

裁判員制度への実務対応と就業規則規定例

今年の5月21日から、「裁判員制度」が始まります。

裁判員制度については、皆さんの関心も高く、新聞や各種報道で取り上げられることも多いので、その概要について、ご存知の方も多いと思います。

しかしながら、裁判員制度の実施にともなって、企業が労務管理上どのような対応をする必要があるのかということについては、メディアで取り上げられる機会も少なく、社長を始めとした人事労務担当者にとっては、むしろこちらの方が関心事なのではないでしょうか。

そこで、今回は、裁判員制度の実施と、企業における実務対応、及び就業規則への規定の仕方について、説明してみたいと思います。

① 裁判員制度と企業の実務対応のポイント

まず、裁判員制度とは、一言で言えば、「国民の司法参加」の実現を目的としています。

したがって、企業に勤める従業員が、裁判員として「選任」を受けて、実際の刑事裁判の審理に参加して、裁判官や他の裁判員とともに評議して、判決や量刑の決定をすることはもとより、それまでに至る過程として、「裁判員候補者」として裁判所からの「呼出状」に応じて、裁判所に「出頭」することも、いずれも（衆議院議員や参議院議員などの議員選挙の投票のために投票所へ出向くことと質的には同様な）「公民権」の行使と考えられます。

法も、「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、補充裁判員若しくは裁判員候補者であること又はこれらの者であったことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない」（法71条）と規定して、雇主である企業が、従業員が裁判員になるために仕事を休んだことを理由に、不利益な扱いをすることを法律上禁じています。

こうしたことを念頭に考えると、従業員が「裁判員裁判」に関わる段階や程度に応じて、企業が実務上留意しておく必要がある事項は、主に以下のものが挙げられると思います。

- (1) 従業員が「裁判員候補者名簿」に登載された旨の「通知」を受けたとき
- (2) 従業員が「裁判員候補者」に選任された旨の「通知」を受けたとき
- (3) 従業員が「裁判員候補者」から「裁判員」へ「選任」されるために、裁判所へ「出頭」するとき
- (4) 従業員が「裁判員」に「選任」されて、「裁判員裁判」に参加することになったとき

以下、(1)～(4)について、各々説明していきます。

- (1) 従業員が「裁判員候補者名簿」に登載された旨の「通知」を受けたとき
- (2) 従業員が「裁判員候補者」に選任された旨の「通知」を受けたとき

国民は、「裁判員候補者名簿」に登載されると、それから1年間は「裁判員」として選任される可能性があります。

「裁判員候補者名簿」に登載された旨の通知が行われると、その後、「裁判員候補者名簿」をもとに、具体的事件における「裁判員候補者」が、くじで選定されて、裁判当日の6～8週間前に「呼出状」という形式で通知が行われます。

選任された「裁判員候補者」(1事件あたり50～100人程度)は、「裁判員裁判」当日の午前中に出頭して、裁判員の選任手続きが行われ、裁判員(原則6名)が選任されることとなります。

このような流れで、裁判員の選任が行われるのですが、裁判員候補者になった場合には、少なくとも「裁判員裁判」当日に出頭する必要があるため、当日は、会社を休まなければならないという状況も考えられます。

このような状況に対応するために、企業としては、前述の「不利益取扱いの禁止」の法律上の趣旨からも、早めにその従業員の仕事などの調整をして、裁判所に出頭できるように予定を確保してあげるのが相当だと考えられます。

そうした意味で、従業員が「裁判員候補者名簿」に登載された段階、そして「裁判員候補者」に選任された段階で、従業員から会社への報告義務の規定を設けることは、本人が担当する業務の円滑な遂行と、公民権行使の両立を図るためには必要不可欠ということになります。

また、法は「何人も、裁判員、補充裁判員又は裁判員候補者若しくはその予定者の氏名、住所その他の個人を特定するに足りる情報を公にしてはならない」（法 72 条）と規定していますから、会社は、「裁判員候補者やその予定者」を特定する情報の管理を十分行う必要があることに留意しなければなりません。

(※) 従業員が、「裁判員」または「裁判員候補者」となることで休みをとることについて企業に相談などは、法 72 条に規定する「公にする」には当たりません。
「公にする」とは、不特定多数の者が知り得る状態にすることを言います。

