

研究ノート

プロスポーツ選手のメンタルヘルス 支援と社会保障

山 下 慎 一¹
小 塩 靖 崇²

1. 問題の所在と本稿の目的
2. スポーツ選手と現在の社会保障
3. 解決の方向性と PDP
4. 日本版 PDP の試行内容
5. 期待される成果と今後の課題

1. 問題の所在と本稿の目的

(1) 働き方の多様化の進展

情報技術の発達や社会経済状況の変化などの影響により、現代においては人々の生活や働き方がかつてないほど多様化しつつあり、この状況は今後も一層強まるものと思われる。このような状況下で、新型コロナウイルスによって突如もたらされた未曾有の事態により、労働法制による労働者への保護の在り方はもちろん、これまでの社会保障の在り方が今後も持続可能であるの

¹ 福岡大学法学部准教授、博士（法学）（九州大学）。

² 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所常勤研究員、博士（教育学）（東京大学）。

か、あるいはそれを維持していくのが果たして妥当なのか、さらにはそもそも「労働者／自営業者（個人事業主）」という区分が、生活の保障の必要性を考える上で本当に有効なのかという点について、鋭く疑問が投げかけられている。

コロナ禍以前からかいま見えていたこれらの疑問の具体例として、例えば、ウーバーイーツ³のような、プラットフォームワーカー（クラウドワーカー）と呼ばれる働き方をする人々⁴、さらには個人事業主に対する社会保障のあり方⁵は、今のままで妥当なのか、というものがある。また、多くの企業が副業を解禁したことは、労働時間の計算等をはじめとして、労働者の生命・身体の安全を、誰がどのようにして守っていくかという伝統的な議論に、新

³ 日本において個人事業主と考えられているウーバーイーツの配達員が、労働組合（ウーバーイーツユニオン公式サイト、<https://www.ubereatsunion.org/>〔2021年1月6日閲覧〕）を結成したことは記憶に新しい。

⁴ この点について、「今年3月、フランスの最高裁（破毀院）が、配車アプリ「ウーバー」の運転手は独立した事業主ではなく「労働者」であるとの判決を出し」たことが報道されている（朝日新聞2020年5月18日付朝刊〔西部本社版〕18頁。なお同記事には、労働法学専攻の細川良へのインタビューが掲載されている）。しかし他方で、アメリカ・カリフォルニア州では、住民投票によって、ウーバーの運転手が同州の「待遇改善法」（ギグ・ワーカーの待遇改善を目指す法律）の適用対象外となり、個人事業主にとどまることになったとされる（朝日新聞2020年11月6日付朝刊〔西部本社版〕7頁）。さらに日本でも、2020年9月、劇団員の稽古や出演までも「労働」だとする東京高裁の「異例の判決が確定した」と報じられた（朝日新聞2020年10月20日付朝刊〔東京本社版〕28頁。これは、裏方業務についてだけ労働基準法上の労働者該当性を認め、公演や稽古については労働者性を認めなかった原審（東京地判令和1・9・4判例時報2461号62頁）の判断を覆したもののようである）。なお、これと関連する論点として、アメリカの労働組合である「俳優組合（SAG-AFTRA）」の活動が紹介されている（朝日新聞2019年11月18日付朝刊〔西部本社版〕24頁）。

⁵ この点について、個人事業主である俳優などの芸能従事者やアニメーター、柔道整復師の3業種について、労災保険への特別加入が労働政策審議会において大筋で了承されたことが報道されている（朝日新聞2020年12月9日付朝刊〔西部本社版〕7頁）。また、地方議員が厚生年金に加入できるよう求める全国大会が開催されたことも報道された（朝日新聞2019年11月15日朝刊〔東京本社版〕4頁）。同大会では「厚生年金加入は地方議員のなり手不足対策になる」と考えられているようで、ここでは、社会保障の仕組みが働き方に影響を与えていることが前提とされている。

しい角度から問題を投げかけている。さらに、一部の企業において、従業員の自由な働き方・生き方を推奨すべく、希望者に対して、その法的地位を雇用（労働）契約から個人事業主へと切り替える施策がとられている⁶。ここで個人事業主となることを希望する元従業員は、その選択に伴うリスクを、現行の社会保障（ないし労働）法制との関係において十分に自覚しているかについて、疑問が呈されることもある。

