

裁判員制度への準備

③

法人労働士
士代表
労働代表
保険代理
社会工
特定
鎌倉 珠美

1年間で裁判員または補充裁判員になる確率は、補充裁判員を2人選ぶと仮定した場合で約5000人に1人と試算されている。

一方、裁判員候補者になる確率は、1件あたり50人から100人選ぶと仮定すると、約400人から800人に1人。今年はその該当する社員がいなくても毎年選任されるのだから、中小企業でも対応を考えておかねばならない。

企業には、パートタイマーや契約社員等から相談を受けた場合どのように取り扱えばいいかという悩みもでてくるだろう。会社はパートタイマー等が裁判員に選任された場合も、裁判員の職務に必要な時間を付与する義務があるのだろうか。

この点については、会社は正社員に限らず、「公の職務に必要な時間」を請求された場合はこれを付与しなければならぬ。なお、これらの者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと等を理由

に解雇等「不利益取り扱い」をすることは許されない。それでは、パートタイマーのように時給や日給の賃金体系の場合、裁判員の職務にあたる時間の賃金はどう取り扱えばよいのだろうか。

「裁判員の職務に必要な時間」については、必ずしも有給である必要はなく、不就労時間分の時給は支払わないという扱いであっても差し支えない。正社員には有給で、パートタイマーは無給として取り扱いを異にするということも違法とはいえない。

いずれにしても、無用なトラブルを避けるためには、有給にするのか無給にするのか、有給とする場合はどのような計算方法で支給するのかが、裁判員休暇を取得したときの処遇を「パートタイマー就業規則」等で明確にしておく必要があるだろう。

裁判員制度と企業の対応②

では、パートタイマーがシフト勤務の場合に、裁判員の出頭日避けて勤務表を作成することは問題ないだろうか。

裁判所への出頭日避けてシフト表を組むこと自体は、労働基準法に定められた範囲で労働時間と休日を守られていれば、違法性はなく、そのようなシフトを組むことは可能である。

また、日勤と夜勤との交代制の場合でも同様である。会社は「裁判員の職務に必要な時間」を与える必要があるが、その日の夜勤をさせてはならないということはない。「裁判員の職務」は「労働」にはあたらないため、その日に夜勤があっても夜勤が通算されて残業になるわけではなく、割増賃金が発生するわけではない。通常の賃金を支払えば足りることになる。

しかしながら、裁判員裁判に要する時間は1日休憩を含め6〜7時間程度と見込まれているので、これを考える会社としては社員の心身の負担を考えたシフトにするなどの配慮はすべきであろう。

「企業の社会的責任」の視点で対応する

ところで派遣社員が裁判員に選ばれ、「裁判員の職務に必要な時間」を請求する場合、派遣社員は派遣元企業と派遣先企業どちらに請求すればよいのだろうか。これについては派遣先企業に請求することになる。派遣先企業は「裁判員の職務に必要な時間」を請求された場合、これを拒むことはできない。

もっともこれにより就業しない時間分の派遣料金まで派遣元に支払う義務はない。この間、派遣先企業は、派遣元に対し、他の派遣社員を代替として派遣するよう求めることは可能である。

なお、派遣先企業に有給の「裁判員休暇制度」があったとしても、派遣社員は派遣先とは雇用関係がないため、適用を受けない。派遣社員の賃金の取り扱いについては、派遣元の規定により取り扱われることになる。

5月21日の裁判員制度のスタートまでいよいよ3カ月をきった。勤めている人から選ばれる確率は50%以上。

つまり、社員が裁判員裁判に参加しやすい環境づくりに企業が協力しなければ制度は成り立たない。企業の社会的責任の視点で対応が望まれる。

(おわり)

今年5月からスタートする裁判員制度について、弊社鎌倉が連載3回目の「裁判員制度への準備③」を執筆しております。裁判員制度への対応を検討したい企業は下記までお問合せ下さい。

社会保険労務士法人エール
TEL045-549-1071
http://www.sr-yell.com