

日本人サッカー選手の海外移籍と「現地エージェント」

後 藤 貴 浩

1. はじめに

海外移籍を果たしたサッカー選手は、プレシーズンのトレーニングからシーズン終了まで最低でも約10ヶ月、契約更新や同国内で移籍した場合は数年間、サッカー労働移民として現地で生活することになる。国際移民の組織的基盤を検討した樋口直人は、移住過程を「国際移民の発生・定住・帰還、そしてこうした循環の確立」(樋口, 2002: 55)と定義している。東南アジアには、筆者が把握しているだけでも130名弱(2018年)の日本人サッカー選手が在籍しており(後藤, 2019)、そこには日本人サッカー労働移民の移住過程が存在しているとみることができるであろう。樋口は、移住過程を分析する枠組みである「移住システム論」について検討し、その特徴を「移住を促進し、その規模と移民先を決定する社会的ネットワーク」(樋口, 2002: 56)にあるとする。移住システムには、移住に伴うコストとリスクを引き下げて移住を加速する「移住の促進機能」、先発者との関係により特定のコミュニティに偏る「移民の選別機能」、特定の地域への移住を促進する「方向付け機能」、当該地域への社会的統合を促す「適応機能」の4つの機能があり、「社会的ネットワーク」はそれらの機能をプラスの方向に導くとされている。この「社会的ネットワーク」とは、顔見知りや労働経験を通してつながりのある一連の人々で形成されるが、筆者が聞き取り調査を行った日本人サッカー選手¹⁾からも、元チームメイトや「知り合いの知り合い」を頼りに東南アジアに渡ってきた事実を確認することができた。

一方で、樋口は「日本を含むアジア諸国でしばしば指摘されるのは、家族・友人ネットワークよりもむしろ、斡旋組織による労働力募集が制度化していく過程である」(樋口, 2002: 61)という。

氏は、社会的ネットワークを重要な要件とする移住システムを「相互扶助型移住システム」、斡旋組織が形成する移住システムを「市場媒介型移住システム」と呼び、後者には「斡旋ルートの複雑化に伴うコストの上昇」や「短期的適応の困難さ」などのリスクがあると指摘している。次節で確認されるように、今日、日本人サッカー選手の国際移住にとっても斡旋業者（エージェント²⁾）は欠くことのできない存在となっており、まさしく「市場媒介型移住システム」が確立されつつあるといえるであろう。樋口によると、斡旋業者（エージェント）にとっての関心は、移住の援助により利潤を得られるか否かであり、システムの機能原理は互酬性ではなく市場交換にある。ところが、東南アジアへの日本人サッカー選手の移住の場合、現地ではそれとは若干異なるエージェントと出会うことがある。それが本稿で取り上げる「現地エージェント」である。彼／彼女らは、移籍先の斡旋だけでなく、移住先での生活や身の回りのこと、あるいは、プロ選手としての振る舞い方で助言することがある。本稿では、この「現地エージェント」に着目し、彼／彼女らの日本人サッカー選手の移住システムにおける役割について検討する。それを踏まえ、日本人サッカー選手が東南アジア³⁾へと渡り、サッカー移民となる道筋の一端を明らかにしたいと思う。

本稿では「現地エージェント」として、以下の三社を取り上げる。オーストラリアで留学事業をスタートさせサッカー選手の海外移籍を手掛けるようになったO社、同じくオーストラリアで元日本人プロサッカー選手が立ち上げ、現地の日本人女性が中心的に運営するA社、シンガポール及びカンボジアで元日本人プロサッカー選手二人が運営するG社である⁴⁾。

2. 日本国内における海外移籍エージェントの現状

20年以上のキャリアを持つあるエージェントは、FIFAの公認代理人制度廃止（2015年3月31日）により、「極端な言い方をするとズブの素人でも、仲介人として選手のエージェントを務めることができる以上、この業界が無法地帯となる危険性もある」⁵⁾

とコメントしている。筆者が調査に出向いたシンガポールやカンボジアでも日本人サッカー選手たちからエージェントに纏わる苦い体験談を聞くことがあった。

実際、日本国内のエージェント業界はどのような状況になっているのであろうか。日本人サッカー選手の海外移籍を仲介する会社のホームページからその特徴を確認してみよう。各社のホームページを概観すると概ね次の4つに分類することができる⁶⁾。

- ① エリート型：実績のある著名な選手の仲介や選手生活のサポート（プロモーション）
- ② マネージメント型：国内プロ選手を中心とした移籍や契約のサポート
- ③ ハローワーク型：国内であまり実績のない選手の仲介（売り込み・マッチング）
- ④ 体験型：語学留学などとセットで下位リーグを仲介

それぞれの型に該当する会社を取りあげ、その特徴について確認してみよう。まず、「エリート型」としては、『SARCLE』⁷⁾がある。主な事業内容として「アスリートの契約・移籍交渉」「アスリートの肖像権管理」「海外・国内スポーツイベントの放映権の企画・販売」等が挙げられ、ホームページには「エージェント業務を中心に、一人のアスリートとしての価値・イメージを最大化させることを実現する。メディア、スポンサーなどを最大限に活用し、アスリートのブランディングも実現していきます」と記されている。特にエージェント業務では、Jリーグだけでなくヨーロッパのクラブとの関係を構築し、メディアコントロールやマーケティング契約なども請け負っている。主な契約選手⁸⁾には、小野伸二、乾貴士、植田直通、大迫勇也などの日本代表クラスが名を連ねている。

