

シルバー人材センターにみる 「生きがい就労」の理想と現実

岩田 正 美
山口 春 子

はじめに

シルバー人材センターは、一般の雇用対策としての労働行政と「生きがい」や「社会参加」を目的とする福祉事業の中間にまたがる分野、すなわち一般の労働市場には適さない（望まない）が、単なる社会参加や健康保持のみではない、高齢者の就労ニーズに対応するものとして発展してきたといわれている。それは現在の労働市場には適応しにくい、一種の「限界労働力」¹⁾としての高齢者の自主的・主体的組織による「生きがい就労」の実現という高い理想を掲げてきたもので、単に高齢者のみならず、障害者などにおける「生きがい就労」とも密接な関係をもつものといえよう。ところで、この理想は1986年の法制化によって「高年齢者雇用安定法」のなかに、高年齢者雇用就業対策事業のひとつの柱として位置づけられることとなった。

本研究は、この法制化によってあらためて高年齢者雇用就業対策のなかに規定されたシルバー人材センターの理念・位置づけの下で、現実にはどのように「生きがい就労」の実現が模索されているのか、また模索の過程で生まれている問題は何かを主に1988年に行ったいくつかのシルバー人材センターへのインタビューおよび会員面接調査の結果から明らかにしていこうとするものである。

I シルバー人材センターの法制化

高年齢者雇用安定法のなかに位置づけられたシ

ルバー人材センターは、もともとは東京都が1974年に始めた、高齢者事業団から発展した制度である。ここではシルバー人材センター法制化の沿革として、まず東京都の高齢者事業団の基本的発想とその特徴について述べ、次に1980年の国の補助事業化と1986年の法制度化に伴う、その制度上の位置づけと内容の変化という点に絞って述べることにする。

東京都の高齢者事業団²⁾は、高齢のため一般の労働市場における雇用から引退し、再び雇用労働に就くことは望まないが、老後の生きがいとして、自分の経験や能力を社会に役立てたいと希望する高齢者層に焦点をあて、その要望に応じて始められた事業である。その基本的な発想は、高齢者が、地域で、自主的に、仕事の機会を開拓、創出し、就労することを通じて生きがいを充足させることをめざすというものである。

すなわち、この構想の特徴は、第一に、事業団を通じて実施される就労は、それ自体が目的というよりも、生きがい充足のための方法という位置づけだということである。したがって、高齢者の知識、経験、希望を生かすことができるような内容、形態の就労に限定されることになるといえよう。就労は有償労働として行われるが、雇用労働という形態はとらない。具体的な就労条件は、仕事の発注者と事業団の間で決定され、就労会員が手にする配分金も、発注者が事業団に一括して支払った後、事業団が個々の就労会員に分配するという仕組みがとられ、使用者が労働者に支払う賃金とは性格が異なる。

第二の特徴は、これらの事業を行う主体は高齢

者事業団であり、高齢者の自主的な組織であるということである。事業団を構成するのは、働く意思と能力をもちながら、一般雇用で就くことが困難もしくは就くことを望まない、おおむね60歳以上の健康な高齢者である。事業団の活動は、これらの会員による自主的な運営が原則で、これを東京都が援助するというものである。

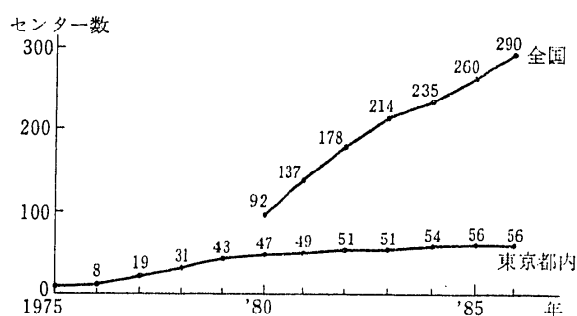
第三は、高齢者事業団の設置は、区市を単位にするということである。高齢者の就労の場を、日常生活を送る地域で、確保できるようにするためである。

このような構想は、高齢者の就労施策を模索していた各自治体で受け入れられ、1975年にモデル地区事業団として江戸川区に設置された高齢者事業団を皮切りに、80年度末までに56の地区事業団が設置され、全都域に急速に普及した。そしてさらに、全国的にも注目を集めたが、国もこの構想と各自治体の動向に着目して、1980年に国の補助事業としてシルバー人材センター事業を実施したのである。

シルバー人材センター事業は、都の高齢者事業団が、高齢者の生きがい充足という目的にウェイトをおいていたのに対して、むしろその内容としての有償労働としての側面に着目した高齢者の「労働能力活用」のための新たな労働力需給システムとして、労働政策のなかに位置づけられた。すなわち、60歳定年制をめざす雇用政策に連動して、職業生活からの引退過程にある、60歳代前半層の労働能力活用施策として構想された。

第二に事業主体の法的性格であるが、東京都の区市に設置された地区事業団は、法人格を取得せず「権利能力なき社団」という地位であったが、シルバー人材センターはすべて公益法人（社団法人）である。ちなみに都の地区事業団が法人格を取得しなかったのは、事業団の活動が従来の法制度の枠組みではとらえきれない新しい試みであったため、法人格取得によって法制度の制約にさられることを懸念したためだという。

第三に事業主体を補助する自治体であるが、高齢者事業団は都の事業であったが、シルバー人材センターは市（区）が国と同額の補助を負担する



（出所）全国シルバー人材センター協会および東京都高齢者事業振興財団の『年報』より作図。

図1 シルバー人材センター設置数の年次推移（高齢者事業団）

ものとされ、都道府県レベルの具体的な役割は明示されなかった。

高齢者事業団とシルバー人材センターは制度上このような差異があったが、シルバー人材センター事業において、高齢者の労働能力活用のための具体的なプランが示されたわけではなく、実態という面では東京都の「生きがい就労」方式が全国に普及する契機になったといえるであろう。都内の地区事業団もこれを契機に法人格を取得し、シルバー人材センターとして国の事業に包摂されることになった。

事業開始後、シルバー人材センターは年々増加し、1985年度末には設置数260になった（図1参照）。

しかし、このシルバー人材センター事業は5年間という期限付きの暫定的な補助事業であったため、期間満了とともに補助継続の見直しが迫られることになった。そのため全国シルバー人材センター協会は、法制度化を要求する大規模な署名運動を展開した。この時期他方では、高齢者の雇用・就業の場を確保するために国や事業主がとるべき総合的体系的な施策の法的整備に向けて、抜本的な見直し作業が進められていた。シルバー人材センターは、これらの施策の重要な柱のひとつとして位置づけられ、1986年高年齢者雇用安定法のなかに制度化されることになった。高年齢者雇用安定法は、60歳定年制を雇用主の努力義務として定め、この定年制の基礎の上に、高齢者の雇用・就業機会の確保のために必要な措置を整備し

た法であるが、シルバー人材センターはこのなかで、60歳定年以降の高齢者に、多種多様な就業機会を創設し提供するための施策としてあらためて位置づけられたのである³⁾。

このように、まず高齢者の雇用の維持、促進を目的とする法律のなかに組み込まれたという事実は、高齢者の労働力活用のためのシステムであるという、補助事業のときの位置づけが、踏襲されたことを意味するといえるであろう。

第二に、事業対象は、60歳以上のすべての高齢者とされたが、定年退職者等のなだらかな引退のための施策であるという位置づけが強調されることによって、シルバー人材センターの事業内容のなかで、「臨時的、短期的」な仕事を供給するという一面がクローズアップされることになった。すなわち、退職から引退へ徐々に円滑に移行するために、提供される就業の機会、何よりも臨時的、短期的な形態であると考えられたからである。このような発想に基づいて、シルバー人材センターは就労形態が「臨時的、短期的」であれば、非雇用労働に限定されず、雇用労働であっても、届け出をすることによって幹旋できるようになった。「臨時的、短期的」就労とは、1ヵ月10日以内の就労をいう³⁾。

