

## 第Ⅱ部 本論

## 第4章 NPOの就業環境とその担い手

### 1. はじめに

1998年に特定非営利活動促進法（以後NPO法という）が成立し、5年後の2003年12月に全国で認証された特定非営利活動法人（以後NPO法人という）は1万4千団体を越えた<sup>1</sup>。NPO法人の増加と共にNPOに対する期待感も高まっている。

NPO（Non-Profit Organization：非営利組織の略）が期待される大きな理由は、地域や社会といった「コミュニティ」を活性化させる可能性を秘めているからである。国や自治体は、これまで担ってきた地域や社会のサービスの一部をNPOに託し、より効率的に地域のニーズを吸い上げた質の高いサービスを提供したいと願っている。また地域の住人も自分達の声が届き、自分達の手で必要とするサービスを作り上げる必要性を感じている。NPOの中には地域社会に貢献することに留まらず、国がなし得ない市民レベルの国際協力や援助を行う団体もある。これら国内外でのNPOの活動は社会貢献という命題の遂行だけでなく、活動者自身の生きがいや成長の場を提供している。

長引く不況で失業率が高止まる中、NPOが雇用創出の場として期待されている<sup>2</sup>。高齢化社会や環境問題に後押しされNPOに対する期待はさらに高まっていることは確かである。しかし、すべてのNPOが雇用の場として期待されうるのだろうか。

本稿では、「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」結果を分析することによって、雇用の受け皿としてのNPOの就業環境やその担い手について考えてみたい。

まず、実態としてどのような活動内容の団体で、どういった活動形態の職員やボランティアがどの程度の規模で働いているのかをみていく。有給職員が存在する団体については、その賃金、労働時間などの様相を把握する。また、民間企業との比較の中でNPOの水準はどこにあるのかを考える。

次に、NPOでの就労における諸問題について考える。すなわち、雇用とボランティアの間に位置する「有償ボランティア」と呼ばれる人々の働き方の問題や、最低賃金の適用の問題、人材の確保といったことである。いずれも企業に比べ、NPOに顕著な問題である。

最後に、NPOが「雇用の受け皿」になるために、国や自治体はどのような支援をしていかねばならないかということを考えてみたい。本調査の調査票の自由解答欄には実に多くの書き込みがあった。その中には雇用創出に関する国や自治体に対する意見が多くみられた。NPOの発展を通じて地域や社会を活性化させるにはそのような声に耳を傾けつつ政策を考える必要がある。

---

<sup>1</sup> 内閣府ホームページ（<http://www.npo-homepage.go.jp>）による。

<sup>2</sup> 厚生労働省「雇用創出企画会議第二次報告書～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～」（平成16年6月18日発表）より。

## (1) 調査の概要

本稿では下記の調査によるデータを使用している。調査票については本報告書末尾の資料編「資料 7」、基礎クロス集計については「資料 8」を参照いただきたい。

### 【調査名】

「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」

### 【調査期間】

2004 年 1 月 13 日～23 日

### 【調査方法】

郵送による送付、回収

### 【調査対象】

各都道府県及び内閣府のホームページから把握した NPO 法人、14003 件（2003 年 12 月末日時点全数）。

回収数（回収率）：3501 件（26.0%）、有効回答数：3495 件

## (2) NPO の定義

本論に入る前に、NPO とはどのような団体として定義されていて、本調査で対象とした NPO 法人が NPO の範囲の中でどこに位置するのかを述べておきたい。

現在もっともよく引用される NPO の定義は、1990 年に行われたジョンズ・ホプキンス大学 NPO 国際比較プロジェクト（JHCNP）の定義である。その定義は、①正式に組織されたものであること、②政府とは別組織であること、③営利を追求しないこと、④自己統治組織であること、⑤ある程度自発的な意思によるものであることの 5 つに、宗教組織、政治組織でないという条件をつけている<sup>3</sup>。

JHCNP の定義に基づき、具体的に JHCNP が調査対象を選定した結果が第 4-1-1 表の右端の列の○×になる。広義の NPO には医療法人である病院や学校法人も含まれ、狭義はいわゆる市民活動と呼ばれる NPO 法人や任意団体に限られる。当然、広義の NPO は、一般的に想像する NPO の姿からはかけ離れて大きく、組織立っているし、かなり昔から存在する形態である。一方、狭義の NPO は、いわゆる今日注目されてきている形態であり、その組織は未熟で規模も小さい。

---

<sup>3</sup>定義や調査についての詳細は、Salamon and Anheir [1994] を参照。

第 4-1-1 表 JHCNP と本調査における N P O の範囲

類型		JHCNP *	本調査		
最 広 義	▲	政党・政治団体	×	×	
		認可地縁団体	×	×	
		地縁団体	×	×	
		労働組合	○	×	
		商工会・商工会議所	○	×	
		公益信託	○	×	
		一部公共法人等	○	×	
		宗教法人	×	×	
		広 義 ***	更生保護法人	○	×
			医療法人	○	×
学校法人	○		×		
公益法人	○		×		
社会福祉法人	○		×		
狭 義	特定非営利活動法人 (NPO 法人)	(-)**	○		
	市民活動団体 (任意団体)	○	×		

\*) JHCNP の調査については Salamon and Anheier [1994] を参照。

\*\*\*) NPO 法が施行されていない時期に調査されたために対象になっていない。

\*\*\*\*) 広義の NPO をどの範囲に定めるかは各調査によって異なる。例えば、経済企画庁 [1997] が行った調査では、JHCNP とは異なり宗教法人が調査対象に含まれている。逆に公益信託は含まれていない。

今回の調査では、狭義の中でも NPO 法人に絞って行った。その理由は、1998 年の NPO 法の制定から 5 年経過し、その数も団体規模も増加拡大し分析が行える目処がついたことがある<sup>4</sup>。

### (3) 活動形態とその特徴

分析に入る前に、NPO で属する人々の活動形態にかかる用語の説明をしておきたい。NPO は企業とは異なり多様な活動形態で担われている。第 4-1-2 表は、NPO で活動に参加する人々の類型である。本調査はこの分類によって労働構成をきいている。

NPO には大きく分けて労働の対価として賃金を受け取る者と受け取らない者に分けられる。有給役員は労働の対価として賃金を受け取り、指揮命令を受けて働くことから NPO との間に労働契約関係が生じ、よって雇用関係が生じる<sup>5</sup>。よって、企業で働く者と同じように労働基準法が適用される。一方、ボランティアと NPO との間に労働契約関係は生じないことから労働基準法は適用されない。

無償ボランティアは、普段は会社員や主婦や学生で、多くは依頼を受けて短時間、短日数で活動する者である。典型的には災害援助の現場や公園や砂浜の清掃や緑化運動など多くの

<sup>4</sup> NPO の労働に関する調査票調査は少ない。調査報告書としてまとめられている主なものには、第一総合研究所 [1998]、山内編 [2002]、大和まほろば NPO センター [2003]、東京都産業労働局、東京都中央労政事務所 [2003] などがある。NPO 法人に限定して調査しているものは後者 3 編。

<sup>5</sup> 役員の場合は、理事長以外で労働報酬がある場合には雇用関係が認められる。

マンパワーが必要な場合にみられる。その他にもセミナーやイベントなどの手伝い、介護補助など活動範囲は多岐に渡る。仕事の内容は専従者の補助的な業務や、単純作業が中心となる。一方、無償ボランティアの中には事務局業務を担う者や無償の役員がいる。彼（彼女）らは、団体の中核的な存在であり、特に団体の創設期にあつては、仲間を集め、事業を発足させ、事業規模を拡大させていく。団体創始の核である。

第 4-1-2 表 NPO で活動する人々の類型

		内容	民間企業に存在する形態
有給役員	役員	理事長、理事、監査役など。NPO 法人の場合は、理事報酬を支給される者は全従業員の 3 分の 1 と法で定められている。ただし実際の労働を伴う報酬の支給についての規定はない。	○ 「役員」
	正規職員	管理職、一般職員で団体の中心となる者で、比較的長時間勤務（フルタイム勤務）する者。主に月給制。専従、常勤職員とも呼ばれる。	○ 「正社員」「正規従業員」「常勤」
	非正規職員	専従職員に比較して短時間（短日数）勤務する者で、「パート」「アルバイト」等職員。登録制で個人の都合にあわせて働く場合もある。主に時給制。専従、非常勤職員とも呼ばれる。	○ 「非正社員」と総称されるパート、アルバイト、契約、派遣社員など
	出向職員	自治体の職員や企業の社員などで出向、派遣で活動している者。出向元の仕事を兼務している場合もある。賃金支払いは出向元の場合が多い。	○ 「出向社員」
有償ボランティア		経費や謝金の支給を受ける者。大きく次の 3 通りが考えられる。 1) 交通費など活動経費の実費支払いを受ける者 2) 活動経費として一定額の支給を受ける者 3) 謝礼的な金銭の支給を受ける者 この他に海外派遣などで、生活費などの支払いを受ける者も少数存在する。例として青年海外協力隊、シニア海外ボランティア、国連ボランティア計画などの参加者。	×
無償ボランティア	役員	有給の役員と同様。理事長、理事、監査役など。専従で熱心に活動する者もいれば、理事会のみ出席する者もいる。	×
	事務局ボランティア	比較的長時間活動し活動の中心となるスタッフで、主に事務局の役割を担う。	×
	その他ボランティア	依頼された場合など不定期に活動する者。事務局ボランティア以外のボランティア。	×

注) 筆者作成

一方、有償ボランティアは、活動に対して経費や謝金といった金銭を受け取る者で、福祉・介護分野で発生した活動形態である<sup>6</sup>。有償ボランティアの報酬の支払われ方の実態は第 4-1-2 表のように、1) 交通費など活動経費の実費支払いを受ける者、2) 活動経費として

<sup>6</sup> 田中 [1998] によると、在宅サービスをおこなう「市民互助型団体」において「有償ボランティア」を採用してきた理由を 2 つ上げている。1 つは要介護高齢者がボランティアに謝礼金を支払うことによって、一方的なサービスではなく、対等性を確保できること。2 つめは事務経費や人件費などの団体維持費を受益者によって負担すること。ただし、介護保険法においてホーム・ヘルプサービスを実施する「指定居宅サービス事業者」に指定された場合、その収入によって大半をまかなえるため、2 つめの論理はなくなるとしている。

