

第三者委員会調査報告書

2022年6月4日

熊本バスケットボール株式会社 御中

第三者委員会

委員長 松 永 榮 治

委員 宮 田 房 之

委員 野 田 明 宏

委員 穴 井 隆 二

貴社ご依頼に基づき調査した結果は、下記のとおりであるので、報告します。

記

(目次)

第1 Bリーグ事務局調査及び裁定委員会の概要

- 1 熊本バスケットボール株式会社の概要
- 2 Bリーグ事務局調査の経緯
- 3 事務局調査及び裁定委員会の調査結果の答申を受けたチェアマンの通知
 - (1) 制裁対象となる事実
 - ① 虚偽のインジュアリーリスト登録申請
 - ② ハラスメント行為
 - ③ 監督責任
 - (2) 違反行為の該当条項
 - (3) 制裁の種類および内容、制裁の理由

第2 第三者委員会の設置

- 1 第三者委員会設置の経緯

- 2 第三者委員会の概要
- 第3 第三者委員会の調査
 - 1 調査の資料
 - 2 第三者委員会が認定した事実
 - (1) 事実の要旨
 - (2) 西井社長の主張について
- 第4 原因と再発防止策
 - 1 虚偽インジュアリーリスト登録について
 - (1) インジュアリーリストの規程と会社における運用の問題
 - (2) 虚偽登録申請行為の原因について
 - (3) 診断書の問題について
 - (4) エージェントの問題について
 - 2 ハラスメント行為について
- 第5 コーポレートガバナンスの強化策の構築
 - 1 ガバナンス上の問題点
 - (1) 問題把握の遅れ
 - (2) 相談窓口、内部通報制度の確立
 - (3) 社内規程の整備、契約・規程等の周知
 - 2 会社を支える人材について
 - (1) 過度な権限の集中の防止（社長とGM職の分離等）
 - (2) 取締役の役割分担
 - (3) スタッフの充実
- 第6 ステークホルダーの会社への働きかけ
 - 1 アンケートについて
 - (1) 目的
 - (2) 結果
 - (3) 内容
 - 2 後記

第1 Bリーグ事務局調査及び裁定委員会の概要

1 熊本バスケットボール株式会社の概要

熊本バスケットボール株式会社（以下「会社」という）は、平成24年（2012年）9月、プロバスケットボールチームである熊本ヴォルターズ（以下「ヴォルターズ」という）の運営会社として設立された。令和2年（2020年）9月の株主総会において、会社の設立以来、代表取締役社長を務めていた湯之上聡氏が退任して、取締役会長であった住永栄一郎氏が代表取締役会長に、常務取締役ゼネラルマネージャー（以下「GM」という）であった西井辰朗氏がGM兼務で取締役社長（代表権なし）に就任した。役員は、常勤が会長を含め3名、非常勤が取締役5名、監査役2名である（なお、監査役1名は登記未了）。

西井社長は令和3年（2021年）9月、GMを退任し、社長職に専任した。以後GMは空席のままで、スタッフとして、アシスタントGM、ヘッドコーチ、アシスタントコーチ兼通訳、トレーナー、ストレングスコーチ、チームドクター各1名、アシスタントコーチ2名がいる。

会社は、公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグが運営するBリーグに所属し、B2リーグ会員である。

2 Bリーグ事務局調査の経緯

(1) 令和3年（2021年）秋頃、Bリーグの通報相談窓口にて、西井社長が、令和2年（2020年）11月13日に行った選手Aを申請対象とするインジュアリーリスト登録申請は、Bリーグ規約に違反するものであった旨の通報が寄せられ、Bリーグチェアマンは、コンプライアンス事務局に対し、事実関係の調査を指示した。

コンプライアンス事務局では、令和3年（2021年）秋頃から令和4年（2022年）3月中旬までの約6か月間、西井社長のほか、ヴォルターズのチームスタッフ、選手Aほか数名の選手、チームドクター、エージェントらに対してヒアリングを実施し、関係者から提出された資料を調査した。