Jリーグが発足し25年以上が経過した現在、2019年シーズンのチーム数は55チーム、登録選手は1,585人（J1：571人、J2：638人、J3：376人、外国籍選手含む）となり、移籍活動も活発化している。そのような状況を反映し、Jリーガーをターゲットとする会社も増加した。それが次の「マネージメント型」

である。『株式会社ジャパン・スポーツ・プロモーション』⁹⁾ (JSP) もその一つである。主に国内での移籍交渉や契約手続きを手掛け、「選手たちのパートナー」としてメーカー契約仲介やセカンドキャリアを含めた選手生活のサポートも行っている。国内最大手といわれ、ホームページに公開されている契約選手は、J1に62名、J2に58名、J3に19名、JFLに8名の合計147名となっている。『フットステージ』¹⁰⁾ も同様に、「選手とクラブチームとの契約交渉（年俸・各種条件など）」「国内外クラブチームとの移籍交渉」「スポーツメーカーとの交渉（用具・商品提供など）」「弁護士や税理士、フィナンシャルプランナー等による法務・税務・財務サポート」を主な業務とし、J1の23名、J2の33名、J3の8名、JFLの3名、合計67名の選手と契約を結んでいる。

Jリーグ加盟のチーム数が増加するなか、クラブチームや大学・専門学校でプロサッカー選手を目指す若者も増加した。彼らの中には、国内ではプロサッカー選手になれず、海外へと目を向ける者も現れるようになった。そのような選手たちと海外クラブのマッチングを手掛けるのが「ハローワーク型」のエージェント会社である。『株式会社イルマックス』¹¹⁾が運営する『世界プロサッカー挑戦プロジェクト (WPSC プロジェクト)』というものがある。2019年度で15回目となる「世界プロサッカー挑戦セレクション」が中心的事業である。各国のシーズン開幕やセカンドステージに合わせた選手選考会で、ポーランド、クロアチア、モンゴル、フィリピン、タイなどのスカウトを集めた国内開催の海外プロテスト（プロ・セミプロ・アマチュア契約）である。高校・大学の新卒から現役社会人プレイヤーが主な対象となっている。参加者には、テストだけでなく、スカウトとの面談や国内のセミプロやアマチュアチームの紹介も行っている。「進路相談会」（参加費5,000円）も年に数回行われており、「プロ選手なる方法」「お勧めの国・地域紹介」「プロ契約の待遇」などに関する助言を行っている。また、「すぐにプロ契約を勝ち取るなら！」と称し、モンゴルナショナルプレミアリーグの契約選手選考会（『WPSC 海外入団テスト』参加費5,000円）も開催されている。「ハローワー

ク型」の国内最大手が『ユーロプラス』¹²⁾である。ヨーロッパへのサッカー留学斡旋会社としてスタートした『ユーロプラス』は、2000年に開始したスペインへのサッカー留学を皮切りに、イングランド、ドイツへと展開し、「これまで数千名規模」のサッカープレイヤーの留学サポートを行ってきた。その後、留学事業で蓄積した各国、クラブ、エージェントとのコネクションを活かし、チームの海外遠征コーディネートやエージェント事業、トライアウト事業を手掛けるようになった。エージェント事業での契約選手は、ヨーロッパではブルガリア、アルバニア、オーストリア、モンテネグロ、ドイツ4・5部などに所属している（14名）。アジアではタイ（1~3部）、シンガポール、ラオス、カンボジアなどに18名が所属している。トライアウト事業では、アジア・オーストラリアのクラブのトライアウト（入団テスト・契約交渉・練習参加）を斡旋している（料金30万円〜）。『サッカードットコム株式会社』¹³⁾も同様にアジアでのトライアウト斡旋を手掛ける会社である。同社では、「プロのキャリアをスタートさせること」を優先し、面談・ヒアリングの後にプレーレベルを確認し、トライアウトを受ける国を決定する流れになっている。また、アカデミー事業として東京都の社会人リーグ（1部）に所属するチーム（『HBO 東京』¹⁴⁾）を運営し、所属選手のエージェント業務を手掛けこれまで40名以上が海外チーム（マルタ、モンテネグロ、モルディブ、ドイツ6部、オーストラリア3部など）へと移籍している。

最後は、留学やセミプロ・アマチュアチームでのプレーを斡旋する「体験型」である。『Inbamb's（インバンプス）』¹⁵⁾は、元ドイツプロサッカー選手で、Jリーグで監督を務めたゲルト・エンゲルスが運営する会社で、彼自身が現地（ドイツ）で選手のレベルをチェックし、数週間から1年以上プレーできるチームを斡旋する事業を行っている。高校生から社会人までを対象とし、現地で高校に通いながらプレーする選手もいる。費用は2,200ユーロからとなっており、宿泊、チームサポート費、初回のビザサポート費が含まれている（航空機代、現地交通費は含まない）。

