

株式会社高知ユナイテッドスポーツクラブ 御中

ハラスメント事案に関する調査報告書 (要約・公表版)

2025年9月17日

特別調査委員会

委員： 黒田 祐史

委員： 齊藤 優摩

委員： 池田 健人

目次

第1章 当委員会設置の経緯と趣旨・目的	5
1. 当委員会設置の経緯	5
2. 当委員会の趣旨・目的	5
3. 当委員会の構成	5
第2章 調査の方法	6
1. ヒアリング調査	6
2. 調査対象とした事実の範囲	6
3. 各種資料の分析・検証	6
4. 調査の限界	6
第3章 前提となる事実関係	7
1. 秋田氏等の略歴	7
(1) 秋田氏の略歴	7
(2) 山本社長の略歴	7
2. 本件の発生から当委員会設置までの時系列	7
第4章 ハラスメントの定義と認定基準	8
1. パワーハラスメントの定義	8
2. 各要素の解釈指針	8
(1) 「優越的な関係を背景とした」言動	8
(2) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動	8
(3) 「労働者の就業環境が害される」言動	8
3. 典型的なパワーハラスメントの類型	9
4. 本件において	9
第5章 認定した事実と評価・見解	10
1. はじめに	10
2. 優越的な関係性を背景とした言動	10
(1) 選手との関係性	10
(2) スタッフと関係性	10
3. 事実認定	10
(1) 選手に対する言動について	11
(2) スタッフに対する言動について	12
(3) 秋田氏の弁明と当委員会の判断	13
4. 評価	13
(1) 「チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた」言動か	13
(2) 「チーム関係者のプレー環境または就業環境が害される」言動か	14
(3) 小括	14
第6章 本件の原因及び背景事情	15
1. 秋田氏のハラスメント行為等の原因	15
2. 組織的な問題点	15
第7章 再発防止策の提言	17
1. はじめに	17

2. 再発防止策	17
(1) 雇用管理上講ずべき措置の履行	17
(2) ハラスメントに関する研修の実施	17
(3) 組織風土の改善とガバナンス体制の強化	17
第8章 終わりに	18

本調査報告書において用いる主な略語は以下のとおりである。

略語	用語
Jリーグ	公益社団法人日本プロサッカーリーグ
選手会	一般社団法人日本プロサッカー選手会
高知ユナイテッド 又は クラブ	株式会社高知ユナイテッドスポーツクラブが運営する、Jリーグに加盟するプロサッカークラブ
山本社長	株式会社高知ユナイテッドスポーツクラブの代表取締役である山本志穂美氏
秋田氏	高知ユナイテッドの監督である秋田豊氏
選手	高知ユナイテッドに所属するプロサッカー選手
スタッフ	高知ユナイテッドに所属するコーチ、トレーナー等のスタッフ
本件	秋田氏の選手およびスタッフに対する言動に関する事案
当委員会	外部の弁護士3名で構成する特別調査委員会
本件調査	本件に関する当委員会による調査

第1章 当委員会設置の経緯と趣旨・目的

1. 当委員会設置の経緯

2025年6月24日、選手会はクラブに対し、クラブ所属の選手又はスタッフにより、本件における秋田氏の言動がパワーハラスメントに該当するとの申立てが選手会になされた旨を説明した。上記説明の際、選手会はクラブに対し、本件に関する調査を行うよう要請したことから、同月25日、クラブは、秋田氏、選手及びスタッフ（6月に加入した選手及びスタッフを除く）に対し、本件に関する聞き取り調査を実施した。しかし、聞き取り調査の結果、事実に関する供述が、秋田氏、選手及びスタッフとの間で一致しなかったため、同月26日、クラブは、本件に関し、第三者による調査を行う方針を決め、同月28日、第三者による調査について、外部の弁護士3名で構成する特別調査委員会を設置することを決定し、同月29日、クラブのホームページにおいても、第三者の弁護士で構成する特別調査委員会を設置することを公表した。

2. 当委員会の趣旨・目的

当委員会の設置趣旨・目的は、本件に関する事実関係を客観的かつ独立した立場から調査・検証すること並びに調査結果を踏まえた原因分析及び再発防止に向けた提言を行うことである。

