

パワーハラスメントリスクに萎縮せず熱心な指導を行うために スポーツ指導者及び所属組織が取るべき予防策

トップスポーツマネジメントコース

5023A311-2 庄司 泰裕

研究指導教員: 平田竹男 教授

1 背景

改正「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(いわゆる「パワハラ防止法」)が2020年6月1日に施行された。パワハラ防止法では、パワハラは、「①優越的な関係を背景とした言動であり、②業務上必要かつ相当な範囲を超える行為によって、③労働者の就業環境を害するもの」と定義され、また、企業に対してパワハラ防止対策が義務化された。当該法律は職場でのパワハラ防止を目的としているが、スポーツ指導現場でも暴言や不当な扱いに関する相談が増加しており、同様の防止対策が必要とされている。

一方で、熱心な指導は選手の育成・強化において不可欠であるものの、その指導が時にパワハラと誤解されるリスクを伴うため、指導者が指導に萎縮する現状もある。従って、指導者がパワハラといわれるリスクがあるために指導に躊躇することなく、熱心に指導を行える取り組みが求められている。

先行研究では、霜触ら(2018)が中学校、高等学校の部活動における体罰の要因を類型化し、千葉(2020)が選手時代に暴力指導を受けた指導者ほど選手に対して暴力行為を行う傾向にあることを示した。しかし、スポーツ指導におけるパワハラの裁判事例等や怒りを覚える要因に関する研究はまだ十分ではない。したがって、本研究は、スポーツ指導者がパワハラと誤解されるリスクを回避し、自信を持って熱心な指導を行うために身につけるべき知識とスキル及び予防策として指導者の所属組織が留意すべきことを明らかにすることを目的とする。

2 方法

本研究では、まず文献調査からパワハラ防止法の内容を踏まえ、スポーツにおける指導がパワハラに該当するか否か問題となった裁判例等の判断傾向を把握し、次に日本アンガーマネジメント協会が示すように、パワハラ行為の多くに起因する怒りについてスポーツ指導者にインタビューを行った。

2.1 文献調査

2007年から2022年にかけての裁判例及び調査報告書の事例を基に、スポーツ指導者によるパワハラに関連する6つ事例を無作為に抽出し、パワハラの該当の有無を検討した51行為の中から、パワハラが生じる傾向の調査やパワハラに該当した行為と該当しなかった行為の判断理由の比較をした。

2.2 インタビュー調査

表1 インタビュー対象者

対象者	競技	カテゴリー	立場	競技レベル・主な成績
A	野球	U-12	コーチ	地区大会優勝
B	サッカー	U-15	監督	都道府県リーグ優勝
C	サッカー	社会人	監督	都道府県1部
D	水泳	U-18	監督	全国
E	サッカー	U-15	コーチ	都道府県リーグ
F	サッカー	U-18	コーチ	地域リーグ1部
G	サッカー	U-15	コーチ	全国
H	柔道	U-18	監督	都道府県大会ベスト16

スポーツの指導者合計8名(小学生、中学生、高校生、社会人のコーチ又は監督)を対象に、半構造化インタビューを実施した。(表1)

主なインタビュー内容は「指導方針」「怒りが生じる出来事」「指導を行う上での悩みや課題」「パワハラの予防策」に関する質問を行った。またインタビュー内容の逐語録を作成し、コード化を行い、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

3 結果

3.1 裁判におけるパワハラに関する判断例

バスケットボールの事例で、パワハラに該当した行為と該当しなかった行為があった。

(1) パワハラに該当した行為

以下の行為は教育上の指導として法的に許容される範囲を逸脱したパワハラに当たる違法な指導とみなされた。

1) 事象

他校との練習試合でルーズボールへの対応が甘かった選手に対して、他の部員らの面前で「分かったふりをするな」等と怒鳴りつけ、「キャプテン辞めろ」等と責め立てた。

2) 判断理由

- ・監督の教員としてキャプテン人事や選手起用及び練習方法等の全ての事項につき決定権を持って部員の生徒らを支配する立場であること
- ・極めて威迫的、攻撃的で侮辱的な罵倒や人格非難を伴うなど選手に強い心理的打撃を与えて精神的に追い詰める内容や態様のものであること
- ・発言の内容等が自らの意に沿わないとする指導者の不満や苛立ち等に起因するものであること
- ・指導の方法も注意や助言で足りるものであること
- ・そもそも教育上の必要性や相当性を認め難いものが多数含まれていること

(2) パワハラに該当しなかった行為

以下の行為は、教育上の指導として法的に許容される範囲を逸脱しているとは認められず、パワハラには該当しないと判断された。

1) 事象

練習でルーズボールへの対応が甘かった選手に対して罰として体育館2階部分の周回ランニングコースを2周走らせ、その走り方が全力でないと叱責した。

2) 判断理由

- ・ランニングコースを走るという行為は運動部の練習の一環として通常行われるものであること
- ・全力で走ることを指示すること自体が身体的苦痛を伴う懲戒行為や体罰に該当するとはいえないこと
- ・受忍し得る限度を超えた身体的苦痛を伴う程度の長距離又は長時間のランニングを指示したことを認めるに足りる的確な証拠もないこと

