

資料編

1. フランス銀行業労働協約 ……………	1	2 金属産業における労働協約 ……………	64
(1) 銀行業全国労働協約……………	1	(1) パリ地方金属・機械及び関連産業の地域的労働協約…	64
第1編 一般的規定……………	2	(2) 1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書……………	68
第2編 労使対話……………	3	(3) パリ地域金属、機械および関連産業労働協約の2007年12月7日の追加協定(2008年のTGA/SMH)……………	75
第3編 労働契約……………	8	(4) 金属産業労働協約の職務等級別(hierarchique)最低報酬に関する1983年7月13日の全国協定……………	75
第4編 人的資源管理……………	13	(5) 工員の月給制化に関する金属産業において締結された1970年7月10日の全国協定……………	76
第5編 報酬……………	16	(6) 金属産業における労働時間に関する1982年2月23日の全国協定(1982年4月5日のアレテにより拡張適用)……………	78
第6編 参加……………	18		
第7編 社会保障……………	18		
第8編 労働時間～2001年5月29日の付加文書……………	22		
(2) 銀行業同数委員会内規……………	34		
(3) 2001年9月3日の資格免状手当に関する協定……………	35		
(4) 2001年5月29日の労働時間の調整および削減協定……………	35		
(5) 銀行職種の退職年金についての2005年2月25日の協定……………	42		
(6) 引退措置に関する2005年3月29日の協定……………	46		
(7) 2000年1月10日の銀行業労働協約の8-2条:《不服申立》組織を修正する2007年5月29日の協定……………	48		
(8) 2008年11月24日の2008年賃金協定……………	49		
(9) 銀行業労働協約第54条一病気-についての2009年10月26日の付加文書……………	51		
(10) 銀行業労働協約付属文書Vを修正する2010年3月8日の協定……………	52		
(11) 銀行業労働協約第59条についての2010年9月26日の付加文書……………	57		
(12) 銀行業《承認》同数委員会の設置に関する2010年9月27日の協定……………	58		
(13) 2011年1月31日の賃金協定……………	61		
		資料 フランス労働法典【抜粋】 ……………	80

資料

1. フランス銀行業労働協約

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

前書き

2004年11月17日の添付の拡張アレテ(2004年12月11日付官報)により、2000年1月10日の銀行産業労働協約、その枠内で締結された協約の付属文書及び協定は拡張され、通貨金融法典L.511-9条の適用される銀行として認められる、すべての企業(AFB(フランス銀行協会)に加入していないものであっても)について義務となっているものであるが、2004年6月30日において金融公社の労働協約の適用領域に属していた企業(ASFに加入するカテゴリー2の加盟企業)および主たる事業活動が証券取引所の労働協約に属する事業所は除かれる。

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

JO n°288 du 11 décembre 2004, page 21106, texte n°64
Décrets, arrêtés, circulaires
Convention collectives
(2004年12月11日官報288号21106頁64番文書)

Ministère de l'Emploi, du Travail
et de la Cohésion sociale
(雇用・労働・社会的団結大臣(労働大臣))

ARRETE DU 17 NOVEMBRE 2004
PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE
ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE
DE CELLE-CI (N°2102)

(銀行業の全国労働協約およびその枠内において締結された協定の拡張についての
2004年11月17日のアレテ)

雇用・労働・社会的団結大臣

労働法典L.133-1条以下；

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

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

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

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

前掲全国労働協約の最低年間賃金に関する第6および第8付属文書に取って代わる2002年10月29日の協定；

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

前掲全国労働協約の適用領域を修正する2004年7月16日の付加文書；

署名組織によって掲げられた拡張要求；

2003年8月8日および2004年10月8日の官報で公布された答申；

審査中の内部的な答申；

2004年10月11日の協議において出された、団体交渉についての全国委員会(協約および協定についての下部

委員会)に基づく答申；

に基づく

アレテ；

第1条

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

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

—労働法典L.321-1条2項、L.321-1-1条1項の規定に反する、上記の第3編第5章(労働契約の破棄)29-2条(経済的理由による集団的解雇手続)a節の最後から2番目の項

—上記の第5章第31条(任意引退および引退措置)の《*et mise*》(および措置をする)という文言および引退改革についての2003年8月21日の法律n°2003-775に由来する労働法典L.122-14-13条の規定に違反する第31条1項に示された《*ou la mise*》(または措置をする)という文言

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

—第8付属文書

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

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

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

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

上記の29-2条b節は破毀院の判例(Cass. soc. 1^{er} décembre 1998:1998年12月1日破毀院社会部判決)によって解釈されるように労働法典L.321-1-1条の適用の限りで拡張適用され、解雇の順序を定めるために予定された基準は企業の従業員全体に適用され、再編成に関係する業務または事業所の労働者のみに対して適用されるものではない。

上記第5章第31条(任意引退および引退措置)2項は労働法典L.122-14-13条最終項およびL.122-6条の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。

上記の第31条最終項は労働法典L.122-14-13条1項及び1978年1月10日の法律n°78-49号に付随する1977年12月10日の全国職協定第6条の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。

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

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

第59-1条の最後から2番目の項は破産院の判例（Cass. soc. 16 décembre 1998 : 破産院社会部 1998年12月16日判決）によって解釈されているように労働法典 L.226-1 条の規定の適用の限りにおいて拡張適用され、家庭の事情による欠勤日は当然にその合理的な前後の期間において特別休暇日となるわけではない。

- 上記の全国労働協約における欠勤の許可に関する11条を修正する2000年7月3日の付加文書
- 上記の全国労働協約につき第8編（労働時間）を創設する2001年5月29日の付加文書第62条（超過勤務時間および代償休日）は破産院の判例（Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/ Boutiller : 破産院社会部 2000年4月19日の Multipress 対 Boutiller 判決）によって解釈されているように労働法典 L.212-5 条の適用の限りにおいて拡張適用される。
- 上記の全国労働協約の枠組において締結された資格手当に関する2001年9月3日の協定；
- 上記の全国労働協約の最低年間賃金に関する第6および第7付属文書に取って代わる2002年10月29日の協定；
年間賃金の2つの俸給表は最低賃金および修正された2000年1月19日の法律 n°2000-37 号第32条の決定についての行政立法の規定の適用の限りにおいて拡張適用される。
- 上記の全国労働協約の枠組において締結された銀行の代理店の安全についての2002年11月27日の協定
- 上記の全国労働協約の適用範囲を修正する2004年1月16日の付加文書

第2条

上記の全国労働協約および協定の効果および制裁の拡張は現在のアレテの公布の日からそれが発効し、前述の労働協約および協定所定の条件においてなされる。

第3条

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

Fait à Paris, le novembre 2004.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle
(パリにおいて、2004年11月
大臣のための委任により
労働関係局長
J.-D. Combrexelle)

第1編 一般的規定

第1条：適用領域*

本協約は現行の法律および行政立法の適用のもとで締結される。

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

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

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

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

加えて、これらの事業活動に属しかつ1999年12月31日に1952年8月20日の銀行業の従業員の労働についての全国労働協約の総体を享受する労働者は、本協約の適用領域に入る。

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

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

第2条：期間

本協約は期間の定めなく締結されるものであるが、以下に定める条件のもとで修正または破棄通告の場合を除かれる。

例外的に、明文でその旨を規定する条文、章、付属文書および／または付加文書は期間が定められる。

第3条：加入

3-1条：原則

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

3-2条：集団的加入

第1条で定められた領域に含まれない1つの地域的または職種の領域において本協約を適用するようにすることを目的とする加入は労働法典（新）L.2261-5 条となった労働法典（旧）L.132-16 条の適用のもとでなされる。

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

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

第4条：労働協約の展開の方式

4-1条：修正

労働協約の1の署名当事者によるあらゆる修正の請求は当該請求の対象となる規定およびそれを正当化する理由を明確にする受領証明付き書留郵便により他の署名者に通知されなければならない。
修正の請求に関する交渉は、産業部門における代表的労働組合組織すべてを招き、当事者全てによる修正の請求の受け取りの日付から起算して遅くとも3カ月以内に開始されなければならない。異なる受取の日付がある場合、すべてのうちで最も遅い日のみが考慮される。

4-2条：破棄通告

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

破棄通告は本労働協約の全体についてなすことおよび編、章、条、付属文書および／または付加文書の全体に関してすることができる。

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

4-3条：特別の様式

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

第4編第1章、第40条、第41条、第42-3条および第48条

第5条：移行の様式

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

第2編 労使対話

第1章 銀行業同数委員会および雇用全国同数委員会

第6条：委員会の権限

銀行業同数委員会は職業部門に属する労使の問題についての責任を引き受けることを任務とする。この効果に基づき、委員会は：

1. 産業部門別団体交渉に属する問題点、とりわけ、現行の法律によって、義務的なものとして、規定されている問題点について交渉する。

2. 本協約及び産業部門別集団協定の解釈の問題について、およびそれが企業内において調整できなかったときには産業部門レベルで署名された条文の適用についての集団的な紛争について、意見を述べる。

3. 本労働協約第27条の名目での懲戒解雇の場合または65歳を下回る年齢の労働者の引退措置の場合において申し立てられた不服申し立ての請求について、意見を述べる

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

第7条：一般的な機構

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

銀行業同数委員会の主宰は使用者代表によって保証され、そしてその事務局はフランス銀行協会（l'Association Francaise des Banques : AFB）の役務によってなされる。

銀行業同数委員会は、第8条において明確にされた条件のもとで：

・第6条第1号および第3号の名目で全体協議を（少なくとも年に1回）開く；

・《解釈および勧解》協議を開く；

・（第27-1条がそれを必要とするときに）《不服申立》協議を開く

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

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

銀行業同数委員会は内規²を作成するが、それを適用するためには、銀行業同数委員会を構成する構成員の過半

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

² これはとりわけ以下の内容を定める：

・各協議の後に、示された、そしてとりわけその最終段階におけるそれぞれの当事者の提案を伝える調書が作成されること

・予定された最後の協議の時点で署名された協定を当事者の欠くとき、それは交渉の失敗をもたらし、それぞれの提案を記入する不合意の調書によって文書化されること

・銀行業同数委員会は技術集団同数委員会の運営の様式を明文化すること

数の承認を得なければならない。

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

第8条：運営

銀行業同数委員会の構成員は当然にこの期間の各種の組織および技術集団すべての構成員となる。

《解釈および勧解》組織および《不服申立》組織については、労働組合組織および使用者の使用者代表は、場合によっては、常設的に、本来の構成員の代理として、例外的な場合、すなわち代理につきその目的が継続性を保障している場合を除いて1年の期間でその代理人を指名することができる。

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

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

8-1条：《解釈および勧解》組織*

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

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

銀行業同数委員会は、《解釈および勧解》組織を開くとき、以下のように構成される。

- ・組織ごとに多くとも2名からなる労働組合組織の代表

・多くとも上記に定められた労働組合組織の代表と同数の代理人からなる使用者によって委任された代表
同数委員会は2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が代表するので、尊重される。

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

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

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

8-2条：《不服申立》組織

銀行業同数委員会には以下の事項について答申を出すことを任務とする：

- ・本協約第27-1条の枠内における懲戒を理由とする

* 銀行業同数委員会内規94頁および95頁参照。

* CPBA協定（銀行業《承認》同数委員会の設置に関する2010年9月27日の協定）303頁参照

配置転換または解雇を引き起こす懲戒処分

・その労働契約の切断の日に65歳を下回る年齢の労働者の意に沿わない引退措置。この申立ては本協約第27-1条に定められたのと同じ条件において行われ、個別的な効力を有する。

この編につき、銀行業同数委員会は以下のように構成される組織を開く：

一組織の割合に応じた、多くとも5名の構成員からなる労働組合組織の代表

一多くとも上記に定められた労働組合組織の代表と同数の代表数からなる使用者によって委任された代表
同数委員会は2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が代理するので、尊重される。

この組織は、銀行業同数委員会の事務局により、処分を受けたまたは引退措置を受けた労働者による所定の請求を受け取り後、暦日21日以内に開かれる。この請求は受領証明付き書留郵便により行われる。

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

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

これらの一件書類は性質上厳格に秘密が守られる。

協議の間に以下のものが事情聴取される：

- 一当事者。場合によっては当該職種に属する、または同じ銀行グループに属する銀行企業において就労する、当事者の選択した者によって補佐されまたは代理されるが、ただしその場合には、当該職種における代表的組合によって正式に委任されること；
- 一銀行の代表者。必要があれば2名。

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

8-3条：雇用全国同数委員会

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

雇用全国同数委員会は法律、行政立法、職協協定および職種別協定によって与えられた権限の総体を行使する。2003年12月5日の全国職協協定が職業教育に関して想起させるように、CPNEは以下の任務を有している：

- ・さまざまな職業資格のレベルにおいて実施される、職業教育、職業上の進歩および職業的リハビリテーションの研究に参加すること

・公的機関および関係機関とともに、これらの手段の最大限の利用、適合および発展を保障するに適した措置を研究すること

・この効果についてあらゆる有益な観察記録および提案を表明し、そしてとりわけ職業教育活動の評価の条件を明確にすること

・職業教育の目的、優先性および手段についての産業部

門別の 3 年毎の交渉の後に締結された協定の適用および上記に定められた権限の名目で雇用同数委員会がとった決定に目を配ること

・職業教育へのアクセスにおける女性と男性の職業上の平等を促進すること

CPNE は、法律、職際協定および職種別協定によって定められたこれらの任務の枠内で、とりわけ以下の管轄権限を有する：

・個別自主研修休暇の財政を担当する機関に対して雇用および職業資格に関する職業上の優先性を知らせること。ただし、その請求に関する労働者の権利を妨げるものではない。

・雇用促進職業訓練契約の対象となりうる職業資格、および本協約第 12 条に定める条件における証明の対象となりうる職業資格を決定すること

・その従業員が享受できる職業教育措置について中小企業（PME）の情報提供および相談行為が保障される条件を調査すること

・障害のある労働者の職業教育へのアクセスの助けになるための助言を作成すること

・雇用および職業資格の量的および質的な展開を、とりわけ熟練、職業資格および男女間の職業上の平等についての観察によって実現された作業を考慮して、定期的に調査すること、および、とりわけ、企業長と従業員の代表機関がこの調査の結果を自由に使えるようにすること。

・初期職業教育および技術的・職業的第一段階職業教育に関する職業指導の実施の様式を調査すること

・管轄期間によって実施された、技術的または職業的教育の免状につながる教育およびこれらの免状の取得者の職業への復帰についての、診断および調査、とりわけ銀行における熟練、職業資格および男女間の職業的平等の観察を調査すること。この点については、雇用全国同数委員会は研究テーマを提案するために観察運営委員会に付託することができる。

・分配された財政の枠内での財政上の優先性を述べること。

雇用全国同数委員会は以下のように構成される：

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

－同数の構成員からなる使用者の代表

CPNE の主宰は使用者代表の責任によって保証され、そしてその事務局はフランス銀行協会（AFB）の役員によってなされる。

同数委員会は 2 つの代表、すなわち労働組合の代表および使用者の代表が代理するので、尊重される。

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

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

第 9 条：同数委員会に参加する労働者についての補償

a) 協議への参加

産業部門別同数委員会の協議の時間は労働時間として

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

考慮され、そうしたものとして報酬を支払われる。関係する労働者はその召喚を受け取ったらずぐにその使用者に対して通知をしなければならない。

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

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

b) 協議の準備

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

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

各受益者はその使用一半日を下回ることはできない一の少なくとも丸 10 日前に AFB の労使関係局および使用者またはその代表者に当該受益者たる労働者がその組合組織から付与された 1 または複数の半日を使用する予定の日を通知する。

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

これらの 35 回の半日は、それが当該年の間に完全に使い切らなかつたとしても、何らかの超過、繰越、補償を引き起こすことはできない。

第 2 章 組合の権利および従業員代表制度

第 10 条：組合の自由

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

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

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

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

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

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

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

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

とする。

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

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

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

第 11 条：欠勤許可

11-1 条：一般規定

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

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

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

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

欠勤は 1 日または半日単位で与えられる。

11-2 条：組合組織割当

この割当は以下の早見表により算定される。

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

以下、1000 人の労働者が追加されるごとに 10 実労働日を加算する。

労働者数 1000 人を下回る早見表の最初の区切りの実労働日の付与の方式はすべての追加の区切りに適用される。

企業レベルでは代表的ではないが 1 または複数の事業所レベルにおいて代表的である各労働組合組織については、前項に載っている早見表は当該事業所の報酬を支

払われている従業員数に応じてまたは事業所の報酬を支払われている従業員数の累積数に応じて適用されることとなる⁵。

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

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

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

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

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

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

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

11-3 条：組合大会割当

全国レベルまたは企業レベルで代表性を有する各労働組合組織は、当該企業の報酬を支払われている従業員数に応じて算定される欠勤許可の実労働日を付与され、それは本条 11-1 条において定められているように、また企業レベルでは代表性を有しないが 1 または複数の事業所レベルで代表性を有する労働組合組織については 1 または複数の事業所の従業員数について以下の早見表に応じてそれが付与される：

- ・労働者数 1000 人まで：3 実労働日
- ・以下 1000 人の労働者が追加されるごとに 3 実労働日ある年の途中にこの割当がある労働組合組織について不十分となったとき、当該労働組合組織は組合組織割当を利用することで欠勤許可を請求することができる。

11-4 条：予告通知期限

組合組織割当

本請求は労働組合の全国組織、または全国組織を欠くときは、全国組合によって、あるいは、必要に応じて、全国代表委員または中央代表委員、ないしは、これを欠くときは企業の組合代表委員により発せられた証拠書類

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

⁵ 事業所の概念は事業所委員会についての法律による定義にしたがう。

の呈示に基づいて当該欠勤の少なくとも暦日 8 日前に示されるものとする。

11-5 条：欠勤の上限

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

それは：

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

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

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

11-6 条：発効日

第 11 条の本規定一欠勤許可一は、2000 年 2 月 16 日に効力を発し、2000 年 1 月 10 日の銀行業労働協約第 11 条に取って代わる。

2000 年 2 月 16 日から本条の署名日までに旧第 11 条の名目で所得された日については 11-2 条の権利一組合組織割当一及び 11-3 条の権利一組合大会割当一に繰り入れられる。

本条の規定は企業レベルで存在することができる同一の目的の規定を累積することなく、企業に存在するより有利な規定を見直すものではない。

第 12 条：労働組合専従職員休暇

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

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

当該休暇が期限に達し、当該労働者が 3 カ月の配慮期間を伴う更新がされなかったとき、関係する労働者は当該企業においてその雇用または類似した雇用に復職する。場合によっては、その職務復帰の助けとなるために、各企業において特別な措置がとられるものとする。

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

各産業部門レベルの代表的な労働組合組織は産業部門の企業の労働者を指名し、組合の全国組織、あるいは、それが無いときには、産業部門レベルで代表的な全国組合で使用することができ、その場合には当該労働組合が賃金を保障する。本条第 3 項及び第 4 項はこうした利用

⁶ 前掲注 5 参照。

⁷ 前年の 12 月 31 日において報酬が支払われている従業員数。

⁸ この数字は、場合に応じて、最も近い整数に切り上げないし切り捨てされる。

⁹ 前掲注 7 参照。

¹⁰ 前掲注 5 参照。

¹¹ 前掲注 8 参照。

が期限に達したとき、適用される。

第 13 条：従業員代表委員

従業員代表委員の数、選挙資格、被選挙資格および委員の委任の実行の条件に関する規定は現行の法律および行政立法の適用に服する。

従業員代表委員はカテゴリー別選挙人団ごとに割り振られた従業員によって選出される。

カテゴリー別選挙人団の数は次のとおり決定される：

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

- ・第二カテゴリーの選挙人団は管理職を含む。

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

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

第 14 条：企業委員会および事業所委員会

企業委員会および事業所委員会は現行の法律およびデクレに従って運営される。

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

カテゴリー別選挙人団の数は次のとおり決定される：

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

- ・第二カテゴリーの選挙人団は管理職を含む。

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

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

第 15 条：中央企業委員会

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

委員会の構成員の代理の問題は各企業に固有の特別の協定の対象となりうる。

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

この割り振りは残りの人数については比例原則に従ってなされる。

用いられた規則で議席の全体の割り振りができない場合、獲得された結果は 2 または複数の労働組合組織および必要に応じて労働組合組織によって推薦されなかった構成員との間で同等に獲得され、なお未決定のまま

の議席は問題となるカテゴリー別選挙人団における事業所委員会の総体の選挙において獲得された票数がより大きいものを考慮して数の大きい順に付与される。労働組合組織に付与される議席は各企業独自の方式に応じて与えられる。必要に応じて労働組合組織によって推薦されなかった当選者に付与される議席は労働組合組織によって推薦されなかった事業所委員会の正規当選構成員が専ら参加する関係する各カテゴリー別選挙人団において組織された選挙の結果から与えられる。票数を最も多く獲得した候補者が当選する。同数の場合、議席は年齢の高いものに付与される。投票は必ず通信によって行われる。中央企業委員会の構成員の委任の期間は 2 年である。この期限は全体として更新される。

第 16 条：労働条件安全衛生委員会 (CHSCT)

現行の法律に従って、少なくとも 50 人の労働者がいる事業所においては、CHSCT (労働条件安全衛生委員会) が設置される。この設置の条件、権限および職務は現行の法律およびデクレによって定められるところのものとする。CHSCT (労働条件安全衛生委員会) についての従業員を代表する者の教育は、300 人およびそれ以上の労働者を使用する企業については、労働法典 (新) L.2325-44 条および R.2325-8 条となった労働法典 (旧) L.434-10 条第 1 項及び第 2 項に定められた条件において保証される。300 人を下回る労働者を使用する企業において CHSCT (労働条件安全衛生委員会) についての従業員を代表する者が教育を受ける権利を有することについての、一般的な条件は、現行の法律上の規定に従って定められる。

第 17 条：職業上の復帰

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

第 3 編 労働契約

第 1 章 採用一試用期間

第 18 条：採用

採用のとき、使用者は本協約第 33 条以下によって定められた資格等級に照らした賃金の総額、報酬の方式、および賃金の状況をその中に記した上で契約の性質および雇用条件を明確にして労働者と労働契約を結ぶものとする。労働者の義務はすべての労働者が応じなければならない採用時医療検診の結果、および企業によって明確にされた様式に依拠する。後に、労働者は使用者と折半で、それが発生したとき、請求された情報において生じたあらゆる修正を負担しなければならない。本協約の規定は労働者の一定のカテゴリーの雇用についての現行の行政立法から生じる義務を妨げることはできないことは明白である。期間の定めのある労働契約の締結は期間の定めのないフルタイムの契約に基づく採用を重視する募集方針を見直す効果を有するものであってはならない。パートタイムで採用された労働者は、フルタイムのポストを望む場合、現行の法律の条件においてフルタイムの雇用の割当についての優先権を享受する。その企業への入社に際し、すべての労働者は労働協約を 1 部と当該企業の就業規則を 1 部受け取るものとする。これらの条文のあらゆる修正は当該企業独自の方式に基づいて従業員の知るところとされなければならない、労働者がこれを参照し、保持することを可能としなければならない。

第 19 条：試用期間

期間の定めのある労働契約で採用された労働者は労働法典によって定められた条件において定められた試用期間に置かれる。期間の定めのない労働契約で採用された銀行業の職務の技術者については、試用期間は実働 3 カ月であり、これは当該使用者と当該労働者との間で締結された明文の合意により、更新することが可能であり、当該更新は、1 回で、更新期間については多くとも実働 3 カ月までである。期間の定めのない契約で採用された管理職については、試用期間は実働 6 カ月であるが、ただし労働法典所定の当事者間の適用除外協定がある場合は除かれる。この適用除外協定は実働 9 カ月を越える期間の試用期間をもたらす効果を有することはできない。この実働は持ち場において現実に就労した時間、および職業教育の期間を含むものである。すべての欠勤 (病気休暇、有給休暇等) は試用期間を停止する効果を有し、したがってこれらの欠勤の期間に等しい期間の延長をもたらす。しかしながら、欠勤を算定された期間が暦日 7 日を越えないときには、試用期間の終了または場合によっては更新された試用期間の終了は延期されない。パートタイム労働者の試用期間はフルタイム労働者のそれを超えるものであってはならない。試用期間の終了から少なくとも 5 労働日前において期間の定めのない契約で採用された労働者と使用者またはその代表との間で面談がもたれるものとし、試用期間が更新された場合については、当該更新後の試用期間終了の少なくとも 5 労働日前に面談がもたれるものとする。期間の定めのない労働契約で採用された労働者の試用

期間の打ち切りの場合、10 労働日の解約予告期間は当該解約が実働 1 カ月以内に生じた場合に適用される。その他の場合において解約予告期間は 5 労働日となる。

第 2 章 特別な労働契約

第 20 条：バカンス補足契約

本協約の署名者は、銀行業において、バカンス補足契約と呼称する期間の定めのある契約により学校および大学のバカンスの間に就学中の若者を募集する長年の慣行があることを確認する。

これらの契約は企業社会との最初の接触を可能とし、これらの若者の職業指導を促進することを目的とする。

この契約類型は「実施される活動の性質およびこれらの雇用の臨時的性格による特徴を理由として期間の定めのない雇用契約を用いないことが恒常的な慣行である」

*ことを明確にする現行の法律の枠内で用いられる。

当該契約は学校または大学のバカンスの間の明確な期間を定めて締結される。

バカンス補足契約は試用期間、資格等級、および報酬に関する規定を除き労働協約の利益を享受する*。

バカンス補足契約は法定労働時間に応じて適用される最低賃金 (SMIC) と少なくとも同等の報酬を受け取る。使用期間は契約において定められた労働週につき 1 実労働日として定められる。

年金保険料は労働者年金職際制度 (R.I.P.S-I.R.E.P.S. : 労働者相互扶助職際制度-労働者年金・相互扶助機関等) において定められる。

バカンス補足契約は、就労期間の開始から、有給休暇相殺補償金を受けることとする。

バカンス補足契約は最後に従業員の総体と同等の条件で食堂の利用および出張手当を享受する。

第 21 条：(留保)

第 3 章 一般原則および職業倫理

第 22 条：思想信条の自由

署名当事者は、当事者それぞれ自身および労働者ないし使用者の総体についての、思想信条の自由を認めるものとする。

この自由は現行の法律、行政立法、および労働協約の規定に従って行使される。

第 23 条：非差別および職業上の平等

採用、労務の指揮または割当、職業教育、懲戒処分または解雇措置、昇進、およびキャリア展開または報酬に関して、使用者は、その決定について、下記に列挙する要素を考慮に入れない義務を負う。それはすなわち、出自、信条、思想、習俗、性 (男女の平等の遵守)、ある民族への帰属、国籍または人種、健康状態または障碍 (労働医によって認められた不適格を除く)、労働組合への加入または不加入の事実あるいは組合活動または従業員代表の活動の実施である*。

現行の法律の枠内において、使用者は身体障害者が職務を行うにつき可能な限り最良の職務復帰を可能とする

手段を追求するものとする。これらのものは、その点に関する特別な法律上の規定の適用の留保のもとで、労働者の総体と同等の権利を享受する。

労働者が、それに関する措置が現行の規則において明確にされている平等取扱についての一般原則に反していると考えられる理由があるとき、その者が認められるべき措置についての知識を有するのであれば、その使用者に対して書面で、直接にまたは従業員代表委員あるいは労働組合組織の代表を通じて、この措置の再検討を請求することができる。使用者はその回答を書面によって知らせるために 1 カ月の期間を要することができる。

第 24 条：職業倫理の原則

銀行および金融事業はその定義に特有のあらゆる注意を払うことおよび厳格な職業倫理の遵守が要求される。職業倫理は、個別的または集団的な、企業およびその協力者の日常的な振舞いにおける、品行についての規則の総体である。

職業倫理の一般規則について関係する労働者に通知する様式を定めるのは各企業の役割であるが、その内容は以下のとおりである：

- ・信義誠実、中立、秘密の厳守を保ち、現行の法律上ないし行政立法上の規定の枠内での役務を前提として、顧客の利益を尊重すること

- ・市場の規則の全てを遵守すること、すなわち、日常の運営に支障をきたし、または関係する第三者の不利益を顧みずに利益を得るようなあらゆる行為を行わないこと

- ・法律によって定められた条件の枠内でまた法律に反しないように職業上の秘密を完全に遵守すること

- ・使用者またはその会計を通じた財務上の手段についてまたは労働者が運営あるいは決定についての権限を享受する手段について人的に実行される運営に関してその正式に委任された法律上の代表者に関する透明性。この透明性の義務はこれに関する現行の法律および行政立法に従ったものでなければならず、労働者によって行われる活動および責任に応じて上積みされる。

一般原則に関するこれらの原則の適用の様式は当該企業が定めるものとし、銀行事業所がその個別の状況に応じて、1 つ 1 つの銀行に応じてさまざまに、その活動および義務を考慮した上で、調整する自由を有する。

とりわけ、企業はその労働者がその職業活動を遂行において贈物および利益を受けまたは供与することができる条件を定めるのに必要な規定を置くものとする。

労働者が、その労働の枠内において、直属の上司から、真摯に考えて、上記に定められた職業倫理および企業におけるその適用様式に反すると思う命令を受けたとき、その者が頼る幹部に一任することができ、あるいは当該企業に一任することもできる。

前条記載の原則および規定の適用は各銀行において設置された職業倫理規定、とりわけ現行の法律の枠内で投資事業者 (PSI) の資格を有する銀行において設置された職業倫理規定および証券取引委員会 (COB) ないし金融市場委員会 (CMF) の規則の適用を妨げるものではないことが十分に理解されなければならない。

第 4 章 制裁

第 25 条：制裁

使用者により非行と考えられるあらゆる行為または懈怠は、法律上および行政立法上の規定、とりわけ事前の面談に関する規定を遵守する限りにおいて、以下の懲戒的制裁を言い渡す理由となる。

* 本項は労働法典 L.1242-2 条 3 号に従うという留保のもとで拡張適用される。

* 本項は、必要に応じて、平等取扱の遵守を条件に拡張適用される。

* 本項は労働法典 L.1132-1 条、L.1132-2 条、および L.1132-3 条の適用の留保のもとに拡張適用される。

- ・書面による戒告
- ・譴責
- ・地位の変更を伴う降格
- ・懲戒解雇

利害関係者がその間にいかなる新たな制裁の対象とならなかったとき、書面による戒告および譴責の制裁は当該通知から起算して5年を超えることができない期限の満了時に破棄され、一件記録から取り除かれる。

重大でありかつ直ちに暫定的な解決が必要である場合において、使用者は労働者に対し仮の停職措置を言い渡すことができる。この抵触措置に伴う報酬の停止は1カ月を超えることができない。

当該停止の終了時、支払われていなかった報酬は支払われなければならないが、ただし当該労働者が重い非行または特別に重い非行を理由として解雇された場合は除かれる。

地位の変更を伴う降格の対象となった労働者は、それを望むのであれば、27-1条に定められている手続および期限に従って当該企業内の不服申立同数委員会または銀行業同数委員会に対して停止の申立をすることができる。

第5章 労働契約の破棄

この章に基づき、使用者による期間の定めのない労働契約の解約は現実かつ重大な理由に基づいていなければならない。

第26条：懲戒でない理由に基づく解雇

解雇手続を開始する前に、使用者は考えられるあらゆる解決を考えなければならず、とりわけその職務の利害関係者の適応の悪さから低評価が生じているときに、労働者に他のポストを委ねる手段を探さなければならない。懲戒でない理由に基づく解雇は客観的な理由に基づきかつ職業上の低評価からなされるものとする。労働医による不適格認定を除き、労働者の健康状態またはその障害はそれ自体として解雇を正当化する原因を構成することはできない。

26-1条：手続

事前の面談は、より有利な法律上の規定または特別な条項¹²がある場合を除き、召喚状の労働者への最初の提示の日付から起算して暦日7日を下回って行うことはできない。

面談の日付および解雇通知書の送付の日付との間に暦日7日間の最小熟慮期間が経過しなければならない。解雇通知書の最初の提示後の暦日10日間の間に、労働者はその使用者に対し直接にまたは従業員代表委員あるいは労働組合の代表を仲介によりその決定の再検討を請求することができる。

26-2条：補償

すべての労働者は、少なくとも勤続年数¹³1年を数え、第26条の適用により解雇されたとき、解雇補償金を享

¹² 例えば、不適格認定の場合。

¹³ 当該勤続年数は当該企業において算定される。実働期間に加え、法律上の規定の適用において、勤続年数の権利について考慮される欠勤の期間および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持する権利を与えられた欠勤の期間もまた有効である。

受する。

この補償金の算定基礎に用いられる月給は当該労働契約の解約に先行する直近の暦月12カ月の間に当該労働者が受け取った¹⁴年間基礎賃金¹⁵の1/13に相当するものとする。

この補償は以下に相当するものとする：

- ・2002年1月1日以前に当該企業において獲得された勤続年数の満了した半期につき月給の $1/2 \times (13/14.5)$ ¹⁶
- ・および2002年1月1日から当該企業において獲得された勤続年数の満了した半期につき月給の1/5

同一の企業におけるフルタイムで使用されていた労働者の解雇補償金及びパートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金はその者が当該企業に入社してからこれら2つの様式のそれぞれに応じて実行された雇用の期間に比例して算定されるものとする。

遅くとも1999年12月31日に採用された労働者については、補償金の合計は管理職については月給の $24 \times (13/14.5)$ ¹⁷を、そして銀行業の技術者については月給の $18 \times (13/14.5)$ を上限とする。

2000年1月1日以降に採用された労働者については、補償金の合計はその者が所属するカテゴリーに関わらず月給15カ月分を上限とする。

第27条：懲戒解雇

使用者は、その懲戒権により労働者の非行を理由として解雇を言い渡すとき、非難の対象となる事実を解雇通知書の中で記載しなければならない。

重大な非行および特別に重大な非行がある場合に限り、使用者は解約予告期間に付随する義務から解放される。

27-1条：手続

事前の面談についての召喚および解雇通知書の送付については現行の法律に所定の期限に服する。

労働者は、解雇の通知から起算して、暦日5日間の期限を利用し、それを選択しかつそれを望むのであれば、受領証明付き書留郵便により不服申立をすることができる：

名宛人は

- ・それがあるときには、企業別協定を用いて設置された当該企業内の不服申立同数委員会付属文書Ⅱに述べられている設置の様式および運営規則は補充的に参照される¹⁸。

- ・または銀行業労使同数委員会である。

これら2つの不服申立は互いに排他的である。

これらの不服申立は、労働者が特別に重大な非行を理由とする解雇の対象とならないのであれば、停止される。しかしながらこの停止は内部の不服申立機関または銀

¹⁴ 不完全な年の場合、当該賃金は復元されなければならない。

¹⁵ 第39条の定めによる。

¹⁶ この乗率係数は、算定基礎について、年間基礎賃金の1/14.5に相当する月給にとどめている1952年8月20日の労働協約所定の補償水準を維持することを可能とする。

¹⁷ この乗率係数は1952年8月20日の労働協約において定められた上限の維持を可能とする。

¹⁸ 付属文書Ⅱの規定は内部の不服申立同数委員会を設立する規定が設置の様式および運営規則あるいはその対象となる要素を取り扱っていない場合に適用される。

行業同数委員会に係属した日付から暦日 30 日の期限を超えて以降に言い渡すことはできない。当該解雇は、従って、制裁を受ける労働者による不服申立の請求があったときは係属した当該委員会の答申の後にしか効力を発しない。答申は当該係属後、暦日 30 日以内に通知されなければならない。