3. 当委員会の構成

当委員会は、以下の弁護士らにより構成されている。

黒田 祐史（あすなろ法律事務所 パートナー弁護士）

齊藤 優摩（あすなろ法律事務所 パートナー弁護士）

池田 健人（あすなろ法律事務所 パートナー弁護士）

なお、いずれの委員も、株式会社高知ユナイテッドスポーツクラブとは利害関係を有していない。また、当委員会の補助者として吉川 叶（あすなろ法律事務所 弁護士）も関与している。

第2章 調査の方法

1. ヒアリング調査

(1) 実施期間

2025年7月8日から同年8月8日まで

(2) 対象者

秋田氏、選手及びスタッフを含むクラブ関係者48人に対し、1回又は2回の対面又はオンライン形式（電話を含む。）によるヒアリングを実施した。

(3) 実施方針

ヒアリングに際して、当委員会の方針によりヒアリングを実施すること、回答にあたっては、認識・記憶している事実関係等について包み隠さず真摯に回答すること、ヒアリング内容を口外しないこと、関係者のプライバシーに配慮し、調査に関する秘密保持を徹底することを説明した上で実施した。

2. 調査対象とした事実の範囲

選手及びスタッフから選手会に対して「高知ユナイテッドSC 秋田豊監督におけるパワハラ案件について」と題する書面が提出されていることから、当委員会としては、本書面に記載された事実関係を調査対象とした。

3. 各種資料の分析・検証

クラブ又はヒアリング対象者から提出された各種資料、公開資料の分析・検証を行った。

4. 調査の限界

調査にあたっては、以下の限界・制約等が存することに留意されたい。

- ・ヒアリングにおいては、調査対象に関連する資料と合わせて、あくまで調査対象者の任意の協力が前提となる。そのため、調査の結果について、完全なる正確性が担保されているものではないことにご留意いただきたい。
- ・「ハラスメント事案に関する調査報告書（要約・公表版）」（以下「本報告書」という。）は、令和7年8月12日にクラブに提出した「ハラスメント事案に関する調査報告書」（以下「原報告書」という。）を基礎としているところ、原報告書については、ヒアリング調査の着手から本報告書提出までの期間が約1ヶ月と短かったため、再ヒアリングは一部にとどまらざるを得なかった。この時間的制約を背景に、本報告書の結論や提言は原報告書作成時点で可能な範囲の検証に基づくものである。
- ・本報告書における事実の認定及び法令解釈について、司法機関等が当委員会と同様の見解を採用することを保証するものではない。

また、本報告書は、令和7年9月3日に、当委員会として、本報告書である「ハラスメント事案に関する調査報告書（要約・公表版）」作成の依頼を承諾し、原報告書の目的、プライバシー等への配慮及びヒアリングによる意見等を総合考慮の上、クラブに提出した原報告書に一定の加除修正を行ったものである。

第3章 前提となる事実関係

1. 秋田氏等の略歴

(1) 秋田氏の略歴

2007年	京都サンガF.C. で選手引退
2008年～2010年7月	京都サンガF.C. トップチームコーチ
2010年7月～同年12月	京都サンガF.C. 監督
2012年1月～同年11月	東京ヴェルディ トップチームコーチ
2012年11月～2013年6月	FC町田ゼルビア 監督
2020年～2022年	いわてグルージャ盛岡 監督
2022年～2024年	株式会社いわてアスリートクラブ 代表取締役
2025年2月～	高知ユナイテッド 監督

