

## 第七章 高年齢者と女性の就業

### 1. 高年齢者の就業実態

これまで、雇用労働を中核とする職業労働、および非職業労働(=社会貢献的活動)をおもに考察してきたが、ここからは非雇用・非自営労働を考察する。具体的にはこの章に続く第八章・第九章で、シルバー人材センターでの就業と労働者協同組合(ワーカーズ・コレクティブ)での就業を取り上げる。この二つの非雇用・非自営労働は、高年齢者<sup>1)</sup>と女性の働き方という性格が色濃いため、この章では高年齢者と女性の働き方の背景をなす実態とその仕組みを考察する。シルバー人材センターと労働者協同組合という働き方は、従事者本人たちの主体的な選択の結果であるとしても、その一方で、高年齢者や女性が正規雇用から排除されやすいという雇用をめぐる問題状況を見逃して考察することが不可能であり、また高年齢者の場合は、エイジングという人生過程におけるライフスタイルをめぐる問題状況も見逃して考察することが不可能だからである。

まず高年齢者の就業の現状はどのようになっているのか、この点の概略を確認しておくことにする。

1995年現在で、就業率は、男性60～64歳では69.3%、65～69歳では52.5%、70歳以上では25.9%であり、女性60～64歳では38.7%、65～69歳では26.9%、70歳以上では10.3%となっている。つまり60歳台では、男性は半分以上、女性でも三割前後が就業している。65歳以上の労働力率はここ20年の間に大勢として低下しているが、欧米先進諸国と比較して明らかに高い割合を保っている。

従業上の地位をみると、総数(全年齢合計)と比較して、男女ともに高年齢者は雇用者の割合が顕著に低くなっている。反対に、男性高年齢者は自営業主の割合が高く、女性高年齢者は自営業主と家族従業者の割合が高い。定年などで職業から引退する雇用者がいるため、相対的に自営業主と家族従業者の割合が高まるわけである。高年齢者の就業というと、定年退職にまつわる問題が強調されすぎるきらいがあるが、雇用された高年齢者をもって、働く高年齢者全体を類推することが誤りであるとわかる。

なお、全年齢合計に比較して高年齢者は、雇用者のなかでも一般常雇の割合が低く、臨時雇ないし日雇という不安定な雇用の割合が高い。臨時雇と日雇の合計は、60歳以上の非農林業雇用者のうち、男性では15%前後を、女性では25%前後を占めている(以上総務庁「労働力調査」1995年)。しかもここでいう一般常雇には常雇型パートタイマーや嘱託を含んでいるので、不安定な雇用の高年齢者は実際にはもっと高い割合を占めているはずである。

次に職業（大分類）をみると、総数と比較して、男性では「管理」「農林」の割合が高く、「事務」「運輸通信」「技能工など」の割合が低い。女性では「管理」「販売」「農林」の割合が高く、「専門」「事務」の割合が低い。男女ともに「農林」の割合の高さが目立っている。都市部の住民が人口の大部分を占めているため気づきにくいだが、実はかなりの数の高年齢者が農林漁業作業者として働いている。

割合の高い職業と低い職業との差異には、従業上の地位の相違が関連している。すなわち役員と自営業主、家族従業者は60歳以上でも引退しないため、そのような従業上の地位の多い「管理」と「販売」「農林」は割合が高いのである。ただし「農林」には雇用者からの「帰農」も一部みられる。一方、「事務」「専門」「運輸通信」「技能工など」には雇用者が多く、定年退職してしまうか、または肉体的負担の軽い職業へ移るため、割合が低くなっている（以上、総務庁「労働力調査」1995年）。

高年齢者の就業については、これまで述べた点から明かなとおり、労働力率が高い、自営業者や家族従業者が中心、雇用者のなかでも臨時雇や日雇の割合が高い、という特徴がある。さらに、勤務先企業の規模が小さい、とくに60歳台前半において完全失業率が高い、という特徴も指摘されている（小林謙一、1989）。

高年齢者が就業している理由をみると、男女ともにもっとも多い回答は「生計の維持」であり、男性では過半数を越えている。「生活水準の向上」と「その他経済的理由」を加えた経済的な理由の回答全体をみると、男性と女性60～64歳では三分の二に達し、女性65～69歳でも過半数を占めている。「健康のため」「生きがい、社会参加」などの回答も加齢にともなって割合が高くなり、それなりの特徴ではあるが、経済的な理由が占める高い割合はやはり直視すべきであろう。就業している高年齢者にとって、収入の獲得が重みをもっているのである。

とはいえ、収入を得るための就業がすべてというわけではなく、高年齢者の働き方を多様化させようという意識傾向が見い出せる。なぜなら1996年時点で、就業していない高年齢者のうち就業を希望する者は、男性60～64歳で64.5%、男性65～69歳で39.7%、女性60～64歳で32.8%、女性65～69歳で22.1%であり、男性60～64歳でさえ就業を希望しない者が35.3%に達している。しかも「賃金、報酬が希望と合わない」ため就業できない高年齢者は、就業を希望する者のうち10%未満である。また短時間勤務を希望する者に比較して、普通勤務を希望する者は明らかに低率である（以上、労働省「高年齢者就業実態調査」1996年）。

ただし、本人の病気や配偶者の看護などのため、収入の必要があっても就業できない高年齢者の存在や、短時間勤務ないし任意就業を希望せざるをえない高年齢者の存在を軽視できない。就業だけでなく、年金や家事援助をも含めた総合的な福祉の課題としてとらえるべきであろう。

## 2. 高年齢者の就業をめぐる枠組み

これまで高年齢者の就業実態をみてきたが、高年齢者の労働は、それだけに限定されない奥行きをもっている。

ひとつは、高年齢期において、労働に直接・間接にかかわる生活領域が拡大し、さまざまな要素が錯綜していることである。雇用の確保や収入の獲得という面だけでなく、さらに生きがいや社会的な役割という面にとどまることなく、体調、財産、家族関係、余暇、人生観などの生活のさまざまな面と、労働が分かちがたく結びついているのである。具体的にいえば、フルタイムで働ける健康状態か、看護や介護を要する配偶者がいるか、年金、財産収入など職業以外の収入をどの程度期待できるか、職業以外の活動に打ち込む意思と計画をもっているか、どのようなライフ・スタイルを志向しているか、などの要素が、高年齢者各人の就業・非就業や就業の形態に密接に関係する。

もうひとつは、高年齢者の労働が、人間をたんなる労働力として扱う経済システムの標的になりやすいことである。そのような仕組みは、定年退職や再就職、再雇用などにおいて、失業や労働条件の低下として現れる。高年齢という不可避的な個人の属性を理由に、定年退職として失業を強いられ、再就職や再雇用できても価値の低い労働力として扱われていることは否めない。各人の能力や実績ではなく、高年齢という属性的地位ゆえに不利な扱いを受けることは、エイジズム（高齢者差別）といえよう。高年齢者は潜在的に社会的弱者である場合が多いことは否めず、その弱者にこそ社会の構造的な問題が噴出しやすい。

このように高年齢期を迎えた人々にとって、労働にかかわる現象と構造は消えるどころか、変形、累積、錯綜して、壮年期とは異なった様相を呈するのである。しかし同時に、職業に限らず労働というものを根源的に問い直す視角も求められる。すなわち、シルバー人材センターのような生きがいを主目的とする働き方や、ボランティア活動のような無償の働き方などが高年齢者の間に定着しつつあり、これらは労働を再検討するための手がかりを提示している。職業ではない働き方の定着は、高年齢者の能力発揮と選択肢拡大の可能性をもっているが、一方で、高年齢者が労働市場から排除される危険性もともなっている。

ところで高年齢期の生活に明確な色調を与えるものとして、就業と非就業との相違がある。高年齢者にとって、職業への従事は規範的な同調を強いられる社会的役割ではない。すなわち、場合によっては就業しないという選択肢があり、それが規範的に逸脱とはみなされていない。

高年齢者の就業と非就業との相違がもつ重みと深みは、就業による収入の必要性の有無、就業希望の有無、および就業に対する制約の有無という三種類の条件の組み合わせると明確になる。この組み合わせから、表7-1のとおり八種類のケースが構成される。

表7 - 1 就業・非就業の条件からみた類型

	必要性	希望	制約	状態	タイプ
A	有		有	非就業	家計支持就業型
B			無	就業	
C		無	有	非就業	
D			無	就業	
E	無		有	非就業	生きがい就業型
F			無	就業	
G		無	有	非就業	
H			無	非就業	
					職業無縁型

ケースBとDの場合は必要性があって就業している。裏を返せば、就業以外の収入が不十分であることをもの語っている。ちなみに就業している理由として「経済的な理由」を挙げる割合は、たとえば60～64歳では男性の約80%、女性の約65%を占めている（労働省「高年齢者就業実態調査」1996年）。

ところがケースFのように、収入以外に得るものを期待して就業する高年齢者もいる。就業している理由として、「健康によいから」または「生きがい・社会参加」を挙げる割合は、60～64歳では男女ともに10数%（65～69歳では約25%）を占めている（労働省「高年齢者就業実態調査」1996年）。生きがい目的の就業には、能力・適性の発揮や社会への寄与という職業の積極的な要素を体現する可能性をもっている。しかしこのような高年齢者の一部には一種の不適応がみられる。それは、打ち込むべきは職業しかないと思いつくことで自我防衛を行ない、壮年期アイデンティティの維持に腐心する態度である。

一方、ケースA、C、Eの場合は、何らかの制約があって就業できない。就業できない理由をみると、たとえば60～64歳では「適当な仕事がない」が男性の60%以上、女性の40%以上に、「病気やけが」が男女ともに25%前後に達し、さらに女性では「家事など」が続いている（労働省「高年齢者就業実態調査」1996年）。制約の種類は多様であるが、これらのケースには失業ないし潜在的失業としての非就業状態を含んでいる。

最後に、ケースG、Hの場合は、必要性も希望もないゆえに就業に無縁になる。

以上のケース間の相違は就業・非就業にとどまらず、相異なった生活の態様をも示している。その態様は、たとえば収入の必要があって就業しているケースBとDに現れる。Bは積極的に就業し、職業を重視する生活を続ける可能性が大きいのに対して、Dは不本意

ながら就業し、他の収入源の見通しが立てば引退する可能性が大きい。また、何らかの制約があって就業できないケースA、C、Eでは、Aは顕在的または潜在的な失業状態にあって就業に関心をもち続ける生活、Cは息子・娘への依存、貯金の取り崩し、不動産の売却などによって収入を確保する生活、Eは就業への希望が次第に失せていく生活という相違が現れやすい。

これらのケースは、もちろん相違を際立たせて描いたものであり、実際には中間的な態様や複合した態様が成り立っている。それでも背後にある事情も含めて、就業と非就業は、高齢期のさまざまな生活を構成する重要な要素になっている。これらの八種類のケースを、就業・非就業の現状と、広い意味でのその理由（必要性、希望、制約それぞれの有無の組み合わせ）という観点から職業への関与形態をまとめると、表に示すとおり四つのタイプが構成される。各タイプの高齢者は、特有の問題を抱えている場合がある。就業・非就業という現象は、そのような問題の表現形という側面をもっている。それはどのような問題であろうか。

ひとつは「家計支持就業型」と「求職・失業型」のほとんどに共通してみられる、就業以外による収入の不足という問題である。これらのタイプは、現在、収入を得る必要に迫られている。すなわち裏を返せば、他からの収入が十分にあれば就業の必要がないかもしれないが、そのような収入がないゆえに就業の必要性という現象が生み出されている。年金の受給開始年齢に未到達だったり、その受給額が少なかったり、さしたる財産収入がなければ、やはり就業することが必要になる。事実、就業以外の収入が多いほど、また年金の受給額が多いほど、高齢者の就業率が低くなる傾向が看取されるのである。ちなみに1996年時点で、各種の年金を合計した受給額は1か平均で男性16.8万円、女性8.1万円となっている（労働省「高齢者就業実態調査」1996年）。

この問題は公的年金の不十分さが一因である。しかしながら、就業以外の収入の不足という問題の根底には、階層間の格差という社会の構造が存在している。公的年金の一部や企業年金でも、在職時の給与額の多寡、つまり納入した保険料の多寡によって受給する年金額の多寡が生じるが、就業以外の収入の差異はおもに各人が収入を確保する可能性にかかっている。

具体的には、個人年金、生命保険、預貯金などで十分に貯えておくか、賃貸の建物、土地など稼働する不動産を所有しておかなければならない。しかし壮年・中年期に収入が低かったり、稼働不動産を所有できなかったりすると、高齢期のために各人が自分で準備することは困難になる。たとえば所得が低い者ほど、個人年金保険への加入率も低くなっている（生命保険文化センター「生活保障と生命保険に関する個人調査」1992年）。すなわち、長年にわたる収入の高低や稼働不動産の有無という階層間の差異が累積して、高齢者の間に経済的な格差をもたらす。高齢者であっても階層という仕組みから自由ではない。

二つめは失業という問題であり、「求職・失業型」の一定部分にみられる。稼働収入が必要であるにもかかわらず、現在、非就業ということは、もちろん本人の病気や配偶者の看病などの理由も思い当たるが、仕事を探しているが見つからないという可能性を見落とせないのである。高年齢者の職探しには、「『60歳以上歓迎』という求人広告をよく見たら、ひどい仕事だった」「月給25万円は欲しいと言ったら、職業相談所の係員に呆れられた」というような体験が付いて回る。高年齢者の場合、求人側と求職側との希望条件の不一致から生じる「ミスマッチ失業」が多いが、高年齢男性、特に60歳台前半の完全失業率は他の年齢層に比較して明らかに高い（総務庁「労働力調査」）。

しかも、高年齢者はなかなか仕事が見つからないと、不本意ながら求職活動を諦めてしまうことがある。その結果、統計上は失業者としてカウントされずに潜在化してしまう。勤務先企業での勤務延長や再雇用、退職後の再就職が困難な場合には、子どもたちへの依存、貯金の取り崩し、ささやかな不動産の売却など就業以外の方法で、収入を確保する高年齢者が存在している。たとえば、自分ではなく子どもを主たる家計支持者とする高年齢者は、就業率が明らかに低くなっている（労働省「高年齢者就業実態調査」）。

