

就業形態の多様化と社会労働政策

—個人業務委託とNPO就業を中心として—

ま え が き

近年の我が国においては働き方の多様化が進展し、「雇用」と「自営」の間で、雇用か自営か不明瞭な働き方が増加している。雇用の方では、裁量労働制や在宅勤務などの導入で、時間や場所の拘束性がゆるい者が、自営の方では特定企業からの経済的依存度の高い業務委託契約者等が増えている。自主性の高い働き方をしたい個人、人件費・福利厚生費負担を軽減したい企業、それぞれのニーズからこのような働き方は今後も増加していくものと考えられる。また、NPO などでは、「有給労働」と「無給（無償）ボランティア」との間で多様な就業形態が広がっている。とくに、1998年にNPO法が施行されてから、NPO法人の数も増え、それに伴ってNPOは「働く場」としても期待されはじめている。

こうした中間領域での多様な働き方に対して、雇用と自営、雇用とボランティアの連続性に配慮した政策展開が必要で、そのためには、これまでの雇用労働者を中心とした労働法をどう見直していくべきかが大きな課題となりつつある。奨励的側面、保護的側面、公正競争の側面等を総合的に考える必要がある。

労働政策研究・研修機構では、このような問題意識から3年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究」を2003年秋に立ち上げた。多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティ・ネットのあり方を提言することを目的としている。本報告書は初年度の研究報告である。

初年度は、「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」と「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」を実施した。また、契約就業者とボランティアにつき社会法の適用の現状と課題を整理した。さらに、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営、ボランティアとの中間領域に存在する多様な就業実態、経済的背景と問題の所在、そして政策課題を整理した。なお、初年度の研究内容は、厚生労働省職業安定局および職業能力開発局からの要請も踏まえている。

本調査研究報告書が、就業形態多様化時代の労働・社会保障政策のあり方を考える上で、政策担当者をはじめ多くの方々に参考となれば幸いである。

なお本書はそれぞれの担当者が執筆したが、とりまとめは小野晶子（労働条件・就業環境部門・研究員）があたった。

2004年8月

労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執筆章
いわた かつひこ 岩田 克彦	独立行政法人・労働者健康福祉機構賃金福祉部長 (元労働政策研究・研修機構統括研究員)	第Ⅰ部 概要 第Ⅱ部 第1章
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授 労働政策研究・研修機構特別研究員	第Ⅱ部 第2章
さとう あつし 佐藤 厚	同志社大学大学院総合政策科学研究科教授 (元労働政策研究・研修機構主任研究員)	第Ⅱ部 第3章
おおき えいいち 大木 栄一	職業能力開発総合大学校助教授 (元労働政策研究・研修機構副主任研究員)	第Ⅱ部 第3章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員	第Ⅰ部 概要、 第Ⅱ部 第4章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第Ⅱ部 第5章
おおうち しんや 大内 伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授 労働政策研究・研修機構特別研究員	第Ⅱ部 第6章
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第Ⅱ部 第7章

<目次>

第Ⅰ部 概要

1. 問題意識	1
2. 研究と調査の方法	1
3. 各章論文の構成と相互関係	2
4. 研究結果の概要	6
5. 今後の課題	14

第Ⅱ部 本論

第1章 雇用と自営、ボランティア —その中間領域での多様な就業実態と問題の所在—

1. 問題意識	15
2. 「雇用的自営」の実態と問題の所在	19
(1) EU 諸国における実態	19
(2) 国際機関の対応状況	22
(3) 日本での実態	24
(4) 「雇用的自営」が増加する経済社会的背景	27
(5) 雇用・自営関係の法的側面	32
(6) 問題の所在	37
(7) 小括	38
3. NPO スタッフ、ボランティアの就業実態と問題の所在	40
(1) 海外の実態	40
(2) 日本のNPOの就業内容	41
(3) (労働政策的見地からの) 政策支援のあり方	44
(4) ボランティア的有給労働、有給労働的ボランティアへの対応	46
4. 望まれる政策対応 —就業形態多様化時代の労働・社会保障政策—	48
(1) 社会法の同心円	48
(2) これまでの社会法見直し提言	49
(3) 本報告書各論文での検討内容	50
(4) 断続的でなく、なだらかな相違による権利付与	51
5. まとめ	56
(1) 雇用と自営の中間領域	56
(2) 雇用とボランティアの中間領域	57
(3) 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策	57
(4) 今後の課題	57

第2章 企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大

1. はじめに	64
2. 企業の人材活用の変化と個人への業務委託	65
(1) 個人への業務委託による人材活用の広がり	65
(2) 企業による個人業務委託の活用実態	67
(3) 個人からみた業務委託での働き方	68
3. まとめと課題	69

第3章 業務委託契約従事者の活用実態

1. はじめに	71
2. 個人と業務委託契約の状況	74
(1) 業務委託契約の活用状況	74
(2) 業務委託契約従事者と正社員・非正社員との比較	82
(3) 業務委託契約従事者の特徴	86
3. 業務委託契約の内容	90
(1) 業務契約の方法	90
(2) 業務内容や働く条件の明確さ	90
(3) 業務委託契約の契約期間	95
4. 業務委託契約従事者の人事管理	97
(1) 仕事の管理	97
(2) 報酬	103
(3) 労働時間管理	107
(4) 福利厚生	109
5. おわりに	112

第4章 NPOの就業環境とその担い手

1. はじめに	115
(1) 調査の概要	116
(2) NPOの定義	116
(3) 活動形態とその特徴	117
2. 分析の視点	119
(1) 雇用の受け皿としての「事業型NPO」	119
(2) 分析軸の選定	121
3. NPO法人の団体属性	123

(1) 財政規模	123
(2) 活動の頻度	127
(3) 設立年	128
4. 活動の担い手	129
(1) 活動者数	129
(2) 活動者の構成	131
(3) 動向－過去3年と今後3年	134
5. NPO 法人の賃金	135
(1) 正規職員の年収	136
(2) 非正規職員の時給	138
(3) 賃金表の有無と賃金決定要因	140
6. 就業環境	144
(1) 労働時間	144
(2) 社会保険等、加入保険	145
7. 有償ボランティアの働き方とその役割	146
(1) 有償ボランティアに対する経費や報酬の支給	146
(2) 有償ボランティアの身分や職業	148
(3) 有償ボランティアの働き方と仕事への拘束性	149
8. 最低賃金に対する意識	154
9. NPO は雇用の受け皿になりえるか	157
10. むすび	160

第5章 NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として

1. 序、問題意識	164
2. 労働力構成別の団体の主な属性	165
3. 高年齢層の採用（セカンドキャリア）について	170
4. 若年者の雇用（キャリアステップ）について	173
5. 能力開発・人材活用について	176
6. 小括	180
7. おわりに	181

第6章 業務委託契約およびNPO での就業に関する労働法上の問題

1. はじめに	184
(1) 労働保護法上の「労働者」概念	184
(2) 業務委託契約従事者およびNPO のボランティアの労働法上の問題	186

2. 業務委託契約従事者	187
(1) 契約内容の明確化	187
(2) 契約終了	189
(3) 仕事の遂行における裁量度	190
(4) 報酬の決め方	190
(5) 災害補償	191
(6) 小括－「労働者」性に関して	191
3. NPO におけるボランティア	192
(1) 有償ボランティアの対価の性格	193
(2) 有償ボランティアの使用従属性	193
(3) 有償ボランティアの保護の実態	193
(4) 有償ボランティアの保護のニーズ	194
(5) 法律構成の可能性	194
(6) 小括	195

第7章 セーフティ・ネットと法

1. 検討すべき問題の設定	196
2. 憲法規範における政策の法理論的根拠	199
(1) 憲法 27 条	200
(2) 憲法 28 条	201
(3) 労働法学からの憲法解釈	201
(4) 小括	203
(5) 検討	204
3. 社会法各法における「労働者」の定義の検証	206
(1) 個別的労働関係法	206
(2) 集団的労働関係法	213
(3) 労働市場法	214
(4) 労働・社会保険法	216
(5) 小括	217
4. 「使用される」との文言の法的解釈－裁判例の検討	218
(1) 「労働者」性	218
(2) 契約就業者の「労働者」性（対置概念としての「事業者」性）	220
(3) ボランティアの「労働者」性	220
(4) 小括	223
5. 「使用される」との文言の法的解釈－学説の検討	224

(1) 「使用される」という文言の解釈論	224
(2) 解釈論を超えた立法的規整論	225
6. 「従属性」概念の再検討	228
7. 具体的な政策提言の試み	231
(1) 契約就業者に対する社会法の適用	231
(2) ボランティアに対する社会法の適用	241
8. まとめ	244

<資料編>

1. 日本における「自営的雇用」	249
2. 各国における雇用・自営関係についての法的判断基準	250
3. 日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究	256
4. 裁判例リスト	261
5. 調査票：業務委託契約従事者の活用実態に関する調査	290
6. 業務委託契約従事者調査の自由回答	301
7. 調査票：NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査	305
8. 「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」基礎クロス集計	313

第 I 部 概要

概 要

1. 問題意識

近年の我が国においては働き方の多様化が進展し、「雇用」と「自営」の間で、雇用か自営か不明瞭な働き方が増加している。雇用の方では、裁量労働制や在宅勤務などの導入で、時間や場所の拘束性がゆるい者が、自営の方では特定企業からの経済的依存度の高い業務委託契約者等が増えている。自主性の高い働き方をしたい個人、人件費・福利厚生負担を軽減したい企業、それぞれのニーズからこのような働き方は今後も増加していくものと考えられる。また、NPO などでは、「有給労働」と「無給（無償）ボランティア」との間で多様な就業形態が広がっている。とくに、1998 年に NPO 法が施行されてから、NPO 法人の数も順調に増え、それに伴って NPO は「働く場」としても期待されはじめている。

しかし、契約内容、就業環境などの問題など課題も多い。こうした中間領域での多様な働き方に対して、雇用と自営、雇用とボランティアの連続性に配慮した政策展開が必要で、そのためには、これまでの雇用労働者を中心とした労働法をどう見直していくべきかが大きな課題となりつつある。奨励的側面、保護的側面、公正競争の側面等を総合的に考える必要がある。

2. 研究と調査の方法

JILPT では、こうした問題意識から、3 年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究」を 2003 年秋から発足させた。雇用・自営にまたがる多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティ・ネットの在り方を提言することを目的としている。

2003 年度は、「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」と「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」を実施した。また、契約就業者とボランティアにつき社会法の適用の現状と課題を整理した。さらに、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営、ボランティアとの中間領域に存在する多様な就業実態と経済的背景と問題の所在を整理した。

「業務委託契約従事者調査」では、求人情報誌やインターネットの求人サイトに業務委託の求人広告を掲載している企業・事業所及び、帝国データバンクの「事業所データベース」などから 2,000 件の企業・事業所を抽出し、調査票を郵送により配布し、589 件の有効回答を得た。①業務委託契約従事者の活用理由、仕事内容、労働条件、②政策ニーズ、などの把握に努めた。「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」では、内閣府のホームページの特定非営利活動法人一覧に掲載されているすべての特定非営利活動法人（14,003 件）を対象として、郵送により調査票を配布し、3,495 件の有効回答を得た。①NPO の労働者ないし働き方の特性（正規職員、非正規職員、有償ボランティアなど別）の解明、②人材確保・育成、キャリア展開などの実態および政策ニーズの把握、に努めた。

3. 各章論文の構成と相互関係

(1) 各章論文の構成

今回の報告書では、業務委託契約従事者、NPO 就業者を中心に、雇用と自営、ボランティアとの中間領域に存在する多様な就業実態と問題の所在を整理した。

第1章の「雇用と自営、ボランティアーその中間領域での多様な就業実態と問題の所在」では、今回の JILPT における 2 つの調査とともに、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営、雇用とボランティア、両領域での就業の広がりと共に伴う諸課題につき、総論的に整理している。

第2章の「企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大」では、雇用関係の有無だけでなく、働き方の実態に即して雇用労働者に関わる様々なワークルール（労働基準法や社会・労働保険など）の適用範囲を決めることを検討する必要が生じていると論じ、その検討に必要な基礎的な情報を提供するために、業務委託契約の形で企業が人材を活用する理由や活用実態を分析している。

第3章の「業務委託契約従事者の活用実態」は、業務委託契約従事者を活用している企業・事業所を対象に、2004 年 2 月に実施したアンケート調査をまとめたものである。企業の活用状況、従事者の特徴ならびに、従事者がどの程度雇用労働者に近いのかなどを明らかにするとともに、それを踏まえて、こうした新しい働き方をめぐる政策的含意を探ることを目的としている。

第4章の「NPO の就業環境とその担い手」では、2004 年 1 月に実施した「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」結果に基づき、NPO 法人の就労実態、NPO 法人が雇用創出の可能性をもっているか等について検討している。また、「有償ボランティア」の働き方や、NPO に対する最低賃金の適用についても検討している。

第5章の「NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として」では、上記 NPO 調査に基づき、ボランティアのいる団体で、有給職員の有無によって団体の属性などどのような違いがあるかを分析している。その上で、NPO ではどのような人材を求め、どのように採用されているのか、若年層のキャリアステップや中高年層のセカンドキャリアなどキャリア展開の場として NPO が一定の役割を果たしているのかなどを検討している。

第6章の「業務委託契約および NPO での就業に関する労働法上の問題」では、業務委託契約従事者の就業実態を雇用労働者と比較することを通して、何らかの労働法上の問題が生じていないか、さらに、「労働者」としての保護を及ぼすことの適否について検討している。また、ボランティアの活動実態について、労働法の観点からの問題点があるかどうか、また問題があるとすればどのような規制や保護のニーズがあるのか、について検討を行っている。

第7章の「セーフティ・ネットと法」では、第1章から第6章までの検討を踏まえ、業務委託契約従事者とボランティアに対するセーフティ・ネットの問題、すなわち、それらの者に対する労働関係法規等社会法の適用の限界と、限界を克服するための政策的視点を提示している。

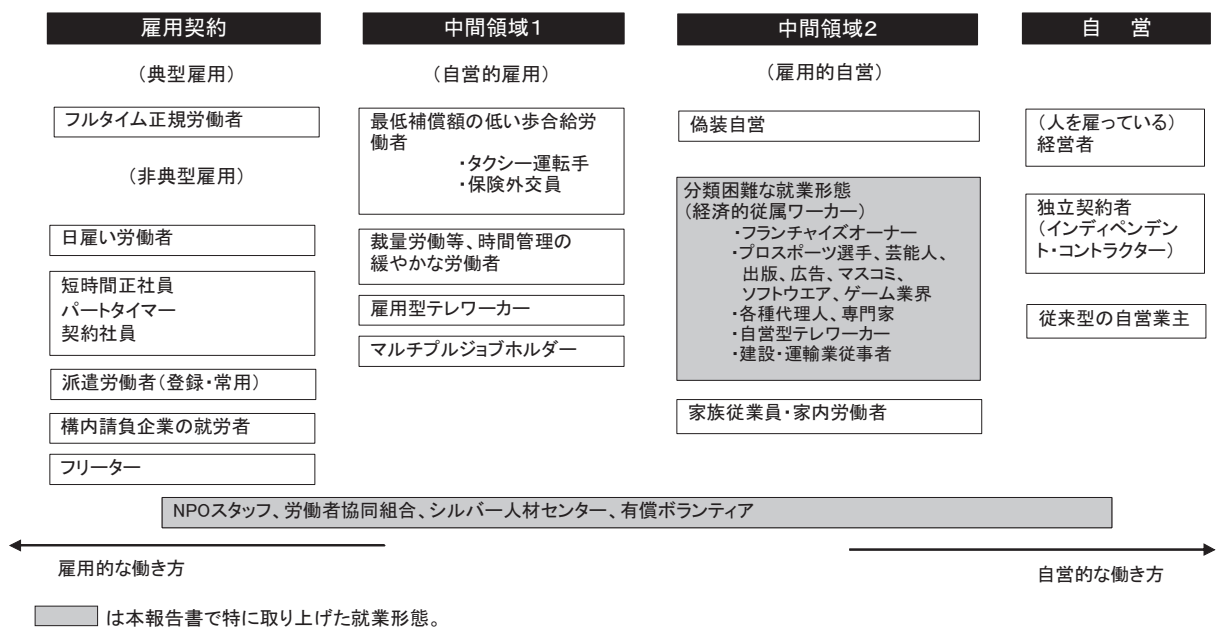
(2) 各章論文の相互関係

ここで、各章論文の相互関係を説明しておきたい。

ア. 業務委託契約従事者をめぐる関係

近年、雇用と自営との間で明確に分類しづらい働き方が増加している。雇用の方では場所・時間・働き方の拘束が緩い者が、自営の方では特定企業等との経済的依存度の高い者が、それぞれ増えている（第1図）。

第1図 雇用・就業形態の類型



(資料出所)仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用 — 日本の経験」、(社会経済生産性本部「新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究報告書」1999年4月)、リクルートワークス研究所「雇用創出へのインプリケーション—日本型開業モデルと個人開業の創出支援」(2000年)P41の図表3-1などを参考に、本プロジェクトで作成。

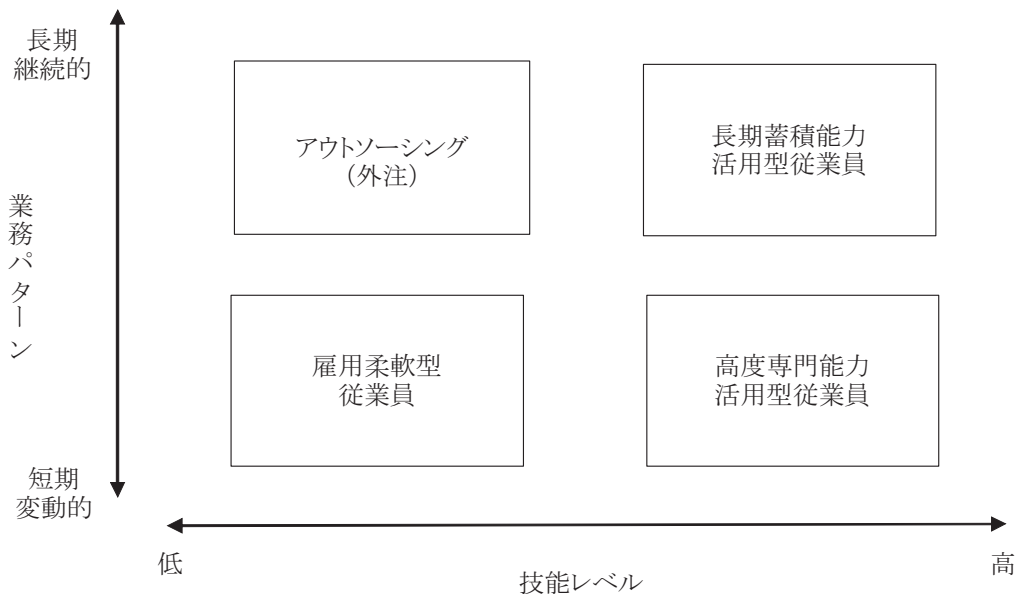
「自営的雇用」とは、人事管理上は従業員の扱いがされ、統計上の区分でも「雇用者」として分類されているが、自営的働き方の要素をかなり有している労働者である。タクシー運転手、生保レディなど最低保障額の低い歩合給労働者、専門業務型および企画業務型の裁量労働制適用者など、時間管理のゆるやかな労働者、勤務場所の制約が緩いテレワーク（在宅勤務やサテライト・オフィス勤務者）、一人の使用者に縛られないマルチプルジョブホルダー（いわゆる副業従事者）も多い。

「雇用的自営」とは、統計上、そして労働・サービス提供の契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く「雇用」の要素を少なからず有し働いている者である。フランチャイズ店長の多くは自営形態（フランチャイズ・オーナー）を取っている。また、俳優・舞踏家・演芸家、プロスポーツ選手、出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、各種セールスマン、各種の代理人

(エージェント)、建設・運輸業界（宅配人の集配人）、自営型テレワーカーなどでは、1社専属的な契約をしている者が多い。

企業の人材ポートフォリオから、長期継続的・高技能レベル以外の人材については、長期雇用型以外の従業員で対応の余地があり、業務委託契約従事者の活用も今後増えるものと予測される（第2図）（以上、第1章）。

第2図 企業の人材ポートフォリオ



(資料出所)第1-2-9図、及び辻田昌弘(2002)所収の図を参考に本プロジェクトで作成。

業務委託契約従事者は、専門性を有する即戦力として期待されているが、他方で、人件費節約の観点からも活用されている。また、労働者性（雇用労働者か自営業者かの軸）でみると、仕事の進め方をほとんど個人で決められるが 37.2%、基本的には個人で決められるが 34.9%と、仕事の裁量性が高い者も多い反面、雇用労働者と同じく企業の指揮命令の下で仕事をしている者も 2 割前後いる。一方、雇用者扱いが高い者、低い者を問わず、業務中のけがや事故につき十分な対応がされていない（第2章、第3章）。

法的検討の観点からは、①業務委託契約従事者が、「人件費節約のため」など雇用労働者の代替として使用される場合があることから、仮装自営業者が含まれていないかの検討が必要である他、②当事者意思を重視し、受託者側も十分納得して締結されている純然たる自営業者である業務委託契約においても、何らかの労働法的な保護ニーズがあるかどうかの検討が重要である（第6章、第7章）。憲法、社会法各法を鳥瞰し、「労働者」の判断を広く検討した第7章では、①「労働」の概念は“賃金等生活を維持することを目的とした活動”であるとし、「労働者性」の判断は、経済的依存性のみによって決めるべきとする。そして、契約就業者については、就業者間の平等原則ならびに企業間の公平な競争確保の観点、契約関係

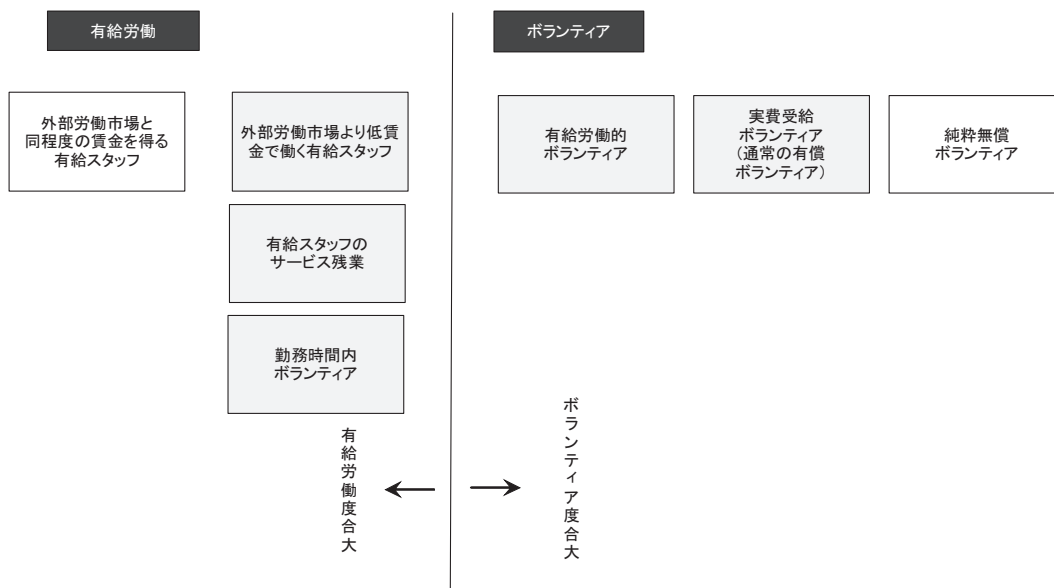
での継続性原理などを論拠に、保護を及ぼしていくべし、とする。

結局、業務委託契約従事者については、雇用と自営の多様性と連続性に配慮した政策展開が重要である。(第1章、第2章)。雇用契約の下でも裁量性が高い働き方がある一方、非雇用の働き方の中にも、裁量性が低く、特定の企業への従属性が高い働き方がある。雇用関係の有無だけでなく、働き方の実態に即して雇用者に関わる様々なワークルール(最低賃金や社会保険・労働保険など)の適用範囲を決める必要がある(第2章)。

イ. NPO 従事者をめぐる関係

また、「雇用」、「自営」の軸で分類するのにそもそも適さない就業形態も最近増えている。すなわち、NPO スタッフ・有償ボランティアなどである。NPO では、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展しており、「有給労働」と「無給ボランティア」との間で多様な働き方が広がっている。(第3図)

第3図 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域



(資料出所) Helmut k. Auheier et al., "Work in the Non-Profit Sector", ILO, 2003 のP.6~P.20の記述等を踏まえて本プロジェクトで作成。
□ は純粋「有給労働者」と純粋「ボランティア」との中間領域。

NPO では、特に、非正規職員、ボランティアが多い。また、財政規模の拡大が、雇用増加、賃金上昇につながっていることが注目される。とくに、保健・医療または福祉、子供の健全育成などの分野で多い「事業型 NPO」の雇用創出の可能性が期待される(第4章)。

NPO は、①高年齢者のセカンドキャリア(知識経験が豊富)、②若年者のキャリアステップ(経験を活かしての転職者は若年が多い)の場としても期待されている。また、「資金集めが得意な人」、「専門の知識や経験が豊富な人」、「人事、労務、教育訓練に明るい人」へのニーズが高く、公的機関に対する教育訓練ニーズ、ハローワークでの求職者情報提供・キャリアカウンセリングなどへのニーズも高いことが注目される(第5章)。

常勤スタッフの賃金等の低い労働条件につき、労働基準法、最低賃金法等の遵守を徹底するのか、それとも生きがい、社会貢献的色彩を重視して、例えば、設立当初の一定期間、労働者の同意があれば、労働時間規制等を緩和するような方策を取るのか、の検討が重要である。今回の JILPT 調査で、最低賃金適用に対し、「NPO といえども守るべき」が過半数（53.3%）を占める一方、「創設期など一定期間は基準を低くすべし」、「基準を低くすべし」、「適用除外すべし」など現行の最低賃金の適用に難色を示す NPO も 3 割を占める結果が出たことは注目される（第 1、4、6 章）

有償ボランティアの「労働者性」については、使用従属関係の有無だけでなく、当該労働者の受け取る金銭が「賃金」といえるかどうか重要であり、しかも最終的な「労働者」性判断は、当該 NPO の活動の分野や実態も踏まえて行わなければならない。また、「労働者性」が否定されるケースにおいて、まったく労働保護法上の保護を否定していいかも検討の余地がある。とくに、災害補償に対する立法措置を講ずることは前向きに検討すべき課題である（第 6 章）。

ボランティアに対する労働法上の課題を詳しく論じた第 7 章では、①ボランティアは基本的には経済的依存性はないものと位置づけつつ、災害保険や社会保障、安全衛生、平等などといった最低限の社会的保護が必要、②所属する組織の民間企業との競争力、社会法適用による発展阻害の可能性についても留意が必要、と論じている。

このように、NPO については、「有給労働」と「無給ボランティア」との間で多様な働き方が増加し、労働法適用の一層の明確性、適切な就業管理が求められているが、他方で、労働政策として、NPO の人材確保・育成ニーズへ支援する他、若年者等のキャリア開発、起業支援や高齢者の円滑な転職・漸進的引退など、NPO を積極的に活用していくべきであろう（第 1 章、第 5 章）。

ウ. 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策の検討

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働）の間で働き方を変える者が増えると予測される。働き方相互の間で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。雇用労働者と自営との間に横たわる労働・社会保障面での断続はとくに問題である。また、分かりやすい制度設計が求められている。広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、使用従属関係および経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障の観点からの本格的な政策点検が期待される（第 1 章）。

4. 研究結果の概要

以下、各章ごとの概要を示す。

第 1 章 雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業形態と問題の所在

本章では、雇用と、自営、ボランティアの中間領域に焦点を当て、その多様な実態と問題点・課題を、既存調査・文献および今回の2つの調査から探った。

(1) 雇用と自営の中間領域

- ① 雇用か自営か不明瞭な働き方は、欧米でも増加している。ILO、EUでも盛んに議論がされているが、各国間および政労使間の合意形成に苦心している。
- ② 既存の統計データからは、日本において、「雇用的自営」が全般的に増加していることを明確に確認できるデータは得られなかった。しかし、今回のJILPT調査によると、業務委託契約従事者は、情報処理技術者、デザイナー、カメラマン、営業・販売、建設関係等で多いが、これらの職種では、専属契約者（1社のみと契約している者）の割合が多い、等から、日本においても「雇用的自営」（自営形態で雇用に近い働き方をする者）が増加していると思われる。
- ③ 自主性の高い働き方をしたい個人のニーズも強いが、1990年代以降、様々な要因から、企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」の増加につながっているとみられる。
- ④ 「雇用的自営」について、その問題点を、就業者保護ないし企業間の公正競争の確保の観点、および自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点の両面から整理すると、前者については、労災保険、公的年金、医療保険の適用、不明確な契約内容など、後者については、取引安全の確保、仕事の需給マッチング、職業能力開発などが課題となっている。

(2) 雇用とボランティアの中間領域

NPOについては、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展している。とくに、賃金等低い労働条件で働く常勤スタッフ、交通費等の実費を上回る報酬を受け取るボランティアがそれぞれ増加している。労働政策として、有給労働とボランティアとの間の連続性に配慮しつつ、こうした働き方に対する政策スタンスをより明確化する必要がある。その上で、適切な雇用就業管理や人材確保・育成ニーズへ支援するとともに、若年者等のキャリア開発や高齢者の円滑な転職・漸進的引退など、労働政策推進のためNPOを積極的に活用していくべきであろう。

(3) 望まれる政策対応 — 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策

アラン・シュピオを中心とする「欧州労働法の未来」グループは、労働・社会保障にまたがる社会的権利を4つの同心円にまとめている。一番外側の円は、仕事の種類・有無を問わず万人に保障される社会的権利であり、二番目の円は、育児・介護やボランティア活動、訓練受講など無給労働に基づく権利で、三番目の円は、雇用・自営を問わず適用される職業生活者の基本法であり、一番真中の円は、有給労働に固有の法で、使用従属関係の程度に応じ濃淡のある諸権利である。被用者、自営業者、無償労働とどのような就業形態を選択した場合でも極端な不利益を受けず、離職・転職等があっても、職業人ステイタスが維持できるこ

とを狙った問題提起である。ここでは、シュピオ提案を踏まえ、全ての労働関係に適用される中核的な権利、使用従属関係および経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障の観点から、主要権利・政策につき検討した。

第2章 企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大

働き方が多様化している。働き方の多様化は、雇用の分野に非雇用に類似した働き方を、非雇用の分野に雇用に類似した働き方を生み出している。働き方の実態において雇用と非雇用の区分が曖昧になることは、雇用者に適用される様々なワークルール（最低賃金法や社会労働保険など）の適用範囲を雇用関係の有無で確定することの合理性が低下することを意味する。雇用関係の有無だけでなく、働き方の実態に即してワークルールの適用範囲を決めることを検討する必要性が生じている。

本章では、こうしたワークルールの適用範囲に関する議論に対して基礎的な情報を提供するために、企業が業務委託契約で人材を活用する理由や活用実態を紹介する。

利用するデータは、①業務委託契約を活用している企業に対して今回のプロジェクトで実施した「業務委託従事者の活用実態に関する調査」（2004年2月実施；「業務委託企業調査」と略記）、②リクルート・ワークス研究所が実施した「個人事業主の独立・開業に関する調査」（1999年11月実施；「業務委託個人調査」と略記）のうち特定の企業と専属で請負契約を結んでいる個人自営業主に関する調査部分、③日本労働研究機構が実施した「採用戦略と求める人材に関する調査」（2002年11月から12月に実施；「採用戦略調査」と略記）の3つである。

本稿でのファクトファインディングと課題をまとめると以下のようになる。

- ① 個人への業務委託を活用する企業の比率は、労働者派遣の利用比率を幾分下回るが、それに近い水準にある。少数の企業のみが個人への業務委託を活用しているわけではない。
- ② 個人への業務委託が生み出している就業機会の規模は、派遣の就業機会の8割程度であり、就業機会としても無視できない大きさにある。
- ③ 個人への業務委託が活用されている仕事は、情報処理関係、建築関係、外交・営業関係が多い。こうした仕事の内容から業務委託の活用企業の業種は、情報サービス業で多くなる。
- ④ 企業が、個人への業務委託を活用している理由は、専門的な業務に即戦力を活用することにある。こうした活用目的からして、個人と契約を結ぶ際に企業は、専門的な技能・技術と専門的知識を重視している。
- ⑤ 業務委託で働く者の仕事上の裁量度を見ると、業務委託を活用している企業調査と業務委託に仕事に従事している個人調査の両者の結果とも、仕事の進捗管理や時間管理、さらには備品等の負担のあり方を見ると、個人が自律的に仕事をしている者だけでなく、雇用者と同じく企業の指揮命令の下で仕事をしている者も2割前後とかなりの比重とな

る。

- ⑥ 自分の裁量で仕事ができる者はそれほど多くなく、出社義務のある者もあるが、働き方のメリットとして雇用者よりも時間の面で自由で、社内慣行や人間関係に煩わされないことをあげている者が多い。その結果、今の仕事を継続することを希望する者が多数で、企業に雇用される社員に戻ることを希望している者は少ない。
- ⑦ 個人への業務委託には、就業機会の拡大効果を期待できるだけでなく、働く人々からは、仕事の裁量性が相対的に高い働き方として支持されている。しかし、個人への業務委託のすべてが仕事の裁量度が高い働き方ではなく、雇用者にきわめて近い働き方も含まれている。こうした個人への業務委託に関しては、形式的な契約のあり方ではなく、働き方の実態に即して雇用契約に基づくワークルールを適用することを検討する必要がある。

第3章 業務委託契約従事者の活用実態

本章は、業務委託契約従事者を活用している企業・事業所を対象に実施したアンケート調査をまとめたものである。調査対象は、2001年から2003年までの就職求人誌で「業務委託契約の求人をしている企業・事業所」を取り上げた。またインターネットで「業務委託契約の求人をしている企業・事業所」を抽出し、さらに帝国データバンクやその他民間調査機関のデータベースから「業務委託契約の求人をしていそうな企業・事業所」を選んだ。

調査方法は、郵送法による質問紙調査である。上記の3つの方法によって、約2,000社を抽出し、その企業を対象に質問票を配布した。調査時期は2004年2月1日～2月20日である。本調査の有効回収数は、約2,000社のうち589社で、回収率は約26.9%である。この589社とは、現在業務委託契約従事者のいる企業312社、現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた企業67社、業務委託契約従事者は現在もこれまでにない企業210社の合計である。

上記のデータによる分析結果について、重要な点として下記の5点が指摘できる。

- ① 業務委託契約従事者に対する需要は今後拡大することが予想される。現在業務委託契約従事者を活用している企業312社に、今後業務委託契約従事者を増やすかどうかを聞くと、今後業務委託契約従事者を増やす方針（「増やす」と「やや増やす」）を持つ企業は49.7%を占めている。
- ② 業務委託契約従事者は専門性を有する即戦力としては期待されているが、その一方で人件費節約の観点からも活用されている。個人業務委託契約を活用する理由として、「専門的業務に対応するため」(63.6%)と「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めており、企業は業務委託契約従事者の専門性を期待していることは明らかである。ただしその一方で、「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」が3割前後存在しており、人

件費節約の観点からの活用も見逃せない。

- ③ 業務委託契約従事者の業務内容や契約条件は、その企業との契約で決められているが、仕事面での裁量は大きい。業務内容や契約条件（報酬・指揮命令・勤務日数や時間、勤務する場所）について、企業との契約で決められている企業（「細かい点まで決められている」と「ある程度まで決められている」の合計）は7割弱から9割以上存在する。その一方で、仕事の進め方を個人の裁量に任せている企業（「ほとんど個人で決められる」と「基本的に個人で決められる」の合計）は全体の72.1%など、仕事面での裁量は大きい。
- ④ 業務委託契約従事者の報酬は、企業と個人の話し合いで決められており、仕事の成果は報酬に反映されている。72.4%の企業が会社と個人がお互い話し合いで決めっていると答えている。
- ⑤ 業務委託契約従事者の中には、労働者性の高いものと低いものが存在するが、その程度に関係なく、業務中のけがや事故の対応について、十分な対応がされていない。

第4章 NPOの就業環境とその担い手

本章では、2004年1月に実施した「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」結果に基づき、NPO法人の就労実態を報告するとともに、NPO法人が雇用創出の可能性をもっているかについて検討した。また、特に労働者性について議論されている「有償ボランティア」の働き方や、一般労働市場に比べて低いといわれているNPOの賃金に対する最低賃金の適用について検討する。

① NPOの担い手と雇用創出の可能性について

NPO法人は一般企業と比較すれば、零細企業並みの規模であり、その担い手も実に多様な働き方で支えられている。その中でもやはりボランティアの比率が高く、有給職員の中では非正規職員比率が高いのが特徴である。しかしNPO法人の今後3年間の意向では正規職員も増やしたいとしている。これらの雇用創出の可能性はNPOの中でもコミュニティビジネスと重なり合うようにして存在する「事業型NPO」といわれる形態において、特に強く表れている。

② NPOの賃金について

NPO法人の正規職員の賃金は一般企業に比べて低く、正規職員の年収の幅は174～301万円となっている。非正規職員の賃金は759～1090円と一般企業の時給とあまり変わらない。これらの賃金は団体の財政規模の拡大に伴い、上昇する傾向にある。

③ 「有償ボランティア」の働き方について

「有償ボランティア」がいるNPO法人は全体の約4割に上る。支給方法で特徴的なものは「経費の一定額支給」であり、福祉・介護分野に多い。「有償ボランティア」の労働者性は、全体的にみれば非正規職員に比べて低い。しかし、分野や財政規模によってその働き方

や活動条件などが異なっており、一部では非正規職員に比べて高いケースもみられる。

④ 「最低賃金の適用」について

最低賃金の適用について過半数以上の NPO 法人では肯定的に捉えているが、「一定期間の緩和策」などを求める団体も多い。その多くの理由は財政規模の脆弱さから、人件費を捻出することが困難としている。

NPO にはさまざまなタイプが存在し、そのすべてが雇用の受け皿になるわけではない。しかし、積極的に企業や行政と協働し、プロ人材を必要とする「事業型 NPO」を支援し、大きく育てることにより多くの雇用を生み出す可能性を持っているといえよう。

第 5 章 NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として

近年、働く場として NPO が注目されているが、そこで主に想定されているのは中高年層が持っている経験や知識などの能力活用（セカンドキャリア）や、いわゆるフリーターなど若年層の能力開発（キャリアステップ）など、キャリア展開の場としてである。特に後者については教育訓練体制の整備が必要であり、また歴史の浅い NPO にとって、後継者育成など人材育成が急務だろう。

① 労働力構成別の NPO の主な属性

本章では、NPO の労働力は現状ではボランティアがその多くを占めるが、NPO の今後の発展には有給職員が必要となるだろうということから、ボランティアがいる NPO について、有給職員の有無による団体の属性などを比較した。その結果、有給職員がいる団体のほうが組織の規模が大きく、人材管理など多くの点で進んでいることが分かった。NPO 活動の発展にともなって、組織体としての充実や有給職員の増加が期待される。

② 高齢者の採用（セカンドキャリア）について

NPO が採用した有給職員には、50 歳以上の高年齢層も比較的多く、その年齢層の採用の理由としては「経験・知識が豊富であること」がもっとも多かった。様々な側面において人材が不足しがちな NPO にとって、経験や知識の蓄積のある高年齢層は貴重な存在といえる。

③ 若年者の雇用（キャリアステップ）について

NPO が採用した有給職員の退職後の動向については、経験を活かして転職した人には若年層が多く、その主な転職先は一般企業と他 NPO や団体であった。NPO での教育訓練体制を整備することで、若年層が NPO で経験をある程度積んで次のキャリアへと移行していくための能力開発の場としての可能性も秘めている。

④ 能力開発について

NPO の人材活用上の問題としてはボランティア層の人材確保や後継者育成の問題がもっとも大きく、有給職員がいる団体ではスタッフの専門能力の向上や労働条件などの改善など雇用の質についての回答も比較的多かった。人材の育成に関して、NPO が自前で対応しているところもあるが、教育訓練の場の提供など公的サポートを期待しており、後継者育成や専

門能力向上など能力開発のニーズは高いものと言える。

NPO は、若年層の能力開発および中高年層の能力活用場など、雇用の受け皿として社会的に期待されている。しかし、実際に人材を多く抱えることのできる NPO は限られていて、組織としての受入れ（人材管理）体制や財政的面で充実が求められている。

第 6 章 業務委託契約および NPO での就業に関する労働法上の問題

① 業務委託契約従事者

今回の調査の対象となった業務委託契約従事者の中には、その使用従属の程度が高いものから低いものまで多様な就業実態の者が混在していると推察される。

企業側においては、業務委託契約従事者を「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」というように、雇用労働者の代替として用いようとしている場合があり、このような場合において業務の実態においても雇用労働者と変わらないものとなっていれば、いわゆる「仮装自営業者」の問題として規制が必要となるであろう。

これと区別されるべきなのは、業務委託契約が、受託者側も十分に納得して締結されている場合である。業務委託契約従事者の中には、たとえ保護の程度が小さくても、時間的にも場所的にも拘束性が弱く、また報酬についても年功制ではなく成果に応じて払われるということのメリットを重視して、労働保護法上の保護を放棄して業務委託契約を締結したという者も少なからずいると思われる。このような者に、「労働者」としての保護を及ぼすことは、かえって自営業者としての自由な働き方を制約することになり、これらの者のニーズに反する可能性もある。ただし、「労働者」保護の中には、災害補償のように、純然たる自営業である業務委託契約従事者に対しても適用して差し支えないと考えられるものもある。

② NPO におけるボランティア

有償ボランティアの「労働者」性は、使用従属関係の有無だけでなく、当該労働者の受け取る金銭が「賃金」といえるかどうか重要であり、しかも、最終的な「労働者」性判断は、当該 NPO の活動の分野や実態もふまえて行わなければならないものである。

有償ボランティアを「労働者」と認める場合には、有償ボランティアが受け取る金銭は「賃金」であるということが前提となるが、最低賃金法の適用を認めるとなると、NPO にとって資金的に厳しい制約を課すことになる可能性もある。この点、今回の調査結果からは、最低賃金の緩和策として、「創設時期など、一定期間の基準を低くすべき」とする見解もあることは注目に値する。このように NPO の特殊性を考慮して、どこまで労働法規制の緩和が必要となるのかも今後の検討課題となろう。

また、「労働者」性が否定されるケースにおいて、そのときでも、まったく労働保護法上の保護を否定してよいかも検討の余地がある。無償ボランティアも含めて、たとえばボランティア団体の指揮監督下で活動するという実態がある場合には、人的従属性に着目した労働保護法（法律や判例）の適用は認められてよいであろう。とくに、ここでも業務委託契約従

事者と同様に、災害補償に対する立法措置を講じることは前向きに検討されるべき政策課題といえるであろう。

第7章 セーフティ・ネットと法

法律の適用があるか否かは、各法律が定める人的適用範囲の要件を充たす必要がある。労働者保護法など社会法は、基本的に、人的適用範囲を「使用される」者としており、これは「使用従属」関係＝「人的従属」性と互換的に用いられ、「労働者」の概念として理解されている。

契約就業者とボランティアについて、これら「労働者」の概念に含まれるのか否か、社会法各法ならびに裁判例および学説を検討した。少なくとも前者については、その就業実態から「労働者」であるとされる場合もあろうが、基本的にはその契約形式である請負や委任という形式からは「労働者」であるとはされず、また、ボランティアについても、そもそもその活動自体が、法的な意味での「労働」ではないと考えられ、かつ、推測される契約形式並びに就業実態から考えて、「労働者」の概念に含まれる可能性は低いと見られる。

しかし、契約就業者についても従来からの労働法学説においては要保護性がある者であるとの認識の下、使用従属性の解釈において様々な工夫を凝らしながら「労働者」の概念に含ましめる努力が払われてきていることから、何らかの法的手当てが必要な就業者であるということ、そして、ボランティアについても、社会における雇用の場としての期待および社会における社会活動の重要性の高まりや社会連帯の高揚を想起するとき、決して無視し得ない者であると思われることから、これらの者について、一定程度社会法を適用してその就業あるいは活動を保護していくべきではないかと考えた。

そこで、これらの者について先述の使用従属性がないことを克服すべく、現在の「労働者」概念を社会法全体の中で再構成する中で、位置付けようと試みた。

使用従属性については、とくに人的従属性は現代的意味においてその意義を喪失していると考えられるため、指揮命令性との文言に置きかえること、そして、これは単に労働契約における本質を想定した文言に過ぎず、労働者概念には影響を与えないということ、労働者の概念において重要なのは、労働の概念が賃金等生活を維持することを目的とした活動であることから、経済的従属性であるが、従属との文言は誤解を招き好ましくないゆえ、依存に置き換え、経済的依存性のみによって労働者であるか否かを決すべきであることを主張した。

個別の具体的策としては、契約就業者については、就業者間の平等原則並びに企業間の公平な競争の確保という観点、さらに、契約就業者と企業との契約関係における継続性原理などを論拠として、契約就業者に対して保護を及ぼしていくべきではないかと考え、特に、契約締結時、契約展開過程、契約終了時、に分けて、必要な保護は何かを検討した。

また、ボランティアについては、有償や無償といった形態の差異、あるいは活動実態の多様性などを考えると一概には言えないものの、基本的に経済的依存性はない者として位置付

け、災害保険や社会保障、安全衛生、平等、などといった、最低限の社会的保護が必要ではないかと考えた。しかし、有償無償の程度によって、場合によっては契約就業者に限りなく近づいていくボランティア従事者もいるであろうことに留意が必要である。

なお、契約就業者については、当事者意思を重視し、社会法の適用を排除する仕組みを考える必要性、そして、ボランティアについては、その活動主体であるボランティア組織の民間企業との競争力および社会法の適用による発展阻害について留意する必要があるものと思われる。

5. 今後の課題

今後は、業務委託従事者および NPO 就業者について、さらに検討を深めると同時に、いわゆる「自営的雇用」の分野も含め幅広い就業領域に対して、労働法、労働経済、人的資源論、社会保障論をあわせた多面的な観点から、就業環境やセーフティ・ネットのあり方につき、総合的に検討していきたい。

第Ⅱ部 本論

第1章 雇用と自営、ボランティア — その中間領域での多様な就業実態と問題の所在 —

1. 問題意識

本章は、3年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究」の一環として、業務委託契約従事者、NPO 就業者に関する2つのJILPT調査とともに、既存調査・文献の検討を踏まえ、雇用と自営（とくに、「雇用的自営」の領域）、雇用とボランティア、両領域での就業の広がりとそれに伴う諸課題につき、総論的に整理したものである。

(1) 雇用と自営

近年、雇用と自営の間で、雇用か自営か不明瞭な働き方が増加している。雇用の方では場所・時間・働き方の拘束が緩い者が、自営の方では特定企業等との経済的依存度の高い者が、それぞれ増えている。但し、実態を把握できる調査結果は非常に少ない。日本における雇用関係か否かの基本的判断は、労働保護法との関係では、労働基準法第9条の「労働者」の定義に該当するかどうかという問題である。判決では、労働契約の有無にかかわらず、使用従属関係の有無で判断され、その使用従属関係の有無は、①指揮命令関係、②報酬の労務対償性、③その他事業者性などの補完的要素、などを総合的に勘案して判断されている。裁判所は、これまでもかなり弾力的な判断を行い、雇用就業形態の多様化に対応してきた。しかし、雇用と自営の間での区分が不明瞭な働き方が増加している中で、上記のような判断で「労働者」とは認定されないと途端に、労働・社会保障法の保護を受けられなくなる、ということに問題はないのであろうか。

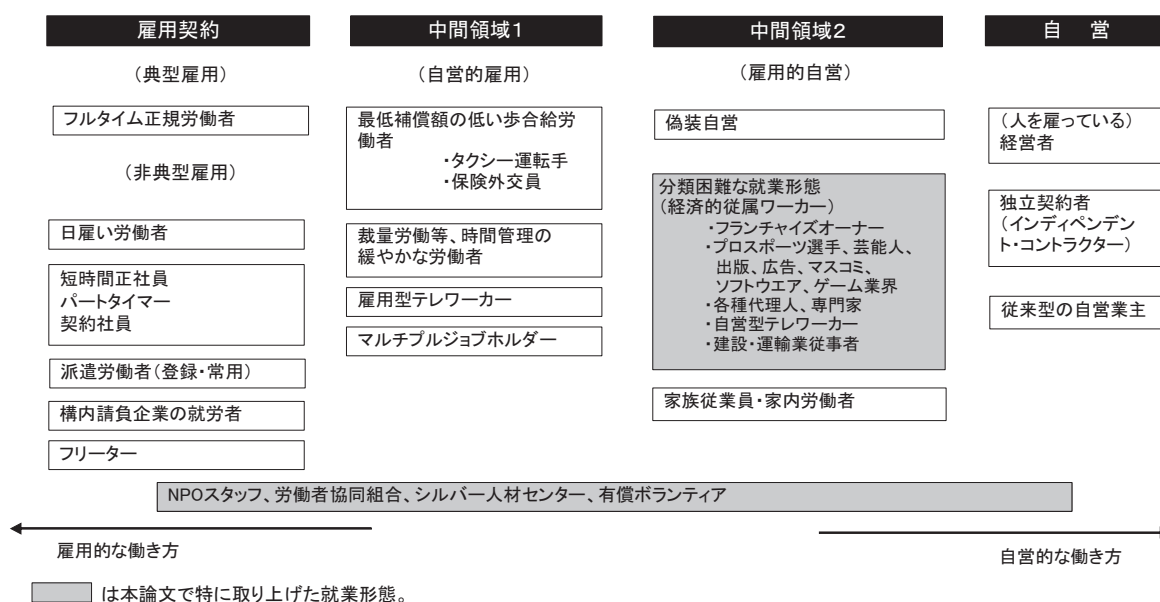
本稿では、典型的雇用労働者と典型的自営就業者との間の多様な働き方を、仁田道夫の分類にならない、「自営的雇用」と「雇用的自営」に分けて検討した¹。（第1-1-1図）

¹仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」（社会経済生産性本部、1999）。仁田は、いわゆる正規労働者といわれる者を典型的雇用とし、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」（小規模企業従業員、女子、派遣類似の者、勤務場所が変動する者、流動化された者と並び「自営的雇用のもの」を含めている。）と、「典型的典型的雇用」（伝統的大企業就業者）に分けている。また、自営を、自主性の低い「雇用的自営」と一般的「典型的自営」に分けている。そして、「雇用的自営」と呼ぶべき就業者に、特定の発注者に依存する就業者、建設等の民間役員、契約によって仕事をする演奏家やプロ野球選手などを、「自営的雇用」と呼ぶべき就業者に、保険外交員、タクシー運転手、登録型派遣労働者などを、それぞれ分類している。仁田分類と比べ、当論文では、登録型派遣労働者等の区分を変えた他、マルチプルジョブホルダー等を付け加えた類型である。リクルートワークス研究所（2000）は、典型雇用、非典型雇用、非雇用（自営業主）に分け12の就業類型を図示している。なお、桑原靖夫教授から、「自営的雇用」、「雇用的自営」の用語法について、「日本の雇用」と同様誤解の増幅を懸念するコメントを頂いた。「自由裁量度の高い雇用」、「雇用関係にはあるが自主裁量度の高い職業」などの表現を取るべしとのご意見である。筆者は、実態整理にあたり、こうした用語は有用と考えるが、研究にあたり貴重なご助言と感謝している。

(2) 自営的雇用

「自営的雇用」とは、人事管理上は従業員の扱いがされ、統計上の区分でも「雇用者」として分類されているが、働き方で自己決定できる部分が多く、自営的働き方の要素をかなり有している労働者である。まず、「最低保障額の低い歩合給労働者」がいる。通常の労働者の給与は、使用者の指示に沿う働き方に見合い、定額給に諸手当が付く方法が基本である。歩合給労働についても、労働基準法 27 条では、出来高払い制において、労働者の責めに帰すべからざる事情によって出来高が異常に低くなることを防ぐため、最低保障額を定めることを規定している。この最低保障額が低い労働者は、請負労働性、すなわち自営的要素が高いと言えよう²。「タクシー運転手」、「生保レディ」の多くが相当するとみられる。「専門業務型および企画業務型の裁量労働制適用者など、時間管理のゆるやかな労働者」も増えている。勤務場所の制約が緩いテレワーク（在宅勤務やサテライト・オフィス勤務者）、一人の使用者に縛られないマルチプルジョブホルダー（いわゆる副業従事者）³も多い（報告書末の資料 1 を参照されたい）。

第 1-1-1 図 雇用・就業形態の類型



(資料出所) 仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用 — 日本の経験」、(社会経済生産性本部「新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究報告書」1999年4月)、リクルートワークス研究所「雇用創出へのインプリケーション—日本型開業モデルと個人開業の創出支援」(2000年)P41の図表3-1などを参考に、筆者が作成。

² 保障額については、通達で、「常に通常の実収賃金を余りくだらない程度の収入が保障されるように保障給の額を定めるべきである。」(昭和 22 年発基 17 号、昭和 63 年発基 150 号・婦発 47 号)とされ、「大安の目安として、休業手当に準じ、少なくとも平均賃金の 100 分の 60 程度を保障することが妥当と思われる。」(労働法コメント③「労働基準法・上」2000, p347)とされている。

³ 雇用—自営、雇用—雇用等色々のタイプの副業があるが、ここでは、一人の使用者だけに従属しない、ということで、とりあえず自営的雇用に位置付けている。しかし、パートタイマーが複数の企業でパートをしている場合は果たして自営的と言えるか(大内伸哉教授による本論文の前段となった DP へのコメント)など、検討すべきことも多い。

(3) 雇用的自営

「雇用的自営」とは、統計上、そして労働・サービス提供の契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く「雇用」の要素を少なからず有し働いている者である。フランチャイズ店長の多くは自営形態（フランチャイズ・オーナー）を取っている⁴。また、俳優・舞踏家・演芸家、プロスポーツ選手、出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、各種セールスマン、各種の代理人（エージェント）、建設・運輸業界（宅配人の集配人）、自営型テレワーカーなどでは、1社専属的な契約をしている者が多い。このような、契約形式では自営であるが、主な収入源を一人の契約相手に依存している、いわゆる「経済的従属(依存)ワーカー」⁵ (economically dependent worker ないし economically dependent self-employer) を労働法・社会保障法でどう取り扱うべきか、が西欧諸国でも大きな課題となっている。日本でも基本的には同じ状況であると考えられるが、包括的な調査・分析が非常に不足している。なお、「偽装自営」とは、契約は自営形態ではあるが、実際は雇用労働者と同じ就業条件で働いている者を指す。

今回のプロジェクトでは、企業における「業務委託契約従事者」の活用実態を調査した。第 1-1-1 図の「経済的従属ワーカー」に分類できる者が多いが、一部、独立契約者や雇用労働者も入っている。また、「偽装自営」の可能性も否定しきれない。

(4) NPO、ボランティアなど

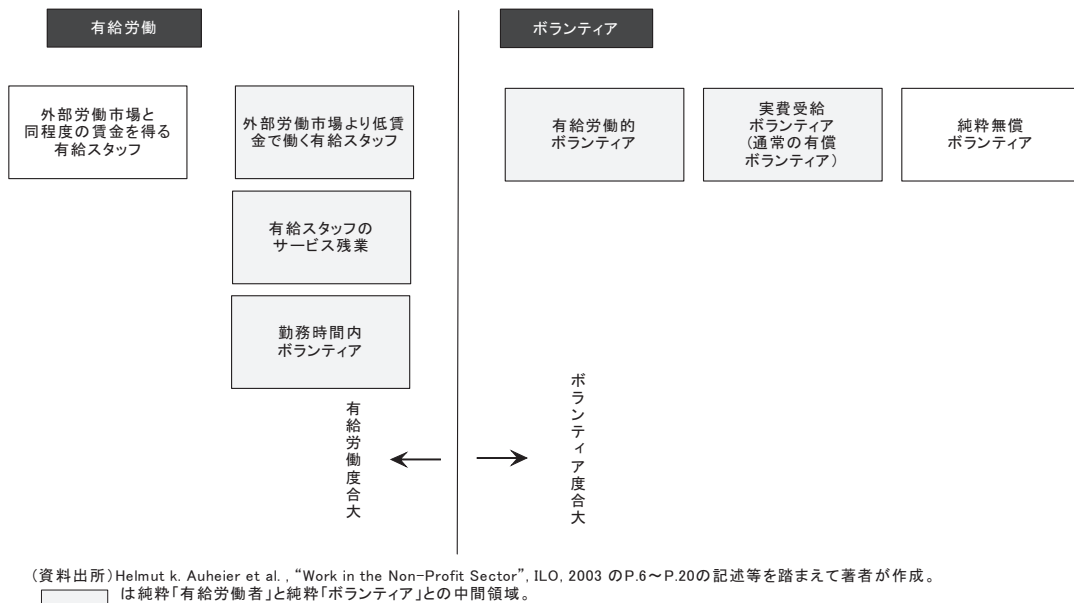
「雇用」、「自営」の軸で分類するのにそもそも適さない就業形態も最近増えている。すなわち、NPO スタッフ・有償ボランティア、労働者協同組合（ワーカーズコレクティブ、ワーカーズコープと呼ばれ、労働者が出資、経営も担う組織である。欧州で発展し、日本でも近年増加している。）、シルバー人材センター（引退過程にある高齢者に対し、臨時的かつ短期の就業など地域社会での日常生活に密着した仕事を、家庭、事業所、官公庁から請負、提供する組織）などである。今回のプロジェクトでは、NPO 法人の就労実態を調査したが、NPO では、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展しており、「有給労働」と

⁴ フランチャイズ・システムの定義は様々であるが、「一般的には、本部が加盟者に対して、特定の商標、商号等を使用する権利を与えるとともに、加盟店の物品販売、サービス提供その他の事業・経営について、統一的な方法で統制、指導、援助を行い、これらの対価として加盟店が本部に金銭を支払う事業形態」とされている（公正取引委員会「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」、2002年4月）。日本フランチャイズチェーン協会によると、概ね6割強が加盟店、3割弱が直営店（店長は雇用形態）である。また、フランチャイズシステムに加盟しつつ複数店舗を保有し店長を雇用しているフランチャイズ・オーナーも出現している。なお、複数のフランチャイズシステムに加盟している事例も増加している。この業界の複雑な実態については、佐藤博樹教授からご教示頂いた。

⁵ “dependent”を“subordinate”と区別して“経済的「依存」ワーカー”と訳することもできる。が、「労働者」概念は、通常、労働遂行上の命令・服従の指揮命令関係を意味する「人的従属性」と、労働者が使用者と実質的に対等な立場で労働条件の内容につき交渉・決定できない状況を指す「経済的従属性」の2つが複合したものと捉えられている。それで、先例研究も「経済的従属」労働者等と訳しており、ここでも「従属」と訳した。なお、ILOや鎌田(2001)は「契約労働者」、池添は第7章で「契約就業者」の表現を用いているが、対象者はほぼ同じであろう。

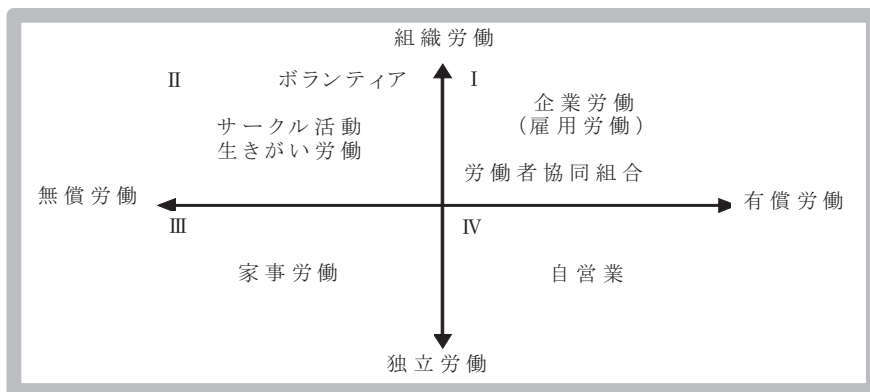
「無給ボランティア」との間で多様な就業形態が広がっている。「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現にならうと、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」とでも表現できる働き方が増加している（第 1-1-2 図）⁶。

第 1-1-2 図 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域



⁶第 1-1-2 図の作成にあたっては、Auheier 他 (2003) の記述、仁田(1999)の「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現の他、野川・野田・和田の分類からも示唆を受けている。野川らによると、仕事は、有償労働と無償労働、そして組織労働と独立労働という 2 つの基準で、第 1-1-3 図のように 4 つに分類できるという。

第 1-1-3 図 労働・仕事の 4 分類



(資料出所) 野川忍・野田進・和田肇「働き方の知恵」(1999)

なお、労働者協同組合は企業（雇用）労働に一応分類しているが、自営的要素、無償労働的要素もあるので第 I 象限の左下部に、ボランティアやサークル活動、生きがい労働も工夫した配置をしている。

(5) 雇用と自営、雇用とボランティアの連続性

自主性の高い働き方をしたい個人、人件費・福利厚生負担を軽減したい企業、それぞれのニーズを踏まえると、雇用と自営にまたがる働き方は今後増加すると考えられる。しかし雇用的自営分野では、契約内容、就業環境などの問題、他方、自営的雇用分野では、働き過ぎ防止対策の必要性の反面、経済的従属性が軽微な者に対する保護規制の妥当性の検討など課題も多い。NPO 就業者も増加が予想されるが、雇用労働者を対象とする法規を全面的に適用すべきか、それとも、ボランティア的労働（社会貢献労働）の要素を重視して一部緩めるか、労働政策のスタンスの明確化が求められているとともに、就業形態・就業ニーズの多様化を踏まえた適切な雇用就業管理が求められている。すなわち、**雇用と自営、雇用とボランティアの連続性に配慮した政策展開**が重要である。

以下、誤解を避けるため、“employee”を「雇用労働者」ないし「被用者」、「employer」は、「使用者」、「worker」は、「就業者」ないし「ワーカー」と訳し、「労働者」、「雇用者」の用語をできるだけ避けた。また、“own account(self-employed) person”を「雇い人のない事業主」と訳している。但し、実際法律、統計等で使用されている表現は、そのままにしている。

2. 「雇用的自営」の実態と問題の所在

(1) EU 諸国における実態

サービス化の進展、税・社会保険料負担の軽減、アウトソーシング等の組織変革から、EU 諸国でも、近年、雇用と自営の間の境界があいまいになってきており、とくに、いわゆる「経済的従属（依存）ワーカー」（契約上は自営、しかし、収入を1人の契約相手に依存）に対する関心が強まっている。社会保障や雇用保護法制の適用の是非等が論点となっており、欧州生活・労働条件財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）は、“European industrial relations observatory on-line”の中で、2002年5月各国比較研究結果を公表している。この報告では、国により定義は異なるとしつつ、各国研究者による7ヶ国の数字を挙げているが、就業者全体の0.6%（ドイツ）から7%（イタリア）を占めている（第1-2-1表）。但し、ドイツでは、グレーゾーンを含めると2.9%としている一方で、イタリアの定義⁷は、会社、協働組合の役員を含むなど注意を要すると、上記EU報告の編者であるRoberto Pedersiniも述べている。

⁷ イタリアでは準従属労働の定義が、「他人（注文主）の事業組織と継続的な連携をしながら（組織的に組み入れられて）、個人的に協働する特徴をもつ労働」となっている（大内伸哉「イタリアの労働と法」（日本労働研究機構、2003）のp20～21）。

第 1-2-1 表 経済的従属ワーカー (EWD) を伴う雇用関係、2000 年

国	総数	女性比率	全自営業者比*	全就業者比*
オーストリア**	37,300	45.5	14.35	1.07
デンマーク	23,000	31.0	12.43	0.89
ドイツ	—	—	—	0.57***
ギリシア	32,800	—	3.91	1.00
イタリア	1,272,000	39.3	28.11	6.57
オランダ	100,000	—	14.64	1.35
ポルトガル	35,800	—	4.88	0.86

(資料出所) Roberto Pedersini “Economically dependent workers – employment law and industrial relations”, European industrial relations observatory on-line, 2002.5

(注)*はOECD労働力データでの非農業民間部門就業者。**は1999年データ、***は1995年データ(パートタイムEDW就業者を除く)。なお、ドイツでは「あいまいな領域」を含むと、2.90%と推計されている。

「経済的従属ワーカー」の就業分野は広範に渡っている。衣服産業での家内労働、運輸、建設部門のような伝統的分野、新聞雑誌など従来から独立労働的要素の高い分野から、保守整備など近年の組織変革、アウトソーシングに関連する分野、情報通信技術を活用した職種まで、と様々である(第 1-2-2 表)。裁量度合い、収入、技能レベル、労働条件も幅広い。「経済的従属ワーカー」というと、「非自発的性格が強く、中低度の収入、比較的低レベルの技能労働」のイメージが強いが、そうでない労働者も多いという。

第 1-2-2 表 EU 各国で「経済的従属労働者」が多い職種と産業分野

国	職種 (Activities)	産業分野 (Sectors)
オーストリア	ジャーナリスト、科学研究者、トラック運転手、情報通信技術者	メディア、道路輸送、科学的研究、情報通信技術
ベルギー	調理師、運転手、店員、清掃員、接客係、警備員、秘書	ホテル・配膳、清掃・介護、秘書業
デンマーク	研究開発、管理・経理、通訳、ジャーナリスト、教育、販売、技術職 (写真、音響)、プロジェクト及び コンサルタント業務、創造的な仕事 (イラストレーション、原稿作成、映画制作など)、情報通信技術関連	メディア、出版、教育、情報通信技術
フィンランド	翻訳家、心理学者、スピーチ・セラピスト、コンサルタント、建設作業員	建設、サービス、金属加工
フランス	建設作業員、トラック運転手、個人サービス従事者、不動産販売員	建設および公共工事、道路輸送、金属加工 (自動車産業)、個人サービス (宅配、保安、清掃、教育訓練、ホテル・配膳)、不動産仲介、小売業、農業
ドイツ	-	小売、食肉加工、運輸、看護や教育など個人サービス
ギリシャ	在宅勤務者	被服・革製品、装身用の宝石、ゴムやプラスチック製品、玩具の製造
イタリア	訪問販売; 教育訓練; マーケティング、電話勧誘販売、広告; 新聞、雑誌などでの共同作業; ファッション、アート、スポーツ、娯楽; 健康管理と専門的支援 などの労働者	小売業、個人サービス、メディア、健康管理
オランダ	芸術家、レポーター、建設作業員	メディア、建設、ビジネス・サービス
ノルウェー	トラック運転手、宅配従事者、建設作業員	道路輸送、宅配、建築・建設
ポルトガル	情報技術者、建設作業員、トラック運転手、芸術家、レポーター、訪問販売; 教育訓練; マーケティング、電話勧誘販売、広告; 新聞、雑誌などでの共同作業; ファッション、アート、スポーツ、エンターテインメント; 健康管理と専門的支援などの労働者	情報通信技術、建設および公共工事、道路輸送、金属加工 (自動車産業)、個人サービス (宅配、保安、清掃、教育訓練、ホテル・配膳)、不動産仲介、小売業、
スペイン	-	建設、ホテル・配膳、道路輸送、宅配業務、健康および社会的サービス
イギリス	-	建設、運輸・通信、金融、ビジネス・サービス、流通、ホテル・配膳、メディア、娯楽

(資料出所) Roberto Pedersini "Economically dependent workers – employment law and industrial relations", *European industrial relations observatory on-line*, 2002.5

フランチャイズ店長の独立性は様々だが、多くのフランチャイズ店長は経済的従属ワーカー的要素が高いと思われる。フランチャイズ・チェーン数、同店舗数ともアメリカが最大だが、人口比でみると、日本とカナダが一番多い。欧州では、フランスが一番多い (第 1-2-3 表) (2000 年版 *Employment Outlook*, 第 5 章「自営業の部分的復興」)。

第1-2-3表 フランチャイズ・チェーンの国際比較

	チェーン数				店舗数			
	ヨーロッパフランチャイズ連盟		全世界	アメリカの 商務省	ヨーロッパフランチャイズ連盟		全世界	アメリカの 商務省
	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98
オーストリア	190	210	200	302	3000	3000	3000	3630
オーストラリア+ ニュージーランド	—	—	600	—	—	—	26000	—
ベルギー	225	170	150	—	3500	3500	3083	—
カナダ	—	—	1000	—	—	—	65000	—
チェコ	40	—	35	—	80	—	100	—
デンマーク	42	98	68	—	500	2000	1210	—
フィンランド	—	—	70	—	—	—	900	—
フランス	450	470	520	517	25700	25750	30000	28851
ドイツ	500	530	500	598	20000	22000	18000	28000
ハンガリー	150	220	200	—	1000	5000	10000	—
アイルランド	—	—	—	113	—	—	—	864
イタリア	370	436	400	—	18650	21390	18500	—
日本	—	—	714	(2002年1065)	—	—	139788	(2002年 217667)
メキシコ	—	—	375	400	—	—	18724	—
オランダ	341	345	341	350	11975	11910	11975	12000
ノルウェー	—	—	185	185	—	—	3500	3500
ポルトガル	70	220	70	236	—	2000	—	—
スペイン	280	288	280	550	23000	13161	18500	—
スウェーデン	200	230	200	—	9000	9150	9000	—
スイス	—	—	170	—	—	—	—	—
英国	396	474	414	—	24900	25700	26400	—
アメリカ	—	—	3000	—	—	—	250000	—

(資料出所) OECD "Employment Outlook 2000" June 2000

("Worldwide" データは、Swantz, L.N. "Worldwide Franchising Statistics: A study of Worldwide Franchise Associations, Arthur Audesen LLP and World Franchising Council" (1995))

日本は日本フランチャイズチェーン協会「2002年JFAフランチャイズチェーン統計調査」。

(2) 国際機関の対応状況

ア. ILO での検討

ILO では、1996 年にホームワークに関する条約 (177 号) 及び勧告 (184 号) が成立した。この条約・勧告でのホームワークは、伝統的な家内労働と現代的な自営型テレワークの両方、さらには雇用型ホームワークも対象としている。条約の主な内容は、ホームワークに関係する労使団体と協議した上、ホームワーカーの状況を改善することを目的とする国内政策を立案・実施すべきこと、ホームワーカーと賃金労働者との平等待遇を促進すること、安全衛生に関する国内法令を、ホームワークの特性を考慮した上で、ホームワークに適用すること、である。

また、ILO は、雇用契約以外の契約方式（請負、委任など）でユーザー企業に対し自分で労務・サービスの提供を行い、ユーザー企業との間に依存または従属という雇用関係類似の関係にある労働を「契約労働」と定義し、必要な労働基準を設定する条約案の制定を 1998 年総会で試みたが、定義その他をめぐり合意が得られなかった。その後、2000 年 5 月の専門家討議、2001 年 3 月の政府部門関係者による討議を経て、再度、2003 年 6 月総会討議に、第 5 議題「雇用関係の範囲」“The scope of the employment relationship”としてかけられた。すなわち、①偽装雇用関係（自営を偽装すること）、②客観的に不明瞭な雇用関係、③派遣労働、請負企業での労働のような当事者が三者いるいわゆる三角雇用関係、の 3 つを取り上げた（本稿に密接に関わるのは②である）。しかし、使用者側の反対が強く再度まとまらず、本議題関連の委員会における結論は、偽装雇用（disguised employment）に焦点を当て、かつ異なった経済的、社会的、法的、労使関係の伝統に配慮した柔軟性（flexibility）を促進する内容の勧告案作成を ILO に依頼する、といくことになった。そして、将来の勧告について、「真正の商業的かつ独立な契約の取り決めに干渉すべきではない」（A future recommendation should not interfere with genuine commercial and independent contracting arrangements）旨の合意が付記された。

イ. EU での検討

「経済的従属ワーカー」については、人件費削減の一方策として就業条件の低いワーカーを増やさないう規制の対象とすべきか、それとも自主性の高い働き方としてむしろ育成の対象とすべきか、EU 内でも意見が分かれている。2000 年 6 月、EU 委員会は、「雇用関係の現代化と改善」“Modernizing and improving employment relations”に関し、EU が取るべき行動につき労使に見解を問うたが、特に、①テレワーク、②「経済的従属ワーカー」について EU 指令作成に向け、早期の見解表明を要請した。その結果、「経済的従属ワーカー」に関する EU 指令の作成は、現時点では難しい問題が多すぎるとして、2001 年 3 月、テレワーク関連のみで第 2 次協議が開始され、EU テレワーク協約（2002 年 7 月）に結実した。

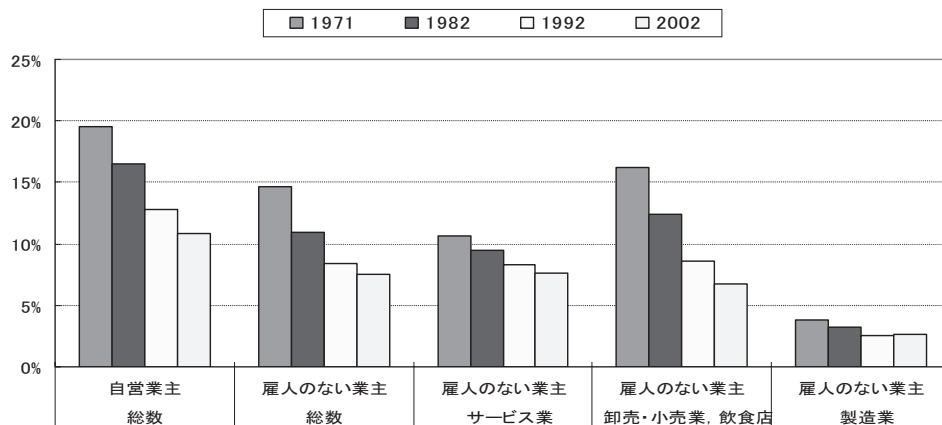
但し、「経済的従属ワーカー」については、健康・安全、情報提供・協議、労働時間、職業訓練、社会保障等々の保護を通常受けられないこと、さらに労働組合の関与対象外であること、などから労働組合等の関心は高く、EU での情報収集や討議の場設定が継続的に行われている。EU 委員会では、今年ないし来年から新たな協議を開始すべく、検討をしているという。

(3) 日本での実態

ア. 雇い人のない自営業主の長期的減少傾向

雇用的自営の全般的数字はないので、近似類型として「雇い人のない自営業主」の動向を見た。雇い人のない自営業主は、欧米諸国とは異なり、長期的減少傾向が続いている（図表第1-2-4図）。これは、①旧来型自営業主の減少によるところが大きい、②起業化、自営としての独立が相対的にしにくいこと、③雇用差別禁止規制のある欧州諸国とくらべ常勤フルタイマーと、他の雇用形態（パートタイマー、派遣労働者、期間契約労働者）との処遇の差が大きく⁸、また社会保険の被保険者が少々狭いので、人件費負担の減少を目的として、雇用形態を取らない「自営形態」を利用しようとする事業主が少ないこと、なども影響しているものと見られる。

第1-2-4図 産業別(旧分類) 雇い人のない自営業主の割合



(資料出所) 総務省(総務庁)統計局「就業構造基本調査」(1971、1982、1992、2002年)

⁸ 例えば、渡邊学「就業形態の多様化の国際比較」所収表(日本労働研究機構、2003.7、p176)では、パートタイム労働者の1時間あたり賃金の中央値をフルタイム労働者と比較すると、イギリスを除く欧州諸国と比べ日本における格差は大きく、また、その格差は徐々に広がる傾向にある(第1-2-5表)。

第1-2-5表 パートタイム労働者時間あたり賃金中央値のフルタイム労働者時間あたり賃金中央値に対する割合

国	男女計	男性	女性	調査年
日本	-	-	75.6	1990
	-	-	73.2	1995
	-	51.4	68.6	2000
アメリカ	54.3	44.0	62.5	1996
イギリス	58.0	54.2	69.6	1995
ドイツ	82.5	78.4	87.5	1995
フランス	73.0	73.2	81.7	1994
オランダ	73.2	69.8	93.1	1995
スウェーデン	87.2	88.7	92.3	1995
デンマーク	74.2	74.2	76.4	1995

資料出所: OECD "Emoloyment Outlook 1999", 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注)日本は、一般労働者の時間あたり賃金中央値の代わりに、月あたり賃金中央値を月間平均労働時間数で割った値を用いて試算した。

イ. 日本における雇用的自営

出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、俳優・舞踏家・演芸家、プロスポーツ選手、そして各種の代理人（エージェント）などでは、1社専属的な契約をしている者が多い。こうした、「雇用的自営」が多そうな職種における「雇人のない業主」の人数を拾うと第1-2-6表のようになる。1990年と2000年（国勢調査）で比較すると、個人教師（学習指導）と職業スポーツ従事者（個人に教授するものを除く）、保険代理人・外交員、保険代理人・外交員以外は増加している。特に、情報処理技術者やデザイナーの増加は大きい。なお、役員については、規模別、職業別、雇用形態別の数字が取れない。

第1-2-6表 職種別「雇人のない業主」（雇用的自営が多そうな職種）

(人)

	男女計			男性		女性	
	1990	2000	増減	1990	2000	1990	2000
情報処理技術者	5,400	24,000	18,600	4,500	21,100	800	2,900
文芸家、著述家	17,700	25,300	7,600	12,000	16,300	5,700	9,000
記者、編集者	5,200	10,100	4,900	3,300	6,000	1,900	4,100
デザイナー	22,800	38,100	15,300	15,500	26,400	7,300	11,800
写真家	17,800	20,200	2,400	17,200	19,000	600	1,200
音楽家 (個人に教授するものを除く)	9,800	9,900	100	6,700	6,100	3,100	3,800
俳優、舞踏家、演芸家 (個人に教授するものを除く)	7,200	10,800	3,600	4,700	8,400	2,500	2,400
個人教師（学習指導）	70,400	48,600	▲ 21,800	35,800	21,900	34,600	26,700
職業スポーツ従事者 (個人に教授するものを除く)	6,000	5,300	▲ 700	5,900	5,200	100	0
不動産仲介・売買人	86,000	88,900	2,900	61,500	59,800	24,500	29,200
保険代理人・外交員	38,500	23,700	▲ 14,800	27,600	35,300	10,900	18,400
建設作業員	387,900	391,300	3,400	387,400	389,900	500	1,400
自動車運転手	111,300	120,300	9,000	110,900	119,600	400	700

(資料出所) 総務省統計局「国勢調査・抽出速報集計結果」

今回の JILPT 調査で、業務委託契約従事者が携わる主な仕事内容は、情報処理技術者が 29.8% と一番多いが、デザイナー、カメラマン (12.8%)、営業・販売 (11.2%)、建築、土木、測量技術 (10.6%)、広告、出版、マスコミ専門職 (9.0%) 等でも多い。これらの職種では、専属契約者 (1社のみと契約している者) の割合も多い⁹。すなわち、情報処理技術者では、専属契約者の割合が 8 割以上の企業が 65.4%、営業・販売で 71.4%、建築・土木・

⁹ リクルート・ワークス研究所による求人情報誌広告の集計調査では、募集業種の中分類で多いのは、大工、営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作などであった。また、ヒアリング調査では、出版・広告、不動産、ソフトウェア、保険などの業界で「ディペンデント・コントラクター」(1社固定・専属で働く自営業者)が多かった (2000年)。

測量技術で 60.6%となっている。デザイナー・カメラマンでも半数程度以上でみると 55.0%となっている。

フランチャイズ店舗数は、日本フランチャイズチェーン協会の 2002 年度調査によると 21.8 万店ある。1989 年には、11.9 万店であったのでかなり増加している。また、概ね 6 割強が加盟店、3 割弱が直営店（店長は雇用形態）である。なお、フランチャイズ・システムに加盟しつつ複数店舗を保有し店長を雇用しているフランチャイズ・オーナーも出現している。

在宅ワーカーとは、旧労働省の「在宅就労問題研究会報告」（2000 年 3 月）では、「雇用の形態を取らずに、請負・フリーの形で、自宅を中心に主としてコンピューターなどの情報通信機器を用いた作業に従事する者」を指す。2002 年国土交通省「日本のテレワーク実態調査」では、この自営型テレワーカーは 97 万人いる。但しこの人数は週 8 時間以上テレワークを実施した者で、自営業者人数比では 8.2%を占める。自営型とはいうものの、実際には、労働者に近い形、すなわち注文者に従属して働く者も多く、契約上のトラブル、健康保護等の問題も生じている。そこで、厚生労働省は、2000 年 6 月「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定¹⁰した。

なお、内職者は 32.9 万人、家族従業者は 311.4 万人である（2002 年就業構造基本調査による）。この内職者については、最低工賃、契約条件の明示、安全衛生など家内労働法の規制がある。「家内労働者」とは、「主として労働の対償を得るために、委託者から委託を受けて物品の製造または加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものである（家内労働法 2 条 2 項）。「厚生労働省平成 14 年度家内労働概況調査」では、2002 年 10 月時点で、25.7 万人と、年々減少している（1970 年には 181.1 万人いた）。

ウ. 業務委託契約従事者の就業実態 —JILPT「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」

業務委託契約従事者の就業実態 を、JILPT 調査から見ると、以下のようなことが挙げられている。

- ① 賃金・報酬面や仕事の種類や範囲は、契約でかなりの範囲が決められている。賃金・報酬面については、細かい点まで取り決めているが 64.7%、ある程度まで取り決めているが 32.1%、仕事の種類や範囲については、細かい点まで取り決めているが 40.4%、ある程度まで取り決めているが 50.3%となっている。
- ② 仕事の進め方は、ほとんど個人で決められるが 37.2%、基本的には個人で決められるが

¹⁰ ①契約内容の明示（モデル契約様式も用意されている）、②契約条件の適正化（報酬の支払期日を注文者が成果物を受け取った日から起算して 30 日以内、長くても 60 日以内とすることや、同一在宅ワーカーと継続的な取引関係にある注文者が注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨およびその理由を予告する）、等からなる。

34.9%と、個人の裁量度が大きい。

- ③ 事故などの補償は、取り決めていないが 44.6%、あまり明確に取り決めていないが 23.1%となっている。
- ④ 教育訓練機会の提供状況（複数回答）は、特にないが 40.1%、業務委託を結ぶ際の商品やサービス等の説明が 37.2%、社員との勉強会への参加の機会を提供が 24.7%、社内外の講習会等への参加の機会の提供が 20.8%となっている。
- ⑤ 報酬の決定方法では、会社と個人がお互いの話し合いで決めているが 72.4%、会社がほとんど一方的に決めているが 23.4%となっている。
- ⑥ 報酬の決定尺度は、「仕事の質やできばえで決めている」と「やった量に応じて決めている」の組み合わせが 42.6%、「やった量に応じて」が 40.4%となっている。
- ⑦ 業務に関わる経費の取扱いは、全て企業負担が 42.3%、全て自己負担が 33.7%、一部自己負担が 19.9%となっている。

このうち、①は労働条件を明示することであり、雇用契約・自営契約を問わず重要である。

②は就業が自立的に行われていることを示している。③、④はセーフティ・ネットの観点から問題が多いことを示し、⑤、⑥、⑦は、業務委託契約従事者の特徴である、自立的な働き方と従属的な働き方の中間的な性格を示している。

エ. インフォーマル労働

なお、日本でも、いわゆるインフォーマル労働（闇労働）が存在するが、これらの就業者は政府の労働統計には現れず、多くは、第 1-1-1 表の「偽装自営」か「経済的従属ワーカー」に包含される者であろうと思われる。門倉貴史『日本アングラマネーの全貌』（2003 年、p116～149）によると、こうした者は、2000 年末で、①ダブルジョブの 276.0 万人、②暴力団の 8.4 万人、③風俗関係の 14.1 万人、④外国人不法労働者の 23.2 万人の総計 321.6 万人いて、正規（公表）労働力人口に占める割合は 4.75%と推計されるという。門倉は、他の先進諸国と比べ非常に低く¹¹、その理由として、①基本的に官民ともに二重就業が禁止されていること、②中間層が多く、ほとんどの者が本業の稼ぎだけで十分に生活していけること、③外国人の不法就労者の数が諸外国に比べそれほど多くないこと、を挙げている。但し、今後増加する可能性が高いことを強調している。

(4) 「雇用的自営」が増加する経済社会的背景

雇用的自営に限らず、非典型（非正規）雇用労働者（パートタイマー、派遣労働者、契約社員、構内請負企業での就労）の増加、いわゆる就業形態の多様化をもたらす経済社会的要因には共通のものが多い。

¹¹ OECD 加盟国では、1997-98 年で平均 17.3%となっている（門倉、2003、p138-140）。

ア. 個人の就業ニーズ

まず、個人の就業ニーズとしては、①自主性の高い働き方をしたい、②家事・教育・余暇と両立する働き方をしたい、③思うような職場が見つからない、などが挙げられる。

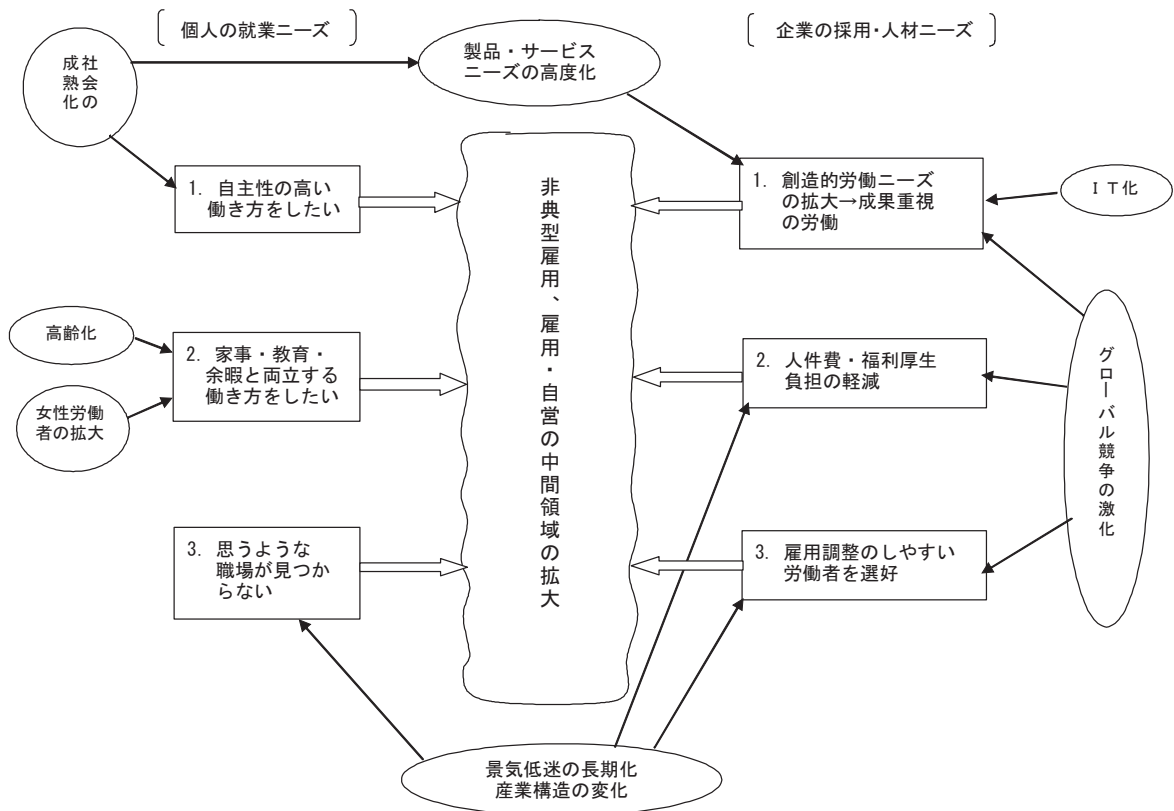
典型労働に従事する者に加え、パートタイマー、派遣労働者、フリーター、転職者、SOHO従事者も対象にした「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」（生命保険文化センター、2001年4月）に基づき、佐藤博樹は、①現在の仕事や勤務先に関する総合満足度は、公務員、自営業主・自由業主、常用型派遣社員、パート・アルバイト、登録型派遣社員、民間企業の正社員の順となる、②民間企業の正社員との対比で見ると、達成志向や仕事中心志向が高い者は自営・自由を選択し、会社中心志向が弱く仕事手段志向が高い者は登録型派遣社員を選択し、達成志向が弱く現在志向（「将来の生活よりも、現在の生活を大切にしたい」にプラスに反応）が高い者はパート・アルバイトを選択するなど、生活価値観と就業形態選択の間に一定の対応関係が見られる、③就業形態の多様化は、多様な生活価値観や、就業形態に関して異なる選好を持つ就業希望者に対して、その価値観や選好に合致した就業形態を提供するものとして、問題点もあるものの肯定的に評価できる、と分析している¹²。

イ. 企業の人材戦略

他方、企業のニーズとしては、①専門的業務の拡大、②創造的労働ニーズの拡大、③人件費・福利厚生負担の軽減、④雇用調整のしやすい労働者の選好、などが挙げられる（第1-2-7図）。今回の「業務委託契約従事者の活用実態調査」では、業務委託契約を活用する理由として（重複回答）、専門的業務に対応するため（65.1%）、即戦力、能力のある人材を確保するため（59.0%）、人件費の節約のため（36.2%）が多く挙げられている。

¹² 佐藤博樹（2004）。岩田・藤本（2003）も参照。

第1-2-7図 経済・社会構造の変化と就業形態の多様化



企業の人材戦略全体をみると、90年代以降、人件費の削減をとりわけ重視するようになった。その結果、正規社員へのニーズが大きく減り、アルバイト・パートや契約社員・嘱託社員などとともに、個人への業務委託へのニーズが増加している。経済産業省「人材ニーズ調査（中間報告）」（平成15年7月）では、特に潜在的ニーズの増加が注目される（第1-2-8表）。また、自社の経営資源を、「コア・コンピタンス」（他社には真似できない自社ならではの価値を持つ中核的な企業能力、あるいは自社が事業を行っていく上で社外に委託不可能な能力 — 社団法人ニュービジネス協議会の定義 —）に集中することにより、経営の効率化を図る企業が増えている（2000年中小企業白書）。こうした要因からも、他の企業や個人へのアウトソーシングが増加していると考えられる。なお、中馬宏之は、仕事の情報化が、知識・ノウハウの高度化、広範囲化を要求し、要請に応えられる人材と応えられない人材との2極化現象を顕在化させるとする。すなわち、個々の労働者に備わっていた専門的な知識・ノウハウがIT化の発達によってデジタル化・システム化された結果、仕事を遂行する際に考慮すべき最適化の範囲が相当に拡大する。そうすると、製造業、サービス業を問わず、商品や業務のモジュール化（複雑な全体をより小さな自己完結的な単位に分けること）が進展

し、広い範囲での最適な意思決定を行える人材の希少性が高まる、というのである¹³。

コア・コンピタンスの領域でモジュール化された業務で意思決定できる人材以外の者は、アウトソーシングされる可能性がある、といえようか。

第1-2-8表 各就業形態への人材ニーズ（顕在ニーズ、潜在ニーズ）

単位：(%)

	合計ニーズ		顕在ニーズ		潜在ニーズ	
	平成11年	平成15年	平成11年	平成15年	平成11年	平成15年
正規社員	56.2	44.3	46.7	40.0	64.0	47.0
契約社員・嘱託社員	8.5	14.8	8.9	14.1	8.2	15.2
アルバイト・パート	22.1	23.8	29.0	27.9	16.4	21.2
派遣	1.7	2.7	2.8	3.5	0.7	2.2
個人への業務委託	7.5	9.5	10.9	9.7	4.8	9.5

（資料出所）経済産業省「人材ニーズ調査（中間報告）」（平成15年7月）

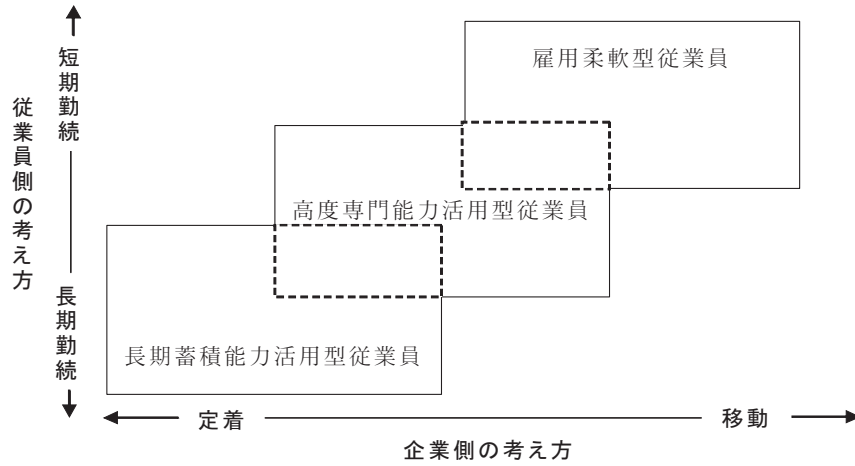
（注）この「ニーズ」は、現在の活用人数ではなく、企業が今後追加的に活用したいとする割合である。またこの比率が増加しても必ずしも活用人数の増加につながるとは限らない。

日本経済団体連合会（2002年の組織統合前は日本経営者団体連盟）は、1995年以来、企業において、多様な人材の多様な働き方を適切に組み合わせることによって、企業と働く人々の双方のニーズを満たすことをめざす「雇用ポートフォリオ（雇用の最適編成）」を提唱している。すなわち、今後の雇用のあり方として、基幹労働者を中心とし、従来の長期雇用という考え方に立った「長期蓄積能力活用型」の他に、長期雇用を前提としない2つのグループ ①専門的熟練・能力を保有し、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、②職務に応じてさまざまな業務を担当し、長期雇用を前提としない「雇用柔軟型」を提示し、今後は経営環境の変化や各社別の事情に応じてこれらの雇用形態を適切に組み合わせ、「自社型雇用ポートフォリオ」の構築を徹底していくことが必要と強調している（第1-2-9図）。いわゆる、「雇用的自営」に相当する者は、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の延長上に位置付けられよう¹⁴。

¹³ 中馬（2003）。

¹⁴ アトキンソンは、労働力需要の量的変動への対応能力を数量的柔軟性、質的変動への対応能力を機能的柔軟性、支払い能力と労働費用の連動強化を金銭的柔軟性と呼び、それぞれの柔軟性の向上を可能とする雇用処遇システムを提示した（Atkinson, J., "Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management, Report No89, Institute of Manpower Studies, 1985）。この「柔軟な企業モデル」も、雇用・自営の中間領域拡大を説明する理論として利用できよう。今野浩一郎・佐藤博樹によると、最近では、数量的柔軟性から時間的柔軟性を分離して議論する論者も多いという（今野・佐藤、2002）。このモデルでは、数量的柔軟性は、有期雇用労働者や派遣労働者の活用とともに業務の外部化（アウトソーシング）などにより、需要変動に対し労働投入量の調整を可能にすることにより実現されるとし、金銭的柔軟性は業績給や利益配分制等で実現できるとするが、筆者は、業務の外部化や非正規労働力の活用は、金銭的柔軟性の確保に対しても有効であろうと考える。

第1-2-9図 雇用ポートフォリオモデル

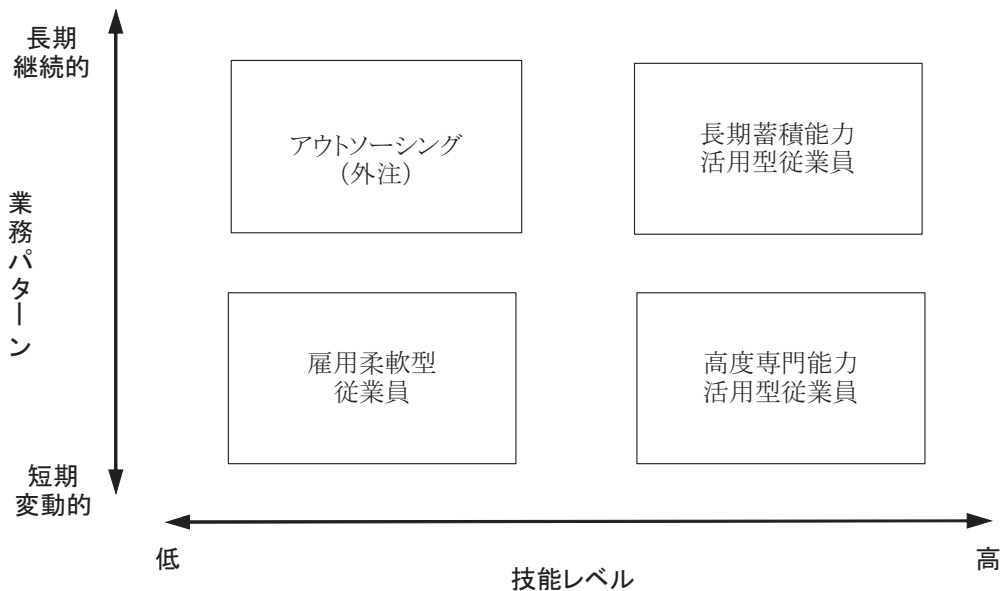


注1： 雇用形態の典型的な分類。
 注2： 各グループ間の移動は可。

(資料出所) 新・日本経営システム等研究プロジェクト編著『新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策』（日本経営団体連盟1995年）

このモデルを少し変形すると第1-2-10図のようになる。樋口美雄は、高度で専門的な知識を要する仕事において、企業が長期的雇用続行を前提にした人材活用を行うのか、それとも外部労働市場に近い形で活用するかが、労働市場の今後を占う上で重要という（樋口、2001、p52）。特に、技能レベルは高いが業務パターンが短期変動的な仕事が、企業内労働市場にある契約社員・嘱託社員で対応されるか、それとも個人への業務委託で対応されるのか、大変注目される。

第1-2-10図 企業の人材ポートフォリオ



(資料出所) 第1-2-9図及び辻田昌弘(2002)の図を参考に筆者が作成。

ウ. 税・社会保険料負担との関係

事業主にとり、被用者の増加は法人税・社会保険料負担の増加につながる。EU 諸国でもこの要因からの「経済的従属ワーカー」の増加を懸念している。

また、消費税法の施行とその後の税率引き上げが、業務委託を増やしている懸念がある。井上＝古川は、企業が労務費を支払う場合に、雇用契約によるか請負契約等によるかで、消費税負担に差異が生じるという消費税法の仕組みに大きな問題があるという。すなわち、労働者を使う側が労務提供の対価を支払う場合、労働契約関係にある労働者へ賃金・給料として支払うのであれば消費税の計算上課税仕入れに該当しないが、「請負的就労形態」にある者への外注費として支払うのであれば課税仕入れとなり、消費税の納付額が節減される¹⁵。

こうした様々な理由があいまって、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」が増加することになるのである。

(5) 雇用・自営関係の法的側面

ア. 各国の判断基準と日本

この分野に対し、雇用・自営の判断を各国はどのように行っているか、を分類すると¹⁶、①雇用（かつ、または）自営の法的定義があるオーストリア、ベルギー、フィンランド、イタリア、ノルウェイ、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、日本と、②雇用・自営の判断が判例法に基づくデンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルグ、イギリス、アメリカに分けられる。なお、アイルランドでは、政労使からなる「雇用上の地位決定グループ」が「雇用労働者か自営業者かを判定する行動準則」を合意作成し、これに基づき、行政、主要労使は、税・社会保険料の徴収、雇用法上の諸権利運用などに当たっている。注目すべき手法であろう。各国の法的判断基準を具体的にみると様々である。i) 使用者に対し従属的ないし依存的な状態で働かないし役務を提供する場合に雇用関係が存在するとする基準、ii) 他人のために働く場合に存在するとの基準、iii) ある組織に統合されている場合に存在するとの基準、iv) 使用者に特有なリスクを負わない場合に存在する、などがある¹⁷。詳しくは、報告書末の（資料2）を参照されたい。

日本では、「労働者」の法的定義として、労働基準法第9条で「事業または事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」とされ、労働組合法第3条で「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定義されている。これ以上の規定は両法にないので、労働省、裁判所が具体的な判断基準を設けてきた。1985年12月に、労働省・労働基準法研究会から、「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が出され、これ以降の裁判例に大

¹⁵ 井上・古川他「消費税と労働法」（2001）。新時価会計基準がリストラを招き、雇用者を減らしているとの議論もある（田中『時価会計不況』、2003）。

¹⁶ EU諸国の分類については、Perulli（2003）p12による。

¹⁷ ILO（2003）p22。

大きく影響を及ぼしていると言われる。以下のような判断基準である。

(i) 「労働者」性の有無は、雇用契約、請負契約といった契約形式如何にかかわらず、労務提供の実態を踏まえ「使用従属関係」の有無に基づいて実質的に判断する。

(ii) 「使用従属関係」の有無の判断にあたって、(ア)「指揮監督下の労働」と(イ)「報酬の労働対償性」を基準に判断し、さらに(ア)を判断する要素として、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③勤務場所、勤務時間の拘束性の有無、④労務提供の代替性の有無を、(イ)「報酬の労働対償性」を判断する基準として、報酬が時間給・月給など時間を単位として計算されるかどうかを、それぞれ考慮し、さらに、(ウ)労働者性の判断を補強する要素として、⑤事業者性の有無(具体的には、機械・器具の負担関係、報酬の額など)、⑥専属性(他社の業務に従事することが制約されるか、事実上困難かなど)、⑦その他(報酬を給与所得として源泉徴収をしているか、労働保険の適用対象としているか、など)の諸点を総合的に勘案する。

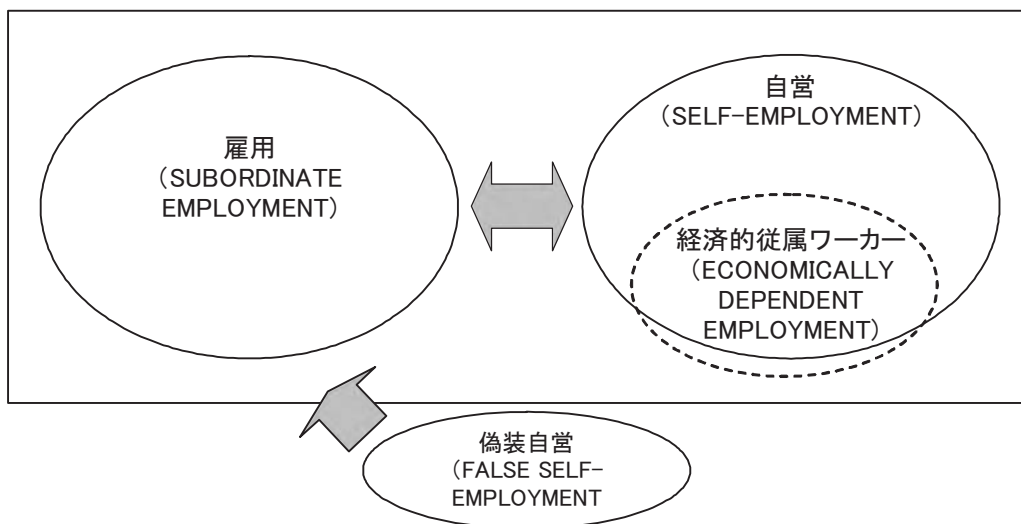
裁判所は、労働基準法9条の「労働者」性判断にあたり、それなりに弾力的な対応を行ってきた。また、労働組合法、社会保険法関係の「労働者」はいささか広い概念となっている。労働組合法の「労働者」は、「使用される者」という要件が課されていないため、失業中の者や、勤務時間の管理を受けず、場所的、時間的、内容的に自由に業務遂行をする者(例えば、自由出演契約の下にある放送会社の管弦楽団員、プロ野球選手)も含まれる。厚生年金保険や健康保険で被保険者となる「労働者」は、「適用事業に使用される者」であり、会社・諸団体の役員でも常勤的な労務に服してその対価として報酬を得ていると見られる場合は、労働者に含まれると解されている¹⁸。

イ. 経済的従属(依存)ワーカー

さて、近年、雇用と自営の間の「あいまいな領域(grey area)」が広がっている。とくに、容易には雇用・自営の二分法に当てはまらない働き方、すなわち、雇用の特徴、自営の特徴両面を有する「経済的従属ワーカー」にどう対処すべきか、多くのEU諸国では大きな議論となっている。そして傾向としては、自営の中にその下位グループとして位置付ける方向にあるという(第1-2-11図)。

¹⁸日本における「労働者性」の適用状況の詳細は、池添弘邦(2004)や橋本陽子(2002)等を参照。

第1-2-11図 経済的従属ワーカー



(資料出所) Adalberto Perulli, “Economically dependent/ quasi-subordinate (parasubordinate) employment -legal, social and economic aspects,” the European Commission, 2003, P77

ウ. 経済的従属ワーカーへの欧州各国の対応

経済的従属ワーカーへの欧州諸国の対応は、以下の3つに分かれる (Perulli, p77-8)。第1のグループは、経済的従属ワーカー、ないし準従属ワーカー (quasi-subordinate workers) の法的定義のある国で、イタリア、ドイツ、イギリスが入る。第2のグループは、経済的従属ワーカーの法的定義はないが、法的措置を導入すべきか否かについて広範な議論のある国で、オーストリア、デンマーク、フィンランド、フランス、ギリシャ、アイルランド、ノルウェー、オランダ、ポルトガルが入る。第3のグループは、経済的従属ワーカーの法的定義はなく、大きな議論もない国で、ベルギー、ルクセンブルグ、スペイン、スウェーデン¹⁹が入る。

ここでは、第1のグループに入るイタリア、ドイツ、イギリスの状況を紹介する。

(7) イタリア

イタリアには、30年前から、「準従属労働」という法的概念が存在する。「他人 (注文主) の事業組織と継続的な連携をしながら (組織的に組入れられて)、個人的に協働する」という特徴をもつ労働を指す。法的には独立労働 (自営) の一種であるが、経済的には従属性を有することから、特別な法的保護が必要と考えられている。個別的労働紛争処理手続きの適用、

¹⁹ スウェーデンの被用者概念は範囲が非常に広いとされ、労働法の人的適用範囲は様々のカテゴリーの準被用者にも拡大しうる。従って、被用者の範囲を広げるために被用者概念を法的に定義する必要は少ない (JILPT主催比較労働法セミナー、2004.3におけるMia Rönmar氏の説明による)。

公的年金、労災保険、母性保護、疾病手当制度の拡張などが行われている。また、家内労働者、スポーツマンに関する特別規定がある²⁰。なお、イタリアで自営・雇用関係の議論が他国以上に進展しているのは、イタリアでは他国以上に家族経営の自営業者が多く、パートや期間契約労働者の増加も近年になってからであることが背景にある。

(イ) ドイツ

ドイツでは、被用者と自営の間に「被用者類似の者」という法的概念があり、人的には独立しているが、経済的には従属している者と定義されている。部分的に労働法・社会保障法が適用されている者で、労働裁判所法、連邦休暇法、労働協約法などが適用されている。この一類型として家内労働法で保護される「家内労働者」がいる。自己の選択した作業所で働き、使用者の事業所で働かないことにより被用者と区別され、作業遂行、労働給付、労働時間の利用の態様において人格的に独立しているとされる。より労働者性が高く、医療・年金・労災・失業保険はそれぞれ被用者と同様の加入義務があり、その他工賃保護、就業時間規制等がある。

(ウ) イギリス

イギリスには、経済的従属ワーカーないし準従属労働者の法的概念はない。しかしブレア政権となり、被用者 (employee) と自営業者 (self-employed person) の間に、労働者 (ワーカー) の概念を多くの法律に導入した²¹。このワーカーの法益としては、最低賃金制、労働時間規制、公益情報の開示などである (“worker”の定義は各法律により微妙に異なる)。なお、職場の安全衛生の規制や性差別の禁止は、「従属的企業主 (dependent entrepreneurs)」も保護対象となっている。「従属的企業家 (dependent entrepreneurs)」とは、零細企業主 (micro-entrepreneurs) と単一の顧客のために働く企業主 (entrepreneurs working for a single client) のことである。

(E) 経済的従属ワーカーの法的概念と4つの政策提案

アダルベルト・ペルリは、このような各国の対応を踏まえ、あいまいな点がまだまだあるとしながら、経済的従属ワーカーの法的概念を第 1-2-12 表のように整理している (Perulli, p98-100)。

²⁰ この部分、特に、大内伸哉「イタリアの労働と法 ―伝統と改革のハーモニー」、日本労働研究機構、2003、p20-21を参考にした。

²¹ 従来からも一部の法律に導入されていたが、将来の労働法改革の方向性を示した白書「職場の公正」(1998年)で、規制の少ない労働市場を維持するとともに、①被用者の基本的公正取扱い、②職場の集団的決定手続、③男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する「家族にやさしい政策」を打ち出した。そして、労働時間規則、全国最低賃金法を制定するとともに、その対象者を従来の被用者 (subordinate employee) から拡大したワーカーとした (小宮 2001、p29) (Perulli 2003、p86)。

第1-2-12表 経済的従属ワーカーの特性と論議される保護内容

消極的判断基準	従属性の欠如
積極的判断基準	経済的従属状況
〔指標〕	<input type="checkbox"/> 仕事を独立に遂行 <input type="checkbox"/> 仕事の継続性と協働性 <input type="checkbox"/> 収入の全てないし大部分を一人ないし一つの事業体から受取
法的保護内容	<input type="checkbox"/> 社会保障(とくに年金) <input type="checkbox"/> 紛争処理手続きルール <input type="checkbox"/> 労働組合及び団体交渉権

ペルリは、経済的従属ワーカーに対する法的保護については、政策提案選択肢は現在4つあるという(Perulli,p112-116)。

第1の提案は、現状維持だが、何らかの規制は不可欠で判定を市場に任せきることはできないので、この選択肢は受け入れられないという。

第2の提案は、雇用労働と自営の間に、新たな労働者カテゴリーを創出するというものだが、線引きが難しいこと、従属雇用を減少させる危険性があるので、同様に除外されるという。

第3の提案は、「従属雇用労働」の概念を再定義ないし拡張することだが、現実的ではなく、被用者概念の最大限の拡張につながるものだという(実際、スウェーデンはこの例である)。

第4の提案は、形式的な労働者分類が自営であれ従属雇用労働であれ、すべての労働関係に適用される中核的な社会権を創出するとともに、連続的な活動に段階的な保障を提供する(最大限の保障は、厳密な意味での従属雇用労働者だけに適用される)というもので、シュピオ報告(本論文第4節を参照のこと)で提起されたという。ペルリは結局、この提案が最も現実的だという。

(オ)日本

日本でも経済的従属ワーカーへの保護拡張は一部の法で実現している。家内労働者は、労働基準法上の「労働者」には該当しないにもかかわらず、家内労働法で一定の保護規制(最低賃金、委託契約の条件明示、安全衛生など)が及んでいる。労災保険では、一人親方などの自営業者にも特別加入制度が認められている。労働組合法の労働者には、プロ野球選手、演奏家などが含まれる。また、被用者年金(厚生年金・共済年金)に入れない自営業者向けの2階部分の公的年金として、任意加入の国民年金基金制度がある。しかし、多くの欧州諸

国では雇用労働者以外への労働保護の拡張ないしその検討が広範に進んでいる。日本においても、実態のより詳細な検討を踏まえ、保護規定や支援措置の拡大につき本格的な検討に着手すべき時期になっていると筆者は考えている。

(6) 問題の所在

ア. 就業者保護、自立的な働き方の奨励等のバランス

経済的従属ワーカーの現状には、就業者の保護等の観点から問題点も多い。一方で、本論文第1節第1-1-1図の「経営者」、「独立契約者」については、積極的に振興を図る必要がある。資金・経営・技術面、そして人材の確保・育成への支援が重要で、労働行政でも、起業支援や能力開発での支援を広げつつある。経済的従属ワーカーは、①自主性の高い働き方をしたい個人のニーズにかない、また経済活動のプレイヤーを増やし市場の活性化にもつながるので、事業主として振興すべきであるとの側面、②「労働者ないし就業者」としての保護の側面、③消費税や社会保険料負担からの離脱を防止するという財政および公正競争的な側面、を合わせ考えなくてはならない。経済的従属度が高まるにつれ（第1-1-1図で左に行くにつれ）、②と③の要素が高まり、自営的働き方が強まるにつれ①の要素が高まることになる²²。「JILPT 業務委託契約従事者の活用実態調査」も、業務委託契約従事者の中間的な性格を表わす調査結果となっている。

イ. 就業者保護、公正競争の確保の観点から

就業形態の多様化には次のような問題点が指摘されている。短時間パート、契約社員、派遣労働者は、出勤時刻などの勤務体制、労働時間・休日数での満足度は高いものの、教育訓練、能力開発、福利厚生や評価処遇などの満足度は低い。非正社員の人件費コストへの削減圧力が強く、福利厚生等の適用から外されたまま、基幹的業務に従事する非正社員が増加していることが背景にある²³。

「経済的従属ワーカー」についても、労災保険の不適用、低額かつ遅れがちな報酬支払い、不明確な契約内容など、契約内容、就業環境に多くの問題があることが、日本だけでなく、EUでも指摘されている。JILPT調査でも、業務中のけがや事故への対応については、「すべて個人が対応する」企業が4割強（44.2%）を占めているし、日本においても、近年、人件費を減らすため、社会保険や労災保険から脱退したり未加入のままの事例が増加している。すなわち、偽装（仮装）自営業者の問題である。自営業となると国民年金、国民健康

²² 但し、就業者保護と自立的な働き方への支援が必ずしも矛盾するわけではない。筆者は、職業単位ごとの協会組織の育成、団体交渉制度の導入、積極的労働政策などは、雇用・自営を問わず有給ワーカーに共通した課題と考えているし、労災保険にしても、本人負担により純然たる自営業者を加えた制度設計も考えられる（第4節参照）。この視点については、山川隆一教授のコメントに感謝する。

²³ 例えば、岩田・藤本（2003）を参照されたい。

保険となるが、国民年金では厚生年金に比べ受給金額が低く、国民健康保険では、労災保険にある休業補償、傷病手当金がない。こうした、従業員の自営業化（偽装自営）の横行は、労働者の保護、企業間の公正競争の確保、税・社会保険制度の運営の観点から問題である²⁴。

ウ. 自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点から

一口に、「経済的従属ワーカー」といっても様々である。第 1-1-1 図の「独立契約者」、「従来型の自営業者」との境界もあいまいである。事業者性の高いグループに対しては、むしろ「事業者性」を重視した政策対応が必要となってくる。独立契約者（インディペンデント・コントラクター）の増加は、長期的な開業率の低迷打開や若年者の雇用問題解決にも資するものである。具体的には、取引安全の確保、金融・経営面の支援、能力開発などである。仕事の需給マッチング、職業能力開発など、労働行政としても、自営的要素の高い者に対する取り組みを強化していくことが望まれる²⁵。

（7）小括

第 2 節では、「雇用的自営」の実態につき、海外とくに欧州における実態、国際機関等の対応状況、日本の実態、「雇用的自営」が増加する経済社会的背景、雇用・自営関係の法的側面、そして問題の所在の順に整理した。

- (1) 雇用と自営の間のあいまいな働き方は、欧米でも増加している。ILO、EU でも盛んに議論がされているが、各国間および政労使間の合意形成に苦心している。
- (2) 既存の統計データからは、日本において、「雇用的自営」が全般的に増加していることを明確に確認できるデータは得られなかった。しかし、①職種別には、「雇用的自営」が多そうな職種である情報処理技術者などで、「雇人のない業主」が増加していること（国勢調査）、②自営型在宅ワーカー、フランチャイズ・オーナー等は増加していること、③今回の JILPT 調査で、業務委託契約従事者が携わる主な仕事内容は、情報処理技術者が 29.8%と一番多いが、デザイナー、カメラマン（12.8%）、営業・販売（11.2%）、建築、土木、測量技術（10.6%）、広告、出版、マスコミ専門職（9.0%）等でも多い。

²⁴ 「厚生年金の保険料負担を嫌う企業が、正社員を減らす。その結果、本来は自営業者が対象の国民年金にフリーターや職のない人がますます流れ込み、未納も止まらない。その分がサラリーマンの負担増となってしわ寄せされ、不公平感がいよいよ募っていく。そんな悲観的な予測をする研究者も少なくない」（朝日新聞 2004 年 6 月 4 日朝刊社説）。大内も、本報告書第 6 章で、業務委託契約従事者の中に実質的に「労働者」に他ならない「偽装自営業者」が含まれていないかどうかの実態調査が必要と論じている。

²⁵ JILPT 調査でも、①業務契約の方法で、契約書方式が 53.2%、伝票方式が 7.7%と多いが、口頭 19.6%、メモ程度 8.7%も多い、②求人募集でハローワーク（公共職業安定所）の利用希望が 54.8%と多い、③教育訓練機会は十分でない、などこうした政策ニーズを裏付けている。こうした取り組みについては、在宅ワーカーへの政策支援を論じた北浦（2003）も参考となる。なお、樋口美雄教授からは、就業者保護などの静的視点ばかりでなく、就業機会の創出、個人の自己表現への挑戦といった動的視点を重視していくことが重要で、その経済的、社会的影響についてどのような分析手法を用いれば明確にすることができるか検討していくことが期待される、とのコメントを頂いた。今後の課題としたい。

これらの職種では、専属契約者（1社のみと契約している者）の割合も多い、等から、日本においても「雇用的自営」ないし経済的従属ワーカー的な就業が増加していると思われる（今後、さらに精査したい）。

- (3) 自主性の高い働き方をしたい個人のニーズも強いが、1990年代以降、様々な要因から、企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」の増加につながっているとみられる。
- (4) 雇用・自営の判断基準については、雇用（かつ、または）自営の法的定義がある国と、雇用・自営の判断を判例法で対処している国がある。経済的従属ワーカー（準従属労働）については、①法的定義のある国、②法的定義はないが、法的措置を導入すべきか否かについて広範な議論のある国、③法的定義はなく、大きな議論もない国とがある。
- (5) 問題点を、就業者保護ないし企業間の公正競争の確保の観点、および自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点の両面から整理すると、前者については、労災保険、公的年金、医療保険の適用、不明確な契約内容など、後者については、取引安全の確保、仕事の需給マッチング、職業能力開発などが課題となっている。

3. NPO スタッフ、ボランティアの就業実態と問題の所在

(1) 海外の実態

NPO は、世界のほぼ全ての地域に存在し、第 1-3-1 図にあるように、1995 年時点で、オランダ、アイルランド、ベルギーでは就業者全体の 1 割を超えて就業している。ボランティア（常勤換算）を加えると、イスラエル、アメリカ、オーストラリア、イギリス、スウェーデンも 1 割以上となっている²⁶。日本は、1995 年時点では、有給スタッフ、ボランティアの割合とも欧米諸国より低いが、その後の伸びは大きい。なお、各国とも近年の伸びは大きく、上記のうち主要 8 ヶ国の総計で、1990 年から 95 年で、経済全体就業者の伸びは 8.1% だったが、非営利セクターでは 24.4% だった。

ジョンズ・ホプキンス大学の国際比較プロジェクトは、NPO を以下のように定義する。

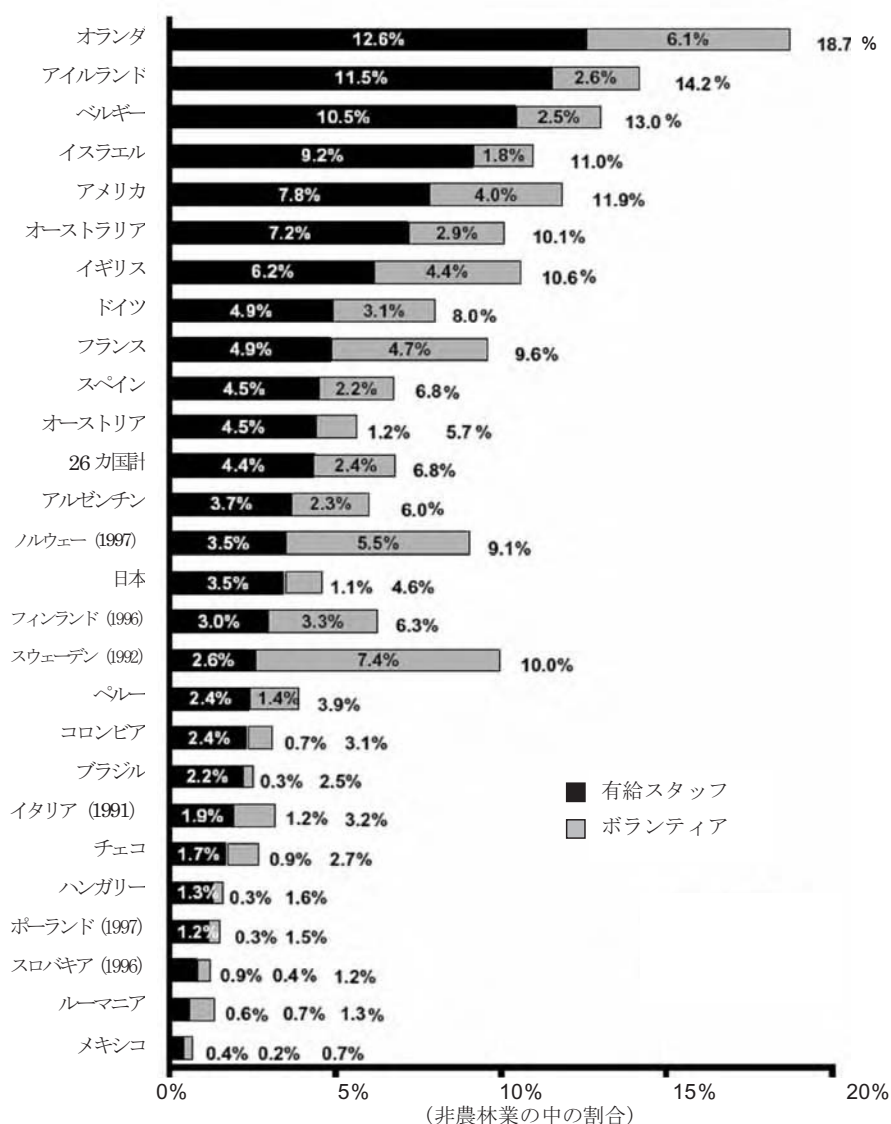
- ① 非営利 (nonprofit) ・ ・ 利潤を分配しないこと。活動の結果として利潤が発生しても、組織本来のミッション (慈善的目的) のために再投資すればいい。
- ② 非政府 (non-governmental, private) ・ ・ 政府から独立していること。ただし、政府からの資金援助を排除しない。
- ③ フォーマル (formal) ・ ・ 組織としての体裁を備えていること。
- ④ 自立性 (self-governing) ・ ・ 他組織に支配されず、独立して組織を運営していること。
- ⑤ 自発性 (voluntary) ・ ・ 自発的に組織され、寄付やボランティア労働力に部分的にせよ依存していること。

この定義では、NPO 法人等の「狭義の NPO」以外に既存の財団法人、社団法人等の公益法人、学校法人、社会福祉法人等も含まれる。

欧米の研究者によると、①NPO での就業形態の多様化は民間企業以上にずっと広がっており、②「純粋有給労働」と「純粋無償ボランティア」の中間領域も重要性を増している (Helmut K.Anheir, Eva Hollerweger, Christoph Badelt, Jeremy Kendall, “Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies” , ILO ,2003) 。

²⁶ ジョンズ・ホプキンス大学政策研究所等「非営利セクター国際比較プロジェクト」26 ヶ国調査、1995 年。日本からは、大阪大学の本間正明、山内直人両教授が参加している。なお、原稿執筆後入手した資料によると、2003 年時点で、先進国の NPO 就業者 (ボランティアの常勤換算を加える) は平均 7.4% であり、1995 年データと比べ最大のオランダの 14.4% をはじめ各国とも数% 数字を落としている。これは試算の方法を変えたためで、日本は 4.2% となっている。

第1-3-1図 全就業者に占めるNPO 就業者の割合 (1995年)



(資料出所) ジョン・ホプキンス大学、NPO 国際比較プロジェクト。例えば、”Global Civil Society At-a-Glance(www.jhu.edu/~cnp)。

(注) ボランティアは常勤換算。

(2) 日本のNPOの就業内容

日本のNPOにはいくつかの定義がある。最狭義は、NPO法での認定対象となる「特定非営利活動法人」であり、狭義のNPOは、いわゆる「市民活動団体」でNPO法人以外のボランティア団体も入る。広義のNPOは、さらに、社会福祉法人、社団法人、医療法人、学校法人、宗教法人などが入る。最広義のNPOは、非営利公益団体全てが入り、独立行政法人、生活協同組合、労働組合なども含まれる。本論文では、主として、「最狭義のNPO」を対象とする。

日本の NPO での就業内容には以下の特色がある。

第 1 に、近年における構成員の増加が大きい。3 年前に比べ、正規従業員、非正規従業員、有償ボランティア、無償ボランティアとも大きく増加している。また、不足感も大きい。

第 2 に、NPO 法人では、就業形態の多様化が大変進んでいる。JILPT「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する法人アンケート調査」によると、

- ① 正規職員以外の形態で働く者の割合は 6 割を超えている。
- ② 1 団体あたり平均 4.9 人の有給職員を雇用し、平均 11.7 人のボランティアがいる。
- ③ 有償ボランティアの人数は、非正規職員数を上回っている。
- ④ 「個人的に請負や委託で働いている人」も 16.9% の NPO 法人でいる。

第 3 に、正規職員の年収、非正規職員の就業内容などには問題が多く、適切な雇用就業管理が NPO でも求められている。また、「有給労働」と「無給ボランティア」との間で多様な働き方が広がっている。

ボランティアは、本来の定義では「金銭的な対価なく、法的義務付けなく、当人の家庭外の者のために提供される仕事」(Anheier et al., 2003, p14)である²⁷が、「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現にならうと、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」が近年増加している(第 1-3-2 図)。

図中の「勤務時間内ボランティア」は、“corporate volunteering”を筆者が仮に訳したもので、アメリカ等で近年増加しているものである。有給の勤務時間内に、その被用者が NPO で働くことを許容する(企業宣伝のため、一定範囲で奨励する企業もある)もので、NPO 側からみれば給与を支払う必要がないので、ボランティアである。「有給スタッフのサービス残業」(unpaid overtime)については、系統だった実証研究はほとんどないが、欧米の NPO でもしばしば行われているようだ。「外部労働市場と同程度の賃金を得る者」は、日本では、社会福祉法人職員などが相当するが、狭義の NPO については、「外部労働市場より低賃金で働く有給スタッフ」が多い。今回の JILPT 調査では、正規職員の年収の幅は 174 万円～301 万円とかなり低い。民間企業の平均賃金と比べるとかなり低く、NPO への人材流入や団体の活動基盤を支えるためにも、給与水準の向上が課題である。雇用保険や労災保険などに加入している団体は約 3 割である(雇用保険 29.7%、労災保険 29.2%)。

「有給労働的ボランティア」も、決して日本だけの現象ではないようだ。ILO の研究報告²⁸によると、有給労働的ボランティアについては、近年、高失業率 —特に若年— に直面している西欧諸国(フランス、イタリア、スペイン等)や低所得者の社会統合問題のあるブラジルはじめ多くの発展途上国で増加しているという。JILPT 調査では、日本では、「交通費など活動経費の実費支給」が 59.0% と最も多いが、「謝礼的金銭の支給」も 43.4% と多い。

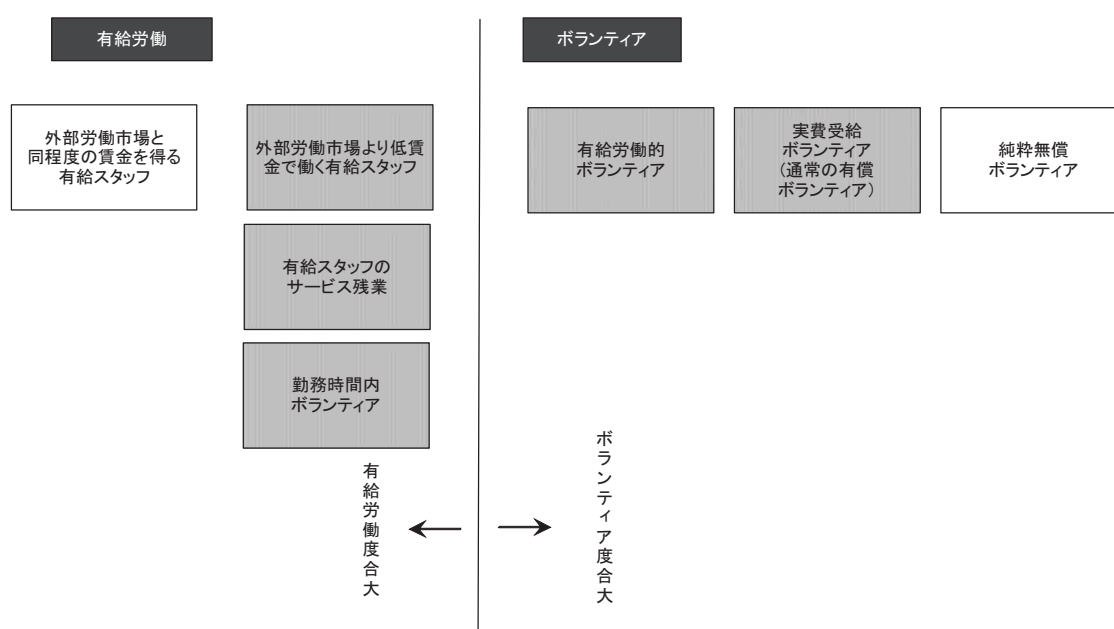
²⁷ イタリアの「ボランティア基本法」では、ボランティア活動は実費の償還を除き報酬を受けてはならないとされている(大内『イタリアの労働と法』p23)。

²⁸ Helmut K. Anheier, et. al., “Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies”, ILO, 2003, p16.

