

**法務・労務・税務オンライン・セミナー概要**  
(2023年3月28日開催)  
講師: 清水 怜雅弁護士 (DS AVOCATS Japan Desk)

ジェトロ・パリ事務所  
2023年4月

テーマ <有給休暇、産休・育休および病気による欠勤休職の取り扱いについて>

## 1. 法定休暇

### ① 有給休暇の権利

- すべての従業員(無期雇用または有期雇用、パートタイムを含む)には、有給休暇の権利がある。
- 休暇の権利は、従業員が採用されると同時に発生する。
- 雇用主は、従業員が有給休暇を取得できるよう必要な措置を講じなければならない。

### ② 有給休暇の期間

- 法定の有給休暇は6月1日から翌年の5月31日までに獲得した権利を5月1日から翌年の4月30日までに消化する。
- 従業員に有利となる特別規定がない限り、1ヶ月の労働につき2.5日の有給休暇の権利を取得する。年間の有給休暇日数は、就業日ベースで30日間、労働日ベースで25日。就業日ベースは月曜日～土曜日(除く祭日、有給の初日の土曜日)、労働日ベースは企業の就業日をカウントする。

### ③ 有給休暇の取得

- 有給休暇の取得期間は、企業別協定、または部門別協定で定められている。定めがない場合は、従業員代表機関である社会経済委員会(以下CSE)と協議の上、雇用主が従業員の勤続年数、家族構成(配偶者の休暇、子供の障がい、親の自立の喪失による介護)を考慮して決定する。
- 5月1日から10月31日までの期間に2週間(連続12就労日)以上取得させる。
- 例外を除いて、連続して取得できるのは4週間(最大連続24就労日)。
- 従業員は自由に休暇の取得日程を決めることはできない。
- 雇用主は、休暇取得時期の1ヶ月前までに各従業員に有給休暇取得計画を通達する。

### ④ 病気休職による休暇の繰越

- 雇用主は病気休職中の従業員に対し、休職期間を有給休暇とすることを要求できない。
- 病気や事故による休職により消化されなかった有給休暇は、復職後に繰り越すか、雇用契約の終了時に補償金の支払いをしなければならない。
- 休暇中に病気が発生した場合、雇用主は有給休暇を許可する義務を果たしたことになり、従業員はさらなる休暇を要求することができない。

## ⑤ 特別休暇

主な特別休暇は以下のとおり。

本人の結婚、PACS(民事連帯契約) 4日

出生、養子縁組に伴う養子の受け入れ 3日

育児休暇 1回につき最長1年間、子供の3歳の誕生日を過ぎない範囲で2回までの延長可

配偶者、パートナー、両親、義理の両親、兄弟、姉妹を亡くした場合 3日

## 2. 産前産後休暇および各種育児休業・休暇

### ① 産前産後休暇

妊娠中の従業員は、雇用主に妊娠の事実を知らせる必要はない。ただし、法律上または慣習上のメリットを享受するためには、妊娠および出産予定日を証明する医師の診断書を雇用主に、受け取り証明書付き速達で提出する必要がある。妊娠中の従業員は、産前の7回の健康診断を受診するため欠勤することができる。また、配偶者もこのうち3回の健康診断に同席するため欠勤することができる。

#### ・ 産前産後休暇の期間（養子縁組も同様）

従業員には、産前産後休暇を取得する権利がある。その法定期間は、同居する子どもの数によって異なり、多胎の場合や妊娠・出産に関連した母親の病気の場合、期間が長くなる。

1人を出産			
出産状況	産前休暇	産後休暇	合計
第一子	6週間	10週間	16週間
第二子	6週間	10週間	16週間
第三子もしくはそれ以上	8週間	18週間	26週間

2人もしくはそれ以上の子供を出産する場合			
出産する子供の人数	産前休暇	産後休暇	合計
2人	12週間	22週間	34週間
3人	24週間	22週間	46週間

#### ・ 女性従業員が雇用主に妊娠を公表した時点での地位の保護と例外

- 雇用主が妊娠を知った時点で、女性従業員は保護される。
- 妊娠の状態を理由とする差別的行為の禁止。
- 例外(妊娠と無関係な重大過失、会社の閉鎖など)を除き、妊娠中の女性を解雇することの禁止。
- 採用面接時に妊娠の有無を聞くことの禁止。
- 妊娠を理由とする不採用の禁止。
- 試用期間中に妊娠を理由に契約解除することは禁止。妊娠とは無関係な理由の場合は説明が必要。

