

称号及び氏名 博士（人間科学） 関 めぐみ

学位授与の日付 平成 28 年 9 月 25 日

論文名 「スポーツ組織におけるハラスメント問題の社会学的考察
—男子大学運動部の「女子マネージャー」に着目して—

論文審査委員 主査 田間 泰子
副査 宮脇 幸生
副査 伊田 久美子

論文要旨

本研究の目的は、性別隔離（gender segregation）されたスポーツ組織における、セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」）のない対等な関係性構築をめざした組織構造の変容可能性と限界を明らかにすることである。具体的には、男子大学運動部における「女子マネージャー（以下、「女子マネ」）」のあり方に焦点をあて、フィールドワークやインタビュー調査の結果をもとに考察をおこなった。

女子マネをめぐる問題の解決策として、先行研究では①女子マネ制度を全廃すること、②女子マネの仕事内容を見直しジェンダー問題を解決すること、③個人の選択肢として存続させること、④女子も選手として迎えること、⑤女子チームを新たに創設すること、などが可能性として考えられているが、本研究では、現存のスポーツ組織における現実的な課題解決の可能性を探究するために、②および③の実現に加えて、その活動の場をセクハラのない安全で安心な場とするための方法を検討した。

第 1 章では、本研究の問題関心と研究の位置づけを提示した。女子マネに関する先行研究からは、女子マネがジェンダー規範とセクシュアリティ規範を維持・再生産していることが指摘されている一方で、女子マネの主体的な行為がその規範を変容させていることを確認した。セクハラに関する先行研究からは、セクハラを「組織における権力関係を利用した、他者の性的領域を一方的に侵害する越境行為」と定義し、権力関係が性的関係に及ぼす影響を確認した。これらの先行研究をふまえ、男同士の関係構造を「ジェンダー規範（権力関係）」と「セクシュアリティ規範（性的関係）」の 2 軸で捉えたセジウィック（Sedgwick, E. K.）の「ホモソーシャリティ（homosociality）」概念を分析視点とすることを提示した。ホモソーシャリティ概念は、文学研究を基礎としているため、現実の組織

の関係構造分析へ応用するためには注意が必要である。そこで、「権力関係」として「活動」を、「性的関係」として「異性愛」に着目する視点を提示するとともに、関係構造を「共時的で図式的な構造」と「通時的で物語的な構造」の両面から捉えるセジウィックの方法論を採用し、概念の応用可能性を検討した。そこから、ホモソーシャルリティを静的な図式によって可視化させるとともに、動的な物語によってその変容を捉える分析視点を提示した。また、動的な物語の主体として女子マネを位置づけながら、組織構造の変容可能性を考察するとともに、組織構造変容の契機仮説として、仮説1「キーパーソンの存在」と仮説2「女性比率の増加」を提示した。これらを分析視点として用い、組織構造を明らかにし、仮説を検証していくうえで、本研究では調査対象を国内の2大学およびカナダの1大学のアメリカンフットボール（以下、「アメフト」）部とすることを示した。また、そこに所属する女子マネ（カナダの場合は女性セラピスト）のあり方に着目することを示した。

第2章では、X大学アメフト部の事例から、組織構造が「[女子マネ]外部型」から「[女子マネ]境界型」ホモソーシャルリティへと変容してきたことを明らかにした。先輩チームでは、女子マネがその活動（＝権力関係）において〈ただのかざり〉とみなされ、「他者の活動を手助けする存在」とすら認められていなかった。また、異性愛（＝性的関係）において〈遊び〉の相手である「性的対象」とみなされていた。このことから、選手同士の絆の外部に女子マネが位置づけられていたと考え、「外部型」と名付けた。現役チームでは、女子マネがその活動において〈12人目の選手〉として「他者の活動を手助けする存在」と認められていた。また、異性愛において〈結婚〉の相手や〈仲間〉である「性的主体」と認められていた。このことから、選手同士の絆の境界に女子マネが位置づけられていたと考え、「境界型」と名付けた。

この先輩チームから現役チームへの組織構造変容の契機を検討した結果、仮説1「キーパーソンの存在」と仮説2「女性比率の増加」が支持された。X大学におけるキーパーソンであるチーフ女子マネの主体的な行為によって、その活動の「専門性」が強化され、女子マネの「意思決定過程への参画」がすすみ、組織構造に変容をもたらしたのではないかと考察した。また、その背景として、女子マネが0%だった時代から30%に増加していたことを示した。そして、組織構造とセクハラ発生の関係を検討した結果、「外部型」ではジェンダー規範とセクシュアリティ規範が強く働くため、セクハラが発生していたと考察した。「境界型」では、新入生がジェンダー規範とセクシュアリティ規範を内包した〈女子〉として組織に参入するため、セクハラが発生していたが、上級生になると〈母〉として規範に抵抗し、セクハラを抑制していたと考察した。

