● 第Ⅲ部 ●
法制度の整備—諸外国の法制度からの示唆—

第８章　ボランティアをめぐる諸外国の法制度

第１節　ドイツにおけるボランティアの社会的保護

はじめに

「ボランティア」に相当する、伝統的なドイツ語は、「名誉職活動（ehrenamtliche Tätigkeit)」であるが、その意味は、日本語の「ボランティア」の語感よりも、やや広いといえ、例えば、日本ならば公職にあたるような、名誉職裁判官（労働裁判所の労使裁判官など）の活動も含まれる。最近では、「ボランティア」のドイツ語の直訳である„Freiwillige"や、「自発的活動(freiwilliges Engagement)」ないし「市民的活動(bürgerschaftliches Engagement)」という用語も用いられており、このうち「市民的活動」は、2002 年に公表された政府のボランティア活動促進のための調査報告書[1]で用いられた用語であるが、まだ日常的･一般的な用語となっているとは言い難い。また、従来の「名誉職活動」と意味は異ならず、同様の活動内容を指しているようである[2]。

上記 2002 年政府報告書が公表されるなど、ドイツでは、政府によるボランティア活動推進の動きには注目すべきものがあるが[3]、ボランティアの法律関係に関する理論的検討が熱心に行われているとはいえない。

本稿では、ドイツのボランティアに対する労働法･社会保険法の適用の有無およびボランティアの法的保護に関する上記報告書の内容を簡単に検討することとする。

１．ボランティアに対する労働法･社会保険法の適用の有無

(1)労働法の適用の有無

多数の労働法上の法律において同義である、ドイツ法の労働者概念は、「人的従属性」、すなわち、時間的･場所的に拘束されて、使用者の指揮命令に服する者、と定義され[4]、

---

1 Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" – Bürgerschatliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergeselsschaft –, BT-Dr. 14-8900 v. 3.6.2002.

2 報告書では、まだ広く用いられている「名誉職」は、19 世紀初めのプロイセンにおける、シュタイン･ハルデンベルグの地方自治改革に沿革を有する概念であり、公的活動に参加することで得られる名誉によって、政治的･社会的統合を図る目的で導入された名誉職活動は、フォーマルで継続的な活動を意味されることが多く、各種の団体活動への一時的な参加も含む「市民社会活動」とは必ずしも一致しない、と説明されている(Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements", BT-Dr. 14-8900, S. 32)。

3 政府報告書では、「市民的活動」が、余暇の活用による社会的連帯だけではなく、「労働世界」への架け橋としての意義をもつことが指摘されており、ドイツでは若年失業対策としての側面も有している(Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements", BT-Dr. 14-8900, S. 6)。

4 ドイツ法の労働者概念について詳細は、柳屋孝安[2005]、皆川宏之[2003]および橋本陽子[2002-2003]を参照。

名誉職活動という名称であっても、客観的な就労の実態がかかる定義を満たせば、労働者と判断される[5]。逆に言えば、労働関係にあるとは認められない活動が、名誉職活動として定義されるわけである[6]。なお、労働関係は有償を前提としており[7]、このコロラリーとして、名誉職活動も通常は無償である[8]。しかし、名誉職活動においても、費用補填（Aufwandsentschädigung）は否定されていない[9]。

(2)社会保険の適用の有無

失業保険および社会保険法の強制被保険者である「就業者〔Beschäftigte〕」、または「就業関係」も労働法上の労働者または労働関係概念と一致するので、名誉職活動は、原則として、失業保険および社会保険による保護も受けないことになる。

(3)労災保険の適用可能性

上記1 (1) (2)で見たとおり、名誉職活動に従事する者(ボランティア)は、労働法・社会保険法の適用対象者ではないが、一定の名誉職活動は、労災保険法の適用を受ける。すなわち、社会法典第7編第2条第1項は、労災保険の強制被保険者を列挙しているが、「就業者」(第 1 号)以外に、多くの活動を労災保険の適用範囲に含めている。ボランティア活動が該当しうる活動は、次の通りである。

①独立的または無償で、とくに名誉職として、医療制度または介護福祉において活動する者(社会法典第7編第2条第1項第9号)、

②公法上の団体、公社または財団、またはその団体、または労働協同組合、公法上の宗教団体、もしくは第2号(職業訓練施設)および第8号(学校教育施設)に掲げる施設のために、名誉職として活動する者、またはかかる活動について教育プログラムに参加する者(社会法典第7編第2条第1項第10号)、

③災害時または市民保護における救助のための企業において、無償で、とくに名誉職として活動する者、またはかかる企業の教育訓練プログラムに参加する者(社会法典第7編第2条第1項第11号)、

④農業の保障、監督または支援に直接資する企業において、名誉職として活動する者

---

5 名誉職の市長が、純粋な代表機能だけではなく、行政実務も担当していた場合に、労災保険の強制被保険者であることを肯定した事案として、BSG 13.6.1984, SozR 2200 § 1248 RVO Nr. 41; BSG 23.9.1980, BSGE 50, 231.

6 「『名誉職活動』とは、委託した任務を、就業関係に立たずに、行なうことである」と定義される（Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 2 Rdn. 70）。

7 Dieterich/Müller-Glöge/Preis/Schaub-Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7.Aufl., 2007, § 611 BGB Rdn. 4.

8 Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 2 Rdn. 70.

9 「賃金としての性格が認められるほど、高額でなければ、費用補填は、名誉職活動に矛盾しない」（Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 2 Rdn. 70）。

および農業の職業団体において名誉職として活動する者(社会法典第7編第2条第1項第5号)、

⑤社会的介護保険の枠内での介護者(社会法典第 11 編第 19 条、社会法典第 7 編第 2 条第 1 項第 17 号)、

⑥自発的社会活動または環境活動年度の枠内で活動する者(これについては、下記 3 (1)を参照)。

上記のうち、社会法典第 7 編第 2 条第 1 項第 10 号が、包括的な、多様なボランティア活動の受け皿規範として、ここにいう、「公法上の団体、公社または財団、またはその団体、または労働協同組合、公法上の宗教団体、もしくは職業訓練施設および学校教育施設のために、名誉職として活動する者、またはかかる活動について教育プログラムに参加する者」[10]に該当するかどうかが、しばしば争われている。例えば、引退した大学教授が、無償で大学の試験官を引き受け、大学に行く途中で転倒して負傷したケースにおいて、連邦社会裁判所は、無償性は名誉職活動の本質であること、そして、引退した大学教授が大学の試験官を引き受けることは「通常」名誉職活動としてみなされている活動であること、から、かかる規定に基づき、労災保険の適用を認めている[11]。また、本業は、連邦軍の技官であり、若干の費用補填を得て、市の名誉職評議会委員を務めていた者が、市のイベントである、市民のふれあいを目的としたサッカーの試合で負傷したケースにおいて、本号に基づき、労災による保護が認められた[12]。

さらに、社会法典第 7 編第 2 条第 10 号のほかに、「就業者類似」の活動を行う者を被保険者に含める、社会法典第 7 編第 2 条第 2 項に基づき、労災保険の保護が認められる可能性がある。社会法典第 7 編第 2 条第 2 項にいう、就業者類似性の要件は、第 1 に、他の事業者に資する活動であること、すなわち、些細であっても経済的価値のある活動であること、第 2 に、通常、労働者の行なう活動であること、である[13]。本項の適用が争われる事例は、もっぱら親戚や隣人同士の好意に基づく補助活動であるが[14]、例えば、より一般的なボランティアに近いケースとして、若者のための施設のイベントとして行

[10] 旧法(ライヒ保険法 539 条 1 項 13 号)では、純粋に公法上の団体のための名誉職活動でなければ、労災の保護を受ける名誉職活動として認められなかったが、現行の社会法典第 7 編 2 条 1 項 10 号は、これが若干緩和された（Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 2 Rdn. 68)。旧法の否定例として、職業訓練を行なう公益的企業の講師の通勤途上の自動車事故について、まず、指揮命令に服しておらず、仕事の諾否の自由があったことから労働者性を否定したうえで、私法上の組織のための名誉職活動は、ライヒ保険法 539 条 1 項 13 号によって保護されない、と判断した事例がある(LSG Nordrhein-Westfahlen 10.3.1998, – Az: L 5 U 43/97 –)。

[11] BSG 7.9.2004 – Az: B 2 U 45/03 R – , SozR 4-2700 § 2 Nr. 2.

[12] LSG Nordrhein-Westfahren 28.2.2001 – Az: L 17 U 259/00 –.

[13] Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 2 Rdn. 132-139.

[14] 例えば、孫を世話している祖母が、幼稚園の送り迎えの途中で転倒して負傷したケースについて、労災による保護を肯定した事案(BSG 5.7.1994, SozR 3-2200 RVO § 529 Nr. 30)と否定した事案(BSG 27.6.2000, SozR 3-2200 RVO § 539 Nr. 50)がある。

われた、壁の塗り替え作業中に転倒してひざを負傷した者について、社会裁判所は、まず、民間施設であったので、上記の名誉職活動のための労災保護（ライヒ保険法 539 条第 1 項第 13 号）を否定した後で、壁の塗り替え作業は、他人のためではなく、自分の利益のための活動であったという理由で、ライヒ保険法第 539 条第 2 項（現社会法典第 7 編第 2 項第 2 項）の適用を否定した[15]。

なお、最後に、社会法典第 7 編第 3 条 2 号に基づき、労災保険の保険者である、各労災保険組合が定める定款によって、「事業場内にいる者」に強制被保険者の範囲を拡大することが可能であるので、定款によって、労災保険の適用が認められる名誉職活動も考えられる[16]。

このように、一定のボランティア活動については、労災保険によってカバーされるが、すべての活動が保護されるわけではない。とくに、公的機関が主体となって行うボランティア活動という要件が重視されている。しかし、上記 2002 年報告書では、労災保険による保護が限定的である、という評価はなされておらず、基本的に現状維持でよいという立場にたつようである[17]。

２． 税法上の取扱

(1)費用補填(Aufwandsersatz; Aufwandsentschädigung)に対する課税免除

ボランティア活動のためにかかった費用の補填として、金銭が支給されることがある。かかる費用補填の実施形態としては、①実際にかかった経費が償還される場合、②まとまった一定額が経費負担として支払われる場合、③実際にかかった費用だけではなく、ボランティア活動の時間に応じた手当が支払われる場合、さらに④ボランティア活動のために失った所得の補填が行われる場合、が考えられる[18]。しかし、このうち、実際に負担した費用を超える額が支給されていた場合には、無償を原則とする名誉職活動とは認められず、従属的就業、あるいは独立的活動と評価され、社会保険法および税法上、所得として取り扱われることになる。

費用補填について、所得税法では、一定の課税免除の措置が取られている。かかる課税免除は、厳密には、セーフティネットとは言わないかもしれないが、ボランティア活動に対する税法上の保護として、ここで取り上げることとする。

所得税法は、次の 2 つの場合に、一定額の費用補填について、所得税の課税を免除し

---

15 LSG Nordrhein-Westfahren 19.8.1997 – Az: L 15 U 1/97 –.

16 この規定が念頭においている「事業場内にいる者」とは、例えば、企業の訪問者である（Schmitt, SGB Ⅶ, 2. Aufl., 2004, § 3 Rdn. 9-11）。

17 Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 317.

18 政府報告書は、実際にかかった費用の補填であれば、Aufwandsentschädigung ではなく、Anfwandsersatz という用語のほうが適切である、と述べる(Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 319)。

ている。まず、公的基金から費用補填がなされる場合、月額 154 ユーロまで課税を免除される(所得税法第 3 条第 12 号)。これにあたる活動は、とくに消防活動と災害保護活動である。次に、所得税法第 3 条第 26 号に基づく、教育者に関する課税免除がある。これは、費用補填に対する課税免除というよりも、本来は課税義務を有するが、公益に資する特定の活動について、課税を免除するものであり、国内の公法上の法人等の委託を受けた、公益的、慈善または教会活動の助成施設における、副業としての教育活動、芸術活動、老人、病人または障害者の介護について、年間総額 1848 ユーロまで、課税が免除される。なお、かかる所得税法第 3 条第 26 号に該当する活動については、社会保険の実務においても、原則として、社会保険加入義務を負う従属的就業とはみなさず、社会保険料の拠出義務は課されない。

課税免除の認められる活動の範囲を拡大すべきかどうか、という点について、政府報告書は、現行の所得税法第 3 条第 26 号に列挙される活動で十分である、という見解と見直しを主張する見解の双方を紹介している。後者の見解は、所得税法第 3 条第 26 号における、副業および国内の公法上の団体の委託に基づく活動、という 2 つの要件の必要性について見直しを要請しているが、あくまで少数意見にとどまったことが付記されている[19]。課税免除の認められる額についても、現在の 1848 ユーロで十分である、と結論付けられている[20]。

(2) 就労免除(ボランティア休暇)

ほとんどすべての州で、青少年への教育サービスのための名誉職活動について、就労免除の規制がある。なお、連邦官吏および裁判官は、青少年教育者として活動するために必要な、一定の公的機関の教育訓練コースに参加するために、有給休暇を取得できる(特別休暇規則第 7 条第 4 号)。また、メクレンブルグ・フォアポンメルン州およびヘッセン州の教育訓練休暇法では、一定の名誉職活動に従事するために必要な継続教育を受けるための就労免除請求権が明示的に認められている。

３．ボランティアに対する特別法の有無

(1) 若者のための社会的活動年度および環境活動年度のための法律

ボランティア活動に従事する者のための連邦レベルの唯一の特別法が､｢若者のための社会的活動年度のための法律｣[21]と｢若者のための環境活動年度のための法律｣[22]である。

---

19 Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 321.

