

ボランティアの労働者性に関する考察

— フランスのボランティア報酬に係る法制度・解釈を素材として —

原田 さゆり

アブストラクト：日本において「有償ボランティア」は、本来ボランティアに必要な無償性が欠如したことで雇用労働者との境界が問題となり、労働条件が曖昧で、労働市場を混乱させると批判されてきた。そこで本稿では、日本の「有償ボランティア」と雇用労働者を法的に区別する基準について示唆を得ることを目的とし、無償・有償のボランティアが存在し、それに関する法整備・解釈が日本より多く為されているフランスの法的基準を特に報酬の観点から分析した。結論として、フランスでは、ボランティアは無償であることが大前提であり、「費用の償還」であれば賃金性が否定され、これは無償ボランティア (bénévole) か否かを判断する重要な基準であった。また、「報酬の性質」がデクレで規定されたボランティアの報酬に該当する場合は賃金性が否定される。なお、「報酬の性質」は、無償性を備えたまま生活保障としての給付などを受け取る制度を構想する場合には得に重要な基準といえる。

1 はじめに

日本において、ボランティアは、法令等に明確な定めがなく、その法的定義も存在しない。一般には、「仕事、学業とは別に地域や社会のために時間や労力、知識、技能などを提供する活動」と定義されている¹。ボランティアの中には、活動費用の償還にとどまらず、なんらかの報酬を支払われる「有償ボランティア」と呼ばれるものもある。日本では、有償ボランティアは、主に、1980年代頃から、高齢化社会が進むのに伴い在宅福祉分野で発展してきたもので

あるが²、労働法に関わる問題を有するものとみられてきた³。有償ボランティアに対しては、本来無償で行われるべきボランティアの精神に反しており、労働条件を曖昧にし、労働市場を混乱させるとの批判⁴があった。

最近では、在上海日本国総領事館事件⁵などのように、有償ボランティアの労働者性を争う

1 文部科学省による平成12年度国民生活選好度調査における定義、https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/houshi/detail/1369241.htm (最終閲覧2023年5月18日)。

2 小野晶子『「有償ボランティア」は労働者か?』日本労働研究雑誌560号(2007)77頁。

3 渋谷典子『有償ボランティアとNPO』『NPOと労働法』晃洋書房(2019)173頁。渋谷は、有償ボランティアが存在することに関して、NPOの実態の観点から否定的な見解を採っている。

4 東京都社会福祉審議会『東京都におけるこれからの社会福祉の総合的展開について』(1986年7月30日)。

5 大阪高判平28・6・29・労働判例ジャーナル56号48頁。

裁判例も出現しており、有償ボランティアの法的地位の問題が顕在化している。

有償ボランティアの法的地位に関しては、シルバー人材センターの就労者と同様の位置づけで検討したもの⁶等があるが、どのような地位に位置づけられるのかに関する議論は未だ途上にある。有償ボランティアが、その実質は労働者でありながら、労働関係法規を潜脱するための偽装に過ぎない場合には、当然、労働者としての保護がなされるべきである。もっとも、偽装された労働者性の判断は容易ではない。というのも、労働者性を認められるためには相手方の指揮命令下での就労という要素に加えて、労務の対償として賃金を支払われる要素が必要であるところ、ボランティアの無償性または（賃金と考えるには低すぎることの多い）有償性は、相手方が取引における優越性を発揮して作出した非労働者の偽装なのか、それとも真正のボランティア性を表すのかの区別は容易ではない。したがって、ボランティアと労働者を法的に区別する要素が探求されなければならない。

この点、フランスでは、法的規制のない無償のボランティアである「無償ボランティア」(bénévolat)と、法的に規制される有償のボランティアである「国民役務ボランティア」(volontariat)が存在する。さらにフランスでは、これらと雇用労働者についての法的位置づけの境界について、明確に問題として意識され、かつ議論の蓄積がある。そこでは、当該ボランティアの法的地位（労働契約性の有無）は、どのような基準で判断されているのだろうか。

本稿では、ボランティアが雇用労働者に類似するものであるとした場合に、ボランティアと雇用労働者を分ける基準として、現在最も重要な要素と思われる賃金性のある報酬の有無に焦点を当てる。具体的には、賃金性の判断および判断の理由を日仏で比較する。この検討を通じて、日本への示唆となる考え方を導きたい。

2. 日本におけるボランティアの労働者性判断

(1) 一般的な労働者性判断枠組み

就労者に対して労働法が適用されるには、必要に応じて、労働基準法（以下「労基法」という）、労働組合法（以下「労組法」という）、労働契約（法）上の「労働者」にあたる必要がある⁷。ボランティアについては、契約の更新や労働災害（なお、労働者災害補償保険法上の労働者は労基法上のそれと同一と解される）などの問題が生じたことから訴訟に発展するケースが多いことを踏まえ、本稿では主に労基法上の労働者性判断基準に注目する。

労基法上の労働者は、「職業の種類を問わず、事業…に使用される者で、賃金を支払われる者」（労基法9条）と定義されており、事業に「使用」され、「賃金」を支払われることが基本的な判断基準となる。1985年の労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」⁸（以下「労基研報告」という）では、その具体的基準が提示されている。

7 労基法と労契法上の労働者概念は基本的に同一のものとして解されており、労組法上のもは労基法のものより広く捉えることが多い。

8 労働省労働基準局『労働基準法の問題点と対策の方向』（日本労働協会、1986）52頁以下。

6 皆川宏之「有償ボランティアの法律問題」日本労働法学会誌112号（2008）117頁以下。

労基研報告は、「使用従属性」の有無、具体的には (A) 指揮監督下の労働であること、および (B) 報酬の労務対償性を基本としつつ、その他の補充的要素を勘案し労働者性を判断する。(A) については、(a) 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、(b) 業務遂行上の指揮監督の有無、(c) 時間的・場所的拘束性の有無、(d) 代替性の有無という4つの要素を中心に判断される。(B)については、(e) 報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には (A) を補強する要素と位置付けられる。これは、11条における賃金の定義を基にし、ここでいう「労務の対償」とは、「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」であるとして、逆に報酬が「賃金」であるか否かで使用従属性（なお、労基研報告では使用性と賃金性を包括した概念としてこの概念が用いられている）を判断することはできないとしている。ただし、報酬が時間給であるなど、労働の結果による較差が少なく、欠勤した場合に報酬が控除される、残業した場合に通常の報酬に追加の手当がある等、報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供することに対する対価であるとき、使用従属性を補強することにはなる。その他補充的要素については、(f) 事業者性の有無（機械、機具の負担関係等）、(g) 専従性の程度、(h) その他⁹がある。

