

フランスの労務知識
第7回 有給休暇

① 法定有給休暇日数

有給休暇権利は、労働を開始した時点から発生し、たとえ1日の労働でも有給休暇権利を有する。同じ雇用主のもとで1カ月間労働したら2.5日の有給休暇の権利を取得する。実働に対する権利であるが、産休、義務的代休（年枠を超えた残業に対する代休）、労災による病欠などは実働とみなされる。EUの判例では通常の病欠についても休暇の権利を認める判決を下しているが、フランスでは労働法の条文改正が行われていないため、今のところ適用できない。

フランスの有給休暇制度は、基本的に6月1日から翌年の5月31日までに獲得した有給休暇を同年の5月1日から次の年の4月30日までに取得する仕組みとなっている。ただし、5月1日以前でも、有給休暇権利日数内で取得することができる。また、団体協約、企業内協定で暦年計算など期間を自由に定めることも可能である。団体協約より企業内協定が優先される。

年間有給休暇日数は、就業日ベースで5週間（30日）、労働日ベースで25日である。就業日ベースは週6日（月～土）で計算、有給休暇の初日が土曜日の場合のみ当該土曜日はカウントしないが、その他の土曜日は取得日数にカウントする。労働日ベースは、労働すべき日に取った有給休暇日数を単純にカウントする。有給休暇の計算は労働法により就業日で計算することが規定されているが、労働日で計算することも可能である。ただし、就業日で計算した場合よりも従業員にとって有利でなければならない。団体協約に属する場合は、その規定に従う。

② 有給休暇の取得方法

有給休暇取得日程を決定する権利は雇用主にある。ただし3月1日までに従業員代表に有給休暇取得ガイドラインを報告、休暇シーズンの少なくとも1ヵ月前には従業員に有給休暇取得計画を通達しなければならない。同計画は、企業の経営状況の他、従業員の家族構成を考慮に入れたものとする。決定権は雇用主にあるので、例えば、夏に4週間まとめて、または年末に1週間まとめて工場を閉める期間に有給休暇の取得を強要することもできる。

有給休暇の法定取得期間は5月1日から10月31日と定められており、同期間に4週間は消化、残りの1週間は11月1日から翌年の4月30日までに消化しなければならない。法定取得期間に

取得する4週間のうち、2週間は連続して取らせなければならない。

同期間に4週間まとめて有給休暇を取得することを従業員に強要することも可能である。諸事情により法定取得期間に4週間消化できなかった場合は、有給休暇の残りを11月1日から翌年の4月30日までに取得する分割取得も可能である。例外として、海外県ならびに海外領土で勤務する労働者、外国人労働者に5週間連続して有給休暇を与えることも可能である。

分割取得は、就業日ベースで最高2週間まで認められている。雇用主が従業員に分割取得を強制する場合は、追加休暇の付与が義務付けられている。従業員の発意の場合は付与する必要はない。係争になった場合に備えて、従業員からの分割取得依頼書入手することが好ましい。

法定取得期間以外に取得した休暇の日数	追加の獲得休暇日数 (就業日ベース)
1～2	0
3～5	1
6～12 (最高12日)	2

③ 未消化の有給

定められた期間内に取得できなかった有給休暇の「持ち越し」および「買取り」は認められない。一部の企業では日数を限定して持ち越しを認めているが、原則として未消化の有給休暇は消滅する。ただし、退職時に未消化の有給休暇は有給休暇手当てとして支給される。

有給休暇管理は雇用主が責任を持って行うと定められており、有給休暇を残す従業員には強制的に取らせなければならない。有給休暇の持ち越しを認めている日系企業も一部あり、退職時の有給休暇精算で係争となることもある。

④ 有給期間中の病気

病欠期間を有給にあてることはフランスでは禁止されている。有給期間中または休暇中に病気になった場合の有給休暇への影響は下記の表のとおり。

	有給休暇前に病気になった場合	有給休暇中に病気になった場合
有給休暇	従業員は有給休暇の権利を保有し、後日、有給休暇を取ることを要求できる。(病気療養が有給休暇の終了前に終わる場合、雇用主は従業員が病気のために取ることができなかった有給休暇権利の行使を許可しなければならない)。雇用主は残りの有給休暇の取得時期を強	雇用主が有給休暇を許可する義務を果たしているため、団体協約にさらに条件の良い別段の定めがない限り、従業員は有給休暇期間を病気期間の分だけ延長することを要求することはできない。

