

平成 29 年度スポーツ庁委託事業

スポーツ界のコンプライアンス強化事業
コンプライアンスに関する現況評価に関する調査研究

スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン
不祥事対応事例集

スポーツ競技団体のコンプライアンス強化委員会

2018 年 3 月 8 日

総目次

はじめに ～スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 不祥事対応事例集のご利用に 当たって.....	17
1 不祥事対応事例集利用のポイント.....	18
2 本書の構成.....	19
スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン不祥事対応事例集.....	21
類型1) スポーツ団体が組織内犯罪を行っている場合 ～不正経理等.....	23
類型2) スポーツ団体の会議体運営に問題がある場合 ～内部対立、役員改選、会議体不開 催問題.....	33
類型3) スポーツ団体の具体的業務運営に問題がある場合 ～内部ルール違反、代表選手選 考問題.....	39
類型4) スポーツ団体の懲罰、紛争解決に問題がある場合 ～内部ルール不備、適用の問題点 45	
類型5) スポーツ団体の会計処理に問題がある場合 ～不適切経理.....	51
類型6) スポーツ団体の情報公開に問題がある場合 ～情報隠蔽、説明責任違反.....	59
◆ 事例① (情報隠蔽).....	59
◆ 事例② (説明責任).....	63
類型7-1) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～暴力・暴言・体罰・いじめ	69
類型7-2) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～パワハラ・セクハラ	81
類型7-3) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～ヘイトスピーチ・侮辱等..	99
類型7-4) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～アンチ・ドーピング	105
◆ 事例① (うっかりドーピング)	105
◆ 事例② (故意のドーピング).....	109
◆ 事例③ (汚染サプリメント).....	111
類型7-5) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～八百長.....	117
類型7-6) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～スポーツ事故.....	125

類型8) スポーツ団体の役職員、選手・指導者による刑事事件	133
◆ 事例① (暴行事件).....	135
◆ 事例② (未成年の飲酒・喫煙).....	141
◆ 事例③ (違法賭博).....	147
◆ 事例④ (人身事故).....	153
類型9) スポーツ団体の危機管理に問題がある場合	165
◆ 事例① (スポーツ団体による問題放置).....	167
◆ 事例② (スポーツ団体としての危機対応).....	173
類型 10) その他法令違反 ～個人情報保護法違反.....	183

細目次

はじめに　～スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 不祥事対応事例集 のご利用に当たって	17
1 不祥事対応事例集利用のポイント	18
2 本書の構成	19
スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン不祥事対応事例集	21
類型1) スポーツ団体が組織内犯罪を行っている場合　～不正経理等	23
・ 対応のポイント	23
(1) 刑事責任	23
(2) 国に対する返還義務、損害賠償義務	24
(3) AのB、C、Dその他の理事及び監事に対する損害賠償請求	24
(4) 社員代表請求	24
・ コンプライアンス強化のための実践案	25
(1) 捜査機関、裁判所による刑事手続への協力、専門家との連携	25
(2) 有識者による十分な事実関係の調査・原因究明	25
(3) 調査結果を基にした適切な処分	26
① 組織内犯罪その他の不適切行為に関与した役職員の処分	26
② 流出した金銭の回収	27
(4) 再発防止策の実施　～コンプライアンス規程や体制の整備	27
① コンプライアンス規程の整備	27
② コンプライアンス体制の整備	27
③ コンプライアンス教育の実施	28
④ スポーツ振興事業助成金を受ける 団体の心得、会計処理の手引	28
(5) 広報　～社会からの信頼回復	28
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル 処分基準)	30
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	32
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	32

類型 2) スポーツ団体の会議体運営に問題がある場合 ～内部対立、役員改選、会議体 不開催問題	33
・ 対応のポイント.....	33
・ コンプライアンス強化のための実践案.....	34
(1) 理事会の役割にふさわしい人材の任用.....	34
① スポーツ団体内における多様性 ～年齢、性別等.....	34
② スポーツ団体外の専門性・客観性の確保.....	34
③ 任期制限その他理事の固定化を防止する措置.....	35
(2) 理事会の適切な運営.....	35
(3) 広報 ～社会からの信頼獲得.....	36
(4) 理事会の役割を全うするために ～スポーツ団体内の情報共有.....	36
(5) コンプライアンス教育 ～一般法人法、公益認定法の十分な理解.....	36
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙 6 モデル 処分基準).....	37
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分.....	38
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分.....	38
 類型 3) スポーツ団体の具体的業務運営に問題がある場合 ～内部ルール違反、代表選 手選考問題	 39
・ 対応のポイント.....	39
・ コンプライアンス強化のための実践案.....	40
(1) 適正な代表選手選考体制の確立.....	40
① 選考基準の設定 ～代表選手選考の重大性.....	40
② 具体的かつ公平な選考基準の決定.....	40
③ 選考基準の周知.....	41
④ 選考手続・選考理由の広報.....	41
⑤ 不服申立手続の設置.....	41
(2) 内部ルール遵守に関するコンプライアンス教育の実施.....	42
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分.....	43
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分.....	43
 類型 4) スポーツ団体の懲罰、紛争解決に問題がある場合 ～内部ルール不備、適用の 問題点	 45
・ 対応のポイント.....	45
・ コンプライアンス強化のための実践案.....	46
(1) 十分な事実関係の調査・原因究明.....	46

(2) 調査結果をもとにした適切な処分 ～弁明の機会と処分の適正	46
① 弁明の機会の付与	46
② 処分の適正性確保	47
③ 処分内容と理由の通知・説明	47
(3) 不服申立手続の設置	47
(4) 内部ルール遵守に関するコンプライアンス教育の実施	48
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	49
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	49
類型 5) スポーツ団体の会計処理に問題がある場合 ～不適切経理	51
・ 対応のポイント	51
・ コンプライアンス強化のための実践案	52
(1) 有識者による十分な事実関係の調査・原因究明	52
(2) 調査結果をもとにした適切な処分	52
① 不正経理に関与した役職員の処分 ～弁明の機会と処分の適正	53
② 流出した金銭の回収・過剰に取得した金銭の返還	53
(3) 再発防止策の実施 ～外部の経理調査やコンプライアンス教育	54
① スポーツ団体から独立した外部の有識者による経理の調査	54
② 通報制度等の整備	54
③ 内部統制制度等の整備	55
④ 役職員自らによるコンプライアンス研修会等の実施	55
a スポーツ団体の資産は役職員の資産ではないことの再認識	55
b 理事はスポーツ団体から業務執行を委任されている法的責任者であることの再認識	55
c 従業員等スタッフのトレーニング	56
(4) 広報 ～社会からの信頼回復	56
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙 6 モデル処分基準)	57
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	58
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	58
類型 6) スポーツ団体の情報公開に問題がある場合 ～情報隠蔽、説明責任違反	59
・ 事例① (情報隠蔽)	59
・ 対応のポイント	59
・ コンプライアンス強化のための実践案	60
(1) 透明性と説明責任	60
(2) 情報公開体制の整備	60

① 開示すべき情報の範囲	60
② 開示すべきタイミング	61
(3) 情報公開に関するコンプライアンス教育の実施	61
・ 事例② (説明責任)	63
・ 対応のポイント	63
・ コンプライアンス強化のための実践案	64
(1) 透明性と説明責任	64
(2) 情報公開体制の整備	64
① 開示すべき情報の範囲	64
② 開示すべきタイミング	65
③ 内部調査の実施と公表内容の吟味	65
(3) 情報公開に関するコンプライアンス教育の実施	66
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	67
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	67
類型7-1) スポーツ・インテグリティ (高潔性) に問題がある場合 ～暴力・暴言・	
体罰・いじめ	69
・ 対応のポイント	69
・ コンプライアンス強化のための実践案	70
(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査	70
(2) 関係者への説明	70
(3) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正	71
① 弁明の機会の付与	71
② 行為と処分の均衡	71
③ 処分内容の説明等	72
(4) 再発防止策の実施	72
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドライン等の関連規程の作成	72
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	73
③ 相談窓口の設置	73
④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動	73
(5) 広報 ～社会からの信頼回復	74
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準)	75
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	78
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	78

類型7-2) スポーツ・インテグリティ（高潔性）に問題がある場合 ～パワハラ・セクハラ	81
・ 対応のポイント.....	81
・ コンプライアンス強化のための実践案.....	82
(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査.....	82
① セクシャルハラスメント.....	82
② パワーハラスメント.....	83
(2) 関係者への説明.....	84
(3) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正.....	84
(4) 再発防止策の実施.....	85
① 各スポーツ団体における関連規程の作成.....	85
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置.....	86
③ 相談窓口の設置.....	86
④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動.....	87
(5) 広報 ～社会からの信頼回復.....	87
・ (参考) 処分基準（スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準）.....	88
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分.....	96
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分.....	96
類型7-3) スポーツ・インテグリティ（高潔性）に問題がある場合 ～ヘイトスピーチ・侮辱等	99
・ 対応のポイント.....	99
・ コンプライアンス強化のための実践案.....	100
(1) 事実関係の調査及び処分に関する対応.....	100
(2) 再発防止策の実施.....	101
① 各スポーツ団体における関連規程の作成.....	101
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置.....	101
③ 通報窓口の設置.....	101
④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動.....	102
(3) 広報 ～社会からの信頼回復.....	102
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分.....	103
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分.....	103

類型7-4) スポーツ・インテグリティ（高潔性）に問題がある場合 ～アンチ・ドーピング	105
・ 事例①（うっかりドーピング）	105
・ 対応のポイント	105
・ コンプライアンス強化のための実践案	106
(1) スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立	106
① 最新のアンチ・ドーピング情報の入手	106
② 公認スポーツファーマシストへの相談の徹底	107
(2) 選手に対するコンプライアンス教育	107
① 選手に求められる責務の周知徹底	107
② 過去のうっかりドーピング事例の活用	108
・ 事例②（故意のドーピング）	109
・ 対応のポイント	109
・ コンプライアンス強化のための実践案	110
(1) スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立	110
(2) 選手等に対するコンプライアンス教育の強化	110
・ 事例③（汚染サプリメント）	111
・ 対応のポイント	111
・ コンプライアンス強化のための実践案	112
(1) 選手の立証活動のサポート	112
① 手続き概要の説明	112
② 選手に対する弁護士の活用の示唆	112
③ 選手の立証活動への協力	112
(2) 再発防止策の実施 ～スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立	113
・ （参考）処分基準（スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準）	114
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	116
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	116
類型7-5) スポーツ・インテグリティ（高潔性）に問題がある場合 ～八百長 ..	117
・ 対応のポイント	117
・ コンプライアンス強化のための実践案	118
(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査	118
(2) 関係者への説明	118

(3) 再発防止のための方法の検討	118
(4) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正	119
(5) 再発防止策の実施	120
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	120
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	120
③ 相談窓口の設置	121
④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動	121
(6) 広報 ～社会からの信頼回復	121
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準)	122
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	123
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	123

類型7ー6) スポーツ・インテグリティ (高潔性) に問題がある場合 ～スポーツ事故 125

・ 対応のポイント	125
・ コンプライアンス強化のための実践案	126
(1) スポーツ団体としての調査 ～事故情報の報告の義務付け	126
(2) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正	126
(3) 再発防止策の実施	127
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	127
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	127
③ 相談窓口の設置	127
④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動	127
(4) 広報 ～社会からの信頼回復	128
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準)	129
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	130
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	130

類型8) スポーツ団体の役職員、選手・指導者による刑事事件 133

・ 対応のポイント	133
・ 事例① (暴行事件)	135
・ 対応のポイント	135
・ コンプライアンス強化のための実践案	136
(1) 事実関係の確認及び情報収集	136

(2) 関係者への説明	137
(3) 処分の検討	137
(4) 処分の限界及び時期	138
(5) 不服申立て	138
(6) 再発防止策の実施	139
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	139
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	139
③ 相談窓口の設置等	139
④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動	140
・ 事例② (未成年の飲酒・喫煙)	141
・ 対応のポイント	141
・ コンプライアンス強化のための実践案	142
(1) 事実関係の確認及び情報収集	142
(2) 関係者への説明	142
(3) 処分の検討	143
(4) 処分の限界及び時期	144
(5) 不服申立て	144
(6) 再発防止策の実施	144
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	144
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	145
③ 相談窓口の設置	145
④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動	145
・ 事例③ (違法賭博)	147
・ 対応のポイント	147
・ コンプライアンス強化のための実践案	148
(1) 事実関係の確認及び情報収集	148
(2) 処分の検討	148
(3) 処分の限界及び時期	149
(4) 不服申立て	149
(5) 再発防止策の実施	150
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	150
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	150
③ 相談窓口の設置等	150
④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動	151

(6) 反社会的勢力について	151
① 反社会的勢力	151
② 情報収集	151
③ 反社会的勢力に対する排除体制の構築	152
・ 事例④ (人身事故)	153
・ 対応のポイント	153
・ コンプライアンス強化のための実践案	154
(1) 事実関係の確認及び情報収集	154
(2) 処分の検討	155
(3) 処分の限界及び時期	156
(4) 不服申立て	156
(5) 再発防止策の実施	156
① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成	157
② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置	157
③ 相談窓口の設置等	157
④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動	157
・ (参考) 処分基準 (スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準)	158
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	163
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	163
類型9) スポーツ団体の危機管理に問題がある場合	165
・ 対応のポイント	165
・ 事例① (スポーツ団体による問題放置)	167
・ コンプライアンス強化のための実践案	167
(1) 不祥事発生時のあるべき対応	167
① 不祥事が発生した場合の事実調査、原因究明活動	167
② 不祥事案における再発防止策の策定、処分	168
③ 外部有識者の関与	169
④ 第三者委員会の設置	169
(2) 広報 ～第一報の重要性と社会からの信頼回復	170
① 平時の準備	170
② 対応フローの概要	170
(3) 危機管理体制の構築	171

・ 事例② (スポーツ団体としての危機対応)	173
・ コンプライアンス強化のための実践案	173
(1) 不祥事発生時のあるべき対応	173
① 不祥事が発生した場合の事実調査、原因究明活動	173
② 不祥事案における再発防止策の策定、処分	174
③ 外部有識者の関与	175
④ 第三者委員会の設置	175
(2) 広報 ～第一報の重要性と社会からの信頼回復	176
① 信頼回復のための広報	176
② 第一報の重要性	176
③ 対応フローの概要	177
(3) 危機管理体制の構築	177
① 危機管理の対象範囲	178
② 緊急時の通報体制等	179
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	181
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	181
類型 10) その他法令違反 ～個人情報保護法違反	183
・ 対応のポイント	183
・ コンプライアンス強化のための実践案	184
(1) 法令を遵守する旨の規定の整備	184
(2) 法令遵守のための体制の整備	184
(3) 法令遵守のためのコンプライアンス研修の実施	184
① 個人情報保護法	184
② その他関連法令等	185
・ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分	186
・ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分	186

略語一覧

一般法人	一般社団法人及び一般財団法人
一般法人法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律
公益認定等委員会	内閣府公益認定等委員会
公益認定法	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律
公益法人	公益社団法人及び公益財団法人
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
スポーツ団体処分手続モデル規程	スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議「スポーツ団体処分手続モデル規程(試案)」
日本オリンピック委員会	公益財団法人日本オリンピック委員会
日本障がい者スポーツ協会	公益財団法人日本障がい者スポーツ協会
日本スポーツ仲裁機構	公益財団法人日本スポーツ仲裁機構
日本体育協会	公益財団法人日本体育協会（現公益財団法人日本スポーツ協会）
日本アンチ・ドーピング機構	公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構
日本スポーツ振興センター	独立行政法人日本スポーツ振興センター

はじめに

～スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン

不祥事対応事例集のご利用に当たって

1 不祥事対応事例集利用のポイント

本来コンプライアンス強化は、不祥事が発生するか発生しないかにかかわらず、ガバナンスの整備の基礎的な取組みであり、組織運営の骨格、基盤強化のため、競技の普及、振興、競技力の向上を目的とした施策の実施とともに常に意識しなければならないものです。

そして、スポーツ団体の規模によって各団体の人員構成に差があり、その対応力にも自ずと差があることがあり得るガバナンスの問題とは異なり、コンプライアンスはスポーツ団体の規模に関係なく達成しなければならないものであり、常に最新の情報を取り入れながら継続的に改善していく必要があります。

スポーツ団体は、その事業規模やスポーツの公益性に鑑みると、その運営における社会的影響力は極めて大きく、また、選手、指導者や審判等の団体構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、ステークホルダー（利害関係者）が非常に多く、大なり小なり様々な不祥事が発生することを避けることは、スポーツ団体にとって難しいのが現実です。

そこで、スポーツ団体としては、あらかじめ発生する不祥事を想定し、大枠の対応マニュアルを策定しておく必要があります。不祥事が発生した場合の初動対応については別添「スポーツ団体向けモデル危機管理マニュアル」¹に記載していますが、本不祥事対応事例集は、過去実際に発生したスポーツ団体における不祥事を参考に、類型ごとに対応のポイントと、実践案を個別具体的に記載したものです。

万一、各スポーツ団体において不祥事事案が発生したときには、担当者がまず「スポーツ団体向けモデル危機管理マニュアル」²に沿った初動対応を行いつつ、当該不祥事事案に近い事案を目次から探し、自らの団体における大枠の対応マニュアルとして利用頂くことを想定しています。

なお、本書において記載させていただいた団体名における法人形態につきましては、読みやすさのため、省略させていただきました。あらかじめご了承ください。

¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

2 本書の構成

本調査研究の報告書では、これまで日本のスポーツ団体等で発生した不祥事の類型を 10 個に分類しています。そこで、これら 10 個の類型にしたがって、不祥事対応事例集をまとめました。

各類型においては、事案対応の流れ、ポイントにしたがって、対応マニュアルを記載しました。不祥事が発生した場合には、この流れ、ポイントに沿った対応が可能になっています。それぞれの事例において一から説明を行っており、複数の事例で重複する記載もありますが、それは、それぞれの事例での対応を説明するためですのでご理解いただければ幸いです。

スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン
不祥事対応事例集

類型1) スポーツ団体が組織内犯罪を行っている場合 ～不正経 理等

<事例>

中央競技団体である公益社団法人 A は、5 年にわたって、毎年、選手強化資金として、国からの 1 億円の補助金を受けていましたが、会計検査院の検査で、経理担当の理事 B が、架空の領収書を用いて経費を水増し計上することにより、毎年 2000 万円の利益を不正に得ていた事実が明らかになりました。このような事実について、選手強化担当の理事 C や専務理事 D はうすうす感づいていましたが、法人の資金繰りが厳しい状況であったことから、特に問題提起することはありませんでした。他の理事や監事はこのことを把握できていませんでした。

当該スポーツ団体として、このような不祥事に対してどのように対応すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体自身に関わる組織内犯罪が生じた場合、捜査機関、裁判所による刑事手続に応じた対応を採らなければなりません。また、スポーツ団体としては、犯罪に直接関わらない周辺事情も含めた事実関係及び原因の調査のほか、関与した役職員の処分、流出した金銭の回収等の対応を採る必要があります。

その上で、再発を防止するために、法令遵守に対するスポーツ団体の役職員の意識改革等の対応が組織として必要です。また、何より社外からの問い合わせへの対応を含めた広報対応が非常に重要です。

なお、上記の事例では、以下の法的責任が発生する可能性があることに留意する必要があります。

(1) 刑事責任

B には、詐欺罪(刑法 246 条、10 年以下の懲役)、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律(補助金適正化法)29 条違反(5 年以下の懲役若しくは 100 万円以下の罰金、又

はこれを併科)が成立する可能性があります。また、B が自己若しくは第三者の利益を図るために補助金を騙し取っていたのであれば、B には、特別背任罪(一般法人法 334 条、7 年以下の懲役若しくは 500 万円以下の罰金、又はこれを併科)が成立する可能性があります。

スポーツ団体である公益社団法人 A にも補助金適正化法 32 条 1 項により罰金刑が科せられる可能性があります。

C 及び D も、詐欺罪や補助金適正化法違反、若しくは A の犯罪の幫助犯が成立する可能性があります。

(2) 国に対する返還義務、損害賠償義務

国は、B の詐欺行為によって騙し取られた補助金について、民法の規定(第 415 条、第 709 条)により、A に対し、返還を求めることができます。

また、A は、補助金適正化法に基づき、各省各庁の長から返還を求められる場合があります。この場合、A は、当該補助金等の額(その一部を納付した場合におけるその後の期間については、既納額を控除した額)につき年 10.95 パーセントの割合で計算した加算金を国に納付しなければなりません。

B 理事は、国に対し、損害賠償責任を負うこととなります(一般法人法 117 条)。

(3) A の B、C、D その他の理事及び監事に対する損害賠償請求

A は、国からの返還請求に応じた場合、その返還額について、B、C、D に対し損害賠償請求をすることができます。

また、A は、B、C、D 以外の理事、監事についても、B の詐欺行為を見過ごしたことについて、同人らに善良なる管理者の注意義務違反が認められれば、損害賠償責任を問うことができます。

(4) 社員代表請求

公益社団法人の役員が善良な管理者の注意義務に違反して、その法人に損害を与えた場合、構成員である社員はその役員に対して社員代表訴訟(会社における株主代表訴訟のようなものです)を提起することができます(一般法人法 278 条以下)が、本件でも A の社員は、B、C、D 等に対し、社員代表訴訟を提起することができます。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 捜査機関、裁判所による刑事手続への協力、専門家との連携

不正経理等の組織内犯罪が明らかになった場合、捜査機関、裁判所による刑事手続がスタートしますので、スポーツ団体としては、まず、この刑事手続に協力することが求められます。最終的な刑事責任の内容が、スポーツ団体としてのその後の処分や再発防止策の検討につながりますので、捜査機関、裁判所との連携を強めましょう。

また、組織内犯罪が明らかになった場合は、専門家である弁護士等とも連携して対応策を検討することが肝要です。特に、刑事手続がどのように進むのか、関係者が逮捕・勾留された場合はいつまで身柄の拘束が続くのか、最終的にはどのような処分になることが見込まれるのか、他の関係者やスポーツ団体自身が刑事責任を問われる可能性があるのか等の情報については、捜査機関や裁判所から教えてもらえない場合もあります。このような点については、専門家と連携しつつ、想定できる事態をシミュレーションして事前に対策を考えましょう。組織内犯罪への対応は、初動と、状況に応じた迅速な判断および対応が不可欠です。

組織内犯罪の当事者には、既に弁護士等が付いている場合も多くあります。場合によっては、逮捕されている当事者が犯罪行為を否定している場合もあります。このような場合も、逮捕されている本人に直接面会に行ったり、本人の弁護士に連絡を取ったりするなどして、本人の言い分や状況をできる限り早期に把握するようにしましょう。

(2) 有識者による十分な事実関係の調査・原因究明

組織内犯罪が発生した場合、その犯罪行為そのものだけでなく、周辺事情においても不適切な行為が行われていることが多々あります。このような不適切な行為が発生した場合には、まず、事実関係を把握し、原因を究明して、判明した事実関係及び原因に基づいた適切な対応が必要となります。

事務局レベルでの問題であれば、スポーツ団体内部での調査委員会による調査、原因究明でも足りると考えられますが、この事例のようにスポーツ団体内部の理事による組織内犯罪の場合、スポーツ団体から独立した外部の有識者(弁護士、公認会計士、税理士等)や、そのような外部の有識者による第三者委員会に調査を委ねる必要があるでしょう。なぜなら、組織的な関与があり、理事等との上下関係、従来の人間関係等により十分な調査ができない可能性が高く、調査結果に対して社会からの信頼が得られないからです。

また、事例のような、一般法人又は公益法人で、理事会決議なく、理事自身が経営するスポーツ大会運営会社のみ業務を委託することは、自己取引として、一般法人法上無効とさ

れますので、きちんと定款や法律上求められる手続を遵守する必要があります。

(3) 調査結果を基にした適切な処分

刑事手続の結果やスポーツ団体の内部調査によって判明した事実関係及び原因に即して、必要かつ適正な処分を行いましょ。なお、調査結果の一部について、犯罪行為をしたとされる当事者が否定している一方で、刑事手続が進んでいる場合は、刑事手続の結果を待ってから処分内容を決定することも考えられます。このようにすることで、前提となっている事実等に齟齬が生じたこと等に起因する事後的な紛争を避けることができる場合があります。

① 組織内犯罪その他の不適切行為に関与した役職員の処分

組織内犯罪により有罪判決を受けた役職員は、罪の重さにもよりますが、組織の金銭に関わる犯罪であったような場合は、原則として解任、解雇せざるを得ないでしょう。

また、組織内犯罪には該当しないが、それに付随して生じた不適切行為のようなスポーツ団体の役職員としての重大な責務に違反するような行為をした役職員に対しては、やはり解任、解雇という処分を検討する必要があります。この点、まず前提として、上記処分を適切に行うため、組織内の規程に当該処分の根拠規定を設ける必要があります。このような規定がない場合、まずは規程を整備しましょう。

また、スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人から直接言い分を聞くため、弁明の機会を与える必要があります。

その上で、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることとなります。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。日本スポーツ協会(旧日本体育協会)は、2014年7月に、「公認スポーツ指導者処分基準」³を定め、その別表には、類型ごとに処分基準を定めており、非常に参考になります。

そして、スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の内容とその理由を直接説明・通知する必要があります。

当事者がスポーツ団体の処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

³ <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/shobunkijyun.pdf>

前述した処分の根拠規定だけでなく、上記のような処分に係る手続きや処分基準についても、組織内の規程に明記しましょう。

② 流出した金銭の回収

スポーツ団体の資産は当該スポーツ団体運営のみに使用することを目的としています。組織内犯罪により流出したスポーツ団体の資産がある場合、当該スポーツ団体から組織内犯罪に関与した役職員に対して損害賠償請求を行うこと等により、流出したスポーツ団体の資産を回収しなければなりません。

(4) 再発防止策の実施 ～コンプライアンス規程や体制の整備

組織内犯罪が発生し、その事実関係及び原因が判明した後は、今後同じような組織内犯罪を起さないように対策を講じる必要があります。

① コンプライアンス規程の整備

コンプライアンスを強化するための規程としては、定款その他の規程(例えば、コンプライアンス規程⁴や倫理規程⁵)等で、スポーツ団体の理事、事務局員のコンプライアンスを定めることや、コンプライアンスを宣言すること等が重要です。コンプライアンスを強化していることは、単に法令違反をしていないという不作為だけでなく、コンプライアンスのために、スポーツ団体としてどのような具体的な施策をとっているのかを対外的に明らかにすることが重要だからです。

② コンプライアンス体制の整備

コンプライアンス体制としては、これを専門とする委員会等を立ち上げ、コンプライアンスの責任者や担当者を明確にすることが重要です。

⁴ 日本スケート連盟(<http://skatingjapan.or.jp/images/jsf/file/09compliance.pdf>)、日本バレーボール協会(<https://www.jva.or.jp/jva/pdf/teikan/compliance.pdf>)では、コンプライアンス規定を定めています。

⁵ 全日本アーチェリー連盟(<https://www.archery.or.jp/ajaf/rinri-kitei.pdf>)、全日本軟式野球連盟(<http://jsbb.or.jp/wp-content/uploads/d25fc39de043c2f0f44fd27bc40fc4c1.pdf>)、全日本空手道連盟(http://www.jkf.ne.jp/wp-content/themes/jkf/document/inner_rule/moral.pdf)、日本馬術連盟(https://www.equitation-japan.com/outline/pdf/kaiin_rinri.pdf)、日本ゴルフ協会(http://www.jga.or.jp/jga/html/about_jga/image/yaku_syokuin_rinri.pdf)、日本トリアスロン連合(<http://www.jtu.or.jp/jtu/pdf/rinrikitei.pdf>)等、倫理規程を定めているスポーツ団体は多くあります。

