

学生時代の運動部所属の有無による就職先における

労働環境の差異の分析

新井雄大

(東北大学教育学部)

1 問題の所在と本稿の目的

「体育会系学生は就職に有利である」という就活市場における神話が存在する。その神話の存在は東原文郎（2011）によって、体育会系は、他に比して有意に新卒時の希望を叶えやすく、他に比して有意に多い年収を得ることが示されている。また、梅崎修（2004）によって、就職に限定してクラブ活動の効果を計量的に測定したところ、文化系よりスポーツ系が望ましい就職を達成しがちであることが示されており、これらの先行研究によってもこの神話はある程度の妥当性が確保されており、「マイナビ」「リクナビ就職エージェント」といった大手就活支援サイトにおいても体育会系学生が引き抜かれて特集を組まれていることから就活市場において体育会系学生が特別な意味合いを持つことが確認できる。一方、東原（2011）には「体育会系」はどんな企業に入っても長続きするといった記述もなされており、体育会系学生は多少の就職環境の劣悪さであればたやすく乗り切ってしまう強さも持ち合わせていることが確認できる。この点が昨今メディアにおいても多く取り上げられている「ブラック企業」への就職につながっている可能性が考えられる。本稿の目的は、企業にとって体育会系学生がどのような点が評価されているのか、体育会系学生をどのように企業は活用しているのかといった疑問を、「ブラック企業」に着目して検証していくことである。

厚生労働省では、「ブラック企業」について、明確な定義を行ってはいないものの、厚生労働省作成のウェブサイト「確かめよう労働条件」の中で、一般的な「ブラック企業」の特徴として、「労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す」「賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い」「このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う」といったものがあるという報告がなされていた。また、同じく厚生労働省作成の報道資料「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」によると、若者の使い捨てが疑われる企業等への取組として、「過重労働重点監督」（以下「重点監督」とする）を実施し、その結果として今回「重点監督」を行った企業5111事業所のうち全体の82.0%にあたる4189事業所に何らかの労働基準関係法令違反が確認された。その中には先ほど挙げた「違法な時間外労働があったもの：43.8%」「賃金不払残業があったもの：23.9%」といったようなものも見受けられた。このように、現在ブラック企業は日本社会に広く根を落としている問題となっている。

一方体育会系就職については東原（2011）が体育会系の人間が優良な人材として評価されているということを明らかにしている。東原はこの理由について「丈夫でながもち」であると定義していた。また、東原（2011）には「身体的に優れていることはもちろん、精神的苦痛に耐え得、協調性があるにも関わらず独立心があり、慣れない仕事にも黙々と立ち向かって直ぐに会得してしまう」とある。このように、体育会系の人材には健康な肉体

と苦難に耐え得る精神力があり、それが評価の理由であることが示されている。ここに体育会系学生の特徴と「ブラック企業」の持つ特徴の類似性が見出されたため、本研究を進めることとした。

2 先行研究と本研究の意義

本研究の前提として、体育会系と「ブラック企業」の類似性が津崎克彦（2017）によって示されている。津崎（2017）によると、「ブラック企業」と「体育会系組織」はどちらも「統制・独裁型」マネジメントを行っていることが示された。これは「統制・独裁型」マネジメントとは「仕事＝手段」という意識を持ち、「苦痛な仕事」に対して「賃金」が支払われるというモデルである⁷。このように、体育会系と「ブラック企業」には類似性があることが示された。先行研究によって両者の類似性については示されていたが、関連性までは言及されていなかった。よって、本調査によって両者を就職の面から関連づけることができることが期待される。また、これらの関連が確認されることによって、バブル期から日本に存在し、賞賛されてきた「企業戦士⁸」文化の背景を確認することができる。

3 仮説

前項で示したように体育会系と「ブラック企業」の間には一種の類似性が示され、就職における両者の関連性を示すことが目的となる。しかしながら運動部にあらかじめ対象を絞ったうえで調査を行うことはやはりサンプルが不足するのではないかという懸念から2つの作業仮説に分けて調査を行うこととした。

作業仮説①「部活に所属している人は『ブラック企業』に就職しやすい」

作業仮説②「部活に所属している人のうち、運動部の学生のほうが文化部の学生より『ブラック企業』への就職が多い」

作業仮説①によってまず、部活所属の有無によってスクリーニングを行い、作業仮説①が成立するかどうかを示す。その後そのなかで作業仮説②によって運動部の持つ効果を検証することで、より広い範囲から絞り込みを行うことができると考えられる。

4 データと分析方法

今回の分析で用いるデータは、2017年7月に東北大学教育学部が実施した「若年者のライフ・スタイルと意識に関する調査<A>」である。調査対象者は日本全国に在住する20歳から40歳までの非学生男女である。実査は調査票の郵送法によって行われた。計画サンプルサイズは300名で、そのうち有効回収数は226名となり、有効回収率は75.3%となった。