3.2 指導者へのインタビュー調査

(1) 指導方針

指導方針として「試合での勝利」を重視する指導者が3名おり、主な怒りの発生場所は、「試合」の状況であった。「人間形成」を重視する指導者の怒りの発生場所は「日ごろの練習」であり、試合では怒りを覚えることはほぼないと述べていた。

(2) 怒りの発生要因

8名の対象者から、怒りの要素として30個の要素が抽出され、カテゴリーとして「試合結果に影響する行動」「倫理観や道徳観に反する行動」「自分の思い通りにならない行動」「危険な行動」「やる気の見えない態度や行動」の5つが抽出された。

「やる気の見えない態度や行動」はいずれの指導者にも共通していた(表2)。

表2 「やる気の見えない態度や行動」

指導方針(勝利)の発言	
G	頑張っていないときじゃないですかね。子供たちが全力を尽くしていない様子が見えたりとか。
A	子供たちが例えばベンチ内ですって、しっかり応援してあげなきゃいけないのに、ちょっと試合が退屈で試合に入っていない子はだらんだらんとしたり、お喋りとかしてたりすると、何やってんだみたいな感じで。
指導方針(人間形成)の発言	
H	やる気なかったら帰しちゃうんで。他に悪影響で、それをやってるその姿を見るだけでもう嫌じゃないですか周りは。
E	諦めたりとかですかね。また練習を真面目にやらへんかったりとかふざけてたりとか、そういうのはそうですね。

「試合結果に影響する行動」は、「試合での勝利」を方針とす

る指導者だけに見られ、練習でできていたことが試合でできていない場面で怒りを覚える場合が多かった（表 3）。

表 3 「試合結果に影響する行動」

	発言
A	まずやっぱり多いのは、試合のときに、教えたことができない。それで試合出てね、その時になんでいつも通りにやれないんだってことで、例えば、前に突っ込んでくるところだろ、何をやってるんだみたいなの
C	いや、練習でできてくるところとか、いつもの自分だったらそれ出てくるんじゃないのとか、（プレーの内容とかと質に対して、そういう感情を抱くことがやっぱり多いんですね。）そうですね。

「倫理観や道徳観に反する行動」は、指導方針「人間形成」の指導者にだけ見られる怒りであった（表 4）。

表 4 「倫理観や道徳観に反する行動」

	発言
B	その秩序であったり、ルールっていうところを守らないときに、やっぱり強く怒りますけど
E	一番みんな人を馬鹿にしたときとか、そのなんか人に対して失礼な態度をとったりとか。例えばで言うと、仲間同士とかでも、何かしたときに例えば謝らへんかったりとか。そんなんとかですかね。

(3) 指導者がパワハラに躊躇するケース

いずれの指導者もパワハラで紛争になるリスクを意識しており、実際に 2 名が紛争になった経験があり、それらはいずれも保護者からの通報によるものであった。パワハラを恐れて熱心な指導を諦めざるを得ない指導者や保護者からパワハラだと問題視されることに悩んでいる指導者がいた（表 5）。

表 5 指導者がパワハラを恐れ指導に躊躇するケース

	発言
B	親が出てくるのが多いですね、保護者様が。そこまで言われてしまうと、教えられるよねっていうような現場感。
D	今これ言っちゃいけないっていうのはあるし、子供たちに逆に可哀想だなと思うのは、今これで厳しく言ったらば、こっちが（パワハラで）やられるから、もうこの程度でいいやっていうのが生まれる、やっぱり。
E	ちょっと割り切ってるというか、もういいかって思ってるときは数多くありますね。どっかのタイミングで諦める。
H	パワハラかもしれないっていうものが起こったときに、最終的にそれを学校に持っていくのは保護者だと思って、その保護者の認識がすごくちょっとのことでパワハラになるっていうようなことであると。子供から言われたことを全部真に受けて、それをそのまままにまらまら学校に持たせて、監督がクビになるみたいのある。

(4) 指導者のパワハラ予防に関する工夫

1) 選手への伝達方法の工夫

「こうだろ」じゃなくて「こうだね」と語尾を疑問形に変えるように心掛けた結果、子供たちの受け入れ方が大きく変わっていた。子どもたちに大事なことを伝える際に、背中や肩に手を添えて伝えと、子どもたちが話をよく聞くようになり、伝わり方が良くなった。選手と練習や試合以外の場所でも日頃から積極的にコミュニケーションを図り、選手側が指導を理解しやすい関係性を築いていた。

