

報道関係者各位

2008年9月11日
財団法人 労務行政研究所

09年5月の裁判員制度開始に向け、半数近くが対応を決定済み 休暇付与の場合は「有給」が9割占める ～裁判員制度実施に向けた企業の対応調査～

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）では、2009年5月からの裁判員制度スタートに向けて、従業員が裁判に参加する場合の企業の対応に関する調査結果をこのほど取りまとめた。

裁判員制度の開始まで8カ月余りとなり、間もなく各地方裁判所では裁判員候補者名簿の作成が開始され、本年12月には候補者への通知と調査票送付が行われる予定となっている。関係機関での制度準備が着々と進む一方、企業では裁判に参加する社員の休務に備えた社内ルールの検討・整備が急務となっている。

注目される点は、裁判員の選任手続きや審理参加のために休務せざるを得ない場合、何らかの特別休暇を付与する方法をとるのか、その場合給与の取り扱いはどのようにするのか——などである。これらに関し、今回の調査では次のような実態が明らかになった。

- 社員が裁判員に選任され、休務する場合の取り扱いを「すでに決めている」企業は46.5%。全体の3割は「今後検討する」[図表1]
- 「すでに決めている」企業の対応内容は、「従来から公務に就く場合の休務ルールを決めており、そのルールを適用」が62.8%で最多。「裁判員休暇」を新設した企業は23.9%[図表2]
- 何らかの休暇を付与する場合、休暇当日の賃金は「通常勤務とまったく同じ（有給）扱い」が全体の9割を占める[図表3]

調査要領

1. 調査対象：

労務行政研究所編集の人事資料誌『労政時報』の購読企業のうち、会員ホームページに登録していただいている人事・総務担当者から2484人を抽出（1社当たり1名。役職別内訳は以下のとおり）。

・経営幹部層：257人 ・部長クラス：638人 ・課長クラス：1087人 ・係長クラス：502人

2. 調査時期

2008年7月22日～8月8日

3. 集計対象

前記調査対象のうち、回答のあった243社（1名＝1社としてカウント）。

本プレスリリースに関する問い合わせ先

（財）労務行政研究所 『労政時報』編集部 担当：原 健 TEL:03-3585-1300（調査室直通）

本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内申し上げます。

財団法人 労務行政研究所の概要

◆設立：1930年7月

◆理事長：矢田 敏雄

◆事業内容：①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集

②労働関係実務図書の編集

③人事・労務管理に関する調査

④コンサルティング、研究会、講演会などの開催

◆所在地：〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2

◆URL：<https://www.rosei.or.jp/>

※ 本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3734号(08.9.26)で紹介します。

1 「裁判員に選任された社員の休務時の取り扱い」の決定状況 [図表1]

「すでに決めている」46.5%、「今後検討する」30.5%

裁判員の選任手続きや、実際に裁判に参加するために社員が休務する場合に備え、休務時の休暇付与や賃金の取り扱い等のルールを決定しているかどうかを尋ねた。

回答が得られた243社の集計結果では、「すでに決定している」（「ほぼ決定している」場合も含む。以下略）が46.5%と半数近くに上り、以下「今後検討する」30.5%、「現在検討している」21.8%の順となっている。規模別にみると、「すでに決定している」企業の割合は、300～999人規模で50.0%と最も高い一方、300人未満規模ではほぼ3社に1社が「今後検討する」と答えている。

また、「いまのところ検討する予定はない」と答えた企業は、全体でも1.2%（3社）と少数にとどまり、その理由については「該当者が出たときに検討する」「制度開始時の他社の動向により判断する」などの回答がみられた[図表1]。

図表1 「社員が裁判員に選任され、休務することとなった場合の取り扱い」の決定状況

－（社），％－

区 分	規模計			
	1000人以上	300～999人	300人未満	
合 計	(243) 100.0	(70) 100.0	(90) 100.0	(83) 100.0
すでに決めている（「ほぼ決定している」場合も含む）	46.5	42.9	50.0	45.8
現在検討している	21.8	30.0	21.1	15.7
今後検討する	30.5	25.7	28.9	36.1
いまのところ検討する予定はない	1.2	1.4		2.4