上記のような状況については、これらの新たな試みを実施する企業の側に、疑いや批判の目が向けられることもある。もちろんこれらの疑いや批判には、正当なものも含まれているだろう。しかし他方で、むしろ社会保障法制が、新たな社会状況に合わせて、従前与えられてきた役割を根本的に見直す必要はないだろうか。これらを見直すことで、より一層、働き方・生き方に中立的な制度、あるいは自由な生き方・働き方を支援するような制度を構想することはできないだろうか。

（2）社会保障の議論に関する別の視点

現下の状況を受けて、労働・社会保障法制の見直しに関する検討にも着手がされている⁷。厚生労働省をはじめとする関係各所の努力には、正当な敬意が払われるべきである。研究者に求められるのは、新しい視角を提示する

⁶ 例えば、タニタについての報道（庄司容子「日経ビジネス・インタビュー：タニタ社長「社員の個人事業主化が本当の働き方改革だ」」2019年7月18日、<https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00005/071800034/>〔2021年1月6日閲覧〕）や、電通についての報道（日本経済新聞ウェブ「電通、社員230人を個人事業主に 新規事業創出ねらう」2020年11月11日、<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO66103760R11C20A1916M00>〔2021年1月6日閲覧〕）がある。しかし他方で、これまで個人事業主として1年契約の委任契約に基づいて働いてきたヤマハの英語講師が、労働組合による会社との団体交渉の結果、雇用契約に基づく労働者として働く道が開かれたことも報道された（朝日新聞2020年6月4日朝刊〔西部本社版〕1頁）。

⁷ 一例として、厚生労働省・類似の働き方に関する検討会(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_488802.html〔2021年1月6日閲覧〕)。

ことであり、それによる行政との共同作業の姿勢であるように思われる。

以上の問題関心のもと、本稿では、プロスポーツ選手を題材として、彼らの現在の社会保障における位置づけに関する、筆者らのこれまでの研究成果の一端を示す。ここで、プロスポーツ選手を題材とするのは、日本では彼らが自営業者として扱われており、従前の社会保障の枠内で十分な保護を受けてこなかった点、および、彼らの有する、社会に対する影響力・発信力の大きさに鑑みてのことである。なおこの際には、比較対象として（さらに以下で示されるように、プロスポーツ選手と問題の一部を共有するものとして）、プロではないがスポーツ自体が業務の一部となっている、いわゆる実業団選手（社員選手）も取り上げる（以下、単に「スポーツ選手」という時は、プロと実業団選手の双方を含む）。そして、そこで示された問題の解決のためにどのような方策がありうるかを提示する。そのうえで、筆者（ら）が、ありうる方策の1つとして、公益財団法人トヨタ財団の研究助成を受けつつ試験的に取り組んでいるプロジェクトの実践と、その今後の展望について紹介したい。

なお本稿は、研究プロジェクトの途中経過を、可能な限り即時的に社会に向けて発信したいという意図のもと、区分を「研究ノート」として公表するものである。そのため、本稿の主たる目的は研究プロジェクトの紹介であり、先行研究や重要文献⁸についてもほとんど言及しない点をご容赦頂きたい。また、通常の学術論文では引用されることの少ない新聞記事⁹や YouTube 等についても、社会の動向を速報的に分かりやすく示すもの、あるいは当事者

⁸ 法（律）学に関連する業績としては、川井圭司『プロスポーツ選手の法的地位』（成文堂、2003年）をはじめとする、川井による一連の業績が本稿にとって特に重要であった。また、日本スポーツ法学会の会員各位による取り組みも非常に示唆に富む。

⁹ なお、本稿では朝日新聞の記事を引用するが、これは筆者のうち山下が、同紙が日韓共催によって実施された2002FIFA ワールドカップのオフィシャルサプライヤーであったことを理由として、同紙を購読していることによる。

の生の声を聴くことのできる素材として積極的に紹介する。

2. スポーツ選手と現在の社会保障

(1) 研究の視点

本稿筆者のうち山下はこれまで、現代における生き方・働き方の変容を受けた新たな社会保障のあり方を模索すべく、法学の観点に基づく基礎理論（そもそも社会保障とは何か、その根拠はどこにあるのか）¹⁰と、実践事例（現行の社会保障において十分に保障を受けていない主体が、どのような実践を通じて保障の不足をカバーしようとしているか）¹¹の両面から研究をしてきた。このうち、スポーツ選手を題材とした研究は、後者の実践事例研究に属する。これはつまり、個々の実践事例を通じて、現行の社会保障の問題点や、それに対する可能な対策、そしてそれらの限界を明らかにしようとする試みである。この点に関する山下の研究の視点は、次のようなものである。