失業と潜在的失業という問題の根底には、たんなる労働力として人間を位置づける社会的な構造が存在している。高年齢者は劣った条件で就業している傾向が強いが、それは換言すれば、高年齢者は劣った条件でも雇用できる安価な労働力として扱われていることである<sup>2)</sup>。高年齢者が直面している不利な就業は、失業・潜在的失業という問題と切り離せない。高年齢という不可避的な個人の属性を理由に、定年退職として失業を強いられ、再就職や再雇用できても価値の低い労働力として扱われる。各人の能力や実績ではなく、高年齢という属性的地位ゆえに不利な扱いを受けることは、エイジズム（高齢者差別）にほかならない。早期の定年制もこの差別の一種に当たるだろう。労働力として人間が位置づけられる限り、その価値は金銭で評価される。高年齢者の失業と潜在的失業は、このような仕組みのなかで理解することが必要である。

三つめは役割移行への不適応という問題であり、「生きがい就業型」の一部にみられる。そもそも高齢化とは、社会的には、加齢にともなう社会的な役割の変化の過程としてとらえることができる。具体的にいえば、職業からの引退、未子の独立、孫の誕生、家事主宰からの引退、配偶者との死別などの出来事とおして、就業者、親、主婦、夫・妻としての地位・役割の比重低下や喪失、また祖父母、老人クラブの会員としての地位・役割の取得が起こる。もちろん年齢規範を過度に内面化することは危険だが、通常はこのような役割の移行に適応することで各人がスムーズに高齢化を果たしていく。

ところがこのタイプの高年齢者には役割移行への不適応がみられる場合がある。すなわち壮年・中年期の就業役割を核とするアイデンティティに執着する態度である。日本の高齢男性が経済的な理由がなくても高い就業継続意欲を示すことや、再就職に当たって退職前と類似の職種に固執することはしばしば指摘されているが、そこには役割移行への不適

応という影がつきまとっている。もちろん、職業に生きがいを見出すこと自体が問題なのではない。そうではなく、職業以外に打ち込むべき選択肢をもてない偏った自我態度が問題なのである。

四つめの問題は、「職業無縁型」にみられる職業経験の欠如という問題である<sup>3)</sup>。これは役割移行への不適応とは対照的に、女性に特徴的な問題といえる。壮年期以来こんにちまで就業せずに済んだから幸福な高齢者であり、就業しなかったことは個人の自由とみなすこともできよう。しかし、各人が家庭での役割、職業役割、および市民としての役割を偏りなく遂行することが、社会的存在としての人間にとって必須であるとすれば、職業を経験することなく家庭での役割に閉じこもってきた(閉じこめてきた)ことは、やはり座視できない。この問題は、男性のほうに多い役割移行への不適応の問題と表裏一体をなしている。

### 3. 高齢者のさまざまな働き方

職業への関与・非関与に潜む諸問題を、以上のとおり四点にまとめて指摘したが、その諸問題は、「経済活動」「仕事起こし」「社会貢献・社会参加」という三種類に大別した高齢者の働き方と密接に関連している。

「経済活動」としての働き方とは、収入をとまなう労働、すなわち職業を指している。この働き方は、「家計支持就業型」と「求職・失業型」の高齢者における職業以外の「収入の不足」問題への対処のひとつであり、そしてもちろん「求職・失業型」高齢者の「失業」問題への対処のひとつでもある。

「仕事起こし」としての働き方とは、労働者協同組合への設立ないし参加と、そこでの仕事の創出・就業の確保という働き方を指している。「仕事起こし」とはいえ収入をとまなう労働という点では、本来的には職業であることに変わりはない。しかし雇用でもなく自営開業・会社設立でもない高齢者の自律的な働き方として、注目すべき可能性をそなえているので、職業一般とは区別して取り上げる。この働き方は「求職・失業型」高齢者の「失業」問題への対処のひとつであり、また「職業無縁型」高齢者の「職業経験の欠如」問題への対処のひとつでもある。

「社会貢献・社会参加」としての働き方とは、シルバー人材センターでの就業、有償相互援助活動、ボランティア活動をはじめとする社会貢献的活動、および任意加入団体の運営活動など、収入をとまなわない、あるいは小遣い程度の収入をとまなうが、むしろ社会貢献や生きがいのための社会参加に重点を置いた働き方を指している。この働き方は、「生きがい就業型」高齢者の「役割移行への不適応」問題への対処のひとつであり、また「職業無縁型」高齢者の「職業経験の欠如」問題への対処のひとつでもある。さらに「求職・失業型」のうち収入獲得の必要はないが働きたい高齢者の「失業」問題への対

処のひとつでもある。就業・非就業の条件からみたタイプと、四種類の問題、および三種類の働き方との対応関係を示すと図7 - 1のとおりである。

タイプ	問題	働き方
家計支持就業型	収入不足	経済活動
求職・失業型	失業	仕事起こし
生きがい就業型	役割移行への不適應	社会貢献・社会参加
職業無縁型	職業経験の欠如	

図7 - 1 タイプ、問題、働き方の対応関係

これら三種類のうち、「経済活動」としての働き方が主流に位置し、その改善が高年齢者の労働をめぐる重要課題であることはいうまでもない。しかし「仕事起こし」と「社会貢献・社会参加」のように「経済活動」とは別の働き方もある。自営と雇用の労働が、労働のすべてではない。

まず「経済活動」としての働き方である。この実態についてはすでに詳述したので、高年齢者にとっては不利な就業という特徴があることを再度指摘するにとどめる。職業以外による「収入の不足」問題への対処のひとつであるとはいえ、不利な就業という傾向が否めない。もちろん、経営者や一部の専門的・技術的職業従事者のように、高年齢者といえども不利な就業とは限らないが、高年齢者になると、特に雇用者の場合、就業の諸条件が悪化する一般的傾向は否めない。その対応策として、定年年齢の引き上げ、勤務延長、再雇用などによる「継続雇用」が不完全ながら実施され、さらには年齢に関係なく雇用する「エイジレス雇用」が模索されている。

ところで社会学からみて職業とは、たんに収入をとまなう労働ではなく、各人が個性・能力を発揮し、特定の社会的役割を遂行することによって、生計を維持するための収入を獲得する行為とされている。高年齢者の職業をめぐるのは、収入の獲得さえ危ぶまれる場合があり、収入の確保が重要な課題であることは間違いない。それでも、自営業の継続、帰農、継続雇用、再就職などをとおして、個性・能力の発揮や社会的役割の遂行という「生きがい」を、職業が高年齢者に付与している面も否定できない。すでに一部の「生きがい就業型」高年齢者にみられる「役割移行への不適應」問題を指摘したが、社会学的職



業像からみると、高年齢者の「生きがい就業型」就業は職業本来の性質を強く帯びたタイプといえる。

次に「仕事起こし」としての働き方、すなわち「労働者協同組合での就業」である。

労働者協同組合とは、組合員全員が組合に出資（組合を所有）し、労働し、経営に携わる働き方である。労働者協同組合を直接に規定する法律が未制定のため、企業組合、株式会社、有限会社、任意団体などの形態のもとで、定款などを工夫して協同組合の原理を明文化している。業種は多様だが、各種のサービス業や小売業・飲食店などが多い。日本では1980年代以降、労働者協同組合が簇生し、小規模な組合がほとんどだが着実に増加しつつある。

日本の労働者協同組合には「日本労働者協同組合連合会」と「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン」が主要な団体系列であり、前者はかつての「中高年雇用福祉事業団全国連合会」であり、後者は各地の「生活クラブ生活協同組合」を源流としている。高年齢者については、就業の意欲・能力と退職・失業を背景として、仕事確保のために組合を結成した場合がほとんどであり、「日本労働者協同組合連合会」加盟の諸組合で就業している場合が多い。業種・職種は、衣食住関係物品の製造・販売、公園の管理・緑化、病院・ビルの清掃・施設管理、農業、文化事業、資源リサイクル、物流仕分けなど多様化している。近年は、各地に「高齢者協同組合」が誕生しつつあり、「労働者協同組合」と連携して「仕事起こし」をするとともに、共同購入、福祉サービス、給食サービス、文化・健康づくり・レクリエーション・交流活動など、労働と生活福祉の総合的な向上を図っている<sup>4)</sup>。

一方、「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン」加盟の諸組合でも他の諸組合でも、高年齢の組合員は増加することが予想されるため、それらの組合においても、高年齢者の新たな働き方としての重みをもつであろう。労働者協同組合での就業は、雇用でもなく自営開業・会社設立でもない、高年齢者の協同的かつ自主的な働き方として注目を集めている。

「社会貢献・社会参加」としての働き方には、前述のとおり、シルバー人材センターでの就業、有償相互援助活動、ボランティア活動、地域自動加入団体の運営活動、任意加入集団の運営活動などから構成されている。シルバー人材センターでの就業と有償相互援助活動は多少の収入をとともうが、「経済活動」というよりは「社会貢献・社会参加」というべき働き方である。

そのうち「シルバー人材センターでの就業」は、シルバー人材センターの会員による短期的または臨時的な有償の労働を指し、この労働は法律上、雇用として認められていない。これは、継続的な就業ではなく、生きがい、社会参加、小遣い稼ぎなどのための任意の仕事を求める高年齢者と、おもに軽作業や監視作業のための人手を求める事業所や家庭との関係によって成り立っている。

「有償相互援助活動」は、有償で介護・家事などを援助する活動を指しており、有償ボランティア活動とも称される。会員制とはいえ、原則として誰でも会員になることができるが、サービス提供者は女性がほとんどを占めている。会員はサービス提供者かつ消費者（受益者）として相互に援助し合うことを原則とする場合が多い。サービスの提供者は、家事・介護などの援助の労働と引換えに現金を受け取るか（換金制）、あるいは援助の労働を点数で預託（貯蓄）して、必要なときにその点数と引換えにサービスを受ける（労働預託制）。労働の対価として、金銭または現物（家事・介護サービス）を受け取るのであるから、無償ではなく有償の労働である。地域女性団体、ボランティア・グループ、生活協同組合などを母体として、1980年代以降、各地に生まれた会員制の団体による活動である。

「ボランティア活動」をはじめとする社会貢献的な諸活動については、前章までの部分で詳しく考察したので、ここでは割愛する。

任意加入集団の運営活動は、政治党派、業界団体、宗派・教団、同好サークルなど、特定・個別の利益を追求するさまざまな任意加入集団の組織運営を担う無給の活動である。有給であれば職業に当たる。つまり、集団成員による組織目標達成の活動（たとえばゲートボール・クラブの会員による練習や試合）ではなく、成員のために集団の存続を図る活動（たとえばゲートボール・クラブの会計、渉外、コート確保、物品の調達・管理、連絡など）を指す。この活動は社会貢献というよりは社会参加という性質が強い活動である。

このような「社会貢献・社会参加」という働き方を継続的ないし反復的にしている高年齢者は、現状では数少ない。この点は、一般に社会参加と呼ばれる活動のうち、趣味・娯楽・スポーツ・学習などの活動をしている高年齢者が数多い現状とは対照をなしている。それでも、高年齢者の間に、このような働き方が定着しつつあることも確かである。

以上のとおり、高年齢者の働き方には職業に限らずさまざまな働き方があり、それぞれ社会的な労働として相異なった意味をもっている。高年齢者の非雇用・非自営労働には、働き方をめぐって以上のような問題状況をともなった背景が存在している。第八章で取り上げるシルバー人材センターでの就業は、高年齢者の働き方をめぐるこのような背景をふまえることが必要である。

#### 4．女性の就業実態

まず男性の就業にも言及しつつ、女性の就業を考察する。男女がどのように就業しているか、マクロな実態を概観するだけでも、ジェンダーにかかわる実態と問題が読み取れる。

1996年現在、労働力人口は、男性3992万人、女性2719万人である。労働力率は、男性77.7%、女性50.0%であり、15歳以上の男女の間で20数%の差が

みられる。これは、意外に小さな差という印象を受けるかもしれない。農家を含む自営業世帯における女性就業者、特に家族従業者の存在を見落としがちだからであろう。

しかし年齢段階ごとにみると、労働力率の差異には男女の労働と生活をめぐる社会の構造が明瞭に現れている。すなわち最終学校を卒業して就職する年齢段階に当たる24歳までは、男女間で割合の差がほとんどないが、その後急激に男女間の差が生じて30～34歳に至るまで差が拡大していく。ちなみに30～34歳では男性98.0%、女性54.8%である。この差は、男性は職業に就くことが当然とされる一方で、女性は、妊娠、出産、育児を契機とした職業からの引退が少なくないことを物語っている。そして女性は30～34歳を底として割合が上昇し、45～49歳で71.6%という第二のピークをなしている。育児の負担が軽減した後に、再度就業する女性が少なからずいるからである。

このように結婚前と子育て一段落後の年齢層で女性の労働力率が高い。すなわちM字型の年齢別女性労働力率である。雇用された女性だけを取り上げれば、M字型はいっそう顕著になる。

男性は25歳から54歳までの幅広い年齢層で100%近い割合を示し、全体として台形型のパターンを描くため、女性のM字型のパターンとはまったく異なっている。また、全年齢をとおして女性の割合が男性より明らかに低い。これらの相違は、自明視されがちであるが、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業のひとつの表現に他ならない。それでも、底に当たる30～34歳の女性でさえ現在50%を上回っている。しかも1970年代半ば以降、徐々に谷が浅くなりつつある（以上、総務庁「労働力調査」）。これは「男は仕事、女は仕事と家庭」という「新・性別役割分業」が今後浸透する可能性を暗示している。

次に基本的な実態として職業（大分類）と従業上の地位の分布を確認する。

職業の分布をみると、男女別にみて偏りがあり、特定の職業に集中する傾向がある。男性は女性に比較して、管理的職業従事者、保安従事者、運輸・通信従事者の割合が高く、女性は男性に比較して、事務従事者、サービス従事者の割合が高い。女性の会社役員がマス・コミで話題になったり、婦人警察官や女性のタクシー・ドライバーを日常生活で見かけたりするとはいえ、わずかな割合にすぎない。