20 Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 317.

21 FSJ-Förderungsänderungsgesetz (Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und anderer Gesetz) vom 27.5.2002, BGBl. I , 2002, 1667.

22 FÖJ-Förderungsänderungsgesetz (Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres und anderer Gesetz) vom 15.7.2002, BGBl. I , 2002, 2600.

これらの法律は、若者のボランティアの法的地位の改善を目的としており、ドイツ国内における活動期間を最長 18 ヶ月間と定め、活動期間中、失業保険、社会保険（老齢・医療および介護保険）および労災保険の強制被保険者として取り扱われる。

(2) 名誉職裁判官

特別法はないが、名誉職裁判官について、名誉職裁判官の活動を理由とする不利益取扱いが罰則付きで禁止されている(労働裁判所法第 26 条および社会裁判所法第 20 条)。これらの規定は、同時に、「名誉職裁判官を引き受けること、またはその活動を制約されてはならない」と定めているので、ここから、使用者の就労免除義務が生じると解されている(裁判所組織法第 54 条も参照)。また、名誉職裁判官の活動は、社会法典第 7 編第 2 条第 1 項第 10 号に該当するので、労災保険の保護が認められる。

４．　さらなるボランティア活動促進のための提案―損害賠償責任の軽減、第 2 失業手当の資力調査における費用補填の控除、老齢年金の保障―

上述のとおり、一定の要件に服するものの、ボランティア活動に労災保険の適用が認められているほか、所得税の課税免除、就労免除（ボランティア休暇）請求権が法律で定められているドイツでは、ボランティアに対する社会的保護が一定程度実現していると評価でき、2002 年の政府報告書は、全般的に現状を肯定していると評価してよい。

同報告書が、改善の余地があると述べている点としては、ボランティア活動の情報提供･相談窓口を市町村に整備することや企業のボランティア活動のための寄付に対する課税免除と並び、ボランティア活動に従事しているときに他人に損害を与えた場合に、労働者に認められている、損害賠償責任制限の法理(軽過失ならば免責され、過失の場合には、責任の度合い等に応じて、損害賠償責任を労使に按分する法理)[23]をボランティアにも適用することが提言されている[24]。

次に、ドイツでは、就労能力を有する失業者は、失業保険の被保険者としての拠出に基づき、失業後、受給することになる第 1 失業手当の受給期間終了後も失業している場合には、引き続き、第 2 失業手当(2003 年末の第 4 ハルツ法による改正前は、社会扶助と呼ばれた給付)を受給することになるが、第 2 失業手当の受給にあたっては、資力調査が行われる。旧連邦社会扶助法では、資力調査にあたり、収入として認定される金額から、収入を得るために不可欠な経費は控除される旨規定されていたが(旧連邦社会扶助法第 76 条)、政府報告書は、ボランティア活動における費用補填が、かかる経費として、

[23] 民法典第 619 a 条。労働者の損賠賠償責任制限法理については、荒木尚志･山川隆一・労働政策研究・研修機構編［2006］、『諸外国の労働契約法制』142 頁以下(皆川宏之)。

[24] Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 315.

収入認定に当たり控除される旨の明示の規定を置くべきことを提言している[25]。しかし、その後の社会法典第2編第82条第1項第4号は、旧連邦社会扶助法第76条と同様の文言であるので、かかる提言は実現しなかったようである。

最後に、ボランティア活動期間中を一般に老齢年金の拠出期間に含めることについても、検討が行われたようであるが、社会保険財政に過大な負担がかかることから、消極的な見解が示されている[26]。

５．まとめ

本稿では、ドイツにおけるボランティア活動に対する社会的保護に関する法規制について概観した。すべてのボランティア活動について認められているわけではないが、労災保険による保護や就労免除請求権の存在は、わが国にも貴重な示唆を与えるものであろう。しかし、本稿は、ドイツにおけるボランティア活動の実態に関する分析を欠く、きわめて表面的な叙述にとどまる不十分なものである。筆者の印象では、ドイツの伝統的な「名誉職活動」とは、公益的な教育、福祉または救助活動等を意味しており、青少年のボランティア活動を除き、ボランティア従事者が、本業をもち、一定の社会的地位を有していることが前提のようである。ボランティア活動に対する法規制も、このような観点から、すなわち、労働者類似のボランティアの社会的保護の必要性に基づくというよりも、社会的･公益的なボランティア活動に従事することで本業に生じうる支障を軽減するための規制として、理解すべきものかもしれない。

＜参考文献＞

Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ – Bürgerschatliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergeselsschaft –, BT-Dr. 14-8900 v. 3.6.2002.

Dieterich, T., Müller-Glöge, R., Preis, U. and Schaub, G. [2007], Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7.Aufl., C. H. Beck.

Schmitt, J. [2004], *SGB VII*, 2. Aufl., C. H. Beck.

荒木尚志･山川隆一・労働政策研究・研修機構編［2006］、『諸外国の労働契約法制』、労働政策研究・研修機構。

橋本陽子［2002-2003］、「労働法・社会保険法の適用対象者―ドイツ法における労働契約と労働者概念― (1)～ (4)完」、『法学協会雑誌』、119巻4号 pp.612-705、120巻8号

---

[25] Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 324.

[26] Bericht der Enquette-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, BT-Dr. 14-8900, S. 322.

pp.1477～1549、120 巻 10 号 pp.1893-1954、120 巻 11 号 pp.2117-2177。
皆川宏之［2003］、「ドイツ法における被用者概念と労働契約」、『日本労働法学会誌』、102 号 pp.166-183。
柳屋孝安［2005］、『現代労働法と労働者概念』、信山社。

第２節　フランスにおけるボランティアの法的地位

１．ボランティア就業者の法的地位

ボランティア就業者の法的地位は、当該就業者と所属組織（場合によってはサービスの受領者）との関係が、労働契約関係であると解釈されるか否かに左右される。フランスでは、労働法典・社会保障法典をはじめとする各種社会法立法は、その適用対象を原則として労働契約当事者たる労働者（salarié）としており、就業者と所属組織との関係が労働契約に該当すると判断されれば、各種立法による保護を受け、そうでない場合には、特別な立法措置がない限り何の保護も及ばないからである。

労働契約は一方当事者の労務の提供に対して他方当事者が賃金を支払う双務契約であり、したがって、報酬の授受がなく経費も就業者が負担する形態の無償ボランティア（bénévolat）[1]は労働契約上の労働者とは解釈されない。他方、何らかの形で就業者に報酬が支払われていれば、判例上の「賃金」の解釈が比較的緩やかである[2]ことから、当該就業者と所属組織との関係は労働契約と解釈される可能性が生じる。ただし、労働契約の存在を認めるためには、労務提供の有償性だけでは十分ではなく、法的従属関係（subordination juridique）の存在が必要である。法的従属関係とは、労務の提供者が契約により受領者の指揮命令、監視、権限行使の下での労務遂行によって特徴づけられるものであり、個別事案における客観的事実関係に照らして判断される。ボランティア就業者と所属組織との間に金銭の授受はあっても法的従属関係が認められない場合、両当事者の関係は労働契約以外の契約関係（請負等）と解釈される。

なお、後述するように、フランスには特別法に基づいて運用される有償ボランティア制度がある。それらの中には、就業者に一定水準の処遇を保障する一方で、就業者と所属機関の関係につき労働契約性が法律上明文で否定されているものもある。その枠内での活動の労働契約性は問題とならない。

２．ボランティア就業者のセーフティネット

(1) 活動中の事故・病気

フランスの社会保険制度では、産業および就業形態ごとに複数の制度が並存しており、ボランティア就業者の活動中の事故・病気を保障する制度および保障内容も、当該就業者の法

1　bénévolat の語は、ほとんどの場合無償労働を指すため、何らかの報酬の授受がある者を含めたボランティア就業者を指す名称としては、volontaire が一般的である。日常的な語彙としては volontariat も bénévolat もほぼ同意語として扱われるが、法律・政策論の中では、後述の特殊な制度下で行なわれるものを指すことが多い。volontariat は本来は志願兵（役）を指す。また、税法上、ボランティア活動の遂行に要した経費の払戻も一定の条件を満たしたものでなければ、無償労働として扱われなくなる。

2　Cass.soc.7avril 1994, Dr.soc.1994,p.560.この事案は建物の所有者が、管理業務を他人に委託し、当該建物に無償で居住することを認める約定をなしたものであるが、破毀院は業務遂行の対価が無償で住居に居住する権利であっても、そのことが労働契約性を否定するものではないとした。

的地位によって異なりうる。

まず被用者については、商工業分野私企業に所属する者は一般制度（régime général）に、農業部門の被用者は農業被用者制度（régime agricole）に、鉱山、船員、国鉄職員など特定分野の被用者は、それぞれ各職域の特別制度（régimes speciaux）に加入し、各制度において、私傷病、出産、労働不能、死亡、老齢、労働災害・職業病が保障される。他方、独立自営業者は非農業非被用者制度（régime des travailleurs non salariés non agricoles）という独立制度（régime autonome）に加入する。この制度での保障対象リスクは私傷病、出産、労働不能、死亡、老齢であり、職業活動に起因する疾病・負傷は独立のリスクではない。

また、労働者性の問題とは無関係に、法律によって労災補償の適用が認められている活動もある。一つは、法令の名において、または法令の適用により社会的目的で設置された組織[3]の活動に無償で参加する場合である。社会保障法典 D.412-79 条に定める職務に指名または選出され、これに無償で従事する場合については労災補償が予定されており（社会保障法典 L.412-8 条 1 項 6 号）、所属先機関は加入手続を行なわなければならない。もう一つは、法律で処遇が整備された制度としての「ボランティア」である。詳細は後述するが、法律上の制度としてのボランティアには、一般保険上の医療保障および労災補償の適用が予定されているものもある。

なお上述の社会保険制度への加入資格を有さない者で一定の要件を満たす者[4]は、一般疾病給付制度(Couverture Maladie Universelle ; CMU）に加入することができる。また、家族に扶養されている者は、扶養する者が加入する社会保険制度上の被扶養者として、または CMU における被扶養者として私傷病に対する医療保障を受けることができる。

以上の制度枠組を踏まえると、ボランティア就業者の活動中の事故・病気に対する保障のあり方は、理論上、次のように整理される。①まず、有償ボランティアで、所属機関または労務受領者との関係が労働契約関係であると解釈できる場合、一般制度における労災補償が適用されうる。②次に、法律に基づく特別な制度としての有償ボランティアで、当該制度の中で労災補償が予定されている場合には、活動中の事故・病気にはその制度の枠内で労災補償がなされる。③社会保障法典上特に認められた特定機関で無償労働を行なっている者も社会保障法典上の特別規定により、労災補償が適用される。④それ以外の者の活動中の事故については、公的制度の枠内では私傷病に対する医療保障のみである。

---

3 営利目的の機関は社会的目的を有する機関とみなされない（社会保障法典 D.412-78 条)。

4 CMU には基礎的 CMU と補完的 CMU とがあり、基礎的 CMU は 3 ヶ月以上フランスに適法に居住し、いかなる疾病保険制度にも属していない者を対象とし、世帯単位での収入が基準額に達しない場合には無拠出となる。ここでいう世帯の構成員として定義されるのは、申請者と申請者に付随して権利を得る者（配偶者または内縁の夫（妻)、PACS におけるパートナー、および子、直系卑属、傍系親族、その他申請者が扶養する者）である。収入要件を満たさない場合でも申請者本人が RMI 受給者、補完的 CMU（デクレで定める世帯構成人数別の上限を超えない場合に申請可能）を受給している世帯は無拠出である。基準額を上回る場合は、上回った課税対象収入に対し一定比率の拠出金を支払う。なお、2006/07 年度の基礎部分基準額は 7083 ユーロである。

