

2024 年度 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業
調査レポート

中国における従業員の精神疾患発症時の対応に関する Q&A

(2025 年 3 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)
上海事務所

海外展開支援部

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）上海事務所が北京市競天公誠法律事務上海分所（に作成委託し、2025 年 3 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび北京市競天公誠法律事務上海分所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび北京市競天公誠法律事務上海分所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

ジェトロ・上海事務所

E-mail：PCS-WWW@jetro.go.jp

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外展開支援部 中堅中小企業課 プラットフォーム班

E-mail：platform-bda@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

はじめに

Q1：従業員の精神疾患をどのように認定するか？

Q2：従業員の行動、発言等に異常が見られる場合、企業は従業員に精神疾患の診断を受けるよう手配する権利があるか？

Q3：精神疾患を持つ従業員が、勤務中に発作を起こした場合、企業はどのような措置を講じることができるか？

Q4：精神疾患を持つ従業員が、他人に危害を加えた場合、企業は責任を負う必要があるか？

Q5：うつ病などの精神疾患で、従業員が取得できる特別な病休期間はどのくらいか？

Q6：従業員が、仕事を原因として精神疾患を患ったと主張する場合、労災と認定されるか？

Q7：精神疾患を持つ従業員が重大な規律違反を行った場合、企業は雇用関係を解除できるか？

Q8：精神疾患を持つ従業員の医療（病休）期間が満了した後、法的に従業員と労働関係を解除できるか？

Q9：精神疾患を持つ従業員と協議の上、労働関係を解除する際の注意点とリスクは？

Q10：精神疾患を持つ従業員が退職後に企業や他の従業員に対する「嫌がらせ」を行う場合、企業はどのように対応すべきか？

おわりに

はじめに

中国科学院 (Chinese Academy of Sciences) 心理学研究所が発表した『中国国民メンタルヘルス発展報告 (2019-2020)』のデータによると、中国における精神疾患を抱える患者数は、2020 年時点で 2 億 8000 万人に達しました。近年中国では、経済的、社会的背景から、精神疾患の患者が急速に増加しており、同時に精神疾患に対する注目度も高まっています。

中国における事業運営上、精神的な問題をかかえる従業員の権利と福祉を法的に保障しつつ、組織の安定性と効率を維持することが、大きな課題となっています。

本稿では、精神疾患を持つ従業員の管理と対応において、多くの企業が実際に直面する問題に焦点を当て、有益な参考となることを目指します。

Q1：従業員の精神疾患をどのように認定するか？

精神疾患は、その特殊性から、従業員の精神疾患を認定することが最初の問題となります。実際の業務においては、従業員自身が虚偽の精神疾患を主張して法的な特別待遇を要求する場合があります。

中国において精神疾患は、認知、感情、または行動の障がい为主要な特徴とする疾患と定義され、うつ病、不安障がい、双極性障がい、統合失調症、心的外傷後ストレス障がい (PTSD)、強迫性障がい、恐怖症などが含まれます。一般的に、精神疾患は中国の専門医療機関が「国際疾病分類 (ICD)」や「精神障がいの診断と統計マニュアル (DSM)」等の基準に基づいて診断する必要があり、従業員自身の主張や企業が従業員の日常行動に基づいて判断するべきではありません。

Q2：従業員の行動、発言等に異常が見られる場合、企業は従業員に精神疾患の診断を受けるよう手配する権利があるか？

「精神衛生法」第 27 条によると、「精神障がいの診断は精神健康状態に基づいて行われるべきである。法律に別段の定めがある場合を除き、本人の意思に反して精神障がいの医学的検査を行うことはできない」とされています。したがって、従業員に精神疾患が疑われる異常な行動があった場合には、速やかにその状況を従業員の近親者に伝え、適切な医療を受けるかどうかを判断してもらうことをお勧めします。

