

牧師給支援規程付表に関連して (2013年度)

..... 宣教部からのお願い

この付表は連盟の支援を実施するために設けています。この表を各教会が牧師給の参考にされる場合は次のことにご注意ください。

- ①この表は、個々の教会の牧師の給与を一律に定めるものではありません。
- ②この表は、牧師の給与についてのみ書かれています。牧師を招聘する場合、一般社会でもそうであるように、給与以外の福利厚生等々が当然考えられます。教会においてもこの点を考慮願います。

< 給与を大切に考える姿勢を！ > *****

バプテスト教会では牧師は「身分」ではなく「職分」として理解しています。ですから、牧師には教会の職分にふさわしい待遇が考えられるべきでしょう。一般社会の基準からかけ離れて低いものであってはなりません。福利厚生も含めて整備しましょう。牧師をどのように処遇するかは一般社会から私たちの信仰姿勢が問われることでもあります。み言葉を取次ぎ、信仰および教会生活の指導をする人として大切に処遇する必要があります。

< 厚生年金に加入しましょう！ > *****

第55回定期総会での決定により、連盟の教役者退職金制度は見直しをし、すべての教会・伝道所が厚生年金制度に加入することになりました。引退後の牧師家族の生活のために、すべての教会・伝道所で厚生年金制度に加入しましょう。加入について分からないことは連盟総務部または年金制度移行支援室にご連絡ください。また、厚生年金は事業所（教会）が拠出金の半額を負担する制度で、法人格を持っている教会は加入が法的に義務づけられています。なお、連盟の退職一時金制度は継続予定ですので、教会・伝道所の拠出金の予算化も従来通りおこなしましょう。

（参照資料：連盟教役者退職金規程等 p 401～429）

< 転任・退職に伴う慰労金を準備しましょう！ > *****

牧師が転任や退職をする場合、これまでの働きへの感謝を表し、連盟の教役者退職一時金とは別に、教会・伝道所で慰労金を贈ることを考えましょう。連盟の教役者退職一時金は、転任の場合には支給されません。また、牧師は住居を持っていない場合が多いため、転任や退職の際、新しい生活を確立するために多くの費用が発生します。これまでの働きに感謝すると同時に、働きを終えた牧師の生活が不安定にならないように、慰労金をもって支えることをご検討ください。毎年、牧師給の0.5～1.0ヶ月分を積み立てることが、一つの目安です。

< 必要経費を予算化しよう！ > *****

牧師の職務費（研修・図書費、牧会のための交通・車両・交際費）は予算化しましょう。牧師館が無い場合、家賃は教会が負担すべきです。また牧師館が敷地内にある場合、24時間体制で管理業務も牧師が引き受けることとなります。この場合、牧師の働きが過重になり、牧師の配偶者や家族の負担も大きくなります。役員会、並びに教会全体で牧師の日常への支えを考えましょう。教会財政が少ないために牧師給も少なく、しかも牧師にフルタイムの活動を求めるといったあり方は牧師家族の生活にしわ寄せを及ぼすだけでなく、喜びに満ちた教会形成は望めません。牧師招聘の恵みと責任を認識しましょう。