[注] 裁判員への選任、裁判参加に伴って休務が生じる場合の休暇付与や賃金の取り扱いについて尋ねたもの。

【参考1】裁判員に選任された社員の休務をめぐる法律上の取り扱い

○労働基準法7条では、企業等で働く労働者のために、「公民権行使の保障」を定めている（条文参照）。

同条の規定は、選挙権をはじめとする「公民としての権利行使」と「公の職務の執行」を対象としており、後者に該当する職務の一つとして裁判員も含まれている（昭63.3.14 基発150）。このため、裁判員の選任または実際に裁判に参加するために、労働者から必要な時間の請求があった場合、使用者はこれを拒むことはできない。

○裁判員に選任された労働者が、その職務遂行のために休暇を申請・取得することにより、使用者から解雇など不利益な取り扱いを受けることを防止するため、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（以下「裁判員法」と略）100条に「不利益取扱いの禁止」の規定が設けられている（条文参照）

■関連条文

労働基準法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おいては、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。

裁判員法100条（不利益取扱いの禁止）

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扱いをしてはならない。

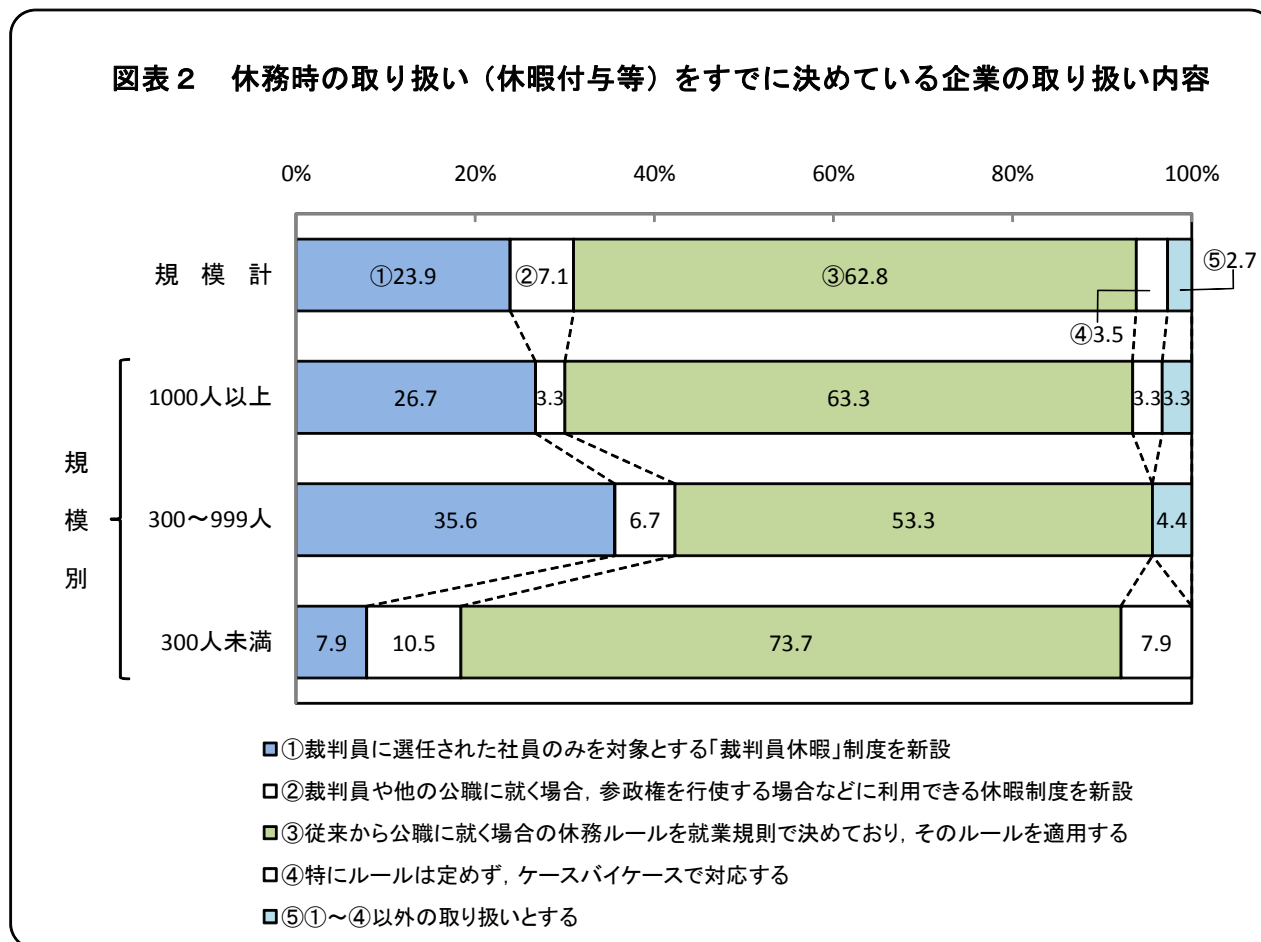
2 「休務時の取り扱い」をすでに決めている企業の取り扱い内容 [図表 2]

