

# 日本におけるNPOと雇用

——現状と課題<sup>1)</sup>

中田 喜文

(同志社大学ビジネススクール教授)

宮本 大

(同志社大学大学院経済学研究科博士後期課程)

## 1. はじめに

近年、日本経済のますますのグローバル化と成長の鈍化、さらには少子高齢化の進展等、社会的、経済的に大きな構造変化が契機となって雇用において様々な新しい形態や関係が出現している。そうした中で、営利企業のように利潤を追求せず社会貢献を活動の目的とする民間非営利組織(NPO)に注目が集まっている。

NPOは、国際的な定義<sup>1)</sup>によると、①正式な組織、②民間の組織、③組織の構成員等に利益配分しない、④外部組織に支配されない、⑤活動者の自発的な参加がある、⑥宗教的な組織でない、⑦政治的な組織でない、といった7つの基準を満たす組織とされ、これによると、社団、財団、社会福祉、NPOなどの法人やその他任意団体など、その範囲は極めて広範にわたる<sup>2)</sup>。

そして、山内(1999)によると、この定義によるNPOの有給就業者数は、1995年時点でフルタイムに換算すると214万人になり、これは日本の非農業就業者の3.5%、サービス業就業者の12.3%に相当すると推計している。また1990年からの5年間で25.7%(約45万人増)の増加を記録していることを指摘し、この期間の総就業者数が2.3%増であることを考えると、NPO就業者数の増加は目覚ましいことが分かる<sup>3)</sup>。

こうしたNPO労働者の増加は1995年の阪神・淡路大震災でのNPO団体の活動がメディアを通じて注目を集めたことが影響している。さらに、より大きく近年の増加を規定すると思われるのは潜在的なボランティア活動希望者の多さである。例えば、旧経済企画庁(2001)によると、

何らかの形で社会の役に立ちたいと思っている人は全世代平均で約75%に達し、特に50代以上の高齢世代では約80%と高く、ボランティア潜在人口の今後のさらなる増加が予想される。

以上のように、NPOで働く人が増加し、またその活動への注目が高まっているが、NPO労働についての研究はどこまで進んでいるのであろうか。海外では、NPO労働はすでに重要な研究領域として確立され、その研究内容は非常に多岐にわたっている。その内容の主な分野として、ひとつはボランティア労働者や低賃金労働者の労働供給行動がある。その代表例であるMenchik and Weisbrod(1987)では、ボランティア活動を消費財と捉えボランティアをすることで労働者の効用が上昇するという消費モデルと、ボランティア活動はその当事者の人的資本を高め企業に再就職する際の賃金率を上昇させるとする投資モデルの二つを定式化し、それらのモデルを用いてボランティア活動に対する労働供給行動を分析している。そして、もうひとつの分野はNPO賃金についての研究であり、Ruhm and Borkoski(2000)、Leete(2001)らによると、属性を制御してNPOとPOの賃金格差を比較すると、その差は大きなものではないという実証結果が示されている。その他にも、Freeman(1997)によるボランティアを行う動機に関する研究などが知られており、NPO労働に関する研究蓄積は着実に進んでいる。一方、日本では、山内(2001)が女性にとっての雇用とNPO活動の選択問題の視点から女性のNPO労働市場参加率の高さを実証的に分析し、八木・中田(2001)が先のMenchik and Weisbrodの二つのモデルをもとに、ボランティ

図表-1 内部労働市場の3つの特徴

内部労働市場の特徴		企業内制度・慣行	従業員について観察される特徴
①	幅広く長い社内キャリアに沿った企業特殊性の高い内部スキルフォーメーション	発達した企業内教育訓練制度(制度の高い普及率、企業による費用負担)、関連する部門・職務間での計画的組織内異動	正規社員中心の労務構成、長い勤続年数
②	職務横断的な職能と個人属性に基づく企業特特殊的な賃金決定	職務横断的な職能や個人属性を反映させた企業固有の賃金制度とその具体的な表現としての賃金表、職能・属性を重視した賃金決定要素	職能水準と個人属性に依存した年功的賃金水準
③	新卒採用中心の労働力補充と従業員の高い定着性	新卒者中心の採用制度	低い平均入社年齢、低い転職希望者率

ア労働者の供給行動とNPO団体の最適な労務戦略を、また小野・浦坂(2001)が参加者のモチベーションの違いに着目し、それがNPO労働者の処遇にどのような差を生じさせているかについて検証するなど、日本におけるNPO労働に関する研究に先鞭がつけられた。そして最近では宮本(2003a; 2003b)がNPO有給職員に対する労働需要の要因分析やNPOの賃金給与水準を同質な活動を行う営利企業と比較検討するなど、ようやく研究蓄積が始まったという段階である。

そこで、本稿ではNPO団体とNPO労働者に対して実施したアンケート調査から得たデータを利用して、日本におけるNPOと雇用の現状を把握することを中心的な課題とし、得られた結果をふまえNPOが持続的な活動を行うための人材確保についての示唆を得ることを副次的な目的とする。

構成は以下の通りである。2節ではNPO雇用を検証する枠組み、使用するデータ、そのデータのNPOがカバーする範囲について説明し、3節では、2節で説明した分析の枠組みに沿って民間営利セクターとの比較分析を行う。4節ではNPO雇用の特徴を総括し、得られた知見より、NPOの人材確保に関する示唆を述べ結びとする。

## 2. 分析の枠組み、データおよびその範囲

### (1) 分析の枠組み

経済学による雇用分析の枠組みの一つとして内部-外部労働市場という2分法的振分けがある。これまで、この枠組みでは日本の民間営利セクター企業(以下、POとする)、とりわけ中規模程度以上の企業において、その企業内労働市場は国際的にみても高度に発達した内部労働市場型と認識されてきた<sup>4)</sup>。日本におけるNPO労働市場が

この枠組みに基づくどのような特徴をもつのだろうか。また、社会・経済環境の近年の変化から新たに成長してきたNPO労働市場が既存の内部-外部労働市場の枠組みで説明できるのか、それとも全く新しい枠組みが必要なのかという点も興味深い論点である。

基本的に内部労働市場は労働力の内部養成、長期雇用、勤続重視の処遇制度が発達し企業特特殊なスキルを評価することで、働く個人のモチベーションを企業内キャリアの全期間を通して維持させるシステムをもつ労働市場であると特徴付けることができる。図表-1に内部労働市場の特徴を企業内制度と従業員についての表れ方に分けて整理した<sup>5)</sup>。次節の検証は、この図表-1に沿って順次検討していくこととする。