第三に、新たに高齢者就業機会開発事業が開始された。この事業は、市町村が、公園、道路の清掃、公共施設の管理運営、住民に対する家事サービスの提供など、従来失業対策事業としてなされていたものも含めた、地域に密着した仕事をシルバー人材センターに委託した場合に、それに要する経費の3分の1を国が補助するという内容である。高齢者の、地域における能力活用についてひとつの方向が示されたといえるであろう。

このほか法制化に伴い、シルバー人材センターの設置基準、補助基準として、事業実績基準が示されるようになった。

以上のようにシルバー人材センターは、高齢者事業団から国の補助事業化、法制化という展開過程において、「生きがい就労」の就労の側面にウェイトを徐々に移し、労働政策としての性格を強めているといえよう。しかし、もちろんこのよう

な制度上の変化にもかかわらず、「生きがい」が否定されたわけではなく、「生きがい就労」の理念の追求は今日でも各センターの中心課題となっている。つまり、高齢者事業団からシルバー人材センターへの移行過程では、高齢者事業団の実績が先行し、後から制度上の整備が行われたため、実態上はむしろ高齢者事業団の基本的発想が依然として継承されていると考えられるのである。

II シルバー人材センターの 「生きがい就労」とは何か

以上のように、法制化によって「生きがい就労」の就労の側面に若干ウェイトが移ったとはいえ、同時に、「限界労働力」としての特殊性に立脚した「生きがい就労」理念も保持され、その実現が追求されている、というやや複雑な状況がある。そこで、ここではあらためてシルバー人材センターの「生きがい就労」の実現というものの意味について考えてみたい。

このシルバー人材センターにおける「生きがい就労」の実現は、次の3つの構成要素から成立していると考えられる。すなわち、①目的としての高齢者の生きがい、②それを達成するための内容としての労働と配分金、③その労働の開拓・調整・分かち合いなどを組織で行うための自主運営組織、である。この場合①の「生きがい」の内容は、基本的には個人それぞれによって異なっているものであろうが、例えば引退期でもある高齢期特有の「生きがい」として、健康の維持、これまでの技能や経験を生かすこと、仲間を作ること、地域社会へ貢献すること、などがよくあげられている。これらはむしろシルバー人材センターに特有のものではなく、他の高齢者の福祉や社会教育等の分野で共通している目的であろう。また高齢者の自主的な組織そのものも、老人クラブなどでおなじみのものである。したがって、シルバー人材センターの特徴は、この目的と自主組織運営を具体的な労働、しかも有償労働の実現と結びつけて行うところにあり、その意味で②がこの場合の中心になると考えることができる。まさ

に現場で「働く集団」と自負しているとおりである。

そこで今度は、このシルバー人材センターの有償労働の特徴を考えてみたい。一般に、今日の社会における労働は大きく次の2つに分類される。ひとつは商品・サービスを生産・販売する、あるいは社会サービスに従事してなされる労働であり、①必ず賃金や事業収入などの収入を伴っている、②その労働そのものの内容がある程度社会的に標準化されており、企業のなかでは訓練や管理によってその標準の維持が必ず求められ、あるいはまた、できあがった商品やサービスの質が標準に達していなければ、売れないか、価格を下げるなどの市場の調整を受けざるをえないものとして存在している。今日の社会の主な財・サービスはこのような労働によって供給されている。しかし他方で、これとはまったく対照的な「自由な労働」がある。例えば家事労働や無償のボランティアのサービスなどがそれにあたる。これらは、①無償であり、②その労働の内容について直接社会的規制を受けない。例えば家事労働の質や内容はその家族の自由の領域にあり、他人にとっておいしくろうとまずかろうと、その家庭の料理労働が存在しう。労働の質の均一性よりは、そのバラツキを含めた独自性がここでの特徴となる。むしろそれらのバラツキや独自性は、無償であることによって支えられているわけである。

さて、この2つの両極端の労働の存在を前提にすると、シルバー人材センターの「生きがい就労」はどのような位置づけがなされうのだろうか。①まずこの労働は老人クラブや趣味のサークルとは異なって、地域社会全体に散らばる「他人」のための財やサービスにかかわる労働であり、無償ではない。この意味ではシルバー人材センターの「生きがい就労」も前記①の一般の労働に近い。後の自主性・自由性とのからみで一応法の建前では雇用労働よりも自営的な、家内労働や職人労働に近い設定がされているが、もちろんそれでも他人にサービスや商品を有償で提供する一般労働の種類である。②しかし、同時に必ずしもその質や内容において社会的標準や市場の調整を受けない。

むしろ労働の行使そのものは、他人の指揮監督下で行うというよりは、内容、時間、日数、配分金を自分で決め、仲間と仕事を分かち合うこと（共働共助）が期待される。ある程度の訓練は行いが、むしろ一般レベルに達しない内容、半端な時間、少ない日数を自由に設定しうる点に特徴をもっている。高齢者というすでに一般の労働市場から引退した、その意味で一種の「限界労働力」としての高齢者の「生きがい」追求としてこの事業がスタートしたのであり、もし一般市場と同じ調整を受けたならば事業そのものが成立しないことになるのだから、当然ともいえよう。これは高齢者だけでなく、障害者や母子など今日の社会で通常に働くための社会的ハンディキャップをもった人々を対象とした「生きがい就労」に共通する点である。この点は前記の②の「自由な労働」にかなり近いことになる。

このように整理すると、シルバー人材センターの「生きがい就労」とは今日の社会に存在する2つの両極端の労働のちょうど中間をねらった労働の形態ということができよう。つまり、労働の効率性や質量的内容は市場の規制を受けずに働く側の自主性を生かし、なおかつ地域社会に広く散らばる「他人」の役にたって、いくらかの報酬を受ける、といういわば今日の社会で二分化されている労働に対する「挑戦的」「画期的」な労働形態の提案であり、事業の展開である、ということができるかもしれない。しかし、またそれだけにこの労働形態を今日の社会に定着させるのは容易ではない。それはむしろ次のようなどっちつかずの矛盾を露呈する可能性がある。第一に①の側面は当然一般商品市場、労働市場と無縁であるわけにはいかない。むしろ、「他人」のための労働が企業などからもたらされる場合はもちろん、公的機関や家庭の仕事であっても、それにある「価格」がついている以上、一般の商品、労働者との競争関係にまきこまれていくのが自然である。社会全体からみれば、シルバー人材センターといえども価格のついたサービスや労働力を提供するビジネスのひとつとみなされていかざるをえないであろう。さらにこの点を介して、労働内容の質量にお

いても社会的標準からの一定の影響を受けることになる。この場合も、一定の報酬を受け取る以上一定の質が要求されるというように、有償性が決定的な役割を果たすことになる。ところが②の建前は、自由な労働に近く、また年齢制限や能力をむしろ問わないのであるから、①の要求とは根本的な矛盾が生まれてくる。

