

# 「雇用」を越える働き方の多様化

前章までにおいては、雇用されて働く人々における働き方の多様化について考察してきたが、働き方の多様化は雇用の範囲を越えて広がっている。この章では、雇用の形をとらないで労務に従事する人々について、その動向と政策上の課題を考えることとしたい。とはいえ、この報告書の関心は「雇用労働問題」にある以上、雇用されて働く人々に近接した場合を特に取り上げていくこととなる。第1節では、「請負」の形で、すなわちある仕事を完成させることを通じて労務を事実上提供する業務請負の個人自営業主を取り上げる。また、第2節では、「ボランティア」の形で労務を提供する人々について考察するが、近年ボランティア活動を組織する場として伸長著しいNPO（特定非営利活動法人）において活動する人々、その中でも「謝礼」など何らかの形で金銭的報酬を得ながらボランティア活動を行ういわゆる「有償ボランティア」を特に取り上げることにする。

## 第1節 業務請負として労務を提供する個人自営業主

企業がその事業の遂行のために必要となる労働サービスを得ようとするとき、労働サービスの担い手である働く人々を「雇用する」ことを通じて、企業組織の一員として包摂するという方法があるが、これ以外にも、労働サービスの結果得られる成果を特定し、その成果の完成を外部に委託するという方法もある。いわゆる業務の「アウトソーシング」という方法である。

一方、働く人々にとっても、自己が持つ知識や技能を活かして仕事に従事してその対価を得ようとする場合、企業に雇用されて雇用労働者として働くことのほか、個人自営業主の形で仕事を請け負うことも選択肢の一つとなる。

企業が業務のアウトソーシングを行う場合、他の企業（業務請負会社）に業務を請け負わせることが多い。その場合は、個々の働く人々にとっては後者の業務請負会社に雇用されて働くこととなり、それは雇用の範囲内での働き方の

**(参考) 4 1 民法における「雇用」と「請負」の定義**

「雇用」・・・雇用される側（労務者）が雇用する側（使用者）の「労働に従事する」こと及び使用者が労務者に「その報酬を与える」ことを約した契約（第623条）

「請負」・・・請け負わされる側（請負人）が「ある仕事を完成する」こと、及び請け負わせる側（注文者）が請負人に「その仕事の結果に対して報酬を支払う」ことを約した契約（第632条）

多様化の一つである。これに対してこの節で取り扱う働き方は、企業からある一定の業務を請け負って自らその業務に係る作業を行う個人自営業主である。

**1 緩やかに増加する企業に労務サービスを提供する個人自営業主**

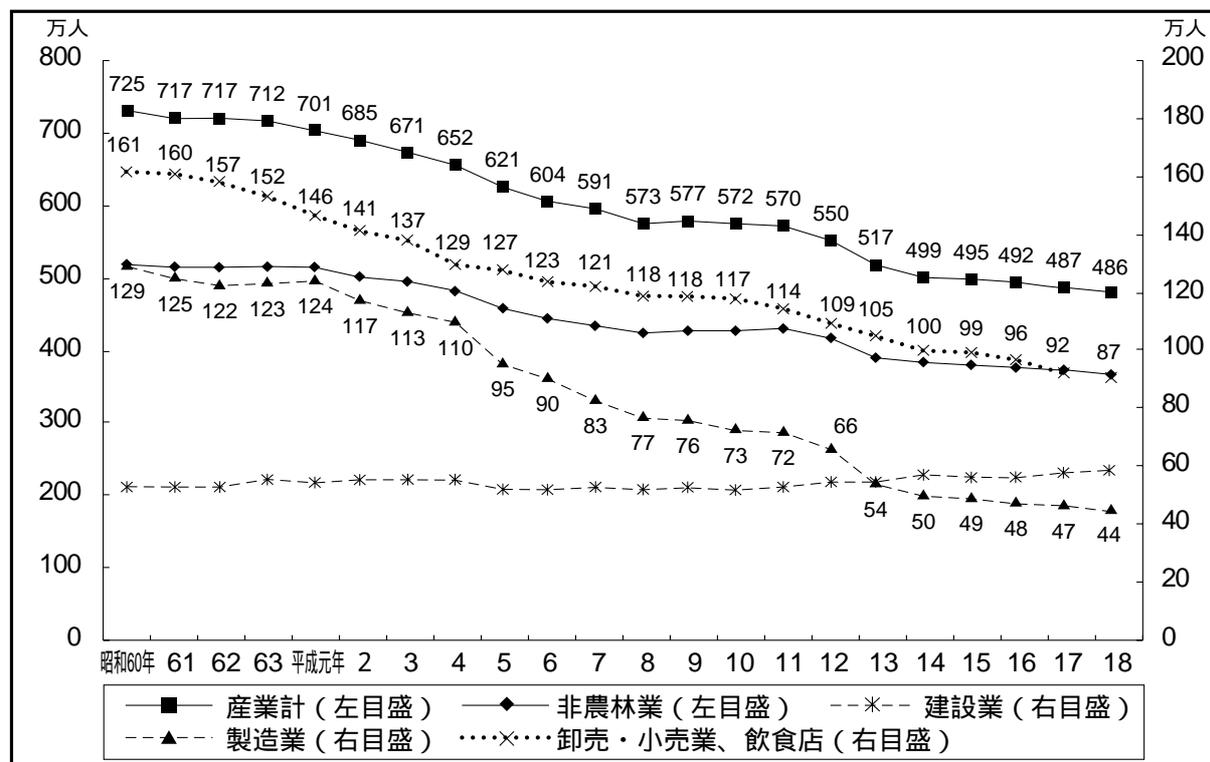
**(1) 個人自営業主数の推移**

公的な統計により、近年における個人自営業主の動向をみておこう。個人自営業主は、とりあえず統計上「雇人のいない自営業主」として調査されているものに該当すると考えてよいであろう。

人々の就業状態を時系列で捕らえている政府統計として最も基本的なものである(旧)総務庁統計局/総務省統計局「労働力調査」(各年)により、「雇人のいない自営業主」(以下「個人自営業主」という。)の推移をみてみよう。

産業計でみたとき個人自営業主の数は、昭和60年(1985年)の725万人から平成18年(2006年)の468万人まで傾向的に減少してきている。就業者に占める割合も同じ期間に12.5%から7.3%へと低下している。この長期的な減少傾向の背景には、一つには経済活動に占める農林業のウェイトが低下し自営農家が減少してきたことがあることは間違いがないが、昭和60年といえは農林業のウェイトは既に小さくなっていった時期であり、それだけが要因ではない。個人自営業主数の長期的な減少には、製造業や卸売・小売業、飲食店における減少も大きな要因となっている。ちなみに同じ期間のデータをみれば、製造業では129万人が44万人へと、卸売・小売業、飲食店では161万人が87万人へとそれぞれ

図表4-1 個人自営業主数の推移



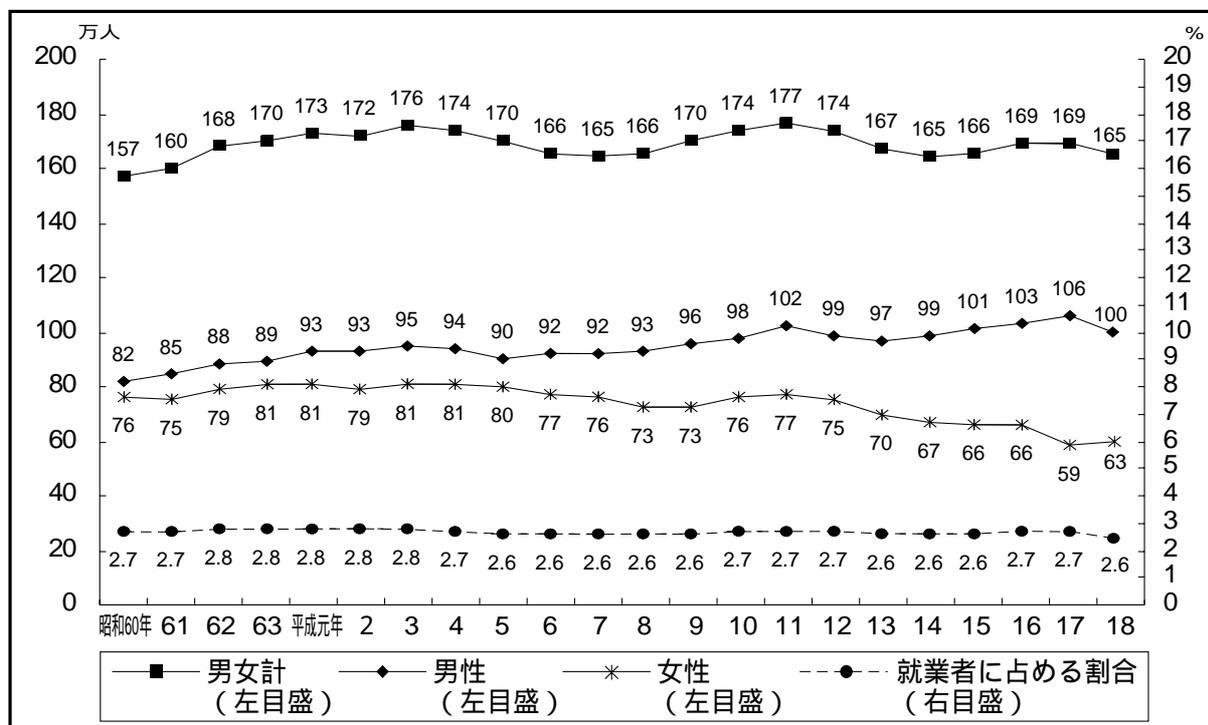
出典：総務省統計局「労働力調査」

れ大きく減少している。これは、製造業については家族経営の町工場の減少とともに物の製造を業とする家内労働者が減少したこと、卸売・小売業、飲食店については小売や飲食店などの個人商店の減少が背景となっていたと考えてよいであろう（図表4-1）。

では、個人自営業主は衰退し、消えゆく運命にあるのかといえばそうではない。卸売・小売業、飲食店以外の第三次産業の個人自営業主の数は、昭和60年の157万人が平成18年には165万人へと増減を繰り返しながら横ばいないしやや増加傾向をみせており、就業者数全体に占める割合も横ばいで推移している（図表4-1）。男女別にみると、女性が平成3・4年頃をピークに緩やかに減少している一方で、男性は長期的に緩やかに増加してきている。

産業中分類ベースで個人自営業主の多い産業をみると、他に分類されない専門サービス業（平成18年男女計で31万人）、洗濯・理容・美容・浴場業（同25万人）、その他の事業サービス業（同23万人）、その他の教育、学習支援業（同21万人）などとなっている。この間の増減を産業分類が接続する平成15年から

図表4-1 個人自営業主数の推移  
(卸売・小売業、飲食店以外の第3次産業)



出典：総務省統計局「労働力調査」

18年まででみると<sup>1</sup>、各分類ともほぼ横ばいで推移する中で他に分類されない専門サービス業では増加（30万人→31万人）している。このように広い意味で企業の事業活動にサービスを提供する個人自営業主は緩やかながら増加基調にあると考えてよいであろう。

## (2) 統計をみる場合の留意点とその補正試論

上述のように、企業の事業活動に必要なサービスを提供する個人自営業主が緩やかに増加してきていると見てよいであろう。しかし、これで個人自営業主の実数が捕らえられているかどうかについては、やや留保が必要である。

上でみた「労働力調査」は世帯を対象とした調査であり、働く人が自己の雇用・就業形態（統計上の用語では「従業上の地位」）を判断して調査に回答している。大勢として問題があるとまではいえないが、とりわけ企業に労務サー

1 政府統計が用いる日本標準産業分類は、平成14年10月調査分から変更されている。

ピスを提供するような場合においては、その契約が請負なのか雇用なのか必ずしも明確でないことも少なくなく<sup>2</sup>、その分留意しながら数字をみななければならない場合も考えられる。

そこで、こうした認識誤りによる影響を試論的にみるために、外形上の指標として税制上の取り扱いをメルクマールとして考えることにしてみよう。すなわち、雇用されているのであれば所得税は企業が源泉徴収することになるし、請負の自営であれば自分で申告しなければならないことに着目する。JILPTが個人業務委託をしていそうな業種の企業等2000社（有効回答589社、回収率26.9%）を対象に平成16年2月に実施した「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」によれば<sup>3</sup>、個人と業務委託契約をしている企業のうち、その報酬について税制上会社員（被用者）扱いとしているところが10.3%あった。これは、企業の側では業務請負とし、恐らくは契約名義上は業務請負となっているとみられるものの、個人としては雇用されていると考える可能性があるものといえ、統計調査では個人自営業主数をやや過小にさせる可能性のある要因であるといえる<sup>4</sup>。

また、JILPT「日本人の働き方総合調査」によれば<sup>5</sup>、自身は「契約社員」であるとした回答者のうち15.9%の人が所得税について会社による源泉徴収ではなく自分で確定申告しているとしている。このことは、働く人が会社に雇用されている「契約社員」であると思っけていても、契約名義上は業務請負になっている可能性があることを示している。

---

2 ここでは問題としているのは、後述するような労働実態から「労働者性」を判断、評価することの困難ではなく、統計への回答者自身が契約の形式を適切に理解できているかどうかである。

3 この調査及びその分析結果については、労働政策研究・研修機構（2004b）『就業形態の多様化と社会労働政策 - 個人業務委託とNPO就業を中心として - （労働政策研究報告書No.12）』の第2章及び第3章を参照されたい。

4 ただし、労働の実態からの判断・評価をするとした場合に、個人業務請負契約ではあるものの労働契約と評価出来るとすれば、実態的には逆の方向になる。

5 この調査の概要は、次のとおりである。なお、詳細は、データの紹介も併せて労働政策研究・研修機構（2006a）『日本人の働き方総合調査結果 - 多様な働き方に関するデータ - （調査シリーズNo.14）』としてとりまとめているので、参照されたい。

調査対象 20歳以上60歳未満の民間調査機関の適切に管理されている郵送調査モニターのうち1万名。次のような配布内訳による。

・正社員 3,500名 ・非正社員 3,500名 ・個人自営業主及び家族従業者 3,000名

調査実施時期 平成17年8月下旬～9月上旬

回収率 ・正社員82.7% ・非正社員80.6% ・個人自営業主及び家族従業者52.5%

**(参考) 4 2 個人自営業主数の補正試算**

「労働力調査詳細集計」結果から、個人自営業主が企業を対象としてサービスを提供する事業が多くを占める産業(中分類)として情報サービス業、道路貨物運送業、専門サービス業(他に分類されないもの)、機械等修理業、その他の事業サービス業を想定し、その個人自営業主の数を集計すると、平成17年において73万人となった。

この73万人にJILPT「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」による税制上被用者扱いの割合10.3%を援用すれば、 $73 \text{万人} \div (1 - 0.103) = 81 \text{万人}$ となる。

また、「労働力調査詳細集計」によれば平成17年に雇用者のうち「契約社員・嘱託」が277万人となっているが、これにJILPT「日本人の働き方総合調査」による所得税自己申告納付の割合15.9%を援用すれば、 $277 \text{万人} \times 0.159 = 44 \text{万人}$ となる。

以上のことから、我が国において企業に労務サービスを提供している個人自営業主(個人業務委託の請負人)は、 $81 + 44 = 125 \text{万人}$ 程度いるものと試算できる。

なお、上記 ①と②については、重複する部分もあるものと考えられるが、一方①の場合において税制上被用者扱いとされている場合には「契約社員」に限らず、働く人が様々な雇用形態にあるものと考えている可能性も小さくないであろう。したがって、この重複部分については、数値をみる場合の留意点として指摘しておくにとどめたい。

このように、(1)でみた数よりも実際はやや多い個人自営業主がいると考えてもよいといえる。ちなみに、上記の割合を用いて概算的に我が国における企業から個人業務委託を受けて(労務)サービスを提供する個人自営業主の数を試算してみると、125万人程度となった(参考4-2参照)。

すぐ後でみるように、1社ないし数社の企業からの業務請負に専属的に従事

している個人自営業主においては、事務的な作業を請け負っているところが多くなっている。近年パソコンと情報通信の普及に伴い自宅で事務作業を行うことが容易になってきており、今後ともこうした面での個人業務請負が一定のウェイトをもって推移することが予想される。

## 2 JILPT調査にみる業務請負個人自営業主の実態

ここでは、JILPT「日本人の働き方総合調査」(以下、この節において「働き方総合調査」という。)により、業務請負個人自営業主の概況をみておこう<sup>6</sup>。

### (1) 業務請負個人自営業主の業種、作業の種類

取引先が企業である専属請負型の個人自営業主(以下この節において「専属個人請負業主」という。)の業種をみると<sup>7</sup>、情報・通信サービスが16.6%、教育・文化・スポーツ15.5%が多く、次いで製造業13.9%、専門サービス業8.1%などとなっている。これを、不特定又は多数の顧客からの注文を受ける個人自営業主(以下この節において「不特定個人請負業主」という。)の場合と比較してみると、情報・通信サービス、製造業、ビジネス関連サービス、貨物運送などが専属個人請負業主の相対的に多い業種になっている(図表4-2)。

次に専属個人請負業主の作業の種類をみると、事務的な作業が46.6%と半数近くを占め、次いで製造・組み立て18.2%などとなっている。事務的な作業の中の作業種類をみると、文書作成34.1%、データ入力作業31.9%が多く、次いでコンテンツ開発12.3%、CAD/CAMの製図10.9%、プログラム開発10.9%などとなっている。これを不特定個人請負業主の場合と比較してみると、作業の種類として事務的な作業及び製造・組み立てが専属個人請負業主の相対的に多いものになっている。事務的作業の中の作業種類では、ほとんどの作業種類で

6 働き方総合調査では、主に一つ又は少数の特定の取引先からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業(専属請負)と、不特定又は多数の顧客からの注文を受けて作業し、その成果を提供する事業(不特定請負)と、不特定多数の顧客に対して、店舗において商品の販売やサービスを提供する事業(商店・店舗)の三つの業態について調査を行った。ここでは、とについての調査結果を活用している。もとよりが中心であり、は参照対象として扱われる。なお、の専属請負は取引先が企業に限らず調査しているが、この節では取引先が企業であるものに限って集計したデータを用いている。

