

# 老人の生きがい労働の意味および可能性についての一考察\*

—日本のシルバー人材センターを中心に—

朴基勲\*\*

(e-mail : koureisha@iscu.ac.kr)

## <目次>

- |                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| 1. 序論           | 4. 日本のシルバー人材センターの生きがい労働の問題 |
| 2. 先行研究及び研究方法   | 5. 生きがい労働の方向性              |
| 3. 日本の生きがい労働の性格 | 6. 結論                      |

キーワード：高齢化社会(aging society), シルバー人材センター(silver manpower center), 生きがい労働(life worth work), ワークシェアリング生きがい労働(work sharing life worth work)

## 1. 序論

平均寿命の延長および健康な老人<sup>1)</sup>の増加によって退職（社会的退職）後の10～20年をどのように活気よく過ごすかに対する関心が高まっている。退職以後の老人が老後を元気に過ごすことは社会の活力を維持するだけではなく、個人の健康維持等のためにも重要な課題となっている。特に仕事を通じた社会参加は老人の労働力を生産的に活用し、持続可能な社会保障制度を可能にするという側面からも重要になっている。本研究では老人の労働力を‘仕事’を通じて活用する形態に注目し、所得だけを目的とする仕事ではなく

\* 2016년 4월 19일 한국일본연구총연합회 제5회 국제학술대회(부산외국어대)에서 高齢者の能力の活用法研究 - 日本の生きがい就業を中心に란 제목으로 발표한 바 있습니다.

\*\* ソウルサイバー大学, 助教授, 社会福祉学

1) 老人は65才以上である者を意味するが本研究では老人を社会的退職した者を意味する。社会的退職は大体定年を意味するために老人を60才以上の者と定義して使うことにする。

所得以外の働く喜び、健康維持等、所得以外の目的を同時に追求する老人労働力活用を中心に取り扱う。韓国の老後所得保障体系はいまだに不十分であり、所得保障体系が引退に対して有意な影響を与えていないことが明らかになっているために(2011、이기주·석재은)、老年期の経済活動が様々な形で現れていることは確かであるが、平均寿命の増加のため老年期は以前より長くなっている事、老人の仕事に対する考え方が変わっている事から老人が仕事をする目的に多様化が現れている。このような目的の多様化は統計庁の調査結果にも現れている。統計庁の高齢者統計(2015)によると高齢層(55~79才)の中で将来に仕事がしたいと答えた比率は61%(男子74.3%、女子49.2%)であり、そのなかの勤労希望理由をみると‘生活費のため’(57%)が最も高かったが‘仕事をする楽しみ(35.9%)’も二番目に高く現れている。一般的に青年層と壮年層が労働をする主な理由は経済的な生活の営みであるが、老人は‘仕事’を通じて経済的な収益だけではなく社会的地位、対人関係の形成、名誉、健康維持、満足感等のような非金銭的な目的もいっしょに得ようとする特性が強い。日本の統計調査にもこのような傾向がみられる。2010年独立行政法人労働政策研究・研修機構が調査した「高年齢者雇用・就業実態調査」(全国55~69才男女5,000名対象訪問調査)によると、60~64才の年齢層では経済的な理由が最も高く現れているが(複数応答)、経済的な理由が72.3%に対して、非金銭的な目的は47.9%にも上った。さらに、65~69才の年齢層では非金銭的な目的の労働が62.8%より高くなっている(経済的な理由は56.1%)。

日本では、高齢化社会に入った1970年代から1980年代にかけて、老人の労働力活用方法を探る動きがあった。その結果、働く理由が、経済的な理由だけでなく生きがいを目指す老人を対象にする労働の必要性から新しい労働方式が提案された。そして、その老人の労働の形態は‘生きがい労働(就労)’と呼ばれるようになった。そのため老人の労働力を活用する方法として日本において提示された‘生きがい労働’に注目することは意味がある。以下、老人が金銭的な目的だけでなく非金銭的な目的を同時に求める労働を本研究では‘生きがい労働’と使うことにする。

本研究は仕事を通じて金銭的な目的だけでなく生きがい労働を同時に追求する老人を主な研究対象にし、彼らの労働力を社会的に活用する方法を見つけようとする。このような老人労働力活用に関心を持つ理由は生きがい労働を追求する事業が日本と韓国において確認されているからでもある。日本ではすでに40年近くシルバー人材センター事業を実施してきているし、韓国では10年以上‘老人仕事事業(老人仕事および社会活動支援事業)’が実施されているからである。しかし、生きがい労働は今だその性格が不明確であり、

いろいろな問題に直面している。

たとえば、韓国の老人仕事事業においては、参加する老人が勤労者ではないかという問題が提議されている。いわゆる‘勤労者性’(2013, 심재진:2013, 서정희 오욱찬 박경하)問題である。生きがい労働は経済的目的だけでなく生きがいを追求するが、経済的な安定を主な目的とする‘雇用’とは異なる性格を持っている。しかし、生きがい労働を雇用と見る問題が生じているのである。また、日本のシルバー人材センターは1980年事業が始まった以来40年近く事業を持続して来ているが2000年代中盤からはシルバー人材センター会員数の減少が現れている。日本の場合、高齢化が急速に進み、老人が急速に増えているにも関わらず、会員数が減少しているのは、‘生きがい労働’がこれからの高齢社会において老人の新しい労働の一つとして成り立つかに対する大きな疑問を与えていると言える。そのため、われわれは‘生きがい労働’が果たしてこれからの高齢社会においてより活力のある社会をつくる‘新しい労働’形態であるかを確かめる必要がある。

## 2. 先行研究及び研究方法

### 2.1 先行研究

韓国において‘生きがい労働’に関する研究はほとんどなく、生きがい労働を提供する組織である日本のシルバー人材センターに関する研究が今までいくつか行われてきた。シルバー人材センターの研究が行われたきっかけは2001年から始まった「老人人力支援機関」という韓国政府の事業である。2004年からは‘老人仕事事業(노인일자리사업)’が始まり、老人の労働力を活用する事業は拡大した。韓国の老人仕事事業は元気で能力のある老人が増加することから、老人の能力と適性に合う仕事を創出・提供し、老人の生きがい向上とともに社会的扶養負担軽減、国家競争力強化の土台を作る目的を持っている(2004, 保健福祉部)。老人仕事事業と類似した事業が日本のシルバー人材センターであったため、シルバー人材センターに関する関心が高まったのである。ただ、シルバー人材センターに関する研究はあまり行われていない。韓国の国会図書館の学術データベースを用いて「シルバー人材センター」を検索した結果、17件のみであった(2017年5月30日現在)。また、今までのシルバー人材センターに関する研究はシルバー人材センター事業内容や特徴の紹介にとどまっている(老人人力運営センター, 2004, 강신욱·모선

