

フランスの労務知識

第10回 出産（または養子縁組）休暇・育児休暇

2024年5月更新

ジェトロ・パリ事務所

① 出産（または養子縁組）法定休暇期間

出産休暇、養子縁組休暇は、法律で休暇期間が規定されている。本人が希望すれば休暇を短縮することも可能であるが、出産前後合計 8 週間、うち産後 6 週間は仕事をするのが禁止されている。当該休暇期間中、労働契約は中断される。団体協約によっては、下記の法定休暇期間よりも長く設定されている場合もある。

出産、養子縁組に係る法定休暇期間

	出産			養子縁組
	出産前	出産後	合計 (1)	引き取り後
一子の場合				
- 一人目または二人目	6 週間	10 週間	16 週間	10 週間
- 三人目以上 (2)	8 週間 (3)	18 週間 (3)	26 週間	18 週間
双子または三つ子以上				
- 双子	12 週間 (4)	22 週間 (4)	34 週間	22 週間
- 三つ子またはそれ以上	24 週間 (4)	22 週間 (4)	46 週間	22 週間
母体の健康状態が悪い場合	+2 週間 (5)	+4 週間 (5)		

(注)

- (1) 予定日より早く生まれた場合、合計の範囲内で出産後の休暇を延長することができる。予定日より遅く生まれた場合はそのままとなる。
- (2) 三人目以上の出産、または家に養育すべき子供が二人以上いる場合。
- (3) 2 週間を限度に出産前休暇に早く入ることができる。その場合、出産後休暇がその分少なくなる。3 週間を限度に出産前休暇に遅く入ることができる。その場合、出産後休暇がその分多くなる。ただし、担当医師の事前承諾が必要。
- (4) 4 週間を限度に出産前休暇に早く入ることができる。その場合、出産後休暇がその分短くなる。3 週間を限度に出産前休暇に遅く入ることができる。その場合、出産後休暇がその分長くなる。ただし、担当医師の事前承諾が必要。
- (5) 医師の診断書が必要。

上記の表の出産日とは、実際の出産日ではなく、社会保険庁により認められた出産予定日

である。実際の出産日が予定より遅れてた場合も早まった場合も、この予定日を基準として休暇を取ることになる。また、労働すると健康状態に害を与えると医師が診断する場合は、上記の出産休暇より 2 週間早く休暇に入ることができる。また、出産後の健康状態が悪いと医師が判断した場合は、4 週間の産後休暇を加算することができる。父親は出産後 3 日間の出生休暇を取る義務があり、有給扱いとなる。

出産、もしくは養子縁組する場合の父親休暇は、父親、事実婚、母親と民事連帯契約 (PACS) で結ばれている者であれば25日間（土日祝日含む）、双子以上の場合は32日間の休暇を取ることができる。上記の3日間の出生休暇に続けて父親休暇を最低 4 日間を取る義務がある。父親休暇は2つの期間に分けて取ることも可能。休暇期間中は健康保険助成金庫 (CPAM) から欠勤保障手当が支給される。

② 出産・養子縁組休暇手当

出産・養子縁組休暇中は、労働契約が中断された状態となる。当該期間中、健康保険助成金庫 (CPAM) から出産・養子縁組休暇手当が支給される。受給資格を得るためには、出産日までに10ヵ月間以上社会保険に加入していなければならない。かつ、産休に入る前の6ヵ月間の収入の合計が法定最低賃金 (SMIC 2024年5月 11.65ユーロ)の1,015倍 (11,824.75ユーロ) 以上、もしくは産休に入る前の12ヵ月間の収入の合計が23,649.50ユーロ以上であること、または産休に入る前の3ヵ月間に150時間以上もしくは産休に入る前の12ヵ月間に600時間以上労働したことが条件となる。

出産・養子縁組休暇手当では、法定休暇期間中に支給される。当該手当は過去3ヵ月の給与額を91.25 (365日÷12ヵ月×3ヵ月) で割った額が1日当たりの支給額となる。ただし、社会保険の年額上限額 (2024年46,368ユーロ) の365分の1の79%、100.36ユーロを日当の上限とし、10.79ユーロを下限とする。出産後に母体の状態が悪い場合に認められている4週間の追加休暇に関しては、病欠とみなされ、病欠手当が支給される。労働法、月給制合意は出産休暇中の給与の補完を義務付けてはいないが、団体協約または企業内の慣行として、出産休暇中も働いていた時と同額の給与が支給されるよう、給与の補完をする企業が多い。

③ 妊娠・出産に伴う保護規定

1. 産休期間前の従業員の保護

採用時の面接で妊娠しているかどうか質問することは禁止されている。禁止にも関わらず質問した場合、本人が妊娠していないと言って、実際は妊娠していてもそれを理由に採用を取り消すことはできない。同様に妊娠を理由に試用期間中に労働契約を解消することはできない。試用期間中の労働契約解消は理由を明らかにする必要はないが、妊娠発覚後

