

労働政策 レポート

Volume

3

THE JAPAN

「有償ボランティア」という働き方 —その考え方と実態—

JILPT研究員/小野 晶子 2005.3

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

まえがき

1998年12月に特定非営利活動促進法（NPO法）が施行されてから6年余が経過し、2005年1月末現在で特定非営利活動法人数は2万団体を数えるまでに成長した。今、日本においてNPO（Non-profit Organization; 非営利組織）の存在は重要性を増しつつある。日本は高齢化社会に直面しており、介護は社会や個人にとって深刻な問題となっている。また、若年失業者、環境破壊、子供への虐待、増加する犯罪、食品に対する不安、地震や台風による被害からの復興など社会の抱える問題は極めて多い。さらに、地域や暮らしのニーズは多様化しており、公共の行政だけでは対応することが難しくなっている。このような状況の中、NPOはコミュニティレベルで重要な役割を担うことが期待されている。

NPOの活動は多くのボランティアによって支えられている。ボランティアは無償で奉仕活動を行う者というイメージがあるが、実際には経費や謝礼を支払われている場合もある。特に高齢者福祉分野のNPOでは、時間単位で謝礼金が支払われる「有償ボランティア」の形態が、全国的に普及している。この活動形態は1980年代に出現し、その扱いをめぐる、特に社会福祉の分野で問題提起され論じられてきたが、その後2002年に「有償ボランティア」の活動への課税をめぐる訴訟が起き、再びこの活動形態が注目されるようになった。

そこで、労働政策レポートVol.3では、NPOで活動するボランティア、中でも「有償ボランティア」と称される活動形態に注目し、その活動の実態と議論の整理を行った。本レポートでは2004年11月に判決が出た「有償ボランティア」をめぐる法人税課税に関する裁判（いわゆる「流山裁判」）の論点をまとめ、謝礼金の考え方の一例として、アメリカの「国内ボランティア振興法」の中のスタイペンド（謝礼金）を紹介している。また、「有償ボランティア」の活動実態を知るために2つの調査票によるアンケート調査、すなわち「NPO法人の能力開発と雇用創出に関する調査」と「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」を実施し、さらに聞きとり調査を行い、報酬の支払われ方や「有償ボランティア」の活用理由などを多面的に把握することに努めた。

本レポートの成果が多くの人々に利用され、今後の政策議論に役立てば幸いである。

2005年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

「有償ボランティア」という働き方—その考え方と実態—

目次

はじめに	1
第1章 NPOの現状	3
1.1 NPOとはなにか	3
1.2 NPOとボランティアの規模	4
1.3 ボランティアとはなにか	7
1.4 ボランティアを行う動機	8
第2章 有償ボランティアをめぐる研究と議論の整理	9
2.1 有償ボランティアの位置付け	9
2.2 日本における有償ボランティアの発祥	10
2.3 有償ボランティアの位置付け有償の持つ意味	13
2.4 有償部分の法的解釈	17
2.5 有償ボランティア事業に対する法人税課税問題（「流山裁判」）の論点整理	19
2.6 スタイペンド（STIPEND）	22
第3章 有償ボランティアの実際	25
3.1 なぜ有償ボランティアを活用するのか	26
3.2 有償ボランティアに対する支払い方法とその額	27
3.3 有償ボランティアの仕事内容	31
3.4 仕事への拘束性から、有償ボランティアの「労働者」性をみる	35
3.5 小括	39
おわりに：まとめと政策的含意	40
補論：ボランティアの経済理論	44
資料	48
参考文献	51

はじめに

1998年12月に特定非営利活動促進法（以下、NPO法という）が施行され、1999年に第1号の特定非営利活動法人（以下、NPO法人という）が認証されてから約6年、2005年1月末現在で法人数は2万団体を越えた¹。今、日本においてNPO（Non-profit Organization; 非営利組織）の存在は重要性を増しつつある。日本は高齢化社会に直面しており、介護は社会や個人にとって深刻な問題となっている。また、若年失業者、環境破壊、子供への虐待、増加する犯罪、食品に対する不安、地震や台風による被害からの復興など社会の抱える問題は多い。これらは政府、行政が中心となって解決しなければならない課題ではあるが、政府、行政だけで対応しきれないのも事実である。NPOは、このような社会問題の解決に向け、地域レベルで重要な役割を果たすことを期待されている²。

このレポートでは、NPOで活動するボランティア、中でも「有償ボランティア」と称される活動形態に注目し、その活動の実態とその問題点を議論し整理する。一般には、ボランティアは無償で奉仕活動を行う者と考えられているが、実際には経費や謝礼を支払われている場合もある。後述するように、特に高齢者福祉分野のNPOでは、時間単位で謝礼金が支払われる「有償ボランティア」の形態が、全国的に普及している。

この活動形態は1980年代に出現し、その扱いをめぐる、特に社会福祉の分野で問題提起され論じられてきたが、その後2002年に「有償ボランティア」の活動への課税をめぐる訴訟が起きるまで、関心を持たれることも少なかった。

本レポートでは「有償ボランティア」の論点、問題点を整理することが1つの目的である。ただ、この分野の研究蓄積はあまりにも少なく、十分なサーベイを行えるだけの材料が不足している。特に日本では、ボランティアの働き方の実態や制度を調査した論文は少なく、「有償ボランティア」に関しては無いに等しい。そこで、少ない学術的研究を補い、雑誌記事からNPOを運営する人々の手記や座談会、裁判をめぐる当事者の意見なども取り入れ、「有償ボランティア」をめぐる社会で何が議論されているか、現状はどうなっているかを拾い上げていくことにする。また、「有償ボランティア」の働き方の現状を知るために聞きとり調査、調査票によるアンケート調査も行った。

本レポートの構成は以下のとおりである。第1章では、NPOとは何か、その定義の仕方とNPOの範囲の決め方の難しさについて提示し、その定義に基づいて行われた国際

¹ 内閣府国民生活局のホームページ (<http://www.npo-homepage.go.jp/data/pref.html>) では、都道府県別のNPO法人の認証数が公開されている。

² 平成16年『国民生活白書』のテーマは、「人のつながりが変える暮らしと地域—新しい『公共』への道」である。冒頭に「官」で対応が難しくなってきた暮らしのニーズをどう満たすか、NPOに対する期待が書かれている。また、本間他[2003]は、経済産業省の産業構造審議会NPO部会を契機に、同部会で提起されたコミュニティビジネスの可能性と課題を整理し、その社会における重要性を説いている。

比較から、日本と各国の NPO とボランティアの規模を確認する。第 2 章では、「有償ボランティア」をめぐって何が論じられているのかを整理する。「有償ボランティア」はどのような働き方として位置付けられるのか、有給労働者と無償ボランティアの間に位置付けられる活動形態なのかなど、について考察する。また、2004 年 11 月に判決が出た「有償ボランティア」をめぐる法人税課税に関する裁判（いわゆる「流山裁判」）の論点をまとめる。さらに、謝礼金の考え方の一例として、アメリカの「国内ボランティア振興法」の中のスタイペンド（謝礼金）を紹介する。第 3 章では、これまでの論点を踏まえ、事例と調査票による調査から「有償ボランティア」の実態を明らかにする。まず、高齢者福祉分野の NPO の聞きとり調査から、具体的活用方法や制度をみていく。次に、労働政策研究・研修機構が実施した 2 つの調査、「NPO 法人の能力開発と雇用創出に関する調査」（以下、JILPT - NPO 法人調査という）と「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」（以下、JILPT - 有償ボランティア調査という）の分析結果から、報酬の支払われ方や「有償ボランティア」の活用理由などをみていくことにする。最後に、「有償ボランティア」についての見解をまとめ、今後の課題と政策の方向を示したい。なお、補論として、経済学的見地からボランティアの理論をまとめている。

第1章 NPO の現状

1.1 NPO とはなにか

NPO は、非営利組織 (Non-Profit Organization) の略である。企業のように営利目的で活動しない、社会貢献を目的とした組織である。

日本で一般的に NPO といえば、NPO 法人や草の根の市民団体と認識されるが、アメリカでは、病院や学校、博物館、美術館なども含まれて認識されている。よって単純に NPO の規模を国際比較することは難しい。国際比較するには、NPO の範囲をまず統一する必要がある。すなわち、どの範囲までを NPO として認識するか、具体的には、宗教団体や政治団体、労働組合、生協なども NPO に含むか否かという判断が必要となる。

1990 年 5 月、世界で初めて NPO に関する共通の枠組みと手法を用いて、国際比較のためのプロジェクトが立ち上がった。ジョンズ・ホプキンス大学非営利セクター国際比較プロジェクト (以下、JHCNP という、代表：レスター・サラモン博士) は、世界 12 カ国 (アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、ハンガリー、日本、ブラジル、ガーナ、エジプト、タイ、インド) の研究者によって共通認識のもと調査が行われた。特に最初の 7 カ国について NPO の範囲、構造、財源等についての実証的データが集められている (Salamon & Anheier[1994])。現在、このプロジェクトは 40 ヶ国に拡大して、継続的に調査が行われている³。

調査に先立ち、各国ばらばらであった NPO に関する概念、定義を共通化するフレームワークが構築された。JHCNP で作られた定義は現在も多くの NPO に関する調査や研究の基礎となっている。JHCNP では、NPO を以下のように定義している。

- ① 非営利 (nonprofit) : 利潤を分配しないこと。ただし、活動の結果として利潤が発生しても、組織本来のミッション (慈善的目的) のために再投資すればよい。
- ② 非政府 (non-governmental, private) : 民間の組織であり、政府から独立していること。ただし、政府からの資金援助を排除しない。
- ③ フォーマル(formal) : 組織としての体裁を備えていること。
- ④ 自立性(self-governing) : 他組織に支配されず、独立して組織を運営していること。
- ⑤ 自発性 (voluntary) : 自発的に組織され、寄付やボランティア労働力に部分的にせよ依存していること。

これら 5 つの定義に加え、JHCNP の調査では、関心領域を絞り込むために、⑥非宗

³ この The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project についての情報は、Johns Hopkins University Institute for Policy Studies Center for Civil Society Studies のホームページから得られる (<http://www.jhu.edu/~cnp/>)。データや論文、調査方法など多様な情報がダウンロード出来るように整備されている。

教的、⑦非政治的、という制約を設けている。

JHCNP の日本での調査対象は表 1 の左列の○×のようになっている。医療法人や学校法人も NPO に定義される。これらは「広義の NPO」と呼ばれる。一方、市民活動と呼ばれる NPO 法人や任意団体は、「狭義の NPO」と呼ばれる。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。

ちなみに、表 1 の右列の○×は、第 3 章でとりあげる労働政策研究・研修機構実施の 2 つの調査（以下、JILPT 調査という）の調査対象範囲である。JILPT 調査では「狭義の NPO」である NPO 法人に絞って行っている。

表 1 JHCNP と JILPT 調査における NPO の範囲（○が対象、×が非対象）

類型		JHCNP 調査 *	JILPT 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	×	×
	*** 更生保護法人	○	×
	*** 医療法人	○	×
広 義	*** 学校法人	○	×
	*** 公益法人	○	×
	*** 社会福祉法人	○	×
	*** 特定非営利活動法人 (NPO 法人)	(-) **	○
	*** 市民活動団体 (任意団体)	○	×
狭 義			

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

***) NPO 法が施行されていない時期の調査では対象になっていない。

**) NPO 法が施行されていない時期の調査では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[1998]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。

1.2 NPO とボランティアの規模

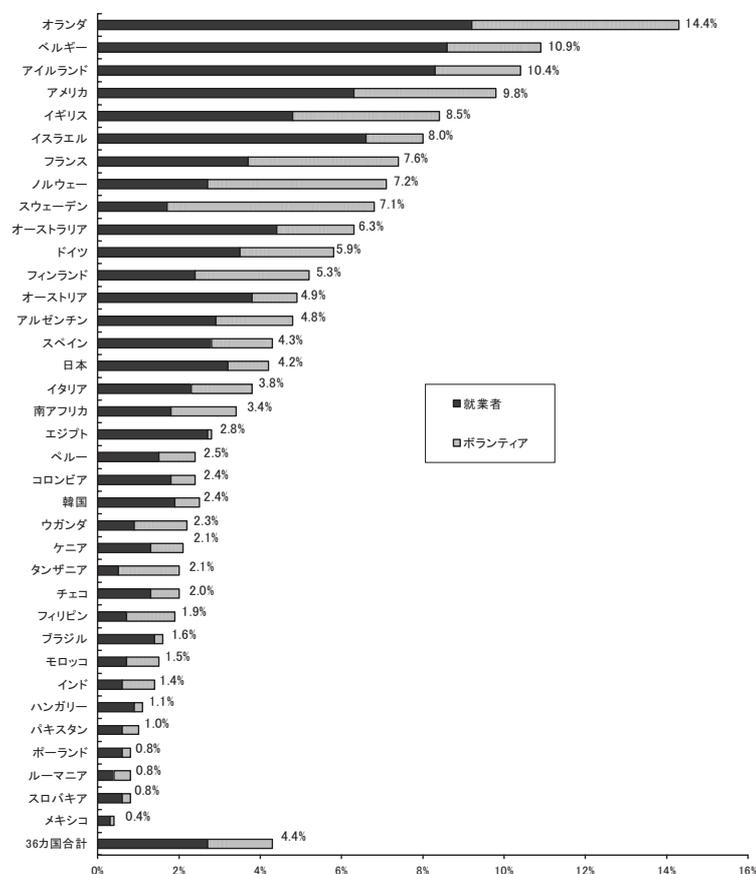
JHCNP によると、データのえられた 7 国（アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、ハンガリー、日本）の NPO の年間運営費の総額は、1990 年に 6,016 億ドルを示しており、この金額はこれらの国の国内総生産（GDP）の 4.6%にあたる⁴。別の観点からいうと世界最大の民間企業であるゼネラル・モーターズは、1990 年に 1,324 億ド

⁴ 国内総生産（GDP）の 4.6%という数値は、対象国の非営利支出総額を対象国の国内総生産額合計で割って計算した加重平均である。

ルの売上があったが、これは 7 カ国の NPO のそれと比べて 4 分の 1 にも満たない (Salamon & Anheier[1994])。

それでは、NPO の就業者とボランティアは労働力人口に対してどのくらいを占めるのだろうか。JHCNP による国際比較は図 1 のようになっている (詳細データは巻末の資料 1 参照)。NPO の就業者とボランティアの割合が最も高い国はオランダで 14.4%、そのうち 9.2%が就業者、5.1%がボランティアである。ボランティア大国といわれるアメリカでは 9.8%、うちボランティアは 3.5%となっている。日本では 4.2%、うち就業者は 3.2%、ボランティアは 1.0%であり、調査 36 か国中の平均的な値となっている。

図 1 労働力人口⁵における NPO 就業者とボランティアの割合 (データは 1995~1998 年⁶)



(資料出所) Salamon et al.[2003],p17.より.
 データ出所はJHCNP.
 (注) ボランティアは常勤換算.

⁵ “Economically active population”とは、労働可能とされる年齢以上の人口 (日本では 15 歳以上) の中で、雇用者、自営業者、自給自足者、失業者などを含む人口を指す。ILO, Current International Recommendations on Labour Statistics (Geneva: ILO,1988)に基づく。

⁶ 1997~1998 年のデータを使用している国は、エジプト、インド、イタリア、ケニア、モロッコ、ノルウェー、パキスタン、フィリピン、ポーランド、南アフリカ、韓国、スウェーデン、タンザニア、ウガンダである。それ以外の 22 カ国については 1995 年のデータを使用している。

この調査の中で先進国と位置付けられている 16 か国中⁷、日本の NPO 就業者とボランティアの合計比率はイタリア (3.8%) の次に低い。ボランティア比率は日本が最も低くなっている (表 2)。ただし、ボランティアの経済規模は、およそ 23,355 百万ドル (約 2 兆 8 千億円⁸) と試算され、16 か国中 4 番目である。ちなみに 1 位はアメリカの 109,012 百万ドル (約 13 兆円⁹) で、日本のおよそ 4 倍、2 位のドイツのおよそ倍の規模と試算されている。

表 2 先進国のボランティア比率と経済規模 (各国データは 1995~1998 年)

国名	合計			ボランティア数 (千人)	ボランティア の経済規模 (百万ドル)
	就業者	ボランティア			
オランダ	14.4%	9.2%	5.1%	1,962	\$16,991.60
ベルギー	10.9%	8.6%	2.3%	809	\$4,197.70
アイルランド	10.4%	8.3%	2.1%	293	\$715.60
アメリカ	9.8%	6.3%	3.5%	44,564	\$109,012.60
イギリス	8.5%	4.8%	3.6%	14,357	\$21,976.20
イスラエル	8.0%	6.6%	1.4%	235	\$894.70
フランス	7.6%	3.7%	3.7%	6,536	\$41,929.60
ノルウェー	7.2%	2.7%	4.4%	1,847	\$4,255.80
スウェーデン	7.1%	1.7%	5.1%	2,009	\$10,206.10
オーストラリア	6.3%	4.4%	1.9%	1,832	\$4,484.80
ドイツ	5.9%	3.5%	2.3%	7,071	\$48,433.00
フィンランド	5.3%	2.4%	2.8%	326	\$2,657.50
オーストリア	4.9%	3.8%	1.1%	550	\$1,380.40
スペイン	4.3%	2.8%	1.5%	1,681	\$7,055.10
日本	4.2%	3.2%	1.0%	485	\$23,354.80
イタリア	3.8%	2.3%	1.5%	2,048	\$8,290.70
先進国合計	7.4%	4.70%	2.7%	86,605	\$305,836.20

データ出所) JHCNP.

