

改正高年法の「社会貢献事業」は企業ボランティア活動か？

小野 晶子

(労働政策研究・研修機構副統括研究員)

本稿は、改正高年法で定める「社会貢献事業」のしくみに注目し、先行研究から「ボランティアとは何か」を「自発性」と「無償性（非対価性）」の視点で検討する。また、企業が非営利活動を行う意味と方法について英国の企業ボランティアの草創期の事例から日本に必要な知見を見出す。改正高年法の「社会貢献事業」は、一般的にイメージされるボランティア活動ではなく、契約によって成立する有償活動であり、なおかつ労働者性を認められない方法で実施することが求められている。これは「純粋な有給労働者」と「純粋な無償ボランティア」との中間領域に位置する働き方と捉えられる。労働者でなくボランティアであるためには、自発的な活動参加の方法を担保した納得性の高い仕組み作りが求められる。同法の「社会貢献事業」は企業によって行われるものであり、「企業ボランティア」の一種として捉えることが出来る。欧米では大企業を中心にさかんに行われており、英国では特に「企業アソシエーション」での形態が特徴的である。また、企業ボランティアは従業員の能力開発や満足度を高め、ひいては定着率や生産性を高める副次的効果があると言われている。しかし、従業員の自主性を削ぎ会社主導の事業になると反感を買うことになろう。改正高年法の「社会貢献事業」が契機となって、よりよい形で企業ボランティア活動が普及することが望まれる。

目次

- I 問題提起
- II 高齢者のボランティア政策と改正高年法における「社会貢献事業」
- III ボランティアとは何か
- IV 営利企業が社会貢献活動を行う意味と方法——「企業ボランティア」を中心に
- V 検討と課題

I 問題提起

令和3年4月1日、70歳までの就業確保を事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法（以下、改正高年法）が施行された。5つの就業確保措置のうち、2つは雇用以外の「創業支援等措置」

で、事業主と業務委託契約を締結してフリーランスで就業する制度や、社会貢献事業に従事する制度を導入することを示している。改正高年法では、「65歳以降の者については、就労に対する考え方のほか、体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況等が、65歳以前の者と比べても個人差が大きく、より多様なものとなるため、企業に対して70歳までの就業機会の確保を求めるに当たっても、こうした事情に配慮した制度設計とすることが重要である」¹⁾とし、雇用の枠を超えた高齢者の活躍の場を作ることとなった。

創業支援等措置の「社会貢献事業」は、高齢者が雇用の枠を超えて活動する制度であるが、有償の活動が条件となるため、一般的にイメージされるボランティア活動ではない。やや雑な表現だ

が、「純粋な有給労働者」と「純粋な無償ボランティア」²⁾との中間領域に位置する働き方である。はたしてこの働き方をどのように捉えればよいのだろうか。ネガティブに捉えれば、曖昧であるが故に労働者性の問題等を内包する可能性があるということになる。しかし、一方で、同法の意義をポジティブに捉えれば、高年齢者の就労確保と共に、企業が社会貢献事業を自ら行ったり、NPO（非営利組織）等に出資したりすることが促進され、従業員が持つ経験や技能が社会へ還元されることが期待できよう。「企業ボランティア」の推進という観点からも、今後の広がりに影響を与える可能性がある。

本稿は、改正高年法の創業支援等措置の「社会貢献事業」に注目し、ボランティアとは何かに立ち返り、企業が行う社会貢献活動の意義と課題について論じたい。次節のⅡでは、日本における高年齢者のボランティア活動政策について概観し、続いて改正高年法の「社会貢献事業」のしくみについて説明し、論点を示す。それを受けてⅢで、ボランティアの「自発性」と「無償性」に焦点をあてて、これまでの研究を整理する。Ⅳでは、営利企業が非営利の社会貢献活動を行う意味と方法について、企業ボランティアの先行研究と草創期の英国の事例を取り上げ、その運営方法や、企業と従業員にもたらす効果と課題について言及する。最後に改正高年法の「社会貢献事業」における課題を検討する。

Ⅱ 高年齢者のボランティア政策と改正高年法における「社会貢献事業」

1 高年齢者のボランティア政策の概観

高年齢者がボランティア活動の担い手として政策の中で認識されるようになったのは、1970年代、日本が高齢化社会への変化を感じ始めた時期であった。社会教育としてのボランティア活動が推奨されはじめ、政府の審議会³⁾の俎上に載り、特に高年齢者に対しては、「生きがい」を見い出すものという観点で捉えられはじめ⁴⁾。

1980年代に入ると、未曾有の経済的繁栄の中、

高齢化社会の進行と福祉分野のニーズの拡大に対し、ボランティアが福祉の担い手として、活用・促進を要請する提言が多くなされた⁵⁾。「有償ボランティア」といわれる働き方が主に高齢者福祉分野で登場するのもこの頃である⁶⁾。シルバー人材センターもこの頃「第三の働き方」として高齢者就労の1つの在り方として考えられるようになる⁷⁾。

1990年代に入ると、社会保障領域でのボランティア政策が進み、福祉サービスにおいて人々の参加を促す文書が多く発出され⁸⁾、ボランティア推進にかかわる制度的枠組みが作られていく。そんな中、阪神淡路大震災が起こる。1995年は「ボランティア元年」と称され、1998年にはNPO法（特定非営利活動促進法）が施行されるに至る。ボランティア活動は一気に広がりをみせ、利他的な「奉仕」や「慈善」といったイメージから、「自己実現」や「生きがい」「仲間づくり」「支え合い」といった、より楽しく自分自身にも有益な行動として認識され、学校教育や生涯学習といった教育政策の領域でも推進されていくようになる⁹⁾。

2000年代に入ると、団塊世代の定年退職により、高年齢者のボランティア活動が注目され、受け皿となるNPOの設立が相次いだ。高年齢者のこれまで培ってきた経験や技能を社会に還元し、また彼らの地域コミュニティでの生活のソフトランディングを手助けし、セカンドキャリアとして生きがいを創出するといった文脈を数多く目にした。一方で、高年法において2006年に65歳までの雇用確保が義務化され、継続雇用が広がりをみせたこともあって、結局それほど多くの高年齢者がボランティアのフィールドに足を踏み入れることなく、NPOセクターは半ば肩透かしを食らったような形になった¹⁰⁾。

その後、2011年に東日本大震災が起こり、日本のボランティアやNPOセクターの状況は新たなフェーズに入ったといってもよいだろう。それは企業や行政といった異なるセクターとの連携が加速的に進み、セクター自身も成長したことにあたる。1団体あたりの財政規模や有給職員数も増加してきており、高年齢者や女性だけでなく、若年、中年層の男性が活動する姿もみられるように

なってきた¹¹⁾。

この数年、国が「成長戦略実行計画」の中で、「人生100年時代」という文言を使い、生涯現役で社会参加を呼びかけるに至り、ここにきて再び雇用以外の有償労働、すなわちシルバー人材センターやワーカーズコレクティブといった「第三の働き方」や「生きがい就業」がまたにわかに脚光を浴びつつある¹²⁾。貨幣化されない活動もシャドーワークではなく、社会的有用労働として再認識されつつあることは、改正高年法に「社会貢献事業」が導入されたことをみても明らかである。

2 改正高年法における「社会貢献事業」のしくみと論点

ここでは改正高年法における「社会貢献事業」について説明し、論点を抽出したい。改正高年法における「社会貢献事業」は、就労政策の1つであり、直接的にボランティアを推進する政策ではない。しかし、高齢者の多様な就労ニーズに沿った結果、間接的に企業ボランティアや社会貢献活動が発展していく可能性はある。

