

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度

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。

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度の導入事例を動画でご紹介しています

厚生労働省のYouTubeチャンネルでは、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度の導入事例を、企業へのインタビュー動画でご紹介しています。

また、特別休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等について整理した解説動画もご用意しています。

●犯罪被害者等の被害回復のための休暇の導入事例

（有限責任監査法人トーマツ：犯罪被害回復休暇）

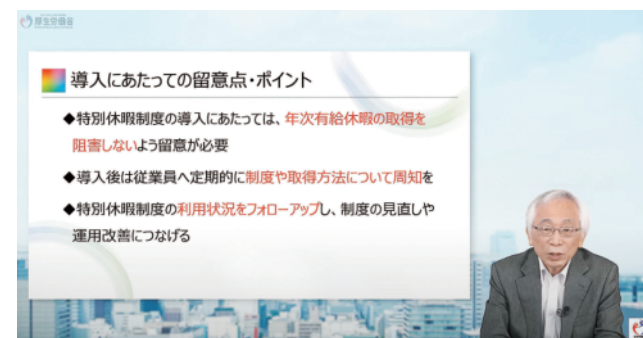


<https://www.youtube.com/watch?v=Q860eNGJEm8>



●特別休暇制度についての解説

（講師：東京大学 名誉教授 佐藤博樹氏）



<https://www.youtube.com/watch?v=kkyQ5AdDMr4>



犯罪被害者等支援
シンボルマーク
「ギョっとちゃん」

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ではありません。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。

**犯罪被害者等の方々が様々な状況に直面する中、
必要な休暇を負担なく取得できることには
大きな意義があります**

犯罪被害者等への支援を実施している「公益社団法人あおもり被害者支援センター」から、
犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設ける意義についてご説明いただいた内容をご紹介します。

犯罪被害に遭うと、事件に遭ったことによる精神的ショックや身体の不調でそれまで通りの生活が送れなくなったり、お子さんの登校が難しくなることもあります。また、警察や検察での聴取等にも多くの時間が割かれます。犯罪被害者等の方々は、何が起きたのかを知りたいとの思いで、裁判の傍聴や被害者参加制度*の利用等を希望される方も多くいらっしゃいますが、これらの過程では多くの時間的・精神的負担が生じます。

※一定の事件の被害者やご遺族等の方々が、刑事裁判に参加して、公判期日に出席したり、被告人質問などを行うことができる制度。

仕事をされている方であれば、こうした時に休暇の取得が必要になるため、多くの場合、年次有給休暇だけでは休暇日数が不足します。職場で休暇を取得することに心苦しさを覚える方もいます。裁判等の付き添いをしていると、「自分で対応したいけれど仕事を休めないで、裁判の傍聴をセンターの方に代理でお願いできますか」と依頼されることもあります。犯罪被害者等の方々は、自身の心身の状態がすぐれない中で、仕事における責任を背負いながら家族のケアにも心を砕き、苦しんでいる方が多くいらっしゃるのが実情です。

出典：厚生労働省「特別休暇制度導入事例集2022」（公益社団法人あおもり被害者支援センターの事例ページから一部を抜粋）

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

多くの方は自分が犯罪被害者等になるとは考えていません。ですが、ある日突然、あなたの同僚・部下、そしてあなた自身が、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。
- 犯罪被害者等がその被害回復のために必要な時間を確保するための特別な休暇制度が求められます。

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必要があります。

※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、自社の状況に合ったものとすることが重要です。

**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**