

「僧伽」 代表質問

＊大谷専修学院について

2024年12月25日、宗派ホームページにて「大谷専修学院の学生募集中止について」が公示されました。理由として「学院の運営体制を整える必要がある」とし、大谷専修学院の他に教師の無試験検定資格を付与する学事施設の紹介を行うことに留まり、それ以上の言及がなされないまま今に至ります。

申すまでもなく、大谷専修学院は宗派の教育機関として必要不可欠であり、第8回教勢調査においても示されたとおり、真宗大谷派教師資格の取得にあたり、大谷大学に次ぐ大切な学び舎であります。

まず、大谷専修学院の「再開」に向けた内局の意志を明確にお示してください。

大谷専修学院を卒業された方にとどまらず、「事情が知りたい」と、多くの方々から我々のもとへ多くの問い合わせがありました。「一体どうなっているのか?」「まさか専修学院を閉鎖するつもりか?」と、大変危惧される声もありました。

それは、時間を遡り2024年8月12日に、「呼応通信」と題した書面が「「呼応の教育」再興を目指す会」から出され、それを読まれた方々からの不安の声であったと推察します。

冒頭には「一昨年来の学院の現状について、皆様と共有したい課題がある」と記されていきました。そして内容は2024年8月7日、大谷専修学院職員2名に対し宗務所・事務嘱託への異動内示が出され、異動日は9月1日とするものでした。そして、この処遇は不当であり、同時に専修学院全体にかかわる大きな問題であると位置付け、職員の現場復帰を強く要望するものでした。

冒頭の「一昨年来」とあるように、問題の発端はさらに遡ってあったことを、関係者等事情を知る方々からの聞き取りにて指摘されました。

それは、2023年4月1日付の新学院長就任の前後からあり、「呼応通信」の中にも「就任初年度は学院運営について学院長と職員間で葛藤や齟齬があるのはどこの職場でもあることだと思われます」とし、静観するに留まるところであったと推察しますが、2024年3月17日に「職員の非違行為についての申告」があり、3月28日には宗務役員懲戒委員会の審査に付されたことによる休職命令が職員に出されたことが、学院長と職員間で軋轢が生じ、学院の運営体制がいよいよ不安定であると読み取れます。

そして、職員への聞き取り調査が約3ヶ月後の7月5日に行われ、8月1日付けで「非違行為の事実は認められず、懲戒なし、復職」との結果

が出されましたが、職員は専修学院には復職出来ず、8月7日に職員2名に異動内示が出されました。そのうち1名は懲戒対象にもなっていませんでした。

なぜ、聞き取り調査が3月28日の休職命令から7月5日までの約3ヶ月間なされなかったのか。また、懲戒なしとの結果が出たのに復職させず異動を命じたのか、懲戒対象にもなっていなかった職員を異動としたのか、その理由をお聞かせください。

「職員の非違行為についての申告」について、「非違行為の事実は認められず、懲戒なし、復職」とのことでしたが、本当に非違行為の事実はなかったのでしょうか。職員は新学院長就任当時より「あなたを学院長とは認めていない」と言い、業務の指示に従わなかったり、会議中大声を上げ椅子を蹴ったりという行為があり、それにより学院長は一時体調を崩して出勤出来なくなったという事実は聞き取り調査で確認されていると推察しますが、学院長と職員双方の主張が食い違っているとの指摘も方々で聞き及んでいます。的確な事実確認が行われた調査であったのでしょうか？

私たちは昨年の方会において、「行財政改革検討委員会報告」の16ページにある

「長い歴史の中で、無意識に培われてきた体質の中に、ハラスメントに繋がる種が潜んでいるか確認が必要である」

の文のもと、その種がしっかりと見え、ハラスメント防止について、組織内外の利害関係とは完全に離れた「第三者」を中心とした委員会にする必要がある旨を提言しました。「一人一人を大切にする」組織運営を行う宗門であるならば、第三者委員会を設置して、対話が出来なくなるほど学院内に起こっている軋轢を改善すべく、迅速かつ客観的に対応していれば、専修学院の学生募集中止という事態を回避出来たのではないのでしょうか。それがなされなかったことを重く受け止め、専修学院の再開、また今後の行財政改革の策定にあたり、宗務組織の改革のなかで今一度人事管理とハラスメント防止に向けた組織運営に注力するよう切に願います。