なお、労働者性判断においては、当事者の主観や形式な事情（当事者意思や契約の名称など）ではなく、実態に基づいて客観的な事実や事情

に即して行なう必要がある¹⁰。

(2) 有償ボランティアに関する裁判例

有償ボランティアの労働者性について正面から争った数少ない事案として2件取り上げる。これらを取り上げるにあたっては、本稿の関心に基づき、報酬の労務対償性の点に焦点をあてることとする。

第1に、楠根留守家庭児童育成クラブ運営委員会事件¹¹がある。同事件は、小学校に設置された児童クラブの指導員が契約を更新されなかったことから、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに雇止め後の未払い賃金の支払などを求めたものである。当該指導員は、児童クラブの運営委員会と1年の有期契約を締結していた。指導員が本事案について運営委員会に団体交渉を申し入れた際に、指導員は有償ボランティアであって雇用労働者ではないとして、団体交渉に応じなかった。

争点は、指導員と上記運営委員会で労働契約が締結されていたか否かという点であり、裁判所は、通例の労働者性判断と同様に、指揮監督、報酬の労務対償性などに基づき指導員の労働者性を判断した。判旨では、指導員に「支払っている報酬は、1時間当たり1,000円であり、業務に従事した時間を単位として報酬が定められているから、報酬が労務提供の対償として支払われていることが認められる」とした。時給制であることが、労務対償性を肯定する要素となっていると思われる、労基研報告やこれまでの裁判例と合致する判断であろう。さらに、本事

9 給与所得の源泉徴収の適用対象である場合などは労働者性を補強する要素となり得る。

10 水町勇一郎『詳解 労働法 第2版』（東京大学出版会、2021）38頁。

11 大阪地判平27・3・13・LEX/DB25540125。

案での報酬が「謝礼」と呼ばれている点について、「指導者に対する報酬を『謝礼』と称しているが、業務に従事した時間を単位として報酬を定めている以上、謝礼との呼称を用いていても、労務対償性が否定されるものではない」とした。したがって、これまでの判例と同様に、報酬の名称如何は問われない¹²。報酬の労務対償性以外の判断要素についても労働者性を肯定する説示がされており、結論として、指導員の労働者性は肯定された。

第2に、前掲の在上海日本国総領事館事件¹³がある。同事件は、外務大臣から委嘱を受けて総領事館において、2年間従事していた領事シニアボランティア（以下「X」という）が、業務中に転倒して負った傷害について、国に必要な療養の費用を負担する義務があることの確認および、外務大臣が委嘱期間を再延長しなかったことが、Xの勤務継続に対する期待権を侵害する不法行為に当たるとして、損害賠償などを求めたものである。

判決では、争点となっていたXの労働者性について、指揮監督下で業務に従事しているとした上で、本稿で特に焦点を当てる報酬の労務対償性も肯定した。

具体的には、「海外手当及び住居費は、…在外公館における勤務に必要な衣食等の経費及び住宅費に充当するための手当に相当するものであり、「業務内容や業務時間によって変動するものではない」として、Xが支給されていた報酬は、勤務に関連した手当であり、業務の内

容や時間とは切り離されて決せられるとした。また、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう（労基法11条）ところ、…その在職期間中に、海外手当及び住居費として支給を受けていた金額は、月額合計65万円前後であったのであり、決して低廉な金額ではない」として、Xの支給されていた報酬の名称は労基法上の賃金該当性の判断を左右するものではなく、その金額も低い点に触れた。また、Xが、「現に、領事館の業務の一環である種々の業務に従事していたこと、これらの業務は、単に在外公館の領事業務に関する助言の提出するためのものではないこと、Xは、他の領事館員と同じく、勤務時間は1日当たり約8時間と定められ、その間は拘束され、年間に取得できる有給休暇も20日が限度と定められていたこと等の各事実を総合すると、Xが支給を受けていた海外手当及び住居費は、…Xが勤務時間の拘束を受けて従事していた領事館の業務の一環である種々の業務としての労働の対償とみるほかない」として、Xの支給されていた報酬はその領事業務としての労働の対償であったと判断されたと思われる。

以上から、両事案において労務の対償とされるに至った要素は、主に、時給制であること、使用者の指揮監督下で一定時間労務を提供したことであると思われる。この判断について、有償ボランティアに特有のものは見受けられないが、報酬が「謝礼」や「手当」と表記されることが多いため、賃金が名称の如何を問わないことはとりわけ重要となる。

12 関西医科大学研修医（未払賃金）事件・最二小判平17・6・3・民集59巻5号938頁参照。

13 大阪高判平28・6・29・労働判例ジャーナル56号48頁。

(3) 研修中の者の報酬

以下では、ボランティアに近い形態を有しており、労働者性が争われることのある研修中の者に関する労働者性の有無を報酬の労務対償性の観点から分析する。

「インターンシップ制度」に関して、行政解釈(平成9年9月18日基発第636号)においては、「一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間で使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ」として、(a) 実習が見学や体験的なものを越えている場合、(b) 使用者から業務に関する指揮命令を受けている場合、または、(c) 直接生産活動に従事するなどにより利益・効果が当該事業場に帰属する場合には、労働者性が認められる旨述べる。昭和57年2月19日基発121号では、(d) 実費補助や恩恵的給付を越えた事業場からの給付があることも考慮要素としている。(a) ないし(c) については、使用者の指揮監督下にあることの指標となり、(d) については、実費補助・賃金から除外される給付を越えたものか否かを示すものとなる。これらは、インターンシップを想定した通達であるため、有償ボランティアの報酬の性質を評価するのに適するものかは疑いの余地があるが、有償ボランティアの場合にもあてはまる判断要素であるとすれば、報酬の判断ではとりわけ(d)の要素が重要となるだろう。