(2) 山本社長の略歴

2024年4月～	株式会社高知ユナイテッドスポーツクラブ 代表取締役
----------	---------------------------

2. 本件の発生から当委員会設置までの時系列

2025年6月10日	山本社長はある特定の選手から、秋田氏によるパワーハラスメントを受けていること及びその旨を選手会に相談したことの報告を受け対応していた。なお、山本社長は別の選手からも、秋田氏に「早く移籍しろ」などと言われたとの報告を受け対応していた。
6月24日	選手会は、クラブに対し、クラブ所属の選手又はスタッフにより、本件における秋田氏の言動がパワーハラスメントに該当するとの申立てが選手会になされた旨を説明した。
6月25日	クラブは、秋田氏、選手及びスタッフ（6月に加入した選手及びスタッフを除く）に対し、本件に関する聞き取り調査を実施し、クラブの取締役役に状況を説明した。
6月26日	クラブは、本件に関し、第三者による調査を行う方針を決めた。
6月27日	取締役会において、今後の方針等につき協議。
6月28日	第三者による調査について、外部の弁護士3名で構成する特別調査委員会を設置することを決定した。
6月29日	クラブのホームページにおいて、第三者の弁護士で構成する特別調査委員会を設置することを公表した。

第4章 ハラスメントの定義と認定基準

1. パワーハラスメントの定義

2019年5月の労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が企業に義務付けられることとなった。これを受け、厚生労働省は、2020年1月15日付でパワーハラスメント防止のための指針を設けている(2020年1月15日厚生労働省告示第5号)。労働施策総合推進法第30条の2第1項からも読み取れるとおり、厚生労働省は当該指針において、職場におけるパワーハラスメントを、職場において行われる「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義している。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しないことになる。

2. 各要素の解釈指針

各要素の解釈指針は以下のとおりである。

(1) 「優越的な関係を背景とした」言動

当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(2) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれるとされる。なお、この判断に当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当であり、また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要となる。

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

(3) 「労働者の就業環境が害される」言動

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なもの

なったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指し、その判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当とされる。

3. 典型的なパワーハラスメントの類型

典型的なパワーハラスメントの類型は以下のとおりである。

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ・過少な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

4. 本件において

上記パワーハラスメントの定義及び解釈指針については、あくまで労使関係を前提に策定されたものである。そのため、監督と選手又はチームスタッフとの関係性に直ちに適用されるものではないが、「JFA コンプライアンス・ハンドブック」「スポーツ団体のためのコンプライアンス・ハンドブック 2018」においてパワーハラスメントの禁止が明示されている。そのため、クラブとしても、パワーハラスメントの禁止が当然求められる。

また、文部科学省が策定した「スポーツ指導における暴力等に関する処分基準ガイドライン(試案)」¹においても、上記定義を参考に、パワーハラスメントを再定義している。

そこで、本件調査では、クラブ内におけるパワーハラスメントを「①優越的な関係を背景とした言動であって、②チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③チーム関係者のプレー環境または就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義する。

¹ 当該ガイドラインにて、パワーハラスメントについては、「同じ組織（競技団体、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、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又はその競技活動の環境を悪化させる行為・言動等をいう。」と再定義している。

第5章 認定した事実と評価・見解

1. はじめに

当委員会は、後記2.にて、「優越的な関係性を背景とした言動」に関して包括的に評価をした上で、後記3.記載の事実を認定する。

「第2章 2. 調査対象とした事実の範囲」で記載したとおり、本件調査では、「高知ユナイテッド SC 秋田豊監督におけるパワハラ案件について」と題する書面に記載された事項を基礎にヒアリングを実施している。

ただし、以下では、選手やスタッフから、自身の発言が特定されることによる不利益に対する不安や懸念が示されていること、また、目撃者のいない事実関係の認定が困難であることから、目撃者のいない1対1でのやり取りについては、原則として認定の対象外としている。例えば、選手やスタッフからは、脳震盪の症状が出た選手が病院に行ったところ、秋田氏からは「そんなことくらいで病院に行くな」という発言があったという申告や、秋田氏から「お前 ADHD だろ」という発言があったという申告があったが、上記の理由で認定の対象外とした。

なお、誤解を避けるために付言するに、本報告書における事実認定については、ラインでのやり取りや録音といった客観的な証拠が存在しているものは少なく、選手又はスタッフ等の供述をその主たる基礎としているものであるが、あくまで原報告書作成までに確認できた資料、ヒアリング結果等に基づく事実認定に過ぎず、本報告書において認定の対象外とした事実が存在しないことを示すものではない。