なんらかの司法手続が、同一の紛争に関して、当該企業内部の不服申立同数委員会または銀行業同数委員会（「不服申し立て」部会）が答申を言い渡す前に、当該労働者によって開始されたとき、不服申立手続は終了する。

27-2 条：補償

労働者は解雇についての法律上の補償を受け取るが、ただし重大な非行または特別に重い非行がある場合は除かれる。

同一の企業においてフルタイムで使用されていた労働者およびパートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金は当該企業にそれらの者が入社してからこれら 2 つの様式のそれぞれに応じて実労働をした雇用の期間に比例して算定される。

第 28 条：有罪判決の場合の解雇

使用者は刑法典第 2 部、第 3 部および第 4 部に定める重罪または軽罪について有罪判決を受けた労働者の解雇を言い渡すことができ、それは名誉または誠実性に関わるからである。企業長は、この場合において、労働法典（新）L.1232-2 条以下となった労働法典（旧）L.122-14 条以下に定める解約手続を遵守し、1977 年 10 月 10 日の月給制協定第 5 条に定める解約についての法的補償を支払わなければならない。

第 29 条：経済的理由による解雇

適用される手続は法律および行政立法の条文に規律される。

この解雇の通知後 10 日間の間に、個別に経済的解雇の対象となっている労働者はその使用者に対し、直接にまたは従業員代表委員あるいは労働組合の代表を仲介して、その決定の再検討を請求することができる。当該労働者は、その予告の開始から、求職を助けるために職業レベルで設置された給付についての権利を利用できる。

29-2 条：経済的理由による集団的解雇についての手続

a) 代表的機関の助言*

この助言は労働協約の発効のときに適用される法律に従い、以下のことをなす：

・第 1 回協議のとき、経済的理由による解雇を計画している企業長はこの計画を正当化する状況およびこの状況の組織的および／または機能的影響についてその答申を得るために従業員代表機関に相談する。

この協議の中で、使用者は付加文書 V において記しているような基準職に応じて削減が計画されている雇用の伝達することによってこれらの影響を説明する。

この相談は以下の者に対してなされる：

— 企業委員会またはそれを欠くときには従業員代表委員

— または、企業委員会の選挙に関する法律上の規制で意味するところの事業所を複数抱える企業においては、

関係する事業所委員会および、それがあつた場合には、中央企業委員会

・第 2 回協議のとき、または公認会計士の監査に対する不服申し立てが第 1 回協議の中で決定されたときには第 3 回協議のとき、企業長は、法律に従って、当該状況に対して経済的および／または社会的解決を図ろうと試みるために、実施を計画している措置について相談する。

この第 2 回または第 3 回協議の中で、企業長はまた下記の 29-2 条 b) に従って作成される解雇順位を定めるリストについても相談する。

強制解雇と両立しない自発的離職の計画を用いる使用者は解雇順位を定めるリストを作成することを義務付けられず、したがって前項に定める相談を実施することも義務付けられない*。

自発的離職について定めた期限日において、にもかかわらず強制解雇が必要であることが明白であるとき、下記の 29-2 条 b) に定めるリストについて相談するために協議が設定される。

b) 解雇順位を定めるリスト

このリストは事業所ごとに、そして、雇用の性質ごとの、各事業所の全ての従業員の間での現在の格付けに応じて作成される。

格付けは、以下に定義する、とりわけ 3 つの基準をもとにして作成されるが、ただし、これらの基準のいかなるものも排除できないというわけではない。

以下に示す格付けの作成について、次の概念についても定義しておくべきである。

・事業所：区別される地理的な場所に位置する労働の単位または、企業の中心的な業務について、区別された地理的な場所に位置しかつそこにおいて複数の従業員が同一の指揮監督のもとで労働している労働の単位

・雇用の性質：この基準は本協約の資格等級のレベルおよび当該企業において存在する雇用の便覧、またはこの便覧がないときには、フランス金融事業者協会 (AFEC) によって作成された雇用便覧¹⁹に依拠する。

本 b) 号に定める 3 つの基準は以下のとおりである。

1. 家計負担

使用者は解雇される労働者の、とりわけ、租税上の意味での、家計負担を考慮するものとする。

未成年の子、その 27 歳の誕生日までの学業を続けている成年の子、障害を有する子、扶養する直系尊属が特に考慮される。

独立して生活している両親の状況および特に困難な社会的状況にある従業員の状況についてもまた考慮される。

職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP) により認められた障害のある労働者については特別な保護が留保されることとなる（例えば、解雇順位の作成基準についての異なる重みを与えるなど）。

2. 職業上の価値

この基準は各企業に独自の従業員評価方式に応じて評価され、資格等級および直近 3 年の間に実施された評

* a 段は労働法典 L.2323-15 条、L.1233-29 条、および L.1233-30 条の適用を条件に拡張される。

価において認められた労働者の成果といった他の要素を連結することができる。

3. 勤続年数

勤続年数は企業において算定され、入社の日から、当該日から翌年当該日までを1年として理解される。企業は、自発的にせよ、現行の法律に基づいてにせよ、グループ内の他の企業において実施された、労働者の活動に基づいて、その労働者によって獲得された勤続年数として認定することができる。

さらに、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間については、実労働期間と認められる。

29-3条：補償

解雇補償金の算定基準の基礎の役に立つ月給は当該労働者が労働契約の破棄の効力発生日に先立つ直近の歴史12カ月の間に受取るまたは受け取った²⁰年間基礎賃金²¹の1/12に等しいものとする。

すべての労働者は、勤続年数が少なくとも1年あるとき²²、以下に相当する解雇補償金を享受する。

- ・2002年1月1日以前に当該企業において獲得された勤続年数の満了した半期による月給の1/2

- ・および2002年1月1日から当該企業において獲得された勤続年数の満了した半期による月給の1/4

同一企業においてフルタイムで使用されていた労働者およびパートタイムで使用されていた労働者の解雇補償金は当該企業に入社してからこれら2つの方式のそれぞれに応じた雇用期間に比例して算定される。

遅くとも1999年12月31日までに採用された労働者については、補償の合計は管理職については月給24カ月分を、銀行業の技術者については月給18カ月分を上限とする。

早期引退の職業的措置が実施される場合、上記のように定義される算定のルールへの適応はこの措置の対象とされる年齢層の労働者について定めるものとする。

第30条：予告

試用期間満了後の辞職または解雇の場合において、予告期間は以下の表によって定めるものとする：

当該企業における勤続年数 ²³	銀行業の技術者の辞職	管理職の辞職	銀行業の技術者の解雇	管理職の解雇
勤続年数2年未満	1カ月 ²⁴	3カ月	1カ月	3カ月
勤続年数2年以上	1カ月	3カ月	2カ月	3カ月

解雇の場合：

- ・予告はその通知書の最初の提示の日の翌日から算定する；
- ・予告の実行の間、フルタイムで就労している労働者であって、かつ実際にそれを認められることを請求する労働者は、新たな雇用の獲得まで、毎日2時間欠勤することが認められ、これらの2時間は賃金の減額の理由とならず、使用者と労働者との間の合意で定める。合意がない場合、これらの2時間は1日を使用者によって、1日を労働者によって定める。使用者の合意により、これらの2時間は予告の終了時にまとめることができる。関係する労働者がパートタイムで就労するとき、当該休職時間は労働時間に比例して付与される。
- ・辞職については、予告は辞表が使用者によって受領された日の翌日から算定する。

第31条：任意引退

60歳から、または社会保障法典L.351-1-1条（長期キャリア）およびL.351-1-3条（障害のある労働者）の適用の下での60歳以前の任意引退は、法律、行政立法、および以下の規定に従ってなされるものとする。

当該企業において少なくとも勤続年数²⁵10年を数える労働者はその職業活動の停止のときに、より有利な企業単位の規定がある場合を除き、以下に相当する補償を受ける：

- ・当該企業において勤続年数²⁶10年から14年：月給の2/3

- ・当該企業において勤続年数²⁷15年から19年：月給の1カ月と1/4

- ・当該企業において勤続年数²⁸20年から29年：月給2カ月分

- ・当該企業において勤続年数²⁹30年以上：月給の2カ月半分に加え、31年を越えて当該企業において獲得した勤続年数³⁰1年毎に月給の1/20を増額

同一の企業におけるフルタイムで使用されていた労働者およびパートタイムで使用されていた労働者のため

²⁰ 不完全な年の場合、賃金は復元されなければならない。

²¹ 第39条で定義される。

²² 勤続年数は当該企業において算定される。実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間。

²³ 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間。

²⁴ 当該1カ月とは、当月当該日から翌月当該日までと理解される。

²⁵ 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間

²⁶ 注25参照。

²⁷ 注25参照。

²⁸ 注25参照。

²⁹ 注25参照。

³⁰ 注25参照。

この補償は当該企業への入社からこれら 2 つの方式それぞれに応じて遂行された雇用の期間に比例して算定される。

この補償の算定基準の基礎に資する月給は当該労働者が当該任意引退に先立つ直近の暦月 12 カ月の間に受取るまたは受け取った³¹年間基礎賃金³²の 1/13³³に等しいものとする。

第 32 条：引退措置

65 歳またはそれ以上の者に対する使用者による引退措置は、法律上および行政立法上の規定に従ってなされるものとする。任意の労働者を引退措置とすることを決定する使用者は 3 カ月の配慮期間を遵守しなければならない。

使用者は 65 歳を下回る労働者の引退措置を行うことができるが、ただし、この年齢は社会保障法典 L.351-1 条第 1 項に定める年齢を下回ることができるわけではなく、かつ、当該労働者が社会保障法典の定める老齢年金全額を享受できるという条件においてである。65 歳を下回る労働者の引退措置は法律、行政立法、および職種別の規定に従ってなされるものとする。

引退措置の補償は以下のとおりである：

引退措置の場合、当該労働者は労働法典（新）L.1237-7 条となった労働法典（旧）L.122-14-13 条 2 項に定める補償を受け取る。

65 歳前の引退措置の場合、あらゆる規定または早期活動停止措置のほか、この補償は労働契約の破棄の日の労働者の年齢に応じて以下のとおり算定される金額が増額される：

- ・ 60 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁴による月基本給³⁵の 2.5%
- ・ 61 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁶による月基本給³⁷の 2.0%
- ・ 62 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数³⁸による月基本給³⁹の 1.5%
- ・ 63 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数⁴⁰による月基本給⁴¹の 1.0%
- ・ 64 歳時の引退措置：当該企業における勤続年数⁴²による月基本給⁴³の 0.5%

³¹ 不完全な年の場合、賃金は復元されなければならない。

³² 第 39 条で定義される。

³³ 1952 年 8 月 20 日の労働協約は年間基礎賃金の 1/14.5 に相当する月給を算定基準として認めていた。

³⁴ 実労働期間に加え、法律上の規定に基づいて、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間

³⁵ この増額の算定基準の基礎に資する月給は当該労働者が当該引退に先立つ直近の暦月 12 カ月の間に受取るまたは受け取った年間基礎賃金の 1/13 に等しいものとする。

³⁶ 注 34 参照。

³⁷ 注 35 参照。

³⁸ 注 34 参照。

³⁹ 注 35 参照。

⁴⁰ 注 34 参照。

⁴¹ 注 35 参照。

⁴² 注 34 参照。

⁴³ 注 35 参照。

第 4 編 人的資源管理

第 1 章 格付け

第 33 条：格付け表

(付属文書Ⅲに用語集あり)

格付けは、一方では、レベルを定義し、かつ階層づける目的を有し、他方では、これらの様々なレベルについて銀行の仕事を位置づける目的を有する。

格付けは報酬との関係を保障する。とりわけ：

- ・ 第 40 条に定めるような協約で補償する最低賃金に関して；
 - ・ それに基づく格付けのレベルのあらゆる進展が報酬の進展に結びつくような原則を適用しうること
- 本格付けには、以下の管理職は入らない：
- ・ 重要な責任という性質を有する者であってかつその労働の組織において大きな独立性を前提とする高度な専門性を有し、その職務に直接に結びつく客観的な枠組みにおいて決定をなす権限を与えられている者であってかつ当該企業または事業場における実務上の報酬体系の最も高いレベルに位置する報酬を受け取る者
 - ・ その労働の組織において大きな独立性を前提とし、大きな脅威をもって、重要な指揮命令権限を有しかつ重要な責任という性質を有し、幅広く自律的なやり方での決定権限を与えられているものであってかつ当該企業または事業所において実務上の報酬体系の最も高いレベルに位置する報酬を受け取る者

33-1 条：実施

その協力者を位置づけるのは企業の役目であり、それは、そのキャリアの間中、考慮される 11 のレベルの定義に寄与する要素およびその協力者のそれぞれの資格等級を同時に考慮しつつこの格付けに照らしてなされるものとする。

33-2 条：一覧表

銀行業の技術者

このカテゴリーの業務の遂行は経験または適応する職業教育によって獲得された 1 または複数の業務資格を要する。これは、与えられた問題を解決する能力、関係する資格および順応性、ないし一定のレベルの自律および責任が要求される。実施されるもたらされた回答または解決の意味での技術者の活動はその単位の資格についての影響を有し、その単位のより良い機能に貢献するものである。

一定の技術者はさらに指導の責任を有することができ、一定の管理職においては、業務を組織し、委任し、および構成することについての能力を用いる。

管理職のカテゴリーに近いこのカテゴリーの展開は当該労働者がその着想し、評価し、決定し、および着手する能力を伸ばすことが前提となる。

技術者：レベル A

単純、反復、かつあまり多様でない任務の遂行によって特徴づけられる被用者である。この労働は操作方法、手続、および指示によって指針が与えられる。この労働は作業班の中に統合される能力が必要とされる。

技術者：レベル B

技術的な知識を必要とされる被用者であり、その知識は職業訓練、とりわけ初期職業教育の枠組において、あるいは経験によって獲得されるものである。これらの被用者は単純、反復、かつあまり多様でない経営上あるいは

商取引上の任務の遂行によって特徴づけられる。これらの者は、一定の多機能性を必要とされることがある。この労働は操作方法、手続、および指示によって指針が与えられる。この労働は作業班の中に統合される能力が必要とされる。

技術者：レベルC

用いられる技術的手続を優れた実践および新たな労働を実行する能力を必要とされる被用者である。これらの被用者は経営上、技術的、あるいは簡単な製品の販売を含む商取引上の労働の遂行によって特徴づけられる。これらの者はまた労働者を内部および／または外部の交渉相手の要求に対応させることおよび新人の後に随伴する職務を引き受けさせることがある。

この労働は職業上の規範および慣行によって指針が与えられる。

銀行業の職業証書（BP）の肩書はレベルCに等級付けされる。この肩書は獲得された知識の活用できる責任の実際上の行使ができる立場における観察期間を経てより高いレベルに等級付けされる能力を有する。

技術者：レベルD

熟達した技術的知識を必要とされる被用者であり、その知識は職業教育および／または経験、さらには優れた適応性によって獲得される。これらの被用者は経営上の、また技術的な労働の遂行または商取引活動によって特徴づけられる。これらの者はまた内部および／または外部の交渉相手との頻繁な交際を伴う。これらの者は作業班の調整を伴うことがある。

この労働は職業上の規範および慣行によって指針が与えられる。解決すべき問題はしかしながら多様であり、かつ時にはこれらの慣行の調整が要求される。

技術者：レベルE

確固たる職業上の経験または適切な職業教育によって獲得された能力を必要とする被用者である。これらの被用者は商取引活動、技術的活動、または経営上の活動の遂行および／またはそれについての責任によって特徴づけられる。この責任は、従業員の指導を伴うものとなることがあり、それには合理的な、調整、および統制についての資格を必要とする。

これらの労働は多様であり、遭遇する状況は分析し、かつ解釈する能力が必要となる。これらの労働者は規範及び手続を遵守する限りにおいて一定の自治を有し、かつ業務を主導する資格を有する。

技術者：レベルF

レベルEの能力を上回る能力を必要とする被用者である。これらの被用者は商取引活動、技術的活動、または経営上の活動の遂行および／またはそれについての責任によって特徴づけられる。この責任はより高度な専門性によってレベルEの責任と区別され、かつ／または、恒常的に、従業員の指導を伴うものとなることがあり、それには情報交換し、考え方を納得させること、および調整することについての権威および能力が必要となる。

技術者：レベルG

信頼できる職業上の能力および資格、とりわけ研究、分析、および総括する活動について、それが必要とされる被用者である。これらの被用者は一定の場合において現行の規則を遵守する限りで決定をし、かつ業務を主導す

ることを前提とし、ないしは適応する能力が必要とされるような商取引活動、技術的活動、または経営上の活動についての責任によって特徴づけられる。管理者であることまたは指導を行うことがあるので、これらの労働者はその合理的かつ教育的な質によって他の同僚に業務を割り振る専門性に依拠する。

銀行技術学院（ITB）の肩書は、獲得された知識の活用できる責任の実際上の行使ができる立場における観察期間の後、レベルGに等級付けされる適性を有する。1年の観察期間後の上記等級付けの拒絶は必ず詳細な理由付記の対象となる。

管理職

管理職の職務の遂行は、着想し、評価し、決定し、着手する能力、顕著に理性的な資質、創造性および自発性についての適性が要求され、これらの能力は確固たる職業上の経験および適切な職業教育によって獲得されるものである。これらの者の任務は企業の運営に重大な財政上のまたは戦略的な影響力を有するものである。

一定の管理職は事業所においてその者に対して従業員および物的資源の総体を運営する責任を与えるような序列上の地位を占めることとなる。これらの者は与えられた委任の限りにおいて、非常に多くの指導、職業教育、および監督、さらには予測、組織化、および調整といった活動を行うものとされる。

管理職の様々なレベルの定義は、所定のレベルについて、前のレベルの定義に寄与する要素を含むものとして、解釈されなければならない。

管理職：レベルH

単位の指導を含み、または含まないものであって、かつ複雑な技術的および慣行上の知識および／または定評のある職業上の能力を必要とする責任によって特徴づけられる被用者である。

これらの者は以下の点に関係する：

- ・開発または経営の単位の、活動の全部または一部の運営
- ・補佐、協議、または監督の検討または給付の実現

管理職：レベルI

単位の指導を含み、または含まないものであって、1または複数の活動領域に結びついた複雑な技術および慣行についての優れた習熟が必要とされる責任によって特徴づけられる被用者である。

これらの者は以下の点に関係する：

- ・単位の規模または複雑さに応じて変化する重大な責任を伴う開発または経営活動および単位の運営
- ・掘り下げた知識を要求される研究、協議、または監督といった職務の遂行

管理職：レベルJ

単位の指導を含み、または含まないものであって、複数の活動領域に結びついた複雑な技術および慣行についての完全な習熟が必要とされ、かつ幅広い自律を享受する責任によって特徴づけられる被用者である。

これらの者は以下の点に関係する：

- ・単位の規模または複雑さに応じて変化する、当該労働者に財政上または運営上の決定に関して影響力を有する役割を与えるような重大な責任を伴う開発または経営活動および単位の運営
- ・現実に鑑定を必要とする研究、協議、または監督といった職務の遂行

管理職：レベルK

単位の指導を含み、または含まないものであって、複数の連関した活動においてさまざまな領域に属する知識または鑑定を必要とし、かつ非常に自律的に、とりわけその労働の体系に関して、当該事業所の基本方針に付随する決定を構想し、かつ決定することを前提とする責任によって特徴づけられる被用者である。

これらの者は以下の点に関係する：

- ・その規模および複雑さがそれに関連する当該従業員に対して権限の委任を不可欠とするような執行単位の目的の実現
- ・採択された決定の準備及び承認の過程への貢献に比例した、幅広い職務の方針の作成への参加
- ・上級技術者の職務の遂行

第34条：対応一覧表

本労働協約の格付けのレベルと1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約の係数との間の転化は本労働協約の付属文書IVに記された対応一覧表を用いて実現されるものとする。

この対応一覧表の適応について現状分析をすることを目的とする企業レベルの同数対照表は遅くとも2000年3月31日までに実現されなければならない、これはとりわけ1999年において存在する中間レベル、さらには必要に応じた修正をその対象とする。

第35条：基準職種

本協約の発効日に格付けの新たな一覧表について説明するために、基準職種の網羅的でない一覧表は一覧表におけるその位置付けとともに作成された。この一覧表および位置付けは、そのときに応じた展開が可能であり、本労働協約の付属文書Vに記されている。格付けにおけるさまざまな基準職種の位置付けは当該企業における情報の対象となる。

第2章 評価**第36条：評価**

各労働者は、2年ごとに少なくとも1回、職業上の評価を享受する。

職業上の評価は人的資源管理についての重要な行為である。すなわち：

- ・職業上の評価は持ち場の要請、当該労働者により用いられた能力、および当該企業によって与えられた手段の間の適合を客観的に分析できるものでなければならない；
- ・職業上の評価は当該労働者の費用対効果費を評価することができるものとする；
- ・職業上の評価はまた労働者の職業資格、その職業キャリアおよびその格付けにおける位置付けの発展に目を配ることができるものとする。
- ・職業上の評価は当該企業が定義し、かつ労働者に周知されていた評価基準に依拠するものとする。これらの基準は労働者の活動および責任の領域に対応するものとする。
- ・職業上の評価は先の評価から経過した期間の総体を対象とし、かつ来るべき期間についての当該企業の予想を示しうるものとする。
- ・職業上の評価の様式は各企業において決定されるものとする。

評価は、その準備を可能とするために前もって計画された、労働者のその責任者との間の、面談の対象となるものとする。この面談の間、各人は自身の考え方を示すよ

うにするものとする。

当該労働者の職業教育の必要および職業上の評価に関する期待はいずれもこの場において優先的に話をされるものとする。

評価は当該労働者が必ずその通知を確認することを目的として書面により形式化されるものとする。そうするために、労働者は48時間の期間を用いることができる。労働者はこれに異議を書き込むことができる。この書面のうちの1部は当該労働者に手交されるものとする。人的資源の責任者は当該企業における現行の規則および様式に従ってこれについての通知を受ける。

第3章 異動**第37条：異動**

転居を前提とする配置転換は業務上の重大な必要性の枠内においてしか命じられることはないものとする。

とりわけ、再配置を前提とする拠点の再編成または閉鎖に結びつく制約は業務上の重大な必要性を構成しうるものとする。

転居を前提とする使用者の発意に基づきいかなる配置転換の場合においても：

- ・当該転居の結果生じる転居および住居の復帰の費用は各企業レベルで定められた様式に従い、その限度において、使用者により負担されるものとする。
- ・当該労働者はその新たな入居の準備についてあらゆる有用な手続を行うために59-1条所定の引越しのための2日間に加えて2労働日の例外的休暇を享受するものとする。

第4章 職業教育**第38条：職業教育**

銀行職務の継続的な発展は職業教育を以下の事項のための重要な戦略的ツールとする。すなわち：

- ・労働者の職業適応の潜在力およびそのキャリアの展開の発展、
- ・企業の業績および競争力
- ・雇用政策の予測および運用

職業教育は原則として以下のものを目的とする：

- ・銀行業の職務の遂行およびその展開への適応に必要な能力の獲得および維持

- ・新たなツールおよび新たな手続の習熟
- ・多機能性、職業的流動性、および職業転換の支援
- ・職業資格の展開、とりわけ職業証書 (BP) および銀行技術学院 (ITB) の免許取得職業教育の枠組みにおけるもの

労働者についてと同様企業についても、職業教育は投資を構成する。そういうわけで、職業教育は2当事者の現実の義務を要請する。銀行企業は、その点では、5年よりも前から職業教育活動を受けなかった従業員の場合には特別な注意を傾けなければならない。すなわち、当該従業員とともにその必要に配慮した調査および必要があれば能力再開の職業教育の計画を進める必要がある。

とりわけ必要不可欠なのは以下のものである。すなわち：

- ・提案される職業教育の目的および労働者が獲得または発展させることができる能力についての当該労働者の情報
- ・労働者および直属の上司の側の職業教育活動およびその実施における含意

職業教育は主として労働時間の中に保障されるものとする。職業教育は具体的に以下のような補足的な形式を

とることができる。すなわち：

- ・研修型職業教育
- ・相互教育を適用する職業教育
- ・チューター制の補助を受けるまたは受けない自己啓発
- ・必要があれば呼び寄せての協議によって補完される、遠隔職業教育
- ・新たな教育的技術を組み込んだ職業教育
- ・持ち場についての職業教育
- …等

職業教育はまた個別的自主研修休暇および職業能力診断休暇についての法定の枠組み内で労働者に提供される手段の総体も含まれる。

協議制および平等当事者主義は、産業部門レベルにおいても企業レベルにおいても、継続職業教育の発展において重要な役割を果たす。

*職業教育は部門別の5年ごとの交渉の対象となり、この交渉では期限ごとにその目的および手段を明確にするものとする。労使当事者はまた、労働法典(新) L.6323-5条～8条になった労働法典(旧) L.933-2条所定の点に加えて、以下の点を、交渉によって定期的に形式化する。すなわち：

- ・以下の点に寄与することができる要素。すなわち：
 - －職業教育活動の質の改善
 - －相互の発展
- ・職業教育における上司の役割(職業教育の運営、知識およびノウハウの移転、チュートリアル、職業教育における成果の実践を容易にすること…等)
- ・そのキャリア全体を通じて、当該労働者が示すことができるやり方、およびその職業生活に結びつく職業教育の必要性
- ・産業部門が職業教育の領域において演じ得る役回り、とりわけ銀行業公認資格基金同数機関(OPCA Banque)および銀行業職業教育センター(CFPB)といった産業部門が備えているツールを通じてのもの

第5編 報酬

第1章 産業部門レベルにおける賃金規程

第39条：基礎賃金の支払および構成

年間基礎賃金は月給の13カ月分相当⁴⁴が支払われる。13カ月目の月給は、時間に比例して算定され、12月の月例賃金と同時に支払われるが、ただし企業において異なる規定がある場合は除かれる。

年間基礎賃金は上記の13カ月目の賃金を含むものであるがあらゆる固定的または特別な手当、さらにはあらゆる可変的要素は除かれる。

2000年1月1日において、この日付以前に最終的に獲得された点数(係数、資格免状、勤続年数、言語、個別点数、最低保障点数)はこれ以降ユーロで表わされる基礎賃金において全体としてその年の価額に組み込まれる。

第40条：協約最低賃金

格付けの11のレベルそれぞれについて、以下のものが組み合わせられる。すなわち：

- ・勤続年数とは別に保証される協約上の年最低賃金
- ・5年を一段階として定義される、勤続年数によって保証される協約上の年最低賃金

これらの最低限は法定労働時間に対応する労働時間に対して適用されるものとする。

上記の勤続年数とは別の年最低賃金はユーロで定められ、これらはまた銀行点によっても表わされる。

付属文書IVは2011年4月1日における勤続年数とは別の最低限の価額を示す*。

2000年5月1日における銀行点の価額は2.14ユーロとする。

付属文書VIIは2011年4月1日におけるユーロ単位の勤続年数による最低限の価額を示す*。

フルタイムで就労するすべての労働者についての、第39条においてユーロで定められている、年間基礎賃金は、産業部門の格付けのレベルおよび当該労働者が所属する企業において付属文書IVおよびVIIにおいて定義されているような当該企業における勤続年数の単位による協約最低賃金を上回らなければならない。

第41条：個別的賃金保障*

第33条で定義されている格付けに属する全ての労働者は、そこで認められているように、協約上の規定に従って報酬が支払われる連続する5年間の期間ののち、その格付けのレベルおよび当該企業におけるその勤続年数⁴⁵に対応する協約最低賃金の3%相当を下回る報酬額の上昇があり、この期間の終了時の基礎賃金は以下のものを上回ることはないものとし、すなわち：

32,500ユーロまたはこの金額が32,500ユーロを超え

⁴⁴ 当該労働者の状況が集团的または個別的措置を理由に年の途中で修正された場合は除かれる。

* Cf. 賃金協定

* Cf. 賃金協定

* この条文は2009年および2011年の賃金協定によって修正された。

⁴⁵ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

* 本項の、「職業教育は～」から始まり、第38条の終わりまでの部分については、労働法典L.2241-6条の適用を条件に拡張適用される。

るとしても、当該企業におけるそのレベルおよび勤続年数に対応する最低賃金の25%であるが、この労働者は部門別の個別的賃金保障を享受する（Cf. 付属文書Ⅷにおける一覧表）

32,500ユーロの限界値のレベルは5年ごとに銀行業同数委員会の枠組において再検討されることとなる。パートタイムの労働者については、基礎賃金および参照される一覧表は労働時間に比例配分して算定される。この賃金保障は、上記の期間の総体について、関係する労働者の所属する企業におけるレベルおよび勤続年数の協約最低賃金の3%とさまざまな永続的、個別的、および/または集団的措置の累積の効果との間の違いに相当する報酬の上昇に対応し、当該労働者は同じ期間中にこれを享受することができる。この賃金保障は第33条に定義される格付けに属する企業の各労働者について1年に1度算定され、その状況の調査に先立つ年の間に当該保障を享受したかまたはしなかったかに関わりなく、関係する労働者の総体について当該企業により決定された所定の日に効力を発揮する。

第42条：産業部門別年次交渉

42-1条：交渉の枠組み

産業部門別年次交渉の準備のために、労使当事者は以下についての調査に着手する。すなわち：

- ・インフレ率のような、有用な全国経済指標；
- ・その事業活動の展開を客観的に図ることができる、銀行の経済状況およびその業績の基準。この調査は、当該基準によって、銀行の新たな業績もまた決定するために、指標（国民総生産（PNB）、国民総所得（RNB）…等）を精査しなければならない。

- ・賃金の変遷（とりわけ最低基準に照らしたカテゴリ毎および性別毎の平均実賃金）

産業部門別交渉は以下のものと対象とする。すなわち：

- ・最低賃金（42-2条）
- ・賃金の変遷（42-3条）

42-2条：最低賃金の発展

労働法典（新）L.2241-1条になった労働法典（旧）L.132-12条所定の産業部門別年次交渉は第40条および付属文書ⅥないしⅦで定義される協約保障年最低賃金を対象とする。

勤続年数外の最低賃金を発展させるために、以下のことが可能である。すなわち：

- ・最低基準の全てについてまたはそのうちの一部分のみについて、ユーロ単位で措置をとること
- ・一定のレベルまたはすべてに対して点を付与すること
- ・銀行点の価値を修正すること

勤続年数による最低基準を発展させるために、以下のことが可能である。すなわち：

- ・一覧表の総体を対象にユーロ単位またはパーセンテージによる措置をとること
- ・一定のレベルおよび/または一定の勤続年数の等級を対象にユーロ単位またはパーセンテージによる措置をとること

42-3条：賃金の発展

42-1条記載の準備の調査の後、この枠組において、交渉はまた以下のことを対象とする。すなわち：

- ・一定の数の格付けの従業員の賃金総額の一当該年限りまたは恒久的な一可能な限りの増額
- ・賃金総額のこの増額の分配の様式。これは、場合によ

っては協約上の規定に従って報酬を受ける格付けの全ての労働者に利益をもたらすような措置の形態で、その格付けのレベルの協約上の最低基準に応じたその賃金の部分を基準に定められる。

第41条および42-2条ないし本条の適用に由来する産業部門別の規定に定められた個別の措置は当該職種の労働者に対しその報酬の発展を当然に保障する。企業別の措置、とりわけ本労働協約第48条および第49条の適用によって補足されるのであり、この企業別の措置は労働者を企業の成果にあずからせることになる。

第43条：資格免状手当

現職の全ての労働者は、1回に限り、銀行業職業証書（*BP Banque*）、銀行技術学院（*ITB*）の免状、または銀行業高等職業教育センター（*CESB*）の免状を取得すると、産業部門別協定によって金額が定められた手当を受け取る。

第44条：交通手当

公共交通機関を利用しない銀行業の労働者で、その職場がパリ地域に所在する者および、その交通手段に関わりなく、その職場がリヨン（*Lyon*）、マルセイユ・エクスアン・プロヴァンス（*Marseille-Aix en Provence*）、リール（*Lille*）、ボルドー（*Bordeaux*）、およびトゥールーズ（*Toulouse*）都市圏に所在するものは、月額4.6ユーロの交通手当を享受する。国立統計経済研究所（*INSEE*）によって定義される（付属文書Ⅸ）、人口100,000人を超える他の都市圏で就労する労働者は、月額3.6ユーロの交通手当を享受する。

この手当の金額は法律の変遷に応じて再交渉される。

第45条：各種の補償金

1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約52-II条8号所定のさまざまな補償金は⁴⁶、既にこれを享受している労働者に対して1999年12月の月給として支払われているが、これらの手当の支払を正当化するその労働条件が修正されない限りは、これが維持される。

第2章 企業レベルにおける適用の様式

第46条：適用についての原則

前章の規定は銀行の全てに強制され、さらには第42条所定の産業部門別年次交渉に由来する協定の措置もまた、42-3条の適用について、下記に所定の調整の留保の下で、かつ第48条で定められた経営難の企業を除き、銀行の全てに強制される。

本労働協約の適用についてのその独自の規定の枠組においてこれらの規定を適応させるために、企業は、協定を用いて、1または複数の営業年度について、42-3条および41条に定められた規定を適用除外することができる。

第47条：賃金の支払の様式

第39条の規定を適用除外し、企業は、従業員を代表するものとの協議の後に、年間基礎賃金の支払について月例12ヵ月の均等⁴⁷払いを選択することができる。

⁴⁶ この条文は付属文書Ⅹにおいてこれらの補償金の金額を明確にすることを専らの目的として準用される。

⁴⁷ 労働者の状況が集団的または個別的な措置を理由として当該年の途中で修正されていた場合を除いて均等に。

産業部門のレベルで定義された賃金の支払の様式は本労働協約の発効以前に当該企業によって定められ、月給の計算の基礎となっていた特別手当、補償金、手当の費用を釣り上げる効果を有してはならない。この原則は現行の企業の規定の調整をもたらすことがある。

第48条：賃金上の措置

第42条で定められた基準は企業の義務的な年次交渉の際に検討される。

42-3条の適用について産業部門別協定において適用される規定を欠くとき、および労働法典（新）L.2242-8条になった労働法典（旧）L.132-27条記載の義務に従う企業についての交渉の後の協定を欠くとき、産業部門別協定によって定義された賃金総額の引上げ分の分配は使用者によって決定される。

場合によって42-3条から生じる産業部門別協定は実施された直近の営業年度の間に赤字の状況にある企業に対しては適用されない。この状況にある企業は最大限の再建条項を規定する。

第6編 参加

第49条：成果への労働者の参加

すべての労働者を良い運営およびその企業の成果に参加させることは賃金上の措置によってのみではなく、また成果への労働者の参加の発展および／またはその実施、とりわけ労働法典（新）L.3312-1条以下になった労働法典（旧）L.441-1条以下によって定められた利益参加、労働法典（新）L.3322-1条以下になった労働法典（旧）L.442-1条以下によって定められた参加、および労働法典（新）L.3332-1条以下になった労働法典（旧）L.443-1条以下の適用のもとで開かれている財形貯蓄に対する企業側助成金によって追求される価値がある。

