

—— 中小企業のための ——

裁判員制度 対応のポイント

～知っておくべき裁判員制度対応の手引き～



従業員が裁判員に
選ばれたらどうする？



あなたの会社は大丈夫？ 裁判員制度への社内体制づくり

～チェック表で確認してみましょう～

【1】裁判員制度の内容を正しく知る

裁判員制度とはどんなものか、裁判員等選ばれた場合にどのようなことをするのかなど、制度の概要と手続きを確認しましょう

P3 概要

- ☐ 裁判員制度とはどんなものか
- ☐ 裁判員の職務とは

P4 選任手続きと義務

- ☐ 選任手続きの流れ
- ☐ 辞退が認められる場合
- ☐ 裁判にかかる日数の目安
- ☐ 課せられる義務

【2】企業の義務と社会的責任

最高裁判所は企業に対して「従業員が裁判に参加しやすい環境づくり」を求めています。企業としてはどのような対応をすべきでしょうか

P6 企業としての義務と社会的責任

- ☐ 休暇等の付与
- ☐ 不利益な取り扱いの禁止
- ☐ 就業規則の見直し
- ☐ サポート体制の整備
- ☐ 従業員への啓発

【3】就業規則&社内体制整備のポイント

就業規則を整備しておかないと、あとになってさまざまな労務問題が起こる可能性があります。Q&Aでポイントを確認しましょう

P8 休暇の取り扱い

- ☐ 裁判員休暇制度の設定
- ☐ 有給・無給の取り決め
- ☐ 裁判員休暇取得後に不選任になった場合の取り扱い
- ☐ 出勤率の取り扱い
- ☐ パートタイマーの取り扱い
- ☐ シフト勤務の場合の取り扱い

P10 申請方法の取り決め

- ☐ 申請書類の整備
- ☐ 申請方法の決定・広報

P11 日当・交通費の取り扱い

- ☐ 裁判所から支払われる日当の取り扱い

【4】実際に従業員が裁判員等選ばれたら

裁判員等選ばれた従業員をサポートするために、その段取りを確認し、もしものときの対応を決めておきましょう

P12 書類の提出

- ☐ 調査票・質問票提出のサポート

P13 サポート体制

- ☐ 守秘義務への対応
- ☐ 事故や疾病への対応
- ☐ 相談窓口の設置

P15 企業の取り組み事例に学ぶ

P19 問い合わせ先一覧

【1】裁判員制度の内容を正しく知る

なぜ、裁判員制度が導入されたのか？ 裁判員には何が求められているのか？

ポイント



裁判員制度は、「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」（裁判員法）に基づいて国民の中から選出された裁判員が、地方裁判所で行われる刑事裁判に参加して、裁判官とともに、被告が有罪か否か、有罪の場合はどのような刑にするのが相当かを決める制度です。国民が裁判に参加することで、国民の一般良識を反映させ、司法をさらに理解しやすいものにすることを目的としています。

国民が参加することで裁判をより身近に

「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」（裁判員法）が公布されたのが2004年5月28日。それから約5年を経た2009年5月21日、裁判員制度がスタートしました。同年8月3日に全国初の裁判員裁判が実施されて以降、すでに多くの裁判員裁判が実施されています。

裁判員制度は、国民が刑事裁判に参加することによって、これまで専門的で国民にとって理解しにくいものであった裁判を、より身近でわかりやすいものにしていくという目的で定められたものです。裁判の内容や手続きに国民の視点や感覚が反映されることで、司法に対する国民の理解が深まり、その信頼が高まることが期待されています。

重大犯罪の第一審が対象

裁判員裁判は、国民の関心の高い一定の重大な犯罪に関する第一審（地方裁判所）の刑事訴訟事件が対象となります。ちなみに、2008年に全国の地方裁判所で受理した事件数9万3,566件のうち、裁判員裁判の対象となるものは2,324件でした。

なお、裁判員裁判は、地方裁判所のすべての本庁（各都道府県の県庁所在地のほか、函館、旭川、釧路の50か所）と、立川、小田原、沼津、浜松、松本、堺、姫路、岡崎、小倉、郡山の地方裁判所支部で行われ、裁判員はそれぞれの裁判所の管轄区域内に居住する有権者から選ばれます。

裁判員裁判の対象事件

- 強盗致死傷
- 殺人
- 現住建造物等放火
- 強姦致死傷
- 傷害致死
- 強制わいせつ致死傷
- 強盗強姦
- 身代金目的誘拐
- 危険運転致死
- 保護責任者遺棄致死 など

裁判員の職務「審理」「評議」「判決宣告の立ち会い」

裁判員は、広範な国民の参加により、その良識を裁判に反映させるという目的から、くじによって無作為に選任されます（→4ページ）。1つの事件に対し原則6人（必要場合は補充裁判員も）が選ばれ、選任されたらばかの裁判員と3人の裁判官とともに、法廷での審理に立ち会うこと、評議で意見を述べる、判決の宣告に立ち会うこと、の3つを、職務として遂行しなければなりません。

なお、裁判員裁判においては裁判官、検察官、弁護士とも、国民にわかりやすい言葉や資料を使って説明するように配慮しているので、法律の知識を必要とはしません。

●法廷での審理——証拠を基に有罪かどうかの判断等をする
法廷で取り調べられた証拠を基に、まず、起訴状に書かれた犯罪行為を被告人が行ったかどうか、つまり有罪かどうかを判断します。その際、書類や凶器といった証拠を確認するほか、証人尋問や被告人質問を見聞します。また裁判長に申し出れば、証人、被告人に対して直接質問をすることもできます。各証拠が事件のどのような点にどう関連するかは、事前に検察官、弁護士から明らかにされ、裁判官からも十分な説明がなされます。以上のように証拠を調べることを「証拠調べ手続き」といいます。

証拠調べ手続きが終わると、検察官と弁護士が証拠の信用性、証拠から認められる事実などについて、それぞれの立場から主張を交わします。その際、検察官は被告人に科すべき刑について求刑します。これは「弁論手続き」と呼ばれるもので、これによって双方の考え方が総合的に示され、裁判員として判断すべき問題点や刑の上限が明確になります。

●評議とは——議論して有罪か否か、有罪の場合は量刑を決める
法廷での証拠調べの結果を基に、裁判員6人と裁判官3人で、被告人が有罪か否か、有罪の場合はどのような刑にするかを議論し、結論を出します。評議はバックグラウンドが異なる裁判員と裁判官が十分に議論することで正しい結論を導くためのものですから、気が付いたことを自由に発言することが大切です。結論は全員一致が望ましいとされていますが、どうしても意見が合わない場合は多数決をとる場合もあります。

なお、評議は裁判員と裁判官のみで別室で行われるので、裁判員個人の意見を第三者が知ることはありません。また、こうした評議の内容等については、裁判員に守秘義務が課せられています（→5ページ）。

●判決宣告の立ち会いとは——評議結果に基づいた判決の宣告に立ち会う
評議の結果に基づき裁判官が判決書の原稿を作成し、法廷で判決を宣告します。この判決宣告の立ち会いで裁判員の職務は終了です。しかし、守秘義務（→5ページ）で定められた項目に違反すると職務終了後も罰則の対象となるので、注意が必要です。

裁判員はどのようにして選ばれるのか？ 裁判員の選任手続きとその義務について

ポイント



広範な国民の参加により、その良識を裁判に反映させるという目的から、裁判員はくじによって公平に選ばれます。法律上、裁判員になることは国民の義務とされており、原則として辞退はできません。そのため、法律や政令で定められている欠格事由、就職禁止事由、不適格事由、辞退事由等以外の理由で選任期日に出席しなかった場合は、10万円以下の過料が科せられることになります。

裁判員が選ばれるまでの流れ

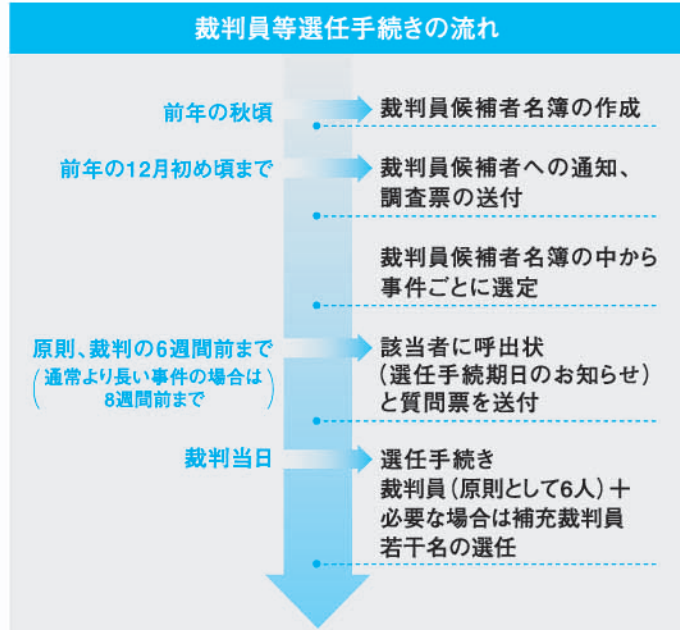
まず、有権者（衆議院議員の選挙人名簿に登録されている人）の中から、くじによって選んだ人を裁判員候補者名簿に記載します。各地方裁判所では、前年の秋頃までに翌年1年間の裁判員候補者名簿を作成し、12月初め頃までに名簿に記載された人に対しその旨を通知することになっています。したがって、12月中旬頃までにその通知が届かなければ、翌年に裁判員に選任されることはないと考えられます。裁判員候補者名簿に載った場合は、「名簿記載通知」とともに「調査票」（→12ページ）が送付されます。これは、裁判員になれない事情などを聞くもので、該当する項目があればそれを記載して返信することが必要です。