(2) 年金取扱い

職業訓練を兼ねるボランティア制度等、活動中に支給される手当が租税・社会保障拠出金の算定基礎とならない旨法定されている場合を除き、ボランティア活動を理由に、税法・社会保障法上の特別な取扱いを受けることはない。

３. 特別法

フランスではかつては 18 歳～24 歳の者には兵役義務があったが、1997 年 10 月 28 日法[5]による国民役務法典（Code du Service National）の改正により、1978 年 12 月 31 日以降に出生した者については、徴兵（conscription）は停止された。これに伴い、徴兵に代替する形で従来の兵役適齢年齢前後の若年者を対象とするボランティア制度が創設された。これとは別に、個別法によって、社会的活動組織を対象とするボランティア制度や若年者の職業訓練を主目的とする制度なども創設された。その結果、法律上の「ボランティア」制度には、人道援助活動以外に、兵役代替的な性格のもの、若年層の職業訓練的な性格を有するものなどが混在している。

これらの特別法が定める枠内での有償ボランティアについては、活動に起因する傷病への労災補償の適用や、ボランティア活動終了後に被用者となった場合の老齢年金への接続等につき、ある程度配慮されているものもある。したがって、法律上の制度の枠内で活動するボランティア就業者とそうでない者とでは、労働法・社会保障法上の地位および権利に大きな差が生じうる。

(1) 国民役務法典改正に伴い導入された制度

ア. 軍事役務志願（volontariat dans les armées）

18 歳から 26 歳のフランス国籍の男女は、国民役務法典 L.121-1 条以下の規定に基づき、任意に、軍人として軍隊の活動に従事することができる。契約期間は 12 ヵ月で、全体で 60 ヶ月を越えない範囲で更新可能である。任務に従事する期間中は軍の規律に従うことが求められ、国から階級に応じた俸給を支給される。役務終了後 5 年間は予備役として位置づけられる。

イ. 民間役務志願（volontariat civil）

民間役務志願の制度は、国民役務法典 L.122-1 条以下に基づき運用される。民間役務志願には、応募書類提出の日に 18 歳から 28 歳のフランス国籍の男女、および欧州連合加盟国又は欧州経済圏加盟国出身[6]の 18 歳から 28 歳の男女が志願できる。ただし、フランス共和国

---

[5] Loi 97-1019 du 28 octobre 1997.

[6] 2004 年 5 月 1 日以降では、ドイツ、オーストリア、ベルギー、キプロス、デンマーク、スペイン、エストニア、フィンランド、フランス、ギリシア、ハンガリー、アイルランド、イタリア、リトアニア、ラトビア、ルクセンブルグ、マルタ、オランダ、ポーランド、ポルトガル、チェコ共和国、イギリス連合、スロヴァキア、スロヴェニア、スウェーデン（以上欧州連合加盟国）、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー（以上欧州経済圏加盟国）。

の主権の行使に関わる業務はフランス国籍保有者に限られる。活動分野は、安全保障・文民保護活動、社会統合・連帯活動、技術援助活動、国際協力・人道援助活動の 4 分野[7]である。活動期間は 6 ヶ月から 24 ヶ月で、志願する際に期間を決定する。活動期間の更新は 1 回のみ認められるが、全体で 24 ヶ月を超えることはできない。また 2 以上の機関で従事することはできない。

受入機関となることができる組織は、フランス国内においては公的機関およびフランス国内の管轄の行政機関から活動を承認されたもの公的でない法人で非営利のもの、フランス国外においてはフランスの公的機関、派遣国の公的機関、国際機関、すべての法人である（L.122-5 条）。

フランス国内での民間役務志願は、毎月定額の手当を受け、これは社会保障拠出金・所得税の徴収対象とならない。従事期間中は、疾病、障害、出産について一般制度上の現物給付を受け、活動中の事故・疾病は労災給付の対象となる（国民役務法典 L.122-14 条）。これらの社会保障給付は、受入機関が負担する拠出金によりカバーされ、その額はデクレにより定められる。民間役務志願に従事する期間が 6 ヶ月以上で、当該志願者が後に就職等によって何らかの義務的年金制度に加入した場合、民間役務志願の期間はその加入期間として計算される。

フランス国外での民間役務志願（国外役務志願；volontariat international）は、フランス籍企業の国外事業所・子会社等で活動する場合（volontariat international en entreprise；以下 VIE とする。）と在外フランス大使館・領事館、派遣対象国の政府等の公的機関で活動する場合（volontariat international en administration ；以下 VIA とする。）とがある。NGO や国際人道活動組織（associations de solidarité internationale）も一定の条件の下に国外役務志願を採用することが認められる。

希望者はすべてまず国外役務志願情報センター（Centre d'Information sur le volontariat international；CIVI）に履歴書等を登録する。CIVI は受理した公募情報を公開するのみであり、具体的な職務斡旋は行なわない。VIE としての活動を希望する登録者は、CIVI が公開する情報のほか、登録者自身で情報を収集して受入機関を探す。受入機関となる企業は、事前に、または個別登録者との採用の合意の後に、企業国際開発局（Agence française pour le développement international des entreprises ;UBIFRANCE）による認可（agrément）を得なければならない。この認可は 5 年間有効である。

VIA としての活動を希望する登録者は、CIVI で公開された公的機関の公募に応募することのみが認められ、公的機関に直接 VIA としての職務の有無を照会し、あるいは採用を申し入れることはできない。各機関で応募書類等を審査した後、面接が行なわれ、VIA への採否が決定される。採用後の制度運用機関は、大使館および経済部以外の大使館に属する部局に

[7] より具体的な活動内容はデクレで定められる。現行のデクレは 2000 年 11 月 30 日のデクレ（Décret n°2000-1159 du 30 novembre 2000, JORF du 1er décembre 2000）。

派遣される場合は外務省、在外公館経済部または在外フランス商工会議所に派遣される場合は財務総局（La Direction Générale du Trésor et de la Politique Economique）である。

VIE も VIA も、定額部分と派遣国および各人の修了課程の程度に応じた加算部分で構成される手当が毎月固定額で支給される（全体で 1100～2900 ユーロ程度)。この手当は原則として所得税、社会保障拠出金の徴収対象外である。

(2) その他個別法によって導入された制度

ア. 国際連帯ボランティア契約（contrat de volontariat de solidarité internationale)

国際連帯ボランティア契約は、2005 年 2 月 23 日の法律[8]によって創設された法律上の有償ボランティア制度である。一定の要件を満たし、大臣の認可を得た組織が締結できるが、制度の利用は海外での活動に限定される。契約期間は 2 年であり、通算 6 年まで更新することができる。法律上、労働契約性は否定されている一方で、派遣先国の法令で定められる年休（最低 2 日)、フランス労働法典・社会保障法典が定める病気休暇・産休に相当する休暇が保障される。手当は所得税、社会保障拠出金の徴収対象外であり、手当額は 100 ユーロを下回ることはできない。

活動期間中は、受入機関はフランスにおける一般制度と同等の社会保障制度にボランティア就業者を加入させなければならない。海外在住者一般を対象とする公的保険制度運用機関として、フランス海外在住者社会保障金庫（Caisse des Français de l'étranger ；以下 CFI とする。）があり、CFI に加入した海外在住者は私傷病、出産、障害、希望により労働災害の保障を受けることができる。老齢年金についても、CFI が運営する制度に加入し保険料を納めた場合、その期間はフランス国内における老齢年金基礎部分への加入期間および保険料納入期間として通算される。

イ. 社団ボランティア（volontariat associatif)

社団ボランティアは、2006 年 5 月 25 日の法律[9]によって導入された制度であり、フランス法における社団（association）または一般的な有用性が認められる基金（fondation）であって本制度の利用につき国の認可を受けた団体に契約締結が認められる。この契約は、国際連帯ボランティアの領域に該当しない公益活動を目的とする（法 1 条 3 項)。具体的な手当の金額は当事者が契約で定めるが、デクレで上限が設定される。賃金性は法律上否定されており、所得税、社会保障拠出金の徴収対象とならない（法 9 条)。

この契約による就業者については一般制度への加入が義務付けられるため、通常の被用者と同じく疾病、出産、障害、死亡、労働災害に対する保障を受けることができる。保険料は受入機関が負担する。老齢年金については、社会保障法典 L.241-3 条規定の労使双方の拠出

---

[8] Loi nº 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.
[9] Loi nº2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associtif et à l’engagement éducatif.

金を受入機関が一括して支払う（法 13 条)。

なお、ボランティア契約の遂行過程で習得した能力は、職業資格等の検定試験で考慮されることがあるため、終了時に受入機関が活動遂行証明書を発行する。

⑶ 職業訓練としての有償ボランティア

任意的民間役務（Service Civil Volontaire）は、社会行動・家族法典（Code de l'action sociale et des familles）D.121-27 条から D.121-34 条に規定される制度であり、フランスに 1 年以上継続的かつ適法に在住する 16 歳から 25 歳の者が申請できる。契約期間は 6 ヶ月、9 ヶ月、12 ヶ月のいずれかであり、その期間中は定額の手当を支給される。この制度は、若年者の職業訓練、就業支援を目的とする。この点で、兵役義務から転化した役務志願制度や、社会活動組織を対象とする国際連帯ボランティアや社団ボランティアとは大きく異なる。こうした任意的民間役務独特の性質は、活動開始時点での活動プログラム作成（D.121-29 条)、指導員の配置（D.121-31 条)、契約期間終了時のプログラム修了証明の発行（D.121-32 条）など、制度設計にも大いに反映されている。

４. まとめ

３で見たように、法律上の制度としての有償ボランティア制度の枠内で、民間団体の人道援助・社会活動に従事する就業者（国外役務志願、国際連帯ボランティア契約および社団ボランティア契約）には、一般企業で就業する被用者類似の社会保障が整備されている。ただし、契約期間に上限があるため、長期間継続してその地位にとどまることはできない。また、こうした制度の利用には所属機関に対する国の認可が必要である。そのため、同質の活動に従事するボランティア就業者でも、所属機関の認可の有無（活動年数や経済力）によって、法で一定水準の処遇が保障される者と何の保護もない者とに分かれ、大きな格差が生じうる。このように、フランスの制度には、就業者の属性に着目したものではないために生じる問題もあるが、制度の内容そのものは示唆に富むように思われる。

【資料１】国民役務法典（抜粋）

L.111-1 条

普遍的国民役務（service national universel）は、登録（recensement)、防衛予備（appel de préparation à la défense)、入隊（appel sous les drapeaux）の義務で構成される。

志願兵役（volontariat)もこれに含む。

防衛予備は、国防精神を強化すること、国家への帰属意識を肯定することに資し、そして軍と若年者の紐帯を維持することを目的とする。

入隊、職業軍人、志願兵、予備役（réserviste）国家防衛を保障するために立法府が定めた人員を充足する。

L.111-3 条

志願兵役は、公益任務の枠内で国内共同体に個別的かつ任意的に貢献し、連帯と国家への帰属意識を高めることを目的とする。志願は以下の三領域で行なわれる。

・防衛、安全、防災（défense, sécurité et prévention）

・社会統合および連帯　(cohésion sociale et solidarité）

・国際協力および人道援助　(coopération international et aide humanitaire）

海外県および海外領土においては、技術援助志願（volontariat de l'aide technique）は社会統合・連帯任務志願の特殊形態として行われる。

L.122-1 条

本章に定める要件において、志願の日において 18 歳以上 28 歳未満のフランス国民は、本法典 L.111-2 条および L.111-3 条に定める民間役務（service civil）に志願者として従事することを申請することができる。

これらの規定を遵守する限りにおいて、1979 年 1 月 1 日以前に出生したフランス国民男子および 1983 年 1 月 1 日以前に出生したフランス国民女子は、役務志願者（Volontariat civil）に志願することができる。

欧州連合構成国または欧州経済圏条約加盟国出身者も、フランス国民と同一の年齢要件において、この役務志願をすることができる。この志願は、志願者の出身国の兵役義務との関係において正当なものでなければならない。これらの志願者は、主権の行使と不可分の任務、国家その他公共団体の公権力行使に直接または間接に関与する任務からは除外されることがある。

