

## 第Ⅱ部 本論

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<br>ア保険 | その他  | 加入して<br>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・<br>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<br>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<br>の実費支<br>給 | 活動経費<br>の一定額<br>支給 | エコマネー<br>などの支<br>給 | 謝礼的な<br>金銭の支<br>給 | 滞在先で<br>の生活費<br>などの支<br>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<br>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<br>間収入<br>(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<br>正規社員 | 他NPO、<br>団体の正<br>規職員 | パート、ア<br>ルバイト、<br>契約、派<br>遣社員 | 定年退職<br>後の高齢<br>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<br>の組み<br>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<br>ン・サー<br>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<br>年間収<br>入(昨<br>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<br>ンティア<br>への支<br>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<sup>18</sup>。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。

---

<sup>18</sup>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<sup>19</sup>。

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。

<sup>19</sup>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<br>の組み<br>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<br>ン・サー<br>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<br>間収入<br>(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<br>(ex-high) | 9-11ポイント<br>(high) | 12-14ポイント<br>(middle) | 15ポイント<br>以上(low) |      |      |      |
| 全体              |                   | 24.8                 | 21.9               | 20.0                  | 17.3              | 15.9 | 1305 |      |
| スタッフの<br>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<br>(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が大きい」(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が大きい」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 (%) |                 |               |                 |                   |          |       |     |     |      | 合計 |
|-------------|-------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------------|----------|-------|-----|-----|------|----|
|             |             | 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が大きい | 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 |      |    |
| 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しい。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～』。