7 個人自営業主が行っている作業に係る事業の業種であって、業務委託を行っている企業の業種ではないことに留意されたい。

図表4 2 個人自営業主の事業の業種

	(%)	
	専属請負業主	不特定請負業主
情報・通信サービス	16.6	6.1
教育・文化・スポーツ	15.5	21.2
製造業	13.9	4.7
専門サービス	8.1	13.9
建築業	7.4	7.2
その他のサービス	7.1	12.0
ビジネス関連サービス	6.4	5.8
貨物運送	4.4	1.9
生活関連サービス	2.7	4.7
卸売業	1.7	1.1
資材運送	1.0	0.0
土木業	1.0	1.4
金融・保険	0.7	2.5
小売業	0.3	2.8
飲食店	-	0.3
レジャー産業	-	1.1
不動産	-	0.6
個人タクシー	-	0.6
上記以外の業種	6.4	8.9
無回答	6.8	3.1
合計	100.0	100.0

図表4 3 個人自営業主の作業の種類

	(%)	
	専属請負業主	不特定請負業主
事務的な作業	46.6	34.5
製造・組み立て	18.2	8.4
運送・運搬	6.4	3.3
工事	6.4	5.3
相談・助言	4.7	15.9
調査・検査	3.7	0.6
その他	13.2	29.8
無回答	0.7	2.2
合計	100.0	100.0
(事務的な作業の種類 M.A. 事務的な作業実施業主 = 100)		
	専属請負業主	不特定請負業主
文書作成	34.1	46.0
データ入力作業	31.9	37.1
コンテンツ開発 (WEBデザインを含む)	12.3	26.6
CAD / CAMを使った製図など	10.9	8.9
プログラム開発	10.9	12.9
翻訳	8.7	5.6
DTP	8.7	13.7
会計・経理処理	8.0	18.5
計算作業	6.5	13.7
会議録などのテープ起こし	5.8	6.5
その他	17.4	13.7
無回答	6.5	8.1
計	100.0	100.0

原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」

(注) 専属請負業主での多い順に並べている。  
専属請負業主については、取引先が企業のものである。

専属個人請負業主の割合の方が不特定個人請負業主のそれを下回っており、これは、専属個人請負業主の方が特定の種類の作業に特化していることを示しているものといえる<sup>8</sup> (図表4-3)。

## (2) 業務請負個人自営業主の性・年齢別構成と事業開始前の職業

専属個人請負業主の性・年齢別構成をみると、男性では30歳台後半以降に満遍なく分布しているのに対して、女性では30歳台後半を中心として30歳台前半から40歳台後半にかけてやや集中して分布している。これを不特定個人請負業主の場合についてみると、基本的に大きな違いはないものの、不特定個人請負業主においては女性の50歳台にも10%強の割合で分布しており、この年齢層で急速に割合が小さくなる専属個人請負業主と対照的な動きとなっている。女性について専属個人請負業主は、いわゆる出産・育児期を終えた後の仕事への復帰と密接に関連した働き方であるということができそうである (図表4-4)。

8 ちなみに事務的な作業の中で多かった「文書作成」と「データ入力」とについて、作業内容としてどちらか一方でも挙げた業主の中で、両方ともを挙げた人の割合をみると、専属個人請負業主では28.1%であるのに対して、不特定個人請負業主では56.1%とほぼ倍の割合となっている。

図表4 4 個人自営業主の性 / 年齢別構成比

(%)

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	合計
専属請負業主									
男性	2.9	5.7	8.6	16.2	20.0	13.3	14.3	19.0	100.0
女性	1.6	4.2	15.8	28.4	23.7	14.2	7.4	4.7	100.0
合計	2.0	4.7	13.2	24.3	22.3	13.9	9.8	9.8	100.0
不特定請負業主									
男性	1.9	3.4	9.9	14.9	20.0	16.1	17.5	16.1	100.0
女性	0.7	5.8	15.9	23.2	16.5	14.3	11.7	11.9	100.0
合計	1.2	4.8	13.4	19.7	17.9	15.0	14.2	13.6	100.0

原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」

(注) 専属請負業主については、取引先が企業のものである。

合計には、無回答を含む。

専属個人請負業主が専属個人請負業主となる直前の職業をみると、男性では「サラリーマンだった」が63.4%とほぼ3分の2を占めているのに対して、女性では「サラリーマンだった」は23.9%にとどまっており、「特に仕事はしていなかった」が50.0%と半数を占めている。そこで「働き方総合調査」結果を適宜集計して女性の専属個人請負業主が専属個人請負業主となった年齢を算出してみると、30歳台前半が29.6%で最も多く、次いで20歳台後半が23.7%、30歳台後半19.4%となっている(図表4-5)。そこで、この三つの年齢層について直前の前職をみてみると、とりわけ30歳台で「特に仕事はしていなかった」の占める割合が多くなっているのがわかる(図表4-6)。30歳台の前半において女性が専属個人請負業主になる場合が多いということは、出産、子育ての比較的直後に業務請負を開始しているということができそうである。

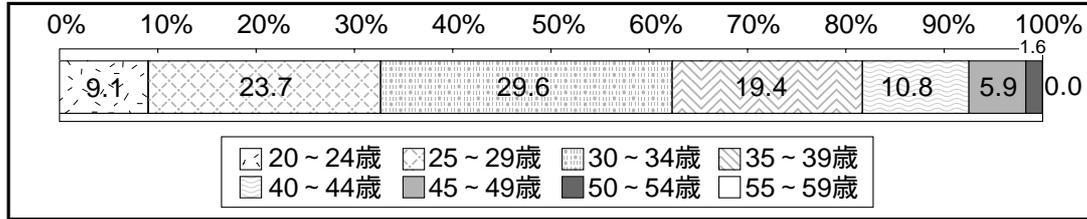
### (3) 業務請負個人自営業主の事業の状況

#### ア．ほとんどが自宅(居室)で仕事

専属個人請負業主の店舗等の設置状況をみると、「住宅と切り離して構えている」(6.1%)や「店舗兼住宅」(5.4%)とする人は少なく、「特に構えていない」が79.4%と大半が自宅の居室等において作業している。これを不特定個人請負業主の場合と比較すると、傾向としてあまり変わりはないものの、住居で作業する割合は専属個人請負業主の方がかなり高くなっている(図表4-7)

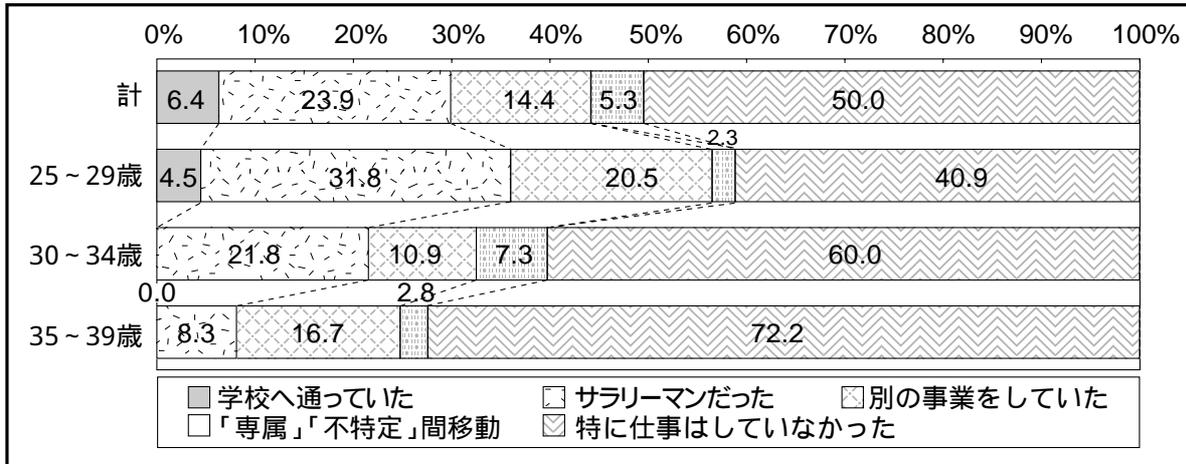
9 「働き方総合調査」の調査項目より、調査時点の年齢から専属請負型の自営事業を開始した年と調査年(2005年)との間の年数差を差し引いたものを専属請負型の自営事業を開始した時の年齢とした。

図表 4-5 専属請負業主（女性）の開始時の年齢



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」

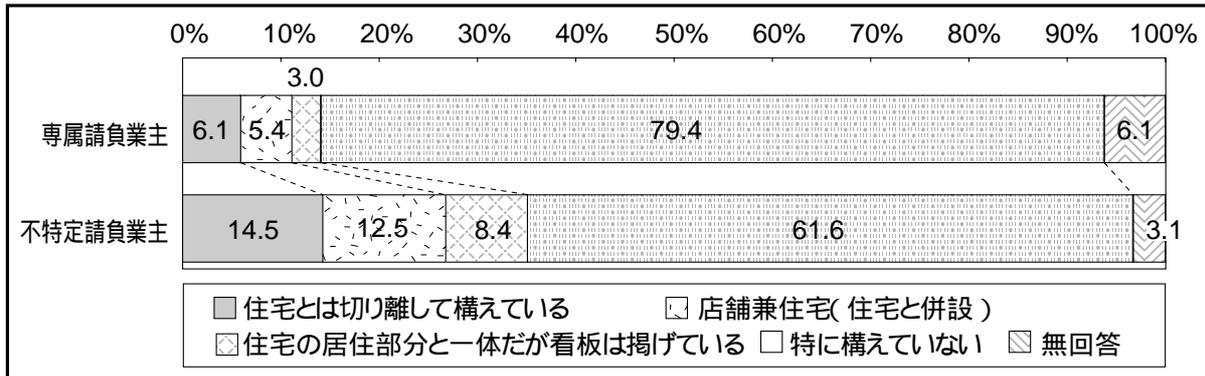
図表 4-6 専属請負業主（女性）の開始時年齢と前職



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」

(注)「『専属』『不特定』間移動」とは、専属請負業種になる前は不特定の顧客からの注文を受けていたものが、特定の顧客に専属化したことをいう。

図表 4-7 個人自営業主の店舗等の設置状況



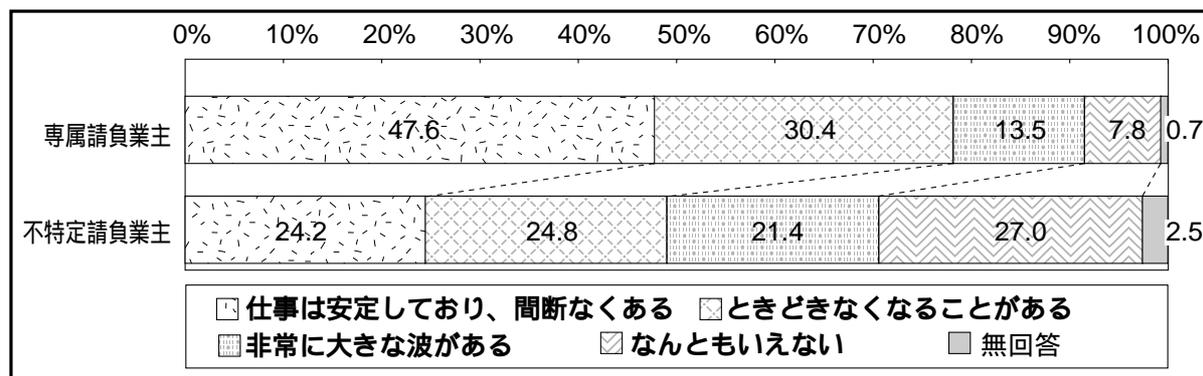
原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」

(注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

### イ．仕事は安定しているが多いが、ときどきなくなる場所も少なくない

専属個人請負業主の受注状況をみると、「仕事は安定しており、中断なくある」とする人が47.6%と半数近くを占めているものの、「ときどきなくなることがある」とする人も30.4%と少なくない。これを不特定個人請負業主の場合

図表4・8 個人自営業主の仕事受注の状況



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

と比較すると、「安定している」とするところの割合が専属個人請負業主の方が相対的にかなり高くなっているのが目立っており、また、「ときどきなくなる」は専属個人請負業主の方で、一方「大きな波」は不特定個人請負業主の方が高い割合になっている。専属請負は、少数特定の取引先と専属的な関係を結ぶことにより、安定した受注を確保し仕事の波を小さくしている一方で、特定の取引先の事業状況によっては受注がなくなってしまう危険を負っていることが窺われる(図表4-8)。

#### ウ．間接受注の専属個人請負業主が3割

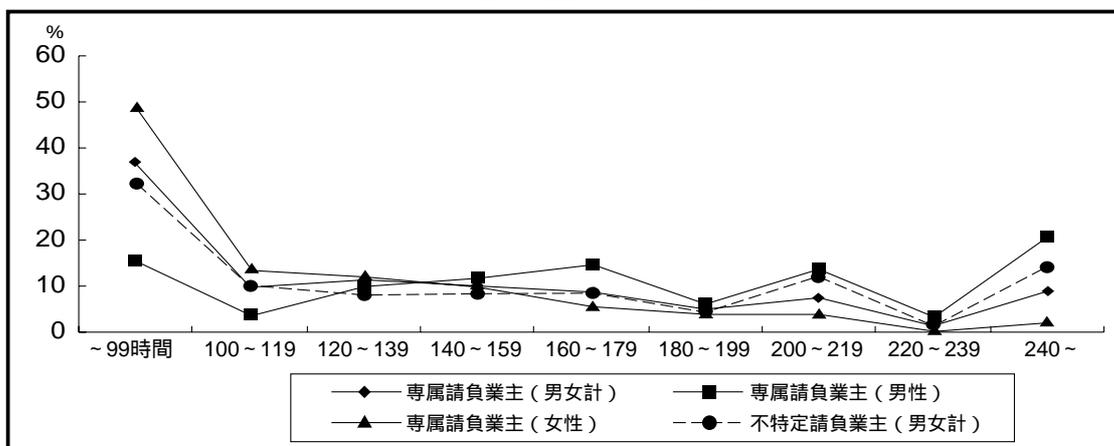
専属個人請負業主について受注経路をみると、直接の取引先は業務請負事業者であって、もともとの発注元の企業とは間接的な受注となっているところが30.4%ある。労働政策の視点から専属個人請負業主について考える場合には、このように間接受注が少なくないことにも留意しなければならない。

### (4) 業務請負個人自営業主の事業の仕事時間、年収

#### ア．男女間で異なる仕事時間数

専属個人請負業主の月間仕事時間数の分布をみると、100時間未満から240時間以上まで広く分布している。その中で、男性は200時間以上が4割近くいるなど比較的仕事時間の長い人が多いのに対して、女性では100時間未満が半数近くを占めるなど短い時間の人が多い。また、男女計で専属個人請負業主と不特定個人請負業主とを比較すると、分布に大きな違いはないものの不特定個人請

図表4-9 個人自営業主の月間仕事時間数の分布



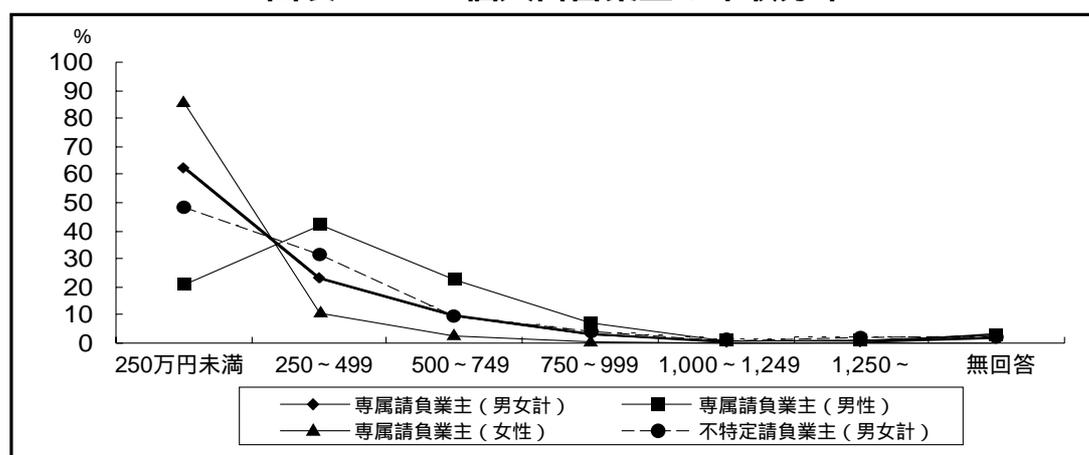
原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

負業主の方が200時間以上など長い時間で割合が高くなっているなど、やや仕事時間が長い傾向がみられる(図表4-9)。

### イ．年収は500万円未満が大半

専属個人請負業主の年収分布をみると、250万円未満が62.5%と3分の2近くを占め、250万円以上500万円未満の22.6%と合わせて500万円未満が大半となっている。これを男女別にみると、男性は250万円以上500万円未満が42.9%と最も多くなっており、500万円以上750万円未満も22.9%と250万円未満の割合

図表4-10 個人自営業主の年収分布



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

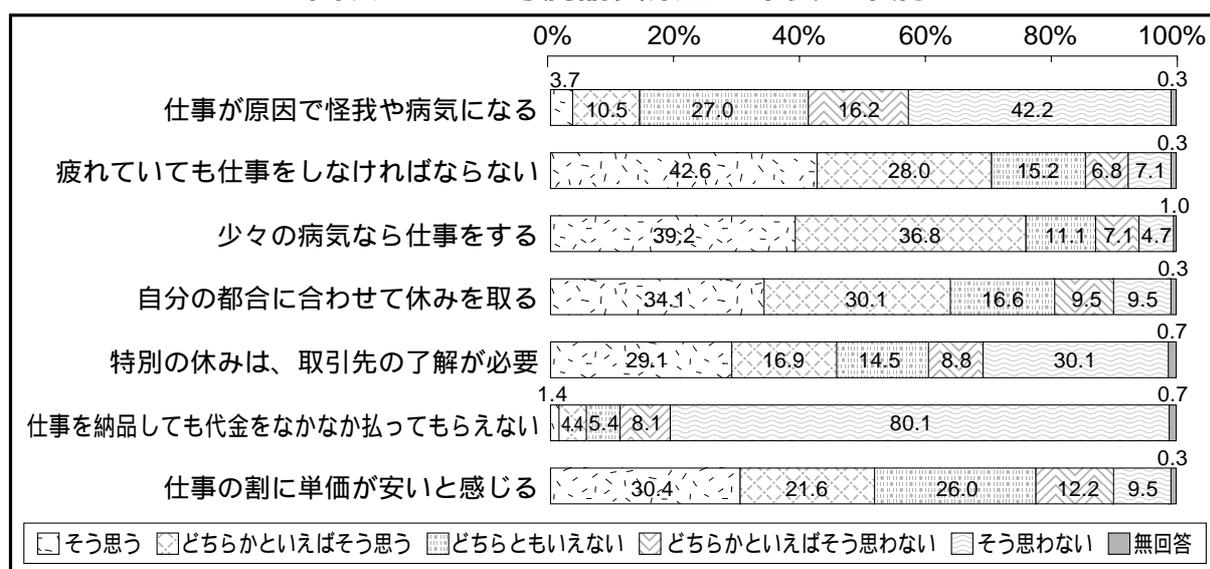
10 図表のバックデータは、この節末に掲載してあるので参照されたい。

(21.0%) を上回っている。これに対して女性では、250万円未満の割合が85.8%と大半を占める。また、不特定個人請負業主との比較では、分布に大きな違いはないものの不特定個人請負業主の方が年収の高い層の割合がやや高くなっている(図表4-10)。