翌年、対象事件が起訴されると、各地方裁判所は裁判員候補者名簿の中からその事件の裁判員候補をくじで選び、実際に裁判が始まる6週間前までに「呼出状」（裁判員等選任手続期日のお知らせ）と「質問票」（→12ページ）を送付します。「質問票」への記載によって辞退事由が認められれば、地方裁判所より「呼出取消し」の通知がきますが、それがこない場合は、指定された日時に指定された地方裁判所に行くことが義務付けられています。

裁判員候補者として選任手続きの当日に裁判所に行くと、裁判長との面接があり、質問票等の回答だけでは辞退が認められなかった人や、当日に初めて辞退を希望した人に対して具体的な事情を聞くとともに、不公平な裁判をするおそれがないかを確認する質問がされます。その上で、

裁判員候補に選ばれるのは、
302人に1人の割合

2009年8月28日、2010年の裁判員候補の数が最高裁より発表されました。2010年は裁判員制度が初めて通年で実施される年となるため、2009年の候補者数より約5万人多い34万4,900人、全国平均では有権者の302人に1人が裁判員候補に選定される計算となります。この数は裁判所によって異なり、東京地方裁判所では242人に1人が候補者に選ばれる計算です。



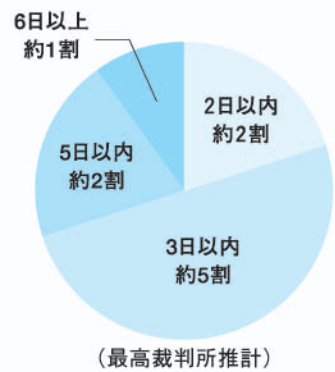
裁判に要する期間は3日以内が約半数

裁判というと長いかかるイメージがありますが、裁判員裁判に関しては、その約7割が3日以内に終わると見込まれています。

これは、裁判が始まる前に検察官、弁護士、裁判所が公判前整理手続きを実施して、争点などを絞り込み、審理の進行について綿密な計画を立てているからです。したがって、審理期間が延びることは基本的にないと考えられますが、万一、審理期間が延びた場合は、裁判員にあらためて都合を聞き、辞退事由に当たるような支障があれば、辞任の申し立てができるように定められています。

また、1日の裁判に要する時間は、事件によって異なりますが、昼食や休憩時間をはさんで、実質5～6時間になる見通しです。例えば、午前9時30分頃にスタートした場合は、午後5時くらいまでには終了すると見込まれます。

想定される裁判日数



正当な理由がない限り 辞退は認められない

裁判員制度は国民に開かれた裁判を実施するためのものであり、特定の職業や立場の人に偏らず広範な国民に参加してもらうことで、その感覚を裁判に生かす目的があります。したがって法律上、裁判員になることは国民の義務とされており、原則として辞退はできません。そのため、法律や政令などで定められている欠格事由、就職禁止事由、不適格事由、辞退事由以外の理由で選任期日に出頭しなかった場合は、10万円以下の過料が科せられます。

法律や政令で定められている辞退事由

【裁判員法第16条】

- 70歳以上の人
- 地方公共団体の議会の議員（ただし会期中に限る）
- 常時通学を要する課程に在学する学生、生徒
- 一定期間内に裁判員や検察審査員などの職務に従事したり、裁判員候補者として裁判所に来た人（ただし、辞退が認められた人は除く）
- 以下のやむを得ない事由、その他政令で定める事由があつて、裁判員の職務を行うこと、または裁判所に行くことが困難な人
 - ・重い疾病や傷害により裁判所に行くことが困難である
 - ・同居の親族を介護・養育する必要がある
 - ・事業上の重要な用務を自分で処理しないと著しい損害が生じるおそれがある
 - ・父母の葬式への出席など社会生活上の重要な用務がある

【政令で定める事由】

- 以下のような事由があつて、裁判員の職務を行うこと、または裁判所に行くことが困難な人
- ・妊娠中または出産の日から8週間を経過していない
 - ・同居していない親族または親族以外の同居人を介護・養育する必要がある
 - ・親族または同居人が重い病気・けがの治療を受けるための入通院等に付き添う必要がある
 - ・妻・娘が出産する場合の入退院への付き添い、出産への立ち会いの必要がある
 - ・住所・居所が裁判所の管轄区域外の遠隔地にあり、裁判所に行くことが困難である
 - ・そのほか、裁判員の職務を行うこと等により、本人または第三者に身体上、精神上または経済上の重大な不利益が生ずる

裁判員になることができない人

- 欠格事由（裁判員法第14条）＝一般的に裁判員になることができない人
 - 国家公務員法第38条の規定に該当する人（国家公務員になる資格のない人）
 - 義務教育を終了していない人（義務教育を終了した人と同等以上の学識を有する場合は除く）
 - 禁錮以上の刑に処せられた人
 - 心身の故障のため裁判員の職務の遂行に著しい支障のある人
- 就職禁止事由（裁判員法第15条）＝裁判員の職務に就くことができない人
 - 国会議員、国務大臣、国の行政機関の幹部職員
 - 司法関係者（裁判官、検察官、弁護士等）
 - 大学の法律学の教授、准教授
 - 都道府県知事および市町村長（特別区長も含む）
 - 自衛官

- 禁錮以上の刑に当たる罪につき起訴され、その被告事件の終結に至らない人
- 逮捕または勾留されている人 など
- 事件に関連する不適格事由（裁判員法第17条）＝その事件について裁判員になることができない人
 - 審理する事件の被告人または被害者本人、その親族、同居人等
 - 審理する事件について、証人または鑑定人になった人、被告人の代理人、弁護士等、検察官または司法警察職員として職務を行った人など
- その他の不適格事由（裁判員法第18条）
 - そのほか、裁判所が不公平な裁判をするおそれがあると認めた人は、その事件について裁判員になることができません

裁判員に課せられる守秘義務

裁判の公正さや信頼の確保、また評議において自由に意見を述べるようにといった配慮から、裁判員または裁判員だった人には裁判員法によって一定の守秘義務が課せられており、それに違反すると罰則が適用されます。

こうした秘密を守ることは、裁判を円滑に進めるためだけでなく、裁判員になった人のプライバシー保護、または報復による被害などを防ぐためにも重要です。

裁判員等による秘密漏示罪 （裁判員法第108条第1項ないし第3項）

- (1) 裁判員等が、評議の秘密その他の職務上知り得た秘密を漏らしたときは、6月以下の懲役または50万円以下の罰金
- (2) 裁判員等の職にあった者が次の各号のいずれかに該当するときも(1)と同様。
 - ①職務上知り得た秘密（評議の秘密を除く）を漏らしたとき
 - ②評議の秘密のうち構成裁判官（合議体の構成員である裁判官を指す）および裁判員が行う評議、または構成裁判官が行う評議であつて、裁判員の傍聴が許されたものの、それぞれの裁判官もしくは裁判員の意見、またはその多少の数を漏らしたとき
 - ③財産上の利益その他の利益を得る目的で、評議の秘密（前号に規定するものを除く）を漏らしたとき
- (3) (2)の③を除き、裁判員等の職にあった者が、評議の秘密（(2)の②に規定するものを除く）を漏らしたときは、50万円以下の罰金

守秘義務の対象	評議の秘密	どのような過程を経て結論に達したか
		裁判員や裁判官がどのような意見を述べたか
		その意見を支持した数、反対した意見の数
守秘義務の対象外	評議以外の職務上知った秘密	評決の際の多数決の数
		被害者など事件関係者のプライバシー
		裁判員の名前
守秘義務の対象外	公開の法廷で見聞したこと	証人尋問などの内容
		判決の内容