このような根本的な矛盾を具体的には市価より安い価格の設定、ある程度の技能訓練、なるべくビジネス化しにくい公的部門や一般家庭からの注文の開拓、仲間同士の助け合い(共働共助)、そして基本的には社会と会員双方に「理念」を理解してもらう活動を通じて解決しようと努力を重ねているのがシルバー人材センターの今日の姿ともいえよう。しかし、以下で詳しく検討していくように、具体的な事業の展開過程においては、この矛盾の調整はそうたやすいことではない。それは矛盾そのものが根本的であることに加えて、まず第一に高齢者の「生きがい就労」に求める実際のニーズが前記のような健康維持、仲間作り、経験を生かす、などのようなステレオタイプ化された要求より多様であり、とくにかなりの経済的ニーズが背後に存在するからである。また、第二にこの事業が展開される「場」としての地域は、市区町単位の行政区画として区画されているが、会員のニーズにも仕事の質量にも地域差が大きい。とくに仕事の質量の偏りはかなり大きいとみなければならぬ。一般に労働政策はこの偏りを克服するために広域的な行政を展開するが、労働政策の末端に位置づけられたとはいえ、シルバー人材センターはその沿革からもむしろ高齢者福祉的な意図から居住地に基礎をおいているわけである。したがって、限定された「場」のなかで「生きがい就労」が模索されなければならないことになる。

以上の矛盾のなかで、その調整作業、つまり具体的な事業展開がいかなる過程で行われているかを次に検討することにした。

III シルバー人材センターにおける「生きがい就労」の実態——センターへのインタビューと会員調査の結果から——

具体的な事業の展開を明らかにするために、ここではわれわれの行った2つの調査結果を主に利用する。実施した調査は、①シルバー人材センター21ヵ所へ訪問し、理事長、事務局長から聞き取りを行った。21ヵ所はシルバー人材センターの発祥の地であり、したがって最も経験の長い東京都内16ヵ所(都心部、下町部、山の手部を考慮した区部9ヵ所、市部5市1町)を中心とし、これとの比較で、市と町の広域センターを含む栃木県内2ヵ所、茨城県内1ヵ所、広島県内1ヵ所、大阪府内1ヵ所を訪問した。実施時期は1988年2月上旬から4月上旬である。②上記東京都内センターのうち5ヵ所に、年齢、性別、就労・不就労の一定の条件を満たしたそれぞれ12人の会員を選定してもらい、計60人の会員を対象とした面接調査を行った。実施時期は1988年3月中旬から4月上旬である。有効回答数56(就労ケース50、不就労ケース6)、調査拒否4であった。

なお以上の調査は統計的なものではなく、あくまで事例的な面接聞き取りを中心としたものである。全国シルバー人材センター協会や東京都高齢者事業振興財団の統計資料で補強しながら「生きがい就労」の実施状況を検討してみたい⁴⁾。

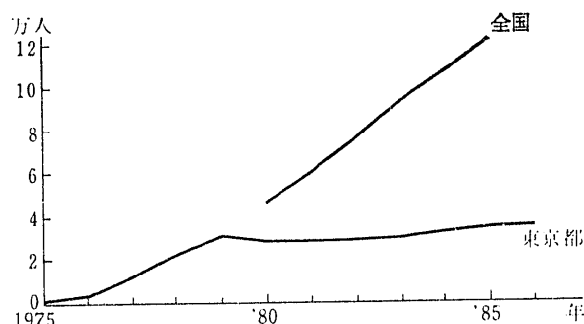
1. 会 員

シルバー人材センターへの会員入会率は全国シルバー人材センター協会の調べ(1986年)では1.6%、都の振興財団の調べ(1986年)では平均2.2%、今回のインタビュー対象センターの平均は2.1%であった。インタビュー先センターで入会率が4.0%を超えているのは5ヵ所、逆に1.6%未満が3ヵ所あった。会員の入退会の動向をみると、インタビューしたセンターのうち16ヵ所の1987年10月の実績で入会者184人、退会者89人で現員数に対してそれぞれ1.4%、0.7%の比率であった。入会のパターンは定年退職ないしは長年の就労か

らの引退後入会する、あるいはいったん再就職してそれも退職した後入会するという形が主であり、とくに後者は会員調査では約6割を占める。いずれも人生最後の就労の場としてセンターを利用するというパターンで、法制化の理念とも一致している。しかし、なかには退職後シルバーに入ったが、別なところに再就職して退会し、その後また退職してシルバーへ入会するとか、他の就業も行いながらシルバーへも入会するというケースもある。この後のケースでは、1つは自営業、職人などを継続しながら、その仕事が暇なときにシルバーも手伝うというパターンがあり、これは技能職にたずさわる会員にかなり多い。また臨時雇用や近所の手伝いなどを行いながらシルバーへも入会して就労することがある。他の民間業者の臨時雇用をしていて、同じ仕事をしているシルバー会員と仕事現場で出会い、そのままシルバーへも入ったと答えた会員もいる。これらは仕事の類似性を契機としてむしろその継続を求めての入会であり、当然ながらこれらの会員の場合「生きがい就労」としての特殊性の認識は薄い。また女性会員は主婦から入会が多く、家事労働以外の初めての就労である場合もある。なお、シルバー人材センター発足当初は老人クラブの組織や町内会などをひとつのベースとしたところも多い。さらに特殊なケースとしては、大阪の訪問先センターでは地域の養護老人ホームの入所者も会員になって実際に就労していると述べていた。このようにまず入会そのものからみても、引退過程における最後の「生きがい就労」とだけはとらえられない側面がある。

退会者の理由は先の16ヵ所のデータでは、病気41.6%、死亡20.2%、転居15.7%、就職6.7%、その他11.2%であった。高齢による理由が多いが、就職も若干含まれ、上に述べたような雇用労働との出入りが一定程度存在していることを示している。

以上のような入退会の結果としての会員数の動向をみると、全国的には会員数は増加しているものの、これはセンター設置数増加に伴う増加であり、東京都のように早くからセンター（高齢者事



(出所) 全国シルバー人材センター協会および東京都高齢者事業振興財団の『年報』より作図。

図2 会員数の年次推移

業団)設置が進められた結果、センター設置数自体がすでに横ばい状態を示しているところでは会員総数も横ばい傾向を示している(図2参照)。

1センターあたり会員数は、全国平均474人、都平均638人である。インタビューを行った21センターの会員数平均は、1987年3月時点でさらに多く720人であった。この会員数は就業延べ人員とともに国庫補助金の算定基準となっている。この基準ランク別に21センターを分けてみると、751人以上のランクが東京都区部で4つ(S₂, S₅, S₆, S₉)、大阪府S₂₀および広島県S₂₁、次の661人以上が都区部で2つ(S₄, S₇)、市部のS₁₂、茨城県のS₁₇、301人以上が東京区部で2つ(S₃, S₈)、市部で5つ(S₁₀, S₁₁, S₁₃, S₁₄, S₁₅)、栃木県のS₁₈, S₁₉、300人以下が都の中心区のS₁と市部の町のS₁₆の2つである。

会員の性別は全国データ平均では男70.6%、女29.4%、都の平均もほぼ同様で男71.3%、女28.7%である。つまり会員の7割は男で、シルバー人材センターが男の高齢者の就労の場になっていることがうかがわれる。インタビューをした21センターの男女比は平均で男67.7%、女32.3%であり、やや女性会員の比率が高い。

年齢構成は、図3にみるように全国平均に比べて都のほうが高齢化している。都の男性は70~74歳が最も高く、女性は65~69歳が高い。これは設立経緯を反映していることと、大都市部ほど定年後の再就職の場が多いことが反映しているのかも