いわゆる「男の職業・女の職業」という棲み分け、すなわち性による職業分離<sup>5)</sup>は、たんなる区別の現象ではなく、男女間における階層的地位の不平等な配分という問題を孕んでいる。なぜなら男性が多くを占める職業と女性が多くを占める職業が、権限の強弱、威信の高低、収入の多寡などの差異、つまり階層的な上下関係をなしている場合が多いからである。たとえば、会社役員や管理職は男性に偏っている。歯科医師は男性に偏っているのに対して、歯科衛生士は女性に偏っている。総合職は男性に偏っているのに対して、一般職は女性に偏っている。

不平等を内在させたこの職業分離の延長線上には、男女間における従業上の地位の分布

の差異が現出している。すなわち自営業主は男性に偏り、家族従業者は女性に偏っている。男性は女性に比較して自営業主で1.7倍の割合、女性は男性に比較して家族従業者で約7倍の割合である。夫婦で自営業に従事している場合、夫が自営業主になり、妻が家族従業者になる場合が多いからである。

また、臨時雇と日雇の割合も明らかに女性のほうが高い。対照的に一般常雇と役員の割合は男性のほうが高いが（以上、総務庁「労働力調査」）、一般常雇に比較して臨時雇や日雇は一般的に不利な雇用であることは否めない。

## 5. 女性の就業をめぐる問題状況

性による職業分離をとめないながらも、1970年代半ば以降、徐々に女性の労働力率が高まってきた。その背後には、後述するとおり非正規雇用の労働力を活用する企業の論理、働きたい・働き続けたいという女性の欲求、追加的な収入を必要とする家庭の事情、労働力不足を見越して女性の就業を促す政策などの諸要因がからみ合っている。こうして日本社会の大きな流れとして、最終学校卒業後は男女ともに長期間就業する方向に動きつつある。しかし現状のままで明るい展望が開けるわけではなく、職業労働には男女ともに「光の部分」と「影の部分」が混在している。

たとえば成人男性の意識をみると、男性の望ましい生き方として、「仕事優先」（仕事専念＋仕事優先）を選ぶ者が63.1%に達し、「家庭と仕事の両立」27.2%、「家庭優先」（家事専念＋家庭優先）8.0%を圧倒している。これらの割合の分布は、成人女性の意識においてもほぼ一致している（総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」1997年）。仕事を優先する男性は、同性からも異性からも好まれるということであろう。男女ともに、男性の生き方として職業労働を特別に重んじる、または重んじざるをえないような、産業社会の支配的な価値体系が表面化している。

このように家庭より職業に傾注しようとする一方で、仕事と余暇の選好では、1973年から1993年までの間に「仕事志向」（仕事絶対＋仕事優先）は54%から31%へ、「仕事・余暇両立志向」は19%から36%へ、「余暇志向」（余暇絶対＋余暇優先）は25%から32%へと男性の意識も大きく変化してきた。以後の性別データは不明（NHK「『日本人の意識』調査」）。つまり余暇以上に仕事に傾注しようという意識が薄れてきた。また、職業は生計維持の手段にすぎないとする人々が、成人男性の61.8%を占めている（総理府「国民生活に関する世論調査」1997年）。このように、自己啓発、働きがい、能力発揮など職業への傾注を謳うコンセプトの流布にもかかわらず、男性にとって職業が強い光を放つものではなくなりつつあるのではないかと考えられる。

近年「影の部分」が際立ってきた背景として、終身（長期安定）雇用や年功的処遇などの雇用慣行の崩壊、さらに「リストラ」という名の解雇によって、特に男性雇用者が、将

来の見通しどころか日々の職業生活でも、厳しい状況に置かれていることが挙げられる。職業の魅力が乏しくなるゆえんである。

一方、根深い性別役割分業の存在ゆえに、女性は男性ほど職業を重んじない傾向がある。それでも、女性の就業を好ましいとする価値観の普及と女性労働力率の上昇を背景として、男女ともに女性の就業を肯定的に評価するようになってきた。たとえば、就業から女性本人に生じる変化として、複数回答制で成人女性の60.1%が「視野が広がる」、59.8%が「友人、知人が増える」、54.6%が「経済的に楽になる」、48.2%が「生きがい得られる」と積極的に評価している。女性より多少割合が低いものの、男性も積極的な評価を与えている（総理府「女性の暮らしと仕事に関する世論調査」1992年）。

しかしながら女性の職業労働にも「影の部分」がある。その代表は、労働力率のM字型のパターンですでにみたとおり、妊娠、出産、育児を契機とした引退を多発させるような雇用のあり方である。産前産後休暇だけでなく育児休業を取得する権利も、法的にはすでに確立している。とはいえ、勤務先企業の育児休業受け入れ体勢が未整備ゆえに、そして休業期間終了後の育児と就業とを両立させることの難しさゆえに、退職に追い込まれていく女性が少なくない。

表7 - 2 就業形態別労働者数 ( % )

就業形態	男性	女性
正社員	90.8	66.7
非正社員	9.2	33.3
出向社員	2.0	0.4
派遣労働者	0.5	1.8
パートタイマー	2.9	24.9
臨時・日雇	2.1	3.6
契約・登録社員	1.0	1.7
その他	0.8	0.9
合計	100 %	100 %

資料 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)。

そしてもうひとつは、表7 - 2に示す非正規労働者の量的な重みである。従業上の地位別という基準では、非正規労働者の実態が把握しきれない。この表では、労働者のうちさまざまな形態から構成される非正社員は、女性では33.3%を占めている。この割合は、男性における9.2%と著しい差異である。女性の非正社員のうち約四分の三はパートタ

イマーであり、近年注目されている派遣労働者や契約・登録社員はこの時点では大きな割合ではない。前述のとおり女性の労働力率は45～49歳を第二のピークとする山をなしているが、この山の部分はおもにパートタイマーとして再就職した人々によって押し上げられている。女性の非正社員の割合は、雇用をめぐるいわゆる「規制緩和」にともなって、今後いっそう高まると予想される。

女性の労働力率、とくに雇用労働力率が高まってきたとはいえ、女性雇用者の三人にひとりには非正社員である。非正社員の労働条件や職務内容が、正社員より劣るとはいちがいにはいえないが、非正社員は、就業の根底をなす雇用の不安定性が強いことは否めない。勤務先企業の都合で雇用の継続が打ち切られたり、発注元企業の都合で受注すべき仕事が無かったりしかねないのである。パートタイマーは家事の合間に近所で気軽に働ける、派遣労働者は自分にふさわしい仕事を選んで働けるなど、非正社員の利点が強調されるきらいがあるが、企業からすれば、低額で雇用できて生活を保障する必要のない「便利」な労働者に他ならない。

これまで述べたとおり、性別役割分業体制のもとで、女性は無償労働（家事・育児）を役割として期待されるゆえに、M字型パターンに集約されるとおり、有償労働（職業）において不利な就業を強いられ、子育て一段落後の有償労働（再就職した職業）においては、無償労働（家事・育児・介護）に拘束されるゆえに、非正規雇用に示されるとおり不利な就業を強いられる。

女性におけるこのような有償労働と無償労働との間隙をぬうかのように、有償ではあるが、通常の職業とは性格を異にする働き方が1980年代に登場した。それは労働者協同組合での就業と有償相互援助活動である。これらの働き方は、自営、雇用、会社経営のいずれでもなく、家事労働でも無償ボランティア活動でもないため、類似する働き方を含めて「新しい働き方」と総称されることが多い。「新しい働き方」という表現は、既婚女性が正規雇用から排除されがちで、また家事役割に拘束されがちであるという実態に対して、そのいずれの労働でもないことを強調して用いられることが多い。

「新しい働き方」は非雇用・非自営労働の一種であるから、次の第八章以下で具体的にに取り上げる。したがってここでは問題状況を指摘する一環として、概観するにとどめる。

有償相互援助活動とは、労働預託（時間貯蓄）制または換金制で、家事・介護などのサービスを援助する活動を指す。内容などは、この章ですでに述べたとおりあるが、有償相互援助活動の従事者は女性のなかでも専業主婦がほとんどであり、その意味において、この活動には労働の有償性・無償性とジェンダーにまつわる問題現象や構造を見い出せる。

労働者協同組合については、この章における高年齢者の働き方にかんする部分ですでに言及したので、簡略に言及する。労働者協同組合には、職業労働であることを前提として、失業者や倒産しかかった企業の労働者が、第一義的には就業の確保のために設立したタイプの組合と、第一義的には雇用労働でもボランティア活動でもない働き方の実現のために

設立したタイプの組合　ワーカーズ・コレクティブと自称することが多い　とが入り交じっている。前者の組合は、本来的には男女の別なくあくまで職業労働のなかの「新しい働き方」という性格をもっている。それに対して後者の組合は、専業主婦が雇用労働とは異なる形態で働き始めた意味において「新しい働き方」という性格をもっている。したがって、後者タイプの組合において、労働の有償性・無償性とジェンダーにまつわる問題現象や構造が見い出せるのである。

ワーカーズ・コレクティブでの就業も、有償相互援助活動も、理念的な志向性を強く帯びているため、その従事者や提唱者は、有償ではあるが職業労働とは異質の働き方であるという主張がみられる。その理念とは、有償相互援助活動では、助け合いによる福祉の向上、コミュニティづくり、眠っている主婦の能力の活用などであり、ワーカーズ・コレクティブでは、雇う雇われる関係を越えた主体的な働き方、地域社会への貢献、環境にもよい真の豊かさの実現などである。ワーカーズ・コレクティブと有償相互援助活動は、組合外・団体外の人々に対して、理念の普及を図ったり、参加を呼びかけたりと、社会運動的な側面を併せもっている。

このような理念志向と社会運動的な側面が注目されて、このような女性の「新しい働き方」には社会からの評価が高まっている。しかしながらワーカーズ・コレクティブでの労働も、有償相互援助活動も、一部の従事者を除いて、標準的な職業労働から隔たった収入水準であり、生計の維持にあまり寄与できない実態である。そしてこれらの労働は、専業主婦が携わったという点において特定の属性の人々によって支えられている。したがって女性の「新しい働き方」には、従事者や提唱者の目指す方向とは無関係に、女性を労働市場（職業労働）から排除し、経済的な自立を妨げるような論理を育むおそれがある。その論理は「子どもができたなら女性は退職するとよい。その後は『新しい働き方』で社会に貢献し、多少の収入も得られるのだから」という「脱職業の推奨」である。

収入を期待せず理念の実現だけを目指すなら、社会運動かボランティア活動がふさわしい。経済的自立にふさわしい収入を確保するには、フルタイムの雇用労働を選択するか、あるいは職業として労働者協同組合を確立することがふさわしい。女性が職業をとおして自立するには困難をともなう現状とはいえ、職業労働も、そして社会運動もボランティア活動も男女の一方を前提として存在してはいない。それに対して「新しい働き方」は専業主婦だった女性を前提として存在し、職業労働と社会運動ないしボランティア活動との性格を部分的に併有した、曖昧な有償労働であることは否めない。この偏りと曖昧さが、前述した「脱職業の推奨」という陥穽をつくり出す。

したがって「新しい働き方」は、その独自の理念を追求しながらも、基本的には職業として確立する方向性が考えられる。事実、有償相互援助（有償ボランティア）活動の団体の一部は、「ボランティア」という表現を自称からはずし始め、一部の従事者は平均的なパートタイマーに匹敵する収入を獲得し始めた。またワーカーズ・コレクティブの一部は、

本格的に仕事に打ち込んで一定の事業的な成功を修め、家計に十分寄与できるだけの収入を確保し始めた。これらの点は、次章以下で言及するとおりである。もちろん、職業として確立する過程では、前述した職業労働の「影の部分」に直面することがあろう。しかしその体験をとおして、男女の職業労働のあり方を内省的に批判し、あらためて男女の働き方を問い直すことができるのではなからうか。

これまで女性の働き方とその背景をみてきたが、そこには性別役割分業と、女性の働き方の分割・分断が色濃く現れていた。女性の非正規雇用や「新しい働き方」は今後「男は仕事、女は仕事と家庭」に結びつきがちであり、女性の正規雇用や自営業も今後「男は仕事、女は仕事と家庭」に結びつきがちである。女性も「仕事」役割をもつ形態があるとはいえ、それらは「男は仕事、女は家庭」の変形であって、「家庭」役割はあくまで女性が担うことを前提とした分業形態にすぎない。

いずれの分業形態にしても共通することは、男女別のライフスタイルとして根づいてきた、「家庭」役割に対する男性の縁の薄さであり、職業への専念とは対極にある家事・育児・介護労働への女性の傾斜である。しばしば指摘されるとおり、男性は職業に多くの時間を割き、家事にはわずかな時間しか割いていない。女性は職業の時間は男性より明らかに少ないものの、家事に多くの時間を割いている。とくに30～39歳は、このような男女間の差異がもっとも大きな年齢層であり、平日はもとより日曜でも家事の時間に圧倒的な差が生じている（NHK「国民生活時間調査」1995年）。

女性の場合、たとえ男性とは異なって、有償の労働に従事するか否か、どのような働き方をするかという多様性が現存しているとしても、それは、恵まれた職業から排除しようとする社会的な圧力を直接間接に受けて、女性の働き方が分割・分断された結果という側面をもっている。つまり選択の自由が社会的に確保されているのではない。女性の働き方については、以上のとおりその背景と問題状況を確認できる。第九章で取り上げる労働者協同組合における女性の就業についても、このような問題状況をともなった背景をふまえることが必要である。

#### 【注】

- 1) 通常は人口統計上の区分に準拠して65歳以上が高齢者と称されている。しかしこの論考の対象には定年退職前後の人々も含めるため、労働行政上で用いられる呼称に便宜的に準拠して高年齢者と称する。
- 2) 次のような一例がある。

「納得がいかないのは、その高齢者が長い間身につけたきた技術や技倆が評価されず、人間としての誇りや人格をも捨てなければ再雇用できない場合があることである。新聞の折込み広告に、高齢者向けの仕事が紹介されているが、いつも高速道路のゲート番が上位にある。排気ガスもうもうのなかで、昼夜変則の勤務が、なぜ高齢者向きの仕事な