企業に求められる 従業員が裁判員裁判に参加しやすい環境づくり

ポイント



裁判員は20歳以上の有権者から選ばれます。その半数以上が企業等に勤めていることを受け、最高裁判所では企業に対して「従業員が裁判に参加しやすい環境づくり」を求めています。重要なのは経営陣が裁判員制度を正しく理解し、その意義を踏まえた上で、就業規則の整備などに積極的に取り組むこと。コンプライアンスとしてはもちろん、従業員の満足度を上げる点でも、企業の姿勢が問われる課題として考えましょう。

会社は、裁判員に選任された従業員に対し必要な時間（休暇）を与えなければならない

裁判員になることは、法律上国民の義務とされており、原則として辞退はできません。そのため、法律や政令で定められている辞退事由（→5ページ）以外の理由で選任期日に出席しなかった場合は、10万円以下の過料が科せられることになっています。

これは、裁判員に選任された当事者だけの問題ではありません。労働基準法第7条においては「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、または公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない」と定められています。裁判員は「公の職務」ですから、従業員が裁判員および裁判員候補に選出された場合、会社はその職務を執行するための時間を与える義務があります。

したがって、従業員が裁判員等に選ばれたと申告してきたにもかかわらず必要な時間（休暇）を与えず、その結果、従業員が裁判員としての職務遂行ができなければ、責任者（労働基準法上の「使用者」に該当する者）は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金（労基法第119条第1号）、会社自体も30万円以下の罰金に処せられます（労基法第121条第1項）。

よって、裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員として裁判所からの呼び出しを受けた従業員に対して、必要な時間（休暇）を与えることを示す就業規則を設けることが必要となります。

Q 期日呼び出しに応じず過料を科せられた従業員から、「仕事が忙しかったからだ」と会社に対し過料支払いの要求があったら？

A 裁判員候補となった従業員が、仕事の都合でどうしても出席できない事情があった場合、裁判所に対して自ら辞退の申し立てをする必要があります。それをせずに、また申し立てをしても辞退が認められなかったにもかかわらず、従業員自身の判断で期日呼び出しに応じなければ、不出頭で過料に処せられる場合があります。これは従業員個人の責任なので、会社がその従業員に対して過料相当額を支払う必要はありませんが、このようなことが起きないように、会社も従業員も準備しておきましょう。

会社は裁判員となって 休暇等を取得した従業員に対し、 不利益な取り扱いをしてはならない

裁判員法第100条は、「労働者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと、その他裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員もしくは裁判員候補者であること、またはこれらの者であったことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない」と定めています。

したがって、例えば、賞与等の算定に当たって出勤率を考慮する場合など、裁判員等として裁判所に出頭するために休暇を取得した日を欠勤とすることが「不利益な取り扱い」にならないかどうかを、考慮する必要があります。この場合、欠勤として取り扱っても同条に反するとはいえませんが、出勤率の算定上は分子・分母から除外して取り扱うのが妥当でしょう。また、休暇中に研修があった場合などは、その資料の配布や説明を行うといった配慮も大切です。

経営者・幹部から 制度への理解を深める

裁判員に選ばれた従業員が安心して職務を執行できる職場環境を整えることは、CSR（企業の社会的責任）の観点からも非常に重要なことといえます。そのために必要なのが、経営陣の理解です。たとえ、裁判員としての職務を行うための特別な休暇制度を設けるなど就業規則を見直したとしても、経営陣の理解が低ければ従業員は休みが取りにくいもの。その結果、裁判所に行かない、あるいは調査票、質問票（→12ページ）にうその辞退事由を記載するなど、法令に触れる行為にもつながりかねません。

従業員数が少ない企業ほど、経営陣の意識が重要です。

休暇制度を設けるなど、 裁判に参加しやすい就業規則の見直しを

裁判員制度の導入に当たって、最高裁判所は「会社経営に携わる方々には、特別な有給休暇制度を創設するなど、従業員が裁判に参加しやすい環境づくりをお願いします」と要望を出しています。必ずしも休暇を有給とする必要はありませんが（→8ページ）、裁判員に選ばれた従業員が裁判に参加しやすい規定を設けるのは、会社としての義務でしょう。

裁判員としての職務を行うための特別な休暇制度として新設しなくても、労働基準法第7条に対応した「公の職務」のための休暇制度に準じることできますし、既存の特別休暇等の枠の中で対

応することも可能です。

いずれの場合も、裁判員制度にも適用できるかどうか、見直しをし、必要なら整備に着手することが大切です。

なお、就業規則を定めるに当たって、不明な点がある場合は、最寄りの労働基準監督署に問い合わせるとよいでしょう。

裁判員制度に対応した就業規則を作成するポイント

- ☐ 有給休暇にするか、無給休暇にするか
- ☐ 休暇日数等の定め
- ☐ 出勤率の算定方法（出勤とみなすか否か）
- ☐ 裁判員候補者として裁判所に選任手続きに行ったが裁判員としては選任されなかった場合の対応
- ☐ 育児休暇等ですでに休職中の従業員への対応
- ☐ 裁判員および裁判員候補者に選任された場合の会社への申告方法の取り決め
- ☐ 配慮規定（守秘義務への配慮・不利益禁止を盛り込む）

従業員への啓発

会社として、従業員に対し裁判員制度への理解を深める啓発も必要でしょう。

これは裁判員、もしくは裁判員候補として選ばれた従業員だけでなく、従業員全員を対象にすることをお勧めします。今年、来年と裁判員候補に選ばれなかった人もいずれは選任される可能性がありますし、休暇を取るには同僚や上司など周囲の理解が必要だからです。

また、裁判員の守秘義務を守るためにも、周囲の理解は欠かせません。裁判員候補者名簿に登録されたことや、裁判員に選任されたことを公にすることは禁じられています。「公」というのは、出版や放送といった手段やインターネット等に記載するなど、不特定多数の人が知ることができる状況ですから、裁判員になったことを会社に報告したり、同僚や仕事先で話すことは問題ないとされています。しかしそのことにより、その話を聞いた同僚などがブログなどに個人を特定できる形で書き込みをしてしまうリスクも生じます。守秘義務は裁判員の生活の平穏を守るためでもあります。公になることで報復や中傷の対象となってしまうことが起こり得るのです。

そのような事態を避けるためにも、会社単位で勉強会を開く、裁判員制度の資料等を回覧するといった取り組みが必要です。



メンタルヘルスのための サポート体制の整備

裁判員裁判に当たって、最も懸念されているのがメンタル面への影響です。最高裁判所では、裁判への参加が原因でメンタルヘルス上の対応が必要になる裁判員が全体の10%程度に上ると見て、相談窓口の設置など対策を講じています。

しかし専門家の間では、それだけでは不十分という意見もあり、大切な従業員のため、会社としても何らかの対策を講じる必要があるでしょう（→14ページ）。

裁判員制度に対し、 会社として準備しておきたいチェックリスト

- ☐ 経営陣および社員への教育
- ☐ 就業規則の見直し
- ☐ 円滑な出席のための仕事の引き継ぎ体制などの整備
- ☐ 相談窓口および担当者の設置
- ☐ メンタルヘルスのためのサポート体制の整備

裁判員制度に関しての 休暇等の取り扱いは？

ポイント



従業員が裁判員として裁判に参加しやすい環境づくりの一環として、「裁判員としての職務を行うための特別な休暇制度」（以下「裁判員休暇」）を設けることが有効です。大企業の多くはそれを有給としているようですが、裁判員には日当が支払われることから、必ずしも有給である必要はありません。なお、期間については、裁判によって日程が異なるので、それに対応しやすい規定を盛り込んでおくことが大切です。

Q 裁判員休暇を設ける場合に、その休暇の期間を無給にしても差し支えないか？

A 従業員が公務を遂行するために必要な時間を与えることは労働基準法第7条に定められていますが、裁判員としての職務を行うための休暇制度を設けることは義務付けられておらず、有給にしなければならないという定めもありません。したがって、従業員が裁判員として職務を行う時間について、無給としても法律上は問題なく、有給にするか無給にするかは各会社の判断に委ねられています。

ただし、最高裁では「企業等にお勤めの方に裁判員として裁判に参加していただくためには、裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度をつくっていただくことが重要である」という考えで、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討を要請しています。その背景も踏まえて、企業として検討するとよいでしょう。

Q 裁判員候補として呼び出しを受け裁判員休暇を取得したが、不選任になった場合の取り扱い？

A 裁判員制度では、1つの裁判につき、50人から70人の裁判員候補者を呼び出し、裁判官との面談を行って、裁判員として職務遂行できると認められた人を選び、さらにくじによって6人の裁判員および補充裁判員若干名を選任するのが一般的です。

そのため、裁判員休暇を取得して公判期日に裁判所に向向いても、多くの人は不選任になることになります。その場合、裁判員候補でなくなった午後から休暇を取りやめて出社させるようにするのか、そのまま継続してその日は休暇とするのかを、就業規則に定めておく必要があります。