第3章では、X大学よりも女性比率の高いYアメフト部の事例から、組織構造が「[女子マネ]分離型」から「[女子マネ]排除型」ホモソーシャルリティへと変容してきたことを明らかにした。先輩チームでは、女子マネがその活動において「他者の活動を手助けする存在」と、それ以下の存在とに二分化されていた。また、異性愛においても〈結婚〉の相手である「性的主体」と認められる存在と、そうではない〈取っ替え引っ替え〉の相手である「性

の対象」とみなされる存在とに二分化されていた。このことから、選手同士の絆の「境界」と「外部」に女子マネが分離して位置づけられていたと考え、「分離型」と名付けた。現役チームでは、女子マネの一部がその活動において〈トレーナー〉として「活動の主体」と認められていた一方で、その他の女子マネたちは「パートタイマー」として「他者の活動を手助けする存在」とみなされていた。また、異性愛においては、一部の女子マネが〈結婚〉の相手や〈きょうだい〉である「性的主体」と認められていた一方で、女子マネ全体が男子選手と〈ペア〉を組む〈女子〉である「性的客体」とみなされていた。さらにこの時、女子マネが意思決定過程から排除されていたことから、選手同士の絆に〈トレーナー〉が包摂される一方で、女子マネが排除されて位置づけられていたと考え、「排除型」と名付けた。

この先輩チームから現役チームへの組織構造変容の契機を検討した結果、仮説1「キーパーソンの存在」が一部支持され、仮説2「女性比率の増加」が棄却された。Y大学におけるキーパーソンである外部の男性メディカルトレーナーが、女子マネ活動の「専門性」を強化する実践によって、一部の女子マネが〈トレーナー〉として地位を確立し、組織に不可欠な存在として認められるという構造変容がもたらされていた。一方で、女子マネが30%だった時代から40%に増加してきたことにより、女子マネ1人あたりが担う活動量が少なくなり、X大学では選手が担っていた掃除や洗濯という役割を女子マネが担うとともに、それでも人数が余るためシフト制を導入していた。そのことにより、パートタイマーの女子マネが出現し、フルタイムの〈トレーナー〉との格差が拡大した。このことから、「キーパーソンの存在」によっても組織構造に大きな変容はもたらされなかったと考察した。組織構造とセクハラの関係を確認すると、「分離型」では外部に位置づけられた女子マネに対して、ジェンダー規範とセクシュアリティ規範が強く働くため、セクハラが発生していたと考察した。「排除型」では「女性比率の増加」により、女子マネが少数派ではなく、サブグループとみなされることに加え、パートタイマーたちの組織への関わりや活動内容におけるジェンダー規範強化によって、さらにセクシュアリティ規範が強化され、セクハラが発生していたと考察した。

第4章では、組織構造に変容をもたらすと考えられる「専門性」に着目するために、カナダZ大学アメフト部の事例を検討し、組織構造が「[セラピスト] 結合型」ホモソーシャルリティであったことを明らかにした。そもそもカナダでは、女子マネという活動が存在せず、Y大学でのトレーナーにあたる役割が「セラピスト」という「労働者」として存在していた。そのため、Z大学の学生セラピストたちは、アメフト部に「入部」という方法をとらず、Z大学の診療所に所属し、そこからチームに短期間派遣される。活動内容は、ジョブディスクリプションに明文化されており〈専門家〉として「活動の主体」となることができる。また、州や大学が、セラピストと選手の権利を保障するためのガイドラインを明確にしており、部内恋愛が全面的に禁止されることで、「性的主体」か否かも問題となることはない。さらに、大学ではそれらの権利について繰り返し教育する制度が整っており、

また、国レベルで部活動の時間が制限されることで長時間拘束をされることもない。このように、選手とセラピストが対等な「部員」とみなされるのではなく、選手を中心に「コーチ」「医療スタッフ」「サポートスタッフ」などのそれぞれの専門家たちが結合してチームに位置づけられていたと考え、「結合型」と名付けた。

第5章では、「外部型」「境界型」「分離型」「排除型」「結合型」の5つのホモソーシャルリティをまとめて考察した後、本研究の問いである「組織構造の変容可能性と限界」に対する解答を提示した。その可能性とは、女子マネの「専門性」を強化する行為主体性から生まれ、さらにその活動の場に対して「制度的保障」を提供することによって成立する。そして限界とは、「性別隔離」そのものに存在する。「男」や「女」として二分化する行為そのものが権力関係と性的関係を生み出す。そこから脱するためには性別二元制を解体し、多様性を取り入れる必要がある。

