
東京都社会保険労務士会 会報

千代田・中央支部



事務局 〒104-0051 東京都中央区佃2丁目22番6-C309

吉瀬社会保険労務士事務所内 03(3532)7908 発行人 吉瀬君江

URL=<http://www.sr-ccs.com>



摩周湖（北海道）

半沢公一 会員撮影

- 労働相談の事例紹介
- 私が大学院を志した理由
- 千代田区の助成制度を！
- 平成20年度事業計画をお知らせします
- 開業部会だより ほか

講演 労働相談の事例紹介

去る、平成20年5月27日(火)に、東京都社会保険労務士会館において、千代田・中央支部の開業部会・勤務等部会の合同研修会が開催されました。

研修会では、東京都社会保険労務士会 総合労働相談所の相談員をされている玉田壤三氏、寺田晃氏、青山弥生氏を講師に迎え、「労働相談の事例紹介」をテーマに講演いただきました。



①労働組合が関係する事例

講師：玉田壤三氏

事例 労働組合幹部からの相談

会社業績はこの10年横這いのまま推移している。会社は正社員を採用しない一方で、年俸制の契約社員を採用するため、正社員で組織する組合は全従業員の中で少数となってしまった。契約社員については、36協定の届け出もせず時間外・休日労働割増賃金は定額制で、賞与、退職金もなく正社員の労働条件より格段に劣っている。会社の方針は経費節減のためで、背に腹は変えられないのは解るし、意図的に組合を弱体化させようとしているわけでもないが、組合としてはこのまま見過ごすことはできない。どのように対処したらいいか。

対応

現実的な対処が必要と判断し、会社の方針や施策が労働基準法に合致しているのかどうかを見極め、もしそれが少し間違っている方向ならば、会社側に提案して是正を求めることが必要ではないかと回答し、具体的には下記の4項目について提案しました。

- (1) 契約社員が36協定も締結しないで残業しているのはいけないので、速やかに届け出ること
- (2) 時間外・休日労働の実態を調査し、労働基準法に違反しないように対価を支払うよう申し入れること
- (3) 契約社員、年俸制社員には賞与も何もないということだが、やはり業績に応じた賞与を支払うよう会社側に提案してみてもどうか
- (4) 労働組合としては、本当に信頼を得るためには非正社員と個別に話し合っ、正社員だけの組合ではなく、非正社員も組織化するように努力すること

コメント

私が心掛けているのは、相談者の言い分が「労働者側からの『事業主が悪い』との主張でも本当に事業主が悪いのか、労働者側にも非があるのではないか」ということを常々考えるようにしています。



その逆で、事業主側からの「労働者が一方的に悪いのだ。労働者側の要求してきたことが不当なのだ」といった主張についてもですが、実は会社側のやり方が悪いということもあるので、その際は会社側の悪い点、直すべき点は指摘するようにしています。

②業務上災害に関する事例

講師：寺田晃氏

事例 訴訟を起こされた事業主からの相談

労災の遺族補償年金が支給決定された遺族から、弁護士を通じ、損害賠償請求の訴状が届いた。遺族補償年金支給請求書に簡単に事業主印を押してしまったことが裏目に出てしまったようである。タイムカード上はともかく、実際のところは、そんなに過重労働だとは思っていない。当社の顧問弁護士は、労働問題にあまり詳しくないので協力してくれないか。また、一方で遺族から労働基準監督署へ未払い賃金の請求とそれに伴う給付基礎日額の見直しの訴えも起こされている。



対応

事業主と一緒にタイムカードやパソコンの記録等を再度確認したところ、訴状とは内容の食い違う点が多く出てきました。最終的には、損害賠償額の3分の1程度で和解となりました。

コメント

業務上災害は、労働基準法上ではすべて事業主の責任になります。労災保険で同じ給付が行われれば、その範囲で免責されますが、給付は免責されても事業主責任は残ります。事業主責任が残るということは、損害賠償が必ずついて回るということです。したがって、安易に書類に判を押さずに、必ず上記のようにすべて確認した上で判を押すことが大事ではないかと思います。

