



RIETI Discussion Paper Series 18-J-011

サードセクター組織の法人格の差異・商業化・専門化が雇用に与える影響： 2014年度サードセクター調査に基づく基礎的分析

仁平 典宏
東京大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

サードセクター組織の法人格の差異・商業化・専門化が雇用に与える影響： 2014 年度サードセクター調査に基づく基礎的分析*

仁平典宏（東京大学）

要 旨

本稿は、2014 年度に実施された「日本におけるサードセクターの経営実態に関する調査」を使用し、サードセクターにおける雇用の規模と質及びその規定要因を概括的に捉えることを目的とするものである。はじめにその背景として、1990 年度後半から進められた市民社会制度改革に着目する。この市民社会制度改革には、主務官庁制を廃した NPO 法人や新型の社団・財団法人の創設などの法人制度改革と、公共サービスの民営化と資金調達を円滑に進めるための準市場の整備という側面があるが、これらはサードセクターにおける雇用の諸相にどのような影響を与えているのだろうか。

本稿では市民社会制度改革がサードセクター組織にもたらした変化の方向性として、法人格の取得、商業化、専門化という 3 つの観点から整理し、それらを操作的に定義した上で、雇用に対する効果を分析した。主な知見は次のとおりである。第一に、法人格間の差異は大きく、全体として主務官庁制の法人群が雇用に対してプラスの効果が目立つ。一方で NPO 法人の賃金水準は低く、法人格のない任意団体と同水準である。第二に、商業化に関して、事業収入の増加は雇用の量を増やす面がある一方、職員間の賃金格差や雇用の不安定さに結びついている恐れがある。第三に、商業化に関して、職員研修は職員の賃金水準に対して両義的な効果を持つ。

キーワード：サードセクター、NPO、公益法人、準市場、雇用、賃金、ボランティア

JEL classification: E24、J21、E24、E26、J21

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「官民関係の自由主義的改革とサードセクターの再構築に関する調査研究」の成果の一部である。

1. はじめに

1990年代後半から進められた市民社会制度改革（田中 2011）には、社会サービス供給における効率化と柔軟化、民主主義の実質化などの様々な狙いがあった。その一つとして、雇用の受け皿の創出がある。バブル崩壊以後日本でも失業率が上昇したが、規制改革を通じて雇用創出が図られ、サードセクターもその中に位置づけられてきた（労働政策研究・研修機構 2004）。

これまで市民／非営利／サードセクター論では、行政との関係や政治的自律性など政治学的観点や、経営の健全性などの経営学的観点からの研究が多く、雇用や労働という側面については十分に研究が蓄積されてこなかった。この中で、労働政策研究・研修機構では数度にわたり NPO 法人における就労に関する調査を行っている。特に 2014 年には、特定非営利活動法人（以下、NPO 法人と表記）とそこでの就業者を対象に質問紙調査を行い、NPO 法人の労働市場としての規模や構造、就労者の賃金や意識、キャリアなどについて多角的に明らかにしている（労働政策研究・研修機構 2016）。これは貴重な成果であるが、対象が NPO 法人に限定されており、サードセクター全体の構造については明らかにされていない。また市民社会制度改革という政策的な文脈に対する関心も見られない。

これに対して本稿は、次の特徴を持つ。第一に、サードセクター全体と対象とし、法人類型間の差異に焦点を当てる。つまり、NPO 法人のみならず、社団法人や財団法人、社会福祉法人、学校法人、医療法人などの主務官庁制下にある法人、さらには各種協同組合や法人格のない任意団体など、多様な法人類型を対象とし、それぞれの特徴を捉える。特に、NPO 法人と新型の社団法人／財団法人という市民社会制度改革の中で新設された非営利法人が、雇用に関していかなる特徴を有しているのか確認したい。第二に、サードセクター組織において生じている、もしくは求められている変化を「ビジネスライク化」という理論的観点から捉え、雇用にいかなる影響を与えているか検討する点である。そのうち本稿で焦点を当てるのは収入構造とスタッフの位置づけにおける変化である。収入構造については、公共サービスの民営化・準市場化を背景とした委託・収益事業などの稼得的収入の増大に注目する。スタッフの位置づけについては、非営利活動もボランティアへの依存を止め、専門性の高い職員によって担われるべきという言説の広がり注目する。これらはいずれも、組織の経営基盤の強化につながるものとされているが、これらの組織構造の変化と雇用との関係についても示唆を与える分析を行いたい。

以上の関心に基づき、様々な類型のサードセクター組織を対象とする質問紙調査を通じて、サードセクターの雇用の特徴を多角的に検討していきたい。

2. 市民社会制度改革とサードセクターの雇用

2. 1 日本における市民社会制度改革の文脈

本節では、前述の市民社会制度改革の背景と意味についてもう少し敷衍しておきたい。

1990年代後半以降の市民社会制度改革には大きく分けて二つの政治思想的文脈があった。第一には、アソシエーショナルな民主主義の発展である。これまで日本では、国家が集権的であることに起因するサードセクターの二重構造が顕著であることが指摘されてき

た (Pekkanen 2006=2008)。二重構造とは、政府が公益性の定義を独占し非営利団体に対する法人格の許認可権限を握っているため、法人格を付与された団体は社会的信頼や資源の獲得が容易であり発展しやすい一方で、その外部にある団体が妨げられるというものである。他方、主務官庁制下にある公益法人は政府にコントロールされ、民主主義の担い手としての役割を十分に果たせないことが批判されてきた。この状況に風穴を開けたのが議員立法によって 1998 年に施行された特定非営利活動促進法である。これは、行政による恣意的な統制を受けずに非営利組織が法人格を取得できるようになる初めての法律であり、NPO 法人は自律的な市民社会を形成する上で意味を持つと評価された。

第二の政治思想的文脈は、自由主義／新自由主義である。1990 年代後半から 2000 年代にかけての「構造改革」は、規制緩和を通じて公共サービスの民営化と準市場化を大幅に進めた。その背景には行政コストの削減があったことは確かだが、政府・自治体が独占的に担っていた公共・社会サービスの提供の機会を民間の事業者を開くと同時に、事業委託や資金調達を容易にする準市場の形成や、担い手の整備を伴っていた。その中でも特に大きな意義を持つ改革が、2007 年の公益法人制度改革である。これは社団／財団法人を主務官庁制から解放し自律的な設立・運営を可能にするものであり、上述の二重構造を制度的に揺るがす意味を有していた。

このように、同じ脱主務官庁制の非営利法人ではあるが、NPO 法人と新型の社団／財団法人の政治的な系譜は異なっている。この点は、新型の社団／財団法人の中でも一般社団法人と NPO 法人との比較を通じて明確に見えてくるだろう。この二つは、法人格の取得が簡便で一般市民もアクセスしやすく、その意味で市民社会制度改革の理念を特に体現している。しかし両者の大きな差異として、一般社団法人の方が規制が少ないということがあげられる。例えば、NPO 法人は、特定非営利活動促進法に定められた 20 の非営利活動分野に活動内容が限られ、公益の増進に寄与するものでなければならないが、一般社団法人にはそのような制約がない。また NPO 法人は、市民への情報公開や民主的な統治の実装を通じて公共性を担保しようとした結果として、経営状態や役員・定款の公開や報告が厳正に求められ、会員の入会制限も厳しく制約されている。しかしその文脈と無縁な一般社団法人にはそのような制約はない。この制度的に実装された差異は、民主主義と新自由主義という理念的差異ともパラレルである。現在、NPO 法人の新規認証が減り、代わって一般社団法人が増大しているが (早瀬 2017)、NPO 法人が体現する民主主義的理念よりも自由度が選好された部分もあるのかもしれない。

このように、主務官庁制の法人と脱主務官庁制の法人の間、さらに脱主務官庁制の法人間には、相互に異なる政治的文脈がある。しかし重要なのは、そうした理念的な差異にもかかわらず、いずれも公共サービスの準市場化という共通の環境に巻き込まれていったことである。そこには同型化圧力も働いていたと考えるほうが自然である。この作用を考えるために、海外の先行研究を参照し概念を整理していきたい。

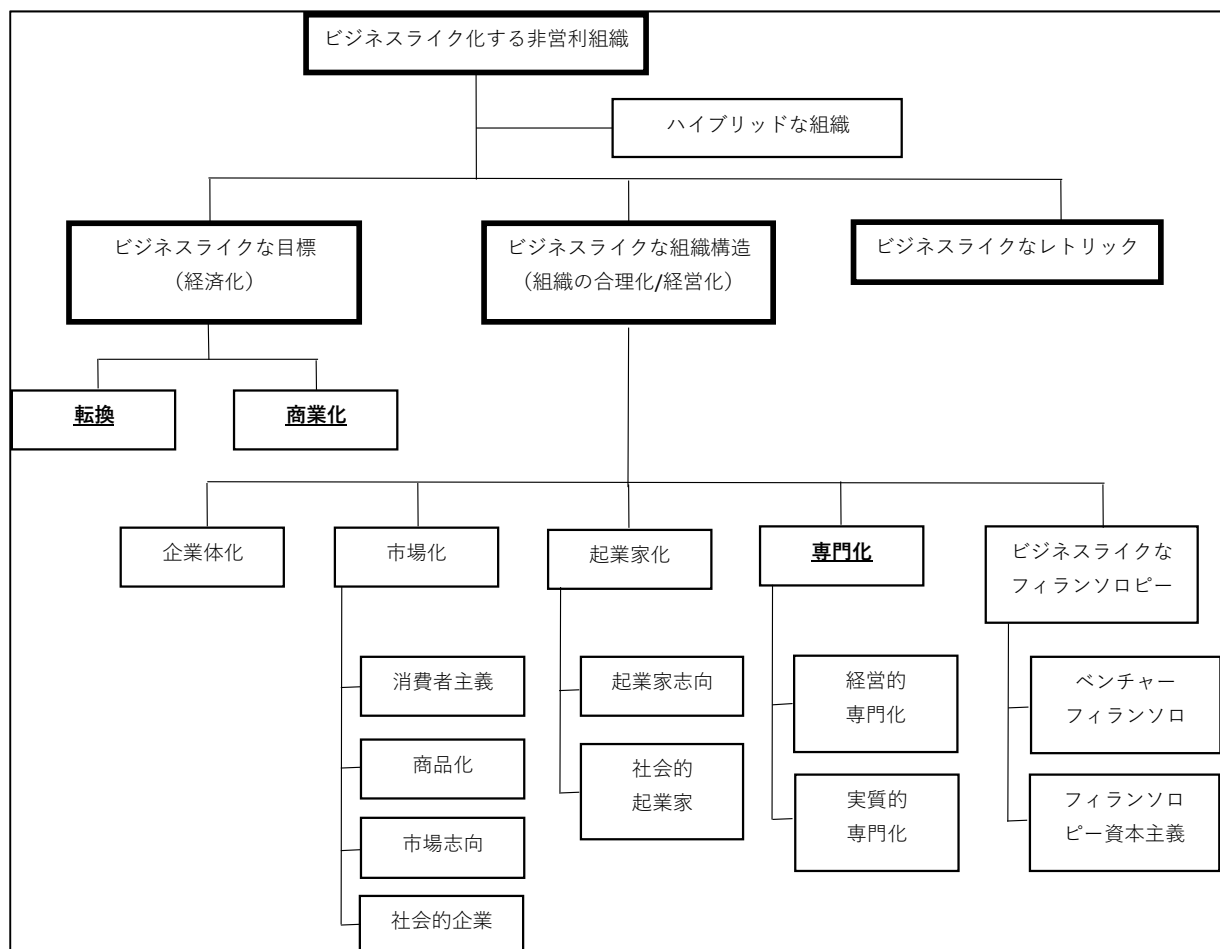
2. 2 非営利組織のビジネスライク化

1990 年代は日本のみならず、世界的にサードセクターへの注目が高まった時期であった。またそこに民主主義と新自由主義という二つのベクトルが混在していた点も同様であ