(3) 従業員が「裁判員候補者」から「裁判員」へ「選任」されるために、裁判所へ「出頭」するとき

従業員が、裁判員の選任手続きに伴い、「裁判員裁判」当日に裁判所へ「出頭」するために会社を休むことは、前述の法律上の規定により認められています。

したがって、企業は、従業員の「出頭」を拒否したり就労を強制したりすることはできません。

「裁判員裁判」当日に出頭したものの、結果的に、その従業員が「裁判員」として「選任」を受けなかったとしても同様です。

「裁判員候補者」になった場合には、少なくとも「裁判員裁判」当日に出頭する必要がありますから、「出頭」のために取得した休暇について、有給・無給の取扱いを、どのように対処するのがよいかを検討しておくことが必要です。

ちなみに、裁判員の「選任」のために「裁判員裁判」当日のみ「出頭」したにとどまり、「裁判員」としての「選任」までには至らなかった場合には、選任手続きは午前中で終了しますから、午後は開放されることとなります。（裁判員の選任は、「裁判員裁判」当日の午前中に行われ、午後から審理が開始されることになっています。）

この場合であっても、裁判所からは、選任のために出頭した旅費等の支払いは、なされることとされています。

(※) 「出頭」のみの場合、1 日当たり 8,000 円以内（時間に応じて）の日当が支払われる予定です。

日当の支給をも考慮するとすれば、「出頭」のために取得した休暇について、有給あるいは無給だけでなく、①有給とする、②無給とする、③日当との差額を支給する、という3パターンが考えられます。

(4) 従業員が「裁判員」として「選任」されて、裁判員裁判に参加することになり企業を休むこととなったとき

従業員が「裁判員」として「裁判員裁判」に「参加」することとなったために、審理が終了するまでの期間、会社を休まざるを得なくなったときに、企業がそれを理由として不利益な取扱いができないことは前述した通りです。

従業員の「裁判員裁判」の期間中の「休暇」に関して、有給にするか、無給にするかという考え方については、(3)の「出頭」の日のみの場合と、同様です。

つまり、「裁判員」に選任された場合も、裁判所から「裁判員裁判の期間中」の日当等の支払いがありますから、「裁判員裁判」の期間中の休暇を、有給あるいは無給にするかについては、①有給とする、②無給とする、③日当との差額を支給する、という3パターンが考えられるということになります。

(※) 裁判員に選任された場合、1日当たり10,000円以内(時間に応じて)の日当が支払われる予定です。また、宿泊が必要な場合は、地域によって、8,000円前後の宿泊費が支払われる予定です。

② 就業規則への規定について

(1) 「裁判員制度」に伴う「報告」の規定について

会社は、従業員が裁判所から「裁判員候補者」としての「通知」を受けた場合、早めにその従業員の仕事などの調整をして、裁判所に行くことができるように予定を確保してあげることが必要であることは、先に述べた通りです。

よって、会社としては、事前に以下のような規定を設け、報告義務を課しておくことがよいと思います。

～規定例～

(裁判員制度に関する報告義務)

第〇〇条 従業員は、裁判員制度に関し、以下に掲げる各号の一に該当した場合は、会社に報告するものとする。

1. 裁判所から裁判員候補者名簿に登載されたことを通知されたとき
 2. 裁判所から裁判員候補者に選任されたことを通知されたとき
 3. 裁判所へ出頭し、裁判員（補充裁判員も含む）に選任・不選任が明確になったとき
 4. 裁判員として従事している裁判が延長されたとき
- ② 前項の報告をする場合において、裁判所が発行する書類がある場合、その写しを提出しなければならない。
- ③ 会社は、前項各号の報告内容について、紛失、漏洩等がなされることが無いよう、その情報管理に十分配慮するものとする。

(2) 「裁判員裁判」に伴う「休暇」の規定について

a 公民権行使の条文に包含させて対応する場合

従業員が、裁判員として「選任」を受けて、実際の刑事裁判の審理に参加して、裁判官や他の裁判員とともに評議して、判決や量刑の決定をすることはもちろん、それまでに至る過程として、「裁判員候補者」として裁判所からの「呼出状」に応じて、裁判所に「出頭」することも、いずれも「公民権」の行使と考えられます。