一方で、「精神衛生法」第 28 条によると、「精神障がいの疑いがある者が自己を傷つけたり、他人の安全を脅かす行為を行ったり、またはその危険がある場合、その近親者、所属する組織、地元の公安機関は直ちに措置を講じてこれを制止し、医療機関に送り、精神障がいの診断を受けるようにしなければならない」とされています。この規定は、企業が従業員の行動が自己または他人に危害を加える可能性があると判断した場合、危害を防ぐために緊急措置を講じ、従業員を医療機関に送り精神障がいの診断を受ける権利を与えています。

Q3：精神疾患を持つ従業員が、勤務中に発作を起こした場合、企業はどのような措置を講じることができるか？

精神疾患を持つ従業員が労働中に発作を起こした場合、企業は従業員の発作の症状、緊急性、自己または他人に危害を加える傾向や行為があるかどうかなど、さまざまな要素を総合的に考慮し、措置を講じる必要があります。一般的には、以下のような措置を講じることができます。

1. 心理的ケアを迅速に行う

精神疾患を持つ従業員が急性発作を起こしていないが、通常の労働状態と比べて明らかに異なる状態（例えば、長期間にわたって情緒不安定、不安、集中力の欠如など）を示している場合、従業員とコミュニケーションを取り、心理的ケアが必要かどうかを確認し、専門家に相談するか専門的な助けを求めることが重要です。

2. 家族に連絡する

従業員の家族に迅速に連絡し、企業内での従業員の状況を客観的に伝え、従業員の身体および精神状態に関心を持ち、必要に応じて適切な医療を受けるよう促します。また、家族とのコミュニケーション記録を保存することも重要です。

3. 医療機関に連絡する

精神疾患を持つ従業員の発作が明らかで緊急性が高い場合（例えば、自己制御ができない、自傷行為があるなど）、企業は 120 番（救急車）を呼ぶか、病院に送る手配をすることができます。病院に送る際には、同時に家族に連絡し、状況と医療情報を伝えます。

その際に、従業員と親しい関係にあるほかの従業員に同行してもらい、医療状況を迅速に把握し、家族に状況を報告することが望ましいです。家族が病院に到着した後、家族が医療を継続するかどうかを決定します。

4. 警察に通報する

従業員が発作を起こし、自己または他人に危害を加える行為を行った場合、またはその危険がある場合、警察に通報し、警察が措置を講じて制止することができます。

5. 個人情報の保護に注意する

企業の個人情報保護に関する規制を策定し、従業員たちに個人情報保護の教育を実施します。関連する従業員が発作を起こした際に他の従業員が目撃した場合、発作を起こした従業員の状況を外部に漏らさないよう注意し、個人情報の保護に努める必要があります。

Q4：精神疾患を持つ従業員が、他人に危害を加えた場合、企業は責任を負う必要があるか？

「民法典」第 1191 条によると、従業員が業務の執行中に他人に損害を与えた場合、使用者はその損害賠償責任を負います。これは、発作を起こして他人に危害を加えた場合でも同様であり、状況に応じて企業も賠償責任を問われる可能性があります。

<ケース 1>

(2024)浙 0205 民初 1289 号の判例では、被害者が友人と某飲食店で食事をしていた際に、同店の配膳係が突然発作を起こし、ナイフで被害者を刺し、被害者に複数の怪我を負わせました。鑑定の結果、被害者は軽傷 2 級と判定され、従業員は偏執型統合失調症であり、事件当時は刑事責任能力がない状態でした。その後被害者は、飲食店と従業員に対し損害賠償を求めて訴訟を起こしました。

裁判所は、被告従業員は当時勤務中であった飲食店の従業員であり、勤務時間、勤務場所、勤務状態中の突発的な傷害行為についても、職務履行との間に内在的な関連性があると認め、これは「業務の執行に起因する」他人への損害行為に該当すると判断しました。結果として、当該飲食店は、従業員の行為に対し、法律に基づく使用者としての代理責任を負うべきとなりました。

