

CLICK

1930年創刊。通巻3700号を超える実績  
人事・労務の専門情報誌

**労政時報**

CLICK

人事・労務の総合情報ポータルサイト  
<https://www.rosei.or.jp/readers>

**労政時報クラブ**

2007年10月17日

財団法人 労務行政研究所

## 裁判員制度に向けた企業の対応状況

民間調査機関の(財)労務行政研究所(理事長:矢田 敏雄、東京都港区東麻布1-4-2)は、2009年(平成21年)5月までに実施される裁判員制度への企業の対応状況を調査し、上場企業および非上場企業290社の回答結果をまとめた。

調査結果によると、裁判員の選任、裁判参加に伴う休務時間(期間)の取り扱いに対する企業の決定状況については、「取り扱いをすでに決めている」企業は6.9%、「未決定だが方針はほぼ決まっている」企業は11.8%で、両者を合わせてもまだ2割弱である。

このうち、「取り扱いをすでに決めている」あるいは「未決定だが方針はほぼ決まっている」企業(54社)に対して、休暇の位置付けを尋ねたところ、約9割の企業が「既存の(労基法7条に基づく)『公務のための休暇あるいは特別休暇制度』を準用」とした。

また、従業員が選ばれ、裁判所に出頭した場合の賃金の取り扱いについては、「通常勤務時と同様に有給扱いとする」が59.3%と約6割を占めて最も多い。これは、「CSR(企業の社会的責任)」の観点から、裁判員制度に参加しやすい職場環境を整備しようとする企業側の姿勢がうかがわれる。

一方、「無給とする」企業は11.1%と少数派であった。

### 調査要領

#### 1. 調査時期・方法

2007年5月11日～7月13日。調査票の郵送により実施

#### 2. 調査・集計対象

全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3907社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)349社の合計4256社に送付。そのうち回答のあった290社を集計

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

(財)労務行政研究所『労政時報』編集部

担当:石 飛 善 規 (TEL:03-3585-1300 編集部直通)

本調査の詳細は、(株)労務行政発行の『労政時報』第3712号(07.10.26)誌上で紹介します。

## 調査結果のポイント

### 1. 裁判員の選任、裁判参加に伴う休務時間（期間）の取り扱い

取り扱いをすでに決めている企業は6.9%に対し、まだ決めていない企業が8割を超える【図表2】

### 2. 休暇および賃金の取り扱い

「既存の『公務のための休暇あるいは特別休暇制度』を準用」する企業が約9割と大多数。賃金については「通常勤務時と同様に有給扱いとする」が約6割を占める【図表3】

## 1. 裁判員の選任、裁判参加に伴う休務時間（期間）の取り扱いに対する決定状況【図表1～2】

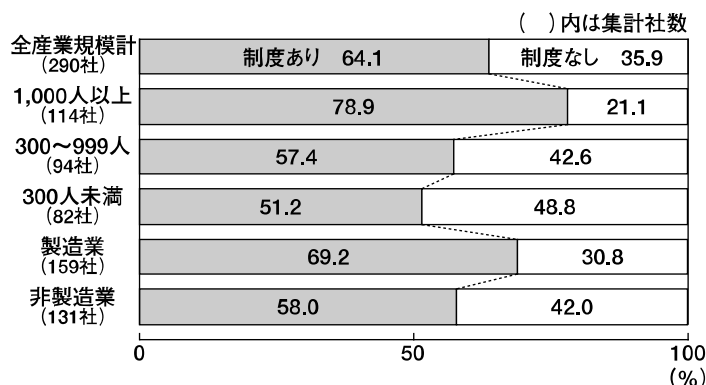
裁判員は、国民の中から選ばれて刑事裁判に参加するため、一種の“公の職務”としてとらえることができる。したがって、企業が裁判員制度の対応策として検討する第一歩として考えなければならないのは労基法7条【参考】で定める「公民権行使の保障」である。公の職務の例としては、衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、民事訴訟による証人としての出廷、労働委員会の証人、選挙立会人等が挙げられる。

そこで、こうした公の職務を遂行するための休暇制度の有無【図表1】について尋ねたところ、64.1%と約3社に2社が設定していた。

次に、裁判員制度に対する各社の対応状況【図表2】をみると、まず、裁判員の選任や裁判参加に伴う休務時間（期間）の取り扱いについては、「③これから検討する」が62.5%と最も多く、「④いまのところ検討予定はない」の18.8%を合わせると8割を超える企業が対応を決めていない状況にある。一方、「①取り扱いをすでに決めている」企業は6.9%、「②未決定だが方針はほぼ決まっている」企業が11.8%あり、合わせて2割弱が対応について決定（予定）していた。