一定額の支給を受ける者、3) 謝礼的な金銭の支給を受ける者、の大きく3つに分けられるだろう。有償ボランティアへの支払いは通常の貨幣賃金を使わないで時間預託制度(タイムストック制)を用いている場合もある。これは、所定のサービスを提供した場合、提供した時間(ポイント)を特定の団体に登録し、預託した者が必要とした時には預託した時間(ポイント)を利用してサービスを受けることが出来る制度である。この制度には、計算(決算)をしやすくするという理由のほかに、実質的なサービスへの対価性を否定するために、地域の最低賃金を上回らない配慮がなされている<sup>7</sup>。

最近、有償ボランティアの「労働者」性をめぐる解釈が注目されている。その争点は法的に有償ボランティアが「労働者」であるか、ないかということである。通常、賃金支払いがあり、使用者との指揮命令関係がある労働者は雇用者としてみなされ労働基準法の適用を受ける。無償ボランティアの場合は賃金支払いがないので、当然雇用者とはみなされない。しかし、有償ボランティアの場合は、支給される報酬の内容が賃金と解釈される可能性も有り、法的には微妙な立場にある<sup>8</sup>。有償ボランティアの働き方や「労働者」性についての分析については「7.有償ボランティアの働き方とその役割」で行う。

## 2. 分析の視点

本稿の分析は、どのような活動内容やタイプのNPOが雇用に適するのかどうかを考えた上で、雇用の受け皿となりえるのかということを検討することに主軸を置く。NPOと一言でいっても活動内容や分野はさまざまであり、すべてのNPOにおいて有給職員が必要とされ、雇用の可能性があるわけではない。事業内容から考えて、有給職員が必要でない団体もある。むしろ全員ボランティアの方が良い場合もある。逆に有給職員が必要不可欠である団体もある。

### (1) 雇用の受け皿としての「事業型NPO」

NPOにはいくつかの傾向がある。その中でも最近注目されているのはコミュニティビジネスと重なり合う形で存在する「事業型NPO」と言われるNPOである。コミュニティビジネスとは、NPOのように利潤追求よりもミッションを第一目的とし、コミュニティへの貢献を

---

<sup>7</sup> 山口 [2003] p.28。

<sup>8</sup> 有償ボランティア活動からの収益活動部分(例えば介護保険での活動以外のホームヘルプ活動など)に対して課税されたNPO法人が2002年8月8日に提訴した。このケースでは、福祉・介護のNPOで有償ボランティアが高齢者のケアに係わる中で、数百円が謝礼の意味合いの利用料として支払われている。時間あたりの謝金額を決めて、ボランティア活動時間に応じて謝金を手渡すような場合、労働の対価としてみなされ請負や委託関係にあると解釈される可能性がある。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が、労働法上では請負人は「労働者」とは解釈されない。2004年4月3日千葉地裁の判決はNPO側の請求を棄却し税務署が全面勝訴した。原告は控訴したが、今後この判決内容がNPO内で波紋を呼ぶことは必至である。(原告:NPO法人流山ユニー・アイネット、被告:松戸税務署長、立件名:法人税更正処分取消請求事件)

重要な目的としている<sup>9</sup>。ただ、NPO のように非営利であることが必然ではないため、株式会社や有限会社、ワーカーズ・コレクティブもコミュニティビジネスを行うフィールドとなり得る。つまり、コミュニティビジネスの定義の範囲は広く「事業型 NPO」もその中に含まれる。

山内 [2003] は、「事業型 NPO」の確立によって営利事業と非営利事業の境目が曖昧化してきており、中小企業や自営業者を中心に企業とコミュニティビジネス、NPO の間に新たな関係が生まれてきているという。その例として次のようなものを上げている。

①事業型 NPO が企業と競合する事業を展開する場合

高齢者向け移送サービス、観光施設（スキー場）の経営、自然体験ツアー等。

②NPO 活動と営利事業を表裏一体で展開する場合

NPO の里山保全と企業のリゾート業の相互補完、NPO が新企画を地域や行政に提案し、会員企業が事業実施を受託。

③企業と NPO の相互補完によるコミュニティビジネス

NPO が地域内循環型事業を企画・提案、行政の協力を得ながら、企業が事業を実施。

④NPO が企業を設立し、その事業収益を非営利活動に充当

NPO が会員の出資を募り風力発電会社を設立。発電事業の収益を NPO の自然エネルギー普及活動に提供<sup>10</sup>。

伝統的に NPO は「ボランティア団体」、すなわち慈善活動やアドボカシー活動を行う団体であるイメージであったが、「事業型 NPO」はこれまでの NPO のイメージからは少し異なる形態の NPO である。谷本 [2002、2004] は NPO の活動内容に注目して第 4-2-1 表のように整理している。

第 4-2-1 表 NPO3 つのタイプ

	慈善型 NPO	監視・批判型 NPO	事業型 NPO
時期	伝統的	おもに 60 年代後半～70 年代以降	おもに 80 年代～90 年代以降
活動内容	慈善活動	企業、政府活動の監視・批判、要求	社会的サービス提供、調査・情報提供
組織運営	アマチュアリズム・ボランティア（→プロのスタッフによる運営も）	アマチュアリズム・ボランティア／プロのスタッフによる運営	プロのスタッフによる運営
主たる資金源	寄付	寄付	事業収益
企業・政府との関係	独立（コラボレーションも）	独立	独立／コラボレーション

出所) 谷本 [2002] p. 35、図表 2-1。

<sup>9</sup> 金子 [2003] pp.2-43。コミュニティビジネスの範囲に「事業型 NPO」も含まれて事例紹介されている。

<sup>10</sup> 山内 [2003] pp.162-163。

「事業型 NPO」は、利他主義な慈善活動を行う「慈善型 NPO」や、政府や企業の活動を監視したり、アドボカシー活動を行ったりする「監視・批判型 NPO」に比べ、その組織運営、収入構造（資金源）で特に異なっている。「事業型 NPO」は自ら事業を起こし、ソーシャルサービスを有料、有償で提供する NPO である。自らサービスを提供することによって収入を得ることが可能であり、そのサービスを行うこと自体が社会に貢献することにつながっている。一方で「慈善型」や「監視・批判型」の NPO では、収入は寄付や助成金に依存しており、事業は第三者への慈善やアドボカシー活動に費やされる。つまり「事業型 NPO」の場合ミッションとなる事業を行うことが同時に収入につながるが、それ以外の NPO の場合は事業を行うことが支出につながる、という組織構造となっている。

次に、企業・行政との関係のみてみよう。これまで、NPO は企業の採算が合わない分野や、政府や行政の目のゆき届かない部分で活動してきた。「監視・批判型 NPO」の場合は当然、その存在目的の性格上、企業からも行政からも独立した立場をとる必要があるが、「慈善型 NPO」の場合は、その事業目的が行政や企業と合致すれば協働することもある。しかし「慈善型 NPO」が展開する事業（例えば緑化や、国際援助等）は企業にとっては利益にはならない場合が多い。よって協働というよりも、助成や支援の意味合いが強くなる。

一方、「事業型 NPO」の場合は市場で企業と競争すると同時に企業や行政と協働することもある。新たなマーケティングを開拓出来たり事業収益が見込むことが出来たりするため、企業や行政にとってもパートナーシップを結びやすい関係にある。また、「事業型 NPO」は独自の優位性を発揮して企業などと同じフィールドで競合する。例えば、介護事業を行う福祉分野の NPO 法人に代表される。現在、福祉分野は介護保険によって「市場」が形成されているために、介護事業を行う企業、社会福祉法人そして NPO 法人の 3 つが競合する市場となっている。

このようなことから考えても、「事業型 NPO」は従来イメージされるようなボランティア団体ではなく、有給職員を雇用する可能性が極めて高い組織であろうことは想像できる。「事業型 NPO」の組織運営は、第 4-2-1 表でみたように、従来型のボランティアではなく、プロフェッショナル、つまり有給職員が中心となって働く場となり得ると考えられる。

## （2）分析軸の選定

前述したように雇用創出の可能性がもっとも高いのは「事業型 NPO」であるという仮定において、本調査の設問から分析の軸を選定したい。設問からは「事業型 NPO」か、否かは直接把握出来ない。そこで活動分野、有給職員と正規職員の有無、財政規模から「事業型 NPO」に性質の近いと思われる NPO を抽出する。企業や行政との連携については、これらの軸を使ってその傾向を把握することにする。

第 1 の分析軸は活動分野から選定する。第 4-2-2 表は NPO 法人の活動分野とその活動団体数である。平成 15 年 5 月から NPO 法で定められている活動分野は新たに 5 つ追加され、現



在 17 分野となっている<sup>11</sup>。設問では NPO 法人の「主な活動分野」と「従たる活動分野」を聞いている。主な活動分野では「保健・医療・福祉」分野が最も多く 43.6%となっている<sup>12</sup>。2つの合計をみると、1位は「保健・医療・福祉」分野だが、「子どもの健全育成」と「まちづくり」が2位となっている。

第 4-2-2 表 NPO 法に定める NPO 法人の活動分野

	(%)													合計 **
	保健、 医療、 福祉	社会 教育	まちづ くり	学術、 文化、 芸術、 スポー ツ	環境 保全	災害 救援	地域 安全	人権 擁護、 平和	国際 協力	男女 共同 参画	子ども の健 全育 成	NPO 支援	平成 15年 追加 分野*	
主な活動分野	43.6	4.6	8.4	9.5	10.3	0.6	1.0	1.4	3.9	0.8	8.1	1.8	6.1	3026
従たる活動分野	6.5	12.9	18.4	8.6	7.7	1.2	2.4	4.1	3.9	1.9	18.8	2.2	11.3	2246
活動分野(合計)	48.4	14.1	22.1	15.9	16.1	1.5	2.7	4.5	6.8	2.2	22.0	3.5	13.0	3026

\*) 平成15年追加分野は、「情報化社会の発展を図る活動」、「科学技術の振興を図る活動」、「職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動」、「消費者の保護を図る活動」。

\*\*) 無回答を除く。

第 4-2-1 表でみたように「事業型 NPO」は主な資金源が事業収入である NPO と定義される。経済産業研究所 [2003] の調査結果から分野別に収入の内訳をみると、収入に占める自主事業収入の割合が全体では 31.5%であるのに対し、「保健・医療・福祉」分野では 43.5%、「社会教育」分野では 47.4%、「子どもの健全育成」分野では 39.6%と自己事業収入の占める割合が高くなっている(第 4-2-3 表)。これらの分野は「ヒューマン・サービス」と呼ばれ、サービスを提供し、そのサービスの対価が事業収入となる。本分析では、この 3つの分野を「ヒューマン・サービス型」として「事業型 NPO」を見るための1つの分析軸としたい<sup>13</sup>。