JHCNP 以外のデータから、日本とアメリカのボランティアの経済規模の試算をみてみよう。山内[2004]は、「平成 13 年度社会生活基本調査」から、ボランティアの経済規模を 2.62 兆円と推計している (表 3)。2001 年の日本のボランティアの参加者数は 3,032 万人で対人口比率 28.4%、参加者の週平均活動時間は 2.5 時間で、これに 1 時間当たり帰属賃金 664 円 (平成 15 年度の最低賃金額、全国の加重平均) を乗じて推計している。

一方、アメリカのボランティアの経済規模についてみると、1998 年のアメリカのボランティア参加者数は約 1.1 億人で対人口比 55.5%、週平均活動時間は 3.5 時間で、これに全産業の雇用者の平均賃金単価を適用すると、2,259 億ドルと試算されている

⁷ オーストラリア、オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、イスラエル、イタリア、日本、オランダ、ノルウェー、スペイン、スウェーデン、イギリス、アメリカ (英語表記のアルファベット順)。

⁸ 1 ドル=120 円換算。

⁹ 同上。

(Independent Sector[2001])。この数値と山内[2004]を比較すると、ボランティアの対人口比率でアメリカの方が3倍、経済価値では約10倍の開きがみられる¹⁰。

表 3 日米のボランティア比較

	日本(2001年)	米国(1998年)
ボランティア参加数	3,032万人	1.1億人
ボランティア人口比率	28.40%	55.50%
参加者の週平均ボランティア時間	2.5時間	3.5時間
ボランティアの経済価値	2.62兆円	2,259億ドル

出所)山内[2004]。

(注)

1.日本のデータは、総務省統計局「平成13年度社会生活基本調査」。

2.アメリカのデータは、Independent Sector “Giving and Volunteering in the United States 2000”。

それでは NPO 法人のボランティアの経済価値はどのくらいなのだろうか。高柳・高橋・今瀬[2002]は 2000 年の NPO 法人におけるボランティアの経済価値は 2,384 億円と試算している¹¹。賃金単価は、無償スタッフ（無償で事務局業務を担う者）には、有給スタッフの平均賃金（常勤：1,005 円、非常勤：1,009 円）を代理指標として当てはめ、ボランティアには「賃金センサス」からパートの平均賃金 914 円を当てはめて推計している。NPO 法人はその数を急速に拡大していることもあり、その経済規模は今後さらに拡大すると考えられている。

1.3 ボランティアとはなにか

そもそもボランティアとはどのように定義されるものなのだろうか。

アメリカの “Giving and Volunteering Survey” (Independent Sector¹²)調査では、ボランティアとは、「非営利組織において人や社会のために無償で働く」形態であると定義されている。国連においても、ボランティアは「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」¹³とし、赤十字においても、「利益や見返りを求めず、雇用という枠を越えて社会貢献を行うべくさまざまな形で責務をこなすこと、その活動は地域に有益なだけでなく活動者たちにとっても満足となる」¹⁴と説明している。

¹⁰ ただし、乗じている賃金単価の代理指標をみると、日本のボランティアの試算に使われているのは、最低賃金額の 664 円で、アメリカでは全産業の雇用者の平均賃金単価を適用しており、日本円に換算して約 1360 円（1998 年、1 ドル=120 円として計算した場合）、と約 2 倍になっている。このことから、経済価値の開きはもう少し縮まるものと考えられる。

¹¹ 試算式は、(有償評価額) = (NPO 件数) × (平均賃金/人・時) × (平均年間述べ活動時間/団体)。

¹² 米国の NPO シンクタンク。ホームページは www.independentsector.org、NPO に関する調査データを閲覧することができる。

¹³ Anheier et al.[2003]、p.16。

¹⁴ 同上。

ボランティアはこのようにさまざまな言葉によって定義されているが、ボランティアを規定するポイントはおよそ4つ考えられる。

第1に、ボランティアには対価が無いという考えである。一般的に、ボランティアは無償と考えられがちであるが、実際には何らかの報酬や金銭的見返りを受け取っているケースもある。ただしこの報酬は「労働の対価」でなく謝礼や経費である。受け取る金銭的報酬が「労働の対価」と解釈された場合、ボランティアではなく労働者とみなされる。

第2に、ボランティアは第三者のためになる必要がある。これは、自分自身の満足だけのために行う趣味と分けて考えなければならない。つまり、自らの満足を満たすものではなく、第三者にとって生産的で有益でなくてはならない。すなわち、楽器を一人で練習しているときにはボランティアとはいえないが、誰かを楽しませるために人前で音楽を演奏する場合にはボランティア活動といえる。

第3に、家族・近親者等への無償の労働提供は、通常はボランティアに含めないという考えである。家事労働も無償労働の一形態であるが、これはボランティア活動とは別に考えなくてはならない。

第4に法的義務付けのもとで「ボランタリー」な仕事に従事する場合（例えば公務員が職務の一部として）にはボランティアとはいえない。また、企業で「サービス残業」を行う場合もボランティアとはいえない。

以上の4点をまとめると、ボランティアは「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」ということになる (Anheier et al.[2003])。

1.4 ボランティアを行う動機

人はなぜボランティアをするのか。ボランティアを行う動機は、一般の賃金労働を行う動機と2つの点で異なっている。1つめは、賃金労働が、収入を得たり、より多くの財を獲得するための利己的な動機であるのに対し、ボランティアは「自分のためではなく人のため」という利他的な動機として説明される点である。2つめは、利己的動機でボランティアを説明する場合、ボランティアを行うことによって得られる満足感に注目し、消費的な動機として説明される点である。また、将来のキャリアアップのためにボランティアを行うという動機も人的投資的な利己的動機として説明されている（詳細は補論を参照のこと）。

人間の気持ちは極めて曖昧なものであり、動機を、利他的／利己的、消費的／投資的と明確に区分できるわけではない。自分のためになりそれでいて人のためにもなっている、ボランティア活動に参加する人の動機は濃淡の違いはあれグレーゾーンに位置すると考えられる。

第2章 有償ボランティアをめぐる研究と議論の整理

2.1 有償ボランティアの位置付け

NPOには労働の対価を受け取る者と受け取らない者が存在する。前者が有給職員であり、後者がボランティアである。ボランティアは、「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」を行う者であると先に述べた。しかし、ボランティアの中には、無償ではなく有償で活動するものもいる¹⁵。

Cnaan et al.[1996]は、ボランティアの報酬 (remuneration) を次の4つに分けている。

- ① 全くの無償 (Non at all)
- ② 予期せぬもの (Non Expected)
- ③ 実費弁償 (Expenses reimbursed)
- ④ 謝礼・廉価な支払 (stipend/low pay)

実費弁償は、活動経費を実費で支給することであり、例えば、自宅からNPOの事務所までの交通費実費の支給を指し、明らかに労働の対価ではない。ゆえに日本のNPOでは、実費弁償の場合、「有償」ではなく「無償ボランティア」として認識している団体も多い。しかし、謝礼金の場合、支給内容の性格がはっきりしない。日本ではボランティアを規定する法律が無いために、現行法に照らし合わせ、解釈によってはサービスや労働の「対価」と受け取られる可能性がある。現に「有償ボランティア」が「請負業」として解釈される判例も出ている。この裁判の論点については後で詳しく述べる。

ILOの研究報告によると、理事や役員の中で謝礼金 (honoraria) を受け取る者や、ドイツの大きなNPOでは健康保険や損害保険をボランティアに適用しているし、ボランティアも自己負担を補填する形で金銭的支給を受ける者が多く見られるようになっていくという。すなわち、NPOでは「純粋な無償ボランティア」と「純粋な有給労働」というようにきれいに分類することは難しく、その中間領域が広がりつつあるという (Anheier et al.[2003])。

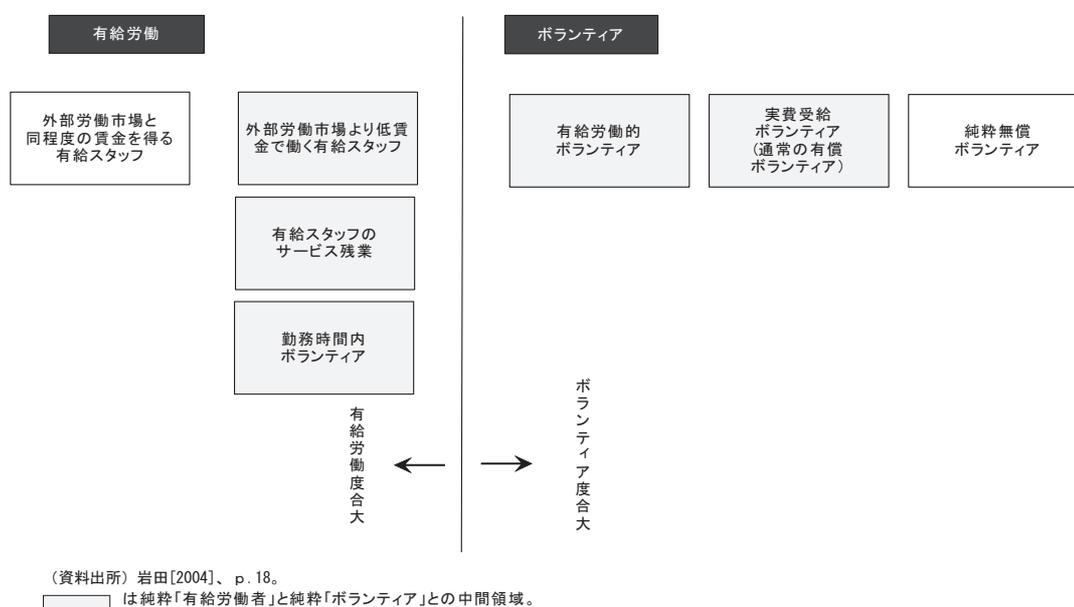
岩田[2004]は、この議論を受け、広がりつつある有給労働者と無償ボランティアの中間領域を図2のように整理している¹⁶。この表でいう「有給労働的ボランティア」とは、

¹⁵ 例えば、Suda[2000]によれば、アメリカでは年間100ドル以上の支払いを得る者はIRS (Internal Revenue Service) の規定により雇用者とみなされるが、実態としてボランティアと呼ばれながらもそれ以上の支払いを受けている者もいるという。ミュンクナー[2001]は、ドイツで少額の謝金がボランティアに支払われた例が、隠れた業務契約として税務当局との間に問題が生じたという。また交通費や宿泊費などでボランティアが古い家を改修するサービスが、自由競争の原則を侵害し仕事を奪ったとして地元の職人から強く批判されたと述べている。

¹⁶ NPOの労働市場の特徴として、有給職員の賃金が一般労働市場よりも低いことが報告されている (山内[2001b]、小野[2004])。これは、図2の「外部労働市場より低賃金で働く有給スタッフ」、「有給スタッフのサービス残業」、「勤務時間内ボランティア」にあたる。年収を労働時間で割ると最低賃金以下になってしまう

謝礼や一定額の経費を受け取る「有償ボランティア」をさしている。この図の特徴は、有給労働者からボランティアまでを連続的に位置付けていることである。すなわち「有給労働度」と「ボランティア度」の大きさを連続させることで、「有給労働的ボランティア」は「純粹無償ボランティア」に比べて「ボランティア度」が低く、より有給労働に近い働き方と位置付けられている。ただし、ここでいう「ボランティア度」とは、内発的な動機に基づく尺度で表したものではなく、主に金銭的報酬の大小を軸に連続性を表現していることに留意しなければならない。

図 2 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域



2.2 日本における有償ボランティアの発祥

1980年代前半、日本において「有償ボランティア」、「有料ボランティア」といわれる働き方が主に高齢者福祉分野で制度化され発展した。「有償ボランティア」という働き方が出現した背景には、高齢化社会を見込んだ政府の政策的意図があったといわれている。急激に増加していく高齢者とその介護問題に解決策をみつけるべく、1980年代半ばから旧厚生省が社会福祉協議会（以下、社協という）を通してボランティア振興に力を注い

う可能性も高い。他方、宮本[2003a]は、必ずしもNPOでの賃金が一般労働市場に比べて低いとは言えないという。宮本の分析は比較的財政規模の大きなNPOを対象としており、このことから財政規模の拡大は賃金の上昇と関係すると考えられる。宮本[2003b]は、有給職員の雇用は団体の収入に左右されやすく、収入が増加、安定するならば有給職員の雇用も増加、安定するとしている。

できた¹⁷。そこには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った。在宅福祉サービスが普及する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(渋谷[1990])。また、多くの団体で有償部分を現金ではなく時間として預託する制度が採用された。時間預託制とは、「有償ボランティア」を行った時間を預託しておき、自分がケアを必要となったときにそれを活用することが出来る制度であり、利用者とボランティアのサービスの受け渡しは、いわゆる「ふれあい切符」(会員切符)を使ってやり取りされる。(田中[1996])。

「有償ボランティア」を制度として取り入れた初期の例として、「神戸ライフ・ケア協会」があげられる(土肥[1987])。同協会は当時事務局長であった土肥が中心となり1983年に設立された。設立の経緯は、土肥が障害者福祉施設に関わり始め、施設中心の福祉に疑問を抱き始めたことから始まる。その後、高齢者福祉に関わるうちに、高齢者は決して弱者ではなく経済的にも自立しており、自己主張やプライドを持って生きていると感じ、在宅福祉のシステムが形成されるのならば施設に入らない、あるいは施設に入ることを遅くすることが可能ではないかと思い、当協会の設立に至るのである。

サービスの利用に際しては、財源確保のために有償(有料)制を採用する。これは同時に「対象者の配慮として、対等な関係、個人の尊重、自由な生活要求を保障し、無用な気遣いを最小限にすることを意味する」としている。サービスの利用者は、高齢者および障害者で、当協会にサービスを依頼する。「奉仕料」として1時間あたり600円と交通費実費を支払う。「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%)を事務所預かりの貯蓄とする。これは時間預託の考え方で、将来自分が依頼者になった時に、ここから支出することが出来る。残りの120円(20%)は事務費となる。

土肥は「有償ボランティア」について次のように述べている。「有償について、1時間360円は微妙な作用をもたらす額である。ただで働いているのではない。少ない額であっても、やはり金を取っている以上謙遜につながる。ボランティアが謙遜を学ぶことは大切である。…中略…平均奉仕時間が25時間(月平均)として月8,000円の手取りは、ほぼ全員が専業主婦であるわれわれのボランティアの心に様々な波紋を投げかける微妙な金額である。まず生活の足しには全然役に立たない」¹⁸。

ほぼ同時期に、「有償ボランティア」制度を取り入れた高齢者介護の尼崎北地域活動グループ「ほほえみ」の記録がある。(安藤[1987])。「ほほえみ」は1982年に設立された。その趣意書には「(介助申込者と奉仕会員)双方の気持ちを有償という形で表せば、お互

¹⁷ 例えば、1985年に始まるボラントピア事業では、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[1993])。

¹⁸ 土肥[1987] P.47。原文のまま引用。

いに対等で精神的な自由な立場になれると思ひ、このグループを結成いたします」とある。「ほほえみ」の事業内容も高齢者の在宅福祉サービス¹⁹である。設立当初、介助申込者 20 名、ボランティア 25 名であった。サービスの利用者もボランティアも会員として登録される。入会金は 2,000 円、「奉仕料金」は 1 時間あたり 600 円であるが、減額措置として介助申込者の状況により 500 円、300 円、または無料になる場合もある。ボランティアには 540 円支払われ、「奉仕料金」の 1 割の 60 円は事務経費として寄付される。時間預託制は無い。

1980 年代半ばから徐々に在宅福祉サービスの分野で普及していった「有償ボランティア」だが、サービス需要の高まりからマンパワーが不足し、そのマンパワーをボランティアに依存するには限界があるという認識が広がりつつあった。渋谷[1990]は、1989 年 2 月に全国社会福祉協議会（以下、全社協という）が主催した「住民参加型在宅福祉サービス全国研究セミナー」の興味深い報告を引用している。

「サービスの担い手は協力会員、協力員などと呼ばれて従来のボランティアとは区別されているが、活動の理念としては「労働ではなく、住民の助け合い」ということが強調されている。しかし、その担い手の構成を見ると、50 歳代、60 歳代の比較的高齢の主婦層が多く、30 歳代が少なく、パート労働との競合関係が指摘され、この世代のマンパワー確保という点で協力会員に対する報酬額が経済的に『あてにできる額ではない』という点が問題にされている」（全社協編[1989]）。

つまり、特に 30、40 歳代の「有償ボランティア」のマンパワーを確保・維持するためには、パートの賃金を意識せざるを得ないという。しかし、それではボランティアではなく、賃労働のパートではないのかという疑問も湧く。渋谷[1990]は「世田谷ふれあい公社」を対象にした調査での意見を次のように紹介している。「気持ちの中では人に尽くすと思っけていても、現実にバス代から時給までいただいていると中途半端な気がして、世にいうボランティアとは違うなど自問自答している。しかし、正直申し上げれば、時給が頂けなければ 3 年間続かなかったと思う」。協力員の抱える葛藤の 1 つとして「お金をもらうのは本意ではないが、しかしそれがなければ活動を続けることは現実には難しい」という現状を指摘している。渋谷は、このように行政や社協の在宅福祉サービス路線による「有償ボランティア」の拡大・一般化によって「これまでボランティアとしての呼びかけに参加しなかった婦人層」が担い手として新たに登場してきたことに注目している。

このように、「有償ボランティア」という形態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。また、マンパワーの確保や、サービスを受ける側との対等性という意

¹⁹ 活動内容は掃除、洗濯、食事の支度、買物、通院の介助、日曜大工程度の補修、助言、書類の代筆、草むしり、留守番などで家事援助である。

味もあり、一定の報酬を支払うようになった。しかし、「有償ボランティア」という働き方は、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²⁰。

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²¹。

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²²。「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、推奨している点である。