③総合労働相談所の相談の流れ

講師：青山弥生氏

事例 担当を外されてしまった会社員からの相談

入社6年目の正社員。会社は社員15人ほど。

X-2月21日：経理担当者に対し、「残業代が就業規則の規定どおりに計算されていない」と相談。

X-2月24日：上司とともに、社長から呼ばれ怒鳴られる。社長は、上司に対し「A氏には残業させるな！」と命じ、A氏に対しては「就業規則に規定がないため、ボーナスは出さない！」と通告する。

X-2月28日：全社員が集められ、社長から次のような話があった。「A氏が言ったため、X-1月から正規の金額で残業代を支払う。なお、3か月分はさかのぼって残業代を計算し直す。このままでは、リストラされる者が出るだろう。」

相談者はデジタル部門に所属しているのだが、そこにいるのは相談者1人。それなのにデジタル部門から外されて、仕事を取り上げられてしまった。現在は、後任者への引き継ぎと、以前から担当していた会社のうち1社のみを担当している。ほとんどやることなく毎日会社にいるのが苦しい。相談予約日(相談日の2日前)には、残業代の請求をしたかったが、翌日には、退職したくなった。

対応

いま自己都合で退職するのではなく、一休み、休職をして、少し時間を稼ぐという選択肢もあるのではないかと示唆。休職を念頭に置き、また休職の前に年次有給休暇の未消化分があれば年休を使うことができるため、年休はどうなっているのか、傷病手当金はどうかなどを確認しました。

コメント

相談の前に必ず説明をするのが、守秘義務です。なぜかというと、相談者の方がここで話したことがどこかに漏れてしまうのではないかと、会社に漏れてしまうのではないかと不安があると、相談したいのだけれど、スムーズに話せない。言い出しづらいということがあるので、少しでも安心して話してもらうために守秘義務の説明をいたします。



相談時間は、80分ありますから、慌てて結論を出す必要はありません。30分から40分、長い時で1時間ぐらい、なるべく口を挟まずにうなずき、相づち、「うん」とか「そう」とか「それで」とか。あとは繰り返して「未払い残業代のことなんですけれど」「未払い残業代ですね」とか、そういう感じでちょっとした言葉を返すだけで、相談者のペースで話していただくように心掛けています。

相談者がお2人の場合には4人で話を進めていきますが、私が担当する時には、あまり社労士が「ああして、こうして」とどんどん進めるというよりも、4人で一緒に、3人で一緒にいい方法を考えていくという形の相談が多いです。

次は、相談の終結、クロージングで、終わりにする方向に話を進めないと、尻切れトンボになってしまいます。終結の場面では、今後どのようにしたらよいのかというところを指導していきます。

どんなに正しいアドバイスでも、相談者が受け取れない状態では、何の意味もありません。やはり受け取っていただいて、持ち帰っていただいて、次のステップに生かしていただければと思っています。

相談者の希望と相談者の利益、この2つを守ること考えながら相談にあたっています。

私が大学院を志した理由

明治大学大学院での就学の現況について

川澄 佳美（麹町・勤務等）

はじめに、この度の制度を導入してくださった関係者の皆様方に心よりお礼を申し上げます。以下、私の推薦申込から大学院入学までの過程をお伝えします。

募集は月刊社会保険労務士で知り、以前から、労務管理や労働法についての知識を整理し論理的な理解を深めたいと思っており、早速応募を決めました。推薦の通知は、提出後1か月半後の12月下旬でした。通知と共に今回の合格基準が示されており、主な内容は、字数を守ること、自分の主張だけではなく根拠も示すこと等でした。次に大学院へ願書を提出します。年末年始が入るため、1月中旬の期限まであまり時間はありません。各種証明書を揃えることと研究計画書の作成が必要です。いざ研究となると具体的に何をしたいのか、どのように計画書をまとめればよいのかわからず、大学院経験者に相談などして、どうにか研究計画書を完成させました。そして、希望する指導教授を選択します。私は、労務管理の研究をしたく、労務の講座で面識があった黒田兼一教授を希望しました。大学院の面接は2月下旬にあり、今回、推薦された社会保険労務士は、皆無事に入学ができました。