なお、「民法典」第1191条では、使用者（企業）が従業員の侵権行為による責任を負った場合、故意または重大な過失がある従業員に対して、求償権を行使できると規定されています。したがって、企業は採用および日常管理において、合理的な注意義務を尽くしたかどうか（例えば、採用過程で検査を十分に行ったか、従業員の病気の状況を知っていたか、必要または合理的な予防措置を講じたかなど）に注意し、企業が責任を負う可能性や、企業側の賠償比率を可能な限り抑えることをお勧めします。

Q5：うつ病などの精神疾患で、従業員が取得できる特別な病休期間はどのくらいか？

「企業従業員の疾病または非業務上の負傷による医療期間の規定に関する通知」（労部発〔1995〕236号文）第2条によると、「現在の実際の状況に基づき、特定の特殊疾病（がん、精神病、麻痺など）を患う従業員は、24ヶ月以内に回復しない場合、企業と労働主管部門の承認を得て、医療期間を適切に延長することができる」とされています。

上記の規定によると、関連する疾病が「特殊疾病」に該当する場合、医療（病休）期間を延長することができます。ただし、医療期間の延長に関する決定において、各地の司法実務では前述の規定に対する解釈の違いにより、地域によって、以下の様な異なる見解が存在します。

1. 北京、江蘇、吉林、湖北、湖南等地域の裁判所

特殊疾病は勤務年数に制限されず、少なくとも24ヶ月の医療期間を取得でき、24ヶ月の医療期間が満了した後も状況に応じて延長できる。

2. 広東、浙江、山東、四川、重慶、安徽、河南等地域の裁判所

特殊疾病の医療期間は本人の勤務年数に基づいて計算する必要がある、特殊疾病を患っているだけでは、少なくとも24ヶ月の医療期間を取得できるわけではない。

3. 上海地域の裁判所

特殊疾病の労働能力鑑定によって、24ヶ月に延長する必要があると認定された場合にのみ、24ヶ月の医療期間を取得できる。

裁判所による見解の違いは、地域性以外も存在します。精神疾患はその分類が多岐にわたる特殊性から、どの疾病が上記の法律で定める「特殊疾病」に該当するか、関連する医療期間を取得できるか、ついては一律の基準がありません。

その為、これまでの判例の審理傾向から見ると、疾病の重症度と仕事への影響を総合的に考慮し、医療診断と実際の状況に基づいて、個別に判断する必要があるのが実情です。したがって、企業が精神疾患を持つ従業員の医療期間を計算する際には、従業員の症状、回復状況、および企業所在地の規定や司法実務に基づいて、労働者の医療期間を決定することをお勧めします。

Q6：従業員が、仕事を原因として精神疾患を患ったと主張する場合、労災と認定されるか？

中国における労災認定は、従業員が事故による傷害または職業病を患った場合に、労働行政部門が、労災の判定を行政的に確認することを指します。

「労働災害保険条例」第14条によると、労災の認定には、労働時間、労働場所、労働原因の3つの基本条件を満たす必要があります。これは、従業員が職業活動または職業責任に関連する活動中に、特定の原因（労働原因）によって傷害を受ける、或いは職業病を患った場合にのみ、労災が認定されることを意味します。

「労働災害保険条例」には、精神疾患が労災とされないという規定はありません。したがって、理論的には、精神疾患は労災と認定される可能性があります。しかし、従業員が精神

疾患を労働災害と主張する場合、以下の3点を証明する必要があります。

- (1) 従業員が労働時間内および労働場所の範囲内で精神的損害を受けたこと。
- (2) 従業員が受けた精神的損害と労働原因との間に、直接または間接的な因果関係があること。
- (3) 精神疾患が正常でない労働内容によって引き起こされたものであり、遺伝やその他の要因によるものではないこと。

