



内閣府

平成30年6月19日（火）
内閣府公益認定等委員会

公益財団法人日本レスリング協会からの報告書について

内閣府公益認定等委員会（以下「委員会」という。）は、本年4月27日、公益財団法人日本レスリング協会に対し、公益認定法第27条第1項の規定に基づく報告要求を行いました。

これを受けて、同年5月31日に同法人から報告書が提出されました。同報告書について、6月15日の委員会において議論されましたので、その結果を公表します。

＜委員会における議論の結果＞

- ・ 当委員会が指摘した9件の事例については不適切であり、理事会、評議員及び監事のそれぞれに責任が存するものと認識されている。
- ・ 当委員会及び協会の第三者委員会が、改善が必要と指摘した事項について、改善のための取組を進める方向が示されていることは一定の評価。
 - － ハラスメント行為の防止に向けた具体的手段等を含む倫理規程等の改訂（平成30年8月末日途）
 - － 代表選手の明瞭な選考基準の作成等を内容とする規程の作成（平成30年8月末日途）
 - － 理事・監事等の役員につき、外部有識者数の増員や任期に一定の期限を設ける等の検討（平成30年8月末日途）
- ・ 現時点では方向性が示されたところであり、具体化は今後の作業となっているもの。引き続き協会の対応を注視していく。

(参考資料1) (公財) 日本レスリング協会からの報告書の概要

(参考資料2) (公財) 日本レスリング協会からの報告書

※上記報告書及び概要の公表については、同協会の同意を得ています。

(参考資料3) (公財) 日本レスリング協会に対する報告要求のポイント

(参考資料4) (公財) 日本レスリング協会に対する報告要求全文

※個人情報保護のため、個人名をアルファベット表示していますが、原文は実名です。

(参考資料5) 公益法人制度に係る資料

【本件問合せ先】

内閣府公益認定等委員会事務局 山崎、落合

TEL : 5403-9538 (直通)

FAX : 5403-0231

平成 30 年 5 月 31 日

報道機関 各位

内閣府公益認定等委員会に対する報告書の提出について

公益財団法人 日本レスリング協会

平成 30 年 4 月 27 日、内閣府公益認定等委員会から当協会に対し、公益認定法第 27 条第 1 項の規定に基づく報告要求（以下「本報告要求」といいます。）がなされたことを受けて、当協会は、本日、報告書（以下「本報告書」といいます。）を提出しました。本報告書の概要は下記のとおりです。

記

1 内閣府公益認定等委員会から「公益法人として事業を実施する上で適切性を欠く疑いがある」と指摘された事案に対する当協会の事実認識及びその適否

当協会では、内閣府公益等認定委員会に提出された告発状に端を発する所謂「パワーハラスメント」疑惑に係る問題（以下「本件パワハラ問題」という。）につき、第三者委員会に調査を依頼し、平成 30 年 4 月 5 日、同委員会から調査報告書（以下「本調査報告書」という。）の提出を受けた。

この点、当協会理事会では、本件パワハラ問題に係る事実認定及びその評価については、第三者委員会の調査報告の内容を真摯に受け止めることを改めて確認した。

そこで、本報告書においては、本調査報告書に記載された本件パワハラ問題に係る事実認定及びその評価に従って、本報告要求で指摘された個別の事案毎に当協会において不適切であったと認識している点を挙げて報告を行ったものである。

2 当該事案が相当の期間にわたり発生してきたことに対する当協会の理事会、評議員及び監事の責任に関する認識

当協会の理事会、評議員及び監事（以下「役員等」という。）においては、公益財団法人として事業を実施する上で適切性を欠くと疑われる事案が生じることを防止し、また、万一当該事態が生じた場合には早期にこれを発見して適切に対処すべく、所謂内部統制システムや監査監督制度等を構築すべき責務を負っているものと認識している。しかしながら、当協会においては、今般、本報告要求指摘事項及び本調査報告書で指摘された事案につき、相当の期間にわたり発生していたにも拘わらず、これを早期に認識して対処することができていない。それ故、当協会の役員等においては、本来構築すべき適切な内部統制システム、監査監督制度を構築することができておらず、この点に関して責任があるものと認識している旨報告を行った。

3 内閣府公益認定等委員会から改善に向けた取組が必要と指摘された事項に関する

る当協会の認識

本報告要求1(2)(ア)乃至(エ)で指摘された事項の多くは、調査報告書第6「提言」においても同様の指摘がなされている事項である。当協会としては、本報告要求及び本調査報告書の指摘事項を真摯に受け止め、当該事項につき改善に向けた取組の必要性があると認識している旨を報告した上で、再発防止に向けた取組を実施していく旨報告を行った。

4 当協会の法人内部のガバナンスの向上や再発防止に向けた今後の取組方針

当協会は、法人内部のガバナンスの向上や再発防止に向けて、本報告要求及び本調査報告書の指摘事項を踏まえて、今後、以下の取組を実施することを決定した旨報告した。

(1) パワーハラスメントに係る行為者への処分

本調査報告書では、栄和人氏（以下「栄氏」という。）につき、倫理規程第4条1号に該当し、同規程第11条に基づく適切な処分を検討すべきとの指摘がなされている。

当協会理事会は、本調査報告書において4つのパワーハラスメント行為が認定されたことを重く受け止め、倫理規程第11条に基づく処分（解任）を相当との判断をなしたことから、6月23日に開催予定の評議委員会に、倫理規程第11条に基づき栄氏の解任処分を諮ることを決定した。

(2) 公益通報者保護規程等の改訂

本報告要求及び本調査報告書では、公益通報者保護規程の改訂・当協会内部における苦情処理システムの構築に関する指摘がなされている。

これを受けて、当協会では、倫理委員、当協会理事数名及び顧問弁護士をメンバーとした公益通報者保護規程等改訂チームを組成し、平成30年6月末を目途に、同チームにおいて、現在の規程の問題点の棚卸、倫理規程第4条(1)乃至(4)に規定する各禁止行為に該当する事案が生じた場合における内部相談窓口の設置、公益通報者保護法に基づくガイドライン等を踏まえた改定案を作成し、同規程の改訂案を倫理委員会に諮ってその確認を経た上で、理事会の承認を経て施行する。また、上記取組と並行して、平成30年7月末を目途に、内部通報窓口を依頼する当協会と利害関係のない弁護士を選定することを決定した。

(3) 倫理規程・倫理委員会規程の改定

本報告要求及び本調査報告書においては、当協会におけるハラスメント的行為の防止に向けた教育の実施が指摘されている。

これを受けて、当協会では、顧問弁護士、倫理委員及び理事数名をメンバーとした倫理規程及び倫理委員会規程改訂チームを組成し、平成30年8月末を目途として、役員・指導者を対象とした倫理研修の義務化等によるハラスメント行為の防止に関する具体的手段、倫理規程違反者に対する懲罰に係る規定を盛り込んだ内容の改定案を作成し、その後、理事会の決議を経て、改定後の規程を施行することを決定した。また、同規程の改定後、会長声明の発表等の手段によって、登録選手・指導者、役員その他関係者に対し、倫理規程の存在及び内容を周知・徹底していくことも併せて決定した。

(4) 選手とコーチとの間におけるルール作り

本報告要求及び本調査報告書では、選手の練習環境整備や指導方針に関する選手とコーチとの間におけるルール作りに関する指摘がなされている。

これを受けて、当協会では、顧問弁護士、理事数名及び強化委員数名をメンバーとして、選手指導指針作成委員会（仮称）を組成し、平成30年8月末を目途に、選手側から指導者側に対し、指導方針・練習環境等に関する要望があった場合における指導者側の対応指針を作成し、理事会の承認を経てこれを施行していくことを決定した。また、上記指導指針の作成と並行して、選手側が練習環境の整備、その他指導方針に関して指導者側に対して要望がある場合に、選手と指導者の間にたって、選手の方針を指導者側に相談する窓口を設置すべく、平成30年7月末を目途として、選手経験者を中心として数名の指導方針・練習環境等相談員（仮称）数名を選任し、選手側が積極的に指導方針に関して相談することが可能となる環境を整えていくことを決定した。