（例）不選任の決定がなされた場合には、裁判員休暇は終了し、従業員は出勤しなければならない。ただし、不選任決定がなされた当日についてはこの限りではない。

裁判員休暇に関する就業規則上の規定【案】

【無給扱いにする場合】

① 既存の就業規則等の規定（公民権行使の時間）を準用する場合（公民権行使の時間）

第●条 従業員が勤務時間中に選挙権その他公民としての権利を行使するため、または公の職務を執行するために、あらかじめ請求した場合は、必要な時間を与える。ただし、業務の都合により、権利の行使または公の職務の執行に妨げがない限りにおいて、請求された時刻を変更する場合がある。

2 前項の時間は、無給とする。

② 「裁判員休暇」を新設する場合（裁判員休暇）

第●条 「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」により、次の各号のいずれかに該当する従業員は、裁判員休暇の請求をすることができる。

- (1) 裁判員候補者として呼出状の送付を受け（選任予定裁判員が呼出通知を受領した場合も含む。以下、本条において同じ）、裁判所に出頭するとき
 - (2) 裁判員または補充裁判員として選任を受け、裁判員としての職務を行うとき
- 2 裁判員休暇を請求する場合、従業員は、裁判員候補者として呼出状の送付を受けた後、1週間以内に、裁判員休暇申請書に呼出状または呼出通知の写しを添付して所屬長を経由して総務部長あてに届け出るものとする。
- 3 前項の手続きにより、従業員が裁判員休暇の請求をした場合、会社は裁判員休暇を与えるものとする。
- 4 裁判員休暇の付与日数は、裁判員候補者もしくは選任予定裁判員または裁判員もしくは補充裁判員として裁判所に出頭するために必要な日数とする。
- 5 裁判員休暇の期間は、無給とする。

【有給扱いにする場合】

① 既存の就業規則等の規定（特別休暇）に裁判員制度に関する号を加える場合（特別休暇）

- 第●条 従業員が次の各号により出勤できない場合、特別休暇を与える。
- (1) 天災その他の災害、交通機関の途絶等、やむを得ない事由により出勤できないとき
 - (2) 裁判員候補者として呼出状の送付を受け（選任予定裁判員が呼出通知を受領した場合も含む）、裁判所に出頭するとき
 - (3) 裁判員もしくは補充裁判員に選任され、裁判員としての職務を行うとき
 - (4) その他会社が認めるとき
- 2 前項の休暇期間は、所定労働時間勤務したものと扱う。

② 「裁判員休暇」を新設する場合（裁判員休暇）

- 第●条 「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」により、次の各号のいずれかに該当する従業員は、裁判員休暇の請求をすることができる。
- (1) 裁判員候補者として呼出状の送付を受け（選任予定裁判員が呼出通知を受領した場合も含む。以下、本条において同じ）、裁判所に出頭するとき
 - (2) 裁判員または補充裁判員として選任を受け、裁判員としての職務を行うとき
- 2 裁判員休暇を請求する場合、従業員は、裁判員候補者として呼出状の送付を受けた後、1週間以内に、裁判員休暇申請書に呼出状または呼出通知の写しを添付して所屬長を経由して総務部長あてに届け出るものとする。
- 3 前項の手続きにより、従業員が裁判員休暇の請求をした場合、会社は裁判員休暇を与えるものとする。
- 4 裁判員休暇の付与日数は、裁判員候補者もしくは選任予定裁判員または裁判員もしくは補充裁判員として裁判所に出頭するために必要な日数とする。
- 5 裁判員休暇の期間は有給とし、所定労働時間勤務したものと扱う。

※なお、賃金の支払い形態は、いわゆる「完全月給制」（欠勤（年次有給休暇を除く）しても、その日数相当分の賃金を差し引かず、月額賃金を支払う）や、「日給月給制」（欠勤（年次有給休暇を除く）した日数相当分を月額賃金から差し引いて支払う）など、各社さまさまざま。上記の規定案を参照して就業規則の改定などをする際には、自社の賃金支払い形態に応じた修正が必要です。

Q 裁判員に選ばれた従業員に対し、年次有給休暇を取得して裁判員としての職務に当たるよう会社が命じることはできるか？

A 年次有給休暇の時季指定権は従業員が持っているため、会社が「この休暇には年休を充当するように」などと年次有給休暇の取得を命令したりすることはできません。ただし、裁判員等となった従業員が自分の意思で会社に申し出て年次有給休暇を取得することは何ら問題ありません。

Q 正社員の裁判員休暇を有給休暇の扱いにしているのに対し、パートタイマーの裁判員休暇は無給扱いにして差し支えないか？

A パートタイマーの賃金支払い形態は、通常、時間給や日給制で、これらの勤務体制では実際に就労しない場合は賃金の支払いは行われない「ノーワーク・ノーペイ」の原則が採られるのが一般的です。また、裁判所から「収入の減少等の一部を補償するもの」として日当が支払われることを考慮すると、無給にしても差し支えないでしょう。

パートタイマーの裁判員休暇を有給扱いとするときは、その取り扱いをきちんと定めておく必要があります。いわゆる完全月給制が通例になっている正社員は、賃金から控除しないという扱いで足りますが、時間給や日給制の労働者の場合は、「当日に出勤したものととして給与を支払う」といった規定で、扱いを明確にしておきましょう。そのほか、当日の賃金は支払わないものの、精動手当や賞与の算定の際には出勤したものととして取り扱う方法もあります。

※なお、パートタイム労働法上、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、正社員と同様に扱う必要があります。



Q シフト勤務の場合、裁判員として出頭する日を非番日に充てて勤務表を作成しても差し支えないか？

A 就業規則や労働契約によって特段の取り決めがない限り、使用者はその裁量で勤務表を作成することができます。したがって、裁判員等として職務を遂行する期間を非番日に設定することは可能です。

ただし、この場合、本来なら労働義務のない休日＝非番日を裁判員等としての出頭日に充てることになるので、疲労回復が十分にはかれないという事態が懸念されますし、その前後の週に勤務日が集中することも想定できます。労働基準法の規定（法定労働時間、法定休日）に反しないよう、従業員の健康管理も考慮して無理のない勤務表を作成することが必要です。なお、裁判員の選任を前提として勤務スケジュールを組んだ場合、不選任だったときの取り扱いについても定めておいた方がよいでしょう。

Q 年次有給休暇の発生要件における8割出勤の算定に当たり、裁判員の職務に従事するために取得した休暇期間を「出勤した」という扱いにしても差し支えないか？

A 労働基準法第39条7項では、労働災害による休業や育児休業等、一定の事由に基づく休業期間は、同条第1項、第2項の適用に当たって「出勤したものとみなす」と規定されています。しかし、裁判員候補として出頭したり、裁判員として職務に従事した場合はこの規定に当てはまらないので「出勤した」という扱いで取り扱う義務はありません。ただし、当事者の合意のもと、労働者に有利にするために「出勤したものと扱うことは差し支えありません。

なお、当該休暇期間の不就業は、法律によって定められた正当な手続きによって労働義務を免除されているものなので、8割出勤の算定に当たり「出勤した」という扱いで扱わない場合は、「全労働日」から除外して扱うのが妥当といえるでしょう。

裁判員休暇の申請方法についての取り決め

ポイント



裁判員休暇制度を設けた場合、社内ですべてのサポートをするためにも、「裁判員に選ばれた」ことを手続き上明白にすることが必要です。そのため、使用者は従業員に対し、裁判員候補として出頭した、あるいは裁判員として職務に従事したことを証明する書類の提出を求めることがある旨を、就業規則に記載しておくといでしょう。

Q 裁判員候補者名簿記載通知等を受け取ったことなどを報告する義務を就業規則に定めることは差し支えないか？

A 裁判員法第101条第1項において「何人も、裁判員や裁判員候補者等の氏名、住所その他の個人を特定するに足る情報を公にしてはならない」と定められていますが、「公にする」とは、放送や出版といった媒体やインターネットなどを使って情報を不特定多数の人が知り得る状態に置くことをいうものです。したがって、休暇の取得のためやその他の理由から、自分が裁判員等であることを他人に話したとしても、この規定に違反するものではないと考えられます。

そのため、就業規則において、従業員に対し、

- ① 裁判員候補者名簿記載通知を受けたこと
- ② 裁判員候補者として呼び出しを受けたこと
- ③ 裁判員や補充裁判員に選任されたこと

について、使用者に対する報告を義務付けても、合理的な必要性があることに基づいており、その必要性の範囲内であれば、裁判員法に違反することにはならないものと考えられます。



Q 裁判所からの「呼出状」のコピーを裁判員休暇の申請書に添付させてもよいのか？

A 最高裁判所は「裁判所からの選任手続期日のお知らせ（呼出状）」を上司や同僚に見せることについても「差し支えない」としています。よって、裁判員候補として呼び出しを受けていることを簡易かつ確実に確認する方法として、呼出状を提示させるのは有効です。

