

就業規則記載例

犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇制度を導入する場合には、就業規則に次のような規定を盛り込むことが考えられます。

就業規則記載例

犯罪被害者等休暇

- 第〇条 会社は犯罪の被害等を受けた従業員の心身の回復を図り、早期に通常の業務に専念することができることを目的として、〇日を限度に有給の休暇を与える。
なお、この休暇は時間単位の取得も認める。
2. 前項の休暇は、従業員が次の事由により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に与える。
- ① 犯罪被害等による心身の治療のための通院
 - ② 犯罪被害等による警察等からの事情聴取、裁判への出廷・傍聴
 - ③ その他前各号に準じ会社が必要と認めた事由
3. 前項の対象となる従業員には、配偶者、子、父母、配偶者の父母、兄弟姉妹等（〇条〇項で定める範囲）の親族が犯罪の被害を受けた場合を含む。
4. 会社は、従業員の事情により別途の取り扱いを行う場合もある。

こちらは、新たな休暇制度として「犯罪被害者等休暇」の規定を設けた例です。
日数の制限や時間単位の取得の可否、有給無給の別など、
各事業者の状況に応じて定めてください。

参考ホームページ

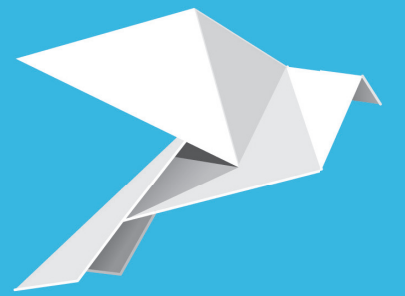
厚生労働省

働き方・休み方改善ポータルサイト
「特別な休暇制度」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>



警察庁

犯罪被害者等施策ホームページ
<https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/>



犯罪被害者等の方々のための 休暇について 考えてみましょう

犯罪被害者等の方々には必要な「時間」です



犯罪被害者の方々の状況をご存じですか？

犯罪による被害は、命を奪われる、けがをさせられる、物を盗まれるなどの、生命、身体、財産上の直接的な被害だけではなく、直接的な被害の後に生じる様々な問題は、総じて **二次的被害** といわれています。こうした被害を軽減・回復するためには、犯罪被害者等*の方々が仕事を続けられることが重要な意味を持っています。

※「犯罪被害者等」とは、犯罪被害者とそのご家族またはご遺族のことをいいます。



しかし、現状では…

心身の不調による仕事の能率の低下や
対人関係への支障

治療のための通院や
裁判への出廷等のための欠勤

などにより、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に置かれることも少なくありません。

仕事を続けながら被害回復を図るためには、職場の配慮や支えが必要です

犯罪被害者等の方々の手記からは、仕事の継続、また職場における配慮や支えが、被害回復にあたって、いかに重要であるかがうかがえます。

職場では「犯罪被害者」だからという理由で特別な配慮はありません。父を亡くしたつらさや裁判での疲労も理由になりません。精神的疲労に陥っても長期休暇はもらえませんでした。どんなにつらくても事件前と同じように出勤して、同じ量の仕事を続けなければなりません。業績が落ちれば、私の責任でなくても叱責され、仕事時間の短縮も受け入れてもらうことは困難でした。

誰も好きで「犯罪被害者」になったわけではありません。仕事をしていれば裁判はすべて傍聴できません。すべて傍聴することになれば昇給や解雇にもかかわってきます。そのくらい、日本の社会は犯罪被害者にとって生きづらいのです。会社勤めをしていた私は、裁判が進むにつれ非常に精神のバランスを崩していきました。事件がなければ通院することもなかった医療費も負担し、車の運転をしても事故を起こすのではないかと恐怖でした。当然のように仕事を続けることは困難になりました。

全国被害者支援ネットワークHP 小佐々寛子さんの手記より

この事件で、私達は大変大きな傷を負いました。きっと消えることはないと思います。被害者は事件の苦しみと経済的生活と精神的な苦しみと、二重、三重の苦しみを抱えて、その後の生活を送らなければならないと思います。

周囲の支えですが、事件後に、勤めている会社や医療機関、学校関係の方からしていただいたことについて、お話をいたします。会社にはいろいろ配慮してもらいました。検察庁の事情聴取や、子どもの世話、病院の受診、学校への送迎があるときは、夏季特別休暇などの年次休暇、特別休暇を使い、欠勤することなく乗り越えることができました。当時の状況では、会社を辞めざるを得ないかとも思いましたが、子どもの学校の送迎時間に合わせて、フレックスタイムという、許可制のものですけど、そういうものを使いました。出勤を15分ずつ遅らせてもらい、終業も、18時の学童保育の終了時間に間に合うように配慮してもらいました。

全国被害者支援ネットワーク発行手記集 大崎利章さんの手記より

事業者の皆様へ

犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇の導入について考えてみましょう

あなたの同僚・部下、そしてあなた自身が、ある日突然犯罪被害者等になるかもしれません。その時、被害回復のために何ができるか、考えてみましょう。

犯罪被害者等の方々が、仕事を続けられるようにするため、年次有給休暇だけではなく、被害回復のための休暇制度の導入が求められています。

事件や事故の直後は、届出、事情聴取、証拠提出などのために警察へ出向く、病院で診察を受けるなど、様々な手続などに時間を割かなくてはならない状況に置かれます。

裁判が始まると、出廷・傍聴や、弁護士との相談・打合せが必要となる場合もあります。多いときには1年間に10回以上裁判が行われる場合もあるなど、年次有給休暇だけでは対応できない場合が多くあります。

この休暇の具体的な導入方法としては、以下のようなものが考えられます

既存の特別な休暇制度を活用

既に病気休暇や裁判員休暇等の特別な休暇制度を導入している企業であれば、その制度の対象として、犯罪被害者等を含めることを就業規則等において明示することなどが考えられます。

各企業における特別な休暇制度の一つとして「犯罪被害者等休暇制度」を創設

どのような犯罪被害を休暇制度の対象に含めるのか、また、休暇の付与日数を何日とするのかなど、各企業の労使で十分に話し合うことが必要です。
※裏面で「就業規則記載例」をご紹介しますので、あわせてご覧ください。

上記の休暇制度の導入のほか、以下のような対応も考えられます

社内広報等において、犯罪被害者等となった従業員については、それぞれのケースに応じて必要な休暇を付与する旨を周知

休暇制度の対象に「犯罪被害者等」が明記されていない場合も、犯罪被害者等となった従業員は休暇の取得が可能であることを周知することにより、従業員に安心感を与えることができます。

いずれの方法を採用する場合も、検討にあたっては、アンケートやヒアリングを行い、休暇に対する従業員のニーズを把握するとともに、社内の意見調整を行うなど、労使で十分に話し合って、自社の状況に合ったものとするのが重要です。

犯罪被害者等の方々が仕事を辞めることなく、精神的・身体的被害を軽減・回復できるよう取り組んでいきましょう