(2) ヴォルターズと選手Aの関係

令和[]、選手Aは、エージェントの一人とエージェント契約を締結し、同年[]、その紹介でヴォルターズの練習に参加し、同年[]までを契約期間とするアマチュア選手契

約 [] を締結し、さらに、同年 []
[] まで、選手統一契約書によるプロ選手契約 [] を締結した。

ヴォルターズは、令和2年（2020年）11月13日、Bリーグに対し、選手Aのインジュアリーリスト登録を申請したが、同年 []、同リスト登録抹消を申請した。選手Aは、令和3年（2021年） []、ヴォルターズから熊本県外のチームへ期限付移籍した。

- (3) インジュアリーリスト登録問題では、①登録申請をした選手Aが登録申請時に怪我をしていたかどうか、②選手Aが怪我をしていないことを西井社長が知っていたかどうかが主な論点であった。

西井社長は、選手Aが怪我をしていないことは知らなかった旨答弁したが、選手Aは、怪我をした事実はない旨供述し、登録申請直前の令和2年（2020年） [] []には、試合に出場し、それ以降の練習にも参加し、チームメイトやスタッフも、選手Aが怪我をしていなかったことを承知していた。また、西井社長（当時GM兼務）と医師や選手Aとのやり取りなどから、選手Aが怪我をしていないことを知っていたと認定された。

- (4) この調査の過程において、西井社長が、選手Aに対し、令和2年（2020年）11月上旬及び同月13日、同選手をインジュアリーリストに登録することに同意するように強制した疑いが浮上した。西井社長は、「登録は選手A及びエージェントから提案があったもので、選手Aは登録を納得していた」旨供述したが、客観的資料等に照らし、信用できないものとされた。

3 事務局調査及び裁定委員会の調査結果の答申を受けたチェアマンの通知

Bリーグチェアマンは、裁定委員会に諮問し、その答申を受けて、令和4年（2022年）3月28日、西井社長と会社に対して、Bリーグ規約に違反するとして次のとおり通知した。

(1) 制裁対象となる事実

① 虚偽のインジュアリーリスト登録申請

ヴォルターズの取締役社長兼ゼネラルマネージャー（当時）であった貴殿（注：西井氏）は、2020年11月13日、所属選手（当時）が怪我をしたとする内容虚偽の診断書を利用して、当該所属選手を申請対象とする虚偽のインジュアリーリスト

登録申請を行ったこと

② ハラスメント行為

貴殿（注：西井氏）は、上記①記載の虚偽のインジュアリーリスト登録申請を行うに当たり、2020年11月上旬及び同月13日、熊本ヴォルターズの取締役社長兼ゼネラルマネージャー（当時）の立場にあることを背景に、怪我をしていない当該所属選手（当時）に対し、「選択肢は2つあって、このまま契約を解除して出ていくか、もしくはインジュアリーに入れて戻ってくる選択肢、チーム内にいてという2つがある。」「ここで契約カットして、シーズン最後までお金を払うからもうチームから出て行ってくださいというのはしたくないと思っている」などと申し向けて、契約を解除されたくなければインジュアリーリスト登録申請に協力するほかにないと思わせ、同登録申請に協力することを、事実上、強制したこと

③ 監督責任

会社は、上記①及び②に対する監督責任

(2) 違反行為の該当条項

① Bリーグ規約第3条〔遵守義務〕第1項

選手契約および登録に関する規約第32条〔インジュアリーリスト〕第1項

Bリーグ規約第3条〔遵守義務〕第4項

② Bリーグ規約第3条〔遵守義務〕第4項

③ Bリーグ規約第127条〔両罰規定〕

（注）該当条項は、本事案発生時点における規約等に準拠する（該当条文は別紙1のとおりである）

(3) 制裁の種類および内容、制裁の理由

制裁の種類および内容は、西井社長に「けん責および制裁金150万円」、会社に「けん責および制裁金250万円」であった。

制裁の理由は、西井社長については、「本件は、怪我をしていない選手に契約解除をちらつかせて虚偽のインジュアリーリスト登録申請に協力させ、現に虚偽の登録申請を行ったという事案であるところ、貴殿は、クラブの実質的責任者でありながら、このような違反を主導した。貴殿の行為は、プロ選手の尊厳を著しく傷つけるものであるばかりか、インジュアリーリスト登録制度を悪用し、制度の信頼を害