第 2 に「プロフェッショナル人材」の有無という視点から NPO を分類する。具体的には、有給職員の有無と正規職員の有無を分析軸とする。さらに賃金などが支給される有給職員がいる団体が分析の対象となる場合は正規職員がいる団体としない団体で分ける。

第 3 の分析軸は団体の年間収入とする。ただし NPO 法人の財政や収入規模については、次の団体属性のところで詳しくみていくことにし、その上で収入規模の大きな NPO を「事業型 NPO」に性質の近いものとする。

<sup>11</sup> NPO 法第 2 条別表 4 号

<sup>12</sup> 小野・上村 [2002] では、NPO 法人を「福祉分野」、「福祉分野以外の分野」にわけてその特徴を追っている。

<sup>13</sup> 平成 15 年追加分野である「経済活動の活性化」、「消費者保護」についても、自主事業収入が高い割合を占めているが、サンプルが少ないため対象外とする。

第 4-2-3 表 活動分野別収入の内訳（年換算）

(%)

	集計対象団体数	収入総額 (=100.0)	会費・賛 助会費	寄付金・ 協賛金	自主事 業収入	助成団 体の助 成金	行政の 補助金	民間の 委託事 業収入	行政の 委託事 業収入	融資金	利息	前期繰 越金	その他
合計	1,116	17,316,194	10.3	16.3	31.5	7.9	6.8	3.1	10.8	2.3	0.0	6.0	5.1
保健、医療、福祉	397	6,926,470	7.2	8.3	43.5	5.4	9.4	3.0	7.7	2.1	0.0	5.2	8.2
社会教育	56	693,424	18.5	4.1	47.4	0.6	0.0	1.1	22.5	0.0	0.0	4.6	1.1
まちづくり	97	826,604	17.7	6.1	27.5	8.1	2.9	4.2	24.6	1.9	0.0	3.2	3.8
学術、文化、芸術、スポーツ	114	1,130,687	26.7	4.5	30.4	5.0	6.5	1.2	13.7	1.1	0.0	6.1	4.7
環境保全	123	574,572	14.3	9.1	20.2	10.6	3.8	7.4	24.3	1.4	0.0	7.9	1.0
災害救援	9	142,616	5.4	2.7	5.5	0.9	0.0	0.0	61.6	0.0	0.0	22.4	1.6
地域安全	11	19,855	37.2	2.3	7.1	2.1	0.8	0.0	20.7	0.0	0.0	12.9	17.0
人権擁護、平和	11	603,100	13.6	6.7	11.7	5.0	0.6	3.8	24.3	29.9	0.0	3.7	0.7
国際協力	43	2,962,158	3.6	51.6	5.7	19.9	6.9	0.8	0.8	0.0	0.0	8.3	2.5
男女共同参画	7	27,894	7.2	42.0	4.5	0.0	1.5	0.0	38.7	0.0	0.0	4.6	1.6
子どもの健全育成	106	1,233,887	12.8	13.1	39.6	7.8	3.8	3.9	7.9	0.4	0.0	6.7	4.0
NPO支援	23	463,208	8.3	12.7	12.5	8.5	8.9	0.7	34.7	0.7	0.0	9.6	3.3
情報化社会の発展	19	142,700	9.8	6.5	20.7	10.7	1.0	23.3	24.3	0.0	0.0	3.4	0.2
平成15年追加分野	8	21,083	61.5	16.5	1.2	3.0	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0	6.4	6.7
科学技術の発展	7	257,008	1.6	12.3	66.3	0.0	9.9	3.8	5.7	0.0	0.0	0.0	0.5
経済活動の活性化	5	56,903	5.4	8.2	1.6	0.1	50.4	9.6	16.9	0.0	0.0	6.5	1.2
職業能力開発・雇用拡充	7	96,933	2.4	2.7	81.5	2.1	0.2	0.2	7.3	0.0	0.0	2.5	1.2
消費者保護	73	1,137,138	16.5	18.6	30.4	3.2	4.0	6.7	7.6	2.1	0.0	5.8	4.9
無回答													

データ出所) 経済産業研究所[2003]。

### 3. NPO 法人の団体属性

NPO 法人とはどのような規模でいつ設立され、どのくらいの時間、活動を行っているのだろうか。ここでは、分析の軸を使いながら、財政、設立年、週の活動頻度を観察し NPO 法人の団体属性をみていくことにする。

#### (1) 財政規模

設問では、昨年（2002 年度）と 3 年前（2000 年度）の二時点での団体の資産、収入、行政からの委託事業収入をきいている。3 年前には設立していない団体が多くを占めるため、昨年と 3 年前を比較する場合には、3 年前に存在している団体をベースとして分析した。

結論から先にいうと、資産、年間収入、委託事業収入とも上方にシフトしており、比較的设置から年数が経っている NPO 法人については、その財政規模が大きくなっているということがうかがえる。

#### ア. 資産

NPO 法人は会社と異なり、資産額が 0 円でも設立することが可能である。そのため設立間もない NPO 法人の場合、資産額が 0 円という団体はめずらしくない。

第 4-3-1 表は 2000 年以前設立の比較的古い団体と、2001 年以降設立の比較的新しい団体

の資産を比較したものである。2000年以前設立の団体については調査時点から3年前にあたる2000年度の資産についてもきいている。この表をみると、2000年以前設立の比較的古い団体の2002年度の資産は、2001年度以降設立の比較的新しい団体よりも資産が高いほうへシフトしている。2001年度以降設立の団体では資産0円の団体が全体の45%を占めているが、2000年以前設立団体は26%である。これらの団体も3年前の2000年度は、資産0円の割合は4割近くとなっている。資産500万円以上の団体割合も2000年度では17.7%であるのに対し、2002年度には26.7%に増加している。

このように、比較的古いNPO法人と比較的新しい団体を比べると、比較的古いNPO法人について資産額が増加していることがわかる。

第4-3-1表 資産の推移

	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	資産(2000年度)	資産(2002年度)	資産(2002年度)
0円	37.9	25.5	45.0
1-99万円	23.4	23.4	28.7
100-499万円	21.0	24.4	16.3
500万円以上	17.7	26.7	10.0
合計	979	979	680

\*無回答を除く。

\*\*2000、2002年度両方に回答した団体。

それではどのような団体で資産額が高いのだろうか。第4-3-2表をみると、正規職員がいる団体のおよそ4割が昨年の資産が500万円以上になっている。一方、正規職員がいない(非正規職員のみ)団体の約4割が0円である。ボランティアのみで活動している団体についても約3割が0円となっている。このように、正規職員が存在する団体において資産額は高くなっている。また、「ヒューマン・サービス型」以外の団体の資産額は低い階層で推移している。

第 4-3-2 表 昨年の資産（クロス分析）

		(%)					
		0円	1-99万円	100-499万円	500万円以上	合計	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	30.3	28.9	23.1	17.7	620	
	有給あり	正規職員あり	19.9	17.2	23.7	39.3	443
		正規職員なし	35.4	32.4	22.8	9.4	534
	合計		29.1	26.8	23.2	20.9	1597
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	25.3	22.6	25.3	26.9	851	
	それ以外	33.2	32.5	19.5	14.8	609	
	合計	28.6	26.7	22.9	21.8	1460	

\* )ベースは2002年以前設立の団体

#### イ. 年間収入

NPO は企業に比べて非常に小さな財政規模で運営している。昨年の年間収入が、500 万円以下の団体は全体の 5 割を占めている<sup>14</sup>。

第 4-3-3 表は NPO 法人の年間収入の推移を 2000 年以前設立の比較的古い団体と 2001 年以降設立の比較的新しい団体を比較したものである。これをみると 2000 年以前設立の比較的古い団体の年間収入は高い方にシフトしていることがわかる。また、2000 年度と 2002 年度の年間収入を比較すると年間収入が増加していることがわかる。

第 4-3-3 表 年間収入の推移

	(%)		
	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	年間収入(2000年度)	年間収入(2002年度)	年間収入(2002年度)
0円	9.8	4.5	22.2
1-499万円	15.6	9.6	20.3
500-999万円	42.0	38.6	36.6
1000-2999万円	18.7	23.8	14.8
3000-4999万円	8.0	8.7	3.1
5000-9999万円	3.5	9.5	2.1
1億円以上	2.3	5.3	0.9
合計	1068	1068	704

\*無回答を除く。

\*\*2000、2002年度両方に回答した団体。

それではどのような団体で年間収入が高くなっているのだろうか。第 4-3-4 表をみると、年間収入が高くなるほど、正規職員がいる団体の割合が高くなる。一方、正規職員がいない団体では、その収入は低く押さえられていることがわかる。また、「ヒューマン・サービス型」

<sup>14</sup> 有回答での割合。

の NPO 法人は年間収入が高い方に推移するが、「それ以外」の分野で活動する団体については、年間収入は低い方に推移している。

第 4-3-4 表 昨年の年間収入

		(%)								
		0円	1-499万円	500-999万円	1000-2999万円	3000-4999万円	5000-9999万円	1億円以上	合計	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	8.8	15.4	39.3	22.7	4.7	6.2	3.0	662	
	有給あり	正規職員あり	3.5	3.3	26.1	29.9	13.8	14.5	9.0	491
		正規職員なし	10.7	20.6	52.1	13.0	1.6	1.2	0.7	568
	合計		7.9	13.7	39.7	21.6	6.3	6.9	4.0	1721
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	6.4	10.8	35.9	23.8	9.3	8.9	4.9	911	
	それ以外	8.4	17.2	45.3	18.9	3.4	4.4	2.4	656	
	合計	7.2	13.5	39.8	21.8	6.8	7.0	3.9	1567	

\*)ベースは2002年以前設立の団体

#### ウ. 委託事業収入

行政から事業が NPO 法人に委託されるケースが増えてきている。行政や企業との協働は「事業型 NPO」の特徴の一つでもある。

第 4-3-5 表は、2000 年以前設立の比較的古い団体と 2001 年以降設立の比較的新しい団体の委託事業収入を比較したものである。これについても 2000 年以前設立の比較的古い団体の方が委託事業収入の割合が高く、また、2000 年度からの推移で見ると委託事業収入が増えていることがわかる。

第 4-3-5 表 委託事業収入の推移

	(%)		
	2000年以前設立の団体**		2001年以降設立の団体
	委託事業収入(2000年度)	委託事業収入(2002年度)	委託事業収入(2002年度)
0円	68.8	53.9	71.7
1-99万円	8.8	13.0	8.9
100-499万円	9.6	14.4	9.6
500-999万円	6.0	6.8	4.0
1000万円以上	6.7	12.0	5.8
合計	1010	1010	654

