	17432		
180	17081	17154		17689		
190	17282	17704	18625	17969		
215	18469	18842	19229	18381	18381	19584
225	19086	19545		19342		
240	20206	20789	21267	20280	20280	21576
255	21203	21565	21969	21012	21012	22280
270	22328	22683	23299	22217		
285	23649	23936	24636	23485	23485	24993
305	24889	25337		24755	24755	26310
335	27336	27782		27143	27143	29891
365	29570	30213		29463	29463	31445
395	32031	32658		31913	31913	33985

締結日	2011.5.27	2011.12.6	2012.3.22	2012.9.6	2012.3.15		
地方名	ドゥー・セーヴル県 (Deux Sèvres)	ソンム県 (エヌ地方)	ソンム県 (ヴィムー地方)	ヴァール県 (Var)	ヴォークリューズ県 (Vaucluse)		
年度	2011	2011	2012	2012	2012		
COEF	非管理職	非管理職	非管理職	非管理職	工員	事業所付職長	技手
140	16565	16410	16781	16947	16781		16781
145	16565	16639	16892	16949	16781		16781
155	16595	16649	16976	16951	16781		16781
170	16684	16665	17072	16958	16869		16869
180	16742	16760	17081	16965			16927
190	16894	16925	17251	16974	17300		16927
215	17287	17124	17727	16983	17513	17729	16987
225	17636	17598	18064	17023			17205
240	18168	18437	19050	17588	18223	18451	17676
255	19210	19181	20084	18245	18632	18884	18049
270	20168	20052	21116	19319	19723		19094
285	21219	21151	22067	20391	20813	21102	20155
305	22546	22750	23517	21610		22166	21169
335	24506	25000	25793	23738		24333	23249
365	26687	26800	28057	25861		26501	25323
395	29116	28940	30344	27987		28662	27387

締結日	2012.3.1			2012.3.30	2010.12.16	2012.2.20
地方名	ヴァンデ県 (Vendée)			ヴィエンヌ県 (Vienne)	オート・ヴィエンヌ県 およびクルーズ県	ヴォージュ県 (Vosges)
年度	2012			2012	2011	2012
COEF	工員	事業所付職長	技手	非管理職	非管理職	非管理職
140	16975		16975	16782	16385	16782
145	17000		17000	16862	16720	16889
155	17050		17050	16945	16780	16954
170	17150		17150	17112	16920	17044
180			17180	17279	16980	17144
190	17355		17350	17499	17040	17258
215	17840	18040	17600	17731	17150	17685
225			17795	17959	17560	18306
240	18770	19050	18430	18242	18150	19154
255	19700	20110	19110	18483	19000	20059
270	20675		20170	19300	20120	21245
285	21800	22000	21140	20200	21225	22729
305		23670	22360	21650	22650	24726
335		25765	24475	23793	24820	26803
365		27910	26545	26330	27000	29300
395		30040	28560	28686	29270	32659

締結日	2012.3.20			2012.4.6
地方名	ヨンヌ県 (Yonne)			ベルフォール地方/ モンベリアル地方
年度	2012			2012
COEF	工員	事業所付職長	全職種	非管理職
140	16781		16781	16850
145	16871		16871	16880
155	16969		16969	16910
170	17080		17080	17000
180			17163	17100
190	17450		17380	17230
215	17890	18350	17782	17440
225			18200	17690
240	19615	19615	18618	18030
255	20490	20490	19450	18530
270	21000		20483	19120
285	22610	22630	21418	19900
305		24124	23668	21570
335		26351	25984	24350
365		28392	27564	27230
395		29573	29202	30210

\* UIMM より提供された資料をもとに作成

\* COEF とは、職務等約上の指数を示す

### 【聴き取り対象者】

本報告書は、国内で入手した文献・資料のほか、2012年9月24日から同月28日までに現地調査期間中に行った研究者、労働組合、使用者団体、企業人事担当者、行政機関担当者に対するインタビューおよびその際に収集した資料に基づいている。インタビューに対応してくださった方々は下記のとおりである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

- Medef (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動 (フランス経団連))  
労使関係局 (Direction des Relation Sociales) : Emmanuel Julien 氏、Sandra Aguetaz 氏  
(2012年9月24日)
  
- CFDT (Confédération française démocratique du travail : フランス民主主義労働総連合)  
事務局長補佐 (Secrétaire général adjoint) : Marcel Grignard 氏  
(2012年9月24日)
  
- UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : フランス金属産業連合)  
労働法局 (Direction Droit du Travail) : Jean-Pierre FINE 氏、Beatrice PIETRI 氏、Pia VOISINE 氏、Etienne DEVAUX 氏、Sergio PEREIRA 氏、Lucile UHRING 氏  
(2012年9月25日)
  
- A 銀行  
人事法務担当部長補佐 (B 氏) : Alain-Guy Menoncin 氏  
(2012年9月25日)
  
- CGT-FO (Confédération générale du travail – Force ouvrière : フランス労働総同盟－労働者の力)  
労働協約部 (Secteur Conventions Collectives) : Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏、Andree THOMAS 氏  
(2012年9月26日)
  
- AFB (ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES : フランス銀行協会)  
労使関係問題局長 (Directeur des Affaires Sociales) : Jean-Claude GUERY 氏、同局職員 : Michele ROSSI 氏  
(2012年9月26日)

●CEE (CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI : 雇用研究センター)

Jacque FREYSSINET 氏 (パリ第一大学名誉教授)

(2012年9月26日)

●IDHE (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie : フランス経済歴史研究所)

統括研究員 (Directrice de Recherche) : Annet JOBERT 氏、同 : Claude DIDRY 氏

(2012年9月27日)

●IIPEC (Institut International Pour les Etudes Comparatives : 国際比較法研究所)

Antoine LYON-CAEN 氏 (同研究所所長・パリ第10大学教授)

(2012年9月27日)

●Minister du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
(労働・雇用・職業教育・労使対話省)

労使対話局個別・集团的労使関係課 (Ministère du dialogue social, Sous-direction des relations indivisuelles et collectives du travail) Annelore COURRY 氏

(2012年9月28日)

●CGT (フランス労働総同盟)

Pascal Rennes 氏、Jean-Jaquws GUIGON 氏、Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏

(2012年9月28日)

\*聴き取り者はすべて細川および島田陽一早稲田大学教授である。また、本調査にあたっては、鈴木宏昌氏 (早稲田大学名誉教授)、小山敬晴氏 (早稲田大学助手) をはじめ、多くの方に多大な御助力をいただいた。あわせて深い感謝の意を表したい。

## 【主要参考文献】

- 石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房・1955年）
- 外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社・2003年）
- 和田肇，川口美貴，古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約：ドイツ・フランス・イギリスの研究』（旬報社・2003年）
- 桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開－労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」法学（東北大学）73巻5号
- 小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（1）・（2）」早稲田大学法研論集140号、141号
- 松村文人「戦後フランス団体交渉の成立－1950年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌29巻4号
- 松村文人「戦後フランスの団体交渉制度の形成過程——1946年協約法の成立と意義」季刊労働法141号
- 盛誠吾「フランス・労働協約拡張制度の展開」一橋論叢102巻1号
- 矢部恒夫「フランス法における労働協約と労働契約」日本労働法学会誌61号
- A. Jobert, Travail et emploi, n°95, juil. 2003.
- A. Bevort et A. Jobert, Sociologie du travail, Armand colin, 2011.
- A. MAZEAUD, Droit du travail, 8 éd, LGDJ, 2012
- C. Didry, Naissance de la convention collective, Paris, 2 éd. EHESS, 2002.
- C. Nicod, La réforme du droit de la négociation collective par la loi du 20 août 2008, Dr. ouv. 5/09, n°730
- C. Radé, La loi négociée : La remise en cause de la hiérarchie des normes : Les nouveaux défis de la négociations collective, Dr. ouv. 6/10, n°743
- F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001
- G. Borenfreund, Le nouveau régime de la représentativité syndicale, RDT, 2008
- G. Auzero, L'articulation des normes conventionnelles : La remise en cause de la hiérarchie des normes : Les nouveaux défis de la négociations collective, Dr. ouv. 6/10, n°743
- J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26<sup>e</sup> éd., Dalloz.
- J. Freyssinet, Négociation interprofessionnelles et crise économique, la revue de l'IRES, 2/11, n°69.
- Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012
- M-A. Souriac, Les réformes de la négociation collective, RDT, 2009
- UIMM, La négociation collective en entreprise,2012
- 以上のほかは、本文中に適宜参照を示した

---

労働政策研究報告書 No. 157-2

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

発行年月日 2013年 3月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2013 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)