

ガバナンス研究部会（第308回）議事録

日時：2024年4月19日（金）午後3時～5時

場所：WEB 会議

出席者：

（計18人）

【報告】

- 1 井上部会長より、〇〇氏の入会について諮ったところ、出席者全員の賛成で了承された。
- 2 井上部会長より、●●氏および●●氏から休会の申し出がありこれを承認したいとの説明があり、出席者全員の賛成で了承された。
- 3 井上部会長より、当部会の2023年活動実績および2024年度活動計画について学会事務局に提出した旨の報告がなされた。
- 4 小林会計担当幹事より、当部会の2023年度会計について報告がなされた。
- 5 今井部会員より、4月13日に開催された学会理事会の報告がなされた。
- 6 井上部会長より、当部会の年報の作成に関する進捗状況の報告がなされた。

【定例研究発表】

- 1 日大アメフト部員による大麻取締法違反事件の本質と再発防止策（今井祐部会員）

<概要説明>

- 日大アメフト部は危険タックル事件に続いて大麻取締役法違反の嫌疑で、2022年8月以降4人の立件者を出した。その後7人追加となったが、最初の北畠成文に対し、東京地裁は、懲役1年4か月、執行猶予3年の有罪判決、他の2人は略式起訴され罰金刑、残る者は不起訴となった。
- これだけ見れば、東京農業大のボクシング部員のケース（逮捕者は4人、大麻約59.6グラム保有）よりも軽微かもしれない。しかし、その起源は2018年にスポーツ推薦入部の南太平洋の島国からの海外留学生と言われ意外と根が深い（9年前からという説あり）。最初の逮捕者である北畠被告は公判で「高校3年から使用するようになっていたが」「澤田副学長（元検事）がもみ消すんだと思った」と述べている。
- 本件における①澤田副学長の12日間に及ぶパケットの保持や理事長・危機管理部長等に連絡しない越権行為や隠ぺい体質はどこから来るのかという問題と②高3から大麻を吸っているような学生を入学させる「スポーツ推薦制度」等に問題点がある。
- 第三者委員会（委員長：綿引万里子弁護士）は不適正な行為を生んだ基本的な原因として、「立証されていない事実や立証される可能性が低いとみなした事実を矮小化し、時にはないものとする、不都合な情報には目をつぶり、得られた情報を自分に都合よく解釈し、自己を正当化するという姿勢が全ての場面で顕著である」と断じた。そのうえで、寄付行為、役員規則、危機管理規則等の規則はしっかりあるが、情報遮断を主因とする、組織全体のガバナンスの機能不全、コンプライアンス不在等をもたらしたと指摘した。
- これは今井祐（2021）『新コンプライアンス経営』にある「ガバナンス／コンプライ

アンスの実効性を上げるためには制度とその運用と経営者資質の三位一体の改善・改革が必須の要件である」を実証するかのような事件である。その本質は、「厚労省」と守旧派との戦いでありいまだ決着してない。最大の問題点は第三者委員会が指摘する日大の理念（目的および使命）にある。即ち、「日本精神にもとづき、道統をたっとび、憲章にしたがい、自主創造の気風をやしないー」という右翼的思想についての改訂論議に関して、理事会が正面から向き合っていない点等にある。また、相撲部出身・アメフト部出身のOB会員・職員等守旧派の意識改革や職員の入れ換えがまだ終わってない。主として「文科省」により改革が理事会・評議会・監事会等で進みつつあるが、未だ途上にある。筆者はいくつかの問題点の指摘と改善案を意見として述べている。