2) サポート役の指導者がフォロー

怒りに対する対策として、叱咤を伴う指導を行う役割の指導者が決まっていた、サポート役の他のコーチが選手に叱咤の意図を理解してもらえるようにフォローする体制を整えていた。

3) 保護者との関係の構築

保護者からの理解を得るために、毎月保護者会を実施し、指導の方針を説明する機会を作る取り組みを行っていた。

4 考察

4.1 裁判例からみるパワハラに該当する行為の特徴

パワハラ防止法は職場を対象にしているが、スポーツ指導においてもその判断基準と類似の基準が適用されており、特に「②業務上必要かつ相当な範囲を超える行為」に該当するかが問題となると考えられる。実際の裁判事例からパワハラに該当する行為は指導者の苛立ち、つまり怒りに起因する行為であると認定され、教育上の指導として法的に許容される範囲を逸脱していると判断されている。一方で、体育館 2 階部分の周回ランニングコースを走らせる指導は厳しいものの、怒りを伴うものとしては認定されておらず、指導の範囲を逸脱するものではないという判断がされているようにも考えられ、怒りをコントロールしながらの指導が、パワハラに該当するかどうかに影響を

及ぼすと考えられる。

4.2 スポーツ指導の怒りのパターンとコントロール方法

インタビュー結果から指導方針を「勝利重視型」（試合での勝利を主たる方針とする）と「人間形成重視型」（選手の人間形成を主たる方針とする）に分けることができ、指導方針に反する出来事が生じた際に、怒りを覚える傾向があると言える。

(1) 指導者共通に見られた怒りの傾向と対策

選手にやる気が見られない場合に怒りを感じており、選手が責任感を持ち、常に全力で取り組むことを期待するため、これらの期待に反する行動から怒りを覚える傾向があると考えられる。日常からアンガーマネジメントの手法「アンガーログ」、「ベキログ」を利用して、自己の指導方針や譲れない価値観を認識することで自己の怒りの要因を理解する対策が考えられる。

(2) 勝利重視型の指導者の怒りの傾向と対策

試合で指導した内容が実行できず期待されているパフォーマンスレベルに達しない行為や自己の評価を下げる行為に対して突発的な怒りを生じる傾向にあると考えられる。日常からその怒りをコントロールする方法として、6 秒数える「6 秒ルール」、ゆっくり深呼吸する方法、『ストップ！』『考えるな！』と自分自身に呼びかけて、思考の停止状態を作る方法が怒りのコントロールやパワハラ対策に役立つと考えられる。

(3) 人間形成重視型の指導者の怒りの傾向と対策

選手の言葉遣い、ルールの遵守、挨拶、礼儀といった倫理観や道徳観に反する選手の行動が怒りを覚える要因となり、自己の指導方針に反する行動が複数回生じた際に、怒りが徐々に溜まり爆発する傾向にあると考えられる。日常から怒りを大きくさせたり、エスカレートさせたりしないために、一時的にその場を離れて冷静さを取り戻すための方法が有効である。

4.3 パワハラで紛争化するリスクの回避

パワハラの認識は受け手によって異なることから、指導者がどれだけ注意深く行動しても、紛争化するリスクを完全に回避することは不可能であり、特に、保護者がパワハラだと感じた場合、その訴えが学校への申し立てに繋がり、結果的に指導者の退任にまで至るリスクがあり、これが指導に対する躊躇の原因となっている。そのため、保護者等の関係者と信頼関係を築くチームビルディングも安心した指導環境には重要である。

4.4 パワハラで紛争化した場合の対策

パワハラ防止法において、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラに該当しないとされており、また、裁判例においても客観的な事実に基づき判断され、受け手がパワハラと主張した行為のパワハラ該当性が否定された事例もある。選手や保護者がパワハラと感じれば直ちにパワハラになるという認識は誤りである。つまり、指導者がパワハラ防止法やパワハラの事例を正しく理解することは、指導者自身を守ることに繋がる。そのため、組織全体で指導者に対する研修、指導者の悩みや相談に対応できる体制、法的措置に対応できる体制を構築し、指導者を法的リスクから守る環境の整備も必要である。

4.5 指導者が委縮しない指導への取り組み

怒りの要因とそのコントロール方法に関する知識・スキルの習得及びパワハラに対する理解を深めることをなど指導者個人としての取り組み、そして、パワハラ予防の体制や指導者を保護する環境を整える組織としての取り組みの両輪により、指導者が熱心な指導ができることに繋がる。

5 結論

スポーツにおける指導がパワハラと誤解されるリスクを回避し、指導者が自信を持って熱心な指導を行えるようになるためには、指導者個人として、自身の指導方針や譲れない価値観を認識し、怒りをコントロールする知識やスキルを習得することと所属組織として研修機会の提供や法的な観点から指導者を守る取り組みが必要である。このような法的観点からのアプローチにより、組織全体のコンプライアンス意識が向上し、より健全なスポーツ環境の構築に貢献できることが期待される。