

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

信仰の自由はどこまで保障？ 営業者側にも選択権を認める

やや旧聞に属しますが、仏国の新聞社襲撃で風刺画家等が殺害された事件は、全世界を震撼させました。「言論の自由」を擁護する意見が大勢ですが、「信仰心の尊重」に注意を促す人もいます。

大変難しい問題ですが、これを機に真剣に討論する機会が増えることが考えられます。

いささか非現実的ですが、特殊な就職面談を仮想してみました。

貴社で求人広告を出したところ、容貌・服装は明らかに外国人ながら、流暢な日本語を操る人物が応募してきました。当惑する面接担当者を相手に、「貴国の憲法では、信教の自由を保障されていますよね。信仰を理由として、採用差別はしないと断

言していただけますか」と詰問してきました。

担当者としては、「優秀な人材は欲しいけれど、面倒は避けたい」というのが本音でしょう。しかし、法律論を持ちだされると、たじろがざるを得ません。

憲法第20条では、「信教の自由は、何人に対してもこれを保障する」と定めています。労基法第3条は、「労働者の国籍、信条等を理由とする差別的取扱いを禁じています。

答えに窮するところですが、採用の自由に関する著名な判例（三菱樹脂事件、最判昭48・12・12）では、以下のような考え方を示しています。

まず、憲法について。判決文では、「憲法は思想・信条の自由を保障す

ると同時に、営業その他経済活動の自由も基本的人権として保障している。自己の営業のために労働者を雇傭するに当たり、いかなる者を雇入れるかは、原則として自由に決定できる（特定の信条を理由とする拒否も当然に違法ではない）」と述べています。

労基法については、「雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない」という判断です。

もちろん、応募者に向かって、こうした理を説く必要はありません。総合的にみて希望条件に合致しないのであれば、「当社とはご縁がなかった」といって、丁重にお引き取り願うのが穏当でしょう。



最低賃金の時給換算

知って得する



賃金実務

地域別最低賃金は、時給で表示されています。しかし、賃金総額を労働時間で除した額が最低賃金額以上であれば、違反でないという保障はありません。時間外手当や通勤手当のように、計算から除かれる賃金もあるからです。歩合給制を併用する場合など複雑なケースも、比較は簡単ではありません。

者」などがあります。

ただし、地域別・特定ともに、

障害者等を対象にする減額特例が

最賃法違反が問題になるのは、主としてパートの時給です。つまり、最賃法が正社員だけでなく、パートにも適用される点は、多くの使用者も認識しています。しかし、「アルバイトは関係ないのでは？」など理解不足な点もあります。

地域別最低賃金は、雇用形態に関係なく、すべての労働者に適用されます。特定（産業別）最賃については、適用除外の労働者を定めるのが一般的です。例としては、「18歳未満・65歳以上の者」「雇入れ後6月未満で技能習得中の者」「軽易な業務に主として従事する

割増賃金等は除外する 出来高給も計算対象に

認められています。

最賃法に違反していないかどうかは、時給に換算してチェックします。ただし、次の賃金は計算から除外します。

- 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）

- 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（ボーナスなど）
- 時間外割増賃金
- 休日割増賃金
- 深夜割増賃金
- 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

当

この除外賃金を除いた後の賃金額が比較の対象になります。時給制の場合は、単純に時給額と最賃額を見比べるだけです。簡単です。

時間給Ⅳ最賃額

日給・月給などは、賃金額を所定労働時間で除した額を最賃額と比較します。

日給÷1日所定労働時間Ⅳ最賃額
月給÷1カ月所定労働時間（1年平均）Ⅳ最賃額

パート以外で最賃法違反が問題

になるのは、タクシーやトラックなどの運転者です。歩合給比率が高く、固定給だけでみれば、最賃額を下回るケースが大半だからです。

しかし、出来高払給・請負給・歩合給等は、除外の対象になっていません。固定給と歩合給を合算し、最賃を上回っていればセーフです。

固定給（月給）の時間単価計算は、前述のとおりです。

歩合給は、歩合給額を「月間総労働時間（時間外労働数等も含みます）」で除して、時間当たり単価を算出します。

パートと並んで、派遣労働者もプア・ワーカーの代表とされています。派遣労働者に関しては、派遣元（人材ビジネス会社）の所在地に関係なく、派遣先事業所（ユーザー企業）の所在地に応じて、その都道府県の最賃額が適用されます。つまり、同じ人材ビジネス会社勤める派遣社員でも、派遣先によって最賃額が異なります。