(4) 賃金にあたる給付か否か

報酬の賃金性の観点から検討する本稿の関心との関係で、(1) でみたとおり、報酬が「賃金」であるか否かで使用従属性を判断することはできないとの考え方も示されているが、労基法における賃金の意義についても整理しておく。

労基法では、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義されている(労基法11条)。これは、労働者保護の要請や、日本における賃金の実態の多様性に鑑み、広範で抽象的な定義となっている¹⁴。そこから「賃金」の要件を挙げるとすれば、(a) 「労働の対償」であること、(b) 「使用者が労働者に支払うもの」である。ここでは、ボランティアに関してとりわけ問題となり得る前者の要件について取り上げる。

「労働の対償」に関しては、給付の性質・内容に照らして個別的に判断することとなる。「労働の対償」の意味について学説上は、使用従属関係の下で行われる「労働」の対価と狭く捉える立場¹⁵と、「労働関係上の地位」に対する報酬と広く捉える立場¹⁶がある。しかし行政解釈上は、「労働の対償」から、「任意的恩恵的給付」¹⁷、「福利厚生給付」¹⁸、「企業設備・業務

14 東京大学労働法研究会『注釈労働基準法 上巻』(有斐閣, 2003) 169頁 [水町勇一郎]。

15 我妻光彦編『注釈労働基準法』(青林書院, 1960) 131頁。

16 有泉享『労働基準法』(有斐閣, 1963) 236頁。

17 結婚祝金、病気見舞金など。ただし、労働協約や就業規則などであらかじめ支給条件が明確にされており、使用者に支払義務のあるものは、賃金とされる。

18 労働者の福利の増進のための定期的な金銭給付

費」¹⁹は除外されると解してきた。有償ボランティアがよく受け取る給付であろう給付のうち、「福利厚生給付」と内容上共通するものとして、例えば食事の供与がある。労働者が受け取る食事の供与については、このために賃金の減額を伴わないこと、これが就業規則、労働協約等に定められ、明確な労働条件の内容となっていないこと、食事の供与による客観的評価額が、社会通念上、僅少であること、という3要件が満たされる場合、代金徴収の有無を問わず、福利厚生給付であるとして、賃金とはみなされないと解されている²⁰。ただし、その代金を徴収するときに、実際の費用の3分の1を下回る場合は差額が賃金となるとされる²¹。このことを手掛かりにすると、有償ボランティアが食事を支給される場合には、特に、明確な定めがあるか、食事供与の費用が僅少なものであるか、代金を徴収する場合には実際の費用の3分の1以下しか徴収しないかといった観点から、その賃金性を判断する発想があり得るように思われるが、上記の通達が有償ボランティアについてこのように考えることを含む趣旨であるとは断じ難い。少なくとも、有償ボランティアについての考え方は明確にされていないように思われる。

や、住宅の貸与など。家族手当や住宅手当に関しては、賃金規程等で制度化されている場合には賃金となる。

19 企業が業務遂行のために負担する作業服、作業用品代、出張旅費など。通勤手当や通勤定期券は、労働契約の原則より労働者が負担すべき通勤費用にあたり、その支給基準が定められている場合は賃金となる。

20 昭和30・10・10基発644号。

21 昭和22・12・9基発452号。

(5) 小括

以上のように、日本ではボランティアの区別が曖昧であることから、有償ボランティアに関連する報酬の賃金性については解釈が乏しく、その内容も明確でないところが多くある。このことを念頭に、以下、章を改めて、ボランティアが完全に無償のものと、賃金ではないが給付を受けるものに明確に区別されるフランスのボランティアに関する報酬の賃金性についてみていく。フランスでは、ボランティア報酬について明確なラインが引かれ、またそれについて様々な観点から議論が行われていることが特徴的である。

3. フランスにおけるボランティアの労働契約性と報酬

(1) フランスにおけるボランティアの概要

フランスには、大きく分けて2種類のボランティアが存在する。ボランティアの第1の形態は、無償ボランティア (bénévolat) である。これには法律上の定義はないが、1993年2月24日の経済社会諮問院 (Conseil économique et social; CES)²²では、「無償ボランティアとは、職業および家族の時間の外に、他人に対して賃金を受け取らない行為を行うために自由に参加する全ての者」と定義している。この無償ボランティ

22 経済社会諮問院とは、第五共和国憲法により組織されたものであり、主として経済的社会的問題に関して政府の諮問に応える機関である。その後、2008年7月23日の憲法により、経済社会諮問院から名称が変わり、経済・社会・環境諮問院 (Conseil économique, social et environnemental; CESE) が設置されている。

アは、主に非営利活動団体 (association)²³のもとで活動しているが、企業や私人のもとで活動することもある。

フランス国民教育省によれば²⁴、無償ボランティアは、法的な人的従属関係 (lien de subordination juridique) に拘束されることはなく、その活動への参加・終了ともに完全に個人の自由とされている。また、これには、全ての者、すなわち、未成年者、求職者、雇用労働者、年金受給者のいずれでも参加することができる。ただし、雇用の代替として参加してはならないこと (労働法典 L.5425-8条) 等の一定の制約は設けられている。それゆえ、無償ボランティアは報酬を受け取ることができない。直接的または間接的ないかなる利益の分配も禁止されているが、活動に際して負担した費用の還付を受けることは可能である。なお、食事券 (レストランでの昼食の一部負担) は、通常、賃金とされる現物給付にあたるが、無償ボランティアも一定の範囲で受け取ることができる²⁵。

23 association は、「非営利団体」、「非営利社団」、または単に「アソシアシオン」と表記されることが多いが、本稿では「非営利活動団体」とする。フランスにおける association は、1901年7月1日の法律 (「アソシアシオン契約に関する1901年7月1日の法律」) の第1条で、「アソシアシオンとは、恒常的な形態で2人以上の者が、利益の分配以外の目的のためにその有する知識と活動を共同のものとする合意である」と定義されている。

24 Ministère de l'éducation nationale, *Le guide du bénévolat 2018-2019*, https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_du_benevolat.pdf (2018).

