



労働政策研究報告書 No. 82

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# NPO就労発展への道筋

— 人材・財政・法制度から考える —

労働政策研究・研修機構



## 労働政策研究報告書サマリー

### 執筆担当者（五十音順）

池添 弘邦 労働政策研究・研修機構 副主任研究員（第8章、第4節）  
石田 祐 (財)ひょうご震災記念21世紀研究機構 研究員（第4章）  
岩永 昌晃 京都大学大学院法学研究科 研修員（第8章、第3節）  
浦坂 純子 同志社大学社会学部 助教授（第1章）  
田中 尚輝 特定非営利活動法人市民福祉団体全国協議会 専務理事（補論）  
小野 晶子 労働政策研究・研修機構 研究員（序章）  
小田切康彦 同志社大学大学院総合政策科学研究科博士後期課程（第5章）  
小早川真理 三重大学人文学部 専任講師（第8章、第2節）  
橋本 陽子 学習院大学法学部 教授（第8章、第1節）  
藤本 隆史 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー（第3章、第7章）  
森山 智彦 同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程（第2章）  
山内 直人 大阪大学大学院国際公共政策研究科 教授（第6章）

### 研究期間

平成18年4月 ～ 平成19年3月

### 研究の背景と目的

本研究では、NPOでの「就労」を雇用者である有給職員のみならず、ボランティアも範疇に含め調査研究を行っている。平成15年から3年にわたって調査を実施し、NPOの「就業」の実態を明らかにしてきた<sup>1</sup>。

これまでの研究の中で、NPOの発展のためには人材の確保、財政の安定と法整備が必要であると課題を投げかけているものの、実際どのように充実されていけばよいのかは漠然とした状況であった。本報告書では、NPO発展への課題を、①人材面、②財政面、③法制度の3つのパートに分けて論じている。①、②ではこれまでに実施してきた調査データを使って分析を深め、聞きとり調査により詳細な実態に迫っている。また③では、先進諸外国におけるボランティアをめぐる法整備についてまとめ、日本への示唆を考える。

---

<sup>1</sup> これらの調査分析は、以下の報告書にまとめられている。労働政策研究・研修機構 [2004]、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12。労働政策研究・研修機構 [2006]、『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—』、労働政策研究報告書 No.60。小野晶子 [2005]、『「有償ボランティア」という働き方—その考え方と実態—』、労働政策レポート Vol.3、労働政策研究・研修機構。

## 調査概要

本報告書で使用するデータは下記の 3 つの調査によっている。聞きとり調査については各章末のインタビューリストを参照されたい。

- ①「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」（団体調査）：2004 年 1 月実施。調査対象は全国の NPO 法人 14003 件、悉皆調査（2003 年 12 月末日時点）、回収数（回収率）：3501 件（26.0%）、有効回答数：3495 件。
- ②「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」（団体調査）：2004 年 9 月実施。調査対象は前出調査の有効回答 3495 件に対し追調査として実施。回収数（回収率）：1012 件（29.0%）、有効回答数：1011 件。
- ③「NPO 活動と就業に関する実態調査」（個人調査）：2005 年 7 月実施。調査対象は前出調査双方に回答のあった団体（1,011 法人）で活動する有給職員およびボランティア<sup>2</sup>。回収数 2,224 件、回収率 17.7%、有効回答数 2,200 件。

## 報告書の概要

本報告書の構成は、第 I 部「人材面での充実をめざして」とし、組織で重要な位置を占める有給職員と事務局長について分析を深める。また、団塊世代の大量退職に伴い NPO での活躍が期待されるが、その可能性についてみる。

第 II 部は「財政面での安定をめざして」とし、近年活発となってきた行政との協働に関わる委託事業、指定管理者制度が組織に与える影響を考えたい。これらが NPO に働く人々にどのような影響を与えているのか考察する。また、NPO と企業との連携も新たな財政面や人材面での安定につながると考え、その可能性をみる。

第 III 部は「法制度の整備—諸外国の法制度からの示唆」とし、先進諸外国において NPO で働く人々、特に雇用の枠組みから外れるボランティアがどのような制度によって保護されているのかについてみている。以下は、各章の要旨である。