(5) 代表選手・ナショナルコーチの選考過程の公平・公正及び透明化

ア 代表選手の選考について

本報告要求及び本調査報告書では、代表選手選考過程及び強化指定選手選考過程の公平、公正及び透明化に関する指摘がなされている。

これを受けて、当協会では、顧問弁護士、各強化委員長及び理事数名をメンバーとして、選手選考規程作成チームを組成し、平成30年8月末を目途に、当該チームにおいて、明瞭な選考基準の作成することや選考基準を事前に広く公表すること等を内容とする選手選考規程案を作成し、その後、理事会の承認を得た上でこれを施行していくことを決定した。

イ ナショナルチームのコーチ選考について

本調査報告書では、代表選手の選考と併せて、ナショナルチームのコーチの選考過程に関しても公平、公正及び透明化をすべきとの指摘が存する。

これを受けて、当協会では、顧問弁護士、各強化委員長及び理事数名をメンバーとして、ナショナルチームの指導者選考指針検討委員会（仮称）を組成し、平成30年8月末を目途に、コーチの人選に係る原案の作成に関しては多様な意見を徴する等して原案作成のプロセスを合理的に説明可能なものとなるよう、今後の指導者選考の指針につき検討し、必要に応じて選考規程等の作成を進めていくことを決定した。

(6) 外部人材の登用等

本調査報告書では、当協会の運営に関して、理事その他役員につき、レスリングとは異なる分野の有識者の数を増員すること等により組織を活性化させること等が指摘されている。

これを受けて、当協会は、顧問弁護士及び理事数名をメンバーとした組織改革委員会（仮称）を組成し、当該委員会において、平成30年8月末を目途に、外部有識者の登用に向けた理事の選出区分を定める内規の改訂、理事会決議事項その他重要事項の意思決定過程に関する規程の整備等を進めていくことを決定した。

5 会計処理に係る問題についての今後の調査方針

当協会においては、平成30年5月20日に開催された緊急理事会において、本告発状に記載された会計処理に係る問題の調査につき、当協会監事、顧問弁護士その他、当協会と利害関係のない弁護士及び公認会計士を委員とした内部調査委員会を組成し、当該委員会において、会計処理に係る問題の調査を実施することを決定した。

具体的な調査期間については、概ね調査開始から3か月程度と史料されるが、今後の詳細なスケジュール等については、当該委員会の組成後に改めて報告する予定である。

以上

(参考資料 2)

日レ協発第66号
平成30年5月31日

公益認定等委員会
委員長 山下 徹 殿

公益財団法人日本レスリング協会
会長 福田 富 貴

報 告 書

「貴法人の運営組織及び事業活動の状況に関する報告書の提出について」(平成30年4月27日付け府益第429号)により報告を求められた事項について、別紙のとおり報告します。

担 当 者	
氏 名	
電話番号	
電子メールアドレス	

(別紙報告内容)

1 報告要求記載の事実に対する当協会の認識等

- (1) 当協会が公益法人として事業を実施する上で適切性を欠く疑いがあると考えられる事案（報告要求1(1)(ア)乃至(ケ)。以下「報告要求指摘事実」という。）に対する当協会の認識及びこれに対する適否

ア はじめに

当協会では、貴委員会に提出された告発状（以下「本告発状」という。）に端を発する所謂「パワーハラスメント」疑惑に係る問題（以下「本件パワハラ問題」という。）につき、第三者委員会に調査を依頼し、平成30年4月5日、第三者委員会から調査報告書（以下「本調査報告書」という。）の提出を受けた。

この点につき、当協会の理事会では、本件パワハラ問題に係る事実認定及びその評価については、第三者委員会の調査報告の内容を真摯に受け止めることを確認した。

したがって、本調査報告書に記載された本件パワハラ問題に係る事実認定及びその評価については、これを当協会として事実と認定し、また、その評価についてもこれに従うことを前提に、個別の報告要求指摘事実につき、以下のとおり回答する次第である。

イ 報告要求指摘事実に対する当協会の認識及びその適否

(ア) 報告要求指摘事実(ア)

当該事実については、本調査報告書第5・2(4)において事実と認定された上で、当該行為につき、「長年にわたって眼を掛けてきた弟子が離れていったことに対する師の逆恨みにも似た狭量な心情の発露としか解されず、およそ敬意や思いやりのかけらもない不適切な発言である。したがって、この発言は、パワーハラスメントであると認める。」として、パワーハラスメント行為に該当すると評価されている。

当協会は、本調査報告書のとおり、報告要求指摘事実(ア)を事実と認めた上で、当該行為は、パワーハラスメント（本調査報告書に規定するパワーハラスメント行為。以下同じ。）に該当するものであって不適当であったと認識している。

(イ) 報告要求指摘事実(イ)

当該事実については、本調査報告書第5・2(8)において事実と認定された上で、当該行為につき、「理事会における議論を経て最終的には強化委員会への一任が決議されたものの、その選考過程は不明確であり、「公平性及び公正性」が確保されておらず、しかも、本来選考基準を満たしている者に対する十分な説明を行っていないことと照らすと、かかる選任行為は、むしろ伊調を選考か

ら排斥する行為と解すべきであり、選考から外された伊調に対するパワーハラスメントと認めざるをえない」として、パワーハラスメントに該当すると評価されている。

当協会は、本調査報告書の記載どおり、報告要求指摘事実(イ)を事実と認めた上で、当該行為がパワーハラスメントに該当するものとして不相当であったと認識している。

(ウ) 報告要求指摘事実(ウ)

当該事実については、本調査報告書第5・2(9)において事実と認定された上で、「ナショナルチームの先輩コーチと後輩コーチの間における発言としては配慮に欠けたものであり、その発言は栄の優位な立場を背景とした敬意や思いやりのない不適切なものであったと言わざるをえず、パワーハラスメントに該当するというべきである」と評価されている。

当協会は、本調査報告書の記載どおり、報告要求指摘事実(ウ)を事実と認めた上で、当該行為がパワーハラスメントに該当するものであって、不相当であったと認識している。

(エ) 報告要求指摘事実(エ)

当該事実については、本調査報告書第5・3(4)において事実と認定された上で、「当該合宿に参加した多勢のコーチや選手が見ている中で問答無用の態で一方向的に叱責したうえ、その叱責の程度が甚だしいこと、さらには、田南部一人を叱責して湯元には何も言わなかったことから、栄のこの行動は、パワーハラスメントにあたる。」と評価されている。

当協会は、本調査報告書の記載どおり、報告要求指摘事実(エ)を事実と認めた上で、当該行為はパワーハラスメントに該当するものであって、不相当であったと認識している。

(オ) 報告要求指摘事実(オ)

当該事実については、報告要求指摘事実(イ)と同様、当協会において、選手選考基準が不明確であって公平性及び公正性が確保されておらず、また、本来選考基準を満たしている者に対する十分な説明を行われなかったことに鑑みれば、当事者に不公平・不平等な取扱いを受けたとの認識を招きかねない不適切なものであって、改善に向けた取り組みが必要であると認識している。

(カ) 報告要求指摘事実(カ)

当該事実のうち、サポートメンバーがアップ場に入れなかった点については、本調査報告書第5・2項(13)で認定されているとおり、オリンピックでは割り当てられるIDが少ないことから、サポートメンバーにIDを割り当てられなかったことによるものであって、ルールによって生じた不可避的な制約であると認識している。他方、係る事情については、伊調選手に対して十分な説明をす

る等丁寧なコミュニケーションを図る必要があり、これが実施されていない点において不相当であって、改善に向けた取り組みが必要であると認識している。

(キ) 報告要求指摘事実(キ)

当該事実については、上記報告要求指摘事実(カ)と同様、当事者に対し十分な説明をする等丁寧なコミュニケーションを図るべきであるにも拘わらず、異動の理由や当該ポストの重要性の説明が十分に行われていないという点において不相当であって、改善に向けた取り組みが必要であるものと認識している。