### 3 専属個人請負業主の不安 仕事と健康

「働き方総合調査」から、専属個人請負業主が感じている不安の一端をみておこう。同調査では、専属個人請負業主について幾つかの仕事上の不安につながる事情の有無を尋ねている。その結果は図表4-11のとおりである。この結果から、まず「仕事が原因で怪我や病気になる」とする人が「どちらかといえばそう思う」を含めて14.2%いることが注目される。仕事が原因で怪我をしたり病気になったりした時は、雇用労働者であれば労災補償制度により手厚い補償が受けられるが、専属個人請負業主が請負である限り一般にそうした補償の対象とはならない。ここに、専属個人請負業主を巡る労働政策上の視点から検討すべき課題の一つがあるものといえる。このほかにも、専属個人請負業主の不安の大きなものとして、「疲れていても仕事をしなければならない」や「少々の病気なら仕事をする」といったことが指摘されるなど、仕事と健康と

図表4-11 専属請負業主の不安・不満



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

(参考)4 3 専属個人請負業主における仕事と健康の問題に関する分析結果<sup>11</sup>

「仕事が原因で怪我や病気になる」については、いわゆる長時間の仕事と関連が深く、また、「疲れた」と感じて休めない場合に起こりがちであると通常考えられる。この二つの要因に関連するデータにより重回帰分析を行ってみると、参考図表1のような結果となった。

では、自営業主である専属個人請負業主が「疲れた」と感じて休めないのはどのような要因が考えられるのかをみてみよう。同様に重回帰分析を行った結果が、参考図表2である。

これらの結果についてのまとめは、本文のとおりである。

参考図表1 専属請負業主の不安の要因  
- 仕事が原因で怪我や病気になる -

説明変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	1.193	0.241	0.000
疲れていても仕事をしなければならない	0.203	0.058	0.001
月あたり仕事時間数	0.049	0.027	0.067
使用ケース数			283
自由度調整済み R <sup>2</sup>			0.054
F 値	9.085	有意確率	0.000

(注) 1. 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。  
2. 月あたり仕事時間数は、図表4-9の階級に1から9までのコードを付けて計算した。

参考図表2 専属請負業主の不安の要因(2)  
- 疲れていても仕事をしなければならない -

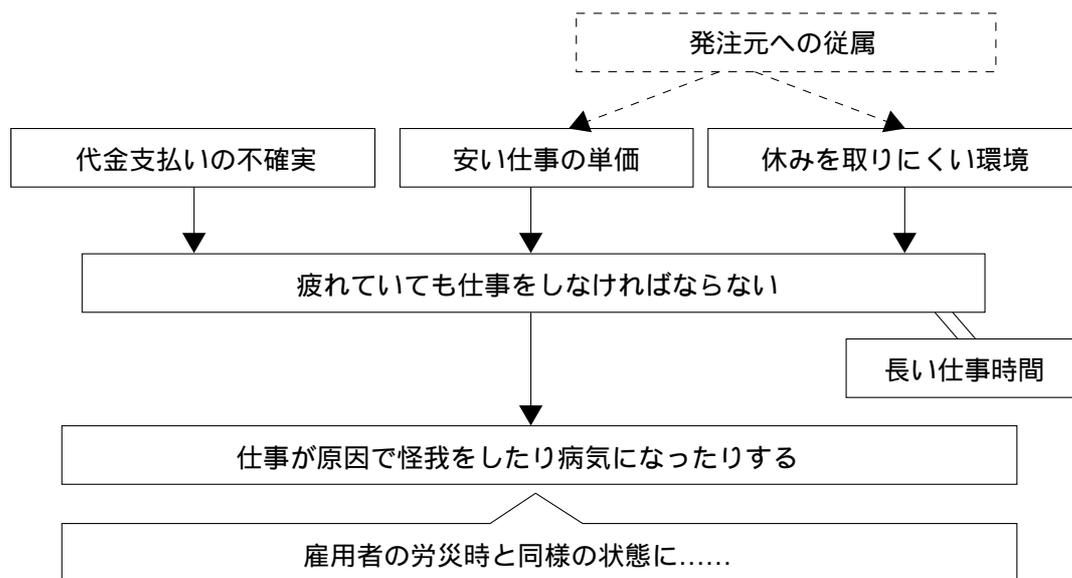
説明変数	非標準化係数	標準誤差	有意確率
(定数)	3.603	0.320	0.000
仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない	0.220	0.076	0.004
仕事の割に単価が安いと感じる	0.149	0.052	0.004
自分の都合に合わせて休みを取る	-0.236	0.053	0.000
特別の休みは、取引先の了解が必要	0.119	0.043	0.005
使用ケース数			293
自由度調整済み R <sup>2</sup>			0.155
F 値	14.355	有意確率	0.000

(注) 1. 係数が正の場合はより不安を強め、負の場合はより弱める要因である。  
2. 「自分の都合に合わせて休みを取る」は、休みを取れる場合に「疲れていても仕事をしなければならない」と感じないことを意味する。

に関するものが強く意識されているといえる。

そこで、これらのデータを使ってこうした背景要因を探ってみた。分析の概略は「参考4-3」のとおりであるが、その結果次のようなことがいえそうである。まず、仕事時間の長さとともに、「疲れていても仕事をしなければならない」とする事態、すなわち「疲れた」と感じて休めないことが「仕事が原因で怪我や病気になる」要因となっているといえる。次いで、自営業主である専

11 これらの分析については、労働政策研究・研修機構(2006i)『多様な働き方をめぐる論点分析報告書 - 「日本人の働き方総合調査データの総合的分析 - (労働政策研究報告書No.70)」第2部第4章第1節を参照されたい。



属個人請負業主が「疲れた」と感じて休めない要因としては、次のように整理できる。

収入要因、すなわち「仕事を納品しても代金をなかなか払ってもらえない」や「仕事の割に単価が安いと感じる」にみられるように、一定の収入を確保するために、疲れていても仕事をすることが必要であることが考えられる。

「自分の都合に合わせて休みを取る」や「特別の休みは、取引先の了解が必要」にみられるように、自由に休みが取れる環境にあるかどうかにも影響する。そうした環境にあれば、「疲れた」と感じたときに、とりわけ怪我や病気につながりそうな状態のときはなおのこと、休みを取るものと考えられる。

なお、さらにこうした背景には、後段でみるように、取引先からの仕事依頼があったときに、受注を拒否できるかどうかにも影響していると考えられる。

以上のことを図式的に示せば、次のようになる<sup>12</sup>。

#### 4 専属個人請負業主の「労働者性」

専属個人請負業主の論点の一つとして重要だと思われるのは、どこまで労働

12 政策論としては、代金支払いの確保や適正な単価の確保については、公正な競争的市場の確保の視点から公正取引委員会所管の下請代金支払遅延等防止政策により行われ、労働政策は発注元への従属関係に着目しつつ仕事を原因とする傷病補償を担うといった役割分担も考えられてよいであろう。

者と同様に取扱うことができるかという点であろう。これは、データによる分析だけではなく、総合的な判断が求められる問題ではあるが、ここでは、参考となるデータを提供しておくことしたい。

(1) 専属的に依存する企業の数 - 純粹専属個人請負業主

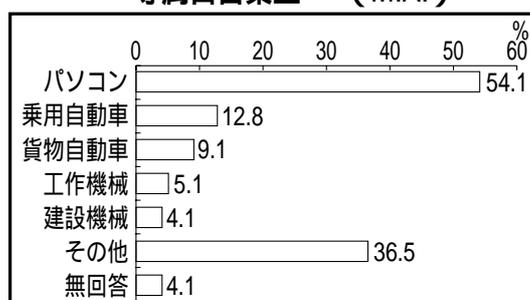
専属個人請負業主は、事業活動、したがってその収入を少数の企業からの受注に依存しているわけであるが、そのうち取引先である発注元企業が1社であるものが57.8%と半数を超えている。次いで2社が9.5%、3社が11.5%、4~5社が12.8%などとなっている。また、発注元が2~5社であるとするものにおいて、その発注元企業が相互に一つのグループを形成しているとするところが3%あり、これを含めれば、一つの会社ないしグループからの受注に依存している専属個人請負業主は、全体の6割に達する。こうした場合、企業に組織的に包摂されている雇用者により近似した状態にあると考えてもよいであろう。

(2) 専属個人請負業主の作業に必要な機器とその整備方法

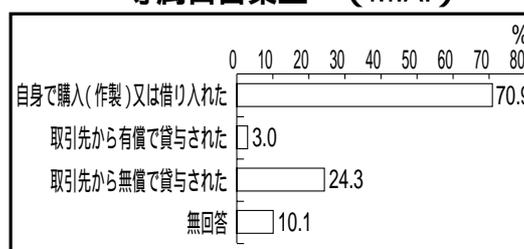
専属個人請負業主の作業に使用する主な機器をみると、パソコンを挙げる人が54.1%と最も多く、次いで設問の選択肢以外の「その他」が36.5%となっている。このほか、乗用自動車12.8%、貨物自動車9.1%となっている（図表4-12）。

また、こうした機器の整備方法をみると、「自身で購入（作製）又は借り入れた」とする人が70.9%と多くなっているが、一方、「取引先から無償で貸与

図表4 - 12 作業に使用する主な機器  
- 専属自営業主 - (M.A.)



図表4 - 12 機器の整備方法  
- 専属自営業主 - (M.A.)



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
(注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

された」とする人も24.3%と4分の1近くになっている（図表4-12）。

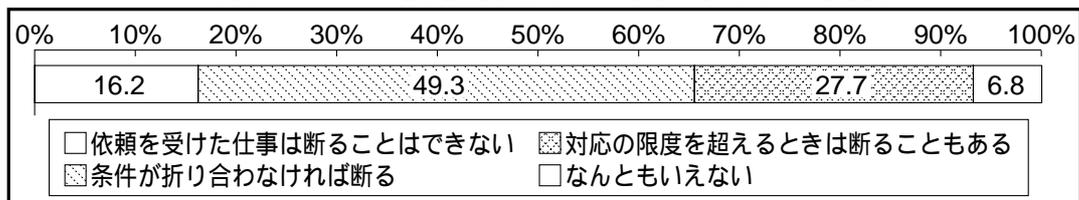
業務委託による仕事が請負関係であるためには、その仕事に使用する設備や機器が受託者自身により所有ないし整備されたものであることが必要であるが、使用する機器が取引先（発注元企業）により無償で貸与されている場合が少なくないことは、その限りにおいて請負ではなく雇用関係であるとみなされる可能性が小さくないものといえ、注目される。

### （3）専属個人請負業主と発注元企業との関係

#### ア．受注時の拒絶可能性

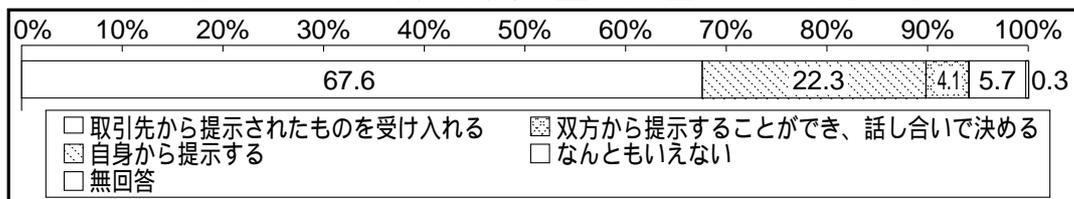
受注の依頼があった時に、それを拒否できるかどうかをみると、「断ること

図表 4 - 13 専属請負業主の受注拒否の可能性



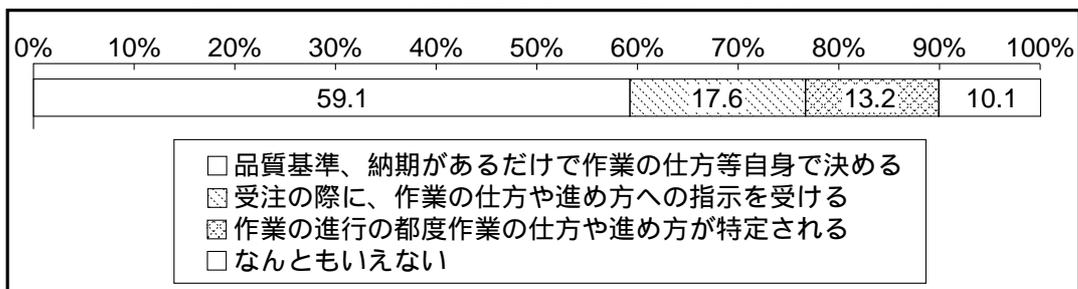
原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

図表 4 - 14 専属請負業主の受注条件の決定方法



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

図表 4 - 15 専属請負業主の作業の仕方・進め方



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

はできない」16.2%、「対応の限度を超えるときは断ることもある」49.3%となっており、「条件が折り合わなければ断る」とする人は27.7%となっている（図表4-13）。

#### イ．受注条件の決定方法

受注条件（請負条件）の決まり方をみると、「取引先から提示されたものを受け入れる」とする人が67.6%（同67.6%）と3分の2を超えている（図表4-14）。

#### ウ．作業の仕方・進め方

作業の仕方・進め方の状況をみると、「品質基準、納期があるだけで作業の

#### （参考）4 4 「労働者性度指標」の算出方法について<sup>13</sup>

「働き方総合調査」では、使用従属性に関する2要素に関連して次のような設問を設けた。回答は重複回答である。

仕事の中身・・・選択肢1：会社（上司）や取引先などから指示されたものを行わなければならない。 / 選択肢2：いくつか提示されたものの中から選んで行うことができる。 / 選択肢3：提示された仕事をする、しないは、原則として自分で決めることができる。

仕事の進め方・・・選択肢1：会社などのマニュアルで決まっているか、その都度指示される仕方で行う。 / 選択肢2：おおまかな枠の中で、自分の仕方で行うことができる。 / 選択肢3：どのような方法でどのように仕事を行うかは、原則として自分で決めることができる。

この結果について、選択肢1に該当 5 / 選択肢2に該当 3 / 選択肢3に該当 1としてコード化し、重複回答の場合はそのコード値の平均をとった。その後、各ケース（回答者）について、「仕事の中身」のコード値と「仕事の進め方」のコード値の幾何平均をとってその人の「労働者性度指標」とした。また、グループについては、各人の指標を単純平均することによりそのグループの「労働者性度指標」とした。

指標は、1から5までの値をとり、数値が高いほど「労働者性」の程度が高いことを示す。

仕方・進め方は自身で決める」とする人が59.1%と多くなっているが、「作業の進行の都度作業の仕方や進め方が特定される」も13.2%ある（図表4-15）。

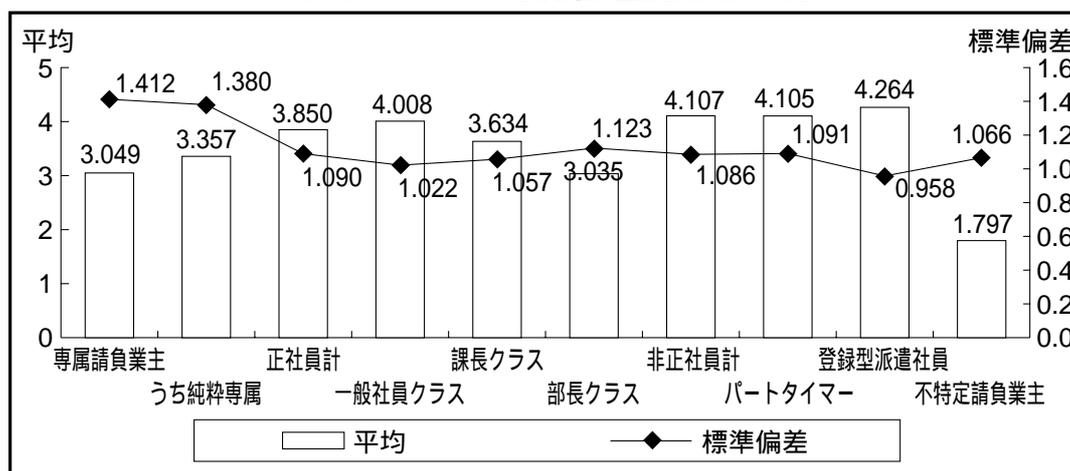
以上のように、労働者性の視点からも、発注元企業に従属していると考えられる専属個人請負業主も少なくないものと考えられる。

#### （4）専属個人請負業主の「労働者性度」の試算

上述のように、専属個人請負業主をどこまで労働者と同様に取扱うことができるかについては総合的な判断が求められる問題ではあるが、「働き方総合調査」により得られたデータから、指標的にこの問題にアプローチしてみよう。

第6章において詳細に論じられるように、企業の事業に従事する人々がその企業に雇用されているかどうか、労働法の対象である「労働者」であるかどうか、すなわち「労働者性」を判断する場合のメルクマール（判断基準）としては、「使用従属性」が基本的に用いられている。仕事の内容が企業（使用者）から指示されて諾否の自由がないこと、業務の遂行に当たって使用者から指揮監督を受けることが労働者とされるための主要な基準となっている<sup>14</sup>。そこで、「働き方総合調査」におけるこれら二つの点に関する結果データから、いわゆる「労働者性指標」を試算した。その方法の概略については、「参考4-4」（前