### (2) 分析に使用するデータ

分析に使用するNPOデータは中田を代表とする平成11-13年度科学研究費基盤B研究『エマージング労働市場の研究』においてNPOに関する団体調査(1999年11月実施)と個人調査(2000年7月実施)によって独自に収集した。

団体調査は、これまでなされてきた調査等で採用されている「非営利性」、「非政府性」、「自発性」という基準<sup>6)</sup>に加え、独自に1)年間総支出が1000万円以上である団体、2)主に国際協力や環境保全に関する活動を中心に行う団体、3)寄付金や会員費等が収入に含まれている団体という選択基準を採用している<sup>7)</sup>。

ここで、これらの団体を有給職員規模別(以下、特に断らない限り、単に規模と記している場合、有給職員規模のことを指す)では1~29人が255団体(90.7%)、30~99人が19団体(6.7%)、100人以上が7団体(2.5%)となっており、調査

図表-2 活動事業分野

活動事業分野 (%)	本稿NPO	NPO法人
標本数	281	13250
保健・医療、福祉	15.8	59.1
社会教育	19.7	47.3
まちづくり	12.2	38.7
学術・文化・芸術、スポーツ	19.4	30.1
環境保全	48.7	28.7
災害支援	0	7.3
地域安全	3.6	8.5
人権、平和	6.8	16.1
国際協力	48.4	23.7
男女共同参画	4.3	9.7
子どもの健全育成	9.3	38.4
消費者保護	1.8	-
上記の活動の支援	9.7	40.2
割合合計	199.6	347.6

注) NPO法人データは、内閣府HP発表によるデータ(2003年9月30日現在)を利用している。データとはともに複数回答であるが、本稿NPOは最大3つまでの回答という制限がある。

回収団体の多くが30人未満の規模に入っている。

次に、個人調査は、団体調査で回答のあった団体に対し、その団体の職員数に応じて個人票を送付し回答を得た<sup>8)</sup>。内訳は男性正規職員106人(全サンプルに占める割合は37.1%)、女性正規職員102人(同、35.7%)、男性非正規職員30人(同、10.5%)、女性非正規職員48人(同、16.8%)であった。

以下では、このように集められたデータが示すNPOの範囲を説明する。

### (3) 本稿のNPOの範囲

先述した通り、NPOの範囲は極めて広範にわたる。また、その広い範囲のNPOの一部であるNPO法人は、内閣府発表によると、1998年12月に特定非営利活動促進法が施行されて以降、本稿の調査を実施した1999年11月時点で認証数は0であったが、2003年10月時点には13,777団体と、この3年間で年平均94%増とほぼ倍々で増加している<sup>9)</sup>。

そこで、ここでは近年急増するNPO法人と本稿調査対象NPOの活動事業分野、活動年数、職員規模、財政状況(年収、収入源)といった基本属性の比較を通じ、本稿NPOが広範なNPOの中でどのような属性をもつのかを概括しよう。

最初に、2003年データによるNPO法人(図表-2、3参照)の属性をみる<sup>10)</sup>。活動分野は保健・

医療、福祉(59.1%)に集中し、社会教育(47.3%)が続く。環境、国際協力はそれぞれ28.7%、23.7%である。また平均値でみれば、年収1,530万円(2002年は1,858万円)、活動年数5.8年(同、6.3年)、職員規模<sup>11)</sup>は有給職員2.8人(同、3.7人)、無給職員2.3人(同、2.6人)であった。

対する本稿NPOの属性<sup>12)</sup>は、調査の基準2)のため活動分野は環境(48.7%)、国際協力(48.4%)に集中し、NPO法人で多かった保健・医療、福祉と社会教育はそれぞれ15.8%、19.7%に留まる。そして年収は21,364万円、活動年数は19.7年、職員規模は有給職員14.2人、無給職員10.5人と平均値と比較するとNPO法人よりも活動年数が長く、年収・職員規模も大きいことがわかる。

ここで活動年数別の年収・職員規模をみると、まず2003年のNPO法人データでは、活動年数が3年以下(設立が2000年以降)の団体の年収は平均830万円と全体の約半分である。ただし活動年数が長くなるにつれて大きくなる傾向が顕著にみられた(年平均約50%増)。また活動年数3年を超える団体は、平均1,830万円と概ね平均値の上下で推移する。こうした傾向は活動年数別の職員規模でも基本的には同様であり、設立後、活動が軌道に乗るにつれて年収・職員規模が拡大し、ある一定の時期を過ぎると活動規模が安定的になることがみてとれる。しかしNPO法人には、活動がまだ安定していない設立間もない団体(設立後3年以内の団体は2003年調査で58.4%)が多く存在するため、ここで示した各属性の指標はそうした団体の影響を強く受ける。一方、本稿NPOも活動年数別の年収・職員規模は、その大きさがNPO法人と異なるものの同様の傾向を示した<sup>13)</sup>。しかし本稿NPOでは活動年数が3年以下の団体はわずか6%であり、本稿調査の属性は概して安定的な活動を行うNPOを反映すると考えられる。

最後に、活動分野別事業収入から比較しておこう。NPOは提供する財・サービスから対価を受け取らずに活動を行うといった印象を受けるが、実際には対価を受け取る団体が存在し、この事業収入は活動分野によって年収に占める割合の異なることがデータから確認できる。

年収に占める事業収入割合(図表-3参照)はNPO法人が約30%、本稿NPOは17%と差がみら

図表-3 NPO法人と本稿NPOとの基本属性比較

単位	活動年数	職員数		財政状況						
		有給	無給	年取	会員費	寄付金	補助金等	事業収入	委託金	その他
	年	人	人	万円	%	%	%	%	%	%
本稿NPO										
平均	19.7	14.2	10.5	21,363.6	22.2	15.8	18.4	17.0	12.1	14.5
中央値	17.0	5.0	0.0	5,750.0	-	-	-	-	-	-
有効回答数	265	281	281	208	208	208	208	208	208	208
NPO法人										
2002年	6.3 (11.7)	3.7	2.6	1,857.6	29.4	13.0	10.7	30.8	9.2	6.9
2003年	5.8 (12.7)	2.8	2.3	1,529.7	10.3	16.3	14.7	31.5	13.9	13.3