なお、裁判所では、申し出があれば、裁判員等選任手続の期日に出頭したり、裁判員として職務に従事したことの証明書を発行することになっています。こうした証明書を証明資料として活用するのも一つの方法です。

申請日 平成〇年〇月〇日

裁判員休暇申請書

総務部長殿

私は裁判員候補者として呼出状の送付を受け、〇〇地方裁判所へ出頭しますので、下記の裁判員選任手続期日及び公判等手続予定期日について、裁判員休暇を申請します。

裁判員選任手続期日：平成〇年〇月〇日

公判等手続予定期日：平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日

所属

氏名

総務部長	
------	--

裁判所から支払われる日当や交通費の扱い

ポイント



裁判員候補として出頭すると1日8,000円以内、裁判員になると1日1万円以内の日当が裁判所から支払われ、また交通費、必要な場合は宿泊費等も支払われます。これらは、「報酬」ではなく、裁判員としての職務等を遂行することによる損害の一部を補償するものという位置付けです。それに対し、会社として関与することはできるのでしょうか？

Q 有給休暇を付与した場合、給与と日当の二重報酬にならないか？

A 日当は、裁判員としての職務等を遂行することによる損害（例えば、保育料、その他裁判所に行くために要した諸雑費等）の一部を補償するものです。したがって、裁判員等としての勤務の対価（報酬）ではないので、日当と給与の両方を受け取ることは、問題ありません。なお、日当は税務上「雑所得」として取り扱われます。

Q 単身赴任者が裁判所に出頭するに当たり、単身赴任者帰宅交通費負担制度の適用を求めてきた。会社は支払う必要があるか？

A 単身赴任などで転居届を役所に出していない場合、住民登録されている住所を管轄する裁判所から裁判員等に選ばれる場合があります。このような場合、裁判所では赴任先から裁判所までの往復の交通費を支払うことになっています。ですから、単身赴任者帰宅交通費負担制度を利用して交通費を得ると、交通費の二重取りということになります。しかし、単身赴任者帰宅交通費負担制度において何の留保もなく支給するという定めになっていると、二重支給のトラブルが発生しかねません。こうした場合に備えて、単身赴任者帰宅交通費負担制度に「裁判員法に基づき、旅費が支給される場合には、交通費を支払わない」といった規定を加えることも合理的です。

Q 有給の裁判員休暇を付与する場合において、受領した日当を使用者に納付するよう定めることはできるか？

A 「裁判員として受領した日当は使用者に納付する」という規定を定め、その規定によって労働者が不利益を被るような場合は、裁判員法第100条の不利益取り扱いの禁止に該当する可能性があります。例えば、日当が1万円で、有給休暇に支払われる給与が6,000円だった場合、日当を納付すると4,000円の不利益を被ることになります。逆に、「（有給の）裁判員休暇を取得した場合には、1日分に相当する給与額と日当相当額との差額を支給する」というように、給与額と日当相当額との差額を支給する有給休暇制度にすることは問題ないと考えられます。

なお、「日当を受領したときはその金額について給与から減額する」といったように、有給の裁判員休暇を採用しているにもかかわらず、会社支給額との差額ではなく、給与額から裁判員の日当全額を差し引くことは、一般的に認められません。

Q 裁判員に選任された従業員に支払う日当を会社に振り込んでもらえるか？

A 日当は裁判所に出頭する個人に対して支払われるものであり、会社に対して支払うことはできないようになっています。

旅費と宿泊料はどれくらい払われる？

旅費として裁判所から支払われるのは、鉄道（JR、私鉄、地下鉄、モノレール、路面電車、新交通システム等）運賃、船舶運賃、航空運賃です。また、鉄道・船・飛行機以外（例えばバス、自家用車、徒歩等）の区間は、距離に応じて1km当たり37円で計算した金額が支払われます（裁判員の参加する刑事裁判に関する規則第6条）。

旅費の額は、原則として最も経済的な（安価な）経路・交通手段で計算されるため実際にかかった交通費と一致しないことがあります。また、宿泊料も実際にかかった宿泊料金の金額ではなく、裁判所の地域に応じて1泊当たり8,700円、または7,800円の定額です。

選ばれた従業員の不安を軽減し、法遵守するためのサポートを

ポイント



裁判員候補者名簿に登録されたという通知を受け取ってから、実際に裁判所に出頭するまでは、いくつか段階があります。裁判という日常あまり接することのない状況を前にして、戸惑う従業員も多いでしょう。相談窓口などを設け、会社がサポートすることによって「裁判に参加しやすい環境」をつくりましょう。

書類提出のサポート

裁判員候補に選出されたら、通知書類が送付されてきます。状況に応じて返信が必要になる書類には、調査票と質問票があります。

●調査票——名簿記載通知に同封

前年12月中旬頃までに送られてくる、裁判員候補者名簿に登録されたことを通知する書類（名簿記載通知）には、「調査票」が同封されています。これは裁判員にならない事情の有無などを尋ねるもので、明らかに裁判員になることができない人、また1年を通じて辞退事由が認められる人（→5ページ）は、必要事項を記載して返送することで、裁判員を辞退できます。

調査票で尋ねられること

- 就職禁止事項への該当の有無
（例：自衛官、警察職員など）
- 1年を通じての辞退希望の有無・理由
（例：70歳以上、学生または生徒、過去5年以内における裁判員経験者、重い病気など）
- 月の大半にわたって裁判員となることが特に困難な特定の月がある場合、その特定の月における辞退希望の有無・理由
（例：株主総会の開催月、会社決算月など）

これらの内容に該当しない場合は、調査票を返送する必要はありません。また、調査票によって辞退を希望しなかったとしても、その後、具体的な事件の裁判員候補者選ばれてから、質問票などによって辞退の申し立てをすることが可能です。

●質問票について——呼出状に同封

調査票を返信しなかった人、また調査票では辞退の事由が認められなかった人の中からくじで選ばれた人に、選任手続期日のお知らせ（呼出状）が送付されます。これに同封されているのが、「質問票」です。

質問票で尋ねられること

- ※調査票で尋ねた辞退事由などに加え、以下のような事情の有無およびこれらを理由に辞退を希望するか否かを尋ねます。
- 重い病気または傷害により、裁判所に行くことが困難である
 - 同居の親族を介護・養育する必要がある
 - 事業上の重要な用務を自分で処理しないと、著しい損害が生じるおそれがある
 - 親族の結婚式への出席など、社会生活上の重要な用務がある

- 妊娠中または出産の日から8週間を経過していない
- 同居していない親族、または親族以外の同居人を介護・養育する必要がある
- 親族または同居人が重い病気・けがの治療を受けるための入院等に付き添う必要がある
- 妻・娘が出産する場合の入院等への付き添い、出産への立ち会いの必要がある
- 住所・居所が裁判所の管轄区域外の遠隔地にあり、裁判所に行くことが困難である
- その他、裁判員の職務を行うこと等により、本人または第三者に身体上、精神上または経済上の重大な不利益が生ずる

この質問票を返信し、それによって辞退事由に当たることが明らかになれば、裁判所は「呼出取り消し」にし、その旨を文書や電話で連絡することになっています。

したがって、質問票に辞退事由を書いてを返送しただけでは辞退が認められたことにはならないので、注意が必要です。

質問票に虚偽の内容を書いた場合、罰則等があるか？

A 質問票に虚偽の内容を書いたり、裁判員等選任手続における質問に対してうそをいった場合には、30万円以下の過料（行政処分としての制裁）に処せられることがあります（裁判員法第111条）。

呼出状に同封された質問票で辞退事由が認められなかった場合でも、選任手続期日に辞退が認められることはあるか？

A 選任手続きの当日は、裁判長から事件の関係者でないかなどが確認され、また、辞退事由があるかどうか、不公平な裁判をするおそれがあるかどうかについて質問がされます。質問票の回答のみでは辞退が認められなかった場合や、選任手続きの当日に初めて辞退を希望した場合であっても、このときに具体的な事情を話すことで、辞退が認められる場合があります。

Q 辞退の申し立てをするよう業務命令を下すことはできるか？

A 単に仕事が忙しいというだけでは辞退事由にはありませんが、「その従事する事業における重要な用務であって自らがこれを処理しなければ当該事業に著しい損害が生じるおそれがある」場合などは、辞退の申し立てをすることができます（裁判所が辞退を認めるかどうかは別）。しかし、本人にその意思がないにもかかわらず、会社が「仕事を休まれたら業務に支障をきたす」からと、業務命令として辞退の申し立てを命じると、問題が生じる可能性があります。そのように誤解されるような状況や発言は避けましょう。