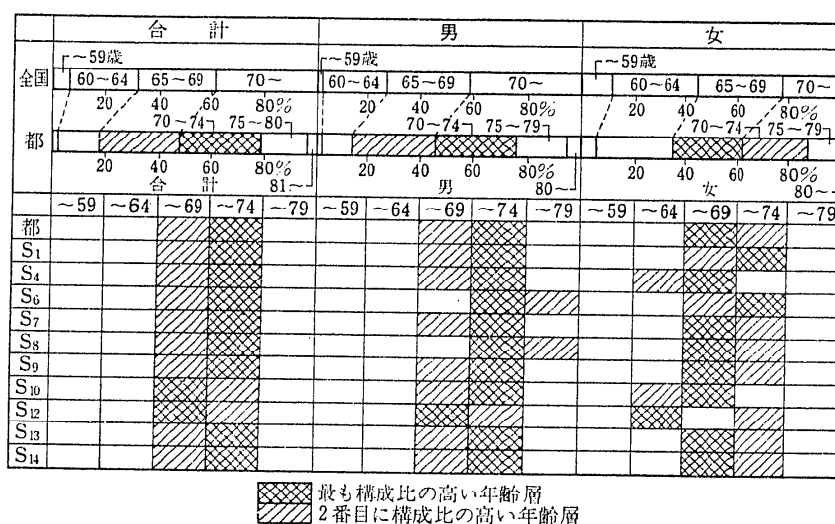


図3 会員の年齢階層別構成

しれない。

2. 入会動機

入会動機には先に指摘した「生きがい就労」のもつ二面性＝矛盾が反映されている。「生きがい就労」が無償のボランティアではなく有償労働であるかぎり、経済的動機はどのようなものであれ必ず存在すると考えられるし、また高齢者の知識、技能、経験を生かすことのできるような内容の労働で、しかも使用者の管理指揮下に入らないような自律性の高い労働を提唱している点からいえば、経済的動機には解消しえない「生きがい」動機もまたどのようなものであれ必ず存在すると考えられる。1人の会員にとっての両者の比率は、労働内容、就労形態、配分金収入などが会員のそれぞれの生活にとってもつ意味によって異なっているのである。

ともあれ、よく使われている分類で入会動機をみると、全国資料では健康の維持49.8%、社会的貢献その他25.6%、経済的24.6%となっている。女性のほうが年金水準を反映してかやや経済的理由が高くでており、またより高齢になるほど健康維持が高くなる傾向にある。経済外の動機に個人の健康維持をあげる人が多いのがひとつの特徴で、社会への貢献という動機は案外少ない。またこの数字からは経済的動機はそれほど高くない

と受け取れるが、われわれの行ったセンターへのインタビューでは表面化しないが実は経済的動機はかなり高いという指摘が多かった。また、会員調査の「入会時の事業団への期待」に対する回答では、働く側面を重視した人が17.9%、働く側面と生きがいの側面を両方考えた人を加えると55.4%となっている。この働く側面のなかでは、「経験を生かしてある程度の収入をあげたい」「職種にこだわらず収入をあげたい」という収入へ期待をもって入会した人が73.2%存在したことは注目されよう。

3. 就労率

会員になっても、必ずしも全員が就労しているわけではない。1年間に1回でもシルバーで働いたかどうかを示す就労率は、全国資料で平均66%、都の資料では61.4%である。今回インタビューした21センターの場合では、80%以上の高い就労率を示したところから50%未満のところまでバラツキがあるが、高いほうは東京都区部のS7、市部のS10、S11、S13、S15、S16、茨城県のS17、栃木県のS18、S19、広島県のS21である。東京都の区部は低いほうが多く、60%未満のところには都中心部のS1、S2、S3、下町のS8、東京市部のS12、大阪のS20である。また東京都の11のセンターで男女別、年齢別に就労率をみると(図4)、若い層ほど就労率が

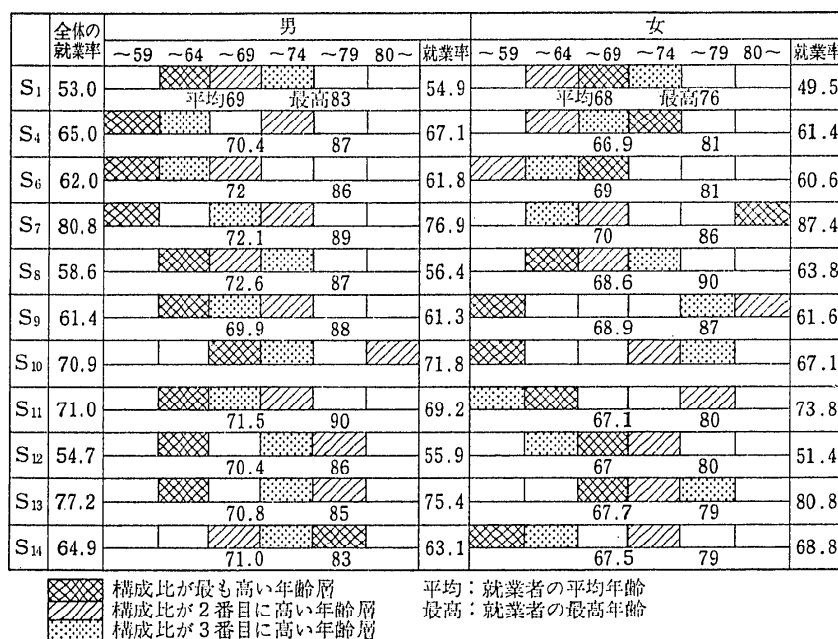


図4 男女別年齢別就業率（1986年度）

高い。女性の就労率が高いのは、後にみるように個人・家庭からの受注が多いセンターである。なお、以上の就労率は仕事量の確保や会員への平等配分をどれだけ実施しているかということを表しているが、同時に不就労の会員の抱え込み方をも表している。つまり、不就労者の「整理」を断行すればするほど就労率は上がるということである。都区部はその設立時に老人クラブなどをベースに会員拡大したところが多いが、それをむしろ「整理」せず抱え込んでいく方向を選択しているといえるかもしれない。また後にも述べるように、就労率は1日でも働いた人が入るので、実際には比較的恒常的に働いているグループと盆暮れに若干働くグループに分かれているようである。

4. 不就労会員とそれへのセンターの対応

不就労会員は、就労率から考えると会員の2～4割を占めている。不就労の理由で多いのは、病氣療養中など健康上の理由、就労ニーズにマッチする仕事がないためというケースである。登録したまま休会のような形で、他の企業に雇用されているというケースもある。ちなみに会員調査の不就労6ケースは、病氣療養中3ケース、他企業に雇用されている2ケース、ニーズにマッチする仕

事がない1ケースであった。

このような不就労会員に対して、多くのセンターでは会費納入の有無によって会員登録継続の意思を推定しているが、なかには対応方針を明示しているセンターもある。この方針は相反する2種類のタイプに分けられる。

第一は、一定期間不就労の会員は、その意思を確認のうえ「整理」というもので、東京都心区のS₂、東京市部のS₁₀が該当する。

第二は、最初から就労しないことが明らかな会員についても入会を受け入れるというもので、S₁₂、S₁₄、S₂₀が該当する。

両者の違いは、先述した補助金の関係のほか、センターにおける会員活動のあり方についての方針の差異にも基づくと考えられる。

第一のタイプは、会員活動として就労だけを重視するもので、センターとして就労以外の活動をやらない方針の東京市部S₁₃、S₁₅などもこれに近いといえる。第二のタイプは、就労はもちろんのこと、親睦会や同好会等会員の自主的活動を助成し、1泊旅行を実施するなど就労外の交流活動も会員活動として援助する方針をとっているところが多くみられる。

5. 仕事の種類

シルバー人材センターの仕事を発注者別に分類すると、大きく公共と民間の2つに分けられ、民間からの発注はさらに企業と個人・家庭に分けることができる。このほかセンターで独自に取り組む自主事業がある。