プロスポーツ選手は、日本において伝統的に自営業者とされてきたため、労働者（被用者）を対象とする社会保障とは異なる枠組みに含まれる。論点は多岐にわたるのであるが、現時点では、表のうち「老齢」と「失

	プロ選手		労働者
引退②→	国民年金	老齢	厚生年金
引退①→	(求・支)	失業	雇用保険
	(なし)	労災	労災保険
	国保	医療	健保
	生活保護	貧困	生活保護

¹⁰ 一例として、山下慎一「公的高齢年金におけるリスク・逆選択・人間像」週刊社会保障74巻3092号（2020年）48-53頁、同「日本国憲法における「勤労の義務」の法的意義」福岡大学法学論叢65巻3号（2020年）頁。

¹¹ 山下慎一「自営業者「Jリーガー」は第二の人生に夢を見るか？」フットボール批評24号（2019年）78-89頁、同「野球選手の引退後所得保障から考えるスポーツの未来」（1）～（3・完）、ベースボール・クリニック2019年10月号50-52頁、11月号48-50頁、12月号48-50頁。これらの研究の一部が本稿でも重複して紹介される。なお、これらの研究の公表に際しては、広くスポーツに関心ある読者に問題状況を伝えたいという意図のもと、法学系の専門誌ではなく、スポーツ誌に掲載を依頼した。突然の依頼にもかかわらず掲載をご快諾頂いた両誌には、深く御礼申し上げます。

業」という2つの論点に絞っている。そのうえで、議論の見通しをよくするために、「2つの引退」という視点をを用いる。まず1つ目に、通常、「スポーツ選手の引退」という場合にイメージされと思われる「競技生活からの引退」を、引退①と呼ぶ。この引退①によって選手が直面する困難が、「セカンドキャリア」問題（この用語については後述する）と呼ばれるものである。そして2つ目が、老齢による職業生活そのものからの引退であり、これを引退②と呼ぶ。この引退②は誰しもが直面するものであり、スポーツ選手特有のものではない。ただし、スポーツ選手特有の困難がありうる。

このように分類をしたうえで、プロスポーツ選手と実業団選手のそれぞれの位置づけと直面する困難を具体的に整理すると、以下ようになる。

第一に、プロスポーツ選手については、引退①では雇用保険に加入できないことにより、次の職に就くまでの生活費確保に苦勞する（ここでは求職者支援制度が利用できる可能性があるが、同制度による月額10万円の給付金は、金額面もさることながら、受給のための条件も厳しく、雇用保険と同等の生活保障機能があるとは言えない）。さらに、プロスポーツ界から、一般のサラリーマン（労働者）と同じ世界に移り、そこで就職先を探すということになれば、現役選手時代のスキルと、労働者として求められるスキルのギャップにも悩むことになる（ただしここでは、上記の求職者支援制度により、無料の職業訓練やハローワークによる就職支援を受けられる可能性がある）¹²¹³。

¹² この点に関連して、元プロサッカー選手的那須大亮のYouTubeチャンネルでは、引退①ののちに、セカンドキャリアとしてサッカー以外の道に進んだ元プロサッカー選手3名（鈴木啓太、片岡洋介、川鍋良祐）をゲストとして、「引退後の挫折」や一般社会に出た後のスキルの問題が紹介されている（<https://www.youtube.com/watch?v=grxmAy3b8VY> [2021年1月6日閲覧]）。

¹³ この点で象徴的なのが、「昭和以降で初めて、50歳の力士が誕生」として大きく報道された華吹（はなかぜ）に関する報道である（朝日新聞2020年7月1日付朝刊〔西部本社版〕12頁）。この報道では、50歳で現役を続ける華吹について「すごい。本当にすごい。この世界にいるから、余計に思うよ」という立浪親方のコメントが紹介されている。しかし同時に、同記事では、大相撲と引退の関係について「次の仕事が見つからず、引退を踏ん切れない人もいる」との元

また、引退②では、国民年金の平均受給額が月額で5.6万円程度である（他方で労働者が加入する厚生年金は月額で平均14.6万円程度〔基礎年金を含む〕）ことから、（元）プロスポーツ選手は、低年金による老後貧困の危機にさらされる恐れがある¹⁴。