『ティーイーディー株式会社』¹⁶⁾が運営する『ラ・メタ』は、スペインでの短期(2週間から3ヶ月)・長期(1シーズン)のサッカー留学を斡旋する会社である。いずれも語学学校への入学を必須とし(就学ビザを取得)、語学学校に通いながら練習参加やトライアウトを受ける仕組みになっている。『株式会社 Naocastle』¹⁷⁾は、オーストラリア(セミプロ)のトライアウト事業やスペインへの短期(1ヶ月～3ヶ月)サッカー留学(13歳～21歳、1ヶ月45万円)を斡旋するほか、アメリカの大学へのサッカー留学を中心に手掛けている。「体験型」では、特定の国を対象とし、ビザとの関係もあることから、就学とサッカーをセットで斡旋するケースが多い。

3. 「現地エージェント」の実態

1) O社

O社は、オーストラリアで10年以上日本人サッカー選手の移籍業務を手掛けている。まずは、O社の代表であるM氏がエージェント会社を立ち上げた経緯について確認してみよう。

M氏は、39歳(2018年当時)で、奥さんと二人の子どもとともにシドニーで暮らしている(永住権取得)。小学校まで日本で育ち、その後、父親の仕事の関係で韓国に移り、中学校、高校、大学と現地校で過ごした。サッカーは学生時代に趣味として取り組んだ程度であった。大学を卒業した後に、語学(日本語、韓国語、英語)を活用できるホスピタリティ業界への就職を希望し、オーストラリアのホスピタリティ関連の大学院へ進学した。大学院(1年間)を修了し、希望通りオーストラリアのホテルに就職したが、英語が母国語でないことや人種的な問題もあり会社内での昇格が困難であることが分かり、2年半で退職した。その後、日本の大手旅行会社に現地採用職員として就職したが、会社の雰囲気が「日本そのもの(時間厳守、挨拶、始業前に身だしなみ検査、発声練習など)」であったことから、1年で退職し語学学校に転職した。

M氏は、語学学校では教師という立場ではなく、日本人担当のマーケティングスタッフとして働いていたが、そこでの経験が

現在のエージェント業務につながったという。当時の語学学校の様子を次のように語っている。

シドニーには日本人向けの語学学校があふれているため(30～40校)、単純に先生が良いとか、施設が良いとかでは差別化できない。何を語学プログラムの特徴にするかということを考えていた。ワーキングホリデーを利用して渡豪した友達を見ても、仕事は日本食レストランがほとんどでローカルと触れ合う場面がほとんどない。

そこでM氏は、趣味で続けていたサッカーを利用することを思いついたのである。彼自身も現地のアマチュアサッカーチームでプレーしており、サッカーを通してローカルとつながることができるのではないかと考えた。語学学校の生徒の中でサッカーをやりたい人に、無料でローカルのサッカーチームを紹介し始め、その後、語学学校の生徒を確保するためのオプションとして個人的に取り組むようになった。

そのような取り組みを続けるなか、「サッカーでもできる限り上のレベルでやりながら語学を学びたい」という若者のニーズがあるのではないかと考え、2008年に日本国内のサッカーエージェントに「サッカーをやりながら語学学校に通いたいという人がいたら紹介してください」と依頼したところ、すぐに応募があった。早速のその選手のトライアウトの様子を「日本からチャレンジャーが来ました」としてブログ(動画や写真)で紹介した。結果的に、その選手が給料7～8万円ほどをもらえるセミプロ選手として契約することができ、そのことがインターネットを通して拡散した。その後、4人の日本人サッカー選手から依頼が入り、語学学校の業務とは別に個人的に無料でサッカーチームの斡旋を請け負うこととした。4人は日本国内である程度実績のある選手(元Jリーガー、元JFL選手、関西学生選抜)であったため比較的にスムーズに契約することができ、それがM氏のエージェント業(「トライアウト支援」としての大きな実績となった。その後

依頼のあった選手については、「空港までの送迎やチームとの交渉、滞在中のお世話代」として5～7万円を徴収することとした。そして、2009年には3年半勤めた語学学校が倒産したため、トライアウト支援を中心とするO社を立ち上げ、現在まで120名ほどのサッカー選手にチームや留学先の斡旋を手掛けてきた。

現在は、フルタイムの社員1名とアルバイト社員2名を現地採用している。3人とも30歳代前半の日本人で、いずれも選手としてトライアウトを受けてそのままO社で働いている。現在もそれぞれプレーできるチームを探している。ワーキングホリデーを活用して渡豪し、セミプロ契約を目指す選手が多く、ワーキングホリデーでの期間が過ぎても選手としてのプレーを希望する場合、語学学校の斡旋も行っている。M氏自身は、『アジアチャンピオンズリーグ』(ACL)などで日本チームが渡豪した際の通訳などでメディアへ露出することもあり広告塔的な役割も果たしている。

日本国内に提携する会社や個人があり、選手の斡旋があった場合、ケースに応じて紹介料を支払っている(例えば一人当たり5万円や語学学校セットであれば何パーセントなど)。ただし、前節で取り上げた『ユーロスポーツ』などの大手エージェント会社との提携はない。オーストラリアのサッカーリーグは、トップリーグの「A-League」下に「The National Premier Leagues」「State League」(州リーグ)があるが、現在の「A-League」はJリーグに匹敵するほどレベルが高く、外国人枠の制限もあるので、O社が斡旋するクラブは「State League」(州リーグ)やアマチュアリーグのクラブが中心となる。契約はセミプロ契約となるが、1ヶ月あたり15万円～45万円の給料を手にすることができるという。O社があるシドニーのクラブはNWSという州リーグに属しているが、現在シドニーのクラブでは日本人選手に対する需要が非常に高く、斡旋するチームはNWSが中心となっている。O氏は「日本の高校・大学のレベルが高いので、日本人選手を求める声も多く、逆に足りないくらい」だという。料金は滞在期間によっても異なるが、35万円程度(平均的金額)で、サッカー面ではクラ