25 Article 12 de la loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement associatif; Décret n°2006-1206 du 29 septembre 2006

ボランティアの第2の形態は、国民役務ボランティア (volontariat) である。これは国民役務法典 (Code de service national) に定めがある。同法典は、もとは徴兵制について定めていたことから、国民役務ボランティアは防衛相が管轄していたが、1997年に徴兵制度が廃止され、現在では、海外での活動が多いことから主に外務省が管轄している。

国民役務ボランティアには、多様な活動形態がある。大きく分けると、市民役務 (service civique)²⁶とその他の形態²⁷になる。市民役務は、「国家の団結と社会的男女参画を強化することを目的とし」て、公益性のある任務を行うものである。これは被用者および公務員による就労の補足的なものであり、雇用や研修の代替にはなり得ない (同法典 L.120-1条 I)。その他の形態に関しては、「公益性のある任務の枠組みで国家共同体に対し個人的かつ一時的な協力をもたらし、連帯と国家への帰属意識を育む」ことを目的としている (同法典 L.120-37条)。

まず、市民役務²⁸には、(a) 市民役務の国民役務ボランティア (volontariat de service civique)²⁹、(b) 非営利活動団体の国民役務ボランティア (volontariat associative)³⁰、(c) 国際連帯部隊 (Corps

relatif aux titres-repas du volontaire et aux chèques-repas du bénévole.

26 国民役務法典 L.120-1条以下。

27 同法典 L.120-37条以下。

28 <https://www.service-civique.gouv.fr/etre-volontaire/etape04-poursuivre-mon-engagement/volontariats-benevolat> (2023年5月19日最終閲覧)。

29 もっぱら、海外の自治体や県において活動を行なう公法上の法人の下で、6か月から24か月の一般利益の任務を行なうものである。

30 主要都市、海外、外国において、フランス法上

européen de solidarité)³¹, (d) 国民役務ボランティア消防隊 (sapeur-pompier volontaire)³², (e) 国際連帯国民役務ボランティア (volontariat de solidarité internationale; VSI)³³, (f) 行政における国際的国民役務ボランティア (volontariat international en administration; VIA)³⁴, (g) 企業における国際的国民役務ボランティア (volontariat international en entreprise; VIE)³⁵がある。

その他の形態については, (h) 軍事的国民役務ボランティア (volontariat dans les armées)³⁶, (i) 社会的自立支援のための国民役務ボランティア (volontariat pour l'insertion)³⁷がある。

の非営利活動団体, あるいは, 公益性のある財団の下で, 6か月から24か月で, 政治的または宗教的性格の活動以外の, 様々な分野(教育, 人道, スポーツ等)に含まれる一般利益の任務を行なうものである。

31 フランス又はヨーロッパでの連帯活動に社会参加する機会を与えることを目指す欧州連合(EU)が主導している。これは, プロジェクトの性質および国民役務ボランティアの適性に応じて, 2週間から2か月の間行うものである。

32 人命救助や保護任務に携わるものである。

33 開発協力および人道活動の分野で, 開発途上国において一般利益任務にフルタイムで携わるものである。

34 大使館, アリانس・フランセーズ(フランス語普及機関), 研究機関等の任務にあたる。

35 外国にあるフランス企業内の職業上の任務に携わるものである。

36 同法典L.121-1条以下。軍人として軍隊の活動に従事するものである。

37 同法典L.130-1条以下。社会的職業的組み入れにおいて特殊な困難のある者を対象とし, 公共の支援施設による一般的な職業訓練を受けるものである。

(2) ボランティアの労働契約性

①一般的な労働契約性判断枠組み

ここで, ボランティアの労働契約性判断の前に, フランスにおける一般的な労働契約性判断枠組みを整理しておく。

まず, 労働契約とは, 自然人(雇用労働者)が, 自然人あるいは法人(使用者)との人的従属性(subordination)の下で, 報酬を受けて, 労働を行うことを定めた契約のことである³⁸。この労働契約は, 「労働(travail)」³⁹, 「賃金(salaire)」, 「人的従属状態(état de subordination)」⁴⁰という主に3つの構成要素から成るものである⁴¹。

ここで注目したいのが「賃金」という要素である。賃金とは, 労務の対価として使用者から支払われるものであり, 労働契約が有償契約であるため, 明示的あるいは黙示的に雇用労働者に支払われるか, それを約束されていないものではないものである⁴²。これは, 労働した時間

38 E. Dockès, *Notion de contrat de travail*, Dr. soc. 2011, p.546.

39 「労働」, すなわち「労務の提供」とは, 雇用労働者が使用者に対して労務を提供することであり, この要素のみで労働契約性の判断を行なうことはできない。

40 これは, 特に労働契約性を決定づける要素であり, その構成としては, 人的従属性(subordination)と経済的従属性(dépendance économique)から成る。労働契約の性質決定にあたっては, その契約の名称, 契約条項, 当事者意思を考慮要素とすることはできない。性質決定の際に考慮されるのは, 労働実態であるため, 現在では, 実際に確認された人的従属性がとりわけ重要な要素とされている。

41 G. Auzero; D. Baugard; E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 35^eéd, 2022, p.270.

42 Cass. 3 août 1942, DA 1943. I. 1; Soc. 26 oct. 1999,

あるいは仕事の成果（出来高）によって算出されるか、あるいはその両方を組み合わせて算出される。またこれは、金銭あるいは現物（住居や食糧等）で支給され得る。ただし、労働契約以外の契約（役務提供契約等）でも有償契約は存在し、報酬を用いることがあるため、労働契約と他の契約を区別するには適さない基準とされる⁴³。ただし、本稿が取り上げる無償労働（travail bénévole）の提供と労働契約上の労務提供の境界を区別する場合には、有益な要素となる⁴⁴。

人的従属性（subordination）については、Société générale 判決⁴⁵において、「指揮命令」⁴⁶、「監督」⁴⁷、「制裁」⁴⁸が基本的な要素とされた。これらの要素は、相互に結びつき、一体的に存在することもある⁴⁹。