よって、通常就業規則に規定されている「公民権の行使」を準用して対応することが、考えられます。

～規定例～

(公民権行使の時間)

第〇〇条 従業員が勤務時間中に選挙権の行使、その他公民としての権利を行使するためあらかじめ申出た場合には、それに必要な時間を与えることとする。ただし、権利の行使を妨げない限度で、申出た時間を変更することがある。なお、その時間に対する給与は支給しない。

あるいは、上記条文に「裁判員」に関する文言を追加してもよいと思います。

～規定例～

(公民権行使の時間)

第〇〇条 従業員が勤務時間中に選挙権の行使、裁判員等選任手続のための出頭、及び裁判員等の職務への従事、その他公民としての権利を行使するためあらかじめ申出た場合には、それに必要な時間を与えることとする。ただし、権利の行使を妨げない限度で、申出た時間を変更することがある。なお、その時間に対する給与は支給しない。

なお、従業員が、裁判員として裁判に参加等する場合の休暇を、有給とするか、無給とするか、あるいは日当との差額を支給するかについては、各会社に委ねられていますので、その部分については、会社の実情に合わせて変更して頂くことになります。

b 公民権行使の条文とは別に条文を設けて対応する場合

～規定例～

(裁判員休暇)

第〇〇条 従業員が、以下に掲げる各号の一に該当し、当該従業員から申請があった場合には、会社は必要な範囲内で、裁判員休暇を与える。

1. 裁判員等選任手続のために裁判所に出頭したとき
2. 裁判員（補充裁判員も含む）として選任を受け、裁判審理に参加するとき
- ② 本休暇を取得する場合には、裁判所から交付される証明書を添付の上、会社に対して、1ヶ月前までに、書面により申請しなければならない。
- ③ 本条の裁判員休暇期間中は、通常の給与を支給する。
- ④ 裁判員等選任手続のために裁判所へ出頭後、裁判員に選任されなかった場合は、翌日以降について取得予定であった裁判員休暇は取消されるものとし、従業員は、翌日より勤務しなければならない。
- ⑤ 前項において、裁判員等の職務に従事していないにもかかわらず、出勤しなかったときは、無断欠勤として取扱う。

なお、繰り返しになりますが、従業員が、裁判員として裁判に参加等する場合の休暇を、有給とするか、無給とするか、あるいは日当との差額を支給するかについては、各会社に委ねられていますので、その部分については、会社の実情に合わせて変更して頂くことになります。

(3) 裁判員休暇を、有給とするか無給とするか、あるいは日当との差額を支給するかについて

既に述べていますように、裁判員休暇を有給にするか、無給にするか、あるいは日当との差額を支給するかについては、会社の裁量に委ねられています。

では、実際にどうするのが一番良いのかということですが、弊事務所としては、裁判員制度に関する休暇については、年次有給休暇とは別に、有給の「特別休暇制度」を設けることが、最も良いと思っております。

まず、最終的に「裁判員」として裁判に参加する確率は、年間で 5,000 人に 1 人程度と見込まれており、仮に「裁判員裁判」に参加しても、その日数は、ほとんどが 3 日以内の審理で決着するとされています。

このことを考慮すれば、当該休暇を有給とすることについて、さほどのデメリットは無いと考えます。

また、当該休暇を無給、あるいは日当との差額を支給とした場合、本人は法定の年次有給休暇を申請してくることが想定されます。

その場合、「裁判員」に選任されることを想定して、「裁判員裁判」の審理日数分（事前に通知されており、7 割が 3 日間です。）の取得申請を行うこととなります。

しかし、実際に「裁判員裁判」当日に呼び出されても、裁判員に選任されない（50 人～100 人が呼び出され、実際に選任されるのは 6 名）可能性も、十分考えられます。

そうしたときに、「裁判員裁判」当日以降の年次有給休暇については、法定の年次有給休暇になりますから、本人からの申出がないかぎり、会社から取得の取り消しをすることはできないこととなります。

一方、有給の特別休暇であれば、法定外の休暇ですので、当日以降の休暇は、取り消しするというような、柔軟な対応も可能になります。

上記のような理由から、年次有給休暇とは別に、有給の特別休暇制度を設けた方が、良いと考えています。

以上