\*無回答を除く。

\*\*2000、2002年度両方に回答した団体。

行政からの委託事業収入は年間収入のうちどのくらいの割合を占めているのだろうか。委託事業収入がある団体に絞って集計すると第 4-3-6 表のようになる。興味深いのは、委託事

業収入のある団体のうち、昨年の年間収入の8割以上を行政からの委託事業収入が占める団体が3割を占めているということである。これらのNPO法人はその収入源のほとんどを行政に依存している収入構造となっている。

第4-3-6表 委託事業収入の割合

	1-9%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%	合計
委託事業収入割合<3年前	16.1	12.1	9.0	6.5	4.7	7.8	9.3	7.1	5.9	21.4	322
委託事業収入割合<昨年>	16.7	9.3	8.5	8.8	4.9	8.2	8.5	5.7	9.0	20.4	670

それでは、委託事業収入が多いのはどのような団体なのだろうか。第4-3-7表をみると、正規職員がいる団体においてその割合が高くなっている。つまり、行政からの委託事業を受けている団体では、その収入によって人件費を捻出することが可能となり、正規職員を雇用することが可能となる。正規職員を雇用するということはある程度長期にわたって安定した収入である必要があることから、NPO法人にとっては行政からの委託収入は比較的安定した財源となっていると考えられる。

第4-3-7表 委託事業収入クロス

		(%)						
		0円	1-99万円	100-499万円	500-999万円	1000万円以上	合計	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	57.9	11.8	14.7	4.9	10.7	627	
	有給あり	正規職員あり	47.5	9.5	14.2	9.0	19.8	444
		正規職員なし	63.8	15.4	13.9	4.1	2.8	539
	合計		57.0	12.4	14.3	5.8	10.6	1610
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	55.9	12.1	13.3	6.8	11.9	841	
	それ以外	54.5	13.2	16.1	5.8	10.3	620	
	合計	55.3	12.6	14.5	6.4	11.2	1461	

\*)ベースは2002年以前設立の団体

## (2) 活動の頻度

NPOは企業とは異なり、その活動の頻度もまちまちである。週末にだけ活動する団体もあれば、介護事業のように年間365日休みなく活動するNPOもある。やはり、週1日だけ活動する団体に「雇用の受け皿」を期待することはできない。そこで、活動の頻度と財政や有給職員の有無等の関係を見ることにする。

第4-3-8表をみると、NPO法人の半数が週5、6日以上の活動を行っている。残りの半分

は週半分以下の活動であり、「その他」（おそらく不定期な活動）が 2 割を占めている。

正規職員を雇用している団体では約 9 割が週 5、6 日以上活動を行っている。一方、正規職員を雇用していない団体では週 5、6 日以上活動が 4 割弱にまで下がり、「その他」の割合が 3 割近くに上る。

「ヒューマン・サービス型」の団体でも約 7 割の団体が週 5、6 日以上活動を行っている。「ヒューマン・サービス型」の分野は対人間の介護や福祉分野での仕事であることを考えれば、継続的なサービスを提供することが必要不可欠であると考えられる。一方「それ以外」の分野で活動する団体は「その他」の回答が多くみられる。

次に団体の年間収入との関係を見ると、年間収入が高くなるほど活動頻度も高くなっている。また、年間収入が 3000 万円以上になると週 5、6 日活動する割合が一気に高まっている。

週 5、6 日以上活動する NPO 法人は、年間収入が 3000 万円以上で、ヒューマン・サービスの分野で活動し、正規職員を雇用している割合が高いといえよう。

第 4-3-8 表 活動の頻度

		(%)						
		土日を含む毎日	週5、6日	週半分程度	週1、2日	その他	無回答	合計
全体		22.6	33.8	8.0	13.7	19.9	2.0	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	21.1	33.2	8.2	14.4	21.0	2.0	1372
	有給あり 正規職員あり	39.9	49.1	3.3	2.5	3.9	1.3	792
	有給あり 正規職員なし	12.9	24.7	10.6	20.2	29.2	2.4	1245
	合計	22.5	33.8	7.9	13.8	20.0	2.0	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	31.0	38.9	6.7	10.3	12.3	0.7	1701
	それ以外	14.0	28.9	9.0	17.7	28.9	1.6	1325
	合計	23.6	34.5	7.7	13.5	19.6	1.1	3026
団体の年間収入(昨年)	0円	11.4	20.9	9.5	24.6	32.2	1.4	211
	1-499万円	11.0	16.9	9.9	23.2	38.2	0.7	272
	500-999万円	20.0	36.4	10.9	14.8	17.3	0.5	741
	1000-2999万円	31.6	57.0	2.8	2.8	5.1	0.8	395
	3000-4999万円	53.8	39.3	2.6	1.7	1.7	0.9	117
	5000-9999万円	50.8	43.7	0.8	0.0	4.8	0.0	126
	1億円以上	52.9	42.6	0.0	1.5	2.9	0.0	68
	合計	25.4	37.0	7.4	12.4	17.1	0.7	1930

### (3) 設立年

前段で述べたように、国際協力などの「慈善型 NPO」やアドボカシー活動を行う NPO は 1970 年代から活動している。しかし、1995 年の阪神淡路大震災をきっかけに NPO に対する認識が生まれ、少子高齢化社会という背景からその機運が一気に高まった。「事業型 NPO」が多く設立されたのは 1998 年の NPO 法の施行後からである。

今回の調査でも、NPO 法施行以降（1998 年、認証第 1 号は 1999 年）に設立している団

体は全体の7割を占め、第4-3-9表のように2000年以降に設立した団体は6割を超えている。このことはNPOとしての活動実績を任意団体で積み、その後にNPO法人になるという形ではなく、設立＝認証を同時に行う団体が多いことを示唆している。つまり既存の任意団体がNPO法人に移行するのではなく、新規にNPOが立ち上がっていることから、NPO全体でみればその団体数は増加しているといえよう。

第4-3-9表をみると、2000年以降に設立した団体では、正規職員を雇用している割合は他の古い団体に比べて低く、非正規職員を雇用している割合が高くなっている。

また、財政規模も比較的古いNPOの方が新しいNPOに比べて大きいことがわかる。

第4-3-9表 設立年

		(%)					
		1979年以前	1980-1989年	1990-1999年	2000年以降	無回答	合計
全体		3.7	5.1	25.2	64.1	1.8	3495
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	3.2	4.6	23.9	66.4	1.9	1372
	有給あり 正規職員あり	5.2	6.8	32.1	54.2	1.8	792
	有給あり 正規職員なし	3.4	4.6	22.2	68.0	1.8	1245
	合計	3.7	5.1	25.2	64.2	1.8	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	3.5	5.8	28.0	61.5	1.2	1701
	それ以外	3.8	4.5	23.6	67.0	1.1	1325
	合計	3.6	5.2	26.1	63.9	1.1	3026
団体の年間収入(昨年)	0円	2.4	2.8	9.0	84.8	0.9	211
	1-499万円	3.3	1.5	26.8	67.3	1.1	272
	500-999万円	4.6	7.7	36.0	51.0	0.7	741
	1000-2999万円	6.3	8.6	45.1	39.5	0.5	395
	3000-4999万円	8.5	12.0	47.0	31.6	0.9	117
	5000-9999万円	3.2	11.1	55.6	29.4	0.8	126
	1億円以上	7.4	13.2	60.3	19.1	0.0	68
	合計	4.8	7.2	36.4	50.9	0.7	1930

#### 4. 活動の担い手

NPO法人は実に多様な働き方で支えられている。それぞれの活動者の特徴については「1. (3) 活動形態とその特徴」で述べた。ここでは、その類型に従って現在の活動者数とその構成、3年前からの増減と、今後3年に増強したい活動者についてみていくことにする。

結論から先に述べると、NPO法人は多くのボランティアによって支えられており、有給職員数は少ない。ただし、増加傾向にあることは間違いがなく、今後有給職員を雇用したいとする団体が多くを占めている。

##### (1) 活動者数

前出の第4-1-2表の分類に従って活動者数を集計すると第4-4-1表のようになる。



第 4-4-1 表 NPO 法人の活動人数

		合計人数	1団体あたり 平均人数 (異常値処理後)
役員		31,463	8.96
有給職員	うち有給役員	2,012	0.46
	正規職員	5,969	1.40
	非正規職員	14,981	2.95
	出向職員	580	0.08
		23,542	4.89
ボランティア	有償ボランティア	17,324	3.34
	無償事務局ボランティア	5,452	1.33
	無償その他ボランティア	34,130	7.06
		56,906	11.73
合計		109,899	25.58

現在、NPO 法人の平均的な規模は、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。人数の平均値をみると、1 団体あたり平均 4.9 人の有給職員（有給役員含む<sup>15</sup>）を雇用し、平均 11.7 人のボランティアが携わっている。また「有償ボランティア」の人数は、非正規職員数を上回り、およそ 4 割の NPO 法人で活動していることから、その人数規模は意外に多い。有給職員についてみると、「正規職員」以外の形態で働く者（非正規職員、出向職員）の割合は 6 割に上っており、一般の労働市場（非正規従業員比率 31.9%、『就業構造基本調査』平成 14 年）に比べ、NPO 法人はパートやアルバイトなどに依存している傾向にあるといえる。

第 4-4-2 表は 1 団体あたりの有給職員数に占める非正規職員数の比率を表している。平均値をみると、年間収入が小さいほどその比率が大きくなる傾向にある。

第 4-4-2 表 非正規職員比率（有給職員に占める割合）

		(%)								
		平均値	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	無回答	合計
全体		48.9	24.6	2.7	11.4	14.2	14.8	27.0	5.2	2037
団体の 年間収 入 (昨年)	0円	41.8	32.5	0.0	10.0	7.5	13.8	20.0	16.3	80
	1-499万円	56.5	26.0	1.3	6.5	7.8	6.5	40.3	11.7	77
	500-999万円	52.7	25.3	0.7	12.1	11.1	11.8	33.3	5.7	423
	1000-2999万円	50.4	18.6	3.1	13.0	19.8	17.5	25.1	2.8	354
	3000-4999万円	49.9	13.5	5.4	17.1	22.5	19.8	21.6	0.0	111
	5000-9999万円	54.6	13.8	7.3	9.8	14.6	26.8	27.6	0.0	123
	1億円以上	46.0	18.5	10.8	12.3	18.5	18.5	21.5	0.0	65
無回答		45.4	29.7	2.2	10.4	13.1	13.3	25.1	6.1	804