L.122-2 条

民間役務志願の応募者は、コンセイユ・デタのデクレによって志願の形態ごとに定められた能力基準及び条件を充足しなければならない。この基準及び条件は、男女の区別なく平等に志願できるようなものでなければならない。

応募者は、不可抗力の場合を除き、本法典から生じる義務に従わなければならない。
民間役務志願の遂行は、管轄行政機関による応募の受理を要する。行政機関は、民間役務志願に割当てられた予算の限度で、男女同数の原則（principe de la parité entre les femmes et les hommes）を可能な限り遵守して、決定を行なう。

L.122-3 条
民間役務志願の約定は、6 ヶ月から 24 ヶ月の期間を定めて締結され、L.122-8 条の規定を留保して、一組織または自治体のみを受入機関として遂行される。期間の延長は、通算で 24 ヶ月を超えない限りで 1 回のみ可能である。活動遂行は分断されない。

L.122-4 条
民間役務志願（volontariat civil)は、安全保障・文民保護領域では人および環境の保護に参加する。社会統合・連帯の領域では公益活動に従事する。
海外県、海外領土およびニューカレドニアにおいては、技術援助志願は科学、経済、行政、社会・衛生、文化教育の発展に貢献する。
国際協力の名目では、民間役務志願は文化活動・環境分野、技術・科学・経済発展、人道活動の各項目でフランスが世界で展開する活動に参加する。また、平和政策に不可欠な要素である民主主義および人権の発展、および民主主義制度の円滑な運営のためにフランスが展開する活動にも貢献する。

L.122-5 条
民間役務志願は、それを管轄する行政機関に認可された活動について、国家とは別の法人の下で行なわれる。国内では、民間役務志願は非営利の法人の下でしか行なうことはできない。
国外においては、すべての法人で行なうことができる。ただし、国外または海外県・海外領土、ニューカレドニアにおいては、民間役務志願は国家の役務において行なうことができる。
企業における国外役務志願については、年２００日以上国外に滞在する者は外国役務志願者とみなされる。

L.122-6 条
民間役務志願者は大臣の権限の下におく。この点に関して、本章に由来する公法上の規範、および適用について定められた法令・決定に服する。

L.122-7 条
民間役務志願が国以外の法人の下で遂行される場合、それを管轄する行政機関または指定された制度運営機関は、当該法人と協定を締結する。民間役務志願が欧州委員会が実施する若

年者のためのヨーロッパ任意役務（service volontaire européen）との協力により遂行される場合は、欧州委員会も協定に署名する。この協定は、役務遂行の条件を決定する。特に次の事項を定める。

・民間役務志願者が行なう活動の性質

・役務志願者の遂行イに関連する経費、中でも毎月の手当、本法典 L.122-12 条に定める手当、L.122-14 条に定める社会保障制度に係る負担の条件

・志願者の教育および環境のルール

・配置の態様、志願者の生活水準・労働条件の監視の態様

L.122-18 条の規定を留保して、私人との間に締結された協定には、志願者の民事責任に関する保険に加入する義務を予定する。

L.122-8 条

以下の場合、民間役務志願は活動の途中でも、それを管轄する行政機関は終了させることができる。

・不可抗力

・重大な非違行為

・役務または認可された活動の利益

・法人が L.122-7 条規定の協定の条項に違反した場合

・民間役務志願者と法人が共同で申立てた場合

民間役務志願者の申請により、行政機関は当該申請者が職業活動に就くために、役務を終了させることができる。少なくとも 1 ヶ月の予告期間をおく。

L.122-3 条の規定にかかわらず、不可抗力または法人の L.122-7 条規定の協定の条項違反を理由として民間役務志願を終了させた場合、当該志願者は全体で 24 ヶ月を超えない範囲で新しい役務志願の合意締結を求めることができる。

疾病、妊娠、養子縁組または役務に起因する事故による一時的な活動不能により、任務が停止された場合、役務志願者は、全体で 24 ヶ月を超えない範囲で、活動できなかった期間と同期間の役務活動の延長を求めることができる。

L.122-9 条

活動が終了した際には、管轄の行政機関から志願者に民間役務志願遂行証明書が発行される。

L.122-10 条

民間役務志願は、フルタイムの活動である。志願者はその活動の全体を当該任務に当てなければならない。

民間役務志願は、公的活動であれ私的活動であれ、有償の活動と同時に兼ねることができな

い。科学、文学または芸術活動の産物、民間役務志願の従事先機関が認め場合に限り教育活動についてのみ、認められる。

L.122-11 条

L.122-6 条の義務に加えて、民間役務志願者は任務を遂行する自治体・機関等の服務規律に服する。活動の遂行時に得た情報・知識については守秘義務を負う。

L.122-12 条

民間役務志願に従事するものには、毎月手当が支給され、この手当は非課税であり、社会保障拠出金（contribution sociale généralisée）および社会債務返済拠出金（contribution au remboursement de la dette sociale）の徴収対象とならない。民間役務志願の月あたり手当はその形態によらず同一であり、デクレによって定める。

民間役務志願者はその生活、装備、住居に必要な手当を支給される。フランス本土以外での活動に配属された場合、志願者は付加手当の形でこれらの手当を受給する。この付加手当は租税、社会保障拠出金、社会債務返済拠出金を免除される。付加手当の金額は、活動の地域に応じて活動の形態によらず単一の比率で決定される。

L.122-13 条

年休制度はデクレで定める。

L.122-14 条

I フランス本土または海外県での活動に配属された民間役務志願者は、その地位により、本人及び本人に付随して権利を有する者について、疾病、妊娠・出産、障害について一般制度上の現物給付を受ける。配属された活動により、またはその活動中に傷病が生じた場合、社会保障法典第 4 巻の規定に従う。これらのリスクの補償は受入機関が負担する定額の拠出金により保障される。拠出金の金額はデクレで定める。

民間役務志願の受入機関は、海外県に配属した志願者に、入院、傷病を理由とする後送（evacuation sanitaire）、傷病を理由とする帰国（rapatriement sanitaire）、遺体の本国輸送（rapatriement de corps）については特に付加的給付を保障する。

II　受入機関は国外に配属した民間役務志願者および当該人に付随して権利を有する者に、フランスが締結しているヨーロッパまたは国際的約定と L.122-7 条の規定を留保して、疾病、妊娠・出産、障害に対する現物給付、労働災害に関する給付を本条 I と同等以上の水準で保障しなければならない。

前述のリスクに関する、入院、傷病を理由とする後送（evacuation sanitaire）、傷病を理由とする帰国（rapatriement sanitaire）、遺体の本国輸送（rapatriement de corps）について

は特に、付加的給付を保障する。
任務遂行により、または任務遂行の際に疾病、事故（移動中を含む）、死亡が生じた場合は、受入機関は労働災害についてフランス法が予定するものと同等以上の給付を保障する。
III 国は、民間役務志願者および志願者に付随して権利を得る者について本条で定める保障対象事故の補償を行なう。
IV　L.122-12 条規定の給付は、病気休暇、妊娠・出産または養子縁組休暇、任務に起因する事故による一時的障害があった場合、志願活動期間の間保障される。
V　社団の下で民間役務志願が遂行される場合の志願者の社会保障については、社団との間で締結される協定の範囲内で、国家が寄与する条件および領域は、デクレで定める。
L.122-15 条（抄）
民間役務志願の従事期間が６ヶ月以上の場合、その従事期間を、志願者が後に義務的に加入する基礎的老齢年金の受給および計算において保険加入期間として取り扱う。
前項の規定にかかわらず、民間役務志願の従事期間が６ヶ月以下の場合、その従事期間は、志願者が特別制度に後に加入した場合に考慮される。

【資料２】2005 年 2 月 23 日の法律（Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale）（抜粋）

１条
フランス法における社団（association）であって国際連帯活動を目的とし、9 条に定める要件で認可を受けたものは、成年に達した者と国際連帯ボランティア契約を締結することができる。
この契約は書面でなされ、社団とボランティアの間の営利目的のない協力関係を規定する。
本法に特に定めのない限り、この契約は労働法典の規定に服しない。期間の定めのある契約である。

2 条
国際連帯ボランティア就業者は、欧州連合加盟国および欧州経済圏条約加盟国以外の国において、一または複数の任務を遂行する。出身国または常態として居住する国における活動に従事することはできない。

4 条
国際連帯ボランティア契約には、当該ボランティア就業者が任務を遂行する条件を定める。
契約の期間は最長 2 年である。ボランティア就業者が一または複数の社団において任務を兼務した期間は、継続的か否かを問わず、6 年を超えることができない。
社団は、ボランティア就業者に、その出発前に教育訓練を保障し、任務に関する旅費を負担

し、帰国時に職業活動への再統合を支援する。
ボランティア契約は、1 ヶ月以上の予告期間をおいて、期間満了前に終了させることができる。9 条の適用による認可取消しも含め、いかなる場合も社団はボランティア就業者に通常の居住地への帰国を保障する。

5 条
社団は、ボランティア就業者と就業者本人に付随して権利を有する者を、契約の発効日に、フランスの社会保障の一般制度と同等のレベルの権利を保障する社会保障制度に加入させる。
この社会保障制度では、疾病、妊娠・出産、障害、死亡、老齢、労働災害への保障および補償を行なう。就業者本人に付随して権利を持つ者については、疾病、妊娠・出産、障害について現物給付が保障される。
ボランティア就業者および本人に付随して権利を有する者は、デクレで定める条件内で、社団の負担により、補足的医療保険、民事責任保険、傷病を理由とする帰国に対する保険を受けることができる。

6 条
ボランティア就業者は、活動期間が 6 ヶ月以上である場合、派遣先国の法令の意味における有給休暇を 1 月あたり最低 2 日与えられる。
ボランティア就業者は、労働法典および社会保障法典で被用者に認められている病気休暇、親（養子縁組）休暇を取得することができる。
休暇の間は、7 条に規定する手当の全額が支給される。

7 条
ボランティア就業者には、一定の手当が支給される。手当は、ボランティア就業者が適切な生活水準で任務を遂行することが可能な手当である。この手当は、賃金および報酬の性質を有さない。フランスにおいては、所得税および社会保障拠出金の徴収対象とならない。
手当の金額および支給条件は、ボランティア就業者ごとに契約で定める。手当金額の上限および下限は、国際連帯ボランティア委員会の意見聴取を行ない、任務遂行地の生活水準を考慮して外務大臣のアレテで定める。

8 条
国際連帯ボランティア委員会は、ボランティアの社団代表者と国家の代表者各同数により構成される。
国際連帯ボランティア委員会の構成および任務はデクレで定める。

9 条

本法に定める条件でボランティアを募集することを希望する社団は、外務大臣により認可を受けなければならない。認可は、国際連帯ボランティア委員会に意見聴取した上で、本法に定める条件で国際連帯ボランティアの任務を組織するに足りる保証を示した社団に、期限を定めて発行される。

【資料３】2006 年５月 23 日の法律（Loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associtif et à l' engagement éducatif）（抜粋）

１条

フランス法における社団（association）、および公共の有益性が認められる基金（fondation reconnue d'utilité publique）で、15 条に定める要件で認可されたものは、自然人とボランティア契約を締結することができる。

この契約は書面でなされ、認可をうけた組織とボランティアの間の営利目的のない協力関係を規定する。本法に特に定めがない限り、この契約は労働法典の規定に服しない。ボランティア契約は法的従属関係を生じさせない。期間の定めのある契約である。

ボランティア契約は、公共の利益のための任務であって 2005 年 2 月 23 日の法律 2005-159［翻訳者注：国際連帯ボランティア契約に関する法律］の適用範囲に入らず、慈善、教育、科学、社会、人道的活動、スポーツ、家族、文化的性質を有するもの、その他芸術的財産の活用、自然保護、権利保護、文化・フランス語・科学知識の普及に関するものを遂行することを目的とする。

2 条

認可を受けた組織は、ボランティア就業者が遂行すべき任務が従前その雇用する被用者によって遂行されていたものであり、当該被用者の解雇がボランティア契約の発効 6 ヶ月以内になされていた場合は、ボランティア契約は締結できない。

3 条

ボランティア就業者は、フランス国籍保有者、または欧州連合加盟国、欧州経済圏条約加盟国の国籍保有者であるか、適法かつ継続的に 1 年以上フランスに居住していることを証明しなければならない。居住期間の要件は、ボランティアが社会行動・家族法典 L.117-1 条に定める受入統合契約の受給者である場合には適用されない。

