



## VOL. 128

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★ 会社の問い合わせで診断書の改ざんが発覚し、解雇有効となった事例

#### 1 最近の病院の診断書作成の傾向

上海市に限ったことかもしれませんが、最近どの病院も病気休暇の診断書を作成することに慎重になっています。まず長期間の休業を証明することは無くなりましたし、自覚症状でしかわからない疾病によっては他の病院で診断書を書いてもらって欲しいと断ることも増えています。

今回は、会社の問い合わせで診断書の改ざんが発覚し、解雇有効となった事例をご紹介します。

#### 2 事案

張某（女性）は2017年1月5日、13日、20日、及び2月3日に、それぞれ病院で発行された病気休暇診断書を会社に提出しました。診断書はすべて同じ医師（郭医師）が発行し、病休期間はそれぞれ8日、8日、13日、13日と記載されていました。しかし、会社がこれらの診断書の真実性を確認するために病院に調査を依頼した結果、以下の事実が判明しました。

##### ・病院からの説明（2017年2月9日）

「張某は当院で郭医師の診察を受け、慢性胃炎と診断されました。郭医師が発行した診断書にはそれぞれ3日間の病休期間が記載されています。」

##### ・病院からの追加説明（2017年2月13日）

「張某は郭医師の診察を受け、慢性胃炎と診断されました。郭医師が2017年2月3日に発行した診断書には3日間の病休期間が記載されています。」

##### ・郭医師の証言（2017年2月15日）

郭医師は「病院の規定により3日を超える診断書には印鑑を押せないため、印鑑が押された後に私が診断書を改ざんしました。張某はこの改ざん行為には関与していません。」と述べました。

##### ・病院からの最終説明（2017年3月22日）

「郭医師は診断書の改ざんについて調査を受け、改ざんが事実であることを認めました。張某はこの改ざんに関与していないと証言しました。」

##### ・会社の対応

会社は張某が改ざんされた診断書を提出し、病気休暇を不正に取得した行為が「連続3日無断欠勤」に該当すると判断しました。このため、会社は労働契約法第43条に基づき、事前に労働組合に通知した上で、張某との労働契約を解除しました。

### 3 裁判所の判断（一審：北京市西城区人民法院の判断（会社勝訴 二審・再審も同じ判断））

用人单位（会社）と労働者は、法律の規定および契約の取り決めに基づき、誠実で信義を守り、全面的にそれぞれの義務を履行しなければならない。労働者が会社の規章制度を重大に違反した場合、会社は労働契約を解除する権利を有する。

本件において、張某は病院の関係者に病休期間を長くするよう促し、診断書の印鑑を押した後、他者に内容を改ざんさせた。さらに、改ざんされたことを知りながら、それを会社に提出して病休を不正に取得しようとした。この行為は誠実信用原則に反し、会社の規章制度に違反しており、無断欠勤が3日を超えたものと認められる。情状は重大である。会社がこの理由に基づき張某との労働契約を解除したことは、事実と法律に基づくものであり、手続きも適法である。よって、これは合法的な解除であり、会社が張某に賠償金を支払う義務はない。

したがって、会社が「違法な労働契約解除による賠償金を支払う必要はない」と主張することについて、裁判所はこれを支持する。張某が「改ざん行為を直接実行していない」「主観的に不正休暇を取得する悪意がなかった」とする反論には根拠がなく、法的責任を免れる理由にはならないため、裁判所はこれを採用しない。

### 4 実務上のポイント（会社の執念が重要）

冒頭でも申し上げたとおり、昔と異なり、病院は安易に病気休暇の診断書を出そうとしなくなりました。そのため、診断書の真実性に疑問が生じた場合、病院や医師に対する徹底した調査を行う必要があります。病気休暇の濫用的使用は医学的に詐病であると証明するものが難しいことが多いので、このような会社の調査が重要になります。今回は、会社の執念が実を結んだ形になりました。

それにしても郭医師はなぜこの張某のためにここまでしてあげたのでしょうか。謎が残ります。

案号（事件番号）（2018）京民申 3049 号

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](#)