\*ベースは有給職員がいる団体

<sup>15</sup> 役員報酬でなく労働報酬を支給されている者に限る。

## (2) 活動者の構成

1 団体あたりでみると、どのような活動形態の存在割合が高いのだろうか。第 4-4-3 表をみるとボランティアの割合が高くなっている。しかし、約 4 割の団体が正規職員を雇用していることも注目に値する。

第 4-4-3 表 当該職員の有無と人数割合

	(%)						
	なし	あり	〔あり〕を100とした場合				無回答
			1-4人	5-9人	10-49人	50人以上	
役員	—	97.9	16.2	42.5	41.2	0.1	2.1
有給役員	67.3	30.6	92.9	6.1	1.0	0.0	2.1
正規職員	54.8	43.4	70.8	18.8	10.2	0.1	1.8
非正規職員	50.5	47.7	54.0	20.1	21.8	4.0	1.8
出向職員	90.4	7.7	93.7	4.4	1.8	0.0	2.0
有償ボランティア	55.5	42.7	51.0	15.2	28.4	5.4	1.8
無償事務局ボランティア	48.8	50.1	85.5	9.7	4.5	0.3	1.1
無償その他ボランティア	44.2	54.5	32.9	19.1	39.4	8.7	1.3

人数の内訳をみると、有給役職員の場合、有給役員、正規職員、非正規職員、出向職員とも 1-4 人の割合が高くなっている。正規職員についてみてみると、10 人未満の雇用が 89.6% となっており、ほとんどの NPO 法人では 1 団体あたりの正規職員の人数は 10 人未満となっている。

それぞれの活動形態の有無を「ヒューマン・サービス型」の分野か「それ以外」でみてみる（第 4-4-4 表）。「ヒューマン・サービス型」の分野では「それ以外」の分野に比べて有給職員がいる割合が高くなっており、無償事務局ボランティアの割合が低くなっている。逆に「それ以外」の分野では無償事務局ボランティアがいる割合が高くなっている。

第 4-4-4 表 当該活動者の有無

		(%)		
		全体	ヒューマン・サービス型	
			ヒューマン・サービス型	それ以外
(n=3495)				
役員		96.2	96.1	96.2
有給職員	うち有給役員	27.9	36.5	18.6
	正規職員	38.2	51.0	24.0
	非正規職員	41.3	54.2	26.9
	出向職員	7.8	6.7	9.2
		58.3	68.1	47.8
ボランティア	有償ボランティア	37.3	39.8	34.9
	無償事務局ボランティア	49.4	39.4	59.6
	無償その他ボランティア	50.9	48.4	54.9
		75.4	72.5	78.7

先に見たように「ヒューマン・サービス型」の活動頻度は週 5、6 日以上であり、おそらく事務的な仕事量も「それ以外」の分野の NPO 法人に比べて多いことが考えられ、自発的な（ある意味本人任せの）ボランティアに依存するよりも賃金を払うことによって仕事に対する責任を追わせることの出来る有給職員を必要としていることも考えられる。

次に団体の年間収入から当該活動者の有無をみてみよう。NPO では、一般的に人件費が年間収入に占める割合は 3 割前後といわれている。経済産業研究所 [2003] のデータでも、支出総額に占める人件費の割合は全体で 3 割となっている（第 4-4-5 表）。1000 万円の収入であれば人件費は約 300 万円となり、フルタイムの職員を 1 人雇用できる規模と考えられる。つまり、年間収入 1000 万円を超えるとそれまで無償のボランティアが担ってきた事務的な仕事を有給職員に替えることが可能となると考えられる。

第 4-4-5 表 収支規模別支出の内訳（年換算）

		(%)									
	団体数	支出総額 (千円)	人件費割合			活動に伴う直接経費割合	家賃・共益費・水道・光熱費割合	その他事務局経費割合	時期繰越金割合	その他費用割合	
			事務局スタッフ人件費割合	非常勤スタッフ人件費・ボランティア手当等割合							
	全体	1,116	17,316,194	30.7	19.4	11.3	33.9	6.8	6.9	7.7	13.5
団体の収支規模	100万円未満	202	79,499	10.6	3.3	7.3	40.7	6.0	13.8	12.3	16.5
	100～499万円	345	866,972	20.8	10.3	10.5	36.4	8.6	11.0	8.4	14.8
	500～999万円	187	1,345,943	31.0	17.1	13.9	34.1	7.9	9.0	7.8	10.1
	1000～2999万円	250	4,306,773	36.7	22.6	14.1	26.6	8.2	7.6	6.7	14.1
	3000～4999万円	66	2,530,667	44.2	23.9	20.3	22.7	6.8	5.3	6.5	14.4
	5000～9999万円	43	2,906,924	40.2	23.8	16.4	22.5	8.7	5.9	5.1	17.6
	1億円以上	23	5,279,416	17.4	14.5	2.9	50.8	4.2	6.2	10.4	11.0

データ出所) 経済産業研究所 [2003]

第 4-4-6 表は当該活動者の有無と団体の年間収入の関係を表している。明らかに団体収入が増えると有給職員がいる団体の割合が増えている。団体収入が 1000 万円以上になると、89.6%にまで増加する。正規職員がいる割合も団体収入が 3000 万円以上になると 85.5%まで上昇し、5000 万円以上の団体になると 9 割が正規職員を雇用している。逆に、無償事務局ボランティアをみると、1000 万円以上になるとその割合が一気に減少する。

第 4-4-6 表 当該活動者がいる割合（団体の年間収入別）

		(%)							
		全体	団体の年間収入(昨年)						
			0円	1-499万円	500-999万円	1000-2999万円	3000-4999万円	5000-9999万円	1億円以上
役員		97.9	96.7	96.7	97.8	98.2	99.1	99.2	100.0
有給職員	うち有給役員	30.6	17.5	10.3	23.8	41.8	59.0	57.1	63.2
	正規職員	43.4	19.4	11.4	29.4	68.6	85.5	91.3	91.2
	非正規職員	47.7	19.4	18.4	39.7	70.9	82.1	84.1	77.9
	出向職員	7.7	11.8	3.7	6.1	10.4	4.3	9.5	14.7
		63.9	37.9	28.3	57.1	89.6	94.9	97.6	95.6
ボランティア	有償ボランティア	42.7	18.0	30.5	47.9	50.4	49.6	47.6	47.1
	無償事務局ボランティア	50.1	57.8	73.2	57.8	35.4	25.6	27.8	17.6
	無償その他ボランティア	54.5	51.2	62.5	59.6	50.9	38.5	48.4	36.8
		79.5	70.6	86.0	83.8	78.0	70.1	74.6	67.6

(n=1930:年間年収に回答したサンプル)

これらの役職員はどのような組み合わせが多いのだろうか。活動者の構成パターンをみるために、正規職員、正規職員以外の有給職員（有給役員、非正規職員、出向職員）、有償ボランティアと無償ボランティアに分け、それぞれの存在有無によって 16 のパターンに分類した。第 4-4-7 表はその構成パターンの割合が高いものから順に並べている。

第 4-4-7 表 役職員の構成パターン

構成パターン*	正規職員	正規職員以外の有給職員	有償ボランティア	無償ボランティア	度数	%
1 無償ボランティア	×	×	×	○	758	21.7
2 有償ボランティア+無償ボランティア	×	×	○	○	336	9.6
3 正規職員+正規職員以外の有給職員	○	○	×	×	328	9.4
4 正規職員+正規職員以外の有給職員+無償ボランティア	○	○	×	○	305	8.7
5 全種	○	○	○	○	293	8.4
6 正規職員以外の有給職員+無償ボランティア	×	○	×	○	215	6.2
7 正規職員以外の有給職員+有償ボランティア+無償ボランティア	×	○	○	○	212	6.1
8 正規職員+正規職員以外の有給職員+有償ボランティア	○	○	○	×	207	5.9
9 無給役員のみ	×	×	×	×	184	5.3
10 正規職員以外の有給職員	×	○	×	×	168	4.8
11 正規職員以外の有給職員+有償ボランティア	×	○	○	×	99	2.8
12 有償ボランティア	×	×	○	×	74	2.1
13 正規職員+無償ボランティア	○	×	×	○	65	1.9
14 正規職員	○	×	×	×	48	1.4
15 正規職員+有償ボランティア+無償ボランティア	○	×	○	○	48	1.4
16 正規職員+有償ボランティア	○	×	○	×	19	0.5
無回答					136	3.9
合計					3495	100.0

\*) 無給役員は必ず存在

これをみると、最も割合が高いのは、パターン1の「無給役員と無償ボランティア」の組み合わせで全体の2割強を占めている。また、パターン2の「無給役員と有償ボランティアと無償ボランティアの組み合わせ」を含めると、全体の約3分の1となっている。

大まかな傾向としては、最も多いパターンがボランティアのみの団体、次に有給とボランティアが多様に混在するパターン、そして正規職員以外の有給職員とボランティア、最後に正規職員とボランティアとなっている。

### (3) 動向—過去3年と今後3年

NPO法人は年を追うごとにその数を増し、また1団体あたりの財政規模も設立年から期間が経過するほどに高まる傾向にある。そのような状況の中、NPO法人を担う人の活動形態の構成は変化しているのだろうか。

結論からいうと、この3年から現在にかけて、そして現在から今後3年で有給職員が増加した、また増やしたいというNPO法人の割合が高くなっている。

#### ア. 過去3年の活動者数の動向

ここでは活動者数の増減を知るためにNPOを設立してから3年経った団体のみを抽出し、3年前と現在の推移をみる。無回答を除いて合計すると、「減った」と答えた団体は1割に満たず、「増えた」と答えた団体が23.2%、「変わらない」が68.7%と、全体としては増加傾向にあることがわかった。

第4-4-8表 3年前（2000年度）と比べて「増えた」活動者の種類

		役員	有給役員	正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
全体		20.1	8.6	30.4	38.3	4.9	30.8	14.0	27.3
ヒューマン・サービス	ヒューマン・サービス型	21.2	10.1	39.5	49.0	5.9	37.6	13.0	27.8
	それ以外	21.5	7.1	19.6	23.8	4.1	24.2	16.0	29.3
合計		21.3	9.0	32.0	39.7	5.1	32.2	14.4	28.4
団体の年間収入(昨年)	0円	15.0	0.0	0.0	7.4	0.0	4.0	11.4	10.0
	1-499万円	21.9	6.6	7.5	12.9	0.0	21.1	14.0	22.7
	500-999万円	21.5	7.5	12.0	26.4	1.7	34.4	17.5	34.6
	1000-2999万円	23.6	4.1	35.6	44.2	10.0	36.9	11.6	25.0
	3000-4999万円	25.0	17.1	55.3	53.1	6.5	46.9	10.9	28.8
	5000-9999万円	14.4	13.5	63.4	76.6	10.2	28.6	15.0	32.9
	1億円以上	20.3	21.8	63.6	68.0	6.1	29.3	12.5	27.8
	合計	21.3	8.8	31.5	40.0	4.8	33.0	14.6	29.1

