

【社内規定作成例】

第〇〇条（裁判員休暇）
従業員が裁判員候補者、選任予定裁判員、裁判員、補充裁判員（以下「裁判員等」という）になったとき、または現になっているときは、通知書等の写しを添えて、会社に届け出なければならない。

○従業員が次のいずれかに該当するとき、裁判員等としての職務の遂行するために必要な日数の休暇（以下「裁判員休暇」）を与える。

- 裁判員候補者として裁判所に出頭するとき
- 選任予定裁判員として裁判所に出頭するとき
- 裁判員として、裁判管理に参加するとき
- 補充裁判員となって裁判所に出頭するとき
- 前4号に要する往復日

○前項の場合において、従業員は、事前に裁判所からの呼出状の写し、および事後に職務遂行を証明する書類の写しを会社に提出しなければならない。

○裁判員または補充裁判員として、不選任または解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、不選任または解任の決定がなされた当日はこの限りではない。

○裁判員休暇中の賃金は無給とする。

○会社は、第〇項に該当する日（夜勤の場合は第〇項に該当する職務終了後の日を含む）については、本人が第〇条第〇項の手続きにより年次有給休暇（半日単位）の取得を請求した場合、同条第〇項の時季の変更は行わないものとする。

○前項の場合において、本人に取得すべき年次有給休暇がない場合は、本人の希望により、次期における年次有給休暇を前倒しで付与することがある。

○会社は、出勤在籍率の算定に当たり裁判員休暇については、第〇条第〇項第〇号（出勤扱い）、または同条第〇項第〇号（労働日除外）を準用し、賞与その他の処遇に関し、不利益な取り扱いをしないものではない。

第〇〇条（出勤率）「内」

前条の年次有給休暇付与の基礎となる各勤続期間における出勤率が8割に満たない従業員に対しては、当期間に対する年次有給休暇を付与しない。

○出勤率の算定に当たり、次の各号に掲げる期間は、これを出勤とみなす。

- 業務上の傷病による休業期間
- 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
- 産前産後の休業期間
- 年次有給休暇の期間（第〇〇条の裁判員等として裁判所に出頭した日で、本人の要請により年次有給休暇を取得した日を含む）

○出勤率の算定に当たり、次の各号に掲げる期間は、全労働日には含まない。

- 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- 休日に労働した場合のその休日
- 第〇〇条に定める休職期間中
- 生理休暇
- 第〇〇条の裁判員等として裁判所に出頭した日で、本人の希望により年次有給休暇を使用せず、無給休暇となった日

第〇〇条（服務規律）「内」

○自己および他の従業員が第〇〇条に定める裁判員等であることを特定するに足る情報を不特定多数の者に対し、公にしないこと。

○裁判員である他の従業員から事件に関して話を聞き出し、または聞き出そうとしないこと。また、他の従業員が裁判員としての職務を終えたのちも評議の秘密等を守秘義務に配慮すること。

第〇〇条（裁判員制度における業務引き継ぎや人員管理について）

従業員は、裁判員候補者、選任予定裁判員、裁判員、補充裁判員（以下「裁判員等」という）になったときは、業務に影響がないように、会社が指定した者に業務の引き継ぎをしなければならない。

※「内」……既設の条項内における項や号の追加

①有給休暇が無給休暇か
現状では、通常勤務時と同様の扱いで有給とする企業が多い（図表⑥）。しかし、これは法で定められているわけではなく、従業員が裁判員の職務を遂行するための休暇を有給にするか無給にするかは、企業が任意で定めることができる。裁判員候補として裁判所に呼び出された場合は一日八〇〇〇円以内、裁判員および補充裁判員に選ばれた場合は一日一万円以内の日当が支払われることになっているので、無給としても、従業員の生活を著しく圧迫するものではないと考えられる。ただ、裁判員に選任されなかった裁判員候補者は午前中だけで職務が終了するので、一日最高額の半額程度の支払いに

②会社への申告方法の取り決め
裁判員候補者名簿に登録された際は、毎年一月中旬くらいに裁判所からその旨が通知される。したがって、その通知を受け取った各従業員は、自身が裁判員候補者に選出されたことを会社に申し出るよう社内通知・広報を行ってよくとよいだろう。

③年次有給休暇や賞与等の算定にかかわる出勤率を計算する際の取り扱い
裁判員の職務遂行のための休暇をどう扱うかを就業規則等できちんと定めていないと、あとあと、問題となることが考えられる。その際、裁判員法一〇〇条の不利益取り扱いの禁止（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