し、プロ・スポーツの根幹をなす公平さ、公正さをも傷つけるものというべきであり、悪質である。よって、貴殿がクラブ経営の責任を負っていたこと、貴殿が一方で当該選手の活躍の場としていわゆるレンタル移籍の道を探っていたこと等の事情を考慮してもなお、厳しい制裁は免れない。」というものであった。

会社の管理監督責任に関しては、「貴クラブは、西井氏に権限が集中し、十分なガバナンス体制が構築されていなかったと認められ、本件につき監督過失があったことは明らかであるが、そもそも本件は、貴クラブの実質的責任者であった西井氏が違反を主導したものであり、そういう意味で貴クラブ自身の違反行為とみることもでき、厳しい制裁は免れない。」というものであった。

第2 第三者委員会の設置

1 第三者委員会設置の経緯

会社では、令和4年（2022年）4月2日及び4月4日に臨時取締役会を開催し、Bリーグチェアマンの通知への対応を協議し、会社としてはBリーグの決定は争わず、制裁を受け入れることで一致した。住永代表取締役会長は、責任をとって代表取締役と会長を辞任する意思を表明したが、西井社長は、Bリーグの調査の内容には一部納得できないところがあるとして、社長は辞任するが取締役を自らは辞任しない意向を示した。

そこで、対象事案について、第三者委員会で再度調査してもらうことが提案されたが、役員の一部から会社としてBリーグの決定を受け入れるのであれば、Bリーグ事務局が行った調査と同じ調査を繰り返すことには疑問がある旨の意見が出され、最終的には、第三者委員会の目的は、Bリーグの調査結果を前提として、インジュアリーリストの虚偽登録申請とパワーハラスメントの原因の追求と再発防止、並びにコーポレートガバナンスの確立、経営体制への提言をまとめることとされた。

なお、Bリーグ規約には「チェアマンの下す決定はBリーグにおいて最終のものであり、当事者およびBリーグに所属するすべての団体および個人はこれに拘束され、チェアマンの決定を不服として裁判所その他の第三者に訴えることはできない。」（第137条）と規定されている。

その後、令和4年（2022年）4月13日に会社による記者会見が行われ、社内処分として、住永代表取締役会長が同年6月30日をもってすべての役職を辞して退任するこ

と及び4月分から3ヶ月間の月額報酬を全額カット、西井取締役社長は、取締役を辞任しないとしていた従前の意向を撤回し、4月13日付けをもって社長及び取締役を辞任すること、杉光常務取締役が、4月分から3ヶ月間、月額報酬を50%減給すること、西川尚希監査役が4月4日をもって辞任したことが発表された。

2 第三者委員会の概要

- (1) 委員会名 第三者委員会
- (2) 設置期間 令和4年(2022年)4月13日から同年5月31日
- (3) 目的
 - ① 熊本バスケットボール株式会社のコーポレートガバナンスを強化することで、信頼と持続可能性を回復し、今後の健全な経営を行っていくことを目的とする。
 - ② 第三者委員会を通じて調査報告書の開示をBリーグに求め、制裁の対象とされた事実について原因の追求と再発防止、並びにコーポレートガバナンスの確立、経営体制への提言をまとめることを目的とする。

(4) 委員名

次の者が委員として選任され、互選により、委員長が選任された。

- | | |
|-----|-------------------------------|
| 委員長 | 松永榮治(弁護士) |
| 委員 | 宮田房之(弁護士) |
| 委員 | 野田明宏(一般社団法人熊本県バスケットボール協会専務理事) |
| 委員 | 穴井隆二(社会保険労務士) |

委員会事務局は、次の者が担当した。

- | | |
|------|------------------|
| 事務局長 | 杉光定則(会社常務取締役) |
| 事務局員 | 西村 威(会社パートナー事務部) |

第3 第三者委員会の調査

1 調査の資料

当委員会が入手した資料は次のとおりである。

(1) 会社から提供された資料

定款、常勤役員・従業員一覧表、担当者一覧表、パートナー一覧表、株主名簿、Bリーグからの通知書、Bリーグ規約・規程集、本件に関連する事項が議題となった臨時取締役会等の議事録等