\*ベースは2000年以前に設立の団体。

第4-4-8表をみると、非正規職員が増えた割合が最も高く、第2位が正規職員、第3位が

有償ボランティアとなっている。全体としては有給職員が増えている割合が高く、「ヒューマン・サービス型」の NPO 法人と年間収入が 3000 万円以上の団体において特に有給職員が増えていることがわかる。また、有償ボランティアは特に「ヒューマン・サービス型」の NPO 法人で増加している割合が高くなっている。

#### イ. 今後 3 年間で増やす活動形態

今後 3 年間でどのような活動形態の人を増やしたいかについてきいている（第 4-4-9 表）。全体でみれば、有償ボランティアを増やしたいとする団体が最も多い。

第 4-4-9 表 今後 3 年間で増やそうと考えている職員、ボランティア（M.A.）

		(%)										
		正規職員	非正規職員	出向職員	有償ボランティア	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア	現行のまま対応	その他	無回答	合計	
全体		28.7	27.2	7.8	32.3	26.9	28.3	7.0	1.8	26.8	3495	
スタッフの組み合わせ	有給なし(無給役員+ボランティア)	28.4	26.7	8.2	31.3	26.5	28.3	8.0	1.5	26.1	1372	
	有給あり	正規職員あり	37.0	36.0	5.8	32.6	21.8	26.8	5.4	2.3	24.1	792
		正規職員なし	23.9	22.5	8.8	33.7	30.5	29.3	7.0	1.8	28.7	1245
	合計		28.8	27.3	7.8	32.5	26.9	28.3	7.0	1.8	26.6	3409
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	31.3	33.4	6.6	34.5	25.6	28.6	6.6	2.0	22.3	1701	
	それ以外	29.7	23.9	9.8	34.0	31.2	31.0	8.6	1.7	22.4	1325	
	合計	30.6	29.2	8.0	34.2	28.1	29.7	7.5	1.9	22.4	3026	
団体の年間収入(昨年)	0円	26.1	23.7	13.3	32.2	29.4	33.2	9.5	2.8	26.1	211	
	1-499万円	23.2	17.6	7.4	34.6	35.3	36.0	11.0	1.5	21.3	272	
	500-999万円	28.2	28.7	7.0	38.3	30.9	31.4	6.7	1.3	23.5	741	
	1000-2999万円	35.4	36.2	7.3	34.9	22.8	29.6	6.8	1.8	19.5	395	
	3000-4999万円	40.2	40.2	7.7	34.2	17.9	23.9	3.4	2.6	23.1	117	
	5000-9999万円	37.3	38.1	7.1	32.5	20.6	26.2	9.5	4.0	16.7	126	
	1億円以上	48.5	52.9	7.4	33.8	19.1	19.1	7.4	1.5	13.2	68	
	合計	30.8	30.3	7.9	35.6	27.8	30.7	7.7	1.9	21.8	1930	

現在正規職員を雇用している団体については、今後 3 年間でさらに正規職員や非正規職員を増加させる考えを持つ割合が高くなっている。

「ヒューマン・サービス型」の団体では非正規職員を、また、年間収入が 1000 万円以上の団体では正規職員や非正規職員を雇用する考えが高いことがわかる。

#### 5. NPO 法人の賃金

NPO の賃金は市場賃金に比べて低いというイメージがある。それは果たして本当だろうか<sup>16</sup>。そうであるならば、はたして団体によって特徴をみることができるのだろうか。

ここでは、正規職員の年収と、非正規職員の時給の幅を知るために、設問では年収（時給）

<sup>16</sup> NPO と民間企業との賃金を比較している主な論文には、宮本 [2003]、宮本・中田 [2004]、上村 [2002]、山内 [2001] がある。

の高い人と低い人に分けて聞き、両方を満たしているサンプルについて集計している<sup>17</sup>。

第 4-5-1 表は正規職員の平均年収と非正規職員の平均時給を示している。正規職員の年収の幅は平均 174 万円～301 万円、その差は 127 万円、また、非正規職員の時給の幅は 759～1090 円、その差は 331 円となっている。

これを民間企業の賃金データ（厚生労働省『賃金センサス』2003）と比較してみると、5～9 人規模の企業の平均年収は、362.3 万円、10～99 人では 393.7 万円であり、NPO 法人の正規職員の年収は、団体の中で高い人でも、民間の小企業の年収よりも低いレベルにあることが明らかになった。一方、非正規職員の場合は民間企業と変わらない分布になっている。

第 4-5-1 表 平均年収と平均賃金

		正規職員の 平均年収	非正規職員の 平均時給
NPO 法人 注 1)	高い人	301.1 万円	1,090 円
	1～9 人	267.2 万円	1049 円
	10～99 人	335.5 万円	1122 円
	低い人	173.5 万円	759 円
	1～9 人	163.0 万円	748 円
	10～99 人	181.6 万円	771 円
民間企業 注 2)	5～9 人	362.3 万円	911 円
	10～99 人	393.7 万円	885 円

注 1) 660 サンプル、異常値処理後。NPO 法人の人数はボランティアも含め 1 人 8 時間/日として換算。

注 2) 民間企業のデータは厚生労働省 [2003] 「賃金センサス」、正規職員は常用労働者、非正規職員はパートタイムのデータを使用。

### (1) 正規職員の年収

ここで、正規職員の年収について詳しくみてみよう。第 4-5-2 表、第 4-5-3 表は年収を高い人と低い人に分けて示している。一般に NPO の賃金が低いのは、団体の財政が脆弱であるためと言われている。であれば、団体の財政規模が拡大すれば賃金は上昇するはずである。

第 4-5-2 表の年間収入の高い方をみると、全体では 200-399 万円の間で割合が多くなっている。しかし、団体の年間収入が 5000 万円を超えると、正規職員（高い方）の年収が 300 万円以上の割合が 8 割を超えている。

次に、ボランティアを有する NPO とボランティアがない NPO とでは、そこで働く正規職員の年収は異なるのだろうか。大きな差ではないものの、ボランティアが有する団体の年収は低く、ボランティアがない団体は年収が高くなっていることがわかる。このことから、働く形態の多様化が賃金に対して何らかの影響を与えていることが考えられる。

<sup>17</sup> それぞれの職員において 2 人以上雇用している団体に限定されるため、NPO 法人の中でも比較的規模の大きな団体に限定される。

第 4-5-2 表 正規職員の年収（高い方）

		年収階層(高い方)							合計
		1-99万円	100-199万円	200-299万円	300-399万円	400-499万円	500-599万円	600万円以上	
全体		8.0	14.5	25.9	25.9	14.1	6.2	5.3	660
ボランティアの有無	ボランティアあり	8.9	15.2	26.7	26.2	13.4	5.4	4.1	461
	ボランティアなし	5.7	12.5	24.5	24.5	16.1	8.3	8.3	192
	合計	8.0	14.4	26.0	25.7	14.2	6.3	5.4	653
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	6.7	14.0	29.2	25.8	12.9	6.0	5.4	465
	それ以外	10.4	17.8	12.6	28.9	18.5	5.9	5.9	135
	合計	7.5	14.8	25.5	26.5	14.2	6.0	5.5	600
団体の年間収入(昨年)	0円	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	0.0	0.0	8
	1-499万円	36.4	36.4	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	11
	500-999万円	9.9	35.2	29.6	14.1	8.5	1.4	1.4	71
	1000-2999万円	6.5	18.8	37.7	26.0	8.4	1.9	0.6	154
	3000-4999万円	5.6	9.7	22.2	34.7	18.1	6.9	2.8	72
	5000-9999万円	2.0	2.0	11.8	37.3	25.5	14.7	6.9	102
	1億円以上	1.9	1.9	13.0	24.1	27.8	9.3	22.2	54
	合計	6.1	14.6	25.0	27.3	15.9	6.1	4.9	472
年齢(年収高い方)	20歳代	10.0	33.3	31.7	21.7	1.7	0.0	1.7	60
	30歳代	4.9	13.3	29.4	32.2	14.7	3.5	2.1	143
	40歳代	8.8	12.4	17.6	27.1	15.3	10.6	8.2	170
	50歳代	7.4	12.3	29.4	23.5	16.2	6.4	4.9	204
	60歳以上	12.3	13.7	21.9	21.9	13.7	6.8	9.6	73
	合計	8.0	14.6	25.7	26.0	14.0	6.3	5.4	650

\* ベースは年収の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

正規職員で年収が低い人の分布（第 4-5-3 表）をみると、全体では 100～199 万円が最も多い。しかし注目すべきは年収が 1～99 万円の正規職員が約 2 割存在することであり、300 万円未満に割合が集中している。団体の年間収入との関係を見ると、団体の収入が高くなれば個人の年収も高くなる関係がみられる。団体の収入が 3000 万円以上になると個人の年収のピークが 200～299 万円に移る。また、団体の収入が 1 億円以上となると 300～399 万円の割合が他よりも高くなっている。

民間企業でも規模の拡大は賃金を上昇させる関係にある。このことは NPO でも同様であり、NPO を雇用の受け皿として機能させるために、民間企業並みの賃金を確保することが必要であるならば、小規模な NPO 法人の数を増やすよりも、一つ一つの団体の財政基盤を強化し、規模を拡大させる施策が必要と考えられる。