ブへのコンタクト、トライアル・練習グラウンドまでの同行・通訳、契約時の給料交渉、移籍証明等の手続きの手伝い、シーズン中の監督・フロントとのやりとり、試合の写真・動画撮影、生活面では滞在先の手配、空港ピックアップ、銀行口座開設、アルバイト探しの手伝い、日常会話（英語）のアドバイス、携帯電話開通、シドニーの生活オリエンテーションなど多岐にわたる。当然ながら所属クラブの決定が最も難しく、その後は、契約書作成への同席（第三者のサインが必要）・通訳や試合の動画撮影、給料未払い時の交渉などが主な仕事となる。

M氏はシドニーでは「クラブからの自分に対する信頼」があり良好な関係が築かれていると自負している。実際、オーストラリア国内には日本人サッカー選手を顧客とした会社が数社あるが、シェアは最も大きく、シドニーでは「独占状態」にあるという。その理由として、クラブ側が「どれだけ選手をもっているかを見ている」ため実績が重要視されることやビザの関係（セミプロ契約のため）でアフリカ系や南米系の選手が入ってこないことが挙げられる。また、日本国内の大手エージェント会社の参入が困難なことも影響している。トライアウトにおいては、クラブの監督やオーナーとの人間関係が重要であるが、国内大手の場合、現地に常駐スタッフを配置しているケースは少なく、現地でのサポートをサッカーの知識に乏しい在留日本人に依頼することがある。そのため、クラブだけでなく、選手側との良好な関係を築くことができていないと指摘する。

また、M氏は、以下のようにオーストラリアに渡ってくる日本人選手を評価し、顧客としてのターゲットを想定している。

結局、日本でJリーガーになれなかった選手では、Aリーグに入団することはほとんど不可能。したがって、サッカーでステップアップを狙う選手はターゲットにしない。オーストラリアからヨーロッパへとか、Jリーグにとかは想定できない。日本でプロになれなかったから、こっちでどうにかなりたいという選手は扱いづら

い。Aリーグそのものはレベルが高く、Aリーグに入るぐらいだったらJリーガーになれる。ただ、今の日本人選手はオーストラリアのレベルが分かっていなくて、自分のレベルも分かっていない。自信だけがある。それをAリーグのチームに斡旋すると会社の信頼問題にもなるので難しい。そこで、トップを目指す選手を全く受け付けないということではないが、ターゲットはサッカーを通じて語学を身につけたいという選手に重きをおいている。サッカーと語学を半々。英語をしっかりとやっていればサッカーを辞めた後も必ずプラスになると言い聞かせている。

O社では、年間30～40人を受け入れ、そのうち20～25人は給料をもらいながらプレーしている。オーストラリアでは、州リーグ以下のカテゴリーでも概ね週2回の練習と週末の試合で給料を受け取ることができる。給料には大きな個人差があり、サッカー以外に仕事をしている選手も多いが、1ヶ月20万以上の給料をもらう選手もいる（基本的に1試合単価で契約する）。選手たちの多くは、家賃4～6万円程度のシェアハウスを利用している。州リーグ以下のカテゴリーでは、観客数も少なく入場収益は見込めないため、選手の給料は、クラブへのスポンサー料や下部組織の売上（育成年代のクラブ会費）から賄われる。特に民族系のクラブではコミュニティのシンボルとしてクラブが存在していることもあり、コミュニティ内のスポンサーがつきやすいということであった。選手の多くは、ワーキングホリデーを利用し1年間の期限の中でセミプロとしてプレーし、アルバイトを含めて生活費を稼いでいる。サッカーシーズンは、6ヶ月（24試合）でその期間しか給料が出ないため、基本的にオフシーズンはアルバイトをすることになる。シドニーでは日本人コミュニティのなかで比較的簡単にアルバイトを見つけることができるという。また、O社では、駐在員や現地採用日本人の子どもたちを対象としたサッカースクールを開設しており、クラブを斡旋した選手たち

をコーチとしてアルバイトで雇用している。スクールを通して知り合った保護者からアルバイト先（日本食レストランなど）を紹介されることもある。さらに、1年後にクラブとの契約が可能な場合、オフシーズンにファーム（農場）で3ヶ月間就労することによってワーキングホリデーの期間を延長し、翌シーズンもプレーすることができる。3年目以降は、語学学校などに入学し就学ビザを取得してプレーすることになる。実際に、1週間に1度だけ登校する「ビザ取り学校」的なものも存在する。

2) A社

O社と同じオーストラリアでエージェント業務を行っているA社は、元オーストラリアでセミプロとしてプレーしたY氏¹⁸⁾を含む4名の共同経営者が運営している。A社でも、O社同様、日本人の子供向け（オーストラリア人や欧米人も所属）のサッカースクールを開校し、現地でアテンドした日本人サッカー選手をアルバイトコーチとして雇用している。渡豪した日本人サッカー選手のアテンドと少年サッカースクールの運営を現地切り盛りしているのが、共同経営者の一人であるNさん（女性）である。A社の代表は元プロサッカー選手であるY氏が務めるが、Y氏は引退後日本に帰国したため、渡豪した日本人サッカー選手の対応はすべてNさんが担当している。