最後にアドバイスとして、私は研究計画書に苦労しましたので、早目の着手をお勧めします。日頃から問題意識を持ち、研究の題材を考えておくことが大事かと思います。現在は仲間同士刺激をし合い、充実した日々を送っております。ぜひ、来年一緒に勉強をしましょう。

明治大学大学院への志望動機

井上 仁志（麹町・勤務等）

私は、会社に技術系として採用され、プラントの運転、保守の業務に携わっていたため、その時点では、現在の自分はまったく想像できないといっても過言ではありませんでした。

30歳を過ぎたある日、急に事務部門に職種変更になり、そこから急速反転して事務系の知識習得に努め、社会保険労務士の試験にも合格できました。

人事労務部門の業務に従事するようになってから、社会保険労務士の資格を活かせる道が開け、労働関係諸法令の解釈等を行ってききましたが、人事労務の実務では、実体法の解釈のみに偏り、それ以上の能力の伸長は望めません。そこで、学術的な研究に触れたいと思い、いくつかの学会に入会し、いつかは自分の論文を発表するぞと思い、都内の大学院のパンフレットを取り寄せている矢先に今回の推薦制度が目飛び込んできました。

大学院で学術的な研究をし、論文指導が受けられる絶好のチャンスと受けとめ応募しました。現在、毎週のようにゼミ形式での発表があり、ゴールデンウィーク中も勉強、睡眠時間も不足ぎみですが、それ以上に学ぶ楽しみ、自分の考えを発表する喜び、受講生同士の論議による新しい発見等、充実した毎日を送っています。

大学院での勉強は期待以上のものがあります。本制度の継続のためにも第1期生として頑張りますので、皆さんもぜひ応募してみてください。

現在、私たちの千代田・中央支部から、8名の社会保険労務士の仲間が明治大学大学院に通い、若い学生たちと共に学んでいます。

彼らの志望動機と大学院で学ぶ日々について、4名の皆さんに語っていただきました。

明治大学大学院での就学の現況について

村松 鋭士（麹町・勤務等）

昨年、月刊社会保険労務士の誌面において明治大学大学院の募集を見たとき、すぐに大学院の教授の専門分野や授業内容を調べました。その際、『賃金の決め方』や『日本の人事査定』といった賃金・人事に関する書籍を執筆され、賃金制度などに精通されている遠藤公嗣教授を知り、絶対にこの研究室に入りたいと思いました。そして現在、無事に第一志望である遠藤教授の研究室に入ることができ、日々、研究室の皆と人事制度関連のテーマを持ち寄り、発表とディスカッションを行っています。賃金制度・人事制度施策などの実務を行っていく中で、必要だと実感していた学術的視点をこの研究室でしっかりと身に付けたいと思っています。

また、近年、本の執筆などをしていく中で、実務レベルの知識だけでなく、その背景や歴史など深い知識の必要性を感じていたことと労務相談契約のクライアントから日々、労働法全般に関する専門的な質問を受けていますので、しっかりと法律を学びたいという思いもあり大学院の入学を志望しました。

現在、受講している授業は、組織心理学や社会保障、NPOに関する講義、労働法全般と判例の読み方などを中心とした法学研究科の講義など実務でも役に立つ授業を履修しています。

仕事との両立のため大変ですが、得るものはとても大きいので、これを読まれた皆様もぜひ来年、応募してみたいかがでしょうか。

再チャレンジの大学院生活

家村 啓三（神田・開業）

今般、明治大学大学院経営学研究科入学に際し、大槻連合会会長、吉瀬支部長を始め関係の皆様へ深く感謝申し上げます。

大学生の頃、刑法のゼミの教授のお手伝いで、別冊法学セミナーの下書きをしたことがありました。教授に原稿用紙が真っ赤になるほど赤ペンを入れられた経験が、私にとって生涯学び続けたいと思う大きなきっかけとなりました。