注)NPO法人のデータは、経済産業研究所(2002;2003)の結果を利用し、すべて平均値である。

また、その活動年数値は、設立年月の表から計算したものであり、( )内数値は特定非営利活動促進法の施行以前に設立された団体の平均活動年数である。

れる。参考までに経済産業研究所2003年調査から活動分野別に事業収入割合をみると、NPO法人が集中する保健・医療、福祉と社会教育はそれぞれ43.5%、47.4%と高く、一方、本稿NPOの対象となる環境、国際協力はそれぞれ20.2%、5.7%と低い数値を示した。このように事業収入割合は活動分野別に差がみられ、NPO法人と本稿NPOの差は集中する活動分野の影響が表れていると考えられる<sup>14)</sup>。このことからNPOには事業収入の多い事業型、少ない非事業型に分けると、NPO法人は事業型NPOが集中し、本稿NPOは非事業型NPOが集中している<sup>15)</sup>。

以上の議論から、本稿NPOは年取、職員規模が大きいといった偏りはあるものの相対的に安定した活動を行い、かつ非事業型のNPOを対象としているといえよう。

### 3. 日本におけるNPO労働市場の検証

#### (1) NPOにおける技術習得と非正規職員比率・定着性

最初に雇用者の技術・技能の点からNPOで働く雇用者の特徴をみてみよう。

Off-JTによる教育・訓練は一般スキル、企業特殊スキル(NPOの場合、組織特殊スキルと置き換えられるが)の形成に関与すると考えられるが、その費用負担について、組織が教育費用を負担するのは教育・訓練で得られるスキルが組織特殊的であると考えられる<sup>16)</sup>。そこで、まず組織特殊性の高さを教育訓練制度の有無と、教育・

訓練の費用負担から検討していく。

教育訓練制度からみると、NPOにおいて有給職員に対する制度があると答えた団体は規模計で31.3%である。他方、POでは文書化された教育訓練計画の有無で制度の有無を推定すると規模計で41.3%と約10%も高い(図表-4A)。しかし、30人以上の規模に限定すると、30~99人規模では、NPOの73.7%に対してPOは35.0%、100~299人規模ではNPOが71.4%に対しPOが49.9%と、ともにNPOの方が高い比率を示す。

では、次に費用負担についてみてみよう。図表-4BにNPOの規模別に費用負担団体率を示した。ここでの指標と直接的に比較できるPOの数値は存在しないが、社内教育・訓練が企業負担で行われると仮定すると、同じ表に示したPOの教育・訓練の実施率がPOの費用負担企業率に相当する。これを使って規模別で比較すると、30~99人規模ではNPOとPOで、73.7%と負担率は同じレベル、また、100~299人規模ではNPOの57.1%に対してPOは87.4%と30%ほどPOが高くなる。さらに、POが教育・訓練を全額負担すると仮定すると、この比率はPOの全額負担企業率となりNPO規模計の全額負担の割合と比較すると、NPOは11%と極めて低いことからNPOの行う教育訓練は相対的に一般性の高いものであることが示唆される<sup>17)</sup>。

では、このような職員に対する人的投資の制度は、それを受ける職員の構成と属性にどのような関連をもつのであろうか。一般的に組織が費用負担する場合、その投資から得られる収益を回収できるような対策が必要となる。それは人事戦略と

図表-4 教育訓練

## A. 教育・研修制度について(%)

規模別	NPO			PO		
	あり	なし	回答なし	あり	なし	回答なし
1～29	27.1 (69)	70.6 (180)	2.4 (6)	—	—	—
30～99	73.7 (14)	26.3 (5)	0.0 (0)	35.0	62.0	3.0
100～299	71.4 (5)	28.6 (2)	0.0 (0)	49.9	48.6	1.5
300～499	—	—	—	69.6	29.6	0.8
500～999	—	—	—	78.9	19.9	1.2
1000～	—	—	—	91.6	7.2	1.2
規模計	31.3 (88)	66.5 (187)	2.1 (6)	41.3	56.2	2.5

注) NPOの右の( )内数値はサンプル数。

POは、文書化された教育訓練計画の有無を示す。PO資料出所:旧労働省(1994)。

## B. 教育・研修の費用負担について(%)

規模別	NPO					回答なし	PO		
	全額 個人負担	小計	団体負担		全額負担		実施した	実施なし	回答なし
			一部負担	内容別					
1～29	5.5 (14)	52.2 (133)	3.1 (8)	36.9 (94)	12.2 (31)	42.4 (108)	—	—	—
30～99	0.0 (0)	73.7 (14)	10.5 (2)	63.2 (12)	0.0 (0)	26.3 (5)	73.7	24.9	1.4
100～299	0.0 (0)	57.1 (4)	14.3 (1)	42.9 (3)	0.0 (0)	42.9 (3)	87.4	9.5	3.1
300～499	—	—	—	—	—	—	93.6	3.5	2.9
500～999	—	—	—	—	—	—	96.9	1.6	1.5
1000～	—	—	—	—	—	—	97.6	1.1	1.3
規模計	5.0 (14)	53.7 (151)	3.9 (11)	38.8 (109)	11.0 (31)	41.3 (116)	78.2	20.0	1.8

注) NPOの右の( )内数値はサンプル数。

POは、教育・研修の実施状況を示す。PO資料出所:旧労働省(1994)。

して長期雇用を目指すこととなり、労務構成は正規従業員中心で非正規従業員は少なくなる。また、施策が効果的に実施されたなら勤続年数の長期化が起これると考えられる。逆に一般性が高ければ、上記の逆の傾向がみられると予想できる。次にこれらの点を非正規職員比率と職員の平均勤続年数から確認してみよう。

図表-5にNPOとPOの非正規職員(従業員)比率を示した。まずNPOとPOの非正規比率<sup>A</sup>は規模計でそれぞれ29.0%、20.3%であった。また規模別では、NPOは規模が大きくなるにつれて非正規比率は大きくなる一方、POでは逆の傾向がみられた。また、非正規比率<sup>A</sup>に、POは嘱託・その他を、NPOは他企業・団体から給与を受け取る出向等を加えた広義の非正規比率<sup>B</sup>で見ても、すべての規模でNPOがPOを上回り、非正規比率<sup>A</sup>と同様に規模と非正規比率の関係について逆のパターンが存在する<sup>19)</sup>。その他、NPOはPOに比べ、非正規比率<sup>B</sup>が非正規比率<sup>A</sup>よりも大きく増加することから、その労働力構成は企業や他団体からの出向で補われる部分大きいことが特

徴として挙げられよう。

また、職員の平均勤続年数を確認したところ、NPOは規模計で7.7年、POは11.8年と約4年、NPOの方が短く、これは20年以上活動しているNPOでもみても同様でありNPOの方が平均勤続年数は短いことが示唆された。また、性別では、NPO規模計の男性、女性はそれぞれ8.5年、6.9年、POはそれぞれ13.2年、8.5年であった。さらに規模別でみたところ、規模が大きくなるにつれてNPO、POともに勤続年数が長くなる傾向がみられたが、男性はPOの強い勤続長期化傾向のためNPOとPOの差が広がるのに対して、女性の差はみられなかった。