ボランティアは、16 歳以上でなければならない。

16 歳以上 18 歳未満の者は、親の許可を必要とする。事前の健康診断が義務付けられる。未成年者の受入の態様についてはデクレで定める。

ボランティア契約は、科学・文学・芸術的活動の産物および付随的教育活動をのぞき、有償

の活動と同時に両立することはできない。
ボランティア就業者は［その期間中］、公的であれ私的であれ、老齢年金、RMI、労働法典 L.351-2 条に規定する代替補償手当、社会保障法典 L.531-4 条に定める活動の自由選択補填手当を受給することはできない。

13 条（抄）
ボランティア就業者は、義務的に一般制度上の社会保険に加入する。
疾病、妊娠・出産、障害、労災に対する保障及び補償は、認可を受けた組織が負担する定額の拠出金によって保障される。
老齢年金保障は、社会保障法典 L.135-1 条に規定する拠出金労使の負担分を認可を受けた組織が支払うことにより保障される。

15 条
フランス法における社団、および公共の有益性が認められる基金で、ボランティア就業者を本法の定める条件で募集することを希望するものは、国による認可を受けなければならない。この認可は、社団の活動についての担当大臣または一定期間管轄権を有する行政機関がボランティア就業者を募集する動機、ボランティア就業者が行なうべき任務の性質、当該社団が［ボランティア就業者について要する］費用を確保する能力があるかに鑑みて行なう。認可の付与および取消の条件は、コンセイユ・デタのデクレにより定める。

【各関係機関ウェブサイト】

・フランス防衛省：Ministère de la Défense
http://www.defense.gouv.fr/sites/defense/
・国外役務志願情報センター：Centre d'Information sur le volontariat international（CIVI）
http://www.civiweb.com/
・企業国際開発局：Agence française pour le développement international des entreprises（UBIFRANCE）
http://www.ubifrance.fr/
・フランス海外在住者社会保障金庫：Caisse des Français de l'étranger（CFE）
http://www.cfe.fr/
・社団活動担当省（社団用サイト）
http://www.associations.gouv.fr/
・NGO ボランティア委員会：Comité de Liaison des ONG de Volontariat （Clong

Volontariat）

http://www.clong-volontariat.org/

第３節　イギリスのボランティアをめぐる法制度

本節では、イギリスにおけるボランティアをめぐる法制度について、労働法の適用、セーフティネット、その他の取扱という項目に分けて概観する。

１．労働法の適用

労働法に分類されるべき法律は、最低賃金規制を除き、ボランティアに関する特別の規定を置いていない。それゆえ、ボランティアが労働法の適用を受けるかどうかは、各法律に規定されている適用対象に当てはまるかどうかにより決せられることになる。そこで、ここでは、まず、各法律における適用対象の定義規定を確認し（1)、それを踏まえてボランティア活動に対する労働法の適用状況について紹介する（2)。その上で、最後に、イギリスのボランティア活動に対する労働法の適用をめぐる学説状況について紹介する（3)。

(1)労働法の適用対象

各法律が、それぞれに適用対象に関する定義規定を置いているが、それらの定義規定は、概ね次の次の三つに大別することができる[1]。

第１に、解雇規制（解雇予告、解雇制限、整理解雇）など大半の規制は、適用対象を「労働者（employee)」としている。労働者とは、雇用契約（contract of employment）を締結した者および雇用契約に基づいて働く者である[2]。

第２に、労働時間法や最低賃金法などの一部の法律は、適用対象を就労者（worker）としている。就労者とは、次のように定義されている。

「就労者とは、次に挙げる契約を締結した者、及び次に挙げる契約に基づいて働く者をいう。

(a)雇用契約、又は、

(b)契約の相手方に対して、労働若しくはサービスを当該人自らが提供することを約するその他の契約。ただし、この契約の相手方の地位が、当該契約に関して、当該人が行う専門的職業（profession）又は事業（business undertaking）の顧客のそれである場合にはこの限りでない。」[3]

第３に、差別禁止法は、「雇用（employment)」に適用される。ここでの雇用とは、雇用契約（contract of service)、徒弟契約（contract of apprenticeship)、又は当該人が自分で労働を遂行することを目的とする契約に基づく雇用をいう[4]。

---

[1] 詳細については、岩永［2005］を参照のこと。

[2] 1996 年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）230 条 1 項参照。雇用契約（contract of employment）とは、「（コモンロー上の）雇用契約（contract of service）ないし徒弟契約」である（同法同条 2 項）参照。

[3] 1996 年雇用権利法 230 条 3 項、1998 年最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）54 条、1998 年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）2 条等参照。

[4] 1970 年平等賃金法（Equal Pay Act 1970）1 条 6 項(a)、1975 年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）82 条、1976 年人種差別禁止法（Race Relations Act 1976）78 条、1995 年障害差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）68 条 1 項、2003 年雇用平等（宗教・信仰）規則（Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003）2 条、2003 年雇用平等（性的指向）（Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003）規則 2 条、等参照。

(2)ボランティア活動に対する労働法の適用について

ボランティア活動に従事する者に対する労働法の適用の可否は、当該従事者が、上記適用対象の定義規定に該当するか否かによって決まる。問題は、前述の適用範囲に関する定義規定がいずれも、「契約」の存在を前提としているのに対して、ボランティア活動において「契約」が認めることができるかどうかである。イギリスでは、ある約束が、法的拘束力のある「契約」として認められるには、その約束が約因（consideration）によって支持されるものでなければならない。この約因とは、約束と引き換えに、約束者が得るところの何らかの利益又は受約者が負う何らかの不利益をいう。ボランティア活動において、活動従事者と相手方の間に何らかの「契約」の存在を認めるためには、①活動従事者が、相手方に対して、当該活動を行うことを約束すること、及び②その約束と引き換えに、活動従事者が何らかの利益を得ているか、相手方が何らかの不利益を負っていることが必要となる。

まず、有償ボランティアの場合を見てみよう。この場合、ボランティア活動に対して、相手方が何らかの対価を支払うので、活動従事者が何らかの利益を得ているか、相手方が何らかの不利益を負っているといえ、「契約」が存在することを認定することは困難ではない。従って、有償ボランティアに対する労働法の適用の可否は、「契約」の存在を前提に、その契約が、定義規定が定める契約類型に該当するか否かにより決まる[5]。

これに対して、無償ボランティアは、無償の約束であり、約因に支えられていないので、法的拘束力のある「契約」は、原則として認められない。従って、このようなボランティア活動については、「契約」が存在しないが故に、上記適用範囲の定義規定には該当しないから、労働法の適用はないことになる。

以上のことから、ボランティア活動に対する労働法の適用の可否は、当該ボランティア活動が無償であるかと認められるか否かという点、法的にいうと、約因が認められるかどうかという点の判断が、一番のポイントということになる。次に、この点が争われた裁判例について、紹介しよう。

<u>Migrant Advisory Service v Chaudri, EAT/1440/97 (28 July 1998)</u>

［事案］X は、Y というチャリティにおいて、1 週間のうち 4 日、計 12 時間、午前中に、タイピングやオフィスの管理を行う「ボランティア」として働き、これに対して Y から、交通費や食事代という名目で、1 週 25 ポンド（後に 40 ポンドにアップ）の支払いがなされていた。もっとも、この支払いは、休日や病気のため仕事をしないときにも支払われていた。また、X は、オフィスの近所に住んでおり、ランチタイム前に仕事は終わっていたため、実際には交通費や食事代はかからなかった。X は、妊娠したことを告げると、Y か

---

[5] 契約類型の判断も、労働法の適用の可否を判断するにあたって重要な論点であるが、ボランティア活動の判断に特有の論点ではないので、本稿では立ち入らない。この論点の詳細については、岩永［2005］、岩永［2006］参照。

ら解雇されたとして、不公正解雇、性差別の申し立てを行った。
［**判旨**］Y は、書面の雇用契約が存在しないこと、Y は、雇用契約を締結する意思を有していなかったこと、X は、給料を受け取っていなかったこと、X は、宣誓供述書で自らはボランティアであったと述べていることから、X は、労働者ではないと主張した。しかし、雇用審判所、雇用控訴審判所は、実態に着目し、X の経費支出はわずかであるにもかかわらず、「定額」の経費がなされていたこと、経費がより多くかかるようになったわけでもないのに、経費名目の支給額を 40 ポンドにアップしていることなどから、経費支給は、賃金の偽装であるとして、当事者間に契約の存在を認め、その契約は雇用契約であるとして、X は、労働者であると判断した[6]。

これに対して、約因の観点からではなく、ボランティアに従事する者が、ボランティアを行うことを法的に義務づけられているかどうかという点に着目する裁判例も出されている。

South East Sheffield CAB v Grayson［2004］IRLR 353
［**事案**］Y に雇用されていた X が、雇用終了後、Y を、持病のリウマチ関節炎に配慮した合理的便宜措置をとらなかったとして、障害差別の申し立てを行った。当時、障害差別禁止法は、労働者が 15 人未満の使用者には適用がなかった[7]。そこで、Y は、自らの元で就労する 7 人のボランティアは、労働者として数えることはできず、自分は 11 人の労働者しか雇用しておらず、障害差別禁止法の適用はないと主張した。問題は、7 人のボランティアが労働者といえるかどうかである。
［**判旨**］雇用審判所は、最低週 6 時間就労することを怠ると登録を抹消されてしまうことや、Y が、X の被った経費を支払い、X に訓練を施し、経験を得る機会を与え、仕事の最中の過誤の法的責任を Y が負うのと引き換えに、X は、就労しているとして、当事者間に法的拘束力のある契約の存在を認め、その契約は雇用契約であるので、7 人のボランティアは、労働者であると判断した。

これに対して、雇用控訴審判所は、雇用審判所の判断は誤っているとした。そして、ボランティアが、労働者であると判断されるには、価値のある約因と引き換えに、ボランティアが、相手方に対して、自分で就労することを契約上義務づけられていることであるとする。その上で、この判断において重要なことは、当該合意が、相手方に対して、ボランティアに仕事を与えることを契約上義務づけ、他方で、ボランティアは、仕事を突然辞めると契約違反で訴えられるという意味で、与えられた仕事を自分で遂行することを義務づけられていることであり、ボランティアが仕事をするのと引き換えに、相手方からボランティアに利益が与えられていることではないとする。そして、本件では、以上の観点から

---

[6] 無償の約束であっても、捺印証書（deed）による場合には、契約と認められる。
[7] 1995 年障害差別禁止法 7 条。現在はこの条文は削除されている。

見ると契約は存在していないとして、ボランティアの労働者性を否定した。

以上の判断から、ボランティア従事者が労働法の適用範囲となるかどうかについての特有の問題は、ボランティアの無償性にあることが看取できる。まず、本当に無償であるかどうかが、「約因」という法的な観点から問題となっていた。この点について、裁判所は、実態を見て判断を行う。たとえ、経費名目で金銭が支給されていたとしても、実態から見てそれが賃金といえる場合には、約因の存在を認め、有償ボランティアとして、労働法の適用対象とするのである。

さらに、経費を支払う、あるいはボランティアの機会や訓練の機会を与えるということも「約因」であるとする裁判例が現れた。上記 South East Sheffield CAB v Grayson [2004] IRLR 353 における雇用審判所の判断がそれである。この判断を前提とすると、経費支給だけを行ういわゆる無償ボランティアも、法的には契約の存在が認められ、労働法の適用対象となる可能性が出てくる。しかし、しかし、上級審である雇用控訴審判所は、この考え方に否定的な立場をとるとともに、このような場合、ボランティアが、就労しなかったとしても法的なサンクションがないという意味では、ボランティア就労を法的に義務づけられていないとして、契約の存在を認めず、労働法の適用対象とはならないとする判断している。この判断を前提にすれば、いわゆる無償ボランティアの多くは、契約が認められず、労働法の適用を否定されることになろう。

以上のようにボランティア活動に従事する者の労働法上の法的地位に関する裁判例の判断は、流動的な点もあった。そのこともあって、1999 年全国最低賃金法は、明文の規定を定め、ボランティアを適用範囲から除外することを明確にしている。すなわち、チャリティ、ボランティア団体、非営利社団法人（associated fund-raising body）又は立法に基づく団体（statutory body）によって雇用される者は、(a)義務の遂行過程で実際に支出した経費や支出するであろうと合理的に算定できる経費を除いた金銭、又は(b)当該雇用の状況において合理的な食事や食泊以外の諸利益、を受領していない、又はその権利を有さない場合には、その雇用に関する最低賃金を受け取る資格を有しない[8]。

(3)　学説

イギリスの学説には、一部の法律上の規定については、無償ボランティアにも適用すべきであると主張する見解がある[9]。ここでいう一部の法律上の規定とは、機会均等、個人の尊厳、安全衛生に関わる規定である。もっとも、前述のように、適用対象の定義規定は、いずれも契約を前提としているため、契約の存在が認められない無償ボランティアにこれ

---

[8] 1998 年全国最低賃金法 44 条 1 項参照。

[9] Morris, D. [1999], p. 254; .Collins, H., Ewing, K., and McColgan, A. [2005], p.174; Deakin, S. and Morris, G. [2005], p. 178.

