

従業員の病欠に関する労務セミナー (フランス)

パリ事務所・欧州ロシア CIS 課

ジェトロは6月29日、当地進出日系企業を対象に、「従業員の傷病休業（病欠）」に関する労務セミナーを開催した。税理士法人コンタプリュスのマルシアノ公認会計士の講演を紹介する。

目次

1. 給与補償は雇用者の義務.....	2
(1) 病欠証明書発行から48時間以内に雇用主に通知.....	2
(2) 補償のベースとなる社会保険事務所の病欠手当支給.....	2
(3) 勤続年数で異なる支給期間.....	3
(4) 雇用主には病欠の事実を確認する権利.....	4
(5) 職場復帰後も元のポストに配置.....	4
2. 交代要員の配置は慎重に.....	5
(1) 交代要員の社内補充には覚書が必要.....	5
(2) 有期労働契約は契約記載事項に留意.....	5
(3) 病気・負傷は解雇理由にはならない.....	6
(4) 予定されていた解雇は病欠にかかわらず続行可能.....	6
(5) 病欠中でも懲戒処分は可能.....	7
(6) 病欠などを想定して賞与などの支払いルールを決めておく.....	8

【免責条項】

ジェトロは本レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、あるいは懲罰的損害及び利益の喪失については一切の責任を負いません。

これは、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

© JETRO 2011

本レポートの無断転載を禁じます。

1. 給与補償は雇用者の義務

「従業員が病欠時の雇用主の権利と義務」について。勤続1年以上の従業員が病欠した場合、雇用主には最長90日間、給与の90%を、さらにその後最長90日間、給与の3分の2を補償することが義務付けられている。

(1) 病欠証明書発行から48時間以内に雇用主に通知

病気・負傷を理由に欠勤する場合、従業員にはその事実を雇用主に対して雇用契約書に定められた方法で通知する義務がある。通知方法が定められていない場合は自由な方法で通知する。病欠を延長する場合も、新たな欠勤として通知しなくてはならない。ただし、病名などを雇用主に知らせる義務はない。

従業員は、欠勤期間の長さにかかわらず、病欠証明書（Arret de travail、医師が発行し病名などは記載されない）を雇用主と管轄の社会保険事務所に対し、証明書発行から48時間以内に送付しなくてはならない。雇用主は社会保険事務所に、病欠手当の計算基準となる給与証明書を送付する。

通知を怠った、または遅れて通知した場合は従業員の過失と見なされる。無断欠勤の頻度、長さによっては解雇理由になることもあるが、雇用者は解雇に先立って従業員に職場に復帰するよう促す文書を送付しなければならない。文書に対して返事がない場合、解雇手続きを行う。無断欠勤に基づく解雇を、自己都合退職や事実上の雇用契約解消として取り扱うことはできない。

病欠期間中、雇用契約は一時中断されるが、従業員は企業への帰属、守秘義務を順守する。雇用主は病欠中の従業員に業務に関する質問をすることはできない。病欠期間中の労働は、無給での団体活動以外は禁止されている。研修を受ける権利はある。

(2) 補償のベースとなる社会保険事務所の病欠手当支給

病欠4日目から最長3年間、社会保険事務所から病欠手当が支給される。支給条件は下記のとおり。

① 最初の6ヵ月間の支給

a・病欠前の6ヵ月間に法定最低賃金（SMIC）時給の1,015倍（2011年は9,135ユーロ）以上の報酬に対する社会保険料を納めていること。

b・または、病欠前の3ヵ月間あるいは90日間に200時間以上労働していること。

② 6ヵ月以降の支給

a・病欠前の12ヵ月間にSMIC時給の2,030倍（11年は1万8,270ユーロ）以上の報酬に対する社会保険料を納めていること。

b・または、病欠前の12ヵ月間に800時間以上労働していること。

病欠手当の日額は、医師の診断書が出される前の3ヵ月間の給与合計の90分の1を基本日給とし、1日につきその半額が支給される。扶養する子どもが3人以上いる場合は、31日目から基本日給の3分の2が支給される。ただし、給与が補償の上限金額（11年は2,946ユーロ）を超える場合は、上限に基づいて計算した日額（48.43ユーロ）を上限とする。病欠手当に対する社会保障負担金は企業負担分、被雇用者負担分ともに免除され、所得税は課税される。