(2) Bリーグ事務局の資料

Bリーグのコンプライアンス事務局が作成した調査報告書

(3) ヒアリング又は意見書等の提出

- ① 住永会長および西井前社長からヒアリングを実施した。
- ② 杉光常務取締役からは、本件の原因と再発防止、会社組織の問題点、コーポレートガバナンスの確立などについての意見書の提出を受けた。
- ③ 選手Aにヒアリングを要請したが、新しいチームに移籍しており、リーグ戦の最中でチームに迷惑をかけたくないこと、本件のことを考えると精神的に不安定になるので思い出したくないことなどの理由で出席を辞退された。

④ アンケート調査

株主用、取締役用、ファンクラブ用、スポンサー用、社員用、選手・スタッフ用に分けて、無記名で筆記式の回答を求めるアンケート用紙（1,140件）を送信した。（アンケートの質問用紙は別紙2のとおりである）

2 第三者委員会が認定した事実

(1) 事実の要旨

会社が、Bリーグチェアマンからの制裁を受け入れたことから、第三者委員会では、Bリーグの資料および第三者委員会が入手した各資料を検討した結果、Bリーグチェアマンの通知書に記載されている「制裁対象となる事実等」と同様の事実を認定した。

(2) 西井社長の主張について

第三者委員会における西井社長の主な主張は、①医師の診断書が出されているので選手が怪我をしていなかったとは知らなかった、②選手Aもエージェントもインジュアリーリストに登録することを納得していると思っていた、というものである。

しかしながら、①西井社長は、医師に、Bリーグの登録選手の入替のために診断書の作成を依頼し、同日に選手Aから怪我はしていない旨の連絡を受けたことが認められ、②選手Aとエージェントに対してインジュアリーリスト登録を申請するように指示又は依頼したのは西井社長であることから、選手Aが怪我をしていないことを知らなかったとの主張は認め難い。

収集できていない資料が存在する可能性があることは否定できないが、Bリーグの

通知書の「制裁対象となる事実等」は、客観的資料がある限度で認定されており、第三者委員会においても、客観的資料により同じ事実を認定できると判断した。

第4 原因と再発防止策

1 虚偽インジュアリーリスト登録について

(1) インジュアリーリストの規程と会社における運用の問題

インジュアリーリストに関しては、Bリーグの「選手契約及び登録に関する規程」第32条に規定がある（別紙1-2を参照）。それによると、「シーズン中に怪我の診断を受けた選手は、同時に2名までインジュアリーリストに登録することができ、インジュアリーリスト登録期間中は登録人数に応じた選手数の新規リーグ登録をすることができる。」（第1項）、「インジュアリーリストに登録する場合は、インジュアリーリスト登録申請書と医師の診断書をリーグへ提出することで、当該選手との契約を保持したまま、一時的にリーグ登録を抹消することができる。」（第2項）、「インジュアリーリストに登録された選手は、当該登録から30日間は再びリーグ登録をすることができない。」（第3項）と定められている。

インジュアリーリストの登録は、怪我をした選手に対する措置であるから、選手が怪我をしていることが当然の前提となっているはずである。

ところが、上記規定では、その登録は、登録申請書と医師の診断書があれば可能であって、登録申請の基準が明確でなく、どの程度の怪我であれば登録できるのか、どの程度治癒すれば解除できるのか不明である。そのため、GM・医師・選手らの関係者が合意すれば、インジュアリーリスト制度を利用して、上記規定の趣旨に反する登録をすることで、恣意的にリーグ登録の選手を入れ替えて、チームの戦力強化を図ることなどが可能となる。

そのような不正利用の誘惑の可能性がある以上、それを防止するためには、会社において独自に、Bリーグの規程の趣旨を具体化して、その登録の要件、手続きを明確にすることが考えられる。