一般に公共の仕事は、年単位の定期契約などで仕事量が一定しやすく、また公園清掃、駐輪場管理など集団やローテーションによる就労が容易なものが多く、「仕事の分かち合い」や地域社会への貢献といった理念を実現しやすい側面を強くもっている。これに対して民間の仕事は、過去の経験や技能を生かせる場面が多いが、その反面で特定の個人や技能を指定して発注されることが多く、また発注に波があったり納期にきびしいなどの点が特徴としてあげられている。

民間でもとくに企業からの発注では、出向して企業の労働組織のなかの一員として仕事を行う場合と、仕事はセンター内の作業所で行って、製品を納める場合がある。前者はかなり雇用労働の形に近くなり、特定個人の長期契約へ発展するケースがある。後者は集団作業をセンターのほうで組織することが可能なので、「共働」理念を達成しやすいが、センターがどのくらいの規模の作業所をもっているかが問題となる。同じ民間でも家庭・個人からの発注は、地域社会への貢献という理念を達成しやすいが、細かい仕事が多く、また家事援助など個人の家に入っていく仕事も多いので、センターは発注者と会員の調整を慎重に行わねばならないという側面がある。また、この場合

もローテーションや集団作業は困難なことが多い。なお自主事業は、過去の経験を生かすとか地域社会への貢献という理念を生かしやすい内容をさまざまに工夫して(表1)展開されているが、作業所、販路、地域内の同種業者とのトラブルなどの課題が指摘されている。

以上のように、それぞれの特色をもつ公共、民間(企業、家庭)、自主事業を、各々のセンターは会員のニーズ、地域内の仕事量、自治体との関係などをふまえて適度に組み合わせて運営している。今回のインタビュー先センターの事業実績としての受託件数と契約金高を公共・民間別に示すと図5のようになる。個人や家庭の仕事は件数は多いが細々としたものが多いという特徴があるため、契約金額は小さい。ただ広島県のS₂₁は例外的に大きい。このセンターは家事援助事業を主力として伸びている、全国でも数少ないセンターのひとつである。公共の仕事は件数は少ないが、年単位での定期的かつ集団作業の仕事が多いため金額は大きい。全体としては、契約高にして公民(企業)3~4割ずつ、残りが家庭と自主事業という配分であるが、センターによっては企業が5~6割を占めるところ、逆に公共が6~7割を占めるところがある。そこで、インタビューから得た仕事の開拓の方針を参考にしながら、各々のセン

表1 自主事業の内容

S ₄	学習教室、区立公園駐車場管理
S ₆	学習教室
S ₇	書道教室、フラワー教室
S ₉	自転車のリサイクル
S ₁₁	自転車、家具等のリサイクル、学習教室
S ₁₂	シクラメン栽培、和紙工芸、家具・自転車のリサイクル、刃物研ぎ(1人ぐらし老人へのふすま張り無料サービス)
S ₁₃	自転車リサイクル、補習教室
S ₁₄	学習教室
S ₁₇	門松づくり(月1日無償労働日)
S ₁₈	民芸品づくり
S ₂₁	自転車リサイクル

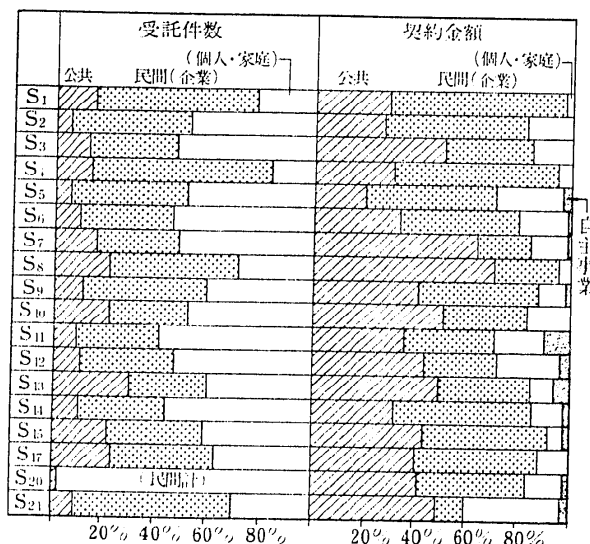


図5 受託件数と契約金額の公民比(1987年10月実績)

ターの仕事の種類と実績の特徴をまとめてみると次のような大まかな区分ができる。

第一は仕事量の確保を重視し、民間企業からの受注開拓を志向するもので、都内区部では中心部・下町部の S₁, S₄, S₉, 山の手部の S₆, 市部の S₁₀, S₁₅, 大阪府の S₂₀, 広島県の S₂₁ がこれに属する。これらは契約金も大きく、会員 1 人あたり配分金も多い。地域的には民間の仕事の多い地域が中心であるが、住宅地においても団地管理などの新しい仕事を開拓したり、あるいは S₆ のように地域外の仕事を積極的に受注しているセンターが含まれる。

第二は、仕事量の確保に執着せず、地域内の公共性の高い仕事、個人・家庭からの受注開拓、独自事業開拓を志向するもので、契約高、1 人あたり配分金は小さい。これには、東京区部 S₇, S₈, 市部では S₁₁, S₁₂, S₁₃, S₁₄, また地方では茨城県の S₁₇ があてはまる。

6. ミスマッチの調整

会員が就労するには、まず会員の希望する就労とセンターで受注した仕事のマッチングが行われる。その際会員の就労ニーズは、仕事の内容に関するものと、就労日数、時間、場所などの就労条件に関するものに分けられる。このうち仕事の内容について、入会時の第一希望職群別に就労率を表したのが図 6 である。就労率が高いほど、仕事内容に関する会員の希望に対応できているといえる。東京都下町の S₄, 市部の S₁₀ が高く、S₁₃, S₇, S₁₁ が続いている。

会員の就労ニーズに対応できるように、多様な仕事が発注される状態が望ましいが、実際にはセンターの受注する仕事と会員の希望する就労との間でミスマッチは避けられないようである。しかもミスマッチの多い仕事は、おおむね共通している。表 2 は、ミスマッチの多い仕事を職群別に整理したものである。

注文が多いにもかかわらず会員の就労希望が少ないため注文に応じきれない仕事は、植木、大工、ふすまなどの技能職群、民間ビル・マンションの清掃、家事援助である。反対に会員の就労希望が

	技術	技能	事務	管理	外交	作業	サービス	計
都平均								
S ₁								
S ₂								
S ₄								
S ₆								
S ₇								
S ₈								
S ₉								
S ₁₀								
S ₁₁								
S ₁₂								
S ₁₃								
S ₁₄								

黒部分が就業比率を示す。

図 6 第一希望職群別就業率 (1986年度)

表 2 ミスマッチの多い職種(例)

注文>就業希望	技能 (植木、大工、ふすま) 作業 (民間ビル・マンション清掃) サービス (家事援助)
就業希望>注文	技術 事務 (伝票整理など一般事務) 管理、作業 (公共施設の管理、清掃)

多いにもかかわらず注文が少ないためにミスマッチが生じやすいのは、専門技術職群、伝票整理などの一般事務、公共施設の管理、清掃である。技能職群は、これらの技能をもった人が少ないことによるものであるが、清掃、家事援助などは誰でもできる不熟練労働であるのに、希望が少ない。女性会員は、家事援助よりも作業所内での集団的な軽作業を好む傾向にある点は多くのセンターの強調するところであった。事務職は最近の OA 化によって発注はますます減少する傾向にあり、ホワイトカラー層の多い地域ではこのミスマッチが拡大している。

これらのミスマッチを調整するために、次のような方法がとられている。(a)入会時に、受注の多い仕事と少ない仕事の説明をする。あるいは地域社会への貢献、ボランティア精神などの「生きがい就労」の理念を強調し、会員の希望職種の転換をすすめる。(b)新会員や就労会員の拡大。技能研修活動の実施。(c)新しい仕事の開拓。地域

