

フランスの労務知識

第8回 病気および事故による欠勤

2024年5月更新
ジェトロ・パリ事務所

病気または事故（除く労災）による欠勤中は労働契約の一時中断とされる。欠勤が長引く場合は労働契約破棄につながることもある。しかし、病欠に関する労働法が存在しないため、過去の判例を基準として考える必要がある。しかしながら、様々な要因により状況が異なるため、一般的な基準というものとは存在せず、ケースバイケースとなる。

① 労働契約の一時中断

過去の判例を参照すると、病気を理由とする欠勤により労働契約が一時中断となるのためには以下の条件および手続が必要である。原則として、病気による労働契約中断中に、病気を理由に当該従業員を解雇することは禁じられているが、病気とは別の理由により解雇することは、これを禁じる団体協約が存在しない限り可能である。

- 病気による欠勤が一時的なものであること。病欠の延長もしくは頻繁な病欠は労働契約解消の理由になることもある。
- 雇用主に病欠を早急に通知すること。団体協約で通知期間が定められている。団体協約が存在しない場合は、一般的に48時間以内と定められている。
- 病気により一定の期間は労働することを禁止する医者による診断書（Arrêt de Travail）があること。同診断書を雇用主に送付しなければならない。
- 雇用主に病気の状況変化を随時報告、労働禁止期間が延長される場合は、医者の診断書を雇用主に送付する。

② 病欠による労働契約一時中断中の手当

病欠期間中に支給される手当として、①健康保険助成金庫からの病欠手当、②団体協約で定められている手当、③月給制合意による手当がある。

労働法は、病欠手当と本来の給与の差額を雇用主が補完することを義務づけてはいないが、団体協約によりすべてまたは一部の給与補完が定められている場合がある。団体協約がない場合でも、月給制合意（L'ACCORD DE MENSUALISATION）によりほとんどの企業は、勤続1年以上の労働者に対して、一定期間中の給与補完が義務づけられている。給与補完をして通常の給与を支給する場合、健康保険助成金庫から労働者に支給される病欠手当は雇用主に支払われる。

1. 健康保険助成金庫（CPAM : Caisse Primer d'Assurance Maladie）の病欠手当

労働契約一時中断中は健康保険助成金庫より欠勤手当（Indemnité Journalière）を受けとることができる。 同手当を受け取るには、一定の条件を満たす必要がある。

支給条件

（支給期間 6ヵ月以下）

病欠した時からさかのぼって過去6ヶ月間にSMIC（法定最低賃金 2024年5月1日 時給11.65ユーロ）の1,015倍の収入（11,824.75ユーロ）を得ていなければならない。もしくは、欠勤する前の3ヵ月間に最低でも150時間の労働に従事していなければならない。

（支給期間 6ヶ月を超える）

6ヶ月を超えて欠勤手当の支給を受けるためには、病欠の前に12ヵ月以上社会保障に加入しており、かつ、過去12ヵ月にSMICの2,030倍の収入（23,649.50ユーロ）を得ていなければならない。上記の条件を満たさない場合は過去1年間に600時間以上労働に従事していなければならない。

健康保険助成金庫より支給される病欠手当の計算方法

病気による欠勤の場合、手当は4日目から支給となる。労災、職業病の場合は1日目から支給される。病欠手当の支給期間は、慢性疾患、長期療養を必要とする場合で最高3年間、一般的な病気の場合は、3年間で360日間まで支給される。病欠手当に対する社会保障費負担はない。

病欠手当は日給をベースにして計算される。月給労働者の場合、医者からarrêt de travailが出される前の、3ヵ月間の給与の91.25分の1（ $365 \div 12 \times 3$ ）が基本日給となる。健康保険助成金庫から支給される病欠手当は1日につきこの日給の半額となる。ただし、1日当たりの病欠手当は最高で51.70ユーロとする。