第6章で、大内は、「謝礼的金銭」は、「労働の対償」としての賃金そのものであるが、非正規職員と比較して時間的拘束性や場所的拘束性が低く、活動を遂行する上での指揮監督の程度も低いという実態から、全体的にみると、有償ボランティアの使用従属性は低く、「労働者性」が否定される場合が少なくない、と推察している。なお、今回のJILPT調査では、ボランティア保険加入団体は30.7%にとどまっている。

ともあれ、有給スタッフ、有給労働的ボランティアの現状は、民間企業等の競争条件、労働条件を引き下げる要因ともなりかねない。

第1-3-2図 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域 (再掲)



(資料出所) Helmut k. Auheier et al., "Work in the Non-Profit Sector", ILO, 2003 のP.6~P.20の記述等を踏まえて著者が作成。
 ■ は純粋「有給労働者」と純粋「ボランティア」との中間領域。

第4に、量的にも質的にも人材が不足している。今回のJILPT調査では、不足している人材は、「法人立ち上げ資金、運営資金などの、資金集めが得意な人」が51.9%、「会計、経理に明るい人」が44.3%、「専門の知識や経験が豊富な人」が44.1%、「企画能力に優れている人」が43.7%となっている。また、今後必要となる人材では、「企画能力に優れている人」が37.9%、「資金集めが得意な人」が36.2%、「専門の知識や経験が豊富な人」が32.6%、「団体運営全般ができる人」が31.7%、「会計・経理に明るい人」が31.2%となっている。このように、「企画力」、「資金集め」、「専門知識」、「会計・経理」などの能力が強く求められている。

(3) (労働政策的見地からの) 政策支援のあり方

ア. 政策支援の必要性

なぜ、NPO を政策支援する必要があるのだろうか。

第 1 に、NPO は、公共機関や民間セクターでは充足しにくい多様なニーズに対応するとともに、各個人の自発性を重視することでその能力を引き出すことが期待できることである。すなわち、NPO 等での活動は「社会的有用労働」である²⁹。

ボランティア活動に取り組む動機については、Helmut K.Anheir 等は、Barker (“Values and volunteering”, 1993) に基づき、第 1-3-3 図のように整理している。有給労働についても、こうした動機を背景に、「ボランティア的有給労働」が発生しやすくなっているが、特に、近年、2 の手段的動機が増加し、それが成果志向のボランティア活動にもつながっている、と指摘している。なお、山内・小野によると、この手段的動機については、「消費的」行動と「投資的」行動とがあり、どちらを重視すべきか意見が分かれているようだ。また、寄付とボランティア活動の関係については、理論的には代替的だが、統計分析からは補完的な関係にある場合が多いという³⁰。

第 1-3-3 図 ボランティア活動に取り組む動機

1. 利他主義動機 (altruistic motives)	<ul style="list-style-type: none">・ 貧者への連帯感・ 困っている人への同情・ 受難者との一体感・ 恵まれない者に向けた希望・気高さ
2. 手段的動機 (instrumental motives)	<ul style="list-style-type: none">・ 新たな経験や技能の獲得・ 余暇に行く価値あり・ 人々との出会い・ 個人的満足感
3. 責務的動機 (obligation motives)	<ul style="list-style-type: none">・ 道義的、宗教的義務・ 地域社会への貢献・ 社会への借りの返還・ 変化をもたらそうとの政治的義務感

(資料出所) Helmut K.Anheir, Eva Hollerweger, et.al., “Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies” , ILO, 2003, p19。同著の記述は、Barker, D.G. “Values and Volunteering” , in J.D. Smith(ed.) Volunteering in Europe, Second Series No.2(London, Voluntary Action Research), 1993 に基づく。

第 2 に、雇用創出、若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の転職・漸進的引退など労

²⁹ 大内「今後の労働保護法制のあり方についての一考察」、日本労働研究機構報告書 No.159、2003 年 9 月。

³⁰ 山内直人・小野晶子「経済学からみたボランティア」、山内編 (2002) 所収。

働政策への NPO の関わりに対する期待が大きい³¹。

今回の JILPT アンケート調査から、以下のようなことが言える。

- ① NPO は、雇用の受け皿として期待される。3 年前に比べ、正規従業員、非正規従業員、有償ボランティア、無償ボランティアとも大きく増加しているし、また、不足感も大きい。第 4 章で小野は、保健・医療または福祉、子供の健全育成などの分野で多い「事業型 NPO」の雇用創出の可能性に特に期待している。
- ② NPO は、20、30 歳台の若年者の次のキャリアへのステップとなっている。過去 3 年間に退職した正社員がいる団体に、団体で身につけた経験を活かして転職したと思われる人がどれだけいるかを聞いたところ、20 歳代、30 歳代計で 6 割近くを占めている（無回答を除く）。
- ③ 高齢者層の「経験・知識」を活かす就業の場として期待できる。過去 3 年間に採用された有給職員の年齢をみると、50 歳以上も正規職員のうち 28.3%、非正規職員のうち 37.1%とかなりのウェイトを占めている（厚生労働省「2002 年雇用動向調査」では、いずれも 16.6%）。

イ. 政策支援のあり方

次のような政策支援が考えられる。

- ① NPO 職員やボランティア活動（無償・有償を含む）に対する安心して「労働」できる環境の整備

正規職員、非正規職員への適切な雇用就業管理を広めるとともに、ボランティアを「社会的有用労働」に従事する者と考え、安心して「労働」できる環境を整備する。健康安全の確保、個別紛争処理システムなどが考えられる。また、第 4 章で小野は、NPO の収入の不安定さが就業条件を大きく左右しており、複数年契約の委託事業や税制上の優遇など行政の支援が重要と論じている。

- ② NPO の人材確保・育成ニーズへの支援

今回の JILPT 調査では、国・自治体に期待するサポート内容を聞いている。「職業訓練コースやセミナーなど NPO に必要な教育訓練の場を提供する」が 38.0%、「ハローワークなどで NPO が必要とする求職者情報を提供する」が 33.4%などとなっており、人材確保や育成に対するニーズが高いことがわかる。特に、NPO 立ち上がり期における人的支援・起業人材の創出支援が重要であろう。第 5 章で藤本は、若年層等が NPO で経験をある程度積んで次のステップへと移行するためには、NPO での教育訓練体制の整備が課題で

³¹ 厚生労働省雇用創出企画会議「コミュニティビジネスに関する実態調査報告」（2003.6）によると、NPO 法人等を利用して、地域住民が中心となり地域社会において発生している問題を解決するための事業が「コミュニティビジネス」と呼ばれ、市区町村では、家庭・社会向けサービス、街づくりなど多様な事業を業務委託している。女性や失業者の就業支援事業も多い。

あるとし、NPO のリーダーが自分自身と組織の全ての人々の自己開発に重大な関心を持つことが組織の継続・発展につながる、と強調している。なお、労働者の兼業規制に対する柔軟適用の奨励³²なども検討されるべきであろう。

③ 政策ニーズへの NPO の積極的活用

今回の JILPT のアンケート調査結果の分析では、雇用の受け皿、若年者のキャリアステップ、高齢者の「経験・知識」を活かす就業の場として期待できることが指摘されている（第 4 章、第 5 章）。若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の転職・漸進的引退などの政策推進のため、NPO を積極的に活用すべきであろう。

(4) ボランティア的有給労働、有給労働的ボランティアへの対応

ア. NPO での働き方に対する労働政策のスタンスの明確化

NPO での働き方については、社会的有用労働としての奨励的側面、就業者としての保護的側面、他の民間企業との公正競争の側面、それぞれを考える必要がある。奨励的側面、保護的側面、そして、公正競争の側面があるということでは「経済的従属ワーカー」と共通するが、金銭的動機が少ない、NPO の社会的役割を政策に反映する必要性など、異なった側面もある。こうした点も踏まえ、「有給労働」と「無給ボランティア」との間で多様な働き方が生じている NPO の働き方に対し、労働政策のスタンスをより明確にする必要がある。

第 1 に、常勤スタッフの低賃金等の低い労働条件につき、労働基準法、最低賃金法等の遵守を徹底するのか、それとも生きがい、社会貢献的色彩を重視して、例えば、設立当初の一定期間、労働者の同意があれば、労働時間規制等を緩和するような方策を取るか、である。今回の JILPT 調査では、最低賃金適用に対する考えを聞いたが、「NPO といえども守るべき」が過半数（53.3%）を占めるが、「創設期など一定期間は基準を低くすべし」、「基準を低くすべし」、「適用除外すべし」など現行の最低賃金の適用に難色を示す NPO も 3 割を占める。

第 2 にボランティアについては、2004 年 4 月 2 日の千葉地裁判決が波紋を呼んでいる。高齢者の家事援助などの有償ボランティアは、法人税法上「請負業」に当たるとし、原告（流山ユー・アイ・ネット）の主張する「会員制の謝礼」は「報酬」と認定した³³。このように、実費を超えた対価を得る場合は報酬で、労働とみなすか、それとも一定限度までは謝礼とし

³² 企業の雇用保障の実態が揺らいでいることから、労働者に対し、本来自由な領域における行動を就業規則や労働協約を根拠に規制することについては、「見直し」が必要になっている（渡寛基「兼職」、『別冊ジュリスト労働判例百選』、2002）。中高齢者の円滑な転職、漸進的な引退に NPO を関係づけるためにも、企業・官庁での兼業規制の緩和が必要と思われる。

³³ 本事例では、家事援助などの支援を求める会員（利用会員）は、その旨を流山ユー・アイ・ネットに申し込むと、ユー・アイ・ネットにおいてこれに応ずる会員を探し、その会員（協力会員）がサービスを行う。サービスが終了すると、利用会員は、1 時間あたり 8 点（800 円相当）のふれあい切符を協力会員に渡す。うち 6 点分は協力会員が受領し、2 点分はユー・アイ・ネットに渡される。詳しくは、さわやか福祉財団 HP（http://www.sawayakazaidan.or.jp/i_index.htm）などを参照。

てボランティアとするか、が問題となっている。今回の調査では、「交通費などの実費支給」が59.0%と最も多いが、「謝礼的金銭の給付」も43.4%のNPOで実施している。NPOを一層発展させていくためには、NPOの働き方に対し、政策スタンスをより明確にし、その上で、積極的に育成、活用していくことが望ましい。

イ. 見直し試案

現時点での筆者の暫定的な考えは次の通りである。民間企業部門でもない政府部門でもないNPOの育成は大きな公益がある。したがって、有償・無償を問わず、ボランティア災害補償の充実や企業からの休職期間中における年金・医療・雇用保険等の被保険者期間の継続、自己啓発訓練の提供等の支援は望ましい。しかし、その一方で、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」の増加は、民間企業等の競争条件、労働条件を引き下げる要因となりかねないとの懸念も大きく、そのような弊害を抑える方策を考えるべきである。

具体的には、①「ボランティア的有給労働」に関しては、設立当初の一定期間（例えば半年）に限定し、労働者の同意があれば労働時間や最低賃金の規制を緩和する、②活動経費の実費支給を超える対価を得る「有給労働的ボランティア」に関しては、その労働対価は、金銭や換金できるものではなく、市場流通度の低いエコマネー（地域通貨）や換金のできない時間預託制度の利用に限定する、等である³⁴。

「有償」ボランティアについては、山口浩一郎が法的地位の3つの可能性を指摘している（山口、2003）。第1は、サービスの提供が有償で対価性があると判断し、派遣労働とかパートタイム労働と似たものとして位置付ける考え方である。第2は、有償労働であるが市場の対価性はないと判断し、ボランティアとサービス提供の相手方との間での請負関係と整理

³⁴ 堀田力氏（さわやか福祉財団理事長）などは、アメリカの「1999年国内ボランティアサービス法」を引用して、ボランティア活動をした者に対するスタイペンド（stipend、謝礼金）が、アメリカでは子育て支援や教育、環境保護その他の地域サービスに広く支払われているとし、日本でも最低賃金以下の額で広く認めるべきだ、と主張している（「小泉内閣メールマガジン第67号」、2002.10.24）。アメリカの「1999年国内ボランティアサービス法」では、貧困ないし貧困関連問題と闘うため、個人的にフルタイムの関与をする者に、月95ドル（場合によって125ドル）を超えない範囲で「スタイペンド」を提供するとしている（同法§4954,4955）。但し、ボランティアとして働く低所得者には、1時間当たり2.45ドルを下回らない「スタイペンド」ないし給付が提供される（§5011）。アメリカでのスタイペンドはかなり小額ないし低所得者対策としてのものであり、堀田氏の主張は無理があると筆者には思える。但し、流山ユニー・アイ・ネットの事例は、対価を金銭でなく、「ふれあい切符」で受領している。これが換金のできない性格のものであれば、許容していいのではと考えている。

なお、筆者は、民間企業等の競争条件、労働条件を重視して上記のように論じたが、第6章で大内は、労働者性の観点からは、有償ボランティアは、「労働の対償」としての謝礼を受けていても、使用従属性が低い場合が多く、現在の裁判例の基準を当てはめると「労働者性」が否定される場合が多い、と推察している。この問題については、三菱総合研究所「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書」（2004.3）を踏まえた、厚生労働省『雇用創出企画会議第2次報告書 ―コミュニティ・ビジネスの多様な展開を通じた地域社会の再生に向けて』では、「NPOにおいては、有償ボランティアに対し、賃金以外の名称で報酬が支払われていることがしばしばあるが、中には、従業者が時間を指定されて働いている場合があり、この場合、使用者の指揮命令下にあるとして労働基準法上の『労働者』に該当する場合があり、その場合には、最低賃金額以上の賃金を支払う必要がある。」（p14）と提言している。さらなる実態解明と議論展開が期待される。

し労働法規を適用しない考え方である。ボランティア団体は仲介者となる。第3は、ボランティアとしてのサービスの提供は、形の上では有償であっても、実質的には無償で対価性がなく好意の関係であって純粹の法律関係ではないという考え方である。筆者の主張は、活動経費の実費支給を超える対価を金銭もしくは換金できるもので受け取る場合（筆者の表現では、「有給労働的ボランティア」）は、おおむね第1の考え方、すなわち、雇用もしくは請負・業務委託として適切な雇用就業管理を求め、そうでない場合は、「ボランティア」に分類し、第3の考え方を取る、ということになるのか。

(5)小括

第3節では、NPO スタッフ、有償ボランティアなどの実態と問題の所在を整理した。日本のNPOでの就業内容を整理すると、①近年における構成員の増加が大きい、②非正規職員やボランティア、個人請負・委託など、就業形態の多様化が大変進んでいるが、正規職員の収入、非正規職員の就業内容など問題が多い、③有給労働と無償ボランティアの間の中間領域が広がっている、④量的にも質的にも人材が不足している、などである。

政策支援のあり方としては、①NPO職員やボランティア（無償・有償を含む）が安心して働ける就業環境の整備、②NPOの人材確保・育成ニーズへの支援、③若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の転職・漸進的引退などの政策ニーズでのNPOの積極的活用、が挙げられる。

最後に、「有給労働」と「無給ボランティア」との間があいまいになっているNPOの働き方に対し、労働政策のスタンスをより明確にする必要があることを指摘した。

4. 望まれる政策対応 一就業形態多様化時代の労働・社会保障政策

(1)社会法の同心円

アラン・シュピオを中心に学際的専門家からなる「労働法の未来」グループが、欧州委員会により1996年に組織され、1999年に「雇用を超えて」と題する報告書を取りまとめた。その中で、労働・社会保障にまたがる社会的権利を4つの同心円にまとめている（英語版p54-55）。一番外側の円は、家族給付、医療保険、職業訓練など仕事の有無を問わない普遍的な社会的権利であり、仕事の種類・有無を問わず万人に保障される。二番目の円は、育児・介護やボランティア活動、訓練受講など無給労働に基づく権利で、育児・介護給付、ボランティア災害補償、自己啓発援助などからなる。三番目の円は、安全衛生など職業生活者の基本法で、雇用・自営を問わず適用される。一番真中の円は、有給労働に固有の法で、使用従属関係の程度に応じ濃淡のある諸権利である（第1-4-1図）。社会保障上のリスクと雇用関係での依存性を同一視せず、被用者、自営業者、無償労働とどのような就業形態を選択した場合でも極端な不利益を受けず、離職・転職等があっても、職業人ステータス（statute

professional, membership of the labour force) が維持できることを狙った大変刺激的な問題提起であり、近年労働法研究者等の論文で取り上げられることが多い³⁵。

(2) これまでの社会法見直し提言

経済的従属ワーカーの保護については、近年多くの提案がされている³⁶。西谷(1984)は、労働条件保護規定が、労働関係の存在を前提として、主として労務遂行過程における従属性すなわち人的従属性の存在を考慮したものであるのに対し、解雇保護は、労働関係の存続そのものを保障することにより失業による生活困難から労働者を守るための規定で、経済的従属性を考慮したものである、従って経済的従属性が認められる限り、準労働者にも適用すべきとする。鎌田(2001)は、日本の立法と裁判例は基本的に人的従属性を労働者性の判断基準に置いているので、経済的従属性などの基準により労働者概念を拡大することは整合的でないこと、相対的な労働者概念も全国一律の行政監督を運営する上で適切でないこと、等から、「契約労働者」という新たな労働者概念の創設を提案する。そして、報酬に関する保護、社会・労働保険の適用、仕事の継続性の保障、団体交渉権の保障、男女差別の禁止等を及ぼすべきであるとする。

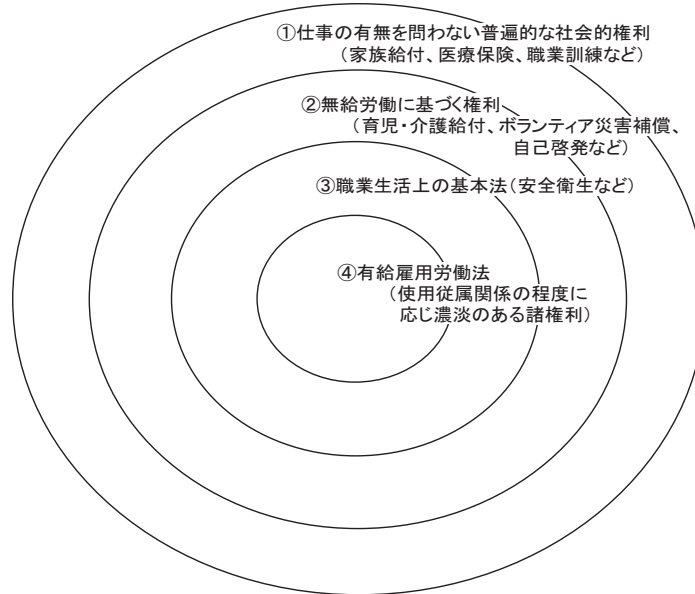
また、無給労働者も含めて論じているのが、島田(2003.3)、大内(2003)である。島田は、シュピオの「社会法の4つの同心円」(第1-4-1図)を踏まえ、従属的な就業者に対する法政策として、「さまざまな社会的諸権利を同一のレベルで論ずるのではなく、対象としているリスクおよび労働関係における従属の程度に応じて区別する」ことを提唱している。具体的には、①有償・無償に関わらず労務供給者に共通する課題として、生命・身体の安全の確保、人格的な自由、平等原則の確保、教育訓練・能力開発を、②自営業者にも適用すべき課題として、団体交渉制度の確立、個別的な契約紛争の解決制度の整備、契約締結に関して十分な情報を得ることができるよう支援を、③自営と雇用の中間領域については、立法の趣旨・目的に照らして立法ごとに適用範囲を定めるのが妥当としつつ、契約の解除に関する規制、報酬支払いの確保、被用者保険の適用を、それぞれ提案する。

大内は、脱刑罰化の上で、「労働者」保護を主たる目的とする規定については人的従属性をもって労務を提供する者へ拡大し、「労働契約」の規制を主たる目的とする規定については経済従属性をもって労務を提供する者へ拡大するだけでなく、他人の指示を受けて行う労働であれば、自営であろうとなかろうと、また有償、無償を問わず、脱刑罰化を大幅に図った上で、「労働者」自身を保護するための労働保護法規制を広く及ぼしていくべきである、とする。

³⁵ シュピオ報告については、濱口(2001)を参照。

³⁶ 本文で紹介したもの他に、下井(1985)、柳屋(2003)などがある。

第1-4-1図 社会法の4つの同心円
 (アラン・シュピオ “「雇用」を超えて”,1999)



(3) 本報告書各論文での検討内容

ア. 個人への業務委託

佐藤博樹は第2章で、個人への業務委託は、働く人々から仕事の裁量性が相対的に高い働き方として支持されているが、個人への業務委託の全てが仕事の裁量性が高い働き方ではなく、雇用労働者にきわめて近い働き方も含まれているとし、形式的な雇用関係の有無だけでなく、働き方の実態に即して雇用に関わる様々なワークルール（最低賃金法や社会労働保険など）の適用範囲を決めることが必要と論じている。

大内も、第6章で、その使用従属関係が高いものから低いものまで多様な就業環境の者が混在していると推察されるとし、業務の実態において雇用労働者と変わらないものとなっていれば、いわゆる「仮装自営業者」の問題として規制が必要となるであろうとする。他方、受託者側も十分納得して業務委託契約を締結した場合もあり、このような者に「労働者」としての保護を及ぼすことは、かえって自営業者としての自由な働き方を制約することになり、これらの者のニーズに反する可能性もあると指摘する。ただし、「労働者」の保護の中には、災害補償のように、純然たる自営業である業務委託契約従事者に対してであっても及ぼして差し支えないと考えられるものもあるとする。

池添は、第7章で「経済的依存性」のみによって「労働者」であるか否かを決すべきであるとし、経済的依存性のある委託契約就業者を対象とした「契約就業者法」を制定し、契約締結過程、契約展開過程、契約終了時における必要な保護を施すべしとする。

イ. ボランティア

ボランティアについては、大内が第6章で、無償ボランティアも含めて、例えばボランティア団体の指揮監督下で活動するという実態がある場合には、人的従属性に着目した労働保護法（法律や判例）の適用は認められてよいとし、とくに、災害補償に対する立法措置は前向きに検討されるべき政策課題だと論じている。

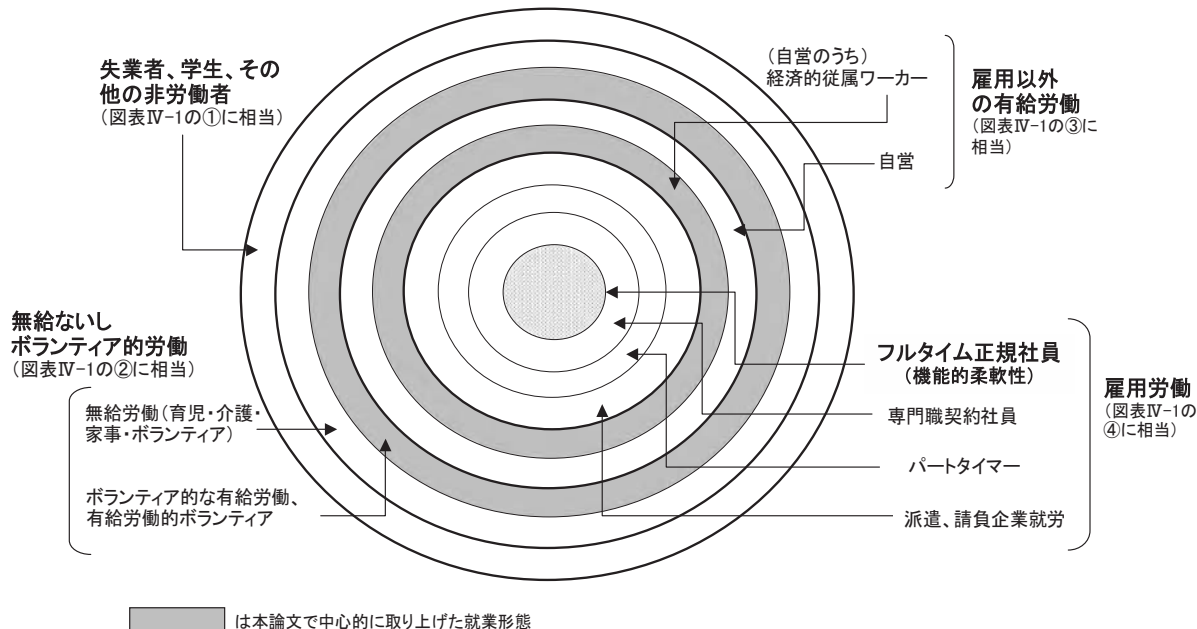
池添は第7章で、ボランティア活動従事者に関する基本法（社会活動従事者法）を制定し、ボランティアに適用される権利・補償（保障）を列記、明示すべきと論じている。すなわち、無償ボランティアには、生命や身体の安全に関わる災害補償、安全衛生関連法規、活動時間にかかる規整（労基法の労働時間規整に相当するもの）の適用を検討し、有償ボランティアには、それらに加え、その有償性から、経済的依存性のある場合とない場合の事前事後の区別ないし紛争処理のため簡易な紛争解決システムの整備を考えるべし、としている。

(4) 断続的でなく、なだらかな相違による権利付与

ア. 日本の現実の同心円

シュピオの同心円はあくまで理念型であり、日本における「現実の働き方」に即して同心円を描くと、第1-4-2図のようになる。

第1-4-2図 日本での現実の同心円



まず、雇用的自営（経済的従属ワーカー）を3番目の円（自営部分）内部の内側に置く。すなわち、従来通り自営の中に位置付けつつも、基礎的な保護規定の適用と奨励とのバランスの取れた政策対応を取るべきであろう（第1-4-2図の内側の網掛け部分）。また、無償労

働関連の2番目の円を、純粹の無給労働（育児、介護、家事、そして「純粹無償ボランティア」）と「ボランティア的有給労働および有給労働的ボランティア」に分けた。但し、後者については、雇用労働との境界を意識する場合と、自営を含む有償労働との境界を意識する場合の両面がある。労働時間管理、賃金水準等はどちらかといえば雇用労働との接点領域の問題であり、この同心円では表現しがたい問題である。

次に、一番真中の円（雇用労働）も次の4つに分けた。日本の場合、使用従属関係の強弱で分けると、一番内側にフルタイムの正規社員が来て、順次外側に、専門職の契約社員、パートタイマー、そして派遣・請負企業就労者が並ぶ。長期的に育成活用する労働者（第2節の第1-2-9図における「長期蓄積能力活用型従業員」）に正社員の身分を与え、賃金、雇用保障等で優遇する反面で、長時間労働、住居・仕事内容が大きく変わる配置転換などを許容させている。日本においては、正社員と他の雇用労働者との間の処遇格差が大きく、雇用労働者内での労働者間の保護内容の適切なバランスが欧米諸国以上に問題となっている。なお、「自営的雇用」のうち「裁量労働等時間管理の緩やかな労働者」と「雇用的自営」の連続性が図示しにくい、本稿では、フルタイム正規社員の機能的柔軟性に時間管理の緩さも含めて表示した³⁷。

イ. 労働・社会保障政策の見直し方向

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働も含む）の間で働き方を変える者が増えると予測される。それらの中で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。また、分かりやすい制度設計が求められている。広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、連続的な活動に対する段階的な保障の観点からの本格的な政策点検が期待される。但し、これは必ずしも、短期間における抜本的改革を意味しない。現実には、部分的な改善の積み上げでもいい。要は、選択した就業形態により、不公平な保護格差がないよう広い視野からの点検の必要性を強調したいのである。

検討対象としては、①基礎的な医療・年金・生涯教育、生活保護；②健康安全の確保、③雇用・就業面での男女間等の差別禁止、④個別労働関係の紛争処理；⑤職業単位ごとの協会組織の育成、⑥団体交渉制度の確立、⑦積極的労働政策（職業訓練や職業紹介その他の雇用創出関連施策からなる）；⑧最低賃金制の適用、未払い賃金の立替払い制度の適用など報酬の支払いの確保、⑨労災保険、⑩労働基準法の解雇関係規定の適用など契約解除に関する規制；⑪労働時間規制、⑫企業年金、失業手当、などが考えられる。

本節のここまでの論述については、本研究プロジェクトメンバー間で意見の相違は少ない

³⁷ 第1-4-2図の整理は、就業類型を、有償性、使用従属関係（経済的従属性を含む）の濃淡で分けたものであり、公認会計士などの専門職は、雇用労働の中の「専門職契約社員」、雇用以外の有給労働の中の「自営」ないし「経済的従属ワーカー」に入ることになる。また、「短時間正社員」は、フルタイムではないが、概念的には、「フルタイム正社員」扱いとなる。

ものと思われるが、個別論については共通認識とはなっていない。以下の個別政策論については、あくまで筆者の考えである³⁸。筆者は、第1-4-2図の外側から内側に向け、概ねこの順で保障を付け加えていったらどうかと考えている。但し、雇用、自営、ボランティアの間には、使用従属関係、経済的従属性、社会保障上のリスク³⁹などで幅広い濃淡があり、明確な整理は難しい。

以下、個別に検討する。

(ア) 仕事の有無を問わない普遍的な社会的権利

基礎的な医療・年金・生涯教育、生活保護が挙げられる。国民一人一人が生きていくためのいわば「ナショナル・ミニマム（ないしシビル・ミニマム）であろう。

(イ) 有給・無給に関わらずワーカー（島田の表現では労務供給者）に共通する課題

ここでは健康安全の確保、雇用・就業面での男女間等の差別禁止、個別労働関係の紛争処理が挙げられる。就業中の健康安全の確保については、近年、雇用労働者以外の者にも広げている国が多い。人命の尊重に関わることであり、有給・無給に関わらず、仕事の管理責任者に、従来の労働法での使用者に類似する責任を課することを検討すべきである⁴⁰。

雇用・就業面での男女間等の差別禁止も、就業環境の整備の観点からは、ワーカーに共通する課題であろう⁴¹。

個別労働関係の紛争は、NPOでのボランティアと法人の間でも起きる問題であり、紛争処理手続きルールを規定しておくことは無償労働者にも有用であろう。

³⁸ 大内、池添の所論については、第6章、第7章を参照。

³⁹ 広井良典は、ティトマスの分類などを踏まえながら、「市場への政府の介入度合い」を基本的な座標軸としつつ、社会保障ないし福祉国家のモデルを整理している（第1-4-3表）。この分類では、Cのモデルに行くほど「市場」へ委ねる度合いが大きく、逆に、Aのモデルほど公共的な介入が大きくなり、「平等」ないし所得再分配への志向が強くなる（広井、1999）。こうした社会保障ないし福祉国家を巡る議論と、本論で展開したような社会法の見直しを巡る議論との結合が今後の大きな課題の一つであろう。

第1-4-3表 社会保険ないし福祉国家のモデル（広井良典、1999）

モデル	特徴	例
A. 普遍主義モデル	<ul style="list-style-type: none"> ・租税中心 ・全住民対象 ・平等志向 	北欧（スウェーデンなど） イギリス [→Cに接近]
B. 社会保険モデル	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険中心 ・職域（被雇用者）がベース ・所得比例的な給付 	ドイツ、フランス
C. 市場重視モデル	<ul style="list-style-type: none"> ・民間保険中心 ・最低限の国家介入 ・自立自助やボランティア 	アメリカ

⁴⁰ 多くの場合、就業場所の管理者であろう（島田、2003）。大内、池添も本報告書第6章、第7章で、無償ボランティアも含め、ボランティアの災害補償に関する立法措置を講ずることを前向きに検討すべきと論じている。

⁴¹ 但し、賃金、解雇、定年の差別禁止など、雇用労働者ないし雇用的自営に限定すべき事項もある。

(ウ) 雇用・自営を問わず、有給ワーカーに共通した適用を検討すべき課題

職業単位ごとの協会組織の育成、団体交渉制度の導入、積極的労働政策などが挙げられる。自営業者だからといって、就業上のリスクをすべて本人が負担すべし、というのも妥当とは思えない。「自営業者にも社会政策的な観点から必要な権利・保護を検討することが求められている」（島田、2002）。

職業単位ごとの協会組織とは、専門的職業技術・ノウハウの相互向上、協同受注その他の相互扶助などを目的としたもので、アメリカでは多く設立されている（村田、2004）。日本でも、日本 SOHO 協会、インディペンデント・コントラクター協会などがあるが、今後は職業単位ごとに専門組織の発展が期待される。

経済力の格差を是正するためには、団体交渉制度の導入も考えられる。小嶋典明は、「労働組合法を越えて」（1992）の中で、憲法 28 条の予定する団体交渉権は、労働者だけでなく事業者も対象とされているという。自営業団体に広く団体交渉権を付与する可能性が検討されている。

積極的労働政策（active employment policy）は、職業訓練や職業紹介その他の雇用創出関連施策からなるが、近年、欧州でも日本でも、仕事機会の開発のため、雇用労働者に限らず、自営や起業の奨励も積極的に行われている。すなわち、雇用就業の可能性の向上（employability）と企業家精神の奨励（entrepreneurship）との 2 つの目標が一緒になりつつある。今後は、ハローワークにおける業務委託契約募集求人への取扱いの他、諏訪康雄が論ずるように、生涯を通じたキャリア保障（形成、展開）の観点から、雇用・自営の枠を超えて考えていく必要がある⁴²。雇用・自営をまたがる生涯就業促進法といった枠組みも検討に値する⁴³。

(エ) 雇用労働者に加え、雇用的自営（経済的従属ワーカー）にも適用すべき課題

最低賃金制の適用、未払い賃金の立替払い制度の適用など報酬の支払いの確保、労災保険、労働基準法の解雇関係規定の適用など契約解除に関する規制、が挙げられよう。但し、経済的従属ワーカーという新たなカテゴリーを、労働・社会保障関係の各法律に共通なものとして創設することは、線引きが難しく、雇用労働者を減らす危険性がある。立法の趣旨・目的

⁴² 諏訪教授は、「キャリア権の構想をめぐる一試論」（1999）の中で、「（今後は）、長い職業人生の中では、必ず職務転換や転職・転社を経験せざるをえない事実を織り込んで、それにもかかわらず、人々の職業キャリアが中断せず発展していくためにはどうしたら良いかを模索すべし」（p57）とし、雇用政策の基礎概念の一つとして、キャリア権の確立を主張している。そして、キャリア権は、狭い意味での雇用やこれに類似した労働形態のみに限るべきではなく、小規模零細事業主なども包摂できるような労働法のあり方が求められていくのではないかと予測している。シュピオの議論も、仕事が変わっても無職になっても「職業人ステータス」を維持することがポイントであり、同趣旨である。

⁴³ 世代間対立を超えた建設的政策論議を引き起こすためには、若年者に対する良質な雇用の場の確保と高齢者雇用の両立を積極的に考えるべきで、生涯を通じた統一的な就業促進戦略が求められている。例えば、雇用対策法、能力開発促進法、高齢者雇用安定法等をドッキングし、自営業者対策も包含した政策プログラムが考えられる。

に照らして法律ごとに適用範囲を定めることが適当であろう⁴⁴。

最低賃金制の適用、未払い賃金の立替払い制度の適用など報酬の支払いの確保、については、「経済的従属性」を踏まえると、まず第一に検討すべき課題であろう。イギリスでも、最低賃金を被用者（employee）より広いワーカーに適用している。

労災保険については、事業主が各自の補償責任を担保に、連帯して共同でコストをプールすることで出来上がった制度であり、経済的従属性の高い「経済的従属ワーカー」も対象とすべきであろう。しかし、事業主負担だけでなく、本人負担も含めると、純然たる自営業者は本人負担、雇用労働者は事業主負担、経済的従属ワーカーは両者負担といった制度設計も十分考えられよう⁴⁵。

労働基準法の解雇関係規定の適用など契約解除に関する規制について、問題となるのは、契約期間中の中途解約と長期間契約が継続している場合の契約期間満了後の契約更新拒否である。期間契約雇用労働者に準じて類推適用すべきであろう⁴⁶。

（オ）雇用労働者のみに適用すべき課題

労働時間規制、企業年金、失業手当などが挙げられる。

通常の労働時間の規制は、雇用労働者以外の者については困難である。但し、年次有給休暇、育児休暇等は、英国の事例にみるよう、検討の余地がある。

失業手当は、労使連帯の理念から労使共同負担の保険制度となっており雇用労働からの失業のみに適用すべき制度であろう。企業年金も企業福利厚生の上の延長上の制度であり、雇用労働者のみに適用すべき課題であろう。

なお、自営的側面に対する資金・経営・技術上の支援は別途考える必要がある。報酬比例年金や基礎的部分を超える医療については、労使連帯を重視して雇用労働者だけにすることも、有給ワーカーに共通した制度とすることもありえよう。

最後に、雇用労働の内部では、処遇格差の是正が大きな課題となっている。

⁴⁴ 第2節（5）ウ（エ）のペルリの議論を参照。島田（2003）、山川（1999）も同意見である。「契約労働者」という新たな労働者概念の創設を提案する鎌田も、適用範囲は、各法律で、個々の保護規範の趣旨・目的を考慮して具体的に確定すべきであるとする（鎌田、2003, p138）。

⁴⁵ イタリアでは、2002年の改正で、準従属労働者（第2節の（5）ウを参照）についての労災保険料は、注文主が2/3、準従属労働者が1/3を負担する。被用者や協同組合の社員などについては、使用者ないし使用者に相当する者が全額の保険料を負担し、農業分野の独立労働者などは被保険者本人が全額負担する（中益、2001）。また、ボランティア組織は、ボランティア活動に関連する災害・疾病、第3者への損害に対する保険措置を講ずることが義務付けられている（大内、2003・2）。

⁴⁶ 鎌田は、解雇権濫用法理のような解約の効力を否定する制度は、雇用契約関係の下で展開されてきた法理であることを考慮して契約労働者への適用には慎重であるべきであろう、とする（鎌田、2001, p136）。

(5) 小括

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働も含む）の間で働き方を変える者が増えると予測される。それらの間で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。また、分かりやすい制度設計が求められている。雇用労働者と自営との間に横たわる労働・社会保障面での断続は問題で、広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、および使用従属関係や経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障、の観点からの本格的な政策点検が期待される。本節では、①基礎的な医療・年金・生涯教育、生活保護、②健康安全の確保、③雇用・就業面での男女間等の差別禁止、④個別労働関係の紛争処理、⑤職業単位ごとの協会組織の育成、⑥団体交渉制度の確立、⑦積極的労働政策（職業訓練や職業紹介その他の雇用創出関連施策からなる）、⑧最低賃金制の適用、未払い賃金の立替払い制度の適用など報酬の支払いの確保、⑨労災保険、⑩労働基準法の解雇関係規定の適用など契約解除に関する規制、⑪労働時間規制、⑫企業年金、失業手当、などを挙げ、個別に適用関係を検討した。

5. まとめ

この論考では、雇用と自営、雇用とボランティア、それぞれの中間領域が急速に拡大しつつあるのではないかと、との問題意識から、雇用と、自営、ボランティアの中間領域に焦点を当て、その多様な実態と問題点・課題を、多方面から探った。

(1) 雇用と自営の中間領域

雇用と自営の中間領域については、日本での統計データや先行調査研究から、雇用的自営の実態およびその増加する背景を整理するとともに、すでに強い問題関心が持たれている欧州における実態、政府等の取り組み状況を紹介した。

結局、既存データからは、「雇用的自営」が全般的に増加しているとの確定的なデータは得られなかった。しかし、①職種別には、「雇用的自営」が多そうな職種である情報処理技術者などで、「雇人のない業主」が増加していること（国勢調査）、②自営型在宅ワーカー、フランチャイズ・オーナー等では増加していること、③今回実施した「業務委託契約従事者の活用実態調査」では、情報処理技術者、デザイナー・カメラマン、営業・販売、建築・土木・測量技術、広告・出版・マスコミ専門職などで、業務委託契約従事者が多数就業していることが確認された。このようなことから、日本においても「雇用的自営」ないし経済的従属ワーカー的な就業は増加していると思われる。

反面で、以下の事情から、日本においては欧米諸国と比べ「雇用的自営」労働者が相対的に少ないとも考えられる。すなわち、①起業化が日本では相対的にしにくいこと、②人件費負担を軽減しようとした場合、雇用差別禁止規制が強く、また被用者を対象とする社会保険の該当範囲が概ね広い欧州と比べ、日本では、パートタイマー、派遣労働者等常用フルタイマー以外の雇用労働者の利用で目的が達成されること、③偽装自営となりやすい

外国人労働者がいまだ少ないこと、などである。

しかし、①自主性の高い働き方をしたい個人のニーズが強い一方で、②1990年代以降、企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされる等、「雇用的自営」が増加する様々な要因があることから、今後増加することはまず間違いないと思われる。

(2) 雇用とボランティアの中間領域

NPOについては、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展している。とくに、「有給労働」とも「無給ボランティア」とも言い切れない働き方が増加し、適切な就業管理が求められている。すなわち、①賃金等低い労働条件で働く常勤スタッフ、交通費等の実費を上回る報酬を受け取るボランティアがそれぞれ増加していること、②労災補償などのセーフティ・ネットも不十分であること、③専門家へのニーズは高いこと、等の課題を抱えている。まず、有給労働とボランティアとの間の連続性に配慮しつつ、「ボランティア的有給労働」、「有給的ボランティア」に対する労働政策のスタンスをより明確化する必要がある。その上で、適切な雇用就業管理や人材確保・育成ニーズへ支援する他、若年者等のキャリア開発、起業支援や高齢者の円滑な転職・漸進的引退など、労働政策推進のためNPOを積極的に活用していくべきであろう。

(3) 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働も含む）の間で働き方を変える者が増えると予測される。それらの間で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。また、分かりやすい制度設計が求められている。雇用労働者と自営との間に横たわる労働・社会保障面での断続は問題で、広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、使用従属関係および経済的従属関係などの程度に応じた段階的な保障の観点からの本格的な政策点検が期待される。

(4) 今後の課題

JILPT「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究プロジェクト」では、多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティ・ネットのあり方について具体的に政策提言することを目的としている。今回、JILPTが新たに行った2つのアンケート調査の分析、日本および海外の実態、既存の調査研究などの検討を踏まえ、雇用と自営、雇用とボランティア、両領域での就業の広がりとそれに伴う諸課題に対し、接近を試みた。この就業領域について、さらに検討を深めると同時に、労働法、労働経済学、人的資源論、社会保障論をあわせた多面的な観点から、フルタイム正規雇用労働者から、パートタイマー等の非典型雇用労働者、自営業者、ボランティア、家事労働に至る幅広い就業領域に対して、就業環境やセーフティ・ネットのあり方につき、総合的に

検討していきたい。

*本稿を作成するに当たり、佐藤博樹東大教授（JILPT 特別研究員）、大内伸哉神戸大学教授（JILPT 特別研究員）、佐藤厚前 JILPT 主任研究員（現同志社大学教授）、池添弘邦研究員、小野晶子研究員、大木栄一前研究員（現職業能力総合大学校助教授）、小倉一哉副主任研究員、藤本隆史アシスタントフェローなど JILPT 「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究プロジェクト」 チームの方々をはじめ、JILPT 内外の多くの方々からご丁寧なご助言を頂いた。本稿に反映できなかった点については今後の課題としたい。また、図表作成など笠原香織さんの協力を得た。記して感謝したい。

<参考文献>（本章執筆にあたり、特に参考にしたものを◎で表示した。）

1. 問題意識

- ◎仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」（社会経済生産性本部、『新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究』、1999年所収）。
- ◎野川忍・野田進・和田肇『働き方の知恵』、有斐閣選書、1999年。

2. 第2節のうち、就業形態の多様化、特に「雇用的自営」、「自営的雇用」の実態

- 経済産業省『フランチャイズ・チェーン事業経営実態調査報告書』、2002年。
- 国民生活金融公庫総合研究所『自己雇用者に関する実態調査』、2002年。
- 三和総合研究所『雇用以外の労働・就業形態に関する調査』、1998年。
- 日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』、2003年。
- 日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態 — 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』、2003年。
- 日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究』、1998年、1999年。
- 日本フランチャイズ・チェーン協会『JFA フランチャイズ・チェーン統計調査』、2003年。
- ◎リクルート・ワークス研究所『雇用創出へのインプリケーション—「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究』、2000年。
- 大沢真知子、スーザン・ハウズマン編『働き方の未来 — 非典型労働の日米欧比較』、日本労働研究機構、2003年。
- ◎鎌田耕一編著『契約労働の研究—アウトソーシングの労働問題』2001年。
- 清野学「自己雇用者の意識と働き方—就労の視点からみた自営業者の姿—」、『国民生活金融公庫調査月報』、No554、2003年4月。
- 玄田有史・神林龍「自営業減少と創業支援策」、猪木・大竹編『雇用政策の経済分析』、東京大学出版会、2001年。

村田弘美「ディペンダントコントラクター」『Works No37』、1999年12月－2000年1月。

村田弘美「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」、日本労働研究雑誌 No526、2004年5月。

European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, “Employment Status and Working Conditions”, 2002.

◎OECD, 2000年版, “Employment Outlook”, Ch5-The Partial Renaissance of Self-employment.

◎Pedersini, Roberto., “Economically dependent workers – employment law and industrial relations”, *European industrial relations observatory on-line*, 2002. 5.

これはEU全体の総括論文だが、前提となった各国報告も参考になる。

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/tn0205101s.html>)

3. 第2節のうち、「雇用的自営」が増加する経済社会的背景

経済産業省『人材ニーズ調査(中間報告)』、2003年7月。

日本経営者団体連盟(2002年の組織統合後は、日本経済団体連合会)『新時代の日本の経営：挑戦すべき方向とその具体策』、1995年。

今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門』、日本経済新聞社、2002年。

◎岩田克彦・藤本隆史「非典型雇用労働者の多様な就業実態－就業形態の多様化調査平成6年、11年個人調査の比較など－」(日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態』、2003年)

井上徹二・古川景一「消費税と労働法－『労働者』と『請負的就労者』をめぐる検討」、労働法律旬報、No1500、2001年3月。

門倉貴史『日本アングラマネーの全貌－地下経済の隠し総資産』、講談社+α新書、2003年。

◎佐藤厚「企業レベルの労働のフレキシビリティ」、労働政策レポート No4、日本労働研究機構、2003年。

◎佐藤博樹「働き方の多様化とその選択－誰のための多様化か」、佐藤博樹編著「変わる働き方とキャリア・デザイン」、勁草書房、2004年。

佐藤博樹「企業の人材活用の変化・影響と労働組合の対応」、『多様な就業形態の組み合わせと労使関係に関する調査研究報告書』、日本労働研究機構・連合総合生活開発研究所、2001年。

佐藤博樹『Works No.34 自営業の復権』、1999年6月。

田中弘『時価会計不況』、新潮新書、2003年。

ダニエル・ピンク『フリー・エージェント社会の到来』、ダイヤモンド社、2002年。

中馬宏之「仕事の情報化が引き起こす製品、業務、人材のモジュール化」、『Works』, Aug-Sep. 2003, リクルートワークス研究所。

中馬宏之・樋口美雄「経済環境の変化と長期雇用システム」、『日本の雇用システムと労働市場』、1995年。

辻田昌弘『社員の幸福と企業の成長の両立をめざして』東洋経済新報社、2002年。

樋口美雄『人事経済学』、生産性出版、2001年。

樋口美雄『雇用と失業の経済学』、日本経済新聞社、2001年。

森建資「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」、『社会政策学会誌』第9号、2003年。

リクルートムック・アントレ編集『独立事典03→04』、リクルート社、2003年8月。

Atkinson, J., “Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management”, Report No89, *Institute of Manpower Studies*, 1985

Kalleberg, A. L., “Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century”, *British Journal of Industrial Relations* 39:4 December 2001.

4. 第2節のうち、法的側面関係

◎労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について－労働基準法研究会報告』、日本労働研究機構、1993年。

厚生労働省在宅労働問題研究会『在宅労働問題研究会報告』、2000年。

◎『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆』、労働政策研究報告書 No5、労働政策研究研修機構、2004年。

法政大学大原社会問題研究所「特集 雇用関係の範囲（労働者性）－働く人の保護はどこまで及ぶか」、『大原社会問題研究所雑誌』、545号、2004年4月。

◎池添弘邦「社会法における労働者の概念－法律・裁判例・学説と法政策構想への試論－」、JILPT Discussion Paper Series 04-007, 2004年6月。

大内伸哉『イタリアの労働と法－伝統と改革のハーモニー』、日本労働研究機構、2003年2月。

大内伸哉『労働法と消費者契約』、『ジュリスト』1200号、2001年。

小宮文人『イギリス労働法』、信山社、2001年。

橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(1),(2),(3),(4・完)」、『法学協会雑誌』、119巻4号(2002年)、120巻8, 10, 11号(2003年)

Burchell, B., Deakin, S., and Honey, S., “The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment”, Department of Trade and Industry, U.K. 1999.3.

Department of Trade and Industry, U.K. “Discussion Document on Employment Status In Relation To Statutory Employment Rights”, 2002.7.

◎ILO 91st Session, Report v, “The scope of the employment relationship”, 2003,

◎JILPT, "The 7th Comparative Labour Law Seminar" (2004年3月東京開催) 提出
各国研究者論文

Barnard ,Catherine (イギリス)、Dau-Schmidt ,Kenneth (アメリカ) ,
Del Conte,Maurizio (イタリア)、Lokiec ,Pascal (フランス)、
Roemar ,Mia (スウェーデン)、Tham , Joo-Cheong (オーストラリア)、
Wank ,Rolf (ドイツ)

Muhl,C. J. "What is an employee? The Answer depends on the Federal Law",
Monthly Labor Review, January 2002.

◎Pedersini, Roberto., "Economically dependent workers – employment law and
industrial relations", *European industrial relations observatory on-line*,
2002.5.

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/tn0205101s.html>)

◎Perulli, Adalberto., "Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate),
Employment - legal, social and economic aspects", *the European Commission*,
2003.

(http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf)

Yamakawa ,Ryuichi, "New Wine in Old Bottles? : Employee/ Independent Contractor
Distinction Under Japanese Labor Law", *Comparative Labor Law & Policy
Journal*, Vol21, No.1, Fall 1999.

5. NPO スタッフ、ボランティアの就業実態

◎経済産業研究所『2003年NPO法人活動実態調査』2003年。

厚生労働省『雇用創出企画会議第1次報告書』、2003年。

厚生労働省『雇用創出企画会議第2次報告書』、2004年。

◎第一総合研究所『働く場としてのNPO—民間非営利組織(NPO)の活動と労働行政に
関する調査研究報告』、1998年。

日本アプライドリサーチ研究所『中小企業組合法制の課題に関する調査研究』、2003年
(平成13年度中小企業庁委託調査)。

「特集NPOと労働」、『日本労働研究雑誌』、No515、2003年6月。

「特集NPOと行政の労働」、『都市問題研究』、第55巻10号、2003年10月。

三菱総合研究所『コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書』、
2004年。

山内直人編・日本NPO学会NPO労働市場研究会『日本のNPO労働市場』、2002年。

小野晶子「有給職員とボランティア—その働き方の多様性と処遇制度」、mimeo。

中田喜文・宮本大「日本におけるNPOと雇用—現状と課題」『季刊家計経済研究』、2004

年冬号。

濱口桂一郎「EUの地域雇用創出政策と第3のシステム（ソーシャル・エコノミー）」、『月刊自治研』、2003年3月。

本間正明、金子郁容、山内直人、大沢真知子、玄田有史『コミュニティビジネスの時代－NPOが変える産業、社会、そして個人』、岩波書店、2003年。

レスター・M. サラモン、『NPO最前線』（山内直人訳）、岩波書店、1999年。

◎Anheier, H.K., Hollerweger, E., Badelt, C., and Kendall, J. “Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies” , ILO ,2003

Campbell, M., “The Third System Employment and Local Development”, Vol.1, Synthesis Report, Policy Research institute, Leeds Metropolitan University, 1999.

Johns Hopkins University, “Gloval Civil Society At-a-Glance”,
(<http://www.jhu.edu/~chp/pdf/glance-pdf>)

6. 望まれる政策対応

伊藤博義編『福祉労働の法 Q&A』、有斐閣選書、2002年。

◎大内伸哉「今後の労働保護法制のあり方についての一考察－自営的在宅ワークをめぐる法律問題の分析を通じて－」、日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』、2003年。

◎鎌田耕一編著『契約労働の研究－アウトソーシングの労働問題』、2001年。

鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」、『日本労働法学会誌』102号、2003年。

◎北浦正行「在宅ワークの支援に関する政策の現状と課題」、日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』、2003年。

小嶋典明「労働組合法を超えて」、『日本労働研究雑誌』N0391、1992年7月。

◎島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」、『新時代の労働契約法理論－下井隆史先生古希記念－』、信山社、2003年3月。

島田陽一「労働形態の多様化と労働法」、『法律時報』、2003年5月。

島田陽一「雇用関係類似の労務供給契約と労働法」、『労働法律旬報』、2002年9月。

下井隆史『労働契約法の理論』、有斐閣、1985年。

諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」、『日本労働研究雑誌』No468、1999年7月。

中益陽子「非従属的従業者への労災保険制度の拡張－最近の傾向」、『日本労働研究雑誌』No. 496、2001年11月。

西谷敏「労基法上の労働者と使用者」、沼田稲次郎編『シンポジウム労働者保護法』青林書院、1984年。

濱口桂一郎「EU労働法思想の転換－アラン・シュピオ『雇用を超えて』を中心として」、

『季刊労働法』 No. 197、2001 年。

広井良典『日本の社会保障』、岩波新書、1999 年。

柳屋孝安「雇用関係法における労働者性判断と当事者意思」、西村健一郎他編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』信山社、2003 年。

山口浩一郎「NPO 活動のための法的環境整備」、『日本労働研究雑誌』 No515、2003 年 6 月。

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA)

◎Perulli, Adalberto., “Economically dependent/ quasi-subordinate (parasubordinate), Employment -legal, social and economic aspects”, the European Commission, 2003.

(http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf)

◎Supiot, Alain, “Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe” (フランス語版は 1999 年、英語版は 2001 年) .

第2章 企業の人材活用の変化と個人への業務委託の拡大

1. はじめに

働き方が多様化している。働き方の多様化は、雇用の分野に非雇用に類似した働き方を、非雇用の分野に雇用で類似した働き方を生み出した。例えば、雇用分野では、仕事の進め方と労働時間の管理を従業員の裁量に任せ、仕事の成果で処遇する裁量労働制が一部で導入されている。この裁量労働制は、雇用関係の下で導入されているが、働き方を見ると、一部であるが仕事の進め方や報酬の決めり方など非雇用分野の個人事業主に近い部分がある。

他方、個人事業主の中には、一つの企業と業務委託契約や請負契約を結び当該企業の仕事のだけに従事する者や、フランチャイズ・システムに加盟し、本部の管理・指導の下に事業を営む者なども増加している。前者は、特定一社のみから仕事を受注する点で、企業への依存度が高く、仕事の成果で報酬を得るにしても、雇用者に類似している面がある。また後者は、自営業主であるが、例えば小売業を取り上げると営業時間や品揃え、さらには販売価格などをフランチャイズ本部が管理しており、オーナー店長であっても経営者としての権限は限定されたものであり、フランチャイズ本部への従属性が高く、雇用者と類似している面がある¹。

このように雇用契約の下でも裁量性の高い働き方がある一方、非雇用の働き方にも裁量性が低く、特定の企業への従属性が高い働き方がある。働き方の実態において雇用と非雇用の区分が曖昧になることは、雇用者に関わる様々なワークルール（最低賃金法や社会労働保険など）の適用範囲を雇用関係の有無で決めることの合理性が低下することを意味する。雇用関係の有無だけでなく、働き方の実態に即して雇用者に関わるワークルールの適用範囲を決めることを検討する必要性が生じていると言える²。

本稿では、こうしたワークルールの適用範囲に関する議論に必要な基礎的な情報を提供するために、業務委託契約の形で企業が人材を活用する理由や活用実態を検討する。

分析に利用するデータは、①業務委託契約を活用している企業に対して本研究会が実施した「業務委託従事者の活用実態に関する調査」（2004年2月実施；「業務委託企業調査」と略記）、②日本労働研究機構が実施した「採用戦略と求める人材に関する調査」（2002年11月・12月実施；「採用戦略調査」と略記）、③リクルート・ワークス研究所が実施した「個人事業主の独立・開業に関する調査」（1999年11月実施；「業務委託個人調査」と略記）のうち特定の企業と専属で請負契約を結んでいる個人自営業主に関する集計部分の3つである。①の実施方法に関しては、本報告書の第3章を参照されたい。

¹ 佐藤・鎌田編（2000）、P.3

² 男女共同参画会議影響調査専門調査会（2004）、鎌田（2004）

2. 企業の人材活用の変化と個人への業務委託

(1)個人への業務委託による人材活用の広がり

企業は、市場の不確実性への対応や迅速な事業展開の推進、さらには総人件費の削減などのために、新しい人材活用戦略を導入しつつある。企業内部で長期の人的資源投資を前提に育成するコア人材としてのいわゆる正社員を縮小し、パート社員、契約社員、臨時社員などいわゆる非典型社員の雇用や、雇用関係にない外部人材である派遣社員や請負社員、さらには個人への業務委託の活用など多様な人材活用を拡大している。このような企業の人材活用策の変化は、労働サービス需要の変化に対して柔軟に人材を配置できるように、人材活用面における「数量的柔軟性」を高めることを目的としたものである³。

企業の人材活用策の変化の結果、企業で働く人材の中で正社員の比重が低下し、非典型社員と外部人材の比重が増大している。人材活用の多様化の広がりを把握できる調査がいくつか実施されているが、外部人材の一つである個人への業務委託の活用状況を把握できる調査はきわめて少ない。こうした中で、「採用戦略調査」は、2002年上期（4月から9月）における企業の個人への業務委託活用の有無や活用ニーズを調べており、貴重なデータを提供している（日本労働研究機構、2003）。同調査は、全国の全業種（農林漁業と公務を除く）の従業員規模5人以上の企業を対象とした大規模調査であり、個人への業務委託の活用の広がりを把握できる。

同調査によれば、2002年上期の半年間に個人への業務委託を利用した企業は、全体の7.4%である。同期間における派遣労働者を活用した企業は、全体で11.7%であり、個人への業務委託は派遣よりも利用企業比率が少ないものの、大きな違いではない（第2-2-1表）。個人への業務委託の活用は一部の企業に見られるものではないことが分かる。

個人への業務委託を利用している企業の比率を業種別に見ると、情報通信業（24.4%）、教育・学習支援業（16.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（15.5%）の3つの業種で10%を上回る。経営状況別では、売上げが増収の企業（12.7%）や今後の経営方針で事業拡大を考えている企業（13.5%）で利用率が10%を超える。

同調査は、業務委託の利用率を把握しているが、その人数は調査されていない。しかし、調査時点から半年間に関しては、個人への業務委託の活用ニーズに加えて、潜在的な活用人数を調査している。さらに、派遣労働者と個人への業務委託の2つの外部人材の活用数だけでなく、正社員以外の雇用形態での採用ニーズを調べており、個人への業務委託に対する人材ニーズの規模を、他の外部人材や雇用形態と比較することが可能である。

第2-2-2表によれば、半年間における個人への業務委託の人材ニーズの規模は、約7万5千人である。派遣労働者への人材ニーズが約10万人であることを考えると、個人への業務委託は就業機会としても無視できない規模であることがわかる。ちなみに調査時点から半年

³ 今野・佐藤（2002）、13章

間における正社員以外の採用ニーズと外部人材の活用ニーズの合計は 22 万 5 千人で、その約 1 割が個人への業務委託が占める。

第 2-2-1 表 2002 年上期における外部人材の活用実績 (%)

	活用した	活用しなかった	無回答
個人への業務委託	7.4	87.3	5.3
派遣労働者	11.7	86.2	2.1

(資料出所) 日本労働研究機構 (2003)

第 2-2-2 表 調査時点から半年間の非正社員以外の雇用形態での採用ニーズと外部人材の活用ニーズ

	人	比率 (%)
フルタイムの契約・嘱託社員	225,179	31.6
短時間のパート・アルバイト	302,011	42.3
派遣労働者	99,977	14.0
個人への業務委託	74,397	10.4
活用形態不明	12,097	1.7
合計	713,660	100.0

(資料出所) 日本労働研究機構 (2003)

さらに、個人への業務委託がどのような職種で活用されているかを見よう。正社員以外の雇用形態での採用と外部人材の活用を合わせた潜在的な人材ニーズを職種別（小分類）に分類し、人材ニーズが大きい上位 30 職種を取り上げるとつぎのようになる。30 職種別に見た人材ニーズの中で、個人への業務委託の占める割合が 10%以上となったのは、貯蓄勧誘員・旅行外交員・広告外交員等 (57.9%、6202 人)、その他の建築技術者 (57.6%、3877 人)、プログラマー (31.2%、5287 人)、システムエンジニア (22.3%、4412 人)、建築技術者 (施工管理) (19.2%、1442 人)、営業 (法人) (17.2%、2873 人)、営業 (個人) (17.0%、1640 人)、その他の建設職業 (12.7%、820 人)、コンピュータ・オペレーター (12.4%、877 人)、その他の運輸の職業 (12.3%、1363 人) の 10 職種である。これらの職種は、情報処理関係、建築関係、外交・営業関係が主となる。

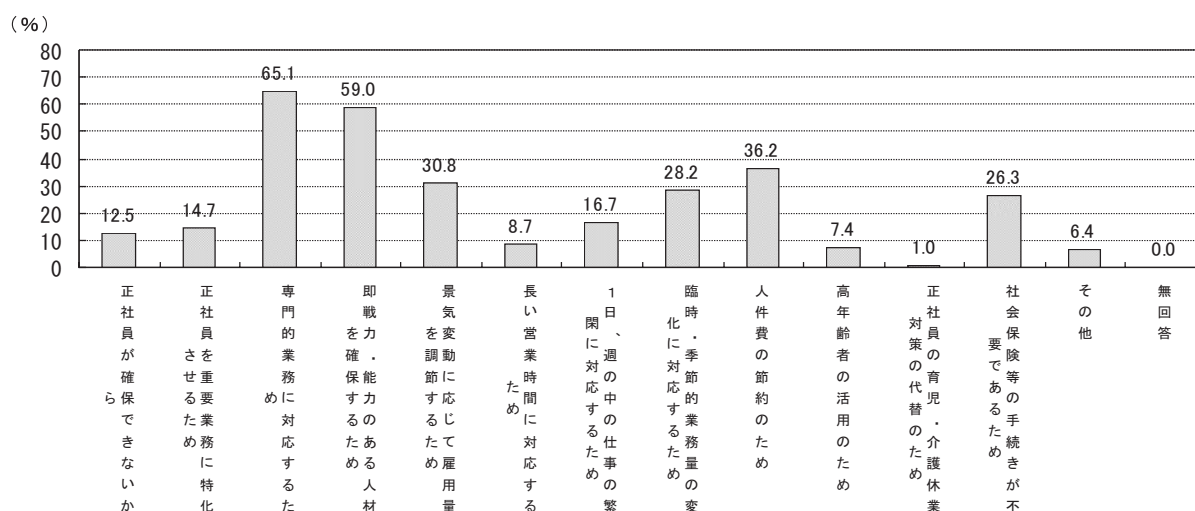
(2) 企業による個人業務委託の活用実態

個人への業務委託がどのような理由で、どのように活用されているかを、活用企業に対する調査である「業務委託企業調査」で見よう。

業務委託を活用している企業の業種は、情報サービス業が 43.9%と多く、これにその他の対事業所サービス業が 18.9%、製造業が 12.5%になる。情報サービス業が主たる活用業種となっている。正社員数は、10 人以下が 42.9%、11 人から 50 人が 5.9%、51 人以上が 13.1%で、小規模企業が主となる。

個人への業務委託を活用している理由（複数回答）は、「専門的業務に対応するため」（63.6%）と「即戦力・能力のある人材を確保するため」（55.9%）が上位を占めた。これに「人件費節約のため」（36.2%）、「景気に応じて雇用量を調節するため」（30.8%）、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」（28.2%）、「社会保険等の手続きが不要であるため」（26.3%）が続いている。これら以外の選択肢は 20%以下となる。以上によれば、専門的な業務に即戦力を活用することが主たる活用目的となる（第 2-2-3 図）。こうした結果、個人と契約を結ぶ際に企業は、専門的な技能・技術（大いに重視：64.4%）と専門的知識（同上：60.3%）を重視し、他方、学歴（同上：3.2%）や年齢（同上：2.9%）はあまり重視していない。専門的な技能・技術や専門的知識が重視されているが、資格・免許（同上：7.1%）を重視する企業は少ない。これは専門的な技能・技術や専門的知識を重視しても資格・免許の取得が不可欠な仕事ではないことや、資格・免許が必要であっても、資格などが専門的な技能・技術や専門的知識のレベルを担保するものでないことなどがあろう。

第 2-2-3 図 個人への業務委託契約を活用する理由（複数回答）



（資料出所）「業務委託企業調査」

業務委託を活用している仕事（複数回答）は、情報処理技術が多く、44.6%を占める。こ

の他の仕事は、デザイナー・カメラマンが 23.7%、営業・販売が 14.4%、広告・出版・マスコミ専門職が 13.5%、事務用機器操作が 11.5%、建築・土木・測量技術が 11.2%と続く。情報処理技術、営業・販売、建築・土木・測量技術の比率が高いことは、「採用戦略調査」の結果と対応する。業務委託を活用している仕事と同じ仕事に正社員が従事しているかどうかを見ると、「いる」が 64.7%、「いない」が 34.3%となる。つまり、正社員が従事する仕事と業務委託を活用する仕事を分離している企業よりも、両者を同じ仕事に活用しているものが多い。

業務委託で働く者の仕事の裁量度を見ると、仕事の進め方に関しては個人に裁量があることが多い（「ほとんど個人で決められる」37.2%、「基本的に個人で決められる」34.9%、「個人で決められる範囲は限られている」17.9%、「個人で決められる範囲はほとんどない」9.0%）。会社への出勤では、「ほとんど毎日」（23.1%）から「ほとんど出社しない」（39.4%）まで幅がある。定時出社の必要性が「ある」とした企業も 22.1%である。さらに、進捗状況の報告の頻度は、毎日（22.1%）や毎週（29.5%）など頻度の多いものと、半年以上（22.8%）や特にない（22.4%）など頻度が少ないものに 2 極化している。また、仕事に必要な備品（「会社がすべて負担している」33.3%、「大半は会社負担」28.2%）や名刺（「一律に会社が支給」29.5%）を企業が負担するものと、業務委託を受けた個人が備品（「個人がすべて負担」18.9%、「大半は個人負担」18.9%）や名刺（「支給していない」36.9%）を用意するものに分かれる。報酬は、仕事の量や質で決められるなど仕事の成果が報酬の決定要素となっている。

業務委託契約では仕事内容（「細かな点まで決めている」40.4%）や報酬（同上：64.7%）を決め、具体的な報酬額は、仕事の量や質で支払われている。これは業務委託契約に当てはまる内容である。しかし、仕事の進捗管理や出勤などの時間管理、さらには備品等の負担のあり方を見ると、個人が自律的に仕事をしている者だけでなく、雇用者と同じく企業が指揮命令の下で仕事をしている者も 2 割程度あると考えられる。

(3) 個人からみた業務委託での働き方

企業が、個人への業務委託をどのように活用しているかを概観した。ここでは、「業務委託個人調査」を利用し、回答者の中から特定一社の仕事を専属的に受託している個人自営業主を取り出して、取引先との関係や仕事の進め方の実態を見よう（リクルート・ワークス研究所、2000）。

これまで紹介した調査では、業務委託で仕事をする個人の属性を把握することができなかった。そこで「業務委託個人調査」を利用しての回答者（83 人）の属性を見ると、女性が 3 分の 1 で、平均年齢は 38.9 歳となる。学歴では大卒以上が半数で、キャリアは技術者出身が半数強となる。技術者出身が多いこともあり、従事している仕事では、「ソフトウェア開発系」が主で、これに各種の設計技術者や営業などが続いている。従事している仕事内容は、これまで取り上げた調査結果と類似している。

仕事の進め方では、「企業の指示と自分の裁量が半々程度」が50.0%であるが、「ほとんど企業の裁量で決められている」も35.7%と多く、他方、「ほとんど自分の裁量で仕事ができる」は14.3%と少ない。出社義務がないとした者が72.9%と多いものの、27.1%は出社義務がある。また、企業名入りの名刺を持っている者が46.4%を占める。報酬は、固定給(26.1%)と出来高・歩合給(44.9%)が多い。

正社員と比較した働き方のメリット(複数回答)では、「時間が自由」(67.2%)が多く、これに「社内の慣習から自由」(49.3%)、「人間関係に気を遣わなくてもすむ」(46.3%)、「やりたい仕事ができる」(41.8%)などが指摘されている(30%以上の選択肢)。他方、正社員と比較した働き方のデメリット(複数回答)では、「所得が不安定」が79.7%で最も多く、これに「雇用・労災等社会保険が不利」(43.8%)、「福利厚生がない(少ない)」(37.5%)、「社会的信用が低い」(35.9%)などが続いている(30%以上の選択肢)。

正社員と比較した場合、個人への業務委託の働き方にはメリットだけでなくデメリットもあるが、今の仕事を始めたことに満足している者が多く(「非常に満足」8.4%、「まあ満足」50.6%、「どちらともいえない」27.7%、「あまり満足していない」10.8%、「まったく満足していない」2.4%)、今の仕事をやめて雇用者として通常の社員に戻りたいと回答した者は少ない(「非常にになりたい」3.6%、「まあなりたい」6.0%、「どちらともいえない」33.7%、「あまりなりたくない」24.1%、「やりたくない」32.5%)。

以上によれば、個人への業務委託の仕事は、仕事の成果に報酬が支払われる働き方であるが、自分の裁量で仕事を進めることができる者はそれほど多くなく、出社義務のある者もある。しかし、働き方のメリットとして雇用者に比べて時間が自由で、社内慣行や人間関係に煩わされないことをあげている者が多い。こうした結果、今の仕事を継続することを希望している者が多数となり、今後、社員に戻ることを希望している者は少ない。

3. まとめと課題

- ①個人への業務委託を活用する企業の比率は、労働者派遣の利用比率を幾分下回るが、それに近い水準にある。つまり、少数の企業のみが個人への業務委託を活用しているわけではない。
- ②個人への業務委託が生み出している就業機会の規模は、派遣の就業機会の8割程度であり、就業機会としても無視できない大きさである。
- ③個人への業務委託が活用されている仕事は、情報処理関係、建築関係、外交・営業関係が多い。こうした仕事の内容から業務委託の活用企業の業種は、情報サービス業で多くなる。
- ④企業が、個人への業務委託を活用している理由は、専門的な業務に即戦力を活用することにある。こうした活用目的から、個人と契約を結ぶ際に企業は、専門的な技能・技術と専門的知識を重視している。

- ⑤業務委託で働く者の仕事上の裁量度を見ると、業務委託を活用している企業調査と業務委託に仕事に従事している個人調査の両者の結果とも、仕事の進捗管理や時間管理、さらには備品等の負担のあり方を見ると、個人が自律的に仕事をしている者だけでなく、雇用者と同じく企業の指揮命令の下で仕事をしている者が2割前後となる。
- ⑥自分の裁量で仕事ができる者ばかりでなく、出社義務のある者もあるが、働き方のメリットとして雇用者よりも時間の面で自由であり、社内慣行や人間関係に煩わされないことを求める者が多い。この結果、今の仕事を継続することを希望する者が多数となり、企業に雇用される社員に戻ることを希望している者は少ない。
- ⑦個人への業務委託には、就業機会の拡大効果を期待できるだけでなく、働く人々からは、仕事の裁量性が相対的に高い働き方として支持されている。しかし、個人への業務委託のすべてが仕事の裁量度が高い働き方ではなく、雇用者にきわめて近い働き方も含まれている。こうした個人への業務委託に関しては、形式的な契約のあり方ではなく、働き方の実態に即して雇用契約に基づくワークルールを適用することも必要となろう。

(参考文献)

今野浩一郎・佐藤博樹（2002）『人事管理入門』日本経済新聞社。

鎌田耕一（2004）「委託労働者・請負労働者の法的位置と保護：業務委託・業務請負の法的問題」『日本労働研究雑誌』5月号、No.526。

佐藤博樹・鎌田彰仁編（2000）『店長の仕事：競争力を生み出す人材活用』中央経済社。

男女共同参画会議影響調査専門調査会（2004）『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての論点整理』、内閣府男女共同参画会議影響調査専門調査会。

日本労働研究機構（2003）『採用戦略と求める人材に関する調査報告書』日本労働研究機構。

リクルート・ワークス研究所（2000）『雇用創出へのインプリケーション：「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援』、リクルート・ワークス研究所。

第3章 業務委託契約従事者の活用実態

1. はじめに

様々な環境変化の下で、正社員以外の多様な就労者を活用する企業や事業所が増加しつつある。従来までもパートタイマーや派遣労働、有期雇用契約などの活用が進んできたが、最近では、業務委託契約の形で働く人たちを活用する企業や事業所が増えてきているといわれてきている。こうした働き方は、今後の日本の雇用創出の担い手として、またより多くの有能な人材の働き方として注目されているところである。

もとより業務委託契約従事者は、使用者と雇用関係をとり結んで仕事をする存在ではなく、発注者と業務委託契約（もしくは請負契約）を結んで仕事を遂行する存在であり、その意味では雇用労働者ではなく非雇用者である。しかし業務委託従事者の活用実態をみると、必ずしも非雇用者とは言いきれないいわば「グレーゾーン」とでも呼べる側面が存在していることがしばしば指摘されてきた。本来非雇用者でありながら使用従属性の強い働き方をしている活用実態の指摘などはその例である。こうした雇用と非雇用の中に位置する「グレーゾーン」で起きる問題は、法的には業務委託契約者の「労働者性」問題として扱われる。しかしながら、他章で詳述されているように、業務委託契約者の活用をめぐるそれが事件として表出し、法的レベルで争われるケースも少なくない（例えば備車運転手の労働者性をめぐる事件など）。にもかかわらず「労働者性」の法的な判断枠組みや判断基準も明確に一義的に確立しているとは言い難いというのが現状のようである。

一方、厳しい競争圧力に晒され、業務の繁閑差や人件費削減の方策に呻吟している企業に目を転じてみると、その雇用構造は、正規従業員を抑制しつつ非正規従業員を増加させる傾向が顕著になってきており、その延長戦上には、雇用にかかわるコストのない非雇用者として業務委託契約従事者を活用する方向性も浮かび上がってきており、今後その活用がいっそう加速する可能性があるともいわれている。しかしながら業務委託契約従事者の活用実態については、先行する調査研究はほとんどみられないのが実情である。

そこで、本調査では、業務委託契約従事者に注目し、その活用状況、従事者の特徴ならびに、従事者がどの程度雇用者に近いのかなどを明らかにするとともに、それを踏まえて、こうした新しい働き方をめぐる政策的含意を探ることを目的としている。

ここで本調査の分析枠組もしくは設問設計の概要を予め明示しておく以下のような。

第1に、企業がいかなる理由で業務委託従事者の活用するのかを明らかにする必要がある。そのため今回の調査では業務委託契約従事者を活用する側（＝企業側）を調査した。

第2に、こうした業務委託契約者の活用理由とならんで、活用人数、募集方法、活用にさいして重視する点（年齢などの個人属性、意欲や適性などとならんで、専門的知識や技能レベル、さらにはこれまでの職歴など）なども尋ねた。

第3に、正社員はもとよりパートタイマーを含む非正規従業員など様々な雇用形態が混在しているなかで、業務委託契約者を活用する利点がいかなるものであるのかも尋ねた。

具体的には、正社員や非正社員と比べて、業務委託契約者は、技術・技能レベル、仕事への意欲、品質への意識、定着性、コスト意識、必要に応じた活用のしやすさなどの点でいかなる得失があるのかについて設問をもうけた。

第4に、本調査の趣旨に照らしてきわめて重要なことであるが、業務委託契約者の活用状況を「労働者性」の程度の識別という点からその実態を解明する必要がある。したがって、企業が主に活用している業務委託契約者の職種を特定してもらったうえで、業務委託契約の内容を詳しく尋ねた。具体的には、業務契約の形式（書面か口頭かなど）、業務契約がどの程度細かく取り決められているか（賃金や報酬、仕事の種類や範囲、誰の指揮の下で働くか、勤務日数や時間、勤務場所、事故などの補償について）、契約期間、1社専属かどうか、仕事の裁量度、進捗報告の頻度、トラブルが発生した場合の対応、備品の負担（会社か個人か）、報酬の決め方、報酬の税制上の扱い、業務中のけがなどの対応、福利厚生の利用可能性、業務にかかわる経費の取り扱い（自己負担か会社負担か）、会社が提供している教育訓練機会の種類などについて設問を設けた。

第5は、以上の諸点について、会社の規模や業種、さらには主に活用している業務委託契約従事者の職種によっていかなる違いがみられるか、についても分析することとした。最後に、以上のような分析を通じて、政策的含意を探ることが重要である。今回の調査では、業務委託契約従事者の「労働者性」の程度の識別を分析することを通じて、非雇用の業務委託契約従事者のなかに「労働者性の高い」者がどの程度存在しているのか、さらに例えば「労働者性が高い」にもかかわらず事故やけがなどが個人負担になっているケースがあるのかどうかなど、政策的に保護されるべき状況におかれている者がどの程度存在しているか、についても分析を試みている（注）。

（注）分析に際しては、労働法の判例分析から示唆される重要な判断基準、すなわち指揮命令の強さや作業時間・場所の拘束性、経費負担の程度などを参照しつつ（詳細は第3節を参照）、具体的には以下の設問を活用して「労働者性スコア」を算出した。

①指揮命令の程度については、会社と業務委託契約従事者と交わされる業務の内容や働く条件の明確さ（第3-3-2表～第3-3-7表；細かく取り決めていれば「労働者性が高い」とみる）、仕事の進め方の裁量度（第3-4-1表；裁量度が低ければ「労働者性が高い」とみる）や進捗報告の頻度（第3-4-2表；頻度が高ければ「労働者性が高い」とみる）。

②時間と場所の拘束性については、決まった時間に出社する必要性（第3-4-16表；「ある」と「労働者性が高い」とみる）、打ち合わせの頻度（第3-4-17表；「多い」と「労働者性が高い」とみる）に注目した。

③経費の負担に関しては、業務を進めるに際して必要な備品負担（第3-4-8表；「会社負

担」だと「労働者性が高い」とみる)、交通費の支給(第 3-4-21 表;支給されていると「労働者性が高い」とみる)、業務に関わる経費の取り扱い(第 3-4-7 表;企業負担だと「労働者性が高い」とみる)に注目した。

④報酬の税制上の取り扱いについては、第 3-4-15 表に注目し、「会社員扱い」だと「労働者性が高い」とみなした。

以上の算出基準にもとづき、総合得点を計算した。なお分析に際しては、それぞれの設問につき集計可能な 280 サンプルを対象とした。また総合得点の分布を考慮し、得点の高いグループ、中位のグループ、低いグループの三つにほぼ均等になるようにグルーピングしてクロス集計を行っている(p.74 以降を参照)。

調査対象は 2001 年から 2003 年までの就職求人誌のなかで「業務委託契約の求人広告を掲載している企業・事業所」を取り上げた。またインターネットで「業務委託契約の求人をしている企業・事業所」を抽出し、さらに帝国データバンクやその他民間調査機関のデータベースから「業務委託契約の求人をしていそうな企業・事業所」を選んだ。

上記の 3 つの方法によって抽出した約 2000 社を対象に報告書の巻末に掲載した質問票を送付した。調査時期は 2004 年 2 月 1 日～2 月 20 日である。有効回収数は 589 社であり、回収率は約 26.9%である。回数された 589 社の内訳は、「現在業務委託契約従事者のいる」企業 312 社、「現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた」企業 67 社、「業務委託契約従事者は現在もこれまででない」企業 210 社である。それぞれの企業の有効回収率は、現在業務委託契約従事者のいる企業 312 社は 15.6%、現在業務委託契約従事者はいないがこれまではいた企業 67 社は 3.4%、業務委託契約従事者は現在もこれまででない企業 210 社は 10.5%である。

なお、本調査の分析に際しては、基本的に現在業務委託契約従事者のいる 312 社を対象としているが、設問によっては、現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた企業 67 社、業務委託契約従事者は現在もこれまででない企業 210 社を加えた合計 589 社対象に分析している設問もある。また対象企業の規模に関して付言すれば、規模別の分類は 0 人、1～10 人、11～20 人、21～50 人、51 人以上としている。これは対象企業の規模が小さく、100 人以上の規模を有する企業は 32 社と全体の 1 割強を占めるに過ぎないからである。

2. 個人と業務委託契約の状況

(1) 業務委託契約の活用状況

①業務委託契約を結んでいる人数

現在、業務委託契約を結んでいる人数は、「1～2名」が33.5%、「3～5名」が27.1%、「6～10名」が11.0%になり、10名以下で7割以上を占めている。これを平均すると30.4名になり、標準偏差の値から判断すると、かなりばらつきは大きくなっている。

こうした業務委託契約を結んでいる人数を職種別にみると（第3-2-1表を参照）、営業・販売（平均49.8名）、情報処理技術（同35.7名）、建築・土木・測量技術（同30.1名）で人数が多くなっている反面、デザイナー・カメラマン（同4.4名）で人数が少なくなっている。業種別にみると、情報処理技術の職種の人数が多いことから、情報サービス業の人数が多くなっている。また、規模別にみると、件数が少ない従業員規模0人の企業を除けば、規模が大きくなるほど、人数が増えている。

第3-2-1表 現在業務委託委託を結んでいる人数

		有効数	平均(名)	標準偏差
全体		310	30.4	139.84
職種別	建築・土木・測量技術	32	30.1	140.65
	営業・販売	35	49.8	112.87
	情報処理技術	93	35.7	210.89
	デザイナー・カメラマン	40	4.4	3.78
	広告・出版・マスコミ専門職	28	11.0	13.97
業種別	製造業	39	9.3	15.74
	情報サービス業	136	44.0	197.62
	その他の対事業所サービス業	58	17.7	73.36
規模別	0人	12	41.8	113.29
	1～10人	102	4.9	6.25
	11～20人	51	10.6	19.83
	21～50人	68	51.0	251.02
	51人以上	53	69.6	153.33
性別 労働者	労働者性が低い	98	35.6	96.56
	労働者性は中間	85	31.8	216.24
	労働者性が高い	96	20.6	78.22

②業務委託契約を結んでいる業務（仕事）内容

業務委託契約を結んでいる業務（仕事）内容は、「情報処理技術（テクニカル・サポート、ウェブデザイナー、CGデザイナーを含む）」が29.8%で最も多く、次いで、「デザイナー・カメラマン」（12.8%）、「営業・販売」（11.2%）、「建築・土木・測量技術」（10.6%）、「広告・出版・マスコミ専門職」（9.0%）がこれに続いている（第3-2-2表を参照）。

これを業種別にみると、情報サービス業では「情報処理技術」、情報サービス業以外

の対事業所サービス業では「建築・土木・測量技術」が多くなっている。規模別にみると、概ね、規模が小さくなるほど、情報処理技術および広告・出版・マスコミ専門職が多くなっている。

労働者性別にみると、情報処理技術については、労働者性が低い企業が多い反面、営業・販売および広告・出版・マスコミ専門職については、労働者性が高い企業が多くなっている。

第3-2-2表 最も代表的な仕事内容(1つ選択)

(単位:%)

		生産工程	事務用機器操作	建設労務作業	建築・土木・測量技術	営業・販売	情報処理技術	機械・電気技術	デザイナー・カメラマン	講師・インストラクター	広告・出版・マスコミ専門職	その他	無回答	合計
全体		1.6	6.4	0.6	10.6	11.2	29.8	3.5	12.8	3.2	9.0	7.7	3.5	31.2
業種別	製造業	10.3	10.3	0.0	0.0	5.1	20.5	5.1	20.5	5.1	12.8	5.1	5.1	3.9
	情報サービス業	0.0	6.6	0.0	2.9	6.6	50.4	0.0	12.4	2.9	11.7	2.9	3.6	13.7
	その他の対事業所サービス業	0.0	6.8	0.0	20.3	6.8	15.3	10.2	15.3	1.7	8.5	15.3	0.0	5.9
規模別	0人	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7	41.7	0.0	0.0	8.3	16.7	8.3	0.0	1.2
	1～10人	1.0	3.9	1.0	14.6	5.8	31.1	2.9	12.6	2.9	12.6	7.8	3.9	10.3
	11～20人	2.0	7.8	0.0	9.8	7.8	27.5	3.9	15.7	3.9	7.8	9.8	3.9	5.1
	21～50人	4.4	7.4	0.0	10.3	11.8	33.8	1.5	16.2	1.5	5.9	5.9	1.5	6.8
	51人以上	0.0	9.3	0.0	7.4	20.4	27.8	7.4	7.4	1.9	7.4	9.3	1.9	5.4
労働者性別	労働者性が低い	3.4	5.9	0.0	8.5	4.2	42.4	4.2	9.3	2.5	6.8	10.2	2.5	11.8
	労働者性が中間	1.0	6.0	2.0	13.0	11.0	32.0	5.0	13.0	3.0	8.0	3.0	3.0	10.0
	労働者性が高い	2.4	6.5	0.0	12.9	15.3	25.8	3.2	12.9	2.4	11.3	4.8	2.4	12.4

(注)生活衛生サービスは0件

③業務委託契約を活用する理由

(全体的な傾向)

業務委託契約を活用する主な理由には、「専門的業務に対応するため」(63.6%)や「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めており、企業は業務委託契約従事者を積極的な理由で活用していることがわかる。その一方で、「人件費の節約のため」(36.2%)や「景気に応じて雇用量を調節するため」(29.6%)、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(30.1%)という回答が3割前後を占めている(第3-2-3表)。

第2-3表 活用目的複数回答

(単位%)

	N	正社員が確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長・営業時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時季節的業務量の増加に対応するため	人件費の節約のため	高年齢者の活用のため	正社員の育児介護休業対策の代替のため	社会保険等の手続きが不要であるため	その他	無回答	
全体	312	125	147	65.1	59.0	30.8	8.7	16.7	28.2	36.2	7.4	1.0	26.3	6.4	0.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	9.1	12.1	72.7	72.7	5.76	9.1	18.2	27.3	30.3	15.2	0.0	24.2	6.1	0.0
	営業・販売	35	5.7	20.0	62.9	62.9	1.71	20.0	22.9	14.3	62.9	20.0	0.0	42.9	2.9	0.0
	情報処理技術	93	22.6	9.7	60.2	65.6	33.3	4.3	8.6	23.7	26.9	3.2	1.1	22.6	9.7	0.0
	デザイナー・カメラマン	40	12.5	15.0	72.5	62.5	30.0	10.0	20.0	27.5	35.0	2.5	5.0	35.0	5.0	0.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	7.1	28.6	67.9	42.9	17.9	7.1	14.3	39.3	39.3	7.1	0.0	21.4	7.1	0.0
業種別	製造業	39	5.1	17.9	56.4	48.7	28.2	10.3	23.1	43.6	41.0	7.7	0.0	25.6	2.6	0.0
	情報サービス業	137	19.0	13.1	65.0	61.3	29.9	3.6	19.0	27.0	34.3	5.1	1.5	24.1	6.6	0.0
	その他の非製造サービス業	59	5.1	16.9	69.5	55.9	44.1	6.8	18.6	30.5	35.6	8.5	1.7	25.4	5.1	0.0
規模別	0人	12	16.7	0.0	50.0	58.3	0.0	8.3	8.3	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	1~10人	103	15.5	13.6	67.0	60.2	38.8	6.8	11.7	26.2	43.7	7.8	1.0	36.9	6.8	0.0
	11~20人	51	21.6	9.8	74.5	58.8	31.4	5.9	19.6	23.5	31.4	7.8	0.0	17.6	9.8	0.0
	21~50人	68	5.9	20.6	54.4	61.8	33.8	5.9	14.7	35.3	29.4	7.4	0.0	19.1	5.9	0.0
	51人以上	54	3.7	16.7	75.9	53.7	14.8	11.1	27.8	25.9	24.1	9.3	0.0	16.7	1.9	0.0
労働者別	労働者効低い	98	16.3	9.2	64.3	54.1	26.5	10.2	15.3	29.6	25.5	4.1	0.0	17.3	11.2	0.0
	労働者性中間	86	16.3	16.3	68.6	67.4	32.6	3.5	20.9	25.6	34.9	5.8	3.5	26.7	1.2	0.0
	労働者効高い	96	6.3	16.7	58.3	59.4	32.3	9.4	14.6	31.3	51.0	12.5	0.0	34.4	5.2	0.0

これを厚生労働省（2002）『就業形態の多様化にかかる総合的調査』に記載されている契約社員、パートタイマー、派遣労働者の活用理由と比較すると（第3-2-4表を参照）、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」については、業務委託契約従事者は契約社員と同じような傾向を示している反面、「人件費の節約のため」および「景気変動に応じて雇用量を調節するため」については、パート労働者と派遣労働者と同じような傾向を示している。

第2-4表 就業形態別の活用目的比較複数回答

(単位%)

	正社員が確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長・営業時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時季節的業務量の増加に対応するため	人件費の節約のため	高年齢者の活用のため	正社員の育児介護休業対策の代替のため	社会保険等の手続きが不要であるため	その他
業務委託契約従事者	125	147	65.1	59.0	30.8	8.7	16.7	28.2	36.2	7.4	1.0	26.3	6.4
契約社員	7.5	11.5	42.4	34.6	19.0	6.2	4.0	6.5	33.8	18.0	4.6	-	7.0
短時間のパート	9.3	14.6	11.5	10.6	26.9	23.9	36.2	19.1	61.5	5.5	4.7	-	6.1
その他のパート	10.9	12.2	11.6	14.2	24.8	17.3	21.9	18.2	59.1	7.0	4.0	-	6.4
派遣労働者	8.5	14.2	23.8	31.0	26.2	6.0	8.1	22.8	40.3	0.9	7.5	-	5.8

(注) 契約社員、短時間のパート、その他のパート、派遣労働者のデータは厚生労働省(1999)『就業形態の多様化に関する総合的調査報告』。なお、この厚生労働省調査は業種別を対象とした調査である。

(職種別等の傾向)

職種別にみると、第一に、すべての職種で、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」を指摘する企業が多くなっているが、とくに、建築・土木・測量技術およびデザイナー・カメラマンで顕著にみられる。第二に、営業・販売職で「人件費の節約のため」を、建築・土木・測量技術で「景気変動に応じて雇用量を

調節するため」を、広告・出版・マスコミ専門職で、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」を、指摘する企業が多くなっている。

業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「専門的業務に対応するため」を、製造業で「人件費の節約のため」を、指摘する企業が多くなっている。また、規模別にみると、概ね、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」については、規模に関わらず、ほぼ同じであるが、「人件費の節約のため」については、規模が小さくなるほど、指摘率が高くなっている。

労働者性別にみると、「人件費の節約のため」および「社会保険等の手続きが不要であるため」については、労働者性が高い業務委託契約従事者を活用している企業ほど、指摘率が高くなっている。

④募集方法

募集方法として最も多いのは、「自社の社員の紹介」（41.7%）である。その次に「知人・親戚の紹介」が34.0%、「求人雑誌、新聞等の紙媒体」が30.8%と続いている（第3-2-5表を参照）。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で「知人・親戚の紹介」および「自社の社員の紹介」を、営業・販売で「求人雑誌・新聞等の紙媒体」を、情報処理技術で「インターネット」を、指摘する企業が多くなっている。業種別にみると、情報処理技術の職種が多い情報サービス業で、「インターネット」を、製造業で「知人・親戚の紹介」および「自社の社員の紹介」を、指摘する企業が多くなっている。規模別にみると、件数が少ない従業員規模0人の企業を除けば、「自社の社員の紹介」および「求人雑誌、新聞等の紙媒体」については、規模が大きくなるほど、指摘率が高くなっている。

第3-2-5表 募集方法(複数回答)

(単位:%)

	N	取引先の紹介	同業他社の紹介	知人・親戚の紹介	自社の社員の紹介	求人雑誌、新聞等の紙媒体	インターネット	同業者組合等仲介企業を通じた紹介	自社の社員に対して	その他	無回答	
全体	312	18.6	21.2	34.0	41.7	30.8	23.7	7.4	9.6	14.1	0.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	12.1	15.2	45.5	48.5	15.2	9.1	0.0	9.1	30.3	0.0
	営業・販売	35	17.1	11.4	28.6	31.4	62.9	34.3	14.3	17.1	2.9	0.0
	情報処理技術	93	20.4	22.6	25.8	40.9	23.7	36.6	12.9	11.8	11.8	0.0
	デザイナー・カメラマン 広告・出版・マスコミ専門職	40 28	25.0 17.9	30.0 25.0	27.5 46.4	47.5 50.0	20.0 17.9	7.5 17.9	12.5 0.0	7.5 14.3	22.5 21.4	0.0 0.0
業種別	製造業	39	17.9	23.1	43.6	56.4	20.5	10.3	0.0	7.7	7.7	0.0
	情報サービス業	137	18.2	25.5	31.4	38.7	27.7	30.7	10.2	11.7	12.4	0.0
	その他の対事業所サービス業	59	22.0	22.0	32.2	49.2	20.3	16.9	5.1	6.8	18.6	0.0
規模別	0人	12	25.0	33.3	41.7	33.3	33.3	33.3	8.3	8.3	16.7	0.0
	1~10人	103	24.3	23.3	37.9	35.0	22.3	23.3	5.8	9.7	17.5	0.0
	11~20人	51	17.6	27.5	29.4	37.3	23.5	21.6	9.8	7.8	19.6	0.0
	21~50人	68	25.0	23.5	35.3	52.9	36.8	20.6	2.9	11.8	10.3	0.0
	51人以上	54	7.4	11.1	27.8	51.9	44.4	24.1	11.1	7.4	7.4	0.0
労働者性別	労働者性が低い	98	24.5	20.4	28.6	36.7	38.8	32.7	8.2	7.1	11.2	0.0
	労働者性は中間	86	14.0	20.9	40.7	46.5	25.6	19.8	7.0	10.5	18.6	0.0
	労働者性が高い	96	16.7	20.8	33.3	43.8	27.1	19.8	7.3	11.5	12.5	0.0

⑤公共職業安定所の利用意向

個人の業務委託契約の募集を公共職業安定所が扱うとした場合、「利用を考えている」（「大いに利用したい」23.1%+「ある程度利用したい」31.7%）企業は54.8%、「利用を考えていない」（「あまり利用したくない」25.3%+「まったく利用をしたくない」14.7%）企業は40.0%で、利用を考えている企業が上回っている（第3-2-6表を参照）。

これを職種別にみると、営業・販売で安定所の利用を考えている企業が多い反面、広告建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で考えている企業が少なくなっている。これは現在の募集方法と関係しているからであろう。業種別には、業種により、安定所の利用意向に差はなく、規模別にみると、規模が小さくなるほど、安定所の利用を考えている企業が多くなる。また、労働者性別の差異は見られない。

第3-2-6表 ハローワークの利用意向

(単位:%)

		N	大いに利用したい	ある程度利用したい	あまり利用したくない	まったく利用したくない	無回答	利用指数
全体		312	23.1	31.7	25.3	14.7	5.1	252.8
職種別	建築・土木・測量技術	33	15.2	24.2	33.3	21.2	6.1	221.2
	営業・販売	35	42.9	22.9	11.4	14.3	8.6	277.1
	情報処理技術	93	29.0	30.1	21.5	11.8	7.5	261.3
	デザイナー・カメラマン	40	15.0	47.5	25.0	10.0	2.5	262.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	14.3	17.9	39.3	21.4	7.1	210.7
業種別	製造業	39	10.3	43.6	35.9	5.1	5.1	248.7
	情報サービス業	137	26.3	30.7	21.2	15.3	6.6	254.7
	その他の対事業所サービス業	59	16.9	33.9	33.9	13.6	1.7	250.8
規模別	0人	12	41.7	25.0	16.7	16.7	0.0	291.7
	1～10人	103	18.4	30.1	31.1	14.6	5.8	240.8
	11～20人	51	21.6	39.2	19.6	15.7	3.9	258.8
	21～50人	68	27.9	33.8	16.2	17.6	4.4	263.2
	51人以上	54	18.5	31.5	33.3	9.3	7.4	244.4
性別別	労働者性が低い	98	29.6	29.6	18.4	17.3	5.1	261.2
	労働者性は中間	86	19.8	32.6	31.4	11.6	4.7	251.2
	労働者性が高い	96	22.9	33.3	22.9	13.5	7.3	251.0

(注)利用指数＝大いに利用したい×4＋ある程度利用したい×3＋あまり利用したくない×2＋まったく利用したくない×1

⑥契約を結ぶ際に重視する点

企業が個人と業務委託契約を結ぶ際に、「専門的な技能・技術」（「大いに重視した」64.4%＋「ある程度重視した」22.8%）、「専門的知識」（同 60.3%＋同 26.0%）、「熱意・意欲」（同 53.5%＋同 36.9%）、「適性・興味・関心」（同 44.9%＋同 41.0%）、を重視する企業が多い反面、「取得している資格・免許」（同 7.1%＋同 26.9%）、「学歴」（同 3.2%＋同 14.7%）、「年齢」（同 2.9%＋同 30.8%）を重視する企業が少ない（第3-2-7表を参照）。

第3-2-7表 個人と業務委託契約を結ぶ際の重視点(N=312)

(単位:%)

	大いに重視した	ある程度重視した	あまり重視しなかった	全く重視しなかった	無回答	重視指数
熱意・意欲	53.5	36.9	5.8	0.6	3.2	336.9
適性・興味	44.9	41.0	8.7	0.6	4.8	320.6
専門的知識	60.3	26.0	9.9	1.2	2.6	340.2
専門的な技能・技術	64.4	22.8	9.3	1.6	1.9	346.2
これまでの職務経歴	34.9	35.3	19.6	5.8	4.5	290.5
取得している資格・免許	7.1	26.9	38.8	21.2	6.1	207.9
学歴	3.2	14.7	43.3	34.3	4.5	177.8
年齢	2.9	30.8	38.8	22.4	5.1	204.0

(注)重視指数＝大いに重視した×4＋ある程度重視した×3＋あまり重視しなかった×2＋全く重視しなかった×1

これを職種別にみると（第3-2-8表を参照）、営業・販売を除く職種で「専門的知識」および「専門的な技能・技術」を、これに対して、営業・販売で「熱意・意欲」を指摘

する企業が多くなっている。業種別にみると、製造業で「専門的知識」および「専門的な技能・技術」を、情報サービス業で「熱意・意欲」及び「適性・興味」を、重視する企業が多くなっている。規模別にみると、「専門的知識」および「専門的な技能・技術」については、規模と明確な関係が見られないが、「年齢」については、規模が大きくなるほど、重視する企業が多くなっている。また、労働者性と契約を結ぶ際に重視する点の間には明確な関係が見られない。

第3-2-8表 個人と業務委託契約を結ぶ際の重視点（指数化）

	N	熱意・意欲	適性・興味	専門的知識	専門的な技能・技術	これまでの職務経歴	取得している資格・免許	学歴	年齢	
全体	312	336.9	320.6	340.2	346.2	290.5	207.9	177.8	204.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	357.6	312.1	372.7	363.6	333.3	251.5	197.0	227.3
	営業・販売	35	360.0	311.4	280.0	260.0	245.7	200.0	174.3	217.1
	情報処理技術	93	315.1	312.9	352.7	366.7	298.9	205.4	163.4	203.2
	デザイナー・カメラマン	40	335.0	325.0	362.5	370.0	292.5	185.0	170.0	195.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	328.6	332.1	353.6	350.0	267.9	175.0	192.9	196.4
業種別	製造業	39	317.9	289.7	364.1	364.1	271.8	194.9	166.7	179.5
	情報サービス業	137	334.3	334.3	354.0	354.0	305.1	206.6	184.7	209.5
	その他の対事業所サービス業	59	332.2	316.9	339.0	339.0	303.4	215.3	188.1	208.5
規模別	0人	12	341.7	341.7	308.3	300.0	283.3	166.7	141.7	175.0
	1～10人	103	344.7	323.3	355.3	346.6	285.4	204.9	176.7	194.2
	11～20人	51	319.6	317.6	327.5	366.7	303.9	196.1	178.4	202.0
	21～50人	68	332.4	319.1	354.4	358.8	297.1	207.4	175.0	211.8
	51人以上	54	340.7	320.4	327.8	342.6	287.0	237.0	187.0	222.2
労働者性別	労働者性が低い	98	340.8	322.4	333.7	356.1	303.1	206.1	173.5	192.9
	労働者性は中間	86	330.2	324.4	347.7	359.3	308.1	230.2	187.2	225.6
	労働者性が高い	96	339.6	321.9	338.5	330.2	272.9	196.9	175.0	201.0

(注)重視指数=大いに重視した×4+ある程度重視した×3+あまり重視しなかった×2+全く重視しなかった×1

⑦ 自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無とその人数

(自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無)

以前、自社の正社員あるいは非正社員として働いた者と業務委託契約を「現在、結んでいる」企業は43.9%、「結んでいた」企業が8.0%、「結んだことがない」企業が46.2%であり、半数以上の企業が自社の社員経験者と業務委託契約を結んだ経験があることがわかる（第3-2-9表を参照）。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術及び広告・出版・マスコミ専門職で、現在、自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業が多い反面、情報処理技術及び営業・販売で、結んでいる企業が少なくなっている。業種別にみると、製造業で、結んでいる企業が多くなっている。規模別にみると、規模が小さくなるほど、結んでいる企業が多くなっている。また、労働者性と自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無との間には明確な関係が見られない。

第3-2-9表 自社での正社員・非正社員経験者の有無とその人数

		正社員・非正社員経験者の有無(単位:%)					人数		
		N	いる	これまで はいた が、いま はない	いない	無回答	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		312	43.9	8.0	46.2	1.9	135	2.74	3.08
職 種 別	建築・土木・測量技術	33	66.7	18.2	15.2	0.0	22	2.50	2.37
	営業・販売	35	42.9	2.9	54.3	0.0	15	3.13	3.18
	情報処理技術	93	32.3	5.4	58.1	4.3	29	2.66	4.27
	デザイナー・カメラマン	40	55.0	10.0	32.5	2.5	22	2.09	1.27
	広告・出版・マスコミ専門職	28	60.7	7.1	32.1	0.0	17	2.35	1.37
業 種 別	製造業	39	51.3	5.1	43.6	0.0	19	2.68	4.31
	情報サービス業	137	42.3	8.0	48.2	1.5	57	2.86	3.50
	その他の対事業所サービス業	59	47.5	10.2	40.7	1.7	28	2.82	1.70
規 模 別	0人	12	16.7	0.0	75.0	8.3	2	2.50	0.71
	1～10人	103	36.9	9.7	52.4	1.0	38	1.61	0.75
	11～20人	51	45.1	11.8	43.1	0.0	23	2.61	1.99
	21～50人	68	50.0	7.4	41.2	1.5	34	2.47	2.31
	51人以上	54	55.6	5.6	35.2	3.7	28	4.68	5.45
性 別 者	労働者性が低い	98	39.8	7.1	51.0	2.0	39	3.15	3.99
	労働者性は中間	86	47.7	5.8	43.0	3.5	40	2.38	20.8
	労働者性が高い	96	44.8	11.5	42.7	1.0	43	2.33	1.87

(人数)

以前、自社の正社員あるいは非正社員として働いた者と業務委託契約を「現在、結んでいる」企業のなかで、現在、業務委託契約を結んでいる人数は平均すると2.74名になる(前掲第3-2-9表を参照)。これを職種別にみると、営業・販売で人数が多く、デザイナー・カメラマンで少なくなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど、人数が多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、人数が多くなっている。

⑧業務委託契約従事者の社員への登用とその人数

業務委託契約従事者を自社の正社員あるいは非正社員に登用したことが「ある」企業は26.6%、「ない」企業が73.4%である(第3-2-10表を参照)。また、「ある」企業の社員への登用人数の平均は3.04名になる。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術、情報処理技術及び広告・出版・マスコミ専門職で「ある」企業が多く、とくに、情報処理技術で社員へ登用した人数も多くなっている。これに対して、営業・販売およびデザイナー・カメラマンで「ある」企業は少なくなっている。業種別にみると、情報サービス業で「ある」企業が多く、登用人数も多くなっている。これに対して、製造業で「ある」企業が少なくなっている。規模別にみると、概ね、規模が大きくなるほど、「ある」企業が多くと同時に、登用した人数も多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性の高低に関わらず、「ある」企業はほぼ同じである。

第3-2-10表 正社員・非正社員への登用の有無とその人数

		登用の有無(単位:%)				人数		
		N	ある	ない	無回答	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		312	26.6	73.4	0.0	80	3.04	5.05
職種別	建築・土木・測量技術	33	33.3	66.7	0.0	11	1.64	0.67
	営業・販売	35	11.4	88.6	0.0	3	3.00	3.46
	情報処理技術	93	30.1	69.9	0.0	28	3.89	7.23
	デザイナー・カメラマン	40	20.0	80.0	0.0	7	1.86	0.38
	広告・出版・マスコミ専門職	28	32.1	67.9	0.0	9	2.22	2.28
業種別	製造業	39	20.5	79.5	0.0	8	1.75	0.71
	情報サービス業	137	32.1	67.9	0.0	41	3.83	6.59
	その他の対事業所サービス業	59	25.4	74.6	0.0	15	1.53	0.64
規模別	0人	12	8.3	91.7	0.0	1	3.00	0.00
	1～10人	103	24.3	75.7	0.0	25	1.64	0.81
	11～20人	51	25.5	74.5	0.0	13	1.62	0.65
	21～50人	68	35.3	64.7	0.0	24	2.71	1.46
	51人以上	54	31.5	68.5	0.0	14	3.64	4.01
性別 労働者	労働者性が低い	98	25.5	74.5	0.0	24	2.38	2.89
	労働者性は中間	86	26.7	73.3	0.0	23	3.87	8.01
	労働者性が高い	96	28.1	71.9	0.0	26	3.15	3.91

(2) 業務委託契約従事者と正社員・非正社員との比較

①業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員が「いる」企業は64.7%、「いない」企業は34.3%である(第3-2-11表を参照)。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術で「いる」企業が多い反面、営業・販売で「いる」企業が少なくなっている。業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「いる」企業が多い反面、製造業で「いる」企業が少なくなっている。規模別及び労働者性別にみると、規模・労働者性と業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無との間には明確な関係がみられない。

第3-2-11表 業務委託契約者と同じ仕事をしている正社員・非正社員の有無

(単位:%)

	N	正社員の有無			非正社員の有無			
		いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	
全体	312	64.7	34.3	1.0	32.1	65.7	2.2	
職種別	建築・土木・測量技術	33	87.9	9.1	3.0	39.4	54.5	6.1
	営業・販売	35	45.7	54.3	0.0	22.9	77.1	0.0
	情報処理技術	93	73.1	26.9	0.0	34.4	65.6	0.0
	デザイナー・カメラマン	40	75.0	25.0	0.0	30.0	70.0	0.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	78.6	21.4	0.0	42.9	53.6	3.6
業種別	製造業	39	51.3	46.2	2.6	35.9	56.4	7.7
	情報サービス業	137	70.1	29.2	0.7	32.1	67.2	0.7
	その他の対事業所サービス業	59	76.3	23.7	0.0	33.9	66.1	0.0
規模別	0人	12	25.0	75.0	0.0	25.0	75.0	0.0
	1～10人	103	59.2	38.8	1.9	24.3	74.8	1.0
	11～20人	51	80.4	19.6	0.0	31.4	66.7	2.0
	21～50人	68	76.5	22.1	1.5	38.2	58.8	2.9
	51人以上	54	57.4	42.6	0.0	40.7	55.6	3.7
労働者性別	労働者性が低い	98	60.2	37.8	2.0	29.6	68.4	2.0
	労働者性は中間	86	75.6	23.3	1.2	36.0	61.6	2.3
	労働者性が高い	96	65.6	34.4	0.0	34.4	63.5	2.1

②業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員の有無

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員が「いる」企業は32.1%、「いない」企業は65.7%である（前掲第3-2-11表を参照）。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で「いる」企業が多い反面、営業・販売で「いる」企業が少なくなっている。業種別にみると、業種ごとの差は少ない。規模別にみると、正社員と同様に、規模が大きくなるほど、「いる」企業が多くなっている。また、労働者性と業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無との間には明確な関係がみられない。

③業務委託契約従事者と正社員の能力・意識等の比較

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員が「いる」企業に対して、正社員と業務委託契約従事者の能力・意識等の違いを尋ねると、「必要に応じた活用のしやすさ」（「正社員がやや下回る」17.8%＋「正社員が下回る」16.3%）については、正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っているが、それ以外の項目については、正社員と同じ程度あるいは正社員が上回っているが多い。とくに、「定着性」（同5.9%＋同1.0%）については、正社員が業務委託契約従事者を大きく上回っている（第3-2-12表を参照）。

第3-2-12表 正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(N=202)

(単位:%)

	正社員が 上回る	正社員が やや上回 る	正社員と 同じ程度 である	正社員が やや下回 る	正社員が 下回る	無回答	同等指数
技術・技能のレベル	14.9	13.9	47.5	14.4	7.9	1.5	309.3
仕事への意欲	14.9	15.3	53.0	12.4	3.0	1.4	322.5
品質への意識	14.4	19.8	52.0	8.9	3.0	2.0	328.0
コスト意識	20.3	23.3	36.6	13.4	4.0	2.5	335.3
納期に対する意識	16.3	16.8	52.5	7.4	3.5	3.5	324.5
定着性	23.8	19.8	47.5	5.9	1.0	2.0	353.5
人件費コスト	25.2	20.8	28.2	13.4	9.4	3.0	330.0
時間管理の手間	17.3	14.9	41.1	14.4	9.4	3.0	307.6
教育訓練の必要性	16.3	19.3	38.1	15.3	8.9	2.0	312.5
募集・採用の手間	19.3	14.4	41.6	8.9	11.9	4.0	308.6
必要に応じた活用のしやすさ	16.3	10.4	37.1	17.8	16.3	2.0	286.3

(注)同等指数=正社員が上回る×5+正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+正社員が下回る×1

これを職種別にみると(第3-2-13表を参照)、建築・土木・測量技術で「技術・技能のレベル」、営業・販売で「募集・採用の手間」、情報処理技術で「必要に応じた活用のしやすさ」、デザイナー・カメラマンで「教育訓練の必要性」について、正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。

第3-2-13表 正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(指数化)

	N	技術・技能の レベル	仕事への 意欲	品質への 意識	コスト意 識	納期に対 する意識	定着性	人件費コ スト	時間管理 の手間	教育訓練 の必要性	募集・採 用の手間	必要に応 じた活用 のしやす さ	
全体	202	309.3	322.5	328.0	335.3	324.5	353.5	330.0	307.6	312.5	308.6	286.3	
職 種 別	建築・土木・測量技術	29	279.3	306.9	306.9	344.8	337.9	362.1	337.9	286.2	331.0	303.4	300.0
	営業・販売	16	325.0	318.8	337.5	350.0	350.0	343.8	368.8	325.0	300.0	268.8	325.0
	情報処理技術	68	301.5	305.9	313.2	326.5	311.8	357.4	327.9	307.4	313.2	298.5	257.4
	デザイナー・カメラマン	30	343.3	343.3	353.3	370.0	326.7	333.3	313.3	296.7	270.0	303.3	330.0
	広告・出版・マスコミ専門職	22	327.3	359.1	350.0	354.5	350.0	381.8	345.5	331.8	345.5	368.2	304.5
業 種 別	製造業	20	340.0	310.0	310.0	280.0	280.0	325.0	285.0	300.0	260.0	280.0	
	情報サービス業	96	297.9	319.8	330.2	340.6	327.1	352.1	326.0	312.5	327.1	317.7	282.3
	その他の対事業所サービス業	45	328.9	351.1	342.2	353.3	342.2	375.6	353.3	302.2	300.0	311.1	302.2
規 模 別	0人	3	266.7	166.7	200.0	200.0	233.3	233.3	233.3	233.3	200.0	200.0	
	1~10人	61	323.0	331.1	336.1	352.5	339.3	368.9	347.5	313.1	306.6	293.4	313.1
	11~20人	41	265.9	304.9	324.4	309.8	278.0	341.5	292.7	297.6	317.1	329.3	239.0
	21~50人	52	342.3	325.0	336.5	336.5	348.1	344.2	351.9	326.9	323.1	319.2	292.3
	51人以上	31	290.3	348.4	329.0	348.4	345.2	387.1	319.4	296.8	322.6	296.8	303.2
性 別 者	労働者性が低い	59	315.3	344.1	333.9	344.1	337.3	352.5	335.6	332.2	340.7	311.9	278.0
	労働者性は中間	65	312.3	312.3	326.2	320.0	324.6	364.6	316.9	296.9	303.1	313.8	287.7
	労働者性が高い	63	300.0	307.9	312.7	344.4	319.0	346.0	338.1	306.3	304.8	314.3	287.3

(注)同等指数=正社員が上回る×5+正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+正社員が下回る×1

業種別にみると、製造業で「コスト意識」および「募集・採用の手間」及び「必要に応じた活用のしやすさ」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。規模別にみると、従業員規51人以上を除けば規模が小さくなるほど、「教育訓練の必要性」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。ま

た、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、「技術・技能のレベル」、「仕事の意欲」、「品質への意識」、「納期に対する意識」について、業務委託契約者が上回っている企業が多くなっている。

④業務委託契約従事者と非正社員の能力・意識等の比較

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員が「いる」企業に対して、非正社員と業務委託契約従事者の能力・意識等の違いを尋ねると、すべての項目について、非正社員よりも業務委託契約従事者が上回っており、とくに、「人件費コスト」（「非正社員がやや下回る 24.0%+下回る 20.0%」、「コスト意識」（同 19.0+同 13.0%）および「教育訓練の必要性」（同 8.0%+18.0%）でその傾向が顕著にみられる（第 3-2-14 表を参照）。

第3-2-14表 非正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(N=100) (単位:%)

	非正社員 が上回る	非正社員 がやや上 回る	非正社員 と同じ程 度である	非正社員 がやや下 回る	非正社員 が下回る	無回答	同等指数
技術・技能のレベル	14.0	8.0	43.0	20.0	12.0	3.0	283.0
仕事への意欲	9.0	10.0	58.0	14.0	8.0	1.0	295.0
品質への意識	7.0	14.0	52.0	15.0	9.0	3.0	286.0
コスト意識	11.0	6.0	47.0	19.0	13.0	4.0	271.0
納期に対する意識	8.0	8.0	57.0	16.0	8.0	3.0	283.0
定着性	10.0	11.0	53.0	11.0	13.0	2.0	288.0
人件費コスト	10.0	13.0	31.0	24.0	20.0	2.0	263.0
時間管理の手間	12.0	11.0	49.0	14.0	12.0	2.0	291.0
教育訓練の必要性	9.0	9.0	54.0	8.0	18.0	2.0	277.0
募集・採用の手間	6.0	8.0	64.0	6.0	14.0	2.0	280.0
必要に応じた活用のしやすさ	12.0	13.0	48.0	16.0	9.0	2.0	297.0

(注)同等指数=非正社員が上回る×5+非正社員がやや上回る×2+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+非正社員が下回る×1

これを職種別にみると（第 3-2-15 表を参照）、建築・土木・測量技術で「人件費コスト」、営業・販売で「募集・採用の手間」、情報処理技術及び営業・販売で「教育訓練の必要性」、デザイナー・カメラマンで「コスト意識」、「納期に対する意識及び「定着性」について、非正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。これに対して、広告・出版・マスコミ専門職では、「時間管理の手間」及び「教育訓練の必要性」以外の項目については、非正社員が上回っている企業が多くなっている。

業種別にみると、製造業で「人件費コスト」および「納期に対する意識」、情報サービス業で「教育訓練の必要性」及び「コスト意識、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「定着性」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなって

いる。規模別にみると、規模が小さくなるほど、概ね、「募集・採用の手間」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、「人件費コスト」について、業務委託契約者が上回っている企業が多くなっている。

第3-2-15表 非正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(指数化)

	N	技術・技能のレベル	仕事への意欲	品質への意識	コスト意識	納期に対する意識	定着性	人件費コスト	時間管理の手間	教育訓練の必要性	募集・採用の手間	必要に応じた活用のしやすさ	
全体	100	283.0	295.0	286.0	271.0	283.0	288.0	263.0	291.0	277.0	280.0	297.0	
職種別	建築・土木・測量技術	13	246.2	284.6	223.1	246.2	276.9	276.9	223.1	315.4	292.3	246.2	238.5
	営業・販売	8	287.5	337.5	300.0	275.0	275.0	275.0	275.0	275.0	250.0	375.0	337.5
	情報処理技術	32	287.5	281.3	281.3	268.8	275.0	306.3	265.6	271.9	253.1	262.5	278.1
	デザイナー・カメラマン	12	266.7	258.3	250.0	241.7	241.7	241.7	250.0	308.3	258.3	250.0	308.3
	広告・出版・マスコミ専門職	12	333.3	358.3	358.3	300.0	325.0	300.0	341.7	283.3	275.0	308.3	350.0
業種別	製造業	14	350.0	321.4	307.1	300.0	278.6	292.9	264.3	335.7	300.0	288.9	314.3
	情報サービス業	44	279.5	295.5	295.5	261.4	293.2	295.5	263.6	272.7	259.1	275.0	295.5
	その他の対事業所サービス業	20	275.0	290.0	285.0	310.0	295.0	270.0	290.0	315.0	275.0	275.0	290.0
規模別	0人	3	333.3	333.3	333.3	300.0	333.3	300.0	300.0	266.7	233.3	233.3	233.3
	1～10人	25	252.0	280.0	252.0	224.0	264.0	308.0	284.0	248.0	236.0	264.0	264.0
	11～20人	16	281.3	293.8	312.5	275.0	281.3	287.5	293.8	331.3	293.8	287.5	318.8
	21～50人	26	307.7	296.2	300.0	288.5	307.7	288.5	265.4	273.1	292.3	300.0	307.7
	51人以上	22	290.9	300.0	300.0	295.5	286.4	268.2	227.3	322.7	290.9	290.9	286.4
労働者性別	労働者性が低い	29	258.6	269.0	275.9	262.1	293.1	300.0	244.8	296.6	300.0	293.1	289.7
	労働者性は中間	31	312.9	322.6	306.5	290.3	312.9	287.1	264.5	293.5	264.5	261.3	283.9
	労働者性が高い	33	275.8	281.8	278.8	263.6	263.6	275.8	275.8	284.8	266.7	275.8	318.2

(注)同等指数=非正社員が上回る×5+非正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+非正社員が下回る×1

(3) 業務委託契約従事者の特徴

①年齢

業務委託契約従事者の年齢についてみると、「30～39歳」が51.0%を占め最も多く、ついで、「40～49歳」が17.0%でこれに続いており、30歳代と40歳代で68.0%にのぼる。企業が業務委託契約従事者を活用する理由に専門性を評価し、即戦力を期待していることから、職務経験を評価し採用していることが推測される(第3-2-16表を参照)。

これを職種別にみると、すべての職種で「30～39歳」が多くなっているが、とくに、情報処理技術及び広告・出版・マスコミ専門職で、その傾向が顕著に見られる。また、建築・土木・測量技術及び営業・販売で「50～59歳」が2割弱を占めており、年齢のばらつきが大きくなっている。業種別にみると、職種の関係上、情報サービス業で「30～39歳」が6割以上を占めている。これに対して、それ以外の業種は「30～39歳」が4割以上占めているが、年齢のばらつきは大きくなっている。規模別にみると、件数の少ない従業員規模0人の企業を除けば、規模に関わらず、「30～39歳」に年齢が集中している。

第3-2-16表 最も多い年齢(1つ選択)

(単位:%)

		N	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体		312	9.3	51.0	17.0	10.3	5.8	6.7
職種別	建築・土木・測量技術	33	3.0	42.4	21.2	18.2	6.1	9.1
	営業・販売	35	5.7	37.1	20.0	17.1	14.3	5.7
	情報処理技術	93	14.0	60.2	18.3	1.1	2.2	4.3
	デザイナー・カメラマン	40	12.5	47.5	20.0	5.0	2.5	12.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	7.1	78.6	7.1	3.6	0.0	3.6
業種別	製造業	39	2.6	48.7	20.5	12.8	7.7	7.7
	情報サービス業	137	10.9	60.6	15.3	2.9	4.4	5.8
	その他の対事業所サービス業	59	8.5	44.1	18.6	15.3	6.8	6.8
規模別	0人	12	0.0	75.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	1～10人	103	11.7	47.6	17.5	7.8	3.9	11.7
	11～20人	51	5.9	54.9	17.6	11.8	3.9	5.9
	21～50人	68	10.3	51.5	20.6	7.4	4.4	5.9
	51人以上	54	11.1	48.1	14.8	14.8	9.3	1.9
性別 労働者	労働者性が低い	98	12.2	50.0	23.5	8.2	4.1	2.0
	労働者性は中間	86	10.5	53.5	15.1	11.6	3.5	5.8
	労働者性が高い	96	7.3	52.1	10.4	11.5	10.4	8.3

(注)19歳以下は0件

②学歴

業務委託契約従事者の学歴についてみると、「高卒程度」が20.8%、「短大卒・専門学校卒程度」が34.3%、「大卒(文系)程度」が22.1%、「大卒(理系)程度」16.3%であり、学歴のばらつきは大きい(第3-2-17表を参照)。

第3-2-17表 最も多い学歴(1つ選択)

(単位:%)