	制することはできず、年次休暇決定の場合と同様の手続きを取る。 療養から復帰したのが、法定取得期間を過ぎていた場合でも、従業員は有給休暇の権利を行使することができる。労働再開日は、有給休暇期間中に完治した場合は、有給休暇期間終了後の翌労働日、そうでない場合は、病気療養期間終了後の翌労働日。	労働再開日は、有給休暇期間中に完治した場合は、有給休暇期間終了後の翌労働日、そうでない場合は、病気療養期間終了後の翌労働日。
給与	雇用主が従業員の病気療養期間中の給与を維持する場合、従業員は病気のために取ることができなかった有給休暇中の給与を請求できない。	従業員の受領額は通常計算に基づく有給休暇期間中の給与と社会保険の病欠日額手当の合計。 雇用主には従業員が病気で給与を維持する場合に発生することがある疾病補完手当を支払う必要はない。

⑤ 有給休暇期間中の給与計算方法

有給休暇期間中は給与の支払いを行うが、支払い方法としては、①給与を維持する方法（給与維持法）と②有給休暇獲得計算のベースとなる期間（前年度の6月1日～5月31日までの1年間）に受け取った給与総額の10分の1を年間有給休暇期間中の給与として支払う方法（10分の1法）の2種類がある。従業員にとって有利な方法で計算することが労働法で義務付けられている。

毎月同じ給与を受け取っている従業員は給与維持法を適用するが、営業職などコミッションを含む変動給与体系になっている従業員や残業が多い従業員は10分の1法の方が有利な場合が多い。

毎月2種類の方法で計算して比較するのは非効率的であるので、一旦、給与維持法で計算して、有給取得の最終月である4月に調整することも可能である。10分の1法のベースとなる給与総額に参入する手当と参入しない手当は下記の表のとおり。

手当項目	参入	非参入
基本給	●	
残業手当	●	
夜勤手当	●	
前年度の有給期間中の給与	●	
現物給与（休暇中の支給除く）	●	
生産手当・生産手当（給与のパーセンテージで算定されるもの）	●	
雇用主の好意による手当		●
年間全体について、四半期、半期、年間で定期的に包括して付与される手当（労働期間および有給休暇期間含む）		●

報奨手当		●
バカンス手当、13カ月目の給与（注1）、年末賞与		●
任意利益分配（注2）		●
危険作業手当		●
精勤手当（通年算定の場合を除く。有給休暇を除く。）	●	
年間手当（就労期間の給与についてパーセンテージで算定されるもの。ただし有給休暇は除く）。	●	
勤続年数手当	●	
祝日出勤手当	●	
売上高に関連する手当		●
現物支給（休暇中でも恩恵を受けるもの）		●
部分失業手当		●

（注1）フランスでは一般的な年俸に含まれる1カ月の給与に相当する賞与。

（注2）任意の従業員全員への利益分配制度。従業員への分配金の総額算定は、企業損益・業績、欠勤率、不良品発生率、労災発生率などをもとにした金額。

⑥ 労働時間貯蓄制度

業界、グループ企業、企業、事業所レベルでの労使合意の基に、労働時間貯蓄制度を制定することができる。貯蓄可能な労働時間、および貯蓄された労働時間の使用方法、雇用主による休暇の買い取りについての取り決めは、有給休暇は例外として、労使間で自由に決定することができる。有給休暇については、貯蓄が可能なのは24日就業日を超える有給休暇分のみ、また雇用主による買い取りは、労働協約もしくは企業内慣行により与えられている30就業日を超える有給休暇のみとする。貯蓄された労働時間を企業貯蓄プラン、企業間貯蓄プラン、業界レベルの年金貯蓄プランに積み立てることもできる。