Q 裁判員として参加するのが困難な時期について、どのように回答するかを従業員と会社で話し合っても差し支えないか？

A 従業員が裁判員候補者名簿記載通知を受け取った場合に、「辞退の申し立てをするかどうか等について使用者と協議しなければならない」と就業規則で定めても、裁判員法第100条に違反するものではありません。しかし、その結果、参加の意思を持っている労働者に対して使用者が辞退を強制した場合、「労働者が公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合は使用者は拒んではならない」という労働基準法第7条に反することになるので、注意が必要です。



人事管理

裁判員候補者名簿に登録されたら、当該1年間はいつ呼び出されるかわからない立場に置かれます。しかし、だからといって何ら拘束が発生するわけではありません。逆に、「裁判員候補」を理由に責任ある仕事を与えず、その結果、収入の減少や昇進の遅れが発生した場合、裁判員法第100条の「労働者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと、その他裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員もしくは裁判員候補者であること、またはこれらの者であったことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない」に抵触するおそれもあります。

一方で、裁判員として裁判に出頭することが決まった場合には、スムーズに仕事の引き継ぎや休暇中の対応を決定し、安心して裁判員の職務が遂行できる環境づくりも大切です。

Q 裁判員候補者に選定された従業員に長期の海外出張等をさせても差し支えないか？

A 裁判員候補者名簿に記載されたからといって、日常の業務や生活上において拘束を受けることはありません。長期の出張や海外赴任の可能性がある場合などは、そういった事情を調査票に明記しておくといでしょう。職場の異動や地方への赴任についても、同様に考えられます。

守秘義務等へのサポート

裁判員候補者であることを公にすることは、法律上禁止されています（→5ページ）。これは、裁判員候補者自身のプライバシーや生活の平穩を保護するためです。「公にする」とは、インターネット上のホームページやブログ等で公表するなど、不特定多数の人が知ることのできる状態にすることをいいます。したがって、休暇を取ったり、相談をしたりするために会社の上司や同僚、家族に話をしたり、書類を見せることは問題ありません。

しかし、上司や同僚などの認識が甘いと、そこから広まり、最終的に不特定多数の人が知る状態になることも考えられます。事前に社内教育を行ったり、相談窓口を明確にしておきましょう。

Q 裁判員に選任された従業員の上司や取引先に対し、その旨を会社が報告することは差し支えないか？

A 当該従業員が休暇を取るのをサポートする目的で、会社が上司あるいは取引先に裁判員となったことを告げても、「公にする」ことには当たらないと考えられます。しかし、それをインターネット上に書き込む、路上や飲食店で声高に話す、みだりに言い触らすといった行為は慎むよう、一言添えるといでしょう。

また、当該従業員が周囲に裁判員に選ばれたことを知られたいと希望する場合は、その意思を尊重して対応しましょう。

Q 裁判員に選任された従業員に話を聞いて、社内報等に掲載することは可能か？

A 判決の宣告前は、誰であろうと事件に関して裁判員に接触してはならないと定められており（裁判員法第102条）、従業員が裁判員である間は、事件について話を聞こうとしてはいけません。また、氏名・住所等個人を特定できる情報を公にすることも禁じられているので（同法第101条）、当該従業員の氏名等を社内報に掲載するのも不可です。

選任手続きについてなど、事件に関連しない裁判員制度一般の話聞き、個人が特定できない形で社内報に掲載することは許されますが、規模等によって、氏名等を記載しなくても誰のことを指しているのかわかるような場合は掲載を避ける方がよいでしょう。

判決が宣告されて、従業員が裁判員の職務を終えた後は、裁判員が職務上知り得た秘密や評議の内容などを知る目的でない限り、会社が感想などの話を聞くことは可能で、それを社内報に掲載してもかまいません。ただし、守秘義務違反を招かないように、話を聞く側も十分に注意しましょう。

また、裁判員の職務を終えた後は、その本人が同意していれば氏名等を公にすることも許されていますが、それによって興味本位で話を聞き出そうとする人が出るなど、秘密漏示や違法な接触を誘発する恐れがあります。したがって氏名等まで掲載するか否かは慎重に検討する必要があります。

メンタルヘルスケアおよび 事故に遭った場合のサポート

裁判員裁判では、殺人、強盗致傷、強姦致死傷、放火といった重大な犯罪が対象となるため、審議の中で凶器、犯行現場や遺体の写真などを見聞きすることが考えられます。また、法廷の場で知らない人に囲まれて、人の一生に対し判断をしなければならないということは、大きなプレッシャーになります。

最高裁判所では、裁判員となった人の10%にメンタル的な影響が出る可能性があるとして、殺人事件などの審理で精神的ショックを受けた裁判員を対象に、24時間体制の無料電話相談窓口や心理カウンセラーによる面談を受けられる「心のケア・プログラム」を設けています。

しかし、それだけでは不十分という、専門家の意見もあります。会社として何らかの策を講じる必要があるかもしれません。

Q 社内にメンタルヘルスケアに関する相談窓口がないが、どうすればよいのか？

A 国が各都道府県に設けている精神保健福祉センターで、相談を受け付けています（→19ページ）。

Q 従業員が裁判所への出頭途中で事故に遭った場合、どのように対応すべきか？

A 裁判員がその職務を遂行するために裁判所と自宅間を行き来する際に事故に遭った場合は、公務災害として取り扱われ、国家公務員災害補償法によって補償を受けることができます。ですから会社としては、業務災害や通勤災害として処理する必要はありません。入院期間についても就業規則上は「私傷病欠勤」や「私傷病休業」という扱いでよいでしょう。

Q 裁判員等の職務の途中で本人や家族が急病になったり、本人でないと対応できない重要案件が発生した場合には辞任できるか？

A 裁判員法第44条は「裁判員または補充裁判員は、裁判所に対し、その選任の決定がされた後に生じた第16条第8号に規定する事由により裁判員または補充裁判員の職務を行うことが困難であることを理由として辞任の申し立てをすることができる」と規定しています。申し立てを受けた裁判所は、その理由があると認めたときは、申し立てをした裁判員を解任する決定をしなければなりません。

その場合、解任された裁判員に代わって、あらかじめ選任されている補充裁判員がその順序に従って裁判員として選任されます。解任された人は裁判員ではなくなりますが、守秘義務そのほかの責任が解除されるわけではないので、注意が必要です。



三光エンジニアリング株式会社

従業員全員と面談する機会を設け 一人ひとりの考えや事情に対応できる 柔軟性のある制度構築を目指す

「従業員が納得し、本人にも家族にもできるだけ負担をかけない制度をつくりたい」。そんな思いを根幹に、現在、社内の体制づくりを手掛けている同社。こうした作業は、働きやすい環境づくりという副産物にもつながっていきそうだ。



代表取締役 五十嵐 隆さん(左)
経理課 課長 根本利一さん(右)

「前向きに参加しよう」という考えを基本方針に 安心して裁判に参加するための制度づくりに着手

給排水衛生設備や消火設備をはじめとした設備の工事や設計、施工を手掛ける三光エンジニアリング株式会社。現在、五十嵐隆社長と経理課課長の根本利一さんを中心に、就業規則の改定など、社内の裁判員制度に関する制度づくりを行っている真っただ中だ。

「着手したのは裁判員制度が正式に決定してからで、今はまだ白紙状態です」と根本さんは話す。しかし同社は「裁判員制度への参加は国民の義務」というしっかりした基盤があり、五十嵐社長は、「個人の考えや事情があるので強制はしませんが、裁判所から連絡があれば前向きに考えてほしい」と、従業員にメッセージを発信する。

今は、従業員やその家族が裁判員に選出された際、安心して裁判員の職務に就くためには会社としてどのような体制が最適か、模索している段階だ。

根本さんがまず手掛けているのは、公的機関が配布している冊子類や新聞記事を中心とした資料の収集。また、先行して制度を構築している大手企業のホームページなども、丹念に閲覧している。会社の風土や業種、規模も違うので、制度をそのまま移行するわけにはいかないものの、そこから押さえておくべきポイントが見えてくる。

「当社に該当するものもありそうなので、制度づくりの参考にしています」と根本さんは話す。

月1回の朝会議などを活用して 従業員の意見を吸い上げ、制度を浸透させていく

制度づくりを進めるうえで、従業員の考えや状況をしっかり盛り込んでいくのも方針の一つだ。

「毎月1回、全員で朝会議を行っているので、今度は裁判員制度を議

題に乗せ、どのような規定が必要かを従業員自身が考える機会を持つことを予定しています。そして家族とも相談してもらい、面談方式で一人ひとりの声を吸い上げていくつもりです」という五十嵐社長の言葉から、個々の意見に丁寧に耳を傾ける社風が伝わってくる。

こうして話し合いながら全員参加で制度をつくり上げていく過程で、従業員の裁判員制度に対する関心や理解、協力体制などを自然に育んでいくことも大きな狙いだ。また、従業員がお互いの考えを知ること、社内のコミュニケーションを活性化させる効果も期待できる。

