

市民社会制度改革とサードセクター組織の雇用的側面

「転換」「商業化」「専門化」の効果に注目して

東京大学 仁平典宏

1 目的と背景

本稿は、様々なサードセクター組織（NPO 法人群、社団／財団法人群、主務官庁制の法人群、協同組合群、任意団体）の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。サードセクター組織の雇用に対しては、1990 年度後半以降のネオリベリズムと民主主義のベクトルが混在した一連の市民社会制度改革の影響が大きかったと考えられる。この改革には、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二つの側面があり、サードセクター組織に「転換」「商業化」「専門化」という変化を迫ることになった。「転換」とは、非営利組織が市場や準市場に適応するように法人格や性格を変更することを指し、本稿では、法人格なき任意団体と比較して各法人格を持つことの効果を検証する。「商業化」とは、非営利組織が物やサービスの販売などの事業収入に依存するようになることを指す。「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、ボランティア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。これら 3 つの変化が、サードセクター組織の雇用の量及び質にいかなる影響を与えたのかということが、本稿のリサーチクエスションとなる。

2 方法

調査データは、2014 年度に実施した「日本におけるサードセクターの経営実態に関する調査」を使用する。本調査は、抽出された標本である 26,000 件の調査対象事業所に対して郵送の質問紙調査によって行われた。調査票の回収数は 6,625 件、回収率は 25.5%だった。

3 結果

主な知見は次のとおりである。第一に、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。法人類型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。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り、いわゆる「やりがい搾取」のような働き方が広がっている可能性がある。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傾向が見られた。第三に、専門化に関して、ボランティアの使用が有給職員の雇用を抑制する効果は確認されなかった。他方、職員研修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する傾向があり、単純に賃金の底上げにつながるわけではなかった。

以上を通じて、一連の市民社会制度改革がサードセクター組織に対して与えた意味を、雇用への影響という側面から考察したい。