

牧師が交代する時

牧師の転任（就任）と教会の在り方について

目 次

- 1、はじめに
- 2、神のみこころとは
- 3、教会形成の在り方
- 4、大間々教会での実践
- 5、最後に

1 はじめに

今年の春、福音伝道教団では恒例の聖会を開催しました。その時、主講師が宣教会で「ある教団では計算しています。あと何年か経ったら、日本で二、三番目の大きな教団も壊滅するとさえおっしゃいました。神学生がゼロ、牧師の平均年齢は70歳を超えている。信徒の平均年齢もそれに近い。」と語っておられました。ちなみに福音伝道教団の今年4月の統計によると、平均年齢は51歳です。このまま、若い教師たちが加えられないと仮定した場合、5年後の2008年には、平均年齢は56歳。10年後の2013年には61歳。15年後の2018年には66歳になります。また、今年、70歳以上の牧師は6人です。5年後には10人。10年後には15人。15年後には21人に増加することになっています。従って、仮に現任の牧師たちが70歳で引退するとした場合、向こう10年間に単純計算ですが、15人の牧師の交代が起こる可能性があります。それは、15教会が、神学校の新卒教師を含めて牧師・伝道師の転任と就任を受け入れることになります。

私も、来年で60歳となります。そろそろ現在遣わされている教会での、今後の奉仕の在り方や引退の時期、そして引退後の献身者としての生活設計について、具体的に祈る必要を覚えています。それと同時に、私も私が奉仕を委ねられている教会も、副牧師や後任牧師の招聘について、真剣に祈らざるを得ない状況が起こりつつあります。

牧師の老齢化と、いわゆる献身者の減少傾向は、対岸の火事としてただ無策に眺めているわけにはいきません。献身者がたくさん起こされるように祈ると同時に、後継者の必要性を強く各個教会に訴えることが大切だと思っています。しかし、それだけでなく、後任牧師を受け入れる教会の育成と訓練、また転任していく牧師の養成が急務でしょう。なぜなら、牧師の交代に伴う各個教会と交代牧師との人間関係の悪化という、悲しい出来事を双方が経験させられることになるからです。これは日本の教会にとって、宣教の著しい後退の原因となる可能性があります。この牧師の転任を受け入れる教会と新しく就任する牧師の育成と訓練とは、聖書的リーダーシップをどのように教え、また継承するかという課題でもあります。そこで、教師たち（牧師・伝道師）の転任及び就任について、招聘する教会や任命する教団・教派と、招聘され、あるいは、任命される牧師の在り方について、少し大胆に私見を述べさせていただき、ご批判を仰ぎたいと思います。それは、転任・就任する牧師とそれを受け入れる教会の危機的状況を「どのように信仰的に扱うべきか。」「どのように実践することがより聖書的なのか。」といった、教会形成や牧会的視点からの一考察でもあります。

2、神のみこころとは

牧師の転任・就任等による牧師の交代の在り方は、教団・教派そして各個教会の教憲・教規や宗教法人規則によって異なるでしょう。基本的には、任命制と招聘制の二つに大きく分けることが出来るでしょう。あるいは、これらの基本的制度に従って、何らかの形で各個教会と教団・教派、そして牧師の三者の合意によって、牧師の転任・就任がなされるのではないのでしょうか。

では合意とは何でしょうか。三者が話し合っただけで納得することです。(この場合、同意でないことがより良いと考えます。なぜなら、同意はファシズムとなる危険性があり、同時に決定したことに、関係者たちが無責任になる可能性が大だからです。)言い換えれば、二者または三者が転任・就任を神のみこころと信じることです。従って、転任・就任とは、「何が神のみこころなのか。」という極めて信仰上の課題でもあります。「何が神のみこころなのか。」と問いかけた途端、合意とは、各個教会や教団・教派にとって、大変難しい課題となって現出してきます。

信仰的決断は、個人におい

て基本的には極めて主観的であっても問題はあまりありません。例えば、ある個人が「私は、みことばが与えられました。これを神のみこころと信じ、確信しました。」と言ったとします。しかし、他者から見て、その判断は独断と偏見に満ちていても、「私は信じたのです。」と言われれば、それを他の人が「否」ということは難しいと思います。では、教会という共同体は、何をもちて神のみこころと信じるのでしょうか。牧師の転任・就任に関して、教会の確信の根拠を何に求めるのでしょうか。神のみこころについて、個人の場合のように主観的な判断は成り立ち難いわけです。それは、なんらかの客観性や合理性がなければ、共同体の総意とはならないからです。最

