

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—

森 田 利つ子

- I はじめに
- II 高齢者事業団の成立と歩み
- III 調査に見る高齢者事業団の現状と問題点
- IV まとめ

I はじめに

戦後、我国は、国民の生活水準の向上、公衆衛生・医療の普及と技術向上等を背景として死亡率がめざましく改善され、平均寿命も昭和59年簡易生命表によっても男子74.54才、女子80.18才と、現在世界一の長寿国となった。そして一方、出生力は激しく減退した結果、65才以上の老年人口比率は1970年にはすでに国連で高齢化社会の指標とされる7%を上回る7.1%に達し、その後高齢化の速度は急速に高まりつつある。今後40～50年の内には、老年人口比率は西欧諸国をしのぐ20%を越える高水準となり、かつてどの国もが経験した事のない超高齢社会が到来するとさえ予測されている。このように、他国に比類のない程の高齢化と、その上その速度が急激であるというのが我国の特徴であるが、それだけに人口の高齢化が社会経済及び国民生活に与えるインパクトへの早急な取り組みが他国以上に必要とされているのである。

こうした観点から、我国では高齢化社会へ対応する為の数々の施策が各方面から出されているが、その中の一つに、高齢者の「生きがい」を「就労」と結びつけた新しい施策として、東京都の「高齢者事業団」事業方式が試みられ、昭和55年度からは労働省の補助金事業「シルバー人材センター」として今日全国的な広がりを見せている。

本論では、この高齢者事業団事業をとり上げ、現在その会員として就業している人々を対象に行った調査をもとにして、現状と問題点を明らかにしつつ、高齢社会において増大する高齢者の生き甲斐対策としての発展課題を考察したい。

尚、独自調査をするに当り協力を得られた事業団が都内の一地区高齢者事業団に限られるので、他の既存の調査結果との比較を行ないながら考察を進めるが、この調査結果を適用出来る地域には限界がある事を付記しておきたい。

II 高齢者事業団の成立と歩み

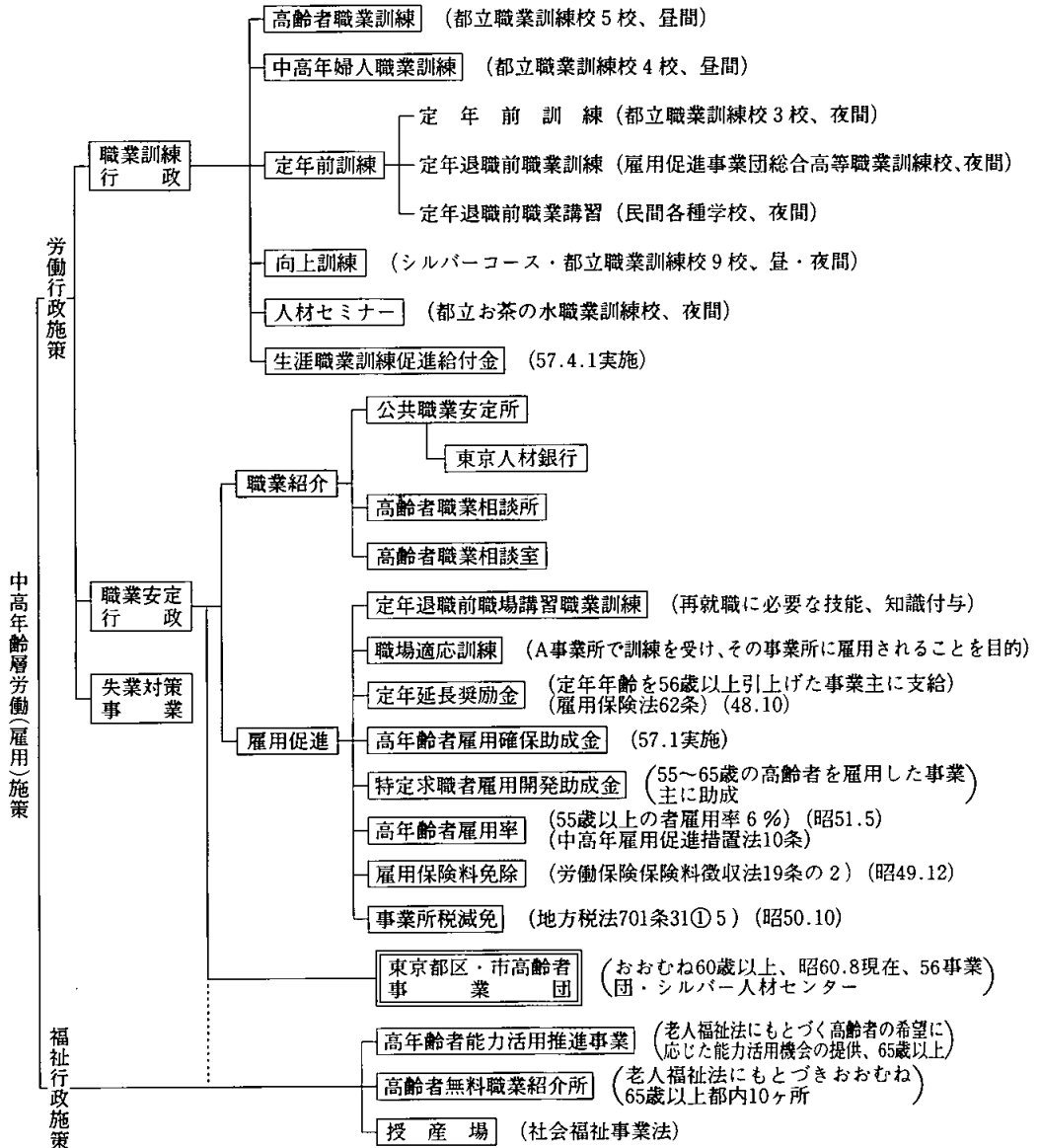
現在、労働省の補助金事業として全国的に実施されている高齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター）は、昭和49年に東京都が設立した高齢者事業団構想をもとにして作られたものである。

東京都が高齢者事業団を発足させた背景とねらいは、小山昭作『高齢者事業団』（碩文社）（1980年）、東京都労働局『東京都における高齢者事業団』（昭和52年）等に詳しく記されているが、その構想の骨子は次のようにまとめることができよう。

まず第一には、人口の高齢化に伴い、昭和40年代、「老人問題」全般に対する関心が高まる中で、とりわけ高齢者就労問題に対する関心と対策要求の運動の高まりは大きく、行政側の対応が迫られ、又行政サイド自らもその必要を認めたという背景がある。

そして第二には、それを実行に移す段階で、従来高齢者就労対策として行われてきた施策が高齢者の就労ニードに十分答えきれない限界があることから、新し

表1 中高年齢層に対する労働(雇用)施策(国・東京都を中心として)(昭57.6)



佐藤進『高齢者扶養と社会保障』(一粒社)(昭和58年)

226、227頁より引用しつ、若干その後の動きにより修正。

い制度を作り出そうという発想が生まれたという。

つまり、中高年齢層に対する労働(雇用)施策は、表1に列記されているが、それまで労働行政のもとで行われていた高齢者雇用対策は、わが国特有の定年退

職制度等に見られる労働慣行によって労働能力の減退

いにかんにかかわらず、早期に退職を余儀なくされ、一方的年金制度の不備と未成熟から定年退職後も就労の必要があり、それを希望する者が多い。これに対する

措置としての定年延長、定年退職後の就労機会の確保という性格のものであった。従って、その対象者はおおむね定年到達年齢前後から65才未満までの労働能力と労働意欲を持つ雇用になじむ者とされている。

一方福祉行政側では、高齢者無料職業紹介所、老人授産所の設置等の施策が行われている。高齢者無料職業紹介所は、在宅老人福祉対策事業の「生きがい対策事業」の一つであり、65才以上の高齢者を対象として、「社会参加の促進、健康の保持、生活感の充実等を得るために就労を斡旋しようとするもの」注(1)であるが、実際には65才以下の求職者も多く、女性では半数以上、男性でも25%強を占めている。又生活維持を就労機会とする人が46.8%、家計補助が26.6%と、7割以上の人が経済的理由から就職を希望しており注(2)、仕事のあっ旋が主な活動である等、一般の職業紹介事業の役割を代替する部分が大きいといえる。