それとともに、役員、GM、医師、エージェント、選手等に、インジュアリーリストの規程の趣旨を徹底させ、遵守意識を高める研修を行うことが必要である。

(2) 虚偽登録申請行為の原因について

西井社長が、怪我をしていない選手をインジュアリーリストに登録することにした

原因は、上記のとおり、リスト登録の基準が明確でなく不正利用が可能であったことに加えて、その趣旨を尊重して規程を遵守すべき感覚が低下していたことが想像できる。

この点、西井社長は、当委員会が行ったヒアリングにおいて、怪我ではなく疾病を理由にするインジュアリーリスト登録の事例や、リスト登録された外国人選手が、その期間、母国の代表戦に出場していた事例などを挙げて、Bリーグにおけるインジュアリーリスト登録の運用のあり方について疑義を呈した。当委員会は、他の事例の存否は別にして、制裁の対象となった事実はインジュアリーリスト規程に反するものと言えることから、他の疑義ある事例について意見を述べるところではないが、西井氏のその運用に関する意識は、反面においてインジュアリーリスト登録の規程をその趣旨に従って厳格に遵守すべきとする感覚が低下していたことを表すと捉えることもできると言える。

西井社長・GMは、選手のインジュアリーリスト登録を決めると、医師に診断書の作成を依頼し、エージェントに選手の説得を依頼し、選手へは登録申請書への署名を指示しており、自ら主導している。選手Aは、怪我をしていない自分がインジュアリーリストに登録申請をしなければならないことに悩んでいたが、社長兼GMの指示を拒否できなかった。

西井社長は、長年、会社でGMや常務取締役を務め、令和2年（2020年）9月から社長兼GM、令和3年（2021年）9月から社長専任となったが、事実上会社のトップであるとともにチームの指導者であり、権限が同一人に集中していた。

社長の行動に問題があれば、社内の者がその問題性を示唆提示し、異議を述べるなどして、その修正を図ることも考えられる。しかし、会社は、その当時、社長が決定して指示すれば、社内の他の者が意見、異議を述べるのが非常に困難な状況であったことも、本件を発生させた原因と言える。

(3) 診断書の問題について

インジュアリーリスト登録には、医師による診断書が必要である。委員会が入手した資料によれば、医師は、西井社長から、選手Aの選手登録を別の選手と入れ替えるために、インジュアリーリスト登録申請に必要な診断書の作成を依頼されている。そして、医師により、結果として、インジュアリーリスト登録に必要な内容の

診断書が作成されている。今回の診断書作成の経緯に関する事実調査は当委員会の目的外であり、その経緯についての詳細な事実認定を行うことはできないが、外形的な面で振り返って見ると、今回の診断書の記載内容がインジュアリーリスト登録を可能としてしまったことが窺われる。

医師は、その専門性・技術性の観点から、裁量権が認められているが、裁量権には許容される限度がある。医師は独立の立場で診察し判断すべきであり、事後的に検証されたときにおいても、会社又は社長の意向に加担していると疑われる結果となることは回避されるべきである。

今後は、インジュアリーリスト登録申請の際には、怪我の種類、内容に応じて、複数の医師の診断書の提出を義務付けることも考えるべきである。

(4) エージェントの問題について

西井社長は、エージェントに依頼して、怪我をしていない選手Aにインジュアリーリスト登録をするように説得させている。エージェントに関して「日本バスケットボール協会選手エージェント規則」には、選手はチームとの交渉を行う上で、自身の代理として、又は自身の利益を守るためにエージェントのサービスを利用する権利を有することになっている。本件においては、エージェントは、西井社長に依頼されて、選手Aに虚偽登録を勧めているが、Bリーグの規約等に詳しいはずのエージェントの行動が、選手Aの利益を守るのにふさわしいものであったかどうか疑問である。

エージェントが十分に役割を果たすためには、その立場と規律を明確にし、その立場に求められる職業意識を高め、選手の権利、利益を守ることが出来るようにすることが必要である。

2 ハラスメント行為について

- (1) パワーハラスメントの概念について、令和2年(2020年)6月に施行(中小事業主は令和4年(2022年)4月)された改正「労働者の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」という)では、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と定義している。なお、Bリーグにおける「Bリーグパワーハラスメント

防止ガイドライン」での定義は、「職務上の地位や人間関係等の B クラブ内の優位性を背景に、精神的もしくは身体的な苦痛を与え、又はその活動の環境を悪化させると客観的に認定される行為・言動等」となっている。

本件における選手 A に対する働きかけは、上記のパワーハラスメントの要件を満たしており、その直接的な原因は、西井社長のパワーハラスメントに対する認識が十分でなかったことにあると推測される。