図表 4 - 16 労働者性度指標の比較



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。  
 （注）専属請負業主は、取引先が企業のものである。

13 「労働者性度指標」の算出方法と、詳細な計算結果については、労働政策研究・研修機構（2006 i）

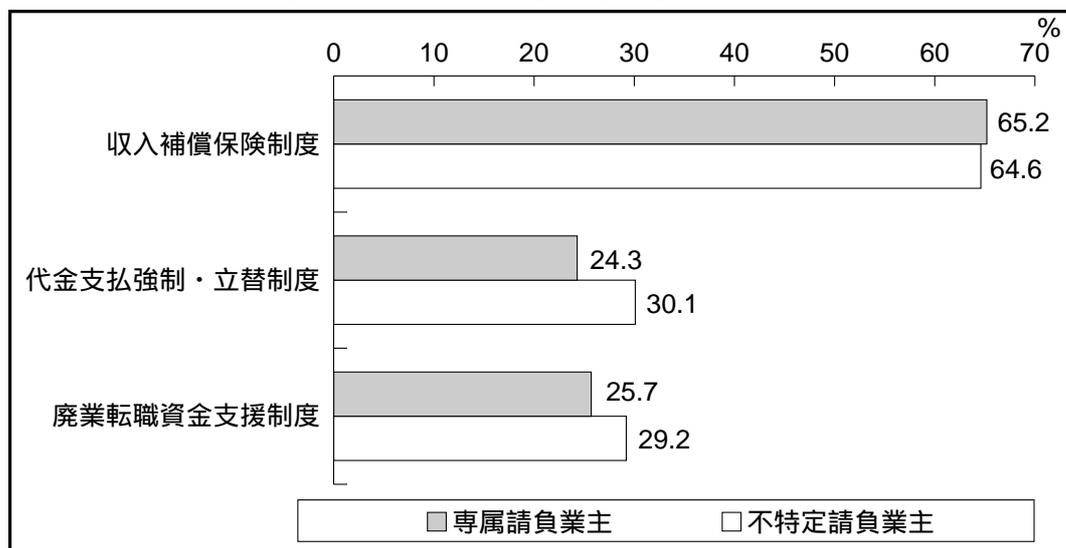
14 「使用従属性」の判断基準には、このほか、「拘束性があること」、「代替性がないこと」、「報酬の労務対象性があること」といったものがあるが、ここでは上記2要素に限った。

ページ)を参照されたい。

試算した結果をみると、専属個人請負業主は3,049、取引先が1社である純粹専属個人請負業主だけをとってみると3,357となった。これを雇用されて働いている人々と比較してみると、正社員計(3,850)や非正社員計を下回っているものの、正社員である部長クラス(3,035)よりは高くなっている。また、専属個人請負業主の特徴として指標の標準偏差が相対的に高くなっていることがある。これは、他の雇用・就業形態に比べて、専属個人請負業主にあっては人によって労働者性の程度に大きなばらつきがあることを示している。したがって、平均値では専属個人請負業主に労働者性があるとは必ずしもいえないものの、その少なくない部分については労働者性が認められ得る状態にあるということができそうである(図表4-16)。ちなみに、正社員の平均指標値である3,850以上の人の割合を集計してみると、専属個人請負業主計では43.3%、純粹専属個人請負業主だけでは54.1%と半数を超えている。

図表4-17 個人自営業主の政策要望

- 応分の負担をしてもいいから、公的な制度としてあればよいもの -



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。

(注) 1. 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

2. 調査票上の設問文は次のとおりである。

「収入補償保険制度」・・・仕事が一時的になくなった時、又は、一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填する保険。

「代金支払強制・立替制度」・・・顧客が代金を支払わないときに、その支払いを迅速に強制したり、一時的に立て替えたりする制度。

「廃業転職資金支援制度」・・・事業を辞めて転職しようとする時に、それを資金的にも支援する制度。

## 5 個人自営業主の政策・制度要望

専属個人請負業主を始めとして、個人自営業主は、「仕事と健康」など様々な不安や問題を抱えているが、これに対してどのような政策要望を持っているのであろうか。その一端を「働き方総合調査」からみてみたい。

### ア．あればよいと思う公的制度

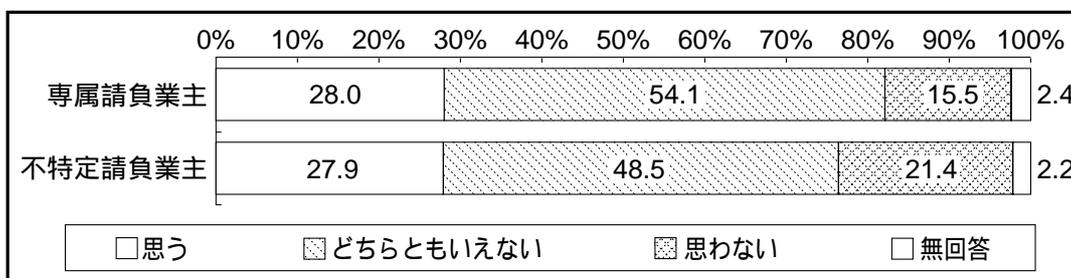
まず「応分の負担をしてもいいから、公的な制度としてあればよい」と思う制度として尋ねた結果をみると、「収入補填保険制度」を挙げた人が専属個人請負業主で65.2%、不特定個人請負業主でも64.6%とほぼ3分の2の個人自営業主が挙げている<sup>15</sup>。また、「代金支払強制・立替制度」や「廃業転職資金支援制度」についても、4分の1の人があった方がよいとしている（図表4-17）。

このように個人自営業主においては、一時的に仕事がなくなったときに、又は怪我や病気などで一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填してくれる制度に対する要望が特に強いといえることができる。

### イ．労働組合のような組織の必要性

次に、「適正な仕事の条件を確保するために、個人事業主にも例えば労働組合のようなものが必要だと思いますか」と尋ねた結果をみると、専属個人請負業主で28.0%、不特定個人請負業主でも27.9%とほぼ3割弱の人が「思う」と回

図表4-18 個人自営業主の労組のような組織の必要性



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。  
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

15 要望する制度のそれぞれの意義は、図表4-17の注を参照されたい。

答している。一方、「思わない」と回答した人の割合は、専属個人請負業主で15.5%、不特定個人請負業主でも21.4%といずれも「思う」とした割合を下回っている中で、専属個人請負業主の方で割合がかなり小さくなっている。これは、専属個人請負業主では「使用者」に擬制できる企業が存在するのに対して、不特定個人請負業主ではそうした対象が見当たらないであろうことが影響しているものと考えられる（図表4-18）。

## 6 この節のまとめ 専属個人請負業主をめぐる課題

以上この節でのデータ分析の結果を踏まえ、専属個人請負業主を始めとする自ら労務サービスを提供する個人自営業主を巡る課題をまとめれば次のようになる。

卸売・小売業、飲食店などの個人商店の動向を反映した産業・業種を除き、サービス業を中心に第三次産業において個人自営業主という働き方は堅調に推移しており、今後とも一定のウェイトを保ちながら産業の一翼を担うであろう。その中で近年、事務的作業を企業から請け負う専属個人請負業主が多くみられる。

専属個人請負業主は、年収500万円未満の人が大半であり、250万円未満の人でも女性を中心に多くなっている。自営業主とはいえその実態は、相当の資産・資金を元手に事業を行ういわゆる「有産者」ではなく、雇用者として働くことも含めた仕事の選択肢の一つとして、請負作業に従事している人がかなりいる。

そうした中で、専属個人請負業主は、仕事と健康とについて、雇用者の場合における労災に類似した問題点を抱えていることが窺われる。これを背景に一時的に仕事がなくなったり、できなくなったりしたときに収入を補償してくれる制度に対する要望が特に強くなっている。

また、請負契約として働いている専属個人請負業主の中には、労働者性の観点からみて、雇用されているのと同様の状態にある場合が少なくないことが窺われる。こうした場合を判断・評価し、いかに的確に労働政策を適用できる仕組みを構築するかの課題が浮かび上がってくる。

専属個人請負業主等においては、仕事が一時的になくなったり、怪我や病気

できなくなったりした場合における収入を補填する公的保険などの要望が強い。また、適正な仕事の条件を確保するため、個人事業主にも例えば労働組合のようなものが必要だと思ふ人が少なからずいることにも留意してよいであろう。

## 第2節 NPOにおける就業と活動 「有償ボランティア」を中心にして

### 1 多様な「就労」の場

NPOが雇用の場として注目され始めたのはごく最近のことである。NPOという言葉が一般に根付き始めたのは阪神淡路大震災以降のことで、本格的に認識されるようになったのは、1998年に特定非営利活動法が施行されてからのことである。法施行から8年経て、特定非営利活動法人（以下、「NPO法人」という。）の数は約3万件を数えるまでになっている。

図表 4 19 NPO 法人の財政規模（2002 年度会計）

	平均値（万円）	中央値（万円）
合計	2937.3	600
保健、医療、福祉	4289.1	1000
社会教育	2716.5	300
まちづくり	1035.5	300
学術、文化、芸術、スポーツ	1292.7	400
環境保全	1317.1	300
災害救援	1382.6	490
地域安全	10196.8	200
人権擁護、平和	1582.9	360
国際協力	4645.2	589
男女共同参画	381.0	300
子どもの健全育成	1421.4	621
NPO 支援	2187.2	880
平成 15 年追加分野 注 2)	841.7	350

原資料：労働政策研究・研修機構（2004 b）『就業形態の多様化と社会労働政策 - 個人業務委託とNPO 就業を中心として -』（労働政策研究報告書 No.12）<sub>6</sub>、「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」再集計。

注 1：サンプルベースは 2002 年以前に設立された団体（2262 サンプル）、無回答を除く。

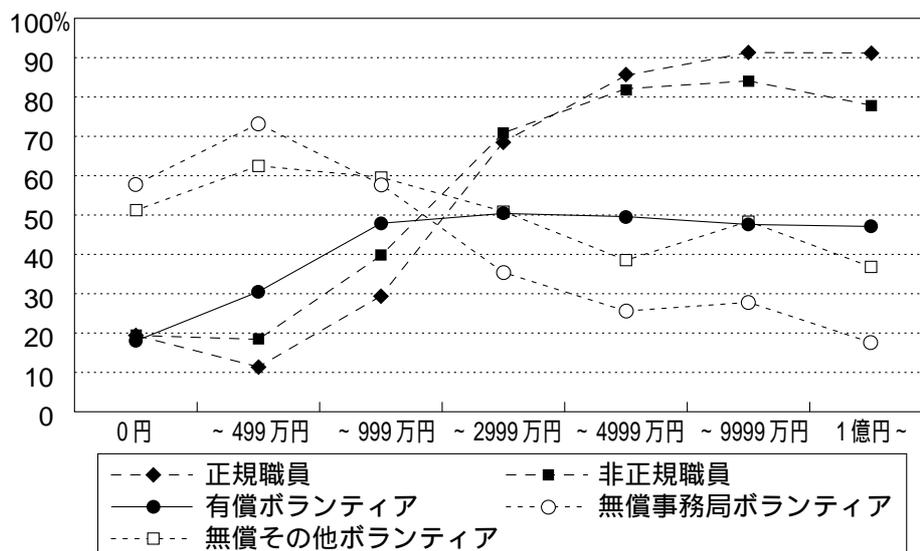
注 2：「情報化社会の発展」、「科学技術の振興」、「経済活動の活性化」、「職業能力開発・雇用機会拡充」、「消費者保護」が含まれる。団体自体は 2002 年以前に別の分野で認証され、現在は新しい分野を主な活動分野としていると考えられる。

JILPTでは、2004年から2005年にかけてNPO法人とそこで活動する個人に向けて3つのアンケート調査を実施した（調査詳細は第2節を参照。）そこから垣間見えるNPO法人の特徴は、財政規模が小さく、多様な活動形態によって事業を支えているということであった。図表4-19は、2002年度のNPO法人の年間収入の規模を表しており、全体で見ると平均財政規模は約3,000万円、中央値が600万円となっている。NPO法人のおよそ半数を占める「保健、医療、福祉」分野で活動する団体も、他分野に比べれば多少財政規模が大きくなるが、それでも平均値は約4,300万円、中央値は1,000万円に過ぎない。

調査結果からは、NPO法人1団体当たりの活動者人数は有給職員（有給の役員も含む。）が4.9人、ボランティアが11.7人であり、民間企業でいえば人数規模1～9人の零細、小企業と同レベルであることがわかっている<sup>1</sup>。

図表4-20は、団体の年収ごとに有給職員とボランティアの存在割合を見たものである。これを見ると、団体の年収1,000万円を境に有給職員がいる割合が高くなり、団体年収3,000万円を超えると8～9割の団体で有給職員を雇用する傾向にあることがわかる。一方、無償のボランティアの存在割合を見ると、規模の小さな団体ほど無償ボランティアを活用し、団体年収が1000万円を境に特

図表4-20 団体の年収別有給職員とボランティアの存在割合



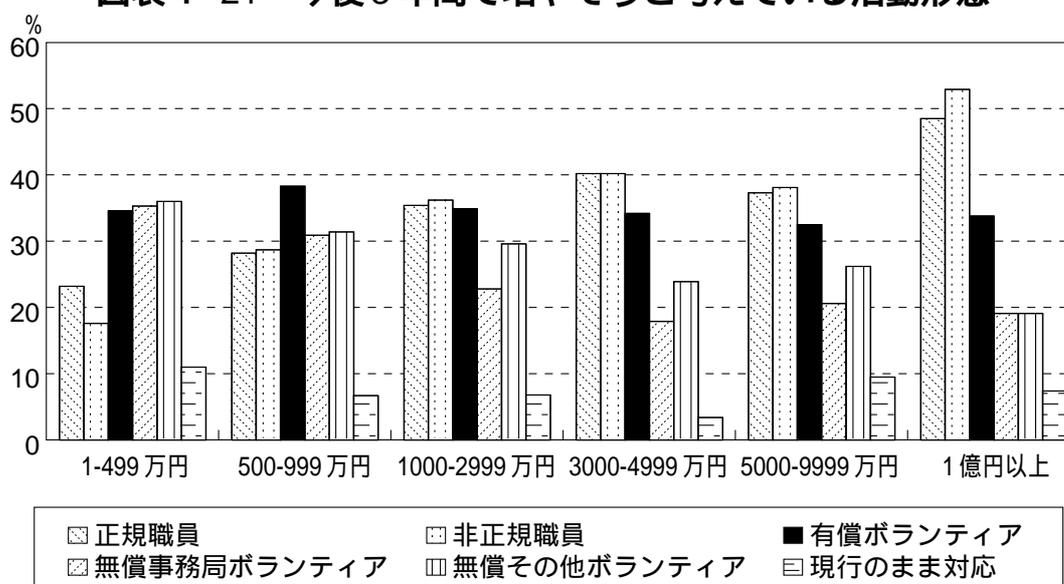
原資料：労働政策研究・研修機構（2004b）p.133より。

1 小野晶子（2004）「NPOの就業環境とその担い手」労働政策研究・研修機構『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）』131頁、第4-4-1表参照。

に無償事務局ボランティア（主に事務局の仕事に携わるボランティア）の存在割合が減少する傾向にある。このことから、団体の年収が増加するに伴い、事務局などの仕事を行うボランティアが有給職員に変化（活動形態の転換もしくは代替）していくと考えられる。他方、「有償ボランティア」の存在割合は、団体年収規模に影響を受けることなく、ほぼ半数のNPO法人に存在していることがわかる。

今後NPO法人は雇用の場、働く場となるのだろうか。調査で聞いたところNPO法人の約5割は「NPOは雇用の受け皿になる」と回答している<sup>2</sup>。実際の人材活用の意向を図表4-21から見れば、今後3年間で正規職員や非正規職員といった有給職員を増やそうと考えていることが窺える。この傾向は財政規模が大きな団体ほど顕著であり、このことから団体の財政基盤が拡大すれば、NPOも雇用の場となりえることが推測される。また興味深いのは、「有償ボランティア」については財政規模に関係なく3割強の団体が「増やそう」と考えており、無償ボランティアよりもその需要が高いことである。これらのことから考えても、今後NPOは「就労」の場として拡大していくことが予想されるのである。

図表4-21 今後3年間で増やそうと考えている活動形態



原資料：労働政策研究・研修機構（2004b） p.135 より。

2 小野（2004）157頁、第4-9-1表より。

## 2 「有償ボランティア」とは何か

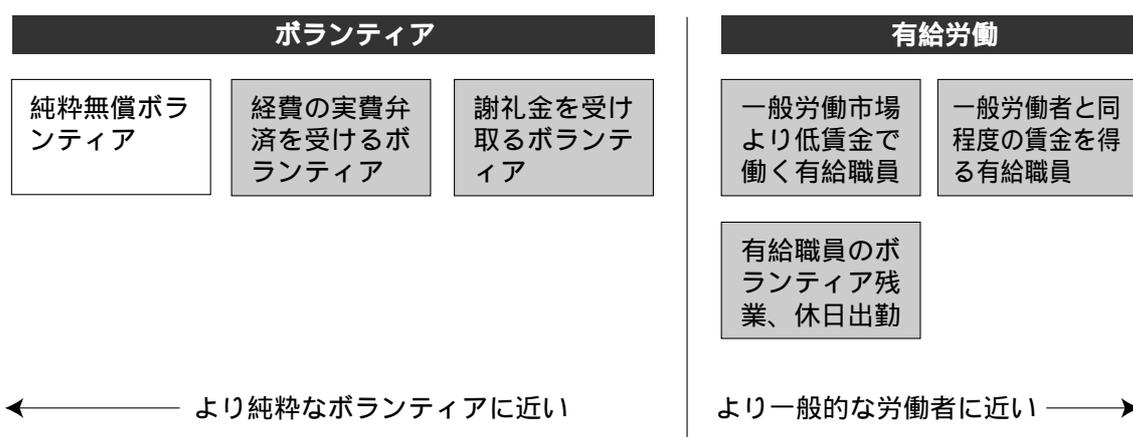
ここからは「有償ボランティア」を中心に取り上げたい。NPOは多様な活動形態で成り立っているが、有給職員は労働者の範疇に含めることが出来るし、無償ボランティアは対価がないことから、明らかに労働者の範疇に含まれない。しかし、「有償ボランティア」に関していえば、その存在位置は非常に曖昧である。直感的には有給職員と無償ボランティアの中間に位置しているといえるが、はっきりとはしない。先にみたように「有償ボランティア」に対するニーズは高く、今後「雇用」を越えた働き方としてNPOに根付いていくのならば、その実態と存在位置を把握しておく必要がある。

### (1) 問題提起と調査概要

なぜボランティアなのに「有償」なのか。そもそもボランティアとは「金銭的な対価なく、法的義務付けなく、当人の家庭外の者のために提供される仕事」を行う者と解されるが<sup>3</sup>、有償ボランティアはボランティアなのか、それとも労働者なのだろうか。

図表4-22は、NPOにおける有給労働とボランティアにまたがる中間領域を表

図表4・22 有給労働とボランティアにまたがる中間領域



原資料：労働政策研究・研修機構（2004 b） p18の図に基づき筆者加筆。

3 国連による定義。Anheier, K. H., Hollerweger, E., Badelt, C. and Kendall, J. (2003), Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and methodologies, ILO, p.16.