授産事業は、簡単な手作業、家内作業を提供し、「安定した工賃」「健康の保持」「生きがいの高揚」を運営上の基本方針とするものであるが、事業種類が少なく手作業的なものにかたよっており、対象人数にも制限があるという点において制度の広がりはあまり期待できない。

つまり、従来行われてきた高齢者就労対策は、労働行政サイドによる一般労働市場における雇用に適合させようとする失業予防、失業対策的対応と、福祉行政サイドによるその補完（たてまえとしては「生きがい対策」がうたわれているが）という性格が強く、「既存の施策、制度ではカバーしきれない高齢者の就労の確保をはかろうとするもの」注(3)としていわゆる福祉的就労とのかかわりで高齢者事業団が発想されたのである。

具体的には、「その地域に居住するおおむね60才以上の高齢者のうち、高齢のため就職することが困難な者、又は就職することを望まないが働く意欲のある健康な者」注(4)を対象とし、公共の性格を備え民主的、自主的運営等を基本理念とした会員による相互共助団体と

して発足し、事業内容としては、「公共団体、民間企業、地域住民等から仕事を請け、その仕事の中から会員がかねて申し出てある希望にそった仕事をそれぞれに割り当て協力してその仕事の完遂に当る」注(5)事として、「事業団内外において生じた会員の災害については労働者災害補償保険法の適用を受ける」注(6)こととした。

昭和50年、江戸川区をモデル地区とした地区事業団を発足させて以来、この東京都高齢者事業団方式は全国に急激に普及して行き、この動きに対して労働省は、昭和55年度より「高齢者労働能力活用事業実施要綱」に基づく社団法人「シルバー人材センター」の設置を開始し、既設の高齢者事業団のうち、労働省の基準を満たしている所に補助金を交付している。

全国シルバー人材センター協議会に加入している事業団は昭和61年1月現在273団体となり、その人員は、昭和59年末現在114,392人となっている。ただし、この中にはシルバーとなっていない略称ミニシルバーと呼ばれる事業団も25団体含まれている。

労働省のシルバー人材センターの考え方は東京都の事業団方式をほぼ踏襲するものであるが、次のような点において若干の相違が見られる。

まずその目的においては、「労働能力活用」、「引退過程の円滑化」といった労働対策の一環としての位置づけが強く、対象年齢も原則として60才から65才未満となっている。一方、東京都の高齢者事業団方式では適用の対象とされた労働者災害補償保険をはじめ、一切の労働関係諸法規の適用を認めず、雇用関係の不成立を強調している。又、「権利能力なき社団」から「社団法人」への移行にともない会費の徴収を始める等の変化が見られる。

Ⅲ 調査に見る高齢者事業団の現状と問題点

こうして変遷をとげた東京都高齢者事業団注(7)は、昭和60年3月末現在、都内の事業団数は54（23区26市5町）とほぼ都内全域に広がり、会員数は33,012人、

就業延人員229万1,072人、受託件数12万4,115件、60年度の事業契約高は84億5,170万円（うち配分金76億2,352万円）となっている。

男女別に会員数を見ると、男性がほぼ7割、女性が3割であり、就業会員数もほぼ同率である。年代別に見ると、男性では70～74歳が最も多く、次いで65～69歳、75～79歳、60～64歳、80歳以上と続き、女性では65～69歳、70～74歳、60～64歳、75～79歳、60歳未満の順となり、女性の方が低い年齢層の会員が多い。

また事業団では、仕事をいくつかの職群に分類しているが、それぞれの就業延人員は、「軽作業」が39.8%と最も多く、次に「管理」26.4%、「サービス」14.7%、「技能」7.8%、「事務整理」6.0%「技術」3.0%、「折衝外交」2.2%である。

以上は東京都内の高齢者事業団の概況であるが、さらに表2によって都内の各事業団別の入会動機を見てみよう。入会動機は表のように経済的、社会的、健康的、その他に大別されて質問されているが、最も多いのが健康的理由から入会を希望する者であり、これは事業団の設立理念に照らしても頷けるところであるが、次に多いのは経済的理由からの入会であり、これが3割を越えるのが15地区、およそ3割に及んでいる。

先に述べたように、高齢者事業団の会員については、労働者災害補償保険をはじめ、一切の労働関係諸法規の適用は認めらず、雇用関係の不成立を前提とするものであるため、生活のための収入を得ることを目的で入会する者があるとすれば、労働者としての何の保障もないという点で、高齢者事業団における就業は本人のニーズに充分こたえきれないばかりか、労働問題その他として顕在化すべき問題を水面化に押し込める結果になる危険性さえある。職安等で相手にされなくなった高齢者が、生活費欲しさ由に何ら保障のない高齢者事業団の仕事に甘じるという可能性も考えられる訳であるが、「生きがい」と「追加収入」の追求の場である高齢者事業団は、こうした人々のニーズにこたえる様にはシステム化されていない。

しかし、経済的目的といっても、もちろん追加収入つまりこづかい程度の収入しか求めていない人もこの中に含まれている訳であるから、この「経済的目的」の中味をさらに詳しく知る必要がある。

1) B区高齢者事業団

以下では、23区中央部に位置する地区事業団（以下B区高齢者事業団）で行った会員調査をもとに、この問題について言及して行きたい。

B区高齢者事業団は、昭和52年に設立され、55年にシルバー人材センターへの制度移項を行い、設立当初375名であった会員は調査時点で513人と増加し、これはB区内の対象人口(60才以上の高齢者)のほぼ1.65%に当たる。

年齢別の会員数は、先に見た都全体の傾向とほぼ同様である。職群別の就業状況は、B区事業団は「事務整理群」がおよそ25%であるのに対し、都全体では6.5%と少なく、代って「サービス群」では都全体は約15%であるのにB区では10%に満たないという相違が見られる。

財政運営状況は、その収入の76.5%(23,352,000円)が国、都および区からの補助金であり、人件費はこの補助金によってまかなわれる。他の主な収入は会員からの会費と、発注者から徴収する事務費であり、事務費は会員に支払う報酬（以下配分金）の5.5%を上乗せして事業団に支払う仕組みになっている。

2) B区高齢者事業団調査概況

次に調査概要について述べると、B地区事業団は、昭和56年度より事業運営に役立てるべく毎年会員調査を行っているが、昭和59年7月に行った「就労会員意識調査」は、筆者が調査票作成段階から他のスタッフと共同で計画、実施に当たったものである。この調査では事業団での就労に関する諸条件(配分金、仕事内容、期間等)、仕事に関する満足度、加入前の最長職、入会までの経過等について調査項目を設定し、昭和59年6月に就労した全会員に調査票を配布した。昭和59年6