<討議・意見>

- 運動部所属の学生に対するコンプライアンス意識の徹底に関して、まずはスポーツ推薦制度の見直しを行うことによって、大麻取締法違反を犯すような人物を入学させないようにすることが重要である。
- この問題は、日大だけの問題ではなく、大学を含めたスポーツ業界全体の問題として捉える必要がある。大麻などの検査の定期的な実施を制度化することや、日大の改善計画に記載されているように、大学スポーツ協会に加盟することも有効であろう。
- ガバナンスやコンプライアンスの実効性を高めるためには、制度・運用・経営者資質の三位一体の改善・改革が必須であるとの指摘は、その通りと考える。
- 経営者資質に関して、(1) この種の事件後の第三者委員会の報告書では、経営者資質に対する切込みが不十分である、(2) 泊りがけの役員研修を行い、参加者が規則を守る人物であるかを見極めることが重要である。
- 大学スポーツの規律を強化するためには、多大な影響力を有するOB会と大学との関係を整理することも必要である。

2 セクシュアルハラスメントと企業の責任（井上泉部会員）

<概要説明>

- わが国においては、ハラスメントの中ではパワハラが突出して取り上げられる傾向があるが、セクハラは女性雇用を阻害する要因として無視することのできない存在である。各企業は、セクハラ防止措置を法の要請にもとづき整備しているが、セクハラ問題の微妙性に十分対応できる体制を取っているところは少ない。多くの場合、体制づくりは形式的であり、問題発生時に有効に対処できるものとはなっていない。
- その結果、女性被害者の救済がなされないばかりか、会社の不適切な対応により、第二次災害を招いているケースもある。
- わが国におけるセクハラ問題の特徴は、①セクハラ二類型（「対価型セクハラ」、「環境型セクハラ」）のうち、圧倒的に「環境型セクハラ」が多い、②悪質なセクハラは「不同意いせつ罪」を構成し刑事罰の対象となり、実際に有罪判決が出されている。しかし、一般にはセクハラが刑事罰をとらなうことがあるとの認識が薄い、③セクハラ裁判（刑事・民事）においては、第一義的に被害女性の証言が証拠として採用され、証人や物的証拠を必ずしも必要としない。④加害男性の多くは、男女平等、男女雇用機会均等の観

念を持たず、旧来型男女価値観のもとおのれの気持ちの赴くまま、女性に不適切な働きかけを行い失敗している。

- 内部相談窓口も実際には機能していないところが多い。勇気を出して相談しても、問題解決につながらないばかりか、かえって問題をこじらせ、被害女性を窮地に立たせるケースがある。この現象は多くの企業において観察される。主として、相談受付担当者の技量不足によるものと、会社全体がセクハラの本質を理解していないことによる。
- セクハラを単に不心得者の仕業で特殊なものとする傾向があるが、セクハラ加害者が担当者レベルを超え経営幹部層にまで及んでいる事実を見ると、会社経営層を巻き込んだ全社的取り組みに昇華させる必要がある。そして、女性労働者に対する無意識の偏見（unconscious bias）を払拭する会社風土の徹底した改革が必要である。そのためには、①効果的なプログラムによる経営層も含めた教育研修の定期的実施、②加害者に対する厳格な懲戒処分の実施、③懲戒処分事例の教材化（プライバシーに配慮しつつ）と研修での活用、④相談窓口の対応基本姿勢の是正と体制の強化が求められる。

<討議・意見>

- セクハラに関して何回処罰されても懲りないような「病氣」の人に対しては、会社が厳格に処分すべきである。仕事の能力があるからといって処分が十分になされないのは、会社に問題があるといえる。
- 女性に対するセクハラ的な行為は、恋愛感情との関係が難しい。裁判例では、セクハラが否定された事例もある。
- 内部通報で多いのはセクハラとパワハラ。内部通報を有効に機能させるためには、通報がなされた場合には、通報の内容をよく聞いて、迅速にアクションを起こすことが必要。セクハラの実事の確認にこだわり、被害女性救済の視点が失われているケースも見受けられる。また、担当に女性を配置することも重要。
- 不倫によって社長が辞任したという報道もあるが、法令違反が理由ではなく、会社のトップとして不適切行動の責任をとったということであろう。実権がある者は、取引先との間で取引の公正性をゆがめたり、公私混同をしないことが最低限必要である。

【次回開催日】5月17日（金）午後3時 WEBにて開催