内の新しい仕事を開拓することと、センターによっては地域をこえて仕事を拡大させているところもある。また、将来の会員拡大＝ミスマッチの拡大も予期して、現会員からみれば過剰とも思える仕事を開拓し、就労をすすめているセンターもある。

会員調査によれば、就労50ケースのうち、希望しない仕事をすすめられたことがある会員は84%、その仕事を引き受けた会員は、「条件次第で引き受けた」9.5%、「だいたい引き受けた」40.5%で計50%である。またセンターの実施する職業訓練講習を受講したことがある会員は20%であった。

以上の方法でミスマッチの調整を行う際の方針は、2つのタイプに分化している。

第一は、会員の個別就労ニーズをあくまでも重視し、それにあわせてミスマッチを調整しようとするタイプで、都内でも早くからセンターを設立した S₉、大阪の S₂₀ がこれに属する。

第二は、会員の共働共助意識を高めることに努め、地域社会への貢献やボランティア精神を強調することによってミスマッチを調整しようとするタイプで、S₇、S₁₂、S₁₄、S₁₇ がこのタイプである。

このようにミスマッチの調整方針は、2つの典型的なタイプに分けることができるが、仕事量の多いセンターでは会員は第一希望の仕事を得られなくてもそれに近い仕事を選べるので、方針のタイプは表面化しにくい。

7. 就労日数と配分金額

センターの仕事に就労する会員は、月平均何日ぐらい就労し、いくらぐらいの配分金収入を得ているのだろうか。就労会員の月平均就労日数は、全国シルバー人材センター協会の資料の平均で8.3日、東京都資料平均11.1日である。また配分金月額は、東京都平均3万8,000円である。今回インタビューしたセンターのうち19センターの就労会員の月平均就労日数と配分金額は、表3、表4に示されている。

就労会員の月平均就労日数は、その多様な就労ニーズを反映して、年間数日というケースから月間25日以上というケースまで実にさまざまである。

表3 就労者の平均就労日数（日/月）

	(a)	(b)	(c)
S ₁	15.0	8.8	会員調査結果から恒常的に働く46 ケースの月あたり平均就労日数
S ₂	15.9	10.0	
S ₃	16.2	11.4	日 ケース % 2～4 4 (8.7) 5～9 7 (15.2) 10～14 9 (19.6) 15～19 7 (15.2) 20～24 12 (26.1) 25～26 7 (15.2)
S ₄	18.3	13.2	
S ₅	14.4	11.2	
S ₆	15.2	10.0	
S ₇	15.9	11.8	
S ₈	17.5	13.4	
S ₉	16.6	12.9	
S ₁₀	15.7	11.1	計 46 (100.0)
S ₁₁	14.6	11.1	
S ₁₂	16.6	12.7	
S ₁₃	15.0	11.6	
S ₁₄	13.3	8.3	
S ₁₅	17.1	13.4	
S ₁₆	18.8	15.0	
S ₁₇	13.5	8.7	
S ₂₀	15.8	8.3	
S ₂₁	16.2	9.4	

(注) (a) 延日人員/実人員 (1987年10月分)

(b) 延日人員/実人員×1/12 (1987年度)

表4 就労者の配分金平均月額（千円）

	(a)	(b)	(c)
S ₁	55	33	会員調査結果から恒常的に働く46 ケースの配分金月額
S ₂	53	23	
S ₃	61	40	米 ケース % ～10 3 (6) 10～20 1 (2) 20～30 9 (19) 30～50 7 (15) 50～70 14 (30) 70～90 6 (13) 90～100 1 (4) 100～150 5 (11)
S ₄	59	41	
S ₅	53	39	
S ₆	60	40	
S ₇	49	34	
S ₈	38	29	
S ₉	54	41	
S ₁₀	69	50	
S ₁₁	53	36	
S ₁₂	62	46	
S ₁₃	47	36	計 46 (100)
S ₁₄	41	23	
S ₁₅	71	56	
S ₁₆	66	47	
S ₁₇	45	29	
S ₂₀	53	26	
S ₂₁	55	34	

(注) (a) 配分金総額/就業実人員 (1987年10月分)

(b) 配分金総額/就業実人員×1/12 (1987年度)

表3の(a)の数値は、1987年10月の就労会員1人あたり平均就労日数である。(b)の数値は、年間就労日数から算出した1ヵ月あたりの平均値である。(a)は比較的恒常的に働く会員の平均就労

日数を表し、(b)は盆、暮れ、年度末など仕事量の多い時期に数日間だけ就労するような会員のケースも含む平均日数を表している。(a)は15日前後、(b)は10日前後である。また(c)に示されるように、会員調査結果によれば、毎月恒常的に働く会員の約40%は週休1日ないし2日ペースで働いている。

就労日数と同様、配分金月額もまた数千円から10万円以上までさまざまである。

表4(a)の数値は、1987年10月の就労会員1人あたり配分金平均額を表している。就労日数の場合と同様に、毎月恒常的に働く会員の平均月額ととらえることができるであろう。一方(b)の数値は、年間に数日間だけ就労する会員のケースも含む1ヵ月あたりの平均額を表している。およそ(a)は5万～6万円、(b)は3万～5万円である。(c)に示されるように10万円を越す例もある。

配分金額はおおむね就労日数に関係するが、就労日数以外の要因も作用する。もともとシルバー人材センターにおける配分金はあくまで発注者とセンター相互の話し合いで決められる一種の請負料金として位置づけられるが、実際は当該地域における類似の就労の価格(地域最低賃金、職人の工賃など)と無関係には決定されえない。通常どのセンターも一種の単価表を目安としてっており、それを基礎に交渉して料金が決められる。配分金はその料金から事務経費(通常5%程度)を差し引いたものである。したがってまず第一に一般の職種、熟練の差異がここでも反映され、専門技術・技能職ほど高く、不熟練・単純作業職ほど安い。ただし、同一職種内での個々人の能力差は集団作業などの場合は「共助」精神で配分金に差をつけないことが多く、会員の不満の原因になるときがある。第二に、就労の時間帯である。夜間の単価は昼間より高い。さらにあたりまえのことではあるが、1日の就労時間が長ければ配分金は高くなる。

このように配分金は、その単価、就労時間、日数によって変動するが、この点からみると各々のセンターはやはり2つに類別されうる。第一は、就労会員1人あたり配分金は高く、就労日数も長

い、したがってセンターの事業実績そのものが高いというタイプでS₄、S₉、S₁₀、S₁₂、S₁₅、S₁₆がこれに属する。第二は、逆に1人あたり配分金は少なく就労日数も少なく、したがって事業実績も低いタイプで、S₁₄、S₁₇が典型である。またS₈は就労日数は長い、単価の小さな職群が多く、ほぼこれに近いタイプとなっている。

8. 配分金の使途、配分金・就労日数の会員の評価

会員調査によって配分金の使途を聞いてみると、本人のこづかいと答えた会員が4割強、ふだんの生活費の一部と答えた会員がやはり4割強、あとは貯金、臨時の支出となっている。また、シルバー人材センターの配分金も含めた高齢者の月収は5万円未満から40万円以上まで広く分布しているが、配偶者も入れて高齢世代の月収としてみると、だいたい15万円から30万円ぐらいのところに集中している。しかし、15万円未満が8ケースある一方、40万円以上が7ケースあるなどバラツキは大きい。この場合、大まかにいえば月収の低い層ほどシルバーでの就労働機が経済的側面に傾いているといえる。シルバーでの配分金収入が足りないと回答した会員は14人(就労会員の28%)、また現在不就労会員で1人あった。ただし、例外的ではあるが、月収が40万円以上あるケースで経済的動機が強調されている場合があった。この場合は、生活費ではなく貯蓄や投資にまで配分金があてられるのである。経済的ニーズそのものも多様であることにあらためて驚かされたケースである。また配分金の評価については、収入としては不足はないが仕事に対しては低いと述べている人が10人存在した。これは、退職以前類似の仕事をしていた人に多く、市場における同種の就労との比較で評価がなされている場合である。つまり、配分金には生活費やこづかいの補充の観点だけでなく、「労働の対価」としての評価があり、その場合は「生きがい就労」といってもいいやおうなしに市場における同種就労との比較が生じてくるわけである。