		N	高卒程度	短大・専門学校卒程度	大卒(文系)程度	大卒(理系)程度	無回答
全体		312	20.8	34.3	22.1	16.3	6.4
職種別	建築・土木・測量技術	33	12.1	30.3	0.0	51.5	6.1
	営業・販売	35	51.4	5.7	28.6	8.6	5.7
	情報処理技術	93	7.5	48.4	17.2	20.4	6.5
	デザイナー・カメラマン	40	10.0	62.5	20.0	0.0	7.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	10.7	17.9	60.7	3.6	7.1
業種別	製造業	39	28.2	33.3	20.5	7.7	10.3
	情報サービス業	137	14.6	41.6	24.1	13.1	6.6
	その他の対事業所サービス業	59	13.6	23.7	27.1	28.8	6.8
規模別	0人	12	16.7	25.0	33.3	25.0	0.0
	1～10人	103	19.4	25.2	29.1	18.4	7.8
	11～20人	51	19.6	45.1	15.7	17.6	2.0
	21～50人	68	23.5	44.1	17.6	10.3	4.4
	51人以上	54	22.2	31.5	22.2	14.8	9.3
性別 労働者	労働者性が低い	98	21.4	36.7	17.3	17.3	7.1
	労働者性は中間	86	20.9	43.0	23.3	11.6	1.2
	労働者性が高い	96	20.8	28.1	21.9	20.8	8.3

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術は「大卒(理系)」、営業・販売は「高卒」、デザイナー・カメラマンは「短大・専門学校」、広告・出版・マスコミ専門職は「大卒(文系)」、情報処理技術は「高卒以外の学歴」を指摘する企業が多くなっている。

業種別にみると、製造業は「大卒（理系）以外の学歴」、情報サービス業は「短大・専門学校卒」及び「大卒（文系）」、情報サービス業以外の対事業所サービスは学歴に関係がない企業が多くなっている。規模及び労働者性と学歴との間には明確な関係が見られない。

③性別（男性比率）

業務委託契約従事者の男性比率は平均すると 58.9%になる（第 3-2-18 表を参照）。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術で男性比率が高く、広告・出版・マスコミで比率が低くなっている。業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービスで比率が高く、製造業で比率が低くなっている。規模別にみると、件数少ない 0 人を除けば、規模が小さくなるほど、男性比率が高くなる。労働者性と男性比率との間には明確な関係が見られない。

第 3-2-18 表 男性比率

		有効数	平均 (%)	標準偏差
全体		312	58.9	39.3
職種別	建築・土木・測量技術	33	83.3	23.1
	営業・販売	35	67.1	39.4
	情報処理技術	93	68.8	34.2
	デザイナー・カメラマン	40	51.2	38.7
	広告・出版・マスコミ専門職	28	28.9	29.1
業種別	製造業	39	46.7	40.3
	情報サービス業	137	55.4	39.1
	その他の対事業所サービス業	59	65.5	36.9
規模別	0人	12	56.4	38.5
	1～10人	103	62.1	38.9
	11～20人	51	59.1	39.2
	21～50人	68	57.1	39.4
	51人以上	54	51.0	41.5
性別別 労働者	労働者性が低い	98	62.5	36.6
	労働者性は中間	86	55.3	41.9
	労働者性が高い	96	59.3	39.7

④専属契約者の割合

自社のみと契約している専属契約者の割合についてみると、「ほとんど全員」が 43.3%、「8 割程度」が 11.9%、半数程度が 10.9%となっており、これに加え、「わからない」（30.3%）と「無回答」（2.9%）を勘案すれば、専属契約者の占める比率はかなり高くなることが予想させる（第 3-2-19 表を参照）。

これを職種別にみると、すべての職種で専属比率（「ほとんど全員」＋「わからない」の合計比率）が高くなっており、とくに、営業・販売（「ほとんど全員」比率）で顕著

に見られる。業種別にみると、すべての業種で専属比率（「ほとんど全員」＋「わからない」の合計比率）が高くなっており、とくに、情報サービス業（「ほとんど全員」比率）で顕著にみられる。規模別にみると、件数少ない0人を除くと、概ね、規模が大きくなるほど、専属比率（「ほとんど全員」比率）が高くなる。同様に、労働者性別にみると、労働者性が高まるほど、専属比率（「ほとんど全員」比率）が高くなる。

第3-2-19表 当該企業のみと契約している割合(専属割合)

(単位:%)

		ほとんど全員	8割程度	半数程度	2~3割程度	1割程度	わからない	無回答	N
全体		43.3	11.9	10.9	3.5	2.9	25.6	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	39.4	21.2	6.1	6.1	3.0	24.2	0.0	33
	営業・販売	60.0	11.4	5.7	5.7	0.0	17.1	0.0	35
	情報処理技術	51.6	14.0	9.7	3.2	1.1	19.4	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	25.0	7.5	22.5	5.0	2.5	37.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	7.1	10.7	3.6	7.1	53.6	0.0	28
業種別	製造業	30.8	12.8	12.8	2.6	7.7	30.8	2.6	39
	情報サービス業	46.0	11.7	10.2	2.2	2.2	25.5	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	30.5	11.9	15.3	6.8	0.0	35.6	0.0	59
規模別	0人	50.0	0.0	0.0	8.3	8.3	33.3	0.0	12
	1~10人	35.0	6.8	14.6	3.9	3.9	31.1	4.9	103
	11~20人	45.1	13.7	11.8	2.0	5.9	21.6	0.0	51
	21~50人	41.2	13.2	11.8	4.4	1.5	26.5	1.5	68
	51人以上	51.9	24.1	7.4	3.7	0.0	13.0	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	39.8	7.1	11.2	5.1	4.1	31.6	1.0	98
	労働者性は中間	41.9	12.8	16.3	4.7	1.2	22.1	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	16.7	9.4	1.0	2.1	19.8	0.0	96

3. 業務委託契約の内容

(1) 業務契約の方法

業務契約の方法は、全体的に見ると、書面による契約（「書面（契約書方式）」・「書面（伝票方式）」・「書面（メモ程度）」の合計）が中心である。この傾向は、職種別・業種別・規模別・労働者性別によって、その割合は異なるものの、書面による契約（「書面（契約書方式）」・「書面（伝票方式）」・「書面（メモ程度）」の合計）が中心であることには変わりはない。その割合は5割を超えている。唯一5割を超えないのは、「広告・出版・マスコミ専門職」である。また規模別に見ると、0人規模を除けば、規模が拡大するにつれて、書面（契約方式）の割合が増加する（第3-3-1表を参照）。

第3-3-1表 業務契約の方法

(単位:%)

		書面(契約書方)	書面(伝票方式)	書面(メモ程度)	電子メール	口頭	その他	無回答	N
全体		53.2	7.7	8.7	5.1	19.6	0.6	5.1	312
職種別	建築・土木・測量技術	60.6	9.1	12.1	0.0	15.2	0.0	3.0	33
	営業・販売	74.3	2.9	8.6	0.0	14.3	0.0	0.0	35
	情報処理技術	61.3	4.3	6.5	7.5	11.8	1.1	7.5	93
	デザイナー・カメラマン	27.5	12.5	15.0	2.5	40.0	0.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	3.6	14.3	10.7	32.1	0.0	10.7	28
業種別	製造業	25.6	20.5	7.7	2.6	33.3	0.0	10.3	39
	情報サービス業	59.1	5.1	7.3	8.0	15.3	0.7	4.4	137
	その他の対事業所サービス業	49.2	6.8	8.5	6.8	22.0	0.0	6.8	59
規模別	0人	50.0	0.0	0.0	16.7	16.7	8.3	8.3	12
	1～10人	35.9	6.8	11.7	11.7	28.2	0.0	5.8	103
	11～20人	52.9	13.7	5.9	2.0	17.6	2.0	5.9	51
	21～50人	55.9	10.3	10.3	1.5	17.6	0.0	4.4	68
	51人以上	83.3	3.7	5.6	0.0	5.6	0.0	1.9	54
性別 労働者	労働者性が低い	56.1	7.1	9.2	4.1	17.3	1.0	5.1	98
	労働者性は中間	50.0	9.3	12.8	7.0	15.1	1.2	4.7	86
	労働者性が高い	57.3	7.3	5.2	3.1	22.9	0.0	4.2	96

(2) 業務内容や働く条件の明確さ

①賃金や報酬

業務委託契約従事者の賃金や報酬を契約で取り決める企業が多い。賃金や報酬について、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は90%を超えている。

また労働者性別に目を転じるとある傾向が見られる。労働者性の程度が高くなるにつれて、「細かい点まで取り決めている」の割合が低下し、逆に「ある程度まで取り決めている」と「取り決めていない」企業の割合が高まる。つまり労働者性が高まると、契約によって賃金や報酬について取り決める企業は減少するのである（第3-3-2表を参照）

第3-3-2表 業務内容や条件の取り決めの程度 ①賃金や報酬

(単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		64.7	32.1	1.6	1.3	0.3	312
職種別	建築・土木・測量技術	60.6	33.3	6.1	0.0	0.0	33
	営業・販売	82.9	17.1	0.0	0.0	0.0	35
	情報処理技術	72.0	24.7	1.1	1.1	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	35.0	55.0	5.0	5.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	46.4	53.6	0.0	0.0	0.0	28
業種別	製造業	46.2	51.3	0.0	0.0	2.6	39
	情報サービス業	65.7	32.1	0.7	1.5	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	55.9	40.7	1.7	1.7	0.0	59
規模別	0人	58.3	33.3	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	55.3	40.8	3.9	0.0	0.0	103
	11～20人	58.8	39.2	0.0	2.0	0.0	51
	21～50人	70.6	26.5	1.5	1.5	0.0	68
	51人以上	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	75.5	23.5	1.0	0.0	0.0	98
	労働者性は中間	64.0	32.6	2.3	1.2	0.0	86
	労働者性が高い	54.2	41.7	2.1	2.1	0.0	96

②仕事の種類と範囲

業務委託契約従事者の仕事の種類や範囲は、あらかじめ契約によって取り決められている。職種別・業種別・規模別・労働者性別に見ても、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は7割を超えている。

また労働者性別に注目すると、労働者性が高まると「細かい点まで取り決めている」の割合が下がり、「ある程度まで取り決めている」・「あまり明確に取り決めていない」・「取り決めていない」の割合が高まっており、労働者性の程度が高まれば、契約によって取り決める度合いが低下していることがわかる（第3-3-3表を参照）。

第3-3-3表 業務内容や条件の取り決めの程度 ②仕事の種類や範囲

(単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		40.4	50.3	7.1	1.6	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	48.5	42.4	9.1	0.0	0.0	33
	営業・販売	34.3	54.3	11.4	0.0	0.0	35
	情報処理技術	40.9	52.7	3.2	2.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	32.5	52.5	12.5	2.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	32.1	60.7	7.1	0.0	0.0	28
業種別	製造業	28.2	61.5	5.1	0.0	5.1	39
	情報サービス業	40.1	51.1	6.6	2.2	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	40.7	52.5	6.8	0.0	0.0	59
規模別	0人	25.0	50.0	8.3	16.7	0.0	12
	1～10人	38.8	55.3	5.8	0.0	0.0	103
	11～20人	35.3	52.9	9.8	2.0	0.0	51
	21～50人	48.5	44.1	5.9	1.5	0.0	68
	51人以上	48.1	44.4	7.4	0.0	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	54.1	44.9	1.0	0.0	0.0	98
	労働者性は中間	44.2	50.0	5.8	0.0	0.0	86
	労働者性が高い	22.9	57.3	15.6	4.2	0.0	96

③誰の指揮の下で働くか

誰の指揮の下で働くかについては、あらかじめ契約で取り決められている。具体的にその割合（「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」の合計）を見れば、賃金や報酬、仕事の種類や範囲と比較すれば、その割合は下がるものの、職種別・業種別・規模別・労働者性別のいずれにおいても、少なくとも65%以上になっている。

また労働者性の程度と契約によって指揮命令を取り決める度合いの関係をみると、労働者性が高まるにつれて「細かい点まで取り決めている」企業の割合が下がり、逆に労働者性が低下すると、「ある程度まで取り決めている」と「取り決めていない」企業の割合が増える。指揮命令についても、労働者性の程度が高まれば、契約によって取り決める度合いが低下していることがわかる（第3-3-4表を参照）。

第3-3-4表 業務内容や条件の取り決めの程度 ③誰の指揮の下で働くか (単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		36.5	42.3	11.9	8.3	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	30.3	60.6	6.1	0.0	3.0	33
	営業・販売	31.4	51.4	14.3	2.9	0.0	35
	情報処理技術	41.9	35.5	12.9	8.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	17.5	47.5	10.7	15.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	42.9	10.7	17.9	0.0	28
業種別	製造業	35.9	35.9	15.4	7.7	5.1	39
	情報サービス業	38.0	41.6	10.9	9.5	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	39.0	40.7	8.5	11.9	0.0	59
規模別	0人	33.3	33.3	8.3	25.0	0.0	12
	1～10人	37.9	43.7	10.7	6.8	1.0	103
	11～20人	33.3	45.1	11.8	9.8	0.0	51
	21～50人	44.1	39.7	7.4	8.8	0.0	68
	51人以上	38.9	38.9	14.8	7.4	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	58.2	33.7	5.1	3.1	0.0	98
	労働者性は中間	37.2	40.7	16.3	5.8	0.0	86
	労働者性が高い	16.7	56.3	14.6	12.5	0.0	96

④勤務する日数や時間

勤務する日数や時間については、あらかじめ契約によって取り決められている。勤務する日数や時間について、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は50%を超えている。ただし職種では「広告・出版・マスコミ専門職」が39.3%、業種では製造業が38.4%といずれも50%を下回っており、職種別や業種別に多少の違いが見られる。

また労働者性別に目を転じれば、労働者性の程度に応じて変化が見られる。勤務する日数や時間についても、労働者性が高まるにつれて「細かい点まで取り決めている」の割合が低下するのに対し、労働者性が高まれば「あまり明確に取り決めていない」の割合が低下する。勤務する日数や時間も、労働者性の高まると、契約と通じて取り決める度合いは低下している（第3-3-5表を参照）。

第3-3-5表 業務内容や条件の取り決めの程度 ④勤務する日数や時間

(単位:%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		22.8	38.1	15.7	21.2	2.2	312
職種別	建築・土木・測量技術	21.2	36.4	6.1	36.4	0.0	33
	営業・販売	17.1	42.9	11.4	25.7	2.9	35
	情報処理技術	29.0	39.8	16.1	14.0	1.1	93
	デザイナー・カメラマン 広告・出版・マスコミ専門職	15.0	37.5	25.0	20.0	2.5	40
業種別	製造業	3.6	35.7	25.0	32.1	3.6	28
	情報サービス業	12.8	25.6	25.6	30.8	5.1	39
	その他の対事業所サービス業	27.7	41.6	13.1	15.3	2.2	137
規模別	0人	22.0	32.2	18.6	25.4	1.7	59
	1～10人	33.3	33.3	8.3	25.0	0.0	12
	11～20人	17.5	36.9	19.4	23.3	2.9	103
	21～50人	23.5	35.3	15.7	21.6	3.9	51
	51人以上	27.9	38.2	14.7	19.1	0.0	68
労働者性別	労働者性が低い	29.6	35.2	13.0	22.2	0.0	54
	労働者性は中間	37.8	37.8	12.2	12.2	0.0	98
	労働者性が高い	23.3	33.7	17.4	25.6	0.0	86
		9.4	49.0	17.7	24.0	0.0	96

⑤勤務する場所

勤務する場所も、契約によってあらかじめ取り決められている。職種別では、「広告・出版・マスコミ専門職」を除く全ての職種で、取り決めていない企業の割合（「細かい点まで取り決めていない」と「ある程度まで取り決めていない」の合計）は2/3以上存在する。同様に、業種別・規模別・労働者性別で見ると、やはり契約段階で取り決めていない企業が多い。業種別では、職種別に比べてその割合は若干下がるものの、50%を超えている。また規模別と労働者性別では、全てにおいて60%を超えている。このように勤務する場所も契約を通じて大体取り決められていると言える。

次に労働者性の程度と勤務場所を契約によって取り決める度合いとの関係を見る。勤務する場所についても、労働者性が高まるにつれて、「細かい点まで取り決めていない」の割合が下がり、逆に労働者性が低下すると、「取り決めていない」の割合は上昇する（第3-3-6表を参照）。

第3-3-6表 業務内容や条件の取り決めの程度 ⑤勤務する場所

(単位:%)

		細かい点 まで取り決 めている	ある程度 まで取り決 めている	あまり明確 に取り決め ていない	取り決め ていない	無回答	N
全体		32.4	36.2	9.9	19.9	1.6	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	36.4	33.3	12.1	18.2	0.0	33
	営業・販売	28.6	42.9	2.9	25.7	0.0	35
	情報処理技術	33.3	37.6	14.0	12.9	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	25.0	42.5	10.0	20.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	32.1	14.3	35.7	3.6	28
業 種 別	製造業	20.5	33.3	10.3	30.8	5.1	39
	情報サービス業	32.1	40.1	10.2	15.3	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	28.8	32.2	13.6	25.4	0.0	59
規 模 別	0人	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	12
	1～10人	30.1	30.1	12.6	25.2	1.9	103
	11～20人	33.3	29.4	11.8	23.5	2.0	51
	21～50人	36.8	42.6	7.4	13.2	0.0	68
	51人以上	37.0	37.0	9.3	16.7	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	46.9	34.7	8.2	10.2	0.0	98
	労働者性は中間	30.2	31.4	16.3	22.1	0.0	86
	労働者性が高い	22.9	44.8	8.3	24.0	0.0	96

⑥事故などの場合の補償

事故などの場合の補償については、取り決めている企業は多くない。職種別に見れば、取り決めていない企業（「あまり明確に取り決めていない」と「取り決めていない」企業の合計）は60%以上である。この傾向は、業種別や規模別、労働者性別にも見られる。業種別、規模別、労働者性別のデータでも、事故などの補償について取り決めていない企業の割合は6割前後存在する。

労働者性別で特徴的なのは、労働者性の高まりとともに「細かい点まで取り決めている」の割合が低下し、それに呼応するかのように、「取り決めていない」の割合が高まっていくことである。事故などの場合の補償についても、他の項目と同様、労働者性の高まりとともに、契約段階から取り決める割合は低下している（第3-3-7表を参照）。

第3-3-7表 業務内容や条件の取り決めの程度 ⑥事故などの場合の補償

(単位:%)

		細かい点 まで取り決 めている	ある程度 まで取り決 めている	あまり明確 に取り決め ていない	取り決め ていない	無回答	N
全体		10.9	19.2	23.1	44.6	2.2	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	3.0	12.1	39.4	45.5	0.0	33
	営業・販売	5.7	11.4	22.9	57.1	2.9	35
	情報処理技術	11.8	23.7	24.7	37.6	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	7.5	12.5	20.0	60.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	14.3	17.9	60.7	3.6	28
業 種 別	製造業	2.6	15.4	12.8	64.1	5.1	39
	情報サービス業	12.4	19.7	27.0	38.7	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	6.8	22.0	23.7	47.5	0.0	59
規 模 別	0人	8.3	33.3	8.3	50.0	0.0	12
	1～10人	9.7	15.5	18.4	52.4	3.9	103
	11～20人	7.8	15.7	21.6	52.9	2.0	51
	21～50人	16.2	20.6	26.5	36.8	0.0	68
	51人以上	9.3	27.8	33.3	29.6	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	17.3	25.5	18.4	38.8	0.0	98
	労働者性は中間	9.3	17.4	30.2	43.0	0.0	86
	労働者性が高い	7.3	17.7	22.9	52.1	0.0	96

(3) 業務委託契約の契約期間

① 契約期間の設定状況

契約期間の設定については、職種別、業種別、規模別、労働者性別に見ても、目立った傾向や違いは見られない。全体的な傾向としては、期間を定めていない企業の割合が多く、業種別で見た場合、製造業では契約期間を定めていない企業の割合が特に高い。

次に契約期間の設定状況と労働者性の程度との関係を見る。契約期間の設定状況で特徴的なのは、労働者性が高まるにつれて、「期間は定めていない」企業の割合が増加していることである（第3-3-8表を参照）。

第3-3-8表 契約期間の設定状況

(単位：%)

		期間は定 まってい ない	一定の仕 事が終わ るまで	期間は定 まってい る	無回答	N
全体		45.5	24.7	27.2	2.6	162
職 種 別	建築・土木・測量技術	33.3	42.4	24.2	0.0	33
	営業・販売	51.4	2.9	45.7	0.0	35
	情報処理技術	33.3	36.6	25.8	4.3	93
	デザイナー・カメラマン	47.5	20.0	32.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	57.1	25.0	17.9	0.0	28
業 種 別	製造業	79.5	10.3	10.3	0.0	39
	情報サービス業	35.8	32.1	27.0	5.1	137
	その他の対事業所サービス業	42.4	27.1	30.5	0.0	59
規 模 別	0人	33.3	25.0	33.3	8.3	12
	1～10人	44.7	38.8	15.5	1.0	103
	11～20人	47.1	31.4	19.6	2.0	51
	21～50人	50.0	11.8	35.3	2.9	68
	51人以上	38.9	13.0	44.4	3.7	54
性 別 者	労働者性が低い	38.8	27.6	30.6	3.1	98
	労働者性は中間	46.5	32.6	20.9	0.0	86
	労働者性が高い	47.9	16.7	31.3	4.2	96

② 契約期間

業務委託契約の期間は、契約期間の設定が明確でないためか、特に目立った特長や傾向は見られない。契約期間は、主に「3～6ヶ月未満」と「6ヶ月～1年未満」と「1～3年未満」に集中している。その割合は、全体の70%を超えている。法律によって3年を超える契約が結べないことを考えれば、当然の結果と言える（第3-3-9表を参照）。

第3-3-9表 契約期間

(単位:%)

		1か月未 満	1～3か月 未満	3～6か月 未満	6か月～1 年未満	1～3年 未満	無回答	N
全体		4.3	11.7	25.9	23.5	31.5	3.1	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	0.0	18.2	36.4	22.7	18.2	4.5	22
	営業・販売	0.0	0.0	5.9	23.5	70.6	0.0	17
	情報処理技術	0.0	13.8	44.8	17.2	22.4	1.7	58
	デザイナー・カメラマン	19.0	0.0	0.0	42.9	33.3	4.8	21
	広告・出版・マスコミ専門職	8.3	8.3	33.3	25.0	25.0	0.0	12
業 種 別	製造業	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	8
	情報サービス業	4.9	9.9	35.8	22.2	24.7	2.5	81
	その他の対事業所サービス業	8.8	14.7	17.6	35.3	20.6	2.9	34
規 模 別	0人	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	7
	1～10人	5.4	17.9	26.8	17.9	26.8	5.4	56
	11～20人	3.8	11.5	34.6	23.1	23.1	3.8	26
	21～50人	3.1	0.0	21.9	34.4	40.6	0.0	32
	51人以上	3.2	9.7	22.6	29.0	32.3	3.2	31
性 別 者	労働者性が低い	3.5	10.5	31.6	19.3	33.3	1.8	57
	労働者性は中間	2.2	17.4	28.3	21.7	30.4	0.0	46
	労働者性が高い	6.5	10.9	19.6	26.1	34.8	2.2	46

③業務委託契約終了の事前予告の有無

業務委託契約の終了の事前予告はされているようである。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別でも共通して見られる。しかも予告の時期は、1ヶ月以上前からの予告が最も多く、その割合は50%を超えている（第3-3-10表を参照）。

第3-3-10表 業務委託契約終了の事前予告の有無

(単位:%)

		予告して いる(直 前)	予告して いる(1カ 月未満 前)	予告して いる(1カ 月以上 前)	予告して いない	無回答	N
全体		9.3	9.9	62.2	16.3	2.2	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	12.1	12.1	66.7	9.1	0.0	33
	営業・販売	8.6	2.9	62.9	22.9	2.9	35
	情報処理技術	9.7	14.0	66.7	7.5	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	5.0	7.5	55.0	30.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	10.7	50.0	14.3	7.1	28
業 種 別	製造業	5.1	7.7	64.1	20.5	2.6	39
	情報サービス業	12.4	13.9	61.3	10.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	8.5	10.2	59.3	22.0	0.0	59
規 模 別	0人	16.7	0.0	50.0	25.0	8.3	12
	1～10人	13.6	8.7	50.5	23.3	3.9	103
	11～20人	9.8	13.7	58.8	15.7	2.0	51
	21～50人	1.5	8.8	80.9	8.8	0.0	68
	51人以上	5.6	13.0	75.9	3.7	1.9	54
性 別 者	労働者性が低い	8.2	7.1	65.3	17.3	2.0	98
	労働者性は中間	14.0	12.8	59.3	14.0	0.0	86
	労働者性が高い	5.2	11.5	64.6	16.7	2.1	96

4. 業務委託契約従事者の人事管理

(1) 仕事の管理

① 仕事の進め方

ア. 仕事の進め方の裁量度

仕事の進め方は業務委託契約従事者が決めていると言える。仕事の進め方を個人に任せている企業（「ほとんど個人で決められる」と「基本的には個人で決められる」の合計）は、職種別・業種別・規模別・労働者性別に見ても、60%を超えている。

また労働者性別に着目すると、労働者性の程度に応じた変化が見られる。仕事の進め方については、労働者性が高まると、「ほとんど個人で決められる」の割合が低下し、逆に「個人で決められる範囲は限られている」と「個人が決められる範囲はほとんどない」割合が増加する。つまり労働者性の低い企業では、仕事の進め方を個人の裁量で決められるが、逆に労働者性が高い企業になると、業務委託契約者は仕事の進め方を決めにくくなる（第3-4-1表を参照）。

第3-4-1表 仕事の進め方は個人がどの程度決められるか

(単位:%)

		ほとんど個人 で決められる	基本的には 個人で決め られる	個人で決め られる範囲 は限られて いる	個人が決め られる範囲 はほとんどな い	無回答	N
全体		37.2	34.9	17.9	9.0	1.0	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	30.3	42.4	18.2	9.1	0.0	33
	営業・販売	31.4	45.7	17.1	5.7	0.0	35
	情報処理技術	36.6	43.0	11.8	8.6	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	40.0	30.0	20.0	7.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	53.6	25.0	17.9	3.6	0.0	28
業 種 別	製造業	33.3	33.3	17.9	12.8	2.6	39
	情報サービス業	35.8	37.2	16.1	10.2	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	40.7	32.2	18.6	6.8	1.7	59
規 模 別	0人	66.7	25.0	8.3	0.0	0.0	12
	1～10人	40.8	35.9	16.5	6.8	0.0	103
	11～20人	43.1	33.3	15.7	3.9	3.9	51
	21～50人	36.8	33.8	16.2	13.2	0.0	68
	51人以上	22.2	40.7	24.1	11.1	1.9	54
性 別 労働者	労働者性が低い	46.9	33.7	11.2	8.2	0.0	98
	労働者性は中間	34.9	37.2	18.6	9.3	0.0	86
	労働者性が高い	26.0	38.5	24.0	11.5	0.0	96

イ. 進捗の頻度

仕事の進捗報告の頻度は、職種別・業種別・規模別に見ても、目立った違いや特徴は見られない。唯一特徴が見られるのは、労働者性別である。その労働者性別に着目すると、労働者性が高まると、「毎日」と「毎週」、「各週」の割合が増えるが、逆に「1ヵ月ごと」や「3ヵ月ごと」、「特にない」の割合が低下している。つまり労働者性の程度が高まると、仕事の進捗報告の頻度が高まるのである（第3-4-2表を参照）。

第3-4-2表 仕事の進みぐあいについて報告の頻度

(単位:%)

		毎日	毎週	隔週	1か月ごと	3か月ごと	1年ごと	特にない	無回答	N
全体		22.1	29.5	6.1	16.7	0.3	0.0	0.3	22.4	312
職種別	建築・土木・測量技術	21.2	42.4	6.1	12.1	0.0	0.0	15.2	3.0	33
	営業・販売	28.6	34.3	2.9	17.1	0.0	2.9	14.3	0.0	35
	情報処理技術	9.7	35.5	7.5	31.2	0.0	0.0	16.1	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	27.5	20.0	2.5	2.5	0.0	0.0	45.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	21.4	14.3	7.1	0.0	0.0	35.7	7.1	28
業種別	製造業	28.2	25.6	2.6	5.1	0.0	0.0	30.8	7.7	39
	情報サービス業	18.2	31.4	8.8	21.9	0.0	0.0	16.8	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	25.4	5.1	22.0	0.0	1.7	27.1	1.7	59
規模別	0人	33.3	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	12
	1～10人	16.5	37.9	4.9	9.7	0.0	27.2	3.9	0.0	103
	11～20人	21.6	21.6	13.7	19.6	0.0	19.6	3.9	0.0	51
	21～50人	22.1	27.9	5.9	19.1	0.0	25.0	0.0	0.0	68
	51人以上	25.9	25.9	5.6	25.9	1.9	11.1	3.7	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	15.3	20.4	5.1	25.5	1.0	0.0	32.7	0.0	98
	労働者性は中間	20.9	38.4	5.8	16.3	0.0	1.2	17.4	0.0	86
	労働者性が高い	33.3	34.4	8.3	11.5	0.0	0.0	12.5	0.0	96

②仕事上のトラブル

ア. トラブルの有無

業務委託契約を結んだ個人とのトラブルは、無いと答えた企業が多い。トラブルの有無について、「あまりなかった」と「まったくなかった」と答えた企業の割合は80%を超えている。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる(第3-4-3表を参照)。

第3-4-3表 業務委託契約を結んだ個人とのトラブルの有無

(単位:%)

		かなりあった	ある程度あった	あまりなかった	まったくなかった	無回答	N
全体		0.6	13.1	34.0	51.3	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	0.0	15.2	30.3	54.5	0.0	33
	営業・販売	0.0	11.4	28.6	57.1	2.9	35
	情報処理技術	0.0	19.4	33.3	46.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	2.5	2.5	40.0	52.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	0.0	10.7	42.9	46.4	0.0	28
業種別	製造業	0.0	5.1	46.2	48.7	0.0	39
	情報サービス業	1.5	15.3	36.5	45.3	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	0.0	6.8	39.0	54.2	0.0	59
規模別	0人	0.0	16.7	25.0	58.3	0.0	12
	1～10人	0.0	17.5	28.2	53.4	1.0	103
	11～20人	2.0	9.8	45.1	43.1	0.0	51
	21～50人	0.0	16.2	30.9	52.9	0.0	68
	51人以上	0.0	3.7	37.0	55.6	3.7	54
労働者性別	労働者性が低い	0.0	15.3	31.6	52.0	1.0	98
	労働者性は中間	0.0	11.6	44.2	44.2	0.0	86
	労働者性が高い	1.0	10.4	29.2	57.3	2.1	96

イ. トラブルの内容

トラブルの内容についても、職種別・業種別、規模別、労働者性別に見ても、目立った傾向や特徴は見られない。強いて言えば、「仕事のできぐあい」や「仕事の納期」、「報酬の支払い」のトラブル多いくらいである。仕事のできぐあいや仕事の納期については、

業務委託契約従事者が契約を通じて仕事を任されていることに起因するものだと考えられる。また後述するが、報酬の支払いが問題となるのは、業務委託契約従事者の報酬が仕事の質や量を参考に設定されていること（第3-3-11表を参照）によるものだと考えられる（第3-4-4表を参照）。

第3-4-4表 トラブルの内容(複数回答)

(単位:%)

		仕事の発注量	仕事の頻度	仕事の納期	仕事のできぐあい	報酬の支払い	その他	無回答	N
全体		10.1	10.1	28.2	66.4	21.5	8.1	5.4	149
職種別	建築・土木・測量技術	0.0	13.3	33.3	53.3	40.0	0.0	13.3	15
	営業・販売	14.3	21.4	7.1	64.3	21.4	21.4	7.1	14
	情報処理技術	10.2	12.2	22.4	71.4	18.4	12.2	2.0	49
	デザイナー・カメラマン	16.7	5.6	50.0	61.1	22.2	0.0	5.6	18
	広告・出版・マスコミ専門職	0.0	6.7	33.3	60.0	20.0	13.3	6.7	15
業種別	製造業	15.0	15.0	50.0	60.0	20.0	5.0	5.0	20
	情報サービス業	6.8	8.2	20.5	68.5	23.3	9.6	4.1	73
	その他の対事業所サービス業	3.7	11.1	33.3	74.1	18.5	7.4	3.7	27
規模別	0人	20.0	20.0	20.0	60.0	40.0	20.0	0.0	5
	1～10人	8.5	6.4	38.3	70.2	25.5	8.5	4.3	47
	11～20人	3.4	6.9	31.0	79.3	13.8	3.4	3.4	29
	21～50人	18.8	12.5	21.9	62.5	25.0	9.4	6.3	32
	51人以上	9.1	18.2	13.6	68.2	9.1	13.6	0.0	22
性別 労働者	労働者性が低い	6.5	6.5	23.9	82.6	15.2	6.5	4.3	46
	労働者性は中間	10.4	10.4	31.3	70.8	22.9	8.3	6.3	48
	労働者性が高い	15.4	10.3	25.6	48.7	25.6	12.8	5.1	39

ウ. トラブルに対する対応

トラブルに対する企業の対応としては、「説明・説得を行った」と「言い分を良く聞いた上で個人の納得のいく方法をとった」が多い。これは職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく見られる傾向である。その次に多いのは、「仕事の発注を打ち切ることとした」が2～3割存在している（第3-4-5表を参照）。

第3-4-5表 トラブルの対応(複数回答)

(単位:%)

		説明、説得を行った	言い分をよく聞いた上で個人の納得のいく方法をとった	次の仕事で面倒をみることにした	仕事発注を打ち切ることとした	その他	無回答	N
全体		50.3	53.0	10.7	26.8	4.0	5.4	149
職種別	建築・土木・測量技術	40.0	60.0	13.3	6.7	0.0	0.0	15
	営業・販売	57.1	71.4	7.1	28.6	0.0	0.0	14
	情報処理技術	55.1	55.1	12.2	38.8	6.1	4.1	49
	デザイナー・カメラマン	44.4	50.0	5.6	16.7	5.6	5.6	18
	広告・出版・マスコミ専門職	46.7	46.7	6.7	20.0	6.7	6.7	15
業種別	製造業	65.0	40.0	0.0	20.0	5.0	5.0	20
	情報サービス業	49.3	53.4	11.0	32.9	5.5	4.1	73
	その他の対事業所サービス業	51.9	44.4	18.5	14.8	3.7	7.4	27
規模別	0人	60.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	5
	1～10人	34.0	61.7	14.9	36.2	6.4	2.1	47
	11～20人	44.8	48.3	6.9	17.2	3.4	10.3	29
	21～50人	65.6	50.0	6.3	25.0	0.0	3.1	32
	51人以上	72.7	54.5	9.1	27.3	4.5	4.5	22
性別 労働者	労働者性が低い	56.5	45.7	8.7	32.6	2.2	6.5	46
	労働者性は中間	43.8	64.6	14.6	27.1	2.1	2.1	48
	労働者性が高い	59.0	48.7	12.8	20.5	7.7	7.7	39

エ. 業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応

業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応であるが、「すべて会社に対応している」企業の割合は5割前後存在しており、これが最も高い数値を示している。またこの割合に「ケースによっては会社に対応している」企業の割合を足せば、企業が対応するケース（「すべて会社に対応している」と「ケースによっては会社に対応している」の合計）は60%を超えている。これは職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく見られる傾向である（第3-4-6表を参照）。

第3-4-6表 業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応

（単位：％）

		すべて会社 が対応して いる	ケースに よって会社 が対応して いる	すべて個 人が対応 している	該当する ケースは ない	無回答	N
全体		52.2	21.2	1.9	22.8	1.9	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	63.6	15.2	0.0	21.2	0.0	33
	営業・販売	45.7	42.9	2.9	2.9	5.7	35
	情報処理技術	59.1	17.2	1.1	19.4	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	55.0	10.0	0.0	35.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	50.0	32.1	0.0	17.9	0.0	28
業 種 別	製造業	51.3	10.3	0.0	38.5	0.0	39
	情報サービス業	59.9	19.0	1.5	17.5	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	47.5	22.0	1.7	28.8	0.0	59
規 模 別	0人	75.0	16.7	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	56.3	19.4	1.9	22.3	0.0	103
	11～20人	54.9	21.6	0.0	19.6	3.9	51
	21～50人	52.9	17.6	1.5	26.5	1.5	68
	51人以上	42.6	25.9	1.9	25.9	3.7	54
性 別	労働者性が低い	45.9	26.5	2.0	24.5	1.0	98
	労働者性は中間	61.6	18.6	1.2	17.4	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	24.0	2.1	18.8	4.2	96

③備品および経費の負担

ア. 業務に関わる経費の負担

業務に関わる経費は、自己負担か企業負担かのどちらかに分かれるが、企業が負担するケースが多いようである。企業が業務に関わる経費を負担する（「一部自己負担」と「すべて企業負担」の合計）割合は5～8割以上になる。これは基本的に、職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向である。

次に労働者性と業務に関わる経費の取扱いとの関係を見る。労働者性の程度が高くなればなるほど、「すべて自己負担」の割合が低下しており、「すべて企業負担」の割合は増加する（第3-4-7表を参照）。

第3-4-7表 業務に関わる経費の取扱い

(単位:%)

		すべて自己負担	一部自己負担	半額程度自己負担	すべて企業負担	無回答	N
全体		33.7	19.9	2.2	42.3	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	18.2	6.1	39.4	3.0	33
	営業・販売	31.4	14.3	11.4	42.9	0.0	35
	情報処理技術	37.6	24.7	0.0	36.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	22.5	2.5	47.5	7.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	21.4	0.0	60.7	0.0	28
業種別	製造業	38.5	17.9	0.0	41.0	2.6	39
	情報サービス業	27.0	23.4	0.7	46.0	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	39.0	20.3	3.4	35.6	1.7	59
規模別	0人	41.7	16.7	0.0	41.7	0.0	12
	1～10人	34.0	21.4	1.9	41.7	1.0	103
	11～20人	35.3	17.6	3.9	41.2	2.0	51
	21～50人	29.4	20.6	1.5	45.6	2.9	68
	51人以上	29.6	22.2	3.7	42.6	1.9	54
労働者性別	労働者性が低い	57.1	24.5	0.0	18.4	0.0	98
	労働者性は中間	26.7	26.7	3.5	43.0	0.0	86
	労働者性が高い	13.5	14.6	3.1	68.8	0.0	96

イ. 必要な備品等の負担状況

必要な備品等は会社が負担しているようである。必要な備品を負担する企業は（「会社がすべて負担している」と「会社が一部負担している（大半は会社負担）の合計」、職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく、50%を超えているようである。ただし業種別では「製造業」、労働者性別では「労働者性の低い」企業が備品などを負担する割合は50%を下回っている。

また労働者性の程度と必要な備品等の負担状況との関係に注目すると、労働者性の高まりとともに「会社がすべて負担している」の割合が増え、その一方で「個人が一部負担している（大半は個人負担）」と「個人がすべて負担している」の割合が低下している（第3-4-8表を参照）。

第3-4-8表 必要な備品等の負担状況

(単位:%)

		会社がすべて負担している	会社が一部負担している(大半は会社負担)	個人が一部負担している(大半は個人負担)	個人がすべて負担している	無回答	N
全体		33.3	28.2	18.9	18.9	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	36.4	15.2	39.4	9.1	0.0	33
	営業・販売	51.4	25.7	20.0	2.9	0.0	35
	情報処理技術	25.8	35.5	16.1	21.5	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	35.0	25.0	17.5	22.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	32.1	14.3	25.0	0.0	28
業種別	製造業	33.3	15.4	17.9	33.3	0.0	39
	情報サービス業	34.3	30.7	13.9	19.7	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	25.4	32.2	28.8	13.6	0.0	59
規模別	0人	25.0	25.0	8.3	41.7	0.0	12
	1～10人	34.0	25.2	19.4	21.4	0.0	103
	11～20人	31.4	25.5	21.6	19.6	2.0	51
	21～50人	35.3	32.4	16.2	14.7	1.5	68
	51人以上	33.3	37.0	14.8	14.8	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	11.2	30.6	25.5	32.7	0.0	98
	労働者性は中間	30.2	34.9	20.9	14.0	0.0	86
	労働者性が高い	58.3	24.0	11.5	6.3	0.0	96

ウ. 社名入り名刺の支給状況

社名入りの名刺の支給については、会社負担で支給するケースが多い。会社が名刺を支給するケース（「一律に会社負担で支給」と「必要に応じて会社負担で支給」の合計）は、「デザイナー・カメラマン」や「製造業」、「51人以上」の企業を除く、すべてで過半数以上になっている（第3-4-9表を参照）。

第3-4-9表 社名入り名刺の支給状況

(単位:%)

		一律に会社負担で支給	必要に応じて会社負担で支給	本人負担で支給	支給していない	無回答	N
全体		29.5	30.4	2.6	36.9	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	30.3	42.4	3.0	24.2	0.0	33
	営業・販売	57.1	25.7	8.6	5.7	2.9	35
	情報処理技術	26.9	38.7	3.2	31.2	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	27.5	0.0	52.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	42.9	0.0	39.3	0.0	28
業種別	製造業	15.4	20.5	2.6	61.5	0.0	39
	情報サービス業	28.5	31.4	1.5	38.0	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	28.8	40.7	1.7	28.8	0.0	59
規模別	0人	41.7	25.0	0.0	33.3	0.0	12
	1～10人	30.1	35.0	3.9	31.1	0.0	103
	11～20人	25.5	39.2	2.0	33.3	0.0	51
	21～50人	33.8	22.1	0.0	44.1	0.0	68
	51人以上	18.5	31.5	5.6	40.7	3.7	54
性別 労働者	労働者性が低い	22.4	30.6	4.1	42.9	0.0	98
	労働者性は中間	19.8	39.5	1.2	38.4	1.2	86
	労働者性が高い	49.0	21.9	2.1	26.0	1.0	96

(2) 報酬

① 報酬の決め方

業務委託契約従事者の報酬は会社との話し合いで決められている。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向で、その割合はおよそ6～9割にも及ぶ。その次に多いのは、会社がほとんど一方的に決めているケースで、その割合は1～4割前後である。この他に個人が申請して取り決めることもあるが、その割合は僅かである。

また報酬の決め方と労働者の程度との関連を見ると、労働者性の程度に応じて報酬の決め方に変化が見られる。労働者性が高まるにつれて、「会社がほとんど一方的に決めている」企業の割合が徐々に低下する一方で、「会社と個人がお互いに話し合いで取り決めている」企業の割合が増加する。ただし労働者性の高まりとともに、「個人の申請により取り決めている」企業の割合が減少していることも見逃すことはできない（第3-4-10表を参照）。

第3-4-10表 報酬の決め方

(単位:%)

		会社がほとんど一方的に決めている	会社と個人がお互いの話し合いで決めている	個人の申請により決めている	無回答	N
全体		23.4	72.4	3.5	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	15.2	81.8	3.0	0.0	33
	営業・販売	40.0	57.1	2.9	0.0	35
	情報処理技術	14.0	80.6	3.2	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	75.0	5.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	7.1	92.9	0.0	0.0	28
業種別	製造業	23.1	74.4	2.6	0.0	39
	情報サービス業	16.1	80.3	2.9	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	20.3	76.3	3.4	0.0	59
規模別	0人	25.0	66.7	8.3	0.0	12
	1～10人	17.5	78.6	2.9	1.0	103
	11～20人	19.6	80.4	0.0	0.0	51
	21～50人	26.5	69.1	2.9	1.5	68
	51人以上	33.3	61.1	5.6	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	27.6	66.3	5.1	1.0	98
	労働者性は中間	22.1	73.3	4.7	0.0	86
	労働者性が高い	20.8	77.1	2.1	0.0	96

② 報酬の決定方法

業務委託契約従事者の報酬は職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、「やった量に応じて決めている」もしくは「先の二つの組み合わせで決めている」で決めているようである。この二つで全体のおよそ8割を占めている。

「やった量に応じて決めている」の割合が最も高いのは、職種別では「建築・土木・測量技術」、「営業・販売」、業種別では「製造業」、規模別では「0人」、労働者性別では「労働者性が高い」企業である。

これに対し「先の二つの組み合わせで決めている」割合が最も高いのは、職種別では、「情報処理技術」、「デザイナー・カメラマン」、「広告・出版・マスコミ専門職」、業種別では「情報サービス」と「その他の対事業所サービス」、規模別では「1～10人」、「11～20人」、「21～50人」、「51人以上」である。全体としては、「やった量に応じて決めている」企業が多いようである（第3-4-11表を参照）。

第3-4-11表 報酬の決定方法

(単位:%)

		仕事の質や できばえで 決めている	やった量に 応じて決め ている	先の二つの 組み合わせ で決めてい る	無回答	N
全体		15.1	40.4	42.6	1.9	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	18.2	51.5	30.3	0.0	33
	営業・販売	14.3	65.7	20.0	0.0	35
	情報処理技術	11.8	30.1	54.8	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	35.0	40.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	25.0	57.1	0.0	28
業 種 別	製造業	17.9	48.7	33.3	0.0	39
	情報サービス業	16.1	30.7	49.6	3.6	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	39.0	42.4	1.7	59
規 模 別	0人	41.7	41.7	16.7	0.0	12
	1～10人	15.5	37.9	45.6	1.0	103
	11～20人	15.7	37.3	45.1	2.0	51
	21～50人	16.2	36.8	41.2	5.9	68
	51人以上	9.3	46.3	44.4	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	14.3	37.8	45.9	2.0	98
	労働者性は中間	12.8	39.5	47.7	0.0	86
	労働者性が高い	16.7	44.8	37.5	1.0	96

③報酬額の決定方法

業務委託契約従事者の報酬額を決定する方法としては、「同業他社の同業務の報酬」で決めている割合が最も高くなっている。最も低い「営業・販売」除けば、その割合は職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく50%を超えている。さらに内容がはっきりしない「その他」を除けば、その次に多いのは「自社の同業務を担当している正社員の給料」で、その割合は一部を除けば、2割前後になっている。つまり業務委託契約従事者の報酬額は、「同業他社の同業務の報酬」か「自社の同業務を担当している正社員の給料」のどちらかで決定されていると言える（第3-4-12表を参照）。

第3-4-12表 報酬額の決定方法(複数回答)

(単位:%)

		同業他社 の同業務 の報酬	自社の同 業務を担当 している正 社員の給 料	自社の同 業務を担当 している非 正社員の 給料	自社の正 社員の初 任給	パートタイ マーの時 給	地域の最 低賃金	その他	無回答	N
全体		57.4	22.4	7.4	0.6	9.9	2.9	24.0	1.3	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	66.7	42.4	9.1	0.0	12.1	0.0	3.0	0.0	33
	営業・販売	42.9	20.0	5.7	0.0	8.6	8.6	28.6	2.9	35
	情報処理技術	59.1	23.7	7.5	0.0	5.4	0.0	23.7	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	55.0	25.0	7.5	0.0	10.0	0.0	35.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	57.1	25.0	10.7	0.0	14.3	0.0	21.4	3.6	28
業 種 別	製造業	59.0	7.7	7.7	0.0	12.8	0.0	25.6	0.0	39
	情報サービス業	57.7	23.4	7.3	0.0	9.5	3.6	25.5	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	45.8	27.1	10.2	1.7	11.9	0.0	27.1	1.7	59
規 模 別	0人	50.0	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	50.0	0.0	12
	1～10人	61.2	22.3	3.9	1.0	10.7	1.9	26.2	1.0	103
	11～20人	52.9	29.4	9.8	0.0	5.9	0.0	21.6	0.0	51
	21～50人	57.4	19.1	11.8	1.5	4.4	2.9	26.5	1.5	68
	51人以上	57.4	24.1	11.1	0.0	20.4	3.7	13.0	3.7	54
性 別 者	労働者性が低い	59.2	21.4	5.1	1.0	5.1	4.1	25.5	1.0	98
	労働者性は中間	65.1	20.9	12.8	0.0	7.0	1.2	22.1	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	28.1	7.3	1.0	18.8	4.2	19.8	1.0	96

④報酬への成果の反映度合い

報酬への成果を報酬に反映している企業は多い。「大いに反映している」と「ある程度反映している」企業の割合は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、8割を超えている。これは業務委託契約従事者の仕事の内容や範囲が契約によって取り決められているからだと考えられる。

また労働者性の程度と報酬額への成果の反映度合いとの関係を見ると、労働者性の高まりとともに、「大いに反映されている」企業の割合が低下し、逆に「反映されていない」企業の割合が高くなっている。つまり業務委託契約従事者を労働者扱いする企業ほど、仕事の成果を報酬へ反映していないのである（第3-4-13表を参照）。

第3-4-13表 報酬への成果の反映度合い

(単位:%)

		大いに反映 されている	ある程度反 映されている	あまり反映さ れていない	反映され ていない	無回答	N
全体		41.7	49.4	5.4	2.6	1.0	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	45.5	48.5	3.0	3.0	0.0	33
	営業・販売	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	35
	情報処理技術	39.8	50.5	5.4	3.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	37.5	50.0	7.5	0.0	5.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	78.6	0.0	3.6	0.0	28
業 種 別	製造業	23.1	64.1	7.7	2.6	2.6	39
	情報サービス業	40.1	50.4	5.1	2.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	42.4	50.8	5.1	1.7	0.0	59
規 模 別	0人	58.3	33.3	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	42.7	49.5	6.8	1.0	0.0	103
	11～20人	37.3	51.0	7.8	2.0	2.0	51
	21～50人	50.0	38.2	4.4	4.4	2.9	68
	51人以上	35.2	61.1	1.9	1.9	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	51.0	41.8	5.1	2.0	0.0	98
	労働者性は中間	34.9	60.5	2.3	2.3	0.0	86
	労働者性が高い	36.5	50.0	8.3	4.2	1.0	96

⑤未経験者と最も実績のある人との報酬格差

未経験者と最も実績のある人との報酬格差は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、多くの企業でつけられているようである。報酬格差が「100%以下」と答えた企業の割合は、多くて3割程度であるが、「201～400」もしくは「401以上」の報酬格差をつけていると回答した企業は、企業規模が「0人」を除けば、3～7割にも及ぶ。業務委託契約従事者の仕事の内容や範囲が契約で取り決められており、彼らの報酬は仕事の量もしくは仕事の量と質の組み合わせで決定されていることから、仕事の成果を評価し、それを報酬に反映しやすいのかもしれない（第3-4-14表を参照）。

第3-4-14表 未経験者と最も実績のある人との報酬格差

(単位:%)

		100%以下	101～150%	151～200%	201～400%	401%以上	N
全体		8.3	21.2	18.9	15.1	19.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	7.1	25.0	25.0	25.0	17.9	28
	営業・販売	17.2	34.5	17.2	0.0	31.0	29
	情報処理技術	8.2	15.1	24.7	31.5	20.5	73
	デザイナー・カメラマン	6.7	23.3	23.3	26.7	20.0	30
	広告・出版・マスコミ専門職	4.5	18.2	50.0	18.2	9.1	22
業種別	製造業	12.1	27.3	33.3	15.2	12.1	33
	情報サービス業	7.3	24.5	24.5	24.5	19.1	110
	その他の対事業所サービス業	13.3	22.2	17.8	28.9	17.8	45
規模別	0人	12.5	3.5	5.4	2.1	6.8	12
	1～10人	37.5	28.1	41.1	33.3	38.6	81
	11～20人	20.8	15.8	12.5	16.7	18.2	37
	21～50人	20.8	26.3	19.6	31.3	22.7	56
	51人以上	8.3	26.3	21.4	16.7	13.6	43
労働者性別	労働者性が低い	11.0	22.0	28.0	22.0	17.1	82
	労働者性は中間	9.6	30.1	19.2	16.4	24.7	73
	労働者性が高い	9.1	29.9	20.8	23.4	16.9	77

⑥報酬の税制上の取り扱い

業務委託契約従事者の報酬は、税制上、会社員（被雇用者）扱いをされていない。その割合は8割以上になっており、職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向である。ただし業務委託契約従事者は独立自営的な存在であることを勘案すれば、被雇用者扱いをされている業務委託契約従事者が全体の1～2割前後存在することも注目に値する。

次に労働者性別の程度と報酬の税制上の取り扱いとの関係に着目すると、「労働者性が低い」企業と「労働者性が中間」である企業は会社員扱いをしていないが、「労働者性が高い」企業は2割に増える。その一方で労働者性が低い企業と「労働者性が中間」である企業は会社員扱いをしない割合はそれぞれ95%を超えているが、「労働者性が高い」企業ではおよそ80%である。つまり労働者性の高まりとともに会社員扱いの割合が向上するのに対し、逆に会社員扱いをしない企業の割合は減少するのである（第3-4-15表を参照）。

第3-4-15表 税制上の取り扱い

(単位：%)

		会社員(被 雇用者)扱 い	会社員(被 雇用者)扱 いではない	無回答	N
全体		10.3	88.5	1.3	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	9.1	90.9	0.0	33
	営業・販売	17.1	80.0	2.9	35
	情報処理技術	4.3	94.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	12.5	87.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	10.7	89.3	0.0	28
業 種 別	製造業	2.6	97.4	0.0	39
	情報サービス業	9.5	89.1	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	10.2	88.1	1.7	59
規 模 別	0人	0.0	100.0	0.0	12
	1～10人	16.5	81.6	1.9	103
	11～20人	5.9	92.2	2.0	51
	21～50人	5.9	92.6	1.5	68
	51人以上	3.7	96.3	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	5.1	94.9	0.0	98
	労働者性は中間	4.7	95.3	0.0	86
	労働者性が高い	20.8	79.2	0.0	96

(3) 労働時間管理

① 定時出社の必要性

業務委託契約従事者の定時出社の必要性を感じている企業は多くない。定時出社の必要は無いと答えた企業の割合は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関わらず、6割以上存在する。その割合が比較的低い「労働者性が高い」企業でも60.4%、「建築・土木・測量技術」と「営業・販売」は66.7%を占めている。これは業務契約の段階である程度仕事の内容や勤務場所などをあらかじめ取り決めているからだと考えられる（第3-3-2表～第3-3-7表を参照）。

また労働者性の程度と定時出社の関係に注目すれば、労働者性が高まると、「(定時出社の必要性が) ある」と回答した企業の割合は増加し、逆に「(定時出社の必要性は) ない」と答えた企業の割合は減少している（第3-4-16表を参照）。

第3-4-16表 定時出社の必要性

(単位:%)

		ある	ない	無回答	N
全体		22.1	76.9	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	66.7	0.0	33
	営業・販売	34.3	65.7	0.0	35
	情報処理技術	25.8	73.1	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	10.0	90.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	92.9	3.6	28
業種別	製造業	15.4	84.6	0.0	39
	情報サービス業	21.9	76.6	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	83.1	0.0	59
規模別	0人	16.7	83.3	0.0	12
	1～10人	16.5	81.6	1.9	103
	11～20人	23.5	76.5	0.0	51
	21～50人	20.6	77.9	1.5	68
	51人以上	27.8	72.2	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	14.3	85.7	0.0	98
	労働者性は中間	17.4	82.6	0.0	86
	労働者性が高い	39.6	60.4	0.0	96

②打ち合わせの頻度

業務委託契約従事者は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、あまり出社しないようである。最も割合が高いのは、「ほとんど出社しない」と回答した企業で、およそ3～5割を占めている。この次に割合が高いのは、「ほとんど毎日」で、その割合は2～5割である。つまり企業ごとに業務委託契約従事者の打ち合わせの頻度は異なる。

また労働者性の程度と打ち合わせの頻度の関係を見ると、労働者性が高まりとともに、「ほとんど毎日」の割合が増加するのに対し、「1日程度」と「半日程度」、「ほとんど出社しない」の割合が減少している。特に「ほとんど出社しない」の割合は、労働者性の高まりとともに大きく減少している（第3-3-17表を参照）。

第3-4-17表 打ち合わせの頻度

(単位:%)

		ほとんど毎日	4～5日程度	2～3日程度	1日程度	半日程度	ほとんど出社しない	無回答	N
全体		23.1	4.5	9.9	13.1	7.1	39.4	2.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	3.0	9.1	18.2	6.1	30.3	0.0	33
	営業・販売	37.1	5.7	17.1	2.9	2.9	34.3	0.0	35
	情報処理技術	17.2	6.5	5.4	14.0	9.7	45.2	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	2.5	10.0	7.5	15.0	40.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	3.6	10.7	28.6	10.7	28.6	3.6	28
業種別	製造業	20.5	7.7	15.4	5.1	10.3	41.0	0.0	39
	情報サービス業	21.2	5.1	8.0	13.9	6.6	40.9	4.4	137
	その他の対事業所サービス業	20.3	3.4	6.8	23.7	6.8	37.3	1.7	59
規模別	0人	16.7	8.3	0.0	8.3	16.7	50.0	0.0	12
	1～10人	16.5	1.9	8.7	16.5	6.8	44.7	4.9	103
	11～20人	21.6	3.9	9.8	11.8	7.8	43.1	2.0	51
	21～50人	19.1	7.4	11.8	16.2	4.4	39.7	1.5	68
	51人以上	33.3	5.6	16.7	5.6	9.3	25.9	3.7	54
性別 労働者	労働者性が低い	8.2	5.1	3.1	13.3	8.2	62.2	0.0	98
	労働者性は中間	18.6	3.5	16.3	17.4	8.1	36.0	0.0	86
	労働者性が高い	49.0	6.3	14.6	10.4	7.3	12.5	0.0	96

(4) 福利厚生

①会社の福利厚生制度の利用状況

業務委託契約従事者が会社の福利厚生制度を利用できているかどうかであるが、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、「全く利用できない」企業の割合が最も高くなっている。その割合は3～7割に及ぶが、大体5割を超えている。またその次に割合が高いのは、「一部利用できる」企業であるが、これは利用制限が課されていることを意味するから、基本的に業務委託契約従事者は会社の福利厚生制度の利用に制限が設けられていることになる。

また労働者性の程度と会社の福利厚生制度の利用状況の関係を見ると、以下の傾向が見られる。労働者性が高まれば、「すべて利用できる」企業の割合が上昇するのに対し、その一方で「まったく利用できない」企業の割合は大きく減少している（第3-4-18表を参照）。

第3-4-18表 会社の福利厚生制度の利用可能状況

(単位：%)

		すべて利用できる	一部利用できる	全く利用できない	無回答	N
全体		11.5	33.0	52.9	2.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	24.2	42.4	33.3	0.0	33
	営業・販売	20.0	25.7	54.3	0.0	35
	情報処理技術	8.6	30.1	58.1	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	7.5	42.5	50.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	28.6	60.7	7.1	28
業種別	製造業	12.8	30.8	53.8	2.6	39
	情報サービス業	10.2	31.4	56.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	10.2	33.9	52.5	3.4	59
規模別	0人	8.3	25.0	66.7	0.0	12
	1～10人	12.6	30.1	51.5	5.8	103
	11～20人	9.8	31.4	58.8	0.0	51
	21～50人	16.2	30.9	50.0	2.9	68
	51人以上	5.6	42.6	51.9	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	5.1	22.4	70.4	2.0	98
	労働者性は中間	4.7	46.5	48.8	0.0	86
	労働者性が高い	24.0	36.5	38.5	1.0	96

②業務中のけがや事故への対応

業務中のけがや事故への対応では、「ケースによっては会社が対応する」か「すべて個人が対応する」かのどちらかに分かれるが、全体としては「すべて個人が対応している」企業の方が多い。それは「建築・土木・測量技術」と「広告・出版・マスコミ専門職」を除くすべての職種、すべての業種、「51人以上」を除くすべての企業規模、「労働者性が低い」企業で見られる傾向である。それ以外は基本的に「ケースによっては会社が対応している」企業といえる。

また労働者性の程度と業務中のけがや事故への対応に注目すれば、労働者性が高まれば、「すべて会社が対応している」企業の割合は高まるのに対し、その一方で「すべて個

人が対応している」企業の割合は低下している（第3-4-19表を参照）。

第3-4-19表 業務中のけがや事故への対応

（単位：％）

		すべて会社 が対応して いる	ケースに よって会社 が対応して いる	すべて個人 が対応して いる	無回答	N
全体		11.2	37.8	44.2	6.7	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	12.1	42.4	30.3	15.2	33
	営業・販売	14.3	28.6	54.3	2.9	35
	情報処理技術	10.8	36.6	46.2	6.5	93
	デザイナー・カメラマン	10.0	35.0	52.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	42.9	42.9	28.0	28
業 種 別	製造業	5.1	41.0	46.2	7.7	39
	情報サービス業	12.4	35.8	46.7	5.1	137
	その他の対事業所サービス業	11.9	39.0	44.1	5.1	59
規 模 別	0人	16.7	16.7	58.3	8.3	12
	1～10人	11.7	33.0	49.5	5.8	103
	11～20人	5.9	39.2	47.1	7.8	51
	21～50人	14.7	36.8	44.1	4.4	68
	51人以上	9.3	53.7	25.9	11.1	54
性 別 者	労働者性が低い	7.1	32.7	55.1	5.1	98
	労働者性は中間	9.3	44.2	41.9	4.7	86
	労働者性が高い	18.8	40.6	34.4	6.3	96

③教育訓練機会の提供

企業は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、業務委託契約従事者に対して、積極的に教育訓練機会を提供していないようである。最も割合が高いのは、「特にない」と「業務委託を結ぶ際の商品やサービスなどの説明」のどちらかである。企業が業務委託契約従事者を活用する理由として、「特定の業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」が上位1・2位を占めている（第3-2-3表を参照）ことから、企業は教育訓練の必要性を感じていないのかもしれない。ただし上記の教育訓練機会の以外では、「社員との勉強会への参加の機会」と「社内外の講習会への参加の機会」が多くなっており、その割合はおよそ2割程度である。この数値は無視できない（第3-4-20表を参照）。

第3-4-20表 教育訓練機会の提供(複数回答)

(単位:%)

		業務委託を結ぶ際の商品やサービス等の説明	社内外の講習会等への参加の機会	社員との勉強会への参加の機会	公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助	自己啓発への援助	その他	特になし	無回答	N
全体		37.2	20.8	24.7	3.2	10.3	4.5	40.1	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	39.4	12.1	30.3	12.1	9.1	0.0	39.4	0.0	33
	営業・販売	57.1	25.7	37.1	0.0	14.3	0.0	31.4	0.0	35
	情報処理技術	33.3	24.7	28.0	2.2	9.7	7.5	36.6	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	17.5	22.5	0.0	15.0	5.0	55.0	5.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	21.4	21.4	0.0	3.6	7.1	42.9	3.6	28
業種別	製造業	28.2	15.4	23.1	2.6	12.8	2.6	41.0	5.1	39
	情報サービス業	39.4	21.9	24.8	1.5	8.8	5.8	37.2	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	35.6	18.6	23.7	1.7	8.5	5.1	49.2	0.0	59
規模別	0人	41.7	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	50.0	0.0	12
	1~10人	35.9	22.3	18.4	3.9	13.6	5.8	39.8	0.0	103
	11~20人	25.5	15.7	19.6	0.0	7.8	0.0	51.0	3.9	51
	21~50人	44.1	23.5	29.4	2.9	7.4	5.9	32.4	4.4	68
	51人以上	48.1	24.1	38.9	3.7	7.4	1.9	33.3	1.9	54
性別別	労働者性が低い	38.8	19.4	13.3	2.0	5.1	6.1	48.0	1.0	98
	労働者性は中間	34.9	23.3	33.7	1.2	10.5	2.3	32.6	0.0	86
	労働者性が高い	39.6	21.9	32.3	6.3	13.5	5.2	37.5	1.0	96

④交通費の支給

交通費の支給は、職種別を除けば、「(交通費を)支給しない」企業の割合が最も高い。そのため企業は基本的に交通費を業務委託契約従事者に支給していないのであるが、これは定時出社の必要性が無く(第3-3-16表を参照)、1週間にほとんど出勤しない(第3-4-17表を参照)業務委託契約従事者に対して、企業は交通費を支払う必要がないと判断していると考えられる。

次に労働者性の程度と交通費の支給との関係を見る。労働者性の高まりとともに、「全額支給している」企業の割合が低下する一方で、「支給していない」企業の割合は大きく低下している。これは雇用者扱いをすれば、会社に出社する必要性が増えるからで、そのために企業は業務委託契約従事者に交通費を支払っているのだと考えられる(第3-4-21表を参照)。

第3-4-21表 交通費の支給状況

(単位:%)

		全額支給している	一部支給している	半額程度支給している	支給していない	無回答	N
全体		26.6	16.0	1.0	55.8	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	13.3	8.0	66.7	9.2	0.0	33
	営業・販売	14.5	12.0	0.0	9.8	0.0	35
	情報処理技術	21.7	46.0	33.3	28.7	50.0	93
	デザイナー・カメラマン	12.0	12.0	0.0	13.8	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	7.1	0.0	64.3	0.0	28
業種別	製造業	17.9	10.3	0.0	71.8	0.0	39
	情報サービス業	25.5	20.4	1.5	51.1	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	27.1	11.9	1.7	59.3	0.0	59
規模別	0人	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0	12
	1~10人	32.0	15.5	1.0	51.5	0.0	103
	11~20人	21.6	15.7	0.0	60.8	2.0	51
	21~50人	22.1	13.2	1.5	61.8	1.5	68
	51人以上	33.3	24.1	1.9	40.7	0.0	54
性別別	労働者性が低い	8.2	17.3	0.0	74.5	0.0	98
	労働者性は中間	31.4	18.6	0.0	50.0	0.0	86
	労働者性が高い	43.8	15.6	2.1	38.5	0.0	96

5. おわりに

これまで今回の調査対象である業務委託契約従事者の活用実態に関して分析を行ってきた。分析結果から得られる、活用理由、働き方の特徴、業務委託契約の内容、「労働者性の程度」という点から主要な事実発見を要約し、併せて政策的な含意についても整理することにした。冒頭の「はじめに」で記した調査のねらいに照らしてみると、以下の点が指摘できるだろう。

第1は、企業が業務委託契約者を活用する理由の解明である。調査結果をみると、業務委託契約従事者は専門性を有する即戦力としては期待されているが、その一方で人件費節約の観点からも活用されている。本章の第 3-2-3 表によれば、「専門的業務に対応するため」(63.6%)と「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めているし、契約を結ぶ際に「専門的知識」や「専門的な技能・技術」を重視する企業が多い。特にその割合は他のパートや派遣社員を上回っている(第 3-2-4 表)。このように企業は業務委託契約従事者の専門性を期待していることは明らかであるが、その背景には、「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(第 3-2-3 表を参照)が3割前後存在しており、人件費節約の観点からの活用も見逃せない。

もっとも、活用の実態については以下の点で差異がみられることに注意しておく必要がある。すなわち、業務委託契約従事者は小規模の企業で活用されているが、その人数は職種別・業種別に見ると、かなりばらつきが見られる。現在業務委託契約従事者を活用している企業の平均従業員数(業務委託契約従事者を除く)はおよそ45人で、業務委託契約従事者の平均人数は30.4人である。しかし職種別・業種別に見ていくと、職種別では「建築・土木測量技術」や「情報処理技術」、「営業・販売」、業種別では「情報サービス業」で平均を超える業務委託従事者が働いているが、それ以外の職種・業種で働く業務委託契約従事者は、平均で10人前後である。(第 3-21 表を参照)。

第2は、業務委託契約者の募集方法や活用の際に重視している点の解明である。このうち募集方法として最も多かったのが、「自社の社員の紹介」(41.7%)であり、「知人・親戚の紹介」(34.0%)、「求人雑誌、新聞等の紙媒体」(30.8%)などがこれに続いている。なお、今回の調査では、公共職業安定所の利用意向を尋ねているが、その結果をみると、「大いに利用したい」(23.1%)「ある程度利用したい」(31.7%)となっており、あわせると5割強に及んでいる点が注目される。もとより非雇用労働者である業務委託契約者を活用している使用者のうちの半数強が、公共職業安定所を利用したいと考えているという調査結果は、今後これら業務委託契約従事者を雇用政策の対象に含めていくべきかどうかを検討する判断材料を提供しているという意味で、有意義な政策的含意をもっていると思われる。

一方、使用者が業務委託契約者と契約するに際して何を重視しているかをみると、「専門的な技能・知識」「熱意・興味・関心」が重視されている反面、「学歴」「年齢」などの属性はそ

れほど重視されていない。

第3は、正社員や非正規従業員と比べた場合の、業務委託契約者の活用上の得失の解明である。業務委託契約者と「同じ仕事をしている」正社員や非正規従業員が「いる」企業に対して、業務委託契約者が正社員や非正規従業員を「上回る」（か「下回る）点を尋ねた結果をみると、正社員と比べた場合、「技術・技能のレベル」「仕事への意欲」「品質への意識」「コスト意識」「納期への意識」「定着性」「人件費コスト」「募集・採用の手間」「時間管理の手間」「教育訓練の必要性」など「必要に応じた活用のしやすさ」以外のほぼすべての項目で正社員の方が業務委託契約者より上回る結果であった。正社員と比べた場合、業務委託契約者が「上回る」点はただ一つ、「必要に応じた活用のしやすさ」のみである。一方、非正規従業員と比べた場合の評価はこれとは全く異なる。業務委託契約者の方が前述したすべての項目について非正規従業員を「上回る」とみられている点が注目される。業務委託契約者はさすがに正社員と比べると「上回る」点はないが、非正規従業員と比べると「上回る」ことばかりである。端的に約めていけば調査結果はこのようになる。

第4は、業務委託契約者の活用実態が「労働者性」という視点からみた場合、どの程度のものかの識別である。まず業務委託契約従事者の業務内容や契約条件をみると、業務内容や条件は、企業との契約で決められているが、仕事面での裁量は大きい点が注目される。本章の分析によれば、業務内容や契約条件（報酬・指揮命令・勤務日数や時間、勤務する場所）について、企業との契約で決められている企業（「細かい点まで決められている」と「ある程度まで決められている」の合計）は7割弱から9割以上存在する（第3-3-2表～第3-3-7表を参照）。その一方で、仕事の進め方を個人の裁量に任せている企業（第3-4-1表の「ほとんど個人で決められる」と「基本的に個人で決められる」の合計）は全体の72.1%を占めている。労働時間管理においては、定時出社の必要性もなく（第3-4-16表を参照）、出社日数も特に決められておらず（第3-4-17表を参照）、業務委託契約従事者の仕事の進め方に関する裁量度は大きいといえる。

さらに、業務委託契約従事者の報酬の決め方についてみると、業務委託契約従事者の報酬は、企業と個人の話し合いで決められているが、仕事の成果は報酬に反映されている点が注目される。第3-4-10表では、業務委託契約従事者の報酬の決め方を聞いているが、72.4%の企業が会社と個人がお互いの話し合いで決めっていると答えている。また彼らの報酬は「仕事の出来ばえ」や「仕事の出来ばえと仕事の量」を基準に決められており（第3-4-11表を参照）、その成果は報酬に反映されている（第3-4-13表および第3-4-14表を参照）。これは彼らの働き方や報酬が、業務契約を通じて、あらかじめ決められているからだと言える。

第5は、業務委託契約従事者の「労働者性」の分析を踏まえつつ、政策的に検討する必要のある課題の抽出である。これについては、以下の諸点が指摘できるであろう。

一つ目は、業務委託契約従事者の中には、労働者性の高いもの（雇用者扱いされる）と低いもの（雇用者扱いされる度合いが低い）が存在するが、その程度に関係なく、業務中のけ

がや事故の対応について、十分な対応がされていないという点である。本分析によれば、業務中のけがや事故の対応について「すべて個人が対応している」企業は、労働者性の高い企業の34.4%、同低い企業の55.1%を占めており、労働者性の高い企業でも1/3の企業の業務委託従事者は個人負担になっている（第3-4-19表を参照）。

二つめは、業務委託契約者の福利厚生制度の利用拡大にむけた検討の必要性である。企業の福利厚生制度の利用状況を見ると、すべて利用できるのは労働者性の高い企業で24.0%、同低い企業では5.1%である（第3-4-18表を参照）。このように、労働者性の程度に関係なく、業務中のけがや事故などの対応が十分になされていない現状にある。

三つ目は、業務委託契約者への教育訓練機会の拡大である。すでにみたように、このことは即戦力であることが業務委託契約従事者活用の利点であることの裏返しであるといえるものの、業務委託契約者の中には一定の教育訓練機会を必要とする者も存在している。

四つ目は、業務委託契約の内容明確化にむけた方法の改善である。調査結果をみると、「書面（契約書方式）」（53.2%）、「書面（伝票方式）」（7.7%）が約6割と多いものの、「口頭」（19.6%）「書面（メモ程度）」（8.7%）など契約内容が明確化されているとは言い難いことを示唆するケースが少なくないことから、契約書方式や伝票方式など書面で明示する方式を拡大する必要がある。

五つ目は、業務委託契約者の税制上の扱いである。調査結果によると非雇用者でありながら、税制上被雇用者扱いを受けている業務委託契約者が約1割程度存在しており、しかも「労働者性が高い」と判断される層になるとこの割合は約2割に及ぶことから、今後何らかの対応が必要と思われる。

第4章 NPOの就業環境とその担い手

1. はじめに

1998年に特定非営利活動促進法（以後NPO法という）が成立し、5年後の2003年12月に全国で認証された特定非営利活動法人（以後NPO法人という）は1万4千団体を越えた¹。NPO法人の増加と共にNPOに対する期待感も高まっている。

NPO（Non-Profit Organization：非営利組織の略）が期待される大きな理由は、地域や社会といった「コミュニティ」を活性化させる可能性を秘めているからである。国や自治体は、これまで担ってきた地域や社会のサービスの一部をNPOに託し、より効率的に地域のニーズを吸い上げた質の高いサービスを提供したいと願っている。また地域の住人も自分達の声が届き、自分達の手で必要とするサービスを作り上げる必要性を感じている。NPOの中には地域社会に貢献することに留まらず、国がなし得ない市民レベルの国際協力や援助を行う団体もある。これら国内外でのNPOの活動は社会貢献という命題の遂行だけでなく、活動者自身の生きがいや成長の場を提供している。

長引く不況で失業率が高止まる中、NPOが雇用創出の場として期待されている²。高齢化社会や環境問題に後押しされNPOに対する期待はさらに高まっていることは確かである。しかし、すべてのNPOが雇用の場として期待されうるのだろうか。

本稿では、「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」結果を分析することによって、雇用の受け皿としてのNPOの就業環境やその担い手について考えてみたい。

まず、実態としてどのような活動内容の団体で、どういった活動形態の職員やボランティアがどの程度の規模で働いているのかをみていく。有給職員が存在する団体については、その賃金、労働時間などの様相を把握する。また、民間企業との比較の中でNPOの水準はどこにあるのかを考える。

次に、NPOでの就労における諸問題について考える。すなわち、雇用とボランティアの間に位置する「有償ボランティア」と呼ばれる人々の働き方の問題や、最低賃金の適用の問題、人材の確保といったことである。いずれも企業に比べ、NPOに顕著な問題である。

最後に、NPOが「雇用の受け皿」になるために、国や自治体はどのような支援をしていかなければならないかということを考えてみたい。本調査の調査票の自由解答欄には実に多くの書き込みがあった。その中には雇用創出に関する国や自治体に対する意見が多くみられた。NPOの発展を通じて地域や社会を活性化させるにはそのような声に耳を傾けつつ政策を考える必要がある。

¹ 内閣府ホームページ（<http://www.npo-homepage.go.jp>）による。

² 厚生労働省「雇用創出企画会議第二次報告書～コミュニティ・ビジネスの多様な展開を通じた地域社会の再生に向けて～」（平成16年6月18日発表）より。

(1) 調査の概要

本稿では下記の調査によるデータを使用している。調査票については本報告書末尾の資料編「資料7」、基礎クロス集計については「資料8」を参照いただきたい。

【調査名】

「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」

【調査期間】

2004年1月13日～23日

【調査方法】

郵送による送付、回収

【調査対象】

各都道府県及び内閣府のホームページから把握した NPO 法人、14003 件（2003 年 12 月末日時点全数）。

回収数（回収率）：3501 件（26.0%）、有効回答数：3495 件

(2) NPO の定義

本論に入る前に、NPO とはどのような団体として定義されていて、本調査で対象とした NPO 法人が NPO の範囲の中でどこに位置するのかを述べておきたい。

現在もっともよく引用される NPO の定義は、1990 年に行われたジョンズ・ホプキンス大学 NPO 国際比較プロジェクト（JHCNP）の定義である。その定義は、①正式に組織されたものであること、②政府とは別組織であること、③営利を追求しないこと、④自己統治組織であること、⑤ある程度自発的な意思によるものであることの 5 つに、宗教組織、政治組織でないという条件をつけている³。

JHCNP の定義に基づき、具体的に JHCNP が調査対象を選定した結果が第 4-1-1 表の右端の列の○×になる。広義の NPO には医療法人である病院や学校法人も含まれ、狭義はいわゆる市民活動と呼ばれる NPO 法人や任意団体に限られる。当然、広義の NPO は、一般的に想像する NPO の姿からはかけ離れて大きく、組織立っているし、かなり昔から存在する形態である。一方、狭義の NPO は、いわゆる今日注目されてきている形態であり、その組織は未熟で規模も小さい。

³定義や調査についての詳細は、Salamon and Anheir [1994] を参照。

第 4-1-1 表 JHCNP と本調査における NPO の範囲

類型		JHCNP *	本調査	
最 広 義	▲	政党・政治団体	×	×
		認可地縁団体	×	×
		地縁団体	×	×
		労働組合	○	×
		商工会・商工会議所	○	×
		公益信託	○	×
		一部公共法人等	○	×
		宗教法人	×	×
		更生保護法人	○	×
		医療法人	○	×
広 義	***	学校法人	○	×
		公益法人	○	×
		社会福祉法人	○	×
		特定非営利活動法人 (NPO 法人)	(-)**	○
		市民活動団体 (任意団体)	○	×
狭 義				

*) JHCNP の調査については Salamon and Anheier [1994] を参照。

***) NPO 法が施行されていない時期に調査されたために対象になっていない。

****) 広義の NPO をどの範囲に定めるかは各調査によって異なる。例えば、経済企画庁 [1997] が行った調査では、JHCNP とは異なり宗教法人が調査対象に含まれている。逆に公益信託は含まれていない。

今回の調査では、狭義の中でも NPO 法人に絞って行った。その理由は、1998 年の NPO 法の制定から 5 年経過し、その数も団体規模も増加拡大し分析が行える目処がついたことがある⁴。

(3) 活動形態とその特徴

分析に入る前に、NPO で属する人々の活動形態にかかる用語の説明をしておきたい。NPO は企業とは異なり多様な活動形態で担われている。第 4-1-2 表は、NPO で活動に参加する人々の類型である。本調査はこの分類によって労働構成をきいている。

NPO には大きく分けて労働の対価として賃金を受け取る者と受け取らない者に分けられる。有給役員は労働の対価として賃金を受け取り、指揮命令を受けて働くことから NPO との間に労働契約関係が生じ、よって雇用関係が生じる⁵。よって、企業で働く者と同じように労働基準法が適用される。一方、ボランティアと NPO との間に労働契約関係は生じないことから労働基準法は適用されない。

無償ボランティアは、普段は会社員や主婦や学生で、多くは依頼を受けて短時間、短日数で活動する者である。典型的には災害援助の現場や公園や砂浜の清掃や緑化運動など多くの

⁴ NPO の労働に関する調査票調査は少ない。調査報告書としてまとめられている主なものには、第一総合研究所 [1998]、山内編 [2002]、大和まほろば NPO センター [2003]、東京都産業労働局、東京都中央労政事務所 [2003] などがある。NPO 法人に限定して調査しているものは後者 3 編。

⁵ 役員の場合は、理事長以外で労働報酬がある場合には雇用関係が認められる。

マンパワーが必要な場合にみられる。その他にもセミナーやイベントなどの手伝い、介護補助など活動範囲は多岐に渡る。仕事の内容は専従者の補助的な業務や、単純作業が中心となる。一方、無償ボランティアの中には事務局業務を担う者や無償の役員がいる。彼（彼女）らは、団体の中核的な存在であり、特に団体の創設期にあつては、仲間を集め、事業を発足させ、事業規模を拡大させていく。団体創始の核である。

第 4-1-2 表 NPO で活動する人々の類型

		内容	民間企業に存在する形態
有給役員	役員	理事長、理事、監査役など。NPO 法人の場合は、理事報酬を支給される者は全従業員の 3 分の 1 と法で定められている。ただし実際の労働を伴う報酬の支給についての規定はない。	○ 「役員」
	正規職員	管理職、一般職員で団体の中心となる者で、比較的長時間勤務（フルタイム勤務）する者。主に月給制。専従、常勤職員とも呼ばれる。	○ 「正社員」「正規従業員」「常勤」
	非正規職員	専従職員に比較して短時間（短日数）勤務する者で、「パート」「アルバイト」等職員。登録制で個人の都合にあわせて働く場合もある。主に時給制。専従、非常勤職員とも呼ばれる。	○ 「非正社員」と総称されるパート、アルバイト、契約、派遣社員など
	出向職員	自治体の職員や企業の社員などで出向、派遣で活動している者。出向元の仕事を兼務している場合もある。賃金支払いは出向元の場合が多い。	○ 「出向社員」
有償ボランティア		経費や謝金の支給を受ける者。大きく次の 3 通りが考えられる。 1) 交通費など活動経費の実費支払いを受ける者 2) 活動経費として一定額の支給を受ける者 3) 謝礼的な金銭の支給を受ける者 この他に海外派遣などで、生活費などの支払いを受ける者も少数存在する。例として青年海外協力隊、シニア海外ボランティア、国連ボランティア計画などの参加者。	×
無償ボランティア	役員	有給の役員と同様。理事長、理事、監査役など。専従で熱心に活動する者もいれば、理事会のみ出席する者もいる。	×
	事務局ボランティア	比較的長時間活動し活動の中心となるスタッフで、主に事務局の役割を担う。	×
	その他ボランティア	依頼された場合など不定期に活動する者。事務局ボランティア以外のボランティア。	×

注) 筆者作成

一方、有償ボランティアは、活動に対して経費や謝金といった金銭を受け取る者で、福祉・介護分野で発生した活動形態である⁶。有償ボランティアの報酬の支払われ方の実態は第 4-1-2 表のように、1) 交通費など活動経費の実費支払いを受ける者、2) 活動経費として

⁶ 田中 [1998] によると、在宅サービスをおこなう「市民互助型団体」において「有償ボランティア」を採用してきた理由を 2 つ上げている。1 つは要介護高齢者がボランティアに謝礼金を支払うことによって、一方的なサービスではなく、対等性を確保できること。2 つめは事務経費や人件費などの団体維持費を受益者によって負担すること。ただし、介護保険法においてホーム・ヘルプサービスを実施する「指定居宅サービス事業者」に指定された場合、その収入によって大半をまかなえるため、2 つめの論理はなくなるとしている。

一定額の支給を受ける者、3) 謝礼的な金銭の支給を受ける者、の大きく3つに分けられるだろう。有償ボランティアへの支払いは通常の貨幣賃金を使わないで時間預託制度(タイムストック制)を用いている場合もある。これは、所定のサービスを提供した場合、提供した時間(ポイント)を特定の団体に登録し、預託した者が必要とした時には預託した時間(ポイント)を利用してサービスを受けることが出来る制度である。この制度には、計算(決算)をしやすくするという理由のほかに、実質的なサービスへの対価性を否定するために、地域の最低賃金を上回らない配慮がなされている⁷。

最近、有償ボランティアの「労働者」性をめぐる解釈が注目されている。その争点は法的に有償ボランティアが「労働者」であるか、ないかということである。通常、賃金支払いがあり、使用者との指揮命令関係がある労働者は雇用者としてみなされ労働基準法の適用を受ける。無償ボランティアの場合は賃金支払いがないので、当然雇用者とはみなされない。しかし、有償ボランティアの場合は、支給される報酬の内容が賃金と解釈される可能性も有り、法的には微妙な立場にある⁸。有償ボランティアの働き方や「労働者」性についての分析については「7.有償ボランティアの働き方とその役割」で行う。

2. 分析の視点

本稿の分析は、どのような活動内容やタイプのNPOが雇用に適するのかどうかを考えた上で、雇用の受け皿となりえるのかということを検討することに主軸を置く。NPOと一言でいっても活動内容や分野はさまざまであり、すべてのNPOにおいて有給職員が必要とされ、雇用の可能性があるわけではない。事業内容から考えて、有給職員が必要でない団体もある。むしろ全員ボランティアの方が良い場合もある。逆に有給職員が必要不可欠である団体もある。

(1) 雇用の受け皿としての「事業型NPO」

NPOにはいくつかの傾向がある。その中でも最近注目されているのはコミュニティビジネスと重なり合う形で存在する「事業型NPO」と言われるNPOである。コミュニティビジネスとは、NPOのように利潤追求よりもミッションを第一目的とし、コミュニティへの貢献を

⁷ 山口 [2003] p.28。

⁸ 有償ボランティア活動からの収益活動部分(例えば介護保険での活動以外のホームヘルプ活動など)に対して課税されたNPO法人が2002年8月8日に提訴した。このケースでは、福祉・介護のNPOで有償ボランティアが高齢者のケアに係わる中で、数百円が謝礼の意味合いの利用料として支払われている。時間あたりの謝金額を決めて、ボランティア活動時間に応じて謝金を手渡すような場合、労働の対価としてみなされ請負や委託関係にあると解釈される可能性がある。ただし、このケースの争点である「労働者」は税法上での解釈であり、「労働者」は請負を含む広いものと解釈されているが、労働法上では請負人は「労働者」とは解釈されない。2004年4月3日千葉地裁の判決はNPO側の請求を棄却し税務署が全面勝訴した。原告は控訴したが、今後この判決内容がNPO内で波紋を呼ぶことは必至である。(原告:NPO法人流山ユニー・アイネット、被告:松戸税務署長、立件名:法人税更正処分取消請求事件)

重要な目的としている⁹。ただ、NPO のように非営利であることが必然ではないため、株式会社や有限会社、ワーカーズ・コレクティブもコミュニティビジネスを行うフィールドとなり得る。つまり、コミュニティビジネスの定義の範囲は広く「事業型 NPO」もその中に含まれる。

山内 [2003] は、「事業型 NPO」の確立によって営利事業と非営利事業の境目が曖昧化してきており、中小企業や自営業者を中心に企業とコミュニティビジネス、NPO の間に新たな関係が生まれてきているという。その例として次のようなものを上げている。

①事業型 NPO が企業と競合する事業を展開する場合

高齢者向け移送サービス、観光施設（スキー場）の経営、自然体験ツアー等。

②NPO 活動と営利事業を表裏一体で展開する場合

NPO の里山保全と企業のリゾート業の相互補完、NPO が新企画を地域や行政に提案し、会員企業が事業実施を受託。

③企業と NPO の相互補完によるコミュニティビジネス

NPO が地域内循環型事業を企画・提案、行政の協力を得ながら、企業が事業を実施。

④NPO が企業を設立し、その事業収益を非営利活動に充当

NPO が会員の出資を募り風力発電会社を設立。発電事業の収益を NPO の自然エネルギー普及活動に提供¹⁰。

伝統的に NPO は「ボランティア団体」、すなわち慈善活動やアドボカシー活動を行う団体であるイメージであったが、「事業型 NPO」はこれまでの NPO のイメージからは少し異なる形態の NPO である。谷本 [2002、2004] は NPO の活動内容に注目して第 4-2-1 表のように整理している。

第 4-2-1 表 NPO3 つのタイプ

	慈善型 NPO	監視・批判型 NPO	事業型 NPO
時期	伝統的	おもに 60 年代後半～70 年代以降	おもに 80 年代～90 年代以降
活動内容	慈善活動	企業、政府活動の監視・批判、要求	社会的サービス提供、調査・情報提供
組織運営	アマチュアリズム・ボランティア（→プロのスタッフによる運営も）	アマチュアリズム・ボランティア／プロのスタッフによる運営	プロのスタッフによる運営
主たる資金源	寄付	寄付	事業収益
企業・政府との関係	独立（コラボレーションも）	独立	独立／コラボレーション

出所) 谷本 [2002] p. 35、図表 2-1。

⁹ 金子 [2003] pp.2-43。コミュニティビジネスの範囲に「事業型 NPO」も含まれて事例紹介されている。

¹⁰ 山内 [2003] pp.162-163。

「事業型 NPO」は、利他主義な慈善活動を行う「慈善型 NPO」や、政府や企業の活動を監視したり、アドボカシー活動を行ったりする「監視・批判型 NPO」に比べ、その組織運営、収入構造（資金源）で特に異なっている。「事業型 NPO」は自ら事業を起こし、ソーシャルサービスを有料、有償で提供する NPO である。自らサービスを提供することによって収入を得ることが可能であり、そのサービスを行うこと自体が社会に貢献することにつながっている。一方で「慈善型」や「監視・批判型」の NPO では、収入は寄付や助成金に依存しており、事業は第三者への慈善やアドボカシー活動に費やされる。つまり「事業型 NPO」の場合ミッションとなる事業を行うことが同時に収入につながるが、それ以外の NPO の場合は事業を行うことが支出につながる、という組織構造となっている。

次に、企業・行政との関係を見てみよう。これまで、NPO は企業の採算が合わない分野や、政府や行政の目のゆき届かない部分で活動してきた。「監視・批判型 NPO」の場合は当然、その存在目的の性格上、企業からも行政からも独立した立場をとる必要があるが、「慈善型 NPO」の場合は、その事業目的が行政や企業と合致すれば協働することもある。しかし「慈善型 NPO」が展開する事業（例えば緑化や、国際援助等）は企業にとっては利益にはならない場合が多い。よって協働というよりも、助成や支援の意味合いが強くなる。

一方、「事業型 NPO」の場合は市場で企業と競争すると同時に企業や行政と協働することもある。新たなマーケティングを開拓出来たり事業収益が見込むことが出来たりするため、企業や行政にとってもパートナーシップを結びやすい関係にある。また、「事業型 NPO」は独自の優位性を発揮して企業などと同じフィールドで競合する。例えば、介護事業を行う福祉分野の NPO 法人に代表される。現在、福祉分野は介護保険によって「市場」が形成されているために、介護事業を行う企業、社会福祉法人そして NPO 法人の 3 つが競合する市場となっている。

このようなことから考えても、「事業型 NPO」は従来イメージされるようなボランティア団体ではなく、有給職員を雇用する可能性が極めて高い組織であろうことは想像できる。「事業型 NPO」の組織運営は、第 4-2-1 表でみたように、従来型のボランティアではなく、プロフェッショナル、つまり有給職員が中心となって働く場となり得ると考えられる。

（2）分析軸の選定

前述したように雇用創出の可能性がもっとも高いのは「事業型 NPO」であるという仮定において、本調査の設問から分析の軸を選定したい。設問からは「事業型 NPO」か、否かは直接把握出来ない。そこで活動分野、有給職員と正規職員の有無、財政規模から「事業型 NPO」に性質の近いと思われる NPO を抽出する。企業や行政との連携については、これらの軸を使ってその傾向を把握することにする。

第 1 の分析軸は活動分野から選定する。第 4-2-2 表は NPO 法人の活動分野とその活動団体数である。平成 15 年 5 月から NPO 法で定められている活動分野は新たに 5 つ追加され、現

在 17 分野となっている¹¹。設問では NPO 法人の「主な活動分野」と「従たる活動分野」を聞いている。主な活動分野では「保健・医療・福祉」分野が最も多く 43.6%となっている¹²。2つの合計をみると、1位は「保健・医療・福祉」分野だが、「子どもの健全育成」と「まちづくり」が2位となっている。

第 4-2-2 表 NPO 法に定める NPO 法人の活動分野

	(%)													合計
	保健、 医療、 福祉	社会 教育	まちづ くり	学術、 文化、 芸術、 スポー ツ	環境 保全	災害 救援	地域 安全	人権 擁護、 平和	国際 協力	男女 共同 参画	子ども の健 全育 成	NPO 支援	平成 15年 追加 分野*	**
主な活動分野	43.6	4.6	8.4	9.5	10.3	0.6	1.0	1.4	3.9	0.8	8.1	1.8	6.1	3026
従たる活動分野	6.5	12.9	18.4	8.6	7.7	1.2	2.4	4.1	3.9	1.9	18.8	2.2	11.3	2246
活動分野(合計)	48.4	14.1	22.1	15.9	16.1	1.5	2.7	4.5	6.8	2.2	22.0	3.5	13.0	3026

*) 平成15年追加分野は、「情報化社会の発展を図る活動」、「科学技術の振興を図る活動」、「職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動」、「消費者の保護を図る活動」。

**) 無回答を除く。

第 4-2-1 表でみたように「事業型 NPO」は主な資金源が事業収入である NPO と定義される。経済産業研究所 [2003] の調査結果から分野別に収入の内訳をみると、収入に占める自主事業収入の割合が全体では 31.5%であるのに対し、「保健・医療・福祉」分野では 43.5%、「社会教育」分野では 47.4%、「子どもの健全育成」分野では 39.6%と自己事業収入の占める割合が高くなっている(第 4-2-3 表)。これらの分野は「ヒューマン・サービス」と呼ばれ、サービスを提供し、そのサービスの対価が事業収入となる。本分析では、この 3つの分野を「ヒューマン・サービス型」として「事業型 NPO」を見るための1つの分析軸としたい¹³。

第 2 に「プロフェッショナル人材」の有無という視点から NPO を分類する。具体的には、有給職員の有無と正規職員の有無を分析軸とする。さらに賃金などが支給される有給職員がいる団体が分析の対象となる場合は正規職員がいる団体としない団体で分ける。

第 3 の分析軸は団体の年間収入とする。ただし NPO 法人の財政や収入規模については、次の団体属性のところで詳しくみていくことにし、その上で収入規模の大きな NPO を「事業型 NPO」に性質の近いものとする。

¹¹ NPO 法第 2 条別表 4 号

¹² 小野・上村 [2002] では、NPO 法人を「福祉分野」、「福祉分野以外の分野」にわけてその特徴を追っている。

¹³ 平成 15 年追加分野である「経済活動の活性化」、「消費者保護」についても、自主事業収入が高い割合を占めているが、サンプルが少ないため対象外とする。

第 4-2-3 表 活動分野別収入の内訳（年換算）

	集計対象団体数	収入総額 (=100.0)	会費・賛 助会費	寄付金・ 協賛金	自主事 業収入	助成団 体の助 成金	行政の 補助金	民間の 委託事 業収入	行政の 委託事 業収入	融資金	利息	前期繰 越金	その他
合計	1,116	17,316,194	10.3	16.3	31.5	7.9	6.8	3.1	10.8	2.3	0.0	6.0	5.1
保健、医療、福祉	397	6,926,470	7.2	8.3	43.5	5.4	9.4	3.0	7.7	2.1	0.0	5.2	8.2
社会教育	56	693,424	18.5	4.1	47.4	0.6	0.0	1.1	22.5	0.0	0.0	4.6	1.1
まちづくり	97	826,604	17.7	6.1	27.5	8.1	2.9	4.2	24.6	1.9	0.0	3.2	3.8
学術、文化、芸術、スポーツ	114	1,130,687	26.7	4.5	30.4	5.0	6.5	1.2	13.7	1.1	0.0	6.1	4.7
環境保全	123	574,572	14.3	9.1	20.2	10.6	3.8	7.4	24.3	1.4	0.0	7.9	1.0
災害救援	9	142,616	5.4	2.7	5.5	0.9	0.0	0.0	61.6	0.0	0.0	22.4	1.6
地域安全	11	19,855	37.2	2.3	7.1	2.1	0.8	0.0	20.7	0.0	0.0	12.9	17.0
人権擁護、平和	11	603,100	13.6	6.7	11.7	5.0	0.6	3.8	24.3	29.9	0.0	3.7	0.7
国際協力	43	2,962,158	3.6	51.6	5.7	19.9	6.9	0.8	0.8	0.0	0.0	8.3	2.5
男女共同参画	7	27,894	7.2	42.0	4.5	0.0	1.5	0.0	38.7	0.0	0.0	4.6	1.6
子どもの健全育成	106	1,233,887	12.8	13.1	39.6	7.8	3.8	3.9	7.9	0.4	0.0	6.7	4.0
NPO支援	23	463,208	8.3	12.7	12.5	8.5	8.9	0.7	34.7	0.7	0.0	9.6	3.3
情報化社会の発展	19	142,700	9.8	6.5	20.7	10.7	1.0	23.3	24.3	0.0	0.0	3.4	0.2
平成15年追加分野	8	21,083	61.5	16.5	1.2	3.0	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0	6.4	6.7
科学技術の発展	7	257,008	1.6	12.3	66.3	0.0	9.9	3.8	5.7	0.0	0.0	0.0	0.5
経済活動の活性化	5	56,903	5.4	8.2	1.6	0.1	50.4	9.6	16.9	0.0	0.0	6.5	1.2
職業能力開発・雇用拡充	7	96,933	2.4	2.7	81.5	2.1	0.2	0.2	7.3	0.0	0.0	2.5	1.2
消費者保護	73	1,137,138	16.5	18.6	30.4	3.2	4.0	6.7	7.6	2.1	0.0	5.8	4.9
無回答													

データ出所) 経済産業研究所[2003]。

3. NPO 法人の団体属性

NPO 法人とはどのような規模でいつ設立され、どのくらいの時間、活動を行っているのだろうか。ここでは、分析の軸を使いながら、財政、設立年、週の活動頻度を観察し NPO 法人の団体属性をみていくことにする。

(1) 財政規模

設問では、昨年（2002 年度）と 3 年前（2000 年度）の二時点での団体の資産、収入、行政からの委託事業収入をきいている。3 年前には設立していない団体が多くを占めるため、昨年と 3 年前を比較する場合には、3 年前に存在している団体をベースとして分析した。

結論から先にいうと、資産、年間収入、委託事業収入とも上方にシフトしており、比較的設立から年数が経っている NPO 法人については、その財政規模が大きくなっているということがうかがえる。

ア. 資産

NPO 法人は会社と異なり、資産額が 0 円でも設立することが可能である。そのため設立間もない NPO 法人の場合、資産額が 0 円という団体はめずらしくない。

第 4-3-1 表は 2000 年以前設立の比較的古い団体と、2001 年以降設立の比較的新しい団体

の資産を比較したものである。2000年以前設立の団体については調査時点から3年前にあたる2000年度の資産についてもきいている。この表をみると、2000年以前設立の比較的古い団体の2002年度の資産は、2001年度以降設立の比較的新しい団体よりも資産が高いほうへシフトしている。2001年度以降設立の団体では資産0円の団体が全体の45%を占めているが、2000年以前設立団体は26%である。これらの団体も3年前の2000年度は、資産0円の割合は4割近くとなっている。資産500万円以上の団体割合も2000年度では17.7%であるのに対し、2002年度には26.7%に増加している。

このように、比較的古いNPO法人と比較的新しい団体を比べると、比較的古いNPO法人について資産額が増加していることがわかる。

第4-3-1表 資産の推移

	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	資産(2000年度)	資産(2002年度)	資産(2002年度)
0円	37.9	25.5	45.0
1-99万円	23.4	23.4	28.7
100-499万円	21.0	24.4	16.3
500万円以上	17.7	26.7	10.0
合計	979	979	680

*無回答を除く。

**2000、2002年度両方に回答した団体。

それではどのような団体で資産額が高いのだろうか。第4-3-2表をみると、正規職員がいる団体のおよそ4割が昨年の資産が500万円以上になっている。一方、正規職員がいない(非正規職員のみ)団体の約4割が0円である。ボランティアのみで活動している団体についても約3割が0円となっている。このように、正規職員が存在する団体において資産額は高くなっている。また、「ヒューマン・サービス型」以外の団体の資産額は低い階層で推移している。

第 4-3-2 表 昨年の資産（クロス分析）

		(%)					
		0円	1-99万円	100-499万円	500万円以上	合計	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	30.3	28.9	23.1	17.7	620	
	有給あり	正規職員あり	19.9	17.2	23.7	39.3	443
		正規職員なし	35.4	32.4	22.8	9.4	534
	合計		29.1	26.8	23.2	20.9	1597
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	25.3	22.6	25.3	26.9	851	
	それ以外	33.2	32.5	19.5	14.8	609	
	合計	28.6	26.7	22.9	21.8	1460	

*)ベースは2002年以前設立の団体

イ. 年間収入

NPO は企業に比べて非常に小さな財政規模で運営している。昨年の年間収入が、500 万円以下の団体は全体の 5 割を占めている¹⁴。

第 4-3-3 表は NPO 法人の年間収入の推移を 2000 年以前設立の比較的古い団体と 2001 年以降設立の比較的新しい団体を比較したものである。これをみると 2000 年以前設立の比較的古い団体の年間収入は高い方にシフトしていることがわかる。また、2000 年度と 2002 年度の年間収入を比較すると年間収入が増加していることがわかる。

第 4-3-3 表 年間収入の推移

	(%)		
	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	年間収入(2000年度)	年間収入(2002年度)	年間収入(2002年度)
0円	9.8	4.5	22.2
1-499万円	15.6	9.6	20.3
500-999万円	42.0	38.6	36.6
1000-2999万円	18.7	23.8	14.8
3000-4999万円	8.0	8.7	3.1
5000-9999万円	3.5	9.5	2.1
1億円以上	2.3	5.3	0.9
合計	1068	1068	704

*無回答を除く。

**2000、2002年度両方に回答した団体。

それではどのような団体で年間収入が高くなっているのだろうか。第 4-3-4 表をみると、年間収入が高くなるほど、正規職員がいる団体の割合が高くなる。一方、正規職員がいない団体では、その収入は低く押さえられていることがわかる。また、「ヒューマン・サービス型」

¹⁴ 有回答での割合。

の NPO 法人は年間収入が高い方に推移するが、「それ以外」の分野で活動する団体については、年間収入は低い方に推移している。

第 4-3-4 表 昨年の年間収入

		(%)								
		0円	1-499万円	500-999万円	1000-2999万円	3000-4999万円	5000-9999万円	1億円以上	合計	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	8.8	15.4	39.3	22.7	4.7	6.2	3.0	662	
	有給あり	正規職員あり	3.5	3.3	26.1	29.9	13.8	14.5	9.0	491
		正規職員なし	10.7	20.6	52.1	13.0	1.6	1.2	0.7	568
	合計		7.9	13.7	39.7	21.6	6.3	6.9	4.0	1721
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	6.4	10.8	35.9	23.8	9.3	8.9	4.9	911	
	それ以外	8.4	17.2	45.3	18.9	3.4	4.4	2.4	656	
	合計	7.2	13.5	39.8	21.8	6.8	7.0	3.9	1567	

*)ベースは2002年以前設立の団体

ウ. 委託事業収入

行政から事業が NPO 法人に委託されるケースが増えてきている。行政や企業との協働は「事業型 NPO」の特徴の一つでもある。

第 4-3-5 表は、2000 年以前設立の比較的古い団体と 2001 年以降設立の比較的新しい団体の委託事業収入を比較したものである。これについても 2000 年以前設立の比較的古い団体の方が委託事業収入の割合が高く、また、2000 年度からの推移でみると委託事業収入が増えていることがわかる。

第 4-3-5 表 委託事業収入の推移

	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	委託事業収入(2000年度)	委託事業収入(2002年度)	委託事業収入(2002年度)
0円	68.8	53.9	71.7
1-99万円	8.8	13.0	8.9
100-499万円	9.6	14.4	9.6
500-999万円	6.0	6.8	4.0
1000万円以上	6.7	12.0	5.8
合計	1010	1010	654

*無回答を除く。

**2000、2002年度両方に回答した団体。

行政からの委託事業収入は年間収入のうちどのくらいの割合を占めているのだろうか。委託事業収入がある団体に絞って集計すると第 4-3-6 表のようになる。興味深いのは、委託事

業収入のある団体のうち、昨年の年間収入の8割以上を行政からの委託事業収入が占める団体が3割を占めているということである。これらのNPO法人はその収入源のほとんどを行政に依存している収入構造となっている。

第4-3-6表 委託事業収入の割合

	1-9%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%	合計
委託事業収入割合<3年前	16.1	12.1	9.0	6.5	4.7	7.8	9.3	7.1	5.9	21.4	322
委託事業収入割合<昨年>	16.7	9.3	8.5	8.8	4.9	8.2	8.5	5.7	9.0	20.4	670

それでは、委託事業収入が多いのはどのような団体なのだろうか。第4-3-7表をみると、正規職員がいる団体においてその割合が高くなっている。つまり、行政からの委託事業を受けている団体では、その収入によって人件費を捻出することが可能となり、正規職員を雇用することが可能となる。正規職員を雇用するということはある程度長期にわたって安定した収入である必要があることから、NPO法人にとっては行政からの委託収入は比較的安定した財源となっていると考えられる。

第4-3-7表 委託事業収入クロス

		(%)					合計	
		0円	1-99万円	100-499万円	500-999万円	1000万円以上		
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	57.9	11.8	14.7	4.9	10.7	627	
	有給あり	正規職員あり	47.5	9.5	14.2	9.0	19.8	444
		正規職員なし	63.8	15.4	13.9	4.1	2.8	539
	合計		57.0	12.4	14.3	5.8	10.6	1610
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	55.9	12.1	13.3	6.8	11.9	841	
	それ以外	54.5	13.2	16.1	5.8	10.3	620	
	合計	55.3	12.6	14.5	6.4	11.2	1461	

*)ベースは2002年以前設立の団体

(2) 活動の頻度

NPOは企業とは異なり、その活動の頻度もまちまちである。週末にだけ活動する団体もあれば、介護事業のように年間365日休みなく活動するNPOもある。やはり、週1日だけ活動する団体に「雇用の受け皿」を期待することはできない。そこで、活動の頻度と財政や有給職員の有無等の関係を見ることにする。

第4-3-8表をみると、NPO法人の半数が週5、6日以上の活動を行っている。残りの半分

は週半分以下の活動であり、「その他」（おそらく不定期な活動）が2割を占めている。

正規職員を雇用している団体では約9割が週5、6日以上以上の活動を行っている。一方、正規職員を雇用していない団体では週5、6日以上以上の活動が4割弱にまで下がり、「その他」の割合が3割近くに上る。

「ヒューマン・サービス型」の団体でも約7割の団体が週5、6日以上以上の活動を行っている。「ヒューマン・サービス型」の分野は対人間の介護や福祉分野での仕事であることを考えれば、継続的なサービスを提供することが必要不可欠であると考えられる。一方「それ以外」の分野で活動する団体は「その他」の回答が多くみられる。

次に団体の年間収入との関係を見ると、年間収入が高くなるほど活動頻度も高くなっている。また、年間収入が3000万円以上になると週5、6日活動する割合が一気に高まっている。

週5、6日以上活動するNPO法人は、年間収入が3000万円以上で、ヒューマン・サービスの分野で活動し、正規職員を雇用している割合が高いといえよう。

第4-3-8表 活動の頻度

		(%)						
		土日を含む毎日	週5、6日	週半分程度	週1、2日	その他	無回答	合計
全体		22.6	33.8	8.0	13.7	19.9	2.0	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	21.1	33.2	8.2	14.4	21.0	2.0	1372
	有給あり 正規職員あり	39.9	49.1	3.3	2.5	3.9	1.3	792
	有給あり 正規職員なし	12.9	24.7	10.6	20.2	29.2	2.4	1245
	合計	22.5	33.8	7.9	13.8	20.0	2.0	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	31.0	38.9	6.7	10.3	12.3	0.7	1701
	それ以外	14.0	28.9	9.0	17.7	28.9	1.6	1325
	合計	23.6	34.5	7.7	13.5	19.6	1.1	3026
団体の年間収入(昨年)	0円	11.4	20.9	9.5	24.6	32.2	1.4	211
	1-499万円	11.0	16.9	9.9	23.2	38.2	0.7	272
	500-999万円	20.0	36.4	10.9	14.8	17.3	0.5	741
	1000-2999万円	31.6	57.0	2.8	2.8	5.1	0.8	395
	3000-4999万円	53.8	39.3	2.6	1.7	1.7	0.9	117
	5000-9999万円	50.8	43.7	0.8	0.0	4.8	0.0	126
	1億円以上	52.9	42.6	0.0	1.5	2.9	0.0	68
	合計	25.4	37.0	7.4	12.4	17.1	0.7	1930

(3) 設立年

前段で述べたように、国際協力などの「慈善型NPO」やアドボカシー活動を行うNPOは1970年代から活動している。しかし、1995年の阪神淡路大震災をきっかけにNPOに対する認識が生まれ、少子高齢化社会という背景からその機運が一気に高まった。「事業型NPO」が多く設立されたのは1998年のNPO法の施行後からである。

今回の調査でも、NPO法施行以降（1998年、認証第1号は1999年）に設立している団

体は全体の7割を占め、第4-3-9表のように2000年以降に設立した団体は6割を超えている。このことはNPOとしての活動実績を任意団体で積み、その後にNPO法人になるという形ではなく、設立＝認証を同時に行う団体が多いことを示唆している。つまり既存の任意団体がNPO法人に移行するのではなく、新規にNPOが立ち上がっていることから、NPO全体でみればその団体数は増加しているといえよう。

第4-3-9表をみると、2000年以降に設立した団体では、正規職員を雇用している割合は他の古い団体に比べて低く、非正規職員を雇用している割合が高くなっている。

また、財政規模も比較的古いNPOの方が新しいNPOに比べて大きいことがわかる。

第4-3-9表 設立年

		(%)					
		1979年以前	1980-1989年	1990-1999年	2000年以降	無回答	合計
全体		3.7	5.1	25.2	64.1	1.8	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	3.2	4.6	23.9	66.4	1.9	1372
	有給あり 正規職員あり	5.2	6.8	32.1	54.2	1.8	792
	有給あり 正規職員なし	3.4	4.6	22.2	68.0	1.8	1245
	合計	3.7	5.1	25.2	64.2	1.8	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	3.5	5.8	28.0	61.5	1.2	1701
	それ以外	3.8	4.5	23.6	67.0	1.1	1325
	合計	3.6	5.2	26.1	63.9	1.1	3026
団体の年間収入(昨年)	0円	2.4	2.8	9.0	84.8	0.9	211
	1-499万円	3.3	1.5	26.8	67.3	1.1	272
	500-999万円	4.6	7.7	36.0	51.0	0.7	741
	1000-2999万円	6.3	8.6	45.1	39.5	0.5	395
	3000-4999万円	8.5	12.0	47.0	31.6	0.9	117
	5000-9999万円	3.2	11.1	55.6	29.4	0.8	126
	1億円以上	7.4	13.2	60.3	19.1	0.0	68
	合計	4.8	7.2	36.4	50.9	0.7	1930

4. 活動の担い手

NPO法人は実に多様な働き方で支えられている。それぞれの活動者の特徴については「1. (3) 活動形態とその特徴」で述べた。ここでは、その類型に従って現在の活動者数とその構成、3年前からの増減と、今後3年に増強したい活動者についてみていくことにする。

結論から先に述べると、NPO法人は多くのボランティアによって支えられており、有給職員数は少ない。ただし、増加傾向にあることは間違いがなく、今後有給職員を雇用したいとする団体が多くを占めている。

(1) 活動者数

前出の第4-1-2表の分類に従って活動者数を集計すると第4-4-1表のようになる。

第 4-4-1 表 NPO 法人の活動人数

		合計人数	1団体あたり 平均人数 (異常値処理後)
役員		31,463	8.96
有給職員	うち有給役員	2,012	0.46
	正規職員	5,969	1.40
	非正規職員	14,981	2.95
	出向職員	580	0.08
		23,542	4.89
ボランティア	有償ボランティア	17,324	3.34
	無償事務局ボランティア	5,452	1.33
	無償その他ボランティア	34,130	7.06
		56,906	11.73
合計		109,899	25.58

現在、NPO 法人の平均的な規模は、民間企業でいえば人数規模 1～9 人の零細、小企業と同レベルである。人数の平均値をみると、1 団体あたり平均 4.9 人の有給職員（有給役員含む¹⁵）を雇用し、平均 11.7 人のボランティアが携わっている。また「有償ボランティア」の人数は、非正規職員数を上回り、およそ 4 割の NPO 法人で活動していることから、その人数規模は意外に多い。有給職員についてみると、「正規職員」以外の形態で働く者（非正規職員、出向職員）の割合は 6 割に上っており、一般の労働市場（非正規従業員比率 31.9%、『就業構造基本調査』平成 14 年）に比べ、NPO 法人はパートやアルバイトなどに依存している傾向にあるといえる。

第 4-4-2 表は 1 団体あたりの有給職員数に占める非正規職員数の比率を表している。平均値をみると、年間収入が小さいほどその比率が大きくなる傾向にある。

第 4-4-2 表 非正規職員比率（有給職員に占める割合）

		(%)								
		平均値	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	無回答	合計
全体		48.9	24.6	2.7	11.4	14.2	14.8	27.0	5.2	2037
団体の 年間収 入 (昨年)	0円	41.8	32.5	0.0	10.0	7.5	13.8	20.0	16.3	80
	1-499万円	56.5	26.0	1.3	6.5	7.8	6.5	40.3	11.7	77
	500-999万円	52.7	25.3	0.7	12.1	11.1	11.8	33.3	5.7	423
	1000-2999万円	50.4	18.6	3.1	13.0	19.8	17.5	25.1	2.8	354
	3000-4999万円	49.9	13.5	5.4	17.1	22.5	19.8	21.6	0.0	111
	5000-9999万円	54.6	13.8	7.3	9.8	14.6	26.8	27.6	0.0	123
	1億円以上	46.0	18.5	10.8	12.3	18.5	18.5	21.5	0.0	65
無回答		45.4	29.7	2.2	10.4	13.1	13.3	25.1	6.1	804

*ベースは有給職員がいる団体

¹⁵ 役員報酬でなく労働報酬を支給されている者に限る。

(2) 活動者の構成

1 団体あたりでみると、どのような活動形態の存在割合が高いのだろうか。第 4-4-3 表をみるとボランティアの割合が高くなっている。しかし、約 4 割の団体が正規職員を雇用していることも注目に値する。

第 4-4-3 表 当該職員の有無と人数割合

	(%)						
	なし	あり	〔「あり」を100とした場合〕				無回答
			1-4人	5-9人	10-49人	50人以上	
役員	—	97.9	16.2	42.5	41.2	0.1	2.1
有給役員	67.3	30.6	92.9	6.1	1.0	0.0	2.1
正規職員	54.8	43.4	70.8	18.8	10.2	0.1	1.8
非正規職員	50.5	47.7	54.0	20.1	21.8	4.0	1.8
出向職員	90.4	7.7	93.7	4.4	1.8	0.0	2.0
有償ボランティア	55.5	42.7	51.0	15.2	28.4	5.4	1.8
無償事務局ボランティア	48.8	50.1	85.5	9.7	4.5	0.3	1.1
無償その他ボランティア	44.2	54.5	32.9	19.1	39.4	8.7	1.3

人数の内訳をみると、有給役職員の場合、有給役員、正規職員、非正規職員、出向職員とも 1-4 人の割合が高くなっている。正規職員についてみてみると、10 人未満の雇用が 89.6% となっており、ほとんどの NPO 法人では 1 団体あたりの正規職員の人数は 10 人未満となっている。

それぞれの活動形態の有無を「ヒューマン・サービス型」の分野か「それ以外」でみてみる（第 4-4-4 表）。「ヒューマン・サービス型」の分野では「それ以外」の分野に比べて有給職員がいる割合が高くなっており、無償事務局ボランティアの割合が低くなっている。逆に「それ以外」の分野では無償事務局ボランティアがいる割合が高くなっている。

第 4-4-4 表 当該活動者の有無

		(%)		
		全体	ヒューマン・サービス型	
			ヒューマン・サービス型	それ以外
(n=3495)				
役員		96.2	96.1	96.2
有給職員	うち有給役員	27.9	36.5	18.6
	正規職員	38.2	51.0	24.0
	非正規職員	41.3	54.2	26.9
	出向職員	7.8	6.7	9.2
		58.3	68.1	47.8
ボランティア	有償ボランティア	37.3	39.8	34.9
	無償事務局ボランティア	49.4	39.4	59.6
	無償その他ボランティア	50.9	48.4	54.9
		75.4	72.5	78.7

先に見たように「ヒューマン・サービス型」の活動頻度は週 5、6 日以上であり、おそらく事務的な仕事量も「それ以外」の分野の NPO 法人に比べて多いことが考えられ、自発的な（ある意味本人任せの）ボランティアに依存するよりも賃金を払うことによって仕事に対する責任を追わせることの出来る有給職員を必要としていることも考えられる。

次に団体の年間収入から当該活動者の有無をみてみよう。NPO では、一般的に人件費が年間収入に占める割合は 3 割前後といわれている。経済産業研究所 [2003] のデータでも、支出総額に占める人件費の割合は全体で 3 割となっている（第 4-4-5 表）。1000 万円の収入であれば人件費は約 300 万円となり、フルタイムの職員を 1 人雇用できる規模と考えられる。つまり、年間収入 1000 万円を超えるとそれまで無償のボランティアが担ってきた事務的な仕事を有給職員に替えることが可能となると考えられる。

第 4-4-5 表 収支規模別支出の内訳（年換算）

		(%)									
	団体数	支出総額 (千円)	人件費割合			活動に伴う直接経費割合	家賃・共益費・水道・光熱費割合	その他事務局経費割合	時期繰越金割合	その他費用割合	
			事務局スタッフ人件費割合	非常勤スタッフ人件費・ボランティア手当等割合							
	全体	1,116	17,316,194	30.7	19.4	11.3	33.9	6.8	6.9	7.7	13.5
団体の収支規模	100万円未満	202	79,499	10.6	3.3	7.3	40.7	6.0	13.8	12.3	16.5
	100～499万円	345	866,972	20.8	10.3	10.5	36.4	8.6	11.0	8.4	14.8
	500～999万円	187	1,345,943	31.0	17.1	13.9	34.1	7.9	9.0	7.8	10.1
	1000～2999万円	250	4,306,773	36.7	22.6	14.1	26.6	8.2	7.6	6.7	14.1
	3000～4999万円	66	2,530,667	44.2	23.9	20.3	22.7	6.8	5.3	6.5	14.4
	5000～9999万円	43	2,906,924	40.2	23.8	16.4	22.5	8.7	5.9	5.1	17.6
	1億円以上	23	5,279,416	17.4	14.5	2.9	50.8	4.2	6.2	10.4	11.0

データ出所) 経済産業研究所 [2003]

第 4-4-6 表は当該活動者の有無と団体の年間収入の関係を表している。明らかに団体収入が増えると有給職員がいる団体の割合が増えている。団体収入が 1000 万円以上になると、89.6%にまで増加する。正規職員がいる割合も団体収入が 3000 万円以上になると 85.5%まで上昇し、5000 万円以上の団体になると 9 割が正規職員を雇用している。逆に、無償事務局ボランティアをみると、1000 万円以上になるとその割合が一気に減少する。

第 4-4-6 表 当該活動者がいる割合（団体の年間収入別）

		全体	団体の年間収入(昨年)						
			0円	1-499万円	500-999万円	1000-2999万円	3000-4999万円	5000-9999万円	1億円以上
役員		97.9	96.7	96.7	97.8	98.2	99.1	99.2	100.0
有給職員	うち有給役員	30.6	17.5	10.3	23.8	41.8	59.0	57.1	63.2
	正規職員	43.4	19.4	11.4	29.4	68.6	85.5	91.3	91.2
	非正規職員	47.7	19.4	18.4	39.7	70.9	82.1	84.1	77.9
	出向職員	7.7	11.8	3.7	6.1	10.4	4.3	9.5	14.7
		63.9	37.9	28.3	57.1	89.6	94.9	97.6	95.6
ボランティア	有償ボランティア	42.7	18.0	30.5	47.9	50.4	49.6	47.6	47.1
	無償事務局ボランティア	50.1	57.8	73.2	57.8	35.4	25.6	27.8	17.6
	無償その他ボランティア	54.5	51.2	62.5	59.6	50.9	38.5	48.4	36.8
		79.5	70.6	86.0	83.8	78.0	70.1	74.6	67.6

(n=1930: 年間年収に回答したサンプル)

これらの役職員はどのような組み合わせが多いのだろうか。活動者の構成パターンをみるために、正規職員、正規職員以外の有給職員（有給役員、非正規職員、出向職員）、有償ボランティアと無償ボランティアに分け、それぞれの存在有無によって 16 のパターンに分類した。第 4-4-7 表はその構成パターンの割合が高いものから順に並べている。

第 4-4-7 表 役職員の構成パターン

構成パターン*	正規職員	正規職員以外の有給職員	有償ボランティア	無償ボランティア	度数	%
1 無償ボランティア	×	×	×	○	758	21.7
2 有償ボランティア+無償ボランティア	×	×	○	○	336	9.6
3 正規職員+正規職員以外の有給職員	○	○	×	×	328	9.4
4 正規職員+正規職員以外の有給職員+無償ボランティア	○	○	×	○	305	8.7
5 全種	○	○	○	○	293	8.4
6 正規職員以外の有給職員+無償ボランティア	×	○	×	○	215	6.2
7 正規職員以外の有給職員+有償ボランティア+無償ボランティア	×	○	○	○	212	6.1
8 正規職員+正規職員以外の有給職員+有償ボランティア	○	○	○	×	207	5.9
9 無給役員のみ	×	×	×	×	184	5.3
10 正規職員以外の有給職員	×	○	×	×	168	4.8
11 正規職員以外の有給職員+有償ボランティア	×	○	○	×	99	2.8
12 有償ボランティア	×	×	○	×	74	2.1
13 正規職員+無償ボランティア	○	×	×	○	65	1.9
14 正規職員	○	×	×	×	48	1.4
15 正規職員+有償ボランティア+無償ボランティア	○	×	○	○	48	1.4
16 正規職員+有償ボランティア	○	×	○	×	19	0.5
無回答					136	3.9
合計					3495	100.0

*) 無給役員は必ず存在

これをみると、最も割合が高いのは、パターン1の「無給役員と無償ボランティア」の組み合わせで全体の2割強を占めている。また、パターン2の「無給役員と有償ボランティアと無償ボランティアの組み合わせ」を含めると、全体の約3分の1となっている。

大まかな傾向としては、最も多いパターンがボランティアのみの団体、次に有給とボランティアが多様に混在するパターン、そして正規職員以外の有給職員とボランティア、最後に正規職員とボランティアとなっている。

(3) 動向—過去3年と今後3年

NPO法人は年を追うごとにその数を増し、また1団体あたりの財政規模も設立年から期間が経過するほどに高まる傾向にある。そのような状況の中、NPO法人を担う人の活動形態の構成は変化しているのだろうか。

結論からいうと、この3年から現在にかけて、そして現在から今後3年で有給職員が増加した、また増やしたいというNPO法人の割合が高くなっている。

ア. 過去3年の活動者数の動向

ここでは活動者数の増減を知るためにNPOを設立してから3年経った団体のみを抽出し、3年前と現在の推移をみる。無回答を除いて合計すると、「減った」と答えた団体は1割に満たず、「増えた」と答えた団体が23.2%、「変わらない」が68.7%と、全体としては増加傾向にあることがわかった。

第4-4-8表 3年前（2000年度）と比べて「増えた」活動者の種類

		役員	有給役員	正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
全体		20.1	8.6	30.4	38.3	4.9	30.8	14.0	27.3
ヒューマン・サービス	ヒューマン・サービス型	21.2	10.1	39.5	49.0	5.9	37.6	13.0	27.8
	それ以外	21.5	7.1	19.6	23.8	4.1	24.2	16.0	29.3
合計		21.3	9.0	32.0	39.7	5.1	32.2	14.4	28.4
団体の年間収入(昨年)	0円	15.0	0.0	0.0	7.4	0.0	4.0	11.4	10.0
	1-499万円	21.9	6.6	7.5	12.9	0.0	21.1	14.0	22.7
	500-999万円	21.5	7.5	12.0	26.4	1.7	34.4	17.5	34.6
	1000-2999万円	23.6	4.1	35.6	44.2	10.0	36.9	11.6	25.0
	3000-4999万円	25.0	17.1	55.3	53.1	6.5	46.9	10.9	28.8
	5000-9999万円	14.4	13.5	63.4	76.6	10.2	28.6	15.0	32.9
	1億円以上	20.3	21.8	63.6	68.0	6.1	29.3	12.5	27.8
	合計	21.3	8.8	31.5	40.0	4.8	33.0	14.6	29.1

*ベースは2000年以前に設立の団体。

第4-4-8表をみると、非正規職員が増えた割合が最も高く、第2位が正規職員、第3位が

有償ボランティアとなっている。全体としては有給職員が増えている割合が高く、「ヒューマン・サービス型」の NPO 法人と年間収入が 3000 万円以上の団体において特に有給職員が増えていることがわかる。また、有償ボランティアは特に「ヒューマン・サービス型」の NPO 法人で増加している割合が高くなっている。

イ. 今後 3 年間で増やす活動形態

今後 3 年間でどのような活動形態の人を増やしたいかについてきいている（第 4-4-9 表）。全体でみれば、有償ボランティアを増やしたいとする団体が最も多い。

第 4-4-9 表 今後 3 年間で増やそうと考えている職員、ボランティア（M.A.）

		(%)										
		正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア	現行のまま対応	その他	無回答	合計	
全体		28.7	27.2	7.8	32.3	26.9	28.3	7.0	1.8	26.8	3495	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	28.4	26.7	8.2	31.3	26.5	28.3	8.0	1.5	26.1	1372	
	有給あり	正規職員あり	37.0	36.0	5.8	32.6	21.8	26.8	5.4	2.3	24.1	792
		正規職員なし	23.9	22.5	8.8	33.7	30.5	29.3	7.0	1.8	28.7	1245
	合計		28.8	27.3	7.8	32.5	26.9	28.3	7.0	1.8	26.6	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	31.3	33.4	6.6	34.5	25.6	28.6	6.6	2.0	22.3	1701	
	それ以外	29.7	23.9	9.8	34.0	31.2	31.0	8.6	1.7	22.4	1325	
	合計	30.6	29.2	8.0	34.2	28.1	29.7	7.5	1.9	22.4	3026	
団体の年間収入(昨年)	0円	26.1	23.7	13.3	32.2	29.4	33.2	9.5	2.8	26.1	211	
	1-499万円	23.2	17.6	7.4	34.6	35.3	36.0	11.0	1.5	21.3	272	
	500-999万円	28.2	28.7	7.0	38.3	30.9	31.4	6.7	1.3	23.5	741	
	1000-2999万円	35.4	36.2	7.3	34.9	22.8	29.6	6.8	1.8	19.5	395	
	3000-4999万円	40.2	40.2	7.7	34.2	17.9	23.9	3.4	2.6	23.1	117	
	5000-9999万円	37.3	38.1	7.1	32.5	20.6	26.2	9.5	4.0	16.7	126	
	1億円以上	48.5	52.9	7.4	33.8	19.1	19.1	7.4	1.5	13.2	68	
	合計	30.8	30.3	7.9	35.6	27.8	30.7	7.7	1.9	21.8	1930	

