

静岡県西部地域しんきん経済研究所トピックス

2008年5月26日

「裁判員制度に対する中小企業の対応について」のアンケート調査結果について

静岡県西部地域しんきん経済研究所（理事長 山本長行、以下県西部しんきん経済研究所）は、静岡県西部地域の中小企業を対象に行った「裁判員制度に対する中小企業の対応について」をまとめましたのでご案内します。

1. 調査概要

- 調査対象 遠州信用金庫「えんしん経営者クラブ」、浜松信用金庫「はましん経営塾」の会員企業 85 社
- 調査方法 調査票記入方式
- 調査時期 平成 20 年 5 月 8～13 日
- 回収状況 回収数 76 社（有効回答率 89.4%）

2. 調査結果（詳細は別添資料をご参照ください）

①裁判員に選ばれた場合の休暇取得方法について

調査回答企業の約 6 割が裁判員制度の休暇対策は「まだ対策をたてていない」と回答しました。

②経営者が裁判員に裁判員となることの業務への影響度について

7 割の企業において業務に支障がでる（「時期や人によっては、事業に大きな支障がでる」「業務が代替できず大きな支障がでる」の合計）回答しており、経営者が裁判員に選ばれた場合の負担は大きいと考えられます。

③管理職、一般従業員が裁判員となることの業務への影響度について

従業員規模が小さいほど業務に負荷がかかると考えられます。

本件のお問い合わせ先

432-8036 浜松市中区東伊場 2-7-1 浜松商工会議所会館 9 階

静岡県西部地域しんきん経済研究所 富野

TEL 053-452-1510

FAX 053-401-6511

『裁判員制度に対する中小企業の対応について』

司法制度改革の一環として、国民が刑事裁判に参加する「裁判員制度」が2009年5月から始まる。裁判員に選ばれた場合、重要な仕事があり経営に著しい損害が生じる場合は辞退の申し立てができるが、単に「仕事が忙しい」という理由だけでは辞退はできないことになっている。

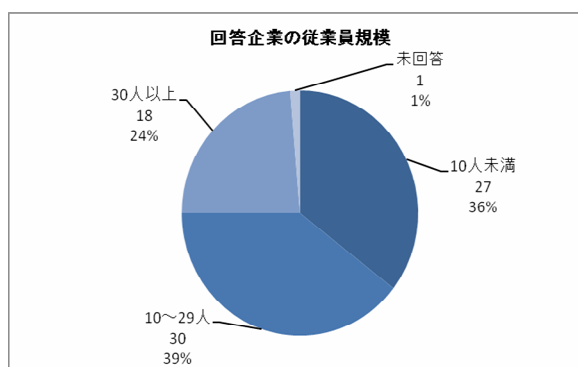
そこで、中小企業の対応状況を調査するため「裁判員制度に対する中小企業の対応について」のアンケート調査を行った。

調査概要

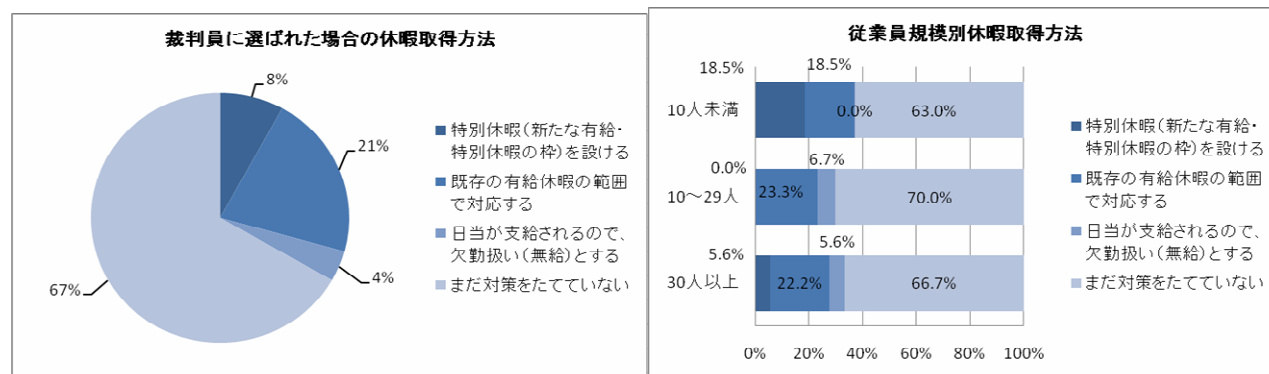
調査対象 遠州信用金庫「えんしん経営者クラブ」
浜松信用金庫「はましん経営塾」
の会員企業 85社

