

法務・労務・税務オンラインセミナー 概要(2024 年 6 月 26 日開催)

テーマ <有給休暇>

日時: 2024 年 6 月 26 日 14:00~16:00

講師: FIDAL 法律事務所

遠藤佳澄マネージャー、ベルトラン・オ克蘭弁護士

1. 有給休暇の基本規定

有給休暇の権利

- ・ 有給休暇の権利は 1 日でも勤務すれば発生する。
- ・ 有給休暇権利の取得期間は団体協約で定められる。団体協約に定めがない場合は N 年の 6 月 1 日から N+1 年の 5 月 31 日とする。
- ・ 1 年間在籍することで 30 営業可能日の有給休暇権利を取得する。1 年間は暦年とは限らない。団体協約の定めなどによる。営業可能日とは土曜日も含め 1 週間を 6 日とする考え方である。
- ・ パートタイム従業員はフルタイム従業員と同じ有給休暇権利を享受する。

有給休暇の消化

- ・ 有給休暇権利は定められた年度内に消化。雇用主も従業員も翌年に繰り越す義務はない。雇用主には消化を指導する義務がある。
- ・ 有給休暇の法定消化期間は 5 月 1 日から 10 月 31 日を含む期間とする。産業別団体協約や企業内合意に従う。団体合意に定めがない場合は CSE(社会経済委員会)に諮問した後に雇用主が定める。休暇開始日の 1 か月前までに従業員に通知。

特別な状況下での消化

- ・ 予定していた有給休暇前に病欠となり有給休暇期間に重なる場合は、有給休暇は無効となる。
- ・ 有給休暇期間中に病欠となった場合は有給休暇を消化したものとする。
- ・ 試用期間中に有給を消化することは可能である。ただし、休暇日数分だけ試用期間が先に延びる。
- ・ 解雇通知前にすでに休暇が定まっている場合、有給休暇によって予告期間は停止状況となる。期間が延びるので要注意。

有給休暇の買取

- ・ 労働契約継続中は、有給休暇の「買取」は原則できない
- ・ 労働契約の終了時には「未消化有給休暇買取手当」として支払う

2. 2024 年 4 月 24 日付法(n° 2024-364)に基づく新規定

2-1 休暇権利の取得

病気や事故による欠勤期間中の有給休暇権利取得

労災や職業病に起因する病欠： 2.5 営業可能日/1ヶ月

職業に起因しない事故や病気による病欠： 2 営業可能日/1ヶ月

2-2 従業員への通知

復職から 1 ヶ月以内にあらゆる手段を用いて以下を従業員に通知しなければならない。

- ・ 有給休暇権利日数
- ・ 有給休暇の消化期限

通知の受領を確認できるあらゆる手段：受取証付郵便書留や署名と引き換えに手渡し。給与明細書に記載でもよい。

期限：復職から 1 ヶ月以内。できる限り早く通知する方がよい。

2-3 有給休暇権利の持越し

有給休暇の持越しが認められるケース：

- 雇用主と従業員による合意
- 産休、父親休暇、育児休暇、介護休暇などにより消化できなかった場合

新規定

病気や事故に起因する欠勤により消化できなかった有給休暇権利の持越し

事故や病気が原因で、既得の有給休暇権利のすべてまたは一部を定められた期間中に消化できない従業員は、これを消化するために 15 ヶ月の持ち越しが認められる。同持越し期間は、復職後に雇用主から通知を受け取った日を起点とする。消化期間終了前に復職している場合は適用外となり、一般規則が適用される。

病気や事故による欠勤期間中に取得した有給休暇権利については、持越し期間は有給休暇取得期間終了後を起点とする。ただし、病気や事故が原因で少なくとも 1 年以上雇用契約が停止していることが条件となる。この場合、復職に際し、持ち越し期間が期限を迎えていなければ、雇用主による通知を従業員が受け取る日まで持ち越し期間は停止となる。

2-4 遡及して適用

新規定は 2009 年 12 月 1 日に遡及して適用される。

時効は同法の発効日から 2 年 2026 年 4 月 23 日とする。有給休暇権利の取得を目的とする雇用契約履行中のあらゆる申し立ては 2026 年 4 月 23 日までに行わなければならない。

各対象期間毎に 24 営業可能日を上限とし、2009 年 12 月 1 日に遡及が可能。

雇用契約を解約している場合：新規定には時効に関する規定がない。このため既存法規(労働法 L.3245-1)を適用すれば、雇用契約解約後3年まで、解約前の3年間に係る有給休暇買取手当を請求することができる。

(以上)