る。つまり、新自由主義政策の弊害と福祉国家の限界という隘路の中で、コミュニティ／サードセクターを活用して経済成長と社会の安定とを両立させようとするサードセクターへの着目が政治的立場を越えて行われるようになっていた。問題はそれが公共サービスの民営化・準市場化と同時に生じていたことである。準市場化は非営利組織の財政基盤を強化した面もあったが、非営利組織の構造や言説を変える力にもなった。この点に関して海外では多くの研究が蓄積されている。

フロレンティン・マイアーらは、1980年代以降の新自由主義的な政治環境がもたらす市民社会組織の変化を、「非営利組織のビジネスライク化」(becoming business-like) という包括的な概念で捉え、多くの研究結果を整理するメタ分析を行っている (Maier, Meyer & Steinbereithner, 2016)。彼女たちはそのテーマに関する 2401 の研究のうち、社会科学的であること、英語で書かれていること、バランスと批判性を有していることなどの基準で絞り込み、最終的に 599 の研究について整理を行った。図 1 は、そこで用いられる様々な概念間の関係を整理したものである。

図 1 非営利組織のビジネスライク化に関するキー概念



Maier, Meyer & Steinbereithner, 2016, Figure1 を元に作成

図 1 にみるように非営利組織の変容については様々な観点に着目した研究が行われてい

る。本稿ではこのうち、主に調査項目の制約から、「転換（conversion）」「商業化（commercialization）」「専門化（professionalization）」という概念に注目し、雇用との関係について探っていきたい。

「転換」とは、非営利組織が市場に適合的な形に法人格や性格を変更することを指し、非営利法人から営利法人への転換がその典型例とされる（Goddeeris & Weisbrod 1998）。

「商業化」とは、非営利組織が物やサービスの販売による収入に依存するようになることを指す（Salamon 1993）。「専門化」とは、エキスパートが役割を担うようになることを意味し、スタッフの専門性を高めることや、無償ではなく有給スタッフが業務を行うことなどがここに含まれる（Lundstrom 2001）。

これらを本稿用いる調査に適合的な形で操作的に定義したい。「転換」に関しては、今回の調査対象は非営利法人、協同組合と任意団体のみであり、営利法人は対象から外れているため直接検証できない。よって今回は、サードセクター内の団体類型間の比較という形を取る。前述のようにサードセクター改革においては、任意団体が準市場に適応しやすいように新たな法人格制度が創設された。NPO 法人は委託事業を受託する上では有利であるし、一般社団法人は規制が小さく収益事業に対しても制約がない。つまり、任意団体が新型の法人格を取得していく動きの中には「転換」の側面も含まれているようにも思われる。もっとも、今回用いる調査はパネルデータではなくクロスセクションデータであり、法人格取得の効果を直接捉えられるわけではない。団体類型間の比較によって、任意団体に比べて各法人格を保持することが、雇用にいかなる効果があるかを検討するに留める。次に「商業化」は、会費や寄付などの贈与的収入ではなく、市場や準市場における事業を通じた稼得的収入の比率を増やすことを指標とする。また「専門化」は、ボランティアへの依存度を減らし、職員の専門性を高める研修を実施していることを指標とする。

以上を本稿の大まかなりサーチクエスションであり、次節ではデータや作業仮説、指標について提示する。

3. 調査概要・指標・分析枠組

3. 1 調査の概要

本稿のデータは、独立行政法人経済産業研究所が 2014 年に実施した「平成 26 年度日本におけるサードセクターの経営実態に関する調査」である。本節ではその概要について説明する。

総務省「平成 24 年経済センサス活動調査」の調査票情報を用いて、「会社以外の法人」（163,837 団体）と「法人格をもたない団体」（29,542 団体）のうちで単独事業所であるものを抽出し、これを母集団として、経営組織別、法人格別に層化したうえで標本を無作為抽出している。抽出された標本数は「会社以外の法人」が 21,093 件、「法人格をもたない団体」が 4,907 件、合計 26,000 件である。

調査は、抽出された標本である 26,000 件の調査対象事業所へ経済産業研究所から調査票を郵送し、回答者が自ら調査票に記入し返送する、郵送調査方式で実施された。ただし、回答者は web 上での回答（調査票は同一）を任意で選択することもでき、実際約 2 割程度の回答は web 方式によって行われた。調査時期は平成 26（2014）年 9～11 月である。

調査票の回収数は 6,625 件、回収率は 25.5%であった。このうち、web 版での回答は 1,494 件（回収サンプル全体の 22.6%）あった。

3. 2 指標と分析枠組

ここでは本調査で用いる指標について検討していく。

被説明変数にあたるのは、雇用に関する指標であるが、これを量と質の両方から考える。

雇用の量に関しては、団体ごとの現在の雇用数（常勤職員数（週 30 時間以上勤務）、非常勤職員数（週 30 時間未満勤務））と、過去 3 年間の職員雇用の有無と人数に着目する。

次に雇用の質としては、就業形態、収入水準、組織内の収入格差、雇用の安定性の諸側面から捉える。就業形態については総職員数に占める常勤職員の比率を、収入水準については常勤職員の年収（最高額と最低額、及びその平均）をそれぞれ指標とする。また、組織内の収入格差として、常勤職員の最低年収額に対する最高年収額の比率と、常勤職員の平均年収に対する役員報酬額の比率にも注目する。最後に、雇用の安定性については、5 年後の職員数の予測に注目する。具体的には、現在の職員数（常勤＋非常勤）を 5 年後の予測職員数で除したものを職員増減率とし、この指標によって、現在の雇用を確保できる見通しがあるのか捉える⁽¹⁾。

説明変数にあたるのは、前節の「転換」「商業化」「専門化」に関する変数である。

「転換」については、前述のように、任意団体（人格なき社団）と法人格のある団体の差異、及び各法人間の差異に注目したい。法人の種類としては、主務官庁制下にある旧来型の公益法人群（社会福祉法人、学校法人、医療法人、職業訓練／更生保護法人、その他の公法人）、市民主義の文脈で新設された NPO 法人群（特定非営利活動法人、認定特定非営利活動法人）、新自由主義の文脈で新設された新型社団／財団法人群（一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人）、協同組合群（消費生活協同組合、農業協同組合、漁業協同組合、森林組合、中小企業等協同組合、その他の協同組合）がある。これらと任意団体とを比較することで、それぞれの法人類型の「効果」を捉えていきたい。

「商業化」については、市場や準市場における稼得的収入の割合の上昇が重要な指標になる。これを捉えるために、調査前年（2013 年）の収入源の内訳の比率を用いる。このうち大きく贈与的収入（会費、寄付収入、助成金・補助金など）と、稼得的収入（事業収入）に分け、調達元のセクターとして、それぞれ市民、政府行政、サードセクター、企業を分けて変数化する（総収入が 0 のものは除外する）。

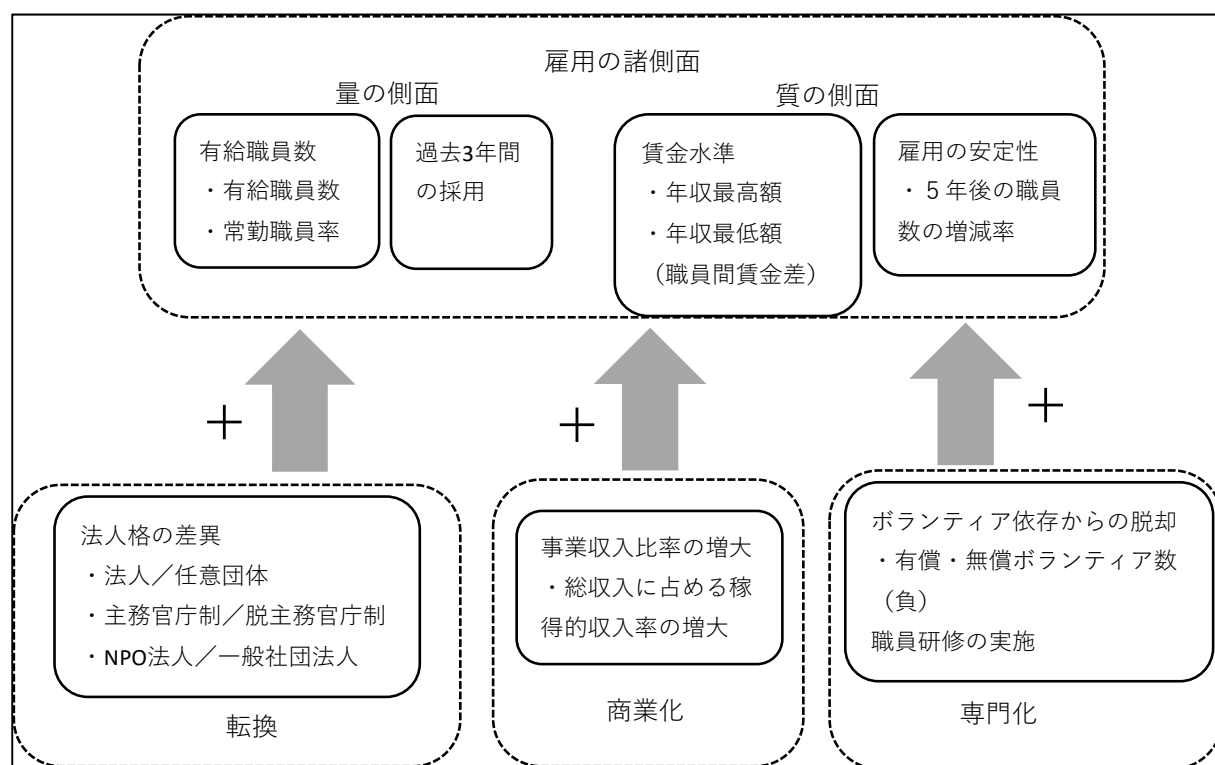
「専門化」に関しては、第一に、ボランティア依存の指標として、有償及び無償のボランティア数を用いる。よって作業仮説としては、ボランティア数と有給職員数や賃金水準との間に負の相関が成立するということになる。第二に、スタッフの専門性の向上の指標として、職員研修制度の有無を用いる。

最後に、多変量解析において用いる統制変数は次の二つである。第一に、団体の雇用数や賃金水準は団体規模によって大きく左右されるため、前年度（2013 年度）の年間総収入の対数値を投入する。第二に、団体の活動年数である。旧来型法人には歴史が長いものが多く、また現在の社団／財団法人の中にも主務官庁制の旧法人格の時から活動していた団体が多く含まれている。法人類型の直接効果をより適切に捉えるため、調査年の「2014」

