

裁判員制度をめぐる労務管理

1 裁判員になった場合の休暇中の給与等

(1) 無給とすること

労基法7条は「公の職務を執行する」ことを妨げてはならないということにとどまるので、有給休暇を取得するのでなければ無給とすることは問題ない。

(2) 有給休暇取得の強制

有給休暇取得を強制することは許されないので、就業規則上に、「裁判員となった場合は有給休暇を消化したこととする」といった規程をおくことはできない。

ただし、従業員がそれを使うことは問題ない。

2 裁判員であることの報告義務

(1) 従業員

① 裁判員もしくは補充裁判員となった段階、

② 裁判員候補者となった段階

のいずれの段階においても報告義務を課すことは、企業が本人の仕事の調整をして出頭を確保できるよう配慮する側面があるので、問題ない。

(2) 採用内定者

入社後の業務や新入社員教育等との調整のために届出を求めることは差し支えない。

ただし、就業規則上の義務づけはできないので、任意の届出を求めることになる。

3 裁判員休暇の取り扱い

(1) 年休発生要件（労基法39条1項・2項）

前年度の「全労働日」の8割以上「出勤した」こと

(2) 「出勤した」こと

「出勤した」ものとして扱う義務はない。

なお、この休暇期間について年休を取得した場合は、「出勤した」ものとして扱う必要がある。

(3) 「全労働日」

「出勤した」ものとして扱わない場合、裁判員休暇中の休暇を全労働日から除外することが正当と解される。

なぜなら、これを全労働日から除外しない扱いをとると、結果的に、裁判員制度による休暇をとったことに対して不利益に扱っていることになるので、問題があると考えられるからである。

4 選任されたと詐称して裁判員休暇を取得することの防止策

① 休暇申請に際し裁判所からの呼出状の写しを添付させる方法、

② 裁判所が発行する証明書（本人の申出により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したり別途証明書を発行することが検討されている）の提出を求めることがある旨就業規則に定める方法が考えられる。

cf. 最高裁HPにおいても、「裁判所からの選任手続期日のお知らせ（呼出状）を上司や同僚に見せることについても差し支えありません。」とされている。

5 不選任決定・解任

不選任決定・解任がなされた場合には、特段の定めのない限り、出勤を求めることはできない。

ただし、就業規則で出勤を求める規定を定めることにより、出勤を求めることはできる。

6 就業規則の改訂

以上をふまえた、就業規則の改訂が必要。