「従来からの公務に就く場合のルールを適用」が多数を占める

[図表 2] は休務時の取り扱いを「すでに決めている」と答えた企業（113 社）をピックアップし、決定済みの取り扱い内容を示したものである。

内訳をみると、最も多いのは「③従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で決めており、そのルールを適用」62.8%で、これに「①裁判員に選任された社員のみを対象とする『裁判員休暇』制度を新設」23.9%が続いている。

こうした取り扱いの決定内容は、企業規模によって異なる傾向がみられる。①の裁判員休暇新設は、300～999人規模では35.6%と3社に1社を占める一方、300人未満規模では7.9%と少数にとどまっている。また、③の従来からの公務による休務時のルールを適用する企業は、いずれの規模でも最多となっているものの、300人未満規模では73.7%と突出した割合を示している。



3 休務時に休暇を付与する場合の諸取り扱い [図表 3～5]

休暇付与する場合の賃金の取り扱いは「通常勤務時と同じ」が大半を占める

以下では、前掲 [図表 2] に示した①～⑤の選択肢のうち、①～③と答えた企業、すなわち“何らかの休暇を付与する”ことが明らかな企業を対象として、休暇当日の賃金をはじめとする諸取り扱いの回答を集計してみた。

[1] 休暇を付与した当日の賃金の取り扱い

前掲【参考 1】で触れた、労働基準法 7 条に基づいて、労働者に公民権行使に要する時間を与えた場合、その時間の給与を有給にするか無給にするかは、当事者の自由にゆだねられている（次ページ【参考 2】参照）。この点を踏まえて、休暇を付与した当日の賃金の取り扱いについて尋ねてみた [図表 3]。

休暇を付与した当日の賃金については、「通常勤務時とまったく同じ（有給）扱いとする」が 89.2%と多数を占めている。対して「休務した分は無給とする」企業は全体で 8.4%と少数派ながら、企業規模によって異なる傾向がみられ、300人未満規模では 13.6%が無給扱いと回答している。

また、選任された裁判員（補充裁判員を含む）と選任される前の選任予定裁判員および裁判員候補者には、その職務に就いた日数または選任手続き等が出頭した日数に基づいて日当が支給される（【参考3】参照）。この日当分を通常勤務時の賃金から控除して支給する企業は1.2%（1社）のみにとどまっている。

図表3 休暇を付与した当日の賃金の取り扱い

－（社），％－

	規模計							
	1000人以上		300～999人		300人未満			
合計	(83)	100.0	(25)	100.0	(36)	100.0	(22)	100.0
通常勤務時とまったく同じ（有給）扱いとする	89.2		92.0		88.9		86.4	
通常勤務時の賃金から、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	1.2				2.8			
休務した分は無給とする	8.4		8.0		5.6		13.6	
その他	1.2				2.8			

[注] [図表2]に示した「取り扱いをすでに決めている」企業のうち、「④特にルールは定めず、ケースバイケースで対応」「⑤①～④以外の取り扱いとする」とした企業は本表集計からは除外している（以下、[図表4～5]も同様）。

【参考2】公民権行使の時間の給与

労働基準法7条に基づく公民権行使の時間の給与については、次のような解釈例規が示されている（昭22.11.27 基発399）。

問 本条には、公民権行使の場合、給与の点において有給、無給の別が明らかでないが、地理的、時間的關係にて1日休んで行使するの要ある場合、給料を支払うべきものであるかどうか。