終的には教会会議によって決定することになるでしょう。そこでは、教会が成熟していればいるほど、牧師や役員会の教会会議への提案に、無責任に同意することはありえないでしょう。従って、神のみこころに関する共同体の総意を得るのは大変難しいことになります。また、長時間を要することになるでしょう。このように神のみこころに関する共同体の意志決定の問題は、招聘制や任命制を施行している教団・教派そして各個教会を問わず、難しさにおいて共通の課題であります。

3、教会形成の在り方

各個教会を形成しているのは、神学的な理解でなく一般的な理解において、信徒と牧師です。各個教会が、監督政治、長老政治、会衆政治のどれかを施行しているとしても、牧師は教会と教会形成にとって、極めて重要な位置を占めると同時に、大きな影響力を持っています。場合によっては、各個教会が建ちもし、倒れもします。ですから、牧師の転任や新しい牧師の就任は当該教会の教会形成の在り方と密接不可分の関係となります。しかも、牧師の転任・就任前後は教会形成にとって危機的状況でもあります。しかし、私の知る限り、教会形成の在り方について、招聘する教会や任命を受諾する教会、任命する教団・教派の理事会や委員会、そして当該牧師の三者が十分に理解し合ってから、はじめて転任・就任がなされるということはあまり見聞きしていません。

実はここに、これまでの日本の教会における牧師交代に伴うさまざまな悲しい出来事の主たる要因があったのではないのでしょうか。すなわち、新しい牧師が就任する前に教会形成の在り方について、いわゆる二者または三者が十分に話し合わず、理解しなかったことに大きな原因があったのではないのでしょうか。

しかも、この教会形成の在り方とは、更に深く考えると、宣教論や教会論、牧会論、人間論、そして、これらを規定している神論（三位一体の神）さらに、福音（律法）の理解と適用の問題でもあります。一言で言えば神学の違いであります。否、それ以上に、神学することそれ自身が十分に共通の理解となっていないことが問題の本質にあるのではないのでしょうか。同じ教団・教派にありながら、しばしば神学的な違いを肌で感じたり、「神学に生きる」それ自身が十分に共通の理解となっていないことに、驚きを禁じ得ないのは私だけのことでしょうか。各個教会と就任候補の牧師との間で、少なからず教会形成について十分な理解がなされた後、交代が行われたならば、牧師の交代に伴う悲しい出来事は、防げないとしても、かなりの量で防ぐことが出来たのではないのでしょうか。

4、大間々教会での実践

牧師の転任・就任とは以上のような神学的な課題と取り組むことになりましたが、これらの神学的課題を牧師個人の課題とするのではなく、いかに教会の課題と出来るのか。言い換えれば、こうした課題に、どのようにしたら教会として取り組めるようになるのでしょうか。最後に、私の小さな経験を証してまとめたいと思います。

実例 1

今から、約8年前、当時無牧になっていた教団内のある教会から突然招聘を受けました。その時私が取り組みました課題は、「牧師の転任という課題はどうしたら牧師個人の課題から、教会という共同体の課題になり得るのか。」というものでした。なぜかと言いますと、福音伝道教団は、1981年、宗教法人「福音伝道教団」教憲・教規、教団規則を新たに制定して、任命制度から招聘制度に大きく姿変わりをしました。それは、いわゆる監督政治から会衆政治への変更でもあり、牧師中心の教会形成から信徒中心の教会形成に移行することでもありました。ですから、私にとってこの招聘問題は、必然的に「牧師の転任という課題はどうしたら牧師個人の課題から、教会という共同体の課題になり得るのか。」という神学的課題とならざるを得なかったのです。

そこで招聘要請の話聞いた時、2日後には大間々教会の役員会に報告し、今後の取り組みについて話し合いの時を持ちました。今までの私でしたら、この要請を他者に口外せず、一人祈り、ある結論に達した後、家族に相談をして、その結果を役員会に報告し、その後、教会員全員に伝えるという手続きを踏んだと思います。しかし、今回、牧師個人の課題から教会の課題にするには、まず役員会に話すことが教会教育になると判断しました。その判断はその後の教会の動きを見ても正しかったと考えています。さて、大間々教会の役員会は、議論の後、共同の教会として、この課題と痛みを共有しようという事に決定しました。そして、その後2回にわたって大間々教会の役員会は招聘要請教会の役員会と合同会議を開催し、話し合いをしました。その結果、両教会の役員会は約半年の期間をおき、大間々教会の後任牧師が決定次第「転任を神のみこころと信じ、招聘に応じる」という共通の理解に達し、お互いに祈ることにしました。その主たる理由は、「もし、私の転任が神のみこころであるならば、約6ヶ月という短期間であっても、神は必ず後任者を与えてくださる。」と私も両教会も信じたからです。それは、「後任者の決定は、私の大間々での奉仕の終了を意味することであり、さらに、新しい奉仕地とそこでの奉仕に召されたことを意味する。」と信じられたからです。