また、特に金銭のやりとりが生じる取引周りについては、上記のようなコンプライアンスの担当者によって、①取引の決済基準や社内のガイドラインを作成した上で、②チェックのフローを設けるべきです。具体的には、①前述したような自己取引については理事会決議を必要とする、●●円以上の取引については役員の決裁が必要とする、などの取引ガイドラインを作成した上で、②各取引の取引時に、当該ガイドライン遵守の有無を、コンプライアンス担当者がチェックすることなどが考えられます。この場合、もし全取引のチェックを行うためのコストが捻出できないような場合は、ランダムに抜き打ちのチェックをするだけでも効果があります。

なお、当然のことながら金銭の収支の流れが分かるように、会計に関する帳簿を作成し、収入や支出が分かる書類は保管しておくとともに、会計処理に際しては、税理士や公認会計士等の外部の専門家に協力を依頼すべきです。

③ コンプライアンス教育の実施

また、このようなコンプライアンス責任者、担当者を中心として、特にコンプライアンス強化に関する、役職員その他構成員のための研修会を実施するなどの法令遵守体制の整備をすることが必要です。特に役員は、役員が名誉職ではなく、スポーツ団体から業務執行を委任されている法的責任者であり、その行為に法的責任が伴うことを、具体的に留意すべき行為類型を挙げて、しっかりと認識してもらうようにしましょう。

④ スポーツ振興事業助成金を受ける 団体の心得、会計処理の手引

スポーツ団体については、既に多くのスポーツ団体で国庫補助金や助成金の不正利用、不適切利用が頻発しているところ、これを受けて、日本スポーツ振興センター（JSC）では、「スポーツ振興事業助成金を受ける 団体の心得」⁶や「会計処理の手引」⁷を設けています

スポーツ団体は、この取組を徹底することを求められているため、当該心得や手引きを通じて、国庫補助金や助成金等の適正使用を目指さなければなりません。

(5) 広報 ～社会からの信頼回復

スポーツ団体は、まず社会に対して、組織内犯罪によって社会一般に対して迷惑をかけたことを謝罪するのが良いでしょう。その上で、組織内犯罪の原因の調査経過、事実関係及び

⁶ <https://www.jpnsport.go.jp/sinko/Portals/0/sinko/sinko/H30boshu/h30kokoroe.pdf>

⁷ https://www.jpnsport.go.jp/sinko/Portals/0/sinko/sinko/H30boshu/H30kaikei_tebiki.pdf

究明された原因、スポーツ団体として採った対応、再発防止策等について説明し、スポーツ団体としての信頼回復に努める必要があります。特にスポーツ団体については、団体の行為が、当該団体のスポーツ全体の信頼にも影響してくることから、より適切な対応が求められます。

この際に、特に注意しなければならないことは、一方的な広報を前提に、スポーツ団体自身が広報したい意見のみを準備することでは足りないということです。会見を開くような形での広報はもちろん質疑応答が行われますし、ウェブサイト上のリリース等であったとしても、記者や一般の方からの問い合わせなどが、スポーツ団体に対してなされます。このような場合に備えて、広報の内容やスポーツ団体自身の言い分が、社会からどう受け止められるのかということ、十分に想像して質問に対する回答まで作成する必要があります。広報に対する社会からの指摘事項を十分に想定できていない対応は、いわゆる炎上を引き起こすなど、更に信頼を落としてしまうことに繋がり得るため、この点は注意が必要です。

また、前述したように、関係者が逮捕されている場合などは、専門家と連携を取るなどして、できる限り早期に、警察から疑われている犯罪行為の内容や逮捕されている本人の言い分を正確に把握する必要があります。この正確な事実把握が遅れると、「状況については分からない。」などの対応になってしまい、適切な広報対応はできません。場合によっては、警察からの情報提供等により記者の方が事実関係の詳細を知っている状況になってしまうこともあり、より社会からの信用が低下する場合があります。

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準⁸⁾)

Ⅱ スポーツ団体役員の不祥事

1. 不正経理

【標準例】

スポーツ団体の経理担当役員が、国から受けていた補助金について、架空の領収書を用いたり、委託先業者と通謀するなどして経費を水増し請求することで不正な利益を得た。

- (1) 不正経理に関し、上位の者からの指示に従っていたにすぎない場合には、減俸又は降格とする。
- (2) 不正経理に主体的に関与し、他の目的(自己の利益を図った場合を除く。)に流用した場合には、降格又は懲戒免職とする。
- (3) 不正経理に主体的に関与し、自己の利益を図った場合には、懲戒免職とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、被害額の程度が高額である場合、不正経理の期間が長期である場合、調査に対して非協力的又は事実の隠蔽を図った場合等

○軽減要素

真摯に反省している場合、流用した金員を返還した場合等

⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

【参考文献】

- ・日本スポーツ仲裁機構「ガバナンスガイドブック」⁹
- ・日本スポーツ振興センター「スポーツ振興助成金を受ける団体の心得」¹⁰

⁹ <http://www.jsaa.jp/guide/governance/governance.pdf>

¹⁰ <https://www.jpnsport.go.jp/sinko/Portals/0/sinko/sinko/H28boshu/h28kokoroe.pdf>

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹¹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹²
- ・ 109 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ③内部通報制度、相談制度の構築」¹³
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁴

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 48 ページ 「1 NF 運営全般に関するフェアプレーガイドライン(2) 法令遵守」¹⁵
- ・ 76 ページ 「2 NF の会議体運営に関するフェアプレーガイドライン (3) 会議体の手続の適正」¹⁶
- ・ 110 ページ 「4 NF の会計処理に関するフェアプレーガイドライン (1) 適正処理、公正な会計原則の実施」¹⁷
- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」¹⁸
- ・ 185 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン (2) 不祥事発生時の対応」¹⁹

¹¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁵ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_04.pdf

¹⁶ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_05.pdf

¹⁷ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_07.pdf

¹⁸ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

¹⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

類型2) スポーツ団体の会議体運営に問題がある場合 ～内部対立、役員改選、会議体不開催問題

<事例>

あるスポーツ団体は、理事の改選時期を迎えています。理事の改選に当たっては、以前から派閥間の対立もあり、様々な意見が出てしまっています。このような機会に、ガバナンスの整備されたスポーツ団体を目指すには、どのような点を考慮して理事を選べば良いでしょうか。

◆ 対応のポイント

ガバナンスを整備し社会から信頼されるスポーツ団体となるためには、理事が、そのスポーツ団体内外の多様な意見を踏まえ、専門的・客観的な見地からの検討を経て、意思決定を行うことが必要です。さらに、理事会や監事が、業務が適切に行われているかをチェックすることも必要です。そこで、理事の選任においては、このような多様性・専門性やチェック機能を考慮した任用基準を作成し、それに沿った任用を行うことが必須です。

なお、選任手続に当たって、一般法人法や公益認定法に定められている内容に違反することは許されず、法令に従った選任を行う必要があることはいうまでもありません。

法令に違反した会議体運営がなされた場合は、当該会議体での決議等及びこれに伴ってなされた取引や組織の決定が無効になるおそれがあります。また法令違反とまではいかなくとも、理事の選任で争いが生じたり、理事会や監事のチェック機能が十分に働かない場合は、スポーツ団体の意思決定が停止したり歪められたりするなど、当該スポーツ団体にとって最適な運営ができなくなります。このような事態は、スポーツ団体の存続や社会的評価(これは当該スポーツの存続や評価にも繋がります)に大きな悪影響を与えるため、会議体が適法かつ適切に運営されていることは、スポーツ団体にとって非常に重要です。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 理事会の役割にふさわしい人材の任用

スポーツ団体には、社会からの注目度に応じて、選手、ファン、メディア、地域社会、スポンサー等多くのステークホルダー(利害関係者)がいます。スポーツ団体の運営にはこのような複雑で多様なステークホルダー(利害関係者)への配慮が必要となります。スポーツ団体が社会からの信頼を得るには、このような多くのステークホルダー(利害関係者)を含む社会の多様な意見を踏まえ、バランスのとれた団体運営を行うことが重要です。

そのためには、スポーツ団体の理事構成も多様であることが求められるので、次のような観点から理事の任用を考える必要があります、これらを踏まえた任用基準を定めることも有用です。定めた任用基準については、書面に残して、常にこれを振り返るようにします。

一定の価値観の意見のみに基づくスポーツ団体の運営は、当該団体自身の信頼はもちろんのこと、当該団体のスポーツに対する社会からの信頼を低下させます。スポーツ団体については、スポーツ団体自身の社会的信頼が当該スポーツの信頼につながり、ひいては当該スポーツの人気につながることから、理事の任用に多様性を持たせることは、非常に重要です。

① スポーツ団体内における多様性 ～年齢、性別等

選手・元選手を中心とするそのスポーツ団体内部の人材から選ばれる理事については、年齢構成、性別、経歴、種目の違い、出身母体等が偏らないようにすることが重要です。スポーツ団体内部には、このような要素が異なる選手・元選手が幅広く存在しますので、これらの一部のみを代表する理事構成では、その他の意見を十分に踏まえることができない可能性があります。また、このような年齢や性別等の多様性については、近年、社会的な要請が特に強くなっている要素でもあります。

そこで、上記の点を考慮してバランス良く理事を任用することで、スポーツ団体内部の多様な意見を踏まえた意思決定や業務執行のチェックを行うことができるようになるとともに社会への信頼も得ることができるようになります。

② スポーツ団体外の専門性・客観性の確保

また、理事全員がスポーツ団体内から任用されると、当該団体の常識や慣行、さらには団

体内の人間関係への配慮から、客観的に見るとバランスを欠く意思決定や業務執行が行われる可能性があります。このような意思決定の仕方は、スポーツ団体内では慣行化していることから不適切さに気づきにくい一方で、社会的には特に批判の対象になりやすい事項でもあります。そこで、このような事態を避けるため、スポーツ団体外の関係者(ファン、メディア、地域社会、スポンサー等)を代表する人材の任用も検討すべきでしょう。

特に、スポーツ団体の運営で、経営・法務・財務等の専門的・客観的な視点が必要になります。そこで、有識者(弁護士、税理士、会社役員等、できれば複数名)を理事として任用することも考慮すべきです。有識者が、それぞれの専門的知見に基づいて意思決定に参加し、専門的・客観的な視点から業務執行をチェックすることにより、スポーツ団体の運営の適正を確保し、社会からの信頼に応えることができるようになります。

③ 任期制限その他理事の固定化を防止する措置

特に、理事が固定化すると、自然と支配力を有してしまい、独善化するおそれがあるため、任期を設け、定期的に新陳代謝を図る必要があります。

また、スポーツ団体は、各スポーツを統括する組織であり、そのスポーツがなくなってしまうと存続し続けなければなりません。そのためには、スポーツ団体の運営を将来託すことのできる人材を育成し、地位を与え、経験を積ませていく必要があります。

そこで、理事の固定化及び独善化を避け、将来の人材を育成するための制度を設けることが重要です。具体的には、一般法人法に定められる任期制限のほか、再任制限制度や定年制度を設けることが考えられます。

(2) 理事会の適切な運営

人材の任用ができれば、その後は適切な運営ができる体制を整備しましょう。理事会が形式的なものとならないよう、開催の頻度や事前の準備の仕方などを定め、理事会が有意義な場となるようにします。なお、前述のとおり、理事の多様性等も重要ですが、理事が多すぎる場合は、理事会の日程が合わない、十分な議論ができないなど、理事会の意思決定に支障をきたすという事態も生じ得ます。理事の人数等にも注意して、適切な規模の理事会となるようにしましょう。

もちろん、理事会で議論された内容や決定された内容が確認できるよう、議事録を作成することも重要です。決議事項によっては、理事会での決議が必須とされている事項もあることから、議事録は必ず作成しましょう。

(3) 広報 ～社会からの信頼獲得

スポーツ団体については、新たな理事を任用したときや、任用基準を定めたときには、それをウェブサイト等で開示しましょう。このような情報を社会に発信することで、スポーツ団体及び当該スポーツをアピールできるとともに、より社会からの信頼を得ることができます。このような機会は、スポーツ団体及び当該スポーツを社会に認知させるための良い機会であるといえます。また、社会状況の変化に対応するために、理事の任用基準についても定期的に検証し、必要に応じて改定することも有用でしょう。

(4) 理事会の役割を全うするために ～スポーツ団体内の情報共有

理事会が、社会からの信頼を得られるような意思決定を行い、業務執行を適切にチェックするためには、スポーツ団体内の情報を十分に把握していることが不可欠です。そのため、専務理事や事務局長等、特定の地位に情報が集中している場合には、理事間や事務局との間の連絡を密にし、理事全員が情報を共有できるような風通しの良い体制を整える必要があります。また、スポーツ団体の業務執行について定期的に報告を受ける等の機会も必要でしょう。

一般法人法においては、理事は3か月に1回以上業務執行の状況を理事会に報告することになっていますが(一般法人法92条2項)、さらなる理事会を開催することは、一般法人法上も否定されていません。月1回理事会を開催しているスポーツ団体も複数存在することから、むしろ積極的に開催すべきであるとも考えられます。

(5) コンプライアンス教育 ～一般法人法、公益認定法の十分な理解

スポーツ団体において、理事会は、当該団体の業務についての意思決定を行うだけでなく、その意思決定に基づいて当該団体の業務が適切に行われているかをチェックするという重要な役割を担っています。そこで、このような重要な役割を果たすのにふさわしい構成の理事会にするため、一般法人法や公益認定法を十分に理解した理事、監事を選任する必要があります。

内閣府は、「公益法人の各機関の役割と責任」²⁰を公開し、社員総会、評議員会と理事会、理事、監事等の役割と責任について詳しく解説しています。

²⁰ https://www.koeki-info.go.jp/pictis_portal/other/pdf/20140715_kakukikan.pdf

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ

イン 別紙6 モデル処分基準²¹⁾

Ⅲ 法令等に反する会議体運営

【標準例】

スポーツ団体において、法令上必要とされている社員総会が数年間開催されていなかった。また、当該スポーツ団体においては、スポーツ団体の規程で理事会決議事項とされている事項について、理事会決議なく実施されていた。

- (1) 法令等に反する会議体運営に関し、主体的に関与せず、これを是正しなかったにすぎない場合には、けん責又は減俸とする。
- (2) 法令等に反する会議体運営に主体的に関与した場合には、降格又は懲戒免職とする。
- (3) 法令等に反する会議体運営に主体的に関与し、自己の利益を図った場合には、懲戒免職とする。

【参考文献】

- ・日本スポーツ仲裁機構「ガバナンスガイドブック」²²⁾
- ・内閣府「公益法人の各機関の役割と責任」²³⁾
- ・文部科学省 平成 23 年度委託調査 スポーツ政策調査研究(ガバナンスに関する調査研究)第6章「非営利団体におけるガバナンスの仕組み」²⁴⁾

²¹⁾ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

²²⁾ <http://www.jsaa.jp/guide/governance/governance.pdf>

²³⁾ https://www.koeki-info.go.jp/pictis_portal/other/pdf/20140715_kakukikan.pdf

²⁴⁾ http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/fieldfile/2012/05/16/1319876_7.pdf

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」²⁵
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」²⁶
- ・ 109 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ③内部通報制度、相談制度の構築」²⁷
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」²⁸

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 48 ページ 「1 NF 運営全般に関するフェアプレーガイドライン(2) 法令遵守」²⁹
- ・ 60 ページ 「2 NF の会議体運営に関するフェアプレーガイドライン」³⁰ 特に、(2) 会議体の構成の適正(65 ページ)、(4) 会議体における監督(85 ページ)

²⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

²⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_04.pdf

³⁰ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_05.pdf

類型3) スポーツ団体の具体的業務運営に問題がある場合 ～内 部ルール違反、代表選手選考問題

<事例>

あるスポーツ団体の選手選考委員会は、国際大会の出場者として、春の大会で2位に入賞し、秋の大会で優勝した選手ではなく、春の大会のみに参加して優勝した別の選手を指定しました(なお、選考基準は選手に知らされていません)。代表から漏れた選手はこの結果に納得がいかず、選考が不公正な方法で行われたのではないかと考えています。

選手選考委員会は、どのように選手選考を行うべきだったのでしょうか。

◆ 対応のポイント

選手選考委員会は、あらかじめ具体的な選考基準を定め、その内容を事前に選手らに周知する必要があります。上記事案では選考基準が知らされていない、という点については問題があったといえるでしょう。不選考の理由について選手から問合せがあれば、誠意をもってその説明に応じることも求められます。

また、選手が利用できる、選考に対する不服申立手続を整備することも必要でしょう。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 適正な代表選手選考体制の確立

① 選考基準の設定 ～代表選手選考の重大性

オリンピック・パラリンピックや世界選手権のような国際大会に出場することは、これまで競技を続けてきた選手にとっての夢であり、そのための代表選手選考は、当該選手のみならず、国民にとっても関心の高い事項となっています。また、国際大会への代表選考権限はスポーツ団体、特に中央競技団体に独占的に委ねられた権限であり、権威ある大会にどの選手を出場させるかという選択には、大きな意義と責任が伴います。それにもかかわらず、代表選手選考にあたっての具体的かつ公平な基準が存在しないと、特定の者の考え方に基づく恣意的な選考が行われるなど、選手の夢である国際大会への出場が不当な手段で奪われるおそれがあります。また、代表選考が不正な方法で行われることで、選手の意欲を削ぐだけでなく、選考を行ったスポーツ団体への信頼が低下し、そのスポーツの振興を損なうことにもなりかねません。

したがって、代表選手選考は、公平で透明性の高い方法によって公正に実施されることが不可欠です。

② 具体的かつ公平な選考基準の決定

代表選手の選考を委ねられたスポーツ団体は、まず選考人数(スポーツ団体において派遣設定基準を別途定め、当該基準に達しない場合には派遣枠が余っている場合でも当該大会に派遣しない場合も含まれます。)、選考期間、選考の方法、その他選考において考慮すべき要素(対象となる選手の資格や範囲、選考対象となる大会における成績・記録の指標等)を明確にした選考基準を定めることとなります。その際には、基準として掲げた要素が適切かどうか、選考方法に客観性・合理性があるかどうかを十分に検討し、必要に応じて弁護士等の第三者からも意見を求め、より公平かつ公正な選考基準となるよう配慮する必要があります。また、スポーツ団体内のアスリート委員会から意見を求める等、選考基準の策定過程において選手の意見も考慮することで、選考方法の公平性・客観性を高めることも考えられます。

点数制の競技やチーム競技等では、タイム等を競う他の競技と比べ、具体的な選考基準の設定が困難であるため、評価者の裁量が必然的に広がる傾向があります。このような競技であっても、選考における説明責任を果たすため、考慮すべき要素や考慮の方法を具体

的に規定するなどして、偏った判断が行われる余地をできる限り排除することが求められます。

なお、スポーツ団体では、代表選考の前提として強化指定選手を選考し、当該強化指定選手の中から代表選手を選考する旨を定めている場合があります。この場合、当該強化指定選手に選考されなければ代表選手にも選考されないこととなりますので、強化指定選手の選考に関しても、選考において考慮すべき要素を明確にした基準を定めるべきです。

③ 選考基準の周知

設定した選考基準は、あらかじめ配布するなどして選手やコーチ、監督など関係者に周知するとともに、基準に修正や変更があればすみやかに伝達し、選手やコーチ、監督など関係者の十分な理解を得る必要があります。その際には、選考基準をスポーツ団体のウェブサイトで公開するべきでしょう。選考基準が事前に選手に知らされないと、代表選手選考に対する不信感や不満を招きかねません。

④ 選考手続・選考理由の広報

実際の選考手続では、評価の客観性を保つために、利害関係のない第三者を選考プロセスに関与させることも考えられます。公平な選考基準が設定されていても、その判断がスポーツ団体内部の一部有力者のみに委ねられている場合は、選考の客観性に疑いが生じかねないからです。

選手選考が国民的な関心事項となっている現在、選考を委ねられたスポーツ団体の説明責任もますます増大しています。選考結果の公表と同時に、選考手続や選考の理由について、広報を通じて積極的に説明を行うことも、このような説明責任の一内容といえます。また、不選考となった選手やコーチ、所属団体から問合せがあれば、誠意をもって選考理由を説明することも大切です。

⑤ 不服申立手続の設置

選考結果に関して紛争が生じたときのために、選考過程を見直すことのできるプロセスとしての不服申立手続を設けることが考えられます。このような手続を整備するには、スポーツ団体内部に関連規程を制定し、当該団体と利害関係のない第三者を関与させ、手続の客観性を保つなどの配慮をすることが重要です。

(2) 内部ルール遵守に関するコンプライアンス教育の実施

代表選手選考は、単に国際大会への出場選手を決定するものではなく、その後の監督、コーチの人事や役職員の人事、予算措置にも大きな影響を及ぼす事項であり、スポーツ団体内で大きなトラブルになる事項です。このような大きな影響力を有する事項であるからこそ、スポーツ団体の役職員については、代表選手選考について十分に理解を深めておく必要があります。

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」³¹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」³²
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」³³
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」³⁴
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」³⁵

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 91 ページ 「3 NF の具体的業務運営に関するフェアプレーガイドライン (2) 運営ルールの整備」³⁶
- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」³⁷
- ・ 148 ページ 「6 NF の情報公開に関するフェアプレーガイドライン (1) ホームページ等による情報提供」³⁸

³¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

³² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

³³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

³⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

³⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

³⁶ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_06.pdf

³⁷ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

³⁸ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_09.pdf

類型4) スポーツ団体の懲罰、紛争解決に問題がある場合 ～内部

ルール不備、適用の問題点

<事例>

あるスポーツ団体では、未成年者である選手(被害者)に対する暴力行為を働いた指導者への処分に関し、何ら手続規程を定めていなかったうえ、被害者への聞き取り調査も行わず、理事会のみで永久追放処分を課してしまいました。また、このスポーツ団体は、当該指導者に対し弁明の機会を設けることのないまま処分を課したうえ、当該指導者に交付された永久追放処分の通知書には、当該処分の対象となった具体的な事実の明記がありませんでした。さらに、このスポーツ団体には、当該処分の不服申立手続について、日本スポーツ仲裁機構を利用できる自動応諾条項も定めておらず、また、当該指導者による仲裁申立てにも同意しませんでした。

このスポーツ団体ではどのような処分手続を採る必要があったのでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体に登録する指導者等が体罰問題等個人的に不祥事を起こした場合、事実関係及び原因の調査のほか、関与した選手の処分等の対応を採りましょう。

処分に当たっては、弁明の機会の付与と処分の適性確保、不服申立手続の整備等、適正手続を経る必要があります。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 十分な事実関係の調査・原因究明

体罰問題等の、選手や指導者等の個人的な不祥事が発生した場合には、まず、事実関係を把握し、原因を究明して、判明した事実関係及び原因に基づいた適切な対応が必要となります。

事実関係の把握に際しては、被害者が未成年者の場合等、選手の保護が必要な場合などの事情がある場合には、被害者からの直接の聴取が必須とまではいえません。しかし、不祥事の実事が明らかになった場合には、当該指導者等に対して不利益処分を課す以上、通常は、被害者からの聴取はもちろんのこと、関係者に対する徹底的な調査を実施し、事実関係を把握することが重要になります。もっとも、事実関係の調査に際しては、当該指導者との人間関係等の理由から、関係者が協力的な対応を取らない場合も十分に考えられます。スポーツ団体においては、処分手続を定める規程等において、事実調査に対する協力義務を定める等、調査拒否への対策を事前に講じておくのが望ましいといえます。

なお、調査の方法ですが、個人の問題であれば、スポーツ団体内での調査委員会による調査、原因究明でも足りると考えられます。ただし、スポーツ団体における法務担当、顧問弁護士等、有識者のサポートを得る方が望ましいでしょう。例えば、日本スポーツ法支援・研究センターでは、不祥事に係る事実調査の受託事業を行っています。また、事案の規模によっては、複数人の外部有識者による第三者委員会等を構成することが望ましい場合もあります。

スポーツ団体がすべての不祥事の調査に対応するのではなく、下部団体（都道府県協会等）が対応する場合があります。この場合、スポーツ団体が有する事実調査に係る権限を下部団体に委任する規定を設けるとともに、下部団体が行った調査の結果を共有する態勢を整備することが必要です。

(2) 調査結果をもとにした適切な処分 ～弁明の機会と処分の適正

調査によって判明した事実関係及び原因に即して、必要かつ適正な処分を採りましょう。

① 弁明の機会の付与

スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人から直接言い分を聞いた上で、本人に弁明の機会を与える必要があります。このような弁明の

機会を与えなかった場合、処分が取り消されることもあります³⁹ので、きちんと手続を設けましょう。このような処分手続の詳細については、既に公表されている文部科学省の「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議におけるスポーツ団体処分手続モデル規程(試案)」⁴⁰や、平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙3処分手続規程」⁴¹が非常に参考になります。

② 処分の適正性確保

また、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「公認スポーツ指導者処分基準」⁴²別表や、平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」⁴³が非常に参考になります。

③ 処分内容と理由の通知・説明

そして、スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の内容とその理由を直接通知・説明します。なお、通知の際には、処分対象者自身がどのような事実によって処分がなされたのかのかが把握できるよう、処分の対象となった事実を通知に具体的に明記することが必要です。

(3) 不服申立手続の設置

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立

³⁹ 日本スポーツ仲裁機構 JSAA-AP-2003-001 号ウエイトリフティング事件では、告知聴聞の手続を与えなかったことを理由の一つとして、処分を取り消しています。

<http://jsaa.jp/award/2003-001.html>

⁴⁰ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/_icsFiles/afieldfile/2014/01/17/1343415_01.pdf(※協力者会議報告書 28 ページ参照)

⁴¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

⁴² <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/shobunkijyun.pdf>

⁴³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分理由(処分の対象となる具体的事実を含みます。)、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

スポーツ団体内で不服申立手続を設けるのもひとつの方法ですが、スポーツ団体による処分の適正さを担保するため、日本スポーツ仲裁機構(JSAA)のスポーツ仲裁制度⁴⁴を利用して解決される道が用意されていなければなりません。この意味で、この仲裁制度を利用する自動応諾条項を採択しておくことが重要です。

また、仮にこのような道を用意していなかったとしても、処分対象者による不服申立てについては、仲裁合意に応じるようにすべきでしょう。

(4) 内部ルール遵守に関するコンプライアンス教育の実施

懲戒処分は、処分の対象者にとって大きな影響を及ぼす事項であり、また、処分手続きに問題があった場合、事後的に手続きをやり直す必要があるなど、スポーツ団体内で大きなトラブルになる事項です。このような大きな影響力を有する事項であるからこそ、スポーツ団体の役職員については、懲戒処分について十分に理解を深めておく必要があります。

⁴⁴ <http://jsaa.jp/sportsrule/arbitration/index.html#t1>

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」⁴⁵
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」⁴⁶
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」⁴⁷
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」⁴⁸
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」⁴⁹

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」⁵⁰
- ・ 171 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン (4) 暴力の根絶、セクハラ・パワハラの禁止」⁵¹

⁴⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁴⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁴⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

⁴⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

⁴⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

⁵⁰ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

⁵¹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

類型5) スポーツ団体の会計処理に問題がある場合 ～不適切経理

<事例>

あるスポーツ団体の理事が、簿外資産を管理し、他の理事に対して、役員報酬とは異なる様々な名目で、多額の金銭を交付していたことが発覚しました。この金銭交付は報酬規定や理事会の決議に基づくものではありませんでした。これらのずさんな経理の結果、このスポーツ団体は、多額の赤字を出してしまいました。

このような不正経理に対してスポーツ団体としてどのように対応すればよいでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体自身に関わる不適切経理等の組織的な不祥事が生じた場合、必要に応じて第三者委員会の設置や外部の専門家・専門機関の協力を依頼するなどの措置をとりながら、事実関係及び原因の調査をした上で、関与した役職員の処分、流出した金銭の回収等の対応を採りましょう。仮に当該事案が役員による背任や横領といった犯罪行為とまでは言えそうになく、不明瞭・不適切な経理処理といった範疇に止まるものだとしても、事実関係・原因調査の必要性は変わりません。

また、再発を防止するために、スポーツ団体の役職員の意識改革やスポーツ団体における経理に対するチェック構造の改善、不正が生じた場合における発見手段の整備をするなどし、組織として対応する必要があります。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 有識者による十分な事実関係の調査・原因究明

