

団塊世代女性の WorkStyle¹

～ 高齢女性の活用を目指して～

慶応義塾大学 樋口美雄研究会

大森康裕 小川純平 兼子亮

北野高英 山下由莉

2006年12月

¹本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶応義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

～目次～

はじめに

第1章 問題意識

- 第1節 団塊世代の老後の経済的リスク
- 第2節 高齢女性の高い就業意欲
- 第3節 高齢女性が労働市場で活用されていない現状
- 第4節 高齢女性の就業の阻害要因

第2章 失業の要因分析

- 第1節 UV分析
- 第2節 労働力のフロー表による失業の要因分析

第3章 職場紹介機関の現状把握

- 第1節 ハローワークについて
- 第2節 シルバー人材センターについて
- 第3節 ファミリー・サポート・センターについて

第4章 ワーカーズ・コレクティブという働き方

- 第1節 ワーカーズ・コレクティブとは
- 第2節 ワーカーズ・コレクティブの特徴
- 第3節 ワーカーズ・コレクティブの問題点

第5章 政策提言 高齢女性ハローワークの創設

- 第1節 既存の職業紹介機関の問題点
- 第2節 政策提言

第6章 政策提言 ワーカーズ・コレクティブの拡大

- 第1節 類似他団体との比較
- 第2節 なぜワーカーズ・コレクティブなのか
- 第3節 政策提言

参考文献・データ出典・協力

はじめに

団塊世代とは、第二次世界大戦直後の日本において1947年から1949年にかけての第一次ベビーブームで生まれた世代の人々をいう。堺屋太一が著書『団塊の世代』で用いたことからその名が定着した。団塊世代は、戦後の日本社会を牽引してきた世代である。彼らはビートルズなどのポップスにいち早く慣れ親しみ、大学闘争で世間を沸かせ、日本の高度成長期を担ってきた。彼らはその巨大な人口ゆえに、さまざまな価値観を生み出し、流行をつくり、社会に影響力を及ぼしてきた。

その団塊世代が、2007年を皮切りに定年を迎え大量に退職する。いわゆる『2007年問題』である。定年後の団塊世代はどのような老後を過ごすのか。団塊世代の老後の生活スタイルは、人口の高齢化が著しいこれからの日本における高年齢者の生活モデルとなる。これまで多くの文化を築いてきた団塊世代だからこそ、その注目度は高い。団塊世代を調査対象にした報告書が政府にも民間にも数多くあるのが、何よりの証拠である。

このような状況下で私たちは、団塊世代の特に女性に焦点を当てた。その理由は、大きく2つある。

まず一つには、女性のほうが平均寿命が長いからである。老後が長いということは、それだけ経済的なリスクが高いということである。2006年の調査では、男性の平均寿命が78.5歳に対して、女性の平均寿命は85.5歳である。団塊世代の夫婦年齢差は妻のほうが2歳若いので²、夫が60歳で定年を迎えたとすれば、妻はその後27年間の年金生活を強いられる。また、夫亡き後には約10年間の単身期間が続くことになる。年金収入と生活費との折り合いは、女性にとって深刻な問題なのだ。

そしてもう一つは、この世代の女性の特徴として、育児から解放されて時間的余裕があるのと同時に、体力的にもまだまだ元気なことである。団塊世代女性は専業主婦率が高く、料理、洗濯、掃除などの家庭的な仕事はこなせる人がほとんどだ。彼女たちは社会貢献意欲も高く、何よりも育児を経験している強みがある。彼女たちの人的資本としての価値は高い。

本稿では、彼女たちの経済的不安を緩和し、かつ人的資本としての価値を生かす方法として、団塊世代女性の活躍環境の整備を提言する。

²データ出典：厚生労働省「人口動態調査」

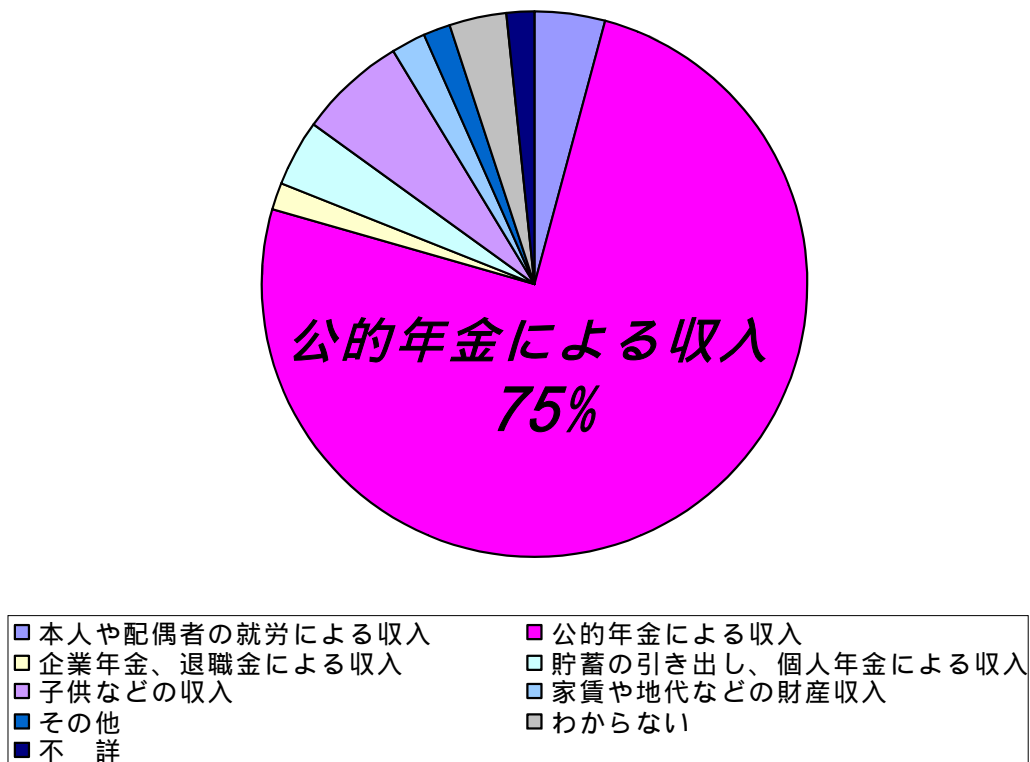
第1章 問題意識

第1節 団塊世代の老後の経済的リスク

団塊世代に限らず、老後の経済的リスクは高齢者が抱える大きな不安のひとつである。

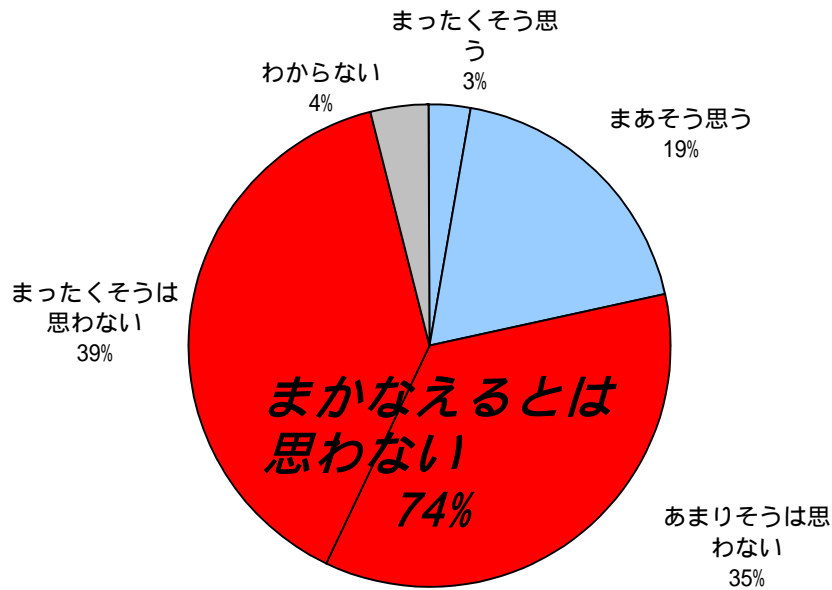
厚生労働省「社会保障に関する意識等調査」によれば、老後生活を支える手段として最も頼りにする収入源として、「公的年金による収入」が60歳以上女性の75%に達している。しかし、生命保険文化センター「生活保障に関する調査」によれば、老後の日常生活費は公的年金でまかなえると思うかという質問に対して、『まかなえるとは思わない』が50～60歳代女性の74%にまで昇った。高齢女性は、公的年金だけでは足りないと感じているにも関わらず公的年金以上に期待できる収入源が他にない、という二重の不安を感じている。

【図1 - 1 高齢女性が老後生活を支える手段として最も頼りにする収入源】



出典：厚生労働省「平成12年社会保障に関する意識等調査」より筆者作成

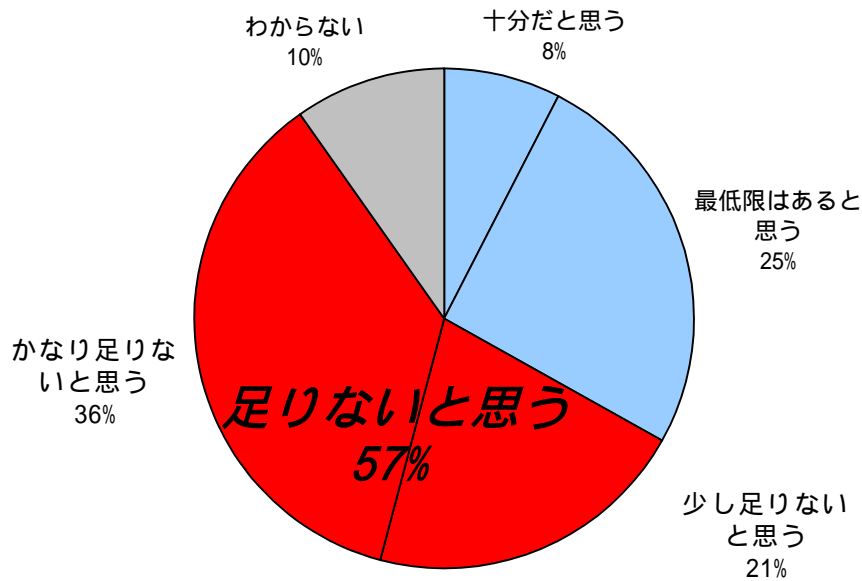
【図 1 - 2 高齢女性が老後の日常生活費は公的年金でまかなえると思うか】



出典：生命保険文化センター「生活保障に関する調査」より筆者作成

また、内閣府「高齢社会対策に関する調査」によれば、「現在の貯蓄の額は老後への備えとして十分と思うか」について、「十分だと思う」が7.7%、「最低限はあると思う」が26.4%と、合計34.1%が『足りると思う』と答えている。一方、「少し足りないと思う」が22.1%、「かなり足りないと思う」が35.0%と、合計57.1%が『足りないと思う』と答えている。女性に限定すると、『足りると思う』は33.0%にとどまり、逆に『足りないと思う』が57.2%に増えている。

【図 1 - 3 高齢女性が老後の備えを十分と思うか】

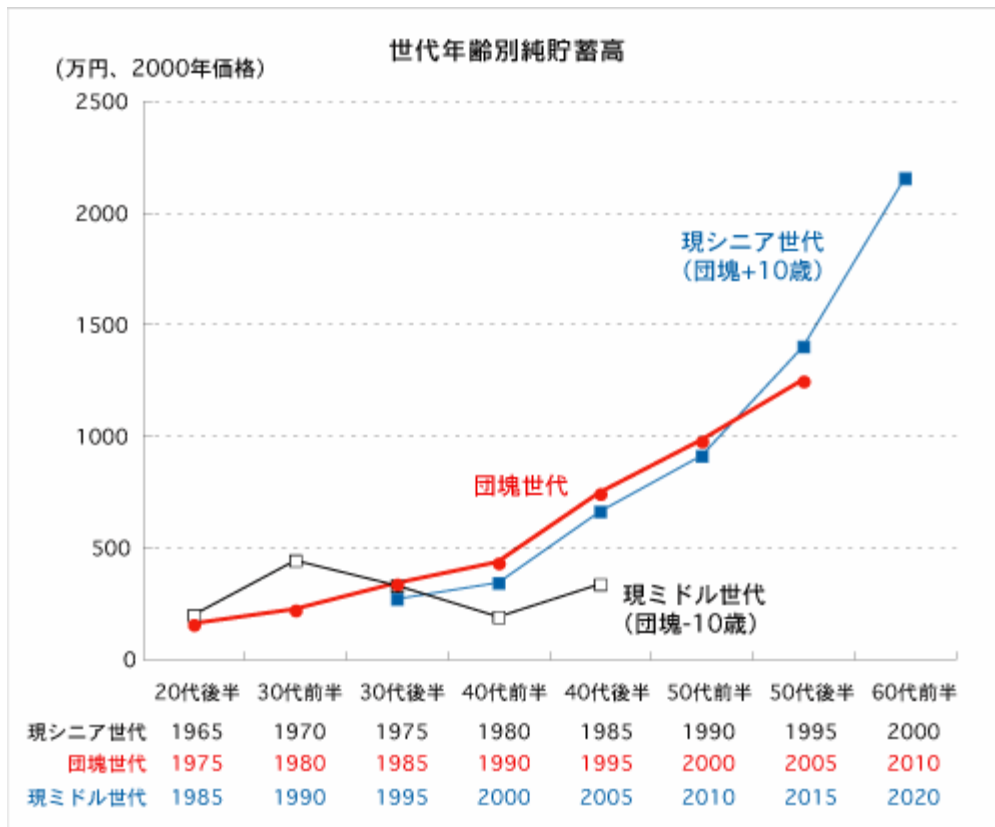


出典：内閣府「高齢社会対策に関する調査」より筆者作成

団塊世代は他世代よりも裕福だというイメージが一部であるようだが、それは誤解である。確かに、団塊世代とその10歳上の現シニア世代について貯蓄高を比較すると、現シニア世代よりも団塊世代のほうが200万円上回っている。これは、日本経済全体が過去と比較して成長しているからである。しかし、負債について比較すると、団塊世代の負債は現シニア世代と比較して400万円も高い水準にある。さらに、現シニア世代は50歳代後半になると負債が減少していたが、団塊世代はむしろ負債が増加している。

つまり、純貯蓄高（貯蓄高 - 負債）でみると、団塊世代の状況は、現シニア世代を200万円も下回ることになる。団塊世代が特に裕福だということは決してない。

【図1 - 4 世代年齢別純貯蓄高】



出典：『団塊世代の資産運用』 <http://nikkei.hi-ho.ne.jp/nomura-asset2/19.html>

第2節 高齢女性の高い就業意欲

女性の社会進出が声高に叫ばれているなかで、高齢女性の就業意欲も高まっている。

厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」によれば、55歳から69歳までの高齢者のうち、平成16年9月中に収入になる仕事をした者（以下「就業者」という。）は、男性が71.5%、女性が45.6%である。女性の年齢階級別に就業者の割合をみると、55～59歳は62.2%、60～64歳は42.3%、65～69歳は28.5%となっている。収入になる仕事をしなかった者（以下「不就業者」という。）を年齢階級別にみると、女性は、55～59歳は23.7%、60～64歳は38.0%、65～69歳は53.2%となっている。また、不就業者で仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった者（以下「就業希望者」という。）は年齢階級別にみると、女性は、55～59歳は14.1%、60～64歳は19.7%、65～69歳は18.3%となっている。

この調査結果を就業意欲の有無という観点でみると、就業意欲があるのは「就業者」と「就業希望者」であり、就業意欲がないのが「不就業者」である。そこで、「就業者+就業希望者」の割合をみると、女性は、55～59歳は76.3%、60～64歳は62.0%、65～69歳は46.8%にまで上昇する。また、「就業者+就業希望者」の割合を4年前の同調査と比べると、55～59歳では2.5ポイント、60～64歳では0.2ポイント、65～69歳では3.0ポイントそれぞれ上昇している。

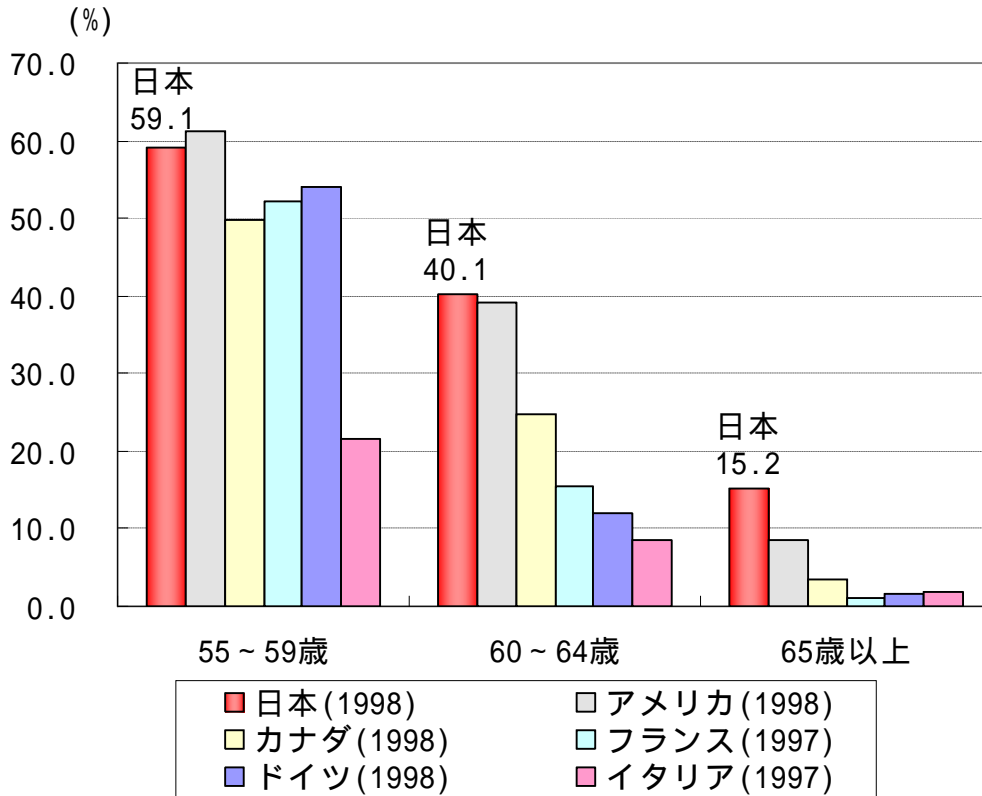
【図1-5 高齢女性・年齢階級別就業状況】



出典：厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」より筆者作成

日本の高年齢者は、主要先進国と比較しても就業意欲が高い。「平成12年版厚生白書」によれば、日本の高齢女性の労働力率はアメリカと並んで非常に高い。年金の水準が国際的にみても遜色のないなかで³、間接的にはあるが、日本の高齢女性の就業意欲が高いことを示している。特に65歳以上の労働力率が抜きんでて高く、加齢による就業意欲の減退が諸外国よりも緩やかなことがわかる。