(ク) 報告要求指摘事実(ク)

当該事実については、本調査報告書第6・3項で、「選手の強化体制を巡って、関係者より意見徴収し、あるいは関係者間で十分なコミュニケーションをとった上で、できるだけ多くの者が納得するようなルール作りがなされず、どちらかというところ場当たりの対応が上から一方的になされたことによって、関係者間で混乱が拡大するとともに、不満と不安が増幅したことに起因している」と指摘されているとおり、指導方法、指導方針に関する選手とコーチとの間におけるルール作りがなされていなかったという点で、不適切であって、今後、改善に向けた取り組みが必要であると認識している。

(ケ) 報告要求指摘事実(ケ)

当該事実については、栄和人氏（以下「栄氏」という。）からのメールに対し、複数の関係者が、「伊調選手と田南部力氏（以下「田南部氏」という。）がいないことを好意的にとらえている」と読み取っていることに鑑みれば、当該言動は、当時強化本部長という立場にあった者の言動として不適切であったと言わざるを得ないものと認識している。

(2) 報告要求指摘事実が相当の期間に亘って発生してきたことに関する当協会の理事会、評議員及び監事の責任に関する認識

ア 理事会の責任

当協会は日本におけるレスリングの統括団体として、レスリングを発達させることにより、国民の体力向上とスポーツ精神の涵養に資することを目的とし（定款第3条）、公益財団法人としての認定を受けた団体である。この点、当協会定款第24条では、理事は理事会を構成し、法令及び定款で定めるところにより当協会の職務を執行する旨規定され、同31条では、本協会の業務執行の決定、理事の職務執行の監督等は理事会の権限と定められている。

それ故、当協会の理事会は、公益財団法人として事業を実施する上で適切性を欠くと疑われる事案が生じることを防止し、また、万一当該事態が生じた場合には早期にこれを発見して適切に対処すべく、所謂内部統制システム・監査監督制度等を構築すべき責務を負うものである。

それにも拘わらず、当協会においては、今般、本報告要求指摘事項及び本調査報告書で指摘された事案につき、相当の期間にわたり発生していたにも拘わらず、これを早期に認識して対処することができなかった。

係る状況に鑑みれば、当協会の理事会は、本来構築すべき適切な内部統制システム、監査監督制度を構築することができておらず、この点に関して責任があるものと認識している。

イ 評議員の責任

当協会定款第15条によれば、理事及び監事の選任は評議員会の決議事項とされている。それ故、評議員は、理事及び監事の選解任を通じて、当協会の職務執行が法令及び定款に従い適切に行われるよう管理・監督すべき責務を負っているものと解される。

この点、当協会理事会が、上記のとおり、本来構築すべき適切な内部統制システム、監査監督制度を構築することができていないことに鑑みれば、評議員においても、理事の選解任を通じた管理・監督という点において、適切であったとは言い難く、この点において責任が存するものと認識している。

ウ 監事の責任

当協会定款25条によれば、監事の職務として理事の職務執行の監査が規定されており、当該監査権を実効性のあるものとすべく、監事には理事及び使用人に対する事業の報告請求権が付与されている。

上記のとおり、本報告要求指摘事項及び本調査報告書で指摘された事案が相当の期間にわたり発生していたにも拘わらず、当協会の内部において、これを早期に認識して対処することができなかった状況に鑑みれば、適正に監査・監督がなされていたとは言い難く、この点において、監事にも責任が存するものと認識している。

2 当協会として改善が必要と思われる事項について

(1) 改善が必要と思わる事項に対する取り組みの必要性に係る当協会の認識

ア トップアスリート等への支援について

(ア) 選手の練習環境の整備

本報告要求1(2)(ア) i で指摘された「選手の練習環境の整備」に係る問題点は、本調査報告書第6・3（選手とコーチとの間におけるルール作りの必要性）においても指摘されているところである。すなわち、本調査報告書第6・3では、伊調選手の男子合宿への参加や女子合宿終了後に田南部コーチの指導を受けることにつき、ナショナルチーム全体でのコンセンサスが形成されていなかったことから、不利益な取扱いがなされていた事実を指摘した上で、その原因として、選手の強化体制を巡る関係者間のコミュニケーションが不足したまま、

納得感のあるルール作りのないままに場当たりの対応がなされたことが指摘されているとおりであって、改善の必要があるものと認識している。

当協会としては、本報告要求及び本調査報告書の指摘事項を真摯に受け止め、後述のとおり、選手指導指針の作成、指導方針相談員の新設等を行うことにより、当該問題の改善に向けた取り組みを推進していく。

(イ) 大会当日における選手に対する支援

本報告要求1(2)で指摘された「大会当日における選手に対する支援」という点に関しては、当協会として、所謂選手ファーストの理念に基づき、当然に最大限の支援を行われるべきであると考えている。

しかしながら、ご指摘のとおり、ルール上の制約等から一定の制約が不可避免的に生じる場合も存するところ、この点に係る説明やコミュニケーション不足に起因して、係る制約が一部の選手・関係者に不公平感を生じさせてしまったものと認識している。

本調査報告書第5・2(13)では、ロンドン五輪の際に伊調選手のサポートメンバーが試合当日に練習場に入れなかったという事例が記載されている。かかる事例は、オリンピックの場合には割り当てられるIDが少なくサポートメンバーにまでIDを配布することができないことによって生じる不可避免的な制約であるが、この点についての説明やコミュニケーションが不十分であった結果、選手の側に、理不尽な取扱いを受けたものとして不公平感を生じさせたものと推察される。

そこで、当協会としては、今後このような事態が再発することのないよう、引き続き選手ファーストの理念に基づき最大限の支援を行うとともに、不可避免的な制約が生じる場合においては、選手・関係者の納得が得られるよう十分な説明を尽くし、コミュニケーションを図ることを周知・徹底していく。

イ 選手選考に係るプロセスについて

本報告要求1(2)(イ)で指摘された「選手選考に係るプロセス」については、本調査報告書第6・4においても指摘されているところである。

この点、本調査報告書第6・4(1)では、女子の世界大会派遣選手の選考基準に関して、選考対象となる二つの大会の優勝者が異なる場合にプレーオフではなく強化合宿での様子を踏まえて強化委員長とコーチが決定している点につき、公平性・公正性が担保できているとはいいがたいとの指摘がなされている。また、本調査報告書第5・2(8)記載では、平成22年11月のアジア競技大会の代表選手として伊調選手が選考されなかった件につき、『選考過程が不明確であり、「公正性及び公平性」が確保されておらず、しかも、本来選考基準を満たしている選手に対する十分な説明を行っていない』として、パワーハラスメントに該当すると評価されているものであって、当然、改善に向けた取り組みの必要性があるものと

認識している。

当協会としては、本報告要求の指摘並びに本調査報告書における提言を真摯に受け止め、同じく本調査報告書で指摘を受けたナショナルチームのコーチ選考の方法と併せて、後述のとおり、基準の明確化・事前公表の徹底等を内容とした選手選考規程等を作成することによって、公平、公正及び透明化を図るべく、改善に向けた取り組みを推進していく。

ウ 当協会内部におけるハラスメント行為の防止等に向けた取り組みについて

(ア) ハラスメント的行為の防止等に向けた教育の充実について

本報告要求 1 (2)(ウ) i で指摘された「ハラスメント的行為の防止等に向けた教育の充実」という点に関しては、本調査報告書第 6・2(2)においても、「倫理規程の所轄部署である倫理委員会において、倫理規程の適用者全員に対し、倫理規程にかかる研修を徹底させるとともに、倫理規程が十分に周知徹底されているか否かの監督活動をさせるべき」との提言がなされていることから明らかとなっており、当然、改善に向けた取り組みの必要があるものと認識している。

当協会としては、今般、一部の選手やコーチ及び関係者に対し、日頃の練習、大会当日、選考・強化その他様々な場面において、「パワーハラスメント」を受けたと訴えられていることを真摯に受け止め、今後の再発防止に向けて、後述のとおり、当協会役員、指導者を対象とした倫理研修の義務化を内容とする倫理規程及び倫理委員会規程の改訂を中心に改善に向けた取り組みを推進していく。

