

# LEGAL REPORT

## 「裁判員制度に伴う就業規則の改正ポイント」

2009.1.15



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月  
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員  
登録

H14.02.01 ~ 岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04. 岡山弁護士会副会長

H18.05. ~ 日弁連 ADR 委員会委  
員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ はじめに

平成21年5月21日から裁判員制度がスタートします。従業員の方が裁判員に選ばれることを想定して、就業規則を改正する必要があります。

そこで、本レポートでは最も典型的な改正モデル案を紹介していきたいと思えます。なお、裁判員選任手続きの流れを意識した規定としています。

### ■ 裁判員候補者の届け出 第〇条 従業員が、裁判員候補者に選任された場合は、これを会社に届け出なければならない。

(解説) 前年の12月頃に次年における裁判員候補者が決まり、当該候補者には裁判所から通知がなされます。

この場合、従業員に裁判員候補者に選任されたことを会社に届け出させれば、会社の業務との調整ができ本人に出頭させやすくなります。

### ■ 休暇申請手続き

#### 第〇条 従業員は、裁判員

候補者として裁判員等選任手続きの期日に裁判所へ出頭する場合、裁判員として選任されその職務に従事する必要がある場合は、当該裁判所からの呼出状の写しを添付した書面により休暇を申請することができる。

(解説) 従業員が裁判員等として出頭するために裁判員休暇を申請したときは、会社は休暇を付与すべき義務があります(労基法7条)。ただし、不正な休暇取得を防止するために、呼出状の写しを提出させることは合理性があります。

#### 2 従業員は前項の休暇取得後速やかに、当該裁判所の発行する出頭証明書を提出しなければならない。

(解説) これも裁判員休暇の不正取得を防止する趣旨です。裁判所は呼出状の一部に設ける出頭証明書欄に証明スタンプを押印するなどの証明を検討しているようです。この証明を活用するのです。

### ■ 待遇

#### 第〇条 第〇条記載の休暇

については無給とする（78頁）。

（解説）従業員が裁判員等として出頭する場合、会社としては休暇を与える義務があります。しかし、有給扱いにする義務まではありません。

また、地方の中小企業の場合は、有給休暇とする規定を置くのは経営上難しいかもしれません。

そこで、無給とするモデルを示しました。

ただし、完全月給制の場合、給与の減額の扱いをどうするのかを意識して別途規定を整備しておく必要があります。

**■ 不選任決定の取り扱い**  
第〇条 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。

（解説）裁判員裁判の予定日数は3～5日とされています。従業員は、これを見越して数日分の裁判員休暇を申請することになります。

そうすると、一度申請により取得した裁判員休暇も、結果的に不選任決定がなされた場合は不要だったということになります。そこで、休暇の終了規定を置

く必要がでてきます。

また、選任手続きは午前中になされる予定ですから不選任になった場合は当日午後は時間が余ることになります。この場合に、労働を命じることができるか否かも規定が必要です。

**■ 解任の取り扱い**  
第〇条 裁判員又は補充裁判員となった従業員が、裁判所の決定により裁判の途中で裁判員を解任されたときは裁判員休暇は終了する。この場合、直ちにその旨を会社に報告しなければならない。

（解説）これも、不選任決定がなされた場合と同様の発想に立つ規定です。

**■ その他**  
第〇条 裁判員としての職務が所定労働時間内に終了した場合において、業務上の必要性がある場合には、会社は従業員に対して就業時刻まで勤務に就くよう命じることができる。

（解説）このような規定がないと、一旦労働義務を免除した従業員に対し、会社は当然には出勤を命じることが出来ないのである。

なお、裁判員として裁判の審理に携わることは相当神経をすり減らすことを意味します。少々時間が余ったからといっても労働に適

した状態とは言えないかもしれません。私個人的には、ゆっくり休ませてあげて下さいと言いたいところです。

**■ 有給休暇の取得要件との関係**

第〇条 第〇条記載の裁判員特別休暇は、〇条記載の有給休暇の発生要件との関係においては、全労働日からは除外し出勤しない扱いとする。

労働基準法上の年次有給休暇については、前年度の「全労働日の8割以上出勤した」ことが発生要件です（労基法39条1項2項）。

ところで、裁判員のような「公の職務を執行」（労基法7条）する場合、年休の発生要件との関係でどのように扱うかは何ら規定がありません。

従って、取り扱いのあり方について就業規則上規定がないと実務上混乱を来します。

**■ 最後に**

本レポートは、「社員が裁判員に選ばれたらどうするか？」（労働調査会）を参考にしました。詳しくは、同書をご参照下さい。

2009.1.15