から団体の活動開始年を引いた値を「活動年数」とし、統制変数に用いる。

上記の説明変数と従属変数との関係について大まかに図式化すると次のとおりになる。

図2 分析モデル



4. 基礎的分析

ここでは、雇用に関する項目及び説明変数に関連する項目の値の分布や統計量について、記述的に概観する。

雇用の量に関する基本的な情報として、まず常勤職員及び非常勤職員の数について、法人類型との関係（表1）、収入源比率の関係（表2）、総職員に占める常勤職員の比率（表3）について見る。その上で表4では、団体類型ごとの過去3年間の採用実績の有無と採用人数の分布を確認する。

雇用の質に関しては、まず賃金水準に焦点を当てる。はじめに団体類型ごとに、常勤職員の最高年収と最低年収を確認し（表5）、関連して常勤職員内及び職員と役員間の収入の格差についても概観する（表6）。次に、収入源の比率（表7）、研修制度の有無（表8・9）、ボランティア数（表10・11）と賃金水準との連関について、それぞれ基本的な傾向を捉える（表10・11）。最後に、雇用の安定性の指標として5年後の職員数の増減率に注目し、団体類型や収入源の比率の関係について検討する（表12・13）。

4. 1 職員数と近年の採用

表1は、法人類型ごとの常勤職員数／非常勤職員数に関する統計量である。まず目につくのは、各類型内部でも散らばりが大きいということである。言うまでもなく平均値は外

れ値の影響を受けるので、ここでは中央値に注目したい。常勤職員を相対的に多く雇用しているのは、社会福祉法人、学校法人であり、ついで農業協同組合や医療法人が続く。全体的に、旧来型の法人の方が多くの雇用を供給する傾向がある。

表 1 法人類型ごとの常勤職員／非常勤職員数

	常勤有給職員数						非常勤有給職員数					
	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差
一般社団法人	510	0	252	5.89	2	16.306	377	0	280	3.44	1	15.968
一般財団法人	311	0	129	9.17	4	16.969	254	0	80	4.35	1	11.664
公益社団法人	235	0	35	4.58	3	5.127	163	0	32	1.57	1	3.307
公益財団法人	367	0	389	12.81	4	31.986	297	0	181	4.96	1	15.878
認定NPO法人	75	0	51	5.36	2	9.547	70	0	77	7.9	2	15.043
NPO法人	704	0	67	4.52	3	6.788	664	0	179	5.73	2	12.016
社会福祉法人	969	0	365	29.44	20	33.097	901	0	310	10.92	6	17.754
学校法人	259	0	670	22.75	14	47.927	233	0	238	10.04	5	20.213
医療法人	267	0	1035	27.58	6	85.726	234	0	419	9.5	3.5	30.479
職業訓練／更生保護法人	187	0	26	3.4	3	3.566	145	0	18	1.93	1	2.945
その他の公法人	103	0	995	20.39	1	108.865	81	0	166	4.9	0	19.488
消費生活協同組合	21	0	29	3.76	2	6.156	16	0	70	10.88	1.5	22.295
農業協同組合	48	0	380	34.52	6.5	76.795	33	0	44	3.24	1	8.043
漁業協同組合	98	0	32	3.28	1	5.894	62	0	3	0.55	0	0.823
森林組合	55	0	129	9.55	3	19.493	40	0	13	0.97	0	2.315
中小企業等協同組合	373	0	325	3.64	2	17.277	250	0	42	1.05	0	3.429
その他の協同組合	188	0	42	2.43	1	4.628	130	0	22	1.25	1	2.568
その他の法人	446	0	295	10.37	3	24.313	298	0	56	2.57	0	6.95
任意団体	787	0	42	1.92	1	3.523	592	0	60	2.38	1	5.503
合計	6003	0	1035	11.7	3	33.655	4840	0	419	5.48	1	14.737

表 2 は、常勤職員と非常勤職員の数と、総収入に占める各内訳の割合との Pearson の相関係数を示している。全体として相関係数は小さく、統計的に有意なものでも負の相関が目立つ。これは、一つの収入源に依存する団体より、複数の収入源を持つ団体の方が、組織の規模が大きいことを示唆する。その中で、行政からの稼得収入の比率のみ正の相関を示す点が目を引く。つまり、行政からの事業委託（指定管理者制度や介護保険事業のバウチャーなど）の収入の比率の増大が、職員の増加につながることを示唆する。ここでは他の変数を統制していないが、後の分析においてこの点について確認していく。

表 2 常勤職員／非常勤職員数と総収入に占める各内訳の割合の相関行列

	市民贈与比率	行政贈与比率	サードセクター贈与比率	企業贈与比率	市民稼得比率	行政稼得比率	サードセクター稼得比率	企業稼得比率
常勤有給職員数	-.142**	.010	-.046**	-.061**	-.020	.200**	-.035*	-.034*
非常勤有給職員数	-.146**	-.022	-.055**	-.070**	.000	.222**	-.049**	-.049**

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

表 3 は、職員数の中の常勤職員の占める割合である。平均値に注目するとほとんどが 6 割を上回っている中で、認定 NPO 法人が 4 割未満と低く、法人格のない任意団体を下回っている。今回のサンプルに限れば、認定 NPO 法人では非常勤職員への依存度が高いことが示唆される。

表 3 常勤職員比率

	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準 偏差
一般社団法人	331	0	1	0.681	0.773	0.340
一般財団法人	222	0	1	0.690	0.750	0.332
公益社団法人	155	0	1	0.753	0.857	0.295
公益財団法人	276	0	1	0.740	0.875	0.315
認定NPO法人	52	0	1	0.395	0.369	0.315
NPO法人	508	0	1	0.499	0.500	0.311
社会福祉法人	886	0	1	0.732	0.777	0.196
学校法人	231	0.194	1	0.717	0.739	0.180
医療法人	231	0	1	0.659	0.714	0.274
職業訓練／更生保護法人	127	0	1	0.642	0.667	0.326
その他の公法人	55	0	1	0.615	0.897	0.444
消費生活協同組合	16	0	1	0.622	0.579	0.386
農業協同組合	28	0	1	0.722	0.866	0.361
漁業協同組合	42	0	1	0.704	0.886	0.395
森林組合	19	0	1	0.759	0.970	0.368
中小企業等協同組合	182	0	1	0.714	0.875	0.350
その他の協同組合	88	0	1	0.596	0.667	0.395
その他の法人	240	0	1	0.730	0.953	0.356
任意団体	437	0	1	0.502	0.500	0.409
合計	4126	0	1	0.656	0.737	0.324

表 4 は、調査時点から過去 3 年間に於ける職員採用の有無と、採用実績があった場合の採用人数について、団体ごとに割合を示したものである。大まかな傾向として、旧来型の法人である社会福祉法人、学校法人、医療法人などでは大半で採用を行っており、採用数も多い傾向がある。これに対し、脱主務官庁制の新しい法人群（新型社団／財団法人群、NPO 法人群）で採用を行った団体の割合は、5～6 割程度にとどまる。また、協同組合群も農協除き採用が抑制されており、任意団体と同程度となっている。

表 4 過去 3 年の職員採用の有無と採用数

	過去3年の職員採用の有無			過去3年の職員採用数 (採用があった団体のみ)			
	あり	なし	N	3人以下	4人以上 10人以下	11人以上	N
一般社団法人	47.6%	52.4%	529	77.8%	14.9%	7.3%	248
一般財団法人	52.2%	47.8%	320	62.0%	26.4%	11.7%	163
公益社団法人	58.3%	41.7%	235	82.8%	11.9%	5.2%	134
公益財団法人	60.5%	39.5%	372	65.8%	20.3%	14.0%	222
認定NPO法人	56.8%	43.2%	81	74.4%	16.3%	9.3%	43
NPO法人	56.1%	43.9%	756	58.9%	29.3%	11.8%	416
社会福祉法人	91.9%	8.1%	979	31.8%	37.3%	30.9%	853
学校法人	94.3%	5.7%	261	42.4%	45.0%	12.6%	238
医療法人	81.3%	18.7%	267	52.6%	25.8%	21.5%	209
職業訓練／更生保護 法人	47.7%	52.3%	193	87.9%	11.0%	1.1%	91
その他の公法人	25.7%	74.3%	109	63.0%	14.8%	22.2%	27
消費生活協同組合	33.3%	66.7%	21	57.1%	14.3%	28.6%	7
農業協同組合	49.1%	50.9%	53	60.0%	32.0%	8.0%	25
漁業協同組合	28.8%	71.2%	104	90.0%	10.0%		30
森林組合	38.7%	61.3%	62	66.7%	29.2%	4.2%	24
中小企業等協同組合	32.2%	67.8%	388	87.9%	9.7%	2.4%	124
その他の協同組合	27.3%	72.7%	209	86.0%	12.3%	1.8%	57
その他の法人	43.4%	56.6%	470	76.5%	18.9%	4.6%	196
任意団体	31.5%	68.5%	869	87.9%	9.1%	3.0%	264
合計	55.4%	44.6%	6278	59.6%	25.6%	14.8%	3371

4. 2 賃金水準

次に賃金に関する各指標について見てみよう。表5は各団体の有給常勤職員における調査前年度の最高年収と最低年収に関する統計量である。調査票で常勤職員を週 30 時間程度以上と定義しているにも関わらず、年収が 20 万円未満という団体類型がかなりある。記入ミスでなければ、最低賃金を遥かに下回る賃金での働き方がサードセクターの一部で蔓延していることを示唆している。

年収の最小値に著しく低いケースも見られる中で、最大値は 2000 万円をはるかに上回っている団体類型も多い。特に新旧の公益法人の最大値は極めて高く、各類型内部の団体間及び職員間の賃金の格差が大きいといえる。外れ値の影響を除去するために中央値に注目すると、常勤職員の最高年収の中央値が 500 万円を上回っている類型が、一般財団法人、公益財団法人、社会福祉法人、学校法人、その他の公法人、農業協同組合、森林組合であり、これらの団体で中心的な職員になれば、十分に家族を扶養できる収入を得ることが期待できる。しかし、各団体類型内の最高年収の中央値と最小年収の中央値の平均をとると、多くの類型で 300 万円台となり決して高くない。特に、NPO 法人と認定 NPO 法人は、300 万円を下回っており法人格のない任意団体と変わらない水準にある。

表5 有給常勤職員の最高年収と最低年収

	常勤職員最高年収（単位：万円）						常勤職員最低年収（単位：万円）					
	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差
一般社団法人	405	12	3600	449.12	389	276.666	335	2	960	265.2	258	119.352
一般財団法人	234	6	3655	551.32	500.5	401.969	219	1	3345	276.2	225	286.176
公益社団法人	200	105	6178	497.14	418	465.762	180	8	2016	269.06	245	171.875
公益財団法人	295	20	4166	615.35	550	439.945	265	6	2124	251.17	226	197.903
認定NPO法人	42	120	1500	356.5	307.5	237.78	39	24	350	188.28	185	81.94
NPO法人	486	16	1920	317.53	300	168.256	447	1	560	182.3	181	93.884
社会福祉法人	884	36	14690	688.7	600	794.141	877	5	3330	233.22	215	203.39
学校法人	229	41	6000	650.19	550	460.807	227	10	2409	232.69	228	166.357
医療法人	240	30	25380	896.66	450	2276.526	226	7	3800	259.97	242	255.352
職業訓練／更生保護法人	140	12	3809	386.84	338	379.296	127	3	1630	246.69	220	172.407
その他の公法人	56	150	1084	545.09	532.5	235.422	47	91	597	287.77	288	113.808
消費生活協同組合	17	111	754	468.06	450	186.184	14	169	597	366.93	317	138.084
農業協同組合	35	103	1040	568.43	508	254.814	32	100	400	225.56	211	65.783
漁業協同組合	65	39	1830	442.63	368	313.951	53	60	1830	266.66	221	234.92
森林組合	30	60	779	522.9	564	168.859	29	60	441	249.97	240	96.35
中小企業等協同組合	262	12	907	351.84	336	170.165	204	10	570	243.25	240	94.116
その他の協同組合	131	12	3330	312.28	254	304.733	94	6	2300	223.55	200.5	232.786
その他の法人	322	5	1300	532.59	553	268.385	278	6	672	245.45	240	116.827
任意団体	516	14	5083	295.23	240	287.861	383	1	2022	215.83	200	163.454
合計	4589	5	25380	511.65	430	704.647	4076	1	3800	237.83	220	179.51