そこで、次に大間々教会では、「大間々教会にとって必要とされる牧師像」の検討に入りました。それは、「何をもちて招聘基準とするか。」「何をもちてその人選を神のみこころとするか。」牧師あるいは役員会という一部の人々の直観や主観的判断からくる誤りから教会を守り、教会が正しく牧師の招聘を実践するための大切な判断基準と考えたからです。この牧師像は「必要とされる」と文言を挿入しました。それは大間々教会自身にとって単に都合の良い牧師を選ぶことのないようにという、教会の自我から大間々教会自身を守るという意図がありました。こ

れは大変幼稚な結論でありましたが、教会が神学した結果でした。さらに牧師像の詳細な内容も、それなりの神学の成果でもありました。

この牧師像を役員会及び教会総会で決定した後、いよいよ人選にあたりました。この時、複数の候補者の名前を挙げ、逐次要請しました。ある候補者とは役員会との面接まで行いました。しかし、なかなか決定するには至りませんでした。そこで、教団に対しては、教団の中で公募をしたい旨提案いたしました。しかし、教団は混乱する可能性があり、現時点で公募は教団的理解を得るのは難しいとの返答があり、実現には至りませんでした。(しかし、今でも教団の中における公募については検討の余地があると考えています。手続き論を規則化すれば、それなりに有効な方法ではないかと考えています。)また、大間々の役員会は、大間々教会総会に人選期限延長の提案をいたしました。が、教会総会はそれを認めず、最終的には約束の期間までに大間々教会の後任牧師の決定には至りませんでした。その結果、私は転任しませんでした。

しかし、この出来事は、私に、大間々の地での奉仕が残されているという、新しい意味での召しの確信を与えることになりました。そして、その後の教会の経過を見る限り、教会も私も転任しないことが神のみこころであったと信じたことは正しかったと思っています。

実例 2

それから 3 年後の 1998 年、ある教会の伝道所(正会員数 13 名、平均礼拝出席者数 13 名)がその教会から独立して、第三種教会設立をすることになりました。福音伝道教団教憲・教規によれば主管者(教憲・教規では、正教師と補教師が主管者に就任できます。)が必要です。そこで、伝道所に所属する信徒たちは、伝道所が所属する教会の承認を得て、私に主管牧師兼任招聘の要請をしてきました。この時、主管牧師兼任要請をした伝道所に所属する信徒たちは「牧師像(主管者像)」を決めておりました。

それによると私が比較的条件に近いということで、これを招聘の基本的条件として、その他の具体的な条件は大間々教会と話し合っただけで決めたいと提示してきました。前回同様、両教会(一方は伝道所)の役員会レベルの合同会議を行いました。今回は転任ではなく主管牧師の兼任招聘ということでしたので、大間々教会と私は、期間を 2 年間に限定し、教会総会の議決を経て伝道所の主管牧師として招聘を受諾しました。その際、伝道所の信徒たちは、既に招聘していた現任の伝道師の養成を私に求めてきました。それは、私の兼任期間終了と同時に、主管者として、教団の承認を得たいという願いからでした。

私は、1995 年の招聘要請の経験から、牧師像だけが基本的招聘の条件では不完全で、もう一つ信徒像が必要であると気づき始めていました。牧師像とは言い換えれば、牧師に対する信徒の要求であります。そのような要求があること自身に問題があるわけではありません。反対に、自分たちはどのような信徒になろうとしているのか。その信徒像を教会自身が持っていないことの方に問題を感じました。信徒像と牧師像が一對になってはじめて、基本的な招聘条件として成立するものと考えました。また、信徒像と牧師像とは、教会像でもあります。従って、

教会像も必要になると考えました。

しかも、この三つを教会と伝道師が共通に持つことが出来れば、私が主管牧師を離れても、十分に教会形成と宣教の働きをすることが出来ると考えました。また、教会形成や、宣教、そして牧会が、牧師個人の個性や役員会やその教会を構成する信徒たちの個性に支配されることから守られ、結果として、良い教会形成に至り、さらには、転任・就任に伴い信徒と牧師が不幸な関係に陥ることを少なくすることが出来ると考えました。しかも、それは結果として主管者の養成にもなると思いました。これは、具体的にはこの三つの文章化であり、言葉化であります。そしてそれは教会が神学することを促すと考えました。

そこで、主管牧師就任後直ぐに、私がこれまで考えてきた、教会形成の在り方を実践させて欲しいことをお願いしました。その為に、既に決定している牧師像他、以下の三つを検討して欲しいとお願いしました。