司法実務においては、これらの立証は困難なのが実情です。例として労働者が、仕事のプレッシャーが大きすぎる、職場での不公平な扱いを受けた等の理由で、うつ病などの精神疾患を患ったと主張した場合でも、上記(2)にあたる両者の因果関係を証明する有効な証拠を提出することは困難であるケースが多くあります。

従業員が単に仕事の内容が多い、仕事のプレッシャーが大きい、仕事の環境が抑圧的であるなどの要因で、精神疾患を引き起こしたと主張し、労災を主張するケースでは、現在の中国では裁判所の支持を得る可能性は低いです。

＜ケース2＞

(2023)滬 0117 民初 26012 号の判例では、従業員が会社の変動や従業員の相次ぐ辞職などによりうつ病が発症したとして、会社に損害賠償責任を求めました。裁判所は精神疾患の発症原因が複雑であることを考慮し、原告が提供した証拠では原告のうつ状態と被告との間に因果関係があることを証明するには不十分であるとして、請求を支持しませんでした。

精神疾患の発病との因果関係の立証が難しい一方で、従業員が身体的損害を受け、それが原因となり精神疾患を引き起こしたことを示す証拠がある場合は、労災と認定される可能性が高いです。例えば傷害を受けて脳に損傷を受け、それが精神疾患を引き起こしたケースや、労働中に傷害行為によって従業員が心的外傷後ストレス障がい(PTSD)を発症したケースを指します。

＜ケース3＞

(2018)湘 01 行終 398 号の長沙市人社局と従業員の労災認定をめぐる行政事件では、関連する従業員が労働中に第三者からの暴力被害を受け、病院でストレス関連障がいと診断されました。人社局は労災と認定しませんでした。従業員が訴訟を提起し、二審を経た結果、裁判所は従業員が労働原因で暴力被害を受け、それにより精神的損害を受けたとして、労災認定請求を支持しました。

Q7：精神疾患を持つ従業員が重大な規律違反を行った場合、企業は雇用関係を解除できるか？

「労働契約法」第39条によると、従業員が重大な規律違反を行った場合、使用者は労働契約を解除することができます。上記の規定は、精神疾患を持つ従業員を適用対象から除外していません。しかし、精神疾患を持つ従業員は発作により自己の意識や行動を制御できない可能性があるため、重大な規律違反を理由に精神疾患を持つ従業員と労働契約を解除す

る場合には、合法性の問題に加えて、合理性や人道的配慮、従業員が重大な規律違反行為を行った際に発作状態にあったか等を考慮する必要があります。

<ケース4>

(2018) 汙 02 民終 4062 号の判例では、従業員は 2009 年に会社に入社。その後 2016 年 12 月 5 日から出勤せず、連絡が取れなくなったため、会社は 2016 年 12 月 31 日に労働関係解除通知を出しました。

2017 年 6 月、従業員の娘が代理人として労働仲裁を申請し、会社に違法な労働契約解除の賠償金を支払うよう求めました。第一審裁判所は以下のように判断しました。「従業員は 2017 年 4 月 12 日に統合失調症と診断された。従業員は会社の古参従業員であり、長年にわたり無断で職場を離れるような行為はなかった。2016 年 12 月 5 日から連絡が取れなくなったのは、認知機能の低下などの症状が現れた具体的な表れである。一方で、会社は従業員の家族と連絡を取ることなく、従業員との労働契約を解除した。さらに、本件の従業員は統合失調症の患者であり、発病から無断で連絡が取れなくなるまでには一定の過程があったはずである。会社は従業員の発病期間中に従業員の病状変化に気づかず、労働契約関係を解除した。これは明らかに不適切である」。裁判所は最終的に、会社が違法に労働契約を解除したと認定し、従業員に対し賠償金を支払うよう命じました。