賃金水準に関連して、組織内部の収入の格差についても見ておこう。表6は、常勤職員内年収格差と平均的常勤職員年収に対する役員報酬の割合に関する統計量である。このうち常勤内年収格差とは、常勤職員内の最高年収を最低年収で割った値である。また役員報酬／職員平均年収は、各団体の役員報酬の最高額を当該団体の職員の最高年収と最低年収の平均額で割った値を示す。ここでも中央値が一般的な傾向をつかむ上で有効な統計量である。

常勤内年収格差の中央値が2倍以上なのが、公益財団法人、社会福祉法人、学校法人、農業協同組合、森林組合である。一方で最も格差が小さいのが、任意団体の1.27倍で、次いでその他の協同組合、生活協同組合、中小企業等協同組合、職業訓練／更生保護法人などが1.5倍以下と続く。同じ協同組合でも農協や森林組合とは性格が違うことが示唆される。また、役員報酬／職員平均年収の中央値を見ると、多くの団体で両者の差がないことが分かるが、医療法人だけ5倍を上回り役員報酬が大きな意味をもっている。

表6 常勤職員内年収格差と平均的常勤職員年収に対する役員報酬の割合

	常勤内年収格差						役員報酬／職員平均年収					
	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差
一般社団法人	334	1	622.5	3.97	1.58	34.00	179	0	39.9	1.51	1.26	3.04
一般財団法人	217	1	1400.0	8.92	1.90	94.90	134	0	3.2	1.12	1.14	0.74
公益社団法人	180	1	48.6	2.38	1.71	3.71	101	0	3.0	0.95	0.97	0.74
公益財団法人	265	1	154.8	4.04	2.57	10.42	194	0	8.4	1.05	1.01	0.98
認定NPO法人	39	1	16.3	2.50	1.58	2.76	31	0	7.1	1.10	1.06	1.38
NPO法人	447	1	206.0	4.01	1.66	16.31	290	0	41.7	1.16	0.90	3.24
社会福祉法人	874	1	114.2	4.01	2.79	7.11	347	0	3815.9	12.08	1.18	204.79
学校法人	227	1	33.3	3.36	2.63	2.93	138	0	5.1	1.25	1.39	0.95
医療法人	226	1	324.3	5.79	1.92	23.75	216	0	68.4	6.87	5.04	7.24
職業訓練／更生保護法人	126	1	46.7	2.03	1.49	4.07	41	0	3.2	0.89	1.05	0.72
その他の公法人	47	1	9.7	2.56	1.83	1.88	24	0	2.7	1.03	0.97	0.84
消費生活協同組合	14	1	2.8	1.53	1.40	0.57	9	0	2.7	1.33	1.22	0.91
農業協同組合	32	1	6.0	2.81	2.38	1.51	16	0.39	2.9	1.49	1.53	0.70
漁業協同組合	52	1	13.0	2.07	1.70	1.74	14	0.21	2.6	1.21	1.11	0.70
森林組合	29	1	4.3	2.22	2.13	0.81	16	0.21	2.8	0.97	0.89	0.67
中小企業等協同組合	204	1	11.6	1.75	1.46	1.17	95	0	4.3	0.99	1.00	0.90
その他の協同組合	94	1	22.4	1.96	1.39	2.44	35	0	7.0	0.99	0.85	1.30
その他の法人	277	1	185.7	3.51	2.22	11.36	146	0	13.3	1.56	1.46	1.45
任意団体	380	1	140.0	2.24	1.27	7.61	103	0	3.9	1.03	1.07	0.84
合計	4064	1	1400.0	3.75	1.97	25.89	2129	0	3815.9	3.54	1.20	82.73

次に年収の規定要因を探るために、収入源の構成（表 7）及び就業規則・給与規定・研修制度の有無（表 8・9）との連関について検討する。

表 7 は、最高年収及び最低年収の対数と収入源の内訳の割合との Pearson の相関係数を示したものである。年収の最高額を見ると、市民からの寄付や会費への依存が高い団体では最高年収が低い傾向があり、逆に行政稼得比率が高い団体では最高年収も高い傾向がある。しかし年収最低額との関係はそのパターンと異なっており、行政稼得比率との間に僅かながら負の相関が見られ、市民や企業からの贈与的収入の比率との間には正の相関が成り立っている。

表 7 常勤職員の年収最高額（対数）及び年収最低額（対数）と総収入に占める各内訳の割合の相関行列

	市民贈与比率	行政贈与比率	サードセクター贈与比率	企業贈与比率	市民稼得比率	行政稼得比率	サードセクター稼得比率	企業稼得比率
年収最高額（対数）	-.226**	.088**	-.065**	-.001	-.011	.152**	-.039*	.002
年収最低額（対数）	.034*	-.002	.002	.075**	-.021	-.054**	-.001	.037*

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

次に職員研修と年収との関係を確認するが、それに先立って、各団体類型と職員研修の有無との関係を確認しておこう（表 8）。任意団体が最小であり 3 割に満たない一方、社会福祉法人と学校法人は 9 割を上回る実施率で、専門化が進んだ組織と考えることができる。この中で、他の変数では低い値を示しがちな NPO 法人も、相対的に高い値を示していることが特徴的である。

表 8 団体類型ごとの職員研修の有無の割合

	職員への研修の有無		
	あり	なし	N
一般社団法人	36.9%	63.1%	528
一般財団法人	41.5%	58.5%	316
公益社団法人	45.4%	54.6%	229
公益財団法人	57.2%	42.8%	374
認定NPO法人	58.0%	42.0%	81
NPO法人	64.7%	35.3%	748
社会福祉法人	95.8%	4.2%	974
学校法人	91.7%	8.3%	266
医療法人	71.5%	28.5%	267
職業訓練／更生保護法人	49.0%	51.0%	194
その他の公法人	40.7%	59.3%	108
消費生活協同組合	57.1%	42.9%	21
農業協同組合	52.8%	47.2%	53
漁業協同組合	35.3%	64.7%	102
森林組合	53.3%	46.7%	60
中小企業等協同組合	34.8%	65.2%	385
その他の協同組合	26.4%	73.6%	208
その他の法人	58.6%	41.4%	461
任意団体	28.7%	71.3%	847
合計	56.1%	43.9%	6222

それでは研修は、賃金の上昇と関係しているのだろうか。表 9 は、研修の有無別の最高年収／最低年収の平均、及びその分散分析の有意差検定の結果を示している。

結果として、最高年収については研修を実施している団体の方が高かったが、最低年収については、実施している団体の方が低いという逆転現象が見られた。この結果に対しては、法人格類型や団体規模など複数の要因が作用している可能性があるので、後で多変量解析による分析によってより詳しく検討する（表 18）。

表 9 各制度の有無と最高年収／最低年収の平均

	職員への研修の有無		
	あり	なし	有意差判定
年収最高額（万円）	572.9	401.8	**
年収最低額（万円）	<u>232.2</u>	<u>250.8</u>	**

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

4. 3 ボランティア数

次に「専門化」の一つの指標であるボランティア数について概観する。表 10 は団体類型ごとの有償／無償ボランティア数の統計量である。中央値は 0 であり、ボランティアを全く使っていない団体が多いことが示唆される。有償ボランティア数の平均値を見ると、認定 NPO 法人と NPO 法人が群を抜いて高い。この二つは職員の年収が相対的に低かった類型でもあり、職員とも有償ボランティアとも言えないような境界的な働き方が広がっ

ていることが考えられる。無償ボランティア数の平均値は、NPO 法人群や任意団体の他、公益社団法人や社会福祉法人も高い値を示す。無償ボランティアの活用が一概に職員数の抑制につながるわけでもないことが示唆される。

この点と関連して、表 1 1 では、有償／無償ボランティア数と各雇用指標との Pearson の相関係数を示した。無償ボランティア数と非常勤有給職員数の間にわずかながら有意な正の相関が見られ、必ずしも両者がトレードオフの関係にあるわけではない。他方で、有償ボランティア数と年収の最高額・最低額との間には負の相関関係が見られる。雇用とボランティアの関係については、次節でより詳しく検討したい。

表 1 0 各団体類型における有償／無償ボランティア数の統計量

	有償ボランティア数						無償ボランティア数					
	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差
一般社団法人	472	0	528	1.69	0	25.38	475	0	639	4.36	0	36.01
一般財団法人	294	0	300	1.35	0	17.66	296	0	394	5.18	0	33.30
公益社団法人	215	0	85	1.06	0	7.67	217	0	1000	17.17	0	88.42
公益財団法人	346	0	120	0.97	0	8.01	350	0	1774	26.75	0	154.15
認定NPO法人	65	0	98	4.32	0	14.65	70	0	657	24.86	0	87.28
NPO法人	652	0	200	4.69	0	17.04	678	0	3275	16.41	0	160.31
社会福祉法人	864	0	91	0.57	0	4.49	892	0	2986	21.67	0	147.11
学校法人	240	0	8	0.09	0	0.64	238	0	17	0.24	0	1.52
医療法人	251	0	2	0.02	0	0.19	252	0	10	0.19	0	1.17
職業訓練／更生保護法人	177	0	35	0.67	0	3.45	176	0	650	4.63	0	49.18
その他の公法人	105	0	6	0.07	0	0.59	104	0	85	0.99	0	8.50
消費生活協同組合	19	0	0	0.00	0	0.00	20	0	3	0.15	0	0.67
農業協同組合	48	0	40	1.17	0	6.00	47	0	66	1.49	0	9.63
漁業協同組合	94	0	130	2.84	0	18.17	91	0	115	2.63	0	15.96
森林組合	52	0	39	0.79	0	5.41	52	0	53	1.79	0	9.12
中小企業等協同組合	339	0	3	0.02	0	0.20	342	0	60	0.30	0	3.51
その他の協同組合	182	0	7	0.08	0	0.62	182	0	96	1.37	0	8.86
その他の法人	406	0	124	0.71	0	6.83	395	0	50	0.54	0	3.76
任意団体	725	0	69	0.92	0	4.85	751	0	2435	16.82	0	106.02
合計	5546	0	528	1.28	0	11.49	5628	0	3275	11.29	0	101.11

表 1 1 有償／無償ボランティア数と各雇用指標との相関行列

	常勤有給職員数	非常勤有給職員数	年収最高額 (対数)	年収最低額 (対数)
有償ボランティア数	-.011	.018	-.043**	-.038*
無償ボランティア数	.021	.048**	.003	-.009

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

4. 4 今後の雇用の見通し

最後に雇用の安定性の指標として、現在の職員数からの 5 年後の予測職員数の増減率に注目する。表 1 2 は団体類型ごとの統計量を、表 1 3 は各収入源比率との単相関係数を示している。なおこの指標は未来の予測に関わるため、有効回答数が非常に少ないことに注意しなくてはならない。