制度づくりが、お互いへの理解を高め 社内規定の見直す大きなきっかけに

さらに同社では、裁判員制度への対応だけでなく、ワーク・ライフ・バランスを考え、育児・介護規定を含めた社内規定全体の見直しをはかるという。

「当社の従業員は18人、全員正社員です。誰かが裁判員に選出されたら同じ部署の人がフォローする必要がありますが、人数が少ない部署は、特に大変だと思います。また、わが社は20歳から65歳と年齢層も広いので、それぞれ生活環境や考え方も違う。制度をつくるに当たり、こうした社員を取り巻く多くのことを改めて把握する必要があると考えています。しかし考えようによれば、これは育児や介護、また災害やインフルエンザなどへの対応でも同じことですね。ですからわが社では、今回の裁判員制度への対応を、いいきっかけだと捉えています」と五十嵐社長はいう。

裁判員制度をきっかけとした今回の社内規定の改定は、同社の従業員満足の上にも大きな効果をもたらそうだ。

■三光エンジニアリング株式会社

代表／五十嵐 隆

本社所在地／東京都江戸川区松江3-9-19

事業内容／給排水衛生設備工事、消火設備工事、冷暖房設備工事、換気設備工事、汚水浄化設備工事と上記設計・施工

従業員数／18人（2009年9月現在）

取り組みのポイント

- ホームページなどで他社の事例も参考にし、自社の制度作成のヒントとして活用
- 全社員が顔を合わせる場で会社の方針を発表、情報を共有する
- 面談を通じ、従業員の生活環境や考え方を把握するとともに、裁判員制度への理解と関心を育んでいく
- 裁判員制度への対応をきっかけに、社内規定全体の見直しをはかる

丸源飲料工業株式会社

case. 2

社内規定をもとに大枠を制定し、あとは個別に対応。 続いて社長の話と担当者のメールで 会社の姿勢と情報を確実に伝達していく

「裁判員に選出された社員の仕事をどうフォローするかは、通常の休暇と同じ」。
同社の制度に対しての考え方や規定づくりは、いたってシンプル。
これはしっかりした社内規定、そして会社と社員の間の信頼関係の賜物といえそうだ。



代表取締役社長 阿部貴明さん(右)
取締役管理本部長 成田年弘さん(左)

公益性を重視する同社にとって協力は当然。 社長自らが会社としての姿勢を明言

1916年にラムネ製造販売からスタートし、現在は業務用食材を広く製造・販売する丸源飲料工業株式会社。近年は、アメリカ生まれの新感覚飲料「スムージー」を日本に紹介したことでも知られている。

同社は今、東京本社のほか、大阪支店、宇都宮工場といった施設を持ち、約130人の社員を抱える。これほどの規模になると、裁判員制度に関する規定づくりも苦労が多いのでは、と思うが、「そんなことはありませんよ」と代表取締役社長の阿部貴明さんは、笑顔を見せる。

そして「日本は法治国家。私たちはそこで活動しているのですから、公益性を重視して世の中の役割分担をしっかりと果たすのは、当たり前のことです。当社では常に従業員とこうした話をしていますし、会社の風土として根付いています。ですから、裁判員制度についても協力するのは当然だと考えています」と続ける。

「社内規定」という基準に 裁判員制度の規定をプラス

裁判員制度の体制づくりに着手したのは、2008年の秋。成田さんが中心となり、商工会議所が主催した資料映像の試写会に参加したり、関連資料を収集したりした。同時期に、阿部社長は朝礼で裁判員制度が始まることや、会社の姿勢を明言し、成田さんも収集した資料に基づき制度の概略を説明。管理本部が窓口になるので、相談や疑問があれば気軽に声を掛けてほしい旨も伝えた。「当社には支店や工場勤務の者もおりますので、口頭だけでなく、同様の内容を全従業員にメールしました。その際は、裁判員候補者名簿に載った際に送付される調査票のサンプルも添付しています」(成田さん)。

加えて各部署に1部ずつ資料を配布していつでも手に取れるようにし、

「名簿に載ったら会社に知らせてほしい」とも伝えた。これは裁判に出ている間のことについて相談するため。すでに2008年、2人の従業員に名簿記載通知が来て、速やかに報告がされたという。

このほかに裁判員制度をにらみ新たに定めたのは、「従業員が裁判員に選出されて参加したときは、特別休暇扱いとする」ということ。従業員の家族が選出され、従業員の協力があれば参加できるという場合も同様だ。パートやアルバイトのスタッフについてはこれから詰めていき、派遣社員は派遣会社の規定に従おうと考えている。

同社の対策は、ほとんどこれで終了。このようにスムーズに運んだのは、阿部社長と成田さんの働きに加え、社内に浸透しているしっかりした社内規定の存在に負うところが大きいようだ。阿部社長も「新たに必要となる項目を社内規定に追加したという感じですね」と振り返る。

「仕事が理由」の辞退はNG 病欠などと同様に周囲がフォローすればいい

裁判員として裁判に参加するかどうか、最終的な判断は個人に任せている。ただ「辞退する場合、仕事を理由にしないように」ということを徹底して伝えているのも、同社の特徴だろう。

「万が一、同時に多数の従業員が選出されて仕事に支障が出るなら、対策が必要です。ただ現実ではそういった事態はまずないでしょうから、周囲の協力があれば休めるはず。結局は急な家庭の事情や病欠と同じことです。裁判員として休みが必要な場合も、今までと同じようにみんなでフォローしていけば問題ありません」と阿部社長は力強く話す。

■丸源飲料工業株式会社

代表／阿部貴明

本社所在地／東京都墨田区立花4-7-8

事業内容／清涼飲料水、果実飲料、シロップの製造および販売、デザート用原料の製造および販売、輸入加工品の販売

従業員数／127人(2009年9月現在)

取り組みのポイント

- 朝礼を活用し、社長自ら直接従業員に呼び掛ける
- 本社と工場で情報に温度差が出ないよう、メールやパンフレットを活用し情報共有を徹底
- 制度に関する相談窓口を明確にする
- 裁判員休暇の取り扱いなど重要な部分を規定化し、詳細は個々のケースごとに臨機応変に対応

株式会社クリエイティブステーション フラッグ

case. 3

少人数だからこそ協力体制がカギ。 事前準備として資料収集をするとともに 周囲とのネットワーク強化に努め下準備に着手

裁判員制度に関して、特別な社内規定づくりは予定していないという同社。
しかし今までは「実際に社員が選出されたら、みんなで話し合えばいい」と思っていたが
近頃は、すぐ対応できるよう少しずつ考えておこうというように、意識が変わりつつあるようだ。



代表取締役 大西秀明さん

仕事も休暇も本人の裁量で。 少数精鋭ならではの社内ルール

株式会社クリエイティブステーション フラッグは、カメラマンやディレクターなどが活躍するクリエイティブ集団。主にポスターやカタログ、雑誌、広告、WEBをはじめとしたプランニングから制作と、幅広いフィールドで活動を展開している。

スタッフは現在、カメラマン、クリエイティブディレクター、営業、経理の4人で、すべて正社員。そして代表取締役でありカメラマンの大西秀明さんが加わり、総勢5人だ。

「この規模ですし、それぞれが自分の仕事を抱えて動くビジネススタイルですから、当社は明確な社内規定をつくっていないんです」と大西社長。休暇に関する決まりも設けておらず、過去には撮影旅行がしたいと、3か月間休暇を取った従業員もいたという。

「私たちの仕事にはそういう時間が必要です。休暇といっても、そこで作品ができれば仕事にもつながりますから」と大西社長。

プロフェッショナルが集まった企業だからこそ、細かい規則はつくらずに、個人の裁量に任せるのが同社のやり方。状況が許すなら、休暇も必要などきに必要なだけ取れるようにするのは、裁判員制度に関しても同様にするという。

しかしそのほかについては、「実は、今回は取引先を含め関係者に裁判員候補になった人がいなかったの、まだ何も決めていません。もし従業員や従業員の家族が裁判員に選ばれたら、そのときに考えようと思っています」と話す。

とはいえ、裁判員制度に無関心というわけではない。

「私はもちろん、たぶんほかの従業員も選出されたら出席すると思います。自分たちや身内が裁判員に選出されて参加を望むときも、みんなで協力するつもりです」

必要なときすぐ動いてもらえる 社内外のネットワークが強み

しかし、もし社員が裁判員に選ばれた場合、その人が抱えている仕事は、どうするのだろう。「カメラマンの仕事は、日常でも取引先から急な依頼が入ったり、撮影日が重なるなどして手が回らないことがあります。そのようなときは、社内はもちろん、社外のカメラマンのネットワークも含めて依頼をやりくりするんです。ですから裁判員制度に関しても、この方法で十分対応できると思っています」。