上記事例において裁判所は、精神疾患を患う従業員の特殊性を考慮し、関連する事件においては、企業の解除行為の合理性を考量すべきであると判断しました。これは従業員に対して人道的配慮を行ったかという点であり、具体的には、企業が従業員と労働契約を解除する前に、従業員の無断欠勤の原因、日常業務中の異常な状況が無かったかを調査、その上で家族とのコミュニケーションを通じて、無断欠勤の背景にある状況を把握した後に、労働契約の解除を判断する必要であるとししました。こうした要素を考慮せずに労働契約を解除したことが、裁判所が企業の解除を支持しなかった理由となりました。

一方で、従業員が精神疾患であっても、重大な規律違反を行い、その際に自己の行動を制御できる状態であったと証明できる場合、使用者は法的に労働契約を解除することができます。

<ケース5>

(2017) 津 0110 民初 7467 号の判例では、労働者がオフィスエリアで会社の物品を損壊し、公安部門より 15 日間の行政拘留の処分を受けました。会社はこの従業員の行為が会社の「賞罰規定」の関連条項に違反しているとして、この従業員を解雇しました。その後、元従業員は事件当時精神疾患を患っており、民事行為能力（※注）がないことを理由に、会社が違法に労働契約を解除したと主張、裁判所に労働契約解除後の医療記録と、制限民事行為能力者と認定された判決書を提出しました。同時に、元従業員は行政処分の不服申し立てを裁判所に提起しました。

結果、まず行政処分の不服申し立ての訴訟について、裁判所は元従業員が事件当時に思考が明晰であり、自己の行動を制御できたと判断できたとして、従業員の請求を棄却する判決を下しました。

次に、労働争議の訴訟においても、裁判所は使用者が労働契約を解除したことは法律に違

反しないと認定しました。元従業員が物品を損壊した当時、制限または無民事行為能力者であったことを証明する証拠を提出できなかったこと、先の行政訴訟の判決書において、自己の行動を制御できたことが、判決につながりました。

(※注)「民法典」第20条および第21条の規定により、8歳未満の未成年者および自己の行為を認識できない成年者は、無民事行為能力者とされています。

上記をまとめると、企業は、精神疾患を持つ従業員が重大な違反を行い、その雇用関係を解除するにあたっては、以下の流れで対応し、法的リスクを低減することをお勧めします。

<重大な規律違反行為の発生後の対応>

1. 厳格かつ責任ある態度で、詳細な調査を行う。特に従業員の事件前後の精神状態、従業員の通常時の行動と比較した際の、異常性の有無を十分に判定し、複数の情報源から情報を収集する。
2. 収集した情報から、従業員が重大な規律違反を行った際に、発作状態であったかを判断する。
3. 従業員の家族と積極的なコミュニケーションを図り、病気の程度、発作のパターン、仕事への具体的な影響を理解する。
4. 1～3の十分な調査、関連する調査記録を保存した後、従業員にどのような処分を与えるか総合的に判断する。

Q8：精神疾患を持つ従業員の医療（病休）期間が満了した後、法的に従業員と労働関係を解除できるか？

「労働契約法」によると、従業員の医療期間が満了した後、元の仕事に復帰できない場合、または使用者が別途手配した仕事に就くことができない場合、使用者は一方的に労働契約を解除する権利があるとしています。この規定は精神疾患を持つ従業員にも適用されます。

しかし、実務上精神疾患を持つ従業員の医療期間が満了した後に、労働関係を清算する場面において、企業が医療期間の認定、労働能力鑑定（※注）の実施において、不適切な対応を行った結果、違法な労働契約解除として法的責任が生じるケースが発生しています。

（※注）労働能力鑑定とは、業務上の負傷、職業病および疾病、非業務上の負傷により労働能力を喪失したかどうか、および労働能力の喪失程度を鑑定することを指します。

医療期間認定（Q5のパートでも記載）に基づいて、医療期間が満了後に企業が労働契約を解除する場合、労働能力鑑定の結果を労働契約解除の根拠とする必要があるかは一律の判断基準がなく、個別ケースで判断が分かれているのが実態です。そのため、事前に地元の司法意見を確認し、労働能力鑑定を行うかどうか決定することをお勧めします。