らの規定を適用することは、現行法では無理である。そこで、この見解は、ボランティアを適用対象に含める新たな法規定を作ることを提唱している[10]。

２．セーフティネット

ボランティア活動をしている者に対して、活動中の負傷に対する補償等や年金の処遇について、特別の法制度が設けられているわけではない。ここでは、現行の法制度を簡単に紹介した上で、ボランティア活動従事者がどのような処遇を受けるのかを見ておきたい。

(1)　活動中の負傷に対する保護について

活動中の負傷に対する保護としては、医療の提供と所得保障が考えられる。

まず医療についてみよう。イギリスの医療は、国民保健サービス（NHS）によって提供される。業務上の傷病であるか否かで制度が異なるわけではない。財源は、国庫負担が中心であり、一部国民保険制度から繰り入れているものの、保険料の拠出が医療サービスを受けるうえでの条件ではない。また、患者負担は、わずかであり、就業形態による負担の差異はない。すなわち、自営業者、労働者といった就業形態の差異による保護の違いは存在しない。この点は、ボランティアに従事する者に対しても同様である。

これに対して、所得保障については、国民保険法上の労働者（employed earner）に該当する場合の方が、保護が手厚い。まず、負傷して就労できない場合に、その負傷が業務上のものであるか否かにかかわらず付与される所得保障については、最初の 28 週は、社会保障上の労働者に該当する場合に支給される法定傷病給与（Statutory Sick Pay）が、それ以外の者に支給される就労不能給付（Incapacity Benefit）よりも若干手厚い[11,12]。また、国民保険法上の労働者は、業務災害の場合には、障害年金（disablement pension）[13]、常時付添手当（constant attendance allowance）[14]、特別重度障害手当（exceptionally severe disablement allowance）[15]の支給対象にもなる。

それでは、ボランティアに従事する者は、国民保険法上の労働者に付与されるこれらの

---

[10] なお、チャリティ団体は、ボランティアへの労働法の適用に否定的である。例えば、The Time. 31 January 2005 は、「チャリティは、ボランティアによる訴訟のコストを懸念している（Charities fear cost of volunteer' claim）」と題する記事で、ボランティアや元ボランティアによる労働法上の申し立てが増加しており、チャリティに寄付されたお金が、本来の目的ではなく、訴訟コストやボランティアに対する損害賠償で消えていくかもしれないとして、ボランティアへの労働法の適用について懐疑的な見方を報じている。

[11] 例えば、2005 年についてみると、法定傷病給与は、週 68.20 ポンド、就労不能給付は、週 57.65 ポンドである。

[12] 最初の 28 週以降は、労働者も、そうでない者も、同じ就労不能給付を受給する。

[13] 業務上の負傷または疾病（指定疾病）の結果として残った身体・精神の機能喪失（loss of faculty）について、被災者にどの程度の障害（disablement）が生じたかを障害評価表に照らして判断して支給される年金給付。身体・精神の機能喪失によって具体的な稼働収入に影響がない場合でも、障害年金は、14%以上の障害が残ればその障害の程度に応じ、傷害もしくは疾病の日から数えて 16 週目から支払われる。

[14] 障害の程度が 100%で、障害のために常時付添が必要な者に対して支給される手当。

[15] 常時付添手当の一定率の支給を永続的に受けると思われる者に支給される手当。

所得保障を受けることができるだろうか。法律上、国民保険法上の労働者は、雇用「契約」の当事者とされているので、無償ボランティアの場合には、前記説明のとおり、契約が観念できない以上、国民保険法上の労働者とはいえない。それゆえ、無償ボランティアは、上記所得保障の対象とはならない。有償ボランティアの場合も、負傷が業務上のものであるか否かにかかわらず付与される所得保障については、一定の保険料拠出を受給要件としているため、受給は困難であろう。これに対して、業務災害の場合に支給される所得保障は、保険料拠出が要件とはなっていないため、有償ボランティアの場合には、国民保険法上の労働者に該当しさえすれば、適用対象となると考えられる[16]。

(2) 年金の処遇について

ボランティア活動の期間の年金における取扱いについて、特別の規定はない。ただし、一定の者については、保険料を実際に納めなくても、最低稼得収入額に係る保険料を拠出したとみなされる制度があり、ボランティア活動に従事する者も、陪審に加わっていた者、職業訓練中の者、介護手当(carer's allowance)の受給者[17]など、この制度に該当する場合もあることが考えられる。

３．その他－ボランティアに関する法律（特別法的なもの）について―

ブレア政権では、NPO 支援のための様々な取り組みが行われている。例えば、イギリスでは、ボランティア団体に法的地位を付与し税制優遇を受けられるようにするための制度が存在したが、ブレア政権において、より寄付しやすい環境を実現しようと、制度改正が行われている。また、政府とボランタリー・コミュニティ・セクターの間でコンパクト(compact)が締結されている。このコンパクトは、それ自体は法的拘束力をもつものではないが、政府と NPO の役割分担や両者が連携する際の関係性や立場が定められ、政府が NPO の役割と独立性を積極的に評価した覚書である。

---

16 なお、業務災害の場合に支給される所得保障の対象となる労働者の範囲については、内国歳入庁のコミッショナー（Commissioners of Inland Revenue）が決定権限を有し、一定の者に対象が拡張されている。しかし、ボランティアについて、特別の措置はとられていないようである。

17 16 歳以上で週に 35 時間以上、重度障害者の介護をしており、所得のある就労ができない者。→家族や親族に限られない＝友人や隣人に拡大。

＜参考資料＞

Deakin, S. and Morris, G. [2005], *Labour Law* , Hart Publishing, pp. 177-178.

Collins, H., Ewing, K., and McColgan, A. [2005], *Labour Law Text and Materials*, Hart Publishing ,p.174.

Morris, D. [1999], Volunteering and Employment Status, *Industrial Law Jounral*, vol. 28, no. 3, pp. 249-255.

岩永昌晃［2005］、「イギリスにおける労働法の適用対象者（1)」、『法学論叢（京都大学）』、157 巻 5 号 56~77 頁。

岩永昌晃［2006]、「第 4 章　イギリス」、『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』、労働政策研究報告書 No.67、労働政策研究・研修機構。

第４節　アメリカ合衆国におけるボランティアの法的取扱い

はじめに

アメリカ合衆国（以下、「アメリカ」という。）において、ボランティア活動は古くから社会に根付き、政府等公的機関と並んで、多くの社会的問題への対応にとって欠かすことのできないものとなっていると考えられる[1]。

本節では、アメリカにおけるボランティアの実態、ボランティアに関する制定法の状況を鳥瞰した上で、雇用労働法におけるボランティア活動従事者の取扱いについて、特に「雇用関係性（employer-employee relationship）」や「労働者（employee）」概念の視点から、概観する。

１．ボランティア活動の実態

アメリカ連邦労働省労働統計局は、2001 会計年度から、Current Population Survey を活用してボランティア活動の統計調査[2]を行っている。ボランティア活動従事者の定義は、“一の会計年度において、無償の（unpaid）ボランティア活動を、組織（共通の利益を有する人々で構成される団体やグループ。以下同じ）を通じて又は組織のために行う人”とされる[3]。

まず、ボランティアを行ったことがある人の属性から実態を見てみる。

会計年度の終了月である 9 月末時点の数値として、2002 年から 2006 年の各年度においてボランティア活動を行った人は、人口比にしておおよそ 28%前後であり、国民のほぼ 10 人に 3 人は過去 1 年間にボランティア活動を行っている。最も新しい数値（2006 年 9 月末時点）では、対人口比 26.7%、人数は約 6,120 万人となっている。

性別別では、女性がおおよそ 32%（3,700 万人前後）であるのに対して、男性は 24%前後（およそ 2,700 万人）となっている。

16 歳以上をほぼ 10 歳ごとに区分した年齢別で見ると、人口比にして 35 歳から 44 歳歳の層が最も割合が高く 34%前後（おおよそ 1,500 万人前後）となっており、次いで、45 歳から 54 歳の層が 33%前後（おおよそ 1,350 万人前後）などとなっている。

人種別では、白人が最も多く、人口比 30%前後（5,500 万人前後）、次いで、黒人及びアフリカ系アメリカ人が 20%前後（550 万人前後）、アジア系市民が 20%前後（200 万人前後）、ラテン系市民が 15%前後（430 万人前後）となっている。

学歴別では、大卒が最も割合が高く、人口比 45%前後（2,300 万人前後）、次いで学士未取

---

[1] このことは例えば、Leda E. Dunn, *“Protection” of Volunteers Under Federal Employment Law: Discouraging Voluntarism?*, 61 FORDHAM L. REV. 451 (1992) の注 13 に掲げられている諸文献から伺える。

[2] *See* Stephanie Boraas White, *Volunteering in the United States, 2005*, 129 MONTHLY LABOR REVIEW 2, at 65 (February, 2006) (http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/02/ressum.pdf), Bureau of Labor Statistics, *Volunteering in the United States 2006* (released on Wednesday, January 10, 2007. http://www.bls.gov/news.release/pdf/volun.pdf. Last visited Jan.17,2007.).

[3] なお、軽罪による社会奉仕活動は、統計調査の定義に従えばボランティアではないと思われる。

得が 34%前後（1,600 万人前後）となっている。

雇用状況別では、まず、失業中の者を含め、(民間の)労働市場に参入している者が、人口比 30%前後（4,500 万人前後）で、参入していない者が 24%前後（1,800 万人前後）となっている。労働市場に参入している者のうち、雇用されている者は 30%前後（4,300 万人前後）、失業中の者が 25%前後（200 万人前後）となっている。雇用されている者のうち、パートタイムで就労する者は 38%前後（900 万人前後）と割合が高く、フルタイムで就労する者は 29%前後（3,400 万人前後）となっている。

2006 年 9 月末時点での既婚・未婚別では、既婚女性は、人口比 35.9%（約 2,140 万人）、既婚男性が 28.5%（約 1,718 万人）、未婚女性が 24.3%（約 725 万人）、未婚男性が 16.7%（約 573 万人）となっている。また、18 歳未満の子の有無別では、有り女性が 37.6%（約 1,372 万人）、有り男性が 30.4%（8,850 万人）、無し女性が 26.7%（約 2,193 万人）、無し男性が 20.4%（約 1,670 万人）となっている。

次に、2006 年 9 月末時点での活動の内容・状況から実態を見てみる。

ボランティア活動を提供している組織の数が一つの人の割合は 68.5%で際だって高い割合となっている（ちなみに次に割合が高いのは二つの組織で 19.8%である。)。

活動を提供している主たる組織の分類としては、宗教が 35.0%、次いで、教育・若年者向けサービスが 26.4%、社会又は地域活動が 12.7%、病院又はその他医療が 8.1%、市民・政治・専門・国際活動が 6.1%、スポーツ・文化・芸術が 3.7%などとなっている。

主たる組織に対して提供する主たる活動内容は多岐にわたり、特に高い割合の活動内容は見出せないが、強いて挙げれば、組織の活動資金を増加させるための活動が 10.9%、テューターや指導が 10.8%、食物の収集・準備・配送・支給が 8.8%、組織に対する専門的又は運営的協力の提供が 8.1%、人々への移動手段の提供など一般的な労務への従事が 7.9%、スポーツチームに対する指導・審判・監督が 5.8%、などとなっている。

過去 1 年間において関係する組織に対して活動を提供した時間数は、中央値で 52 時間となっており、100 から 499 時間が 28.6%、15 から 49 時間が 24.9%、1 から 14 時間が 21.1%、50 から 99 時間が 14.7%、500 時間以上が 5.6%となっている。

主たる組織に対して活動を提供するようになったきっかけとしては、自ら組織に申し出たとの回答が 40.8%、組織や学校の誰かから誘われたとの回答が 26.5%、親戚・友人・同僚から誘われたとの回答が 14.2%などとなっている。