2.3 有償の持つ意味

ボランティアであるのに有償であるという意味は何なのだろうか。有償の持つ意味とは何なのか。その必要性はどこにあるのか。今一度、2つの視点から考えてみたい。1つは有償部分をインセンティブ（ベネフィット）として解釈する視点。もう1つは、サ

²⁰ 『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。

²¹ 大阪ボランティア協会『月刊ボランティア』第211号、および、秋山智久[1987]。

²² 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、『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、1993年）。

ービス享受者との対等性を意識上持たせるために必要とされるという視点である。

インセンティブ（ベネフィット）とコストとしての有償

ボランティアを行う動機には利他的と利己的な動機がある。個人は利他的動機の下ではボランティア活動によって自らの利益や財を増やす考えがないので、インセンティブが働かず目標を与えにくい。また、利他的動機の下では、目標の達成を担うのは自分に限らず誰でも良いので、他人の寄付やボランティアを当てにすることになり、ただ乗り（free rider）の問題が発生する（補論、利他的動機の項を参照）。このようなことから、Olson[1965]は、ボランティアの参加動機を高めるためには、個人の利己的動機に働きかけるようなセレクトティブなインセンティブを与える必要があると提言している。セレクトティブ・インセンティブとは、例えば、ある NPO でボランティアすることで保険料が安くなるなど、活動することによって自ら（会員だけ）の目的を達成できるようなしかけである。Tschirhart et al.[2001]もまた、利他的動機に基づくボランティアには、正確な目標設定がむずかしいと論じる。その理由は、ボランティアは有給労働者に比べて目標や動機が潜在意識的であり、個人のニーズが、形にならない心理的、社会的欲求に反映されるからとする。だからピンポイントで刺激することが難しい。

ボランティアは利他的な動機と同時に利己的な動機も併せ持つことを Andreoni[1990] と Lohman[1989]は論じ、これを「不純な利他主義 (impure altruism)」と呼んでいる²³。彼等以外にも、ボランティアは利他的動機や「他への思いやり (other-regarding)」だけではなく、利己的な自分自身の興味や、手段としてそれを満足させようとするもの (self-regarding) であるという論は、比較的多くみられるようになってきている。（例えば、Story[1992]、Pearce[1993]）。

では、ボランティアが利他的と利己的、両方の動機を持ちえるなら、どちらの動機が大きいのか。Philips[1982]は、利他的と利己的動機の大きさについて、仮に強い利他的動機によってボランティアを始めても、ボランティアを継続する理由となるのは利己的動機であるとしている²⁴。Smith[1994]もまた、「ボランティアには『小さな』純粋な利他的動機しかない。ボランティアを始めた時は利他的でも、行ううちに自己実現や楽しみを見つけて利己的動機に代わっていく。人は利他的であるかのように振舞っているだけである」という。

利他的か、利己的かの見極めは、コスト(費用 ; Cost)とベネフィット (利益 ; Benefit)

²³ 公共財 (public goods=charity) と私財(private goods=clubbiness)を、ボランティアを行うことで効用最
大化するというモデルである。Andreoni の理論では、ボランティアは消費財として捉えられている。
Lohman[1989]はボランティアを消費と同時に生産にも動機があるとしている。

²⁴ ニューヨークの比較的貧しい黒人の片親家庭から田舎の比較的裕福な白人家庭へホームステイさせる
という活動を対象に、なぜ子どもを受け入れるか、なぜ継続して続けるか、その動機を分析している。

25の大きさから判断される。コストの拡大はより利他的であり、ベネフィットの拡大はより利己的であるという。Smith はボランティアイズムのレベルは明確にベネフィット（インセンティブ）とコスト（ディスインセンティブ）の割合に結びついていると論じている。Cnaan et al.[1996]もまた、ボランティア度の高さは、ベネフィットとコストの関係でランク付けできるとし、より純粋な（利他的）ボランティアはより利己的なボランティアに比べてコストが高いということを発見した²⁶。Chinman[1999]も、NPO のマネジメントにおいてベネフィットとコストを測ることでボランティアの NPO への参加を促す道が見つかるとしている²⁷。

ベネフィット（インセンティブ）にはどのようなものがあるのだろうか。ここでいうインセンティブとは、金銭的なものとは限らない。具体的には、自己尊重、キャリアの促進、友達作り、新しい技術の獲得、罪からの救済、人助け、必要とされたいという気持、暇つぶし、宗教的義務を満たす、安らかな死期のまっとうなどがある（例えば Clary et al. [1992]）。Clark & Wilson[1961]は、material（金銭で評価できるもの、地域情報やイベント、政府の情報を得る）、solidarity（金銭評価できないもので会員間のもの、尊敬や名誉を得るなど）purposive（所属して活動している団体の行っている事業が達成することによって得られる満足感、例えば住んでいる町が安全になった等）の3つのインセンティブを挙げている²⁸。

他方、コスト（ディスインセンティブ）はボランティア参加を阻害する要因があげられる。例えば、ボランティアに伴う交通費、食事代などの支出、ボランティアを行う時間、団体と自分の目的が合わない、歓迎されていない、仲間とうまく行かないなど（Chinman[1999]）、これも多様である。

ここで、ベネフィットを大きくし、コストを小さくすることで、ボランティア参加が高まるという理論を「有償ボランティア」にあてはめて考えてみたい。

例えば、「有償ボランティア」に支払われる実費弁償分を考えてみれば、交通費や食事代などの（純粋な無償ボランティアならば自分で支払う）コストを小さくさせるものとして位置付けることが出来よう。また、謝礼金についてはベネフィットとして捉えることが出来よう。つまり、Smith や Philips が言うようにボランティアを継続させるには、利他的動機よりも利己的動機に訴える必要があるというのならば、よりコストを小さくし、ベネフィットを大きくする必要がある。「有償ボランティア」の有償部分はそういう

25 文献によっては、rewards や incentives と表現されることもある。

26 Asano & Yamauchi[2001]は、Cnaan の仮説を用い同様の設問を使って日本で調査を行っている。その結果、日本でもまた Cnaan の説が立証されたとしている。

27 Chinman [1999]は、ボランティア参加における「ベネフィット」と「コスト」について、数多くの実証研究を丹念に整理し議論し、NPO におけるボランティア・マネジメントのあり方とこの分野の研究課題を提言している。

28 Chinman[1999]を参照。先行調査研究をこの3分類でサーベイしている。

動機を持たせえる可能性があるといえよう。

ところで、謝礼金を得るボランティアの謝礼部分が動機付けに役立っているかということを実証した研究はごくわずかである。日本には存在しない。筆者の知る限りアメリカにおいてもわずか 2 つである。Mesch[1998]は、アメリカのある 3 州において AmeriCorps²⁹でスタイペンド(謝礼金)を得るボランティアメンバーをサンプルに実証分析を行い、スタイペンド・ボランティアの維持、保持に影響を与える動機的、人口統計的、個人属性的要因を明らかにしている。ボランティアの維持継続には、手段的動機 (instrumental motive) 特にキャリア (職業紹介や能力開発) に関連する要因が強く、いわゆる利他的動機を上回っていると結論付けている。Tschirhart et al. [2001]もまた、AmeriCorps のスタイペンド・ボランティアについて、目標をいかにもたせるか、いかに継続させるかを 1 年間に渡り研究した。スタイペンド・ボランティアらの近々の目的と達成目標はボランティアを成し遂げ充実感を得ること、もしくは、将来的に就職口をみつけ、有給労働者となることである。ただ、スタイペンド・ボランティアは、継続するうちに手段的目的 (instrumental goal) や社会的目的 (social goal)³⁰が利他的目的 (altruistic goal) を上回るようになるが、それは一般の無償のボランティアと変わらないと結論付けている。

日本の「有償ボランティア」に関しては、京極[1994]が有償部分の効果として、機会費用とはならないが、労働対価以下の実費弁償としての役割を持ち、ボランティアをやればやるほど交通費、食事代がかかるという矛盾を解消し、活動を長続きさせること (継続性) を保障することができるかと述べている。

ただ、有償部分をすぐさまインセンティブとして位置付けることには疑問が残る。Tschirhart et al. [2001]が述べるように、「有償ボランティア」もまた、利己的動機だけで行動しているのではない。土肥[1987]の、「ボランティアが有償であるから、数多く集まるというのではない。はっきり言って有償でも集まらない」という記述からも、ボランティアの動機の複雑さが伺える。おそらく有償部分はインセンティブとして、ボランティアの継続には一定の威力を発揮しても、ボランティアに参加する入り口の動機にはつながらないのではないかと考える。

対等性を表現するための有償

有償部分がサービスの受け手との対等性を表現するものとする考えは、特に対人サー

²⁹ AmeriCorps はアメリカ連邦政府が行うボランティア・プログラムである。ボランティアを募り訓練を施した後、各地域の公立小学校を中心に配置し、地域活動を支援する。ボランティア期間を終了した者には、大学等の高等教育機関の奨学金が与えられる (須田[2000a])。

³⁰ この研究における instrumental goal は、具体的には、将来の就職に役に立つキャリアを磨けるという目的である。social goal は、ボランティア活動によって友情を深めたり、周りからよく思われたりすることが目的である。

ビスを行う福祉分野のボランティアにおいて浸透している。先の「神戸ライフ・ケア協会」も尼崎北地域活動グループ「ほほえみ」も有償とする理由を、「対等な関係、個人の尊重、自由な生活要求を保障し、無用な気遣いを最小限にする」や「お互いに対等で精神的な自由な立場になれる」と述べている。

立岩[1990]、岡原[1990]によれば、サービスの受け手の視点からすれば、ボランティアに依存して生きることの生きにくさがあるという。介助を行う側（ボランティア）は、肯定的な存在、「贈与」を行うものとして捉えられがちである一方で、実は介助される側には受け手としての役割を課せられるとしている。

藤井[2002a]は立岩の一連の議論（立岩[1990]、[1995]、[2000]）を以下のように整理している。ボランティアが無償の贈与行為であることから、ボランティア側は「ヒューマンな行為」として社会的に正当化されやすく、逆に障害者側はボランティアに物がいいにくくなる非対称関係が生まれやすい。すなわち、障害者側はボランティアに対して責任ある行為を要求しにくく、ボランティアの恣意性（自発的行為であるがゆえに、本人の都合で約束の時間が守られなかったり、連絡も無く来なかったりということ）に依存して生活を組み立てざるを得なくなってしまうのである。さらに、ボランティアが無償であることは、金銭以外の何かが動機となっている場合が多い。それは「自己実現」であったり「社会貢献できる満足感」であったりする。このことは障害者側が何らかの充実感をボランティアに与え続けなければならないことを意味する。実際の介助・介護行為の多くは淡々とした行為が求められているにも関わらず（例えば排泄介助）、障害者にはボランティアを惹きつけ共感させることを要求され、ボランティアをつなぐために感謝や喜びを表現しなければならない。藤井は立岩の論を整理して、有償化することにより、受け手側が自分の要求を主張しやすくなり、ボランティアとの関係性も解決しやすくなる³¹とする。立岩の議論は主に障害者福祉分野に根ざしているが、対人サービスを行うほとんどのNPOに共通する一般性を含んでいる。

2.4 有償部分の法的解釈

福祉分野の「有償ボランティア」への1時間あたりの支払い額は、最低賃金額³²以下に規定している団体が多い。先にみた、「神戸ライフ・ケア協会」も1時間360円と時間預託120円（1987年当時）、「ほほえみ」も1時間500円（1987年当時）、次にみていく「流山裁判」の原告である「流山ユー・アイネット」も1時間600円（現行）となっている。これは、「有償ボランティア」は雇用者ではなく、あくまでもボランティアで

³¹ ここでいう立岩の「有償」は「収入により生活を支えていくことが可能なレベル」であり、有償というよりも「有給労働者」の意味である。

³² 全国の地域別最低賃金は、606円（青森、岩手、秋田、佐賀、長崎、鹿児島、沖縄）から710円（東京都）の範囲にある（2004年10月改定額）。

あるというシグナルとして、最低賃金額を下回る額にあえて設定しているという（田中[1996]）。

1時間500円という支払い額は、いわゆるパートタイマー（雇用者）であれば最低賃金法に抵触するが、ボランティアの場合は違反にならない。ボランティアの場合は、雇用関係が利用者とサービス提供者の間には存在しないとして合法性を保持することが出来る（京極[1994]）と考えられてきた。

しかし、厚生労働省「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」³³では、「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ます、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。

ここに難しい問題が持ちあがる。何を以って「ボランティア」と「労働者（雇用者）」と判別するかが重要になってくるからである。

大内[2004]は、①有償部分に対価であるかどうか、②使用従属性があるかという点に注目する。支給内容が、ボランティア組織の活動を遂行する上で必要な経費の支給であれば、実質的には無償ボランティアと変わらないといえとする（賃金支払いはなく、「労働者」性は否定される）。ただし、民間企業の従業員の通勤費は、その支給基準が明確であれば賃金と解されているので、その場合には「労働者」に該当する可能性が出てくる。「謝礼的金銭」となると、「労働の対償」として賃金そのものと解することが出来るとする。しかし、最終的に「労働者」性を判断するには、「使用従属性」の有無が検討される必要があるとする。

「使用従属性」とは、「使用者の指揮監督下における労働」を意味する。簡単にその判断要素を列挙すると、「労働者」性の判断において考慮される事由は、①業務遂行上の指揮監督関係の存否と内容、②報酬の性格と額、③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、④時間的拘束性および場所的拘束性の有無や程度、⑤労務提供の代替性の有無、⑥業務用の機器の負担関係、⑦専属性の程度、⑧服務規律の適用の有無、⑨公租などの公的負担関係、の9つである³⁴。

しかし、大内は、これらの「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関係とは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

³³ 平成16年6月18日発表。

³⁴ 「使用従属性」の有無を判断するための考慮要素については池添[2004]が詳しい。

策判断)を行う余地がある、としている。

池添[2004]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。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付けることは難しいという結論である。

それでは「有償ボランティア」の法適用の方向性はどのように考えればよいのだろうか。これについて、山口[2003]は3つの可能性を指摘している。第1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2は、有償労働であるが市場的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3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。

2.5 有償ボランティア事業に対する法人税課税問題(「流山裁判」)³⁵の論点整理

いわゆる「流山裁判」の争点は、「有償ボランティア」の活動による収益が法人税課税の対象になるか、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。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、基本的に請負人は「労働者」とは解釈されないことをあらかじめ断っておく。

原告のNPO法人流山ユー・アイネット(代表:米山孝平)は、「有償ボランティア」活動として「ふれあい事業」(介護保険枠外のホームヘルプ活動など)を行っている。松戸税務署はこの収益活動部分を、「請負業」にあたるとして、平成12年度分の収入227万円に対して法人税を課した。

「ふれあい事業」は会員相互の「助け合い活動」で、家事援助などの支援を求める会員(利用会員)は、流山ユー・アイネットを通して支援を行う会員(協力会員)を探し、サービスを受ける。サービスが終了すると、利用会員は1時間あたり8点(800円相当)

³⁵ 平成16年(行コ)第166号 法人税更正処分取消請求控訴事件(原審・千葉地方裁判所平成14年(行ウ)第32号)、東京高等裁判所判決文(写し)より(2004年11月17日、原告の記者会見時に入手(法曹会館於いて))。

の「ふれあい切符」を協力会員に渡す。うち6点分は協力会員が受領し、2点分はユー・アイネットに手渡される。上記227万円の収入は、この2点分の収入及び会員の払う入会金1000円、年会費3000円の合計であった。

松戸税務署長の課税処分に対し原告は、「ふれあい事業」における活動は「請負業」ではなく、ボランティアであり、6点分は謝礼金、2点分は寄付であると主張し、2002年8月8日に千葉地方裁判所に法人税更正処分取消請求訴訟を提起した。

千葉地方裁判所は2003年4月2日に判決を下し、流山ユー・アイネットは全面敗訴した。同年同月7日、原告は東京高等裁判所に控訴したが、2004年11月17日に、東京高等裁判所は控訴を棄却した。

控訴審判決の骨子は、以下のとおりである。

- ① 「ふれあい事業」は、会員の主観によれば精神的交流であるが、外形的には家事等のサービスであって、客観的形態からすれば、「請負業」にあたる。
- ② 1時間あたり800円（会員に600円、流山ユー・アイネット側に200円）は謝礼、寄付ではなく、サービスの対価である。
- ③ サービス提供の主体は会員でなく、流山ユー・アイネットである。
- ④ 課税がボランティアのインセンティブを喪失させるという主張は、立法論としては傾聴すべきであるが、法解釈としては困難である。

この判決に対し、原告は次の理由で上告しなかった。

- ① 控訴審判決では、会員の「ふれあい活動」がボランティア活動であることを認めているので、労働基準法、最低賃金法等違反の問題は生じない。
- ② 課税問題は残るが、立法運動によって問題の解決をはかることにする。

この裁判でのポイントは、「客観的にみて請負業」とみなされた理由である。すなわち、それは「有償ボランティア」のサービスがどのように遂行されるのか、謝礼や寄付の支払いがどのような形態で行われているのかということである。これらの点について、原告の主張と裁判所の判断をみることにする。

仕事の遂行

サービスの利用にあたっては、利用者が流山ユー・アイネットに連絡し、流山ユー・アイネットがサービスを提供する協力会員との連絡調整を行う。この調整は会員間の「助け合い」を調整し推進するものであり、サービスを提供する主体は協力会員であると、流山ユー・アイネットは主張する。

裁判所はこれに対し、援助サービス利用の申し出方法、手順、利用手続き、サービスの内容、負担額、決裁方法、支払額、時間預託制度、苦情処理の方法などを流山ユー・アイネットが主体になって進めることが運営細則によって定められており、実際の運用も流山ユー・アイネットが主体となって行われていることから、サービス提供の主体は