(イ) 当協会内部における苦情処理システムの構築

本報告要求 1 (2)(ウ) ii で指摘を受けた「当協会内部における苦情処理システムの構築」という点については、本調査報告書第 6・2 項(1)において、現状の公益通報者保護規程の適用対象が協会の職員に限定されていること等が問題点として指摘されているとおり、この点についても、改善に向けた取り組みの必要性があるものと認識している。

当協会としては、本報告要求における指摘及び本調査報告書における提言内容を真摯に受け止めた上で、後述のとおり、公益通報者保護規程の適用対象の拡大や所謂「外部窓口」の設置により、より実効性のある内部通報者保護制度を確立すべく、同規程の改訂を内容とした改善に向けた取り組みを進めていく。

エ 問題が発生した場合における対応の在り方について

本報告要求 1 (2)(エ)で指摘を受けたとおり、本件報道がなされた直後の当協会の対応は、拙速に過ぎるものであって不適切であったものと認識している。

すなわち、係る対応は、一方的な報道がなされている状況において、係る報道の中に明らかに事実でない内容が含まれていることに鑑みて、当協会や加害者とされた指導者らに対する誤解を訂正すべく見解を公表したものである。しかしな

がら、当該見解の公表は、本件問題に対する協会としての対処方針が十分に議論されておらず、また、一部の関係者からのヒアリングしか行っていない状況で行われたものである上、事実関係につき断定的な表現を用いて否定しまっていること等に鑑みれば、結果として、拙速に過ぎるものであって、不適切であったと言わざるを得ない。

今般の反省を踏まえて、今後、本件のような問題が生じた場合には、理事会その他必要な会議体において問題に対する調査対象、調査方法、調査内容の発表方法等を十分に検討した上で、調査結果が判明するまでの間は不用意に見解を公表することは厳に慎み、慎重な配慮をもって対処することを徹底していく。

(2) 当協会の内部のガバナンスの向上や再発防止に向けた今後の取り組み(調査報告書に記載された提言を含む)

ア パワーハラスメントに係る行為者への処分

(ア) 本調査報告書第6・1項では、栄氏の伊調選手及び田南部氏に対する行為につき、栄氏が理事であることに鑑み、倫理規程第4条1号に該当するとして、同規程第11条に基づく適切な処分が必要であるとの提言がなされていることから適切な処分を行う必要があると認識している。

この点、倫理規程第11条では、理事が同規程第4条に違反した場合の処分につき、定款第27条に基づき、相当な処分をするものと定められているところ、定款第27条では、評議委員会の決議によって、理事を解任することができる旨規定されている。

平成30年5月20日に開催された臨時理事会では、現行の規程に基づく栄氏の処分の適否につき議論をした結果、本調査報告書において4つのパワーハラスメント行為が認定されたことを重く受け止め、理事会の意見として、現行の倫理規程及び定款に基づき解任処分とすることを相当とする旨の決議がなされた。これを受けて、当協会は、同年6月23日に開催される評議委員会に、倫理規程第11条に基づき栄氏の解任処分を諮ることを予定している。

(イ) また、この点に関連して、現行の倫理規程では、倫理規程違反者に対する処分につき、評議員・理事・役員等の解任、名誉職及び委員会委員の解任、職員の処分、登録者の処分が簡易に定められているのみで、その具体的な手続や処分内容・処分方法の適正を担保する規程が存しないという問題が存する。

そこで、当協会においては、後述のとおり、倫理規程の改訂作業を進めるにあたって、倫理規程に違反した場合に処分をする場合の手続、処分方法、処分内容についても議論を進め、この点についても規程の改定に加えていくものとする。

イ 公益通報者保護規程等の改定

(ア) 現状における問題点

- ① 公益通報者保護規程の適用対象が協会の職員その他就業規則の適用される者に限定されており、登録選手・コーチ等の関係者が同規程の適用対象外となってしまうこと。
- ② 倫理規程第4条(1)乃至(4)で禁止される各行為（パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等）は、必ずしも公益通報者保護法第2条第3項に定める「通報対象事実」に該当するとはいえず、当該禁止行為に該当する事案が生じた場合に、これに係る苦情につき相談を受ける窓口が定められていないこと。
- ③ 現状の規程に基づく公益通報窓口が当協会の事務局であって、所謂「外部窓口」とはいえず、相談者の側からすれば、通報によって不利益な取扱いを受ける恐れを排除できず、安んじて通報・相談等ができない状況にあること。

(イ) 問題に対する対処・改善の方針

- ① 公益通報者保護規程の適用対象を当協会の登録選手、役員その他関係者にまで拡張する。
- ② 倫理規程第4条(1)乃至(4)に規定する各禁止行為に該当する事案が生じた場合において、これに係る苦情等の相談を受けるための内部相談窓口を設置する。
- ③ 公益通報、窓口につき、協会と利害関係のない弁護士等に変更することにより純然たる「外部窓口」を設置する。
- ③ その他、公益通報者保護法に基づく民間事業者向けガイドライン等を参照にして、現在の規程の問題点を洗い出し、より実効性のある制度を構築すべく、規程の改訂作業を進める。

(ウ) 今後の具体的な対応

- ① 当協会顧問弁護士、倫理委員及び当協会理事数名をメンバーとした公益通報者保護規程等改訂チームを組成し、平成30年6月末を目途に、同チームにおいて、現在の規程の問題点の棚卸、倫理規程第4条(1)乃至(4)に規定する各禁止行為に該当する事案が生じた場合における内部相談窓口の設置、公益通報者保護法に基づくガイドライン等を踏まえた改定案を作成し、同規程の改定案を倫理委員会に諮ってその確認を経た上で、理事会の承認を経て施行する。
- ② 上記と並行して、平成30年7月末を目途に、内部通報窓口を依頼する当協会と利害関係のない弁護士を選定する。

ウ 倫理規程・倫理委員会規程の改定

(ア) 現状における問題点

- ① 倫理規程の内容面につき、「各種ハラスメント行為の禁止」が規定されているものの、当該規程を遵守させるための具体的な手段が規定されておらず、ハラスメント行為の防止に向けた教育の機会等が確保されていないこと。
- ② 倫理規程の運用面につき、当該規程が全く形骸化してしまっており、その存在が登録選手及び登録役員その他関係者に周知・徹底されていないこと。
- ③ 倫理規程に違反した者に対する処分（懲罰）につき、手続や処分内容の適正を担保するための規程の整備が十分とはいえないこと。

(イ) 問題に対する対処・改善方針

- ① 今般の問題を受けて、各種ハラスメント行為の防止に向けた教育を充実させるべく、当協会の役員・指導者を対象に倫理研修を義務化することとして、当該内容を反映させた倫理規程に改定する。
- ② 倫理規程が形骸化している現状を踏まえて、改定後の倫理規程につき、会長声明その他の手段により、倫理規程の存在及びその内容を当協会の選手、指導者、役員その他関係者に周知徹底していく。
- ③ 倫理規程の所轄部署である倫理委員会において、当該規程が十分に周知徹底されているか否かの監督を実行する。
- ④ 倫理規程違反者に対する処分につき、懲罰委員会の設置、違反者に対する告知・聴聞ないし弁明の機会の付与、処分内容の明確化、処分内容に対する不服申し立て制度等の整備を行う。

(ウ) 今後の具体的な対応

- ① 当協会顧問弁護士、倫理委員会及び当協会理事数名をメンバーとした倫理規程及び倫理委員会規程改訂チームを組成し、平成30年8月末を目途として、上記倫理研修の義務化によるハラスメント行為の防止に向けた具体的手段及び倫理規程違反者に対する懲罰に係る規定を盛り込んだ内容の改定案を作成し、その後に理事会の決議を経て、改定後の規程を施行する。
- ② 同規程の改定後、会長声明の発表等の手段によって、登録選手・指導者、役員その他関係者に対し、倫理規程の存在及び内容を周知・徹底していく。

