

組織部と有縁の人たちに支えられ、宗派の放射能測定器によって、三年にわたって食物放射能測定所を続けてこられたこと、この場を借りてお礼申し上げます。

残念ながら、実は去年の今日のことでしたが、実質的な測定所長を引き受けてくれていた坊守が還浄してしまったこと、さらには、測定器の設置場所の改築工事を余儀なくされ、測定所の存続が困難となり、経費や機器の耐久性の問題もあって結局、測定機器を宗派にお返ししました。

測定活動の結果を振り返ると、きのこ類、山菜類、茶葉の放射能汚染が特にひどいこと。しかしそれ以上に東京や埼玉の土や車のフィルターの測定から驚くほど高い数値の汚染が出たことでした。これらを通して、事故を起こした原発に近い地域はもとより、関東一円に汚染が広がっていたことを改めて知らされました。食べ物からだけでなく、呼気による内部被爆の心配は依然として続いています。

さて、宗派内ハラスメントについてお聞きいたします。

私が宗議会でセクシャルハラスメントについての問題を問うてからもう11年が経ちました。

その後、セクシャルハラスメント防止委員会が設置され、近年ハラスメント防止委員会と名称を変え各種のハラスメントに対応していただいておりますが、残念ながら宗門内ハラスメントが根絶できません。

今議会の総長演説にあった「一人ひとりが尊ばれる世界の実現を目指して」いるはずのこの宗門内においてであります。

総務部の資料によると、防止委員会ができてからのこの10年間で、宗派の相談窓口へ寄せられたハラスメントの相談件数は63件、うち、防止委員会が調査した件数は23件、そして、その23件のうち、ハラスメント行為に該当すると判断された件数は宗務所6件、教務所2件、別院2件の合計10件だったということです。

もちろん狭い宗門内での人間関係で、相談窓口にすらたどり着けない、言わば氷山の水面下のハラスメントは相談件数63件の数倍はあると思われまますし、この資料はあくまでも直接的な宗務機関内に限られた事案だけです。教区内、組内、寺院の中では、いろいろな力関係の中でこの数字に含まれないハラスメントがあることは容易に想像できます。実際、今現在進行形で、とある宗務機関内と、とある教区でハラスメント問題がおこっているということを聞き及んでいます。

私が直接被害者から相談を受けたのは、上記ハラスメント行為に該当すると判断された10件のうちの2件です。どちらも加害者に対する毅然とした宗派側の対応が見えず、加えて、宗派組織機構上の欠点が、また次のハラスメントを生み出してしまう原因であるように思えるのです。

いくつかの新聞紙上にも掲載された今回の事案ですが、総長演説や「真宗」5月号においては

「労働組合（きょうとユニオン）、当該職員、宗派で団体交渉を行うと同時に、ハラスメントの問題についてもハラスメント防止委員会にて真摯に対応してまいりました。結果、三者間で合意に至りましたので、協定書を締結し当該職員二名に解決金を支払い、解決を見たことであります。」という文言でした。

しかし、さる5月28日の「きょうとユニオン」の声明におけるハラスメントに関する部分の記述では、

「パワハラ事件については事実認定しながらも、改善されることはなかった。当該の組合員は、「パ

ワハラ認定の審議中に、加害者である上司が被害者である組合員の雇い止めを決定した、と聞いている。」

「補導という仕事を通して、人を人として尊ぶ大切さを学んだ。だからこそ、奉仕や信仰という名の下に、労働者がモノのように扱われる職場を放置できなかった。特にパワハラの対応についてはおざなりで、いつ死者が出てもおかしくないと感じている。これからは、無視し続けてきた職員の苦しみの声に耳を傾けてほしい。」

と組合員が語っているように、彼らの闘いは宗教法人真宗大谷派の改革の闘いでもあった。」

ということになっています。

「解決を見た」という宗派側の文言では、あたかも解決金の支払いをもってパワハラ事件についても解決したかのようになっていますが、先日の藤井議員の質問に対する当局の答弁では、「パワーハラスメントについては解決に至っていると認識している」と微妙に表現がかわりました。

そこで、以下の6点をお尋ねします。

1. 「解決を見た」と「解決に至っていると認識している」とでは意味が違います。表現がなぜ変わったのですか。そして、まず何をもってハラスメントの解決とお考えなのか、お聞かせください。

2. 実際は当該職員、すなわち被害者の側は雇い止めという形で宗派の職員ではなくなってしまったために、その後の宗派の責任の取り方についての話をする場が奪われてしまったのではありませんか。それを解決と言うなら2度目のハラスメントになりませんか。

3. 今回のパワハラ行為者に対して「外部相談機関の専門家による個別研修を行った」そうですが、どのような質的、量的研修内容であったのか、そしてどのような成果が見られたのかお知らせください。