- ・ 出産休暇中はたとえ重大過失であっても解雇を通知できない  
産休終了後 10 週間は、妊娠の状態と無関係な重大な過失または妊娠・出産と無関係な理由で雇用契約を維持できない場合を除き、解雇は禁止。
- ・ 出産休暇中の従業員への補償
- 産休中、従業員は原則として社会保障制度による日当給付金を受給することができる。給付条件は以下のとおり。雇用主は、出産休暇中に給与の補填を支払う法的義務はない。ただし、協定または労働協約により、給与総額の全額または一部の維持を定めることができる。
  - 休暇開始時に、社会保障制度に 10 カ月以上加入している。
  - 休暇開始日前の 3 ヶ月間に 150 時間以上勤務、または休暇開始前の 6 か月間に法定最低賃金 (SMIC) の時給の 1015 倍に相当する給与を得ていた。

## ② 父親休暇

- ・ 父親は 3 就業日の出生休暇の権利を持つ(会社または支社の労働協約や慣行でそれ以上の期間が設定されている場合を除く)。
- ・ 上記出生休暇に続けて 4 日間の休暇の取得が義務となり(計 7 日)、その後 21 日(多胎児の場合は 28 日まで)の第 2 任意期間があり、それぞれ 5 日以上 2 期間に分割して取得することができる。同休暇は、産後 6 ヶ月以内に取得する必要がある。従業員は、休暇取得の少なくとも 1 ヶ月前に雇用主に通知する必要がある。
- ・ 出産休暇と同じ条件で社会保険から欠勤補償手当を受給することができる。
- ・ 雇用者による給与補填は出産休暇と同様。

## ③ 職場復帰

- ・ 従業員は、休業前のポストに復職することとなる。ポストが廃止された場合、従業員を雇用契約や職業分類の変更を伴わない同様のポストに復職させなければならない。
- ・ 従業員は資質や雇用のキャリア向上の見通しについて、雇用主との面談を受ける。
- ・ 従業員は、産業医による復職の健康診断を受けなければならない。
- ・ 産休、育休、養子縁組休暇から復職した従業員は、少なくとも休暇中に同僚に与えられた昇給と同じ昇給を受けなければならない。

## ④ 育児休暇

- ・ 出産休暇または養子縁組休暇が終了した後、子どもの誕生日または養子の入籍日に 1 年以上在籍していた従業員は、育児のための完全休暇または部分休暇を取得することができる。
- ・ 休暇の期間は、最長 1 年間まで、2 回更新可能。子どもが 3 歳の誕生日を迎えた時点で終了(3 人以上の養子縁組を同時に行った場合は、6 歳の誕生日を迎えるまで 5 回延長が可能となる)。
- ・ 産休・養子縁組休暇満了の 1 ヶ月前、もしくは休暇終了後に続いて取得しない場合は、育児休暇開始の 2 ヶ月前までに雇用主に通知する必要がある。同休暇は従業員の権利であり、雇用主は休暇の取得を拒否することはできない。
- ・ 労働協約で給与の全部または一部を維持することが定められている場合を除き、育児休暇中は、給与は発生しない。パートタイムの場合、出勤時間の短縮に比例して給与が減額される。
- ・ 一定の条件のもと家族手当基金(CAF)から支給される手当を受けることができる。
- ・ 育児休暇の終了後、従業員は元の職場に復帰できる。元のポストがない場合には、少なくとも同等の給与で同様の仕事に復職。
- ・ 従業員は、職業能力の開発見通し、将来の展望について雇用主との職業面談を受ける。

