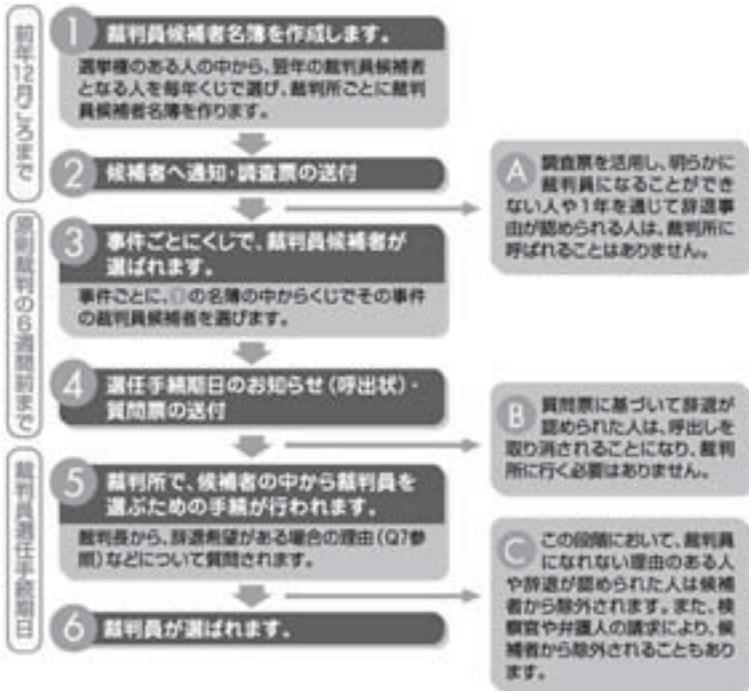


宅することができます。

4 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り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



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2章 裁判員制度に対応する就業規則等の整備・構築

1 就業規則等の整備・構築の要否

(1) 制度的な対応の必要性

裁判員制度下で、企業は、これまで社内でも利用されていた就業規則等はそのままだに、その運用を工夫することで裁判員制度に対応できるのでしょうか。それとも既存の就業規則等の条項を改変し、あるいは、新たに裁判員制度を対象とした条項を付け加え、さらには、就業規則の特則をこれとは別に制定する必要があるのでしょうか。いわば運用的な対応か、制度的な対応か、という問題です。

制度的対応では就業規則の改訂作業等が必要となります。それ自体が手間ですが、法律にのっとって就業規則を変えるには、労働組合からの意見聴取や従業員への周知・徹底のための活動も必要となります。企業にとって、これらの負担は決して小さくありません。社内に存在している就業規則等を利用し、運用で対応して何ら問題が生じないならば、わざわざ新しい制度を作らずに済ませたい。そう考えるのは当然といえましょう。これをどう考えるべきでしょうか。

運用的な対応で足るのか、それとも、制度的な対応が必要かは、裁判員制度の要求するものと既存制度の内容との間にどれほどの懸隔があるか、運用で両者を架橋することができるか否かの判断にかかっています。問題の焦点は、欠勤（職場離脱・休暇）への対処の仕方です。裁判員またはその候補者の職務に就くための欠勤に対し、既存の欠勤（職場離脱・休暇）の制度をもって格別の支障なく対処することができるか否か。結論からいえば、そうした対処は困難といわざるをえません。なぜなら、同じく欠勤（職場離脱・休暇）でも、裁判員制度のそれと既存のそれとの間には、多くの点で看過できない差異があるか

らです。

まず、大きな特色として、裁判員候補者となるか否かは本人の自発的な意思により変更できるものではないという点です。裁判員法は裁判員となることの辞退事由を限定的に定めており、本人の意思で裁判員となるか否かを左右しうるものではありません。同じく欠勤という効果をもたらす有給休暇が、基本的には、従業員においてその自由な意思でいつ取得するかを決めうるものであることとの相違には大なるものがあります。

もっとも、たとえば裁判で証人となるために欠勤せざるをえないなどの場合には、市民としての公法上の義務という意味では本人の意思で欠勤したとはいえないものがあります。また、検察審査員などは、基本的には抽選で選ばれ出席が義務づけられますから、本人の意思で欠勤の判断ができるわけではありません。こうした制度において、これまで格別の支障が生じてこなかったのであれば、裁判員でも同様に運用で対応できるようにも思えます。しかし、そもそも検察審査員として選任される確率や裁判で証人とならざるをえない確率は、裁判員候補者となるそれと比べると圧倒的に低いといえましょう。確率の点からいって、これまで問題が発生していなかったからといってこれからの裁判員制度下でも問題が生じないと断ずることはできません。