4. 今回、常勤補導のうち3人もがパワハラによるストレスで精神科に通わなければならないほど追い込まれ、病んだ事実を当局はどう受け止めどう対処したのでしょうか。

5. 銀行などでは支店長等管理職はハラスメントを起こす者であるとの厳しい前提に立って、管理職着任前に2週間に及ぶハラスメント集中研修を行っているところが多いと聞きますが、今後そういうシステムを導入するつもりはありませんか。

6. 最後に、総務部長ではなく総長ご自身が、宗派の責任を背負って記者会見等を通して社会に向かって、今回の経緯の説明と慙愧の表明をされるつもりはおありでしょうか。

未払いの賃金問題は金銭で解決と言えたとしても、パワハラについては、被害者の心の傷が癒え、加害者が心から自らの言動に慙愧した時、はじめて、解決という言葉を使ってもよいのではないのでしょうか。

さて、このような宗派側の対応の酷さには、前例があります。

それは3年前、大阪教区でおこったパワハラへの対応でした。

実は、この事案への曖昧な宗派の対応が、今回のハラスメントを起こす土壌になっていると言っても過言ではありません。

言うまでもなくこの事案も、防止委員会によるハラスメント認定が出ています。

私が被害者から何度も相談を受け、辛い思いを聞き取る中で、ハラスメントの酷い内実の資料も見ましたが、本当に愕然とするものです。資料のコピーは、今も保管しております。

役職が人に勘違いをさせるのです。上役になると支配的に部下の人を見てしまったり、自己の能力や感性を過信するがゆえに、部下の人の感性の異なりや未熟さが許せず猛烈に叱責してしまうのでしょうか。

当時、あえて議会での質問という形をとらずに、直接、里雄前総長と何度もお話をさせてもらったことでした。腑に落ちないことも多かったので、私から2度に亘って前総長宛に質問状を出させていただいたこともまだ記憶に新しいです。

その時の行為者、すなわち加害者は当時も今も宗務職員幹部です。被害者はその部下で、精神科へ通院しながら休職を余儀なくされた悲惨な状況でした。

そのことの相談を受けてから、宗派の対応について追及をする中で、前総長は驚くべき二つ言葉を口にされました。

ひとつは「彼（行為者）は有能で、宗派になくてはならない存在であるから、今の職場を変えるわけにはいかない」との趣旨の言葉でした。

これは「彼は勉強ができるので、学級でのいじめは酷くても咎めないでくれ」程度の論理です。そして、たとえどんなに有能でもハラスメントを起こす者は、被害者はもちろん組織にとっても極めて有害なのです。

もうひとつは「パワハラは即犯罪とは言いきれないから即懲戒というわけにもいかない」という趣旨の言葉でした。

確かに刑事告訴してこそ犯罪としての立証が始まるのですが、人を深く傷つけた「罪」を宗派が実質上不問に付すこと自体、宗教教団としての自殺行為だと言えましょう。

この事案では、他にも対応の酷さを目の当たりにしました。

被害者への事情聴取に加害者の親しい同僚が出向いたこと。

そして、ハラスメントの事実の確認の窓口になる人がハラスメントに当たる言動に対して「部下への指導の範囲を逸脱していないと思われる」という旨の、本来不必要な感想を添えて報告したこと。等々です。

また懲戒委員会はその構成人員上、内輪意識を排除できず、ハラスメント行為者に厳しい判断を下しかねるであろうことは容易に想像されます。

今回と3年前の二つのパワハラ事件には四つの共通点があります。

- 1、被害者は耐えきれない精神的苦痛を感じ精神科に通院の後、休職や退職に追い込まれている
- 2、行為者は、嚴重注意という名の赦免の後、なんらの懲戒を受けることもなく、現在も宗務職員幹部として職務を続けている。
- 3、行為者には過去にもハラスメントを部下にした痕跡があるが、宗派内では不十分な対応の後、そのほとぼりが冷めるまで配置換え等で済まされてきた。
- 4、行為者から被害者にきちんとした謝罪がいまだに為されていないままである

今回の事案の聞き取りをされたのは、参務であった時の現但馬総長、ご自身であったはずですが。当局におかれましては、募財に際してだけではなく、宗派内で起こってしまったことに対しても「公平性 公正性 透明性」を大切にいただき、社会への発信とともに内なる点検、検証を怠らず、まず宗門内から襟を正して、本当の意味で「一人の人、一つの寺を大切にしたいサポート」をしていただきたく思います。宗派内ハラスメントの根絶こそ、総長のおっしゃる「ひとりの人」を大切にすることではないでしょうか。