また労働能力鑑定が必要とされる状況で、従業員が鑑定に協力しない場合に、どのように対応するか、この点も実務上の難点となっています。

<ケース6>

(2017)京03民終7403号の判例では、腰痛・うつ病・不安障害となった従業員が、12ヶ月の医療期間を取得。満了後、会社が他職種への配置転換を提案したが、協議は不調となった。その後会社は①医療機関満了、②復職困難であることを理由に従業員の雇用契約を解除。それに対し従業員は、新たな休職診断書を送付し、うつ病・不安障害などから、さらに

1 か月の医療機関が必要と主張した。しかし、会社側が満足な対応を行わなかったことから、労働仲裁委員会に申請。その後労働仲裁委員会は会社に対して賠償金支払いを命じた。この仲裁結果を不服とした会社が訴訟を提起した。

判決書によれば、従業員は、精神疾患に該当する重度のうつ病を患っており、医療期間満了後の協議記録および従業員の当時の精神状態から、従業員が元の仕事に就くことができず、会社が手配した他の仕事にも就くことができない状態であった。このような場合、会社は労働災害および職業病の障がい程度鑑定基準に基づいた労働能力鑑定を行い、鑑定等級に基づいた適切な対応を行うべきである。しかし本件では、会社が鑑定を行うことなく、復職困難であるとして、直接労働契約を解除しており、これは明らかに不適切であるとして、違法に労働契約を解除したと判断。違法解雇に対する賠償金を求めた。

上記の事例からも、労働能力判定の重要性が分かります。

まとめると、医療（病休）期間が満了した後に労働契約を解除する場合は以下の手順に従うことをお勧めします。

1. 医療（病休）期間が満了した後、使用者は従業員に書面で出勤を開始する旨を通知する。
2. 従業員が出勤を拒否するか、出勤後も元の仕事に就くことができない場合、使用者は従業員に適切な職務を別途手配する。
3. 従業員が依然として新しい仕事に就くことを拒否するか、または職務調整後も新しい仕事に就くことができない場合、企業は従業員に労働能力鑑定を行うよう通知する。
4. 労働能力鑑定の結果に基づいて労働関係を調整する、または従業員が労働能力鑑定を拒否する場合、その記録を保存した上で、使用者は労働契約を解除する。

Q9：精神疾患を持つ従業員と協議の上、労働関係を解除する際の注意点とリスクは？

中国において、精神疾患の疑いがある従業員を一方的に労働契約解除することは、多くの制限あり、違法解除と認定されるリスクに直面します。その為、多くの企業は労働者と事前に協議し、合意の上で労働契約を解除することを選択します。

「労働契約法」第 36 条によると、使用者と労働者は協議して合意すれば、労働契約を解除することができます。協議解除であれば、従業員がどのような病気の段階にあっても、合法的に労働契約を解除することができます。

ただし、協議解除の合意書の締結には、労働者が相応の民事行為能力を有していることが求められます。相応の行為能力を持っていないと認定された場合、解除契約が無効となるリスクがあるため、事前に確認する必要があります。

以下の事例から、精神疾患を持つ従業員と協議して労働契約を解除する際のリスクを理解することができます。

<ケース 7>

毛氏はある会社の従業員であり、在職中に喧嘩や暴力行為など、複数の重大な規律違反行為を行いました。会社は重大な規律違反を理由に労働契約を解除しましたが、関連する解除手続きが完了する前に毛氏は病院で重度のうつ病発作を伴う精神病性症状と診断されまし

た。

そこで毛氏の労働関係を解除するために、会社は地元の慈善団体と寄付契約を結び、この慈善団体を通じて毛氏に27.5万円を寄付し、同時に毛氏と協議解除契約を締結しました。ところが毛氏は寄付金を受け取った後、労働仲裁を申請し、協議解除契約を締結した際に自分は発作状態にあり、契約は無効であるとして、労働関係の回復と給与の補填を求めました。