2024年8月7日の宗務所・事務嘱託への異動内示は不当であるとして、8月26日、職員は代理人弁護士を通じて京都地方裁判所に地位保

全仮処分命令を申し立て、２０２５年３月２７日に出された決定には、「勤務場所及び業務内容の変更を命じてはならない」とし、職員の人事異動を発令した法的根拠は宗派法規においては有効でも、司法は「人事権の濫用」と結論づけました。この決定について、宗派としてどのように受け止めているのか、お聞かせください。また、専修学院が停止している状況において、今後職員に対してどのように業務の指示を行うのか、１年間生徒のいない学院で何を業務とするのか、方針をお聞かせください。

専修学院の今後に向けて宗務審議会にて議論していくとのことですが、専修学院を停止させたことの責任について、まずは一刻も早く専修学院の再開をもって、この度の結果に対する責任を取ることになると考えますが、ここに至るまでの原因について、内局としてどのように分析し、検証しているのか現時点での所見をお聞かせください。

また、結果責任とは、“故意、過失の有無にかかわらず、結果として生じた損害に責任を負う”ことです。結果的に組織を運営する長としての統制を取れず、専修学院を停止した内局及び学院長の任命責任について、任命権者である総長の責任はどのようにお考えか、お聞かせください。

総長演説にある、「宗務審議会にて既に今後に向けた検討に着手し、再開に向けて取り組む」ことが内局及び学院長の任命責任を果たすことであると答弁なさると思いますが、ひとえに対話が出来なくなった学院長と職員が今一度きちんと対話を尽くすための場を整えることがその責務であると考えます。たとえ来年度も再開が出来なくとも、それをやらずして大谷専修学院の再開はあり得ません。それが「えらばず きらわず みすてず」を合言葉とした学び舎のあり方ではないでしょうか？

*カスタマーハラスメントについて

昨年の常会において、教務所の職員に対して電話で暴言を吐いたり、嫌がらせのＳＮＳを投稿する住職・坊守・僧侶が見受けられることを指摘しました。こういったハラスメントを防止するための施策、被害者の救済や加害者の指導をする機関や仕組みが宗派には不十分であることも、宗務改革における大きな課題としてあげられています。そして、今日においてもカスタマーハラスメントと受け取れる事象が続いています。

昨年の内局答弁では「宗派と雇用関係のある職員とは違い、僧侶や門徒については組織として権限が及ばない事項もあり、有効かつ実現可能な施策の立案については慎重な検討と準備が必要である」とのことでしたが、その後どのような検討と準備がなされたのか、またすでに実行されている施策があればお聞かせください。

最近ではコンビニや駅、役場、病院などでカスタマーハラスメント防止のポスターが掲示されています。そこで「教区や組においてもハラスメント防止を徹底するための施策を展開する」取り組みとして、カスタマーハラスメント防止のポスターを作成し、宗務所・教務所、別院、寺院などで掲示してはいかがでしょうか？また、著しく長い電話や暴言などは対応を打ち切ることが出来るなど、職員を守るためのルール作りにも積極的に取り組んでいただきたいと思います。

* 「是旃陀羅」問題について

木越内局におかれましては、『観無量寿経』における「是旃陀羅」問題について、全宗門をあげて取り組み、宗門に身を置く一人ひとりが経典をどのように読んでいくのかという学びの姿勢を問うていくために、種々なる施策を遂行してくださり、そのたゆまぬ姿勢に格別の謝意を表します。教化研修計画にも謳われている「対話と共感」によって教区、組に学びの場を開き、今後も継続した学びがなされていくことを願っています。

しかしながら、「いつまでこの学習会を続けるのか」「もっと現在起こっている課題に取り組んでいただきたい」という声が聞こえ、「「是旃陀羅」問題なんて無意味なテーマである」という意見もあり、全宗門的に課題共有がきちんと図られているとは決して言えないのが現状であると認識していますが、現時点での内局の所見を伺います。