のだろうか」(上坪、1992:154)

- 3) 1995年時点で65～69歳にあたる女性のコーホートについて、労働力率の推移を過去45年間の国勢調査データから算出したところ、もっとも割合が高かった20～24歳当時においてさえ64.1%であった。その他の調査データなども考慮すると高齢女性の四人にひとり程度は、就業経験をもっていないと推測される。
- 4) たとえばパン・メーカーの元工場長や食品会社の定年退職者たちが始めた手作りパンの店などがマス・メディアで紹介されたほか、学術研究誌『協同の発見』においてたびたび取り上げられている。
- 5) 一般には「性別職務分離」とよぶ場合があるが、経営体、事業所、職場の内部における分離を強調したこの用語に比較して、職種、従業上の地位、雇用形態などをも含めた職業の諸側面における分離を総合的に指し示すため「性による職業分離」のほうが好ましいと考える。

## 第八章 高齢者にとってのシルバー人材センターという働き方

### 1. 高齢者の就業形態と退職・引退過程

シルバー人材センターでの就業は収入をとまなうゆえに、非職業労働ではなく、非雇用・非自営労働の一種である。シルバー人材センターでの就業は、会員の生活の諸側面に占める比重が小さいことからみて、準職業的な労働という性質が濃厚である<sup>1)</sup>。しかし、職業としての不完全性という観点からとらえることには限界をとまなう。高齢者<sup>2)</sup>の働き方を追究するためには、職業からの退出という変化や人生の後期という時間的な事実を視野に入れることが不可欠だからである。そこでこの章では、高齢者の退職・引退の実態と労働と生活をめぐる意識をふまえて、シルバー人材センターでの就業を、高齢者のライフスタイルと社会的な労働という観点から把握する。

これまで高齢者の生活形態としては、定年で引退して趣味や社会活動に打ち込む「悠々自適」の生活、あるいは正規雇用、フルタイムなどで就業を継続する「生涯現役」の生活が代表的な形態として日本社会に流布され、また中高年者の間では高齢期の二つのモデルとして認識されていた。近年は特に「生涯現役」の生活形態が、中高年者においても、社会成員全体においても規範的な影響力を強めつつある。もちろん「生涯現役」とはいえ、在職のまま天寿を全うする者は稀であるし、自営の継続や定年後の勤務延長、再雇用、再就職など就業形態も一様ではない。しかし定年（定年制がない経営体では定年相当年齢）で引退する高齢者も、定年（定年相当年齢）後に長期間就業する高齢者も、実態としては高齢者の一部分にすぎない。

ちなみに1999年の60～64歳の労働力率をみると56.3%（男性74.1%、女性39.7%）である。つまり男性では4人に3人程度は、また男女合計でも過半数は引退していない。55歳～59歳の労働力率に比較すると、男性、女性、男女合計のいずれでも約20%低くなっている。60～64歳の労働力率には、労働者なら一般的に定年退職の直前に当たる60歳を含んでいるものの、60歳前後を機に引退するのは約20%とみなしてよい。

一方、1999年における65歳以上の労働力率は23.4%（男性35.5%、女性14.9%）である。したがって70歳以上で就業している高齢者、すなわち定年（定年相当年齢）後10年以上というほど長期間就業する高齢者は、一部分にすぎないことがわかる。65歳以上の労働力率の推移をみても、バブル経済期において一時的に若干の上昇はあったものの、1970年、1980年に比較して低下している。特に男性は1970年に比較して約14%の低下、1980年に比較して約6%の低下を示している（以上、総務庁「労働力調査」各年）。

以上のとおり、自営業主と家族従業者をも含む労働力率全体を俯瞰し、定年（定年相当年齢）で引退する高年齢者も、定年（定年相当年齢）後に長期間就業する高年齢者も、高年齢者の一部分にすぎないことを確認できた。そこでここからは労働者の定年と引退に焦点を合わせることにする。労働力人口のうち圧倒的な多数を占めているのは労働者であり、高年齢者の就業と引退にまつわる問題は労働者においてこそ重みをもつからである。

高年齢者雇用安定法における定年後65歳までの継続雇用の努力義務規定、65歳現役社会研究会による「65歳現役社会の政策ビジョン」の発表などにみられるとおり65歳定年制の普及に向けた取組みが始まり、中小企業を中心とする一部の企業（30人以上規模の企業の5.8%）ではすでに65歳定年制を実施している（労働省「雇用管理調査」2000年<sup>3)</sup>）。しかし同時に定年制そのものの影が薄くなりつつある。いわば定年の希薄化である。これは引退の拡散をも引き起こしている。

\* この図は、電子媒体への掲載では判読が困難なため、博士論文現物をご覧下さい。

資料 労働省「高年齢者就業実態調査」(各年)より作成。

図8 - 1 定年経験と雇用状況（男性）

定年の希薄化については、まず55歳当時労働者だった男性60～64歳と65～69歳の経験別・状況別の分布を図8 - 1でみることにする。すると、わずか8年の間に、60～64歳では再雇用・勤務延長中の労働者が5.5%から8.6%へと、過去に再雇用または勤務延長を経験した者が9.8%から11.2%へと高まってきたことがわかる。65～69歳では、過去に再雇用または勤務延長を経験した者が、17.2%から19.3%へと徐々に高まってきたことがわかる。対照的に再雇用も勤務延長も経験しなかった者、すなわち定年退職者は、60～64歳では39.8%から35.6%へ、65～69

歳では42.4%から40.9%へ徐々に低下してきた。定年制の普及率が高まったにもかかわらず、定年退職者の割合は高まっていない。再雇用や勤務延長といった継続雇用の一定の普及にともなって、つまり裏を返せば定年年齢の引き上げまでには至らないことによって、実態としては定年が希薄化しつつあるといえよう。

一方、図8-1において、定年前退職は60~64歳では20.4%から16.8%へと低下傾向を示している。65~69歳では20%台前半で横這い傾向である。ただし、1996年から出向先で勤務という項目が新設されたことは、退職出向(在籍型退職出向、および移籍型退職出向)が実態として目立ってきたことを反映している。また、50歳未満の早期退職優遇制度を導入している企業(30人以上規模)の割合は、1987年から1997年までの10年間に、25.7%から28.7%へ上昇し、特に5000人以上規模の企業では、27.8%から50.2%へ急上昇した(労働省「雇用管理調査」各年)。

定年退職を機に無関係な企業に再就職した場合や引退した場合などは、定年が職業人生における明確な区切りを意味しているが、そのような労働者は一部分にすぎない。定年が希薄化しているのである。定年の希薄化は、年齢に関係なく雇用する「エイジレス雇用」へと向かう動きに重なるかにみえる。しかし、これはすべての労働者が定年以降も長年の雇用を確保できるのではなく、定年前退職もあれば勤務延長や再雇用もあり、労働者の間で差異が拡大することを意味している。また、同一企業において職業人生が延長するのではなく、他企業への転職を反復する型の職業人生が増加する可能性を示唆している。定年制が存在していても、その年齢で定年退職する労働者は多くないのである。

一方、引退の拡散は、定年前後に退職してから、完全に引退することなく「少し働く」人々が定着したり、増加したりしたこと、およびそれにともなって、高年齢期における就業と非就業との区別が曖昧化してきたことに現れている。ここで「少し働く」人々とは、短時間勤務者と任意就業者である。定年後とは限らないが、高年齢者の間で、短時間勤務が増加してきたとともに、任意就業も定着した。

短時間勤務はいわゆるパートタイム的勤務であり、1日の勤務時間が短い形態、1週間の勤務日数が短い形態、および1日の勤務時間も1週間の勤務日数も短い形態から構成されている。再雇用、再就職、定年非適用などの相違は問わない。労働者男性のうち短時間勤務者の割合は、図8-2のとおり、60~64歳では、60歳定年制と再雇用や勤務延長の普及にともなって低下する兆候もみられるが、16年の間に基調として高まっている。65~69歳では明らかに高まっている。

任意就業とは、近所の人や会社などに頼まれて任意に行なう仕事を指している。就業者のうち任意就業者の割合は、1980年に男性60~64歳では3.5%、男性65~69歳では5.1%だったが、1996年には60~64歳では3.8%、65~69歳では6.7%である(労働省「高年齢者就業実態調査」各年)。割合としては10%未満で

\* この図は、電子媒体への掲載では判読が困難なため、博士論文現物をご覧ください。

資料 労働省「高年齢者就業実態調査」(各年)より作成。

図8 - 2 普通勤務者と短時間勤務者の割合(男性、労働者)

はあるが、ここから任意就業が定着したことが読み取れる。

短時間勤務と任意就業は、いわば「引退らしくない」職業生活からの退出過程をなしている。引退とは、就業者から非就業者への移行のように、その前後で職業への関与が決定的に変化することを意味している。しかし、短時間勤務の増加と任意就業の定着からは、職業への関与を弱め、徐々に退いていく形で、有償労働に従事した歳月を締めくくることが根づいたといえよう。もちろん定年退職を機に引退する高年齢者もいるし、生涯現役志向で引退しない高年齢者もいる。つまり引退の過程や態様に個人差が大きくなり、引退が拡散したのである。

以上、60歳代半ばを境とする労働力率の顕著な低下、定年の希薄化、および引退の拡散を確認したとおり、定年(定年相当年齢)で引退する高年齢者も、定年(定年相当年齢)後に長期間就業する高年齢者も、実態としては高年齢者の一部分にすぎないことがわかる。定年と引退について多数を占める高年齢者は、そのいずれでもなく、男性では定年後に少し働いて徐々に引退していく高年齢者であり、女性では60歳までに職業から引退して主婦業を継続していく高年齢者である。

## 2. シルバー人材センターにおける就業の態様と構造

定年の希薄化は、定年前後の就業(雇用)形態と退職形態が多様化したなかで、職業人生の区切りとして定年のもっていた意味が軽くなったことに現れている。

また、引退の拡散は、職業生活からの「引退らしくない」退出過程を辿る高年齢者が定着

したなかで、引退のありように個人差が大きくなったことに現れている。

		職業への従事		
		継続		離脱
経営 務 体 し へ て の い 所 た 属	継 続	勤務延長		
		再雇用		
		在籍型退職出向		
		移籍型退職出向	* 各種の形態にお	
		関連企業への再就職	ける短時間勤務	
		無関係な企業への再就職		
	労働者協同組合への加入			
	離 脱	起業	任意就業	引退
		帰農		

図 8 - 3 定年（定年相当年齢）後の就業形態

たとえば定年（定年相当年齢）後の就業形態の種類を図 8 - 3 で示すと、職業（就業）に対する 継続 離脱 の程度と経営体に対する 継続 離脱 の程度におうじて、「勤務延長」「再雇用」「退職出向の継続」「再就職」だけでなく、「労働者協同組合への加入<sup>4)</sup>」「起業」「帰農」「任意就業」、および以上各種の形態における「短時間勤務」などさまざまである。定年（定年相当年齢）時における経営体からの離脱が、そのまま職業（就業）からの完全な離脱を意味するのは「引退」だけであり、その経営体への所属を継続する形態も、部分的に離脱する形態もある。また、職業（就業）を継続する形態も、部分的に離脱する形態もある。

所属していた経営体からは完全に離脱し、職業（就業）からは部分的に離脱した「任意就業」とは、具体的にはシルバー人材センターでの就業、有償の家事・育児・介護の援助活動、高齢者協同組合での一部の活動などにみられる。特にシルバー人材センターは「任意就業」を代表する形態であり、1998年現在で約48万人の会員が加入している。シルバー人材センターは、1974年から各地に誕生した高齢者事業団の多くが、1980年にはシルバー人材センターとして労働省の育成援助事業となり、さらに全国的に多数誕生したものである。そして1986年には高年齢者雇用安定法のなかに位置づけられ、現在に至っている。

シルバー人材センターの前身に当たる高齢者事業団は、主体性や生活の張り合いを追求する働き方という理念を掲げて登場したものである。すなわち「何らかの意味での自分に

適した『仕事』や『働く』機会を望み、またそこに自分の生き甲斐を見付けようとし、さらに『働く』ことのうちに、たとえそれがどんなに僅かばかりの収入(『配分金』)であるとしても、それが老人としての独立自主の足場になる」働き方であるとされた(大河内、1980:5-6)。また「雇用労働とは異なり、使用者との間での直接的な雇用関係を持たず、したがってその就労の性格は従属的労働ではないことが特徴の一つ」であり、そのために「高齢者が自主的に『働く』組織(=高齢者事業団)を作り、事業団が受注あるいは開発した仕事を、会員である高齢者が主体的に選択し、仕事に従事する」ことが基本とされた(三浦文夫、1993:27-28)。

しかし高年齢者雇用安定法では、シルバー人材センターで働くことは、高年齢者の「能力の積極的な活用」による「福祉の増進」のための「臨時的かつ短期的な任意の就業」であり、雇用関係をもった就業ではないことが規定された。すなわち生計のための収入確保も生きがいの実現も、就業目的として明記されていない。法制化に先だって、1980年から労働省の援助育成事業とされていた段階においても、追加的収入の獲得と生きがいの充実という就業目的は明記されず、高年齢者の「就業機会の増大と福祉の増進」を図るとともに、その「能力を生かした活力ある地域社会づくり」に寄与するという事業目的のなかに埋没して位置づけられていた(労働事務次官、1980)。この点については、高齢者事業団の理念から変質したという批判を受けている(三浦、1993:28)。

しかしながら、シルバー人材センターへの移行にともなって、「稼得志向型労働と福祉志向型労働のユニークな統合(京極、1983:46)」を試みた高齢者事業団の自主性が後退したにしても、軽少な働き方という実態は移行の前後で基本的に変わっていない。いわば、追加的収入と生きがいの両立をめざす社会運動から、臨時的かつ短期的な任意就業という薄められた制度へ、組織と活動の枠組みが変わったのである。だからこそ、シルバー人材センターへの批判は、軽少な働き方という面ではなく、自主性の後退や雇用関係の排除という面に重点が置かれていた(柴田、1983:317-318、森田、1986:73-77)<sup>5)</sup>。