(3) 勤続年数で異なる支給期間

雇用主による給与の補償を受けるためには勤続1年以上でなければならない。ただし、団体協約によって1年より短く定められている場合がある。病欠の8日目から支給が開始される。支給期間は2段階に分かれ、社会保険事務所から支給される病欠手当と合わせて、給与の90%が支給される期間と、給与の3分の2が支給される期間がある。1期間につき最高90日、合計で180日が最長支給期間になる。

支給期間は勤続年数により異なる（表参照）。支給額の基本となる給与に含まれる各種手当などは団体協約で定められている。給与補償期間中は社会保険事務所から支給される病欠手当を雇用主が受け取り、雇用主の補償分と合わせて病欠者に支給する場合が多い。雇用主による補償分は企業負担分、被雇用者負担分ともに社会保障負担金、所得税の対象になる。

勤続年数による支給期間

勤続年数	支給期間	
	給与の90%	給与の3分の2
1年以上6年未満	最初の30日間	その後の30日間
6年以上11年未満	最初の40日間	その後の40日間
11年以上16年未満	最初の50日間	その後の50日間
16年以上21年未満	最初の60日間	その後の60日間
21年以上26年未満	最初の70日間	その後の70日間
26年以上31年未満	最初の80日間	その後の80日間
31年以上	最初の90日間	その後の90日間

(出所) 講師資料を基に作成

(4) 雇用主には病欠の事実を確認する権利

雇用主は、給与を補償する代わりに、従業員が本当に傷病状態にあるかどうか確認する権利を持つ。雇用主が確認しやすいよう、従業員は病欠を連絡する際に居住地（自宅、別荘など）を連絡しなければならない。雇用主は、検査を行う医師を自由に選ぶことができ、医師は、病欠証明書に在宅と規定されている検査日、および検査時間中であれば、予告なしに訪問検査することができる。

従業員が不在、または受診を拒否した場合は給与補償の一時中止ができる。ただし、通院中、自宅外での療養により不在だった場合は拒否とはみなされない。また、判例によると、医師の資格や、雇用主によって検査を委任された医師かどうか不明だとして拒否した場合は正当と見なされる。

雇用主が派遣した医師が、診察の結果、働けないほど重篤な症状ではないと判断すれば、給与の補償を中止できる。必要であれば医師は病欠期間の短縮を求めることもできる。医師の決定に対して従業員が異議申し立てを行った場合、裁判所の医師による判断に委ねられる。

(5) 職場復帰後も元のポストに配置

従業員は、医師の証明書に記載されている予定日に職場に復帰する。予定日より前に復帰するには、医師の承諾が必要だ。予定日を過ぎても復帰しない場合、無断欠勤とみなされる。無断欠勤を理由として解雇することもできるが、まずは督促を何度も行い、本人に職場復帰する意思がないことを十分に確認することが望ましい。

21日以上欠勤した場合、および業務上の疾病による欠勤は、職場復帰後の健康診断が義務付けられている。傷病の種類によっては、21日未満の欠勤でも、復帰後に通常業務ができるかを判断するために健康診断を行うことが望ましい。健康診断は復帰後8日以内に行う。従業員は健康診断を拒否することはできない。拒否は過失と見なされることもある。

病欠期間が終了して職場復帰した従業員は、元のポストに復帰させなければならない。産業医の健康診断により、元のポストの業務をするのに不適合となった場合、配置転換などの対応を検討する。それでも無理であれば、不適合を理由に解雇することもできる。

