

## 【Q：裁判員制度に対する法人の対応】

**Q 当法人の職員が裁判員に選任されました。労務管理上、どのような点に留意すべきですか。**

A

労働基準法第7条では、「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、又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。」と規定して、公民権の行使を保障しています。

なお、裁判員の職務は「公の職務」に該当します。

したがって、使用者は、職員から請求があった場合、裁判員としての職務を執行するために必要な時間を付与しなければなりません。違反した場合には、罰則が規定されています。（労働基準法第119条、第121条）

また、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律第100条では、「不利益取扱いの禁止」として、「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、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。」と規定しています。

以上のことから、法人としては、職員が裁判員に選任される場合を想定して、次の項目について、就業規則等を改正するなどの対応が必要となります。

① 休暇の付与

使用者は、職員から請求があった場合、裁判員としての職務を執行するために必要な時間について、年次有給休暇又は特別休暇（裁判員休暇）を付与する規定が必要です。

② 賃金支払いの有無

上記において付与する休暇が特別休暇の場合、その日数や賃金支払いの有無について明確に定めておくことが必要です。

なお、裁判員として従事した時間の賃金の支払いは、法人に義務付けられていません。有給とするか、無給とするかは法人に委ねられています。

③ 裁判員として選任されなかった場合の取扱い

裁判員等選任手続の期日に裁判所に出頭しても選任されなかった場合、職務は午前中に終了しますが、休暇の付与を1日とする、午前の半日とする等の取

扱いを就業規則に規定しておく必要があります。

④ 審理期間が変更された場合の取扱い

審理期間が予定より短くなったり、延長される場合を想定し、事前に付与した休暇の取扱いを就業規則に規定しておく必要があります。

⑤ 裁判所からの呼出状の取扱い

裁判員の参加する刑事裁判に関する法律第101条第1項において、裁判員等の「個人を特定するに足りる情報を公にしてはならない」と規定されていますが、これは、不特定多数の人が知ることができるような状態にすることを禁止したもので、裁判所からの呼出状を上司や他の職員に見せることは差し支えないとされています。

法人としては、職員が裁判員等選任手続の期日の呼出状を受取った場合や裁判員等に選任された場合には、職員の不在時における業務の調整や代替職員の確保の観点から、法人に届出ることを就業規則に規定しておく必要があります。

⑥ 裁判員として職務に従事した証明書の取扱い

裁判員候補者として裁判員等選任手続の期日に出頭した日、裁判員として職務に従事した日について、申出れば本人に対して証明書が発行されます。

法人としては、特別休暇（裁判員休暇）を付与する場合には、裁判員として職務に従事した日等を確認するため、この証明書の提出を求めることも有効な方法です。

⑦ 裁判員として職務に従事中の災害補償の取扱い

裁判員、裁判員候補者は、非常勤の裁判所職員となり、国家公務員災害補償法の規定の適用を受けます。