かれこれ7、8年前に筑波大学の社会人大学院を受験いたしました。確か15倍ほどの倍率で、結果は不合格でした。その後は大学院入学を諦めていました。

今回は経営学研究科ということで、自分が過去に学んできた法学とは異なりますが、社会保険労務士の仕事をする上で法律と経営は車の両輪であり、大学院への再チャレンジを決意しました。

事務所の職員には多大な迷惑をかけていますが、温かくみんなに背中を押され、おかげ様で現在のところ授業は全て出席しております。

昼間の授業では、一般の若い大学院生（私以外は全員外国人という科目もあります）と一緒に学んでいます。慣れない日本語での勉強に果敢に取り組まれている姿は大いに啓発させられます。

今は土日もない状況で授業についていくのが精一杯ですが、微力ながら学んだことを少しでも社会保険労務士の皆様を始め社会に還元し、さらに責任ある仕事ができることを願いつつ頑張りたいと思っています。

人材の採用・定着の切り札に千代田区の助成制度を！

優れた人材を採用するためには、給与の多寡のみならず、育児休業や看護休暇など企業の雇用制度全般が問われる社会になりつつあります。

千代田区では、従業員の「仕事と家庭の両立」を支援する雇用制度を導入する企業への助成制度を設けています。社会保険労務士の皆様には、ぜひとも顧問先企業にこの情報をお伝えいただきご利用をお勧めください。

●助成の対象者

千代田区内に雇用保険適用事務所がある中小企業の事業主（従業員の住所には制限ありません）

※中小企業の規模については、千代田区ホームページでご確認ください。

●助成の内容

○育児休業助成金：育児休業を取得中の従業員に給与を支払った場合、支給額の3分の2（上限20万円）を助成します。

○配偶者出産休暇制度奨励金：従業員の配偶者が出産した際、2日以上連続して取得できる有給休暇制度を設けている場合、取得者発生1人につき5万円の奨励金を交付します。

○子の看護休暇制度奨励金：病気やけがをした子の看護のための休暇制度を有給とした場合、3日以上取得者発生1人につき3万円の奨励金を交付します。

その他、『育児休業・介護休業後の職場復帰を支援する奨励金』などもあります。詳細は別紙チラシ、または千代田区ホームページ（www.city.chiyoda.lg.jp）で「文化・教養・人権」→「男女平等・人権」→「中小企業の育児・介護支援」をご覧ください。

お問い合わせ先 千代田区 国際平和・男女平等人権課 電話：5211-4166（直通）

新入会員を紹介します

入会年月日	氏名	地区	形態
H20.1. 1	工藤 洋美	神田	開業
H20.1. 1	竹内 真澄	京橋	開業
H20.1. 1	小玉 潤	京橋	開業
H20.1. 1	野村 昌利	麹町	勤務等
H20.1. 1	吉田 達生	麹町	勤務等
H20.1. 1	服部 正彦	神田	勤務等
H20.1. 1	鎌田ひろ美	神田	勤務等
H20.1. 1	中山 和博	麹町	勤務等
H20.1. 1	石川真佐子	日本橋	勤務等
H20.1. 1	舟橋 綾	京橋	勤務等
H20.1. 1	熱田 衛	京橋	勤務等
H20.1. 1	高橋 賢充	日本橋	勤務等
H20.1. 1	長谷川 茂	京橋	勤務等
H20.1. 1	加藤 未奈	麹町	勤務等
H20.1. 1	椿原さゆり	京橋	勤務等
H20.1. 1	船越 良人	日本橋	勤務等
H20.1. 1	山口妃奈子	麹町	勤務等
H20.1. 1	石原 裕子	神田	勤務等
H20.1. 1	岩崎 純子	京橋	勤務等
H20.1. 1	丸茂 孝治	日本橋	勤務等
H20.1. 1	小林 幸子	麹町	勤務等
H20.1. 1	大久保 匡	麹町	勤務等
H20.1. 1	幸池 千尋	京橋	勤務等
H20.1. 1	江口 成養	神田	勤務等