以上の議論を小括すると、技術・技能訓練の一般性、非正規職員の多さ、そして勤続年数の短さなどから日本のNPOは、POに特徴的な内部労働市場の第1の特徴はみられないといえる。

## (2) NPO職員の賃金の決まり方

ここでは図表-1で示した第2の特徴についてみていこう。その特徴の有無をNPOについて検討す

図表-5 非正規職員(従業員)比率

規模別	NPO			PO		
	有給職員 (人)	非正規職員 A	非正規職員 B	雇用者数 (万人)	非正規 従業員A	非正規 従業員B
1～99人	2700	26.0	36.3	2574	24.1	27.6
100～	1301	35.4	41.0	2165	15.8	19.2
規模計	4001	29.0	37.8	4739	20.3	23.8

注) 非正規の数値は有給職員、もしくは雇用者に占める割合(%)を示す。

NPOについて、

非正規職員Aは活動しているNPO団体から給与を支給されている非正規職員。

非正規職員Bは、Aに出勤等で他の団体から給与を支給されている職員を加えた職員。

POについて、

非正規Aは「パート・アルバイト」を対象に、BはAに嘱託、その他を含めた数値。

PO資料出所:旧総務庁(1999)。

図表-6 賃金表の普及率

規模別	NPO(%)		PO(%)
	正規職員	非正規職員	
1～29人	55.6 (125)	36.3 (58)	-
30～99	89.5 (17)	53.3 (8)	43.5
100～999	100.0 (7)	66.7 (4)	61.3
1000～	-	-	77.0
規模計	59.4 (149)	38.7 (70)	49.4

注) PO資料出所:旧労働省(1996)。NPOの右の( )内数値はサンプル数。

図表-7 正規職員の賃金決定要素の組合せ

単位(%)		イ 職務・職種 を含む	ロ 職能を 含む	ハ 属人要素 を含む	イロハすべて を含む	行計
NPO	イ、職務・職種が最重要	6.6	12.7	6.1	1.4	26.8
	ロ、職能が最重要	2.8	5.6	1.9	0.5	10.8
	ハ、属人要素が最重要	26.3	9.9	16.9	9.4	62.4
	NPO計	35.7	28.2	24.9	11.3	100.0
PO	イ、職務・職種が半分を超える	3.8	2.6	2.4	12.5	21.3
	ロ、職能が半分を超える	4.5	3.2	6.1	14.9	28.7
	ハ、属人要素が半分を超える	2.3	7.4	9.7	14.3	33.7
	イ、ロ、ハいずれも半分以下	0.6	1.4	0.4	13.9	16.3
	PO計	11.2	14.6	18.6	55.6	100.0

注) NPOに関して

ここでの団体は賃金の決定要素が業績・成果、その他を選択した団体は除いているため213団体を対象にしている。

POに関して

基本給項目が1つで組合なし企業を対象としている。

資料出所:旧労働省(1992)

るために、ここでは賃金決定方法が賃金表を用いる等の制度として確立されているか、またその制度がどのような特徴をもっているかを検討する。

最初に賃金表の普及率からみていこう(図表-6)。NPOとPOの数値は規模計でそれぞれ59.4%、49.4%であり、規模別でも比較可能な規模ではNPOが上回り、またともに規模が大きくなるにつれてその割合が上昇する傾向が確認できる<sup>20)</sup>。

さらに、NPO非正規職員は正規職員より数値は低い、POとの比較では同等もしくは若干高くなることからNPO賃金における制度化の高さがうかがえる。

次に、NPOではどのような要素に依存して賃金の決定を行っているのかをみていこう(図表-7)。正規職員の賃金決定要素<sup>21)</sup>の組み合わせから最も重視している要素をみると、NPOでは職務・職種の要素26.8%、職能的な要素10.8%、属人的な要素62.4%と個人属性に傾斜するが、一方のPOではそれぞれ21.3、28.7、33.7%とNPOのようにどれかひとつに傾斜するといった傾向はみられなかった<sup>22)</sup>。また、どのような要素を組み合わせで賃金を決定しているかをみると、職務・職種、職能、属人の各要素をすべて組み合わせているのはNPOで11.3%、POは55.6%と実に5倍の

差がある(「イ、ロ、ハ、すべてを含む」の列計)。このように、NPOは賃金表の普及率は高いものの限定された要素、特に、属人的な要素を中心に賃金決定を行っている団体が多いことがみて取れる。

以下では、NPO職員の個人属性データとNPO組織属性データをマッチングさせたデータを用いて賃金関数を推定し、NPO職員の賃金水準と賃金プロファイルの形状にNPO労働市場の特徴がど

図表-8 賃金関数の推定結果1

説明変数	ln W (週給)			
	PO正規従業員		NPO正規職員	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
定数項	4.5676** 292.9	5.1289** 324.4	8.0354** 17.32	8.2733** 17.14
男性	0.5277** 149.5	0.4349** 135.7	0.4715** 4.86	0.5038** 5.09
年齢	0.0754** 99.1	0.0475** 63.7	0.1416** 6.61	0.1166** 5.07
年齢(2乗)	-8.38E-05** -88.5	-5.63E-05** -62.5	-1.62E-03** -6.98	-1.32E-03** -5.32
勤続年数		0.0304** 63.7		0.0180 0.83
勤続年数(2乗)		-3.49E-05** -25.2		-2.17E-04 -0.24
研究・専門・技術職	0.4224** 49.5	0.3200** 41.8	-0.0790 -0.70	-0.0660 -0.59
管理職	0.6574** 101.7	0.3821** 60.6	0.5763** 4.62	0.4914** 3.71
ホワイトカラー専門職			-0.0131 -0.13	-0.0198 -0.20
事務職	0.2830** 75.9	0.1505** 42.4	-0.1161 -1.24	-0.0673 -0.72
営業職	0.1250** 14.3	0.0779** 10.2	-0.0466 -0.29	-0.0568 -0.34
サービス職	0.0771** 8.2	0.0131** 16.2		
保安職	-0.1702** -9.3	-0.0961** -6.1		
運輸・通信職	-0.0033 -0.3	0.1040** 12.1		
中学卒		-0.2120** -40.0		-0.3635 -1.17
高校卒		-0.1185** -28.6		-0.1436 -1.18
専門学校卒				-0.2904 -1.32
短大卒		-0.0309** -5.4		0.2179 1.24
大学院卒				0.0669 0.46
中規模		0.0638** 19.5		0.2471** 2.75
大規模		0.1909** 52.7		0.4115** 2.82
サンプル数	59543	59543	200	200
R <sup>2</sup>	0.5417	0.6580	0.3953	0.4625
Adj R <sup>2</sup>			0.3700	0.4123
DW			1.3486	1.2983
Log likelihood			-171.577	-159.797