第 4-5-3 表 正規職員の年収（低い方）

		年収階層(低い方)							合計
		1-99万 円	100-199 万円	200-299 万円	300-399 万円	400-499 万円	500-599 万円	600万円 以上	
全体		20.3	38.2	32.4	7.1	1.1	0.2	0.8	660
ボランティアの有無	ボランティアあり	21.3	39.5	32.1	6.3	0.4	0.0	0.4	461
	ボランティアなし	17.7	35.4	32.8	9.4	2.6	0.5	1.6	192
	合計	20.2	38.3	32.3	7.2	1.1	0.2	0.8	653
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	18.7	40.9	31.4	6.7	1.1	0.2	1.1	465
	それ以外	20.7	29.6	40.0	8.1	1.5	0.0	0.0	135
	合計	19.2	38.3	33.3	7.0	1.2	0.2	0.8	600
団体の年間収入(昨年)	0円	25.0	37.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8
	1-499万円	54.5	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11
	500-999万円	31.0	50.7	16.9	0.0	0.0	1.4	0.0	71
	1000-2999万円	23.4	41.6	29.2	4.5	1.3	0.0	0.0	154
	3000-4999万円	16.7	30.6	45.8	6.9	0.0	0.0	0.0	72
	5000-9999万円	6.9	29.4	52.9	8.8	1.0	0.0	1.0	102
	1億円以上	5.6	29.6	33.3	24.1	3.7	0.0	3.7	54
	合計	18.6	37.1	35.2	7.2	1.1	0.2	0.6	472
年齢(年収低い方)	20歳代	8.3	37.7	43.7	9.1	0.0	0.4	0.8	252
	30歳代	15.2	40.2	33.0	8.9	2.7	0.0	0.0	112
	40歳代	25.9	36.2	28.4	6.0	2.6	0.0	0.9	116
	50歳代	31.8	39.3	21.5	4.7	0.9	0.0	1.9	107
	60歳以上	46.3	38.8	11.9	3.0	0.0	0.0	0.0	67
	合計	20.3	38.2	32.3	7.2	1.1	0.2	0.8	654

\* ベースは年収の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

## (2) 非正規職員の時給

次に非正規職員の時給についてみてみよう。第 4-5-4 表、第 4-5-5 表は「時給の高い方」と「時給の低い方」に分けて示している。

「時給の高い方」は全体で見ると、4 割近くが 1200 円以上であり、800 円以上の時給で見ると約 9 割となっている。一方、「時給の低い方」では約 8 割が 1000 円未満となっている。

団体の年間収入や「ヒューマン・サービス型」、「ボランティアの有無」と時給の関係はあまり顕著ではない。「時給の高い方」の場合をみると、財政規模が大きくなると時給 1200 円以上の割合が若干高くなる程度である。

年齢と時給の関係をみると、「時給が高い方」の時給 799 円までの低い値で、20-30 歳代が他の年齢層に比べ高い割合を示している。逆に時給が高くなると年齢も高くなる。この関係は「時給の低い方」ではみられない。

第 4-5-4 表 非正規職員の時給（高い方）

		時給階層(高い方)					合計
		1-599円	600-799円	800-999円	1000-1199円	1200円以上	
全体		4.2	7.6	29.7	19.7	38.8	502
ボランティアの有無	ボランティアあり	4.0	7.4	29.1	20.5	39.0	351
	ボランティアなし	4.0	8.0	31.3	18.0	38.7	150
	合計	4.0	7.6	29.7	19.8	38.9	501
正規職員の有無	正規職員あり	3.7	7.4	31.6	19.7	37.7	244
	正規職員なし	6.6	9.8	24.6	23.0	36.1	61
	合計	4.3	7.9	30.2	20.3	37.4	305
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	3.9	5.9	31.7	20.7	37.8	357
	それ以外	3.0	11.1	27.3	14.1	44.4	99
	合計	3.7	7.0	30.7	19.3	39.3	456
団体の年間収入(昨年)	0円	8.3	0.0	41.7	8.3	41.7	12
	1-999万円	1.2	9.5	26.2	20.2	42.9	84
	1000-4999万円	3.1	8.1	33.5	16.1	39.1	161
	5000万円以上	4.0	2.0	22.8	23.8	47.5	101
	合計	3.1	6.4	29.1	19.0	42.5	358
年齢(時給高い方)	20歳代	8.8	17.6	26.5	14.7	32.4	34
	30歳代	6.0	7.2	27.7	19.3	39.8	83
	40歳代	0.7	6.6	31.4	22.6	38.7	137
	50歳代	6.3	4.7	32.8	10.9	45.3	128
	60歳以上	1.4	14.1	32.4	25.4	26.8	71
	合計	4.0	8.2	30.9	18.5	38.4	453

\* ベースは時給の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

第 4-5-5 表 非正規職員の時給（低い方）

		時給階層(低い方)					合計
		1-599円	600-799円	800-999円	1000-1199円	1200円以上	
全体		8.6	38.0	39.4	10.0	4.0	502
ボランティアの有無	ボランティアあり	8.8	40.2	38.5	10.5	2.0	351
	ボランティアなし	7.3	33.3	42.0	8.7	8.7	150
	合計	8.4	38.1	39.5	10.0	4.0	501
正規職員の有無	正規職員あり	3.7	7.4	31.6	19.7	37.7	244
	正規職員なし	6.6	9.8	24.6	23.0	36.1	61
	合計	4.3	7.9	30.2	20.3	37.4	305
有給あり	正規職員あり	7.8	40.6	41.8	5.3	4.5	244
	正規職員なし	14.8	41.0	24.6	18.0	1.6	61
	合計	9.2	40.7	38.4	7.9	3.9	305
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	7.6	38.7	40.9	8.7	4.2	357
	それ以外	10.1	34.3	35.4	16.2	4.0	99
	合計	8.1	37.7	39.7	10.3	4.2	456
団体の年間収入(昨年)	0円	8.3	16.7	50.0	16.7	8.3	12
	1-999万円	11.9	32.1	38.1	11.9	6.0	84
	1000-4999万円	5.6	42.9	39.1	9.3	3.1	161
	5000万円以上	8.9	35.6	38.6	9.9	6.9	101
	合計	8.1	37.4	39.1	10.3	5.0	358
年齢(時給低い方)	20歳代	6.5	37.0	36.2	12.3	8.0	138
	30歳代	14.4	38.9	34.4	7.8	4.4	90
	40歳代	8.2	36.5	42.4	10.6	2.4	85
	50歳代	6.3	31.6	49.4	12.7	0.0	79
	60歳以上	9.7	47.2	33.3	5.6	4.2	72
	合計	8.8	37.9	38.8	10.1	4.3	464

\* ベースは時給の「高い方」と「低い方」両方満たしているサンプル。無回答を除く。

### (3) 賃金表の有無と賃金決定要因

賃金表の有無と賃金の決定要因を調べることにより、その組織が何に基づいて賃金を支払っているかが明らかになる。NPO 法人で働く有給職員、特に正規職員数は少ないために、賃金表を整備している団体は当然少ない。そこで、正規職員の賃金表の有無をみるために、正規職員を雇用している団体に絞って分析することにする。また、非正規職員の賃金表についても同じように非正規職員を雇用している団体に絞って分析することにする。

#### ア. 賃金表の有無

第 4-5-6 表は正規職員の賃金表の有無を表している。全体的には、NPO 法人で正規職員を雇用している団体の約 6 割強が賃金表を整備している。クロスで見ると、賃金表の「ある」団体は比較的正規職員数が多く、「ヒューマン・サービス型」で、年間収入が 3000 万円以上の団体であることがわかる。逆に賃金表の「ない」団体は、正規職員数が 1～4 人の団体で、ヒューマン・サービス以外の分野で活動する団体で年間収入が 1000 万円以下である割合が高い。

第 4-5-6 表 賃金表の有無（正規職員）

		(%)			合計
		賃金表(正規職員)			
		ある	ない	無回答	
全体		55.9	36.9	7.2	1334
正規職員数	1-4人	49.3	42.1	8.6	945
	5-9人	72.9	23.9	3.2	251
	10-49人	70.6	25.0	4.4	136
	合計	55.9	36.9	7.1	1332
ヒューマン・サービス	ヒューマン・サービス型	61.4	33.4	5.2	868
	それ以外	45.3	46.2	8.5	318
	合計	57.1	36.8	6.1	1186
団体の年間収入(昨年)	0円	43.9	41.5	14.6	41
	1-499万円	51.6	22.6	25.8	31
	500-999万円	43.6	45.9	10.6	218
	1000-2999万円	53.1	42.4	4.4	271
	3000-4999万円	76.0	24.0	0.0	100
	5000-9999万円	66.1	32.2	1.7	115
	1億円以上	72.6	25.8	1.6	62
	合計	56.1	37.7	6.2	838

\* ベースは正規職員がいる団体

一方、第 4-5-7 表は非正規職員の賃金表の有無を表している。全体的にみると、「ある」と回答した団体は 4 割強であり、正規職員の賃金表の整備割合に比べて低い。クロス結果は正規職員の場合と似た結果となった。

第 4-5-7 表 賃金表の有無（非正規職員）

		賃金表(非正規職員)			合計
		ある	ない	無回答	
全体		44.0	40.9	15.0	1442
非正規職員数	1-4人	31.5	49.8	18.7	779
	5-9人	48.3	40.3	11.4	290
	10-49人	64.8	23.5	11.7	315
	合計	42.6	41.8	15.6	1384
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	51.3	37.2	11.5	889
	それ以外	31.1	51.7	17.2	389
	合計	45.1	41.6	13.2	1278
団体の年間収入(昨年)	0円	36.6	41.5	22.0	41
	1-499万円	36.0	38.0	26.0	50
	500-999万円	37.1	46.3	16.7	294
	1000-2999万円	42.5	45.4	12.1	280
	3000-4999万円	59.4	37.5	3.1	96
	5000-9999万円	58.5	36.8	4.7	106
	1億円以上	58.5	35.8	5.7	53
	合計	44.7	42.7	12.6	920

\*ベースは非正規職員がいる団体

#### イ. 賃金決定要因

それでは、賃金は何によって決定されているのだろうか。設問では正規職員と非正規職員に分けて聞き、その賃金決定要因で重視されるものに順番をつけてもらった。第 4-5-8 から 11 は正規職員と非正規職員の第 1 番目に重視される賃金決定要因と、回答があったものをマルチ・アンサーとして集計したものを示している。

正規職員の賃金決定要因についてみると、第 1 位の要因として「役職や職務」が約 3 割、全体でみると 5 割の団体となっており最も高い割合を占めている（第 4-5-8 表、第 4-5-9 表）。

賃金表の有無は賃金決定要因と関係があるのだろうか。賃金表が「ある」団体と「ない」団体ではその傾向が異なっている。「ある」団体では「勤続年数や年齢」といった属人的要素による決定の割合が高くなっている。また、「役職や職務」によって賃金が増える傾向にある。一方、賃金表の「ない」団体では「ある」団体に比べて、「仕事の難しさ」や「業績や成果」から賃金を決定している傾向にある。

職員数や年間収入など団体の規模が大きくなると「勤続年数や年齢」、「役職や職務」で賃金を決定する体系が生まれることが考えられる。逆に規模が小さな団体では「変化しない」割合が比較的高くなっており、賃金が一律（または固定）となっていると考えられる。