入会年月日	氏名	地区	形態
H20.1. 1	田邊 英伸	日本橋	勤務等
H20.1. 1	堀 浩司	麹町	勤務等
H20.1. 1	小関 弘雄	麹町	勤務等
H20.1. 1	増井 吉彦	麹町	勤務等
H20.1. 1	海江田鉄男	京橋	勤務等
H20.1. 1	大熊 勝巳	京橋	勤務等
H20.1. 8	福田 元	日本橋	開業
H20.1.22	中澤まおり	日本橋	勤務等
H20.1.28	岡田 真樹	麹町	開業
H20.1.28	秋山 周二	麹町	開業
H20.1.31	近藤 恵子	京橋	開業
H20.1.31	郡司 知昭	日本橋	勤務等
H20.2. 1	池畑 茂	麹町	開業
H20.2. 1	片野 誠	麹町	開業
H20.2. 1	秋田 繁樹	神田	開業
H20.2. 1	小田切朋子	京橋	勤務等
H20.2. 1	近藤 友香	京橋	勤務等
H20.2. 1	浦野 行雄	麹町	勤務等
H20.2. 1	小川 晴美	麹町	勤務等
H20.2. 1	酒井 洋子	神田	勤務等
H20.2. 1	伏島 康男	麹町	勤務等
H20.2. 1	米津 千晶	麹町	勤務等
H20.2. 1	里村 博行	京橋	勤務等
H20.2. 1	野口 栄治	神田	勤務等

入会年月日	氏名	地区	形態
H20.2. 1	高木 貞夫	麹町	勤務等
H20.2. 1	奈良井正洋	神田	勤務等
H20.2. 1	岩田 雄三	麹町	勤務等
H20.2. 1	齊藤 浩由	麹町	勤務等
H20.2. 7	武田 淑広	麹町	勤務等
H20.3. 1	荻原 祐吏	麹町	開業
H20.3. 1	小川慎二郎	麹町	開業
H20.3. 1	西川 雅也	日本橋	開業
H20.3. 1	石村 秀樹	京橋	勤務等
H20.3. 1	野崎 弥乃	麹町	勤務等
H20.3. 1	武藤 真実	麹町	勤務等
H20.3. 1	酒井 正和	麹町	勤務等
H20.3. 1	古賀美邦子	神田	勤務等
H20.3. 1	菊地 治幸	神田	勤務等
H20.3. 1	三和 雅弘	神田	勤務等
H20.3. 1	菅谷奈々子	麹町	勤務等
H20.3. 1	石田 昌幸	京橋	勤務等
H20.3. 7	久保田幸介	麹町	開業
H20.3. 7	稲留 達人	京橋	開業
H20.3.13	谷内 正彦	日本橋	勤務等
H20.3.27	有路 正	日本橋	勤務等
H20.3.31	松田 郁雄	麹町	勤務等

平成20年度

事業計画をお知らせします

1 今年度の支部重点施策

社会保険労務士に対する国民の負託に応え、当支部の置かれている状況に配慮しつつ、以下の項目を重点施策として掲げ、前年度事業をより発展させる支部活動を展開する。

- ① 会員個々人の支部における役割を明確にし、自発的な支部組織の運営を図るとともに、職業倫理の遵守と資質の向上を図り職域拡大と地位向上のために一人ひとりが力を出し合えるような組織づくりを図る。
- ② 新規入会者に対し、社会保険労務士としての社会的責任を自覚し、支部活動に対する理解を深めるためのセミナーの充実を図る。
- ③ 会員相互の情報交換と情報伝達による、ホームページの活用ならびに支部研修会のさらなる充実を図る。
- ④ 会報は支部会員全員に向けた情報の伝達手段であり、支部活動を活性化させる基本のものであるとの認識から会報の充実を図る。