している。ボランティアの中にも完全な無償で活動する者から、活動経費を受け取る者、謝礼金を受け取る者とさまざま存在する。網かけで示した部分は、完全な無償ボランティアと一般労働者との中間に位置している。中でも濃い網かけで示した「謝礼金を受取るボランティア」は、立場的にはボランティアでありながら対価と解されうる「謝礼金」を受け取る者である。NPOにおける活動形態の多様化は日本に限った現象でなく、近年は海外でも同様に見られる現象であることがILOの研究でも報告されている<sup>4</sup>。

そもそもボランティアが活動する目的は企業で働く労働者の目的とは異なる。企業で働く第一の目的は収入を得るためであり、一方NPOで活動する多くの人々の目的は社会貢献などの利他的動機からである。このように考えると、有償ボランティアの働き方が、外形的には安価な対価を受け取る不安定労働に見えとしても、活動者自身が持つ内在的、自発的な意識が一般労働者と根本的に異なることが考えられ、そのような意識の元で働く者を果たして現行法の労働者概念の中で捉えてもよいのかという疑問もわく。

そこで本節では、JILPTが実施した下記の三つの調査から有償ボランティアの活動実態と意識を明らかにし、有償ボランティアの位置づけと活用にあたっての課題を考えたい。本文の構成は以下の通りである。次の2.(2)では、調査からの分析に先んじて、有償ボランティアの発祥と変遷について触れておきたい。3.では有償ボランティアの個人属性と意識の実態を取り上げ、4.ではNPO法人における有償ボランティアの活用方針や働き方を取り上げ、有給職員や無償ボランティアとどのように異なるのかを考察する。5.では政策的な課題と今後の展望を論じたい。

## 調査概要、留意点

本節では下記の三つの調査データを使用する。

「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。以下「NPO法人調査」という。)：2004年1月実施。調査対象は全国のNPO法人14,003件、悉皆調査(2003年12月末日時点)、回収数(回収率)：3,501件(26.0%)、有効回答数：3,495件。

---

4 Anheier et al. (2003) 参照。

「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。以下、「NPO法人追調査」という。)：2004年9月実施。調査対象は前出調査の有効回答3,495件に対し追調査として実施。回収数(回収率)：1,012件(29.0%)、有効回答数：1,011件。

「NPO活動と就業に関する実態調査」(個人調査。以下、「NPO個人調査」という。)：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。回収数2,224件、回収率17.7%、有効回答数2,200件。

調査では「有償ボランティア」や「正規職員」といった活動(雇用)形態の名称については、図表4-23のように各活動形態に説明文をつけて五つに分類している<sup>5</sup>。本節での記載もこれに順ずる。NPO法人調査では、各活動形態の説明の後に設問に答えてもらい、個人調査では記入者本人の主観により活動形態を選択してもらう形式を取っている。なお、本稿で使用する個人調査のサンプルは、団体調査で得た活動形態の構成比に比べ有給職員の比率が高くなって

図表4-23 活動形態分布状況

	NPO個人調査サンプル		NPO法人調査による推計	
	度数	%	推定構成比率	1団体あたり平均人数
正規職員(フルタイムで働き、一般企業では正規職員と呼ばれるタイプの有給職員)	408	24.3	7.6	1.40
非正規職員(パート、アルバイト、契約、派遣社員と呼ばれるタイプの有給職員)	453	27.0	19.1	2.95
有償ボランティア(必要経費や謝金などの支給を受けているボランティア)	288	17.2	22.5	3.34
無償事務局ボランティア(主に事務局業務を担うボランティア)	137	8.2	7.0	1.33
無償その他ボランティア(事務局業務以外の活動を担うボランティア)	391	23.3	43.7	7.06
	1677注)	100.0	100.0	

原資料：労働政策研究・研修機構(2004b)及び労働政策研究・研修機構(2006d)『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)』に基づき集計。

注：個人調査サンプル2200のうち、事務局長サンプルを除いた数。

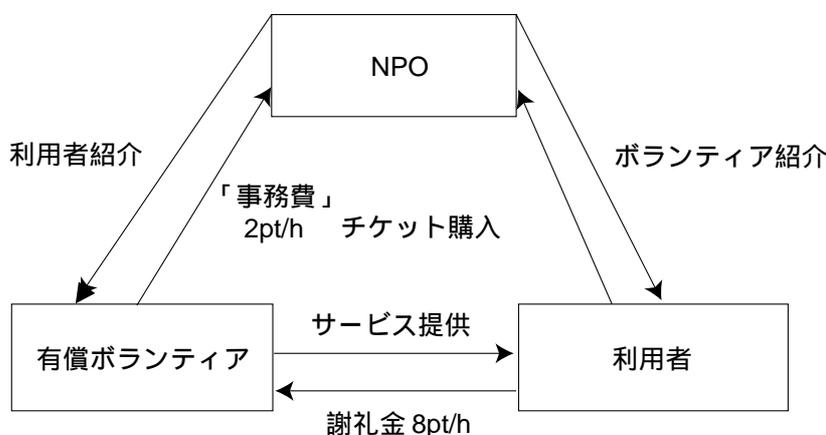
5 調査に関する詳細については、労働政策研究・研修機構(2004b)『就業形態の多様化と社会労働政策 - 個人業務委託とNPO就業を中心として - (労働政策研究報告書No.12)』、労働政策研究・研修機構(2006d)『NPOの有給職員とボランティア - その働き方と意識(労働政策研究報告書No.60)』、小野晶子(2005)『「有償ボランティア」という働き方 その考え方と実態(労働政策レポートVol.3)』を参照されたい。

いる。これはNPO法人調査で知り得た職員等の数よりも過小に配布された団体<sup>6</sup>では、事務局に常駐することの多い有給職員へ優先的に配布されたことによるものと考えられる。

## (2) 有償ボランティアの発祥と変遷

有償ボランティアは、1980年代前半に主に高齢者福祉分野で制度化され発展した。その背景には、高齢化社会における、特に在宅福祉サービスの担い手としてボランティアへ期待する動きがあり、旧厚生省は社会福祉協議会を通してボランティア振興に力を注いできた<sup>7</sup>。その中でサービスの普及と共にボランティアに対する需要が高まり量的な確保が問題となっていた。そこで一定の報酬をつけることで「有償ボランティア」が生まれることになる<sup>8</sup>。

図表4-24 高齢者福祉分野における有償ボランティア制度の仕組み



6 20人以上の団体には上限は21部（一般用20部、事務局長用1部）とした。

7 例えば、1985年に始まるボランティア事業では、厚生省から社会福祉協議会によるボランティア振興への助成が本格化し、ボランティアセンターの拡充強化もなされた（野呂芳明（1993）「福祉パワーとボランティア：ボランティア活動に関する実証的考察」直井優・盛山和夫・間々田孝夫編『日本社会の新潮流』（東京大学出版会）55頁）。

8 渋谷敦司（1990）「在宅福祉ボランティア活動と女性労働問題」『賃金と社会保障』No.1036、24頁によれば、有償である理由はサービスを受ける側の精神的負担を軽減するためともいわれている。無償でボランティアから世話を受けた場合、「施し」を受ける者と与える者という上下関係が生まれやすくなり、サービスを受ける側は「弱者」と感じ、このことに少なからず抵抗を持つという。対等な関係を担保する目的、そしてサービスを受ける側の精神的負担を軽減する目的が「有償」部分にあるという。詳細は小野（2005）参照。

有償ボランティアを制度として取り入れた初期の例<sup>9</sup>をみると、団体にサービスを依頼した利用者は「奉仕料」として1時間あたり600円と交通費実費を支払うことになっている。「奉仕者（ボランティア）」は、1時間あたり360円（60%）を受け取り、120円（20%）を時間預託とする。残りの120円（20%）は事務費となる。現在も多くの高齢者福祉分野のNPOでは、これに似た方法で有償ボランティア活動が行われており、典型的な有償ボランティア制度の仕組みを図表4 - 24のようになる。

NPOにおける有償ボランティア事業は、サービスの利用者、ボランティア共にNPOの会員となり、多くの場合は利用者が会員切符<sup>10</sup>をNPOから購入する。例えば、図表4-24に従えば、利用者はサービス提供の見返りとして1時間当たり8ポイント（800円）をボランティアに渡し、ボランティアはその中から2ポイント（200円）分をNPOに渡すことになる<sup>11</sup>。会員切符は現金化出来たり、地域通貨として提携している店などで使用することが出来る。また、自分が行ったボランティア時間を時間として預託する制度が採用されている団体もある。時間預託制度とは、有償ボランティア活動を行なった時間を貯めて、将来自分が必要となった時にボランティアに来てもらうことが出来る制度である。

このように、有償ボランティアは在宅福祉サービスのニーズ拡大の中から発生してきた。しかし、この活動形態は、その有償性からボランティア精神に反するものとして、批判的に取り上げられることも多かった<sup>12</sup>。例えば、1986年7月30日に東京都社会福祉審議会が出した『東京都におけるこれからの社会福祉の総合的展開について』（答申）では、「有償ボランティア」はボランティア本来の「精神的基盤を危うくする」ものであると明確に判断しており、有償部分は「実費弁償に限定する」ことを提言している。また、「最低賃金制度を含む

9 「神戸ライフ・ケア協会」は高齢者および障害者の在宅福祉サービスを提供する目的で、1983年に設立された。詳細は、土肥隆一（1987）「有償ボランティア活動とその課題」『都市政策』第48号42頁参照。

10 いわゆる「ふれあい切符」（会員切符）でのやりとりについては田中尚輝（1996）『市民社会のボランティア 「ふれあい切符」の未来』（丸善）が詳しい。

11 NPOによっては、ボランティアからNPOに渡さないケースもある。

12 『月刊福祉』2月号（1987年）の座談会「ボランティア活動の新局面 有償化問題を考える」では、当時の有償ボランティアを考える上で現場（NPO側）と有識者、社協での認識の違いから混乱が起こっているのがよくわかる。「有償ボランティア」という名称もまた混乱をきたす原因となっている。

労働条件を曖昧なものとし、一般のパートタイムの雇用市場を混乱させるおそれがあるので好ましくない」と明言している（答申p.35）。1984年5月に開催された都道府県・指定都市社協ボランティアセンター推進研究協議会においても、「ボランティア活動は無償の自発的活動であって『有料ボランティア』、『有償ボランティア』はありえない。ボランティア活動は、その活動によって金銭的な対価を求めるものではない。場合によっては、必要な活動経費の一部を実費弁償することもあるが、それは交通費・材料費・食事代など活動に伴って必要となる費用に限られたものであり、あくまで活動（労力）に対する報酬ではない」としている<sup>13</sup>。

その後、1990年代に入り有償ボランティア活動の社会的評価が高まってきたことを背景に、1993年に中央社会福祉審議会の審議を経て、厚生省は『国民の社会福祉に関する活動参加の促進を図るための措置に関する基本的指針』を告示した。この中で、ボランティアは次のように述べられている<sup>14</sup>。「従来、ボランティア活動は一部の献身的な人が少数の恵まれない人に対して行う一方的な福祉活動と受けとめられがちであったが、今後はこれにとどまらず、高齢化の促進、ノーマライゼーションの理念の浸透、住民参加型互酬ボランティアの広がり等に伴い、地域社会の様々な構成員が互いに助け合い交流をするという広い意味での福祉マインドに基づくコミュニティづくりを目指す」。この告示で注目されるのは「互酬ボランティア」、すなわち「有償ボランティア」という新しいボランティアの形を認め、推奨している点にある。

これ以降1990年代後半は、有償ボランティア活動に関して活発な論議がされることはあまりなくなった。有償ボランティアの存在が半ば当たり前となった中で、通称「流山裁判」が2002年に千葉地方裁判所で始まった(2004年11月17日東京高裁判決)。「流山裁判」の争点は、有償ボランティア活動による収益<sup>15</sup>が法人税課税の対象か否かであり、間接的に有償ボランティアの働き方が「労働」にあたるのかを判断することであった。判決では有償ボランティアで行っ

---

13 秋山智久(1987)「ボランティアの今日的課題 東京都福祉審議会答申を中心に」『月刊福祉』2月号62頁参照。

14 1993年4月14日、厚生省告示第117号(厚生省・社会援護局地域福祉課監修(1993)『参加型福祉社会をめざして ボランティア活動振興の新たな展開』(全社協))。

15 図表4-24でいえば、ボランティアからNPOに渡される2ポイント分が収益とされた。

ている事業は客観的に見て「請負業」と解され法人税課税は妥当とされた<sup>16</sup>。当判決は税法上の判断ではあるが、有償ボランティアの立場がいかに曖昧であるかということを示すことになった。

また、2004年6月に厚生労働省から発表された「雇用創出企画会議第2次報告書 - コミュニティ・ビジネスの多様な展開を通じた地域社会の再生に向けて」の中でも、「NPOにおいては、有償ボランティアに対し、賃金以外の名称で報酬が支払われていることがしばしばあるが、中には、従業者が時間を指定されて働いている場合があり、この場合、使用者の指揮命令下にあるとして労働基準法上の「労働者」に該当する場合があり、その場合には、最低賃金額以上の賃金を支払う必要がある」(p.14)と、有償ボランティアの有償部分が「労働者」として判断される可能性を示唆している<sup>17</sup>。

確かに有償ボランティアは、NPOから仕事を託され謝礼を受け取って活動するため、外形的に見ると労働者的な働きに近似する。現行の労働法上で有償ボランティアの労働者性が判断されたことはないが、謝礼は労働の対価として解釈される可能性があるし、働き方も有給職員並みに使用従属性が高い場合もあり、外形的には労働者と判断される可能性を持っている。しかし、本当にこういった働きを「労働者」に括ってしまってよいのだろうかという疑問もわくのである。

そこで次に、有償ボランティアの意識や働き方はどのようなものなのか、労働者に近いのか、それともボランティアに近いのか、その実態について見ていくことにする。

### 3 有償ボランティアの個人属性と意識

有償ボランティアとはどのような人達なのだろうか。ここでは有償ボランテ

16 ただし、このケースの争点である「労働者」は税法上での解釈であり、「労働者」は請負を含む広いものと解釈されている。労働法では基本的に請負人は「労働者」とは解釈されない。

17 山口浩一郎(2003)「NPO活動のための法的環境整備」『日本労働研究雑誌』No.515、21頁は有償ボランティアの法的関係の考え方を3つ示している。第一は、サービスの提供が有償で対価性があると判断し、派遣労働とかパートタイム労働と似たものとして位置付ける考え方である。第二は、有償労働であるが市場の対価性はないと判断し、ボランティアとサービス提供の相手方との間での請負関係と整理し労働法規を適用しない考え方である。ボランティア団体は仲介者となる。第三は、ボランティアとしてのサービスの提供は、形の上では有償であっても、実質的には無償で対価性がなく好意の関係であって純粹の法律関係ではないという考え方である。

図表4 25 有償ボランティアの個人属性

(%)

		有償ボランティア	正規職員	非正規職員	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
性別	男性	42.7	27.5	18.5	48.2	50.4
	女性	56.3	72.1	81.0	49.6	47.8
	無回答	1.0	0.5	0.4	2.2	1.8
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢階層	29歳以下	3.1	13.7	9.9	3.6	5.4
	30歳代	4.5	18.6	13.7	5.1	5.9
	40歳代	11.1	21.6	24.9	16.1	13.0
	50歳代	24.3	29.7	28.7	27.7	27.6
	60歳代	44.8	10.8	19.9	32.1	35.5
	70歳以上	10.1	2.0	1.8	10.9	10.5
	無回答	2.1	3.7	1.1	4.4	2.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学歴	中学・高校	51.0	39.0	41.7	35.0	39.4
	短大・高専	15.6	17.4	19.2	8.8	11.5
	大学・大学院	25.3	27.0	24.7	47.4	42.5
	各種・専門学校	6.3	16.7	13.5	6.6	6.1
	無回答	1.7	0.0	0.9	2.2	0.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NPOからの収入 (2004年度)	0円	6.9	3.7	3.1	65.0	65.0
	1-50万円未満	62.5	3.4	22.1	14.6	9.0
	50-100万円未満	6.9	2.7	29.4	0.7	0.5
	100-200万円未満	1.7	24.8	21.6	0.0	0.0
	200-300万円未満	0.3	29.4	3.5	0.0	0.0
	300万円以上	0.3	12.3	0.9	0.0	0.3
	無回答	21.2	23.8	19.4	19.7	25.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	平均値(単位:万円)	22.57	208.55	78.76	1.94	2.44
	標準偏差	40.39	156.25	59.41	7.34	24.27
p<0.001,F=227.370						
世帯年収	200万円未満	8.3	5.6	6.8	5.1	5.6
	200-400万円未満	24.3	13.5	13.7	14.6	13.6
	400-600万円未満	16.0	13.5	13.7	18.2	15.6
	600-800万円未満	12.2	9.6	13.0	12.4	16.4
	800-1000万円未満	4.9	6.9	10.8	8.8	9.0
	1000-1200万円未満	4.2	4.4	5.3	11.7	7.4
	1200万円以上	4.2	2.5	4.4	8.0	8.4
	無回答	26.0	44.1	32.2	21.2	24.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	平均値(単位:万円)	510.25	559.96	629.29	676.69	685.52
標準偏差	350.19	346.85	646.83	437.24	506.12	
p<0.001,F=4.250						
NPO以外の仕事 からの収入	0円	36.8	39.2	34.0	40.9	36.6
	1-100万円未満	14.2	7.1	16.1	16.1	14.6
	100-199万円未満	4.5	2.5	5.3	1.5	5.6
	200-299万円未満	2.4	2.0	1.5	3.6	2.3
	300-399万円未満	1.4	1.2	0.9	2.9	2.0
	400-499万円未満	0.7	0.2	0.9	0.0	1.8
	500万円以上	2.4	2.0	0.4	3.6	6.6
	無回答	37.5	45.8	40.8	31.4	30.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	平均値(単位:万円)	62.33	50.24	43.15	78.05	119.02
標準偏差	131.80	139.26	95.41	194.61	264.12	
p<0.001,F=6.143						
NPO以外での 主な職業	企業、団体の正規職員	6.8	19.1	3.5	25.0	21.6
	経営者、自営業主	5.7	5.3	3.2	17.2	15.4
	企業、団体の非正規職員	14.7	3.5	15.9	14.1	13.7
	他のNPOの有給職員	1.1	1.2	1.0	0.8	0.3
	専業主婦	29.4	9.1	38.7	20.3	26.1
	学生	1.1	0.0	3.7	0.0	1.9
	NPO以外では仕事をしていない	38.5	61.3	31.5	19.5	18.1
	その他	2.6	0.6	2.5	3.1	3.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