この目的の方向に働くために、産業部門の労使当事者は労働者の成果への参加を発展させるため、とりわけ労働者数が50人より少ない企業に特有の状況を調査するために、企業レベル実施する方式およびツールに関する労使同数委員会での熟慮を始めるものとする。

第7編 社会保障

第50条：社会的保障の実施

本編で定められているのは社会保障法典L.911-2条の管轄である社会保障の保護を補足する社会的保護の措置である。

集団協定により、各企業は上記の項に属する補足的社会保障の措置に支出することができる保険料または拠出金を定義することができ、これは1または複数の権限を与えられた機関との1または複数の契約を経由する。当該協定はまたこの性質の一定の給付それ自体をなすことを企業に課すことを規定することもできる。

この場合において、労働者は第51条から第58条までにおいて定義されている保障についての財政を保証するために補足を受けない特別の費用負担を被ることはない。

労働災害-疾病、母子関係-養子縁組関係、廃疾に関する補足的保険を規定する協定を欠くとき、企業は、協定の対象とならないこれらのカテゴリーの補足的保険について、第51条から第58条までにおいて定義された給付を実施するものとする。

前述の協定に署名しなかった企業または事業所単位の組合組織は、直近の企業委員会選挙または、それを欠くときは、従業員代表委員選挙に際して登録選挙人の過半

数の票を獲得していたことを条件に、協定の署名から起算して15日の期間内において、取消請求を一署名者に対し書面によりかつ正当な理由をつけて表明した上で一することができる⁴⁸。

第1章 母子関係-養子縁組関係

第51条：母子関係

51-1条：期間

法律上の規定を妨げない限りで、出産予定日において当該企業における勤続年数9カ月⁴⁹を証明する労働者は報酬を支払われる休暇を、現行の行政立法所定の期間と等しい期間、享受するものとする。

その法定の母性休暇の後、当該労働者は以下の報酬の支払われる補足的休暇をとる権利を有する。すなわち：

- ・賃金全額付で暦日45日間
- ・または半額の賃金付で暦日90日間

母性休暇が使用者によって補償される唯一かつ独自の条件は51-2条の適用下にあることである。

労働者はこの補足的休暇を享受する自身の意図をその使用者に通知しなければならず、それは受領証明付き書留郵便によりこの休暇の期間を明確にした上で、少なくともその母性休暇の終了前1カ月までになさなければならない。

この補足的欠勤期間は有給休暇の権利の獲得をもたらさない。

51-2条：補償

本条所定の母性休暇の補償は、使用者または委任された第三者により、社会保障による日当補償の払い込みおよびこれらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は基礎月例賃金の100%に等しいものとなる。賃金の補足は受益者が全体として置き換えられた報酬-社会保障の日当補償または累積された使用者の給付および補足についてのあらゆる機関のこの場合の給付-をその者がこれと同じ期間の間に就労したならばその基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金を超えて受け取ることを認めない。

しかしながら、当該補償金および給付の額が、それだけで、手取りの賃金額を上回るとき、利害関係者はこれら2つの金額の間の差額を保持するものとする。

51-1条で定義された補足的休暇はその期間すべての間、場合に応じて基礎月例賃金⁵⁰の100%または50%を支払うこととなり、これはこの休暇が実際に取得されたことが条件である。

第52条：養子縁組関係

52-1条：期間

法律上の規定を妨げない限りで、子を養子にした労働者は、当該子の家への到着の日において勤続年数9カ月

⁴⁸ 最終項は労働法典L.2232-12条から15条に反するため拡張適用されない。

⁴⁹ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁵⁰ 第39条において定義された契約上の年間基礎賃金の1/13または当該労働者が12カ月で支払われるときにはその1/12。

を証明するとき、現行の行政立法に所定の期間と等しい期間について報酬の支払われる休暇を享受する。法定の養子縁組休暇の後、労働者は以下の報酬の支払われる補足的休暇をとる権利を有する。すなわち：

- ・賃金全額付で暦日 45 日間
- ・または半額の賃金付で暦日 90 日間

養子縁組休暇が使用者によって補償される唯一かつ独自の条件は 52-2 条の適用下にあることである。労働者はこの補足的休暇を享受する自身の意図をその使用者に通知しなければならず、それは受領証明付き書留郵便によりこの休暇の期間を明確にした上で、少なくともその養子縁組休暇の終了前 1 カ月までになされなければならない。この補足的欠勤期間は有給休暇の権利の獲得をもたらさない。

52-2 条：補償

本条所定の養子縁組休暇の補償は、使用者または委任された第三者により、社会保障による日当補償の払い込みおよびこれらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は基礎月額賃金⁵¹の 100%に等しいものとする。賃金の補足は受益者が全体として置き換えられた報酬—社会保障の日当補償または累積された使用者の給付および補足についてのあらゆる機関のこの場合の給付—をその者がこれと同じ期間の間に就労したならばその基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金を超えて受け取ることを認めない。しかしながら、当該補償金および給付の額が、それだけで、手取りの賃金額を上回るとき、利害関係者はこれら 2 つの金額の間の差額を保持するものとする。

52-1 条で定義された補足的休暇はその期間すべての間、場合に依りて基礎月額賃金⁵²の 100%または 50%を支払うこととなり、これはこの休暇が実際に取得されたことが条件である。

第 53 条：各種規定

53-1 条：育児教育休暇

育児教育休暇に関する現行の法律上の規定は銀行の従業員に適用され、それは出産の場合においても養子縁組のための子の家への到着の場合においても同様である。受益者はこの休暇を享受する自身の意図を使用者に通知しなければならず、それは受領証明付き書留郵便により、少なくとも育児教育休暇の開始前 1 カ月までになされなければならない。

この育児休暇の枠組において、授乳をしていてかつ 51-1 条に定める補足休暇を越えてその授乳を延長することを望む労働者は 45 日間、使用者によって定められた補償を享受し、この補償は場合によっては育児教育手当の金額と累積されるが、いかなる場合であってもその者が基礎賃金として受け取っていたであろう手取りの賃金の 100%を超えることはできない。授乳の証明書は育児教育休暇の開始前 10 日間の間に使用者に発送されなければならない。

53-2 条：復職

⁵¹ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

⁵² 前掲注 51 参照。

補足的休暇の延長が可能な母性休暇または養子縁組休暇および、必要があれば、育児教育休暇の後、当事者はその雇用または類似の雇用に復職するものとする。必要な措置、とりわけ職業教育が、その復職を職業的に容易にするためにとられるものとする。

第 2 章 病気

第 54 条：病気

(後掲「銀行業労働協約第 54 条—病気—についての 2009 年 10 月 26 日の付加文書」参照)

54-1 条：期間

社会保障の日当補償の払込みをもたらず災害、病気、または公認の温泉治療のための欠勤の場合、当該企業において少なくとも 1 年の勤続年数⁵³を有する労働者は、基礎月額賃金⁵⁴の 100%または 50%に等しい補償を享受し、これは使用者または委任された第三者によって、以下に定義する条件において払いこまれるものとする。すなわち：

勤続年数	賃金の維持が 100%	賃金の維持が 50%
1 年から 5 年	2 カ月	2 カ月
5 年から 10 年	3 カ月	3 カ月
10 年から 15 年	4 か月	4 か月
15 年から 20 年	5 か月	5 か月
20 年超	6 か月	6 か月

かつ、以下の様式に従う

- ・ 1 回目および 2 回目の休業：休業の初日から
 - ・ 3 回目以降の休業：休業の 4 日目から
- 税務上の意味で扶養する子を少なくとも 1 人有する労働者については、賃金の半額の補償の期間は以下のとおりとする。すなわち：
- ・ 勤続年数 1 年から 5 年：5 か月
 - ・ 勤続年数 5 年から 10 年：6 か月
 - ・ 勤続年数 10 年超：8 か月

労働災害、通勤、または職業病に由来する欠勤については、当該労働者はあらゆる場合において欠勤の初日から賃金が維持される。

休業の補償の様式は進行する 12 カ月に対して見積もられる。

補償の期間は当該休業の初日から積み上げられる。この補償期間から控除されるのは、この期間に先行する連続する 12 カ月の間に当該労働者がすでに享受した災害、病気、または公認の温泉治療についての報酬の支払われる欠勤期間である。

この 12 カ月の期間の算定について考慮されないのは母性休暇または養子縁組休暇のための欠勤であり、そこには、それが取得されたときには補足的休暇および 53-1 条において定める育児教育休暇が含まれる。

⁵³ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁵⁴ 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

54-2条：補償

本条に定める病気または災害あるいは公認の温泉治療のための欠勤の補償は、使用者または委任された第三者によってなされ、必要に応じて社会保障所定の保険外期間の後の社会保障の日当補償の払込み、これらと同じ補償金を控除するという条件付きで合意される。

維持される賃金は、54-1条において定義される様式の適用の下で、基礎月例賃金⁵⁵の100%または50%に等しいものとなる。

賃金の補足は労働者が全体として置き換えられた収入—社会保障の日当補償または委任された第三者により払い込まれる種類の給付および算定される使用者の補足—をその者が、基礎賃金として、これと同じ期間に就労していたとすれば受け取るであろう手取りの賃金を越えて（補償の方式に応じてその100%または50%の限度で）受け取することを認めない。

当該補償金および給付の額が、それだけで、手取りの賃金額を上回るとき、当該労働者はこれら2つの金額の間の差額を保持するものとする。

使用者は、それが有用であると判断するとき、利害関係者を再検査と呼び出したり、その自宅での再検査を実施させたりすることができる。この2つの場合において、当該再検査は初級疾病保険金庫によって指名された医師によって実施されなければならない。休業が認められるとき、当該欠勤の補償の享受は上記に述べられた条件において維持される。これに対し、再検査による消極的な結果は使用者によって支払われる補足的補償の停止をもたらす。

第55条：治療目的のパートタイム

社会保障および労働医によって認められた医学的理由のためのパートタイム労働（治療パートタイム）の続行の場合、当該労働者は、社会保障によって補償される期間について、使用者または委任された第三者による賃金の維持を享受し、これは54-1条および54-2条で定める条件および期間による。

治療パートタイム中の労働者は治療パートタイムに先行するその労働の制度に基づいて有給休暇の権利を得る。

第56条：長期間の病気

社会保障法典L.322-3条3号または4号の枠組において、社会保障で費用負担される長期間の病気の場合、当該補償期間は、少なくとも10年の勤続年数⁵⁶を有する労働者については、基礎月例賃金⁵⁷の100%の維持が12カ月、続く12カ月は基礎賃金の50%で12カ月、もたらされる。

当該賃金の補足は労働者が全体として置き換えられた収入—社会保障の日当補償または委任された第三者に

より払い込まれる種類の給付および算定される使用者の補足—をその者が、基礎月例賃金⁵⁸として、これと同じ期間に就労していたとすれば受け取るであろう手取りの賃金を越えて（補償の方式に応じてその100%または50%の限度で）受け取することを認めない。

第57条：無報酬の病気または温泉治療のための休暇

病気または災害の名目で規定された払い込みの権利を使い果たした労働者は、その者の状態が休業の延長を必要としているとき、医学的証明書の提出に基づいて1年間の無報酬の休職の実施を享受することができるが、ただしこれは2回までしか更新できない。

無報酬の欠勤の許可は社会保障による公認の温泉治療で社会保障の性質の給付の払い込みがもたらされる場合においても認められる。

第3章 廃疾**第58条：廃疾**

各企業は集団的な保険を設置し、1989年12月31日の法律89-1009号の意味での権限を与えられた機関の下で、社会保障の廃疾年金の名目で、以下に相当する補足的年金を保障する。すなわち：

- ・第1分類の廃疾の場合、A区分に対しては基礎賃金⁵⁹の10%、それ以上に対しては基礎賃金⁶⁰の40%
- ・第2または第3分類の廃疾の場合、A区分に対しては基礎賃金⁶¹の10%、それ以上に対しては基礎賃金⁶²の60%

この保険の財政は使用者および労働者との間で半分に割り当てられる義務的な保険料によって保障される。

第4章 特別休暇**第59条：家族的出来事のための欠勤**

（後掲「銀行業労働協約第59条についての2010年9月27日の付加文書」参照）

59-1条：欠勤許可

以下の状況においては、その勤続年数のいかに関わらず、その持ち場についている労働者に対し、証拠書類の提示をもって、欠勤許可が、分割せずに、認められる。すなわち：

⁵⁵ 第39条において定義された契約上の年間基礎賃金の1/13または当該労働者が12カ月で支払われるときにはその1/12。

⁵⁶ 当該勤続年数は当該企業において算定される。現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁵⁷ 第39条において定義された契約上の年間基礎賃金の1/13または当該労働者が12カ月で支払われるときにはその1/12。

⁵⁸ 第39条において定義された契約上の年間基礎賃金の1/13または当該労働者が12カ月で支払われるときにはその1/12。

⁵⁹ 第39条で定義される。

⁶⁰ 前掲注59参照。

⁶¹ 前掲注59参照。

⁶² 前掲注59参照。

	実労働日 ⁶³
労働者の婚姻	5日
直系卑属の婚姻	2日
子の出生または養子縁組	3日
配偶者*の死亡	5日
労働者の父母またはその配偶者の死亡	3日
労働者の子またはその配偶者**の死亡	5日
労働者またはその配偶者の傍系血族 (兄弟姉妹、義兄弟、義姉妹) および労働者のその他の直系卑属ないし直系尊属の死亡	2日
転居(多くとも1年に1回、ただし職業上の転居は別とする)	2日

パリにて、2000年1月10日。

(署名一覧)

使用者団体
フランス銀行協会：署名
人民銀行グループ：署名

CFDT-銀行および保険会社：署名
CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

家族的出来事のための欠勤は当該出来事が生じたときに取得されるものとする***。

労働者の婚姻のための欠勤および転居のための欠勤のみ二重取得が認められるものとする。

59-2条：報酬

・少なくとも勤続年数1年を有する労働者については、報酬は家族的出来事のための欠勤の期間すべての間、維持される。

・勤続年数1年を下回る労働者については、報酬は法律が定める期間まで維持される。

第60条：労働者の家族の一員の病気のための欠勤許可

社会保障法典L.513-1条の意味で、当該労働者が実質的かつ恒常的に扶養する14歳を下回る子の看護のために、父または母に対し、1年毎に3日の報酬が支払われる欠勤の許可が認められる。この数は当該労働者が14歳を下回る年齢の2人の子を扶養しているときには6日まで、14歳を下回る年齢の3人ないしそれを超える子のためには9日まで達する。

さらに、暦年毎に2日の報酬が支払われる欠勤許可が14歳を下回る子の入院の場合に認められ、そこには日帰り入院も含まれる。

これらの欠勤は当該子のそばに当該父または母がいることが必要であることを明記する医学的証明書の提出により認められる。

無報酬の補足的欠勤許可もまたその扶養する配偶者、子、または直系尊属の看護のために労働者に対して認められる。関係するすべての労働者は当該患者のそばにその立会が必要であることを明記する医師の証言書を提示しなければならない。

本労働協約は2000年1月1日に発行する。

⁶³ パートタイムまたは変形労働時間性の下で就労する労働者はフルタイム労働者と同じ欠勤の権利を享受する。これらの権利の利用の算出の方式は後で扱う。

* 本規定は労働法典L.3142-1条4号のパートナー契約(PACS)によってむすばれたパートナーに対する適用を条件に拡張適用される。

** 本規定は労働法典L.3142-1条4号のパートナー契約(PACS)によってむすばれたパートナーに対する適用を条件に拡張適用される。

*** 本項は労働法典L.3142-1条の適用を条件に拡張適用される。

働法典（旧）L.223-2 条 2 項所定の様式に従って締結された企業別協定または事業所別協定の枠内で、異なる参照期間を定めることができる。

第 66 条：休暇におけるスタート順位—休暇の取得

休暇におけるスタート順位は各企業において使用者によって定められ、これは必要に応じて、従業員代表委員の意見の後になされる。この順位は当該企業における勤続年数および家族の状況、とりわけ就学年齢の子を有する労働者については学校のバカンス、および配偶者の休暇の見込を考慮して設けられるものとする。

労働法典（新）L.3141-15 条になった労働法典（旧）L.223-7 条の適用の下で、同一企業において就労する配偶者は同時に休暇を取得する権利を有する。

年次有給休暇の日付の選択は業務上の必要性に服するものとする。

毎年 5 月 1 日から 10 月 31 日までの期間以外で 1 または複数回の主たる休暇の分割の場合に課される補足的休暇の日に関する規定は労働法典（新）L.3141-18 条～20 条になった労働法典 L.223-8 条によって定義される。

第 3 章 祝日

第 67 条：原則

5 月 1 日は祝日かつ休日である。

法定の祝日は労働者のための休日であり、とりわけ労働法典（新）L.3122-9 条以下および L.3121-45 条～49 条になった労働法典（旧）L.212-8 条、L.212-9 条、および L.212-15-3 条のⅢの適用の枠内で、以下の第 68 条所定の適用様式に従うものとする。

これらの祝日は報酬が支払われる。

第 68 条：適用措置

とりわけ業務または事業活動の特殊性を理由として必要となった第 67 条 2 項の原則の例外は、企業別協定または事業所別協定を欠くときは、それがあるときには、企業委員会または事業所委員会あるいはそれを欠くときは従業員代表委員の諮問の対象としなければならない。

この諮問の枠内において、関係する業務または事業活動の一覧表ならびに関係する労働者のためにとられる措置が当該企業に固有の特性を考慮して検討されるものとする。

これらの規定は使用者の請求に応じて就労した実労働時間の報酬—超過勤務時間の算定については当該企業によって定められた時間率に基づいて算定される—に応じた補償の支払を代償として規定しなければならない、場合によっては法定の割増賃金がそこに含まれ、それは 30% の割増であるが、この補償の全部または一部は休息時間に代えることができる。

パリにて、2001 年 5 月 29 日、15 通作成。

（署名一覧）

使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT@銀行および保険会社：非署名
CGT@金融部門従業員（CGT-FNCF）：非署名
CFTC@銀行：署名
CGC@銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO@ホワイトカラーおよび管理職：署名

付属文書 I
第 1 編 一般的規定

移行の様式

2000 年 1 月 1 日より以前または 1999 年 12 月 31 日より以降に関する状況について
本労働協約の適用について考慮する参照日⁶⁴

定められている状況	参照する日付	適用される条文
・その試用期間を解消する労働者 またはこれを終わらせる使用者	・試用期間の破棄の通知日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・試用期間の破棄の通知日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 50 条の条文 ・新 19 条の条文
・組合の協議、労使同数の協議、 または労働協約の署名組合組織の協議 への参加のために組合の委任の名目で 認められる休暇	・休暇の開始日が修正後第 11 条の発効日より以前であるか または遅くとも 2000 年 2 月 15 日 ・休暇の開始日が修正後第 11 条の発効日より以降であるか または遅くとも 2000 年 2 月 15 日	・旧 71 条の条文 ・新 11 条の条文
・組合の委任のための無報酬の休暇	・無報酬の休暇の開始日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・無報酬の休暇の開始日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 72 条の条文 ・新 12 条の条文
・労働者の不服申立手続 a) 労働者による懲戒審議会または地域同 数委員会への提訴 労働者によるそれがあある場合における 当該企業内の不服申立同数委員会または 銀行業同数委員会への提訴 b) 労働者による地域同数委員会または全 国同数委員会への控訴	・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 2000 年 1 月 1 日 より以前 ・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 1999 年 12 月 31 日 より以降 ・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 2000 年 1 月 1 日 より以前 ・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 1999 年 12 月 31 日 より以降	・旧 33 条および 34 条の条文 ・新 27-1 条の条文 ・旧 41 条の条文 ・より多くの提訴が可能
・使用者の不服申立手続 使用者による地域同数委員会 または全国同数委員会への控訴	・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 2000 年 1 月 1 日 より以前 ・事前面談に続く制裁通知の謄本の日付が 1999 年 12 月 31 日 より以降	・旧 42 条の条文 ・より多くの提訴が可能
・経済的理由による集団的解雇 一名簿上の事業所	・関係する従業員を代表する第一の機関に対する最初の諮問の日 付が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・関係する従業員を代表する第一の機関に対する最初の諮問の日 付が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 49 条の条文 ・新 29-2 条 b) の条文
・資格免状に関する規定	・資格免状の獲得日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・資格免状の獲得日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 52 条の 2 第 6 号の条文 ・新 43 条の条文
・母子関係に関する規定	・法定の産前休暇の開始日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・法定の産前休暇の開始日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 69 条の条文 ・新 51 条の条文
・養子縁組に関する規定	・当該子の家庭への到着日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・当該子の家庭への到着日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 69 条の条文 ・新 52 条の条文
・病気休暇に関する規定	・休業の開始日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・休業の開始日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 65 条の条文 ・新 54 条の条文
・長期間の病気に関する規定	・最初の休業の開始日が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・最初の休業の開始日が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 65 条の条文 ・新 56 条の条文
・家族的出来事のための欠勤	・当該出来事の日付が 2000 年 1 月 1 日より以前 ・当該出来事の日付が 1999 年 12 月 31 日より以降	・旧 70 条の条文 ・新 59 条の条文

⁶⁴ この付加文書の中における「新」、「旧」の条文という呼称については、1952 年 8 月 20 日の銀行業の従業員につ
いての全国労働協約を参照。

付属文書Ⅱ

第3編 労働契約

内部不服申立同数委員会

本労働協約の規定は懲戒事由のためにポストの変更をもたらす降格または解雇の手続の対象となっている労働者について、こうした機関が存在するときに、その企業の内部不服申立同数委員会に提訴する可能性を規定するものである。

その意に反して、その契約の破棄の日において65歳未満の引退措置を受けた労働者もまた、こうした機関が存在するときに、その企業の内部不服申立同数委員会に提訴することができる。この提訴は本協約の27-1条所定のものと同じ条件において効力を有しかつ個別に効力を発する。

企業内のこの内部不服申立同数委員会の設置は任意とする。

この付属文書は、補足的参照として、企業が仮にその設置を決定する場合における内部不服申立同数委員会の設置の様式ならびに活動の規則を定義することを目的とする。

設置

内部不服申立同数委員会の設置は企業別協定に服するものとする。

この委員会は以下のものを含むものとする。すなわち：

- ・当該企業の従業員の中から指名された、当該企業における代表的職業部門レベルでの各代表的労働組合組織の構成員1名を含む組合代表

- ・当該企業の従業員の中から使用者によって指名された、一定数の代表者を含む、多くとも組合代表と同数の、使用者代表

この2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が、代表されていることにより、同数性は遵守される。ただ1つの産業部門レベルでの代表的労働組合組織が当該企業において代表されている場合、内部不服申立同数委員会は、組合代表については、当該企業の従業員の中から指名される、2人の構成員、および使用者代表としての2人の構成員からなるものとする。

組合代表の構成員の任期は2年の期間有効である。労働組合組織によって指名された構成員はその委任の間以下の場合においてしか置き換わることができない。

すなわち：

- ・労働契約の終了
- ・委任の辞任
- ・長期間の欠勤

置き換わる場合、委任の期間は置きかえられた構成員の委任の期限に応じて変わる。

活動

主宰は使用者代表の構成員のうちの1人によって請け負われる。

内部不服申立同数委員会は労働者の請求に続く暦日21日の期限内に開かれなければならない。委員会はその意見を表明し、共通の意見を欠くときには、各代表（労働組合代表および使用者代表）の書面により考え方を知らせなければならない。

懲戒的決定に対する不服申立の場合、利害関係者は少なくとも暦日8日前にその一件書類の伝達を受ける。当委員会の構成員は、同じ期限において、一件書類の伝達がある。

当委員会が引退措置に関する意見を発するために開かれるとき、その個人的、家族的、または職業上の状況を強調するために必要に応じて当該労働者によって準備された一件書類もまた少なくとも暦日8日前に委員会の構成員に伝達されることとなる。

協議の間、当該労働者は事情聴取されることとなり、必要に応じて、当該企業の従業員の中から選ばれたその代表によって補佐をうける。

付属文書Ⅲ

第4編 人的資源管理

用語集

持ち場 (Poste)

労働者によって規律正しく行われる活動および責任の総体であり、持ち場はその従事の場所、その内容、およびその実行の様式に関して当該組織によって定義される。

雇用類型 (Emploi-type)

全体として管理するためにその内容について十分に《近い》持ち場⁶⁵を再編成したものであって、地方の組織的特殊性によるものではないもの。

職種 (Métier)

近い目的を有しかつ同じ管轄権限の周辺に連結する雇用類型を再編成したもの。職種は職業的發展に最適かつ自然な空間を構成する。

職業的集団 (Famille professionnelle)

特定の重要な職務（生産、流通…）および/または重要な事業活動領域および/または当該企業の重要な専門性の周辺に連結する職種を再編成したもの。

成果 (Performance)

当該持ち場における参照期間について獲得された結果。成果は、理論上は、事前に定められた目標に照らして表わされ、かつ当該行為における資格、動機付け、および投入された方策の結集から生じるものである。

管轄 (Compétence)

与えられた成果のレベルに伴って、現在では労働者に委ねられている事業活動の執行および責任の行使のために、分野横断的またはある職種に特有の知識、ノウハウ、適性の特別な組み合わせを結集することについて労働者から示される能力。

- ・当該知識は初期職業教育および継続職業教育において獲得される。

- ・当該ノウハウは労働することができる見習制度から生じる。

- ・当該適性は労働者の《個別的な》歴史の間じゅう發展するものである。

管轄は労働することができるその実施においてしか現れず、観察できないものであり、管轄の評価は直接的にはなされず、観察できる職業上の行動（いわゆる（生産能力））という意味でのその結集の産物を經由してなされる。

職業資格 (Qualification professionnelle)

職種に従事する労働者の個別の能力であり、その評価はその存在から推測される要素（資格免状、職種における経験…）およびその実態から証明される要素（管轄）とに同時に組み込まれる。

職業資格の有効性は通常は長期間の間、刻みこまれる。

格付け (Classification)

当該企業または当該部門における雇用類型または職種の階層を確立することができる先験的に構成された一覧表。

⁶⁵ いわゆる、従事する活動および責任。

付属文書Ⅳ
第4編 人的資源管理
第1章 格付け

協約上の格付けの新旧一覧表の間の対応表⁶⁶

旧格付け一覧表	新格付け一覧表
一般職員	銀行業の職種における 技術者
基礎指数	
270	
290	
300	レベルA
320	
345	
365	レベルB
下級管理職	
等級 — 基礎指数	
クラスⅡ 395	レベルC
クラスⅡ 420	レベルD
クラスⅢ 450	レベルE
クラスⅢ 480	レベルF
クラスⅣ 535	レベルG
管理職	管理職
等級 — 基礎指数	
クラスⅤ 655	レベルH
クラスⅥ 750	レベルI
クラスⅦ 870	レベルJ
クラスⅧ 1000	レベルK

⁶⁶ 1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約における「格付け外」管理職に属する管理部門の構成員である労働者は、2000年1月1日からは、格付け外の管理職となる。

付属文書V

第4編 人的資源管理

第1章 格付け

基準職種

(2010年3月8日の協定により改正、後掲銀行業労働協約付属文書Vを修正する

2010年3月8日の協定参照)

基準職種の一覧表および各基準職種に再編成される雇用類型の例

銀行業のオペレーション管理技術者 (Technicien administratif des opérations bancaires)

管理業務担当者、処理業務担当者、販売後処理担当者、販売後商取引担当者、商取引補佐、管理業務補佐、データ入力オペレーター、多機能的管理技術者、顧客取引業務技術者、借方勘定追跡担当者、取立て担当者、係争前担当者…

顧客に対するアクセスおよびサービス担当者 (Chargé d'accueil et services à la clientèle)

顧客に対するアクセス担当者、顧客のアクセスのホスト、窓口係、顧客サービス担当者、商取引増援担当者、電話アクセス担当者、テレオペレーター、電子アクセス担当者…

特定顧客担当者 (Chargé de clientèle particuliers)

特定顧客のコンサルタント(増援を含む)、特定商取引担当者、電子コンサルタント、保険コンサルタント、商取引コンサルタント、貯蓄コンサルタント、特定顧客開発担当者…

職業顧客担当者 (Chargé de clientèle professionnels)

職業顧客コンサルタント、職業取引担当者、職業商取引コンサルタント、職業会計担当者、職業財務コンサルタント、商人-職人商取引担当者、独立職業顧客コンサルタント、自由職業顧客担当者、特定職業顧客担当者、混合顧客担当者…

企業顧客担当者 (Chargé de clientèle entreprises)

企業取引担当者、国際商取引関係担当者、企業顧客責任者、商取引責任者、中小企業-中小産業顧客担当者、大企業顧客担当者、商取引監査人、労使関係調査担当者、企業顧客開発担当者、特別財務商取引担当者…

財産コンサルタント (Conseiller en patrimoine)

財産管理コンサルタント、財産発展コンサルタント、財産専門家、財務財産コンサルタント、財務投資コンサルタント、私管理コンサルタント、財産業務執行者、資産管理コンサルタント、委任業務執行者、私的顧客コンサルタント…

支店責任者 (Responsable point de vente)

事務所責任者、事務所長、特定職種事務所長、取引センター長、企業センター責任者、企業商取引長、グループ事務所責任者、電子コンサルタントチーム責任者、販売班監督者、外国進出責任者…

銀行業オペレーションを扱う単位責任者または上級技術者 (Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires)

顧客商取引責任者、外国業務責任者、顧客業務責任者、センター業務責任者、基本単位責任者、アフターサービス責任者、処理単位責任者、与信調査責任者、係争担当者、係争責任者、生産単位責任者、販売後処理責任者、銀行業オペレーション上級技術者…

リスクアナリスト (Analyste risques)

与信アナリスト、市場リスクアナリスト、国家リスクアナリスト、債務引当アナリスト、与信調査担当者、与信責任者、与信監査人、銀行業エコノミスト、リスク責任者…

投資活動および収益におけるプランナーおよびコンサルタント (Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers)

投資活動交渉コーディネーター、産業アナリスト、上級コンサルタント、上級財務専門職、投資および財務取引担当者、生産長、合併・取得担当者、上級取引専門職、輸出与信交渉者、金融市場研究上級専門職…

監察人、経営調査士、コンプライアンスマネージャー (Inspecteur, auditeur, deontologue)

企業内経営調査士、監査官、監督者、不正行為探知担当者、会計経営調査士、経営調査責任者、検査人、監査・観察責任者、銀行業オペレーションセキュリティ責任者、コンプライアンスマネージャー、契約適合性担当者…

市場オペレーター (Opérateur de marché)

市場商品販売人、市場商品交渉人、商取引仕掛人、市場商取引オペレーター、証券商品および証券取引所商品責任者、経理係、有価証券共同投資機関(O.P.C.V.M)管理者、デリバティブオペレーター、外国為替ディーラー、アービトラージャー…

情報処理技術者 (Informaticien)

研究技術者、研究責任者、プログラマーアナリスト、ソフトウェア開発者、システムネットワーク開発者、開発アナリスト、情報技術者、情報アプリケーション管理者、システム認証人、ウェブマスター…

情報および組織計画責任者 (Responsable de projet informatique et organisationnel)

プロジェクト長、研究責任者、開発責任者、業務管理責任者、オーガナイザー、計画立案者、プロジェクトグループ責任者、事業計画作成責任者、鑑定人、コーディネーター…

法律家、税務専門家 (Juriste, fiscaliste)

法律コンサルタント、税務コンサルタント、取引法律家、金融法律家、通貨規則専門家、銀行法律家…

人的資源職種 (Métiers ressources humaines)

人材募集コンサルタント、人材募集担当者、キャリア管理者、雇用管理者、支社雇用コンサルタント、雇用管理責任者、人的資源責任者、社会法律家、人的資源コンサルタント、異動管理者、報酬責任者、賃金支払管理人、従業員管理者、労使関係管理者、職業教育管理者、職業教育推進者、職業教育活動立案者…

補佐技術者、秘書 (Assistant technique, secrétaire)

秘書、経営補佐、文書作成補佐、多言語秘書、支配人秘書、助手…

マーケティング専門家 (Spécialiste du marketing)

マーケティング担当者、マーケティング調査担当者、商品長、商品責任者、市場責任者、マーケティング責任者、マーケティング販売促進責任者、商取引およびマーケティング推進者…

経営監査人 (Contrôleur de gestion)

経営監査人、予算監査人、経営監査責任者

企業会計職種 (Métiers comptabilité)

企業会計担当者、会計職務担当者、会計処理担当者、会計技術者、会計管理技術者、会計調査担当者、企業会計責任者、会計監督者…

情報伝達職種 (Métiers communication)

情報伝達調査または活動担当者、情報伝達活動ディレクター、公共関係、報道担当者、内部または外部情報伝達担当者、商取引情報伝達担当者、情報伝達責任者…

非銀行活動担当者 (Chargé d' activités non bancaires)

メンテナンスおよびセキュリティ保全補佐、技術的メンテナンス専門家、技術的オペレーター、電気工、暖房設備工事人、ロジスティックス専門家、一般業務補佐、買入れ補佐、買入れ調査担当者、不動産管理者、看護師、社会保障補佐、医療補佐、消防士…

**非銀行活動を取扱う単位責任者または上級専門職
(Responsable d' unité ou expert traitant des activités non bancaires)**

マクロエコノミスト、不動産交渉人、不動産計画責任者、労働計画責任者、セキュリティ責任者、パイヤー、一般業務責任者、複合商品立案者、医師、社会保障業務責任者、火災業務責任者、保険計理士…

格付け一覧表における基準職種の配置

(2010年3月8日の協定により修正、後掲銀行業労働協約付属文書Vを修正する2010年3月8日の協定参照)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
銀行業のオペレーション 管理技術者											
顧客に対するアクセス およびサービス担当者											
特定顧客担当者											
職業顧客担当者											
企業顧客担当者											
財産コンサルタント											
支店責任者											
銀行業オペレーション取扱 単位責任者・上級専門職											
リスクアナリスト											
投資活動・収益における プランナー・コンサルタント											
監察人、経営調査士、 コンプライアンスマネージャー											
市場オペレーター											
情報処理技術者											
情報・組織計画責任者											
法律家、税務専門家											
人的資源職種											
補佐技術者、秘書											
マーケティング専門家											

付属文書VI
第5編 報酬

2011年4月1日付、勤続年数外部門別年最低賃金一覧表
法定労働時間に対応する労働時間あたり

技術者	ユーロ建て		銀行点建て ⁶⁷
	ユーロ建て	銀行点建て	銀行点建て
レベルA	18000	8441	8441
レベルB	18230	8519	8519
レベルC	18550	8668	8668
レベルD	19890	9294	9294
レベルE	20830	9734	9734
レベルF	22720	10617	10617
レベルG	25180	11766	11766
管理職			
レベルH	27910	13042	13042
レベルI	34100	15935	15935
レベルJ	41200	19252	19252
レベルK	49020	22907	22907

付属文書VII

2011年4月1日付、勤続年数対応部門別年最低賃金一覧表
法定労働時間に対応する労働時間あたり

技術者	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

⁶⁷ 銀行点（1点）の価値=2.14ユーロ

付属文書Ⅷ

2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障（第41条）についての参照一覧表
法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	32500	32500	32500	32500
レベルB	32500	32500	32500	32500
レベルC	32500	32500	32500	32500
レベルD	32500	32500	32500	32500
レベルE	32500	32500	32500	32500
レベルF	32500	32500	32500	32500
レベルG	32500	33225	34225	35250
管理職				
レベルH	35750	36831	37931	
レベルI	43688	45000	46350	
レベルJ	52775	54363		
レベルK	62813	64688		