不適切経理等の不祥事が発生した場合には、まず、事実関係を把握し、原因を究明して、判明した事実関係及び原因に基づいた適切な対応が必要となります。

事務局レベルにおける単純な不適切経理であれば、スポーツ団体内部での調査委員会による調査、原因究明で足りる場合もありうるところですが、この事例のようにスポーツ団体内部の理事等による組織的な不適切経理の場合であったり、当該不適切経理がスポーツ団体内部において慣習化し、不適切であることの認識自体希薄化しているような場合には、スポーツ団体から独立した外部の有識者・専門業者（弁護士、公認会計士、税理士等）や、そのような外部の有識者らによる第三者委員会に調査を委ねる必要も考えられます。

なぜなら、そもそも事実関係を解明しなければその経緯や程度は分かりませんし、むしろ不法な利益獲得目的でないからこそ不適切であることに対する関係者の自覚が乏しく調査が難しい場合も考えられます。しかも不正が組織化・長期化したものであればあるほど、大量の資料やデータの中から関連する事実や証拠を発見し、それらを元に適切なヒアリング等の調査を行う必要があり、会計や組織の不正に関する専門家でないと十分な原因究明は困難です。

また、組織的な関与があり、理事等との上下関係、従来の人間関係等により十分な調査ができない可能性が高く、調査結果に対する社会からの信頼も得られません。

なお、このような第三者による調査、原因究明に対しては、スポーツ団体として今後、同様の不祥事を発生させないためにも、全面的に協力する必要があります。このような第三者委員会の設置に当たっては、本事例集の別紙として、日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」⁵²（スポーツ団体不祥事向けコメント付⁵³）があり、参考になります。

(2) 調査結果をもとにした適切な処分

調査によって判明した事実関係及び原因に即して、必要かつ適正な処分を採りましょう。

⁵² 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員「『企業不祥事における第三者委員会ガイドライン』の解説」（商事法務、平成 23 年）http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2010/100715_2.html

⁵³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_20.pdf

① 不正経理に関与した役職員の処分 ～弁明の機会と処分の適正

不適切経理の経緯、内容及び関与の度合いに応じ、役職員に対する処分を行う必要があります。特にスポーツ団体の役職員としての重大な責務に違反するような行為をした役職員に対しては、解任、解雇という処分を検討すべき場合も出てきます。

併せて、調査の結果スポーツ団体の資産の使用が、業務上横領、背任等の犯罪行為となることが発覚した場合には、スポーツ団体として、関与した役職員を刑事告訴することも検討しなければなりません(犯罪行為に及んでいる場合については類型1)スポーツ団体が組織内犯罪を行っている場合 ～不正経理等⁵⁴の記載も併せて参照して下さい)。

ただし、スポーツ団体が役職員の処分をする場合、適正な手続の確保と処分内容の妥当性を図る必要があります。

まずこれらの処分は、処分の対象者にとって不利益をもたらすものなので、所定の手続にしたがって予め処分対象となる事実や想定される処分等を本人に告知し、本人から直接言い分を聞くため、本人に弁明の機会を与える必要があります。

また、処分内容を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分内容を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「公認スポーツ指導者処分基準」⁵⁵別表や、平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」⁵⁶が非常に参考になります。

そして、スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の内容とその理由を直接説明します。

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

② 流出した金銭の回収・過剰に取得した金銭の返還

スポーツ団体の資産はスポーツ団体運営のみに使用することを目的としているものです。

⁵⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_04.pdf

⁵⁵ <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/shobunkijyun.pdf>

⁵⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

不適切経理による金銭の流出がある場合、スポーツ団体から不適切経理に関与した役職員に対して損害賠償請求を行うことで、その流出したスポーツ団体の資産を回収しなければなりません(例えば、一般法人法 111 条 1 項に基づく損害賠償請求など)。

一方で、不適切経理の結果、補助金等を過剰に得ることとなっていた場合は、当該金額を明らかにした上で、返還等の手続をとる必要があります。

(3) 再発防止策の実施 ～外部の経理調査やコンプライアンス教育

不正経理などの、不祥事が発生し、その事実関係及び原因が判明した後は、今後同じような不祥事を起こさないように対策を講じる必要があります。

① スポーツ団体から独立した外部の有識者による経理の調査

スポーツ団体の監事に公認会計士や税理士等の外部の有識者を置くことはもちろんのこと、スポーツ団体から独立した外部の有識者による、外部からの経理の調査を行うことも望ましいといえます。

なぜなら、スポーツ団体内部の人間が就任している監事による経理の調査では、役職員同士の従来の人間関係への配慮等から、調査の実効性が十分に確保されないことがありうるからです。

② 通報制度等の整備

上記のように、不正の内容によっては、外部の専門家でないと不正が存在することに気づくこと自体困難なことがあります。そのような場合、内部・外部問わず、当該不正に近い立場の者による通報が、不正発見の端緒として重要です。現に、組織に関する不正一般についての報告の中に、不正発見の手段の中で通報が最も多く、また重要であることを示すデータもあります⁵⁷。加えて、通報制度の存在自体、不適切会計発生の抑止力にもなり得ます。

内部通報制度や外部からの通報窓口等が既に存在し、それにより不正が速やかに発見されたというケースであればよいですが、そうでない場合、通報制度の設置又は利用者が安心して使える制度への改善を検討すべきです。

⁵⁷ ACFE『2016 年度版 職業上の不正と濫用に関する国民への報告書』日本語版 22 ページ以下。また、日本における横領等の社内不正に関する調査で、やはり外部・内部からの通報が不正発見の端緒の中で多くの割合を占めることを示すものとして、日本公認不正検査士協会『横領等の社内不正発生状況に関する調査結果報告書』(2011)6 ページ以下。

③ 内部統制制度等の整備

組織の規模や財務基盤に応じたものにはなりますが、スポーツ団体内において、経理に関する責任の所在を明確にするとともに、経理に関する規定・マニュアルを作成し、組織内におけるチェック機能が働くルールを整備することも当然重要です。

併せて、生じた不適切経理の内容やその発生原因によっては、内部における監査部門や、適時のデータの監視・分析制度の整備なども検討すべきでしょう。

④ 役職員自らによるコンプライアンス研修会等の実施

a スポーツ団体の資産は役職員の資産ではないことの再認識

当たり前のことですが、スポーツ団体の資産はスポーツ団体の目的のために支出されるものなので、スポーツ団体の資産を役職員の個人目的のために支出することは許されません。たとえ、スポーツ団体の強化や資金繰りが苦しい等の理由で、役職員が私財を投入していたとしても、それはスポーツ団体の資産になります。

またそれゆえ、スポーツ団体の経理は役職員のものとは明確に区別し、期中の経過も含めて適切に管理されなければなりません。仮に役職員に私的な不正利用といった認識が無かったとしても、経理がスポーツ団体のもので役職員のもので区別がつかなくなったり、期中の経過が不明確な状態になってしまうこと自体、許されるものではありません。

b 理事はスポーツ団体から業務執行を委任されている法的責任者であることの再認識

理事は、スポーツ団体から業務の執行を委任されているので、スポーツ団体に対して理事として、法律上重大な責務を負っています。もちろん法的に、不正経理に関与した理事はスポーツ団体に与えた損害を賠償しなければなりません。スポーツ団体の理事は、単なる名誉職ではなく、このような重大な法的責任が課される仕事であることを再認識すべきでしょう。一般法人法 111 条以下には、理事等に対する責任追及の訴え制度も整備されているため、責任を追及される法的根拠も明確です。

○ 従業員等スタッフのトレーニング

上記のような理事の認識向上を図ることに加え、従業員等のスタッフによる、適切な資産管理・会計の重要性・必要性の認識の徹底を図ることも重要です。特にスポーツ団体によってはスタッフが経理を含む組織運営上重要なポジションを務めることもあり得ますので、そのようなスタッフの認識向上も欠かせません。

またそうすることで、スタッフ自身による不適切会計を防止するほか、役員による不適切経理等の防止・早期発見にもつながります。

(4) 広報 ～社会からの信頼回復

スポーツ団体としては、まず社会に対して、不適切経理という不祥事によって社会一般に対して謝罪するのが良いでしょう。特にスポーツ団体は、補助金等公的な資金援助を受けていることも多く、その分社会的責任は大きく、不祥事に対する社会の目は厳しくなりうることを認識しなければなりません。

その上で、不祥事の原因の調査経過、不適切経理の事実関係及び究明された原因、スポーツ団体として採った対応、再発防止等について説明し、スポーツ団体としての信頼回復に努める必要があります。

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準⁵⁸⁾)

Ⅱ スポーツ団体役員の不祥事

2. 不適切経理

【標準例】

スポーツ団体の役員が、簿外資産を管理し、報酬規程等何らの根拠もないまま、他の役員に対し役員報酬以外の名目で多額の金銭を交付した結果、当該スポーツ団体が多額の赤字を計上することとなったことが判明した。

- (1) 不適切経理に関し、上位の者からの指示に従っていたにすぎない場合には、減俸又は降格とする。
- (2) 不適切経理に主体的に関与し、他の目的(自己の利益を図った場合を除く。)に流用した場合には、降格又は懲戒免職とする。
- (3) 不適切経理に主体的に関与し、自己の利益を図った場合には、懲戒免職とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、被害額の程度が高額である場合、不適切経理の期間が長期である場合等

○軽減要素

真摯に反省している場合、流用した金員を返還した場合等

⁵⁸ <http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017.02.12.pdf>

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」⁵⁹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」⁶⁰
- ・ 109 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ③内部通報制度、相談制度の構築」⁶¹
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」⁶²

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 100 ページ、110 ページ、113 ページ 「4 NF の会計処理に関するフェアプレーガイドライン (1) 適正処理、公正な会計原則の実施」⁶³
- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」⁶⁴
- ・ 185 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン (2) 不祥事発生時の対応」⁶⁵

⁵⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁶⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁶¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

⁶² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

⁶³ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_07.pdf

⁶⁴ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

⁶⁵ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

類型6) スポーツ団体の情報公開に問題がある場合 ～情報隠蔽、
説明責任違反

◆ 事例① (情報隠蔽)

<事例>

あるスポーツ団体では、新シーズンを開始するに当たり、対象スポーツで使用するボールについて、その反発係数を変更したにもかかわらず、対外的に一切発表していませんでした。

使用する選手の申告により、この問題が明らかになりました。このスポーツ団体は、どのように対応すべきだったのでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体は、多様なステークホルダー(利害関係者)を有する極めて公共的な団体であり、このようなステークホルダー(利害関係者)の利益に関わる情報に関しては、適切なタイミングで、状況に応じて積極的に開示することが求められます。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 透明性と説明責任

スポーツ団体が、選手、指導者や審判等のスポーツ団体の構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、多様なステークホルダー(利害関係者)に影響をおよぼす極めて公共的な団体であることからすれば、運営に関わる重要情報を積極的に開示して、組織における意思決定の透明性を確保し、適正に説明責任を果たすことが要求されます。

この事例のような、競技で使用する用具やスポーツルールの変更については、選手、指導者や審判等現場の人間にとっては競技生活を送る上で極めて影響のある情報である上、スポンサー、メディア、ファンなど、スポーツを見る側の人間にとっても、スポーツの性質を変えかねない重大な問題です。このような重大な影響のある問題である以上、きちんと公表すべきでしょう。

(2) 情報公開体制の整備

① 開示すべき情報の範囲

平成 26 年度文部科学省委託事業「NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン」⁶⁶では、このようなスポーツ団体に対する透明性と説明責任という要請を踏まえ、以下のような事項に関し、ウェブサイト等で、情報開示することを推奨しています。これらに加えて、代表選手選考の基準や競技会への参加要件となる標準記録なども事前に開示しておくべき情報であるといえるでしょう。

確かに、事務・事業の適正な遂行に支障を及ぼす情報などについては、公開できないものがあることも事実ですが、業務の適正な遂行に支障を及ぼさない限り、公開することが望ましいでしょう。

- スポーツ団体の組織図、役員構成、各機関の責任者等の名前、経歴等
- スポーツ団体運営の基本計画及びその実施状況
- 会議体の決議に関する議事録
- 財務に係る書類等の報告
- スポーツ団体の全ての運営規程
- スポーツ団体の紛争解決制度に関する規程

⁶⁶ <http://www.jsaa.jp/ws/governanceindex.html>

- 不祥事対応、再発防止策の達成状況
- その他スポーツ団体運営に関する報告書、競技会情報

② 開示すべきタイミング

では、スポーツ団体はどのタイミングで、どのような内容の情報を開示すべきでしょうか。

スポンサーや各種メディアに対してもどのタイミングで公表すべきなのか、慎重に検討し、判断する必要があります。スポーツ団体としては、協賛してもらっている以上スポンサーからの指示や要求に応じざるを得ないという側面があるものの、スポンサーの言いなりになってスポーツ団体としてのガバナンスが機能していないと評価されれば、それはそれで別の観点から大きな批判を受けることにもつながります。確かに、不正確な情報を公表してしまい、後日修正を余儀なくされたり、説明内容が二転三転するなどした場合も批判の対象となる可能性もありますが、「現在、事態の把握に向けて対応中です」というだけでも良いので、その時点までに把握している確実な事実をメディアやステークホルダーに伝え、それ以外の情報については速やかに報告するという形でまず第一報を公表することで、少なくとも「隠し事はしていない」という安心感を国民やメディアに対して与えることができるでしょう。

(3) 情報公開に関するコンプライアンス教育の実施

類型9)スポーツ団体の危機管理に問題がある場合⁶⁷にも通じるところですが、現代においては透明性のある団体運営と、ステークホルダーに対する丁寧な説明(情報公開)を意識しない限り、大きな批判的となります。身を縮めて嵐が過ぎ去るのを待つ、という消極的な意識では団体の信用失墜を招く決定的な事態を引き起こしかねません。何か不祥事や問題が起こったときこそ、ステークホルダーに向けて、そして社会に向けて積極的に情報を公開しなければならないということを認識するために、スポーツ団体の役職員に対して情報公開に関するコンプライアンス教育を実施する必要があります。

⁶⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_18_1.pdf

◆ 事例②（説明責任）

<事例>

あるスポーツ団体は、担当者のミスにより国際大会へのエントリーを期限までに行わず、出場希望選手が大会に出場できなくなる事態となりましたが、対外的にも、出場を希望していた選手らにも何も説明していませんでした。

一部の出場希望選手の申告により、この問題が明らかになりました。このスポーツ団体は、どのように対応すべきだったのでしょうか。①担当者とは全く連絡が取れなかった場合、②担当者とは連絡が取れたものの、当該担当者は「機械のエラーによりエントリーができなかった」という主張をしている場合に分けて時系列順にスポーツ団体としてなすべき対応を検討してください。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体は、多様なステークホルダー（利害関係者）を有する極めて公共的な団体であり、このようなステークホルダー（利害関係者）の利益に関わる情報に関しては、適切なタイミングで、状況に応じて積極的に開示することが求められます。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 透明性と説明責任

スポーツ団体が、選手、指導者や審判等のスポーツ団体の構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、多様なステークホルダー(利害関係者)に影響をおよぼす極めて公共的な団体であることからすれば、運営に関わる重要情報を積極的に開示して、組織における意思決定の透明性を確保し、適正に説明責任を果たすことが要求されます。

この事例のような、国際大会のエントリーに関する担当職員によるミスについては、選手、指導者や審判等現場の人間にとっては競技生活を送る上で極めて影響のある事態である上、スポンサー、メディア、ファンなど、スポーツを見る側の人間にとっても重大な問題です。このような重大な影響のある問題である以上、きちんと事実を把握した上で公表すべきでしょう。

(2) 情報公開体制の整備

① 開示すべき情報の範囲

平成 26 年度文部科学省委託事業「NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン」では、以下の事項に関し、ウェブサイト等で、情報開示することを推奨しています。本件のようなケースに関しては、「⑦ 不祥事対応、再発防止策の達成状況」が該当しますが、事態を認知したタイミング、担当者からのヒアリングを実施したタイミング、スポーツ団体内で対応策を決定したタイミング、担当者に対する処分を実施したタイミング、再発防止策を策定したタイミング等、それぞれ適切なタイミングで、適切な情報を開示する必要があります。

- スポーツ団体の組織図、役員構成、各機関の責任者等の名前、経歴等
- スポーツ団体運営の基本計画及びその実施状況
- 会議体の決議に関する議事録
- 財務に係る書類等の報告
- スポーツ団体の全ての運営規程
- スポーツ団体の紛争解決制度に関する規程
- 不祥事対応、再発防止策の達成状況
- その他スポーツ団体運営に関する報告書、競技会情報

② 開示すべきタイミング

では、スポーツ団体はどのタイミングで、どのような内容の情報を開示すべきでしょうか。

まず、事態を認知した時点で、特に利害関係の強い、参加を希望していた選手全員に対して、エントリーが出来ていなかった旨の第一報を入れ、仮に原因が特定できていなかったとしても真摯に謝罪しておくべきでしょう。

また、スポンサーや各種メディアに対してもどのタイミングで公表すべきなのか、慎重に検討し、判断する必要があります。スポーツ団体としては、協賛してもらっている以上スポンサーからの指示や要求に応じざるを得ないという側面があるものの、スポンサーの言いなりになってスポーツ団体としてのガバナンスが機能していないと評価されれば、それはそれで別の観点から大きな批判を受けることにもつながります。確かに、不正確な情報を公表してしまい、後日修正を余儀なくされたり、説明内容が二転三転するなどした場合も批判の対象となる可能性もありますが、「現在、事態の把握に向けて対応中です」というだけでも良いので、その時点までに把握している確実な事実をメディアやステークホルダーに伝え、それ以外の情報については速やかに報告するという形でまず第一報を公表することで、少なくとも「隠し事はしていない」という安心感を国民やメディアに対して与えることができるでしょう。

③ 内部調査の実施と公表内容の吟味

次に、担当者からどのような原因でエントリーが出来なかったのか、ヒアリングを実施することになると思われませんが、「①担当者とは全く連絡が取れなかった場合」にはその他のルートで原因究明が可能なのかを、「②担当者とは連絡が取れたものの、当該担当者は『機械のエラーによりエントリーができなかった』という主張をしている場合」にはその主張を裏付ける資料等を吟味して関係者に公表して良い内容かどうかをそれぞれ検討する必要があります。裏付け資料の確認もなく担当者の言い分をそのままスポーツ団体として公表した場合において、後日当該説明が虚偽のものだったことが発覚するなどしたときには、さらなるレピュテーションリスク(信用低下の恐れ)があることは想像に難くないでしょう。

この点、後述の類型9)スポーツ団体の危機管理に問題がある場合⁶⁸でも指摘している、危機管理の方法が参考になりますので、是非そちらと併せて確認してみてください。

⁶⁸ <http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017.04.18.1.pdf>

(3) 情報公開に関するコンプライアンス教育の実施

類型9)スポーツ団体の危機管理に問題がある場合⁶⁹にも通じるようですが、現代においては透明性のある団体運営と、ステークホルダーに対する丁寧な説明(情報公開)を意識しない限り、大きな批判的的となります。身を縮めて嵐が過ぎ去るのを待つ、という消極的な意識では団体の信用失墜を招く決定的な事態を引き起こしかねません。何か不祥事や問題が起こったときこそ、ステークホルダーに向けて、そして社会に向けて積極的に情報を公開しなければならないということを認識するために、スポーツ団体の役職員に対して情報公開に関するコンプライアンス教育を実施する必要があります。

⁶⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_18_1.pdf

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」⁷⁰
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」⁷¹
- ・ 109 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ③内部通報制度、相談制度の構築」⁷²
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」⁷³
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」⁷⁴

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 148 ページ 「6 NF の情報公開に関するフェアプレーガイドライン (1) ウェブサイト等による情報提供」⁷⁵

【参考文献】

「学校事故対応に関する指針」(平成 28 年 3 月 31 日文科初第 1785 号)⁷⁶

⁷⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁷¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁷² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

⁷³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

⁷⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

⁷⁵ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_09.pdf

⁷⁶ http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/anzen/1369565.htm

類型7-1) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合

～暴力・暴言・体罰・いじめ

<事例>

あるスポーツ団体の代表チームの指導者が、選手に対して長期間にわたる暴力的指導を行っていたことが判明しました。

スポーツ団体として、どのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

指導者による選手に対する暴力事件等スポーツ団体の関係者間で問題が起きた場合は、スポーツ団体として、事実関係の確認、原因の究明、当事者の処分等適切な対応を採ることが求められます。

日本のスポーツ界においては、2013年4月25日に、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)、日本オリンピック委員会、日本障がい者スポーツ協会、全国高等学校体育連盟及び日本中学校体育連盟により「暴力行為根絶宣言」⁷⁷が採択されており、各スポーツ団体においても、暴力等の不当行為の禁止を明確にする立場を表明し、倫理規程等の関連規程を整備する必要があります。

⁷⁷ 日本オリンピック委員会「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.joc.or.jp/news/detail.html?id=2947>、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.japan-sports.or.jp/tabid/931/Default.aspx>

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査

暴力的指導等の不祥事が起きた場合、まず、スポーツ団体として、迅速に事実関係を把握するため、不祥事を起こした本人や関係者から詳細な事情聴取を行います。

内部通報窓口等に寄せられた暴力事案等であったとしても、通報者に事情を聞くのみで終わらせることなく、不祥事を起こしたとされる本人はもちろんのこと、直接の被害者がいる場合には、当該被害者を含め、関係者にも幅広く事情を聞くことが求められます⁷⁸。また、事情聴取の内容は、後に処分を決める際等に参照されることになるため、メモ等にその詳細を記録しておく必要があります。聴取内容の正確性を確保するためには、作成した当該メモ等を事情聴取の対象者に確認してもらうことが望ましいといえる場合もあります。

さらに、スポーツ団体内部の理事等のみが調査を行うと、従来の人間関係等から、公正・中立な調査を期待できないことも考えられます。そこで、例えば、弁護士や大学教員等、スポーツ団体外の有識者が関与して調査を行うことを検討すべきでしょう。事案の内容、規模によっては、外部の有識者による第三者委員会等を構成する必要もあります⁷⁹。

調査の結果を踏まえて、不祥事が起きた原因の究明や、再発防止のための方法等を検討することも重要です。

(2) 関係者への説明

各種助成金⁸⁰を受け取っていた場合には、支給元に対して事件の内容を説明する必要があるでしょう。

受領していた助成金について、自主返納をするのか、また、返還を命じられた場合に返還

⁷⁸ JSAA-AP-2017-001 号仲裁事案(ハンドボール) <http://www.jsaa.jp/award/AP-2017-001rev.pdf>。なお、通報者や被害者が匿名を希望する場合には、その意思を尊重し、調査及びその後の処分等において配慮する必要があります。他方で、誹謗中傷や報復の目的で匿名による情報提供がなされることもあるところ、そのような情報提供については、合理的な根拠を示すよう求めることによって対応する(合理的な根拠が示されない場合には対応しないこととする)ことが考えられます。

⁷⁹ 一定の場合、選手及びその関係者は、直接所属するスポーツ団体ではなく、第三者的な立場にある団体に暴力事案等について相談することができ、相談を受けた当該団体が事実関係の調査等を行うこともあります。そのような制度の例として、日本スポーツ振興センターが設置している第三者相談・調査制度 (<https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/517/Default.aspx>)、日本オリンピック委員会の相談窓口 (<https://www.joc.or.jp/news/detail.html>)、日本障がい者スポーツ協会の相談窓口 (<http://www.jsad.or.jp/consultation/index.html>)、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)の相談窓口 (<http://www.japan-sports.or.jp/index/tabid/983/Default.aspx>)が挙げられます。これらの制度においては、ケースに応じて、弁護士等によって公正な調査が行われることも予定されています。

⁸⁰ 選手・指導者研さん活動助成金やオリンピック選手等強化事業助成等

をするのかについても関係者と十分に協議をする必要があります。

(3) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正

① 弁明の機会の付与

調査の結果、問題となる不祥事の社会的非難の程度や事案の性質によっては、スポーツ団体として、不祥事を起こした指導者本人に対して処分を行うこととなります。

スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人から直接言い分を聞くため、本人に弁明の機会を与える必要があります。

この点において、スポーツ団体がその構成員である指導者等に対して懲戒処分等の不利益処分を行う際には、行政手続法等が求めるものと同等の弁明の機会を付与すること、具体的には、処分の対象となる具体的な事実の告知、及び、弁解聴取の機会の確保の2点が必要であると考えられています⁸¹。そのため、スポーツ団体は、本人が十分な弁明を行うことができるよう、弁解聴取の機会を与えるに先立ち、処分の対象となっている具体的な事実を処分の対象者である本人に告知しておくことが求められます。

② 行為と処分の均衡

また、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。文部科学省「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議報告」⁸²の中の「スポーツ指導に暴力等に関する処分基準ガイドライン(試案)」や平成29年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙3処分手続規程」⁸³、「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」⁸⁴には、類型に分けられた処分基準が記載されています。また、日本体育協会は、平成26年7月に、「公認スポーツ指導者処分基準⁸⁵」を定め、その別表⁸⁶には、類型に分けられた処分基準を定

⁸¹ JSAA-AP-2016-006 号仲裁事案(柔道) <http://www.jsaa.jp/award/AP-2016-006.html>

⁸² http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/1343415.htm

⁸³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

⁸⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

めており、いずれも非常に参考になります。

③ 処分内容の説明等

そして、スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の具体的な対象事実、処分の内容及びその理由を直接説明します。

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

(4) 再発防止策の実施

スポーツ団体内部における不祥事の発生を防ぐためには、上記「暴力行為根絶宣言」⁸⁷に基づき、常日頃から、次のような方策を講じることが大切です。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドライン等の関連規程の作成

文部科学省「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議報告」⁸⁸の中の「スポーツ団体処分手続モデル規程(試案)」や平成29年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙3処分手続規程」⁸⁹、「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」⁹⁰には、スポーツ団体のガバナンスの確立及び暴力行為等の根絶を目的とした処分手続規程のモデル案が記載されており、参考になります。

日本スポーツ協会(旧日本体育協会)に加盟しているスポーツ団体には、「公益財団法人日本体育協会及び加盟団体における倫理に関するガイドライン」⁹¹に基づき、倫理や社会規範に関して必要な規程の整備を図ることが求められています。

⁸⁷ 日本オリンピック委員会「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」
<http://www.joc.or.jp/news/detail.html?id=2947>、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.japan-sports.or.jp/tabid/931/Default.aspx>

⁸⁸ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/1343415.htm

⁸⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

⁹⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

⁹¹ <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data0/about/pdf/plan02.pdf>

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、法律の専門家等、スポーツ団体外の第三者に関与してもらうことも検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置

相談窓口を設立し、法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者に関与してもらうことも検討すべきでしょう。

日本スポーツ振興センターの第三者相談・調査制度⁹²、日本オリンピック委員会の相談窓口⁹³、日本障がい者スポーツ協会の相談窓口⁹⁴、日本スポーツ協会（旧日本体育協会）の相談窓口⁹⁵のほかにも、既に数多くのスポーツ団体が暴力等に関する相談窓口を設置しており⁹⁶、参考になります。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動

スポーツ団体の役職員やコーチ、監督等指導者らを対象とした定期的な研修会等の実施や、パンフレット等の情報資料の配布等が考えられます。

また、処分事案が発生した場合、処分の対象者や被害者のプライバシーに配慮する必要があるものの、その事実関係や処分内容を指導者等のスポーツ団体の構成員と共有することも、不祥事案の発生を抑制することに寄与するものと考えられます。なお、非公開ではなく、そのような周知が事後的に想定されることによって、処分を下す側であるスポーツ団体としても、過去の処分事案との均衡等に配慮するなど、より慎重な判断を求められることとなり、処分内容の公正も促されることになるといえます。

⁹² <https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/517/Default.aspx>

⁹³ <https://www.joc.or.jp/news/detail.html>

⁹⁴ <http://www.jsad.or.jp/consultation/index.html>

⁹⁵ <http://www.japan-sports.or.jp/index/tabid/983/Default.aspx>

⁹⁶ 日本サッカー協会の「暴力等根絶相談窓口」：http://www.jfa.jp/violence_eradication/
日本バレーボール協会の「体罰・暴力の相談窓口」：<https://www.jva.or.jp/>