２．ボランティアに関する制定法

ボランティアに関する規定を含む制定法は、公務・公共サービス等の領域に見られる[4]。た

[4] 以下は、法律文献検索システム LEXIS により、合衆国法律集（United States Code. 以下、“U.S.C.” という。）の全ての編（Title）、第 1 編から第 50 編について、“volunteer” を検索語として検索した結果に基づいている。

だし、ボランティアの活動ないし就業とその条件について包括的に定めるものではなく、個々のサービス領域においてそれぞれ数条の規定が見られるのみである。もっとも、このようなことは、公務・公共サービス等においてボランティアが広く活用されていることの現れであり、また、そのための法的環境の整備であると推測される。なお、ボランティア活動に関する法的規整を比較的大部にまとめて行っている制定法としては、国内ボランティア振興法（Domestic Volunteer Services）[5]、ボランティアとして従軍した退役軍人のための教育及びそのための諸給付に関する法律（All-Volunteer Force Educational Assistance Program）[6]、そして、刑法犯等一定の行為を除き、ボランティア活動中の事故についてボランティアの法的責任を限定する法律（Volunteer Protection）[7]がある。

上に挙げた比較的大部な制定法以外の制定法について、強いて述べると以下のような傾向が見られる（制定法の条文は非常に多くの領域にわたるため逐一挙げることはしない。）。

一定の公務・公共サービスについて権限を有する者は、当該サービスを行わせるために、ボランティアを活用することができるとされる[8]。

ボランティア活動従事者は、基本的に無報酬であることが前提とされるが[9]、実費や経費の償還が予定されている[10]。なお、活動の内容によっては、謝礼金が支払われる場合がある[11]。

ボランティア活動従事者の法的地位について、基本的には連邦公務員ではないとされるが[12]、当該活動の性質によっては、情報開示や情報の秘密性に係る規整を受けるという意味で、連邦公務員としての地位を有するとされる[13]。また、活動中の事故に対する補償ついては、連邦公務員災害補償制度の適用が予定されており、連邦公務員とされる[14]。さらに、活動中の不法行為責任についても連邦公務員とされる（当該活動が属する公務・公共サービス機関及び合衆国政府が不法行為責任を負うという意味。）[15]。

なお、制定法上、連邦のファンドを用いてボランティアにかかる諸経費を支出可能とする規定も見受けられる[16]。

---

5 42 U.S.C. § 4953 et seq. この制定法を紹介する邦語文献として、小野晶子『「有償ボランティア」という働き方（労働政策レポート Vol.3）』（労働政策研究・研修機構、2005 年）22 頁以下を参照。

6 38 U.S.C. § 3001 et seq.

7 42 U.S.C. § 14501 et seq.

8 例えば、42 U.S.C. § 12655j. 社会地域サービス・プログラムの運営者（公的機関. agency）の権限に係る規整。

9 例えば、42 U.S.C. § 7142c. エネルギー省所管の博物館で活動するボランティアに係る規整。

10 例えば、16 U.S.C. § 558b. 森林公園運営プログラムにおけるボランティアの出費に係る規整。

11 例えば、22 U.S.C. § 2505(1). ボランティア・リーダーは、月額 125US ドル以上の謝礼金の支払いを受ける権利を有する。なお、前掲注 5・小野書 22-23 頁も参照。

12 例えば、7 U.S.C. § 2272(c). 農務省のプログラムにおけるボランティアの法的地位に係る規整。

13 例えば、5 U.S.C. § 3111(c)(2). 財務省が受け入れるボランティア（学生）の法的地位に係る規整。

14 例えば、16 U.S.C. § 4604(c)(3). 自然保護プログラムにおけるボランティアに係る規整。なお、連邦公務員に対する労働災害補償制度は、5 U.S.C. § 8101 以下に定められている。

15 例えば、16 U.S.C. § 4604(c)(2). 自然保護プログラムにおけるボランティアに係る規整。なお、連邦政府等に対する不法行為責任については、28 U.S.C. § 2671 以下（Federal Tort Claims Act. 連邦不法行為責任法）に定められている。

16 例えば、7 U.S.C. § 2272(a). 農務省のプログラムにおけるファンドの利用方法に係る規整。

３．ボランティアと雇用労働法[17]

以上に見たように、(無償)ボランティアは、実態においても制定法においても広がりを見せているが、雇用労働法においてはどのように扱われているだろうか。個別具体的な連邦雇用労働立法を見る前に、基礎となる法的関係性（雇用関係性）や雇用労働法の人的適用範囲を見ておく。

(1) ボランティアとその労務受領者との雇用関係性の有無

アメリカにおける雇用関係は、労務提供の約因（consideration）[18]として労務の提供を受ける者の対価支払の約束あるいはその実際の支払いを前提に、法的保護に値する関係性を認める。すると、雇用労働法の観点からボランティアを考えた場合、第一に、ボランティアとその役務の提供を受ける者との間に、労務提供の対価あるいは対価とみなされるなんらかの経済的供与が約されているかあるいは実際に供与がなされているかが問題となる。

(2) 雇用労働法の人的適用範囲①—「労働者」の定義—

各制定法には、人的適用範囲として「労働者（employee)」の定義規定が置かれている。いずれの制定法の定義においても、“使用者に雇用される個人”などとされており、概念画定の具体的内容は明らかにはされていない。そこで、裁判所は、この解釈において、「労働者」に該当するか否かの主たる要素として労務・役務の提供を受ける者がそれらを提供する者に対して労務・役務の遂行に関して指揮命令権限（right to control）を有しているかを考慮し、人的適用範囲を確定している（もっとも、各制定法の立法趣旨に照らして、「労働者」の概念は相対的であり、したがって、制定法ごとに広狭の差がありうる。）[19]。すると第二に、ボランティアが制定法の人的適用範囲である「労働者」であるか否かが問題となりうる。

(3) 雇用労働法の人的適用範囲②—「使用者」の定義—

同様に、制定法には、人的適用範囲としての「使用者（employer)」の定義が置かれている。その内容は制定法ごとに異なるが、基本的に、営利活動を行い、かつ、(連邦制定法にあっては)州際通商（interstate commerce）を行っている使用者、企業、組織に対して適用があるとされている。使用者に制定法の適用が及ぶことになると、その使用者に雇用される者には制定法の適用が及ぶことになる。すると第三に、人的適用範囲としての「使用者」は「労

---

17 アメリカの雇用労働法については、邦語文献として、中窪裕也『アメリカ労働法』(有斐閣、1995 年) を、英語文献としては、さしあたり、MARK A. ROTHSTEIN, CHARLES B. CRAVER, ELINOR P. SCHROEDER, ELAINE W. SHOBEN, EMPLOYMENT LAW, 3rd ed., Thomson/West (2004)を参照。

18 「当該約束に対して交換に与えられる約束（反対約束）か、又は何らかの作為不作為（履行）」。樋口範雄『アメリカ契約法』(弘文堂、1994 年) 83 頁参照。

19 これらの点については、労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書 No.67)』(2006) 266 頁以下〔第 2 部比較法研究、第 6 章アメリカ、池添弘邦執筆部分〕を参照。

働者」と同様に、また重要な判断材料となり、ボランティアが活動を提供する組織が「使用者」に当たるかが問題となりうる。

(4) 個別制定法

以上のことを念頭に、以下では、個別的労働関係に係る主要な(連邦)制定法を見ていく。

ア．公正労働基準法

1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938. 以下“FLSA”という。）は、1週40時間を越える労働に対する時間外手当の支払い、最低賃金（1時間当たり5.15USドル）などを規整している。ボランティア活動従事者はFLSAにおける「労働者」であろうか。

FLSAは、「労働者」の定義との関係で、ボランティアに関して次のように定めている。

> 「次の場合、「労働者」との文言は、州、州の政治的機関、又は州際政府機関である公的機関のために役務を行うボランティアであるあらゆる個人を含まない。(ⅰ)当該個人が補償を受けないか、又は、経費、合理的な給付又は僅かの手数料を、当該個人がボランティア活動の役務を行ったことに対して支払われる場合で、かつ、(ⅱ)当該役務が、当該個人が当該公的機関のために行うために雇用されているところの役務と同種のものではない場合。」（FLSA 3条(e)(4)）
>
> 「「労働者」との文言は、もっぱら人道的な目的のために、民間の食料提供団体に対してそのボランティア役務を提供し、かつ、食料提供団体から食料品を受領する個人を含まない。」（FLSA 3条(e)(5)）

また、連邦労働省が定めるFLSAに係る解釈規則は、ボランティアについて次のように定めている。

> 「(a) 公的機関のために、市民的、慈善的、人道主義的な理由から、提供する役務に対する補償の約束、期待、受領なしに、数時間の役務を行う個人は、当該時間の間、ボランティアとみなされる。公的機関のために数時間の役務を行う個人は、役務を行った当該時間についてボランティアとみなされ、役務を行った数時間が、FLSA3条(e)(4)(A)並びに(B)及び本解釈例規にしたがって行われる場合、FLSA6条（最低賃金）、7条（最長労働時間）、並びに11条（調査、臨検、記録保存義務等履行確保）の適用を受けない。(条文にかかる括弧書きは筆者による。)
>
> (b)議会は、市民的、慈善的、又は人道主義的目的の下に行われるボランティア活動に対する意欲を削ぎ又は妨げる意図を有していないが、役務を「任意に行う」ことについて個人に対して強制し又は不当な圧力をかけること通じて最低賃金又は超過労働の要件の悪用又は濫用を防止しようとの意思を表明したものである。
>
> (c)個人は、その行う役務がその自由な意思の下でかつ圧力又は強制なしに、明示的又は黙示的に、使用者から申し込まれた場合にのみ、ボランティアとみなされなければならない。
>
> (d)個人は、当該個人が同じ公的機関にボランティアを行おうとしているのと同じ役務を行うために雇用されている場合、ボランティアとみなされてはならない。」（29 C.F.R. §553.101(a)-(d)）

要するに、これらの定めによれば、有償でかつ当該機関が行う業務と同種の活動をする者は適用対象たる「労働者」とされるが、そうではない者は適用対象外のボランティアとされる。なお、FLSA 3条(e)(5)では、いわゆるホームレスなどが一定の役務を提供したことに対する食料品の受領をもってFLSAにいう「労働者」であるとはしない、ということが明らか

にされている。

では、裁判所は、FLSA における「労働者」・「ボランティア」をどのように解しているだろうか。

選挙投票所の事務員及び投票監視員の事案[20]では、それら職務に従事する原告らが、自らは「労働者」であるとして最低賃金の支払いを郡の選挙管理委員会に対して求めた。なお、原告らは、選挙の職務に従事した場合には 1 日当たり 35 ないし 50US ドル及び 1 マイル当たり 25 セントを交通費として受領していた。裁判所は、選挙が行われる日数に応じて稼働日が定まるが、それは 1 年に 0 日から 8 日であったこと、当該職務に応募した（apply）わけではないこと、(雇用契約を締結する意思はなかったという意味と思われる。筆者注）郡の労働者に通常与えられる休暇や給付が与えられていなかったことから、原告らを「労働者」ではなく「ボランティア」であるとした。

また、市に雇用されている消防士らが、出動時に民間非営利救急隊の活動の一環として救急医療活動に従事し、その活動の分も含めて時間外労働手当を市当局に請求した事案[21]について、裁判所は、消防以外の救急医療活動を行うには認証が必要であるが、この認証を取得すること、消防以外の救急活動を行うことは本人に意思に任されていること、消防士らは対価の支払の約束や期待なしにそれら活動を行っていること、救急活動に対する民間非営利救急隊は複数別個に設けられ、かつそれら救急隊は市当局が設置するものではないため、市当局は救急活動を行う消防士らに対して指揮命令を及ぼしていないことなどを理由に、消防士らの救急活動は市当局の「労働者」として行われているものではなく、「ボランティア」であるとして、消防士らの市当局に対する時間外手当の請求を棄却した。

では、ボランティアがその役務を提供する非営利慈善組織・団体は、FLSA における「使用者」であろうか。

非営利の宗教団体・基金が FLSA 違反（最低賃金、時間外手当、記録保存義務違反）を犯しているとして、労働長官が当該非営利宗教団体を「使用者」であるとして民事訴訟を提起した事案[22]について、連邦最高裁は、当該非営利宗教団体は、その運営資金を確保するために衣料の小売等さまざまな商業活動を行っており、それら商業活動は当該非営利宗教団体の管理運営者により管理されていることから、当該非営利宗教団体は FLSA の適用対象である「企業（enterprise）」（つまり「使用者」）に当たると判断した。そして、当該団体の事業への協力者（associates）については、賃金は金銭ではなく、代わって、食料品、衣料品、居所などを提供していたが、FLSA にいう「賃金」にはそれらが含まれ（FLSA3 条(m)）、かつ、

---

20 *Evers v. Tart*, 48 F.3d 319 (8th Cir. 1995).