軽少な働き方という実態は、会員の就業日数や配分金額などの就業の基本的事項から確認できる。年間の就業日数は平均で96日、年間の配分金額は平均で48万円(Bass,A.Scott他「シルバー人材センター新規加入者アンケート調査」1994・1995年)<sup>6)</sup>、同様に102日、57万円(全国シルバー人材センター事業協会「会員の就業実態と意識等に関する調査」1996年)<sup>7)</sup>であることから、1週間に2日程度の就業で、50万円程度の年収とみなしてよい。またもっとも多く従事した仕事の技能は、「仕事をしながら覚えた」(40.3%)、「技能講習など不要だった」(37.6%)、「以前から覚えていた」(26.2%)割合が高く(複数回答。全国シルバー人材センター事業協会、同上調査)、仕事をとおして独自の能力を伸長する側面が弱いことを示している。

しかしこれらの実態は、平均的な会員像あるいは多数派の会員像を描出したものであって、一部の会員には「軽少な働き方」を超えた継続的就業への接近もみられる。年間の就

業日数を表8-1で見ると、分布の中心は9日以下と150日～199日に二分されていることがわかる。9日以下のほとんど就業していない会員が20%弱を占めている一方で、150日以上、すなわち1週間に3日以上の割合で就業をしている会員が50%近くを占めている。特に約5%を占めている250日以上就業の会員は、少数とはいえパートタイム労働者<sup>8)</sup>の平均就業日数(週4.7日、年間に換算して244日。労働省「パートタイム労働者総合実態調査」1995年)に匹敵している。

「軽少な働き方」を超える就業をめぐることは、シルバー人材センターへの移行が始まった1980年において、他の労働者の「雇用又は就業の場を浸蝕したり、労働条件等の低下を引き起こすおそれのあるもの」をシルバー人材センターで取り扱わない旨が労働省から都道府県宛に伝えられていた(労働省、1980)。そして1981年にはその趣旨を徹底する形で、「特定の会員を特定の業務に長期間、継続して就業させることなく、できるだけ多くの会員が、就業の機会が得られるようローテーションを組むなど十分な考慮が払われることが必要」であるという旨が都道府県宛に伝えられていた(労働省、1981)。この注意喚起の背後には、「例えば、会員が企業において長期間その組織の中に組み込まれ、他の雇用労働者と一緒に企業の指揮、監督下に置かれ仕事をする」といった疑義が一部にみられ、「発注者と会員との関係が実態的に雇用関係とみなされる」事態の発生が指摘さ

表8-1 年間就業日数

0 ~ 9日	18.1%
10 ~ 24日	6.6
25 ~ 49日	7.6
50 ~ 74日	9.9
75 ~ 99日	7.5
100 ~ 149日	17.8
150 ~ 199日	14.6
200 ~ 249日	10.6
250日以上	5.1
無回答	2.2
合計	100%

資料 「会員の就業実態と意識等に関する調査」(1996年)より作成。

表8-2 年間配分金額

10万円未満	25.3%
10 ~ 19万円	7.8
20 ~ 29万円	7.4
30 ~ 49万円	14.8
50 ~ 74万円	17.1
75 ~ 99万円	12.0
100 ~ 149万円	9.1
150 ~ 199万円	2.0
200万円以上	0.6
無回答	3.9
合計	100%

資料 「会員の就業実態と意識等に関する調査」(1996年)より作成。



れていた（労働省、1981）<sup>9)</sup>。

すなわち年間就業日数の多い会員の一部には、雇用関係とみなしうる継続的就業の実態が生じていたのである。この点は会員がシルバー人材センターから得た収入にもうかがえる。年間配分金額を表8-2で見ると、分布の中心は10万円未満と50～74万円に二分されていることがわかる。10万円未満の少額な会員が約25%を占めている一方で、100万円以上の会員が約12%を占めている。つまり全体の1割程度の会員は、パートタイム労働者の平均年収（年間賃金113.5万円。労働省「パートタイム労働者総合実態調査」1995年）に近い配分金を得ている。特に約3%を占める年収150万円以上の会員は、税金の面でも社会保険の面でも、世帯内の被扶養者ではなく自立した就業者に相当している。

以上のとおり「軽少な働き方」を超えた一部の会員は、生活時間のなかにシルバー人材センターでの就業が構造化され、家計のなかに配分金収入が構造化されている。構造化されれば、就業の継続性や安定した配分金収入に対する期待が定着することはいうまでもない。

このような継続的就業に準じた状態は、定年年齢と公的年金の支給開始年齢との間に収入源の空白が存在するにもかかわらず、正規雇用から排除されがちな高年齢者が、正規雇用の代替としてシルバー人材センターでの就業を選択した結果とみなすことができる。つまりこのような状態はシルバー人材センターの外部に起因している。しかし同時に、発注者、特に企業がシルバー人材センターに業務を依頼する際に、特定の会員の継続的な就業を要望してくる場合があることは<sup>10)</sup>、シルバー人材センターの労働対価が「当該地域における類似の仕事の対価に比べ著しく低くならないよう配慮する（労働省、1980）」程度の低い基準額であることの結果とみなすことができる。つまりこのような状態はシルバー人材センターの内部にも起因している。すなわち「軽少な働き方」を前提とした労働対価基準額の設定が、結果的に「軽少な働き方」を超える就業を一部の会員に発生させている。

以上のとおり、大部分の会員の就業実態としても、法律や行政施策の制度的な枠組みとしても、さらにごく一部の会員にみられた継続的就業に準じるような状態の背景としても、シルバー人材センターでの就業は「軽少な働き方」といえる。

### 3. 高年齢者の生活と労働をめぐる志向性

シルバー人材センターでの就業が「軽少な働き方」であるとはいえ、これをどのように評価するかについては、シルバー人材センター会員の生活意識や労働意識と「軽少な働き方」との関連をふまえなければならない。その前段階として、ここで生活と就業をめぐる高年齢者の志向性を明らかにすることが必要である。

高年齢者の生活意識には特徴ある志向性がみられる。それは、高年齢者が人生の後期に

位置していることにおもに起因すると考えられる志向性である。産業化の爛熟のもとで、高年齢者は、経済的生産と次世代の育成という壮年期までの役割によって自己存在の確証を得ることの困難さに直面している。したがって長寿が一般化した社会において高年齢者は、「個人の生涯という時間」の主題化と「人生後半の意味」への注目をとおして、「自らの人生過程への反省的なまなざし」をもたざるをえない(小倉、1998: 64 - 65)<sup>11)</sup>。大衆長寿時代に生きる人々の課題として「ふさわしい人生論をもつこと」が、他の三つの課題とともに必須とされるゆえんである(浜口、1997: 35)。

したがって人生の後期という時間的な位置は、そこに至るまでの過程において内面化した規範、沈殿した社会的性格、蓄積した経験的な知恵などと、反対にそれまで抑圧してきた欲求、潜在化していた価値認識、閑却されていた自己省察などが、交錯して表面化せざるをえない時期である。具体的にいえば、高年齢者個人が、壮年期の価値基準やイデオロギーによって変わらずに拘束されつつ、主観的に人生経験の整序を行なう一方で、就業者役割や親役割の規範から解放され、生き方に対する理念的な意味付与を行なうことが促されるのである。これは高年齢者の生活意識と労働意識のいずれにも見出すことができる。

たとえば将来への備えと毎日の充実との選好、収入と労働時間との選好をみると<sup>12)</sup>、「毎日の充実」が60歳以上で66.2%(もっとも低率の30歳台では37.0%。以下、総理府「国民生活に関する世論調査」2000年)であり、現在に対する選好の強いことが高年齢者に顕著である。また「自由時間は現状でも収入増」が60歳以上で38.8%(もっとも高率の20歳台では60.7%)であり、収入増への選好の弱いことが高年齢者に顕著である。すなわち職業からの引退や子どもの独立にともなって就業者や親としての責任が軽減し、即自充足的な欲求が表面化したと考えられる。この背景として、現代の日本社会がそのような欲求を一定水準まで実現可能にさせるような経済的に豊かな社会であること、および引退後や子どもの独立後の長い人生が一般化した長寿の社会であることはいままでもない<sup>13)</sup>。

一方、壮年期までに内面化した規範が保持されている傾向も見出すことができる。たとえば働く目的(「大切なこと」2つ以内回答。以下同じ)<sup>14)</sup>をみると60歳以上で、「社会的な責務」が20.3%(もっとも低率の20歳台では11.1%。総理府、同上調査)に対して、「才能や能力の発揮」が5.7%(もっとも高率の20歳台では23.8%)という分布を示している。すなわち「公」と「私」あるいは「集団・社会」と「個人」という関係においてかつて規範的な重みをもっていた「公」や「集団・社会」を優先する態度が、若年者とは対照的に、高年齢者には一定の程度存続していることがわかる。

しかし同時に、壮年期までの規範の保持とは異なった面もある。それは、人生経験の内省と就業者や親としての責任の軽減を背景として、それまで潜在化していた奥深い価値を再認識する傾向である。働く目的のうち、「金銭」が28.9%(もっとも高率の20歳

台では37.1%)に対して、「生きがい」が39.3%(もっとも低率の20歳台では26.7%)という分布を示している。労働の対価としての金銭よりも、自分自身の生きる営みとしての実感のほうが、労働に対して奥深い価値を認識しているといえる。一方、理想の仕事像(2つ以内回答。以下同じ)<sup>15)</sup>をみると60歳以上で、「職場で楽しく働ける仕事」が24.7%(もっとも高率の20歳台では51.4%。総理府、同上調査)、「専門知識や能力が生かせる仕事」が23.2%(もっとも高率の20歳台では45.1%)であるのに対して、「健康を損なわない仕事」が33.0%(もっとも低率の20歳台では9.6%)という分布を示している。人間関係や能力発揮は職業生活という人生の一面に限られた価値である。一方、健康は、たとえそれが漠然とした水準の再認識であっても、人生の後期において最盛期を過ぎた身体と生命の有限性という実存的な再認識をすることにかかわる価値である。健康は、労働という次元に限定すれば奥深い価値ではないが、人生という総体的な次元においては奥深い価値である。つまり働く目的と理想の仕事像をとおしてみた高年齢者の労働意識には、壮年期までに内面化した規範を保持している傾向とともに、壮年期までは潜在化しがちだった奥深い価値を再認識する傾向がある。

以上のとおり、高年齢者の生活意識や労働意識においては、即自充足的な欲求、壮年期の規範に対する継続的な同調、および奥深い価値の再認識が交錯している。これらの志向性には、前述のとおり、高年齢者が人生の後期に位置しているという構造的な枠組みが大きな影響を与えている。人生の後期は、たんに当人が直面している現在の状況を意識に反映させるだけでなく、過去の生活経験との交渉をとおして、現在を生きる自己の確認を迫るからである(小倉、1996:7)。なお以上述べた高年齢者の志向性は、少なくとも1990年代をとおして一貫した傾向である。

このような交錯した志向性は、労働意識のなかでも実際の就業をめぐる高年齢者の意識にも現れている。これまで、定年で引退して趣味などに打ち込む「悠々自適」の生活、または第一線で就業を継続する「生涯現役」の生活が、高年齢期の代表的な生活形態として日本社会に流布され、近年は特に「生涯現役」の生き方が、規範的な影響力を強めつつある。しかし「生涯現役」の気運は、公的年金の支給開始年齢と定年年齢との不一致への対処として、および少子化にともなう将来的な労働力不足への対処として興隆しているのであって、広範な中高年者が切望して盛り上げているのではない。「悠々自適」は想定外だと思一方で、「生涯現役」を貫くのも躊躇するような意識は、中高年者の間で有力である。すなわち、少し遊び、少し働きながら、徐々に引退していく「ほどほど」の生き方が、本人の希望とさまざまな制約とのせめぎあいをふまえながらも、支持されているのである。

たとえば60歳での引退が望ましいと考える高年齢者は、もちろん現在では男女ともに少数派にすぎない。とはいえ60歳以後も第一線で働き続ける意向が優勢というわけではない。表8-3のとおり、ほぼ定年またはその直後に当たる60~64歳男性でも、就業希望者のうち「短時間勤務」を希望する割合は40%強であり、「普通勤務」を希望する

割合と同等である。また「任意就業」の希望も7%みられる。さらに65～69歳男性と60歳台女性では、「短時間勤務」希望の割合は「普通勤務」をはるかに凌いで50%前後に達し、「任意就業」の希望も10%を超えている。大手企業の60歳以上の退職者をもみても、働く希望条件(複数回答)として「フルタイムではなく体力に合わせた就業時間」が45.7%と最も多く、「自分の都合に合わせた勤務体制」も32.9%を示している(総務庁「企業退職経験者の意識調査」1998年)<sup>16)</sup>。

表8-3 就業希望者の希望する勤務形態

希望する勤務形態	男 性		女 性	
	60～64歳	65～69歳	60～64歳	65～69歳
(非就業者のうち就業希望者)	(64.5%)	(39.7%)	(32.8%)	(22.1%)
雇用希望				
普通勤務希望	43.0%	23.4%	14.6%	12.5%
短時間勤務希望	43.4	48.5	53.3	46.5
非雇用労働希望				
任意就業希望	7.0	14.6	11.3	17.9
内職希望	0.5	4.2	13.5	16.8
自営業主希望	2.3	1.6	1.2	0.7
その他希望	3.7	7.8	6.1	5.6
合 計	100%	100%	100%	100%

資料 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)より作成。

ここから、就業を希望していても希望する勤務形態は、普通勤務が過半数を占めているのではなく、短時間勤務が中心的な位置を占めているとわかる。「少し働く」志向性は高齢者の中で有力なのである。もちろん収入確保のためフルタイムの就業や自営業の継続をせざるをえない高齢者も、病気や家庭の事情のため短時間勤務や任意就業でさえ不可能な高齢者もいる<sup>17)</sup>。それゆえ実態としては、60～64歳男性の就業者のうち、短時間勤務者は10.0%、任意就業者は3.8%にとどまり、他に普通勤務者42.6%、自営業主26.8%などから構成されている。しかし65～69歳男性と60歳台女性では、自営業者(自営業主と家族従業者)が40%から50%を占めるなかで、短時間勤務者は15～19%程度、任意就業者は6%前後に達する(労働省「高年齢者就業実態調査」1996年)。すなわち制約が弱まれば、「少し働く」志向性は就業行動として具現するだけの根強さを有している。