原資料：労働政策研究・研修機構(2006d) pp.106-107より。

ィアの基本的な個人属性と意識を見ていくことにする。

### (1) 個人属性

NPOには女性が多く活動しているといわれる。しかし、図表4-25からわかることは、有償ボランティアを含むボランティアでは性別割合の差はほとんどないということである。むしろ、女性の割合が高いのは有給職員であり、正規職員は72.1%、非正規職員では81.0%を占めている。

次に年齢を見ると有償ボランティアでは他の活動形態に比べて60歳以上の高齢層の割合が高くなっている。特に60歳代の割合が44.8%を占め、正規職員の場合の10.8%を大きく上回る。無償その他ボランティア(35.5%)と比べても10ポイント以上高い。

有償ボランティアの学歴の特徴は、他の活動形態に比べて中学・高校卒の割合が高いことが挙げられる。これは高齢層が多いことも一つの原因だと考えられるが、同じように高齢層が多い無償ボランティアと比較すると、中学・高校卒の割合が15ポイント高く、大学・大学院卒の割合は20ポイント以上低いことがわかる。また、有給職員では専門学校卒の割合が比較的高いが、有償ボランティアでは専門学校の割合は低くなっている。

NPOからの年間収入を見ると、当然のことながら、常勤である正規職員の収入が最も高く平均208.55万円となっている。その次が非正規職員で78.76万円と続く。有償ボランティアでは50万円までの収入の者が62.5%を占め、平均22.57万円の収入をNPOから得ている。この額は無償その他ボランティアと非正規職員との間に位置する。

次に世帯年収について見ると、有償ボランティアの平均世帯年収は全活動形態の中でも最も低く、510.25万円となっている。有償ボランティアでは世帯年収400万円未満に全体の3分の1が集中している。有償ボランティアは比較的高齢の活動者が多いことから年金生活者であることも想定される。

最後にNPO以外の仕事による収入と職業について見てみると、有償ボランティアのNPO以外の仕事からの収入の平均は62.33万円で「NPO以外では仕事をしていない」割合が最も高く、次に専業主婦と企業などでのパートが続く。活動形態別に職業の分布を見ると、有償ボランティアは非正規職員と似ている

ことがわかる。

以上のことから、有償ボランティアは男性はリタイア後、女性は専業主婦で、高齢の年金生活者が中心であると考えられる。

## (2) 意識 参加動機からみる

NPOで活動する者は企業で働く者と、そもそもその動機が大きく異なることが考えられる。それは社会に貢献する、人のために役に立ちたいという利他的な思いが強いということである。また同時に、NPOの活動を通じて自らの利他的欲求を充足させたいという思いも存在するだろう。

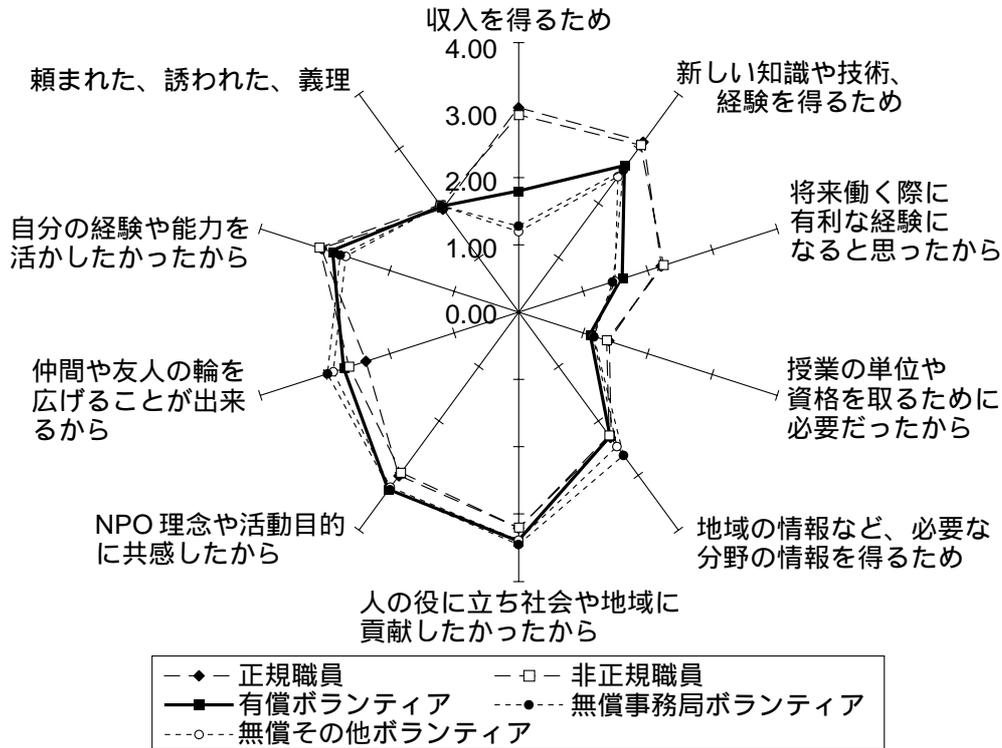
NPO個人調査では、図表4-26のように参加動機に関する10の設問を用意し、それぞれについて「あてはまる」から「あてはまらない」まで4段階の順序尺度で測ることを試みた。さらにこれらの設問項目を「利他的動機」、「利己的動機」、「自己活躍動機」、「非自発的動機」の四つに分類する。

「利他的動機」とは、自分の利益のためではなく、社会や他人の利益のために働こうとする動機である。社会貢献的、NPO特殊的な動機であるといえよう。「利己的動機」とは、自分の利益やさまざまな見返りを求めて活動に参加する動機である。一般企業での労働目的はおよそこの利己的動機にあてはまる。「自己活躍動機」は、どちらかといえば利己的動機に近いが、直接的な自己利益にはつながらない精神的な動機を分類した。自己の経験や能力が活かされ

図表 4 26 動機の種類

動機の種類	設問内容
利他的動機 (NPO 特殊の、社会貢献的動機)	人の役に立ち社会や地域に貢献したかったから NPO の理念や活動目的に共感したから
利己的動機	収入を得るため 新しい知識や技術、経験を得るため 将来働く際に有利な経験になると思ったから 授業の単位や資格を取るために必要だったから 地域の情報など、必要な分野の情報を得るため
自己活躍動機	自分の経験や能力を活かしたかったから 仲間や友人の輪を広げることができるから
非自発的動機	頼まれた、誘われた、義理

図表 4・27 活動形態別 参加動機



出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p.118。

たり、仲間や友人が増えたりということは、生きがいや、やりがいといった精神的な充実感につながる。「非自発的動機」は、知り合いなどから頼まれた、義理で断れずに活動を始めたなどの消極的な動機である。実はNPOに参加する人たちの中には意外に「非自発的動機」で活動を始める人が多い。

図表4-27は、活動形態別に参加動機の強さの平均値を図示したものである。レーダー図の右側に利己的動機、左側に利他的動機とその他の動機が配置されている。左側では各活動形態別での乖離が少ないのに比べ、右側では有給職員とボランティアとで、参加動機の乖離が目立っている。特に利己的動機である「収入を得るため」、「新しい知識や技術、経験を得るため」、「将来働く際に有利な経験になると思ったから」、「授業の単位や資格を取るために必要だったから」の四つの項目では、有給職員の値が有償ボランティアや無償ボランティアを大きく上回っていることがわかる。

図表4-27を四つの動機に分類して傾向を見たものが図表4-28である。有償ボランティアについては、「謝礼の金額」と「有給職員との仕事の違い」でさら

図表4-28 活動形態別、各動機の平均ポイント

		利他的動機	利己的動機		自己活躍動機	非自発的動機		
			利己的動機(収入目的以外)注1)	利己的動機(収入目的)				
有償ボランティア	全体	3.33	1.89	1.92	1.78	2.77	1.91	
	謝礼	700円以上	3.37	1.93	1.92	1.94	2.79	1.93
		700円未満	3.15	1.78	1.80	1.72	2.73	2.16
	有給職員との仕事の違い注2)	同じ(全く~ほぼ)	3.22	2.11	2.13	2.06	2.75	1.94
		一部同じ	3.38	1.95	2.04	1.61	2.72	2.05
		異なる	3.43	1.81	1.80	1.87	2.97	2.10
	正規職員		3.10	2.41	2.25	3.03	2.71	1.89
	非正規職員		3.07	2.37	2.23	2.92	2.85	1.96
	無償事務局ボランティア		3.33	1.80	1.93	1.28	2.85	1.97
	無償その他ボランティア		3.30	1.75	1.89	1.19	2.78	1.93

原資料：労働政策研究・研修機構（2006 d） pp.120-121 より。

注1：表10の利己的動機の項目のうち、「収入を得るため」を除けている。

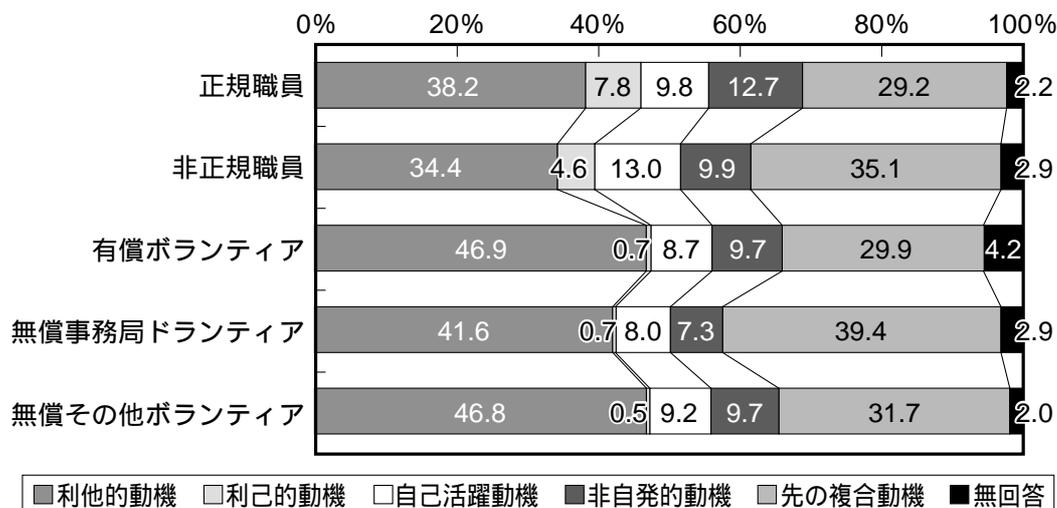
注2：「有給職員との仕事の違い」は有償ボランティア本人の視点からの判断。

に細かく分類している。最大値が4、最小値が1となっており、数値が大きいほどその動機が強い。わかりやすいように2以上に網かけしている。

「利他的動機」ではどの活動形態においても3を超えて高い値を示し、中でも有償ボランティア、無償ボランティアは3.3を超え、有給職員を大きく上回っている。「自己活躍動機」も2を超えて大きく上回っている。「利己的動機」では、有償ボランティア（全体）、無償ボランティアが2以下で低い値を示しているのに対し、有給職員では2を上回る。「利己的動機（収入目的以外）」は、ボランティアは収入目的で参加するケースが少ないことを考慮し「利己的動機（収入目的）」の項目を抜いて集計した値である。これを見てもなお、正規職員と非正規職員の利己的動機は、有償ボランティア（全体）や無償ボランティアに比べて高くなっていることがわかる。興味深いのは、有償ボランティアのうち、「有給職員との仕事の違い」において「同じ（全く同じ、ほぼ同じ）」、「一部同じ」と答えたものについて「利己的動機」が2を超えており、より利己的動機が強い傾向にあることである。

それでは、この四つの動機を比較した場合どれがもっとも強いのだろうか。図表4-29は最も値が高い動機を活動形態別に集計したものである。複数の動機で数値が同じだった場合は「先の複合動機」に集計した。全体的に見ると、利

図表4-29 もっとも高い参加動機の割合



出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p.121。

他的動機がもっとも強い参加動機であり、次に「複合動機」となる。多くの人  
は利他的動機だけで活動に参加しているのではなく、利己的動機や自己活躍動  
機も同様に持ってNPOに参加しはじめたことが窺い知れる。

活動形態別に見ると、非正規職員の利他的動機の割合が最も低く、有償ボラ  
ンティアの利他的動機がもっとも高い。また、利己的動機の割合が最も高いの  
は正規職員であることがわかる。有償ボランティアの各動機の分布は、無償そ  
の他ボランティアの分布に極めてよく似ていることが見てとれる。

### （3）労働者としての意識

NPOで活動する人たちは、自らのことを「労働者」と思っているのだろうか。  
有給職員であれば、法律上も雇用者であり「労働者」であるが、果たして  
有償ボランティアの労働者としての意識はどの程度なのか。ここでは「NPO  
でのあなたの立場は「労働者」だと思いますか」という設問を使い、順序プロ  
ビット分析により、どのような属性や意識の人が「労働者」という意識を持ち  
やすいのかを分析する。

### 変数の説明

被説明変数には「労働者意識」を用いる。NPO個人調査の設問「NPOでの

あなたの立場は「労働者」だと思いますか」(「そう思う」～「全くそう思わない」の4尺度)を使用している。「労働者意識」変数は1から4までの順序尺度変数であり、数値が大きくなるほど労働者意識が高くなる。

説明変数には、個人属性として、「性別(女性=1)」、「年齢」、「学歴」、「世帯年収」、「現在のNPOからの年間収入」、「活動形態」を用いる。個人の意識項目として「参加動機(点数)」、「活動のメリット(点数)」<sup>18</sup>、「活動のデメリット(点数)」<sup>19</sup>を採用する。団体属性として「団体の年間収入」と「団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)」を採用した。

また、利他的動機と利己的動機の大きさが本人の労働者意識にどのように関係するのかを見みるため、利他的動機から利己的動機を引いた「利他 利己」変数を採用する。ボランティアとは、先述したように「個人が利益、賃金、出世を目的とせず、近隣、そして全社会のために行う貢献活動」であることを考えると、意識的には 利他的動機に基づき、利益や見返りを求めない(利己的ではない)行動であるといえよう。ただ、多くの活動者は利他的動機と同時

18 「活動のメリット」は、活動を通じてメリットと感じる事柄について、設問項目を4段階の順序尺度(4=「あてはまる」～1=「あてはまらない」)で聞き、その点数合計の平均値を表している。設問項目は「人の役に立ち社会や地域に貢献できている」、「生活に必要な収入を得られている」、「新しい知識や技術が身についている」、「地域の情報など、必要な情報を得られている」、「自分の経験や能力が活かされている」、「私生活でもスタッフやメンバーと交流がある」、「周りから注目、評価されている」、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」の7つ。

19 「活動のデメリット」は、活動を通じてデメリットと感じる事柄について、4段階の順序尺度(4=「あてはまる」～1=「あてはまらない」)で聞き、次のように分類した上でその点数合計の平均値を表している。

デメリットの分類	設問項目
時間的・金銭的デメリット	拘束時間が長い
	活動経費(ポケットマネー)の持ち出しが多い
	寄付や会費の負担が重い
能力・体力的デメリット	責任や仕事の負担が重い
	資格・免許の取得や、勉強すべきことが多い
	体力的・能力的に負担を感じる
人間関係・方向性デメリット	人間関係がうまくいかない
	団体の方針や考えに合わない
危険性デメリット	怪我や事故などの危険がともなう

20 「不純な利他主義(Impure altruism)」と呼ぶ。詳細は、Andreoni, J. (1990), Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Warm-Glow Theory of Giving. Economic Journal, 100, pp.497-577 及び、Lohman, R. (1989), And Lettuce is Nonanimal: Toward a Positive Economics of Voluntary Sector, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 18, No. 4, pp. 367-383参照。

に、利己的動機も併せ持つといわれている<sup>20</sup>。単純には、複合した動機の中で利他が利己を上回れば、より「ボランティアらしい」と考えられる。より「ボランティアらしい」意識を持つ者が、労働者としての意識を持つ傾向があるのかをこの変数で見ることが出来る。

推定に使用した変数の記述統計量は図表4-30のようになっている。

### 推定結果

被説明変数を「労働者意識」とし、順序プロビット分析で推定を行った。各推定では個人属性や団体属性は共通としたが個人の意識項目とに関して投入する変数を変えている。結果は図表4-31の通りである。3つの推定を通じて有意となる変数は共通している。