【図1 - 6 主要先進国の高齢女性労働力率】



出典：厚生労働省「平成12年版厚生白書」より筆者作成

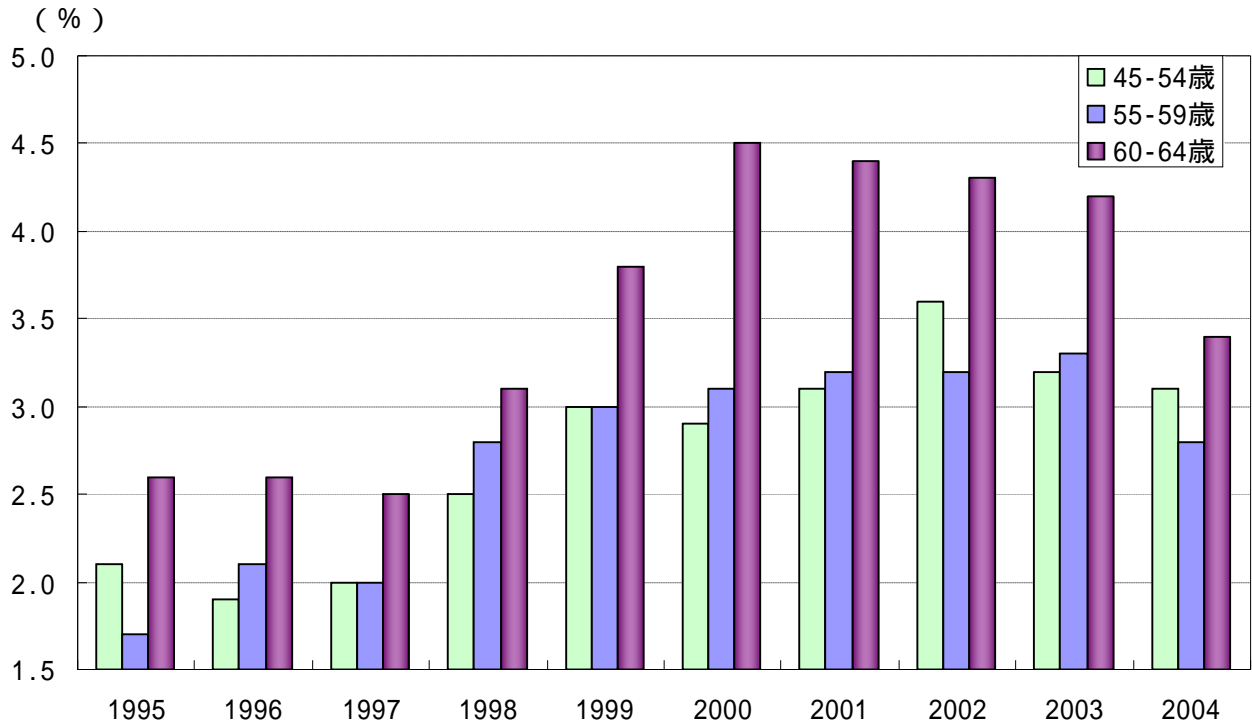
³ 内閣府「平成10年版国民生活白書」

第3節 高齢女性が労働市場で活用されていない現状

現在の労働市場は高い就業意欲を持つ高齢女性を活用しきれていない。

中高齢女性の失業率をみると、60～64歳の女性の失業率が、40代後半～50代女性の失業率よりもずっと高い状態が続いている。

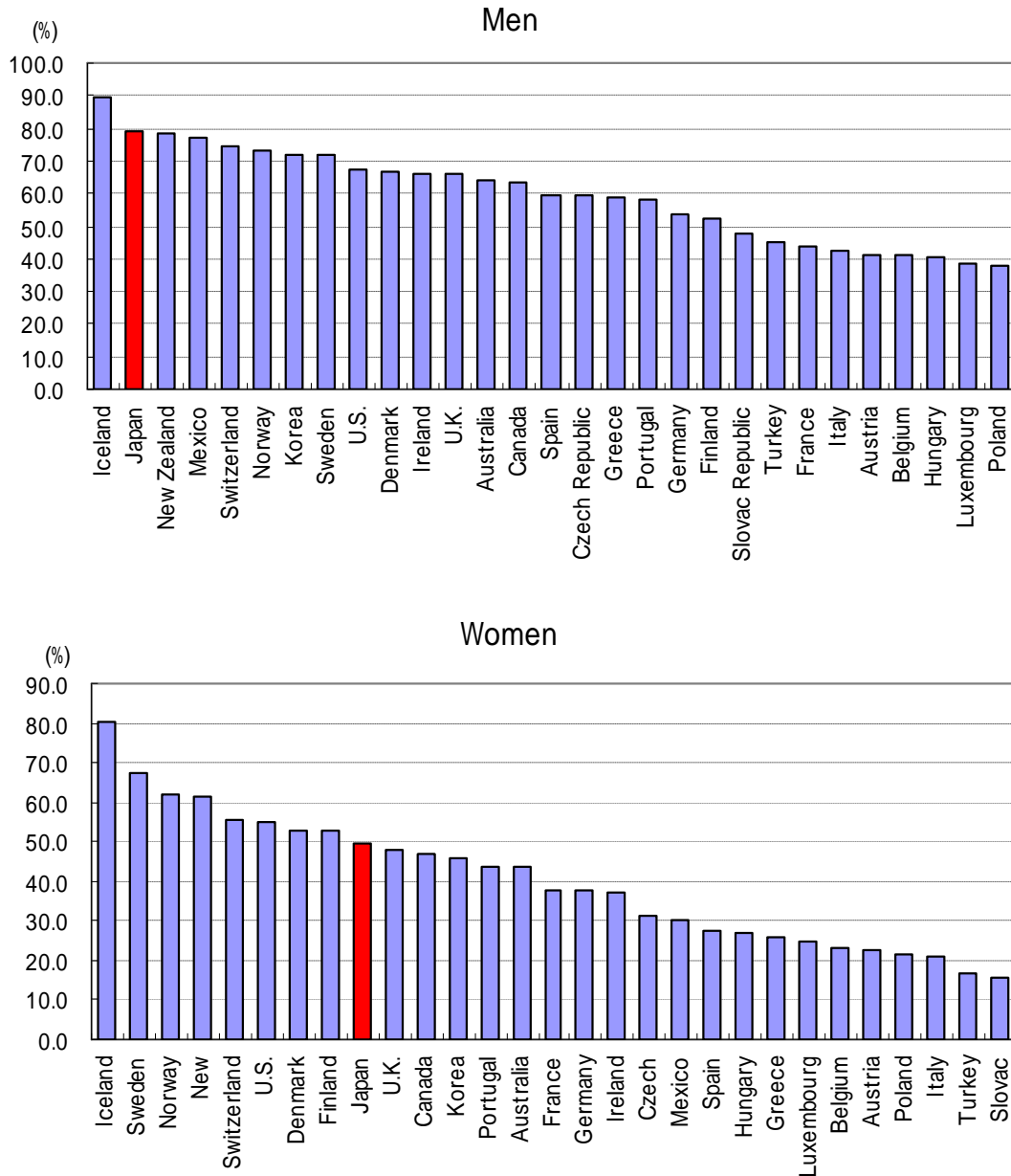
【図1 - 7 中高齢女性・年齢階級別完全失業率】



出典：総務省「労働力調査」より筆者作成

また、日本の高齢者対策は男性に比べて女性への対策が遅れている。2005年に日本の55～64歳の男性の労働力率はOECD加盟国中で2番目に高いのに対し、55～64歳の女性は9番目にすぎない。高齢女性にはまだ労働力率上昇の余地があるといえる。

【図1 - 8 OECD加盟国の男女別労働力率、2005年（Swedenのみ2004年）】



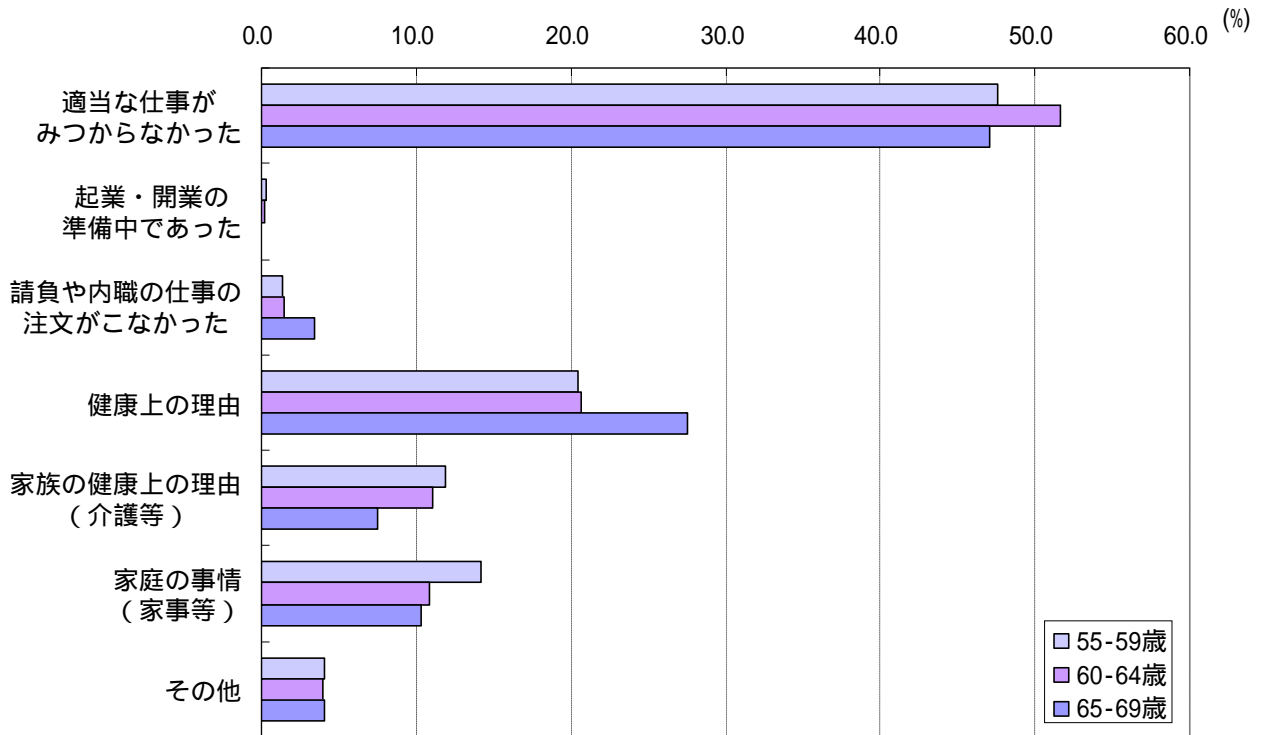
出典：OECD 東京センター「雇用関連統計」より筆者作成

第4節 高齢女性の就業の阻害要因

では、就業意欲の高い高齢女性が仕事に就けていない理由は何だろうか。

不就業者のうち、就業希望者が仕事に就けなかった理由をみると、55～69歳女性のうち、「適当な仕事が見つからなかった」が49.0%と最も多く、次いで「健康上の理由」が22.8%となっている。いずれの年齢階級も「適当な仕事が見つからなかった」割合が最も多く、半数近くとなっている。

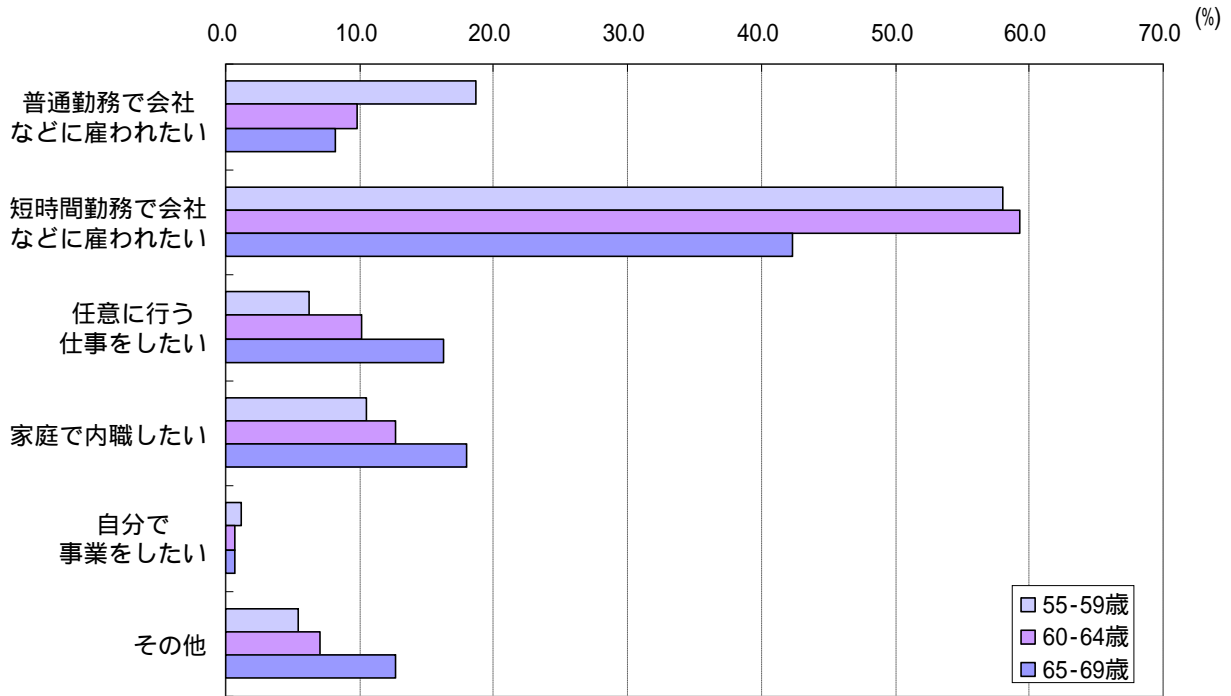
【図1 - 9 高齢女性が仕事に就けなかった理由】



出典：厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」より筆者作成

「適当な仕事が見つからなかった」就業希望者の希望する働き方の内訳をみると、「短時間勤務で会社に雇われたい」割合が53.8%と最も多く、次いで「家庭で内職したい」割合が13.6%、「普通勤務で雇われたい」割合が12.0%、「任意に行う仕事をしたい」割合が10.8%となっている。年齢階級別にみると、いずれの年齢階級でも「短時間勤務で会社に雇われたい」割合が最も多くなっている。年齢が上になるにつれ「普通勤務で会社などに雇われたい」割合が減少し、「任意に行う仕事がしたい」「家庭で内職したい」割合が増加している。

【図1 - 10 高齢女性が希望する働き方】



出典：厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」より筆者作成

第2章 失業の要因分析

第1章で、高齢女性が働く意識を持っているにも関わらず、働けていないデータを証明した。そこで第2章では、高齢女性失業を要因分解することで、高齢女性の就業の阻害要因を検証する。

失業はいくつかのタイプに分けられる。まず、第一は、景気後退期などに需要が減少することによって生じる需要不足失業である。第二は転職や、失業した人が再就職しようと職探しをするために発生する摩擦的失業である。第三は需要と供給の均衡は取れているが、企業側が求める人材と、求職者が持ち合わせている能力の間に違いがあるために発生する構造的失業である。そして最後は、生産活動が季節によって変動するために発生する季節的失業である。

私たちは失業を、景気回復政策によって解消できる需要不足失業と、職業紹介や職業訓練を充実させることで解消することのできる摩擦的・構造的失業の2つに分けることで、高齢女性の失業にはどちらが大きく起因しているのかを検証する。

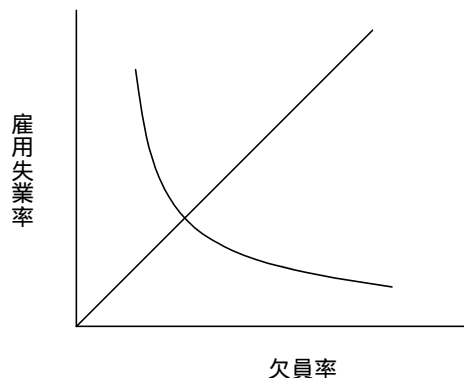
第1節 UV分析

労働市場において完全情報が成立している場合、供給が需要を上回っているならば需要不足失業だけが存在し、企業の欠員(未充足求人)は存在しない。逆に需要が供給を上回っているならば欠員だけが存在し、失業者は存在しない。そして需要と供給が一致する場合に、完全雇用が達成される。

