

【特集】 裁判員制度Q&A

Contents

【 特集 】 裁判員制度Q & A

【 お知らせ 】 高額医療・高額介護合算医療費制度の支給申請がスタート！

【企業を守る！ワンポイント講座】 # 5 時間外労働・割増賃金の削減 - 変形労働時間制 -

【新連載！労災保険のい・ろ・は】 # 4 精神疾患の労災認定 - 精神的負荷の評価 -

特集

裁判員制度Q & A

先月初め、裁判員制度による判決が初めて下されましたが、実際に自分自身又は従業員が裁判員に選出された場合には、様々な疑問等が生じてくるのではないかと思います。そこで今回は、裁判員制度に関する人事労務上の対応をお知らせ致します。

Q1 裁判員になって仕事を休んだために、会社を辞めさせられませんか？

A1 まず、裁判員の仕事は労働基準法第7条に定める「公の職務」に該当いたします。そのため、会社は、従業員より裁判員としての仕事を行うために必要な休日を請求された場合には、これを拒否することは出来ません。また、裁判員法100条においては裁判員を保護するために、「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...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」と規定してありますので、裁判員となってその職を行うために会社を休んだことを理由として解雇等により会社を辞めさせられることはありません。

Q2 労働者が裁判員又は裁判員候補者として裁判所に行くために会社を休んだ日は、有給休暇としなければなりませんか？

A2 上記A1のとおり、裁判員の仕事は労働基準法上の「公の職務」に該当しますので、会社は、裁判員としての仕事に必要な休みを請求された場合に

は、その休みを拒否することは出来ません。しかし、その休みを有給とするか又は無給とするかは、会社の判断となりますので、必ずしも有給としなければならないわけではありません。そのため、裁判員の職務を行うために会社を休んだ日の取扱いについて、就業規則等において明確に定めておくことが望ましいものと思われます。

Q3 年次有給休暇の発生要件である「全労働日の8割」を算定する際に、裁判員として裁判所に行ったため仕事を休んだ日は出勤したものとしなければなりませんか？

A3 年次有給休暇は、「全労働日の8割以上出勤」した労働者に対し発生する権利です。この出勤率を計算する際、業務災害により休業した日等の一定のものについては、「出勤したもの」として計算するものとされております（労働基準法39条7項）が、裁判員等の職務に従事した場合には、この規定に該当しませんので、原則として、「出勤したもの」とすることはできません。しかし、このような場合の不就業は、法律に定められた手続きにより労働者が労働義務を免除されているため、出勤率の算定の際には、「全労働日」から除外して取り扱うものとされております。なお、労使の合意により裁判員等の職務に従事した日を出勤したものと取り扱うことも差し支えありません。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.9 Sep.09

Q4 就業規則において、裁判員に選任されたこと等について、使用者に対する報告を義務付けることは問題ないでしょうか？

A4 裁判員法 101 条では、「何人も、裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員又は裁判員候補者若しくはその予定者の氏名、住所その他の個人を特定するに足りる情報を公にしてはならない」と規定されております。ここでの「公にする」とは、上記の情報を不特定多数又は多数人の知り得る状態に置くことをいいます。そのため、裁判員等が休暇取得のためその他の理由から、自分が裁判員等であることを他人に話したとしても、上記の規定には違反せず、問題ありません。また、就業規則において使用者に対する報告を義務付けた場合であっても、それが従業員が一定期間不在となることに伴って、従業員の勤務体制の変更等を行う必要があるなど、合理的な必要性があることに基づき、その必要性の範囲内で報告を義務付けるものである場合には、その義務付け自体が裁判員法に違反することとはならないものと考えられています。

(「裁判員法」とは「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」をいいます。)

お知らせ

高額医療・高額介護合算療養費制度の支給申請がスタート!