付属文書Ⅹ
第5編 報酬

交通手当

国立統計経済研究所によって定義されるような、人口が100,000人より多い都市圏、および以前に1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約において以下のとおりリスト化されている、人口が100,000人を上回っていない都市圏において支給される。

アミアン (Amiens)、アンジェ (Angers)、アングレーム (Angoulême)、アヌシー (Annecy)、アヴィニョン (Avignon)、バイヨンヌ (Bayonne)、ブザンソン (Besançon)、ベテューヌ (Béthune)、ブローニュ＝シュル＝メール (Boulogne-sur-Mer)、ブレスト (Brest)、ブリュエ＝アン＝アルトワ (Bruay-en-Artois)、カエン (Caen)、カレー (Calais)、シャンベリ (Chambéry)、クレルモン＝フェラン (Clermont-Ferrand)、ディジョン (Dijon)、ドゥエー (Douai)、ダンケルク (Dunkerque)、グラース＝カンヌ＝アンティープ (Grasse-Cannes-Antibes)、グルノーブル (Grenoble)、アゴンダンジュ＝ブリエ (Hagondange-Briey)、ラ・ロシェル (La Rochelle)、ル・アーヴル (Le Havre)、ル・マン (Le Mans)、ランス (Lens)、リモージュ (Limoges)、ロリアン (Lorient)、モブージュ (Maubeuge)、ムラン (Melun)、メス (Metz)、モンベリアル (Montbéliard)、モンペリエ (Montpellier)、ミュルーズ (Mulhouse)、ナンシー (Nancy)、ナント (Nantes)、ニース (Nice)、ニーム (Nîmes)、オルレアン (Orléans)、ポー (Pau)、ペルピニャン (Perpignan)、ポワチエ (Poitiers)、ランス (Reims)、ルーアン (Rouen)、サン＝テティエンヌ (Saint-Étienne)、サン＝ナゼール (Saint-Nazaire)、ストラスブール (Strasbourg)、ティオンヴィル (Thionville)、トゥーロン (Toulon)、トゥール (Tours)、トロワ (Troyes)、ヴァランス (Valance)、ヴァランシエンヌ (Valenciennes)

付属文書Ⅹ
第5編 報酬

第45条 (各種の補償金) の適用についての参照

1952年8月20日の銀行業の従業員の労働に関する全国労働協約52-II条8号

a) 地下補償金

後掲第74条において定める地下補償金は1年につき254ユーロ⁶⁸相当とする。

b) 事務雑用係、集金係、および操作技師の服装補償金

その職務遂行に必要な制服が使用者によって支給されていない場合において、事務雑用係、集金係、および操作技師のために後掲第76条所定の服装補償金は、187ユーロ⁶⁹と定めるものとする。

c) 靴補償金は、1年につき65ユーロ⁷⁰と定められ、集金係および実際に集金を行う等級の者に対して支給される。

d) 訪問販売員衣服補償金

訪問販売員の職務はその金額を1年につき243ユーロ⁷¹とする衣服補償金の付与をもたらす。

b) 項および c) 項において定める補償金は社会保障、退職年金、および商工業雇用協会 (ASSEDIC) についての考慮は受けない。

⁶⁸ この補償金は1996年12月20日の全国同数委員会の使用者代表によって額が引き上げられた。

⁶⁹ 前掲注68参照。

⁷⁰ 前掲注68参照。

⁷¹ 前掲注68参照。

（２）銀行業同数委員会内規

銀行業同数委員会の構成

銀行業同数委員会は銀行業労働協約第 7 条、8 条、8-1 条、8-2 条、8-3 条の規定に従って構成される。産業部門レベルでの代表的労働組合組織は書面によりフランス銀行協会に同組合組織が当該職業機関において代理の委任をした労働者の連絡先を伝達し、この代理人の地所を明確にするものとする。それぞれの関係する使用者は委任労働組合組織によるそれについて同時に通知されるものとする。この名簿について事後にもたらされる修正は同様の条件において直ちに通知されるものとする。

活動

銀行業同数委員会は銀行業労働協約第 8 条、8-1 条、8-2 条、および 8-3 条の規定に従って活動する。

事務局は管轄組織の議事日程にそれを組み入れるために銀行業同数委員会宛の全ての問題および請求の調査目録を作成し、集約する。事務局は当該協議ごとに関係する組織についての代表によって指名された構成員の召喚の発送に取り掛かり、全国レベルの上部団体または全国レベルの上部団体組織がないときは全国レベルの労働組合に情報提供のためにその写しを発送する。

- ・通常全体協議においては、構成員は 1 年に月少なくとも 3 回集まり、構成員がその状況、とりわけ当該職業部門に属する労使関係問題の切迫度がそれを必要としていると考えるときはより頻りに集まるのであって、協議日程は各代表によって請求される議題に応じて作成される。

通常全体協議としての銀行業同数委員会の各協議の後、事務局は調書を作成し、これは委員会の構成員に伝達され、また事務局は次の協議日程についての承認を得るために登録する。

構成員が全体協議に集まるとき、通常協議ではないときは、銀行業同数委員会の構成員は採決する方法を予め合意しておくものとする。

- ・《解釈および勸解》協議においては、調書は共通意見の形態の下にせよ、各代表により述べられた意見の形態の下にせよ、とられた立場の主要な部分をまとめるものとする。

フランス銀行協会および人民銀行グループは、できるだけ早くかつ積極的な方法で、この機関により発せられた共通意見をフランス銀行協会および人民銀行グループの会員企業の総体への情報提供に着手するものとする。

これらの協議のときに発せられた意見はフランス銀行協会または人民銀行グループの全ての会員企業に通知されるものとする。

- ・《不服申立》協議においては、いかなる調書も作成されないものとする。合議の終わりに、共通意見にせよ、代表ごとに発せられる意見にせよ、文書がまとめられ、それは事務局によって保存され、使用者および利害関係者に対して郵送されるものとする。

技術集団同数委員会

銀行業労働協約第 7 条の枠内において、銀行業同数委員会は技術同数委員会に委任することができ、この技術集団同数委員会はその内部またはその外部において選ばれた構成員—ただし銀行業労働協約に加入する銀行の従業員の間から—で構成され、いくつかの特定の主題について検討し、または交渉の対象となる点についての予備的な技術的検討に着手し、委員会の構成員に説明す

るために彼ら自身で報告書を作成するのであって、その作業を解き明かすために、これらの集団はその構成員の全員一致で鑑定人に援助を求めることができる。

これらの集団は以下によって構成される。すなわち：

- ・組織ごとに多くとも 2 名の構成員からなる労働組合組織の代表

- ・上記に定義された労働組合組織を代表する代表と多くとも同数の代表で構成される使用者によって委任された代表

同数性は 2 つの代表、すなわち労働組合代表および使用者代表が代表される限りにおいて尊重される。

銀行業同数委員会内規の修正

本規則は労働協約 4-1 条に従って改正されうるものとする。

**(3) 2001年9月3日の資格免状手当に関する協定
(2004年11月17日のアレテにより拡張適用—2004年
12月11日付官報 (J0))**

特別の条文

(後掲 2008年11月24日の賃金協定 2008 第3条参照)
銀行業労働協約はその第43条において一定の資格免状
の取得についての手当を規定している。

この手当の額は、2001年9月3日からその資格免状を
取得する労働者については、銀行業職業証書 (BP
Banque) の合格者については 1450 ユーロ、銀行技術
学院 (ITB) の合格者については 1900 ユーロと、それ
ぞれ定めるものとする。

パリにて、2001年9月3日、15通作成。

(署名一覧)

使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT@銀行および保険会社：非署名

CGT@金融部門従業員 (CGT-FNCF)：非署名

CFTC@銀行：非署名

CGC@銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO@ホワイトカラーおよび管理職：署名

**(4) 2001年5月29日の労働時間の調整および削減協
定 (2001年10月23日のアレテにより拡張適用—2001
年11月1日付官報 (J0))**

第1条：適用領域

本協定は銀行業労働協約第1条において定められた企
業、ならびに以下において《企業》と呼称されるフラン
ス職業活動一覧 (NAF) の 91-1-A, 91-1-C, および 91-3
のクラスに属する統合機関に関係する。

第2条：規定の構造

本職業規定は—4つの章を含むものであり—それぞれ
週労働時間の多様化、日割による労働時間の削減、一定
の管理職について非労働時間のみなし協定の締結、およ
び報酬の支払われる休暇の権利の累積を可能とする労
働時間に関する週単位の時間を適用除外する規定の設
置の可能性を規定する労働法典 (新) L.3122-9 条～22
条、L.3121-45 条～49 条、および L.3151-1 条以下とな
った労働法典 (旧) L.212-8 条、L.212-9 条のⅡ、
L.212-15-3 条のⅢ、および L.227-1 条の適用の様式を
定義するものである。

労働時間に関するこれらの特別な規定の設置は—法律
と同じ文言に従って—以下についてしか生じ得ない。す
なわち：

- ・あるいは、その固有の均衡を構成する、《企業別また
は事業所別の協約または協定》に基づいて
- ・あるいは、《拡張適用される協約または協定》に基づ
いて

本職業規定はこの第二の可能性に対応しており、これら
の規定は以下に定める4つの章の全部または一部を対
象とする企業別または事業所別の協定を欠く企業に対
して直接的および任意に適用され、労働協約または集団
協定を欠き、労働法典 (新) L.2242-8 条になった労働
法典 (旧) L.132-27 条記載の義務に服する企業につ
いての交渉の後、本協定の1または複数の章は企業委員
会または事業所委員会あるいはそれを欠くときは従業
員代表委員会が存在するときは従業員代表委員の助言、従
業員代表を欠くときは労働監督官への事前通知の後に
実施できる。これらの各章の規定は章全体として不可分
のものとして構成するものである。これらの規定は従っ
ていかなる方法によっても労働時間の調整および労働
時間の削減に関する本協定に署名がある企業の現行の
規定と置き換えることはできない。

第1章 労働時間削減の編成

本章の規定はフルタイムで就労する企業の労働者の総
体に適用されるが、指導的管理職、労働時間みなし協約
に関係する労働者、ならびに、場合によっては、3章の
適用の枠内において、第8条に基づいて当該企業によ
って定義された事業活動に属する他の労働者は除かれ
る。

第3条：労働時間の年間時間

第2条の枠内における企業による労働時間の削減計画
は、労働法典 (新) L.3122-19 条～22 条となった労働
法典 (旧) L.212-9 条のⅡの適用の下で、各労働者に対
して 1600 時間を基準とする年間労働時間を保障するた
めに、3-1 条において定義される様式に応じて設置さ
れる。

3-1 条：労働時間削減の様式

フルタイムで就労する各労働者は、暦年 1 年間につ

て、完全な有給休暇の権利および以下のものを享受する。すなわち：

・場合によっては個別的利益として獲得された日を含む 39 実労働日の休暇および報酬の支払われる休息、および以下のとおり定めるもの。

－銀行業労働協約第 64 条において定める有給休暇の日
－5 月 1 日

－銀行業労働協約第 67 条および第 68 条において定められた条件における法定祝日および場合によっては法的な性格を有する規定の枠内で定められた集团的閉鎖日

－3-2-2 条において定義される様式による労働者の自由に使える休息の実労働日の残高

・3-Ⅱ条において定義される様式に応じて取得される 1 日または半日単位の休息の企業による追加的付与および／または 1 年あたり 1600 時間の労働時間に達するための労働時間の週単位での削減

年の中途での入社、退職、あるいは欠勤の場合において（5 月 1 日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約第 61 条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典（新）L.1442-5 条になった労働法典旧 L.514-1 上の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え）、休息日の数は一法律上の祝日および 5 月 1 日を除き一残っている競合に応じて決定される。

3-2 条：休息の 1 日単位および半日単位での取得の様式

休息の 1 日単位または半日単位は当該暦年において取得されなければならないものとする。

・3-2-1 条：使用者によって定める実労働日

管理者は従業員に、場合によって使用者によって付与される 1 日単位または半日単位のリストを通知するものとする。

・3-2-2 条：労働者の自由に使える実労働日

労働者の自由に使える休息日は 1 日単位または半日単位の形態の下で取得されるものとする。休息の取得日はその上司との合意を通じて労働者によって定められる計画に基づいて決定される。上司はとりわけ複数の請求に同時に答えることを妨げる労働のセンターまたは単位の活動に結び付く要請についてしか労働者によって発せられた日付の選択を再検討させることはできないことを良く理解しなければならない。

第 4 条：労働時間および報酬

銀行業労働協約第 39 条において定義されるような基礎賃金一特別手当、手数料、賞与、個別的または集团的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金一は、労働時間の率が変化しないことを知っている、当該企業における労働時間の削減の実施の適用の日から、維持される。報酬は当該年については平滑化される。

第 2 章 管理職に対する特別な規定

企業は参照労働時間が指導的管理職および労働時間のみなし協約に関係する労働者を除くフルタイムで就労する従業員について多くとも法定時間と等しくなるように削減されるときにしか本章を実施することができない。

本章は、指導的管理職を除き、管理職従業員に対して第 2 条の枠内において企業によって適用される様式を定義する。

第 5 条：組み込まれた管理職に関する規定

5-1 条：定義

銀行業労働協約第 33 条の意味での管理職の資格を有し、労働法典 L.3121-39 条になった労働法典（旧）L.212-15-2 条において定義される労働者が対象であり、すなわちそれは、以下の 2 つの条件を満たす者である：

- ・当該労働者が組み込まれた業務または作業班の中で集团的勤務時間性に従って使用される者
- ・およびその者についてその労働時間をあらかじめ決定しうる者

5-2 条：契約上の地位

これらの労働者は労働時間に関する法律および行政立法の総体の管轄に属する。

これらの労働者は当該企業における現行の規定を享受する。

第 6 条：自律的管理職に固有の規定

6-1 条：定義

銀行業労働協約または 1947 年 3 月 14 日の管理職の引退および相互扶助に関する全国労働協約第 4 条 1 項の意味における管理職の資格を有する労働者および付属文書 I に表わされる労働者のカテゴリーに属する労働者は自律的管理職の地位に置かれうる。そこで、各企業の中に組織を考慮するために、当該カテゴリーに属する各所定のカテゴリーおよび各職務がこれらの管理職が労働法典（新）L.3111-2 条および L.3121-39 条になった労働法典（旧）L.212-15 条および L.212-15-2 条においてそれぞれ定められている指導的管理職および組み込まれた管理職のカテゴリーに属するべきではないことを明文で定める労働法典（新）L.3121-38 条になった労働法典（旧）L.212-15-3 条の定義に対応するかどうかを確認するのは使用者の役目である。

6-2 条：契約上の地位

付属文書 I において定められる雇用のカテゴリーに属し、かつ週に 5 日または半日×10 回就労する管理職の労働時間は 1 年あたり 210 日に相当するみなし時間を定められるものとする。

このみなしの類型を用いることは、当該使用される職務によって正当化されるものであるが、関係する各管理職と労働日のみなしについての個別の合意の締結に服するものとする。

・当該年につき 210 労働日というこのみなしに達するために、自律的管理職は一暦年丸一年についておよび完全な有給休暇の権利として一51 労働日の休暇および報酬の支払われる休息を享受し、必要に応じてそこには個別的な利益として獲得された、以下のように定義される日を含む。すなわち：

－銀行業労働協約第 64 条において定められた有給休暇
－5 月 1 日

－銀行業労働協約第 67 条および第 68 条において定められた条件における法定祝日および必要に応じて法的な性格を有する規定の枠内で定められた集团的閉鎖日
－以下に定義される様式に従って使用者によって定められる 3 日間の休息日

－以下に定義される様式に従って労働者が自由に取得する休息日の残高

年の中途での入社、退職、あるいは欠勤の場合において（5月1日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約第61条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典（新）L.1442-5条になった労働法典旧L.514-1上の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え）、休息日の数は一法律上の祝日および5月1日を除き一残っている競合に応じて決定される。

・1日単位または半日単位の取得の様式は以下のとおりである。すなわち：

－1日単位の有給休暇

20労働日の主要な休暇は各年の5月1日から10月31日の期間に使用者によって割り当てられる。

－使用者によって定められる休息日

管理者は自律的管理職に対し、使用者の選択に属する日のリストを通知するものとする。

－労働者が自由に取得する休息日

労働者が自由に取得する休息日は1日単位または半日単位の形態で取得されるものとする。当該休息取得日はその任務の要請を考慮して労働者によって計画されその上司に通知されるものとする。

・就労した1日および半日の算定は自動確認的なシステムに基づいてなされる。

・これらの労働者の労務管理はとりわけ労働の増大が起こりうることについて留意するという上司による定期的なフォローアップの対象とされなければならない。この場合において、状況の分析に着手すること、必要に応じて、とりわけ、労働法典（新）L.3131-1条になった労働法典（旧）L.220-1条所定の日々の休憩の最小時間の遵守に適合するあらゆる措置をとること、および労働日の日数を超過しないことは当然であり、この日数は労働法典（新）L.3121-49条になった前述の労働法典（旧）L.212-15-3条のⅢの最終項所定の限度内である。

6-3 条：労働時間および報酬

銀行業労働協約第39条において定義される基礎賃金一特別手当、手数料、賞与、個別的または集団的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金一は、当該企業において労働時間の削減の実施が適用される日から、維持される。

報酬は当該年について平滑化される。

第3章 変形労働時間制

企業は参照労働時間が労働法典（新）L.3111-2条およびL.3121-38条になった労働法典（旧）L.212-15-1条およびL.212-15-3条において定められる労働者を除くフルタイムで就労する従業員について多くとも法定労働時間と等しくなるように削減される場合にしか本章の規定を実施することができない。

第7条：経済的および社会的要件

当該年の全部または一部についての労働時間の分配に基づいて、変形労働時間制は、労働法典（新）L.3122-9条になった労働法典（旧）L.212-8条によって定義され、本規定の第Ⅱ条の枠内において企業により実施されるものであり、当該企業の通常の事業活動に結び付く経済情勢または季節的な変動に 대응することを可能とするものである。

したがって、変形労働時間制は、当該年の一部分について、当該企業の1または複数の業務のレベルで、組織的、技術的、または商事理由により、労働時間の容量

を増やすことを可能とするツールの1つを構成し、他の期間について労働時間数の減少によって埋め合わせを行うものである。

第8条：関係する事業活動

L.212-8条所定の年単位の労働時間の編成は当該企業によって定義される事業活動について制定することが可能であり、かつそれは企業委員会または事業所委員会、またはそれを欠くときは、それがあるときには従業員代表委員の諮問の対象としなければならない。

第9条：労働時間の算定期間

事業活動の上昇および低下を埋め合わせるために、週労働時間は当該年の全部または一部について変化することが可能であり、それは12カ月の期間の枠内で、それを超える実労働時間およびこの平均労働時間に達しない実労働時間が計算上互いに埋め合わせるようになされる。よく理解されなければならないのは、前述の連続する12カ月の期間について、労働時間は労働週ごとに35時間の平均を超過せず、かついずれにせよ、当該年を通じて1,600時間を超過しないということである。

第10条：労働時間の目安および配分計画

企業は変形労働時間制の目安計画を作成しなければならないが、これは高い活動といわれる期間および当該期間中について規定する週労働時間を明文で定めるものとする。

当該計画は以下について明文で定めるものとする。すなわち：

・労働時間の日々の上限は10時間を超えることはできず、ただし、銀行業労働協約第63条所定の例外については除かれる。

・週平均労働時間の上限は連続する12週の任意の期間について44時間を超えることはできない。

・週労働時間の絶対的上限は48時間を超えることはできない。

上記に定める上限に達しない実労働時間は、超過勤務時間ではなく、ボーナスポイントも、加算も生じされるものではなく、かつ労働法典（新）L.3121-11条になった労働法典（旧）L.212-6条において定められる超過勤務時間の割当を負担することもない。

しかしながら、以下については、超過勤務時間を構成する。すなわち：

・年の間に、上限を超えた実労働時間。

・年の終わりに、前段において定める超過勤務時間を差し引いた上で、1,600時間を超えた時間

本変形労働時間計画およびその必要に応じた修正は企業委員会または事業所委員会またはそれを欠くときは、それがあるときは従業員代表委員の意見の後にしか実際には実施されないものとし、かつ関係する事業活動の労働者に通知されるものとする。

第11条：労働時間変更予告期間

関係する事業活動の労働者は9実労働日を下回ることでできない予告期間を遵守したその労働時間の変更を通知されるものとする。

第12条：期間の定めのある労働契約および派遣労働

年単位の労働時間の編成は期間の定めのある労働契約としての労働者、または派遣労働契約としての労働者に対しても適用される。

企業は現行の法律および行政立法に従って派遣労働者

を用いる義務を負う。

第13条：変形労働時間制において考慮に入れられない時間についての部分的失業を用いる条件

労働法典および1968年2月21日の職際協定所定の理由の1つにあたる経済情勢による事業活動の低下の場合、当該使用者は以下の義務を負う。すなわち：

- ・当該使用者が属する労働局の部局に対しその従業員に部分的失業手当の享受を認められるための請求を提出すること。
- ・1968年2月21日の職際協定の適用の下で、補償金を払い込み、上記に定める手当に上乗せすること。

第14条：報酬

銀行業労働協約第39条において定義されるような基礎賃金—特別手当、手数料、賞与、個別的または集団的特別手当のような報酬の変化する要素を除く賃金—は、労働時間の率が変化しないことを知っている、当該企業における労働時間の削減の実施の適用の日から、維持される。

報酬は当該年については平滑化され、変形労働時間制の枠内に含まれる週労働時間の変化から独立するものとする。

第15条：参照年の全体の間就労しなかった労働者の報酬および代償休日の権利

15-1条：欠勤労働者（病氣、母子関係…）

欠勤は銀行業労働協約および（場合によっては）企業別協定の規定の枠内において報酬が支払われる。

15-2条：当該年の途中で雇い入れられたまたは離職した労働者

それは期間の終了または労働契約の破棄の時点における遂行された労働時間の合計から生じるものとする。週平均労働時間が35時間より多いとき、超過した時間は以下のものを引き起こす。すなわち：

- ・年の途中で雇い入れられかつ年の終わりに在籍する労働者についての代償休日
- ・年の途中で離職した労働者についての超過勤務時間としての支払

逆の場合、すなわち、例外的に、平均労働時間が35時間を下回ることが判明するとき、利害当事者に対してその有給休暇の権利または場合によっては有給休暇積立口座についての控除、あるいはそれがなくなるときは賃金の天引きが提案されることとなるが、ただし労働法典（新）L.3122-18条になった労働法典（旧）L.212-8-5条最終項の適用の場合は除かれる。

第16条：適切性確認同数委員会

その実施の前に、本章に基づいて検討された措置は銀行業同数委員会に属する同数機関における適切性確認に服さなければならない、そして同機関は《適切性確認同数委員会》と呼称されるものとする⁷²。

第4章 有給休暇積立口座

本章は第2条の枠組において企業によって設置される有給休暇積立口座に関する様式を定義するものである。

第17条：有給休暇積立口座の開設

第1条において定める企業に属し、かつ当該企業において少なくとも1年の勤続年数を有するすべての労働者は有給休暇積立口座を開設することができる。利害関係のある当事者は有給休暇積立口座の開設を書面による請求で申し立てなければならない。

第18条：有給休暇積立口座の補給

有給休暇積立口座は以下の要素によって補給される。すなわち：

- ・年次休暇の一部の繰越
 - ・3-2-2条および6-2条において定められた労働者が自由に取得する休息日の1日単位の部分⁷³
 - ・超過勤務時間の支払に關係する代用のうち代償休日の全部または一部
- 有給休暇積立口座の1年を通しての全体の補給は10実労働日に制限される。しかしながら、企業は労働法典所定の制限内でこの日数を増加する可能性を有する。この口座は休息を1日、半日、または時間単位で示すものとする。企業委員会または事業所委員会、あるいはそれがあるときは従業員代表委員の諮問のとき、上記の一覧の範囲内で一定の要素をこの口座の補給について付け加えることができる。

第19条：口座の使用

形成された積立は、3カ月間の予告という留保付で、その全部または一部を補償するために、労働者の都合に合わせて使用することができる。すなわち：

- ・従業員の都合のための休暇として、その理由のいかんを問わない、2カ月間を最低限の期間とする報酬なしの休暇
- ・キャリア終了休暇

長期間の休暇の取得についての上司の必要に応じた拒絶は正当な理由がなければならず、かつ当該請求の異なる様式での受け入れを明示しなければならない。

労働者は短期間の従業員の都合のための休暇のために形成された積立を使用することを個別的かつ例外的に認められることがある。

本条に基づく休暇は休暇の権利を決定するための実労働と同一視されるものではなく、この事実からいかなる休暇の権利を発生させることもない。

本条に基づく休暇は当該労働者が少なくとも2カ月に相当する期間の休暇を蓄えた日から起算して5年の期間内に取得されなければならない。いかなる休暇の取得期限も50歳を超える労働者に対抗することはできない。労働者が5年の期限が満了するときに16歳を下回る子を有するとき、またはこの労働者の両親が当該労働者に依存しているあるいは75歳を上回るとき、当該期限は追加的に5年延長することができ、この期限は10年に達する。

これらの期限は休暇の2カ月間の取得から起算される。

第20条：休暇の補償

・休暇の取得の際に労働者に払い込まれる額はその年間基礎賃金に基づいて算定され、休暇に入るときに認められるが、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要

⁷² 適切性確認同数委員会の構成および活動の様式は付属文書Ⅲにおいてあらわす。

⁷³ 最後に示された条文は労働者が自由に取得する実労働日を排除する。

素は算定基礎から除かれる。

・この毎月払いこまれる補償金は一般法の条件における税制上および社会保障上の制度に服する。

第 21 条：キャリア終了休暇を除く長期休暇後の復帰の条件

その休暇の後、当該労働者はその従前の雇用または少なくとも同等の報酬を伴う類似の雇用に復職し、かつ必要に応じて適応のための職業教育を享受する。

第 22 条：休暇の権利の使用の放棄

a) 使用の放棄

例外として、離婚、労働者の廃疾、または配偶者の死亡、消費法典 L.331-2 条において定義されるような労働者の過剰債務状態、あるいは配偶者の失業の場合において、積み立てられた休日及び休息時間は、当該労働者が実際にそれを請求するとき、積み立てられた権利の総体の交換価値に応じた補償金の形態で当該労働者に払い込むことができ、これは当該請求のときに認められる年間基礎賃金に基づいて算定されるが、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要素は除かれ、かつこの日付において効力を有する保険料、拠出金、および租税の控除に服する。

b) 自動的解除

解除の自由はそれが労働契約の破棄または労働者の死亡の枠に含まれるとき自動的に生じる。

したがって当該労働者またはその権利者に対し積み立てられた権利の総体の交換価値に応じた補償金が払い込まれ、これは当該労働契約の破棄または死亡のときに認められる年間基礎賃金に基づいて算定されるが、特別手当、賞与等のようなあらゆる変化する要素は除かれ、かつこの日付において効力を有する保険料、拠出金、および租税の控除に服する。

第 23 条：積立の振替

新たな実体が有給休暇積立口座を有している限りにおいて同一グループ内における労働契約の破棄を伴わない配置転換の場合、当該労働者はその使用者との合意によりその積立の振替を請求することができる。口座の振替についての二当事者の合意を欠くときまたは新たな実体が有給休暇積立口座を有していないとき、当該労働者はその出身の実体への可能性のある復帰を待ちつつその積立を維持するか、あるいはその有給休暇積立口座を清算するかを選択することができ、清算による弁済は第 22 条において定める条件で行われる。

パリにて、2001 年 5 月 29 日、15 通作成。

(署名一覧)

CFDT-銀行および保険会社：非署名

CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名

CFTC-銀行：署名

CGC-銀行および与信全国組合：署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

付属文書 I

労働法典(新)L. 3121-38 条になった労働法典(旧)L. 212-15-3 条に基づいて定めるカテゴリー

- ・職能別の指揮監督および経営上の指揮監督下にあるチームの管理職
- ・検査管理職
- ・経営調査管理職
- ・支店責任管理職
- ・市場および/または投資についての銀行事業活動管理職
- ・上級専門職管理職
- ・商取引管理職
- ・企画責任管理職

注記：支店責任管理職および商取引管理職は、自律的管理職の地位を有するためには、以下のことをしてはならない。すなわち：

- ・これらの者が属する支店、業務、または作業班の中で適用されている集団的な労働時間タイムテーブルに従って就業すること
- ・予め決定された労働時間があること

付属文書 II

自律的管理職

【労働法典(新)L. 3121-38 条になった労働法典(旧)L. 212-15-3 条】

毎週 5 日または半日単位×10 回就労する労働者についての年単位のみなしの個別の合意文書の例

あなたの職務、あなたが行使する責任、あなたの雇用の体系において享受する自律の程度、およびあなたの銀行業労働協約⁷⁴の中での管理職の地位という性質のため、あなたはその適用下であなたに関係するところにおいて〇〇⁷⁵社が効力をもつ〇〇⁷⁶社における労働時間調整および削減協定第 6 条の範囲に属するものとします。出勤日の形態下での労働時間の年単位の算出は今後はあなたに適用されます。

・本みなし合意は活動の丸一年についておよび有給休暇の完全な権利、すなわち 210 労働日であること、あなたがその労働契約の履行において実行しなければならない労働日の日数を定めるものであり、ご承知のとおり、あなたは 51 日の報酬を支払われる休暇および休息を享受し、場合によっては必要に応じて個人的な利益として獲得された日が含まれ、それは以下のように定義されます。すなわち：

- ・銀行業労働協約第 64 条で定める有給休暇
- ・5 月 1 日
- ・銀行業労働協約第 67 条および第 68 条で定める条件における法定祝日
- ・使用者によって定められる休日
- ・労働者が自由に取得する休息日の残高

あなたの自由に取得する休暇および使用者によって定められる休暇の取得の様式は〇〇⁷⁷社における《労働時間調整および削減》協定 6-2 条で決定するものとします。年の途中での入社、退職、欠勤の場合においては(5 月 1 日、有給休暇の日、休息日の総体、銀行業労働協約

⁷⁴ あるいは第 1 条で定められる合併機関に属する自律的管理職についての 1947 年 3 月 14 日の管理職の年金および相互扶助に関する全国労働協約第 4 条 1 項

⁷⁵ 当該企業によって補充すること。

⁷⁶ 前掲注 75 参照。

⁷⁷ 前掲注 75 参照。

約第 61 条において定められている実労働時間として考慮される期間、ならびに労働法典(新) L.1442-5 条になった労働法典旧 L.514-1 上の規定の適用の下で労働者に課せられる任務に赴きかつ参加するために労働裁判所において過ぎる時間に加え)、労働日数および休息日数は一法律上の祝日および 5 月 1 日を除き一残っている競合に応じて決定されます。

本合意は前掲職業協定 6-1 条で定める雇用のグループへのあなたの帰属に結びつくものであり、活動または格付けレベルの変化のために、あなたがもはやこの条項に属しないときには、本合意はその効果を発することを止めることとなります。

本規定は〇〇⁷⁸日から効果を有します。

日付
《熟読の上承認しました》
署名

付属文書Ⅲ

変形労働時間制

適切性確認同数委員会

適切性確認同数委員会は以下のように構成される。すなわち：

- ・一方では、労働組合組織による構成員としての、産業レベルでの代表的労働組合組織の代表
- ・他方では、使用者の代表（労働組合組織によって指名された構成員の数と多くとも同数）

企業は、銀行業同数委員会事務局宛に、変形労働時間制の規定の適用に関する措置の条件および特徴を示す一件記録を送らなければならない。適切性確認同数委員会は当該請求の受け取りから遅くとも 1 カ月の期間内に開かれなければならない。

適切性確認同数委員会の構成員は示された措置が本協定の第 3 章の規定に適合しているか審査しなければならない。構成員はまた当該措置が現行の法律上および行政立法上の規定に違反していないか、銀行業労働協約または産業部門別協定に違反していないか確認しなければならない。

本構成員の過半数がこれに合意を与えるときに限り承認が得られる。拒絶の場合、委員会はその拒絶の正当な理由を示さなければならない。当該銀行は、要求された修正に着手した後または作成された意見に答える論証を作成した後に、同数機関に新たに申立をすることができる。

企業による当該措置は早くとも同数機関の書面による通知に続く最初の就業日に効力を有するのであり、関係する企業による掲示の方法による従業員に対する通知の対象となる。

2001 年 5 月 29 日の労働時間の調整および削減協定第 2 章 6-2 条についての付加文書

(2001 年 12 月 24 日のアレテにより拡張適用—2001 年 12 月 29 日付官報 (JO))

上記協定第 2 章（管理職に固有の規定）6-2 条は以下の節の追加によって補完される。すなわち：

《委ねられた担当業務とそこから生じた日々の活動との幅は各労働者に対して上記に定める日々の休息を必ず取ることを可能とするものでなければならず、この休息の最低時間は連続して取得される 11 時間と法律上定められているが、必要に応じて、銀行業労働協約第 63 条の様式によることとする。》

パリにて、2001 年 11 月 12 日、15 通作成。

（署名一覧）
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT-銀行および保険会社：非署名
CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

銀行部門において締結された労働時間の調整および削減に関する 2001 年 5 月 29 日の協定の拡張適用についての 2001 年 10 月 23 日のアレテ

(2001 年 11 月 1 日付官報第 254 号 (JO N°254))

雇用連帯大臣
労働法典 L.133-1 条以下、
銀行部門において締結された労働時間の調整および削減に関する 2001 年 5 月 29 日の全国職業協定（および 3 の付属文書）、
署名組織によって提出された拡張の請求、
2001 年 7 月 20 日の官報で公示された答申、
審査中に集められた意見、
団体交渉全国委員会（協約および協定小委員会）の正当な意見
に鑑み、

アレテ：

第 1 条

その適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、銀行部門において締結された労働時間の調整および削減に関する 2001 年 5 月 29 日の全国職業協定（および 3 の付属文書）の規定は、義務付けられることとなる。

第 1 章（労働時間削減の編成）3-2-2 条（労働者の自由に使える実労働日）は労働法典 L.212-9 条（II）第 2 項の規定の適用の留保付で拡張適用され、労働時間の削減の結果としての、労働者の発意による、休息日の一部分を自由に選択する労働者の権利の行使は、同条の意味において、制限することはできない。

第 2 章（管理職に固有の規定）6-1 条（定義）は労働法典 L.212-15-3（III）第 1 項の適用の留保付で拡張適用され、年単位のみなしを用いることは労働時間がその職務の性質、当該管理職が行使する責任、および当該管理職が有する自律の程度のためにあらかじめ決定することができないような管理職に対してしか適用できない。

⁷⁸ 当該企業において補充すること。

前述の第2章の6-2条(契約上の地位)は、一方では、労働法典L.212-15-3(III)条第2項の適用の下で、拡張適用される産業部門別補足協定または企業別協定が労働法典L.220-1条で定められた日々の休息の具体的な適用様式を決定すること、および、他方において、日々の休息について、1997年4月10日の97-326号デクレ3項の規定を遵守することの留保付で拡張適用される。同条の(労働者が自由に利用できる休息日)という点は労働法典L.212-15-3条の規定の適用という留保付で拡張適用され、同条の意味において、その協約を享受する、労働者の発意による休息日の部分を自由に選択する、権利の行使の制限を定める規定は労働時間のみなしの合意の性質と両立しない。

第3章(変形労働時間制)の第7条(経済的および社会的要件)は労働法典L.212-8条1項の規定の適用の下で拡張適用される産業部門別補足協定または企業別補足協定がこの部門における変形労働時間制の利用を正当化する経済的および社会的要件を明文化することという留保付で拡張適用される。

前述の第3章の第9条(労働時間の算定期間)は労働法典L.212-8条1項の遵守という留保付で拡張適用され、同条の意味において、労働時間の年平均時間の算定は、労働法典L.222-1条所定の法定休日及び法定祝日を考慮して、1,600時間を下回る労働時間の想定に至ることとなる。

付属文書1(労働法典L.212-15-3に基づいて定められるカテゴリー)は上記第2章の6-1条と同じ条件で拡張適用される。

第2条

上記協定の効果および制裁の拡張は上記協定所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第3条

雇用連帯省労働関係局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

Fait à Paris, le 23 octobre 2001.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle
(パリにおいて、2001年10月23日
大臣のための委任により
労働関係局長
J.-D. Combrexelle)

銀行部門において締結された労働時間の調整および削減に関する2001年5月29日の協定の2001年11月12日の付加文書の拡張適用についての2001年12月24日のアレテ

(2001年12月29日付官報第302号(JO N°302))

雇用連帯大臣

労働法典L.133-1条以下、銀行部門において締結された労働時間の調整および削減に関する2001年5月29日の全国職業協定(および3の付属文書)の拡張適用についての、2001年11月1日の官報に示されている、2001年10月23日のアレテ、上記2001年5月29日の全国職業協定の2001年11月12日の付加文書(管理職に固有の規定)、署名組織によって提出された拡張適用の請求、2001年11月24日の官報で公示された答申、審査中に集められた意見、団体交渉全国委員会(協約および協定小委員会)の正当な意見に鑑み、

アレテ :

第1条

上記2001年5月29日の全国職業協定の2001年11月12日の付加文書(管理職に固有の規定)の規定は、その適用範囲に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、義務付けられることとなる。

第2条

上記協定の効果および制裁の拡張は上記協定所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第3条

雇用連帯省労働関係局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

Fait à Paris, le 24 décembre 2001.