改正高年法では、企業に対して高齢者の就業機会の確保及び就業の促進として、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置、すなわち、①定年引上げ、②定年廃止、③継続雇用制度の導入、④継続的に業務委託契約する制度の導入、⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれかを実施することを努力義務として定めた。④と⑤は「雇用以外の措置」で、導入するにあたっては、創業支援等措置の実施に関する計画を作成した上で、過半数労働組合等の同意を得る必要がある。④継続的に業務委託契約する制度は、企業にとっても比較的しやすくて、こういった商取引は現行でも馴染みがある。しかし、⑤社会貢献事業に従事できる制度は、あまり馴染みがなく、運用についてのイメージが湧きにくい。

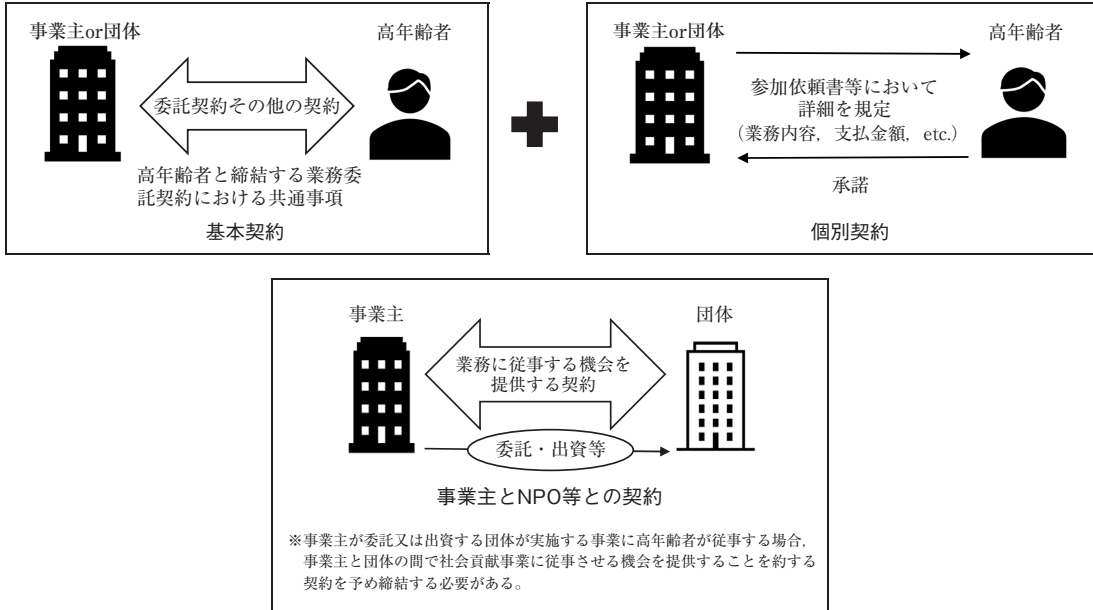
同法では高齢者が従事する「社会貢献事業」のしくみは2つ示されており、1つはa) 事業者が自ら実施する社会貢献事業、もう1つがb) 事業者が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業である。つまり、事業を自社で行うか、お金をNPO等の団体に渡して活動に参加するかのいずれかの

形をとる。b) の場合、事業主と受け入れ側のNPO等との間に出資（資金提供）を受ける代わりに、社員を70歳まで受け入れるという契約を取り交わす必要がある¹³⁾。また、「制度の対象となる事業は高齢者に役務の提供等の対価として金銭を支払う有償のものに限ること」とされ、つまり、いわゆる一般的なボランティア活動ではなく、かといって出向のような雇用形態でもない、「純粋無償のボランティア」と「有給労働」の中間形態での活動となることが想定される。

図1は、厚生労働省が示している改正高年法の「社会貢献事業」の手順と契約方法のイメージである¹⁴⁾。高齢者との契約については、「基本契約」と「個別契約」に分けて示されている。「基本契約」は、高齢者と事業主またはNPO等との間で、その事業にかかわる高齢者の共通事項について契約し、その上で「個別契約」として参加依頼書等により活動条件を示し、当該者が承諾することで成立することになる。事業者がNPO等に委託あるいは出資して事業を進める場合には、組織間で委託・出資等を行うことと、高齢者を「社会貢献事業」に従事させる機会を提供することの契約があらかじめ必要となる。この事業は有償活動によって行われるが、「高齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとすることが必要である」¹⁵⁾とされ、契約においては「1回の個別契約ごと」「1活動ごと」のような、業務の実施状況等に適した具体的な支払い頻度を記載¹⁶⁾することが求められている。また、同事業の運用にあたってのQ&Aの中では、「社会貢献活動の設計に際しては、ボランティア活動が自発的な意志に基づく活動である趣旨に鑑みて、例えば、契約で定められた範囲のボランティア活動を具体的にいつ行うか等について、高齢者に参加の諾否の自由がある等、労働者性が認められない方法で規定する必要があります」と記載されている¹⁷⁾。このように、同法の「社会貢献事業」は、契約によって成立し、有償活動であり、なおかつ労働者性を認められない方法で実施することが求められている。

この事業を「雇用以外」の働き方、すなわちボ

図1 改正高年法の社会貢献事業のスキームイメージ



出所：厚生労働省（2021：12）より筆者作成。

ランティアとしてみた時、2つの疑問が浮上する。1つめは「この事業に参加する人は、ボランティアなのか」ということである。通常、ボランティアは「自発性」「無償性（非対価性）」「公益性」の3つの定義で説明されることが多いが、事業主側が規定し先導する事業に、有償を条件として参加する活動形態は、はたして「ボランティア」といえるのだろうか。

2つめは「なぜ営利企業が非営利の社会貢献活動を行うのか」という疑問である。NPO等の非営利活動を行う団体の目的は「ミッション」であり、利益を上げることよりも優先されるが、企業は利益の最大化を目的とする営利組織である。近年、CSRやSDGsといった文脈で企業の社会的責任を問われる場面が増えているが、営利企業における非営利活動という相反する行動をどのように考えたらよいのだろうか。

Ⅲ ボランティアとは何か

そもそも「ボランティア」とは何か、どのように論じられてきたのかについて整理をしておきたい。特に、先に述べた改正高年法の「社会貢献事業」

に対する1つめの疑問、「事業主側が主導」「有償が条件」の活動に参加すること、すなわち「自発性」と「無償性（非対価性）」の問題について考える。

1 「自発性」

ボランティア (volunteer) は、ラテン語の voluntarius「自発的な、自由意志」という語源から来ている。ボランティアの語源でもある「自発性」は最も重視される要素として捉えられている。一方で、ボランティア活動の中には真の自発性や自由意志によらない、特定レベルの強制を伴う可能性があるものもあると、Rochester et al. (2010) は指摘している。例えば、学校教育上のボランティアプログラムや、企業における従業員参加のボランティア活動等、自身の所属する組織の一員としてボランティアにかかわる場合である。Cnaan, Handy and Wadsworth (1996) は、ボランティアを多面的に捉え、「自由意志と義務との間でボランティア参加を自由に選択する」としている。労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）(2015) のNPO法人で活動する個人に対する調査結果からも、活動参加の理由として「義理、断り

きれなかったため」に「あてはまる（あてはまる＋ややあてはまる）」とした割合が14.1%あり、JILPT（2020）の大企業の正社員に対する社会貢献活動の意識を探る調査の中でも、活動参加のきっかけについて、「義務、義理、輪番等」と答えた割合は8.7%¹⁸⁾となっている。このように、ボランティアの中には一定数、必ずしも自発的でない層が存在する。