表2 入会動機別

(財)東京都高齢者事業振興財団
『地域社会における高齢者事業団事業のよりよい前進を目指して一現状と分析一』(S.59)
51、52頁より

地区別	男						女						計					
	経済的	社会的	健康的	その他	計		経済的	社会的	健康的	その他	計		経済的	社会的	健康的	その他	計	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
千代田	13.7	23.7	39.7	22.9	100.0	26.1	18.2	27.3	28.4	100.0	18.7	21.5	34.7	25.1	100.0			
中央	44.2	15.4	38.5	1.9	100.0	55.4	7.6	37.0	0.0	100.0	48.4	12.5	37.9	1.2	100.0			
中港	11.6	33.6	51.3	3.4	100.0	17.1	33.3	47.1	2.4	100.0	13.6	33.5	49.8	3.1	100.0			
新宿																		
文京	22.5	9.9	40.8	26.7	100.0	35.6	2.3	27.7	34.5	100.0	27.1	7.3	36.3	29.4	100.0			
台東	5.7	37.1	51.9	5.3	100.0	8.4	42.5	44.9	4.2	100.0	6.6	39.0	49.5	4.9	100.0			
墨田	38.9	15.1	29.6	16.4	100.0	27.2	8.2	58.2	6.5	100.0	35.4	13.0	38.2	13.5	100.0			
江東	42.7	16.0	34.5	6.9	100.0	46.0	12.2	36.7	5.0	100.0	43.4	15.2	34.9	6.5	100.0			
品川	53.9	13.0	30.4	2.8	100.0	57.8	13.0	27.4	1.8	100.0	55.1	13.0	29.4	2.4	100.0			
目黒	13.8	18.9	60.7	6.6	100.0	15.5	11.1	59.1	14.3	100.0	14.3	16.4	60.2	9.0	100.0			
大田	22.6	7.4	51.9	18.1	100.0	19.4	6.1	54.9	19.6	100.0	21.7	7.1	52.7	18.5	100.0			
世田谷	33.7	24.3	37.4	4.6	100.0	44.0	18.3	30.5	7.3	100.0	35.9	23.0	35.9	5.2	100.0			
渋谷	15.7	24.1	57.7	2.6	100.0	16.7	17.2	57.1	9.1	100.0	16.0	21.9	57.5	4.6	100.0			
中野	22.5	11.2	47.3	19.0	100.0	30.6	8.8	35.6	25.0	100.0	25.0	10.4	43.7	20.9	100.0			
杉並	35.7	19.7	35.7	8.8	100.0	47.5	18.9	27.4	6.3	100.0	38.8	19.5	33.5	8.2	100.0			
豊島	16.8	27.5	45.0	10.7	100.0	17.2	22.9	52.6	7.3	100.0	16.9	26.0	47.4	9.6	100.0			
北	28.2	5.1	66.4	0.2	100.0	30.8	13.5	54.8	1.0	100.0	28.7	6.7	64.2	0.4	100.0			
荒川	30.5	18.8	46.2	4.5	100.0	18.5	29.3	49.7	2.5	100.0	27.2	21.7	47.1	4.0	100.0			
板橋																		
練馬	38.7	14.1	44.8	2.4	100.0	50.3	8.4	32.3	9.0	100.0	40.9	13.0	42.5	3.6	100.0			
足立	31.5	15.4	45.6	7.6	100.0	31.5	15.6	45.2	7.6	100.0	31.5	15.5	45.5	7.6	100.0			
葛飾	39.1	16.7	37.8	6.3	100.0	48.2	14.1	31.3	6.4	100.0	40.9	16.2	36.5	6.4	100.0			
江戸川	19.5	6.8	39.0	34.7	100.0	25.6	6.1	39.3	29.0	100.0	21.5	6.5	39.1	32.8	100.0			
区部計	29.4	16.5	43.4	10.7	100.0	31.9	14.4	41.4	12.2	100.0	30.1	15.9	42.8	11.1	100.0			

(単位：%)

地区別	男					女					計				
	経済的	社会的	健康的	その他	計	経済的	社会的	健康的	その他	計	経済的	社会的	健康的	その他	計
	八王子	11.7	8.7	74.8	4.8	100.0	29.5	9.1	60.0	1.4	100.0	15.6	8.8	71.6	4.1
立川	19.4	3.4	65.2	12.0	100.0	32.3	3.0	58.6	6.1	100.0	22.4	3.3	63.7	10.6	100.0
武蔵野	9.7	16.7	59.5	14.1	100.0	11.4	26.7	44.6	17.3	100.0	10.3	20.4	53.9	15.3	100.0
三鷹	11.5	37.5	51.0	0	100.0	13.5	26.2	60.3	0	100.0	12.0	34.3	53.7	0	100.0
青森	21.5	15.7	41.8	21.0	100.0	21.2	5.8	60.6	12.5	100.0	21.5	13.5	45.8	19.2	100.0
府中	18.4	9.7	43.2	28.7	100.0	13.5	13.1	46.8	26.6	100.0	16.9	10.8	44.4	28.0	100.0
昭島	65.1	3.7	9.6	15.9	100.0	62.0	10.1	11.4	16.5	100.0	64.5	9.5	10.0	16.1	100.0
調布	21.3	16.7	34.7	27.3	100.0	26.0	12.2	38.9	22.9	100.0	22.5	15.5	35.8	26.2	100.0
町田	40.9	21.9	25.3	11.9	100.0	40.3	10.3	32.2	17.2	100.0	40.7	18.6	27.3	13.4	100.0
小金井	15.2	14.4	67.3	3.1	100.0	13.4	17.5	68.0	1.0	100.0	14.7	15.3	67.5	2.5	100.0
小平	16.0	23.2	59.6	1.2	100.0	9.9	11.6	75.7	2.8	100.0	14.1	19.7	64.5	1.7	100.0
日野	8.5	7.6	81.9	2.1	100.0	8.6	4.9	85.2	1.2	100.0	8.5	6.9	82.8	1.8	100.0
東村山	52.5	10.4	32.5	4.5	100.0	60.4	4.4	30.8	4.4	100.0	54.2	9.2	32.2	4.5	100.0
国分寺	18.7	28.4	47.1	5.8	100.0	20.5	28.9	38.6	12.1	100.0	19.2	28.6	44.8	7.5	100.0
国立	34.3	18.1	36.7	10.9	100.0	35.7	8.7	32.2	23.5	100.0	34.7	15.2	35.3	14.9	100.0
田無	29.8	24.0	45.3	0.7	100.0	30.4	14.8	54.8	0	100.0	30.0	21.2	48.3	0.5	100.0
深谷	11.2	8.4	42.2	38.2	100.0	7.7	9.6	35.6	47.1	100.0	10.1	8.7	40.3	40.8	100.0
生江	22.2	12.6	60.7	4.6	100.0	31.0	10.6	55.6	2.8	100.0	25.5	11.8	58.8	3.9	100.0
狛江	18.7	11.3	35.3	34.7	100.0	29.7	9.5	27.0	33.8	100.0	22.3	10.7	32.6	34.4	100.0
東大和	29.8	13.5	50.2	6.5	100.0	25.4	4.9	61.5	8.2	100.0	28.2	10.4	54.3	7.1	100.0
沼瀬	38.8	12.9	48.3	0	100.0	50.7	5.6	42.2	1.4	100.0	42.7	10.6	46.3	0.5	100.0
東久留米	20.3	13.4	47.1	19.3	100.0	28.7	5.2	47.8	18.3	100.0	23.5	10.3	47.4	18.9	100.0
武蔵村山	12.7	14.9	69.1	3.3	100.0	18.5	11.5	70.0	0	100.0	15.1	13.5	69.5	1.9	100.0
多摩	15.8	15.0	69.2	0	100.0	16.2	10.2	73.7	0	100.0	15.9	13.2	70.9	0	100.0
稲城	11.3	21.1	66.9	0.8	100.0	12.2	8.5	79.3	0	100.0	11.6	16.3	71.6	0.5	100.0
秋川	2.8	10.5	86.2	0.6	100.0	3.2	9.5	87.3	0	100.0	2.9	10.2	86.5	0.4	100.0
市部計	22.4	15.2	51.6	10.7	100.0	24.0	11.7	53.5	10.9	100.0	22.9	14.2	52.2	10.8	100.0
羽村	11.5	27.7	59.5	1.4	100.0	17.0	12.8	68.1	2.1	100.0	12.8	24.1	61.5	1.5	100.0
日の出	9.7	60.2	30.1	0	100.0	0	47.1	41.2	11.8	100.0	7.3	56.9	32.1	2.9	100.0
五日市	20.7	28.9	38.8	11.6	100.0	17.8	24.4	28.8	28.9	100.0	19.9	27.7	36.1	16.3	100.0
奥多摩	6.0	63.2	15.4	15.4	100.0	5.9	73.5	17.6	2.9	100.0	6.0	65.6	15.9	12.6	100.0
町部計	12.1	43.4	37.6	7.0	100.0	11.3	36.3	40.6	11.9	100.0	11.9	41.6	38.2	8.2	100.0
合計	26.4	16.6	46.4	10.6	100.0	28.4	13.8	46.2	11.7	100.0	27.0	15.8	46.3	10.9	100.0

月分の配分金受領の為に事務局を訪れた会員に、協力依頼状、返信用封筒、調査票を手渡し返送してもらうという方法で調査票を回収した結果、配票数205、回収162(回収率79.0%)、有効回答数115(56.1%)を得た。本来ならば、集計結果を表に示すところであるが紙

幅の関係上単純集計結果と調査票に記入したので参照されたい。注(8)

また今回の調査で有効回答が得られたものに対して入会時の調査票および6月分の個人配分金票から、表3～表7のようなデータを得た。

(社) シルバー人材センターB区高齢者事業団
昭和59年度 就労会員意識調査

1) 事業団で仕事をする事は、あなたの生きがい(喜び)になっていますか。

1. 大いになって いる (54.8%)	2. なっている (40.0%)	3. 全くなって ない (0%)	4. どちらとも いえない (5.2%)
-------------------------	---------------------	---------------------	-------------------------