### 1. 労働条件と継続意思—団体要因から考える—（第 1 章）

本章では、ある政令指定都市における NPO 法人を対象として聞きとり調査を実施した。知見をまとめると以下のようなになる。

団体設立から現在までに、新たに有給職員を雇用した団体では、活動範囲の拡大に伴い、責任を持って活動に専従できる職員の需要が高まっている。ただ雇用が実現できた決め手は、いずれの団体も行政からの事業を受託することによる収入増であり、その後

---

<sup>2</sup>団体ごとに配布する個人票の数は、NPO 法人調査で把握した団体ごとの人数に基づいている。個人票は団体に一括して送付し、団体から個人へ配布、個人から直接返送してもらう形式をとっている。配布数は 2 部（一般用 1 部、事務局長用 1 部）を下限とし、上限は 21 部（一般用 20 部、事務局長用 1 部）とした。

着実に実績を積み重ねている様子がうかがえる。

調査対象者のキャリアおよび労働条件、さらに職員の労働条件を見ると、その勤務時間の長さに対して、十分な経済的処遇がなされているとはとてもいえない。事業受託や助成金の変化の影響が、直接処遇に跳ね返る事例も観察されており、変化の内容次第では、逆に処遇が改善されることももちろんあり得るものの、継続性が担保されるわけではなく、不安定要因であることに変わりはない。

個人のキャリア形成における NPO 活動の位置づけという側面から見ると、主婦の社会活動を出発点とする傾向が強く、NPO 活動が一つの到達点であるという印象を受けた。企業などにおけるキャリアと平行して NPO 活動に関わり、就業の場を移行した例は少数派であるといわざるを得ない。

経済的処遇の決定要因については、「生計費」という側面を斟酌して分配することが大前提となっている。したがって、「活動者」には、「労働者」にパイを譲るという価値観が浸透しており、それを受け入れられる人のみが活動を継続する。しかし、その斟酌に対する納得性を職員の間で保ち続けるためには、それぞれが抱える事情や労働条件に相応の透明性が必要であり、職員数の増加に当たって難しくなる。事例の中でも規模が大きい団体では、時給の決定に相当システムチックな方法を導入している。

経済的処遇に仕事ぶりや成果を反映させることは、複数団体で運用が確認された。一方で、就業の場を提供すること自体がミッションの一部になっている場合、仕事ぶりや成果を査定して処遇へ反映させるのは馴染まないという考え方、あるいは分業体制のあり方によっては、査定は困難であるという考え方にも遭遇した。前者は「NPO specific」な問題であるが、後者は企業などにおける査定のあり方とも関連する問題であり、やはり団体の規模にも依存する可能性がある。

経済的処遇が不十分である中での労務管理上の工夫は、主に①教育訓練の充実、②勤務時間の柔軟性、③自主性の尊重の3点が挙げられた。

## 2. 事務局長のキャリア、役割、働き方（第2章）

NPO は、企業や官公庁といった既存のものとは組織特性が異なっているため、そのマネジメントに関しても独自のものが必要であるとの認識があり、NPO が行っている事業が成功するか否かは、よくも悪くもリーダーの手腕に懸かっている部分が多いことが言われている。本稿では、事務局長のサンプル（483 件）を使用し、事務局長の属性、キャリア、業務内容、意識について分析を進めた。

属性に関していえば、男性が多く、平均年齢も一般のスタッフよりやや高い。また、学歴も高いが、世帯収入は他のスタッフと大きな差がない。彼らはほぼ大半が有給職員か無償ボランティアとして活動しており、前者よりも後者のほうが平均年齢が高い。彼らの中では、NPO 専従で活動している人が最も多いが、組織の規模が小さく、また保健・

医療・福祉以外の分野に所属している人の場合、相対的に企業経営や自営業と兼務している割合が高い。過去のキャリアについても同様であり、一般のスタッフに比べて、経営・管理職の経験が長い人が事務局長を務める割合は高く、保健・医療・福祉以外の分野に所属している傾向が高い。一方、保健・医療・福祉分野で事務局長を務めている人の中で最も多い職歴は営業・一般事務である。また、過去に他の NPO での有給職員としての経験がある人は、総人数の多い団体の事務局長を務めている割合が高い。彼らの中には団体の発足当初から活動に参加している人が 3 割強存在するが、それは保健・医療・福祉分野のほうがより見られる。また、活動を始めた動機として、社会貢献への意識や自身の経験・能力を活かそうとする意識は他のスタッフよりも大きい。さらには、彼らは他の職員、ボランティアよりも社会活動全般に対する興味が深く、実際に他の社会活動、とりわけボランティアや市民活動に参加している人が多い。