Nさんの本職は、ジュエリーデザイナーであり、コロンビア人の夫と12歳の息子とともに暮らしている。Y氏は選手としてプレーしていた当時、Nさんの子どもが通っていた日系の子どもたちのサッカースクールでコーチをしていた。このサッカースクールは、Nさんが日本人サッカー選手のK氏に、子どもたちにサッカーを教えてほしいと依頼して始まり、多いときに40名程度の子どもたちが通っていた。K氏は、日本の大学を卒業後、ドイツ、ニュージーランド、オーストラリアでプレーし、引退後にサッカースクール経営とエージェント業を行いたいとその準備をしていた。しかし、その後オーストラリアからインドのチームに移籍し、現在はドイツでエージェント業を営んでいる。K氏のサッカー

スクールは別の日本人選手が運営する形で引き継がれ、そこにY氏がコーチとして関わるようになった。Nさんは、Y氏が選手として活動した2年間、サポーターとして支援する一方、サッカースクールの保護者として運営の手伝いをしていた。

その後、Y氏はタイへ移籍したが、引退後はオーストラリアに戻りエージェント業とサッカースクールの経営に携わりたいと考えていた。そこで、長い間オーストラリアに居住し、日本人コミュニティに精通しているNさんに相談しA社設立へと動き出した。Nさんは、この事業を本格化させるために、経営コンサルタントと留学エージェントにも声をかけ、4人が共同経営者となった。しかし、Y氏はタイで引退したあと日本に帰国したため、日本国内でトライアウト志願者への営業を担当し、現地での選手アテンドはNさんが担当することとなった。前述したようにシドニーではO社が先行し大きなシェアを占めることから、A社の実績はそれほどない。語学留学を中心にしてサッカーもやりたいという若者に語学学校とサッカーチームの斡旋を行うことはあったが、今のところ、前節で触れた国内に拠点を置く『株式会社Naocastle』が仲介する選手たちの現地でのアテンドがほとんどである。『株式会社Naocastle』の代表もオーストラリアでのセミプロ経験がある人物で、国内で「英語とサッカーを同時に学べるスクール」も運営している。同社の代表は、仲介する日本人選手と一緒に渡豪しチームとのコンタクト、トライアウト、契約書の作成まで2週間ほど滞在する。Nさんは、契約後に「放り出された」選手の日常的な相談に乗りながら、サッカースクールのコーチとして雇用する。2018年当時のサッカースクールのコーチ5名全員が、『株式会社Naocastle』が仲介した選手たちであった。

また、A社では日本からのチーム遠征のツアーを手掛け始め、2017年には関東地方の県高校選抜チームの遠征を仲介した。共同経営者の一人である留学エージェントが、州サッカー協会やAリーグのシドニーFCとつながりがあり、協会所有の施設（グラウンドや宿泊施設）の利用やシドニーFCによるクリニックや下部チームとの練習試合も組むことができるという。サッカースクー

ルは、20名程度の会員が所属し、週3回練習している。オーストラリアではもともとラグビーの人気の高かったが、怪我が多いこともあり近年では子どものサッカー人口が増加しているということであった。

3) G社

G社は、シンガポールでプロサッカー選手として活躍したA氏とS氏が共同で運営する会社で、シンガポールとカンボジアでサッカースクールを中心に、現地での日本人サッカー選手のトライアウトを斡旋する業務を行っている。シンガポールのG社は2005年、カンボジアは2011年に設立された¹⁹⁾。ここでは、G社の具体的な取り組みだけではなく、長年トライアウトに挑戦する若者を見てきたA氏とS氏が日本人サッカー選手の東南アジア移籍をどのように捉えているのかを含めて記述する。

シンガポールで取り扱うエージェント業務は年々減少している。その理由は、シンガポールのトップリーグであるSリーグのチーム数が減少していること（ローカルチームは6チーム）と、4~5名あった外国人枠が2名になったためである。リーグ全体で12名の外国人枠しかなく、チームとしてはより信頼できる選手の獲得を目指すため、現所属選手の契約継続が優先される。新規の外国人が入ってくることは困難で例年3~4名の入れ替えしかなく、その多くはアフリカ系、南米系の選手が占める。2019年シーズンは3名の日本人選手が所属しており（アルビレックス新潟シンガポールを除く）、うち1名がG社の仲介した選手である。シンガポールのG社には日本人サッカー選手から例年10件程度の問い合わせが来る。トライアウト仲介の料金は、2週間コース約14万円、3週間コース約17万円、4週間コース約20万円（渡航費を除く住居代、空港送迎、練習参加費、通訳などを含む）となっている。上述の厳しい状況もあり、G社では問い合わせがあった時点で「まず無理。絶対契約できないよ」と伝えることにしており、その後ほとんどの選手は連絡しなくなるという。他のエージェント会社に乗換える選手もいるが、G社ほど現地でのコネ