学位論文審査結果の要旨

1) 研究テーマが絞りこまれている。

本研究は、性別隔離された男性中心のスポーツ組織に関して、セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」とする）のない対等な関係性の構築をめざして、理論的検討によって得た分析視点から、参与観察を中心とする複数種類のデータによる検証と考察を行ったものである。観察対象は、男子選手と女子マネージャーという構成をもつ日本の大学の2つの運動部、および比較対象としてカナダの大学の同種のスポーツ組織（男子選手および男女スタッフ）であり、対象の選択は理論的な検討を踏まえて行われ、一貫した分析視点とその理論的發展によって選択されている。そして、最後の第5章では全調査対象を比較検討して考察を行った。以上から、研究テーマは十分に絞り込まれている。

2) 論文の方法論が明確である。

社会学的調査と分析として、先行研究からの仮説の導出と検証という明確な方法論をとっている。具体的には、調査対象となるスポーツ組織での参与観察、補足的なインタビューと関連資料調査というトライアングレーションを行っており、明確な方法論に基づいている。

3) 研究テーマについての先行研究調査を十分に行っている。

関連する先行研究調査として、スポーツに関わる歴史・文化・組織研究、女子マネージャー研究、ジェンダー理論、セクハラ研究を十分に参照している。また各章での考察の結果、新たな手がかりとして日本の企業組織研究を参照するなど、十分に先行研究調査を行っている。

4) 研究の素材となる基本文献、資料、調査データを十分に吟味している。

文献については、従来のジェンダー理論では実証への利用が十分吟味されていなかった「ホモソーシャリティ」概念を、ジェンダー規範とセクシュアリティ規範という2軸を用いて分析ツールとすることにより、スポーツ組織を分析するための新しい分析視点を設定することができている。調査データについては、第2章から第4章までで参与観察・インタビュー・関連資料から得たデータを組み合わせて丹念に分析を行っており、十分に吟味しているといえる。第5章では、それらの調査データを統合して比較することによって、性別隔離のあるスポーツ組織の変容可能性と限界を考察しており、十分に考察を行っている。

5) 研究テーマについて、先行研究にはない新しい知見を打ち出している。

本研究の新しさは3点指摘できる。第1に「ホモソーシャリティ」概念の組織研究へ

の応用可能性を提示したこと、第2に組織構造の変容と構成員の関係性という点からスポーツ組織研究と労働組織研究との接点を見出すことでより広範な組織研究としての可能性を提示したこと、第3に組織におけるジェンダー平等に関して性別隔離されていない組織で指摘されてきた女性比率の増加が、性別隔離された組織ではそれだけでは解決とはならないことを示したことである。これらの点は、ジェンダー研究、およびスポーツ組織を含む組織研究において重要な新しい知見である。

6) その知見を裏付けるための、必要にして十分な議論と実証が展開されている。

本論文の全章を通じて、議論は確かな実証をともなっており、その知見は複数の章の考察を終章で統合的に考察することによってより確かなものとなっている。章では、全章を通しての議論の考察が行われ、よって必要にして十分な議論と実証が展開されているといえる。

7) 当該分野の研究領域に新たな地平を切り開く、独創性を備えた論文である。

上記5)で述べた本論文の新しい知見は、スポーツ組織におけるセクハラや根強い性別役割分業に関して、新たな理解をもたらすとともに、今後解決されねばならない課題を明確に指摘するものである。今後発展が期待される研究課題としては、以下の4点から挙げられた。(1) 終章で課題として自覚されているが、組織研究およびホモソーシャルティに関わるジェンダー研究としては、女性メンバー間の関係性について研究することでさらに理論と考察を深めることが望まれる。(2) さまざまな組織においてセクシュアリティが関わらないと考えられるハラスメントが多く発生している、本論文の分析視点と主張はセクハラのみ妥当であるかどうか、他のハラスメントにもなんらかの変容をもたらす知見を含んでいるかについて、研究の発展が望まれる。(3) 本論文で提示された組織構造のモデルを、他のスポーツ組織のみならず、さまざまな組織において検証することで、組織構造の比較研究の発展とモデルの精錬が期待される。(4) 本論文の調査対象には、組織を辞めていった女子マネへのインタビューが少数ながら含まれている。しかし、選手にも女子マネにも退部する者のは存在し、それは組織のあり方の重要な側面を示唆するものと思われる。大学運動部に限らず、学校教育全般のなかでの部活からの離脱者や、また労働組織からの離脱者に関して、質的調査を含む丁寧な調査研究を行うことで、日本の組織研究にさらに寄与することが期待される。

これらの課題は本論文の不足を指摘するものではなく、本論文を出発点として今後の可能性を示唆するものである。よって、当該分野の研究領域に新たな地平を切り開く、多くの点で独創性を備えた論文である。

以上の評価を踏まえ、本学位論文審査委員会は本論文を人間社会学研究科博士（人間科学）の学位に値するものと判断する。