### 3. 病気による欠勤または休職(非職業病)

#### ① 従業員の雇用主に対する義務

- ・ 病気や負傷を理由に欠勤する従業員は、速やかに雇用主に通知しなければならない。
- ・ 従業員が欠勤の通知を怠った場合や、通知が遅れた場合、過失とみなされ、頻度・期間によっては解雇理由となる可能性がある。
- ・ 無断欠勤を理由に解雇手続きを開始する前に、従業員に対し、職務復帰または欠勤した正当な理由の証明書の提出を促す通知を送付する。
- ・ 従業員が通知に応じない場合、無断欠勤に基づく解雇手続きを開始する。
- ・ 従業員が職務を放棄した場合の「辞職の推定」制度が新しく設けられた(ただし、政令が制定されていないため、まだ施行されていない)。
- ・ 病気による休職期間中も忠実義務を尊重しなければならない。

#### ② 病欠の従業員に対する雇用主の義務

- ・ 社会保障に関するオンライン申告システム(Déclaration Sociale Nominative、DSN)を通じて、健康保険助成公庫(Caisse Primaire d'assurance maladie、CPAM)に休職申告後、5日以内に給与証明を送付。
- ・ 休職中は、就業を免除する。
- ・ 健康状態を理由とする差別の禁止。
- ・ 賞与の維持は、雇用契約、労働協約、または慣習などにより決定される。特段の規定がない場合は、賞与の性質を考慮し決定する。
- ・ 病欠中の現物給付の維持(社用車、社宅など)。
- ・ 病欠中の食券支給はない(労働協定、慣習上より有利な規定がある場合を除く)。

#### ③ 補償

- ・ 病気による欠勤・休職中の給与は支給されない。
- ・ 欠勤・休職中、従業員は一定の条件のもと、社会保険事務所からの病欠手当と、雇用主(または雇用主が加入している保険)からの給与補填金を受給できる。
- ・ 欠勤初日に勤続1年以上の場合は、給与維持(社会保険の病欠手当を補完する)の権利を有す。
- ・ 労働災害の場合、休業1日目から開始。労災の対象とならない病気の場合(通勤途中や帰宅途中の事故も含む)や、労働協定により有利な条件が定められていない限り、給与の継続は欠勤8日目から開始。
- ・ 期間と金額は勤続年数により異なる。

#### ④ 再診による確認制度

病気の従業員の報酬の全額または一部を維持する義務を負う代わりに、従業員の一時的な就労不能の実情を雇用主の選択した医師により確認することができる。同制度は、欠勤した従業員が会社から給与補償を受ける場合にのみ可能。

#### ⑤ 休職中の雇用契約の解除

- ・ 雇用保証条項(雇用契約または産業別・企業別合意に規定)がある場合、雇用主はこれを尊重しなければならない(例: 病気休職中の従業員の解雇の禁止)。
- ・ 雇用保証条項がない場合、病気休職中であっても雇用主は解雇手続きを開始することができる。

#### ⑥ 職場復帰

- ・ 雇用主は、産業医により元のポストの業務に不適格の診断を受けた場合を除き、休職前のポストに同じ条件で復職させなければならない。当該ポストがなくなった場合、従業員を同等の給与で同等水準のポストに復職させなければならない。

- ・ 以下の場合、雇用主は従業員が復職してから 8 日以内に健康診断を行わねばならない。復職診断の際に産業医は従業員が従前のポストに復帰できるかを確認し、困難な場合は職務の適応、再配置、または不適合の診断をすることができる。
- 非職業病による休職の場合(60 日以上)
- 職業上の事故による休職の場合(30 日以上)
- 職業病による休職の場合

#### ⑦ 業務不適合

- ・ 復職診断は、原則として産業医による診断一回。
- ・ 業務不適合と認定された従業員は、元のポストに復帰できないため雇用主は配置転換の検討をしなければならない。また雇用主は配置転換の可能性について CSE に諮問しなければならない。
- ・ 業務不適合と認定された従業員が配置転換または解雇されていない場合、復職診断の 1 ヶ月後から、雇用主は病欠前のポストに値する給与を支給しなければならない。
- ・ 不適合認定の通知で以下のことが明示されている場合、配置転換の検討が免除される。
  - 業務に従事すること自体が従業員の健康を著しく害する。
  - 従業員の健康状態が、すべての配置転換に支障をきたしてしまう場合。
- ・ 配置転換が不可能な場合、理由を書面で通知する。
- ・ 業務不適合による解雇の場合、予告期間はなく、解雇通知日をもって雇用契約は解約される。