すぐに解消すると、妊娠を理由とする解消と誤解される可能性が高い。

産休期間前に保護を受けるには、原則として妊娠していることを雇用主に書留で通知する必要がある。しかし、一般的には口頭などの別の方法でも認められる。妊娠の事実を雇用主が知らなくて解雇した場合、当該従業員は解雇から15日以内であれば妊娠を通知することができる。通知した時点で解雇は無効となる。本人から妊娠の通知がなくても、妊娠による体の変化が目立っている場合は、雇用主が妊娠を認識していたとみなされ、解雇は無効となる。重過失が理由であれば、妊娠していても解雇することができる。しかし、解雇理由としての正当性を確認する必要がある。会社が閉鎖する場合も解雇できる。

解雇が無効となった場合、当該従業員が希望すれば、同じポスト、または類似ポスト、同じ給与で職場復帰することができる。復帰を希望しない場合は、雇用主に対して損害賠償を要求することができる。その場合、①未取得の有給休暇の買い取り分、②法定出産休暇が終了し、妊娠者を保護する必要がなくなるまでの期間の給与、③解雇手当を支払わなければならない。

妊婦の健康保護の観点から、必要に応じて配置転換しなければならない。一般的に団体協約で規定されているが、危険を伴う部署で勤務、夜勤を行っている場合は配置転換する。危険を伴う部署でなくても、妊娠による健康障害の程度により、身体的に楽な仕事に配置転換することもある。

2. 産休中の保護

労働法で定められている法定産休期間中は完全に保護されており、重過失であっても解雇が禁止されている。有期労働契約中に産休に入った場合は、契約終了日に契約が解消される。産休中の保護に違反して解雇した場合、解雇は無効となり、当該従業員が希望すれば職場に復帰することができる。復帰を望まない場合は損害賠償の支払いとなる。

3. 産休後の保護

産休後は基本的に産休前に着いていたポストに復帰する。会社内のリストラにより当該ポストが廃止された場合は、同等の類似ポストで同等の給与を提供する義務がある。職場復帰後は産業医による検診を受けさせなければならない。

また、産休明け後の10週間、および産休明け後に継続して有給を取得した場合は有給明けまでは、妊娠と関係ない重過失、妊娠と関係ない理由により雇用契約の維持が不可能な場合を除き、解雇することはできない。

従業員が希望すれば、出産から1年間は1日に午前と午後の2回に分けて各30分ずつ、計1時間の授乳のための休息時間を与えなければならないが、実働時間とはみなされない。女性の従業員が100人以上いる事業所においては、休憩室を設置する義務がある。リスクを伴

う部署の従業員は、復帰後1ヵ月間はリスクの少ない部署に配置転換するよう要求する権利を持つ。同様に夜勤従業員も一時的に部署を変更するよう要求することができる。本人からの要求がなくても、産業医の判断により一時的な配置転換を強いられることもある。

④ 育児休暇

従業員は、子供の誕生時点で、または16歳以下の子供を養子として自宅に迎えた日に勤続1年を超えている場合、本人が望めば育児のための完全休暇、もしくは部分休暇を雇用主に申請することができる。申請を受けた雇用主はこれを拒否することができない。適用期間は子供が3歳の誕生日を迎えるまで、または養子を引き取ってから3年間であるが、最初の申請は最長1年間まで、2回更新が可能である。部分休暇の場合は、週労働時間が16時間を超えることを条件とする。

休暇の取得は、産休が終了してから子供が3歳の誕生日を迎えるまでの期間、養子縁組から3年までであれば、いつからでも開始できる。取得にあたり、従業員は雇用主に育児休暇の開始日、期間を通知しなければならない。部分休暇の場合、労働時間で労使双方の合意が得られない場合は、雇用主の決定に従わなければならない。従業員が拒否した場合は重過失となる。

育児休暇中は、下記の育児休暇手当を受け取ることができる。育児休暇手当を支給されるには、第一子の場合は2年間以上老齢保険を支払っていること、子供が2人以上の場合は4年間以上支払っていないなければならない。

育児休暇手当額一覧表（2024年）

育児休暇中の労働時間	金額（月/ユーロ）	年収上限
完全休暇	448.43	上限なし
法定労働時間の50%以下	289.89	
法定労働時間の50%を超え、80%以下	167.22	

支給期間は第1子の場合、カップルは子供が1歳を迎えるまでのうちそれぞれ6ヵ月間、片親の場合は1歳まで、第2子の場合、カップルは3歳を迎えるまでのうちのそれぞれ2年間、片親の場合は3歳の誕生日まで支給される。