調査時期 平成20年5月8～13日

回収状況 76社（有効回答率89.4%）



●裁判員制度の休暇対策は「まだ対策をたてていない」が6割

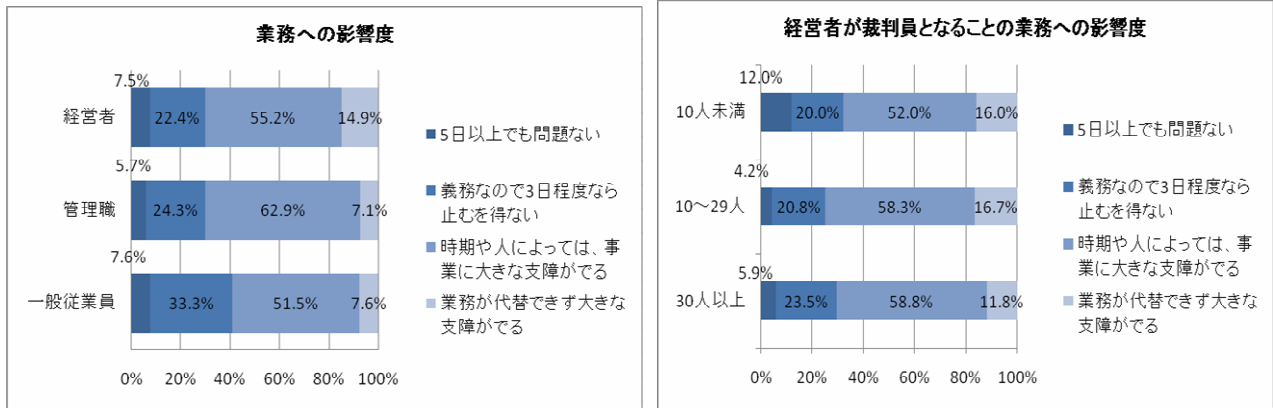


従業員が裁判員に選ばれた場合の休暇取得方法について尋ねたところ、「まだ対策をたてていない」と回答した企業が全体の66.7%（50社）であり、企業の約6割が裁判員制度の休暇対策をたてていないことがわかった。休暇制度を設けている企業で回答が多かったのは「既存の有給休暇制度の範囲で対応する」（21.3%）であり、「新たに特別休暇制度を設ける」（8.0%）は1割以下に留まった。裁判員として裁判に参加すると日当が支給されるため、「日当が支給されるので、欠勤扱い（無給）とする」（4.0%）と回答した企業も3社あった。

従業員規模別にみると、休暇対策をとっているとみることができる「特別休暇を設ける」「有給休暇で対応する」「欠勤扱い（無給）とする」と回答した割合をみると従業員規模10人未満の企業が37.0%と最も高かった。ただ、今回の調査対象の従業員規模10人未満の企業は、会計事務所など専門職的な業務を行う企業が多く、一般的な零細企業の傾向とは異なるものと思われる。また、10人未満の企業の経営

者はトップダウンで方針を決定することができるため新制度の導入についても柔軟に対応できると考えられる。従業員 10 人～29 人と 30 人以上を比較すると従業員規模が大きい 30 人以上の企業の方が休暇制度を設けている割合が大きくなっており、従業員規模が大きいほど対策が進んでいるといえよう。

