

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、
以下のような就業規則とすることが考えられます。



就業規則例

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犯罪被害者による心身の治療のための通院
- ②犯罪被害者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。

新たな休暇制度として「犯罪被害者休暇」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、
各企業の状況に応じて定めてください。

参考ホームページ

働き方・休み方改善ポータルサイト

「特別な休暇制度」ホームページ

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

犯罪被害者等施策ホームページ

<http://www.npa.go.jp/hanzaihigai/>

厚生労働省委託事業

「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業」

平成29年度 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業事務局

E-mail : shien_1@jmar.co.jp

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22

株式会社日本能率協会総合研究所

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度

犯罪被害者の被害回復のための休暇制度



犯罪被害者に
必要な「時間」

日常を
取り戻す
ために

犯罪被害者の方々の状況をご存知ですか？

犯罪による被害は、命を奪われる、けがをする、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、直接的な被害の後生じる様々な問題は、総じて「二次被害」といわれています。

- ▶ 事件に遭ったことによる **精神的ショックや身体の不調**
- ▶ 医療費の負担や失職、転職などによる **経済的困窮**
- ▶ 捜査や裁判の過程における **精神的、時間的負担**
- ▶ 周囲の人々の無責任なうわさ話や、マスコミの取材、報道による **精神的被害**

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。

犯罪被害者の声

事件により生活がめちゃくちゃになっても、自分達でなんとか立て直さなければなりません。食べることも寝ることも、普通のことが普通でできなくなる、体調を崩して病院に行くことも増え、仕事との両立も精神的にギリギリです。

ごく一般的に病気で家族を失うのとは違って、何の準備もなく突然家族を、しかも第三者の行為により奪われ、二次被害や他人からの偏見にも惑わされ、この深い心の傷を抱えながら一生生きていかなければならないのです。でも私達犯罪被害者も皆さんとなんら変わらない普通の人間です。

皆さんにお伝えしたいことは、犯罪被害は誰にでも起こりうるということ。だから国民みんなの問題として被害にあってしまった場合にどんな支援が必要なのか、周りの人はどう接したらいいのか、被害者視点で理解を深めてほしいと思います。

全国被害者支援ネットワーク発行手記集 市原裕之さんの手記より

犯罪被害者の声

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について考えてみませんか？

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、警察への届け出、事情聴取、証拠提出などで警察へ出向かなければならず、また病院で診察を受けるなど、これらの対応で被害の直後から様々な手続きなどに時間を割かなくてはならない状況に置かれます。また裁判が始まると、裁判への出廷・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。

- 例1 既存の特別な休暇制度を活用**
既に病欠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。
- 例2 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**
必ずしも休暇制度として設けなくても、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。
- 例3 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**
この場合、どのような犯罪被害を休暇制度の対象に含めるか、また、休暇の付与日数をどうするかなど、各企業の労使で十分に話し合うことが必要です。

いずれの方法をとるにせよ、この休暇を検討する際は、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つかむことや社内の意見調整を行うなど、労使で十分に話し合っ、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・回復できるように取り組んでいきましょう。