(5) 広報 ～社会からの信頼回復

スポーツ団体は、暴力的指導という不祥事に関する社会からの信頼回復のため、対外的な広報を行う必要があります。処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明等を広報することが考えられます。

事実関係を公表する場合には、処分の対象者や被害者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 別紙6 モデル処分基準⁹⁷⁾)

I 暴力・体罰・いじめ・パワハラ・セクハラ等

1. 暴力

【標準例】

指導者又は他の競技者が、特定の競技者(被害者)に対し、暴行を振るった。

- (1) 被害者が傷害に至らず暴行に止まった場合には、有期の登録資格停止[中期: 1か月以上6か月以下]とする。
- (2) 被害者が全治1か月未満の傷害を負った場合には、有期の登録資格停止[長期: 6か月以上]とする。
- (3) 被害者が1か月を超える傷害を負った場合、死亡するに至った場合、重大な後遺障害が残る傷害を負った場合又は刑事処分がされた場合には、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素(処分内容を重くする)

加害者が指導者の場合、加害者が複数の場合、怪我の程度が重度な場合、傷害により選手生命が短縮された場合、退部・転校・不登校など被害者の日常生活に大きな影響を与えた場合、複数回又は継続的に行われていた場合等

○軽減要素(処分内容を軽減する)

真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

⁹⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

2. 指導者による暴言等

【標準例】

指導者が、特定の競技者(被害者)に対し、人格を否定するような発言・侮辱等(以下「暴言等」)を行った。

- (1) 被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、戒告又はけん責とする。
- (2) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させた場合、有期の登録資格停止[中・長期:6か月以上1年以下]とする。
- (3) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]とする。
- (4) 暴言等を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、用いられた暴言内容や暴力の程度が重い場合、暴言等を行った期間が長い場合や回数が多い場合、被害者が未成年の場合等。なお、指導者と競技者が共同して行った場合は指導者の方が重い。

○軽減要素

真摯に反省している、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

【本標準例を準用しうる類似事案】

指導者が、特定の競技者を無視したり、正当な理由なく練習にさせないなど、指導者による嫌がらせ行為

3. 先輩後輩間における暴言等

【標準例】

先輩競技者が、特定の競技者(被害者)に対し、暴言等を行った。

- (1) 被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、戒告又はけん責とする。
- (2) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の者の競技活動環境を悪化させた場合、有期の登録資格停止[中・長期:6か月以上1年以下]とする。
- (3) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]とする。
- (4) 暴言等を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

先輩後輩関係など上下関係に基づいて行われた場合、加害者が多数いる場合、用いられた暴言内容や暴力の程度が重い場合、暴言等を行った期間が長い場合や回数が多い場合等

○軽減要素

真摯に反省している、示談の成立、解雇・退学などなど他で制裁を受けている場合等

【本標準例を準用しうる類似事案】

チーム内でのいじめ行為

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」⁹⁸
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」⁹⁹
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹⁰⁰
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹⁰¹
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹⁰²
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁰³
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁰⁴

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」¹⁰⁵
- ・ 172 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン (4)

⁹⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

⁹⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁰⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁰¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁰² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁰³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁰⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁰⁵ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

暴力の根絶、セクハラ・パワハラ¹⁰⁶の禁止」

- ・ 185 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン（2）不祥事発生時の対応」¹⁰⁷

¹⁰⁶ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

¹⁰⁷ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

類型7-2) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合

～パワハラ・セクハラ

<事例>

ある学校の部活動の指導者が、女子選手に性的な発言をするなどのセクハラ行為を繰り返している旨の通報が相談窓口を通じて寄せられました。

また、異なる学校の部活動の指導者が、男子選手に「馬鹿」「阿呆」といった言葉を用いてパワハラ的な指導を行っている旨の通報が相談窓口を通じて寄せられました。

スポーツ団体として、それぞれどのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

指導者の選手に対するハラスメントが報告された場合、スポーツ団体としては、事実関係の確認、当事者の処分等適切な対応を採ることが求められます。

日本のスポーツ界においては、2013年4月25日に、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)、日本オリンピック委員会、日本障がい者スポーツ協会、全国高等学校体育連盟及び日本中学校体育連盟により「暴力行為根絶宣言」¹⁰⁸が採択されており、その中ではハラスメントも広い意味で暴力行為と同様と捉えられているため、各スポーツ団体においては、ハラスメントの禁止を明確にする立場を表明し、関連規程の整備を実施する必要があります。

¹⁰⁸ 日本オリンピック委員会「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.joc.or.jp/news/detail.html?id=2947>、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.japan-sports.or.jp/tabid/931/Default.aspx>

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査

セクハラやパワハラといったハラスメント事案が発生した場合、まず、スポーツ団体としては、迅速に事実関係を把握するため、当事者等から詳細な事情聴取を行います。

内部通報窓口等に寄せられたハラスメント事案であったとしても、通報者に事情を聞くのみで終わらせることなく、ハラスメントを行ったとされる者はもちろんのこと、ハラスメントを受けたとされる者を含め、関係者にも幅広く事情を聞くことが求められます¹⁰⁹。また、事情聴取の内容は、後に処分を決める際等に参照されることになるため、メモ等にその詳細を記録しておく必要があります。聴取内容の正確性を確保するためには、作成した当該メモ等を事情聴取の対象者に確認してもらうことが望ましいといえる場合もあります。

さらに、スポーツ団体内部の理事等のみが調査を行うと、従来の人間関係等から、公正・中立な調査を期待できないことも考えられます。そこで、例えば、弁護士や大学教員等、スポーツ団体外の有識者が関与して調査を行うことを検討すべきでしょう。事案の内容、規模によっては、外部の有識者による第三者委員会等を構成する必要もあります¹¹⁰。

調査の結果を踏まえて、不祥事が起きた原因の究明や、再発防止のための方法等を検討することも重要です。

なお、ある行為がセクハラ又はパワハラに該当するか否かを判断することが難しいケースも存在しますが、一般的にはそれぞれ以下のような行為であると考えられています。

① セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントは、性的な言動であって、当該言動に対する選手の対応によって当

¹⁰⁹ JSAA-AP-2017-001 号仲裁事案(ハンドボール)参照: <http://www.jsaa.jp/award/AP-2017-001rev.pdf>。なお、通報者や被害者が匿名を希望する場合には、その意思を尊重し、調査及びその後の処分等において配慮する必要があります。他方で、誹謗中傷や報復の目的で匿名による情報提供がなされることもあるところ、そのような情報提供については、合理的な根拠を示すよう求めることによって対応する(合理的な根拠が示されない場合には対応しないこととする)ことが考えられます。

¹¹⁰ 一定の場合、選手及びその関係者は、直接所属するスポーツ団体ではなく、第三者的な立場にある団体にハラスメント事案等について相談することができ、相談を受けた当該団体が事実関係の調査等を行うこともあります。そのような制度の例として、日本スポーツ振興センターが設置している第三者相談・調査制度 (<https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/517/Default.aspx>)、日本オリンピック委員会の相談窓口 (<https://www.joc.or.jp/news/detail.html>)、日本障がい者スポーツ協会の相談窓口 (<http://www.jsad.or.jp/consultation/index.html>)、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)の相談窓口 (<http://www.japan-sports.or.jp/index/tabid/983/Default.aspx>)が挙げられます。これらの制度においては、ケースに応じて、弁護士等によって公正な調査が行われることも予定されています。

該選手が競技活動をする上での一定の不利益を与え(対価型)、又は、その競技環境を悪化(環境型)させる行為をいいます¹¹¹。セクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

ここにいう「性的な言動」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれます。

対価型セクシャルハラスメントは、選手の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、選手が競技大会のメンバーに選考されない、試合に出られないといった不利益を受ける類型のセクシャルハラスメントです。例えば、指導者が選手に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その選手を試合に出場させないというケースがそれに当たります。

環境型セクシャルハラスメントは、選手の意に反する性的な言動により選手の競技環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど選手が競技を行う上で見過ごすことができない程度の支障が生じる類型のセクシャルハラスメントです。例えば、指導者が選手の腰、胸などにたびたび触ったため、選手が苦痛に感じてその競技意欲が低下したというケースがそれに当たります。

セクシャルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「選手の意に反する性的な言動」や「競技環境が不快なものとなった」という点の判断に当たっては、選手の主観を重視しつつも、一定の客観性も必要であると考えられます。

② パワーハラスメント

パワーハラスメントは、同じ組織(スポーツ団体、チーム等)で競技活動をする者に対して、職務上の地位や人間関係などの組織内の優位性を背景に、指導の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える、又は、その競技環境を悪化させる行為をいいます¹¹²。パワーハラスメントには、指導者から選手に対するもののみならず、先輩・後輩間、チームメイト間に

¹¹¹ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 11 条において、事業主に対するセクシュアル・ハラスメント対策義務が定められているところ、厚生労働省は、「事業主の皆さん 職場のセクシュアル・ハラスメント対策はあなたの義務です！」と題するリーフレットを公表し、その具体的対策を分かりやすく説明しています(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_01.pdf)。同リーフレットにおいて、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、「職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。」と定義されています。

¹¹² 厚生労働省が公表している「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(平成 24 年 1 月 30 日)(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>)によれば、職場のパワーハラスメントは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」と定義されています。

おけるそれも含まれます。

パワーハラスメントの行為類型としては、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(競技上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、競技の妨害)、⑤過小な要求(競技上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い練習を命じることや練習をさせないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)が挙げられます。

パワーハラスメントの状況も多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。「指導の適正な範囲を超えて」いるか否かの判断に当たっては、社会通念に照らして客観的な見地から、通常人が許容し得る範囲を逸脱しているかどうかについて検討する必要があります。

(2) 関係者への説明

各種助成金¹¹³を受け取っていた場合には、支給元に対して事件の内容を説明する必要があります。

受領していた助成金について、自主返納をするのか、また、返還を命じられた場合に返還をするのかについても関係者と十分に協議をする必要があります。

(3) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正

調査の結果、問題となる不祥事の社会的非難の程度や事案の性質によっては、スポーツ団体として、不祥事を起こした指導者等に対して処分を行うこととなります。

スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人から直接言い分を聞いた上で、本人に弁明の機会を与える必要があります。

この点において、スポーツ団体がその構成員である指導者等に対して懲戒処分等の不利益処分を行う際には、行政手続法等が求めるものと同等の弁明の機会を付与すること、具体的には、処分の対象となる具体的な事実の告知、及び、弁解聴取の機会の確保の2点が必要であると考えられています¹¹⁴。そのため、スポーツ団体は、本人が十分な弁明を行うことができるよう、弁解聴取の機会を与えるに先立ち、処分の対象となっている具体的な事実を処分の対象者である本人に告知しておくことが求められます。

また、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥

¹¹³ 選手・指導者研さん活動助成金やオリンピック選手等強化事業助成等

¹¹⁴ JSAA-AP-2016-006号仲裁事案(柔道)参照：<http://www.jsaa.jp/award/AP-2016-006.html>

事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。文部科学省「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議報告」¹¹⁵の中の「スポーツ指導に暴力等に関する処分基準ガイドライン(試案)」や平成29年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙3処分手続規程」¹¹⁶、「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」¹¹⁷には、類型に分けられた処分基準が記載されています。また、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「公認スポーツ指導者処分基準」¹¹⁸の別表¹¹⁹には、類型に分けられた処分基準を定めており、いずれも非常に参考になります。

そして、スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の具体的な対象事実、処分の内容及びその理由を直接説明します。

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

(4) 再発防止策の実施

スポーツ団体において不祥事の発生を防ぐためには、上記「暴力行為根絶宣言」¹²⁰に基づき、常日頃から、次のような方策を講じることが大切です。

① 各スポーツ団体における関連規程の作成

文部科学省「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議報告」を¹²¹の中の「スポーツ団体処分手続モデル規程(試案)」

¹¹⁵ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/1343415.htm

¹¹⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

¹¹⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

¹¹⁸ <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/shobunkijyun.pdf>

¹¹⁹ http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/katsudousuishin/doc/shobunkijyun_bepyou.pdf

¹²⁰ 日本オリンピック委員会「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.joc.or.jp/news/detail.html?id=294>、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)「『スポーツ界における暴力行為根絶宣言』について」<http://www.japan-sports.or.jp/tabid/931/Default.aspx>

¹²¹ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/1343415.htm

や平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙3処分手続規程」¹²²、「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙6モデル処分基準(試案)」¹²³には、スポーツ団体のガバナンスの確立及びハラスメント等の根絶を目的とした処分手続規程のモデル案が記載されており、参考になります。

日本スポーツ協会(旧日本体育協会)に加盟しているスポーツ団体には、「公益財団法人日本体育協会及び加盟団体における倫理に関するガイドライン」¹²⁴に基づき、倫理や社会規範に関して必要な規程の整備を図ることが求められています。

日本バレーボール協会は、「指導における倫理ガイドライン」¹²⁵を定め、特にセクハラの禁止を明確にする立場を表明するとともに、「技術指導や体調管理などの目的で選手の身体に触れるときは、選手本人の了解を得るとともに、できる限り着衣の上から触れ、また第三者の同席を求めるなどして、誤解を与えることがないように配慮する」といった具体的な規定を置いており、参考になります。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、法律の専門家等、スポーツ団体外の第三者に関与してもらうことも検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置

相談窓口を設立し、法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者に関与してもらうことも検討すべきでしょう。

日本スポーツ振興センターの第三者相談・調査制度¹²⁶、日本オリンピック委員会の通報相談窓口¹²⁷、日本障がい者スポーツ協会の相談窓口¹²⁸、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)の相談窓口¹²⁹のほかにも、既に数多くのスポーツ団体が暴力等に関する相談窓口を設置し

¹²² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

¹²³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

¹²⁴ <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data0/about/pdf/plan02.pdf>

¹²⁵ https://www.jva.or.jp/jva/pdf/teikan/coach_ethic_regulation.pdf

¹²⁶ <https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/517/Default.aspx>

¹²⁷ <https://www.joc.or.jp/news/detail.html>

¹²⁸ <http://www.jsad.or.jp/consultation/index.html>

¹²⁹ <http://www.japan-sports.or.jp/index/tabid/983/Default.aspx>

ており¹³⁰、参考になります。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動

スポーツ団体の役職員やコーチ、監督等指導者らを対象とした定期的な研修会等の実施や、パンフレット等の情報資料の配布等が考えられます。

また、処分事案が発生した場合、処分の対象者や被害者のプライバシーに配慮する必要があるものの、その事実関係や処分内容を指導者等のスポーツ団体の構成員と共有することも、不祥事事案の発生を抑制することに寄与するものと考えられます。なお、非公開ではなく、そのような周知が事後的に想定されることによって、処分を下す側であるスポーツ団体としても、過去の処分事案との均衡等に配慮するなど、より慎重な判断を求められることとなり、処分内容の公正も促されることになるといえます。

(5) 広報 ～社会からの信頼回復

スポーツ団体は、ハラスメントという不祥事に関する社会からの信頼回復のため、対外的な広報を行う必要がある場合があります。その場合、処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明等を広報することが考えられます。

事実関係を公表する場合には、処分の対象者や被害者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

¹³⁰ 日本サッカー協会の「暴力等根絶相談窓口」：http://www.jfa.jp/violence_eradication/
日本バレーボール協会の「体罰・暴力の相談窓口」：<https://www.jva.or.jp/>

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ

イン 別紙6 モデル処分基準¹³¹⁾

I 暴力・体罰・いじめ・パワハラ・セクハラ等

1. 暴力

【標準例】

指導者又は他の競技者が、特定の競技者(被害者)に対し、暴行を振るった。

- (1) 被害者が傷害に至らず暴行に止まった場合には、有期の登録資格停止[中期: 1か月以上6か月以下]とする。
- (2) 被害者が全治1か月未満の傷害を負った場合には、有期の登録資格停止[長期: 6か月以上]とする。
- (3) 被害者が1か月を超える傷害を負った場合、死亡するに至った場合、重大な後遺障害が残る傷害を負った場合又は刑事処分がされた場合には、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素(処分内容を重くする)

加害者が指導者の場合、加害者が複数の場合、怪我の程度が重度な場合、傷害により選手生命が短縮された場合、退部・転校・不登校など被害者の日常生活に大きな影響を与えた場合、複数回又は継続的に行われていた場合等

○軽減要素(処分内容を軽減する)

真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

¹³¹⁾ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

2. 指導者による暴言等

【標準例】

指導者が、特定の競技者(被害者)に対し、人格を否定するような発言・侮辱等(以下「暴言等」)を行った。

- (1) 被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、戒告又はけん責とする。
- (2) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させた場合、有期の登録資格停止[中・長期:6か月以上1年以下]とする。
- (3) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]とする。
- (4) 暴言等を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、用いられた暴言内容や暴力の程度が重い場合、暴言等を行った期間が長い場合や回数が多い場合、被害者が未成年の場合等。なお、指導者と競技者が共同して行った場合は指導者の方が重い。

○軽減要素

真摯に反省している、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

【本標準例を準用しうる類似事案】

指導者が、特定の競技者を無視したり、正当な理由なく練習にさせないなど、指導者による嫌がらせ行為

3. 先輩後輩間における暴言等

【標準例】

先輩競技者が、特定の競技者(被害者)に対し、暴言等を行った。

- (1) 被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、戒告又はけん責とする。
- (2) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の者の競技活動環境を悪化させた場合、有期の登録資格停止[中・長期:6か月以上1年以下]とする。
- (3) 暴言等を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]とする。
- (4) 暴言等を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

先輩後輩関係など上下関係に基づいて行われた場合、加害者が多数いる場合、用いられた暴言内容や暴力の程度が重い場合、暴言等を行った期間が長い場合や回数が多い場合等

○軽減要素

真摯に反省している、示談の成立、解雇・退学などなど他で制裁を受けている場合等

【本標準例を準用しうる類似事案】

チーム内でのいじめ行為

4. 身体的接触を含むわいせつ行為

【標準例】

指導者又は他の競技者が、特定の競技者（被害者）の意に反して、身体的な接触を含むわいせつ行為を行った。

- (1) 被害者は強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、有期の登録資格停止[短・中期:1か月以上6か月以下]とする。
- (2) わいせつ行為を繰り返し、被害者が強い嫌悪感等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の者の競技活動環境を悪化させた場合、①指導者は有期の登録資格停止[長期:6か月以上]、②競技者は有期の登録資格停止[中・長期:6か月以上1年以下]とするとする。
- (3) わいせつ行為を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、①指導者は有期の登録資格停止[長期:1年以上]、②競技者は有期の登録資格停止[長期:1年以上]又は無期の登録資格停止とする。
- (4) わいせつ行為を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、①指導者は登録資格剥奪、②競技者は無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、暴言や暴力など他の違反行為も併せて行った場合、被害者が未成年である場合、わいせつ行為を行った期間が長い場合や回数が多い場合等

○軽減要素

真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

5. 身体接触のないわいせつな言辞等の性的な言動

【標準例】

指導者又は他の競技者が、特定の競技者(被害者)の意に反して、わいせつな言辞、性的な内容の電話・手紙・電子メールの送付、つきまとい等の性的な言動(以下「性的言動」という)を行った。

- (1) 被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じたが、被害者及びその周囲の競技者の競技活動環境を悪化させるまでに至らなかった場合、有期の登録資格停止[短・中期:1か月以上3か月以下]とする。
- (2) 性的言動を繰り返し、被害者が強い嫌悪感等の苦痛を感じ、かつ被害者及びその周囲の者の競技活動環境を悪化させた場合、①指導者は有期の登録資格停止[中・長期:3か月以上]、②競技者は有期の登録資格停止[中・長期:3か月以上1年以下]とする。
- (3) 性的言動を繰り返し、被害者が強い嫌悪感を覚える等の苦痛を感じ、被害者の競技活動に支障が生じた場合、①指導者は有期の登録資格停止[長期:1年以上]、②競技者は有期の登録資格停止[長期:1年以上]又は無期の登録資格停止とする。
- (4) 性的言動を繰り返し、①退部など当該競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な障害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、①指導者は登録資格剥奪、②競技者は無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

加害者が多数いる場合、暴言や暴力など他の違反行為も併せて行った場合、被害者が未成年である場合、性的言動を行った期間が長い場合や回数が多い場合等

○軽減要素

真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退学など他で制裁を受けている場合等

6. 不合理な指導

【標準例】

指導者又は競技者が、特定の競技者(被害者)に対し、競技力の向上とは明らかに無関係な、いわゆる「しごき」や「かわいがり」、罰としての特訓など不合理な指導(以下「不合理な指導」という。)を行った。

- (1) 被害者の競技活動に支障が生じるまでに至らなかった場合、戒告又はけん責とする。
- (2) 不合理な指導を繰り返し、被害者の心身を傷害(全治2週間程度まで)した場合、有期の登録資格停止[短・中期:1か月以上3か月以下]とする。
- (3) 不合理な指導を繰り返し、被害者の心身を傷害(全治2週間以上のもの)した場合、有期の登録資格停止[傷害の程度により、中・長期3か月以上1年以下]とする。
- (4) 不合理な指導を繰り返し、①退部など競技活動の中止に至らせた場合、②死に至らしめた場合、③被害者の心身に重大な傷害を与えた場合又は④刑事処分をされた場合、登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

不合理な指導であること知っていながら不合理な指導を行った場合、加害者が多数いる場合、傷害や後遺障害の程度が重度であれば重くなる、

不合理な指導を行った期間が長い場合、選手生命が短縮された場合、等。なお、指導者と競技者が共同して行った場合は指導者の方が重い。

○軽減要素

真摯に反省している場合、示談の成立等

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹³²
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹³³
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹³⁴
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹³⁵
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹³⁶
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹³⁷
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹³⁸

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」¹³⁹
- ・ 172 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン (4)

¹³² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹³³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹³⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹³⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹³⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹³⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹³⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹³⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

暴力の根絶、セクハラ・パワハラ¹⁴⁰の禁止」¹⁴⁰

- ・ 185 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン（2）不祥事発生時の対応」¹⁴¹

¹⁴⁰ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

¹⁴¹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

類型7-3) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合

～ヘイトスピーチ・侮辱等

<事例>

ある国際大会において、日本の選手を応援する観客が、旭日旗を振って応援し、相手国の関係者からクレームを受けていることが判明しました。

また、ある国内大会において、一方のチームを応援する観客が、相手チームに所属する外国人選手に対し、「〇〇人は祖国へ帰れ！」といった暴言を浴びせていたことが判明しました。

スポーツ団体として、それぞれどのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

観客が政治的表現や差別的表現を行ったことによって問題が生じた場合、スポーツ団体としては、事実関係を調査した上で、観客に対する注意等の適切な対応を採る必要があるでしょう。

国際大会においては、政治的表現あるいは政治的表現と受け取られる表現によって、相手国の関係者を侮辱、差別したなどとして、国際競技団体や国際大会の主催者からスポーツ団体自体が制裁を受ける可能性があります。また、特定の国の出身者や人種を差別する言動についても、同様の制裁を受ける可能性があるため、注意が必要です。

他方、国内大会の主催者としては、快適な競技環境を確保する観点から、試合中の観客による政治的表現や差別的表現は禁止されることを明らかにし、当該禁止事項に違反した観客を処分することができる旨を定める関連規程を策定することをまずは検討すべきでしょう。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 事実関係の調査及び処分に関する対応

国際競技団体や国際大会の主催者は、その倫理規程や大会参加規約において、人種、国籍、性別、宗教、政治的意見、性的嗜好等に関して、他人を侮辱、差別、誹謗中傷する等の観客の行為について、当該観客がサポートするチームや当該チームが所属するスポーツ団体に対して制裁を科すことができる旨を規定していることがあります¹⁴²。そのような規定を根拠として、スポーツ団体が制裁処分を科された場合、まずは迅速に事実関係を把握するため、当該観客を含む関係者から事情聴取を行う必要があるでしょう。その結果、制裁の対象となった事実関係に誤りがある場合等には、関連するルールに従い、当該制裁処分を争うことも検討することになります。

他方、国内大会を主催する立場として、選手を不当な差別等から守るために、試合中の観客による政治的表現や差別的表現を禁止し、当該禁止事項に違反した観客を処分(退場命令や後に試合への入場拒否等の処分)することができる旨を定める関連規程を有するスポーツ団体があります¹⁴³。そのような関連規程があり、観客による差別的表現がなされたという事案が発生した場合、当該スポーツ団体は、事実関係を適切に調査した上で、当該観客の処分を検討することになります。処分を行うに際し、処分対象者に対して弁明の機会を与えるべきであることは、選手に対する処分事例と同様です。なお、観客に対する処分を基礎付ける関連規程がない場合には、そもそもそのような処分を行うことができませんので、まずは関連規程の整備を行う必要があります(また、チケットを購入する際などに、規約に同意させるなどして、観客が当該関連規程に服する旨を明らかにしておく必要があります。)

なお、近年、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動がいわゆるヘイトスピーチとして社会的関心を集めていたことを受けて、外国人に対する差別的言動の解消を目的とした「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の促進に関する法律」が施行されています¹⁴⁴¹⁴⁵¹⁴⁶。2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向け、外国人の

¹⁴² アジアサッカー連盟の Disciplinary and Ethics Code 58 条及び 65 条参照:

<http://res.cloudinary.com/deltatreafcpod/image/upload/ayornkwi7ta8dublkp2y.pdf>

¹⁴³ 日本サッカー協会の試合運営管理規程:<http://www.jfa.jp/documents/rules/>

¹⁴⁴ 法務省によると、ヘイトスピーチに明確な定義はないものの、例えば、特定の国の出身者について一律に「日本から叩き出せ」、「殺せ」「祖国へ帰れ」など言うことは、ヘイトスピーチに当たるとされています

(http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00108.html)。

¹⁴⁵ 同法を受けて、地方公共団体においても、大阪市ヘイトスピーチへの対処に関する条例

(<http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000339042.html>) や川崎市のヘイトスピーチ事前規制ガイドライン

(<http://www.city.kawasaki.jp/templates/pubcom/250/0000088441.html>) が制定されています。

¹⁴⁶ なお、人種や国籍で差別するヘイトスピーチについては、刑事において、侮辱罪や業務妨害罪に該当する場

方々と交流する機会は今後益々増加することが予想されるため、スポーツ団体としても、看過できない問題として、この問題に取り組む必要があるといえます。

(2) 再発防止策の実施

事実関係の調査を踏まえて、当該事案が発生した原因の究明や、再発防止のための方法等を検討することが重要です。また、スポーツ団体において不祥事の発生を防ぐためには、次のような方策を講じることも大切です。

① 各スポーツ団体における関連規程の作成

関連規程がなければ、取り締まるべき観客の差別行為等があった場合に、スポーツ団体として適切な対応ができないということになってしまいます。そこで、上述のように、国内大会の主催者として、スポーツ団体は、快適な競技環境を確保する観点から、試合中の観客による政治的表現や差別的表現は禁止されることを明らかにし、当該禁止事項に違反した観客を処分することができる旨を定める関連規程を策定することが必要でしょう。この点において、日本サッカー協会や日本ラグビーフットボール協会の関連規程が参考になります¹⁴⁷。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、法律の専門家等、スポーツ団体外の第三者に關与してもらうことも検討すべきでしょう。

③ 通報窓口の設置

観客席における不当な差別的表現等について、そのすべてをスポーツ団体の関係者が直

合があり、民事において、損害賠償や差止めが認められる場合があります。

¹⁴⁷ 日本サッカー協会の試合運営管理規程：<http://www.jfa.jp/documents/rules/>

日本ラグビーフットボール協会の観戦ガイド：<https://www.rugby-japan.jp/guide/manner/>

接取り締まることは難しいでしょう。そこで、不当な差別的表現等に関する通報窓口を設定することなども検討に値します。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動

スポーツ団体の役職員、大会関係者を対象とした定期的な研修会等の実施や、パンフレット等の情報資料の配布等が考えられます。

また、処分事案が発生した場合、処分対象者のプライバシーに配慮する必要があるものの、その事実関係や処分内容をスポーツ団体の構成員と共有することも、不祥事案の発生を抑制することに寄与するものと考えられます。

