中国労務ネットニュース（令和元年6月号）

# Labor-management.net News

上海から弁護士向井蘭が中国の労働法制・労働事情の情報を発信！！

Vol.63

弁護士　向井　蘭
杜若経営法律事務所

## ★会社が求める医療記録について偽造の書類を提出して病気休暇を申請した事例（解雇有効）

### １　偽造書類の提出を理由とした解雇

以前はタオバオで偽造の病気証明書が売られるほど、偽造の書類で病気休暇を取得することが流行っていました。しかし、最近は偽造書類の提出事例はほとんど無くなりました。その中で、偽造書類の提出を理由とした解雇を有効とした裁判例がありましたのでご紹介いたします。

### ２　裁判例

李莫愁は 2012 年 3 月 14 日に上海のある保険会社に入社して、最後の労働契約は 2016 年 3 月 14 日からの無固定期限労働契約である。2017 年 2 月 16 日，李は金山病院（上海の事例でした）を受診し，同日肺ＣＴ検査を行い，ＣＴ検査で右肺下葉に炎症を認め，肺炎と診断された。
2017 年 10 月 19 日、李はまた同病院で診察を受け、”咳、肺結節”と診断され、当日は CT 検査を受けず、薬を調合しなかった。李は疾病証明書だけを会社に提出し、病気休暇を申請した。

同社は、上記 2017 年 2 月 16 日に撮影したＣＴ検査結果に基づき、「肺結節」と結論付けたＣＴ報告書を作成して会社に提出するように依頼した。李は、外来受診伝票や CT 検査報告書などの偽造書類を会社に提出した。

偽造書類に気づいた会社は李に対し解雇通知を送った。李は「自分が病気であることは間違いなく、CT 報告書まで必要な事例ではない。解雇はやりすぎで無効だ」と訴えましたが、一審、二審とも会社勝訴に終わりました。

### ３　どこまでの医療記録を求めてよいか

１の論点だけであれば、解雇が有効になることは、それほど珍しくありません。さすがに中国政府も偽造の書類で病気休暇を取得することを許すことはせず、この種の解雇は有効になります。今回、珍しいのは会社が CT 検査の報告書を要求していることです。実はこれはよく問題になることなのです。例えば、「腰痛」という名前で簡単な病気証明書を出してくることがあります。これに対して会社は「腰痛だけでは何のことかわからない。CT 検査の報告書を提出してください」と述べると、従業員は「そんなものは必要ない。CT 検査はお金がかかる。医師が腰痛と言えば腰痛なので問題ない」と反論します。

今回は、従業員が偽造の CT 検査報告書を出してしまい解雇となりましたが、偽造の書類を出さずに CT 検査報告書の提出を拒否していた場合に解雇ができるかが問題となります。

この点について裁判例は見つからず解雇ができるかはわかりませんが、法定の病気休暇を認めず私用休暇扱い（無給）とすることはできると思います。特にカルテ等中国では簡単に提出できる医療記録の提出を頑なに拒んだ場合は（就業規則に必要書類を定めておいたほうが良いです）、解雇をしないまでも法定の病気休暇扱いをしない（賃金を支払わない）ことはできるのではないかと思います。この場合、訴訟等になったとしても解雇をしているわけではないので経済補償金が二倍かかることはありませんし、他の従業員への悪影響を食い止めることができます。

お気軽にご相談下さい
日本：杜若経営法律事務所
（9:00～17:00）
TEL　03-3288-4981
中国：上海邁伊茲咨詢有限公司
（弁護士向井宛）
TEL+86+(21)64078585(内線 320)
E-mail　mukai@myts-cn.com