

「裁判員の辞退事由」に関する意見

平成 18 年 12 月 25 日

日本商工会議所

東京商工会議所

裁判員制度は、開かれた司法を実現するために、国民が刑事裁判に参加するという点で大きな意義を持つ制度である。同制度が真に国民の理解を得て、定着・発展するためには、参加しやすい制度であることが重要であり、特に「裁判員の辞退事由」については慎重な検討がなされるべきである。

制度開始後は、多くの中小企業従事者が選ばれることが予想されるが、中小企業は総じて会社の規模が小さく、従業員数が少ないため、人員補充等の融通性に欠けており、仮に裁判員に選ばれた場合、経営者や従業員が一定期間会社を離れることによる事業・経営への影響や残った人員で業務をカバーするための新たな人件費の発生など、人的または経済的な負担により、事業運営に大きな支障をきたすことが懸念される。

現に、東京商工会議所が平成 18 年 12 月に会員中小企業 848 社に行った調査によれば、経営者本人、または従業員が裁判員に選ばれた場合の負担について、「負担が大きく、事業活動に支障が出る」とする企業は全体の 51.4% と半数を超え、この傾向は従業員数が少な

い企業ほど顕著であり、「零細業者にとっては大変。従業員5人未満の会社の意見も聞いて欲しい」、「ぎりぎりの人数で運営しているため、1人欠けても厳しい」等の意見が寄せられている。

また、同調査で辞退事由として認めてほしい「仕事上の理由」を聞いたところ、「選任された人の不在が事業に支障をきたすとき（69.9%）」、「決算・税務申告時期に重なるとき（40.8%）」、「製・商品などの納期が迫っているとき（32.5%）」などが上位に挙がっている。

現在、法務省や裁判所を始めとする関係諸機関では制度運用に関する多様な検討が行われているところであるが、「辞退事由」については以上のような中小企業経営の特性を十分に把握するとともに、用務の重要性ではなく、人員の補完や補充に融通性のない中小企業の実体から判断するべきである。

従って、中小企業の従事者から当該事業の運営に著しい支障が生じるおそれがあるとの辞退の申立てがあった場合には、裁判員法第16条ハの弾力的な対応がなされるべきであり、特に従業員数50人以下の企業の役員および従業員については、事業主によるその旨の疎明を条件として原則として辞退を認めることを政令に明記するべきである。

以上