しかし、現実の労働市場では完全情報は成立していないために、供給が需要を上回っても欠員は発生し、需要が供給を上回っても失業は発生する。

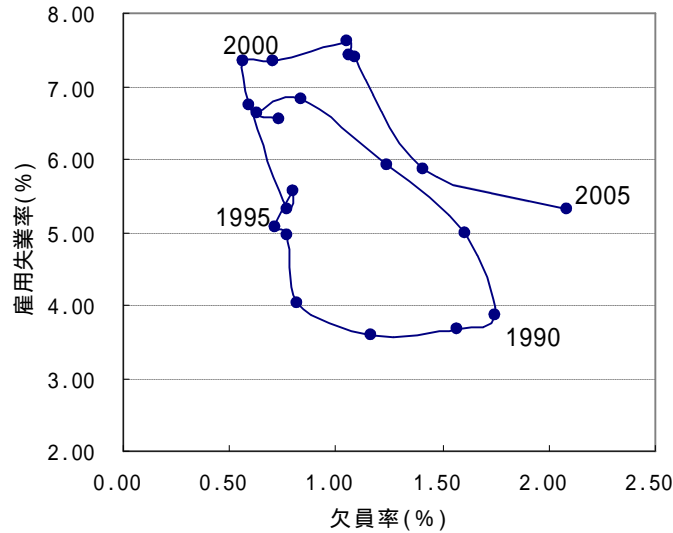
UV曲線とは横軸に欠員率、縦軸に雇用失業率をとり両者の関係を表したものである。もし摩擦的・構造的失業がなければ、需要超過の場合には雇用失業率は0%であるから観測点は横軸上に存在するはずであり、供給超過の場合には欠員率は0%であるから観測点は縦軸上に存在するはずである。しかし摩擦的・構造的失業が存在するために観測点は縦軸や横軸にくることはなく、図のような原点に対して凸の曲線を描くと考えられる。

【図2 - 1 UV分析モデル】



観測点は基本的に景気の変動に伴って、曲線状を動くと考えられるが、もし労働需給のミスマッチが拡大すれば観測点は右上に、逆に縮小されれば左下にシフトすることになる。そこで現実のUV曲線の推移を高齢者に限定したデータによって導き出した。

【図 2 - 2 UV 曲線の推移】



(注)

雇用失業率 = 失業者数 / 失業者数
 欠員率 = 欠員数 / (欠員数 + 雇用者)
 欠員数 = 有効求人数 - 就職件数
 高齢者とは 55 歳以上の者を指す。

出典：厚生労働省「職業紹介業務月報」と総務省「労働力調査」より筆者作成

図 2 - 2 を見ると観測点は一度左下にシフトしてから、近年右上にシフトしていることがわかる。つまり近年、高齢者の摩擦的・構造的失業は拡大しつつあるといえる。

それでは実際に、失業のうちどの程度が摩擦的・構造的失業なのだろうか。図 2 - 3 の UV 曲線が 45 度線と交わる線は $U = V$ である。つまり労働の需要と供給が等しい点であるといえるのでこのときの失業率がミスマッチの失業率とみなし、均衡失業率と呼ぶ。

ここで、樋口(2001)にならって均衡失業率を導く。

企業の欠員が増えると失業者が減少することから雇用失業率(u)を非説明変数とし、欠員率(v)を説明変数とする。また失業の粘着性を捉えるために前年度の雇用失業率(z)を説明変数に加える。さらに転職者比率が上昇すると、需要不足失業とは関係のない構造的・摩擦的失業が増加すると考えられるので転職者比率(T)を説明変数に加え、UV 曲線を次の式で定義する。

$$\ln(u) = \alpha + \beta_1 \times \ln(v) + \beta_2 \times \ln(z) + \beta_3 \times T$$

このとき、推定された係数に自己相関によるバイアスが発生することを避けるためにコ克蘭・オーカット法によって回帰分析を行う。1985 年から 2005 年までの時系列データによって推計した結果は次の通りである。

サンプル数：21
 非説明変数：雇用失業率(対数)

説明変数	係数	T 値	P 値
定数項	0.024357	0.296862	0.7706
欠員率(対数)	-0.295918	-11.901060	0.0000
前年度雇用失業率(対数)	0.786261	18.433920	0.0000
転職者比率	0.145619	3.336037	0.0045
AR(1)	-0.634901	-2.907583	0.0108

自由度修正済み決定係数：0.941957
 D . W . : 2.146530

次に u と v が等しくなる均衡失業率 を次式によって求める。

$$\ln(u^*) = \frac{\ln(u) - \beta_1 \cdot \ln(v)}{(1 - \beta_1)}$$

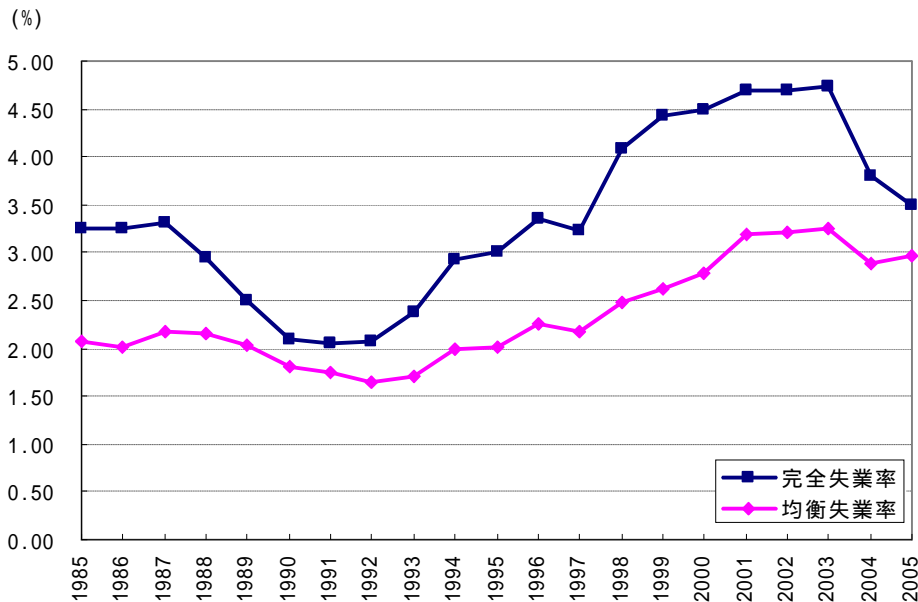
しかし、この均衡失業率は雇用者ベースなので、就業者ベースの均衡失業率に換算する。
 均衡失業者数 U^* は雇用者を EE とすると

$$U^* = \frac{EE \cdot u^*}{(100 - u^*)}$$

である。就業者(E)ベースの均衡失業率 u^{**} は次のようになる。

$$u^{**} = \frac{U^*}{E + U^*} \cdot 100$$

【図 2 - 3 均衡失業率と完全失業率の推移】



出典：総務省「労働力特別調査」より筆者作成

図 2 - 3 より、高齢者の完全失業率のうち、均衡失業率つまり摩擦的・構造的失業が大部分を占めていることが確認できる。また UV 曲線でも見た、近年の摩擦的・構造的失業が拡大はこの表からも確認できる。

第2節 労働力のフロー表による失業の要因分析

男女雇用機会促進法制定以後、性別を指定した求人ができなくなったため、職業紹介業務統計には男女別の求人データが存在しない。

そこで、性別による失業のタイプの違いを検証するために、労働力のフロー表を使った失業の要因分解を行う。

清家(2002)によると、労働力のフロー表とは、まず労働可能人口は一定であると考え、彼らは就業、失業、非労働力の三つの状態に区分されるとする。(就業をE、失業をU、非労働力をNとおく)E、U、Nはストックであり、 $E + U + N =$ 労働可能人口、 $E + U =$ 労働力人口である。

労働力のフローとは労働力状態の時点間での変化として定義される。つまり時点をtで表すと、t-1期に就業者であった者のうちかなりの部分はt期にも就業者であり続けるが、一部は職を失ったり転職のために自ら会社を辞めたりして失業状態に変化する。また一部は結婚・出産などで家庭に入ったり、あるいは仕事から引退することで非労働力の状態になる。t-1期に失業や非労働力の状態にあったものも同様に変化する。これらの変化の組み合わせを示せば次のようになる。

- t-1期に就業者で、t期にも就業者の者をEEと表す。
- t-1期に就業者で、t期には失業者の者をEUと表す。
- t-1期に就業者で、t期には非労働力の者をENと表す。
- t-1期に失業者で、t期には就業者の者をUEと表す。
- t-1期に失業者で、t期にも失業者の者をUUと表す。
- t-1期に失業者で、t期には非労働力の者をUNと表す。
- t-1期に非労働力で、t期には就業者の者をNEと表す。
- t-1期に非労働力で、t期には失業者の者をNUと表す。
- t-1期に非労働力で、t期にも非労働力の者をNNと表す。

そしてこの変化の組み合わせを $3 \times 3 = 9$ のマトリックス図にしたものを労働力のフロー表という。

EE	UE	NE	Et
EU	UU	NU	Ut
EN	UN	NN	Nt
Et-1	Ut-1	Nt-1	

この表に示される 3×3 の組み合わせの外に書かれているのはストックである。t-1期のストックがフローによって変化しt期のストックになったと見ることができる。またここでは簡略化のために労働可能人口はt-1期とt期では変化はないと考える。

このフロー表を使って失業に関する分析を行うことができる。
まずt-1期からt期にかけて失業の増加をストックで表すと

$$U = U_t - U_{t-1}$$

またこれをフローで表すには、

$$U_t = EU + UU + NU$$

$$U_{t-1} = UE + UU + UN$$

であるので

$$U = (EU + UU + NU) - (UE + UU + UN)$$

$$= (EU - UE) + (NU - UN)$$

となる。これは失業の増加を、就業と失業の間のフロー部分と、非労働力と失業の間のフロー部分に分けていることを表している。

失業の増加が、どちらの項の増加によるものであるかによって、失業の性質は大きく異なる。

まず(EU - UE)の増加による場合、この部分を増加させるにはEUの増加とUEの減少という二つのケースが考えられる。EUの増加は企業の倒産などによって、就業者が失業者になることなどが増えることを表し、UEの減少は失業者が職を見つけて再就職することの減少を表すので、これらは不況期の需要不足失業と考えることができる。

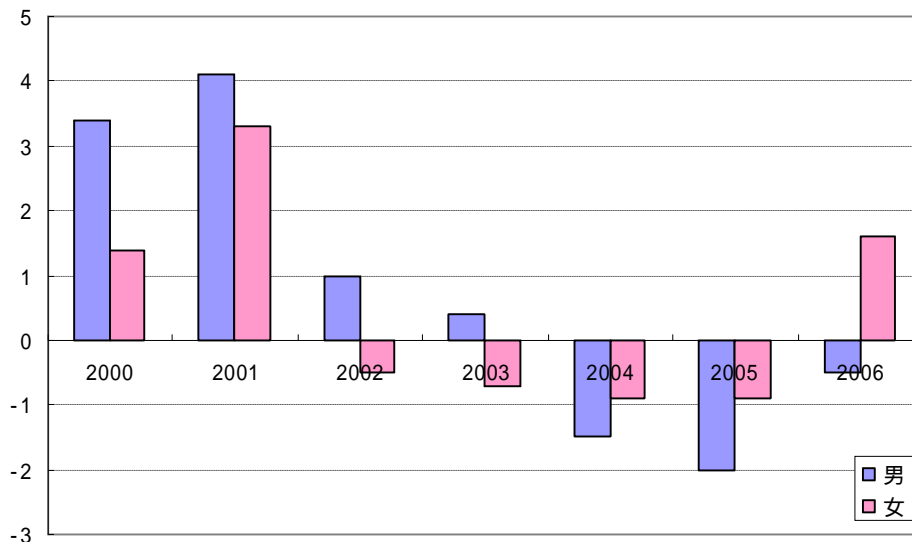
一方(NU - UN)の増加による場合は、NUの増加とUNの減少が考えられる。NUの増加はそれまで非労働力であった人たちが職を探し始めて失業者になるというものであり、UNの減少は失業者の中で職探しをあきらめ非労働力になる人が減ったということを表す。そのためこれらは景気回復期に見られる、求人はあるのに情報が伝わらなかったり、仕事能力のミスマッチがあったりして就職に結びつかないという、摩擦的・構造的失業と考えることができる。

そこで、このフロー表を男女別につくることで、性別の違いを検証する。

労働力調査の年平均データにある、「今月及び前月の就業状態」より、各フローを取りだして表を作る。平成18年は1月から9月の平均値である。ここでは、「就業状態不詳」や「前月いなかったもの」は簡略化のために無視することとする。

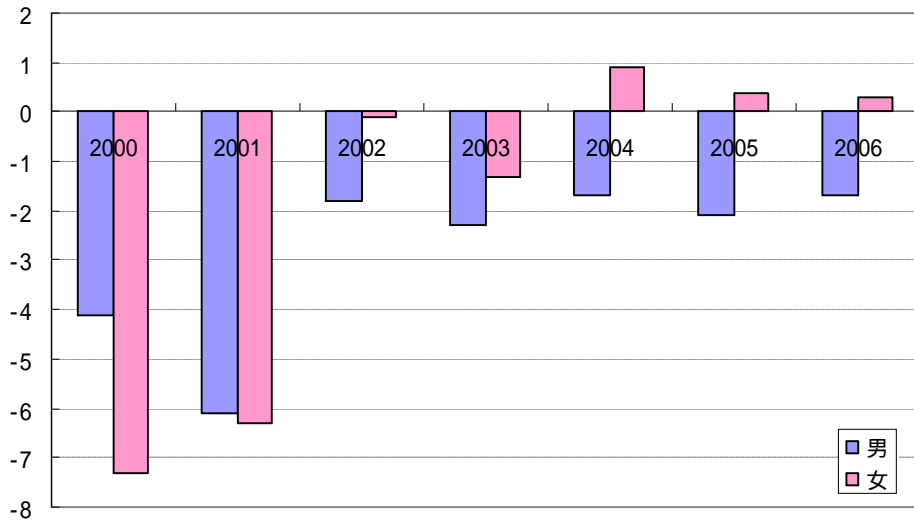
平成12年から平成18年までの需要不足失業と構造的失業の推移を男女別で比較すると次のような表が得られた。

【図2 - 4 需要不足失業の増加】



出典：総務省「労働力調査」より筆者作成

【図 2 - 5 構造的・摩擦的失業の増加】



出典：総務省「労働力調査」より筆者作成

図 2 - 4、図 2 - 5 より、近年では男女ともに需要不足失業が減少している傾向にあり、構造的・摩擦的失業が増加傾向にあることがわかる。さらに、構造的・摩擦的失業は男性よりも女性のほうが、その増加傾向が激しいことが読み取れる。

第 1 節の高齢者における失業の要因分析と第 2 節の男女における失業の要因分析により、私たちは高齢女性にも摩擦的・構造的失業が増大していることは当てはまると考える。そのため、ハローワーク等の職業紹介機関、職業訓練等をさらに充実させる必要がある。

ただし、データの制約上残念ながら高齢女性に限定した失業の要因分析はできなかったの
で、信頼性を高めるには男女別でさらに高齢者に限定したデータによる分析が望ましい。

第3章 職場紹介機関の現状把握

第1章でみたように、高齢女性の半数が「適当な仕事が見つからなかった」という理由で仕事を見つけられずにいる。その原因は、「短時間勤務の仕事」「家庭での仕事」「任意に行う仕事」などの、高齢女性の希望する多様な働き方が用意されていないことである。

一概に高齢女性といっても、その希望する働き方は人それぞれである。経済的不安を強く抱えている人は、しっかり給料が稼げる仕事を希望する。健康のためや生きがいのために働きたい人は、給料が低くても短時間の仕事や任意に行う仕事を選ぶ。また、家に要介護者がいる場合には、家庭でできる仕事を望むに違いない。高齢女性の希望する働き方は十人十色なのである。

そこで、こういった高齢者の多様な要望に応えているのが、職場紹介機関である。公共の職場紹介機関には、公共職業安定所（ハローワーク）や、主に高齢者の生きがい就業をあつかうシルバー人材センター、家事・育児サポートを主たる仕事とするファミリー・サポート・センターなどがある。これらがしっかりと機能していれば、先述のような摩擦は抑えられるはずだ。本章では、以上の3つの機関に焦点をあてて現状を把握したい。

第1節 ハローワークについて

ハローワークとは

ハローワーク＝公共職業安定所である。厚生労働省の行政機関で、全国約660カ所に設置されている。

ハローワークの主な業務は、(1)無料の職業紹介、(2)失業給付の支給、(3)雇用保険事業の実施、の三つである。具体的には、(1)求人・求職情報の提供と職業相談を通じて求職者の就職を促進し(2)労働者が失業した場合などに失業給付金等を支給し(3)労働者の雇用の安定を図るために事業主などを支援する雇用保険事業(助成金の支給など)を実施している。このようにハローワークは総合的に雇用に関わるサービスを提供していると言える。

ハローワークの特徴と他の入職経路との相違

ハローワークの特徴として、ハローワークは全ての求職者に対して「無料」で職業紹介を行うことが義務付けられていることがあり、相対的に不利な求職者(非自発的離職者、低学歴層、高齢者)の入職経路として機能している。このことから、ハローワークはセーフティネットとしての役割を有していると言える。

ハローワークの他に求職者が利用する入職経路として、縁故、広告、民間職業紹介所が挙げられる。厚生労働省平成16年の「雇用動向調査」には入職者の入職経路別比率のデータがあるがそのデータによると広告が33.5%、縁故が23.5%、ハローワークが20.3%、民間職業紹介所が1.5%となっており、ハローワークを経由して入職した労働者は二割に留まっていることから、「二割職安」と非難されている。これは、ハローワークのマ