今回は変数を部活動参加、運動部参加、ブラック企業就職として3つ用意した。部活動参加については「あなたの最後に通っていた学校時代における学校内の部、サークル、クラブへの参加について当てはまる番号に○を付けてください。学校外の団体のみに所属していた方は、2（参加していなかった）に○を付けてください」という質問に対して、「参加」「不参加」の2種類の回答を得て、それぞれ順に1、2とコーディングを行った。運動部所属の有無についても上記の質問で「参加」と答えた回答者を対象に、「どのような団体でしたか、最も精力的に活動していたものの番号1つに○を付けてください。」という質問

に対して、「運動部，スポーツ系サークル，クラブ」「文化部，文化系サークル，クラブ」「その他」の三種類の回答を得て，それぞれ順に 1, 2, 3 とコーディングした．自由記述に関しては，運動部とも文化部とも判断することのできない団体であったため，欠損値処理を行った．なお「その他」については回答者からの自由記述を得た．また，おそらく過去の研究では運動部を大学時代においてのものと制限して調査を行ったものと思われるが，本調査ではサンプル数の都合から，最終学歴時に運動部に所属していた者を調査対象とした．ブラック企業への就職については「あなたの学校を卒業して最初についてお仕事に関して以下の経験がありましたか．最も当てはまる番号 1 つに○を付けてください．」という問いを設定した．勤務先での悪い処遇の経験に関しては，厚生労働省作成のウェブサイト「確かめよう労働条件」を基にして，以下の 5 つの項目を設定した．

- ① 時間の残業
- ② 過剰なノルマ
- ③ 賃金不払い労働
- ④ 過度な労働者選別
- ⑤ ハラスメント

とした．これらの項目に対して，それぞれ「1：あった」「2：時々あった」「3：あまりなかった」「4：なかった」並びに「5：わからない」という 5 つの選択肢を設定し，回答を得た．このうち「5：わからない」については欠損値として処理を行った．上記のような処遇があった方が，得点が大きくなるようにするために 1—4 の数字を反転させた．その上でこれらを合計したものを「ブラック度総合得点」とし，分析に用いた．すなわち「ブラック度総合得点」は最小 5 点，最大 20 点となる．なお，「ブラック度総合得点」のクロンバックの α 係数は 0.81 となり，統計的に妥当な合成変数であるといえる．

分析は，部活動の有無，ならびに運動部所属の有無に対し，先ほどの「ブラック度総合得点」の平均の差の検定を，t 検定を用いて行った．そこで，「部活動に所属していた方が，有意に平均点が高い」，「運動部に所属していた方が，有意に平均点が高い」といった結果が表れた場合，作業仮説は立証され，このどちらも立証されることを目標とする．なお，実際に用いた変数の度数分布表を以下に示す．

表1 部活動所属の有無に関する度数分布表

	度数(単位:人)	全体%	有効%	累積%
所属していた	152	67.3	67.6	67.6
所属していなかった	73	32.3	32.4	100
欠損値	1	0.4		
合計	226	100		

表2 運動部か文化部かに関する度数分布表

	度数(単位:人)	全体%	有効%	累積%
運動部	88	57.8	58.6	58.6
文化部	62	40.7	41.4	100
欠損値	2	1.5		
合計	152	100		

表3 ブラック度総合得点の度数分布表

	度数(単位:人)	全体%	有効%	累積%
5	47	20.8	24.7	24.7
6	12	5.3	6.3	31.1
7	17	7.5	8.9	40
8	15	6.6	7.9	47.9
9	16	7.1	8.4	56.3
10	15	6.6	7.9	64.2
11	7	3.1	3.7	67.9
12	10	4.4	5.3	73.2
13	11	4.9	5.8	78.9
14	11	4.9	5.8	84.3
15	9	4	4.7	89.5
16	5	2.2	2.6	92.1
17	4	1.8	2.1	94.2
18	2	0.9	1.1	95.3
19	5	2.2	2.6	97.9
20	4	1.8	2.1	100
欠損値	36	15.9		
合計	226	100		

表4 ブラック度総合得点ならびにそれに用いた変数の基礎記述統計

	平均	標準偏差	最大値	最小値
長時間の残業	2.22	1.4	4	1
過剰なノルマ	1.54	1.11	4	1
賃金不払い労働	1.56	1.28	4	1
過度な労働者選別	1.43	1.1	4	1
ハラスメント	1.75	1.24	4	1
ブラック度総合得点	8.49	0.33	20	5

5 分析結果

作業仮説①「部活に所属している人は『ブラック企業』に就職しやすい」

この仮説の分析において帰無仮説を「部活動参加の有無によって初職のブラック度総合得点の平均は変わらない」とし、対立仮説を「部活動参加の有無によって初職のブラック

度総合得点の平均に有意な差がみられる」として分析を行った。以下が部活動の参加有無による独立サンプルの t 検定の結果である。

表5：部活動参加によるブラック度総合得点の違い

	参加 (152)		不参加 (73)		t値
	M	SD	M	SD	
ブラック度総合得点	10.14	4.45	8.31	3.29	3.16

DF=148.18 p<0.05

以上のようにブラック度総合得点 (t=3.16, df=148.18, p<0.05) について、部活動参加者の方が有意に高い得点を示していた。よって帰無仮説は棄却され、対立仮説を採択するものとする。部活動参加者のほうが、得点が高かったため、作業仮説①は成立することがわかる。