2. 優越的な関係性を背景とした言動

(1) 選手との関係性

秋田氏は、監督として、選手の試合出場（すなわち、選手としての価値をアピールし評価を得る機会）をその一存で決められることなどからすると、秋田氏が選手に対してクラブにおける優越的地位にあることは明らかである。

(2) スタッフとの関係性

スタッフは、その立場及び役割等より、監督である秋田氏の指示や意向に従わざるを得ないことに鑑みれば、同氏がスタッフに対してクラブにおける優越的地位にあることは明らかである。

なお、秋田氏は、クラブ内のことは自身の判断で決めるという方針をとっており、スタッフにもその徹底を求めていた。実際、スタッフが独自の判断で行動したり、意見を言った際には、他のスタッフから、グループLINE等で指摘を受けることが度々あった。その結果、スタッフは指摘されることを恐れて、自己の裁量で行動をしたり、秋田氏に対し意見を積極的に述べるのが難しい状況であったことが伺える。

3. 事実認定

当委員会は、以下の事実²を認定する。

² 事実については、原報告書には日時を特定しているもの、または、より詳細に記載しているものが存在するが、プライバシー等に配慮し、本報告書において記載する事実の一部については、日時、場所、発言内容等を抽象化させている。

(1)選手に対する言動について

ア 秋田氏は、2025年2月頃及び5月頃、あるスタッフが選手を病院に行かせるよう提案したことに対し、病院に行かせることを否定する発言をしたことがあった。

イ 2025年5月頃、ある選手は、朝から足首が腫れていたところ、高知県立春野総合運動公園にて、スタッフに患部の状態を診てもらった。当該スタッフは、ドクターに判断を求めべく、同日、ラインにて、ドクターに対して、「おはようございます。●●（*選手の名前）が朝起きたら足首がパンパンに腫れています。」という文言とともに、当該選手の患部（足首）の写真を送った。

ドクターからは、同日に、「発赤があり、先ず皮膚科へ行って下さい。その後、連絡下さい。」「湿布していましたか?」「この写真を受診時、見せてください。」との返答があった。

練習開始時に、当該スタッフが秋田氏に対して当該選手の足首の状態とドクターの意見を伝えたところ、秋田氏は当該スタッフに対して、できるところまでやらせろ、という趣旨の発言をした。また、当該選手も、秋田氏からできるところまでやれという趣旨のことを言われた。

なお、練習後、遠征先にて、当該選手は病院に行ったが、その病院では、原因がすぐには分からなかったものの、最終的に、当該選手はチームから離脱することになった。

ウ 2025年4月中旬ころ、高知県立春野総合運動公園内のソフトボールグラウンドBにおいて、午前9時から第一部練習（1時間程度のフィジカルトレーニング）が開始される予定であったところ、秋田氏は、数分程度前倒しで練習開始の号令を出し集合をかけた。

練習開始の号令が出された際、ある選手は、練習前のテーピング中であったため、遅れて集合することとなった。なお、秋田氏は、練習開始の号令を出した時点で当該選手の準備が完了していないことを認識していた。

秋田氏は、他の選手の前で、遅れて集合した当該選手に対し、やや強い口調で「練習に入るな。」「走っておけ。」という趣旨の発言をし、当該選手を当日の練習に参加させなかった。その結果、当該選手は、一人でグラウンドをランニングすることとなり、その後の第二部練習も含め、当日は一度も練習に参加することができなかった。

エ 2025年6月初旬、秋田氏は、ある選手に対し、高知市東部総合運動場での練習開始時の全体ミーティングの場で、当該選手が前日の試合後のトレーニングメニューに参加しなかった理由は、トレーニングをしたくなかったからだと判断した上で、「メニューを考えてるのは俺だ。お前らの足が痛くても怪我をしても出来るか出来ないかを決めるのは俺だ。トレーナーに許可をもらっても俺は許可をだしていない。休みたきゃ俺に言ってこい。」「お前がした事は監督批判」「チームに対しての裏切り行為」「造反行為」という趣旨の発言を行った上³、当該選手に対し、1週間の全体練習参加禁止を命じた（その後、同選手は3日間程度で全体練習への参加は許されている）。