희,2007、박기훈,2008、김진,2014)。シルバー人材センターの仕組みや運営方式を正しく理解することはある程度意義はあった。しかし、このような先行研究は、韓国が現在直面している社会的退職後の老人の労働力の活用に必要な知識や方向性を与えているとは言えない。特に、シルバー人材センターの生きがい労働という視点からの研究はほとんどない。最近、生きがい労働という視点から、シルバー人材センターを分析する研究(朴基勲、2016)があったが、生きがい労働の方向性までは提示されてない。

一方、日本におけるシルバー人材センターの研究は、シルバー人材センターの事業規模や歴史からすると、それほど研究が活発に行われていない。日本の国内の学術誌を収録対象とする学術情報データベースのCiNii(国立情報学研究所)を用いて検索した結果、「シルバー人材センター」では202件であり、「生きがい就労」では21件のみであった(2017年5月30日現在)。今まで行われてきた研究のほとんどは、シルバー人材センターの歴史、シルバー人材センターの必要性、内部運営の問題点を指摘する程度である。また、生きがい就労に該当した研究のほとんども制度の解説や事例紹介にとどまっているのが多い。

そのなかで、岩田正美・山口春子(1989)は、生きがい就労(労働)という視点からシルバー人材センターの生きがい就労の曖昧さを指摘した上で、大都市圏のシルバー人材センターを実証研究し、雇用とボランティア領域の中間にある生きがい就労の問題点を分析した。しかし、このような生きがい就労という視点からシルバー人材センターを分析する後続研究はない。そのため、シルバー人材センターの最近の研究(長島一由、2015)においても、シルバー人材センターの内部運営の差が中心になっている。

本研究は、先行研究において、明確にされてない生きがい労働が直面する問題点を具体的に提示するとともに、生きがい労働の方向性を模索するところに目的がある。その方法として‘Work Sharing 生きがい労働’を提案する。

## 2.2 研究方法

本研究は、‘生きがい労働’という視点から文献分析をする研究である。日本において生きがい労働を提供する代表的な組織はシルバー人材センターである。そのため、文献資料は主に1970年代から2015年の間に出版、発行されたシルバー人材センター関連、著書及び論文、政府報告書、関連法律、統計資料を中心にする。関連資料は著書及び論文検索を通じて得た。政府の資料は厚生労働省から発行された報告書及び、厚生労働省、内閣府のホームページを通じて得た。シルバー人材センターにおいては著

書、論文だけでなく、全国シルバー人材センター事業協会、地域別シルバー人材センター連合、地域別シルバー人材センターのホームページを分析した。さらに、'Work Sharing 生きがい労働'の方法を探るため、日本の柏市において実行されている事業を分析した。Work Sharing 生きがい労働に関する資料は柏市市役所、東京大学校高齢社会総合研究機構、日生基礎研究所のホームページの資料を中心にした。本研究ではまず研究の便宜のため経済的な目的が中心である'仕事'を'労働'と定義して使用し、働く喜びのような経済的な目的が中心ではない'仕事'を'福祉'と定義して使用することにす。資本主義での仕事は商品としての性格を持つという側面から'労働'と定義した。働く喜びなどの仕事を通じた社会参加の場合は、その仕事が労働市場で行われる場合、それを'福祉'と称することは難しいこともあるが、仕事の目的が経済的な目的ではない場合であると解釈し'福祉'と定義し使用する。

### 3. 日本の生きがいの労働の性格

日本では1970年代に入って新しい老人労働力活用方案に対する議論が現れた。1971年「中高年齢者等の雇用促進特別措置法」により、既存の'失業対策事業'の新規登録を締め切る政策の転換が図られた。このような政策変換に対して失業対策に関わる就労者団体は反対運動を展開し'高年齢者のための仕事'を要求した。このような要求に答えて多くの自治体が高年齢者のための就労事業を実施することになった。しかし東京都ではこのような自治体の就労事業は第2の失業対策事業であると判断し'高齢化社会に備え広範囲でありながら(失業対策に参加する人だけに制限するのではなく)様々な老人の就労欲求に応える新しい発想による対処'が必要であると判断した。それで'一般的な雇用関係では適合しない老人の就業欲求に応じて、そのような欲求を持つ老人を中心に自主的な組織を設立するとともに、それに合った仕事を地域社会から吸収して遂行する'という'高齢者事業団構想'をすることになった(1980、小山昭作)。この事業団の設立に中心的な役割を果たした東京都の小山昭作(1973年東京都労働局失業対策部高齢者就労問題調査研究担当課長)は定年以後の老人雇用対策は一般の労働市場を前提とした労働行政からのアプローチと、社会参加や健康維持による生活の質を高めることを目的とした福祉事業的側面のアプローチがあるが、定年以後の老人対策は'この両方の中間にまた

がる老人就業対策'が必要であるとした。それは'一般労働市場での雇用には能力と体力面から適合しないし、また新しく雇用されることは望まないが、だからといって老人福祉事業でみられるように社会参加に留まったり、健康維持だけのために働く仕事のほかにも老人の就業欲求は幅広く存在'するとみたからである。高齢者事業団はそのような欲求に応えるためのものであった。高齢者事業団が提示した新しい老人労働形態は労働と福祉の二つの行政の中間にまたがる'福祉労働'であった。小山昭作は福祉労働を'雇用や生きがいという論点を克服した第3の道'であるとも表現した(1980、小山昭作、p169)。東京都では老人に一定日数以上の就労を保障する自治体の直営事業ではなく、広範囲な老人の様々な就労欲求に応えるため東京都と各区を基盤にする地域社会に密着したまたは、老人自らの自主的な組織が設立される事になった。東京都の高齢者事業団の福祉労働は高齢者事業団と会員の間で雇用契約は結ばないが会員が就業参加途中、傷害を受けた場合、使用者責任に準ずる責任を負い、労働災害保険を通じて高齢者事業団が責任を持つ)という一種の'組織的就労関係'の形態をもっている(1980、小山昭作、p202)。東京都高齢者事業団の活動は1980年代に入り、全国的に波及されシルバー人材センターという名前で全国的に設置されることになった。

1980年日本では人生75年という長いライフサイクルに対応した「労働者生涯設計(life cycle)を提示し、労働政策が労働者ライフサイクル視点から総合的に展開される必要があるとした。このような基本構想のなかで'高年齢労働能力活用事業育成援助対策'が作られた。高年齢労働能力活用事業育成援助対策は'高齢労働者の増大とともに体力、能力などの側面から従来のフルタイム常勤雇用は望まないが、就業を通じて自分の労働能力を活用し追加的収入とともに自分の生きがいを追求しようとする老人の増加、地域社会において地域住民の日常生活と関連する補助的、短期的な仕事が増えている点から、これを労働者が職業生活から引退する過程と繋げることが今後の労働政策における重要な課題'であるとした。そして老人の能力を生かした活力ある地域社会をつくるために地方自治体が補助的、短期的な仕事を提供できる団体を設立するようにし、政府は補助金を支給することにした。その結果、日本の労働省(現在の厚生労働省)は1979年末「高年齢者労働能力活用事業」を高齡化社会対応策の一環として実施することになった。高年齢者労働能力活用事業の目的は'定年退職直後等においてどのような形態であっても就業を通じて自分の労働能力を活用し、追加的収入を得るだけでなく自分の生きがい増進と社会参加を希望する老人に対して地域社会と密着した補助的、短期的な仕事を組織的に把握、提供して老人の就業機会増大と福祉増進を図り、老人の能力を生かした活力あふれ