日本でのボランティアの「自発性」の変容を追うと¹⁹⁾、戦前期の「自発的」な「奉仕」が戦争への動員につながったこともあり、その反省から戦後は長らく「動員」という言葉の逆説的意味合いとして「自発性」が使われてきた。1968年に全社協が示した「ボランティア活動要綱」では、ボランティアは「国家の「動員」ではなく、社会の側における自発的な活動である点が示され」、一方で「ボランティアの自主性という原則を失わないこと」を条件に公金の導入や委嘱、任命制といった制度化されたボランティアを認めるようになったとされる²⁰⁾。この辺りから「自発性」は政治、思想的な観点が徐々に緩み、本来のボランティア自身の意志（自発性＝自主性）に基づく位相に変化していく。その後、ボランティアは個人的効用や内発的動機に基づいた「自発性」が考えの主流となり、1990年代に入ってボランティアやNPOの政策がより積極的に推進されていく。この頃、学校教育の領域でもボランティアが導入され、その「自発性」について議論が繰り返されたことが記されている²¹⁾。このように、日本におけるボランティアの「自発性」の解釈は、歴史的経緯からやや複雑な様相を帯びており、デリケートな部分であるともいえる。

2 「無償性（非対価）」

ボランティアの要件である、「無償性（非対価）」は「労働の対価がない」という意味で、金銭的報酬や活動費用などを受け取っているケースを否定するものではない。

Anheier et al. (2003) は、ボランティアについて、「対価がないこと。実際に報酬や金銭の見返りを受け取るケースもあるが、これは「労働の対価」ではなく謝礼や経費である」と説明する。ま

た、Cnaan, Handy and Wadsworth (1996) は、ボランティアが受け取る報酬を、以下のように4分類している。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・廉価な支払い（Stipend/Low pay）。実際に、非営利組織では理事や役員の中で謝礼を受け取る者や、ドイツ、フランス、アメリカ等、一定の条件下で活動するボランティアには公的補償が適用される国もある²²⁾。日本でも1980年代から有償ボランティアという活動形態が始まり、主に福祉、介護分野の「助け合い活動」として定着している²³⁾。

Anheier らは、「純粋な無償ボランティア」「純粋な有給労働」ときれいに分類することは難しく、この中間領域が広がりつつあると指摘している。有償であったとしてもすぐさま労働者として判断されるわけではないが、この中間領域が広がることは、労働者性を内包する問題が起こる可能性が高まるといえるだろう²⁴⁾。

実際に、英国では、1990年代後半から徐々にボランティアが労働者として判断されるケースが増加してきている。英国は日本と同様にボランティアは労働法の適用外であり、ボランティアが活動条件等を不服として申し立てるには、雇用審判を起こし労働者として認められる必要がある。訴訟内容は、ボランティアから外されたこと²⁵⁾や、団体でのインターンやトレーニングを兼ねたボランティア活動期間中に辞めた時に、団体から費用の弁済を求められたこと²⁶⁾に対する不服の申し立てで、いずれも使用従属性や時間管理などの拘束性、報酬の性格の他、ボランティアを規定する自発性についても判断されている。こういった争いを避けるため、英国のNPO等のボランティアがいる団体では、ボランティアと法律を理解し、活動を始める前に活動内容や役割についてのイメージをつかんでもらうなど、ボランティアとの合意形成をしっかりと取り、自発性を重んじることに気を付けてボランティアを活用するようになってきている²⁷⁾。

日本の「有償ボランティア」の労働者性にかかわる判断はまだ極めて少ない。労働法ではなく税法上の判断で労働者とされた最初の判例は、2004

年のいわゆる「流山裁判」であった²⁸⁾。裁判の争点は、「有償ボランティア」の活動による収益（有償ボランティア活動から発生する「寄付」部分）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、税法上の「労働」にあたるかが判断された（税法上の「労働者」は、労働法上の範囲とは異なり、請負も含んで広く解釈される）。本件では、「有償ボランティア」の活動は「客観的にみて請負業」と判断され、収益は法人税課税の対象となった。これ以降、有償ボランティアをめぐる法律問題は注視され同様の活動を行うNPOの「有償ボランティア」の在り方に大きな影響を与えている²⁹⁾。

山口（2003）は、有償ボランティアの法適用の1つの可能性として、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粋の法律関係ではないケースもありうるとする。小野（2007）は、有償ボランティアの参加動機が有給職員と異なることを指摘し、労働者性の判断には、外形的な働き方だけでなく内在的意識にも注目する必要があると指摘している。ちなみに、有償ボランティアの仕事内容が有給職員に近づいてくると、内在的意識も有給職員に近づく可能性も示している。

労働法上の労働者性の判断が行われた「ボランティア」活動としては、2016年の「領事シニアボランティア事件」がある。本件は、上海勤務の領事シニアボランティアが業務上傷害の治療費の負担をめぐって、労働基準法の適用が争われた。当該シニアボランティアの就業実態から、総領事の指揮・監督の下で、領事館の領事業務ないしそれに密接に関連する業務に従事して労務を提供し、その対償として手当や住居費の支給を受けていたとして、労基法上の労働者に当たるとする判断が行われている³⁰⁾。

ボランティアの労働者性の判断について、皆川（2020）は、「役務提供にあたり無給とされたり、僅少な報酬や謝礼しか受け取っていないケースでも、役務提供の内容、態様等から労基法上の労働者と評価するにふさわしい者については労働者性を肯定し、最低賃金法の適用など労働法上の保護

を及ぼしうる一方で、研修目的やボランティア活動による役務提供が仮に労働者に近似した指揮監督下で行われるとしても、客観的な事情から賃金を対価とすることを期待していないと評価される場合には労働者には当たらないとする判断も可能となる」としている。

以上の議論をまとめると、ポイントは、有償か無償かというよりも、使用従属性の強さと共に活動者本人の自発性やどのような意識で活動するかということが重要ということになる。企業が社会貢献活動を行う場合、活動者は集団の同調圧力により受動的になり「義務感」が生まれやすくなる。この心情は、労働者とボランティアの中間領域の働き方においては特に不満につながり、火種になりやすい。

改正高年法の「社会貢献事業」に引き付けて考えてみると、事業主である企業には活動条件に対する事前の合意形成だけでなく、「ボランティア」についての理解を深めることや、自発的な活動参加の方法を担保した納得性の高い仕組み作りが求められるだろう。

IV 営利企業が社会貢献活動を行う意味と方法——「企業ボランティア」を中心に

ここからは、営利企業が非営利の社会貢献活動を行う意味と方法について考える。近年、欧米諸国を中心に企業の社会貢献活動がさかんに行われている。社会貢献の形態としては、寄付のような金銭的貢献と、従業員が活動にかかわる人的な貢献——「企業ボランティア」がある。米国では、Fortune500に選ばれた企業のうち、約9割が企業ボランティアプログラムを実施しているといわれている³¹⁾。英国では企業を通じてボランティア活動を行った人は約1割³²⁾という調査結果が出ており、ボランティアの中では主流ではないものの、ボランティア団体や中間支援組織に対する定性的調査からみると、新規にボランティアを始めたいという企業からの問い合わせがこの10年で増加していると報告されている³³⁾。

1 「企業ボランティア」の定義と発祥

「企業ボランティア」は、英語圏では“corporate volunteering”や“employee volunteering”と呼ばれ、「雇われている個人が、外部の非営利組織ないしはチャリティグループ（組織）のために、計画的な参加活動期間内に時間あるいはスキルを捧げる活動」³⁴⁾ (Rodell 2013) や、「地域社会に時間やスキルを使ってボランティアを行いたいと思う企業の従業員とその家族が行うもので、フォーマル³⁵⁾な企業組織がボランティアプログラムを組んで行うもの」³⁶⁾ (Peterson 2004) と説明される。すなわち、企業ボランティアを定義づける3つの要素としては、①時間的な寄付であること、②計画的な活動であること、③組織的な活動であることで、個人のボランティアとは区別して考える必要がある。