なお、秋田氏が同選手に対して上記言動に至った背景については以下のとおりである。

- ・試合後、秋田氏は、あるスタッフから、当該選手が当該スタッフに対して「何でトレーニングをしなくちゃならないんだ」という趣旨の発言をしていたという報告を受け、当該選手がトレ

³ 発言内容については、一言一句正確に認定を行っているわけではないので、このような趣旨の発言があったと認定している。ヒアリング対象者によっては、部分的な記憶しかない者も居たが、今回認定を行った発言はそれぞれ複数の証言があったことから認定している。

ーニングに参加しなかった理由は、トレーニングをしくなかったからだと判断している。

- ・同選手は、試合後、右足首に痺れと痛みを感じており、帯同していたドクターとスタッフに右足首の状態をチェックしてもらっており、同ドクターからは「今日走ってしまうと次の試合にも影響があるので、本日は走らないほうがいい」とアドバイスを受け、練習後のトレーニングメニューには参加しない判断をしていた。

オ ある選手は、強化部から別のサッカークラブへの移籍を勧められていた。これに対して、当該選手は拒否する回答をしていた。

2025年6月頃、高知市東部総合運動場にて、当該選手はスタッフから足首の施術を受けていた。そこに秋田氏が近づいていき、秋田氏は当該選手に対して、「お前はここの強度にあっていないから、早く移籍しろ。」という趣旨の発言をした。また、その後、この時期に移籍をした選手が他に2人いたことから、秋田氏は、当該選手に対して「お前もどうせ残っていても試合出られないのだから、移籍しろよ。お前ももう少し考えろよ。」「前から移籍しろと言ってるだろ。」という趣旨の発言をした。

カ 2025年、試合のハーフタイム中、ロッカールームにて、秋田氏が、ある選手に対して、「調子に乗ってプレーをしている」という趣旨の発言をした。当日、当該選手は、スターティングメンバーとして試合に出場し、後半40分に交代されるまでプレーをしている。

キ 秋田氏は、2025年4月頃、ある選手を練習中に呼び、同選手に対し「お前の顔は悲壮感が漂っている」と発言した。前後において上記発言以外に同選手に対して行った発言はなかった。

ク 練習の際、各人のトレーニングメニューが記載されたボードがあり、選手はそれを見て、各自がトレーニングメニューを行うことになるところ、このボードに、ある選手の名前がないことが複数回あった。

ケ 2025年6月頃、翌日の練習試合のメンバー発表後、メンバーに選出されたある選手が、スタッフに対し、足の痛みを訴えた。当該スタッフが秋田氏にその旨を報告したところ、秋田氏は、プレーできる可能性があるかと判断し、練習試合に連れていくと当該スタッフに伝えた。

翌日、当該選手は、痛み止めを飲んで練習試合に出場し、試合後最初の練習時の全体ミーティングで、秋田氏は、選手全体に対して、「ある選手がメンバー発表後に足が痛いと言い出した。さぼろうとしたのではないか。」「このことをどう思うか。」と問いかけた。そして、複数の選手を一人ずつ指名し、「意味がわかるか。夜に足が痛いって言い出して、次の日に普通にプレーしてる。この選手は本当に怪我をしたと思うか。」と問いかけた。更に、秋田氏は、他の選手の前で、当該選手を指名し、「これは●●（*選手の名前）のことだ。なぜ前日に痛みが出てたのに翌日の試合に出れるんだ。」と直接名指しで問いかけた。最後には、当該選手のことを指して、「嘘をついている。」「試合で使う気はない。」「チームから排除されていく。」という趣旨の発言を行った。⁴

(2) スタッフに対する言動について

ア 秋田氏はあるスタッフに対し、「お前俺の荷物分かるやろ」「持って来い」等と言って、当該スタッフに自身のキャリーケース1つを持たせ、当該キャリーケースを、移動に使用するバスが停まっている場所まで移動させた。秋田氏は当時、キャリーケースを自身で持って移動することが

⁴ 一言一句正確であるかは別として、総じてこのような趣旨の発言があったとの証言を得ている。

困難な状況ではなかった。その他の日にも、当該スタッフが秋田氏の荷物を複数回運んでいた。
なお、秋田氏は、当該スタッフに対し、その他の場面でも命令口調で指示をすることが度々あった。