②無償ボランティア（bénévole）の労働契約性判断

破毀院は、2002年1月29日のCroix-Rouge 判決⁵⁰において、「非営利活動団体の中で、非営

利活動団体の会員は、非営利活動団体の会長または非営利活動団体の委任を受ける者の権限の下で、社会目的の労働を実現するために労働を行なうことができる」との一般論を述べた。判決は、この労働が金銭的な見返りなしに行われる場合には、労働法典の規定は適用されないとしている。そして、無償ボランティアという契約に署名していたとしても、それだけで労働契約と性質決定されないわけではないとも述べている。要するに、本判決で特に考慮された主な判断要素は、(a)「非営利活動団体の会員」か否か、(b)費用の償還を越えた金銭的な見返りの有無（無償性）である。(b)について、原告は実際に負担した費用以上の合計額を受け取っていたとの原判決での認定から、費用の償還以外に報酬を受け取っているとして、無償性が否定された。

労働契約か否かを判断するにあたって、完全に無償で行われたもの、つまり賃金性のある報酬が全くないものは、労働契約を構成する「報酬」の要素が欠けることになり、労働契約性判断から除外されることになるだろう。したがって、無償性の判断は、無償ボランティアの労働契約性を判断する上で不可欠だといえよう。

同判決では、労働の見返りが「会員によって負担された費用の厳密な償還」に限られる場合にのみ、非営利活動団体の会長の権限の下で行われた、非営利活動団体の会員の活動について

ガイドや隊長として、フランス赤十字非営利活動団体によって実施された一人旅の随行サービスに数年間参加した者らの労働契約性が争われたものである。この活動の中止後に、原告らは、労働審判所（第一審）に労働契約の存在を認めることと、労働契約の解消に伴う契約終了手当を請求して、提訴した。

Dr. soc. 2000. 146, note J. Savatier.

43 G. Auzero et al, *op. cit.* note 41, p. 271.

44 H. Guichaoua, *Le frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat*, Dr. ouv. n° 777, 2013, p. 229.

45 Soc. 13 novembre 1996, Dr. soc. 1996, p. 1067, note J.-J. Dupeyroux.

46 労務の提供に関して、使用者から指示や命令を受けていることを指す。

47 労務の提供が、使用者により監視・監督されていることを指す。

48 指示や命令に背く行為に対し、使用者が制裁を与える権限を有していることを指す。

49 石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法』（東京大学出版会、2022）72頁 [水町勇一郎]。

50 Soc. 29 janvier 2002, Dr. soc. 2002, 494. 同事案は、

労働契約性を否定している。これは、無償ボランティアの性質決定を、利益がもたらされる役務の「無償性」に重きを置く判断枠組みであるといえる。したがって、無償ボランティアの特徴である「無償性」は、実費弁済か否かで判断され、無償ボランティアの労働契約性判断において重要視されているといえる。

無償ボランティアと雇用労働者の境界に関する他の判例の1つとして、Abbé Mercier事件⁵¹がある。これは、宗教的背景をもつ非営利活動団体のために働く無償ボランティアによる大修道院の修復に関する事案である⁵²。破毀院は、大修道院の幹部従業員の監督下で、定められた労働時間に従って仕事に従事し⁵³、見返りとして住居、食糧、補助金を受け取ったとの原審での認定に基づき、「無償性」を否定し、労働契約性が肯定した。この「無償性」について、同事案では、現物給付と現金給付が混合した報酬が支払われていたが、フランスでは現物給付についても賃金性を肯定しており、そのことを踏まえて、実費弁済ではなく労務の対償として報酬を受け取っていたことが認定された。労働契約性を判断するにあたり、完全な無償性を備え

ているときには、基本的に労働契約性が否定されるため、労務の対償となる見返りの有無、すなわち実費弁済を越えるものか否かが重要な要素の1つとなっているものと思われる。

③国民役務ボランティア (volontaire) の労働契約性判断

1999年10月26日のMédécins du Monde事件⁵⁴では、原告は、看護師としてニカラグアの人道支援任務に参加するために、Médécins du Monde非営利活動団体と「国民役務ボランティア参加契約」を締結しており、費用償還、日当、任務完了時の「転職斡旋手当」、往復の渡航費の負担、社会保障による保護の利益、毎月の「国民役務手当 (pécule)」の支払いを受けることを予定していたが、当該非営利活動団体が、当該契約を終了させたものである。原告は、自らは非営利活動団体の雇用労働者であると主張して提訴した。

控訴院では、「正味4,000フランの毎月の手当は、1986年3月15日のデクレが、非営利活動団体の国民役務ボランティアの費用を支払い、国民役務ボランティアの社会復帰を保障するために、開発のための非営利活動団体に課している、いかなる手当、特別手当、あるいは特典にも相当しないものである」として、「支払われた国民役務手当は、その使用者がもつ非営利活動団体の法的な人的従属性の下で当事者によって遂行された労務提供の対価としてMédécins du Monde非営利活動団体によって支払われるべき賃金の性格を呈している」と述べ、労働契約性を肯定した。

しかし、破毀院では、「1986年3月15日のデクレ第4条に記載されているリストは、限定的

51 Crim. 27 septembre 1989.

52 労働監督官は、当該非営利活動団体の代表者である神父が建造物における職業上の危険の予防に関する労働法典に定められた安全基準を遵守していないとした。当該神父が無償ボランティアである場合、非営利活動団体はこれらの基準の適用を除外されることになるが、無償ボランティアではない場合、非営利活動団体は労働法典に違反していることになる。

53 人的従属性の要素の1つである「監督」があったうえ、人的従属性の補充的基準として労働時間も定められていたと認定された。

54 Soc. 26 octobre 1999.

なものではなく、『国民役務手当』契約における約定は、非営利活動団体の国民役務ボランティアの性質を当事者から奪う効果をもたらすものではない」との一般論を述べ、労働契約性を否定した。つまり、破毀院は、同デクレが国民役務ボランティアに与えることを想定する手当として同デクレが記載する手当は例示にすぎないとした。非営利活動団体は、1986年3月15日のデクレ⁵⁵第4条に定められた、「住居と適正な生活を国民役務ボランティアに保障することのできる生活手当と現物給付」を当事者に享受させるだけでなく、フランスで支払われるべき、「日当」を算定した手当に上乘せされる約4,000フランの「国民役務手当」を国民役務ボランティアに支払う義務を負っていた。よって、同判決では、当該国民役務ボランティアが受け取った諸手当を合計すると、月に169時間の労働につきSMIC⁵⁶を越えた額にはなるが、その手当が「非営利活動団体の国民役務ボランティアの性質を当事者に失わせる効果をもたらし得」ず、当該手当は、国民役務の枠組みからは外れるものではないとして、労働契約性が否定され、国民役務ボランティアと性質決定された。