第二に、実業団選手については、ほとんどの場合、一般のサラリーマンと同じく法律上は「労働者・被用者」となるため、社会保障の適用関係も同様である。しかしながら、これまでのインタビュー調査（この詳細も別稿で公開する）によると、複数の競技において、通常持たれるイメージとは異なり、プロ契約ではない（待遇も社業と競技のバランスも他の社員選手と同じである）にもかかわらず一定の期間を限った契約（有期雇用）で入社している実業団選手もあり、この場合、引退①についての問題状況は、プロ選手と同様となる。また、定年までの雇用が前提となる実業団選手であっても、引退①を経たのち、社業に専念するタイミングで、会社員として求められるスキルの不足に悩む¹⁵（そしてそれが退社に繋がる）こともある。つまり、定年までの雇用が保障された実業団選手であっても、スポーツ選手ならではの問題がないとは言えない。

そして、このように引退①・②について、プロおよび実業団選手がそれぞれ

力士（40代で引退して飲食店に就職）のコメントも紹介されている。同様に、「力士に定年はなく、原則、引退は本人次第。とはいえ、給料がない幕下以下は蓄えがなかったり、就職先が見つからなかったりして、引退を決断できないケースもある」との報道もある（朝日新聞2020年11月30日付朝刊〔東京本社版〕9頁）。つまりこれは、引退①への保障の仕組みが、大相撲における引退（ないし人生設計）の在り方に影響を与えている事実を示唆する。ただしこれらの報道では、全体として華吹の奮闘に強い敬意を示している（もちろん筆者も同様である）。

¹⁴ この点については、AB 未来総研「〔知の交差点〕野球選手の引退後のキャリアに寄り添う」2016年10月31日（<https://www.alliancebernstein.co.jp/abri/crossroad/2016/20161031>〔2021年1月6日閲覧〕）における王貞治の発言が非常に重要である。

¹⁵ 例えば、明治大からNTTComに進んだ元社会人ラグビー選手の柏原元は、「引退してからしばらくは、業務経験が少ないという引け目を感じながら仕事に取り組んでいました」と発言している（柏原元「よく言う「アスリートの強み」って何だろう？」2020年12月8日、<https://conversionliferg.com/strength-703.html>〔2021年1月6日閲覧〕）。

れの困難を抱えているとすれば、それに対処するために、競技団体、会社、あるいは選手らの組織が、何らかの方策を立てているのではないかと予測された。その内容を見ることで、日本の社会保障の問題点やそれへの対処方法を分析する手がかりが得られるのではないかと考えられた。

(2) 研究の方法と現時点までの研究成果

以上のような問題設定に基づき、山下は合計10程度のスポーツ・競技団体等にインタビューを実施した。その結果、各スポーツの選手会などが中心となり、リーグや協会といった主体と連携しながら、独自の仕組みを設けていることが分かった（これらの詳細については、別の機会・媒体での公表を準備中である）。

そこで得られた結果の1つとして、引退①・②それぞれに関する、次のような類型化がある。

引退①への対処としては、それに直面した選手に対して、金銭を支給する仕組み（「金銭給付モデル」と呼ぶ）と、雇用を何らかの形で確保・提供しようとする仕組み（「雇用保障モデル」と呼ぶ）が存在する（両者が併存するパターンもある）。そして、雇用保障モデルの中には、引退①を迎えた選手を、一定の主体が直接に雇用するという形（直接的雇用保障：例えば無期雇用で入社している実業団選手のように）と、元選手を採用したい会社とマッチングするための何らかの仕組みが設けられている形（間接的雇用保障）が存在する。ただし、引退①について金銭給付モデルがとられるケースは多くない。また、実業団選手については直接的雇用保障がなされるケースが多いが、プロについては間接的雇用保障がメインとなる。そして間接的雇用保障において本人が希望の職を得られるか否かは、多くの場合、本人の努力や運に委ねられる。

他方で、本研究が引退②を「職業生活からの引退」と定義づけた関係上、

引退②への対処は金銭給付の形をとることになる。この金銭給付は、現役選手時代のプレーから生じる何らかの金銭を原資にしたものは、ごくまれである。言い換えると、ほとんどのケースにおいて、引退②への対処は、引退①を経た元選手が、労働者としての職を得て、厚生年金に加入した結果、そこでの保険料支払いを基にした老齢厚生年金でしかない。

以上の検討をまとめると、結局のところ、スポーツ選手が引退①・②において困難を克服するためには、貯蓄等の「自助」と、「いかにスムーズに引退①から新たな職（なかでも厚生年金に加入できる雇用労働）に就けるか」、の2点にかかっているように思われる（もちろん、引退①後にも自営業者・個人事業主として活躍している元選手もあり、この場合、引退②については貯蓄等の自助によって対処するということになるう）。

