



Vol.16

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★疑わしい病気休暇への対処方法

1 偽の診断書かどうか見分ける

日本では考えられないことですが、中国ではインターネットで偽の診断書が販売されています。

なぜそのようなものに値段がつくかという、偽の診断書を会社に提出すれば、病気休暇期間中に一定の賃金を得ることができるためです。

偽の診断書を見分ける方法は以下の通りです。

(1) 通し番号があるか

偽の診断書は、病院が正式に発行する際につける通し番号がありません。通し番号が無い診断書が提出された場合は、必ず病院に問い合わせをするべきです。

(2) 発票があるか

中国では、経費として認められるためには発票(国が認めた請求書兼領収書のようなもの)が必要です。当然ながら偽の診断書には発票がありません。疑わしい診断書が提出された場合は、従業員に診断書に関する発票を提出するように求めるべきです。

(3) 担当医師の押印があるか

多くの偽の診断書は担当医師の押印が無く、病院の押印しかありません。さすがに担当医師の押印まで偽造するのは手間なのかもしれませんが、通常、診断書は担当医師の押印が必要で

あるため、担当医師の押印が無い場合は、必ず病院に問い合わせをするべきです。

2 病気休暇申請のハードルを上げる

従業員が病気休暇証明書を提出した場合、この病気が偽の病気であると証明するのは非常に難しいことです。しかし、会社はこの種の濫用的な病気休暇申請を黙認するわけにはいきません。もちろん本来の病気休暇申請は当然認めるとしても、病気休暇申請のハードルを上げることで完全ではないとしても濫用的な病気休暇申請をある程度防ぐことができます。

(1) 就業規則にルールを設ける

多くの日系企業は、就業規則において、病気休暇申請についての詳細な手続きを定めていません。

少なくとも就業規則に病気休暇申請のルールを設けておかないと、従業員が会社の求める手続きに従う義務は無いため、疑わしい病気休暇申請に対して歯止めをかける術がありません。

以下の(2)～(4)で述べる病気休暇申請の詳細な手続きを就業規則に定めておけば、病気休暇申請の手続きに従わないことを理由に病気休暇を認めず、単なる欠勤扱い(無給)にすることができます。

もともと、就業規則に定めさえすれば、病気休暇申請の手続きに従わないことを理由に無給にしたり、解雇できるかという点、裁判例ではケースバイケースで有効性が判断されることが多く、一概には言えません。

しかし、交渉の一つのカードとして就業規則の病気休暇申請手続きを利用することは可能です。他の従業員も会社の姿勢を見ているので、ルールに従って会社の姿勢を示すことは非常に重要です。

(2) 一定クラスの病院の受診を指定する・会社指定の病院の受診を求める

中国では公立病院の等級が一級～三級と分かれていて、それぞれの級に甲、乙、丙の区分があります。濫用的な病気休暇申請が行われる場合は、自宅の近くの顔見知りの病院が診察を行う場合が多いです。このような場合、特段の検査もせず安易に病名をつけることもあり得ます。

そのため、就業規則に「病気休暇申請の際には、二級病院以上の病院の診断書を提出しなければならない」「会社は必要に応じて会社指定病院の受診を求めることができる」と定めて、濫用的な病気休暇申請に歯止めをかけることができます。実際に、主治医のみならず、一定クラスの病院の受診を求めたところ、会社に出勤するようになった事例もありました。

(3) 資料提出を求める

病気休暇申請の内容が疑わしい場合は、病気休暇証明書のみならず、領収書、カルテ、検査結果などの医療記録の提出を求めるべきです。カルテに患者の嘘の供述内容があるかどうか、検査を受けたくないなどのチェックをすることができます。カルテの記載内容によっては、治療の意思がないなど会社は反論することができます。カルテの記載などから足の捻挫で一年休むことは認めなかった裁判例もあります。

(4) 医師に対する照会を行うことができるようにする

医師に対する照会としては対面による照会、文書による照会が挙げられます。会社もしくは会社が委託する医師から、診断内容・検査内容について問い合わせをすることができます。当然の事ながら、中国医師法は故意による虚偽の診断書・証明書を作成することを禁じており、罰則も設けています(中国医師法37条)。医師に有形・無形のプレッシャーを与えて、適正な診断を促すことは可能です。

お気軽にご相談下さい (10:00～17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982