企業ボランティアは、企業文化が根強い米国で先んじて始まっており、米国では1970年代以降、英国や欧州においては米国より少し遅れて1980年代後半から1990年代から徐々に広がっていった³⁷⁾。英国では、もともと教会の貧困救済行為「チャリティ」やボランティア活動や寄付行為がさかんであり、また、貴族階級の思想である「身分の高い者は、恵まれない者に施す (noblesse oblige)」は、経営者などの社会的立場にある者の責任と認識されており、上流クラブの活動文化も背景となっている。しかし、いずれも個人のインフォーマルな活動であり、福祉は官が担うべきという社会的風潮も根強く、企業の中核をなす思想は、納税によって福祉国家に参加していれば足りるという考えであった。

英国での企業の社会貢献活動の広がりには、1970年代からの深刻な経済不況に関係している。1979年に労働党から保守党に政権が代わると、大きな政府から小さな政府へと転換をしていくことになる。1980年代、政府は多くの福祉分野から手を引き、民間セクターの参入を促し、学校教育も公立から私立への比率が高まり、年金も給付水準が低下していった。失業率の高まりは特に深刻で、生活保護、職業訓練、雇用促進等の施策も進められたが、若者と急増する移民等マイノリティの失業

は大きな社会問題となり、チャリティ団体他、民間セクターへの委託、協力等により官民協働体制で取り組まれるようになった³⁸⁾。

このように、社会問題が極めて深刻なレベルにまで進行し、コミュニティの荒廃が企業経営にまで影響を与えるようになると、政府の緊縮財政により抜け落ちる社会サービスを補完するために民間セクターが動き始めることになったのである。

2 企業ボランティアプログラムの運営方法と効果 ——英国の初期事例から

1980年代後半の英国企業ボランティアの草創期について、ベケット・笹川平和財団編(1990)『英国のコーポレート・シチズンシップ実例集』に収録されている事例からみていきたい。この報告書はその当時の英国企業の社会貢献活動の行われ方や目的、効果について詳細に書かれており、現在の日本に必要な知見を見い出すことができる。

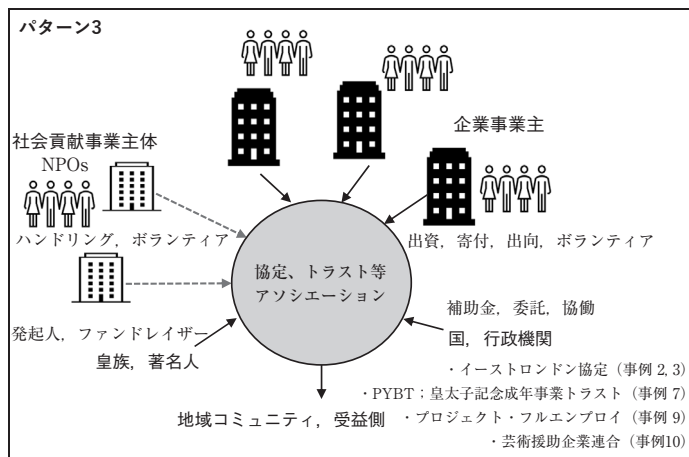
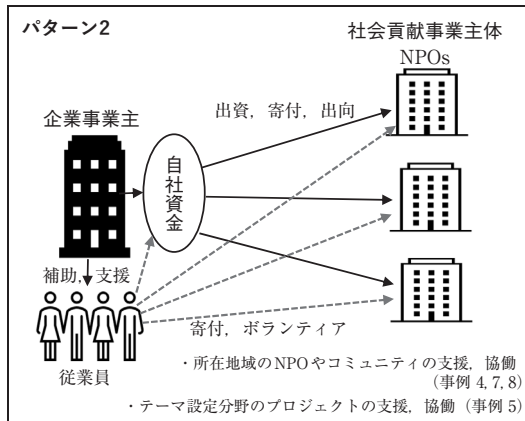
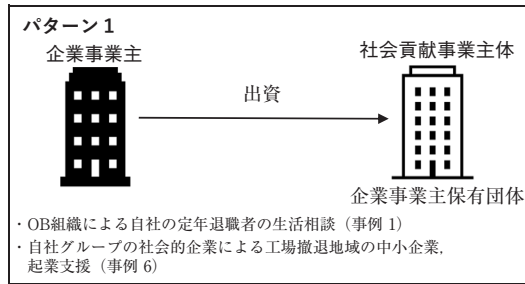
(1) 企業ボランティアの運営方法

同報告書の事例³⁹⁾から、企業の社会貢献活動の運営方法を分類すると、図2のように3つのパターンに分けられる。パターン1から3に向かってより大規模な取り組みになる。なお、パターン1の自社単独の活動も行いながら、パターン3の企業アソシエーションにも加入している企業もある。

パターン1は基本的に自社内もしくは自社グループ内に非営利の運営主体を持って社会貢献活動を行う。事例1(同報告書掲載順、以下同じ)では大手自動車部品メーカーが、自社OB組織に出資して、「ビジター」という約850人のOBのボランティアによって、全国約2万人のOBを担当地区ごと訪問して生活相談に乗るといった活動である。事例6は、最大手石油会社であるBP社の工場閉鎖地域において、土地の譲渡と資金融資を行い、社会的企業を設立して、中小企業支援およびコミュニティの雇用創出支援を行う活動である。2年間で90社に対し120件の融資を執行し、その結果760人の雇用が創出されている。

パターン2は、企業がNPO等を選定して協働

図2 企業ボランティアの運営方法



出所：ベケット・笹川平和財団編（1990）の事例より筆者作成。

するパターンである。自社の所在地域のコミュニティ支援や、支援のテーマに沿った分野のNPO等と協働する企業もある。事例4の大手保険会社は、自社からの拠出と従業員の寄付により自社基金を創設し、本社所在地域で活動する団体を支援している。事例8の大型小売業（マークス・アンド・スパンサー社、以下M&S社）は、全国の店舗がある地域のNPO等に対し、若者の職業訓練や

雇用創出、教育機関、コミュニティ活動分野等を支援している。また、常時25人の中堅社員を、期限を限って出向させている。新人に対しては3か月から6か月の短期出向のプログラムもあり、研修の目的も担っている。

パターン3は、社会貢献活動のプロジェクトに複数企業が結束して行う「企業アソシエーション」で、地域のNPO等や行政等も巻き込む大規

模なものである。各企業は活動に金銭的、人的な支援を行う。国や行政は補助金や地域の政策等でバックアップする。米国では企業単独で社会貢献活動に取り組むことが多いが、英国では複数の企業で「アソシエーション」を組んで行われる傾向があるという。事例2と3は、イーストロンドン協定を取り上げている。イーストロンドン地区では、失業と貧困が深刻で、教育水準も低水準であった。パークレイズ銀行、BP社、BT社をはじめとした英国を代表する大企業や、有名中小企業が中心となって協定を結び、青少年向けの職業教育プログラムを展開した。協定には地域の学校をはじめ、国防省やBBCといった国の機関も入り、運営は複数企業が出資する「エンタープライズ・エージェンシー」⁴⁰⁾が行っている。事例7の食品製造会社はリバプールの工場閉鎖に伴い基金を創設し、チャールズ皇太子が創設した青少年の起業支援のトラストに加入して事業を行っている。また同トラストに定年退職前の社員を常時12~15人を出向させている。事例9は、パークレイズ銀行が先行して行っていた社会貢献活動が「プロジェクト・フルエンプロイ」という社会的弱者に対する職業訓練の活動として約370社の企業アソシエーションとして広がり、各企業が事業運営に社員を出向させ、国の補助金を得て行われている。また、有名なスポーツ選手が会長に就任して、寄付者に対して催しに参加できる特典を付けるなど、新たな支援者を呼び込んでいる。

