

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に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=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>

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」

- ・ 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