2 具体的支部事業

組織の強化対策事業

- ① 会員増加に対応した組織運営のあり方を検討するとともに、支部再編を見据えた組織対応を検討する。
- ② 会員に対する情報伝達手段を支部ホームページおよび電子メールとし、全会員のメールアドレス登録を目指す。
- ③ その他支部組織の充実強化に必要な事業を行う。

資質の顕在化対策事業

- ① 会員の資質を開花させるため、国民から信頼される職業倫理を身に付ける研修会を企画する。
- ② 会員相互の知識と知恵の共有を図るため、事例研究等を通して本質を理解し、業務に活かしていける研修会を企画する。
- ③ 電子政府に対応するため、情報処理機器の習熟と、電子申請業務ができる環境整備をサポートする。

広報活動事業

- ① 支部会報を年4回発行する。
- ② 研修会・支部ホームページ・電子メール等を通じて、労働社会保険関連情報の提供を行う。
- ③ 東京都社会保険労務士会と連携し、当支部活動を対外的にも広報する。

中央地区協議会

(千代田・中央支部、文京支部、台東支部)活動事業

- ① 中央地区協議会が行う街頭相談事業へ積極的に参加する。
- ② 中央地区協議会の親睦を図るための事業に参加する。

関係行政機関等への協力事業

- ① 東京労働局および中央労働基準監督署の労働保険指導員の推薦。
- ② 中央労働基準監督署が行う労働保険新規適用事業所説明会への講師および相談員の派遣。
- ③ 中央区役所への年金相談員派遣および千代田区役所への区民相談員派遣。
- ④ 地域の住民および勤労者に対して社会保険制度の理解を深めるため、講師・相談員等の派遣を関係行政機関に働きかける。
- ⑤ 東京都行政書士会千代田支部など他士業団体との交流の実施。

福利厚生事業

- ① 会員の福利厚生の一環として文化体育活動を実施する。
- ② 各種同好会の育成を図り、広報活動等により支援する。

3 支部の活動日程

支部会議の日程

平成21年4月16日(木)

正副支部長・委員長会議の開催予定日

平成20年 5月22日(木) 6月12日(木)
8月7日(木) 9月11日(木)
10月3日(金) 11月13日(木)
12月11日(木)
平成21年 ~~1月14日(木)~~ → 1月15日(木)
2月12日(木) 3月12日(木)
4月16日(木)

幹事・監査・顧問会議の開催予定日

平成20年 5月22日(木) 9月11日(木)
平成21年 3月12日(木) 4月16日(木)

例会の開催予定日

平成20年 6月12日(木) 10月3日(金)
平成21年 ~~1月14日(木)~~ → 1月15日(木)
3月12日(木)

委員会の開催予定日

年4回程度とし、必要に応じて開催

研修会の開催予定日

●支部主催

平成20年 6月12日(木) …算定説明会
8月7日(木) 夜 支部必須研修
10月3日(金) ……管外研修
11月13日(木) 地区協必須研修
平成21年 ~~1月14日(木)~~ → 1月15日(木)
3月12日(木)

●部会主催

平成20年 5月27日(火) 9月19日(金) 夜
10月30日(木) 12月2日(火)
平成21年 2月6日(金) 3月27日(金)

会報の発行予定日

年4回発行(4月、7月、10月、1月)

懇親会の開催予定日

平成20年 10月3日(金) ~ 10月4日(土)
(管外研修旅行)

平成21年 ~~1月14日(木)~~ → 1月15日(木)
(賀詞交歓会)

4月16日(木) (支部会議)

その他の行事予定

- ① 労働保険新規加入事業場説明会
年3回、文京支部と分担して協力
- ② 中央区役所年金相談
4月より毎月協力
- ③ 千代田区役所区民相談
4月より毎月協力
- ④ 臨時労働保険指導員および相談コーナー
4月~7月に協力
- ⑤ 支部ボウリング大会
11月に開催
- ⑥ 新規入会者懇談会
2月に開催
- ⑦ 関係官庁との事務打ち合わせ会
随時開催