流山ユー・アイネットであると判断した。この判断の中には、流山ユー・アイネットがボランティアの損害保険に加入していることや、ボランティアが起こした過失について「事務局が誠意を持って対応する」と細則で定められているということも含まれている。

支払い方法

会員は、1点当たり100円相当の「ふれあい切符」をあらかじめ購入し、援助サービスの提供を受けた場合には、原則として1時間当たり8点（800円相当。ただし、車椅子による通院外出介助については、外出先が市内の場合には16点）、超過時間については30分4点（400円相当）とする。また、交通費として2点（200円相当）の「ふれあい切符」を協力会員に渡す。サービス提供分の8点のうち、6点（600円）が協力者の謝礼金となり、2点（200円）がユー・アイネットへの寄付として渡される。協力者はこの6点分を現金に代えてもいいし、時間預託として団体に預けることも出来る。

流山ユー・アイネットは、6点分は「謝礼」であり、事務所への2点分は「寄付」であると主張する。裁判所の判断は、支払いが「謝礼」および「寄付」というのならば、利用会員が行うか行わないか、どのような内容で行うのかを、自己の自由意思で決定すべきであるとする。本件では、運営規則でこれらの額が決められ、「ふれあい切符」で決裁することが定められていることから、自由意思に委ねられた支払方法ではないとした。

判決では、「ボランティア活動として、利用する会員に対し、単に家事等の外形的なサービスを行う目的だけではなく、人間愛に基づく精神的な連帯感や安心を求めていることがうかがわれ、そのような意図の下でなされる控訴人の会員の援助サービスは極めて貴重なものである」とする部分もあり、ボランティア活動を認め、一定の理解を示している。しかし判決では、本件「有償ボランティア」は税法上の広い範囲での「労働者」と結果的に解釈され、本件寄付部分は法人税課税の対象とされた。本件は、「有償ボランティア」が労働法上の「労働者」であるかが争点ではなかったため、「有償ボランティア」が労働基準法、最低賃金法等違反とされる判断は含まれていない。

控訴審判決後に配布された原告側の資料には「控訴審判決は会員の『ふれあい活動』がボランティア活動であることを認めているので、労働基準法、最低賃金法等違反の問題は生じない」と記され、「有償ボランティア」が労働法上も「労働者」と判断されるという望ましくない状況を回避した安堵感を読み取れる。しかし、一応の解決は見たものの問題は終わったわけではない。この一連の裁判が契機となって「有償ボランティア」という働き方は、新聞やメディアにも取り上げられ注目が集まりはじめている³⁶。今後、

³⁶ 特に、2004年4月3日（「流山裁判」千葉地裁判決翌日）では各紙で取り上げられ、2004年11月18日（東京高裁判決翌日）には、朝日、毎日、読売新聞が朝刊で報道した。この他にも日本経済新聞朝刊（2003年3月5日）同夕刊（2001年7月19日、2002年8月8日、2003年4月3日、）など。

このような混乱を避けるためにも、NPOの重要な担い手として法律上ボランティアをどのように位置付け、支援、保護するかということを前向きに考えていく必要が出てこよう。

「流山裁判」の原告代理人である堀田力氏（さわやか福祉財団理事長）は、ボランティア活動は社会的意義の大きい活動であり、これを支援していくために、ボランティアを法的に位置付ける必要があるとし、「ボランティア認知法」を提言、今後立法運動に向けて活動していくことを明言している³⁷。堀田氏は、日本の法律では、ボランティアをまったく認知していないために、経費の実費負担金や一定支払いを行う謝礼金について、すべて労働の対価あるいはサービスの対価として扱うしかないと指摘する。アメリカの「国内ボランティア振興法（The Domestic Volunteer Service Act）」では、ボランティア活動をした者に対するスタイペンド（謝礼金、stipend）が広く支払われており、日本でも最低賃金以下の額で広く認めるべきだ、と主張している。

2.6 スタイペンド（Stipend）

ここでスタイペンドについて確認しておく。スタイペンドは「謝礼金」の意味である。これは、アメリカにおいて1999年12月17日に可決され制定された「国内ボランティア振興法」（42 U.S.C.A. § § 4950-5091）に定められている。同法には、「アメリカ国内の貧困克服プログラム（National Volunteer Antipoverty Programs）」や、「高齢者ボランティア団（National Senior Volunteer Corps）」のプログラム、「小企業支援と就業経験をもつボランティア振興プログラム（National Volunteer Programs To Assist Small Business and Promote Volunteer Persons With Business Experience）」の3つ大きなボランティア振興プログラムがあり、前者2つのプログラムにおいてスタイペンドが支払われる定めが置かれている。これらは、さらに細分化されたプログラムに展開される。

「アメリカ国内の貧困克服プログラム」の中には、貧困に関連する問題を解消、軽減させることを目的とした「アメリカのボランティア活動プログラム」（the Volunteers in Service to America; VISTA）がある。このプログラムで活動する「フルタイム³⁸」のボランティアに対し、スタイペンドが支払われるよう法律で規定されている。「フルタイム」のボランティアは、1年以上2年以下の間、VISTAに登録され奉仕活動に従事する³⁹。スタイペンドは1994年10月以降、月100ドル、最高月額125ドルに設定されており、

³⁷ 『さあ、言おう』、2004年11・12月号、財団法人さわやか福祉財団。

³⁸ 条文の中での「フルタイム」は、貧困地域に居住し、時間に関係なく常に活動している者をさす。（...the requirement for full-time commitment shall include a commitment to live among and at the economic level of the people served, and to remain available for service without regard to regular working hours, at all times during their periods of service, except for authorized periods of leave.）（§ 4954(a)）

³⁹ 延長される場合でも5年を越えて登録をされることはない。

活動期間中支給される。ボランティアリーダーに指名された者については月額最高 200 ドルが支給される (§ 4954、4955)。この他に、生活手当、旅行手当⁴⁰、休暇手当が支給され、住居、必需品、衣料、歯の診療等が支援サービスとして支給される。最低生活手当は、貧困線 (poverty line) ⁴¹の 105%相当が支給される。また、子どもを持つ親は育児サービスを利用することも出来る。

「高齢者ボランティア団」のプログラムの中にある「養祖父母プロジェクト」(Foster Grandparent projects)は、60 歳以上の低所得者に対し、健康・教育・福祉において直接対面し奉仕活動を行う必要がある子ども達の養祖父母になる機会を与え振興するものである。これは、障害を持つ子ども、病院で治療を受けている子供、育児放棄され施設に入所している子供などの養祖父母として奉仕活動を行う。低所得者 (貧困線 125%以下の所得者)に限って、1時間当たり 2.45 ドルを下回らない額のスタイペンドが支給される (§ 5011)。低所得者でない者については、交通費、食事代などの経費以外は支給されないが、当プロジェクトのボランティアとして参加することは出来る。ただし、低所得者がボランティアとなることが優先される。

同法で「フルタイム」の奉仕活動に従事するボランティアとして登録された者、又は連続 26 週間以上の間、1 週間に 20 時間以上パートタイムで奉仕活動に従事するボランティアとして適当とされた者は、連邦政府被用者に対する労働災害補償が適用される。また、VISTA の「フルタイム」のボランティアについては、奉仕活動に従事した期間が合衆国政府の被用者としての雇用期間と同様に取り扱われる。

この法律の中で定められているプログラムは、連邦政府からサービス実施団体 (NPO、政府関連機関) に委託されて実施される⁴²。州政府は資金の分配と各団体の監督役を務め、実際のサービスは委託契約により、受けた団体に任される⁴³。委託契約を獲得するまでには、NPO、企業、行政関連機関は州政府に申請書を提出し、審査を受け、競争に勝ち抜かなくてはならない⁴⁴。

この法律で重要なのは、NPO が連邦政府から事業を受託し、ボランティアは任命によ

⁴⁰ 奉仕活動の期間中、研修場所との往復及び配属先との往復を含む。

⁴¹ 貧困線 (poverty line) は、最低生活レベルの所得を表し、それ以下は「貧困」と定義される。アメリカの 2004 年の貧困線は 4 人家族の世帯所得が 18,850 ドル (独居で 9,310 ドル) となっている。

⁴² 須田[2000a]によれば、ボランティア振興プログラム以外にも、NPO が行う社会福祉プログラムが多く存在し、これらに連邦政府が出資している。プログラムのほとんどが貧困対策を目的としており、「高齢者対策」、「幼児・児童対策」、「一般社会福祉」、「ホームレス対策」など 65 プログラムがある。プログラムは連邦政府からサービス実施団体、連邦政府から州政府を通じてサービス実施団体に委託される。また、Suda[2000]によると、ある社会福祉プログラムの事例調査から、事業を委託された場合、NPO が被用者 (ボランティアではない) に最低賃金額を支払うが、その賃金の半分は政府から助成されるという。

⁴³ 吉川[2000]は、オハイオ州コロンバス市のファーストリンクという NPO で実施されているボランティア・プログラムを紹介している。

⁴⁴ 須田[2001]はミズーリ州セントルイス地域の NPO で高齢者福祉や貧困対策事業に数年に渡り携わった経験に基づき、そこに住む人々やボランティアの姿を描いており、非常に興味深い。また、須田[2000b]はセントルイス市部の再建プロジェクトの委託事業について紹介している。

って登録されること、そのボランティアの登録要件が決まっているということである。スタイペンドを得るための条件もあり、すべてのボランティアに対し支払われる性格のものではない。また、政府からの委託事業として行われるという性格からも、アメリカ国内の貧困対策の1つであることもうかがえる。さらに、ボランティアが登録制であり、スタイペンドを支払う者への規定が決められているということは、その数が無制限に拡大して労働市場に影響を及ぼす（競争の原理から同じような職の賃金や労働条件を引き下げる等）可能性は低いと考えられる。

第3章 有償ボランティアの実際

日本では、「有償ボランティア」は1980年代に福祉介護の分野を中心に発生し、現在、福祉分野のNPOを支える重要な担い手となっている⁴⁵。とはいえ、その働き方や支払いの実態はよく知られていないし、調査の数も少ない。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、2004年1月に「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」（以下、JILPT - NPO法人調査という）⁴⁶と2004年9月に「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」（以下、JILPT - 有償ボランティア調査という）を実施した⁴⁷。また、多面的にその実態を捉えるために、聞きとり調査を行った。調査は2004年12月に高齢者福祉分野のNPO法人2団体に対し具体的な支払い制度の運用方法、「有償ボランティア」の活用について聞いている。この2法人における「有償ボランティア」の活用方法や支払方法は、全国の高齢者福祉分野のNPOで似通っているという⁴⁸ことから、日本の高齢者福祉分野NPOの代表事例として認識することが出来よう。聞きとり調査の対象となった団体の詳しいプロフィールは巻末の資料3を参照されたい。

本章では、「有償ボランティア」⁴⁹の活用理由、支払方法とその額、仕事内容や意識（有給職員、無償ボランティアとの違い）をみていく。また、仮に現行法上の解釈で「有償ボランティア」の「労働者性」を測ると、NPOの非正規職員（パート、アルバイト）に比べてどのように位置付けられるのかを検討する。

JILPT - NPO法人調査によると、NPO法人1団体あたり平均4.9人の有給職員（有給役員含む⁵⁰）を雇用し、平均11.7人のボランティアが携わっている。NPO法人の約7割が「人数規模1～9人」⁵¹と答えており、NPO法人の平均的な規模は、零細、小企業と同レベルと考えられる。「有償ボランティア」に関してみると、その平均人数は1団体

⁴⁵ 田中[1998]は、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。

⁴⁶ 「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」は2004年1月に独立行政法人労働政策研究・研修機構によって実施された。調査対象は全国の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。

⁴⁷ 「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」は2004年9月に独立行政法人労働政策研究・研修機構によって実施された。調査対象は「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の有効回答3495件に対し追調査として行われた。回収数（回収率）：1012件（29.0%）、有効回答数：1011件。

⁴⁸ 特定非営利活動法人市民福祉団体全国協議会事務局長、田中尚輝氏からの聞きとりによる。

⁴⁹ 調査における「有償ボランティア」の定義は、「給与ではないが、必要経費や謝金などの支給を受けている者」としている（巻末資料2参照）。

⁵⁰ 役員報酬でなく労働報酬を支給されている者に限る（巻末資料2参照）。

⁵¹ ボランティアの活動時間を常勤換算（1日8時間、月20日を1人と換算）した場合の人数規模。

あたり 3.34 人で、活動形態としては、「無償その他ボランティア⁵²」(8.39 人) より少ないが、「非正規職員 (パート・アルバイト)」(2.95 人) よりも多い。そして NPO 法人が今後 3 年間で最も増やそうと考えている活動形態となっている。

3.1 なぜ有償ボランティアを活用するのか

JILPT - NPO 法人調査によると、NPO 法人が「有償ボランティア」を活用する主な理由は、「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ため」(33.3%) となっている (表 4)。

「保健・医療・福祉」分野では、特に「活動の輪を広げる」、「高齢者の活用」、「ボランティアという形態にこだわる」など、ボランティア的要素を必要とし活用している姿がうかがえる。「有給職員を雇えない、人件費節約のため」と答えた多くは、団体の年間収入が 1000 万円未満の小さな NPO 法人であることがわかる。団体の財政規模が大きくなるほど、ボランティアの役割は有給職員の代替的存在ではなく、ボランティア独自の必要理由から活用されていくと考えられる。後で、この「人件費節約のため」をクロス分析の 1 つの軸とする。

表 4 有償ボランティアの活用理由

		(%)											
		事業の 中心的 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	高年齢 者の活 用のた め	即戦力・ 能力の ある人 材を確 保する ため	ボラン ティア という 形態に こだわ るため	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	あり	23.7	36.7	5.4	31.3	23.4	19.4	26.3	11.5	43.5	5.0	21.2	278
	なし	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

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。
注) ベースは有償ボランティアのいる団体。

聞きとり調査の対象である 2 つの高齢者介護分野の NPO 法人では、「有償ボランティア」は地域の「助け合い活動」⁵³を担う人たちであり、「助け合い活動」の輪を広げるた

⁵² 「無償その他ボランティア」とは、依頼された場合などに不定期に活動する者で、事務局ボランティア以外のボランティアをさす (巻末資料 2 参照)。

⁵³ 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[2002b])。

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。また、調査対象となった両団体は、現在は比較的大規模で財政的にも安定しているが、創設時の規模が小さかった時期には、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であったという。

3.2 有償ボランティアに対する支払い方法とその額

JILPT - NPO 法人調査では、「有償ボランティア」に対する経費や謝金の支給方法は、第1位が「活動経費の実費支給」(59.0%)、第2位が「謝礼的な金銭の支給」(43.4%)、第3位が「活動経費の一定額支給」(32.4%)となっており、この3つに集中している(表5)。「有償ボランティア」に対する支給はこれら3つのいずれかであると考えてもよい。労働の対価性を考えた場合、抵触する可能性があるのが、「謝礼的な金銭の支給」と「活動経費の一定額支給」である。特に「保健・医療・福祉」分野では「活動経費の一定額支給」の割合が「それ以外」の分野に比べ高くなっている。

表 5 有償ボランティアに対する経費や報酬の支給（複数回答）

		(%)							
		活動経費 の実費支 給	謝礼的な 金銭の支 給	活動経費 の一定額 支給	エコマ ネーなど の支給	滞在先で の生活費 などの支 給	その他	無回答	合計
全体		59.0	43.4	32.4	1.9	0.9	4.5	7.9	1305
活動分野	保健・医療・福祉	56.3	43.7	37.1	2.4	0.7	6.1	5.1	588
	それ以外	61.2	43.2	28.6	1.5	1.1	3.2	10.2	717
有給職員の 有無	あり	56.9	42.5	33.8	2.2	1.0	4.5	8.1	890
	なし	63.4	45.9	29.5	1.2	0.7	4.6	7.3	410
団体の年間 収入	1-499万円	55.4	44.6	28.9	3.6	0.0	3.6	8.4	83
	500-999万円	63.1	43.7	37.7	3.1	0.6	3.9	4.5	355
	1000-2999万円	61.8	40.2	34.7	1.5	1.5	6.5	5.5	199
	3000万円以上	58.7	47.3	35.3	2.7	2.0	2.7	5.3	150

データ出所) JILPT実施「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」。

注) ベースは有償ボランティアがいる団体。

次に「謝礼的な金銭の支払い」と「活動経費の一定額支給」についてどのくらい支払われているのかをみてみよう。特に1時間当たりの謝礼や経費支給についての回答に注目する。

JILPT-有償ボランティア調査によると、謝礼の場合は、全体で平均828円(中央値700円)となっている(表6)。NPO法人の中でも、有給職員がいない団体の方が謝礼金額が高く、「保健・医療・福祉」分野のNPO法人では「それ以外」の分野のNPOより謝礼金額が低い。また、団体の年間収入が大きくなるに従い、謝礼金額が低くなって

いく傾向にある。

度数分布をみると、ほとんどが 500～800 円に集中しており、中でも 600 円台が最も多いことがわかる（図 3）。

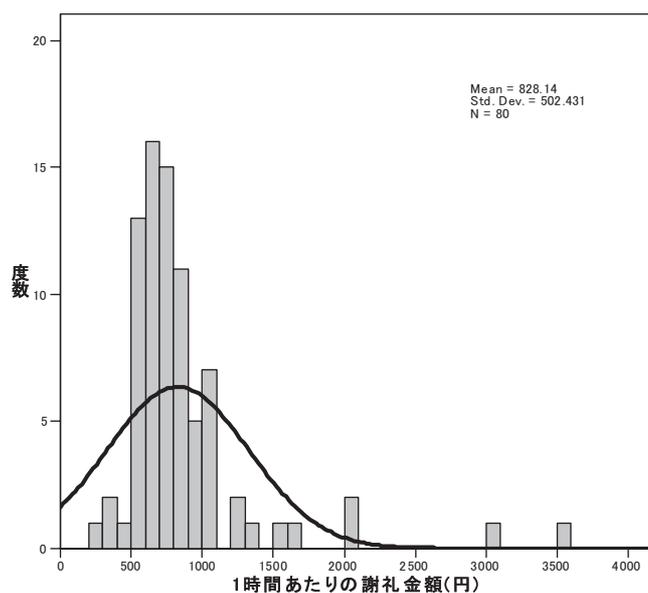
表 6 1 時間あたりの謝礼金額

(単位:円)