る地域社会をつくることに寄与'することにある。そしてこの事業の実施主体の名前は'シルバー人材センター'となる。シルバー人材センターの老人労働の性格は、1980年4月26日の労働省職業安定局長通達「シルバー人材センター設立準則」(以下、設立準則)に表れている。設立準則には'シルバー人材センターは依頼を受けた仕事を会員の能力、希望によって請負または委任の形式で会員に提供し、会員に対する就業日数及び収入に対する保障は行わないこと'にした。特にシルバー人材センターは'雇用関係'ではないことを強調している点から会員が仕事をしている間に傷害を負っても労働者災害保障保険の適用ではなく、シルバー人材センターの団体傷害保険の対象(1981年3月)になった(1987、長勢甚遠、p176)。そして1986年シルバー人材センターの老人雇用形態は「高年齢者雇用安定法」第47条において'臨時的で短期的な就業(雇用によるものは除外)'として法文化された。

1970年中盤から1980年代初にかけて日本の東京都高齢者事業団と、これを引き継いだ労働省のシルバー人材センターにおいて提示された新しい老人労働の形態は次のような特徴を持つ。

〈表1〉 東京都高齢者事業団とシルバー人材センターの新しい老人労働の形態

	東京都高齢者事業団	シルバー人材センター
雇用関係	雇用ではないが一種の組織的労務関係	請負または委任
老人労働の名称	福祉就労(労働)	臨時的で短期的な就業
保険の適用	労働者災害保険(公的保険)	シルバー人材センター 団体傷害保険(民間保険)

日本で提示された老人を対象にした新しい労働形態は〈表1〉のように雇用関係を持たないのは確かであるが公的保険の適用という点からみると、シルバー人材センターの労働の性格がより雇用的性格を排除したものと見られる。このような雇用性格の排除は設立準則によく表れている。設立準則では'シルバー人材センター事業趣旨に合わない仕事'は受け取らないとしている。その仕事とは'シルバー人材センターが設置された地域で一般的な常勤雇用、日雇い、パートタイム、家内労働者等に労働者が雇用または就業している仕事のなかで、本事業の参加によって彼ら労働者などの雇用または就業の場を侵害したり労働条件などの低下をもたらすおそれがあるもの'である。日本で提示された新しい老人労働は明確な名称を持ったわけではないが東京都高齢者事業団とシルバー人材センターが提示した労働形態は'生きがい就労(労働)'と呼ばれている<sup>2)</sup>。以下、シルバー

人材センターの老人労働力活用形態を‘生きがい労働’と呼び使用する。

日本で提示された‘生きがい労働’は第2の就労事業を防ごうとした背景と人生75才のライフサイクルという視点、そして漸進的な退職を図ろうとした労働省の政策目的、それに常勤雇用は望まないがだからといって生きがいを追求するのではなく若干の所得と生きがいを同時に追求する老人の登場によって現れた。しかし生きがい労働が実質的に労働市場のなかで新しい老人労働形態として意味ある形で活用されているかは具体的に調べる必要がある。以下、生きがい労働を提供している日本のシルバー人材センターがどのような問題に直面しているかを提示する。

## 4. 日本のシルバー人材センターの生きがい労働の問題

### 4.1 シルバー人材センターの会員数から見る生きがい労働

1980年から始まった日本のシルバー人材センター事業は急速な日本の高齢化にともない、会員数は増加した。1980年の会員数は46,448名に過ぎなかったが、2005年には会員数が765,468名になり、25年の間で約16.5倍も増えた。1年の事業受注額は3,000億円を越え、順調に発展するよう見えた。しかし、シルバー人材センターの会員数は2006年から減っている。〈表2〉は日本の65才以上人口対比シルバー人材センター会員数の推移を現している。日本のシルバー人材センター会員は2005年765,468名であり、65才以上人口の2.98%を占めることをピークに徐々に会員数が減少する傾向を見せている(2008年から2010年の間は会員数が若干増加しているようにみえるが65才以上人口対比比率は全体的減少の傾向)。2014年現在の会員数は721,712名であり、65才以上人口対比2.19%程度に留まっている。

〈表2〉日本の65才以上人口対比シルバー人材センター会員数

年度	65才以上人口(万名)	高齢化率(%)	シルバー人材センター 会員数(名)	比率(%)
1970	733	7.1	-	-
1980	1,065	9.1	46,448	0.43

2) 岩田正見・山口春子は1989年「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」においてシルバー人材センターの老人労働の形態を‘生きがい就労’と呼んだ。

1990	1,493	12.1	226,257	1.51
1995	1,828	14.6	363,676	1.98
2000	2,204	17.4	642,266	2.91
2005	2,567	20.1	765,468	2.98
2006	2,660	20.8	761,047	2.86
2007	2,746	21.5	754,391	2.75
2008	2,822	22.1	764,162	2.71
2009	2,901	22.7	791,859	2.73
2010	2,958	23.0	786,906	2.66
2011	2,975	23.3	763,427	2.56
2012	3,079	24.1	743,969	2.41
2013	3,190	25.1	729,206	2.28
2014	3,300	26.0	721,712	2.19

資料:シルバー人材センター事業協会:<http://www.zsjc.or.jp/>(検索日:2016.09.18.)統計資料および2015年版日本高齢社会白書をもとに作成

シルバー人材センター会員数の減少に影響を与えたと推測されるのは60才から65才へと定年を延長した制度変化である。日本では1998年4月60才定年を法的に義務化することで制度上60才定年制が定着したのだが再び2004年「高年齢者雇用安定法」の改正によって2013年からは65才までに雇用延長を義務化することになった。また現在は65才までの雇用確保(定年制廃止、定年延長、継続雇用制度導入の中一つを選択)を基盤として「70才まで働ける企業」を補給・開発する事業を進めている。2004年の「高年齢者雇用安定法」改正はシルバー人材センターにおける会員加入率に影響を与えている可能性があるとは考えられるが、老人全体人口の増加や、シルバー人材センター事業領域が一般労働市場では雇用が成立しにくい分野を指向している点などを考えると改正そのものが加入率に対して大きな影響を与えているとは考え難い。むしろシルバー人材センターの会員数減少の原因はシルバー人材センターの「生きがい労働」そのものにあるのではないかと判断される。その理由として、シルバー人材センターの生きがい労働が持つ労働の性格の不明確さをあげることができる。