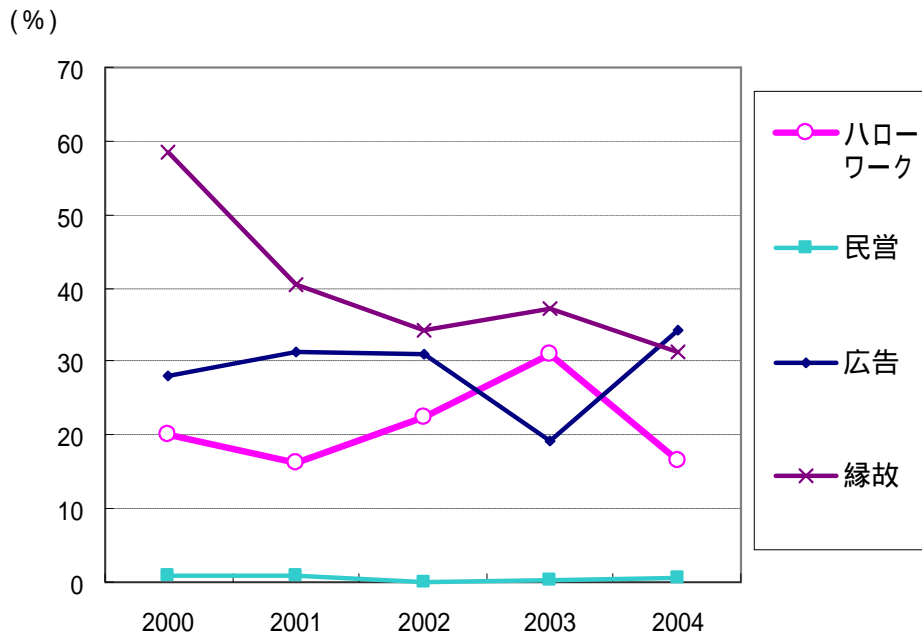
マッチング効率の低さが大きく影響しているのではないかとされている。マッチング効率とは、求人側と求職者側のニーズがどれだけ合致し就職件数に結びついているかを示す指標である。

このマッチング効率に関する研究として「労働市場設計の経済分析第三章、入職経路はマッチング効率にどう影響するか」が挙げられる。この研究では入職経路と離職期間及び賃金上昇率との関係を見ており、ハローワークよりも他の入職経路を利用したほうが離職期間が長く、ハローワークよりも他の入職経路を利用したほうが賃金上昇率が高くなっていると分析している。その結果、ハローワークは他の入職経路と比較してマッチング効率が低いと結論づけている。なお、マッチング効率が低いと結論づけている論文はこれだけではなく、ハローワークのマッチング効率の低さへの批判は多く見られる。

高齢女性における公共職業安定所の機能、効果

上記の内容は労働市場全般に関して述べたものであるが、ここでは高齢女性に特化して話を進めていきたい。下の図は上記で触れた厚生労働省「雇用動向調査」入職者の入職経路別比率のデータを用い女性55歳～64歳までの入職者の入職経路別比率をとり、時系列で比較したものである。なお、ここでは上位三つの入職経路である広告、縁故、ハローワーク、そしてハローワークとの比較対象としてよく用いられる民間職業紹介所の四経路を比較している。

【図3-1 入職経路別推移】

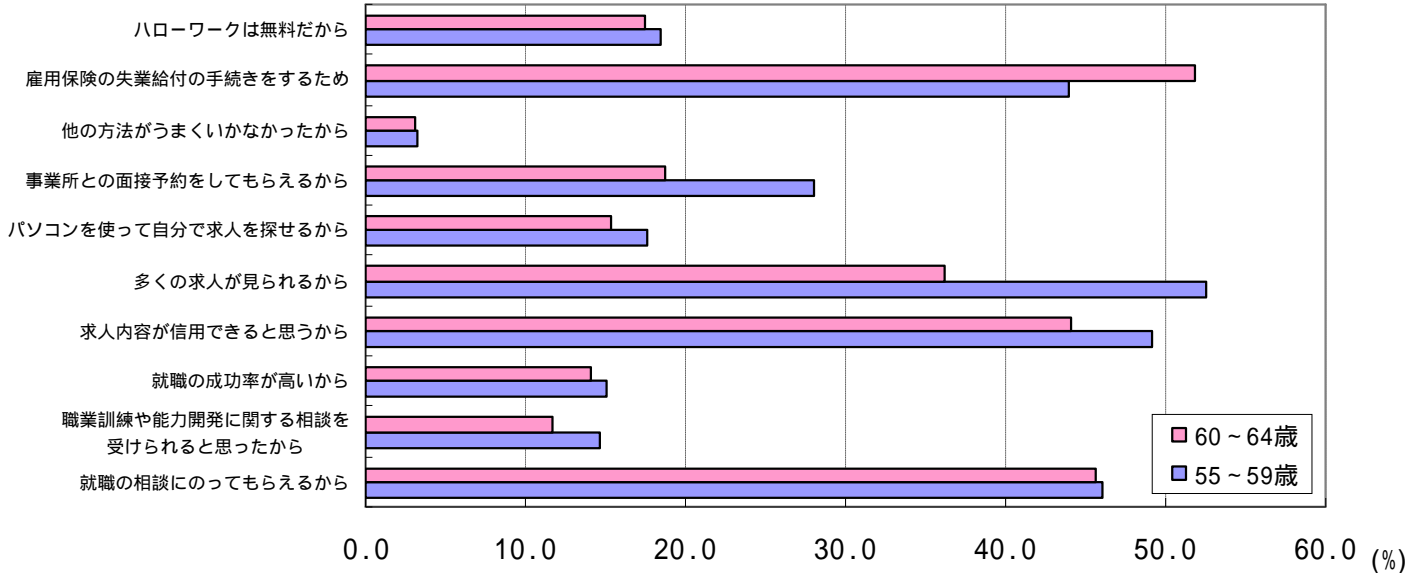


出典：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成

高齢女性における入職経路は、全年齢での入職経路と同様に、広告、縁故、ハローワークの順で推移している。また、入職者数のハローワーク利用率は年度によりばらつきはあるもののほぼ20%付近を推移していることが読み取れる。このことより、全年代と同様、高齢女性に対してもハローワークのマッチング効率は低いと考えられる。

図3 - 2は、ハローワークの利用者の利用した理由を項目ごとに比較したものである。なお、高齢女性（55～59歳、60～64歳）だけのデータを抽出してある。

【図3 - 2 ハローワークを利用した理由】



出典：厚生労働省雇用構造調査「平成14年求職者総合実態調査」より筆者作成

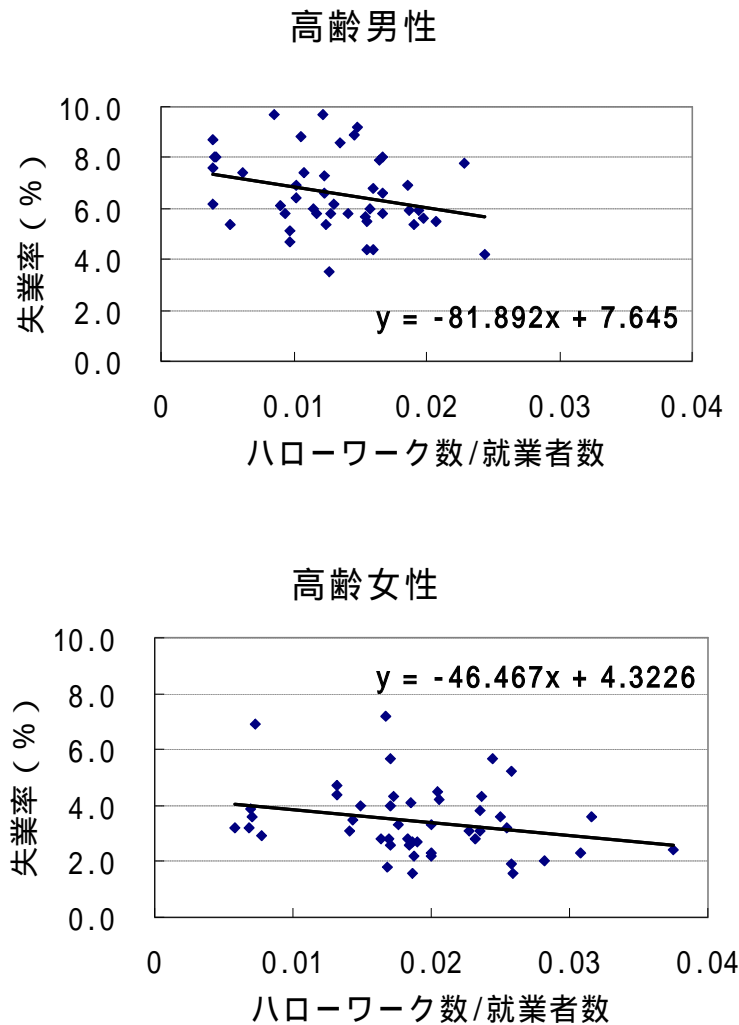
図3 - 2から、高齢女性は「求人内容の信頼性」、「多くの求人の比較検討が可能」という点でハローワークを利用していることがうかがえる。また、職業紹介だけではなく雇用保険手続きを求めていると言えるだろう。一方でハローワークのマッチング効率と直接関係するであろう「就職の成功率の高さ」を評価してハローワークを利用している高齢女性は比較的少ないと言えるだろう。また「就職の成功率の高さ」の項目を同じ世代の男性（55～59歳、60～64歳）と比較したところ、男性のほうが高いことが読み取れた。高齢女性に対して多くの信頼性のある求人が集まっているのに関わらず、実際は成功に結びついていないという現状が見えてくるといえる。

ハローワークの効果の検証

ここでは、高齢女性に対するハローワークの効果を検証するために、ハローワークの効果を「失業率低下に及ぼす影響」として、ハローワーク数が高齢女性の失業率低下にどの程度寄与しているかを相関関係の図を用いて分析を試みた。まず、地域ごとの規模や人口の差の影響を排除したい。高齢女性に特化した検証を行いたい、という理由から都道府県ごとの高齢女性(55～64歳)の就業者一人当たりハローワーク数を算出し、その数値と高齢女性(55～64歳)失業率、二つの数値の相関関係を見た。

結果、確かに、高齢女性就業者一人当たりハローワーク数は失業率に負の相関関係(係数 - 4.6)があることが認められた。しかし、同様の検証を高齢男性でも行ったところ、高齢女性よりも強い負の相関関係(係数 - 8.1)が見られた。つまり、ハローワークの失業率低下に対する効果を高齢男性と高齢女性で比較すると、高齢女性のほうが効果が低いと言える。

【図3 - 3 高齢者男女別の失業率と一人当たりハローワーク数の関係】



出典：総務省「就業構造基本調査」と厚生労働省ホームページより筆者作成

第2節 シルバー人材センターについて

シルバー人材センターのあゆみ

急速に高齢化が進み高齢社会に突入した日本で、高齢期を有意義にかつ健康に過ごすために定年後も働く高齢者が増えてきたことを背景に1975年に東京都で「高齢者事業団」が設立された。この団体は「自主・自立、共働・共助」の理念の下に、高齢者の就業に対する多様なニーズに対応するために、一般雇用ではないが、高齢者が働くことで社会に貢献し生きがいを得る機会を提供することを目的とし、その精神は全国に広まっていった。「高齢者事業団」は、第4次雇用対策基本計画で示された基本方針に沿って1980年に国庫補助を受けられるようになり、団体名を「シルバー人材センター」に変更し事業を拡大した。1986年には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の施行により、高齢者の就業機会確保のため必要な処置を講ずるよう努めることが国・自治体の責務となりシルバー人材センターは法的に認められるに至った。これにより各県にシルバー人材センター連合が創設されるようになり、シルバー人材センターが増加していく礎となった。2000年の同法改正により、臨時・短期的な就業に加え、学習教室・各種自動車の運転などの「軽易な業務」⁴も可能となり、さらに2004年の改正で届出により、臨時的・短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことが可能となった。今日加入団体数1544団体(2005年度末)を達成するまでとなっている。

シルバー人材センターの概要

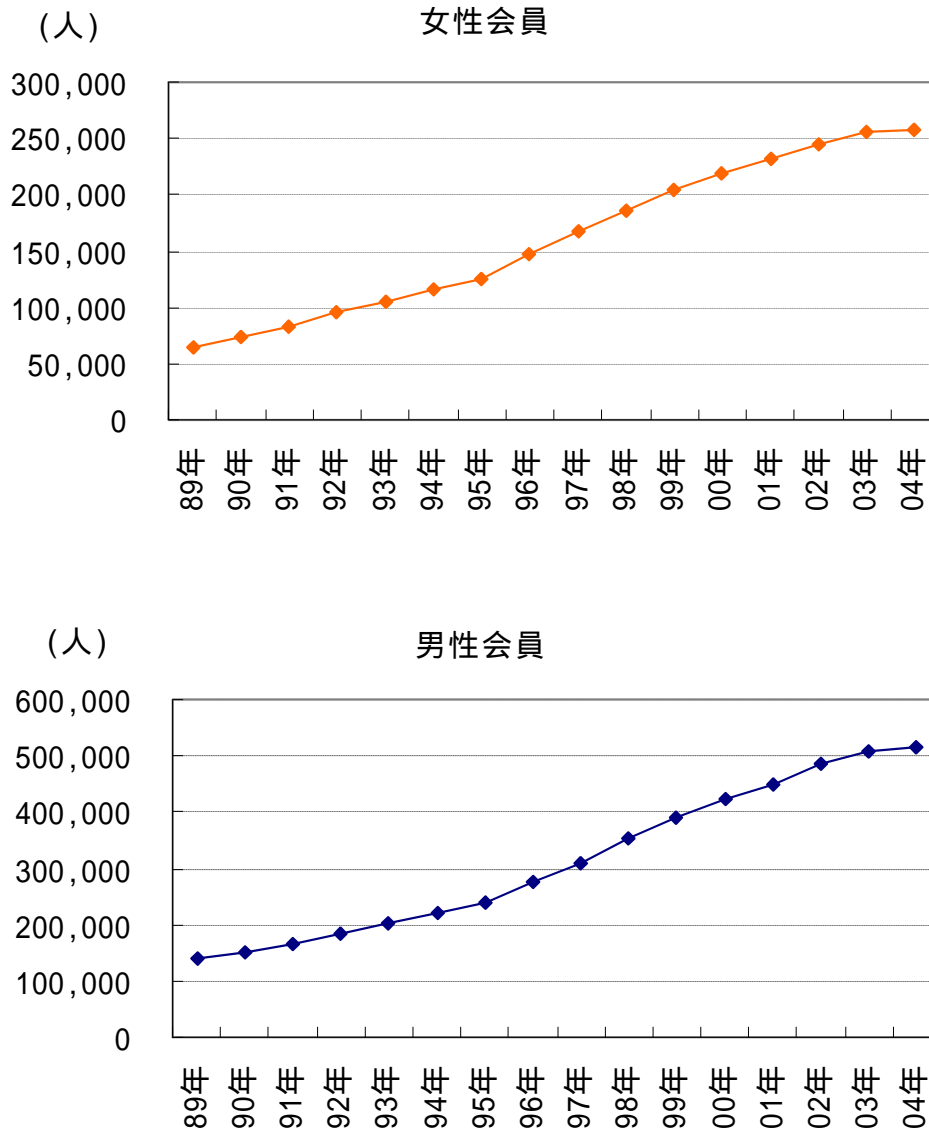
シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて区市町村単位で設置されており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支える重要な組織として、都道府県知事の許可を受けた公益法人である。

基本理念として、会員による「自主的・主体的な組織」と「共働・共助の事業」を掲げ、会員のひとり一人が経験と知識を活かし、互いに協力しながら働いている。企業や家庭、公共団体から高齢者にふさわしい仕事を引き受け、そのライフスタイルに合わせた短期的・臨時的な就業機会を提供している。また同時に、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高年齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献している。

東京都には58のシルバー人材センターがあり、約7万8千人(2005年3月末)の会員が登録している。全国では1820の団体があり約77万人(2004年3月末)の会員が登録している。会員数は男性・女性ともに増加傾向にあることが分かる。

⁴軽易な業務とは、1週間あたりの就業時間が概ね20時間を超えないもので、教室又は家庭における教授の業務、家事手伝いその他の家庭生活支援サービスの業務、自動車の運転その他のその処理に当たり免許又は資格を必要とする業務、にあげるもののほか、特別の知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務、である。

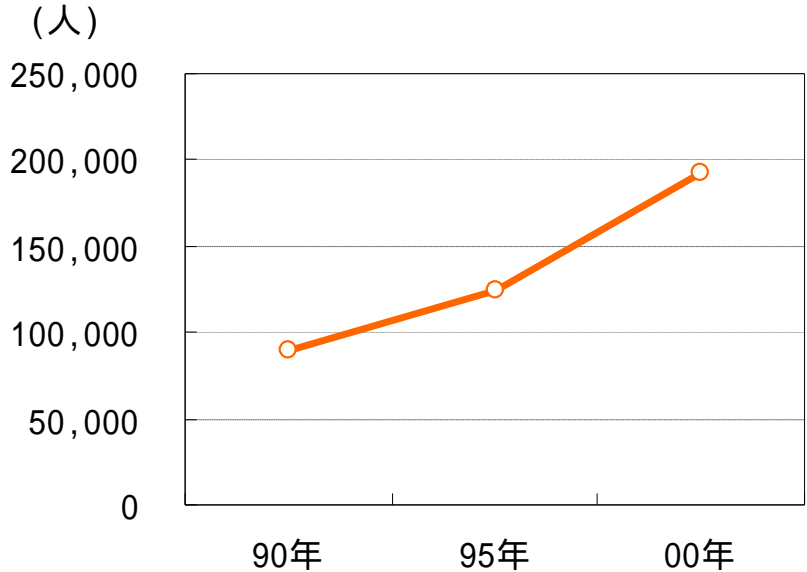
【図3 - 4 男女別シルバー人材センター会員数】



出典：「全国シルバー人材センター事業協会統計年報」より筆者作成

しかし、高齢化自体が進行しているから会員数が増加しているのではないかとも考えることができる。そこで、人口の影響をデフレートし、同様に会員数の推移をグラフにしてみた。すると、人口の影響を修正してもなお、女性会員数は増加していることがわかった。