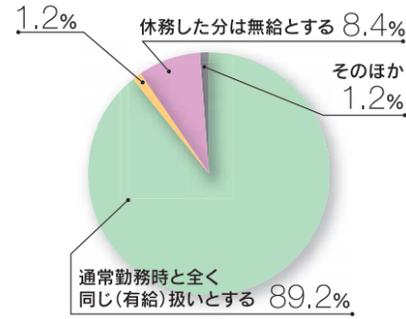
④服務規程
裁判員候補者に選ばれたことを公にすると、裁判員法一〇一条第一項に抵触する。これには裁判員に選ばれた本人だけでなく、周囲の従業員の理解も必要なので、就業規則にも明記しておくことよい。

⑤業務引き継ぎや人員管理
裁判員に選ばれて裁判期間休暇を取るとなると、周囲のサポートが不可欠になる。それをスムーズに行う送り出すためにも対応を考えておくことが必要だ。

就業規則見直しにおける検討ポイント

図表⑥ 休暇を付与した当日の賃金の取り扱い
（n=83社）

通常勤務の賃金から、裁判員法により裁判員に支給される日当分を控除して支給する



（財団法人労務行政研究所「裁判員制度実施に向けた企業の対応調査」2008年9月）

裁判員制度の実施を受け、大手企業の多くが有給の裁判員特別休暇を導入している。しかし、現状で対策が選

法の定め、会社の経営効率、従業員のモチベーション、この三つの観点が重要



社会保険労務士 金山経営労務事務所
所長 社会保険労務士 金山 駿 つよし
日本大学大学院グローバルビジネス研究科中小企業経営コース修了。経営の視点から人事・労務問題に切り込める数少ない社会保険労務士の一人である。会社の経営効率を踏まえた上でのアドバイスには定評がある。
東京都千代田区霞が関3-7-4
明産富士ビル2階
TEL 03-3519-6607
URL
メインサイト：<http://www.office-kanayama.jp/>
就業規則専門サイト：<http://roumu.tank.jp/>
労務相談・労務トラブル専門サイト：<http://www.roumujinji.com/>

裁判員に選ばれた従業員をスムーズにサポートするための就業規則改正
先述したように、企業は裁判員（候補も含む）となった従業員に対し、裁判所に出頭し、職務を遂行するための時間を与えなくてはならない。それに際して、必要になるのが就業規則の整備。その際、細かな対応も考えておかないと、裁判員制度がスタートしてから、さまざまな問題が山積することも考えられる。裁判員制度に対応して就業規則を整備する上でのポイントを紹介する。

れている企業の場合、それにどう対応すればよいのか手をこまねいているという状況ではないだろうか。どこから、どのように着手すればいいのか、社会保険労務士の金山駿さんにかがった。

「裁判員制度に対応する休暇制度としては、①特別休暇として裁判員休暇を新設する、②従来からある「公の職務」のための休暇制度（労基法第七条対応）に準ずるか一部修正する、③年次有給休暇の枠内での対応を考える、の三つがあります」

つまり、必ずしも裁判員休暇を設ける必要はないということだ。また、企業は裁判員に選ばれた従業員に対して休暇を与える義務はあるが、その際の賃金や扱いについては法に抵触しない限り、企業が任意に定めることができる。ただし、年次有給休暇の枠内での対応

「就業規則は会社の実態に合わせて作成すべきものですから、どの形式が良い、と一概にいうことはできません。しかし、考慮しなくてはならないのが、従業員のモチベーションです」

会社の都合だけで規則を制定すると、当然、従業員のモチベーションは下がる。とはいえ、E S（従業員満足）を考慮するあまり、会社の業務に支障を来したり、経営を圧迫する事態になったのでは元も子もない。

「法律に抵触しないところで、従業員のモチベーションを高めつつ、会社の経営効率を考慮していく。就業規則を作る

「就業規則は会社の実態に合わせて作成すべきものですから、どの形式が良い、と一概にいうことはできません。しかし、考慮しなくてはならないのが、従業員のモチベーションです」

また、就業規則の作成義務のない一人未満の会社、一人以上いるにもかかわらず整備が未完成という会社もある。そういった企業は裁判員制度に対する対応が後手に回ってしまう可能性が高い。

「その部分が懸念されることです。整備が未完成な企業はもちろんですが、作成義務のない企業においても、これを機に就業規則の改正や整備に着手していただきたい。その際は、自社の事情を勘案した上で、もっとも良い方法を考えましょう」

以下、金山さんに就業規則の改正・整備のポイントを説明していただく。