



ボランタリーネイバース実施「かなめびと応援プロジェクト・セミナー」(2026年1月28日)より

ボランティアと雇用 団体のこれからをどう選ぶか

講師：加古朗さん（社会保険労務士・行政書士）

かなめびと応援プロジェクトの一環として「かなめびと（組織運営コアスタッフ）」の学びの機会と「たすかりあう」関係を構築することを目指し隔月でセミナーを開催しています。第47回のポイントをまとめました。

本セミナーでは、「ボランティアと雇用」をテーマに多くのNPOにも関わる加古さんから、「ボランティア、有償ボランティア、労働者」それぞれの特徴や違い、選択する際の視点について解説していただきました。

ボランティア・有償ボランティアと雇用の違い

項目	労働者(雇用関係)	ボランティア
定義	職業を問わず事業に使用され、賃金を支払われる者	自由意思により、金銭的対価や契約的義務なく活動する者 ※法律としての定義はない
主な目的	賃金を得るための労働	社会貢献、自己実現、慈善活動
指揮命令	強固な指揮命令系統（業務指示、場所・時間の拘束）がある	原則として自主的で、指示はあっても拘束力は弱い
対価の性質	労働の対価としての賃金（最低賃金以上の支払い義務あり）	原則無償（実費弁償程度の支払いは可）
労災・雇用保険	適用される（加入義務あり）	適用されない（民間ボランティア保険等で対応）

〇有償ボランティアにいくらまで支払っていいのか？

「対価の性質」にある実費弁償程度（交通費、昼食代など）を超え支払いがいくらまで可能かは、明確な答えがありません。有償ボランティアへの支払いが、交通費などの実費を大きく超え、拘束時間に応じた「時給制」に近い形になると、実態は「労働」とであると判断されるリスクが高まります。労働として判断されると、最低賃金以上の支払い、労災・雇用保険の適用義務が伴います。必要に応じて専門家に相談することも検討しましょう。



ボランティアと労働者を「作業内容」で分ける

ボランティアと雇用は曖昧になりがちです。そこでボランティアと労働を「作業内容」で分けるとよいでしょう。

〇ボランティアが担うべきもの

- ・周辺・補助的業務： イベントの盛り上げや、主業務をサポートする周辺的な役割（イベントの企画は含まない）
- ・自発的・社会貢献的活動： 誰でも参加可能な自発的なものや、社会貢献を目的とした活動
- ・自由意志に基づく活動： 断われる、いつでもやめられる自由（諾否の自由）が担保された活動

〇労働者が担うべきもの（ボランティアに適さないもの）

- ・責任を伴う基幹業務： 組織運営の中核をなす役割（会計など）
- ・収益に直結する業務： 組織の利益を直接的に生み出す業務（企画、計画づくりなど）
- ・代替性の低い専門業務： 「その人でなければならない」といった、強い責任や義務が伴うもの

有償ボランティアとする場合に知っておきたいこと

①実費精算の徹底:謝礼金や手当ではなく、領収書に基づいた「交通費・食事代の実費精算」にすることが望ましいです。ただし、一人ずつ個別に計算することが事務的に困難な場合は、「食事代 1,000 円+交通費 1,000 円=2,000 円」のように、想定される実費を合算した額を「一律の実費弁償」として支払う対応でも差し支えありません。

②保険への加入:労災が適用されないため、民間等の「ボランティア活動保険」への加入を徹底しましょう。ボランティア活動に参加する条件にボランティア保険に入っていることとして募集してもよいでしょう。

③書面での合意:活動内容、無償性、自由意志などを記した「ボランティア受け入れ条件確認書」などを作成し、サインをしてもらうことが有効です。(労働者の場合は、労働条件通知書があるため、書面上も別物として分けられるため、労働者性を否定することができます。)

※有償ボランティアであっても、「明確な役割分担」があり、「欠勤されると困る」ほどの責任を担ってもらう場合には、有償ボランティアではなく「アルバイト(雇用)」として契約し、最低賃金を遵守することが、最も安全で健全な対応といえます。

団体側から見たボランティアとするか雇用とするかの判断基準

団体が人に関わってもらう際、ボランティアとするか雇用とするかを判断する基準は、資金の有無ではなく、事業がどのような性質を持つかという点にあります。特に重要なのは、団体としてその活動を今後も永続的に続けていきたいのかどうかという視点です。

一時的・限定的な地域課題の解決を目的とする活動であれば、必ずしも雇用を前提とせず、共感性の高いボランティアによって成り立たせることも可能です。一方で、長期的に取り組むべき社会課題を扱い、組織として継続的に事業を行うのであれば、活動の中核や責任を伴う業務は雇用によって担う体制を整える必要があります。ボランティアは社会状況の変化により供給が不安定になりやすく、永続的な事業の基盤とするには限界があるためです。

また、業務内容の観点からも区別が求められます。裁量や責任が生じる業務については、原則として雇用によって担うべきであり、無償の善意に依存することは組織運営上のリスクを高めます。補助的で責任の軽い活動については、ボランティアが関わる余地があると言えるでしょう。



質疑応答コーナーでは、次のような質問がありました

Q. 団体に、有償インターンシップで参加いただいている方がいます。この場合の注意すべき点を教えてください。

A. 無償インターンシップの場合、純粋に研修や業務体験を目的としたものが多く、問題となることは少ないと考えられます。一方で、有償インターンシップの場合は業務を担うケースが多く、一般企業では労働者とみなされ、賃金の支払いを命じられた例もあります。主な目的があくまで研修や知見の向上であり、業務内容も職員と同等でなければ、実費の支払いにとどめることも可能です。いずれの場合も、事前に研修であることを丁寧に説明しておくことが重要です。

Q. 理事・監事は無報酬で雇用していません。ただ職員以上の役割・責任がありますが、どのように考えますか？

A. 理事・監事と法人との関係は、原則として雇用ではなく委任契約であるため、法律上は労働者には該当しません。一方で、役員報酬を支払うことはできます。また兼務役員として、実務面で職員的な性質を持つ場合には、別途雇用契約を結び、職員としての給与を支払うことも認められています。

※本事業は、休眠預金等活用法に基づく活動支援団体として実施しました。

ボラネイ☆キャラバン Vol. 47「ボランティアと雇用 団体のこれからをどう選ぶか」

(ボランティアネイバース「かなめびと応援プロジェクト・セミナー 2026年1月28日」より)

発行：特定非営利活動法人ボランティアネイバース 編集：田口裕晃・青木研輔 2026年2月発行