2) 事業団の仕事から得られる喜びは、どんな時に最も強く感じますか。

1. 仕事があまく できた時 (13.4%)	2. 仕事をほめられたり 感謝された時 (11.7%)	3. 社会に役立っている と感じる時 (14.4%)
4. 配分金を手に した時 (12.3%)	5. 家族に感謝された時 (2.7%)	6. 配分金で孫に何か 買ってやる時 (5.9%)
7. 今日健康で仕事 ができたと感じる時 (39.6%)	8. その他 (0%)	

3) では、日ごろ生活しているなかでは、どんな時に一番生きがい(喜び)を感じますか。

1. 働いている時 (57.4%)	2. 趣味・余暇を 楽しんでいる時 (24.3%)	3. 家族とのだんらん の時 (10.4%)
4. 奉仕活動 (0.9%)	5. 友人・隣人と 会っている時 (2.6%)	6. 特にない (3.5%)
7. その他 (0.9%)		

4) あなたは仕組を選ぶ時、次のどの条件を一番重視しますか。

1. 配分金の額 (0%)	2. 仕事の内容 (40.0%)	3. 体力的に自分に(健康) あっていること (56.5%)
---------------	------------------	-----------------------------------

5) では、仕事を選ぶ時、少し位悪くても我慢できる条件はどれですか。

1. 配分金の額 (11.3%)	2. 仕事の内容 (31.3%)	3. 体力的に自分に あっていること (51.3%)
------------------	------------------	-------------------------------

6) 失礼ですが、配分金は最低どのくらいを希望されますか。下の1・2の両方から一つずつ選んでください。

1. 大休の日安では

イ. こづかい程度 でよい (47%)	ロ. 家計を補助し、 こづかいが残る位 (31.3%)
ハ. 食費がまかなえる位 (12.2%)	ニ. それだけで生活して いける位 (4.3%)

2. 具体的な金額では

イ. 1万円未満	1人 (0.9%)	ロ. 1～2万円程度	9人 (7.8%)	ハ. 3～4万円程度	45人 (39.1%)
ニ. 5万円以上 10万円未満	47人 (40.9%)	ホ. 10万円以上 15万円未満	12人 (10.4%)	ヘ. それ以上	0人 (0%)

7) 仕事を選ぶ時、一般の就職による方法と事業団で働くことと、本当はどちらがよいですか。

1か2のどちらかに○をつけ、その理由を右から一つ選んで○をつけてください。

1. 事業団で働く 方がよい (理由)	イ. 仕事内容が あっている	37人 (34.9%)	ロ. 仲間ができ る	5人 (4.7%)	ハ. 会員である と心強い	14人 (13.2%)
	ニ. 日数・時間が あっている	38人 (35.9%)	ホ. 周囲に対して 体裁がよい	1人 (0.9%)	ト. その他	0人 (0%)
	ヘ. 仕事の発注者社・依頼人との 交渉がスムーズ	11人 (10.4%)	ロ. 自分のやりたい 仕事がない	1人 (11.1%)	ニ. 正規職員の 方がよい	1人 (11.1%)
2. 一般の就職が よい (理由)	イ. 事業団だと 収入が少ない	4人 (44.5%)	ハ. 年金・保険・会社の 福祉等が利用できない	2人 (22.2%)	ホ. 一つの仕事を 継続できない	2人 (22.2%)
	ロ. 事務局を通す のが面倒	0人 (0%)	ト. その他	0人 (0%)	ニ. 正規職員の 方がよい	1人 (11.1%)
	ホ. 一つの仕事を 継続できない	2人 (22.2%)	ヘ. 事務局を通す のが面倒	0人 (0%)	ト. その他	0人 (0%)

8. あなたは長期的な仕事と、短期的な仕事のどちらを希望されますか。

1. 長期がよい (理由)	イ. 経済的に安定する	12人 (15.6%)	ロ. 仕事仲間が できるから	2人 (2.6%)
	ハ. 定期的と同じ仕事をする 方が健康によい	55人 (71.4%)	ニ. 仕事仲間ができる	7人 (9.1%)
	ホ. (他のことをする) 予定がたつ	1人 (1.3%)	ヘ. その他	0人 (0%)
2. 短期がよい (理由)	イ. 旅行したり楽しむ 時間が欲しい	27人 (60.0%)	ロ. 色々違う仕事が したい	5人 (11.1%)
	ハ. 体力・健康・能力に あまり自信がない	7人 (15.6%)	ニ. 経済的に余裕 がある	1人 (2.2%)
	ホ. その他	0人 (0%)		

9) 事業団で仕事をする事によって、どのような生活上の変化がありましたか。最もよくなったと思われるものに○印をつけて下さい。

1. 健康・体力面	45人 (39.1%)	2. 家庭内の 人間関係	10人 (8.7%)	3. 経済状態	10人 (8.7%)
4. 職場での 人間関係	8人 (7.0%)	5. 精神的安定	26人 (22.6%)	6. 社会的貢献度	6人 (5.2%)

10) 今している仕事では、次のどれに一番満足していますか。

1. 配分金の額	4人 (3.5%)	2. 仕事の内容	53人 (46.1%)	3. 体力にあって いること	56人 (48.7%)
----------	--------------	----------	----------------	-------------------	----------------

11) 次に、一番不満なものはどれですか。

1. 配分金の額	25人 (21.8%)	2. 仕事の内容	3人 (2.6%)	3. 体力にあっ ていないこと	6人 (5.2%)
----------	----------------	----------	--------------	--------------------	--------------

12) では、今している仕事を全体的に見ると、どの程度満足していますか。

1. おおいに満足	16人 (13.9%)	2. 満足	81人 (70.4%)	3. どちらとも 言えない	17人 (14.8%)
4. 不満	0人 (0%)	5. おおいに不満	0人 (0%)		

13) これまで事業団でした仕事のなかで、一番満足した仕事の内容を記入し、その理由にいくつでも○をつけて下さい。(また、その理由のなかでも一番大きいものに◎をつけて下さい。)

0. 満足した仕事はなかった

0人(0%)

1. 満足した仕事があった

110人(95.7%)

仕事内容

(理由)

イ. 配分金の額がよかった	24人 (5.0%)
ロ. 日数・時間がちょうどよかった	69人 (14.3%)
ハ. 健康によかった	48人 (10.0%)
ニ. 社会の為に役立つ仕事だった	22人 (4.5%)
ホ. 体力にあっていた	62人 (12.9%)
ヘ. 仕事場の環境がよかった	56人 (11.6%)
ト. 仕事内容が気に入った	42人 (8.7%)
チ. 自分の技能・経験がいかせた	22人 (4.5%)
リ. 人間関係がうまくいっていた	33人 (6.9%)
ヌ. 趣味がいかせた	13人 (2.7%)
ル. 通勤距離がちょうどよかった	91人 (18.9%)

14) これまで事業団でした仕事のなかでいやな(不得意な)仕事があれば、その仕事の内容を記入し、その理由にいくつでも○をつけて下さい。(また、その理由のなかでも一番大きいものに◎をつけて下さい。)

0. いやな仕事はなかった

55人(47.8%)

1. いやな仕事があった

23人(20.0%)

仕事内容

(理由)

イ. 配分金が少なかった	3人 (6.0%)
ロ. 知人や近所の人目についていやだった	4人 (8.0%)
ハ. 仕事の内容がいやだった	1人 (2.0%)
ニ. 経験のない仕事だった	6人 (12.0%)
ホ. きつい仕事だった	11人 (22.0%)
ヘ. 人間関係がうまくいかなかった	10人 (20.0%)
ト. 仕事場の環境がよくなかった	2人 (4.0%)
チ. 通勤距離が長すぎた	6人 (12.0%)
リ. 日数・時間が短すぎた	1人 (2.0%)
ヌ. 日数・時間が長すぎた	6人 (12.0%)

15) 事業団に加入する以前に、最も長時間なっていたお仕事はお勤めでしたか、それとも自営業でしたか。

1. 自営業 16人(13.9%) 2. 家族従業員 1人(0.9%) 3. 会社経営 7人(6.1%)

4. 正規社員・職員等(1)民間58人(50.4%) (2)官公庁20人(17.4%) 5. その他 2人(1.7%)

0. 就職したことはない(主婦) 11人(9.6%)