注) 上段の数値は各変数の係数値、下段はt値であり、\*は5%で有意、\*\*は1%で有意であることを示す。

賃金データはともに週給データである。学歴は、大学卒を基準としている。

以下、POに関して

使用している結果はGenda(1998)のものであり、そこで使用されたデータは1992年の賃金構造基本調査の個票データで対象は正規従業員である。

職種は「賃金構造基本調査」の職種分類に基づいているが、管理職は係長、職長は含まず、それらは事務職に入り、生産労働者を基準としている。

さらに詳しい職種内容についてはGenda(1998)のAppendix参照。

規模は基準を10~99人とし、中規模が100~999人、大規模が1000人以上である。

以下、NPOに関して

管理職は細かな分類ができないため、POの分類より広い範囲の管理職が対象となる。

規模は中規模は10~29人、大規模は30人以上として、1~9人を小規模としている。

ホワイトカラー専門職とは、企画、編集、財務、経理、人事、法務、総務、広報、宣伝、渉外の職を指す。

のように反映されているかを検討する。

では、NPO正規職員の賃金プロフィールをPOと比較してみよう<sup>23)</sup>(図表-8)。まずNPOの男性、規模ダミーはそれぞれPO同様に有意かつ符号も正で一致した。このことからNPOにも男女間と規模間に賃金格差が存在することが示唆される。また学歴ダミーはPOでは、すべて有意で符号も教育投資の議論と整合的であるが、NPOでは有意とはならなかった<sup>24)</sup>。

次にNPOの年齢効果は、POと同様に一次、二次項が有意かつそれぞれ正、負の符号をもつが、賃金上昇効果はNPOの方が高く、年功的性格を強くもつ。そして勤続年数はPOでは、一次、二次項ともに有意で符号条件も企業特殊スキル蓄積の議論と整合的であるが、NPOでは一次、二次項ともに符号条件は満たすものの有意ではない<sup>25)</sup>。これは個人属性を賃金決定要素に選択するNPOが多い事実とは整合的ではないが、一般的性格をもつOff-JTをもつばら行うNPOの技能訓練の特性とは整合性をも

図表-9 賃金関数の推定結果2  
(週労働時間を説明変数に含む)

説明変数	lnW (週給)			
	正規職員	非正規職員	男性・ 正規職員	女性・ 正規職員
定数項	8.2315** (84.863)	6.2034** (45.890)	7.1338** (112,279)	8.4535** (58,521)
男性	0.3943** (0.49)	-0.3171 (0.33)	-	-
年齢	0.0871** (42.70)	0.1645** (44.79)	0.1516** (49.36)	0.0978* (36.30)
年齢(2乗)	-0.0009** (2020.95)	-0.0019** (2241.94)	-0.0016** (2643.17)	-0.0014* (1423.13)
勤続年数	0.0240 (6.55)	-0.1469 (5.06)	-0.0375 (6.99)	0.0051 (6.13)
勤続年数(2乗)	4.24E-05 (80.74)	0.0029 (51.03)	0.0004 (95.11)	-0.0020 (66.93)
年齢×勤続	-0.0002 (307.65)	0.0029 (248.57)	0.0006 (360.29)	0.0018 (257.07)
週労働時間	0.0142** (42.43)	0.0211* (30.13)	0.0163** (42.41)	0.0116** (42.46)
研究・専門・技術職	0.0309 (0.19)	-0.1551 (0.32)	0.0754 (0.19)	0.0114 (0.19)
管理職	0.3931** (0.24)	0.9104* (0.10)	0.4496** (0.41)	0.1299 (0.07)
ホワイトカラー専門職	0.0554 (0.63)	0.4779* (0.43)	0.1139 (0.57)	-0.0203 (0.68)
事務職	-0.0104 (0.37)	-0.3585 (0.48)	-0.1492 (0.24)	0.0040 (0.48)
営業職	0.0438 (0.08)	1.7151* (0.02)	0.0455 (0.05)	0.0177 (0.10)
中学卒	-0.3279 (0.02)	-	-0.1614 (0.03)	-0.8433 (0.01)
高校卒	-0.1012 (0.15)	-0.5239 (0.21)	0.0776 (0.15)	-0.1237 (0.15)
短大卒	0.1631 (0.11)	-0.7790** (0.21)	0.3329 (0.04)	0.1780 (0.17)
大学院卒	0.1005 (0.10)	-0.8188 (0.02)	-0.0610 (0.05)	0.1074 (0.15)
小規模	-0.2614** (0.90)	0.2970 (0.96)	-0.2700* (0.89)	-0.2385* (0.90)
中規模	0.2739 (0.05)	0.7926 (0.02)	0.2260 (0.04)	0.2136 (0.06)
財政規模	1.25E-08** (1.45E+07)	2.81E-08** (1.20E+07)	1.12E-08** (1.90E+07)	1.11E-08** (1.01E+07)
サンプル数	200	63	98	102
Adj R <sup>2</sup>	0.5523	0.4694	0.5490	0.3981
DW	1.4029	2.0509	1.4941	1.5740
Log likelihood	-131.477	-55.686	-62.906	-54.615

注) 上段は係数値、下段の( )内数値は各説明変数サンプルの平均値、ただし定数項は被説明変数(実数値)の平均値である。

\*は5%で有意。\*\*は1%で有意であることを示す。学歴は大学卒を基準としている。

規模は大規模を基準とし、小規模は1~29人、中規模は30~99人である。

財政規模は年間総支出を総職員数(無給職員を含める)で除した一人当りの年間総支出額である。

を基本にして作成された賃金表をもつが、実際の賃金決定は財政難のため賃金表通りに昇給せず据え置きになることがあると報告している。こうした状況がどの程度の一般性をもってNPOに当てはまるかをみるために性・雇用形態別で、さらにNPOの財政規模変数を加えて賃金関数の推定を試みた。推定結果をみると、財政規模はすべてのグループで有意であり、NPO有給職員の賃金は財政規模によって強く規定されていることが確認できる(図表-9)<sup>26)</sup>。

その他、図表-9の男女別正規職員の結果をみると、年齢効果は男女で大きな差があることが確認でき、この年齢評価の差異に基づく男女賃金格差は中田(1997)のPOにおける発見と一致する。さらに職種ダミーは男性の管理職のみ有意に効いており、ここでも男性の方が女性よりも賃金の処遇は良いとの結果が表れている。