		平均値	中央値	最大値	最小値	度数
全体		828.1	700	3,500	200	80
活動分野	保健・医療・福祉	776.2	700	3,000	350	51
	それ以外	961.8	800	3,500	200	18
有給職員の有無	あり	778.4	700	3,000	350	56
	なし	944.3	800	3,500	200	26
人件費節約理由	あり	784.5	700	2,000	200	36
	なし	862.1	700	3,500	400	46
団体の年間収入	1-499万円	815.2	800	1,688	350	14
	500-999万円	738.9	700	2,000	200	10
	1000-2999万円	920.8	700	3,500	500	18
	3000万円以上	658.6	650	900	350	19

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。
注)ベースは有償ボランティアのいる団体(N=436)のうち、1時間当たりの謝礼金額について答えた団体。

図 3 1 時間あたりの謝礼金額の度数分布



一方、経費一定額支払いでは、NPO 法人全体では平均で 903 円（中央値 750 円）となっている（表 7）。「保健・医療・福祉」分野では 738 円と「それ以外」の分野の NPO 法人に比べて低くなっている。一方、有給職員がいる団体では、平均 1,013 円（中央値

800円)と高くなっている。団体の年間収入が高くなるほど金額も高まる傾向にある。

度数分布をみると、700円台の頻度が高く、500～1,100円の間での支給が多いことがわかる(図4)。

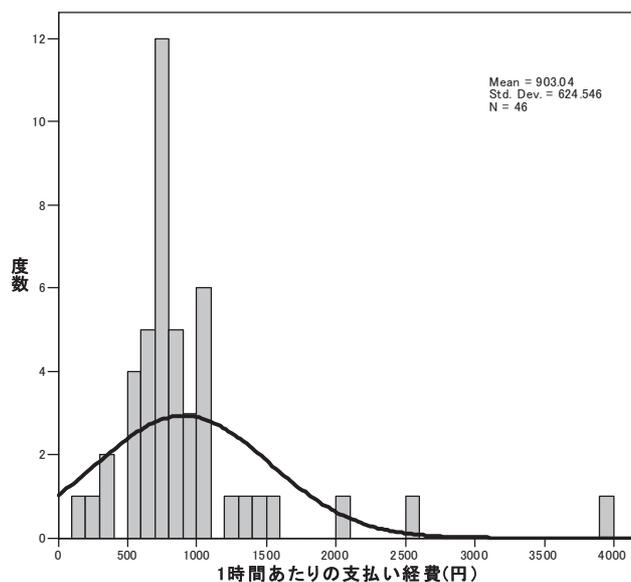
表7 1時間あたりの支払い経費

		(単位:円)				
		平均値	中央値	最大値	最小値	度数
全体		903.0	750	4,000	100	46
活動分野	保健・医療・福祉	738.3	750	1,350	300	24
	それ以外	1267.3	840	4,000	375	11
有給職員の有無	あり	1012.9	800	4,000	500	33
	なし	624.2	700	1,000	100	13
人件費節約理由	あり	853.2	780	2,500	100	25
	なし	962.4	750	4,000	200	21
団体の年間収入	1-499万円	822.3	625	2,500	100	11
	500-999万円	688.8	750	900	300	8
	1000-2999万円	1102.0	920	4,000	375	10
	3000-4999万円	917.0	800	1,400	605	5

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。

注)ベースは有償ボランティアのいる団体(N=436)のうち、1時間当たりの支払い経費について答えた団体。

図4 1時間あたりの支払い経費の度数分布



謝礼の金額はどのように決められているのだろうか。表8をみると、全体では、「同種他団体等の同様の活動の支給額」(22.5%)が最も高い。しかし、興味深いのは、「保健・医療・福祉」分野の団体においては、「地域の最低賃金を上回らない額」が18.8%と高い割合を示している。先にも述べたが、「有償ボランティア」は雇用者でなくボランティアであるという「シグナル」として、わざと最低賃金額以下に規定している団体が福祉

分野には多いということが、ここからもうかがえる。

表 8 謝礼金の支払いに参考になっているもの（複数回答）

		(%)							
		同種他団体等の同様の活動の支給額	地域の最低賃金を上回らない支給額	有給職員の賃金を下回る支給額	本人との話し合いで決める	交通費などかかる経費のおよその額	特に参考にしているものはない	その他	合計
	全体	22.5	13.6	7.1	15.4	15.4	21.9	4.1	169
活動分野	保健・医療・福祉	16.3	18.8	11.3	12.5	15.0	22.5	3.8	80
	それ以外	30.9	7.4	1.5	14.7	19.1	23.5	2.9	68
有給職員の有無	あり	22.6	16.0	9.4	14.2	16.0	18.9	2.8	106
	なし	22.2	9.5	3.2	17.5	14.3	27.0	6.3	63
人件費節約理由	あり	20.5	16.4	6.8	13.7	17.8	19.2	5.5	73
	なし	24.0	11.5	7.3	16.7	13.5	24.0	3.1	96
団体の年間収入	1-499万円	27.0	8.1	0.0	21.6	16.2	24.3	2.7	37
	500-999万円	6.7	13.3	6.7	0.0	20.0	40.0	13.3	15
	1000-2999万円	23.3	13.3	10.0	20.0	16.7	16.7	0.0	30
	3000万円以上	17.2	24.1	10.3	13.8	10.3	20.7	3.4	29

データ出所)JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。

注)ベースは有償ボランティアがあり、謝礼金の支給を行っている団体(N=201),無回答を除く。

聞きとり調査を行った2団体には「助け合い活動」が核となってNPOが設立された経緯がある。両団体とも「助け合い活動」の利用者、ボランティア共に会員になる必要がある。その支払方法とその額は運営の細則に従っている。

A団体では、入会時に入会金1,000円を支払い、年会費として3,000円を支払う。利用者はあらかじめ会員切符8,000円分(80点)を購入する。利用者はボランティアに対し、謝金として1時間600円(会員切符6点)と交通費一律200円(会員切符2点)を手渡す。また、利用者は1時間あたり200円(会員切符2点)を事務局運営費として寄付する。ボランティアは得た点数を、点数預託としてA団体の基金口座に預けるか、現金に換金する。基金口座に預けた場合、自分や家族が利用者側になった時に使うことが出来る。また、「有償ボランティア」が受け取る600円は、「雇用者ではなくボランティアである」という意味から、あえて最低賃金以下に設定されている。

B団体では、入会時に入会金1世帯あたり1,000円を支払い、年会費として2,000円を支払う。利用者はA団体と同じく会員切符をあらかじめ購入する。利用料は1時間700円で全額ボランティアへの謝金となる。交通費は利用者からボランティアに対し実費が支払われる。点数や時間の預託制度は無く、基本的には現金化する。2週間単位で換金することが出来るが、ほとんどのボランティアは1年ほど点数をためて現金化している。A団体と異なり、B団体では事務局運営費としての納入金(寄付金)はない。以前は利用者から支払われる700円のうち100円を事務局に納入してもらっていたが、約1年半前その方法をやめ、現在は、介護保険事業の費目で「助け合い活動」で発生する費用をまかなっているため、「助け合い活動」単体で見れば、事業そのものは赤字となっている。当団体代表は、今後「助け合い活動」の利用料金を下げ、同時に謝礼も500円くらいに下げたいという意向を持っている。

3.3 有償ボランティアの仕事内容

先に「有償ボランティア」は無償ボランティアと有給職員の間形態に位置するという論を紹介した。それでは、仕事内容や意識・能力からみた場合、有給職員、無償ボランティアと「有償ボランティア」はどのように異なっているのだろうか。

無償ボランティアとの違い

「有償ボランティア」の仕事と「無償ボランティア」⁵⁴の仕事が「全く異なる」と答えたのは28.2%であった(表9)。残り約72%の法人では「有償」と「無償」ボランティアは、何らかの同じ仕事を行っている。中でも「全く同じ」と答えたのは全体の9.2%の団体で、団体の年間収入が3,000万円以上と大きくなると、その割合が増加する。

表9 無償ボランティアとの仕事内容の違い

		(%)				
		全く同じ	ほぼ同じ	一部同じ	全く異なる	合計
全体		9.2	32.4	30.3	28.2	284
活動分野	保健・医療・福祉	11.1	31.0	31.7	26.2	126
	それ以外	7.2	32.0	33.6	27.2	125
有給職員の有無	あり	8.5	35.6	30.5	25.4	177
	なし	10.3	27.1	29.9	32.7	107
人件費節約理由	あり	9.8	35.6	27.3	27.3	132
	なし	8.6	29.6	32.9	28.9	152
団体の年間収入	1-499万円	9.3	30.7	38.7	21.3	75
	500-999万円	5.7	34.3	22.9	37.1	35
	1000-2999万円	4.3	34.8	28.3	32.6	46
	3000万円以上	13.5	35.1	24.3	27.0	37

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。
注) ベースは有償ボランティア、無償ボランティア両方がいる団体。

NPO法人は「有償ボランティア」と「無償ボランティア」の意識や能力の違いはどのくらいあると感じているのだろうか。表9の仕事内容が「全く同じ」、「ほぼ同じ」、「一部同じ」のと回答した団体について、「技術・技能レベル」、「仕事への責任感」、「定着性」、「活用のしやすさ」の違いをきいてみた。回答は表10の注にあるように点数に換算し、その平均点を表した。3が「同程度」で中央値となり、点数が大きくなる(5に近づく)ほど「無償ボランティアが下回り(有償ボランティアが上回り)」、小さくなる(1に近づく)ほど「無償ボランティアが上回る(有償ボランティアが下回る)」。

表10をみると、「有償ボランティア」の方がすべて上回っていることがわかる。特に、「保健・医療・福祉」分野では、「仕事への責任感」(3.76)について「有償ボランティア」の意識の方が高い。「管理の手間・費用」(3.35)も「有償ボランティア」の方が高くなっている。また、団体の年間収入が高まるにつれ、「有償ボランティア」の方が「管

⁵⁴ ここでいう「無償ボランティア」とは「無償事務局ボランティア」と「無償その他ボランティア」のことである(巻末の資料2参照)。

理の手間、費用」が上回ることがわかる。

表 10 無償ボランティアとの意識や能力の違い

		(点)				
		技術技能レベル	仕事への責任感	定着性	管理の手間、費用	必要に応じた活用のしやすさ
全体		3.54	3.65	3.65	3.26	3.39
活動分野	保健・医療・福祉	3.58	3.76	3.67	3.35	3.36
	それ以外	3.53	3.56	3.60	3.18	3.37
有給職員の有無	あり	3.54	3.67	3.66	3.29	3.39
	なし	3.52	3.61	3.64	3.19	3.39
人件費節約理由	あり	3.46	3.59	3.63	3.18	3.43
	なし	3.61	3.71	3.67	3.32	3.34
団体の年間収入	1-499万円	3.51	3.62	3.55	3.21	3.23
	500-999万円	3.32	3.85	3.75	3.47	3.58
	1000-2999万円	3.67	3.73	3.59	3.38	3.76
	3000万円以上	3.58	3.65	3.56	3.42	3.27

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。

注) ベースは、有償ボランティアとの仕事と同じ(全く、ほぼ、一部)とこたえたサンプル。

無償ボランティアが、上回る=1、やや上回る=2、同程度=3、やや下回る=4、下回る=5として点数換算。

有給職員との違い

次に「有給職員」⁵⁵との仕事の違いについてみてみよう。「有給職員」と「有償ボランティア」の仕事の違いは、「無償ボランティア」との違いよりもはっきり表れており、「全く異なる」が34.0%と約3分の1の団体を占める(表11)。これらの団体では「有償ボランティア」と「有給職員」の仕事内容が完全に分かれていると考えられる。しかし、「保健・医療・福祉」分野では、「全く異なる」の割合が26.6%と大きく減少し、「一部同じ」、「ほぼ同じ」の割合が増加する。これは、「有給職員」であるヘルパー(有資格者)が、「有償ボランティア」が主に行う、「助け合い活動」も仕事の中で行っているためと推察出来る。また、団体の年間収入が小さなNPOでは、「有給職員」と「有償ボランティア」の行う仕事が「全く同じ」割合が比較的高い。

次に、「有給職員」と「有償ボランティア」の意識や能力の違いはどのように認識されているのかみてみる。点数の計算の仕方は、表10に同じである。すなわち、3が「同程度」で中央値となり、点数が大きくなる(5に近づく)ほど「有給職員が下回り(有償ボランティアが上回り)」、小さくなる(1に近づく)ほど「有給職員が上回る(有償ボランティアが下回る)」。

全体でみると、すべて「3」以下で、「有償ボランティア」の意識や能力が「有給職員」を下回っている。クロス分析の結果も、「無償ボランティア」と比較して、傾向がはっきりとしている(表12)。

⁵⁵ ここでいう「有給職員」とは、「正職員」と「非正職員」のことである(巻末の資料2参照)。

表 11 有給職員との仕事内容の違い

		(%)				
		全く同じ	ほぼ同じ	一部同じ	全く異なる	合計
全体		6.6	23.4	35.9	34.0	256
活動分野	保健・医療・福祉	5.5	27.3	40.6	26.6	128
	それ以外	8.5	11.7	36.2	43.6	94
人件費節約理由	あり	7.9	28.7	32.7	30.7	101
	なし	5.8	20.0	38.1	36.1	155
団体の年間収入	1-499万円	12.8	21.3	31.9	34.0	47
	500-999万円	6.3	25.0	37.5	31.3	32
	1000-2999万円	3.9	25.5	39.2	31.4	51
	3000万円以上	0.0	34.1	34.1	31.8	44

データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。
注) ベースは有償ボランティア、有給職員両方がある団体。

表 12 有給職員との意識や能力の違い

		(点)				
		技術技能レベル	仕事への責任感	定着性	管理の手間、費用	必要に応じた活用のしやすさ
全体		2.28	2.13	2.16	2.07	2.17
活動分野	保健・医療・福祉	2.18	2.03	2.07	1.97	2.12
	それ以外	2.33	2.22	2.35	2.30	2.22
人件費節約理由	あり	2.19	1.99	2.03	2.17	2.04
	なし	2.35	2.24	2.26	2.00	2.26
団体の年間収入	1-499万円	2.61	2.28	2.52	2.46	2.48
	500-999万円	2.09	2.14	2.19	2.18	2.27
	1000-2999万円	2.12	2.00	1.94	1.76	1.97
	3000万円以上	2.43	2.30	2.31	1.69	2.03

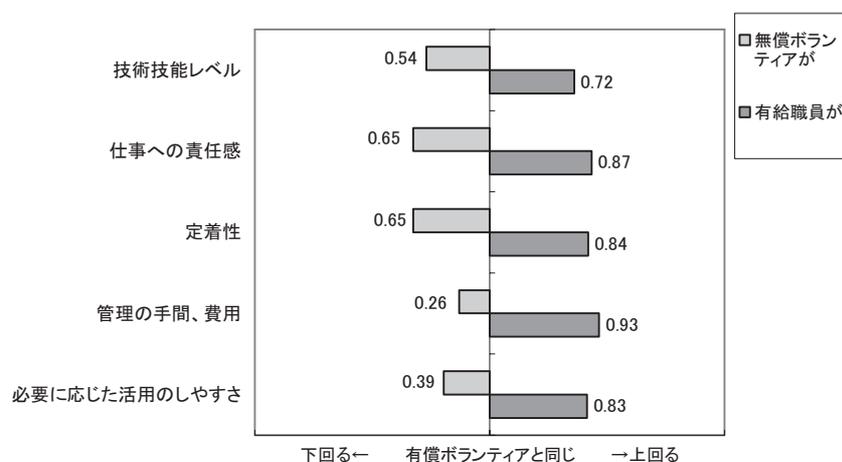
データ出所) JILPT実施「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」。
注) ベースは、有償ボランティアとの仕事と同じ(全く、ほぼ、一部)とこたえたサンプル。
有給職員が、上回る=1、やや上回る=2、同程度=3、やや下回る=4、下回る=5として点数換算。

「保健・医療・福祉」分野では、「技術・技能レベル」(2.18)、「仕事への責任感」(2.03)、「定着性」(2.07)、「管理の手間、費用」(1.97)で、「それ以外」の分野の団体に比べ、「有償ボランティア」の意識や能力が「有給職員」を下回っている。

興味深いのは、「有償ボランティア」を活用する理由が人件費節約理由ではない団体では、「有償ボランティア」の「仕事への責任感」(2.24)や「定着性」(2.26)が、「人件費節約理由あり」の団体(1.99と2.03)に比べて高いことがわかる。

図5は、表10、表12の「全体」の数値を「3(有償ボランティアと同じ)」を中心として、その差をグラフ化したものである。これをみると、「有給職員」の意識や能力が「有償ボランティア」を上回り、「有償ボランティア」は「無償ボランティア」を上回ると団体は考えていることがわかる。つまり、「有償ボランティア」は「有給職員」と「無償ボランティア」の間に位置付けられる。そして、図5からうかがえるように、「有償ボランティア」は「無償ボランティア」との差の方が「有給職員」との差に比べて小さいことから、「有償ボランティア」は「無償ボランティア」により近い意識や能力を持つと考えられる。