それとともに、後述のとおり、会社におけるパワーハラスメント防止のための措置は十分ではなく、その他の管理職においても、問題意識が十分であったとは認められない。

- (2) 上記の労働施策総合推進法には、職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置を次のとおり掲げている。
- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
 - ⑨ 相談者・行為者当のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
 - ⑩ 相談したことを理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- (3) 以上は職場における基本的な措置であるから、会社において、速やかに整備することが必要である。
- (4) それとともに、本件は、組織のトップが、自らパワーハラスメントを実行し、周辺の者はそれを防止、阻止しなかったという事案である。会社としては、

- ① 組織のトップが、今後、職場におけるパワーハラスメントは一切行わないという明確なメッセージを掲げることが必要である。
- ② 管理職においては、研修等に率先して参加し、定期的に新知識を取得するとともに、意識改革に努めることが重要である。

第5 コーポレートガバナンスの強化策の構築

1 ガバナンス上の問題点

(1) 問題把握の遅れ

インジュアリーリストの虚偽登録及びハラスメント行為が実行されたのは令和2年(2020年)11月中旬であるが、その事実について、Bリーグの通報相談窓口に通報されたのが令和3年(2021年)秋頃のことである。その間に、選手Aは、ヴォルターズから他県に移籍しており、在籍中には問題が発覚することはなかった。

選手Aは、ヴォルターズに在籍中に、チームメイトの選手やスタッフに相談をしていたことから、多くの者がその事実を知っていたと想像することができる。しかしながら、誰一人として会社の役員、従業員に相談し、又は会社に通報することはなかった。

(2) 相談窓口、内部通報制度の確立

その理由は、このような場合に対応する会社の通報体制が整備、周知されていなかったことも一因である。

選手が、どこにどのように申告すれば、対応してもらえるのかが不明であったし、仮に会社の誰かに相談又は申告したとしても、実行者が社長兼GMであることから、適切に対応してもらえるとは限らないと考えたとしても無理からぬところであった。

会社においては、まず、ハラスメントは当然としてそれ以外の不当不正行為に対する相談窓口又は内部通報制度の確立が必要である。選手や社員が安心して相談できるシステムの設置が重要で、不当不正な行為やハラスメントの疑いがあれば、速やかに調査、処理をする制度を構築すべきである。具体的には、内部通報窓口だけでなく、専門家による外部窓口を設けることが検討されるべきである。

そして、不当不正行為を通報した場合は、その通報者を保護する制度も必要である。

(3) 社内規程の整備、契約・規程等の周知

本件では、選手Aには、Bリーグの規約や契約に関する知識が十分でなかったことも想像され、西井社長から問題のある扱いを受けたとしても、それがどのように問題であるのかとの認識が乏しかったものと推測される。

また、仮に社内の者が、選手から申告相談を受けたとしても、それがBリーグ規程、社内規程、契約等上、問題となるのかどうか、それを判断するための知識がなければ、問題を把握できず、相談窓口を設置しても機能しないおそれがある。

これまで会社は、会社の目的であるB1へのチーム昇格に、その全精力を掛けてきたと言え、その結果は、プレーオフへの進出など一定の成果は現れていると言える。しかし、反面、チームを運営する会社の管理面が後回しになってしまったといえる。このことは、会社が備えるべき社内規程の整備状況からも推察できるところである。

そこで、まず、会社においては、基本規程、人事労務規程、業務規程、監査・コンプライアンス規程など社内において整備すべき規程について、既に制定されているものと未整備であるものとを把握し、既に制定されているものについては、その内容がアップデートされているかチェックするとともに、未整備なものについては、早急に整備する必要がある。

それとともに、役員、従業員、スタッフなどには、Bリーグ規約・規程、社内規程、選手との契約等についての研修を定期的に設ける必要がある。

選手、スタッフにおいても、Bリーグ規約・規程、社内規程のうち選手に関係する部分、会社と選手との契約について、研修し、選手がBリーグの選手として活動するための規律、選手としての契約内容、権利義務の理解を深める必要がある。