以上のとおり、高年齢者の生活意識と労働意識のなかに、従来からみられた「悠々自適」の生き方と「生涯現役」の生き方に加えて、「ほどほど」とよぶべき新たな生き方を見出すことができる。これは、仕事以外の事柄にも価値を置き、高年齢期に悪い条件でもあえてフルタイムで就業するほどの意向はなく、短時間勤務、任意就業、または定年後短期間の就業を経て引退するような生き方を志向する態度である。定年を絶対視することなく、少し働きながら本人主導の時機に引退しようとする生き方といってもよい。少し働いている高年齢者の背後には、このように「少し働く」志向性が広範に存在している。

#### 4．シルバー人材センター会員の労働意識と生活意識

すでに述べたとおり、シルバー人材センター会員の就業実態は「軽少な働き方」という性格が濃厚であり、高年齢者全体では「ほどほど」の生き方に関連した「少し働く」志向性がひとつの有力な傾向である。そこで、シルバー人材センター会員の労働と生活をめぐる意識が、どのような志向性として現れているか、またそれは「軽少な働き方」という実態に整合しているか否かが問われる。

シルバー人材センター会員の意識については、収入への期待を重視する見解がみられた（本間信吾、1985：44、森田、1986：68 - 73）。この見解は、高齢者事業団からシルバー人材センターへの移行にともなって、雇用関係の排除が改めて明確化されたことを背景としていた。しかしその後、会員の間で収入への期待が高まることは、後述するとおり基本的になかったといってよい。これはもちろん、高年齢者の中で収入獲得の必要性が低下したからではなく、シルバー人材センターの性格が周知されたため、生計維持のための収入を期待する高年齢者はシルバー人材センター以外の働き方を選択したからとみなすべきであろう。たとえば入会時の希望をみても、配分金額は1か月あたり平均8.2万円である。同様に、就業希望日数は月間で平均15.9日、就業希望時間は1日あたり平均6.1時間である（Bass他、1994・95調査）。したがって「少し働く」志向性は入会時点から定着しているとみてよい。

この「少し働く」志向性は、シルバー人材センターでの就業に対する浅い生きがい志向に結びついている。ここで浅い生きがい志向とは、労働という行為そのものに内在的な価値を置く態度（深い生きがい志向）ではなく、労働という行為に付随した非経済的な充足に外在的な価値を置く態度を指す。たとえば健康は、高年齢者の人生という次元においては奥深い価値であるとしても、労働という行為の次元においては外在的な価値であり、それを重んじる態度は浅い生きがい志向に当たる。この浅い生きがい志向の優勢と前述した収入志向の劣勢は、会員の入会理由と会員継続理由から看取できる。

表8 - 4で入会理由をみると「体や健康に良い」という浅い生きがい志向の理由が際立

表 8 - 4 入会理由と会員継続理由

理由の種別	入会理由		会員継続理由	
	複数回答	単数回答	複数回答	単数回答
経験や能力の活用	39.6%	16.3%	35.3%	13.3%
世の中への寄与	31.3	7.8	30.9	8.0
シルバー人材センターのような仕事を希望	18.6	3.6	13.2	2.5
生計の維持	7.4	4.1	9.4	5.2
家計の補助（こづかいなど）	36.7	13.6	28.9	11.1
シルバー人材センターが好き	/	/	9.8	1.9
体や健康に良い	72.7	36.3	71.2	38.2
友人や話し相手をもつ	13.9	2.7	18.0	2.7
サークルや旅行などへの参加	5.9	0.8	8.0	1.3
何らかの団体への所属	5.1	0.6	3.7	0.8
フルタイムの仕事がない	6.8	1.7	4.4	1.2
時間を持て余して退屈	21.5	3.9	16.6	3.4
講演会などで勧められて	1.5	0.3	/	/
その他	2.1	1.5	2.0	1.4
無回答	0.5	6.8	3.0	9.0
合計		100%		100%

注 /は選択肢が設けられていない場合

資料 「会員の就業実態と意識等に関する調査」(1996年)より作成。

ち、複数回答制では70%を上回り、単数回答制(最大の理由)でも35%を上回っている。それに比較して「生計の維持」と「家計の補助」という収入志向の理由は合計しても明らかに低い割合であり、特に「生計の維持」は複数回答制でも10%に満たない。むしろ「経験や能力の活用」や「世の中への寄与」という深い生きがい志向の理由のほうが、高い割合を示している。すなわち入会理由からは、浅い生きがい志向が収入志向を凌いでいることが読み取れる。ただし会員の中核的な志向性はあくまで浅い生きがい志向であり、深い生きがい志向ではない。この傾向は、他の統計データや調査結果(全国シルバー人材センター協会、1993資料編:23、Bass他、1994・95調査)からも同様に確認できる。

会員としての継続理由も、「体や健康に良い」という浅い生きがい志向の理由が複数回答制では70%を上回り、単数回答制(最大の理由)でも35%を上回って、いずれも収入志向の理由や深い生きがい志向の理由を明らかに凌いでいる。すなわち入会理由だけで

表 8 - 5 望ましい働き方

フルタイム	8 . 5	
パートタイム	24 . 8	
自営業	4 . 1	
シルバー人材センター	62 . 7	
合 計	100	%

注 入会后1年の時点

資料 「シルバー人材センター新規加入者アンケート調査」(1994・1995年)より作成。

なく継続理由においても、浅い生きがい志向の態度が会員の主流であることがわかる。この点は、表8 - 5に示すとおり、望ましい働き方をめぐる会員の意識にも現れている。その時点において会員である以上、シルバー人材センターをもっとも望ましい働き方とみなす割合が60%以上を占めることはもっともである。しかし「パートタイム」が約25%であり、「フルタイム」約9%より明らかに高い割合であることは注目に値する。これらの会員はシルバー人材センターがもっとも望ましいとは思わないとはいえ、フルタイムを選択するほど仕事に打ち込んだり、仕事による拘束を受容したりする意向は弱いのである。裏を返せば一部の会員の認識において、シルバー人材センターはパートタイム就業にある程度代替するような性格を与えられている。

そこでパートタイム労働者とシルバー人材センター会員の意識を比較してみることにする。パートタイム労働者(60歳以上)の就業理由とパートタイム選択理由を表8 - 6で見ると、就業理由としては「生計の維持」や「家計の足し」という収入志向の理由が30%台から40%台の分布を示し、明らかに優勢である。しかし65歳以上では「生きがい・社会参加」という幅広い生きがい志向の理由が30%を超え、他に「余暇時間の活用」という曖昧な理由と「就業経験の活用」という深い生きがい志向の理由もそれぞれ20%を超えている。他の就業形態ではなくパートタイムを選んだ理由としては、「都合のよい時間・日に働きたい」という時間的な勤務条件の理由が35%から48%と際立った割合を示し、それに相通じる「時間・日数を短くしたい」という理由が60~64歳で30%になっている。一方「賃金・待遇がよい」という収入志向に近い理由や「仕事の内容に興味もてる」という深い生きがい志向の理由は、時間的な勤務条件に比較して明らかに劣勢である。

60歳以上のパートタイム労働者においては、以上のとおり、収入志向が優勢であるが、収入を絶対的に重んじるほどではなく、都合のよい時に短く働いてある程度の収入を確保

表 8 - 6 パートタイム労働者の就業理由とパートタイム選択理由

理由の種別（複数回答）		60～64歳	65歳以上
就業理由	生活の維持	45.3%	30.5%
	家計の足し	39.8	37.3
	資格・技能の活用	6.1	7.6
	就業経験の活用	15.4	20.3
	生きがい・社会参加	24.5	34.2
	余暇時間の活用	16.2	23.8
	子供に手がかからなくなった	9.6	6.4
	その他	3.9	5.0
パートタイム選択理由	都合のよい時間・日に働きたい	35.4%	48.2%
	勤務時間・日数を短くしたい	30.2	17.7
	賃金・待遇がよい	6.9	7.6
	仕事の内容に興味をもてる	18.7	22.5
	すぐに辞められる	6.7	12.2
	正社員として働ける会社がない	19.7	11.6
	家事・育児で正社員として働けない	2.4	0.4
	介護で正社員として働けない	1.4	0.8
	体力的に正社員として働けない	10.0	18.7
	友人・知人がパートで働いている	6.9	6.1
その他	13.6	13.1	

資料 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)より作成。

しようとする消極的な収入志向が主流である。したがって前掲の表 8 - 4 と比較すると、シルバー人材センター会員において浅い生きがい志向が主流である点とは異なっている。しかしシルバー人材センターの一部会員にみられる、こづかいなどの家計補助のための収入を得ようとする消極的な収入志向とは重なり合っている。すなわち「少し働く」志向性は、シルバー人材センター会員の主流の傾向としても、60歳以上のパートタイム労働者の主流の傾向としても共通しているが、「少し働く」理由として、前者は浅い生きがいに傾斜し、後者は収入に傾斜しているといえる。

就業をめぐるこの浅い生きがい志向は、シルバー人材センター会員の生きがいにおいて仕事がそれほど重みをもっていないことにも現れている。ちなみに生きがいの内容として、



「仕事」を挙げた会員は27.6%であり、他に「家族」34.9%、「健康」19.4%、「趣味」16.8%などの分布になっている（Bass他 1994・95調査）<sup>18)</sup>。つまりほとんどの会員にとって、シルバー人材センターでの就業は、それ自体が生きがいになるほどの重みをもっていない。この点は、就業をめぐる浅い生きがい志向の優勢と符合している。老後の生き方をみても「健康のために働く」が39.4%と突出し、「家計のために働く」8.5%、「経験を生かして働く」9.6を大きく引き離している。むしろ「趣味・旅行」18.7%や「友人・近所づきあい」14.5%のほうが大きな割合を示している（法政大学大原社会問題研究所高齢化社会研究会「高齢者事業団会員アンケート調査」1987年）。またシルバー人材センターでの活動に対する会員の評価では、健康増進に良好な影響があるという認識が核になって、適性の発揮、生活の張り合い、世の中への寄与、友人づくりなどに対する良好な影響という認識が結びついていることが指摘されている（小林謙一、1997：125 - 126）。これは、健康のために働くという志向性が、会員の意識の中核であることを反映していると考えられる。

以上のとおり、シルバー人材センター会員の労働意識と生活意識の主流は、「浅い生きがいを求めて少し働く」志向性であるといえよう。

## 5．高年齢者のひとつの働き方

これまで述べたとおり、シルバー人材センターでの就業は「軽少な働き方」であり、会員の主流は「浅い生きがいを求めて少し働く」志向性をもっている。すなわちシルバー人材センターにおける就業の性格は、会員の主流の志向性に合致するものといってよい。したがってシルバー人材センターでの就業を、正規雇用から排除された高年齢者の妥協の所産とみなすことは、一面的な評価にすぎない。なぜなら長い職業人生を経てきた高年齢者の働き方を考える場合、労働条件が十分か否か、職業階層を下降したか否かということ以上に、人生の後期において各人のライフスタイルにふさわしい働き方であるか否かが重要だからである<sup>19)</sup>。もちろん、その働き方が高年齢者にとって「自己の生き方を問われた」ことへの回答であるとしても、各人がそのライフスタイルを貫くためには、高年齢者が「社会に対して対応を促す存在」であり続けることが不可欠である（嵯峨座、1999：10）。

ライフスタイルとは、本人の階層的地位、ライフステージ、集団への所属などの属性や行動の事実から構成された生活の様式ではなく、本人の価値態度や選好のパターンによってある程度統合された生活の様式である。高年齢期における「ほどほど」の生き方は、すでに指摘したとおり価値態度や選好によって裏づけられたひとつのライフスタイルとみなすことができる。この意味でいえば、シルバー人材センターという働き方は、高年齢期における「ほどほど」の生き方に見合った働き方である。「ほどほど」の生き方は「生涯

現役」や「悠々自適」の生き方とは異なっているため、正規雇用、フルタイムなどの就業や、定年での引退という働き方とは相容れない。「ほどほど」の生き方は、仕事以外の事柄にも価値を置いており、正規雇用やフルタイムの就業を継続するほどの意向を包含しないため、短時間勤務、任意就業、または定年後短期間の就業などの働き方と整合している。

したがってシルバー人材センターでの就業は、高年齢期のさまざまな働き方のなかで、正規雇用やフルタイムなどの就業とは異なるとはいえ、「ほどほど」の生き方に見合った働き方としての意義を有している。シルバー人材センターでの就業は確かに「準職業労働」であるにもかかわらず、たんなる不完全な職業ではなく、高年齢期におけるひとつの有力なライフスタイルにふさわしい働き方ということができる。

#### 【注】

- 1) 職業からの部分的な引退(部分就労)は先進諸国に広範にみられるが、シルバー人材センターに類する就業形態はみられないようである(Bass & Oka, 1995: 679 - 680, La tulippe & Turner, 2000: 179 - 195)。
- 2) 通常は人口統計上の区分に準拠して65歳以上が高齢者と称されている。しかしこの論考の対象には定年退職前後の人々も含めるため、労働行政上で用いられる呼称に便宜的に準拠して高年齢者と称する。
- 3) ただし小規模企業の定年制は、確立された制度ではなく暗黙の慣行という性格が濃厚である。
- 4) 労働者協同組合とは、組合員が出資し、労働し、経営に携わる生産領域の協同組合である。したがって自営とも雇用とも異なった就業形態である。高年齢者の場合は、生活福祉の向上に総合的に取組む高齢者協同組合への加入をとおして、労働者協同組合で働く方式がみられる(秋山、1994a: 185 - 199、1997: 131 - 134)。
- 5) なお高齢者事業団の自主性や安定就業を重視する方向は、シルバー人材センターとは別の中高年雇用・福祉事業団に継承され、このタイプの事業団は労働者協同組合へ展開していった。
- 6) Bass, Scott A., 岡真人, Weiss, Robert S. 他「シルバー人材センター新規加入者アンケート調査(第1~3回)」。全国21センターの1994年10月新規加入者400人弱(人数の詳細不明)を対象。
- 7) 全国シルバー人材センター事業協会「会員の就業実態と意識等に関する調査」。全国46センターの加入後1年以上で60歳以上75歳未満の会員4334人を対象。有効回収率82.7%。
- 8) 正社員以外の労働者で、名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。
- 9) 同一の業務に長期間就業する例がみられる(小嶋、2000: 4)。