図 5 「有償ボランティア」の有給職員と無償ボランティアとの意識や能力の違い



注)表10,12の「全体」の数値を、3を中心として、その差をグラフ化。

聞きとり調査では「有償ボランティア」の仕事について聞いた。両団体とも、有給職員（ヘルパーなどの有資格者）が「有償ボランティア」的活動、すなわち「助け合い活動」を行っている。ただし、介護事業では資格要件があるため「有償ボランティア」は有給職員が行う仕事を行うことは出来ない。

A 団体の「有償ボランティア」は主に「助け合い活動」に携わる。「助け合い活動」に携わる場合には資格要件はない。活動内容は、基本的には公的介護保険で対象にならない家事援助や介助・介護である。「介護保険活動」は有給職員（ヘルパー）⁵⁶が行う。

実際には「介護保険活動」と「助け合い活動」の両方を依頼されることも多い。この場合、1人のヘルパーが介護保険の作業を行う時には、介護報酬を受け、「助け合い活動」を行う時には定められた点数による支払いを受ける。両活動のメリハリをつけるために、活動によってつけるエプロンの色を変えている。

A 団体の事務局長は「有償ボランティア」の意識について、「本質的にボランティアであるという甘えがあると思う」という。例えば、「サービスに行こうと思ったら、夕立になって雷が鳴って、雨が降ってきた。それでも社員なら行かなくてはならないでしょう。ところが、ボランティアになると『怖いから行けない』」ということや、「月曜日の午前中ならいいですよ」といって、（後から・・・引用者）『たまたまその日、高校のクラス会があって・・・』というようなキャンセルもある。また、利用者側からのキャンセルもある。A 団体では、「少しルーズな面がお互いにある」としながらも、それが「助け合い活動」であると許容している。

B 団体の「有償ボランティア」もまた介護保険で対応できない「助け合い活動」をお

⁵⁶ A 団体では、介護保険活動を行う者に対してはヘルパー3級以上を資格要件としている。

こなう。基本は空いている時間に困っていることを手助けするという認識で行っている。仕事の内容は、大掃除、粗大ゴミだし、病院への送迎、買い物（本人と一緒に出かける）、庭の草引き、植木の剪定など多様である。1人のヘルパー⁵⁷が「介護保険活動」と「助け合い活動」を行う場合にも、A 団体のようにエプロンの色を変えるといったことはしていない。ヘルパーには「助け合い活動」やその他の地域活動へ積極的に参加することが求められている。

3.4 仕事への拘束性から、有償ボランティアの「労働者」性をみる

ここでは、現行法による解釈から「有償ボランティア」の「労働者」性を測ることを試みる。「労働者」性がどの程度かは、支払われる金銭が労働の対価であるか否か、そして、「使用される」すなわち「指揮命令」を受けて働くか否か等、蓄積された裁判事例を参考として「使用従属関係」の有無が判断材料とされる。「労働者」性の判断において考慮される事由は、2.4 の節であげたとおりである。JILPT - NPO 法人調査では、この中から特に①業務遂行上の指揮監督関係の存否と内容、②報酬の性格と額、③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、④時間的拘束性および場所的拘束性の有無や程度、⑤公租などの公的負担関係、についてきいている。これらの取決めが多いほど、「労働者」性が濃くなると考えられる。⑤について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。

表 13 の①と②は、「有償ボランティア」と「非正規職員（パート・アルバイト）」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みると、おしなべて「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⁵⁸。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（表 13①②）。

「有償ボランティア」についてみると、「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（表 13①）。「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。

⁵⁷ B 団体では、介護保険活動を行う者に対してはヘルパー2 級以上を資格要件としている。

⁵⁸ 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。

表 13 仕事内容や活動条件の取決め

①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
有給職員の有無	あり	3.46	3.35	3.37	2.90	3.34	2.84
	なし	3.30	3.19	3.19	2.68	3.09	2.23
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

データ出所) JILPT実施「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」。

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、「取り決めていない」=1として点数換算した。

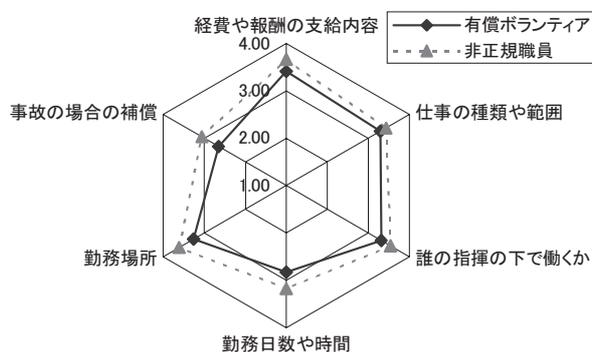
②非正規職員 (点)

		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

データ出所) 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 6 仕事(活動)内容の取決めの比較図



注) 表13①、②の「全体」の数値をグラフ化。

団体の年間収入との関係でみると、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⁵⁹。図6は、表13①②の「全体」の数値をグラフ化したものである。これをみると、「非正規職員」の線内に「有償ボランティア」が入っていることがわかる。すなわち、全体的にみれば、「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「労働者」性の濃淡をみてみることにする。表13と同様に、点数が多いほど、取決められている項目が多く、「労働者」性が濃い。すなわち雇用労働者に近くなる⁶⁰。

表14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、「労働者」性が濃いと考えられる。分布の形状は、「非正規職員」の場合は比較的「労働者」性の高い方へサンプルが集中し、「労働者」性が低くなるにつれなだらかにその割合が減っていく。一方、「有償ボランティア」では24点と21点と18点と3つの山をみる事が出来る。

表14 「労働者」性の点数比較

点数	有償ボランティア*		非正規職員**	
	度数	パーセント	度数	パーセント
6	19	1.5	5	0.3
↑	4	0.3	0	0.0
7	9	0.7	1	0.1
淡	7	0.5	2	0.1
8	8	0.6	3	0.2
9	16	1.2	5	0.3
10	33	2.5	9	0.6
11	25	1.9	11	0.8
「労働者」性	42	3.2	19	1.3
12	63	4.8	26	1.8
13	65	5.0	46	3.2
14	91	7.0	60	4.2
15	105	8.0	100	6.9
16	91	7.0	109	7.6
17	86	6.6	128	8.9
20	109	8.4	136	9.4
濃	77	5.9	177	12.3
↓	84	6.4	134	9.3
21	163	12.5	237	16.4
22	1097	84.1	1208	83.8
有効	208	15.9	234	16.2
無回答	1305	100.0	1442	100.0
合計	18.72		20.49	
平均値	19		21	
中央値				

*ベースは有償ボランティアがいる団体。

**ベースは非正規職員がいる団体。

⁵⁹ 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。

⁶⁰ JILPT-NPO法人調査では、「労働者」性の濃淡をみるにあたり、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]、『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—』に所収されている。

それでは、「有償ボランティア」の「労働者」性についてさらに詳しくみてみよう。表15は表14の「有償ボランティア」の「労働者」性の点数を「22-24点 (extra-high)」、「19-21点 (high)」、「12-14点 (middle)」、「15点以下 (low)」の4階層に分けて分析する。

表 15 有償ボランティアの「労働者」性点数別クロス表

		(%)				
		22-24点 (ex-high)	19-21点 (high)	16-18点 (middle)	15点以下 (low)	合計
全体		29.5	26.1	23.8	20.6	1097
活動分野	保健・医療・福祉	37.2	26.5	23.0	13.3	505
	それ以外	23.0	25.7	24.5	26.9	592
有給職員の 有無	あり	33.3	27.1	23.1	16.4	756
	なし	21.0	24.0	25.4	29.6	338
人件費節約 理由	あり	28.7	23.6	26.1	21.7	157
	なし	29.8	26.6	23.5	20.1	497
団体の年間 収入	1-499万円	28.1	23.4	23.4	25.0	64
	500-999万円	30.2	27.6	25.6	16.6	308
	1000-2999万円	33.0	28.4	22.7	15.9	176
	3000万円以上	45.5	24.6	19.4	10.4	134
支給方法	経費実費のみ支給	26.2	18.1	28.1	27.7	260
	経費一定額のみ支給	38.1	27.7	21.9	12.3	155
	謝礼金のみ支給	30.7	24.5	22.7	22.1	163

データ出所) JILPT実施「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」。

注) ベースは有償ボランティアがいる団体(N=1305)、無回答を除く。

全体としては、4分類するとそれぞれ2~3割になる。「労働者」性が最も濃いと想定される「22-24点」が29.5%と少し割合が高い。このグループを活動分野でみると、「保健・医療・福祉」分野で37.2%と割合が高くなり、「それ以外」の分野が23.0%と低くなっている。逆に、「労働者」性の最も淡いと想定される「15点以下」では全体が20.6%であるが、「保健・医療・福祉」分野は13.3%と割合が低く、「それ以外」の分野は26.9%と高くなっている。つまり、「保険・医療・福祉」分野の「有償ボランティア」は「労働者性」が濃くなる傾向にある。また、財政規模が大きな団体ほど、「労働者」性が濃くなる傾向にあり、その逆もいえる。「有償ボランティア」の経費や謝礼の支給方法との関係を見ると、経費の一定額を支給している団体では「労働者」性の濃い割合が高く、経費の実費支給をしている団体では「労働者」性が淡い傾向にある⁶¹。

ボランティアを働き方の実態(対価性、使用従属性)から、実際に「労働者」性を判断する場合は、具体的内容から個別に判断すべきである。とはいえ具体的事例から判断したとしても、謝礼や寄付の支払い金額の取決めがあったり、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

⁶¹ 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。

してみなされる可能性がある。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理解できよう。

ただ、NPOとしても、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、労働者として保護されないボランティアを事故から守るには、自衛手段として民間の保険に加入する他ない。

何を持って「労働者」とし、ボランティアとするのか。表面上に現れる制度などの実態から考える場合、このような難しさがつきまとう。

3.5 小括

ここで「有償ボランティア」の調査からの知見をまとめておこう。

- ① NPO 法人における「有償ボランティア」の活用理由の中で「人件費節約のため」が約 4 割を占める。中でも財政規模の小さな NPO 法人においてその傾向は強い。
- ② 「有償ボランティア」への金銭の支給方法は、「経費の実費」、「経費の一定額」、「謝礼金」の 3 種類に分けられる。後者の 2 つは「労働の対価」と解釈される可能性を持っている。
- ③ 1 時間あたりの謝礼金額の平均は全体で 828 円であるが、「保健・医療・福祉」分野の団体の支払いは 776 円と他と比較して低い。また、財政規模の大きな団体ほど支払いは低くなる傾向にある。
- ④ 謝礼金額を決める際に、「保健・医療・福祉」分野、財政規模の大きな団体ほど「地域の最低賃金を上回らない支給額」を基準にする傾向にある。
- ⑤ 「有償ボランティア」の仕事内容は、「有給職員」や「無償ボランティア」の仕事内容と重なっている。ただし、「無償ボランティア」と重なっている団体の割合が高い。
- ⑥ 「有償ボランティア」の能力や意識は、「有給職員」を下回り、「無償ボランティア」を上回る。ただし、「有給職員」よりも「無償ボランティア」の方に近い。
- ⑦ 「有償ボランティア」の仕事への拘束性は「非正規職員」に比べて低い。そこから見た「労働者」性も淡くなっている。ただし、「保健・医療・福祉」分野や財政規模の大きい団体では、「有償ボランティア」の拘束性が高まり、「労働者」性も濃くなる傾向にある。

おわりに：まとめと政策的含意

「有償ボランティア」をめぐる理論や議論、そして実態についてみてきた。最後に「有償ボランティア」という働き方が拡大する要因とその問題点、そして政策の方向性をまとめたい。

要 因

「有償ボランティア」という中間領域の活動形態が拡大する要因としては、以下の 4 つが考えられる。

第 1 に、NPO 側の財政的要因である。NPO の財政が小さい場合、有給労働者を雇用することは難しい。だから「有償ボランティア」を活用する。NPO にも事務局業務が存在し、活動を継続させていくにはその業務を担う人材が必要となる。事務局業務を担うのは、多くは有給職員であるが、常勤者を 1 人雇うには、人件費を年間 300 万円として、団体の年収規模は最低でも 1,000 万円は必要となる⁶²。年間収入 1,000 万円を超えるまではボランティアが中心的業務を担うことになる。第 3 章の表 4 から、人件費節約理由で「有償ボランティア」を活用している団体の多くは、年間収入の小さい団体であることが明らかになっている。

第 2 に、活動者側の要因である。ボランティアを継続していくには、活動者本人が負う「コスト」を抑えることでボランティアの継続動機が高まることが考えられる。「有償ボランティア」で活動すれば、特に金銭面で「コスト」を低く抑えることができる。「有償ボランティア」制度は、とりわけ高齢化社会の介護ニーズが高まり、ボランティアの量的確保が必要な場合に活動者の継続動機を高め、参加量を増やすことの出来る方法であるといえる。

第 3 に、サービスを受ける側のニーズである。特に対人サービスを行う NPO において、サービスを受ける側が対価を支払いたいと希望する場合がある。すなわち、「ほどこし」ではなく、対等な関係でありたいと考える。有償部分は、需要者側の考えが対価の支払いという形で表されたものと考えることができる。

第 4 に、社会的にボランティア活動を有償にする必要がある場合で、法制度や政策の中で規定されている場合である。アメリカの「国内ボランティア振興法」の中では、貧困問題および貧困に関連する問題を解消、軽減させることを目的としたプログラムの中で、「フルタイム」でボランティアを行うものに対し、スタイペンド（謝礼金）を、月 100 ドル（場合によって 125 ドル）を超えない範囲で支給している。また、「養祖父母プログラム」においてボランティア参加する低所得者には、1 時間あたり 2.45 ドルが支払

⁶² NPO では、一般的に人件費が年間収入に占める割合はおよそ 3 割といわれている。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。

われる。この他にも、特にヨーロッパでは、労働市場において職を見つけることが難しい者を対象に NPO において職を与え、同時に職業訓練を行い、失業等の給付金が支給されている。これは“Sheltered employment”と呼ばれる形態で、特に経済的不況から失業が増大し、構造改革を迫られている国に見られる⁶³。イギリスでは若年者向けの就業支援政策（ニューディール政策）の中で、失業給付にあたり「ボランティアを 6 ヶ月間行う」ことが選択肢の 1 つをして提示されている。また若者へのサポートやカウンセリングを行う「コネクションズ・サービス（Connexions Service）」⁶⁴では、地域の NPO が行政と連携してこの活動に参加している。

問題点

他方、問題点として有給労働者と無償ボランティアの間に広がる中間領域で活動する者が増えることによって、次のようなことが懸念される。

第 1 に、雇用労働者と同様の職種に就いて低い活動条件を受け入れる者が増えた場合、その職種（例えば介護労働者）における競争関係から労働条件や市場賃金を引き下げる可能性がある⁶⁵。さらに、民間企業の場合には、ボランティアという活動形態は存在しないために、競争の激化により不当な賃金切り下げが起こる可能性がある。特に 2003 年に「指定管理者制度」が施行されてから、NPO や民間企業も行政の施設を管理受託することが出来るようになった。行政側としては、サービスの向上と施設管理の効率化、経費の削減を目的としている。NPO 側は無償や有償のボランティアをマンパワーとして活用できるために、民間企業より極端に低い金額で事業を請負うことも可能となる。実際に、行政委託事業が非常に安価で落札されているケースも報告されている⁶⁶。

NPO が財源不足を補うためにボランティアに依存することは望ましくないという意見は多い。しかし、NPO の実態を見れば設立当初から財源が豊富なところは少ない。ある一定の財政規模を確保出来るようになるまでは、有給職員の行う業務を代替的にボランティアが行う必要がある。しかし、このことは裏腹に「安上がりの労働」としてボランティア精神が利用され、正当化される恐れも否定できない。

第 2 に、「有償ボランティア」と同じ NPO で働く有給職員の賃金を引き下げる可能性

⁶³ Anheier et al. [2003]。

⁶⁴ 日本労働研究機構[2003]が詳しい。「コネクションズ・サービス」と表記される場合もある。

⁶⁵ 要介護者や障害者の外出に利用される「福祉タクシー」が、いわゆる「白タク」を合法化するもので、タクシー業界の収益機会を減少させるのでは、と同業界は危惧している（日本経済新聞 2003 年 5 月 7 日掲載、地方経済面）。福祉移送サービスは障害者らの通院通所を支援するボランティア活動として広がってきた経緯があり、非営利で公共性が高いため、白タク行為とは一線を画す活動として黙認されてきた。NPO に寄贈された福祉車両や協力者の自家用車を使い、料金はガソリン代に車両維持費を上乗せした程度で運営されている。福祉移送サービス特区の認定を受けた自治体では、NPO などに対し福祉車両を使って有償移送事業を認められている。しかし、それ以外の自治体では、道路交通法の認可が必要であるとするところもあり自治体によって解釈は分かれている。

⁶⁶ 小田切・浦坂[2005]。

もある。NPOの有給職員の賃金の低さは、ボランティアとの競争関係に起因するとも言われている（Anheier et al. [2003]）。例えば、第3章の表11、12でみたように、有給職員と同じような仕事を行う「有償ボランティア」がいるのならば、その金額（賃金）差は小さくなるのが想像できよう。

第3に、再度、「流山裁判」のようにボランティアの「労働者」性をめぐって混乱が起きる可能性がある。「流山裁判」では、労働法上の判断はされなかったが、第3章の3.4のように、現行法によって「労働者」性を判断した場合、NPOがボランティアに対する制度を充実させるほど「労働者」性が高く判断される可能性がある。

政策の方向性

それでは、今後NPOでの働き方を政策的にどう考えていけばよいだろうか。大前提として、NPOの成長を阻害するものであってはならないということである。また、ボランティア労働は社会的に必要な労働として奨励していかなくてはならない。つまり、NPOもボランティアも積極的に保護するしくみを整備しつつ拡大すべきだと考える。