現在正規職員を雇用している団体については、今後 3 年間でさらに正規職員や非正規職員を増加させる考えを持つ割合が高くなっている。

「ヒューマン・サービス型」の団体では非正規職員を、また、年間収入が 1000 万円以上の団体では正規職員や非正規職員を雇用する考えが高いことがわかる。

5. NPO 法人の賃金

NPO の賃金は市場賃金に比べて低いというイメージがある。それは果たして本当だろうか¹⁶。そうであるならば、はたして団体によって特徴をみることができるのだろうか。

ここでは、正規職員の年収と、非正規職員の時給の幅を知るために、設問では年収（時給）

¹⁶ NPO と民間企業との賃金を比較している主な論文には、宮本 [2003]、宮本・中田 [2004]、上村 [2002]、山内 [2001] がある。

の高い人と低い人に分けて聞き、両方を満たしているサンプルについて集計している¹⁷。

第 4-5-1 表は正規職員の平均年収と非正規職員の平均時給を示している。正規職員の年収の幅は平均 174 万円～301 万円、その差は 127 万円、また、非正規職員の時給の幅は 759～1090 円、その差は 331 円となっている。

これを民間企業の賃金データ（厚生労働省『賃金センサス』2003）と比較してみると、5～9 人規模の企業の平均年収は、362.3 万円、10～99 人では 393.7 万円であり、NPO 法人の正規職員の年収は、団体の中で高い人でも、民間の小企業の年収よりも低いレベルにあることが明らかになった。一方、非正規職員の場合は民間企業と変わらない分布になっている。

第 4-5-1 表 平均年収と平均賃金

		正規職員の 平均年収	非正規職員の 平均時給
NPO 法人 注 1)	高い人	301.1 万円	1,090 円
	1～9 人	267.2 万円	1049 円
	10～99 人	335.5 万円	1122 円
	低い人	173.5 万円	759 円
	1～9 人	163.0 万円	748 円
	10～99 人	181.6 万円	771 円
民間企業 注 2)	5～9 人	362.3 万円	911 円
	10～99 人	393.7 万円	885 円

注 1) 660 サンプル、異常値処理後。NPO 法人の人数はボランティアも含め 1 人 8 時間/日として換算。

注 2) 民間企業のデータは厚生労働省 [2003] 「賃金センサス」、正規職員は常用労働者、非正規職員はパートタイムのデータを使用。

(1) 正規職員の年収

ここで、正規職員の年収について詳しくみてみよう。第 4-5-2 表、第 4-5-3 表は年収を高い人と低い人に分けて示している。一般に NPO の賃金が低いのは、団体の財政が脆弱であるためと言われている。であれば、団体の財政規模が拡大すれば賃金は上昇するはずである。

第 4-5-2 表の年間収入の高い方をみると、全体では 200-399 万円の間で割合が多くなっている。しかし、団体の年間収入が 5000 万円を超えると、正規職員（高い方）の年収が 300 万円以上の割合が 8 割を超えている。

次に、ボランティアを有する NPO とボランティアがない NPO とでは、そこで働く正規職員の年収は異なるのだろうか。大きな差ではないものの、ボランティアが有する団体の年収は低く、ボランティアがない団体は年収が高くなっていることがわかる。このことから、働く形態の多様化が賃金に対して何らかの影響を与えていることが考えられる。

¹⁷ それぞれの職員において 2 人以上雇用している団体に限定されるため、NPO 法人の中でも比較的規模の大きな団体に限定される。

第 4-5-2 表 正規職員の年収（高い方）

		年収階層(高い方)							合計
		1-99万円	100-199万円	200-299万円	300-399万円	400-499万円	500-599万円	600万円以上	
全体		8.0	14.5	25.9	25.9	14.1	6.2	5.3	660
ボランティアの有無	ボランティアあり	8.9	15.2	26.7	26.2	13.4	5.4	4.1	461
	ボランティアなし	5.7	12.5	24.5	24.5	16.1	8.3	8.3	192
	合計	8.0	14.4	26.0	25.7	14.2	6.3	5.4	653
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	6.7	14.0	29.2	25.8	12.9	6.0	5.4	465
	それ以外	10.4	17.8	12.6	28.9	18.5	5.9	5.9	135
	合計	7.5	14.8	25.5	26.5	14.2	6.0	5.5	600
団体の年間収入(昨年)	0円	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	0.0	0.0	8
	1-499万円	36.4	36.4	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	11
	500-999万円	9.9	35.2	29.6	14.1	8.5	1.4	1.4	71
	1000-2999万円	6.5	18.8	37.7	26.0	8.4	1.9	0.6	154
	3000-4999万円	5.6	9.7	22.2	34.7	18.1	6.9	2.8	72
	5000-9999万円	2.0	2.0	11.8	37.3	25.5	14.7	6.9	102
	1億円以上	1.9	1.9	13.0	24.1	27.8	9.3	22.2	54
	合計	6.1	14.6	25.0	27.3	15.9	6.1	4.9	472
年齢(年収高い方)	20歳代	10.0	33.3	31.7	21.7	1.7	0.0	1.7	60
	30歳代	4.9	13.3	29.4	32.2	14.7	3.5	2.1	143
	40歳代	8.8	12.4	17.6	27.1	15.3	10.6	8.2	170
	50歳代	7.4	12.3	29.4	23.5	16.2	6.4	4.9	204
	60歳以上	12.3	13.7	21.9	21.9	13.7	6.8	9.6	73
	合計	8.0	14.6	25.7	26.0	14.0	6.3	5.4	650

* ベースは年収の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

正規職員で年収が低い人の分布（第 4-5-3 表）をみると、全体では 100～199 万円が最も多い。しかし注目すべきは年収が 1～99 万円の正規職員が約 2 割存在することであり、300 万円未満に割合が集中している。団体の年間収入との関係を見ると、団体の収入が高くなれば個人の年収も高くなる関係がみられる。団体の収入が 3000 万円以上になると個人の年収のピークが 200～299 万円に移る。また、団体の収入が 1 億円以上となると 300～399 万円の割合が他よりも高くなっている。

民間企業でも規模の拡大は賃金を上昇させる関係にある。このことは NPO でも同様であり、NPO を雇用の受け皿として機能させるために、民間企業並みの賃金を確保することが必要であるならば、小規模な NPO 法人の数を増やすよりも、一つ一つの団体の財政基盤を強化し、規模を拡大させる施策が必要と考えられる。

第 4-5-3 表 正規職員の年収（低い方）

		年収階層(低い方)							合計
		1-99万 円	100-199 万円	200-299 万円	300-399 万円	400-499 万円	500-599 万円	600万円 以上	
全体		20.3	38.2	32.4	7.1	1.1	0.2	0.8	660
ボラン ティアの 有無	ボランティアあり	21.3	39.5	32.1	6.3	0.4	0.0	0.4	461
	ボランティアなし	17.7	35.4	32.8	9.4	2.6	0.5	1.6	192
	合計	20.2	38.3	32.3	7.2	1.1	0.2	0.8	653
ヒューマ ン・サー ビス型	ヒューマン・サービス型	18.7	40.9	31.4	6.7	1.1	0.2	1.1	465
	それ以外	20.7	29.6	40.0	8.1	1.5	0.0	0.0	135
	合計	19.2	38.3	33.3	7.0	1.2	0.2	0.8	600
団体の 年間収 入(昨 年)	0円	25.0	37.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8
	1-499万円	54.5	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11
	500-999万円	31.0	50.7	16.9	0.0	0.0	1.4	0.0	71
	1000-2999万円	23.4	41.6	29.2	4.5	1.3	0.0	0.0	154
	3000-4999万円	16.7	30.6	45.8	6.9	0.0	0.0	0.0	72
	5000-9999万円	6.9	29.4	52.9	8.8	1.0	0.0	1.0	102
	1億円以上	5.6	29.6	33.3	24.1	3.7	0.0	3.7	54
	合計	18.6	37.1	35.2	7.2	1.1	0.2	0.6	472
年齢 (年収低 い方)	20歳代	8.3	37.7	43.7	9.1	0.0	0.4	0.8	252
	30歳代	15.2	40.2	33.0	8.9	2.7	0.0	0.0	112
	40歳代	25.9	36.2	28.4	6.0	2.6	0.0	0.9	116
	50歳代	31.8	39.3	21.5	4.7	0.9	0.0	1.9	107
	60歳以上	46.3	38.8	11.9	3.0	0.0	0.0	0.0	67
	合計	20.3	38.2	32.3	7.2	1.1	0.2	0.8	654

* ベースは年収の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

(2) 非正規職員の時給

次に非正規職員の時給についてみてみよう。第 4-5-4 表、第 4-5-5 表は「時給の高い方」と「時給の低い方」に分けて示している。

「時給の高い方」は全体で見ると、4 割近くが 1200 円以上であり、800 円以上の時給で見ると約 9 割となっている。一方、「時給の低い方」では約 8 割が 1000 円未満となっている。

団体の年間収入や「ヒューマン・サービス型」、「ボランティアの有無」と時給の関係はあまり顕著ではない。「時給の高い方」の場合をみると、財政規模が大きくなると時給 1200 円以上の割合が若干高くなる程度である。

年齢と時給の関係をみると、「時給が高い方」の時給 799 円までの低い値で、20-30 歳代が他の年齢層に比べ高い割合を示している。逆に時給が高くなると年齢も高くなる。この関係は「時給の低い方」ではみられない。

第 4-5-4 表 非正規職員の時給（高い方）

		時給階層(高い方)					合計
		1-599円	600-799円	800-999円	1000-1199円	1200円以上	
全体		4.2	7.6	29.7	19.7	38.8	502
ボランティアの有無	ボランティアあり	4.0	7.4	29.1	20.5	39.0	351
	ボランティアなし	4.0	8.0	31.3	18.0	38.7	150
	合計	4.0	7.6	29.7	19.8	38.9	501
正規職員の有無	正規職員あり	3.7	7.4	31.6	19.7	37.7	244
	正規職員なし	6.6	9.8	24.6	23.0	36.1	61
	合計	4.3	7.9	30.2	20.3	37.4	305
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	3.9	5.9	31.7	20.7	37.8	357
	それ以外	3.0	11.1	27.3	14.1	44.4	99
	合計	3.7	7.0	30.7	19.3	39.3	456
団体の年間収入(昨年)	0円	8.3	0.0	41.7	8.3	41.7	12
	1-999万円	1.2	9.5	26.2	20.2	42.9	84
	1000-4999万円	3.1	8.1	33.5	16.1	39.1	161
	5000万円以上	4.0	2.0	22.8	23.8	47.5	101
	合計	3.1	6.4	29.1	19.0	42.5	358
年齢(時給高い方)	20歳代	8.8	17.6	26.5	14.7	32.4	34
	30歳代	6.0	7.2	27.7	19.3	39.8	83
	40歳代	0.7	6.6	31.4	22.6	38.7	137
	50歳代	6.3	4.7	32.8	10.9	45.3	128
	60歳以上	1.4	14.1	32.4	25.4	26.8	71
	合計	4.0	8.2	30.9	18.5	38.4	453

* ベースは時給の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

第 4-5-5 表 非正規職員の時給（低い方）

		時給階層(低い方)					合計
		1-599円	600-799円	800-999円	1000-1199円	1200円以上	
全体		8.6	38.0	39.4	10.0	4.0	502
ボランティアの有無	ボランティアあり	8.8	40.2	38.5	10.5	2.0	351
	ボランティアなし	7.3	33.3	42.0	8.7	8.7	150
	合計	8.4	38.1	39.5	10.0	4.0	501
正規職員の有無	正規職員あり	3.7	7.4	31.6	19.7	37.7	244
	正規職員なし	6.6	9.8	24.6	23.0	36.1	61
	合計	4.3	7.9	30.2	20.3	37.4	305
有給あり	正規職員あり	7.8	40.6	41.8	5.3	4.5	244
	正規職員なし	14.8	41.0	24.6	18.0	1.6	61
	合計	9.2	40.7	38.4	7.9	3.9	305
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	7.6	38.7	40.9	8.7	4.2	357
	それ以外	10.1	34.3	35.4	16.2	4.0	99
	合計	8.1	37.7	39.7	10.3	4.2	456
団体の年間収入(昨年)	0円	8.3	16.7	50.0	16.7	8.3	12
	1-999万円	11.9	32.1	38.1	11.9	6.0	84
	1000-4999万円	5.6	42.9	39.1	9.3	3.1	161
	5000万円以上	8.9	35.6	38.6	9.9	6.9	101
	合計	8.1	37.4	39.1	10.3	5.0	358
年齢(時給低い方)	20歳代	6.5	37.0	36.2	12.3	8.0	138
	30歳代	14.4	38.9	34.4	7.8	4.4	90
	40歳代	8.2	36.5	42.4	10.6	2.4	85
	50歳代	6.3	31.6	49.4	12.7	0.0	79
	60歳以上	9.7	47.2	33.3	5.6	4.2	72
	合計	8.8	37.9	38.8	10.1	4.3	464

* ベースは時給の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

(3) 賃金表の有無と賃金決定要因

賃金表の有無と賃金の決定要因を調べることにより、その組織が何に基づいて賃金を支払っているかが明らかになる。NPO 法人で働く有給職員、特に正規職員数は少ないために、賃金表を整備している団体は当然少ない。そこで、正規職員の賃金表の有無をみるために、正規職員を雇用している団体に絞って分析することにする。また、非正規職員の賃金表についても同じように非正規職員を雇用している団体に絞って分析することにする。

ア. 賃金表の有無

第 4-5-6 表は正規職員の賃金表の有無を表している。全体的には、NPO 法人で正規職員を雇用している団体の約 6 割弱が賃金表を整備している。クロスで見ると、賃金表の「ある」団体は比較的正規職員数が多く、「ヒューマン・サービス型」で、年間収入が 3000 万円以上の団体であることがわかる。逆に賃金表の「ない」団体は、正規職員数が 1～4 人の団体で、ヒューマン・サービス以外の分野で活動する団体で年間収入が 1000 万円以下である割合が高い。

第 4-5-6 表 賃金表の有無（正規職員）

		(%)			合計
		賃金表(正規職員)			
		ある	ない	無回答	
全体		55.9	36.9	7.2	1334
正規職員数	1-4人	49.3	42.1	8.6	945
	5-9人	72.9	23.9	3.2	251
	10-49人	70.6	25.0	4.4	136
	合計	55.9	36.9	7.1	1332
ヒューマン・サービス	ヒューマン・サービス型	61.4	33.4	5.2	868
	それ以外	45.3	46.2	8.5	318
	合計	57.1	36.8	6.1	1186
団体の年間収入(昨年)	0円	43.9	41.5	14.6	41
	1-499万円	51.6	22.6	25.8	31
	500-999万円	43.6	45.9	10.6	218
	1000-2999万円	53.1	42.4	4.4	271
	3000-4999万円	76.0	24.0	0.0	100
	5000-9999万円	66.1	32.2	1.7	115
	1億円以上	72.6	25.8	1.6	62
	合計	56.1	37.7	6.2	838

* ベースは正規職員がいる団体

一方、第 4-5-7 表は非正規職員の賃金表の有無を表している。全体的にみると、「ある」と回答した団体は 4 割強であり、正規職員の賃金表の整備割合に比べて低い。クロス結果は正規職員の場合と似た結果となった。

第 4-5-7 表 賃金表の有無（非正規職員）

		賃金表(非正規職員)			合計
		ある	ない	無回答	
全体		44.0	40.9	15.0	1442
非正規職員数	1-4人	31.5	49.8	18.7	779
	5-9人	48.3	40.3	11.4	290
	10-49人	64.8	23.5	11.7	315
	合計	42.6	41.8	15.6	1384
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	51.3	37.2	11.5	889
	それ以外	31.1	51.7	17.2	389
	合計	45.1	41.6	13.2	1278
団体の年間収入(昨年)	0円	36.6	41.5	22.0	41
	1-499万円	36.0	38.0	26.0	50
	500-999万円	37.1	46.3	16.7	294
	1000-2999万円	42.5	45.4	12.1	280
	3000-4999万円	59.4	37.5	3.1	96
	5000-9999万円	58.5	36.8	4.7	106
	1億円以上	58.5	35.8	5.7	53
	合計	44.7	42.7	12.6	920

*ベースは非正規職員がいる団体

イ. 賃金決定要因

それでは、賃金は何によって決定されているのだろうか。設問では正規職員と非正規職員に分けて聞き、その賃金決定要因で重視されるものに順番をつけてもらった。第 4-5-8 から 11 は正規職員と非正規職員の第 1 番目に重視される賃金決定要因と、回答があったものをマルチ・アンサーとして集計したものを示している。

正規職員の賃金決定要因についてしてみると、第 1 位の要因として「役職や職務」が約 3 割、全体でみると 5 割の団体となっており最も高い割合を占めている（第 4-5-8 表、第 4-5-9 表）。

賃金表の有無は賃金決定要因と関係があるのだろうか。賃金表が「ある」団体と「ない」団体ではその傾向が異なっている。「ある」団体では「勤続年数や年齢」といった属人的要素による決定の割合が高くなっている。また、「役職や職務」によって賃金が増える傾向にある。一方、賃金表の「ない」団体では「ある」団体に比べて、「仕事の難しさ」や「業績や成果」から賃金を決定している傾向にある。

職員数や年間収入など団体の規模が大きくなると「勤続年数や年齢」、「役職や職務」で賃金を決定する体系が生まれることが考えられる。逆に規模が小さな団体では「変化しない」割合が比較的高くなっており、賃金が一律（または固定）となっていると考えられる。

このように、NPO 法人では団体規模が大きくなるにつれ、賃金表の保有率は高まるが、その賃金は「年齢や勤続」、「役職や職務」で決定されており、オーソドックスな制度内容であると考えられる。

第 4-5-8 表 賃金決定要因、第 1 位（正規職員）

(%)

		正規職員の賃金変動要因(1位)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		18.1	28.9	8.1	15.1	15.5	14.2	1334
正規職員の 賃金表の有 無	ある	23.9	33.0	7.0	14.1	14.6	7.5	746
	ない	12.0	25.2	10.4	18.7	18.7	15.0	492
	合計	19.1	29.9	8.3	15.9	16.2	10.5	1238
正規職員数	1-4人	15.2	24.4	9.5	15.1	18.3	17.4	945
	5-9人	25.9	37.5	4.8	14.3	10.4	7.2	251
	10-49人	22.8	44.9	4.4	16.9	5.9	5.1	136
	合計	18.0	29.0	8.1	15.2	15.5	14.2	1332
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	19.2	32.7	7.3	15.9	14.1	10.8	868
	それ以外	15.1	23.0	10.1	14.2	20.1	17.6	318
	合計	18.1	30.1	8.0	15.4	15.7	12.6	1186
団体の年間 収入(昨年)	0円	9.8	24.4	17.1	7.3	9.8	31.7	41
	1-499万円	12.9	29.0	9.7	16.1	12.9	19.4	31
	500-999万円	14.7	16.1	9.6	16.5	23.4	19.7	218
	1000-2999万円	19.2	31.0	7.0	13.7	19.9	9.2	271
	3000-4999万円	24.0	39.0	6.0	12.0	12.0	7.0	100
	5000-9999万円	22.6	42.6	7.8	14.8	8.7	3.5	115
	1億円以上	24.2	41.9	8.1	16.1	8.1	1.6	62
	合計	18.7	30.1	8.4	14.3	16.7	11.8	838

*ベースは正規職員がいる団体

第 4-5-9 表 賃金決定要因、全体（正規職員）（M.A.）

(%)

		正規職員の賃金変動要因(全体)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		46.3	53.1	39.7	44.8	15.5	14.3	1334
正規職員の 賃金表の有 無	ある	53.8	60.1	41.7	47.2	14.6	7.6	746
	ない	41.1	49.0	42.1	46.7	18.7	15.0	492
	合計	48.7	55.7	41.8	47.0	16.2	10.6	1238
正規職員数	1-4人	39.5	45.6	36.2	41.0	18.3	17.4	945
	5-9人	60.2	66.9	46.2	51.0	10.4	7.6	251
	10-49人	67.6	79.4	52.9	60.3	5.9	5.1	136
	合計	46.2	53.1	39.8	44.8	15.5	14.3	1332
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	52.3	59.4	44.4	50.0	14.1	10.8	868
	それ以外	33.6	38.7	30.5	34.6	20.1	17.6	318
	合計	47.3	53.9	40.6	45.9	15.7	12.6	1186
団体の年間 収入(昨年)	0円	34.1	39.0	39.0	34.1	9.8	31.7	41
	1-499万円	32.3	45.2	38.7	38.7	12.9	19.4	31
	500-999万円	36.2	36.7	31.2	33.5	23.4	20.2	218
	1000-2999万円	49.1	57.2	41.7	43.5	19.9	9.2	271
	3000-4999万円	59.0	68.0	46.0	60.0	12.0	7.0	100
	5000-9999万円	62.6	73.0	54.8	60.9	8.7	3.5	115
	1億円以上	61.3	75.8	53.2	51.6	8.1	1.6	62
	合計	48.3	55.4	41.9	45.2	16.7	11.9	838

*ベースは正規職員がいる団体

次に非正規職員の賃金決定要因をみてみよう（第4-5-10表、第4-5-11表）。

第4-5-10表 賃金決定要因、第1位（非正規職員）

		非正規職員の賃金変動要因(1位)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		9.7	13.3	15.1	16.6	24.8	20.5	1442
非正規職員 の賃金表の 有無	ある	12.4	16.9	15.9	17.8	29.0	8.0	635
	ない	9.3	12.2	16.9	18.8	26.3	16.4	590
	合計	10.9	14.6	16.4	18.3	27.7	12.1	1225
非正規職員 数	1-4人	8.6	10.3	13.2	14.9	26.3	26.7	779
	5-9人	13.4	14.8	15.9	17.6	24.1	14.1	290
	10-49人	10.5	17.5	18.7	18.7	21.0	13.7	315
	合計	10.0	12.9	15.0	16.3	24.6	21.1	1384
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	11.0	15.3	14.5	19.4	24.8	15.0	922
	それ以外	7.0	10.4	16.9	10.7	28.1	27.0	356
	合計	9.9	13.9	15.2	17.0	25.7	18.3	1278
団体の年間 収入(昨年)	0円	4.9	14.6	9.8	22.0	22.0	26.8	41
	1-499万円	6.0	14.0	18.0	8.0	16.0	38.0	50
	500-999万円	5.4	11.9	15.0	15.0	25.5	27.2	294
	1000-2999万円	12.5	11.8	19.3	15.4	26.4	14.6	280
	3000-4999万円	6.3	16.7	17.7	16.7	34.4	8.3	96
	5000-9999万円	16.0	24.5	17.0	19.8	17.9	4.7	106
	1億円以上	9.4	20.8	13.2	20.8	30.2	5.7	53
	合計	9.1	14.6	16.6	16.1	25.4	18.2	920

*ベースは非正規職員がいる団体

第4-5-11表 賃金決定要因、全体（非正規職員）（M.A.）

		非正規職員の賃金変動要因(全体)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		34.0	33.8	39.2	40.2	24.8	20.5	1442
非正規職員 の賃金表の 有無	ある	39.2	38.9	42.2	42.8	29.0	9.6	635
	ない	35.9	36.4	44.7	45.6	26.3	13.9	590
	合計	37.6	37.7	43.4	44.2	27.7	11.3	1225
非正規職員 数	1-4人	30.3	29.5	34.8	34.8	26.3	16.5	779
	5-9人	40.7	36.9	42.4	42.8	24.1	7.1	290
	10-49人	40.0	41.0	47.3	50.5	21.0	6.6	315
	合計	34.7	33.7	39.2	40.0	24.6	13.3	1384
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	38.9	36.7	41.5	44.1	24.8	15.0	922
	それ以外	25.6	30.1	35.7	33.1	28.1	27.0	356
	合計	35.2	34.8	39.9	41.1	25.7	18.3	1278
団体の年間 収入(昨年)	0円	24.4	34.1	41.5	43.9	22.0	26.8	41
	1-499万円	24.0	24.0	38.0	32.0	16.0	38.0	50
	500-999万円	26.5	29.6	34.0	34.7	25.5	27.6	294
	1000-2999万円	40.0	38.9	44.3	42.9	26.4	14.6	280
	3000-4999万円	31.3	32.3	38.5	44.8	34.4	8.3	96
	5000-9999万円	47.2	48.1	54.7	57.5	17.9	4.7	106
	1億円以上	35.8	41.5	45.3	47.2	30.2	5.7	53
	合計	33.8	35.4	41.2	41.8	25.4	18.3	920

*ベースは非正規職員がいる団体

非正規職員の賃金は「変化しない」と答えた団体が全体の4分の1となり正規職員の15.5%に比べ高い割合を示している。それ以外の決定要因でみると、「業績や成果」比較的高く、「勤続年数や年齢」は低い割合となっている。このことから正規職員とは異なる方法やめやすで賃金決定を行っていると考えられる。

6. 就業環境

ここでは主に正規職員の労働時間と社会保険の加入状況についてみていくことにする。NPO法人の労働時間はどのような特徴があるのだろうか。また、社会保険などセーフティ・ネットはどのくらい整備されているのだろうか。

(1) 労働時間

正規職員の労働時間を、「標準的な実労働時間」と所定労働時間について聞いている。所定労働時間が40時間と答えた団体は全体の約4割、それ以外はほとんどの団体が40時間以下と答えている。

第4-6-1表 正規職員の実労働時間

		(%)							
		30時間未満	30-39時間	40時間	41-49時間	50時間以上	無回答	合計	
全体		7.9	14.8	36.6	17.5	12.4	10.7	1334	
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	7.9	15.6	37.8	19.4	11.8	7.6	868	
	それ以外	6.9	16.0	35.5	16.4	13.8	11.3	318	
合計		7.7	15.7	37.2	18.5	12.3	8.6	1186	
正規職員の年収階層	高い方	1-99万円	26.4	5.7	26.4	28.3	9.4	3.8	53
		100-199万円	11.5	25.0	37.5	13.5	8.3	4.2	96
		200-299万円	5.3	14.6	42.7	19.3	14.6	3.5	171
		300-399万円	3.5	14.6	42.1	24.6	12.9	2.3	171
		400-499万円	3.2	10.8	36.6	23.7	20.4	5.4	93
		500-599万円	2.4	19.5	31.7	22.0	17.1	7.3	41
		600万円以上	0.0	11.4	54.3	22.9	11.4	0.0	35
		合計	6.7	15.0	39.5	21.5	13.6	3.6	660
	低い方	1-99万円	20.9	16.4	32.8	14.9	11.2	3.7	134
		100-199万円	4.4	16.3	39.3	21.4	12.7	6.0	252
		200-299万円	1.9	15.0	45.3	23.4	13.6	0.9	214
		300-399万円	2.1	6.4	25.5	36.2	25.5	4.3	47
		400-499万円	0.0	0.0	71.4	14.3	14.3	0.0	7
		合計	6.7	15.0	39.3	21.7	13.6	3.7	654
団体の年間収入(昨年)	0円	17.1	12.2	34.1	19.5	4.9	12.2	41	
	1-499万円	19.4	9.7	38.7	3.2	6.5	22.6	31	
	500-999万円	9.2	20.6	29.8	16.1	9.2	15.1	218	
	1000-2999万円	3.3	16.6	41.3	17.0	16.2	5.5	271	
	3000-4999万円	6.0	18.0	31.0	22.0	18.0	5.0	100	
	5000-9999万円	2.6	13.0	46.1	20.0	12.2	6.1	115	
	1億円以上	1.6	12.9	38.7	24.2	16.1	6.5	62	
	合計	6.2	16.6	37.1	17.9	13.1	9.1	838	

*ベースは正規職員がいる団体

正規職員の実労働時間について第 4-6-1 表をみると、「40 時間」が 36.6%で最も高い割合となっており、次が「41～49 時間」で 17.5%となっている。

「ヒューマン・サービス型」か「それ以外」か、では特に大きな差はみられない。正規職員の年収階層でみると、年収階層が低い者（1-99 万円、100-199 万円）は短時間労働である割合が他の年収階層に比べて高くなっている。しかし、年収階層 1～99 万円（高い方）をみると「41～49 時間」が 28.3%とその階層では最も高い割合を示し、年収階層 1～99 万円（低い方）みても「40 時間」が 32.8%と最も高い割合を示している。これらの階層の年収を労働時間で割って時給換算した場合、恐らく最低賃金を割り込むと考えられる。

(2) 社会保険等、加入保険

そもそも NPO 法人には有給職員がおらずボランティアのみで行っている団体も多い。ボランティアには、雇用労働者に発生する「賃金支払」性や「指揮命令」性が生じないため、労働保険や社会保険の適用外となる。しかし、実際ボランティア活動中に事故に遭ったり怪我をしたりすることもある。そのような場合の対策はどのようにしているのだろうか。ここでは、社会保険の加入状況とともにボランティア保険やその他の保険への加入についてきいている。

第 4-6-2 表の一番上の行の「全体」はボランティアのみの団体も含んだ全数での保険の加入状況である。これをみると、「加入していない」が 4 割近くを占めている。ボランティア保険に加入しているのは約 3 割の団体、その他の保険の場合は 15%ほどである。

第 4-6-2 表 加入している保険 (M.A.)

		(%)								
		雇用保険	厚生年金	健康保険	労災保険	ボランティ ア保険	その他	加入して いない	無回答	合計
全体		28.8	22.3	22.5	28.3	29.8	15.3	39.9	3.3	3495
全体(ベース: 正規職員のある団体)		67.6	53.4	53.9	63.8	37.0	21.8	11.5	1.9	1334
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	73.0	57.1	57.4	69.0	42.2	26.5	7.5	0.9	868
	それ以外	58.2	46.5	47.8	54.1	23.6	9.4	19.8	1.6	318
	合計	69.1	54.3	54.8	65.0	37.2	21.9	10.8	1.1	1186
団体の年間 収入(昨年)	0円	48.8	36.6	36.6	53.7	24.4	22.0	34.1	0.0	41
	1-499万円	38.7	32.3	29.0	35.5	48.4	19.4	22.6	6.5	31
	500-999万円	50.9	37.2	39.0	49.5	39.4	24.8	15.1	0.9	218
	1000-2999万円	73.1	55.7	55.7	64.9	45.0	23.2	8.1	0.4	271
	3000-4999万円	92.0	76.0	74.0	86.0	39.0	21.0	1.0	0.0	100
	5000-9999万円	88.7	81.7	79.1	86.1	46.1	29.6	1.7	0.9	115
	1億円以上	87.1	82.3	80.6	91.9	40.3	29.0	0.0	1.6	62
	合計	70.3	57.0	56.7	66.7	41.8	24.5	9.4	0.8	838

次に正規職員を雇用している団体をベースとしてみると、社会保険等の加入割合も一気に上がる。「雇用保険」、「労災保険」は6割強、「厚生年金」、「健康保険」は5割強の加入状況となっている。しかし一方で約1割の団体で保険に加入していない状況もある。

「ヒューマン・サービス型」の団体では「それ以外」の団体に比べ比較的社会保険の加入割合は高い。「それ以外」の団体では約2割の団体で正規職員が存在するにも関わらず社会保険に「加入していない」状況となっている。また「ボランティア保険」についても「それ以外」の団体が2割強に留まる中、「ヒューマン・サービス型」は4割強と約倍の加入状況となっている。

「ヒューマン・サービス型」でボランティア保険の加入が多い理由は、ボランティア数が多いという理由もあるが、その活動の性質も大きく関わってくるものと考えられる。特に介護分野では活動そのものが肉体労働を多く伴う。また自動車などでの移動が多く事故などの可能性もある。そのような中で何らかの保険でバックアップする必要があると考えられていると推測できる。

次に団体の年間収入でみると、財政規模が大きくなるにつれ保険の加入割合は高まり、3000万円以上の団体では「雇用保険」に関して9割前後の加入状況となっている。一方、財政規模が1000万円未満の団体では「加入していない」割合が高くなっている。社会保険に加入するには団体が雇用者の保険料の半分を負担しなくてはならない。そのことが財政規模の小さな団体には加入が難しい状況を作っていると考えられる。

7. 有償ボランティアの働き方とその役割

有償ボランティアは無償ボランティアと異なり、活動に対してなんらかの経費や報酬を受け取っているボランティアである。ほとんどの場合、その報酬は少額であることが多い。

先の「4. 活動の担い手」の第4-4-1表にもどると、有償ボランティアの人数は役員を除いた中で2番目に多く、1団体あたりの平均でみると3.34人となっている。そして今後3年間で増やそうと考えている活動形態では、有償ボランティアが最も高くなっている（第4-4-9表）。また、有償ボランティアはどちらかといえば、「ヒューマン・サービス型」のNPOに存在しており（第4-4-4表）、過去3年間で「ヒューマン・サービス型」のNPOで増加している（第4-4-8表）。

このようにNPO法人の重要な担い手となっている有償ボランティアであるが、その活動の実態はよく知られていない。そこで本調査では、有償ボランティアの経費や報酬の支払われ方、現在の身分、有給職員との働きや条件の違いについてきくことにした。

(1) 有償ボランティアに対する経費や報酬の支給

第4-7-1表は有償ボランティアが存在するNPO法人の有償ボランティアに対する経費や報酬の支給について表している。

これをみると、第1位が「(交通費などの)活動経費の実費支給」(59.0%)、第2位が「謝礼的な金銭の支給」(43.4%)、第3位が「活動経費の一定額支給」(32.4%)となっており、ほとんどがこの3つに集中している。つまり、有償ボランティアに対する支給はこれら3つのいずれかであると考えてもよい。

「活動経費の実費支給」するボランティアは、有償ボランティアではなく無償ボランティアの範囲に入ると考える団体も多い。実際、ボランティアを行う場合、自宅からNPOの事務所までの交通費実費を支給している団体も多い。要するに、有償ボランティアとして色濃く考えられるのは「活動経費の一定額支給」、もしくは「謝礼的な金銭の支給」を受けている者といえるだろう。

第4-7-1表 有償ボランティアに対する経費や報酬の支給

		(%)								
		活動経費 の実費支 給	活動経費 の一定額 支給	エコマネー などの支 給	謝礼的な 金銭の支 給	滞在先で の生活費 などの支 給	その他	無回答	合計	
全体		59.0	32.4	1.9	43.4	0.9	4.5	7.9	1305	
スタッフの 組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	60.6	32.3	1.6	44.8	0.8	4.2	7.5	495	
	有給あり	正規職員あり	53.0	36.4	1.8	44.1	1.5	5.3	7.4	338
		正規職員なし	62.2	29.5	2.2	40.7	0.4	4.3	8.9	447
	合計		59.1	32.4	1.9	43.2	0.9	4.5	8.0	1280
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	57.6	36.3	2.1	45.3	0.4	5.0	5.2	677	
	それ以外	63.0	27.1	1.7	43.5	1.5	4.3	7.8	462	
	合計	59.8	32.6	1.9	44.6	0.9	4.7	6.2	1139	
団体の年 間収入 (昨年)	0円	60.5	21.1	0.0	47.4	0.0	5.3	2.6	38	
	1-499万円	55.4	28.9	3.6	44.6	0.0	3.6	8.4	83	
	500-999万円	63.1	37.7	3.1	43.7	0.6	3.9	4.5	355	
	1000-2999万円	61.8	34.7	1.5	40.2	1.5	6.5	5.5	199	
	3000-4999万円	51.7	39.7	1.7	51.7	1.7	1.7	5.2	58	
	5000-9999万円	60.0	25.0	3.3	50.0	3.3	3.3	6.7	60	
	1億円以上	68.8	46.9	3.1	34.4	0.0	3.1	3.1	32	
	合計	61.1	34.9	2.5	43.8	1.0	4.4	5.2	825	

*ベースは有償ボランティアがいる団体

次にクロスの結果をみてみよう。スタッフの組み合わせでみると、「有給職員あり/正規職員あり(ベース:有償ボランティアあり)」、「有給職員あり/正規職員なし(ベース:有償ボランティアあり)」の団体で支払いの違いが見られる。「正規職員あり」の団体では「活動経費の実費支給」よりも「一定額支給」や「謝礼的支給」となる傾向がある。「ヒューマン・サービス型」でみると、「それ以外」の団体が「実費支給」であるのに対し「ヒューマン・サービス型」では「一定額支給」や「謝金的支給」となる傾向がある。一方、年間収入でみると「実費支給」、「謝礼的支給」に関して相関はあまりみられないが、「一定額支給」は年間収入が大きくなると発生すると考えられる。

(2) 有償ボランティアの身分や職業

有償ボランティアを行っている人にはどのような人が多いのだろうか。その傾向をみてみよう。

NPO に働く人のイメージはボランティアであり、ボランティアのイメージは主婦や高齢者である。第 4-7-2 表をみても、有償ボランティアには「主婦」(47.4%) や「定年退職後の高齢者」(37.2%) が多い。

第 4-7-2 表 有償ボランティアの職業

		(%)									
		一般企業の 正規社員	他NPO、 団体の正 規職員	パート、ア ルバイト、 契約、派 遣社員	定年退職 後の高齢 者	主婦	学生	左記以外	無回答	合計	
全体		16.3	5.8	15.7	37.2	47.4	14.0	15.8	8.4	1305	
スタッフ の組み 合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	17.4	7.5	16.6	34.1	45.3	14.7	14.5	7.7	495	
	有給あり	正規職員あり	12.1	5.9	13.9	42.0	52.4	14.2	16.0	8.0	338
		正規職員なし	18.6	4.3	15.7	36.5	46.1	12.3	17.2	9.6	447
	合計		16.4	5.9	15.5	37.0	47.4	13.8	15.9	8.4	1280
ヒューマ ン・サー ビス型	ヒューマン・サービス型	9.9	5.8	16.0	39.1	58.8	15.5	13.7	5.5	677	
	それ以外	26.6	6.9	15.4	34.4	33.5	13.9	20.6	8.2	462	
	合計	16.7	6.2	15.7	37.2	48.6	14.8	16.5	6.6	1139	
団体の 年間収 入(昨 年)	0円	26.3	5.3	15.8	34.2	31.6	2.6	28.9	5.3	38	
	1-499万円	13.3	4.8	16.9	39.8	44.6	12.0	15.7	10.8	83	
	500-999万円	14.6	5.1	15.8	42.0	51.0	14.4	14.9	5.1	355	
	1000-2999万円	14.6	6.0	12.1	44.2	53.8	17.1	16.1	5.5	199	
	3000-4999万円	13.8	6.9	8.6	44.8	56.9	13.8	5.2	5.2	58	
	5000-9999万円	13.3	8.3	15.0	43.3	60.0	23.3	10.0	6.7	60	
	1億円以上	12.5	3.1	25.0	40.6	50.0	12.5	28.1	3.1	32	
	合計	14.8	5.6	14.8	42.2	51.2	14.8	15.4	5.8	825	
有償ボラ ンティア への支 給内容	活動経費の実費支給	21.0	7.1	18.3	37.8	49.2	16.8	18.3	1.0	770	
	活動経費の一定額支給	14.2	6.1	16.8	45.2	59.1	12.3	16.5	0.2	423	
	謝礼的な金銭の支給	18.5	8.1	20.3	40.9	52.6	14.1	17.8	0.5	567	
	合計	17.8	6.5	17.2	39.7	51.0	15.4	17.1	0.9	1170	

* ベースは有償ボランティアのいる団体

スタッフの組み合わせでみると、興味深いことに、「有給あり/正規職員あり」の NPO 法人には「主婦」(52.4%) や「定年退職後の高齢者」(42.0%) が多いが、「有給なし」の団体ではその割合が低くなっている。「ヒューマン・サービス型」では「主婦」(58.2%) の割合が群を抜いて高く、「それ以外」の団体では「一般企業の正規社員」(26.6%) が有償ボランティアとして関わっている割合が高くなっている。「主婦」や「定年退職後の高齢者」が「正規職員あり」の団体に多いということは、おそらく「主婦」や「定年退職後の高齢者」の有償ボランティアの仕事は正規職員と異なり、役割分担があることが考えられる。逆に「一般企業の正規社員」については、正規職員がいないためにそれに変わる役割を担っていると考えられる。

年間収入でみてみると、「主婦」、「定年退職後の高齢者」は年間収入が 3000-9999 万円の比較的大きな NPO 法人に在る割合が高く、小さな NPO 法人に在る割合は低い。一方、「一

般企業の正社員」に関しては昨年の年間収入が 0 円（今年になって設立された）、など比較的規模の小さな NPO 法人を担っていることがわかる。

先ほどの有償ボランティアへの支給内容の 3 つの形態「経費実費支給」、「経費一定額支給」、「謝金的支給」についてもクロスしてみる。すると「主婦」や「定年退職後の高齢者」は「経費一定額支給」を行う団体により多くみられる。このことをどのように考えるべきだろうか。

「主婦」の活動する分野は福祉や介護、子どもの成長に関わる女性が多い分野である。この「ヒューマン・サービス型」では「経費一定額」支給の割合が高い。また「ヒューマン・サービス型」は「それ以外」の分野より比較的財政規模が大きいいため、そのような支払いをすることが出来ると考えられる。

「定年退職後の高齢者」はどうであろう。該当者の性別は男性だと考えられる。活動分野は「ヒューマン・サービス型」が多いが特徴付けるほどではない。しかし「正規職員あり」、「経費一定額支給」の年間収入が高い団体に存在する傾向にある。定年退職後の生きがいとしておこずかい程度の楽しみを得ながらボランティアを行いたいという観点から団体を選んでいる可能性もある。

(3) 有償ボランティアの働き方と仕事への拘束性

有償ボランティアへの支給内容からは、その報酬が労働の対価かどうかを判別することはできない。

「労働者」性はその労働の対価として支払われるものが「賃金」であるか否か、そして、「使用される」すなわち「指揮命令」を受けて働くか否か、から総合的に判断される。「労働者」性の判断については、蓄積された裁判事例を参考として「使用従属関係」の有無を判断材料とされる。このことについては第 6 章で詳しく述べているが、「労働者」性の判断において考慮される事由は、次の 9 つである。①業務遂行上の指揮監督関係の存否と内容、②報酬の性格と額、③具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、④時間的拘束性および場所的拘束性の有無や程度、⑤労務提供の代替性の有無、⑥業務用の機器の負担関係、⑦専属性の程度、⑧服務規律の適用の有無、⑨公租などの公的負担関係、である。

本調査では、この中から特に①、②、③、④、⑨についてきいている¹⁸。これらの取決めが多いほど、「労働者」性が濃く、雇用労働者に近くなる（労働基準法などが適用される可能性が高くなる）と考えられる。ただし、②については支給額を聞いていないし、⑨については公租というよりも、労災的意味から事故などが起きた場合の補償についての取り決めについてきいている。ただ、これらの項目を、同じスケールでその割合を非正規職員と比較することによって、ある程度有償ボランティアの「労働者」性の濃淡をみることはできよう。

¹⁸業務委託調査と同様の設問を使用している。資料 4「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」問 19、参照。

第 4-7-3 表をみると、有償ボランティアの「勤務する日数や時間」や「事故などの場合の補償」は決められている割合は少ない。全体的にみても、有償ボランティアは非正規職員に比べて取り決めている割合が低くなっている。「明確に決められている」項目をみると、特にその差が大きいのは「勤務する場所」(14.4%差)、「経費や報酬の支給内容」(13.8%差)、「事故などの補償」(12.9%差)である¹⁹。

第 4-7-3 表 活動条件の取りきめ

①有償ボランティア

	(%)					
	明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計
経費や報酬の支給内容	50.6	27.6	6.8	3.7	11.3	1305
仕事の種類や範囲	42.1	35.2	6.7	4.7	11.3	1305
誰の指揮の下で働くか	43.4	33.0	5.4	5.2	13.0	1305
勤務する日数や時間	30.5	28.0	13.2	16.2	12.1	1305
勤務する場所	48.9	22.8	6.0	10.0	12.3	1305
事故などの場合の補償	31.6	18.5	12.0	24.9	13.0	1305

* ベースは有償ボランティアがいる団体

②非正規職員

	(%)					
	明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計
賃金や報酬の支給内容	64.4	18.0	3.1	1.7	12.9	1442
仕事の種類や範囲	45.6	35.8	4.4	1.7	12.5	1442
誰の指揮の下で働くか	53.2	28.6	3.0	1.7	13.5	1442
勤務する日数や時間	36.6	35.4	8.7	6.1	13.2	1442
勤務する場所	63.3	17.7	2.5	3.5	13.0	1442
事故などの場合の補償	44.5	16.9	10.3	14.5	13.9	1442

* ベースは非正規職員がいる団体

次に、有償ボランティアと非正規職員では取決めの強度がどのくらい異なっているのかを比較してみる。第 4-7-3 表を次のようにポイント換算する。

「明確に決めている」=1

「ある程度決めている」=2

「あまり明確に決めている」=3

「取り決めていない」=4

ポイント数が少ないほど、雇用労働者に近くなる。ちなみに「雇用労働者」を想定すると、6～9 ポイントの範囲に入ると考えられる。

¹⁹ただし「勤務する場所」や「経費や報酬の支給内容」、「事故などの補償」が「ない」ことが「明確に決められている」可能性もあるが、ここでは「ある」ことが「明確に決められている」ものとして解釈している。

第 4-7-4 表は有償ボランティアと非正規職員のポイントの分布を示している。有償ボランティア全体の平均値は 11.28 ポイント(中央値 11 ポイント)、非正規職員が 9.51 ポイント(中央値 9 ポイント) で非正規職員の方が仕事への拘束性が高く、「労働者」性が濃いと考えられる。分布の形状は、非正規職員の場合は比較的「労働者」性の高い方へポイントが集中し、「労働者」性が低くなるにつれなだらかにその割合が減っていく。一方、有償ボランティアでは 6 ポイントと 9 ポイントと 12 ポイントと 3 つの山をみる事が出来る。

第 4-7-4 表 「労働者」性のポイント比較

ポイント	有償ボランティア*		非正規職員**	
	度数	パーセント	度数	パーセント
6	163	12.5	237	16.4
7	84	6.4	134	9.3
8	77	5.9	177	12.3
9	109	8.4	136	9.4
10	86	6.6	128	8.9
11	91	7.0	109	7.6
12	105	8.0	100	6.9
13	91	7.0	60	4.2
14	65	5.0	46	3.2
15	63	4.8	26	1.8
16	42	3.2	19	1.3
17	25	1.9	11	0.8
18	33	2.5	9	0.6
19	16	1.2	5	0.3
20	8	0.6	3	0.2
21	7	0.5	2	0.1
22	9	0.7	1	0.1
23	4	0.3	5	0.3
24	19	1.5	0	0.0
有効	1097	84.1	1208	83.8
無回答	208	15.9	234	16.2
合計	1305	100.0	1442	100.0
平均値	11.28		9.51	
中央値	11		9	

*ベースは有償ボランティアがいる団体

**ベースは非正規職員がいる団体

次に、有償ボランティアと非正規職員の「労働者」性ポイントの平均及び中央値をカテゴリ別に出してみる(第 4-7-5 表)。

有償ボランティアでもっとも「労働者」性が濃い(ポイントが低い)と考えられるのが 9.26(中央値 8)で、年間収入が 1 億円以上の NPO 法人である。同じ規模の NPO 法人で働く非正規職員をみると約 1 ポイント低い値を示している。逆に有償ボランティアの「労働者」性が比較的薄いと考えられるのは「ヒューマン・サービス型」以外で活動する団体で、12.45

(中央値 12) となっている。

有償ボランティアは同じカテゴリの中では、非正規職員よりも低いポイントを示している。しかし、同じ有償ボランティアで中央値を比べると、「正規職員あり」、「なし」で 2 ポイント、「ヒューマン・サービス型」、「それ以外」で 2 ポイント、年間収入別にみると 5 ポイントの差が存在する。このように、有償ボランティアのポイントのばらつきは非正規職員よりも広がっている（非正規職員は最大 3 ポイント）。

また、「正規職員あり」の団体の有償ボランティアは、「正規職員なし」の非正規職員よりもポイントが低いので、「労働者」性が濃いと考えられる。「ヒューマン・サービス型」の有償ボランティアも「それ以外」の分野で活動する団体の非正規職員より「労働者」性が濃いと考えられる。年間収入規模が 3000 万～1 億円の NPO 法人の有償ボランティアも年間収入 0～999 万円の非正規職員より「労働者」性が濃いと推測される。

このように、有償ボランティアの「労働者」性は非正規職員に比べると全体的にみると薄いと考えられるが、「正規職員あり」、「ヒューマン・サービス型」、年間収入が 3000 万円以上の NPO 法人の有償ボランティアに関しては、非正規職員全体と比較して一概には薄くもいえないようである。

第 4-7-5 表 「労働者」性ポイント比較（クロス）

		有償ボランティアの労働者性ポイント*			非正規職員の労働者性ポイント**			
		平均値	中央値	度数	平均値	中央値	度数	
全体		11.28	11	1305	9.51	9	1442	
スタッフ の組み 合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	11.33	11	495	—	—	—	
	有給あり	正規職員あり	10.18	10	338	9.13	9	594
		正規職員なし	12.11	12	447	10.53	10	266
	合計		11.29	11	1280	9.51	9	860
ヒューマ ン・サー ビス型	ヒューマン・サービス型	10.54	10	677	9.02	8	922	
	それ以外	12.48	12	462	10.78	11	356	
	合計	11.33	11	1139	9.49	9	1278	
団体の年 間収入 (昨年)	0円	13.03	13	38	10.44	10	41	
	1-499万円	11.61	11	83	11.03	11	50	
	500-999万円	11.06	11	355	10.14	10	294	
	1000-2999万円	10.64	10	199	9.44	9	280	
	3000-4999万円	9.78	9	58	8.67	8	96	
	5000-9999万円	9.73	9	60	8.53	8	106	
	1億円以上	9.26	8	32	8.21	7	53	
	合計	10.84	10	825	9.48	9	920	

*ベースは有償ボランティアがいる団体

**ベースは非正規職員がいる団体

それでは、有償ボランティアの「労働者」性についてさらに詳しくみてみよう。第 4-7-6 表は前掲の第 4-7-4 表の有償ボランティアの「労働者」性ポイントを 4 階層に分けて、基本

的なクロス項目に加えて、「有償ボランティアへの支給内容」、「有償ボランティアの属性」、「(仕事や制度の) 有給者との違いの説明」についてみている。

基本的なクロス項目は、第 4-7-5 表と同じような傾向となった。有償ボランティアへの支給内容をみると、「経費一定額支給」以外はあまり変化がみられないのに対し、「経費一定額支給」を行っている団体では、有償ボランティアのポイントが低く、「労働者」性が濃い傾向にあるようである。また、有給職員との違いを「文書で説明している」団体でもポイントが低く、有償ボランティアの「労働者」性は濃い傾向がみられる。逆に「特に説明していない」と回答した団体は「労働者」性が薄い傾向にあると推測できる。

第 4-7-6 表 有償ボランティアの「労働者」性ポイント別クロス

		有償ボランティア労働者性ポイント階層				無回答	合計	
		6-8ポイント (ex-high)	9-11ポイント (high)	12-14ポイント (middle)	15ポイント 以上(low)			
全体		24.8	21.9	20.0	17.3	15.9	1305	
スタッフの 組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	24.8	22.4	18.6	19.2	14.9	495	
	有給あり	正規職員あり	32.2	21.6	22.2	9.5	14.5	338
		正規職員なし	19.5	20.8	19.7	21.7	18.3	447
	合計		24.9	21.6	19.9	17.5	16.0	1280
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	29.7	23.6	19.9	12.6	14.2	677	
	それ以外	18.4	19.9	21.9	26.4	13.4	462	
	合計	25.1	22.1	20.7	18.2	13.9	1139	
団体の年間収入 (昨年)	0円	15.8	21.1	13.2	39.5	10.5	38	
	1-499万円	21.7	18.1	18.1	19.3	22.9	83	
	500-999万円	26.2	23.9	22.3	14.4	13.2	355	
	1000-2999万円	29.1	25.1	20.1	14.1	11.6	199	
	3000-4999万円	41.4	22.4	19.0	10.3	6.9	58	
	5000-9999万円	33.3	21.7	20.0	6.7	18.3	60	
	1億円以上	53.1	21.9	9.4	12.5	3.1	32	
	合計	28.6	23.2	20.0	15.0	13.2	825	
有償ボランティアへの支給内容	活動経費の実費支給	23.9	23.4	22.2	21.2	9.4	770	
	活動経費の一定額支給	33.8	26.5	21.0	12.1	6.6	423	
	謝礼的な金銭の支給	24.7	25.9	21.3	19.8	8.3	567	
	合計	26.8	23.6	21.5	18.8	9.2	1170	
有償ボランティアの属性	一般企業の正規社員	22.1	23.5	20.2	28.6	5.6	213	
	他NPO、団体の正規職員	22.4	21.1	23.7	25.0	7.9	76	
	パート、アルバイト等	30.2	23.9	26.3	16.1	3.4	205	
	定年退職後の高齢者	28.6	26.1	19.8	13.8	11.7	486	
	主婦	31.6	23.8	21.5	13.6	9.5	618	
	学生	30.1	23.5	24.6	14.8	7.1	183	
合計	27.5	23.6	21.7	17.9	9.2	1118		
有給者との違い説明	文書で説明している	48.9	26.7	9.9	6.9	7.6	131	
	口頭で説明している	30.8	27.8	23.0	11.6	6.8	439	
	特に説明していない	18.7	20.8	28.0	23.2	9.3	289	
	合計	29.5	25.3	22.7	14.8	7.8	859	

* ベースは有償ボランティアがいる団体

8. 最低賃金に対する意識

最低賃金法とは、労働基準法第9条で規定されている労働者に対し、一般に国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする法律である。2003年10月時点の最低賃金（地域別）で最も高い地域が708円（東京都）、最も低い地域が605円（沖縄県、鹿児島県、長崎県、宮崎県、佐賀県、秋田県、岩手県、青森県）となっている。NPO法人でも、有給職員については労働基準法第9条の労働者に該当するため、最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。

正規職員、非正規職員の平均賃金について第4-5-1表でみたように、正規職員の平均賃金は民間の小企業の年収よりも低いレベル、非正規職員については民間企業と同レベルの賃金水準であることがわかった。また、第4-5-2～5表の賃金を階層別でみると、正規職員では年収が1～99万円、非正規職員では時給が1～599円という明らかに最低賃金よりも低い支払いである人がいることがわかる。

そこでNPO法人は最低賃金に対してどのような知識を持ち、その適用についてどのように考えるのか、最低賃金の適用が難しい理由は何かをきいてみた。

第4-8-1表 最低賃金への知識

		(%)					
		団体の地域の最低賃金額を知っている	法律は聞いたことはあるが最低賃金額は知らない	聞いたことがない	無回答	合計	
全体		68.0	23.5	3.3	5.2	3495	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	65.7	25.7	3.7	4.9	1372	
	有給あり	正規職員あり	81.7	13.9	1.5	2.9	792
		正規職員なし	62.1	27.1	4.1	6.7	1245
	合計		68.1	23.5	3.3	5.1	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	75.8	20.2	2.3	1.8	1701	
	それ以外	63.5	29.3	4.5	2.7	1325	
	合計	70.4	24.2	3.2	2.2	3026	
団体の年間収入(昨年)	0円	62.6	28.9	3.3	5.2	211	
	1-499万円	52.6	36.8	5.5	5.1	272	
	500-999万円	69.8	24.7	2.4	3.1	741	
	1000-2999万円	76.5	19.0	1.8	2.8	395	
	3000-4999万円	88.0	9.4	1.7	0.9	117	
	5000-9999万円	86.5	10.3	1.6	1.6	126	
	1億円以上	92.6	5.9	0.0	1.5	68	
	合計	70.9	23.2	2.6	3.3	1930	

第4-8-1表は最低賃金に対する知識をきいている。NPO法人の実に7割が、「団体の地域の最低賃金額を知っている」と答えている。「聞いたことがない」割合は約3%に過ぎない。

特に正規職員を雇用している団体の8割が地域の最賃額を知っている。また、地域の最賃額を知っているのは「ヒューマン・サービス型」のNPOの割合が高い。介護分野で地域の賃金相場が存在していることから、最賃額を知っていることが考えられる。団体の年間収入で見ると、年間収入1000万円以上の団体で地域の最賃額を知っている割合が高い。これはその階層あたりから有給職員を雇用し始めることの影響であると考えられる。

次に、NPO法人への最低賃金の適用についてきいている（第4-8-2表）。興味深いことに、全体の半数以上の団体で「NPOといえども守るべきである」と答えている。

ここで、「スタッフの組み合わせ」の部分の「有給なし」の団体の中で、「有償ボランティア」がいる団体を抜き出し集計しなおしてみた。その中で「NPOといえども守るべき」が最も高いのは「有給あり／正規職員あり」の団体で約7割、逆に最も低いのは「有給あり／正規職員なし」の団体で4.5割となっている。この「有給あり／正規職員なし」の団体の約2割が「NPOへの適用は除外すべき」と答えており、他の団体よりも高い割合を示している。また、「有給なし／有償ボランティアあり」の団体では「NPO創設時期など一定期間中は基準を低くするべき」（16.8%）が他よりも高くなっている。

団体の年間収入で見ると、「NPOといえども守るべきである」が1000万円以上で高い割合となっており、3000万円以上の団体では7割を超えている。

第4-8-2表 最低賃金の適用について

			(%)						
			NPOといえども守るべきである	NPO創設時期など一定期間は基準を低くするべきである	NPOには恒常的に基準を低くするべきである	NPOへの適用は除外すべきである	わからない	無回答	合計
全体			53.3	12.0	2.7	16.2	10.2	5.6	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし	無給役員＋ボランティア	53.8	11.3	2.6	14.6	11.3	6.4	877
		有償ボランティアあり	50.1	16.8	3.2	17.8	9.7	2.4	495
	有給あり	正規職員あり	68.4	10.2	1.3	10.0	6.7	3.4	792
		正規職員なし	45.0	12.0	3.5	20.8	11.5	7.1	1245
	合計		53.4	12.1	2.7	16.3	10.1	5.4	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型		57.1	13.0	2.3	14.5	10.6	2.5	1701
	それ以外		51.5	11.6	3.2	20.2	10.4	2.9	1325
	合計		54.7	12.4	2.7	17.0	10.5	2.7	3026
団体の年間収入(昨年)	0円		43.6	10.9	2.8	21.3	16.1	5.2	211
	1-499万円		46.7	13.6	3.7	19.1	11.8	5.1	272
	500-999万円		52.1	12.4	3.0	18.6	10.7	3.2	741
	1000-2999万円		62.5	11.9	2.5	12.9	6.6	3.5	395
	3000-4999万円		74.4	6.8	1.7	5.1	11.1	0.9	117
	5000-9999万円		76.2	5.6	0.0	11.1	4.0	3.2	126
	1億円以上		76.5	8.8	0.0	4.4	7.4	2.9	68
	合計		56.3	11.4	2.6	16.0	10.1	3.6	1930

それでは最低賃金を適用する難しさとは何なのだろうか。

第4-8-3表をみると、全体では1位「財政的に苦しく人件費の捻出が難しい」(60.3%)が飛びぬけて高く、2位「報酬は労働の対価ではない」(38.8%)、3位「使用者、雇用者の認識を持たない」(31.9%)、4位「働き方が多用で自己裁量大きい」(23.8%)、5位「雇用関係の定義が明確でない人がいる」(23.6%)と続いている。「適用は難しくない」と答えたのはわずか7.7%であり、ほとんどのNPO法人は「最低賃金を守るべき」と考えながらも「適用は難しい」と考えていることがわかる。

「スタッフの組み合わせ」をみると、「有給なし/有償ボランティアあり」の団体で「雇用関係の定義が明確でない人がいる」が32.5%と他に比べて10%ほど高い数値となっている。また、「働き方が多様で自己裁量大きい」も他に比べて高い割合となっている。これらの団体では「有償ボランティア」は雇用者として定義していないため、有償ボランティアへの最低賃金の適用は難しいと考えていると推測される。

「ヒューマン・サービス型」についてみてみると、「使用者、雇用者の認識を持たない」が「ヒューマン・サービス型」以外の団体において高い割合となっている。

団体の年間収入でみると、収入5000万円以上の団体になると、「財政的に苦しく人件費の捻出が難しい」の割合が減り、次第に「適用は難しくない」割合が高まる。財政的に苦しいとする団体の割合がもっとも高いのは、500-999万円の団体でこの年間収入から人件費を捻出するのはかなり難しい状態であると考えざるを得ない。

第4-8-3表 最低賃金の適用が難しい理由 (M.A.)

		最低賃金の適用が難しい理由 (%)									
		雇用関係の定義が明確でない人がいる	使用者、雇用者の認識を持たない	報酬は労働への対価ではない	働き方が多様で自己裁量大きい	財政的に苦しく人件費の捻出が難しい	適用は難しくない	わからない	その他	無回答	合計
全体		23.6	31.9	38.8	23.8	60.3	7.7	5.7	3.5	6.2	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし										
	役員+無償ボランティア	18.6	30.6	35.2	19.5	58.8	7.5	7.9	3.1	7.4	877
	有償ボランティアあり	32.5	35.6	39.2	30.3	63.6	7.1	3.4	4.6	3.2	495
	有給あり										
	正規職員あり	24.9	25.4	35.2	24.1	57.8	11.0	6.3	3.3	5.8	792
	正規職員なし	23.1	36.1	43.2	24.3	61.9	6.0	4.4	3.5	6.6	1245
	合計	23.7	32.1	38.7	23.9	60.4	7.7	5.6	3.5	6.1	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	26.1	28.9	40.2	23.5	62.7	9.6	5.5	3.4	3.4	1701
	それ以外	23.7	37.8	40.2	27.3	62.8	6.0	6.3	3.9	2.9	1325
	合計	25.0	32.8	40.2	25.1	62.8	8.0	5.8	3.6	3.2	3026
団体の年間収入(昨年)	0円	24.6	32.7	39.8	20.4	58.3	6.2	8.5	4.7	5.7	211
	1-499万円	23.2	43.4	44.1	22.1	64.7	5.5	5.5	2.2	4.8	272
	500-999万円	23.6	34.8	43.6	24.4	67.5	6.2	4.0	3.4	3.2	741
	1000-2999万円	28.6	32.2	38.2	28.1	62.8	11.1	4.6	3.8	3.5	395
	3000-4999万円	29.9	31.6	39.3	28.2	53.0	12.0	7.7	5.1	0.9	117
	5000-9999万円	34.9	38.1	38.9	32.5	46.0	12.7	4.0	7.9	4.8	126
	1億円以上	19.1	16.2	29.4	29.4	45.6	14.7	5.9	2.9	5.9	68
	合計	25.6	34.6	41.1	25.3	62.1	8.2	5.1	3.8	3.8	1930

9. NPOは雇用の受け皿になりえるか

最後に NPO 法人自身は、自らを雇用の受け皿になりえると考えているのかをみておきたい。

第 4-9-1 表は、「NPO は雇用の受け皿になりうると思いますか」と自由解答方式で書いたものを「雇用の受け皿になる＝1」、「雇用の受け皿にならない＝2」、「その他＝3」としてアフターコードして集計したものである。

これをみると、自ら「雇用の受け皿になる」と考えている NPO 法人は全体の約 6 割である。中でも正規職員を雇用していたり、財政規模が大きかったりする団体でその傾向は強い。一方、「ならない」と答えた団体はその逆の傾向にある。また、「雇用の受け皿にならない」と考える団体の方が、最低賃金は「NPO には恒常的に基準を低くすべき」と回答する割合が高くなっている。

ただ、「雇用の受け皿になる」と考える団体の中にも、「財政基盤が安定したら」や「委託事業が増えたら」など、雇用創出に必要な条件を上げる団体がむしろ多くみられた。

第 4-9-1 表 「NPO は雇用の受け皿になりえますか」（自由回答の集計）

		(%)				
		雇用の受け皿になる	雇用の受け皿にならない	その他	合計	
全体		55.1	24.0	20.9	2507	
スタッフの組み合わせ	有給なし	無給役員＋無償ボランティア	53.1	23.9	23.1	590
		有償ボランティアあり	58.3	25.0	16.7	396
	有給あり	正規職員あり	61.2	18.5	20.3	556
		正規職員なし	51.1	26.9	22.0	912
合計		55.0	24.0	21.0	2454	
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	57.8	21.7	20.4	1214	
	それ以外	54.1	26.5	19.4	999	
	合計	56.1	23.9	20.0	2213	
団体の年間収入(昨年)	0円	54.7	21.6	23.6	148	
	1-499万円	50.9	28.8	20.3	212	
	500-999万円	53.0	27.6	19.4	583	
	1000-2999万円	60.0	27.0	13.0	300	
	3000-4999万円	60.9	20.7	18.4	87	
	5000-9999万円	55.8	21.1	23.2	95	
	1億円以上	61.1	14.8	24.1	54	
合計		55.2	25.8	19.0	1479	
最低賃金についての考え	NPOといえども守るべき	57.7	23.0	19.3	1351	
	NPO創設時期など一定期間は基準を低くすべき	58.6	21.5	19.9	321	
	NPOには恒常的に基準を低くすべき	51.4	29.2	19.4	72	
	NPOへの適用は除外すべき	53.9	24.8	21.3	432	
	合計	56.8	23.3	19.8	2176	

* サンプルは全数(n=3495)のうち、無回答を除いたもの

下記に自由解答欄に上げられていた意見の中から条件付で「雇用の受け皿」になり得るといふものについて、①財政基盤の強化、②行政との連携の強化、③NPO 支援制度の拡充、④NPO に対する理解にわけて代表的意見を抜粋記述する。括弧内はそれぞれの団体の主な活動分野である。

①財政基盤の強化

- 「受け皿になりうるが、事業収入等が不安定な場合、継続して雇用する見通しが立たないので難しい。また、受託事業、補助金は単年度で切れるため、やはり安定した雇用には結びつきにくいと考えている」（子どもの健全育成）
- 「経済的な基盤が不安定で何も言えませんが、支援費の委託等安定的なものが見えてくると、受け皿になりうると思います」（保健・医療・福祉）
- 「本来は雇用の受け皿となるべきだと思うが現実的には財政的に自立する事はむづかしい。事業の運営に全てを使ってしまい人件費の捻出に苦勞をする。行政からも NPO に対する理解はなく、NPO は安くて良いのが仕事だと考えている。それ相当の仕事が出来るという機会を作るべきだ」（環境保全）
- 「資産が増えれば雇用を積極的に行いたい現状は運営費も役員が補っている。国からの助成金などがあるとありがたいのですが…」（社会教育）

②行政との連携の強化

- 「なると思いますが、我々の様な完全な民間の団体は行政からの支援も少ないので大変です。経験とか実績を要せずに委託事業を発注してもらいたいものです」（学術・文化・スポーツ）
- 「NPO は今後行政との協働を前面にし、収益事業展開を活性化すれば受け皿になり得るが、ボランティア団体の思想よりの脱皮をはかるよう心掛けるべきであると思う」（情報化社会の発展）
- 「行政等からの委託事業が増えれば雇用の機会はあると思うが、現状では NPO に対する行政の認識や支援の度合が余りにも貧弱である」（環境保全）
- 「地域での使命感からすればもっと行政などが財政援助をして、雇用の受け皿になっていくべきだと思う。これからの社会変革は NPO なくしては考えられない」（子どもの健全育成）
- 「我々は行政と連携して活動することが多い団体であるが、収益事業による収入が可能となれば、行政の補助的な事業に取り組むことが出来、そのために雇用の受け皿にもなり得ると考えますが…」（まちづくり）

③支援制度の拡充

- 「業務上、人材の確保などが厳しい現状ではあるが、今後の NPO 支援制度など行政サイドの援助が充実するならば他企業にも劣らない事業として成り立つのではないか」（保健・医療・福祉）
- 「大いになりうると思う。ただし財政的に豊かにならなければ無理。そのためにも寄付金の優遇税制等の法律で NPO を支援する制度が必要」（保健・医療・福祉）
- 「雇用の受け皿になりうると思うが、他の法人との格差があり矛盾している。特に同じ事業をするにしても社会福祉法人は非課税で NPO 法人は課税されるというのは理解できない」（保健・医療・福祉）
- 「受け皿になりうる。しかし、NPO の支援体制として税控除や大量の郵送代の免除など NPO の存在が生活を豊かに暮しやすくなるという前提の元に、社会のシステムづくりと合わせて個々の NPO の努力も必要」（子どもの健全育成）
- 「（雇用の受け皿に）なる。ただし、NPO 法人への寄附金に対して非課税の優遇制度をつくる。また NGO 並びに NPO の社会的意義と評価を高めることで、魅力的な就職先（職場）であるという認識させる活動が必要」（国際協力）

- 「NPO 事業を本年から積極的に行うためにも先ず人材を募集する最低条件の資金が必要です。そういった支援が更に充実すれば充分成り得ると思います」 (子どもの健全育成)

④NPO に対する理解

- 「ミッションに沿った NPO 法人の活動に、自から適正な範囲というのがあり、これを遵守したい。「できること、できるところで且つできるだけを忘れない活動」、つまり”背伸びはしない”に徹したい。現在は雇用の受け皿の課題は、その先にあるのかなと考えている」 (地域安全)
- 「雇用の流動化がすすめば受け皿になり得る。但し経済的価値感ありきでなくミッションへのこだわりが第一。経済的な要素は結果である」 (保健・医療・福祉)
- 「NPO の認知度はまだ低く、一定期間～5年程度時間が必要。従って一般企業並の収入を得るのは現時点では大変無難い。しかし将来的には雇用の受け皿になり得ると思う」 (地域安全)
- 「なりうるが、受け皿になるには長い時間が必要だと思う。財源を寄贈や社会貢献に頼るにはまだ日本企業の意識が低い。NPO 自体も一般的にはボランティア団体を見られがち。これから様々な活動を通じて、収益を得ることができる団体という意識を一般にも持ってもらうことから始まると思う」 (社会教育)
- 「結論としてはなり得ると考えます。条件整備として NPO の特徴を確立すること。運営形態を明確にし行政、企業に NPO を認識させる必要がある」 (NPO 支援)

多くの NPO 法人は財政的な面を安定させることと同時に、行政との連携や支援制度の拡充を求めている。特に「①財政基盤の強化」では、NPO のミッション第 1 の姿勢から事業に費用をかけすぎ採算がとれない、結果人件費の捻出が難しくなるということが想像できる。また、収入自体の不安定さも存在する。毎年予算が大幅に増減するような収入源である場合、継続雇用である正規職員を雇い入れることが難しい。そのためには複数年契約の委託事業や補助金を導入する等、一定の範囲内で弾力性を持たせることも必要であろう。

「②行政との連携の強化」は多くの NPO が雇用創出の条件として上げている。また、「③支援制度の拡充」では、多くの NPO が特に税制上の優遇制度による支援を求めている。この他に遊休公共施設を無償又は低額で一定期間貸与することなども、創業資金に乏しい NPO にとっては有用な策となろう。このように、NPO の発展は企業のように市場の需給関係によって発展していくのではなく、国や行政が積極的に政策を打ち出して発展を促していく必要がある。

「④NPO に対する理解」をみると、行政や世の中の NPO に対する理解の希薄さを訴えるものが多い。意識を変えるにはある程度の期間が必要ではあるが、行政も NPO 自身もさまざまな形態で事業運営をする NPO があることを知ってもらう機会を積極的に作る必要があるだろう。

NPO 自身の今後 3 年間の運営戦略は、第 1 位が「自主財源を増やす」(74.6%)、第 2 位が「行政との連携を深める」(53.7%) (本報告書末尾の資料編参照)、といずれも過半数を占めており、雇用創出には、財政基盤の強化が必要であり、それには行政との連携や支援制度が必要、という考えが伺える。NPO 自身も成長するためにはこのような支援等と共に NPO 自身の運営能力を研鑽することが必要となってくる。NPO が政府や行政そして企業と対等な

パートナーシップを築ける実力を養い、社会にとってなくてはならない存在として認識されることが重要である。今後、それに向けての具体的な支援策を考える必要があるだろう。

10. むすび

NPO 法人は雇用の受け皿になりえるのか、という問いに答えるのが本稿の目的である。「事業型 NPO」では雇用創出の可能性が高いと考え、分析の軸を用意した。また、有償ボランティアの働き方や最低賃金の適用といった労働に関する諸問題についても分析を行った。

これまでの分析から、以下のように主な傾向をまとめることができよう。

(1) 団体の規模について

- ① NPO 法人の財政、人数の平均的規模は一般企業の零細企業レベルである。ただし、「ヒューマン・サービス型」の NPO 法人の規模は「それ以外」の団体に比べて大きい。「ヒューマン・サービス型」は事業を行うことが団体収入に直結することから、比較的財政規模を拡大しやすい構造であると考えられる。
- ② NPO 法人は活動頻度がまちまちで、不定期に活動する団体も多い。しかし、団体収入が 3000 万円以上、「ヒューマン・サービス型」、正規職員を雇用している NPO 法人では一般企業並みに週 5、6 日以上活動している。

(2) 活動の担い手について

- ③ NPO 法人での活動の担い手は多様な形態で活動している。雇用者の中では非正職員比率が 6 割に上り、団体を支える中心的労働力となっている。
- ④ 「ヒューマン・サービス型」、団体収入 1000 万円以上の NPO 法人では有給職員がいる割合が高い。正規職員については団体収入 5000 万円以上の NPO 法人の約 9 割が雇用している。
- ⑤ 過去 3 年間で「ヒューマン・サービス型」、団体収入 3000 万円以上の団体で特に有給職員が増えている。今後 3 年間でみると、「ヒューマン・サービス型」、団体収入 1000 万円以上の団体、「有給職員あり」の団体でさらに有給職員を増やそうと考えている。

(3) 賃金について

- ⑥ 正規職員の賃金は一般企業に比べて低い。ただし、規模の拡大に伴い上昇する傾向にある。非正規職員の賃金も同じような傾向にある。
- ⑦ 正規職員がいる団体で賃金表を持っているのは約半数となっている。賃金表がある団体では、勤続年数などオーソドックスな賃金制度である可能性が高い。

(4) 有償ボランティアについて

- ⑧ 有償ボランティアの人数は役員を除いた中で 2 番目に多く、今後 3 年間で最も増やしたい活動形態である。有償ボランティアは「ヒューマン・サービス型」の NPO に多く存在しており、過去 3 年間で「ヒューマン・サービス型」の NPO で増加している。
- ⑨ 有償ボランティアに対し「経費の一定額」を支給している団体は「ヒューマン・サービス型」が多く、このような団体には主婦や定年退職者が多い。
- ⑩ 有償ボランティアの「労働者」性は「ヒューマン・サービス型」、団体収入 1000 万円以上、「正規職員あり」の団体で濃いと考えられる。また「経費の一定額」を支給している団体の有償ボランティアの「労働者」性も他の支給方法の有償ボランティアに比べて濃い可能性がある。

(5) 最低賃金について

- ⑪ 最低賃金を守るべきと考える NPO 法人は半数に上るが、適用緩和や除外を求める団体も多い。財政規模の大きい団体ほど最低賃金適用に対して肯定的、小さいほど否定的である。
- ⑫ 有償ボランティアがいる団体では最低賃金適用を「NPO 創設期など一定期間は基準を低くすべき」とする割合が高い。

以上のことから、「ヒューマン・サービス型」、有給職員や正規職員がすでに存在する団体については、これから先さらなる雇用の拡大が期待できそうである。

NPO には民間の産業分野と同じようにさまざまな分野が存在している。すべてにおいて経済効果や雇用創出効果を期待できるわけではない。例えば「慈善型 NPO」や「監視・批判型 NPO」など、収益活動が合わない分野、有給職員を必要としない分野もある。一方、「事業型 NPO」はその他の NPO とは異なり事業を行うことによって収入を得ることができる。すなわち事業を拡大すれば収入は大きくなる。運営方法次第で自主財源を拡充することによって財政基盤を安定させることも可能となる。財政規模が拡大するほど雇用は増える、賃金も高まるという現象は一般企業だけに当てはまるモデルではなく、「事業型 NPO」にも当てはまるといえよう。

分析結果から判明している大きなポイントとして、1 団体の財政規模の拡大が確実に雇用を生み出しているということがある。このことは、団体数を増やすという政策より、1 つ 1 つの団体を大きく成長させる政策が有効であるということである。規模が大きくなれば賃金水準も高まる。賃金水準が高まれば、これまで経済的理由から NPO 労働市場への参入をあきらめていた優秀な人材が NPO 労働市場に流入してくるだろう。

NPO 法人はこの 5 年で急激に増えている、といってもまだ 1 万 6 千団体を越えたところである。その規模は本当に小さい。しかし、この小さな苗を今後どのように大きく成長させ

ていくか、それを考える時期に来ている。ある一定の分野、規模の NPO については雇用を創出する萌芽があることは確かである。そして民間企業とは異なる NPO 独自の労働観やそれに基づく新しい働き方が存在している。これらの実態を踏まえ、さらなる NPO 活動の推進を目指した労働政策の構築が必要となろう。

今後の課題として、NPO で働く個人に対する調査を行い、NPO での働き方、賃金、キャリアについてさらに詳しく実態を把握する必要がある。その上で NPO の発展を支援しつつ、現行の法政策では対応できない層の活動者を、どのように支援、保護していくかということを検討していきたい。

<参考文献>

- Salamon, L. M. and Anheir, H.K., [1994] *The Emerging Sector*, The Johns Hopkins University. (邦訳：今田忠監訳『台頭する NPO』、ダイヤモンド社、1996 年)
- 小野晶子・上村希世子 [2002] 「活動分野別にみた NPO 労働市場」(第 4 章)、山内直人編『日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会、pp.47-59 (NPO の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書)。
- 金子郁容 [2003] 「それはコミュニティからはじまった」(第 1 章)、本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史編著『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人』、岩波書店。
- 上村希世子 [2002] 「NPO 労働市場における就業形態と賃金」(第 3 章)、山内直人編『日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会、pp.33-46 (NPO の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書)。
- 経済産業研究所 [2003] 『2003 年 NPO 法人活動実態調査結果報告』。
- 厚生労働省 [2003] 『賃金構造基本調査 (賃金センサス)』。
- 総務省統計局 [2002] 『就業構造基本調査』。
- 第一総合研究所 [1998] 『働く場としての NPO—民間非営利組織(NPO)の活動と労働行政に関する調査研究報告—』(平成 9 年度労働省委託調査)。
- 田中尚輝 [1998] 『ボランティアの時代—NPO が社会を変える—』、岩波書店。
- 谷本寛治 [2002] 「企業と NPO のフォア・フロント」(第 2 章)、奥林康司・稲葉元吉・貫隆夫編著『NPO と経営学』、中央経済社。
- 谷本寛治 [2004] 「事業型 NPO の特徴と今後の課題」、『国民生活金融公庫調査月報』、No.518。
- 東京都産業労働局、東京都中央労政事務所 [2003] 『NPO における働き方の実態等に関する調査』。
- 宮本大 [2003] 「非営利団体 (NPO) の賃金は低いのか—営利企業 (PO) との比較を通して」、『日本労働研究雑誌』、No.517、pp.40-50。

- 宮本大・中田喜文 [2002] 「日本における NPO 労働市場の現状—民間 NPO との比較—」、
『同志社政策科学研究』、第 3 卷 (第 1 号)、pp.15-34。
- 山内直人編 [2002] 『日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会 (NPO
の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書)。
- 山内直人 [2003] 「NPO・コミュニティビジネスの課題を考える」(第 4 章)、本間正明・金
子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史編著『コミュニティビジネスの時代—NPO
が変える産業、社会、そして個人』、岩波書店。
- 山内直人 [2001] 「ジェンダーからみた非営利労働市場—主婦はなぜ NPO を目指すの
か?」、『日本労働研究雑誌』、No.493、pp.30-41。
- 山口浩一郎 [2003] 「NPO のための法的環境整備」、『日本労働研究雑誌』、No.515、pp.21-31。
- 大和まほろば NPO センター [2003] 『NPO の労働環境実態調査報告書～新しい働き方へ
の制度の提言～』。

第5章 NPOにおけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として

1. 序、問題意識

近年、終身雇用などいわゆる日本型雇用が崩れて雇用の流動化が進んできていると言われ、また労働者もより多様な働き方を模索し始めている。そのような中で、働く場として NPO が注目されている。朝日新聞の記事（2004.5.12）でも、特定非営利活動促進法（NPO 法）が成立してからの 6 年間で認証数が 1 万 6 千を超えて、「雇用の受け皿や経済成長の原動力としても注目され」、また「NPO 法人との連携を掲げる自治体や企業も増えている」と紹介されている。

その「雇用の受け皿」への供給側として主に想定されているのは若年層と中高年層である。本間（2003：p.193）は「現在、フリーターの若者やリストラされた中高年が増えている。彼らに企業とは違った魅力を持つコミュニティビジネス*の情報があれば、新しい働き方の選択肢を増やすことができるだろう」とし、NPO への就職情報や職業紹介のニーズやマッチングの場の必要性などを指摘している。

中高年層については、技術や経験を持ちながら会社をリストラされたり、そこでは自分が思うような働き方ができない、能力が発揮できないと感じるなど、新たな労働環境を求める人に対するセカンドキャリアの場の一つとして NPO が考えられている。しかし、NPO が必要とする人材とそのような中高年層が持っている技術や経験がマッチしないと、お互いにとってプラスとならない。NPO でどのように人材活用が行われているか、あるいは課題とされているかが大きく関係するだろう。

また若年層については、学校卒業後すぐに職につかずにアルバイト等をして過ごす、いわゆるフリーターの増加が社会問題化するまでになっているが、比較的柔軟な働き方が可能な NPO などで技能や知識を習得した後に、企業へ就職したり別の NPO で活動するなど、キャリアステップの場の一つとして NPO が考えられている。この場合には、NPO でどの程度、能力開発のための教育訓練の体制が整っているかが問題となる。

現状では、NPO 活動の労働力はボランティアが中心となっているが、活動の環境が整備されていけば、もっと有給の人員を増やす余地があるだろう。それが中高年層や若年層の雇用の場ともなる。NPO 活動はボランティア（ボランティアな労働力の提供）によって支えられているから、わざわざ有給の職員を雇わなくてもいいのだという議論もあるが、より良い労働条件で活動を支える有給の職員がいることによって活動の安定化を図ることが可能になるので、NPO 活動が発展していくためには有給の職員は必要だと思われる。NPO が組織として「大きくなるほど、スタッフを持ち回りや片手間仕事ではなく、専任者によって執行させられるようになる」（田尾，2004：p.15）のである。山内（2003：p.181）は「NPO の事業体としての基盤を固めるには、有能な事務局スタッフを確保することが不可欠である。NPO の事業遂行能力を高め、活動成果の評価、情報発信、資金調達を円滑に進めるには、優秀か

つ専門性の高い事務局スタッフを確保しなければならない」と述べている。

そこで本稿では、まずボランティアのいる団体で、有給職員の有無によって団体の属性などの違いを比べることによって、NPO 活動の発展には有給職員が必要とされるであろうことを示す。次に、NPO での有給職員の採用状況などから中高年層のセカンドキャリアの場として、そして NPO での経験を活かした転職の結果から若年層のキャリアステップの場としての、NPO におけるキャリア展開の可能性について、収集したデータから検討する。

さらに、今後の NPO 活動の発展に向けて、NPO における人材活用に関するニーズや、行政あるいは企業などとの連携による NPO の活動に対するサポートについても考察する。

なお、調査の概要については、本報告書の「第 4 章 NPO は雇用の受け皿となりえるのか」を参照されたい。

2. 労働力構成別の団体の主な属性

まず NPO の構成員を、有給職員とボランティア（有償・無償を含む）の有無によって分けると次のようになる。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 有給職員なし（無給役員＋ボランティア） ……………1,372 (40.2%) 2. ボランティアなし（役員＋有給職員） ……………550 (16.1%) 3. 有給職員あり（役員・有給職員＋ボランティア） ……1,487 (43.6%) <p style="text-align: right;">(NA = 86)</p> |
|---|

現状では、NPO 活動はボランティアに支えられているということから、ここでは NPO におけるボランティアの役割を重視し、ボランティアがいる団体に限定して、有給職員がいる団体といない団体について様々な属性から比較し、それぞれの違いを把握する。

第 5-2-1 表 スタッフの割合と平均スタッフ数

	スタッフの割合 (%)		平均スタッフ数 (人)	
	有給なし (無給役員＋ ボランティア)	有給あり (有給＋ボラ ンティア)	有給なし (無給役員＋ ボランティア)	有給あり (有給＋ボラ ンティア)
無給役員	33.8	11.6	9.4	9.9
有給役員	0	2.1	0	1.0
正規職員	0	6.3	0	2.8
非正規職員	0	15.8	0	7.0
出向職員	0	0.6	0	0.3
有償ボランティア	10.7	21.6	2.9	9.6
無償事務局ボランティア	7.4	4.1	2.0	1.8
無償その他ボランティア	48.1	37.9	13.2	16.8
全体	—	—	27.4	44.4

労働力構成別に、スタッフの総数を種類の割合で見ると（第 5-2-1 表）、有給職員のいない団体では、48.1%と約半数が「無償その他ボランティア」で、無給役員が 33.8%、残りの 2 割弱が有償ボランティアと無償事務局ボランティアである。これに対して、有給職員がいる団体で最も多いのは無償その他ボランティア（37.9%）で、有償ボランティア（21.6%）がその次に多い。無償事務局ボランティアも含めると、63.6%がボランティアである。有給職員は、有給役員も含めると 24.8%となり、ボランティアのほうが多い。

今度はそれぞれのスタッフの種類で比べてみると（第 5-2-1 表）、いずれも無給の役員は 10 人弱であり、その他無償ボランティアが最も多く、有給職員のいない団体が 13.2 人、有給職員もいる団体が 16.8 人である。双方の違いとしては、有給職員もいる団体の有償ボランティアが 9.6 人なのに対して、有給職員のいない団体では 2.9 人である。有給職員については、正規職員が 2.8 人、非正規職員が 7.0 人となっている。また全体の規模では、有給職員のいない団体が 27.4 人に対して、有給職員がいる団体は 44.4 人と、有給職員がいる団体のほうが人員面での組織規模が大きい。

第 5-2-2 表 昨年度資産・収入

(単位:万円)

		有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラ ンティア)
昨年度資産	平均値	105.5	815.7
	(N)	(655)	(871)
	標準偏差	355.1	2086.7
昨年度年間収入	平均値	1469.5	3181.4
	(N)	(679)	(955)
	標準偏差	29552.5	14570.4
昨年度年間収入うち行政か らの委託事業収入	平均値	266.2	656.0
	(N)	(641)	(890)
	標準偏差	4863.1	3716.2

第 5-2-3 表 設立年 (%)

	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラ ンティア)
1999年まで	28.8	42.8
2000年	9.9	11.0
2001年	12.0	12.2
2002年	19.2	15.6
2003年	30.1	18.3
(N)	(1349)	(1462)

昨年度の資産や収入でも、有給職員がいる団体のほうが有給職員のいない団体よりも平均値が高く、資金力もあることがうかがえる（第 5-2-2 表）。また、設立年で比べると、有給職員もボランティアもいる団体は、1999 年までに設立された団体が 42.8%と、有給職員のいない団体より以前から存在する団体が多い（第 5-2-3 表）。

活動頻度では、有給のスタッフがいる団体では、8 割近くが週 5、6 日以上となっているが、有給職員のいない団体では、それに比べると活動の頻度があまり高くない（第 5-2-4 表）。

また、活動分野で回答が多かったものから 6 つ抜き出したもので比べると、有給スタッフのいる団体は 5 割以上が「保健・医療・福祉」であるが、有給スタッフのいない団体では 3 割強にとどまっており、その他の分野はいずれも 2 割前後とばらついている（第 5-2-5 表）。

第 5-2-4 表 活動頻度 (%)

	有給なし (無給役員+ボ ランティア)	有給あり (有給+ボラン ティア)
土日を含む毎日	8.2	33.4
週5、6日	15.8	45.5
週半分程度	11.4	7.0
週1、2日	25.7	6.4
その他	38.9	7.8
(N)	(1338)	(1463)

第 5-2-5 表 主な活動分野 (第 1 位+第 2 位)

	(%、複数回答)	
	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラン ティア)
保健・医療・福祉	33.9	55.9
社会教育	18.3	12.6
まちづくり	24.1	22.1
学術・文化・芸術・スポーツ	19.1	15.0
環境保全	21.6	13.5
子どもの健全育成	22.9	22.3
(N)	(1154)	(1298)

以上のように、ボランティアがスタッフの多くを占める団体でも、有給職員がいる団体とない団体では、様々な点で違いが見られる。まとめると、有給職員がいる団体の傾向として、有給職員のいない団体と比べて資金力や組織基盤がより充実していて、保健・医療・福祉の分野が多く、活動頻度もより高いということになる。

上記の傾向を確認するために、活動分野別に集計したのが、第 5-2-6 表である。

第 5-2-6 表 活動分野 (複数回答) 別 労働力構成、活動頻度、昨年度資産・収入

		保健・医療・福祉	社会教育	まちづくり	学術・文化・芸術・スポーツ	環境保全	子どもの健全育成
スタッフの組み合わせ (%)	有給なし(無給役員+ボランティア)	27.5	50.6	42.4	46.7	52.3	40.9
	有給+ボランティア	51.1	39.3	43.8	41.4	36.8	44.9
活動頻度 (%)	土日を含む毎日	33.9	20.2	22.6	18.2	12.1	19.7
	週5、6日	40.4	28.5	30.2	29.4	27.7	35.5
	週半分程度	5.9	9.2	7.6	7.8	9.6	11.4
	週1、2日	8.2	21.2	15.7	19.0	19.0	15.8
	その他	11.6	20.9	23.9	25.6	31.7	17.6
昨年度資産・収入 (平均値、万円)	昨年度資産	692.1	550.3	513.6	400.0	397.8	414.5
	昨年度年間収入	3792.6	1714.0	4815.7	1350.0	1369.2	1584.7
	昨年度年間行政からの委託事業収入	670.9	628.6	697.5	327.7	469.6	245.5

まず労働力構成については、保健・医療・福祉を活動分野とする団体の 51.1%が有給職員がいる団体であり、社会教育や環境保全では有給職員のいない団体が 5 割を超えている。

活動頻度を活動分野別に比べてみると、保健・医療・福祉が「土日を含む毎日」で 33.9%、「週 5、6 日」で 40.4%と、活動頻度が高い。

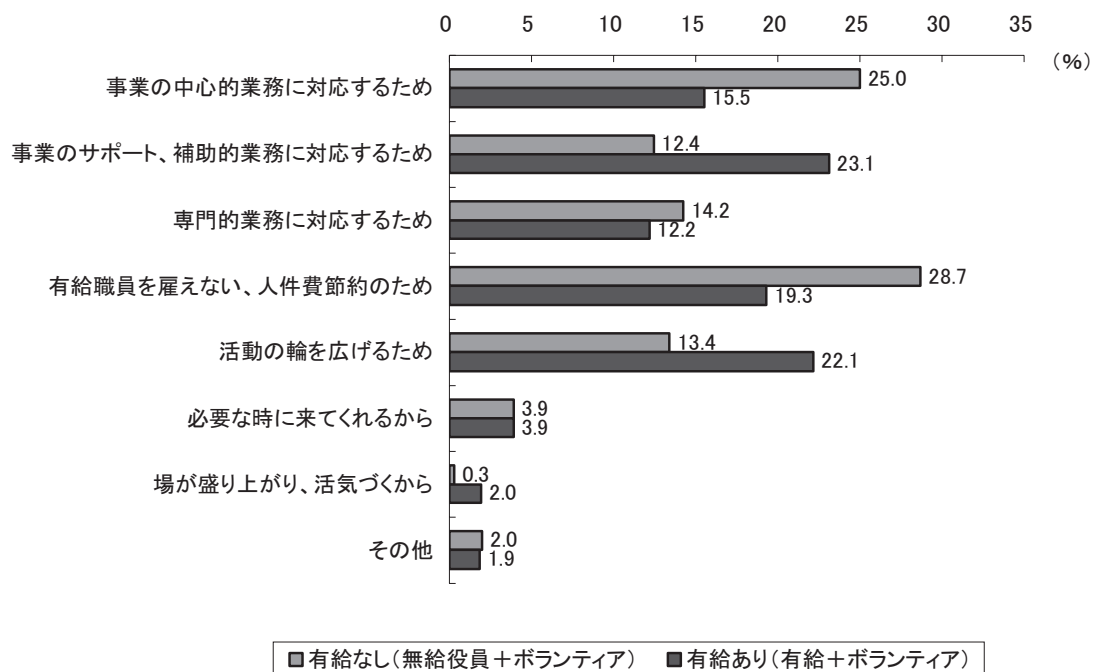
また、昨年度の資産や収入の平均値でも、保健・医療・福祉を活動分野とする団体は、他の分野の団体と比べて金額が大きい。

以上のことから、今回のデータでは保健・医療・福祉を活動分野とする団体は、他の分野の

団体と比べて有給職員の割合が高く、活動頻度も高く、資金力もあり、NPOの有給職員の雇用の場として大きな位置を占めていることが分かった。

次に、NPOにおけるボランティアの位置づけについて、有給職員の有無によってその認識に違いがあるかを、NPOがボランティアを必要としている理由（最も重要な理由）によって比べると（第5-2-7図）、有給職員のいない団体では「事業の中心的業務に対応するため」（25.0%）と「有給職員を雇えない、人件費節約のため」（28.7%）の割合が高く、組織の中心的な担い手と見なされている。それに対して有給職員がいる団体では、どちらかといえばボランティアは「事業のサポート、補助的業務に対応するため」（23.1%）であり、「活動の輪を広げるため」（22.1%）の存在と捉えられている。ただ「専門的業務に対応するため」については、有給職員の有無による差は見られない。有給職員のいない団体では、本来は有給職員を雇いたいものの、資金的な問題からボランティアに中心的な業務を担ってもらっているということになる。山内（2003：p.180）も「日本のNPOは零細で、経営基盤が弱い。零細経営では優秀なスタッフを雇うことができず、いつまでもボランティア頼みが続く」とし、「ボランティア精神は重要だが、それだけではNPOの活動を継続させ、成長させることはできない」と述べ、何らかの形で評価を受けて自己革新を図ることが生き残っていくために重要であるとしている。

第5-2-7図 ボランティアの必要な最も重要な理由



各種保険の加入状況（第5-2-8表）を見てみても、有給職員のいない団体では、67.5%が「いずれも加入していない」となっており、ボランティア保険に加入しているのも23.8%にとどまる。これは活動の内容や活動頻度などから、保険に入る必要性が感じられていないの

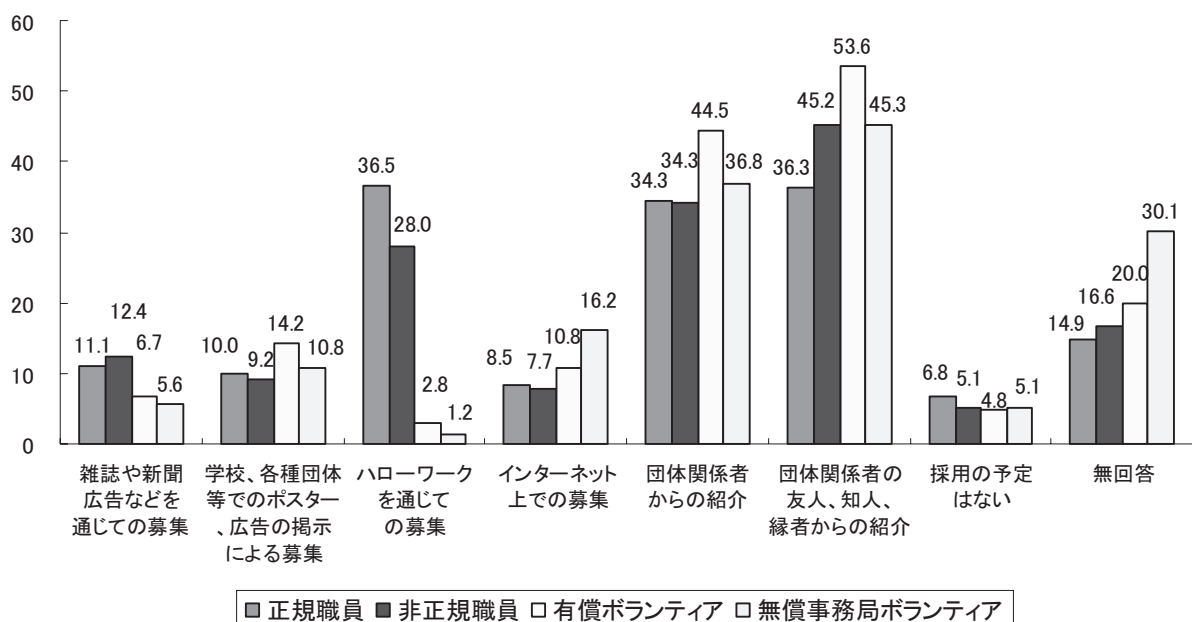
かもしれないが、まだまだ組織としての基盤がしっかりしていないということもあるだろう。有給職員がいる団体では、各種の保険に加入している割合は、「その他」を除くと3割半ばから5割弱となっている。玄田（2003：pp.70-71）も「NPOでは、事務局スタッフとの間でも、雇用契約を結んだ上で社会保険などを負担しているところが少ないなど、会社や役所では当然に整備されているような労務関係も遅れている」とし、主にNPOの資金基盤が脆弱なことが理由であるとしながら、「そもそも既存の労務関係に付随する制度やシステム自体が、フルタイムの常勤雇用、終身雇用といったいわゆる正規雇用を前提としており、NPO的な働き方（非常勤や短時間労働の多さ、流動性の高さ等）に合わないという側面も考えられ」、「NPO的な働き方に合った制度・システムの見直し」の必要性も指摘している。

今後、NPO活動が発展していくと、有給職員の需要も増えるという予測されるが、山内は「事業の拡大に伴い、業務量が増え、業務の専門化・細分化が進むと、スタッフの役割分担が必要となる。この場合、人数を増やさざるを得ないが、優秀な事務局スタッフを確保するためには、一定水準の賃金が確保されることが必要」（2003：p.182）とし、NPOのマネジメント能力の向上を求めている。それに対しては、財政や人材管理の点でNPOをサポートする仕組みが必要であろう。NPO活動のサポートについては後述する。

第5-2-8表 保険加入状況（%、複数回答）

	有給なし (無給役員+ボランティア)	有給あり (有給+ボランティア)
雇用保険	0.8	47.5
厚生年金	0.7	36.3
健康保険	0.8	36.5
労災保険	1.7	46.5
ボランティア保険	23.8	42.1
その他	8.9	21.3
いずれも加入していない	67.5	23.0

第5-2-9図 スタッフの採用方法（%）



NPOのスタッフがどのように採用されているかという点（第5-2-9図）、「団体関係者からの紹介」や「団体関係者の友人、知人、縁者からの紹介」など、全体として人づての紹介による採用が多く、NPOなど社会活動の組織の特徴であるといえる。ひとつの理由として、NPOは活動の理念を大事にするため、一緒にやっていく仲間として価値観がある程度一致していないとやりづらいこともあり、全く知らない人よりも、ある程度知っている人か知っている人を介した紹介が中心になるものと思われる。

しかしその一方で、正規職員と非正規職員（有給職員）についてはハローワークも活用されている。後に紹介するが（第5-5-3図）、NPOが国や自治体に期待するサポートとして、ハローワークなどでの求職者情報の提供に対するニーズもある。NPO活動については情報源がまだまだ少なく、何かやってみたいがどうやって探せばいいかわからないという声も多い。ハローワークなど情報提供の場を広げることが、NPO活動の活性化にもつながる。

第5-2-10表 有給職員に応募した人の種類（％）

	正規職員 (N=1,334)	非正規職員 (N=1,442)
定年退職後の高齢者	11.5	18.3
企業の倒産やリストラにあった者	14.9	7.8
自己都合で退職した者	42.0	25.2
新卒での就職を希望する学生	15.5	4.4
学校を卒業後定職についていない若者	8.8	8.0
主婦	22.3	49.0
その他	15.1	17.2
無回答	24.3	25.0

第5-2-11表 採用した有給職員の前職（％）

	正規職員 (N=1,334)	非正規職員 (N=1,442)
一般企業(正規社員)	46.5	25.0
パート、アルバイト、契約、派遣社員	36.2	43.6
他NPO、団体(正規職員)	18.8	10.5
主婦	28.2	51.9
学生	19.4	16.4
その他	15.6	17.8
採用していない	3.8	2.7
無回答	17.9	20.4

過去3年間に有給職員に応募した人の種類は（第5-2-10表）、正規職員については自己都合で退職した者の割合が42.0%と最も多い。それに対して非正規職員の場合は主婦が49.0%で最も多い。一方、採用された有給職員の前職は（第5-2-11表）、正規職員の場合、一般企業の正規職員が46.5%で最も多いが、非正規職員の場合は主婦が51.9%で最も多く、パート、アルバイト、契約、派遣社員が43.6%となっている。学生は、正規職員で19.4%、非正規職員では16.4%となっている。

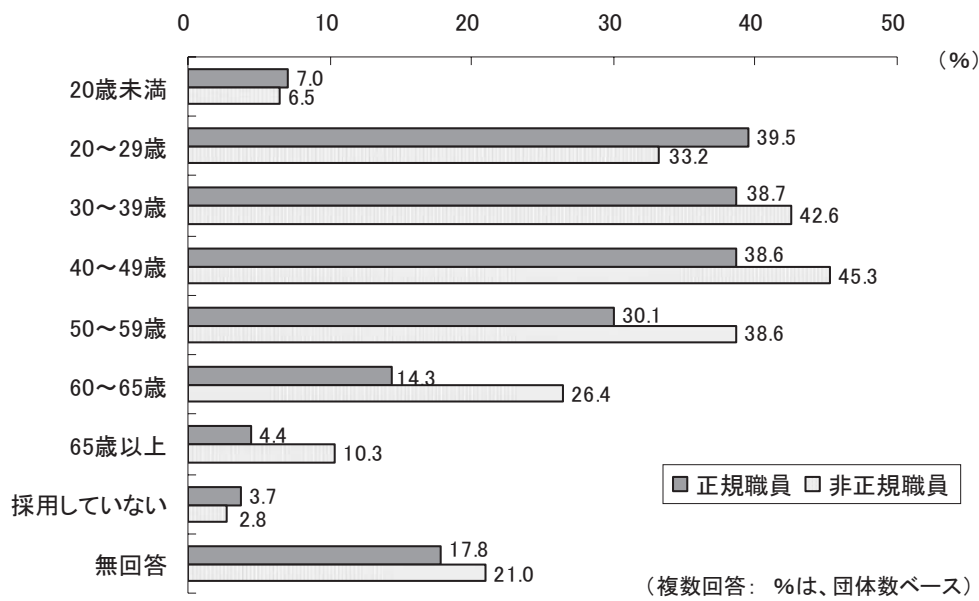
次に、若年層のキャリアステップの場として、また中高年層のセカンドキャリアの場として、つまりNPOがキャリア展開の場として一定の役割を果たし得るのか、本調査のデータからNPOにおける有給職員の雇用の実態を通じて、その可能性を探る。

3. 高年齢層の採用（セカンドキャリア）について

過去3年間に採用された有給職員の年齢を、正規職員と非正規職員のそれぞれについて団

体数ベースの分布、つまり、一団体あたりに採用された有給職員の年齢の分布を見てみると（第5-3-1図）、いずれも50歳までが多いが、50歳以上も少なくない。50歳以上では、年齢が上がるに連れて、正規職員の割合が減り、非正規職員との割合の差が大きくなる。

第5-3-1図 採用した有給職員の年齢

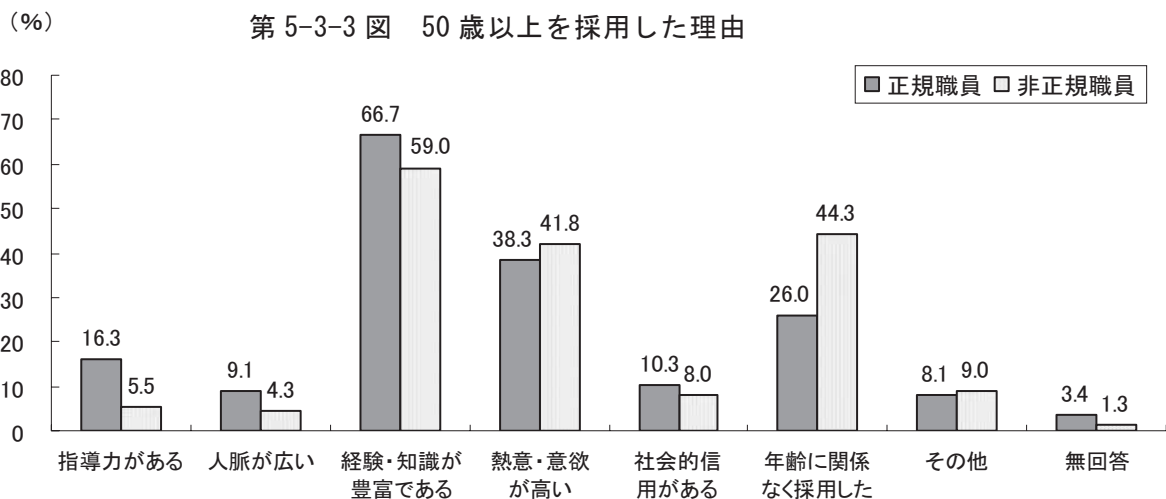


今回は、回答数をベースとして、つまり過去3年間に採用された有給職員の年齢についてのすべての回答を年齢別の割合にまとめ、厚生労働省の「雇用動向調査報告」(2002)で発表されている年齢別の入職者の割合と比べてみる(第5-3-2表)。今回の調査のデータは「過去3年間」についてたずねているため、参考までに2000年と2001年の「雇用動向調査報告」の数値も示したが、ここ3年間に大きな変化は見られない。

第5-3-2表 年齢階級別 入職者の割合 (%)

	年齢別 過去3年間に採用した有給職員の割合		年齢階級別 入職者の割合				
			2002年			2000年計	2001年計
	正規職員	非正規職員	計	一般労働者	パートタイム労働者		
20歳未満	4.1	3.2	10.5	7.6	15.7	12.7	12.2
20～29歳	22.9	16.4	39.4	44.0	31.3	41.2	41.4
30～39歳	22.4	21.0	18.5	17.8	19.7	18.0	17.8
40～49歳	22.4	22.3	14.9	14.0	16.7	13.4	12.9
50～59歳	17.4	19.0	12.0	12.5	11.0	10.0	10.4
60～64歳	8.3	13.0	3.4	3.2	3.8	3.4	4.1
65歳以上	2.6	5.1	1.2	0.8	1.9	1.2	1.4
	*回答数をベースとした割合。		*厚生労働省「雇用動向調査報告」(2000, 2001, 2002)より作成。5人以上の事業所が対象。				

それぞれの調査でデータの取り方などが異なるため、単純に比較することはできないが、「雇用動向調査報告」の場合、入職者の割合が最も高いのは20～29歳で、年齢が上がるとともに割合が下がっていく。一方、今回のNPOの調査のデータでは、20代から50代に2割程度で分散していて、中高年層がより多く含まれている。特に60～64歳の非正規職員の割合は13.0%と「雇用動向調査報告」の割合より10ポイント程度高い。50歳以上の割合を比べると、今回の調査データでは、正規職員が28.3%、非正規職員が37.1%だが、「雇用動向調査報告」で2002年の割合はいずれも16.6%となる(2000年が14.7%、2001年は15.8%)。



(複数回答: %は、団体数ベース)

50歳以上を採用した理由について(第5-3-3図)は、正規職員と非正規職員のいずれで採用した場合についても「経験・知識が豊富であること」をあげる割合が最も高く、「熱意・意欲の高さ」、「年齢に関係なく採用した」の割合がその次に高い。NPOは組織として設立してから間もないものが多く、活動の様々な面において、経験や知識が豊富な中高年は即戦力として必要とされるのだろう。

第5-3-4表 「経験・知識が豊富である」という理由で50歳以上を採用した団体で、現在不足している人材 および 今後必要な人材 (%)

	現在不足している人材		今後必要と思われる人材	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
パソコン操作が得意な人	45.5	42.0	26.2	24.8
企画能力に優れている人	41.5	45.3	34.8	39.5
専門の知識や経験が豊富な人	50.5	55.8	42.0	41.3
会計、経理に明るい人	38.8	46.1	27.2	30.4
人事、労務、教育訓練に明るい人	26.8	33.9	15.4	15.5
法律、行政制度に明るい人	28.1	32.0	17.7	14.1
資金集めが得意な人	42.5	41.2	24.9	25.9
団体運営全般ができる人	29.4	38.2	35.7	34.9
交渉、対外折衝が上手い人	25.1	28.5	14.8	16.3
人脈が豊富な人	28.4	30.9	16.7	16.3
年齢の若い人	36.5	38.2	26.9	28.8
体力に自信がある人	18.4	24.4	11.1	10.7

第 5-3-4 表は、50 歳以上を採用した理由で「経験・知識が豊富である」と回答した団体について、現在不足している人材や今後必要な人材の具体的な内容についてクロス集計したものである。その傾向としては「専門の知識や経験が豊富な人」の割合が、正規職員の場合も非正規職員の場合も最も高くなっている。

定年制の有無についてしてみると、「雇用管理調査報告」（厚生労働省，2001）によると、民間企業の 9 割が定年制を定めているのに対し、NPO のおよそ 7 割が正規職員の定年は「ない」と答えている（第 5-3-5 表）。このことから NPO は、セカンドキャリアの場として長く働くことの出来る状況にあるといえよう。

第 5-3-5 表 定年制の有無の比較

(%)

	定年制		無回答
	あり	なし	
NPO 法人(ベース: 正職員を雇用している団体、n=945)	19.7	70.1	10.3
民間企業(産業計) *	91.4	8.6	—

* 民間企業のデータ出所：厚生労働省 2001 「雇用管理調査報告」。

4. 若年者の雇用（キャリアステップ）について

本調査において、過去 3 年間に退職した正職員がいる団体は 37.0% (493 団体) であるが、そのうち団体での経験を活かして転職したと思われる人がいる団体は、「半数より少ない」まで含めると約半数となる（第 5-4-1 表）。

ほぼ全員	半数より多い	半数より少ない	ほぼいない	わからない	無回答	(N)
21.7	12.6	15.6	22.5	24.5	3.0	(493)

今度は、年齢別の割合を見てみると（第 5-4-2 表）、20～30 歳代がそれぞれ 2 割を超えて最も多く、若年層が中心となっている。

第 5-4-2 表 経験を活かして転職した年齢 (%)

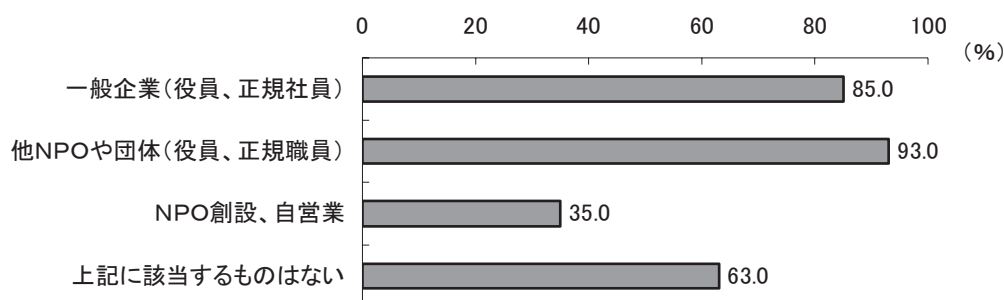
20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
20.1	22.5	17.8	10.3	3.7

*その他の項目として「キャリアを活かして転職した者はいない」(17.4%)、「無回答」(21.1%)となっている。

(複数回答: %は、団体数ベース[493])

また、経験を活かして転職した人の転職先（第 5-4-3 図）は、他 NPO や団体への転職が 93.0%と多く、一般企業に転職した人の割合も 85.0%と高い。このように、数としては少ないが、NPO で経験をある程度積んで、他の NPO や一般企業へ転職するなど、NPO での活動が次のキャリアへ移行する足がかりともなる可能性がある。

第 5-4-3 図 経験を活かして転職した人の転職先



(複数回答、%は退職者の中で経験を活かして転職した人が「ほぼ全員」、「半数より多い」、「半数より少ない」と回答した246団体がベース)

さらに、経験を活かして転職した人の年齢別に転職先を見てみる（第 5-4-4 表）。ただし、いずれの設問も複数回答であるため、クロス集計の結果が変数どうしの正確な対応関係を示しているわけではないが、おおむね傾向は反映されるものとする。その結果は、30 歳代と 40 歳代で「該当するものはない」と回答する割合が比較的高く、一定の傾向が見出しにくいですが、20 歳代の場合、「一般企業」の割合が 50.6%と高く、他の NPO や団体も 40.3%で、この 2 つに集中している。

第 5-4-4 表 経験を活かして転職した人の年齢×転職した人の転職先 (%)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上
一般企業(役員、正規社員)	50.6	24.7	41.4	29.4
他NPOや団体(役員、正規職員)	40.3	40.9	28.6	47.1
NPO創設、自営業	7.8	17.2	14.3	21.6
上記に該当するものはない	19.5	28.0	31.4	13.7

(サンプル数が少ない[246]ため、「50歳代」と「60歳代以上」をあわせて「50歳代以上」とした)

本稿の冒頭で述べたように、近年、若年層の就職難が問題となっているが、今回の調査では、学校を卒業してそのまま NPO で非正規職員またはボランティアとして活動している人がいると回答した団体は 12.0% (388 団体) である (第 5-5-4 表)。比較的柔軟な働き方ができる NPO は、若年者が社会へ出て働く入り口 (ある程度の社会経験を積む場) の一つとなる可能性がある。

第 5-4-5 表 新卒の非正規職員・ボランティアの有無別

過去 3 年間に採用した正規職員・非正規職員の年齢 (%)

	正規職員の採用		非正規職員の採用	
	新卒の非正規職員・ボランティアがいる団体	新卒の非正規職員・ボランティアがいない団体	新卒の非正規職員・ボランティアがいる団体	新卒の非正規職員・ボランティアがいない団体
20歳未満	41.5	54.3	41.5	54.3
20～29歳	34.3	63.4	34.3	63.4
30～39歳	25.2	72.3	25.2	72.3
40～49歳	21.7	75.7	21.7	75.7
50～59歳	18.4	79.9	18.4	79.9
60～64歳	18.3	78.5	18.3	78.5
65歳以上	18.6	76.3	18.6	76.3

過去 3 年間に採用された有給職員の年齢（複数回答）を、新卒の非正規職員・ボランティアがいるかどうかで分けてみると（第 5-4-5 表）、新卒の非正規職員・ボランティアがいない団体は採用された有給職員の年齢が高いほうが割合も高くなっているが、新卒の非正規職員・ボランティアがいるところでは、年齢が低いほうの割合が高くなっている。

また、同様に新卒の非正規職員・ボランティアの有無によって経験を活かして転職した人の年齢の分布を比べてみると（第 5-4-6 表）、採用された年齢と同じく、新卒の非正規職員・ボランティアがいない団体では、経験を活かして転職した人で中高年層のウエートも高くなっているが、新卒の非正規職員・ボランティアがいるところでは、年齢が低いほうの割合が高い。

第 5-4-6 表 新卒の非正規職員・ボランティアの有無別

経験を活かした転職者の年齢 (%)

	新卒の非正規職員・ボランティアがいる団体	新卒の非正規職員・ボランティアがいない団体
20歳代	41.4	57.6
30歳代	37.8	61.3
40歳代	28.4	69.3
50歳代	19.6	74.5
60歳代以上	11.1	88.9

これらの結果は、問の設定の仕方など調査方法による限界から、必ずしも新卒の非正規職員・ボランティアとして NPO で活動していた人が有給職員として採用されたり、経験を活かして転職したということを示すものではないが、傾向としては一致している点が多く、かなりの部分は実際にそうであろうということがうかがえる。

5. 能力開発・人材活用について

ここまで NPO の、セカンドキャリアあるいはキャリアステップなどキャリア展開の場としての可能性について見てきたが、NPO がキャリアステップの場となるには、経験だけでなく技術や知識を身に付けるための教育訓練の体制を整える必要があるだろう。また、必要のない人員を抱える余裕のある NPO は少ないので、NPO のニーズに対応し得る人材が求められる。これらは、NPO の今後の発展にも重要な事柄であろう。では、NPO はどのような人材を必要とし、人材育成のためにどのようなことを行っているのだろうか。

田尾（2004：p.71）によると、NPO は「とくに、ヒトに対する依存の度合いが非常に大きいことは、他の組織と決定的に相違」して「人材が最優先される組織」であるが、現実には量的にも質的にも人材が不足しているところが多い。現在の人材活用上の課題（第 5-5-1 表）の中で回答の割合が高いのは、「ボランティア層の人材確保」、「後継者探し、後継者育成」、そして「職員やボランティアの専門能力の向上」である。有給職員の有無別では、有給職員がいる団体では「労働条件や就業環境の改善」や「職員やボランティアの専門能力の向上」の割合が比較的高い。有給職員がいる団体は、ある程度組織として確立しているため、単に労働力をかき集めるだけでなく、労働力の質を問題にすることだろう。NPO では、ボランティア層の人材確保の他、後継者育成をはじめ、有給職員やボランティアの能力開発が人材活用上の課題といえる。

第 5-5-1 表 人材活用上の問題

(複数回答：%は、団体数ベース)

	合計	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ ボランティア)
労働条件や就業環境の改善	26.5	17.9	37.2
職員やボランティアの定着率の向上	12.5	12.2	15.8
職員やボランティアの責任感の向上	24.4	22.5	31.1
職員やボランティアの専門能力の向上	38.4	33.3	49.1
団体内部のコミュニケーションの円滑化	20.9	21.4	25.2
役員層の人材確保	18.3	19.8	21.6
有給職員層の人材確保	18.9	13.0	26.6
ボランティア層の人材確保	44.8	56.6	51.8
後継者探し、後継者育成	40.9	45.3	47.7
その他	1.5	2.2	1.4

NPO の多くは設立からあまり年数の経っていないところが多く、今後、世代交代などで特にリーダー格のメンバーが変わっていくときに、上手く引き継いでいけるかが問題となってくる。ドラッカーは「結局、非営利機関の成否を左右するのは、責任をもとうという人間をひきつけ、引き止める力である。その力をなくしたとき、組織は下り坂を歩むことになり、逆転することはきわめて難しくなる」(Drucker, 1990=1991：p.196) と述べ、しかるべき

後継者の存在には組織自体の魅力が関係するとしている。

第 5-5-2 表 設立年度別 人材活用上の問題 (%)

	1999年まで	2000年	2001年	2002年	2003年
労働条件や就業環境の改善	34.6	25.7	30.3	26.8	25.3
職員やボランティアの定着率の向上	14.9	12.1	15.1	13.9	11.9
職員やボランティアの責任感の向上	29.0	27.6	30.0	27.0	22.7
職員やボランティアの専門能力の向上	46.7	42.4	42.3	40.0	38.6
団体内部のコミュニケーションの円滑化	25.7	21.7	21.9	22.6	21.4
役員層の人材確保	27.0	20.7	17.0	17.8	13.8
有給職員層の人材確保	23.4	15.2	20.4	19.9	21.1
ボランティア層の人材確保	47.9	51.1	50.9	53.6	49.0
後継者探し、後継者育成	59.9	48.6	41.0	37.0	30.5
その他	1.0	1.9	2.6	2.5	1.4
(N)	(1118)	(323)	(383)	(552)	(730)

人材活用上の問題について、設立年度別に見てみると（第 5-5-2 表）、1999 年までに設立された団体が、それ以降に設立された団体と比べて、「労働条件や就業環境の改善」や「職員やボランティアの専門能力の向上」、「後継者探し、後継者育成」などの項目で、割合が高くなっている。「労働条件や就業環境の改善」や「職員やボランティアの専門能力の向上」については、第 5-5-1 表の有給職員のいる団体の傾向と同じである。「後継者探し、後継者育成」については 1999 年までに設立された団体の割合がそれ以降に比べると比較的大きいので、中心的に活動していく人材の育成が NPO にとって課題として大きいということだろう。

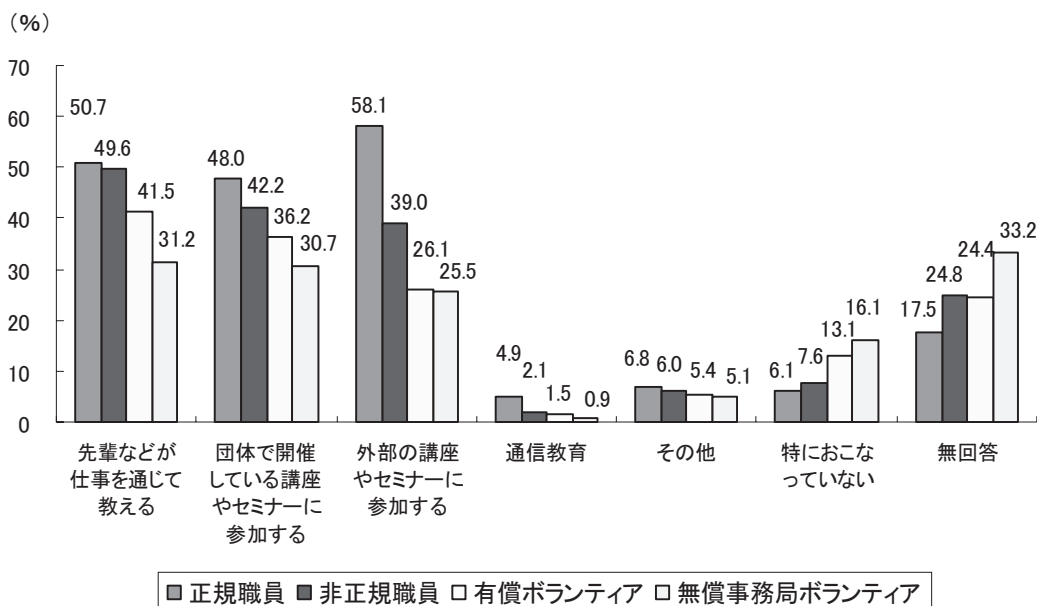
第 5-5-3 表 現在不足している人材 と 今後必要となる人材 (%)

	現在不足している人材		今後必要となる人材	
	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラ ンティア)	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラ ンティア)
パソコン操作が得意な人	38.2	42.7	25.7	24.8
企画能力に優れている人	43.5	49.6	38.4	41.2
専門の知識や経験が豊富な人	40.2	50.1	29.7	33.7
会計、経理に明るい人	46.9	47.7	31.2	33.8
人事、労務、教育訓練に明るい人	18.5	30.9	8.6	13.9
法律、行政制度に明るい人	28.5	32.5	17.9	17.2
資金集めが得意な人	62.6	52.8	44.6	35.5
団体運営全般ができる人	41.0	39.8	30.8	35.9
交渉、対外折衝が上手い人	34.0	33.3	19.8	18.4
人脈が豊富な人	36.5	34.1	22.8	16.3
年齢の若い人	39.7	35.8	26.2	24.6
体力に自身がある人	17.3	22.9	7.4	8.8

では、不足しているのは具体的にどのような能力を持った人なのかというところ(第5-5-3表)、NPOが必要とする人材について、現在不足している人材でも今後必要となる人材についても、特に有給職員がいない団体では「資金集めが得意な人」のニーズが高い。有給職員がいる団体で「専門の知識や経験が豊富な人」や「人事、労務、教育訓練に明るい人」の割合が有給職員のいない団体より高く、有給職員のいない団体ではまだまだ組織として基盤がしっかりしていないことがうかがえる。

不足している人材を補うために、ある程度の経験や知識を持った中高年層などを採用する必要もあるが、その経験や知識とNPOの活動内容などとのマッチングがうまくいくとは限らない。

第5-5-4図 教育訓練実施内容



そういったときには、教育訓練を行って人材の確保・育成をしなければならない(第5-5-4図)。しかし、団体で教育訓練として講座やセミナーを開催しているのは、有給職員に対しても半数程度である。正規職員の場合は外部の講座やセミナーに参加させている割合が高い。山内(2003:p.182)は「事業活動を支えるマネジメント能力の向上がNPOに求められており、マネジメント手法の体系化やスタッフに対する研修・講座などの充実が必要と考えられる」と述べている。また田尾(2004:p.93)も「NPOとしての人的資源を、質的にさらにいっそう向上させるためには、それを構成する人たちの役割を明らかにして、その役割を果たせるように教育し、訓練しなければならない。組織として成長するほど、成果が問われ、結果に対する責任、アカウンタビリティが問われるようになるからである」と、教育訓練の大切さについて述べている。

第 5-5-5 表 有給職員の有無別 教育訓練実施内容 (%)

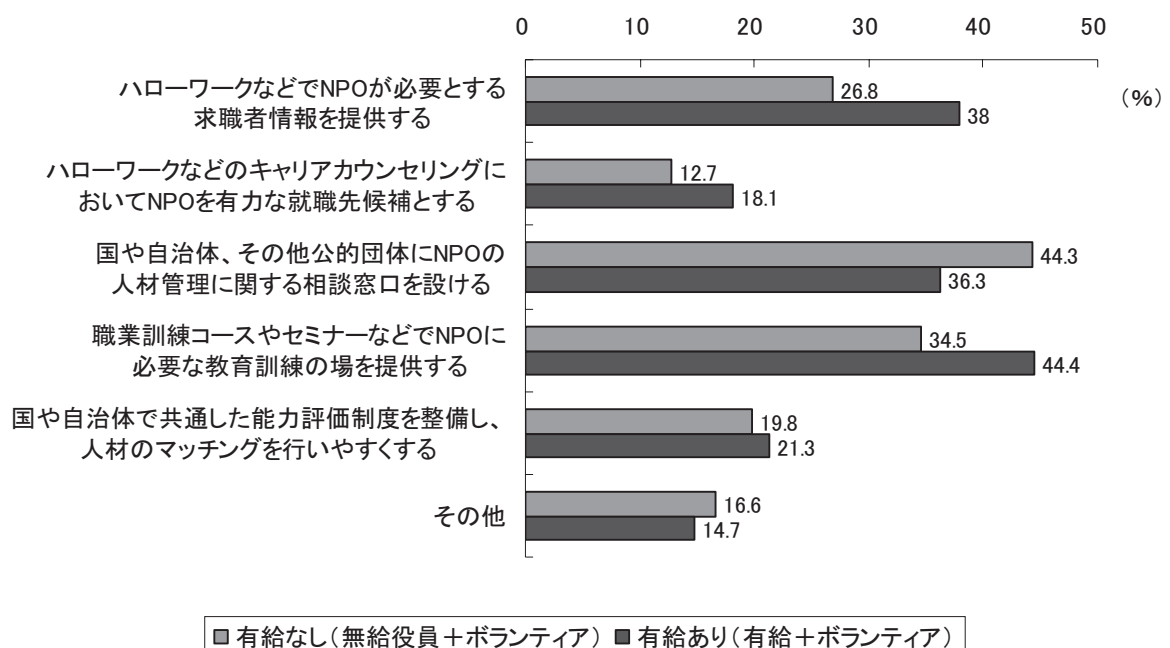
	有給なし (無給役員+ボランティア)	有給あり (有給+ボランティア)
先輩などが仕事を通じて教える	52.2	68.8
団体で開催している講座やセミナーに参加する	52.6	60.0
外部の講座やセミナーに参加する	46.1	42.1
通信教育	2.0	1.9
その他	9.4	8.5
特におこなっていない	29.6	21.3

(有償ボランティアと事務局無償ボランティアのみ)

教育訓練の実施内容について、有給職員の有無別に比べてみると（第 5-5-5 表）、「先輩などが仕事を通じて教える」や「団体で開催している講座やセミナーに参加する」では有給職員がいる団体の割合のほうが有給職員のない団体より高いが、「特におこなっていない」では、有給職員がいる団体の割合が高くなっている。全体として、有給職員がいる団体のほうが教育訓練に熱心であり、また、第 5-5-4 図で有給職員（正規職員、非正規職員）のほうがボランティアより教育訓練の実施されている割合が高かったことから、今後 NPO 活動が発展して有給職員が増えると、教育訓練を通じた能力開発の重要性も高まる可能性がある。

国や自治体に期待するサポートとしても、「職業訓練コースやセミナーなどで NPO に必要な教育訓練の場を提供する」の割合が高く、公的機関に対する教育訓練のニーズが高いことを示している（第 5-5-6 図）。特に有給職員がいる団体の割合のほうがいない団体よりも高い。

第 5-5-6 図 国や自治体に期待するサポート



また、人材に関する情報の提供の場としてハローワークの活用があるが、第 5-5-6 図を見ると、有給職員がいる団体のほうが、求人情報の提供やキャリアカウンセリングについて、ハローワークに対するニーズが高い。

請負・委託職員や新卒の非正規職員・ボランティアがいるかどうか、そしてトライアル雇用を実施しているかどうかについて、それぞれの「いる」あるいは「行っている」割合は、有給職員がいる団体の割合がおよそ 2 割となっている(第 5-5-7 表)。有給職員がいる団体は、多様な就業形態が進んでいる。

第 5-5-7 表 各種雇用 (%)

		有給なし (無給役員+ボ ランティア)	有給あり (有給+ボラン ティア)	合計	(N)
請負・委託で働く者の有無	いる	17.0	21.1	18.3	(574)
新卒の非正規職員・ボランティアの有無	いる	4.1	19.1	12.0	(388)
トライアル雇用実施の有無	行っている	3.5	25.8	17.0	(546)

6. 小括

本稿では、NPO が特に中高年層や若年層の雇用の受け皿として注目されているということから、中高年層のセカンドキャリアあるいは若年層のキャリアステップなどキャリア展開の場としての可能性を調査データから探った。そして、これらの可能性を支えるものとして、また今後の NPO の発展にも重要な事柄として、能力開発のための教育訓練体制の整備やニーズに合った人材の確保・活用があり、それぞれについて NPO がどのように取り組んでいるか調べた。

まず、NPO の雇用そのものの広がりについて、NPO は現状ではボランティアが中心となっているが、今後の発展には有給職員が必要となるだろうということを確認するために、ボランティアがいる NPO について、有給職員の有無によって団体の属性などの違いを比較した。その結果、有給職員がいる NPO のほうがいない団体よりも、組織の規模が大きく、人材管理など多くの点で進んでいることが分かった。有給職員のない団体は、いる団体と比べて設立からの期間が短く、財政面が脆弱なところが多い。これらの結果から、今後は活動の発展にともなって組織体としての充実や有給職員の増加が期待される。

次に、実際に有給職員がどのように雇用されているかを通じて、NPO の中高年層のセカンドキャリアや若年層のキャリアステップなどキャリア展開の場としての可能性を探った。NPO が採用した有給職員には、50 歳以上の高年齢層も比較的多く、その年齢層の採用の理由としては「経験・知識が豊富であること」が最も多かった。人材が不足しがちな NPO にとっては貴重な存在といえる。また、NPO が採用した有給職員の退職後の動向については、経験を活かして転職した人には若年層が多く、その主な転職先は一般企業と他 NPO や団体

であった。学校を卒業してそのまま NPO で非正規職員またはボランティアとして活動している人がいる団体が 12.0%である。若年層が学卒者として入ってきている人の存在に注目するとともに、NPO で経験のある程度積んで次のキャリアへと移行するには、NPO での教育訓練体制の整備が課題である。このように、NPO は、主に中高年層にとってその経験・知識などの能力活用(セカンドキャリア)の場として期待されるとともに、今後の体制整備により、若年層にとっての能力開発(キャリアステップ)の場としての可能性も秘めていると言える。

そして、NPO が発展し雇用の受け皿としての期待に応えられるようになるために重要な要素としてのスタッフの能力開発や人材活用について、その実態と課題などについて検討したが、人材活用上の問題(第 5-5-1 表)としてはボランティア層の人材確保や後継者育成確保の問題が最も大きく、有給職員がいる団体ではスタッフの専門能力の向上や労働条件などの改善など雇用の質についての回答も比較的多かった。人材の育成に関して、NPO が自前で対応しているところは、有給職員がいる団体でも半数程度であり、教育訓練の場の提供など公的サポートを期待しており、後継者育成や専門能力向上など能力開発のニーズは高いものと言える。また、請負・委託やトライアル雇用など各種雇用形態を導入している団体も少なからず見られるところである。

今回の調査は組織を対象としたものであり、得られたデータから大まかな傾向は得られたが、今後は組織を対象としたヒアリングや個人を対象とした調査などを行うことによって、今回得られた知見をより深めていく必要がある。

7. おわりに

最後に、NPO 活動の今後の発展に向けて、若干の考察を加えておく。

NPO は、これまで何度か述べてきたように、雇用の受け皿として社会的に期待される面もあるが、実際に人材を多く抱えることのできる NPO は限られており、今後、組織としての受入れ(人材管理)体制および財政面での充実が求められる。

今後 3 年間で重点的に強化しようと考えている運営戦略(第 5-6-1 表)でも、自主財源を増やすことと回答した割合が最も高いが、それに次いで行政との連携、企業との連携、他 NPO との連携など、他の組織との連携も重視している。ここでは主に事業面での連携が想定されているのだろうが、それ以外にも、行政や企業から専門性を持った人を NPO に派遣するなど人材の交流や教育訓練の面での連携も重要である。官民の人材交流の効果について本間(2003: pp.209-210)は「行政職員はコミュニティの現場で多様な住民のニーズや不満に遭遇し、それまでの目線の高さを変えることができる。また、NPO 従事者も行政の意思決定や利害調整のプロセスを知ることができ、的確な政策提言や効果的な事業提案に向けたノウハウを蓄積できるだろう」と述べている。山内(2003: p.172)も「自治体も NPO もともに公益の実現を目的とすることから、地域や行政分野によっては、NPO と行政が協力することにより相乗効果が期待されることが多い」としながら、両者には「意識の溝はかなり深い」

と述べている。このような隔たりに対処し円滑なコミュニケーションが行われるために本間（2003：p.209）は、「情報収集をして、人材を交流させ、対等の関係を確保するための枠組みをつくる必要があるだろう」と述べている。

第 5-6-1 表 今後 3 年間で強化する運営戦略(%)

	有給なし (無給役員+ ボランティア)	有給あり (有給+ボラ ンティア)
資産を増やす	18.9	22.6
自主財源を増やす	79.9	80.8
認定NPO法人になる	7.7	8.7
活動時間や日数を延ばす	20.2	18.5
行政との連携を深める	59.9	56.5
企業との連携を深める	40.4	36.1
他NPOとの連携を深める	36.7	36.8
学校や教育機関との連携を深める	32.0	32.2
労働組合との連携を深める	2.8	3.6
その他	6.3	8.3

また、活動の場となっている地域社会との関係を深めることで、活動の社会的認知を広げたり、場合によっては互いに協力することも必要となるだろう。田尾（2004：p.183）は、「NPOはコミュニティ、つまり地域社会のなかにあり、地域社会は、今後、さらにいっそう NPOを必要とするだろう」とし、NPOが社会のネットワークの中にあることをしっかりと認識することで、「社会に必要な存在としてさまざまな利害関係者たちから支持を得ること、支援を得ること」になるとしている。

NPO 内部の課題として、NPO が人材を確保するには、何よりも NPO 自体が魅力あるものとなることが重要である。ドラッカー（1991：p.232）は「非営利組織に働く人々のほとんどは、組織のビジョンを共有しない限り、少なくともその一部でも共有しない限り、その非営利機関での仕事を続けようとしめないものである。とくにボランティアの人たちは、その組織で働くことによってきわめて多くのものを得られない限り、長くそこにとどまろうとはしない」と述べ、組織のリーダーが「自分自身と組織のすべての人々の自己開発について重大な関心を持つ」ことが、組織の継続・発展につながるとしている。

そのように NPO が発展し、魅力あるものとなる環境づくりは、NPO だけでなく、行政や企業や地域社会など、社会の様々なつながりによって広がりのあるものとなる。

<注>

*) 「コミュニティビジネス」とは、本間・金子・山内・大沢・玄田（2003）の中で、コミュニティに

基盤において、社会的な問題を解決するための活動であり、①ミッション性、②非営利追求性、③継続的成果、④自発的参加、⑤非経済的動機による参加の 5 つの特徴を持つものと定義されている。また、活動の担い手は、NPO、有限会社、株式会社などが考えられるが、コミュニティビジネスが有効な分野は、NPO が活躍する分野とほぼ重なり、事業型 NPO に注目している (pp.23-24)。

<参考文献・資料>

朝日新聞 「NPO、6年で1万6千」(2004年5月12日)。

Drucker, P.F. 1990 Managing the Nonprofit Organization. New York; Harper Collins.