Pour le ministre et par délégation :

Par empchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

(パリにおいて、2001年12月24日

大臣のための委任により

労働関係局長の障害により

団体交渉課長

P. Florentin)

(5) 銀行職種の退職年金についての2005年2月25日の協定

序文

本協定の署名者は以下のことを確認する。すなわち：

- ・以下に《段階的協定》と示された1993年9月13日に締結された《銀行職種の退職年金制度の改正》に関するいわゆる《段階的協定》は1952年8月20日の銀行業労働協約の付属文書IVの適用下において銀行業界の年金制度を改正した。

- ・上記の1952年8月20日の労働協約、付属文書IV、ならびに付属文書9は破棄通告の対象となり、2000年1月1日に適用を停止した。これら2つの付属文書の規定は本協定において現役労働者、引退者、および除籍者によって獲得された適格および権利(直接的および間接的権利)を呼び戻す排他的な目的で引用される。

- ・2000年1月10日に署名された銀行業労働協約は当該職種の退職年金に関するいかなる規定も規定していないが、段階的協定の規定および当該段階的協定の付属文書の規定はさまざまな職業年金金庫の規則に書き写され、したがって前述の規則を通じて適用があった。

- ・年金の改正に関する2003年8月21日の法律2003-775号第116条は、2009年1月1日まで、銀行業退職年金金庫が属する追加補足退職年金制度について、相互扶助組織(IP)と合併またはこれに変化し、あるいは追加補足退職年金管理組織(IGRS)に変化することを義務としている。

- ・2003年4月の企業会計全国委員会の勧告および上場銀行グループの連結計算書類に適用される国際会計基準/国際財務報告基準(IAS/IFRS)第19規範(IAS19)は退職年金に関する企業の支出負担評価の準則を定めている。

本協定の署名者は、段階的協定の署名後の11年間で、以下について理由があると考えます。すなわち：

・本協定による、とりわけ以下に関する一定の措置の実施

- ・退職年金の銀行による補足の算定および展開の様式
- ・単一資本の形態の下で、協定によって定められた条件において、行われることになる給付の払込額の変化

- ・銀行業退職年金金庫の規約の必要な変化
- ・1947年以前に消滅した銀行の従業員の銀行業退職年金の清算および支払いを負担する共同基金の解散

- ・本協定の機能の状況を調査する責任を負う技術集団同数委員会の設立

- ・フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の管理および財政の状況

・各退職年金金庫の労使当事者に対してその退職年金の権利を行使した退職者の一定のカテゴリーについてその状況を調査することを勧告すること

- ・1983年4月1日以前および65歳以前
- ・1993年12月31日まで有効である銀行業退職年金金庫規則19のII条a)および19-IV条に基づくもの

以上を踏まえ、以下が決定された。

第1条：適用領域

本協定は以下について適用されるものとする。すなわち：

- ・2000年1月10日の銀行業労働協約第1条2項で定める企業の退職年金金庫の全体

- ・第1章および第3章については人民銀行グループならびにその銀行業退職年金金庫に対して適用されるものとする。

第2条：目的

本協定は、社会保障法典L.911-1条の適用の下で締結され、以下を目的とする。すなわち：

- ・以下の《第1章：共通規定》と題する部分においては

- 一第1条で定める企業の銀行業退職年金金庫の規則、とりわけ銀行の補足に関する規定に関する規則の修正
- 一共同基金の廃止
- 一技術集団同数委員会の創設

- ・《第II章：フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)に適用される規定》と題する部分においては、フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)について、活動の様式を定めること

第1章 共通規定

第3条：銀行の補足

本協定の規定は直接的権利のあらゆる受益者について定めており、その退職年金の清算の日付のいかに関わらないものとする。

段階的協定の付属文書の第10条b)に入れ替わった規則の規定記載の(80%)の文言(銀行の補足の算定および払込みの様式を呼び戻す排他的目的の付属文書第10条の文言)は(87%)の文言に取って代わられるが、前述の規則が同等以上の率を規定している場合は除かれる⁷⁹ものとする。

段階的協定の付属文書10条a)を入れ替えた規則の規定は以下の文によって補足されるものとする。すなわち、《しかしながら、月給に帰着する銀行業年金の額面の総額が当該年の7月1日の賃金についての最低賃金(SMIC)の額面月額の85%と同等またはこれを下回るとき、銀行業年金の総額は社会補償の老齢年金、すなわち補足退職年金制度連合(ARRCO)および管理職退職年金制度連合(AGIRC)のポイントの水準で、前年からの、上昇の算術的方法による総額の引上げがなされる。この規定はすべてに退職者に対して直接的権利として適用されるが、1993年12月31日において銀行業に35年従事してきたことを証明しなければならぬ。2004年12月31日において未清算の銀行の補足の価額は2005年1月1日に例外的な方法として5%とみなして引き上げられるものとする。この補足の価額は、次に、下記の第4条で規定する変換まで、段階的協定の付属文書第12条を入れ替えた退職年金金庫の規則に従って、発展することとなる。

⁷⁹ この規定は1994年1月1日以前にその退職年金を清算し、かつ本項所定の条件を満たす従業員についても2005年7月1日から、その充当全体の銀行の年金の引上げについて、前年からの、そのレベルの展開率の算術的方法について、社会保障の老齢年金、すなわち1.9%から1.0%に減じられた補足退職年金制度連合(ARRCO)および管理職退職年金制度連合(AGIRC)のポイントを享受する。

第4条：未清算の銀行の補足の変換

2007年1月1日まで、銀行の補足を享受する、未退職、現役の労働者、または死亡した各受益者については、補足を表す保険数理上の価額は切替の費用という事象を考慮した評価の対象となる。対応する額はその目的が、保険法典L.441-1条によって規制される作用、社会保障法典L.932-24、または共済組合法典L.222-1条による枠組みの中で、後払いの終身年金の獲得によるにせよ、終身年金に義務的に変換される積立の構成によるにせよ、老齢保険の一般制度においてその退職年金の清算の日付から支払い対象となる従業員の受益者としての終身の権利の獲得および収益である集团的契約の枠組における保険者機関（社会保障法典第4部第3編によって規制される相互扶助組織、保険法典によって規制される保険会社、または共済組合法典第2編によって規制される共済組合）の退職年金金庫によって定められる。当該金庫が本項の規定の実施に十分な資産を有していない場合においては、交渉が金庫の状況に応じたこれらの規定の修正のために企業レベルで課されるものとする。合意を欠くとき、これらの規定は適用されない。いずれにせよ、これらの規定は1993年9月13日の段階的協定の付属文書第9条後のその規則の適用の下で退職年金を減額しなければならない金庫に対しては適用されない。保険機関の選択ならびに契約上の規定は企業別協定またはグループ協定によって、また、それを欠くときは各退職年金金庫の管理権限によって定めるものとする。

銀行の補足の典型的価額は、段階的協定によって定義される規則に従って決定され、本協定の付属文書に示される早見表に応じて年金の年賦払いとして示される（その評価に続く支払いの次の段階に相当する）。この早見表は2005年7月1日から有効である。この早見表は、フランス銀行協会（AFB）によって指名され責任を負う鑑定人によって、以下の第8条所定の技術同数委員会の答申に事前に付した上で、今後毎年改訂され、7月1日に発効するものとする。

第3条最終項所定の事前清算の銀行の補足の増額を考慮するために、早見表の適用から生じるような銀行の補足の典型的な価額は5%増額される。

退職年金金庫は本条の受益者に以下について通知するものとする。すなわち：

- ・その銀行の補足の典型的な保険数理上の価額の評価の方式（この通知の文書のひな型は後で作成され、下記の第8条所定の技術同数委員会に事前に付されるものとする）

- ・移転した単一資本の管理を担う保険機関の連絡先およびこの資本を確認することができるあらゆる参照

- ・終身年金の支払条件

例外的に、銀行業退職年金金庫は退職者に対し本条第1項の規定の享受を提案することができる。この場合において、その銀行の補足の典型的な価額は下記の第5条所定の早見表に応じて決定され、定期金の支払は直ちに効力を発する。

第5条：一時金払い

直接的な年金受給者または切替年金の受給者はその銀行の補足の一時的金払いを選択することができる。この可能性はその退職年金金庫によって1回でまたは関係する人の数および支出負担額に応じて分割される方法でかつあらゆる場合において2007年1月1日までに与えられなければならない。

一時金の価額は切替のコストと言う事象を考慮し、段階

的協定によって定義された規則に従って決定され、本協定の付属文書記載の早見表に応じて年金の年賦払い（第二四半期）の下で見積もられるものとする。この早見表は2005年7月1日に適用される。この早見表はフランス銀行協会（AFB）によって指名され責任を負う鑑定人によって、以下の第8条所定の技術同数委員会の答申に事前に付した上で、今後毎年改訂され、7月1日に発効するものとする。

本条の規定の各受益者はその退職年金金庫によって単一資本の払込みの選択権の行使の様式について情報提供され、かつ不可逆的であるその選択を表明するために6週間の熟慮期間を享受する。利害関係者がこの期間の終了時にいかなる選択も表明しないとき、銀行の補足は第3条の規定を考慮して当該利害関係者に払い込み続けられるものとする。

当該金庫が本項の規定の実施のために十分な資産を有していない場合において、交渉が当該金庫の状況に応じたこれらの規定を修正するために企業レベルで課される。合意を欠くとき、これらの規定は適用されない。いずれにせよ、本項のこれらの規定は1993年9月13日の段階的協定の付属文書第9条後のその規則の適用の下で退職年金を減額しなければならない金庫に対しては適用されない。

第6条：社会保障法典L.351-1-1条およびL.351-1-3条に基づく60歳前の満額による退職年金の受給者

社会保障法典L.351-1-1条（長期キャリア）およびL.351-1-3条（障害のある労働者）の受益者は60歳前にその銀行業の補足の清算を請求することができ、かつ早くてその社会保障の年金の清算の日の本協定において、そしてとりわけ上記の第3条および第4条において含まれる規定に応じて満額で請求することができる。

第7条：共同基金の廃止

本協定の署名当事者は、2005年7月1日から、1947年以前に消滅した銀行の従業員の残存する銀行退職年金の清算および支払いを担う共同基金を廃止することを決定する。

共同基金の各受益者（直接的権利および切替年金）解散のときに資本金を受け取り、その金額は、年金の年賦払いで見積もられ（2005年第2四半期）、本協定の付属文書において記される早見表に応じて算定されるものとする。

この資本の支払についての払込みの請求はこの年金の払込みの日まで採用されたのと同じ配賦基準に応じて、すなわち1993年12月31日に登録された保険料に比例配分して、銀行退職年金金庫に対して一人民銀行グループの退職年金金庫は除く一なされることとなる。

第8条：退職年金技術集団同数委員会

銀行業労働協約第7条の適用の下で、退職年金技術同数委員会は構成される。本道数委員会は20人の構成員を含み、10人の構成員は使用者を代表し、10人は銀行職種における代表的労働組合組織ごとに2人の代表の割合で労働者を代表するものとする。同数性は2つの代表、すなわち労働組合および使用者の代表が、代表することで遵守される。

退職年金技術同数委員会は1年に少なくとも1回開催される。同委員会は本協定の機能の状況を検査するものとする。

退職年金技術同数委員会は第3条（第3パラグラフ）、第4条、第5条、第9条、第10条、第12条、および

第14条において定められた規定により際立った管轄を有する。

第2章 フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)に適用される規定

第9条：フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の地位の変更

フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)は、2006年1月1日から、新たな法人格を構成することなく、2003年8月21日の法律2003-775号の規定およびその適用のためにとられたデクレに従って追加補足退職年金の管理組織に組織変更する。フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の取締役会は、これに関係することそれぞれについて、この地位の変更に必要なあらゆる措置をとる責任がある。退職年金技術同数委員会は採られた規定について情報提供されることとなる。

第10条：フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の支出負担の評価

フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)に加入する銀行の支出負担の評価は、以下のとおり、2005年から実行され、以後毎年、行われる。すなわち：

- ・上場銀行グループの連結計算書類に適用される国際会計基準／国際財務報告基準(IAS/IFRS)第19規範(IAS19)に従って

- ・かつ、上会員の銀行については、1993年について(1993年12月15日の付属文書IXの適用の下で払い込まれた必要に応じた保険料の前金払いを考慮して)同銀行によって払い込まれた保険料の比例配分で

これらの評価は、前記の第8条所定の退職年金技術集団同数委員会の申し出により、各金庫の取締役会によって最大3年の任期で、指名された鑑定人によって作成される報告書の対象となる。

第11条：第4条をフランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)に適用する特別な条件

前記第4条の適用のもとで、未清算の銀行の補足の典型的な価値は任意の社会保障法典第9部第3編によって規律される相互扶助組合または保険法典によって規律される保険会社または共済組合法典第2編によって規律される共済組合に払い込まれ、場合に応じて、これらはフランス銀行協会退職年金金庫(CRPB)または海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)によって規律される。

しかしながら、加入銀行がその請求を示すとき、その労働者のみ生産の銀行の補足の代表的価値は当該銀行によって指定された社会保障法典第9部第3編によって規律される相互扶助組合または保険法典によって規律される保険会社または共済組合法典第2編によって規律される共済組合に払い込まれる。

第12条：銀行業従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の資産の移転⁸⁰

第4条および第5条所定の処理の後、2003年8月21日の法律2003-775号第116条の第6パラグラフにしたがって、一方では、銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)の、そして他方では、海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の、資産の残存する典型的価値は、第8条所定の技術集団同数委員会の適法な答申の後に、最終的にかつ完全に締結された契約によって、場合によってはフランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)または海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)によって社会保障法典第9部第3編によって規律される相互扶助組合または保険法典によって規律される保険会社または共済組合法典第2編によって規律される共済組合に移転される。

第13条：フランス銀行協会従業員退職年金金庫への銀行の退職年金金庫の払込

段階的協定第8条および段階的協定の付属文書第8編の適用のもとで2004年1月1日から計画されており、当該金庫の規則記載の退職年金金庫のフランス銀行協会従業員退職年金金庫への支払いは停止される。

場合によっては、本章第10条で定義されている方法に従って算定される支出負担の現金化された価値全体が第12条の規定に応じて取り上げられた機関によって保有されている資産の価値を上回るときには、これらの払い込みは必要な高さまでなされる。

第14条：フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の資産の最終的な移転

負債に対して生じた資産の超過は、社会保障法典L.931-20条の適用のもとで、企業委員会または、必要に応じて、中央企業委員会の、情報提供および諮問の後に、1993年について(1993年12月15日の付属文書IXの適用のもとで払い込まれた必要に応じた保険料の前金払いを考慮して)これらの機関によって払い込まれた保険料の確認された割合に応じてフランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)および海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の各加入企業によって指名された、社会保障法典第9編により規律される機関に移転する。

対応する払い込みは第12条所定の保険者機関によって保有されている資産の価値が第10条の規定に応じて算定された支出負担を上回るときに実行される。この場合において、フランス銀行協会従業員退職年金金庫(CRPB)または海外県銀行従業員退職年金金庫(CRPB DOM)の取締役会は超過の部分について本パラグラフで示された配分の規則に従って各加入企業によって指名された機関に対する払い込みに着手する。分配される金額の合計は以下のように算定される。すなわち：

- －支出負担の額の0%以上20%未満を超過する資産の部分の0%
- －支出負担の額の20%以上50%未満を超過する資産の部分の10%

⁸⁰ 本協定の締結の日に現れていない2003年8月21日の法律2003-775号第116条第6パラグラフ所定のデクレの規定の留保付。

－支出負担の額の50%以上80%未満を超過する部分の30%

－支出負担の額の80%を超過する資産の部分の50%
 払い込みは、その額が上記のように定義される規則にしたがって定められ、第4条、第5条、および第9条所定の処理の後に第1回について実行され、次に第10条所定の報告書の提出の年の終わりの前に毎年実施される。さもなければ、この期限において、これらの基金を受け取ることができる機関を指名することができる加入企業については、これらの企業はその権利を失い、対応する額は第12条所定の保険者機関によって保有される一般的積立金に保持される。
 フランス銀行協会従業員退職年金金庫（CRPB）および海外県銀行従業員退職年金金庫（CRPB DOM）の受益者の権利の全体の消滅の後、資産の残った価値は第1項で定められる機関に対し同項所定の配賦基準に従って払い込まれる。

第3章 最終規定

第15条：期限、修正、破棄通告

本協定は期間を定めずに締結される。本協定は労働法典（新）L.2222-5条、L.2222-6条、およびL.2261-7条～14条になった労働法典（旧）L.132-7条およびL.132-8条所定の条件において修正および破棄通告ができる。

第3条の付属文書

第4編 1993年12月31日における退職年金の補足(加入者およびその被扶養者の権利)

第10条

1993年12月31日時点の引退者はその銀行業におけるキャリアに帰するその毎年の退職年金について1993年12月31日に認められた総計と少なくとも同等の毎年の年金額の総計をその銀行職務活動に基づいて享受し続ける。

そうするために、1994年1月1日から、それが明確であるとき、当該引退者は金庫から、以下のものの間の、差額と同等の年金の補足を受ける。すなわち：

a) 1993年12月31日のその全体としての銀行業年金。
 これは、その発展が1.9%を超えない限りでかつこの超過の競合に応じて、全国労働者退職年金制度連合（UNIRS）および管理職退職年金制度総連合（AGIRC）のポイントについての、社会保障の老齢年金の、先の暦年から、その水準の発展率についての算術的な手法で、その第1回を1994年7月1日として、毎年7月1日に引き上げられる

b) 以下についての金額

- ・再構成された部分について給付される年金。これは銀行業退職年金金庫の元で1993年12月31日までに獲得された権利に基づいて、全国労働者退職年金制度連合（UNIRC）および管理職退職年金制度総連合（AGIRC）によってなされ、そこには8b)所定の控除の調整も含まれる。

- ・1993年において控除された社会保障の年金。これは社会保障年金の実施係数に応じて引き上げられる

- ・そして、場合によって、旧金庫の年金および1967年6月30日まで有効であった規則類型の旧第21条から生じた年金

銀行業年金の全体が、全国労働者退職年金制度連合（UNIRS）および管理職退職年金制度総連合（AGIRC）のポイントについての、社会保障の老齢年金の、前年からの、その水準の発展率についての算術的な手法で、毎

年7月1日に引き上げられる1993年12月31日のレベルの80%を下回った場合、a)に所定の発展の規則は1.9%から1%に区切った限界値で適用される。

C) 退職年金銀行債委員会毎年銀行業退職年金金庫に対し上記の項で定義された銀行業年金全体の発展のパーセンテージを通知するものとする。

パリにて、2005年2月25日、12通作成。

（署名一覧）
 使用者団体
 フランス銀行協会：署名

労働組合
 CFDT-銀行および保険会社：非署名
 CGT-金融部門従業員（CGT-FNCF）：非署名
 CFTC-銀行：署名
 CGC-銀行および与信全国組合：署名
 CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(6) 引退措置に関する 2005 年 3 月 29 日の協定*
(2005 年 7 月 18 日のアレテにより拡張—2005 年 7 月 26 日付官報(JO))

序文

本協定は労働法典(新) L.1237-5 条になった(退職年金の改正についての 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 16 条) 労働法典(旧) L.122-14-13 条の規定の枠内において成立する。本協定は、これらの労働者が社会保障法典の意味での満額での老齢年金を受給できるときであって、かつ雇用および職業教育についての代償措置の実施を条件に、60 歳および 65 歳前の労働者の引退措置を可能とすることを目的とする。

この協定はとりわけ、労働者および企業のために、現役生活の停止(退職または引退措置)の年齢の(現役生活に入るのが年齢が高くなっていることを理由とする)自然の後退および(退職年金の改正についての法律の効果としての)法律による後退という文脈において以前のシステムの移行の手はずを整えることを目的とする。

第 1 条：適用領域

本協定の規定は銀行業労働協約第 1 条で定められた企業、ならびに以下で《使用者》と呼ばれるフランス職業活動一覧(NAF)の 91-1A,91-1C,91-3E、および 67-1E のクラスに属する上記企業の合併機関に関する。

労働法典(新) L.5123-6 条になった労働法典(旧) L.352-3 条記載の職種別協定または労働法典 L.322-4 条 3 号(2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号第 18 条により廃止された項)の適用のもとで締結された労働協約の適用のもとであるいは退職年金の改正についての 2003 年 8 月 21 日の法律 2003-775 号の交付の日付以前に定義された早期引退のあらゆる利益の享受の枠内において生じた職業活動の停止は本協定の対象とはならない。

第 2 条：65 歳前の引退措置

使用者は 65 歳を下回る年齢の労働者の引退措置に着手することができるが、ただし、この年齢は社会保障法典 L.351-1 条 1 項で定められた年齢を下回ることができず、かつ当該労働者が社会保障法典の意味での満額での老齢年金を受給できることが条件である。法律に従い、雇用および職業教育についての代償措置は下記の第 3 条で定義される。

第 3 条：条件および代償措置

3-1 条：事前の情報提供および意見交換

使用者が 65 歳前の労働者に引退措置の実施を検討するとき、使用者は当該引退措置の予定された日付の少なくとも 7 ヶ月前に当該労働者に対し面談を提案するものとする。この面談のときに、当該労働者はその要求を知らせ、かつその個人的、家族的、および職業上の状況について主張することができる。当該使用者は議論された要素の検査の後にその決定をなすことができ、その決定を当該引退措置の計画されている日付の少なくとも 5 ヶ月前に通知するものとする。この通知に続く 10 日間の間に、当該労働者は、最初の面談をリードした、当該企業の人的資源部局の代表または当該従業員の上司に対して新たな面談を願い出て不服申立てを行う選択権を有し、申立てを受けたものは、この者に関する状況の新たな検査に着手し、この場合において、最終的な決定

は当該引退措置の計画されている少なくとも 3 ヶ月前に通知するものとする。この第 2 回の面談のとき、当該利害当事者は従業員を代表する者または労働組合の構成員に補佐させることができる。

3-2 条：雇用の代償措置

65 歳前の労働者の引退措置は当該企業レベルで実施される雇用に関する代償措置を伴うものとする。期間の定めのない契約での代償的雇い入れは優遇されるものとする。

使用者は以下の 2 つの義務のうちの 1 つを果たさなければならない。すなわち：

- ・あるいは、2007 年 12 月 31 日までの期限については 3 件の引退措置につき、2 つの契約を締結し、そのうちの少なくとも 1 つは期間の定めのない契約であって、次に、それ以降については、4 件の引退措置につき、2 つの契約を締結し、そのうちの少なくとも 1 つは期間の定めのない契約であるものとする。第 2 の契約は見習制度契約、職業人化契約、またはその他あらゆる類型の交互制職業教育契約であることができる。

- ・あるいは、2007 年 12 月 31 日までの期限については 2 件の引退措置につき 1 つの期間の定めのない労働契約を締結し、次に、それ以降については 3 件の引退措置につき 1 つの期間の定めのない労働契約を締結するものとする。

(銀行業労働協約第 48 条 3 項に定義されているような) 経済的困難にある企業はこの枠組みにおいて生じる引退措置について代償措置をしないことができる。

本条第 3 項および第 4 項所定の代償措置は当該企業が、労働法典(新) L.1233-61 条になった労働法典(旧) L.321-4-1 条所定の、雇用保護計画を実施している間は、銀行業労働協約 29-2 条 b) に所定の第 1 回協議の従業員を代表する期間の召喚のときから、当該計画の最後の実施後 12 ヶ月の期限が満了するまで、適用されない。この義務の遵守は当該代償措置の始まりの引き金となる当該引退措置後 6 ヶ月の期限の後に評価される。とりわけ権限の以上を可能とするために、雇入れはまた先行する 6 ヶ月において生じさせることもできる。

企業レベルにおいて、使用者は企業委員会に対し、あるいはそれを欠くときはそれが存在するときには従業員代表委員に対して、労働法典(新) L.2323-55 条になった労働法典(旧) L.432-4 条所定の毎年の協議のときに雇入れ代償措置付で当該引退措置の報告書を伝達するものとする。

3-3 条：職業教育およびキャリアの管理

当該企業のすべての労働者は、とりわけその権限を維持するために、その年齢のいかにかわらなく職業教育を享受する権利を有している。この原則の実施のフォローアップは労働法典(新) L.2323-34 条および D.2323-5 条になった労働法典(旧) L.934-4 条および D.932-1 条の枠内において実現されるものとする。

中高年(45 歳を超える年齢の労働者)の能力を適応させまたは発展させるために、とりわけ企業における職業教育計画中に記載の職業人化の期限の枠内で、特別な規定が銀行業における継続職業教育についての 2004 年 11 月 26 日の職種別協定において採択されたのである。加えて、使用者は各労働者に対して、遅くとも 58 歳の年齢になる前に、その職業キャリアの今後および必要に応じて職業教育の実施に関する手段について検討することを目的とする面談を提案するものとする。

* この協定は 2010 年 1 月 1 日からもはや適用されない。

第4条：本協定の発効の端緒、期限および継続

本協定の適用のために得られた代償的雇入れの報告書は、遅くとも2007年6月30日までに、作成され、続いて銀行業同数委員会の協議の枠内において産業部門レベルで毎年3年間作成される。

本協定の適用の条件は下記の第5条で明文化する。

本協定の拡張は労働担当大臣に請求されるものとし、当該拡張はフランス共和国官報に拡張のアレテが現れた翌日から有効となるものとする。

本協定は期間の定めなく締結される。

第5条：協定の適用条件

a) この協定は、本質的に、協定に属する企業に対する規範的な性質を有し、実際、退職年金の改正についての2003年8月21日の法律第16条は現在65歳と定められている引退措置の年齢の適用除外の可能性を1つの産業部門に限定している。企業は反対に、労働法典(新) L.2253-1 条になった労働法典(旧) L.132-23 条1項所定の、企業別協定または事業所別協定による労働者にとってより有利な規定の実施の可能性を保持している。

b) 本協定3-1条所定の引退措置の手続は誠実なやり方で実施されなければならない、かつまた関係する労働者の個人的、職業的、および家族的懸念を考慮することならびに、必要に応じて、何ヶ月かの引退措置の延期といった2当事者間にとって満足する解決の追求を考慮することができる。

使用者が労働者の意見に対する3-1条所定の手続の後に当該引退措置に着手する場合において、労働者は銀行業労働協約8-2条または付属文書II所定の不服申し立て同数委員会に異議申し立てをしてその個人的、家族的、または職業的状況を主張することができ、その適用領域はこの特別な場合においても拡張される。この不服申し立ては銀行業労働協約27-1条所定のものと同じ条件で実現され、個別的效果を発する。

c) 本協定が有効となった日付後7ヶ月の間、第2条の枠内で労働者の引退措置を検討する使用者は、当該労働者への情報提供および書面による合意の後、かつ法律上の規定を遵守する限りにおいて、3-1条所定の期限を適用除外することができる。

d) 第4条で定められた報告書に基づいて、同数委員会の協議が2007年半ばに、たとえば2007年12月31日を過ぎての3-2条所定の義務を延長することによる、雇用の面での代償措置の改正のために行われるものとする。

e) 中高年(少なくとも45歳の年齢の労働者)は銀行業における継続職業教育についての公的な優先権者として考慮され、とりわけ銀行業公認資格基金同数機関によって融資される職業人化の期間についてそのように考慮されるものとする。

f) 本協定3-3条第3項所定の面談はできる限り早い段階で、すなわち45歳および50歳の間で、行われなければならない。このときにおいて職業教育ならびに他のツール、とりわけ職業能力診断は、当該労働者がそれを望むときは検討されることとなる。本協定の適用の日付において50歳を越える労働者もまたこの面談を享受しなければならない。

遅くとも1951年12月31日までに生まれた労働者については一銀行業における継続職業教育についての2004年10月26日の協定の規定、すなわち《観察および職業人化》を妨げず、かつ本協定の署名の日付時点での職業教育についての産業部門別交渉の成果を妨げず一この面談の中で決定された職業教育は労働時間

の間になされるものとする。本条のd)に所定の、同数委員会の協議のとき、労働時間中のこれらの職業教育の展開を他の中高年者のカテゴリーに拡張する可能性が検討されるものとする。

g) 引退措置の場合において、引退年齢前の活動の停止のあらゆる規定または措置の場合を除き、当該労働者は以下のとおり金額を上乗せされ、当該労働契約の破棄の日付における当該労働者の年齢に応じて算定された、労働法典(新) L.1237-7 条になった労働法典(旧) L.122-14-13 条2項所定の補償金に対応する引退措置補償金を受け取る。すなわち：

・60歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸¹による賃金基礎月額⁸²の2.5%

・61歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸³による賃金基礎月額⁸⁴の2.0%

・62歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁵による賃金基礎月額⁸⁶の1.5%

・63歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁷による賃金基礎月額⁸⁸の1.0%

・64歳における引退措置：当該企業における勤続年数⁸⁹による賃金基礎月額⁹⁰の0.5%

h) 引退による離職または引退措置に関する法的、租税的、および社会的状況の重大な修正の場合において、本協定の文言は労使同数で再度議論されるものとする。

パリにて、2005年3月29日、12通作成。

(署名一覧)
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT-銀行および保険会社：非署名
CGT-金融部門従業員(CGT-FNCF)：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

⁸¹ 実労働期間に加え、法律上の規定の適用により、勤続年数の権利が考慮される欠勤期間、および労働協約所定の期間について賃金の全体または一部を維持される権利が与えられている欠勤期間が有効と認められる。

⁸² この増額の算定基礎の根拠となる月給は当該労働者が当該引退による離職前暦月12ヶ月の間に受け取るまたは受け取った年間基礎賃金の1/13に等しい額である。

⁸³ 前掲注81参照。

⁸⁴ 前掲注82参照。

⁸⁵ 前掲注81参照。

⁸⁶ 前掲注82参照。

⁸⁷ 前掲注81参照。

⁸⁸ 前掲注82参照。

⁸⁹ 前掲注81参照。

⁹⁰ 前掲注82参照。

**銀行業全国労働協約の枠内において締結された協定の
拡張適用についての2005年7月18日のアレテ
(2005年7月26日付官報第172号(JO N°172))**

雇用・社会的団結・住宅大臣
労働法典L.133-1条以下、
10の付属文書によって補足される、2000年1月10日の銀行業全国労働協約の拡張適用についての2004年11月17日のアレテ、
前掲の全国労働協約の枠内で締結された引退措置に関する2005年3月29日の協定、
前掲の全国労働協約の枠内で締結された2005年2月4日の賃金協定の転換に関する2005年3月29日の協定および引退措置に関する2005年3月29日の協定、
署名組織によって提示された拡張適用の請求、
2005年5月13日の官報で公示された答申、
審査中に集められた意見、
2005年7月8日の協議で採択された、団体交渉全国委員会(協約および協定小委員会)の正当な意見に鑑み、

アレテ：

第1条

以下の規定は、2004年7月16日の付加文書によって修正された、2000年1月10日の銀行業全国労働協約の適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、当該事業所の主要な事業活動が取引所労働協約の適用領域に属し、かつその独自の適用領域を有するものを除き、義務付けられることとなる。すなわち

—前掲の全国労働協約の枠内で締結された引退措置に関する2005年3月29日の協定
—前掲の全国労働協約の枠内で締結された2005年2月4日の賃金協定の転換に関する2005年3月29日の協定および引退措置に関する2005年3月29日の協定。
ただし、1978年1月19日の法律第78-49号が付属する1977年12月10日の全国職協定第5条および第6条に反するため、第2条によって修正された、第31条最終項は除かれる。

第2条

上記協定の効果および制裁の拡張は上記協定所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第3条

労働関係局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

Fait à Paris, le 18 juillet 2005.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du Travail,
J.-D. Combrexelle
(パリにおいて、2005年7月18日
大臣のための委任により
労働関係局長
J.-D. Combrexelle)

**(7)2000年1月10日の銀行業労働協約の8-2条:《不服申立》組織を修正する2007年5月29日の協定
第1条**

本協定の署名者は2000年1月10日の銀行業労働協約8-2条:《不服申立て》組織の最終項を以下に記されたように修正することに合意する。すなわち：

《協議の間に以下の者が事情聴取される。すなわち：

—当事者、場合によっては当該職種に属する、または同じ銀行グループに属する銀行企業において就労する、当事者の選択した者によって補佐されまたは代理されるが、この場合において、当該労働者は当該職種における代表的組合によって正式に委任されること
—銀行の代表者1名、または必要があれば2名。

第2条

協定の期間

本協定は期間を定めずに締結され、労働大臣に対して拡張適用が申請されることとする。

パリにて、2007年5月29日。

(署名一覧)
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT-銀行および保険会社：署名
CGT-金融部門従業員(CGT-FNCF)：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

