

実業団選手の働き方

1170486 村田 侃生

高知工科大学 マネジメント学部

概要

現日本政府は一億総活躍社会を掲げているが、子育てや高齢者介護などを理由に退職する人がいる。そうすると、実現は難しいのではないかと考える。1つの種類の仕事のみを行う主婦やスポーツ選手とは違い、仕事と子育てまたは介護を両方行う働き方が必要となってくるのではないかと考える。その中で2つのことを両立して行っている実業団というものがある。実業団選手がいに働き、どのような立場であるのか明らかにすることは、今後の働き方を考える上で参考になるはずである。本研究では4つの企業の実業団選手10名にインタビューを行い企業における実業団選手の待遇などを調査した。調査の結果、実業団に所属し仕事に対して多くメリットを得ていたのは競技レベルが高い実業団選手であり、特に採用時に多くのメリットが見受けられた。企業が卓球の実業団を保有できる理由として人数が少なくても維持できること、競技種目が多く結果を出しやすいことを推測することが出来た。

第1章 はじめに

1-1 動機

現在、安倍政権は一億総活躍社会を掲げている。しかし、子育てや高齢者介護などを理由に仕事を退職する人がいる。そうすると、安倍政権が掲げている社会とは程遠いものになる。もっと多様で柔軟な職業形態を見出していく必要があるのではないかと考える。今後の一億総活躍社会における雇用形態では、育児や介護と仕事を両立するなど、複数の事項を両立する働き方が重要になるのではないかと考える。その中で2つのことを両立する働き方を行う実業団選手が参考になる。1つの種類の仕事のみを行う人の就業形態は明らかになっている。しかし、実業団選手のように仕事とスポーツの両方を行う人の就業形態は明確であると言えない。そのため企業における実業団選手の待遇などを明確にし、就業形態について調査する。本研究では卓球の実業団に焦点を当てたいと思う。

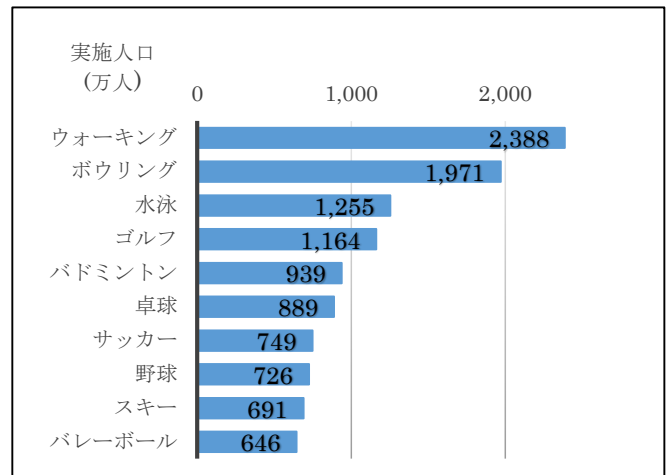
1-2 本論文の構成

本論文は次の通り構成される。第1章では本研究の動機、背景、目的を明確にする。第2章では先行研究について説明する。第3章では研究方法について考える。第4章ではインタビューの対象、内容などを記述する。第5章では結果を表にまとめ、そこから企業における実業団選手の待遇について考察した。第6章では本研究の今後の課題について考える。

1-3 背景

1-3-1 卓球について

日本において卓球は生涯スポーツと言われるように、子供からお年寄りまで幅広い年齢層が行える、競技人口が多いスポーツの1つである(図1)。



(図1) 種目別スポーツ人口 (2004年)

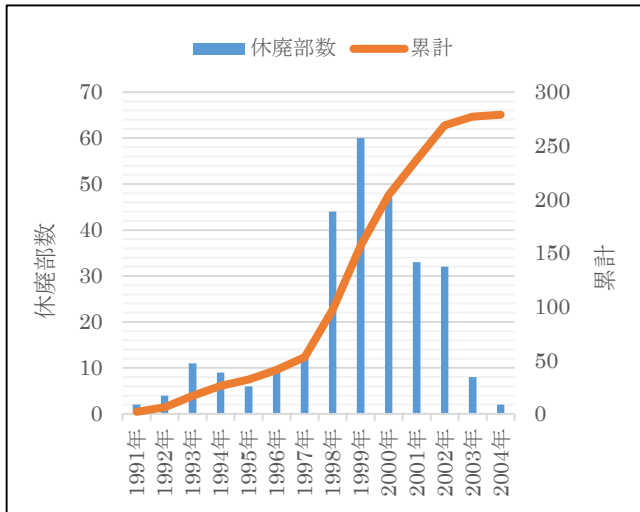
注) 社会実録データ図録の上位10競技を抜粋し、筆者作成。

さらに、2016年リオオリンピックでは男女卓球でメダルを3枚獲得したことで、世間に卓球というスポーツの認知度が広まった。しかし、日本には卓球のプロリーグが存在せず、国内トップクラスの選手であっても実業団に所属し、実業団リーグで活動している。他のスポーツだと、トップクラスの選手はプロとして活躍しており、実業団はその下に位置づけら