まず表 1 2 の中央値に注目すると、どの団体類型も 1 を上回っており、現在の雇用の量を減らさない予定の団体が多いことが分かる。その中でも有効回答数が小さい消費生活協

同組合などを除くと、NPO 法人や任意団体で比較的高い値を示している点が目につく。ただし、現在の職員数が少ない団体の方が大きな値を示す傾向があるので、後に多変量解析を行い団体規模をコントロールした分析を改めて行う必要がある。また表 1 3 を見ると、市民や中間支援団体（サードセクター）からの寄付等の贈与的収入の割合と雇用増減率との間に正の相関が見られる。他方、ここまで雇用関連指標と正の関係が目立っていた行政稼得比率がここでは負の相関を示している。これらが何を示唆するのかについて、次節でさらに検討したい。

表 1 2 団体類型ごとの今後 5 年の職員数増減率（補正值）

	今後5年の職員数増減率（補正值）					
	度数	最小値	最大値	平均値	中央値	標準偏差
一般社団法人	78	0.13	145.0	3.63	1.25	16.39
一般財団法人	57	0.36	9.0	1.61	1.31	1.21
公益社団法人	37	0.60	51.0	2.87	1.24	8.30
公益財団法人	89	0.19	11.0	1.42	1.20	1.20
認定NPO法人	40	0.45	31.0	3.40	1.31	5.93
NPO法人	340	0.08	151.0	3.14	1.40	9.43
社会福祉法人	425	0.06	81.0	1.67	1.17	5.26
学校法人	100	0.08	12.2	1.39	1.22	1.20
医療法人	70	0.67	4.0	1.36	1.24	0.51
職業訓練／更生保護法人	26	0.23	2.3	1.14	1.12	0.47
その他の公法人	9	0.38	1.7	1.02	1.08	0.40
消費生活協同組合	4	1.25	1.4	1.34	1.33	0.08
農業協同組合	7	0.48	1.6	1.09	1.17	0.38
漁業協同組合	10	1.00	3.0	1.41	1.17	0.63
森林組合	14	0.22	1.3	1.00	1.10	0.30
中小企業等協同組合	51	0.40	10.3	1.75	1.50	1.40
その他の協同組合	16	1.00	4.0	2.00	1.94	0.85
その他の法人	79	0.31	201.0	5.76	1.18	25.01
任意団体	82	0.08	31.0	3.01	1.50	5.02
合計	1534	0.06	201.0	2.38	1.24	8.83

表 1 3 今後 5 年の職員数増減率（補正值）と総収入に占める各内訳の割合の相関行列

	市民贈与比率	行政贈与比率	サードセクター贈与比率	企業贈与比率	市民稼得比率	行政稼得比率	サードセクター稼得比率	企業稼得比率
今後5年の職員数増減率（補正值）	.113**	-.017	.079**	-.004	.027	-.076**	.009	-.022

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

5. 多変量解析

本節では、基礎的分析の結果をより詳細に検討するため、多変量解析を行う。投入する説明変数については、3. 2 で示したとおりである。基準値は、法人格においては任意団

体、収入源比率においては市民贈与比率とする。モデル1は「法人化」関連の変数のみのもの、モデル2は「商業化」に関して収入源比率を加えたもの、モデル3は「専門化」に関して有償・無償のボランティア数と研修ダミーを加えたものである。これらは以下すべての分析に共通する。

5. 1 職員数

はじめに常勤、非常勤の職員数を従属変数とした重回帰分析を行う（表14、15）。

常勤職員数（表14）に対しては、当然ながら団体の収入規模が最も大きな影響力を持っている。団体類型を見ると、社会福祉法人、医療法人、学校法人、農協などが正の効果を示し、旧来型の法人で相対的に多くの雇用を抱えている傾向が指摘される。他方、脱主務官庁制の中では、新型社団／財団法人の多くが負の係数を示している。つまり、収入規模や活動年数などを統制した後では、これらの法人格の保持自体が職員数の増加につながるわけではなく、むしろ任意団体を下回る傾向さえある。収入源比率に関しては、行政稼得所得比率のみが正の効果を示しており、行政の委託事業などを行っている団体が常勤職員を雇用する傾向があることが分かる。

非常勤職員数（表15）についても、収入規模の効果が最も大きく、また新しい団体ほど非常勤職員数が多い傾向が見られる。団体類型については、モデル2・3に示されるように、任意団体に比べて負の効果を示す団体が多く見られ、任意団体は非常勤職員に依存する度合いが高いことが分かる。またモデル1では、社会福祉法人、医療法人、NPO法人群などが有意な正の係数を示していたが、モデル2・3では、行政稼得比率や市民稼得比率に吸収される形で効果は消えている。これらの事業は非常勤雇用も増やすことが分かる。

なおボランティア数に着目すると、非常勤職員数に対してのみ無償ボランティア数が正の効果を示している。仮説とは異なり、無償ボランティア数は必ずしも雇用を抑制せず、ボランティアをコーディネートするための労働力需要を発生させることが示唆される。ただし $B=0.004$ であり 300 人規模のボランティアの活用につき非常勤職員 1 人が増加することが期待される程度なので、その効果は限定的である。

表14 常勤職員数を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	-47.001	2.826		-16.63	**	-46.286	3.007		-15.394	**	-45.627	3.03		-15.057	**
2013年度総収入（対数）	6.576	0.321	0.335	20.468	**	6.419	0.34	0.327	18.874	**	6.26	0.351	0.319	17.84	**
活動年数	0.072	0.025	0.046	2.852	**	0.08	0.026	0.052	3.098	**	0.081	0.026	0.052	3.127	**
一般社団法人ダミー	-4.593	2.296	-0.037	-2	*	-4.769	2.311	-0.038	-2.063	*	-4.798	2.313	-0.038	-2.074	*
一般財団法人ダミー	-4.56	2.693	-0.029	-1.693	†	-4.495	2.722	-0.029	-1.651	†	-4.525	2.722	-0.029	-1.662	†
公益社団法人ダミー	-9.856	2.964	-0.055	-3.326	**	-10.384	2.971	-0.058	-3.495	**	-10.458	2.971	-0.058	-3.52	**
公益財団法人ダミー	-1.489	2.549	-0.01	-0.584		-1.133	2.581	-0.008	-0.439		-1.506	2.588	-0.011	-0.582	
社会福祉法人ダミー	12.604	2.125	0.127	5.931	**	10.67	2.294	0.108	4.651	**	9.851	2.337	0.099	4.215	**
学校法人ダミー	5.605	2.982	0.032	1.88	†	6.258	3.047	0.035	2.054	*	5.204	3.107	0.03	1.675	†
医療法人ダミー	15.082	3.113	0.082	4.844	**	11.704	3.284	0.063	3.564	**	11.447	3.289	0.062	3.48	**
認定NPO法人ダミー	0.46	5.06	0.001	0.091		-0.432	5.064	-0.001	-0.085		-0.868	5.073	-0.003	-0.171	
NPO法人ダミー	1.144	2.194	0.01	0.521		-0.573	2.268	-0.005	-0.253		-1.146	2.296	-0.01	-0.499	
職業訓練／更生保護法人ダミー	-3.424	3.208	-0.017	-1.067		-4.481	3.25	-0.022	-1.379		-4.703	3.254	-0.023	-1.445	
消費生活協同組合ダミー	-10.611	8.642	-0.018	-1.228		-10.469	8.687	-0.018	-1.205		-11.243	8.698	-0.019	-1.293	
農業協同組合ダミー	12.867	6.771	0.028	1.9	†	13.23	6.82	0.029	1.94	†	12.802	6.824	0.028	1.876	†
漁業協同組合ダミー	-2.297	4.864	-0.007	-0.472		-1.801	4.908	-0.006	-0.367		-1.814	4.908	-0.006	-0.37	
森林組合ダミー	1.654	5.685	0.004	0.291		0.145	5.723	0	0.025		-0.271	5.729	-0.001	-0.047	
中小企業等協同組合ダミー	-4.993	2.603	-0.032	-1.918	†	-4.435	2.693	-0.029	-1.647		-4.506	2.694	-0.029	-1.673	†
その他の協同組合ダミー	-3.669	3.455	-0.017	-1.062		-3.5	3.5	-0.016	-1		-3.353	3.501	-0.015	-0.958	
その他の公法人ダミー	5.698	4.197	0.021	1.358		5.232	4.199	0.019	1.246		5.218	4.199	0.019	1.243	
その他の法人ダミー	-3.741	2.545	-0.026	-1.47		-2.986	2.554	-0.021	-1.169		-3.547	2.576	-0.025	-1.377	
行政贈与比率						-1.763	2.528	-0.014	-0.697		-2.453	2.556	-0.019	-0.96	
サードセクター贈与比率						4.5	4.267	0.016	1.055		4.151	4.271	0.015	0.972	
企業贈与比率						-1.76	3.397	-0.008	-0.518		-1.652	3.397	-0.008	-0.486	
市民稼得比率						0.5	2.459	0.004	0.203		0.35	2.464	0.003	0.142	
行政稼得比率						4.632	2.28	0.051	2.032	*	3.91	2.314	0.043	1.69	†
サードセクター稼得比率						-2.382	2.859	-0.014	-0.833		-2.596	2.862	-0.016	-0.907	
企業稼得比率						-1.62	2.692	-0.011	-0.602		-1.917	2.697	-0.013	-0.711	
有償ボランティア数											-0.014	0.044	-0.004	-0.311	
無償ボランティア数											0.003	0.005	0.008	0.534	
職員への研修ダミー											2.33	1.283	0.032	1.816	†

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR ²	0.181	0.184	0.185
有意確率	0.000	0.000	0.000
N	4027	4027	4027