開業部会だより

開業部会長 半沢 公一

開業部会は、大畑雅弘副部会長ほか、私を含めて11名で運営しています。

活動は、年間6回の部会合同研修会(内1回は勤務等部会の主催と部会例会の企画・運営を中心に、行政協力者(臨時労働保険指導員、区役所の相談員、事業場説明会の講師等)の人選などを行っています。また、これ以外に開業会員の慶弔見舞金支給や親睦行事を行う「親和会」の管理・運営なども行っています。

開業部会を運営する中で苦労することを述べますと、まず、臨時労働保険指導員の人選があります。80名近い担当者を2週間程度の短期間で決定しなければならないので骨が折れます。会員の皆さんの積極的な協力なくてはできない行事です。

また、研修会の企画(テーマと講師の選定)にも気を使っています。東京会や支部主催の研修内容と調整(重複しないように)をしながら、支部会員の皆さんにとって有益となるような研修を、と努めています。そして開催日には、会員が会場に入り切らなくなったらどうしようとか、配布資料の印刷部数は足りるのかなど、心配は尽きません。

しかし、部会研修会が終わって、参加した会員から「とても、おもしろかったよ」「ためになったよ」などと言われますと、それまでの疲れが吹き飛んでしまいます。

そのような声を糧に、今期も部会メンバーと共に頑張って運営していきたいと思います。会員の皆さん、今後よろしくお願い致します。

支部の部会研修で講師を経験してみませんか？ 勤務等部会

勤務等部会では、10月30日(木)午後の部会合同研修テーマを「定年後の再雇用制度と活用事例」で予定しております。

改正高年齢者雇用安定法の施行から2年が経過し、多くの企業では65歳までの再雇用制度で対応しておりますが、増加する再雇用者の活用方法や働く職場の開発に悩んでいます。

お話いただける方(3名程度)は、奮ってご応募ください。自薦・他薦を問いません。研修の後、部会合同での情報交換会も行う予定です。

締切：8月5日、連絡先FAX：03-3252-5742 日本紙通商(株)人事部 浅香勤務等部会長

あ と が き

政府は、裁判員制度の施行日を来年5月21日とする政令を正式に閣議決定した。これで裁判員制度開始に向けた法令の整備はほぼ完了。国民が職業裁判官とともに、殺人などの重大事件の刑事裁判の審理に参加する新しい司法制度のスタートに向けた準備が本格的に始まることを期待する。

この新しい司法制度が国民に浸透しているかといえば大いに疑問である。最高裁の調査では、裁判員に参加する意思を示した回答は16%に留まり、できれば参加したくないと答えた人も相当数にのぼっている。司法当局は、意義と理念を国民に丁寧に説明し、準備に万全を期すべきであろう。

また最高裁調査から浮かび上がるもう一つの不安材料は年代や性別、地域によって、参加意欲に差が見られることだ。

法律上辞退が認められる70歳以上を除くと、参加の意向は20代が74%と、若いほど高まっていることである。

また制度自体の国民への説明責任に加え、参加しやすい環境づくりを社会や企業がどう整えていくかも大きな課題だ。

大手企業を中心に、社員が裁判員に選ばれた際の休暇制度を創設、検討する動きが出てきた。選任されれば、初公判から判決までの期間は仕事を休まなければならない。そのためには何より職場の理解と支援が必要になる。

こうした取り組みが広がれば、中小企業にも波及して行くはず。最高裁は制度の周知と並行して、もっと参加しやすい環境づくりを企業側に働き掛けてほしい。選ばれた社員が気兼ねなく参加できる制度づくりが、いま、企業経営者に求められている。

国民は立法と行政に主権者として参加している。裁判員制度は、これを司法に広げる意義を持つ。欧米で長い歴史がある。最高裁は制度そのものをより広く国民に啓発する必要があるだろう。

(大野剛一郎)

◆お詫びと訂正

本誌第109号誌上、表紙の写真のキャプションが「新宿御苑(東京都)」となっておりますが、正しくは「三春の桜(福島県)」でした。謹んでお詫びし、訂正させていただきます。