規模別にみると、「いまのところ検討予定はない」という最も消極的な回答は小規模企業ほど多く、1000人以上の7.9%に対し、300～999人が21.3%、300人未満が31.3%となっている。産業別では、非製造業のほうが対応を決めていない企業が多い。

図表1 公民権行使などの公務のための休暇制度の有無



### 参考: 労基法7条(公民権行使の保障)

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は、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

図表2 裁判員の選任、裁判参加に伴う休務時間（期間）の取り扱い

区分	全 産 業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合計	(288) 100.0	(114) 100.0	(94) 100.0	(80) 100.0	(158) 100.0	(130) 100.0
① 取り扱いをすでに決めている	6.9	6.1	10.6	3.8	7.0	6.9
② 未決定だが方針はほぼ決まっている	11.8	16.7	8.5	8.8	15.8	6.9
③ これから検討する	<b>62.5</b>	<b>69.3</b>	<b>59.6</b>	<b>56.3</b>	<b>63.9</b>	<b>60.8</b>
④ いまのところ検討予定はない	18.8	7.9	21.3	31.3	13.3	25.4

— (社)、%—

## 2. 取り扱い決定（予定）企業における各種取り扱い【図表3】

【図表2】で裁判員の選任、裁判参加に伴う休務時間（期間）の取り扱いに関して、「①取り扱いをすでに決めている」、あるいは「②未決定だが方針はほぼ決まっている」を選択した企業（54社）に対して、具体的な制度の取り扱い（予定を含む）を尋ねた。まず、休暇の位置付けについては、約9割の企業が「既存の（労基法7条に基づく）『公務のための休暇あるいは特別休暇制度』を準用」と回答。「裁判員を対象とした休暇制度を新設」する企業は7.4%と少数派である。

賃金の取り扱いについては、「通常勤務時と同様に有給扱いとする」が59.3%と最も多い。裁判員制度が国民の義務としてとらえ、それに参加する従業員に対して企業が支援する姿勢がうかがえる。その逆に、裁判員への日当（上限1万円）支給を理由として「無給とする」企業も約1割あった。こうした具体的なスタンスを示す企業がある一方で、現段階では賃金の「取り扱いは未定」とする企業も4社に1社（25.9%）に上る。

正社員以外のパートや契約社員といった非正規社員への対応についても尋ねた。過半数の企業が「未定」（53.7%）としている。一方、「正社員と同様の適用とする」割合も40.7%と少なくない。雇用形態の違いにかかわらず、CSR（企業の社会的責任）の観点から、自社で雇用する従業員が裁判員制度に参加しやすい職場環境を整備するのは当然というスタンスであろう。調査段階では非正規社員への対応について「未定」が過半数を占めているが、こうした企業は各社の対応状況を考慮しつつ、CSRの一環として裁判員制度に対する取り組みを行うものと推測される。

図表3 取り扱い決定（予定）企業における各種取り扱い

－（社）、％－

区分		全 産 業				製造業	非製造業
		規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合計		(54) 100.0	(26) 100.0	(18) 100.0	(10) 100.0	(36) 100.0	(18) 100.0
位置 付け の 休 暇 制 度	既存の「公務のための休暇あるいは特別休暇制度」を準用	90.7	88.5	94.4	90.0	94.4	83.3
	裁判員を対象とした休暇制度を新設	7.4	11.5	5.6		2.8	16.7
	その他	1.9			10.0	2.8	
賃 金 の 取 り 扱 い	通常勤務時と同様に有給扱いとする	59.3	53.8	72.2	50.0	55.6	66.7
	通常勤務時から、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	1.9	3.8				5.6
	無給とする	11.1	7.7	11.1	20.0	13.9	5.6
	その他	1.9	3.8				5.6
	取り扱いは未定	25.9	30.8	16.7	20.0	30.6	16.7
非 正 規 社 員 へ の 対 応	正社員と同様の適用とする	40.7	38.5	38.9	50.0	36.1	50.0
	正社員と対応が異なる	5.6	3.8		20.0	2.8	11.1
	対応は未定	53.7	57.7	61.1	30.0	61.1	38.9

【注】 【図表2】で①②を選択した企業(54社)を母数にしている。