エ 選手とコーチとの間におけるルール作り

(ア) 現状における問題点

- ① トップアスリートの練習環境その他指導方針に関して、選手から指導者側に要望があった場合に、これに対応する体制が確立されておらず、場当たり的な対応が一方的になされ、またその点に関する説明が十分になされていないことがあったこと。

- ② トップアスリーの指導方針に関して、ナショナルチーム全体でのコンセンサスが形成されておらず、関係者（指導者）間で十分なコミュニケーションがとられておらず、結果として一部の選手及びコーチに対し不利益な取扱いがなされていたこと。

(イ) 問題に対する対処・改善方針

- ① 選手側から指導方針、練習環境等につき指導者側に要望があった場合、現場で個別に判断をするのではなくナショナルチーム全体で情報共有した上で、指導者全体会議等の協議の場を設けてコンセンサスを形成していく制度を構築すべく、選手指導に関する指針を作成する。
- ② 上記会議体でコンセンサスを得た結論については、指導者側から選手に対し、当該判断に至った理由につき、十分に説明する機会を設けなければならないものとする。

(ロ) 今後の具体的な対応

- ① 当協会顧問弁護士、当協会理事数名、強化委員数名をメンバーとして、選手指導指針作成委員会（仮称）を組成し、平成30年8月末を目途に、選手側から指導者側に対し、指導方針・練習環境等に関する要望があった場合における指導者側の対応指針を作成し、理事会の承認を経てこれを施行していく。
- ② 上記指導指針の作成と並行して、選手側が練習環境の整備、その他指導方針に関して指導者側に対して要望がある場合に、選手と指導者の間にたって、選手の方針を指導者側に相談する窓口を設置すべく、平成30年7月末を目途として、選手経験者を中心として数名の指導方針・練習環境等相談員（仮称）数名を選任し、選手側が積極的に指導方針に関して相談することが可能となる環境を整えていく。

オ 代表選手・ナショナルコーチの選考過程の公平・公正及び透明化

【代表選手選考について】

(ア) 現状における問題点

- ① 女子の選手選考につき、天皇杯と明治杯とで優勝者が異なる場合にプレーオフではなく強化合宿での様子を見て強化委員とコーチが決定している点につき、男子の選考方法と比して、基準が不明確であって、公平性・公正が担保されていないこと。
- ② 上記代表選手の選考過程と同様に、強化合宿に呼ばれる選手（以下「強化指定選手」という。）の選考プロセスについても、公平・公正が担保されておらず、不透明であること。
- ③ 通常要求される国際大会への派遣要件を満たしているにもかかわらず、代表選手に選考されなかった選手に対し、当協会から十分な説明がなされて

いないこと。

(イ) 問題に対する対処・改善方針

- ① 代表選手選考基準及び強化指定選手選考基準の公正化、公平化及び透明化を図るべく、万人に納得感のある明瞭な基準を定めた上で、当該選考基準を事前に広く公表するものとする。
- ② 選考基準を決定した際やこれを変更する場合には、当該選考基準の作成に係る経緯を、強化委員会その他選考基準作成の責任者から十分に説明するものとする。

(ウ) 今後の具体的対応

当協会顧問弁護士、各強化委員長及び理事数名をメンバーとして、選手選考規程作成チームを組成し、平成30年8月末を目途に、当該チームにおいて、上記改善方針を組み込んだ選手選考規程案を作成し、その後、理事会の承認を得た上でこれを施行していく。

【ナショナルチームのコーチ選考について】

(ア) 現状における問題点

ナショナルチームのコーチの人選に係る原案が、専務理事を中心とした少数の人の意見を中心に決定され、当該内容を幹部会で承認され、さらに理事会がこれを承認しているが、理事会では反対意見が述べられることなく、いわば無風状態のもとで承認がなされていること。

(イ) 問題に対する対処・改善方針

- ① コーチの人選に係る原案の作成に関しては多様な意見を徴する等して、原案作成のプロセスを合理的に説明可能なものとする。
- ② 後述のとおり、外部人材の登用・原案作成過程の明確化等を通じて、理事会における議論を活性化させ、強化体制の決定プロセスに多数の者の意見を反映させていく。

(ウ) 今後の具体的な対応

当協会顧問弁護士、各強化委員長及び理事数名をメンバーとして、ナショナルチームの指導者選考指針検討委員会（仮称）を組成し、平成30年8月末を目途に、今後の指導者選考の指針につき検討し、必要に応じて選考規程等の作成をすすめていく。

カ 外部人材の登用等

(ア) 現状における問題点

- ① 協会における現在の理事の大半がレスリングに長期間に亘って関わってきた「レスリング関係者」であり、そのため執行部の提案内容が理事会で意見を述べられることがないまま承認されることが常態化してしまっていること。

- ② 理事会決議事項の原案の作成、幹部会による執行部の承認といった意思決定過程における決定・報告の方法が明確に定められておらず、十分な議論がなされないままに重要事項の意思決定がなされていること。

(イ) 問題に対する対処・改善方針

- ① 組織を活性化させるため、協会の運営に関する理事・監事等の役員につき、外部からレスリングとは異なる分野の有識者数を増員し、理事会を含む協会での議論を活性化させる。
- ② 理事、役員等の任期につき一定の限度を設けることを検討する。
- ③ 理事会決議事項にかかる原案作成、執行部による承認の方法その他意思決定過程における役割分担や報告の仕組みを明確にする。

(ウ) 今後の具体的な対応

当協会顧問弁護士及び理事数名をメンバーとした組織改革委員会（仮称）を組成し、当該委員会において、平成30年8月末を目途に、上記改善方針を踏まえて、当協会の理事の選出区分を定める内規の改訂、理事会決議事項その他重要事項の意思決定過程に係る規程の整備を進めていく。

3 当協会の会計処理に係る問題

本告発状に記載された会計処理に係る問題についても当協会として主体的に検証を行い、問題点が発見されれば早期に対応していくべきであるとの指摘がなされている。

この点、当協会においては、平成30年5月20日に開催された緊急理事会において、本告発状に記載された会計処理に係る問題の調査につき、次回理事会の開催される平成30年6月8日までに、当協会監事及び顧問弁護士の他、当協会と利害関係のない弁護士及び公認会計士を委員とした内部調査委員会を組成し、当該委員会において、会計処理に係る問題の調査を実施することを決定した。

具体的な調査期間については、概ね調査開始から3か月程度と思料されるが、今後の詳細なスケジュール等については、当該委員会の組成後に改めて報告させていただく予定である。

以上

聞き取り調査の結果

○いわゆる「パワーハラスメント」疑惑に関し、公益認定等委員会事務局が、関係者から聞き取りを実施。

○以下のような、組織において責任ある立場にある者としては不適當な言動、又は、組織として必要なルールやコミュニケーションが欠如していた事案があった。

・協会の第三者委員会報告書において「パワーハラスメント」に該当すると評価された4件。

・参加資格があるBの希望にもかかわらず、他の選手を国際大会に派遣したが、その理由の説明が不十分。

・五輪当日において、Bへの十分なサポートがなかったことについての説明が不十分。

・強化体制変更により、五輪で好結果を残した者が新たなポストに異動になったが、異動の理由や当該ポストの重要性についての説明が不十分。

・女子選手の男子合宿への参加に関し、ルールを設定することなく、その時々々の現場の判断で参加の可否を決定。

・B等が参加しなかった世界選手権後、Aが複数の者に、B等がないことを好意的にとらえている趣旨のメッセージを送信。

⇒上記事案については、公益法人として事業を実施する上で、不適切なものであった疑いが極めて高い。

協会に対して報告を求めめる内容

①左記の事案が事実であると認識しているか、事実である場合、その適否についてどのように認識しているか

②相当の期間にわたり発生してきたことにつき、理事会、評議員会及び監事の責任をどのように認識しているか

改善が必要と思われる事項

○公益認定等委員会として、協会の適正な事業運営のために下記のような取組が必要ではないかと考える。

- (ア) トップアスリート等に対する支援
 - i) 選手の最適な練習環境の整備・提供に係る基本的な仕組みについて検討。
 - ii) 大会当日の選手に対し、最大限支援。制約が生じる場合の丁寧なコミュニケーションに最大限努力。
- (イ) 選手選考プロセスの透明性の向上、又は、選考結果に対する説明責任を果たす等の取組を検討。
- (ウ) ハラスメント的行為の防止等に向けた取組
 - i) ハラスメント的行為の防止に向けた教育を充実。
 - ii) 「外部窓口」の設置を含め、ハラスメント行為等に対する実効性ある苦情処理システムを構築。
- (エ) 問題が発生した場合における法人としての対処の手順、手続について検証・整理。