我々のもとへ寄せられたご意見としてもう一つ、「経典の読誦について、宗門が「是旃陀羅」を不読とする方向で検討していると耳にしたが、事実なのか」「今後出版する書籍については「是旃陀羅」を削除して出版するというのも事実なのか？」というご意見もありました。さらに、「もしそれが事実であるとすれば、三経一論の宗義に背き、かつて戦時中に『教行信証』後序に対してなされた削除・不読と同じ誤ちを犯してしまうことになるのではないか」というご意見もありました。これは、お一人のご意見ではなく、宗門内において決して少なくないものであると認識しています。

2016年12月に提出された「部落差別問題等に関する教学委員会報告書」において、

『教行信証』「総序」では、『観無量寿経』に登場する人物のうち、釈尊、韋提希、調達、阿闍世の名が「権化の仁」、すなわち如来の意を示す還来穢国の菩薩として掲げられている。ここに釈尊のみならず、実業の凡夫たる韋提希、逆罪を犯した提婆達多、阿闍世をも、願生浄土を明らかにする「権化の仁」と仰がれているが、そこには「旃陀羅」の名はない。しかし、武内了温氏は、

旃陀羅は悪逆賤視の代表として説くなかれ、往生正機正実の大聖権化の仁として説かれむことを。

との言葉を紹介しています。続いて、

「大聖権化の仁」として「旃陀羅」を仰ぐ。この武内師の視点は、これまでの「総序」理解において示されてこなかったものであろう。武内師は、解釈的立場からではなく、差別問題から照らされる実践的立場から、「旃陀羅」を「往生正機正実の大聖権化の仁」と見定めた。この武内師の見方は、「権化の仁」に対する一般的な理解ではないとして安易に斥けられるべきではない。むしろそこに、「旃陀羅」の存在に目を向けてこなかった教学の歴史への訴えを看取すべきであろう。

と、「是旃陀羅」を、人間の長い歴史の中で醸成された差別心を表し、私たちに「自覚」を促す言葉として経典において説かれていると抑えられています。

日常において、誰もが一度はこの王舎城の出来事と同じ性質の場面に出くわしたことがあるのではないのでしょうか。

「勉強せんかったら、あんな人になるよ」と、生活困窮者を指差し、子どもをさとすつもりで言う親。

「あいつはあの国の人間だから、付き合ってはならん」と、国籍や民族で一括りに差別する人。SNSでは日常茶飯事です。学校や職場でも、

こういう場面に出くわした時に、おかしいと分かっているにも見て見ぬ振りをする、または違和感をおぼえない現実がある社会において、差別さ

れたものが自らの名乗りをあげ、差別に立ち向かう力を与えるとともに、人間の無明性・暴力性を照らすはたらきとして「是旃陀羅」の教説があると捉えられないでしょうか。

それは、水平社宣言において「吾々がエタであることを誇りうる 때가来たのだ」と、自らの名乗りをあげて立ち上がった先輩方のあゆみにも通じてくるものであると感じています。

しかし、かつて宗門において、「是旃陀羅」の教説を著しく誤って読み、差別的な解釈を流布してきた罪責は決して忘れてはなりません。さらに、長きにわたり無自覚に読誦してきたことへの深い懺悔とともに、今後も継続した学びのもと、あらゆる差別の解消に向けた「よき日」のための「解放の教学」を、宗門をあげて構築していくことが肝要であると考えます。

先般、大谷派が法事において経典を読誦する意味と、「是旃陀羅」の課題を踏まえ、具体的な法要はどうあるべきかを課題とする宗務審議会が開かれ、今後「法事の現場での経典読誦の意味とその読法」について審議していくとのことですが、いわゆる七つの施策の「経典からの削除の可否及び経典読誦の方途の検討」を受けて、「是旃陀羅」の不読や、勤行本からの削除に向けた方針が掲げられているのでしょうか？これまで申したような事柄の確認がないままに突き進めば、宗門内において、まさに「対話と共感」を失ってしまうと考えますが、内局の所見を伺います。

* 次に男女共同(平等)参画について質問させていただきます。

真宗大谷派宗務所 「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」についてお尋ねします。

この計画は「女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表」と併せて、現在宗派ホームページにて公開されています。そこで、この計画の目標1「性別に関わらずワークライフバランスを実現できる環境整備」、目標2「宗務役員採用試験・主事任用試験受験者の女性比率 30%を目指す」という2点について、現在の達成状況からお伺いします。