第1に、ボランティアを保護し、奨励していく上で法的整備は重要であると考え。これは、「有償ボランティア」に限ったことではなく、ボランティア全体に対してである。特に、フルタイムで働くボランティアには、社会が一定の保障を与えるべきであると考え⁶⁷。この問題につき、池添[2004]は、ボランティアに対し活動過程における災害に対する保障制度、安全衛生関連法規、活動時間に関わる規制、社会保険等を適用することを提言している。大内[2003]は、NPOやボランティアのもつ社会的重要性から、ボランティア活動を労働保護法の枠外に放逐していることに疑問を投げかけている。そして、「労働保護法には、健全な労働市場の育成という観点があったことをふまえると、国家が政策的に社会的に有用な労働を人的従属性や経済的従属性、さらには有償性に関係なく一定の保護を与える方針をとることには十分な合理性がある」としている。山口[2002]もまた、ボランティア活動中に事故が起きた場合、自己責任で処理されたり、NPOが民間保険会社の傷害保険や賠償責任保険に加入したりして済ませている現状に疑問を投げかけている。以上のように労働法の先行研究では濃淡の差はあるが、ボランティアに対して何らかの法的手当が必要と考えており、この場合は彼等が述べるように活動の実態やNPOとボランティアの関係、NPO活動の社会的意義などについて慎重な検討を要しよう。

第2に、「有償ボランティア」を雇用との掛け橋の役割を担う存在とみなし、行政とNPOが相互協力出来るようなしくみを構築していくことである。すなわち、若年者でこ

⁶⁷ アメリカでは、一部の州法においてボランティアに対し規定において労災補償の適用を認める例がある。また、ドイツにおいても、一定の要件の下で、労災保険の強制被保険者とする事で保険保護が与えられている。フランス、イギリスでも限定的だがボランティアに労災が適用されている（日本労働研究機構[2002]）。

れから社会に出て行く者のトレーニングの場としてインターンシップ制度を設ける、失業者や専業主婦で社会への再復帰を希望する者に復帰するまでの助走期間を提供する、定年退職に伴う職業生活からのソフトランディング、そしてセカンドキャリアとしての場として機能させる⁶⁸、などである。

最後に、「有償ボランティア」の実費弁償以上の支払いをどう扱うかである。これにはさまざまな意見や考え方があり、さらなる議論と研究の蓄積が必要である。ここでは早急な結論を導くことは避け、今後の課題として残したい。

以上、「有償ボランティア」などの中間領域が拡大する要因、それに伴う問題点と今後の政策的方向性を示した。今後の課題としては、無償、有償のボランティアがどのような動機の下でボランティアに参加しているか、日本における「有償ボランティア」の「有償部分」は果たしてインセンティブになっているかなど、調査・研究する必要があるだろう。

⁶⁸ 藤本[2004]は、調査結果からNPOは若年者と高齢者のキャリア形成の場としての可能性を示唆している。また、中田・宮本[2004]もNPOへ転職してくる者がキャリアアップ的な理由を持つことを確認している。

補 論：ボランティアの経済理論

利他的動機

アダム・スミスは、個々の経済主体は利己的に行動しても、市場がうまく機能すれば、望ましい社会的状態が達成されるとする予定調和の世界を描いた。今なお近代経済学の実験分析の主流は利己的行動にある。しかし、自分自身が満足するための行動だけで経済学的に説明がつかない現象があり、この問題をゲイリー・ベッカーが一連の研究（Becker [1974], [1976], [1981], [1991]）の中で取り組み、理論は大きく前進することとなった。

ベッカーは利他的行動がいかに経済合理的な行動であるかを説明しようとした。その理論は同一世代における子供の養育や介護など家族内の見返りのない贈与に関する研究であったが、その後ロバート・バローによって世代間への贈与へと拡張された（Barro [1974]）。その後、利他的行動の範囲が家族内でなく社会に置き換えられるようになり、この経済モデルはさらに拡張し（Andreoni [1989], [1990]）、利他的な寄付やボランティアのモデルが試行錯誤しながら形作られていくことになる⁶⁹。

ここで利他的行動について一步踏み込んで考えてみたい。利他的行動を行う人は、行動を起こす対象が「幸せ」であるという結果が得られるのであれば、誰が寄付しようがボランティアをしようがかまわない、という考えを持つ。つまり、複数寄付者やボランティアがいる場合、周りの行動に注目しながら自分自身の行動を他人がどのように行動するかによって供給量を決定させることになる。これを「ナッシュ推測」といい、この推測下で成立する均衡を「ナッシュ均衡」という。各個人の支出しようとする寄付額は、自分以外が支出しようとするであろう寄付額を前提にした時、各人の効用の最大化を達成するように決定され、他人の戦略が変わらない限り、自分の意思決定も変えないというのがナッシュ均衡の特徴である。

わかりやすく説明しよう。例えば、ある人が利己的な動機で外国人に日本語を教えるボランティアをしているとしよう。この場合、政府が外国人に日本語を教える事業を開始したとしても、この人はこれまでのボランティア活動をやめないだろう。しかし、利他的動機による行為であれば、政府が外国人に日本語を教えるようになったら、この人は自分の活動をやめたり減らしたりして、日本語教授サービスの全体量が一定になるように調整することになるだろう（小野・山内 [1997]）。

マクロ経済学上、利他的動機によるボランティア活動は、政府の供給行動と反対方向に変動し、相殺されて全体の供給量は増えない。さらに、この考えのもとでは誰も支出を抑えることが効用最大化に繋がるため、他人の寄付を当てにすることになり、ただ

⁶⁹ 山内 [1997]、[2001a] 参照。

乗り (free rider) の問題が発生する⁷⁰。

それでは、利己的行動はどのように説明されるのだろうか。経済学では、個人は自らの効用を最大化するように行動することを前提としている⁷¹。効用関数を使ったモデルは消費モデル (consumption model) と呼ばれ、ボランティア活動は消費財として扱われている。また、人的資本論をベースとした投資モデル (investment model) も存在する。

消費的動機

ボランティアや寄付を消費的行動と捉える理論がある。消費モデルでは、ボランティアすることを旅行したりスポーツしたりショッピングしたりすることと同じ効用を得る消費財として考える (Menchik and Weisbrod[1987], Freeman[1997]、山内[1997]等)。効用関数では、余暇時間、ボランティア時間、寄付額、消費支出が説明変数となっている⁷²。また、理論上、ボランティアは時間による寄付の一種であると考えられる。すなわち、

⁷⁰ 中島・中野・今田[2005]は、『社会生活基本調査』の昭和 56 年以降の個票データを使い、ボランティア供給行動を分析している。その結果、社会対象のボランティア活動ほど地域性が影響し、都市部においてフリーライダーが発生しやすいことを示唆している。

⁷¹ 近代経済学では、ボランティアの労働供給行動や寄付行動を、効用関数を使って説明しようとする。「効用」は「選好」された選択肢が高い効用 (値) を付置するような数的表現として表される。また、人は合理的選択というアプローチにより、常に効用を最大化する選好を行うという前提条件がある。このことについて、アマルティア・センは、本来異質な概念である選好、利害、厚生、選択を全く区別できない経済人—合理的馬鹿—を理論の基礎に据える近代経済学の「効用」の概念に対し、痛烈な批判を浴びせている。センは、人の選好には、その個人の利害関心を反映させる主観的選好のみならず、自分の利害関心を意識的に離れ、衡平や正義など没個性的な観点、社会的選好も含まれているとする。例えるなら個人の味覚に従って紅茶かコーヒーを選ぶという選択と、他人への義務を考慮した上でストライキに参加するか否かを選択することや、あるいは同情や引くに引かれぬ感情から懸命に働いたり慈善を行ったりすることとの間には途方もない差異があるとする。社会的選好とは、「善き生 well-being」を達成するために、時に自らの手の届く選択肢よりも低いレベルの個人的厚生を他人を顧慮するゆえにもたらす行為を選択するということで定義される。社会関係の中の個人は、窮地にある他人に対して想像上の境遇の交換を通じて同情を抱き、自己の利害を度外視して行動する動機を持つに至る。これをセンは「コミットメント」と称している。また、人は自分の「善き生 well-being」に直接結びついているかどうかに関わらず、追求する理由がある目標 (母国の独立を目指すとか、自分の地域社会の繁栄を目指す等) を実現していくことを「エージェンシーとしての達成」と称している (Sen[1982], [1985a], [1985b])。

⁷² Menchik and Weisbrod[1987]の消費モデルの効用関数は t_1 (余暇時間)、 t_v (ボランティア時間)、 D (寄付額)、 C (消費支出) からなる。

$$U = U(t_1, t_v, D, C). \quad (1)$$

(1)の効用関数を次の時間と予算の制約の下に最大化する。時間制約式は、

$$T = t_m + t_v + t_1 \quad (2)$$

T は生活活動時間、 t_m は賃金労働に費やす時間である。予算制約式は、

$$C = (wt_m + y - D)(1 - \theta). \quad (3)$$

y は非労働収入、 θ は所得税率である。寄付額に応じて所得税控除されるように設計されている。

山内[1997]のモデルでは、市場での労働 (W)、ボランティア活動 (V)、レジャー活動 (E)、通常の財・サービスの消費 (X)、金銭の寄付 (D) という 5 種類の活動から効用を得るとみなし、それらを含む効用関数 $U = U(W, V, E, X, D)$ を最大化させる。時間制約式は $T = W + V + E$ で表される。また、予算制約式は $P_x X + P_d D = P_w W$ のように表される。 P_w は市場賃金率、 P_x は消費財の価格、 P_d は寄付財の価格である。

機会費用（ある人がボランティアを行った時間に稼げたとする費用）を寄付していると考える。

消費モデルは、現時点でボランティアを行うことが同時点での効用につながる。これらのモデルから、労働市場での時間当たり賃金率はボランティア活動の機会費用であるため、賃金率の上昇はボランティア活動を抑制させる方向に動くということが導出される。つまり、ボランティアする本人が、より高い賃金を得る仕事（例えば会社社長、医者や弁護士など）に就いているならば、ボランティアを行うよりも、労働市場で働いてその分の金銭的寄付を行う方が、効率がいいということになる。また、理論上、世帯収入が高ければより長い時間ボランティアを行うという仮説（ボランティア時間に対する正の所得効果）もある。つまり、ボランティアの多くが専業主婦や高齢者である理由は、世帯収入の高さにあるのではないかという考えである⁷³。

投資的動機

投資モデルは、ベッカーの人的資本理論（Becker [1975]）の応用で、ボランティアを経験や知識、技能が蓄積される1つの手段としてとらえ、将来的な就職や転職時の賃金上昇につなげるという、Menchik and Weisbrod[1987]が示した利己的なモデルである⁷⁴。

また、Freeman[1997]も効用関数モデルの中に、一般消費財や余暇時間に加えて「チャリティ(Charity)」という変数を入れている。「チャリティ」はボランティア時間と寄付額を変数としている。効用関数は、 $U = U(G, L, C)$ で表され、変数 G : 消費財、 L : 余暇、 C : 慈善活動によって構成される。 C はさらにボランティア時間 (T_v) と賃金率 (W)、寄付額 (D) の2つの要素によって構成される。すなわち、 $C = C(D, WT_v)$ 。予算制約式は $G + D = WT_w + Y$ 、時間制約式は $T_w + T_v + L = 1$ 。 T_w は賃金労働時間、 Y は非労働所得、 L は余暇時間である。

⁷³ Menchik and Weisbrod[1987]実証分析の結果、ボランティア供給は賃金率とは負の関係にあることを明らかにしている。つまり、例えば女性の市場賃金率が、学歴の向上や差別の解消、コンパラブル・ワースなどによって上昇すれば、ボランティアに占める女性の割合は減少することが考えられる。しかし、世帯収入が高ければより長い時間ボランティアを行うという仮説については決定的な結果は得られていない。

Freeman[1997]はボランティア時間と1時間あたり賃金について決定的な代替効果は観察できなかったと報告している。また、労働時間とボランティア時間についても単純な相関関係は見られないと述べている。山内[2001b]は、世帯主と配偶者に分けてボランティア時間の決定要因の推定を行っているが、世帯主の可処分所得とボランティア時間には説明できる関係はないとしている。ただ、配偶者の可処分所得とボランティア時間には負の関係が確認されている。跡田・福重[2000]は、首都圏の中高年ボランティアの参加要因とボランティア時間の決定要因を推定し、賃金率はボランティア時間に対して有意に負の関係を示している。前川[2000]は、阪神淡路大震災直後に避難所でボランティア活動に携わった人々への意識調査を通じてボランティア活動日数に対し参加者の賃金が有意に負の関係を持つことを確認している。

⁷⁴投資モデルでは、ボランティアを行った場合の将来的賃金率を W'_i とし、何も行わなかった場合の賃金率を W_i とした場合、2種類の賃金率の関係を次のように示すことができる。

$W'_i = W_i + V\pi(V)$, (for $i=1, 2, \dots, N$) V はボランティア時間を表し、変数 $\pi(V)$ は、1時間ボランティアするごとの平均賃金上昇率を表す。この理論でのボランティアの目的は、ボランティア労働を通じて生じる実質利益を最大化することである。つまり、生涯所得(F)を最大化することである。

$$F = (H - V)W_0 + \sum_{i=1}^N \frac{HW'_i}{(1+r)^i}$$

右辺第1項は、第0期にボランティア活動を行っている時の収入を表している。 H は労働に費やされる時間

たとえ現時点でボランティア活動を行うことは苦痛であっても後に回収した時に効用につながるのならば、ボランティアを行う。つまり、ボランティアはキャリアアップにつながるのか、技術を修得できるとか何か別の目標のための「投資」の手段であって、ボランティア活動自体が目的ではない。

投資モデルでは人的投資から回収までに 2 期が設定され、第 1 期のボランティア時間が第 2 期における賃金率を決定することになる。投資モデルでは、ボランティアは第 1 期の機会費用を上回る賃金率を確保できると就職する（第 2 期）⁷⁵。

投資モデルが説かれた背景に、アメリカではボランティア活動に従事していたという経験が、その後の就業に有利に作用するという事情がある。アメリカの「国内ボランティア振興法（The Domestic Volunteer Service Act）」においても、企業の経営者などにボランティア活動を行った者を採用の際に評価する項目を設けることを促している。日本では、アメリカのように人的資本投資の目的でボランティアを行う人は少ないと思われるが、将来的な賃金率の上昇という形で具現化しないまでも、就職する際にボランティア活動の経験が有利に作用する可能性はある。特に若年層でボランティア活動に参加する人々は経験を積みたいという人が多く、インターンシップ制度はそうした若者のニーズをうまくみ取った制度であるといえよう。また、この投資モデルのボランティアは利己的であるがゆえにインセンティブが働きやすい。自らの能力開発に熱心なことから仕事にも熱心に取り組むであろう。必要な教育訓練を行う等、マネジメントの如何によって NPO の戦力にもなりえるのである。

この理論では、ボランティアは利己的で投資的動機をもつため、能力を高め、自らの市場賃金（機会費用）が高まると転職すると仮定されている。そのため、NPO からすればせきかく教育訓練を行って仮に職員になったとしても、NPO での賃金が低ければ外部に流出してしまうというリスクを持つことになる。

を表し、ボランティア活動は労働時間を削って費やされる。右辺第 2 項はボランティア活動を終えた後の第 1 期以降の各期の収入を表し、分子の r は各期の利子率を表している。つまり、人的資本投資から回収までに第 0～ i 期の期間が設定され、第 0 期のボランティア時間が第 i 期における賃金率を決定する。

⁷⁵ Day and Devlin[1998]は、カナダにおける調査データを使用し、Menchik and Weisbrod の投資モデルの仮説を検証した。実証分析結果から、ボランティア活動が年間 6～7%の年収の正所得効果があることを確認している。

資 料

資料 1 労働力人口における NPO 就業者とボランティア比率、ボランティアの規模

国名	合計		ボランティア数 (千人)	ボランティアの 経済規模 (百万ドル)	
	就業者	ボランティア			
オランダ	14.4%	9.2%	5.1%	1,962	\$16,991.60
ベルギー	10.9%	8.6%	2.3%	809	\$4,197.70
アイルランド	10.4%	8.3%	2.1%	293	\$715.60
アメリカ	9.8%	6.3%	3.5%	44,564	\$109,012.60
イギリス	8.5%	4.8%	3.6%	14,357	\$21,976.20
イスラエル	8.0%	6.6%	1.4%	235	\$894.70
フランス	7.6%	3.7%	3.7%	6,536	\$41,929.60
ノルウェー	7.2%	2.7%	4.4%	1,847	\$4,255.80
スウェーデン	7.1%	1.7%	5.1%	2,009	\$10,206.10
オーストラリア	6.3%	4.4%	1.9%	1,832	\$4,484.80
ドイツ	5.9%	3.5%	2.3%	7,071	\$48,433.00
フィンランド	5.3%	2.4%	2.8%	326	\$2,657.50
オーストリア	4.9%	3.8%	1.1%	550	\$1,380.40
アルゼンチン	4.8%	2.9%	1.9%	1,913	\$2,693.20
スペイン	4.3%	2.8%	1.5%	1,681	\$7,055.10
日本	4.2%	3.2%	1.0%	485	\$23,354.80
イタリア	3.8%	2.3%	1.5%	2,048	\$8,290.70
南アフリカ	3.4%	1.8%	1.6%	2,659	\$960.50
エジプト	2.8%	2.7%	0.1%	233	\$22.10
ペルー	2.5%	1.5%	0.9%	729	\$38.20
コロンビア	2.4%	1.8%	0.6%	1,149	\$229.10
韓国	2.4%	1.9%	0.6%	1,204	\$2,433.20
ウガンダ	2.3%	0.9%	1.3%	2,606	\$30.50
ケニア	2.1%	1.3%	0.8%	955	\$52.00
タンザニア	2.1%	0.5%	1.5%	2,092	\$289.50
チェコ	2.0%	1.3%	0.7%	381	\$196.40
フィリピン	1.9%	0.7%	1.2%	2,833	\$775.90
ブラジル	1.6%	1.4%	0.2%	6,483	\$754.10
モロッコ	1.5%	0.7%	0.8%	699	\$98.40
インド	1.4%	0.6%	0.8%	16,490	\$1,355.90
ハンガリー	1.1%	0.9%	0.2%	277	\$49.70
パキスタン	1.0%	0.6%	0.4%	133	\$68.10
ポーランド	0.8%	0.6%	0.2%	3,614	\$150.80
ルーマニア	0.8%	0.4%	0.4%	325	\$155.00
スロバキア	0.8%	0.6%	0.2%	149	\$7.30
メキシコ	0.4%	0.3%	0.1%	30	\$219.60
36カ国合計	4.4%	2.7%	1.6%	131,557	\$316,415.60

データ出所) JHCNP.