クションがないため契約に至るケースは少ない。G 社では現地法人という強みを生かして、同社が運営する 2 部リーグチームに所属させ、同時にサッカースクールのコーチとして雇用しながら、継続的にトライアウトに挑戦できる仕組みも作っている。毎年 2 名の選手を受け入れ、彼らは G 社で生活費を稼ぎながら、2 部リーグでプレーし S リーグでプレーする機会を待つのである。

一方で、G 社以外にもシンガポールのチームを斡旋する日本国内のエージェント会社（「ハローワーク型」）があり、そこから「こういう選手がいるのでチームを紹介してほしい」との依頼が入ることも多い。この場合、G 社としてのエージェント業務の料金は決まっているため、国内のエージェント会社は紹介料を上乗せした金額を選手から徴収することになる。国内に拠点を置く「ハローワーク型」のエージェント会社では、G 社のようにチームとの交渉や現地アテンドに関して臨機応変に対応することができない。そのため、「現地エージェント」を利用しながら、紹介料を取ったり、契約後の毎月の給料から数パーセントを受け取ることもある。

そのようなシンガポールの状況に対して、カンボジアではエージェント業務に取り組む日系の会社として先行していたこともあり、独自路線と国内の「ハローワーク型」の会社との連携路線の両方で積極的な展開を考えていた。しかし、国内エージェント会社から紹介された選手が、G 社が斡旋したクラブとは異なるクラブで練習参加したり、別の「現地エージェント」が関わってくることなどもあり、4 年ほど前から国内エージェントとの契約は解消している²⁰⁾。もともと、カンボジアの G 社は長年現地のトップリーグで活躍している O 選手が共同経営者となっており、ローカルクラブとも強い関係性があるため直接「日本人の良い選手を紹介してほしい」などの依頼が来たり、「ハローワーク型」のエージェントが対応できなくなった日本人選手の手助けを行っていた。カンボジアの G 社で代表を務める S 氏は、単に選手を商品として「仲介」するのではなく、特に精神面において信頼し得る選手の手助けをしたいと力説していた²¹⁾。そして「ハローワーク型」

のエージェントについて以下のような現状があることを指摘していた。

国内大手のエージェントは、給料から数パーセントもらうやり方と頭金制（30万ぐらい先に払う）を併用していることが多い。頭金制でも、行ってみたら3週間滞在し2チームしか行けなかったとか、フォワードなのにディフェンダーをさせられたとかいろいろある。お願いする選手側は知識がないから言われるがまま、現地に行き詰るということが多々ある。とはいえ、10人も20人もいれば1つや2つの成功例もあるわけで、その成功例を声を大にしていえば、また人も集まる。何十人も集めるという企業努力は認めるが、自分は選手上がりなので、自分がやるなら選手の側に立ってやりたいという思いがあった。給料から数パーセントもらうというやり方は絶対にしない。少ない給料から差し出させるというのではない。

このような考えのもと、G社は「現地エージェント」の強みを生かして独自の方法を採用している。比較的長期にわたりトライアウト希望選手を受け入れ、現地の生活になじませながら選手とともにチーム探しに取り組むのである²²⁾。このことについて、S氏は以下のように語っている。

僕らが斡旋する場合、トライアウトの滞在期間に選手には生活態度や取り組みについて説教したりもするし、本気でチームを探し応援する。一方で、G社のスクールやイベントの手伝いを願う。僕らも助かる。現地で、サッカーでお金をもらうだけでなく、子どもたちと触れ合えたり、現地の人と交流出来たりとこんな素晴らしいことはないぞと。これに乗れる人は私たちも応援しますよということ。

そして、「ハローワーク型」の国内エージェントとの違いについて、「ほぼ毎日顔を見るということ。『今日どうだった?』と声をかけ、選手の様子を確認しながら進めることができる。練習状況を聞きながら、コーチにも直接状況を聞いてあげることもする」と語っている。さらに今後のエージェント業について「どのみちインターネットが進むと、エージェントは要らなくなる。その時何ができるようになるか。サッカー界の発展やサッカーを通して本人の成長を手助けできるのではないかと思っている。東南アジアでサッカーやるとこんないいことや面白いこと、自分が成長できることがあるよと言うことを売りしていきたい」と述べていた。

現在、S氏のもとにはシーズン前には毎日10数件の問い合わせがあるという。東南アジアだけでなくイラン、イラク、ウズベキスタンなどのチームを紹介してほしいとの依頼もある。外国人からの問い合わせも多く一つのビジネスチャンスではあるが、仲介業として本腰を入れるつもりはないとS氏は言う。今後、東南アジア全体にサッカー事業を展開していくなかで、ローカルの組織や人とつながるの必要があり、その中でローカルチームとの関係を構築し新たな形のエージェント業務の可能性が模索できればと話していた。

4. 移民先発者としての「現地エージェント」

樋口(2002)は、「市場媒介型移住システム」は、斡旋業者が先導して形成してきたとし、斡旋業者は需要側の日系企業と供給側の若者双方に働きかけ、「需要の掘り起こし」「動機づけ」「移住のコストとリスクの低減」「移住方向の水路づけ」の機能を果たしてきたという。しかし、斡旋業者(エージェント)にとっての関心は、移住の援助により利潤を得られるか否かであることから、「移住のコストとリスクの低減」については市場に大きく左右される。一方で「相互扶助型移住システム」では、移住の「先発者」らで形成される社会的ネットワークが移住を促進する過程で、「移住のコストとリスクの低減」に加え、当該地域への社会的統合を促す役割を担ってきた。