【図3 - 5 シルバー人材センター女性会員数推移（高齢人口増加の影響をデフレート後）】



出典：「全国シルバー人材センター事業協会統計年報」より筆者作成

シルバー人材センターのシステム

それでは、シルバー人材センターにおける会員と仕事の発注者との関係はどうなっているのだろうか。ここにシルバー人材センターの特徴が見てとれる。まず、シルバー人材センターの会員になるための要件であるが、次の条件に該当する者ならば誰でも会員になれる。

おおむね60歳以上で、健康で、働く意欲がある。

シルバー人材センターの趣旨に同意する。

入会説明を受け、申込書を提出する。

会費を納入する。(600円～2000円で、センターにより異なる。)

実際に働く際に、発注者と会員の間には雇用関係が発生しないというのがシルバー人材センターの特徴である。従って、会員は発注者から仕事の説明は受けても指揮命令は受けないことになる。そして、発注者は契約金というかたちでシルバー人材センターにお金を支払い、会員は仕事終了後に配分金というかたちで給与を受け取るのである。また、19998年から国の委託事業としてシニアワークプログラムを実施し、会員の技能・技術を高めるために各種の講習を行い、仕事の能率アップを目指している。具体的にはホームヘルパー2級・3級の取得を目指したり、パソコンの技能を向上させたりしている。安全就業を促進するために会員に意識啓発を行うとともに、就業中に万一事故が発生した場合は、シルバー人材センター団体傷害保険、総合賠償責任保険が適応されるようになっている。

次にシルバー人材センターでどのような仕事をしているのかを述べる。

事務・・・パソコン入力、一般事務、毛筆筆耕、宛名書き、受付事務等

一般作業・・・ビル掃除、除草、商品整理、ポスター貼り等

専門技術・・・パソコン教室講師、学習教室教師、家庭教師、翻訳、通訳等

サービス・・・家事手伝い、育児サービス、ハウスクリーニング、介助等

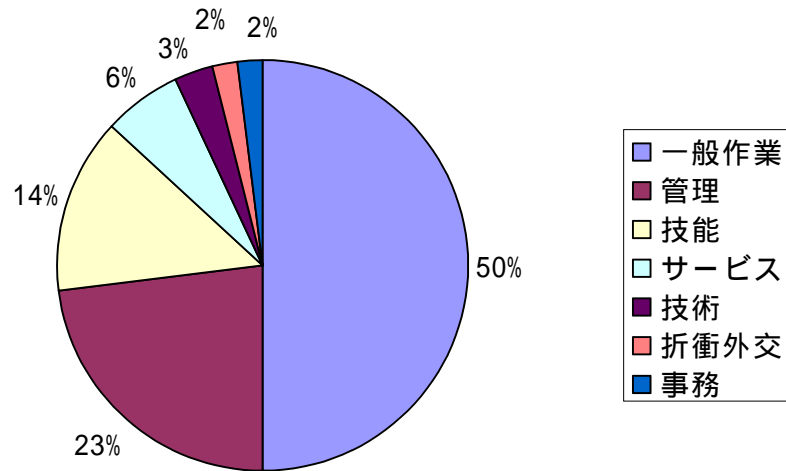
管理・・・ビル・マンション管理、駐車場管理、自転車整理等

折衝外交・・・水道・ガス検針、チラシ・パンフレット配布、集金・配達等

技能・・・ふすま張り、大工仕事、塗装、植木手入れ、和・洋服リフォーム等

の7種に大別することができる。それぞれの実績を分類すると図3 - 6のようになる。

【図3 - 6 職群別実績（2004年度契約金）】

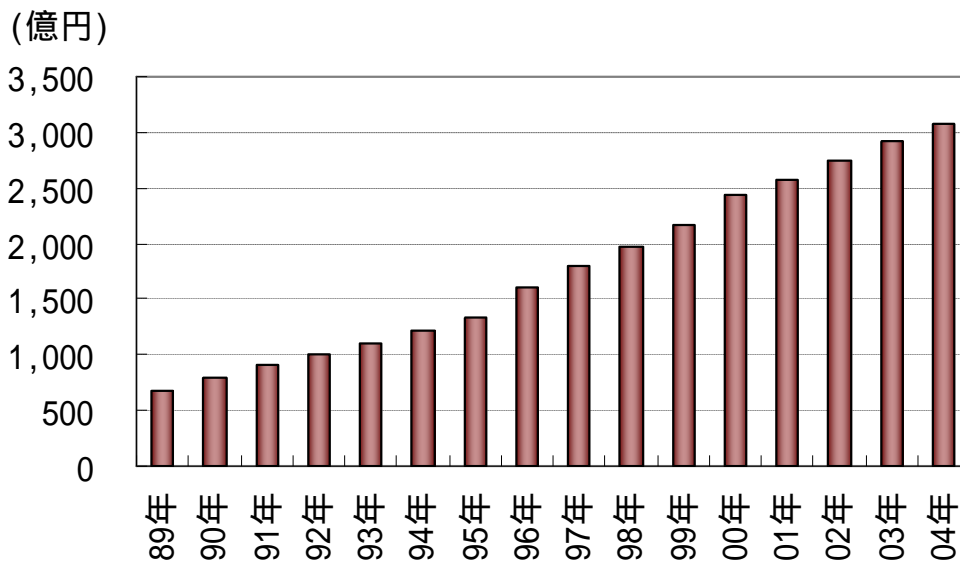


出典：「全国シルバー人材センター事業協会統計年報」より筆者作成

ここで特徴的なのは、事務職の受注比率が極めて低い点である。団塊世代などのホワイトカラーが会員となり過去の経験・知識・能力が十分に活用していく環境が整っているとはいえない。今後は事務系職種の受注拡大が急務であり、センターの職員が積極的に企業をまわり受注量を増やしていく必要がある。

契約金額も年々着実に増加している。

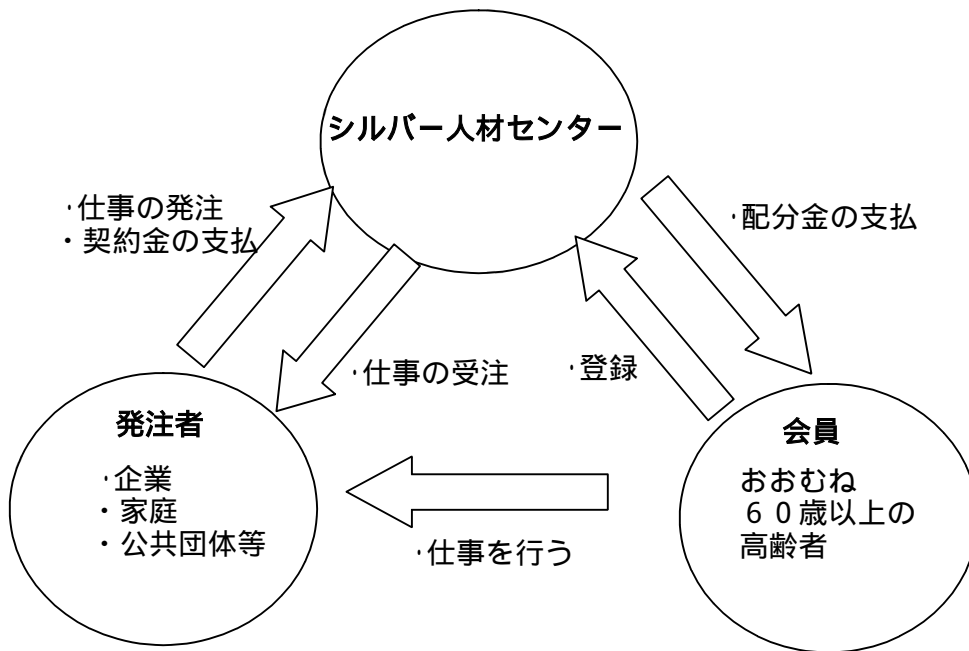
【図3 - 7 契約金額の推移】



出典：「全国シルバー人材センター事業協会統計年報」より筆者作成

発注者・シルバー人材センター・会員の関係を図で表すと次のようになる。

【図3 - 8 シルバー人材センターのしくみ】



出典：筆者作成

シルバー人材センターの問題点

シルバー人材センターの問題点は、経済的理由から就業を希望する高齢者のニーズを満たせていないことである。

あくまでも、シルバー人材センターは生きがい就業を希望する高齢者に対して仕事を紹介することを主目的にしている。ゆえに、会員は発注者との間に雇用関係を結ばず、発注者がセンターに払う契約金からその仕事における配分金を受け取るというシステムをとっている。すると、仕事の内容によっては、配分金を時給に換算すると労働基準法上の最低賃金法に準拠していない場合が出てくるのである。また、会員同士で「扶助・協力」する精神をもつシルバー人材センターでは、仮に経済目的の会員がたくさん働こうとしても、特定個人に対して例外的に多くの仕事を提供することはできない。

一方で、経済目的で就業したい会員が増えているのも事実である。経済目的の会員数増加の要因として、1999年度の東京都高齢者事業振興財団の調査結果⁵では、高齢者の絶対数が増えたことや、それにともなって無年金者や少額の年金しか受給できない人が大量に流入したためと指摘している。また、岩田・山口(1989)では、高齢者の生きがい労働の目的は健康維持、仲間作り、経験を生かしたい、など多様であり、特に経済的なニーズが背後に存在していると主張している。

シルバー人材センターは、高齢者の就業を斡旋するために設立されたとはいえ、生きがい就業を第一義的に掲げている。それゆえ、経済目的の就業者に対応できていない。しかし、経済目的で就業したい高齢者もセンターの会員となっている現状をみれば、社会全体で高齢者がどの機関に行けば自らのニーズにあった就業を行えるかが明確に定まっていないのが問題ともいえる。

⁵東京都高齢者事業振興財団「高齢者就業のありかた～基本構想の策定に向けて」

第3節 ファミリー・サポート・センターについて

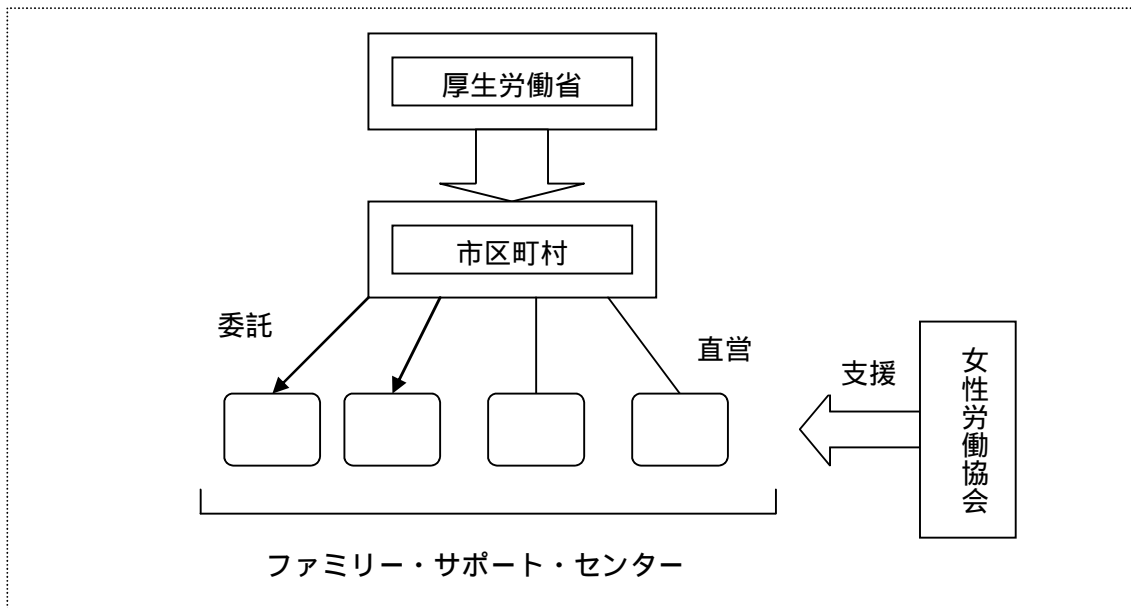
ファミリー・サポート・センターとは

少子高齢化、および核家族化が進むなかで、労働者が仕事と育児または介護の両立が困難になっていることを受け、厚生労働省は平成6年度よりファミリー・サポート・センター事業を実施した。この事業の目的は、労働者が仕事と育児、または仕事と介護を両立できる環境を整備するとともに地域の子育て支援を行うことで、労働者福祉の増進・児童の福祉向上を図ることにある。

ファミリー・サポート・センターは、かつての地縁・血縁関係を代替する相互援助活動を組織化したものである。それぞれの地域において育児・介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児・介護について助け合う会員組織で、市区町村が設立運営を行うが、市区町村によっては、公益法人に委託する場合もある。

センターの運営状況について、女性労働協会が、平成14年度および平成17年度に調査した報告書によれば、センターの数は平成14年で193か所、平成17年で344か所と、増加傾向にある。運営方法は、直営が54%、委託が46%で、センター数が増加しても運営方法割合は特に変化がない。

【図3-9 ファミリー・サポート・センター関連組織図】



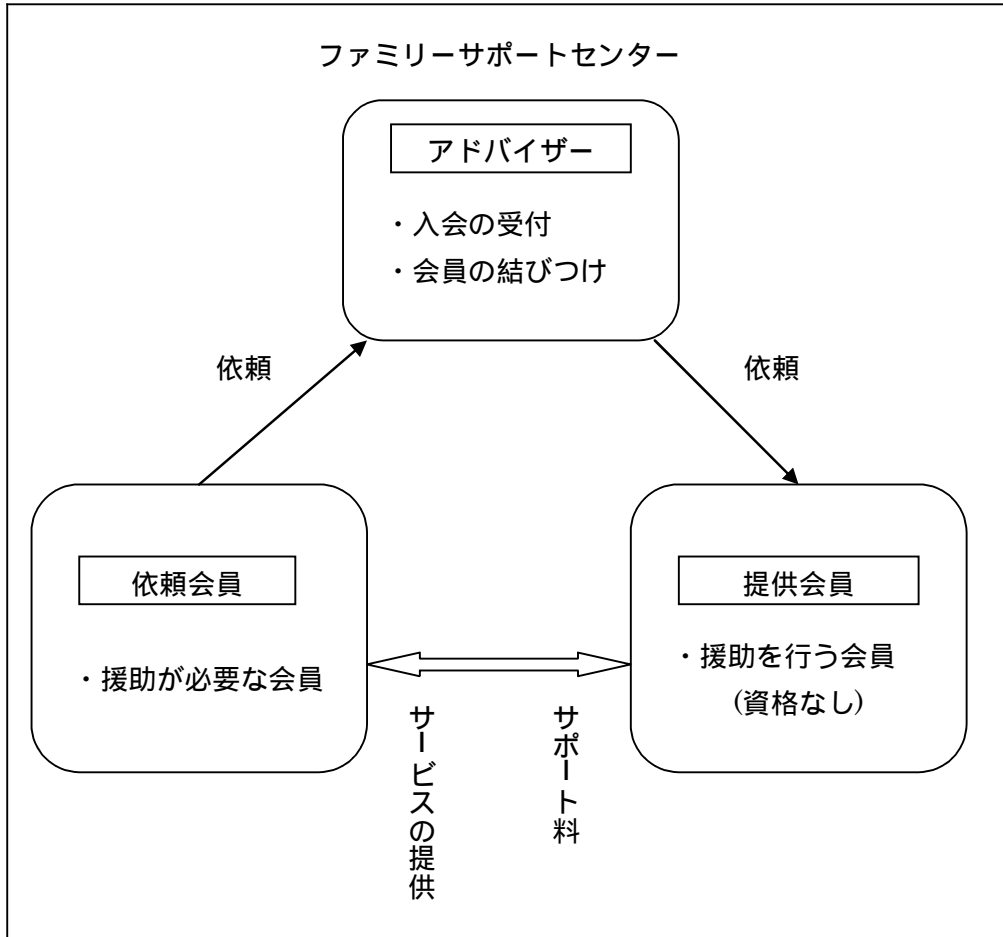
出典：筆者作成

女性労働協会とは、ファミリー・サポート・センター事業を支援する財団法人である。平成16年度までは厚生労働省の受託事業として支援活動を行っていたが、その後は自主事業として支援活動をしている。

ファミリー・サポート・センターのしくみ

ファミリー・サポート・センターは依頼会員からの依頼を受け、その要望にこたえることのできる提供会員を探し出し、依頼会員に紹介する。紹介を受け、合意した時点で依頼会員と提供会員はペアとなり、ペア同士で詳細を決定し、援助が行われる。

【図3-10 ファミリー・サポート・センターのしくみ】



出典：財団法人女性労働協会

「平成14年度ファミリー・サポート・センター活動状況調査結果報告書」より筆者作成

活動内容について

活動内容で件数の多いものを挙げてみると、

- ・「保育所・幼稚園の迎え及び帰宅後の預かり」
- ・「保育所・幼稚園の迎えのみ」
- ・「学童保育の迎え及び帰宅後の預かり」
- ・「子どもの習い事等の場合の援助」
- ・「保護者の短時間・臨時的就労の場合の援助」
- ・「保護者の病気・外出など、急用の場合の援助」

