

パワハラ被害者、介護困窮者、多重債務者 etc.

困っている社員を助ける

隠れた「悩みを持つ社員」のサポートマニュアル

産労総合研究所 編

第1章 全体総論

「困っている社員」を見つける・助ける 葛田一雄

第2章 「困っている社員」の助け方

困っている理由別実務対応Q&A

涌井美和子／葛田一雄／畑中祥子／山本圭子／諏訪免典子／秋谷貴洋／外井浩志／金山 驍／鮎川一信／大山圭介／友川珠希／菅谷 浩／溝上憲文／新井栄三

- 理由1** 職場のさまざまな事情(パワハラやセクハラ、職場の人間関係、評価ダウンでモチベーションがダウンなど)が原因で「困っている社員」になったケース
- 理由2** 仕事と育児・介護などのかねあいが原因で「困っている社員」になったケース
- 理由3** 健康面での問題が原因で「困っている社員」になったケース
- 理由4** 裁判員に選ばれて「困っている社員」になったケース
- 理由5** 多重債務に陥って「困っている社員」になったケース

第3章 「困っている社員」の復職支援

- I 人事担当者による復職サポートのポイント 涌井美和子
- II メンタルヘルスにかかわる休職・復職規程の作り方 小笠原耕司
- III メンタルヘルスによる休業・復職等にかかわる公的支援 阿久津麻里





「困っている社員」の助け方 ～困っている理由別実務対応Q&A

理由4 裁判員に選ばれて「困っている社員」になったケース

【解説】

裁判員制度導入に対応した就業規則の改正

金山 驍

本書の全体解説（P.210～）およびQ&A「裁判員に選ばれた社員をサポートする」（P.221～）でも示しているように、企業は、裁判員（候補も含む）となった従業員に対して、裁判所に出頭し職務を遂行するために必要な時間を与えなくてはなりません。それにあたり必要になるのが、就業規則の整備です。その際に細かな対応も考えておかないと、さまざまな問題が噴出することも考えられます。

そこで本稿では、裁判員制度に対応した就業規則を整備するうえでのポイントを紹介します。

就業規則の作成は、ご承知のとおり会社が行い、従業員との協議や同意はなくても作成できます（ただし、意見は聴かなければなりません）。しかし、考慮しなくてはならないのが従業員のモチベーションです。会社の都合だけで規則を制定すると、当然、従業員のモチベーションは下がります。とはいえ、従業員のモチベーションを考慮するあまり、会社の業務に支障を来したり経営を圧迫する事態になったのでは、本末転倒といえるでしょう。法律に抵触しない範囲内で、従業員のモチベーションを高めつつ、会社の経営効率を考える、この3点が必要です。裁判員制度への対応に関しても、この3点を念頭において考えることが重要と考えられます。

裁判員制度に対応する休暇制度としては、大きく分けて、

①特別休暇として裁判員休暇制度を新設する

②従来からある「公の職務」のための休暇（労基法7条）制度に準ずるか一部修正する

③年次有給休暇の枠内での対応を考える
の3パターンがありますが、必ずしも裁判員制度専用の特別休暇を設ける必要はありません。就業規則は会社の実態に合わせて作成すべきものですから、どの形式がよい、と一律にいうことはできません。

また、企業は裁判員に選ばれた従業員に対して休暇を与える義務はありますが、その際の賃金や扱いについては法に抵触しないかぎり、企業が任意に定めることができます。

ただし、年次有給休暇の枠内での対応を考える場合、これは従業員の意思で申出があった場合のみ有効で、会社が年次有給休暇の取得を命じたり、それ以外の休暇は認めないといった制限を行うと問題がありますので、注意が必要です。



以下、裁判員制度導入に伴う就業規則の見直しの検討ポイントについて、列挙していきます。

検討ポイント①

有給休暇か無給休暇か

裁判員制度の導入への企業の対応についての調査をみると、2008年の調査では、有給か無給かについては、通常勤務時と同様の扱いで有給とする

企業が多数派でした（別表参照）。しかし、これは法で定められているわけではなく、従業員が裁判員の職務を遂行するための休暇を有給にするか無給にするかは、企業が任意で定めることができます。

