

スポーツと労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピック大会に向け、国を挙げて選手の強化・育成に力を注いでいるが、実際の育成は選手が所属する企業や大学のチームである。企業スポーツ・チームに所属する選手が仕事と競技の両立ができ、引退後の生活プランが描けるような人事労務管理やキャリア形成が今後益々必要となると考えられる。また、2020年の東京オリンピック・パラリンピック大会のためだけではなく、健康増進や人的資本の蓄積の観点から青少年がスポーツに取り組むことは必要である。ただ、その担い手である部活動顧問教員の負担増加が大きな労働問題となっており、彼らの労働条件を改善することは喫緊の課題である。今回のミニ特集では、スポーツと労働に関するトピックを扱う。

まず、佐伯論文は、企業スポーツを新たな経営戦略資源と考え、その意義や機能を整理している。経済がグローバル化する中、日本企業は国籍、人種、宗教が異なる労働者を採用しなければいけない。そこで重要なのは「組織のダイバーシティ」による職場の活性化である。その実現のために参考になるのが企業スポーツ・チームの運営方法である。チームには正社員、契約社員、外国人選手などバックグラウンドが異なる選手を多く抱えながら、勝利という目標に向かって一致団結して試合に臨んでいる。個性を束ねて1つの大きな組織に仕上げるプロセスは企業スポーツ・チームの組織づくりと重なる。

次の中村論文は、企業スポーツ選手の人事労務管理の実態と引退後のキャリア形成への影響について検討する。選手として活躍できる期間より、引退して一般業務に従事する期間の方がはるかに長いことから、企業スポーツ活動が引退後のキャリア形成に与える影響を検討することは非常に重要であると考えられる。執筆者は、アンケート調査をもとに、企業スポーツ選手の業務や労務管理の実態を明らかにした。実証分析の結果、以下の3点を明らかにした。(1) 一般業務の時間

や研修内容が一般社員と異なっている、スポーツ引退3年後の就業継続確率に影響はなかった。(2) 昇給・昇進基準が一般社員とそれと異なる場合、スポーツ引退3年後の就業継続確率は低下した。(3) スポーツ・チームの歴史が長いほど、そして男性ほど、スポーツ引退3年後の就業継続確率は長くなった。

オリンピックや世界大会で活躍できる選手を企業スポーツ・チームに送り出すのに、学外の専門指導者(リトル・リーグやJリーグのジュニアユース・チームの指導者)だけでなく、中学校や高校の部活動で指導する顧問教師の尽力によるところが大きい。しかし、今、その部活動顧問教師の長時間労働、それによって発生する労働災害が大きな問題となっている。中澤論文は、部活動顧問教師が直面する労働問題(勤務時間、手当支給、災害補償)について明らかにした。部活動による長時間労働、低い手当、貧しい災害補償なのは教師という仕事の特殊性や歴史的な背景によるものであるが、教員の実態と法律の倫理があまりにも乖離していると執筆者は主張する。部活顧問教師の労働条件改善のために、部活動規模の縮小、教師の負担を減らすルール作りが必要であると述べている。

最後の川井論文は、プロ・スポーツ選手への労働法の適用をめぐる問題について他国のプロ・スポーツ・リーグと比較しながら論じ、日本の現状と将来への課題を明らかにした。多くのプロ・スポーツ・リーグでは労働組合の設立が認められており、労働組合法上では労働者と解釈されている。団体交渉を通じて選手側と競技連盟が新たな制度を共に設計できる環境が保障される限り、スポーツ運営は安定的に発展することができる、と述べている。このような意思決定プロセスの確立は、今後、スポーツ立国になるための重要な要素である。

以上が、今月号のミニ特集の解題である。
責任編集 佐々木勝・神吉知郁子
(解題執筆 佐々木勝)