次に作業仮説②「部活に所属している人のうち、運動部の学生のほうが文化部の学生より『ブラック企業』への就職が多い」の検証をする。この時、帰無仮説を「部活動の内容によって初職のブラック度総合得点の平均は変わらない」定め、対立仮説を「部活動の内容によって初職のブラック度総合得点の平均に有意な差がみられる」として分析を行った。以下が部活動の参加有無による独立サンプルの t 検定の結果である。

表6:部活動内容の差によるブラック度総合得点の違い

	運動部 (88)		文化部 (62)		t値
	M	SD	M	SD	
ブラック度総合得点	9.85	4.12	10.72	4.82	-1.07

DF=103.29 p<0.05

以上のようにブラック度総合得点 (t=-1.07, df=103.29, p<0.05) について、有意差は見られなかった。よって帰無仮説を採択する。帰無仮説が採択されたことにより、作業仮説②は棄却されることとなった。

6 考察

本調査は体育会系学生とブラック企業の関連性を確認することを問いとして行っており、その回答を得るために、作業仮説①「部活に所属している人は『ブラック企業』に就職しやすい」、作業仮説②「部活に所属している人のうち、運動部の学生のほうが文化部の学生より『ブラック企業』への就職が多い」の両方の採択を目的として行ってきた。結果として、本調査では作業仮説①は採択された一方、作業仮説②を採択することはできなかった。よって「部活動に所属していた人は『ブラック企業』に就職しやすい」というところまでは採択することができたが理論仮説を採択することはできなかった。就活に関する大手情報サイトである「マイナビ 2019」によると、体育会系学生の企業に評価されるポイントとして「社会人として欲しい基本的な力を満たしている（行動力、規律性、タフさ）」「礼儀正しさ、第一印象の良さ」が挙げられている。規律性や礼儀正しさといった要素は運動部

に限らず、学生時代に何らかの団体に所属し、集団行動をしていれば自然と身につくものであり、運動部員であることによってこれらの要素が評価されているわけではないことが確認できる。また、先にも触れたが、今回は大卒生に限らず、最終学歴において部活動に所属していた人材を一緒にたにして、分析を行っていた。東原（2011）において触れていた体育会系学生は体育会系の大学生のことをさしており、高校やその他の学歴においては一切触れられることはなかった。これらが母集団の不安定さにつながってしまっていたように考えられる。今後の展望として、ただ運動部に所属している人間を体育会系と定義づけるのではなく、東原（2011）によって定義づけられたような素養を持ち合わせている人を、アンケートなどを用いて明らかにし、性格と「ブラック企業」への就職の関連性を見るところといったような研究を行っていく必要がある。

[文献]

マイナビ 2019 「体育会系学生のための就活の進め方」

(<https://job.mynavi.jp/conts/2019/tok/taiikukai/> 最終アクセス日 2018/02/12)

リクナビ就職エージェント「体育会系学生向け」

(<https://job.rikunabi.com/agent/athlete/> 最終アクセス日 2018/02/12)

厚生労働省, 2018, 「Q&A, ブラック企業ってどんな会社なの?」, 確かめよう労働条件

(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 最終アクセス日 2018/02/11)

津崎克彦, 2017 『『ブラック企業』問題とマネジメント』, 『四天王寺大学紀要』 63 : 89-103.

東原文郎, 2011 「〈体育会系〉就職の起源—企業が求めた有用な身体 : 『実業之日本』の記述を手掛かりとして—」, 『スポーツ産業学研究』 21 : 149-168

高城幸司, 2015, 「モーレツ企業戦士を絶滅させて日本は大丈夫か」, DAIAMOND ONLINE

(<http://diamond.jp/articles/-/77196> 最終アクセス日 2018/02/12)

厚生労働省, 2013, 「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」,

報道発表資料 2013年12月

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000032425.html> 最終アクセス日 2018/02/11)

梅崎修, 2004, 「クラブ活動と就職-新規大卒市場におけるOBネットワークの利用」,

『大学教育効果の実証分析-ある国立大学卒業生たちのその後』

松繁寿和, 2005, 「体育会系の能力」, 『日本労働研究雑誌』 47 : 49-51

東原文郎, 2011, 「道内私大の〈体育会系〉就職—卒業生調査の結果から—」,

『札幌大学総合論叢』 32 : 183-196

7 津崎（2017）では「統制・独裁型」マネジメントのほかに、仕事において自由度が高く、工夫やアイデアが重視され、同時に一定の技能が必要とされる「自由・民主型」マネジメントが存在することが示されている。

8 企業のために骨身を惜しまず働き、社に滅私奉公するサラリーマンなどを指す表現。一時期もてはやされた。