## 4.2 生きがい労働における雇用的性格の問題

シルバー人材センターは1986年「高年齢者雇用安定法」において高年齢者雇用就業対策事業として法制化される。1986年制定された「高年齢者雇用安定法」第47条第1項ではシルバー人材センターが行う業務を「臨時的で短期的な就業(雇用によるものを除

く)を希望する高年齢退職者のために当該就業機会を確保し組織的提供すること'と規定しているが'臨時的で短期的な就業'とは生計維持を目的とする本格的な就業ではなく臨時的な就業を意味することで月10日以内の就業のことをいう(労働省高齢者対策部,1986)。このようにシルバー人材センターの生きがい労働は雇用ではない臨時的短期的な就業を意味した。しかし、シルバー人材センターの生きがい労働は2000年「高年齢者雇用安定法」の改正を通して'労働(雇用)'の性格が強化された。2000年「高年齢者雇用安定法」改正では、今までシルバー人材センターの就業を'臨時的で短期的'な就業機会の提供に限定していたことから'その他軽易'な業務という新しい意味を追加した。軽易な業務とは特別な知識、機能を必要としない業務を意味し'一週間の就業時間が大体20時間を過ぎないこと'を意味する(日本労働省告示第82号,2000.8.25)。シルバー人材センターの労働形態は労働大臣が決める業務で当該業務と関連する労働力需給状況、当該業務処理実情などを考慮しなければならないが週20時間に限って継続的な就業が可能になる。

〈表3〉 臨時的・短期的な仕事と継続的な仕事の例

	仕事の例				
短期的・単発性仕事	伝統屋敷訪問修理交替	庭木の枝打ち	昼交替	除草	家庭内清掃
継続的な仕事	マンション清掃	駐輪場自転車整理	公共施設管理	公園清掃	

資料:江戸区シルバー人材センター:<http://www.edogawa-sjc.jp>(検索日, 2016.09.17.)

さらに、シルバー人材センターの生きがい労働は2004年新たに大きく変化することになった。2004年「高年齢者雇用安定法」の改正ではシルバー人材センターが申告することでシルバー人材センターの会員を対象に臨時的で短期的また軽易な就業に関する'一般労働者派遣事業'が可能になった。'一般労働者派遣事業(シルバー派遣事業)'とは、今までシルバー人材センターが一貫して堅持してきた雇用を前提としない労働とは違って、雇用的性格がかなり強い労働であるという側面から大きな変化であると解釈できる。シルバー派遣事業は請負または委任という方式では対応できなかった作業(発注者の労働者とともに作業をしたり指揮命令を受ける作業)を可能にした。同法の改正によってシルバー人材センターの会員は申し込みをすればシルバー人材センター連合会(県単位で設立)と雇用関係を結び給与所得である賃金が受けられる。

〈表4〉 請負・委任による就業とシルバー派遣事業の比較

項目	請負・委任による就業	シルバー派遣事業
仕事の機関・内容	臨時的・短期的な就業(概ね月10日以内) またはその他軽易な仕事(概ね週20時間を過ぎないこと)	臨時的・短期的な就業(概ね月10日以内) またはその他軽易な仕事(概ね週20時間を過ぎないこと)
雇用関係有無	なし	あり(県シルバー人材センター協会)
発注者の指揮命令	受けない	受ける
発注者といっしょに作業	いっしょに作業してはならない	いっしょに作業してもよい
自己発生時適用保険	シルバー人材センター団体傷害保険	労働災害保険(産災保険)
発注者と契約当事者	地域シルバー人材センター	県シルバー人材センター協会
社会保険・雇用保険適用	なし	なし
会員報酬	配分金(雑所得) 源泉徴収対象ではない	賃金(給与所得) 源泉徴収対象

資料:兵庫県赤穂市シルバー人材センター:<http://www.ako-sjc.jp/>(検索日2016.09.11.)

そして、シルバー人材センターの生きがい労働は週20時間以内の‘軽易な業務’という労働時間要件までも緩和することになる。国家特別区域<sup>3)</sup>に指定されている兵庫県養父市(農業分野国家戦略特区)は2014年7月23日第1回養父市国家戦略特別区域会議でシルバー人材センター会員がさらに活躍できる機会を確保するため、既存の週20時間まで就業時間制限を撤廃し‘週40時間まで’可能であるように中央政府に要請した。これにしたがって2014年10月10日第9回国家戦略特別区域諮問会議では“労働力確保が課題である僻地などで高齢退職者が今よりもっと活躍できる場を拡大するためにはシルバー人材センターが区域内において労働力需給状況など民間領域を圧迫する憂慮がなければ週20時間までの‘軽易な業務’に加えその他就業(週40時間就業)についても派遣事業を可能にする”と決めた(2015, 厚生労働省)。週40時間まで就業を可能にした国家戦略特別区域諮問会議の決定は2015年7月「国家戦略特区法」改正案が日本国会を通過することで(制限的であるとはいえ)シルバー人材センターの生きがい労働は雇用的性格がより強くなった。

2015年6月、日本の‘生涯現役社会実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会(以下、生涯現役社会検討会)’では厚生労働省にシルバー人材センターの機能

3) 日本は産業国際競争強化および国際的経済活動拠点形成を促進するために特区区域内規制緩和などの施策を総合的、集中的に推進するため国家戦略特区諮問会議および関係地方公共団体の意見を収集し国家戦略特区を指定している。

強化を要求する報告書を提出した。上記の検討会報告書が厚生労働省の政策決定に大きく影響を与えるであろうという側面からシルバー人材センターの今後の変化をも予測できる。生涯現役社会検討会はシルバー人材センターにおいて臨時的で短期的かつ軽易な業務要件を規定したのはシルバー人材センターが“福祉との接点である‘生きがい労働(就労)’機関である点”であったが、今後老人(高年齢者)の就業機会の拡大のためには臨時的で短期的かつ軽易な業務の要件を緩和する必要があると政府に建議している(2015, 厚生労働省)。日本のシルバー人材センターの生きがい労働は、福祉と労働を同時に追求する老人を対象にした新しい労働形態であったが、会員数が減っている原因を生きがい労働における雇用的性格を強めることから解決しようとしている。

### 4.3 生きがい労働の活動領域の問題

シルバー人材センターの生きがい労働はシルバー人材センターと会員の関係は雇用関係ではなく、シルバー人材センターの老人就労は一般労働者の雇用領域を侵犯しない既存の職業安定機関を通じた雇用には適合しない臨時的・短期的な就労をその活動領域とした。そのためシルバー人材センターの主な就労分野は園芸、大工、障子紙門(制作および修理)、民間ビル・マンション掃除、家事援助等の職種に集中された。