協会に対して報告を求めめる内容

- ① 左記の取組を行う必要性について、それぞれどのように認識しているか
- ② 左記の取組や第三者委員会報告書に記載された提言も含め、法人内部のガバナンスの向上や再発防止のため、どのように取り組んでいくのか
(今後のスケジュール含む)

※会計処理に係る問題については、法人として実態解明に向けた対応の説明を求める。

※協会からの回答期限は5月31日。

府 益 第 4 2 9 号
平成30年4月27日

公益財団法人日本レスリング協会
代表者 福田 富昭 殿

公益認定等委員会
委員長 山下 徹

貴法人の運営組織及び事業活動の状況に
関する報告書の提出について（報告要求）

標記について、貴法人の事業の適正な運営を確保するために必要と認められますので、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号。以下「公益法人認定法」という。）第27条第1項及び第59条第1項の規定に基づき報告を求めます。

については、理事会で検討し、機関決定の上、下記により平成30年5月31日までに報告を作成・提出願います。提出の際、理事会における議論の詳細を議事録として添付してください。

記

1 報告を求める事項

平成30年1月19日、当委員会は、貞友義典弁護士から、「告発状」と題する文書の提出により、貴法人に係る情報の提供を受けました。本情報提供には、一部の選手やコーチ及びその関係者が貴法人幹部からいわゆる「パワーハラスメント」を受けたこと、貴法人において不正な会計処理が行われていること等の内容が含まれているところです。これに関し、当委員会事務局において、本情報提供中、いわゆる「パワーハラスメント」疑惑とされる問題についての調査を優先して必要な調査を行ってきたところです。

さて、今回の対応の契機となった情報提供においては、個別具体的な事案を挙げ、それらがいわゆる「パワーハラスメント」である旨が主張されているところですが、貴法人の第三者委員会調査報告書（以下「第三者委員会報告書」という。）に言及されているように、スポーツにおけるパワーハラスメントの概念は未だ定まったものがあるとは言いがたく、また、職場等におけるパワーハラスメントについても、その事

実関係の認定については厳密な手続が必要なものであり、多くは司法機関の判断や行政・司法上の調停手続等による解決が通例となっているものです。

一方で、公益法人において、「パワーハラスメント」を訴える声が相当数発生しており、それに対し、法人内において必要な対応がなされていないとの合理的な疑いがあるとすれば、公益目的事業が真に適正に実施されているのか、法人のガバナンスが適切に機能しているのか等公益法人監督上の問題が発生しているとの疑いを持たざるを得ない状況が存在していると言えると思われまます。今回の調査は、このような観点から、事実立脚して、貴法人においてその法人運営に関し改善すべき点はないか、ということを中心的な視点として行ったものです。

このような調査を行った結果を踏まえ、以下の点につき、貴法人としての認識等を御説明ください。

(1) 公益法人として事業を実施する上で適切性を欠く疑いがあると考えられる事案について

当委員会事務局においては、本件に関し、「パワーハラスメント」を受けたと主張する情報提供者側、「パワーハラスメント」を行ったと指摘された者を含む貴法人側の双方に対し、聞き取りを行うとともに、併せて、第三者委員会報告書の内容についても分析したところです。その結果、以下(ア)～(ケ)に掲げる事案に関しては、個人の人格への配慮を欠いた言動、又は、相手方にとって不公正・不平等な取扱いを受けたとの認識を招きかねない組織としての不作為であったと考えられます。このため、これらの事案については、組織において責任ある立場にある者としては不適当な言動があった、また、組織として必要なルールやコミュニケーションが欠如していたという点において、貴法人が公益法人として事業を実施する上で、不適切なものであった疑いが極めて高いと考えています。

- (ア) 平成22年2月の女子合宿の際、当時監督の地位にあった貴法人のAがBに対し、「よく俺の前でレスリングできるな。」などと言ったこと
- (イ) 平成22年のアジア競技大会の代表選手選考の際、本来出場権を有するはずのBにつき、明確な理由を説明することなく、選考外としたこと
- (ウ) 平成22年9月のモスクワ世界選手権の際に、AがCに対し、Bの指導をしないようきつく言ったこと
- (エ) 平成27年2月、貴法人の指示により合宿を抜けた2人のコーチのうちCのみを、Aが叱責し、途中で帰らせたこと
- (オ) 平成23年以降、参加資格があるBが希望していたにもかかわらず、他の選手を国際大会に派遣し、その理由の説明が十分に行われていなかったと考えられること
- (カ) 平成24年のロンドン五輪の際、Bの試合日において、サポートメンバーがアップ場に入れなかったところ、その理由について十分に説明が行われていな

かったと考えられること

- (キ) ロンドン五輪後の強化体制変更において、同五輪において好結果を残した男子の強化委員長を、重要なものとして新たに設けられたポストに異動させたが、現在、当該ポストが実質的な活動をしていないとの話があることに鑑みれば、その異動の理由や当該ポストの重要性の説明が十分に行われていなかったと考えられること
- (ク) ロンドン五輪後にBの男子合宿への参加を禁じる一方で、リオ五輪後には別の女子選手が男子合宿に参加する等、貴法人としての明確なルールを設定することなく、その時々現場の判断で練習参加を認めるか否かが決められていたと考えられること
- (ケ) 平成29年8月、パリでの世界選手権後、Aが複数の者に対し、BとCがいないことについて、好意的にとらえている趣旨のメッセージを送信したこと

つきましては、

- ①これらの事案それぞれについて、貴法人として事実であると認識しているか否か、また、事実である場合、その適否についてどのように認識しているか御説明ください。
- ②また、これらの事案が、相当の期間にわたり発生してきたことにつき、貴法人の理事会、評議員会及び監事の責任をどのように認識しているかについて御説明ください。

(2) 貴法人として改善が必要と思われる事項について

委員会としては、(1)で挙げた事案のみならず、貴法人の業務運営等に関し、様々な指摘がなされている中、今後、貴法人及びその関係者が気持ちを一つにし、定款に掲げられた目的の実現に向けて一丸となって、適正に事業を運営していくためには、以下(ア)～(エ)に掲げるような取組が必要であると考えています。

(ア) トップアスリート等に対する支援について

i. 選手の練習環境整備について

貴法人として取り組む選手の強化においては、練習相手の確保や、選手層の厚みを増すという観点も含めて、合宿等による集団での練習が大きな意味を持っています。一方で、既に高い技術レベルに達しているトップアスリートについては、望む形で練習できる環境を整備することが、その者のモチベーションや高い技術レベルの維持・向上の観点からも必要とされることが考えられます。

このことを踏まえれば、貴法人は、選手の練習環境の在り方、とりわけトップアスリートが自らが望む練習環境を求める場合の手続等に関し一定のルールを設定する等最適な練習環境の整備・提供に係る基本的な仕組みについて検討すべきであると考えられます。

ii. 大会当日の選手に対する支援について

選手が各種大会において力を発揮し、優良な成績を収めるためには、日頃の練習環境のみならず、大会当日における各種支援も極めて重要です。貴法人として、大会当日において選手に対する最大限の支援を行うべきであることは言うまでもありません。しかしながら、様々な事情により、このような支援に一定の制約（例えばルール上の制約）が生ずる可能性も否定できません。