れる。本研究では他の競技ならばプロスポーツ選手として活動しているであろう、卓球の実業団選手が企業にてどのような扱いを受けているかを調査していきたい。

1-3-2 実業団について

実業団とは企業において自社が保有するチームや選手を、競技団体(協会)が開催・運営する全国または地域大会等に参加させるなど、対外的に競うことを目的とするスポーツ活動(いわゆる企業スポーツ、社会人競技と称される活動)のこと指す。また、選手は全てその企業の社員であり、チームは企業の内部組織であるため法人格を持たない。現在の実業団は企業の業績不振、経済の低迷などを背景に、減少の一途をたどっている(図2)。



(図2) 企業スポーツ休廃部数

注) 木村(2004)の3頁より筆者作成。

1-4 目的

プロとは違い実業団選手は企業に勤め、通常の仕事をしながら選手活動を行っている。選手たちはどのように企業に勤め、どのように選手として活動しているのか、通常の社員と比較していく。実業団の状況を明らかにすることで、新しい働き方の参考としたい。

第2章 先行研究

2-1 スポーツ活動と昇進

スポーツ活動と昇進の関係については大竹・佐々木(2009)がアンケート調査している。自動車メーカーX社の社員を対象としアンケート調査を行い、高卒従業員の場合、スポーツ

活動をした(している)従業員の方が、そうでない従業員より昇進しやすいとの推定結果を得た。また経験した(している)スポーツが団体競技か個人競技かでも昇進に差があり、団体競技の方が昇進しやすいとの推定結果を得た。しかし、大卒従業員ではスポーツの経験は昇進に差を生まなかった。

2-2 企業の広告媒体としてスポーツチームの所持・支援が持つ意味

木村(2004)の調査では企業がスポーツチームを所持、支援しているという情報は、企業イメージに対して比較的プラスの効果を与えた。スポーツチームを所持、支援することに対して、不要な投資と言ひマイナスイメージを抱く人はいなかった。しかし、そのプラスの効果も企業規模、スポーツの認知度によって差が出た。両方を満たしていない場合、プラスの効果はあまり見られなかった。スポーツの発展には企業の努力だけでなく、企業とスポーツ団体、相互の努力が必要である。それがなければお互いにプラスの効果をもたらさないことを示した。

第3章 研究方法

本研究ではインタビュー調査を行う。筆者が実業団で競技を続けている卓球選手のもとに赴き、各実業団から2~3名ほどインタビューを行う。対象とするのは、企業が保有するチームで卓球競技を行う実業団とし、日本卓球リーグ実業団連盟加盟企業2社、非加盟企業2社とする。

第4章 インタビュー

インタビュー調査では企業における実業団選手の待遇について質問をした。質問は入社前の時期、社員兼選手の時期、引退後の時期に分けて分類した。本研究では4つの企業にご協力いただいた。企業Aは40代男性1名、企業Bは50代男性1名、40代男性1名、20代女性1名、企業Cは20代女性2名、企業Dは20代女性4名であり、男性3名、女性7名の計10名である。その中で日本卓球リーグ実業団連盟に加盟しているチームは企業Cと企業Dである。

4-1 入社前の時期

4-1-1 採用に際して卓球をやっていたメリットはあったのか
インタビューを行った選手全員が採用に際してメリットは

あったと回答した。メリットは直接的なものと同接的なものに分けることができた。直接的な効果では、採用に際してスポーツ枠が存在し、通常の採用試験を受けることなく採用を決めることができるといったものであった。通常の採用試験では合同説明会などに行き申し込み、筆記試験、面接試験などを段階的に受けていくのに対し、スポーツ枠では一度の筆記試験、面接試験で採用が決まる。間接的な効果では、通常の採用試験の中で卓球の成績や経歴が評価されたといったものであった。また、企業の卓球部の監督から卓球の成績等を評価され、声をかけられるケースもあった。企業にスポーツ枠が存在する場合はスポーツ枠での採用試験を受けることになり、ない場合は通常の採用試験を受けることになる。

4-1-2 雇用の形は通常の社員と同じであるのか

スポーツ枠や卓球の実力に着目されて採用が決定した場合は、当企業の実業団に所属しなければならない。また日本卓球リーグ実業団連盟に加盟する企業は入社後の配属先も決定していた。その他の企業では配属先に関する入社前の決定はなかった。まれに一般の採用試験で入社した社員が卓球部への入部を希望することがあるが、競技レベルの違いなどから入部を断っている。マネージャー等のサポート役であれば受け入れる場合もある。