〈表5〉シルバー人材センターにて扱う仕事

職種群	具体的例
技術	補修教室講師、翻訳・通訳、家庭教師、経理事務、コンピュータ等
機能	園芸、大工・塗り大工・塗装等の工事、内装工事、機械修理、裁断および裁縫など
事務	文書管理事務、筆字作成、受取り事務、調査事務など
管理	公民館管理、駐車場管理、指定管理者制度による施設管理
折衷外交	店番、店員、訪問販売、広報紙配布、点検・配達、集金など
一般作業	屋内外掃除業務、除草、草刈、包装作業、農林・水産作業など
サービス	家事援助、子供養育支援、療養サービス、観光ガイド、広報物配布など
その他	モデル、芸能など
独自事業	地域欲求と会員の創造的努力を通じて地域特産物製造販売など独自事業実施

資料:長島一由(2015)から再引用

このようなシルバー人材センターの業務領域の偏りは1989年「高年齢者雇用安定法」の制定過程ですでに指摘されている。菅直人衆議院議員は“センターでは肉体的労働

が主でホワイトカラーの受け皿になりきらないのではないかと質問した。それに対してその当時の労働大臣が“事務的仕事の受注の開拓に力を注ぐ”と答弁した事からもよくわかる(2015、長島一由から再引用)。シルバー人材センター生きがい労働は特定領域(単純作業業務)に集中されるが、このような傾向についてはシルバー人材センター発足後から持続的に問題提議されてきた(1989、岩田正見・山口春子;2009、原田謙・杉沢英博・柴田博;2013、厚生労働省)。シルバー人材センターの生きがい労働は雇用市場に影響を与えないよう最初から事業の領域を狭くしているのである。

〈表6〉 シルバー人材センター職群別実績(2014年契約金)

職群	一般作業	管理	機能	サービス	技術	折衷外交	事務
比率	52%	23%	13%	6%	2%	2%	1%

資料:全国シルバー人材センター事業協会統計資料:<http://www.zsjc.or.jp>(検索日 2016.09.17.)

〈表6〉は全国シルバー人材センター事業協会の2014年契約金による職群別実績を表す資料であるが、一般作業と管理職群が全体の75%を占めていることを通じてシルバー人材センターの業務分野が単純な業務中心であることがわかる。シルバー人材センターの中心的業務は一般の家庭から依頼を受けた園芸(植木・枝打ち)や市の受託業務である駐輪場管理など軽作業中心に偏っている。このような結果はシルバー人材センターの業務の領域は一般労働市場領域を侵犯しないようにするという生きがい労働の設立原則に起因する。

#### 4.4 生きがい労働の解釈の問題

シルバー人材センターの生きがい労働は労働と福祉を同時に追求し労働と福祉の中間的な性格をもっているとした。ただ、生きがい労働はいまだに不明確な点が多い。そのため、シルバー人材センター事業が始まったからも具体的な個別センターの実施においてはその性格が同一ではなかった。シルバー人材センターの初期研究者である岩田正見・山口春子(1989)は東京都内16箇所および栃木県2箇所、茨城県1箇所、広島県1箇所、大阪府1箇所の合計21箇所を訪問し調査研究を遂行した結果、地域のシルバー人材センターの運営形態を三つに類型化した。

〈表7〉シルバー人材センターの生きがい労働の類型

シルバー人材センターの生きがい労働の類型		
1類型	生きがい労働のなかでも生きがいの内容として「労働(就労)」を重視する類型、仕事の量を確保しようと努力するため就労会員の配分金が高く、就労日数も長い。また就労率も高い。民間企業からの受注を開拓することを指向する。組織運営は事務局主導型である。	
2類型	生きがい労働の理念を重視し共働共助精神の高揚、地域社会貢献追求型、このような理念によって地域内の公共性の高い仕事、個人・家庭からの受注開拓、独自事業開拓指向、就労以外活動(グループ活動など)援助	
2-1類型 2-2類型 2-3類型	2-1類型	仕事の量が多く自主事業開拓もしている、就労会員の配分金が多く就労日数も長い
	2-2類型	仕事の量が多くなく就労会員の配分金額は少なく就労日数も短い。就労率は仕事を平均配分した結果高い場合もある
	2-3類型	生きがい就労の理念を重視し共働共助精神の高揚、地域社会貢献を追求、就労以外の活動はない
3類型	生きがい就労における生きがいの内容を組織の自主的運営を重視することを通じて実現しようとする類型、民間企業からの受注開拓を指向するが同時に就労以外の活動も援助する	

資料:岩田正美・山口春子(1989)から作成

〈表7〉によると、地域別シルバー人材センター(2014年現在1,304個所)によって生きがい労働の形態が違うことがわかる。岩田正見・山口春子(1989)はシルバー人材センターの生きがい労働は労働を重視する類型、理念を重視する類型、会員(老人)の自主的運営活性化によって生きがい労働を成し遂げる類型などに分れるとした。労働を重視する類型はシルバー人材センター事務局が主導的に仕事の量をさらに確保するため努力し、それによって会員の労働日数を伸ばし配分金額も高めようとしている。一方、理念を重視する類型は地域社会への貢献、公共性の高い仕事への指向などにより関心がある。岩田正見・山口春子(1989)はこのように生きがい労働(就労)が各シルバー人材センターによって違う理由を生きがい労働という理念の二面性および老人欲求の多様性、仕事の種類と量の地域的な違い、生きがいの二面性を受取り適用する事における差異にあると解釈している。このような傾向はシルバー人材センターにおいていまでも継続的に現れている。長島一由(2015)の研究においても<sup>4)</sup>、シルバー人材センターによっては民間領域のなかで積極的に

4) 長島一由(2015)は日本の11個所の都市(札幌市、仙台市、川崎市、横浜市、相模原市、静岡市、

仕事を受注しようとするシルバー人材センターと、自治体からの受託に依存するシルバー人材センターに分れることが現れている。長島はまた生きがい労働の理念を重視するシルバー人材センターの場合はできるだけ多くの会員に仕事を提供しているが、このため会員の平均所得が低くなる傾向があると指摘している。このように生きがい労働の不明確さから解釈および適用における違いが生じてきているのである。

#### 4.5 民間労働市場における生きがい労働の問題

シルバー人材センターの生きがい労働はシルバー人材センターが家庭、事業所、官公署などから請負、委任された仕事を会員に提供するが一定以上の就業日数を保障したり、収入の保障をしったりはしないことから始まった。またシルバー人材センターと会員の間、発注者と会員の間には雇用関係が成立しないとした。シルバー人材センターの生きがい労働が雇用関係を強く否定していることには次の理由がある。失業対策廃止に対する反発への対応として日本の自治体では一時拡散されていた高齢者事業団において従来の失業対策にみられる問題が発生していると労働省が判断したからである。また新しい老人労働形態を提示した東京都高齢者事業団の福祉労働方式は雇用関係を前提にしないが老人対策として積極的な意義があると認められたからである(1987, 長勢甚遠, p149)。そのためシルバー人材センターは長期就業にならないよう努力し、一般的に雇用関係形成が難しい分野を主な事業領域にしようとした。