事務局長の業務内容は、①組織全体の多様なマネジメント業務に従事するタイプ、②「会計・経理」を中心とする事務業務に特化したタイプ、③現場での活動に重きを置いているタイプの 3 つに分類できる。①は過去の仕事経験として、経営に携わってきた人が多いのに対し、②は人事・総務などの総合職や事務職、③は福祉や教育を含む専門職の経験が長い人が相対的に多い。

しばしば問題視される事務局長の長時間労働に関しては、組織全体のマネジメントを中心に行っているタイプの事務局長が、長時間労働に陥りやすく、以下、現場中心に行うタイプ、事務業務を中心に行うタイプとなる。このような長時間労働にもかかわらず、それで活動をやめることを考えているわけではなく、むしろ活動継続、並びにより一層の団体の発展を第一に考えている。

### 3. 高齢者の NPO 参加 (第 3 章)

少子高齢社会の進展による労働力不足が懸念されているが、その不足を補うのに期待されているのが女性(特に子育て期の)と高齢者である。これはそのまま NPO 活動(NPO 労働市場)にもあてはまる。特に高齢者は、団塊の世代が定年を迎え、どのような生活スタイルを選択するのか注目されている。再雇用や再就職などで働く人も多いだろうが、長年培った技能や知識、経験を社会に還元する方法は、そのような雇用労働だけではない。非営利の分野でも労働力が必要とされている。

NPO 参加者の年齢別分布をみると、全体としては 50 歳と 60 歳の割合が高く、男性では半数以上が 60 歳以上で占められている。男女別・年齢別に、NPO 活動以外に就いている主な職業の分布を見ると、男性の 60 歳以上では、「現在の NPO 以外では仕事をしていない」割合が約 6 割となっていて、60 歳未満の値と大きな開きがある。つまり、60 歳を超えてリタイアし、NPO 活動以外に仕事をしていないということになる。女性は 40 歳代以上は「専業主婦」の割合が高い。

NPO 団体における高齢者の位置づけについて、50 歳以上を有給職員として採用した理由についてたずねたところ、「経験・知識が豊富である」、「熱意・意欲が高い」などが主要な理由となっている。つまり、即戦力としての期待が高いと言える。

一般に、NPO 活動へ参加しない理由として、情報へのアクセスがないということが多い。NPO 自体が情報を発信することも必要だが、より多くの情報に触れられる場とマッチングの仕組みを、公的な機関や NPO の支援団体などによって充実していく必要がある。NPO 活動に参加する人の多くは、知人や友人に誘われたことが直接のきっかけとなっている。退職してから活動を探すというよりは、普段から地域社会と何らかの関わりを持つような機会があれば、NPO 活動などへつながる可能性も高まるだろう。

雇用の流動化が進み、働き方の多様化も進みつつあると言われるが、NPO 活動が働き方の多様化の選択肢のひとつとなって定着していくには、様々な活動がより社会的に認知されることと、より参加しやすい仕組みづくりが必要である。

#### **4. 財源の多様性と団体の自立性—行政委託事業収入が与える影響を中心に— (第 4 章)**

NPO が公共財や公共サービスを社会に継続的に供給するためには、活動資源の安定的な確保が必要条件となる。また、有能な人材を確保する上でも財政の安定は不可欠である。財源獲得の可能性は、資産運用、収益事業や、政府や企業の補助金や助成金を獲得すること、また、個人や企業の寄付や会費を獲得したり、NPO による NPO の支援を得るなど、さまざま考えられる。本章の問題関心は、NPO が自立的に活動していくためにはどのような財源を確保していく必要があるのか、また確保できるのかという点にある。