したがって、本判決では、国民役務ボランティアの契約で定められた金銭的利益の性質が、労

55 Décret n°86-469 du 15 mars 1986 relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le developpement. なお、同デクレ4条では、a) 適正な生活条件を確保することのできる生活手当及び現物給付、b) 装備手当、c) 旅費及び本国への送還費用の負担、d) 配属前の訓練を与えることが定められている。

56 SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance; 全職域成長最低賃金) とは、時間当たりの最低賃金のことである。

働契約性を否定する方向で、重要な判断要素となった。

このように、国民役務ボランティアが報酬を支払われていても労働契約性が否定されるということは、1986年のデクレおよび1995年のデクレ⁵⁷で示されるとおり、国民役務ボランティアとしての性格を保持する限りで正当化される。もっとも、当デクレは、このボランティア協力が、国民役務ボランティアに適正な生活を保障する手当と両立し得るものとして構想されたものである⁵⁸。

したがって、同事案における国民役務ボランティアは、受け取った金銭について、無償ボランティアとは異なる判断基準が用いられ、当該報酬が国民役務ボランティアに関するデクレに定められたものか否かという点が重要となる。そのような報酬であれば、国民役務という国民の義務を遂行したことへの生活保障として捉えられ、賃金性がなくなる。国民役務ボランティアは無償ボランティアと同様に「ボランティア」であっても、実費弁済とは異なる報酬を受け取るものであり、報酬の観点からみると、その法的地位は異なるものといえる。

(3) フランスにおけるボランティア報酬の賃金性の境界

①無償性を備えた給付

職務遂行にあたり発生する費用の償還（非営利活動団体による費用負担）は、基本的に賃金

57 Décret n°95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

58 J. Savatier, *Entre bénévolat et salariat: le statut des volontaires pour le développement*, Dr. soc. 2000, p.147.

とはみなされない⁵⁹。職業上の費用の償還は、当該金銭が職務遂行において使われた場合、職業上の経費から償還して雇用労働者に支払われる金銭であり、労務対償性を欠くものである。また、現物給付も労務対償性がないとされ、無償ボランティアは、現物給付（住居および食糧等の支給）について無償性を備えたまま受け取ることができる場合もある。フランスにおける賃金は現物給付も想定されており、現物給付について賃金性を備えるか否かの基準についても、費用の償還と同様に重要となる。

現物給付は、現物での報酬が労務の履行を促進することになる一定の職業（農業、ホテル業、レストラン業など）に伝統的に用いられてきた。最近では、乗り物や住居の支給、食事券、私的に使用するコンピューター設備の配布なども現物給付とされる場合もある。しかし、作業服や作業道具の支給、就労場所への雇用労働者の移動、無料での住居の自由利用、社用車の使用、設備、社会奉仕活動といった利益は現物給付とはならない⁶⁰。

判例は、林間学校においてその滞在の際に団体に同行する者が受け取った食糧と住居の現物給付は、労務の対償となるとして、その活動から無償ボランティアの性格を奪うと判断するものがある⁶¹。

②無償ボランティアの報酬の性格

これまで労働契約性の判断に当たっては、報酬の支払いが欠如しているか否かはあまり重要な要素とはされてこなかった。前掲 *Société générale* 判決は、もっぱら法的な人的従属性に

着眼しており、他の要素に関しては言及していない。また、いくつかの判決では、報酬の問題について議論されることもなく、あるいは報酬の支払いについて明らかにされることもなく、無償ボランティアに偽装した「雇用労働者」と再性質決定されている⁶²。しかしながら、労働法において、「報酬」は、その範囲の中で極めて広い定義を与えられ、労働関係を分析するにあたって二次的ではあるが有用な指標として存在している⁶³。

賃金は、現金、小切手、振込以外にも、現物給付も含まれる。現物給付の価値は、協定上の金額、あるいは、SMICに相当するものである必要がある⁶⁴。

伝統的には、現物給付は、概して、雇用労働者に与えられる食糧と住居で構成されている⁶⁵。しかし、偽装無償ボランティアのいくつかの事件では、労働契約性の検討をするにあたり、裁判所は、法的な人的従属性に加えて、当該労働関係に固有の現物での報酬の存在も判断要素とし、外国旅行のバスガイドが、移動や滞在についての現物給付を受けたと判断した⁶⁶。また、私人の家で働く者は、当該私人によって運営されていたディスコへの無料の入場という現物給付を受け取ったと判断された⁶⁷。このほか、電

59 Soc. 17 novembre 1977, Bull. civ. V, n° 628.

60 G. Auzero et al, op. cit. note41, p.1241.

61 Soc. 17 avril 1985, Bull. V, n° 238.

62 Crim. 14 janvier 2003, Témoins de Jéhovah; Crim. 17 février 2004, Céline; Soc. 13 décembre 2007, Hervé.

63 労働法典 L.3221-3条。H.Guichaoua, *op. cit* note44, p.237.