表 1 5 非常勤職員数を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	-11.558	1.335		-8.656	**	-11.148	1.431		-7.792	**	-10.813	1.442		-7.501	**
2013年度総収入（対数）	2.154	0.151	0.271	14.221	**	1.934	0.161	0.243	11.984	**	1.848	0.167	0.232	11.071	**
活動年数	-0.025	0.012	-0.039	-2.065	*	-0.014	0.012	-0.021	-1.108		-0.014	0.012	-0.021	-1.092	
一般社団法人ダミー	-1.146	1.151	-0.021	-0.996		-1.153	1.156	-0.021	-0.997		-1.145	1.156	-0.021	-0.99	
一般財団法人ダミー	-2.209	1.304	-0.034	-1.694	†	-2.212	1.316	-0.034	-1.681	†	-2.167	1.315	-0.033	-1.647	
公益社団法人ダミー	-4.531	1.507	-0.057	-3.007	**	-4.675	1.504	-0.058	-3.109	**	-4.621	1.503	-0.058	-3.074	**
公益財団法人ダミー	-1.739	1.243	-0.029	-1.399		-1.448	1.253	-0.024	-1.155		-1.588	1.255	-0.027	-1.266	
社会福祉法人ダミー	2.672	1.017	0.068	2.629	**	1.338	1.087	0.034	1.23		1.012	1.103	0.026	0.917	
学校法人ダミー	1.355	1.387	0.02	0.977		1.693	1.413	0.024	1.199		1.341	1.438	0.019	0.932	
医療法人ダミー	2.861	1.469	0.039	1.948	†	0.3	1.536	0.004	0.195		0.311	1.536	0.004	0.202	
認定NPO法人ダミー	4.555	2.379	0.033	1.915	†	3.905	2.371	0.028	1.647		3.608	2.375	0.026	1.519	
NPO法人ダミー	1.889	1.032	0.043	1.83	†	0.557	1.059	0.013	0.526		0.263	1.069	0.006	0.246	
職業訓練／更生保護法人ダミー	-1.456	1.585	-0.017	-0.918		-2.364	1.599	-0.028	-1.479		-2.392	1.6	-0.028	-1.495	
消費生活協同組合ダミー	5.279	3.924	0.022	1.345		4.895	3.934	0.021	1.244		4.679	3.936	0.02	1.189	
農業協同組合ダミー	-7.01	3.401	-0.035	-2.061	*	-7.01	3.42	-0.035	-2.05	*	-7.027	3.419	-0.035	-2.055	*
漁業協同組合ダミー	-1.367	2.521	-0.009	-0.542		-1.749	2.531	-0.012	-0.691		-1.755	2.53	-0.012	-0.694	
森林組合ダミー	-2.837	3.026	-0.016	-0.938		-4.136	3.032	-0.023	-1.364		-4.205	3.031	-0.023	-1.388	
中小企業等協同組合ダミー	-2.813	1.328	-0.041	-2.119	*	-2.481	1.365	-0.036	-1.818	†	-2.425	1.365	-0.035	-1.777	†
その他の協同組合ダミー	-2.089	1.805	-0.021	-1.157		-2.097	1.825	-0.021	-1.149		-1.93	1.825	-0.019	-1.058	
その他の公法人ダミー	-3.781	2.05	-0.033	-1.844	†	-4.019	2.044	-0.035	-1.966	*	-3.923	2.043	-0.034	-1.92	†
その他の法人ダミー	-3.413	1.295	-0.052	-2.636	**	-2.814	1.296	-0.043	-2.171	*	-2.911	1.301	-0.045	-2.238	*
行政贈与比率						-0.701	1.242	-0.013	-0.564		-1.093	1.259	-0.02	-0.869	
サードセクター贈与比率						1.59	2.109	0.013	0.754		1.29	2.111	0.011	0.611	
企業贈与比率						-1.141	1.688	-0.012	-0.676		-1.077	1.688	-0.012	-0.638	
市民稼得比率						2.154	1.203	0.04	1.79	†	2.029	1.205	0.038	1.683	†
行政稼得比率						4.385	1.108	0.119	3.957	**	4.01	1.128	0.109	3.556	**
サードセクター稼得比率						0.105	1.42	0.001	0.074		-0.023	1.421	0	-0.016	
企業稼得比率						-0.442	1.333	-0.007	-0.331		-0.596	1.336	-0.009	-0.446	
有償ボランティア数											0.013	0.019	0.011	0.683	
無償ボランティア数											0.004	0.002	0.032	1.96	†
職員への研修ダミー											1.087	0.626	0.035	1.736	†

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR ²	0.105	0.113	0.114
有意確率	0.000	0.000	0.000
N	3335	3335	3335

次に、過去３年間の採用の有無を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を示す（表１６）。社会福祉法人と学校法人に加え、NPO 法人、認定 NPO 法人でも採用実績に正の効果を与えていることが注目される。近年に限れば、NPO 法人が雇用創出に寄与しているということがある程度いえるかもしれない。他方で、協同組合群では、近年雇用を控えていた傾向が確認できる。

収入源に関しては、行政の補助金に加え、行政や市民相手の事業収入の割合も直近３年間の採用に正の効果を与えている。表１４・１５の結果と合わせて「商業化」がある程度は雇用促進にプラスの効果を与えていることが確認できる。

表１６ 過去３年間の採用の有無を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析

	モデル1				モデル2				モデル3			
	B	S.E.	Exp(B)	Sig.	B	S.E.	Exp(B)	Sig.	B	S.E.	Exp(B)	Sig.
(定数)	-4.594	0.232	0.01	**	-4.861	0.248	0.008	**	-4.65	0.249	0.01	**
2013年度総収入（対数）	0.565	0.028	1.76	**	0.516	0.029	1.675	**	0.462	0.03	1.588	**
活動年数	-0.001	0.002	0.999		0.002	0.002	1.002		0.003	0.002	1.003	
一般社団法人ダミー	-0.046	0.15	0.955		0.088	0.153	1.092		0.077	0.155	1.08	
一般財団法人ダミー	-0.033	0.179	0.968		0.017	0.183	1.017		0.031	0.185	1.031	
公益社団法人ダミー	0.041	0.196	1.042		0.05	0.199	1.051		0.042	0.2	1.043	
公益財団法人ダミー	0.049	0.172	1.05		0.053	0.177	1.054		-0.045	0.18	0.956	
社会福祉法人ダミー	1.995	0.191	7.354	**	1.509	0.2	4.521	**	1.214	0.203	3.367	**
学校法人ダミー	2.487	0.38	12.03	**	2.34	0.382	10.382	**	1.993	0.386	7.34	**
医療法人ダミー	0.756	0.236	2.129	**	0.308	0.25	1.36		0.263	0.254	1.301	
認定NPO法人ダミー	0.961	0.347	2.613	**	0.94	0.362	2.561	**	0.828	0.373	2.29	*
NPO法人ダミー	0.879	0.145	2.408	**	0.617	0.152	1.853	**	0.429	0.156	1.536	**
職業訓練／更生保護法人ダミー	0.634	0.208	1.884	**	0.322	0.216	1.379		0.255	0.221	1.29	
消費生活協同組合ダミー	-1.226	0.588	0.294	*	-1.119	0.59	0.327	†	-1.363	0.588	0.256	*
農業協同組合ダミー	-0.475	0.455	0.622		-0.357	0.448	0.7		-0.482	0.45	0.618	
漁業協同組合ダミー	-0.579	0.344	0.56	†	-0.591	0.344	0.554	†	-0.603	0.349	0.547	†
森林組合ダミー	-0.465	0.41	0.628		-0.724	0.408	0.485	†	-0.892	0.422	0.41	*
中小企業等協同組合ダミー	-0.798	0.186	0.45	**	-0.651	0.195	0.521	**	-0.69	0.196	0.502	**
その他の協同組合ダミー	-0.908	0.25	0.403	**	-0.798	0.255	0.45	**	-0.74	0.257	0.477	**
その他の公法人ダミー	-1.768	0.315	0.171	**	-1.915	0.324	0.147	**	-1.909	0.326	0.148	**
その他の法人ダミー	-0.455	0.17	0.635	**	-0.408	0.173	0.665	*	-0.612	0.179	0.542	**
行政贈与比率					1.259	0.188	3.523	**	1.06	0.19	2.888	**
サードセクター贈与比率					0.57	0.299	1.768	†	0.432	0.304	1.54	
企業贈与比率					0.067	0.231	1.069		0.1	0.234	1.106	
市民稼得比率					0.495	0.176	1.64	**	0.43	0.179	1.537	*
行政稼得比率					1.221	0.166	3.392	**	0.991	0.17	2.694	**
サードセクター稼得比率					0.297	0.202	1.346		0.233	0.205	1.262	
企業稼得比率					0.328	0.19	1.388	†	0.23	0.193	1.258	
有償ボランティア数									0	0.003	1	
無償ボランティア数									0	0.001	1	
職員への研修ダミー									0.781	0.086	2.184	**

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

-2 対数尤度	4177.2	4091.9	4008.3
Nagelkerke R2 乗	0.395	0.415	0.433
sig.	0.000	0.000	0.000
N	4139	4139	4139

５．２ 常勤職員の年収と格差

次に雇用の質的側面として、年収の規定要因について確認する。

表１７は常勤職員年収最高額（対数）を従属変数とした重回帰分析である。ここでも収入規模が最大の効果量をしている。法人類型では、社会福祉法人、学校法人、医療法人、

農協という旧来型の団体に並んで、新型の社団／財団法人のいずれも有意な正の効果を示しており、相対的に「稼げる」類型であることを示す。

収入源の内訳に関しては、行政稼得比率の効果も見られるが、行政贈与比率、企業贈与比率も目立ち、行政からの助成金や補助金や企業からの寄付などが重要であることが分かる。また職員研修は仮説どおり中核的な賃金の上昇に結びついていた。

表 1 7 常勤職員年収最高額（対数）を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	3.828	0.055		69.347	**	3.742	0.058		64.798	**	3.757	0.058		64.985	**
2013年度総収入（対数）	0.222	0.006	0.524	35.353	**	0.222	0.007	0.523	33.81	**	0.218	0.007	0.514	32.723	**
活動年数	0.002	0	0.077	5.224	**	0.002	0	0.083	5.552	**	0.002	0	0.085	5.691	**
一般社団法人ダミー	0.161	0.039	0.072	4.134	**	0.165	0.039	0.073	4.211	**	0.159	0.039	0.071	4.079	**
一般財団法人ダミー	0.178	0.046	0.062	3.882	**	0.171	0.046	0.06	3.713	**	0.166	0.046	0.058	3.615	**
公益社団法人ダミー	0.155	0.049	0.049	3.176	**	0.154	0.049	0.049	3.163	**	0.149	0.049	0.047	3.076	**
公益財団法人ダミー	0.287	0.043	0.112	6.605	**	0.252	0.044	0.098	5.756	**	0.239	0.044	0.093	5.449	**
社会福祉法人ダミー	0.403	0.036	0.237	11.246	**	0.346	0.039	0.203	8.913	**	0.318	0.04	0.187	8.036	**
学校法人ダミー	0.345	0.048	0.115	7.205	**	0.319	0.049	0.106	6.51	**	0.281	0.05	0.093	5.617	**
医療法人ダミー	0.258	0.05	0.082	5.125	**	0.233	0.053	0.074	4.381	**	0.218	0.053	0.069	4.107	**
認定NPO法人ダミー	0	0.093	0	-0.002		-0.006	0.093	-0.001	-0.066		-0.023	0.093	-0.003	-0.246	
NPO法人ダミー	-0.002	0.039	-0.001	-0.058		-0.031	0.041	-0.014	-0.753		-0.052	0.041	-0.024	-1.254	
職業訓練／更生保護法人ダミー	0.033	0.055	0.009	0.595		-0.003	0.055	-0.001	-0.047		-0.014	0.055	-0.004	-0.256	
消費生活協同組合ダミー	0.156	0.135	0.015	1.16		0.191	0.135	0.019	1.413		0.166	0.135	0.016	1.228	
農業協同組合ダミー	0.367	0.114	0.043	3.229	**	0.391	0.114	0.046	3.422	**	0.366	0.114	0.043	3.202	**
漁業協同組合ダミー	0.085	0.084	0.014	1.009		0.087	0.085	0.014	1.025		0.089	0.085	0.014	1.051	
森林組合ダミー	0.15	0.107	0.019	1.403		0.14	0.107	0.018	1.314		0.116	0.107	0.015	1.088	
中小企業等協同組合ダミー	-0.019	0.046	-0.007	-0.424		-0.005	0.047	-0.002	-0.098		-0.011	0.047	-0.004	-0.232	
その他の協同組合ダミー	-0.2	0.061	-0.047	-3.295	**	-0.176	0.061	-0.041	-2.873	**	-0.174	0.061	-0.041	-2.846	**
その他の公法人ダミー	0.192	0.079	0.034	2.432	*	0.189	0.079	0.033	2.402	*	0.178	0.079	0.031	2.257	*
その他の法人ダミー	0.231	0.044	0.086	5.215	**	0.22	0.044	0.082	4.983	**	0.194	0.045	0.072	4.354	**
行政贈与比率						0.225	0.043	0.096	5.288	**	0.204	0.043	0.087	4.743	**
サードセクター贈与比率						0.066	0.075	0.012	0.874		0.053	0.075	0.01	0.699	
企業贈与比率						0.258	0.061	0.06	4.216	**	0.259	0.061	0.06	4.245	**
市民稼得比率						0.048	0.043	0.019	1.107		0.038	0.043	0.016	0.884	
行政稼得比率						0.12	0.039	0.075	3.095	**	0.098	0.039	0.061	2.487	*
サードセクター稼得比率						0.023	0.049	0.007	0.464		0.013	0.049	0.004	0.255	
企業稼得比率						0.091	0.046	0.033	1.981	*	0.075	0.046	0.027	1.629	
有償ボランティア数											-0.001	0.001	-0.012	-0.942	
無償ボランティア数											0.000	0	-0.015	-1.133	
職員への研修ダミー											0.074	0.021	0.053	3.445	**

