

一般社団法人長崎県サッカー協会「コンプライアンス研修」

「別添1」

令和4(2022)年7月20日(水)19時～

一般社団法人 長崎県サッカー協会

専務理事 末吉成仁

(JFA コンプライアンス担当理事)

皆さんは、不正や不祥事等、コンプライアンス違反に関するニュースを見聞きしたとき、どのように感じますか。

なぜ法令を守らなければいけないのでしょうか。法令違反は、公的な処罰を受けることはもちろんですが、サッカー界に関わる私たちには法令等の遵守について強い意識を持たなければならない理由があります。

まず、サッカー協会は極めて公益性の高い事業を行う団体として認定を受けた法人であるということです。法令等の遵守に加え、高いコンプライアンス意識をもって行動することが求められます。サッカーは世界中で多くの人たちに愛されているスポーツであることから、国内はもとより国際社会からの期待に応えて行動すること、すなわち各国の法令等を遵守し、国や地域によって異なる文化、慣習などを尊重し行動することが求められます。

法令等を遵守して初めて社会的な信頼を獲得しサッカー協会の使命である「サッカーを通じてスポーツ文化を創造し、人々の心身の健全なる発達と社会の発展に貢献する」ことができるのです。

I. 法令等を遵守しなくてはならない理由

コンプライアンスは、一般的に「法規範」、「社会規範」、「内部規範」の3つを遵守することから成り立っているとされています。

「法規範」

民法、刑法、商法などを含む国内外の法律、法令、政令等を指します。法律の制定、改正動向や解釈、通達などにも注意を払って行動する必要があります。

「社会規範」

社会生活を営む上で欠かせない決まり事や道徳、慣例のことを指します。

海外における宗教上の決まり事や風習、慣習などにも配慮する必要があります。

「内部規範」

組織が定めた規程、規則等のことです。

組織のルールは組織運営、人事、法務、経理、受発注等の機能ごとにおのおの定める必要があります。

またルールに不備や不足がないかを常に点検し、必要な場合には新たに制定、改廃します。

II. 人権尊重と差別の禁止

人種、肌の色、民族、国籍、出自、性別、年齢、言語、障がい、性的指向、信条、宗教、政治、その他の事由を理由とする国家、個人又は集団に対する差別を行わない。また、人権を尊重し、差別を排除する環境作りに努め、人権侵害や差別に加担するような行為を行わない。

III. 適正な経理処理

(事 例) スポーツ競技団体に対する助成金の不正受給

- ① 2013年、ある競技団体が日本スポーツ振興センター（JSC）から選手育成事業の委託費を不正に受給していたことが発覚しました。同団体は、選手らに架空の領収書を書かせるなどして不正に委託費を受け取っていました。これに関わった同団体の事務局長は解任され、さらに、理事の半数が交代する事態となりました。
 - ② 2015年には、別の競技団体がJSCからの助成金や日本オリンピック委員会（JOC）を通じた国庫補助金を不正に受給していたことが明らかになりました。同団体は、旅行会社を利用して不正に受け取ったお金を協賛金として還流させていました。
- ◎ 助成金などの不正受給が判明した場合、助成金の返還、選手に対する受給資格停止処分、競技団体が関与した場合は競技団体に罰則が科されます。通常の処理と異なるなど経理処理に疑義を感じたら、見過ごすことなく、県協会に相談してください。

Q. スポンサー企業から無償で、しかも大量にその企業の商品を受け取る行為は問題ないでしょうか。また、広く一般に配布するようなプロモーション用のグッズなどを受け取ることは問題になるのでしょうか。

A. 公正な判断が妨げられる可能性があるため、「常識の範囲」を超えてスポンサーから無償で大量の商品を受け取るなどの行為は認められません。「常識の範囲」とは、業務上の意思決定に影響を及ぼさない、第三者が見て不自然でない範囲です。

ただし、プロモーション用の安価なグッズなどは、「公正な判断に影響を及ぼさない範囲」と考えられるため、よほど不自然でなければ許容範囲内と考えられます。

IV. ハラスメントの禁止

○ハラスメントの種類について

ハラスメント（嫌がらせ）には、以下のような種類があります。

ハラスメントの被害者が事実を訴えたこと（内部告発）を理由に不当な扱いを受けるなどの二次的な被害をセカンド・ハラスメントと言います。

また、ハラスメント被害に関する相談を受けた側は事実を他者に漏らさず、セカンド・ハ

ラスメント防止に努めましょう。公益通報者保護法に基づき、通報者が不利益を受けることはありません。

- セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）
性的嫌がらせ（男性から女性、女性から男性、同性から同性も含む）
- パワー・ハラスメント（パワハラ）
地位、人間関係等の職場内の優位性を利用して苦痛を与える行為
- ジェンダー・ハラスメント
性別により社会的役割が別れるという考えに基づく嫌がらせ（「男だろ、女のくせに」といった発言や男性だけに力仕事をさせたり、女性だけに給仕や雑用をさせる行為）
- マタニティ・ハラスメント
妊娠、出産、育休などを理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益を与える行為
- モラル・ハラスメント：言葉や態度等で精神的苦痛を味わわせる行為（無視、いじめ等）
- アルコール・ハラスメント
飲酒や一気飲みの強要、意図的な酔い潰し等不快感を与える冗談

Q. 周りに不快と感じる不適切な冗談を言う先輩がいます。周りの同僚はそれを聞いて笑っており、私も冗談なのだと割り切ろうとしていますが、毎日そのような冗談を言われるのがとても苦痛です。その先輩はサッカー界でも重鎮であり、刃向かうと、これから楽しみであるサッカーに関わる人生がうまくいかなくなるようで、意見を言えません。これはハラスメントでしょうか、それとも私が我慢するしかないのでしょうか。

A. 冗談だとしても人を傷つけることは許されません。直接その問題について先輩と話すことが難しい場合や、本人に直接話すことが問題の解決に結びつかないと思われる場合は、その先輩の上席者、又は県協会に相談してください。

ハラスメントは、「相手が不快と思うかどうか」が判断基準の一つです。親しさを表しているつもりでも、相手が不快に思うこともあります。不快と感じても言い出せない人がいることを忘れないでください。