

VI 「宗教職」と「労働者」

1 宗教主宰者

(1) 宗教主宰者の任命

「神社」「寺院」「教会」など「宗教団体」の「宮司」「住職」「牧師」「司祭」などの「宗教主宰者」は、「宗教」「教派」「宗派」「教団」など（以下「教団」）によって異なりますが、概ね、教団の「憲章」「憲法」「宗制」「法規」など（以下「教憲」）によって規定されたところにより、所定の資格と経験を有する「神職」「僧侶」「教職者」「聖職者」「教師」など「宗教職」の中から、「総裁」「総長」「統理」「管長」「貫主」「議長」など「教団の宗教主宰者」に選任されて、「就任」「着任」「着座」するものです。

「権宮司」「禰宜」「権禰宜」など、「副住職」「布教師」など、「副牧師」「伝道師」「助祭」「輔祭」なども、概ね、「宗教主宰者」に準じています。

(2) 宗教主宰者と宗教団体

「宗教団体」において宗教活動を主宰する「宗教主宰者」なのですが、「宗教団体」の請願・申請・願出・推薦・意向などは顧慮されるのが通例であるとはいえ、「宗教団体」の意思によって選定・選任されるものではありません。

「宗教団体」とは、信者によって組織された「人間の組織」「地上の組織」「下からの組織」ではなく、「神仏」の意思・行為によって成る「神仏の組織」「天上の組織」「上からの組織」であるからです。

「宗教主宰者」は、当然に、「人間の意向」によって任じられるものではなく、「神仏の意思」によって遣わされるものであるからです。

したがって、「単立の宗教団体」の場合であっても、「宗教主宰者」は、「信者の意向」によってではなく、「神仏の意思」を受けた「宗教職」によって、任命されるのが通例です。

ただし、教団によっては、「宗教団体」を「人間の組織」と理解するところ

もあり、「信者の意思」を重視するところもあります。

(3) 宗教主宰者と宗教法人

「宗教団体」は、「神仏の任命」を受けた「宗教主宰者」の主宰により、「神仏の意思」に基づき、「神仏を崇拜」し、「神仏の意向」を具現するなどの「宗教活動」を行う「聖なる機関」です。

それに対して、「宗教法人」は、あくまでも「宗教団体」の「世俗の事務」を担当する「世俗の法律」に従う「世俗の機関」であり、「聖俗分離の原則」から、「宗教活動」に関与することはできません。

当然に、「宗教法人」の代表者である「代表役員」や「宗教法人」の役員である「責任役員」は「宗教上の権限」を有せず、「宗教上の事項」に関与することは許されません。

したがって、「責任役員」の決定により、「代表役員」によって、「宗教法人」の行為として、「宗教主宰者」を任命することはできません。多くの宗教団体においては、「宗教主宰者」が「代表役員」となるとされていますが、「代表役員」が「宗教主宰者」になるわけではありません。

(4) 「宗教主宰者」は「労働者」か？

このように、「宗教主宰者」は、「宗教法人」に「任命」されている者でなく、「宗教法人」に「雇用」されている者ではありませんし、「宗教法人（または代表役員）」の指揮監督下で「労働に従事」する者ではありませんから、「労働者」ではありません。

2 「宗教主宰者」が「労働者」であるとしたら

(1) 労働法が適用される

仮に、「宗教主宰者」が「労働者」であるとしたら、一般企業の従業員と同様に、「宗教主宰者」にも、労働諸法が適用されることとなります。

「労働基準法」により、「労働時間」「休憩」「休日」「休暇」「時間外労働」「深夜労働」「割増賃金」などの規定が適用されることとなり、規模の大きな

宗教団体では「宗教規則」の作成が必要になります。そもそも、「宗教主宰者」の着任に際して、宗教主宰者と宗教法人が対等の立場で協議して、労働契約を締結することになります。

また、「宗教主宰者」の任命（雇用）に際して、「男女雇用機会均等法」が適用されることになり、「男子に限る」と定めている「宗教主宰者」は否定されることとなります。また、「宗教主宰者」が「育児休業」「介護休業」「看護休暇」「介護休暇」を取得すれば、「宗教活動」に支障が生じかねません。

「宗教主宰者」にも「最低賃金法」が適用されることとなり、全国的にはかなり多数の「宗教団体」において、「宗教主宰者」の任命（雇用）ができなくなりそうですし、「宗教主宰者」が「労働組合」を結成して、自己が代表役員である「宗教法人」と団交することになります。

「労働者派遣法」が適用され、「宗教主宰者」は「教団」からの派遣と考えられ、「教団」が、厚労大臣の許可を得て「労働者派遣事業」を営むことになり、法人税法上の「収益事業」を行うことになります。

(2) 労働保険が適用される

「宗教主宰者」が「労働者」であるとすれば、「宗教法人」が「事業主」となり、目下、問題となっている「厚生年金」の「適用事業所」となります。

目下、「厚生年金問題」と言われて「厚生年金だけ」の問題と誤解されていますが、「厚生年金」が適用になるということは、「健康保険」が適用になり、「労災保険」も「雇用保険」も適用になります。

「宮司」や「住職」や「牧師」が、「失業した」といって、「ハローワーク」で並んでいる姿は想像すらできません。「希望職種」として「神社」「〇〇宗寺院」「〇〇派教会」などと書くのでしょうか。

3 宗教法人の「労働者」

(1) 「宗教法人も適用事業所」

誤解しないでいただきたいのですが、小職は、「宗教法人は非適用」と言っているわけではありません。「宗教法人も法人」であり、「常時、従業員を使用」

するなら、「適用事業所」となります。

「宗教主宰者」や「宗教主宰者」に準じる者だけではなく、「宗教職」として「社務所」「寺務所」「事務所」などに勤める者も、「雇用」「労働契約」に基づくものではなく、「宗教上の職務」である以上、「労働者」ではありません。

「宗教職」ではなく、「信者」が「宗教上の奉仕」として、働く場合も同様です。

しかし、「宗教上の職務」「宗教上の奉仕」としてではなく、専ら「生活の糧」としての「賃金」を得る目的で、「宗教法人（または代表役員）」の指揮監督下で働く者は、文字通りの「労働者」です。

したがって、これらの者を雇用する「宗教法人」は、労働諸法に基づいて労働者を使用し、労働保険に加入し、適切な労務管理を行わなければなりません。

(2) 「宗教法人」における「聖俗の分離」

したがって、「宗教法人の事務」においても、「聖俗分離の原則」が働くことになります。「聖なる宗教職」と「俗なる労働者」との明確明瞭な分離が求められます。