＝上田惇生・田代正美 訳 1991 『非営利組織の経営』 ダイヤモンド社。

玄田有史 2003 「NPO で働くということ」 本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人—』 岩波書店, pp.45—92.

本間正明 2003 「いかに実現させていくか」 本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人—』 岩波書店, pp.191—252.

本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 2003 『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人—』 岩波書店。

経済産業省 2002 「産業構造審議会 NPO 部会中間とりまとめ」。

厚生労働省 2001 「雇用管理調査報告」。

厚生労働省 2003 「雇用動向調査報告」。

日本労働研究機構 2003 「NPO と『働く』意味の変容」『日本労働研究雑誌』 No.515 : 4—20.

田尾雅夫 2004 『実践 NPO マネジメント』 ミネルヴァ書房。

山内直人 2003 「NPO・コミュニティビジネスの課題を考える」本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人—』 岩波書店, pp.149—190.

山内直人編 2002 「日本の NPO の労働市場」 日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会。

第6章 業務委託契約およびNPOでの就業に関する労働法上の問題

1. はじめに

(1) 労働保護法上の「労働者」概念

現行の労働保護法（労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険補償法など）において、その適用対象となるかどうかを決定するうえで重要なのは、当該労働に従事する者が「労働者」に該当するかどうかである¹。「労働者」については、労働基準法において、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義されており（9条）、これが他の労働保護法との共通の「労働者」概念となっている。ここでは、「使用従属性」と有償性（賃金が支払われること）という要素が「労働者」に該当するかどうかを判断するうえでのポイントになる。

このため、「使用従属性」がない独立的な自営業者や有償性のない労働、すなわち無償労働に従事する者は労働保護法上の保護の対象外となる²。したがって、雇用労働とは異なり、企業の指揮命令を受けずに独立して委託された仕事を遂行する業務委託契約従事者やNPOなどで無償で活動する者は労働保護法の適用を受けないこととなる³。

もっとも、業務委託契約従事者は、その契約形式が民法623条以下の「雇傭契約」とは異なるという理由だけで、労働保護法の適用対象外となるわけではない。民法上の雇傭契約に

¹ 労働法においては、労働保護法と並ぶもう一つ大きな分野として、労働団合法という分野がある。業務委託契約従事者やNPOでのボランティア就業者が、その就業環境や就業条件の向上を目指して団体を結成した場合に、それが労働組合としての法的地位を取得することができるかどうかも問題となる。

労働組合法において、「労働組合」とは「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又は連合団体」と定義されている（2条本文）。ただし、「共済事業その他福利事業のみを目的とするもの」は労働組合には該当しないとされている（2条但書3号）。また、労働組合法上の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定義されている（3条）。

労働組合法上の「労働者」概念は、後述の労働基準法上の「労働者」概念よりも広いと解されているので、業務委託契約従事者であっても、労働組合法上の「労働者」性が肯定される余地がないわけではない（プロ野球選手については、労働基準法上の「労働者」ではないと解されているが、その結成した労働組合は労働委員会により資格認定を受けている）。なお、業務委託契約従事者が純然たる事業者と判断される場合には、「労働組合」的団体を結成すると、独禁法上の問題が生じることにも注意をする必要がある。

ボランティア就業者については、無償ボランティアは労働組合法上の「労働者」には該当しないが、有償ボランティアにおいてはケースバイケースの判断となるので、「労働者」に該当する可能性もある。「労働者」に該当する場合には、その結成する団体が労働組合法上の労働組合と認められることになるであろう。その場合でも、その団体が、ボランティア就業者の労働条件の維持改善を目指すものでなく、「共済事業その他福利事業のみを目的とするもの」であれば労働組合性は否定されることになる。

² また、労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業、家事使用人は、同法の適用対象外としている（116条2項）。このような者の労働条件について国家で法による介入することは、困難であると同時に不適切と考えられているからである（菅野和夫『労働法（第6版）』（2003年、弘文堂）95頁を参照）。

³ ただし、雇用労働者以外にも労働法の保護が及ぶ例外がないわけではない。たとえば、家内労働法上、「家内労働者」のカテゴリーに属する就業者については、労働基準法上の「労働者」には該当しないにもかかわらず、一定の保護規制（最低工賃、委託契約の条件の明示、安全衛生など）が及んでいる。また、労災保険については、一人親方などの自営業者にも特別加入制度が認められている。このほか、下請業者については、元請企業との関係で弱い立場に立つ可能性が高いため、契約内容の適正化などその保護を目的として特別法が制定されている（下請代金遅延等防止法）。

該当しない場合（形式的には、委任契約、準委任契約その他の無名契約を締結している場合）であっても、実態として使用従属関係が認められれば、労働保護法の適用を受ける。このことは、裁判例においても、次のように述べられている。「『労働者』に当たるか否かは、雇用、請負等の法形式にかかわらず、その実態が使用従属関係の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるかどうかによって判断すべき」である⁴。したがって、労働保護法の適用を免れるだけの目的で業務委託契約が締結されているという、いわゆる「仮装自営業者」は法的には「労働者」とされることになる。

では、「労働者」性の判断基準は、具体的にはどのようなものなのであろうか。結論として、「労働者」性の判断は、さまざまな要素の総合判断であり、その判断基準は明確なものとはなっていない。たとえば、最高裁判決では、いわゆる備車運転手のケースで、次のように判示している。「X〔筆者注：労働者〕は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、A会社は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、Xの業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、XがA会社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、Xが労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、Xは、専属的にA会社の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも一割五分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても、Xは、労働基準法上の労働者ということとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである」⁵。

もっとも、下級審裁判例の中には、これまでの裁判例の判断基準を集大成して、次のように整理して述べたものがある。「実際の使用従属関係の有無については、業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、支払われる報酬の性格・額、使用者とされる者と労働者とされる者との間における具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、時間的及び場所的拘束性の有無・程度、労務提供の代替性の有無、業務用機材等機械・器具の負担関係、専属性の程度、使用者の服務規律の適用の有無、公租などの公的負担関係、その他諸般の事情を総合的に考慮して判断するのが相当である」⁶。

⁴ 新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平成14年7月11日労判832号13頁。

⁵ 横浜南労基署長事件・最1小判平成8年11月28日労判714号14頁。このほか、過去の最高裁判例では、証券会社の外交員について労働者性（労働契約性）を否定した例（山崎証券事件・最1小判昭和36年5月25日民集15巻5号1322頁）、塗料製法の指導、塗料の研究に従事する者の労働者性を肯定した例（大平製紙事件・最2小判昭和37年5月18日民集16巻5号1108頁）がある。

⁶ 新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平成14年7月11日労判832号13頁。

また、1985年に出された労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準）では、労働者性の判断基準について、①「使用従属性」に関する判断基準と②「労働者性」の判断を補強する要素とに区分し、①については、さらに、①(a)「指揮監督下の労働」に関する判断基準と(b)報酬の労務対償性に関する判断基準とに分けて、前者（①(a)）については、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、代替性の有無が判断要素となるとする。②については、②(a)事業者性の有無、②(b)専属性の程度、②(c)その他に分けて、②(a)については、機械・器具の負担関係、報酬の額が判断要素となり、②(b)については、他社の業務への従事に対する制約や報酬における固定給部分の有無が判断要素となり、②(c)では、採用や委託の際の選考過程、報酬から給与所得としての源泉徴収が行われているかどうか、労働保険の適用対象となっているかどうか、服務規律、退職金、福利厚生が適用されているかが判断要素となるとしている⁷。

これらの判例や行政の見解を参考にすると、労働者性の判断において考慮される事由は、さしあたり、次のようなものであると解することができよう。①業務遂行上の指揮監督関係の存否と内容、②報酬の性格と額、③具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、④時間的拘束性および場所的拘束性の有無や程度、⑤労務提供の代替性の有無、⑥業務用の機器の負担関係、⑦専属性の程度、⑧服務規律の適用の有無、⑨公租などの公的負担関係、である。

(2) 業務委託契約従事者およびNPOのボランティアの労働法上の問題

業務委託契約従事者は、契約形式上は「労働者」とは異なるので、実務上は非「労働者」として扱われていると思われる。しかし、その就業実態は、必ずしも契約形式と合致しているわけではないのであり、「労働者」と類似の使用従属関係が認められる可能性もある。そして、法的には、「労働者」性の判断は実態に即して客観的に判断されるものなので、前述のように、業務委託契約従事者であっても法的には「労働者」と評価され、労働保護法の適用を受けることになる可能性もある。また、法的に「労働者」と評価されない場合でも、業務委託契約従事者の就業について、労働法上の観点からみて問題がまったくないとはいえないであろう。「労働者」と非「労働者」との間の境界線はあいまいで、グレーゾーンに在る就業者は少なくなく、非「労働者」とされても、なお経済的従属性があり、その意味で要保護性があると考えられる者もいるはずである⁸。そこで、以下では、まず本調査の結果から、業務委託契約従事者の就業実態を明らかにして、雇用労働者と比較することをとおして、そこに何らかの労働法上の問題が生じていないかを検討することとし、さらに、業務委託契約従事者に対して「労働者」としての保護を及ぼすことの適否についても検討することとする。

⁷ 労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について』（1993年、日本労働研究機構）50頁以下。

⁸ 家内労働法の適用を受けている家内労働者は、まさに、このようなタイプの非「労働者」の典型である。

る（→2）。

NPOで活動するボランティアについては、純然たる無償ボランティアが「労働者」に該当しないことには異論はないであろう。労働基準法は、「労働者」の定義において、賃金の支払を受けていることを要件としているので、無償ボランティアは定義上、「労働者」に該当することはない。これに対し、有償ボランティアとなると、その実態に応じて異なってくる。いずれにせよ、有償ボランティアが「労働者」に該当するとして、労働保護法の適用が全面的に認められるとすると、たとえば最低賃金法のような規定が適用されることになり、有償ボランティアの活動が最低賃金法違反の違法なものとなる可能性がでてくる。このような結論が妥当かどうかは慎重な検討が必要である。そこで、以下では、ボランティアで活動する者への労働法の適用の適否についての解釈論的・立法論的議論をする前提として、これらの活動実態からみて労働法の観点からの問題点があるかどうか、また問題があるとするれば、どのような規制や保護のニーズがあるのかについて検討を行うこととする（→3）。

2. 業務委託契約従事者

まず、本調査において明らかとなった業務委託契約の現状とその内容について、典型的な「労働者」（雇用労働者）と比較して、どのような特徴と問題点があるかを具体的に検討していくこととする。

(1) 契約内容の明確化

労働契約の内容（労働条件）については、それが不明確なまま契約が締結されると、使用者（企業）が一方的に契約内容を決めてしまう危険性があることから、労働基準法は、使用者（企業）に労働条件明示義務を課している。そして、明示された労働条件が事実と相違するときには労働者に即時解除権を与え、また明示義務に違反した使用者には罰則が科されることになっている（労基法 15 条、120 条）。

明示が義務づけられている労働条件は、労働基準法施行規則によると、「労働契約の期間（1号）、就業場所・従事すべき業務（1の2号）、労働時間（2号）、賃金（3号）、退職（4号）、退職手当（4の2号）、臨時に支払われる賃金（5号）、労働者負担の食費など（6号）、安全衛生（7号）、職業訓練（8号）、災害補償（9号）、表彰・制裁（10号）、休職（11号）」である（5条1項）。そのうち、「労働契約の期間（1号）、就業場所・従事すべき業務（1の2号）、労働時間（2号）、賃金（3号。昇給に関する事項は除く）、退職（4号）」については書面の交付による明示が義務づけられている（5条2項、3項）。また、明示が義務づけられている労働条件の範囲はほぼ就業規則の必要的記載事項（労基法 89 条）と重なっており、行政解釈によると、「当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」とされている（平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号）。

業務委託契約従業者については、これらの労働保護法上の規定は適用されず、契約法上の原則が適用されることになるが、契約法上は契約内容の明確化のための特別な法規制は存在していない。事業者と消費者との間に締結される消費者契約については、契約内容の明確化のための配慮義務が定められている（3条1項）が、業務委託契約従事者は通常は消費者ではなく事業者該当すると解されることから、業務委託契約は消費者契約には該当せず、したがって消費者契約法は適用されないことになる。

ただし、消費者契約法の規定が、業務委託契約に類推適用されることはありうるし、民法上も、企業には業務委託契約従事者に対して契約内容の明確化に努める信義則上の義務があると解する余地は十分にある。また雇用関係なしに在宅ワークに従事する者については、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が制定されており、そこには、契約条件の文書明示およびその保存が注文者に対して要請されている。これは、非「労働者」であっても、契約関係において実質的な対等性がない者に対しては、契約内容適正化のための環境整備をする必要があるということから定められたものであり、自営的就業者であっても、企業との契約締結過程において保護の範囲外におくことが必ずしも適切ではないということを示すものである。

ところで、本調査によると、業務委託契約の契約内容の明確に関しては、次のことが明らかとなっている。

第1に、業務委託契約は、書面による契約書方式で締結されるものが多い。ただし、「広告・出版・マスコミ専門職」、「デザイナー・カメラマン」については、口頭による契約が多い。

第2に、細かく取り決められている契約条件として、賃金、仕事の種類・範囲があげられる。また比較的細かく決められているものとして、勤務場所があげられる。勤務時間などについては、細かく決められているとする企業が比較的多いが、職種間で差がある。「労働者」については、これらの契約条件は書面での明示が求められている重要事項であるが、業務委託契約従事者においても、これらが具体的に契約段階で決められているということは、少なくとも重要な契約条件の明示・具体化は比較的良好に行われているとみることができよう。

もっとも、今回の調査から、業務委託契約従事者における契約条件の明示には実務上問題が少ないという結論を出すのはやや早計であろう。たしかに、調査結果によると、契約に関するトラブルはないとなっているが、これは表面的なものにすぎない可能性もある。とくに今回の調査が企業調査であることを考慮すると、業務委託契約従事者側が契約内容に不満をもち、紛争が潜在的に存在している可能性は否定できない。労使紛争は、通常は、それが顕在化するためには、労働組合の存在や公的な紛争解決システム（個別紛争解決システムや労働委員会など）が必要となるのであるが、非「労働者」である業務委託契約従事者においては、労働組合もなければ、固有の紛争解決システムもないからである。したがって、契約条件に関するトラブルの実態については、業務委託契約従事者側の調査と照らし合わせて判断

していくことが必要である。同時に、契約におけるトラブルが少ないという調査結果から、業務委託契約における紛争解決システムが特に必要ではないという結論を導き出すことはできないということにも留意しておく必要がある。

(2) 契約終了

労働契約においては、使用者からの解雇については、30 日前の予告か、それに代わる予告手当の支払いが必要となる（労基法 20 条）。さらに、解雇は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とされている（労基法 18 条の 2）。このように期間の定めのない契約の終了については、法律上、手続面および実体面において制限が課されている。

また、有期労働契約の反復更新後の雇い止めについては、判例上、解雇の法理が類推適用されて、正当な理由が必要と解されている（東芝柳町工場事件・最 1 小判昭和 49 年 7 月 22 日民集 28 巻 5 号 927 頁などを参照）。さらに、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下、基準。労基法 14 条 2 項を参照）によれば、有期労働契約が締結されて、雇入れの日から 1 年を超えて継続勤務している者に対して更新をしない場合には、解雇予告に準じて（労基法 20 条）、少なくとも期間満了の 30 日前までに予告をしなければならないと定められている（基準 2 条）。このように、有期雇用の終了についても、一定の手続的義務が課されている。

労働者の退職時において、労働者からの請求があれば、使用者は使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金または退職の事由（解雇理由も含む）についての証明書を遅滞なく交付しなければならない（労基法 22 条 1 項）。さらに有期労働契約の場合で更新がされなかった場合には、労働者がその理由についての証明書を請求すれば、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない（基準 3 条 2 項）。また、解雇予告がなされた場合には、その日から退職の日までの間において、解雇理由の証明書の請求があれば、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならず（労基法 22 条 2 項）、同じく有期労働契約の雇止めの予告が行われた場合にも、労働者が雇止めの理由についての証明書を請求すれば、遅滞なくこれを交付しなければならない（基準 3 条 1 項）。

以上のように、労働契約の終了については、行き届いた規制があるが、一般の契約法上は、このような規制は存在していない。たとえば、委任契約については、「何時にても解除することを得」という規定があるだけで（民法 651 条 1 項）、とくに終了を規制する規定も終了時の手続規定も存在していない。

業務委託契約については、今回の調査によると、契約終了の事前予告は 81.4 パーセントの企業で行われているとされていた。なかでも 1 カ月以上前から予告をしている企業は 62.2 パーセントもある。

なお、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」によると、「継続的な注文の打

切りの場合における事前予告」を定めており、その内容は、「同じ在宅ワーカーに、例えば 6 月を超えて毎月 1 回以上在宅ワークの仕事注文しているなど継続的な取引関係にある注文者は、在宅ワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること」とされている。

業務委託契約においても、ある程度の継続的な契約関係となっている場合には、契約終了の事前予告だけでなく、労働契約の場合と同様の終了理由の告知もなされることが望ましいといえるであろう。

(3) 仕事の遂行における裁量度

労働契約においては、労務の遂行において使用者の指揮監督を受けるという点に大きな特徴がある。このような使用従属関係の存在が、「労働者」性を基礎付ける一つの有力なメルクマールとなる。逆にいうと、このような指揮監督関係の不存在は、「労働者」ではなく、「事業者」、「経営者」としての性格をもつことを強く推認させることになる。もっとも、「労働者」の中でも、裁量労働制の適用を受けている者は、その定義上、「業務の遂行の手段および労働時間の配分の決定」について使用者が具体的に指示しないものとされているので（労基法 38 条の 3、38 条の 4）、使用者による労務遂行についての指揮監督や時間的拘束性は小さいものとなる。

業務委託契約においては、今回の調査によると、仕事の進め方を個人の裁量に任せている企業は 72.1 パーセントであり、仕事の進捗報告の頻度は「毎週」というのが 29.5 パーセント、「毎日」が 22.5 パーセントとなっている。これらの数字をどう評価してよいかは難問であるが、少なくとも、業務委託契約であるとしても、つねに仕事の進め方について受託者側の全面的な裁量に委ねられているわけではないし、逆に 4 分の 1 程度は、実質的には企業の指揮監督下で働いている可能性があるといえそうである。

さらに、業務委託契約従事者の定時出社の必要性がないとした企業は 76.9 パーセント、1 週間で「ほとんど出社しない」とする企業が 39.4 パーセントであり、逆にいうと、定時出社の必要性がある企業が 4 分の 1 程度あり、さらに 1 週間に何日かの出社をさせている企業も 5 割以上あることになる。就労実態のさらなる調査が必要であるが、業務委託契約従事者の中でも時間的拘束性が小さくない者が少なからず存在している可能性があるといえよう。

(4) 報酬の決め方

労働契約については、賃金の決め方については最低賃金法の最低賃金を上回っている限りは、その額は自由に決定できる。ただし、「出来高払い制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。」と規定されている（労基法 27 条）。また、賃金の支払方法について、全額払いの原則、通貨払いの原則、直接払いの原則、毎月 1 回以上定期日払いの原則が定められている（労基法 24

条)。さらに、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、平均賃金の6割以上の休業手当の支払いが使用者に義務づけられている(労基法26条)し、労働者の非常時の場合の賃金の前払いに関する規定もおかれている(労基法25条)。

業務請負契約においては、労働契約ではない以上、最低賃金法や前記の労働基準法上の規定は適用されないし、とくに労働基準法27条も適用されないと解される。そのため、業務請負契約では、報酬の最低保障ということではなく、高額報酬を得る可能性はあっても、場合によっては報酬はきわめて低額となるというハイリスク・ハイリターンとなる可能性がある。これは、事業主としての性格上、当然のことともいえるが、ただ、実際の報酬の決め方からみて、報酬が高額となる可能性がきわめて低く、その一方で報酬の最低保障はないというようなハイリスク・ローリターンとなっている場合であれば、問題が生じてくる可能性もある。

今回の調査では、報酬は企業との合意で決められている場合が72.4パーセントとなっており、しかも仕事の成果を報酬に反映させるところが9割を超していることが明らかとなった。この結果からは、成果が低い場合に、どこまで報酬額が低下するかははっきりしないので、ハイリスクといえるかどうかは、今後の調査により確認することが必要となろう。いずれにせよ、報酬額が合意により決定されているということ、その際に成果を考慮していることというだけでは、報酬が公正に決定されていることを保証するものではない。個人の業務委託契約従事者は、企業との間での情報量や交渉力に格差があり、対等な立場で交渉できる地位にない可能性があるし、また成果を反映させるとした場合でも、歩合制のような成果が明確にはかれる場合はさておき、なんらかの査定や評価がなされる場合には、その評価基準の適正さが問題となる余地があるからである。

(5) 災害補償

「労働者」が業務上の災害にあった場合には、労災保険制度の適用を受ける。労災保険制度は、使用者が全額拠出する強制保険である。自営業者(一人親方、中小事業主など)に対しては、一定の要件の下に労災保険制度の特別加入制度があるにすぎない。業務委託契約従事者は、業務に関して事故にあたり、疾病にかかった場合でも、労災保険の適用を受けることはない(国民健康保険の適用対象となるが、保障程度は劣る)。この点は、「労働者」と非「労働者」との間での実務上最も重要な格差といえることができる。

今回の調査では、企業内においても、業務委託契約従事者に対する、業務上のけがや事故に対する対応が十分になされていないことが明らかとなった。この点は、今後の政策上の重点課題としてとりあげる必要があるであろう。

(6) 小括―「労働者」性に関して

今回の調査の対象となった業務委託契約従事者の中には、その使用従属の程度が高いもの

から低いものまで多様な就業実態の者が混在していると推察される。そして、これらの業務委託契約従事者の中には企業の指揮監督下で業務を遂行しているとみてよい者がいること、そして、それにもかかわらず、事故や災害などの面で十分な対応が行われていない者がいるということも同時に推察することができる。さらに、調査結果によると、企業と専属契約を結んでいるケースが6割以上であり、企業の業務体制に取り込まれている⁹業務委託契約従事者も多いことが明らかとなっている。

企業側においては、業務委託契約従事者を「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」というように、雇用労働者の代替として用いようとしている場合があるのであり、このような場合において業務の実態においても雇用労働者と変わらないものとなっていれば、いわゆる「仮装自営業者」の問題として規制が必要となるであろう¹⁰。

これと区別されるべきなのは、業務委託契約が、受託者側も十分に納得して締結されている場合である。業務委託契約従事者の中には、たとえ保護の程度が小さくても、時間的にも場所的に拘束性が弱く、また報酬についても年功制ではなく成果に応じて払われるということのメリットを重視して、労働保護法上の保護を放棄して業務委託契約を締結したという者も少なからずいると思われる。このような者に、「労働者」としての保護を及ぼすことは、かえって自営業者としての自由な働き方を制約することになり、これらの者のニーズに反する可能性もある。ただし、「労働者」としての保護の中には、災害補償のように、純然たる自営業である業務委託契約従事者に対してであっても及ぼして差し支えないと考えられるものもある。

今後、業務委託契約従事者に対する労働法上の保護政策のあり方を考えていくうえでは、業務委託契約従事者の中に実質的には「労働者」にはほかならない「仮装自営業者」が含まれているかどうかについての実態調査、さらに純然たる自営業である業務委託契約従事者においても、なお何らかの労働法的な保護のニーズがあるかどうかの調査をしていくことが必要といえるであろう。

3. NPOにおけるボランティア

次に、本調査において明らかとなったNPO就業者のうちボランティアに着目して、その就業実態をふまえて、労働法上の観点からみた問題点を指摘していくこととする。前述のように、(無償)ボランティアは「労働者」には該当しないが、有償ボランティアについては、その就業の形態や実態によっては「労働者」と判断される余地がある。いずれにせよ、今後重要となるのは、立法政策論として、これらの者に「労働者」としての保護を及ぼすのが妥当であるかどうかである。この点を検討するうえでの前提として、今回の調査結果から明ら

⁹ このような状況を組織的従属性と呼び、「労働者」性の判断において重視する学説もある。

¹⁰ 前述のように、このような業務委託契約従事者が裁判所に「労働者」としての保護を求めれば、認容される可能性は高い。

かとなったことを検討することとする。

(1) 有償ボランティアの対価の性格

今回の調査によると、有償ボランティアに対しての支給内容は、「交通費などの実費支給」が最も多く、それに次いで「謝礼的金銭の支給」、「活動経費の一定額の支給」となっている。

理論的には、有償ボランティアが受け取るのが、ボランティア組織の活動を遂行するうえで必要な経費（民間企業でいう業務費に相当）の支給という内容であれば、実質的には無償ボランティアと変わらないといえるであろう（つまり、賃金は支払われておらず、「労働者」性は否定されることになる）。また、「交通費などの実費支給」を受けている場合にも、それが、ボランティア活動の経費の償還というものであれば、賃金とは認められない。もっとも、民間企業の従業員の通勤費は、その支給基準が明確であれば賃金と解されているので、「交通費」の支給がそのようなタイプのものであれば、これらの者が「労働者」に該当する可能性が出てくる。「謝礼的金銭」となると、まさに「労働の対償」としての賃金そのものと解することができる。

もっとも、謝礼が支払われている有償ボランティアなどが当然に「労働者」に該当するということにはならない。以下にみるように、最終的な「労働者」性の判断のためには、使用従属関係の有無が検討されることになるし、さらに使用従属関係があるとしても、なお通常の民間企業の雇用関係とはかなり異なるボランティアと NPO との関係に労働法の適用を認めることが妥当かどうかという価値判断（解釈ないし政策判断）を行う余地があるからである。

(2) 有償ボランティアの使用従属性

今回の調査によると、有償ボランティアの就業実態については、非正規職員と比較すると、時間的拘束性や場所的拘束性が低く、活動を遂行するうえでの指揮監督の程度も低いという結果が出ている。つまり、全体的にみると、有償ボランティアの使用従属性の程度は低いとみることができ、そのため、これに現在の裁判例の基準（上記）をあてはめると「労働者」性が否定される場合が少なくない、と推察することができる。

(3) 有償ボランティアの保護の実態

今回の調査によると、有償ボランティアについては、非正規職員と比較すると、労働条件や補償についての取り決めを行っている割合が低いということが明らかになっている。

すでに業務委託契約従事者に関する分析でみたように、労働契約においては労働条件明示義務が使用者に課されているし、業務委託契約従事者も含めて、広く契約内容の明確化が要請されている。このような観点からは、ボランティアの労働条件が明確化されていないこと

は、問題であると指摘することができよう。

また、事故などの場合の補償を定めている団体が 50.1 パーセント（「明確に決めている」と「ある程度決めている」との合計）であり、事故などへの対応は不十分であるとみることができる（もっとも、非正規職員でも、61.4 パーセントとそれほど高くはない）。

(4) 有償ボランティアの保護のニーズ

(3)でみたように、有償ボランティアの活動について、労働条件の明確化や補償面で不十分なところがあるとしても、ボランティアとしての就業に「労働者」としての全面的な保護を必要とする要望があるかどうかは、実際にボランティア側の調査をしてみなければはっきりしたことはいえないであろう。ただ、たとえば民間企業を休職してボランティアをやっているような人に、年次有給休暇や育児休業の権利を付与するということは想定しにくいことからわかるように、ボランティア就業者は、民間企業の雇用労働者とはそもそも保護のニーズに違いがある可能性が高いということはあるであろう。

今回の調査では、団体側も、半数は最低賃金を守るべきであると回答している。これは、少なくとも賃金については、労働法上の保護を及ぼすことに前向きな団体が半数存在していたということを意味する。こうした団体においては、ボランティアの就業関係を、雇用関係と質的に区別せずにとらえている可能性もある。

(5) 法律構成の可能性

以上をふまえて有償ボランティアと NPO の法律関係を考えていくと、いくつかの可能性が考えられる。山口浩一郎教授の分類にしたがうと、次の 3 つの法律構成が考えられる¹¹。

第 1 に、サービスの提供が有償で対価性があり、派遣労働かパートタイム労働に似たものとして位置づけ、ボランティアも、労働者類似のものとして、できるだけ労働法規を適用していくという考え方である。

第 2 に、有償労働であるが、市場的対価性はないと判断し、シルバー人材事業の就業者と同じものと位置づける考え方である。この場合には、ボランティアとサービス提供先の間には請負関係があるということになり、労働法規は適用されないことになる。

第 3 に、ボランティアとしてのサービスの提供は、形のうえでは有償であっても、実質的には無償で対価性がなく、好意の関係であって純粹の法律関係ではないという考え方である。この考え方でも、労働法規の適用はないことになる。

当該ボランティアが、これらの 3 つのどれにあたるかは、ケースバイケースで判断されていくことになるであろうが、その際には、そのボランティア活動の分野がどのようなものであるかが重要な考慮要素となるであろう。というのは、NPO の活動分野が、民間の営利企業

¹¹ 山口浩一郎「NPO 活動のための法的環境整備」日本労働研究雑誌 515 号（2003 年）30 頁。

も参入している分野と重なっているという場合には、NPOに労働法規の適用を認めないと、民間企業の活動を不当に圧迫するおそれがある。他方、民間企業が参入していても、営利活動に必ずしも適したものではなく、NPOのほうが市民に安価で良質なサービスを提供できるという場合であれば、あえてNPOに労働法規の適用を認めてコストアップを課すということとはしないほうがよいという考え方もありうる。具体的な線引きは難しいが、NPOへの労働法の適用を考えていく際に考慮にいれておくべきことであろう。

(6) 小括

有償ボランティアの「労働者」性は、使用従属関係の有無だけでなく、当該ボランティアの受け取る金銭が「賃金」といえるかどうかが重要であり、しかも、最終的な「労働者」性判断は、当該NPOの活動の分野や実態もふまえて行わなければならないものである。

有償ボランティアを「労働者」と認める場合には、有償ボランティアが受け取る金銭は「賃金」であるということが前提となるが、最低賃金法の適用を認めるとなると、NPOにとって資金的に厳しい制約を課すことになる可能性もある。この点、今回の調査結果からは、最低賃金の緩和策として、「創設時期など、一定期間の基準を低くすべき」とする見解もあることは注目に値する。このようにNPOの特殊性を考慮して、どこまで労働法規制の緩和が必要であるが、あるいは可能であるかも今後の検討課題となろう。

また、「労働者」性が否定されるケースにおいて、そのときでも、まったく労働保護法上の保護を否定してよいかも検討の余地がある。無償ボランティアも含めて、たとえばボランティア団体の指揮監督下で活動するという実態がある場合には、人的従属性に着目した労働保護法（法律や判例）の適用は認められてよいであろう。とくに、ここでも業務委託契約従事者と同様に、災害補償に対する立法措置を講じることは前向きに検討されるべき政策課題といえるであろう¹²。

¹² 山口・前掲論文 30 頁を参照。この点では、無償労働への労災保険制度の拡大を認めたイタリアの法制が参考になる（大内伸哉『イタリアの労働と法』（2003 年、日本労働研究機構）140 頁）。

第7章 セーフティ・ネットと法 —契約就業者とボランティアへの社会法の適用—

本章は、前章までに検討されてきた各論問題を受けて、巨視的政策観から、業務委託契約従事者（以下、本章では「契約就業者」という）とボランティア活動従事者（以下、単に「ボランティア」という）に対するセーフティ・ネットの問題、すなわち、それらの者に対する労働関係法規等社会法（以下、単に「社会法」という）の適用の限界と、限界を克服するための政策的視点を提示することを目的とする。

1. 検討すべき問題の設定

(1) “セーフティ・ネット”という文言を法の適用の有無というフィルターを通して法律学的問題として理解する場合、“ある法律が適用され、その規定内容（特に法による保護）を享受しうるか”ということに集約できると考えられる。社会法に即せば、社会法が定めている働く者に対する様々な利益（保護）を働く人々は享受しうるのか、と解しうると考えられる¹。

本章にいう“社会法”とは、

- ・ 契約自由の原則などを基本原理とする市民法を修正し、労働者など社会的経済的弱者の地位や生活の向上を目的とする、市民法に対置される法分野に属する各法令の総称²、として用い、また、“利益”とは、
 - ・ 労働基準法（以下、単に「労基法という」）に代表される労働者保護法規における労働者個々人の保護を目的とした規定及びその内容、
 - ・ 労働組合法（以下、単に「労組法という」）に代表される労使関係法規における組合活動等を行う者の保護を目的とした規定及びその内容
 - ・ “働くこと”と直接的又は間接的に関連づけられた労働保険法規（雇用保険法、労働者災害補償保険法）又は社会保険法規（厚生年金保険法、健康保険法）における受給内容及びその前提としての受給資格、
- を指すものとする。

これら、“社会法”において定められた働く者にとっての“利益”は非常に多義的である。しかし、これら諸種の利益を享受しうるためには、何よりもまず重要な要件である各法令の

¹ 諏訪康雄『雇用と法』（放送大学教育振興会、1999年）24頁では、“セーフティ・ネット”を、「市場の失敗や市場メカニズムの欠陥を補正」するものと理解し、また、菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、2002年）44頁、416頁では、「労働生活の経済的保障システム」と解している。筆者も同様に解するが、本章は、社会法の人的適用範囲の問題について論じているため、“セーフティ・ネット”を先のように定義して検討を進める。

² この定義文は、金子宏・新堂幸司・平井宜雄編『法律学小辞典〔第4版〕』（有斐閣、2004年）534頁「社会法」並びに536頁「社会立法」を参照しつつ、筆者が再構成したものである。

人的適用範囲として、基本的に、“労働者”であること、すなわち、「使用される³⁾」又は「雇用される⁴⁾」（以下、単に「使用される」という）者であることが要求されている。この「使用される」との文言は、対使用者との関係で“従属的地位にあり”“指揮命令を受ける”ことを意味すると解されている⁵⁾。これら意味の根拠は、法律学的には、労基法にいう“労働契約”が締結されていること⁶⁾であるから、「使用される」との人的適用範囲の要件を充足するためには、労働契約の締結が必要ということになる。したがって、社会法によって定められている働く者に対する諸種の利益（保護）を享受するためには、“労働契約”を締結している一方当事者でなければならない。

では、契約就業者とボランティアは、果たして“労働契約”を締結しているのだろうか。

(2) 本プロジェクトにおいて、契約就業者については、「委託契約」就業者を念頭に置いている。“委託”という言葉は、「一定の行為を他人に依頼すること⁷⁾」と非常に多義的に定義されている。法律学的には、他人に依頼した一定の行為が“法律行為”であれば「委任（民法 643 条）」であり、法律行為で“なければ”「準委任（民法 656 条）」となる。また、一定の行為であっても、当該行為それ自体ではなく、行為の“結果”に対して報酬を支払うことを約する“委託”の形態は、「請負（民法 632 条）」とされる。これらに限る必然性はないとも思われるが、一般に、契約就業者が一方当事者に対して労務を供給することを目的とする民法上の代表的な契約形態は以上の二つであると考えられる⁸⁾。

なお、労働契約も、一方当事者に対して労務を供給することを目的とする契約の一形態であるが、請負・委任契約と労働契約では、その性質はまったく異なるものと理解されている。つまり、請負と委任は民法上の契約であり、対等な私人間の契約であることが想定されており⁹⁾、反対に、労働契約は、現行法に則せば、労基法すなわち労働者保護法の適用がある契約概念¹⁰⁾であり、働く側と雇い主側（多くの場合、事業主または企業法人）という対等ではない関係における契約であるということ、そのため、労働契約には関係性における不平等を克服するという意義と機能が付与されている¹¹⁾。したがって、法が想定する当事者関係が平等か否かという点で、請負・委任契約と労働契約とは、その性質を大きく異にしていると言

³⁾ 労働基準法 9 条、労働安全衛生法 2 条 2 号、労働者災害補償保険法 3 条 1 項、賃金支払確保法 2 条 2 項、最低賃金法 2 条 1 号、健康保険法 3 条 1 項本文、厚生年金保険法 9 条参照。

⁴⁾ 労働契約承継法 2 条 1 項 1 号 2 号、雇用保険法 4 条 1 号参照。

⁵⁾ 前掲注 2 書、1239 頁「労働者」参照。

⁶⁾ 中窪裕也「労働契約の意義と構造」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 4 巻 労働契約』（有斐閣、2000 年）3 頁参照。

⁷⁾ 前掲注 2 書、20 頁「委託」参照。

⁸⁾ なお、「雇傭（民法 623 条以下）」契約も、民法上、労務供給を目的とする代表的な契約形態であるが、「雇傭」はここでいう“委託”には含まれないため、本稿では、特に契約就業者が締結していると推測される請負・委任の契約形態に限って言及し、雇傭契約は意識的に除いて議論している。

⁹⁾ 広中俊雄『債権各論講義〔第 6 版〕』（有斐閣、1994 年）4 頁以下参照。

¹⁰⁾ 菅野和夫『労働法〔第 6 版〕』（弘文堂、2003 年）74 頁参照。

¹¹⁾ 労働契約について鳥瞰する論稿としては、前掲注 6、中窪論文を参照。

える。

このように考えてくると、契約就業者が締結する契約は労働契約ではなく、請負か委任であって、契約就業者には社会法上に定められた諸種の利益が与えられないということになる（なお、後述するように、請負・委任契約関係が実質的にみて「使用される」という要素を含む場合、当該契約は労働契約であるとみなされる場合もありうる）。

(3) では、ボランティアはどうか。

本プロジェクトでは、ボランティアとして、“有償”ボランティアと“無償”ボランティアという二つの形態を想定している。そもそも、一般に“働くこと”の意味を、“社会において生活を維持するための賃金等対価を得るための活動”であると仮定すると、無償ボランティアは、ここにいう“働くこと”の範疇から外れる。一方、有償ボランティアは、「給与ではないが、必要経費、謝金などの支給を受けている者」と本プロジェクトで定義されているが、これも、ここにいう“働くこと”から大きくはみ出していると考えられる。これらの理由は、一般に“働くこと”の意味とは異なる主観的動機付けや客観的意義に由来するのではないかと思われる。つまり、自己の利益としての賃金等対価を得るための活動としてではなく、むしろ、ボランティアの社会全体を含め他者に対して利益を与えるという主観的内発的な動機付けによって行われ、この活動の結果は、社会全体にとって重要な価値があるものであるとの客観的意義が付与されることによって成立している活動ではないかと思われるからである。また、法律学的に見ると、ボランティアの形態が、福祉、国際協力・貢献、街作りなど極めて多様であるため一概には言えないものの、労務供給の成果に対する報酬支払いを約する“請負”に当てはまるとは即座に判断できず、また、一定の法律行為をなすことを約する“委任”または事実行為をなすことを約する“準委任”とも断定しがたい面があろう。さらに、ボランティアであるがゆえに、例えばその元締めとしてのNPO法人との関係で、“従属的地位”に置かれ“指揮命令”を受けて活動しているともいえないとも俄には判断しがたいと思われる。ただ少なくとも、ボランティア活動が賃金等対価を得ることを目的とした活動ではないと仮定するならば、ボランティアが締結している契約は、“請負”契約でも“労働”契約でもなく、一定の行為をなすことを約する“委任”又は“準委任”に近いのではないかと考えられる。

いずれにしても、このように考えてくると、ボランティアが締結する契約は、労働契約ではないと推測され、したがって、契約就業者と同様に、社会法上に定められた諸種の利益が与えられないことになると思われる。

(4) 以上を前提に、就業形態の多様化とセーフティ・ネットという観点から契約就業者とボランティアを法的に検討する場合、

第一に、社会法における人的適用範囲の要件である「使用される」との文言の法的意味を検証する必要があることとなる。この文言は、法令上の「労働者」であることの定義に係わ

る要件であることから、同時に、「労働者」の概念およびその範囲について検討しなければならないことをも意味している。

以上については、具体的に、

- ・社会法各法における「労働者」の定義を検証すること、
- ・「使用される」との文言の法的解釈＝裁判例と学説の検討を通じて明らかにされる。

そして、本報告書が、契約就業者とボランティアに対する現状を前提として何らかの政策的提言を行うことを目的としていることを考慮すると、

第二に、政策の規範的根拠、すなわち、憲法規範における法理論的根拠を考える必要があり、さらに、

第三に、可能な限り具体的な政策提言をしなければならない。

以上の検討課題を秩序立てると、

- ① 憲法規範における政策の法理論的根拠の検討、
- ② 社会法各法における「労働者」の定義の検証、
- ③ 「使用される」との文言の法的解釈＝裁判例と学説の検討
- ④ 具体的な政策提言の試み、

となる。その理由は、憲法規範を頂点とする社会法の体系性、規範序列を考慮しているからであり、具体的な政策提言が最後に述べられるのは、現行社会法の規定内容を超えて、将来における法改正又は立法における課題を提示しているからである。以下、この順を追って検討を進めることにする。

2. 憲法規範における政策の法理論的根拠

ここでは、憲法を対象に、契約就業者とボランティアに対する政策の法理論的根拠を検討する。具体的な検討の手順は以下のように設定する。

労働関係法令の根拠法たる憲法 27 条と 28 条から説き起こしていく。もちろん、具体的な憲法上の根拠規定がなくとも、社会的経済的実情から生ずる要請に応じて立法政策を行うことは妨げられないと解することはできる。しかし、先の憲法規定を頂点とする社会法の体系的整合性を考慮するとき、具体的な立法政策（法改正を含む）、特に、仮に契約就業者とボランティアに対する新たな立法措置が必要ではないかと考えられる場合、新たな立法の根拠となる憲法規範上の要請ないし正当性が法的に確認される必要があると考える。したがって、ここでは、まず、先の憲法各規定から説き起こすことから始めることにする。

次に、先述したように、「使用される」との文言は、社会法における「労働者」であることの要件とされている。「労働者」との文言は、憲法規定上は「勤労者」と表現されているが、この文言に契約就業者とボランティアが含まれると解されるならば、社会法としてそれらの者に何らかの立法的手当を行うことが憲法規定から直接的に導出されうる。しかし反対に、

「勤労者」との文言に、契約就業者とボランティアが含まれないと解されるならば、それらの者に対する立法的手当に際しては、何らかの憲法規範上の論拠を創出することが求められるのではないかと考える。

すると、具体的作業としては、憲法規定上の「勤労者」の法的概念を検証する必要性が生じてくることとなる。

以上の憲法規定の検証を通じて、「使用される」との法的意味ならびにこれを要件とする社会法における「労働者」の法的概念の検討に当たり、有益な手掛かりに接近することができるのではないかと考える。なぜなら、契約就業者もボランティアも、上述したように法的意味において「労働者」ではないと解されていると思われるが、それらの者が、最高法規たる憲法において想定されているかを検証することにより、憲法に基づく個別法規において想定されている存在であるか否かを明らかにすることができるのではないかと考えるからである。また同時に、特にボランティアに関しては、先述したように、そのような活動は、通常の労働に想定されている“社会において生活を維持するための賃金等対価を得るための活動”とは異なる性質を有する活動であると推測されることから、現代的意味における「働くこと」の法的意味にも接近することができるのではないかとと思われる。

(1) 憲法 27 条

27 条 1 項は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」と規定する。本条項には、「勤労者」という文言は含まれていない。

では、「勤労」という文言から何が分かるか。法文を一読しても、「勤労」つまり「働くこと」の法的意味は明らかではない。

では、「勤労の権利」という文言から何が分かるか。この権利が社会権であることを考えると、27 条 1 項の規定は、「働く意思と能力を持つが就労の機会を得られない国民に対し、国は、一定の配慮をすべきことを命じている¹²⁾ 条文であると解釈される。そして、これを受けて国は、労働市場法制や労働保険制度を整備している¹³⁾と理解できる。

さらに、「勤労の義務」という文言からは何が分かるか。この意味するところは、強制的な勤労活動が義務付けられたり、勤労義務違反者に対して制裁が課されたりするわけではないが、国民に向けられた精神的指示という範囲を超えて、働く能力のある者は自己の勤労によって社会で生活を維持し、そうでなければ生存権や労働権の保障が及ばないということを明らかにした条文であると解釈されている¹⁴⁾。したがって、資本主義経済社会において「社会生活の維持」を図るということは、賃金等対価を得る目的での活動を意味するものと理解し

¹²⁾ 伊藤正巳『憲法〔第 3 版〕』（弘文堂、1995 年）390 頁。

¹³⁾ 前掲書、同頁。

¹⁴⁾ 樋口陽一、佐藤幸治、中村睦男、浦部法穂『注解 法律学全集② 憲法Ⅱ〔第 21 条～第 40 条〕』（青林書院、1997 年）195 頁（中村睦男執筆部分）。

うる。

次に、27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とする。ここでも「勤労」との文言が用いられているが、その意味は文理上明らかではない。この規定は、言うまでもなく、「労働者の生存を確保するために、国が最低限度の基準を設定しなければならないといういわゆる社会国家の要請に応える¹⁵⁾」という意味が与えられている。労働基準関係法制がその具体化である。すると、「勤労」とは、労基法等における「労働」という文言と互換性を有すると考えられることになるが、これに先の「社会生活の維持」という考えを加味すると、賃金等対価を得る目的での活動を「勤労」と言うことと解されることになる。

(2) 憲法 28 条

では、憲法 28 条には何か手がかりがあるか。同条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と定め、本条においては「勤労者」との文言が用いられている。憲法が勤労者にこれら労働三権を与えているのは、勤労者が資本家＝使用者に比して経済的に劣位な立場におかれていることを考慮してのことであるが¹⁶⁾、ゆえに憲法は、集団的な圧力や交渉力を背景に使用者と対等な立場で労働条件について交渉することを認め、これを受けて労組法が制定されている。すると、憲法 28 条において想定される「勤労者」とは労組法が想定する「労働者¹⁷⁾」と同じであると解しうる¹⁸⁾。労組法における「労働者」の解釈としては、現に雇用関係がなくとも、賃金などにより生活する者（例えば失業者）であればその適用が及ぶ¹⁹⁾とされている。また、後述するように、労組法における「労働者」概念は、「使用される」こと、すなわち“使用従属関係”に基づいて法的に判断されている²⁰⁾。憲法上の「勤労者」と労組法上の「労働者」が同義であるならば、憲法上の「勤労者」も、「使用される」ことを想定しているのではないかと推測されうる。また、このことから、憲法 28 条における「勤労」も、賃金等対価を得る目的による活動を指すものと理解しうる。

(3) 労働法学からの憲法解釈

以上は、憲法学および労働法学において一般的に理解がなされている解釈である。

では、本章において以後検証する「従属性」という観点から労働法ないし労働を把握する

¹⁵⁾ 前掲注 12 伊藤、391 頁。

¹⁶⁾ 前掲注 12 伊藤、390 頁。

¹⁷⁾ 労組法 3 条は、「労働者」を、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。」と定めている。

¹⁸⁾ 下井隆史『労使関係法』（有斐閣、1995 年）10 頁。憲法上の「勤労者」には公務員も含まれるが、労組法において公務員は大幅な適用除外がなされている。

¹⁹⁾ 前掲注 10 菅野、486 頁参照。

²⁰⁾ 前掲注 10 菅野、486 頁参照。

諸家の考え方はどうか。このことを問題にするのは、憲法解釈について労働法的観点から独自の憲法解釈を行っているのか、それがあれば、労働法学において共通の理解となっているのかを確認するという意味があると思われるからであり、特に、憲法上の「勤労者」概念に、契約就業者とボランティアが含まれる余地があるのかを確認する意味があるからである。しかし、以下に述べるように、憲法における勤労者ないしは勤労について明確に検証を加えている者はほとんどいない²¹。

沼田は、27条の勤労権については、28条の勤労者の検討にあたってこれとの対比で27条の勤労概念について言及する中で、27条の勤労の意味を、「特に雇用労働・・・について意識せられてい」と述べている²²。したがって、沼田は、27条にいう勤労の主体を、労働関係において資本＝使用者と対立する階級における存在として従属性を有する者すなわち労働契約を締結し労基法の適用が想定されている勤労者（この場合公務員も含む）であると想定し、その結果、27条にいう勤労は、雇用労働関係にある従属性を有する活動を指している、と考えられる。

他方、28条の勤労者概念については、具体的な適用対象主体として労組法3条に掲げられている「労働者」の定義規定を引用しつつ、「賃金等の収入が生活の基礎であり、その労働が従属労働であり、したがって資本所有者の指揮下においてなされ・・・る限り、対立階級を予想する勤労者たるもの」が、28条における勤労者であるとする²³。（なお、沼田は、従来は「農民や小商人といった勤労が最大の収入源であるような人民層を含」めて勤労者を考えていたようだが、憲法28条に即せば、「対抗関係をもった労働者、即ち勤労関係が階級対立の直接的な基盤となっている勤労者を念頭に置いて」おり、また、「かかる階級的人間をとらえるところにこの規定（憲法28条：筆者注）が生きて来るわけであるから、自作農や小商人は含まないとするのが正しい理解」であるとしている）

また、山中は、27条の勤労の権利について、社会政策の実施によって労働契約を締結し公正な賃金を得る（生活の資を稼ぐ）機会を保障される権利である、という趣旨のことを述べている²⁴。したがって結論としては、沼田が述べているように、労働契約に基づいた労働関係を取り結んでいる一方当事者である者を労働者であると理解しているものと思われる。

さらに、蓼沼は、労働にかかる基本的な権利としての労働基本権は、「他人に雇用されて従

²¹ 従来学会では、従属労働または労働者の従属性という観念論的議論（沼田稲次郎『日本労働法論（上）』（日本科学社、1948年）、同『労働法論序説』（勁草書房、1950年））や、労働法概念の統一的把握の過程において従属性を考慮するか否かという議論（石崎政一郎『労働法講義（I）』（青林書院、1958年）1頁以下、石井照久『労働法総論〔増補版〕』（有斐閣、1979年）177頁以下）が主であったように見受けられる。また、従来、憲法規定に則した労働法学からの法律学的問題意識として、憲法27条における勤労権（労働権）には具体的権利性があるのかそれともプログラム性のみ有するのかといった論争（川口實「労働権」日本労働法学会編『現代労働法講座 第1巻 労働法の基礎理論』（総合労働研究所、1981年）166頁以下）、28条における労働三権にかかる制限の是非にかかる論争（蓼沼謙一「労働基本権の性格」日本労働法学会編『新労働法講座 第1巻』（有斐閣、1966年）105頁以下）がなされていた。

²² 沼田稲次郎『団結権擁護論』（勁草書房、1954年）133頁。

²³ 前掲書、同頁。

属労働を給付しその対価をもって生活の資としなければならぬ経済的・社会的地位におかれている者をいい、現にどこかに雇用されているか否かを問わない。」とする。法律学的には、「労働基本権を、「国民」の「労働」一般—自営業者としての独立労働と他人に雇用されての従属労働との両者を含む—に関する基本権と解すると、憲法 22 条に定める居住移転・職業選択の自由も「労働基本権」の中に含まれることになってしまう」が、「労働基本権」の観念は、・・・「労働者の生存権」という原理を担うものとして登場したものであり、・・・(憲法 22 条が有する性格としての：筆者注)「労働の自由」と「労働基本権」とは、理念的基礎と性格とを歴史的に異にするものと解し、よって、憲法上の「勤労者」は、「国民」のうちの「労働者」という労働契約によって使用者との関係を取り結び従属的な地位に位置付けられる者をいう者であると解している、と思われる。

(4) 小括

以上見たように、憲法規定を見る限り、「勤労者」ないし「勤労」の法的意味は必ずしも明らかではない。また、憲法学上明確な一般的理解もない。

しかし、憲法解釈や憲法の規定を具体化する関連労働法制を参照した場合、少なくとも手がかりは得ることができた。つまり、「勤労」とは“社会において自己の生活を維持ないし向上させていくために賃金等対価を得る目的の活動”であり、「勤労者」とは、“それを具体化実現する活動主体”であると推測できるということである。

また、従来の労働法学説における勤労者ないし勤労の法的概念の検討からは、上述の理解の仕方に加え、労働契約を締結して法的関係性を築き、使用者に対して「従属的」な立場におかれている者を「勤労者（＝労働者）」であると理解していると考えられる。

したがって、本プロジェクトが特に念頭においている、契約就業者とボランティアについて、前者は、その活動の目的が自己の生活を営む、すなわち賃金等対価を得るためであると考えられるが、労働契約を締結せずしたがって対価に賃金性はなく、就業の一方当事者に対して従属的な地位に置かれていないがゆえに、憲法における「勤労者」ではないと解され、かつ、その活動は憲法にいう「勤労」ではないということになる。後者については、その活動の目的が自己の生活を営む、すなわち賃金等対価を得るためではないことから、端的に憲法における「勤労者」ではないと解され、かつ、その活動は憲法にいう「勤労」ではないということになる。すると、契約就業者とボランティアについて、国が憲法規範を根拠として積極的に政策を立案・適用していくということは、法的根拠のないものであるということになる。

契約就業者にかかる問題は、この就業者が雇用労働者ではないがゆえに（法形式上労働契約を締結するのではないがゆえに）憲法規範に根拠付けられた社会法の適用がないことにな

²⁴ 山中康雄「労働権」日本労働法学会編『労働法講座 第1巻 総論』（有斐閣、1956年）155頁。

るが、①そうであるならば、根拠規範たる憲法上も、契約就業者による賃金等対価を得るための活動を「勤労」の概念に含め、彼らを「勤労者」の概念の範疇にあると理解すべきか、②反対に、就業の性質すなわち雇用労働者に近似する就業状況が客観的にあるにもかかわらず社会法の適用を現実を受けていないかあるいは裁判所判決によって社会法の適用が否定されたが、法政策として契約就業者にも社会法の適用を及ぼしていくとすればどのような方法があるのか、という二つの問題があると思われる。

また、ボランティアについては、その諸活動が憲法の「勤労」概念において想定されており、ひいては憲法に根拠をおく社会法各法がまったく適用されないという事態が生じ、果たしてそれでよいのかという問題に行き着くが、個別の立法政策の検討をする前提として、ボランティアを憲法上どのように位置づけるのか、という問題が生じる。

以下では、これらの問題について憲法との関係で検討する。

(5) 検討

まず契約就業者について検討する。ここでは憲法上の問題を検討するので、まず、上記①の問題について考える。

契約就業者は、法律学的には、「請負」または「委任」契約を締結し、ゆえに、市民法上もう一方の当事者と対等な当事者であることが想定され、自己の計算とそれに基づく危険を負担することによって業をなしていると一応考えられる。したがって、契約就業者は、自営業者として位置付けられると理解される。しかし、その実質的な就業状況（特に、契約関係の継続性）から考えると、場合によっては、契約の一方当事者たる企業法人または事業者主側との関係において、経済力ならびに交渉力の格差および情報の非対称性が見受けられるのではないかとと思われる。このことは、営利活動一般に広く見られるものであろうと推測されるが、こと労働法的観点から見た場合、従前の学説が述べていたような一方当事者との間に就業を通じた「従属的」関係が形成されるのではないかと考えられる。したがって、契約就業者は、従来の学説が想定するような“労働契約関係に基づき”労務を提供するわけではなく、また、“労務の提供それ自体”を契約の目的とするものではないが、契約を通じた就業過程において従属的地位に立たされることは、労働契約に基づき就業する者がおかれる従属的地位と異なるところはないと思われる。このことから、契約就業者も、憲法上の「勤労者」概念に含まれ、同時に、その就業は「勤労」概念の範疇に入るのではないかと考える。

以上のことが、仮に法理論的に正当なものであるとされる場合、次に問題となるのは、上述②の問題と関連して、憲法規定を根拠とした社会労働政策において、契約就業者が法政策的にどのように扱われるのかということとなる。この点については、「7. 具体的な政策提言の試み」において検討を行う。

次に、ボランティアについて検討する。

NPO 法人数の増加、社会貢献・市民活動機運の高まり、社会連帯の重要性を考えると、

社会全体におけるボランティア活動の有用性を法的に無視できるのだろうかという問題がある。ここでは、無視できないという前提で、個別具体的な法政策の根拠規範としての憲法解釈に即して考える。

国が社会労働政策としてボランティアにかかる施策すなわち法令等の整備を考えると、筆者は、その根拠付けとなる憲法上の理由が必要なのではないかと考えるが、私見では、その理由付けには二つの選択肢があるように思われる。

一つは、ストレートに憲法上の「勤労者」にボランティアを含めるという考え方である。この場合には、社会生活を維持するつまり“賃金等対価を得ることを目的とする活動を行う者”という共通解釈としての基本的前提を放棄しなければならない。これが可能かという、おそらく難しいだろう。なぜなら、雇用労働にかかる現行社会法体系は、かなり成熟した状態で確立し、長年月が経過していることから、「勤労者」概念にかかる共通解釈を覆すことは不可能と思われるからである。

では、二つ目の選択肢とは何か。憲法における「勤労者」概念が有する限界を克服すべく、ボランティアに対しても法的規整を及ぼしていく憲法上の根拠を与えるために、次のように「勤労者」概念を拡張してはどうかと筆者は考える。きわめて擬制的だが、特に憲法 27 条における「勤労者」概念を、憲法 13 条の「個人の尊重」、14 条 1 項の「法の下での平等」、19 条の「思想・良心の自由」、22 条 1 項の「職業選択の自由」、25 条 1 項の「生存権」を根拠に、“個人の考えが社会生活において十分に尊重され、その考えにしたがって社会生活に参画する諸活動を行う場合、その諸活動それ自体が社会に対する貢献として社会全体によって認識され、異なる性質を有する他の諸活動と異なる取り扱いを受けないことを私的および公的に約束された諸活動を行う者”と定義するのである²⁵。

そして、この定義を基礎とした社会法におけるボランティアにかかる法政策の具体的検討は、「7. 具体的な政策提言の試み」において行う。

以上の憲法規定の検討から派生して、就業形態の多様化という問題の延長線上にボランテ

²⁵ しかしその反面で、例えば強行的直律的効力を有する労働基準法（13 条参照）がボランティアにも適用されるかという問題を想定してみると、問題が生じる可能性もある。つまり、特に有償ボランティアは、事業主体である NPO の組織的性格上営利を迫及しない事業に組み込まれており、かつ、自らも賃金等対価を目的としない認識していたとしても、強行法規である労基法等関係法の解釈として、使用従属関係など諸要素から「勤労者」であることは現行解釈上客観的に定まるので、NPO 法人と就業者本人が意図していないとしても労基法が適用される余地があり得る（もっとも、現時点までにおいて、社会市民活動団体所属者の勤労者性を判断したおそらく唯一である判決においては、社団組織の専従事務局員ないし事務局長であった原告の勤労者性が否定されている（HIV 訴訟を支える会事件・東京地判平 12.9.11 労判 801 号 86 頁））。NPO は実質的に多くのボランティアに支えられて運営されていること、資金繰りが困難であることが一般的な理解であろう。そう考えると、ボランティアが「勤労者」であるとして、賃金支払いや人事管理コストの負担が法人に課せられるとすれば、予期せぬ出来事として、ますます盛んになりかつ社会経済的に重要な地位を占めていくであろう NPO 法人の存立基盤にもかかわる問題に発展しかねない。以上のように考えていくと、特に賃金等対価を得ることを目的としない活動に対して法的保護を及ぼすべきか否かは、NPO 法人という事業体をその就業関係を視野に置かず育成していくことを中心に政策を実行するのか、その問題とは全く別個の次元の問題として NPO 法人の育成にあまり関心を払わずにそこでの就業関係に介入していくのか、あるいはそれらを取り混ぜてバランスを取りつつ部分的に育成したり介入したりするのかという政策的価値判断を国は迫られることになる。

ィアという働き方を捉えるとき、「働くこと」の意味および「労働者」であることを、法律解釈や法政策の次元において、現在の社会的価値観を取り込みながら画定する作業が必要となってきたと思われる。このことは、「使用される」ことならびに「労働者」であるということとは法的に何を意味するのか、また、どうあるべきかということを検証し、再構成する必要性にも繋がってくる。そこで、以下では、社会法各法における「使用される」こと等を要件とする「労働者」の概念を検討することにする。

3. 社会法各法における「労働者」の定義の検証

(1) 個別的労働関係法²⁶

まず、個別的労働関係法について見る。個別的労働関係法とは、主に労働契約に基づく使用者と労働者との法的関係を規整する法分野の総称であるが、適用や制度枠組みの対象が労働者ないし勤労者である法律についても、この範疇において分類している。この分野における第一に主要な法律は労働基準法である。

ア. 労働基準法

(ア) 労基法 9 条の法的意味

労基法 9 条は「労働者」を、「職業の種類を問わず」事業に「使用され」「賃金を支払われる」者であると定めている。「職業の種類を問わない」ということは要件ではなく、また、契約形式が労働契約ではなく請負（民法 632 条）や委任（民法 643 条）といった民法上の典型契約でもその他の無名契約でも構わないので²⁷、「労働者」であることを画定するためには、「使用され」「賃金を支払われ」ているかどうかが重要な要素となる。このうち、「賃金」は、「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（労基法 11 条）ので、「賃金」と「労働者」は相関的な関係にあるものの、労務提供に対価性があれば「賃金」性は認められるので、「労働者」性判断にとってさして重要な要素ではない²⁸ことになる。より重要なのは、「使用される」との文言である。

従来、「使用される」ことは、「使用従属関係」ないしは「人的従属性」と呼ばれ（これら文言は互換性を有すると理解されている）、現在では、「指揮監督性」や「指揮命令性」といった呼称²⁹もあるが、要するに「使用される」とは、「使用者の指揮監督下における」労働を

²⁶ 筆者のように、個別法ごとに「労働者」の概念を検討し、分類した文献として、稲垣正昭「労働者」日本労働法学会編『新労働法講座 第 1 巻』（有斐閣、1966 年）173 頁以下、山本吉人「労働者・労働組合」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 1 巻 労働法の基礎理論』（総合労働研究所、1981 年）210 頁以下がある。

²⁷ 山川隆一『雇用関係法 第 3 版』（新世社、2003 年）20 頁。

²⁸ 安枝英神・西村健一郎『労働基準法（労働法Ⅱ）』（青林書院、1996 年）28 頁。

²⁹ 青木宗也・片岡昇編『注解法律学全集 44 労働基準法Ⅰ〔序説・第 1 条～第 41 条〕』（第 9 条・安枝英神執筆部分）（青林書院、1994 年）112 頁。土田道夫『労働法概説Ⅰ 雇用関係法』（弘文堂、2004 年）19 頁。なお、労基法 9 条における「労働者」をその歴史を含めて概観した文献として、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』（第 9 条、橋本陽子執筆部分）（有斐閣、2003 年）137 頁以下がある。

意味する。しかし、沿革的に工場労働者を念頭に構成されているこのような判断基準は、工場労働者以外の労働者に対して適用する場合には非常に難しい問題を生じさせる。就業形態の多様化・複雑化に伴って生じる限界的事例をどのように判断するのかという問題である。そこで、第一次的に法解釈を行う行政機関は、蓄積された裁判事例を参考に、「使用従属関係」の有無を判断するための考慮要素を策定している。考慮要素を示すと、以下の通りである（なお、公表された時系列順で掲げている）。

・労働基準法研究会報告（労働契約・就業規則関係）昭和 54 年 9 月 5 日

- ① 諾否の自由又は時間的拘束の有無
- ② 業務遂行の具体的な指揮監督の有無、業務遂行補助者使用の可能性等裁量の有無
- ③ 報酬決定方法基準の一般的賃金決定基準との類似性の有無

・労働基準法研究会第 1 部会報告（労働契約関係）昭和 60 年 12 月 19 日（労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策の方向』日本労働協会、1986 年）

1. 「使用従属性」の判断基準

- ① 「指揮監督下の労働」に関する判断基準
 - a. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - b. 業務遂行上の指揮監督の有無
 - c. 拘束性の有無
 - d. 代替性の有無
- ② 報酬の労務対象性に関する判断基準（報酬の指揮監督下労務対償性）

2. 「労働者性」判断の補強要素

- ① 事業者性の有無
 - a. 機械・器具の負担関係
 - b. 報酬の額（当該企業で同様の業務に従事する正規従業員との比較で）
 - c. その他（業務遂行上の損害賠償責任、独自の商号使用など）
- ② 専属性の程度
 - a. 他社業務への従事の制約及び経済的従属性
 - b. 報酬に固定給部分があり、かつ報酬自体に生活保障的要素が強い場合
- ③ その他（使用者がその就業者を自らの労働者と認識していると推認される点）
 - a. 選考過程
 - b. 源泉徴収
 - c. 労働保険の適用対象
 - d. 服務規律の適用
 - e. 退職金制度、福利厚生適用

*なお、具体的事例として、傭者運転手と在宅勤務者を取上げて検討している。

・労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）平成 5 年 5 月 10 日（労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について』日本労働研究機構、1993 年）（筆者による要約）

結論として昭和 60 年の労基法研究会報告による判断基準を用いるべきとしているが、労働者性の広がりとして、具体的指揮命令の程度が小さい「スタッフ職」「専門職」、時間的拘束度が小さい「フレックスタイム制」「裁量労働制」、場所的拘束度が小さい「在宅勤務者」「サテライトオフィス制」、労働者類似の就業態様として、「自営的事業」「共同経営的事業」（「一人親方」「有償ボランティア」「フランチャイズシステム」）が意識的に挙げられており、「使用される」という概念をメルクマールとして用いることに問題がないわけではないと認識されている。

そして、a. 民法上の「労務に服する」「労務の提供を行う」を用いること、b. 別途法制により対応すること、が代替案として示されているが、a. については、適用範囲の不明確さ、指揮命令関係を前提とした労働時間法制の存在から、現行の労働者の定義を変更することには慎重であるべきとの見解が示され、b. については、家内労働法や労災保険の特別加入制度があるものの、実態に即してその必要性を検討すべきとの慎重な態度が示されている。その背景には、やはり「労働者性」判断の一義的基準の定立は困難で、個別事案に即した総合判断にならざるを得ないとの考えがある。ゆえに、当面は、昭和 60 年の労働基準法研究会報告における基準（前掲）よることが適当との結論に至っている。

- ・労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告－建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準について－（労働省 1996 年 3 月）（労働法律旬報 1381 号 56 頁掲載。以下、「判断基準」のポイントのみで、筆者による要約）

[建設業手間請け従事者について]

1. 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ. 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

- ・ 断ると次から仕事が来なくなる場合、作業が他の職種との有機的関連性を持って行われるため業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合 ⇒ 直ちに指揮監督関係を肯定する要素にならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度を勘案する必要。

ロ. 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

- ・ 当該指示が通常注文者が行う程度の指示等にとどまる場合 ⇒ 指揮監督関係を肯定する要素にならない。
- ・ 工程について他の職種との調整を行っていることは業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係しない。

(ロ) その他

- ・ 通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合 ⇒ 使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

ハ. 拘束性の有無

- ・ 勤務場所が建築現場、刻み作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。
- ・ 他職種との工程の調整の必要がある場合、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場合に勤務時間の指定がなされたというだけでは、指揮監督関係を肯定する要素とはならない。
- ・ 労務提供の量・配分を自ら決定、契約に定められた量の労務を提供すれば契約上予定された工期の終了前でも契約が履行されたことになり、他の仕事に従事できる場合 ⇒ 指揮監督関係を弱める要素となる。

ニ. 代替性の有無

- ・ 補助者使用に関する本人の権限の程度、本人と補助者との作業の分担状況を勘案する必要。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

- ・ 時間単位の報酬計算は使用従属性を補強する重要な要素。
- ・ 出来高計算や、請求書を提出させる場合でも、このことのみでは使用従属性を否定する要素にはならない。

2. 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ. 機械、器具等の負担関係

- ・ 高価な器具の所有と使用は事業者性を強め、労働者性を弱める（所有していても実際に使用していなければ労働者性を弱めない）。

ロ. 報酬の額

- ・ 同種業務に従事する正規従業員よりも高額な場合は労働者性を弱める（額の高さが長時間労働の結果であり、時間単位では同種業務従事の正規従業員と異なる場合は、労働者性を弱めない）。

ハ. その他

- ・ 業務遂行過程等の損失・損害の責任を負う場合は事業者性を補強する要素となる。第三者に対する損害賠償責任についても同じ。
- ・ 独自の商号の使用は事業者性を補強する。

(2) 専属性の程度

- ・ 専属性がないことは労働者性を弱めないが、判断に際しての補強要素の一つとなる（例えば、長期間継続して特定企業の仕事のみを請けている場合）。

(3) その他

イ. 給与所得として源泉徴収を行っている場合は労働者性を補強する一要素となる。

ロ. 発注書・仕様書等の交付により契約を行っていることは事業者性を推認する。但し、これら書面の交付のみならず、内容が事業者性を推認させるものかを検討する必要がある。

ハ. 他の日に事業主として請負を行っていることは手間請け日の労働者性判断に影響しない。

ニ. 手間貸し・手間返しの場合には労働者性の問題は生じない。

[芸能関係者について]

1. 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ. 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

- ・ 包括的な仕事の内容である個々具体的な仕事の依頼について拒否する自由が制限されている場合、専

属下請的に事実上仕事の依頼を拒否できない場合 ⇒ これら場合の諾否の自由は、直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、拒否する自由が制限される程度を勘案。

ロ. 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

- ・俳優やスタッフなど芸術的創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、大まかな支持にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素にはならない。

(ロ) その他

- ・通常予定されている以外の業務に従事することを拒否できない場合は指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

ハ. 拘束性の有無

- ・勤務場所がスタジオ、ロケ現場に指定されていることは業務の性格上当然なので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素にはならない。
- ・勤務時間の指定・管理が場面設定との関係上特定の時間にしか撮影できないなどの事業の特殊性によるものである場合には、指揮監督関係を肯定する要素とはいえない。
- ・反対に、業務の遂行を指揮命令する必要によるもの（撮影時間、休憩、移動）は、指揮監督関係を肯定する一要素となる。

ニ. 代替性の有無

- ・労務提供の代替性があることは、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

- ・拘束時間や日数が当初の予定よりも延びた場合に報酬がそれに応じて増える場合には、使用従属性を補強する要素となる。

2. 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ. 機械、器具等の負担関係

- ・使用する衣装・機材が著しく高価な場合には事業者性を強め、労働者性を弱める。

ロ. 報酬の額

- ・当該企業で同「様」の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合、これは事業者に対する代金支払いで、労働者性を弱める要素となる。その場合は同「種」業務に比して高額である場合が基準となる。

ハ. その他

- ・第三者に対する損害賠償責任を負うことは事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

- ・専属性がないことは労働者性を弱めることにはならないが、その判断を補強する一要素となる（他者業務への就業制限、時間的余裕がない等事実上の困難性＝経済的従属性＝労働者性を補強する一要素）。

(3) その他

- ・給与所得として源泉徴収を行っている場合は労働者性を補強する要素の一つとなる。

しかし、以上の判断基準を具体的事案にどのように適用するのかということは、実際には極めて困難な作業であり、後述するように、裁判例における論理と結論は一様ではない³⁰。

(イ) 「労働者」概念の相対性

また、労基法9条における「労働者」をめぐっては、その人的適用範囲としての「使用従属関係」の画定に際して考慮される要素として、「法の目的」がある。各法律は、その具体的内容を実現するために一定の目的を有しているが、労基法も例外ではない。労基法は、私的

³⁰ (社)全国労働基準関係団体連合会『労働法上の「労働者」性の判断に関する裁判例の傾向と分析』（1995年）をみると、同じ職種でも「労働者」であることが肯定された例と否定された例があることがまとめられている。したがって、判断基準の適用は難しく、明確な一般的傾向は見出しがたいと考えられる。また最近では、労基法と同じ「労働者」概念が用いられている労災保険法における「労働者」性が争われた、一連の横浜南労基署長（旭紙業）事件諸判決においても、一審（横浜地判平5.6.17 労判643号71頁）、控訴審（東京高判平6.11.24 労判714号16頁）、上告審（平8.11.28 労判714号14頁）で、それぞれ結論と理由付けが異なり、判断基準の適用による具体的事案処理の難しさが伺われる。

な労働契約関係に対して国家が刑事罰と労働基準監督制度を背景として介入する、労働契約における労働条件の最低基準を確保するという最低労働条件基準保護法、端的には労働者保護法である。この意味を具体的に規定したのが、労基法 1 条 1 項にいう、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」との規定である（なお、憲法 25 条、27 条を参照）。したがって、労基法における「労働者」の概念ないし範囲を画定する具体的作業においては、誰が労基法の保護を及ぼされるべき労働者であるか³¹という法目的をも加味して行われる必要があるということになる。この結果、各法律が想定する人的適用範囲たる「労働者」は、各法が有する法目的が異なればそれぞれ異なるということになる。このことは、「労働者」概念の相対性³²と呼ばれる。

しかし、法目的が異なるがゆえに、人的適用範囲たる「労働者」の範囲が異なるといってよいことに果たしてなるのだろうか。法理論的観点から見れば妥当とも言えようが³³、実務的観点からすれば、事前の予測可能性を欠き、また、適用法規によって「労働者」であったり、そうではなかったりする、という問題が生じる。つまり、「労働者」概念に統一性がないゆえに、ある者を「労働者」として扱うべきか否か、法による保護を当初から与えなければならないのか、あるいは、公租公課において「労働者」として扱わねばならないのかという問題が生じようし、そういった問題が労働関係の展開中や終了後に紛争として発現した場合には、労使当事者に多大な訴訟コストを負担させてしまうといった問題をもたらしてしまうことになる。このように考えると、本章における問題を検討する上では「労働者」概念の相対性³⁴という点も加味しなければならないと言えよう。

³¹ 前掲注 10 菅野、96 頁、486 頁。

³² 有泉亨「労働者概念の相対性」中央労働時報 486 号 2 頁（1969 年）、下井隆史『労働基準法〔第 3 版〕』24 頁（2001 年）。

³³ 伝統的な学説では、従属労働から説き起こして理論上の概念として「労働者」概念を統一的に把握していたが（例えば、前掲注 21 沼田）、近年では、各法令の目的にしたがった相対的な把握方法を支持する学説が多いように思われる。筆者自身は、理論上、現代においてあまりに労働者の従属性を強調しこれを媒介とした「労働者」概念の把握方法は意味がないように思う。反面、本文において述べたように、実務上の問題から、各法令における「労働者」の概念は統一された方がよいように考えている。

³⁴ 本章では特に検討対象としていないが、さらに、労基法の「労働者」に該当する者は、法的には使用者と労働契約を結んでいるものとして取り扱われるため、労基法が規整の対象としていない諸問題にかかる「労働契約法理」が適用されることになる（特に従来は、請負等契約就業者に対する契約打ち切りに対して労働契約法理の一つである解雇権濫用法理が適用されるかが大きな問題であったと思われる。しかし今後は、平成 15 年改正労基法 18 条の 2 において同法理が明文化されたことから、請負契約が労働契約とみなされるかどうかではなく、端的に請負等契約就業者が「労働者」に該当するかを検討すればよいように思われる。なお、前掲注 10、菅野 74 頁 96 頁参照）。裏返せば、労働契約を結んでいる者は、労基法における「労働者」として扱われるということの意味する。しかし、労働契約法理の適用対象者が労基法上の「労働者」と同一であると考える論理的必然性はまったくない（前掲注 29、東京大学労働法研究会編 139 頁）。しかし、数多くの裁判例や学説が、「労働契約性・雇用契約性」を判断する指標として、「労働者」概念を画定するための「使用従属関係」を用いていることから、根本は同じ「従属性」概念で結び付けられている。筆者はこのような状況に疑問を持っている。それは、労基法に定められた最低労働基準として労働条件が問題となっている限り、現行法解釈として、端的に労基法にいう「労働者」概念が問題とされ、ストレートにかつ客観的に「労働者」であることが画定されるのに対して、労基法に定められていない労働条件が問題となり、「労働契約性・雇用契約性」が問題にされる場合には、「契約性」が問題とされるという意味において「当事者意思」すなわち主観が、客観的状況と互いに補完し合いながら事実認定に入り込む余地が多分にあるため、同じ「使用従属関係」という指標を用いて従属性を判定するにもかかわらず、指標の考慮要素に齟齬が生じてしまうのではないかと考えるからである（「黙示の労働契約の成立」という言葉

以下では、個別的労働関係法分野に属する労働基準法以外の法律について、その適用範囲を各法文を参照しながら見ていくことにする。

イ. その他の法律

労働基準法上の「労働者」と一致する労働者を想定し規定した法律としては、**最低賃金法**（2条1号）、**賃金支払確保法**（2条2項）、**労働安全衛生法**³⁵（2条2号）、**じん肺法**（2条4号）がある。

雇用機会均等法に定義規定はない。しかし、第1条をはじめ多くの条文に「女性「労働者」」との文言が使用されていることから、労基法上の「労働者」と同一と解しうる³⁶。

育児介護休業法にも定義規定はない。2条1号「育児休業」に、「労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く）」とあることから、基本的には労基法における「労働者」と同じだが、就労の形態によって一部の者を適用除外していると考えられる³⁷。

短時間労働者雇用管理改善法（パート労働法）は、2条において、労働時間に関する適用対象資格を定めているが、通常、パート労働者は雇用契約を締結して就労すると考えられるので、本法の適用がある者は、労基法における「労働者」と同一であると解しうる。

労働契約承継法には定義規定はないが、契約承継の通知対象者として、2条1項1号2号に「雇用する労働者」と規定されている。したがって、本法の適用がある者は、労基法上の「労働者」と同一と解しうる。

家内労働法 2条2項によれば、本法にいう「家内労働者」とは、「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないこ

に端的に表れているように、「契約性」の問題は、「労働者」概念という画一的客観的に定まる問題とは次元が異なる。裁判例としては、例えば、安田病院事件・最三小判平 10.9.8 労判 745 号 7 頁参照。横浜南労基署長（旭紙業）事件控訴審判決（東京高判平 6.11.24 労判 714 号 16 頁）では、労基法の労働者と同一である労災保険法上の労働者性、すなわち客観的に定まるはずの労働者性が問題とされたにもかかわらず、「できるだけ当事者の意図を尊重する方向で判断するのが相当である」と述べられており、「使用従属関係」を判断する指標をめぐっては、混乱を超えて破綻を来していると言っても過言ではない状況にまでなっている。したがって、「使用従属関係」という文言をキーワードにして「労働者」の法的概念を検討する場合、労働契約ないしは雇用契約における「使用従属関係」をも検討の対象としなければならなくなる。しかし、それでは本稿の目的を超えるので、ここではあくまでも、「労働者」概念にかかわる限定的な範囲において「使用従属関係」を検討することとする。なお、「労働契約」における「使用従属関係」を検討した先行研究は、末尾に掲げた各文献を参照。

³⁵ なお、労働安全衛生法には、「請負人」とその「労働者」に対しても、「特定元方事業者」や「注文者」は一定の措置を取ることを義務付けている（労働安全衛生法 29 条以下参照）。したがって、人的適用範囲は、実は労働基準法上の「労働者」よりも広いと思われる。

³⁶ なお、セクシュアルハラスメントに関しては、派遣先は派遣労働者がその被害を受けないように就業環境を維持する努力義務を課している（平 11.11.17 労告 138 号）。派遣先とは指揮命令関係のみがあり、労働契約は締結されていないのだから、その意味では、均等法上の「労働者」の概念を特別な政策的意味において拡張した取り扱いを行っているものと解することができる。

³⁷ なお、今通常国会に提出されている改正育児介護休業法案によれば、期間を定めて雇用される労働者であつても、休業期間終了後に1年を超えて継続して雇用されることが予定されている労働者は休業を取得することができる、と適用対象労働者の範囲が拡張される方向で改められる予定である。

とを常態とするもの」をいう。したがって、家内労働法の適用対象は、労働の対償を得ることが目的であって労働者の性格が強いにもかかわらず、就労根拠の形式は「委託」であるため、使用従属性を有する労働者であるとはみなされていない³⁸。

個別労働関係紛争解決促進法に定義規定はないが、1条の目的規定において、「労働者」ないし「求職者」とその事業主との間の紛争を解決する旨が述べられているので、ここにいう「労働者」は、基本的には労基法上の「労働者」であると考えられ、その範疇には、「求職者」も含まれるという政策目的に従った拡大が図られているものと思われる。また、紛争解決という観点から考えた場合、解雇紛争の解決にあたり、解雇された「労働者」は「労働者」性を喪失していることになるが、行政は、解雇の時点で「労働者」性を満たしていれば本法の適用対象となると解している³⁹。以上の反面、本法は、「請負」「委任」等の「契約就業者」を対象として想定していないと考えられるが、実態によって判断することとされている⁴⁰。以上のことから考えると、労基法上の「労働者」というよりは労組法上のそれに近いもののように思われる。

勤労者財産形成促進法 2 条 1 号には定義規定があり、「勤労者」と表現されている。これは、「職業の種類を問わず、事業主に雇用される者をいう」とされる。行政解釈⁴¹によれば、「勤労者」とは公務員も含むが、自営業者や家内労働者は含まれず、労基法上労働者として扱われていない者はおおむね勤労者ではない。したがって、本法における勤労者は、労基法上の「労働者」とほぼ同じと解しうる。

中小企業退職金共済法には定義はなく、1条や3条で「従業員」との文言が用いられている。そして、3条3項、28条、施行規則2条によれば、期間雇用、季節雇用、試用労働者、短時間労働者、休職者、雇用関係終了予定者を除いて対象となる退職金共済契約制度⁴²を想定しているので、使用従属性ある労基法上の「労働者」であっても、法目的を考慮して、一

³⁸ にもかかわらず、平成12年6月14日に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（労働省女性局女性労働課）が策定され、そういった就業者に対する一定の保護的措置が及ぼされている（契約条件の文書明示、契約条件の適正化として、報酬の支払期日、報酬の額、納期、継続的な注文の打ち切りの場合における事前予告、個人情報保護、健康確保措置、能力開発機会の付与。もっとも、家内労働法においても、就業時間、委託打ち切りの予告、工賃の支払、最低工賃額、安全衛生に係る規定が置かれ、家内労働者に対する一定程度の保護が策定されている）。なお、パソコンなどを利用した入力等作業は、文理解釈上「家内労働」の範疇には含まれないはずだが、行政解釈（平2.3.31基発184、婦発57）によれば、入力作業等は「家内労働」であり、これを行う在宅就業者は「家内労働者」と解されている（森戸英幸「我が家が一番？」日本労働研究雑誌467号（1999年）51頁）。しかし、Eメールによるデータ送信は適用外であり、時代遅れとの批判がある（前掲注28、東京大学労働法研究会編、153頁）。

³⁹ 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所、2001年）101頁。

⁴⁰ 前掲書、同頁。

⁴¹ 昭47.1.22基発38。

⁴² なお、本法に基づく退職金共済制度には、建設業を対象としたもの、林業を対象としたもの、清酒製造業を対象としたものがあるが、このうち、建設業のそれは、一人親方でも任意組合を作れば被共済者になることができ、また、林業のそれは、日々雇用や季節的就業といった就業期間や継続性にかかわらず制度を利用することができる（厚生労働省HP中の「主な制度紹介」参照）。したがって、制度の基本目的とは別に、産業特殊性を考慮して法・制度目的を細分化することによって適用対象を決している立法であると考えられることができるだろう。

部の「労働者」を適用除外しているものと解しうる。

労働金庫法では、2条に労組法と同じ定義規定がある。すなわち、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」である。したがって、労基法上の「労働者」よりも範囲が広く、例えば失業中の者をも含み、かつ、憲法28条における「勤労者」と同一であると解される。

勤労青少年福祉法に定義規定はないが、4条「関係者の責務」に、「雇用する」勤労青少年の福祉を増進するようとの努力義務が定められていることから、使用従属性を有する「労働者」を想定しているものと推測される。

その他：なお、雇用労働法分野に属しないが、厳密には「労働者」といえない就業者に対して一定程度の保護を及ぼしている法律がある。

一つは、1956年制定の下請代金支払遅延防止法である。この法律は、元受企業の圧力により、下請企業が受ける不利益を除去・防止することを目的としており、下請け代金の支払い遅延をはじめ、親事業者に対して、下請業者の給付内容、下請代金の額・支払い期日・支払い方法を記載した書面の交付などを義務付け（3条、5条）、また、不当な受領拒否、代金減額、返品買い叩き、製品・原材料等の強制購入を禁止している（4条1項）⁴³。

もう一つは、民法306条2号、308条であり、給与に対する一般先取特権を認める規定である。この規定は、特に会社が倒産した場合の賃金債権の確保に関して重要である。従来は「最後の6ヶ月間」の「雇人の給料」と定められていたが、平成14年の法改正により、期間の限定が撤廃され、かつ、「雇用関係」から生じた給与とされた。この「雇用関係」の意味は、国会答弁によれば、実質的に雇用関係があると考えられる請負や委任による労務提供の場合をも含むということなので、従来よりも適用対象範囲が拡大されたことになる。但し、雇用関係の“実質性”を巡る紛争が生じる可能性は多分にある。

(2) 集团的労働関係法

次に、集团的労働関係法を見る。

労働組合法では、3条が、「労働者」を「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」と定めている。この規定には、「賃金、給料その他これに準ずる収入」との表現があり、また、本法が憲法28条の要請を受けて制定されていることからしても、本法における「労働者」は労基法上の「労働者」よりも広い概念である⁴⁴。

ところが、労組法における労働者を判断する基準が本法中に定められていないため、代替する基準として「使用従属関係」が用いられている⁴⁵。ここでいう「使用従属関係」は、労組法の目的に従えば、当然、それにしただった適切な（比較的緩やかな）基準ないし要素が

⁴³ 前掲注29、東京大学労働法研究会編140頁。

⁴⁴ 具体的には、失業者、プロ野球選手、家内労働者が含まれる（前掲注29、東京大学労働法研究会編142頁）。

⁴⁵ 前掲注10、菅野484頁。

考慮されてよいはずである。しかし裁判例では、労基法と労組法の双方の「労働者」概念と「使用従属関係」が明確に区別されて論じられているわけではない。すなわち、労組法上の「労働者」概念画定のために用いられる考慮要素は、労基法上のそれを確定するために用いられるものと同じであるのが現状である⁴⁶。

労働関係調整法は、その適用対象を「労働関係の当事者」（2条）としている。そして、対象事項を労働争議など集団的労使紛争に限定している。したがって、本法の適用対象は、基本的に使用者と労働組合である。つまり、「労働者」性は問題とならない。

(3) 労働市場法⁴⁷

次に、労働市場法分野の法律を見ておく。労働市場法は、雇用対策法を頂点（通則法）とする、労働市場における需給調整を円滑にするための法分野である。つまり、この法分野に属する法律は、基本的に、使用者と労働者の雇用労働関係や労働条件を規整するという性質のものではなく、労働市場施策推進のために行政事業を行うための枠組法である。したがって、「労働者」の概念をめぐる法的紛争の生じる可能性が低い法分野であると考えられる。

しかし、労働市場を規整する各法律にも当然適用範囲はあり、また、行政施策の適用を受けるか受けないかは、「労働者」ではなく“就業者”“活動者”にとっても重要な問題を有する可能性があるので、以下、検討する。

雇用対策法には定義規定はない。しかし、3条の基本理念において、「労働者」は職業の安定が図られるように配慮される、であるとか、あるいは、4条の国の施策において、職業安定事業の実施が想定されていることから、憲法上の「勤労者」と同じく、働く意欲と能力のある「労働者」を対象とし、そこには、「求職者」ないしは「離職者・失業者」も含まれると解される。

職業安定法に定義規定はないが、求職者の職業の安定を図るという法律の目的から考えて、基本的には「求職者」を対象としていると解しうる（法文上は、「人」「求職者」「労働者」が用いられている）。また、職安法上の「雇用関係」は同法独自の概念であり、判例曰く、職安法にいう雇用関係とは「必ずしも厳格に民法623条の意義に解すべきものではなく、広く社会通念上被用者が有形無形の経済的利益を得て一定の条件の下に使用者に対し肉体的、精神的労務を供給する関係にあれば足りるもの」である⁴⁸。したがって、職安法の人的適用範囲ならびに雇用にかかる関係性は、労基法上の「労働者」ならびに労働契約関係と必ずしも一致するものではない⁴⁹。

労働者派遣法2条2号によれば、「派遣「労働者」」とは、派遣元事業主が「雇用する労働

⁴⁶ 前掲注29、東京大学労働法研究会編142頁。

⁴⁷ 自然人を制度枠組みの対象としていない法律は除外している。

⁴⁸ 最一小判昭29.3.11刑集8巻3号240頁。

⁴⁹ 前掲注29、東京大学労働法研究会編143頁。

者」である。したがって、派遣元との関係では「使用従属関係」にある「労働者」と解しうる。他方、本法の制度枠組みにはのらないが、事実上派遣（正確には「派出」）されている場合には、受入先企業との関係で実質的な使用従属関係があれば、受入先企業と当該就業者との間で「労働者」性や「労働契約性」が認められる場合がある⁵⁰。

高齢者雇用安定法に定義規定はない。2条によれば、一定年齢以上であることが求められ、求職者、失業者をも含む高年齢者が適用対象とされている。

障害者雇用促進法は、43条1項に定義規定がある。ここでは、「常時雇用する労働者」とされている。したがって、本法における労働者は、基本的に労基法にいう「労働者」と同じであると考えられる。さらに本法は、障害を有する者の雇用の促進を図るという目的を有していることから、求職以前の段階における者をも対象としていると解される。このことに関連して、本法では、障害を有する者が行政施策として享受しうる職業リハビリテーション（職業指導、職業訓練、職業紹介）が定められている。

建設労働者雇用改善法2条2項によれば、「建設労働者」とは、「建設事業に従事する労働者」と定義されている。この場合、「従事する」との文言が、雇用関係ないしは使用従属関係を意味するのかが問題となる。この点、2条3項において、「事業主」とは、「建設労働者を雇用して建設事業を行う者」とされていることから、本法における「労働者」とは、使用従属関係を基礎とした労基法における「労働者」と同一であると解される。但し、建設事業の特殊性を理由として、請負人に対する事業主の手続的義務が罰則付きで定められている（8条1項、12条2号）。

港湾労働法2条4号によれば、「港湾労働者」とは、「港湾運送の業務に従事する労働者」と定義されている。港湾労働における需給調整システムは特殊複雑であり、港湾労働者派遣事業も認められているが、日々の波動性に応じた日雇労働者の場合は雇い入れられることになるので、その都度ではあるが「労働者」性ないし「使用従属関係」が認められるであろうし（もっとも、日雇ゆえに雇用の継続は法的期待権として認められないであろう）、港湾労働者派遣事業にあつては、派遣元との間に雇用関係があるので、その範囲では「労働者」性ないし「使用従属関係」が認められるということになる。

介護労働者雇用管理改善法は、2条2項において、「介護労働者」とは、「専ら介護関係業務に従事する労働者」と定義している。「専ら」「従事する」の意味が不明確だが、同条4項において、「事業主」とは「介護労働者を「雇用して」介護事業を行う者」とあるので、「介護労働者」は、労基法上の「労働者」と同一であると解される。

林業労働力確保促進法は、2条1項において、「林業労働者」とは、「森林における施業に従事する労働者」としている。同条2項においては、「事業主」を、「林業労働者を「雇

⁵⁰ 安田病院事件最高裁判決（最三小判平10.9.8 労判745号7頁）参照。また、有期契約の雇止めの法理が登録型派遣の場合にも適用されるとの一般論を述べた事案である、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（松山地判平15.5.22 労判856号45頁）も参照。

用して」森林施業を行う者」と定義していることから、「林業労働者」は、労基法にいう「労働者」と同一であると解される。

職業能力開発促進法 2 条 1 項によれば、「労働者」とは、「事業主に雇用される者および求職者をいう」。能力開発施策が労働関係の内外両方において必要であることから考えても、本法における「労働者」に「求職者」が含まれるのは当然であると解される。したがって、雇用される者は労基法にいう「労働者」と一致するが、求職者については「労働者」と異なると解される。

(4) 労働・社会保険法

最後に、労働保険および社会保険関連法における「使用される」または「労働者」の定義を見ることにする。

ア. 労働保険

労災保険法には「労働者」の定義規定はないが、労基法上の災害補償事由が生じた場合に保険給付を行い（労災保険法 12 条の 2、2 項）、また、労基法に定められている災害補償の裏付けを行う責任保険制度として制定されたことを理由として、本法にいう「労働者」は、労基法上の「労働者」概念と同一であると解されている⁵¹ ⁵²。したがって、労基法について検討した部分で指摘した問題点がここでも妥当することになる。

雇用保険法は、4 条 1 号の「被保険者」にかかる規定において、「適用事業に雇用される労働者」との定義規定がある（雇用される労働者であっても、保険制度であることを理由とする適用除外が 6 条において定められている）。したがって、使用従属関係を基礎とする「労働者」として、労基法上におけるそれと同一ではないかとの推測が成り立つ。裁判例を見る限り、考慮要素とその用い方は、労基法上の「労働者」性を画定するものと同じである⁵³。

イ. 社会保険

健康保険法では、3 条において、「適用事業所に使用される者」を「被保険者」として定めている。

厚生年金保険法では、9 条において、「適用事業所に使用される 70 歳未満の者」を「被保険者」として定めている。

両法ともに、「使用される」という文言をもって定義を行っており、このことは、「使用従属関係」に基づくものであろうとの一応の推測を可能にする。裁判例は、実際には、労基法上の「労働者」性判断を活用しているようである⁵⁴。しかし、必ずしも同一の考慮要素を用

⁵¹ 日本労働研究機構『就業形態の多様化と法政策』（2003 年）75 頁（上田達子執筆部分）。

⁵² なお、労災保険法は、本来的適用範囲たる「労働者」に含まれない者の特別加入制度を設けている。この制度に加入できるのは、中小事業主とその家族従業者、一人親方とその家族従業者、家内労働者や介護作業従事者など特定事業従事者、海外派遣者である（労災保険法 33 条）。

⁵³ 経営コンサルタントの被保険者資格につき、所沢職安署長事件・東京高判昭 59.2.29 労民集 35 卷 1 号 15 頁。

⁵⁴ 洋服の仕立屋の被保険者資格につき、静岡地判昭 35.11.11 行裁集 11 卷 11 号 3208 頁。

いているわけではなく、結論についても判断が分かれている。

この点、事実上の「使用関係」が判断の分かれ目であるので、両法にいう「使用関係」は社会保険法上独自の概念であるとの主張がなされているが、これに対し、両法の人的適用範囲の沿革は工場法に遡るがゆえに、労働法とは異なる独自の概念であるのかは議論の余地があるとの見解もあり、定まっていないようである⁵⁵。

なお、健康保険法では、法人代表者や業務執行権を有する者をもその適用対象としている⁵⁶が、先に述べた労災保険法はこのような者を適用対象としていない⁵⁷。

ウ．企業年金

確定給付企業年金法は、25条において、「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」は加入者とする」と定め、2条3項を見ると、「被用者年金被保険者等」とは、「厚生年金保険の被保険者」である。従って、本法の「被用者」の定義は、厚生年金保険と同一である。

確定拠出年金法では、9条1項において、「実施事業所に使用される被用者年金保険被保険者等は加入者とする」と定められ、2条6項で、「被用者年金被保険者等」とは、60歳未満の「厚生年金保険の被保険者」であるとされている。したがって、本法における「被用者」の定義は、厚生年金保険と同一である。

(5) 小括

以上見てきたように、社会法各法における「勤労」「労働」とは、基本的に賃金等対価を得ることを目的とした活動であること、そして、「勤労者」ないし「労働者」とは、それら活動を行う者であって、労務の提供を行い、その対償として賃金の支払いを受ける者であることが確認された⁵⁸。「求職者」も、未だ労務の提供もしていなければ賃金の支払いも受けていないが、それらの意思を有する者として同列に位置付けることができよう。

また、労務の提供を意味する「使用される」との表現は、基本的には、「使用者の指揮命令の下に労務を提供する」という「使用従属関係」の言い換えを意味するということも理解しえた。

さらに、「労働者」概念が法目的によって相対的であることの表れとして、特に労働市場法の領域に属する各法の適用対象として、「求職者」「離職者」「失業者」などといった、「使用

⁵⁵ 前掲注 29、東京大学労働法研究会編、143頁。

⁵⁶ 昭和 24 年 7 月 28 日保発 74 号。

⁵⁷ 昭和 61 年 3 月 14 日基発 141。有限会社取締役の被保険者資格について判断した事案として、広島高岡山支判昭 38.9.23 行裁集 14 卷 9 号 1684 頁がある。なお、健康保険法は業務外の理由による傷病を対象としているが、他方、労災保険法は業務上の疾病を対象としているが、小零細規模法人の代表者は労基法上の「労働者」ではないため、業務上災害について、健康保険法上の給付はもちろん、労災保険法上の給付も受けることができなかった。このため、そのような事業主法人代表者の労働実態が一般従業員と著しく異ならない場合には、特別に健康保険による給付を行うこととされ、同時に、労災保険が適用される場合には健康保険給付は行われないこととされている（保発 0701002 号平 15.7.1）。

⁵⁸ 前掲注 26、稲垣 181 頁も、「賃金によって生活する者」という意味で「労働者」なる名称が使われている」と述べる。

される」状態にない者についても、法ないし政策の目的から、「労働者」の概念に含まれていることが明らかとなった。換言すると、法の（政策）目的に従った定義がなされていると言える。

ここでの検討を、契約就業者とボランティアの就業・活動関係に即すると、前者については、「使用される」＝「使用従属関係」になく、後者についても、その活動がそもそも、法的な「勤労」「労働」に該当しないことから、両者とも、社会法各法における「労働者」には該当しないということになり、よって、社会法各法に定める利益や保護を享受し得ない、ということになると考えられる。もっとも、労働市場法に関しては、両者は少なくとも、「求職者」などといった、これから労働契約関係を取り結ぼうとする意思を有し、かつ能力を保持している者である限り、「労働者」とみなしうる場合もあると考えられることから、部分的には社会法の適用を受けることがあるものと思われる。

続いて、先の検討において若干触れたが、社会法各法、特に労基法、労組法、労災保険法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金法など主な個別法規における「労働者」概念に関し、裁判所はどのように判断しているのかを、以下に簡潔に概観する。

4. 「使用される」との文言の法的解釈－裁判例の検討⁵⁹

(1) 「労働者」性

筆者が整理・作成し、本報告書の末尾に掲げた裁判例リストを見ると、労基法違反や労災保険給付が争点になっている場合、すなわち「労働者」性が直接的に問題になっている場合、裁判所はまさに当該就業者が労基法上の「労働者」であるか否か＝「使用される」者であるか否かについて検討し、判断を下している。その際の判断基準は、端的には、先述労基法研究会報告が述べる「労働者」性の判断基準であり、各事案においては、その判断基準を用いて総合判断を行っている。

時系列で見ると、大平製紙事件最高裁判決⁶⁰、さらに、大塚印刷事件東京地裁判決⁶¹が判決理由において示した判断基準が、現在の「労働者」性判断基準にとって決定的な影響を及ぼしたと考えられる。それ以前の裁判例では、就業実態から、労働者性を画定させるための道具概念として使用従属関係を用い、具体的には、報酬の労務対償性、時間的場所的拘束性等指揮命令関係を中心に、さらに公租公課の源泉徴収にかかる取扱の他の従業員との差異を考慮して、労働者性を判断していた。

しかし、「労働者」性有無の判断は、その判断基準における考慮要素を用いての“総合判断”

⁵⁹ 本報告書末尾の裁判例リストを参照。但し、最高裁判所判決を除き、判決要旨までは掲載していない。なお、裁判例を網羅的に分析した文献としては、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(1)」法学協会雑誌 119 巻 4 号(2002 年)があり、本稿は同論文を参考とした。

⁶⁰ 最二小判昭 37.5.18 民集 16 巻 5 号 1108 頁。

⁶¹ 東京地判昭 48.2.6 労判 179 号 74 頁。

であることから、裁判官の心証に依存した不安定な判断基準⁶²であると言うこともできよう。その証左としてあげることができるのが、一連の横浜南労基署長（旭紙業）事件各判決である⁶³。この事件では、同じ認定事実にもかかわらず、一審と控訴審・上告審で法的判断が分かれ、かつ、控訴審判決においては、法的判断の手法としての総合判断のみならず、“当事者意思の尊重”についてまで述べるに至っている⁶⁴。

また、「労働者性」の判断基準について一般論を立てている最高裁判決⁶⁵はない。だとすると、「労働者」性にかかる統一的な判断基準が必要なのではないかと考えられるが、同じ職種であっても実態があまりに多様であるために一般論は立てにくく、ゆえに最高裁としては、事例判断として事件を処理せざるを得ないと理解しているものと推測できよう。

なお、「労働契約」ないし「雇用契約」性が争点とされる場合も、「労働者」概念におけるのと同じ「使用従属関係」が問題とされている⁶⁶。この点、共通する「使用従属関係」という法的概念の意義と機能の相違という検討課題が浮かび上がるが、これについては今後の検討課題としたい⁶⁷。

⁶² 横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決（最一小判平 8.11.28 労判 71414 頁）では、同事件控訴審判決（東京高判平 6.11.24 労判 714 号 16 頁）において述べられていた契約解釈による当事者意思を尊重すべしとの考え方は受け容れられていない。したがって、強行法規ないしは保険関係の適用関係に関する事案である限り、労働者概念は当事者意思を排して客観的に定まるとする考え方に抗することは難しいだろう。他方、新宿労基署長（映画撮影技師）事件東京高裁判決（東京高判平 14.7.11 労判 832 号 13 頁）では、同事件一審判決（東京地判平 13.1.25 労判 802 号 10 頁）で考慮されていた労働省のガイドラインに基づく判断を排して、職務遂行に裁量性の高い撮影技師といえども監督との関係では従属的な立場に置かれていたと解することができる余地が残されていることが明らかにされている。これらの裁判例の存在を考えると、結局は、労働者概念について法的に安定した解釈を行うことはまったく困難とってよい状況になっている。なお、後に掲げるように、職種特質的な労働者概念なるものがあるのかを検討した文献（前掲注 30、（社）全国労働基準関係団体連合会）があるが、それを抽出することは極めて難しく、あくまでも過去の事例に基づいた範囲での傾向を示すにとどまっている。したがって、職種一般の傾向を示すことさえも困難と言える。

⁶³ 本報告書末尾の裁判例リスト中、最高裁判決一覧を参照。

⁶⁴ この点につき、注 34 を参照。

⁶⁵ 本報告書末尾の裁判例リスト中、最高裁判決一覧を参照。

⁶⁶ 前掲注 59、橋本 106 頁参照。

⁶⁷ 若干付言すると、「労働契約」性が争点である場合、法令上の問題ではなく優れて労働契約上の問題となり、例えば当該契約の解約に対して解雇権濫用法理が適用されるか否かであるとか、契約更新拒絶による雇止めにも同法理が適用されるか、さらに、労働契約上の債務不履行ないし信義則違反として安全配慮義務が事業者側に課せられているのかなどが争点とされている（不払い状態にある報酬の賃金該当性に関しては、契約上の問題と併せて、労基法 24 条が問題とされるという意味で、「労働者」性の問題とも重複することになる）。この場合、争点が労働契約ないしは雇用契約上の問題であるにもかかわらず、労働契約が市民法上の契約一般とは質的に異なっており、使用従属関係に基礎を置きつつ市民法上の契約が一定程度修正されているのだという考え方に基づいているため、結局は、労働者性概念を確定させるための基礎的道具概念である使用従属関係に着目せざるを得ないのだと思われる。したがって、労働者性判断における使用従属関係との異同はほとんど判別が不可能な状況となっている。また、労働者性と労働契約性における使用従属関係の差異に着目した場合、この点を検討した学説は皆無であるように見受けられる。反面、労働者性と労働契約性とは無意識のうちに区別されて論じられているようにも思われる。労働者性の場合には法令の適用に関する問題であるため、横浜南労基署長（旭紙業）最高裁判決（最一小判平 8.11.28 労判 714 号 14 頁）のように厳格な客観説を採り、学説ではこれを補強すべく当事者の契約意思をも考慮した労働者概念確定のための試みがなされているからである（例えば、同判決にかかる評釈である鎌田耕一「いわゆる傭車運転手の労災保険法上の労働者性が否定された事例」労働法律旬報 1422 号 21 頁（1997 年）、柳屋孝安「雇用関係法における労働者性判断と当事者意思」西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』（信山社、2003 年）を参照）。これに対して、労働契約性が問題となっている場合、厳格な判断を避けて当事者意思を考慮に入れつつ、就業実態等諸般の事情から柔軟かつ客観的に労働契約性を判断していこうという態度（通説たる黙示の契約説）が安田病院事件最高裁判決（最

(2) 契約就業者の「労働者」性（対置概念としての「事業者」性）

「使用従属」性を判断するに際しては、その対置概念としての「事業者」性が検討されている。「事業者」性を考えるに当たっては、それに該当するような職種⁶⁸である備者運転手、撮影技師、山船頭、潜水夫、石工などの業態の事案で見られるような、業務に必要とされる機材の所有の有無が、「使用される」ことと並んで重要な考慮要素とされていると見受けられる（この点は、前掲労基研報告において補強的要素として挙げられている）。私見ではさらに、使用機材の観点のみならず、当該業務に対する不可欠性という意味では、業務遂行に必要な技能や知識といった点も重要であろうと思われる。企業または事業主が、契約就業者に対し、その業務遂行に不可欠な知識や技能を企業等の側の負担で修得させている場合には、使用従属関係や労働者性、特に事業者性を判断するに重要な考慮要素となりうるのではないかと考える。

(3) ボランティアの「労働者」性

契約就業者の「労働者」性については、本報告書末尾の裁判例リストにあるように、数多くの事案がある。他方、ボランティアについては、もともと、「労働者」性を争う余地は少ないと考えられるところ、1件の事案⁶⁹があるのみである。以下では、その事案を手がかりに、社会法におけるボランティアの「労働者」性について考えることにする。

ア. 裁判例

三小判平 10.9.8 労判 745 号 7 頁）に見て取れる。また学説でも、契約上の問題であるためか、客観説的アプローチではなく、むしろ黙示の契約説の深化に努めているように思われる（土田道夫「紹介所から派遣された付添婦と病院との間の労働契約の成否」労働法律旬報 1467 号 36 頁（1999 年）、萬井隆令「紹介所から派遣された付添婦と病院の間の黙示の労働契約の成立」法律時報 71 卷 8 号 123 頁（1999 年）参照）。

⁶⁸ 職種ごとに「労働者」性判断の特性を析出するのは難しい。前掲注 30、（社）全国労働基準関係団体連合会を参照。以下は、同文献からの抜粋であるが、判断の難しさをよく表していると思われる。

【外勤労働者】

- ・「契約の実態から判断して、一般的な指揮監督が存在していることを重視しているものが多いようである。
- ・他方で、報酬要素における固定給部分の存否、程度は必ずしも重視されていないようである。」

【備者運転手】

- ・「仕事の諾否の自由が実質的には制限されており、仕事の遂行において一般的な指揮命令を受けていたという点が、「労働者」性の肯定の決め手となっているようである。
- ・その背景には、いわゆる従業員運転手との処遇の際は、会社側の経営政策上創出されたものにすぎず、その実態は従業員に他ならないとの考慮もあるようである。」

【職工】

- ・「注文主からの一般的な指揮監督がどこまで及んでいたかが重要な判断要素となっている。
- ・また、注文主との関係が、ある程度継続的なものとなり、専属性が強まってきている場合には、「労働者」性が肯定されやすくなる。
- ・このような事情は、「注文主からの報酬のみによって生計を営んでいる」かどうかという判断基準においても考慮される。
- ・源泉徴収がなされていないことは、「労働者」性を否定する決定的要素となっていない。」

⁶⁹ HIV 訴訟を支える会事件・東京地判平 12.9.11 労判 801 号 86 頁。なお、近時、家事援助支援ボランティア活動が、法人税法上の課税対象となる請負業に該当するか否かについて判断した事案（NPO 法人流山ユー・アイ・ネット法人税課税訴訟。平成 16 年 4 月 2 日千葉地方裁判所判決）がある（この事案については、さわやか福祉財団 HP、http://www.sawayakazaidan.or.jp/i_index.htm を参照）。

当該事案は、退職金請求にかかる民事訴訟であった。裁判所は、

- ① 月々定額の支給を受けていた金員は原告の唯一の収入源であったが、支給された金員の名称は、「活動保証費」「人件費」であって、「賃金」「給与」ではなかったため、この金員の性格は、労務提供の対価としての賃金であるとは必ずしも認識されていなかったこと、
- ② 原告の業務内容は被告の活動方針に基づいて決せられていたが、活動方針に基づいてあらゆる業務が遂行されることになるのは当然であって、これによって使用従属関係があったと認めるには足りないこと、
- ③ 事務所に必ずしも定時にいたわけではないこと、
- ④ 時間外手当、休日手当あるいはこれに相当する金員を受給したことがないこと、
- ⑤ 明示的な雇用契約を締結したことはないこと、
- ⑥ 専従事務局員となった後にも雇用保険を受給していた、

などの認定事実から、「労働者（判決理由では一部「被用者」との文言も用いられている）」性を否定している。

私見では、①については、労基法上「賃金」は「名称に如何にかかわりないこと、ならびに、当事者の主観的認識を考慮している点で疑問がある。②については、民間企業でも同じことが考えられることから、これにより使用従属関係が直ちに否定される理由はないと考える。③については、他の企業・組織においても事業所外で活動する者は多く存在するのであり、否定的要素として機能しないのではないかとの疑問がある。④については、組織側が支払っていないという事実があるのみで、かえって（「労働者」であることが客観的に認められる場合には）賃金不払い等の法違反である可能性さえある。⑤については、通常の労働契約も、労基法上労働条件明示義務（15条）があるものの、契約それ自体は明示的である必要はない、と考えることから、疑問の多い判決であると考えている。しかし、⑥の専従事務局員となった後も雇用保険を受給していたという事実は、現行法制下において適用対象とされる「労働者」であることについて否定的に強く作用するのではないかと思われる。その前提として、原告は、専従職員となった後も職業安定機関に対して就職の事実を意図的に告げていなかったとも推測されるが、ここでは善意に解釈しておく。前職が、賃金等対価を得ることを目的とした活動（＝労働）である場合に、原告は、この労働の機会を喪失して国から失業手当を受給しているのであり、この事実の背景には、労働契約に基づいた労働の従属性こそすらないが、社会において生活を維持するために賃金・給与またはこれに準ずるものとして失業手当を受給しているものと推測される。そして、このことゆえに、当該 NPO 組織における活動が生活を維持するための賃金等対価を得る目的での活動ではない、すなわち労働契約関係に基づいた有償労働ではない、と判断されたのではないかと筆者は考える。本件判決全文を仔細に検証したわけではなく、また、参照し得た限りの判決要旨には先に述べたように多くの疑問があり、最終的な態度は決めかねるが、失業手当の受給とこれと平行した活

動との関係から考えて、一応、結論的には妥当な事案であるとしておく。

イ. NPO 法

唯一の事案においてはボランティアの「労働者」性は否定されている。それでは、NPO の活動枠組みを定める特定非営利法人活動促進法（以下、単に「NPO 法」という）には何か手掛かりがあるのだろうか。

NPO 法は、その第 1 条で、「市民が行う自由な社会貢献活動」という文言を用いている。また、その第 2 条 1 項で、NPO 法人を、「不特定かつ多数のものの利益の増進に寄与することを目的とする」ものと定めている。その他には、法人の設立運営に関する形式的な事項や行政の関与および税法上の取扱について定めている。したがって、NPO 法人において活動する者の活動それ自体にかかわる事項は本法が想定するところではなく、かつ、ボランティアは当然に利益を追求するものではなく、有償労働者であるとの認識を有していない法律であると考えられる。

なお、NPO 法人の役員に関しては、NPO 法人における就業から「報酬」を受け取することを前提とした規定（「定義」にかかる 2 条 2 項 1 号ロならびに「設立の認証」にかかる 10 条 1 項 2 号ニ）もあるが、必ずしも役員への報酬支払を必然的なものであるとは想定しておらず、また、当然にその他 NPO 法人就業者に対する報酬の支払も予定していない法律であると理解されよう。

ウ. ボランティアの法律関係

NPO 法には何も手掛かりがないとすると、ボランティアの法律関係は一体どのように構成されるのか⁷⁰。ボランティア活動はその実態が極めて多様であるから、個々の活動実態を慎重に見た上で決せられるべきであろう。しかしここでは問題を一般化し、ボランティア活動の性質が、自発・内発性を有し、対価性を有しないものとして考えてみる。

すると、無償ボランティアの場合は（無償）準委任（民法 656 条）であろうし、有償ボランティアであっても、その対価は「ほとんど実費弁償に近い⁷¹」ゆえに、同じく（無償）準委任であるのではないかと考えられる。この（無償）準委任という関係においては、ボランティア（受任者）は、その事務処理に関して「善管注意義務」を負い（民法 644 条）、特約がなければ報酬を請求することはできず（同 648 条）、事務処理において費用を支出した場合は NPO 等ボランティア組織（委任者）に対して当該費用の償還請求ができ（同 650 条）、また前払いも請求できる（同 649 条）。さらに、民法上、いつでも委任を解除することができる（同 651 条 1 項）。

したがって、ボランティアは、労働契約上要請されるような様々な職務遂行上の義務（忠実義務、誠実義務）は課されず、賃金等にかかる厳格な規制（労基法 24 条等）の適用はなく、当事者関係の終了も何時でもスムーズに行いうるものと考えられる（民法 627、628 条

⁷⁰ この点については、水谷英夫『労働の法』（信山社、2003 年）68 頁以下を参照した。

と比較されたい)⁷²。

また、労基法9条の解釈に関しては、宗教関係事業に従事する者につき、「給与を受けず奉仕する者等は労働者ではないが、一般企業の労働者と同様に、労働契約に基づき労務を提供し、賃金を受ける者は、本法上の労働者である⁷³」としたり、また、「非常勤の消防団員であって火災、堤防の決壊等限られた場合のみ出勤するものは本条の労働者ではない⁷⁴」としたりする行政解釈がある。内発的意思に基づく無償の限定的な活動という点では、ボランティアと共通性を有すると思われるので、これら解釈は、ボランティアの「労働者」性を考える上で、ある程度参考になろう。

以上のことを考えると、NPO等において賃金等対価を得ることを目的とせず限定的な活動をする者は「使用従属関係」の下にある「労働者」には当たらないということになるものと思われる。このことは同時に、先に見た憲法や社会法各法の関連規定において、内発的な社会貢献意欲の実現によって活動する者（社会において生活を維持するために行う賃金等対価を得る目的の活動ではない活動を行う者）が、法令上の「勤労者」や「労働者」には該当しないということを裏付けているとも言えよう⁷⁵。

(4) 小括

ここでは、社会法各法における「労働者」性＝「使用される」者に続いて、これに関する裁判例の傾向を検討した。そして、裁判所は、社会法各法における「労働者」＝「使用される者」であるのか否か、反面で、当該就業者は「事業者」性を有するのか否か、を総合的に検討して判断を下している。

契約就業者とボランティアの「労働者」性に即すると、前者については、裁判例リストに見られるように、「労働者」性があると判断される場合もあれば、ないと判断される場合もあるという、法的安定性を欠く判断状況となっている。ただ少なくとも、契約締結時においては、労働契約を締結し、法的に「労働者」であるということを意識している契約就業者あるいは一方当事者はほとんどいないと思われる。この点、裁判所判決は、紛争の究極的法的解決ではあるが、事後的解決に過ぎないという側面に着目すると、事前の「労働者」性あるいは「事業者」性判断の必要性という別個の問題が生じてくるように思われる。

後者については、裁判例の傾向から考えて、社会法にいう「労働者」＝「使用される者」

⁷¹ 山口浩一郎編著『法システムⅡ 市民活動と法』（放送大学教育振興会、2002年）198頁。

⁷² なお、当該ボランティア活動が労働（雇用）契約に基礎付けられた指揮命令権に基づいてなされるのであれば（つまり、会社が行う社会的活動としてのボランティア活動に義務的に参加する場合）、民法上の準委任関係ではなく、「使用従属関係」があり、当然「労働者」性も認められる。

⁷³ 昭27・2・5基発49。

⁷⁴ 昭24・1・10基収3306、昭33・2・13基発90。

⁷⁵ ちなみに、ワーカーズコレクティブにおいて就業する者に関して、労働者協同組合が事業協同組合の形態をとる場合、企業組合の組合員であっても組合と使用従属関係が認められ、かかる使用従属関係に基づく労務の提供に対して報酬を得ている場合には、雇用保険の被保険者となるとする行政解釈が示されている（昭27.8.20基収2666号）。

であると解せられる余地はほとんどなく、実際、唯一の裁判例ではあるが、その事案においても「労働者」性が否定されている。ボランティア活動の実態は極めて多様なものとして存在するであろうことを想起すると、一概には言えないものの、先の唯一の事例を超えて、あまねくボランティアに対して社会法が定める利益や保護、つまり「使用される」＝「労働者」であることを否定してよいのか、という問題に繋がるのではないかと思われる。

では、続いて、労働法学説において、「使用される」＝「労働者」であることについて、どのように理解され、これを克服すべく、どのような見解が主張されているのかを見ていくことにする。

5. 「使用される」との文言の法的解釈—学説⁷⁶の検討

(1) 「使用される」という文言の解釈論

学説は、現行社会法各法ならびに各裁判例が堅持している伝統的な考え方である「使用される」こと＝「使用従属関係」を、基本的には支持している⁷⁷。この考え方は、「人的従属性」と互換的に用いられている。それは、個別の労働関係は、労働契約の締結によって開始され展開するからである。労働契約の本質とは、労働者が使用者の指揮命令に服して就労することであるから、使用者は労働者に対して労務指揮権を有しており、この労務指揮権の存在が、「人的従属性」の根拠とされている⁷⁸。

しかし、「使用従属関係」の法解釈に関しては、従来から大きな議論がある。特に、請負等契約就業者に対する保護の必要性は、契約打ち切りが解雇に等しいという実態に鑑み、ドイツにおける人的従属性と経済的従属性の区分を参考にしつつ、「人的従属性」に「経済的従属性」という考え方を加えることによって、「使用従属関係」の再構成を試みようとの説⁷⁹がある。この説では、生産手段・材料の所有はどちらにあるか、他人を労働力として利用することができるか、事業主（使用者）が一方的労働条件を決定できるか、を考慮要素とする⁸⁰。

また、別の説では、ある労働力が提供される事業運営にとって必要不可欠な場合に、その労働力は事業組織の中に有機的に組み込まれているものとして従属性を認めようとする⁸¹。この説によれば、組織への組み込みを判断する要素として、契約関係の継続性とその労働力が事業にとって恒常的に必要か否か、であると述べられている。

⁷⁶ 従来の学説を要領よく簡潔にまとめた論稿として、吉田美喜夫「「労働者」とは誰のことか」日本労働研究雑誌 525号 66頁（2004年）がある。

⁷⁷ 前掲注 29、東京大学労働法研究会編 148頁。

⁷⁸ 前掲注 6、中窪 3頁参照。

⁷⁹ 片岡昇「映画俳優は「労働者」か」季労 57号 156頁（1965年）、国武輝久「特殊雇用形態と労働者概念」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』42号 99頁（総合労働研究所、1973年）、西谷敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎・本多淳亮・片岡昇編『シンポジウム 労働者保護法』3頁（青林書院、1984年）。

⁸⁰ 前掲注 79、西谷 6頁。

⁸¹ 吉田美喜夫「雇用・就業形態の多様化と労働者概念」日本労働法学会『日本労働法学会誌』68号 47頁（総合労働研究所、1986年）。

しかし、いずれの説も、従来からある「労働者」概念 ⇒ 「使用従属関係」 ⇒ 詳細な判断要素を再構成する試みにおいて諸説を述べているのであって、結果的には事案ごとの総合判断であることに何ら変わりがないこととなるように思われる。このことを敢えて政策的観点から積極的に表現すると、“適用対象である「労働者」の概念の拡大を試みるべく、考慮すべき新たな概念を提唱した”ということになるろう。

また、「労働者」性判断において当事者意思をどれくらい重視しうるのかという問題に関しては、親和的な考え方を示す説⁸²、条件付で限定的に認めようとする説⁸³、そして、現行法の解釈としては困難であるという考え方を示す説⁸⁴がある。実際の裁判例が当事者意思を厳格な客観説において補強的要素として考慮しているに過ぎないことを考えると、前二者の説が現行法制下での裁判所における解釈において、受け入れられる余地はありそうにも思える⁸⁵。しかし厳密に考えれば、最後の説が述べるように現行法制下においては受け入れられ難い考えであろう。

なお、「労働者」概念に関するもう一つの論点である、労働者概念は統一的⁸⁶であるか、相対的⁸⁷であるかについても、未だ決着はつけられておらず⁸⁸、議論は膠着状態にある。

以上、学説の状況を考えると、もはや解釈論のレベルではいかんともしがたい状況にあると言えそうである。

(2) 解釈論を超えた立法的規整論

そこで登場したのが、契約労働者に対する立法的規整論⁸⁹である。いずれの説も、契約就業者に対して法解釈で対応することは難しいとの考えから、立法を含め法政策的対応を検討するものである。

柳屋説は、実質的に雇用と自営の間に位置するつまりグレーゾーンにあって、「労働者」であるとは認められない自営業者を、業種や業務も考慮しながら、特別の立法によって「労働

⁸² 前掲注 32、下井 26 頁。横浜南労基署長（旭紙業）事件東京高裁判決（東京高判平 6.11.24 労判 714 号 16 頁）。

⁸³ 前掲注 67、鎌田論文、柳屋論文参照。

⁸⁴ 山川隆一・荒木尚志「ディアログ 労働判例この 1 年の争点」日本労働研究雑誌 450 号 5 頁（山川発言）（1997 年）。

⁸⁵ 但し、事例判断である横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決の影響力が今後どの程度のものであるのかに依存するだろう。

⁸⁶ 前掲注 79、西谷 8 頁、矢部恒夫「雇用形態の多様化と労働者概念」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』（旬報社、2003 年）318 頁。

⁸⁷ 前掲注 32、下井 23 頁。

⁸⁸ 私見では、法律の歴史的経緯、類似性、政策目的の異同によって、ことさら「統一的」か「相対的」かという論争をしなくしても、自ずと収斂されたり拡散したりすることになると思われる。したがって、論争するほど重要な問題ではないように思われる。しかし、先に述べたように、立法政策の観点から見れば、この問題は重要な課題である。

⁸⁹ 柳屋孝安「非労働者と労働者概念」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 1 巻 21 世紀労働法の展望』145 頁（有斐閣、2000 年）、島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』61 頁以下（信山社、2003 年）、鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』102 号 135 頁以下（法律文化社、2003 年）。

者」に準じた存在として保護を及ぼしていこうとする考え方である。

島田説は、典型的な労働者以外の従属的業者を対象として、従来の二分法的発想ではなく、人的・経済的従属性の程度に応じた立法構想を提唱する⁹⁰。

鎌田説は、柳屋教授とほぼ同じと見受けられる。つまり、グレーゾーンに位置する業者を対象に、その置かれた状況と現行の保護規範の趣旨・目的を相関的に勘案して必要な保護を享受できるようにする、というものである。

柳屋説と鎌田説を筆者なりに解釈すると、契約業者の就業状況や法的保護の必要性は、その時々々の社会経済状況によって変化しうるものであるため、現行社会法体系を維持しつつ、必要に応じて個別立法や政策によって対応していこうとの現実的な選択肢を示すものではないかと考える。

確かに、必要に応じてその時々々に契約業者の法的状況に対応していくことは必要ではある。しかし、例えば、労基法に代表される労働者保護法は、度重なる近年の改正を経ており、これは、労基法が制度疲労を起こしていることの現れであると理解することができようし、労働契約法制定に向けての具体的議論が開始されたこと（厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」平成16年4月設置）をも併せて考慮すれば、もはやその時々々の対応では済まされなくなっているように思われる。また、以上のことと関連して、1990年代以降、労働法はいかにあるべきかが活発に議論されているように見受けられ、先に述べた労基法にかかわる問題は、他の労働関係法規など社会法全体にまで及んでいるのではないかと思われる⁹¹。さらに、契約業者やボランティアに限らず、今後ますます就業形態の多様化が進行していくであろうことを想起するならば、個別法規に限定せずに、セーフティ・ネットとしての社会法全体およびその人的適用範囲としての「労働者」概念の再構成が必要なのではないかと考える。

そこで筆者は、上記幾つかの学説のうち、特に島田が示唆を受けている、アラン・シュピオ教授によって提示された社会法全体を再構成する中で法の人的適用範囲を決していこうとする試み⁹²に強い親近感を覚えている。それは、

- ①「労働（就業）者」概念の把握方法として、法的安定性、当事者の事前予測可能性、訴訟コストの減少といった観点から考えて、相対的であるよりもかなりの程度統一

⁹⁰ 過去、裁判例（東京12チャンネルタイトルデザイナー解雇事件・東京地判昭43.10.25 労民集19巻5号1335頁）において、従属労働の性格を有する請負契約従事者の保護の適用について、「申請人と被申請人との契約は、請負的性格と共に、雇用的性格—従って従属労働としての性格—をも含んだ一種の混合契約とみうるものであり、その雇用的性格の範囲内において、なお労働法上の保護を受けうるものであるというべきである」と述べて、「申請人の被申請人に対する労働の従属性がどの程度のものであったか」を問題とし、雇用と非雇用（請負）との間で、段階的 gradual な保護の適用を示唆した判決が存した。この判決は、現代的文脈においてはきわめて先駆的の考え方を示したものであったといえるのではないだろうか。

⁹¹ 以上の問題について根拠となりうる論稿を示すと枚挙に暇がないが、さしあたり、菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌418号2頁、ならびに、日本労働法学会編『21世紀の労働法』97号（総合労働研究所、2001年）所収の各論稿を参照。

⁹² Supiot, Alain, BEYOND EMPLOYMENT, Oxford University Press, 2001.