4-2 社員兼選手の時期

4-2-1 就業形態は異なるのか

主に通常の社員と異なる点で挙げられたのが就業時間である。通常の場合は8時30分から17時30分までであるが、強豪の実業団は8時30分から12時までが仕事となり、14時から卓球の練習に充てていた。この12時まで仕事を行う就業形態は2017年1月からの変更であり、以前は16時までが仕事であった。卓球の成績が上がるにつれ、会社にも注目され、次第に仕事の時間が減っていった。また強豪の実業団の選手は残業のない部署に配属され、確実に練習時間を確保できるようになっていた。運動部は共通の部署に配属されるが、その中の係は1人1人違っていた。その理由として、同じ係に選手が固まっていると試合や遠征等で人員が抜ける場合、人数不足で仕事に支障をきたすからである。

4-2-2 報酬は異なるのか

報酬については全ての実業団選手が通常の社員と同じであ

ると回答した。しかし、部活動手当でボーナスの評定が高くなるといったことはあるようだった。報酬ではないが遠征費や用具、練習場の使用料等に関しては企業からの間接的な金銭の支援は存在した。また大会等で良い成績を収めることで臨時的ボーナスが出る企業も存在した。しかし、企業の制度として定めているものではなく企業のトップが独自の判断で決定している。就業時間外の練習に対して手当が出る企業はなかった。報酬に関しては企業のトップが卓球に理解があるか、ないかがまちまちであるため、強豪の実業団であっても報酬が高いといったことはなかった。選手の活動に支援がある以上、一定以上の成績を義務付けられているのかと考えたが、明確に結果を求められている実業団はなかった。しかし、ある程度の結果は求められる。競技の成績の不振などによる減俸などはない。

4-2-3 仕事の内容は異なるのか

仕事の内容は基本的には通常の社員と同じである。強豪の実業団は残業のない部署に配属されるため、その部分では通常の社員とは異なる。仕事の質や量に関しても通常の社員と同じという回答を得られた。しかし、強豪の実業団は終業の時刻が早いと当然、仕事の量は少なくなる。その場合、他の社員がカバーするようであった。卓球の練習については日本実業団リーグ卓球連盟に加盟している実業団は、企業が管理している練習が存在した。時間は決まっているが、内容に関して、企業は関与していない。オフの日は定められているが試合が近いなどの理由から練習に代わることもある。それらの実業団には当企業所有の体育館や卓球場が存在するため、常に練習が行える環境が整っていた。非加盟の実業団では常に自主的な練習を行っていた。部の監督があらかじめ練習時間を連絡し、可能であれば参加して行う。その企業では仕事を優先して行っているため、なかなか人が集まらない場合もある。

4-2-4 通常の社員と昇進が異なるのか

全ての企業が通常の社員と同じように仕事を評価され能力次第で昇進が決定されていた。実業団に所属しているからといって優遇される、冷遇されるといったことはないようだった。しかし、強豪の実業団では残業のない部署に配属されるため、同期の社員と比較すると昇進に関しては難しいようだった。

4-3 引退後の時期

4-3-1 選手引退後も雇用が継続されるのか

全ての企業において雇用は継続されるという回答を得られた。強豪の実業団の選手は部署が固定されていたが、引退後も現在の部署への所属は可能である。ただし、他の部署へ転属を希望することもできる。女性の場合は結婚や体力の低下などから入社後、数年で引退するケースが多い。企業に残るか、辞めるかはそれぞれである。

4-3-2 引退後の選手と通常の社員で昇進が異なるのか

全ての企業において通常の社員と同じ扱いを受けるという回答が得られた。元卓球部だからといって優遇、冷遇は無いようであった。自分の能力次第で昇進が決定するようだった。

4-4 その他の回答

4-4-1 卓球部以外に企業が実業団を保有しているか

多くの企業が卓球部以外に 1~2 ほど実業団を保有していた。インタビューを行った企業の中には結果が振るわず廃部になった実業団もあったという話があった。

4-4-2 仕事と卓球の両立についてどのように考えているか

仕事と卓球の両立について質問し、以下のような回答が得られた。

- 勤務地から練習場が遠いため移動が大変である。定時までの勤務後に練習があるため自分の時間を確保できなく大変である。しかし、他の人とは違う経験をさせてもらっていて、人間的に成長できる時期であると考えている。(20代女性)
- オリンピックでの活躍などで企業や世間が卓球に注目するようになり、実業団の活動が理解され、協力的な雰囲気となった。仕事の時間を割いてまで、練習を行うことを快く思っていない人もいるので、結果を出して、恩返ししたいと思っている。(20代女性)
- 卓球を好きでやっているなので両立については大変だとは思わない。企業が応援してくれているので頑張って結果を残したいと思っている。(50代男性)