2. 交代要員の配置は慎重に

病欠した従業員への交代要員を配置する場合、社内からの配置替えであっても雇用契約変更の覚書を作成する必要がある。また、病気や負傷を理由にした解雇はできないが、病欠のため企業経営に重大な支障を来し、交代要員を無期労働契約で雇用する場合は解雇できる。

(1) 交代要員の社内補充には覚書が必要

企業の規模が大きい場合、病欠した従業員の代わりに社内から交代要員を補充することができる。同一ポスト・同一賃金が原則なので、交代要員には原則的に病欠従業員と同額の給与を支給する。ただし、勤続年数、経験に基づいて、給与を若干引き下げることもしることができる。交代従業員の給与が病欠従業員よりも高い場合、交代従業員の給与を病欠従業員の水準まで下げることにはできない。交代従業員の労働時間は病欠従業員と同じとする。交代期間中について、職種、給与などを一時的に変更する旨を雇用契約書変更の覚書として作成する必要がある。

(2) 有期労働契約は契約記載事項に留意

期間を定めて、新たに社外から交代従業員を雇用する場合、契約書に雇用契約の目的、誰の交代となるのか（病欠従業員名）、職務内容を明記しなければならない。また、交代従業員を補充するために空席となったポストに外部から補充する場合も同様にその旨を契約

書に明記する。雇用期間が定まっている場合はその期間を、定まっていない場合でも最低雇用見込み期間を契約書に明記する。病欠従業員が予定よりも早く復帰しても、記載された期間中は交代従業員の契約を解消することはできない。

契約期間終了日までに病欠従業員が復帰できなかった場合は契約を更新する。ただし、有期労働契約の更新は1回までと定められている。病欠従業員が最終的に復帰しなかった場合、最低雇用見込み期間の有期労働契約で雇用された交代従業員の雇用契約は、自動的に無期労働契約になる。

(3) 病気・負傷は解雇理由にはならない

病気・負傷を理由に従業員を解雇することはできないが、病欠のために企業経営に支障を来し、かつ交代従業員を新たに無期労働契約で雇用していれば解雇できる。病欠従業員が重要なポストで、その責務を臨時の交代従業員に任せられない、または病欠従業員にアシスタントがいない場合などは、ポストが空席になると企業経営に支障が出ると考えられる。病欠従業員のポストに交代従業員を新たに無期労働契約で雇用することになるため、当該病欠従業員を解雇する正当な理由と見なされる。

解雇の条件は、a.病欠従業員と同一労働条件の下、無期労働契約で交代要員を採用すること、b.良識的な期日までに交代させること、だ。係争時には、会社組織およびその規模、病欠従業員のポストと職務、病欠期間を基準として、従業員の病欠が企業経営上の支障として評価され、支障の度合いが厳密に審査される。このため、解雇通知には病欠期間、ポスト、会社の規模などを明記する必要がある。

ただし、解雇に当たっては、団体協約内で病欠から最低半年、1年間は解雇できないなどの雇用保証条項がないか確認が必要だ。長期病欠や反復した病欠での当該条項の適用は、団体協約により異なる。雇用主のイニシアチブによる雇用契約の解消なので、常に一方的な解雇の形態をとる。労使双方同意の上の雇用契約解消にはならない。

(4) 予定されていた解雇は病欠にかかわらず続行可能

病欠前に予定されていた解雇で、病欠以外の正当な理由があれば、解雇手続きを続行できる。事前協議日は病欠中でも医師から外出許可が得られている時間であれば問題ない。

従業員から事前協議日の変更依頼があっても雇用主は拒否できる。病欠中だからといって解雇通知日を変更する義務はない。

解雇予告期間中に病欠になった場合、予告期間を病欠期間分だけ延長する必要はない。また、病欠期間中は予告期間手当の支給も義務付けられていない。ただし、障害がある従業員には予告期間手当を支払う必要がある。団体協約で支払いが義務付けられていることもある。