イ 練習時に、秋田氏は、あるスタッフに対して、「つまらないウォーミングアップするなよ」「お前のアップはつまらないからな」という趣旨の発言を行った。

ウ 秋田氏は、あるスタッフを別の業務に配置転換し、後任に別の者を据えた。それ以降、当該スタッフは、当初の業務に関与していない。

(3)秋田氏の弁明と当委員会の判断

秋田氏としては、上記事実関係について、記憶がない又は明確に否定している。また、発言等があったことを認めるものについても、選手又はスタッフを思いつての発言（指導目的）であり、チーム全体に対する指導・注意喚起の趣旨であったなどと述べる。

しかし、当委員会としては、このような秋田氏の弁明を踏まえたうえで、選手又はスタッフの供述における、客観的な資料との整合性、目撃者又は供述の一致の有無、真摯さ、一貫性、具体性、迫真性等を総合的に判断すれば、上記事実を認定できるものと判断した。

4. 評価

(1)「チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた」言動か

ア 今回問題となっているのは、基本的には秋田氏の言動であるところ、このような言動については、その意図、前後の文脈、態様、頻度や受け手の心情等を総合的に考慮し、チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた言動か否かを判断することになる。

イ 上記事実経過のうち「(1)選手に対する言動 ア、エ、オ、ケ」「(2)スタッフに対する言動 イ」については、いずれも「チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた」言動といえる。

例えば、秋田氏の発言（(1)選手に対する言動 エ）は、選手の言動が信用できない、選手は裏切り者であるという趣旨であるという点で、選手の人格や尊厳を傷つけるものであり、発言内容も指導の際に使われる文言として許される範囲を逸脱しており、他の多くの選手やスタッフが揃っているミーティングの場で見せしめのような形で行われている点で不相当といえる。また、足の痛みを訴えた選手に対し、直接足の状態や言い分を聞くことなく試合出場を強いることは（(1)選手に対する言動 ケ）、そのプロセスに照らしても、過大な要求として不適切である。

その他にも、選手生活を脅かすような怪我につながる可能性があること、必要性の高いものとは言えないこと、侮辱的要素を含むものであることなどといった各種その言動の経緯、内容等を総合的に考慮すると、選手のためを思った発言や指導・注意喚起の一環だったとしても、上記言動はいずれも「チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた」言動といえる。

ウ 上記事実経過のうち「(1)選手に対する言動 イ、ウ、カ、キ、ク」「(2)スタッフに対する言動 ア、ウ」については、例えば、当初の症状から明確な原因がわからず、その時点で、できるところまでやれと発言し練習をさせた行為が（(1)選手に対する言動 イ）、できるかどうか判断するために動かす趣旨であったという主張を排斥するほどの事情まではないこと、教育的指導の一環として行われた可能性を排除できないこと（(1)選手に対する言動 ウ）、その他の理由などから、「チーム運営上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とまで断定できない、又は認定できない

ものの、一部の言動については、その状況下においては適切な判断とはいえず、または、表現方法として配慮にかけけるものであり、合理的な疑いを残す、又は相当性については疑問が残るものであった。

(2) 「チーム関係者のプレー環境または就業環境が害される」言動か

上記事実経過のうち「(1)選手に対する言動 ア、エ、オ、ケ」「(2)スタッフに対する言動 イ」については、いずれも「チーム関係者のプレー環境または就業環境が害される」言動といえる。

例えば、「裏切り行為」という発言や練習から外すこと（(1)選手に対する言動 エ）はやり過ぎという意見や全体ミーティングで言う必要がないという意見が多かった。また、少なくとも、足が痛いと訴えても、その状況を十分に確認されることもなく試合出場を強いられるという状況だけを取っても（(1)選手に対する言動 ケ）、選手の健全なプレー環境を侵害するものであると言わざるを得ない。

その他、意見や提案を述べる意欲が削がれ、その結果他の選手のケースで積極的な意見や提案ができなくなる恐れが高いこと、選手にとって不信感を持つことに繋がること、高圧的に感じていたこと、精神的苦痛の程度が大きかったことなどからすれば、秋田氏の言動は「チーム関係者のプレー環境または就業環境が害される」言動といえる。