推定1では「利他 - 利己」を入れずに「参加動機」を表す変数として「利他的動機」、「利己的動機」、「自己活躍動機」、「非自発的動機」を用い、「活動の

図表 4 - 30 記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
労働者意識（順序尺度変数 4 ~ 1）		1653	1.0	4.0	2.707	1.162
性別（女性 = 1）		1704	0.0	1.0	0.648	0.478
年齢		1681	16.0	85.0	51.764	13.484
学歴 (ダミー 変数)	中高卒ダミー（中高卒 = 1）	1708	0.0	1.0	0.422	0.494
	高専短大ダミー（高専短大卒 = 1）	1708	0.0	1.0	0.157	0.364
	大学、大学院ダミー（大学大学院卒 = 1）	1708	0.0	1.0	0.315	0.465
	専門学校ダミー（専門学校卒 = 1）	1708	0.0	1.0	0.106	0.308
世帯年収		1180	0.0	10000.0	611.286	490.714
現在のNPOからの年間収入		1334	0.0	1950.0	76.170	116.192
団体の年間収入		1266	0.0	770001.0	4072.804	32063.020
団体の主な活動分野（保健・医療・福祉分野 = 1）		1549	0.0	1.0	0.631	0.483
活動形態 (ダミー 変数)	正規職員ダミー（正規職員 = 1）	2011	0.0	1.0	0.203	0.402
	非正規職員ダミー（非正規職員 = 1）	2011	0.0	1.0	0.225	0.418
	有償ボランティアダミー（有償ボランティア = 1）	2011	0.0	1.0	0.143	0.350
	無償事務局ボランティアダミー（無償事務局ボランティア = 1）	2011	0.0	1.0	0.068	0.252
	無償その他ボランティアダミー	2011	0.0	1.0	0.194	0.396
参加動機 (点数)	利他的動機	1644	1.0	4.0	3.198	0.730
	利己的動機	1588	1.0	4.0	2.111	0.622
	自己活躍動機	1636	1.0	4.0	2.787	0.744
	非自発的動機	1647	1.0	4.0	1.925	1.084
活動のメリット（点数）		1561	1.0	4.0	2.711	0.557
活動の デメリット (点数)	全体	1590	1.0	4.0	1.857	0.566
	時間的・金銭的デメリット	1614	1.0	4.0	1.834	0.698
	能力・体力的デメリット	1623	1.0	4.0	2.113	0.770
	人間関係・方向性デメリット	1629	1.0	4.0	1.614	0.672
	危険性デメリット	1641	1.0	4.0	1.702	0.877
利他 - 利己		1572	-2.6	3.0	1.080	0.938

デメリット」と「活動のメリット」の変数を採用した。推定2では、「活動のデメリット」を分類した変数「時間的・金銭的デメリット」、「能力・体力的デメリット」、「人間関係・方向性デメリット」、「危険性デメリット」を採用している。推定3では、推定1、2で使用した意識項目の代わりに「利他 利己」変数を採用している。

まず個人属性から見ると、「年齢」が有意に負、「学歴：中高卒ダミー」、「現在のNPOからの収入」、「正規職員ダミー」、「非正規職員ダミー」、「有償ボランティアダミー」が有意に正の結果が得られた。活動形態ダミーはベースが「無償その他ボランティア」なので、「無償その他ボランティア」を基準として労働者としての意識が高いか低いかを見る。

自己を労働者として認識する傾向にあるのは、年齢が若く、中高卒であり、

図表4-31 「労働者」としての意識（順序プロビット分析）

		労働者意識（順序プロビット分析）								
		推定1			推定2			推定3		
		係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
性別（女性 = 1）		0.047	0.113	0.412	0.035	0.116	0.299	0.070	0.107	0.655
年齢		-0.016	0.005	-3.373***	-0.016	0.005	-3.362***	-0.012	0.004	-2.905**
学歴 （ベース：大学、 大学院卒）	中高卒	0.291	0.121	2.399**	0.277	0.122	2.279**	0.335	0.114	2.924**
	高専・短大卒	0.162	0.151	1.071	0.168	0.151	1.111	0.210	0.143	1.469
	専門学校卒	0.172	0.183	0.938	0.176	0.184	0.957	0.038	0.175	0.215
世帯年収		0.000	0.000	-1.106	0.000	0.000	-1.058	0.000	0.000	-0.438
現在のNPOからの年間収入		0.002	0.001	2.087**	0.002	0.001	2.049**	0.003	0.001	3.385***
団体の年間収入		0.000	0.000	0.270	0.000	0.000	0.258	0.000	0.000	-0.042
団体の主な活動分野（保健・医療・福祉分野 = 1）		0.027	0.110	0.242	0.000	0.111	0.003	0.077	0.104	0.736
活動形態 （ベース： 無償その他 ボランティア）	正規職員	0.606	0.225	2.694**	0.630	0.225	2.798**	0.784	0.208	3.779***
	非正規職員	0.914	0.161	5.680***	0.891	0.162	5.495***	0.875	0.148	5.897***
	有償ボランティア	0.411	0.153	2.683**	0.393	0.154	2.541**	0.370	0.144	2.575**
	無償事務局ボランティア	-0.079	0.201	-0.392	-0.070	0.202	-0.348	0.118	0.187	0.629
参加動機 （点数）	利他的動機	-0.023	0.077	-0.297	-0.023	0.077	-0.304			
	利己的動機	0.457	0.111	4.111***	0.464	0.112	4.162***			
	自己活躍動機	-0.352	0.087	-4.046***	-0.343	0.087	-3.931***			
	非自発的動機	0.069	0.045	1.513	0.075	0.046	1.641			
活動のメリット（点数）		-0.128	0.110	-1.167	-0.162	0.113	-1.440			
活動のデメリット（点数）		0.631	0.097	6.533***						
					0.094	0.090	1.053			
					0.350	0.093	3.751***			
					0.041	0.093	0.441			
					0.118	0.062	1.897**			
利他 - 利己								-0.245	0.057	-4.276***
サンプルサイズ		589			589			636		
擬似決定係数		0.186			0.186			0.145		
カイ2乗		293.070			297.420			250.950		
Prob > chi2		0.000			0.000			0.000		
対数尤度		-651.780			-649.663			-737.849		

注：有意水準：\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%で有意であることを示す。

現在のNPOからの収入が高い者、活動形態については無償その他ボランティアよりも、正規職員か非正規職員か有償ボランティアである者の方が労働者としての意識が高いということになる。正規職員と非正規職員が自らのことを労働者だと認識していることは、ごく当たり前のことだとは思いますが、有償ボランティアもまた、「労働者」としての意識を持つ傾向にあることがわかる。

次に個人の意識について見ると、推定1では「利己的動機」が有意に正、「自己活躍動機」が有意に負となっている。また、「活動のデメリット」も有意に正の結果となっている。すなわち、利己的動機を持ってNPOに参加する人ほど「労働者」としての認識が高くなり、「自分の経験や能力を活かしたい」、「仲間や友人の輪を広げたい」と考える人ほど「労働者」としての認識は低くなると解釈できる。

推定2では、四つに分類した「活動のデメリット」の変数を投入した。この中で、「能力・体力的デメリット」と「危険性デメリット」が有意に正の値となった。つまり、活動において能力や体力により負担を感じていたり、怪我や事故の危険性を感じている者ほど「労働者」としての認識が高くなるといえる。

次に、意識項目を「利他 利己」変数に置き換えて推定してみた。推定3の結果を見ると当該変数は有意に負の値となっている。つまり、「利他 利己」変数は「利他的動機」から「利己的動機」を引いたものなので、利己的動機が高い人ほど労働者としての認識が高くなると解釈することが出来よう。

#### 4 有償ボランティアの働き方と活用

ここからは有償ボランティアの外形的な働き方を有給職員や無償ボランティアの比較を通して、どのような位置づけにあるのかを考察したい。NPO法人は有償ボランティアをなぜ活用し、有償ボランティアはどのような働き方をしているのだろうか。

##### (1) なぜ有償ボランティアを活用するのか

有償ボランティアを活用する理由をNPO法人に聞いたところ、その主な理由は図表4-32のように「活動の輪を広げるため」(39.7%)、「有給職員を雇えない、人件費節約のため」(36.2%)、「事業のサポート、補助的業務に対応する

図表4・32 有償ボランティアの活用理由

(%)

	事業の中心業務 に対応するため	事業のサポート、補助 的業務に対応するため	社会保険等の手続 が不要なため	有給職員を雇えない、 人件費節約のため	専門業務に 対応するため	高齢者の 活用のため	即戦力・能力のある 人材を確保するため	形態にこだわるため	ボランティアという 活動の輪を 広げるため	その他	無回答	合計
全体	25.5	33.3	5.0	36.2	26.6	17.9	27.3	11.7	39.7	3.7	20.6	436
活動分野												
保健・医療・福祉	21.5	34.6	3.7	33.5	19.4	22.5	23.6	14.7	44.5	5.2	16.2	191
それ以外	27.9	34.2	3.7	36.8	32.6	10.0	27.9	8.4	34.2	2.6	25.3	190
有給職員 の有無												
有	23.7	36.7	5.4	31.3	23.4	19.4	26.3	11.5	43.5	5.0	21.2	278
無	28.5	27.2	4.4	44.9	32.3	15.2	29.1	12.0	32.9	1.3	19.6	158
団体の 年間収入												
1-499万円	25.0	28.7	5.6	42.6	34.3	18.5	27.8	14.8	35.2	1.9	21.3	108
500-999万円	32.1	39.6	7.5	47.2	26.4	24.5	26.4	15.1	39.6	5.7	15.1	53
1000-2999万円	19.2	34.2	6.8	34.2	20.5	15.1	23.3	11.0	42.5	2.7	24.7	73
3000万円以上	25.9	31.5	1.9	11.1	24.1	31.5	35.2	16.7	55.6	11.1	13.0	54

出典：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）<sub>4</sub>、p.26。  
注：ベースは有償ボランティアのいる団体。

ため」(33.3%)であった。

「活動の輪を広げるため」といったボランティア的要素を必要とし活用している姿が窺える一方で、「人件費節約のため」という理由を抱える団体も全体の3分の1に上っている。有給職員を雇用している団体としない団体で比較するとその差は13.6ポイントまで開く。また、団体の規模が小さくなるほど人件費節約理由で有償ボランティアを活用する団体割合が増加することがわかる。

小野（2005）では2つの高齢者介護分野のNPO法人に聞きとり調査を行い具体的な活用理由を聞いている。それによると、「有償ボランティア」は地域の「助け合い活動」<sup>21</sup>を担う人たちであり、「助け合い活動」の輪を広げるために必要であるという。また、「助け合い活動」そのものがビジネスでない（収益活動ではない）という理由から、その活動の担い手は「ボランティア」という形態が望ましいという認識を持っている。両団体とも比較的大規模で財政的にも安定した団体であるが、規模が小さかった創設期には、人件費を削減するために有償・無償のボランティアに頼らざるを得ない状況があったという。このようなことから、有償ボランティアは規模の小さなNPOにおいては有給職員

21 公的介護保険では対象にならないサービス（話し相手、草むしり、網戸の掃除、犬の散歩など）をボランティアによって提供する活動。高齢者介護分野のNPOのほとんどは介護保険事業と「助け合い活動」の2本立てで活動を展開しているという。藤井敦史（2002）「福祉NPO固有の社会的機能とそれを可能にするためのマネジメント」奥林康司・稲葉元吉・貫隆夫編著『NPOと経営学』（中央経済社）59頁参照。

の代用的役割を担っていると考えられるのである。

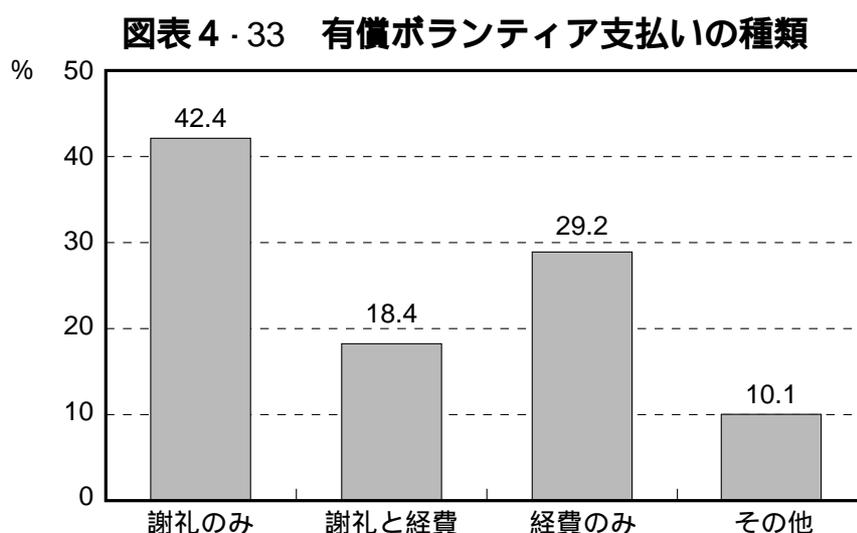
## (2) 有償ボランティアの働き方

ここからは、有償ボランティアの働き方、どのような条件で活動しているのかを見ていくことにする。

### 謝礼金の支払いと活動時間

ボランティアに対する支払いは大きく分けて、謝礼金と経費の二つ存在する。経費は実費が支払われる場合（実費弁済）と、実費に関係なく一定額が支払われる場合がある。実費弁済の場合は活動に対する対価とみなされない。一定額の場合は、実費以上が支払われていた場合、その差額の解釈如何によって対価とみなされる可能性がある。一方、謝礼金の場合は対価としての性格が強い。図表4 - 33は有償ボランティアに対する支払いの種類を示したものである。有償ボランティアの約6割は謝礼金を受取っていることがわかる。

有償ボランティアの1時間あたりの謝礼金の平均額は775円であり、非正規職員の平均時間賃金の929円に比べると150円ほど低くなっている（図表4 - 34）。ただ、謝礼金の中央値をみると650円であり、半数の有償ボランティアは最低賃金以下の謝礼金額で活動していることになる。団体によっては「ボランティ



出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p.110。  
注：ベースは有償ボランティア（N=288）。

図表4-34 謝礼金（賃金）と活動時間の比較

	非正規職員		有償ボランティア		無償ボランティア
時間あたり平均賃金 （有償ボランティアは 謝礼金額）	929円	>	775円		—
NPOからの 年間収入（平均）	787,600円	>	225,700円		—
月間活動時間	72.8時間	>	38.5時間	>	21.8時間

原資料：労働政策研究・研修機構（2006 d）より再集計。

アであって労働者ではない」という意味のシグナルとして、あえて最低賃金以下の金額に設定しているところもある。

次にNPOからの年間の収入額の平均を見てみると、有償ボランティアは22万5700円、1ヶ月当たりおよそ2万円弱と、家計補助というよりも小遣い程度の収入であることがわかる。一方、非正規職員では78万7600円、1ヶ月当たりおよそ6万5千円程度と、一般的な短時間パート並の稼ぎとなっている。

月間の活動時間を見てみると、有償ボランティアの活動時間は38.5時間、パターンとしては、1日3時間で週3日程度の活動が考えられる。それに対し、非正規職員は72.8時間と、1日6時間で週3日程度労働するパターンが考えられる。有償ボランティアは非正規職員のおよそ半分くらいの活動時間であり、無償ボランティアに比べると、より長い時間活動に携わっていることがわかる。

これらのことから、有償ボランティアは非正規職員と無償ボランティアの間に位置している働き方と想像できる。

### 仕事内容と仕事の重なり

それでは有償ボランティアはどのような仕事を行なっているのだろうか。図表4-35は活動形態別に仕事内容の上位3位を表した。似た仕事内容を隣り合わせに配置している。これを見ると、有償ボランティアは非正規職員と無償その他ボランティアと近似した仕事内容であることがわかる。ただ非正規職員は「一般事務」など、より事務局に携わる内容が第3位に入ってきており、有給職

図表4-35 活動形態別の仕事内容（複数回答、第3位まで表示）

	無償事務局 ボランティア	正規職員	非正規職員	有償 ボランティア	無償その他 ボランティア
1位	組織全体の事業 計画・運営・ 管理（35.6%）	専門的な仕事 （39.5%）	専門的な仕事 （40.6%）	現場での活動 （35.6%）	現場での活動 （42.3%）
2位	会計・経理 （18.6%）	組織全体の事業 計画・運営・ 管理（14.2%）	現場での活動 （15.8%）	専門的な仕事 （21.2%）	専門的な仕事 （39.5%）
3位	一般事務 （11.0%）	一般事務 （9.7%）	一般事務 （13.3%）	一般事務 （14.0%）	個々の プロジェクトの 企画・運営 （12.0%）

出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p.113。

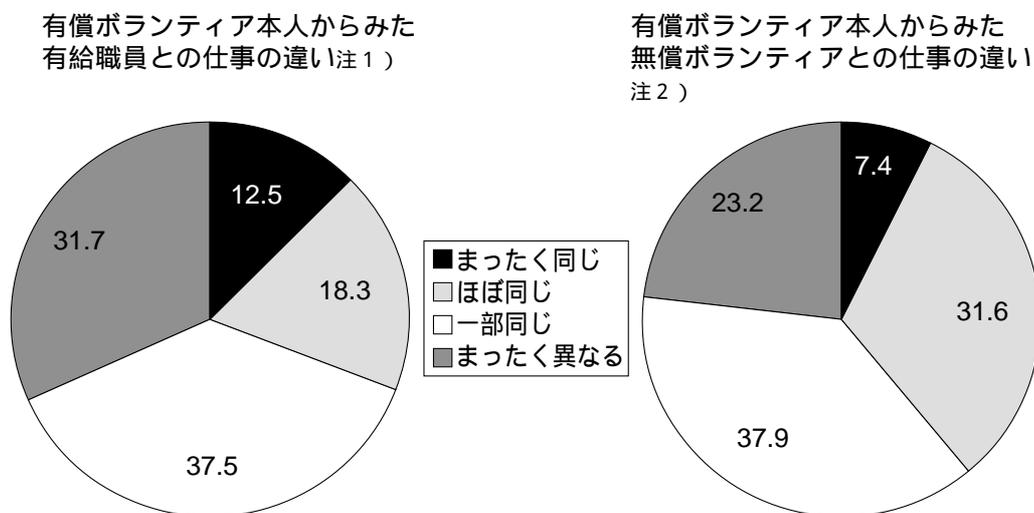
員が「有給」である理由はこういった事務作業をこなすことにあると想像できる。

有償ボランティアは非正規職員と無償その他ボランティアと仕事内容が多分に重なっていることが考えられる。それではどの程度重なっているのだろうか。図表4-36の は有償ボランティア本人からみた有給職員との仕事の違い、図表4-36の は有償ボランティア本人からみた無償ボランティアとの仕事の違いを表している。

有給職員と仕事が「まったく同じ」、「ほぼ同じ」と答えた有償ボランティアはおよそ3割に上る。調査では非正規職員に有償ボランティアの仕事との違いも聞いており、それによると非正規職員の4割弱が有償ボランティアの仕事と「まったく同じ」、「ほぼ同じ」と答えていることがわかっている。つまりおよそ3～4割の有償ボランティアは非正規職員と同様の仕事をしていると考えてよいだろう。