このように、NPO 法人では団体規模が大きくなるにつれ、賃金表の保有率は高まるが、その賃金は「年齢や勤続」、「役職や職務」で決定されており、オーソドックスな制度内容であると考えられる。

第 4-5-8 表 賃金決定要因、第 1 位（正規職員）

(%)

		正規職員の賃金変動要因(1位)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		18.1	28.9	8.1	15.1	15.5	14.2	1334
正規職員の 賃金表の有 無	ある	23.9	33.0	7.0	14.1	14.6	7.5	746
	ない	12.0	25.2	10.4	18.7	18.7	15.0	492
	合計	19.1	29.9	8.3	15.9	16.2	10.5	1238
正規職員数	1-4人	15.2	24.4	9.5	15.1	18.3	17.4	945
	5-9人	25.9	37.5	4.8	14.3	10.4	7.2	251
	10-49人	22.8	44.9	4.4	16.9	5.9	5.1	136
	合計	18.0	29.0	8.1	15.2	15.5	14.2	1332
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	19.2	32.7	7.3	15.9	14.1	10.8	868
	それ以外	15.1	23.0	10.1	14.2	20.1	17.6	318
	合計	18.1	30.1	8.0	15.4	15.7	12.6	1186
団体の年間 収入(昨年)	0円	9.8	24.4	17.1	7.3	9.8	31.7	41
	1-499万円	12.9	29.0	9.7	16.1	12.9	19.4	31
	500-999万円	14.7	16.1	9.6	16.5	23.4	19.7	218
	1000-2999万円	19.2	31.0	7.0	13.7	19.9	9.2	271
	3000-4999万円	24.0	39.0	6.0	12.0	12.0	7.0	100
	5000-9999万円	22.6	42.6	7.8	14.8	8.7	3.5	115
	1億円以上	24.2	41.9	8.1	16.1	8.1	1.6	62
	合計	18.7	30.1	8.4	14.3	16.7	11.8	838

\*ベースは正規職員がいる団体

第 4-5-9 表 賃金決定要因、全体（正規職員）（M.A.）

(%)

		正規職員の賃金変動要因(全体)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		46.3	53.1	39.7	44.8	15.5	14.3	1334
正規職員の 賃金表の有 無	ある	53.8	60.1	41.7	47.2	14.6	7.6	746
	ない	41.1	49.0	42.1	46.7	18.7	15.0	492
	合計	48.7	55.7	41.8	47.0	16.2	10.6	1238
正規職員数	1-4人	39.5	45.6	36.2	41.0	18.3	17.4	945
	5-9人	60.2	66.9	46.2	51.0	10.4	7.6	251
	10-49人	67.6	79.4	52.9	60.3	5.9	5.1	136
	合計	46.2	53.1	39.8	44.8	15.5	14.3	1332
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	52.3	59.4	44.4	50.0	14.1	10.8	868
	それ以外	33.6	38.7	30.5	34.6	20.1	17.6	318
	合計	47.3	53.9	40.6	45.9	15.7	12.6	1186
団体の年間 収入(昨年)	0円	34.1	39.0	39.0	34.1	9.8	31.7	41
	1-499万円	32.3	45.2	38.7	38.7	12.9	19.4	31
	500-999万円	36.2	36.7	31.2	33.5	23.4	20.2	218
	1000-2999万円	49.1	57.2	41.7	43.5	19.9	9.2	271
	3000-4999万円	59.0	68.0	46.0	60.0	12.0	7.0	100
	5000-9999万円	62.6	73.0	54.8	60.9	8.7	3.5	115
	1億円以上	61.3	75.8	53.2	51.6	8.1	1.6	62
	合計	48.3	55.4	41.9	45.2	16.7	11.9	838

\*ベースは正規職員がいる団体

次に非正規職員の賃金決定要因をみてみよう（第4-5-10表、第4-5-11表）。

第4-5-10表 賃金決定要因、第1位（非正規職員）

		非正規職員の賃金変動要因(1位)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		9.7	13.3	15.1	16.6	24.8	20.5	1442
非正規職員 の賃金表の 有無	ある	12.4	16.9	15.9	17.8	29.0	8.0	635
	ない	9.3	12.2	16.9	18.8	26.3	16.4	590
	合計	10.9	14.6	16.4	18.3	27.7	12.1	1225
非正規職員 数	1-4人	8.6	10.3	13.2	14.9	26.3	26.7	779
	5-9人	13.4	14.8	15.9	17.6	24.1	14.1	290
	10-49人	10.5	17.5	18.7	18.7	21.0	13.7	315
	合計	10.0	12.9	15.0	16.3	24.6	21.1	1384
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	11.0	15.3	14.5	19.4	24.8	15.0	922
	それ以外	7.0	10.4	16.9	10.7	28.1	27.0	356
	合計	9.9	13.9	15.2	17.0	25.7	18.3	1278
団体の年間 収入(昨年)	0円	4.9	14.6	9.8	22.0	22.0	26.8	41
	1-499万円	6.0	14.0	18.0	8.0	16.0	38.0	50
	500-999万円	5.4	11.9	15.0	15.0	25.5	27.2	294
	1000-2999万円	12.5	11.8	19.3	15.4	26.4	14.6	280
	3000-4999万円	6.3	16.7	17.7	16.7	34.4	8.3	96
	5000-9999万円	16.0	24.5	17.0	19.8	17.9	4.7	106
	1億円以上	9.4	20.8	13.2	20.8	30.2	5.7	53
	合計	9.1	14.6	16.6	16.1	25.4	18.2	920

\*ベースは非正規職員がいる団体

第4-5-11表 賃金決定要因、全体（非正規職員）（M.A.）

		非正規職員の賃金変動要因(全体)						合計
		勤続年数 や年齢	役職や職 務	仕事の難 しさ	業績や成 果	変化しな い	無回答	
全体		34.0	33.8	39.2	40.2	24.8	20.5	1442
非正規職員 の賃金表の 有無	ある	39.2	38.9	42.2	42.8	29.0	9.6	635
	ない	35.9	36.4	44.7	45.6	26.3	13.9	590
	合計	37.6	37.7	43.4	44.2	27.7	11.3	1225
非正規職員 数	1-4人	30.3	29.5	34.8	34.8	26.3	16.5	779
	5-9人	40.7	36.9	42.4	42.8	24.1	7.1	290
	10-49人	40.0	41.0	47.3	50.5	21.0	6.6	315
	合計	34.7	33.7	39.2	40.0	24.6	13.3	1384
ヒューマン・ サービス型	ヒューマン・サービス型	38.9	36.7	41.5	44.1	24.8	15.0	922
	それ以外	25.6	30.1	35.7	33.1	28.1	27.0	356
	合計	35.2	34.8	39.9	41.1	25.7	18.3	1278
団体の年間 収入(昨年)	0円	24.4	34.1	41.5	43.9	22.0	26.8	41
	1-499万円	24.0	24.0	38.0	32.0	16.0	38.0	50
	500-999万円	26.5	29.6	34.0	34.7	25.5	27.6	294
	1000-2999万円	40.0	38.9	44.3	42.9	26.4	14.6	280
	3000-4999万円	31.3	32.3	38.5	44.8	34.4	8.3	96
	5000-9999万円	47.2	48.1	54.7	57.5	17.9	4.7	106
	1億円以上	35.8	41.5	45.3	47.2	30.2	5.7	53
	合計	33.8	35.4	41.2	41.8	25.4	18.3	920

\*ベースは非正規職員がいる団体

非正規職員の賃金は「変化しない」と答えた団体が全体の4分の1となり正規職員の15.5%に比べ高い割合を示している。それ以外の決定要因でみると、「業績や成果」比較的高く、「勤続年数や年齢」は低い割合となっている。このことから正規職員とは異なる方法やめやすで賃金決定を行っていると考えられる。

## 6. 就業環境

ここでは主に正規職員の労働時間と社会保険の加入状況についてみていくことにする。NPO法人の労働時間はどのような特徴があるのだろうか。また、社会保険などセーフティ・ネットはどのくらい整備されているのだろうか。

### (1) 労働時間

正規職員の労働時間を、「標準的な実労働時間」と所定労働時間について聞いている。所定労働時間が40時間と答えた団体は全体の約4割、それ以外はほとんどの団体が40時間以下と答えている。

第4-6-1表 正規職員の実労働時間

		(%)							
		30時間未満	30-39時間	40時間	41-49時間	50時間以上	無回答	合計	
全体		7.9	14.8	36.6	17.5	12.4	10.7	1334	
ヒューマン・サービス型	ヒューマン・サービス型	7.9	15.6	37.8	19.4	11.8	7.6	868	
	それ以外	6.9	16.0	35.5	16.4	13.8	11.3	318	
合計		7.7	15.7	37.2	18.5	12.3	8.6	1186	
正規職員の年収階層	高い方	1-99万円	26.4	5.7	26.4	28.3	9.4	3.8	53
		100-199万円	11.5	25.0	37.5	13.5	8.3	4.2	96
		200-299万円	5.3	14.6	42.7	19.3	14.6	3.5	171
		300-399万円	3.5	14.6	42.1	24.6	12.9	2.3	171
		400-499万円	3.2	10.8	36.6	23.7	20.4	5.4	93
		500-599万円	2.4	19.5	31.7	22.0	17.1	7.3	41
		600万円以上	0.0	11.4	54.3	22.9	11.4	0.0	35
		合計	6.7	15.0	39.5	21.5	13.6	3.6	660
	低い方	1-99万円	20.9	16.4	32.8	14.9	11.2	3.7	134
		100-199万円	4.4	16.3	39.3	21.4	12.7	6.0	252
		200-299万円	1.9	15.0	45.3	23.4	13.6	0.9	214
		300-399万円	2.1	6.4	25.5	36.2	25.5	4.3	47
		400-499万円	0.0	0.0	71.4	14.3	14.3	0.0	7
		合計	6.7	15.0	39.3	21.7	13.6	3.7	654
団体の年間収入(昨年)	0円	17.1	12.2	34.1	19.5	4.9	12.2	41	
	1-499万円	19.4	9.7	38.7	3.2	6.5	22.6	31	
	500-999万円	9.2	20.6	29.8	16.1	9.2	15.1	218	
	1000-2999万円	3.3	16.6	41.3	17.0	16.2	5.5	271	
	3000-4999万円	6.0	18.0	31.0	22.0	18.0	5.0	100	
	5000-9999万円	2.6	13.0	46.1	20.0	12.2	6.1	115	
	1億円以上	1.6	12.9	38.7	24.2	16.1	6.5	62	
	合計	6.2	16.6	37.1	17.9	13.1	9.1	838	

\*ベースは正規職員がいる団体