

# 相談室 Q&A

## 休日・休暇関連

### Q

#### 裁判員休暇を取得した場合の賃金、賞与の取り扱いはどうするか

裁判員制度によって、従業員が裁判員休暇を取得した場合、それを理由に賞与を減額または欠勤と同じ扱いとして賞与査定に反映することは可能でしょうか。また、裁判員として職務を執行すると日当が支給されますが、裁判員休暇を有給とした場合は報酬を二重に受け取ることになると考えられます。無給または賃金と日当を比較して差額を支払うという対応に問題はないでしょうか。

(広島県 K社)

### A

裁判員休暇を取得した日について、賞与査定では労働日でなかったものとして取り扱うことが妥当。休暇を無給にすることや賃金と日当を比較して差額を支払う対応も可能。その際は、就業規則や賃金規程などで定めておく必要がある

回答者 片山雅也 かたやま まさや 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC 代表社員)

## 1. 賞与査定への反映について

ご質問のうち、まずは「従業員が裁判員休暇を取得した場合、それを理由に賞与を減額または欠勤と同じ扱いとして賞与査定に反映することは可能か」という点について検討していきます。

### [1] 不利益取り扱いの禁止

裁判員法(裁判員の参加する刑事裁判に関する法律)100条は、従業員が裁判員休暇を取得したこと等を理由に、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない旨規定しているところ、賞与についても裁判員休暇取得等に着眼して不利益な算定をすることは「不利益な取扱い」として禁止されています。

#### 裁判員法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。

そこで、ご質問における対応は、裁判員法100条が規定する「不利益な取扱い」の禁止に該当し許されないのではないかが問題となります。

この点、例えば、従業員が裁判員休暇を取得することを控えさせるべく、裁判員休暇を取得したことに着目して賞与を減額することは、まさに賞与における不利益な算定であり、「不利益な取扱い」として許されません。

一方、従業員が裁判員休暇を取得すること自体は会社として拒めませんが(労働基準法7条)、それ以上に裁判員休暇取得について、出勤したものとみなさなければならない旨の法律や有給としなければならない旨の法律の定めがあるわけではありません。休暇を取得している以上、会社としては無給として対応することも可能です。すなわち、

従業員が裁判員休暇を取得した場合、その日は欠勤日として取り扱うことも可能ということです。

#### 労働基準法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。

したがって、賞与の算定においても、裁判員休暇を取得したという取得理由に着目するのではなく、不就労の事実に着目することにより、裁判員休暇を欠勤したものとして賞与査定に反映させることは可能であると考えられます。

### [2]実務上の対応

ただし、裁判員等として裁判所に出頭することは国民の義務である以上、従業員が欠勤することもやむを得ず、従業員側の責に帰すべき事由により生じた欠勤でもありません。

そこで、実務上の対応としては、賞与の査定において出勤率を算定する際、裁判員休暇を取得した日について、労働義務のある労働日を欠勤したものとして取り扱うのではなく、そもそも労働日ではなかったものとして、取り扱うことが妥当であると考えられます。

## 2. 日当と有給の関係

次に、「報酬の二重受け取りを避けるべく、無給または賃金と日当を比較して差額を支払うという対応に問題はないか」という点について検討していきます。

### [1]日当と有給の関係について

裁判員等としての日当は、そもそも、保育料、その他裁判所に行くために要した諸雑費等といっ

た裁判員等としての職務等を遂行することによる損失を一定の限度内で弁償、補償するものであって、裁判員等としての勤務の対価（報酬）ではないと考えられています（法務省ホームページ：「従業員の方が裁判員等に選ばれた場合のQ & A」参照）。すなわち、当該日当は、あくまで損失補償を目的とするものであって、報酬としての性質を有していないと考えられています。

したがって、裁判員休暇を有給にして、これに加えて日当が支払われた場合であっても、報酬の二重受け取りにはならず、問題にはなりません。

そのため、裁判員休暇取得日を無給にする理由として、報酬の二重受け取りを避けるという理由を用いることは合理的ではありませんので、注意が必要です。

### [2]日当との差額を支払う対応について

それでは、裁判員休暇を取得した場合、無給といった対応や賃金と日当を比較して差額を支払うという対応はできないのでしょうか。

前述のとおり、裁判員休暇を取得した日を有給にする必要がある旨の法律の定めはなく、休暇を取得している以上、そのことをもって欠勤したという事実に着目して無給にすることは可能であると考えられます。

また、このように裁判員休暇を無給にできる以上、特別の休暇制度として、賃金と日当とを比較して、その差額を支払うという対応も可能であると考えられます。

ただし、そのような特別の休暇制度を設ける場合は、就業規則や賃金規程などにその旨の規定を設けておく必要があります。具体的には、「従業員が裁判員用の特別休暇を取得した場合、当該特別休暇を取得した日の1日分の給与額と裁判所から受領した日当額との差額を支給する」などといった規定を設けておくといよいでしょう。