現状、管理職に占める女性労働者の割合は 5.7%に過ぎません。女性比

率の向上に加えて、次世代育成支援対策という観点からも、まずは主事任用試験の受験者の勧募にあたり、管理職手当の充実こそが必要であると思われる。当局としていかがお考えでしょうか。

また、2025 年 5 月現在、職員(一般職)の有教師率は男性が 98%に対し、女性の有教師率は約半数です。教師資格検定試験を職員が受験しやすくするために何らかの助成を設けてみてはいかがでしょうか。これらのことは、宗門内での男女問わず職員の労働意欲の向上とキャリアアップの促進に繋がるのではないのでしょうか。

また、非正規職員に女性労働者が多く占めていることと、男女の賃金差異が非正規職員において 84.5%と開きがあることへの具体的な対策があればお示しください。

今年 4 月より国においては、育児介護休業法及び次世代支援対策推進法の改正による事業主の対応として、テレワーク導入の努力や育児休暇取得の公表が義務付けられています。宗派の取り組みをホームページで公表するだけではなく、各教区へ周知徹底し、男女共同参画推進会議という部署を明確化していくことで、宗門の男女平等参画の理念に基づく施策の「見える化」につながると思われます。この点について、当局のお考えと今後のロードマップをご提示ください。

国の女性活躍推進法の制定の背景には次の 3 つの課題があります。

1. 「働きたくても思うように働けない女性がいる」
2. 「諸外国と比較して管理職の女性割合が低い」
3. 「今後の労働力不足を解消するには女性の活躍も必要」

の 3 つです。

これらの課題の目的は大きく 2 つあり、1 つは「社会が抱える男女間の不平等の改善」、もう 1 つは「女性が能力を発揮できる環境の整備」による「労働力不足の解消」です。特にキャリアアップの課題は、役員や管理職に女性の割合が少ないと、女性目線の意見を得にくく、結果的に女性が働きやすい職場整備が進まない可能性があります。

制度は、「作って終わり」というものではありません。まず制度そのものへの理解を深める取り組み、つまり「意識改革」が重要です。

女性活躍推進法が制定・施行されているのは、女性だけ業務負担を軽くしたり、女性を優先的に役職につけたりするためではありません。その目

的は女性の優遇ではなく、重ねて申し上げますが、社会が抱える男女間の不平等の改善です。そのためには、女性が仕事に参画しやすくするとともに、男性が家事・育児・介護に積極的に関われる環境が求められていることを付言しておきます。

*最後に、組会・教区会への坊守の参画について

2024年度の宗政調査会の制度機構委員会の報告書には、

「組会への坊守参画」について取り上げられています。更に、報告書には「教区会への坊守の参画」について意見が出されたとあり、特別措置条例として坊守会からの特別枠を設けるなど、いわゆるクォータ制導入についてもふれられています。特別措置条例に対して、そして、組会・教区会への坊守をはじめとした女性参画について、当局のお考えをお聞かせください。

女性の宗政参画において、女性の特別枠が「宗門が抱える男女間の不平等の改善」を実現する上で重要な制度で、特に教区制に女性の特別枠を設けることは、施策上でも、予算面でも、現実的に可能であると思われます。

クォータ制については優遇措置が平等ではないという声も聞かれますが、女性活躍推進法制定の背景にあるように、一時的に優遇措置を講じて引き上げないと平等にならないほど、すでに男女の性別によって社会的不平等、格差があると思います。男女共同参画において、「正々堂々と同じ条件で」と主張する限り、女性の宗政参画、また女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目的は達成されないのではないのでしょうか。

今から21年前の2004年に「宗議会議員選挙条例」が改められ、被選挙資格が25歳以上の住職・教会主管者から、住職又は教会主管者の同意を得た教師に広げられ、坊守をはじめとした女性たちに議員の道が開かれました。

この改正に際しての提案趣旨には、「今後、当然、教区会、組会の組織構成及び選挙制度の見直しと改正にも取り組んでいかなければならない」と述べられています。それから21年も経過してしまいましたが、今こそ、趣旨に明言されているとおり、教区会、組会の組織構成と選挙制度の見直しと改正に取り組むべきではありませんか。

以上で質問を終わります。