平成 20 年 4 月より開始された、高額医療・高額介護合算療養費制度の初めての申請受付が 8 月 1 日よりスタートいたしました。

この制度は、世帯内の同一医療保険の加入者の方について、1 年間(8 月 1 日から翌年の 7 月 31 日)に「医療保険」と「介護保険」の両方に自己負担があり、その自己負担の合計が「高額医療・高額介護合算医療制度」の自己負担限度額を超えた場合、申請によって、自己負担限度額を超えた金額が支給されるものとなっております。また、自己負担限度額については次の表の通りとなっており(初年度につきましては、経過措置が講じられているため、次の表の金額とは異なります。) 年額を計算する期間は、

毎年 8 月 1 日から翌年の 7 月 31 日までで、支給の申請は翌年 8 月 1 日から行うことが可能となっております。
<自己負担限度額>

	75 歳以上の 方の世帯	70 歳 ~ 74 歳 の方の世帯	70 歳未満の 方の世帯
加入している 保険	長寿医療 制度 + 介護保険	健保等 + 介護保険	健保等 + 介護保険
現役並み所得 者(70 歳以上) 上位所得者 (70 歳未満)	67 万円	67 万円	126 万円
一般	56 万円	56 万円	67 万円
低所得者	31 万円	31 万円	34 万円
	19 万円	19 万円	

現役並み所得者(70 歳以上)

健康保険の場合: 標準報酬月額 28 万円以上等

国保・長寿医療制度の場合: 課税所得 145 万円以上等
上位所得者(70 歳未満)

健康保険の場合: 標準報酬月額 53 万円以上

国保の場合: 世帯全員の基礎控除後の所得の合計額が
600 万円を超える

低所得者(70 歳以上)・低所得者(70 歳未満)

住民税非課税の世帯

低所得者(70 歳以上): 世帯全員が、住民税の課税対象となる各種所得の金額がない等の方(年金収入のみの方の場合は、年金受給額 80 万円以下)

企業を守る! ワンポイント講座

**#5 時間外労働・割増賃金の削減
- 変形労働時間制 -**

先月、Firm News 臨時号でお伝えしましたとおり、2010(平成 22)年 4 月より労働基準法が改正され、60 時間を超える時間外労働については、50%以上の割増賃金の支払いが必要となります。これにより企業の負担が今まで以上に大きくなることが予測され、時間外労働の削減が重要なものとなってまいります。業務の効率化を図り時間外労働を削減することも 1

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.9 Sep.09

つの方法ですが、法律を利用し、従来は時間外労働となっていた労働時間を所定労働時間とすることによって、割増賃金を削減することが可能となります。

この法律を利用し、時間外労働・割増賃金を削減する方法が変形労働時間制の導入です。通常、8時間を超えた労働に対しては割増賃金の支払いが必要となりますが、変形労働時間制を導入し、各労働日の労働時間を特定することによって、その特定された労働時間を超えるまで割増賃金の支払いが不要となります（例えば、1日12時間労働した日が存在する場合、通常は4時間分の割増賃金の支払いが必要となりますが、変形労働時間制を導入し、その日の労働時間を12時間と特定していた場合には、労働時間が12時間を超えるまで割増賃金の支払いが不要となりますので、4時間分の割増賃金の削減が可能となります。）

なお、変形労働時間制を導入するためには、就業規則への記載等一定の要件を満たすことが必要となりますし、様々な論点を含んでおりますので、ご注意ください。

新連載！労災のいろは

#4 精神疾患の労災認定

- 精神的負荷の評価 -

前回に引き続き、精神障害の労災認定について説明させていただきます。今回は、労災認定については、

通達が発出され全国統一的是判断がなされているとの説明をさせていただきました。

この通達に基づき精神障害が業務上のものであると認定されるためには、対象となる疾病を発病していること、対象疾病の発病前おおむね6ヶ月の間に客観的に当該精神疾患を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること、業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと、という要件を満たす必要があります。この要件の、が認定の際の大きなポイントとなるのですが、業務による心理的負荷及び業務以外による心理的負荷の評価を行うために、心理的負荷評価表が存在し、業務上・外での具体的な出来事に応じて心理的負荷の強度が設定されております。そして、精神疾患の労災給付申請書が労働基準監督署へ提出された後、この評価表の項目ごとに調査がなされ業務上か否かの判断がなされることとなります。この心理的評価表中、心理的負荷の程度が強いものとされているものとしては、「会社の経営に影響するなど重大な仕事上のミスをした」、「退職を強要された」、「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」等がございます。しかしながら、労災認定の現場において最も重要視されているものは長時間労働となっておりますので、労働時間の管理には十分な注意が必要となります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS
東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階
TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111
E-mail:eigyo@eosi.co.jp
<http://www.eosi.co.jp/>