

# 社員が裁判員に選ばれたら!?

## 裁判員制度と 企業対応

万全ですか?  
あなたの会社の  
社内整備

裁判員制度と企業対応研究会 編



### 裁判員制度と 企業対応

万全ですか?  
あなたの会社の  
社内整備

裁判員制度と企業対応研究会 編



**緊急  
出版**

**人事担当者必読!**  
まもなく裁判員制度が始まります!  
社員が裁判員に選ばれたら……  
有給? 無給? 就業規則の改正は? 新たな規定?  
人事に関する他の法制度との関係は? など  
裁判員制度の対応に関する疑問に、  
本書はストレートに答えます!

第一法規

## 裁判員制度の開始迫る! 人事労務担当者必読!

A5判・192ページ 定価 本体1,905円+税

### 本書の特色

2009年5月にスタートする「裁判員制度」。企業が取り組むべき課題と対応策について、法的根拠をもとに分かりやすく解説しました。

既存の社内規程（例えば、検察審査員、労働審判員に関する規程）との整合性や、各種の就労形態（フレックスタイム制、夜勤労働制、裁量労働制など）に適応する社内規程整備、派遣元企業との関係性など、担当者の課題・疑問をストレートに解決します。

社内整備はこれからの場合はもちろん、作成済みの新規規程の確認にも使える! 人事労務担当者必読の一冊です。 ※収録資料〔新設モデル規程など〕



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

# 目次 (抜粋)

## 第1編 裁判員制度の概要

- 第1章 裁判員制度導入の経緯と意義等
- 第2章 裁判員制度の概要
- 第3章 裁判員の選任資格と辞退事由
- 第4章 裁判員等選任手続
- 第5章 裁判員の職務等
- 第6章 裁判員の義務……など

## 第2編 企業対応

- 第1章 裁判員制度への企業対応の視点と論点
- 第2章 裁判員制度に対応する就業規則等の整備・構築
- 第3章 各種の労働形態に適応する裁判員制度対応
- 第4章 裁判員制度対応のための参考法制度

## 第3編 資料編

- 資料1 就業規則の改正・新設モデル規程
- 資料2 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律
- 資料3 裁判員の参加する刑事裁判に関する規則……など

◆ 裁判員候補者に選ばれた際の会社等への報告

裁判員を保護するとともに裁判の公正を確保するため、何人も、裁判員や裁判員候補者の氏名、住所その他の個人を特定するに足る情報を公にはならないこととしており、これらであった者についても、本人がこれを公にすることに同意している場合を除き、同様としています（裁判員法第101条）。「公にする」とは、不特定または多数人の知り得る状態に置くことをいい、出版、放送といった手段に限らず、文書の頒布、インターネット上のホームページ等

裁判員等選任手続の流れ

1 裁判員候補者名簿を作成します。  
選挙権のある人の中から、前年の裁判員候補者となる人を毎年くじで選び、裁判所ごとに裁判員候補者名簿を作成します。

2 候補者へ通知・調査票の送付  
A 調査票を通知し、明らかなに裁判員にならなことができない人や1年を満了して選任票が送付される人は、裁判所に届けられることにはなりません。

3 事件ごとくして、裁判員候補者が選ばれます。  
それごとく選ばれる名簿の中からくじでその事件の裁判員候補者を選びます。

4 選任手続期日のお知らせ(呼出状)・質問票の送付  
B 質問票に基づいて時選が定められた人は、呼出しを避けることになることになり、裁判所へ行く必要はありません。

5 裁判所で、候補者の中から裁判員を選定するための手続が行われます。  
この段階において、裁判員になれない理由のある人や選任が認められなかった人は候補者から除外されます。また、候補者や陪審員の選定による、候補者が除外されることもありません。

6 裁判員が選ばれます。

出典：裁判員制度パンフレット「私の視点、私の感覚、私の言葉で参加します。」

第3章 各種の労働形態に適応する裁判員制度対応 79

### 第3章 各種の労働形態に適応する裁判員制度対応

◆ はじめに

第2章では、裁判員制度への対応策として、各種労働関係全般に共通する事項を見てきました。しかし、現在では社会情勢の変化とともに、正社員の中でも勤務時間・日数の形態が多様化しており、また正社員ではないパートタイム労働者や派遣社員など、典型的ではない労働関係に従事する労働者の割合も増加しています。

そこでここでは、第2章で述べたことを前提として、企業が、各種労働形態に適合した裁判員制度対応を考案するうえでいかなる点に留意すべきかを検討します。なお、第2章までは、企業の被用者を「従業員」と表記してきました。しかし第3章では、労働基準法の条項への言及が多いことに照らし、原則として同法の用語である「労働者」をもって表記することとします。

◆ 労働時間制度の多様性と裁判員制度対応

(1) フレックスタイム制の労働者の場合

フレックスタイム制とは、労働者が、1か月以内の一定の期間（これを「清算期間」といいます）に、一定の時間数（清算期間における総労働時間）労働することを条件として、1日の労働時間を自己の選択するときに開始し、かつ終了できる制度をいいます（労働基準法第32条の3、労働基準法施行規則第12条の3）。労働基準法第32条は、労働時間が1週間40時間（同条第1項）、1日8時間（同条第2項）を超えてはならないと規制していますが、フレックスタイム制では清算期間内の1週間あたりの平均値が40時間を超えない限り、同条の規制はかかりません（清算期間内のある週が40時間を超え、また、ある日が8時間を超えてもよいわけです）。

ホームページからのお申し込みは  
 <クレジットカードでもお支払いいただけます>



<http://www.daiichihoki.co.jp>