(5) 病欠中でも懲戒処分は可能

病欠中でも懲戒処分手続きを開始できる。ただし、過失が発覚してから2ヵ月以内に手続きを開始しないと無効になる。病気を理由にした懲戒処分はできない。懲戒処分による自宅謹慎中に病気になった場合、自宅謹慎の原因となった過失を理由に解雇できる。病欠中に別の理由により自宅謹慎にした場合、病気を理由とする解雇と疑われる可能性が高いので注意すること。

(6) 病欠による有給休暇への影響

フランスでは、実労働1ヵ月に対して就業日ベースで2.5日の有給休暇が与えられるが、病欠は実労働とは見なされないため、厳密にすれば比例案分で有給休暇日数は少なくなるはずだ。しかし、簡素にするために比例案分することは少ない。1ヵ月以上の病欠から比例案分することもある。

フランスの法定有給休暇は5週間と定められ、そのうち4週間については5月1日～10月31日の間に取得しなくてはならないと定められている。予定していた休暇に入る前に病欠になり、休暇と病欠が重なった場合、病欠期間中は休暇とは見なされないため、法定取得期間に4週間の休暇を消化できず、未消化の休暇が残ることがある。職場復帰が10月31日以前・以降にかかわらず、未消化分の休暇を延期できる。病欠で休暇が取れなかった従業員の自主退職または解雇の場合は、未消化分に相当する有給休暇補償手当を支給する。なお、フランスの有給休暇制度については、ジェトロの[ウェブサイト \(PDF\)](#)を参照。

有給休暇中に病欠になった場合、原則として病欠と重なった休暇も通常どおり休暇としてカウントされる。従業員には有給休暇手当（給与）と社会保険事務所からの病欠手当の

両方を支給されるが、病欠期間中に雇用主から支払われる給与補償の支給はない。

(6) 病欠などを想定して賞与などの支払いルールを決めておく

従業員が病欠の場合の給与補償は労働法で定められているが、その運用に関する細かな規定があるわけではなく、判例に基づいて運用されているのが実態だ。

これまでの判例には、次のようなものがある。

- ①病欠中の給与支払いは、給与補償以外はない。
- ②病欠中に従業員全体の昇給があった場合、病欠従業員も昇給させないと傷病を理由にした差別と見なされる。
- ③実際に在勤していることにより発生する手当（超勤手当、精勤手当、拘束手当、食事券など）の支給はないが、在勤を前提としない手当（年次手当、年功給）は支給する。
- ④任意利益分配金、利益分配金は病欠にかかわらず支給される。
- ⑤現物給与（自動車、社宅など）は病欠中でも維持される。

また、病欠に限らず、育児休暇、出産休暇、サバティカル休暇（注）、職業訓練休暇など、従業員が不在だった場合の賞与支給方法を、企業の慣例を考慮してあらかじめ企業内合意で決めておくのが望ましい。このほか、勤続年数に応じた支給についても考慮して規定すべきだ。例えば、支給日に勤続1年以上であれば支払う、勤務日数に応じ比例案分で支払うなどの対応が考えられる。

（注）サバティカル休暇：長期勤務者に与えられる職務を離れた長期休暇。休暇の用途は指定されない。

アンケート返送先 FAX : 03-3587-2485

e-mail : ORD@jetro. go. jp

日本貿易振興機構 海外調査部 欧州ロシア CIS 課宛

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：従業員有病欠に関する労務セミナー（フランス）

ジェトロでは、従業員の病欠に関する労務セミナーを目的に本調査を実施いたしました。報告書をお読みいただいた後、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1：今回、本報告書で提供させていただきました「従業員の病欠に関する労務セミナー」について、どのように思われましたでしょうか？

(○をひとつ)

4：役に立った 3：まあ役に立った 2：あまり役に立たなかった 1：役に立たなかった

■質問2：①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

--

■質問3：今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

--

■お客様の会社名等をご記入ください。(任意記入)

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
		部署名
	<input type="checkbox"/> 個人	お名前

※ご提供頂いたお客様の個人情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～