調査データから見えたことのひとつは、NPO 法の制定から 4 年後においては依然として小規模な団体が大半であり、有給職員の構成においても正規職員の比率が小さい団体が大半を占めることである。アメリカにおける先行研究によれば、非正規職員は流動性が高いため、質の高いサービスを提供する動機が薄く、団体にとっても流動性が高い職員への訓練等はコストが高くなることから訓練等も薄くなる。したがって、それらがサービスの質を低くさせることを示唆している。また、行政との契約がいつまで継続して得られるかが明らかでないことから、団体は契約業務に対して正規職員を雇わず、非正規職員で補填する傾向にあることが指摘されている。日本ではそのような結果は明確に見られなかった。データでは非正規職員は増加しているが、同時に正規職員も増加しており、日本の NPO は現在においていまだ発展途上ということが影響しているとも考えられる。

2 点目は、行政委託事業収入がある団体の方がいない団体に比べて雇用条件が整っている点である。調査データによる分析によって、行政委託事業収入が保険の整備状況など雇用環境・条件を高めていることが明らかとなった。行政委託事業によって団体の規模が大きくなると、雇用環境が改善されていくことが予想される一方、雇用条件の整っている団体の方が行政委

託事業を受ける基盤があるということも言える。

ただ、NPO 法人にとって行政委託事業収入は大きな比率を占める一方で、各 NPO 法人にとっては毎年必ず得られる財源である保障はない。その行政委託事業を受託できなくなったときに本来事業への内部補助の形が取れなくなることも含め、団体の運営を不安定にしかねない。また、行政委託事業収入の特徴としてしぼりが大きくなることがあり、職員の配置や労働時間、施設の管理方法などの制約が NPO の行動を従来の形から変化させるだろう。結果的に、雇用環境や労働条件に影響が及ぶことが推察されるし、それを想定に含めた行動を NPO が取ることとなる。したがって、財政基盤および雇用基盤を確立し、継続的かつ質の高い財やサービスの供給を NPO が行っていくためには、1 つの財源に頼らず、社会の信頼を保持した状態における財源の多様性の確立が必要となるであろう。

## 5. 行政の事業委託が NPO の雇用・労働環境に及ぼす影響

### 一事例調査からの考察— (第 5 章)

本章では NPO における雇用環境安定化の支援という観点から、行政からの「事業委託」に焦点をあてる。近年、NPO への事業委託は、単なる「業務の委託」ではなく、NPO への「支援」として捉えられるという定義の拡大解釈が起こっている。事業委託は、NPO へ資源を直接的に提供でき、その事業費金額も相対的に大きいため、NPO の「成長の促進剤」として活用される側面がある。しかしながら、こうした関係について、行政の事業委託が NPO の組織基盤の拡大やサービス水準の向上といった影響をもたらす一方、組織ミッションの歪曲や収入の不安定化などの影響をもたらすという指摘もある。事業委託によって、団体の活動費、スタッフの人件費等の確保が見込める反面、スタッフの労働時間の増加、業務内容の変更等、団体全体へ大きな影響を及ぼしている可能性がある。

本章では、事業委託によって①雇用創出や雇用形態の変化、②職員の配置転換や異動（業務内容・量の変化）があるか否かを、分析の軸とし、聞き取り調査による分析を行った。

調査の結果を総合すると、政策的含意として大きく以下の 3 点が指摘できる。

- ① 行政の事業委託は、NPO の成長（組織化）という点で貢献可能である。したがって、NPO の組織基盤拡大という意味で、事業委託を通じた行政 - NPO の関係強化を図る必要がある。具体的には、行政事業のうち、NPO へ委託可能な事業の見直しを行い、事業委託枠を増加させることが考えられる。
- ② 事業委託が自団体のミッションと近接する NPO は、既存業務と委託業務を同時進行するケースが増えるため、職員の役割分担、業務量に留意した運営が必要である。
- ③ 事業委託を自主事業として実施している NPO は、事業部門が拡大に対応するため、特に、新規職員を統括するスキルを持ったサブリーダーの育成が求められる。また、団体の本来の事業との整合性にも配慮する必要がある。



## 6. 指定管理者制度が NPO 活動に与える影響（第 6 章）

2003 年に創設された指定管理者制度は、NPO にとって、大きなビジネスチャンスをもたらすものであると同時に、大きなリスクファクターでもある。指定管理者になれば、地方自治体の施設を管理するための指定管理料が、安定的に入って来るようになる。金額は、年間数千万円から数億円におよぶこともあり、NPO の事業規模が指定前と比較して一挙に数倍に拡大することもめずらしくない。このような大規模な指定管理事業を、NPO 本来のミッション関連事業の拡大、発展につなげることができれば、NPO にとって、指定管理者制度は大きな発展機会をもたらすことになる。