なお、特に政治的表現については、憲法において表現の自由として保障されている人権でもありますので、その点にも配慮する必要があります。スポーツの試合において用いることが不適切な政治的表現であるか否かの判断が難しい場合には、当該政治的表現を一律に禁止するのではなく、その自粛を求めるという立場を採るに留めることが得策であることもあり得ます。

(3) 広報 ～社会からの信頼回復

スポーツ団体は、処分事案が公になった場合、社会からの信頼回復のため、対外的な広報を行う必要があります。処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明等を広報することが考えられます。

事実関係を公表する場合には、処分対象者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹⁴⁸
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹⁴⁹
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹⁵⁰
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹⁵¹
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹⁵²
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁵³
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁵⁴

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 125 ページ 「5 NF の懲罰、紛争解決に関するフェアプレーガイドライン (1) 懲罰制度、紛争解決制度の構築」¹⁵⁵

¹⁴⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁴⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁵⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁵¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁵² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁵³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁵⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁵⁵ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_08.pdf

- ・ 172 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン (4) 暴力の根絶、セクハラ・パワハラ¹⁵⁶の禁止」
- ・ 185 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン (2) 不祥事発生時の対応」¹⁵⁷

¹⁵⁶ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

¹⁵⁷ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

類型7-4) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～アンチ・ドーピング

◆ 事例① (うっかりドーピング)

<事例>

ある選手が、医師からかぜ薬を処方されたところ、そのかぜ薬に世界アンチ・ドーピング規程(いわゆるWADA規程)禁止表に記載された禁止物質(特定物質)が含まれていたため、その後行われたドーピング検査で陽性となってしまいました。

当該選手は、医師に、自分がドーピング検査の対象になることを伝えていませんでした。

スポーツ団体として、このような事案の再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

日本では、自らがドーピング検査を受ける対象者であるにもかかわらず、禁止物質を含有する医薬品等を誤って摂取してしまうことにより、アンチ・ドーピング規則に基づく処分を受けてしまう事例(以下「うっかりドーピング事例」といいます)が発生しています。

こうした事例は、本来、選手、サポートスタッフが必要な注意を尽くしていれば、防げたはずの事例といえ、それにもかかわらず必要な注意を怠ったがために、アンチ・ドーピング規則となってしまうことは避けるべきです。

そこで、スポーツ団体としては、選手やサポートスタッフに対し、「うっかりドーピング事例」とならないよう、アンチ・ドーピングに関する教育・啓発活動を実施することが必要です。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立

ドーピング違反の発生については、日本のスポーツ団体においては、まだまだスポーツ団体内のアンチ・ドーピング委員会などの機能が不十分な場合があります。

そこで、以下のような点を中心に、アンチ・ドーピング委員会などアンチ・ドーピング体制を強化する必要があります。

① 最新のアンチ・ドーピング情報の入手

アンチ・ドーピングに関する知見は随時更新されているため、スポーツ団体には、日本アンチ・ドーピング機構(JADA)が毎年開催している加盟団体連絡会議に参加したり¹⁵⁸、自ら世界アンチ・ドーピング機関(WADA)や JADA のウェブサイトにアクセスしたりするなどして、最新のアンチ・ドーピング情報を収集することが求められます。

特に、WADA が、毎年1月1日に発効する禁止表国際基準(禁止表リスト)は、前年の9月～10月頃には公開されていますので、前年度からの変更点を確認し、選手に対し、最新の禁止表リストの情報を提供することが望ましいといえます¹⁵⁹。

例えば、以下のスポーツ団体では、禁止表リストに新たに掲載された物質に関する情報を積極的に提供しており、その取組みは、他のスポーツ団体でも参考にすべきです。

・日本陸上競技連盟¹⁶⁰

¹⁵⁸ 日本アンチ・ドーピング機構「加盟団体連絡会議資料」<http://www.playtruejapan.org/code/members/>

¹⁵⁹ 過去には、禁止方法(静脈内注入)の要件が、2006年禁止表リストから2007年の禁止表リストにおいて変更されたことに起因して、ドーピング紛争が生じた事例(CAS 2008/A/1452 Kazuki Ganaha v/ Japan Professional Football League)、前年まで禁止表では禁止物質として記載されていなかった物質(メルドニウム)が新たに2016年禁止表リストに加わったことにより、アンチ・ドーピング規則違反を問われた事例があります(CAS 2016/A/4643 Maria Sharapova v. International Tennis Federatio)。

¹⁶⁰ 日本陸上競技連盟「2017年禁止表国際基準掲載の「ヒゲナミン」について」(2016年12月15日)
http://www.jaaf.or.jp/pdf/about/resist/medical/20161215_2.pdf

② 公認スポーツファーマシストへの相談の徹底

公認スポーツファーマシストとは、JADA が定めるアンチ・ドーピングに関する課程を修了した、最新の知識を有する専門の薬剤師をいいます。スポーツ団体としては、自らに所属する選手に対し、医薬品を摂取する場合は、必ず公認スポーツファーマシストに相談するよう、周知徹底することが必要です。

なお、JADA は、禁止表国際基準に対応した医薬品の成分や商品の検索システムである Global DRO JAPAN サイトを運営していますが、Global DRO JAPAN サイトは、すべての商品や成分が掲載されているわけではありませんので、医薬品の服用は、やはり公認スポーツファーマシストに相談する方が安全といえます。

(2) 選手に対するコンプライアンス教育

① 選手に求められる責務の周知徹底

いわゆる「うっかりドーピング」と言われる事例のほとんどは、選手が本来行うべきことを行わなかったことを原因とする違反事例です。

例えば、日本アンチ・ドーピング規程(いわゆる JADA 規程)には、選手に関し、以下の義務が定められています。

- ・医療従事者に対し、自らに対する禁止物質の投与が禁止されていることを伝達する義務

この義務に鑑み、スポーツ団体としては、選手に対し、研修会や広報資料などで、医療従事者から医薬品の処方を受ける場合は必ず自らに対する禁止物質の投与が禁止されることを伝えるよう、周知すべきです¹⁶¹。

過去には、大学生の選手など、競技レベルが急激に上がった選手が、アンチ・ドーピングに関する研修を受けずにドーピング検査の対象となり、アンチ・ドーピング規則違反となってしまう事例が存在しています。スポーツ団体としては、トップレベルの選手だけでなく、若年層の選手に対する教育・啓発活動を行うことも重要といえます。

¹⁶¹ スポーツ団体は、JADA 規程に基づき、選手が、自己の権利と責務を理解できるように、アンチ・ドーピングに関する情報提供、啓発、教育プログラムを整備し、これを実施する義務を負っています(JADA 規程 23.13 項)。

② 過去のうっかりドーピング事例の活用

JADA 規程の適用の有無を判断する日本アンチ・ドーピング規律パネル決定の報告によれば、いわゆる「うっかりドーピング事例」には、以下のような事例が含まれています。

- ・医師の処方によらず、薬局で購入した薬を服用したところ、その薬に禁止物質が含有されていた事例
- ・配偶者の勧めにより、子どものために処方されていた薬を服用したところ、その薬に禁止物質が含有されていた事例
- ・かねてから選手が診察を受けていた医師から薬を処方されたところ、自らが禁止物質の投与が禁止されていることを告げなかったために、その薬に禁止物質が含有されていた事例

このような過去の「うっかりドーピング事例」を見ると、アンチ・ドーピング規則違反となるリスクをはらんでいる行為を具体的に知ることができます。

選手やサポートスタッフに対し、現実感をもって、アンチ・ドーピング規則違反のリスクを伝える上では、こうした過去の日本アンチ・ドーピング規律パネル決定の報告を活用することが有効です。

◆ 事例②（故意のドーピング）

<事例>

あるスポーツ団体において、選手が、アンチ・ドーピング規則に故意に違反し、2年間や4年間といった長期間の資格停止処分を受けたり、同一の選手がアンチ・ドーピング規則に複数回違反したりする事例が後を絶ちません。

当該スポーツ団体としては、自らの競技における公正なスポーツ環境を守るために、どのような対策を講じたらよいでしょうか。

◆ 対応のポイント

日本は、年間約 6000 件の検体採取数に対し、アンチ・ドーピング規則違反者は年間 7、8 件に留まっており、国際的に見ても、違反件数が非常に少ないと言われています。

もっとも、残念ながら、近年日本でも、特定の競技において、選手がアンチ・ドーピング規則に故意に違反したり、同一の選手が複数回、アンチ・ドーピング規則に違反する事例が見受けられます。

このように、特定の競技において、故意のアンチ・ドーピング規則違反や同一選手による複数回のアンチ・ドーピング違反が頻発すれば、当該競技において、公正なスポーツ環境が保護されているとはいえ、当該競技のインテグリティが、大きく脅かされていることとなります。

そこで、このような事例が見受けられるスポーツ団体には、所属選手のアンチ・ドーピング規則違反がこれ以上発生することがないように、選手やサポートスタッフに対する教育・啓発活動を、より一層強化することが求められます。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立

ドーピング違反の発生については、日本のスポーツ団体においては、まだまだスポーツ団体内のアンチ・ドーピング委員会などの機能が不十分な場合があります。

日本の中央競技団体は、日本アンチ・ドーピング規程(いわゆる JADA 規程)に準拠したアンチ・ドーピング規範及び規則を採択し、実施することを義務付けられています(同規程 23.1 項)。さらに、国際競技団体の規程の中にも、日本の中央競技団体に対し、アンチ・ドーピング規則を遵守することを義務付ける規定が置かれていることがあります¹⁶²。

そのため、仮に、特定の中央競技団体の選手のアンチ・ドーピング規則違反が頻発した場合、当該中央競技団体の課された義務を遵守していないものとして、当該中央競技団体自身が処分を受ける可能性があります。最悪の場合、違反に関与していない選手の競技大会への参加がかなわなくなる可能性も出てきます。

そこで、中央競技団体としては、違反に関与していない選手の競技大会への参加が妨げられないようにするためにも、当該中央競技団体自身に課されたアンチ・ドーピング規則の実施義務を適切に履行する必要があります。

(2) 選手等に対するコンプライアンス教育の強化

アンチ・ドーピング規則違反が頻発している競技を統括する中央競技団体は、そうではないスポーツ団体以上に、選手等に対する教育・啓発活動を強化する必要があります。

例えば、日本ウエイトリフティング協会は、2017 年 8 月 28 日、日本アンチ・ドーピング機構(JADA)と連名で、国内外におけるアンチ・ドーピング教育・啓発活動に関し、さらに協働していくこと、公正なスポーツの環境の保護を推進することを公表し、教育・啓発活動を強化することを宣言しています¹⁶³。

¹⁶² IWF ANTI-DOPING POLICY 2017、http://www.iwf.net/wp-content/uploads/downloads/2017/06/IWF_Anti-Doping_Policy_2017.pdf

¹⁶³ 「日本ウエイトリフティング協会と日本アンチ・ドーピング機構の国内外におけるアンチ・ドーピング教育・啓発活動による更なる協働」<http://www.playtruejapan.org/wp/wp-content/uploads/2017/08/55bc765140b5e0cfa1fc0ec6e8665e7c.pdf>(2017.8.29)

◆ 事例③（汚染サプリメント）

<事例>

ある選手の尿検体から、世界アンチ・ドーピング規程（いわゆる WADA 規程）禁止表国際基準に記載された禁止物質（非特定物質）が検出されました。

しかし、当該選手は、なぜ、当該禁止物質が、自己の尿検体から検出されたのかがわからないと述べています。他方で、当該選手は、複数のサプリメントを摂取していたことを自認しており、その中には、海外製のサプリメントも含まれていました。

スポーツ団体として、どのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

昨今、日本では、前述したいわゆる「うっかりドーピング事例」のみならず、「サプリメント汚染事例」（サプリメントの外箱に「禁止物質が含まれていない」などと記載されているにもかかわらず、サプリメントが禁止物質で汚染されていたために、禁止物質が体内に存在してしまう事例）が発生しています¹⁶⁴。

こうした「サプリメント汚染事例」が生じた場合に、選手の主張立証が不十分なために、当該選手に対し、重すぎる資格停止処分が課されてしまうことは、スポーツのインテグリティを脅かすものといえます。

また、近年は、第三者に対する禁止物質の投与事案も発生しており、こちらも選手の主張立証が不十分なために、当該選手に対し、重すぎる資格停止処分が課されてしまう可能性があります。

そこで、当該スポーツ団体としても、選手の立証活動のサポート、再発防止策の実施等、適切な対応を執ることが求められます。

¹⁶⁴ 日本アンチ・ドーピング規律パネル 2016-007 号事案（フットボール）及び同 2016-008 号事案（JSAA-DP-2016-001 号仲裁事案）（自転車）を参照。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 選手の立証活動のサポート

① 手続き概要の説明

選手の尿検体から禁止物質が検出された場合、選手の中には、なぜ自分の尿検体から禁止物質が検出されたのか、さらには今後の手続きがどのように進むのかが分からない者もいるため、とりあえず謝ったら済むと思い、十分な準備を行うことができないまま最初の聴聞期日を迎えてしまうおそれがあります。

そこで、スポーツ団体としては、当惑している選手に対し、サプリメント等の服用状況を確認するとともに、一般的なアンチ・ドーピング規則の概要を説明することが望ましいといえます。

② 選手に対する弁護士活用の示唆

アンチ・ドーピング規則の違反行為や制裁に関する規定は、高度に複雑・専門的な内容になっているため、日本アンチ・ドーピング規律パネルや日本スポーツ仲裁機構(JSAA)において、選手が主張・立証活動を行う上では、アンチ・ドーピング規則に関する専門的知識を有する弁護士の支援を受けることが有益です。そこで、スポーツ団体としては、選手に対し、アンチ・ドーピング規則に関する専門的知識を有する弁護士の活用を勧めることが考えられます。

なお、JSAA は、手続き費用支援制度を定めており¹⁶⁵、JSAA のドーピング仲裁手続きにおいて、一事案一当事者あたり、最大で 30 万円(消費税別途)の返還不要の支援金を受けられる可能性があります。そこで、スポーツ団体としては、資力を理由に弁護士の活用をためらう選手がいれば、同制度の利用を勧めることも一案です。

③ 選手の立証活動への協力

日本アンチ・ドーピング規程(いわゆる JADA 規程)の適用の有無を判断する日本アンチ・ドーピング規律パネルにおいては、最初の聴聞会までに、選手の主張を支える証拠資料等を提出することが望ましいとされています¹⁶⁶。

¹⁶⁵ 日本スポーツ仲裁機構「手続き費用の支援に関する規則」http://www.jsaa.jp/sportsrule/rule6_170401.pdf

¹⁶⁶ 日本スポーツ仲裁機構「研究報告書『2015 年版 Code 下における「意図的」概念と体内侵入経路の関係』」27 ページ

そこで、スポーツ団体としては、日本アンチ・ドーピング機構（JADA）の送付する説明文書や日本アンチ・ドーピング規律パネル事務局の助言に基づき¹⁶⁷、選手に対し、選手の体内に禁止物質が存在した理由を証明する資料や、選手の違反に「意図」や（重大な）「過失」がないことを証明するための資料を用意することなどのアドバイスをすることが考えられます。

また、選手が、当該選手の過去の競技歴や過去の検査履歴、当該スポーツ団体におけるアンチ・ドーピングに関する教育活動の程度等の資料提供を求めることがあれば、これに協力することが求められます。

(2) 再発防止策の実施 ～スポーツ団体内のアンチ・ドーピング体制の確立

ドーピング違反の発生については、日本のスポーツ団体においては、まだまだスポーツ団体内のアンチ・ドーピング委員会などの機能が不十分な場合があります。「サプリメント汚染事例」によるアンチ・ドーピング規則違反を防ぐためには、「サプリメント汚染事例」を認知したスポーツ団体が、その所属する選手やサポートスタッフ、並びに他のスポーツ団体に対し、禁止物質を含むサプリメントの名称や、当該サプリメントを製造している製造業者の名称を、周知することが望ましいといえます。

例えば、以下のスポーツ団体では、サプリメントに禁止物質が含有されているリスクがあることを積極的に情報提供しており、その取組みは、他のスポーツ団体でも参考にすべきです。

・日本水泳連盟¹⁶⁸

・日本山岳・スポーツクライミング協会¹⁶⁹

¹⁶⁷ 日本の実務上、JADA が違反の疑われる分析報告を送付する際に、選手に対し必要な主張立証を促す措置（詳細な説明文書の同封）が行われています。また、日本アンチ・ドーピング規律パネル事務局においても、選手から問合せがあった場合には、選手に対し適宜助言を行っています（前掲注）日本スポーツ仲裁機構「研究報告書『2015 年版 Code 下における「意図的」概念と体内侵入経路の関係』」26 ページ

¹⁶⁸ 日本水泳連盟、「海外製サプリメント ANAVITE に関する注意喚起」、<https://www.swim.or.jp/upfiles/1506322120-%E6%B5%B7%E5%A4%96%E8%A3%BD%E3%82%B5%E3%83%97%E3%83%A%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88ANAVITE%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%B3%A8%E6%84%8F%E5%96%9A%E8%B5%B7.pdf>

¹⁶⁹ 日本山岳・スポーツクライミング協会「海外製サプリメント “ANAVITE(アナバイト)” 及びサプリメントの服用について」、http://climbing.jma-sangaku.or.jp/temp_results/kokutai/ehime/pub2/ad.pdf

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ

イン 別紙6 モデル処分基準¹⁷⁰⁾

VIII ドーピング違反

1. 制裁の主体

日本の多くのスポーツ団体では、アンチ・ドーピング規則違反の場合、WADA 規程及び JADA 規程に基づき、日本アンチ・ドーピング規律パネルによる制裁が課されており、スポーツ団体が独自で制裁を課すことは、想定されていない(一部の団体を除く)。むしろ、スポーツ団体が日本アンチ・ドーピング規律パネルによる制裁に加えて、独自の追加的な制裁を課す場合は、WADA 規程違反が問題となりうる。

2. JADA 規程 2.1 項違反の場合

【標準例】

資格停止期間の原則は、4 年間である。ただし、以下の場合、資格停止期間は 2 年間となる。

- ①違反が特定物質に関連しない場合で、競技者が違反が意図的でなかった旨を立証できた場合
- ②違反が特定物質に関連し、JADA が違反が意図的であった旨立証できない場合

¹⁷⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

複数回の違反を行った場合

→ より厳格な制裁が課される(JADA 規程 10.7 項)

○軽減要素

過誤又は過失がない場合

・例 第三者から禁止物質を投与されたことを立証した事例

→ 資格停止期間が取り消される(JADA 規程 10.4)

「重大な過誤又は過失」がない場合

・例 サプリメントの外箱に、「禁止物質は入っていません。」との表示があったにもかかわらず、当該サプリメントに禁止物質が混入していた場合

→ 過誤の程度に応じて、資格停止期間が短縮される(JADA 規程 10.5)

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹⁷¹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹⁷²
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹⁷³
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹⁷⁴
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹⁷⁵
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁷⁶
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁷⁷

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 162 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン(1) アンチ・ドーピング活動への取組」¹⁷⁸

¹⁷¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁷² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁷³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁷⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁷⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁷⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁷⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁷⁸ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

類型7-5) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合

～八百長

<事例>

国際競技団体の調査で、あるスポーツ団体の代表チームの選手が、八百長(敗退行為)に関与していたことが判明しました。

スポーツ団体として、どのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体の関係者が敗退行為に関与していた場合は、スポーツ団体として、原因の究明、当事者の処分等適切な対応を採ることが求められます。

八百長行為は、①賭博の結果を左右するために競技結果を不当に歪めるもの(NPBにおける「黒い霧事件」が一例です)や、②本来競技結果によって得られる経済的利益を維持し、分配するために行われるもの(大相撲における互助的な性質の八百長行為が一例です)などがあります。選手、指導者、審判員その他の競技結果に直接または間接に影響を与える地位にある者による八百長行為は、当該競技のインテグリティを著しく低下させるものであります。敗退行為の関与が事実であるとすれば、厳格に処分する必要があります。

その他、③経済的な理由に限らず、敗退行為が行われる場面も考えられます。全ての敗退行為が競技のインテグリティを低下させるとは限りませんが、競技を「みる」者との関係で、選手が期待されるパフォーマンスを行わない結果、競技への信頼、信用が失われることが懸念されます。スポーツ団体としては、大会の規定等が敗退行為を誘導するものではないか、常に検証を繰り返す必要があります。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体としての調査 ～迅速かつ公正な調査

敗退行為への関与の嫌疑が発覚した場合、まず、スポーツ団体として、迅速に事実関係を把握するため、敗退行為に関与した本人や関係者から詳細な事情聴取を行います。

もっとも、スポーツ団体内部の理事等のみが調査を行うと、調査の能力の限界から、事実認定に十分な調査を期待できないことも考えられます。事実認定に十分な調査を行う観点からは、弁護士や大学教員等、専門的な能力を有する者が関与して調査を行う必要があるでしょう。

また、スポーツ団体内部の理事等はもちろん、専門家であっても、従来の人間関係等から、公平かつ中立な調査を行えない可能性があります。公平かつ中立な調査が行われていないとの疑念が生じることは、その後の手続全体の信頼を揺るがせる懸念があります。したがって、公平かつ中立な調査を行う事が可能な人物であるか、調査の前段階、調査の途中、調査の完了時点の全ての段階において検証し、その結果を明示できるようにする必要があると考えられます。

敗退行為の調査は、個別の行為にフォーカスするだけではなく、統計学的な視点で行うことも重要であると考えられます。特定の条件に限ると競技結果が不自然な場合、敗退行為が行われた可能性があるかと疑うだけの理由があります。

(2) 関係者への説明

各種助成金¹⁷⁹を受け取っていた場合には、支給元に対して事件の内容を説明する必要が生じるでしょう。

受領していた助成金について、自主返納をするのか、また、返還を命じられた場合に返還をするのかについても関係者と十分に協議をする必要があります。

(3) 再発防止のための方法の検討

調査の結果を踏まえて、敗退行為が起きた原因の究明や、再発防止のための方法等を検討することも重要です。

賭博との関係でいえば、日本法上賭博が禁止されており、多くのスポーツ団体においては、

¹⁷⁹ 選手・指導者研さん活動助成金やオリンピック選手等強化事業助成等

国内で実施されている競技会が賭博の対象となっている認識に乏しいところです。しかしながら、技術の革新によって、海外で日本の競技会の情報が放映されることも珍しくなくなりました。いつ、どのような競技において八百長行為の働きかけがなされるか、スポーツ団体には予測不能な事態が生じてくる可能性もあります¹⁸⁰。

選手間の互助的な性質をもつ八百長行為については、競技の結果によって得られる経済的利益の差が大きい場面で、又競技の結果の操作が容易な場面で、八百長行為が起りやすいと考えられます。競技の結果の操作の容易性は競技の本質そのものでもあり得るため、是正は困難なことが多いと考えられます。他方、経済的利益の差を必要以上に大きく設定すると、八百長行為へのインセンティブが高くなります。競技活動と経済的利益が結びつく場面は、今後増えてくる可能性が高いと考えられるところ、各スポーツ団体は、経済的利益が選手やチームに与えられる競技会等を実施する場合に、八百長行為へのインセンティブが高まることを自覚して、大会規定等を整備しなければならないと考えられます。

敗退行為は上記に述べるような経済的理由と結びつくことが多いですが、トーナメントにおける対戦相手を自己の希望に沿うように誘導すべく、敗退行為を行った事例などもあります¹⁸¹。これらの敗退行為がすべて競技のインテグリティを低下させると断言することは早計です。たとえば、決勝トーナメントのドロー、試合会場、選手の疲労度等を意識して、予選トーナメントにおいて勝利を優先せずに、リザーブメンバーを出場させるなど、すべての試合で最大のパフォーマンスを求めないことが、競技における「常識」として許容されている場合もあります。

しかしながら、敗退行為が選手間の競争という競技の本質を歪める可能性があることは否定できません。何よりも、競技を「みる」者との関係で、選手が期待されるパフォーマンスを行わない結果、競技への信頼、信用が失われることが懸念されます。この関係でも、大会規定等の内容が行き過ぎた敗退行為を誘導することのないよう、スポーツ団体は常に検証する必要があるといえます。

(4) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正

調査の結果、敗退行為が事実であれば、社会的非難の程度や事案の性質に応じ、敗退行為を行った者に対する処分を行うことになります。

スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人に弁

¹⁸⁰ 例として TIU の活動によって発覚したテニス選手の事案などがあげられます。

<http://www.tennisintegrityunit.com/storage/app/media/Junn%20Mitsuhashi%2016%20May%202017.pdf>

¹⁸¹ 例としてロンドンオリンピックバドミントン競技における無気力試合 (Code of Conduct - Sections 4.5 and 4.16 respectively - with “not using one’s best efforts to win a match” and “conducting oneself in a manner that is clearly abusive or detrimental to the sport”) があげられます。

<http://olympics.bwfbadminton.com/news-single/2012/08/01/london-2012-four-pairs-have-been-disqualified/>

明の機会を与える必要があります。

また、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。

一般論としては、敗退行為は競技及びスポーツ団体のインテグリティを著しく低下させる行為であり、相当重い処分を下すことが検討されるべきものといえます。

スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の内容とその理由を直接説明します。

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

(5) 再発防止策の実施

スポーツ団体内部における不祥事の発生を防ぐためには、常日頃から、次のような方策を講じることが大切です。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

敗退行為自体を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。敗退行為はスポーツ団体の信用を毀損することであることは比較的明白であるため、包括規定（「その他等団体の信用を毀損するとき」など）で対応することができるものとは思われますが、可能な限り、明確な規定を定めるべきとも考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、法律の専門家等、スポーツ団体外の第三者に関与してもらうことも検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置

法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動

スポーツ団体の役職員やコーチ、監督等指導者らを対象とした定期的な研修会等の実施や、パンフレット等の情報資料の配布等が考えられます。特に、敗退行為の働きかけは、いつ、どのような形で行われるか、予測がつかないところです。競技の本質を害さないため、類型を問わず、不当な働きかけに応じないことが重要であることを、広く伝えていく必要があります。

(6) 広報 ～社会からの信頼回復

敗退行為は、スポーツ団体の社会的信用を大きく損ねます。一旦敗退行為が起きてしまった場合、スポーツ団体の社会的信用を回復するため、対外的な広報を行う必要があります。処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明等を広報することが考えられます。

事実関係を公表する場合には、処分の対象者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、賭博等の刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

さらに、一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ
イン 別紙6 モデル処分基準¹⁸²⁾)

V 競技結果に影響を及ぼすおそれのある不正行為(八百長等)

【標準例】

スポーツ団体に登録のある選手が、自身が参加する試合において八百長行為を働いた。

原則として無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

¹⁸² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹⁸³
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹⁸⁴
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹⁸⁵
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹⁸⁶
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹⁸⁷
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁸⁸
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁸⁹

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 166 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン(2) スポーツの結果に影響を及ぼす不正行為の防止」¹⁹⁰

¹⁸³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁸⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁸⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁸⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁸⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁸⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁸⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁹⁰ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

【参考文献】

- ・ 山崎卓也「Integrity 問題の法的な論点整理と国際的傾向」『スポーツ法学会年報』20 号 42 ページ。
- ・ 望月浩一郎「大相撲における Integrity 問題－八百長問題を中心に－」『スポーツ法学会年報』20 号 53 ページ。

類型7-6) スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合

～スポーツ事故

<事例>

指導者が現場にいない練習中に重傷事故が生じていたにもかかわらず、スポーツ団体に報告がなされないまま半年間放置されている事案が判明しました。

スポーツ団体として、どのように対応すべきでしょうか。また、再発を防止するために、どのようなことに留意すべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツには、回避できない事故と回避できる事故があります。まず、回避できる事故を起こさないよう、最大限の注意を払わせなければなりません。

また、回避できない事故を減らすためには、事故情報を集約し、原因を究明し、情報を共有することが不可欠です。その意味で、スポーツ団体が説明責任を果たすことが極めて重要な意味を有します。

そのため、回避できる事故を起こした指導者に対しては、処分を科す必要があるか、検討の必要があります。また、それ以上に、回避できる、できないにかかわらず、事故情報の報告を怠ることは、説明責任を阻害する極めて重大な違反行為といえ、事故を起こしたことと同等か、又はそれ以上に厳正な処分を科す必要があります。