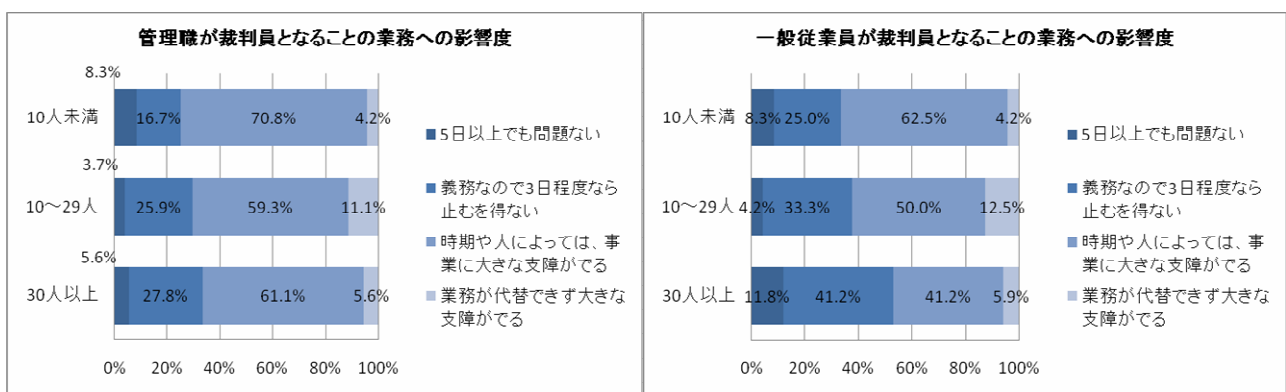
●経営者が選ばれた場合の負担は大きい



経営者が裁判員に選ばれた場合、業務にどの程度の影響があるかたずねたところ、7割の企業において業務に支障がでる（「時期や人によっては、事業に大きな支障がでる」「業務が代替できず大きな支障がでる」の合計）と回答している。同様に管理職についても7割の企業で業務に支障が出ると回答した。一般従業員が裁判員として選ばれた場合は6割の企業において業務に支障がでると回答している。

従業員規模別にみると企業規模に問わず、経営者が裁判員に選ばれると業務に支障がでると回答している。中小企業にとって従業員の規模に係らず経営者と業務を代替できる人的資源は乏しいと考えられる。

●企業規模が小さいほど負荷がかかる



管理職が裁判員に選ばれた場合、業務にどの程度の影響があるか尋ねたところ、従業員 30 人以上の企業規模で 33.4%の企業が 3 日程度の休暇を許容し、10 人以上 29 人以下の企業では 29.6%、10 人未満の企業では 25%が許容しており、企業規模が小さくなるにつれて 3 日程度の休暇までなら許容できるという企業の割合も少なくなっている。

一般従業員についても管理職と同様な傾向であり、従業員 30 人以上の従業員規模の企業の 53.0%にお

いて3日程度の休暇は許容できるとし、10人以上29人以下の企業規模では37.5%、10人未満の規模では33.3%の企業で3日程度の休暇を許容している。

経営者はもとより、管理職、一般従業員が裁判員となり職場を離れることは人的資源が乏しい中小企業にとって大きな負担となることが今回の調査でわかった。先の「改正建築基準法」「後期高齢者医療制度」は制度運用開始後に数多くの問題点が発生し国民生活や経済に大きな混乱を及ぼしている。裁判員制度で同じ過ちを繰り返さないよう、行政・法曹界は普及活動に努める必要があろう。

また、裁判員になることは国民の義務であるが、重要な仕事があり経営に著しい損害が生じる場合は辞退の申し立てができ、中小企業の経営者や従業員はこのケースに該当する可能性もある。しかし、辞退理由は個別に判断し、単に「仕事が忙しい」という理由だけでは辞退できない。中小企業としても、自社の業務をしっかりと把握し、「その人でなければ業務が滞ってしまう」理由をしっかりと説明できる体制を整えておく必要あろう。