まだ裁判員制度対策について本腰を入れていなかったのは、こうした日頃からの心強いネットワークがあるからだ。といいつつ、大西社長は、言葉を続ける。「当社には、クリエイティブディレクターや営業、経理担当などのスタッフもおります。少人数だからこそ、彼らの代理はいません。そう考えると、担当者が裁判員に選出されたとき、スムーズに誰かが代理を務められるよう、事前に考えておく必要がありますね」。

さまざまなケースに備えて 基本的な情報収集を開始

今までは、テレビや新聞などの報道で情報を目にするだけで、裁判員制度を自分たちの問題として考える機会がなかった、と大西社長。そして、この規模と社風だからこそ、その場になれば臨機応変に対応できるだろうと思っていたという。「とはいえ、考えてみるいろいろな課題が出てきます。細かい社内規定をつくる予定はないものの、やはり事前に関連情報を集めておくことは必要ですね。従業員たちがどのような考えを持っているか、話をする場も持ってみようと思います」。

事前に知識を深めたり、従業員の意見を吸い上げておくことで、同社ならではの柔軟な備えができそうだ。

■株式会社クリエイティブステーション フラッグ

代表／大西秀明

本社所在地／東京都中央区銀座1-22-8

事業内容／広告の制作および企画立案、グラフィック全般の広告制作など。

関連会社に有限会社フラッグ(フォトスタジオ)、

フラッグ・ギンザ・ギャラリー(レンタルギャラリー)の運営

従業員数／5人(2009年9月現在)

取り組みのポイント

- 社内外のネットワークを生かし、仕事をやり繰りする素地がある
- 営業や経理などの仕事は、事前に社内で相談して引き継ぎを行う

情報伝達はメールや掲示板、回覧を活用。 さらに各部署の幹部がそれぞれの輪の中心となり 従業員の声を吸い上げ、充実した制度づくりをはかる

「裁判員制度に関する決まりは、社内規定にプラスするという考えで進めています」。そう話す担当者たちは、2010年春からの新规定スタートを目標に掲げ、より実践的な制度をつくるために、さまざまな試みを行っている。



取締役 池田雅一さん(右)
総務部門次長 増田芳夫さん(左)

セミナーへの参加や関連資料で 知識と情報のすそ野を広げる

倉庫業を基盤に、業務用不動産の賃貸借の仲介や管理、物流業、倉庫活用コンサルティング、ヘリポートやレジャー施設、レストランの運営をはじめ、幅広く活動する東運グループ。その中心である東京倉庫運輸株式会社は、既存の社内規定に準じて裁判員制度規定を定めるという。

取締役の池田雅一さんは「当社は、国民の義務として裁判員制度への協力は惜しまないつもりです。今はそのスタンスを基に方向を定め、詳細について考えているところだ」と説明する。

同社がこの規定づくりに向けて動き出したのは、2008年末から。そして今春からは、裁判員制度への対応が会議の議題にのる機会も増えてきたという。現在は、担当者の総務部門次長の増田芳夫さんが中心となり、商工会議所のセミナーに出席したり、新聞や雑誌などで関連の資料を読むなどして研究しているところだ。

「今は、休暇日数やその間の賃金についての扱い、従業員が裁判員等に選定された場合はどのくらいの期間内に申請してもらうかなどを検討しています。考えるべき項目は、ほかにも多数ありますね」と増田さん。

同社の場合は各自が専門分野を持ち、それぞれ仕事を抱えているので、お互いの業務を簡単に代替できるわけではない。休暇の場合は業務の状況を見てスケジュールを調整することもできるが、裁判は日程が決まっているので、そううまくとは限らないだろう。

そんな状況を想定しながら、増田さんは「急用のときは、メールを送っておいて昼休みにでも連絡をもらう……裁判に出席する期間は、なんとかそんな方法でしのげればと思っています」。

東運グループの社内規定は、グループ各社ごとに独立して制定しているが、多くの場合、同社を基準に設定している。裁判員制度に関する

取り決めも、同様となるだろう。それだけに、グループ全体のためにも適切な制度をつくりたいと、池田さんと増田さんの熱意は高まっている。

得た情報は、それぞれ適切な方法で 従業員に伝え、理解してもらう

そんな同社がすでに行っているのは、収集した情報をメールで送信すること。これは定期的なものではなく、知ってほしい記事等を見つけたら、タイミングを見て増田さんが送信しているという。

冊子などはメールで送信できないので、希望者に貸し出す、掲示板に備え付ける、回覧するといった方法を取っている。

また各部署の役職者が従業員とのパイプ役を務め、会議などを利用して必要事項を口頭で伝えているのも同社の特徴。逆に従業員の意向も、こうしたグループ会議の際に役職者が話を聞き、担当者に伝える仕組みをつくっている。東運グループには役員を入れて、約80人の正社員がいる。担当者が全員と話をするのは時間も手間もかかるが、この方法なら合理的に声を吸い上げられそうだ。

さらに詳しい資料を見てから 最終的な取り決める

着実に制度づくりを進めているものの、苦労している点もある、と池田さんと増田さん。「手元にある資料のほとんどは、裁判に出席する人のためのもの。選出されたらどのような書類や証明書が出るかなど、企業側が知りたい情報が意外と少ないと感じています。それらを把握しないとどんな規定が必要かわからないこともあるので、なんとかできないかと模索しています」。

そこで今は手元の材料でできることを進めておき、新たに情報を入手したら、微調整や項目の追加をする。こうして、さらに具体的でわかりやすい制度づくりを目指している。

東京倉庫運輸株式会社

代表／池田 隆
本社所在地／東京都港区海岸3-5-10
事業内容／倉庫業、業務用不動産賃貸など
従業員数／80人(2009年9月現在)

取り組みのポイント

- 重要事項は従業員にメールで送信。さらに部署ごとに役職者から伝え、しっかりと内容を理解してもらう
- グループ会議の場を活用し、従業員の意向を聞く機会を設ける
- 日頃から活用している掲示板や回覧制度を使い、従業員が気軽に関連資料を手にとることができるように工夫

問い合わせ先一覧

●裁判員制度について知りたい・学びたい

最高裁判所・裁判員制度ウェブサイト

<http://www.saibanin.courts.go.jp/>

裁判員制度の紹介や裁判員の選ばれ方、役割などについての解説が詳しく、Q&Aも充実。広報用映画の配信やパンフレット類のダウンロードも可能

日本弁護士会・裁判員制度コーナー

http://www.nichibenren.or.jp/ja/citizen_judge/

裁判員制度の説明によく出てくる語句についてもわかりやすく説明されている

法務省・裁判員制度コーナー

<http://www.moj.go.jp/SAIBANIN/>

TEL 03-3580-4111(内5627)
(法務省刑事局総務課裁判員制度啓発推進室)
e-mail sspa@moj.go.jp

裁判員制度の説明のほか、世論調査の結果や、「従業員の方が裁判員等に選ばれた場合のQ&A」なども掲載

検察庁

<http://www.kensatsu.go.jp/>

TEL 03-3592-5611(東京地方検察庁)

全国の検察庁で、会社や地域の集まりなど、希望の場所に向いて裁判員制度や検察の仕事などについて説明会を開催しており、各地の申し込み電話番号が確認できる

●質問・相談したい

制度の概要や手続き等について
日本司法支援センター・法テラス

<http://www.houterasu.or.jp/>

0570-078374(法テラス・コールセンター)
PHS、IP電話からの場合→03-6745-5600

法的トラブル解決のための総合案内所である法テラスでは、最高裁判所、法務省、日本弁護士連合会の全面的な協力のもと、裁判員制度についての問い合わせに広く対応している

裁判員等で精神的に負担を感じたら
全国精神保健福祉センター一覧

http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/chusou/jouhou/sh_center/

TEL 03-3842-0948(東京都立精神保健福祉センター 下谷)
03-3302-7575(東京都立中部総合精神保健福祉センター)
0423-76-1111(東京都立多摩総合精神保健福祉センター)

こころの健康、こころの病気に関する相談を関係機関と協力しながら行っている

※裁判員、補充裁判員またはそのいずれかであった人のために「裁判員メンタルヘルスサポート窓口」(<http://www.health-letter.jp/bb/saibanin/>)があります。利用するには裁判所から配られるログインIDが必要です

中小企業のための 裁判員制度対応のポイント ～知っておくべき裁判員制度対応の手引き～

平成21年10月発行

発行所：東京商工会議所 産業政策第一部
〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2 電話 03-3283-7638

監修：弁護士 安西 愈(安西法律事務所)
社会保険労務士 糸井裕明

企画・制作：株式会社ナナ・コーポレート・コミュニケーション

印刷所：株式会社広英社

©東京商工会議所 無断転載・複製を禁ず