(2) 社会貢献活動の目的と副産物的効果

上記事例に出てくる企業が社会貢献活動に参加する第一の目的として挙げているのは、コミュニティの持続可能な安心、安全を確保することが企業の社会的責任であるということ、そして次に株主等へのアピールも含めた企業のイメージ向上である。それらの社会的貢献が間接的に長期的に自らの利益にはね返ってくるという論理である。事例企業のトップらは次のように語っている（以下、引用部分の下線部は筆者による）。

「当社は、企業、コミュニティ、公共部門を結ぶパートナーシップのリーダーとなろうと考えたのです。健全なコミュニティのために協力すること

が企業としての責任であるだけでなく、会社の長期的利益にもつながることを証明することによってね。コミュニティの問題に積極的に取り組む企業は二つの責任を果たすこととなります。つまり、まず第一に進取の気風と繁栄に満ちたコミュニティを作り出すことによって、安定した市場を作り出すという株主に対する責任、次にコミュニティの生活水準をひきあげることによるコミュニティの人々に対する責任です」（事例2、イーストロンドン協定発起人のビール会社会長）

「昨今では、会社がコミュニティのことに関心をよせると株主が喜び、無関心だとかえって批判的になるという具合で、企業にとって利益というもの幅広い目でみることが一般化しつつあります」（事例4、大手保険会社コミュニティ部長）。「当社の事業を成り立たせる健全な事業環境を作り出し、社会の安定に貢献することが道義的に正しく、商売上も重要だ」（事例8、M&S社会長）。「コミュニティが衰退すれば銀行も衰退するし、コミュニティが栄えれば銀行も栄える、というのが我々の認識です。もともと銀行の支店長というものはコミュニティ活動の中心だったのです。その職業上の専門知識からして、コミュニティに関係するプロジェクトには大小を問わず巻き込まれざるを得ません。仕事を離れても、休日や退社後に地元のボランティア団体の有力メンバーとして、財務面の面倒をみたり募金の手伝いをしたりする例も多い。もちろん、銀行としてもコミュニティに対する義務と責任がありますから、顧客や株主の了解を得られるような形でしかも実効ある方法でコミュニティに貢献したいと考えています」（事例9、パークレイズ銀行会長）。

1970~80年代、英国が経済不況で失業率が高まる中で、企業は社会からの批判をかわし、株主にアピールする上でもこういった行動を示すことが必要であった。

社会的要請に押されるようにして始まった企業の社会貢献活動は、やり始めてみると意外にも副産物的な効果を従業員や企業にもたらすことが報告書の中でも語られている。その語りは、おおよそ以下の4つに分けられる。1) 会社へのロイヤリティが高まり定着率が上がる、2) 会社イメージが

向上し優秀な人材を確保できる、3) 異なるフィールドでの経験によって新たな能力を開発できる、4) 定年退職後の生きがいにつながるといったことである。

実は、この副産物的効果こそが、今現在多くの企業がより大きな効果を求めて企業ボランティア活動を行う理由ともなっている。

3 企業ボランティア活動から得られるもの

NCVO (2019) は、企業、従業員、NPO 側、三者の企業ボランティアに参加するモチベーションをまとめている。それによると、企業側は、能力開発をサポートする、職場の雰囲気や良くするといい、従業員に利益をもたらすことだけでなく、生産性の向上、ビジネスのイメージと評判の向上、組織戦略のサポート、チーム間のサイロ化の解消等、ビジネスにも利益をもたらすとしている⁴¹⁾。従業員側の動機は「人を助けること」が中心的ではあるが、企業ボランティアにおいては、「新しいスキルを学ぶこと」の割合が特に高くなっているという。同様の傾向は、JILPT (2020) の日本の大企業の正社員に対するアンケート調査からも垣間見られる。ボランティア活動の参加によって、「有用な情報や人脈を得られた」「新しい知識や技術、経験を得られた」「生きがいをもつことができた」といった自分自身のためになる項目での割合が比較的高い傾向にあり⁴²⁾、ヒアリング調査からも「経験値の拡大」や「仕事やキャリアに役立つ」といった能力開発面に作用する意見が多く聞かれている⁴³⁾。

Peterson (2004) は企業ボランティアの調査⁴⁴⁾から、ボランティア活動への参加の有無が、従業員の仕事関連のスキル(チームワークスキル、コミュニケーションスキル、プロジェクト管理スキル、およびリーダーシップ/人的スキル)が向上するかどうかを分析し、企業ボランティア活動への参加は、1) 仕事関連スキルを向上させ、特にチームワークスキルを最も向上させる、2) 自身の会社のフォーマルなボランティア活動に参加している場合には、仕事関連スキルが向上する、3) 組織へのコミットメントは、企業ボランティアプログラムを持っている企業でボランティアをしている人と、

プログラムを持っていない企業でボランティアをしていない人を比べると前者の方が高い。4) 企業ボランティア活動への参加と仕事の満足度の向上は、男性は関係がみられず、女性は強い関係がみられている。Grant (2012) は、企業ボランティア参加と継続を促すワークデザインモデルを論じているが、能力開発的目的のほか、逆に現在の仕事に充実感がない場合に、企業ボランティアへの関与が代償的にモチベーションの向上に役立つ可能性があるとして論じている。

このように、企業ボランティアへの参加は、従業員の成長を促し、満足度を上げ、仕事へのモチベーションが高まり、企業への定着率や生産性の向上につながると考えられる。企業ボランティアの利点については、企業やNPO、中間支援組織等でフォーカスされることが多いが、それを裏付ける量的調査による学術的研究は実はそれほど多くはない。そしてネガティブな影響について語られることは極めて少ない。

4 企業ボランティアの方向性

企業ボランティアのポジティブな部分の理解は比較的進んでいるものの、ネガティブな部分も理解した上で、方向性を見極める必要があるだろう。そのためには、「企業ボランティア」を一括りにして議論せず、何らかの軸で分類し特徴を掴む必要がある。

Meijs and van der Voort (2004) はまだ企業ボランティアがあまり一般的に認知されていない時期に、分析する軸として、就業時間とプログラムの主導性による分類を提示し、ボランティア、専門家、企業とのワークショップでのインタビュー調査から、ボランティアプログラムの行われ方によって、どのような認識で受け止められるのかを聞き取っている。

分類軸は、就業時間が「内か」「外か」か、選択を主導しているのは「従業員か」「企業か」の2軸、4分類である(表1)。**【A】**は就業時間外に従業員の選択によって行われる活動であり、企業は支援や奨励すれど関与しない形態である。**【B】**は就業時間中に従業員の選択によって行われる活動であり、理想的な企業ボランティアの形である

表1 企業ボランティアに対する認識

	Employee's own time (就業時間外)	Employer time (就業時間内)
Employee chooses volunteer work (従業員選択のボランティア：ボトムアップ)	[A] This is volunteer work, but the company has nothing to do with it. これぞボランティア活動、でも企業は何もやることないよね。	[B] Corporate employee volunteering but what are the companies' motivations for this? 企業ボランティアといえばこれ、でも企業のモチベーションは何？
Employer chooses volunteer work (企業選択のボランティア：トップダウン)	[C] A real nightmare? まさに悪夢？	[D] Is this volunteering or paid work? このボランティアって賃労働では？

出所：Meijs and van der Voort (2004), 訳は筆者による。

表2 企業ボランティアの発展

	Employee's own time (就業時間外)	Employer time (就業時間内)
Employee chooses volunteer work (従業員選択のボランティア：ボトムアップ)	[A] Corporate volunteerism policy ボランティアの奨励政策	[B] Corporate volunteering 企業ボランティア
Employer chooses volunteer work (企業選択のボランティア：トップダウン)	[C] Company volunteer 'coercion' 企業によるボランティアの無理強い	[D] Donation of company time 会社の時間を寄付すること