2 会社を支える人材について

(1) 過度な権限の集中の防止（社長とGM職の分離等）

言うまでもなく、会社は、株主総会で取締役を選任し、その取締役は業務を執行するが、複数の取締役が選任された場合、その中から代表取締役を選任するとともに、他の取締役の業務執行が適法かつ適正に行われているか監視監督の責務を負う。具体的には、取締役会での報告、審議の場においてや、それ以外の場においても会社の運営が適法適正になされているか監視しなければならない。また、監査役は、会社の業

務監査および会計監査によって、違法不当な職務執行がなされていないか調査し、問題がある場合には是正を働きかけなければならない。このように、会社の役員は、相互にチェックしながら、会社の適正適法な業務執行を実現する責務がある。しかるに、特定の役員への過度な権限の集中は、そのチェック機能を不全とするおそれがある。

この点、会社の人事に関して指摘されるのは、西井氏への権限の集中とその弊害である。令和2年（2020年）9月の役員の改選において、それまで代表取締役を務めていた湯之上氏が、取締役を辞任したことにより、後継の社長の選任が問題となった際、GMと兼任して西井氏が社長に選任された。

このことは、当時、コロナ禍の影響により会社運営の先行きが暗澹たる状況において、他に候補者も見当たらず、クラブ運営の継続性を最重視したことによる、やむを得ない選択であったとの評価はあるにせよ、長年GMを務めた西井氏がさらに取締役社長にも就任したことは、過度な権限を集中させるとともに、社内的にその地位が絶対的なものとされ、その意向に反する言動をすることを避けてしまう傾向があったことは、否定されないところであろう。そのことが、本件の問題発生に影響したと考えることができる

会社運営の責任者である社長とチーム運営の責任者であるGMとは、その責任の内容、業務執行の方向性も異なると言える。加えて、社長の業務もGMの業務も多忙であり、通常人でその両立を図ることは困難である。

社長とGMというような会社の重要な役職を同一人が兼務することは、その職務の統制の面でも、適時に迅速な職務執行を可能とする体制を作るべき会社の有り様からも、それを避けるべきである。

そのためには、取締役、監査役について、内外に人材を求め、権力を集中させず、チェックが可能な体制の構築を検討すべきである。

(2) 取締役の役割分担

令和2年（2020年）9月の役員の改選において、それまで務めていたGMと兼任して西井氏が社長に選任されたことは、西井氏一人が決議したのではなく、その当時の取締役が決定したものである。

それまで、住永栄一郎氏、湯之上聡氏、西井辰朗氏3名が常勤取締役に就任し、その他に非常勤取締役5名が就任していた。突然の社長交代のため、時間的余裕も

なかったと考えられるが、西井氏が社長と GM を兼任せざるを得なかったのも、会社運営の継続をチーム設立時からの役員に任せ、その負担の平準化や、将来の継承を想定するなどして、中長期的展望に立って、会社の経営に当たる者（取締役）を検討してこなかったことが影響していると言える。

常勤取締役は、現に会社の業務執行に携わっている。それ以外の他の視点からの会社継続に関する課題については、非常勤取締役からの問題提起、発議などがなされることも期待されたところかもしれない。そのような意味で、常勤取締役が、日常の会社運営業務を執行するとともに、非常勤取締役によるより高所からの広範囲を見据えた問題提起が求められるところである。

常勤の取締役、社長と GM を兼任する取締役に任せたことで、権限が集中するとともに、常勤取締役に任せておけば何とかなるだろうという意識の下、取締役に對するチェック機能を果たせなくなり、また、非常勤取締役として期待されている役割を果たせなかったとすれば、それらの者は、取締役に求められている責務を果たしたとは言えず、反省の余地がある。

会社が、ガバナンスを十分に整備・機能させるためには、プロバスケットボールチームを通じて熊本を元気にするとの理念に共感し、プロ・スポーツ経営という会社の業務を理解のうえ、責任をもって対応できる優秀な人材が役員になることが必要である。

(3) スタッフの充実

会社は、チームの他、それを支える裏方スタッフ、従業員が、それぞれの能力を高めつつ、能力を発揮することで、より高い成果を実現することができる。

新しい取締役は、それらの人材の育成、充実に気がけていくことが求められる。

第6 ステークホルダーの会社への働きかけ

1 アンケートについて

(1) 目的

会社では、Bリーグからの制裁決定の通知を受けて、これを受け入れるとともに、社内処分を決定した。振り返ってみたときに、「制裁の対象となった事実」については、選手やスタッフなど関係者の多数が知っていたのに、取締役など会社の幹部には情報が伝わっていなかったという事実があることを聞き、会社と、選手、従業

