

## 1. 社員が裁判員に選ばれたときに

平成 21 年 5 月 21 日から裁判員制度が実施されます。裁判員制度とは、国民が裁判員として刑事裁判に参加し、被告人が有罪であるか、有罪である場合どのような刑にするかを裁判官と一緒に決める制度です。裁判員には一部の例外を除けば、20 歳以上であれば誰でも選ばれる可能性があります。では従業員が裁判員に選ばれた場合に、会社はどう取り扱えばよいのでしょうか。

社員が裁判員に選ばれ仕事を休むことになれば、業務に支障が生じることは程度の差はありますが確実ですので、裁判員を辞退させられないかを考えるとと思いますが、辞退できる、できないは会社ではなく裁判所が判断します。とても重要な仕事があり、社員自身が処理しなければ著しい損害が生じると裁判所が認めた場合には辞退が認められますが、仕事が忙しいだけでは一般的に辞退できないようです。

また会社が辞退を強いるということもできません。労働基準法では、「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拒んではならない。」との公民権行使の保障が定められているため、社員が裁判員になるための休みをとることを拒むことはできず、そのことにより解雇等の不利益な取扱いをすることは裁判員法でも禁止されています。

社員に裁判員のための休みを与える義務はありますが、その間を有給休暇にすることまでは義務付けられてはいませんので有給にする、しないは会社の任意です。有給かどうか、休みが勤続年数、有給休暇などの計算に含まれるか等も整理し、就業規則に追加する必要があるようです。



## 2. 「名ばかり管理職」排除通達 その2

前号でご案内しましたが、9月9日、厚生労働省より「名ばかり管理職」問題を解決するため、労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示した通達が出され、多店舗展開する小売業や飲食業を対象に、管理監督者性を否定する重要な要素が挙げられました。しかし、この通達について、連合と日本労働弁護団が「管理監督者の基準の緩和につながりかねない」として同省に見直しを要請していたことから、業界団体等が誤った解釈をしないよう、10月3日に新たに「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」(平成 20 年 10 月 3 日付け基監発第 1003001 号)が出されました。この通達では、9月9日付けの通達の趣旨・内容が正確に理解されるように懇切丁寧な説明を行うよう求めており、次のポイントを指摘しています。

### 「管理監督者判断の留意事項」のポイント(10/3 付通達)

- 1) 店舗の店長等について、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で発出されたものであること
- 2) 昭和 22 年 9 月 13 日付け通達で示された管理監督者の基本的な判断基準を変更したり緩めたりしたものではないこと(「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」という判断基準)
- 3) 判断要素は否定的な要素を整理したものであり、これらにひとつでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられること
- 4) 通達に該当しない場合は、実態を踏まえ、慎重に判断すべきものであること

また、同省ホームページ上では9月9日付け通達に関するQ & Aも公開されました。通達の説明や周知徹底のために再度念が押されるということは、「名ばかり管理職」問題に対して国が本気に対応し始めたことの表れと言えるでしょう。企業では、この問題に対して速やかな対応策を取ることが求められます。

### 編集後記

先日、元横綱若乃花のプロデュースで話題の「ちゃんこダイニング若」等で働く労働者6名が経営母体の会社を相手取り、未払い残業代の支払いを求める訴訟を起こしました。今後の訴訟の結果次第では、会社は未払い分の残業代の全額支払いをしなければなりません。そればかりが、マスコミにたたかれることでお店の印象まで悪くなってしまい、ダブルでダメージを受けることになります。今月号の記事でも取り上げましたが、管理監督者の基準も含め、残業代支給に関する意識改革が必要な企業はまだ多いと思われます。美味しいのに残念...。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート  
特定社会保険労務士  
秋山幸子 (登録 NO.13050514)  
三鷹市下連雀 3-31-7-201  
TEL: 0422 - 27 - 7774  
FAX: 0422 - 27 - 7775  
E-mail: info@aozora-sr.com  
URL: www.aozora-sr.com