裁判員候補者として裁判所に呼び出された場合は1日8,000円以内、裁判員および補充裁判員に選ばれた場合は1日1万円以内の日当が支払われることになっていますので、無給としても、従業員の生活を著しく圧迫するものではないと考えられます。ただ、裁判員に選任されなかった裁判員候補者は、午前中だけで職務が終了するので、1日最高額の半額程度の支払いになると思われ、通常どおり会社で働くよりも少ない金額しか得られないというケースが生じます。そのような場合は、その差額を会社から支給する、というのも1つの選択肢です。

もちろん、経営体力のある企業や、従業員のモチベーションを重視する場合は、通常どおり有給とするのが望ましいと考えられます。その場合は、有給を正規従業員だけにするのか、非正規従業員も含むのかについても検討しておく必要があります。正規従業員は有給で非正規従業員は無給、とすることも可能です。

検討ポイント②

会社への申告方法の取り決め

裁判員候補者名簿に登録された人には、裁判所からの郵便でその旨が通知されます（毎年12月中旬頃）。その通知を受けたときには、会社へ届け出てもらうとよいでしょう。また、選任手続のための呼出状が送付されたときには、会社へ届出をするよう、就業規則にも明記しておく必要があります。その届出の際に、証明として呼出状の写しを添付させることは、なんら差し支えありませんし、休暇制度の不正取得を予防するという観点からは、添付させるべきと考えられます。

なお、裁判員として職務に従事した人は、裁判所に申告すれば従事した期間等の証明書を発行してもらえます。これを証明とすることも、1つの方法です。

また、新しい従業員の採用を考えてみますと、

別表 休暇を付与した当日の賃金の取り扱い

(n=83社)

通常勤務時と全く同じ（有給）扱いとする	89.2%
通常勤務の賃金から、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%
休務した分は無給とする	8.4%
その他	1.2%

資料出所：労務行政研究所「裁判員制度実施に向けた企業の対応調査」2008年9月

入社時に裁判員候補者名簿に登録されている場合や、選任手続のための呼出状が送付されている場合も考えられます。このような場合には、会社へ届け出てもらうことが必要です。採用を決定した後、さまざまな書類を提出させていることが一般的であると思われますが、それらとともに届け出てもらうようにするべきです。

検討ポイント③

付与する休暇の日数

裁判員として選ばれた場合に1つの審理に要する期間は、原則として数日間程度とアナウンスがなされていて、一律に何日ということではなく事件によって異なるようです。このため、就業規則で裁判員による特別休暇を定める際には、その日数を明確に何日という定め方をすることは難しいと考えられます。したがって、「必要な期間」とすると適切でしょう。

なお、前述の検討ポイント①の有給／無給ともかかわりますが、無給にはしたくないが、あまり長い期間有給とする余裕もない、といった事情で有給の期間の上限を設けることも可能です。その場合は、「必要な期間。ただし、有給の休暇は最初の○日間まで」とするとよいでしょう。

検討ポイント④

年次有給休暇や賞与等の算定にかかわる出勤率を計算する際の取り扱い

裁判員の職務遂行のための休暇をどう扱うかを就業規則等できちんと定めていないと、問題となることが考えられます。その際、裁判員法100条の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」)に抵触しないよう配慮することが必要です。

検討ポイント⑤

服務規程

裁判員候補者に選ばれたことを公にすると、裁判員法101条1項に抵触します。これには裁判員に選ばれた本人だけでなく、周囲の従業員が公にした場合も同様に抵触しますので、就業規則にも明記しておくといよいでしょう。

検討ポイント⑥

業務引き継ぎや人員管理

裁判員に選ばれてその職務を遂行することになると、周囲のサポートが不可欠になります。それをスムーズに行って送り出すためにも対応を考えておくことが必要です。

検討ポイント⑦

育児・介護休業中や休職中の従業員

裁判員休暇を有給とした場合に、育児・介護休業を取得中の従業員や休職中の従業員が裁判員等に選任されたとき、その従業員が裁判員休暇の取得を請求するかもしれません（育児・介護休業や休職は通常無給であり、裁判員休暇を有給としているから）。しかし、もともと無給の従業員が偶然にその期間中に裁判員になったから有給になるのは、釈然としません。どのように考えたらいいのでしょうか。

