

裁判員制度の施行に伴う「裁判員休暇制度」に関する統一要求（案）

全国生協労働組合連合会
第 407 回中央執行委員会

1．裁判員制度と生協労連の対応

2009 年 5 月 21 日から裁判員の参加する裁判がはじまります。すでに、日本経団連や労務行政研究所などの調査では、少なくない企業が休暇制度の制度化や就業規則での対応を決めています。

労働組合も電機連合などをはじめとして「裁判員休暇制度」の新設などを要求し、「公務（通常の業務）おしでの出勤扱い（通常業務の出張と同じ扱い。日当も支給される。但し、裁判所から支給される日当の差額）」もしくは、「有給での特別休暇」として制度化されています。

生協労連は 9 月上旬に日本生協連との三役懇談を実施し、日本生協連のこの問題での対応についての検討状況を求めましたが、日本生協連としては考えていないとのことでした。

すでに、マスコミ報道されているように、裁判員候補者に選ばれるのは 177 人に 1 人、実際に裁判員となり実際の裁判に参加するのは 4000 人に 1 人とされています。

生協職員のなかでも毎年一定数が選ばれることから、全国的に統一的な制度をめざすために、生協労連としての統一要求を提起し、対応していくことします。

2．裁判員休暇制度を要求する背景

（1）使用者としての社会的責務

裁判員に選任された場合、裁判員として刑事事件に参加することが、国民としての義務となる。

裁判員に選任され呼び出しを受けた場合、正当な事由なしに出頭しなければ、法律により制裁を受けてしまう。

使用者は、裁判員（含む補充裁判員、裁判員候補）として職務を行う職員が、会社を休むことを拒否できない。（労働基本法第 7 条、法 71 条）

すでに、選挙権に関する公民権行使に関しては、特別休暇制度として多くの企業で制度化されていますが、裁判員休暇制度についても同等に制度化する必要があります。

職員が安心して国民としての義務を果たせるよう諸条件を整備していくことは、時代背景を踏まえた企業としての新たな社会的責務であるといえます。

「結婚休暇」や「忌引き休暇」などは、労働基準法で使用者が付与しなければならないと規定されていませんが、このような休暇は社会的にも認知され、「有給での特別休暇」として、企業規模を問わず、ほとんどの企業で制度化されています。従って、この制度を「有給で制度化」することは、企業としての社会的責務となっていると言えます。

(2) 生協労連としてとりくみ

生協労連は、08年秋闘から09年秋闘で「裁判員休暇制度」を単組でと要求し、その実現のとりくみを推進するものです。制度の実施は2009年4月1日をめざします。

参考

(公民権行使の保障) *労働基準法

第7条 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。

(不利益取扱いの禁止) *裁判員の参加する刑事裁判に関する法律)

第100条 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。

3. 「裁判員休暇制度」の統一要求&協定(案)

(1) 統一要求と協定についての具体的方法について

現在の労働協約(協定書)に、特別休暇として「公用休暇(選挙権など国民としての権利を行使する場合の休暇)」が、有給休暇(含む一時金控除対象外)として制度化されている組合では、「裁判員制度による休暇」を、「公用休暇」に含めることを労使確認する。

同時に、出向・長期出張・単身赴任等により赴任している職員が裁判員(含む裁判員候補)に選任された場合は、帰社(業務命令)させることも確認する。そうでない組合は、「裁判員休暇制度に関し下記の通り協定すること」を要求し、以下の「協定」(案)の締結をめざす。

「裁判員休暇制度」の協定書（案）

裁 判 員 休 暇 制 度

（目的）

第1条 この規定は、司法制度として「裁判員制度」が施行されることに伴い、その制度の主旨を尊重し、職員が、裁判員（含む補充裁判員、裁判員候補者）（以下同じ）に選任された場合、国民としてその権利と義務を遂行しやすい環境を整えることを目的とする。

（適用範囲）

第2条 正規職員およびパート（定時）職員、嘱託職員、派遣社員、その他会社と雇用関係にある全ての職員（出向社員、長期出張社員、単身赴任社員なども含む）に適用する。

（裁判員候補者の調査）

第3条 会社は年1回定期的に、職員が、裁判員候補者名簿に名前が載ったか否かの実態調査を実施する。

2. 裁判員候補者名簿に、名前が載った事の通知を受けた職員は、1項の実態調査が実施された場合、その旨を届け出るものとする。

（休暇申請の手続き）

第4条 本制度を利用する職員は、「裁判所からの呼び出し状の写し」を添えて、会社に届け出るものとする。

（遠距離赴任者の一時中断）

第5条 出向・長期出張、単身赴任等により赴任している職員が裁判員に選任され、裁判所に出向く必要がある場合、会社は速やかにその任を一時中断させ、帰協させるものとする。

第6条 裁判員として選任された職員が裁判に参加する場合は、その必要日数・時間を裁判員休暇とする。

2. この日数・時間には、出向「長期出張・単身赴任等により赴任地から裁判所まで移動（往復）するために必要な日数・時間も含むものとする。

（休暇の取得単位）

第7条 休暇は原則として1日単位とする。

2. ただし、半日単位（午前・午後）の取得も出来るものとする。

（賃金・一時金）

第8条 裁判員休暇については、出勤したものとして取扱い、賃金・一時金の控除は行わない。

（費用の取扱い）

第9条 裁判員として裁判に参加するための費用は、職員が負担する。

模擬裁判等への対応）

第10条 模擬裁判等の実施に伴い、裁判員に選任された場合の取扱いは、本規定に準じて取り扱うものとする。

（他の休暇及び欠勤・休職との関係）

第11条 職員が、「産前・産後休暇」「私傷病欠勤・休職」「育児・介護休業」など

を取得中に、裁判員に選任され、本規定を利用しようとする場合は、会社に届けなければならない。

ただし、この場合の賃金保障等の取扱いはその都度労使協議し決定する。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇の算出に当たって、裁判員休暇は出勤したものとみなす。

(勤続年数の算定)

第13条 勤続年数の算定に当たっては、裁判員休暇は勤務していたものとみなし、その期間を勤続年数に通算する。

(不利益取扱いの禁止)

第14条 会社は、裁判員休暇を行使した由をもって職員を解雇しない。

2. 生協は、裁判員休暇を行使した由をもって、昇給、昇格等において不利益な取扱いをしない。

3. 生協は、裁判員休暇を行使した由をもって、その他一切の不利益な取扱いをしない。

(代替措置)

第15条 裁判員休暇の対象者が生じたら、代替要員等に関しては、その都度労使協議し決定する。

(施行期日)

第16条 本規定は、2009年4月1日より施行する。

(改廃手続き及び有効期間等)

第17条 本規定の改廃の手続き及び有効期間は、労働協約の定めに準じる。

2. 本規定に関し疑義が生じた時は、その都度労使協議し決定する。

以 上

*なお、議論の中ではさらに具体的なことについての疑問などが出されてくるものと思われる。それらについては、生協労連に集中するとともに、対応・解決方法などについてもご示唆をお願いしたい。