第5章 結果・考察

インタビューでは実業団の競技レベルに応じて企業における実業団選手の待遇が異なることが分かった。

		日本実業団リーグ		
		加盟 1部リーグ	加盟 2部リーグ	非加盟
入社前	採用 スポーツ枠	有り	有り	無し
	所属	固定	固定	関係なし
社員兼選手	就業時間	短い	同じ	同じ
	報酬	同じ	同じ	同じ
	業務内容	同じ	同じ	同じ
	選手時 昇進	同じ	同じ	同じ
引退後	引退後 昇進	同じ	同じ	同じ
	引退後の 仕事	継続される	継続される	継続される

(表 1)本研究のインタビュー結果から筆者作成。

5-1 実業団選手の企業におけるメリット

本研究では働き方に着目しているため、取り上げるメリットも仕事に関するメリットに限定し、その中で通常の社員と比較し得をしている部分を指すこととする。(表 1)を見てもわかるが、入社前の質問項目で多くのメリットが見られた。以下より詳細に考えていきたい。

入社前の時期では日本実業団リーグに加盟している企業に際して、採用に関してスポーツ枠があるなど、大きなメリットがあった。しかし、卓球を利用して採用されると企業に勤めた後も卓球を続けていくことになる。大学や高校で卓球を辞めると考えている人にとってスポーツ枠はメリットとならないだろう。

社員兼選手の時期では日本実業団リーグ 1部の企業は通常の社員より就業時間が短く、その後練習を行っている。練習も通常の社員の終業時刻までであり、仕事、卓球を両立できるとともに、自分の時間も十分に確保できる。それ以外の企業では通常の社員と同じ終業時刻まで仕事を行い、そこから練習となる。練習が終わるのが平均して 21 時であり、そこから帰宅すると考えると、自分の時間やそれ以外に時間を使うことができない。このような状態であるとメリットはない。

引退後の時期に関してはどの競技レベルの実業団でも大きな差は見られず、企業におけるメリットは感じられなかった。しかし、社員と選手を共に頑張ってきた人は他の社員より努力をしてきたためか、昇進していくケースがあった。

多くのメリットは競技レベルが高い実業団に見られた。すなわち、ただ実業団に所属することにメリットはなく、技術の向上を目的として活動し、より高い競技レベルに至ることができれば、メリットになるだろう。

5-2 卓球の実業団について

企業が保有する実業団を廃部にするのは経済低迷が理由に挙げられる。インタビューを行った企業の実業団は部費など経済的な支援を受けている。少なからずその部分に関していえば企業にとって経済的にマイナスである。それなのになぜ、今も実業団として活動できているのか。今回のインタビューから2つの傾向が見られた。1つ目は、卓球は他のスポーツと比較して人数を必要としないという点である。団体競技であれば少なくとも4人いれば行える。インタビューを行った企業の実業団も部員は4~6名ほどの少人数であった。人数が少ないため、企業にとっても経済的な負担になりにくいのだろう。2つ目は競技種目の多さである。卓球は団体、シングルス、ダブルス、ミックスダブルスと競技種目が多くある。その分、結果も残しやすい。インタビューを行った企業も所在する県では多くの結果を残していた。以上から卓球の実業団はその他のスポーツの実業団より維持しやすいのではないだろうか。

第6章 今後の課題

本研究ではインタビューを行う企業数が少なかったが、実業団の状況について少し、明らかにすることができた。本研究の一般性を確認するために、より多くの実業団にインタビューを行うことが今後の課題である。

最後に本研究のインタビュー調査にご協力いただいた実業団選手の皆さん、実業団選手の間に来ていただいた高知工科大学教授、浜田美穂先生に深く感謝申し上げます。

参考・引用文献

- [1] 大竹文雄・佐々木勝(2009)「スポーツ活動と昇進」『日本労働研究雑誌』No. 587: 62~89頁
- [2] 経済産業省(2001)「企業とスポーツの新しい関係構築に向けて」『企業スポーツ懇談会資料』
- [3] 木村陽平(2004)「企業の広告媒体としてのスポーツチームの所持・支援が持つ意味」筑波大学 第3学群 社会工学類 社会経済専攻 卒業論文
- [4] 日本卓球リーグ実業団連盟 HP
<http://www.ittl.gr.jp/>
(2016年2月8日アクセス)
- [5] 社会実録データ図録 種目別スポーツ人口(2004年)
<http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/3976.html>
(2016年2月5日アクセス)