しかし、シルバー人材センターの事業領域が民間の市場を侵害しているという問題は事業が始まってから継続的に提起された。そして、2009年および2010年にかけては自民党から民主党に政権が変わった一時期に深刻に取り上げられた。2009年日本の(前)民主党政権は国家および予算制度などの行政全般を再検討し、不必要な予算を削減する趣旨で『行政刷新会議』を実施した。その対象にシルバー人材センターが含まれていたのである。2009年11月13日行政刷新会議『事業分類』第2ワーキンググループ(国会議員、民間専門家、厚生労働省官僚、財務省官僚参与)ではシルバー人材センターの民間市場侵害問題を議論した。この議論ではシルバー人材センターが継続的、固定的に補助金を受給されていることを既得権利として批判し、シルバー人材センターの業務が民間領域を狂乱しているとした。その結果、シルバー人材センターの予算を3分の1縮小し、全国シルバー人材センター協会廃止検討、民間事業侵害(民業圧迫)に対する実態調査が提

---

浜松市、京都市、神戸市、広島市、北九州市)シルバー人材センターに対して会員1人当たりの雇用創出費用と仕事の受注先、就業率の相関関係を分析した。

案された(2009, 内閣府行政刷新会議事務局)。そして翌年2010年11月15日行政刷新会議「事業分類」ワーキンググループAにおいてシルバー人材センターに対する再議論が行われた。この議論では2009年行政刷新会議で提案された民業圧迫関連の実態調査結果が恣意的であり効果的ではないことが問題点として提議された。また補助金をうけたシルバー人材センターと民間団体との公平な競争が問題として提議された(2010, 内閣府行政刷新会議事務局)。2次事業分類会議の結果、シルバー人材センターの人件費、管理費など間接費を削減するべきであるという結論を導出した。一方、2次事業分類会議では全国シルバー人材センター事業協会、都道府県連合の廃止検討勧告、長期的にはシルバー人材センター事業の廃止を前提に段階的に事業を縮小し民間に移譲すべきだという意見も少数意見ではあるが提示された。行政刷新会議の結果、日本のシルバー人材センターに対する中央政府からの補助金は2010年予算要求額136億円から約20%削減され約114億円になった。

〈表8〉シルバー人材センター国家補助金現況

年度	契約金(億円)	団体数	中央政府補助金(百万円)
1980	42	92	600
1990	797	495	11,604
2000	2,435	1,577	14,767
2008	3,198	1,329	13,736
2009	3,070	1,332	13,594
2010	3,066	1,298	11,410
2011	3,032	1,294	-
2012	2,982	1,299	9,232
2013	2,979	1,300	9,064

資料:シルバー人材センター事業協会の統計資料および김진(2014)から作成

## 5. 生きがい労働の方向性

シルバー人材センターの生きがい労働は実施して40年近くなったにも関わらずその労働の性格がいまだに不明確であり、超高齢社会における老人の働き方としての可能性もまだ不透明である。その理由は生きがい労働が先述した5つの問題に直面しているからである。シルバー人材センターの生きがい労働は雇用的性格を排除した形態で労働と福祉の二つの

目的を達成しようとしたがそのために‘事業領域編中(単純肉体労働中心)’という問題が発生した。このような問題はすでに事業を始めた初期から予想されていたのであるが、労働市場の中でより多くの働き口の確保等のために2000年および2004年の「高年齢者雇用安定法」改正などを通して事業領域の拡大が図られた。これによって生きがい労働は雇用的な性格を強めてきた。しかし、雇用的な性格が強化されればされるほど民間市場への侵害の問題が併行して現れる。2009年および2010年の‘行政刷新会議’でこの問題をかなり深刻に扱っていることからわかる。このような問題は2016年6月生涯現役社会検討会報告書でもとりあげられている。報告書では、“シルバー人材センター会員が民間事業者雇用された労働者より人件費費用が低くなれば民業圧迫と雇用形態を歪曲するおそれがある点を気をつける必要がある”とし、民間市場侵害問題を深刻に取り上げている。

### 5.1 雇用性格の強化は生きがい労働の解決案なのか？

日本のシルバー人材センターの生きがい労働はシルバー人材センターの設立時点(1980年)と現在(2017年)を比べてみると相当変化が現れた。

〈表9〉日本シルバー人材センターの生きがい労働の性格変化

	シルバー人材センター生きがい労働(1980年)	シルバー人材センター生きがい労働(2017年現在)
雇用関係	請負または委任 (雇用関係なし)	請負または委任その他の軽 易な業務 シルバー派遣事業 (部分的雇用関係認める)
老人労働名称	臨時的かつ短期的な就業 ‘生きがい労働’	臨時的かつ短期的な就業 ‘生きがい労働’
保険適用	シルバー人材センター団体 傷害保険(民間保険)	シルバー人材センター団体 傷害保険および労働者災 害保険(シルバー派遣事 業)

今後シルバー人材センターの生きがい労働における雇用的な性格はより強まるであろうと先述したがその理由について生涯現役社会検討会(2015)は次のように提示している。生涯現役社会検討会では、65才以上の労働力率が上昇している点、家庭からの対人サービス需

要だけではなく企業からの需要も増大している点、シルバー人材センター会員からのもっと働きたいという欲望が強い点、30年以前の創設当時とは状況が大きく変わった点、会員の就業可能時間が拡大されると会員の希望によって働ける幅が広がるし、供給の拡大によって現在までの就業制限時間を超過しての業務受注も可能になり新しい需要(職域)を開拓する可能性があるとした。このような理由から生涯現役社会検討会では‘臨・短・軽’(臨時的、短期的、軽易な業務)要件の緩和の検討を要請しているのである。ただ、このような傾向がシルバー人材センターの会員数の減少を防ぐことはできないだろう。なぜなら、生きがい労働において雇用的特性を強めることは、むしろ生きがい労働の存在自体の可能性を危険にする可能性が高いからである。また、老人は労働と福祉を同時に持つ労働を追求するが、雇用の性格を強調する働き方は老人が仕事をしようとする理由の重要な理由の一つである福祉を見損なっているからである。そして、このような生きがい労働は結局のところ福祉を排除した労働中心の老人労働力活用に偏ってしまい、民間の労働市場をさらに侵害することになると思われるからである。すでにシルバー人材センターの生きがい労働は民間労働市場領域において市場価格より低い価格設定、公共部門からの優先的な事業受注、老人労働力の社会的活用という理解を通じての説得および補助金(シルバー人材センター運営費およびセンター職員人件費)をもとにして競争力をつけてきたが、雇用的性格を強化することになるとさらに深刻な民間市場への侵害につながってしまい、その結果零細な民間事業者が競争力を失うことになりかねない。このためシルバー人材センターの生きがい労働の持続可能性を追求するためには老人労働の特性を反映し、労働と福祉を同時に追求する生きがい労働を求める必要がある。