出所：表1と同じ。

とする。Meijs and van der Voort は、企業の目指すゴールと従業員が目指すゴールが重なり合うこと、従業員の意思や時間に寄り添って作成されていることが重要であると論じる。会社が先導する【C】や【D】の象限については、刑務所のように会社が従業員の生活を管理する制度化につながる一種の悪夢＝「A real nightmare？」や、賃金労働とどう違うのか＝「Is this volunteering or paid work?」として認識されることを指摘している。特に、活動がキャリア開発や評価に関連している場合、その認識はさらに悪化し、「これはボランティアなのか？」という質問を引き起こすことになる。また、事業主が従業員の自主的なボランティア活動を支援する状態【A】から、事業主の主導でいくつかの活動のみに限定するようになった場合【D】、否定的な反応が強くなるという。

NCVO (2019) は、企業ボランティアプログラムを3つに分類してその割合（複数回答）を示しており、その3つは表1の【B】【C】【D】にあたる。1) 就業時間中に、雇用主が主催するボランティア活動を行った：26%（【D】にあたる）、2) 就業時間外に、雇用主が主催するボランティア活動を行った：36%（【C】にあたる）、3) 就業時間中に、雇用主が主催していないが参加時間を与えボ

ランティア活動を行った：53%（【B】にあたる）となっている。最も割合が高いのが、3) の従業員の自主的な活動に任せて、就業時間中の活動を認めている【B】で、そして意外にも、2) の就業時間外に雇用主が主催するボランティア活動に参加する【C】が36%と高くなっている。

表1の認識を踏まえつつ、企業ボランティアプログラムの方向性について、Meijs and van der Voort は表2のように示している。それによると、多くの企業の場合は企業ボランティアの奨励政策【A】からスタートして、【B】（→①）か【D】（→③）に行く。いずれも就業時間内に行われる活動になる。ボランティア本来の自発性を求めれば、活動としては【A】か【B】が望ましいが、【D】のような、例えば、教育訓練やプロジェクトワーキングの一環として参加する状態であったとしても、それがきっかけで【A】（→④）や【B】（→②）といった、従業員が主体的に参加するボランティアに参加するきっかけとなるという。

多くの日本企業の現在地が【A】であるとするならば、行くべき方向性は就業時間中に行うボランティアプログラムを構築することで、プログラムの構築にあたっては従業員の意見を取り入れて

選択できるようなものにしたたり、個人で行う活動を支援する策も同時に用意しておくであろう。

宮坂 (2018: 27-30) は Meijs and van der Voort の研究を取り上げつつ、今現在は A~D の分類すべてが「企業ボランティア」として認識されていて、「共通の」概念がないままにポジティブな部分のみがクローズアップされている現状に対して問題提起し、企業ボランティア活動は、仕事と仕事を離れた時の役割を明確に分けている個人にとって、仕事とボランティアとの境界をぼやけさせるため、ネガティブに反応しがちになるとする。就業時間中の活動で、業績評価や教育訓練にボランティア活動が活用されていた場合、「無理矢理ボランティアに関与させられている」という思いを抱いたり、「恨みや憤り」を生み出す可能性もある。宮坂は、そういったことも含め、企業ボランティアがその性格上「管理された」ボランティアであるということを前提にして企業ボランティアの限界を指摘するアプローチも必要であると論じている。

JILPT 編 (2019: 53-58; 2020: 65-68) の調査研究によると、会社に求めるボランティア活動の支援策に対する回答は、会社側が活動時間を与えることに関連する項目が上位を占めている。ただ、ボランティア休暇制度があったとしても、「なかなかボランティアに行きたいといえる状況にない」ため、「半強制的に行けと言われた方がいきやすい」「上層部や上司が推奨する」「人材育成の一環として位置づける」など、トップダウンによる活動の方がしやすいという指摘も多く聞かれた。確かに、宮坂の懸念は一理あるが、日本の企業文化を考えると、表2の【D】も道筋としては有用で、より自発的な【B】や【A】へ発展的に移行できるようなプログラムも用意しつつバランスよく組んでいくことが望まれよう。

V 検討と課題

改正高年法の社会貢献事業のしくみに対する2つの疑問に対し、「ボランティアとは何か」と「営利企業が非営利の社会貢献活動をする意味と

方法」について企業ボランティアの視点から議論してきた。ここでまとめ、検討を加えたい。

改正高年法の「社会貢献事業」での高年齢者の働き方は、雇用でない有償活動で、「純粹無償のボランティア」と「有給労働」との中間形態といえるだろう。ボランティアとして位置づけるならば、「自発性」と「無償性(非対価性)」を明確にする必要性があり、活動内容や役割についてのイメージを共有する必要があるだろう。ボランティアの労働者性は有償か無償かで判断されるものではなく、たとえ無償であっても、使用従属性が認められれば労働者と判断される。逆に、有償であっても実質的には対価性がなく好意の関係であればボランティア、ということになるだろう。ただ、ボランティアか労働者かという二分法から、ボランティアでもなく労働者でもない、「社会的有用労働」というゾーンが顕在化しつつある現在、こういった働き方を積極的に認める時期にきているのかもしれない。

改正高年法の「社会貢献事業」は、企業が行う措置であるため、企業ボランティアとしての性格を持つ。欧米では経済不況を端に発し1980年代以降急速に広がりを見せ、近年では特にSDGsやCSRの流れを受けてさらに拡大傾向にある。日本に先んじて広がっている欧米、特に英国の事例をみると、克服すべき共通の社会テーマに向かって活動する「企業アソシエーション」という企業共同体での取り組みは、「社会貢献事業」のやり方として1つのヒントとなるかもしれない。日本にも同じような例がなくはない。東日本大震災の復興過程での支援活動には企業やNPO、自治体がセクターを超えた連携が加速的に進み、企業が積極的に活動を行った⁴⁵⁾。2011年の経団連の1%クラブ⁴⁶⁾の調査によると、企業等による金銭的支援額は約1200億円に上り、ボランティアに関しては、約260社が活動参加を呼びかけ、約18万人が活動に参加している。この時に参加している多くのボランティアは、自らの意志で現地へ赴き、それを企業がバスを出したり、有給のボランティア休暇を付与したり、あるいは現地のNPO等と協働したり、従業員を外向させたりとさまざまな形で支援した。しかし、その後、あまり目立

った形でこのような連携は生まれていないように思う。

企業にとって、社会貢献活動に取り組む理由は、社会的要請に答え、企業イメージを向上させて株主を納得させることにある。経営幹部や管理職の判断で行われる金銭的貢献から一歩進んで、ボランティアによる時間や人材、スキルによる貢献に踏み出すということは、従業員を意識的に主体として巻き込む覚悟が必要であり、その副次的効果として、従業員の能力や満足度の向上と、定着率や生産性を高めることが期待できる。しかし、企業ボランティアプログラムの意志の所在によっては、効果があるどころか、強制的な参加として反感を買う可能性もある。

改正高年法の「社会貢献事業」に引きつけて考えると、高齢者の自発性を担保し、企業とNPO等のミッションとが重なり合う制度作りが求められよう。よくわからないまま活動に参加した場合、「企業によるボランティアの無理強い」(表2の【C】)と感じ、労働問題にまで発展する可能性もある。ただ、会社主導であっても、現役頃からNPO等への出向や就業時間中のボランティア活動(同表【D】)に係わっていれば、定年退職後にスムーズに「社会貢献事業」での活動に移行する可能性は大いにあるだろう。定年退職後のスムーズなセカンドキャリアへの移行には、現役時代からかかわり始めることが重要であり⁴⁷⁾、今般の改正高年法の「社会貢献事業」が契機となって、現役世代にも企業ボランティア活動とパラレルキャリアが普及することが期待される⁴⁸⁾。