また就労日数、時間に関しては、多すぎてきついと答えた会員はゼロで、ちょうどよいが7割、

少なすぎるが2割あった。これもひとつは以前の仕事との比較がある。また地域によっては、継続を好む会員が多いところ、逆に盆暮れにしか働かない会員が多いところなど、やはりこの場合もニーズは多様である。

9. 組織運営

シルバー人材センターは高齢者の自主的組織であり、その運営は会員によって自主的に行われるのが原則である。この原則は、会員総会、理事会という組織運営の仕組みによって担保されている。すなわち、事業を計画、実施するうえで最高決定機関は会員総会であり、具体的な事業計画等は会員から選出された理事で構成される理事会が決定するという仕組みである。そしてこの理事は、地域別に選出される場合が多い。

一方会員は、地域班、職群班という班組織によって編成分けされている。

地域班は、理事選出の基盤になっている地域別に編成される例が多く、センターの自主的運営を支える最も基礎的な組織として位置づけられている。伝達事項の連絡網としてだけ機能している例もあるが、会員相互の親睦、交流の場として機能している例も多い。21センターのうちこの地域班を編成しない方針をとっていたのは、S₁₀である。調査時点でS₂にも編成されていなかったが、これはセンター設立後間がないためであり、88年度結成が予定されていた。S₁₀では地域班の代わりに、年1回地域別懇談会が開催されていた。

このような地域班とは別に、仕事の受注、会員の就労に伴う事務を会員が自主的に処理するために、職群班が編成されている。職群班は就労する仕事の職群別に編成されるが、実際に就労する職場を単位にした職場班、受注の多い職種別の職種班が編成されている例もある。いずれの場合も、受注した仕事を会員に割り振る等の事務が、この班を単位に、会員によって自主的に行われている。したがって、公共部門など長期にわたって継続する仕事を、ローテーションを組んで就労する必要がある限度で編成されることが多い。また、作業能力の個人差を勘案したグループ作りなど「共働

表 5 組織運営の状況

	仕事の開拓	受注額の交渉	仕事の割り振り	材料等の購入、運搬	事務局に 会員の有無
S ₁	事	事	事	事	
S ₂	事	事	事	事+会	
S ₃	事	事	事	事	
S ₄	事	事	事	事	
S ₅	事+理	事	事+会	事	
S ₆	事+理	事	事+(会)	事	
S ₇	事	事	事	事	
S ₈	事+理	事	事	事	
S ₉	事+理	事+会	事+会	事+会	○
S ₁₀	事	事	事+(会)	事	
S ₁₁	事	事	事+理	事	
S ₁₂	事+理	事	事+会	事	○
S ₁₃	事+理	事+理	事+会	事	
S ₁₄	事	事	事+(会)	事	
S ₁₅	事	事	事	事	○
S ₁₇			事+会		
S ₁₈	事+理		事+会		
S ₂₀		事+会	事+会	事+会	○

(注) (1) 事—事務局、理—理事会、会—会員。

(2) 仕事の割り振りを会員が行う場合、職群班、職場班によるが、班のリーダーの選出方法、欠員が生ずるなどの緊急事態への対応を班が自主的に行うかどうかで()の有無を判断した。

共助」の実現のための試みがみられる場合もある。ほぼ半数のセンターでこの職群班が編成されていたが、すべての職群に班が編成されていたのはS₁₂だけであった。

地域班、職群班のような班活動を基礎に、会員、理事会による自主的運営がめざされているが、実際には日常的な事務処理のために、理事会のもとに設置された事務局が組織運営上主導的な役割を果たしているセンターが多い。また4で指摘したように就労関連の運営以外に、旅行やサークル活動などを積極的に行っているところと、まったくそれは行わないセンターとがある。行っていないセンターでは、「働くこと」と「遊ぶこと」が混在すると運営がやりにくいと答えたケースがあった。

表5は、仕事の開拓、受注、提供というプロセスにおいて、リーダーシップをとっているのが理事会、会員であるか、事務局であるかを示している。事務局主導型と理事会、会員主導型の2つのタイプに分類すると、S₁、S₃、S₄、S₇、S₁₀、S₁₅が事

表 6 各々のセンターの特徴のまとめ

	就 労 率		就労のみ重視		仕事の種類		ミスマッチの調整		就労日数		配 分 金		組織運営	
	高い	低い	する	しない	第一	第二	個人ニーズ	ボラ精神	多	少	高	低	事務局	理・会
S ₁		○			○							○	○	
S ₂		○	○											
S ₃		○											○	
S ₄					○				○		○		○	
S ₅														
S ₆					○									
S ₇	○					○		○					○	
S ₈		○				○			○			○		
S ₉					○		○		○					○
S ₁₀	○		○		○						○		○	
S ₁₁	○					○								
S ₁₂		○		○		○		○	○		○			
S ₁₃	○		○			○								
S ₁₄				○		○		○		○		○		
S ₁₅	○		○		○				○		○		○	
S ₁₇	○							○		○				
S ₂₀		○		○	○									○
S ₂₁	○				○									

務局主導型、都内で早くから活動している S₉、大阪の S₂₀ が理事会、会員主導型といえるであろう。とくに S₂₀ は、職群班の活動、センターの機関誌の編集、発行などの自主活動という面で会員の自主性がきわだっている。

10. シルバー人材センターの類型

以上 2～9 で述べてきた内容をまとめたのが表 6 である。ここから「生きがい就労」の具体的な実現のあり方において、典型的な 3 つのタイプを指摘できるのではないかと考える。

〔Ⅰ 型〕「生きがい就労」の「生きがい」の内容として「就労」を重視するタイプである。仕事量の確保に努め、その結果として就労会員の配分金額は高く、就労日数も長い。また就労率も高い。仕事の種類としては、民間企業からの受注開拓を志向する。組織運営は、事務局主導型である。東京下町地域の S₄、市部の S₁₀、S₁₅ がこのタイプといえるであろう。

〔Ⅱ 型〕「生きがい就労」の「理念」を重視し、共働共助精神の高揚、地域社会への貢献を追求するタイプである。これらの理念に沿った地域内の公共性の高い仕事、個人・家庭からの受注開拓、

独自事業開拓を志向する。就労だけでなく、就労外活動への援助も行う。このⅡ型はさらに次の 2 つに分かれ、またやや変型されたⅡ'型が付け加わる。

〈Ⅱ－(a)型〉仕事量は多く自主事業の開拓も行われている。就労会員の配分金額は多く就労日数も長い。東京市部の S₁₂ がこのタイプである。

〈Ⅱ－(b)型〉仕事量は多くなく、就労会員の配分金額は低く就労日数も短い。就労率は、仕事の平等配分の結果として高い場合もある。東京区部の S₇、S₈、市部の S₁₄、S₁₇ がこのタイプである。

〔Ⅱ' 型〕「生きがい就労」の理念を重視し、共働共助精神の高揚、地域社会への貢献を追求するが、あくまで就労を通じてこれらの理念の実現をめざし、就労外活動は行わない。S₁₃ がこのタイプである。