本稿で取り上げた「現地エージェント」は、市場原理で行動する斡旋業者でありながら、社会的ネットワークが果たしてきたような「移住のコストとリスクの低減」や当該地域への社会的統合を促す役割を担っている。M氏は、語学留学で渡豪した学生たちがローカルとつながる機会が少ないことを憂慮し、サッカーチームを紹介することからエージェント業をスタートしている。そして、O社では、チームの斡旋だけでなく、アルバイト探しの手伝いや日常会話のアドバイス、現地生活のオリエンテーションなどもエージェント業務の一部として行っている。Nさんは、A社の共同経営者としてエージェント業務に携わる立場にあるが、彼女の普段の仕事は国内エージェントにより送り込まれ、そして「放り出された」選手たちの日常生活のサポートとなっている。選手たちの試合を応援し、食事に誘い、生活面でさまざまな相談に乗ることが多い。G社では、期間限定でチーム探しをするのではなく、比較的に長期にわたりトライアウト選手を受け入れ、現地での生活になじませながらともにチームを探すのである。

本来、市場原理で行動する「現地エージェント」が、なぜこのような役割を担っているのだろうか。その理由を考えてみたい。

第一に、「現地エージェント」たちはトライアウトという場において、サッカー選手を商品とする市場関係だけでなく、人間関係が重視されるとみている。M氏が指摘するように、国内のエージェントは現地でのサポートを在留日本人に依頼することがあるため、クラブだけでなく、選手側との良好な関係を築くことができているのである。さらにS氏の場合、あくまでも選手を商品として「仲介」するのではなく、特に精神面において信頼し得る選手の手助けをしたいと力説し、「自分は選手上がりなので、自分がやるなら選手の側に立ってやりたいという思いがあった。給料から数パーセントもらうというやり方は絶対にしない。少ない給料から差し出させるというのはない」と利潤追求が一義的ではないことを強調していた。また、選手との関係性を象徴するのが現地のサッカースクールでのアルバイト雇用であろう。これは三

社とも共通した活動であり、選手たちはそこで臨時的な収入を得るだけでなく、現地でのさまざまな人間関係を構築することが可能になるのである。

二つ目は、第一の点にも関係することであるが、「現地エージェント」たちがトライアウト選手たちの生活そのものを支援しようとしている点にある。M氏は、プロサッカー選手を目指す若者たちに「英語をしっかりとやっていればサッカーを辞めた後も必ずプラスになる」と言い聞かせているという。S氏は、「挨拶まで指導するエージェントはいないので、珍しい。空港来てすぐに返した選手もいる」というほど選手の生活面を重視する。さらに、自社のイベントへの参加を呼びかけ、「現地で、サッカーでお金をもらうだけでなく、子どもたちと触れ合えたり、現地の人と交流出来たりとこんな素晴らしいことはないぞ」と現地で暮らすことの重要性を説くのである。

第三に、「現地エージェント」自身が移民の「先発者」であるということである。サッカーとの関りでいうと、S氏はオーストラリア、シンガポールなどを渡り歩いた元プロサッカー選手であり、M氏は趣味程度の経験しかなく、Nさんは熱烈なサッカーサポーターと三者三様であるが、いずれも労働移民として現地で生活する「先発者」なのである。エージェントという立場と同時に、現地の社会的ネットワークを形成する一員でもある。彼／彼女らの選手への接し方には、「先発者」として現地で経験したことを移民としての仲間へ伝えていきたいという姿勢が見受けられる。

松谷みのり(2015)は、樋口による移住システム論の検討を踏まえ、現地採用は「資本のグローバルな移動と結びついた現象であり、そこで特定の移住システムと特殊な労働市場が形成している」と指摘した。確かに、国内エージェントとサッカー選手との関係に限定すれば、若いサッカー選手たちがグローバルなプロスポーツ活動を貫く資本の論理と自身の戦略を交錯させながら、東南アジアでプロサッカー選手になる過程として描くことは可能であろう。しかし、彼らがプロ選手としての契約もままならない状態で不安定な生活を送りながら現地に留まり続けるためには、

彼らの不安を低減させ様々な生活課題に対処する手助けが必要となる。斡旋業者としての「現地エージェント」はその役割を担うことで、国内エージェントとは異なる強みを発揮し東南アジアにおける日本人サッカー選手の移住システムにおける独自の立場を形成しているのである。

注

- 1) 筆者は、「スポーツ人材育成と社会移動の社会学」(研究代表者: 甲斐健人、研究期間: 2012-2014、課題番号: 24300217) 及び「東南アジアにおけるサッカー移民とグローバル化」(研究代表者: 甲斐健人、研究期間: 2016-2018、課題番号: 16H03228) の助成を受け、2012年からシンガポール、タイ、オーストラリア、カンボジアにおいて、日本人サッカー選手への聞き取り調査を行っている。本稿で用いているデータはこの期間に得られたものである。
- 2) 本稿で「エージェント」と表記する場合、サッカー選手の海外移籍を斡旋する個人・会社の両方を含む。
- 3) 本稿では、調査対象とした「現地エージェント」三社のうち、二社はオーストラリアの会社である。オーストラリアは、アジアサッカー連盟に加盟しており、日本人サッカー選手としてオーストラリアは東南アジアの移動経路の一つになっている。
- 4) 本稿では、以下の聞き取り調査で得られたデータを使用している。
 - カンボジア調査①: 2017年2月6日～9日、G社訪問
 - オーストラリア調査: 2018年2月5日～9日、O社・A社訪問
 - カンボジア調査②: 2019年1月23日～26日、G社訪問
 - シンガポール調査: 2019年2月6日～9日、G社訪問
- 5) 2016年04月28日11時00分配信「フットボールチャンネル」