**銀行業全国労働協約の枠内において締結された協定の
拡張適用についての2007年12月17日のアレテ**
2012年1月27日補訂版

労働・労使関係・連帯大臣、
労働法典L.133-1条以下、
2000年1月10日の銀行業全国労働協約およびその付
属文書ないしこれを修正または補足する文書の拡張適
用についての、2004年11月17日のアレテ、特に2007
年7月17日のアレテ、
前掲の全国労働協約の枠内で締結された8-2条（《不
服申立て》組織）を修正する2007年5月29日の協定、
2007年8月23日の官報で公示された答申、
審査中に集められた意見、
2007年7月10日の協議で採択された、団体交渉全国
委員会（協約および協定小委員会）の正当な意見
に鑑み、

アレテ：

第1条

2004年7月16日の付加文書によって修正された、2000
年1月10日の銀行業全国労働協約の適用領域に含まれ
るすべての使用者およびすべての労働者について、当該
事業所の主要な事業活動が取引所労働協約の適用領域
に属するものを除き、前掲の全国労働協約の枠内で締結
された8-2条（《不服申立て》組織）を修正する2007
年5月29日の協定の規定は、義務付けられることとな
る。

第2条

上記協定の効果および制裁の拡張は上記協定所定の経
過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算
定された上でなされる。

第3条

労働局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレ
テの執行に責任を負う。

Fait à Paris, le 17 décembre 2007.
Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des Relations indivisuelles et
collectives du Travail,
E. Frichet-Thirion
(パリにおいて、2007年12月17日
大臣のための委任により
個別および集団的労使関係課長
E. Frichet-Thirion)

(8) 2008年11月24日の2008年賃金協定序

労働法典L.2241-1条および銀行業労働協約第42条の
適用のもとで、労使当事者は、銀行業労使同数委員会の
枠組みにおいて、2008年9月29日、10月22日、お
よび11月24日と、3回繰り返して会談した。
これらの交渉の後、署名当事者は以下の規定を採択した。

第1条：最低賃金についての措置

a) 2009年1月1日における最低額の増額：

・レベルA, B, およびCについて、雇入れ時および勤
続年数に対応する最低賃金は以下のとおりとする：

2009年1月1日における最低賃金の数値		
レベル	勤続年数0～4年	
	現行	2009年1月1日以降
A	16480	17140
B	16754	17430
C	17098	17780
勤続年数5～9年		
A	16748	17420
B	17079	17760
C	17391	18090
勤続年数10～14年		
A	17176	17860
B	17515	18220
C	17912	18630
勤続年数15～19年		
A	17690	18400
B	18040	18760
C	18449	19190
勤続年数20年以上		
A	18220	18950
B	18581	19320
C	(規定なし)	19760

・レベルD から K については、すべての勤続年数を一
体とし、最低賃金を3.5%増額する。

**b) 勤続年数に応じた部門別最低年間賃金の一覧表の修
正（付属文書VII）**

レベルC, D, およびEについて勤続年数20年におけ
る最低額の創設が決定された。したがって、銀行業労働
協約において実際に示している付属文書VIIは本協定に
付け加えられた一覧表に従って修正される。

a) および b) に所定の規定に従って、添付の付属文書
VI, VII, およびVIIIの文言は、2009年1月1日から、銀
行業労働協約において現行において存在している付属
文書を取り消し、これに取って代わる。

第2条：個別的賃金保障（GSI）の実施

銀行業労働協約第41条1項記載の3%の率は、2009年
については例外的に、4%とされる。

勤続年数20年についての最低額の一覧表の修正は個別
的賃金保障（GSI）の適用についての付属文書VIIIの修正
を前提とし、32,500ユーロという金額が現行の付属文
書のレベルC, D, およびEに付け加えられる。

第3条：資格免状手当に関する措置

銀行業労働協約第43条は以下のように補足される。す
なわち：

《職業教育の努力を考慮に入れるために、すべての現役
の労働者は、見習契約および職業人化契約を除き、1度
に限り、継続職業教育による銀行業上級技術者証書
（BTS Banque）の取得、“職業顧客コンサルタント”
の資格の職業専門化課程および“資産コンサルタント代

理店”の資格の職業専門性発展課程についての、銀行業職業免許、または銀行業職業教育センターの交付する資格免状の獲得につき、部門別協定によって定められた金額の手当を受け取る》

その使用者との協議において、継続職業教育による職業証書の獲得を約するすべての労働者は、雇用、格付け、および/または報酬についてのその職業上の状況の発展に至らしめる職業上の展開の課程に組み込まれる。

2001年9月3日の資格免状手当に関する協定の付加文書

《継続職業教育のという間接的な方法で、2009年1月1日以降に、銀行業上級技術者証書を獲得した、現役の労働者は、見習契約および職業人化契約を除き、1,600ユーロの額の手当を享受する。“職業顧客コンサルタント”の資格の職業専門化課程または“資産コンサルタント”の資格の職業専門性発展過程の、銀行業職業免許の獲得については、手当は1,700ユーロとする。》

第4条：銀行業における男性と女性の間の職業上の平等のための措置

2007年末の銀行業務における女性および男性の比較状況を示した報告書の検討に続いて作成された認定書に基づいて、2009年において以下のことが決定された。

すなわち：

・以下のことについて取り組む努力を続けること。すなわち：

－2010年末までに管理職中の女性比率40%の目標への到達

・以下についての格差を削減すること。すなわち：

－女性技術者および男性技術者の間の昇進率の格差。特にキャリアの第一段階における女性の昇進の率に留意すること。

－技術者から管理職への移行にかかる女性および男性の昇進率の格差。

－基礎賃金についても賃金の補足についても残存し、とりわけ銀行業のオペレーション管理技術者および銀行業オペレーションを扱う単位責任者または上級技術者について残存する、報酬についての格差。

・以下についての格差を取り除くこと。すなわち：

構造、女性によって占められる雇用の性質、または不均質な賃金取扱いに起因するさまざまな原因を有する報酬の不均衡。企業はこれらの要因の総体を報酬の格差を取り除くために検討するようにすること。

実際、女性および男性の間の、客観的な要素によって正当化されない、あらゆる報酬の格差は、2010年末までに取り除かれなければならない。したがって、個別の状況の検討に着手するのは各企業の役目であり、それは各企業が定める態様に従ってなされる。これらの検討は場合によってはその存在が認められる賃金の相違を明らかにし、客観的な理由を欠くときは、この格差を改めることとなるものである。

・銀行業における女性および男性の間の職業的平等に関する2006年11月15日の協定の付加文書

第2項が、第9章《従業員代表機関（IRP）の役割および能力》の中に付け加わる。すなわち：

《企業によって従業員代表機関に提供された、報酬の格差の判断をすることができる要素の中に、2009年1月1日からは、その独自の雇用の階層に応じた、特定の主要な雇用類型の報酬についてのデータを、記さなければならない》。

第5条：人的資源管理に関する措置

・格付け一覧表の適合：33-2条の修正

－技術者、レベルD：同項に以下を付け加える。すなわち：

《銀行業上級技術者証書（BTS Banque）の“個人の選択権付取引”の資格保持者は、獲得された知識の活用できる責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベルDに格付けされる権利を有するものとする。》

－技術者、レベルE：同項に以下を付け加える。すなわち：

《銀行業上級技術者証書（BTS Banque）の“職業的選択権取引”の資格、銀行業の職業免許、または“職業顧客コンサルタント”の資格の職業専門化課程の資格免状の保持者は、獲得された知識の活用できる責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベルEに格付けされる権利を有するものとする。》

－技術者、レベルF：同項に以下を付け加える。すなわち：

《“資産コンサルタント”の資格の職業専門性発展過程の資格保持者は、獲得された知識の活用できる責任の実際の行使ができる立場における観察期間の後、少なくともレベルFに格付けされる権利を有するものとする。》

・基準職種の検討

フランス銀行協会《AFB》は、銀行部門の雇用に向けられた変化を自覚しており、銀行業労働協約の付属文書Vで述べられかつ位置づけられている基準職種の一覧の検討を担当する労使同数の作業グループを作成することを提案する。

この労使同数作業グループの仕事は労働者の職業キャリアの安全保障に寄与するという目的を有する。

したがって、この作業グループは以下のことに努めなければならない。すなわち：

・当該職業において発揮される熟練についての一層の可視性を与えること

・あるいは同じ職種の集団の中で、あるいは職種横断的に職業キャリアを識別および説明すること

・格付けについて労働者を位置づけるのに有用な情報をもたらすこと

労使同数作業グループはより特別に格付けの6以上あるレベル、とりわけ銀行業のオペレーション管理技術者および銀行業オペレーションを扱う単位責任者または上級技術者といった最も典型的なレベルに位置づけられる職種の検討に努めるものとする。

労使同数作業グループは銀行業における職種、資格等級、および女性と男性の間の平等の監視によって実行される調査に依拠することができ、また、必要な限りで、その経営方針運営委員会との合意により、この観察の支援を要請することができるものとする。

第6条：協定の期限

本協定は期間について定めずに締結され、労働大臣に対して拡張適用の申し出がされるものとする。

パリにて、2008年11月24日、8通作成。

（署名一覧）
使用者団体

フランス銀行協会：署名

労働組合

CFDT-銀行および保険会社：署名

CGT-金融部門従業員（CGT-FNCF）：非署名

CFTC-銀行：非署名

CGC-銀行および与信全国組合：非署名

CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：非署名

（9）銀行業労働協約第 54 条―病気―についての 2009 年 10 月 26 日の付加文書

第 1 条

2000 年 1 月 10 日の銀行業労働協約の署名当事者は病気に関する当該労働協約第 54 条を以下のとおり修正することに合意する。

54-1 条：期間および補償の態様

社会保障の日当補償の払込みをもたらず災害、病気、または公認の温泉治療のための欠勤の場合、当該企業において少なくとも 1 年の勤続年数⁹¹を有する労働者は、基礎月例賃金⁹²の 100%または 50%に等しい補償を享受し、これは使用者または委任された第三者によって、以下に定義する条件において払い込まれるものとする。すなわち：

勤続年数	賃金の維持が 100%	賃金の維持が 50%
1年から5年	2カ月	2カ月
5年から10年	3カ月	3カ月
10年から15年	4か月	4か月
15年から20年	5か月	5か月
20年超	6か月	6か月

税務上の意味で扶養する子を少なくとも 1 人有する労働者については、賃金の半額の補償の期間は以下のとおりとする。すなわち：

- ・勤続年数 1 年から 5 年：5 か月
- ・勤続年数 5 年から 10 年：6 か月
- ・勤続年数 10 年超：8 か月

労働者が、あらゆる労働契約の類型について、その 1 または 2 の前使用者において獲得された少なくとも連続する 3 年の銀行職務の勤続年数を証明するときこれらの使用者が本労働協約第 1 条の適用領域に属する限り、当該労働者はその雇い入れのときから最初の年の間 2 ヶ月間について 100%の賃金の維持を、続いて 2 ヶ月間について 50%の賃金の維持を本条所定の態様に従って享受する。当該企業における勤続年数 1 年からは、前掲の表に記された早見表が当該労働者に適用される。当該補償は第 1 回および第 2 回の休業については欠勤の初日から実現され、それ以降の休業については欠勤の 4 日目から実現されるものとする。労働災害、通勤災害、または職業病に由来する欠勤については、賃金はあらゆる場合において欠勤の初日から維持される。

休業の補償の期間および態様は進行する 12 ヶ月について見積もられる。この期間の算定について、欠勤は考慮されない。しかしながら、災害、病気、または公認の温泉治療、および母性休暇または養子縁組休暇のための報酬の支払われる欠勤は、そこにはそれが取得されたときには、53-1 条 3 項で定められる、報酬が支払われる補

⁹¹ 現に就労した期間に加え、法律上の規定の適用の下で、勤続年数として考慮される欠勤期間、さらには労働協約所定の期間について賃金の全部または一部が維持される権利が与えられている欠勤期間が、有効と認められる。

⁹² 第 39 条において定義された契約上の年間基礎賃金の 1/13 または当該労働者が 12 カ月で支払われるときにはその 1/12。

足的休暇および育児教育休暇が含まれるが、当該欠勤はこの期間の算定に含まれる。

補償の期間は当該労働の停止の最初の日から見積もられる。この補償期間について当該労働者がこの日付に先行する連続する12ヶ月の間に既に享受した災害、病気、または公認の温泉治療のための報酬が支払われる休暇の期間は控除される。

54-2条：補償の金額

残りは変更なし。

第2条

本付加文書は期間について定めることなく締結され、2010年1月1日に発効する。

第3条

署名当事者は本付加文書につき労働大臣に対して拡張適用の申入れをすることに合意する。

パリにて、2009年10月26日、8通作成。

(署名一覧)
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT-銀行および保険会社：署名
CGT-金融部門従業員 (CGT-FNCF)：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

(10) 銀行業労働協約付属文書Vを修正する2010年3月8日の協定

序

2008年11月24日の賃金協定第5条および2006年1月11日の協定の第2条の規定の適用のもとで、労使当事者は銀行業労働協約付属文書Vにおいて記されている基準職種および雇用類型の例のリストにおいて考慮する展開を検討した。

これらの作業は銀行業労働協約の格付け一覧表を説明する基準職種の網羅的でないリスト (第IV編第1章) を修正するに至った。

第1条

その第35条の適用についての銀行業労働協約付属文書Vの規定は本協定の付属文書に記される規定に取って代わられる。

第2条

本協定は期間について定めることなく締結される。本協定は2011年1月11日から発効することになる。その拡張適用は労働大臣に対して請求されることになる。

付属文書V

第4編 人的資源管理

第1章 格付け

基準職種

基準職種の一覧表および各基準職種に再編成される雇用類型の例

銀行業のオペレーション対応

バックオフィス担当者 (*Gestionnaire de back-office*)

銀行業務対応のオペレーター、バックオフィス技術者、フローマネージャー、販売後サービス担当者、取立てまたは係争前担当者…

銀行業オペレーションの専門家 (*Spécialiste des opérations bancaires*)

国際的バックオフィス担当者、市場バックオフィス担当者、大企業バックオフィス担当者、ミドルオフィス（店頭またはネット）担当者、財務担当者、銀行業オペレーションの上級技術者…

銀行業務対応の単位または業務の責任者／指導者 (*Responsible/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires*)

バックオフィス責任者、バックオフィス作業班の指導者、国際的バックオフィス責任者、市場バックオフィス責任者、大企業バックオフィス責任者、ミドルオフィス責任者、販売後サービス指導者、取立てまたは係争前責任者…

リスクおよび監督

リスクアナリスト (*Analyste Risques*)

与信リスクアナリスト、市場リスクアナリスト、国家リスクアナリスト、与信リスク技術者（文書係）、与信責任者、リスク責任者、オペレーションリスクマネージャー、ポートフォリオアナリスト、クレジット《スコアリング》アナリスト…

定期的／常設監督 (*Contrôleur périodique/permanent*)

定期的監督担当者（経営調査士、監察人）、企業内経営調査士（非金融領域）、常設監督担当者（監査官）、金融安全担当者、定期的監督責任者、常設監督責任者、金融安全責任者（資金洗浄、脱税…）、コンプライアンスマネージャー、契約適合性担当者、契約適合性および／または内部監督担当者…

管理／ロジスティクス／不動産運営

管理運営者／秘書 (*Gestionnaire administratif/Secrétaire*)

秘書／補佐、支配人秘書／支配人補佐、補佐技術者、管理運営担当者…

ロジスティクス／不動産技術者 (*Technicien logistique/Immobilier*)

メンテナンス技術者、営業技術者（電話営業を含む）、ロジスティクス担当者（駐車場管理者を含む）、一般サービス技術者、買入れ補佐、不動産管理者、運転手、消防士、セキュリティ担当者…

ロジスティクス単位責任者／指導者またはロジスティクス上級技術者 (*Responsible/animateur d'unité ou expert logistique*)

企業の不動産責任者、不動産プロジェクト長、不動産工事上級技術者、工事現場監督、工事責任者、安全責任者、パイヤー（通信販売含む）、一般的サービス責任者、買入れ責任者、ロジスティクス責任者…

商取引

顧客に対するアクセスおよびサービス担当者 (*Chargé d'accueil et de services à la clientèle*)

アクセス担当者、アクセスのホスト、窓口係、顧客サービス担当者、商取引増援担当者、商取引補佐、テレオペレーター…

特定顧客担当者 (*Chargé de clientèle particuliers*)

特定顧客のコンサルタント、保険コンサルタント、特定顧客開発担当者、電子コンサルタント…

職業顧客担当者 (*Chargé de clientèle professionnels*)

職業顧客コンサルタント、職業取引担当者、独立職業顧客コンサルタント、自由職業顧客担当者、特定職業顧客担当者…

企業顧客担当者 (*Chargé de clientèle entreprises*)

企業取引担当者、国際商取引関係担当者、企業顧客責任者、中小企業—中小産業顧客担当者、大企業顧客担当者、企業 *technico-commercial*、機関／社団顧客コンサルタント、企業顧客開発担当者…

資産コンサルタント (*Conseiller en patrimoine*)

資産管理または開発コンサルタント、財産管理コンサルタント、委任財産管理者、私的顧客コンサルタント、財務資産コンサルタント…

商取引単位責任者／指導者（小売り銀行業務）

(*Responsible/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)*)

事務所責任者、事務所長、特定職種事務所長、取引センター長、企業事業所責任者、事業所グループ責任者、支店責任者、電子コンサルタントチーム責任者、電話マーケティング交渉機関責任者、外国進出責任者…

市場オペレーター (*Opérateur de marché*)

市場商品販売人（セールストレーディング）、市場商品交渉人（トレーダー）、オリジネーター、市場商取引オペレーター、市場デスク責任者（責任者デスク）、アービトラージャー…

投資活動および投資商品におけるプランナーおよびコンサルタント (*Consepteur et conseiller en opérations et produits financiers*)

投資活動交渉コーディネーター、産業アナリスト、上級コンサルタント、上級財務専門職、財務商品取引担当者、合併—取得取引担当者、上級取引専門職、輸出与信交渉者、金融市場研究上級専門職、専門財務取引担当者、地理的区域責任者…

情報処理／組織／品質**情報処理技術者／品質担当者 (Informaticien／chargé de qualité)**

情報処理研究技術者、プログラマーアナリスト、ソフトウェア開発者、情報システム開発者、開発アナリスト、情報処理システム技術者、システム認証人、ウェブマスター、情報処理サポート技術者、情報処理セキュリティ担当者、情報処理システム技術者／専門家、情報処理システム管理者、品質／作業手順担当者…

情報処理／組織／品質責任者 (Responsable informatique／organisation／qualité)

プロジェクト長、研究および開発責任者、業務管理責任者、オーガナイザー、技術／生産責任者、領域責任者、顧客関係情報処理システム責任者、文書処理責任者、情報処理サポート責任者、情報処理セキュリティ責任者、開発責任者、組織責任者、品質／作業手順責任者…

法務／税務**法律家／税務専門家 (Juriste／fiscaliste)**

税務コンサルタント／税務専門家、法律家（銀行法、国際法、社会法、取引法、金融事業法…）、法律研究担当者、法律／税務責任者…

経営監査**経営監査人 (Contrôle de gestion)**

経営監査補佐、経営監査人、予算監査人、経営監査責任者…

会計**会計／財務技術者 (Technicien comptabilité／finances)**

会計／財務補佐、会計担当者、会計処理担当者、会計補佐…

会計／財務専門家／責任者 (Spécialiste／responsable comptabilité／finances)

会計／財務研究担当者、会計／財務アナリスト、会計／財務監査人、会計／財務責任者、金融責任者…

人的資源**人的資源技術者 (Technicien ressources humaines)**

従業員賃金支払／雇用管理運営者、職業教育管理者、人的資源補佐、看護師…

人的資源専門家／責任者 (Spécialiste／responsable ressources humaines)

人材募集コンサルタント、人的資源管理者、雇用管理責任者、人的資源責任者、学校関係コンサルタント、報酬責任者、労使関係管理者、労使関係責任者、職業教育指導者、職業教育立案者、職業教育責任者、人的資源開発責任者、従業員賃金支払／雇用管理責任者、医師、福利厚生補佐、福利厚生サービス責任者…

マーケティング／情報伝達**マーケティング／情報伝達運営者 (Gestionnaire marketing／communication)**

商取引開発補佐、データベース管理者、販売促進担当者、マーケット推進者…

マーケティング／情報伝達専門家／責任者 (Spécialiste／responsable marketing／communication)

マーケティング研究担当者、商品長、商品責任者、市場責任者、マーケティング責任者、企業内／外情報伝達担当者、情報伝達責任者、マーケット推進責任者…

格付け一覧表における基準職種の配置

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
バックオフィス担当者	93										
銀行業オペレーション 専門家				94							
銀行業務対応の単位または業務 責任者/指導者											
リスクアナリスト											
定期/常設監督						95					
管理運営者/秘書											
ロジスティクス/不動産 技術者	96										
ロジスティクス単位責任者・指 導者またはロジスティクス上級 技術者											
顧客に対するアクセス およびサービス担当者											
特定顧客担当者											
職業顧客担当者					97						
企業顧客担当者											
資産コンサルタント						98					
商取引単位責任者/指導者 (小売り銀行業務)											
市場オペレーター											

93 このレベルへの配置は、当該企業によって、とりわけ銀行業労働協約第 36 条所定の職業上の評価の面談を通じて評価された、持ち場に必要技術を習得し、それを示すために必要な期間に対応する。

94 前掲注 93 参照。

95 この最初のレベルはこの基準職種の雇用類型における経験のある労働者、技術専門家とこの活動に組み込まれている労働者には関係せず、これは当該企業によって、とりわけ銀行業労働協約第 36 条所定の職業上の評価の面談を通じて評価された、持ち場に必要技術を習得し、それを示すために必要な期間に対応する。

96 前掲注 93 参照。

97 前掲注 93 参照。

98 前掲注 93 参照。

銀行業全国労働協約の枠内において締結された付加文書および協定の拡張適用についての2010年10月18日のアレテ

2012年1月27日補訂版

労働・連帯・公務員大臣、労働法典、とりわけそのL.2261-15条、2000年1月10日の銀行業全国労働協約およびその付属文書ないしこれを修正または補足する文書の拡張適用についての、2004年11月17日のアレテ、および特に2010年5月17日のアレテ、前掲の全国労働協約の、第54条《病気》を修正する、2009年10月26日の付加文書、前掲の労働協約の枠内で締結された、付属文書V《格付け》を修正する、2010年5月8日の協定、2010年2月17日および2010年9月7日の官報で公示された答申、審査中に集められた意見、2010年9月29日の協議で採択された、団体交渉全国委員会（協約および協定小委員会）の正当な意見に鑑み、

アレテ：

第1条

2004年7月16日の付加文書によって修正された、2000年1月10日の銀行業全国労働協約の適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、以下の規定は、義務付けられることとなる。すなわち：
 一前掲労働協約の、第54条《病気》を修正する2009年10月26日の付加文書
 一前掲全国労働協約の枠内で締結された、付属文書V《格付け》を修正する2010年5月8日の協定

第2条

上記付加文書および協定の効果および制裁の拡張は上記付加文書および協定所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第3条

労働局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

Fait à Paris, le 18 octobre 2010.
 Pour le ministre et par délégation :
 Le directeur général du Travail,
 J.-D. Combrexelle
 (パリにおいて、2010年10月18日
 大臣のための委任により
 労働局長
 J.-D. Combrexelle)

(11) 銀行業労働協約第59条についての2010年9月26日の付加文書

署名当事者は、本付加文書により、2000年1月10日の銀行業労働協約の規定を、パートナー契約（以下の条文においてはPACSと称する）を結んだパートナーに、拡張することを決定する。

第1条

家族的出来事を理由とする欠勤に関する労働協約第59条は以下の通り修正される。すなわち：

・59-1条：欠勤許可

	実労働日 ¹⁰⁰
労働者の婚姻またはPACSによる結合 ¹⁰¹	5日
直系卑属の婚姻	2日
この出生または養子縁組	3日
配偶者またはPACSによって結ばれたパートナーの死亡	5日
労働者の父母またはその配偶者またはそのPACSによって結ばれたパートナーの死亡	3日
労働者の子またはその配偶者またはそのPACSによって結ばれたパートナーの死亡	5日
労働者またはその配偶者またはそのPACSによって結ばれたパートナーの傍系血族（労働者、その配偶者、またはそのPACSによって結ばれたパートナーの兄弟姉妹）	2日
労働者のその他の直系卑属ないし直系尊属の死亡	2日
転居（多くとも1年に1回、ただし職業上の転居は別とする）	5日

59-1条の他の項は変更しないままである。

・59-2条：報酬

変更なし

第2条

本付加文書は期間について定めることなく締結され、2010年10月1日に発効する。

第3条

署名当事者は本付加文書につき労働大臣に対して拡張適用の申し入れをすることに合意する。

パリにて、2010年9月27日、8通作成。

（署名一覧）
 使用者団体
 フランス銀行協会：署名

労働組合
 CFDT-銀行および保険会社：署名
 CGT-金融部門従業員（CGT-FNCF）：署名
 CFTC-銀行：署名
 CGC-銀行および与信全国組合：署名
 CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

¹⁰⁰ パートタイムまたは変形労働時間性の下で就労する労働者はその使用者独自の算出様式に従ってフルタイム労働者と同じ欠勤の権利を享受する。

¹⁰¹ PACSの締結の後の、その同一のパートナーとの婚姻の場合、2回目の権利の利用はできない。

**2010年12月10日の協約および協定小委員会において
審査された協定および付加文書の拡張適用についての
2010年12月23日のアレテ
2011年1月1日付フランス共和国官報（JORF）8001号**

労働・雇用・保健衛生大臣、
労働法典、とりわけそのL.2261-15条、
（中略）

2000年1月10日の銀行業全国労働協約の第59条《家族的出来事休暇》およびその付属文書を修正する、2010年9月27日の付加文書、
（中略）

署名組織によって提出された拡張適用の請求、
2009年10月14日、2010年3月13日、2010年3月16日、2010年4月20日、2010年4月28日、2010年5月21日、2010年5月30日、2010年6月10日、2010年6月16日、2010年6月25日、2010年7月14日、2010年7月31日、2010年8月18日、2010年8月19日、2010年8月24日、2010年9月21日、2010年10月16日、2010年10月21日、2010年10月28日、2010年11月9日、2010年11月16日、2010年11月25日、2010年11月27日、2010年12月1日付官報（JO）で公示された答申、
審査中に集められた意見、
2010年12月10日の協議で採択された、団体交渉全国委員会（協約および協定小委員会）の正当な意見に鑑み、

アレテ：
（中略）

第7条

2000年1月10日の銀行業全国労働協約およびその付属文書の適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、前掲全国労働協約の、第59条《家族的出来事休暇》を修正する、2010年9月27日の付加文書の規定は、義務付けられることとなる。

（中略）

第30条

本アレテの付属文書にそのリストが付け加えられている、上記文書の効果および制裁の拡張は、上記文書に所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第31条

労働局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

付属文書

（前略）

第7条

2010年1月10日の銀行業労働協約

（後略）

Fait à Paris, le 23 décembre 2010.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle
（パリにおいて、2010年12月23日
大臣のための委任により
労働局長
J.-D. Combrexelle）

（12）銀行業《承認》同数委員会の設置に関する2010年9月27日の協定

労使関係の民主主義の改革および労働時間の改正についての2008年8月20日の法律に由来する規定の適用のもとで、本協定の署名当事者は銀行業同数委員会が、以下で明記する条件において、《承認》形態の協議を行うことができることに合意する。

この新たな形態の組織の様式は、以下に詳細を記すものとし、2000年1月10日の銀行業労働協約第8条記載の規定を補足する。

本協定は労働法典L.2232-21条およびL.2232-22条の規定の枠内で銀行業《承認》同数委員会（以下CPBAと略する）の任務および構成を定め、その規則を規律する。

第1条 任務

CPBAは企業委員会、単一従業員代表委員会、またはそれがないときには、労働者数が200人より少ない企業において当該企業または事業所において組合代表委員がないとき、または労働者数が50人より少ない企業において組合代表委員として委任された従業員代表委員がないときには、従業員を代表する者によって締結された協定¹⁰²の有効性について意見を発する。

CPBAは同委員会に付された集団協定が法律、行政立法、および適用される協約の規定に反しないかを排他的に審査する。

適式に管轄権限を有する産業部門の同数委員会はその通知後遅くとも4ヶ月以内に当該協定の有効性について意見を述べなければならない。

第2条 構成

銀行業《承認》同数委員会は、一方では、当該部門レベルにおける代表的労働組合組織の代表（各組織毎に1の正代表および2の補欠代表）で、他方では、多くとも代表的労働組合組織によって指名された構成員の人数と等しい数の使用者代表で、構成される。

補欠代表は正代表の欠席の場合に、その権利の総体の範囲で取って代わるために在籍する。

同数性は2つの委任—労働組合の代表および使用者の代表—が代表することによって尊重される。

第3条 機能

CPBAは労働法典L.2232-21条およびL.2232-22条の規定を遵守して有効性の請求が適式に係属したときに開催される。

3.1条

その第1条の適用のもとで銀行業労働協約の領域に属する企業のみが銀行業《承認》同数委員会に適式に提訴することができる。これを欠くときは、当該企業はCPBAの無管轄を理由としてその請求の却下の答申が送達されることになる。

3.2条

提訴は受領証明付き書留郵便によってまたはCPBAが現行の規則の適用のもとで通知を行う4ヶ月の期限の開始の日付を確認することができる他のあらゆる手段によってなされるものとする。

¹⁰² ただし、労働法典L.1233-21条記載の協定は除く。

3.3 条

係属の請求は以下の文書を含んでいなければならない。
すなわち：

- ・署名された協定の原本 1 冊
- ・署名当事者の資格を明らかにする従業員の代表機関の直近の選挙の調書の写し 1 部
- ・必要に応じて、当該協定の署名について必要な委任を有効にする従業員代表機関の調書
- ・以下についてを証明する使用者の証明書。すなわち：
 - ・一方では、当該企業の従業員数が 200 人を下回ること。
 - ・他方では、当該交渉および当該協定の署名のときにおいて、当該企業の中にも、当該事業所の中にも、組合代表委員が存在しないこと。
 - ・および、最後に、労働法典 L.2232-21 条の規定に従って、部門レベルの代表的労働組合組織が交渉を開始する当該企業の決定を通知されていたこと。

第 4 条 承認の請求の審理の様式

その通知のために CPBA が用いることができる 4 ヶ月の期限は、少なくとも審査される署名済み協定を伴っている、有効化の請求の銀行業同数委員会事務局による受取の日付から始まる。

銀行業同数委員会事務局は遅くとも 10 労働日までに以下のとおり回答するものとする。すなわち：

- ・あるいは、CPBA が無管轄であり、開催の必要がなく、請求を却下すべきであって、当該企業は銀行業労働協約の適用に適式に属していないこと。
- ・あるいは、他の場合においては、当該請求の受理を明示し、かつ定められた CPBA の開催の日付を示すこと。この受理の通知は、必要に応じて、書類の補足の請求を伴うことができる。

あらゆる場合において（係属の却下にせよ受理にせよ）、事務局は部門レベルの代表的労働組合組織に合理的な理由を付した回答の写し 1 部を送付してこれを通知するものとする。

企業は、3.3 条で上げられている、必要な要素の総体を渡すのに最大で 3 週間を利用することができる。これらの要素の 1 つでも欠くと CPBA の協議の呼び出しをもたらしても当該協定の有効化について意見を述べることができない。もっとも、同一の協定の承認の請求の新たな係属は同一の条件において可能である。

いかなる場合においても、CPBA の協議はその適式な提訴、すなわち、当該提訴が上記の書類全体を揃えた時から起算して 2 ヶ月の期限内に開催されるものとする。銀行業同数委員会事務局は関係する構成員に審査の同数委員会協議のために定められた日付の少なくとも 4 週間前に全て揃った一件記録を送付するものとする。

第 5 条 : CPBA の答申

CPBA が適式に意見を述べるができる要素が集まり、当該協定が承認同数委員会の審査に服することが確認された後、代表一方では組合の、他方では使用者の一方が、協議の終了後に、その各々の意見をそれぞれ述べるものとする。

CPBA は、以下のとおり意見を述べる。すなわち：

- ・あるいは、ポジティブな意見
- ・あるいは、ネガティブな意見

承認は 2 つの代表とのポジティブな意見である場合に与えられるものとする。組合代表の合意が得られたとみなされるためには、以下の 2 つの条件がそろふ必要がある。すなわち：

1. 1 または複数の組織が CPBA に付された協定の有効性についてポジティブな意見を述べること

2. 組織の過半数がこれに反対しないこと
ポジティブな意見がないとき、当該協定は書かれていないものとみなされる。

ネガティブな意見の場合、当該調書は組合代表および使用者代表の立場を示すものとする。

これに対し、提訴の受理から、4 ヶ月の期限内に決定がないとき、当該協定は、労働法典 L.2232-21 条の適用のもとで、有効となる。

CPBA の決定は争訟に親しまない。

事務局は CPBA の決定を請求者、および必要に応じて、使用者に対して、受領証明付き書留郵便によって通知し、現職の CPBA の構成員に対してはその写しを送るものとする。

労使当事者は、本条 3 項で定められた、組合代表の合意を表す様式を再検討するために、協定の有効化の条件に関する立法の改正の場合または職業部門レベルの労働組合の代表性に関する新たな規定が発効したとき、および遅くとも 2013 年 12 月 31 日に、再招集することに合意する。

第 6 条 : 協定の期間および適用日

本協定は期間について定めることなく締結され、2011 年 1 月 11 日から受理された提訴に適用される第 3 条および第 4 条を除き、提出の日から発効するものとする。

第 7 条 : 拡張適用

当事者は本協定を労働大臣に対して拡張適用の申請することに合意する。

パリにて、2010 年 9 月 27 日、8 通作成。

（署名一覧）
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT 銀行および保険会社：署名
CGT 金融部門従業員（CGT-FNCF）：署名
CFTC 銀行：署名
CGC 銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

銀行業労働協約の枠内で締結された協定の拡張適用についての 2011 年 4 月 26 日のアレテ

2012 年 1 月 27 日補訂版

労働・雇用・保健衛生大臣、
労働法典、とりわけその L.2261-15 条、
2004 年 11 月 17 日のアレテ、およびとりわけ 2000 年
1 月 10 日の銀行業全国労働協約、その付属文書、およ
びこれらを修正または補足する文書の拡張適用に関す
る 2010 年 5 月 17 日のアレテ、
上記の全国労働協約の枠内で締結された、承認同数委員
会の設置に関する 2010 年 9 月 27 日の協定、
署名組織によって提出された拡張適用の請求、
2010 年 11 月 27 日付官報 (JO) で公示された答申、
審査中に集められた意見、
2011 年 4 月 21 日の協議で採択された、団体交渉全国
委員会 (協約および協定小委員会) の正当な意見
に鑑み、

アレテ :

第 1 条

2000 年 1 月 10 日の銀行業全国労働協約の適用領域に
含まれるすべての使用者およびすべての労働者につい
て、上記の全国労働協約の枠内で締結された、承認同数
委員会の設置に関する 2010 年 9 月 27 日の協定の規定
は、義務付けられることとなる。

第 1 条 1 項は、交渉し、集団協定を締結することがで
きる、従業員によって選出された代表に関する、労働法
典 L.2232-21 条の規定の適用という留保のもとで拡張
適用される。