- 16) そこであなたがなさっていた仕事は事務系の仕事でしたか。
1. はい 47人 (40.9%) 2. いいえ 45人 (39.1%)
- 17) またその仕事は専門技術・技能のいる仕事でしたか。
1. はい 61人 (53.0%) 2. いいえ 31人 (27.0%)
- 18) その仕事は、何年ぐらいお続けになりましたか。
1. 10年未満 11人 (9.6%) 2. 10年以上20年未満 19人 (15.6%)
3. 20年以上30年未満 31人 (27.0%) 4. 30年以上 45人 (39.1%)
- 19) 事業団に加入したきっかけは何でしたか。
1. 職業安定所・無料職業安定所・相談コーナーなどから紹介された 16人 (13.9%)
2. 広報・ポスター等を見て 48人(41.7%) 3. 知人・友人の紹介など 38人 (33.1%)
4. その他 11人 (9.6%)
- 20) 最終的に勤めをやめたから事業団に加入するまでの期間はどのくらいありましたか。
1. やめて即加入した 12人 (10.4%) 2. 1ヶ月以上1年未満 32人 (27.8%)
3. 1年以上3年未満 28人 (24.4%) 4. 3年未満 31人 (27.0%)
- 21) その勤めをやめた理由は何ですか。
1. 定年 52人(45.2%) 2. 契約切れ 5人(13.9%) 3. 会社の都合 16人(13.9%)
4. 病気・けが 7人(6.%) 5. 賃金・時間等の条件が不満 0人(0%)
6. 仕事内容が不満 3人(2.6%) 7. 事業団に加入したから 0人(0%) 8. その他 17人(14.8%)

御協力どうも有難うございました。なお、事業団に対する御意見・御要望等が有りましたら下にお書き下さい。

－フリーアンサーのまとめ－

1. 仕事の提供の仕方に不公正感・疑問を持つ会員から意見。
2. 配分金に対する不満、とくに単価の値上げに関するものが多い。
3. 事務費の5.5%が高すぎる、又一定金額にしたらどうかという意見、又、事務費はどのように使っているかという意見
4. もっと仕事がほしいという意見
5. その他、会員同志の交流を望む声、仕事に使う用具を事業団が用意すべきだというもの、発注者との打ち合わせをもっとキメ細かく、又事務局への感謝の気持ちなどの意見があった。

表3 性別・年齢

性 \ 年齢	65才未満	65才以上70才未満	70才以上75才未満	75才以上80才未満	80才以上	合計
男性(人)	4	23	40	17	3	87
割合(%)	(3.5)	(20.0)	(34.7)	(14.8)	(2.6)	(75.7)
女性(人)	12	7	8	1	0	28
割合(%)	(10.4)	(6.1)	(7.0)	(0.9)	(0)	(24.3)
合計(人)	16	30	48	18	3	115
割合(%)	(13.9)	(26.1)	(41.7)	(15.7)	(2.6)	(100)

表4 同居家族

性 \ 家族	単身	夫婦	未婚の子と	子供夫婦と	三世代	その他	不明	合計
男性(人)	1	(46.1)	10	13	3	3	3	87
割合(%)	(0.9)	53	(8.7)	(11.3)	(2.6)	(3.5)	(2.6)	(75.7)
女性(人)	8	(5.2)	4	4	2	2	2	28
割合(%)	(7.0)	6	(3.5)	(3.5)	(1.7)	(1.7)	(1.7)	(24.3)
合計(人)	9	(51.3)	14	17	5	5	5	115
割合(%)	(7.9)	59	(12.2)	(14.8)	(4.3)	(5.2)	(4.3)	(100)

表5 受給年金

性 \ 年金	厚生年金	共済年金	国民年金	国民福祉	公年+恩給	公年W	恩給	無年金	不明	合計
男性(人)	41	6	11	4	9	9	2	0	5	87
割合(%)	(35.7)	(5.2)	(9.6)	(3.4)	(7.8)	(7.8)	(1.7)	(0)	(4.3)	(75.7)
女性(人)	5	1	5	1	0	4	2	1	9	28
割合(%)	(4.3)	(0.9)	(4.3)	(0.9)	(0)	(3.5)	(1.7)	(0.9)	(7.8)	(24.3)
合計(人)	46	7	16	5	9	13	4	1	14	115
割合(%)	(40.0)	(6.1)	(13.9)	(4.3)	(7.8)	(11.3)	(3.5)	(0.9)	(12.2)	(100)

※「国民福祉」は、国民年金の老齢福祉年金のことである。

※「公年+恩給」は、厚生年金、共済年金、国民年金のいずれかと恩給の両方を受給している人

※「公年W」は、厚生年金、国民年金、共済年金の二つを併給しているか、通算年金を受給している人

※「不明」は、入会時の調査票に年金の記入がなかった人で、無年金である可能性が高いが、はっきり無年金と記載のあったものだけを「無年金」とした。

表6 配分金額 (昭和59年6月分)

	人数(人)	割合(%)
1万円未満	11	9.6
1万円以上3万円未満	34	29.5
3万円以上5万円未満	21	18.3
5万円以上10万円未満	40	34.8
10万円以上15万円未満	6	5.2
15万円以上	3	2.6
合計	115	100

表7 事業団で行っている仕事 (昭和59年6月中)

性	仕事	事務	事務技術	監理・留守	屋内軽作業	屋外軽作業	技能職	清掃・草とり	複合	その他	合計
男性(人)		13	3	21	4	5	4	10	27	0	87
割合(%)		(11.3)	(2.6)	(18.3)	(3.5)	(4.3)	(3.4)	(8.7)	(23.5)	(0)	(75.7)
女性(人)		3	1	8	4	0	1	3	7	1	28
割合(%)		(2.6)	(0.9)	(7.0)	(3.5)	(0)	(0.9)	(2.6)	(6.1)	(0.9)	(24.3)
合計(人)		16	4	29	8	5	5	13	34	1	115
割合(%)		(13.9)	(3.5)	(25.3)	(7.0)	(4.3)	(4.3)	(11.3)	(29.6)	(0.9)	(100)

※「事務技術」は、資格、免許を用する様な経理事務とか、毛筆筆工など、ある程度の技術のいる事務の仕事

※「技能職」は、植木、ふすまはりなど職人的仕事

※「複合」は二種類以上の仕事をしている人

これらの調査結果、その他の資料によって実際に就労している会員の経済的ニードを推定してみよう。

B地区高齢者事業団の昭和58年度の会員調査で、就業理由を「家計費を得るため」とした人が16.3%、「家計を補助する為」が24.0%という結果が出ている。又配分金の使い道に関しては、「家計費」17.9%、「家計費の補助」33.5%となっており、約4割の会員が経済的理由から仕事を求めており、過半数が配分金を家計

費およびその補助にあてていることがわかっている。

59年度の調査では、配分金の最低希望額という形で経済的ニードを測定しようとした(調査項目6))が、「こづかい程度でよいとした人は47%、その他は皆それ以上のものを求めており、58年度の結果同様経済的ニードの高いことが伺える。具体的金額を見ると、最も多いのが「5～10万円」49.9%、次が「3～4万円」39.1%、「1～2万円」7.8%である。

表 8

単位：人
(%)

配分金の希望金額 配分金の目安	～1万円	1～2万円	3～4万円	5～10万円	10～15万円	15万円～	N	A	合計
こづかい程度でよい	1 (0.9)	8 (7.0)	34 (29.6)	10 (18.7)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)		54 (47.0)
家計を補助し、こづかいが残る位	0 (0)	1 (0.9)	7 (6.1)	22 (19.1)	6 (5.2)	0 (0)	0 (0)		36 (31.3)
食費がまかなえる位	0 (0)	0 (0)	3 (2.6)	9 (7.8)	2 (1.7)	0 (0)	0 (0)		14 (12.2)
それで生活していける位	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (3.5)	1 (0.9)	0 (0)	0 (0)		5 (4.3)
N	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)	2 (1.7)	3 (2.6)	0 (0)	0 (0)		6 (5.2)
A									
合計	1 (0.9)	9 (7.8)	45 (39.1)	47 (40.9)	12 (10.4)	0 (0)	1 (0.9)		115 (100)

表 8 は、「大体の目安」と具体的金額とのクロス表であるが、これを見ると、「こづかい程度」といった場合は 3～4 万円、それ以上の経済的ニーズのある人は 5～10 万円前後の金額を求めていることがわかる。

今就業している仕事の三つの条件のうち「配分金」をあげた人はわずか 4 人であったが、不満な条件を配分金とした人は 25 人 (73.5%) と多く配分金に対する不満が最も多いといえる。