最後に、今後の課題について述べておきたい。本稿では、企業と従業員側に絞って、改正高年法の「社会貢献事業」に係る課題について述べてきた。しかし、受け入れ側のNPOの課題については触れていない。日本のNPOは近年成長してきているとはいえ、欧米に比べて規模は小さく、財政基盤がぜい弱なところが多い。大企業のボランティアを受け入れる受容力がどれほどあるかは未知である。改正高年法の「社会貢献事業」はしくみや手続きが複雑なこともあって、受けることに二の足を踏む団体もあるだろう。協働したいと思っても、お互いにどのように探せばよいかとい

う、マッチングの問題もある。今後、受け入れ側のハードルが何かを紐解くことは最重要課題であるといつてよい。学術的な研究課題としては、日本の企業ボランティアの量的、実証的研究が必要である。

- 1) 労働政策審議会建議資料「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」(2019年(令和元年)12月25日)。
- 2) 「純粋な無償ボランティア」とは、金銭的支給を受けないボランティアのことで、多様化するボランティアの原理的な活動形態である。Anheier et al. (2003)は、「純粋な無償ボランティア」と「純粋な有給労働」の中間領域が広がりつつあると指摘している。
- 3) 文部省社会教育審議会答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方について」(1971年(昭和46年)4月)。
- 4) 仁平(2011:276)。
- 5) 仁平(2011:316-317)。
- 6) 小野(2005:10-13)。
- 7) 塚本(2016:33-37)。
- 8) 厚生省告示第117号「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」(1993年(平成5年))他。仁平(2011:363,脚注(2))に1993年に相次いで発出された文書について詳しく解説している。
- 9) 仁平(2011:359-367)。
- 10) JILPT(2012:212-218)の事例で取り上げられている千葉のNPOも、団塊世代の人口の多さを背景に設立された。2010年には定年退職者向けのボランティアマッチングの事業を終了している。
- 11) JILPT(2014),山内(2016)。
- 12) 塚本(2016)は、高齢者就労を「生きがい就業」と「第三の働き方」から紐解き、市場経済システムの中で貨幣化される労働だけでなく、社会的労働に従事しながら新しい公共社会の形成の一翼を担うような就労の場を整えることを社会政策の方向性の1つであるとしている。
- 13) 「事業主と事業を実施する団体との間で、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に70歳まで引き続いて事業に従事させることを約する契約を締結するものとする。この際、事業主が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高齢者に対して70歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示するものとする。併せて、事業主の出資(資金提供)その他の援助により高齢者が従事する事業について、当該事業の円滑な実施に必要な出資(資金提供)その他の援助を要件とすること。(労働政策審議会建議資料「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」2019年(令和元年)12月25日労働政策審議会資料)。
- 14) 厚生労働省(2021)。
- 15) 厚生労働省(2021:13)。
- 16) 厚生労働省(2021:13)。
- 17) 厚生労働省「高齢者雇用安定法Q&A(高齢者就業確保措置関係)」(2021年(令和3年)2月26日時点資料)。
- 18) JILPT(2020),「人生100年代の企業人と社会貢献活動に関する調査」(モニター調査)による。設問は「(これまで行ったボランティアや社会貢献活動で最も熱心に活動した団体について)その団体での活動は、どのようなきっかけで始められましたか。」(単数回答)、選択肢とその割合は以下の通り。「自分で探した、偶然知った」19.5%、「家族から誘われ

- た」6.9%、「友人・知人から誘われた」21.5%、「職場や仕事関係で誘われた」19.3%、「地域のつながりで誘われた」21.4%、「義務、義理、輪番等」8.7%、「その他」2.6%。
- 19) 仁平 (2011) はボランティア活動の歴史から深く掘り下げて論じている。
- 20) 仁平 (2011 : 175)。
- 21) 仁平 (2011 : 386-392)。
- 22) 小野 (2016 : 277-280)。
- 23) 小野 (2005)。さわやか福祉財団 (2019 : 14-15) では、「助け合い活動」の有償ボランティアに交付される金銭について、労力の提供に関して交付される金銭であって、賃金でも謝礼金でもないものもあるとし、「労力提供をほめるための報償金、それをすすめるための奨励金、労力提供してくれた者との友好関係を継続する目的で交付するお返し」などがあると述べている。最後の「お返し」的な金銭の受け渡しは、「互酬」と解すことが出来る。「互酬」(reciprocity) については、ボランニー (1980 : 88-102) は再分配、交換と共に、市場経済社会以前からの人間の経済における原始的行動パターンであると論じ、その重要性を説いた。仁平 (2011 : 379-382) は、「有償ボランティア」が「互酬性」という言葉で説明されることについて「それはボランティアであるか/ないか」という同定問題の対象となった諸活動を全て外延として包摂できる便利な思想財だった」と述べている。「互酬」は「対価」ではないが、間接的な「見返り」を期待する気持ちを否定しないため、ボランティア活動参加や継続の動機として不可欠の概念として捉えられる。学術研究としても活動参加、継続の動機分析視点として調査設計の中に取り入れていく必要がある。
- 24) 労働者性の判断は、個別に使用者の指揮監督下における労働かどうか、すなわち使用従属性があるかどうかを判断される。判断要素としては以下の9つが挙げられる。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。
- 25) Migrant Advisory Service v Mrs K Chaudri [1998] UKEAT 1400_97_2807, X v Mid Sussex Citizens Advice Bureau and another [2012] UKSC 59 等。前者のケースでは、原告は週4日、計12時間ボランティアをして、費用名目で25ポンドを得ており、有給の病休休暇が適用されていたことなどから労働者として認められた。後者のケースは、原告のボランティア活動が「自発的」であると判断され、雇用審判が介入する問題でないと退けられている。
- 26) Maria D Armitage v Relate & others (8 December 1994 ; Case No 43538/94), Murray v Newham Citizens Advice Bureau [2000] UKEAT 1096_99_0607 等。両ケースともボランティア活動期間中に何らかのトレーニングを受けており、期間中に自己都合で辞めた際に費用の弁済を求められたことに不服を申し立てた。トレーニング終了後に有給職員に登用する道が設けられていたり、雇用者と同じように苦情処理、懲戒手続き、休暇の申請手続きなどが適用されていたことから労働者として判断されている。なお、皆川 (2020) は、研修生等の労働者性について、「研修やインターンシップ、ボランティア活動などのように、典型的な有償労働とは異なり、役務提供者自身の教育・研修目的や自発性に基づく面のある活動についても、その役務提供の契約形式にかかわらず、「労働者」としての徴表を認めうる場合には労働法令の適用がある」と述べている。
- 27) 英国のNCVOでは、ボランティアと雇用に関する法律について説明を行い、留意すべきポイントなどを示している。
<https://knowhow.ncvo.org.uk/tools-resources/volunteers-and-the-law> (2021年5月30日アクセス)
- 28) 小野 (2005 : 19-22)。
- 29) さわやか福祉財団 (2019 : 9-22)。
- 30) 皆川 (2020) より引用。領事シニアボランティア事件, 事件番号平成23年(行ウ)2号, 京都地方裁判所判決平成27年4月10日, 大阪高等裁判所判決, 平成28年6月29日。
- 31) 米経済誌『Fortune』が年に1回、企業の総収入に基づいて全米上位500社をランキングしたリスト。Boston College (2009) では、Fortune500への調査から200超の企業から回答を得て企業ボランティアと寄附の有効性について報告している。
- 32) 1年以内に行ったボランティアのうち、「企業ボランティア」が主と答えた割合。
- 33) NCVO (2019 : 9)。
- 34) Rodell (2013 : 1274)。
- 35) 近年、ボランティアの参加形態がフォーマル (formal) か、インフォーマル (informal) か、というカテゴリ分けが行われている。(1) フォーマルは公式/組織ベース、(2) インフォーマルは非公式/直接のボランティア活動になる。フォーマルは組織等グループを通じて行われ、(2) はより直接的な個別の活動になる。個人の活動も、NPO等でボランティアとして行っている場合はフォーマル、個人で近所の公園の清掃や隣人の世話などを行う活動はインフォーマルというカテゴリ分けで認識される (Derecskei and Nagy 2020)。
- 36) Peterson (2004 : 615)。
- 37) Derecskei and Nagy (2020) は、国別のデータを使ってボランティアの特徴をクラスター化し、類似するグループを見出し出している。それによると、英国、米国、カナダ、ニュージーランド、オーストラリア、オランダは最も傾向が近い。日本は独自性が強く、比較的近いクラスターは、イタリア、スペイン、韓国、ベルギー、スロベニアという結果が出ている。
- 38) ベケット・笹川平和財団編 (1990 : 89-92)。
- 39) ベケット・笹川平和財団編 (1990) には10事例が掲載されており、本稿では同報告書の掲載順に事例1~10としている。なお、事例5、10は本稿では紙幅の関係上言及していない。
- 40) 「エンタープライズ・エージェンシー」とは地元企業、地方自治体、およびコミュニティの団体等によって設立され、こういったプロジェクトのハブとなって、運営助言および指導する役割を果たす組織である。同報告書の事例3は、イーストロンドン協定のエンタープライズ・エージェンシーを取り上げている。
- 41) NCVO (2019 : 13-15)。
- 42) JILPT (2020 : 26)。
- 43) JILPT (2019 : 37-43)。
- 44) 調査対象者は米国の中西部の大規模な州立大学の卒業生のデータベースから1000人の名前をランダムに選択している。回答率は34.6%、有効回答数は278件。
- 45) JILPT (2014) では、復興過程で企業とNPO、被災自治体が協働する事例を数多く取り上げている。
- 46) 1% (ワンパーセント) クラブは、1990年に発足し、現在は経団連企業行動・SDGs委員会の下部組織である。米国にも同様の企業が集まったクラブがあり、経常利益や可処分所得等に対する一定割合を社会貢献活動に拠出している。
- 47) 浦坂 (2012)、梶谷 (2016)。
- 48) JILPT (2019) では、ドッカー (1999) が提唱するパラレルキャリアを鍵とした「第二の人生」の考え方をベースに、パラレルキャリアとして行うボランティアや社会貢献活動が、仕事や定年後の生き方をより豊かにするという仮説を持って研究を進めている。