そもそも休暇とは、労働義務を負っている日の労働義務を免除することですから、休業や休職によりすでに労働義務が免除されている従業員が、その期間中にさらに休暇を取得することはできません（免除されるべき労働義務がすでに免除されているため）。このため、従来の育児・介護休業や休職の扱いのままでよいと考えられます。

裁判員休暇を有給とした場合には、「育児・介護休業や休職中の従業員は裁判員休暇を取得することはできない」という内容の規定を就業規則に置いておくと、わかりやすいでしょう。

検討ポイント⑧

裁判員等の職務終了後のメンタルヘルスケア

裁判員として参加する裁判は、刑事事件の中でも強姦致死傷、強盗致死傷、殺人、危険運転致死傷など、通常の日常生活を営む一般人にとっては、非日常的かつ精神的負担もかなり重い事件が中心です。

裁判員に選任されてこうした凶悪事件の裁判の審理に実際に携わると、日常生活では経験しない凄惨な写真を目にすることなどにより、強いストレスを受けることも考えられます。個人差もありますが、それだけで精神的な問題を発症してしまう可能性も否定できません。この場合は、裁判員は非常勤の裁判所職員なので、その職務に起因するものとして、公務災害として国家公務員災害補償法の適用を受けられるものと考えられます。

一方、裁判員としての職務終了後、裁判員の職務に従事した際に受けたストレスを溜めたまま会社に復帰して通常の業務に従事すると、通常業務でのストレスと重なることで、精神的な問題を発症してしまうことも想定されます。

いずれのケースにおいても、優秀な従業員の労働意欲や能力の低下、ひいては休職などが考えられ、会社としても大きな損失となってしまいます。そうした事態を予防するため、裁判員としての職務終了後、さらなる休暇の付与や一時的な業務負担の軽減など、メンタルヘルスケアを行うことが重要となります。

本稿執筆時点（平成21年6月22日）において、最高裁は、精神的なショックを受けた裁判員（経験者）の心のケアを充実させるため臨床心理士らによるカウンセリングや、医師の診察を5回まで無料で受けられるようにする方針である、と報道されています。裁判員のメンタルヘルスケアにあたって懸念される守秘義務との関係については、このカウンセリングや診察の時に内容を打ち明けることは問題ないと考えられますので、このカウ

ンセリングや診察を受けるように社内で指導していくとよいと考えられます。5回で足りない場合は、有料となりますが6回目以降もカウンセリングや診察を受けられるようにする方針であると報道されています。

なお、これらのメンタルヘルスケアは、裁判員となった従業員本人を助けるための措置ですが、それだけにとどまるものではありません。企業は従業員に対して安全配慮義務を負っていますが、それを尽くさなかったことが従業員の健康状態を悪化させた原因であるとなると、労働者側から企業に対して損害賠償請求などを提起されるおそれがあります。そうしたトラブルを予防する措置である、という側面も含まれています。

検討ポイント⑨

従業員の配偶者に呼出状が送付された場合

裁判員制度に関して、企業内で生じる可能性があり、従業員が困惑するであろうと思われるケースは、従業員本人が裁判員等に選任されるケースだけとは限りません。従業員の配偶者に選任手続のための呼出状が送付されるケースも考えられます。従業員と配偶者の2人だけの世帯で、配偶者が裁判員に就任するのに不都合がない場合は、企

業としては特段の対応は不要であろうと考えられます。しかし、配偶者が育児や介護をしながら家事をこなしている場合は、どうしたらよいのでしょうか。

「介護又は養育が行われなければ日常生活を営むのに支障がある親族や同居人等の介護・養育」を行っている人に、選任手続のための呼出状が送付された場合は、辞退を申し出れば辞退を認められることになっています。このため、現実には辞退する人が多いのではないかと考えられます。

しかし、その一方で「国民の義務でもあるのだし、参加したい」と考える人もいることでしょう。そうした場合に、従業員が会社から休みを取得して配偶者の代わりに介護・養育をすることも考えられます。この場合休暇を与える義務は、従業員本人に呼出状が送付された場合とは異なり、裁判員法には定められていません（ただし、労基法39条の年次有給休暇を取得する場合は、その制限があります）。

そのための休暇を裁判員休暇制度に含めることは、裁判員法の要請を上回る制度ということになりますが、従業員の家庭内での役割や、ワーク・ライフ・バランス等を考えれば、検討に値するのではないのでしょうか。