3. 解決の方向性と PDP

(1) 解決の方向性

上記のうち、(元)選手本人の自助（あるいは「自己責任」）にかかる余地が大きい現状が妥当かという問いは、ひいては、現在の社会保障における労働者・自営業者の位置づけに関わる問題である。これは社会保障制度の新たなグランドデザインそのものであり、これに関する理論的な検討も実施中である。ただこの点については、理論的検討は可能であるとしても、実際にスキームを組んだうえで動かすということは国家規模の事業であり、いち研究者（ないしそのグループ）でなしうるものではない。

他方、「いかにスムーズに引退①から新たな職に就けるか」については、諸外国のスポーツ界における先進的な取り組みを参考にしつつ、その規模を調整することで、トヨタ財団の助成を原資として、実際にスキームを試行することが可能であると考えられた。そこで山下が、研究チームのメンバーの助言を受けつつ着目したのが、オーストラリアやニュージーランドなどにお

いて、ラグビーやクリケットといった競技で導入されている、PDP (Player Development Program¹⁶) という選手向けプログラムである。以下、本稿に必要な限りで、その概略を説明する。

(2) PDP と PDM : 概略

以下の内容は、本プロジェクトのミーティングで用いられた資料をベースとして、現時点での山下の認識を基とした概略の説明に止まることをお断りしておく¹⁷ (なお PDP の詳細については、別の機会に、本プロジェクトメンバーとの共著によって公表予定である)。

PDP の最大の特色は、選手の全人格的な発展を目指す点にある。つまり、選手の、競技をプレーする上での悩みだけではなく、競技引退 (本稿のいう引退①) 後のキャリアプランへの支援や、現役時からの財政的な安定のための金融上の助言、さらには心理的なプレッシャーへの対処法までもが、その対象となる。そして、選手の福祉 (well-being) が向上し、彼／彼女が全人格的に発展・成長することが、本人の競技者 (player) としての成長にもつながる、と考えられている。

具体的に PDP を担うのは、PDM (Player Development Manager) という専門職である。本プロジェクトメンバーがインタビューした国・競技においては、PDM は選手会の予算を財源として雇われており、各チームに 1 名ずつ配置され、専用のオフィスを与えられているとのことであった。個々の選手は、自チームの PDM と面談することが、一定の期間内に一定の回数で

¹⁶ PDP および後述の PDM については、それぞれ Personal Development Programme、Personal Development Manager の語が用いられることもある (一例として、ニュージーランド・ラグビー選手会 (NZRPA: The New Zealand Rugby Players' Association) ウェブサイト (<https://www.nzrpa.co.nz/how> [2021年1月6日閲覧]) がある)。

¹⁷ PDP の概略を紹介するものとして、例えば、オーストラリア・ラグビーユニオン選手会 (RUPA: The Rugby Union Players' Association) のウェブサイト (<https://rupa.rugby/for-players/education-and-development> [2021年1月6日閲覧]) がある。

義務付けられている。このように一定の程度で面談を強いるアプローチは、もし任意の利用とした場合、PDP の助けを必要とする選手ほど実際にはそれを利用しようとしないうちであらう、との前提に基づいている。

(3) 山下と小塩のプロジェクトの連携

上記のとおり PDP は、「いかにスムーズに引退①から新たな職に就けるか」という問題関心を有する山下の研究にとって重要な、「現役選手時点からのキャリア支援」という要素を、そのプログラムの中に含んでいる。しかし、PDP からキャリア支援を単独で取り出して扱うとすれば、それは PDP の本来の姿からかけ離れてしまうと考えられる。というのも、PDP は選手の全人的な発展を目指すものであり、キャリア支援はその一部に過ぎないからである。

考えてみれば、確かに我々にとっても、どのようなキャリアを送るかということは、どのような人生を送るか／その人生をどれほど「良い」ものにするか、ということと密接にかかわるように思われる。つまり、PDP の価値観は、世間一般の価値観と一致する部分が多い。そうすると、PDP を本来の形で試行して、その利点と改善すべき点に関するデータを取ることで、スポーツ選手に関してだけでなく、広く社会一般に対して役立てることができるのではないかと考えられる。