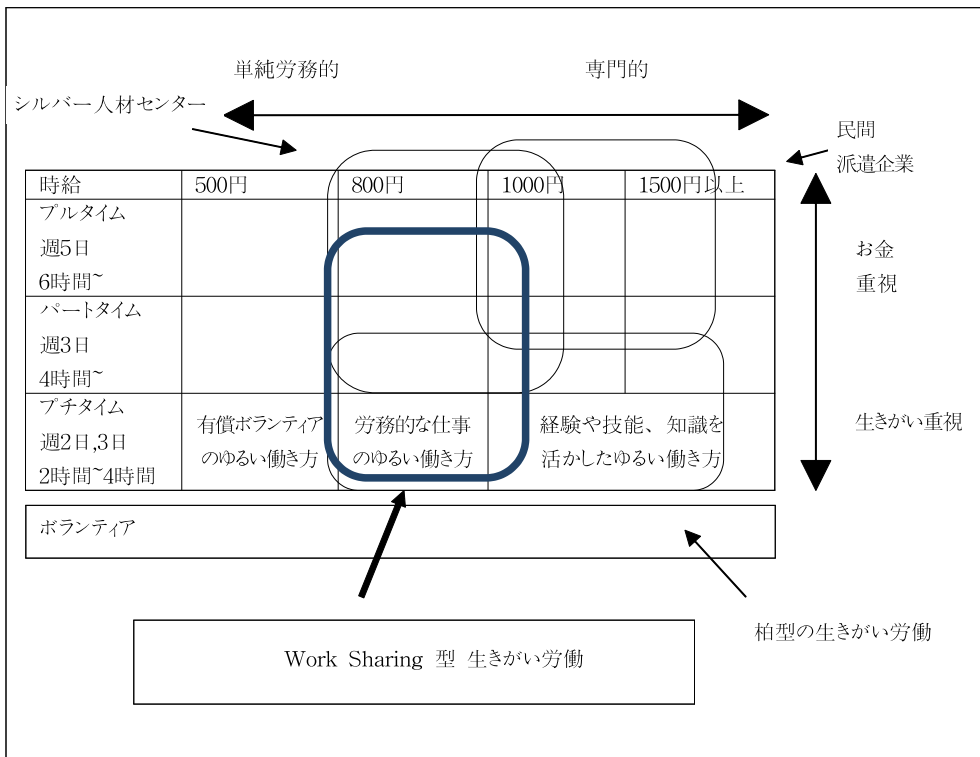
## 5.2 ‘Work Sharing型’の生きがい労働’提案

日本のシルバー人材センター会員数は老人人口が急速に増加しているにもかかわらずかえって減少している。これは生きがい労働自体の存在意義に重大な疑問を投げ掛けている。これからもシルバー人材センターの会員が老人全体に対して占める割合が2%程度に留まり続けることになると、生きがい労働は結局のところ極小数の制限された老人だけを対象にした老人労働力活用にすぎないものになるのであろう。そのため、働く意欲はあるが、いろいろな理由(健康、能力、時間、場所など)で働けないより多くの老人が仕事を通じて社会に参加できる環境を作っていかなければならない。

これを模索するにあたって、2009年から始まった千葉県柏市の‘豊四季台地域長寿社会まちづくり’にて提示された‘生きがい労働(就業)’は新しい生きがい労働の考え方を提

示す。‘柏市豊四季台地域の長寿社会づくり’は日本の東京大学校高齢社会総合研究機構(以下、IOG)、(豊四季台団地を所有している)UR都市機構、柏市がいっしょに参加する共同事業である。IOGは安心して活力ある越高齢・長寿社会づくりを導くという目標から地域連携事業の一環として‘生きがい就労事業の創造’を目標に立てた。そして、豊四季台地域をこのような地域開発事業のモデルにした。豊四季台地域の中心部は高齢化率が40%に至っているし周辺部を含めての高齢化対応が必要であったが団地の老朽化のためUR機構により再建築が進められている地域であった。‘豊四季台地域長寿社会まちづくり’では老人が働きたいときに地域社会の課題解決に貢献しながらも無理せず働ける就労を提案しそれを‘生きがい労働(就労)’と称した。その生きがい労働はシルバー人材センターの生きがい労働とは異なる新しい労働形態である‘プチタイム’型労働を提示した(以下work sharing生きがい労働)。これは複数の老人がグループを形成してお互いの状況に合わせて(一つの仕事を多数の人が遂行する方式)働けるようにする方式である。

〈図1〉 work sharing型の生きがい労働



資料:前田展弘(2014)を参考にして作成

〈図1〉によると、work sharing生きがい労働は生きがいを重視し、今までの労働市場においては事業として成り立ちにくい領域を新しい発想で取り掛かろうとする。その方法として多数の老人が短時間でも労働できるように構想したのである。ただ、このような方法がシルバー人材センターの生きがい労働に比べて労働市場のなかで成功できるかどうかはまだ不明確である。しかし、work sharing生きがい労働は以下の点において超高齢社会の老人の労働形態になる可能性を持っている。

まず、老人は仕事を通じて経済的目的だけでなく生きがいを同時に求めている点である。特に老人は年齢が高くなるにつれて生きがいをより求めるようになるが、今までの労働市場ではそのような老人が働く機会を得るのはほとんどできなかった。日本のシルバー人材センターが生きがい労働において雇用的性格を強めてきた重要な理由でもある。しかし、シルバー人材センターの会員数は減少しており、シルバー人材センターの会員数が占める割合は日本の老人の約2%にとどまっている点に注目しなければならない。そのため、高齢化が進むにつれて老人の生きがい労働形態は福祉をより重視していく必要がある。その点から、一つの仕事を多数の老人が参加し働けるようなwork sharing生きがい労働を積極的に考えていく必要がある。

つぎに、work sharing生きがい労働は老人個個人の残存能力を組み合わせ社会で働けるようにしようとする点から、能力が落ちて仕事をするのができなかった方にも働く機会を与えることができる。work sharing生きがい労働は老人が労働市場の中で長く元気に過ごすことができるような環境をつくり、介護予防の方法としても機能すると思われる。

## 6. 結論

本研究では、日本のシルバー人材センターを事例にして‘生きがい労働’が直面する問題点を具体的に提示するとともに生きがい労働の方向性を模索しようとした。その結果、深化する高齢社会においてより多くの老人が生きがい労働という形で働くことができるようにするためには以下のような点を考えていかなければならない。