【裁判員制度導入に伴う規定作成例】

第〇〇条（裁判員休暇等）

従業員が裁判員候補者、選任予定裁判員、裁判員もしくは補充裁判員（以下「裁判員等」という。）になったとき、または現になっているときは、通知書等の写しを添えて、会社に届け出なければならない。

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、裁判員等としての職務を遂行するための休暇（以下「裁判員休暇」という。）を与える。

- (1) 裁判員候補者として裁判所に出頭するとき
- (2) 選任予定裁判員として裁判所に出頭するとき
- (3) 裁判員として、裁判審理に参加するとき
- (4) 補充裁判員として裁判所に出頭するとき

3 前項の裁判員休暇の日数は、以下のとおりとする。

- (1) 裁判員等としての職務の遂行に必要な日数
- (2) 前号に要する往復日
- (3) 裁判員等としての職務の終了後6カ月までの期間に、裁判所の紹介によるカウンセリングまたは医師の診察を受ける日（ただし、5日を上限とする。）

4 第2項の場合において従業員は、事前に裁判所からの呼出状の写しを、および職務終了後に職務遂行を証明する書類の写しを会社に提出しなければならない。

5 従業員は、裁判員等（裁判員候補者を除く。）になったときは、業務に支障を来すことのないように、会社が指定した者に業務の引き継ぎをしなければならない。

6 裁判員または補充裁判員として、不選任または解任の決定がなされたときは、裁判員休暇はその日に終了し、従業員は翌日以降出勤しなければならない。また、不選任または解任の決定がなされたことを直ちに会社に報告しなければならない。

7 裁判員休暇の期間中の賃金は、無給とする。

8 会社は、第2項に該当する日（夜勤の場合は第2項に該当する職務終了日の翌日を含む。）について、本人が第〇条第〇項の手続きにより年次有給休暇（半日単位の取得を含む。）の取得を請求した場合、同条第〇項の時季の変更は行わないものとする。

9 会社は、出勤率の算定にあたり、裁判員休暇については、第〇条第〇項第〇号（出勤扱い）または同条第〇項第〇号（労働日除外）を準用し、賞与その他の処遇に関し、不利益な取り扱いをするものではない。

10 従業員の配偶者が第2項のいずれかに該当して出頭または参加する場合において、配偶者が行っている親族の介護または養育を従業員が代わって行う必要のために休暇の取得を希望するときは、第2項に準じて休暇を与える場合がある。この場合において、第1項から第9項までの規定を準用する。

第〇〇条（採用時の提出書類）「内」

（注）以下「内」は、既設の条項内における項や号の追加案である。

従業員として採用された者は、採用後〇〇日以内に次の各号の書類を提出しなければならない。

．．．

(○) 裁判員候補者名簿に記載された旨の通知書の写し、裁判員選任手続の呼出状の写し

・・・

第〇〇条（服務規律）「内」

- (○) 自己または他の従業員が第〇〇条に定める裁判員等であることを特定するに足る情報を、不特定多数の者に対し、公にしないこと。
- (○) 裁判員である他の従業員から事件に関して話を聞き出し、または聞き出そうとしないこと。
また、他の従業員が裁判員としての職務を終えた後も、評議の秘密等裁判員法に定められた守秘義務に配慮すること。
- (○) 裁判員としての職務上知り得た秘密について、裁判員である間および裁判員の職務を終了した後も、漏らさないこと。

第〇〇条（出勤率）「内」

前条の年次有給休暇付与の基礎となる各勤続期間における出勤率が8割に満たない従業員に対しては、当期間に対する年次有給休暇を付与しない。

○出勤率の算定にあたり、次の各号に掲げる期間は、これを出勤とみなす。

- (○) 業務上の傷病による休業期間
- (○) 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
- (○) 産前産後の休業期間
- (○) 年次有給休暇の期間（第〇〇条の裁判員等として裁判所に出頭した日で、本人の指定により年次有給休暇を取得した日を含む）

○出勤率の算定にあたり、次の各号に掲げる期間は、全労働日には含まない。

- (○) 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- (○) 休日に労働した場合のその休日
- (○) 第〇〇条に定める休職期間
- (○) 生理休暇
- (○) 第〇〇条に定める裁判員休暇