資料2 NPOで活動する人々の類型（JILPT - NPO 法人調査で使用した活動者の定義）

名称		ことばの説明
役員		理事長、理事、監査役など役員名簿に記載されている者
	有給役員	役員のうち報酬を得て実際に労働している者
有給職員	正規職員	フルタイムで働き、正規社員、正規従業員と呼ばれるタイプの者
	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者
	出向職員	母体や支援組織などからの出向社員。 <u>人件費は出向元負担</u>
有償ボランティア		給与ではないが、必要経費や謝金などの支給を受けている者。
無償ボランティア	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
	その他ボランティア	事務局業務以外の活動を行うボランティア

資料3 聞きとり調査対象団体のプロフィール

	A 団体 (NPO 法人)	B 団体 (NPO 法人)
活動地域	千葉県	神奈川県
設立年 認証年	1994 年 1999 年	1994 年 1999 年
活動分野、 事業内容	保健、医療又は福祉の増進を図る活動（高齢者福祉、介護分野） ・ 「助け合い」事業 ・ 介護保険事業 ・ 自治体からの委託事業	保健、医療又は福祉の増進を図る活動（高齢者福祉、介護分野） ・ 「助け合い」事業 ・ 介護保険事業 ・ 身体障害者居宅介護事業
活動人数	有給職員、常勤 7 人 有給職員、非常勤（パート、ヘルパー）26 人 有償ボランティア（登録）555 人、（実働）108 人 無償ボランティア 35 人	有給職員、常勤 5 人 有給職員、非常勤（パート）3 人、 有給職員、非常勤ヘルパー（登録）約 40 人 有償ボランティア「協力員」（登録）約 150 人、（実働）35 人 無償ボランティア 0 人
財政規模、 会員数 (2003 年度)	約 1 億 5400 万円 会員数約 1000 人	約 6000 万円 会員数約 240 人
年会費、 「助け 合い活動」の 利用費	入会金 1000 円 年会費 3000 円 「助け合い活動」の利用は、 あらかじめ会員切符を購入、 利用者は、会員切符で謝礼 1 時間 600 円分と、 交通費一律 200 円分を有償ボランティアにわたし、 事務局運営費 1 時間 200 円分を寄付する。 点数預託有り。	入会金 1000 円 年会費 2000 円 「助け合い活動」の利用は、 あらかじめ会員切符を購入、 利用者は、会員切符で謝金 1 時間 700 円分を「協 力員」に支払う（事務所への納入はなし）。 交通費実費支給（利用者から直接支払）。 点数預託無し。
有給職員 の賃金	パート：時給 800 円（平均）。 ケアマネージャー：月給 25-30 万円、昇給年 1 回、 ボーナス 2 回。	パート：時給 1000 円（試用期間は 700 円）。 常勤：基本月給 18 万円＋役職給（賞与有） ケアマネージャー：月給約 28 万円 非常勤ヘルパーにも賞与有。
設立の経 緯	もともと住民活動がさかんであった地域。自治会 （400 世帯余）が中心となり、地域の高齢化に向 けて近所で「助け合い活動」を行おうというアイ デアから発祥。	1970 年代に建設された大規模分譲住宅で、育児や 給食といった「助け合い」活動が昔から活発。高 齢化が進み、自治会活動の中で「助け合い活動」 を本格化させた。
今後の方 針	障害者も高齢者も育児も含め、横断的にふれあえ る福祉を行いたい。小規模多機能の施設を設立し たい。	この地域で行われている活動を一拠点にまとめ協 働したい。お年寄りと同じ施設の中で触れ 合えるような、多機能な施設の設立をめざす。「助 け合い活動」はビジネスとは考えたくないで、 「協力員」への謝金を引き下げたい。
調査時期	2004 年 11 月 29 日	2004 年 12 月 19 日

参考文献

- Andoreoni, J. [1989], Giving with impure altruism: applications to charity and Ricardian equivalence, *Journal of Political Economy*, 97: pp.1447-1458.
- Andoreoni, J. [1990], impure altruism and donations to public goods: A warm-glow theory of giving. *Economic Journal*, 100: pp.497-477.
- Anheier, K. H., Hollerweger, E., Badelt, C. and Kendall, J. [2003] *Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies*, ILO.
- Asano, K. and Yamauchi, N. [2001], How do the Japanese Define a Volunteer: Test the Net Cost Hypothesis, *The Nonprofit Review The Journal of the Japan NPO Research Association*, vol.1, no.1, pp15-26.
- Becker, G. S. [1974], A theory of social interactions, *Journal of Political Economy*, 82: pp.1063-1093.
- Becker, G. S. [1975], *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press. (邦訳：佐野陽子、『人的資本』、東洋経済新報社、1976年。)
- Becker, G. S. [1976], Altruism, egoism and genetic fitness: economics and sociology, *Journal of Economic Literature*, Vol.14, No.3: pp.817-826.
- Becker, G. S. [1981], Altruism in the family and selfishness in the market place, *Economica*, 48: pp.1-16.
- Becker, G. S. [1991], *Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- Barro, R. J. [1974], Are government bonds net wealth?, *Journal of Political Economy*, 82: pp.1095-1117.
- Chinman, J. M. [1999], The Benefits and Costs of Volunteering in Community Organizations: Review and Practical Implications, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.28, no.1: pp.46-64.
- Clary, E.G., Snyder, M., & Ridge, R. [1992], Volunteer's motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers, *Nonprofit Management & Leadership*, 2: pp.333-350.
- Clark, P. B. and Wilson, J. Q. [1961], Incentive systems: A theory of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 6: pp.129-166.
- Cnaan, R., Handy, F. and Wadsworth M. [1996], Defining who is volunteer: Conceptual and empirical considerations, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.25, no.3: pp.364-383.
- Day, M. K. and Devlin, R. [1998], The payoff to work without pay: volunteer work as an investment in human capital, *Canadian Journal of Economics*, Vol.31, No.5: pp.1179-1191.
- Drucker, F. P. [1990], *Managing the nonprofit organization*, Harper Collins Publishers. (邦訳：上田惇生・田代正美、『非営利組織の経営—原理と実践

- 』、ダイヤモンド社、1991年。)
- Freeman, R. B. [1997], Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor, *Journal of Labor Economics*, vol.15, no.1, part2, pp.S140-S166.
- Independent Sector [2001], *Giving and Volunteering in the United States 2000*, Author.
- Kendall, J. [2003], *The Voluntary Sector*, Routledge.
- Lohman, R. [1989], And lettuce is nonanimal: Toward a positive economics of voluntary sector, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol18, no.4: pp.367-383.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. [1987], Volunteer labor supply, *Journal of Public Economics*, vol.32,no.2: pp.159-183.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L and Lee, G. [1998], Altruists or Egoists? Retention in Stipended Service, *Nonprofit Management and Leadership*, 9: pp.3-21.
- Olson, M., Jr. [1965], *The logic of collective action*, Harvard University Press.
- Pearce, J. L. [1993], *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*, Routledge.
- Philips, M. H. [1982], Motivation and expectation in successful volunteerism, *Journal of Voluntary Action Research*, 11: pp. 118-125.
- Salamon, M. L. and Anheier K. H. [1994], *The Emerging Sector*, The Johns Hopkins University (邦訳『台頭する非営利セクター』、今田忠監訳、ダイヤモンド社、1996年) .
- Salamon, M. L., Anheier K. H., List, R., Toepler, S., Sokolowski, S. W. and associates [1999], *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, The Johns Hopkins University.
- Salamon, M. L., Sokolowski, S. W. and List, R., [2003], *Global Civil Society An Overview*, The Johns Hopkins University.
- Sen, Amartya [1982], *Choice, Welfare and Measurement*, Basil Blackwell Publisher. (邦訳：大庭健、川本隆史、『合理的な愚か者 経済学＝倫理的探求』、勁草書房、1989年)
- Sen, Amartya [1985a], *Commodities and Capabilities*, Elsevier Science Publishers B.V.(邦訳：鈴木興太郎、『福祉の経済学—財と潜在能力—』、1988年)
- Sen, Amartya [1985b], Well-being, Agency and Freedom: The dewey Lectures 1984, *The Journal of Philosophy*, vol. LXXXII, no.4:pp.169-224.
- Smith, D. H. [1994], Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review, *Nonprofit and Voluntary sector Quartely*, 23: pp.243-263.
- Storny, D. C. [1992], Volunteerism: The “self-regarding” and “other-regarding”

- aspects of the human spirit, *Nonprofit and Voluntary sector Quartely*, 21: pp.3-18.
- Suda, Y. [2000], The accountability dilemma: Providing voluntary care for the elderly in the US and Japan, *Caring for the elderly in Japan and the US : Practices and policies* (Long, O. S. ed.) , Routledge.
- Tschirhart, M., Mesch, J. D., Perry, J. L., Miller, K. T., and Lee, G. [2001], Stipended Volunteers: Their Goals, Experiences, Satisfaction, and Likelihood of Future Service, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.30, no.3: pp.422-433.
- Zimmer, A. and Stecker, C., eds. [2004], *Strategy Mix for Nonprofit Organisations, Vehicles for Social and Labour Market Integration*, Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- 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、pp62-67。
- 跡田直澄・福重元嗣[2000]、「中高年のボランティア活動への参加—アンケート調査個票に基づく要因分析—」、『季刊社会保障研究』、第36巻、第2号、pp.246-255。
- 安藤一夫[1987]「有償ボランティアの実践から—なぜ有償なのか」、『月刊福祉』2月号、pp.56-61。
- 池添弘邦[2004]、「セーフティ・ネットと法」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構。
- 岩田克彦[2004]、「雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在—」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構。
- 大内伸哉[2003]、「今後の労働保護法制のあり方についての一考察—自営的在宅ワークをめぐる法律問題の分析を通して—」、『在宅ワーカーの労働者性と事業者性—在宅ワーカーへの対応支援をめぐる—』、調査研究報告書 No.159、日本労働研究機構。
- 大内伸哉[2004]、「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」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構。
- 岡原正幸[1990]、「コンフリクトへの自由—介助関係の模索」、安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也、『生の技法：家と施設を出て暮らす障害者の社会学』、藤原書店。
- 小野晶子・山内直人[2002]、「経済学からみたボランティア」、『ボランティア活動研究』、第11号、pp.67-77。
- 小野晶子[2004]、「NPOの就業環境とその担い手」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働

政策研究・研修機構。

京極高宣[1994]、「新しい介護サービスのあり方をめぐる問題構造—『有償』ボランティア、時間貯蓄、チケット制などについてどう考えたらいいか—」、『日本社会事業大学研究紀要』、第40集、pp.135-151。

経済企画庁国民生活局編[1998]、『日本のNPOの経済規模—民間非営利団体に関する経済分析調査報告書—』。

経済産業研究所[2003]、『2003年NPO法人活動実態調査結果報告』。

小田切康彦・浦坂純子[2005]、「事業委託におけるNPOの選定基準—大阪府の事例に基づく実証分析—」、『ノンプロフィット・レビュー（日本NPO学会機関誌）』、further coming、(日本NPO学会報告論文、2004年3月)。

伍賀一道[1990]、「福祉分野における不安定就労問題—ホームヘルプサービスを中心に—」、『賃金と社会保障』、No.1036、pp.17-23。

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、pp.24-32。

須田木綿子[2000a]、「民間非営利団体の組織と活動」、中村優一・一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉9 アメリカ、カナダ』、旬報社。

須田木綿子[2000b]、「コミュニティの形成と福祉サービス」、中村優一・一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉9 アメリカ、カナダ』、旬報社。

須田木綿子[2001]、『素顔のアメリカNPO』、青木書店。

全国社会福祉協議会・総合計画部編[1989]、『多様化するホームヘルプサービス：住民参加型在宅福祉サービスの可能性をさぐる』。

高柳大輔・高橋睦春・今瀬政司[2002]、「産業連関表を用いたNPOの経済分析」、経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series 02-J-010、2002年6月。

立岩真也[1990]、「接続の技法—介助する人をどこにおくか」、安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也、『生の技法：家と施設を出て暮らす障害者の社会学』、藤原書店。

立岩真也[1995]、「私が決め、社会が支える、のを当事者が支える—介助システム論—」、安積純子・岡原正幸・尾中文哉・立岩真也、『生の技法：家と施設を出て暮らす障害者の社会学（増補改訂版）』、藤原書店。

立岩真也[2000]、『弱くある自由へ—自己決定・介護・生死の技術』、青土社。

田中尚輝[1998]、『ボランティアの時代—NPOが社会を変える—』、岩波書店。

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。

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、pp.42-53。

中田喜文・宮本大[2004]、「日本におけるNPOと雇用—現状と課題』、『家計経済研究』、No.61、pp.38-49。

中島隆信・中野諭・今田俊輔[2005]、『わが国のボランティア供給活動—個票データによるボランティア労働供給関数の推定—』、財務省財務総合政策研究所、PRI Discussion Paper Series (No.05A-02)。

- 日本労働研究機構[2002]、『労災補償制度の国際比較研究』、調査研究報告書 No.148。
- 日本労働研究機構[2003]、『諸外国の若者就業支援政策の展開—イギリスとスウェーデンを中心に』、資料シリーズ No.131。
- 野呂芳明[1993]、「福祉パワーとボランティア：ボランティアな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。
- ハンス・H・ミュンクナー[2001]、「ドイツとヨーロッパにおけるボランティア活動の重要性」、野尻武敏、山崎正和他著、『現代社会とボランティア』、ミネルヴァ書房。
- 藤井敦史[2002a]、「社会学者はボランティアをどのように語ってきたのか?」、『ボランティア活動研究』、第11号、pp.13-28。
- 藤井敦史[2002b]、「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。
- 藤本隆史[2004]、「NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構。
- 本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史[2003]、『コミュニティビジネスの時代—NPO が変える産業、社会、そして個人』、岩波書店。
- 前川聡子[2000]、「震災ボランティアに見るボランティア活動の実証分析」、『大阪大学経済学』、第49巻、第2号。
- 宮本大[2003a]、「非営利団体（NPO）の賃金は低いのか—営利企業（PO）との比較を通して」、『日本労働研究機構』、No.517、pp.40-50。
- 宮本大[2003b]、「NPO の労働需要—国際および環境団体の雇用に関する実証分析」、『日本労働研究機構』、No.515、pp.32-41。
- 山内直人[1997]、『ノンプロフィットエコノミー』、日本評論社。
- 山内直人編[1999]、『NPO データブック』、有斐閣。
- 山内直人[2001a]、「ボランティアの経済学」（第7章）、内海成治編、『ボランティア学のすすめ』、昭和堂。
- 山内直人[2001b]、「ジェンダーからみた非営利労働市場—主婦はなぜ NPO を目指すか?—」、『日本労働研究雑誌』、No.493、pp.30-41。
- 山内直人[2004]、「寄付とボランティア」、山内直人編『NPO 白書 2004』、大阪大学大学院国際公共政策研究科 NPO 研究情報センター。
- 山口浩一郎[2002]、『法システム II—市民活動と法—』、放送大学教育振興会。
- 山口浩一郎[2003]、「NPO のための法的環境整備」、『日本労働研究雑誌』、No.515、pp.21-31。
- 吉川理恵子[2000]、「アメリカの NPO の人材育成（マネジメント）」、山岸秀雄編『アメリカの NPO—日本社会へのメッセージ—』、第一書林。
- 労働政策研究・研修機構[2004]、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12。

執筆者の紹介

小野 晶子（オノ アキコ） 労働政策研究・研修機構 研究員

1968年京都府生まれ。

2002年3月同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程単位取得退学。

2003年8月より日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）研究員。

専門分野：人的資源管理、労働経済学（NPOの労働、非典型雇用の研究など）

主な論文・報告：

「NPOの就業環境とその担い手」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』、労働政策研究報告書No.12、労働政策研究・研修機構、2004年。

「経済学からみたボランティア」、『ボランティア活動研究』、第11号、2002年：pp.67-77（山内直人氏との共著）。

「参加モチベーションによるNPO労働市場の二重構造—『非営利組織（NPO）の労働市場に関する実態調査』に基づく実証分析—」、日本NPO学会第3回年次大会、2001年3月20日（浦坂純子氏との共同研究）。

「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」、『日本労働研究雑誌』、No498、2001年：pp.99-109。

労働政策レポート Vol.3

「有償ボランティア」という働き方 ―その考え方と実態―

労働政策研究・研修機構 研究員 小野晶子

発行年月日 2005年3月18日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL : 03-5903-6263

FAX : 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 大東印刷工業株式会社

©2005

*労働政策レポート全文はホームページで提供しております。(http://www.jil.go.jp/)



古紙配合率100%再生紙を使用しています