員、スポンサー、株主、ファンクラブとの間での意思疎通がなされていないことが推測されたことから、第三者委員会は、Bリーグの制裁決定や社内処分に対する意見とともに、その原因、再発防止とコーポレートガバナンスの強化のためには、会社内外の関係者（ステークホルダー）ごとに率直な意見を聞くことが必要かつ重要であると考え、アンケート調査を実施した。

(2) 結果

その結果、多数の関係者から、それぞれの立場で貴重なご意見をいただくことができ、有用な意見は報告書に取り入れた。アンケートは1,140件を発信して201件の回答を得た。回答者の内訳は、株主6件、取締役5件、ファンクラブ141件、スポンサー22件、社員16件、選手・スタッフ8件であった。

(3) 回答内容

アンケートの回答は、本報告書とともに、新たに選出される取締役に提供する予定である。回答者の中には、今後も同様のアンケート調査を随時実施して欲しい旨の要望が寄せるものがあった。

回答内容については、記述式であるため、区分けに苦慮する回答もあり、機械的な集計は困難であるが、可能な限り公正を期して集約した集計結果は、以下のとおりである。なお、回答の意見が各人ごとに異なり、集約・分類ができない場合は集計を断念した。以下に載せる意見は抜粋である。

① Bリーグの裁定決定についての意見

妥当	厳しい	寛大	Bリーグ への意見	その他	合計
106	16	5	42	32	201

② 社内処分についての意見

妥当	厳しい	寛大	会社への意見	その他	合計
125	13	2	18	43	201

③ 発生原因についての意見

記載があった回答のうち、多い順に並べると「権力の集中」、「会社組織の問題」、「コミュニケーションの不足」、「インジュアリーリストの規定の不備」、「その他」があった。「その他」の中には、「医師の対応」、「エージェントの問題」、「関係者の

認識不足」を指摘するものがあつた。

④ 再発防止・運用改善についての意見

記載があつた回答のうち、多い順に並べると「組織体制の整備」、「選手ファーストにする」、「コミュニケーションの充実」、「その他」があつた。「その他」の中には、「コンプライアンスの強化」、「インジュアリーリスト規定の明確化」、「特定の人任せの是正」などの意見があつた。

⑤ コーポレートガバナンスについて、あるべき将来像についての意見

記載がある回答のうち、多い順に並べると「適切な収支管理」、「適切な情報開示・情報交換」、「経営と執行の分離」、「その他」があつた。「その他」の中には、「大口スポンサーの獲得」「役員の見直し」などの意見があつた。

2 後記

当委員会としては、これまでのBリーグによる制裁としては、最も重い処分が、西井氏及び会社に対し課されたことから、各関係者からの意見は大変厳しいものになることも想像していたが、多くの関係者は、それを冷静に受け止め、これを機に会社の改善を図り、ヴォルターズのさらなる発展を強く期待している様子が窺えた。

もとより、熊本バスケットボール株式会社は、私企業であり、その株主は、多数の個人、法人からなるものであるが、その理念は、バスケットボールを通じて熊本に元気を、子どもたちに夢を与えるというものである。その活動は、公共性・公益性を帯びており、会社運営は、それに反するものであってはならない。

そのような意味でも、今回の件は、重く受け止める必要がある。

しかしながら、ヴォルターズに関わる関係者は、それぞれの立場は違っても、バスケットボールが好きで、それに自らが関わることで、私たちの郷土熊本を元気にしたいという思いを持っている。それは、今回の件で、制裁を科され、また処分を受け入れた西井辰朗氏、住永栄一郎氏も同様である。

ヴォルターズは、それに関わる者たちにとって、貴重な公共財である。

それが良くなるのも、悪くなるのも、関係者の思い、発言、行動の集積により左右される。思いは一つ、関係者がヴォルターズを良くしたい、その思いでこれからも、働きかけることが重要である。

以上