ただし、このように PDP の趣旨を可能な限り損なうことなく、日本において試行することは、山下の専門性のみでは不可能なため、他の領域の専門家と協力することが必須である。山下がこのような問題関心を抱えていたところ、山下と同様にトヨタ財団の研究助成を受けていた小塩が、「よわいはつよいプロジェクト」¹⁸を実施していた。このプロジェクトは、アスリートのメンタルヘルスに対するサポートを通じて、アスリートの生活の質の向上

¹⁸ よわいはつよいプロジェクト・公式サイト (<https://yowatsuyo.com/> [2021年1月6日閲覧])。

を目指すとともに、アスリートに情報発信の担い手となってもらい、これから社会を創っていく若者をはじめ、広く一般社会への貢献を目指すものである。小塩が当該プロジェクトの一環として、日本版 PDP の試行の可能性を探っていたところ、山下・小塩両プロジェクトのメンバーである堀口雅則の橋渡しにより、両プロジェクトを合同で進めることとした。

このような経緯を経て、山下と小塩の合同プロジェクトは、現在、あるスポーツの選手会の協力の下、日本版 PDP を実際に試行している。その概要は下記のとおりである（プロジェクトの実施に差し障りが出ないよう、公表可能な限りで紹介しているため、描写が具体性を欠く点をご容赦頂きたい）。

4. 日本版 PDP の試行内容

(1) PDM 候補者の選定

まず、PDP を実際に担う PDM 候補者を一定数、選定した。山下のプロジェクトメンバーである古賀裕一（一般社団法人アスリート支援機構・理事長）の協力も得つつ、多様なバックグラウンドを有する候補者に応募を頂いた。参考にした海外の PDM の事例等に鑑み、今回はトップレベルでのスポーツ競技歴がある候補者に協力を仰ぐこととした。

(2) PDM 候補者へのオリエンテーション

PDM 候補者に対して面談を実施し、小塩を中心として、専門家の力を借り、PDP をどのように実施するかについてオリエンテーションを3回程度にわたり実施した。面談においては、運営側から、プロジェクトへの協力に対する直接の見返りはほとんどないということを伝えざるを得なかったが、PDM 候補者から強い決意と社会貢献の意識を持っていることが伝わってきた。

(3) PDP 参加者となる選手の選定

PDM 1 名につき選手 1 名を担当するという前提の下、PDP の試行に参加してくれる選手を募集した。結果として、事前の想定を上回る選手からの申込みを得ることができた。そのうえで、個々の選手と30分程度の面談を実施し、ニーズも聞きつつ、PDM のバックグラウンド等を考慮して、選手と PDM のマッチングを実施した。

なお、PDP を受ける前と後とで、選手の考え方等がどの程度変化したかを分析するため、参加選手にはアンケート調査を実施している（このアンケートの作成は小塩が実施した）。

(4) PDP の実践：PDM と参加選手との面談

以上の経緯を経て、2020年11月下旬より、PDP について実際に試行が開始されている。具体的には、選手と PDM が月に 1 回・1 時間を目途として面談をする。面談の方法に関しては、コロナ禍の現状に鑑み、ZOOM 等を利用した遠隔での面談を推奨している。

現時点では、これを10か月間継続する予定である。つまり面談の回数も合計10回程度となる予定だが、選手のニーズを受けて、回数は前後してかまわないと PDM には伝えてある。なお、これらの期間中に、PDP のプログラムの一環として、専門家によるメンタルヘルスケアや、キャリアカウンセラーとの面談、職業体験等を組み込む予定である。

(5) PDM とプロジェクトメンバーとの対話・フィードバック（予定）

今回の PDP は実験的な試みであることから、PDM の側でさまざまな悩みを抱えることも考えられる（これらの悩みはそれ自体、貴重な研究成果である）。それらについては、PDM とプロジェクトメンバーとが共有し、その都度、解決策を考えていく予定である。ここでは、他の専門家の手を借り

ることも視野に入れている。

5. 期待される成果と今後の課題

(1) 期待される成果

今回の PDP の試行により、現役選手の時点からセカンドキャリアのことを考え、メンタルヘルスに対するケアを日常的に実施することが、選手のプレー面での向上にも貢献するというように、全部が調和的に達成できるというデータが得られれば、これ以上ない成功といえる¹⁹。しかしながら、現実にはそうならない可能性もある。この場合にも、そのデータ自体が本プロジェクトにとって貴重な研究成果である。そのデータは、本プロジェクトの思い描くような結果にならなかったことの原因がどこにあるかを検証する基礎となるし、それが次の、より良いプロジェクトに繋がりをうる。

