

寄稿

# 裁判員制度 企業も準備を

～危機管理にも有効～

弁護士 竹内 亮  
鳥飼総合法律事務所

## 1. 5月21日開始

5月21日から裁判員制度が実施される。21日以降に起訴された殺人などの対象事件は、原則として審理に裁判員が参加する新しい方式によって裁判が行われる。もっとも、通常被告人が起訴されてから裁判が開かれるまでは数ヵ月かかることから、5月21日に起訴があった事件について、裁判員による初めての審理が開かれるのは、早くても7月下旬頃になるとみられている。

裁判員制度を実施するための法律が公布されたのは平成16年5月28日。それから約5年間、裁判所を中心とした制度の実施側は、新しいやり方に向けて相当な準備をしてきた。

実際昨年12月末までに、裁判のやり方を検討するために、実際に即して手続きの流れを練習する「模擬裁判」が、延べ550回も行われている。本物の裁判官、検察官、弁護士と模擬裁判のために招いた裁判員役の市民が参加し、本番さながらの審理などが行われてきた。

また、裁判所は制度をわかりやすく伝えようと、女優・酒井法子を起用した広報用の映画を制作するなど、かつてなく力を入れている。

このように裁判員を迎える側の裁判所が努力するのは、幅広い層に参加してもらわないと、一般国民の率直な感覚を反映させるといふ制度本来の意義が失われてしまうからだ。

これに対して、裁判員を送り出す側の企業の対応はその規模によってバラツキがみられる。大企業ではある程度の準備が進む一方で、中小企業の経営者や管理職の中には、自社の従業員が裁判員に選ばれたら仕事はどうなるのか、アルバイトの従業員にも休暇を与えなくてはいけないか、経営者自身が重要な商談の日に裁判員となってしまったら、といった不安を持つ人が少なくない。

本稿は以上の状況を踏まえ、制度の仕組みを簡単に説明したうえで、特に中小企業において最低限必要な対応を取り上げて解説する。

## 2. 7割は3日以内

裁判員制度は、6人の裁判員が3人の裁判官と一緒に裁判に参加し、法廷で検察官や弁護士が示す証拠を見たり、証人や被告人の発言を聞いたりして、被告人が有罪か無罪かと有罪の場合の刑を決める制度である。

対象になるのは比較的重い犯罪で殺人、強盗致傷、現住建造物等放火などがその代表である。事件数はここ数年の例だと、1年間に全国で2千～3千件前後である。

裁判員は20歳以上の有権者名簿からくじで無作為に選ばれる。学生や70歳以上の人は申し出れば無条件に裁判員を辞退することができるが、希望して参加することもできる。

また、海外出張の予定があって予定が変更できない場合など、裁判所に「やむを得ない事由」があると認められれば辞退が認められ

る。辞退については後ほど説明する。

これまで裁判は1ヵ月に1, 2回ずつ開かれ、長いときには1年以上かかった。しかし、あまり長いと裁判員の負担が重いことから、裁判員制度では、裁判の前にあらかじめ裁判官、検察官と弁護士で争点を十分に整理してから開くことになっている。そのため、格段のスピードアップがはかられ、裁判所は7割の事件は3日以内に終わるとしている。

### 3. 抽選は3段階

では、実際に国民がどのような流れで裁判員に選ばれるのか、3日で終わる裁判の例を想定してみよう。

まず、裁判所は前年に抽選で翌年の裁判員の候補者を選び、選ばれた人に「候補者名簿記載通知書」を送る。今年の分については全国で約29万5千人が選ばれ、昨年11月末頃通知が発送された。したがって、通知が届かなかった人は、今年1年間は裁判員に選ばれることはない。

次に、一つひとつの事件について、候補者名簿の中からくじで50~100人を選んで呼出状が送られる。この段階までに辞退の理由が認められれば、実際に裁判所に足を運ぶ必要はなくなるが、そうでなければ、裁判の日の朝、必ず1日は裁判所に行かなければならない。つまり、1つの事件について最大約100人の候補者が1日は裁判所に行くことになる。

裁判所に着いた候補者は、裁判長などの面談を受ける。ここでも、辞退したい事情がある人は個別に相談すれば、裁判長によって辞退が認められることがあり、その人はそこで帰ることができる。

