



Vol.14

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★病気休暇・医療期間の問題

第1 なぜ中国で病気休暇・医療期間が問題となるのか

医療期間とは、従業員が業務外の原因で疾病・負傷し、業務を一時中止し治療を受ける期間であり、この期間内に会社が労働契約を一方的に解除・終了できない期間を指します。

また、病気休暇とは会社が就業規則等で業務外の原因により疾病・負傷し、労務の提供が出来ない場合に認める休暇を指します。

中国では、日系企業のみならず中国内資企業、外資企業において、従業員がこの病気休暇・医療期間を濫用する事例が相次いでおり、企業経営者・人事担当者の頭を悩ませています。

病気休暇・医療期間を濫用することで、具体的には以下の弊害が発生します。

1 会社の秩序を乱す

日本ではノーワーク・ノーペイの原則があり、業務上災害によらないいわゆる私傷病欠勤については原則とし

て賃金が発生しません。健康保険組合等から傷病手当金が支給されることはあっても、会社が賃金を支払う法的義務はありません。

しかし、中国の場合は、私傷病欠勤についてもノーワーク・ノーペイの原則は当てはまらず、法律で一定の賃金の支払いが義務付けられています。これらは、従業員の生活を保障するための施策であるが、病気休暇制度が濫用されれば、働かなくとも一定の賃金を得ることができますため、眞面目に働いている他の従業員のやる気を無くさせることになります。

また、病気休暇の濫用事例は模倣されることが多く、同一企業内で、同じような病気休暇を取り、働かなくとも一定の賃金をもらおうとする従業員が続出てしまい、会社の秩序を乱す一因となっています。

2 解雇・雇い止めの対抗手段で用いられることが多い

医療期間中は労働契約を解除する

ことができないため（労働契約法第42条3号）、企業が事前に解雇・雇い止め通知を行った後に、医師の診断を受けて診断書を提出し、病気休暇を取ってしまいます。

その後、医療期間中は一定の賃金を受け取り続ける事例が多発しています。

また、労働契約法第45条は「労働契約が期間満了する際に労働契約法第42条に定めるいざれかの事由がある場合、労働契約は相応する事由がなくなるまでに自動延長し終了するものとする。」と定めているため、病気休暇を取得できる場合は、雇用契約が自動延長されてしまいます。

この場合も医療期間中は一定の賃金を受け取ることができます。

3 偽の病気であるとなかなか証明できない

では、上記の通り、病気休暇が解雇・雇い止めの対抗手段として用いられた場合は、会社に対抗手段はあるのでしょうか。

多くの事例では、会社は、病気休暇を仮病であると判断し、病気休暇を無

断欠勤扱いし、即時解雇（日本の懲戒解雇）を強行し、労働仲裁・裁判などの法的紛争に至っています。

もっとも、診断名は「腰痛」「精神病」などの自覚症状のみであるものが多く、仮病であることを証明するのは極めて困難です。多くの裁判例では仮病であることを会社が証明することができず、裁判所は違法解雇であると判断しています。

そのため、結果的に、従業員は病気休暇期間中の賃金を得ることのみならず、最高で二倍の経済補償金を得ることが出来てしまいます。

また、実務では、労働者側の請求により経済補償金ではなく、労働契約関係の回復が要求されるケースもあり、結局、退職せず、従業員としての地位が回復してしまうこともあります。

次号では、病気休暇・医療期間の仕組みについて述べたいと思います。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982