的である方が好ましいこと⁹³、

②「働く」ことの意味それ自体が多様なものとなるにつれて経済的価値を重視してきた法的意味における「労働」概念の外延が広がってきている状況で、経済的活動としての「労働」だけに社会的価値を見出すのではなく、社会参加・貢献活動も等しく社会的価値を有する⁹⁴ものとして、それらを同時に同一線上に位置付け直すことが必要であること、そして、

③上記①②における問題意識は、制定から長年経過した日本における社会労働法全体を再度設計し直す好機であるという考えに連なりうるが、そうであれば、シュピオ教授の再構成論は貴重な手掛かりになりうると思われること、

が理由である。

もちろん、シュピオが提唱する考え方の背景、特に社会法にかかる制度それ自体及び制度を受け入れている社会的基盤（法文化、欧州各国で異なると思われる多様化する就業形態の様相）は、日本のそれとは異なるであろう⁹⁵。つまり、労働者概念にかかる法的理解の仕方の相違（指揮命令権限か労働の従属性か）、各国法を超越する規範としての EU 指令や裁判例の存在、文化的歴史的背景の相違による各国の就業構造の違い（契約就業者が活動する職種・職務）である。このような相違があるからこそ、経済的統合という政策目的にしたがって社会法全体を再設計する必要性が生じているという認識があろうし、その中で、社会法が適用される者の範囲を統一的に理解する方向で今後は考えるべきであろうとの理解があるものと思われる。確かに、日本はこのような事情を有していない国であろう。

しかし、これまで検討してきたように、「勤労」や「労働」ではない働き方が従来に比べて増えており、「労働者」性判断にかかる裁判所の判断は揺らぎ続けている。また、学説も従来の方向とは異なる方向、つまり解釈論ではなくむしろ政策論を大いに視野に入れた検討を開始している。このような状況は、すでに既存の「労働者」概念の把握の仕方が立ち行かなくなったことを示しているのではないかと筆者は考えている。であれば、あくまでも今後の立法政策の手掛かりとして興味深いアイデアを否定する理由は見当たらないように思う。

では、シュピオはどのように考えているのか。簡潔にまとめると以下ようになる⁹⁶。

従来の労働法は雇用労働のみを対象としてきたが、それだと典型雇用を特権化し、雇用社会の分裂を招くので、雇用労働、自営労働、無償労働を包括的に捉えて社会法を構想すべき

⁹³ 島田教授自身は相対説を支持されているようである。前掲注 89、島田 64 頁。

⁹⁴ 大内伸哉「今後の労働保護法制のあり方についての一考察」日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』調査研究報告書 No.159（2003 年）135 頁も同じ意識を有していると思われる。

⁹⁵ 欧州諸国の実態的法的状況については、Pedersini, Robert, 'ECONOMICALLY DEPENDENT WORKERS', EMPLOYMENT LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. (obtained through EIROnline Homepage)および後掲文献リスト中の Tokyo Seminar 提出ペーパーを参照。

⁹⁶ 前掲注 89、島田 61 頁以下。なお、シュピオ教授が提唱する、労働の世界の新たな規整方法全般を紹介する文献に、濱口桂一郎「EU 労働法思想の転換」季刊労働法 197 号 112 頁（2001 年）がある。

である。そして、その際のイメージを表すのが「四つの同心円 (four concentric circles)」であり(後掲イメージ図参照)、労働関係における従属と引き受けるリスクの程度に応じて四つのカテゴリーを設け、どのカテゴリーに属していても、そのカテゴリーに該当する働き方にふさわしい社会的諸権利を付与しようとする。

一番外側(最下)のカテゴリーは「普遍的な社会的権利」で、労働の種類にかかわらず誰にでも適用されるいわば最低生活保障のための権利である。ここには、医療保障、職業訓練を受ける権利などが含まれる。

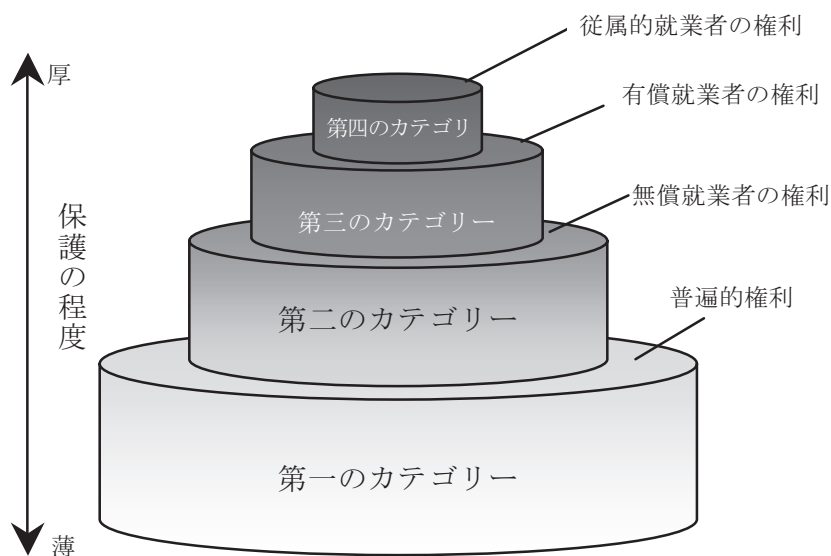
外側から二番目のカテゴリー(下から二段目)は、ボランティアなど無償労働を行う者に対して適用される諸権利で、労災補償など社会的給付が含まれる。

三番目のカテゴリー(上から二段目)は、有償労働に対して適用される諸規整が含まれ、例えば安全衛生の問題はここに該当する。

そして円の中心に位置する四番目のカテゴリー(最上段)は、使用従属性ある賃金が支払われる雇用労働に対して適用される諸規整が含まれる。

付与される諸権利は従属性の度合いによって決せられる。

【シュピオが提唱する「四つの同心円」のイメージ図】



6. 「従属性」概念の再検討

現行社会法、裁判所判決は、「使用される」こと、すなわち「従属」性・「使用従属」概念あるいは「人的従属」性を大前提として、社会法の人的適用範囲を組み立て、解釈している。

学説では、従来は、法令解釈や裁判所判決の考え方を一応承認してきたところ、後に、「従属」性あるいは「使用従属」概念を、「人的従属」性と「経済的従属」性に分けて、就業形態によっては「経済的従属」性のみから、部分的に「労働者」性を肯定してきた。政策的視点を含む近時の学説も、基本的には「人的従属」性を承認しつつ、具体現実的な対応を検討しているのではないかと推測される。筆者が関心を寄せるシュピオの論も、社会法において最も手厚く保護されるべきは「従属」労働者であると認識している。

確かに、労働契約の締結によって、契約の一方当事者たる使用者は労務指揮権を取得し、もう一方の当事者である労働者はこれに服する。これが労働契約の本質であろう。また、使用者の労務指揮に服するがゆえに、実態上、権限・権力関係が生じることは、十分あり得るものと考えられる。しかし、使用者の労務指揮に服することが人的従属性とイコールであると捉える解釈は、果たして妥当であろうか。

「使用従属」関係との文言は、「人的従属」性と互換性を有するが、この点、近時の学説では、「指揮命令」性や「指揮監督」性と呼び変える説⁹⁷や、同じ趣旨で、「労働者が使用者の指揮命令に従って働くこと以上の「従属性」を要求すべき理由はない」などと述べる説⁹⁸も見受けられる。筆者も、「使用される」ことが“人的に”従属した地位を労働者に付与することは法律解釈としては困難ではないかと考えている。例えば仮に、労基法9条の解釈をするならば、「労働者」であるか否かの判断要件は、あくまでも「使用される」ことであって、使用者に対して“人的に従属した地位に置かれること”とは一切書かれていない。ゆえに、「使用される」こととは、労働契約に基づく“労務指揮”に従うことを意味する以外には理解し得ないと考えられる。したがって、「使用される」＝「使用従属」性＝「人的従属」性はもはや成り立ち得ないのであって、「使用従属」関係の判断に当たって“人的”従属性を中心に据えることはもはや適切ではないのではないかと考えている⁹⁹。

確かに、労働法は、使用者に対して直接的な人的・経済的支配服従関係に置かれていた弱き存在としての労働者を保護すべく発展してきたが、現代はもはや、保護が強く要請される時代的背景として前近代でもなければ近代ですらなく、依然として“人的”従属性のみによって判断される業種・職種は相対的に減少傾向にあると思われる。反対に、職場のホワイトカラー化や自律的判断・思考を必要とする職種・職務の広がり、“人的”従属性とは無縁とみられうるような事業所外就業の広がりを考えるとき、もはや“人的”従属性は有効に機能しないのではないかと、したがって、人的適用範囲の画定において「人的従属」性を用いることには消極的であるべきではないかと考える¹⁰⁰。

⁹⁷ 注29 青木・片岡編、112頁、土田、19頁参照。

⁹⁸ 前掲注6、中窪4頁参照。

⁹⁹ 前掲注94、大内135頁は、労働者保護と従属性を関連付ける発想そのものを見直すべきではないかと述べている。私見では、後述のように、現時点では少なくとも経済的“従属性”という発想を見直すことは難しいのではないかと考えている。

¹⁰⁰ この点、村中孝史「労働契約概念について」京都大学法学部百周年記念論文集刊行委員会編『京都大学法学

さらに筆者は、この「従属」という文言にすら疑問を覚える。「従属」という言葉を国語事典風に表現すると、“他の者の下に付き従う”とか“他の支配を受ける”ことを意味する。労働法の歴史はまさに労働者をこれら状況から解放するための手段であった。しかし、解放という理想の状況を目指すために依然として解放されない状況を法解釈の根幹部分に据えることに矛盾を感じざるを得ない。また、現代において解放を目指すべき労働状況が社会一般に広く存在するのだろうかということを考えるとき、さらなる疑問が生じる。したがって筆者は、この“従属 (subordination)”という文言を、別の文言に置き換えるべきではないかと考える。

では、それに代わる文言あるいは概念は何か、筆者は、“依存 (dependency)”という文言を用いるべきではないかと考える。ここで言う“依存”とは、労働関係において用いられる文言であり、働く側の状態を表す言葉であるから、当然、契約の一方当事者である“使用者・事業主・企業”に対する“依存”を意味している。

では、何に対する“依存”であるのか。「勤労者」ないし「労働者」が、社会生活を維持していくために“賃金等対価を得ることを目的とした活動”を行う者であることに鑑みて、“依存”とは、“経済的依存”を意味することとすべきではないかと考える。

なお、シュピオにいう「従属的就業者」とは、日本における「使用従属関係」ある「労働者」と置き換えることができるが、筆者のこれまでの論に従えば、それは、使用者の“指揮命令”にしたがって労務を提供し、使用者との関係で“経済的依存”関係にある者ということになる。そして、現行法の適用関係については、そういった者には労基法等労働者保護法をはじめ、社会法が適用される、ということになる。

以上のエッセンスをまとめると、

① 現行社会法における「労働者」であることの判断要件である「使用される」との文言は、使用者の“労務指揮”に服することを意味するということ、

② 「使用される」＝「使用従属」性＝「人的従属」性は適切な概念ではないということ、

③ 「従属」は、“依存”に置き換えられるべきであること、

④ “依存”とは“経済的依存”であること、

となる。

では、先のシュピオの論、そして、従属性概念の再構成を前提として、契約就業者とボランティアへの社会法の適用の問題について、以下、具体的な政策の方向性を検討していくこととする。

部創立百周年記念論文集 第三巻』(有斐閣、1999年)500頁は、労働契約概念に関して、そこにおける従属性概念とは人的従属性を中心とした概念であるという趣旨のことを述べている。また、久保敬治・浜田富士郎『労働法』(ミネルヴァ書房、1993年)8頁も、「労働法の・・・適用範囲を画定するにあたっては、人的従属性という基準以外の決め手をみいだすことは不可能である」と述べる。さらに、さかのぼれば、沼田稲次郎『労働法論序説』(勁草書房、1950年)162頁は、「労働法が労働の従属性としてとらえるものは、・・・他人の命令指揮への人格的従属」と述べる。歴史的に見て妥当と思われる見解が、現代的さらには将来的意味において妥当である

7. 具体的な政策提言の試み

本節での検討の前提として、契約就業者とボランティアは、その契約の特性より、“経済的依存”性はあるが（そもそも無償ボランティアには経済的依存性すらないこと、先述した）、使用者の“指揮命令下”にない就業者であるため、シュピオにいう第四のカテゴリー（「従属的就業者」）には該当せず、現行社会法制で言うと、例えば労働基準法の適用はない。したがって、契約就業者は第三のカテゴリー（「有償就業者」）に、ボランティアはその有償・無償性にしたがって、第三または第二のカテゴリー（「無償就業者」）に位置づけられるものと理解した上で、社会法の適用関係を検討することとする。

(1) 契約就業者に対する社会法の適用

契約就業者に対する社会法の適用はどのように行うべきだろうか¹⁰¹。この領域も、ボランティアと同じく、実態を正確に把握するのは非常に難しいゆえに、具体的な法政策・規整について慎重であるべきとの見解¹⁰²もある。また、確かに、契約就業者自身が様々な法的保護規整を望まずに、自律的裁量的に働きたいとの強い意向があり、反面で、企業側も、長期継続雇用を前提とした労務コストがかかる正規従業員ではなく、労務コストがかからない契約就業者を活用したいとの考えがあることから、既存の法政策・法規整でさえも、当事者にとって無用であると考えられることもできる。

しかし、過去の裁判例を見る限り、公的規整が全く介入しなくてもよいのかというと、そうではなかろう。先に見た近時の学説¹⁰³も、何らかの形で契約就業者に対して公的規制を及ぼすべきであるとの認識の下、様々な論を展開しているのである。特に鎌田は、経済的従属就業者（鎌田使用の文言：筆者注）の保護を正当化する根拠として、労働者類似の就業者間の“比較均衡原則”と“企業間の不正競争抑止”を挙げている¹⁰⁴。鎌田説を筆者なりに解釈すると、就業者間および企業間における“ヨコ”の関係での正当化論拠を提示しているのではないかと考える。筆者はまた、それに加え、継続的債権債務関係から生じる相互信頼性・依存性、さらに、企業側と就業者側の間に生じる“経済力格差”“交渉力格差”“情報の非対称性”を、契約就業者に対する法的保護の正当性論拠として挙げたい。なぜなら、市場において対等な

とは必ずしも言えないであろうと筆者は考える。

¹⁰¹ 前掲注 89、島田 64 頁以下、鎌田耕一編著『契約労働の研究』（多賀出版、2001 年）129 頁以下は、すでに具体的検討を行っており、非常に示唆に富む。

¹⁰² 山口浩一郎「契約就業の法政策的課題」（社）日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究 報告書』（1999 年）168 頁、馬渡淳一郎「非直用労働と法規制」日本労働研究雑誌 505 号（2002 年）25 頁。

¹⁰³ 本章 5. 参照。また、大内伸哉「労働保護法の展望」日本労働研究雑誌 470 号 35 頁（1999 年）、前掲注 101、鎌田 137 頁も参照。

¹⁰⁴ 前掲注 101、鎌田 137 頁。筆者は今のところ鎌田説を超えるより合理的説得的な論拠を思い付かない。したがってここでは、鎌田説を含めて論を進める。

一方当事者として当該契約を締結・展開・終了させることができる者であれば、経済力も交渉力も市場における情報の獲得も極めて容易に行うことができるであろうが、社会法による保護を要する就業者は、契約形式上は民法上の請負・委任契約であっても、対企業との関係でそれら力を兼ね備えておらず、したがって、契約の締結・展開・終了においてこれら力の格差に起因する諸問題が生じていると考えられ、また、それら力の格差ゆえに、契約関係において企業に比して不利な立場に立たされる場合が多いのではないかと考えられるからである。この点、筆者なりの鎌田説の解釈との対比で言うと、就業者と企業との間における“タテ”の関係での正当化論拠である。さらに、継続的債権債務関係から生じる相互信頼性・依存性を論拠としてあげる理由は、契約就業者の契約の性質としての継続性及び実態としての継続期間の長さから生じる契約当事者間の合理的期待の保護を、労働契約法理でなく契約の一般法理からも容易に導き出すことができると考えられるからである¹⁰⁵。

以上の契約就業者保護の正当化論拠を念頭に、そのような就業者に想定される問題を幾つかの論点に分けて検討する。

端的に言えば、契約就業者が特に問題としているのは、契約打ち切りによる事実上の無就業状態と、いざという時の災害補償であり、いずれも極めて重要な問題である。また、裁判例リストにある業態は一人親方や備車運転手が多いが、在宅・SOHO・テレワークなど、契約就業の形態が、今後ますます多様な職種・形態にまで広がるであろうと考えると、例えば、契約締結にかかる問題（契約内容の書面による裏付け、情報・交渉力格差の解消）、債務の履行過程におけるトラブルの問題（納期・仕様の急な変更への対応義務の範囲、就業者側の免責事由）、報酬の支払い遅延防止、社会保険、さらには、シュピオにいう第1と第2のカテゴリーに属する権利や補償の確保に関し、保護的規制を整えておく必要があるのではないかとと思われる。

以下、①筆者が提案する新たな「労働者」概念としての“経済的依存性”の判断基準、②契約締結過程、③契約展開過程、④契約の終了における個別の問題について検討する。

ア．“経済的依存”性の判断基準と紛争処理システム

今後の判断基準はどうすべきか。前述の通り、筆者は、“経済的依存”性のみを「労働者」性の判断基準にすることで十分であると考えている（なお、他方、「労働契約」の締結によって使用者から「指揮命令を受けて」就業する「経済的依存」者は、指揮命令から生じる問題に対応する諸種の保護を α として享受しうることになる）。

“経済的依存”性を判断するに際しては、まず、当事者意思によるべきであろうと考えている。就業者が、独立的自律的に自由な裁量で就業したいのか否か、その真意の確認し、対企業との関係で“経済的依存”状態におかれることを望まないのであれば、その真意を尊重するというものである。これは、もとより請負・委託といった契約は、民法上の契約、すな

¹⁰⁵ 近年では、継続的契約関係における継続性原理を重視する考え方が極めて有力に主張されているが、この点

わち対等な当事者間が締結する契約であることからの要請であると考えからである。

では、その真意を確認するシステムをどうするのか。筆者は、既存の行政紛争処理機関を活用して、新たな「労働者」概念としての“経済的依存”性に関する当事者意思を、事前（あるいは事後にも）に確認するための制度を設けてはどうかと考えている¹⁰⁶。この制度は、当該企業及び就業者の職種が属する労使団体から選任された者1名ずつと、弁護士・裁判官・学者などの中立的な第三者のうち1名の計3名からなる紛争処理制度である。おおよそ、個別労働関係紛争解決システムにおける「紛争調整委員会」を想定している。このようにすることで、「労働者」性に関する事後的な法的紛争解決コストを減少させ、また、現行法の「労働者」性解釈である客観説を超えて、当事者意思を反映させることが可能になるのではないかと考えている。

契約締結の際、契約内容及び就業者の法的地位について当事者間で疑義が生じた場合、当事者双方のからの申出に基づいて、紛争解決制度により当事者意思の確認を行う。扱う紛争は基本的に契約締結時の紛争であり、円満に契約を締結し展開させたいと考える当事者であることが必要であると考えるので、双方の申出が必要であるとする。意思の確認に際しては、契約締結過程や、就業者側および企業側が当該契約を締結する背景事情を含めて考慮され、判定が下される。当事者意思を尊重するからには、もちろん、当該意思が真意に基づき、かつ、当事者間において適正な手続によって真の意思が担保されていることが確認されなければならない。しかし、ここでは、訴訟手続法のような厳格な手続を想定しているわけではなく、あくまでも簡易迅速性を第一に考えている。ここで、当事者意思が双方とも合致することが確認されれば、紛争は解決されたものとする。

では、当事者意思の合致を見なかった場合で、就業者側が自らは契約就業者ではないと主張し、企業側が当該就業者を契約就業者であると主張した場合に、どのように事案を扱うかが問題となる（その反対の事案は多くはないように思われるが、仮にあったとしても同様に扱われることを想定している）。この場合、“経済的依存”性の判断が行われることになる。判断要素は、私見では、①労務提供（契約）期間の長短および専属性の有無、②報酬の額・決定方法・額・変動の程度、③代替者による労務提供の可能性の有無、④労務提供過程をコントロールする権限はどちらにあるか、⑤労務提供に必要な不可欠な機材・資材の用意および技能・知識、情報獲得責任の存否はどちらにあるか、⑥労務提供過程および結果から生じるリスクはどちらが負うのか、であろうと考えている¹⁰⁷。

については、内田貴『契約の時代』（岩波書店、2000年）215頁以下参照。

¹⁰⁶ 前掲注89、島田68頁、前掲注102、山口169頁参照。前掲注94、大内134頁は、私的自治を重視する立場から、コントラクト・アウト（当事者の合意に基づく適用除外）を可能とするシステムを作ることを主張する。

¹⁰⁷ Yamakawa, Ryuichi, *New Wine in Old Bottles?: Employee/Independent Contractor Distinction Under Japanese Labor Law*, 21 *COMPARATIVE LABOR LAW & POLICY JOURNAL* 99, 125 (1999) は、適用除外規定を慎重に設計しなければ、指揮命令性とかかわりない新たな統一的概念の創設は不要な保護をもたらしかねないと述べる。しかし、筆者が提示する判断基準に加え、事前事後の紛争処理システム及び当事者意思の尊重をも考慮した制度設計をするならば、山川の懸念もある程度払拭されるのではなかろうか。

そして、これら“経済的依存”性の要素が、一応、全体として5割未満であるとされれば、“経済的依存”性はない＝「労働者」ではないとして、当該就業者は、シュピオにいう第3のカテゴリーに位置付けられることになる。しかしなお、この点についてはさらなる検討が必要である。理由は、「自営業者」の存在である。“経済的依存”性ある契約就業者は、法律上は「労働者」と位置づけられ、社会法による利益や保護を享受するが、“経済的依存”性のない契約就業者は、いわゆる「自営業者」であるが、第3のカテゴリーは、あくまでも無償ボランティアを念頭に置いた無償就業者が享受する利益と保護のカテゴリーであるため、「自営業者」に対する分類としては、保護の面においてなお不十分である。なぜなら、“経済的依存”性のない「自営業者」であっても、“賃金等対価を得ることを目的とした活動”を行っているはずであるからである。したがって、第2と第3のカテゴリーの境界線上に位置する領域を別途枠付けて、「自営業者」に対する社会法の適用関係についても検討することが必要ではないかと考えている。この点は今後の課題である¹⁰⁸。

また、先述した“経済的依存”性の判断要素は、確かに、従前の「労働者」性判断要素からの借用物ではある。しかし、(基本的に)事前の紛争処理システムと結びつけることで、すべての紛争が裁判所による事後的な処理に服するよりも、長期的な社会経済的見地から見て経済的に合理的であるように思われる。

さて、先述の判断要素によって“経済的依存”性が判定されるが、この判定結果は当事者に示され、当事者は改めて、互いの意思を確認し合う。ここで当事者意思が合致したと確認できれば、紛争は解決されたことになる。

では、当事者意思の合致が見られなかった場合はどうするか。この紛争処理制度は、基本的には契約関係展開前の事前の紛争処理制度であると想定しているので、当事者意思の合致が見られないとなれば、契約は展開されない、つまり、当初より契約は締結されていないこととなる。この点、契約の一般法理である契約自由の原則に従わざるを得ず、また、労働法的観点から見ても、企業側にはいわゆる採用の自由¹⁰⁹があるのだから、当事者意思の合致が整わなければ、互いに市場において新たな契約当事者を捜すしかないこととなる。

しかし、当事者意思の合致が見られなかった当該紛争が、契約の展開過程または終了に関して生じており、このような紛争がこの紛争処理制度によって処理され、結果、最終的に当事者意思の合致が確認されない場合は、続いて、裁判所において解決が目指されることとなる。制度上は、行政事件訴訟手続きと連結されたものは想定しておらず、民事訴訟であり、また、訴えを起こすか否かは当事者の判断に委ねられているものである。そして、裁判所においても、先述の“経済的依存”性が判断要素とされることを想定している。このような事案を裁判所において解決するに当たっては、さらに、当該契約が、「労働契約」とも、民法上の純粋な「委任・請負契約」とも異なる、“経済的依存”性を有する独自の無名契約として、

¹⁰⁸ 前掲注 89、柳屋 143 頁以下および島田 66 頁は、すでに具体的な提案を行っている。

“経済的依存”性ある契約就業者に対して一定程度の保護を及ぼすことを「推定」¹¹⁰する条文に基づき、判断を下していくべきではないかと考える。このような推定規定を、現行になぞらえると、どの法令において規定すべきかが問題となろう。この点は、後述する新たな立法において定められるのがよいのではないかと考えている。近い将来において制定されるであろう労働契約法は、「労働契約」のための法であろうから、それとは異なる性質を有する契約就業者の契約について、同法において扱うことは好ましくないと考えるからである。

続いて、以下の個別の問題を考えるに際しては前提を述べておかなければならない。というのも、先に少し触れたが、本章が検討対象としている契約就業者は、完全に自己の計算とリスク引き受けにおいて就業する自営業者ではなく、したがって、純粋な民法上の「請負・委任」契約を締結している者と扱うことはできず、他方、企業側の指揮命令を受け（「使用され」）て就業するのではなく、したがって労働契約を締結して就業している者でもない、中間的な領域に属する者であって、そのような状態に対応する契約（経済的に依存した状態の根拠である契約）を結んでいる者であるからである。したがって、契約就業者には、従来の労働法を適用して保護を与えるわけにはいかない一方、かといって、対等な私人間契約を枠付ける民法をそのまま適用するわけにもいかない。

そこで、筆者は、契約就業者が有する問題として先述した、継続的債権債務関係から生ずる問題を扱い、また、経済力・交渉力格差ならびに情報の非対称性を解消すべく制定された、二つの民事特別法である、「借地借家法¹¹¹」と「消費者契約法¹¹²」を参考にしつつ、契約就業者に対する保護的規制を考えていくこととしたい。なお、契約就業者が締結する契約は、形式上、「請負・委任」契約であることを想定しているので、民法の一般原則にも必要に応じて述べていくこととする。

イ．契約締結過程における保護

契約締結にかかる問題としては、適正な内容の契約を締結できるか、また、その前提として、十全な情報を獲得できるかが問題となろう。

¹⁰⁹ 三菱樹脂事件・最大判昭 48.12.12 民集 27 卷 11 号 1536 頁参照。

¹¹⁰ この点につき、鎌田耕一「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護」日本労働研究雑誌 526 号（2004 年）59 頁は、「当該契約を労働契約として推定すべき」と述べる。鎌田のような現行法を前提とした部分的立法論にあっては、裁判例・学説が認める労働契約締結の「黙示の成立」とも一貫するため、極めて適切である。しかし、筆者のように社会法における「労働者」概念を再構成しようとする試みにおいて、特に、契約就業者の当事者意思を尊重する立場からは、当初民法上の契約を締結する意思を有していた者の契約形式を、その実態から労働契約に転化する「推定」を行うべきとの主張には、反対する。

¹¹¹ 借地借家法については、さしあたり、山口英幸「改正借地借家法の概要」ジュリスト 1178 号 8 頁（2000 年）、稲本洋之助、澤野順彦編『コンメンタル借地借家法〔第 2 版〕』（日本評論社、2003 年）、荒木新五『実務 借地借家法』（商事法務、2003 年）を参照。

¹¹² 消費者契約法については、ジュリスト 1200 号における特集号を参照。なお、特に労働法と消費者契約法については、大内伸哉「労働法と消費者契約」ジュリスト 1200 号 90 頁（2001 年）以下を参照。また、内閣府国民生活局消費者企画課編『逐条解説 消費者契約法〔増補版〕』（商事法務、2003 年）、落合誠一『消費者契約法』（有斐閣、2001 年）を参照。

(7) 情報提供

借地借家法 38 条 2 項 3 項は、「賃貸人の書面による説明義務」として、定期建物賃貸借契約締結時、契約更新がない旨の説明義務を貸し主側に課している。この義務違反の法的効果は、契約更新がない旨の特約のみを無効とするものであると考えられている。また、本条項は、同時に、賃借人が意思決定をするための情報提供という意味をも有している¹¹³。

消費者契約法 3 条は、「事業者及び消費者の努力」として、事業者が消費者契約の条項を定めるに当たり、消費者の権利義務や消費者契約の内容が消費者にとって明確かつ平易なものになるよう配慮し、消費者契約の締結の勧誘に当たり、消費者の理解を深めるため、消費者の権利義務や消費者契約の内容について必要な情報を提供するよう努めなければならない、などと定めている。この規定は努力義務規定であるが、ある学説では、本義務の違反の法的効果として、事業者側に不法行為責任が発生する可能性があるとして述べている¹¹⁴。

以上を考慮すると、契約就業者に対する情報提供に関しては、企業側に義務を課すことが検討されるべきである。また、民法上の一般原則である信義則からの要請としても、情報提供義務を企業側に課すことができるのではないかと考えられる。この際に考慮されるべきは、後々の紛争発生を回避するという意味から、企業側に、書面によって情報を提供させ、契約内容を明示させることが妥当であろうと思われる。このようにすることで、情報の非対称性および交渉力格差¹¹⁵の解消が図られるのではないかと考えられる。なお、十全な情報提供を拒む企業も存在する可能性を考慮すると、できれば併せて、就業者側に、情報開示請求権を与える必要があるのではないかと考えられる。この点も、信義則から導出されうるであろう。

消費者契約法では、また、4 条において、「消費者契約の申込み又はその承諾の意思表示の取消し」として、事業者が消費者契約の締結を勧誘した際に、消費者に対して一定の行為¹¹⁶

¹¹³ 山口英幸「改正借地借家法の概要」ジュリスト 1178 号（2000 年）9-10 頁。

¹¹⁴ 落合誠一『消費者契約法』（有斐閣、2001 年）64 頁。

¹¹⁵ 山本吉人「労働者・労働組合」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 1 巻 労働法の基礎理論』（総合労働研究所、1981 年）224 頁は、労働者性判断においては、「労務遂行過程の従属性判断の前提として契約締結過程における従属性も一つの指標とすべきである」と述べている。山本が言うところの「契約締結過程における従属性」を筆者なりに現代的文脈において解釈すると、交渉力格差であると推測され、この推論によれば、山本の主張は傾聴に値する極めて重要な指摘であったといえよう。

¹¹⁶ 4 条 1 項 1 号：「重要事項について事実と異なることを告げること。当該告げられた内容が事実であるとの誤認」【*ここでいう「重要事項」とは、消費者契約に係る・・・事項であって消費者の当該消費者契約を締結するか否かについての判断に通常影響を及ぼすべきもの】である（4 条 4 項）。4 条 4 項 1 号：「物品、権利、役務その他の当該消費者契約の目的となるものの質、用途その他の内容」。4 条 4 項 2 号：「物品、権利、役務その他の当該消費者契約の目的となるものの対価その他の取引条件」】 4 条 1 項 2 号：「物品、権利、役務その他の当該消費者契約の目的となるものに関し、将来におけるその価額、将来において当該消費者が受け取るべき金額その他の将来における変動が不確実な事項につき断定的判断を提供すること。当該提供された断定的判断の内容が確実であるとの誤認」。4 条 2 項：「消費者は、事業者が消費者契約の締結について勧誘をするに際し、当該消費者に対してある重要事項又は当該重要事項に関連する事項について当該消費者の利益となる旨を告げ、かつ、当該重要事項について当該消費者の不利益となる事実（当該告知により当該事実が存在しないと消費者が通常考えるべきものに限る。）を故意に告げなかったことにより、当該事実が存在しないとの誤認をし、それによって当該消費者契約の申込み又はその承諾の意思表示をしたときは、これを取り消すことができる。ただし、当該事業者が当該消費者に対し当該事実を告げようとしたにもかかわらず、当該消費者がこれを拒んだときは、この限りでない」。

をしたことで消費者側が誤認をし、消費者が誤認に基づいて契約の申込や承諾をした場合、消費者は契約申込や承諾を取り消すことができる、などと定めている。一定の事項とは、簡潔には、契約に係る重要な事項について異なる事実を消費者に告げること、将来において変動が不確実な事項について断定的判断を伝えることであり、これらにより事実を誤認して契約を申し込んだり承諾したりした場合に、消費者側に取消権を認めるというものである。そして、消費者側の利益を伝える一方で、不利益について故意に告げなかった場合に消費者側に誤認があれば、同じく取消権が認められる。

この点、端的に取消を認めるのみでは、継続的な関係性を有して就業する契約就業者にとっては（この場合、それが特定的一方当事者であるかにはかかわりなく）、結果的に不利益を被るのみであることが容易に推測されうる。そこで、契約が展開され、実際に就業を行っている場合には、契約取消しに伴って、契約期間全体の中で契約途中までの比例按分による対価額の請求が認められるべきであろうし、また、当該就業に要した現実に出費した経済的コストと、場合によっては、他の企業と契約していたら得られたであろう対価額の請求を企業に対してなしうることを明確にしておくべきであろう。

(イ) 不公正な契約内容

また、契約締結に際して、就業者側に一方的に不利益な内容の条項が定められている場合も想定できようから、この点も検討しておく必要がある。

消費者契約法では、その 8 条「事業者の損害賠償責任を免除する条項の無効」において、「次に掲げる消費者契約の条項は、無効とする」として、事業者の債務不履行により消費者に生じた損害を賠償する責任の全部（1 号）または一部（2 号）を免除する条項、消費者契約における事業者の債務の履行に際してされた当該事業者の不法行為により消費者に生じた損害を賠償する民法の規定による責任の全部（3 号）または一部（4 号）を免除する条項を明示して掲げている。

また、9 条では、「消費者が支払う損害賠償の額を予定する条項等の無効」と題して、「次の各号に掲げる消費者契約の条項は、当該各号に定める部分について、無効とする。」として、「当該消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、又は違約金を定める条項であって、これらを合算した額が、当該条項において設定された解除の事由、時期等の区分に応じ、当該消費者契約と同種の消費者契約の解除に伴い当該事業者が生ずべき平均的な損害の額を超えるもの 当該超える部分」（1 号）と定める。

これら規定の存在を考慮すると、（限界的事例ではあろうが、）悪質な企業側が一方当事者となりうることを想定して、契約就業者の契約に対しても、損害賠償または違約金を定める条項を無効とする効力を有する規定を立法により設定しておくべきであろうと考える。

さらに、「消費者の利益を一方的に害する条項」も、信義則（民法 1 条 2 項）に反して無効とされている（10 条）ことから、他にも考えられる不公正な契約内容を規制する規定が設定される必要があるであろう。加えて、著しく不公正な内容の契約条項がある場合、当該規定の変

更権を就業者に与えるべきか否かが検討されてもよいように思われる。

ウ. 契約展開過程における保護

契約の展開過程における保護として考えられるのは、債務の履行過程におけるトラブルの問題とし、納期・仕様の急な変更への対応、報酬の支払い、災害補償が問題となろう。

納期・仕様の急な変更への対応については、どの範囲でこれに応ずる義務があるのかという問題として現れてくるように思われる。私見では、ここで言う契約就業者は、ある程度継続する契約を締結しているものと想定している（その期間の長さは別途問題となろう）、対応義務の範囲は、継続性原理に基づく契約継続の合理的期待の裏返しとして、ある程度柔軟に、企業側からの要求に応じる義務が就業者にあるものと考えておく。但し、企業側からの変更申し入れは、事情変更に基づくなど限定的なものであることを要するものとする。なお、契約締結当初より、契約条項として、納期・急な仕様変更への対応義務について、就業者側には基本的にこれは応ずる義務がなく、応じなかったとしても、これによる企業側からの契約解約は認められないことや、就業者の損害賠償責任について免責する条項を挿入するように誘導する規定がおかれるのがよいのではないかと考える。

報酬の支払いについては、まず、支払遅延の防止が問題となろう。これについては、「下請代金支払遅延防止法」があるが、同法は、あくまで下請事業者に対する代金支払い遅延を防止する目的を有するものであるため、本章の検討対象である契約就業者には直接には適用されない場合が多くあると思われる。しかし、継続性や経済的依存性という意味からは、対企業との関係の構図が異なるものの、実質的には近似する関係性があると推察されるため、企業と契約就業者との関係においても、同法に倣った規定が定められるのがよいように思われる（下請代金支払遅延防止法については、本章、3. (1) イ を参照）。

報酬については、また、その決定方法との関係で、前章において大内が適切に述べているように、契約就業の対価がハイリスク・ハイリターンであればよいが、結果としてハイリスク・ローリターンであった場合、その評価基準の適正性の確保が重要な問題となろう。

ところで、借地借家法においては、地代・借賃増減請求権（11条、32条）が定められているが、この規定は、契約後の事情の変更により、代金の増額または減額請求を、当事者とも一方当事者に対して形成権の行使として行うことができる、いうものである。契約就業者の保護に即してこの規定を考えると、形成権として契約就業代金について法令で規定することは難しいと思われる。もとより民法上は、請負代金は目的物の引き渡し時において支払われる（633条）のであるし、委任の報酬も、特約を締結した場合で（648条1項）、かつ、債務を履行した後であるから（同条2項）、契約の展開途中において、代金の増額減額を形成権として認めることは難しいように思われるのである。しかし、企業側も就業者側も、程度は異なるであろうが、自己の計算に基づいて業務を行っているものと考えられるので、最終的に業務が完遂された後、どの程度の増額または減額をすれば遂行業務の対価に見合う額であるのかを推測することができるのではないかとと思われる。したがって、結果としての契約

就業の対価の増額減額を、契約展開途中において両当事者がなすことそれ自体は妨げられないのではないかと考える。

これらの問題については、契約展開途中で問題とするよりも、やはり契約の締結時において、当事者間で詰めて交渉がなされるのが最もよいと思われる。というのも、契約の展開途中においてこれらが紛争として発現した場合、契約に継続性があり経済的に企業側に依存している就業者にとって、極めて不利な状況を生み出しかねないのではないかと考えられるからである。そこで、契約締結時の規整を行い、契約内容において、納期・急な仕様変更への対応義務の範囲とそれに従わなかった場合の不利益を抑止する条項、代金支払いや代金額の決定・評価方法、そして増額減額事由・方法¹¹⁷について定める方向で、法政策を行っていくべきではないかと考える。

災害補償については、シュピオにいう第二のカテゴリーにおいて認められる権利であることから、その論に従えば、本章にう契約就業者についても認められていくべきであろう。この点、現行労災保険制度の特別加入制度を活用していくことにより適用可能と思われる。

エ. 契約終了における保護

契約終了に係る保護については、もちろん現行労基法にあるような予告期間（20条）や理由の開示（22条）を保護として直接的に与えることは妥当でないであろう。しかし、例えば予期せぬ事情変更による解約は、継続的契約関係に係る一般法理から認められるものと思われる。但し、私見では、契約就業者の要保護性という観点から、極めて限定的に考えておくべきように思われる。

借地借家法では、賃貸借終了の通知（38条4項、6項）として、契約期間1年以上の契約が期間満了により終了する場合には、賃貸人は、期間満了の1年前から6ヶ月前までの間の通知期間に、賃借人にその旨を通知しなければならない、とされている。これは、賃借人に対して契約終了を喚起するとの意味があり、また、再契約や別契約確保のための期間を確保するという意味がある¹¹⁸。さらに、法定中途解約（38条5項6項）として、期間の定めがある賃貸借では、特約がない限り期間途中において解約することはできないが、賃借人における事情変更による中途解約を可能とする規定が定められている。これは、事情変更の的確な予測を賃借人に行わせることは困難であり、全面的なリスク負担をさせることは適切ではないことが理由とされている¹¹⁹。

以上のことを参考にすると、契約期間の半分の期間を経過した時点で、当該契約は期間満了または目的物の引き渡しによって終了する、という事前の告知を企業側に義務付ける、ま

¹¹⁷ なお、借地借家法では、借賃増減請求権を当事者の特約によって排除することができる（38条7項）。これは、定期借家では、借賃改訂に関する当事者意思を優先しているからである（前掲注111、山口10頁）。

¹¹⁸ なお、通知の懈怠は賃借人への対抗についてのみ意味があるので、賃借人が期間満了を主張しなければ従前の契約が継続していることになる。また、定期借家は期間満了により終了するので、黙示の更新（民法619条）はない。したがって、38条6項は、賃貸人の終了通知義務が片面的強行規定であることを明らかにしたものである。前掲注111、山口10頁。

たこのことを、契約締結時の契約内容に盛り込ませ、書面によって明示させることが必要なのではないかと考える。また、先述のように、事情変更などによる期間途中の中途解約についても、契約条項としてありうべきことと記載させるように企業側に義務を課す方向で検討されるべきではなかろうか。

最後に、契約終了後、新たな契約が取れない場合の保障として、雇用保険による失業手当の受給を認めるべきかが問題となろう。私見では、先述したように、契約就業者も、賃金等対価を得るための活動を行う者に含まれ、経済的依存的状況にあるがゆえに、基本的には将来的に雇用保険制度が適用されて然るべきように思われる。あるいは、それに変わる保険制度の設定と適用が課題となろう。雇用保険も保険制度である以上、保険料の拠出が問題となるので、その財源をどこから確保するのか、という問題が根本にあると思われる。二分法的な判断によって、契約就業者が、自己の計算とリスクで業をなす自営業者であるとされることなく、適切な失業補償がなされていくべきであろう。

オ．契約就業者に対する保護法政策における留意点

すでに述べたように、形式上、契約就業者は独立した自律的な就業者であり、そのような者の中には、当然、社会法による保護は不要であると考える者が多く存在しよう。したがって、今後の政策を考えるに当たっては、前章において大内が適切に指摘するように、当事者意思の尊重を基礎とした法政策を検討し、個別具体的な規定を検討していくべきであろう。

この点、これまで述べてきた具体的な政策的論点に関しては、紛争処理制度とも相俟って、当事者意思を重視する方向で私見を提示してきた。しかし、さらに、現実の契約就業者の実態、特に当事者意思がどのようなものであるのかを適切に見究めなければならない。この点、当事者意思の問題と密接にかかわる適用除外規定の慎重な設計、または／および、経済的依存性の有無に係る推定規定をどのように設けていくかが、重要な政策的論点となるのではないかとと思われる。

カ．小括

まだ細かな点を突き詰めていく必要は残されているし、契約就業関係に対する法的介入については慎重論もあるが、筆者は、シュピオにいう第一と第二のカテゴリーに属する権利（医療保障、職業訓練を受ける権利。労災補償）に加え、以上の各論点について明記した立法、「契約就業者法」が制定されるべきではないかと考えている（先述、「経済的依存」性ある就業者としての契約である旨「推定」する規定は、この立法において明記されるべきであると考え）。その理由は、各法規が個別ばらばらに就業関係を規整し、また、法目的にしたがって相対的に「労働者」概念を定めていることのコストとリスクを避ける必要性が高いであろうと考えるからである。また、立法措置を考える場合、先に述べたような契約就業者に想定される法的問題点に類似している問題を有すると思われる消費者契約にかかる法制、あるい

¹¹⁹ したがって本条項は片面的強行規定である。前掲注 111、山口 10-11 頁。

は、借地借家法のような継続的債権債務関係における権利義務関係を明記した法制が参考とされるべきであろう。考慮すべきは、経済的格差に起因する交渉力格差・情報の非対称性から就業者側に生じる不利益の是正であると思われる。

また、以上のように対処することで、第4の категорияに属する「従属的就業者」すなわち筆者のいう“経済的依存”性を有しつつ使用者の“指揮命令”を受けて働く者と、第3の categoriaに属する「有償就業者」すなわち契約就業者を区別し、“経済的依存”性の度合い・程度に応じた“なだらかな”規整が可能になるのではないかと考えている。この場合に重要な政策的視点は、「労働者」該当性の事前の判定、すなわち紛争の事前解決であるから、この点について併せて政策的手掛かりを提示したことを考えると、筆者が述べた構想は比較的機能するのではないと思われる。しかし、それでもなお、上記のような新たな解釈がさらなる解釈を呼ぶことは避けられないと推測される。しかし、その克服のために判断要素を細分化して定立し、これについて論争することは決して好ましいことではない。先述のような紛争処理システムを整え、当事者意思を中心に事案を処理していく中で、また、裁判所において推定規定を活用していく中で、簡易迅速に紛争が解決されていくのがよいように思われる。

(2) ボランティアに対する社会法の適用

では、ボランティアに対して社会法を適用していく場合はどのようにしていくべきか。その前提として、「労働者」の概念に関し、ボランティアについても前述の契約就業者と同様に、“経済的依存性”にしたがって適用範囲を決していくこととなる（この意味では、社会法における「労働者」概念は統一的（同一線上にそれぞれの職業者が位置づけられる）であることになる）。したがって、“経済的依存”の程度によって社会法が定める利益や保護を享受していくこととなるが、ここでは一応、有償ボランティアは“経済的依存”状態があり得る場合を想定できようが、無償ボランティアはそれがないものとして論を進めることとする。

無償ボランティアは、シュピオの考え方に従えば、外側から二番目の categoriaに位置付けられて、社会法の適用対象として認識されることになる。この場合、普遍的な社会的権利は当然に保障され、かつ、プラスアルファが認められるということになる。基本的には、ボランティア活動自体の社会的価値は認められるものの、無償であることから、保障される権利は、有償活動・就業に比して相対的に薄い。

具体的には、活動過程における災害に対する補償制度が整備、適用される¹²⁰必要があるだろう。また、私見では、安全衛生関連法規も、無償活動とはいえ、生命・身体に係わる法規であり、社会的諸活動に対する基本的な規整と考えるので、ボランティアにも実行（効）可能性ある範囲で適用すべきと考える。さらに、活動時間にかかる規整（労基法上の労働時間規整に相当するもの）も、生命や身体の安全にかかわる規整であると考えられるため、活動時間に係

¹²⁰ 山口浩一郎「NPO 活動のための法的環境整備」日本労働研究雑誌 515 号、30 頁（2003 年）はこの点について

る何らかの制約的法令を用意しておく必要がある。この場合には、労働基準監督制度に代わる実効性確保制度が整えられる必要がある。これらの点に関する具体的アイデアは、未だ熟しておらず、引き続き慎重な検討を要する。しかし、今のところ筆者は、後述するように、大枠として、ボランティアや NPO 組織の上部団体を通じた保障・安全確保システムが構築できないだろうかと考えている。その運営には、資金や人材、規整コンテンツの整備などが必要となるが、雇用の受け皿としての期待および政府としての積極的関与が可能となる土壌をベースに、省庁横断的な、ソフト・ハードを有した機関の設置によって、ボランティア団体や NPO 組織に援助を行うシステムを構築することを考えてはどうか。

また、社会保険に関しては、雇用者と被雇用者で適用される法律が異なり、保険者も異なること、さらに、保険制度という保険料の拠出と密接に係わる制度であるゆえに、制度の適用については現状を維持するとしても、先述のカテゴリー間で就業者が自由に移動するに際し、保険手続などをスムーズに行うことができる手法を用意しておくことが必要なのではないだろうか。

既述の通り、基本的に賃金等対価を得る目的以外の目的の活動であるボランティアの就業関係に、行政手法を通じて国家が介入するには、憲法上の根拠規範（あるいは法的正当性）が必要であると筆者は考えている（この点については、本章「2. 憲法規範における政策の法理論的根拠」を参照されたい）。

また、ボランティアの法律関係は、基本的には無償準委任であると推測しうるとしても、他にも幾つかの選択肢が考えられる状況にある¹²¹。簡潔に述べると、労働者類似のものとして社会法の適用を認めていく、請負として社会法の適用を否定する、そして、好意の関係として同じく社会法の適用を否定する、という選択肢である。この点については、今後の実態の見究めに依存することとなろう。

筆者は、27 条を中心として憲法解釈を整えた上で、ボランティア活動従事者に関する基本法（「社会活動従事者法」）を制定し、ありうる基本的な法律関係を明らかにし、ボランティア活動従事者に適用される社会法の個別法規や与えられる権利・補償（保障）を列挙、明示することはできないかと考えている。その前提として、もちろん、無償就業の種類と実態を見究めた上でなくてはならない。この点は今後の課題だが、これら活者に対して社会的規整を及ぼすことにはすでに社会的正当性はあると思われ、既述のような法的根拠付けと法規・権利・補償（保障）の振り分けを行えば、ボランティア活動の下支えに資する制度になるのではないかと考えている。

また、有償ボランティアについては、以上のことに加え、その有償性ゆえに、“経済的依存”性ある場合とない場合の事前事後の区別ないし紛争処理の要請があろう。この点、従来の裁判例に見られるようなケース・バイ・ケースの判断をそのまま活用していくことも一つの選

で強く主張される。

択肢ではあろう。しかし、事後的紛争解決コストの問題を考慮すると、契約就業者と同様に、できれば裁判所に代わる何らかの事前事後の紛争処理システムを用意しておく方がよいように思われる。具体的には、NPO 組織やボランティアを束ねる組織を通じた簡易な紛争解決システムを設定し、活動条件と当事者意思、適用される法規とそこにおける権利・義務関係の確認を行うことを最低限考えてもよいのではないだろうか。

そして、仮に有償性ある活動を行うことが確認された場合、“経済的依存”性ある契約就業者との差異を問題としなければならない。なぜなら、契約就業者は、“賃金等対価を得るためにその活動を行う”のであって、そうではないと一応推定される有償ボランティアとは異なる目的を有しているからである。したがって、有償ボランティアは、社会法において契約就業者とは異なる位置付けを与えられることになる。

具体的には、無償ボランティアよりも若干厚い保護を想定し、契約就業者よりも薄い保護を与えることが考えられるが、特に、活動に対する実費補償ないしその他有償であることとの理由とされる金員の支払いの保証、そして、活動打ち切りに対する活動の場の保障であろうか。これらの点は、自発的・内発的意思の実現行為であるボランティア活動の機会を保障すること、および、契約就業者に対する法的保護を正当化するための相互信頼性・依存性の論拠に準じる形での具体策である。

しかし、以上のボランティアに対する保護法の適用については、前述したように、ボランティア活動の元締めとしての例えば NPO 組織に対して、そこで活動するボランティアとの関係について、法律という手法を以って国家が介入することが、経済的に合理性を持って妥当であるのか、また、NPO 組織を雇用の受け皿として将来的に育成すべき存在として、現在の過渡的状況下で、その労働関係については国家介入を差し控えていくべきかという政策的価値判断が必要であり、その見究めを行っていくための慎重な検討が必要であると考えられる。さらに、前章において大内が指摘するように、民間の営利事業者と競合している事業に参入している NPO 組織に対して、公正な競争を確保するためのために、そこにおけるボランティア活動関係に対して国家が介入すべきか否か、という問題も検討を要する重要な課題であろう。

いずれにしても、ボランティアからの社会法適用のニーズを見究めることも含め、実態調査に基づき、より具体的に法政策を検討していく必要があると思われる。

以上の契約就業者とボランティアへの社会法の適用問題については、シュピオにいうカテゴリー一別の社会法の再構成にしたがって論を進めた。この場合、法目的に応じて「労働者」概念は相対的になると考えられなくもない。特に、契約就業者法と社会活動従事者法を制定すべきと主張したこととの関連で、一層、「労働者」概念が相対的になっていくようにも見え

¹²¹ 前掲、山口 30 頁。

る。しかし、シュピオにいう「有償就業者」以上の者を統一的に把握すること、さらに、「有償就業」自体も“経済的依存”性によって統一的に把握するので、学説上有力に主張されている「労働者」概念相対説による現在の予測不可能不安定な状況よりは、予測可能性安定性が高まるのではないかと思われ、ひいては法的安定性も確保されるという妥当な結果をもたらすのではないだろうか考える。

8. まとめ

以上、契約就業者とボランティアの「労働者」性を中心に、「労働者」「労働」の法的な意味には、憲法、労働関係法令、裁判例、学説においてどのように考えられ、扱われ、何が問題なのかを検討してきた。

順を追って簡潔にまとめると次のようになる。

社会法各法の適用があるか否かは、各法律が定める人的適用範囲の要件を充たす必要がある。労働者保護法など社会法は、基本的に、人的適用範囲を「使用される」者としており、これは「使用従属」関係＝「人的従属」性と互換的に用いられ、「労働者」の概念として理解されている。

契約就業者とボランティアについて、これら「労働者」の概念に含まれるのか否か、社会法各法ならびに裁判例および学説を検討した。少なくとも前者については、その就業実態から「労働者」であるとされる場合もあろうが、基本的にはその契約形式である請負や委任という形式からは「労働者」であるとはされず、また、ボランティアについても、そもそもその活動自体が、法的な意味での「労働」ではないと考えられ、かつ、推測される契約形式並びに就業実態から考えて、「労働者」の概念に含まれる可能性は低いと見られる。

しかし、契約就業者についても従来からの労働法学説においては要保護性がある者であるとの認識の下、使用従属性の解釈において様々な工夫を凝らしながら「労働者」の概念に含ましめる努力が払われてきていることから、何らかの法的手当てが必要な就業者であるということ、そして、ボランティアについても、社会における雇用の場としての期待および社会における社会活動の重要性の高まりや社会連帯の高揚を想起するとき、決して無視し得ない者であると思われることから、これらの者について、一定程度社会法を適用してその就業あるいは活動を保護していくべきではないかと論じた。

そこで、これらの者について、「労働者」たることの要件である「使用される」状態になり、すなわち、社会法の適用がないことを克服すべく、現在の「労働者」概念を、社会法全体の中で再構成する中で、位置付けようと試みた。

「使用従属」性については、とくに「人的従属」性は、現代的意味においてその意義を喪失しつつあると考えられるため、これを“指揮命令”性との文言に置きかえること、そして、この文言は単に、労働契約における本質を想定したものに過ぎず、「労働者」概念には影響を

与えないということ、「労働者」の概念において重要なのは、「労働」の概念が、“賃金等生活を維持することを目的とした活動”であることから、“経済的従属”性であるが、“従属”との文言は誤解を招き好ましくないゆえ、“依存”に置き換え、“経済的依存”性のみによって、「労働者」であるか否かを決すべきであることを主張した。

個別の具体的策としては、契約就業者については、就業者間の平等原則並びに企業間の公平な競争の確保という観点、さらに、契約就業者と企業との事実上の関係における経済力・交渉力格差、情報の非対称性および契約関係における継続性原理などを論拠として、契約就業者に対して保護を及ぼしていくべきではないかと考え、特に、契約締結時、契約展開過程、契約終了時、に分けて、必要な保護を検討した。

また、ボランティアについては、有償や無償といった形態の差異、あるいは活動実態の多様性などを考えると一概には言えないものの、基本的には“経済的依存”性はない者として位置付け、災害保険や社会保障、安全衛生、平等、などといった、最低限の社会的保護が必要ではないかと述べた。しかし、有償無償の程度によって、場合によっては契約就業者に限りなく近づいていくボランティアもいるであろうことに留意が必要である。

さらに、契約就業者、ボランティアのいずれについても、適切な紛争処理システムの設定が必要であると論じた。

なお、法制策を検討するに当たり、契約就業者については、当事者意思を重視して社会法の適用を排除する仕組みを考える必要性、そして、ボランティアについては、その活動主体であるボランティア組織の民間企業との競争力および社会法の適用による発展阻害について留意する必要があるであろうと述べた。

*本章は、拙稿「社会法における「労働者」の概念」(JILPT Discussion Paper Series 04-007 (2004年))を再構成し、かつ、大幅な加筆・修正を施したものである。上記拙稿執筆時より本章執筆時までにおいて、極めて有益なコメントを下された JILPT 内外の研究者の皆様にご心より感謝申し上げます。有益な指摘にも拘わらず、本章に反映できなかった点については、今後の課題とさせて頂きたい。なお、本章に係る一切の責めはすべて筆者に帰す。

【参考文献（本件問題に関連する文献を含む）】

- 青木宗也・片岡 昇編『注解法律学全集 44 労働基準法 I [序説・第 1 条～第 41 条]』（第 9 条・安枝英伸執筆部分、第 2 章労働契約・片岡昇執筆部分）（青林書院、1994 年）。
- 浅倉むつ子「就労形態の多様化と労働者概念」飯島紀昭・島田和夫・広渡清吾編『市民法学の課題と展望—清水誠先生古希記念論集—』（日本評論社、2000 年）。
- 有泉 亨「労働者概念の相対性」中央労働時報 486 号（1969 年）。
- 安西 愈「労働者概念」の多義性とその差異をめぐって」季刊労働法 145 号（1987 年）。
- 池添弘邦「社会法における「労働者」の概念」JILPT Discussion Paper Series 04-007（2004 年）。
- 石井照久『労働法総論 [増補版]』（有斐閣、1979 年）。
- 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978 年）。
- 石崎政一郎『労働法講義(I)』（青林書院、1958 年）。
- 石田 眞「労働契約論」初井常喜編『戦後労働法学説史』（旬報社、1996 年）。
- 石田 眞「企業組織の変動と雇用形態の多様化」法律時報 75 巻 5 号（2003 年）。
- 稲垣正昭「労働者」日本労働法学会編『新労働法講座 第 1 巻』（有斐閣、1966 年）。
- 井上徹二・古川景一「消費税と労働法」労働法律旬報 1500 号（2001 年）。
- 岩田克彦「雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在」JILPT Discussion Paper Series 04-010（2004 年）。
- 内田 貴『契約の時代』（岩波書店、2000 年）。
- 大内伸哉「労働保護法の展望」日本労働研究雑誌 470 号（1999 年）。
- 大内伸哉「労働法と消費者契約」ジュリスト 1200 号（2001 年）。
- 大内伸哉「無償の労務提供契約はいかなる場合に成立するか（海外判例レポート Vol.20（イタリア）」労働判例 827 号（2002 年）。
- 大内伸哉「今後の労働保護法制のあり方についての一考察」日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』調査研究報告書 No.159（2003 年）。
- 落合誠一『消費者契約法』（有斐閣、2001 年）。
- 小俣勝治「仲介型並びに下請型委託就業による契約労働者保護の課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』102 号（法律文化社、2003 年）。
- 片岡 昇「映画俳優は「労働者」か」季刊労働法 57 号（1965 年）。
- 片岡 昇「雇用形態の多様化と団体交渉制度」京都大学法学部百周年記念論文集刊行委員会編『京都大学法学部創立百周年記念論文集 第三巻』（有斐閣、1999 年）。
- 加藤智章「生活保障体系における労働法」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 1 巻 21 世紀労働法の展望』（有斐閣、2000 年）。
- 鎌田耕一編著『契約労働の研究』（多賀出版、2001 年）。
- 鎌田耕一「新宿労基署長（撮影技師）事件・平成一三年（行コ）第四二号事件東京高等裁判所第二一民事部 鑑定意見書」労働法律旬報 1536 号（2002 年）。
- 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』102 号（法律文化社、2003 年）。
- 鎌田耕一「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護」日本労働研究雑誌 526 号（2004 年）。
- 川口 實「労働権」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 1 巻 労働法の基礎理論』（総合労働研究所、1981 年）。
- 川口 實「労働者性の判断基準と就業規則の問題点」ジュリスト 855 号（1986 年）。
- 国武輝久「特殊雇用形態と労働者概念」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』42 号（総合労働研究所、1973 年）。
- 久保敬治・浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、1993 年）。
- 倉田 聡「短期・断続的雇用者の労働保険・社会保険」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 2 巻 労働市場の機構とルール』（有斐閣、2000 年）。
- 倉田 聡「労働形態の多様化と社会保険の将来像」法律時報 75 巻 5 号（2003 年）。
- 小寫典明「労働者」の判断基準」季刊労働法 139 号（1986 年）。
- 小寫典明「労働組合法を超えて」日本労働研究雑誌 391 号（1992 年）。
- 小西國友「労働者とは」同『労働法の基礎』（日本評論社、1993 年）。
- 雇用以外の労働・就業に関する調査委員会「雇用以外の労働・就業に関する調査 報告書」労働省職業安定局編『雇用レポート 2000』（労務行政研究所、2000 年）。
- 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎・小寫典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』（信山社、2003 年）。
- 島田陽一「労働形態の多様化と労働法」法律時報 75 巻 5 号（2003 年）。
- 下井隆史「労働契約と賃金の基礎理論」同『労働契約の法理論』（有斐閣、1985 年）。

下井隆史「労働法の適用対象」同『雇用関係法』（有斐閣、1988年）。

下井隆史『労働基準法〔第3版〕』（有斐閣、2001年）。

(社)全国労働基準関係団体連合会『労働法上の「労働者」性の判断に関する裁判例の傾向と分析』（1995年）。

菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、2002年）。

菅野和夫『労働法〔第6版〕』（弘文堂、2003年）。

諏訪康雄「テレワークの実現と労働法の課題」ジュリスト1117号（1997年）。

諏訪康雄『雇用と法』（放送大学教育振興協会、1999年）。

高島良一『労働法律関係の当事者』（信山社、1996年）。

竹中康之「社会保険における被用者概念」修道法学第19巻第2号（1997年）。

蓼沼謙一「労働基本権の性格」日本労働法学会編『新労働法講座 第1巻』（有斐閣、1966年）。

蓼沼謙一「労働法の対象」日本労働法学会編『現代労働法講座 第1巻 労働法の基礎理論』（総合労働研究所、1981年）。

土田道夫「労務指揮権の意義と機能」同『労務指揮権の現代的展開』（信山社、1999年）。

津曲蔵之丞『労働法原理』（改造社、1932年）。

東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』（第9条、橋本陽子執筆部分）（有斐閣、2003年）。

内閣府国民生活局消費者企画課編『逐条解説 消費者契約法〔増補版〕』（商事法務、2003年）。

中窪裕也「労働契約の意義と構造」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第4巻 労働契約』（有斐閣、2000年）。

長坂俊成「テレワークの法的性質と法的保護のあり方」季刊労働法193号（2002年）。

永野秀雄「「使用従属関係論」の法的根拠」金子征史編著『法政大学現代法研究所叢書16 労働条件をめぐる現代的課題』（法政大学出版局、1997年）。

永野秀雄「縁辺労働者の雇用政策」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第2巻 労働市場の機構とルール』（有斐閣、2000年）。

永野秀雄「「契約労働者保護」の立法的課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』102号（法律文化社、2003年）。

西谷 敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎・本多淳亮・片岡昇編『シンポジウム 労働者保護法』（青林書院、1984年）。

西谷 敏『労働組合法』（有斐閣、1998年）。

日本労働研究機構『就業形態の多様化と法政策』（小寫典明、上田達子・衣笠葉子、柳屋孝安、各執筆部分）（2003年）。

(社)日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究 報告書』（1999年）。

沼田稲次郎『日本労働法論(上)』（日本科学社、1948年）。

沼田稲次郎『労働法論序説』（勁草書房、1950年）。

沼田稲次郎『団結権擁護論』（勁草書房、1954年）。

橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(1)(2)(3)(4・完)」法学協会雑誌119巻4号(2002年)、120巻8号(2003年)、120巻10号(2003年)、120巻11号(2003年)。

濱口桂一郎「EU労働法思想の転換」季刊労働法197号（2001年）。

林 和彦「労働契約の概念」秋田成就編著『労働契約の法理論』（総合労働研究所、1993年）。

平井宜雄「いわゆる継続的契約に関する一考察」中川良延、平井宜雄、野村豊弘、加藤雅信、瀬川信久、廣瀬久和、内田貴編『日本民法学の形成と課題 下』（有斐閣、1996年）。

馬渡淳一郎「非雇用労働と法規制」日本労働研究雑誌505号（2002年）。

村中孝史「労働契約概念について」京都大学法学部百周年記念論文集刊行委員会編『京都大学法学部創立百周年記念論文集 第三巻』（有斐閣、1999年）。

森戸英幸「我が家が一番？」日本労働研究雑誌467号（1999年）。

森戸英幸「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」法律時報75巻5号（2003年）。

柳屋孝安「自営業と労働者性をめぐる問題」日本労働研究雑誌452号（1998年）。

柳屋孝安「非労働者と労働者概念」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望』（有斐閣、2000年）。

柳屋孝安「社会保険」日本労働研究機構編『就業形態の多様化と法政策』（2003年）。

柳屋孝安「雇用・就業形態の多様化・流動化と健康サポート」法と政治54巻2号（関西学院大学法政学会）（2003年）。

柳屋孝安「雇用関係法における労働者性判断と当事者意思」西村健一郎・小寫典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』（信山社、2003年）。

矢部恒夫「雇用形態の多様化と労働者概念」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』（旬報社、2003年）。

山口浩一郎編著『法システムII 市民活動と法』（放送大学教育振興会、2002年）。

山口浩一郎「NPO活動のための法的環境整備」日本労働研究雑誌515号（2003年）。

山口英幸「改正借地借家法の概要」ジュリスト1178号（2000年）。

- 山崎文夫「ボランティア活動と労働契約（海外判例レポート Vol.28 (フランス))」労働判例 842 号 96 頁 (2003 年)。
- 山中康雄「労働権」日本労働法学会編『労働法講座 第 1 巻 総論』(有斐閣、1956 年)。
- 山本吉人「労働者・労働組合」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 1 巻 労働法の基礎理論』(総合労働研究所、1981 年)。
- 横井芳弘「労働法における従属労働の概念」蓼沼謙一・横井芳弘・角田邦重編『ジュリスト増刊 労働法の争点(新版)』(有斐閣、1990 年)。
- 吉田美喜夫「雇用・就業形態の多様化と労働者概念」日本労働法学会『日本労働法学会誌』68 号 (総合労働研究所、1986 年)。
- 吉田美喜夫「「労働者」とは誰のことか」日本労働研究雑誌 525 号 (2004 年)。
- 萬井隆令「労働契約の概念」同『労働契約締結の法理』(有斐閣、1997 年)。
- 和田 肇「労働契約の法理」同『労働契約の法理』(有斐閣、1990 年)。
- Barnard, Catherine, *The Personal Scope of the Employment Relationship*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Dau-Schmidt, Kenneth G. and Ray, Michael D., *The Definition of "Employee" in American Labor and Employment Law*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Lokiec, Pascal, *The Scope of Labour Law and the Notion of Employee-Aspects of French Labour Law*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Pedersini, Robert, 'ECONOMICALLY DEPENDENT WORKERS', EMPLOYMENT LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. (obtained through EIROnline Homepage).
- Rönnmar, Mia, *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Supiot, Alain, BEYOND EMPLOYMENT, Oxford University Press, 2001.
- Tham, Joo-Cheong, *The Scope of Australian Labour Law and the Regulatory Challenges Posed by Self and Casual Employment*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Tiraboschi, Michele and Del Conte, Maurizio, *Employment Contract: Disputes on Definition in the Changing Italian Labour Law*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Wank, Rolf, *Diversifying Employment Patterns - the Scope of Labour Law and the Notion of Employee*, submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Yamakawa, Ryuichi, *New Wine in Old Bottles?: Employee/Independent Contractor Distinction Under Japanese Labor Law*, 21 COMPARATIVE LABOR LAW & POLICY JOURNAL 99 (1999).

資 料 編

1. 日本における「自営的雇用」
2. 各国における雇用・自営関係についての法的判断基準
3. 日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究
4. 裁判例リスト
5. 調査票：業務委託契約従事者の活用実態に関する調査
6. 業務委託契約従事者調査の自由回答
7. 調査票：NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査
8. 「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」基礎クロス集計

日本における「自営的雇用」

「自営的雇用」の検討は、2004年度以降の研究課題ではあるが、大雑把に整理すると、以下のようなになる。

1. 最低保障額の低い歩合給労働者

○出来高給だけの労働者及び「定額制プラス出来高給」のうち定額部分が50%未満の者は、産業計で2.4%（2002年就労条件総合調査、厚生労働省）

産業・企業規模	出来高払い制		
	計	定額制＋出来高給	出来高給
調査産業業計	2.4	1.6	0.8
1,000人以上	1.6	1.3	0.3
100～999人	2.9	1.6	1.2
30～99人	3.1	2.0	1.1
製造業	0.1	0.1	0.0
卸売・小売業、飲食店	0.4	0.3	0.1
金融・保険業	6.3	3.9	2.4
不動産業	1.7	1.7	-
サービス業	1.2	0.7	0.5

注) 賃金の一部が出来高給の労働者の場合、定額部分が50%以上であれば「定額制」の該当する形態に、50%未満であれば「出来高払い制」の「定額制＋出来高給」の形態となっている。

○生命保険外交員（実働営業職員数）は、25.2万人（2002年、生命保険文化センター調べ）

○ハイヤー・タクシー運転手は、36万人（法人タクシーのみ）（2003年3月末、全国乗用自動車連合会調べ）

2. 裁量労働制適用労働者

○専門業務型お呼び企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者は、産業計で0.6%（2003年就労条件総合調査、厚生労働省）

(単位：%)

産業・企業規模	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	裁量労働制		
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
調査産業業計	5.8	5.1	0.6	0.0
1,000人以上	8.1	6.9	1.1	0.1
100～999人	5.0	4.5	0.4	0.0
30～99人	2.7	2.6	0.1	0.0
製造業	5.0	3.8	1.1	0.1
卸売・小売業、飲食店	7.2	6.8	0.3	0.1
金融・保険業	7.6	7.6	-	-
不動産業	7.6	7.6	-	-
サービス業	3.4	2.5	0.9	0.0

3. 副業

○副業を持っている労働者は、255.5万人（男：154.7、女：100.7）（2002年就労構造基本調査、厚生労働省）。なお、マルチプルジョブホルダー（副業従事者）は、1人の使用者との従属関係にはない、ということで、本論文では「自営的雇用」に含めている。

4. テレワーク

○テレワークに従事している雇用労働者は、311万人（国土交通省『2002年日本のテレワーク実態調査』での週8時間以上テレワーク実施者）。

各国における雇用・自営業関係についての法的判断基準

雇用、自営業関係についての主要各国の法的判断基準をまとめた。

1. イギリス

イギリスには、「雇用」、「自営業」に関する法的定義はない。ただし、雇用審判所 (Employment Tribunal) や普通裁判所では、税法ないし雇用法の関連で、参考図表-1 のような 4 つの判断基準が広く受け入れられている (個々の適用ではかなりの裁量があるようだが)。なお、イギリス貿易産業省では、雇用上の地位 (employment status) の再確立をめざし、被用者 (employee) とワーカー (worker) の範囲見直しを検討中で、拡大賛成の論点、反対の論点を提示して関係者、国民から 2002 年 12 月を期限として意見を求めた。現在、寄せられた意見に基づき対応を検討中という。イギリスでの法改正に当たっての緻密な協議プロセスは大変参考となろう。

参考図表-1 イギリスの裁判所が依拠する判断基準

判断基準	判断要素
Control(統御)—仕事の課題、方法、手順、スケジュールを誰が決定しているのか。	命令に従う義務、労働時間の裁量、働き方の管理
Integration(統合性)—その仕事が事業にどのように統合されているか	懲戒・苦情処理手続の存在、福利厚生制度への加入資格
Economic Reality (経済的実態)—経済的リスクは誰が負うのか	報酬支払い方法、ほかの就業者を雇い入れる自由、設備機器の提供、事業への投資、税・社会保険料納付方法、病気休暇・有給休暇の適用
Mutuality of Obligation(義務の相互性): 次の仕事の提供、引き受けの義務がお互いにあるか	就業の期間、継続性、仕事を断る権利、取引慣行

2. ドイツ

ドイツでも、「雇用」、「自営業」に関する一般的法的定義はない。ドイツでは、個別労働法、集団労働法、社会保険法で被用者の定義が異なっているという (Dr. Rolf. Wank、ドイツ・ボッフム大学教授、JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3)。とくに、裁判所により被用者の地位を判定する際に用いられる BAG (連邦最高裁判所) モデルと、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールがある。

BAG モデルでは、以下の 5 つの基準が用いられる。

- ① 仕事場所は、契約相手の命令に依存する。
- ② 仕事の時間は、契約相手の命令に依存する。
- ③ 仕事内容は、契約相手の命令に依存する。
- ④ 契約相手の組織構造に組み入れられている。
- ⑤ 契約相手の設備備品を使用する。

また、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールでは、以下の5つの基準中、少なくとも3つが当てはまれば被用者と判定される。

- ① 社会保険料の使用者負担分を支払わなくてはならない他の被用者を雇っていない。
- ② 通常、一人の契約相手のために働く。
- ③ 同じ種類の仕事が通常被用者により遂行されている。
- ④ この仕事に従事する前、被用者と同じ仕事に従事していた。
- ⑤ 企業家的活動を示す兆候はない。

3. フランス

フランスでは、法の介入なしには自営業者とされるであろう幾つかの業種（記者、アーティスト、モデル、営業販売員など）に関し、その従属関係を考慮して法で従属労働者に含めている。また、労働法典 781 条第 1 項により、単一企業からの経済的従属性が非常に強いとみなされる場合、被用者と「同等視」（the assimilation to employees）される。なお、フランチャイズオーナーも、この規定から判例で従属労働者と見なされている。また、社会保障関係法における被用者の定義はかなり広く、「経済的従属ワーカー」も対象となる。

4. イタリア

イタリア民法では、「従属労働者」、「独立労働者」の規定がある。「従属労働者」とは、「報酬と引き替えに、自己の知的または肉体労働を、企業長に従属して、その指揮下で提供することにより、企業内で協働することを義務付けられている者」と定義され、「独立労働者」は、「対価を受けて、主として自らの労働をもって、委託者に対して従属的な拘束なしに、作業または役務を遂行することを義務付けられている者」と定義されている。判例によると、判断要素として、①労働時間の拘束、②事業活動に関するリスク負担の欠如、③労務の性質、④労務の継続性、⑤賃金の事前決定、⑥生産組織への組入れがあげられており、これらを総合的に考量して従属性の有無を判断するものとされている（大内伸哉「イタリアの労働と法 ―伝統と改革のハーモニー」、日本労働研究機構、2003、p19-20）。ただし、「従属労働者」、「独立労働者」の間にかかなりのグレーゾーンが存在すると言われている。なお、社会保障法、税法における従属労働の概念は労働法の場合よりも広い。

5. スウェーデン

スウェーデンでは、被用者概念は法文上定義がなく、裁判所が総合的に判断している。裁判所が判断する場合、次の10の要素を総合的に勘案している。

①契約の下で仕事を遂行する個人的義務、②実際の仕事の遂行、③あらかじめ仕事内容が決められていないか、④当事者間の関係の継続性、⑤他人のために同程度の重要性を有する類似した仕事の遂行が抑制されているか、⑥仕事の内容、就業時間、就業場所につき、ワーカーは依頼者/使用者の指揮統御下に入るか、⑦依頼者/使用者が提供する機械、道具、原材料を使用することが想定されているか、⑧ワーカーは必要な出費を補填されるか、⑨報酬のうち、少なくとも一部は保障給として支払われているか、⑩ワーカーの経済・社会的状況は通常の被用者と同じであるか。

他国と比べ、スウェーデンの被用者概念は最も範囲が広いとされる。すなわち、労働法の人的適用範囲は様々のカテゴリーの準被用者にも拡大しうる。従って、被用者の範囲を広げるために被用者概念を法的に定義する必要は少ないと判断されている。

(JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3 における Mia Roenmar 教授の説明などによる。)

6. アイルランド

アイルランドでは、労使により、社会対話に基づく「柔らかな規制」手法を採用している。労使および政府担当者からなる三者構成の「雇用上の地位決定グループ」が組織され、「被用者か自営業者かを判定する行動準則 (Code of Practice)」(参考図表-2)を2001年合意作成した。法的にはあくまで自主的な枠組みだが、税・社会保険当局、主要労使はこの行動準則に基づき行動している。アイルランドでは、政府と労使等のソーシャル・パートナー間の合意形成の枠組が機能している。広範な経済社会分野を対象とした3年間の「政府と労使などソーシャル・パートナー間の中長期的な社会合意契約文書」が1987年以降繰り返されている。こうしたアイルランド特有の社会文脈の中で生まれてきた「柔らかい規制」ではあるが、大変注目すべき手法である。

参考図表-2 アイルランドの「被用者か自営業者かを判定する行動準則

(Code of Practice) (July, 2001) ”

被用者 (Employees)	自営業者 (Self-employed)
個人は、以下にあてはまれば、通常「被用者」となる。	個人は、以下にあてはまれば、通常「自営業者」となる。
仕事をどのように、いつ、どこで遂行すべきかを指示する他の者の管理下にある。	彼ないし彼女自身の事業を有する。

労働だけを提供する。	経済的リスクにさらされる。すなわち、契約の下で、欠陥品を生産する、ないし低水準の仕事を行うことで発生するコストを負担しなくてはならない。
定額の時間給ないし週給ないし月給を受け取る。	事業の投資・管理に対する責任を負う。
仕事を下請けできない。もし、仕事が下請けでき、下請けした者により報酬が支払われうるならば、使用者—被用者関係は簡単に移転されるかもしれない。	用務や課題の時間割り振りおよび遂行に対する健全な管理から利益を得る機会を有する。
仕事のために機材を提供しない。	どんな仕事を、いつ、どこですか、そして彼ないし彼女が個人的にするかどうかについて制御権を有する。
仕事関係の小道具以外の設備機器を提供しない。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、雇用関係が適当との結論に重要な影響を与えないかもしれない。	引き受けた仕事を果たすため、彼ないし彼女の条件でほかの人を雇う自由がある。
仕事を遂行するにあたって個人的な経済的リスクにさらされない。	一時に一人（一つ）以上の者（組織）に同じサービスを提供できる。
事業への投資と管理の責任を負わない。	仕事のために機材を提供する。
用務の時間割り振りまたは用務から生ずる課題遂行の健全な管理から利益を得る機会を有しない。	仕事に関係する小道具以上の設備機器を提供する。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、自営業主との判断指標とはならないかもしれない。
一定の時間決め、週決めないし月決めで働く。	材料、資料などが保管されている定まった事業所を有する。
一人の人ないし一つの事業のために働く。必要最低限の生活および（ないし）通勤をカバーする費用支払いを受け取る。	仕事のための費用を見積もり、合意して価格を決める。 彼ないし彼女の保証担保を提供する。
超過勤務に対し給与ないし代休への権利を有する。	仕事上の義務の履行にあたり、就業時間を管理している。

(資料出所) Programme for Prosperity and Fairness, Employment Status Group: Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals (July 2001).

アイルランドにおいて、被用者か自営業者かは、次のことに影響を与える。

- ① 税、社会保険料の徴収。
- ② 多くの社会保障給付（失業給付、障害者給付など）
- ③ 雇用法上の権利（労働時間、休日、母性・両親休暇、不公正解雇からの保護など）
- ④ 仕事に関わる公的責任（Public liability in respect of the work done）

7. アメリカ

労働者は被用者であるか否かを決定する判断規準として、アメリカには、①コモンローテスト¹(参考図表-3)、②経済的実態テスト(参考図表-4)、③混成テスト(コモンローテストと経済的実態テストの要素を組み合わせたもの)の3つがあり、法律により裁判所が依拠する基準が異なっている(参考図表-5)。以下の3つの表は、Charles J.Muhl, “What is an employee? The Answer depends on the Federal Law”, Monthly Labor Review, January 2002 から引用した。

参考図表-3 コモンローテストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Right to control (統御実権)	使用者は、仕事の詳細を統御する。	ワーカーは、仕事の詳細を統御する。
Type of business (仕事の種類)	ワーカーは、使用者とは別個の事業や職業に従事しない。	ワーカーは、使用者の業務とは異なる業務で働く。
Supervision (指揮管理)	使用者は、ワーカーを指揮監督する。	仕事は監督なしで行われる。
Skill level (技能水準)	技能水準は高度ないし特異なものでもなくともいい。	技能水準は高度ないし特殊ないし相当の訓練を要する。
Tools and materials (道具・機材)	使用者は、手段、道具、職場配置を提供する。	ワーカーは、職場の手段、道具を提供し、使用者以外の場所で働く。
Continuing relationship (継続的關係)	ワーカーは、長時間の継続的な期間雇用される。	ワーカーは限られた時間、特別のプロジェクトのために働く。
Method of payment (支払い能力)	ワーカーは、時間決めないし他の給与決定計算期間で給与が支給される。	ワーカーはプロジェクトにより報酬が支払われる。
Integration (統合性)	仕事は使用者による標準の事業の一部分である。	仕事は、使用者の通常の業務の一部ではない。
Intent (意図)	使用者とワーカーは使用者—被用者関係を構築するつもりである。	使用者とワーカーは使用者—被用者関係を構築するつもりはない。
Employment by more than one firm (経済的従属性)	ワーカーは、一人の使用者にだけ役務を提供する。	ワーカーは1つ以上の事業体に役務を提供する。

¹ 「サーバント」が行った不法行為を「マスター」に帰責させることを目的として裁判官が生み出したもので、他人の行動に関しコントロールする権限のない者は責任を負わされるべきではない、との法理に基づいている(鎌田、2001、p45)。

参考図表－4 経済的実態テストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Integration (統合性)	ワーカーは、使用者の標準業務の一部となる役務を提供する。	ワーカーは使用者の通常の業務以外の役務を提供する。
Investment in facilities (設備機器投資)	ワーカーは、仕事関係の設備機器に投資しない。	ワーカーは、仕事関係の設備機器にかなりの投資をする。
Right to control (統御実権)	経営者は、仕事に対する一定の種類・程度の管理権を有する。	管理者はワーカーの仕事のプロセスを統御する権利を有しない。
Risk (リスク)	ワーカーは、収益ないし損失をもたらす機会を有しない。	ワーカーは、利潤を得る、ないし仕事から損失をこうむることは無い。
Skill (技能)	仕事は、特別なまたは特異な技能ないし判断を要求されない。	仕事は、特別の技能ないし判断力ないし進取の才を要する。
Continuing relationship (継続的關係)	仕事は、事業と恒常的ないし長期的な関係を有する。	仕事上の関係は1つのプロジェクト又は、限られた期間のみである。

参考図表－5 労働者が被用者であるか否かを決定する判断基準

判断基準	説明	裁判所により各判断基準が適用される法律
コモンローテスト (内国徴税庁[IRS]で使われる)	事業主が作業過程を統御する実権を有していれば雇用関係は存在する。その場合、状況と特殊要因の全体を評価して決められる。	Federal Insurance Contributions Act (連邦保険徴収法) Federal Unemployment Tax Act(連邦失業税法) Incom tax withholding (所得税の源泉徴収) Employee Retirement Income Security Act (ERISA, 被用者退職所得保障法) National Labour Relations Act (全国労働関係法) Immigration Reform and Control Act (IRS test) (移民改善統制法)
経済的実態テスト	個人が継続的に1事業に経済的に依存関係があるならば雇用関係は存在する。	Fair Labor Atandards Act (公正労働基準法) Title VII (公民権法 第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法) Family and Medical Leave Act (likely to apply) (家族医療休暇法、多分適用される)
混成テスト	雇用関係の有無はコモンローテスト及び経済的実態テストで使われる要素をともに評価して判断される。	Title VII (公民権法第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法)

日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究

日本では、「雇用的自営」分野についての調査研究は不足している。主なものとしては、以下の6つの研究が挙げられよう。

(ア)仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」(1999年)

仁田道夫は、社会経済生産性本部が雇用促進事業団（現雇用能力開発機構）の委託を受けまとめた『新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究』（1999年7月取りまとめ）の中で、日本における雇用・就業者を典型的雇用、非典型雇用、自営に分け概観している。このうち、いわゆる正規労働者といわれる者を典型的雇用とし、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」（小規模企業従業員、女子、派遣類似の者、勤務場所が変動する者、流動化された者と並んで「自営的雇用のもの」を挙げている。）と、「典型的典型的雇用」（伝統的大企業就業者）に分けている。また、自営を、自主性の低い「雇用的自営」と一般的「典型的自営」に分けている。そして、「雇用的自営」と呼ぶべき就業者に、特定の発注者に依存する就業者、建設等の民間役員、契約によって仕事をする演奏家やプロ野球選手などを、「自営的雇用」と呼ぶべき就業者に、保険外交員、タクシー運転手、登録型派遣労働者などを、それぞれ分類している。このように、非典型的雇用は広範で、パートタイマーや派遣労働者など「典型的」非典型的雇用以外にも十分目を向けるべきことを主張している。

(イ)三和総合研究所『雇用以外の労働・就業形態に関する調査』(1998年)

三和総合研究所は、労働省委託の調査研究報告書の中で、雇用以外の7つの形態につき、文献調査、ヒアリング調査を実施し、働く人の特徴、収入等、報酬形態、発展段階（創生期、発展途上期、成熟期）など諸特性を分析している。7つとは、①自営業主・家族従業者、②契約労働、③家内労働、④テレワーク、⑤NPO・有償ボランティア、⑥ワーカーズコレクティブ、⑦シルバー人材センターである。

この報告書では、旧来型とは異なる特徴を有する形態を、主収入の必要があるグループと必要のないグループに分けている。前者（収入の必要があるグループ）として、契約労働であるファイナンシャルプランナーや高付加価値の仕事を扱うテレワーカー、独立系などのワーカーズコレクティブなどを挙げ、旧来型との違いとして、①収入額が従来どおりの低額から高額まで幅が広がったこと、②仕事に対する他者からの指揮命令が非常に弱く、労働時間についても自己裁量で仕事を進められること、③仕事の評価が量的成果でなく、より質的成果に基づいてなされていること、④仕事によっては社会的使命感や個人的に仕事の楽しさ等を求できること、等を指摘し、こうした形態を選択する労働者が今後増加した場合、法的環境

整備が大きな問題となる可能性がある」と述べている。後者（主収入の必要のないグループ）には、契約労働者の一部、有償ボランティア、NPO・ワーカーズコレクティブの一部、シルバー人材センター等が入るとし、特性として、仕事内容や労働時間に関して自己裁量権が高いこと、女性就業者が多いこと、社会的使命感や仕事の楽しさの意味合いが大きいことを指摘している。

今後の対応策としては、①労働者としての保護がどこまで必要かを検討した上で、労働法の適用対象の範囲を明確に定めること、②労働法制や税制や社会保障について、多様な働き方の存在を前提として、どのような働き方を選んでも、不平等な扱いや制約を受けることなく、働く機会を平等に得ることができ、同じように働き、労働者として同じように保障を受けることのできる仕組みを構築していくこと、を提言している。

（ウ）リクルート・ワークス研究所『雇用創出へのインプリケーション ―「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究』（2000年）

リクルート・ワークス研究所は、上記研究の中で、「雇用と自営の中間的な働き方」を取り上げ、①1998年9月から99年8月までの1年間のリクルートの求人情報誌における業務委託公募広告737件の分析、②出版、不動産、ソフトウェア、保険、ゲーム、アパレル、メーカー、旅行、広告の9つの業種につき、「ディペンデント・コントラクター」の活用状況のヒアリング調査、を実施した。

求人情報誌での業務委託求人のプロフィールについては、以下のようにまとめている。

- ① 大手企業の求人は少なく、多くは中堅・中小企業である。
- ② 業務契約では本来ありえないはずの、見習いの募集や、昇給・昇格、各種手当や福利厚生などが散見された。擬似雇用の問題もあるが、旧慣習をそのままに、現在の法・ルールで区分しているひずみが生じている。
- ③ 最も多い業種は、サービス業で45.8%を占めた。次は建設業で31.4%。その他では、ソフトウェア、広告業、美容院、アパレル等が多い。
- ④ 募集業種を中分類で見ると最も多かったのは、大工、次に営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作と続く。
- ⑤ 年齢については、「不問」が最も多く、31.9%を占めた。また、学歴も不問が82.2%と最も多い。
- ⑥ 出社義務について、記載している企業は少なく7.6%であった。記載されているものは、いずれも週1回、月1回、2回、会議のみ出社で、恒常的なものではない。
- ⑦ 報酬は業種・職種ごとに特徴が出ている。技術が必要とされる職種ほど、固定給よりも出来高制や完全歩合制など、個人に有利な報酬システムを選択できる仕組みになっているようである。
- ⑧ 交通費の支給について、27.3%の企業が支給と記載している。

また、ヒアリング調査結果として、各業種に共通して、①報酬は歩合制など成果に基づくタイプが主流であること、②税・社会保険・福利厚生などは、大半が自営業者として扱うため適用外としているが、活動経費は会社が負担していること、③数日から2-3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する「プロジェクト型」と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い「常駐型」の2つに分かれるようであること、④待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける「雇用的」なもの、契約に定められた仕事の遂行のみする「自営的」なものに分かれること、などを指摘している。さらに、特徴的な業種について以下のようにまとめている。

- ① 【出版・広告業界】専門的スキルを要求されるこの業界では。昔からフリーランサーが多い。そのため、「ディペンデント・コントラクター」の形で社内常駐するスタッフの比率も高いようだ。
- ② 【不動産業界】不動産の営業員には昔から完全歩合給の独立自営業者が多い。会社側は各人のモチベーションの高さを評価しながらも、離職者の多さには不安を感じている様子がうかがえる。
- ③ 【ソフトウェア・ゲーム業界】比較的新しい業界のため、「ディペンデント・コントラクター」の活用は日常的に行われている。しかし、効率的といいながらも、優秀な確保は難しいようだ。
- ④ 【保険業界】損害保険の代理店、生保の営業担当者は古くから営業者として浸透している。ここ数年は外資系の参入によって、オフィス単位のマネジメントも自営業者が行うシステムができてきた。

(エ) 日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究』(1998年、1999年)

日本労務研究会では、労働省委託の2つの調査報告書(1998年2月、1999年2月)の中で、通信調査、訪問調査、文献レビュー等の結果分析をしている。但し、通信調査は、委託就業者が就業している可能性が高いと考えられる業界・業種からランダムに1010社抽出し、回収は122社、そのうち「委託就業者」がいると回答した企業は27社と、プリテスト的性格の強い調査であった。訪問調査は、通信調査回答企業のうち、回答内容から契約労働者を広く活用している企業を7社抽出して実施している。また、契約就業者をめぐる議論の国際的動向、わが国における法的保護の現状、企業の人事管理を契約就業の可能性等について若干の理論的研究を行っている。山口浩一郎上智大学教授(当時)の総括では、契約就業者への法的保護として、国際基準をめぐる議論では、①安全衛生の確保と労災補償、②報酬の確保、③社会保険、④その他(団結権と団体交渉権、雇用平等、最低年齢、女性保護、労働時間その他の労働条件)が上がっているとし、日本では、「①と②、できれば、契約の不当破棄に対する保護も欲しい。しかし、③についてはどのような形にするか慎重に検討する必要があり、④のうち、労働時間・休日・休暇などはそれほど必要がないとも思われ

る。いずれにしても、契約労働者を独自の存在として認知する以上、すべて雇用労働者と同じに扱うのは妥当な雇用政策ではない。むしろ、これからの課題は、契約労働者の実態にみあった法的保護が何であるかを検討していくことにある。」と結論づけている。

(オ) 鎌田耕一編著『契約労働の研究 ―アウトソーシングの労働問題』(2001年)

主として、建設業、運送業、製造業（とくに自動車製造、電気機械製造）、情報サービス産業、介護サービス産業、放送産業、人材派遣業、一般サービス業を対象とし、1997年には、業界団体や関係労働組合へのヒアリング、1998年には個別企業および関係者へのヒアリングを行うとともに、生産工程におけるアウトソーシング（業務請負業）を行っている企業280社に対するアンケート調査を行った。こうした調査結果を分析するとともに、契約労働に関する法規整の方向を探っている。

鎌田は委託、請負契約に基づいてユーザー企業の指示に従ってサービスを提供する人たちを「契約労働者」として、その特徴は①ユーザー企業のために労働者自身により行われる労働であること、②その労働は、ユーザー企業への依存または従属という事実上の条件の下で行われること、③上記②の条件は国内法令および慣行の下における雇用関係の特徴づける条件と類似していること、④対象となる労働者は、ユーザー企業と正式の雇用関係にないこと、とする。

鎌田は、アメリカ、ドイツ、イギリスの法制を紹介し、A類型（従属的自営業者型）、B類型（仲介型）、C類型（労務下請型）に分類した上で、契約労働者の法的地位、保護している労働者の範囲、保護内容等を検討している。本報告書が主として対象とするA類型については、建設業における手間請け従事者や委託販売員などのヒアリング調査も踏まえ、保護の必要な領域として、①報酬に関する保護、②社会・労働保険の適用、③仕事の継続性の保障、④団体交渉、⑤男女差別を挙げ、保護の必要性は、ユーザー企業との経済的依存性を緩和し、そのリスクをユーザー企業が適正に分散させることが可能な領域に限るべきであるとする。そして、保護の必要性が指揮命令などの使用従属関係と不可分な場合は、そうした保護規範の適用は契約労働者には適しないと思われるとし、業務内容の細部に対する指揮命令や集团的・組織的管理と結びついた懲戒、労働時間などは使用従属関係と密接に関連しており、これと結合した規範、すなわち、労働時間規制、就業規則法理などは、契約労働者の保護範囲から除くことが適切であろう、とする（p129-130）。なお、巻末の21件のヒアリング調査結果は有益である。

(カ) 日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』(2003年9月)

在宅ワークを「情報通信機器を用いて、在宅（自宅）において、自営の形態（請負・フリーで、自分でサービスを提供して、報酬を受け取る）働き方」ととらえ、実態調査（1997年日本労働研究機構調査、2002年厚生労働省調査）の分析、在宅ワーカー当事者の実感、支援に

に向けた政策課題、今後の労働法制のあり方への考察など多面的な分析を行っている。

- ①事業者性・労働者性の特質や仕事の職種内容などで在宅ワーカーをグループ分けして、「保護」と「支援」の配分を変えるべし（北浦正行（財）社会経済生産性本部社会労働部長）、
- ②在宅ワーカーについても、自営的か非自営的かに関係なく生命・身体の安全や衛生の保護、災害補償という保障は当然に及ぼされるべきであるし、個人情報の保護などを含めた人格的利益の保護も求められることになろう。さらに、脱刑罰化を図った上で、労働条件明示義務（労基法 15 条参照）を初めとする「労働契約」の規制を目的とする規定が及ぼされるべきであるし、それと関連する契約締結過程における情報提供や説明の義務を発注者に課すことも必要となるであろう（大内伸哉神戸大教授）、等の興味深い提言がなされている。

裁判例リスト

1-1. 労働基準法上の労働者性、最高裁判所判決

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性等
安田病院 事件	最高裁 第三 小法廷	平 10.9.8 判決	労判 745-7	医業	付添婦	労働契約の成立・ 解雇	労働契約性 肯定
同上	大阪 高裁	平 10.2.18 判決	労判 744-63	同上	同上	同上	労働契約性 肯定
同上	大阪 地裁	平 9.2.17 判決	労判 715-70	同上	同上	同上	労働契約性 否定
横浜南労基 署長（旭紙 業）事件	最高裁 第一 小法廷	平 8.11.28 判決	労判 714-14	運送業	備車 運転手	労災保険法上の 療養給付不支給 決定の適法性	否定
同上	東京 高裁	平 6.11.24 判決	労判 714-16	同上	同上	同上	否定
同上	横浜 地裁	平 5.6.17 判決	労判 643-71	同上	同上	同上	肯定
興栄社事件	最高裁 第一 小法廷	平 7.2.9 判決	労判 681-19	印刷業	有限責任 社員	合資会社の有限 責任社員（専務取 締役）への退職金 規定の適用の 有無	適用あり
同上	福岡 高裁	平 6.7.14 判決	労判 681-20	同上	同上	同上	同上
同上	大分 地裁	平 5.9.17 判決	労判 681-21	同上	同上	同上	同上
日田労基 署長事件	最高裁 第三 小法廷	平元.10.17 判決	労判 556-88	製材業	山仙頭	労働者性	否定
同上	福岡 高裁	昭 63.1.28 判決	労判 512-53	同上	同上	同上	否定

同上	大分 地裁	昭 61.2.10 判決	労判 469-21	同上	同上	同上	否定
前田製菓 事件	最高裁 第二 小法廷	昭 56.5.11 判決	判時 1009-124	製菓業	従業員 兼務 取締役	退職慰労金規定 適用の有無	一部認容 (部分的 適用あり)
同上	大阪 高裁	昭 53.8.31 判決	判時 918-114	同上	同上	同上	同上
同上	大阪 地裁	昭 52.9.30 判決	判例集未 登載	同上	同上	同上	---
河口宅地造 成事件	最高裁 第二 小法廷	昭 41.4.22 判決	民集 20-4-792	建設業	石工	災害補償金請求	肯定
同上	広島 高裁	昭 39.11.6 判決	民集 20-4-802	同上	同上	同上	肯定
同上	岡山 地裁	昭 38.1.17 判決	民集 20-4-796	同上	同上	同上	肯定
大平製紙 事件	最高裁 第二 小法廷	昭 37.5.18 判決	民集 16-5-1108	製紙業	嘱託 研究員	雇用関係存在 確認、解雇無効、 賃金請求	肯定
同上	東京 高裁	昭 35.2.10 判決	民集 16-5-1128	同上	同上	同上	肯定。請求 認容、解雇 無効。
同上	東京 地裁	昭 34.7.14 判決	民集 16-5-1114	同上	同上	同上	肯定。 但し請求は 棄却。
山崎証券 事件	最高裁 第一 小法廷	昭 36.5.25 判決	民集 15-5-1322	証券業	証券 外務員	外務員契約は労 働契約か委任契 約か。労基法 20 条適用の有無	委任または 委任類似の 契約ゆえ適 用なし
同上	名古屋 高裁	昭 33.9.4 判決	民集 15-5-1329	同上	同上	同上	---
同上	---	---	判例集 未登載	同上	同上	同上	---

1-2. 最高裁判所判決要旨等（「労働者」性・「労働（雇用）契約」性（「使用従属関係」に関するもの）】

I 安田病院事件・最高裁第三小法廷平成10年9月8日判決（労判745号7頁）

1. 判旨概要

原判決認容。以下、原判決理由の趣旨。就業にいたる過程や病院における実際の就業及び指揮命令関係を、労働契約成立を基礎付ける当事者意思において「積極的に」解し、労働契約性を肯定した。また、付添婦紹介所と病院との実質的一体性を重視しつつ、就業実態から労働契約の成立を認めた。

2. 本件の特徴

- ・付添婦の雇用関係の法的性格についてはじめて示された最高裁判断であること。
- ・また、社外工類似の事案に関する最高裁判決であり、かつ、付添婦と患者との間に契約関係が存していたか否かという複雑な問題をも含む限界的な事案。
- ・複数当事者間の法的関係をめぐる紛争としての先例的意義があると同時に、医療・福祉分野が今後成長するに従って増加するであろう法的紛争に対する指標の一つになりうる。

II 横浜南労基署長（旭紙業）事件・最高裁第一小法廷平成8年11月28日判決（労判714号14頁）

1. 認定事実概要

- ①業務遂行に関する指示は、運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、一回の運送業務終了後に別の業務を指示されることはなかった。
- ②始業終業時刻が定められていたわけではなく、運送業務終了後は翌日の指示を受けて宵積みをして帰宅し、翌日出社することなく翌日の運送先へと直行。
- ③報酬は出来高払い。
- ④トラック購入代金をはじめ、運送業務にかかる諸経費は上告人が負担していた。
- ⑤公租公課は報酬から控除されず、報酬を事業所得として確定申告していた。

2. 判旨概要

- ①トラック（周辺機材併せて290万円）を所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事。
- ②特段の指揮監督関係なし。
- ③時間的・場所的拘束の程度は一般従業員に比べてはるかに緩やか。
- ④報酬の支払方法、公租公課の負担についても労働者性なし。
- ⑤専属性があり、拒否の自由なく、運送係の指示によって始業終業時刻が事実上決定されること、運賃（報酬）はトラック協会が定める運送料よりも一割五分低いことを考慮しても、労基法上の労働者には該当しない。

3. 本件の特徴

- ①事例判断（一般的判断基準を示していないということ）
- ②備車運転手に関する初の最高裁判断
- ③「労働者性」は事実・状況から客観的に定まるとの含意（おそらくは労基法の強行刑罰法規という性格が理由）
- ④「労働者性」判断の基準を狭く解していること
- ⑤なお、「事業者性」を判断する過程で、高価な自己所有の車を自費購入（約300万円）して持ち込んでいる点が考慮されているが、自立的就業者をターゲットに考える時、この点が「労働者性」を否定する判断材料として作用する「事業者性」において重視されるならば、使用機材の価額、購入経緯、就業の過程における必要度・重要度について検討してみる必要があるのではないだろうか（要するに本件判決の射程の問題）。

4. 評釈

肯定的な評価は皆無。むしろ、外形的形式的判断が行われている点で疑問（備車運転手の就業実態が等閑視されている）、この点に関して考慮要素が欠落していて検討が不十分、労基研報告が示した判断基準を当てはめるに当たっての判断基準相互間の関係が不明確、などの問題が指摘されている。以下、各評釈のポイント。

- ・他の下級審判決と異なり、事業者性の推認を前提とするような構成を採っている点が特徴的。当該就業者が事業組織に不可欠なものとしていかに事業に組み込まれているか否かが重要な判断要素であり、そうすることで当事者間の力関係の不均衡を労働法的評価の中に取り込むことができるのだから、

この点について言及のない本件判決は理論的に疑問（青野覚・季刊労働法 184 号 177 頁）

- ・使用従属関係と事業者性の判断順序が逆転している。就労形態の点では自社運転手と傭者運転手で異なることはなく、運転手の事業への組み込み程度も実際には同じであるから、従属性が相対的に希薄であることは事業者性を高めるという補完関係にはない。労災保険法の立法目的に従って労働者性を判断すべきであり、この点で労基法上の労働者性と同じであることの是非が問題にされる必要がある（遠藤隆久・法律時報 70 卷 4 号 119 頁）。
- ・事業者性と使用従属関係の相関関係が不明であるという意味で判旨疑問。しかし、この相関の評価基準は必要。但し、契約形式選択の自由権が濫用的に行使された場合は選択された法的効果に代わって回避された法規範が当該法律関係に強制的に適用されると考えるべき。そこで、事業者性判断に当たっては、労働契約の締結可能性、当該就業形態が企業経営政策の基づいていたことの有無、契約締結過程における有利不利を判断する十分な情報提供の有無、報酬決定における公平性の確保の有無、の検討が必要であった（あるいは今後必要とされるべき）（鎌田耕一・労働法律旬報 1422 号 21 頁）。
- ・一審と原審・本件で結論を分けたのは事実認定の差である。運送業務の性質上、類似事案で労働者性は否定されることになる（西村健一郎・判例評論 463 号 59 頁（判例時報 1606 号 221 頁））。
- ・外形的形式的な事実を重視しすぎている。機械的演繹的な判断によって法本来の趣旨を逸脱した不公正な結論が導かれる可能性（水町勇一郎・別冊ジュリスト 153 号社会保障判例百選第三版 94 頁）。
- ・すべての事例に共通する評価基準の確立は難しく、個々の職業や活動ごとに定立する他ない。本件については、一般労働者との対比によって厳格に判断することを示しており影響が大きい。労働者性判断において当事者意思を考慮すべき場合がないかを検討する必要がある（柳屋孝安・別冊ジュリスト 165 号労働判例百選第七版 4 頁）。
- ・従来の判断枠組みに変更なく、総合判断に力点が置かれている。使用従属性と事業者性にかかる事実と判断が雑然と並列的に記述されているに過ぎない。使用従属性の判断のみでは不十分で、事業組織への組み込みが重要な判断要素とされるべきだが、本判決では言及がなされていない点で特徴的。運転手の企業政策上の地位や契約締結の経緯、労働契約締結可能性の検討が必要だが、この点についても何ら述べられていない。また、事業者性判断において事故の計算によって収入を増やすことができるのかという裁量性も考慮されるべきで、傭者運転手に共通して認められる運送経費負担という事実は労働者性を否定する事実としては不十分。原審において述べられていた当事者意思あるいは主観的要素という上告理由を最高裁は排したようにみられるが、原審も主観的要素は客観的事実から推認される限りで問題とされているので、労働者性判断の客観的性格と相容れないものではない（藤原稔弘・日本労働法学会誌 91 号 138 頁）。
- ・当事者間の合意から労働者性を判断することは現行法の下では困難（筆者の理解では、本件原審及び幾つかの裁判例においては、当事者意思を補充的考慮要素として用いていたが、本件ではこれを否定したとみられる）（山川隆一・荒木尚志・日本労働研究雑誌 450 号 4 頁）。

Ⅲ 興栄社事件・最高裁第一小法廷平成 7 年 2 月 9 日判決（労判 681 号 19 頁）

1. 認定事実概要

事実上会社代表者と同様の職務を行っていたが、法的には代表者や業務執行者ではなく、給与や各種保険については他の従業員と同様に取り扱われていた。

2. 判旨概要

- ①本件退職金規定の適用がある従業員に該当するか否かは、労働関係法における労働者であるか否かとは必ずしも同一である必要はなく、報酬が役務提供への対象として定期的に支払われていたかに基づいて判断すべきであって、従属性の有無や契約の形式は関係がない。
- ②事実上会社代表者と同様の職務を行っていたが、法的には代表者や業務執行者ではなく、給与や各種保険については他の従業員と同様に取り扱われていたので、退職金規定の適用がある。

3. 本件の特徴

- ①人的会社において事実上会社を代表する者に対する退職金規定の適用に関する初めて最高裁判決であり、かつ、その支払が肯定された事案であること。先例としては、後掲前田製菓事件判決（物的会社たる株式会社取締役からの退職金請求を認容）がある。
- ②賃金に関しては、（おそらく）労働・委任・労務供給）契約上、支払義務を有するか否かを判断するために指揮命令関係＝報酬の労務対償性が問題にされるに過ぎず、労基法等における厳格で客観的な判断を要する「労働者」ないし「使用従属関係」は問題とされていない。
- ③なお、人的関係に基づいて比較的小規模で起業することが将来的に徐々に増加してくることになれば、本事案は参照されるべき一事例になりうるのではないと思われる。

* 「合資会社」：無限責任社員と有限責任社員から構成される人的会社（資本による結びつきよりも人的結びつきの強い会社のこと。⇨物的会社。商法 146 条）。特別の定めがない限り、原

則として、もう一つの人的会社である合名会社の規定が準用される（商法 147 条）。

*「有限責任社員」：この社員が会社に出資している額を限度として、会社債権者に対する直接の、他の社員と連帯した責任を有している社員のこと（商法 157 条 1 項本文）。業務執行権及び代表権はない（商法 156 条）。この点、無限責任社員とは異なる。なお、合名会社の社員は、無限責任社員であり、業務執行権及び代表権を有する。

IV 日田労基署長事件・最高裁第 小法廷平成元年 10 月 17 日判決（労判 556 号 88 頁）

判旨概要

就業実態から使用従属関係を否定し、その裏面で事業者性が濃いと判断。請求棄却。亡 A は「相当高価でかつかなりの機械装置である集材機（中古。新規購入ならば 500 万円程度）を保有、使用し、その指揮下にある山林作業員ら数名と共に、複数の製材所等の依頼を受け、集運材作業を専門に山林作業に従事してきたものであり、右集材機を保有するのはグループで亡 A だけであり、作業の代償も亡 A が一括して依頼主から受領し、一定の配分基準に従って各作業員に賃金として支払い、事業税も亡 A の名で申告、納付していた」のであり、また、作業手順についてはまったく亡 A の裁量に委ねられ、亡 A が作業員を指揮監督して作業を行っていたものであるから、亡 A は労働者とは言えない。

V 前田製菓事件・最高裁第二小法廷昭和 56 年 5 月 11 日判決（判時 1009 号 124 頁）

判旨概要

同趣旨で原判決を認容したが、取締役報酬部分につき原判決を補足した判示。取締役であっても従業員としての地位を兼務している場合に、この地位に対応する明確な退職慰労金規定が存在し、この支払いが労務の対象として支給されるものであれば、退職慰労金を受けることができる。

VI 河口宅地造成事件・最高裁第二小法廷昭和 41 年 4 月 22 日判決（民集 20 巻 4 号 792 頁）

判旨概要

原判決認容。「原判決の、Y と X の間に使用者と労働者の関係が存するとの判断は、その認定している事実関係に照らして是認しえなくはない。」一審判決認容。請求一部認容。X は石工であり、Y は X が主として雇われていた訴外土建業主宰者に依頼して X の紹介を受けた。X は Y が施行する現場を見て Y と話し合った上、当初日当 700 円（のち 800 円）の約で、Y の工事現場で、自己所有の工具類を使用して掘り出された石を割る作業に従事した。X を含めた数名の石工は、すべて Y の管理と監督の下に作業に従事し、毎月 5 日に支払われる賃金（但し日当の形）を受け取っていた。石工という職業は大工等と同じく独立性があり、多く自主営業の形態をとるものだが、認定事実によれば、Y の工事現場において X が Y に対して労務を提供するに当たっては、実質的に支配従属の関係にあったことが明らかであるから、X と Y とは労働基準法上の労働者と使用者の関係にあったものというべきである。

VII 太平印刷事件・最高裁第二小法廷昭和 37 年 5 月 18 日判決（民集 16 巻 5 号 1108 号）

判旨概要

X は一般従業員とは異なり、直接部長の指揮命令に服することはなく、遅刻早退によって給与の減額を受けることがなかったとはいえ、週 6 日朝 9 時から夕方 4 時まで勤務し、毎月一定の本給の他時給の 2 割 5 分増しの割合で計算した残業手当の支払いを受けていたのであるから、本件嘱託契約が雇用契約（厳密に言えば労働契約）であって、X は労働法の適用を受くべき労働者であるとした原審の判断は正当であって違法はない。

VIII 山崎証券事件・最高裁第一小法廷昭和 36 年 5 月 25 日判決（民集 15 巻 5 号 1322 頁）

判旨概要

Y 会社と X との間に成立した外務員契約において、X は「外務行為（Y の顧客から株式その他の有価証券の売買又はその委託の媒介、取次又はその代理の注文を受けた場合、これを Y 会社を通じて売買その他の証券取引を成立させる行為）に従事すべき義務を負担し、Y 会社はこれに対する報酬として出来高に応じて賃金を支払う義務がある・・・のであるから、右契約は内容上雇用契約ではなく、委任もしくは委任類似の契約であり、少なくとも労働基準法の適用さるべき性質のものでない」と解するを相当とする。」

2. 労働基準法上の労働者性、下級審裁判所判決

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性
御船運輸事件	大阪高裁	平 15.11.27 判決	労判 865-13	運送業	トラック運転手	災害補償金等請求	肯定
大阪中央労基署長（おかげさき）事件	大阪地裁	平 15.10.29 判決	労判 866-58	卸売業	専務取締役	労災保険法上の遺族補償給付等不支給処分の適法性	肯定
エス・エヌ・ケイ厚生年金基金事件	大阪地裁	平 15.10.23 判決	労判 868-63	医業	従業員兼務役員	厚生年金基金の加算適用加入員の範囲	否定
NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件	東京高裁	平 15.8.27 判決	労判 868-75	放送業	集金等受託者	委託契約の解除	否定
伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件	松山地裁	平 15.5.22 判決	労判 856-45	銀行業	（登録型派遣労働者）	登録型派遣労働者の雇止め	労働契約性否定
ヤマイチテクノス事件	大阪地裁	平 15.1.31	労判 847-87	建設業	設計、技術・工事管理業務	業務委託契約の雇用契約性、解雇	雇用契約性肯定
NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件	東京地裁八王子支部	平 14.11.18 判決	労判 868-81	放送業	集金等受託者	委託契約の解除	否定
大阪シルバー人材センター事件	大阪地裁	平 14.8.30 判決	労判 837-29	シルバー人材センター	センター会員（清掃業務）	会員間の殴打暴行事件に起因するセンターへの損害賠償請求の可否	請負契約関係も実質的な使用関係あり
ブラジル銀行事件	東京地裁	平 14.8.14 判決	労経速 1824-3	銀行業	新設出張所 所長	雇止め	形式上は業務委託契約の雇用契約性肯定
新宿労基署長（映画撮影技師）事件	東京高裁	平 14.7.11 判決	労判 832-13	映画・演劇	映画撮影技師	映画撮影技師の労働者性及びこれを前提とする労災保険法上の遺族補償給付不支給処分取り消しの適法性	肯定
山昌（トラック運転手）事件	名古屋地裁	平 14.5.29 判決	労判 835-67	運送業	正社員のトラック運転手	賃金（償却方式と労基法 27 条違反）	肯定

関西医科大学 大学研修医 (損害賠償) 事件	大阪 高裁	平 14.5.10 判決	労判 836-127	医業	研修医	臨床研修医の労働者性及びこれを前提とした私学共済制度不加入による遺族共済年金相当額の損害賠償請求の可否	肯定
関西医科大学 大学研修医 (未払賃金) 事件	大阪 高裁	平 14.5.9 判決	労判 831-28	医業	研修医	臨床研修医の労働者性とこれを前提とする最低賃金額と既払い賃金額との差額及び時間外休日手当請求の可否	肯定
堺労基署長 事件	大阪 地裁	平 14.3.1 判決	労経速 1811-22	運輸業	備者運転手	労災法上の支給の不支給決定の適法性	否定
関西医科大学 大学研修医(過 労死損害賠償) 事件	大阪 地裁	平 14.2.25 判決	労判 827-133	医業	研修医	指揮命令関係の存否と安全配慮義務違反の有無	指揮命令関係あり
アイティット 事件	東京 地裁	平 13.10.29 判決	労判 818-90	製造 開発	コンピュー タプログラ マー	開発委託契約は雇用契約(派遣労働契約)か。報酬の性質とその請求の可否。	雇用契約性 (派遣労働) 否定
関西医科大学 大学研修医(損 害賠償)事件	大阪 地裁 堺 支部	平 13.8.29 判決	労判 813-5	医業	研修医	臨床研修医の労働者性及びこれを前提とした私学共済制度不加入による遺族共済年金相当額の損害賠償請求の可否	肯定
関西医科大学 大学研修医 (未払賃金) 事件	大阪 地裁 堺支 部	平 13.8.29 判決	労判 831-36	医業	研修医	同上	肯定
メガネドラ ッグ事件	東京 地裁	平 13.7.13 判決	労判 813-89	めがね・ コンタ クトレ ンズ 販売業	医師	労働契約の成立、解雇の有効無効	労働契約性 肯定
日活エンタ ープライズ 事件	東京 地裁	平 13.6.26 判決	労経速 1790-14	不動産 業	不動産競売 業務	雇用契約成立の可否	雇用契約性 否定
チボリ・ジャ パン(楽団 員)事件	岡山 地裁	平 13.5.16 判決	労判 821-54	娯楽	吹奏楽団員	契約更新拒否、契約の性質	労働契約性 肯定
三精輸送機 事件	京都 地裁 福知 山 支部	平 13.5.14 判決	労判 805-34	製造	「常用」と呼 称される現 業労働者	契約更新拒絶と労働契約の成立	肯定