64 Soc. 19 mai 1993, Desneux.

65 H.Guichaoua, *op. cit* note44, p.238.

66 Crim. 23 juillet 1996, Floch.

67 Crim. 21 juin 2010, Opéra.

話や車の無料使用⁶⁸、中古タイヤの供給⁶⁹も現物給付とみなされた。これらはもっぱら業務とは関係なく私的に利用する趣旨で給付されたものであり、賃金性のある現物給付か否かの判断においては、その点が重要視されていると考えられる。

労働法典L.3221-3条に定められた間接的な報酬の概念においては、第三者にもたらされる協力がいかなる性質かをみた上で、報酬の性質を分析する場合がある⁷⁰。一般の農業従事者が、非営利活動団体の規定に服した無償ボランティアの農業従事者を活用するという外部の労働力に関する事件では、非営利活動団体の責任者に対して一般の農業従事者から手渡された無償ボランティアの役務の給与としての報酬について、それは間接的な報酬であり、当該無償ボランティアは雇用労働者と認定された⁷¹。

また、無償ボランティアの外観を装っていたとしても、費用の償還を上回る報酬を受け取る場合、その活動の履行状況に応じて、雇用労働者と認定されやすくなる⁷²。以上のように、現金や現物給付を支給されるという状況において、費用償還を越えた報酬が支払われるという事実が労働契約性を補強することになっている。

なお、労働法典L.3221-3条に定められた間接的な報酬の概念においては、第三者にもたらされる協力がいかなる性質かをみた上で、報酬の

性質を分析する場合があります⁷³、無償ボランティアが非営利活動団体を介して第三者から支払われた報酬に賃金性が肯定された事案がある⁷⁴。

③国民役務ボランティアの手当の非賃金性

国民役務ボランティアは、前述の通り、徴兵制が基になっている国民役務法典に定められた有償のボランティアである。国民役務ボランティアの地位は、人的従属状態で行われる役務に対する一定の見返りが存在するのにもかかわらず、一般的な労働に関する権利の排除によって性格づけられる。無償ボランティアのように報酬を受け取らないというわけではないのにもかかわらず、雇用労働者ではない。その見返りは、国民役務ボランティアによって供給される役務の提供の経済的価値に応じてではなく、国民役務ボランティア個人の基本的な必要に応じて決められる。したがって、これは完全な無償性を備えることはなく、個人の生活に不可欠の需要と両立しうるものといえるだろう⁷⁵。

国民役務ボランティアの地位は、雇用とは異なるため、労働法の公の秩序の規範を排除する。しかし、非営利目的で、非雇用活動をしたとしても放棄することができない基本的権利（例えば休暇を得る権利）は保持するのである。さらに、そのように雇用と比べて不安定に思われる国民役務ボランティアが、一定期間について雇用活動を中断して活動するのを可能にしているのは、国民役務ボランティアに支払われる諸「手当」であり、一定期間の活動後の職業キャリアを危うくすることがないのは、その活動によっ

68 Crim. 30 mai 1995, Pommier.

69 Crim. 22 mai 1997, ADR.

70 H. Guichaoua, *op. cit.* note 44, p. 238.

71 Crim. 3 novembre 1999, Strauss.

72 Soc. 29 janvier 2002, Croix Rouge; Soc. 11 juillet 2007, Association PUC Volley-ball Paris.

73 H. Guichaoua, *op. cit.* note 44, p. 238.

74 Crim. 3 novembre 1999, Strauss.

75 J. Savatier, *Le travail non marchand*, Dr. soc. 2009, p. 80.

て得られた就職に有利になる「経験」である⁷⁶。

このように、一定の権利を保持し、手当も支払われる国民役務ボランティアは、厳密には、「無償ボランティアの枠組みにも、雇用労働者の枠組みにも含まれない、新しい法的カテゴリー」として認識されることが多い⁷⁷が、具体的にそれはどのように区別されるのだろうか。

1986年3月15日のデクレの「開発のための国民役務ボランティア (volontariat pour le développement)」は、1995年1月30日のデクレの「国際連帯国民役務ボランティア」と同様に、生計を立てる手段と社会的リスクに対する一定の保障として、金銭および現物での給付、そして社会保障制度のもとでの保護を国民役務ボランティアに付与している。これにより、国民役務ボランティアはより雇用労働者に近い存在となった。他方で、1986年および1995年のデクレの対象となる国民役務ボランティアは、会員としてではなく、一定期間の臨時的な社会参加という形で、非営利活動団体の活動に従事している。国民役務ボランティアの労働は、派遣やパート・アルバイトのような不安定な職としてではなく、職業生活における寄り道のようなものとして考えられている。これは、熟達した正規の雇用労働者とは異なる地位を有することになるが、一定の職業訓練を受けたことを示し、これらの人々は、人道的非営利活動団体での役務の間、雇用労働者に相当する標準的な報酬を得ることを放棄することになる。したがって、これらの人々が享受する手当やその他の利益は、労働契約を締結した場合の賃金規制の適用を受け

ないのである⁷⁸。

以上のように、国民役務ボランティアは、賃金とは異なる生活を支えられるだけの報酬が与えられる。このような報酬が与えられることで、その後の職業活動を有利に進めることができるような活動経験を得る機会を利用しようとするのであり、賃金ではない生活保障としての報酬であるために無償性を失わないものと位置付けられている。

4. 考察

上述のように、フランスでは、利益を伴う報酬を受け取らない「無償ボランティア」と、公益性のあるボランティア活動を行なうことで社会保障などの財源から賃金ではない給付を受け取る「国民役務ボランティア」がある。両ボランティアの労働契約性を判断するにあたって、賃金の支払があるか否かは不可欠な基準である。ここでは、両ボランティアについての報酬に関連する法的な枠組みを整理し、日本への参考としたい。

第1に、無償ボランティアに関しては、賃金性のある報酬の有無を判断するにあたっては、「費用の償還」という基準が多く用いられる。これは、当該金銭が職業において使われた場合、職務遂行上の経費から償還して雇用労働者に支払われる金銭であり、賃金から除外される。それに加え、無償ボランティアは現物での給付もあり得る。フランスにおいて食糧や住居などの現物給付は、労務の対償として賃金とみなされるため、無償ボランティアについてもその点が焦点となる。職業上必要となるもの（作業服な