第 2 条

上記の協定の効果および制裁の拡張は、上記協定所定の
経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から
算定された上でなされる。

第 3 条

労働局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレ
テの執行に責任を負う。

Fait le 26 avril 2011.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du Travail,

J.-D. Combrexelle

(2011 年 4 月 26 日

大臣のための委任により

労働局長

J.-D. Combrexelle)

(13) 2011年1月31日の賃金協定

第1条：最低賃金についての措置：増額および新たな最低賃金の創設

a) 最低賃金の増額は、あらゆるレベルおよびあらゆる勤続年数を一体とし、以下に示す、新たな一覧表の作成によってなされる。

2011年4月1日における勤続年数外および勤続年数別年間最低賃金一覧表

労働協約上の 職務レベル	勤続年数 外	勤続年数 5年	勤続年数 10年	勤続年数 15年	勤続年数 20年
技術者					
A	18000	18300	18760	19320	19900
B	18230	18630	19110	19700	20280
C	18550	18940	19510	20100	20700
D	19890	20390	21000	21620	22270
E	20830	21350	21990	22650	23330
F	22720	23280	23980	24700	25440
G	25180	25810	26580	27380	28200
管理職					
H	27910	28600	29465	30345	
I	34100	34950	36000	37080	
J	41200	42220	43490		
K	49020	50250	51750		
単位：ユーロ					

b) 勤続年数別部門別年間最低賃金一覧表の修正
レベルFおよびレベルGについては勤続年数20年の、
管理職のレベルHおよびレベルIについては勤続年数
15年の最低賃金を創設することが決定された。

a) 項および b) 項の結果として、添付の附属文書VIお
よびVIIの文言は、2011年4月1日から、銀行業労働協
約において現時点で記されている文言を削除し、これに
取って代わる。

第2条：GSI（個別的賃金保障）の実施

銀行業労働協約第41条1項記載の3%の率は2011年
については例外的に5%とする。

レベルFおよびレベルGについての勤続年数20年の
最低賃金およびレベルHおよびレベルIについての勤
続年数15年の最低賃金にかかる一覧表の修正はGSI
の適用についての附属文書VIIIの修正をもたらす。

第3条：銀行業における女性および男性の間の職業上
の平等に関する措置

男性および女性の間の職業上の平等に関して、フランス
銀行協会（AFB）の提案は2009年12月31日におけ
る女性および男性の比較上の地位についての報告の要
素および銀行業において到達した活動を考慮する。した
がって、当該職業部門は管理職の中の女性の割合を
2014年末に44%に達するよう取り組むものとする。

職業部門は職業上の平等に関して企業によって採用さ
れた措置の年次報告書を作成するものとする。

退職年金についての法律に由来する新たな規定を明文
化するデクレの公布の後、フランス銀行協会（AFB）
は職業部門のレベルで生じうる影響について2011年
に労働組合組織と意見交換しなければならない。

署名組織は使用者に以下のように規定している銀行業
における女性および男性の間の職業上の平等に関する
2006年11月15日の協定の付加文書の規定を思い起こ
させることが望まれる。すなわち、《企業により従業員
代表機関に対して提供される、報酬の格差の診断の作成
を可能とする要素の中には、2009年1月1日から、そ

の固有の雇用階層に応じて、主要な雇用累計の報酬につ
いてのデータを、類型ごとに区分して、記さなければなら
ない。》

この情報伝達は、必要に応じて、2010年3月8日の協
定の署名によって、基準職種および雇用類型にもたらさ
れた変遷を考慮するものとする。

第4条：その他の規定

・経済および財務危機にかかわらず、フランス銀行協会
（AFB）は銀行部門が民間部門の使用者の第一線にと
どまること、および採用募集が高い水準で維持されるこ
とを喚起する。フランス銀行協会（AFB）はその職業
活動を継続することが望まれる、とりわけ若年雇用のた
めの職業レベルの雇入れの凍結を認めない。

・署名組織は企業に対して母性休暇から復帰するパート
タイム労働者および補助的従業員の雇用およびとりわ
けそのキャリア管理に特別な注意を払うことを求める。

第5条：協定の発効および期限

これらの措置の総体は2011年4月1日から効力を有す
る。

本協定は期間について定めることなく締結され、その拡
張適用は労働大臣に対して提出されることとする。

パリにて、2011年1月31日。

（署名一覧）
使用者団体
フランス銀行協会：署名

労働組合
CFDT-銀行および保険会社：署名
CGT-金融部門従業員（CGT-FNCF）：署名
CFTC-銀行：署名
CGC-銀行および与信全国組合：署名
CGT-FO-ホワイトカラーおよび管理職：署名

付属文書VI
第5編 報酬

2011年4月1日付、勤続年数外部門別年最低賃金一覧表
法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て	銀行点建て ¹⁰³
技術者		
レベルA	18000	8441
レベルB	18230	8519
レベルC	18550	8668
レベルD	19890	9294
レベルE	20830	9734
レベルF	22720	10617
レベルG	25180	11766
管理職		
レベルH	27910	13042
レベルI	34100	15935
レベルJ	41200	19252
レベルK	49020	22907

付属文書VII

2011年4月1日付、勤続年数対応部門別年最低賃金一覧表
法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

¹⁰³ 銀行点（1点）の価値=2.14ユーロ

付属文書Ⅷ

2011年4月1日付、勤続年数対応個別的賃金保障（第41条）に
ついての参照一覧表

法定労働時間に対応する労働時間あたり

	ユーロ建て			
	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	32500	32500	32500	32500
レベルB	32500	32500	32500	32500
レベルC	32500	32500	32500	32500
レベルD	32500	32500	32500	32500
レベルE	32500	32500	32500	32500
レベルF	32500	32500	32500	32500
レベルG	32500	33225	34225	35250
管理職				
レベルH	35750	36831	37931	
レベルI	43688	45000	46350	
レベルJ	52775	54363		
レベルK	62813	64688		

銀行業全国労働協約の枠内で締結された協定の拡張適用についての2011年6月7日のアレテ

2012年1月27日補訂版

労働・雇用・保健衛生大臣、
労働法典、とりわけそのL.2261-15条、
2004年11月17日のアレテ、および2000年1月10日の銀行業全国労働協約、その付属文書、およびこれらを修正または補足する文書の拡張適用に関する2010年5月17日のアレテ、
上記の全国労働協約の枠内で締結された、賃金に関する2011年1月31日の協定（付属する一覧表）、署名組織によって提出された拡張適用の請求、2011年5月4日付官報（JO）で公示された答申、審査中に集められた意見、
労働法典R.2261-5条所定の手続に従って集められた、団体交渉全国委員会（協約および協定小委員会）の正当な意見
に鑑み、

アレテ：

第1条

2000年1月10日の銀行業全国労働協約の適用領域に含まれるすべての使用者およびすべての労働者について、上記の全国労働協約の枠内で締結された、賃金に関する2011年1月31日の協定の規定（付属する一覧表）の規定は、義務付けられることとなる。

第2条

上記の協定の効果および制裁の拡張は、上記協定所定の経過および条件通りの期間を本アレテの交付の日から算定された上でなされる。

第3条

労働局長は、フランス共和国官報に掲載される、本アレテの執行に責任を負う。

Fait le 7 juin 2011.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle
(2011年6月7日
大臣のための委任により
労働局長
J.-D. Combrexelle)

2 金属産業における労働協約

(1) パリ地方金属・機械及び関連産業の地域的労働協約

—1965年8月11日のアレテにより拡張適用（1965年8月25日付官報）：1965年9月10日訂正：1973年7月13日の協定により交付：1979年12月10日のアレテにより拡張適用（1980年1月17日付官報）

前文

本協約の署名は、パリ地方金属労働者の地位を調整する効力を有する。

協約当事者は、この協約がこれらの労働者の生活条件および雇用条件の漸進的な改善の一段階を構成するに過ぎないことを考慮する。

企業の数およびその技術的または経済的条件の多様性ゆえに、一定の分野に関する明確な義務が協約に記載されなかったことがある。

協約当事者は、使用者が、当該企業の可能な措置により、人的または社会的問題の解決するように努める必要性に注目することを強く望む。

使用者は、以下について取組む：

- 海外の労働者の住居及びその家族の下でその休暇を過ごすことを可能にするための便宜供与に配慮すること
 - 職業教育の促進。特に、1971年7月16日の法律、1970年7月9日の全国職協定および1971年4月30日の付加文書、金属産業については、1973年4月11日の協定による補足された内容について、
 - 出産休暇の満了ののち、その子の看護を十全に行うことができず、その雇用を失うことなく例外的な休暇を必要とする労働者の状況の調査
- さらに、協約の署名者は以下の問題についての研究を共同でとり行う：
- 労働災害の被害者の労働リハビリテーション
 - 肉体的衰えのある者及び高齢労働者の雇用
 - 女性労働者の雇用

総則

適用範囲

第1条

本協約は金属・機械産業、同種および関連する産業の両性の使用者及び労働者の関係を規律する。したがって、これに反する規定がない限り、本協約の条項は男性及び女性の労働者に同時に適用される。ただし、1972年3月13日の全国労働協約によって規律される技師および管理職は除かれる。

職業上の適用領域は、付帯文書に示すように、例外を除き、1973年11月9日のデクレ73-1306号によって記載された産業一覧に応じて定義される。前述の一覧に応じてその2つの数字及び名称によって区分されたこの一覧の「等級」が参照され、等級の中では、このグループ（コードAPE）の前述の一覧に応じて4つの数字およびその名称によって区別された「グループ」が参照される。

10、11、13、20～34の等級は本協約の適用領域に含まれるが、所定のグループに属する産業に関わるものおよび明文でその適用場外が規定されているものは除かれる。

他の等級については、前記一覧に列挙されており、所定のグループに属する産業が、本協約の適用領域に含まれる。

その主として営む産業が、列挙された（等級あるいはグループの）項目における等級付けをもたらす使用者は、本協約の適用領域に入る。ただし、本協約による特別な規定による留保がある。

APE（主営業産業）コードは、INSEE（国立統計経済研究所）によって使用者に割り当てられるものであり、それは労働法典 R.143-2 条に基づき賃金支払明細書に記載されなければならない、等級付けの推定をもたらすものである。

したがって、APE コードが主として営む産業に対応しない場合、使用者は、そのことを説明しなければならず、それにより等級付けの正しい基準を構成するものとする。

本協約の条項は、その職業が、直鉄には金属産業に属しない場合であっても、上記に定義された領域に含まれる企業の労働者に適用される。

労働者が属する各等級における特別な労働条件は、関係する付加文書によって規律される。

外交員、商業代理人、及び取次販売員（外交員：VRP）は、本協約に記載の一般的規定のみ援用することができる。

協約はまた、上記に定義した産業を営む施設に付属し、所属するエネルギー（動力、照明、水、ガス、エア・コンプレッサー）施設の従業員に対しても適用される。

本協約の地域的適用領域は、パリ県、セーヌ-サン-ドニ県、オー-ド-セーヌ県、ヴァル-ド-マルヌ県、イヴリーヌ県、ヴァル-ドワーズ県、エソンヌ県に及ぶものとする。

期間、破棄通告、改定

第2条

本協約はその署名の日から起算して 1 年を期間として締結される。

当初定められた期間の満了の 1 カ月前に協約当事者の一方による破棄通告がない場合、本協約は期間の定めのないものとして黙示の更新により継続されることとなる。このようにして更新された協約は 1 カ月間の予告期間をもっていつでも破棄通告ができることとなる。この予告期間中は、当事者はストライキおよびロックアウトを発令しない義務を負う。

協約の破棄通告をしようとする当事者は、破棄通告ののち遅滞なく交渉が開始できるよう、新たな労働協約案を破棄通告の書面に添付しなければならない。

協約当事者の一方が本協約の部分的改訂の要求を表明した場合、他方当事者は同一の権利を主張することができる。改訂に付された規定は 3 カ月の期間内に合意されなければならない。この期間を過ぎたとき、いかなる合意も生じていない場合には、改訂の要求は失効したものとみなされる。

団結権及び思想信条の自由

第3条

協約当事者は、労働者についても使用者についても、労働者または使用者の条件に関する利益を集团的に防禦するために団結する自由を認める。

企業内組合支部の設置および組合代表委員の指名は労働法典 L.412-16 条以下によって規律される。

企業は労働の場所であり、使用者は、雇入れ、労働の指揮および配分、懲戒処分、解雇または昇進措置について決定をなすにあたり、さらに本協約の適用にあたり、組合に加入しているか否かの事実を考慮しないこと、政治的または哲学的意見、宗教的信仰または社会的あるいは人種的出自を考慮しないこと、すなわち、どのような

組合、親睦団体、協同組合、あるいは共済組合のためにも従業員に対していかなる圧力をかけないことについての義務を負う。従業員の側は、労働において、労働者の特定の意見またはどのような組合に加入しているかを考慮に入れない義務を負う。

上記に規定される団結権の行使は、法律に反する行為をもたらしてはならないことをよく理解すること。

欠勤許可

第4条

その組合組織の記名の呼出状を持参し、少なくとも 1 週間前に提示した労働者は、その組合組織の大会に参加するため、企業長に対し無報酬の、ただし有給休暇に振り替えることができない、欠勤の許可を求めることができる。

この許可は企業の運営に支障をきたすことのない限りにおいて認められ、要求の届出から 48 時間以内に利害関係者に書面で通知されるものとする。

労働者は、その要求について、労働法典 L.451-1 条以下によって定められた条件において、社会経済組合教育休暇の権利を有する。

掲示板

第5条

組合の掲示板は労働法典 L.412-8 条の規定に従って利用されるものとする。

規定がない場合においては、掲示板は同じ方式により組合の情報発信の掲示に割り当てることとなる。

労使同数委員会

第6条

労働者が、使用者組織及び労働組合組織との間で決定した労使同数委員会に参加する場合、それにより失われた労働時間は使用者によって実労働時間として賃金が支払われるが、その限度は、とりわけ、労使同数委員会に参加するために呼び出された労働者の数に関しては、これらの組織による合意の定めるところによる。

これらの労働者はその労使同数委員会への参加についてその使用者に事前に情報提供しなければならない、使用者との合意において、その欠勤が当該企業の一般の運営にもたらす障害を最低限に減らすように努めなければならない。

従業員代表委員の数

第7条

本協約の適用領域に含まれ、10 人を超える労働者を従事させる各事業所には、法律上の規定および以下の条文により定める条件において正従業員代表委員および副従業員代表委員を設ける。

5 人から 10 人までの労働者がいる事業所においては、利害関係者の過半数がそれを秘密投票により要求するときは、1 名の正従業員代表委員及び 1 名の副従業員代表委員を任命することができる。

あらゆる場合において、副従業員代表委員は使用者との合会に際して正従業員代表委員に付き添うことができる。これらの合会に要した時間については労働時間として賃金が支払われる。

従業員代表委員は、その要求に基づいて、その組合組織の代表を出席させることができる。この場合において、従業員代表委員は少なくとも 24 時間前にそのことを事業所長に通知しなければならない。この代表はその組織の正規の委任であることを示さなければならない。使用

者としても、使用者団体の代表を出席させることができる。

- 従業員代表委員の数は以下のとおり定める；
- －11人から25人までの労働者：1名の正従業員代表委員及び1名の副従業員代表委員
 - －26人から50人までの労働者：2名の正従業員代表委員及び2名の副従業員代表委員
 - －51人から100人までの労働者：3名の正従業員代表委員及び3名の副従業員代表委員
 - －101人から250人までの労働者：5名の正従業員代表委員及び5名の副従業員代表委員
 - －251人から500人までの労働者：7名の正従業員代表委員及び7名の副従業員代表委員
 - －501人から1,000人までの労働者：9名の正従業員代表委員及び9名の副従業員代表委員
 - －それ以上：500人の労働者毎に1名の正従業員代表委員及び副従業員代表委員を追加

選挙の準備

第8条

利害関係のある組合組織は、現職の従業員代表委員の任期満了の1カ月前に、企業長によって労働法典の規定に沿った選挙前の合意の議定書交渉についての交渉に招かれ、従業員代表委員のポストについての事業所毎の候補者名簿の作成に取り掛かるように促されるものとする。

投票の開始および終了の日時は従業員代表委員の任期満了の前の月に置かれるものとする。

第1回投票の日付は2週間前に事業所内における掲示板の通知により告知されるものとする。選挙人及び被選挙人名簿は本条最終項において定められる場所に掲示されるものとする。

この名簿の主体についての異議申し立てはその掲示後3日以内に利害関係者により書面によってなされなければならない。

法律の規定に従い、第2回投票が必要であるとき、その日付ならびに選挙人及び被選挙人の名簿は、場合によっては改訂され、1週間前に掲示されるものとする。

この名簿の主体についての異議申し立てはその掲示後3日以内に書面によってなされなければならない。

第1回投票及び第2回投票の候補者は選挙について定められた日付の遅くとも3日前に事業所長に対して提出されなければならない。

投票は労働時間中に行われる。しかしながら、昼シフトおよび夜のシフトを有する事業所においては、2つのシフトが向かい合って同時に投票できるようにするため、選挙は労働の終わり及び再開の間に行うものとする。

選挙の実施に関する掲示のために、選挙の実施について定められた期間中、専用スペースが割り当てられる。

投票所事務局

第9条

それぞれの選挙事務局は事業所、事業所の一部、あるいは選挙人団における最古参の者及び最新任の者の2人の選挙人によって構成され、彼らは投票の開始および受付に立ち会う。事務局長は最古参の方の役目とする。

それぞれの事務局はその活動の全てにおいて、とりわけ、選挙人の欄外署名および開票について、会計課の労働者による補佐をうけるものとする。事務局が決定をした場合、欄外署名を担当する労働者は発言権のみを有する。

投票の組織

第10条

投票は最も好都合な場所に置かれた投票箱において秘密投票で行われ、かつ投票所事務局が立ち会う。労働者は投票用紙記載仕切において前もって渡された封筒に投票用紙を入れるものとする。

一律の形式の投票用紙および封筒は使用者によって十分な量を提供されなければならない、また使用者は投票用紙記載仕切を設置するものとする。

各選挙人団において、2つの別々の投票が行われるものとし、その一方は正従業員代表委員についての投票であり、他方は副従業員代表委員についての投票である。これら2つの投票が同時に行われるとき、異なる色あるいは区別可能な記号を示した投票用紙が用意されることとなる。

選挙の公的な性格を保証するために、24時間前に、候補者名簿または選挙の実施を補佐する従業員団の名簿を、それぞれ事業所長に対して提示することができる。

選挙の実施を補佐するために任命された労働者はこのことによりいかなる賃金の削減も被ってはならない。

当該労働者をその労働の場から引き離す使用者の決定のため、特に出張業務のために、当該事業所において投票することが不可能な状態となった労働者は、通信手段によって投票するものとする。

通信による投票は必ず二重の封筒を用いて行うものとし、中封筒は識別不可能な記載または記号も記してはならない。

通信による投票の封筒は投票所事務局に選挙の終了前に手渡されるものとし、投票所事務局はそれを開封し投票箱で保管する手続を進めるものとする。

企業委員会

第11条

企業委員会についての規制および企業委員会によって運営される福利厚生文化活動の財務については、当事者は現行の法律およびデクレに準拠する。

労働法典 L.432-9 条によって規定される参照が存在しない企業において、参照の欠如は使用者及び企業委員会の構成員の間の協定によって福利厚生文化活動の創設することを妨げるものではない。

企業委員会のメンバーが委員会の毎月の会合に出席するとき、代理としての構成員はそれに費やした時間についてその報酬を支払われるものとする。この時間は労働時間として構成員に賃金が支払われる。

選挙の準備及び組織については、第8条、第9条及び第10条を適用するものとする。

雇入れ

第12条

従業員は、掲示の方法により、ポストが空いている職種についての情報提供を受けるものとする。

企業はその雇用の申込を国立雇用センターの地方事務局に知らせなければならない。

加えて、企業は、直接に雇入れを行うことができる。契約の条件は書面により明確に示されるものとする。

市場が不安定に陥りやすい事業所においては、仕事の不足を理由に6か月以内に解雇された労働者を、優先的に利用するものとする。この措置は既に他の企業に雇入れられた労働者に対しては最初には適用されない。

しかしながら、この規定は再配置または再雇用の優先権に関する雇用の一般的問題についての1987年6月12日の全国協定26条及び30条の規定における雇用の優先権に関する法的な義務を妨げうるものではない。

職階別年間保証収入および最低賃金**第13条**

本労働協約によって拘束させる組織は各年度について、11月の終わりに、職階別年間保証額及び最低賃金の計算表を改訂する付加文書を締結する可能性を検討するために会合を開くものとする。

労働時間**第14条**

週労働時間およびその配分は現行の法律、行政立法および協約上の規定に従って規制されるものとする。とりわけ、金属産業における労働時間の削減についての全国協定の適用がなされるものとする。

有給休暇**第15条**

本協約の付加文書において特別に記載された規定による留保のもとで、有給休暇については法律に従って規律される。

事業所においてその期間を拡大する慣行がある場合を除き、有給休暇を取得する期間は毎年5月1日から10月31日までの間である。しかしながら、以前の有給休暇はこの期間以外に取得することができる。

企業が有給休暇の法定期間すべてについてその取得を認めないとき、その取得停止日は、遅くとも3月1日までに、従業員に通知されなければならない。

有給休暇が交代で取得されるとき、有給休暇の期間は遅くともその日までに定められなければならない。各労働者の有給休暇の日付はその休暇の始まる日について、遅くともその2カ月前までに定められるものとする。

安全衛生**第16条**

使用者は労働安全衛生に関する法律上および行政立法上の規定を適用する義務を負う。

労働者はその処分に任された安全装置または予防装置を正しく用いる義務を負う。

可能な限り、仕事の遂行のために従業員の処分に任された物質は健康に無害なものとする。有害物質を用いる場合、使用者はこれらの物質の使用に関する条文によって規定された措置の厳格な適用に気を配るものとする。規制を欠くときは、使用者は当該物質の利用から生じうる危険および支障を可能な限り減じるよう努めるものとする。

仕事によりやむを得ず有害物質を使用する場合は、労働中および労働の場所において当該物質をぬぐいとる手段が十分に提供されるものとする。

食堂の設置が労働法典 R.232-10 条によって義務的に示されていないときであっても、特に新たな工場の建設の場合においては、企業の食堂がない場合には、従業員のための食堂を用意することが推奨される。

第17条 (削除)**集団的紛争—斡旋****第18条**

企業レベルで解決することができなかつたあらゆる集団的な主張は最も熱心な当事者によって本条により設立される斡旋同数委員会に付託されるものとする。

本協約の解釈または適用に関係する異議については斡旋同数委員会の管轄とする。

さらに、この委員会は、「月給制労働者」の付加文書13条及び22条に定める条件において、男性及び女性間、

若年者及び高齢者間の同一価値労働同一賃金原則の適用に関する異議についても管轄しうるものとする。

斡旋同数委員会は本協約の署名労働組合組織それぞれの代表及びGIMにより指名される同数の使用者の代表を含むものとする。

集団的な主張が従業員の1またはいくつかの職種のみを対象とする場合、この(これらの)職種を代表する組合組織のみが斡旋委員会の代表を指名することができるものとする。

斡旋委員会の各構成員は同じ組織に所属する者と交代することができるものとする。

委員会の事務局はGIMが引き受ける。

斡旋同数委員会は、最も熱心な当事者により付託されたとき、申請の日から丸3日間を越えない期間で必ず集まらなければならない。委員会は当事者を聴取し、その事件を審査するための第1回の会合の日から丸5日を越えない期間で決定を言い渡さなければならない。

斡旋委員会で合意が成立するとき、その調書はただちに作成され、委員会に出席した委員、当事者、また場合によってはその代理人によって署名される。調書はただちに当事者に通知される。当事者が紛争の全部または一部について合意をなさない場合、あつせん不調の調書が、紛争が継続した点を明確にして、ただちに作成され、必要があれば、委員会に出席した委員、出席した当事者またはその代理人によって署名される。

斡旋のための申請を行った当事者の不出頭はその要求の放棄をもたらす。

本協約の適用から生じた紛争の場合、協約当事者は、斡旋手続の終了まで、ストライキ、ロックアウトの決定をしない義務を負う。

委員会が本協約の解釈または適用に属する問題について決定の言い渡しを求められたとき、調書はこの同じ協約の各署名組織それぞれの立場が記されるものとする。

既得の利益**第19条**

本協約において定められた利益は事業所に存在する以前に獲得された個別の利益の削減の原因となることはできないものとする。

本協約の規定は個別的契約、集団的契約、または組契約から生じる関係を拘束するが、これらの契約の条項が協約の条項よりも労働者にとって有利である場合はこの限りではない。

協約の届出**第20条**

本協約は各協約当事者に対する手交のためおよび労働法典 L.132-10 条に定める条件における労働裁判所書記課および労働行政機関に対する届出のために十分な数の部数が作成されるものとする。

適用日**第21条**

本協約は、1962年7月4日の合意により修正され、パリ地域における金属、機械産業、関連及び類似の産業においてそれ以前に成立したあらゆる条文および集団協定について、1960年12月30日の労働協約および1961年12月11日の協定を除き、これを取消し、置き換える。

労働法典第1部の第31条に従い、本労働協約は労働裁判所書記課にその届出がなされた翌日から適用される。

(2) 1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書

I 職務等級
II 年間最低賃金表および職階別最低賃金表

I 職務等級

工員の職務等級

<p>等級 4</p> <p>とるべき手段の選択および諸段階の連続に対する一定の主体性を残したまま、周知のまたは示された方法を対象とする一般の性質のある指針によれば、この等級は、高度な職業資格を必要とする当該職業または隣接活動においてもっとも先進的な活動の過程との組み合わせを求める全体の一部の複雑な利用または研究を行う。</p> <p>指針は全体の計画における作業の状況を明示する。</p> <p>この等級は上級の職業資格の水準のもっとも一般的な職長の指揮のもとに置かれる。</p> <p>この等級は下位の水準の職場の職業的または専門的グループの専門的責任または専門的援助を得られる。</p> <p><i>知的水準</i> 国民教育第IV水準（1967年7月11日の通達）</p> <p>この知識水準は、学校またはそれと同等の教育機関によっても、職業経験によってもえられる。</p>	<p>技手 (指数 285) (T.A.4) その職務は以下の特徴がある： －技術的隣接専門分野への活動範囲の拡張 －採用される方法、手法、手段の選択および実施 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示</p> <p>技手 (指数 270) (T.A.3) その職務は以下の特徴がある： －様々な制限の考慮、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の採用および変更のための必要性 －長所短所を付した複数の考え方の提案 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示</p> <p>技手 (指数 255) (T.A.2) その職務は以下の特徴がある： －通常その企業において用いられる方法、手法、手段の選択についての主体性 －一定の条件のもとでの熟慮結果および成果の提示 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示</p>
<p>等級 3</p> <p>作業範囲および利用できる手段に適用される詳細な指示書によれば、この者は達成すべき目的に応じて組み合わせなければならない作業を含む非常に高度な作業を行う。</p> <p>この者は実行方法および作業の継続を選択する。</p> <p>この者は、上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。しかし、一定の状況に応じては、自主性をもって行動することが要請される。</p> <p><i>職業的知識水準</i> 国民教育のVおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この職業的知識は学校教育または同等の教育によっても、職業経験によってもえられうる。 職階の変化のために、職業的知識の検証が、協約の定めのない場合はその事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いて行われる場合がある。</p>	<p>技手 (指数 240) その職務は、当該職種において、専門的難度(P3 レベル)ゆえに繊細かつ複雑な作業を含む、非常に高度な作業の全体を実行することにより特徴付けられる。 その作業は： －成すべき目標に応じて組み合わせられなければならない隣接分野の専門性に属するその他の作業 －その専門の最も先進的な技術を用いる特別な作業である。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、実行の範囲および利用可能な手段に適用される。</p> <p>場合によってはこれらの指示書を補完および詳細にした後、作業方法を確定し、実行手段を調整し、作業全体の結果を検査することは、労働者に任されている。</p> <p>P3 (指数 215) その作業は、非常に高度な作業全体の実行によって特徴付けられている。その作業には、専門的難度ゆえに繊細かつ複雑なものであり、達成すべき結果に応じて組み合わせられなければならないものもある。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、達成すべき目標を示す。</p> <p>場合によって図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類を詳細に、実行方法を確定した後、実行手段の調整および作業結果の検査を行うのは労働者に任されている。</p>

<p>等級 2 遂行すべき作業、利用すべき方法、利用できる手段を指示する詳細かつ完全な作業指示書によれば、この者は、以下の作業からなる熟練作業を実行する：</p> <ul style="list-style-type: none"> ー達成すべき結果に応じて一貫して連携すべき作業 ーその作業の多様性または複雑性により特徴づけられる作業 <p>この者は上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびVの2の水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえらうる。</p> <p>職務等級の変化によって、職業的知識水準の検査が必要な場合は、協約の定めのない場合、その事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いておこなわれる場合がある。</p>	<p>P2 (指数 190) その作業は、達成すべき結果に応じて連携すべき作業の実行によって特徴付けられる。この職業の知識は、体系的教育によっても、実務経験によっても取得される。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した作業指示書は従事すべき作業を示す。</p> <p>作業の継続の準備、実行手段の確定、作業結果の検査は労働者がおこなう。</p> <p>P1 (指数 170) その作業は以下の作業によって特徴付けられている。 ー専門的必要性に応じた職業の典型的な作業。この職業の知識は体系的教育によっても実務経験によっても得られる。</p> <p>ー手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その任務の性質（例えば、作業の高度な熟練性の要求から、および実行する作業または利用する手段の数から生じるもの）ゆえに、または、現在実施されている実行方法（O3レベル）多様性ゆえに、難度のある任務の全体</p> <p>これらの任務は配慮のある監督および不測の事態に対応するための適切な行動が求められる。生産手段または生産品にかんする責任は重大である。</p> <p>書面または口頭による作業指示は遂行すべき作業または適用すべき作業類型方法を指示する。作業指示は場合によって、図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随している。</p> <p>受け取った作業指示の枠内で、専門書類を活用し、実行方法を準備し解決し、作業結果の検査を行うのは、労働者である。</p>
<p>等級 1 その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書によれば、その者は、指示された手続に従って、その作業の簡潔性、反復性、類似性によって特徴付けられる任務を実行する。</p> <p>その者は上級の職業資格の水準にある職長の直接の指揮下におかれる。</p>	<p>O3 (指数 155) その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とする任務の全体の実行によって特徴付けられる。</p> <p>口頭または説明と注釈のついた簡潔な専門的書類によって与えられる詳細な指示は、作業方法を定める。</p> <p>作業は、的確性の確認を対象とする。</p> <p>作業場所への適用期間は、通常は1月をこえない。</p> <p>O2 (指数 145) その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、類似した単純作業の実施によって特徴付けられる。</p> <p>書面、口頭または実演によって示される正確かつ詳細な指示は、作業方法を強制する。作業は簡潔かつ決められた的確性の検査と作業手段の初歩的調整に限定される。</p> <p>作業場所への適用の期間は1週間をこえない。</p> <p>O1 (指数 140) その作業は、手作業であれ、簡単に利用できる機械の補助をえるものであれ、生産品の修正をもたらしさない初歩的任務によって特徴付けられる。</p>

管理職一技手の職務等級

<p>等級 5 その職務の全体の範囲を構成し、その作業の目的をさだめており、新しい問題が生じた際に特別な指令を伴うことのある指令書によれば、この者は、当該階級に応じて複雑な作業全体の多かれ少なかれ重大な全部または一部の作業の実現を行うか、調整をする。これらの作業は、分析されたデータと技術的、経済的、管理的...な制限と場合によってはその他の専門家と共同して提案される解決策の費用とを、考慮し統合することが必要である。</p> <p>その職務は一般的に、研究、構想、当該階級に従って変動する段階における革新を一部含むが生産品、手段または方法の活用からなる。この職務の幅と大きさは、これらの要素の協同または組み合わせの程度を確定する。すなわち、構想、統合、調整、管理である。</p> <p>一般的にこの者は技術的な責任を有し、より下位の従業員に対する管理責任も負う。</p> <p>この者は、企業長をもふくむ上級者の管轄のもと広い責任を持つ。</p> <p><i>知識水準</i> 国民教育Ⅲの水準（1967年7月11日の通達）</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第3階級（指数 365） この段階における作業は当初から定められていた目的を補完するための専門性の研究、決定、提案を行った後、その結果生じた新しい解決を準備し実施することからなる。</p> <p>第2階級（指数 335） この段階における革新は、すでに様々な条件において証明された方法を転換することにより、解決策を探究し適用させ、その結果技術的にも経済的にも有用な結果をもたらすことからなる。</p> <p>このような解決策の作成は、当初定められた目的の一定の性質の変更を提案することを含む場合もある。技術的障害または目的との非両立性がある場合、技術的または上級機関への支援要請は、この目的の一定の性質の変更の提案を伴うものでなければならない。</p> <p>第1階級（指数 305） この段階における革新は、既定の目標との間の一貫性ならびにそれとの両立性をもつ適応および修正の探求を内容とする。</p> <p>技術的または権限のある上級機関への求援をできるのは原則として、専門的障害のある場合およびその目的との非両立性の場合である。</p>
<p>等級 4 既知または指示された手法を対象とする一般的な指令書によれば、その者は、実現すべき手段の選択および工程の継続に関する主導性を委ねられ、既知の技術の原則を適用して、作業全体のうちの一部分について複雑な作業実行または研究といった、管理的または技術的作業を行う。</p> <p>その指令書は、全体の計画における作業の位置づけを示す。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任を負う場合がある。</p> <p>その者は上位の職業資格水準にあるもっとも一般的な職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i> 国民教育Ⅳの水準（1967年7月11日の通達） この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第3階級（指数 285） その作業は以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －管理的または技術的な隣接分野の専門領域への作業範囲の拡張 －方法、手法、手段の重大な変更 －その作業の執行に必要な自主性の必要性。補助作業および必要な監督作業が適宜生じる場合がある。 <p>第2階級（指数 270） その作業は以下によって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －さまざまな制限を考慮するために、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の適応および転換の必要性 －長所短所を付した複数の解決策の提示 <p>第1階級（指数 255） その作業は、一般的に、技術分野または製品の分類の分野に関連し、以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －通常当該企業で用いられる方法、手法、手段における選択を対象とする主導性 －一定の条件のもと、検討された解決策および導出された結果の提示
<p>等級 3 正確かつ詳細な指令書ならびに作業方法および目的についての情報書によれば、その者は、一定の技術の原則を適用して、その作業の性質または反復ゆえに、情報の簡単な分析と活用を含む作業を行う。</p> <p>この作業は、既知の手法の実施によってまたは指示された模範にあわせて行われる。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任をおう場合がある。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p>	<p>第3階級（指数 240） その職務は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －連続した操作によって実現する一般的には独立した作業の全体の実行。これはとりわけ、一定の中間データを決定し、作業中における検証と構想の実施を必要とする。 －その専門性または隣接分野の専門性における過去の作業との類似によって得られた提案によって場合により補完される報告書の作成 <p>第2階級（指数 225） その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p>