事故に関する不祥事の再発防止策は、事故情報の分析と公表に他なりません。その意味で、事故情報の報告を促すという観点から、回避できる事故を起こした指導者を全て処分することが適切かどうか、議論の余地があります。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) スポーツ団体としての調査 ～事故情報の報告の義務付け

スポーツには、回避できない事故と回避できる事故があります。

回避できる事故を起こさないよう、最大限の注意を払わせなければなりません。しかしながら、最大限の注意とはどのようなものか、選手や指導者が具体的に理解できるものばかりとはいえません。

他方、回避できない事故を減らすためには、事故情報を集約し、原因を究明し、情報を共有することが不可欠です。

以上から、回避できる事故との関係でも、回避できない事故との関係でも、スポーツ団体が説明責任を果たすことが極めて重要な意味を有します。そして、スポーツ団体が説明責任を果たすために、選手や指導者からの事故情報の報告が極めて重要な意味を持つこととなります。

まずは、スポーツ団体の規定に、事故が起こった場合に直接、又は加盟団体を通じて、スポーツ団体に発生した事故の概要が報告されるよう、選手、指導者等の登録者に義務付け、これを実効的に運用することが必要不可欠です。

(2) 処分の在り方 ～弁明の機会と処分の適正

スポーツ団体による処分は、処分の対象者にとって著しい不利益をもたらすので、本人に弁明の機会を与える必要があります。

また、処分を決定する上で重要なことは、問題となっている行為と処分の均衡です。不祥事の内容に比べて、過度に緩やかな、あるいは過度に厳しい処分を課すことは、処分の適正さに疑いを生じさせることになりかねません。処分を決める上でも、調査の場合と同様に、スポーツ団体外の有識者の関与を検討すべきでしょう。

上記のように、事故情報の報告は、説明責任の根幹をなします。そのため、事故情報の報告を躊躇させるほどに、すべて事故を起こした者を厳格に処分することは、却って問題といえます。それよりは、事故情報の報告を怠った者に対し、厳格な処分を科すことの方が、将来の同種事案の抑止の観点からしても重要であると考えられます。

スポーツ団体が処分を課す際には、処分の対象となった者に対して、処分の内容とその理由を直接説明します。

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合

には、あわせて、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

(3) 再発防止策の実施

スポーツ団体内部における不祥事の発生を防ぐためには、常日頃から、次のような方策を講じることが大切です。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

事故情報の報告義務違反を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。可能な限り、明確な規定を設けることを検討してもよいと考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、医師等、事故の機序や原因を科学的に分析することができるスポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置

事故の被害者は身体的精神的に大きな負担を被っていることから、相談窓口を設立し、カウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育啓発活動

スポーツ団体の役職員やコーチ、監督等指導者らを対象とした定期的な研修会等の実施や、パンフレット等の情報資料の配布等が考えられます。上述の通り、事故が起こることは織り込んだうえで、まず報告義務を果たすよう、繰り返し啓発する必要があるところです。

(4) 広報 ～社会からの信頼回復

事故は、競技にとってネガティブなイメージを与えるものです。回避できる事故、回避できない事故のいずれについても、公表を躊躇したくなる思いは理解できるところです。

しかしながら、学校事故に関してはデータベースが公表されており、ある程度の概数が出る状況にあること、上述のように将来の事故を回避するうえでは過去の事故に学ぶことが多くあることから、報告を受けた事故情報は、なるべく公表するべきであると考えます。

事実関係を公表する場合には、被害者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

さらに、一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、継続的に情報公開を行うことも重要です。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ

イン 別紙6 モデル処分基準¹⁹¹⁾

VII 報告義務違反

【標準例】

指導者が不在中の練習において事故が発生し、選手が傷害を負ったにもかかわらず、当該チームの責任者(指導者等)が当該事故に関しスポーツ団体に対する報告を怠った。

戒告、けん責、罰金又は有期の登録資格停止[短・中期: 1か月以上3か月以下]とする。

¹⁹¹⁾ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」¹⁹²
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」¹⁹³
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」¹⁹⁴
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」¹⁹⁵
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」¹⁹⁶
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁹⁷
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」¹⁹⁸

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 49 ページ 「1 NF 運営全般に関するフェアプレーガイドライン(2) 法令遵守」¹⁹⁹
- ・ 177 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン(5) 安

¹⁹² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁹³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

¹⁹⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁹⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁹⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

¹⁹⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁹⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

¹⁹⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_04.pdf

全性の確保」²⁰⁰

【参考文献】

- ・ 日本スポーツ振興センター『学校事故事例検索データベース』²⁰¹
- ・ スポーツ安全協会『スポーツ安全協会要覧 2016-17』²⁰²

²⁰⁰ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

²⁰¹ https://www.jpnsport.go.jp/anzen/anzen_school/anzen_school/tabid/822/Default.aspx

²⁰² http://www.sportsanzen.org/content/images/about_us/yoran.pdf

類型8) スポーツ団体の役職員、選手・指導者による刑事事件

◆ 対応のポイント

刑事事件が発生した場合、事実確認や情報収集、処分等を検討するにあたっては、まず刑事手続の概要を理解しておく必要があります。例えば、刑事事件を起こした選手や指導者等が逮捕された場合、事実確認や情報収集、処分等は、刑事手続の進行に従わざるを得ません。

刑事手続の概要は次ページのとおりです。

刑事手続の概要

①逮捕

警察での取調べ(48時間以内)



②検察官送致(送検)

検察での取調べ(24時間以内)

- ・勾留請求
- ・勾留不請求→**釈放**



③勾留請求(10日)

- ・勾留延長請求
 - ・勾留延長不請求→**釈放**
- (勾留期間内に釈放されるケースあり
この間に起訴されるケースあり)



④勾留延長(最長10日)

(勾留期間内に釈放されるケースあり)



⑤起訴判断

- ・不起訴→**釈放**
- ・処分保留→**釈放**
- ・略式請求→略式命令→**釈放**
- ・公判請求(勾留継続の可能性あり)



⑥裁判

- ・保釈が認められた場合→**釈放**



⑦判決

- ・有罪 実刑(懲役刑・禁錮刑以外の場合)
 - 罰金刑→**釈放**
 - 執行猶予→**釈放**
- ・無罪→**釈放**

弁護人以外面会不可

最長20日
接見禁止が付いていなければ、
面会・差入可能

◆ 事例①（暴行事件）

<事例>

ある選手が、友人数名と居酒屋で飲食をしていたところ、隣の席の男性 2 人組が周囲にも迷惑となるような大きな声で話していたため、同選手は、「うるさいから静かにしてもらえるか。」と注意をしたところ、男性 2 人組は、「余計なお世話だ、文句があるなら店を出ろ。」と言い返してきたため、言い合いになりました。言い合いがエスカレートする中で、同選手は、男性 1 人の顔面を殴打し、全治 3 週間の加療を要する怪我を負わせてしまいました。事態收拾のために、店員が警察を呼び、選手は、その場で逮捕されました。

スポーツ団体はどのような対応をすべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体は選手に対して、処分をすることの検討が必要になります。また、スポーツ団体は、事件が報道された場合（報道前の問い合わせ対応もあり得ます）、マスコミ対応が必要になると考えられます。早急に所属チームや関係者に対して事実関係の確認を行い、情報収集に努めるべきです。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 事実関係の確認及び情報収集

マスコミから事件について問い合わせを受けた場合に、事実関係を把握していないということは、スポーツ団体としての登録選手及び所属チーム等に対する管理体制の不備を問われることにも繋がりがかねません。

また、対応が後手に回ることで、スポーツ団体が世間から批判を受ける対象になることも十分に考えられますので、スポーツ団体としては、所属チームや関係者に対して、事実関係の確認及び情報収集に努めるべきといえます。

本件のような場合において、どのように事実関係の確認及び情報収集を行うかについては、以下が考えられます。

選手が逮捕され、身柄の拘束をされている場合、直接本人に対して事実関係の確認を行うことができません。この場合でも弁護士(になろうとする者)は接見ができますので、弁護士がいる場合には、弁護士に対して連絡を行い、弁護士から事実関係の確認及び情報収集を行うことは可能です。スポーツ団体側の顧問弁護士が選手の弁護人に就任することは、後にスポーツ団体が選手に対して処分を行う可能性があるという関係で、スポーツ団体と選手の利益が相反するため、避けるべきです。もっとも、選手も知り合いに弁護士がいない場合もあると思いますので、選手に対して弁護人を紹介し、その弁護人から可能な範囲で事実関係の確認及び情報収集をすることは問題がないでしょう²⁰³。

そして、逮捕後 72 時間以内に勾留請求の有無が決められます。勾留請求が認められた場合、身柄拘束が続きますので、選手に対して自由に事実関係の確認及び情報収集をすることはできませんが、接見禁止決定がされていない場合、選手に対して、スポーツ団体関係者が面会をすることは可能ですので、面会をして、事実関係の確認及び情報収集をすることは可能になります。その際に、選手に対しては、スポーツ団体は今回の事件について、スポーツ団体として処分をする可能性があることを伝えたいと、選手から事実関係の確認をすることが望ましいでしょう。

仮に、接見禁止決定がされている場合には、引き続き、選手の弁護人を通じて情報収集を行うこととなります。一部の者(家族等)のみ接見が可能なお場合には、その家族に対して事実確認を行うことも考えられますが、前述のとおり、スポーツ団体は選手に対して後に処分を行う可能性があり、利益相反関係にあることを、家族が十分に理解することが困難な場合もあると考えられますので、あくまで弁護人を通じての事実確認をすべきでしょう。

²⁰³ 当番弁護制度(弁護士会が弁護士を派遣する制度。逮捕、勾留手続を担当する警察官、検察官等に依頼すれば、弁護士に接見に来てもらえる。初回接見は無料。)や被疑者国選弁護制度(一定の対象犯罪をし、資力がないと認められた場合に、国が費用を負担して弁護人を付ける制度。)といった制度もあります。

また、このような事件等が発生した場合に備えて、適宜、情報収集が行えるように体制を構築することも有用です。具体的には、選手が事件を起こした場合に、所属チームは、スポーツ団体に対して、事件の報告をすることを義務付ける内部規程を整備することが考えられます。その他にも、弁護士を直ちに紹介することができるようなホットラインシステムを構築することも考えられます。

(2) 関係者への説明

各種助成金²⁰⁴を受け取っていた場合には、支給元に対して事件の内容を説明する必要があるでしょう。

受領していた助成金について、自主返納をするのか、また、返還を命じられた場合に返還をするのかについても関係者と十分に協議をする必要があります。

(3) 処分の検討

スポーツ団体が処分をする際には、処分規程の手続を遵守する必要があります。その為、処分規程がない、あるいは規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。処分規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合には、スポーツ団体は処分すべき事案に対して、適切に処分を行えないという問題が生じる可能性もあります²⁰⁵。なお、本事例は、競技とは直接関係のない私生活上の事件ですので、処分の検討にあたっては、その点も留意すべきです²⁰⁶。

具体的には、処分を行うには、以下の要件が必要と考えられますので、規程にこれらの事項を定めておく必要があります。

- (1) 行為の時点で、処分規程に処分ができる旨の根拠規程があること
- (2) 行為の時点で、処分規程に処分事由が定められていること
- (3) 行為が(2)の処分事由に該当すること

²⁰⁴ 選手・指導者研さん活動助成金やオリンピック選手等強化事業助成等

²⁰⁵ 例えば、処分の種類が明記されていない場合、一般的には処分事由に該当する場合であっても、懲戒処分をすることができないという問題があります。

²⁰⁶ 企業における懲戒処分について、最高裁判所は、私生活上の非行は原則として懲戒(解雇)の対象とならないとしつつ、企業の信用毀損につながる場合には企業秩序違反として懲戒(解雇)の対象となりうるとの判断枠組みを示しています(最判昭和58年9月8日民集139号393ページ)。

- (4) 処分とすることが相当であること(以下が主に考慮されるポイントです。)
- ア 動機、行為の態様、結果の重大性、選手の地位、過去の非違行為の有無等に照らした行為の悪質性
 - イ 反省の度合い
 - ウ これまでの貢献の程度
 - エ 過去の他の同種事案に対する処分とのバランス
- (5) 適正な手続を経ていること(選手に対して適切な告知聴聞の機会²⁰⁷が与えられ、その他に処分規程に定められた手続があれば、それも履踐されていること)

また、このような事案では、スポーツ団体が処分をする際には、強化指定の取消についても検討が必要です。強化指定に関する規程に基づいて処分を検討することになりますが、その際にも、処分規程の手続を遵守する必要があります。仮に、処分規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。

(4) 処分の限界及び時期

処分を行う要件を満たす場合、各スポーツ団体は処分をすることができます。もともと、処分も無制限に許されるのではなく、裁量の範囲内で行われることが必要になります。

その裁量を逸脱した場合には、処分が取り消されることもあり得ます。

本事例においては、事実関係に争いがないかもしれませんが、事件によっては、事実関係に争いがあり、場合によっては、誤認逮捕や、裁判の結果、無罪になることもあり得ます。刑事裁判の原則として、無罪推定の原則²⁰⁸がありますので、選手が否認している場合や事実関係に争いがある場合には、処分をいつするかについても慎重に検討すべきです。

(5) 不服申立て

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分理由、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

²⁰⁷ 日本スポーツ仲裁機構 JSAA-AP-2003-001 号ウエイトリフティング事件では、告知聴聞の手続を与えなかったことを理由の1つとして、処分を取り消しています。

²⁰⁸ 被疑者や被告人については、刑事裁判で有罪が確定するまでは、罪を犯していない人として扱わなければならないという原則です。

スポーツ団体内で不服申立手続を設けるのもひとつですが、スポーツ団体による処分の適正さを担保するため、日本スポーツ仲裁機構(JSAA)のスポーツ仲裁制度を利用して解決される道が用意されていなければなりません。この意味で、この仲裁制度を利用する自動応諾条項を採択しておくことが重要です。仮にこのような道を用意していなかったとしても、処分対象者による不服申立てについては、仲裁合意に応じるようにすべきでしょう。

(6) 再発防止策の実施

このような事件の原因は選手の個人的な資質によるところもあると考えられますが、スポーツ団体としては、再発防止のために、以下の方策を行うことが考えられます。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

違法行為自体を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。違法行為はスポーツ団体の信用を毀損することであることは比較的明白であるため、包括規定(「その他等団体の信用を毀損するとき」など)で対応することができるものとは思われますが、可能な限り、明確な規定を定めるべきとも考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置等

法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動

原因究明を行うことで研修活動も効果的なものとなりますし、同種の事件を防ぐためには、原因を究明し、適切な対処方法を検討することが必要といえます。

専門家を招いてコンプライアンス研修を行うことや行動指針ハンドブック等の資料を作成することが重要でしょう。常日頃から選手に対してコンプライアンスに対する意識をもたせるには、定期的に指導を行うことが効果的かつ現実的な活動といえます。

所属チームとも連携をしながら研修活動を行うことが求められます。

◆ 事例②（未成年の飲酒・喫煙）

＜事例＞

ある未成年の強化指定選手が合宿所において、飲酒及び喫煙をしている写真が SNS に投稿されました。写真には未成年の選手その他、同選手が所属するチームの他の成年の強化指定選手も写っていました。スポーツ団体はどのような対応をすべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

マスコミ対応が必要になる点及び処分についてのポイントは、基本的に事例①と同様です。処分について少し補足をする、未成年者は法律によって飲酒及び喫煙をすることが禁じられています²⁰⁹ので、未成年選手が処分の対象となることについて争いはないでしょう。他方で、成年選手については、自身の飲酒及び喫煙は法律上禁止されていませんが、未成年者の親権者や監督代行者は、未成年者の飲酒及び喫煙知った場合は、飲酒及び喫煙を「制止」することが法律上求められています²¹⁰。また、スポーツ団体の行動規範等の規程には、成年者であっても飲酒及び喫煙を禁止する条項が定められていることがあります²¹¹ので、処分の対象になる可能性があります。

さらに本件では、強化指定選手が事件を起こしていますので、各種助成金の返還についても検討が必要になります²¹²。

さらに本件では、複数の選手が関与しており、他にも同様の事案が発生している可能性が十分に考えられますので、他の選手に対する事実関係の調査も必要になるでしょう。

²⁰⁹ 未成年者飲酒禁止法 1 条 1 項、未成年者喫煙禁止法 1 条

²¹⁰ 未成年者飲酒禁止法 1 条 2 項、3 条 2 項、未成年者喫煙禁止法 3 条

²¹¹ 例えば、全日本スキー連盟作成の「競技者等行動規範」3 条 1 項 3 号では強化指定選手は競技会等に参加する場合は連盟が許可した場合を除き飲酒及び喫煙をすることが禁止されている。

²¹² 日本スポーツ振興センター作成の「スポーツ振興基金助成金(アスリート助成)受給手続きの手引」参照

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 事実関係の確認及び情報収集

事例①と同様、マスコミ対応が必要になるでしょう。また、本件は、強化指定選手が主体となっていることから世間からの注目は大きく、各種の問い合わせ等も多くなるものと考えられます。その際に、やはり、事実関係を把握していないということは、スポーツ団体としての登録選手及び所属チーム等に対する管理体制の不備を問われることにも繋がりがねません。

もっとも、未成年者は処分の対象になりますが、氏名が公表されないように留意すべきです。

また複数の選手が関係していることから、他の選手に対する調査も必要になります。事務局で対応可能な範囲の調査であれば、スポーツ団体内での調査委員会による調査、原因究明でも足りると考えられますが、仮に、多数の選手が関与し、また、強化指定合宿中ということで、指導者やスポーツ団体関係者が未成年者の飲酒及び喫煙を黙認していたような事情、恒常的にこのような事態が発生していた場合、スポーツ団体から独立した外部の有識者（弁護士、公認会計士、税理士等）や、そのような外部の有識者による第三者委員会に調査を委ねる必要も考えられます。

なぜなら、組織として、長年にわたり未成年者の飲酒及び喫煙を看過し、改善ができていないという場合、従来の人間関係等により十分な調査ができない可能性が高く、調査結果に対して社会からの信頼が得られないからです。

また、このような第三者による調査、原因究明に対しては、スポーツ団体として今後、同様の不祥事を発生させないためにも、全面的に協力する必要があります。このような第三者委員会の設置に当たっては、本事例集の別紙として、日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」²¹³（スポーツ団体不祥事向けコメント付²¹⁴）があり、参考になります。

(2) 関係者への説明

各種助成金²¹⁵を受け取っていた場合には、支給元に対して事件の内容を説明する必要があります。

²¹³ https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2010/100715_2.html

²¹⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_20.pdf

²¹⁵ 選手・指導者研さん活動助成金やオリンピック選手等強化事業助成等

生じるでしょう。

受領していた助成金について、自主返納をするのか、また、返還を命じられた場合に返還をするのかについても関係者と十分に協議をする必要があります。

(3) 処分の検討

スポーツ団体が処分をする際には、処分規程の手続を遵守する必要があります。その為、処分規程がない、あるいは規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。処分規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合には、スポーツ団体は処分すべき事案に対して、適切に処分を行えないという問題が生じる可能性もあります²¹⁶。なお、本事例は、競技とは直接関係のない私生活上の事件ですので、処分の検討にあたっては、その点も留意すべきです²¹⁷。

具体的には、処分を行うには、以下の要件が必要と考えられますので、規程にこれらの事項を定めておく必要があります。

- (1) 行為の時点で、処分規程に処分ができる旨の根拠規程があること
- (2) 行為の時点で、処分規程に処分事由が定められていること
- (3) 行為が(2)の処分事由に該当すること
- (4) 処分とすることが相当であること(以下が主に考慮されるポイントです。)
 - ア 動機、行為の態様、結果の重大性、選手の地位、過去の非違行為の有無等に照らした行為の悪質性
 - イ 反省の度合い
 - ウ これまでの貢献の程度
 - エ 過去の他の同種事案に対する処分とのバランス
- (5) 適正な手続を経ていること(選手に対して適切な告知聴聞の機会²¹⁸が与えられ、その他に処分規程に定められた手続があれば、それも履践されていること)

また、このような事案では、スポーツ団体が処分をする際には、強化指定の取消についても検討が必要です。強化指定に関する規程に基づいて処分を検討することになりますが、そ

²¹⁶ 例えば、処分の種類が明記されていない場合、一般的には処分事由に該当する場合であっても、懲戒処分をすることができないという問題があります。

²¹⁷ 企業における懲戒処分について、最高裁判所は、私生活上の非行は原則として懲戒(解雇)の対象とならないとしつつ、企業の信用毀損につながる場合には企業秩序違反として懲戒(解雇)の対象となりうるとの判断枠組みを示しています(最判昭和58年9月8日民集139号393ページ)。

²¹⁸ 日本スポーツ仲裁機構 JSAA-AP-2003-001 号ウエイトリフティング事件では、告知聴聞の手続を与えなかったことを理由の1つとして、処分を取り消しています。

の際にも、処分規程の手続を遵守する必要があります。仮に、処分規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。なお、未成年者に対する処分手続の際には、保護者を同席させることが望ましいといえます。

(4) 処分の限界及び時期

処分を行う要件を満たす場合、各スポーツ団体は処分をすることができます。もつとも、処分も無制限に許されるのではなく、裁量の範囲内で行われることが必要になります。

その裁量を逸脱した場合には、処分が取り消されることもあり得ます。

(5) 不服申立て

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分理由、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

スポーツ団体内で不服申立手続を設けるのもひとつですが、スポーツ団体による処分の適正さを担保するため、日本スポーツ仲裁機構(JSAA)のスポーツ仲裁制度を利用して解決される道が用意されていなければなりません。この意味で、この仲裁制度を利用する自動応諾条項を採択しておくことが重要です。仮にこのような道を用意していなかったとしても、処分対象者による不服申立てについては、仲裁合意に応じるようにすべきでしょう。

(6) 再発防止策の実施

このような事件の原因は選手の個人的な資質によるところもあると考えられますが、スポーツ団体としては、再発防止のために、以下の方策を行うことが考えられます。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

違法行為自体を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。違法行為はスポーツ団体の信用を毀損することであることは比較的明白であるため、包括規定(「その他等団体の信用を毀損するとき」など)で対応することができるものとは思わ

れますが、可能な限り、明確な規定を定めるべきとも考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置

法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動

原因究明を行うことで研修活動も効果的なものとなりますし、同種の事件を防ぐためには、原因を究明し、適切な対処方法を検討することが必要といえます。

専門家を招いてコンプライアンス研修を行うことや行動指針ハンドブック等の資料を作成することが重要でしょう。常日頃から選手に対してコンプライアンスに対する意識をもたせるには、定期的に指導を行うことが効果的かつ現実的な活動といえます。

所属チームとも連携をしながら研修活動を行うことが求められます。

◆ 事例③（違法賭博）

<事例>

ある選手が、闇カジノに出入りしたところ、警察による一斉摘発により、逮捕されました。同選手は、取り調べに対して、闇カジノに半年前から月 1 回程度通っていたことを認め、1 回につき数万円～数十万円程度の金額を賭けていたと供述をしています。また、同選手は、賭けに負けた際に、闇カジノで知り合った反社会的勢力の関係者から、金銭を借りたり、食事に連れて行ってもらおう等していたとのことでした。スポーツ団体はどのような対応をすべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

マスコミ対応が必要になる点及び処分についてのポイントは、基本的に事例①と同様です。本件において特に留意すべき点は、反社会的勢力との関係の有無及び八百長に繋がる賭博行為であるか否かが挙げられます。一般的に、闇カジノの運営者は反社会的勢力又は反社会的勢力とつながりのある者が多く、賭博の対象がスポーツである場合、八百長に繋がる可能性も十分に考えられます。

いずれも早急な事実関係の調査が必要となりますが、前者については、警察とも連携をしながら調査をすることが有効です。また、後者については、仮に、八百長に繋がるような賭博行為であった場合は、類型7-5)スポーツ・インテグリティ(高潔性)に問題がある場合 ～八百長²¹⁹を参照してください。

²¹⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_15.pdf

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 事実関係の確認及び情報収集

事例①同様、マスコミ対応が必要になるでしょう。また、本件は、事件の表層だけでは確認できない事項が存在する可能性があるため、警察と協力しつつ、慎重かつ入念に事実関係の確認及び情報収集をすべきと考えられます。後々に、反社会的勢力との繋がりや八百長の存在が判明した場合、組織の根幹を揺るがしかねない事態に発展する可能性も十分にあるので、慎重に対応する必要があります。

事務局で対応可能な範囲の調査であれば、スポーツ団体内部での調査委員会による調査、原因究明でも足りると考えられますが、仮に、複数の選手が関与していたような事情、恒常的にこのような事態が発生していた場合、スポーツ団体から独立した外部の有識者（弁護士、公認会計士、税理士等）や、そのような外部の有識者による第三者委員会に調査を委ねる必要も考えられます。

なぜなら、組織として、長年にわたり看過し、改善ができていないという場合、従来の人間関係等により十分な調査ができない可能性が高く、調査結果に対して社会からの信頼が得られないからです。

(2) 処分の検討

スポーツ団体が処分をする際には、処分規程の遵守する必要があります。その為、処分規程がない、あるいは規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。処分規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合には、スポーツ団体は処分すべき事案に対して、適切に処分を行えないという問題が生じる可能性もあります²²⁰。また、反社会的勢力の排除に関する規程及び八百長の防止に関する規程についても、整備ができていないようであれば、整備をすべきでしょう。

なお、本事例は、競技とは直接関係のない私生活上の事件ですので、処分の検討にあたっては、その点も留意すべきです²²¹。

²²⁰ 例えば、処分の種類が明記されていない場合、一般的には処分事由に該当する場合であっても、懲戒処分をすることができないという問題があります。

²²¹ 企業における懲戒処分について、最高裁判所は、私生活上の非行は原則として懲戒（解雇）の対象とならないとしつつ、企業の信用毀損につながる場合には企業秩序違反として懲戒（解雇）の対象となりうるとの判断枠組みを示しています（最判昭和58年9月8日民集139号393ページ）。

具体的には、処分を行うには、以下の要件が必要と考えられますので、規程にこれらの事項を定めておく必要があります。

- (1) 行為の時点で、処分規程に処分ができる旨の根拠規程があること
- (2) 行為の時点で、処分規程に処分事由が定められていること
- (3) 行為が(2)の処分事由に該当すること
- (4) 処分とすることが相当であること(以下が主に考慮されるポイントです。)
 - ア 動機、行為の態様、結果の重大性、選手の地位、過去の非違行為の有無等に照らした行為の悪質性
 - イ 反省の度合い
 - ウ これまでの貢献の程度
 - エ 過去の他の同種事案に対する処分とのバランス
- (5) 適正な手続を経ていること(選手に対して適切な告知聴聞の機会²²²が与えられ、その他に処分規程に定められた手続があれば、それも履踐されていること)

また、このような事案では、スポーツ団体が処分をする際には、強化指定の取消についても検討が必要です。強化指定に関する規程に基づいて処分を検討することになりますが、その際にも、処分規程の手続を遵守する必要があります。仮に、処分規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。

(3) 処分の限界及び時期

処分を行う要件を満たす場合、各スポーツ団体は処分をすることができます。もっとも、処分も無制限に許されるのではなく、裁量の範囲内で行われることが必要になります。

その裁量を逸脱した場合には、処分が取り消されることもあり得ます。

(4) 不服申立て

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分理由、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段について

²²² 日本スポーツ仲裁機構 JSAA-AP-2003-001 号ウエイトリフティング事件では、告知聴聞の手続を与えなかったことを理由の1つとして、処分を取り消しています。

も説明すべきです。

スポーツ団体内で不服申立手続を設けるのもひとつですが、スポーツ団体による処分の適正さを担保するため、日本スポーツ仲裁機構(JSAA)のスポーツ仲裁制度を利用して解決される道が用意されていなければなりません。この意味で、この仲裁制度を利用する自動応諾条項を採択しておくことが重要です。仮にこのような道を用意していなかったとしても、処分対象者による不服申立てについては、仲裁合意に応じるようにすべきでしょう。

(5) 再発防止策の実施

このような事件の原因は選手の個人的な資質によるところもあると考えられますが、スポーツ団体としては、再発防止のために、以下の方策を行うことが考えられます。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

