

裁判員制度

への準備

①

刑事司法を大きく変える裁判員制度がいよいよ今年の5月21日から始まる。裁判員制度の概要と企業対応のポイントを中心に、3回にわたって紹介する。

◇
あらためて、裁判員制度とはどんな制度なのであろうか。

裁判員制度とは、国民が裁判に参加することで、身近で分かりやすい裁判の実現、司法への信頼向上を目的に実施される制度で、司法制度改革の一環としてスタートする。

対象になる裁判は、刑事事件のうち、国民の関心の高い重大犯罪(殺人、強盗致死傷等)に限られる。裁判の期間は、9割の事件が5日以内で終わると見込まれている。国民から選ばれた6人の裁判員が、3人の裁判官と一緒に、被告の有罪無罪、量刑を決める。裁判官から、ていねいな説明を受けられるため、特に詳細な法律的な知識は不要とされている。

選任方法については、20歳以上の有権者の中から、裁判員候補者名簿に記載された人に、毎年12月頃、通知が送付される。名簿は翌1年間有効で、事件ごとにこの名簿の中からくじで候補者が選ばれ、呼出状が送付される。候補者の中から裁判所の呼び出し、質問を経て、最終的に辞退者等を除き、6人の裁判員に絞られる。事件によってはこの他に補充裁判員も選任される。

仕事の忙しさを理由に辞退できるのか
とこで、多くのビジネススマンが抱く疑問の一つは、「仕事の忙しさを理由に辞退できるか」ということである。

裁判員制度とは
裁判員制度は国民の義務であり、単に忙しいというだけでは辞退できない。「重要な仕事であって自分が処理しないと著しい損害が生じるおそれがある」と判断された場合のみ辞退できる。職務に従事する期間、事業所の規模、担当職務の代替性、日時の変更可能性などの観点から総合的に個別判断される。認められるかは別として、本人がこれに該当するとして辞退の申し

法人 士 務 労 務 士 法 人
代表 社会 保険 労働 代表
社会 保険 労働 代表
特定 社会 保険 労働 代表
鎌倉 珠美

立てをすることはできるが、会社が賃金を支払うことまでは求められていない。有給が無給かはあくまでも各会社の判断に委ねられており、会社は就業規則に給与の取扱いを明確にしておく必要がある。

企業の関心が高い
休暇・給与の扱い

一方、企業側として

関心の高いことの一つは、「会社は裁判員に選任された社員に対し、休暇等を与える必要があるか。給与の扱いはどうすべきか」ということである。

労基法第7条は「使用者は、労働者が労働時間中に公の職務を執行するため必要な時間を請求した場合において、拒んではならない」と定めている。

裁判員の職務は「公の職務」にあたるため、会社は必要な時間を与えなければならない。

また、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とする「不利益取扱い」は禁止されている。一見すると、会社は有給扱い

就業規則への規定方法としては、公民権行使の条文を適用する、裁判員休暇を新設する、既存の特別休暇に追加するなどの方法が考えられる。

なお、無給とした場合に、社員が本人の意思で年次有給休暇を申請することは問題ないが、会社が年次有給休暇を取得するよう社員に強制することはできない。

では、裁判員に支払われる日当はいくらか。

裁判員候補者は1日8千円以内、裁判員・補充裁判員は1万円以内で裁判所が定める額とされている。日当の性格は、職務に対する報酬ではなく、職務を行うにあたって生じる損害(諸雑費や収入の減少など)の補償とされている。

会社が給与の支払いについて、裁判所から払われる日当との差額を支給すると定めることは可能なのだろうか。

裁判員休暇を有給とするか無給とするかは企業に委ねられており、会社が日当との差額を支給すると規定することは可能である。

休暇・給与など就業規則の明確化が必要

にしなければならないように思えるが、無給としても「不利益取扱い」にはあたらない。裁判