

教役者間のハラスメント

教会における教役者のあり方は時代と状況によって大きく変化しています。奉仕職の多様性の豊かさが見直され、より個別具体的な召命感が生まれるなか、年齢、経歴などの面でも多様な構成となっています。

本来不適切にもかかわらず、かつては見逃されていた様々なことが見直されつつあります。そのひとつがハラスメントで、例えば次のような事例が考えられます。

- 役割上持ち得ている力によって相手をおさえつける
- 立場の違いを利用して同僚を私用に使う
- 公私混同の誘いをする
- あからさまに無視する
- 雑用を押し付ける
- 他者のプライバシーを漏らす
- 体型、容姿、年齢、服装、健康状態などのことをことさらに言う
- 同僚の牧会・教育・研究・社会貢献などの活動に対し、不要な干渉をする
- 礼拝中、他の教役者の存在を蔑ろにする行為

教役者間の責任

教会には様々な人が出入りしたり、様々な集まりが行われる機会があります。教役者はそれらの責任者として、ハラスメントを防止する注意義務を負っています。

ハラスメント防止のヒント

- ①教会内や研修等で、ハラスメントについて信徒等と話し合う機会を持つ。
- ②相手のプライドを傷つけることをしない。場所や機会を選んで、相手の言い分にも耳を傾けながら冷静に気付いた点を指摘する。
- ③言葉が足りなかった場合には、事後にフォローする。

信徒や同僚から相談を受けた場合には

ハラスメント被害への対応は非常に難しく、専門のカウンセラーはもちろん、状況によっては医師、法律家等の意見を必要とします。安易に対応したり、内輪で解決しようとする、問題をこじらせ、被害者をさらに傷つけるセカンド・ハラスメント（二次加害）を引き起こす可能性があります。

相談を受けた場合は、関係者のプライバシー保護と適切かつ迅速な対応のため、相談窓口への相談を勧めてください。また、次の点に注意して対応してください。

- ①相談者の意向をよく確かめる。
- ②「あなたにも悪いところがあったのでは？」等の発言は二次加害になるのではありません。
- ③ 相談窓口に行くか否かは、あくまでも本人が決めることであり、相談者の選択に関して非難をしない。
- ④ 相談を受けた日時や内容、相談者の様子、自分が感じたこと等を記録しておく、後で第三者に説明する必要が生じた時に役立つ。ただし情報の管理には十分注意する。
- ⑤ 相談内容は、本人の了解なしには決して他に漏らさない。ただし、問題への対応の仕方に関し、自分自身で心配や不安がある場合には、相談窓口にも相談することもできる。

相談窓口

日本聖公会京都教区 ハラスメント防止委員会

〒602-8011 京都市上京区烏丸通下立売上る桜鶴円町380
日本聖公会京都教区教務所内 ハラスメント防止委員会
URL:<http://www.nskk.org/kyoto/stopharassment/>
※「京都教区ハラスメント」で検索してください。

諸規程、相談申込み用紙、研修会等の各種情報を、ホームページに掲載しています

2016年3月改定

教役者編

力は本来神のもの、
教役者の所有物ではありません

なくそう！教会でのハラスメント



ハラスメントのない環境をつくっていくために

日本聖公会京都教区ハラスメント防止委員会

教会におけるハラスメントと教役者

通常のハラスメントの危険性に加えて、教会には独自のハラスメントが発生する要因があります。

- ①教会の構成員の多様なバックグラウンドにより、日頃は無自覚でいる価値観の差が顕在化しやすい。
- ②聖職のヒエラルキーや、聖職・信徒という構造にある人間関係。
- ③教役者は信徒に対して、信仰生活上多大な影響力を持つ。
- ④一部の教役者が、教会行政上、大きな発言権や影響力を持つ。
- ⑤「聖と俗の違い」「聖職者への信頼」が尊重されるために、他の機関に存在するような他者によるチェック機能という仕組みが成立しにくい。「世間の常識」から乖離した教会での伝統・慣行が存在する可能性もある。

教役者はこれらについてよく認識し、ハラスメント行為をしないよう自戒するだけでなく、礼拝堂や集会室、会議の場、修養会、キャンプなど、自らの関係する様々な場面において、他者によるハラスメント行為が起きないように十分注意し、配慮することが必要です。

また、牧会上関わる家族関係の問題や、教役者自身の家族に対する関係の問題(DV等)についても注意する必要があります。

教会生活の中で尊重されるべき信頼関係がハラスメントで揺らぐようなことがあれば、それは教会の根本を揺るがす重大な問題として認識しなければなりません。

教役者によるハラスメント行為やそれを見逃すような環境を許容することは、当事者への人権侵害のみならず、神のからだである教会の自己否定につながります。

信徒へのハラスメント

信徒にとって教役者とは、深い聖書の知識を持ち、信仰が霊的に深められており、人格的に優れ、公正である尊敬すべき人とのイメージが強いものです。多くの教役者はそうあるべく努力をしていますが、残念ながら、信徒との適切な関係を保てない教役者の事例もあります。

信徒に対するハラスメントとしては、次のような事例が考えられます。

- 教会内に派閥を作ったりする
- 自分の親派に取り込んだりして他社を抑圧する
- 個人的な情報にもとづく不適切な言及を行う
- 個人の能力や性格などについて不適切な発言をする（例：バカ、能なし）
- 信仰の押し付けや、生活上の事柄に干渉する
- 恫喝、脅し、不快な態度をとる

また、次のような行為はセクシュアル・ハラスメントとみなされます。

- 談話中に卑猥な発言をする
- 性的関係に関する話題を不必要にする
(例・初体験はいつ?など)
- 飲み会などで不必要な身体接触をする
- 交際をせまる、つきまとう（メール、手紙、電話など）
- 不必要に、二人きりになりたがる
- 体型、容姿、年齢、性別、服装などのことをことさらに言う

教職員へのパワー・ハラスメント

教会や付属施設では、教職員は教役者にとって「パートナー」であり、会社などの上下関係とは異なります。教職員は、キリスト教施設の基盤を日々支えるとともに、教役者とは異なる視点で子ども、生徒や保護者、学外者等からの情報を得てキリスト教施設の改善に貢献しています。

しかしながら、パートナーであるはずの教職員が、一部の思い違いをした教役者からパワー・ハラスメントを受けることがあります。次のような事例が考えられます。

- 個人の能力、性格などについて不適切な発言をする
- 施設や教職員を私的目的のために利用する
- 教役者の都合にもとづく時間外勤務を強要する
- 自分の個人秘書のように使う
- 私用を頼む
- 怒鳴りつける

実際には、上記のようにそれ自体ははっきりと不適切な行為だとわかるものだけではなく、グレーゾーンの事例も多くあります。

ポイントは、教役者も教職員も人格的には対等な存在であり、地位や役割は異なっても相手の立場を尊重し、相補うべきパートナーであるということです。このような認識を持てば、教職員に対して、ぞんざいな物言いをしたり、見下して接したりすることはなくなるはずで

教職員の態度や言動について要望や不満などがある場合には、人前で直接指摘するのではなく、まずは管理職や教務主任等に相談し、適切な措置を講じるようにしましょう。