表 9

(万円)

希望配分金 実際の配分金	～1	1～2	3～4	5～10	10～15	15～	合計
1万円未満	①	0	0	0	0	0	1
1～2万円程度	4	⑤	0	0	0	0	11
3～4万円程度	4	21	⑪	⑦	②	0	45
5万円以上10万円未満	2	6	9	⑳	②	0	47
10万円以上15万円未満	0	1	1	5	②	③	12
それ以上	0	0	0	0	0	0	0
N	0	1	0	0	0	0	0
A							
合計	11	34	21	40	6	3	115

上の表を見ると希望配分金額と実際の配分金がマッチしているかそれ以上である人が 61 人、希望より実際が低い人が 53 人で、「1 万円未満」の希望額を除いては、希望が満たされない人が 4～6 割づつ各ランクに居ると思われ、配分金の不満として指摘することができる。

又フリーアンサーでも最も多かったのが配分金に対する不満であり、単価が毎年上がらない事、他の人に比べて安い事、仕事によってあまりにも差がありすぎる等の意見があった。

このように、B 区における就業会員の経済的ニード

は多様であり、追加収入程度で満足する会員ばかりではない事が明らかになった。配分金に対する不満の多さもこれを裏付けるものとして考えることが出来るよう。

しかし、調査項目 1) を見ると、ほとんどの人が事業団の仕事に満足を感じており、また調査項目 12) を見ると、85% の人が今している仕事に満足していると答えている。

先に述べたように経済的ニーズが満たされず、配分金に対する不満が多いにもかかわらず、ほとんどの会

員が事業団の仕事に生きがいを感じ満足しているのは何故だろうか。事業団の仕事が経済的不満を解消出来る程その他の条件が魅力的なものであるのか、あるいは、他に仕事を探してもどうせ希望に合ったものはないからというあきらめの気持ちからくるものなのだろうか。

この点に関しては、さらに以下に示す個別面接調査の結果を通して考察を進めて行きたい。

3) 個別面接調査

個別面接調査は、昭和59年8月に就業会員55名に対して、先の郵送アンケート調査から得られた結果を個別的に把握し、より理解を深めるために行ったもので、調査項目は、①学歴、②職歴・生活歴、③家族、④健康状態、⑤入会したきっかけ、⑥入会時に希望した仕事、⑦事業団での仕事、⑧今の仕事に対する満足度および他にやりたい仕事、⑨就労目的および就労に対する将来的考え方、⑩収入とくらし向き、⑪趣味、⑫近所づき合い・交友関係、⑬事業団への意見・要望であるが、①と⑥については入会時の調査票によって調査し、それ以外は個別面接によって直接ききとりを行った。

この調査の結果、主として経済的目的から就業している会員は、表10に示すとうり55人中19人(34.5%)であり、経済的目的が無いとは限らないが、主として非経済的目的から就業している会員は36人(65.5%)という事がわかった。

経済的目的が第一であるという会員のニーズは、およそ表10の三項目に分類する事が出来た。最も経済的ニーズの高いのは、公的年金・その他の収入源がほとんどなく、又住居も持家でなく家賃を支払わなければならない等の経済的条件を持つ人で、生活費として配分金を必要としている人々である。次には、何らかの他の収入で生活費のほとんどを賄う事が出来るが生活費の補助、補完として配分金を得ようとしている人々が居り、最後に、年金・その他の収入で生活費の心配

表10 就業会員の就業目的

就業目的・動機		人数(人)
経済的	生活費	8
	生活費補助	7
	追加収入(こづかい)	4
非経済的	社会参加	1
	社会奉仕	1
	人との接触	4
	生活に責任、はりが持てる	6
	生活のリズムが保てる	2
	健康	8
	老化(ボケ)防止	3
	趣味を生かす	2
	余暇利用	5
仕事しかすることがない	4	
合計		55

はないが、自分が孫のこづかいや、将来の為の貯金等を目的としていくらかの収入が欲しいという人々である。これらの経済的目的を第一とする所に分類された人々も、もちろん経済的目的ばかりではなく、健康や生活のはり、その他を挙げる人が大半であるがそれらは付随的な事であり、収入を得る事を中心に考えているという点が共通である。

ここで、三つの段階それぞれの代表的なケース事例を挙げて、経済的目的を第一とする会員の具体像を示したい。

(1) 生活費を主たる目的とする就業

事例1. Nさん 女性 72才 単身

出身は東京であるが父親の仕事の関係で転居が多かった。職業経験は、市立図書館に司書として15年間勤めた後、民間会社で8年位事務の仕事をしていたが定年で退社、定年間際で次の仕事を探している時に事業団が設立したので、退社前に加入した。半年程遊んでから事業団から病気の人のかわりに経理の仕事を頼まれ、5ヶ月間その仕事をした後、現在の会社で働くよ

うになる。現在の仕事は4人程度の事務所の留守番で、電話番号、掃除、銀行等へのお使いなどで、暇な時は自分の好きな本を読む事もでき、日中は一人であるので気が楽である。日祭りと月二度土曜日が休みになる他は毎日9:30~5:30まで勤めておりこの仕事を始めてからもう4~5年になる。

仕事をする目的は、動けるうちは子供(鎌倉に嫁いだ娘がいる)の世話にならずに自分の生活は自分でしたいと思うからで、やはり収入を得るのが第一目的である。配分金(6月分は77,000円)以外の収入は厚生年金(17,000円/月)、と共済年金であるが、年金だけではとてもくらして行ける額ではないので、働けなくなったら娘の所へ身を寄せるつもりでいる。住居は亡くなった兄の家を建てかえたアパートの一室に居るので家賃はかからない。

娘はいつまでも仕事をしていないで一緒に住もうと言ってくれているし、週に何回かは娘や孫(大学生二人)が泊まりに来てくれるが、今の仕事は楽し、社長も止めないでいいと言ってくれているので、元気なうちは働きたいと思っている。

血圧が高いが薬で下っているし、他は丈夫であるので、当分はこのまま働いていたい。今の仕事には大変満足しているし、たいした仕事もしていないし、税金もかからないので、配分金にも不満はない。

仕事が休みの日は、テレビを見たり手紙を書いたり、たまった家事をかたずけたしているので老人クラブ等へは入っていないが、退屈という事はない。普段仕事をしているので家の中の仕事がたまってしまうが、そのおかげで休日もガラガラせずにごせ、かえってほりがあるてよい。

所感……健康そうて明るく、応対や動作もきびきびとしっかりして、まだまだ元気で働けるという感じであった。本人は事業団の仕事に満足し、仕事をしているおかげで生活にはりがあると喜んでいる。しかし、この仕事に就いてから4~5年という長期継続就業である点や9:30~5:30の8時間勤務である点などは「一

般雇用になじまない」とはいいがたい状況であり、まして本人の就労目的が生計維持の為である事を考え合わせると、問題となる所であろう。

こうした、派遣先で就業し、就業日数・時間が長く、一般的雇用とまぎらわしい形態をとる仕事は、他にも多い。B地区高齢者事業団には、6月中の就業日数が20日以上、一日の就業時間が6時間以上の仕事が22あった。

(2) 生活費補助を主たる目的とする就業

事例2. Yさん 男性 76才 夫婦

東京都出身。高等小学校卒業後、昭和10年~18年まで郵便局の窓口業務をした後、兵役に行ったり軍需工場で働いたりした期間が何年かある。昭和46年(63才)に、眼鏡店(従業員30人位)に就職し、郵便小包の発送や雑務を担当していた。昭和59年2月で退職、仕事を探してみたが76才ということで見つからないので諦めていたところ、広報で事業団のあることを知り入会した。

子供は4人あるがすべて娘で他出し、都内に住んでいる者はなく妻と二人で民間アパート(家賃2万円/月)に住んでいる。本人が元気なうちは同居の予定はないが、「将来妻がひとりきりになった時は娘の所へ行くだろう」とのことである。

最近胃潰瘍になり、現在も投薬治療中であり、ひどい労働は無理であるので、入会時に希望した仕事は、伝票整理、事務補助、倉庫管理、会館管理、封入作業、留守番といった体に無理のないような仕事で、入会してから宛名書きの仕事をした。