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性
新宿労基署長（映画撮影技師）事件	東京地裁	平 13.1.25 判決	労判 802-10	映画・演劇	映画撮影技師	映画撮影技師の労働者性及びこれを前提とする労災保険法上の遺族補償給付不支給処分取り消し適法性	否定
HIV訴訟を支える会事件	東京地裁	平 12.9.11 判決	労判 801-86	人権擁護団体組織	専従事務局員	労働者性を前提とする退職金等請求	否定
協和運送事件	大阪地裁	平 11.12.17 判決	労判 781-65	運送業	備者運転手	解雇	否定
泉証券事件	大阪地裁	平 11.7.19 決定	労判 774-80	証券	営業嘱託	契約更新拒絶と雇用契約	雇用契約と解する余地がないではない
福住商事事件	大阪地裁	平 11.6.30 判決	労判 774-63	マンション賃貸業	マンション管理業務	賃金・契約の解約	雇用契約性否定
ジャパンオート事件	大阪地裁	平 11.6.25 判決	労判 769-39	自動車整備業	整備工	契約の成立・賃金請求	雇用契約性肯定
協和機工事件	東京地裁	平 11.4.23 判決	労判 770-141	製造業	従業員兼務取締役	退職金請求権の有無	請求棄却
禁野産業（本案）事件	大阪地裁	平 11.3.26 判決	労判 773-86	貸ビル業	管理人	契約の成立・解雇	労働契約性肯定
パインヒ・インターナショナル事件	東京地裁	平 11.3.19 判決	労判 770-144	接客業	クラブの大ママ	契約の成立・売掛代金立替支払約束	労働契約性肯定
川口労基署長事件	浦和地裁	平 10.3.30 判決	訟務月報（訟月）95-3-503	建設業	大工	労災法上の支給の不支給決定の適法性	否定
NHK情報ネットワーク事件	東京地裁	平 10.3.27 判決	労判 748-152	放送業	通訳業務	契約の性質・賃金・損害賠償請求	雇用契約性否定
スナック「キョロキョロ」事件	大阪地裁	平 10.3.20 判決	労判 748-155	接客業	共同経営者	賃金請求権の有無	請求棄却
タオヒューマンシステムズ事件	東京地裁	平 9.9.26 判決	労経速 1658-16	製造開発業	ゲームプログラム作成業務	契約は労働契約か請負契約か、労働契約を前提とした未払い賃金請求及び解雇予告手当請求、請負契約を前提とした債務不履行による既払い金返還請求及び損害賠償請求	労働契約性肯定

株式会社 羽柴事件	大阪 地裁	平 9.7.25 判決	労判 720-18	製造開 発業	コンピュ ーター技術者	契約は雇用契約か 準委任契約か、これ らを前提とした未 払い賃金、解雇予告 手当、付加金請求の 可否	雇用契約性 肯定
T市シルバー 人材センタ ー 事件	労働 保険 審査 会	平 8.11.6 裁決	労判 708-99	シルバ ー人材 センタ ー	受付・警備 業務	遺族補償給付及び 葬祭料	肯定
江東運送 事件	東京 地裁	平 8.10.14 判決	労判 706-37	運送業	守衛業務	契約の成立	労働契約性 肯定
日本通運 事件	大阪 地裁	平 8.9.20 判決	労判 707-84	運送業	自己所有の 車を持ち込 んでの配達・ 仕分業務	契約の性質・成立	労働契約性 否定
真壁組（一 審）事件	大阪 地裁	平 8.5.27 判決	労判 699-64	建設業	傭者運転手	傍論（労働者性は争 点に関係なし）	---
藤島建設事 件	浦和 地裁	平 8.3.22 判決	労判 696-56	建設業	大工	安全配慮義務	否定
山口観光 事件	大阪 高裁	平 7.12.13 判決	労判 708-38	観光業	マッサージ 師	雇用契約の成立、普 通解雇並びに懲戒 解雇の有効性	雇用契約性 肯定
足立労基 署長事件	東京 地裁	平 7.11.9 判決	判時 1551-133	建設業	一人親方孫 孫請	特別加入制度と業 務遂行性（「請負」 の意義）	---
珠屋事件	東京 地裁	平 7.9.4 判決	労判 695-156	花火企 画販売 業	看護業務	契約の成立	雇用関係否 定
相模原労基 署長（一人親 方） 事件	横浜 地裁	平 7.7.20 判決	労判 698-73	建設業	大工	労災法上の支給の 不支給決定の 適法性	否定
共同サービ ス事件	東京 地裁	平 7.7.17 判決	労判 683-94	配管・修 理業	専属下請修 理業務	契約の成立	肯定
山口観光 事件	大阪 地裁	平 7.6.28 判決	労判 686-71	観光業	マッサージ 師	雇用契約の成立、普 通解雇並びに懲戒 解雇の有効性	雇用契約性 肯定
太平洋証券 事件	大阪 地裁	平 7.6.19 決定	労判 682-72	証券業	証券外務業	外務員契約は雇用 契約か委任契約か、 契約期間途中の雇 止めは権利の濫用 に当たるか	雇用契約性 否定
京王企画標 識社 事件	大阪 地裁	平 7.3.23 決定	労判 684-103	看板作 成・設置 業	支店長（当 初、委託社 員）	契約の成立	契約性否定
日本通運 事件	大阪 地裁	平 7.2.28 決定	労判 680-81	運送業	自己所有の 車を持ち込 んでの配達・ 仕分業務	契約の成立	雇用契約性 否定

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性
スター芸能企画事件	東京地裁	平 6.9.8 判決	判時 1536-61	芸能企画業	芸能出演業務	契約期間は10年か1年か(労基法14条の問題)、契約の解約と損害賠償請求の可否	雇用(労働)契約性肯定
中部ロワイヤル事件	名古屋地裁	平 6.6.3 判決	労判 680-92	製パン業	販売委託業務	労働契約か販売委託(外交員)契約か、歩合給退職金および旅行積立金返還請求の可否	労働契約性肯定
エグゼ事件	東京地裁	平 6.5.9 判決	労判 659-64	システム開発業	コンピュータシステム開発(SE)	本件契約は雇用契約か請負契約か、未払い賃金請求	雇用契約性肯定
丸善住研事件	東京地裁	平 6.2.25 判決	労判 656-84	建設業	大工	解雇予告手当請求の可否	肯定
パピルス事件	東京地裁	平 5.7.23 判決	労判 683-53	マニュアル作成業	マニュアル作成業務	契約は雇用契約か業務委託契約か、報酬・交通費・接待費請求の可否	雇用契約性否定
大映映像事件	東京地裁	平 5.5.31 判決	労民集 44-4-914	放送業	エキストラ	労働契約の成立	労働契約性否定
新発田労基署長事件	新潟地裁	平 4.12.22 判決	判タ 820-205	コンクリート製造業	傭者運転手	労災法上の支給の不支給決定の適法性	否定
大興殖産事件	大阪高裁	平 4.12.21 決定	判タ 822-273	運送業	傭者運転手	賃金差押	肯定
呉労基署長事件	広島高裁	平 4.1.21 判決	労判 605-84	建設業	下請事業主	労災法上の支給の不支給決定の適法性	否定
田辺労基署長(君嶋組)事件	和歌山地裁	平 3.10.30 判決	労判 603-39	建設業	潜水夫	葬祭料不支給処分の適法性	否定
ルイジュアン事件	東京地裁	平 3.6.3 判決	労判 592-39	接客業	ホステス	雇用契約性	否定
清野工業・新発田労働基準監督署長事件	新潟地裁	平 3.3.29 判決	労判 589-68	---	伐採作業従事者	休業補償給付不支給処分の適法性	否定
読売日本交響楽団事件	東京地裁	平 2.5.18 判決	労判 563-24	娯楽業	チェロ・ソリスト	期間満了雇止め	肯定
井谷運輸産業(佐藤・大段)事件	大阪地裁	平 2.5.8 決定	労経速 1406-3	運送業	傭者運転手	解雇	否定
太栄金属工業所事件	大阪地裁	平 2.2.7 判決	労経速 1403-10	製造販売業	鋳型修理業	契約の成立	労働契約性肯定
大阪中央郵便局事件	大阪地裁	平元.2.27 判決	労民集 42-5-737	郵便業	非常勤職員	期間満了雇止め	労働契約性否定
城井興業・佐伯労基署長事件	大分地裁	昭 63.8.29 判決	労判 524-6	けい石採掘業	けい石採掘作業従事者	休業補償給付不支給処分の適法性	肯定

関西住研事件	大阪地裁	昭 63.7.27 判決	労判 522-20	不動産仲介業	不動産仲介業務	未払報酬支払請求の可否	「雇用」関係性肯定
日野興業事件	大阪地裁	昭 63.2.17 決定	労判 613-23	仮設トイレ・浴室製造販売業	仮設トイレ・浴室、組立・設置・解体業	解雇	雇用契約性肯定
長崎労基署長（才津組）事件	長崎地裁	昭 63.1.26 判決	労判 512-60	建設業	潜水夫	療養補償給付不支給処分の適法性	否定
北浜土木碎石事件	金沢地裁	昭 62.11.27 判決	判時 1268-143	土木業	傭者運転手	解雇	肯定
京プロ事件	京都地裁	昭 61.2.13 判決	労民集 37-1-61	ガス製造販売業	ガスの配送・検針・集金業務	運送請負契約か雇用(労働)契約か、未払い賃金請求	労働契約性肯定
うえの屋事件（一審）	富山地裁	昭 61.1.30 判決	労民集 37-4・5-335	運送業	傭者運転手	優先破産債権	否定
暁運輸事件	東京地裁	昭 60.8.26 判決	労経速 1426-20	運送業	傭者運転手	報酬請求	否定
総合行政調査会地方人事調査会事件	東京地裁	昭 59.11.28 判決	労判 459-75	出版業	外務調査員	競業避止義務違反による違約金請求の可否	労働契約性肯定
クラブ小野事件	大阪地裁	昭 59.9.12 判決	労経速 1213-19	接客業	専属ピアニスト	解雇の適法性、賃金額減額の合意の存否、未払い賃金請求の可否	労働契約性肯定
穴水労基署長（古君宇加川鰯大敷網組合）事件	金沢地裁	昭 59.8.31 判決	労判 440、速報カード 23 頁	漁業	潜水夫	休業補償給付不支給処分の適法性	否定
大阪トヨタフォークリフト事件	大阪地裁	昭 59.6.29 判決	労判 434-30	運送業	傭者運転手	解雇	否定
美樹運輸事件	東京地裁	昭 59.5.29 判決	労判 429-付録 7 頁	運送業	傭者運転手	報酬請求	肯定
宮崎エンジンオイル販売事件	宮崎地裁	昭 58.12.21 判決	労判 444-66	燃料販売業	専属販売員	違約金約定の適法性	労働契約性肯定
岩手県社会福祉事業団事件	盛岡地裁	昭 58.6.29 決定	労判 418-68	県立社会福祉施設の受託経営	調理・洗濯業務	民間委託に伴う期間満了雇止め	労働契約性肯定
東筑紫学園事件	福岡地裁小倉支部	昭 58.5.24 判決	判タ 502-163	教育業	非常勤講師	期間満了雇止め	労働契約性肯定
東宝照明事件	東京地裁	昭 57.6.24 判決	労民集 33-3-534	映画作成業	照明技師	専属技術契約は雇用契約か請負契約か、解雇（新たに締結した契約の性質）	雇用契約性否定

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性
大内労基署長（西日本建産）事件	高松地裁	昭 57.1.21 判決	労判 381-45	建設業	板金工	療養補償給付不支給処分の適応性	否定
佐藤スレート事件	東京高裁	昭 56.8.11 判決	判時 1043-145	建設業	スレート工	労安衛法上の刑事責任	肯定
茨木労基署長事件	大阪地裁	昭 56.4.28 判決	労判 364-53		エレベーター設置業	遺族補償給付及び葬祭料不支給処分の適法性	否定
阪神観光事件	大阪高裁	昭 55.8.26 判決	判時 986-119	接客業	バンドマン	原告会社側 X が被告側 Y らとの契約関係を請負契約であると主張して提起した裁判は不当な提訴でありこれによって Y らが被った裁判費用等を不法行為として損害賠償請求（反訴を提起）をした事案（会社側 X による労働契約不存在確認請求、就業者側 Y らによる地位確認請求）	労働契約性肯定
浪速衛生事件	大阪地裁	昭 55.6.14 決定	労判 343、速報カード 5	清掃業	ごみ収集業務	解雇	労働契約性肯定
浦野産業事件	東京地裁	昭 55.6.6 決定	労判 343、速報カード 7	清掃業	ビル清掃業務	解雇	雇用契約性肯定
ヤマハ発動機事件	東京地裁	昭 54.3.20 判決	判時 940-62	モトクロス大会の運営	モトクロスレーサー	雇用契約の成立、損害賠償・休業補償請求の可否	安全配慮義務・不法行為責任否定
大昌実業事件	大阪地裁	昭 54.1.10 決定	労判 315-60	接客業	バンドマン	不当労働行為を理由とする整理解雇	労働契約性肯定
岡安商事事件	大阪地裁	昭 53.12.25 判決	労判 313、速報カード 15	商業業	歩合外務員（渉外社員）	歩合給受領額を積み立てた預金通帳・印鑑返還請求の可否	委任契約（労働契約性否定。返還請求認容）
新日本ジュエル・ギャラリー事件	東京地裁	昭 53.12.25 判決	労判 311、速報カード 9	美術品等販売業	専務取締役	給料請求の可否	共同経営者に当たらず雇用である
日本共産党事件	名古屋地裁	昭 53.11.20 決定	労民集 29-5・6-742	政党	左の職員	除名（懲戒解雇）処分の可否	司法審査対象外（但し委任契約）

阪神観光 事件	神戸 地裁 尼崎 支部	昭 53.7.27 判決	労判 309-45	接客業	バンドマン	原告会社側 X が被告側 Y らとの契約関係を請負契約であると主張して提起した裁判は不当な提訴でありこれによって Y らが被った裁判費用等を不法行為として損害賠償請求（反訴を提起）をした事案（会社側 X による労働契約不存在確認請求、就業者側 Y らによる地位確認請求）	労働契約性 肯定
キングレコード 事件	東京 地裁	昭 53.2.3 決定	労判 291、 速報カード 15	レコード製造 販売業	ビデオディスク制作業務	契約は委任契約か雇用契約か、委任契約の解除か解雇かまたそれらは適法か	雇用契約性 肯定
五光産業 事件	大阪 高裁	昭 52.1.28 判決	労判 280-71	接客業	バンドマン	懲戒解雇の有効性、未払い賃金請求の可否	労働契約性 否定
九州電力 事件	福岡 地裁 小倉 支部	昭 50.2.25 判決	労民集 26-1-1	電力事業	委託検針員	委託検針契約は労働契約か、労基法の適用がある労働者といえるか、解雇	労働契約性 肯定（但し解雇は有効）
関西学院大 学事件	神戸 地裁 尼崎 支部	昭 49.7.19 決定	労民集 25-4・5-332	教育業	助手	解雇	従属的地位にある労働者だが労基法上の労働者ではない
啓徳社 事件	東京 地裁	昭 48.2.26 判決	労判 169、 速報カード 5	雑貨販売業	販売員	解雇、販売員としての契約は雇用契約か委任契約か	雇用契約性 肯定
日本瓦斯 事件	鹿児 島 地裁	昭 48.8.8 判決	労判 189-77	ガス 事業	集金人	解雇、集金人契約は労働契約か否か	労働契約性 肯定（但し解雇有効）
大塚印刷 事件	東京 地裁	昭 48.2.6 判決	労判 179-74	印刷業	筆耕者	解雇、未払い賃金請求、筆耕契約は雇用契約か請負契約か	雇用契約性 否定（むしろ請負ないし準委任（委託）契約）
木津川倉庫 事件	大阪 地裁	昭 47.1.28 判決	労判 146-22	倉庫業	役員待遇 嘱託	解雇	労働契約性 否定（準委任契約）
ニュー・ピクトリア 事件	大阪 地裁	昭 46.11.11 判決	判タ 274-276	飲食業	バンドマン	有期契約の解約の効力発生の日（解雇予告手当の支払と予告期間の経過）	雇用契約類似の契約であると認定

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性
大洋工芸社事件	東京地裁	昭 44.9.26 判決	労判 88-25	内外装 工事業	デザイナー	請負契約か雇用契約か、未払い賃金及び解雇予告手当請求の可否	雇用契約性肯定
東京 12 チャンネル事件	東京地裁	昭 43.10.25 判決	労民集 19-5-1335	放送業	タイトルデザイナー	解雇	請負と雇用の性格を併せ持つ混合契約で、労働法上の保護がある（但し解雇は有効）
ラジオ中国事件	広島地裁	昭 42.2.21 判決	判時 482-67	放送業	放送芸能員	契約更新拒絶による雇止め	雇用契約性肯定
牧運送者夫事件	広島高裁 岡山支部	昭 37.4.16 判決	労民集 13-4-807	運送業	運転手	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性肯定
青柳質店事件	東京地裁	昭 34.5.12 判決	労民集 10-3-636	質業	債権取立て業務	解雇・退職手当金請求	雇用契約性否定（委任契約。但し未払い金請求は委任契約によっても可能）。
山陽商事事件	神戸地裁	昭 32.7.19 判決	労民集 8-5-780	セメント販売業	販売業務	違約金支払約定の適法性	雇用契約性肯定
中川テル等遺族補償金等請求事件	東京地裁	昭 30.9.10 判決	労民集 6-5-714	木挽業	木挽業（日々雇用）	遺族補償金請求権の存否	雇用契約性肯定
共同印刷事件	東京地裁	昭 28.7.7 決定	労民集 4-4-392	印刷業（技術者養成 過程在校生）	技術者養成 過程在校生	退学処分と未払い賃金	雇用契約性否定（委託契約関係）
聖徳共同農場事件	名古屋高裁	昭 27.3.25 判決	高等裁判所 刑事判例集（高刑集） 5-4-514	農場経営	農場労働者	賃金不払い違反による刑事罰適用の適法性（共同経営者に当たるか）	肯定
旭川新聞配達労働組合事件	旭川地裁	昭 25.7.25 判決	労民集第 1 巻 追録 1324 頁	新聞販売業	集金人	労組を通じて行う配達及び集金業務の新聞販売会社との雇用契約性	雇用契約性否定

3. 労働組合法上の労働者性、雇用保険法・健康保険法・厚生年金保険法上の被保険者性

労働組合法上の労働者性

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性ないし被保険者該当性
NHK 広島中央放送局事件	広島地裁	昭 41.8.8 判決	労民集 17-4-927	放送業	放送芸能(楽団)員	解雇の不当労働行為該当性、放送芸能員の労働者性	労働者性肯定
セキノ興産事件	富山地裁	昭 49.2.22 判決	判時 737-99	運送業	傭者 運転手	解雇	労組法上の労働者性肯定
中部日本放送事件	最高裁 第一小法廷	昭 51.5.6 判決	民集 30-4-437	放送業	楽団員	楽団員の労働者性(不当労働行為救済申立棄却命令取消請求)	労働者性肯定(不当労働行為救済申立を棄却した労委命令の取消を認めた一審判決を相当とした原判決に違法はない)
中部日本放送事件	名古屋高裁	昭 49.9.18 判決	民集 30-4-530	放送業	楽団員	楽団員の労働者性(不当労働行為救済申立棄却命令取消請求)	労働者性肯定
中部日本放送事件	名古屋地裁	昭 46.12.17 判決	労民集 22-6-1194	放送業	楽団員	楽団員の労働者性(不当労働行為救済申立棄却命令取消請求)	労働者性肯定
下関魚市場事件	山口地裁下関支部	昭 47.7.17 決定	労民集 23-4-455	鮮魚類 販売業	魚市場に専属して就業する鮮魚選別作業員	解雇の不当労働行為該当性、選別作業員の労働者性	労働者性肯定
NHK 山形放送局事件	仙台高裁	昭 48.10.8 判決	刑事裁判月報(刑月) 5-10-1364、 判タ 301-299	放送業	委託 集金人	団交中に組合側委員がなした暴力行為の刑事法上の違法性	労働者性肯定
美人座事件	大阪地裁	昭 51.3.23 決定	労判 250-61	娯楽業	バンド マン	解雇の不当労働行為該当性、バンドマンの労働者性	労働者性肯定

堺市・堺市教育委員会事件	大阪地裁	昭62.12.3 判決	労判 508-17	公的教育機関	学童保育指導員	団交拒否の不当労働行為性、指導員の労働者性	労働者性肯定
日本一コンクリート事件	大阪地裁	平 8.5.27 判決	労判 700-61	建設業	生コン運転手	労組法上の労働者性（傍論）	労組法上の労働者性否定

雇用保険法上の被保険者性

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性ないし被保険者該当性
所沢職安所長事件	浦和地裁	昭57.9.17 判決	労民集 33-5-837	自営業	経営コンサルタント	被保険者資格	被保険者資格あり
所沢職安所長事件	東京高裁	昭59.2.29 判決	労民集 35-1-15	同上	同上	同上	被保険者資格なし

健康保険法・厚生年金保険法上の被保険者性

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性ないし被保険者該当性
静岡県知事事件	静岡地裁	昭35.11.11 判決	行裁集(行政事件裁判例集) 11-11-3208	自営業	洋服の仕立屋	被保険者資格	被保険者資格なし
岡山製パン事件	岡山地裁	昭37.5.23	行集 14-9-1684	製造業 法人代表	製パン業	被保険者資格	被保険者資格あり
岡山製パン事件	広島高裁 岡山支判	昭38.9.23	行集 14-9-1684	製造業 法人代表	製パン業	被保険者資格	被保険者資格あり
大阪府建築健康保険組合事件	大阪地裁	昭54.8.27 判決	判時 958-46	設計建築業	取締役兼務従業員	被保険者資格	被保険者資格なし
大阪府建築健康保険組合事件	大阪高裁	昭55.11.21 判決	労判 357-52	設計建築業	取締役兼務従業員	被保険者資格	被保険者資格あり
壱光堂事件	名古屋地裁	昭60.9.4 判決	判時 1176-79	---	倒産会社 従業員	倒産会社従業員の被保険者資格	被保険者資格なし
健康保険給付詐取事件	福岡高裁	昭61.2.13 判決	判時 1189-160	---	---	暴力団組長の健康保険証不正取得による療養給付の詐取の詐欺罪該当性	被保険者資格なし

本山製作所 事件	仙台 地裁	平 4.5.13 判決	労判 616-136、判 時 1444-69	---	---	長期にわたる争 議行為と被保険 者資格の喪失	被保険者 資格なし
本山製作所 事件	仙台 高裁	平 4.12.22. 判決	判タ 809-195	---	---	長期にわたる争 議行為と被保険 者資格の喪失	被保険者 資格なし
関西棋院 事件	神戸 地裁 尼崎 支部	平 15.2.14 判決	労判 841-88	---	棋士	厚生年金保険被 保険者資格・受給 権侵害を理由と する損害賠償請 求の可否	雇用関係性 否定（被保 険者資格は 争点でなか ったため判 断されず）
エス・エヌ・ ケイ厚生年 金基金事件	大阪 地裁	平 15.10.23 判決	労判 868-63	医業	従業員 兼務役 員	厚生年金基金の 加算適用加入員 の範囲	否定

4. 「契約就業者」の労働者性・被保険者性

コンピューターに関する専門技術者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
アイティット事件	東京地裁	平13.10.29判決	労判 818-90	製造開発業	コンピュータプログラマー	開発委託契約は雇用契約（派遣労働契約）か。報酬の性質とその請求の可否。	雇用（派遣労働）契約性否定
タオヒューマンシステムズ事件	東京地裁	平9.9.26判決	労経速 1658-16	製造開発業	ゲームプログラム作成業務	契約は労働契約か請負契約か、労働契約を前提とした未払い賃金請求及び解雇予告手当請求、請負契約を前提とした債務不履行による既払い金返還請求及び損害賠償請求	労働契約性肯定
株式会社羽柴事件	大阪地裁	平9.7.25判決	労判 720-18	製造開発業	コンピュータ技術者	契約は雇用契約か準委任契約か、これらを前提とした未払い賃金、解雇予告手当、付加金請求の可否	雇用契約性肯定
エグゼ事件	東京地裁	平6.5.9判決	労判 659-64	システム開発業	コンピュータシステム開発（SE）	本件契約は雇用契約か請負契約か、未払い賃金請求	雇用契約性肯定
パピルス事件	東京地裁	平5.7.23判決	労判 683-53	マニュアル作成業	マニュアル作成業務	契約は雇用契約か業務委託契約か、報酬・交通費・接待費請求の可否	雇用契約性否定
キングレコード事件	東京地裁	昭53.2.3決定	労判 291、速報カード 15	レコード製造販売業	ビデオディスク制作業務	契約は委任契約か雇用契約か、委任契約の解除か解雇かまたそれらは適法か	雇用契約性肯定

(一般的にまたは通常) 資格を要する専門・技術職従事者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
メガネドラッグ事件	東京地裁	平13.7.13判決	労判 813-89	めがね・コンタクトレンズ販売業	医師	労働契約の成立、解雇の有効無効	労働契約性肯定
日活エンタープライズ事件	東京地裁	平13.6.26判決	労経速 1790-14	不動産業	不動産競売業務	雇用契約成立の可否	雇用契約性否定
山口観光事件	大阪高裁	平7.12.13判決	労判 708-38	観光業	マッサージ師	雇用契約の成立、普通解雇並びに懲戒解雇の有効性	雇用契約性肯定
山口観光事件	大阪地裁	平7.6.28判決	労判 686-71	観光業	マッサージ師	雇用契約の成立、普通解雇並びに懲戒解雇の有効性	雇用契約性肯定
大森電設事件	札幌地裁	平4.5.14判決	労経速 1475-19	電気設備工事業	電気配線工	安全配慮義務違反の可否	労働契約性肯定
関西住研事件	大阪地裁	昭63.7.27判決	労判 522-20	不動産仲介業	不動産仲介業務	未払報酬支払請求の可否	「雇用」関係性肯定

その他、専門・技術職種従事者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
関西棋院事件	神戸地裁尼崎支部	平15.2.14判決	労判 841-88	---	棋士	厚生年金保険被保険者資格・受給権侵害を理由とする損害賠償請求の可否	雇用関係性否定(被保険者資格は争点ではなかったため判断されず)
ヤマイチテクノス事件	大阪地裁	平15.1.31	労判 847-87	建設業	設計、技術・工事管理業務	業務委託契約の雇用契約性、解雇	雇用契約性肯定
NHK情報ネットワーク事件	東京地裁	平10.3.27判決	労判 748-152	放送業	通訳業務	契約の性質・賃金・損害賠償請求	雇用契約性否定
所沢職安所長事件	浦和地裁	昭57.9.17判決	労民集 33-5-837	自営業	経営コンサルタント	被保険者資格	雇用保険法上の被保険者資格あり

所沢職安 所長事件	東京 高裁	昭 59.2.29 判決	労民集 35-1-15	自営業	経営コン サルタン ト	同上	雇用保険法 上の被保険 者資格なし
ヤマハ発動 機事件	東京 地裁	昭 54.3.20 判決	判時 940-62	モトク ロス 大会の 運営	モトク ロスレー サー	雇用契約の成 立、損害賠償・ 休業補償請求 の可否	安全配慮義 務・不法行為 責任否定
大塚印刷 事件	東京 地裁	昭 48.2.6 判決	労判 179-74	印刷業	筆耕者	解雇、未払い賃 金請求、筆耕契 約は雇用契約 か請負契約か	雇用契約性 否定（むしろ 請負ないし 準委任（委 託）契約）
大洋工芸社 事件	東京 地裁	昭 44.9.26 判決	労判 88-25	内外装 工事業	デザイナ ー	請負契約か雇 用契約か、未払 い賃金及び解 雇予告手当請 求の可否	雇用契約性 肯定
東京 12 チヤ ンネル事件	東京 地裁	昭 43.10.25 判決	労民集 19-5-1335	放送業	タイトル デザイナー	解雇	請負と雇 用の性格を併 せ持つ混合 契約で、労働 法上の保護 がある（但し 解雇は有効）
静岡県知事 事件	静岡 地裁	昭 35.11.11 判決	行裁集（行政 事件裁判例 集） 11-11-3208	自営業	洋服の仕 立屋	被保険者資格	健康保険法 上の被保険 者資格なし
大平製紙 事件	最高 裁第二小 法廷	昭 37.5.18 判決	民集 16-5-1108	製紙業	嘱託研究 員	雇用関係存在 確認、解雇無 効、賃金請求	労働者性 肯定
同事件控訴 審	東京 高裁	昭 35.2.10 判決	民集 16-5-1128	同上	同上	同上	労働者性 肯定。 請求認容、 解雇無効。
同事件一審	東京 地裁	昭 34.7.14 判決	民集 16-5-1114	同上	同上	同上	労働者性 肯定。 但し請求は 棄却。

事業所外業務従事者

事件名	裁 判 所	判決 年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、 労働契約性、 保険者性
NHK 西東京 営業センタ ー（受信料集 金等受託者） 事件	東京 高裁	平 15.8.27 判決	労判 868-75	放送業	集金等 受託者	委託契約の解 除	否定

NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件	東京地裁八王子支部	平14.11.18判決	労判 868-81	放送業	集金等受託者	委託契約の解除	否定
泉証券事件	大阪地裁	平11.7.19決定	労判 774-80	証券	営業嘱託	契約更新拒絶と雇用契約	雇用契約性肯定（「雇用契約と解する余地がないではない」）
太平洋証券事件	大阪地裁	平7.6.19決定	労判 682-72	証券業	証券外務業	外務員契約は雇用契約か委任契約か、契約期間途中の雇止めは権利の濫用に当たるか	雇用契約性否定
中部ロワイヤル事件	名古屋地裁	平6.6.3判決	労判 680-92	製パン業	販売委託業務	労働契約か販売委託（外交員）契約か、歩合給退職金および旅行積立金返還請求の可否	労働契約性肯定
京プロ事件	大阪高裁	昭62.2.26判決	労民集 38-1-100	ガス製造販売業	ガスの配送・検針・集金業務	運送請負契約か雇用（労働）契約か、未払い賃金請求	労働契約性肯定
京プロ事件	京都地裁	昭61.2.13判決	労民集 37-1-61	ガス製造販売業	ガスの配送・検針・集金業務	運送請負契約か雇用（労働）契約か、未払い賃金請求	労働契約性肯定
総合行政調査会地方人事調査会事件	東京地裁	昭59.11.28判決	労判 459-75	出版業	外務調査員	競業禁止義務違反による違約金請求の可否	労働契約性肯定
宮崎エンジンオイル販売事件	宮崎地裁	昭58.12.21判決	労判 444-66	燃料販売業	専属販売員	違約金約定の適法性	労働契約性肯定
岡安商事事件	大阪地裁	昭53.12.25判決	労判 313、速報カード15	商事業	歩合外務員（涉外社員）	歩合給受領額を積み立てた預金通帳・印鑑返還請求の可否	労働契約性否定（委任契約。返還請求認容）
九州電力事件	福岡地裁小倉支部	昭50.2.25判決	労民集 26-1-1	電力事業	委託検針員	委託検針契約は労働契約か、労基法の適用がある労働者といえるか、解雇	労働契約性肯定（但し解雇は有効）

NHK 山形放送局事件	仙台地裁	昭 48.10.8 判決	刑事裁判月報（刑月） 5-10-1364、 判タ 301-299	放送業	委託 集金人	団交中に組合側委員がなした暴力行為の刑事法上の違法性	労働者性 肯定
啓徳社事件	東京地裁	昭 48.2.26 判決	労判 169、 速報カード 5	雑貨販売業	販売員	解雇、販売員としての契約は雇用契約か委任契約か	雇用契約性 肯定
日本瓦斯事件	鹿児島地裁	昭 48.8.8 判決	労判 189-77	ガス事業	集金人	解雇、集金人契約は労働契約か否か	労働契約性 肯定（但し解雇有効）
山崎証券事件	最高裁第一小法廷	昭 36.5.25 判決	民集 15-5-1322	証券業	証券 外務員	外務員契約は雇用契約か委任契約か。労基法 20 条適用の有無	雇用契約性 否定（委任または委任類似の契約ゆえ法の適用なし）
同事件控訴審	名古屋地裁	昭 33.9.4 判決	民集 15-5-1329	同上	同上	同上	---
同事件一審	---	---	判例集 未掲載	同上	同上	同上	---
山陽商事事件	神戸地裁	昭 32.7.19 判決	労民集 8-5-780	セメント販売業	販売業務	違約金支払約定の適法性	雇用契約性 肯定
東織商事事件	東京地裁	昭 31.6.28 判決	労民集 7-4-833	商品仲買業	顧客勧誘業務	賃金請求の可否	雇用契約性 否定
東織商事事件	東京地裁	昭 30.3.3 判決	労民集 6-2-253	商品仲買業	顧客勧誘業務	賃金請求の可否	雇用契約性 肯定
旭川新聞配達労働組合事件	旭川地裁	昭 25.7.25 判決	労民集第 1 巻 追録 1324 頁	新聞販売業	集金人	労組を通じて行う配達及び集金業務の新聞販売会社との雇用契約性	雇用契約性 否定

映画・テレビ等の作成業務にかかわる技術者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
新宿労基署長（映画撮影技師）事件	東京地裁	平 14.7.11 判決	労判 832-13	映画・演劇	映画撮影技師	映画撮影技師の労働者性及びこれを前提とする労災保険法上の遺族補償給付不支給処分取り消しの適法性	労働者性 肯定

新宿労基署長（映画撮影技師）事件	東京地裁	平 13.1.25 判決	労判 802-10	映画・演劇	映画撮影技師	映画撮影技師の労働者性及びこれを前提とする労災保険法上の遺族補償給付不支給処分取り消し適法性	労働者性 否定
東宝照明事件	東京地裁	昭 57.6.24 判決	労民集 33-3-534	映画 作成業	照明技師	専属技術契約は雇用契約か請負契約か、解雇（新たに締結した契約の性質）	雇用契約性 否定

音楽芸能事業に演奏・演技者として従事する者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
チボリ・ジャパン（楽団員）事件	岡山地裁	平 13.5.16 判決	労判 821-54	娯楽	吹奏楽団員	契約更新拒否、契約の性質	労働契約性 肯定
スター芸能企画事件	東京地裁	平 6.9.8 判決	判時 1536-61	芸能 企画業	芸能出演業務	契約期間は10年か1年か（労基法14条の問題）、契約の解約と損害賠償請求の可否	雇用（労働） 契約性肯定
大映映像事件	東京高裁	平 5.12.22 判決	労民集 44-6-909	放送業	エキストラ	労働契約の成立	労働契約性 否定
大映映像事件	東京地裁	平 5.5.31 判決	労民集 44-4-914	放送業	エキストラ	労働契約の成立	労働契約性 否定
読売日本交響楽団事件	東京地裁	平 2.5.18 判決	労判 563-24	娯楽業	チェロ・ソリスト	期間満了雇止め	労働者性 肯定
クラブ小野事件	大阪地裁	昭 59.9.12 判決	労経速 1213-19	接客業	専属ピアニスト	解雇の適法性、賃金額減額の合意の存否、未払い賃金請求の可否	労働契約性 肯定

阪神観光 事件	大阪 高裁	昭 55.8.26 判決	判時 986-119	接客業	バンドマ ン	原告会社側 X が被告側 Y ら との契約関係 を請負契約で あると主張し て提起した裁 判は不当な提 訴でありこれ によって Y ら が被った裁判 費用等を不法 行為として損 害賠償請求（反 訴を提起）をし た事案（会社側 X による労働契 約不存在確認 請求、就業者側 Y による地位 確認請求）	労働契約性 肯定
大昌実業 事件	大阪 地裁	昭 54.1.10 決定	労判 315-60	接客業	バンドマ ン	不当労働行為 を理由とする 整理解雇	労働契約性 肯定
阪神観光 事件	神戸 地裁 尼崎 支部	昭 53.7.27 判決	労判 309-45	接客業	バンドマ ン	原告会社側 X が被告側 Y ら との契約関係 を請負契約で あると主張し て提起した裁 判は不当な提 訴でありこれ によって Y ら が被った裁判 費用等を不法 行為として損 害賠償請求（反 訴を提起）をし た事案（会社側 X による労働契 約不存在確認 請求、就業者側 Y による地位 確認請求）	労働契約性 肯定
五光産業 事件	大阪 高裁	昭 52.1.28 判決	労判 280-71	接客業	バンドマ ン	懲戒解雇の有 効性、未払い賃 金請求の可否	労働契約性 否定

中部日本放送事件	最高裁第一小法廷	昭 51.5.6 判決	民集 30-4-437	放送業	楽団員	楽団員の労働者性（不当労働行為救済申立棄却命令取消請求）	労働者性肯定（ULP救済申立を棄却した労委命令の取消を認めた一審判決を相当とした原判決に違法はない）。
中部日本放送事件	名古屋高裁	昭 49.9.18 判決	民集 30-4-530	放送業	楽団員	楽団員の労働者性（不当労働行為救済申立棄却命令取消請求）	労働者性肯定
中部日本放送事件	名古屋地裁	昭 46.12.17 判決	労民集 22-6-1194	放送業	楽団員	楽団員の労働者性（不当労働行為救済申立棄却命令取消請求）	労働者性肯定
ニュー・ビクトリア事件	大阪地裁	昭 46.11.11 判決	判タ 274-276	飲食業	バンドマン	有期契約の解約の効力発生の日（解雇予告手当の支払と予告期間の経過）	雇用契約性肯定。雇用契約類似の契約であると認定
ラジオ中国事件	広島地裁	昭 42.2.21 判決	判時 482-67	放送業	放送芸能員	契約更新拒絶による雇止め	雇用契約性肯定
NHK 広島中央放送局事件	広島地裁	昭 41.8.8 判決	労民集 17-4-927	放送業	放送芸能（楽団）員	解雇の不当労働行為該当性、放送芸能員の労働者性	労働者性肯定

NPO 事業従事者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
HIV 訴訟を支える会事件	東京地裁	平 12.9.11 判決	労判 801-86	人権擁護社団組織	専従事務局員	労働者性を前提とする退職金等請求	否定

建設・運輸・製造業務従事者

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
御船運輸事件	大阪高裁	平 15.11.27 判決	労判 865-13	運送業	トラック運転手	災害補償金等請求	肯定

事件名	裁判所	判決年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、労働契約性、保険者性
加部建材・三井道路事件	東京地裁	平 15.6.9 判決	労判 859-32	運送業	委託契約トラック運転手	運搬委託契約の労働契約性	労働契約性 否定
山昌（トラック運転手）事件	名古屋地裁	平 14.5.29 判決	労判 835-67	運送業	正社員のトラック運転手	賃金（償却方式と労基法 27 条違反）	労働者性 肯定
堺労基署長事件	大阪地裁	平 14.3.1 判決	労経速 1811-22	運輸業	傭者運転手	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性 否定
三精輸送機事件	京都地裁 福知山支部	平 13.5.14 判決	労判 805-34	製造	「常用」と呼称される現業労働者	契約更新拒絶と労働契約の成立	労働者性 肯定
協和運送事件	大阪地裁	平 11.12.17 判決	労判 781-65	運送業	傭者運転手	解雇	労働者性 否定
ジャパンオート事件	大阪地裁	平 11.6.25 判決	労判 769-39	自動車整備業	整備工	契約の成立・賃金請求	雇用契約性 肯定
川口労基署長事件	浦和地裁	平 10.3.30 判決	訟務月報（訟月） 95-3-503	建設業	大工	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性 否定
横浜南労基署長（旭紙業）事件	最高裁 第一小法廷	平 8.11.28 判決	労判 714-14	運送業	傭車運転手	労災保険法上の療養給付不支給決定の適法性	労働者性 否定
同上	東京高裁	平 6.11.24 判決	労判 714-16	同上	同上	同上	労働者性 否定
同上	横浜地裁	平 5.6.17 判決	労判 643-71	同上	同上	同上	労働者性 肯定
日本通運事件	大阪地裁	平 8.9.20 判決	労判 707-84	運送業	自己所有の車を持ち込んでの配達・仕分業務	契約の性質・成立	労働契約性 否定
真壁組（一審）事件	大阪地裁	平 8.5.27 判決	労判 699-64	建設業	傭者運転手	傍論（労働者性は争点に関係なし）	---
日本一コンクリート事件	大阪地裁	平 8.5.27 判決	労判 700-61	建設業	生コン運転手	労組法上の労働者性（傍論）	労組法上の労働者性 否定
藤島建設事件	浦和地裁	平 8.3.22 判決	労判 696-56	建設業	大工	安全配慮義務	労働者性 否定
足立労基署長事件	東京地裁	平 7.11.9	判時 1551-133	建設業	一人親方孫孫請	特別加入制度と業務遂行性（「請負」の意義）	---

相模原労基署長（一人親方）事件	横浜地裁	平 7.7.20 判決	労判 698-73	建設業	大工	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性 否定
共同サービス事件	東京地裁	平 7.7.17 判決	労判 683-94	配管・修理業	専属下請 修理業務	契約の成立	労働者性 肯定
日本通運事件	大阪地裁	平 7.2.28 決定	労判 680-81	運送業	自己所有の車を持ち込んでの配達・仕分業務	契約の成立	雇用契約性 否定
丸善住研事件	東京地裁	平 6.2.25 判決	労判 656-84	建設業	大工	解雇予告手当請求の可否	労働者性 肯定
新発田労基署長事件	新潟地裁	平 4.12.22 判決	判タ 820-205	コンクリート製造業	傭者 運転手	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性 否定
大興殖産事件	大阪高裁	平 4.12.21 決定	判タ 822-273	運送業	傭者 運転手	貸金差押	労働者性 肯定
呉労基署長事件	広島高裁	平 4.1.21 判決	労判 605-84	建設業	下請 事業主	労災法上の支給の不支給決定の適法性	労働者性 否定
田辺労基署長（君嶋組）事件	和歌山地裁	平 3.10.30 判決	労判 603-39	建設業	潜水夫	葬祭料不支給処分の適法性	労働者性 否定
清野工業・新発田労働基準監督署長事件	新潟地裁	平 3.3.29 判決	労判 589-68	---	伐採作業 従事者	休業補償給付不支給処分の適法性	労働者性 否定
井谷運輸産業（佐藤・大段）事件	大阪地裁	平 2.5.8 決定	労経速 1406-3	運送業	傭者 運転手	解雇	労働者性 否定
太栄金属工業所事件	大阪地裁	平 2.2.7 判決	労経速 1403-10	製造 販売業	鋳型 修理業	契約の成立	労働契約性 肯定
城井興業・佐伯労基署長事件	大分地裁	昭 63.8.29 判決	労判 524-6	けい石採掘業	けい石採掘作業従事者	休業補償給付不支給処分の適法性	労働者性 肯定
日野興業事件	大阪地裁	昭 63.2.17 決定	労判 613-23	仮設トイレ・浴室製造販売業	仮設トイレ・浴室、組立・設置・解体業	解雇	雇用契約性 肯定
長崎労基署長（才津組）事件	長崎地裁	昭 63.1.26 判決	労判 512-60	建設業	潜水夫	療養補償給付不支給処分の適法性	労働者性 否定
北浜土木碎石事件	金沢地裁	昭 62.11.27 判決	判時 1268-143	土木業	傭者運 転手	解雇	労働者性 肯定
うへの屋事件（一審）	富山地裁	昭 61.1.30 判決	労民集 37-4・ 5-335	運送業	傭者運 転手	優先破産債権	労働者性 否定
暁運輸事件	東京地裁	昭 60.8.26 判決	労経速 1426-20	運送業	傭者運 転手	報酬請求	労働者性 否定

穴水労基署長（古君宇加川鱒大敷網組合）事件	金沢地裁	昭 59.8.31 判決	労判 440、 速報カード 23 頁	漁業	潜水夫	休業補償給付 不支給処分の 適法性	労働者性 否定
大阪トヨタ フォークリ フト事件	大阪 地裁	昭 59.6.29 判決	労判 434-30	運送業	傭者運 転手	解雇	労働者性 否定
美樹運輸 事件	東京 地裁	昭 59.5.29 判決	労判 429- 付録 7 頁	運送業	傭者運 転手	報酬請求	労働者性 肯定
大内労基署 長（西日本建 産）事件	高松 地裁	昭 57.1.21 判決	労判 381-45	建設業	板金工	療養補償給付 不支給処分の 適法性	労働者性 否定
佐藤スレー ト事件	東京 高裁	昭 56.8.11 判決	判時 1043-145	建設業	スレー ト工	労安衛法上の 刑事責任	労働者性 肯定
茨木労基署 長事件	大阪 地裁	昭 56.4.28 判決	労判 364-53	エレベ ーター 据付 工事業	エレベ ーター据 付工事業	遺族補償給付 及び葬祭料不 支給処分の適 法性	労働者性 否定
北見労基署 長事件	札幌 高裁	昭 50.5.28 判決	労民集 26-3-459	製材業	製材業	療養補償給付 不支給処分の 適法性	労働者性 否定
北見労基署 長事件	札幌 地裁	昭 49.12.20 判決	労民集 26-3-468	製材業	製材業	療養補償給付 不支給処分の 適法性	労働者性 否定
西野田労基 署長事件	大阪 地裁	昭 49.9.6 判決	訟月 (訟務月報) 20-12-84	建設業	建築工事 下請業務	遺族補償給付 等不支給処 分の適法性	労働者性 否定
河口宅地造 成事件	最高 裁第二小 法廷	昭 41.4.22 判決	民集 20-4-792	建設業	石工	災害補償金請 求	労働者性 肯定
同上	広島 高裁	昭 39.11.6 判決	民集 20-4-802	同上	同上	同上	労働者性 肯定
同上	岡山 地裁	昭 38.1.17 判決	民集 20-4-796	同上	同上	同上	労働者性 肯定
牧運送者夫 事件	広島 高裁 岡山支 部	昭 37.4.16 判決	労民集 13-4-807	運送業	運転手	労災法上の支 給の不支給決 定の適法性	労働者性 肯定
中川テル等 遺族補償金 等請求事件	東京 地裁	昭 30.9.10 判決	労民集 6-5-714	木挽業	木挽業 (日々雇 用)	遺族補償金請 求権の存否	雇用契約性 肯定

その他

事件名	裁判所	判決 年月日	掲載誌	業種	職種	争点	労働者性、 労働契約性、 保険者性
ブラジル 銀行事件	東京 地裁	平 14.8.14 判決	労経速 1824-3	銀行業	新設出張 所所長	雇止め	形式上は業 務委託契約 の雇用契約 性肯定

福住商事事件	大阪地裁	平 11.6.30 判決	労判 774-63	マンション 賃貸業	マンション 管理業務	賃金・契約の解 約	雇用契約性 否定
禁野産業 (本案) 事件	大阪地裁	平 11.3.26 判決	労判 773-86	貸ビル 業	管理人	契約の成立・解 雇	労働契約性 肯定
江東運送 事件	東京地裁	平 8.10.14 判決	労判 706-37	運送業	守衛業務	契約の成立	労働契約性 肯定
京王企画 標識社 事件	大阪地裁	平 7.3.23 決定	労判 684-103	看板作 成・設置 業	支店長(当 初、委託社 員)	契約の成立	契約性否定
大阪中央 郵便局 事件	大阪地裁	平元.2.27 判決	労民集 42-5-737	郵便業	非常勤職 員	期間満了雇止 め	労働契約性 否定
堺市・堺 市教育委 員会事件	大阪地裁	昭 62.12.3 判決	労判 508-17	公的教育 機関	学童保育 指導員	団交拒否の不 当労働行為性、 指導員の労働 者性	労組法上の 労働者性肯 定
壺光堂 事件	名古屋 地裁	昭 60.9.4 判決	判時 1176-79	---	倒産会社 従業員	倒産会社従業 員の被保険者 資格	健康保険法 上の被保険 者資格なし
岩手県社 会福祉事 業団事件	盛岡地 裁	昭 58.6.29 決定	労判 418-68	県立社 会福祉 施設の 受託 経営	調理・洗濯 業務	民間委託に伴 う期間満了雇 止め	労働契約性 肯定
浪速衛生 事件	大阪地 裁	昭 55.6.14 決定	労判 343、 速報 カード 5	清掃業	ごみ収集 業務	解雇	労働契約性 肯定
浦野産業 事件	東京地 裁	昭 55.6.6 決定	労判 343、 速報 カード 7	清掃業	ビル清掃 業務	解雇	雇用契約性 肯定
下関 魚市場 事件	山口地 裁 下関 支部	昭 47.7.17 決定	労民集 23-4-455	鮮魚類 販売業	魚市場に 専属して 就業する 鮮魚選別 作業員	解雇の不当勞 働行為該当性、 選別作業員の 労働者性	労働者性 肯定
斎藤清次 事件	最高裁 第一 小法廷	昭 29.3.11 判決	刑集 8-3-240	接客 娯楽業	接客婦	淫売を目的と する接客婦の 職業紹介は職 安法にいう「雇 用関係」に当た るか	「雇用関係」 性肯定

【厚生労働省委託調査】

業務委託契約従事者の活用実態に関する調査

2004年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

この調査は、厚生労働省職業安定局の委託を受け、今後の雇用政策の構築に向けて基礎的な情報を収集するために計画されたものです。

調査結果は研究目的以外に利用されることはありませんので、ありのままにご回答くださいますようお願い申し上げます。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

ご記入にあたって

1. 業務委託契約従事者の活用についてよくご存じの方が回答してください。
2. 特に断わりのないかぎり、**2004年1月現在の状況**について記入してください。
3. 回答方法は、該当する番号に○印をつけていただくもの、設問の右にある□内に該当する数字をご記入いただくものがあります。設問の指示に従ってご回答ください。
4. 「その他」に（ ）がある場合、具体的な内容をご記入ください。
5. 回答数がマスの数よりも少ない場合は、**左から順に詰めて**ご記入ください。
6. 調査結果の概要をご希望の方には、まとめり次第、無料でお送りいたしますので、調査票の末尾に必要事項をご記入ください（10ページ）。
7. **ご記入が終わりましたら、返送用封筒に入れて2月16日(月)までにご投函ください。**
8. この調査に関して不明の点がございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。

【調査票の内容、記入方法などについてのお問い合わせ】

〒203-8601 東京都東久留米市本町1-4-1

株式会社 インテージ

(インテージは、当調査の調査・集計業務を委託されています。)

担当：恩田、木原 (TEL：0424-76-5186、FAX：0424-72-7436)

E-mail：k.onda@intage.co.jp、tsk@intage.co.jp



インテージはプライバシーマーク認定企業です。

【調査の趣旨についてのお問い合わせ】

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(労働政策研究・研修機構 (URL: <http://www.jil.go.jp>) は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策の企画・立案・実施に資する研究を行っております。)

担当：佐藤 厚 (TEL：03-5991-5142、FAX：03-5991-5710、E-mail：asato@jil.go.jp)

大木栄一 (TEL：03-5991-5173、FAX：03-3594-1114、E-mail：eoki@jil.go.jp)

I 個人との業務委託契約の状況

【問1】貴社では、業務委託契約を結んでいる個人がいますか。 (○印は1つだけ)

1 現在(2004年1月時点)いる → 何人いますか: 名

2 現在(2004年1月時点)はいないが、これまではいた

3 これまでも現在もない

▶ 【付問1-1】(【問1】で「3 これまでも現在もない」に○印をつけた方にお聞きします。) 今後、業務委託契約従事者を活用したいと考えていますか。 (○印は1つだけ)

1 大いに活用したい

3 あまり活用したくない

2 ある程度活用したい

4 活用したくない

【問2】個人の業務委託契約の募集を公共職業安定所(ハローワーク)が扱うとした場合、貴社では、どの程度、安定所を利用したいと考えていますか。 (○印は1つだけ)

1 大いに利用したい

3 あまり利用したくない

2 ある程度利用したい

4 まったく利用したくない

★ここからは、【問1】で「1. 現在いる」「2. 現在はいないが、これまではいた」に○印をつけた方のみお答えください。「3. これまでも現在もない」に○印をつけた方は、9ページの「Ⅲ 企業の概要」にお進みください。

【問3】個人の業務委託契約を活用する理由は何ですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

1 正社員が確保できないから

8 臨時・季節的業務量の変化に対応するため

2 正社員を重要業務に特化させるため

9 人件費の節約のため

3 専門的業務に対応するため

10 高年齢者の活用のため

4 即戦力・能力のある人材を確保するため

11 正社員の育児・介護休業対策の代替のため

5 景気変動に応じて雇用量を調節するため

12 社会保険等の手続きが不要であるため

6 長い営業(操業)時間に対応するため

13 その他(具体的に:)

7 1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため

【問4】業務委託契約を結んでいる個人をどのようにして募集しましたか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

1 取引先の紹介

6 インターネット

2 同業他社の紹介

7 同業者組合、プロダクション・エージェント、紹介会社、派遣会社といった仲介機能を通じた紹介

3 知人・親戚の紹介

4 自社の社員の紹介

8 自社の社員に対して

5 求人雑誌、新聞等の紙媒体

9 その他(具体的に:)

【問 15】（【問 14】で「1 いる」に○印をつけた方にお聞きします。）以下の項目について、非正社員と比べて、業務委託契約者の能力・意識等に違いはありますか。それぞれあてはまる番号1つに○印をつけてください。（○印は1つずつ）

上 非 回 正 社 員 が	や 非 や 正 上 回 社 員 が	同 非 正 同 正 程 度 と あ る	や 非 や 正 下 回 社 員 が	下 非 回 正 社 員 が
---------------------------------	---	--	---	---------------------------------

・技術・技能のレベル.....	1	2	3	4	5
・仕事への意欲.....	1	2	3	4	5
・品質への意識.....	1	2	3	4	5
・コスト意識.....	1	2	3	4	5
・納期に対する意識.....	1	2	3	4	5
・定着性.....	1	2	3	4	5
・人件費コスト.....	1	2	3	4	5
・時間管理の手間.....	1	2	3	4	5
・教育訓練の必要性.....	1	2	3	4	5
・募集・採用の手間.....	1	2	3	4	5
・必要に応じた活用のしやすさ.....	1	2	3	4	5

【問 16】個人と業務委託契約を結んでいる業務（仕事）内容はどれですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。また、最も代表的な仕事内容の番号を回答欄に1つご記入してください。（○印はいくつでも）

- | | |
|--|----------------------|
| 1 生産工程 | 8 機械・電気技術 |
| 2 事務用機器操作（個人情報入力・管理作業を含む） | 9 デザイナー・カメラマン |
| 3 建設労務作業 | 10 講師・インストラクター |
| 4 建築・土木・測量技術 | 11 広告・出版・マスコミ専門職 |
| 5 営業・販売（電話勧誘、キャッチセールスを含む） | 12 その他（具体的に： _____) |
| 6 生活衛生サービス | |
| 7 情報処理技術（テクニカル・サポート、ウェブデザイナー、CGデザイナーを含む） | |

→ 最も代表的な仕事内容（職種）の番号：

→ 最も代表的な仕事の具体的な仕事内容についてご記入ください。

【問 22】業務委託契約を結んだ個人は、貴社とのみ契約を結んでいますか。 (○印は1つだけ)

- 1 結んでいる 2 結んでいない 3 わからない

【問 23】仕事の進め方は、個人がどの程度まで決めることができますか。 (○印は1つだけ)

- 1 基本的な方向について会社の同意を得れば、あとはほとんど個人が決めることができる
2 会社への定期的な報告は必要であるが、基本的に個人で決めることができる
3 会社の指示を頻繁に受ける必要があり、個人で決められる範囲が限られている
4 常に会社の指示を仰ぐことが必要で、個人が決められる範囲はほとんどない

【問 24】仕事の進みぐあいについて、どの程度報告させていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 毎日 3 隔週 5 3ヵ月ごと 7 1年ごと
2 毎週 4 1ヵ月ごと 6 半年ごと 8 特にない

【問 25】貴社と業務委託契約を結んだ個人との間でトラブルがありましたか。 (○印は1つだけ)

- 1 かなりあった 2 ある程度あった 3 あまりなかった 4 まったくなかった

▶ 【付問25-1】 (【問25】で「1 かなりあった」「2 ある程度あった」「3 あまりなかった」に○印をつけた方にお聞きします。) トラブルの内容はどのようなものですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 仕事の発注量 3 仕事の納期 5 報酬の支払い
2 仕事の頻度 4 仕事のできぐあい 6 その他(具体的に:)

▶ 【付問25-2】 (【問25】で「1 かなりあった」「2 ある程度あった」「3 あまりなかった」に○印をつけた方にお聞きします。) どのように対処しましたか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 説明、説得を行った
2 言い分をよく聞いたうえで、個人の納得のいく方法をとった
3 次の仕事で面倒をみることにした
4 仕事発注を打ち切ることにした
5 その他(具体的に:)

【問 26】業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブルが発生した場合、貴社ではどのように対応していますか。 (○印は1つだけ)

- 1 すべて会社が対応している 3 すべて個人が対応している
2 ケースによって会社が対応している 4 該当するケースはない

【問 27】貴社の社名が入っている名刺を支給していますか。 (○印は1つだけ)

- 1 一律に会社負担で支給 3 本人負担で支給
2 必要に応じて会社負担で支給 4 支給していない

【問 28】仕事を進めるに際して、必要な備品等は誰が負担していますか。 (○印は1つだけ)

- 1 会社がすべて負担している 3 個人が一部負担している (大半は個人負担)
2 会社が一部負担している (大半は会社負担) 4 個人がすべて負担している

【問 29】仕事の報酬はどのような方法で決めていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 仕事の質やできばえで決めている 3 1と2の組み合わせで決めている
2 やった量に応じて決めている

【問 30】仕事の報酬額を決めるに際して、どのようなことを参考にして決めていますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 同業他社の同業務の報酬 5 パートタイマーの時給
2 自社の同業務を担当している正社員の給料 6 地域の最低賃金
3 自社の同業務を担当している非正社員の給料 7 その他(具体的に:)
4 自社の正社員の初任給

【問 31】仕事の報酬は個人の仕事の成果がどの程度反映されていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 大いに反映されている 3 あまり反映されていない
2 ある程度反映されている 4 反映されていない

【問 32】仕事の報酬はどのように決めていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 会社がほとんど一方的に決めている 3 個人の申請により決めている
2 会社と個人がお互いの話し合いで決めている

【問 33】経験がない人と最も実績のある人との報酬では、どの程度の差がつかますか。経験がない人を100とした場合、最も実績のある人はどの程度になりますか。指数でお答えください。

経験がない人の報酬:100 → 最も実績がある人の報酬:

【問 34】報酬の税制上の取扱いはどのようになっていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 会社員(被雇用者)扱い 2 会社員(被雇用者)扱いではない → 【問36】へ

【問 35】(問 34で「1 会社員(被雇用者)扱い」に○印をつけた方にお聞きします。)どのような社会保険に加入していますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 雇用保険 3 労災保険 5 業界ごとに設立した健康保険など
2 健康保険 4 厚生年金 6 いずれも加入していない

【問 36】業務委託契約を結んだ個人が業務中にけがや交通事故等を起こした場合、貴社ではどのように対応していますか。 (○印は1つだけ)

- 1 すべて会社が対応している 3 すべて個人が対応している
2 ケースによって会社が対応している

Ⅲ 企業の概要

【F1】貴社の主な業種は。

(○印は1つだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 建設業 | 6 運輸・通信業 |
| 2 製造業 | 7 情報サービス業 |
| 3 電気・ガス・水道・熱供給業 | 8 教育サービス業 |
| 4 卸・小売業、飲食店 | 9 その他の対個人サービス業 |
| 5 金融・保険・不動産業 | 10 その他の対事業所サービス業 |

【F2】貴社の従業員数は。いない場合には「0」をご記入してください。

・正社員数：		名
・非正社員数（業務委託契約従事者を除く）：		名
・合計：		名

【F3】貴社の正社員に占める大卒以上比率と中高年者（45歳以上）比率は。小数点以下は四捨五入してください。

・大卒以上比率：

--	--

 % ・中高年者（45歳以上）比率：

--	--

 %

【F4】貴社の3年前の従業員等の人数を100とした場合、現在（2004年1月）はどの程度ですか。指数でお答えください。

	[3年前]	[現在（2004年1月）]
・正社員数：	100 →	
・非正社員数（業務委託契約従事者を除く）：	100 →	
・業務委託契約従事者：	100 →	

【F5】貴社では、今後3年間の従業員等の人数について、どのような方針を持っていますか。それぞれあてはまる番号1つに○印をつけてください。(○印は1つずつ)



・正社員	1	2	3	4	5	—
・非正社員	1	2	3	4	5	6
・業務委託契約従事者	1	2	3	4	5	6

【F6】貴社の3年前の「売上げ」を100とした場合、現在（2004年1月）はどの程度ですか。指数でお答えください。

[3年前] [現在（2004年1月）]

・売上げ：100 →

【F7】今後の貴社の事業展開を考えるうえで、以下の項目について、現状と比べてどの程度重視したいと考えていますか。各項目について、それぞれあてはまる番号1つに○印をつけてください。
(○印は1つずつ)

重視する	やや重視する	現状維持	あまり重視しない	重視しない
------	--------	------	----------	-------

- | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|
| ・特定の事業分野への経営資源の集中..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ・新規事業分野への積極的展開..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ・フランチャイズ化の推進..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

＊＊ 以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。 ＊＊

○本調査の結果概要をご希望の方は下記に送付先をご記入ください。また、来年度、インタビューを予定しておりますが、ご協力頂ける場合には○印をつけてください。

・インタビューの協力の有無 1 可能 2 不可能

貴社所在地	〒
貴社名	
所属部署	
ご回答者名	
電話番号	
E-Mail	

業務委託契約従事者調査の自由回答

この自由回答は問 43 の「労働力の外部化や委託契約に関して、ご意見や行政等への展望などを自由にご記入ください」への回答（抜粋）をまとめたものである。

① 現状と問題の説明

- ・ 公共事業の激減で企業の存続が危うい上、将来の見通しもまったく立たない現状で、現在も事業が継続できているのは奇跡である。何とか日本経済の立ち直り、税収の増加、適正な公共事業が執行されるのを願っています。
- ・ どんどん雇用形態が、従来の正社員中心主義から、個人事業主との業務委託という方向に変わってきています。被雇用者の保護も重要ですが、もっと会社が自由に雇用したり、あるいは言い方は悪いですが、クビにできるようにしたほうが、ひいては被雇用者の保護につながると考えます。なぜなら、いつでもクビにできるという楽な気持ちから、かえって雇用の促進につながるからです。現行制度では、あまりにも正社員を雇用するリスクが高いため、怖くて企業側は雇用できないのです。自由度を高めることが、今の日本には必要だと思います。
- ・ 外部化の人のうち、社員に近い位置で仕事をさせている方々に対して、社会保険、労災失業保険に関して対応できていないのがいつも気掛かりです。が会社負担に耐えかねて手をつけていない状態です。何ともならないと思いますが、ディレンマです。
- ・ 今後も益々外部委託が多くなると思います。
- ・ 当方は、タウン情報誌を発行しています。情報の外部への漏れを防ぐ為、全員正社員です。給料は安いのですが、トータルの人件費は高いです。外注として、1名のみ身障者の方を自宅でのインプットの仕事を頼んでいます。
- ・ 不安定な我国の経済状況と社会保険料の企業としての負担を考えると、委託契約による人員確保は魅力のあるところではある。しかし業務上、企画、開発や製品情報などの秘密保守を要する件が多いので、安易に外部に頼れない現状にある。生え抜きの社員を育成することに、より重点を置いている。
- ・ 将来の年金に対する不安のため、契約を希望する社員が増加する傾向がある。今、現在の収入増を望む気風あり。
- ・ 人件費コストを売上高に対し一定比率で配分できるので販売計画の見通しを良くする。人材の均質化が中々難しい。教育訓練に限界がある。当社の場合、高年齢層が中心となっているので、統制上難しさがある。
- ・ 小さな事業所なので、アウトソーシングもごくごく小規模です。民間の交通傷害保険に加入し、事故に対応。
- ・ 空調、衛生設備技術者が業界で冷遇されています（設計士と対比して）。特に施工図

作成技術は施工管理の一部とされており、長時間労働が現在でも日常的に行われております。施工図作成技術者の 3K 問題は未解決のままです。

- ・ 低迷する景況下で、企業の継続性（時代の経営陣の育成）と業務効率（労働力の外部化）の問題で試行錯誤している。
- ・ 今後委託は、仕事の内容によって採用する方向になると思う。
- ・ まったく時代が変わってしまった。どうしようもないです。
- ・ 非正社員の保険等の経費負担が増す傾向になれば、就業期間を短くし、外部へ委託する傾向はさらに強まるだろう。
- ・ 経営者の一部責任を逃げていているような仕組みであり、会社を企業を愛しての行為とは思えない。そして、このようなことをしておきながら、アウトソーシング会社の提案には、自社のことを理解していない、自社の戦略にあっていないなどを主張するのは、方法的にも、精神的にもまずい。

② 業務委託契約従事者を活用する理由

- ・ 専門性や技能を有する方が正社員を希望しなくなってきた。またパートでは、日数や時間の制限があるため、必然的に委託扱いになってしまう。
- ・ ベテラン技術者にふさわしい仕事を常時確保するのが困難であることと、高給料を支払うことができないので、委託契約している。本人も仕事を選べ、会社員の倍以上の高収入が得られるので、個人事業主として独立する方が良い様です。派遣技術者として仕事をする場合もありますが、社員となり、安月給では働きません。
- ・ （業務委託契約従事者は）今後増加するだろうが、企業が自社生き残りの為であるケースが大半。健康保険や年金、税制等、サラリーマンのみ保護になっている現状の行政のあり方を見直せないと、業務委託者の生活が成り立たなくなる可能性が高いと考えている。
- ・ 情報伝達システムの発達で、多人数用の事務所スペース不要、労働時間は各人の自由だから管理手間が少ない。社会保険の節約ができる。
- ・ 委託した業務に対する技術のレベル、人柄などを知るのに時間をかける必要がある。導入までの時間がかかるが、仕事振りが理解できた後は長く利用したと考えられる。
- ・ アウトソーシングは時代の申し子だ。面倒な労務管理、福利厚生等が省ける。
- ・ 部内で実績のあるものを独立させ、委託するのが良いと思う。
- ・ 60 歳で定年になった業務経験者を積極的に社会参加させ、併せて自らの生活に潤いと活力を与えられると思ってやっている。
- ・ 業務委託契約は最良の方法とは思えない。仕事の質、意欲の点で。
- ・ いい人にあたれば、本当に助かる。社員以上の存在になる。
- ・ 行政は労働者を甘くした各種規制により、企業は融通のきく業務委託に進んでいる。スキルのあるものは高収入となり、これが本来資本主義における競争となり、下手に業績にさわられたくはない。

③ 今後は業務委託契約従事者を減らす可能性

- ・ 現状では、当社が委託している作業は皆無になる予定で、自然減を待っている。
- ・ 当方の業務内容（ソフトウェア開発）から、及び当社方針として製造分野に関しては外部化を試行していたが、これは個人でなく、企業を対象としている。この為、特に要望はありません。個人への委託はなくす方向となっています。

④ 政策提言

- ・ 正社員の負担が多く、活用したい。そのためには社会保険などの新たな道筋をつけてほしい。そうすれば能力のある高齢者を活用できる。
- ・ 今のところ弊社は社労士にもアドバイスを受け、適切に契約を結んでおり、また、運用しています。手探りではじめた形態ですが、今は十分に機能しており、とくに行政への希望はありません。健保や年金の収入源を確保するためにこういった契約形態に水をさすようなことだけはやめてほしいものです。
- ・ 情報処理業界のニーズや特性に合わせた明確な制度を。
- ・ 資格や学歴偏重ではなく、もっと本質を見極められる機構の整備。
- ・ 発注サイドの業務契約、内容の規格化、支払方法、期間等をはっきりして、協力企業を約定する（ママ）慣例の定着化。何故なら日本の大半が下請を使うシステムが根幹である為。中小や一般大半を除く企業が自由労働者ではなく、技術者を使う余地は多くあるが、その原資が確保できないし、就業チャンスを開放できていない。今まで何十万もの中小が倒産等で消えていったが、その根本原因はここにある。開発資金とそのフォローし、出すけど、その成果が出ていないと無駄金になるのを防ぐ必要ある。しかし制度が機能しないと就業チャンスは増えない。
- ・ 企業への負担（社保・各種規制）が増えれば、非正規社員化が進み、更には中国、インドへの仕事の流出になる。企業が守られなければ、労働者も生きられないので、福祉や規制は減らしても、企業の生きられる施策をお願いしたいものです。
- ・ 中小企業は社会保険、厚生年金の値上がりにより大変厳しい。取りやすいところから取るという政府の考え方にはうんざりしている。まず回収をしていないところをどうやって回収するかを考えるのが先じゃないですか。
- ・ 個人と法人との制約をもう少しなくす。税などで。
- ・ 契約書のサンプル等が有れば、HP からダウンロードサービスがあればいいと思う。
- ・ 契約社員の福利厚生については、ほとんど会社側も対応しておらず、規定も無いため、契約社員が加入できる共済制度のような仕組みが必要ではないかと思います（既にその制度があれば知りたい）。
- ・ 仕事ありきの現状から、柔軟な対応を望む。
- ・ 委託契約に対する女性の理解を促進いただけるような機会を設けて欲しい。ハローワーク（行政）に委託契約の職種も求人可能にして欲しい。

⑤ ハローワークが抱える問題および提言

- ・ ハローワークで人材を探すことができていない。

- なかなか通常の勤務が難しい子供のいる主婦を中心に、女性の力を活かした事業展開をしています。働く立場としても、勤務時間を自由に決められることがメリットになっているようで、皆さん生き生きとお仕事をしてきています。ただ、なかなかこのような仕事の仕方が世間一般に認知されておらず、また税制面や求人等の面でも不利が多いように思います。是非、職安での求人だけでもさせていただけると、もっと多くの人に知ってもらえるように思うのですが。
- 職安で業務委託の求人ができるようにしてほしい。労働者派遣法は業務委託には、適用しないで欲しい。
- 公共職業安定所で業務委託の募集を取り扱わないでいただきたい。ハローワーク・職安には、委託などの仕事増やすより、公務員の人数・給与が中小企業に比べて高すぎる。公務員の数、給与を下げしてほしい。募集に当たっては年齢等で差別しないように指導されていますが、公務員の募集は年齢で差別しているのはおかしい。失業対策として、公務員を募集すれば、現在の公務員の給与の 1/3 以下で応募が殺到します。公務員にも競争原理が働き、効率や赤字の縮小になると思います。
- 専門職の範疇に入るが、必要な日時だけ採用する人材の窓口をハローワークに増やして欲しい。ところで荒言だが、ハローワークは採用条件が整っていなければ対応が冷たい。いまだに就職者（パートを含む）を探してやる！！といった態度は許せない。ハローワーク職員の横柄な態度の猛省を促す。
- ハローワークの役割はあまり有効にいかされていないと思う。求職者と求人者とのマッチングがあまりにも不適當で、不適切だ。ハローワークは会社側から見ると、無くても変わらない状態だ。社会に有効に機能しない機関は税金の無駄遣いだからいらぬ。税金をその分下げて欲しい。
- ハローワークにて、登録型の求人を受け付けていただきたい。

- 問5. 正規職員（定義は問1）の中で昨年度の年収の高い人と低い人の額を記入し年齢に○をつけてください。正規職員が1人、また全員同額の場合は上段だけ回答してください。（正規職員のない場合は無記入）

正規職員	おおよその年収（2002年度）		年齢	
年収の高い人 <small>（正規職員が1人または、全員同額の場合はここだけ回答してください）</small>	約	万円	1. 20歳代 3. 40歳代 5. 60歳以上	2. 30歳代 4. 50歳代
年収の低い人	約	万円	1. 20歳代 3. 40歳代 5. 60歳以上	2. 30歳代 4. 50歳代

- 問6. 非正規職員（定義は問1）の中で先月の時給の高い人と低い人の額に記入し年齢に○をつけてください。（月給、日給支払の場合は労働時間数で割って時給に換算）非正規職員が1人、また全員同額の場合は上段だけ回答してください。（非正規職員がない場合は無記入）

非正規職員	おおよその時給（2003年12月時点）		年齢	
時給の高い人 <small>（非正規職員が1人の場合、全員同額の場合はここだけ回答してください）</small>	約	円	1. 20歳代 3. 40歳代 5. 60歳以上	2. 30歳代 4. 50歳代
時給の低い人	約	円	1. 20歳代 3. 40歳代 5. 60歳以上	2. 30歳代 4. 50歳代

- 問7. 正規職員（定義は問1）の1週間あたりの標準的な実労働時間（残業も含む）は何時間ですか。また週所定労働時間がある場合は記入してください。

【実労働時間】 時間/週 【所定労働時間】 時間/週

- 問8. 非正規職員（定義は問1）の1週間あたりの労働時間を下のように分けた場合、すべての非正規職員数の割合はどのようになっていますか。四捨五入して合計が100%になるように記入して下さい。（非正規職員がない場合無記入）

週 10 時間未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
週 10～20 時間未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
週 20～30 時間未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
週 30～40 時間未満	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
週 40 時間以上	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
合 計	1 0 0			%

- 問9. 下のように職員の活動形態が変わった例はありますか。（○はいくつでも）

1. 非正規職員から正規職員に変わった例がある
2. 有償ボランティアから有給職員になった例がある
3. 無償ボランティアから有給職員になった例がある
4. 上記以外の例（具体的に：）
5. 変わった例はない

付問 1. 50 歳以上の方を採用した理由は何ですか。主なものを正規職員と非正規職員に分けて 2 つずつ選択してください。

- | | | |
|--------------|-------------|----------------|
| 1. 指導力がある | 2. 人脈が広い | 3. 経験・知識が豊富である |
| 4. 熱意・意欲が高い | 5. 社会的信用がある | 6. 年齢に関係なく採用した |
| 7. その他（具体的に： | | ） |

	主なものから→		主なものから→				
【正規職員】	<table border="1" style="display: inline-table; width: 40px; height: 40px;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>			【非正規職員】	<table border="1" style="display: inline-table; width: 40px; height: 40px;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>		

問 15. 過去 3 年間に正規職員で貴団体を退職した人はいますか。(○はひとつだけ)

1. いる →付問 1, 2, 3 にお答えください 2. いない →問 16 へ

付問 1. 貴団体での経験を活かして転職したと思われる人はどのくらいいますか。(○はひとつだけ)

- | | | |
|----------|-----------|------------|
| 1. ほぼ全員 | 2. 半数より多い | 3. 半数より少ない |
| 4. ほぼいない | 5. わからない | |

付問 2. 貴団体での経験を活かして転職したと思われる人にどの年代が多いですか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|-----------|-----------------------|----------|----------|
| 1. 20 歳代 | 2. 30 歳代 | 3. 40 歳代 | 4. 50 歳代 |
| 5. 60 歳以上 | 6. キャリアを活かして転職した者はいない | | |

付問 3. 貴団体を退職した方の転職先はどのようなところですか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 一般企業（役員、正規社員） | 2. 他 NPO や団体（役員、正規職員） |
| 3. NPO 創設、自営業 | 4. 上記に該当するものはない |

ボランティアがいる団体にお伺いいたします。有償ボランティアがいない場合は問 20 からお答えください。

問 16. 貴団体では有償ボランティアにどのような経費や報酬を支給していますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 交通費など活動経費の実費支給 | 2. 活動経費として一定額支給 |
| 3. エコマネー（地域通貨）などの支給 | 4. 謝礼的な金銭の支給 |
| 5. （海外派遣など）滞在先での生活費などの支給 | |
| 6. その他（具体的に | ） |

問 17. 現在活動している有償ボランティアにはどのような人が多いですか。(○は 2 つまで)

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. 一般企業の正規社員 | 2. 他 NPO、団体の正規職員 |
| 3. パート、アルバイト、契約、派遣社員 | 4. 定年退職後の高齢者 |
| 5. 主婦 | 6. 学生 |
| 7. 上記以外 | |

問 18. 有償ボランティアには、有給職員との仕事内容や雇用制度適用の違いなどを説明していますか。(○はひとつ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 文書で説明している | 2. 口頭で説明している |
| 3. 特に説明していない | 4. 有給職員がいない |
| 5. わからない | |

問 19. 有償ボランティアの仕事内容や活動条件について、どの程度取り決めていますか。（それぞれについて○は1つ）

(いない場合は無記入)	明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めていない	取り決めていない
経費や報酬の支給内容	1	2	3	4
仕事の種類や範囲	1	2	3	4
誰の指揮の下で働くか	1	2	3	4
勤務する日数や時間	1	2	3	4
勤務する場所	1	2	3	4
事故などの場合の補償	1	2	3	4

ここからは全員がお答えください。該当する形態の職員、ボランティアがいない場合、枠は無記入で結構です。

問 20. 貴団体にボランティアが必要な理由を下から選択してください。該当するすべての理由に○、もっとも重要な理由1つに◎をつけてください。

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1. 事業の中心的業務に対応するため | 2. 事業のサポート、補助的業務に対応するため |
| 3. 専門的業務に対応するため | 4. 有給職員を雇えない、人件費節約のため |
| 5. 活動の輪を広げるため | 6. 必用な時に来てくれるから |
| 7. 場が盛り上がり、活気づくから | 8. その他 |

問 21. 貴団体では職員やボランティアにどのような教育訓練をおこなっていますか。貴団体が費用負担しているものについてお答え下さい。（○はいくつでも）

	正規職員	非正規職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア
1. 先輩などが仕事を通じて教える	1	1	1	1
2. 団体に開催している講座やセミナーに参加する	2	2	2	2
3. 外部の講座やセミナーに参加する	3	3	3	3
4. 通信教育	4	4	4	4
5. その他	5	5	5	5
6. 特におこなっていない	6	6	6	6

問 22. 現在不足しているのはどのような人材ですか。また今後必要と思われる人材を3つ選んでください。

	現在不足している人材 (すべてに○)	今後必要となる人材 (3つ○)
1. パソコン操作が得意な人	1	1
2. 企画能力に優れている人	2	2
3. 専門の知識や経験が豊富な人	3	3
4. 会計、経理に明るい人	4	4
5. 人事、労務、教育訓練に明るい人	5	5
6. 法律、行政制度に明るい人	6	6
7. 資金集めが得意な人	7	7
8. 団体運営全般ができる人	8	8
9. 交渉、対外折衝が上手い人	9	9
10. 人脈が豊富な人	10	10
11. 年齢の若い人	11	11
12. 体力に自信がある人	12	12

問 30. NPO には最低賃金の適用が難しいともいわれていますが、その理由をどのように考えますか。(○はいくつでも)

1. 有償ボランティアなど雇用関係にあるかどうか明確でない人がいるから
2. 活動は自発的な行動で活動者本人も使用者、雇用者の認識を持たないから
3. 社会貢献目的や生き甲斐を最優先に働く者が多く、報酬は労働への対価ではないから
4. 働き方が多様で自己裁量が大きく、法律で一律に規制するのになじまないから
5. 財政的に苦しく人件費を捻出するのが難しいから
6. 適用は難しい
7. わからない
8. その他(具体的に: _____)

問 31. 貴団体の人材確保、能力開発へのサポートに関して国や自治体に期待することは何ですか。(○はいくつでも)

1. ハローワークなどで NPO が必要とする求職者情報を提供する
2. ハローワークなどのキャリアカウンセリングにおいて NPO を有力な就職先候補とする
3. 国や自治体、その他公的団体に NPO の人材管理に関する相談窓口を設ける
4. 職業訓練コースやセミナーなどで NPO に必要な教育訓練の場を提供する
5. 国や自治体で共通した能力評価制度を整備し、人材のマッチングを行いやすくする
6. その他(具体的に: _____)

問 32. 今後 3 年間で増やそうと考えている職員やボランティアをすべて選んでください。資金的制約が大きい場合と小さい場合に分けてお答えください。

- | | | |
|----------------|----------------|-----------------|
| 1. 正規職員 | 2. 非正規職員 | 3. 出向職員 |
| 4. 有償ボランティア | 5. 無償事務局ボランティア | 6. その他の無償ボランティア |
| 7. 現行のまままで対応する | 8. その他 | |

資金的制約の大きい場合

--	--	--	--	--	--

資金的制約の小さい場合

--	--	--	--	--	--

問 33. 今後 3 年間で重点的に強化しようと考えている運営戦略は何ですか。(○はいくつでも)

1. 資産を増やす
2. 自主財源(寄付、会費、自主事業収入)を増やす
3. 認定 NPO 法人になる
4. 活動時間や日数を延ばす
5. 行政との連携を深める
6. 企業との連携を深める
7. 他 NPO との連携を深める
8. 学校や教育機関との連携を深める
9. 労働組合との連携を深める
10. その他(具体的に: _____)

貴団体の概要についてお伺いします。

問 34. 貴団体の活動分野を主なものから順に選択してください。

- | | | |
|-------------------|--------------|--------------|
| 1. 保健・医療・福祉 | 2. 社会教育 | 3. まちづくり |
| 4. 学術・文化・芸術・スポーツ | 5. 環境保全 | 6. 災害救援 |
| 7. 地域安全 | 8. 人権擁護・平和 | 9. 国際協力 |
| 10. 男女共同参画 | 11. 子どもの健全育成 | 12. NPO 支援 |
| 13. 情報化社会の発展 | 14. 科学技術の振興 | 15. 経済活動の活性化 |
| 16. 職業能力開発・雇用機会拡充 | 17. 消費者保護 | |

主なものから→

--	--

問 35. 貴団体が設立されたのはいつですか（任意団体設立時）。

西暦 _____ 年

問 36. 貴団体の所在地（複数の場合は中心となる事務所）はどこですか。（○はひとつだけ）

1. 政令指定都市 2. 県庁所在地またはそれに準ずる都市 3. その他の市町村

問 37. 貴団体の活動頻度はどの程度ですか。（○はひとつだけ）

1. 土日を含む毎日（週7日） 2. 週5、6日 3. 週半分程度
4. 週1、2日 5. その他

問 38. 貴団体に加入している保険を選択してください。（○はいくつでも）

1. 雇用保険 2. 厚生年金 3. 健康保険 4. 労災保険
5. ボランティア保険 6. その他 7. いずれも加入していない

問 39. 3年前（設立していない場合は無記入）と昨年度の資産、収入とそのうち行政からの委託事業収入を記入してください。千円単位は四捨五入し、0円場合は必ず「0」とご記入ください。

	年 月	資産（財産）	年間収入	
				うち行政からの委託事業収入
3年前	2000年度（平成12年度）	万円	万円	万円
昨年度	2002年度（平成14年度）	万円	万円	万円

問 40. NPOは今後、雇用の受け皿になりうるとお考えですか。ご意見を是非ご記入ください。

問 41. 本調査の報告書をご希望の団体は送付先をご記入ください。また、来年にインタビュー調査を予定しておりますが、該当するものに○をつけてください。

インタビューは…（1. 可能 2. 場合によっては可能 3. 不可能）

お名前：

報告書送付先：

お電話番号：

E-mail：

お忙しい中、ご協力本当にありがとうございました。1月23日までに返信用封筒に入れ、切手を貼らずに投函してください。今後ともさらなるご活躍をお祈りいたしております。

NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査

～ 基礎クロス集計 ～

		問5 正規職員の昨年度の年収(高い方) ベース:正規職員がいる団体							問5 正規職員の昨年度の年収(高い方)の年齢 ベース:正規職員がいる団体							問5 正規職員の昨年度の年収(低い方) ベース:正規職員がいる団体							問5 正規職員の昨年度の年収(低い方)の年齢 ベース:正規職員がいる団体						
		1 〜 99 万	1 0 0 〜 1 9 9 万	2 0 0 〜 2 9 9 万	3 0 0 〜 3 9 9 万	4 0 0 〜 4 9 9 万	5 0 0 万 以上	無 回 答	合 計 (N)	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計 (N)	1 〜 9 9 万	1 0 0 〜 1 9 9 万	2 0 0 〜 2 9 9 万	3 0 0 万 以上	無 回 答	合 計 (N)	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計 (N)
全 体		9.4	16.2	20.5	16.4	8.2	6.4	22.9	1,334	9.6	15.5	19.2	22.6	9.1	24.0	1,334	15.4	27.8	23.8	10.1	22.9	1,334	23.9	13.3	15.1	15.2	8.8	23.7	1,334
問2 総人数	1~9人	10.7	17.9	21.8	13.0	5.5	4.5	26.5	848	10.6	15.2	17.6	19.1	9.9	27.6	848	16.3	26.1	21.1	10.0	26.5	848	20.6	13.3	14.0	15.1	9.7	27.2	848
	10~99人	6.0	13.0	19.8	23.4	13.8	10.1	13.8	414	8.2	15.9	23.4	30.7	6.8	15.0	414	13.8	32.4	29.7	10.4	13.8	414	30.9	14.0	17.9	15.5	7.0	14.7	414
	100人以上	11.8	5.9	14.7	23.5	8.8	14.7	20.6	34	2.9	20.6	17.6	23.5	11.8	23.5	34	14.7	20.6	29.4	14.7	20.6	34	26.5	5.9	11.8	23.5	8.8	23.5	34
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	13.8	20.6	16.8	12.3	5.8	2.0	28.6	398	14.3	14.8	17.1	15.3	9.5	28.9	398	18.3	23.6	17.3	12.1	28.6	398	19.1	13.8	15.3	12.8	10.1	28.9	398
	5~9人	9.5	17.0	21.8	16.4	6.9	6.3	22.1	348	7.8	20.7	17.0	21.3	9.2	24.1	348	14.7	28.4	23.6	11.2	22.1	348	22.7	13.8	13.8	18.1	8.0	23.6	348
	10人以上	6.0	12.8	22.4	19.3	10.9	9.8	18.9	571	7.0	13.0	22.4	29.1	8.4	20.1	571	13.5	30.8	28.4	8.4	18.9	571	27.7	13.1	15.9	15.6	7.9	19.8	571
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	12.3	20.1	19.1	16.5	7.8	5.0	19.2	577	10.9	17.2	19.6	21.5	10.2	20.6	577	19.4	29.1	24.1	8.1	19.2	577	24.8	14.7	16.1	14.7	9.4	20.3	577
	無し	7.1	13.2	21.7	16.4	8.5	7.5	25.6	757	8.6	14.3	18.9	23.5	8.2	26.6	757	12.3	26.8	23.6	11.6	25.6	757	23.2	12.3	14.3	15.6	8.3	26.3	757
問35 設立年	1979年以前	15.3	13.6	16.9	15.3	13.6	13.6	11.9	59	8.5	13.6	30.5	27.1	8.5	11.9	59	20.3	22.0	28.8	16.9	11.9	59	30.5	13.6	23.7	11.9	8.5	11.9	59
	1980年代	10.5	14.7	16.8	17.9	16.8	12.6	10.5	95	8.4	14.7	27.4	31.6	8.4	9.5	95	14.7	27.4	33.7	13.7	10.5	95	28.4	20.0	15.8	21.1	5.3	9.5	95
	1990年代	10.4	18.6	22.9	20.2	9.6	6.3	12.0	415	12.8	19.3	21.4	22.2	10.6	13.7	415	18.1	33.0	27.0	9.9	12.0	415	29.2	13.5	15.9	17.1	10.8	13.5	415
	2000年以降	8.1	15.6	19.8	14.4	6.1	5.0	31.1	743	8.2	13.9	16.2	21.3	8.2	32.3	743	13.3	25.6	20.7	9.3	31.1	743	20.1	12.5	13.9	13.6	8.1	31.9	743
問37 活動頻度	週5、6日以上	8.5	16.3	22.0	17.6	8.9	7.0	19.7	1,185	10.3	16.5	20.1	23.1	9.0	20.9	1,185	14.9	28.9	25.6	11.0	19.7	1,185	25.7	13.8	15.8	15.5	8.5	20.6	1,185
	週半分程度以下	18.8	12.5	5.0	6.3	1.3	1.3	55.0	80	6.3	10.0	6.3	12.5	11.3	53.8	80	22.5	13.8	6.3	2.5	55.0	80	8.8	6.3	7.5	11.3	12.5	53.8	80
	その他(不定期など)	14.8	22.2	13.0	7.4	5.6	1.9	35.2	54	-	5.6	22.2	25.9	9.3	37.0	54	16.7	29.6	14.8	3.7	35.2	54	9.3	14.8	14.8	14.8	9.3	37.0	54
問39 3年前の 年間収入	0円	8.7	19.6	28.3	15.2	8.7	2.2	17.4	46	17.4	28.3	10.9	19.6	4.3	19.6	46	26.1	21.7	28.3	6.5	17.4	46	30.4	19.6	6.5	19.6	6.5	17.4	46
	1~999万円未満	12.8	24.2	21.5	14.2	5.5	4.1	17.8	219	11.9	16.0	21.0	22.4	10.5	18.3	219	22.8	32.4	18.7	8.2	17.8	219	18.3	13.7	19.2	19.6	11.4	17.8	219
	1000~4999万円未満	6.9	13.4	23.1	25.9	15.8	9.7	5.3	247	6.9	20.2	23.9	32.4	9.7	6.9	247	13.0	29.1	39.3	13.4	5.3	247	33.6	14.2	17.8	18.2	9.7	6.5	247
	5000万円以上	5.7	5.7	17.1	28.6	25.7	17.1	-	35	11.4	14.3	28.6	34.3	8.6	2.9	35	8.6	34.3	40.0	17.1	-	35	31.4	25.7	14.3	11.4	14.3	2.9	35
1億円以上	-	4.3	26.1	34.8	8.7	26.1	-	23	8.7	21.7	17.4	47.8	-	4.3	23	4.3	34.8	26.1	34.8	-	23	34.8	17.4	8.7	30.4	4.3	4.3	23	
問39 昨年の 年間収入	0円	12.2	14.6	9.8	9.8	2.4	-	51.2	41	12.2	4.9	7.3	12.2	9.8	53.7	41	14.6	19.5	12.2	2.4	51.2	41	17.1	4.9	9.8	9.8	4.9	53.7	41
	1~999万円未満	16.9	28.5	18.5	6.8	3.6	1.2	24.5	249	13.7	15.3	18.9	19.3	7.2	25.7	249	23.7	32.9	14.5	4.4	24.5	249	18.5	11.2	18.1	17.7	9.2	25.3	249
	1000~4999万円未満	6.5	17.8	30.5	23.5	8.4	4.6	8.9	371	8.9	22.1	21.3	27.8	10.0	10.0	371	15.6	31.3	31.5	12.7	8.9	371	26.4	16.2	17.0	19.9	11.3	9.2	371
	5000万円以上	1.7	4.3	12.2	33.9	24.3	19.1	4.3	115	4.3	13.0	36.5	33.0	7.8	5.2	115	6.1	28.7	48.7	12.2	4.3	115	40.9	15.7	17.4	12.2	8.7	5.2	115
	1億円以上	3.2	4.8	12.9	22.6	25.8	29.0	1.6	62	11.3	17.7	16.1	41.9	9.7	3.2	62	6.5	27.4	32.3	32.3	1.6	62	35.5	19.4	14.5	19.4	8.1	3.2	62
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	7.8	14.6	23.4	17.4	7.5	6.5	22.8	782	9.0	15.0	18.2	24.8	8.7	24.4	782	14.3	29.5	24.6	8.8	22.8	782	22.8	12.4	15.2	17.1	8.6	23.9	782
	その他の活動分野	9.8	19.5	19.6	15.8	8.3	6.7	20.3	1,190	11.8	16.1	20.4	22.1	8.3	21.3	1,190	15.2	29.0	24.5	11.1	20.3	1,190	27.1	13.6	15.7	14.2	8.2	21.2	1,190

		問6 非正規職員の昨年度の時給(高い方) ベース:非正規職員がいる団体						
		1 5 9 9 円	6 0 0 7 9 9 円	8 0 0 9 9 9 円	1 0 0 0 1 1 9 9 円	1 2 0 0 円 以上	無 回 答	合 計 (N)
全	体	4.0	14.5	22.5	12.3	18.9	27.7	1,442
問2	1~9人	4.8	15.6	22.8	11.3	15.8	29.7	933
	10~99人	2.3	12.4	23.3	15.6	25.9	20.5	429
	100人以上	5.7	8.6	11.4	2.9	28.6	42.9	35
問1	有給職員の 人数							
	0人	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	5.6	16.7	20.9	8.7	8.7	39.4	449
	5~9人	4.4	18.6	26.5	10.4	13.4	26.8	366
問1	有償ボラン ティアの有無							
	無し	3.6	13.8	22.8	12.6	17.7	29.4	775
問35	設立年							
	1979年以前	6.2	24.6	26.2	6.2	18.5	18.5	65
	1980年代	3.9	13.7	17.6	13.7	20.6	30.4	102
	1990年代	4.9	12.1	27.4	12.8	20.5	22.3	430
問37	活動頻度							
	週5、6日以上	3.8	14.4	23.9	13.3	21.3	23.3	1,223
問39	3年前の 年間収入							
	0円	3.3	11.5	27.9	13.1	14.8	29.5	61
	1~999万円未満	5.5	15.7	21.8	11.6	18.8	26.6	293
問39	昨年の 年間収入							
	1000~4999万円未満	3.6	13.4	26.8	12.1	24.6	19.6	224
	5000万円以上	6.5	3.2	32.3	16.1	32.3	9.7	31
	1億円以上	5.0	10.0	20.0	25.0	25.0	15.0	20
問34	活動分野 (複数回答)							
	保健・医療・福祉	3.8	11.5	23.5	14.4	21.8	25.0	835
	その他の活動分野	4.8	17.0	23.9	11.2	18.1	25.1	1,313

問6 非正規職員の昨年度の時給(高い方)の年齢 ベース:非正規職員がいる団体							
2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計 (N)	
8.5	12.8	17.6	17.0	11.6	32.6	1,442	
8.9	13.5	17.1	16.3	11.0	33.1	933	
8.2	11.4	18.4	19.6	13.3	29.1	429	
5.7	20.0	14.3	11.4	5.7	42.9	35	
-	-	-	-	-	-	-	
9.8	16.0	15.4	13.1	6.7	39.0	449	
9.8	11.7	20.5	16.4	12.8	28.7	366	
6.5	10.9	17.9	20.2	14.6	29.9	615	
7.8	12.4	19.8	17.1	12.7	30.1	667	
9.0	13.0	15.7	16.9	10.6	34.7	775	
7.7	12.3	27.7	21.5	10.8	20.0	65	
4.9	18.6	18.6	13.7	10.8	33.3	102	
10.0	13.0	17.0	15.3	13.5	31.2	430	
8.2	12.0	17.0	18.3	10.9	33.6	816	
8.6	13.6	18.5	18.1	12.1	29.2	1,223	
9.0	11.2	9.7	10.4	6.0	53.7	134	
4.5	3.0	20.9	13.4	13.4	44.8	67	
11.5	14.8	21.3	14.8	8.2	29.5	61	
7.8	9.2	20.5	14.7	16.7	31.1	293	
6.3	12.9	17.0	21.4	14.3	28.1	224	
6.5	29.0	25.8	16.1	6.5	16.1	31	
5.0	25.0	15.0	15.0	20.0	20.0	20	
7.3	17.1	9.8	24.4	4.9	36.6	41	
9.6	11.9	17.2	14.8	12.8	33.7	344	
7.7	14.4	21.5	19.7	13.3	23.4	376	
7.5	11.3	17.9	22.6	15.1	25.5	106	
7.5	13.2	22.6	18.9	13.2	24.5	53	
3.7	5.7	9.5	11.6	8.0	61.5	1,466	
3.5	5.5	6.5	5.4	3.8	75.3	3,806	

問6 非正規職員の昨年度の時給(低い方) ベース:非正規職員がいる団体						
1 5 9 9 円	6 0 0 7 9 9 円	8 0 0 9 9 9 円	1 0 0 0 円 以上	無 回 答	合 計 (N)	
5.5	24.9	25.9	16.2	27.6	1,442	
6.1	23.6	24.4	16.4	29.5	933	
4.4	29.1	28.7	17.2	20.5	429	
5.7	14.3	31.4	5.7	42.9	35	
-	-	-	-	-	-	
6.5	18.7	22.0	13.6	39.2	449	
6.3	28.1	27.9	11.2	26.5	366	
4.2	27.6	27.5	21.0	19.7	615	
6.7	26.4	27.3	13.8	25.8	667	
4.4	23.6	24.6	18.2	29.2	775	
7.7	27.7	33.8	12.3	18.5	65	
6.9	23.5	26.5	12.7	30.4	102	
7.0	25.6	30.0	15.6	21.9	430	
4.5	24.8	23.5	17.4	29.8	816	
5.5	26.1	27.6	17.7	23.2	1,223	
3.0	20.1	15.7	9.0	52.2	134	
10.4	14.9	20.9	4.5	49.3	67	
4.9	23.0	27.9	14.8	29.5	61	
8.5	26.3	25.6	13.3	26.3	293	
5.8	25.9	33.9	15.2	19.2	224	
9.7	16.1	38.7	25.8	9.7	31	
5.0	35.0	30.0	15.0	15.0	20	
2.4	12.2	29.3	14.6	41.5	41	
7.6	23.0	23.3	14.2	32.0	344	
4.8	29.5	31.6	17.6	16.5	376	
5.7	25.5	34.9	19.8	14.2	106	
7.5	26.4	32.1	18.9	15.1	53	
4.9	24.8	27.8	17.7	24.8	835	
6.9	26.0	26.0	16.2	25.0	1,313	

問6 非正規職員の昨年度の時給(低い方)の年齢 ベース:非正規職員がいる団体							
2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答	合 計 (N)	
16.0	13.4	14.1	13.3	11.4	31.8	1,442	
13.8	14.3	13.7	13.7	11.7	32.8	933	
21.0	12.6	14.2	13.3	11.7	27.3	429	
17.1	11.4	14.3	8.6	5.7	42.9	35	
-	-	-	-	-	-	-	
11.6	15.4	14.7	11.8	7.6	39.0	449	
15.6	13.7	15.8	13.9	13.4	27.6	366	
19.3	11.9	12.8	14.0	13.3	28.6	615	
17.1	13.6	13.9	13.9	12.1	29.2	667	
15.0	13.2	14.3	12.8	10.8	33.9	775	
13.8	15.4	23.1	16.9	10.8	20.0	65	
8.8	17.6	13.7	14.7	12.7	32.4	102	
20.5	12.3	14.0	10.0	13.0	30.2	430	
14.8	13.4	13.8	14.6	10.7	32.7	816	
16.9	14.2	14.6	13.9	11.9	28.4	1,223	
11.2	11.2	8.2	11.2	6.0	52.2	134	
9.0	3.0	19.4	9.0	14.9	44.8	67	
24.6	11.5	13.1	11.5	9.8	29.5	61	
14.7	13.3	17.4	10.2	14.3	30.0	293	
18.3	12.1	12.5	15.6	14.3	27.2	224	
32.3	19.4	12.9	16.1	3.2	16.1	31	
20.0	15.0	30.0	15.0	5.0	15.0	20	
19.5	12.2	12.2	17.1	4.9	34.1	41	
13.1	13.4	15.1	13.1	12.2	33.1	344	
18.4	14.4	16.2	14.1	14.4	22.6	376	
25.5	11.3	14.2	11.3	13.2	24.5	106	
26.4	11.3	15.1	15.1	9.4	22.6	53	
8.6	7.1	7.7	8.6	7.2	60.8	1,466	
6.1	5.5	5.0	4.3	4.0	75.1	3,806	

		問7 正規職員の実働時間 ベース:正規職員がいる団体							問7 正規職員の所定労働時間 ベース:正規職員がいる団体					問8 非正規職員の労働時間分布 ベース:非正規職員がいる団体 (平均値)						問9 職員の活動形態の変化 ベース:有給職員がいる団体 (複数回答)						
		30時間未満	30~39時間	40時間	41~49時間	50時間以上	無回答	合計 (N)	40時間未満	40時間	41時間以上	無回答	合計 (N)	週10時間未満	週10~20時間未満	週20~30時間未満	週30~40時間未満	週40時間以上	合計 (N)	非正規職員から正規職員に変わった例がある	有償ボランティアから有給職員になった例がある	無償ボランティアから有給職員になった例がある	左記以外の例	変わった例はない	無回答	合計 (N)
全体		7.9	14.8	36.6	17.5	12.4	10.8	1,334	17.9	41.3	4.5	36.3	1,334	21.5	21.7	20.9	12.1	5.5	1,442	22.2	12.4	14.3	3.9	43.0	19.0	1,886
問2 総人数	1~9人	9.3	14.6	36.7	16.6	12.1	10.6	848	17.1	38.4	4.2	40.2	848	23.2	21.7	19.5	11.4	5.4	-	16.4	11.5	15.5	3.9	61.4	11.2	1,025
	10~99人	5.1	15.5	38.4	20.0	12.3	8.7	414	18.6	49.5	4.8	27.1	414	18.6	22.8	24.5	14.2	6.3	-	50.7	23.1	20.9	6.3	32.3	13.9	446
	100人以上	8.8	11.8	26.5	17.6	17.6	17.6	34	26.5	32.4	2.9	38.2	34	13.0	18.6	23.1	11.6	2.3	-	35.7	21.4	21.4	4.8	40.5	26.2	42
問1 有給職員の人 数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	8.8	15.3	33.4	13.6	13.3	15.6	398	17.3	27.9	4.3	50.5	398	16.1	21.0	19.7	11.3	5.8	-	5.9	6.6	13.8	3.5	72.1	14.2	578
	5~9人	7.8	14.4	35.9	19.3	14.1	8.6	348	18.7	40.8	4.3	36.2	348	21.5	20.4	23.1	11.7	6.3	-	23.7	15.4	17.6	5.1	51.1	10.6	376
	10人以上	7.2	15.1	39.2	19.4	10.7	8.4	571	18.4	51.5	4.7	25.4	571	25.5	22.9	20.6	12.8	4.7	-	49.8	23.2	20.8	5.8	32.6	12.6	586
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	8.7	14.2	34.3	19.6	13.3	9.9	577	18.5	39.9	5.5	36.0	577	24.1	22.8	19.8	10.6	5.4	-	28.9	26.0	21.0	5.5	43.8	13.6	692
	無し	7.3	15.3	38.3	16.0	11.6	11.5	757	17.4	42.4	3.7	36.5	757	19.3	20.7	21.7	13.3	5.5	-	25.2	6.2	14.4	4.0	58.7	12.2	866
問35 設立年	1979年以前	8.5	27.1	25.4	15.3	16.9	6.8	59	18.6	42.4	1.7	37.3	59	17.8	22.6	17.1	21.7	4.0	-	24.3	14.3	20.0	5.7	51.4	10.0	70
	1980年代	7.4	13.7	33.7	18.9	20.0	6.3	95	21.1	42.1	6.3	30.5	95	26.9	20.7	20.2	10.1	6.4	-	33.3	17.5	28.1	8.8	42.1	13.2	114
	1990年代	4.8	14.5	37.6	20.7	14.2	8.2	415	22.4	43.9	4.3	29.4	415	24.0	23.0	24.8	11.1	5.0	-	38.6	24.7	24.9	4.9	39.4	13.6	485
	2000年以降	9.6	14.5	37.3	16.2	9.7	12.8	743	14.9	40.4	4.4	40.2	743	20.2	21.2	19.4	12.2	5.9	-	20.2	9.4	11.5	3.9	60.2	12.6	866
問37 活動頻度	週5、6日以上	6.7	14.7	37.9	19.1	13.3	8.4	1,185	17.8	43.9	4.7	33.6	1,185	21.3	23.0	22.1	13.1	6.1	-	30.1	16.5	18.2	4.7	48.9	12.7	1,343
	週半分程度以下	27.5	16.3	17.5	5.0	1.3	32.5	80	22.5	11.3	1.3	65.0	80	24.8	16.2	10.8	5.6	1.6	-	4.0	6.4	12.8	6.4	70.4	12.0	125
	その他(不定期など)	7.4	20.4	37.0	7.4	5.6	22.2	54	14.8	31.5	5.6	48.1	54	21.6	13.6	23.1	5.4	2.8	-	10.5	2.6	9.2	2.6	75.0	17.1	76
問39 3年前の 年間収入	0円	8.7	23.9	37.0	8.7	10.9	10.9	46	17.4	39.1	-	43.5	46	23.7	26.3	14.0	13.0	8.2	-	19.0	17.5	23.8	1.6	50.8	12.7	63
	1~999万円未満	6.8	18.7	36.5	16.0	11.4	10.5	219	20.5	44.3	3.7	31.5	219	24.2	22.9	21.8	9.9	3.1	-	27.2	17.7	20.4	5.1	48.0	13.9	294
	1000~4999万円未満	4.5	15.8	34.4	19.8	19.0	6.5	247	21.5	49.4	3.2	25.9	247	20.7	25.0	24.3	13.4	5.8	-	46.2	23.5	21.6	7.6	37.1	13.6	264
	5000万円以上	2.9	11.4	40.0	25.7	14.3	5.7	35	22.9	51.4	5.7	20.0	35	12.4	21.2	32.2	13.0	14.8	-	56.8	32.4	21.6	2.7	29.7	13.5	37
1億円以上	-	13.0	43.5	21.7	13.0	8.7	23	30.4	39.1	13.0	17.4	23	6.9	15.8	30.5	32.3	9.6	-	56.0	20.0	32.0	4.0	24.0	4.0	25	
問39 昨年の 年間収入	0円	17.1	12.2	34.1	19.5	4.9	12.2	41	7.3	46.3	2.4	43.9	41	28.1	13.8	18.2	14.3	5.1	-	21.3	4.3	14.9	10.6	53.2	17.0	47
	1~999万円未満	10.4	19.3	30.9	14.5	8.8	16.1	249	19.7	33.3	2.0	45.0	249	27.2	20.6	17.3	7.8	4.6	-	13.9	16.5	17.4	4.6	56.5	14.2	345
	1000~4999万円未満	4.0	17.0	38.5	18.3	16.7	5.4	371	21.3	45.8	5.4	27.5	371	20.0	27.1	24.6	12.9	6.3	-	34.8	18.8	20.0	6.4	44.3	12.1	420
	5000万円以上	2.6	13.0	46.1	20.0	12.2	6.1	115	17.4	61.7	2.6	18.3	115	20.4	22.6	26.9	17.0	4.8	-	62.5	29.2	20.0	5.0	25.0	10.8	120
1億円以上	1.6	12.9	38.7	24.2	16.1	6.5	62	25.8	53.2	6.5	14.5	62	10.0	15.4	29.9	22.2	14.9	-	60.3	28.6	25.4	3.2	23.8	11.1	63	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	7.9	15.1	38.7	19.2	11.0	8.1	782	18.4	46.5	5.0	30.1	782	24.2	23.5	22.5	11.2	5.3	-	34.4	18.9	16.3	5.6	45.0	12.5	863
	その他の活動分野	7.1	16.4	35.7	18.9	13.5	8.3	1,190	18.4	38.8	3.9	38.8	1,190	21.1	20.2	21.2	13.8	6.2	-	22.1	12.9	18.7	4.7	54.9	12.1	1,516

		問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体						問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体						問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体						問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体					
		賃金や報酬						仕事の種類や範囲						誰の指揮の下で働くか						勤務する日数や時間					
		明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっていない	決まっていない	無回答	合計 (N)	明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっていない	決まっていない	無回答	合計 (N)	明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっていない	決まっていない	無回答	合計 (N)	明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっていない	決まっていない	無回答	合計 (N)
全体		64.4	18.0	3.1	1.7	12.9	1,442	45.6	35.8	4.4	1.7	12.5	1,442	53.2	28.6	3.0	1.7	13.5	1,442	36.6	35.4	8.7	6.1	13.2	1,442
問2 総人数	1~9人	59.5	19.9	3.5	2.3	14.8	933	40.3	38.5	4.9	2.1	14.1	933	49.4	30.4	3.3	1.6	15.2	933	32.9	36.2	9.2	7.0	14.7	933
	10~99人	76.0	14.5	2.1	0.2	7.2	429	58.0	30.3	3.7	0.7	7.2	429	63.6	25.2	1.9	1.6	7.7	429	44.5	35.9	7.0	4.4	8.2	429
	100人以上	60.0	17.1	2.9	2.9	17.1	35	40.0	37.1	2.9	2.9	17.1	35	48.6	28.6	5.7	-	17.1	35	40.0	28.6	11.4	2.9	17.1	35
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	50.3	19.6	4.7	3.1	22.3	449	24.9	42.5	6.9	3.3	22.3	449	39.2	32.1	3.3	2.2	23.2	449	27.8	34.7	9.1	6.2	22.0	449
	5~9人	63.9	18.9	4.4	1.9	10.9	366	43.4	40.7	4.1	1.6	10.1	366	54.1	28.4	4.1	1.4	12.0	366	41.5	35.2	7.4	5.5	10.4	366
	10人以上	75.1	16.1	1.1	0.7	7.0	615	62.1	28.0	2.8	0.7	6.5	615	63.1	26.3	2.0	1.5	7.2	615	40.2	36.1	9.1	6.5	8.1	615
問1 有償ボランティアの有無	有り	62.8	19.6	3.7	1.5	12.3	667	45.0	37.0	4.9	1.6	11.4	667	50.2	31.8	3.7	1.3	12.9	667	36.3	36.7	10.3	4.9	11.7	667
	無し	65.7	16.5	2.5	1.9	13.4	775	46.1	34.7	4.0	1.8	13.4	775	55.7	25.9	2.3	1.9	14.1	775	36.9	34.3	7.2	7.1	14.5	775
問35 設立年	1979年以前	69.2	21.5	4.6	-	4.6	65	35.4	56.9	3.1	-	4.6	65	52.3	40.0	1.5	-	6.2	65	46.2	35.4	7.7	4.6	6.2	65
	1980年代	59.8	22.5	2.0	2.9	12.7	102	48.0	31.4	5.9	2.9	11.8	102	52.0	28.4	3.9	2.0	13.7	102	44.1	30.4	6.9	5.9	12.7	102
	1990年代	72.1	17.7	1.9	0.7	7.7	430	49.8	38.1	3.3	0.9	7.9	430	58.4	27.9	3.7	1.9	8.1	430	40.5	34.4	11.9	4.7	8.6	430
	2000年以降	61.8	17.0	3.6	2.2	15.4	816	44.6	34.1	5.0	1.7	14.6	816	51.8	28.2	2.6	1.5	15.9	816	33.6	37.0	7.2	7.0	15.2	816
問37 活動頻度	週5、6日以上	69.2	17.9	2.8	1.1	9.0	1,223	49.7	36.0	4.1	1.5	8.7	1,223	57.2	29.0	2.8	1.3	9.6	1,223	40.2	36.2	8.5	5.5	9.6	1,223
	週半分程度以下	35.8	20.1	3.7	5.2	35.1	134	20.1	35.8	6.7	3.0	34.3	134	30.6	27.6	2.2	3.7	35.8	134	16.4	28.4	11.2	9.0	35.1	134
	その他(不定期など)	38.8	16.4	6.0	6.0	32.8	67	26.9	35.8	4.5	4.5	28.4	67	31.3	26.9	6.0	4.5	31.3	67	16.4	37.3	7.5	11.9	26.9	67
問39 3年前の年間収入	0円	68.9	13.1	1.6	3.3	13.1	61	45.9	39.3	1.6	1.6	11.5	61	49.2	32.8	-	3.3	14.8	61	32.8	42.6	6.6	6.6	11.5	61
	1~999万円未満	61.1	18.8	2.4	2.7	15.0	293	40.3	39.9	4.4	1.4	14.0	293	52.2	27.0	3.1	2.0	15.7	293	34.5	34.8	10.9	5.5	14.3	293
	1000~4999万円未満	75.4	16.1	2.2	0.9	5.4	224	51.8	37.5	4.0	1.8	4.9	224	55.8	33.0	3.6	1.3	6.3	224	41.1	38.4	9.8	4.0	6.7	224
	5000万円以上	71.0	25.8	3.2	-	-	31	54.8	41.9	3.2	-	-	31	67.7	29.0	3.2	-	-	31	54.8	35.5	-	6.5	3.2	31
問39 昨年の年間収入	0円	61.0	19.5	2.4	4.9	12.2	41	39.0	31.7	7.3	7.3	14.6	41	48.8	29.3	-	4.9	17.1	41	26.8	41.5	2.4	14.6	14.6	41
	1~999万円未満	55.5	19.2	3.2	2.6	19.5	344	35.2	37.5	6.4	2.0	18.9	344	45.3	28.5	3.8	2.6	19.8	344	28.2	34.9	10.8	7.0	19.2	344
	1000~4999万円未満	72.9	17.6	2.9	1.1	5.6	376	50.8	39.9	3.2	1.3	4.8	376	56.9	32.4	3.2	1.6	5.9	376	44.7	35.9	10.4	4.5	4.5	376
	5000万円以上	74.5	20.8	1.9	-	2.8	106	58.5	34.0	3.8	0.9	2.8	106	65.1	28.3	1.9	0.9	3.8	106	44.3	38.7	6.6	4.7	5.7	106
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	72.2	16.4	1.8	0.8	8.7	835	55.2	31.3	4.1	1.0	8.5	835	60.4	26.5	2.6	1.4	9.1	835	40.0	37.7	7.4	5.5	9.3	835
	その他の活動分野	60.0	20.8	4.3	2.2	12.7	1,313	37.6	42.4	5.8	2.4	11.7	1,313	49.3	32.3	3.0	2.4	13.0	1,313	35.4	35.4	10.3	6.8	12.1	1,313
問39 1億円以上	0円	61.0	19.5	2.4	4.9	12.2	41	39.0	31.7	7.3	7.3	14.6	41	48.8	29.3	-	4.9	17.1	41	26.8	41.5	2.4	14.6	14.6	41
	1~999万円未満	55.5	19.2	3.2	2.6	19.5	344	35.2	37.5	6.4	2.0	18.9	344	45.3	28.5	3.8	2.6	19.8	344	28.2	34.9	10.8	7.0	19.2	344
	1000~4999万円未満	72.9	17.6	2.9	1.1	5.6	376	50.8	39.9	3.2	1.3	4.8	376	56.9	32.4	3.2	1.6	5.9	376	44.7	35.9	10.4	4.5	4.5	376
	5000万円以上	74.5	20.8	1.9	-	2.8	106	58.5	34.0	3.8	0.9	2.8	106	65.1	28.3	1.9	0.9	3.8	106	44.3	38.7	6.6	4.7	5.7	106
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	72.2	16.4	1.8	0.8	8.7	835	55.2	31.3	4.1	1.0	8.5	835	60.4	26.5	2.6	1.4	9.1	835	40.0	37.7	7.4	5.5	9.3	835
	その他の活動分野	60.0	20.8	4.3	2.2	12.7	1,313	37.6	42.4	5.8	2.4	11.7	1,313	49.3	32.3	3.0	2.4	13.0	1,313	35.4	35.4	10.3	6.8	12.1	1,313

		問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体					
		勤務する場所					
		明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっている	決まっていない	無回答	合計 (N)
全 体		63.3	17.7	2.5	3.5	13.0	1,442
問2 総人数	1～9人	61.1	18.5	2.5	3.4	14.5	933
	10～99人	69.5	16.3	2.6	3.7	7.9	429
	100人以上	-	-	-	-	-	35
問1 有給職員の 人数	0人	65.7	11.4	2.9	2.9	17.1	-
	1～4人	56.3	15.1	2.9	3.3	22.3	449
	5～9人	70.2	16.1	1.4	1.6	10.7	366
	10人以上	64.4	20.5	2.9	4.9	7.3	615
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	63.6	19.3	2.4	3.0	11.7	667
	無し	63.1	16.3	2.6	4.0	14.1	775
問35 設立年	1979年以前	72.3	23.1	-	-	4.6	65
	1980年代	65.7	15.7	2.9	3.9	11.8	102
	1990年代	66.7	19.1	3.0	2.8	8.4	430
	2000年以降	61.3	17.0	2.5	4.0	15.2	816
問37 活動頻度	週5、6日以上	68.3	17.3	2.2	2.9	9.3	1,223
	週半分程度以下	34.3	20.9	6.0	4.5	34.3	134
	その他(不定期など)	37.3	22.4	1.5	10.4	28.4	67
問39 3年前の 年間収入	0円	67.2	16.4	1.6	1.6	13.1	61
	1～999万円未満	58.7	19.8	2.7	4.4	14.3	293
	1000～4999万円未満	70.1	20.1	1.8	1.8	6.3	224
	5000万円以上	77.4	16.1	-	3.2	3.2	31
	1億円以上	80.0	5.0	-	10.0	5.0	20
問39 昨年の 年間収入	0円	56.1	17.1	-	9.8	17.1	41
	1～999万円未満	52.9	21.8	3.2	3.2	18.9	344
	1000～4999万円未満	70.7	18.4	1.9	3.7	5.3	376
	5000万円以上	76.4	17.0	0.9	1.9	3.8	106
	1億円以上	73.6	15.1	-	3.8	7.5	53
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	66.2	18.9	2.4	3.5	9.0	835
	その他の活動分野	63.6	17.9	2.7	3.4	12.3	1,313

		問10 非正規職員の働く内容、条件 ベース：非正規職員がいる団体					
		事故などの場合の補償					
		明確に決まっている	ある程度決まっている	あまり明確に決まっている	決まっていない	無回答	合計 (N)
全 体		44.5	16.9	10.3	14.5	13.9	1,442
問2 総人数	1～9人	38.4	17.1	11.6	17.4	15.5	933
	10～99人	59.7	17.5	7.5	7.2	8.2	429
	100人以上	31.4	14.3	14.3	20.0	20.0	35
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-	-	-
	1～4人	23.4	10.9	14.0	28.1	23.6	449
	5～9人	40.7	21.0	13.4	13.1	11.7	366
	10人以上	62.0	19.0	5.7	5.7	7.6	615
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	45.0	19.5	9.0	13.3	13.2	667
	無し	44.0	14.7	11.4	15.5	14.5	775
問35 設立年	1979年以前	43.1	15.4	12.3	21.5	7.7	65
	1980年代	48.0	14.7	9.8	14.7	12.7	102
	1990年代	52.1	18.6	7.7	12.8	8.8	430
	2000年以降	40.8	16.8	11.6	14.7	16.1	816
問37 活動頻度	週5、6日以上	48.6	18.1	9.7	13.3	10.3	1,223
	週半分程度以下	16.4	11.9	13.4	23.1	35.1	134
	その他(不定期など)	31.3	7.5	11.9	20.9	28.4	67
問39 3年前の 年間収入	0円	37.7	18.0	14.8	16.4	13.1	61
	1～999万円未満	46.8	16.7	7.2	14.0	15.4	293
	1000～4999万円未満	54.9	19.6	7.6	11.2	6.7	224
	5000万円以上	61.3	32.3	-	6.5	-	31
	1億円以上	65.0	10.0	5.0	10.0	10.0	20
問39 昨年の 年間収入	0円	43.9	12.2	7.3	19.5	17.1	41
	1～999万円未満	35.5	14.2	11.3	18.9	20.1	344
	1000～4999万円未満	51.9	16.8	9.6	15.4	6.4	376
	5000万円以上	63.2	26.4	0.9	5.7	3.8	106
	1億円以上	66.0	18.9	1.9	5.7	7.5	53
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	55.4	19.0	8.3	8.3	9.0	835
	その他の活動分野	37.5	17.7	12.0	19.3	13.5	1,313

		問11 正規職員の定年の有無 ベース：正規職員がいる団体			
		ない	ある	無回答	合計 (N)
全 体		62.1	28.3	9.6	1,334
問2 総人数	1～9人	67.0	23.3	9.7	848
	10～99人	51.9	39.9	8.2	414
	100人以上	76.5	17.6	5.9	34
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-
	1～4人	72.4	12.6	15.1	398
	5～9人	66.4	25.6	8.0	348
	10人以上	52.2	41.3	6.5	571
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	68.1	23.4	8.5	577
	無し	57.6	32.0	10.4	757
問35 設立年	1979年以前	49.2	44.1	6.8	59
	1980年代	63.2	28.4	8.4	95
	1990年代	65.1	28.9	6.0	415
	2000年以降	61.6	26.8	11.6	743
問37 活動頻度	週5、6日以上	62.3	30.5	7.3	1,185
	週半分程度以下	58.8	7.5	33.8	80
	その他(不定期など)	68.5	13.0	18.5	54
問39 3年前の 年間収入	0円	67.4	19.6	13.0	46
	1～999万円未満	67.1	21.9	11.0	219
	1000～4999万円未満	57.1	38.9	4.0	247
	5000万円以上	54.3	40.0	5.7	35
	1億円以上	43.5	52.2	4.3	23
問39 昨年の 年間収入	0円	68.3	17.1	14.6	41
	1～999万円未満	68.3	16.1	15.7	249
	1000～4999万円未満	64.4	31.5	4.0	371
	5000万円以上	51.3	42.6	6.1	115
	1億円以上	48.4	48.4	3.2	62
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	57.7	35.4	6.9	782
	その他の活動分野	67.7	23.4	8.8	1,190

		問11 定年の年齢 ベース：正規職員に定年がある団体			
		65歳未満	65歳以上	無回答	合計 (N)
全 体		66.8	31.8	1.3	377
問2 総人数	1～9人	63.1	35.9	1.0	198
	10～99人	70.9	27.3	1.8	165
	100人以上	83.3	16.7	-	6
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-
	1～4人	62.0	34.0	4.0	50
	5～9人	59.6	40.4	-	89
	10人以上	70.3	28.4	1.3	236
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	63.7	35.6	0.7	135
	無し	68.6	29.8	1.7	242
問35 設立年	1979年以前	69.2	26.9	3.8	26
	1980年代	63.0	37.0	-	27
	1990年代	64.2	33.3	2.5	120
	2000年以降	68.8	30.7	0.5	199
問37 活動頻度	週5、6日以上	65.9	32.7	1.4	361
	週半分程度以下	83.3	16.7	-	6
	その他(不定期など)	85.7	14.3	-	7
問39 3年前の 年間収入	0円	100.0	-	-	9
	1～999万円未満	60.4	39.6	-	48
	1000～4999万円未満	68.8	31.3	-	96
	5000万円以上	64.3	28.6	7.1	14
	1億円以上	58.3	25.0	16.7	12
問39 昨年の 年間収入	0円	71.4	28.6	-	7
	1～999万円未満	65.0	35.0	-	40
	1000～4999万円未満	60.7	39.3	-	117
	5000万円以上	83.7	14.3	2.0	49
	1億円以上	60.0	33.3	6.7	30
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	67.5	32.5	-	277
	その他の活動分野	71.3	28.0	0.7	279

		問12 応募した有給職員の傾向 正社員 合計 ベース:正規職員がいる団体 (複数回答)								
		定年退職後の高齢者	企業の倒産やリストラにあった者	自己都合で退職した者	新卒での就職を希望する学生	若学校を卒業後定職についていない	主婦	その他	無回答	合計 (N)
全 体		11.5	14.9	42.0	15.5	8.8	22.3	15.1	24.3	1,334
問2 総人数	1~9人	11.1	13.0	35.4	14.4	8.7	20.0	15.7	28.9	848
	10~99人	12.6	19.1	57.7	18.1	9.4	27.3	13.8	12.6	414
	100人以上	14.7	17.6	35.3	20.6	5.9	23.5	20.6	20.6	34
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	11.1	9.5	22.1	11.3	7.8	15.8	14.6	40.2	398
	5~9人	10.9	16.1	44.8	18.7	8.9	21.0	17.0	20.7	348
	10人以上	12.4	17.9	54.1	16.8	9.3	28.2	14.5	14.5	571
問1 有償ボランティアの有無	有り	13.5	15.3	42.6	17.3	9.4	24.3	15.1	19.9	577
	無し	9.9	14.7	41.5	14.1	8.3	20.7	15.1	27.6	757
問35 設立年	1979年以前	8.5	10.2	23.7	22.0	11.9	25.4	23.7	25.4	59
	1980年代	9.5	7.4	41.1	30.5	8.4	16.8	15.8	24.2	95
	1990年代	11.3	15.4	45.1	17.6	9.6	27.5	12.0	18.8	415
	2000年以降	12.0	15.6	42.1	12.1	8.3	19.9	16.2	26.6	743
問37 活動頻度	週5、6日以上	11.4	15.8	44.7	16.6	9.5	23.2	15.4	21.2	1,185
	週半分程度以下	17.5	7.5	16.3	5.0	5.0	11.3	11.3	48.8	80
	その他(不定期など)	5.6	7.4	25.9	9.3	1.9	18.5	16.7	46.3	54
問39 3年前の年間収入	0円	13.0	8.7	32.6	23.9	10.9	19.6	23.9	21.7	46
	1~999万円未満	12.3	15.1	40.6	11.4	12.8	28.8	9.6	22.8	219
	1000~4999万円未満	13.0	20.2	45.7	20.6	8.1	24.7	12.1	16.6	247
	5000万円以上	5.7	17.1	65.7	28.6	8.6	31.4	14.3	5.7	35
1億円以上	8.7	8.7	56.5	21.7	26.1	17.4	17.4	13.0	23	
問39 昨年の年間収入	0円	9.8	12.2	29.3	17.1	7.3	12.2	19.5	39.0	41
	1~999万円未満	12.9	12.0	30.5	12.4	9.2	24.9	14.5	27.3	249
	1000~4999万円未満	12.7	15.6	47.7	17.8	9.4	23.5	15.6	17.3	371
	5000万円以上	16.5	20.0	60.9	24.3	7.8	27.8	11.3	5.2	115
1億円以上	6.5	22.6	61.3	19.4	17.7	21.0	17.7	9.7	62	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	11.6	16.0	48.1	15.1	7.0	27.0	15.7	19.7	782
	その他の活動分野	12.1	13.5	39.8	17.7	11.0	18.9	16.5	23.0	1,190