〔Ⅲ 型〕「生きがい就労」の「生きがい」の内容を、組織の「自主的運営」を重視することによって実現しようとするタイプである。また仕事量の確保に努め、民間企業からの受注開拓を志向する。が、同時に就労外活動への援助も行う。東京で早くから活動している S₉、大阪の S₂₀ がこのタイプである。

以上、「生きがい就労」の実現のタイプとして典型的な3つのタイプを指摘したが、むしろすべてのセンターがこの3つのタイプに分類できるわけではなく、これらの中間に位置するセンターもある。

ともあれ、このように「生きがい就労」の実現のあり方が異なっているのは、そもそも「生きがい就労」という理念のもつ二面性を前提として、高齢者のニーズの多様性、仕事の質が地域で異なり、またそれを受けとめて調整していく方針が各々のセンターで異なるからである。ある意味では、この調整が比較的柔軟に行われていることの証左であるといえるかもしれない。

IV 問題点と課題

以上述べてきたシルバー人材センターの「生きがい就労」実現過程の実態について、多くのセンターの理事や事務局は一応センターが地域に定着し、事業も伸びてきている点を評価している。たしかに矛盾の多い困難な事業をよく調整して展開してきている。また、上にも述べたように、理念を尊重しつつも現実の高齢者の多様なニーズに柔軟に対応しているところが思いのほか多かった。これは法制化よりかなり以前から区市町で自主的に展開されていたセンターが多く含まれていたことに加えて、「事業体」としての性格から現実志向せざるをえないためかもしれない。しかしこのような評価の反面で、いくつかの問題点や課題が横たわっていることもまた事実である。とくにすでに10年近くを経過し、会員の頭打ちをみせつつあるセンターを中心としてそれらの問題点はより鮮明に現れているように思われる。そこで、それらの問題点を含めて今後の課題としていくつかの点を指摘しておきたい。

第一は、センターに現れる高齢者のニーズの多様性と理念との折り合いの問題である。これは前の節でも述べてきたように「多様」と形容される以上にさまざまであり、例えば経済的ニーズといっても必要生活費の補充からこづかい、貯金や財テク資金にまで広がっている。人材センターの理

念からすると雇用保障ではないので、必要生活費の足りない層や長期雇用を望む人はむしろ対象にならないが、現実には一定程度これらの人々のシルバー就労が不可避的であるという現実がある。多くのセンターではこれらに柔軟に対処しているが、もし法の理念を守りこれらの人々を外すと、月収40万円以上で財テク資金めあてに就労している層は抱え込んで、より就労＝収入の必要な層を排除するという奇妙な事態が生じよう。なお、法制化によって新しく登場した職業紹介事業に関しては、短期・臨時雇用に限っているので労災まで含んだ雇用契約をいちいち結ぶのが現実的ではないというのが現場の大方の意見であった。法の理念の下で、これらの多様なニーズにどのように対処していくかという課題は今後もますます大きくなるだろう。

第二は、地域によって仕事の質的差が大きいという問題点とからんでいる。とくに経験の長いセンターでは公共部門の仕事をすでに開拓しきっている状態が多く、民間や自主事業の拡大がテーマとなってきたが、民間企業は地域的に遍在しているのが一般的傾向である。その場合、地域をこえて広域的な受注に踏みきるか、地域内でなんとか仕事を発掘するかの選択がある。前者では地域社会への貢献という理念との折り合いの問題、また後者では企業以外の個人や家庭の細かい仕事の掘り起こしが課題となろう。また自主事業では、地域内の同種の業者の圧迫問題が生じている。なお、個人や家庭対象の事業としては家事援助事業などで社会福祉分野との提携もひとつの課題となっている。

第三に、すでに指摘されている点ではあるが、シルバー人材センターの就労が安上がり労働として企業に利用されたり、またいわゆる「ダーティワーク」の処理として利用される等の問題がある。現実にはこの点を慎重に考慮して仕事を断っているセンターもいくつかあったが、なんらかの最低基準をひくことが課題となろう。

第四に、個人の能力差の問題である。これははじめに述べた「生きがい就労」の労働二面性の一面にかかわるが、有償で行う以上労働に対しての

社会的評価を避けることができない。この場合、ひとつは発注先の評価があり、他方で共に働く仲間の評価・不満がある。仕事が遅いとか雑であるとか、よくできていないなどの個人に対する苦情が事務局によくもち込まれる。センターとしては生きがい＝福祉の側面からできるだけこの能力差を表面化させないようにしているところが多いが、年齢の上限をおいていないだけにますます大きな課題となっていくであろう。

最後に、自主活動の問題を指摘しておきたい。現在のところ事務局主導型のセンターが多く、本来の意味で高齢者の自主的なセンターに近いといえるのはわれわれの訪問したなかでも1～2のケースであった。もちろんこれは「事業体」としての経営がかかっている点が大きく作用している。しかし全般に高齢者は仕事をもらいにいくという意識から抜けでてはいない。高齢者にとっては、他の業者の臨時雇用で行う清掃もシルバーの清掃も同じように受け取られているという現実がある。仕事の受注・契約などはともかく、資材の運搬、管理、班のローテーション等の段取り作業や、就労以外のサークル活動、広報活動などでもっと大胆に高齢者の手を活用すべきであろう。ミスマッチの大きい事務希望者などをそのような活動に結びつけて、例外的に自主性に富んだ事業展開を果たしている大阪のS₂₀ではより全面的な自主運営・自主財源さえ志向しているのである。

〔付 記〕 なお本研究は、もともとアメリカ連邦政府の研究助成金によってブランダイス大学のシュルツ教授と東京都立大学星野信也教授の共同研究としてス

タートしたもので、本研究はその一部を岩田、山口がまとめたものである（アメリカにおける報告書は「WHEN "LIFE-TIME EMPLOYMENT" ENDS—Older Worker Programs in Japan」）。

調査対象となったセンターの事務局、会員の方、全国シルバー人材センター協会、東京都高齢者事業振興財団の御協力に感謝したい。

注

- 1) 長瀬甚遠『シルバー人材センター』、労務行政研究所、1987年、132-133頁。
- 2) 東京都高齢者事業団誕生のいきさつ、経過については、小山昭作『高齢者事業団』、碩文社、1980年、に詳しい。また、制度理念と制度下における就業関係の法的問題は、秋田成就「退職高齢者の生きがい就労の制度化——高齢者事業団制度の実験を通じて」秋田成就編著『高齢化社会における社会法の課題』、日本評論社、1983年、で詳細に論じられている。
- 3) 労働省高齢者対策部編著『高齢者雇用安定法の実務解説』、労務行政研究所、1986年。
- 4) シルバー人材センターの全国データは『年報』、全国シルバー人材センター協会、1987年、東京都のデータは『年報』、東京都高齢者事業振興財団、1987年、による。また各センターの業務統計、各センターの実態調査を参考資料にした。このほか、シルバー人材センターについての最新の实態調査資料としては、次のものがある。
 - ① 大原社会問題研究所「高齢者事業団アンケート調査報告」、「高齢者事業団会員アンケート調査報告」大原社会問題研究所編『研究資料月報』1985年10、11月号、1987年9月号。
 - ② 東京都高齢者事業振興財団「高齢者就業実態調査」(1982年)、「未就業会員実態調査」(1986年)等。
 - ③ 森田利子「高齢者事業団の現状と問題点——B区高齢者事業団の就労会員調査を中心として——」日本女子大学『社会福祉』第26号、1985年。
(いわた・まさみ 東京都立大学助教授)
(やまぐち・はるこ 東京都立大学助手)