つ結果である。

また、このNPO組織における勤続年数効果の非有意性についてはNPOの財政的な問題が関係している可能性も考えられる。小野(2000)の事例研究において、そのNPOでは年齢給、勤続給

### (3) 労働力補充と従業員の定着

最後に、図表-1の第3の特徴を職員の入・離職の実態と、その定着傾向をみることで検討する。一般的に内部労働市場が発達した組織では、組織のポストに欠員ができたとき、それを組織外



図表-10 転職入職者比率

規模別	NPO(%)			PO(%)		
	計	正規職員	非正規職員B	計	一般労働者	パート労働者
1~4人	62.3	65.2 (30)	53.3 (8)	-	-	-
5~99	68.7	68.7 (103)	68.8 (33)	65.1	72.4	47.1
5~29	68.1	67.9 (95)	68.8 (33)	63.5	71.7	43.7
30~99	80.0	80.0 (8)	- (0)	67.5	73.5	52.4
100~	91.7	90.9 (10)	100.0 (1)	53.3	54.5	50.5
100~299	91.7	90.9 (10)	100.0 (1)	58.7	61.2	52.9
300~999	-	-	-	51.1	52.7	46.9
1000~	-	-	-	48.5	47.9	50.0
規模計	68.3	69.1 (143)	65.6 (42)	59.8	64.4	48.6

注)PO資料出所:旧労働省(1999).

NPOの右の( )内数値はサンプル数。

図表-11 転職希望者比率

年齢階級別	NPO(%)			PO(%)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
24歳以下	53.3	66.7 (2)	50.0 (6)	23.0	20.5	25.5
25~34歳	40.5	29.4 (5)	43.5 (27)	19.9	18.6	21.8
35~44歳	32.2	31.0 (9)	33.3 (10)	14.4	13.1	16.4
45~54歳	14.5	0.0 (0)	22.9 (8)	9.7	9.3	10.2
55~64歳	2.0	2.5 (1)	0.0 (0)	5.7	6.1	4.9
65歳以上	11.1	11.1 (3)	0.0 (0)	1.8	2.1	1.3
年齢階級計	24.8	14.7 (20)	34.0 (51)	13.1	12.1	14.4

注)PO資料出所:旧総務庁(1999).

規模別・雇用形態別とは異なり、この数字には自営業等が含まれている。

NPOの右の( )内数値はサンプル数。

から補充するのでは採用する個人に対する不確実性が大きく、企業特殊スキルの教育も必要となる。しかし、組織内部から補充するのであれば、その不確実性等は軽減され採用における取引コストが内部労働市場という組織を形成することで節約される(Williamson, Wachter and Harris 1975)。このように内部補充することで新規採用は新卒者が中心となる。それでは日本のNPOでは、どのように新規の採用がなされているのだろうか。まず正規職員の転職入職者比率から入職の実態を検討しよう。

規模計でNPO69.1%、PO64.4%とNPOの方が5ポイントほど高い(図表-10)<sup>27)</sup>。規模別では、NPOの規模が大きくなるにつれてその比率は高くなり、逆にPOでは低下する傾向がみられる。そのため、小規模ではほとんど差がみられないが、規模が大きくなるとNPOの比率が非常に大きくなる。また非正規職員ではNPO65.6%、PO48.6%と15ポイント以上もNPOの転職者比率が高

くなっている。次にPOの比較可能な統計はないが、NPOを性別でみたところ、男女とも規模が大きくなるにつれて比率が高くなる傾向は変わらなかったが、女性正規職員の転職入職者は60%であるのに対して、男性正規職員は約80%と、男性正規職員の新卒者採用は非常に少数であった。

ただし、転職入職者が多いからといっても、若い年齢での転職ならば新卒者と変わらない内部キャリアの形成が可能であり、新卒入職者が少ないことが内部化の未発達にただちに繋がらないであろう。

この点を考慮するために、平均年齢から平均勤続年数を引いて算出した平均入職年齢を規模・学歴・性別で確認したところほぼすべてのカテゴリーでNPOの数値が上回り、特に男性の差は平均して10歳以上の差があった。

では、最後にNPO職員の定着傾向を検討してみよう<sup>28)</sup>。一般的に企業特種的な技能を蓄積し、その技能の高低と勤続年数が賃金水準等の処遇を高めることで従業員の定着が促進され傾向があるが、NPOではどのような傾向がみられるのであろうか。

年齢階級計で転職希望者比率をみると、NPO、POそれぞれ、24.8%、13.1%とNPOの方が2倍ほど高く、性別では、NPO、POともに、男性より女性で比率が高いことが示された(図表-11)。しかし、NPO男性の比率はPOより若干高い程度であるのに比べ、NPO女性はPOの倍以上となっている。さらに、年齢階級別でみると、POでは年齢が上昇するにつれて比率は徐々に低下していく

が、NPOでは高い数値が中高年まで維持され、男性で45～64歳層、女性で55～64歳層を超えると急激に低下し、POよりも低い水準となる。このようにNPOでは世代間でその比率が大きく異なることが特徴である。ここでNPOの転職希望の理由を確認しておく、なによりも男女とも若い層では「やりたいことが見つかった」、「視野を広げるため」というキャリアアップ的な理由で転職を希望する割合が高い。また、女性はこの他に「給料に不満」「労働時間に不満」等の処遇に対する不満も高く、男性はこうした不満をもっている人がほとんどいないことが男女差の大きな特徴となっている。

以上の入職・転職、定着傾向の視点からも日本のNPO労働市場は、相対的に外部的な特徴をもつことが確認できる。

#### 4. 結びとして

今回独自に収集したNPO団体およびそこで働く職員についてのアンケート結果を分析することで、今日までは断片的にしか知られていなかった日本のNPO労働市場の特徴を検討してきた。本稿のこれまでの考察によって浮かびあがった日本のNPO労働市場の実態は労働市場の内部化を示唆する面は限定され、職員に表れる現象は総じて外部労働市場的な性質を示すものであった。具体的には、職員に対する教育訓練制度が多くのNPOに存在し、その費用がNPOに負担されているにもかかわらず、その内容は組織特殊性が低く、むしろ一般的であること。さらに勤続給を考慮する賃金制度があるにもかかわらず、実際の賃金支払いには勤続年数がまったく反映されていないことである。さらにはNPO職員の属性についても、非正規職員比率が高く、正規職員についても中途入職者が多い点や転職希望者比率が高い点も日本のPO労働市場と比べ、外部的な性質の強さを示すものであった。