(3) 小括

以上のとおり、当委員会としては、秋田氏の言動（「(1)選手に対する言動 ア、エ、オ、ケ」「(2)スタッフに対する言動 イ」）はパワーハラスメントに該当すると判断した。また、今回の調査において、直ちにパワーハラスメントとして該当しないと判断したものについても、その一部は、適切なものとは評価できず、又は合理的な疑い等を残すものも存在したと評したことからわかるとおり、秋田氏の言動を容認できるものではないと言わざるを得ない。

第6章 本件の原因及び背景事情

1. 秋田氏のハラスメント行為等の原因

- (1) 当委員会としては、ハラスメントの有無について前述のとおり結論を示しているが、秋田氏が、情熱をもって選手やスタッフに対して指導を行っていたことを否定するものではない。特に、激しい競争に晒されるプロスポーツにおいて、指導者として、時には厳しい指導が必要となることも否定することはできない。秋田氏においては、発言や行動自体を認めているものについても、それが人格攻撃、嫌がらせといったものではないと明確に否定しているものである。
- (2) しかし、「厳しい指導」と「パワーハラスメントに該当する指導」とを適切に区別することは言うまでもなく極めて重要である。特に、スポーツ界においては、インテグリティの確保が重要視されているところ、このようなパワーハラスメントを含めたコンプライアンスの欠如はこのインテグリティを脅かす一要因と指摘されている。そのため、スポーツ界においても、社会通念と同等又はそれ以上のコンプライアンスの遵守が求められていると考えるべきである。

このような背景を前提に、当委員会としては、秋田氏による発言及び行動のうち、選手・スタッフの前での指導が過度に非難的であった点や、不必要に侮辱的・強要的と受け取られかねない表現を複数回用いた点について、厳しい指導の範疇を逸脱しており、パワーハラスメントに該当すると判断するに至った。

これらの事象が重ねて生じた背景には、スポーツ界におけるインテグリティの確保の重要性やハラスメント防止に関する認識・理解不足（すなわち「厳しさ」と「不適切さ」との峻別に対する認識・理解不足）があり、かかる認識・理解不足が本件の主たる原因とみることができる。

- (3) また、秋田氏は、クラブ内のことは自身の判断で決めるという方針をとっており、スタッフにもその徹底を求めている。現場のトップである監督に指揮命令系統を集中させる手法を取ることは、特にプロスポーツチームのような結果が求められる集団において採用する事自体を否定するものではない。

しかしながら、秋田氏の意を汲んだスタッフは、他のスタッフが独自の判断で行動したことや秋田氏に対し意見を言ったことに関して、そのスタッフに対し、グループLINE等で指摘をすることが度々あった。その結果、スタッフは、秋田氏やその意を汲んだスタッフから指摘されることを恐れて、自己の裁量で行動をすることや、秋田氏に対し意見を積極的に述べるのが難しい状況であったことが伺える。

本来双方向で行うべき秋田氏とスタッフと間のコミュニケーションが一方的なものとなっており、これが一連のパワーハラスメントにつながった一因となったことは指摘せざるを得ない。

2. 組織的な問題点

- (1) 本件については、秋田氏だけに問題点があるのではなく、組織的な問題点も見受けられた。本来であれば、秋田氏の発言や行動等に不快感を抱いた選手やスタッフが、適切に相談できる窓口を設け、秋田氏との間に入って調整をし、組織内で解決を図る体制を構築しておくべきであったが、本件では選手やスタッフの相談先としてそのような役割を本来担うべき存在があつたにもかかわらず機能していなかった。

今回、一部選手が選手会への通報を行い、秋田氏からパワーハラスメントの被害を直接受けていない選手を含む多数の選手が、秋田氏の解任を求める署名を行ったが、かかる行動を取らざるを得