都内の地理に詳しいので配達の様な仕事が自分に向いていると思うが、仕事があれば何でもやりたい。

働く理由は、一番にはやはり生活費の為であるが、家に居てもテレビを見る事位しかする事がないし、近所や友達つき合いもあまりしないので、健康の為にも元気なうちは一生働き続けたい。

現在の収入は、本人の国民年金(3万円/月)、厚生

年金の通算老齢年金(3.8万円/月)、妻の年金(国民年金少額)と妻のパート収入(午前中の清掃作業1400円/日)で、本人の配分金(但し6月分は0)を合わせて、月12万円位になる。足りない時は貯金を引き出して使っている。現在の収入だけでは生活するのは苦しいので、月に4~5万円位になる仕事が欲しい。

所感……本人の話から年金は夫婦合わせて7~8万円位しかなく、妻のパート収入を加えても12万円位であり、持家ではないので、家賃2万円を引くと10万円程しか残らない。これは、国民の最低生活水準とされている生活保護基準(1級地の場合には65歳以上の夫婦の場合、住宅扶助を含めて122,000円/月。70歳以上の老齢加算を加えると136,800円/月)よりも低い額であり、76歳という高齢、胃潰瘍の為投薬中であるにもかかわらず、家計費補助の必要から強く働く事を希望していると思われる。

(3) 追加的収入を主たる目的とする就業

事例3. Oさん 男性 73才

大学卒業後、戦前は統制会で電気機械の配給に関する仕事をしてしたが、戦後統制会は解散、これが通産省になり昭和30年まで勤務したが、役人が肌に合わず止めてしまった。その年に断熱材を扱う民間会社に入社し、55才の定年時には、営業部長であった。引き続き2年間同職にとどまり、その後講習会を3回受けて深層心理面接技術者資格をとり64才までカウンセラーとして事業所を回って相談業務にあたる。退社してからは、「知人に頼めば仕事はあったが、頭を下げに行くのもいやなので」再就職せず別に仕事も探さなかったが、事業団ができた時町会を通じて加入案内が来たので入会した。

現在は健康であるが、41才の頃腸チブス、52才の時胆のう除去手術を受け、体を使う仕事には不向きであるので入会時に希望した仕事は一般事務、会館管理、販売、留守番等であった。

事業団でした仕事は、区の会館の夜間管理、水道局

の伝票整理、高島屋の伝票整理、封入作業、区役所の配布物、健康保険の台帳整理等である。6月は高島屋の伝票整理(時給660円)をして8,850円の配分金があった。

家族は妻(70才)と息子(36才独身)と食事等を一緒にし、奥の部屋に次女夫婦と孫が同居している他、隣家には長女家族が住んでおり、子供や家族は事業団で働くことに賛成している。

収入は、本人の厚生年金(11万円/月)と妻の国民年金(2万円/月)、そして自宅の二階をアパートにしておりアパート収入がある。生活費には困らないが、本代4~5万円を含めて月に7~8万円こづかいに使っているので配分金が月5万円位あったら良いと思う。

働く第一の目的は、この本代、こづかいの為であるが、健康の為にもなるしあと5年位は元気な限り働きたい。

近所づき合いは大切にしており町会の役員をしたり、郷土史研究会を発足させて会長をするなど積極的に活動をしているし、読書が趣味なので家に居ても退屈するという事はない。

事業団への要望は、もっと仕事が欲しいということである。「自分としては、事務的な仕事をもっと継続してやり、月に5万円になる位の仕事がほしい。事業団の班長をしているので会員から色々な意見を聞くが、自分に合う仕事がないとか仕事の配分の仕方がかたよっているという声が多い。又配分金は、年寄り若い人とは同じ様に仕事ができないから時給が安いのは仕方ないが、収入を得る為に働いている人も多いので月に5~6万円皆が取れるようにしたら皆満足すると思う。」という配分金に関する要望が強い。

所感……Oさんは若い時から色々な仕事にチャレンジしてきたので、今でも慣れない仕事に取り組む姿勢はあるというが、短期の仕事よりも継続した仕事を経済的安定、他の活動の予定を立てる上から望んでいる。

Oさん宅には部屋からあふれた本が廊下に山積みされており、読書好きで月に4~5万円も本代に使うと

いうのが納得できるが、この本代を含めたこづかいを得るのが主な目的である。Oさんは町会の役員をしたり研究会の世話役をするなど、社会的役割をすでに持っており、趣味、近所づき合い、交友などを事業団の仕事に求めなくてもすでに満たされているからであろう。「生活費には不自由しないが、趣味、教養を高め余暇を充実させる為にはお金があるので働きたい。今のままだと本代にもならないので月の半分位は働けるように仕事を開拓してもらいたい」という不満がある。

このように、たとえこづかいを得るためでも、第一目的が経済的理由の場合は、その希望額が満たされないと不満が生じているのではないかと思われる。

紙幅の関係上数例しか紹介できないのが残念であるが、以上の事例でそれぞれの経済的ニードの段階の会員の生活がおよそ理解できたのではないかと思う。またここでは紹介できなかったが、表10に示した様な非

経済的理由を主とする人々も、第二、第三の理由としては経済的理由を挙げない人はほとんどないというのは言うまでもない事である。

この章の最初に指摘した「生きがい」創造の場として組織化された高齢者事業団において、経済的理由から就労を希望する会員が多いという問題点は、B区高齢者事業団の会員調査によって具体的に確認された。

また、これは前掲の大原社会問題研究所の高齢化社会研究会が昭和60年に行った全国調査によって、B地区および東京都の問題だけでなく、全国的な問題である事が確かめられる。注(10)つまり表11に見るように、「事業団からの収入が家計にとって不可欠になっている会員がどの位いるか」という質問に対して、大都市圏のシルバー人材センターでは「ほとんど全員」「いくらかいる」の両者でほぼ8割近くを占めており、中小都市においても「いくらかいる」が7割を占めていることがこの調査によってもわかる。

表11 タイプ別家計動機の有無

(%, 件)

		計	ほとんど 全員	いくらか い	ほとんど いない	まったく いない	わから ない	N A
総 数		100.0 (170)	5.1 (9)	62.9 (107)	23.5 (40)	2.4 (4)	2.9 (5)	2.9 (5)
シ ル バ ー 人 材 セ ン タ ー	大 都 市 圏	100.0 (52)	3.8 (2)	75.0 (39)	13.5 (7)	1.9 (1)	1.9 (1)	3.8 (2)
	中 小 都 市 圏	100.0 (59)	—	71.2 (42)	27.1 (16)	—	1.7 (1)	—
準シルバーセンター		100.0 (22)	—	59.1 (13)	18.2 (4)	13.6 (3)	4.5 (1)	4.5 (1)
生きがい事業団		100.0 (27)	—	44.4 (12)	44.4 (12)	—	7.4 (2)	3.7 (1)
雇用福祉事業団		100.0 (10)	70.0 (7)	10.0 (1)	10.0 (1)	—	—	10.0 (1)

(注) 10 大原社会問題研究所社会労働問題研究センター「研究資料月報323,324」(1985.10.11) 29頁から引用

IV まとめ

経済的理由から就労を希望する会員が多く事業団に存在するという事は、事例1に具体的に見られるように、一定の収入を確保する必要から、一般雇用と変わらない就業形態の下で、長時間・長期継続就業をする会員を生じさせやすいという問題につながる。

これは以下のような幾つかの点から問題であると伝えよう。

まず一つには、「雇用になじまない」就業を前提とし、それ由に労働保護法規の適用が一切否定されている高齢者事業団において、一般の雇用と区別がつかない就業形態をとる事は制度的矛盾である。高齢者の就業対策として設けられた組織には表12のようなものが

表12 高齢者就労関係組織

組 織 名		高齢者無料職業紹介所	高齢者職業相談所
設置法令等		(国) 老人就労あっ旋事業運営要綱 (S.51.5.21付社老等28号) (都) 高齢者無料職業紹介事業運営要綱 (S.43.6.11付民福老第114号)	高齢者職業相談所設置運営要領 (S.45.6.26付労職発第744号)
実施主体		社会福祉法人東京都社会福祉協議会 (都補助)	都
事業概要	対象年齢	都内に在住するおおむね65歳以上の者及び、利用者が労働能力等にとぼしく労働市場になじみにくいと認められる65歳未満の者	健康なおおむね55～65歳までの者
	目的	各種相談に応じその希望と能力に応じ適当な仕事に従事する機会又は社会的活動に参加する機会を与えられる。	希望と能力に適応した就職を促進するため高齢者職業相談所を設置運営し、職業の安定を図る。
	事業内容	①職業安定法第33条の規定に基づく無料職業紹介事業 ②老人適職の調査研究 ③各種の相談及び指導 ④その他上記の目的を達成するに必要な事業	①高齢者の能力、適職、再就職にあたっての職業相談 ②求人希望の受理、求人求職間のあっ旋 ③求人求職の開拓 ④相談所間、業界団体との連携、求人、求職情報の提供
	実施規模 (S.59年度末)	10カ所	10カ所
事業開始		S.37 (国庫補助S.43)	S.45
負担割合		国 ½ 都 ½	都 %