など、活動内容は多岐にわたる。活動に関して、ファミリー・サポート・センターでは基本的に短時間・臨時的な援助を行う趣旨であるため、長時間の預かりや、センター受付時間外援助、宿泊の援助は原則的には行わないことになっている。しかし、それらを受け入れてほしいとの依頼会員の要望は強い。

センターの広告について

センターの広報方法においては、チラシや広報誌、ポスターを作成したり、自治体の広報誌に掲載したりすることで広報活動を行っている。広報誌の発行は1センターあたり年間平均3.0回、チラシ作成は1センターあたり年間平均1.8回とあまり多くない。広報誌の配布場所は、主として「保健所、図書館、女性センター等公的施設、保育園、幼稚園」で、他には「小学校」や、少数ではあるが「郵送・新聞折り込み等で各家庭へ」配布されることもある。また、会員募集のための説明会を行うセンターが75%あるが、1回あたりの参加人数は約16人で、期待以上の効果は得られていないようである。

会員について

提供会員は、特に資格を要さないが、

- その市区町村に在住であり、自宅で子どもを預かることができる
- 健康である
- 子育ての援助を通じて社会貢献がしたいと思っている

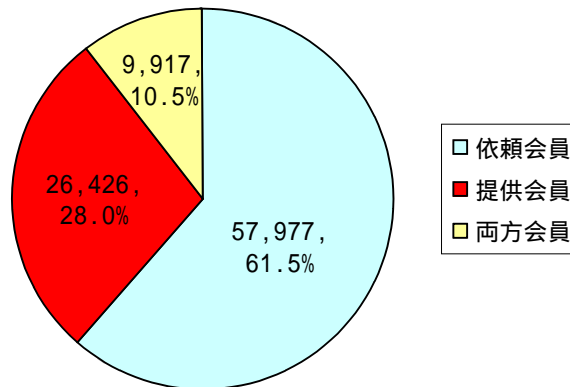
以上の ~ のような条件を満たす者であれば会員になることができるとしている。

依頼会員は、その市区町村に在住しており、子どもを預かってほしい者なら誰でも依頼会員になれる。設立当初は労働者であるという条件があったが、平成13年より、ファミリー・サポート事業が児童福祉目的に重点をおきはじめたため、この条件は廃止された。労働者だけではなく、自営業者・専業主婦等の就業の有無、就業形態にとらわれずに、困っているすべての人が援助を受けられるように変革が行われた。

援助を受けるだけでなく、援助も行いたい者は、両方会員になることができる。自分の予定に合わせて援助を受けたり、社会貢献をしたりできるシステムになっている。

平成14年度、平成17年度の主な会員の内訳は以下のとおりである。

【図3-11 平成14年度会員数】



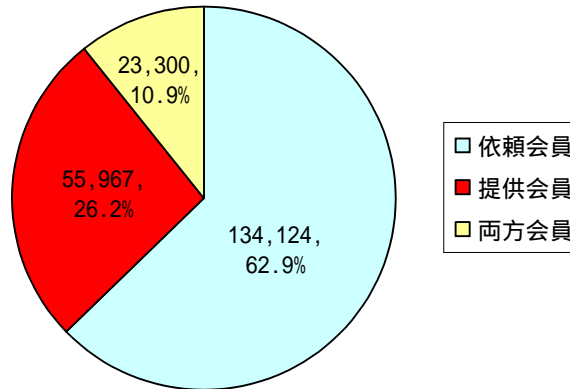
出典：財団法人女性労働協会

「平成14年度ファミリー・サポート・センター活動状況調査結果報告書」より筆者作成

平成14年度活動報告では、調査対象となった193センターにおける会員総数は94,320人で、依頼会員が61.4%、提供会員が28.0%である。

会員数1センターあたりの平均は「依頼会員」300.4人、「提供会員」136.9人、「両方会員」51.4人である。提供会員が不足していることが図から明らかに見てとれる。

【図3 - 1 2 平成 17 年度会員数】



出典：財団法人女性労働協会

「平成 17 年度ファミリー・サポート・センター活動状況調査結果報告書」より筆者作成

平成 17 年度活動報告では、アンケートの回答のあった 310 センターの総会員数は 210,391 人で、提供会員は 55,967 人、依頼会員は 134,124 人で依頼会員は提供会員の約 2.4 倍である。両方会員は 20,300 人となっている。

会員数の伸びは著しいが、構成割合について、やはり提供会員不足が目立つ。

次に、センターと会員の関係について、会員はセンターの構成員であり、センター(アドバイザー)は会員間で行う相互援助活動の調整を行うものであるため、会員とセンターとの雇用関係は、形式的にも実質的にも発生していない。センターは理由を以下のように挙げる。

アドバイザーが依頼会員からの援助の申し込みに応じて提供会員を紹介する場合、その者の援助を受けるか否かは、援助の申し込みを行った依頼会員の自由意志に基づく。援助を行う時間、場所については援助の申し込みの内容によるものであり、アドバイザーの指示によるものではない。

アドバイザーは会員間の相互援助活動の調整を行うに当たって、トラブルを避けるために適当なアドバイスを行うことはあるが、援助活動について一般的な又は具体的な指揮監督を行っていない。

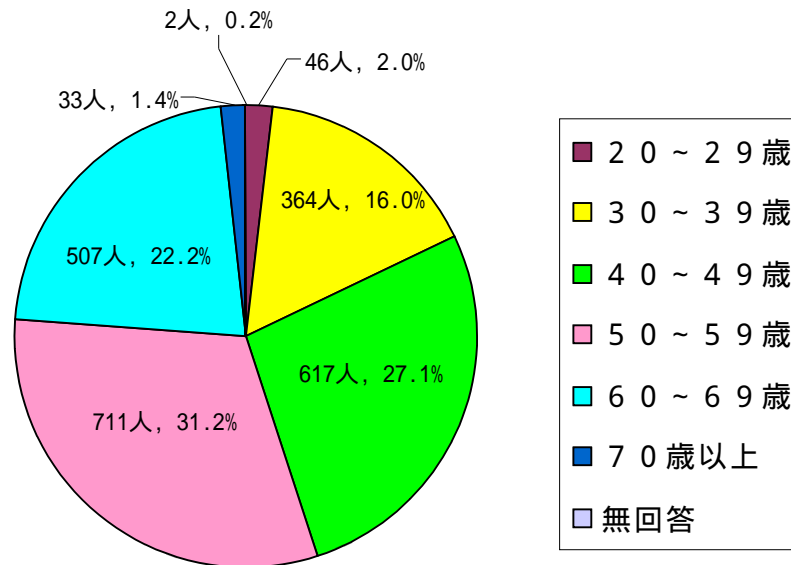
報酬が支払われる場合、相互援助活動について、依頼会員から提供会員に直接支払われるため、センターは報酬の授受に際し介入していない。

したがって、センターと会員との間では、雇用関係を前提とする労働基準法その他の労働関係諸法規は適用されず、また、労災保険などの労働保険関係が成立することはない。しかし、の支払いについて、センターが介入をしないことで支払い遅延・未払いの問題が起こっている現状が指摘されている。

提供会員について

平成17年度の報告書⁶によると、提供会員2,280人の男女別内訳をみると、「女性」が2,218人(97.3%)、「男性」が61人(2.7%)であることがわかった。つまり、圧倒的に女性が多い。年齢別に見てみると、50代(50歳から59歳まで)が711人(31.2%)と一番多く、次いで40代(40歳から49歳まで)が617人(27.1%)、60代(60歳から69歳まで)が507人(22.2%)の順になっており、50代と60代で50%を超えていて、年を重ねた者でも十分援助が可能であり、社会貢献を行っていることが見てとれる。

【図3-13 提供会員年齢構成】



出典：財団法人女性労働協会

「平成17年度ファミリー・サポート・センター活動状況調査結果報告書」より筆者作成

提供会員になったきっかけは、「自治体の広告を見て」が58.9%、「友人・知人からの口コミ」が24.0%となっている。多くが自治体の広告より会員になるとのことであるが、上述したとおり、自治体の広告は1センターあたり年間平均3.0回であるので、センターの活動を知る機会は少なく、提供会員不足には十分な広報が必要であると思われる。

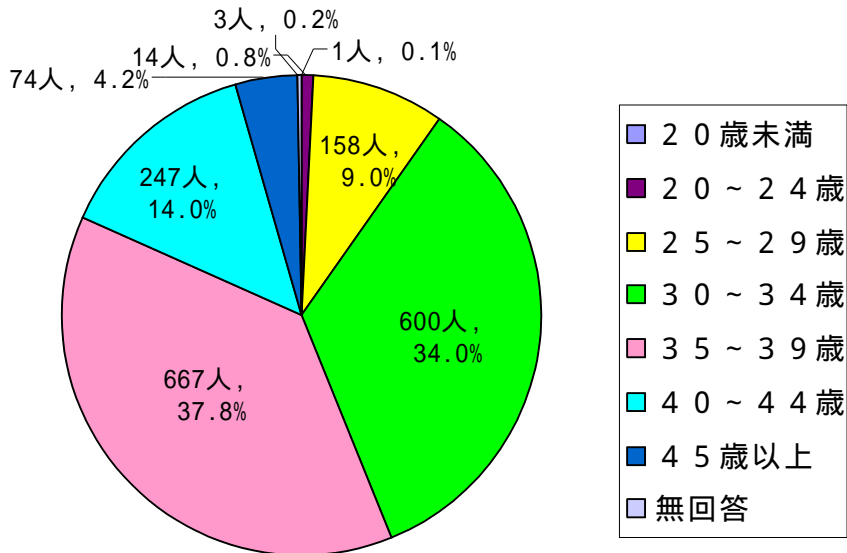
提供会員になった理由については、「育児の援助をしたいため」が30.6%、「子どもが好きだから」が23.9%、「時間があり何かしたかったから」が16.2%となっている。その他にも、「子育ての経験が生かせるから」や、「持っている資格を生かしたい」など、社会貢献要素の強い回答が多く見られる。

⁶財団法人女性労働協会「平成17年度ファミリー・サポート・センター活動調査結果報告書」

依頼会員について

平成17年度の報告書によると、依頼会員1,764人の男女別内訳をみると、「女性」が1,694人(96.0%)、「男性」が68人(3.9%)であり、こちらもまた圧倒的に女性が多い。年齢別に見てみると、「35～39歳」が667人(37.7%)、「30～34歳」が600人(34.0%)で、30歳代が70%以上を占めている。

【図3-14 依頼会員年齢構成】



出典：財団法人女性労働協会

「平成17年度ファミリー・サポート・センター活動状況調査結果報告書」より筆者作成

依頼会員になったきっかけは、「自治体の広報誌・チラシを見て」が63.7%で圧倒的に多く、次いで「友人・知人の口コミ」が17.6%となっているが、もっと早くセンターについて知りたかったという声がとても多く、ここでも、積極的広報が期待されている。

依頼会員になって理由は、「保育施設への送迎等、仕事のためにできない時の援助を頼みたいため」が43.5%、「いざという時に援助を頼みたいため」が34.2%、その他にも「お稽古等子連れでいけない用事で外出する時の援助を頼みたいため」、「子育てから解放され、リラックスする時間がほしいから」などが挙げられる。

ファミリー・サポート・センターの問題点

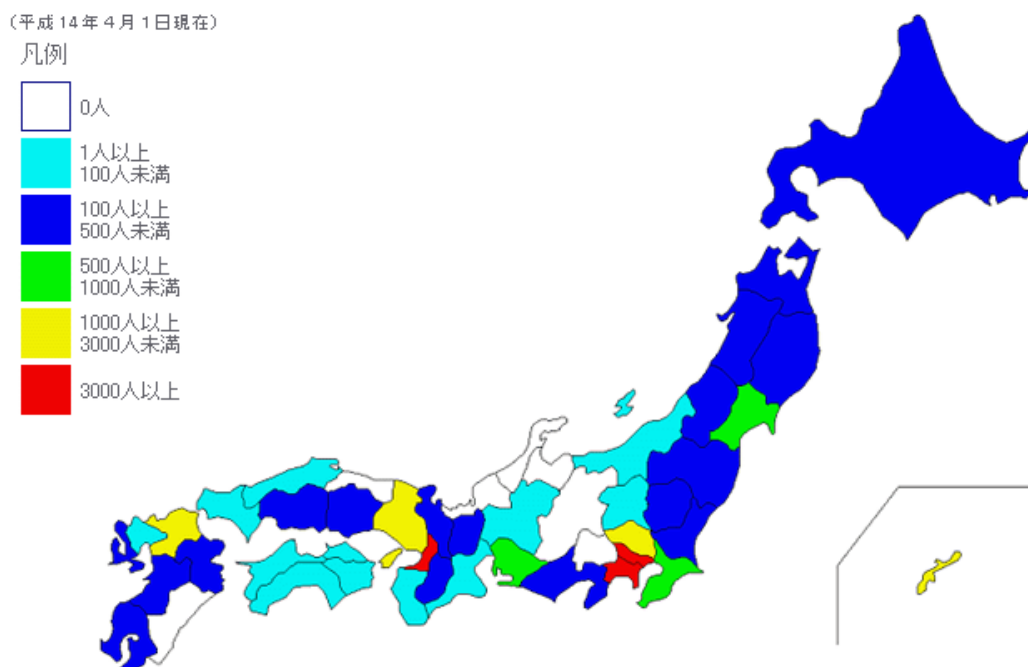
ファミリー・サポート・センターの問題点は2点ある。

1つは、依頼会員数と提供会員数の不均衡であり、2つ目は1つ目の問題点の要因となる人々への周知度の低さ、つまり、広報活動の問題である。

提供会員の不足のために、依頼会員が十分な援助が受けられていない現状がある。つまり、育児サポートの需要は十分に存在するけれども、その需要を満たす供給が追いついていない状況にある。育児の超過需要を示す別の指標として、待機児童数がある。厚生労働省の発表⁷によると、47都道府県中9割の都道府県で待機児童が発生している。育児の援助をしてほしい親はたくさん存在するのである。

提供会員の増加には広報活動が欠かせない。チラシの配布やセミナーの実施などの広報活動は行われているものの、依然としてファミリー・サポート・センター自体の認知度は低い。ゆえに、潜在的提供会員への広報活動が目下の課題である。

【図3 - 15 各都道府県待機児童数】



出典：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「全国待機児童マップ(市区町村別)」

⁷厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「全国待機児童マップ(市区町村別)」

第4章 ワーカーズ・コレクティブ という働き方

第1節 ワーカーズ・コレクティブとは

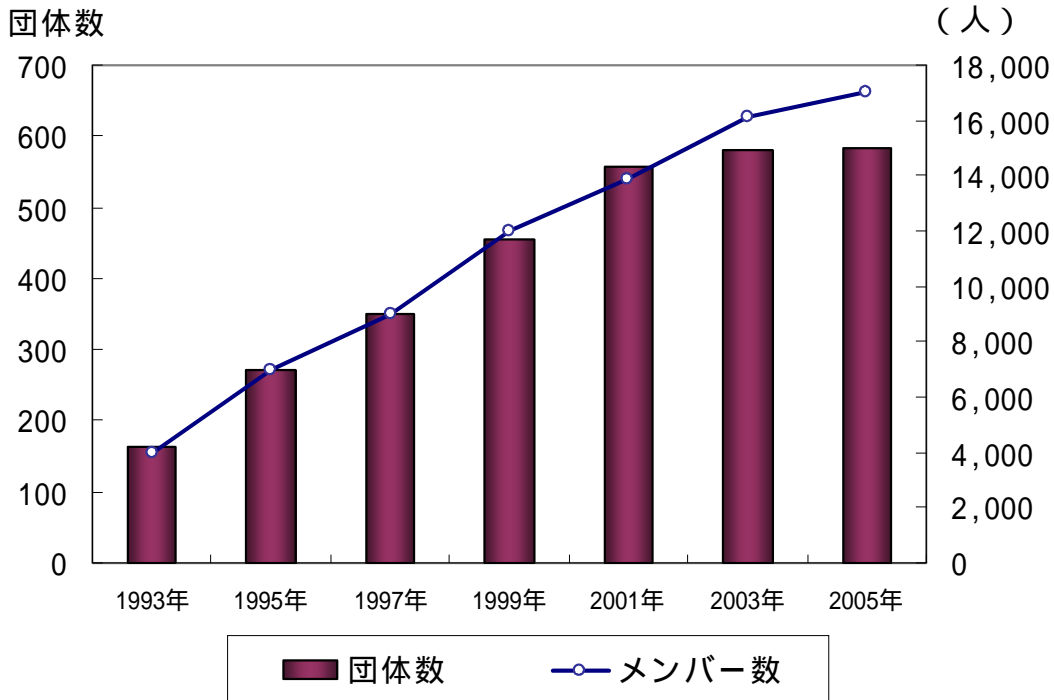
ワーカーズ・コレクティブとは、社会的・経済的自立を目指す労働者一人ひとりが出資金を出して事業体をつくり、自ら経営し、そこで主として生産活動を行う協同組合的組織である。労働者同士の間には雇用関係は発生せず、互いに対等な関係で労働にあたる。ワーカーズ・コレクティブの理念のひとつとして、「非営利目的」があげられる。つまり、営利を第一の目的にせず、社会的に役立つ有用なモノ・サービスを提供することで、人々のニーズを充たすことを目的とする、新しい働き方である。これは、社会に貢献したいが人から命令されたくはない、という高齢者の希望に合っているといえる。