一般社会への成果の還元のあり方としても、メンタルヘルスと仕事・キャリア、そして公的社会保障の相互関係について、新しい視点を提供できると思われる。このことは、各個人にとって、より良い生き方を追求する基礎になりうる。また、近時多くの人が抱える「生きづらさ」の大きな要因とされる「孤独」・「社会的孤立」²⁰についても、PDP において PDM が果たす、選手に寄り添うという役割の分析が、何らかの解決策を提示するのではないか

¹⁹ この点に関して、元プロサッカー選手である播戸竜二の YouTube チャンネル（「播戸竜二のおばんざい屋」）において、同じく元プロサッカー選手であり現在 J3 のガイナレ鳥取の GM である岡野雅行が、同クラブにおいては選手に営業活動に行かせる旨を述べている（<https://www.youtube.com/watch?v=Hc018gcJ67w>〔2021年1月6日閲覧〕）。岡野は、選手のセカンドキャリアにも有益なこのような活動が、選手としてのプレーにも良い意味で「直結する」旨述べている。

²⁰ 例えば、イギリスでは2018年から孤独担当相（Minister for Loneliness）が任命されており、この「世界初の」試みは日本においても広く報道されている（参照、朝日新聞2021年1月5日付朝刊〔西部本社版〕4頁）。イギリスの孤独対策については、イギリス政府公式サイト（<https://www.gov.uk/society-and-culture/loneliness>〔2021年1月6日閲覧〕）参照。管轄する省は、The Department for Digital, Culture, Media & Sport (DCMS) のようである。

と期待される。

結局のところ、本プロジェクトの目標は、スポーツ界に新しい価値を提供し、そこから一般社会にもその価値を広めることである。どのような形であれ、本プロジェクトはその達成に貢献できると考えられる。

(2) 今後の課題

本研究が現段階では取り組むことができていないが、重要であると考えられることもある。

1つは、国際的な比較をベースとしつつ、ゼロから問い直す姿勢である。社会保障と働き方の関係を見直そうという動きは、世界的に発生している。そこでの前提は、雇用（労働法制）に関する規制を緩めたうえで、社会保障の枠を広げることであるようにも見える。日本での議論がこれに倣うとすれば、伝統的に厳しかった解雇規制を緩め、他方で社会保障を充実させるという流れになるかもしれない。しかしそれは理論必然ではない。労働法制と社会保障を区別して（労働法による規制は厳しく保ったまま）、後者だけを論ずることも理論的にはありうる。日本の社会状況に鑑みた、最適な議論をするためには、国際比較は欠かすことのできない視点であるし、同時に、それだけを絶対視しないことも不可欠の姿勢であるように思われる。

いま1つは、人間の幸福に関する、「哲学」（ここでは学術的な意味も、そうでない意味も含む）的なアプローチである。どのように社会保障を手厚くしようとしても、そこには財源という壁が立ちはだかる。しかし、例えばもし老後の年金の額が、関係各所がどう頑張っても10万円であり、これを変えることはできない場合であっても、本人の心にアプローチすることでその10万円で得られる幸福感を変えることはできる。結局は、お金は人生において手段でしかないとすれば、幸福の指標を変えることによって、給付金額を向上させたことと同等の意義を得ることができるのではないかと（ただ

もちろん、このような考え方が、国家による社会保障給付の削減の正当化のために用いられる恐れに対しては、十分に警戒しなければならない)。このような観点からは、さらに多方面との研究協力が必要であるように思える²¹。

(3) 社会への貢献

いずれにせよ、本プロジェクトの最終的な目標は、社会への貢献である。スポーツ界での問題は、一般社会にも通ずるところが確実にあるので、それを考えることで、スポーツ界そのものへの貢献とともに、それを通じた社会全体への貢献を目指す。

	スポーツ報酬等における男女平等 ←	海外スポーツにおける男女平等
	↑	
	女子スポーツ選手の傷病補償	
	↑	
	女子スポーツ選手の引退と所得保障	Player Development Program
	↑	↑
自営業者の引退と所得保障 ←	男子スポーツ選手の引退と所得保障	→ 海外スポーツ選手の引退と所得保障
↓	↓	↓
働き方と社会保障の関係の再定位	男子スポーツ選手の傷病補償	海外スポーツ選手の傷病補償
		↓
		ILOにおけるスポーツ選手の地位

