

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

聞く耳を持つ上司が偉いか？ 「ブレない心」で信頼を獲得

近頃、サイコパスということばを
目にする機会が増えました。元々は、
「反社会的人格」といったマイナス・
イメージの強い精神科関連の専門用
語です。

サイコパスには、「良心の欠如」
「他者に共感しない」「口が達者で表
面は魅力的」などといった特徴があ
ります。サイコパスの多い職業とし
て、会社経営者、弁護士、ジャーナ
リストなどが挙げられています（ウイ
キペディア）。

「あれあれ？」といった印象を持っ
た方もおられると思います。社会的
に名声度の高い職業が並んでいるで
はないですか。実際、「一頭地を抜
く」業績を上げるためには、冷血な
パーソナリティも必要という考え方

は、ある程度、支持を得ているよう
です。

IT関連で急成長したリーダーの
中には、「興味本位」もあるものでし
うが、サイコパス的な描かれ方をし
た人もいます。首長選挙等をみてい
ると、「強力なリーダーシップ」を
希求する有権者も少なくないよう
です。織田信長はその典型例ですが、
世間的な評価はむしろかなり高いと
いえるでしょう。

しかし、もちろん、そうした上司
に仕える部下は気が休まる日がない
でしょう。あまりに強権的なやり方
をしていると、「飼犬に手を噛ま
れる」といった事件も起こります。
古代の中国に、厲王^{れいおう}という君主が
いましたが、圧政を敷いた結果、

「誰も自分をそしめる者がいなくなっ
た」と自慢していました。家臣は
「民の口をふさぐのは、洪水を防ぐ
より難しい」といさめましたが、聞
く耳をもたず、最後は動乱が起きて、
国から追放されました。

経営者は、「強力なリーダーシッ
プ型」と「人間関係調整型」のいず
れのタイプを選ぶか、難しい選択を
迫られます。どちらがよいかは本人
の適性次第ですが、大切なのは「自
ら選択したあとは、ブレない」こと
でしょう。

豪腕を売りにした経営者が弱気を
みせれば、以後、部下は誰もついて
こなくなります。トップに立つ人間
は「最後は孤独なもの」と達観する
ほかありません。

2015

5

休職発令と賃金

知って得する



賃金実務

私傷病休職者が、復帰を申し出た
とします。しかし、以前にも「もう
大丈夫です。働けます」といって復
職しながら、すぐにダウンしてしまっ
た「前科」があります。会社が、
「完全に治るまで休職を続けなさい」
と命じた場合、賃金の支払はどのよ
うなのでしょう。判例を材料に、検
討してみましよう。

うのが本音でしょう。業務命令と
して、さらなる休職を強制できな
いのでしょうか。

病気等でも強制はムリ 賃金補償の義務生じる

民法では、債務の本旨に従った
給付が提供されなるときは正当な
弁済と認めません(第493条)。

「まともに働ける状態でないのな
ら、労務の受領を拒否する」とい
う言い分は通らないのでしょうか。
会社側の一方的な判断で休職さ

せた場合に賃金の支払義務はどう
なるのか、参考となる判例を紹
介します(片山組事件、最判平10・
4・9)。

本事件の主人公(原告) Aさん
は、建設会社に勤務していました。
現場監督業務を行うよう指示され
た後、バセドウ病に罹患している
事実を会社に申告しました。

会社は現場監督業務への従事は
不可能と判断し、自宅治療命令を
発しました。これに対し、Aさん
は事務作業ならできるという主治

医診断書を提出しましたが、会社
は自宅治療命令を撤回しませんで
した。

そこで、Aさんは不就労期間の
賃金等の支払を求めて裁判を起こ
しました。裁判所は、労働者が就
労可能とする業務内容が使用者の

業務命令による業務と異なる場合
であっても、「その能力、経験、
地位、当該企業の規模、業種、労
働者の配置・異動の実情・難易度
に照らして配転の現実的可能性が
あれば」、債務の本旨に従った履
行の提供があったと解すべきとし
ています。

教訓として、2点が挙げられま
す。まず、医師が(軽易業務とい
う限定付きであっても)就労可能
という診断を出せば、それが尊重
されます。会社が拒否したので
あれば、他の医師等専門家の意見
に依拠する必要があります。

次に、発症当時に従事していた
業務以外についても、復帰の可能
性を探る努力が求められます。そ
の範囲は、職務限定のない正社員
であるか、職種を限定したパート
等であるかによって、異なります。
そうした慎重な検討を怠り、安

易に休業を命じると、見返りなし
で(労務の提供を受けないで)全
額の賃金支払義務を負うという手
厳しいいっぺ返しを受けます。

仕事の内容・責任の複雑化に合
わせ、メンタルヘルス不調を訴え
る従業員が増えています。肉体的
なケガ・病気と比べ、治ゆしたか
否か、判断が難しいケースが少な
くありません。

復職をめぐるトラブルを避ける
ためには、就業規則上、「復職時
の医師の証明書提出」を義務付け
るとともに、「会社指定の医師に
よる診断」を命じる根拠規定を置
くのがベターです。

それでも、現実には「蒼い顔を
して出勤して来る従業員」もいま
す。直属の上司としては、「もう
少し休んでいればいいのに」とい