ワーカーズ・コレクティブのような企業体は各国に見られる。イギリスでは協同組合企業、フランスでは生産協同組合、アメリカではワーカーズ・コレクティブ、中国では生産合作者といわれている。ヨーロッパでは近代の幕開けとともに多くの実験が試みられ、今日にいたっており、古い歴史がある。日本でも産業革命期から多くの試みがなされ、現在多くの実践がなされている。

日本でワーカーズ・コレクティブへの関心が高まったのはレイドロウ報告が発表された1980年代からである。レイドロウ報告とは、1980年のIAC第27回大会において、当時カナダ協同組合中央会会長であったA・F・レイドロウ博士によってなされたものである。レイドロウ報告は、協同組合運動をテーマにしながらも、人類社会の危機とその克服の方法について極めて深い分析と洞察に基づく文書であったために広く人々に読まれるものとなった。この報告は、協同組合の現代的再構築と成長の鍵を握るものとして、労働者協同組合に焦点を当てている。ここでの労働者協同組合は広義でワーカーズ・コレクティブと同じものである。

現在、ワーカーズ・コレクティブはまだ日本では広く普及しているとはいえないが、その数は年々伸び続けている。

【図4 - 1 ワーカーズ・コレクティブ団体数とメンバー数推移】



出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料より筆者作成

第2節 ワーカーズ・コレクティブの特徴

ワーカーズ・コレクティブの全国組織として、各ワーカーズ・コレクティブのネットワーク化をはかり、また社会的認知を進める活動などを行っている「ワーカーズ・コレクティブネットワーク ジャパン」という組織がある。その全国会議の資料を引用しワーカーズ・コレクティブについての説明とする。

ワーカーズ・コレクティブの価値と原則

価値

ワーカーズ・コレクティブは相互扶助の精神で自立、相互責任、民主主義、平等、公正という価値を基礎におきます。

またそのあらゆる活動において、正直、公開、社会的責任、ならびに他者への配慮を大切にします。

原則

1. 目的

ワーカーズ・コレクティブは社会的・経済的自立を目指す人々が、地域に開かれた労働の場を協同で作り出すものです。

2. 加入

協同労働に参加し、人間として自立を推進する事業を共有するために、責任を引き受ける用意のある人は、誰でも自発的意思によって出資をして加入できます。

3. 民主主義

小集団制をとり一人一票の民主的運営を行います。また一人ひとりが経営責任を負い、組織の情報を共有します。

4. 財務

初期出資で起業する自覚を持ち、また企業に必要な資本を準備します。なお資本の一部分は、不分割とし、個人に返さないものとします。

5. 教育

自立を目指して社会、経済、エコロジー等について基礎知識を学習し、生活価値産業の技能を共有によって高めます。

6. 地域社会への貢献

ワーカーズ・コレクティブの事業は地域の生活価値に直結するものであるから、事業を通じて地域社会の維持発展に役立つ領域を拡大していきます。

7. 協同組合間協同

ワーカーズ・コレクティブ及びその他の協同組合等との提携による協同事業、共同利用施設の設置を進めます。

8. 公的セクターとの関係

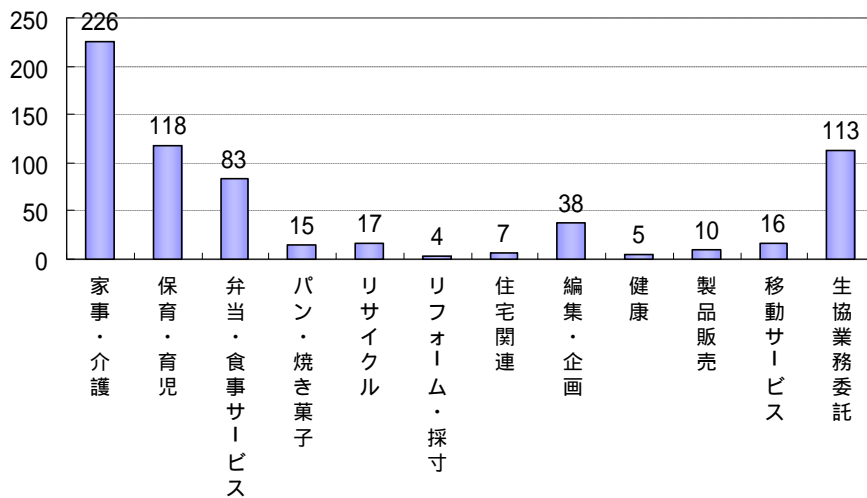
ワーカーズ・コレクティブは、政府その他の公的組織から独立した市民の団体です。目的及び地域社会への責任をはたす上で必要な事業については、事業分野を明確にした上で、公的セクターとの連携を行います。

出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料

ワーカーズ・コレクティブの事業

地域貢献を理念としているワーカーズ・コレクティブは具体的にどのような事業をおこなっているのだろうか。一口にワーカーズ・コレクティブといっても事業内容は様々である。手作りで安全な弁当・惣菜やパンを作って販売したり、それを高齢者の家庭に配達したりするサービス。高齢者に対する家事・介護や移動サービス、小さな子供に対する保育・託児。市民からの情報発信のための文書作りやビデオ製作。環境問題を考えたりサイクル事業や廃油石鹸作りなど多岐にわたっている。また、生協からの委託業務を受けているものもある。職種別の団体数をグラフにしてみると次のようになる。

【図4-2 ワーカーズ・コレクティブの職種別団体数】

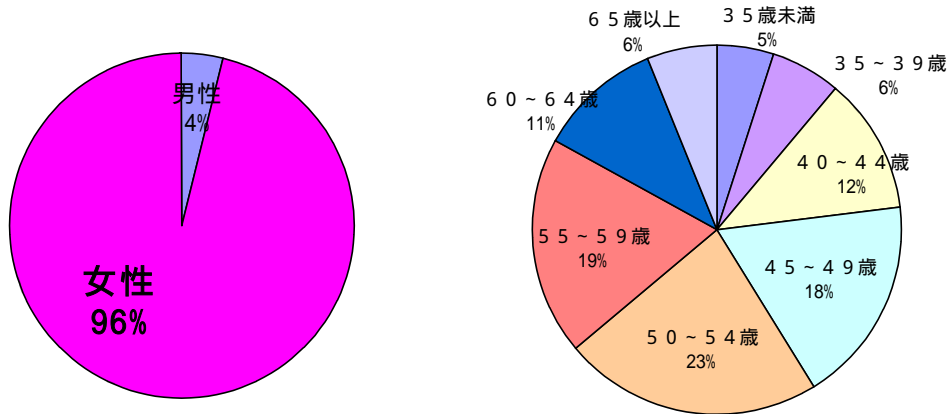


出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料より筆者作成

構成員の特徴

ワーカーズ・コレクティブの構成員の性別、年齢を見てみると、40代後半から50代の女性が多い。(図4-3) 子供の育児から解放され時間的に余裕のできた女性が、昼間の自由な時間に社会との接点を持つようとしていることなどが理由である。

【図4-3 構成員の男女比・年齢比率】

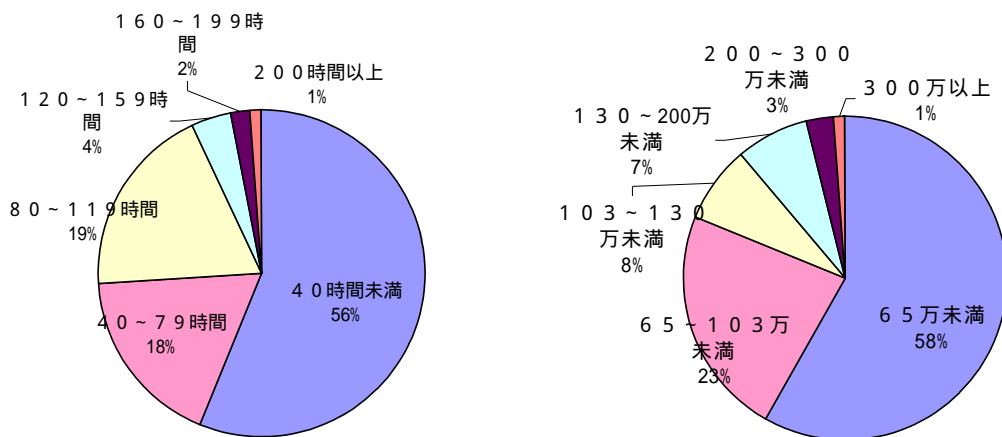


出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料より筆者作成

構成員の労働時間は一ヶ月あたり40時間未満が過半数に達し、80時間未満が7割以上と、短時間である。家事との両立のために多くの高齢女性は短時間勤務を希望していることがこの結果からも読み取れる。一方で、160時間という一般企業の正社員と変わらないような働き方をしている人もいる。年収面でも、小遣いや生活費の足しになる程度の額の人を半分以上いるが、生計を立てるだけの額を得ている人もいる。(図4-4)

所属するワーカーズ・コレクティブの規模を選ぶことで、どのような働き方にも対応できるといえるだろう。

【図4-4 構成員の一ヶ月労働時間・年収】



出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料より筆者作成

第3節 ワーカーズ・コレクティブの問題点

法人格が取得できない

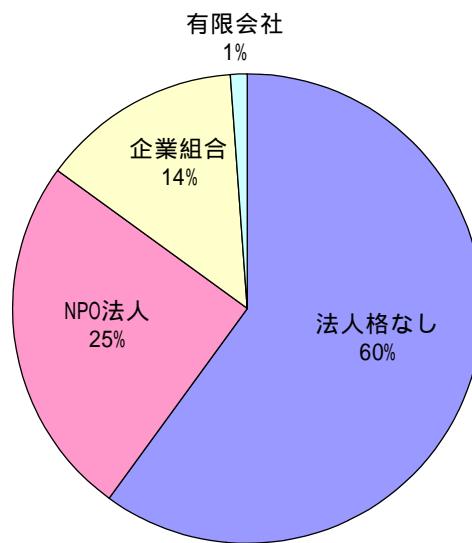
現在ワーカーズ・コレクティブを法人格と認める根拠法は存在しない。そのため多くのワーカーズ・コレクティブは法人格を持たない任意組合として活動している。任意組合として活動していくことは様々な不都合がある。

例えば、団体としての権利義務がなく、組合員それぞれが権利義務を負うことになり、組合の債務には組合員全員が直接無限連帯責任を負わなければならない。そのため、事業で失敗し多額の負債を抱えてしまった場合には、組合員が個人としてその責任を負わなければならない。団体としての契約ができないため、不動産登記にしても銀行口座の開設にしても個人名義になってしまう。

また、任意団体では公的な信用が得ることが出来ず、行政からの委託を受けたり、入札に参加したりすることができない。現在、委託業務を行っている団体は、NPO法人、企業組合でありながら、ワーカーズ・コレクティブとして活動するという特殊な例である。

資金が必要になったとしても銀行からの融資は受けることは出来ないため、事業を拡大しにくいといった弊害が発生している。さらに、任意団体であるワーカーズ・コレクティブの構成員は労働者でありながら、基本的には労災保険に加入することができない。雇用者でないことから雇用保険にも加入できないことと重なり、構成員に対する社会保障は充分でない。

【図4 - 5 ワーカーズ・コレクティブ法人格取得状況】



出典：第7回ワーカーズ・コレクティブ全国会議資料より筆者作成

経営力不足

ワーカーズ・コレクティブの構成員は中高年の女性が多い。彼女たちの中で正社員として長く働いてきた者の数はそれほど多くはなく、そのため経営の知識、経験を持っている者が少ない。営利組織ではないとはいえワーカーズ・コレクティブが非営利組織として活動するには経営管理は欠かせないものである。先に社会保険について述べたが、保険金の負担は大きいため働く環境を整えるということはある程度の資金を要する。またワーカーズ・コレクティブの活動には、食べていける収入の確保という側面もあり、そのためにも優れた経営能力は必要である。ワーカーズ・コレクティブを単なる主婦のサークル活動で終わらせないためにも、経営能力の教育または、それを持つ者の確保が重要である。

第5章 政策提言

高齢女性ハローワークの創設

第1節 既存の職業紹介機関の問題点

第3節で浮き彫りにした各機関の問題点をまとめると、以下のようになる。

ハローワーク

マッチング効率が低い。高齢男性に比べ高齢女性に対する効果が低い。

シルバー人材センター

経済的理由から就業する高齢者のニーズを満たせていない。

ファミリー・サポート・センター

依頼会員に比べ協力会員が少ない。認知度が低い。

これらの問題点を踏まえ、私たちは高齢女性ハローワークの創設を提言する。

第2節 政策提言

高齢女性の失業要因が主に摩擦的失業であることは第2節で述べた。確かに、高齢女性の働き方のニーズは多様である。しかし、そういった多様なニーズに応えられる職場が不足しているかという点必ずしもそうではない。むしろ問題は、求人側と求職者側との橋渡しをする機関がうまく機能していないことにある。

そこで、この状況を改善すべく、

高齢女性ハローワークの創設
既存のハローワークに高齢女性ハローワーク窓口を設置

の2点を政策提言したい。

まず、高齢女性ハローワークの創設については、高齢女性に特化したハローワークを新設することで求人側も求職者も限定することができ、既存のハローワークよりもマッチング効率を高めることができる。民間紹介機関の求人情報もハローワークから自由にアクセスできるようにすれば、情報のより効率的な利用が可能だ。託児所などの求人情報もここに集約させれば個々に募集をかけるよりもずっと有効的である。

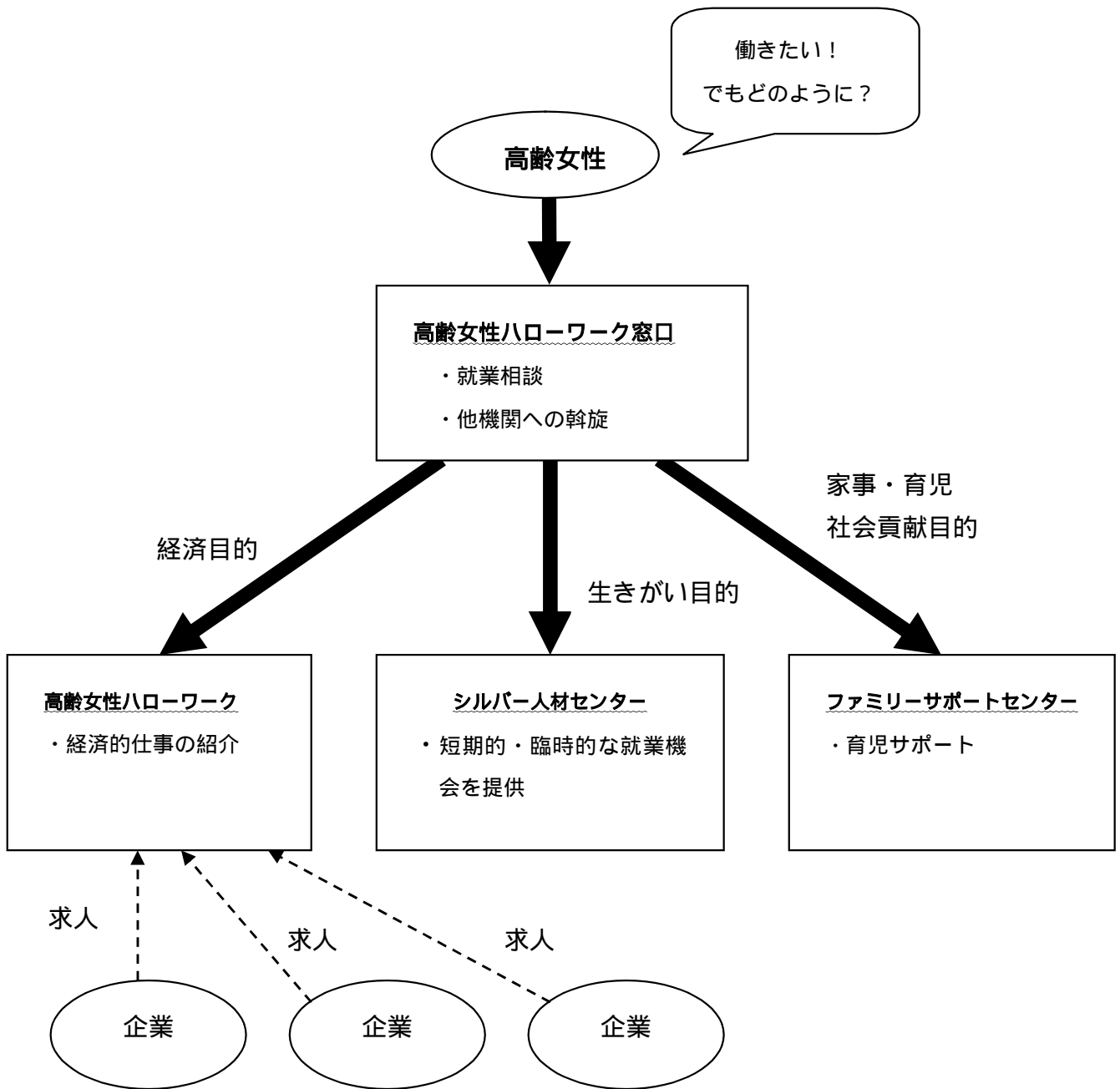
ただし、高齢女性ハローワークだけでは、高齢女性の多様なニーズのうちの「短時間労働」や「家庭内の仕事」「任意で行う仕事」などのフレキシブルな仕事を紹介できない可能性がある。ハローワークは原則として、雇用関係を前提にした職業紹介なので最低賃金法を下回るような賃金では働けないからである。