それは、

第一に、信徒像を明文化し、教会員の共通の理解とすること。

第二に、教会像を明文化し、教会員の共通の理解とすること。

第三に、教会像、信徒像、牧師像を土台にして、教憲・教規を制定すること。
でした。

しかも、その方法は、あくまでも牧師や役員会で決定して、教会総会で承認するという方法ではなく、下から、教会員全員で十分話し合ってから、役員会や教会総会の議決として欲しい旨お願いをしました。それは牧師を含め信徒全員がこれらを共有して欲しかったからです。そして、その後加えられる教会員にも共有できるものとしたからです。これらは、やがて、役員会の議決を経て教会総会で決定されました。しかも、この作業中に私を招聘した時の牧師像は、全面改訂の必要を迫られ現在の新しい牧師像に改訂されました。

教会員は最初、私の意図することがよく飲み込めず、戸惑っていたようです。アンケート調査等を行ったり、懇談会等で話し合ったりしました。そして、教会員が考えた信徒像とは、どこの教会でも叫ばれているようなものでした。

例えば、「礼拝や諸集會に積極的に出席すること。月定献金を定期的にささげること。聖書を読むこと。祈ること。伝道すること。」このようなありきたりのものでした。しかし、そのうちこれらは律法化につながり、決して福音に生きることにはならないのではないかとの声が上がリ、キリスト者の本質を求めるようになりました。この辺から漸く信徒像が見えてきたようです。信徒像が決定されると、牧師像の改訂と教会像の決定は比較的短期間にすみしました。そして 2001 年 6 月、教会総会にて、第三種教会設立に至るまでの沿革、教憲 7 条、教規 47 条、補足 2 条、付則 3 項を持つ教憲・教規を決定し現在に至りました。私の在任期間は当初 2 年間でしたが、1 年間の延期を余儀なくされ、この年の 3 月末日をもって主管者を離れました。

決定された教憲・教規の中に明記された、教会像・信徒像、そして牧師像は以下の通りです。

1、教会像

私たちの教会は神を愛し、神の愛の中にいる一人一人のたましいを大切にし、イエス・キリストの福音を伝えます。

私たちの教会は、話し合いを大切にし、秩序と調和のある教会形成を目指します。

私たちの教会は福音の正しい理解に基づいて時代を認識し、地の塩、世の光となることに努めます。

2、信徒像

イエス・キリストのいのちの豊かさにつなげられ、その恵みに満ち溢れて生きることを求めます。

イエス・キリストにあるいのちの豊かさを持って、互いに愛し合い、ともに分かち合い、ともに生きることを願います。

イエス・キリストにあるいのちの豊かさが、家庭・地域社会、そして世界にまで広げられ、具体化され、神の栄光が現わされることを目指します。

3、牧師像

イエス・キリストにあるいのちの豊かさをもって生き、信徒の喜びのために働く協力者となる人。

イエス・キリストにある信徒の創造性と自主性を生かし、教会に仕える人。

何が神の御心かをわきまえ、地域社会の一員として責任を持って生きることに努める人。

その後、2002年の教会総会にて、これらを土台としてその実現のために短期・中期・長期の具体的計画を決定したそうです。それに基づいて、ゆっくりではありますが、着実に教会形成と宣教に励んでいるようです。

5、最後に

今後、様々な理由によって牧師の転任や就任が起こるとしても、このように開かれた教会において、明確にされた基準をもってするならば、十分信仰的な決定がなされることでしょうか。また、新卒の伝道師やあまり経験のない牧師が招聘されても、招聘後、これらの各像について牧師と信徒が共通の理解をもって実践して行くなれば、いわゆる牧師と教会の関係が悪化することから回避することは出来るのではないのでしょうか。また教会は、個性の強い牧師や役員の主観によって牧師の転任・就任が行われることから守られ、牧師や信徒の個性や人間の弱さから来る様々な危険性からも守られるのではないのでしょうか。そして教会は健全に形成され続けるのではないのでしょうか。

ですから、これら三つの像は牧師の招聘や任命の時の指針となりますが、それと同時に、開拓伝道や教会形成の一つの試みでもあります。また一つの仮説の検証でもあります。従って、これが、当該教会の絶対的使命や目的になってはならないと思います。この教会は教憲・教規を10年後には見直すことに決定しているそうです。このような教会形成の在り方を基本に据え、活動を始めて未だ3年目です。性急な評価は避けるべきでしょう。しかし、このような方法をもって聖書的な教会がこの地に形成されるならば大変幸いです。

「いま私は、あなたがたを神とその恵みのみことばとにゆだねます。みことばは、あなたがたを育成し、すべての聖なるものされた人々の中において御国を継がせることができるのです。」

使徒の働き 20章 32節

以上