76 J. Savatier, *op. cit.* note75, p.80.

77 J. Savatier, *op. cit.* note58, p.146.

78 J. Savatier, *op. cit.* note58, p.147.

ど)を給付した場合は賃金とはならない可能性が高いが、私的に使用するもので、労務の対償として支給されたと客観的に判断される場合は賃金となり得る。

この点、日本では「費用の償還」という基準は、インターンシップの際の報酬に関する解釈例規である昭和57年2月19日基発121号において「実費補助」を越えるものを賃金とみなすとしており、ほぼ同一の賃金性の判断基準であると思われる。ボランティアについて無償性の要件を明確にするならば、これは、日本においてもボランティアの報酬の労務対償性を判断する基準として活用できる可能性はあるだろう。また、フランスの現物給付が賃金か否かを判断するにあたり、職業の遂行に用いるものを賃金から除外しており、これは現金の支給でも同様のことがいえるだろう。すなわち、職務遂行のための給付は賃金から除外され、私的な利益に近づくこと、賃金性が高まることになる。日本においても、賃金から除外する3給付があるが、これも職業に関連した給付(作業服など)は基本的に賃金から除外され、ほぼ同様の解釈をしているように思われる。しかし、私的な利益に近い給付を労務の対償として賃金性を高めることになる点は、日本にはない解釈であろう。これを日本に置き換えると、例えば、有償ボランティアが、実費弁済でなく、ボランティアをしたことへの謝礼として現金を支給された場合、これは、職業上発生した費用ではなく、私的な利益にあたり、労務の対償と推定されることから、賃金性を肯定するという解釈をすることになる。このように、どのような利益が賃金にあたるかという解釈は、日本でも参考になるであろう。

第2に、国民役務ボランティアに関しては、

報酬の賃金性を判断するにあたって、報酬の性質に焦点をあてている。国民の義務として国民役務(service national)を遂行する国民役務ボランティアは、発展途上国への派遣任務や消防団などの公益性のあるボランティアを行なう。そのため、雇用と両立することができない任務が多く、本来必要となる生計を立てる手段である雇用を禁止される場合がある。それに対して、社会保障などの財源から、国民役務を遂行したことへの生活保障として適正な生活を送ることができる程度の手当が支給される。その手当には、社会保障からの手当のみならず、国民役務を終了した後に他の職業に就くための斡旋手当や、その役務を主催する団体が支払う国民役務への手当なども含まれ得る。これらは、国民役務の各任務形態に支払われることが想定される給付がデクレなどで例示されており、その趣旨に適う給付であれば、国民役務ボランティアが受け取ることができる給付とされる。そのため、国民役務ボランティアが受け取った報酬の賃金性を判断するときには、当該報酬がその役務の性質に適うものであれば、賃金性が否定されることになる。

この点、日本には類似する就労形態がなく、無償性を備えたまま、職業訓練にも似たボランティアに専念する法的な枠組みはない。もし、雇用ではないものとして有償ボランティアを法制化しようとする場合、これまでの日本での議論のように、当該ボランティアの主催団体からの謝礼などについて検討する⁷⁹⁾のではなく、社会保障財政などからの生活保障としての給付の

79 大場敏彦「ボランティア認知法案の検討」労旬1596号(2005)4頁。

支払いを受けながら海外派遣などのボランティアを行なうケースを想定するならば、一定の示唆が得られるだろう。公益性をもった有償ボランティアを構想する場合には、その報酬を法定し、活動全般の事柄について一定の規制下に置くことも考えられる。

本稿を踏まえ、今後の課題を2点挙げたい。

第1の課題は、無償のボランティアの労働者性を判断する際に、賃金性を備えた報酬がない場合にも労働者性を肯定する余地があるのではないかという点である。本稿では、ボランティアの賃金性を判断するのは、実費弁済か否か、そして利益の性質が規定されたものか否かということが焦点となるということがフランスからの示唆として得られたが、これは賃金性のある報酬が存在することを労働契約性判断の必須の要件に置くものである。日本において、無償のボランティアは、対価としての報酬を受け取らず、現行の労働者性判断においては、「指揮監督下の労働」と「賃金支払」を使用従属関係の要件としていることから、労働者性を肯定する余地がない。しかしながら、無償のボランティアであっても、職務遂行中の負傷などのリスクは存在し、雇用労働者と契約関係以外は同様に働いたとしてもその補償などは全く異なる。その場合に、賃金支払の要件を欠いていたとしても、その就労実態が当然に賃金支払いを約定されるべきものであるにもかかわらず、無償での労働を強制されるケースでは、労働者性を肯定するという解釈があり得る⁸⁰。フランスでは、ボランティアなどの「社会的に有用な活動」を、

無償ボランティア契約などを結ぶことで法的義務に依って行う（「義務的關係にある」）ということについて、これら2つを要件として、無償ボランティアにも一種の労働に関する地位（法的定義）を構想し得るのではないかとの議論もある⁸¹。このようなフランスの議論を踏まえ、日本における無報酬のボランティアの労働者性（あるいは類似した法的地位）を検討する余地はあり得る。

第2の課題は、第1の課題とも関係するが、有償・無償に限らず、ボランティアの活動に際したリスクに対する保障を検討する余地があるのではないかという点である。日本ではボランティアに対して法的な保護を与えることなく、民間のボランティア保険などを活用することとなっている。一方フランスでは、無償ボランティアと国民役務ボランティアには、社会保障法典による通勤災害などの労災に対する保障が法定化されており、国民役務ボランティアにはさらに国民役務法典などでさらなる保護（妊娠・出産、病気、死亡などに関連した休暇や手当など）が与えられている。雇用ではないボランティアであっても、就労者全体に不可欠な権利が存在し、法的に保護を与える必要性があると考えられている。そのため、フランスでは、現在法定されていない保護についても、さらに認めるべき権利（例えば平等と差別禁止に関する権利や労働安全衛生に関する権利）との関係から、その必要性が議論されており⁸²、就労者への法的保護に関する制度や議論が豊富である。日本と

80 荒木尚志『労働法 第5版』（有斐閣、2016）58頁、皆川宏之『「無償」労働と賃金』日本労働研究雑誌719号（2020）25頁。

81 D. Gardes, *Une définition juridique du travail*, Dr. soc. 2014, p.379.

82 D. Gardes, *Travail gratuit et droit(s) du travail*, Dr. soc. 2019, p.584.

の関係でも、ボランティア全般に与えるべき法的保護を構想する余地があるように思われる。なお、日本では、労働契約を締結した組合員が、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的として多様な働き方を実現する「労働者協同組合法」が令和4年に施行されており、労働者としての保護を受けながら地域の課題を解決することで、有償ボランティアの不安定かつ雇用との境界が曖昧な就労の解決につながると考えられる。

[投稿受理日2023.5.19／掲載決定日2023.7.3]