この問題を克服すべく、既存のハローワークに高齢女性ハローワーク窓口を設置する。窓口では、まず高齢女性がどのようなワークスタイルを希望しているのかを相談する。そして、それぞれのニーズにあった仕事を紹介するというシステムである。この高齢女性ハローワーク窓口は、高齢女性ハローワークの仕事を紹介するだけでなく、シルバー人材センターやファミリー・サポート・センターと連携して、高齢女性の多彩なニーズに対応する。例えば、「給料は高くなくていいから生きがいになるような仕事がしたい」という人がいれば、高齢女性ハローワーク窓口が近くのシルバー人材センターを紹介する。「家庭で仕事がしたい」「子どもの世話がしたい」というのであれば、高齢女性ハローワーク窓口が近くのファミリー・サポート・センターを紹介する。ファミリー・サポート・センターは特に資格も要らないうえに、育児経験のある高齢女性にはうってつけである。依頼会員との個人契約になるので、時間的な融通も利きやすい。

現在、ハローワークもシルバー人材センターもファミリー・サポート・センターも各市町村単位で設置されている。しかし、お互いの連携が取れておらず、仕事内容の守備範囲も一部重複しているなど非効率的なシステムとなっている。その結果、経済目的で働きたい人がシルバー人材センターに行ってしまうたり、ファミリー・サポート・センターの提携会員が不足していたりという問題を生んでいる。そこで、高齢女性ハローワーク窓口を設置して、求職者を窓口から紹介するシステムにすれば、自ずと各機関の守備範囲も明確に整理されるだろう。どの機関も市町村単位で設置されているので、連携を取ることは本来難しくはないはずなのだ。高齢女性のニーズのひとつに、「家に近いところで働きたい」というのがあるので、高齢女性の就業斡旋のためにも地域の密着は欠かせない視点である。

この文章を図にまとめたものが図5-1である。

【図5 - 1 高齢女性ハローワーク窓口と各職業紹介機関との関連イメージ図】



出典：筆者作成

以上を理由に、高齢女性ハローワークの創設と、既存のハローワークに高齢女性ハローワーク窓口を設置することを政策提言とする。

しかしながら、このシステムに問題がないわけではない。それは、『男女雇用機会均等法』による規制である。男女雇用機会均等法は、女性労働者の均等な機会・待遇の確保を基本理念として、昭和60年に制定された。平成11年には改正法が出され、より一層男女の差別をなくす規定が厳しくなった。男性のみ、あるいは女性のみを募集するといった求人広告が禁止されるなど、求人に対する性差別が強く規制されたのである。私たちが提言する「高齢女性ハローワークの創設」は、この法律に触れる可能性がある。

けれども、団塊世代にこの法律は適切だと言えるだろうか。団塊世代の特徴として、性別役割分担が色濃いことが挙げられる。男性は仕事をして家庭を養うこと、女性は家事・育児をして家を守ることが一般的とされてきた世代だ。女性の専業主婦率が高いのも、その風習の反映であるといえる。このような理由で、こなせる仕事が男女で異なるのは必然ではないか。そもそも、男女雇用機会均等法の基本理念は、「女性労働者の均等な機会・待遇の確保」であった。真に平等な労働環境とは、男女に関係なく、その個人の持つ能力を存分に発揮できる労働環境にあると私たちは考える。その結果として仕事内容に男女で違いが生じたとしても、それは性差別とはいえないだろう。この考えに基づき、現状のままでは高齢女性が十分に活躍できない状況にあること、意思・能力に合致した仕事が見つけられていないことを問題視し、高齢女性に特化した政策提言を行った。

今後、日本では高齢化がより進展していくことが予想されている。団塊世代はその巨大な人口ゆえに影響力も大きい。今、団塊世代女性の雇用対策を行うことで、団塊世代はもちろんのこと、次世代の高齢女性の WorkStyle を確立できると私たちは考える。

第6章 政策提言

ワーカーズ・コレクティブの拡大

第1節 類似他団体との比較

この章では、高齢女性限定ハローワークとは別の視点からの政策提言を行いたい。

第4章で、ワーカーズ・コレクティブの問題点は法人格を取得できない点にあると説明したので、私たちの政策提言は「ワーカーズ・コレクティブが法人格を取れるように法律を整備する」というものである。

まず、ワーカーズ・コレクティブと類似している企業組合、NPO法人の制度における違いを説明する。

【図6-1 類似他団体との比較】

	企業組合	NPO法人	ワーカーズ・コレクティブ
根拠法	中小企業等協同組合法	特定非営利活動促進法	なし(任意団体)
目的	資金を持ち寄り相互扶助で働く場を確保	不特定多数利益の増進が目的	営利を目的とせず、地域貢献を第一目的に事業を行う
設立	行政認可(都道府県)	行政認可(都道府県)	収益事業開始届(税務署)
資産条件	定めなし。必要に応じて自分達で出資	定めなし	必要に応じて自分達で出資
残余財産処分	分配可能	NPO法人、国、地方公共団体、国庫などに帰属	他のワーカーズ・コレクティブに配分
法人税	全ての所得に普通課税	非収益事業には非課税。収益事業には普通課税	収益事業の収入を構成員に配分後、各個人の所得税として課税

出典：「社会的企業を促す公益法人制度改革を」より筆者作成

法人格を認める根拠法が存在しているのは企業組合とNPO法人である。それゆえ多くのワーカーズ・コレクティブは法人を持たないか、もしくは企業組合・NPO法人となり活動している。

事業目的を比べてみると、企業組合とワーカーズ・コレクティブは構成員同士に雇用関係が存在せず、台頭な立場で仕事を行っている。しかし、企業組合は利潤を追求することを第一の目的とし、ワーカーズ・コレクティブは営利を第一の目的とせず、地域貢献を目的にしている。一方、NPO法人のなかには雇用関係が発生するものも存在し、不特定多数者のへの利益を目的としている。

設立方法は3つとも方法が異なる。図6-2を参照されたい。表の上から下にいくにつれて行政による審査が易くなる。行政の認可や認証を得るまでの手続きが企業組合・NPO法人ともいろいろ必要なのだが、ここでは簡単に述べる。企業組合は定款、事業計画原案、設立趣意書、出資引受書及び設立同意書などの作成、設立総会などを経て本庁の審査になる。NPO法人は各種書類を作成したうえで、さらに特定非営利活動法で定められた17分野の特定非営利活動を行うことを目的とし、10人以上の社員が存在することなどの8項目の要件を満たす必要がある。行政の認証で設立できるが、種々の要件を満たすことは難儀である。

資産条件についてはどうか。企業組合は、個人としての出資者が最低4人で設立できる。商法・有限会社法上の最低資本金制度を免除することは2008年までの特例制度とされてきたが、最低資本金制度が2006年5月1日から施行された新会社法により撤廃され、恒久的に1円でも会社を設立できるようになった。ワーカーズ・コレクティブも構成員が必要に応じて出資するかたちをとっている。NPO法人は出資金などを自己資本に組み入れることができず、会費、寄付金、助成金・補助金、対価性の事業から得られる事業収入などで資金を調達する。一口に資金といっても、団体の規模・活動内容などによって、必要な金額やその調達方法は異なる。会費や寄付金だけで成り立っている団体もあれば、イベントの参加費やサービスの提供によって得られる対価がほとんどを占める団体もある。このように、企業と比べて収入源が多様なことがNPO法人の特徴の一つである。また、NPO法人への融資制度も整えられつつあり、労働金庫や信用金庫などにおいて融資制度が設けられている。

残余財産をどう処分するのかについてはどうか。企業組合は、まず出資の割合に応じて出資配当があり、さらに剰余金があれば、従業員としての働きに応じて分配することが可能である。NPO法人は組織の性格が非営利であるので、剰余金は他のNPO法人、国・地方公共団体、国庫などに帰属することになる。ワーカーズ・コレクティブもNPO法人と同じように他のワーカーズ・コレクティブに帰属することになるが、資金の調達方法が構成員の出資であるため公共団体や国庫には帰属しない。

最後に、法人税法上はどのように扱われるのか。企業組合は全ての所得に課税されるため、出資金が1億円を超える組合などは実効税率が約40%となり普通の株式会社などと大差は無い。NPO法人は一定の納税の義務が課せられる。国税である法人税については、原則非課税となっているが、法人税法に規定された収益事業(33業種)を行う場合には、その収益事業からの収入に対して、公益法人等に適用される税率で法人税を納める必要がある。地方税については、収益事業からの収入に対して課税される他、収益事業の有無や所得の有無にかかわらず住民税の均等割り(都道府県と市町村を合わせて7万円/年)が課せられる。しかし、多くの自治体では、法人税法上の収益事業を行わない代わりに、住民税の均等割りを免除する規定を定めている。ワーカーズ・コレクティブは任意団体のため、収益事業からの収入は構成員に配分され、個々の構成員の所得に合算され個々が所得税を納めるというかたちをとる。

【図 6 - 2 法人格の取得方法】

取得方法	具体的内容
特許	特別法の制定が必要で、国の特別監視下に置かれる 例：日本銀行、農林中央金庫
許可	法定要件は備えていても、主務官庁の自由裁量に委ねられる 例：公益法人
認可	法定要件を備えていれば、主務官庁が認める 例：学校法人、生活協同組合、農林協同組合
認証	法定要件を備えていれば、所轄庁が確認・証明する 例：宗教法人、NPO法人
準則	法定要件を備えていれば、官庁は関与しない 例：労働組合、株式会社

出典：NPO 事業サポートセンターホームページより筆者作成

第2節 なぜワーカーズ・コレクティブなのか

ワーカーズ・コレクティブと他の組織との違いを説明したが、なぜ高齢女性の雇用環境を整えるために、ワーカーズ・コレクティブが重要なのか。すでに法人格を取得できる他の組織との働く場所としての違いは何なのであろうか。

それは、ワーカーズ・コレクティブのような働き方が現在の高齢女性のニーズに合っているからである。

ワーカーズ・コレクティブの特徴

ワーカーズ・コレクティブという働き方は彼女らのニーズを満たしている証拠に、その構成員は主に女性で、年齢も 40 代後半から 50 代の人が多い。同じような立場の人々が多く集まって組織することでお互いの心境が理解しやすいことや、自分たちが経営者でもあるので希望にあった働き方に臨機応変に対応できるからである。

また、ワーカーズ・コレクティブの職種としては家事・介護や保育・育児が多い。これらの仕事は現在人手不足とされている。

保育所不足や待機児童という言葉が最近よく耳にするが、ワーカーズ・コレクティブが増え育児サービスをもっと提供できるようになれば、若い母親の「仕事と育児の両立」を支援することができるはずである。ワーカーズ・コレクティブには母親としてかつて育児の経験のある者が多く、利用者にとっても安心できるのではないだろうか。

介護においては、育児以上に深刻な人手不足に悩まされている。そのような市場においてワーカーズ・コレクティブの団体数は多くなっている。しかし、現在の介護保険制度では、任意団体では介護保険の実施団体にはなれない。そのため、家事・介護の分野のワーカーズ・コレクティブには NPO 法人を取得して介護保険の実施団体となり活動している団体もある。しかし、ワーカーズ・コレクティブが NPO 法人として活動することは、目的や理念の違いから望ましいとはいえない。やはり、ワーカーズ・コレクティブが法人格を取得して、介護保険の実施団体になる必要がある。これは、行政からの他の委託業務についてもいえることである。ワーカーズ・コレクティブが増え、育児・介護サービスの人手不足の解消に繋がれば、社会にとってもメリットがあるといえる。

社会貢献

現在の高齢者の働く理由としては「経済的理由」が最も多いが、「社会参加のため」が近年増加傾向にある。また、高齢者就業実態調査によると、「社会貢献活動をしたいと思っている」人は55歳以上女性では、2000年に38.6%だったものが、2004年には46.8%にまで増加している。社会貢献意欲が高まっているといえるだろう。

ワーカーズ・コレクティブの理念は地域貢献であり、その地域の人々の些細な要望を満たすための事業を行う。ワーカーズ・コレクティブが広まることで、高齢女性の就労ニーズを満たすとともに、地域の連帯感が生まれれば地域活性化に繋がるのではないだろうか。

第3節 政策提言

以上の理由で、ワーカーズ・コレクティブは高齢女性が働く環境として適しているといえる。そこで、ワーカーズ・コレクティブの抱える、「法人格が取得できないという問題」を克服することで、高齢女性の就業環境を整えることができると政策を提言したい。上記の通り企業組合、NPO法人、ワーカーズ・コレクティブはそれぞれ異なる特徴を持つ事業体である。3つの事業体の特徴を再考し、ワーカーズ・コレクティブがどのような法人格をもつことが望ましいか提言したい。

まず、事業目的は、ワーカーズ・コレクティブの理念に沿って、非営利で地域に貢献することを目的とする。利潤追求を目的とする企業組合とは一線を画し、対象を地域に限定することで、対象者を不特定多数とするNPO法人とも差異化する。

設立方法は届出(ほぼ準則と同じ)が適切だろう。地域の些細なニーズに応えるのが目的なので、行政の審査が厳しい必要はない。寄付などを資金源としているNPO法人には一定基準の行政審査が必要だろうが、ワーカーズ・コレクティブの出資者は各個人なので問題ない。しかし、近年「非営利目的」という文句を悪用するNPO法人の事例も増えているので、各ワーカーズ・コレクティブが認可された後も市民などが監視する環境を整えることが重要となる。

資産要件は、構成員が出資する。NPO法人のように寄付などにすると、ワーカーズ・コレクティブの理念から外れてしまう。

残余財産の処分方法は、構成員同士で分配可能にしてしまうと利潤を追求する団体が生じる可能性があるので、剰余金を他のワーカーズ・コレクティブに分配してその団体の資金元にする。

ワーカーズ・コレクティブ法人を公益法人の一つとして設立することで、地域貢献が第一目的であるワーカーズ・コレクティブの法人税は、普通法人である企業組合よりも優遇されるだろう。

【図6-3 ワーカーズ・コレクティブ法人法項目別具体案】

根拠法	ワーカーズ・コレクティブ法人法
目的	非営利で地域貢献を第一目的とする
設立	届出(準則)
資産要件	構成員が出資
残余財産処分	他のワーカーズ・コレクティブに分配
法人税	公益法人の一つとして収益事業に課税

NPO を例に挙げれば、NPO 団体数は特定非営利活動促進法が施行された直後に急増した。これは、法律の制定により NPO が法人格を得やすくなったことだけでなく、社会問題として取り上げられ認知度が上がったことも理由の一つである。ワーカーズ・コレクティブも、かつての NPO 法人のように知名度が高いとはいえない。自ら出資して主体的に働きたいという意欲を持っていながら、その「働き方」を知らないために働けないという人もいるはずである。法律の制定によりワーカーズ・コレクティブが法人格を取得できるようになれば、その知名度も上がり、ワーカーズ・コレクティブの数も NPO 団体と同様に増加していくと考えられる。

これらの理由により私たちは「ワーカーズ・コレクティブが法人格を取得できるよう法律の整備をする」は有効な政策であると考えます。

さらに政策提言 で挙げた高齢女性ハローワークとの連携も達成されるべきである。特殊な働き方であるがゆえに、なかなかその存在を知ることができない場合もある。そこで、ハローワーク窓口でワーカーズ・コレクティブのような働き方があることを紹介することも重要になってくる。ワーカーズ・コレクティブ側も、人手が足りないのであれば求人がかかるべきだ。

また、ワーカーズ・コレクティブの経営力が低いという問題点も、経営の知識のある人、それを活かしたい人をハローワーク窓口が紹介することや、職業訓練を行って経営についての教育を取り入れるなどによって解消できるのではないかと考える。

《参考文献》

- ・ 大黒聡(2003) 『雇用構造の転換と新しい労働の形成 : 大失業時代における非営利協同、ワーカーズ・コープの展開』 こうち書房
- ・ 大竹文雄・太田聡一(2002) 『デフレ下の雇用対策』 日本経済研究
- ・ 熊谷則一・菅野豊・磯貝秀俊(2003) 『NPO 法人なるほど Q&A』 中央経済
- ・ 佐野哲(2004) 『ここが知りたい・労働研究<働くことをめぐる環境>』 日本労働研究雑誌
- ・ 清家篤(2002) 『労働経済 <やさしい経済学シリーズ>』 東洋経済新報社
- ・ 中村二郎(2002) 『転職システムとしての公的職業紹介機能』 日本労働研究雑誌
- ・ 樋口兼次(2005) 『労働資本とワーカーズ・コレクティブ』 時潮社
- ・ 樋口美雄(1996) 『労働経済学』 東洋経済新報社
- ・ 樋口美雄(2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社
- ・ 樋口美雄(2004) 『団塊世代の定年と日本経済』 日本評論社
- ・ 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩(2005) 『労働市場設計の経済分析』 経済産業研究所
- ・ 松浦克己・コリンマッケンジー(2005) 『EViews による計量経済入門』 東洋経済新報社
- ・ OECD/編著清家篤(2005) 『高齢社会日本の雇用政策』 明石書店

《データ出典》

- ・ 大阪市ファミリーサポートセンターホームページ
<http://www.osaka-kosodate.net/news/fs/fs01.html>
- ・ 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/index.html>
- ・ 財団法人女性労働協会ホームページ
<http://www.jaaww.or.jp/>
- ・ 社団法人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/rhx/index.jsp>
- ・ 総務省統計局ホームページ
<http://www.stat.go.jp/>
- ・ 内閣府ホームページ
<http://www.cao.go.jp/>
- ・ NPO 事業サポートセンターホームページ
<http://www.npo-support.jp/>

《協力》

- ・ 慶應義塾大学大学院商学研究科修士課程 佐藤一磨さん
- ・ 慶應義塾大学大学院商学研究科修士課程 三宅里枝さん
- ・ 財団法人 東京しごと財団
- ・ さわやか福祉財団 勤労者マルチライフ支援センター 奈良環さん
- ・ 社会福祉法人 港区社会福祉協議会 磯野愛さん
- ・ 社会福祉法人 港区社会福祉協議会 市川真希さん