違法行為自体を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。違法行為はスポーツ団体の信用を毀損することであることは比較的明白であるため、包括規定(「その他等団体の信用を毀損するとき」など)で対応することができるものとは思われますが、可能な限り、明確な規定を定めるべきとも考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置等

法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動

原因究明を行うことで研修活動も実りあるものとなりますし、同種の事件を防ぐためには、原因を究明し、適切な対処方法を検討することが必要といえます。

常日頃からのコンプライアンス意識の醸成が必要な点は事例③と同様ですが、それに加え、反社会的勢力排除については、警察をはじめ各種専門家からの指導助言が必須と考えられます。

その際に、反社会的勢力による不当要求に応じることや、反社会的勢力と取引を行うことのリスクを選手に明確に認識させ、反社会的勢力排除の意識を高めることが必要でしょう。また、具体的な行動規範を示すことも有用です。例えば、具体的な対応マニュアルを利用して研修を行い、マニュアルの周知徹底を図ることが考えられます²²³。

(6) 反社会的勢力について

① 反社会的勢力

昨今では、スポーツ界だけでなく、国、地方、企業をはじめ、あらゆる団体において反社会的勢力排除のための各種取組みが進められています。

具体的には、各地方自治体においては、全国 47 都道府県において暴力団排除条例が施行されましたし、企業も各種契約書にいわゆる暴排条項を規定することが当然になっています。

スポーツ団体においても反社会的勢力の排除は喫緊の課題といえるでしょう²²⁴。

② 情報収集

今回の事件のように、反社会的勢力との関係が疑われるような場合には、直ちに専門家に相談すべきですが、以下のような情報収集も有効ですのでご参照ください。

- 新聞記事・雑誌記事・インターネット上の情報検索…検挙情報、暴力団関連情報、評判、トラブルの有無その他反社会的勢力との関係について確認する。
- 登記情報(商業登記、不動産登記)の確認…調査時点の情報を分析するだけでなく、閉

²²³ 日本サッカー協会作成の「JFA コンプライアンスハンドブック」、全国暴力追放運動推進センター作成の「暴力団等に対する基本的対応要領」等

²²⁴ 政府も「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」

(http://www.moj.go.jp/keiji1/keiji_keiji42.html)を公表し、反社会的勢力の対応に取り組んでいます。

鎖登記簿謄本を取得するなどして、すでに退任した役員や会社の来歴等も把握し、その変遷等に不自然な点がないかを確認する。

- 面談の実施・現地確認…役員や従業員等の言葉遣い、振る舞い、不審な態度の有無等を確認したり、事業所およびその周辺の様子や営業実態を確認する。
- 現場担当者等によるヒアリング…同業他社や近隣での評判・噂を確認する。
- 警察、暴力追放運動推進センター、弁護士(会)等からの情報取得
- 信用調査会社等からの情報の購入等

③ 反社会的勢力に対する排除体制の構築

反社会的勢力に対応するためには、彼らが集団行動によって活動しているため、スポーツ団体としても、組織として対応する必要があります。

例えば、プロ野球では、プロ野球暴力団等排除対策協議会を設立し、業界全体として取り組んでいます。専任の担当者が、警察 OB、警視庁関係者、暴力団追放センター関係者とも協力関係を構築し、排除体制を構築しています。

◆ 事例④（人身事故）

<事例>

あるスポーツ団体の代表チームのコーチが、自動車を運転中、人身事故を起こしました。被害者は全治 3 か月の加療を要する骨折等の被害を受けました。同コーチは、運転中飲酒をしていませんでしたが、前方不注意によって事故を起こしてしまいました。同コーチは、事故後、直ちに警察に連絡をし、また、救急車も呼び、被害者を病院に搬送するための対応をしていました。

スポーツ団体はどのような対応をすべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

交通事故といっても様々な形態があり、違反の種類によっては重い刑罰が科せられます²²⁵。近年、交通事犯については、厳罰化の傾向があります。また、交通事犯の特徴として、故意犯及び過失犯が存在する点も挙げられます。

さらに本事例において留意すべき点は、主体が選手ではなく代表チームの指導者である点でしょう。代表チームの指導者の場合、選手を指導する立場にあり、選手と比して重い社会的責任を負っているともいえます。処分の有無及び処分内容を検討する際に、主体の立場についても検討する必要があるでしょう。

²²⁵ 例えば、運転に関連する罪に対する刑罰として、以下のようなものがあります。

- ・自動車運転過失致死傷罪(刑法 211 条 2 項): 7 年以下の懲役・禁錮又は 100 万円以下の罰金
- ・危険運転致死傷罪(刑法 208 条の 2)※飲酒運転等: 負傷=15 年以下の懲役、死亡=1 年以上の有期懲役
- ・道路交通法 72 条(ひき逃げ(救護義務・危険防止措置義務違反、警察への報告義務違反))違反の罪(道交法 117 条): 負傷=5 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金: 死亡=10 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金
- ・死亡する認識を持ちながら救護せずに放置した場合は、殺人罪(刑法 119 条)又は殺人未遂罪(刑法 203 条): 死刑又は無期若しくは 5 年以上の懲役

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 事実関係の確認及び情報収集

マスコミから事件について問い合わせを受けた場合に、事実関係を把握していないということは、スポーツ団体としての登録選手、指導者等に対する管理体制の不備を問われることにも繋がりがかねません。

また、対応が後手に回ることで、スポーツ団体が世間から批判を受ける対象になることも十分に考えられますので、スポーツ団体としては、関係者に対して、事実関係の確認及び情報収集に努めるべきといえます。

本件のような場合において、どのように事実関係の確認及び情報収集を行うかについては、以下が考えられます。

コーチが逮捕され、身柄の拘束をされている場合、直接本人に対して事実関係の確認を行うことができません。この場合でも弁護人(になろうとする者)は接見ができますので、弁護人がいる場合には、弁護人に対して連絡を行い、弁護人から事実関係の確認及び情報収集を行うことは可能です。スポーツ団体側の顧問弁護士がコーチの弁護人に就任することは、後にスポーツ団体がコーチに対して処分を行う可能性があるという関係で、スポーツ団体とコーチの利益が相反するため、避けるべきです。もっとも、コーチも知り合いに弁護士がいない場合もあると思いますので、コーチに対して弁護人を紹介し、その弁護人から可能な範囲で事実関係の確認及び情報収集をすることは問題がないでしょう²²⁶。

そして、逮捕後 72 時間以内に勾留請求の有無が決められます。勾留請求が認められた場合、身柄拘束が続きますので、コーチに対して自由に事実関係の確認及び情報収集をすることはできませんが、接見禁止決定がされていない場合、コーチに対して、スポーツ団体関係者が面会をすることは可能ですので、面会をして、事実関係の確認及び情報収集をすることは可能になります。その際に、コーチに対しては、スポーツ団体は今回の事件について、スポーツ団体として処分をする可能性があることを伝えたくて、コーチから事実関係の確認をすることが望ましいでしょう。

仮に、接見禁止決定がされている場合には、引き続き、コーチの弁護人を通じて情報収集を行うこととなります。一部の者(家族等)のみ接見が可能な場合には、その家族に対して事実確認を行うことも考えられますが、前述のとおり、スポーツ団体はコーチに対して後に処分を行う可能性があり、利益相反関係にあることを、家族が十分に理解することが困難な場合もあると考えられますので、あくまで弁護人を通じての事実確認をすべきでしょう。

²²⁶ 当番弁護制度(弁護士会が弁護士を派遣する制度。逮捕、勾留手続を担当する警察官、検察官等に依頼すれば、弁護士に接見に来てもらえる。初回接見は無料。)や被疑者国選弁護制度(一定の対象犯罪をし、資力がないと認められた場合に、国が費用を負担して弁護人を付ける制度。)といった制度もあります。

また、このような事件等が発生した場合に備えて、適宜、情報収集が行えるように体制を構築することも有用です。具体的には、コーチが事件を起こした場合に、スポーツ団体に対して、事件の報告をすることを義務付ける内部規程を整備することが考えられます。その他にも、弁護士を直ちに紹介することができるようなホットラインシステムを構築することも考えられます。

(2) 処分の検討

スポーツ団体が処分をする際には、処分規程の手続を遵守する必要があります。その為、処分規程がない、あるいは規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合は、早急に処分規程を整備する必要があります。処分規程が十分ではない若しくは規程に不備がある場合には、スポーツ団体は処分すべき事案に対して、適切に処分を行えないという問題が生じる可能性もあります²²⁷。

交通事犯の場合、故意犯又は過失犯のいずれであるかについては処分の内容を検討する際に重要な要素になると考えられます。無罪である場合には、処分の前提となる事実を欠くことになり得ます。また、過失犯の場合は故意犯に比して処分内容は軽減されることになるでしょう。

なお、本事例は、競技とは直接関係のない私生活上の事件ですので、処分の検討にあたっては、その点も留意すべきです²²⁸。

具体的には、処分を行うには、以下の要件が必要と考えられますので、規程にこれらの事項を定めておく必要があります。

- (1) 行為の時点で、処分規程に処分ができる旨の根拠規程があること
- (2) 行為の時点で、処分規程に処分事由が定められていること
- (3) 行為が(2)の処分事由に該当すること
- (4) 処分とすることが相当であること(以下が主に考慮されるポイントです。)

ア 動機、行為の態様、結果の重大性、コーチの地位、過去の非違行為の有無等に照らした行為の悪質性

イ 反省の度合い

²²⁷ 例えば、処分の種類が明記されていない場合、一般的には処分事由に該当する場合であっても、懲戒処分をすることができないという問題があります。

²²⁸ 企業における懲戒処分について、最高裁判所は、私生活上の非行は原則として懲戒(解雇)の対象とならないとしつつ、企業の信用毀損につながる場合には企業秩序違反として懲戒(解雇)の対象となりうるとの判断枠組みを示しています(最判昭和58年9月8日民集139号393ページ)。

- ウ これまでの貢献の程度
 - エ 過去の他の同種事案に対する処分とのバランス
- (5) 適正な手続を経ていること(コーチに対して適切な告知聴聞の機会²²⁹が与えられ、その他に処分規程に定められた手続があれば、それも履践されていること)

(3) 処分の限界及び時期

処分を行う要件を満たす場合、各スポーツ団体は処分をすることができます。もつとも、処分も無制限に許されるのではなく、裁量の範囲内で行われることが必要になります。

その裁量を逸脱した場合には、処分が取り消されることもあり得ます。

(4) 不服申立て

当事者が処分に対して不服がある場合には、処分の適法性・妥当性について、公正・中立な立場にある第三者の判断を仰ぐ機会が与えられる必要があります。処分を通知する場合には、あわせて、処分理由、処分に対する不服申立てができること、そしてその手段についても説明すべきです。

スポーツ団体内で不服申立手続を設けるのもひとつですが、スポーツ団体による処分の適正さを担保するため、日本スポーツ仲裁機構(JSAA)のスポーツ仲裁制度を利用して解決される道が用意されていなければなりません。この意味で、この仲裁制度を利用する自動応諾条項を採択しておくことが重要です。仮にこのような道を用意していなかったとしても、処分対象者による不服申立てについては、仲裁合意に応じるようにすべきでしょう。

(5) 再発防止策の実施

このような事件の原因はコーチの個人的な資質によるところもあると考えられますが、スポーツ団体としては、再発防止のために、以下の方策を行うことが考えられます。

²²⁹ 日本スポーツ仲裁機構 JSAA-AP-2003-001 号ウエイトリフティング事件では、告知聴聞の手続を与えなかったことを理由の1つとして、処分を取り消しています。

① 各スポーツ団体における倫理規定、ガイドラインの作成

違法行為自体を明確に禁止行為とし、処分基準を設けている例は決して多くないと考えられます。違法行為はスポーツ団体の信用を毀損することであることは比較的明白であるため、包括規定（「その他等団体の信用を毀損するとき」など）で対応することができるものとは思われますが、可能な限り、明確な規定を定めるべきとも考えられます。

② コンプライアンス委員会や倫理委員会の設置

スポーツ団体の内部において、このような問題が発生しないよう、今後の取組みを推進するコンプライアンス委員会や倫理委員会の権限を明確にし、コンプライアンス担当理事を設置するなど、責任者や担当者を明確にすることが重要です。

なお、コンプライアンス委員や倫理委員には、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

③ 相談窓口の設置等

法律の専門家やカウンセラー等、スポーツ団体外の第三者の関与も検討すべきでしょう。

④ 関係者に対するコンプライアンス教育活動

原因究明を行うことで研修活動も実りあるものとなりますし、同種の事件を防ぐためには、原因を究明し、適切な対処方法を検討することが必要といえます。

交通事故に関しては、上述のとおり、様々な違反事由が存在します。それぞれの類型に関する研修をすることが考えられます。例えば、飲酒運転が危険であることは十分に認識されているかと思いますが、その他の交通事犯についても改めて、その重大性について研修を行うことが必要でしょう。

◆ (参考) 処分基準(スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラ

イン 別紙6 モデル処分基準²³⁰⁾

IV 未成年の飲酒喫煙・その他刑事事件等

1. 未成年者の飲酒・喫煙

【標準例】

スポーツ団体に登録のある高校生(未成年者)が喫煙していることが発覚した。

戒告、けん責、罰金又は有期の登録資格停止[短・中期:1か月以上3か月以下]とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

常習的に喫煙をしていた場合、練習中に喫煙していた場合、等

○軽減要素

真摯に反省している場合、等

²³⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_12.pdf

2. 薬物使用

【標準例】

スポーツ団体に登録のある選手が薬物を使用していることが発覚した。

- (1) 事案の程度が軽微な事案の場合、戒告、けん責、罰金又は有期の登録資格停止とする。
- (2) 事案の程度が重大な事案の場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

常習性が認められる場合、薬物への依存が高い場合、等

○軽減要素

違反行為者が未成年者の場合、真摯に反省している場合、等

なお、薬物使用については、当該行為がドーピング違反にも該当する場合があります。この場合、当該違反行為者には日本アンチ・ドーピング規律パネルによる制裁が課されるが、これに加えて、スポーツ団体が薬物使用を理由として制裁を課すことは、WADA 規程違反となり認められない可能性があることに留意されたい(「Ⅷ ドーピング違反」参照)。

3. 刑事事件(財産犯)

【標準例】

スポーツ団体に登録のある選手が万引きで逮捕された。

- (1) 被害の程度が軽微な事案の場合、戒告、けん責、罰金又は有期の登録資格停止とする。
- (2) 被害の程度が重大な事案の場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]、無期の登録資格停止又は登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

常習的に万引きをしていた場合、当該競技に係る物品を万引きした場合、営利目的で万引きを行っていた場合、等

○軽減要素

真摯に反省している場合、示談の成立、等

4. 刑事事件(わいせつ事犯)

【標準例】

スポーツ団体に登録のある選手が女性に対する強制わいせつ罪の容疑で逮捕された。

- (1) 被害者に対する被害の程度が軽微な場合、有期の登録資格停止[長期:1年以上]又は無期の登録資格停止とする。
- (2) 被害者に対する被害の程度が重大な場合、登録資格剥奪とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

違反行為者と同じチーム内の競技者が被害者である場合等

○軽減要素

示談の成立等

5. 刑事事件(交通違反)

【標準例】

スポーツ団体に登録のある選手が自動車を運転中に人身事故を起こした。

- (1) 被害者に対する被害の程度が軽微な場合、戒告又はけん責、罰金とする。
- (2) 被害者に対する被害の程度が重大(被害者が死亡した場合も含む。)な場合、有期の登録資格停止又は無期の登録資格停止とする。

<加重・軽減要素の例>

○加重要素

酒気帯び運転／酒酔い運転中の事故の場合、無免許運転の場合、等

○軽減要素

相手方の過失が大きい場合、真摯に反省している場合、示談の成立等

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」²³¹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」²³²
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」²³³
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築」²³⁴
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」²³⁵
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」²³⁶
- ・ 143 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施」²³⁷

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 49 ページ 「1 NF 運営全般に関するフェアプレーガイドライン(2) 法令遵守」²³⁸

²³¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²³² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²³³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²³⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²³⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²³⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

²³⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

²³⁸ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_04.pdf

類型9) スポーツ団体の危機管理に問題がある場合

◆ 対応のポイント

スポーツ団体が、選手、指導者や審判等のスポーツ団体の構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、多様なステークホルダーに影響をおよぼす極めて公共的な団体であることからすれば、不祥事が発生した場合にも、これらのステークホルダーの要請に十分に答えられるよう適切な対応を取る必要があります。類型6)スポーツ団体の情報公開に問題がある場合～情報隠蔽、説明責任違反²³⁹でも指摘したとおり、適切な事実調査、当該調査に基づく今後の見通しと戦略の立案、原因究明活動、再発防止策の策定、処分、そして各ステークホルダーへの説明を含む十分な情報公開が求められるでしょう。これこそ、まさに「危機管理」という言葉の意味するところです。

また、スポーツ団体は、そのスポーツが存続する限り、当該スポーツの普及、振興、競技力の向上のために存続し続けなければならない組織であることから(永続性)、不祥事案の防止策を講じるのと同時に、当該防止策をもってしても不祥事案の発生は完全には防げないという認識を持ち、予め不祥事の発生を想定して危機管理体制を構築し、日頃から準備しておく必要もあります。

2017年3月27日に発生した那須雪崩事故における、検証委員会が作成した報告書においても、「高体連及び登山専門部の『計画全体のマネジメント及び危機管理意識の欠如』が事故の「根源的かつ最も重要な要因」であったと結論付けられており、スポーツ団体に限らず、スポーツに関連する全ての組織において危機管理意識を持つことが重要になって来ています。

²³⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_09_1.pdf

◆ 事例①（スポーツ団体による問題放置）

<事例>

あるスポーツ団体では、代表チームの監督による、選手に対する、長期間にわたる暴力的指導があったことが申告されていましたが、スポーツ団体の理事は、この問題を誠実に対応せず、放置し、問題解決を怠りました。このような対応が大きな社会的批判を浴びることになりました。

スポーツ団体としては、どのような問題解決を図るべきだったのでしょうか。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 不祥事発生時のあるべき対応

① 不祥事が発生した場合の事実調査、原因究明活動

暴力的指導などの不祥事が発生した場合のスポーツ団体の信頼などを回復することを目的とすることから、まずそのファーストステップとして事実調査を行う必要があります。具体的には、まずは迅速にスポーツ団体内部で利害関係がない担当者で対応チームを編成し、簡単な事実調査を実施して、事実認定が困難な場合や再発防止策の策定などが必須と考えられる場合には調査委員として事件と利害関係がない独立性・公平性の高い弁護士等の外部有識者を任命した上で内部調査委員会を組織することが必要になります。

そして、内部調査委員会を組織した場合には有識者の専門家としての知見と経験に基づいて、対応チームのみを組織した場合には適宜顧問弁護士などと連携しながら、それぞれ原因を分析・究明する必要があります。

スポーツ団体としては、場当たりの対応にならないよう、不祥事案や事故などが発生した場合に、どの部署の担当者が、どのように調査委員を選任し、その調査委員がどのように、どの程度の期間で事実調査を実施し、その調査結果をどの部署に報告し、処分を決定するのか、また、天災による人身事故を防止するために、競技や大会をどういった基準で、誰が、どのように判断するのか等について予め規則や内規を定めてルール化（平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙7モデル危機管理

マニュアル」²⁴⁰参照)しておくことが大切です²⁴¹。

この点、事実調査はあくまで公権力による捜査とは異なり、不祥事関係者の全面的な協力が必要になるため、スポーツ団体は、事務局の設置や情報提供など、可能な限り協力を行わなければなりません。

② 不祥事案における再発防止策の策定、処分

同じ不祥事を再発させないためにも 上記①の事実調査、原因究明を踏まえ、現実的かつ効果的な不祥事の再発防止策を検討する必要があります。

また、不祥事の発生に関しては、原因となった責任者が存在するのであり、一般的には、再発防止策を講じるとしても、当該責任者の処分は免れません。

そこで、スポーツ団体としては、スポーツ団体が有する倫理規程や懲罰規程の内容にしたがって、責任者を適切に処分することになります。倫理規程や懲戒規程を定めていない場合には速やかに他の団体の規程や平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙2禁止行為規程」²⁴²、同「別紙3処分手続規程」²⁴³などを参考にして制定すべきでしょう。

²⁴⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

²⁴¹ この点、川崎市スポーツ協会の「危機管理マニュアル要綱」(平成 24 年 4 月)が、(1)犯罪・事故発生時、(2)登山中の事故等、(3)競技中の事故等、(4)移動中の事故等などの危機事象に特化したマニュアルとなっており、内容も中止基準などに特化しています。特に、競技中止基準などは、大会主催者としてのスポーツ団体にとっては参考になると思います。

<http://kawaspokyo.jp/kitei/7%E5%85%AC%E7%9B%8A%E8%B2%A1%E5%9B%A3%E6%B3%95%E4%BA%BA%E5%B7%9D%E5%B4%8E%E5%B8%82%EF%BD%BD%EF%BE%8E%EF%BE%9F%EF%BD%B0%EF%BE%82%E5%8D%94%E4%BC%9A%E5%8D%B1%E6%A9%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E3%83%9E%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%82%A2%E3%83%AB%E8%A6%81%E7%B6%B1.pdf>

また、JFA のリスク管理に関する資料も参考になります。特に、リスク管理規則 18 条で「緊急事態が発生した場合、その被害及び損失を最小限に留めるため、緊急事態の事案を担当する部署は、対策室設置までの間、初動対応する。

2 初動対応の基本的な考え方は、次のとおりとする。

(1)人命救助、受益者、関係者の安全確保を最優先とする。
(2)被害の拡大、二次災害、事故等の再発を防止する。感染症発生の場合は、感染の拡大及び再感染防止を図る。
(3)警察等、関係する官公庁に連絡する。」

としているとおり、初動対応の重要性が意識されています。

http://www.jfa.jp/about_jfa/report/PDF/k20170914_1_1.pdf

http://www.jfa.jp/about_jfa/report/PDF/k20170914_1_2.pdf

²⁴² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_08.pdf

²⁴³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

③ 外部有識者の関与

事実調査、原因究明、再発防止策の提言に当たっては、様々な不祥事に対応したことのあ
る経験豊富な有識者の関与がなければ実効的な危機管理となりません。

そこで、弁護士や公認会計士、会社役員などの有識者を内部調査委員会や再発防止委員
会などの委員とすることを原則とすべきでしょう。その際、団体のトップが外部有識者を選任
すると、徹底した調査を行う委員を避け、団体にとって無難な、受け入れやすい結論を導く有
識者を選任する可能性も否定できません。団体の人員体制によっては団体のトップによる外
部有識者の選任もやむを得ない場合も儘ありますが、理想的には団体の運営に関与してい
る外部の者(評議員会の評議員など)の合議によって選任すべきということを認識すべきです。

また、このような外部の有識者の、スポーツ団体からの独立性、中立性、公正性等の確保
も重要です。

スポーツ団体は、役職員やそこに登録している選手だけのためのものではなく、多種多様
なステークホルダーのためのパブリックな存在であり、そのステークホルダーの利益の総体こ
そがスポーツの価値につながることを再認識すべきです。

④ 第三者委員会の設置

さらに、不祥事の内容が、①不祥事に役職員が関与している事案など、団体内部の調査
の実効性が確保できないおそれがある場合や、②長年にわたる不祥事で、関係者が多数に
のぼり団体内に構造的な問題がある場合、③情報公開のタイミングを誤ったり、矛盾する説
明を繰り返してしまったなど、既に初動対応を誤り、社会からの信頼を失ってしまった場合に
は、スポーツ団体内部での調査では不十分であると見なされます。スポーツ団体自らにおい
て再発防止策を作成し、自ら実行することは、お手盛りの危険もあります。したがって、いくら
スポーツ団体内部で客観的に見ても十分な調査をし、処分をしたとしても、世間的な納得を得
ることが構造的に難しいこともあります。このような場合にスポーツ団体からは独立した第三
者や専門家によって対応することが必要になります。

このような第三者委員会の設置に当たっては、本事例集の別紙として、日本弁護士連合会
「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」²⁴⁴(スポーツ団体不祥事向けコメント付²⁴⁵)
があり、参考になります。いずれも法的責任論の検証だけではなく、組織的な原因論の解明
と対策が目的であることが意識されなければならず、そのための調査を円滑に進めるための

²⁴⁴ 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員「『企業不祥事における第三者委員会ガイドライン』の解説」(商事法
務、2011) http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2010/100715_2.html

²⁴⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_20.pdf

協力体制の整備など、第三者委員会の調査方針や答申内容を尊重する姿勢は重要でしょう。

(2) 広報 ～第一報の重要性と社会からの信頼回復

① 平時の準備

スポーツ団体は、不祥事に関する社会からの信頼回復のため、対外的な広報を行う必要があります。そこで、まず窓口を事案の重大性に応じて団体のトップ又は広報担当者(委員会)に一元化し、情報の錯綜を避けるべきです。その上で、処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明などを、コンプライアンス委員会などの各専門委員会と定期会合を持ち、状況の把握と専門的意見の収集に努めながら適時適切に広報することが考えられます。

そのためにも、予め想定される事例毎に対応マニュアルを作成し、照会先や連絡先を事前に準備しておく必要があるでしょう²⁴⁶。

事実関係を公表する場合には、処分の対象者や被害者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

類型6)スポーツ団体の情報公開に問題がある場合～情報隠蔽、説明責任違反²⁴⁷でも指摘したとおり、現代においては透明性のある団体運営と、ステークホルダーに対する丁寧な説明(情報公開)を意識しない限り、大きな批判的となります。身を縮めて嵐が過ぎ去るのを待つ、という消極的な意識では団体の信用失墜を招く決定的な事態を引き起こしかねない。何か不祥事や問題が起こったときこそ、ステークホルダーに向けて、そして社会に向けて積極的に情報を公開しなければならないということを認識しましょう。

② 対応フローの概要

その上で、スポーツ団体としては、「現在、事態の把握に向けて対応中です」というだけでも良いので、その時点までに把握している確実な事実をメディアやステークホルダーに伝え、それ以外の情報については速やかに報告するという形でまず第一報を公表することで、少なくとも「隠し事はしていない」「自浄作用が働く組織である」という安心感を国民やメディアに対して与えることが重要です。

²⁴⁶ 鹿屋体育大学「危機管理マニュアル」21 ページ～26 ページ http://www.nifs-k.ac.jp/pdf/outline/summary/kikikanrimanyuaru_h240314.pdf

²⁴⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_09_1.pdf

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

全日本柔道連盟は、前述の第三者委員会の報告書(「柔道女子暴力的指導問題に対する第三者委員会」2013年3月12日付答申)において、危機的状況に陥った時に真摯な説明と情報公開に努めるべきとの指摘を受けたことから、以下のとおり情報対策を取り纏めており、広報戦略・フローとして参考になります。概要は以下のとおりです。

- ① 担当を広報委員会としてマスコミの窓口を一元化し、全柔連の公式見解は広報委員会経由発信することで情報の錯綜を避ける。
- ② 定期記者会見等を行い、マスコミ・メディアに定期的に情報発信を行う。
- ③ 各専門委員会との横断的交流を行い、各専門委員会の対外発信を広報委員会が行う。
- ④ ホームページによる情報発信を積極的に行う。
- ⑤ コンプライアンス委員会との定期会合を持ち、危機的状況の把握に努める。
- ⑥ 不祥事等の場合、コンプライアンス委員会及びその中に組成される調査委員会より広報委員会に事態の報告を行う。

(3) 危機管理体制の構築

スポーツ団体は、そのスポーツが存続する限り、当該スポーツの普及、発展、競技力の向上のために存続し続けなければならない組織であり(永続性)、戦略的な計画を設けることで、継続的かつ持続的な発展を目指し続けなければなりません。

また、スポーツ団体においては、スポーツの公益性性格や、スポーツ団体の選手、指導者や審判等のスポーツ団体の構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、ステークホルダーが多いため、その運営における社会的影響力は極めて大きく(公共性)、スポーツ団体等の活動規模から考えれば、不祥事や事故が全く発生しない、などということはありません。むしろ発生することを前提にどのような対策を講じておくのか、という観点が非常に重要です。ヒヤリハット事例の収集、他の団体との情報共有、マニュアルの整備、教育、研修のプログラムの策定について、(後回しにならないように)計画的に取り組むべきでしょう²⁴⁸。