また、裁判員制度では、欠勤せざるをえない期間でも他の制度と大きく異なります。たとえば、ある裁判で証人として出廷を求められ、やむなく欠勤するような場合であれば通常は1日で終わりますし、さらには時間帯まで確定しているのが通常です。そのため、欠勤の見通しも容易に立てることができます。これに対し、裁判員候補者として呼び出された段階では、実際に裁判員に選任されるか否かは不明です。裁判員として選任されなかった場合には、基本的には呼び出された日の午前中だけで解放される一方で、裁判員に選任された場合には、その期間は、事案によっては1週間を超える可能性もあります。しかも、呼出状が来た段階で、裁判にかかる大まかな予定日数はわかるにしても、実際の裁判の進行いかんによって当初の予定が伸びてしまうことも少なからずあります。このように、裁判員候補者となった場合には、その職場を離脱する期

請である裁判員への接触の禁止、裁判員を特定できる情報を公にすることの禁止などの条項を新たに盛り込んでおくことが望ましいでしょう。

また、裁判員法第108条の秘密漏示罪は、たとえば裁判員の職務を終えた後で、事実認定についての当否や、刑の量定についての当否を述べた場合にも同罪が成立してしまうなど、裁判員であった者に広範囲な守秘義務を課しています。守秘義務が広範であるということは、その周囲にいて接触のある者が、守秘義務違反の共犯になる可能性も高いということです。たとえば、裁判員を務めた従業員に対し、同僚が刑についての意見を求めた場合など、職場内で気軽に行われる会話であっても、場合によっては秘密漏示罪の教唆犯や共同正犯となる危険性があります。

それゆえ、たとえば現在の懲戒規定の中に、教唆犯が成立した場合について規定がないような場合には、従業員に対して不用意な発言を警戒させる意味でも教唆犯の成立も懲戒事由として規定しておくことが考えられます。

(4) その他

以上に加え、裁判員に対し特別な配慮が必要な事項については適宜特別規定をおくのが相当でしょう。たとえば、裁判員であることが公になることを防ぐためには、社内に裁判員候補者となったことを知っている者ができる限り少ないことが望ましいでしょうから、通常の欠勤の場合の事務手続の場合よりも関与者を少なくするための特別規定をおくことなどが考えられます。



5 制度づくりのガイドライン

それでは裁判員制度に対応するための制度づくりに取りかかってみましょう。ここでは、裁判員制度に対応する固有の規定を設けることを一応の前提とします。固有の規定というのが、就業規則とは別に「裁判員等特別休暇制度に関する規則」等の名前の規則をつくるのか、それとも、就業規則の中に一項目立てるのかは本質的な問題ではありません。先に検討したとおり、就業規則の公民権行使等の規定で、公民権行使等の保障対象として、裁判員制度も含まれることを明記するべきですから、就業規則とまったく切断されたかたちの「裁判員

休暇制度に関する規則」を設けることには疑義がありますが、公民権行使等規定で総論的に位置づける限り、各論的な展開のあり方は、就業規則と別立てかこれへの編入かは各企業のそれぞれの事情を踏まえた便宜で決めてよいでしょう。その際、既存の就業規則の書き方や体系いかに、ことに既存規則そのものの改定の要否（裁判員対応条項の付加・追加のみで済むのか、それに伴い既存規則の条項の修正も要するのか）などが判断の要素となるでしょう。

ともあれ、制度構築のガイドラインとして次の諸点をあげることができるでしょう。

（1）何を定めるか

裁判員制度対応のための制度には、裁判員法の要請を満たし、かつ社内における事務処理を明確にするために、少なくとも次の5点についての具体的な定めが必要でしょう。当然のことながら、具体的な制度として規定するにあたってはこれ以外にも設けるべき規定はありますので、ここで述べるのは制度の根幹部分のみになります。

① 休暇の単位

従業員が裁判員候補者となった場合に、従業員はどの範囲で休暇を請求し、企業はどの範囲で休暇を認めるのかを明確にします。

その際、具体的には、第1に、当初請求の段階では呼び出された初日だけの請求にするのか、それとも審理に必要な予定日数すべてにするのか、という点と、第2に、休暇は常に1日単位とするのか、それとも時間単位での休暇を認めるのか、という点とが論点となります。

② 取得にあたっての事務手続

休暇を請求する社内的な事務手続を定めます。いつまでに、誰に対し、どのような方法で休暇を請求するかを具体的に定めて、どの時点で労働基準法第7条の請求があったのかが明確になるような仕組みにします。また、休暇が始まった後の選任手続の結果等をふまえた事務手続も規定します。

③ 裁判員保護の趣旨を徹底するための規定

懲戒規定とも連動させながら裁判員保護の要請に応える定めになります。

第3章 各種の労働形態に適応する裁判員制度対応

1 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。

2 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）。