そのような場合には、貴法人として、その理由等について選手や関係者が納得できるように説明する等、丁寧なコミュニケーションに最大限の努力を払うべきであると考えられます。

(イ) 選手選考に係るプロセスについて

貴法人に関しては、海外の大会に出場する代表選手、とりわけ女子代表選手の選考のプロセスの不公正を指摘する声が上がっており、これに関連する事案について（1）で言及したところです。

男子と女子の選手層の相違等、実態に即した専門的な見地からの判断を要するとも考えられる本問題について、委員会として、直ちに現状の選考方法そのものの是非を論ずるものではありませんが、様々な大会に出場することが選手にとって自らの力を試し競技レベルを向上させるための極めて重要な機会であり、また選考理由を明確にすることで落選者の競技へのモチベーションを持続せしめることは定款に掲げる貴法人の目的であるレスリングの発達に資すると考える者はレスリング関係者の中でも相当数存在するのではないかと考えられるところです。これらに鑑みれば、貴法人として、現状の選考方法について選手がどのように感じているかも踏まえつつ、選手選考プロセスそのものの透明性を向上させる、又は、選手等直接の関係者はもちろん広く社会に対しても、選考結果に対する説明責任をしっかりと果たすようにする等の取組を検討すべきであり、このような取組は、レスリング競技を支える国民の支持を強固にすることにもつながるものと考えられます。

また、本件情報提供においては、代表選手の選考のみならず、強化合宿と呼ばれる選手の選考プロセスの不公正に関する指摘もあり、この点についても、透明性の向上及び選考の説明責任という観点から、併せて何らかの改善方策が検討されることが望ましいと考えられます。

(ウ) 貴法人内部におけるハラスメント行為の防止等に向けた取組について

i. ハラスメント的行為の防止に向けた教育の充実について

本件情報提供については、一部の選手やコーチ及びその関係者が、日頃の練習、大会当日、選考・強化その他様々な場面において、貴法人の幹部から「パワーハラスメント」を受けたと訴える内容が、その相当部分を占めています。主張されている個々の事案が「パワーハラスメント」であるか否かについては、

上述のとおり委員会として判断する立場にはありませんが、いわゆるハラスメントに相当する、あるいは、ハラスメントに類する行為（以下「ハラスメント行為」という。）はどのような組織においても発生し得るものです。

このような前提に立った上で、貴法人内部においても、定期的にハラスメント行為の防止に資する教育が行われることが必要であり、速やかにそのような機会の新設を図るべきと考えられます。

ii. 貴法人内部における苦情処理システムの構築について

i で述べたとおり、ハラスメント行為はどのような組織においても発生し得るものであり、それに係る苦情について、相談を受け適切に処理するための仕組みを設けておくことも、同様にいかなる組織にも求められるものです。

貴法人においては、暴力やハラスメント行為の根絶をうたった倫理規程が存在し、同規程に違反する事案が発生した場合に必要な調査を行う倫理担当理事や倫理委員会等が設けられていますが、これらの構成員の大部分は、貴法人に属するいわば内部の人間です。法人内部でハラスメント行為が行われた場合、特に行為者が相応の地位にある人間であれば、相談者は自らに不利な結果をもたらすことを恐れ相談しにくい心理となるのが一般的であり、このことに鑑みれば、貴法人には、様々な場面において、選手やコーチがハラスメント行為を受けたと感じた際に、安んじてこれについて苦情を訴え、また相談できる仕組みが存在しないものと考えられます。貴法人は、本事案の経過を十分に検証しつつ、外部の者が通報を受け対応を行う、いわゆる「外部窓口」の設置を含め、ハラスメント行為等に対する実効性ある苦情処理システムを構築すべきであると考えられます。

(エ) 問題が発生した場合における対応の在り方について

本件に係る報道があった平成30年3月1日付けで、貴法人は、報道された事案の一切を否定する「一部報道に関する当協会の見解について」と題した文書を発表しましたが、貴法人が否定した事案の一部は、その後、第三者委員会報告書において、「パワーハラスメントに該当するというべき」とされたものです。この間の経過をみると、まずは第三者による事実の調査を行った上で、当該結果を踏まえて貴法人としての認識を表明するのがあるべき手順であったと考えられ、本件に関する貴法人の初動対応は拙速に過ぎ、適切なものであったと評価することは困難です。今回の反省を踏まえ、何らかの問題が発生した場合に、貴法人としてどのような手順、手続で対処するのか、改めて検証の上、整理すべきであると考えられます。

つきましては、

- ①上記の取組を行う必要性について、貴法人として、それぞれどのように認識しているか御説明ください。

②また、上記の取組や第三者委員会報告書に記載された提言（6項目）も含め、貴法人として、法人内部のガバナンスの向上や再発防止のため、どのように取り組んでいくのか、今後のスケジュールも含め、御説明ください。

(3) 貴法人の会計処理に係る問題について

本件情報提供においては、貴法人の会計処理に係る問題についても指摘されているところですが、今回の調査に当たっては、上述のとおり、情報提供中、いわゆる「パワーハラスメント」疑惑とされる問題についての調査を優先して行ったところです。

当委員会としては、情報提供中の貴法人の会計処理に係る問題について、引き続き必要な調査を行っていく予定ですが、これと並行して、貴法人においても主体的に検証を行い、問題点がもし発見されれば、早期に対応していくべきと考えられます。つきましては、当該問題について、貴法人として、どのように実態を解明していく予定なのか、今後のスケジュールも含め、御説明ください。

2 報告書様式

別添様式により報告書を作成してください。

3 提出方法

書面により提出してください。

4 留意事項

本報告要求に対する報告の提出がない場合や報告内容に虚偽が含まれた場合には、公益法人認定法第66条の規定に基づき過料が科される可能性があります。

【参考】公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）（抄）

第27条 行政庁は、公益法人の事業の適正な運営を確保するために必要な限度において、内閣府令定めるところにより、公益法人に対し、その運営組織及び事業活動の状況に関し必要な報告を求め、又はその職員に、当該公益法人の事務所に立ち入り、その運営組織及び事業活動の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2及び3 （略）

第59条 内閣総理大臣は、第27条第1項の規定による権限（第6条各号に掲げる一般社団法人又は一般財団法人に該当するか否かの調査に関するものを除く。次項において同じ。）を委員会に委任する。

2 （略）

第66条 次のいずれかに該当する場合には、公益法人の理事、監事又は清算人は、50万

円以下の過料に処する。

一及び二 (略)

三 第27条第1項(第59条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この号において同じ。)の報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第27条第1項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。

<本件担当者> (照会先、報告を書面により提出する際の名宛人)

公益認定等委員会事務局

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-5-1 虎ノ門37 森ビル12階

TEL [REDACTED] FAX [REDACTED]

公益法人制度に係る資料

(目次)

資料1	「公益三法」による新公益法人制度	1
資料2	公益認定等委員会の役割と構成	2
資料3	現在の公益法人数	3
資料4	公益法人に対する監督の仕組み	4
資料5	報告要求に関する参照条文	5

「公益三法」による新公益法人制度

～「民による公益の増進」を目指す～ 明治31年の民法施行以来110年ぶりの大改革

- ・平成18年5月26日 公益法人制度改革関連三法案の可決・成立
- ・平成20年12月1日 新制度の施行

(従前の民法による公益法人制度)

- ◎ 法人設立の主務官庁制・許可主義の下、法人の設立と公益性の判断が一体

<民法上の社団法人・財団法人>

- 「公益法人」の設立
= 各主務官庁の許可制
 - ・ 自由裁量
 - ・ 縦割り行政
- 公益性の判断
 - ・ 各主務官庁の自由裁量 (判断基準の規定なし)

○ 税制優遇：法人格付与と連動

- ・ 法人税は収益事業のみ課税
- ・ 一定要件を満たす特定公益増進法人に対する寄附金について所得控除あり

分離

(「公益三法」による新公益法人制度)