例) 月給2,100ユーロの労働者が2024年1月に20日間の病欠した場合（土日も含める）

日給： $(2,100 \text{ユーロ} \times 3) \div 91.25 = 69.04 \text{ユーロ}$

病欠手当： $69.04 \text{ユーロ} \div 2 = 34.52 \text{ユーロ}$

健康保険助成金庫から支給される金額は、最初の3日間を除いた17日 $\times 34.52 \text{ユーロ} = 586.84 \text{ユーロ}$

例) 月給4,000ユーロの労働者が2024年1月に20日間の病欠した場合（土日も含める）

日給： $(4,000 \text{ユーロ} \times 3) \div 91.25 = 131.51 \text{ユーロ}$

日給の半額は病欠手当の限度額51.70ユーロを超えるので、病欠手当は上限の51.70ユーロ

健康保険助成金庫から支給される金額は最初の3日間を除いた17日×51.70ユーロ＝878.90ユーロ

2. 月給制合意 (L'accord du mensualisation)

月給制合意により、病欠中の給与の一部が支給される。この合意はすべての私企業および国営企業（除、特別なステータスを持つ企業）に適用される。ただし、家の使用人、季節労働者は除外される。給与補完を受給するには、欠勤の1日目に勤続1年以上であること、欠勤から48時間以内に医者診断書を提出することが義務付けられている。

給与補完の金額および期間

労働災害、職業病の場合は欠勤1日目から、その他の場合は8日目から支給される。支給額は勤続年数により変わる。

勤続年数	支給金額（月給に対する割合）	
	月給の 90% の支給期間	月給の 2/3 の支給期間
1 年以上 6 年未満	最初の 30 日間	次の 30 日間
6 年以上 11 年未満	40 日間	40 日間
11 年以上 16 年未満	50 日間	50 日間
16 年以上 21 年未満	60 日間	60 日間
21 年以上 26 年未満	70 日間	70 日間
26 年以上 31 年未満	80 日間	80 日間
31 年以上	90 日間	90 日間

③ 従業員の健康サポート

中年を対象とする健康診断（労働法 L. 4624-2-2 条）

健康診断のタイミングは産業別団体協約にて定められる。もしくは従業員の 45 歳の誕生日。45 歳が義務づけられている 2 年毎の健康診断と重なる場合はその際に行う。産業医は診察、および従業員と雇用主とが書面にてやり取りをした後に、業務や労働時間の変更、移行、適用などの対策につき提案することができる。

長期欠勤後の復職時の健康診断（義務）

復職時の健康診断

夜勤もしくは安全や健康を損なうリスクを伴うポストの従業員の産休、職業病による欠勤の後に復職する際、復帰から 8 日以内に産業医の健康診断を受けさせなければならない。労災の場合は 30 日以上欠勤、労災、職業病以外の場合は 60 日以上欠勤後の復職時に健康診断を受けさせる。目的は①現行ポストに復職できるか、健康状態を鑑み新たに配置転換されるポストは問題ないかを確認 ②雇用主や産業医による復職するポストの整備や適合、配置転換に関する提案を検討 ③ポストの整備や適合あるいは配置転換などを勧告

④場合によっては就労不能の診断書を発行である。

長期欠勤後の復職前の健康診断

30 日以上欠勤したすべての従業員は復職前の産業医による健康診断を享受することができる。産業医もイニシアティブをとり健康診断を行うことができる。雇用主はイニシアティブを取ることはできないが、可能であれば復職前の健康診断をやってもらうほうが良い。治療を続ける場合はパートタイムへの切り替えなどする必要が生じることもある。復職してからだと雇用契約書改定等の作業が生じるため、スムーズに復職できるよう復職前の健康診断を受けることが望ましい。

④ 労働契約解消

病気、病気によるハンディキャップを理由に従業員を解雇することは、産業医が仕事に不適格と診断する場合を除いて、差別とみなされる。

病気または事故による長期欠勤、度重なる欠勤により、企業内での業務遂行に大きな支障が発生、病欠者の代理を最終的に雇用する必要が生じた場合は、解雇の理由となる。

大部分の団体協約により、病欠による労働契約一時中断期間が定められており、同期間中は病気を理由に解雇することが禁じられている。また、同期間経過後の解雇に関しても規則が定められている場合が多い。