まず、‘生きがい労働’の特徴をより明確にする必要がある。日本で提示された‘生きがい労働’は約40年近く実行されているがいまだに不明確な点が多い。日本のシルバー人材センターの生きがい労働は時間が経つにつれて雇用的性格を強めてきた。そのため、‘生き

がい労働'という労働の性格がより曖昧になった。さらに生きがい労働において雇用的性格を強める方向性が生きがい労働の持続可能性を高めたとも言えない。そのため、これから深化する高齢社会においての'生きがい労働'の在り方(概念定義、範囲、実行体制等)に対するさらなる追加研究が必要である。

つぎに、より多くの老人が参加できる生きがい労働にするためには、単純肉体労働中心という事業領域編中の問題を解決する必要がある。高齢化が深化するにつれて老人人口も増加すると予想されているが、より多くの老人の労働能力を最大限に活用するためには、シルバー人材センターの老人労働力活用方法を越える新しい方法の模索が必要である。その一つの方法として'work sharing生きがい労働'を引き続き研究していく必要がある。

本研究では、生きがい労働の特徴や直面する問題点を分析し、ある程度提示することはできたが、まだ不明確な点が多い。そのため、文献の正確性、信頼性を確保する努力を通じて文献分析の限界をを補完していくとともに、引き続き実証研究を積み重ねる必要がある。また、'work sharing生きがい労働'を一つの可能性として提示はしたが、その実現可能性までは論じていないため、work sharing生きがい労働をより明確にする追加研究や調査研究が必要である。

## 【참고문헌】

- 강신옥·모선희(2007) 「노인인력활용 프로그램에 관한 한·일 비교연구」 『노인복지연구』, pp.157-184.
- 권혁창(2012) 「선진국 근로연계복지(workfare)의 현황과 평가」 『국제사회보장동향』 10, 한국보건사회연구원, pp.84-87.
- 김수영(2012) 「사회복지와 노동시장의 연계가 초래한 근로연계복지의 딜레마-자활사업의 사례를 중심으로」 『한국사회복지학』 64-3, 한국사회복지학회, pp.1-24.
- 류진석(2004) 「노동연계복지의 경향과 특징」 『사회복지연구』 Vol25, pp.65-89.
- 박기훈(2008) 「일본 NPO의 노인취업활동에 대한 연구」 『노인복지연구』 42, 한국노인복지학회, pp.203-223.
- 박기훈(2016) 「노인 노동력활용에서 나타나는 복지과 노동의 통합 문제 연구-일본 실버인재센터의 복지과 노동 통합을 중심으로」 『지방행정연구』 30-1, 한국지방행정연구원, pp.351-376.
- 서정희·오욱찬·박경하(2013) 「사회복지영역 일자리사업 참여자의 근로자성 비교 연구」 『한국노동연구원』 13-2, pp.95-126.
- 이기주·석재은(2011) 「국민연금제도가 중고령 남성 임금근로자의 은퇴결정에 미치는 영향」 『사회보장연구』 27(1), 한국사회보장학회, pp.55-88.
- 통계청(2015) 「2015고령자통계」, 통계청 보도자료

- 岩田正美・山口春子(1989)「シルバー人材センターに見る生きがい就労の理想と現実」『季刊社会保障研究』24-4, 東京大出版会, pp.424-439.
- 厚生労働省(2015)「生涯現役社会の実現にむけた雇用・就業関係の整備に関する検討会報告書」生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会
- 小山昭作(1980)『高齢者事業団』, 旬報社
- 内閣府(2015)『平成27年高齢社会白書』
- 内閣府行政刷新会議事務局(2009)「行政刷新会議ワーキンググループ事業仕分け」第2WG
- 内閣府行政刷新会議事務局(2009)「行政刷新会議ワーキンググループ事業仕分け」WG-A
- 長島一由(2015)「シルバー人材センターの現状と課題」『Works Review』10, リクルートワーク研究所, pp.30-43.
- 前田展弘(2013)「セカンドライフ支援事業の奇跡—柏市生きがい就労事業の成果と課題」, ニッセイ基礎研究所, 2013-06-13.
- 前田展弘(2014)「高齢期の社会参加支援策に関する一考察」, ニッセイ基礎研究所, 2014-09-16
- 厚生労働省ホームページ: <http://www.mhlw.go.jp/>(検索日2017.09.)
- 兵庫県赤穂市シルバー人材センターホームページ: <http://www.zsjc.or.jp/>(検索日2017.09.11.)
- 全国シルバー人材センター事業協会ホームページ: <http://www.zsjc.or.jp/>(検索日2017.09.17.)
- 内閣府行政刷新ホームページ: <http://www.cao.go.jp/gyouseisasshin/>(検索日2017.09.)

논문 투고 일자 : 2017. 05. 30.
논문 심사 일자 : 2017. 08. 02.
게재 확정 일자 : 2017. 08. 04.

< 要 旨 >

老人の生きがい労働の意味及び可能性一考察  
－日本のシルバー人材センターを中心に－

朴基勲

本稿は日本のシルバー人材センターを中心として、生きがい労働という観点から考察したものである。本稿は文献研究を中心として、日本のシルバー人材センターの生きがい労働が直面している問題点を明らかにして、生きがい労働の可能性を提示した。研究結果、シルバー人材センターの生きがい労働は老人の労働の特徴に合わせた労働と福祉を同時に追求する独特な労働形態であるが、次のような問題に直面していることがわかった。それは、雇用排除による仕事の領域制限、生きがい就労解釈による地域シルバー人材センターの運営の差、生きがい就労における雇用性格の強化、民間労働市場侵犯、シルバー人材センター会員減少である。このような問題に対して、シルバー人材センターの生きがい労働が持続可能な老人労働力活用方法になるためには、生きがい労働において雇用の性格を強化することより、雇用の排除を前提にする生きがい就労の形態を維持していく必要があると考えられる。最後に、シルバー人材センターの就業領域を広げる方法として、一つの仕事を何人かの高齢者がするWork Sharing型生きがい労働を提案した。

The study of Meaning and Possibility of Elderly's Life Worth Work  
－On the Basis of Silver Manpower Center in Japan－

Pak, Ki-Hun

This study aims to explore the meaning and possibility of life worth work of the elderly in japan. For this, the study analyses the life worth work of senior manpower center. As the result of the study, a silver manpower center's life worth work which is trying to achieve labor and welfare integration is unique because it is trying to target at once. But, A silver manpower center is confronting problems. Those are working fields restriction, different managing style between silver manpower centers according to an interpretation of the meaning of the life worth work, strengthening labor than welfare, a silver manpower center's life worth work is invading to private labor market, decreasing of silver manpower center's member. To these problems, A silver manpower center must maintain their life worth work which excludes the meaning of employment. For sustainable life worth work, this study offers 'Work sharing life worth work' as an idea.