- ◎ 主務官庁制・許可主義を廃止し、法人の設立と公益性の判断を分離

<公益社団法人・公益財団法人>

- 「公益性」の認定
= 一般法人からの申請を民間有識者からなる第三者委員会が審査・答申→行政庁(内閣総理大臣又は都道府県知事)が認定処分

○ 税制優遇：「公益性」認定と連動

- ・ 法人税は収益事業のみ課税。ただし、公益目的事業の認定を受けたものは収益事業でも非課税
- ・ 公益法人は全て特定公益増進法人。一定要件を満たせば寄附金の税額控除あり(23年度)

<一般社団法人・一般財団法人>

- 「一般法人」の設立
準則主義 登記のみで設立

- ◎ 平成20年12月現在、特例民法法人(旧公益法人)は全国で24,317法人(うち国所管6,625)

移行申請

- ◎ 5年の移行期間(～平25.11末)内に、新制度への移行申請を行う必要あり ⇒ 申請ない場合、移行期間満了時に「みなし解散」

◎ 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律

- ・ 明確な基準を法定
- ・ 統一的な判断(縦割り行政からの脱却)

関連税法の規定

◎ 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律

◎ 整備法(新制度への移行手続等)

委員会の役割

○ 委員会の主要業務は、以下の3つ。

- ① 公益認定申請の審査(新規認定、変更認定)
- ② 公益法人の監督(報告徴収、立入検査、勧告等)
- ③ 法人との対話

※認定・勧告等は、委員会の答申を受け、内閣総理大臣の名で実施。

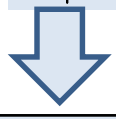
※報告徴収・立入検査は、公益認定法による内閣総理大臣の権限の委任に基づき、委員会の名で実施。

第4期委員名簿(平成28年4月～任期3年・国会同意人事)

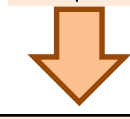
- | | |
|---------|---|
| 北地 達明 | 公認会計士、有限責任監査法人トーマツ パートナー インダストリー事業部長
兼 アドバイザリー開発部長 |
| 小林 敬子 | 前 前橋家庭裁判所所長 |
| ○ 小森 幹夫 | 公認会計士、元新日本有限責任監査法人シニアパートナー |
| 西村 万里子 | 明治学院大学法学部教授 |
| 堀 裕 | 弁護士、千葉大学理事・副学長 |
| 恵 小百合 | 江戸川大学名誉教授 |
| ◎ 山下 徹 | (株)NTTデータ相談役 |
| | (五十音順、敬称略) ◎委員長、○委員長代理 |

現在の公益法人数

	社 団	財 団	合 計
内閣府	805	1,662	2,467
都道府県	3,356	3,707	7,063
合計	4,161	5,369	9,530



- ・事務所が複数の都道府県
- ・複数の都道府県で事業



- ・事務所が1の都道府県内
- ・1の都道府県内で事業

(平成30年3月31日時点)

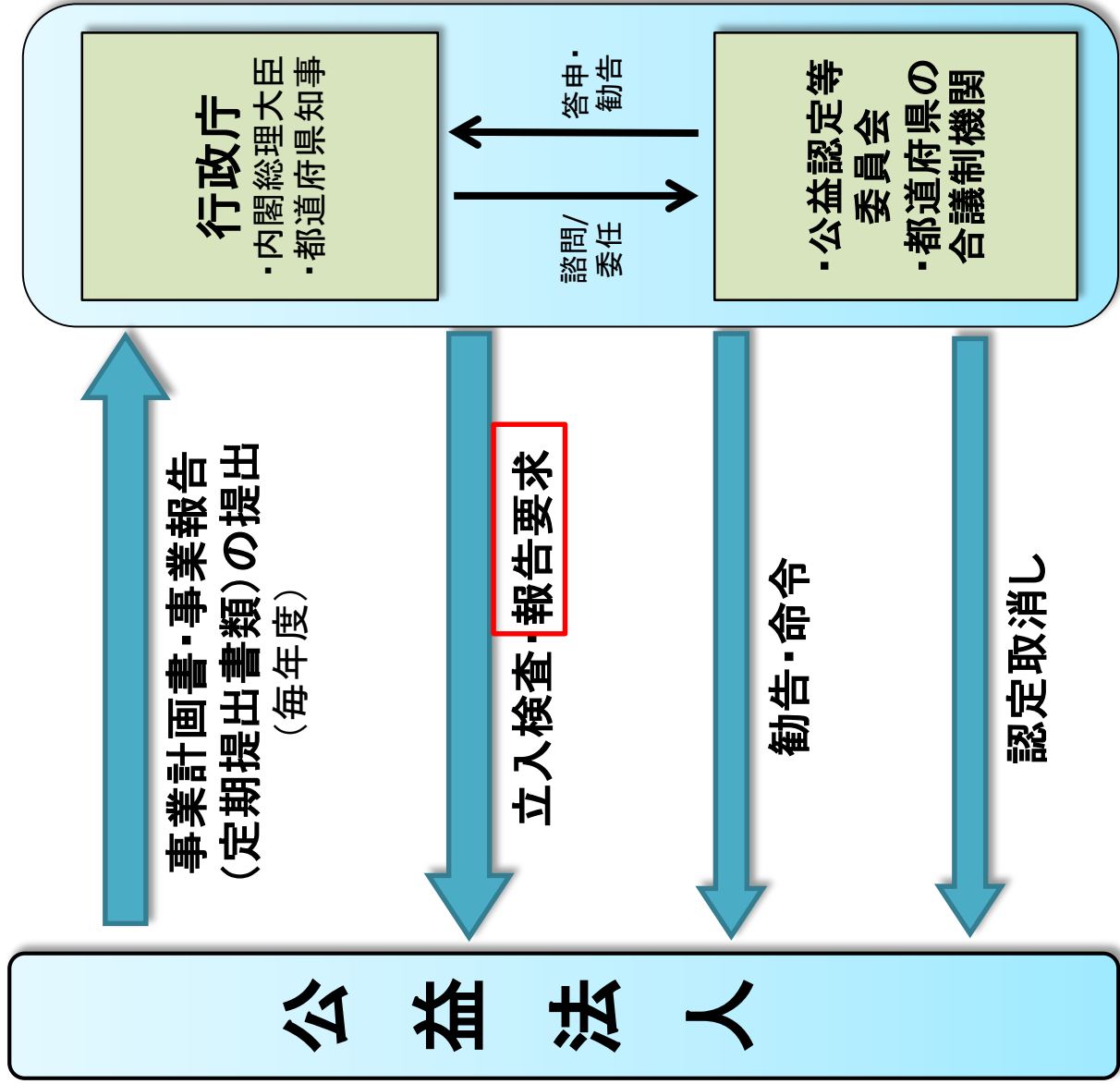
○最近の新規認定法人数

平成28年度 88件(うち国46件)
 平成27年度 92件(うち国47件)

○最近の変更認定処分数

平成28年度 406件(うち国108件)
 平成27年度 487件(うち国125件)

公益法人に対する監督の仕組み



＜内閣府分＞

○定期提出書類の提出件数

平成28年度 事業計画書 2,410件
事業報告 2,379件

○立入検査実施件数

3年に1回程度定期的に実施
平成28年度 633件

○報告要求実施件数

平成28年度 14件

○勧告件数

これまでに9件
※命令は実績なし

○認定取消し件数

これまでに8件
※法人からの取消申請によるものも含む

＜資料4＞

(平成30年3月31日時点)

報告要求に関する参照条文

- 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）

（報告及び検査）

第二十七条 行政庁は、公益法人の事業の適正な運営を確保するために必要な限度において、内閣府令で定めるところにより、公益法人に対し、その運営組織及び事業活動の状況に関し必要な報告を求め、又はその職員に、当該公益法人の事務所に立ち入り、その運営組織及び事業活動の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2及び3 （略）

（権限の委任等）

第五十九条 内閣総理大臣は、第27条第1項の規定による権限（第6条各号に掲げる一般社団法人又は一般財団法人に該当するか否かの調査に関するものを除く。次項において同じ。）を委員会に委任する。

2 （略）