残った人の中から3回目の抽選で6人が選ばれ、その日の午後から裁判に参加する。その6人は3日間裁判に参加し、3日目午後、被告人が有罪か無罪か、刑をどうするかを話し合い、判決が言い渡される。判決は多数決で決められる。6人の仕事はここでようやく終わる。

### 4. 変わる審理

実施を前にして、国民の中には制度や法律がよくわからないという不安も根強い。しかし、裁判員が法律を知らないのはまったく問題がない。もともと国民の率直な意見を裁判に反映する制度なのだから、裁判員が法律を知っている必要はないし、難しい点は裁判長がわかりやすく説明することになっている。そのため、裁判所は難しい専門用語をわかりやすく説明するための指針をつくるなどの準備をしてきている。

また、検察庁や弁護士会も新しい制度に対応してさまざまな工夫をこらしている。これまで裁判では、被告人や証人が警察署や検察庁で話した内容をまとめた調書と呼ばれる書類が多く使われてきた。しかし、たくさん書類を読んで審理を進めるのは、専門家でない裁判員にはわかりにくい。そこで、なるべく紙に書いてある証拠ではなくて、実際に法廷で話してもらう方式をとる取組みがなされている。精神鑑定も専門用語の書かれた鑑定書だけでなく、実際に鑑定をした医師を法廷に呼んで内容を説明してもらったりする。

裁判員用の法廷には液晶テレビや、大きなモニターが新たに設置され、検察官や弁護士がパワーポイントのスライドを使って、プレゼンテーションのように事件のポイントを裁判員に訴えたりもする見込みだ。

### 5. ばらつく企業対応

これに対して裁判員を送り出す側の対応はどうだろうか。日本経団連が昨年7, 8月に行った大企業中心のアンケートでは、回答した企業の9割が裁判員に対する有給休暇制度を導入済みか導入を検討している、とした。大企業では有給休暇とする対応が大勢といえそうである。

報道によると、大阪のテーマパークであるユニバーサル・スタジオ・ジャパンの運営会

社は、配偶者が裁判員となった従業員にも有給休暇を認める。その分育児や介護の負担が増えることに配慮したためだ。

一方、中小企業の対応をみてみると、東京商工会議所が昨年11月に発表した中小企業の経営者と人事・労務担当者を対象としたアンケートでは、約8割の企業が裁判員制度に協力したいとするものの、具体的には「特に何もしていない」としている企業が6割以上あり、対応に苦慮している様子がうかがえる。

裁判員候補者として裁判所に1日でも行かなくてはいけない人は1年あたり400~800人に1人といわれており、中小規模の企業であっても数年のうちに従業員が裁判員候補者となる可能性は決して小さいわけではない。では、どういう準備が必要だろうか。

## 6. 辞退は難しい？

その前に、辞退についてみておこう。仕事を理由に辞退が認められるのは、「その従事する事業における重要な用務であって自らがこれを処理しなければ当該事業に著しい損害が生じるおそれがある」ときである。

もちろん多くの仕事が会社にとっては「重要な用務」だが、しかし辞退が認められるのはそれほど簡単ではない。あまり辞退が多いと、広く一般国民に参加してもらおうという目的が達成できないからである。

辞退の判断のポイントは2つ。「その人しかできない仕事かどうか」と「その人がいないと仕事に著しい損害が出るか」である。報道によると、裁判所は辞退が認められる場合の事例集を作成していて、そこでは「国税局の税務調査を受けるときの経理の管理職」や「受け持ち患者が死亡したときの医師」のような例が挙げられているという。

特に従業員数の少ない企業の場合には、それぞれの仕事を他の人がカバーするのは容易でないことから、事情を説明すれば大企業の場合と比べて辞退が認められやすいとみられている。

### 辞退判断のポイント

①担当する仕事が他の人に交代できるか（代替性）

②その人がいないことによる仕事への影響

裁判所は①と②を総合して認めるかどうか判断する。

実際に辞退を求めるときは、具体的な理由を示して辞退が必要であると説明することが重要であろう。普段、証拠に基づく裁判に慣れている裁判官は、具体的な事実に基づかない言い分には厳しいからである。