しかし、一方では、施設管理に忙殺されて、NPO のミッション性が希薄になる恐れも多分にある。また、スタッフの雇用関係にも大きな影響を及ぼす可能性がある。指定管理者になってから数年は常勤スタッフを増員して施設管理業務を遂行するとしても、指定管理者の切り替え時期には、指定管理者を継続できない可能性もあり、スタッフの雇用維持にもリスクが発生する。

スタッフの待遇も改善すると限らない。実際、本章の分析では、指定管理者になることによって収入規模や事業規模を拡大させていると考えられるにも関わらず、スタッフの待遇はほとんど改善されていないことが明らかになった。これは、指定管理者制度の持つ大きな問題の一つであると考えられる。

こうしたパブリック・プライベート・パートナーシップのなかでの、NPO の行政依存やミッション性の希薄化といった問題の発生は、日本に限られるものではない。たとえば英国では、財務省レポート（Cross-Cutting Review）をはじめとする調査・政策提言において、いわゆるフルコスト・リカバリー（人件費を無理なくまかなえるだけのファンディングという考え方）の必要性が指摘されている。

日本でも、官民関係の変質の中で、指定管理者制度の導入をはじめとする様々な制度改革が、NPO の経営、NPO スタッフの雇用関係、あるいは賃金などの処遇に与える影響について、引き続き注意深い分析を行い、もし制度に問題があれば、政府だけでなく、NPO セクター自身も議論に参画して、タイミングを逸することなく、改善の方策を検討し、実施することが重要である。

## 7. NPO と企業の連携の可能性について（第 7 章）

NPO が外部組織と協働する場合に、企業との連携は、行政との協働に比べてまだまだ少ない。NPO 法人に「今後 3 年間で強化する運営戦略」についてたずねたところ、「行政との連携を深める」と回答した割合が「企業との連携を深める」と回答した割合よりも 20 ポイント程度高かった。NPO は文字通り“非営利”の活動を行うのに対して、企業は一般的に営利の追求を目的とした組織体であるため、互いの活動は相容れないという考え方もある。しかし最近では、CSR（Corporate Social Responsibility）など企業の

社会的責任や社会的貢献に対する関心が高まっており、企業が NPO を通じて、あるいは NPO と連携して社会的な貢献を行うケースは増えると思われる。

主な分析結果は以下の通りである。

- ①企業と何らかの関わりを持っている NPO 法人は 57.9%、関わりをもっている企業の規模は「小企業」が 74.4%で最も多い。NPO の活動は地域レベルで行われることが多いため、地元の中小企業と関わりをもつことが多いことが考えられる。
- ②今後の企業との関わりへの意向は、全体では「特に検討していないが、機会があれば連携したい」という回答が 60.2%で最も多い。一方、「連携するつもりはない」は 18.6%であり、「連携先を探している」など前向きな団体と同程度の割合となっている。
- ③人材面で企業と関わりを持つことで望むことについては、「技術・技能・マネジメント等のノウハウの提供を受けたい」が 33.6%で最も割合が高いが、「ボランティアに来てもらいたい」が 30.0%、「定年退職者をボランティアや職員として受け入れたい」が 26.3%など、マンパワーとしての期待も高い。

では、企業と NPO との協働をどのように推進していけばいいのだろうか。企業と NPO との協働推進のための環境整備として、次のような点があげられる。

- ①NPO と企業の協働の意義に対する理解を促進すること。NPO や企業にとって、協働することがそれぞれにメリットをもたらすことや、具体的にどのようなメリットが生れるのかを明らかにする必要がある。
- ②NPO に対する理解を促進するために、NPO に関する情報を企業に提供すること。NPO と企業の協働の実態を見ると、企業から働きかけるよりも NPO から働きかけることが圧倒的に多い。これは、企業が NPO との協働に魅力を感じていないだけでなく、NPO という組織体に対する評価ができていない状況にあるということが指摘できる。
- ③協働のための企業と NPO とのマッチングの機会を作ること。個別の企業や NPO が、それぞれに連携先を探すのには限界があり、効率も悪い。具体的な事例を示したり、マッチングをサポートしたりする場の提供が必要である。それには、手続きなどに関して専門的な支援も必要となるだろう。

