



VOL. 122

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★内容不明である外出が多いため会社が病気休暇を認めず無断欠勤扱いを理由に解雇が有効となった事例

1 病気休暇問題

病気休暇問題では詐病であることを証明することは非常に難しいのですが、外出先などから病気休暇を認めず、無断欠勤扱いとして解雇が有効になった事例をご紹介します。

2 事例

蘇泰強は2008年12月26日に広東の某バス会社に入社しました。

2020年6月9日、蘇泰強は偶然の転倒により病気の休暇を申請し、2020年6月9日から11月24日までに計117日の病気の休暇を取りました。

2020年11月24日、蘇泰強は「肩関節の痛み」を理由に再び病気の休暇を申請して7日間休むと要求しましたが、会社は彼が病気の休暇を水増ししている疑いがあると考え、承認しませんでした。2020年11月25日からは、蘇泰強は入社しなくなりました。

会社は2020年11月25日から毎日、ショートメッセージで蘇泰強に事務室に戻って待機業務に参加するよう通知し、また、承認なく勤務しないことを無断欠勤として処理したことを伝える書類を蘇泰強に郵送し、さらに自宅訪問も行いました。

2020年12月9日、会社は蘇泰強が会社の規則を重大に違反したため、彼との労働関係を解除しました。

蘇泰強は、病気休暇は労働者の通常の福利厚生であり、会社が彼の病状を考慮せず紀律処分を行うことは違法であるとして、違法解除のための賠償金158,046.96元（6,585.29元/月×12年間×2倍）を支払うべきだと主張しました。

この事件は労働仲裁、第1審、第2審を経ました。

3 判決

(1) 第1審判決：解雇有効 蘇泰強の一連の行為は社会主義的核心価値観に反する

労働者が提出した病気休暇の医師の勧告書は、ただ病休期間を示す医師の提案であり、雇用者は病気休暇の承認権を有している。雇用者は労働者の病状や雇用者が割り当てた業務を遂行できるかどうかなど、労働者の実際に病気休暇を取ることができるかどうかと休暇日数を決定することができる。

会社が提出した蘇泰強の病気休暇中の打刻記録では、蘇泰強が複数回広州から清遠、陽江、韶關へ出かけており、これについては蘇泰強も認めている。

蘇泰強は、地方の農村に行って無免許医師（赤脚医生）の治療を受けたり友人家を訪れたと反論しているが、第 1 審裁判所は、蘇泰強が病気休暇中に頻りに広州を離れて外地に行くこと、特に地方の無免許医師（赤脚医生）の治療を受けたという説明が常識に反しており証拠もないため、彼の休暇の必要性に疑問を感じると判断した。

次に、蘇泰強が 2020 年 11 月 25 日以降、承認なく出社しなかったことは無断欠勤であり、会社の規則に重大に違反したのかどうか検討する。

蘇泰強は 2020 年 11 月 25 日以降、承認なく出社しなくなり、そのために会社は 2020 年 11 月 25 日から毎日ショートメッセージで蘇泰強にチーム事務室に戻って待機業務に参加するよう通知し、同時に承認なく出社しなかったことを無断欠勤として処理したことを伝える書類を郵送し、自宅訪問も行ったが、蘇泰強はこれらの連絡を受け取った。

つまり、会社は職場の配置、復職促進、責任に関する通知の義務を十分果たしており、にもかかわらず、蘇泰強は承認なく出社せず、復職を拒否した。

会社の『労働管理賞罰規定』は蘇泰強に通知されており、会社が蘇泰強に対する雇用管理の根拠として使用することができる。この規定には、「従業員が次のいずれかの行為を行った場合、会社の規則に重大に違反し、会社は《労働契約法》第 39 条に基づいて労働契約を解除し、経済補償金を支払う必要がないことになる。

(2) 第 2 審判決：解雇有効

病気休暇管理は雇用者の雇用管理権の範囲内であり、労働者の病気休暇申請に対して雇用者は承認権を持つ第 2 審裁判所は、雇用者は法的に雇用管理権を有しており、病気休暇管理も雇用者の雇用管理権の範囲内である。

労働者の病気休暇申請について、雇用者は承認権を持ち、労働者の病状、診療記録、病気休暇の勧告など現実的な状況をもとに、労働者の病気休暇を認めるかどうかと休暇日数を決定することができる。

今回の事件では、蘇泰強が 2020 年 11 月 25 日に病気休暇を申請したが、会社は承認せず、その後蘇泰強は再び会社に戻らなかったため、会社は 11 月 25 日から毎日ショートメッセージで蘇泰強にチームに戻って待機業務に参加するよう通知した。

蘇泰強の怪我、既に取得した病気休暇の日数、診療記録、病気休暇中に複数回広州を離れて外地に行くことなどを総合的に考えると、会社の対応は雇用管理権の合理的な範囲内であったと言える。蘇泰強は会社からのショートメッセージを受け取ったが、通知に従って復職せず、復職しない正当な理由を証明する証拠も提出しなかった。このような状況のもと、会社が蘇泰強を無断欠勤として労働関係を解除したことは法律に適合しており、第 1 審裁判所が合法的な解除であると認定したことは不当ではないと判断した。

4 実務上の留意点（病気休暇中の行動は重要）

この事案ではなぜか病気休暇期間中も勤怠管理の打刻をしていて、その位置情報から居場所が分かり、そこで何をしていたかが問題になり、不合理な言い訳を繰り返したため解雇が有効になった事例です。なかなか病気休暇中の対象従業員の居場所を突き止めるのは難しいですが、朋友圈や抖

音に写真をアップすることがあり、同僚従業員は居場所や何をしているのか知っていることがあります。解雇をしないまでも退職の交渉材料になりますのでこのような場合は情報収集をするべきかと思えます。

事件番号：（2021）粵 01 民終 19699 号（当事者仮名）

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)