21 *Benshoff v. City of Va. Beach*, 180 F.3d 136 (4th Cir. 1999).

22 *Tony & Susan Alamo Found. v. Secretary*, 471 U.S. 290 (1985). 本件評釈として、さしあたり、Terry Bethel, *Recent Labor Law Decisions of the Supreme Court*, 45 MD. L. REV. 179, 235-239 (1986)を参照。なお、FLSA の実効性確保に係る規定及び手続きについては、労働政策研究・研修機構『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書（労働政策研究報告書 No.39)』（2005 年）282-283 頁〔池添弘邦執筆部分〕を参照。

協力活動に対する対価としてそれらが提供されることが期待され又は約されていたとして、協力者を「労働者」であると判断した[23]。

イ．差別禁止法

主要な差別禁止法制として、1964 年公民権法第七編（TitleⅦ of the Civil Rights Act of 1964。以下、「第七編」という。）、1967 年雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act of 1967）、1990 年障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990）がある。後二者の差別禁止事由は言うまでもないが、第七編は、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を差別禁止事由としている。また、いずれの制定法も、募集・採用から退職・解雇に至る雇用のあらゆる段階での差別を禁じている。

FLSA と異なり、これら制定法にボランティアに関する条文や解釈規則は設けられておらず、以下のように、もっぱら裁判所の解釈によってボランティアと労務受領者の雇用関係性及びボランティアの「労働者」性が示されている。

民間の消防会社にボランティアの消防士として登録している女性が、同僚の男性から性的暴行を受けたとして、暴行行為者及び会社に対して性差別の救済を求めた事案[24]について、裁判所は、原告は消防会社からそのメンバーとして対価を得ているわけではない一方で、州労働者災害補償法の適用対象とされていることをはじめ、さまざまな給付や福利厚生の適用を受けているのであり、「労働者」の徴表である諸要素[25]に照らせば、原告を消防会社の「労働者」ではないとした第一審判決に誤りがあるとして、事案を破棄、差戻した。

また、ボランティア消防士であった原告女性が、正式の消防士となるために身体テストを受けたが不合格となり、解雇されたところ、その女性が、この身体テストは女性応募者に対して差別的効果（disparate impact）を有する（結果的に男性に有利に作用する）として差別の救済を求めた事案[26]について、裁判所は、原告女性は俸給（salary）を得ていないものの、報酬（remuneration）の重要な部分をなす諸給付を与えられていることから、原告は消防会社の「労働者」であると判断した。

一方、就業している弁護士会で性的な言い寄り（sexual advances）を受けてこれを拒否した女性が、それ以降、弁護士会内での活動を制限されたため、弁護士会に対して差別禁止法違反を主張して是正等を求めた事案[27]について、裁判所は、原告女性は作業スペースを与

---

[23] なお、現在では、FLSA 3 条(e)(5)により、このような協力者は「労働者」ではないとされている。

[24] *Haavistola v. Community Fire Co. & Rising Sun*, 6 F.3d 211 (4th Cir. 1993).

[25] 本件判決が引用する判決（*Garrett v. Phillips Mills, Inc.*, 721 F.2d 979 (4th Cir. 1983)）による諸要素とは、①職務の種類、②当該職務に必要な技能、③職務に必要な道具や職務遂行場所を提供するのは使用者か就業者か、④勤務期間、⑤対価の支払い方法、⑥雇用関係を終了させる方法、⑦年休が与えられるか否か、⑧当該職務は使用者の事業に不可欠か否か、⑨就業者は退職給付を積み立てているか否か、⑩使用者は社会保障税を負担しているか否か、⑪(当該関係にかかる)当事者の意思、である。

[26] *Pietras v. Board of Fire Commissioners of Farmingville Fire District*, 180 F.3d 468 (2nd Cir. 1999).

[27] *York v. Association of the Bar of the City of New York*, 286 F.3d 122 (2nd Cir.), *cert. denied*, 537 U.S. 1089 (2002).

えられ、補助事務員を用意され、実費償還を受け、幾つかの給付を受領していたが、「雇用関係」に基づいて「労働者」が受ける諸給付すなわち、退職給付の積み立て、生命保険、死亡給付、障害保険、医療給付など「雇用関係」性を表す諸給付を受けていないため、弁護士会の「労働者」ではなく、弁護士会の活動である諸プログラムにボランティアとして活動していたに過ぎないと判断した。

ウ．州労働者災害補償法

各州の労災補償法では、州ごとに適用対象、適用除外の範囲は異なるが、州によっては、適用除外者としてボランティアを明示している。適用除外者を明示していない州では、裁判所の法解釈により判断されている状況にある。また、州労災補償制度においても、雇用関係性が問題となりうる。

例えば、一定職種のボランティアを「労働者」から除外する州として、コロラド州[28]、慈善団体を「使用者」から除外する州として、アーカンソー州、ノース・ダコタ州、ミシシッピ州、非営利団体を除外する州として、ハワイ州、対価のない就業関係を適用除外する州として、アイダホ州がある。また、「使用者」の範囲についてなんら明示していない州では、多くの場合、慈善団体は適用対象の「使用者」であると裁判所により判断されている[29] [30]。非営利団体を明示的に除外するか、慈善団体を明示的に適用除外していない州では、ボランティア促進のために適用除外したり、あるいは明示していないのかもしれない。

このように、労災補償制度の適用(除外)対象は州によってさまざまであるため、一概には言えないものの、ボランティア活動従事者は、労災補償制度の適用がないということになりそうである。ただし、慈善団体の「使用者」性を認めている州では、慈善団体で活動する者が「労働者」といえる場合、あるいは「労働者」ではないと考えられる場合であっても、その者と慈善団体との間になんらかの対価関係が認められれば、労災補償制度の適用を受けることができるものと考えられる。

裁判例を見てみると、パートタイムのスキー場パトロール員がそのパトロール中に負傷した事案[31]について、裁判所は、当該パトロール員はスキー場責任者と交渉の上でスキー場の利用パスを受け取っていることから、当該関係には(通常の雇用関係における)相互義務性があり、適用除外のボランティアではなく、「労働者」であると判断している。

---

28 コロラド州では、ボランティアのスキー・パトロール等を適用除外している。COLORADO REVISED STATUTES §8-40-301.

29 例えば、慈善・非営利の教会の通商・事業等（trade, business or occupation）該当性が争われた、*Meyers v. Southwest Region Conference Association of Seventh Day Adventists*, 230 La. 310, 88 So. 2d 381 (1956)がある。

30 以上の記述は、JOSEPH W. LITTLE, THOMAS A. EATON, GARY R. SMITH, CASES AND MATERIALS ON WORKERS' COMPENSATION, 4th ed., West Group (1999), at 99 に基づく。

31 *Aspen Highlands Skiing Corp. v. Apostolou*, 866 P.2d 1384 (S.Ct.Colo. 1994). この事案はコロラド州の事案であるが、注 28 にあるように、同州ではボランティアとして活動するスキー関係者を同州の労災補償制度の適用対象である「労働者」から明確に除外している。

また、教会での作業に従事する者のその作業中の被災に係る事案[32]について、裁判所は、作業は任意なものであり、雇用関係の徴表である解雇権限が教会になく、教会は当該就業者に係る所得、社会保障、失業の諸税を拠出していないことから、雇用関係は存在しないと判断した。

以上見てきたように、いずれの制定法における「雇用関係性」･「労働者」の解釈について、いずれの事案でも、就業者が役務提供の対価を受領しているか否か、あるいは指揮命令を受けているかが問題とされている。つまり、ボランティア活動従事者に対する制定法の適用（制定法による保護を及ぼすこと）について、独自の判断をしているかというとそうではなく、伝統的な「雇用関係性」と「労働者性」の判断の範疇の中で扱っているのである。

エ．その他の制定法

アメリカにおいて年金制度は日本のような公的な制度ではなく、使用者（民間企業）が任意に設定する私的制度である。また、国家は、そのような私的年金制度の運用にかかわる規制のみを行っている[33]。したがって、ボランティアが社会貢献等活動という役務を提供するNPO 等非営利組織がそのような私的年金制度を設定していない限り、年金加入及び受給権は法的な問題とならない。

なお、社会保障法、失業保険法、税法においても人的適用範囲は「労働者」であるが[34]、これら諸法におけるボランティアの「労働者」性が争われた事案が存在するかなどについては今後の検討課題としたい。

４．まとめ

アメリカではボランティアは社会的に有益な活動であると認識され、実態においても法制度においても広がりを見せているが、雇用労働法制度が、経済的に対価性がある就業で、かつ、使用者とされる者から就業について指揮命令を受けている者を人的適用範囲である「労働者」としていることから、民間の無償ボランティアは雇用労働法制においてはまったく保護されていないと考えてよい。他方、有償ボランティアは、無償ボランティアよりも対価性、労働者性がともにあるとされる余地があるという意味で、雇用労働法による保護を受ける可能性がある。実際にそのような裁判例も見られる。

しかし、無償ボランティアであっても、政府等公的機関に対してボランティアの役務を提

---

[32] *Armitage v. Trustees of Mt. Fern Methodist Episcopal Church*, 33 N.J.Super.367, 110 A.2d 154 (1954).

[33] Employee Retirement Income Security Act of 1974 (29 U.S.C. § 1001 et seq.).

[34] これら諸法に関しては、「労働者」を雇用する「使用者」に拠出義務が課せられている。根拠条文は以下のとおり。連邦保険税法（Federal Insurance Contribution Act. 社会保障税法）26 U.S.C.A. § 3121(d)(2)；連邦失業保険税法（Federal Unemployment Tax Act）26 U.S.C.A. § 3306(i)；連邦所得税法（Federal Income Tax Act）26 U.S.C.A. § 3401(c)。なお、連邦所得税法の「労働者」に係る 20 項目にわたる詳細な判断要素は、内国歳入庁（Internal Revenue Service）の規則により示されている（竹地潔「アメリカにおける非典型労働(2)」海外労働時報 266 号（1998 年）98-99 頁）。

供している場合、事故等の不法行為（損害賠償）責任は政府機関が負うとされていることに加え、連邦公務員としての地位を有しているとみなされて連邦公務員労災補償制度の適用を受けるという意味で、保護の部分的手厚さを見て取れる。

以上のことは、アメリカが超市場主義経済の国であると同時に、ボランティアとは基本的に、無償の、しかし有益な社会貢献活動であると広く社会に認識されていることと無関係ではないように思われる。

雇用労働法学者はボランティアをめぐる法的状況をどのように見ているのか。この点、法的観点からの関心の低さを表してか、議論はほとんどなされていない。数少ない論文においては、議会は制定法の「労働者」の定義において、FLSA ではボランティアは明確に適用範囲に含まれないと法改正すべきであり（この点、現行条文では明確に「労働者」に含まれないとされている。FLSA 3 条(e)(5))、反対に差別禁止法では明確に含まれるよう法改正すべきであると述べる論者がいる[35]。また、ボランティアに乗じた使用者の強制的労働の懸念により、きわめて限定的にしか法的な意味でのボランティアを認めていない現行法及び解釈を変更して、明らかに使用者が強制的労働を行わせているのでない限り、基本的に個人によるボランティアを可能とするよう法改正すべきであるなどと主張する論者も見られる（この背景には、障害を有する者の職業訓練としての活動をボランティアとして認めていってよいのではないかとの考慮があるようである。）[36]。

しかし、ボランティアの社会的有用性が広く社会一般に認められるとしても、ボランティアにかかる耳目を集める裁判事案や社会的事件がほとんどみられない(であろう)こともあってか、ボランティアに関する法解釈的又は法政策的な面での進展は見られないというのが現状ではないかと思われる。

---

[35] *See* Dunn, *supra* note 1 at 470-471.

[36] Kelly Jordan, *FLSA Restrictions on Volunteerism: The Institutional and Individual Costs in a Changing Economy*, 78 CORNELL L. REV. 302 (1993). なお、残念ながら参照することができなかったが、FLSA に関してボランティアを論ずるものとして、他にも、Lisa M. Milani, *The Applicability of the Fair Labor Standards Act to Volunteer Workers at Nonprofit Organizations*, 43 WASH. & LEE L. REV. 223 (1986) がある。