ここまでの結果を踏まえNPO労働の人材確保に関する示唆を述べておく。NPOには社会貢献に重きを置く人が集まるとはいえ、職員の勤続年数が短く、組織特殊スキルが評価されず、賃金も財政状況に規定され昇給がままならないという現状は、そこで働く個人に対する経済的インセンティブが欠如していることを意味する。このこと

は特に、家計の中心となる男性労働者がNPOにおいて核となる労働力として参入することを難しくする。しかし、男性の中高年層に関しては、NPOを支える労働力になる可能性が示唆された。一つには最初に述べたように、中高年は社会貢献に対する関心が非常に高い。二つめは、NPOには組織特殊スキルがあまり重要ではなく、中高年齢者の転入職にペナルティーが科されないと思われる。そして三つめには、入職後、こうした層のNPOにおける労働に対する不満が非常に低い。さらに、この中高年齢層については在職老齢年金や転職の際に得た退職金等の存在が給与水準の低い可能性のあるNPOでも生計を維持しやすく、PO退職後の現実的な選択肢となり得ることである。また女性に関しては新卒、もしくは若年層からすでに、NPOは働く場としてPOとほぼ同列の選択肢の一つとなっている可能性が高い。ただしNPOに対する彼女たちの最大の不満は低い処遇であり、今後技能取得と、その技能を評価する制度の整備は、有能な女性の定着を促すのみならず、有能な中高年男性にとってもNPOが現実的な選択肢となるための第一歩となろう。

最後に、本稿ではNPOにおいて重要な役割を果たす無給職員を分析の対象としなかったが、無給職員（いわゆるボランティア労働者）がNPO労働市場の特徴にどのように関係しているかは非常に興味深く、かつ重要な問題である。今後の検討がまたれる。

†この論文は宮本・中田（2002）を大幅に加筆・修正したものである。またそのベースとなる研究は、平成11-13年度科学研究費基盤研究（B）「日本におけるエマージング労働市場の研究」（研究代表：中田喜文）である。

注

- 1) Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (JHCNP) という国際比較研究による。このNPOの国際比較研究については、Salamon and Anheier (1994) を参照。
- 2) この他、旧経済企画庁（1998）が、NPOをJHCNPの③、④、⑤に加え、団体に属していない者にもサービスを提供し、広く社会に対して経済的価値を生み出す、といった4つの基準から定義している。このようにNPOの定義は現在でも統一された基準はなく、それゆえNPOの範囲も正式に統一されたものはない。
- 3) しかし、この山内以降NPO全体を対象とした調査はないため、近年の就業者数の増加は定かではないが、会

- 社以外の法人等の就業者や後述するNPO法人数が増加していることから、NPOで働く労働者は、今なお増加していることは確かであろう。
- 4) 例えば、Aoki (1988)、Koike (1988) もしくは Siebert and Addison (1991) を参照。
  - 5) ここでの内部労働市場の特徴の整理については、Doeringer and Piore (1971)、Williamson (1975)、小池 (1991) などを参考にした。
  - 6) ここで挙げた3つの基準はJHCNP、旧経済企画庁 (1998) などで採用されている基準である。
  - 7) これらの基準を満たす団体をNGO活動推進センター (1998)、関西国際交流団体協議会 (1998)、日本環境協会 (1998) から抽出し郵送にて各団体に調査票を配布した。抽出団体は723団体、回答団体は331団体 (回収率45.8%) であった。本稿の分析では回収団体331団体中1名以上の有給職員を雇用する281団体を対象としている。
  - 8) 送付数3,233人、回収数501人 (回収率15.5%)、また個人票の回答を回収できた団体は175団体 (個人票送付団体に占める割合52.9%) で、本稿で使用するのは有給職員286人の個人データである。
  - 9) 1999年11月時点で認証されたNPO法人は0であるため、2000年の数値との増加率をみる場合、無限大の増加率となる。それゆえ、あえてここでは3年間についての増加率をみることにした。
  - 10) ここでのNPO法人のデータについて、活動分野は内閣府HP発表によるデータ (2003年9月30日現在) を利用している (HPアドレスは<http://www.5.cao.go.jp/seikatsu/npo/data/bunnya.html>)。それ以外のデータは経済産業研究所が2002、2003年に行ったNPO法人に対する調査結果を利用している。
  - 11) この数値には事務局業務職員しか含まれず、その他の職員は含まれていない。
  - 12) 本稿NPOの法人格の有無は、調査実施が1999年11月時点であるためNPO法人の認証を受けた団体はなく、法人格をもたない団体が4割を占める。また、法人格をもつ団体については社団が23.5%、財団33.8%、社会福祉法人1.1%であった。
  - 13) 本稿NPOにおいて、活動年数3年以内の団体の平均年収は8,098万円であった。一方3年を超える団体は22,405万円で、10年ごとの範囲で平均値の推移をみたがNPO法人同様に平均値まわりで推移していた。また職員規模も同様の傾向を示した。
  - 14) NPO法人の雇用実態を調査した福岡県 (2002)、東京都 (2003) では、年収に占める割合が最も高い収入源として事業収入を挙げた団体が、それぞれ41.1%、40.6%と、いずれも最も多かった。また、これらの調査の活動分野は保健・医療、福祉団体がそれぞれ61.0%、62.3%と集中し、その影響がここでも表れていると考えられる。
  - 15) ただし、こうした事業型、非事業型の分類は事業収入があるかないかで分けるのではなく、相対的な大きさの違いで分けるため、あくまでもその傾向をみる指標であるということに注意する必要がある。
  - 16) ただし、一般訓練でも企業が費用を負担する可能性がある。詳しくはAcemoglu and Pischke (1999)、Ariga, Brunello and Ohkusa (2000) を参照。
  - 17) こうしたNPOの教育・訓練内容の一般性の高さを団体回答から確認したところ、その特徴は、基本的には業務に関連した教育・訓練ではあるが、外部での研修に参加するものが多く、座学を中心とした一般性の高い教育・訓練であった。
  - 18) NPOの非正規職員Aは活動しているNPO団体から給与を受け取っているパート、アルバイト、契約・臨時職員である。また、POの非正規職員Aはパートおよびアルバイト職員であり、若干対象が異なることに注意が必要である。
  - 19) こうした傾向は1~29人、30~99人と1~99人規模を細分化してもみられた。
  - 20) ここではPOの1~29人規模の数値が得られないため、この規模の厳密な比較はできないがPOの30~99人の割合が43.5%でありNPOの1~29人規模の55.6%を下回ること、POも規模が小さくなるにつれて賃金率の普及率が低くなることから1~29人規模においてもNPOの方が賃金表の普及率は高いことが類推される。
  - 21) 賃金の決定要素については旧労働省『賃金労働時間制度等総合調査』で使用されている「職務・職種のな要素」、「職能的な要素」、「属人的な要素」を利用した。ここでのNPOデータは、NPO団体調査の『賃金決定の基準になるものを重要なものから順に3つまで選択してください』とする質問において、「職種」、「仕事の種類」、「役職」と回答したものを「職務・職種の」とし、「仕事レベル」、「職能査定」、「資格・専門性」を「職能的」、「年齢」、「勤続年数」を「属人的」として集計した。ただし、POでは各要素をすべて選ぶことができる調査設問からの結果であるが、本稿のNPO調査では、最大3つまでしか選択できないためPOに比べ過少な最大可能性がある。
  - 22) 図表-7では、NPOの項目が「…が最重要」、POの項目が「…が半分以上を超える」となっているが、POでは当該要素が半分以上の割合で決定に関与していることから、その項目を最も重要であると認識していると考えられると仮定し比較に利用した。
  - 23) この推定では、個人データと団体データをマッチングさせたデータを利用したため、推定に必要な変数が欠落しているデータを除外し最終的に利用したサンプルは275人であった。モデルの被説明変数には週給の対数変換を用い、Genda (1998) のPO推定結果と比較可能な説明変数を選択した。詳しくは図表-8、9を参照のこと。
  - 24) ただし、このNPOの学歴効果の弱さは高学歴に特化したNPO職員の分布に影響されている可能性がある。
  - 25) この他に、勤続年数を賃金の決定要素にしていると答えた団体に属する個人を選んで推定したが勤続年数に関する結果は変わらなかった。
  - 26) 表の推定とは別に、職員規模別に推定した結果では10人以上の規模のグループでは財政規模の有意性は低く、男女別の結果では有意でなくなった。しかし、10

