

NPO 法人の雇用を取り巻く現状と課題

—NPO 支援の立場から—

NPO 法人市民福祉団体全国協議会
専務理事 田中尚輝

☆NPO の雇用に関する実態調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
労働条件・就業環境部門
主席統括研究員 浅尾 裕
研究員 小野晶子
アシスタント・フェロー 藤本隆史
2004年8月24日

1. NPO にとっての雇用

1) NPO と雇用（ボランティアと雇用の間）

- ①ボランティアの延長の時代
- ②介護保険への取り組みによる変化
～雇用契約、指示する労働（指示される労働）：フラットな関係から垂直関係へ
- ③ボランティア活動出身でない人々の NPO 設立や参加による労使関係の常識が導入
- ④事業拡大のための必須の条件としての雇用確保

2) 世代交代と雇用

- ①NPO 法が施行されて10年、第1期世代交代の時代
- ②第1世代の特徴
ミッション重視型・マネジメント無視型（ボランティア・リーダーから）
- ③第2世代へ交代する条件
労働条件、法人内システムの形成

3) 若い世代（20歳代、30歳代）の登場

- ①ボランティア活動より、社会起業（ソーシャルエンタープライズ）への関心
- ②自己の生活

2. NPOは雇用の受け皿になるか

- 1) 当然、なりうる分野（企業と同じ条件、行政からの委託）
介護保険、指定管理、市場化テストなどの領域
- 2) 開発的分野
コミュニティビジネス、ソーシャルエンタプライズの分野
- 3) ヒューマンサービスの分野
賃労働だけではなく、「共感」「連帯」の関係性がある分野については、NPOによる労働は企業の賃労働よりも優位性を確保する

3. NPO雇用のための環境整備

- 1) 理論的な整理
ボランティア、市民事業労働、賃労働、（役員としての労働）
- 2) 規制の排除
 - ①NPO 法人と社会福祉法人の差別（現代的な意味不明）
介護保険事業において、NPO 法人には課税されるが、社会福祉法人は非課税
NPO では特別養護老人ホーム等施設系は経営できない
 - ②資本を集められない
 - ③営利企業でないために「融資」を受けられない
中小企業等の支援政策の対象にならない
- 3) マネジメント支援
- 4) キャリアアップの場として活用
生活保護制度を改正し、労働意欲と能力のある場合には、NPO における就業を促し、その人件費を保障（アメリカの場合）
- 5) 農業、林業、漁業や介護などの分野における実験的な就業分野において NPO を活用
- 6) 指定管理、市場化テストなどについて優先的に参入（条件つき）

☆6300万人×8%（アメリカのNPOへの就業者≒500万人 確保を目指す）