答 本条の規定は、給与に関しては、何等触れていないから、有給たると無給たるとは、当事者の自由に委ねられた問題である。

【参考3】裁判員に支給される日当等

裁判員の選任手続きで裁判所へ出頭した場合や、実際の裁判にかかわる審理・評議に出席した場合、その所要時間に応じて日当が支給される。支給額は以下の条文にあるように、選任手続きに出頭する裁判員候補者・選任予定裁判員は日額8000円以内、裁判員・補充裁判員は日額1万円以内とされている。また、宿泊を伴う場合は地域区分に応じて、1泊当たり8700円または7800円が支給される。

<裁判員法>

11条（旅費、日当及び宿泊料）

裁判員及び補充裁判員には、最高裁判所規則で定めるところにより、旅費、日当及び宿泊料を支給する。

<裁判員規則>

7条（裁判員等の日当）

裁判員等の日当は、出頭又は職務及びそれらのための旅行（以下「出頭等」という。）に必要な日数に応じて支給する。

2 日当の額は、裁判員及び補充裁判員については1日当たり1万円以内において、裁判員等選任手続の期日に出頭した選任予定裁判員及び裁判員候補者については1日当たり8000円以内において、それぞれ裁判所が定める。

8条（裁判員等の宿泊料）

裁判員等の宿泊料は、出頭等に必要な夜数に応じて支給する。

2 宿泊料の額は、一夜当たり、宿泊地が、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）別表第一に定める甲地方である場合においては8700円、乙地方である場合においては7800円とする。

※編注：上記の「甲地方」とは、東京都、大阪市、名古屋市、横浜市、京都市および神戸市のうち財務省令で定める地域その他これらに準ずる地域で財務省令で定めるものをいい、「乙地方」とは、その他の地域をいう。なお、ここに挙げた日当・宿泊料のほか、裁判員の職務または選任手続きのために裁判所へ出頭する場合は、裁判員規則6条に基づき旅費（交通費）が支給される。

[2] 有期雇用社員（パート・契約社員）の取り扱い

これまで触れた休暇付与や休務時の賃金の取り扱いについて、パートタイマーや契約社員など有期雇用契約の非正規社員に対する適用の有無を併せて尋ねてみた。

集計結果は[図表4]のようになり、「パート・契約社員も正社員と同様に適用」する企業は75.4%と、全体の4分の3を占めている。このほか、「パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる」（＝パート・契約社員のいずれも異なる）とする企業が15.4%、その他の取り扱いが9.2%という内訳になっている。

図表4 有期雇用社員（パート・契約社員など）の休暇付与等の取り扱い

－（社），％－

	規模計			
	1000人以上	300～999人	300人未満	合計
合計	(19) 100.0	(26) 100.0	(20) 100.0	(65) 100.0
パート・契約社員も正社員と同様に適用	89.5	65.4	75.0	75.4
パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる	5.3	23.1	15.0	15.4
その他	5.3	11.5	10.0	9.2

ちなみに、[図表2]に掲げた休務時の取り扱い内容と、有期雇用社員の取り扱いの関係をみた結果は[図表5]のようになり、「③従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で決めており、そのルールを適用する」とする企業では、正社員とは異なる取り扱いとする割合がやや高くなっている。

具体的な取り扱いについての回答（自由記入・表掲省略）をみると、「パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる」と答えた企業では、「正社員は有給休暇を付与するが、パート・アルバイトの休暇は無給扱い」とする例がほとんどであった。また、「その他」と答えた企業はパートと契約社員とで取り扱いが異なる（またはいずれかの取り扱いが未定）ところが大半を占め、具体的には「契約社員は正社員と同様に有給扱いとするが、パートは無給」とする例が多くみられた。

図表5 「休務時の取り扱い」と「有期雇用社員の取り扱い」の関係

－（社），％－

区分	休務時の取り扱いの内容					
	合計	①裁判員に選任された社員のみを対象とする「裁判員休暇」制度を新設	②裁判員や他の公職に就く場合、参政権を行使する場合などに利用できる休暇制度を新設	③従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で決めており、そのルールを適用する	合計	合計
合計	(65) 100.0	(21) 100.0	(3) 100.0	(41) 100.0	(65) 100.0	(65) 100.0
有期雇用社員の取り扱い	パート・契約社員も正社員と同様に適用	81.0	100.0	70.7	75.4	75.4
	パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる	14.3		17.1	15.4	15.4
	その他	4.8		12.2	9.2	9.2