なかったのは上記の背景があったからであるといえる。

パワーハラスメントという組織の問題について自浄作用が欠如していたことは、今後のチーム作りにおいて改善すべき大きな課題の一つである。

なお、この調査期間前又は調査期間中に、組織内の一部の者にて、秋田氏の続投を前提とする発言がなされたり、犯人捜しをするような動きもあったとのことである。

これらの真偽についてはここでは認定は行わないものの、このような声が出てくること自体が、組織としての統率が取れておらず、機能不全に陥っていることを示す象徴的な出来事であると言わざるを得ない。

- (2) 選手又はスタッフからは、ヒアリングの際、どのような行為がパワーハラスメントになるのかわからないといった発言もあった。このことはパワーハラスメントに対する理解及び周知徹底が組織として不足していることを表している。

また、選手やスタッフからは、監督のみに権限が集中し、また、秋田氏から圧を感じ、自由に意見を言える環境になかったとの指摘もあった。自由と統率とは表裏の関係にあり、そのバランスが肝要となることは一定程度理解するものの、全く何も意見を述べるできない環境自体は不健全と評価せざるを得ない。

第7章 再発防止策の提言

1. はじめに

クラブとしては、本件が発生したことを重く受け止め、早急な再発防止策を講ずる必要がある。以下では、本件の発生原因の除去・緩和を目的として、再発防止策を提言するものである。

2. 再発防止策

(1) 雇用管理上講ずべき措置の履行

ア 事業主の方針の明確化及び周知・啓発

組織全体での方針を明確化すべく、ハラスメントを許容しない方針（宣言）を明確に示し、選手及びスタッフだけではなく、全関係者への周知・啓発を徹底することが必要となる。

イ 相談体制の整備

いつでも相談できる内部又は外部相談窓口を整備することにより、不快に感じた選手またはスタッフの声を幅広く拾うことが肝要となる⁵。その場合、プライバシー保護を徹底し、相談者への不利益取扱いを禁止するなど厳格なルール作りが求められ、また、その存在と利用方法を定期的に周知することも重要となる。

なお、内部に相談窓口を設ける場合には、その担当者の専門知識向上のための研修を定期的に実施すべきである。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメント事案が発生した場合は、迅速かつ正確な事実確認を行い、被害者への配慮と行為者への適切な措置を講じるための規程等の整備が求められる。

(2) ハラスメントに関する研修の実施

すべての選手、スタッフを対象に、ハラスメントの知識と防止意識を高めるための研修を定期的
に実施することが必要である。

(3) 組織風土の改善とガバナンス体制の強化

監督への権限集中を見直し、複数の役職を兼任している場合には役割の分離を検討する必要がある。また、監督が選手、スタッフの意見を受け入れやすい環境を醸成し、双方向のコミュニケーションを組織として促進する措置が必要となり、倫理規定の整備や内部監査の強化により、ハラスメントの再発を防止する体制を構築すべきである。

⁵ 可能であれば、内部と外部それぞれに相談窓口があることが望ましい。

第8章 終わりに

以上のとおり、本報告書では、本件の事実認定・評価及びその原因等の報告を行うとともに、再発防止策の提言を行った。

秋田氏からは、このような事態に至ったということ、自身の言動を不快に思ったという声が上がったことを反省し、これを活かして今後は個々の受け取り方に配慮し、よりよい環境の構築を目指していきたい、との反省の弁も聞かれた。

しかしながら、いくつかの行為についてハラスメントに該当するとの結論に至っており、このような問題が起こること自体、クラブを支えるサポーター、スポンサー等をはじめとする、すべてのステークホルダーに対する裏切り行為と言わざるを得ない。

また、「第2章 4. 調査の限界」で記載したとおり、本報告書は原報告書に一定の加除修正を行ったものである。原報告書ではより詳細な事実認定・評価等を行っているものであり、より正確に理解をするには原報告書の確認が不可欠となるため、クラブにおかれては、本報告書だけではなく、原報告書も合わせて十分確認するようにされたい。

当委員会としては、本件を機にクラブが今回の問題に正面から向き合うことで、健全な組織体制を再構築し、信頼を回復することを強く希望する。

なお、今後、クラブ内で犯人探しや報復に走ることなく、選手やスタッフに寄り添った対応を行うことを強く求めることを最後に付言する。

以上