この観点から、危機管理を専門に取り扱う部署を設けるなど、危機管理体制を構築し、危機管理規程、危機管理マニュアルを定めることなどが考えられます。2017年3月27日那須雪崩事故検証委員会報告書においても、「事故を繰り返さないための提言」として「PDCA サイクルに基づいた計画のマネジメントと危機管理の充実」が挙げられ、具体的取組として「登山に限らず、全ての部活動に関わる危機管理マニュアルを作成し、専門家の助言等も得なが

²⁴⁸ 2017年3月27日那須雪崩事故検証委員会報告書でも、「講習会終了後に事故事例やヒヤリハット事例を集積、共有しておらず、十分な反省や改善策の検討・引継が行われていなかった。」と指摘されているとおり、各団体や組織におけるヒヤリハット事例の収集の重要性が今後益々高まっていくと考えられます。

ら、機能するものに改善する」ことが必要であるとしています。危機管理マニュアルのひな型は平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙7スポーツ団体向けモデル危機管理マニュアル」²⁴⁹で示していますので、スポーツ団体毎に参照しながら作成し、PDCA サイクルを回してみてください。

²⁴⁹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

◆ 事例②（スポーツ団体としての危機対応）

<事例>

あるスポーツ団体では、代表チームに選出された選手同士の喧嘩に端を発した暴力問題が発生し、ある選手が全治 2 週間の怪我を負っていたことが発覚しましたが、被害者の選手の所属チームの監督がスポーツ団体に対して報告する前に警察に被害届を提出しており、スポーツ団体として広報が正式に公表する前にそのことがマスコミに知られて大々的に報道されてしまいました。また、スポーツ団体が被害選手からヒアリングを実施しようとしたところ、当該監督は「検察の処分が出るまでは協力するつもりはない」と言うばかりでヒアリングに応じようとしてくれませんでした。なお、当該スポーツ団体においては、危機管理規程などは整備されておらず、緊急事態があった場合のフロー等は特段定められていませんでした。

スポーツ団体としては、どのようにしておけばこのような問題の発生を防止することができたのでしょうか。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 不祥事発生時のあるべき対応

① 不祥事が発生した場合の事実調査、原因究明活動

暴力的指導などの不祥事が発生した場合のスポーツ団体の信頼などを回復することを目的とすることから、まずそのファーストステップとして事実調査を行う必要があります。具体的には、まずは迅速にスポーツ団体内部で利害関係がない担当者で対応チームを編成し、簡単な事実調査を実施して、事実認定が困難な場合や再発防止策の策定などが必須と考えられる場合には調査委員として事件と利害関係がない独立性・公平性の高い弁護士等の外部有識者を任命した上で内部調査委員会を組織することが必要になります。

そして、内部調査委員会を組織した場合には有識者の専門家としての知見と経験に基づいて、対応チームのみを組織した場合には適宜顧問弁護士などと連携しながら、それぞれ原因を分析・究明する必要があります。

スポーツ団体としては、場当たり的な対応にならないよう、不祥事案や事故などが発生した場合に、どの部署の担当者が、どのように調査委員を選任し、その調査委員がどのように、

どの程度の期間で事実調査を実施し、その調査結果をどの部署に報告し、処分を決定するのか、また、天災による人身事故を防止するために、競技や大会をどういった基準で、誰が、どのように判断するのか等について予め規則や内規を定めてルール化(平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙7モデル危機管理マニュアル」²⁵⁰参照)しておくことが大切です²⁵¹。

この点、事実調査はあくまで公権力による捜査とは異なり、不祥事関係者の全面的な協力が必要になるため、スポーツ団体は、事務局の設置や情報提供など、可能な限り協力を行わなければなりません。

② 不祥事案における再発防止策の策定、処分

同じ不祥事を再発させないためにも 上記①の事実調査、原因究明を踏まえ、現実的かつ効果的な不祥事の再発防止策を検討する必要があります。

また、不祥事の発生に関しては、原因となった責任者が存在するのであり、一般的には、再発防止策を講じるとしても、当該責任者の処分は免れません。

そこで、スポーツ団体としては、スポーツ団体が有する倫理規程や懲罰規程の内容にしたがって、責任者を適切に処分することになります。倫理規程や懲戒規程を定めていない場合には速やかに他の団体の規程や平成 29 年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙2禁止行為規程」²⁵²、同「別紙3処分手続規程」²⁵³を参考にして制定すべきでしょう。

²⁵⁰ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

²⁵¹ この点、川崎市スポーツ協会の「危機管理マニュアル要綱」(平成 24 年 4 月)が、(1)犯罪・事故発生時、(2)登山中の事故等、(3)競技中の事故等、(4)移動中の事故等などの危機事象に特化したマニュアルとなっており、内容も中止基準などに特化しています。特に、競技中止基準などは、大会主催者としてのスポーツ団体にとっては参考になると思います。

<http://kawaspokyo.jp/kitei/7%E5%85%AC%E7%9B%8A%E8%B2%A1%E5%9B%A3%E6%B3%95%E4%BA%BA%E5%B7%9D%E5%B4%8E%E5%B8%82%EF%BD%BD%EF%BE%8E%EF%BE%9F%EF%BD%B0%EF%BE%82%E5%8D%94%E4%BC%9A%E5%8D%B1%E6%A9%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E3%83%9E%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%82%A2%E3%83%AB%E8%A6%81%E7%B6%B1.pdf>

また、JFA のリスク管理に関する資料も参考になります。特に、リスク管理規則 18 条で「緊急事態が発生した場合、その被害及び損失を最小限に留めるため、緊急事態の事案を担当する部署は、対策室設置までの間、初動対応する。

2 初動対応の基本的な考え方は、次のとおりとする。

(1)人命救助、受益者、関係者の安全確保を最優先とする。
(2)被害の拡大、二次災害、事故等の再発を防止する。感染症発生の場合は、感染の拡大及び再感染防止を図る。
(3)警察等、関係する官公庁に連絡する。」

としているとおり、初動対応の重要性が意識されています。

http://www.jfa.jp/about_jfa/report/PDF/k20170914_1_1.pdf

http://www.jfa.jp/about_jfa/report/PDF/k20170914_1_2.pdf

²⁵² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_08.pdf

²⁵³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_09.pdf

③ 外部有識者の関与

事実調査、原因究明、再発防止策の提言に当たっては、様々な不祥事に対応したことのあ
る経験豊富な有識者の関与がなければ実効的な危機管理となりません。

そこで、弁護士や公認会計士、会社役員などの有識者を内部調査委員会や再発防止委員
会などの委員とすることを原則とすべきでしょう。その際、団体のトップが外部有識者を選任
すると、徹底した調査を行う委員を避け、団体にとって無難な、受け入れやすい結論を導く有
識者を選任する可能性も否定できません。団体の人員体制によっては団体のトップによる外
部有識者の選任もやむを得ない場合も儘ありますが、理想的には団体の運営に関与してい
る外部の者(評議員会の評議員など)の合議によって選任すべきということを認識すべきです。

また、このような外部の有識者の、スポーツ団体からの独立性、中立性、公正性等の確保
も重要です。

スポーツ団体は、役職員やそこに登録している選手だけのためのものではなく、多種多様
なステークホルダーのためのパブリックな存在であり、そのステークホルダーの利益の総体こ
そがスポーツの価値につながることを再認識すべきです。

④ 第三者委員会の設置

さらに、不祥事の内容が、①不祥事に役職員が関与している事案など、団体内部の調査
の実効性が確保できないおそれがある場合や、②長年にわたる不祥事で、関係者が多数に
のぼり団体内に構造的な問題がある場合、③情報公開のタイミングを誤ったり、矛盾する説
明を繰り返してしまったなど、既に初動対応を誤り、社会からの信頼を失ってしまった場合に
は、スポーツ団体内部での調査では不十分であると見なされます。スポーツ団体自らにおい
て再発防止策を作成し、自ら実行することは、お手盛りの危険もあります。したがって、いくら
スポーツ団体内部で客観的に見ても十分な調査をし、処分をしたとしても、世間的な納得を得
ることが構造的に難しいこともあります。このような場合にスポーツ団体からは独立した第三
者や専門家によって対応することが必要になります。

このような第三者委員会の設置に当たっては、本事例集の別紙として、日本弁護士連合会
「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」²⁵⁴(スポーツ団体不祥事向けコメント付²⁵⁵)

日本弁護士連合会弁護士業務改革委員「『企業不祥事における第三者委員会ガイドライン』の解説」(商事法務、
2011)²⁵⁴http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2010/100715_2.html

²⁵⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_20.pdf

があり、参考になります。いずれも法的責任論の検証だけではなく、組織的な原因論の解明と対策が目的であることが意識されなければならない、そのための調査を円滑に進めるための協力体制の整備など、第三者委員会の調査方針や答申内容を尊重する姿勢は重要でしょう。

(2) 広報 ～第一報の重要性と社会からの信頼回復

① 信頼回復のための広報

スポーツ団体は、不祥事に関する社会からの信頼回復のため、対外的な広報を行う必要があります。そこで、まず窓口を事案の重大性に応じて団体のトップ又は広報担当者(委員会)に一元化し、情報の錯綜を避けるべきです。その上で、処分内容、不祥事が起きた原因と、それを踏まえての再発防止策、スポーツ団体としての謝罪の表明などを、コンプライアンス委員会などの各専門委員会と定期会合を持ち、状況の把握と専門的意見の収集に努めながら適時適切に広報することが考えられます。その場合、第三者委員会を設置する必要性の有無、外部有識者を招聘して調査委員会を組織する必要性の有無等を検討することになりますが、「お手盛り」、「もみ消し」などという誹りを受けないよう、事実調査、原因究明、再発防止策の提言に当たっては、弁護士や公認会計士、会社役員などの有識者を関与させることを原則とすべきでしょう。

また、事実関係を公表する場合には、処分の対象者や被害者のプライバシーに十分に配慮する必要があります。また、刑事事件に発展し、捜査が進行中の場合には、捜査機関から、情報を公開しないように求められる場合もあるでしょう。

類型6) スポーツ団体の情報公開に問題がある場合 ～情報隠蔽、説明責任違反²⁵⁶でも指摘したとおり、現代においては透明性のある団体運営と、ステークホルダーに対する丁寧な説明(情報公開)を意識しない限り、大きな批判的となります。身を縮めて嵐が過ぎ去るのを待つ、という消極的な意識では団体の信用失墜を招く決定的な事態を引き起こしかねない。何か不祥事や問題が起こったときこそ、ステークホルダーに向けて、そして社会に向けて積極的に情報を公開しなければならないということを認識しましょう。

② 第一報の重要性

その上で、スポーツ団体としては、「現在、事態の把握に向けて対応中です」というだけでも良いので、その時点までに把握している確実な事実をメディアやステークホルダーに伝え、それ以外の情報については速やかに報告するという形でまず第一報を公表することで、少なく

²⁵⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_04_09_1.pdf

とも「隠し事はしていない」「自浄作用が働く組織である」という安心感を国民やメディアに対して与えることが重要です。

さらに、不祥事発生後一定期間を経た後での、再発防止策の達成状況を検討し、対外的に情報公開を行うことも重要です。

なお、本事例のように、スポーツ団体として広報が正式に公表する前にそのことがマスコミに知られてしまったような場合には、スポーツ団体が選手、指導者や審判等のスポーツ団体構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど多様なステークホルダー（利害関係者）に影響を与えることを再度認識し、迅速に事実関係の解明を行い、当該不祥事案以外のところに飛び火しないよう、ファンやスポンサーに対してスポーツ団体として正確な情報を広報から可能な範囲で発信し、信頼回復に向けて努力を怠らないことが重要です。

③ 対応フローの概要

全日本柔道連盟は、前述の第三者委員会の報告書（「柔道女子暴力的指導問題に対する第三者委員会」2013年3月12日付答申）において、危機的状況に陥った時に真摯な説明と情報公開に努めるべきとの指摘を受けたことから、以下のとおり情報対策を取り纏めており、広報戦略・フローとして参考になります。概要は以下のとおりです。

- ① 担当を広報委員会としてマスコミの窓口を一元化し、全柔連の公式見解は広報委員会経由発信することで情報の錯綜を避ける。
- ② 定期記者会見等を行い、マスコミ・メディアに定期的に情報発信を行う。
- ③ 各専門委員会との横断的交流を行い、各専門委員会の対外発信を広報委員会が行う。
- ④ ホームページによる情報発信を積極的に行う。
- ⑤ コンプライアンス委員会との定期会合を持ち、危機的状況の把握に努める。
- ⑥ 不祥事等の場合、コンプライアンス委員会及びその中に組成される調査委員会より広報委員会に事態の報告を行う。

(3) 危機管理体制の構築

スポーツ団体は、そのスポーツが存続する限り、当該スポーツの普及、発展、競技力の向上のために存続し続けなければならない組織であり（永続性）、戦略的な計画を設けることで、継続的かつ持続的な発展を目指し続けなければなりません。

また、スポーツ団体においては、スポーツの公益性性格や、スポーツ団体の選手、指導者や審判等のスポーツ団体の構成員以外にも、スポンサー、メディア、ファンなど、ステークホルダーが多いため、その運営における社会的影響力は極めて大きく（公共性）、スポーツ団

体等の活動規模から考えれば、不祥事や事故が全く発生しない、などということはありません、むしろ発生することを前提にどのような対策を講じておくのか、という観点が非常に重要です。ヒヤリハット事例の収集、他の団体との情報共有、マニュアルの整備、教育、研修のプログラムの策定について、(後回しにならないように)計画的に取り組むべきでしょう。²⁵⁷

この観点から、危機管理を専門に取り扱う部署を設けるなど、危機管理体制を構築し、危機管理規程、危機管理マニュアルを定めることなどが考えられます。2017年3月27日那須雪崩事故検証委員会報告書においても、「事故を繰り返さないための提言」として「PDCA サイクルに基づいた計画のマネジメントと危機管理の充実」が挙げられ、具体的取組として「登山に限らず、全ての部活動に関わる危機管理マニュアルを作成し、専門家の助言等も得ながら、機能するものに改善する」ことが必要であるとしています。危機管理マニュアルのひな型は平成29年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン別紙7スポーツ団体向けモデル危機管理マニュアル」²⁵⁸で示していますので、スポーツ団体毎に参照しながら作成し、PDCA サイクルを回してみてください。

① 危機管理の対象範囲

では、具体的にどのような事象が発生した場合が危機管理の対象範囲になるのでしょうか。様々な考え方がありますが、一つの考え方として以下のような対象範囲を示します。

(1) 自然災害、戦争

- ① 地震や津波による災害
- ② 台風、ゲリラ豪雨等の災害
- ③ 日本を脅かす戦争や紛争

(2) 事故

- ① 爆発、火災、建物倒壊等の重大な事故
- ② スポーツ団体の活動に起因する重大な事故
- ③ 役職員にかかる重大な人身事故

(3) インフルエンザ等の感染症

(4) 犯罪

- ① 建物施設破壊、放火、誘拐、恐喝、脅迫及びサーバーへの攻撃を含む外部からの不法な攻撃
- ② 試合や競技会・フェスティバル等に対する外部からの不法な攻撃

²⁵⁷ 2017年3月27日那須雪崩事故検証委員会報告書でも、「講習会終了後に事故事例やヒヤリハット事例を集積、共有しておらず、十分な反省や改善策の検討・引継が行われていなかった。」と指摘されているとおり、各団体や組織におけるヒヤリハット事例の収集の重要性が今後益々高まっていくと考えられます。

²⁵⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_13.pdf

- ③ スポーツ団体の法令違反、役職員による背任、横領等の不祥事
- ④ 所属選手その他アントラージュによる刑事事件
- (5) 試合や競技会・フェスティバル等における八百長の発覚等重大な事件により発生する信用失墜
- (6) 個人情報の流出
- (7) その他上記に準ずるスポーツ団体の経営及び運営上の緊急事態

本事例は、上記(4)④に該当します。刑事事件の場合は警察との連携や、刑事処分とスポーツ団体内部の処分のタイミング等、考慮要素も複雑に絡んで来ますので、予めルールを定めておき、場当たりの対応にならないようにすることが大切です。

② 緊急時の通報体制等

危機管理の対象範囲に該当する事象が発生した場合に、どのようなフローでスポーツ団体まで情報が上がってくるかという視点から通報体制を整備しておくことも大切です。まず、被害者や当該事象を認知した関係者からの通報を受ける窓口を一元化しておく必要があります。

その上で、通報を受けた担当者は、速やかに事務局長、危機管理委員会、倫理委員会又は(それらが組織されていなければ)理事会に報告するためのフローを予め規程として定め、役職員に対して周知徹底しておくことも重要です。

さらに、緊急事態が発生した場合、所管官公庁に届出を必要とするときは、迅速に会長や理事長等スポーツ団体の責任者の承認を得た上で所管の官公庁に届け出ることも予め規程しておく必要があるでしょう²⁵⁹。

加えて、スポーツ団体としては事実関係を把握するためにも、関係者からヒアリングを実施することになりますが、その際に関係者の調査協力義務を定めた規程²⁶⁰が存在しないと、本事案のように調査に協力してもらえないという事態が生じかねません。もちろん、規程があっ

²⁵⁹ ここでも、JFA のリスク管理に関する資料が参考になります。特に、リスク管理規則 19 条で「緊急事態のうち、所管官公庁に届出を必要とするものは、会長の承認を得て、正確かつ迅速に所管の官公庁に届け出る。」としており、所管官公庁への届出については会長の承認が必要である旨明記されています。

http://www.jfa.jp/about_jfa/report/PDF/k20170914_1_2.pdf

²⁶⁰ この点について 2013 年 12 月 19 日付スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議による「スポーツを行う者を暴力等から守るための第三者相談・調査制度の構築に関する実践調査研究協力者会議報告」内の「スポーツ団体処分手続モデル規程(試案)」第 19 条第 2 項・第 3 項では、

「2 事実調査委員会は、審査対象者又はその他当該事案に関係する者・団体等に対して、事実関係について説明及び証拠資料の提出を求め、直接事情を聴取し、現地調査をするなど必要な調査をすることができる。

3 **本協会の加盟員等は、前項の事実調査委員会の調査に協力しなければならない。」**

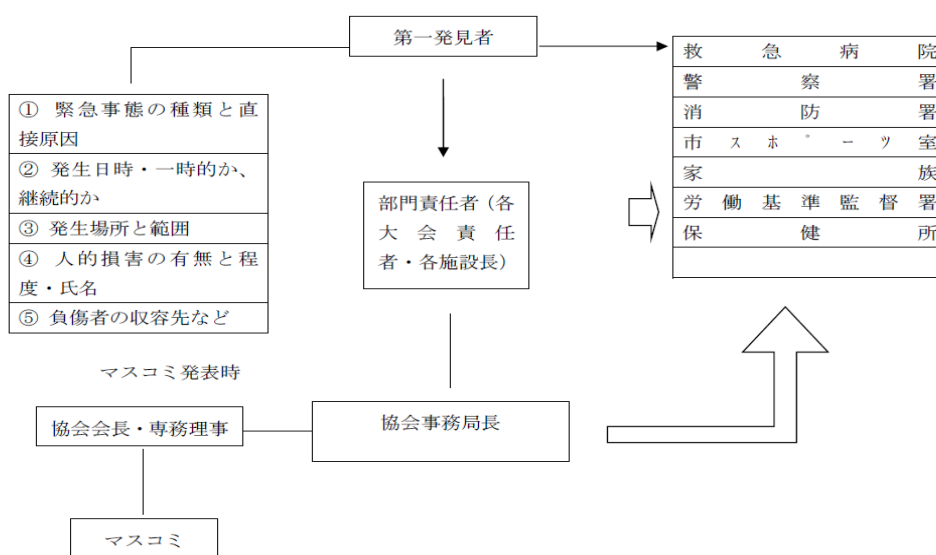
として、事実調査委員会による事情聴取や証拠資料提出要請の根拠規程を定めると共に、加盟員等に対する調査協力義務を定めている。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/020/toushin/_icsFiles/afieldfile/2014/01/17/1343415_01.pdf

たからといってその実効性を持たせるためには調査協力義務違反に対する制裁等も予め規程の中に盛り込むなどの工夫が必要であることは言うまでもありませんが、規程すら存在しない場合及び規程があったとしても調査協力義務を負わない者に対して調査をしようとする場合は、調査協力を要請し、同意を得た上で調査を行わざるを得ず、スポーツ団体としての対応が後手後手に回ってしまうおそれがあることを改めて認識すべきでしょう。

(参考)緊急時の通報体制フロー図(川崎市スポーツ協会の「危機管理マニュアル要綱」(平成 24 年 4 月)26 ページより引用)

緊急時の通報体制



◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」²⁶¹
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」²⁶²
- ・ 63 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ①懲罰制度の構築 e 懲罰制度の対象者と同一の範囲の者について、報告・通報義務と調査に対する協力義務を課していること」²⁶³
- ・ 109 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築 ③内部通報制度、相談制度の構築」²⁶⁴
- ・ 121 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築」²⁶⁵
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」²⁶⁶

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 171 ページ 「7 NF のインテグリティ(高潔性)に関するフェアプレーガイドライン (4) 暴力の根絶、セクハラ・パワハラの禁止」²⁶⁷
- ・ 181 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン (1) 危機管理体制

²⁶¹ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁶² http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁶³ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²⁶⁴ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²⁶⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²⁶⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

²⁶⁷ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_10.pdf

の構築」²⁶⁸

- ・ 184 ページ 「8 NF の危機管理に関するフェアプレーガイドライン（2）不祥事発生時の対応」²⁶⁹

【参考文献】

全日本柔道連盟第三者委員会報告書（「柔道女子暴力的指導問題に対する第三者委員会」2013年3月12日付答申）²⁷⁰

「学校事故対応に関する指針」（平成28年3月31日文科初第1785号）²⁷¹

日本体育協会「スポーツリスクマネジメントの実践 — スポーツ事故の防止と法的責任 —」²⁷²

日本水泳連盟日本代表選手団向けの危機管理マニュアル²⁷³

日本スポーツ仲裁機構（JSAA）ガイドブック²⁷⁴

危機管理法大全（西村あさひ法律事務所・危機管理グループ）

実戦リスクマネジメント（株式会社インターリスク総研）

リスクマネジメント規程集（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）

広報入門—プロが教える基本と実務（田中正博ほか・宣伝会議）

教育のリスクマネジメント（田中正博ほか・時事通信出版局）

²⁶⁸ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

²⁶⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_11.pdf

²⁷⁰ http://www.judo.or.jp/wp-content/uploads/2013/09/20130611_setsumei_jouhou.pdf

²⁷¹ http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/anzen/1369565.htm

²⁷² http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/kurabushien/risk_webbook2015/index.html#42

²⁷³ https://www.swim.or.jp/files/crisis_management.pdf

²⁷⁴ <http://www.jsaa.jp/guide/governance/p09.html>

類型 10) その他法令違反 ～個人情報保護法違反

<事例>

あるスポーツ団体では、所属する選手から、自分の個人情報の管理はどうなっているのか、あらゆる情報をスポーツ団体に提供しているがきちんと管理されているか気になる、との不安を訴えられました。スポーツ団体としては、個人情報の管理についてどのような注意を払うべきでしょうか。

また、コンプライアンス全般について、スポーツ団体はどのような姿勢で臨むべきでしょうか。

◆ 対応のポイント

スポーツ団体も、従業員を雇い、各種設備等を利用し、組織として、社会内で事業活動をする法人に他なりません。したがって、当然、スポーツに直接関連するものに限らず、他の分野の事業体と同様、その事業活動に関連する各法令を遵守し、関係する法令の制定・改正に注意する必要がありますから、そのための体制を構築することが求められます。また、スポーツ団体はそれぞれが加盟する団体(日本オリンピック委員会、日本スポーツ協会(旧日本体育協会)等)の規定を遵守すべき点にも注意が必要です。

個人情報保護に関しては、2017年5月30日、改正個人情報保護法が施行されました。これに伴い、同法の対象事業者の範囲が格段に広がり、スポーツ団体も多数対象になっているものと思われますので、それらのスポーツ団体においては同法の遵守が必要となります。

◆ コンプライアンス強化のための実践案

(1) 法令を遵守する旨の規定の整備

まず、スポーツ団体として法令遵守を徹底する意思を有していること、そしてそのための体制を整備することを対外的にも対内的にも示すため、定款その他の規定で明確に示すことが重要です。

法令を守ることなど当然であり、スポーツ団体として認識していればよく、敢えて宣言したりすることではないようにも思われるかもしれませんが、それでは不十分です。組織運営をする以上、法令遵守を内外に明言することで、初めて役職員の認識も徹底されますし、外部からの信用も得られます。また、そのための体制を整備することで初めて、随時改正され新たな対応を求められる法令の遵守が可能となります。

(2) 法令遵守のための体制の整備

法令遵守を徹底するためには、上述のような規定の下、コンプライアンスを専門とする委員会等の組織を立ち上げ、コンプライアンスの責任者・担当者を明確に定めることが重要です。そしてその際、当該組織の中に、少なくとも一部のメンバーとして、外部の有識者を招聘することが望ましいといえます。そうすることで、スポーツ団体内部の人間だけでは気づきにくいことや、より専門的な知見を得ることができます。

このような責任者・担当者や委員会が中心となって、コンプライアンスのために必要となることを随時フォローするとともに、適宜スポーツ団体内における研修や調査、制度設計等を行うことで、十分なコンプライアンスが可能となります。

(3) 法令遵守のためのコンプライアンス研修の実施

① 個人情報保護法

個人情報の保護に関する法律(通称「個人情報保護法」)は、従前、5000人以下の個人情報を取り扱う者は同法に基づく義務の対象外とされていました。しかしながら2017年5月30日施行の法改正により、このような限定は取り除かれました。また、同法の対象となる「事業者」とは、営利活動をしている者に限らないと解されています。

以上の結果、これまで同法の対象外だったスポーツ団体も、多くが新たに対象となりま

した。そのため、各スポーツ団体は登録されている選手の情報等、同法に基づき適切に取得し、管理することが求められます。

例えば、競技会における記録も、各選手の氏名等と併せて個人情報に該当すると判断される余地もありうる場所ですので、利用目的を特定の上(同法 15 条)、予め公表するか各参加選手に通知をし(同法 18 条 1 項)、利用目的に沿った利用・公開について同意を得ておくといでしょう(同法 23 条)。

② その他関連法令等

上述した個人情報保護法の例のように、スポーツ団体はその事業を遂行するに当たり、様々な関連法令を確認の上遵守する必要があります。

典型的には、一般法人法等の当該スポーツ団体が該当する各種法人法規や労働基準法等従業員の雇用に関する各種労働法規が挙げられます。また当然のことながら、スポーツ団体の事務所などに関連して民法や借地借家法をはじめとする各種民事法が挙げられますし、刑事法への抵触が無いようにすることもまた、当然のことです。

このように、スポーツ団体に遵守が求められる法令は極めて多岐にわたることを認識した上で、上述したコンプライアンスのための各種規定・体制の整備を行うことが重要です。

◆ スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン参照部分

- ・ 37 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (2) 法令遵守」²⁷⁵
- ・ 41 ページ 「1 コンプライアンス強化全般に関するガイドライン (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守」²⁷⁶
- ・ 45 ページ 「2 コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン (1) コンプライアンス推進組織の設置」²⁷⁷
- ・ 129 ページ 「3 コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン (1) スポーツ団体役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施」²⁷⁸

◆ NF 組織運営におけるフェアプレーガイドライン参照部分

- ・ 49 ページ 「1 NF 運営全般に関するフェアプレーガイドライン(2) 法令遵守」²⁷⁹

²⁷⁵ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁷⁶ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_04.pdf

²⁷⁷ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_05.pdf

²⁷⁸ http://www.jsaa.jp/ws/compliancereport2017_02_06.pdf

²⁷⁹ http://www.jsaa.jp/ws/goverreport2014_02_04.pdf