<p><i>知識水準</i> 国民教育VおよびIVb の水準（1967年7月11日の通達） この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>— 自治的にかつ特定の過程に応じて、作業の遂行の実施（データの抽出および分析、装置の組み立ておよび試用） — 専門性によって求められる方式のもと、専門性から生じる書類の作成。すなわち、報告書、状況説明書、図表、図面、作業記録、計画など。</p> <p>第1階級（指数 215） その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>— 標準化された工程に応じて、または通常ではないが、より上級の職業資格を有する作業員の補佐をえられる工程に応じて実施される技術的または管理的作業の実施</p> <p>— 作業中にえられた有用なデータの転写によって、または報告書の簡潔な方式における、文書の作成</p>
<p>等級 2 遂行すべき作業、遵守すべき制限、利用すべき方法、利用できる手段を指示する正確かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、達成すべき結果に応じて、一貫して連携して行われる多様な作業の全体からなる熟練作業を実行する。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i> 国民教育VおよびVの2の水準（1967年7月11日の通達）</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によっても取得されうる。</p>	<p>第3階級（指数 190） その作業は前の階級の性質に対応しているが、適合性の獲得は職業経験を要する。作業終了時の検査は難度が高く、そこでの過失の帰結はすぐには生じない。</p> <p>第2階級（指数 180） その作業は、適合性の探求および獲得が検証作業の実施を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴付けられる。作業の即時検査はつねに可能ではないが、過失の影響はすぐに現れる。</p> <p>第1階級（指数 170） その作業は、適合性の探求および獲得が典型的な難度をふくむ職業知識を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴づけられる。その作業はさらに即時検査の手段によっても特徴づけられる。</p>
<p>等級 1 作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、指示された手続にしたがって、その作業の簡潔性、反復性または類似性によって特徴づけられる任務を行う。</p> <p>その者は上位の職業資格の水準の職長の指揮下におかれる。</p>	<p>第3階級（指数 155） その作業は、その性質または多様性ゆえに最低限の注意を要する多種の作業の組み合わせおよび連続によって特徴づけられる。</p> <p>作業場所への適合期間は通常1月を超えない。</p> <p>第2階級（指数 145） その作業は、熟練度および速度の要請がはっきりと決められており、それに適した単純作業の実行によって特徴づけられる。その作業は、簡単な適合性検査に限定されている。</p> <p>作業場所への適合期間は一週間を超えない。</p> <p>第1階級（指数 140） その作業は容易かつ初歩的作業の実行によって特徴づけられる。その作業は通常の生活における能力と比肩しうるものである（例えば、監視、書類の配布などのようなもの）</p>

職長の職務等級

職長の一般的定義

職長は職業能力によって、および管理責任、すなわち技術的責任およびその者に委ねられている範囲内での命令責任を引き受けるのに必要な人的能力によって特徴づけられる。

職業能力は知識または工業生産技術において得られた経験もしくは管理経験にもとづく。

管理責任は知識または自己の管理する従業員とすくなくとも同等の職業経験を要求される。

<p>等級 5 作業、手段、管理の目的および規則の範囲を定める指令から、この職長は多様かつ補足的な作業を調整する任務を負う。</p> <p>職長は一般的にさまざまなレベルの職長の仲介によって、1または複数の集団の管理を行い、その統括をおこなう。</p> <p>これは次のことを含む。 - グループの新しい構成員の募集および彼らの作業への順応に注意をはらう。 - 定められた計画を実現させる。 - 適用教育の実施。 - 計画の配分、計画の実現の追及、予測と比較した結果の検査および必要な強制措置の実施。 - 当初定めた価値と共に達成された結果を定期的に比較し、職長の有する手段に応じたその一体性の管理の検査。 - 一定の決断のための権限の委任 - 個別的権限の評価、決断、決断から生じた措置を上級の機関へ委託すること、その適用への参加 - すべての段階における安全の促進、特別な措置の促進 - 情報の伝達の確保 - 機能的サービスを用いた計画およびそれに付随する組織規則作成への参加 職長は一般に企業長をもふくむ上級の責任者の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i> 国民教育Ⅲの基準（1967年7月11日の通達）</p> <p>これは、学校教育によっても、自己が管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補足する実務経験によっても得ることができる。</p>	<p>第3階級 (AM7) (指数 365) この職長は、多様かつ変化する技術を行うグループの調整をおこなう。職長は最後まで目標の実現の責任を負う。職長は管理予測基準の作成に関わる。</p> <p>職長は計画綱領において作業をさだめ、目的実現前にまたはその過程における実行手段を与えられる。</p> <p>第2階級 (AM6) (指数 335) この職長は、確立した技術をおこなう集団の調整を行う。</p> <p>職長は作業計画の製作に関与し、規範の設定および実行条件にも携わる。</p> <p>職長は結果に至るための指令を与える。</p> <p>第1階級 (AM5) (指数 305) この職長は多様であるが補足的な作業をおこなう従業員の責任をおう。</p> <p>職長は、追及される結果が得られるために、適用される解決策を決定し、それを実現するに至る。職長は作業工程に参加し作業の調整をおこなう。</p>
<p>等級 4 目標および計画すなわち作業組織の条件を明示した指令によって、この職長は、自己が有する手段をもちいて、等級1から3をふくむ銃後湯院の活動について、直接的にまたは下位の職業資格の職長をつうじて責任をおう。</p> <p>この責任は次のものを含む。 - 新しい従業員の募集とその者の順応への配慮。 - 従業員および作業手段の適切な利用による、定められた計画の実現、適合した指令、およびその指令実行の監督 - 作業の量的質的ノルマを遵守させるための必要な矯正措置の決定および適用 - 明白な能力の作業への適用、すべての個別的措置の提案および従業員の進歩の促進のための修正の提案 - 安全衛生に関する規則遵守の強制およびその精神の促進 - 労働条件の範囲におけるもたらされるべき改善の探求と提案 - 2方向での職業情報の伝達と説明</p> <p>職長は上級の職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i> 国民教育Ⅳの水準（1967年7月11日の通達） この水準は、学校教育によっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得される。</p>	<p>第3階級 (AM4) (指数 285) この職長は、多様な解決策を要し、順応を必要とする作業をおこなう従業員に対して責任を負う。</p> <p>職長は計画の検討および手段の刷新の検討ならびに作業計画の作成、すなわち実行の方法、規則、基準の作成に参加する。</p> <p>第1階級 (AM3) (指数 255) この職長は、主として等級3の階級の定義に対応した実行作業の遂行の責任を負う。</p> <p>職長は、定められた規範の遵守に必要な実行方法と検査方法を対象とする技術的な関与によって準備指令を補完する、</p>

<p>等級 3 明確に確定された目標および計画、正確かつ詳細な指令によれば、この職長は、適用される手段をもちいて、等級 1 および 2 の従業員によって一般的に組織されるグループの活動の責任をおう。</p> <p>この責任は以下のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －グループの新規メンバー募集とその者たちの作業順応への配慮 －業務遂行者の任務の配分と割当、有用な指示、すべての適切な意見の聴取と提示 －作業執行に必要な関係の保持、作業実現の検査（適合性、期間） －作業への明白な能力の評価の参加、個別の改良措置、とりわけ昇進、の提案 －安全衛生規則の適切な適用への配慮、安全衛生の改善、および労働条件の改善への参加、危険状況における即時決断 －従業員に関する、上からのおよび下からの職業的情報の伝達および説明 <p>職長は上位の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびIVb（1967年7月11日の通達）</p> <p>この水準は学校卿言うによっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得される。</p>	<p>第 3 階級 (AM2) (指数 240) この職長は、等級 1 および 2 における階級の定義に応じた作業の監督の責任を負う。</p> <p>製品の特異性または利用される技術的手段ゆえに、職長は必要な調整と適応を行う場合がある、</p> <p>第 1 階級 (AM1) (指数 215) この職長は、主として等級 1 における階級の定義に応じた作業遂行の責任を負う。</p> <p>すなわち、</p> <ul style="list-style-type: none"> －詳細かつ完全な準備の対象となる簡潔な実行作業 －（清掃のような）一般的管理維持作業
--	--

II 年間最低賃金表および職階別最低賃金表

パリ地域金属、機械および隣接産業労働協約の 2005 年 12 月 8 日の追加協定

1 条

月給制の追加協定第 9 条に規定された年間最低賃金は、この追加協定の付属文書にユーロで記載された賃金表によって 2005 年について定められており、これは 2005 年 12 月 31 日の時点でその企業における通常の勤務が継続して 1 年に達したいかなる成人労働者の報酬もこれを下回ってはならない年間報酬額となる。

この表は週 35 法定労働時間、すなわち、各月に換算すれば 151.67 時間を基礎として作成されており、現行の集団的労働時間または当該労働者の労働時間に比例的に適合される。

労働時間短縮の全体について支払われる補償金は実質報酬と年間最低賃金との比較を考慮しなければならない。

2 条

勤続手当算定の基礎となる職階別最低賃金を確定する基礎価額 (valeur du point) は、週 35 時間労働または月 151.67 時間労働について、2006 年 1 月 1 日からは、4.71678 ユーロとなる。

職階別最低賃金および勤続手当はこの基礎価額から算

パリ地域金属産業団体および署名労働組合組織との間において、以下の内容について合意がなされた。

定されるが、それぞれの労働者の実労働時間に比例的に適用されなければならない、場合によっては、超過勤務時間の割増賃金の算定基礎ともされなければならない。

賃金表はユーロで記載されているが、2006 年 1 月 1 日から適用されるものであり、週 35 法定労働時間、または月 151.67 時間に応じて定められているが、これはこの追加協定に付属されている。この賃金表は、月給制追加協定第 9 条に規定された工具の職階別最低賃金の割増賃金額および月給制のいくつかの分類にかんする追加協定第 8 条に規定された職長 (agents de maîtrise) の職階別最低賃金の割増賃金額を考慮する。

職階別最低賃金は労働時間短縮の全体についての補償金を含む。

3 条

月給制の追加協定第 18 条に規定された食事手当は 2006 年 1 月 1 日から 6.32236 ユーロと定められる。

4 条

当該追加協定は労働法典 L132-10 条の定める条件にしたがいパリ労働雇用局、パリ労働裁判所に届出される。

年間最低賃金表（ユーロ）

2005年12月8日の追加協定の付属文書
週35実労働時間について
月151.67基礎時間
2005年度について
週35法定労働時間に服する企業に適用
基礎価額：4.71678ユーロ

	管理者および技師	技手	工員	職長
等級Ⅰ 140 1段階	14 233		O1 14 233	
等級Ⅰ 145 2段階	14 248		O2 14 268	
等級Ⅰ 155 3段階	14 268		O3 14 370	
等級Ⅱ 170 1段階	14 287		P1 14 397	
等級Ⅱ 180 2段階	14 319			
等級Ⅱ 190 3段階	14 363		P3 14 902	
等級Ⅲ 215 1段階	15 864	AM1 15 864	P3 16 630	AM1 16 938
等級Ⅲ 225 2段階	16 578			
等級Ⅲ 240 3段階	17 647	AM2 17 647	TA1 18 534	AM2 18 864
等級Ⅳ 255 1段階	18 596	AM3 18 596	TA2 19 521	AM3 19 869
等級Ⅳ 270 2段階	19 695		TA3 20 655	
等級Ⅳ 285 3段階	20 795	AM4 20 795	TA4 21 817	AM4 22 222
等級Ⅴ 305 1段階	22 123	AM5 22 123		AM5 23 647
等級Ⅴ 335 2段階	24 289	AM6 24 289		AM6 25 962
等級Ⅴ 365 3段階	26 315	AM7 26 315		AM7 28 160
等級Ⅴ 395 3段階	28 505	AM7 28 505		AM7 30 486

職階別最低賃金表

2005年12月8日の追加協定の付属文書
週35実労働時間について
月151.67基礎時間
2006年1月1日から
週35法定労働時間に服する企業に適用

	管理者および技師	技手	工員	職長
等級Ⅰ 140 1段階	660.35		O1 693.37	
等級Ⅰ 145 2段階	683.93		O2 718.13	
等級Ⅰ 155 3段階	731.10		O3 767.66	
等級Ⅱ 170 1段階	801.85		P1 841.94	
等級Ⅱ 180 2段階	849.02			
等級Ⅱ 190 3段階	896.19		P2 941.00	
等級Ⅲ 215 1段階	1 014.11	AM1 1 014.11	P3 1 064.82	AM1 1 085.10
等級Ⅲ 225 2段階	1 061.28			
等級Ⅲ 240 3段階	1 132.03	AM2 1 132.03	TA1 1 118.63	AM2 1 211.27
等級Ⅳ 255 1段階	1 202.78	AM3 1 202.78	TA2 1 262.92	AM3 1 286.97
等級Ⅳ 270 2段階	1 273.53		TA3 1 337.21	
等級Ⅳ 285 3段階	1 344.28	AM4 1 344.28	TA4 1 411.49	AM4 1 438.38
等級Ⅴ 305 1段階	1 438.62	AM5 1 438.62		AM5 1 539.32
等級Ⅴ 335 2段階	1 580.12	AM6 1 580.12		AM6 1 690.73
等級Ⅴ 365 3段階	1 721.62	AM7 1 721.62		AM7 1 842.13
等級Ⅴ 395 3段階	1 863.13	AM7 1 863.13		AM7 1 993.55

(3) パリ地域金属、機械および関連産業労働協約の 2007年12月7日の追加協定 (2008年のTGA/SMH)

1条

月給制付属協定の9条に定められた保証年額(TGA)は、2008年について、この追加協定の付属文書に記載されたユーロ単位の表によって定められ、これが年間報酬となる。これを下回る報酬は、通常に勤務をし、2008年12月31日までその企業に1年間在籍するいかなる成人労働者にたいしても支払われることはできない。この表は週35法定労働時間を基礎として作成されている。すなわち、1月に151.67時間である。この表は、集団管理労働時間または当該労働者個人の労働時間にたいして、比例的に当てはめられる。削減された労働時間全体について支払われる補償金は、実質報酬と保証年額との比較を考慮することになる。この表の年間保証額の全ては2008年について予測される年間最低賃金(SMIC)に優位する。しかし、2008年7月1日に改定されたSMICが予測をこえた場合、その日より、労働法典に定められた条件の下で、労働者の月報酬額は、その者の実労働時間に相応するSMICを下回ることができない。

2条

職階別最低賃金を定める基礎値(valeur du point)は勤続手当の算定の基礎額であるが、2008年1月1日より、週35労働時間または月151.67時間につき、4.81753ユーロとする。職階別最低賃金および勤続手当はこの基礎値から算出されるが、それぞれの労働者の実労働時間に比例的に当てはめられなければならない。場合によっては、超過勤務時間についての割増賃金の基礎とならなければならない。週35法定労働時間、すなわち月151.67時間に応じて定められたユーロ単位の表は2008年1月1日より適用されるが、この追加協定に付されている。この表は、「月給制」追加協定第9条に定められた工員の職階別最低賃金の割増賃金および「月給制のいくつかの職種」に関する追加協定第8条に定められた工場作業員の職階別最低賃金の割増賃金を考慮する。職階別最低賃金は労働時間の削減全体に対する補償金を含む。

3条

「月給制」追加協定第18条に規定された補償金は2008年1月1日より6.45742ユーロとする。

4条

この追加協定は労働法典L132-2-2条に定められた条件において代表的である労働組合組織のそれぞれに通知され、労働法典L132-10条に定められた条件において労働担当相ならびにパリおよびナンテルの労働裁判所書記局に届出がおこなわれる。この協定の拡張は労働法典L133-8条以下を適用して行うことができる。

(4) 金属産業労働協約の職務等級別(hierarchique) 最低報酬に関する1983年7月13日の全国協定

1条適用範囲

当該協定の規定は金属産業全国協定の適用範囲に関する1979年1月16日の集団協定によって定められた企業に適用される。フランス北部製鉄業労働協約、ムルト・エ・モゼル県労働協約、モゼル県労働協約を適用している企業または事業所は除かれる。

2条(1991年1月17日の付加文書によってかわられる) 職務等級別最低報酬額の地域別確定

それぞれの金属産業の地域別労働協約の適用範囲内において、職務等級別最低報酬額は修正された1975年7月21日の全国協定による職務分類表の指数に対応しているが、地域別集団協定によって定められることになる。その結果、この地域別労働協約の定める勤続手当の算定基礎となる。最低報酬は権限のある地域別各労使組織によって毎年労使同数で検討されることになる。

職階別最低報酬額は実労働時間に適応され、工具については5%、適用される協約規定によって定められた現場管理者(agent maîtrise d'atelier)については7%の割増賃金が付随する。

3条(1991年1月17日の付加文書によってかわられる) 実質報酬保証金(garantie)の地域別確定

それぞれの金属産業の地域別労働協約の適用範囲内において、修正された1975年7月21日の全国協定による職務分類表のさまざまな等級または指数のそれぞれについて、実質報酬保証金が地域別集団協定によって設定されることになる。実質報酬保証金はこの地域別労働協約の定める勤続手当の算定基礎とはならず、補償実賃金額(taux effectifs garantis)、保証実賃金(salaires effectifs garantis)、保証報酬(rémunérations garantis)などの名称ですでに設定されている場合もある。

これらの地域別実質報酬保証金は、原則として毎年支払われるが、この保証金の性質が、月払いの地域別保証金の設定を禁ずるものではなく、年払いの地域別保証金を設定するわけではない。

これらの地域別実質報酬保証金の総額は、地域別協定により1年に少なくとも1度は団体交渉の対象となるだろう。この協定により、等級または指数ごとに名目価額が決定され、これはその地域の産業において認められる賃金の散逸について労使同数で検討がなされた後、その産業において運用されている賃金水準と関係している。現行のSMICの率である140指数およびその地域の産業における年次義務団体交渉にかんする法規定を遵守しなくてはならない。

4条(1991年1月17日の付加文書によってかわられた) 地域別実質報酬保証金を受ける労働者

地域別実質報酬保証金は、適用される金属産業地域別労働協約によって定められた月給労働者について、地域別協定によって定めることになるだろう。

18歳未満の月給労働者および身体障害のある月給労働者は、1975年7月21日の修正された全国協定によって設定された職務等級に応じて、その者の職務等級の等級または指数について定められている地域別実質報酬保証金を受け取るだろう。これは、地域別最低賃金表の適用にかんする地域別協約条項によって、またはこれらの条項のない場合にはSMICの適用にかんする法規定によって、この者らについて定められた控除額が差し

引かれる。この控除額は実際には企業ごとに適用されることになる。

地域別実質報酬保証金は家内労働者には適用されないだろう。

5条(1991年1月17日の付加文書によってかわられた)地域別実質報酬保証金の適用

地域別実質報酬保証金は法定労働時間に対応して定められるが、その総額は実労働時間に応じて適応されなければならないだろう。したがって、超過勤務時間についての法定割増賃金の基礎とならなければならないだろう。

以上のように適応される地域別実質報酬保証金の適用のために、その性質および支払頻度がいかなるものであれ、賃金を構成する全収入の総額が、または給与明細に記載され、社会保障法規定にかんする保険料の基礎となる給与の総額が考慮されなければならないだろう。ただし、金属産業地域別協約の適用範囲において適用される地域別協約による定めのない場合、次の報酬は含まれない。

一適用される金属産業地域別協約によって定められた勤続手当

一過重(pénible)労働、危険労働、不衛生労働に関して、適用される金属産業地域別協約の規定による割増賃金

一例外的かつ無償の性質を有する手当(prime)または特別手当(gratification)

この原則を適用すれば、費用の償還である収入額は社会保障法規定の保険料の基礎とならないと同様に、利益参加に関する法規定から生じ、賃金の性質を有さない参加(participation)は算定基礎額から除かれる。

6条

労働法典L132-1条以下にもつき定められた当該全国協定は、労働法典L132-10条によって定められた条件のもと、それぞれの関連機関への配布および届出のために、十分な冊数が準備される。

(5) 工員の月給制化にかんする金属産業において締結された1970年7月10日の全国協定

第1章 月給制化の対象者

第1条(1974年1月29日の付加文書によって修正)適用範囲

第2章 勤続年数

第2条(1974年1月29日の付加文書によって修正)対象者

第3条(1974年1月29日の付加文書によって修正)企業における勤続年数

第3章 月給制化による保証額

第4条(1974年1月29日の付加文書によって修正)労働協約の適用のない月給労働者および工員

ETAMに、または事業所が地域協約の地域圏外であることからその工員に適用される協約または追加協定のない場合、修正された1970年7月10日の全国協定の規定はETAMまたはその事業所の工員に適用される。これは、これらの者が15条の留保のもとにある協約の適用を受けるまでである。

第5条(1974年1月29日の付加文書によって補完)月給額

報酬は月ごめで支払われ、実労働時間について、1月の労働日数とは無関係でなければならない。

1. 保証月収

週40時間勤務の場合の保証月収は、その職種の最低時給に173.3をかけた金額である。

地域別労働協約の適用範囲において最低月給表を定める協定は、最低時給を最低月給に換算することによって月給工員が損害をうけないようするため、必要がある場合は、修正指数を考慮しなければならない。

2. 実報酬

a)固定報酬。週40時間勤務の場合の1月の実報酬は、時間単位の実報酬に173.3をかけて算出される。

企業は、1年につき、1970年7月10日の修正された全国協定によって月給制の対象となった工員が月給制に移行することにより、月給制以前に企業より工員に支払われていた報酬と比較して損害を被ることがないようにしなければならない。すなわち、損害が生じた場合、企業はその損害時に修正指数に応じた基礎額を支払うか、その年のおわりに、報酬補償金を支払うことになる。

b)変動報酬。実報酬はすくなくとも、通常労働についての保証月収と同額が支払われなければならない。実報酬は、事業所において適用されているように、出来高制方式(ならびに様々な割増賃金および補償金の適用の方式)の場合もある。

a、bに加えて、算定に含まれない補償金がある。

3. 実労働時間への報酬の適合

報酬は実労働時間に適合される。超過勤務時間は、以

上の通り算出された 1 月の実定額（および場合により手当と補償金）に加えて、40 時間を越えた時間に相当する報酬を生じさせる。超過した時間についての割増賃金は法律および労働協約に従って算出される。

労働時間の短縮による減額の算出の要素は当事者に通知される。

4. この協定の受益者は 1 月に 1 度賃金の支払いを受ける。前払金を請求する者には、報酬の半分の 15 分の 1 に相当する額が支払われる。

5. 事業所委員会および協定署名組合に所属する組合代表委員は、月の支払いならびに生じうる適用の障害について意見聴取される。

第 6 条 (1974 年 1 月 29 日の付加文書によって修正) 祝日

修正された 1970 年 7 月 10 日の全国協定の受益者に対して、事業所の ETAM について現行の祝日に関する法規定および地域的労働協約の規定が適用される。

第 7 条 (1974 年 1 月 29 日の付加文書によって修正、2003 年 2 月 26 日の協定によって補完) 疾病

第 8 条 (1974 年 1 月 29 日の付加文書によって修正) 勤続手当

月給制の適用のある工員は以下の条件のもと月報酬に加えて勤続手当を受け取る。

1° 表

a)3 年以上の勤続年数のある月給制の適用される工員が受け取る勤続手当は以下の率に従って算出される。

	1974.1.1 の率	1975.1.1 の率
3 年	2	3
4 年	2	3
5 年	2	3
6 年	3	4
7 年	4	5
8 年	4	6
9 年	4	6
10 年	5	7
11 年	5	8
12 年	6	9
13 年	6	9
14 年	7	10
15 年	7	10
16 年	7	11
17 年	8	12
18 年	8	12
19 年	9	13
20 年	9	13
21 年	10	14
22 年	10	14
23 年	10	14
24 年	11	14
25 年	11	14
26 年	12	14

1976 年 1 月 1 日において、手当は事業所の ETAM に適用される労働協約または付属文書の規定によって定められた勤続手当表に基づいて算出される。これは勤続年数 15 年以上については 15% が制限として設定されている。

しかし、4 条の対象となっている賃金労働者については、勤続手当表は 1976 年 1 月 1 日より、以下のとおりである。すなわち、

- 3% 3 勤続年数以降
- 4% 4 勤続年数以降
- 5% 5 勤続年数以降
- 6% 6 勤続年数以降
- 7% 7 勤続年数以降
- 8% 8 勤続年数以降
- 9% 9 勤続年数以降
- 10% 10 勤続年数以降
- 11% 11 勤続年数以降
- 12% 12 勤続年数以降
- 13% 13 勤続年数以降
- 14% 14 勤続年数以降
- 15% 15 勤続年数以降

b)ETAM に適用される地域的労働協約または付属文書が 15 勤続年数をこえるものにつき、15% をこえた率を定めている場合、この労働協約または付属文書の署名当事者は 1976 年 1 月 1 日の前に月給制の工員に対する率の適用条件を定める。

2° 算定方式

勤続手当は、既存の規定に従って定められた率を、その事業所に適用される労働協約によって保証される当事者の職種の最低賃金に適用することにより算出される。

事業所に適用される地域的労働協約がなく、その事業所がある労働協約によって適用されるまでは、勤続手当は既存の規定に従って定められた率を、事業所の ETAM に支払われる勤続手当の算出の基礎額に用いられる賃金額を決定するために採られるのと同様の方法で決定した賃金額に適用することにより算出される。

第 9 条 (1974 年 1 月 29 日の付加文書によって修正) 解雇予告期間

重大な過失または不可抗力のあった場合をのぞいて、解雇予告期間はつぎのように定められる。

試用期間の後に労働者による契約の解除の場合、解雇予告期間は 2 週間となる。

試用期間の後に使用者による契約の解除の場合、解雇される労働者が、その使用者のもとで 6 ヶ月継続して勤務していたことを証明できない場合は、休暇期間は 2 週間となる。反対に、解雇予告期間は現行法規定による。

使用者または当該協約の受益者が解雇予告期間を遵守しない場合、予告期間を遵守しなかった当事者は他方当事者に対して、すでに開始しているその予告期間の報酬と同額の賠償金を支払わなければならない。賠償金は解雇予告期間中の実際の週労働時間を基礎として算定される。

解雇の場合および休暇期間の半分がすでに消化されている場合に、解雇される者が新しい職に従事しなければならないときは、使用者にそのことを通知したのち、休暇期間の満了日の前にその事業所を辞することができる。この場合には、休暇期間の不遵守について賠償金を支払う必要はない。解雇予告期間の半分が経過する前

に解雇される者は、使用者との合意があった場合には、同じ条件のもとで新しい職に従事するために当該事業所を辞することができる。

解雇予告期間中、労働者は次の条件のもと求職のために欠勤することが認められている。

労働契約の破棄が労働者から行われた場合、欠勤の期間は20時間であり報酬は支払われない。

労働契約の破棄が使用者から行われた場合、欠勤の期間は、労働者が2週間の解雇予告期間の権利を有する場合には20時間、そうでない場合は1月に50時間である。これらの時間は報酬の削減を生じさせない。

労働者と使用者との合意がない場合、求職のための時間は労働者の希望日と使用者の希望日とに分けられ、それぞれ一日2時間に分配される。

求職の次第によって日数が増えるので労働者は使用者と合意することにより、全部または一部について、これらの配慮期間が満了する前に、これらの時間を放棄することができる。職をみつけた労働者は、そのときから当該条項の規定を利用することはできない。

第10条 (1974年1月29日の付加文書によって修正) 解雇補償金

65歳以前に解雇される場合は、重大な非行があるばあいをのぞき、当該企業での勤続年数に応じて算定される、解雇予告期間とは別の補償金が、当該条項1項に定められた受益者に支払われる。

この補償金の額および給付条件は当該事業所に適用されるETAMの協約または追加協定によって定められる。

この協約または追加協定がない場合には、当該事業所は以下の制度を適用する。

- 勤続年数2年から5年：企業に入社してからのすべての年数についての報酬月額額の10分の1
- 5年以上：企業に入社してからのすべての年数についての報酬月額額の5分の1
- 15年以上：上の金額に、15年目以降の年数についての報酬月額額の10分の1を加えた額

労働者が過去の契約の解除の際に解雇補償金を受け取っている場合、解雇補償金は、その労働者の勤続年数に相当する月数の5分の1(場合によっては10分の1)にもとづいて算定される。これは、以前の解雇の際に労働者が受け取った解雇補償金の算定基礎となった月数の5分の1および10分の1を減じている。

集団的解雇の場合、使用者は最大で3ヶ月の額の解雇補償金の支払いを行う。

解雇補償金は当該労働者の直近12ヶ月の報酬の平均月額を基礎に算定される。これはこの期間中の実労働時間を基礎として算出される。考慮される報酬は、契約または通常の慣行から生じる賃金のすべての要素を含まなければならない。たとえば、超過勤務時間報酬、勤続手当など。

第11条 (2003年12月19日の付加文書によってかわられ、2006年3月3日の付加文書によって修正) 自己都合退職補償金

(6) 金属産業における労働時間に関する1982年2月23日の全国協定 (1982年4月5日のアレテにより拡張適用)

一般規定

1条

それぞれの労働者は有給休暇を有する。その期間は、実際の就労月につき2日半、または法律もしくは適用される労働協約によって定められる。

1982年の休暇について、休暇に対する権利の算定は1981年6月1日から1982年5月31日の基準期間の全体に基づいて行われる。

かくして定められた休暇期間に加えて勤続休暇が与えられる。これはすくなくとも、10年以上のものには1日、15年以上であれば2日、20年以上であれば3日である。勤続年数はそれぞれの暦年の6月1日に評価される。この条項の規定は27条の範囲において新たな検討の対象となる。

この休暇期間、補償金および以下に定められた休暇の様子は、以下の規定の留保のもと、労働法典第2巻第2編第3章によって定められた規則にしたがって定められる。

24労働日をこえた休暇日数は基礎休暇日に加えることはできない。このような休暇を取得する様子は24条の範囲における団体交渉の対象となる。これらの休暇は、集団的であれ個別的であれ、一括であれ分割であれ、企業の状況に適合する限りにおいて労働者の要求を考慮して認められることができる。この休暇が1度であれ複数度であれ、この休暇はL223-8条が定める分割についての補足的休暇に対する権利を認めるものではない。

法定または地域祝祭日ならびに例外的な慶弔休暇は以上のように定められた休暇に付け加えられる。

本条の規定は企業において適用される規定の総体から導き出される休暇および追加休日の全ての期間を労働者から奪うものではない。

2条

法定祝祭日に労働をした場合の労働時間は、労働時間として埋め合わされることは出来ず、その労働時間分についての金額が補償される。

いわゆる《pontos》とよばれる祝祭日における労働日は、その後にはまたは前もって代償されることができる。

3条

(2000年1月29日の追加協定により削除)

4条

(1991年6月24日の協定にとつてかわられる)

以下に定める条件のもと、法定規定に抵触することなく、労働時間は、平均労働時間との比較により、週単位での変形労働時間制の対象とすることができる。したがって平均労働時間をこえたおよびこえない実労働時間は適用された変形労働時間制の期間内において算定上相殺される。

変形労働時間制は雇用時間に影響を与えてはならない。

経済的社会的状況

金属産業における変形労働時間制利用を根拠づける経済的社会的状況は当該全国協定の初めに記載されて

いる前文において定められている状況のことをいう。

この前文はこの条文が定める変形労働時間制の不可欠な部分を構成する。

一年の一定の時期についての変形労働時間制

この条文の規定は、当該年度の全部または一部を対象とする変形労働時間制にすべて適用される。

基礎時間と労働時間

変形労働時間制の基礎に用いられる平均労働時間は週 39 時間、または平均労働時間が週 39 時間に満たない場合は当該労働者ごとに定められた時間である。この平均時間は、実労働週ごとに算定され、12 ヶ月間の平均をとる。

変形労働時間制として定められる労働時間の上限は週 44 時間である。

基礎計画

変形労働時間制は基礎計画の枠内においてまたは当該協定の 24 条の規定を遵守して生じる。基礎計画は当該年度の全部または一部を対象とすることが出来る。

労働時間変更の際の考慮期間

変形労働時間制は当該協定 24 条の規定、とりわけ労働時間変更の際の考慮期間にかんして遵守しなければならない。

当該協定の 24 条を適用する企業別協定または事業所協定が存在せず、労働時間変更の際の考慮期間が前出の基礎計画にも定められていなければ、これはすくなくとも 3 日間となる。ただし、実際の状況により例外的な制限が認められる場合を除く。この場合は、使用者が事前に組合代表委員および企業委員会、またはこれらの者が存在しない場合には従業員代表委員に協議していなければならない。

超過勤務時間の割当および代償休日への影響

変形労働時間制の場合、当該協定の 12 条が定める超過勤務時間の年間割当にかんする算定ならびに労働法典 L212-5-1 条第 1 項の定める代償休日は、適用された変形労働時間制の時間をこえて実際に就労された時間についてしか行われない。

月額報酬の調整

変形労働時間制を適用する企業においては、それが適用された労働者に対して変形労働時間制の平均労働時間を基礎とした月額報酬の調整をおこなうために、一定の規定が考慮される。

適用された変形労働時間制の期間内において、超過勤務時間についての割増賃金は週ごとに 39 時間をこえた範囲において加算されつづける。企業別協定または事業所協定による適用除外がある場合を除く。この場合、企業別協定または事業所協定は、これが定める適用除外の規定の適用態様を定める。これらの協定は署名者の評価とともに適切な代償を規定しなければならない。これは、全部または一部について、代償休日、労働時間短縮、または有給職業教育時間という形式をとる。

非労働時間であるが補償金が与えられる場合、この補償金はその労働者の調整報酬の基礎として計算される。

解雇補償金の算定は自主退職補償金と同様に、その労働者の調整報酬の基礎として計算される。

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中で示すものとする。

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、および破棄通告の様式の決定**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 職協協定****L. 2232-1 条**

職協協定の地理的適用範囲は、全国、州、地方となしう。

L. 2232-2 条

職協協定の有効性は、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 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。

職協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、かつこの同じ選挙において、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

職協協定は、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様式、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

職協協定は解任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。

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、かつこの同じ選挙において、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様式、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様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、それが無いときには、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、それが無いときには、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 交渉の様式

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項記載の使用人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様式**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、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は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目で定められた様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、それがいないときには、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等の条件は、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様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様式、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様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様式
- 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様式

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ない場合に 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 義務的交渉の様式

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を除かれる。

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様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賃金についての交渉は、L.2242-8 条 1 号の規定に従い、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することをも目的とするものとする。

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

第 2 款 賃金および労働時間

L. 2242-8 条

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

1 号 実賃金

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直し

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様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様式
- 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 本条所定の様式に応じて、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
の関係****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。協約または協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
関係****L. 2252-1 条**

産業部門別協約または職種別あるいは職階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とき、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 条記載の補足的集団的保障、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様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間の関係

L. 2254-1 条

使用者が協約または協定の条項に拘束される時、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様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別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項で定められ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一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
域のものと同様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
れた領域のものと同様の条件を示すもの
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す。

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の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、代表はコンセイユ・デタの
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
よび機能の様式

- 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様式
- 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様式
- 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

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様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ろ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 個別の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・データの代表、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様式はコンセイユ・デー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様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、組織の様式、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、それが無いときには、従業員代表委員に、労働者の意見表明権の行使の様式について、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様式
- 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様式
- 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様式および形態
- 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様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様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、それが無いときには、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。

労働政策研究報告書 No.197

現代先進諸国の労働協約システム（フランス）

発行年月日 2018年 3月 30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 正陽印刷

©2018 JILPT

Printed in Japan

*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/>)