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR ²	0.45	0.456	0.457
有意確率	0.000	0.000	0.000
N	3312	3312	3312

次に、常勤職員の年収の最低額（対数値）を従属変数として重回帰分析を行った（表 1 8）。法人類型については、新型社団／財団法人群、消費生活協同組合、医療法人で正の効果がみられる。前表の結果とも合わせて、賃金という観点では新型社団／財団法人は相対的に良好な水準にある。対照的なのが NPO 法人であり、有意に負の効果を示し、相対的に効果量も大きい。これは任意団体よりも常勤職員年収の最低水準は低いことを意味する。

収入源比率については企業からの贈与的収入のみが正の効果を持つ一方、稼得的収入への依存は年収の最低額を引き下げる傾向がある。事業収入に依存する団体の方が、市民からの寄付や会費で回している団体に比べ、周辺的な職員に対する賃金の下方圧力が働きやすいことを示唆する。

「専門化」に関しては、ボランティア数が賃金を抑制する効果は見られなかった。注目すべきは研修制度が負の効果を示していることで、表 9 で見た逆転現象が確認された。その意味については確定的なことは言えないが、研修は専門性を高め中核的な職員の賃金を

高める一方、その機会から排除された職員の賃金を抑制するなど両義的な機能を持つのかもしれない。今回はそのメカニズムや因果関係の解明はできないため、さらなる分析が必要とされる。

表 1 8 常勤職員年収最低額（対数）を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	4.821	0.078		61.564	**	4.831	0.083		58.524	**	4.824	0.083		58.393	**
2013年度総収入（対数）	0.048	0.009	0.112	5.553	**	0.059	0.009	0.138	6.552	**	0.062	0.009	0.145	6.781	**
活動年数	0.001	0.001	0.045	2.223	*	0.001	0.001	0.027	1.277		0.001	0.001	0.025	1.211	
一般社団法人ダミー	0.155	0.055	0.069	2.819	**	0.142	0.055	0.064	2.59	*	0.142	0.055	0.064	2.595	*
一般財団法人ダミー	0.101	0.063	0.037	1.607		0.117	0.063	0.043	1.869	†	0.122	0.063	0.044	1.936	†
公益社団法人ダミー	0.145	0.067	0.048	2.186	*	0.162	0.066	0.053	2.434	*	0.163	0.066	0.053	2.452	*
公益財団法人ダミー	0.011	0.06	0.004	0.182		0.003	0.061	0.001	0.058		0.014	0.061	0.006	0.229	
社会福祉法人ダミー	-0.006	0.049	-0.004	-0.123		0.022	0.053	0.014	0.419		0.042	0.055	0.026	0.769	
学校法人ダミー	0.009	0.064	0.003	0.134		0.041	0.066	0.015	0.625		0.064	0.067	0.023	0.96	
医療法人ダミー	0.073	0.068	0.024	1.08		0.13	0.072	0.044	1.82	†	0.137	0.072	0.046	1.915	†
認定NPO法人ダミー	-0.184	0.124	-0.028	-1.479		-0.151	0.124	-0.023	-1.217		-0.132	0.124	-0.02	-1.057	
NPO法人ダミー	-0.217	0.054	-0.106	-4.044	**	-0.171	0.056	-0.083	-3.035	**	-0.153	0.057	-0.074	-2.668	**
職業訓練／更生保護法人ダミー	0.06	0.074	0.017	0.809		0.104	0.076	0.029	1.382		0.111	0.076	0.031	1.467	
消費生活協同組合ダミー	0.481	0.179	0.049	2.681	**	0.586	0.18	0.06	3.248	**	0.599	0.181	0.061	3.315	**
農業協同組合ダミー	0.027	0.15	0.003	0.18		0.103	0.151	0.013	0.685		0.117	0.151	0.014	0.773	
漁業協同組合ダミー	0.13	0.118	0.021	1.096		0.193	0.119	0.031	1.619		0.193	0.119	0.031	1.62	
森林組合ダミー	0.124	0.141	0.016	0.881		0.189	0.141	0.025	1.338		0.202	0.141	0.027	1.432	
中小企業等協同組合ダミー	0.158	0.066	0.052	2.405	*	0.179	0.068	0.059	2.653	**	0.182	0.068	0.06	2.692	**
その他の協同組合ダミー	-0.111	0.092	-0.023	-1.211		-0.074	0.093	-0.016	-0.804		-0.078	0.093	-0.016	-0.84	
その他の公法人ダミー	0.241	0.11	0.042	2.193	*	0.23	0.11	0.04	2.099	*	0.236	0.11	0.041	2.153	*
その他の法人ダミー	0.074	0.062	0.028	1.205		0.068	0.062	0.026	1.104		0.084	0.062	0.032	1.352	
行政贈与比率						-0.063	0.059	-0.028	-1.076		-0.048	0.059	-0.021	-0.808	
サードセクター贈与比率						-0.155	0.107	-0.028	-1.445		-0.141	0.108	-0.025	-1.31	
企業贈与比率						0.24	0.09	0.052	2.655	**	0.239	0.09	0.052	2.646	**
市民稼得比率						-0.219	0.06	-0.092	-3.679	**	-0.213	0.06	-0.089	-3.56	**
行政稼得比率						-0.155	0.053	-0.1	-2.906	**	-0.14	0.054	-0.091	-2.587	*
サードセクター稼得比率						-0.168	0.068	-0.054	-2.455	*	-0.163	0.068	-0.053	-2.387	*
企業稼得比率						-0.087	0.065	-0.031	-1.353		-0.079	0.065	-0.028	-1.225	
有償ボランティア数											-0.001	0.001	-0.01	-0.559	
無償ボランティア数											0.000	0	-0.009	-0.514	
職員への研修ダミー											-0.053	0.029	-0.038	-1.824	†

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR²

0.052

0.061

0.062

有意確率

0.000

0.000

0.000

N

2999

2999

2999

以上の分析に関連して、団体内の常勤職員間の年収格差の規定要因についても検討する。表 1 9 の重回帰分析の従属変数は、団体内の常勤職員の年収最高額を最低額で除した値（対数・補正後）である⁽²⁾。

団体については、消費生活協同組合、中小企業組合等協同組合で有意な負の効果を示し、協同組合らしさというべき特徴を示している（その中で農協は例外的な位置にある）。

収入源については、行政の助成金・補助金比率（行政贈与比率）と、全ての稼得的収入比率が正の効果を示す。ここから「商業化」は職員間の格差を広げる効果があると考えられる。さらに職員研修が格差を拡大させる傾向を示し、これは表 1 7 ・ 1 8 の結果とも整合的である。

表 1 9 常勤職員内年収格差（対数）の補正值を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	-0.85	0.072		-11.784	**	-0.946	0.076		-12.436	**	-0.931	0.076		-12.263	**
2013年度総収入（対数）	0.162	0.008	0.367	20.289	**	0.152	0.008	0.344	18.333	**	0.146	0.008	0.33	17.404	**
活動年数	0.001	0.001	0.034	1.887	†	0.002	0.001	0.058	3.106	**	0.002	0.001	0.061	3.3	**
一般社団法人ダミー	-0.027	0.051	-0.012	-0.537		-0.012	0.051	-0.005	-0.237		-0.014	0.051	-0.006	-0.277	
一般財団法人ダミー	0.055	0.058	0.019	0.947		0.032	0.058	0.011	0.553		0.025	0.058	0.009	0.43	
公益社団法人ダミー	0	0.061	0	0.003		-0.017	0.061	-0.005	-0.28		-0.02	0.061	-0.006	-0.333	
公益財団法人ダミー	0.282	0.056	0.109	5.069	**	0.253	0.056	0.098	4.513	**	0.231	0.056	0.09	4.128	**
社会福祉法人ダミー	0.381	0.046	0.231	8.377	**	0.29	0.049	0.175	5.88	**	0.247	0.05	0.149	4.918	**
学校法人ダミー	0.308	0.059	0.106	5.21	**	0.254	0.06	0.088	4.193	**	0.197	0.062	0.068	3.194	**
医療法人ダミー	0.164	0.062	0.053	2.619	**	0.072	0.066	0.023	1.094		0.053	0.066	0.017	0.805	
認定NPO法人ダミー	0.177	0.114	0.026	1.55		0.137	0.114	0.02	1.198		0.109	0.114	0.016	0.956	
NPO法人ダミー	0.169	0.05	0.08	3.42	**	0.091	0.052	0.043	1.752	†	0.056	0.053	0.026	1.064	
職業訓練／更生保護法人ダミー	-0.025	0.069	-0.007	-0.367		-0.105	0.07	-0.028	-1.508		-0.121	0.07	-0.033	-1.741	†
消費生活協同組合ダミー	-0.283	0.165	-0.028	-1.714	†	-0.342	0.166	-0.034	-2.061	*	-0.374	0.166	-0.037	-2.254	*
農業協同組合ダミー	0.291	0.139	0.035	2.098	*	0.249	0.139	0.03	1.793	†	0.216	0.139	0.026	1.555	
漁業協同組合ダミー	-0.017	0.109	-0.003	-0.16		-0.067	0.11	-0.01	-0.608		-0.069	0.109	-0.011	-0.631	
森林組合ダミー	0.007	0.13	0.001	0.052		-0.066	0.13	-0.008	-0.509		-0.1	0.13	-0.013	-0.769	
中小企業等協同組合ダミー	-0.161	0.061	-0.052	-2.658	**	-0.165	0.062	-0.053	-2.646	**	-0.172	0.062	-0.055	-2.777	**
その他の協同組合ダミー	-0.122	0.085	-0.025	-1.444		-0.135	0.085	-0.028	-1.582		-0.129	0.085	-0.026	-1.517	
その他の公法人ダミー	-0.055	0.101	-0.009	-0.541		-0.055	0.101	-0.009	-0.549		-0.073	0.101	-0.012	-0.724	
その他の法人ダミー	0.165	0.057	0.06	2.901	**	0.157	0.057	0.057	2.745	**	0.117	0.058	0.043	2.038	*
行政贈与比率						0.275	0.054	0.118	5.078	**	0.239	0.055	0.102	4.376	**
サードセクター贈与比率						0.191	0.099	0.034	1.931	†	0.163	0.099	0.029	1.647	
企業贈与比率						0.009	0.083	0.002	0.104		0.008	0.083	0.002	0.097	
市民稼得比率						0.238	0.055	0.096	4.322	**	0.223	0.055	0.09	4.046	**
行政稼得比率						0.273	0.049	0.171	5.546	**	0.237	0.05	0.149	4.767	**
サードセクター稼得比率						0.158	0.063	0.049	2.508	*	0.145	0.063	0.045	2.298	*
企業稼得比率						0.176	0.06	0.061	2.962	**	0.154	0.06	0.054	2.588	*
有償ボランティア数											-0.001	0.001	-0.009	-0.538	
無償ボランティア数											0.000	0	0.001	0.078	
職員への研修ダミー											0.122	0.027	0.084	4.54	**