その後、一連の訴訟を経て、最終的に裁判所は毛氏を制限民事行為能力者と認定し、会社と毛氏が締結した協議解除契約は無効であると判断。双方の労働関係を回復し、訴訟期間中の給与差額分を支払うよう命じました。同時に、寄付金は会社が支払った労働契約解除の補償金であることを証明できず、返還する必要はないとしました。

このケースでは、毛氏が協議解除契約を締結した際に発作状態にあり、契約の結果や自身の権利の処分を理解する完全な能力を持っていなかったため、締結した協議解除契約は裁判所によって無効と認定されました。

以上のことから、協議が無効となるリスクを回避するため、状況によっては、従業員のみならず、その監護者にも協議内容を確認させ、関連する監護者による協議書への署名確認を同時に行わせることをお勧めします。

Q10：精神疾患を持つ従業員が、退職後に企業や他の従業員に対する「嫌がらせ」を行う場合、企業はどのように対応すべきか？

一部の精神疾患を持つ従業員が、退職後に発作などの理由で企業や他の従業員に対して頻繁に嫌がらせを行うことが実際に発生しています。このような場合、従業員の具体的な嫌がらせ行為、頻度、影響などを総合的に考慮した上で対応策を講じる必要があります。一般的には以下のような措置を講じることができます。

1. 証拠を保存すること

例えば、微信や朋友圈で侮辱や誹謗を行う、ソーシャルメディアで連続して中傷的または侮辱的な発言を行う、電話で企業や従業員を嫌がらせや侮辱するなど、退職従業員の具体的な嫌がらせ行為について、迅速に証拠を保存します。

2. 家族に連絡すること

退職従業員の家族に連絡し、家族に退職従業員の現在の行動を伝え、従業員の心身の状態に関心を持ち、管理するよう促します。従業員が引き続き関連する行為を行う場合、企業または被害者が法的措置を取ることを伝え、退職従業員の家族が従業員を管理し、不適切な行為を停止するよう促します。

3. 警察に通報すること

脅迫状を送る、または他の方法で他人の身体的安全を脅かす行為を行う、公然と他人を侮辱する、または事実を捏造して他人を誹謗し、陥れる。企業の秩序を乱し、業務、生産、営業を正常に行えなくする等の行為が発生した場合、「治安管理処罰法」に基づいて、関連する処罰規定が適用可能です。企業は警察に通報し、公安機関に処理を依頼することができます。

実務において、精神疾患を持つ者による侮辱や誹謗などの不適切な行為に対する具体的な処理方法や処罰の程度は、地元の公安局や派出所の警察力、事件の性質に対する判断、精

神疾患を持つ者に対する管理の関心度などに大きく依存します。

4. 民事訴訟を提起すること

当該従業員が退職後、企業または個人の財産権益、名誉権、または他人の人身権益を侵害した場合、『民法典』の関連規定に基づき、行為者に対して侵害の停止、影響の除去、名誉回復、謝罪、損害賠償といった民事責任を負わせることができます。また行為者が無民事行为能力者または制限民事行为能力者である場合には、その監護者が侵害責任を負うことになります。

おわりに

経済情勢が目まぐるしく変化する中国の現代生活において、生活と仕事の二重のプレッシャーが、うつ病などの精神疾患を引き起こすことは珍しくありません。こうした社会的背景において、精神疾患を持つ従業員に対応することは、企業にとって大きな挑戦でありながらも、普遍的に重要な任務であると言えます。

精神疾患を抱える従業員に対する日常的な管理にあたっては、企業はコンプライアンスを遵守し、従業員の権利を人道的に保護しつつ、一方で企業自身の利益を守るために、慎重な対応を心がけること、また、関連する法律や司法判断の最新動向にも注意を払い、重大な決定を下す前には、労働法の専門家や心理カウンセリングの専門家などの専門家の助けを求めることをお勧めします。