著者のうち山下の想定する、今後の研究の広がりイメージは、上図のようなものである。

上記のような研究を展開していくこと、ならびにその成果をスポーツ界および社会全体に還元していくことは、山下（および小塩）の専門性だけでは達成困難である。今後とも多方面との協働を進めていきたい。

²¹ このような価値観の問い直しは、もちろん学術のみによって取り組まれるものではない。例えば、アウトドア製品の製造・販売を中心に幅広い事業に取り組んでいる株式会社スノーピークは、キャンプなどの「野遊び」を通じた「人間性の回復」を自社の使命と掲げており、それが持続可能性につながると考えている（同社オフィシャルウェブサイト [https://www.snowpeak.co.jp/about/csv/] 参照。2021年1月20日閲覧）。筆者のうち山下には、そこに本文中のような志向との親和性を感じられる。学術を超えた主体間の協働は、これまで以上に重要になるのではないと思われる。

【補論】「セカンドキャリア」という語について

本稿でも用いている「セカンドキャリア」という語に対しては、選手時代と引退後の「キャリア」を明確に区切る点などについて、（元）選手をはじめとする論者から疑問が呈されている²²。本稿もこれらの指摘に賛同する。しかしながら、現時点では他により適した用語が見当たらないという理由と、世間に浸透した言葉であるという理由により、上記の指摘が非常に重要であると認識しつつ、筆者のうち山下の責任で、本稿ではさしあたりセカンドキャリアの語を使用する。

なお、本稿でこの言葉を用いるときには、選手のキャリア（≡人生）の送り方というよりは、どちらかといえば引退①に直面した選手のキャリアの「転換」（およびそのスムーズさ）に重点を置いて理解する（その意味で、キャリアの送り方に着目していると考えられる「デュアルキャリア」や「プロティアンキャリア」といった語は本稿では使用しない）。この点で、本稿での用語としては本来的には「キャリアトランジション」という用語の方が適切かもしれない。ただし本稿自身は、スポーツ界から一般労働市場へという転換が、一般労働市場内部におけるものとは質的に異なると考えており、その点で、一般的労働市場内部での転換も含むキャリアトランジションの語ではなく、スポーツのニュアンスが定着していると考えられるセカンドキャリアの語を使用する（つまりこれは、裏を返せば、一般的労働市場内部での転換に関してセカンドキャリアという語を使うことは誤解を招くため避けられるべきである、あるいは使うとしても区別を自覚したうえで使用すべきであると

²² 一例として、元プロサッカー選手の岩政大樹（4 years. ウェブサイト、岩政大樹「選手の終わりですべてを失っていないか：「プロティアンキャリア」という考え方」2020年3月23日、<https://4years.asahi.com/article/13222397> [2021年1月6日閲覧]）、現役プロサッカー選手の大津祐樹（ハフポスト日本版編集部、「「セカンドキャリア」って言葉は好きじゃない。横浜F・マリノス大津祐樹が今、大学生を支援し始めた理由」2020年6月16日、https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5e4e2bf7c5b6db2590227902 [2021年1月6日閲覧]）の発言がある。

いう主張を含む。しかし他方で、「スポーツ界から一般労働市場へという転換が、一般労働市場内部におけるものとは質的に異なる」という本稿の前提自体が誤っている可能性もある。この点は将来の検討課題であり、その結果によっては本稿の用語法は置き換えられるべきことになる)。

また本稿は、学生スポーツに関しては、セカンドキャリアの語は通常は用いられるべきではないと考えている(学生スポーツは通常は収入を伴わない点、どれだけ高いレベルでスポーツをプレーする学生であっても、現時点での彼のキャリアを言うのであればそれは学生である点で、彼にとってのスポーツをキャリアと呼ぶことは誤解を招く)。

しかし他方で、あくまでプロではないとされる実業団・社会人選手についても、スポーツをすることが業務(の一部)として報酬の発生原因になっている場合には、本文で述べたとおり、スポーツが業務から完全に除外される引退①において、プロスポーツと同様の問題状況が発生しうると考えるため、セカンドキャリアの語を使用する。

〔謝辞〕

本稿は、公益財団法人トヨタ財団イニシアティブプログラム(助成番号：D19-PI-0015／代表者：山下慎一)、および公益財団法人トヨタ財団特定課題(助成番号：D19-ST-0012／代表者：小塩靖崇)による研究成果の一部である。

また、インタビュー調査を快くお受けいただいた関係各所のご担当者、本プロジェクトにご協力頂いている関係各位に、心より御礼申し上げます。