## 9. ボランティアをめぐる諸外国の法制度（第8章）

日本にはボランティアに関する法律がない。ボランティアは自発的な活動とされ、社会的に必要とされる活動でありながら、その活動は保護されていない。昨今、ボランティアと有給職員との中間的な働き方も出現しており、その労働者性も注目されている。有給職員であれば、雇用者として労働基準法で保護され、事故などが起これば労災が適用される。しかしボランティアの場合、個人もしくは団体の任意による保険に加入していない限り、保障はない。それでは、諸外国でボランティアの取り扱いはどうなっているのか。この章ではアメリカ、イギリス、フランス、ドイツにおいてボランティアが法律上どのように規定され

ていて、保護される政策があるのならばどのようなものかを紹介する。

ドイツではボランティアに対する労災保険の適用が一部認められている。例えば、市のイベントであるサッカーの試合で負傷したボランティアには労災による保護が認められたケースもある。またボランティアに対する特別法として、特に若者に対しボランティアの法的地位を確立して 18 ヶ月の活動期間において失業保険、社会保険および労災保険の強制被保険者として取り扱われている。

フランスでは、ボランティアは法的に無償のボランティア (bénévolat) となんらかの支給がある volontariat の 2 つに分類される。前者は労働者とは解釈されないので、労災などの適用は受けないが、後者はボランティアの特別法においてさまざまなセーフティ・ネットが用意されている。例えば、国際協力活動でアフリカなどにボランティアが派遣される場合において、通算 6 年まで、年休や病気休暇、産休などの休暇が保障され手当ても支給される。ボランティアを派遣する団体では一般労働者と同様の社会保障制度に加入させる義務があり、ボランティアは海外移住者向けの労災補償を受け取ることができる。

イギリスでは、ボランティアに関する特別な規定は置いていない。労働者として認められない限りセーフティ・ネットが雇用者より手薄くなる傾向にある。判例ではボランティアが訴訟を起こし労働者として認められたケースも存在する。労働者として認められたケースでは何らかの金銭的支払などをしていた場合である。加えて最近、機会均等、個人の尊厳、安全衛生に関わる規定については無償ボランティアに対しても適用すべきという見解が出ており今後の動向が注目されている。

アメリカ合衆国では、公務・公共サービス等において多くのボランティアが活用されており、個々のサービス領域において規定がみられる。例えば「国内ボランティア振興法」、「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」などがある。これらの法律の中で定められたボランティアは行政が定める一定のサービスに従事する。基本的には無償だが、謝礼金が支払われる場合もある。法的には連邦公務員の地位を有するとされる。一般のボランティアについては「雇用関係性」と「労働者性」の判断により、労働者として認めるか否かの判断が行われている。

日本でも、社会的に地域の自助努力や市民活動のさらなる活性化が求められる中で、NPO やボランティアが果たす役割は大きくなってきており、安心して活動できる環境作りが求められる。

## 報告書の構成

### 序章 研究の背景と課題

#### 第Ⅰ部 人材面での充実をめざして

第1章 労働条件と継続意思—団体要因から考える—

第2章 事務局長のキャリア、役割、働き方

第3章 高齢者のNPO参加

#### 第Ⅱ部 財政面での安定をめざして

第4章 財源の多様性と団体の自立性—行政委託事業収入が与える影響を中心に—

第5章 行政の事業委託がNPOの雇用・労働環境に及ぼす影響

—事例調査からの考察—

第6章 指定管理者制度がNPO活動に与える影響

第7章 NPOと企業の連携の可能性について

#### 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

第2節 フランスにおけるボランティアの法的地位

第3節 イギリスのボランティアをめぐる法制度

第4節 アメリカにおけるボランティアの法的取扱い

#### 補論 現場からの視点

労働の成果の分配論—利己を超える「労働」を考える—

以上

---

労働政策研究報告書 No.82 サマリー  
NPO 就労発展への道筋  
—人材・財政・法制度から考える—

発行年月日 2007年3月30日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263  
FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

---

©2007

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)