参考文献

- 浦坂純子 (2012) 「高齢者の就業と社会貢献活動——移行パターンに見る代替・補完関係」(第5章), JILPT 編『高齢者の社会貢献活動に関する研究——定量的分析と定性的分析から』労働政策研究報告書 No. 142.
- 小野晶子 (2005) 「有償ボランティアという働き方——その考え方と実態」労働政策レポート No. 3, 労働政策研究・研修機構。
- (2007) 「有償ボランティアは労働者か?——活動実態と意識の分析から」『日本労働研究雑誌』No. 560, pp. 77-88.
- (2016) 「災害時のボランティアと補償のあり方」(第11章), JILPT 編『NPO の就労に関する研究——恒常的成長と震災を機とした変化を捉える』労働政策研究報告書 No. 183.
- 梶谷真也 (2016) 「高齢者の NPO 活動開始年齢と活動への関与度」(第6章), JILPT 編『NPO の就労に関する研究——恒常的成長と震災を機とした変化を捉える』労働政策研究報告書 No. 183.
- 厚生労働省 (2021) 「創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について」p. 12. <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000750086.pdf> (2021年5月30日アクセス)
- さわやか福祉財団編 (2019) 「いわゆる有償ボランティアのボランティア性」さわやか福祉財団.
- 塚本成美 (2016) 「労働社会の変容と高齢者就労」(第2章), 藤原佳典・南潮編『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ——社会参加の促進と QOL の向上』ミネルヴァ書房.
- ピーター・ドラッカー著・上田惇生訳 (1999) 『明日を支配するもの——21世紀のマネジメント革命』ダイヤモンド社.
- 仁平典宏 (2011) 『「ボランティア」の誕生と終焉——(贈与のパラドックス)の知識社会学』名古屋大学出版会.
- フランシス・ベケット・笹川平和財団編 (1990) 『英国のコーポレート・シチズンシップ実例集』笹川平和財団.
- カール・ポランニー (1980) 『人間の経済 I——市場社会の虚構性』(玉野井芳郎・栗本信一郎訳) 岩波書店.
- 皆川宏之 (2020) 「「無償」労働と賃金」『日本労働研究雑誌』No. 719, pp. 15-26.
- 宮坂純一 (2018) 「CSR, 企業市民活動そして企業ボランティア(下)——欧米の経験に学ぶ」『社会科学雑誌』第19巻, pp. 1-35.
- 山内直人 (2016) 「NPO 法人の労働市場——規模と構造の推計」(第2章), JILPT 編『NPO の就労に関する研究——恒常的成長と震災を機とした変化を捉える』労働政策研究報告書 No. 183.
- 山口浩一郎 (2003) 「NPO 活動のための法的環境整備」『日本労働研究雑誌』No. 515, pp. 21-31.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2012) 「高齢者の社会貢献活動に関する研究——定量的分析と定性的分析から」労働政策研究報告書 No. 142.
- (2014) 「復旧・復興期の被災者雇用——緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる (JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No. 8)」労働政策研究報告書 No. 169.
- (2015) 「NPO 法人の活動と働き方に関する調査 (団体調査・個人調査)——東日本大震災復興支援活動も視野に入れて」JILPT 調査シリーズ No. 139.
- (2019) 「生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動——企業人の座談会 (ヒアリング調査) から」JILPT 資料シリーズ No. 215.
- (2020) 「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査」JILPT 調査シリーズ No. 197.
- Anheier, K. H., Hollerweger, E., Badelt, C. and Kendall, J. (2003) *Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies*, ILO.
- Boston College (2009) *Mapping Success in Employee Volunteering: The Drivers of Effectiveness for Employee Volunteering and Giving Programs and Fortune 500 Performance*, Boston College, Carroll School of Management, Center for Corporate Citizenship.
- Cnaan, R., Handy, F. and Wadsworth, M. (1996) "Defining Who is Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations," *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 25, Issue. 3, pp. 364-383.
- Derecskei, K. Anita and Nagy, Viktor (2020) "Employee Volunteerism-Conceptual Study and Current Situation," *Sustainability*, Vol. 12, Issue. 20 : 8378.
- Grant, M. Adam (2012) "Giving Time, Time After Time: Work Design and Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering," *Academy of Management Review*, Vol. 37, No. 4, pp. 589-615.
- Meijs, C. Lucas and van der Voort, M. Judith (2004) "Corporate Volunteering: From Charity to Profit-nonprofit Partnerships," *Australian Journal on Volunteering*, Vol. 9, No. 1, pp. 21-31.
- NCVO (2019) *Time Well Spent: A National Survey on the Volunteering Experience*, Research Report.
- Peterson, K. Dane (2004) "Benefits of Participation in Corporate Volunteer Programs: Employees' Perceptions," *Personnel Review*, Vol. 33, No. 6, pp. 615-627.
- Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., Zimmeck, M. Ellis Paine, A. (2010) *Volunteering and Society in the 21st Century*, Palgrave Macmillan, London, UK.
- Rodell, B. Jessica (2013) "Finding Meaning Through Volunteering: Why Do Employees Volunteer and What Does It Mean for Their Jobs?" *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No. 5, pp. 1274-1294.
- Rodell, Jessica B., Breitsohl, H., Schröder, M. and Keating, D. S. (2015) "Employee Volunteering: A Review and Framework for Future Research," *Journal of Management*, Vol. 42, No. 1, pp. 55-84.

おの・あきこ 労働政策研究・研修機構副統括研究員。
ボランティア関連の近著は『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』(JILPT 調査シリーズ No. 197, 2020年)。労働経済学専攻。