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR ²	0.245	0.253	0.258
有意確率	0.000	0.000	0.000
N	2991	2991	2991

5. 3 雇用維持の見通し

最後に、5年後の予測職員数の増減率を従属変数とした重回帰分析を行った（表20）。

団体の総収入が負の値を示しているのは、現在の職員数が少ない団体の方が増減率は大きく表れやすい傾向があるためだと考えられる。法人類型に関しては、一般社団法人が正の効果を示し、雇用の拡大に前向きな態度を見せている。

収入源の内訳については、全ての項目でマイナスになっているが、標準化回帰係数（ β ）に注目すると行政稼得所得比率の絶対値がとりわけ大きく、ついで行政贈与比率や企業稼得所得比率が続く。考えられる一つの解釈は、収入の安定性である。基準値である市民贈与収入（一般市民の会費や寄付）は組織のミッションに共鳴して提供されているため、一般に年ごとの変動量は小さい。他方で、事業収入は市場・準市場の変動の影響を受けやすく、助成金・補助金は次回も獲得ができるかはわからないリスクがある。以上のことから、それらに依存している団体は、雇用の拡大や現在の雇用の維持において慎重にならざるを得ないという解釈も考えられる。とはいえ、欠損値が多い従属変数を用いているため、この点を検証するためにはさらなる分析が必要である。

表20 5年後の職員数の増減率（補正值）を従属変数とした重回帰分析

	モデル1					モデル2					モデル3				
	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.	B	S.E.	β	t	Sig.
(定数)	8.917	1.587		5.617	**	10.987	1.794		6.126	**	10.963	1.797		6.102	**
2013年度総収入（対数）	-0.821	0.171	-0.168	-4.801	**	-0.705	0.177	-0.144	-3.971	**	-0.693	0.181	-0.142	-3.832	**
活動年数	-0.015	0.012	-0.044	-1.266		-0.023	0.012	-0.065	-1.819	†	-0.023	0.012	-0.065	-1.816	†
一般社団法人ダミー	3.108	1.495	0.084	2.079	*	3.284	1.52	0.089	2.161	*	3.301	1.523	0.089	2.168	*
一般財団法人ダミー	0.693	1.603	0.017	0.432		1.01	1.618	0.024	0.624		1.044	1.622	0.025	0.644	
公益社団法人ダミー	2.37	1.836	0.047	1.291		2.449	1.837	0.048	1.333		2.414	1.84	0.048	1.311	
公益財団法人ダミー	0.986	1.456	0.03	0.677		1.389	1.475	0.042	0.942		1.389	1.479	0.042	0.939	
社会福祉法人ダミー	1.274	1.201	0.07	1.06		2.019	1.25	0.11	1.615		2.066	1.266	0.113	1.632	
学校法人ダミー	0.779	1.429	0.024	0.545		0.478	1.444	0.015	0.331		0.53	1.471	0.017	0.361	
医療法人ダミー	1.186	1.638	0.029	0.724		1.992	1.687	0.049	1.181		2.007	1.69	0.049	1.188	
認定NPO法人ダミー	1.936	1.87	0.036	1.035		2.325	1.874	0.044	1.241		2.38	1.883	0.045	1.264	
NPO法人ダミー	0.854	1.162	0.044	0.735		1.372	1.189	0.07	1.154		1.452	1.209	0.074	1.202	
職業訓練／更生保護法人ダミー	0.218	2.157	0.004	0.101		1.042	2.178	0.017	0.478		1.069	2.184	0.017	0.489	
消費生活協同組合ダミー	0.338	4.16	0.002	0.081		0.371	4.179	0.003	0.089		0.391	4.188	0.003	0.093	
農業協同組合ダミー	1.439	4.183	0.01	0.344		2.075	4.211	0.015	0.493		2.111	4.228	0.015	0.499	
漁業協同組合ダミー	-0.543	2.752	-0.006	-0.197		-0.31	2.782	-0.004	-0.111		-0.236	2.79	-0.003	-0.085	
森林組合ダミー	1.192	2.688	0.014	0.444		1.741	2.699	0.021	0.645		1.761	2.705	0.021	0.651	
中小企業等協同組合ダミー	0.144	1.651	0.003	0.087		0.432	1.722	0.01	0.251		0.433	1.725	0.01	0.251	
その他の協同組合ダミー	0.434	2.748	0.005	0.158		1.332	2.776	0.015	0.48		1.295	2.781	0.015	0.466	
その他の公法人ダミー	1.659	3.086	0.017	0.538		0.886	3.101	0.009	0.286		0.918	3.11	0.009	0.295	
その他の法人ダミー	2.78	1.529	0.073	1.819	†	2.838	1.546	0.074	1.835	†	2.858	1.555	0.075	1.838	†
行政贈与比率						-3.222	1.399	-0.115	-2.303	*	-3.175	1.425	-0.113	-2.228	*
サードセクター贈与比率						-5.907	2.501	-0.078	-2.362	*	-5.804	2.517	-0.077	-2.306	*
企業贈与比率						-4.776	2.359	-0.068	-2.025	*	-4.826	2.371	-0.068	-2.035	*
市民稼得比率						-2.404	1.38	-0.082	-1.743	†	-2.371	1.385	-0.081	-1.712	†
行政稼得比率						-4.034	1.242	-0.217	-3.247	**	-4	1.266	-0.215	-3.159	**
サードセクター稼得比率						-2.936	1.637	-0.07	-1.794	†	-2.906	1.642	-0.069	-1.77	†
企業稼得比率						-4.243	1.576	-0.115	-2.693	**	-4.24	1.58	-0.114	-2.684	**
有償ボランティア数											-0.007	0.017	-0.012	-0.396	
無償ボランティア数											0	0.002	0.002	0.069	
職員への研修ダミー											-0.176	0.682	-0.009	-0.259	

** p < 0.01, * p < 0.05, † p < 0.1

調整済みR ²	0.019	0.026	0.023
有意確率	0.000	0.000	0.000
N	1145	1145	1145

6. 結語

本稿では、サードセクターの雇用・労働環境について、近年のサードセクター組織の基本的な変化の傾向とされる「転換」「商業化」「専門化」に焦点をあて、質問紙調査に基づいた分析を行ってきた。

「転換」に関しては、直接検証できたわけではないが、法人類型の差異に注目してそれぞれの特徴を明らかにした。4つのグループの中で最も雇用の量・質ともに充実していたのが主務官庁制の公益法人群だった。これらは市民社会をめぐる言説では行政に対する自律性が小さい存在としてしばしば批判の対象になってきたが、雇用という観点で見ると重要な役割を果たしている。

脱主務官庁制の団体の中では、新型社団／財団法人群が、賃金水準の相対的な高さや今後の雇用拡大に関する意欲などにおいて肯定的な側面を示した。また NPO 法人群についても、近年も採用を積極的に行ってきた点では評価できる。これらは市民社会制度改革のポジティブな側面だと考えられる。一方で、NPO 法人に関しては、常勤職員年収の最低額が任意団体に比べても有意に低く、いわゆる「やりがい搾取」のような働き方が広がっていないか懸念される結果となった。前述のように、近年は NPO 法人の認証数が減り一般社団法人が増えているが、雇用の抱える問題が改善されなければ、民主主義的理念を制度化する形で作られた NPO 法人からの撤退がますます進む可能性がある。労働環境の整備が急務であると考えられる。

「商業化」については、総収入に占める稼得所得の比率を指標として分析してきた。そ

の中で、多くの項目で正の効果を示したのが行政稼得収入比率であった。これは、行政関連の委託事業や社会サービス事業を意味し、公共サービスの準市場化がサードセクター組織の雇用促進にプラスの効果を持ったことが示唆された。他方で、常勤の年収の最低額に対しては下げる効果をもち、職員間の年収格差を広げている恐れも示された。さらに職員数の将来予測にも負の効果を示し、長期的に安定した雇用には結びついていない可能性がある。行政からの委託事業が低賃金で不安定な就労をサードセクターに広げることになっていないか分析を深めていく必要がある。

「専門化」については、ボランティアの活用が有給職員の数や賃金水準の抑制に必ずしもつながっていないことを明らかにした。むしろ、無償ボランティアを多く活用するために、非常勤職員を増員させるというベクトルも見いだせた。職員研修に関しては、中核的な職員の賃金を押し上げる一方、周辺的な職員の賃金を抑制している可能性が見られた。サードセクター組織の中では、現在、フェンドレイジングなどの研修が盛んに行われているが、それが単純に賃金の底上げにつながるわけではないことが、今回の結果から示唆される。研修内容の向上や職員に幅広く研修機会を提供するなど、改善を図る必要があるかもしれない。

以上、限られた指標で試行的に分析を行ってきたが、クロスセクションデータを用いたもので因果関係が実証されたものではない。指標の精緻化やパネルデータの活用などを通じて、今回仮説的に提示された知見の妥当性やメカニズムについてさらなる検討を行い、サードセクター組織の雇用の課題や改革の帰結について解明していく必要がある。これらは今後の課題としたい。

注

(1) ただし現在の職員数が 0 の場合、適切な値を出せないなので、分子と分母それぞれに 1 を足した値を補正值として用いる。

(2) 団体内の常勤職員の年収最高額を最低額で除した値の対数値であるが、年収最低額が 0 の場合、適切な値を出せないなので、分子と分母それぞれに 1 を足した値を補正值として用いる。

文献

Goddeeris, J., & Weisbrod, B., 1998, Conversion from nonprofit to for-profit legal status: Why does it happen and should anyone care? *Journal of Policy Analysis and Management*, 17, 215-233.

早瀬昇 2017 「NPO 法人が減少？大切な参加の機会づくり」『ウォロ』514号 p.15

Lundstrom, T., 2001, Child protection, voluntary organizations, and the public sector in Sweden. *Voluntas*, 12, 355-371.

Maier, F., M. Meyer & M. Steinbereithner, 2016, “Nonprofit Organizations Becoming Business-Like: A Systematic Review”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), pp.64-86.

- 仁平典宏 2017「政治変容——新自由主義と市民社会」坂本治也編『市民社会論——理論と実証の最前線』法律文化社 pp.158-177.
- 労働政策研究・研修機構 2004『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告』
- 労働政策研究・研修機構 2016『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）
- Pekkanen, R., 2006, *Japan's Dual Civil Society: Members without Advocates*, California: Stanford University Press. =2008, 佐々田博教訳『日本における市民社会の二重構造——政策提言なきメンバー達』木鐸社.
- Salamon, L., 1993, The marketization of welfare: Changing nonprofit and for-profit roles in the American welfare state. *Social Service Review*, 67, 16-39.
- 田中弥生 2011『市民社会政策論——3・11後の政府・NPO・ボランティアを考えるために』明石書店