人未達の規模では依然有意でありNPOの多くが属する小規模の賃金は財政規模によって規定されていることがここでも示唆される。また小野（2000）で報告されている団体は有給職員6名であり規模別推定において規模の小さいグループに入る団体である。

- 27) ただしPOとの比較には以下の注意が必要である。NPOは現在、働いている職員の中での転職入職者比率であるが、POは平成11年度単年の入職者の中での転職者の比率である。
- 28) 転職希望者比率は直接、定着率を示すものではないが、転職希望者比率は定着率と逆相関があると考えられることができることからここでは代理指標として利用した。

#### 文献

- NGO活動推進センター，1998，『NGOダイレクトリー'98』。
- 小野晶子，2000，「有給職員とボランティア」mimeo。
- 小野晶子・浦坂純子，2001，「参加モチベーションに見るNPO労働市場の二重構造」2000年度NPO学会報告論文。
- 関西国際交流団体協議会，1998，『インターピープルダイレクトリー』。
- 経済企画庁，1998，『日本のNPOの経済規模』。
- ，2001，『平成12年度 国民生活選好度調査』。
- 経済産業研究所，2002，『2002年 NPO法人アンケート調査結果報告』。
- ，2003，『2003年 NPO法人アンケート調査結果報告』。
- 小池和男，1991，『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 総務庁，1999，『労働力調査特別調査』。
- 東京都産業労働局，2003，『NPOにおける働き方の実態等に関する調査』。
- 中田喜文，1997，「日本における男女賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会，173-205。
- 日本環境協会，1998，『平成10年版 環境NGO総覧』。
- 福岡県生活労働部，2002，『NPOによる雇用実態調査結果の概要について』。
- 宮本大，2003a，「非営利団体（NPO）の賃金は低いのか」『日本労働研究雑誌』517: 40-50。
- ，2003b，「NPOの労働需要」『日本労働研究雑誌』515: 32-41。
- 宮本大・中田喜文，2002，「日本におけるNPO労働市場の現状—民間営利セクターとの比較」『同志社政策科学研究』3(1):15-34。
- 八木匡・中田喜文，2001，「NPO労働市場におけるインセンティブ構造」2000年度NPO学会報告論文。
- 山内直人編，1999，『NPOデータブック』有斐閣。
- 山内直人，2001，「ジェンダーからみた非営利労働市場」『日本労働研究雑誌』493: 30-41。
- 労働省，1992，『平成4年賃金労働時間制度等総合調査』
- ，1994，『民間教育訓練実態調査報告書』。

- ，1996，『賃金・労働時間制度及び福祉施設・制度の実態（平成7年版）』。
- ，1999，『平成11年度 数字でみる雇用の動き』。
- Acemoglu, D. and Pischke, J. S., 1999, "Beyond Becker," *Economic Journal*, 109(453): F112-142.
- Aoki, M., 1988, *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Ariga, K., Brunello, G. and Ohkusa, Y., 2000, *Internal Labor Markets in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Heath.
- Freeman, R. B., 1997, "Working for Nothing," *Journal of Labor Economics*, 15(1): s140-s166.
- Genda, Y., 1998, "Japan: Wage Differentials and Changes since the 1980s," Tachibana, T. ed., *Wage Differentials*, Basingstoke: Macmillan.
- Koike, K., 1988, *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, Basingstoke: Macmillan.
- Leete, L., 2001, "Whither the Nonprofit Wage Differential," *Journal of Labor Economics*, 19(1): 136-170.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A., 1987, "Volunteer Labor Supply," *Journal of Public Economics*, 32(2): 159-183.
- Ruhm, C. J. and Borkoski, C., 2000, "Compensation in the Nonprofit Sector," *NBER Working Paper*, No.7652.
- Salamon, L. M. and Anheier, H. K., 1994, *The Emerging Sector*, Maryland: Johns Hopkins University. (=1996, 今田忠監訳『台頭する非営利セクター』ダイヤモンド社。)
- Siebert, W. S. and Addison, J., 1991, "Internal Labour Markets," *Oxford Review of Economic Policy*, 7(1): 76-92.
- Williamson, O. E., 1975, *Markets and Hierarchies*, New York: Free Press. (=1980, 浅沼萬里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社。)
- Williamson, O. E., Wachter, M. and Harris, J., 1975, "Understanding the Employment Relation," *Bell Journal of Economics*, 6(1): 250-278.

なかた・よしふみ 同志社大学ビジネススクール教授。主な著書に『リストラと転職のメカニズム』（東洋経済新報社，2002，共編著）。人的資源管理専攻。

みやもと・だい 同志社大学大学院経済学研究科博士後期課程。主な論文に「非営利団体（NPO）の賃金は低いのか」（『日本労働研究雑誌』517，2003）。労働経済学専攻。