ル」(2019年6月10日取得, <https://www.footballchannel.jp/2016/04/28/post149683/>)

- 6) エリート型から体験型まで幅広く取り扱う会社もあるが、ここでは中心的な顧客層から分類した。
- 7) 2019年6月10日取得, <http://saricle.jp/>
- 8) エージェント会社によってクラブや国・地域との関係性が異なるため、移籍先の選択肢を増やし、交渉をスムーズに行うことができるように、選手の中には複数のエージェント会社と契約する者もいる。エージェント会社としては、契約選手数や契約先が「実績」となり、選手から「信頼」を得ることにつながるため各社とも契約選手をホームページ上で公開している。
- 9) 2019年6月10日取得, <https://www.japansportspromotion.co.jp/index.html>
- 10) 2019年6月10日取得, <http://www.footstage.jp/>
- 11) 2019年6月10日取得, <http://irmax-soccer.com/>
- 12) 2019年6月10日取得, <https://www.europlus.jp/>
- 13) 2019年6月10日取得, <https://kaigaiiseki.com/>
- 14) 『HBO 東京』は、海外挑戦選手をサポートするチームとして活動している。チーム内にトライアウト情報を流し、海外移籍を積極的に後押ししている(2019年6月10日取得, <https://www.tokyofootball.com/pr/hbotokyo/>)
- 15) 2019年6月10日取得, <http://inbambs.moon.bindcloud.jp/index.html#section8>
- 16) 2019年6月10日取得, <https://futbol.tedted.jp/>
- 17) 2019年6月10日取得, <https://www.teamnaocastle.com/>
- 18) Y氏はJリーグ、オーストラリア(セミプロ契約)、タイでプレーした元プロサッカー選手。タイで引退した後は、日本に帰国しA社の代表を務めるとともに、九州で少年サッカークラブの指導者をしている。
- 19) 両社の設立経緯については拙論(後藤, 2013・2018)を参照されたい。

- 20) 国内エージェントとは契約書を交わしていたが、「信頼関係が壊れた」として解消した。しかし、現在でも連絡が来ることがあるという。
- 21) このことについてS氏は「挨拶まで指導するエージェントはいないので、珍しい。空港来てすぐに返した選手もいる。誰でもいいから仲介をするというのは絶対しない。選手にとって悪いエージェントがいてもビジネスなので仕方ない。それは競争の中で淘汰されていく。ビジネスである限り当然存在する。サッカー界の一部。しかし、自分やG社は違うという信念が重要だと思う」と述べていた。
- 22) S氏は東南アジアで元プロサッカー選手として活躍し、そのあとシンガポール、カンボジア、ミャンマーなどで様々なサッカー事業を手掛けている。氏は、その思いを以下のように語っている。

10年前のシンガポールのスクール事業がスタートになって今も重要な原資になっている。それがあるからエージェントも含めいろんな仕事を作ってきた。その根本にあるのは、選手引退して何をしたいんだろうと考えたときに、サッカーは素晴らしい素敵なものだし、これを分かりやすい形で伝えて、広めて、7億以上の人が住むこの東南アジアの人のために直接もしくは間接的にサッカーで「ニコッ」とさせたら幸せだろうなと思った。一緒にサッカーして子どもが喜んだり、イベントを開催して楽しんだりしてもらえるその裏方でも良いので。そこでカンボジアでためにいろいろ球を打っていたら、そのなかから事業化できるものができた。これらの事業を通してブラップラットホームができ、トライアウトを受ける選手たちのよりどころにもなれる。選手の手元にある100万円を搾取するのではなく、君に幸せになってほしいから、貯めていい、それよりもサッカーを通して現地の人と一緒に幸

せになってみないかと言う。君にしかできないこともあるからと。

文献

- 後藤貴浩, 2013, 「シンガポールにおける日本人サッカー選手」,
『熊本大学教育学部紀要』62: 213-224.
- 後藤貴浩, 2018, 「サッカーのある生活とその維持ーカンボジア王国における日本人サッカー移民を事例にー」, 『ASIA JAPAN JOURNAL』13: 33-47.
- 後藤貴浩, 2019, 「日本人サッカー選手の移動プロセスに関する研究ーシンガポールを中心にー」, 『国士舘大学文学部教育学論叢』36: 23-42.
- 樋口直人, 2002, 「国際移民の組織的基盤ー移住システム論の意義と課題」, 『ソシオロジ』47 (2): 55-71.
- 松谷実のり, 2015, 「若者はなぜ『現地採用者』になるのかー上海への移住労働者を作り出すメカニズムの視点から」, 『ソシオロジ』60 (2): 95-113.

付記

本研究は、JSPS 科研費 16H03228 の助成を受けたものである。