- 10) これはセンター側、企業側双方の問題点として指摘されている（小林謙一、1997：134 - 135）。
- 11) なお近代社会の生活態度には「未来志向ないし計画志向としての時間」という観念が整合すると指摘されるが（矢野、1995：13）、高年齢者の場合は人生に対する意味付与の模索をとおした過去を向いた時間も有力である。高年齢者の場合、「自己が時間を越えて自己と向き合う次元」において「今までの自分を評価して、そこに意義を見出している」ことが生きがいの基盤になりうる（森、2001：101）。
- 12) 「収入は現在のままで、自由時間をもっと増やしたい」または「自由時間は現在のままで、収入をもっと増やしたい」からの選択。
- 13) 生活目標をみると、「未来中心」に対して、中年層を含んだ50歳以上における「現在中心」の優勢が明らかであり、即自充足的な欲求が表面化している（牧田、2000：194 - 196）。
- 14) 「生きがいを見つけるために働く」「お金を得るために働く」「自分の才能や能力を発揮するために働く」または「社会の一員として、務めを果たすために働く」からの2つ以内選択。
- 15) 「収入が安定している仕事」「職場で楽しく働ける仕事」「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」「健康を損なう心配がない仕事」「失業の心配がない仕事」「世の中のためになる仕事」または「高い収入が得られる仕事」からの2つ以内選択。
- 16) 同様の意識傾向は労働組合の調査によっても確認されている（日本労働組合総連合会、1995：2 - 7）。
- 17) 就業・不就業（している・せざるをえない・していない・できない）の相違と、その背後の諸状況との組み合わせにはいくつかのタイプがある（秋山、2000：16 - 18）。
- 18) ちなみに65～69歳のうち「充実感を感じる」のが「仕事にうちこんでいる時」である割合は、複数回答制で男性の37.8%、女性の22.2%であること（総理府「国民生活に関する世論調査」1995年）に比較して、シルバー人材センター会員が仕事に傾斜した意識をもってはいないことがわかる。
- 19) シルバー人材センターでの就業が、有償労働から徐々に退出する過程の一段階という性格が強い以上、高年齢者にとって就業役割の喪失よりも就業責任の軽減という利点を考慮すべきであろう（中里他、2000：37 - 44）。

## 第九章 労働者協同組合の職業としての可能性

### 1. 労働者協同組合への職業アプローチ

労働者協同組合とは、非組合員を除外して、組合員全員が労働することを土台に、出資と経営にも組合員全員が携わること原則とした協同組合方式の経営体であり、組合員にとっては雇用・被雇用とも自営とも異なった働き方である<sup>1)</sup>。したがってその働き方は、非雇用・非自営労働の一種である。

日本における労働者協同組合研究<sup>2)</sup>では、これまで組合員各人の職業という角度からの検討が、軽視されがちだったことは否めない。それらの労働者協同組合研究を関心の相違に応じて大別すると、社会運動アプローチ、社会思想アプローチ、社会構想アプローチ、事業経営アプローチの4種がみられるが<sup>3)</sup>、それぞれ固有の構造化された特性をもつゆえに、これらのアプローチでは扱えない部分が残っている。

たとえば では、各アプローチに内在する「目標」にそくして構成される未来の状況にもとづいて、現存する労働者協同組合を位置づけ、その可能性を評価する論理構造がみられる。この論理構造は、たとえば労使共同経営や被雇用者株式所有プラン（ESOP：Employee Stock Ownership Plan）を、提唱者や従事者の掲げる目標や理念が労働者協同組合の場合に類似していることに根拠を置いて、労働者協同組合の一種または前段階として位置づける見解に現れている（石見、1983a：10・1987：33 - 34、富沢、1986：31）。しかしながら現存する労使共同経営やESOPが、労働者協同組合の原理にもとづいて存続・展開しているとはみなしがたい（Thornley, 1981 = 1984：169 - 171, McMonnies, 1985：24 - 25, Hammer & Stern, 1980：96 - 98, Tucker et al., 1989：21, Mellor et al., 1988 = 1992：134 - 138）。

また では、本来的に組合員個人の状況よりも経営体という集団の状況に視点を置く構造であるため、労働者協同組合を直接に組合員個人の次元で検討することを欠いている。労働者協同組合を事業経営としてみる場合は、組合員の諸個人が順次入れ替わっているとしても、目標達成に向けて集団としての協働が展開しているかぎり、労働者協同組合が存続し、展開していることになる。しかし職業としてみる場合は、経営体という集団の存続、展開にかかわらず、個人が労働者協同組合という活動に参加し、継続して現に従事していることに立脚している。

もちろん職業という角度からの検討が軽視されがちだった傾向は、職業としての確立が不十分であり、準職業労働とよぶべき実態の労働者協同組合が多かったことと不可分である。とはいえ、労働者協同組合は、組合員自身による民主的な経営を基本原理として掲げている。民主制の理念では究極的には個人各人の尊厳や充足が問われるのであるから、労

働者協同組合での労働を、職業という個人を主体とする次元で検討することが不可欠である。職業は本来的に個人単位の活動であるから、職業としての労働者協同組合での労働についても、諸個人の活動という次元でとらえるのである。そこでこの章では、組合員各人の職業という角度から、労働者協同組合における労働の実態と枠組みを再検討する。すなわち職業アプローチである。それをふまえて、労働者協同組合における労働が職業として確立する可能性を明らかにする。

この職業アプローチでは、組合員各人にとって労働者協同組合での労働がいかなる働き方であるかが問われる。具体的にいえばその労働が、生計の維持に充てうる水準の収入を得ているか否か、生活のなかで主要な社会的役割にふさわしい重みをもっているか否か、能力や個性を生かすとともに伸長しているか否か、が問われるのである。より積極的にいえば、労働者協同組合で働くことが、人間らしい生計を営むにふさわしい収入をもたらしているか否かにとどまらず、社会の存続に寄与しうる有用な成果を生み出しているか否か、さらには各人の自律的な働き方に整合しているか否か、が問われるのである。なぜなら労働者協同組合は、雇用労働とは異なって、協同をとおして組合員の自律性を実現する働き方であることが強調されてきたからである（横田、1989：145、黒川、1993：47 - 48）。したがってそこでの労働は、最終的には各人の自律性を増大できるか否かが、問われなければならない。

労働における人間の自律性を終着点とする視点は、労働者協同組合労働のモデルと職業のモデルとの間で共通している。この共通性は、社会学からみて職業のモデルにもっとも近いとされているプロフェッションでは、独立性と自己規制から構成される自律性がその核心であること（秋山、1984：190 - 192）、労働者協同組合では、組合員が「自覚的に自己を律すると同時に、他との関係をうまく律して、お互いをたかめていける」ことが理想とされる点（古沢、1987：242）からうかがえる。

もちろんモデルの面で、職業と何らかの共通性をもっているのは労働者協同組合に限らない。労働者協同組合以外にも、原理的に働く者の自律の可能性を内在させた、あるいは自律を追求する職業または経営・労働組織の諸形態がある<sup>4)</sup>。とはいえ労働者協同組合における労働の実態と枠組みを、職業のモデルの観点から問うことは、必然的に、労働者協同組合労働のモデルの観点から問うことと重なり合う。換言すれば、労働者協同組合における労働の実態と枠組みを、職業としての確立の可能性について問うことと、労働者協同組合ならではの働き方を確立する可能性について問うことは、相通じる面が大きい。そこで両方の問いかけを併有した職業アプローチが、労働者協同組合労働の考察に有効なゆえんである。以下では、この職業アプローチによって、労働者協同組合における労働の実態とその枠組みを検討していく。

## 2．ワーカーズ・コレクティブにおける労働の実態

日本における労働者協同組合は、「事業団系」「自主生産系」「市民運動系」の3種類に大別されるとおり(石見、1989:33)、これらの間には、組合員の属性および活動の動機と経緯、思想的背景などの明らかな差異が認められる。「事業団系」は、就業先を見いだす必要に迫られて、全日自労を中心とする労働運動の一環として労働者自身による仕事起こしを選択したブルー・カラー労働者を中心とするものであり、「自主生産系」は、就業を継続するために、労働運動のなかで勤務先企業の転換・再建を選択したホワイト・カラー労働者とブルー・カラー労働者が担っているものであり、「市民運動系」は、いかに働くかを模索して、オルタナティブな価値を実現するための仕事起こしを選択した専業主婦や脱サラ志向者を中心とするものである。

そして団体系列の面では、「事業団系」の諸組合は中高年雇用・福祉事業団全国連合会に属する場合がほとんどであり、「市民運動系」の諸組合はコア・メンバーや思想の点で各地の生活クラブ生活協同組合を源流とする場合が多い。今日では、前者は「自主生産系」の諸組合を一部統合して日本労働者協同組合連合会に、後者はワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパンに、それぞれ全国規模で組織化され、合計の組合員数は約1万4千人である(協同総合研究所、1998:125)。ここでは後者の系列の諸組合、すなわちワーカーズ・コレクティブを取り上げる。なお前者の系列の諸組合はワーカーズ・コレクティブと自称していない。

ワーカーズ・コレクティブは、生活クラブ生活協同組合を母体として、1982年からおもに大都市圏に誕生し、その後は全国各地で設立された労働者協同組合である。それらは労働者協同組合であることを自認しているが、自由な諸個人の結合という意味を込めてワーカーズ・コレクティブと自称するか、あるいはそのように呼ばれることを受容している。業種は、家事・介護・給食などの在宅福祉、飲食店・食品製造などの食生活関連、生活協同組合からの委託業務、保育など、直接・間接に家事・家庭生活あるいは生活福祉にかかわるものが多い。組合員には入れ替わりがあるが、元専業主婦で壮年期の女性が多い。

まず職業の基本的要件である労働の実在性と継続性、および収入の獲得という面から、ワーカーズ・コレクティブにおける労働の実態をみていく。ある程度以上の連続または反復した時間を投入して労働が行われていること、およびその労働が部分的にせよ生計の維持に充てうる収入をとまなうことは、職業の根底だからである。

労働の実在性、具体的には組合員1人あたりの労働時間は、特定のワーカーズ・コレクティブについては公表されているが、全国各地のワーカーズ・コレクティブの総体については不明である。ただし東京都内のワーカーズ・コレクティブを中心とする組合員を対象とした調査によると、労働時間の分布は表9-1のとおりであり、120時間未満の組合員が90%近くを占めている。この表から平均すると1か月約74時間である。この平均値は、1日6時間の労働と仮定すると、1か月12日~13日の労働日数に相当する。

表9 - 1 労働時間（1か月）

40時間未満	23
40～79時間	32
80～119時間	33
120～159時間	9
160時間	3
合計(N=292)	100%
平均	74時間

資料 東京ワーカーズ・コレクティブ協同組合「アンケート調査」（1994年）<sup>5)</sup>

他方、女性のパートタイム労働者の平均値を算出すると1か月約117時間（労働省「パートタイム労働者総合実態調査」1995年）である。したがって、平均的な女性パートタイム労働者より労働時間の短い組合員が大半を占めていることがわかる。ワーカーズ・コレクティブにはさまざまな業種があるが、そのうち労働時間の非常に短い組合員がほとんどを占めている家事・育児・介護関係のワーカーズ・コレクティブでは、時給と分配金から算出すると平均して1か月25時間前後と推測される（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、2000：46 - 47）。この種のワーカーズ・コレクティブは、家事援助などの依頼を受けて、組合員が仕事に携わる形をとっているため、依頼件数が少なければ必然的に労働時間が少なくなる。家事・育児・介護関係以外では、組合員1人あたり平均で月間約180時間のワーカーズ・コレクティブ、あるいは年間約1800時間のワーカーズ・コレクティブもみられるが、これらは活発に活動を展開している稀少な事例である（西山、1997：14、細谷他、2001：12）。

次に労働の継続性、具体的には組合員各人の勤続年数は、特定のワーカーズ・コレクティブについても、全国のさまざまなワーカーズ・コレクティブの総体についても不明である。しかし組合員数の増減を把握できるから、そこから勤続年数はある程度は推測可能である。

図9 - 1は1993年時点に存在したワーカーズ・コレクティブ181組合の組合員数の合計値が、その後どのように増減したかを示したものである。プラス・マイナスの符号付き人数は、加入者数と脱退者数ではなく増減数であるから、2つの調査時点の間で組合員の入れ替わりがあった場合は、加入者数と脱退者数が相殺されて人数としては表面化しない。実際の加入者数と脱退者数は、図中の増減数より多いとみなさなければならない。

したがって1993年から1996年までの間に、少なくとも全体の20.3%（99

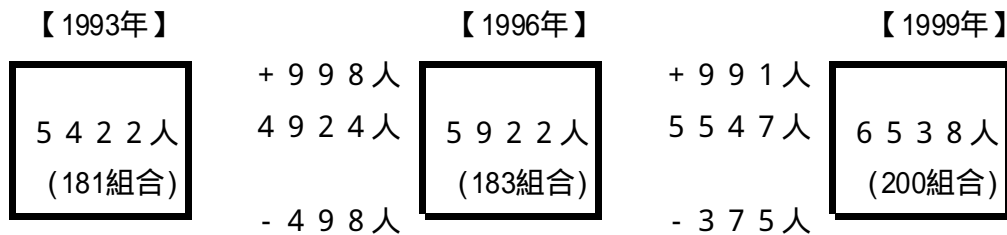


図9 - 1 組合員数の増減

注 1993年時点から1999年時点まで存続した全国のワーカーズ・コレクティブの組合員数。途中で分割した組合を含む。生活クラブ生活協同組合を源流としない組合を多少含む。