たとえば、従業員が裁判員として呼び出しを受けたがその日は重要な出張があるという場合、航空券のコピーや他の人に代われない事情を簡単にまとめた書類を裁判所に提出すれば、辞退の判断で考慮されるだろう。

あまり負担が厳しいとかえて国民の反感を招きかねないことから、裁判所はきちんと理由を説明した場合には、比較的柔軟に辞退を認めるのではないかと思われるが、どういう資料を作成したらいいかは辞退が必要な事情に応じて変わってくるので、裁判所や弁護士に相談するとよいだろう。

## 7. 慶弔休暇の扱いも

企業にとって最低限必要な準備は、休暇と給与の扱いを決めておくことである。

従業員が裁判員となった場合に辞退を強要したり、裁判員として仕事を休んだことを理由に解雇や降格など不利益な取扱いをしたりすることは、法律上認められないため注意が必要だ。ただ、休暇を有給にすることまでは

義務づけられていないため、無給の休暇とすることは問題ない。裁判員には1日あたり1万円以内の日当が裁判所から支払われることもあり、無給とする考えもあるだろう。

もっとも、裁判員は本人の意思とは無関係に呼び出され、本人には避けようがない。その点に配慮して有給にするという考え方もあると思われる。企業によっては、裁判員休暇を慶弔休暇と同様に扱っているところもあるようだが、これも、本人の意思とは無関係に休まなくては行けない点に注目したものといえよう。

なお、アルバイト従業員についても休暇を与えなくては行けない点、休んだことを理由に不利益な取扱いができない点は同じであるが、正社員は有給休暇にし、パート社員については無給とするものの欠勤扱いにはしないことで、今後の昇給等で不利益にならないよう配慮し、バランスをとっている企業もある。

## 8. 守秘義務への配慮

裁判員には守秘義務が課せられる。選ばれたこと自体も不特定多数の人に話すことは法律で禁止されている。しかし、休暇の申請のときなどに上司や同僚に話すのは問題がなく、裁判所から届いた通知等をみせてもかまわない。経営者が商談相手の取引先に話して、日程を変えてもらうといったことも問題ないだろう。

また、裁判所からの通知や呼び出しがあったときは会社に届け出る制度を設けるのも認められる。

ただ、裁判員としてどういう話し合いをしたかといった裁判の内容については守秘義務が課せられているから、裁判員となったことについて会社で報告を求めるときにはその点には触れることのないよう配慮が必要だろう。

## 9. 危機管理に効用も

裁判員の制度はわかりにくい面も多く、選

ばれた本人や企業の負担は決して小さくない。しかし、マイナス面ばかりというわけではないように思われる。

裁判所の制度がわかりにくいのは、被告人に刑罰を科す裁判の手続きには特別な厳格さが要求されるからだが、裁判員はその手続きの一部始終を内部からみることになるのである。ふだんマスコミを通じてはみることでできない裁判所内部の緻密な仕事の様子を実際にみることが、日常の企業の業務にもきっと参考になるところが多いだろう。

初対面の人だけで真剣に議論をするのは貴重な機会でもある。古くから陪審員制度がある英国の経済紙では、「役員は陪審員を経験してから役員会に出席すべき」という意見が述べられたりしている(\*)。「陪審員の任務は、上級管理職にとっての完全な訓練プログラム」だというのである。同じことは、それぞれにバックグラウンドの違う6人がプロの裁判官と一緒にチームを組む日本の制度にもいえるのではないだろうか。

また、企業が裁判員対応の準備をすることは、経営者や従業員が何かの理由で突然休まざるを得ないときにどうするかということへの準備にもつながる。危機管理対策としての効用もあるといえるだろう。

実際に社内の人間が裁判員に選ばれたときにそのサポートをする体制づくりが、企業にも求められている。

(\*) Lucy Kellaway 「Executives should first sit on a jury, then on the board」フィナンシャル・タイムズ紙(電子版) 2005年4月25日付

### 竹内 亮

(たけうち りょう)

弁護士。昭和48年、茨城県生まれ。東京大学文学部卒業後、朝日新聞社勤務を経て、東京大学法科大学院修了。現在は、税務等の企業の案件や名誉棄損、相続等の個人の案件を扱っている。