		問12 応募した有給職員の傾向 非正社員 合計 ベース:非正規職員がいる団体 (複数回答)								
		定年退職後の高齢者	企業の倒産やリストラにあった者	自己都合で退職した者	新卒での就職を希望する学生	若学校を卒業後定職についていない	主婦	その他	無回答	合計 (N)
全 体		18.3	7.8	25.2	4.4	8.0	49.0	17.2	25.0	1,442
問2 総人数	1~9人	17.4	6.6	21.8	4.4	7.0	43.5	17.9	29.9	933
	10~99人	22.1	11.2	34.3	4.7	9.8	61.8	16.3	11.7	429
	100人以上	8.6	8.6	25.7	2.9	11.4	42.9	17.1	28.6	35
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	11.4	5.3	14.5	4.2	7.8	29.6	16.9	42.3	449
	5~9人	20.2	7.1	25.7	6.0	8.7	45.6	17.2	23.8	366
	10人以上	22.6	10.1	32.7	3.4	7.6	65.9	17.7	12.5	615
問1 有償ボランティアの有無	有り	21.0	8.2	22.8	5.4	8.4	50.8	18.3	23.1	667
	無し	16.0	7.5	27.4	3.5	7.6	47.4	16.3	26.7	775
問35 設立年	1979年以前	12.3	6.2	20.0	1.5	9.2	49.2	26.2	23.1	65
	1980年代	15.7	4.9	25.5	4.9	6.9	51.0	22.5	24.5	102
	1990年代	21.9	8.6	27.9	7.4	9.5	54.4	16.7	15.8	430
	2000年以降	17.4	8.1	24.5	3.1	7.5	46.1	16.3	29.3	816
問37 活動頻度	週5、6日以上	19.2	8.3	28.0	4.3	8.6	53.2	17.2	20.4	1,223
	週半分程度以下	14.2	3.7	7.5	3.0	3.7	22.4	15.7	55.2	134
	その他(不定期など)	10.4	6.0	13.4	7.5	7.5	31.3	23.9	38.8	67
問39 3年前の年間収入	0円	21.3	6.6	18.0	11.5	6.6	42.6	23.0	24.6	61
	1~999万円未満	20.5	7.2	26.3	4.1	10.6	48.5	10.9	26.6	293
	1000~4999万円未満	25.4	12.9	28.6	5.8	7.1	58.9	19.2	12.5	224
	5000万円以上	16.1	9.7	38.7	16.1	9.7	71.0	19.4	-	31
1億円以上	25.0	5.0	30.0	10.0	20.0	55.0	20.0	5.0	20	
問39 昨年の年間収入	0円	9.8	12.2	19.5	-	4.9	43.9	26.8	31.7	41
	1~999万円未満	18.9	5.8	18.6	3.8	8.4	41.9	16.9	31.4	344
	1000~4999万円未満	23.4	8.2	30.3	4.8	9.8	57.7	16.8	15.4	376
	5000万円以上	22.6	17.9	36.8	10.4	7.5	66.0	17.9	2.8	106
1億円以上	17.0	13.2	39.6	7.5	11.3	64.2	17.0	5.7	53	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	21.4	7.3	30.3	3.2	6.8	59.0	17.4	17.6	835
	その他の活動分野	16.6	8.3	23.5	5.7	9.7	43.3	19.3	25.7	1,313

		問13 有給職員の前職 正規職員 ベース:正規職員がいる団体 (複数回答)								
		一般企業 (正規社員)	社員 パート、アルバイト、 契約派遣	他 NPO、団体 (正規職員)	主婦	学生	その他	採用 していない	無 回答	合計 (N)
全 体		46.5	36.2	18.8	28.2	19.4	15.6	3.8	17.9	1,334
問2 総人数	1~9人	49.9	36.4	19.9	28.3	20.3	17.2	6.2	7.7	675
	10~99人	66.5	56.7	26.6	43.5	28.8	22.4	2.1	8.2	379
	100人以上	67.9	53.6	35.7	42.9	35.7	17.9	-	17.9	28
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	42.0	22.7	17.5	19.9	17.5	15.4	5.9	7.7	286
	5~9人	59.2	42.5	23.1	30.3	23.1	18.4	5.8	6.1	294
	10人以上	62.3	56.3	25.5	44.3	27.1	20.9	3.3	9.3	517
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	53.4	46.4	22.7	36.5	25.3	19.3	4.8	7.4	498
	無し	58.4	41.6	22.8	32.0	21.9	18.5	4.5	8.7	606
問35 設立年	1979年以前	32.6	39.1	17.4	23.9	19.6	8.7	17.4	10.9	46
	1980年代	55.8	45.5	22.1	29.9	26.0	15.6	7.8	6.5	77
	1990年代	51.8	47.9	24.1	42.5	30.7	16.7	3.6	9.0	365
	2000年以降	60.3	41.0	22.6	29.9	18.8	20.9	4.0	7.8	602
問37 活動頻度	週5、6日以上	56.8	45.3	23.0	33.6	23.9	18.7	4.3	8.4	1,019
	週半分程度以下	44.2	25.6	23.3	30.2	14.0	20.9	7.0	2.3	43
	その他(不定期など)	51.4	25.7	14.3	45.7	20.0	14.3	11.4	8.6	35
問39 3年前の 年間収入	0円	47.4	47.4	21.1	36.8	34.2	15.8	2.6	7.9	38
	1~999万円未満	49.5	42.9	23.6	41.8	19.2	18.7	4.4	9.9	182
	1000~4999万円未満	57.6	48.4	21.2	38.7	32.3	18.9	6.5	6.9	217
	5000万円以上	64.7	64.7	32.4	41.2	26.5	20.6	2.9	14.7	34
	1億円以上	66.7	61.9	28.6	57.1	47.6	19.0	-	14.3	21
問39 昨年の 年間収入	0円	48.3	31.0	17.2	27.6	27.6	20.7	10.3	10.3	29
	1~999万円未満	43.4	35.2	18.9	31.6	17.3	18.9	6.6	6.1	196
	1000~4999万円未満	56.7	43.3	24.4	33.2	25.3	19.2	5.2	7.9	328
	5000万円以上	72.7	61.8	24.5	49.1	32.7	21.8	-	8.2	110
	1億円以上	62.1	60.3	31.0	48.3	44.8	20.7	1.7	13.8	58
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	57.2	47.1	26.3	40.8	22.0	18.8	4.7	8.6	677
	その他の活動分野	56.4	39.7	20.7	29.4	26.2	19.1	4.3	8.2	1,000

		問13 有給職員の前職 非正規職員 ベース:非正規職員がいる団体 (複数回答)								
		一般企業 (正規社員)	社員 パート、アルバイト、 契約派遣	他 NPO、団体 (正規職員)	主婦	学生	その他	採用 していない	無 回答	合計 (N)
全 体		25.0	43.6	10.5	51.9	16.4	17.8	2.7	20.4	1,442
問2 総人数	1~9人	28.8	49.4	10.2	58.1	18.7	20.7	4.5	9.2	726
	10~99人	34.7	62.2	17.7	75.1	22.9	23.9	1.0	9.8	389
	100人以上	33.3	66.7	18.5	51.9	29.6	33.3	3.7	25.9	27
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	22.4	38.5	6.4	40.1	15.4	16.3	5.8	10.3	312
	5~9人	32.1	49.2	14.0	59.2	19.7	22.7	4.3	9.7	299
	10人以上	35.3	65.0	15.8	80.4	23.2	24.6	1.4	9.8	552
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	31.9	56.2	14.2	63.6	20.9	24.9	3.8	9.4	555
	無し	29.9	51.5	11.7	64.3	19.6	19.3	2.9	10.4	616
問35 設立年	1979年以前	12.7	30.9	10.9	63.6	12.7	16.4	14.5	7.3	55
	1980年代	23.3	58.1	15.1	64.0	17.4	20.9	4.7	9.3	86
	1990年代	32.4	56.7	14.6	66.1	24.5	24.5	2.1	9.1	383
	2000年以降	32.4	53.6	11.6	62.2	18.5	20.9	2.8	10.8	632
問37 活動頻度	週5、6日以上	32.1	55.5	13.4	66.0	20.4	22.9	2.9	10.0	1,045
	週半分程度以下	20.3	35.1	8.1	41.9	20.3	12.2	5.4	12.2	74
	その他(不定期など)	20.0	42.2	8.9	55.6	17.8	20.0	8.9	6.7	45
問39 3年前の 年間収入	0円	32.7	48.1	5.8	65.4	36.5	21.2	5.8	15.4	52
	1~999万円未満	27.2	56.0	12.9	67.7	23.3	23.3	3.0	9.1	232
	1000~4999万円未満	37.2	57.5	17.4	70.5	20.8	26.6	2.9	8.7	207
	5000万円以上	29.0	61.3	16.1	67.7	22.6	25.8	6.5	6.5	31
	1億円以上	31.6	73.7	21.1	63.2	26.3	21.1	-	5.3	19
問39 昨年の 年間収入	0円	37.5	34.4	9.4	68.8	15.6	25.0	3.1	9.4	32
	1~999万円未満	23.4	46.9	10.9	58.6	20.3	23.0	3.9	7.4	256
	1000~4999万円未満	32.4	56.3	14.0	68.2	20.1	25.7	2.9	11.1	343
	5000万円以上	41.9	67.6	21.0	76.2	30.5	21.0	1.0	8.6	105
	1億円以上	36.7	67.3	16.3	73.5	20.4	24.5	4.1	4.1	49
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	30.4	55.9	14.8	73.3	18.4	22.5	2.2	9.4	723
	その他の活動分野	31.6	50.2	11.9	57.8	22.3	22.5	3.2	9.4	1,077

		問14 有給職員の年齢 正規職員 ベース:正規職員がいる団体 (複数回答)									
		20歳未満	20歳 29歳	30歳 39歳	40歳 49歳	50歳 59歳	60歳 65歳	65歳以上	採用していない	無回答	合計 (N)
全体		7.0	39.5	38.7	38.6	30.1	14.3	4.4	3.7	17.8	1,334
問2 総人数	1~9人	7.4	41.6	40.3	38.5	29.4	15.3	4.9	5.7	7.9	680
	10~99人	10.3	58.9	57.6	60.5	48.5	20.4	5.6	2.4	8.2	377
	100人以上	10.7	50.0	57.1	60.7	42.9	25.0	10.7	-	17.9	28
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	4.8	35.0	29.3	29.9	19.4	12.2	4.1	5.1	7.8	294
	5~9人	6.8	47.8	46.4	40.6	32.4	15.7	4.8	5.1	6.1	293
	10人以上	11.7	54.5	56.8	59.4	48.4	21.1	6.4	3.7	9.4	512
問1 有償ボランティアの有無	有り	8.6	46.6	47.6	48.4	35.5	18.3	5.4	4.6	7.6	502
	無し	8.4	48.4	45.8	45.0	37.0	16.4	5.3	4.3	8.8	605
問35 設立年	1979年以前	4.2	45.8	35.4	31.3	10.4	6.3	-	16.7	8.3	48
	1980年代	1.3	46.3	47.5	46.3	28.8	13.8	5.0	8.8	8.8	80
	1990年代	9.3	52.7	48.4	47.5	34.2	18.9	5.2	3.6	8.7	366
	2000年以降	9.2	44.8	46.5	47.3	40.3	17.5	5.8	3.3	8.0	600
問37 活動頻度	週5、6日以上	8.6	49.0	47.7	47.2	36.9	17.0	5.1	4.1	8.4	1,023
	週半分程度以下	6.8	27.3	25.0	34.1	25.0	22.7	11.4	6.8	4.5	44
	その他(不定期など)	8.6	34.3	40.0	40.0	34.3	17.1	5.7	11.4	8.6	35
問39 3年前の年間収入	0円	13.2	52.6	52.6	39.5	44.7	15.8	18.4	-	5.3	38
	1~999万円未満	8.2	43.5	45.7	54.9	38.6	21.2	8.2	3.3	9.8	184
	1000~4999万円未満	8.1	50.0	45.0	49.1	36.5	18.5	4.5	6.8	6.8	222
	5000万円以上	3.0	60.6	72.7	39.4	33.3	18.2	-	3.0	15.2	33
	1億円以上	14.3	66.7	76.2	52.4	47.6	14.3	4.8	-	9.5	21
問39 昨年の年間収入	0円	10.0	36.7	53.3	33.3	30.0	10.0	10.0	10.0	10.0	30
	1~999万円未満	6.5	40.0	37.5	41.5	29.5	14.5	7.0	4.5	6.0	200
	1000~4999万円未満	9.4	45.9	44.7	46.8	37.8	17.8	4.8	5.1	7.9	331
	5000万円以上	9.3	62.0	63.9	65.7	46.3	23.1	8.3	0.9	9.3	108
	1億円以上	10.2	64.4	72.9	57.6	50.8	22.0	5.1	1.7	11.9	59
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	10.0	47.1	49.6	52.4	44.0	18.6	6.3	5.2	8.4	678
	その他の活動分野	7.0	49.9	45.3	42.4	30.1	15.1	4.1	4.0	7.8	1,008

		問14 有給職員の年齢 非正規職員 ベース:非正規職員がいる団体 (複数回答)									
		20歳未満	20歳 29歳	30歳 39歳	40歳 49歳	50歳 59歳	60歳 65歳	65歳以上	採用していない	無回答	合計 (N)
全体		6.5	33.2	42.6	45.3	38.6	26.4	10.3	2.8	21.0	1,442
問2 総人数	1~9人	7.3	37.3	47.1	49.0	40.6	27.5	11.3	4.3	9.5	724
	10~99人	9.4	49.1	63.8	68.5	61.2	42.8	15.2	2.1	10.5	381
	100人以上	12.0	44.0	64.0	64.0	52.0	28.0	16.0	-	28.0	25
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	5.4	29.5	34.0	34.9	22.2	14.0	5.4	3.2	11.7	315
	5~9人	6.1	36.1	48.0	47.3	38.4	28.2	11.2	4.4	9.5	294
	10人以上	10.8	50.6	66.9	73.7	68.2	46.5	18.0	3.1	10.1	544
問1 有償ボランティアの有無	有り	8.4	42.2	53.1	58.6	49.1	36.1	13.3	3.6	9.9	548
	無し	7.8	40.5	52.9	54.2	46.8	29.7	12.2	3.3	10.9	613
問35 設立年	1979年以前	3.6	25.5	41.8	41.8	40.0	23.6	7.3	12.7	7.3	55
	1980年代	3.6	38.6	65.1	59.0	50.6	36.1	13.3	4.8	13.3	83
	1990年代	10.0	47.0	53.0	59.1	49.6	35.7	16.0	2.4	9.7	381
	2000年以降	7.8	39.8	52.2	55.3	47.0	31.2	11.5	3.0	10.8	628
問37 活動頻度	週5、6日以上	8.2	42.4	55.4	57.9	50.4	33.5	12.6	3.3	10.4	1,035
	週半分程度以下	6.7	33.3	26.7	32.0	26.7	26.7	13.3	2.7	12.0	75
	その他(不定期など)	6.5	28.3	43.5	58.7	28.3	26.1	15.2	8.7	8.7	46
問39 3年前の年間収入	0円	8.2	40.8	44.9	55.1	38.8	26.5	24.5	4.1	14.3	49
	1~999万円未満	10.8	38.5	48.9	63.6	47.2	35.5	13.0	4.3	10.0	231
	1000~4999万円未満	9.5	42.3	55.2	63.2	57.7	40.8	15.9	4.5	8.5	201
	5000万円以上	3.2	48.4	54.8	51.6	54.8	22.6	6.5	3.2	6.5	31
	1億円以上	10.5	52.6	68.4	57.9	63.2	31.6	10.5	-	21.1	19
問39 昨年の年間収入	0円	3.3	46.7	63.3	63.3	40.0	30.0	30.0	3.3	10.0	30
	1~999万円未満	7.3	33.6	43.9	50.0	41.6	32.8	10.7	2.7	7.6	262
	1000~4999万円未満	8.9	42.6	53.6	60.9	52.7	33.7	13.6	4.4	11.2	338
	5000万円以上	9.8	53.9	66.7	70.6	67.6	45.1	18.6	2.0	10.8	102
	1億円以上	8.3	43.8	66.7	66.7	66.7	41.7	12.5	2.1	8.3	48
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	8.8	41.7	53.6	62.9	58.1	39.2	15.4	3.1	9.8	714
	その他の活動分野	8.0	41.4	52.0	51.1	39.1	28.0	10.8	2.9	10.2	1,070

		問14付問 50歳以上を採用した理由 正規職員 合計 ベース:50歳以上の正規職員を採用した団体 (複数回答)								
		指導力がある	人脈が広い	経験・知識が豊富である	熱意・意欲が高い	社会的信用がある	年齢に関係なく採用した	その他	無回答	合計 (N)
全体		16.3	9.1	66.7	38.3	10.3	26.0	8.1	3.4	496
問2 総人数	1~9人	16.6	9.6	67.2	39.1	14.0	22.9	7.7	2.6	271
	10~99人	14.5	8.0	64.5	38.0	5.5	31.0	9.0	5.0	200
	100人以上	18.8	12.5	75.0	43.8	-	31.3	-	-	16
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	11.2	19.1	71.9	32.6	15.7	15.7	7.9	2.2	89
	5~9人	12.8	9.6	72.0	44.8	15.2	19.2	7.2	1.6	125
	10人以上	19.7	5.7	63.1	37.3	6.5	31.9	8.6	4.3	279
問1 有償ボランティアの有無	有り	13.1	8.1	70.1	39.4	9.0	27.1	8.1	2.3	221
	無し	18.9	9.8	64.0	37.5	11.3	25.1	8.0	4.4	275
問35 設立年	1979年以前	16.7	33.3	100.0	33.3	-	16.7	-	-	6
	1980年代	13.8	17.2	75.9	27.6	13.8	20.7	10.3	3.4	29
	1990年代	14.1	6.4	66.7	40.4	9.0	29.5	10.9	2.6	156
	2000年以降	17.8	9.1	65.3	38.4	10.8	24.2	6.7	4.0	297
問37 活動頻度	週5、6日以上	17.1	8.5	66.3	38.9	9.6	26.0	8.1	3.3	457
	週半分程度以下	9.1	18.2	72.7	27.3	22.7	9.1	13.6	4.5	22
	その他(不定期など)	6.7	13.3	66.7	33.3	13.3	46.7	-	6.7	15
問39 3年前の年間収入	0円	22.2	11.1	77.8	38.9	5.6	22.2	-	5.6	18
	1~999万円未満	18.0	6.7	57.3	31.5	15.7	27.0	11.2	5.6	89
	1000~4999万円未満	18.8	7.3	71.9	37.5	9.4	27.1	6.3	2.1	96
	5000万円以上	8.3	16.7	66.7	41.7	8.3	16.7	8.3	8.3	12
	1億円以上	-	-	75.0	50.0	-	25.0	25.0	-	12
問39 昨年の年間収入	0円	-	36.4	81.8	45.5	-	18.2	9.1	-	11
	1~999万円未満	12.8	10.3	64.1	42.3	11.5	21.8	10.3	5.1	78
	1000~4999万円未満	16.0	5.3	63.3	39.3	10.0	26.7	10.7	3.3	150
	5000万円以上	21.1	7.0	68.4	33.3	8.8	31.6	5.3	3.5	57
	1億円以上	17.1	11.4	65.7	42.9	2.9	28.6	11.4	2.9	35
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	18.5	7.1	64.2	40.6	8.8	27.0	8.2	4.0	352
	その他の活動分野	15.2	11.5	68.8	39.0	11.5	23.0	8.4	3.1	382

		問14付問 50歳以上を採用した理由 非正規職員 合計 ベース:50歳以上の非正規職員を採用した団体 (複数回答)								
		指導力がある	人脈が広い	経験・知識が豊富である	熱意・意欲が高い	社会的信用がある	年齢に関係なく採用した	その他	無回答	合計 (N)
全体		5.5	4.3	59.0	41.8	8.0	44.3	9.0	1.3	675
問2 総人数	1~9人	5.2	6.0	57.6	41.6	8.2	42.1	8.7	1.9	368
	10~99人	5.5	1.8	58.7	42.8	7.7	48.0	10.3	0.7	271
	100人以上	6.3	12.5	68.8	56.3	-	31.3	-	-	16
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	4.7	7.5	57.0	38.3	8.4	34.6	11.2	3.7	107
	5~9人	6.3	5.1	61.4	37.3	6.3	38.6	13.3	0.6	158
	10人以上	5.4	3.2	58.6	44.4	8.3	49.0	6.9	1.0	408
問1 有償ボランティアの有無	有り	6.7	4.3	62.7	43.7	8.0	45.0	8.6	0.9	327
	無し	4.3	4.3	55.5	39.9	8.0	43.7	9.5	1.7	348
問35 設立年	1979年以前	12.0	4.0	60.0	28.0	12.0	36.0	8.0	4.0	25
	1980年代	4.2	8.3	52.1	45.8	6.3	47.9	6.3	-	48
	1990年代	5.2	2.1	60.5	42.9	6.9	46.8	8.2	1.3	233
	2000年以降	5.6	5.3	58.9	41.7	8.9	42.8	10.3	0.8	360
問37 活動頻度	週5、6日以上	5.3	3.9	58.9	42.7	7.9	44.3	8.9	1.3	621
	週半分程度以下	6.1	12.1	60.6	33.3	12.1	36.4	12.1	-	33
	その他(不定期など)	10.0	5.0	55.0	30.0	5.0	55.0	10.0	5.0	20
問39 3年前の年間収入	0円	-	16.0	60.0	56.0	12.0	32.0	-	-	25
	1~999万円未満	3.7	2.2	53.7	39.7	7.4	54.4	8.1	2.2	136
	1000~4999万円未満	8.3	3.8	59.1	40.9	9.1	43.2	10.6	-	132
	5000万円以上	-	5.0	70.0	25.0	15.0	45.0	-	-	20
	1億円以上	6.7	-	66.7	46.7	-	33.3	20.0	-	15
問39 昨年の年間収入	0円	-	6.7	53.3	46.7	-	60.0	13.3	-	15
	1~999万円未満	7.5	7.5	58.5	42.9	10.2	36.7	10.2	2.0	147
	1000~4999万円未満	3.9	3.4	55.1	39.1	8.7	49.8	10.1	-	207
	5000万円以上	9.3	2.7	64.0	40.0	5.3	52.0	6.7	1.3	75
	1億円以上	-	2.8	66.7	50.0	5.6	30.6	13.9	-	36
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	4.7	4.1	59.6	44.3	7.8	44.7	9.3	0.8	485
	その他の活動分野	6.5	5.0	60.1	38.4	8.8	41.9	10.6	1.3	537

		問15 過去3年間に退職した正職員の有無 ベース:正規職員がいる団体			
		いる	いない	無回答	合計 (N)
全 体		37.0	52.4	10.6	1,334
問2 総人数	1~9人	29.7	57.4	12.9	848
	10~99人	53.6	42.0	4.3	414
	100人以上	41.2	44.1	14.7	34
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-
	1~4人	19.6	64.1	16.3	398
	5~9人	34.2	56.3	9.5	348
	10人以上	51.1	41.9	7.0	571
問1 有償ボランティアの有無	有り	38.5	53.4	8.1	577
	無し	35.8	51.7	12.5	757
問35 設立年	1979年以前	37.3	59.3	3.4	59
	1980年代	46.3	43.2	10.5	95
	1990年代	48.2	46.7	5.1	415
	2000年以降	29.2	57.3	13.5	743
問37 活動頻度	週5、6日以上	38.9	52.6	8.5	1,185
	週半分程度以下	16.3	51.3	32.5	80
	その他(不定期など)	29.6	55.6	14.8	54
問39 3年前の年間収入	0円	28.3	56.5	15.2	46
	1~999万円未満	37.0	54.8	8.2	219
	1000~4999万円未満	51.4	44.1	4.5	247
	5000万円以上	80.0	20.0	-	35
	1億円以上	73.9	26.1	-	23
問39 昨年の年間収入	0円	22.0	68.3	9.8	41
	1~999万円未満	24.5	62.2	13.3	249
	1000~4999万円未満	46.1	48.8	5.1	371
	5000万円以上	63.5	33.0	3.5	115
	1億円以上	71.0	29.0	-	62
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	40.3	50.6	9.1	782
	その他の活動分野	35.1	55.8	9.1	1,190

問15付問1 経験を活かして転職した割合 ベース:過去3年間に退職した正職員がいた団体							
ほぼ全員	半数より多い	半数より少ない	ほぼいない	わからない	無回答	合計 (N)	
21.7	12.6	15.6	22.5	24.5	3.0	493	
22.2	10.3	13.5	26.2	24.6	3.2	252	
21.6	14.0	17.6	18.9	25.2	2.7	222	
14.3	21.4	21.4	21.4	14.3	7.1	14	
-	-	-	-	-	-	-	
16.7	7.7	10.3	24.4	35.9	5.1	78	
23.5	13.4	16.0	20.2	24.4	2.5	119	
22.3	13.0	17.1	23.3	21.6	2.7	292	
23.9	12.2	18.5	21.2	22.1	2.3	222	
19.9	12.9	13.3	23.6	26.6	3.7	271	
18.2	13.6	9.1	18.2	31.8	9.1	22	
22.7	15.9	20.5	13.6	22.7	4.5	44	
25.0	12.0	18.5	21.0	20.5	3.0	200	
18.9	12.4	13.4	25.3	27.6	2.3	217	
22.3	13.0	16.1	22.6	23.0	3.0	461	
-	15.4	7.7	15.4	53.8	7.7	13	
25.0	-	12.5	31.3	31.3	-	16	
7.7	23.1	7.7	30.8	15.4	15.4	13	
25.9	9.9	13.6	27.2	18.5	4.9	81	
20.5	11.8	22.0	18.1	24.4	3.1	127	
25.0	10.7	21.4	14.3	21.4	7.1	28	
23.5	17.6	17.6	17.6	23.5	-	17	
11.1	11.1	11.1	44.4	22.2	-	9	
13.1	9.8	13.1	32.8	24.6	6.6	61	
22.2	12.3	18.1	22.2	21.6	3.5	171	
24.7	12.3	16.4	15.1	27.4	4.1	73	
27.3	15.9	20.5	15.9	18.2	2.3	44	
9.6	5.4	5.6	8.7	9.6	61.1	782	
7.6	4.5	6.1	7.5	8.5	65.9	1,190	

問15付問2 経験を活かして転職した年齢 ベース:過去3年間に退職した正職員がいた団体 (複数回答)								
20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	いキャリアを活かして転職した者は	無回答	合計 (N)	
20.1	22.5	17.8	10.3	3.7	17.4	21.1	493	
25.3	24.7	20.5	10.5	6.3	26.8	4.2	190	
25.0	31.4	24.5	15.4	2.7	17.6	3.2	188	
36.4	27.3	9.1	-	9.1	18.2	-	11	
-	-	-	-	-	-	-	-	
15.1	28.3	15.1	11.3	-	35.8	-	53	
33.3	36.7	18.9	4.4	4.4	18.9	7.8	90	
24.4	25.2	25.6	15.9	5.7	20.3	3.3	246	
22.2	27.8	25.6	17.2	2.8	20.0	5.6	180	
27.7	28.6	19.7	9.4	6.1	23.5	2.3	213	
43.8	12.5	12.5	6.3	6.3	25.0	-	16	
27.8	36.1	16.7	13.9	5.6	13.9	2.8	36	
22.8	28.7	28.7	13.8	4.8	19.2	3.6	167	
26.1	27.3	18.2	13.3	3.6	25.5	4.2	165	
26.1	28.0	23.2	12.9	4.0	21.3	4.0	371	
14.3	28.6	14.3	-	28.6	28.6	-	7	
8.3	41.7	8.3	25.0	8.3	16.7	-	12	
36.4	18.2	27.3	18.2	9.1	18.2	-	11	
17.9	26.9	26.9	13.4	4.5	22.4	3.0	67	
28.0	31.0	29.0	14.0	1.0	16.0	4.0	100	
18.2	45.5	9.1	18.2	9.1	22.7	4.5	22	
35.7	35.7	28.6	-	7.1	7.1	-	14	
11.1	11.1	11.1	11.1	22.2	33.3	-	9	
20.0	24.4	20.0	6.7	2.2	31.1	6.7	45	
26.1	34.3	25.4	9.0	3.7	18.7	2.2	134	
22.4	25.9	24.1	24.1	6.9	12.1	3.4	58	
28.2	30.8	30.8	15.4	5.1	17.9	5.1	39	
23.2	27.4	25.5	15.1	4.6	21.6	3.9	259	
28.8	27.9	18.5	9.4	4.8	22.4	3.9	330	

問15付問3 転職先 ベース:過去3年間に退職した正職員がいた団体 (複数回答)						
一般企業(役員、正規社員)	他NPOや団体(役員、正規職員)	NPO創設、自営業	左記に該当するものはない	無回答	合計 (N)	
24.3	22.5	9.7	40.8	10.1	493	
20.9	22.7	8.2	52.7	1.8	220	
31.7	26.9	13.9	38.0	1.0	208	
46.2	23.1	-	38.5	-	13	
-	-	-	-	-	-	
20.6	10.3	11.8	61.8	1.5	68	
28.3	22.6	7.5	48.1	2.8	106	
27.6	29.1	11.2	40.3	0.7	268	
25.4	27.9	14.9	43.8	0.5	201	
28.2	22.4	7.3	46.1	2.0	245	
11.1	27.8	5.6	66.7	5.6	18	
34.2	39.5	15.8	31.6	-	38	
25.0	28.2	10.1	46.3	1.1	188	
29.5	19.2	10.4	44.0	1.0	193	
27.4	25.2	11.2	43.8	1.4	420	
22.2	22.2	-	66.7	-	9	
21.4	21.4	7.1	57.1	-	14	
16.7	25.0	8.3	50.0	-	12	
21.8	20.5	15.4	47.4	-	78	
28.9	30.7	9.6	43.0	3.5	114	
40.0	24.0	12.0	32.0	-	25	
26.7	33.3	13.3	40.0	-	15	
25.0	37.5	12.5	25.0	-	8	
17.5	21.1	3.5	63.2	-	57	
25.3	24.7	12.3	44.8	1.9	154	
29.4	29.4	11.8	38.2	1.5	68	
42.5	30.0	10.0	35.0	-	40	
25.9	27.6	9.1	42.7	1.4	286	
28.6	23.3	12.7	45.0	1.1	378	

		問16 有償ボランティアに支給する内容 ベース:有償ボランティアがいる団体 (複数回答)							合計 (N)
		交通費など活動経費の実費支給	活動経費として一定額支給	給エコマネー (地域通貨) などの支給	謝礼的な金銭の支給	費(海外派遣など)滞在先での生活費などの支給	その他	無回答	
全体		59.0	32.4	1.9	43.4	0.9	4.5	7.9	1,305
問2 総人数	1~9人	65.4	34.8	2.2	46.7	0.9	5.0	3.4	816
	10~99人	61.4	37.7	1.9	48.4	1.3	3.6	4.2	308
	100人以上	54.8	38.7	3.2	48.4	3.2	6.5	6.5	31
問1 有給職員の人数	0人	68.2	31.8	1.3	49.3	0.8	5.0	3.1	381
	1~4人	66.8	36.2	2.6	41.7	0.6	4.7	3.5	343
	5~9人	59.4	32.6	3.2	49.2	2.1	5.9	5.3	187
	10人以上	57.2	40.3	1.8	49.5	0.7	4.6	4.2	283
問1 有償ボランティアの有無	有り	63.8	35.1	2.1	47.0	1.0	4.9	3.8	1,206
	無し	-	-	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	58.0	32.0	4.0	50.0	2.0	4.0	4.0	50
	1980年代	62.5	37.5	2.8	36.1	1.4	11.1	2.8	72
	1990年代	65.2	37.8	2.2	46.5	1.2	4.7	5.2	402
	2000年以降	63.9	33.3	1.8	48.2	0.7	4.3	3.1	670
問37 活動頻度	週5、6日以上	61.6	37.2	2.1	46.2	0.8	4.4	3.4	826
	週半分程度以下	70.0	31.6	2.8	50.2	0.8	7.3	5.3	247
	その他(不定期など)	63.6	28.0	-	46.6	2.5	4.2	3.4	118
問39 3年前の年間収入	0円	65.1	23.8	3.2	47.6	1.6	4.8	3.2	63
	1~999万円未満	65.4	37.8	3.2	46.3	0.3	5.7	3.5	315
	1000~4999万円未満	59.6	39.0	2.7	46.6	2.1	2.7	4.1	146
	5000万円以上	68.8	43.8	6.3	50.0	6.3	6.3	6.3	16
	1億円以上	70.0	30.0	-	40.0	-	10.0	20.0	10
問39 昨年の年間収入	0円	62.2	21.6	-	48.6	-	5.4	5.4	37
	1~999万円未満	64.7	37.9	3.4	46.0	0.5	4.1	3.4	417
	1000~4999万円未満	62.4	37.6	1.6	44.9	1.6	5.7	4.9	245
	5000万円以上	64.3	26.8	3.6	53.6	3.6	3.6	3.6	56
	1億円以上	71.0	48.4	3.2	35.5	-	3.2	9.7	31
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	59.3	39.1	2.5	46.1	0.7	6.5	3.6	558
	その他の活動分野	66.5	32.4	2.2	48.7	1.1	4.0	3.8	1,348

問17 有償ボランティアの属性 ベース:有償ボランティアがいる団体 (複数回答)									
一般企業の正規社員	他NPO、団体の正規職員	社員パート、アルバイト、契約派遣	定年退職後の高齢者	主婦	学生	左記以外	無回答	合計 (N)	
16.3	5.8	15.7	37.2	47.4	14.0	15.8	8.4	1,305	
19.2	6.4	18.0	38.4	47.9	15.3	17.9	3.7	812	
13.7	6.9	15.7	46.4	57.5	17.3	13.4	3.9	306	
22.6	3.2	19.4	51.6	67.7	6.5	19.4	6.5	31	
21.0	6.9	17.0	39.0	44.3	10.1	20.4	2.9	377	
22.9	6.5	16.2	38.2	47.6	17.6	17.4	4.1	340	
14.4	6.4	19.1	44.1	56.4	18.1	17.0	5.3	188	
8.9	5.7	17.0	43.3	63.5	17.7	12.4	3.9	282	
17.8	6.3	17.1	40.5	51.5	15.3	17.2	3.9	1,199	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.0	6.0	16.0	28.0	48.0	16.0	24.0	4.0	50	
12.5	2.8	20.8	37.5	59.7	16.7	11.1	2.8	72	
15.4	7.2	14.9	47.0	59.2	16.2	14.7	5.7	402	
20.5	6.0	17.9	37.7	46.0	14.6	19.0	3.0	663	
13.4	6.0	16.3	40.9	57.5	16.2	15.8	3.4	822	
27.8	8.2	19.6	39.2	44.1	14.7	19.2	5.7	245	
28.2	5.1	17.1	41.0	26.5	10.3	21.4	3.4	117	
16.1	9.7	21.0	48.4	48.4	16.1	11.3	3.2	62	
14.0	4.8	14.9	44.8	57.1	14.6	16.2	3.5	315	
13.1	7.6	10.3	49.0	64.8	19.3	11.7	4.1	145	
31.3	12.5	37.5	43.8	56.3	25.0	12.5	6.3	16	
10.0	-	40.0	50.0	50.0	20.0	10.0	20.0	10	
27.8	5.6	16.7	36.1	33.3	2.8	30.6	5.6	36	
15.3	5.3	16.9	44.1	52.8	14.8	16.0	3.1	413	
15.2	6.6	11.9	46.9	57.6	17.3	14.4	4.5	243	
14.3	8.9	16.1	46.4	64.3	25.0	10.7	3.6	56	
12.9	3.2	25.8	41.9	51.6	12.9	29.0	9.7	31	
10.6	4.7	14.6	45.0	64.2	12.9	14.4	3.8	556	
21.9	8.1	18.4	36.9	45.6	18.1	20.2	3.6	1,340	

問18 有償ボランティアへの有給職員との違いの説明 ベース:有償ボランティアがいる団体								合計 (N)
文書で説明している	口頭で説明している	特に説明していない	有給職員がいない	わからない	無回答			
10.0	33.6	22.1	22.8	1.7	9.7			1,305
8.2	31.2	21.8	26.8	2.0	10.0			889
16.5	42.2	22.7	12.1	0.6	5.9			322
11.1	44.4	19.4	11.1	-	13.9			36
3.9	17.1	14.1	52.2	2.2	10.5			410
8.7	35.4	28.2	14.8	1.6	11.3			379
15.3	39.6	29.2	5.4	1.5	8.9			202
17.1	50.5	20.7	3.7	1.3	6.7			299
10.0	33.6	22.1	22.8	1.7	9.7			1,305
-	-	-	-	-	-			-
2.0	31.4	35.3	23.5	3.9	3.9			51
13.2	39.5	26.3	11.8	2.6	6.6			76
13.6	39.0	19.7	19.7	0.7	7.3			426
8.2	30.3	22.5	26.0	2.0	10.9			732
12.3	39.5	24.3	14.3	1.5	8.2			881
6.7	25.8	17.6	37.8	2.2	9.7			267
3.0	13.4	17.9	47.8	2.2	15.7			134
9.2	30.8	21.5	30.8	3.1	4.6			65
12.5	35.6	20.7	24.9	1.2	5.2			329
15.5	47.1	23.9	5.8	0.6	7.1			155
17.6	47.1	23.5	5.9	-	5.9			17
20.0	40.0	40.0	-	-	-			10
7.9	18.4	36.8	28.9	2.6	5.3			38
8.4	29.7	23.3	29.2	2.1	7.3			438
14.0	43.6	26.5	8.6	0.8	6.6			257
18.3	56.7	16.7	1.7	-	6.7			60
25.0	43.8	28.1	-	-	3.1			32
13.3	38.6	23.5	16.5	1.5	6.6			588
9.0	31.4	23	27.2	1.3	8.2			1,436

		問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体					
		経費や報酬の支給内容					
		明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)
全体		50.6	27.6	6.8	3.7	11.3	1,305
問2 総人数	1～9人	47.2	28.7	7.6	4.8	11.6	889
	10～99人	60.9	24.8	4.7	1.2	8.4	322
	100人以上	50.0	27.8	5.6	-	16.7	36
問1 有給職員の 人数	0人	46.1	27.6	7.3	6.3	12.7	410
	1～4人	47.8	29.3	7.7	3.7	11.6	379
	5～9人	50.0	28.7	5.9	3.0	12.4	202
	10人以上	61.9	25.1	5.4	-	7.7	299
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	50.6	27.6	6.8	3.7	11.3	1,305
	無し	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	52.9	31.4	3.9	5.9	5.9	51
	1980年代	46.1	31.6	7.9	2.6	11.8	76
	1990年代	58.9	23.7	6.1	1.6	9.6	426
	2000年以降	46.9	29.1	7.5	4.9	11.6	732
問37 活動頻度	週5、6日以上	55.5	27.5	6.1	1.8	9.1	881
	週半分程度以下	43.8	29.6	8.2	6.7	11.6	267
	その他(不定期など)	35.8	26.9	7.5	10.4	19.4	134
問39 3年前の 年間収入	0円	49.2	33.8	6.2	3.1	7.7	65
	1～999万円未満	58.7	25.8	4.6	2.4	8.5	329
	1000～4999万円未満	59.4	23.2	9.0	1.3	7.1	155
	5000万円以上	58.8	29.4	5.9	-	5.9	17
	1億円以上	60.0	30.0	10.0	-	-	10
問39 昨年の 年間収入	0円	44.7	34.2	7.9	7.9	5.3	38
	1～999万円未満	52.1	27.6	6.6	2.7	11.0	438
	1000～4999万円未満	58.8	28.4	4.7	1.9	6.2	257
	5000万円以上	58.3	23.3	8.3	-	10.0	60
	1億円以上	75.0	18.8	3.1	-	3.1	32
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	55.6	28.9	4.4	2.0	9.0	588
	その他の活動分野	49.3	28.3	8.4	4.9	9.1	1,436

		問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体					
		仕事の種類や範囲					
		明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)
全体		42.1	35.2	6.7	4.7	11.3	1,305
問2 総人数	1～9人	38.6	36.4	7.8	5.8	11.4	889
	10～99人	53.1	32.9	4.3	1.2	8.4	322
	100人以上	30.6	44.4	8.3	-	16.7	36
問1 有給職員の 人数	0人	37.3	35.4	8.3	6.3	12.7	410
	1～4人	39.1	35.9	6.6	6.3	12.1	379
	5～9人	43.6	37.1	5.0	3.5	10.9	202
	10人以上	52.2	33.4	5.4	1.0	8.0	299
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	42.1	35.2	6.7	4.7	11.3	1,305
	無し	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	35.3	49.0	3.9	5.9	5.9	51
	1980年代	35.5	40.8	6.6	6.6	10.5	76
	1990年代	46.9	34.5	6.3	3.1	9.2	426
	2000年以降	41.1	34.3	7.1	5.5	12.0	732
問37 活動頻度	週5、6日以上	46.3	35.3	5.7	3.5	9.2	881
	週半分程度以下	36.3	36.7	8.6	6.7	11.6	267
	その他(不定期など)	29.9	32.8	9.7	9.0	18.7	134
問39 3年前の 年間収入	0円	44.6	40.0	4.6	3.1	7.7	65
	1～999万円未満	47.1	35.6	5.5	4.3	7.6	329
	1000～4999万円未満	49.0	34.8	6.5	1.3	8.4	155
	5000万円以上	52.9	41.2	-	-	5.9	17
	1億円以上	60.0	40.0	-	-	-	10
問39 昨年の 年間収入	0円	42.1	31.6	13.2	7.9	5.3	38
	1～999万円未満	43.4	35.4	5.9	5.0	10.3	438
	1000～4999万円未満	50.6	35.4	5.4	2.3	6.2	257
	5000万円以上	41.7	43.3	3.3	-	11.7	60
	1億円以上	68.8	25.0	-	3.1	3.1	32
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	47.4	34.4	5.8	2.9	9.5	588
	その他の活動分野	40.3	37.6	7.0	6.3	8.8	1,436

		問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体					
		誰の指揮の下で働くか					
		明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)
全体		43.4	33.0	5.4	5.2	13.0	1,305
問2 総人数	1～9人	42.9	31.9	6.4	5.7	13.0	889
	10～99人	46.0	37.6	3.1	3.7	9.6	322
	100人以上	38.9	30.6	5.6	2.8	22.2	36
問1 有給職員の 人数	0人	38.5	30.7	7.8	7.3	15.6	410
	1～4人	42.5	34.3	4.7	5.3	13.2	379
	5～9人	47.0	30.7	5.4	4.5	12.4	202
	10人以上	49.5	35.1	3.0	3.0	9.4	299
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	43.4	33.0	5.4	5.2	13.0	1,305
	無し	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	39.2	51.0	2.0	2.0	5.9	51
	1980年代	42.1	32.9	6.6	9.2	9.2	76
	1990年代	43.9	34.5	4.5	6.6	10.6	426
	2000年以降	44.0	31.0	6.1	4.4	14.5	732
問37 活動頻度	週5、6日以上	47.4	33.3	4.4	4.4	10.4	881
	週半分程度以下	37.8	31.8	8.2	7.1	15.0	267
	その他(不定期など)	30.6	34.3	7.5	6.7	20.9	134
問39 3年前の 年間収入	0円	47.7	35.4	3.1	6.2	7.7	65
	1～999万円未満	44.4	35.0	3.3	6.4	10.9	329
	1000～4999万円未満	47.1	34.8	6.5	3.2	8.4	155
	5000万円以上	52.9	35.3	-	-	11.8	17
	1億円以上	50.0	50.0	-	-	-	10
問39 昨年の 年間収入	0円	44.7	26.3	10.5	10.5	7.9	38
	1～999万円未満	46.6	33.6	3.9	4.1	11.9	438
	1000～4999万円未満	44.7	36.2	5.8	5.4	7.8	257
	5000万円以上	36.7	40.0	1.7	6.7	15.0	60
	1億円以上	56.3	37.5	-	3.1	3.1	32
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	46.4	33.8	4.4	4.4	10.9	588
	その他の活動分野	42.5	34.3	6.8	6.3	10.2	1,436

		問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体					
		勤務する日数や時間					
		明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)
全体		30.5	28.0	13.2	16.2	12.1	1,305
問2 総人数	1～9人	26.7	29.0	13.9	18.3	12.0	889
	10～99人	39.4	24.5	13.7	13.0	9.3	322
	100人以上	47.2	33.3	2.8	-	16.7	36
問1 有給職員の 人数	0人	28.5	22.2	15.1	20.7	13.4	410
	1～4人	27.4	31.9	11.3	16.4	12.9	379
	5～9人	33.7	29.2	10.9	14.4	11.9	202
	10人以上	35.1	30.8	14.0	11.4	8.7	299
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	30.5	28.0	13.2	16.2	12.1	1,305
	無し	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	31.4	39.2	9.8	13.7	5.9	51
	1980年代	32.9	25.0	19.7	13.2	9.2	76
	1990年代	32.9	31.0	12.9	14.1	9.2	426
	2000年以降	29.1	25.8	13.3	18.2	13.7	732
問37 活動頻度	週5、6日以上	33.8	29.7	12.5	14.3	9.6	881
	週半分程度以下	26.2	26.6	16.5	17.6	13.1	267
	その他(不定期など)	18.7	20.1	12.7	26.9	21.6	134
問39 3年前の 年間収入	0円	30.8	40.0	10.8	12.3	6.2	65
	1～999万円未満	31.6	31.9	11.9	15.8	8.8	329
	1000～4999万円未満	34.8	31.6	12.9	12.3	8.4	155
	5000万円以上	41.2	41.2	-	5.9	11.8	17
	1億円以上	50.0	20.0	10.0	20.0	-	10
問39 昨年の 年間収入	0円	31.6	13.2	21.1	23.7	10.5	38
	1～999万円未満	30.1	31.3	11.9	16.0	10.7	438
	1000～4999万円未満	35.0	31.1	12.8	14.4	6.6	257
	5000万円以上	31.7	33.3	15.0	6.7	13.3	60
	1億円以上	50.0	31.3	3.1	12.5	3.1	32
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	33.5	29.6	13.4	13.1	10.4	588
	その他の活動分野	28.9	29.0	14.6	17.8	9.7	1,436

		問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体						問19 有償ボランティアの働く内容、条件 ベース：有償ボランティアがいる団体						問20 ボランティアの必要な理由（複数回答）									
		勤務する場所						事故などの場合の補償															
		明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)	明確に決めている	ある程度決めている	あまり明確に決めている	取り決めていない	無回答	合計 (N)	た 事 業 の 中 心 的 業 務 に 対 応 す る	に 事 業 の サ ポ ー ト、 補 助 的 業 務 に 対 応 す る た め	専 門 的 業 務 に 対 応 す る た め	節 約 の た め	活 動 の 輪 を 広 げ る た め	必 要 な 時 に 来 て く れ る か ら	ら 場 が 盛 り 上 が り、 活 気 づ く か	そ の 他	無 回 答	合計 (N)
全	体	48.9	22.8	6.0	10.0	12.3	1,305	31.6	18.5	12.0	24.9	13.0	1,305	30.7	48.2	31.4	41.7	49.3	24.8	16.5	3.0	13.1	3,495
問2 総人数	1～9人	46.3	23.2	6.6	11.8	12.0	889	28.3	17.3	12.3	29.2	12.8	889	34.4	54.9	37.5	49.7	54.0	27.5	18.1	3.5	14.4	2,175
	10～99人	55.3	23.0	5.0	6.5	10.2	322	40.7	23.6	11.8	14.9	9.0	322	35.3	56.1	30.1	41.5	62.6	29.3	23.2	2.1	15.9	665
	100人以上	55.6	22.2	2.8	-	19.4	36	36.1	13.9	19.4	11.1	19.4	36	45.2	49.3	34.2	30.1	56.2	32.9	9.6	6.8	13.7	73
問1 有給職員の 人数	0人	43.4	21.2	7.6	14.1	13.7	410	20.0	15.6	14.1	35.9	14.4	410	46.6	49.6	39.7	54.4	50.1	24.4	13.6	3.1	14.4	1,224
	1～4人	47.8	23.7	5.0	10.3	13.2	379	25.9	17.2	12.7	29.0	15.3	379	34.4	59.0	39.9	49.1	54.6	29.8	18.0	2.7	15.9	829
	5～9人	55.0	21.3	4.0	7.4	12.4	202	36.6	21.3	14.9	14.9	12.4	202	20.8	61.3	33.3	41.9	60.5	34.1	26.4	5.6	14.4	375
	10人以上	54.2	24.1	6.7	6.4	8.7	299	51.8	22.1	6.4	12.0	7.7	299	17.9	55.7	22.3	31.6	66.3	29.6	25.7	3.8	14.1	560
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	48.9	22.8	6.0	10.0	12.3	1,305	31.6	18.5	12.0	24.9	13.0	1,305	37.5	56.7	39.0	48.0	57.1	30.7	19.7	2.9	12.7	1,256
	無し	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.8	53.2	33.1	46.6	54.6	26.2	18.0	3.7	16.1	1,777
問35 設立年	1979年以前	52.9	27.5	5.9	5.9	7.8	51	35.3	7.8	13.7	35.3	7.8	51	40.2	66.7	42.7	43.6	54.7	38.5	13.7	4.3	12.8	117
	1980年代	44.7	25.0	10.5	11.8	7.9	76	36.8	25.0	9.2	19.7	9.2	76	30.2	63.6	33.3	43.2	63.0	34.6	24.7	3.1	17.3	162
	1990年代	54.2	22.1	3.8	9.6	10.3	426	39.9	20.9	10.3	18.3	10.6	426	37.1	56.6	35.7	44.1	61.5	31.3	21.9	3.3	13.7	798
	2000年以降	46.6	22.5	7.0	10.7	13.3	732	26.2	17.3	13.4	29.0	14.1	732	33.9	52.4	35.2	49.0	53.1	25.7	17.2	3.2	15.1	1,982
問37 活動頻度	週5、6日以上	53.9	23.4	4.5	8.1	10.1	881	38.3	20.8	11.1	19.4	10.4	881	29.4	58.8	34.3	44.3	60.7	30.3	21.9	3.6	14.9	1,748
	週半分程度以下	41.2	24.0	9.7	12.4	12.7	267	19.5	15.7	15.0	36.0	13.9	267	42.0	49.9	39.9	54.3	52.5	26.4	15.0	2.0	12.9	707
	その他(不定期など)	34.3	17.9	8.2	18.7	20.9	134	14.9	9.7	11.2	42.5	21.6	134	41.2	47.8	33.7	46.9	45.6	23.1	13.6	4.3	15.9	605
問39 3年前の 年間収入	0円	53.8	21.5	7.7	9.2	7.7	65	27.7	20.0	20.0	21.5	10.8	65	37.0	52.6	37.7	59.1	60.4	27.3	27.3	3.2	11.7	154
	1～999万円未満	52.3	22.2	6.1	10.3	9.1	329	40.1	19.1	10.9	20.1	9.7	329	43.6	54.8	35.6	47.3	60.9	31.6	19.0	4.0	15.0	621
	1000～4999万円未満	52.3	25.8	3.2	9.7	9.0	155	47.1	21.9	9.0	13.5	8.4	155	23.3	64.3	33.5	30.5	63.5	32.0	26.3	2.3	14.3	266
	5000万円以上	64.7	23.5	-	-	11.8	17	52.9	29.4	-	5.9	11.8	17	40.0	65.7	45.7	37.1	71.4	22.9	22.9	-	14.3	35
	1億円以上	80.0	10.0	-	10.0	-	10	60.0	10.0	-	30.0	-	10	17.4	65.2	26.1	39.1	73.9	30.4	21.7	4.3	4.3	23
問39 昨年の 年間収入	0円	36.8	21.1	15.8	18.4	7.9	38	26.3	13.2	13.2	42.1	5.3	38	35.3	45.7	36.4	53.3	56.0	26.1	17.4	3.3	10.3	184
	1～999万円未満	49.1	25.1	5.9	9.4	10.5	438	33.3	16.4	13.0	25.1	12.1	438	44.5	52.7	38.6	53.3	56.3	26.8	18.6	2.8	15.0	943
	1000～4999万円未満	57.2	22.6	5.1	7.8	7.4	257	42.4	20.2	11.3	18.7	7.4	257	26.8	62.9	33.5	38.4	60.5	34.3	22.7	4.7	16.3	466
	5000万円以上	46.7	28.3	3.3	6.7	15.0	60	45.0	33.3	3.3	5.0	13.3	60	17.3	61.8	23.6	29.1	72.7	30.9	27.3	-	10.0	110
	1億円以上	75.0	12.5	-	9.4	3.1	32	50.0	21.9	3.1	21.9	3.1	32	29.3	60.3	25.9	29.3	58.6	24.1	22.4	5.2	10.3	58
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	53.6	22.8	5.6	7.5	10.5	588	43.2	21.4	10.0	15.1	10.2	588	28.1	52.6	28.7	41.9	59.0	28.7	22.2	3.7	15.3	1,289
	その他の活動分野	47.4	23.9	7.1	11.6	10.0	1,436	27.4	18.1	14.4	29.5	10.6	1,436	39.0	57.5	40.6	50.2	56.2	28.1	18.3	3.3	13.6	3,501

		問21 教育訓練実施内容(正規職員) ベース:正規職員がいる団体 (複数回答)								問21 教育訓練実施内容(非正規職員) ベース:非正規職員がいる団体 (複数回答)							
		先輩などが仕事を通じて教える	ナレーターに開催している講座やセミナーに参加する	外部の講座やセミナーに参加する	通信教育	その他	特におこなっていない	無回答	合計 (N)	先輩などが仕事を通じて教える	ナレーターに開催している講座やセミナーに参加する	外部の講座やセミナーに参加する	通信教育	その他	特におこなっていない	無回答	合計 (N)
全体		50.7	48.0	58.1	4.9	6.8	6.1	17.5	1,334	49.6	42.2	39.0	2.1	6.0	7.6	24.8	1,442
問2 総人数	1~9人	55.7	52.1	67.2	4.0	7.2	8.8	8.9	695	58.6	48.8	45.8	2.0	6.5	11.9	11.8	703
	10~99人	70.7	66.8	74.5	9.6	10.4	4.9	9.3	365	74.4	64.3	58.2	4.2	10.6	5.6	13.6	359
	100人以上	69.0	62.1	69.0	3.4	3.4	3.4	10.3	29	74.1	51.9	63.0	7.4	-	-	18.5	27
問1 有給職員の人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	45.7	41.9	56.5	2.2	5.4	14.6	9.2	315	49.5	40.7	37.8	2.0	4.2	19.2	13.0	307
	5~9人	58.4	58.4	72.0	5.1	7.8	7.8	8.1	296	63.7	51.7	48.0	1.7	6.0	9.7	12.3	300
	10人以上	72.1	66.6	76.7	8.5	10.3	2.6	9.5	494	72.9	63.8	59.3	4.0	10.9	4.2	12.8	506
問1 有償ボランティアの有無	有り	65.1	62.0	74.3	7.3	7.3	4.5	7.6	510	67.9	59.1	53.8	3.1	6.5	8.2	13.2	552
	無し	57.1	53.6	65.6	4.6	8.9	9.8	10.3	604	59.9	49.6	46.7	2.5	8.8	11.4	12.1	568
問35 設立年	1979年以前	66.7	60.8	58.8	2.0	11.8	5.9	5.9	51	66.7	49.1	42.1	1.8	10.5	12.3	8.8	57
	1980年代	78.7	62.7	73.3	2.7	5.3	4.0	6.7	75	67.1	62.4	61.2	1.2	5.9	7.1	16.5	85
	1990年代	64.8	61.5	74.2	8.0	8.5	5.5	11.0	364	72.3	65.7	57.9	3.3	7.8	5.5	11.9	361
	2000年以降	55.4	53.9	67.4	5.4	8.2	9.0	8.7	610	58.6	46.8	44.7	2.8	7.8	12.3	13.3	602
問37 活動頻度	週5、6日以上	62.5	58.8	70.4	5.4	8.2	6.6	9.0	1,017	66.4	56.9	52.2	2.7	8.0	8.1	12.7	988
	週半分程度以下	43.4	49.1	64.2	13.2	5.7	11.3	7.5	53	47.1	33.3	34.5	4.6	5.7	20.7	13.8	87
	その他(不定期など)	41.0	38.5	56.4	7.7	12.8	20.5	12.8	39	41.0	35.9	35.9	-	5.1	28.2	12.8	39
問39 3年前の年間収入	0円	55.0	55.0	67.5	7.5	5.0	17.5	10.0	40	60.9	50.0	43.5	4.3	2.2	13.0	23.9	46
	1~999万円未満	64.5	56.8	72.7	4.4	8.2	3.8	8.7	183	68.3	59.6	52.6	1.7	7.8	7.8	12.2	230
	1000~4999万円未満	74.3	61.3	73.9	9.0	7.7	4.5	9.9	222	75.0	58.2	60.7	4.6	7.1	7.7	11.2	196
	5000万円以上	73.5	79.4	79.4	8.8	5.9	-	20.6	34	83.9	61.3	54.8	9.7	6.5	-	16.1	31
1億円以上	68.2	77.3	81.8	4.5	4.5	-	9.1	22	70.6	88.2	76.5	-	5.9	-	5.9	17	
問39 昨年の年間収入	0円	64.5	51.6	51.6	3.2	19.4	16.1	12.9	31	60.7	53.6	50.0	-	21.4	10.7	14.3	28
	1~999万円未満	52.9	51.5	70.1	4.9	5.4	7.8	6.9	204	58.0	51.1	46.6	1.1	5.7	12.2	10.3	262
	1000~4999万円未満	68.8	59.7	69.4	5.5	6.7	6.4	10.9	330	73.9	57.3	54.1	3.5	7.0	6.1	15.6	314
	5000万円以上	77.2	68.3	81.2	11.9	9.9	3.0	6.9	101	80.9	62.8	57.4	3.2	6.4	5.3	14.9	94
1億円以上	68.4	75.4	77.2	8.8	10.5	1.8	15.8	57	70.8	79.2	68.8	8.3	14.6	2.1	10.4	48	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	63.2	61.4	76.2	7.7	7.9	4.2	9.4	671	66.7	59.1	58.4	3.6	8.5	7.0	11.2	670
	その他の活動分野	60.2	55.0	64.1	4.1	8.6	9.9	8.5	1,027	62.3	51.6	44.5	2.3	6.8	12.2	11.9	1,049

		問21 教育訓練実施内容(有償ボランティア) ベース:有償ボランティアがいる団体 (複数回答)							
		先輩などが仕事を通じて教える	ナ団体で開催している講座やセミナーに参加する	外部の講座やセミナーに参加する	通信教育	その他	特におこなっていない	無回答	合計 (N)
全	体	41.5	36.2	26.1	1.5	5.4	13.1	24.4	1,305
問2 総人数	1~9人	49.5	42.5	31.9	1.4	6.6	19.6	12.2	699
	10~99人	62.3	51.8	37.4	2.7	8.6	9.3	10.5	257
	100人以上	77.8	63.0	33.3	7.4	-	3.7	11.1	27
問1 有給職員の人 数	0人	47.3	44.2	33.5	1.9	7.8	18.5	10.7	319
	1~4人	47.8	46.0	34.4	2.4	7.6	16.2	12.0	291
	5~9人	54.8	51.8	28.9	0.6	7.2	16.9	13.9	166
	10人以上	64.4	44.4	33.9	2.5	5.0	15.1	13.4	239
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	52.7	46.0	33.1	1.9	6.9	16.7	12.3	1,026
	無し	-	-	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	50.0	56.8	40.9	2.3	-	20.5	9.1	44
	1980年代	68.8	56.3	39.1	3.1	3.1	7.8	7.8	64
	1990年代	57.3	53.1	37.6	1.1	5.6	12.4	14.6	356
	2000年以降	48.2	39.0	28.7	2.2	8.7	20.4	11.7	554
問37 活動頻度	週5、6日以上	57.9	48.1	35.1	1.9	6.0	14.3	11.9	720
	週半分程度以下	47.0	47.0	30.0	2.0	7.5	17.5	13.0	200
	その他(不定期など)	30.5	28.4	24.2	2.1	11.6	32.6	12.6	95
問39 3年前の 年間収入	0円	51.9	36.5	32.7	3.8	3.8	21.2	9.6	52
	1~999万円未満	60.6	53.0	37.6	2.5	7.5	11.5	11.1	279
	1000~4999万円未満	57.9	48.1	36.1	1.5	5.3	16.5	11.3	133
	5000万円以上	66.7	73.3	53.3	6.7	-	-	6.7	15
	1億円以上	75.0	50.0	50.0	-	-	-	25.0	8
問39 昨年の 年間収入	0円	41.4	37.9	20.7	-	10.3	31.0	13.8	29
	1~999万円未満	53.5	46.5	35.1	2.4	8.1	15.4	10.8	370
	1000~4999万円未満	58.1	51.2	37.2	2.3	6.0	14.0	11.2	215
	5000万円以上	60.8	49.0	29.4	2.0	5.9	15.7	15.7	51
	1億円以上	64.3	57.1	35.7	3.6	3.6	7.1	10.7	28
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	59.8	46.9	36.6	2.5	5.2	13.2	11.1	478
	その他の活動分野	50.0	46.4	33.0	1.6	7.4	17.2	11.4	1,168

		問21 教育訓練実施内容(無償事務局ボランティア) ベース:無償事務局ボランティアがいる団体 (複数回答)							
		先輩などが仕事を通じて教える	ナ団体で開催している講座やセミナーに参加する	外部の講座やセミナーに参加する	通信教育	その他	特におこなっていない	無回答	合計 (N)
全	体	31.2	30.7	25.5	0.9	5.1	16.1	33.2	1,728
問2 総人数	1~9人	40.8	40.2	34.6	0.8	6.7	25.1	21.8	907
	10~99人	55.9	50.7	38.9	3.1	10.0	14.4	18.3	229
	100人以上	55.6	41.7	30.6	-	5.6	13.9	27.8	36
問1 有給職員の人 数	0人	38.8	40.6	37.6	1.5	7.4	25.6	19.5	739
	1~4人	45.4	48.1	34.6	0.7	7.8	19.3	26.8	295
	5~9人	58.2	45.6	31.6	1.3	3.8	13.9	22.8	79
	10人以上	59.6	37.5	25.0	1.0	5.8	15.4	23.1	104
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	47.5	46.3	34.5	0.6	5.8	16.5	21.6	467
	無し	41.1	40.7	36.3	1.6	7.9	26.1	21.4	771
問35 設立年	1979年以前	51.4	45.9	32.4	-	-	27.0	18.9	37
	1980年代	57.4	45.6	38.2	4.4	2.9	17.6	13.2	68
	1990年代	51.2	50.6	39.3	1.2	7.6	15.5	23.5	328
	2000年以降	39.0	39.3	34.5	0.9	7.5	25.7	21.0	789
問37 活動頻度	週5、6日以上	54.8	47.7	38.4	1.6	6.8	14.7	23.6	516
	週半分程度以下	42.1	45.8	35.8	0.8	8.1	20.9	19.1	397
	その他(不定期など)	27.0	31.9	32.2	1.3	6.2	36.8	19.9	307
問39 3年前の 年間収入	0円	39.3	42.6	39.3	-	4.9	19.7	27.9	61
	1~999万円未満	51.0	50.6	39.6	2.6	7.1	18.8	19.5	308
	1000~4999万円未満	60.0	37.1	34.3	-	4.3	18.6	24.3	70
	5000万円以上	50.0	50.0	25.0	-	-	25.0	50.0	4
	1億円以上	50.0	75.0	50.0	-	-	-	50.0	4
問39 昨年の 年間収入	0円	29.9	44.8	36.8	1.1	10.3	26.4	19.5	87
	1~999万円未満	47.7	48.0	38.5	1.7	7.3	20.2	20.0	465
	1000~4999万円未満	63.6	45.5	29.5	0.8	6.1	15.9	22.7	132
	5000万円以上	56.0	28.0	28.0	-	-	24.0	32.0	25
	1億円以上	57.1	57.1	42.9	-	-	14.3	28.6	7
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	48.5	46.4	39.8	0.8	5.8	17.8	18.8	377
	その他の活動分野	43.5	42.0	35.4	0.8	7.0	24.1	21.1	1,611

		問22 不足している人材（複数回答）													合計（N）
		パソコン操作が得意な人	企画能力に優れている人	専門の知識や経験が豊富な人	会計・経理に明るい人	人事、労務、教育訓練に明るい人	法律、行政制度に明るい人	資金集めが得意な人	団体運営全般ができる人	交渉、対外折衝が上手い人	人脈が豊富な人	年齢の若い人	体力に自信がある人	無回答	合計（N）
全体		38.4	43.7	44.1	44.3	24.0	28.4	51.9	36.6	31.2	32.6	34.5	19.2	19.1	3,495
問2 総人数	1～9人	38.5	43.1	42.2	44.5	22.2	27.0	54.7	36.0	31.1	34.2	33.3	19.2	18.6	2,155
	10～99人	37.3	45.8	49.8	44.6	30.2	33.3	44.0	38.7	31.9	28.5	38.4	19.6	16.8	648
	100人以上	46.4	49.3	59.4	52.2	34.8	42.0	52.2	46.4	44.9	30.4	39.1	21.7	30.4	69
問1 有給職員の人数	0人	36.2	41.1	38.0	44.6	17.4	26.8	59.0	38.7	32.2	34.6	37.5	16.3	20.5	1,143
	1～4人	40.4	47.9	44.6	45.0	24.1	27.9	55.3	36.4	32.8	36.5	30.3	18.4	19.5	816
	5～9人	41.7	44.2	48.2	45.5	30.4	29.4	48.7	35.2	31.7	30.7	33.4	22.6	19.3	398
	10人以上	40.4	45.3	53.9	44.0	33.7	33.2	36.8	35.8	26.9	25.6	35.9	25.0	14.7	579
問1 有償ボランティアの有無	有り	42.5	46.8	45.6	48.2	28.8	31.3	53.9	40.7	33.3	34.1	38.9	22.7	18.9	1,220
	無し	36.1	42.2	43.3	42.0	21.0	26.8	51.0	34.5	30.1	31.8	31.3	17.0	19.1	1,752
問35 設立年	1979年以前	40.2	46.4	47.3	41.1	19.6	30.4	50.9	34.8	28.6	39.3	50.9	19.6	17.0	112
	1980年代	45.7	45.1	46.9	45.1	30.2	34.6	48.8	35.8	30.2	32.7	42.6	21.0	15.4	162
	1990年代	42.1	47.9	46.4	45.7	28.9	32.4	56.9	43.2	35.0	32.8	41.2	23.4	19.5	806
	2000年以降	36.2	41.9	43.0	44.0	21.9	26.3	50.4	34.2	29.8	32.4	30.4	17.4	19.1	1,915
問37 活動頻度	週5、6日以上	41.7	46.0	49.0	46.2	29.6	30.9	48.8	36.6	32.1	31.3	33.8	21.3	17.6	1,761
	週半分程度以下	36.0	41.9	38.5	45.4	18.1	26.4	56.3	37.5	30.2	35.5	34.4	16.8	18.0	678
	その他(不定期など)	31.5	38.4	36.1	37.7	13.2	23.5	55.7	36.3	29.2	32.9	37.0	15.8	23.8	562
問39 3年前の年間収入	0円	43.2	41.9	42.6	48.6	29.1	29.7	54.1	43.2	31.1	35.1	35.8	22.3	17.6	148
	1～999万円未満	46.6	48.0	46.7	50.0	26.3	29.9	57.8	43.6	33.8	36.9	44.3	24.2	16.3	612
	1000～4999万円未満	32.7	50.0	51.8	36.0	31.7	31.3	45.3	41.7	33.1	28.1	42.8	23.4	20.1	278
	5000万円以上	35.1	62.2	62.2	40.5	40.5	45.9	51.4	45.9	40.5	40.5	29.7	29.7	16.2	37
1億円以上	33.3	38.1	47.6	38.1	33.3	28.6	52.4	38.1	23.8	33.3	42.9	33.3	4.8	21	
問39 昨年の年間収入	0円	36.9	41.1	36.3	39.9	18.5	23.2	56.0	31.5	34.5	35.7	26.2	11.9	21.4	168
	1～999万円未満	44.7	43.5	43.3	47.4	22.6	28.0	57.4	41.4	33.3	36.7	41.5	22.3	18.1	928
	1000～4999万円未満	36.3	50.2	48.5	44.1	31.7	30.7	50.8	37.4	34.2	30.3	42.4	22.7	17.0	476
	5000万円以上	29.5	48.2	58.0	38.4	39.3	39.3	42.0	46.4	29.5	32.1	30.4	18.8	15.2	112
	1億円以上	38.3	46.7	60.0	31.7	31.7	33.3	43.3	40.0	30.0	28.3	33.3	23.3	11.7	60
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	43.5	41.9	49.0	46.3	30.4	32.0	45.2	36.6	29.4	31.2	34.6	21.7	18.5	1,311
	その他の活動分野	37.2	45.3	43.9	45.1	23.1	28.4	56.7	38.4	33.4	34.0	35.9	19.0	18.2	3,405

		問22 今後必要となる人材（複数回答）													合計（N）
		パソコン操作が得意な人	企画能力に優れている人	専門の知識や経験が豊富な人	会計・経理に明るい人	人事、労務、教育訓練に明るい人	法律、行政制度に明るい人	資金集めが得意な人	団体運営全般ができる人	交渉、対外折衝が上手い人	人脈が豊富な人	年齢の若い人	体力に自信がある人	無回答	合計（N）
全体		24.5	37.9	32.6	31.2	11.7	16.8	36.2	31.7	18.4	19.1	23.9	8.5	17.3	3,495
問2 総人数	1～9人	25.1	36.9	32.4	31.6	10.6	17.1	38.1	29.8	18.8	20.8	22.9	8.3	16.6	2,176
	10～99人	22.4	40.7	34.5	30.2	14.9	16.5	30.0	38.7	16.2	15.8	26.2	9.0	16.8	653
	100人以上	23.3	39.7	30.1	38.4	11.0	13.7	34.2	37.0	12.3	8.2	30.1	13.7	21.9	73
問1 有給職員の人数	0人	24.8	36.8	28.4	29.8	7.9	17.2	42.3	29.2	18.9	21.7	25.2	7.0	18.6	1,159
	1～4人	24.8	39.9	31.8	33.1	10.2	16.7	39.9	31.2	19.5	18.3	20.6	6.8	18.3	825
	5～9人	21.7	38.4	33.4	33.7	13.2	15.0	31.2	33.7	20.2	17.7	26.4	10.5	16.0	401
	10人以上	25.7	38.4	41.2	31.0	19.5	17.4	21.6	35.5	14.3	15.5	25.2	12.8	14.8	580
問1 有償ボランティアの有無	有り	24.9	41.2	30.2	34.6	12.5	15.5	36.3	35.9	18.0	16.7	25.5	8.5	17.4	1,195
	無し	24.2	36.0	34.2	29.3	11.2	17.6	36.2	29.1	18.8	20.7	23.0	8.6	17.3	1,808
問35 設立年	1979年以前	25.8	30.8	30.0	33.3	12.5	12.5	37.5	35.8	13.3	18.3	32.5	6.7	14.2	120
	1980年代	28.2	40.4	28.2	34.0	13.5	19.9	33.3	40.4	16.0	14.1	26.3	7.7	19.2	156
	1990年代	24.6	39.5	31.3	32.5	13.7	16.4	36.7	37.1	17.2	15.2	27.8	7.4	16.2	801
	2000年以降	24.1	37.5	33.8	30.4	10.8	17.0	36.3	28.8	19.3	21.2	21.7	9.2	17.4	1,950
問37 活動頻度	週5、6日以上	25.2	38.8	35.3	33.2	13.8	17.0	32.4	33.4	18.1	17.4	22.7	9.3	16.1	1,769
	週半分程度以下	26.4	40.2	28.6	29.6	10.1	14.7	40.7	28.7	18.2	22.4	26.1	8.0	16.6	686
	その他(不定期など)	20.6	32.5	30.3	27.2	7.3	18.5	41.5	30.6	19.2	20.6	25.6	6.9	20.8	578
問39 3年前の年間収入	0円	22.4	34.7	27.2	32.7	11.6	15.6	33.3	28.6	15.0	25.2	21.1	8.8	18.4	147
	1～999万円未満	26.6	37.7	30.3	34.8	11.8	14.8	35.9	35.4	15.7	17.5	27.2	8.7	15.7	610
	1000～4999万円未満	21.2	44.9	35.4	28.8	17.2	17.5	33.2	40.5	14.6	11.7	29.9	8.8	16.4	274
	5000万円以上	13.2	52.6	42.1	28.9	21.1	15.8	39.5	36.8	18.4	21.1	23.7	5.3	10.5	38
1億円以上	8.0	44.0	32.0	32.0	12.0	8.0	28.0	56.0	12.0	8.0	20.0	8.0	4.0	25	
問39 昨年の年間収入	0円	19.0	34.6	33.5	25.1	11.2	21.8	34.1	30.7	26.3	27.9	16.8	7.3	17.3	179
	1～999万円未満	26.3	38.0	29.6	33.0	9.8	15.6	38.6	32.9	17.2	20.1	27.9	8.3	17.5	915
	1000～4999万円未満	21.4	42.7	31.0	33.5	15.5	15.1	34.8	36.5	17.8	13.0	27.4	9.1	14.9	471
	5000万円以上	18.8	46.4	42.9	27.7	17.9	16.1	29.5	50.9	17.0	13.4	23.2	6.3	16.1	112
	1億円以上	7.7	46.2	35.4	30.8	18.5	18.5	27.7	43.1	10.8	16.9	21.5	6.2	10.8	65
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	27.4	34.9	36.1	34.7	15.3	17.9	29.9	34.4	16.3	18.5	23.2	9.9	16.6	1,316
	その他の活動分野	22.0	38.8	30.9	30.9	10.9	17.0	39.8	31.4	19.5	19.6	24.0	7.9	17.4	3,460

		問23 人材活用上の課題（複数回答）											
		労働条件や就業環境の改善	上職員やボランティアの定着率の向上	上職員やボランティアの責任感の向上	向職員やボランティアの専門能力の向上	円滑化	役員層の人材確保	有給職員層の人材確保	ボランティア層の人材確保	後継者探し、後継者育成	その他	無回答	合計（N）
全体		29.1	13.7	26.8	42.1	23.0	20.1	20.7	49.2	44.9	1.6	11.1	3,495
問2 総人数	1～9人	27.9	13.5	25.6	40.0	20.9	19.1	20.0	50.4	42.6	1.9	11.2	2,258
	10～99人	36.5	16.0	31.8	50.5	28.7	21.4	24.6	46.4	50.2	1.0	10.1	683
	100人以上	21.9	6.8	24.7	37.0	30.1	31.5	21.9	39.7	52.1	-	13.7	73
問1 有給職員の数	0人	17.7	12.1	21.9	32.5	21.0	19.6	12.9	55.7	44.3	2.1	12.1	1,181
	1～4人	30.5	14.2	22.2	38.7	21.7	22.4	22.4	51.1	40.5	2.0	11.4	861
	5～9人	37.0	14.8	32.6	50.9	23.1	19.0	24.1	50.6	48.4	1.2	10.5	411
	10人以上	45.2	15.9	39.7	59.5	29.4	19.8	32.8	34.3	51.1	0.5	9.4	615
問1 有償ボランティアの有無	有り	34.6	15.0	29.8	46.1	25.5	23.7	23.2	53.9	48.9	1.7	10.5	1,244
	無し	25.6	12.8	25.1	39.3	21.5	17.9	19.4	46.3	42.6	1.6	11.6	1,868
問35 設立年	1979年以前	30.5	13.6	28.8	39.8	23.7	27.1	22.0	53.4	64.4	0.8	5.9	118
	1980年代	36.8	10.9	29.9	51.1	28.2	33.3	27.6	42.5	59.8	1.1	9.8	174
	1990年代	34.5	15.8	28.6	46.3	25.2	25.5	22.6	47.8	58.8	1.0	10.6	833
	2000年以降	26.4	12.9	25.7	39.7	21.6	16.4	19.4	50.2	36.7	2.0	11.6	2,018
問37 活動頻度	週5、6日以上	37.5	15.2	30.8	48.2	24.5	20.8	26.7	45.3	47.9	1.2	10.0	1,867
	週半分程度以下	19.1	12.6	23.4	37.4	20.7	20.4	15.6	57.5	40.7	2.0	11.6	697
	その他(不定期など)	14.4	10.3	18.2	28.3	20.5	17.1	8.6	51.7	40.9	2.6	13.4	584
問39 3年前の年間収入	0円	26.9	17.9	30.8	40.4	20.5	17.3	14.1	52.6	46.2	2.6	13.5	156
	1～999万円未満	28.3	14.3	29.0	46.0	23.6	29.0	20.0	52.9	58.0	1.3	9.8	635
	1000～4999万円未満	42.9	12.9	30.7	48.1	27.2	27.5	28.2	39.4	61.3	-	10.8	287
	5000万円以上	47.4	10.5	36.8	55.3	36.8	31.6	23.7	44.7	60.5	-	7.9	38
	1億円以上	52.0	16.0	48.0	68.0	44.0	32.0	32.0	48.0	52.0	-	4.0	25
問39 昨年の年間収入	0円	21.0	14.5	24.7	34.4	18.8	18.3	22.0	53.8	32.8	2.2	14.0	186
	1～999万円未満	25.0	13.9	25.9	40.0	21.8	23.8	17.6	56.6	52.7	1.9	12.0	955
	1000～4999万円未満	42.2	13.2	30.5	50.3	27.3	22.6	28.7	40.5	52.5	0.6	9.2	491
	5000万円以上	44.6	16.5	35.5	56.2	34.7	28.9	28.9	30.6	58.7	-	8.3	121
	1億円以上	47.8	13.4	44.8	64.2	35.8	22.4	31.3	41.8	50.7	-	4.5	67
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	34.7	15.3	31.0	49.1	23.3	21.1	24.9	44.7	47.9	1.2	10.2	1,376
	その他の活動分野	28.1	13.2	25.6	41.1	23.6	20.5	19.8	53.1	44.7	1.5	11.4	3,578

		問24 採用方法(正規職員)合計 ベース:正規職員がいる団体（複数回答）										
		雑誌や新聞広告などを通じての募集	ハローワークを通じての募集	学校、各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集	インターネット上での募集	団体関係者からの紹介	団体の紹介	知人、縁者からの紹介	採用の予定はない	無回答	合計（N）	
全体		11.1	10.0	36.5	8.5	34.3	36.3	6.8	14.9	1,334		
問2 総人数	1～9人	8.4	9.3	32.7	8.7	33.8	36.2	8.3	16.0	848		
	10～99人	16.9	12.3	46.1	7.7	36.5	37.4	4.6	8.9	414		
	100人以上	20.6	8.8	32.4	14.7	26.5	29.4	-	26.5	34		
問1 有給職員の数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	1～4人	4.0	3.8	17.1	8.3	40.5	36.4	11.3	22.1	398		
	5～9人	12.1	13.2	39.7	9.2	36.5	34.2	6.6	11.8	348		
	10人以上	15.4	12.8	48.5	8.1	29.4	37.7	3.9	11.0	571		
問1 有償ボランティアの有無	有り	9.4	9.7	33.3	8.1	38.5	40.6	6.8	14.0	577		
	無し	12.4	10.3	39.0	8.7	31.2	33.0	6.9	15.6	757		
問35 設立年	1979年以前	6.8	10.2	33.9	8.5	44.1	40.7	8.5	10.2	59		
	1980年代	12.6	11.6	30.5	13.7	35.8	35.8	5.3	14.7	95		
	1990年代	9.9	12.0	34.7	11.1	39.3	39.3	6.5	10.8	415		
	2000年以降	12.1	8.7	38.9	6.3	31.1	34.3	7.3	16.7	743		
問37 活動頻度	週5、6日以上	11.4	10.7	38.8	8.7	35.0	37.4	6.7	12.5	1,185		
	週半分程度以下	10.0	1.3	17.5	7.5	30.0	32.5	7.5	31.3	80		
	その他(不定期など)	9.3	7.4	20.4	7.4	29.6	27.8	9.3	29.6	54		
問39 3年前の年間収入	0円	8.7	6.5	37.0	6.5	37.0	47.8	8.7	8.7	46		
	1～999万円未満	7.8	8.2	31.5	5.5	37.9	39.3	8.7	16.9	219		
	1000～4999万円未満	10.9	12.1	38.9	9.3	37.7	38.9	5.7	10.5	247		
	5000万円以上	11.4	14.3	40.0	37.1	28.6	40.0	2.9	5.7	35		
	1億円以上	30.4	8.7	43.5	21.7	21.7	30.4	4.3	8.7	23		
問39 昨年の年間収入	0円	12.2	9.8	29.3	7.3	36.6	24.4	12.2	22.0	41		
	1～999万円未満	5.2	7.6	30.9	8.0	38.2	40.6	8.8	14.1	249		
	1000～4999万円未満	11.1	9.7	38.5	8.4	36.4	38.8	7.3	12.4	371		
	5000万円以上	8.7	13.9	43.5	11.3	38.3	35.7	3.5	10.4	115		
	1億円以上	25.8	9.7	46.8	25.8	25.8	33.9	1.6	6.5	62		
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	12.1	12.3	45.0	4.2	34.0	38.6	6.4	9.7	782		
	その他の活動分野	10.6	9.2	31.8	12.8	41.7	38.7	7.2	10.3	1,190		

		問24 採用方法(非正規職員)合計 ベース:非正規職員がいる団体（複数回答）										
		雑誌や新聞広告などを通じての募集	ハローワークを通じての募集	学校、各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集	インターネット上での募集	団体関係者からの紹介	団体の紹介	知人、縁者からの紹介	採用の予定はない	無回答	合計（N）	
全体		12.4	9.2	28.0	7.7	34.3	45.2	5.1	16.6	1,442		
問2 総人数	1～9人	10.0	10.0	25.5	7.7	33.0	43.7	6.8	17.8	933		
	10～99人	18.6	8.2	35.2	7.7	37.5	49.7	2.6	10.3	429		
	100人以上	11.4	5.7	25.7	14.3	28.6	28.6	-	34.3	35		
問1 有給職員の数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	1～4人	5.3	6.0	12.9	8.5	33.6	39.9	9.4	25.4	449		
	5～9人	11.2	10.1	31.7	9.3	32.8	45.9	5.7	15.0	366		
	10人以上	18.4	10.9	37.1	6.3	35.8	49.1	1.8	10.6	615		
問1 有償ボランティアの有無	有り	10.5	9.3	25.0	8.2	40.3	50.7	3.3	15.7	667		
	無し	14.1	9.0	30.6	7.2	29.0	40.5	6.7	17.4	775		
問35 設立年	1979年以前	3.1	4.6	26.2	7.7	43.1	49.2	9.2	13.8	65		
	1980年代	8.8	13.7	21.6	11.8	38.2	47.1	2.9	16.7	102		
	1990年代	12.1	10.9	27.4	8.1	37.4	48.6	6.5	11.6	430		
	2000年以降	13.8	8.3	29.3	7.1	32.2	43.5	4.5	18.3	816		
問37 活動頻度	週5、6日以上	13.2	8.9	31.1	7.6	34.5	46.5	4.7	14.5	1,223		
	週半分程度以下	9.0	12.7	10.4	7.5	38.1	39.6	8.2	25.4	134		
	その他(不定期など)	7.5	7.5	10.4	10.4	26.9	41.8	9.0	25.4	67		
問39 3年前の年間収入	0円	9.8	4.9	29.5	6.6	32.8	50.8	6.6	16.4	61		
	1～999万円未満	10.6	8.5	19.8	6.1	39.9	50.5	5.8	18.1	293		
	1000～4999万円未満	12.9	8.9	34.8	6.7	34.4	51.3	6.3	10.3	224		
	5000万円以上	9.7	16.1	38.7	35.5	29.0	45.2	3.2	3.2	31		
	1億円以上	30.0	5.0	15.0	25.0	25.0	45.0	-	15.0	20		
問39 昨年の年間収入	0円	14.6	7.3	17.1	4.9	34.1	36.6	9.8	24.4	41		
	1～999万円未満	10.8	9.3	20.3	7.8	38.4	43.0	6.7	18.6	344		
	1000～4999万円未満	12.0	7.4	35.1	7.2	33.5	51.6	5.6	12.0	376		
	5000万円以上	15.1	12.3	34.0	11.3	37.7	50.0	1.9	7.5	106		
	1億円以上	24.5	3.8	34.0	18.9	35.8	47.2	1.9	9.4	53		
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	12.1	12.3	45.0	4.2	34.0	38.6	6.4	9.7	782		
	その他の活動分野	10.6	9.2	31.8	12.8	41.7	38.7	7.2	10.3	1,190		

		問24 採用方法(有償ボランティア)合計 ベース:有償ボランティアがいる団体 (複数回答)								
		雑誌や新聞広告などを通じての募集	ハローワークを通じての募集	学校・各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集	インターネット上での募集	団体関係者からの紹介	団体関係者の友人・知人・縁者からの紹介	採用の予定はない	無回答	合計 (N)
全体		6.7	14.2	2.8	10.8	44.5	53.6	4.8	20.0	1,305
問2 総人数	1~9人	5.6	15.5	2.6	10.8	43.9	53.8	5.3	20.1	889
	10~99人	9.9	12.1	3.4	10.6	48.1	57.1	4.0	15.5	322
	100人以上	5.6	13.9	5.6	22.2	38.9	41.7	-	25.0	36
問1 有給職員の数	0人	6.1	12.4	2.0	12.2	45.4	54.6	5.1	22.2	410
	1~4人	5.5	16.6	2.6	11.1	43.5	49.1	4.5	23.2	379
	5~9人	8.9	14.9	2.5	11.4	49.0	52.5	5.9	14.9	202
	10人以上	7.7	13.7	4.7	7.7	42.5	60.5	4.0	14.7	299
問1 有償ボランティアの有無	有り	6.7	14.2	2.8	10.8	44.5	53.6	4.8	20.0	1,305
	無し	-	-	-	-	-	-	-	-	-
問35 設立年	1979年以前	5.9	9.8	-	7.8	60.8	60.8	5.9	13.7	51
	1980年代	5.3	13.2	3.9	11.8	53.9	60.5	2.6	15.8	76
	1990年代	7.0	14.3	2.6	11.7	46.7	54.9	4.5	17.6	426
	2000年以降	6.6	14.9	3.1	10.7	41.5	52.0	5.3	21.3	732
問37 活動頻度	週5、6日以上	6.9	15.4	3.1	10.6	46.3	55.7	5.0	16.0	881
	週半分程度以下	8.2	12.7	2.6	13.5	43.1	50.2	4.1	24.7	267
	その他(不定期など)	2.2	9.0	2.2	6.7	40.3	50.0	6.0	30.6	134
問39 3年前の年間収入	0円	6.2	18.5	6.2	13.8	40.0	60.0	-	16.9	65
	1~999万円未満	6.1	14.0	0.9	7.0	51.1	59.3	4.6	17.3	329
	1000~4999万円未満	7.1	11.6	3.9	8.4	48.4	55.5	4.5	19.4	155
	5000万円以上	5.9	23.5	-	23.5	41.2	64.7	-	5.9	17
	1億円以上	-	10.0	10.0	20.0	40.0	60.0	-	30.0	10
問39 昨年の年間収入	0円	7.9	13.2	2.6	13.2	52.6	55.3	-	21.1	38
	1~999万円未満	8.0	17.1	1.8	10.0	46.3	58.2	4.3	16.7	438
	1000~4999万円未満	5.1	13.6	3.1	9.3	47.9	54.1	4.7	17.9	257
	5000万円以上	6.7	13.3	6.7	8.3	48.3	61.7	5.0	11.7	60
	1億円以上	6.3	9.4	6.3	18.8	46.9	62.5	3.1	12.5	32
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	6.8	16.7	3.6	5.1	47.3	62.6	3.7	14.8	588
	その他の活動分野	7.5	15.0	2.6	14.4	49.1	53.7	5.1	15.5	1,436

		問24 採用方法(無償事務局ボランティア)合計 ベース:無償事務局ボランティアがいる団体 (複数回答)								
		雑誌や新聞広告などを通じての募集	ハローワークを通じての募集	学校・各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集	インターネット上での募集	団体関係者からの紹介	団体関係者の友人・知人・縁者からの紹介	採用の予定はない	無回答	合計 (N)
全体		5.6	10.8	1.2	16.2	36.8	45.3	5.1	30.1	1,728
問2 総人数	1~9人	5.5	11.0	1.6	16.3	36.5	45.7	5.6	29.0	1,255
	10~99人	5.9	12.0	0.3	17.0	41.0	49.4	4.6	27.2	324
	100人以上	6.4	2.1	-	23.4	44.7	40.4	-	31.9	47
問1 有給職員の数	0人	5.1	9.7	1.2	15.1	38.3	45.5	4.8	31.8	1,007
	1~4人	6.2	12.1	0.7	18.7	35.7	40.9	5.2	29.8	406
	5~9人	7.4	15.6	3.0	19.3	34.1	46.7	6.7	24.4	135
	10人以上	6.1	11.5	0.7	11.5	32.4	56.8	6.1	23.6	148
問1 有償ボランティアの有無	有り	5.7	11.6	1.2	15.6	40.1	51.0	4.7	25.7	653
	無し	5.6	10.3	1.2	16.6	34.8	41.8	5.3	32.7	1,075
問35 設立年	1979年以前	3.5	5.3	-	10.5	43.9	43.9	5.3	38.6	57
	1980年代	10.8	14.5	-	19.3	41.0	43.4	4.8	24.1	83
	1990年代	6.0	9.7	0.9	17.0	40.9	48.0	5.3	25.5	435
	2000年以降	5.1	11.5	1.5	16.2	35.0	45.0	5.2	31.0	1,123
問37 活動頻度	週5、6日以上	6.2	12.4	1.4	17.8	36.1	46.7	5.1	27.5	723
	週半分程度以下	5.5	11.3	1.3	16.6	39.4	45.8	4.3	29.6	530
	その他(不定期など)	5.0	7.7	0.9	13.3	36.4	44.1	6.1	32.6	442
問39 3年前の年間収入	0円	5.1	4.1	1.0	12.2	46.9	52.0	5.1	25.5	98
	1~999万円未満	6.6	11.8	-	14.1	43.2	47.3	6.1	25.1	391
	1000~4999万円未満	3.1	11.5	1.0	17.7	37.5	49.0	6.3	25.0	96
	5000万円以上	25.0	12.5	-	37.5	25.0	37.5	-	25.0	8
	1億円以上	16.7	-	16.7	16.7	16.7	33.3	-	33.3	6
問39 昨年の年間収入	0円	2.5	7.4	-	13.9	36.9	49.2	3.3	35.2	122
	1~999万円未満	7.7	12.3	0.8	17.5	39.2	45.0	5.7	26.0	627
	1000~4999万円未満	2.4	9.4	1.2	14.1	45.9	54.7	5.9	20.6	170
	5000万円以上	5.7	14.3	2.9	14.3	34.3	51.4	5.7	22.9	35
	1億円以上	16.7	-	8.3	33.3	25.0	41.7	-	33.3	12
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	5.9	13.5	1.5	10.3	41.0	51.7	6.1	25.3	542
	その他の活動分野	6.6	11.7	1.4	19.0	40.3	48.7	5.2	23.5	2,104

		問25 請負、委託で働く者の有無			
		いる	いない	無回答	合計 (N)
全体		16.9	75.0	8.1	3,495
問2 総人数	1~9人	17.1	75.8	7.1	2,451
	10~99人	18.7	75.5	5.7	732
	100人以上	15.2	74.7	10.1	79
問1 有給職員の数	0人	15.5	74.4	10.1	1,352
	1~4人	18.6	74.5	6.9	928
	5~9人	17.6	76.2	6.2	437
	10人以上	17.2	76.6	6.2	646
問1 有償ボランティアの有無	有り	21.5	72.4	6.1	1,305
	無し	13.9	77.0	9.1	2,107
問35 設立年	1979年以前	15.5	76.7	7.8	129
	1980年代	19.6	77.1	3.4	179
	1990年代	18.4	76.3	5.3	882
	2000年以降	16.2	75.1	8.7	2,242
問37 活動頻度	週5、6日以上	17.5	76.9	5.6	1,970
	週半分程度以下	16.7	76.1	7.2	761
	その他(不定期など)	16.1	73.1	10.8	694
問39 3年前の年間収入	0円	22.1	70.3	7.6	172
	1~999万円未満	18.5	76.2	5.4	671
	1000~4999万円未満	17.3	80.1	2.7	301
	5000万円以上	21.1	78.9	-	38
	1億円以上	19.2	80.8	-	26.0
問39 昨年の年間収入	0円	15.2	77.3	7.6	211
	1~999万円未満	19.1	75.5	5.4	1,013
	1000~4999万円未満	19.7	76.6	3.7	512
	5000万円以上	15.9	81.0	3.2	126
	1億円以上	23.5	76.5	-	68.0
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	13.8	80.9	5.3	1,466
	その他の活動分野	19.6	75.5	4.9	3,806

		問26 フリーターの有無				問27 トライアル雇用実施の有無				問28 最低賃金の知識の有無					問29 最低賃金のNPOへの適用について						
		いる	いない	無回答	合計 (N)	行っている	行っていない	無回答	合計 (N)	知っている 金額は知らない 法律は聞いたことがない	無回答	合計 (N)	る NPOといえども 守るべきである	NP O創設時期など、 一定期間は 基準を低くすべきである	NP Oには 恒常的に 基準を低く すべきである	る NP Oへの 適用は 除外すべ きである	わから ない	無 回答	合計 (N)		
全体		11.4	83.7	4.9	3,495	15.9	78.5	5.6	3,495	68.0	23.5	3.3	5.1	3,495	53.3	12.0	2.7	16.2	10.2	5.5	3,495
問2 総人数	1~9人	9.3	87.0	3.7	2,451	13.2	82.3	4.5	2,451	67.3	25.4	3.7	3.7	2,451	52.5	12.3	2.9	17.2	10.9	4.2	2,451
	10~99人	19.0	77.0	4.0	732	26.8	69.1	4.1	732	76.5	17.5	1.6	4.4	732	59.7	11.6	2.6	14.5	7.1	4.5	732
	100人以上	19.0	72.2	8.9	79	20.3	70.9	8.9	79	68.4	17.7	6.3	7.6	79	64.6	5.1	2.5	16.5	2.5	8.9	79
問1 有給職員の 人数	0人	3.8	89.4	6.8	1,352	3.3	89.1	7.7	1,352	55.3	32.5	4.6	7.7	1,352	41.5	12.0	3.6	21.8	13.4	7.8	1,352
	1~4人	9.9	86.3	3.8	928	12.3	83.4	4.3	928	66.7	25.9	4.0	3.4	928	57.1	11.9	2.6	14.8	9.7	4.0	928
	5~9人	16.7	80.1	3.2	437	30.2	65.7	4.1	437	82.6	12.6	1.8	3.0	437	63.2	12.1	2.1	12.8	5.7	4.1	437
	10人以上	25.9	70.7	3.4	646	39.0	57.6	3.4	646	87.2	9.1	0.8	2.9	646	67.6	10.7	2.2	9.0	6.8	3.7	646
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	16.0	81.3	2.7	1,305	19.3	77.7	3.0	1,305	73.0	21.6	2.9	2.5	1,305	52.6	14.6	2.4	17.5	9.4	3.4	1,305
	無し	8.5	85.3	6.2	2,107	14.0	79.0	7.1	2,107	64.9	24.9	3.6	6.6	2,107	54.0	10.3	3.0	15.4	10.6	6.7	2,107
問35 設立年	1979年以前	17.1	76.7	6.2	129	15.5	79.8	4.7	129	62.0	32.6	1.6	3.9	129	58.1	11.6	2.3	15.5	8.5	3.9	129
	1980年代	15.6	82.7	1.7	179	25.1	72.1	2.8	179	70.9	20.7	4.5	3.9	179	53.1	12.8	2.2	13.4	15.6	2.8	179
	1990年代	16.7	80.6	2.7	882	22.4	74.0	3.5	882	73.0	21.5	2.7	2.7	882	58.6	9.8	2.8	14.9	10.1	3.9	882
	2000年以降	8.7	86.1	5.1	2,242	12.8	81.4	5.9	2,242	66.8	24.3	3.5	5.4	2,242	51.5	12.8	2.9	17.2	10.0	5.6	2,242
問37 活動頻度	週5、6日以上	16.3	80.7	2.9	1,970	25.1	71.7	3.2	1,970	78.0	17.1	2.1	2.7	1,970	60.7	12.6	2.6	12.9	7.6	3.6	1,970
	週半分程度以下	5.4	90.8	3.8	761	4.7	90.1	5.1	761	58.9	32.2	4.7	4.2	761	46.0	13.4	3.7	22.3	10.2	4.3	761
	その他(不定期など)	4.6	87.9	7.5	694	3.3	88.0	8.6	694	53.0	33.4	5.5	8.1	694	43.2	9.2	2.2	19.7	17.7	7.9	694
問39 3年前の 年間収入	0円	11.0	84.3	4.7	172	10.5	84.3	5.2	172	63.4	27.9	2.9	5.8	172	38.4	10.5	2.3	29.1	14.0	5.8	172
	1~999万円未満	11.8	84.9	3.3	671	14.3	81.1	4.6	671	70.8	23.0	2.2	4.0	671	55.0	10.6	2.4	17.0	11.0	4.0	671
	1000~4999万円未満	25.2	72.8	2.0	301	37.5	60.8	1.7	301	80.7	15.9	2.0	1.3	301	68.8	9.0	2.3	10.3	7.0	2.7	301
	5000万円以上	31.6	68.4	-	38	28.9	68.4	2.6	38	86.8	13.2	-	-	38	81.6	2.6	-	7.9	5.3	2.6	38
	1億円以上	23.1	73.1	3.8	26.0	42.3	53.8	3.8	26.0	88.5	11.5	-	-	26.0	76.9	11.5	-	7.7	3.8	-	26.0
問39 昨年の 年間収入	0円	5.7	89.1	5.2	211	6.6	87.2	6.2	211	62.6	28.9	3.3	5.2	211	43.6	10.9	2.8	21.3	16.1	5.2	211
	1~999万円未満	9.2	87.7	3.2	1,013	9.4	86.4	4.2	1,013	65.2	27.9	3.3	3.7	1,013	50.6	12.7	3.2	18.8	11.0	3.8	1,013
	1000~4999万円未満	19.9	77.5	2.5	512	32.0	65.4	2.5	512	79.1	16.8	1.8	2.3	512	65.2	10.7	2.3	11.1	7.6	2.9	512
	5000万円以上	30.2	67.5	2.4	126	38.1	58.7	3.2	126	86.5	10.3	1.6	1.6	126	76.2	5.6	-	11.1	4.0	3.2	126
	1億円以上	33.8	63.2	2.9	68.0	44.1	52.9	2.9	68.0	92.6	5.9	-	1.5	68.0	76.5	8.8	-	4.4	7.4	2.9	68.0
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	14.4	83.4	2.3	1,466	23.5	73.8	2.7	1,466	78.4	17.5	2.0	2.0	1,466	58.1	13.1	2.3	13.5	10.3	2.7	1,466
	その他の活動分野	11.1	87.0	1.9	3,806	13.0	84.4	2.6	3,806	67.3	27.2	3.7	1.9	3,806	53.1	12.3	2.8	19.3	10.3	2.2	3,806

		問30 最低賃金のNPOへの適用の難しさの理由										
		有償ボランティアが明確でない人がいるから	活動は自発的な行動で活動者本人も	社会貢献目的や生き甲斐を最優先に	法律で一律に規制するのになじまな	働き方が多様で自己裁量が大き	財政的に苦しく人件費を捻出するの	適用は難しく	わからない	その他	無回答	合計 (N)
全	体	25.1	33.8	41.2	25.3	64.0	8.2	6.0	3.7	6.6	3,495	
問2 総人数	1～9人	24.4	32.5	39.8	24.6	65.6	7.8	6.4	3.7	6.7	2,349	
	10～99人	28.6	37.5	44.2	27.2	59.3	10.8	4.7	3.8	6.6	683	
	100人以上	22.7	38.7	38.7	32.0	49.3	9.3	6.7	2.7	8.0	75	
問1 有給職員の 人数	0人	22.9	39.3	45.8	25.6	66.7	4.8	6.5	3.6	6.3	1,260	
	1～4人	25.2	33.2	39.4	24.2	66.3	6.4	4.8	3.7	6.8	888	
	5～9人	26.0	26.5	34.2	26.7	65.3	12.5	5.8	2.9	7.7	415	
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	32.8	37.1	44.6	28.8	66.7	7.2	3.5	4.1	7.0	1,258	
	無し	20.1	31.5	38.6	23.2	62.3	8.9	7.6	3.5	6.2	1,960	
問35 設立年	1979年以前	21.7	37.5	45.8	23.3	75.8	5.0	5.0	4.2	4.2	120	
	1980年代	29.7	44.0	47.4	37.7	64.6	9.1	4.0	1.7	5.1	175	
	1990年代	27.7	34.5	42.1	28.0	63.5	7.5	5.9	4.8	7.4	853	
	2000年以降	24.0	32.8	40.0	23.4	63.6	8.6	6.1	3.4	6.5	2,108	
問37 活動頻度	週5、6日以上	27.1	31.0	39.1	26.2	62.1	10.8	5.4	3.7	6.5	1,886	
	週半分程度以下	23.9	36.6	44.9	25.0	71.2	4.7	4.1	3.5	6.5	737	
	その他(不定期など)	20.6	38.9	42.9	23.4	60.9	4.6	9.7	4.1	6.8	637	
問39 3年前の 年間収入	0円	33.5	38.4	48.8	23.8	67.7	6.1	6.1	4.9	7.9	164	
	1～999万円未満	26.4	40.2	45.4	26.9	64.0	9.4	4.6	2.6	5.7	647	
	1000～4999万円未満	30.2	33.9	40.7	29.2	58.3	10.5	3.7	5.8	7.5	295	
	5000万円以上	27.8	27.8	27.8	27.8	50.0	13.9	16.7	8.3	2.8	36	
問39 昨年の 年間収入	0円	26.0	34.5	42.0	21.5	61.5	6.5	9.0	5.0	7.0	200	
	1～999万円未満	24.3	38.4	45.2	24.6	69.0	6.2	4.6	3.2	6.7	980	
	1000～4999万円未満	29.7	32.9	39.6	28.9	62.2	11.6	5.4	4.2	7.2	498	
	5000万円以上	36.7	40.0	40.8	34.2	48.3	13.3	4.2	8.3	5.0	120	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	27.4	29.7	40.9	24.8	62.5	10.8	5.9	4.0	6.6	1,414	
	その他の活動分野	24.8	36.4	42.6	27.3	66.6	6.9	5.7	3.7	6.1	3,724	

		問31 国、自治体に期待するサポート									
		ハローワークなどでNPOが必要と	職先候補とするNPOを有力な就	ハローワークなどのキャリアカウン	国や自治体、その他相対窓口に設	職業訓練コースやセミナーなど	国や自治体で共通した能力評価制	国や自治体で共通した能力評価制	その他	無回答	合計 (N)
全	体	33.4	15.6	37.1	38.0	18.9	14.0	24.1	3,495		
問2 総人数	1～9人	32.9	15.2	37.3	36.8	19.0	13.8	23.8	2,079		
	10～99人	37.5	18.4	36.7	42.4	20.2	14.6	21.9	629		
	100人以上	25.0	8.8	29.4	39.7	17.6	17.6	33.8	68		
問1 有給職員の 人数	0人	25.1	11.8	41.5	32.5	18.7	15.6	25.1	1,093		
	1～4人	29.7	14.2	34.4	39.4	18.4	14.8	24.0	784		
	5～9人	40.4	19.1	31.5	41.0	19.4	13.5	24.3	371		
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	33.3	16.1	35.8	42.2	18.0	15.1	23.0	1,124		
	無し	33.6	15.5	38.1	35.2	19.7	13.1	24.8	1,740		
問35 設立年	1979年以前	33.3	11.1	36.1	36.1	14.8	16.7	25.0	108		
	1980年代	37.1	19.2	33.8	39.7	19.9	17.2	23.8	151		
	1990年代	33.1	16.8	35.6	42.9	18.6	14.0	23.9	749		
	2000年以降	33.3	15.2	37.8	36.1	19.3	13.5	23.8	1,890		
問37 活動頻度	週5、6日以上	39.4	18.1	35.8	42.3	19.1	12.7	22.6	1,703		
	週半分程度以下	25.4	13.3	41.3	34.2	18.8	14.0	24.8	649		
	その他(不定期など)	24.4	10.8	36.3	28.9	18.5	18.1	26.6	546		
問39 3年前の 年間収入	0円	29.5	12.1	39.6	35.6	20.1	18.1	26.2	149		
	1～999万円未満	28.9	15.3	37.4	38.6	19.3	17.2	22.5	570		
	1000～4999万円未満	44.1	21.9	30.9	46.9	18.8	13.7	23.0	256		
	5000万円以上	63.6	24.2	21.2	42.4	24.2	3.0	15.2	33		
問39 昨年の 年間収入	0円	30.9	17.3	37.7	34.6	21.5	12.6	25.1	191		
	1～999万円未満	28.8	14.5	37.8	36.4	18.5	17.4	23.1	866		
	1000～4999万円未満	39.0	19.3	36.3	42.4	17.7	13.6	22.9	441		
	5000万円以上	52.7	29.1	24.5	45.5	18.2	12.7	19.1	110		
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	42.5	17.9	40.2	39.5	18.3	10.5	24.0	1,282		
	その他の活動分野	29.6	15.3	37.3	39.6	20.1	15.8	24.0	3,275		

		問32 今後3年間で増やそうと考えている職員、ボランティア(資金制約大)										
		正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア	現行のままで対応する	その他	無回答	合計 (N)	
全 体		37.6	35.5	9.6	35.9	29.1	27.1	14.1	1.9	29.1	3,495	
問2 総人数	1~9人	36.9	33.4	10.2	35.8	30.1	27.9	15.3	1.8	28.6	2,039	
	10~99人	42.9	45.9	8.3	38.8	27.5	26.6	9.7	1.9	27.5	629	
	100人以上	28.3	26.7	11.7	25.0	31.7	26.7	11.7	5.0	41.7	60	
問1 有給職員の人数	0人	28.1	21.2	8.3	36.9	36.9	30.3	16.1	1.0	30.2	1,042	
	1~4人	37.0	35.6	12.1	37.0	30.8	29.0	13.9	1.8	28.6	770	
	5~9人	46.4	48.5	9.0	35.4	22.8	24.4	12.1	2.6	28.2	390	
	10人以上	49.7	53.5	8.4	33.0	18.4	20.6	11.5	3.3	26.6	572	
問1 有償ボランティアの有無	有り	37.4	40.3	8.5	45.2	29.9	27.2	13.0	2.3	28.6	1,144	
	無し	37.6	32.4	10.1	29.6	29.0	27.1	14.8	1.7	29.0	1,661	
問35 設立年	1979年以前	33.0	30.9	7.2	37.1	28.9	34.0	17.5	2.1	20.6	97	
	1980年代	34.5	34.5	6.8	28.4	33.8	27.0	13.5	0.7	31.8	148	
	1990年代	38.5	39.7	7.2	36.6	27.5	26.1	13.0	2.5	28.6	754	
	2000年以降	37.9	34.4	10.9	36.3	29.6	27.2	14.7	1.6	28.9	1,834	
問37 活動頻度	週5、6日以上	44.2	43.7	9.7	37.4	26.6	25.7	12.0	2.2	27.6	1,720	
	週半分程度以下	33.0	28.1	10.3	39.9	34.6	30.6	12.6	1.1	28.1	612	
	その他(不定期など)	21.6	17.4	8.8	26.9	31.7	27.7	23.6	1.8	33.7	499	
問39 3年前の年間収入	0円	30.7	29.9	9.5	40.1	33.6	26.3	16.1	2.9	27.0	137	
	1~999万円未満	33.8	35.1	7.4	39.7	33.1	27.7	13.3	2.3	26.8	556	
	1000~4999万円未満	45.8	44.3	9.8	32.6	20.5	25.8	9.8	1.9	30.3	264	
	5000万円以上	35.1	35.1	5.4	27.0	16.2	21.6	18.9	2.7	24.3	37	
	1億円以上	44.0	40.0	12.0	20.0	20.0	20.0	28.0	4.0	36.0	25	
問39 昨年の年間収入	0円	38.2	29.4	15.3	36.5	32.4	27.6	17.1	2.9	31.2	170	
	1~999万円未満	32.6	31.7	7.4	39.4	33.3	29.0	15.1	1.2	27.9	834	
	1000~4999万円未満	39.5	44.3	8.9	35.7	25.5	27.7	13.7	2.4	28.4	451	
	5000万円以上	57.0	57.0	6.1	31.6	13.2	17.5	7.0	3.5	21.9	114	
	1億円以上	33.8	41.5	10.8	26.2	20.0	18.5	21.5	1.5	27.7	65	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	45.8	45.0	9.1	36.2	23.2	24.4	11.8	2.5	28.9	1,268	
	その他の活動分野	35.7	33.0	10.6	37.8	33.2	29.9	14.9	1.9	27.4	3,268	

		問32 今後3年間で増やそうと考えている職員、ボランティア(資金制約小)										
		正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア	現行のままで対応する	その他	無回答	合計 (N)	
全 体		35.4	33.6	9.6	39.8	33.1	34.8	8.6	2.2	33.0	3,495	
問2 総人数	1~9人	35.3	32.9	10.6	41.3	34.0	35.3	9.3	2.3	32.6	2,001	
	10~99人	39.7	39.9	8.0	37.7	31.7	35.4	5.9	2.1	30.3	624	
	100人以上	31.1	27.9	6.6	37.7	34.4	27.9	1.6	3.3	44.3	61	
問1 有給職員の人数	0人	28.6	21.7	8.7	39.3	40.4	38.3	10.1	1.7	33.1	1,068	
	1~4人	37.4	33.1	13.3	43.4	34.7	34.4	7.0	2.0	33.4	752	
	5~9人	39.2	44.4	8.6	37.1	28.0	37.4	8.3	2.4	33.1	372	
	10人以上	44.9	50.9	6.6	38.0	20.6	27.4	7.7	3.5	30.3	548	
問1 有償ボランティアの有無	有り	38.9	37.9	8.6	52.7	33.6	33.9	6.5	1.8	32.3	1,128	
	無し	33.4	30.8	10.2	31.1	32.9	35.6	10.0	2.6	33.0	1,647	
問35 設立年	1979年以前	38.2	35.3	7.8	44.1	33.3	38.2	8.8	1.0	28.4	102	
	1980年代	26.1	35.9	7.7	36.6	36.6	33.8	9.2	1.4	35.9	142	
	1990年代	36.8	36.2	7.8	41.0	31.4	33.2	8.8	2.4	33.3	741	
	2000年以降	35.7	32.6	10.6	39.6	33.8	35.6	8.7	2.3	32.0	1,812	
問37 活動頻度	週5、6日以上	41.5	41.1	9.8	41.8	29.1	32.7	7.2	2.3	31.6	1,662	
	週半分程度以下	29.9	26.7	10.4	41.9	39.8	38.7	8.6	1.5	31.7	618	
	その他(不定期など)	23.5	18.3	8.2	31.9	38.5	37.8	13.4	2.9	37.4	524	
問39 3年前の年間収入	0円	29.3	30.7	8.6	33.6	41.4	39.3	11.4	2.9	29.3	140	
	1~999万円未満	35.9	35.0	9.0	45.0	35.0	34.7	8.3	2.7	33.5	565	
	1000~4999万円未満	38.1	44.4	10.3	38.9	23.4	32.5	7.5	1.6	33.7	252	
	5000万円以上	47.4	47.4	10.5	42.1	15.8	21.1	5.3	7.9	26.3	38	
	1億円以上	48.0	44.0	4.0	28.0	24.0	24.0	12.0	4.0	28.0	25	
問39 昨年の年間収入	0円	32.5	29.6	16.6	40.2	36.7	41.4	11.8	3.6	32.5	169	
	1~999万円未満	32.2	30.9	8.5	44.7	38.4	39.1	9.5	1.7	31.1	846	
	1000~4999万円未満	41.8	42.5	8.5	39.8	24.8	32.4	6.9	2.2	33.8	447	
	5000万円以上	43.5	44.4	8.3	38.0	24.1	30.6	11.1	4.6	27.8	108	
	1億円以上	51.6	56.3	7.8	35.9	20.3	20.3	7.8	1.6	26.6	64	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	37.0	40.7	8.3	39.9	29.5	32.6	7.7	2.4	33.3	1,246	
	その他の活動分野	37.0	32.8	10.7	42.8	36.6	38.2	8.7	2.3	29.9	3,244	

		問3 賃金表の有無 正規職員 ベース:正規職員がいる団体				問3 賃金表の有無 非正規職員 ベース:非正規職員がいる団体				問4 賃金の変化 正規職員 計 ベース:正規職員がいる団体 (複数回答)							問4 賃金の変化 非正規職員 計 ベース:非正規職員がいる団体 (複数回答)						
		ある	ない	無回答	合計 (N)	ある	ない	無回答	合計 (N)	勤続年数や年齢	役職や職務	仕事の難しさ	業績や成果	変化しない(固定額)	無回答	合計 (N)	勤続年数や年齢	役職や職務	仕事の難しさ	業績や成果	変化しない(固定額)	無回答	合計 (N)
全 体		55.9	36.9	7.2	1,334	44.0	40.9	15.0	1,442	46.3	53.1	39.7	44.8	15.5	14.2	1,334	34.0	33.8	39.2	40.2	24.8	20.5	1,442
問2 総人数	1~9人	52.0	39.9	8.1	848	38.8	44.4	16.8	933	39.7	45.3	34.2	38.9	18.5	17.6	848	32.2	31.7	37.5	37.0	25.0	23.8	933
	10~99人	65.0	31.6	3.4	414	55.9	34.0	10.0	429	60.6	69.8	52.4	59.7	9.9	7.0	414	39.9	40.8	44.5	49.0	24.7	11.4	429
	100人以上	52.9	35.3	11.8	34	48.6	31.4	20.0	35	41.2	61.8	44.1	32.4	8.8	8.8	34	22.9	25.7	40.0	40.0	14.3	25.7	35
問1 有給職員の 人数	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1~4人	42.2	45.2	12.6	398	24.3	52.1	23.6	449	23.4	24.4	18.8	24.9	23.1	26.1	398	23.8	25.8	30.5	30.3	26.7	34.5	449
	5~9人	52.9	42.0	5.2	348	39.1	47.8	13.1	366	50.0	56.9	42.5	47.7	16.7	12.6	348	38.8	38.0	43.4	42.3	25.1	16.4	366
	10人以上	67.3	28.2	4.6	571	61.1	29.3	9.6	615	60.6	71.3	53.2	57.3	9.8	6.3	571	39.0	37.6	43.7	47.0	23.1	11.9	615
問1 有償ボラン ティアの有無	有り	53.2	40.4	6.4	577	45.0	40.0	15.0	667	44.9	56.3	41.2	45.9	15.4	13.7	577	31.6	33.1	37.5	39.3	25.5	21.1	667
	無し	58.0	34.2	7.8	757	43.2	41.7	15.1	775	47.3	50.6	38.6	44.0	15.6	14.7	757	36.0	34.3	40.6	41.0	24.3	19.9	775
問35 設立年	1979年以前	62.7	33.9	3.4	59	40.0	53.8	6.2	65	66.1	55.9	28.8	44.1	15.3	6.8	59	33.8	26.2	26.2	33.8	40.0	9.2	65
	1980年代	62.1	32.6	5.3	95	52.0	41.2	6.9	102	47.4	56.8	35.8	40.0	14.7	14.7	95	31.4	31.4	33.3	33.3	28.4	19.6	102
	1990年代	57.6	37.3	5.1	415	49.3	39.8	10.9	430	46.0	54.7	39.5	44.6	17.6	11.3	415	33.0	36.5	38.6	41.9	27.2	15.8	430
	2000年以降	54.0	37.3	8.7	743	40.7	40.7	18.6	816	44.8	51.8	41.5	45.8	14.5	16.3	743	35.3	33.6	41.5	41.1	21.9	23.7	816
問37 活動頻度	週5、6日以上	58.6	36.3	5.1	1,185	47.5	40.6	11.9	1,223	50.1	57.3	43.3	48.2	14.7	10.7	1,185	37.3	35.7	41.5	42.5	25.4	15.9	1,223
	週半分程度以下	27.5	37.5	35.0	80	20.1	42.5	37.3	134	11.3	17.5	12.5	20.0	22.5	46.3	80	14.9	25.4	29.1	29.1	18.7	46.3	134
	その他(不定期など)	44.4	42.6	13.0	54	28.4	43.3	28.4	67	14.8	20.4	5.6	11.1	24.1	37.0	54	14.9	19.4	17.9	20.9	25.4	47.8	67
問39 3年前の 年間収入	0円	54.3	34.8	10.9	46	42.6	31.1	26.2	61	37.0	45.7	37.0	39.1	19.6	23.9	46	36.1	37.7	45.9	42.6	21.3	26.2	61
	1~999万円未満	53.0	38.8	8.2	219	42.3	42.7	15.0	293	42.0	49.3	36.1	39.7	19.6	15.1	219	27.3	29.0	33.4	36.9	27.3	24.6	293
	1000~4999万円未満	61.1	35.2	3.6	247	51.8	40.2	8.0	224	53.0	59.9	37.2	46.6	15.4	8.9	247	37.1	39.3	39.7	45.5	25.4	12.1	224
	5000万円以上	74.3	25.7	-	35	48.4	48.4	3.2	31	62.9	65.7	65.7	60.0	8.6	2.9	35	41.9	35.5	54.8	48.4	35.5	-	31.0
1億円以上	82.6	13.0	4.3	23.0	60.0	35.0	5.0	20.0	60.9	78.3	39.1	39.1	8.7	-	23.0	45.0	45.0	40.0	35.0	25.0	5.0	20	
問39 昨年の 年間収入	0円	43.9	41.5	14.6	41	36.6	41.5	22.0	41	34.1	39.0	39.0	34.1	9.8	31.7	41	24.4	34.1	41.5	43.9	22.0	26.8	41
	1~999万円未満	44.6	43.0	12.4	249	36.9	45.1	18.0	344	35.7	37.8	32.1	34.1	22.1	19.7	249	26.2	28.8	34.6	34.3	24.1	28.8	344
	1000~4999万円未満	59.3	37.5	3.2	371	46.8	43.4	9.8	376	51.8	60.1	42.9	48.0	17.8	8.6	371	37.8	37.2	42.8	43.4	28.5	13.0	376
	5000万円以上	66.1	32.2	1.7	115	58.5	36.8	4.7	106	62.6	73.0	54.8	60.9	8.7	3.5	115	47.2	48.1	54.7	57.5	17.9	4.7	106
1億円以上	72.6	25.8	1.6	62	58.5	35.8	5.7	53	61.3	75.8	53.2	51.6	8.1	1.6	62	35.8	41.5	45.3	47.2	30.2	5.7	53	
問34 活動分野 (複数回答)	保健・医療・福祉	60.7	34.1	5.1	782	51.5	37.0	11.5	835	53.3	61.1	45.7	51.0	14.6	10.2	782	38.7	37.4	41.4	44.6	25.3	14.5	835
	その他の活動分野	54.0	39.6	6.4	1,190	40.0	45.5	14.5	1,313	42.1	48.7	38.2	43.0	16.4	14.2	1,190	32.7	34.4	41.0	40.0	24.4	21.6	1,313

		問33 今後の運営戦略											
		資産を増やす	自主財源(寄付・会費・自主事業)を増やす	認定NPO法人になる	活動時間や日数を延ばす	行政との連携を深める	企業との連携を深める	他NPOとの連携を深める	学校や教育機関との連携を深める	労働組合との連携を深める	その他	無回答	合計 (N)
全	体	20.9	78.8	8.0	18.8	56.6	36.5	35.7	30.9	3.0	7.5	5.6	3,495
問2	1~9人	21.3	79.3	8.5	19.0	56.4	38.0	34.7	31.5	2.7	6.8	5.4	2,353
	10~99人	22.6	77.5	6.2	19.5	58.2	34.1	38.5	28.5	3.9	9.5	5.6	698
	100人以上	13.3	74.7	9.3	20.0	46.7	30.7	38.7	33.3	6.7	10.7	8.0	75
問1	有給職員の数												
	0人	18.8	79.9	7.7	20.1	59.9	40.2	36.8	31.9	2.8	6.2	5.5	1,265
	1~4人	22.0	83.8	11.1	13.5	55.2	39.9	32.4	31.4	2.9	6.0	5.7	888
	5~9人	21.5	80.0	7.6	18.1	52.3	32.0	33.7	34.1	2.9	9.3	5.7	419
問1	有償ボランティアの有無												
	有り	20.8	83.1	7.4	20.3	59.3	38.4	37.5	33.6	3.9	7.7	5.8	1,263
問35	設立年												
	1979年以前	17.9	81.3	7.3	13.0	64.2	26.8	30.1	37.4	4.9	4.1	2.4	123
	1980年代	17.6	81.8	10.2	17.0	57.4	35.8	38.6	34.7	5.1	7.4	5.7	176
	1990年代	19.6	78.8	7.6	20.6	56.8	33.0	36.5	29.1	4.1	9.3	5.8	851
問37	活動頻度												
	週5、6日以上	23.2	79.0	8.7	17.5	56.3	34.1	37.7	30.3	3.7	7.9	5.8	1,909
問39	3年前の年間収入												
	0円	19.6	74.2	5.5	21.5	62.0	41.7	33.1	35.6	1.2	6.1	7.4	163
	1~999万円未満	18.9	82.6	8.0	21.8	58.8	34.6	34.7	28.9	2.8	8.8	4.5	651
問39	昨年の年間収入												
	1000~4999万円未満	17.7	76.5	6.8	17.4	52.9	31.7	35.8	27.3	6.1	8.2	4.1	293
	5000万円以上	23.7	71.1	10.5	18.4	34.2	23.7	39.5	31.6	10.5	15.8	5.3	38
	1億円以上	11.5	73.1	7.7	15.4	65.4	38.5	50.0	23.1	11.5	11.5	-	26
問34	活動分野(複数回答)												
	保健・医療・福祉	22.2	75.5	7.8	24.3	54.9	28.5	36.7	23.1	2.8	9.2	5.8	1,426
	その他の活動分野	20.4	81.6	8.2	17.7	59.3	42.5	36.5	37.1	3.2	7.1	5.8	3,741
	1億円以上	22.4	67.2	11.9	16.4	56.7	34.3	38.8	29.9	10.4	13.4	1.5	67

問38 加入保険								
雇用保険	厚生年金	健康保険	労災保険	ボランティア保険	その他	いずれも加入していない	無回答	合計 (N)
29.7	23.0	23.3	29.2	30.7	15.7	41.1	3.4	3,495
24.6	17.7	18.2	24.0	26.7	14.1	46.6	3.2	2,394
50.6	43.3	43.1	50.4	43.9	22.5	20.8	3.5	720
36.0	30.7	30.7	36.0	45.3	12.0	25.3	5.3	75
0.8	0.7	0.7	1.7	23.9	8.8	67.3	3.2	1,304
26.8	18.7	19.1	23.5	27.7	14.6	41.2	3.2	893
59.4	46.9	47.9	58.5	37.8	20.9	12.9	3.8	426
73.2	59.2	59.2	74.8	44.9	28.5	5.5	3.1	639
32.6	25.0	25.3	33.7	44.0	21.7	29.1	3.5	1,283
27.9	21.8	22.1	26.7	22.3	12.2	48.6	3.1	2,024
38.2	32.5	33.3	39.0	26.8	18.7	33.3	4.1	123
39.0	31.6	30.5	37.9	39.5	17.5	29.9	2.8	177
38.3	29.6	29.5	38.1	46.3	19.4	25.8	4.6	864
25.1	19.2	19.6	24.6	24.2	14.0	48.5	2.8	2,182
48.6	38.1	38.3	47.0	37.3	20.7	22.6	3.5	1,935
3.9	2.0	2.7	4.8	27.8	9.8	60.7	2.9	748
4.6	3.4	3.7	6.0	15.2	8.1	73.1	3.3	669
22.8	17.5	18.7	21.6	32.2	14.0	46.8	2.9	171
24.1	18.1	17.8	25.2	46.2	20.4	30.2	3.5	656
69.8	59.1	56.7	68.8	44.0	23.8	9.4	3.4	298
81.6	65.8	68.4	81.6	42.1	34.2	7.9	7.9	38
80.0	80.0	80.0	84.0	56.0	20.0	4.0	4.0	25
11.0	8.6	9.6	12.4	16.7	8.1	70.3	3.3	209
15.1	11.0	11.3	16.1	38.1	15.9	41.8	3.6	993
60.9	47.2	47.0	57.8	41.7	22.8	13.9	3.3	509
84.0	76.8	74.4	82.4	47.2	28.8	4.8	4.0	125
85.1	79.1	77.6	89.6	38.8	28.4	3.0	3.0	67
44.1	33.8	33.8	43.2	40.8	21.2	25.7	3.8	1,437
23.3	17.9	18.5	22.9	27.1	13.6	47.4	3.4	3,744

労働政策研究報告書 No.12

就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—

発行年月日 2004年9月1日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。刊行される報告書（有料）の購入を希望する方は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263