組 織 名	高齢者職業相談室	授 産 場	
設置法令等	高齢者職業相談室の設置に設う業務運営について (S.53.6.2付53労経職職発第11号)	社会福祉事業法 (S.26 法律第45号) 東京都授産条例 (S.39 条例第49号)	
実施主体	国	都	
事業概要	対象年齢	55～65歳	60歳以上の高齢者またはその他の事情により一般就労の困難な人
	目的	区市町村が行う生活に関する相談と密着した関係に、国、都道府県、区市町村が協力して職業に関する相談を実施するため、区市町村の庁舎施設内に設置し、住民の生活相談との有機的かつ一体的な連携を図りつつ高齢者の雇用促進に努める。	それぞれの能力に適した作業を通じて働くことにより、生きがいを得、生活の向上と健康の保持を図る。
	事業内容	①高齢者に対する職業相談及び高齢者を雇い入れようとする求人者に対する雇用相談を行う ②高年齢者に係る求人、求職の受理及び可能な範囲内における高齢者の職業紹介を行う ③相談室の紹介により就職した高年齢者の職場適応に関する相談を行う ④関係諸制度の啓蒙周知、関係機関との連絡その他必要な業務を行う	①授産場での作業 ②家庭での作業 による簡単な手加工作業 (簡易な作業・手工芸作業・ミシン作業)
	実施規模 (S.59年度末)	7 カ 所	都立 4 ヲ 所 区立 31 ヲ 所
事業開始	S.53	S.25	
負担割合	国 人員・備品に関する費用 市町村 施設・その他に関する費用	運営費 都 % 整備費 国 (基準額の) 1/2 都実額	

組 織 名	シルバー人材センター高齢者事業団	東京人材銀行	
設置法令等	高年齢者労働能力活用事業について (S.55.4.26付 労働省発職第80号) 高年齢者労働能力活用事業実施要領 (S.55.4.26)		
実施主体	市、特別区	国	
事業概要	対象年齢	原則として60歳以上65才未満の者または、これらの者と同等程度の能力を有すると認められる65才以上の者	40歳以上の管理職・技術職・専門職
	目的	定年退職後等において、雇用関係でない何らかの就業を通じて自己の労働能力を活用し、それによって追加的な収入を得るとともに、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する高齢者に補助的・短期的な仕事を提供し、活力ある地域づくりに寄与する。	管理者・技術者等の雇用と就職について専門的な相談とあっ旋を行うことにより企業が必要とする優れた人材の確保、求職者の能力が有効に発揮できる職場の確保を図り、産業の興隆と安定に資する。
	事業内容	①高年齢者の就業に関する情報の収集及び提供 ②高年齢者の就業に関する調査研究 ③高年齢者の就業に関する相談 ④高年齢者に対する希望と能力に応じた就業機会の開拓及び提供（高年齢者に対する就業又は収入の保障の事業は除く） ⑤高年齢者に対する簡易な仕事に関する知識、技能の付与を目的とした講習の実施	①職業相談・指導並びに求職登録に関すること ②求人相談・指導並びに求人登録に関すること ③各種情報の提供 ④各種統計・情報資料の作成 ⑤事業団体等の連携による求人確保のための活動
	実施規模 (S.59年度末)	56カ所	1カ所 (全国25カ所)
事業開始	S.55	S.42	
負担割合	国 区・市 } 負担割合は区・市により異なる	国 %	

(注) この表は佐藤進教授の作成したものに筆者が加筆したものである。

あるが、たとえ同じ仕事であったとしても高齢者事業団を通した場合は労働保護法規の適用がなく、無料職業相談所、職業相談室その他を通して就労した場合は労働保護法規の適用があるという制度間の不整合を生み出している。

またさらに心配なのは、ある一定の収入を得ようとして自分の体力に無理な仕事を引き受けてしまうのではないかということであるが、生計維持の目的で就労しなければならない高齢者が、法的保護のないまま雇用関係と同様の形態で就業する事は、只でさえ立場の弱い高齢労働者の立場をさらに弱め、これは本人の為ばかりか、高齢労働者一般に対しても不利益となる。

そして、また経済的ニードの高い高齢者が事業団で就業し、十分でないまでもそのニードを充たすという事は一見制度効果をあげている様にも見えるが、本来ならば労働行政あるいは福祉行政によってなされるべき施策の不備を補完する危険があるという点も指摘できる。

そして最後には、こうした経済的ニードの高い会員が増えれば、経済的ニードに合わせた仕事の開拓その他の運営等、事業団の方向づけが「生きがい」重視より「収入の確保」に流されていってしまうのではないかという恐れがあるという事をあげる事ができよう。

以上の様な問題があるという観点から、今後この経済的ニードの高い会員、一般雇用と区別の難しい就労については、何らかの対応が必要であろう。

ここで考えられる対応としては、まず大きく分けて、こうした会員を排除して行く方向と、内部に会員として存続させるという方向がある。

「排除して行く」方向を取るとすれば、単に会員から除外するのではなく他の機関との連係をはかり、他に受け皿を見つけて求職者のニーズに合った組織へ紹介するといった事が必要となろう。しかし、職業安定所では65才未満の者を対象と限定し、表12のような施策によって対応している現状では、高齢求職者のニーズは充たされていると言いがたく、こうした対応をと

る為には、まずこれらの機関の機能を高めていく事が先決であろう。したがって、将来的にはこうした方向を目ざすとしても、即実行に移すのは問題であると言える。

もう一方の「内部に会員として存続させる」という方法をとるとすれば、現在のように、労働保護法規が不適用のままであるというのは先に述べた理由から問題である。したがって、事業団における就業についても一般の雇用形態をとるものがある事を承認し、特例によって事業団が職業紹介機能を持つ事を認めるか、あるいは、事業団における就業はあくまでも雇用になじまないものを対象とするという理念は守るが、高齢者の保護という立場から労働保護諸法規の適用を特例として認めるか、また前記のような特別措置ではなく、全く新しい立法によって、こうした矛盾を解決して行くのか、今後何らかの対応が必要とされているのである。

本論では、事業団内部の会員の経済的ニーズを問題点としてとりあげたが、この他にも会員による自主的組織運営体制の不確立、それと関係した行政依存的体質、財源確保、また仕事の質的充実および量的拡大等、事業団の基本的理念である「生きがい」の充実を実現し、さらに制度の拡大をはかって行くためには課題が多く残されているのではないかと思われる。21世紀の高齢社会に高齢者事業団がその機能を存分に発揮させる為には、今後実績を積みながらこれらの問題に対応して行く事が必要であろう。

尚、本講で触れることができなかった点、充実検討出来なかった点については、今後の研究課題として行きたいと思う。

- 注(1) 「老人就労あつ旋事業運営要綱」(昭和51年5月21日付社老第28号) 参照
- 注(2) 「高齢者と仕事57年度事業概況」(社会福祉法人東京都社会福祉協議会高齢者無料職業紹介所)(昭和58年)14頁、25頁、参照
- 注(3) 「東京都高齢者事業団」(仮称)設立準備会の報告と提言」(S49) 参照
 (「東京都における高齢者事業団」(S52)(東京都労働局)所収)
- 注(4)～注(6) 注(3)と同じ
- 注(7) 「年報—60年度 シルバー人材センター・高齢者事業団のあらまし」
 財団法人 東京都高齢者事業団振興財団参照。
- 注(8) 詳しくは、「昭和58年度調査研究報告書—就業と仕事」B区高齢者事業団参照。
- 注(9) 「昭和58年度調査研究報告書—就業と所得」B区高齢者事業団
- 注(10) 「研究資料月報 323,324」法政大学大原社会問題研究所
 社会労働問題研究センター (1985.10.11) 29頁から引用。