

輸送リーダー

2012
January 1
Vol.186



**首都高速・阪神高速が「距離別料金」へ移行
普通車500~900円・大型車1,000~1,800円が原則**

首都高速・阪神高速が平成24年1月1日(日)午前0時をもって、従来の料金圏のある均一料金から料金圏のない「距離別料金」へ移行することとなった。これまでこの2大都市圏内の高速道路は、大量の交通量を迅速に処理するため、料金収受に時間の掛からない均一料金を採用してきた。しかし、ネットワーク拡大に伴う利用距離のバラツキ拡大により、短距離利用と長距離利用の通行者間で負担の不公平感が大きくなってきたこと、料金圏内利用と複数料金圏利用で同距離であっても通行料金が異なっていたこと、またETCの整備と利用が進み、出口料金所における利用距離の把握が不要になってきたことなどを背景に、料金圏のない距離別料金へ移行することとなった。また今回の移行に伴って各種割引制度にも変更があり、物流事業者向けの割引に関しては首都高速の場合「車両単位割引」「契約単位割引」で、阪神高速の場合「多頻度割引」「大口割引」で、それぞれ最大割引率の拡充が行なわれる。

■首都高速・阪神高速の距離別料金概要

利用距離	ETC普通車	ETC大型車
6km以下	500円	1,000円
6km超~12km以下	600円	1,200円
12km超~18km以下	700円	1,400円
18km超~24km以下	800円	1,600円
24km超~	900円	1,800円

*阪神高速の8号京都線はこれまで通りの均一料金

*現金車は原則、普通車900円・大型車1,800円【但し一部端末区間は除く】

業界羅針盤

厚労省 死亡災害が急減 昨年からの緊急要請が奏効
グリーン経営 トラック認証企業 まもなく3000社
高年齢者の雇用確保 運輸、96%が実施

【各論70】もし、社員が裁判員に選ばれたら…!!

—会社が取るべき対応と規程整備の必要性—



■ 選ばれる確率は5,900人に1人。多い？少ない？

平成21年5月21日に裁判員制度が始まり、はや2年余り経ちました。

裁判員制度とは、国民の中から選ばれる裁判員が刑事裁判（犯罪を犯した者に刑罰を科すべきかどうかを進められる手続き及び裁判）に参加する制度です。

国民が刑事裁判に参加することにより裁判の内容や手続きに国民の良識が反映されるとともに、司法に対する国民の理解が深まり、その信頼が高まることが期待されスタートされました。

裁判員は、20歳以上の有権者（衆議院議員の選挙人名簿に登録された人）の中から、くじにより無作為に選ばれます。(ただし、「裁判員になれない理由のある人」「辞退事由が認められる人」等については裁判員になることはできません。)従って、会社の社員が裁判員に選ばれることは十分にありえる話です。

では自社の社員が裁判員に選ばれたとき、会社としてどのような対応を取るべきでしょうか。

POINT 1

社員が裁判員に選任されたら就業の強要はできない

労働基準法第7条では、「公民権の行使」を保障しています。「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、権利の行使また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。」後半の但書きは、裁判員制度の場合、出頭日時は予め定められていますので、実務的には変更の余地はありません。また、会社は出頭することを拒否させたり、就業を強要することはできません。

POINT 2

「特別休暇」を設ければ、会社は管理をしやすくなる

社員が裁判員に選ばれた場合の休業には「特別休暇（法定外休暇）」を事前に策定しておけば、申請のルール（理由の開示や裁判所からの証明資料の添付等）や申請理由が消滅した場合の届出義務や翌日以降の休暇の取消しなどについて、会社が自主的に策定することができるので、労務管理がしやすくなります。

また、出頭時の休暇分賃金に関しては「本条の規定は、賃金に関しては、何ら触れていないから、有給か無給かは、当事者の自由に委ねられた問題である」（昭和22.11.27基発399号）とあるように、有給・無給どちらに決めても問題はありません。ただし、無給とした場合、社員が年次有給休暇として取得するが考えられますが、使用者として時季変更権の行使は絶対にできないことを念頭に置いておきましょう。

POINT 3

事前にルール化しておくことが大切

裁判員になったら、3～5日ぐらいの日数がかかるようです。中小・零細企業の会社は、余剰人員をかかえる余力はありません。

無用な混乱を招くことのないように、予め「休暇制度」を設けて手続きを定めておくことです。また、社員が安心して裁判員の務めを果たせるようにバックアップ体制を整えるためにも規程等を整備する必要があります。

裁判員候補者、裁判員として呼び出しを受けたら、直ちに会社に通知するよう、就業規則にルールを明文化し、当該休暇に係る業務の引継ぎや手順も決めておきましょう。

また、裁判員として出頭した日を「休暇」扱いとする場合は「休暇」は就業規則に必ず記載しなければならない事項とされてい

ることを念頭に置いておきましょう。ただし、裁判員制度に対応する別規程を作成せよということではありません。就業規則の本則で明記し、周知されていれば十分ですが、条文が多くなれば別規程が良いでしょう。昨今は雇用の形態が多様になりパートタイム労働者や期間雇用者等の占める割合も大きくなっています。裁判員制度では、会社の身分には全く関係がないことからして、何らかのルールを決めて周知しておくことが望ましいことです。

会社としては、いざ、その時になって無用な労使間トラブルを発生させない為にも早めの対応が急務と言えます。

<就業規則への記載例>

就業規則へ「裁判員休暇」「裁判員休暇の申請手続」の規定を新設する場合

(裁判員制度)

- 第〇条 社員が裁判員、補充裁判員、裁判員候補者となった場合、社員の請求に基づき、裁判員休暇を与える。
2.裁判員休暇は、裁判所への出頭に要する日数とする。
3.本条の休暇は、有給（無給）とする。

(裁判員休暇の申請手続)

- 第〇条 社員が裁判員等として出頭を要請する通知を受け、裁判員休暇を申請しようとする場合、遅滞なく当該文書の写しを添付のうえ、所属長に届出なければならない。
2.会社は、社員に対し、裁判員等として職務に従事したことについて裁判所の発行する証明書の発行を求めることができる。

就業規則

法定休暇以外に、「特別休暇」等を設けている会社で、既存の規定に追加する場合

(特別休暇)

- 第〇条 社員が次の各号に該当し、請求があつたときは、次の休暇を与える。
(略)
○号 裁判員休暇
裁判員、補充裁判員、裁判員候補となつたとき 必要な日数
2.休暇中の賃金の取扱いは次のとおりとする。
(略)
前項○号によるとき 有給（無給）とする

就業規則

一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士（SR）による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD『人事労務トラブル110番vol.4』販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。