一方、無償ボランティアと仕事が「まったく同じ」、「ほぼ同じ」と答えた有償ボランティアはおよそ4割であり、「まったく異なる」と答えた割合が2割強となっている。この二つの図を比較してみると若干ではあるが、有償ボランティアの仕事は無償ボランティアの仕事との重なりの方が大きい傾向にあると考

図表 4 - 36 仕事の重なり



出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p.115。

注1：ベースは有償ボランティア、比べる対象者がいないサンプルと無回答除く（N = 104）。

注2：ベースは有償ボランティア、比べる対象者がいないサンプルと無回答除く（N = 95）。

えられる。

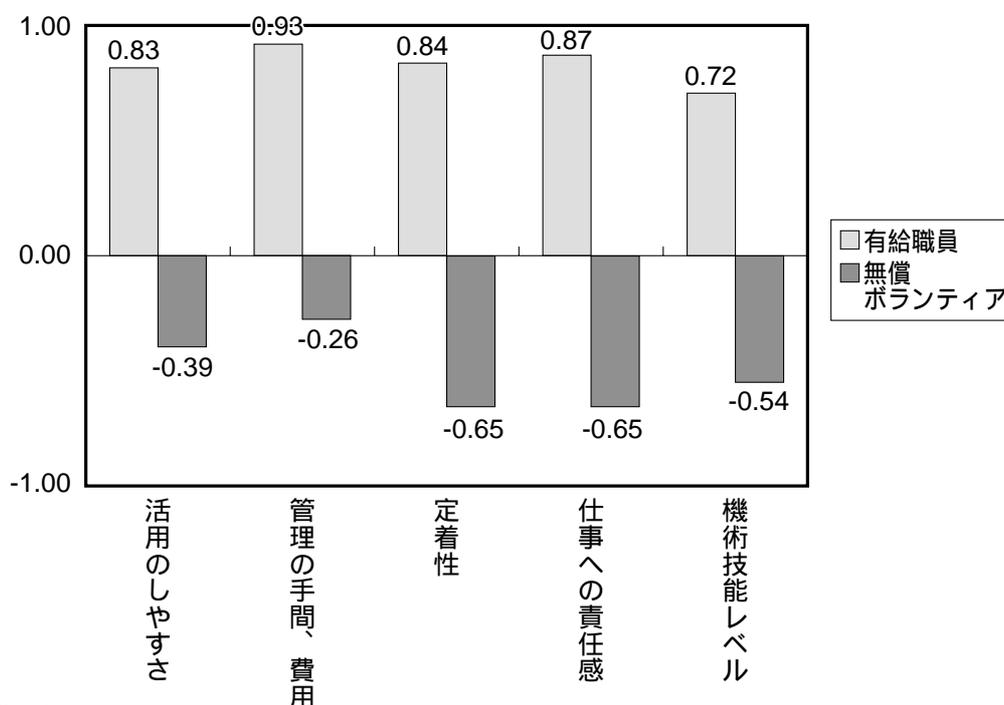
それでは、NPO側は有償ボランティアの技術技能レベルや仕事への責任感、活用のしやすさなど、どのように感じているのだろうか。

図表4-37は有償ボランティアと有給職員、無償ボランティアを比較している。図中央の0ラインを有償ボランティアのレベルであるとし、有給職員と無償ボランティアの各棒グラフがどの方向にどの程度伸びているかを見る。

有給職員のグラフは、すべて上方に伸びており、有償ボランティアを上回っていることがわかる。一方、無償ボランティアのグラフはすべて下方に伸びており、有償ボランティアを下回っている。また、0ラインからの乖離を見ると、無償ボランティアの方が数値の乖離が少なく、より有償ボランティアのレベルに近いことがわかる。

以上の分析から、有償ボランティアは有給職員、中でも非正規職員と似た働き方であるが、その技術・技能レベルはより低く、活動時間や支払金額も非正規職員よりも低いことが明らかとなった。ただ、無償ボランティアに比べれば、技能レベルや責任感、定着性も高く、活動時間も長いことから、NPOの活動の重要な戦力として活用されていると考えられる。

図表4・37 技術技能、責任感等の比較



出典：小野（2005）、p.34。

### （3）有償ボランティアの使用従属性の考察

ここからは、有償ボランティアの仕事の拘束性や指揮命令の強さから、使用従属性について考えていきたい。ここでは、現行法による解釈から有償ボランティアの使用従属性を測ることを試みる。NPO法人調査では、特に業務遂行上の指揮監督関係の存否と内容、報酬の性格と額、具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、時間的拘束性および場所的拘束性の有無や程度、公租などの公的負担関係<sup>22</sup>、について聞いている。これらの取決めが多いほど、使用従属性が強くなると考えられる。

図表4-38の は、有償ボランティアと非正規職員の仕事内容や活動条件の取決めを表している。表下の注のように、回答を点数に換算し、その平均点でその大きさを表した。点数が大きくなる（4に近づく）ほど「取決めが多く」、小さくなる（1に近づく）ほど「取決めが少ない」。

有償ボランティアと非正規職員の点数を全体で比較して見てみると、おしな

22 ここで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決めである。

図表 4・38 仕事内容や活動条件の取決め（表）

有償ボランティア

（点）

		経費や報酬の支給内容	仕事の種類や範囲	誰の指揮の下で働くか	勤務日数や時間	勤務場所	事故の場合の補償
全体		3.41	3.29	3.32	2.83	3.26	2.65
活動分野	保健・医療・福祉	3.52	3.40	3.37	2.93	3.37	3.03
	それ以外	3.32	3.21	3.27	2.74	3.17	2.32
人件費節約理由	あり	3.38	3.23	3.27	2.84	3.29	2.49
	なし	3.46	3.32	3.36	2.81	3.25	2.71
団体の年間収入	1-499万円	3.29	3.24	3.34	2.84	3.19	2.61
	500-999万円	3.48	3.32	3.40	2.85	3.29	2.67
	1000-2999万円	3.51	3.42	3.25	2.88	3.40	2.85
	3000万円以上	3.62	3.50	3.40	3.10	3.42	3.23

出典：労働政策研究・研修機構（2006 d） p36。

注：ベースは有償ボランティアのいる団体（N=1305）。

仕事内容や活動条件の取り決めは、「明確に決めている」= 4、「ある程度決めている」= 3、「あまり明確に決めていない」= 2、「取決めていない」= 1として点数換算した。

非正規職員

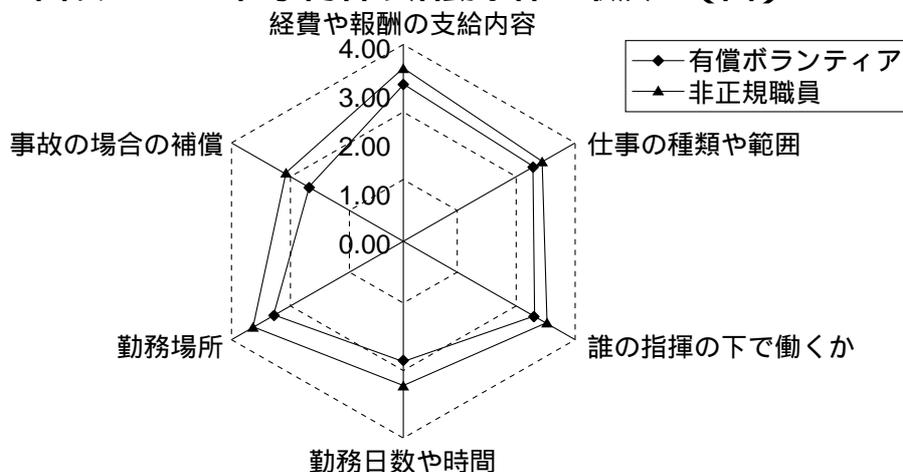
（点）

		経費や報酬の支給内容	仕事の種類や範囲	誰の指揮の下で働くか	勤務日数や時間	勤務場所	事故の場合の補償
全体		3.66	3.43	3.54	3.18	3.62	3.06
活動分野	保健・医療・福祉	3.75	3.54	3.60	3.24	3.63	3.34
	それ以外	3.53	3.27	3.45	3.09	3.61	2.62
人件費節約理由	あり	3.69	3.38	3.54	3.14	3.71	2.81
	なし	3.67	3.45	3.57	3.23	3.63	3.13
団体の年間収入	1-499万円	3.27	3.21	3.46	2.89	3.55	2.70
	500-999万円	3.63	3.32	3.45	3.07	3.53	2.85
	1000-2999万円	3.70	3.43	3.52	3.24	3.62	3.05
	3000万円以上	3.78	3.60	3.63	3.31	3.73	3.46

出典：上表に同じ。

注：ベースは非正規職員のいる団体（N=1442）。点数換算方法は上表と同じ。

図表 4・39 仕事内容や活動条件の取決め（図）



注：表 4-38 の「全体」の数値をグラフ化。

図表4-40 使用従属性の点数比較

点数	有償ボランティア注1)		非正規職員注2)	
	度数	パーセント	度数	パーセント
6	19	1.5	5	0.3
7	4	0.3	0	0.0
8	9	0.7	1	0.1
9	7	0.5	2	0.1
10	8	0.6	3	0.2
11	16	1.2	5	0.3
12	33	2.5	9	0.6
13	25	1.9	11	0.8
14	42	3.2	19	1.3
15	63	4.8	26	1.8
16	65	5.0	46	3.2
17	91	7.0	60	4.2
18	105	8.0	100	6.9
19	91	7.0	109	7.6
20	86	6.6	128	8.9
21	109	8.4	136	9.4
22	77	5.9	177	12.3
23	84	6.4	134	9.3
24	163	12.5	237	16.4
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	18.72		20.49	
中央値	19		21	

出典：小野（2005） p.37。

注1：ベースは有償ボランティアがいる団体。

注2：ベースは非正規職員がいる団体。

べて非正規職員の方が点数は高く、すなわち「取決め」が多く、有償ボランティアの方が「取決め」は少ない<sup>23</sup>。もっとも差が大きいのが「事故などの場合の補償」で、全体としてその差は0.41ある。

図表4-38 の有償ボランティアについて見ると、「保健・医療・福祉」分野の団体と「それ以外」分野の団体で傾向がはっきり分かれる。「保健・医療・福祉」分野では、仕事内容や活動条件に関して「取決め」の割合が高い。中でも「事故の場合の補償」の点数差が0.71と大きい。これは、特に高齢者介護分野では、自分で自動車を運転して移動することや送迎サービスもあり、また訪問先での怪我や事故なども多くが想定されることから、補償制度を設けている団体が多いためと考えられる。

団体の年間収入との関係で見ると、年間収入が小さな団体ほど「取決め」は少なく、大きくなるほど「取決め」の割合が高くなる傾向にあることがわかる<sup>24</sup>。

23 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。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。

図表4-39は、図表4-38 の「全体」の数値をグラフ化したものである。これを見ると、非正規職員の内側に有償ボランティアが入っていることがわかる。すなわち、全体的に見れば、有償ボランティアに対する「取決め」は非正規職員に比べて少ないことがわかる。

ここで、これらの「取決め」の点数を合算し、非正規職員と有償ボランティアを比較し使用従属性の強弱を見てみることにする。図表4 - 38と同様に点数が多いほど、取決められている項目が多く、使用従属性が濃くなる<sup>25</sup>。

図表4-40は有償ボランティアと非正規職員の点数の分布を示している。有償ボランティア全体の平均値は18.72点（中央値19点）、非正規職員が20.49点（中央値21点）で非正規職員の方が仕事への拘束性が高く、使用従属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使用従属性の濃い方へサンプルが集中し、弱くなるにつれなだらかに割合が減っていく。一方、有償ボランティアでは24点と21点と18点と3つの山を見ることができ、分散傾向にある。しかし、注目すべきは12.5%の団体が24点を示しており、有給職員同様に使用従属性が濃い状況で活動していることを示唆している。

## 考 察

何を持って労働者とし、ボランティアとするのか。これまでみてきたように、有償ボランティアの使用従属性は、全体的に見れば非正規職員よりも淡いと考えられるが、表面上に現れる制度や外形的な働き方から判断すれば、ボランティアを組織だってマネジメントすればするほど使用従属性が高まる可能性がある。NPOにとってはボランティアもミッション遂行のための重要な戦力であるし、その力を有効に活用するためには、ボランティアをマネジメントし、指揮統率する必要がある。その中には時間的場所的拘束もあるだろう。また、活動者の安全を確保する意識の高い団体ほど、自衛手段として民間の保険に加入している。現行法から判断する場合、謝礼や寄付の支払い金額の取決めがあっ

24 ただし、団体が大きくなるほど制度の整備が充実していくことから、必ずしも拘束性が高まっているとはいえない。

25 NPO法人調査では、使用従属性の濃淡を見るに当たり、同時期に行われた請負労働者の調査と同じ設問を使っている。研究会の中で調査設計の検討を行うにあたり、「雇用労働者」（一般的なオフィスワーカー）は、「労働者」性が最も高い（21～24点の範囲に入るであろうと想定した。これらの調査報告は、労働政策研究・研修機構（2004 b）に所収されている。

たり、ボランティアの活動中の事故に備えて保険が存在したりするなど、活動に対する規定が多くなれば、「労働者」としてみなされる可能性が高まる<sup>26</sup>。これは、「流山裁判」の判例でも、謝礼等の支払い基準が団体の細則で決められていたこと、損害保険が整備されていたことが「請負」と認定された理由であったことから推察される。

大内(2004 a)は、使用従属性がボランティアに認められ、ボランティアが「労働者」とされたとしても、通常の民間企業の雇用とかなり異なるボランティアとNPOとの関係に労働法の適用を認めるかどうかという価値判断(解釈ないし政策判断)を行う余地があるとしている<sup>27</sup>。池添(2004 b)は、ボランティア自身が本来持つ、内発的な動機から「労働者」と判断しがたい側面があると指摘する。すなわち、ボランティアとは社会全体を含め他者に対して利益を与えるという主観的内発的動機付けによって行われ、この活動の結果は、社会全体にとって重要な価値があることから、一般に“働くこと”(すなわち「労働」)の意味からはみ出しているとする。そして、憲法や社会法各法の関連規定において、内発的な社会貢献意欲の実現によって活動する者(社会において生活を維持するために行う賃金等対価を得る目的の活動ではない活動を行う者)は、法令上の「勤労者」や「労働者」には該当しないと述べる<sup>28</sup>。大内、池添の主張は、いずれも現行法の人的適用範囲としての「労働者」概念においてボランティアを位置づけることは難しいという結論である。

このようなことから考えると、有償ボランティアの労働者性の判断には、外形的な働き方だけでなく、内在的意識にも注目し、検討する必要があると考えられる。

先の3(2)、3(3)では有償ボランティアの意識を見た。その中で、有償ボラ

26 規模の大きい団体や、福祉分野の団体では、その他の団体に比べ制度が充実している。そのため「取決め」が多くなり、それがこの点数に結びつく。よって、この点数が「労働者」性が自然に濃くなる。ただし、この判断がボランティアが「労働者」に直結するものではないことを記しておく。

27 大内伸哉(2004 a)「業務委託契約およびNPOでの就業に関する労働法上の問題」労働政策研究・研修機構『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)』184頁参照。

28 池添弘邦(2004 b)「セーフティ・ネットと法 - 契約就業者とボランティアへの社会法の適用 -」労働政策研究・研修機構『就業形態の多様化と社会労働政策(労働政策研究報告書No.12)』196頁参照。

ンティアの意識は無償ボランティアに近く、利他的な動機に基づいていると指摘した。調査結果からさらに見ていくと、有償ボランティアが活動の中で感じるメリットは高く、デメリットは低いということもわかっている。このことから、活動に関する不本意感は少ないものと考えられるのである。ただし、問題もある。有償ボランティアの仕事内容が有給職員と違いがない場合、有償ボランティアの利己的意識が高まってくる。利己的意識の高まりは「労働者」としての意識に近づくのである。つまり、有給職員と同様の仕事を行なう有償ボランティアに関していえば、意識的にも有給職員に近づく傾向にあり、有給職員と同様に扱うことが望ましいといえよう。

## 5 課題と展望

NPOにおける就業と活動について、有償ボランティアを中心に見てきた。有償ボランティアは今後さらに増加していくだろうと考えられる。NPOにとっては、ボランティア意識の高い、そして有給職員よりも安価で活動してくれる重要な戦力である。有償ボランティアを活用するにあたり、二つの課題を投げかけたい。

第一に、有償ボランティアを労働者として扱うのか、ボランティアとして扱うのかという課題である。これまで見てきたように、有償ボランティアは外形的にみれば有給職員と無償ボランティアの間の存在であり、内在的意識で見ればどちらかといえば無償ボランティアに近い。しかし有給職員と仕事内容が近づいてくると、内在的意識も有給職員に近くなる可能性がある。このように外形的にも内在的な意識においても有償ボランティアが有給職員に近い場合には、労働者として扱うことが望ましい。労働市場全体を見れば、有償ボランティアが有給職員と同一の職務を行う場合、競合関係に陥り、有給職員の労働条件を低下させる恐れがあると懸念されることも一つの理由である。

第二に、ボランティアとして扱った場合にどのようにその活動を保護していくのか、セーフティ・ネットを張るのかという課題である。前出の図表4-38、図表4 - 39の「事故の場合の補償」について見ても、有償ボランティアでは取決められている割合が少ない。さらに、活動中のデメリット感の「怪我や事故などの危険が伴う」項目において、有給職員並にポイントが高いという結果も

気になる点である。ボランティアの保護は有償ボランティアに限ったことではなく、無償で社会のために働く人達に共通した課題でもある。ボランティアの立場は労働者とは異なり、活動中の事故や怪我に対する責任の所在もなんら法的に規定されていない。労働者の枠から離れてしまうと安全衛生という活動者を保護する最も基本的な法的機能が抜け落ちてしまう。現在これをいかに確保するかは、一重にボランティア本人とNPOを運営する者の責任に委ねられている。

今後、社会的ニーズが高まり、こういった活動者が増えていくのならば、社会的、公的に有用な働きをする者の活動の安全や生活を積極的に保障する新たな法的枠組みが望まれる。ボランティアをいう労働者の枠からはみ出る働き方をいかに保護するかということを経済的にも考えなければならない時期にきているのではないだろうか。