資料 (ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン：2000、神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会：1994・1996) より作成。

8人)以上が加入、9.2%(498人)以上が脱退し、1996年から1999年までの間に、少なくとも全体の15.2%(991人)が加入、6.3%(375人)以上が脱退したことになる。通勤可能な範囲に存在するワーカーズ・コレクティブの組合数と組合員数からみて、あるワーカーズ・コレクティブを脱退した後に、他のワーカーズ・コレクティブに加入する可能性はほとんどないであろう。したがってあるワーカーズ・コレクティブからの脱退は、その組合員にとってワーカーズ・コレクティブという形での職業を終了させたといえよう。

個々のワーカーズ・コレクティブでは、設立時の組合員が就業を継続している組合、ひとりだけ残って新規加入の組合員を募った組合、設立時とは組合員が完全に入れ替わった組合、組合員の新規加入と脱退が著しい組合など多様である(渡辺、1991b：30-31・1991c：38・1991d：65、柳沢、1991：37)。ワーカーズ・コレクティブでは組合員が比較的固定していて、入れ替わりがあまりないと指摘されるが(河野、2001：42)、個々の組合の人数の増減あるいは加入・脱退をみると、予想以上に入れ替わりが多い。特に積極的に事業活動を展開している組合、家事・育児・介護関係の組合は入れ替わりが激しい。一般的には、個々の組合の事業的な盛衰、仕事と家庭をめぐる組合員の態度、組合員どうしの結合の性状、組合員の年齢構成などによって、勤続年数の長短は影響されるはずである。ワーカーズ・コレクティブは最古の組合で1982年の設立であり、1980年代後半以降に設立された組合がほとんどであるため、事業の面でも組織の面でも一応の安定をみた組合はわずかである。したがって組合員の勤続年数は短いものとして現れがちである。



表9 - 2 ワーカーズ・コレクティブNn, Pc, Nj組合員の加入年・勤続年数

加入年	調査時点までの平均勤続年数	
～1988年	7.4年	23.1
1989年	4.4年	7.2
1990年	3.4年	14.0
1991年	2.4年	8.6
1992年	1.4年	22.7
1993年	0.4年	23.5
無回答	/	0.9
合 計 (N=221)		100 %
平 均		3.1年

資料 「ワーカーズ・コレクティブ組合員の意識調査」(1993年)<sup>6)</sup>より作成。

表9 - 3 パートタイム労働者(女性)の勤続年数

1年未満	18.6
1年以上3年未満	25.8
3年以上5年未満	19.5
5年以上10年未満	22.3
10年以上20年未満	12.4
20年以上	1.4
合 計	100 %
平 均	4.8年

資料 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)より作成。

しかし一応の安定段階に至ったワーカーズ・コレクティブでは、組合員は職業とよびうるだけの労働の継続性をもっていると考えられる。たとえば、ある程度安定したワーカーズ・コレクティブであるNn、Pc、およびNjの組合員を表9 - 2でみると、勤続年数は平均3.1年で、3年以上に相当する組合員が40数%を占めている。確かに、パートタイム労働者(女性)の勤続年数を示した表9 - 3と比較すると、ワーカーズ・コレクティブ組合員のほうが平均年数が短く、分布も年数の少ない階級に傾斜している。それでも、表9 - 2に取り上げたワーカーズ・コレクティブ3組合のうち、1組合が1982年設立、他

の2組合が1988年設立であることを考え合わせると、パートタイム労働者(女性)に比べて勤続年数に明白な遜色はない。少なくとも1年間以上継続して就業した実績をもっていれば、ワーカーズ・コレクティブで職業に携わっているとみなすことができよう。また、自営開業や会社設立とは異なるにもかかわらず、加入に当たって出資をとまなうことは、通常の雇用以上に労働の継続性を前提とする性格が強い。今後、事業的および組織的な安定をある程度達成すれば、ワーカーズ・コレクティブ組合員は職業とよびうるだけの就業の継続性を十分にもてると考えられる。

表9 - 4 1人あたり年間分配金

	1988年	1993年	1998年
神奈川県(1人平均:万円)[算出] [推定]	20.4万円	23.3万円 30.3万円	39.9万円
千葉県(1人平均:万円)[算出]		37.4万円	
	1995年		
東京都・全国(%)		70万円未満	60
		70万円以上100万円未満	28
		100万円以上130万円未満	6
		130万円以上200万円未満	4
		200万円以上	2
		合計(N=292)	100%

注 神奈川県(1993年)では、分配金データの公表の有無などによって対象に含まれた組合が異なるため、算出値と推定値に差異がある。

資料 (神奈川県ワーカーズ・コレクティブ連合会、1994:15-80・1995:63・2000:46-47、ワーカーズ・コレクティブ千葉県連合会、1993:19-26、東京ワーカーズ・コレクティブ協同組合、1995:83)より作成。

職業のもうひとつの基本的要件である収入の獲得について、具体的にはワーカーズ・コレクティブ組合員ひとり当たりの年間分配金をみると表9-4のとおりである。表の上段では、時期、所在地範囲などによって金額の差異がみられるが、年間50万円未満であることは共通している。表の下段で金額階級別の分布をみても、70万円未満の組合員が過半数を占めており、100万円以上の組合員は10%強にすぎない。ほとんどを占める年間100万円未満の組合員は、税金の面でも社会保険の面でも自立した就業者ではなく、世帯内の被扶養者に相当している。パートタイム労働者(女性)の年間賃金は平均106

万円（労働省「パートタイム労働者総合実態調査」1995年）であるから、ワーカーズ・コレクティブ組合員の平均値はこれを明らかに下回っている。このような分配金の実態からみて、ワーカーズ・コレクティブのほとんどの組合員は、主ではなく従の立場にせよ家計を支持する程度の収入を得ていないといえよう。家計の足しにする程度の収入を得ている組合員は一部みられるが、不可欠な収入として家計のなかに構造化されるほどの金額に達している組合員はわずかである。

表9 - 5 分配金の使途(2つ以内選択回答) (N=221)

家計の支持	2.7
家計の足し	38.0
老後の準備資金	4.1
教育費など子どものための資金	29.9
レジャーや旅行	16.3
マイホーム資金	1.4
自分の趣味や交際	50.7
不意の出費	19.5
その他	7.2

資料 「ワーカーズ・コレクティブ組合員の意識調査」(1993年)

ワーカーズ・コレクティブから得た収入のこのような性格は、その使途からもうかがえる。表9 - 5は分配金の主たる使途を示したものである。「家計の支持」が数%であることから、定常的な生活費にあてうる収入の一部として家計から期待されているのではないことがわかる。「家計の足し」程度の性格が濃厚である。一方、「子どものため」「レジャーなど」「趣味や交際」「不意の出費」の割合が、10数%から50%程度の分布を示していることから、余暇活動、進学資金や臨時出費にあてられる傾向が強いことがわかる。特に「趣味や交際」の割合が目立って高い。したがって使途の面からも、ワーカーズ・コレクティブからの分配金は、組合員にとって生計の維持にあてうる収入ではないことが再確認できよう。

以上のとおり、実在性と継続性、および収入の獲得という面からワーカーズ・コレクティブにおける労働の実態をみると、「軽少な労働」である。後述するように、一部の組合では組合員の職業として確立する可能性が見出されるものの、少なくとも現在までのところ、大半の組合員にとってその労働は職業として確立してはいない。

### 3. ワーカーズ・コレクティブにおける労働の枠組み(1)

ワーカーズ・コレクティブにおける組合員の労働は、実態からみて「軽少な労働」という性格が強いが、そのような実態を生み出す構造的な枠組みのなかでとらえ直すと、理念を掲げた「軽少な労働」ということができる。ここで理念とは、ワーカーズ・コレクティブの原理とこれを支える思想である。組合員の労働に対して、この原理と思想が、組合員自身による理念的な意味付与という特質をもたらし、主婦ならではのジェンダー状況が、前述した軽少性という特質をもたらしている。

前者、すなわちワーカーズ・コレクティブの原理と思想は、すでに世界各地に展開していた労働者協同組合(ワーカーズ・コオペラティブ)の原理と思想を土台とし、同時に1960年代以降のアメリカにおけるワーカーズ・コレクティブの思想に共鳴している。すなわち労働者協同組合の一般原則に則って、「出資した組合員が事業主として協同で働くこと、その事業内容は、自分自身を含む地域や社会に有益なものであること」をワーカーズ・コレクティブの原則とし<sup>7)</sup>、協同組合である以上、全員が出資して経営を担う、全員が協同して働く、全員が平等であるとしている(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、1995:6)。そしてワーカーズ・コレクティブと自称していることは、各人の暮らし方・生き方への問いかけを出発点としてオルタナティブな社会システムの構築を目指す生活・社会変革への志向性を暗示している。

そのうえで、ワーカーズ・コレクティブは生活クラブ生活協同組合を母体として独自の原理と思想を打ち出してきた。それは、ワーカーズ・コレクティブが雇用労働とは異なった「新しい働き方」あるいは「もうひとつの働き方」とであると主張される際にもっとも明瞭になる。ワーカーズ・コレクティブは、「自主管理する労働」で「主体的な働き方」であり、「アンペイド・ワークの領域に新しい価値を生み出す働き方」であり、「非営利事業」とであるとされる。さらにワーカーズ・コレクティブは、「シャドウワークの社会的評価を問う運動」「生活に関する自治を地域に拡大する運動」「自主管理する労働をつくり出す運動」でもであるとされる(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、1995:6・1992:10-11)。

ワーカーズ・コレクティブについてのこのような認識には、金銭的評価が優越した市場経済システムに対する批判、企業や行政に主導され、自治を喪失した現代の生活に対する批判、および主体性を剥奪された「賃金奴隷」である雇用労働への批判が不可分に結びついている。ワーカーズ・コレクティブの原理と思想は、働き方にとどまらず、各人の生活のあり方、地域社会のあり方、組織のあり方、生産と権力と価値のあり方を含めた産業社会の総体に対する根底的な批判である。したがってワーカーズ・コレクティブはたんなるひとつの労働形態ではなく、新たな価値の実現を目指すタイプの社会運動という性質を色濃く帯びている。

後者、すなわち主婦ならではのジェンダー状況とは、おもに、女性であるがゆえの家庭責任の持続、被扶養者という地位の残存、および本格的な就業経験の欠如である。これらはワーカーズ・コレクティブ組合員を広く覆っている。

ワーカーズ・コレクティブで就業を開始しても、子どもへの配慮や家事を中心とした家庭責任が大幅に軽減する組合員は一部分にすぎない。家事分担などについて家庭内の調整を行おうとしても、主婦の存在に慣れた配偶者や他の家族員から好意的な理解は得られない。しかも組合員本人が家庭責任の遂行を規範として内面化している場合がほとんどである。したがって専業主婦の飽き足らなさをワーカーズ・コレクティブでの労働に求めながらも、その働き方は、主婦としての家庭責任の遂行に支障をきたさない範囲内に限定されがちになる。

また、その労働の実態が「軽少な労働」であるかぎり、通常、既婚の組合員は世帯内の被扶養者であり続ける。被扶養者であれば、扶養（配偶者）控除をはじめとする所得税、住民税、社会保険料の優遇措置、夫の勤務先からの扶養家族手当などの経済的メリットを享受できるが、経済的な自立は不可能である。とはいえ被扶養者であることは、性別役割規範のもとで女性に後ろめたさを感じさせない。したがって被扶養者ゆえのメリットを捨ててまで、組合員は経済的な自立の追求には踏み切りにくい。

さらに、それまでの本格的な就業経験が十分ではないゆえに、職業的技術・技能の蓄積が限られ、事業の管理や経済的生産組織の運営に不慣れであり、増資に応じられる私的な貯えがほとんどない。専業主婦またはパートタイム労働者として過ごしてきたことによって、家庭生活上の技術能力と態度能力の伸張に偏り、職業上の技術能力と態度能力が欠如しがちである。このため、ワーカーズ・コレクティブでの労働を職業として確立することや、事業として成功させることは容易ではない。

女性であるがゆえに早期に職業から引退し、家事責任を負い、夫に扶養されてきたというジェンダー状況のなかに、能力、規範、行動のいずれの面においても組合員が組み込まれていることによって、「軽少な労働」が生み出されているのである。

このようなワーカーズ・コレクティブの原理と思想、および主婦ならではのジェンダー状況という枠組みは、組合員の意識においても、「理念を掲げた軽少な労働」を成り立たせている。たとえば就業理由、理想の仕事、および働き方に対する評価をめぐるワーカーズ・コレクティブNn、Pc、およびNjの組合員の意識から、この枠組みを見出すことができる。

ワーカーズ・コレクティブで就業した理由を表9 - 6で見ると、4人にひとり程度の割合で「外で働く」を挙げている。これは元専業主婦の割合が大きいことの反映である。また表9 - 7で、理想の仕事としては「仲間と楽しく働ける仕事」が50数%と最大の理由になっている。ワーカーズ・コレクティブで「仲間と楽しく働ける」ことには、組合員としての同志的な結合を望む側面もあるが、むしろ職場の良好な人間関係を望む側面が強い。

なぜなら「身近な人たちと、なごやかな毎日をおくる」という生き方の割合は、同一の調査で過半数を占め、他の三つの生き方を圧倒しているからである。このような「外で仲間と楽しく働く」ことを重んじる意識には、ジェンダーの影がつきまとっている。この意識は「仲間と楽しく働ける仕事」を理想とし、生き方では「身近な人との愛情を大事にしていきたい」とする女性全体の傾向に一致している（NHK放送文化研究所『日本人の意識』調査、1993年）。

表9 - 6 就業理由 (N=221、3つ以内選択回答、%)

ワーカーズ・コレクティブという働き方に共感	25.8
能力や経験を生かせる	9.5
生活クラブ生協やデポで	
支部委員や運営委員などをやっていた	16.7
生活クラブ生協で得た経験を生かしたかった	7.2
ワーカーズが生き生きと働いている姿にひかれた	7.7
事業の内容に関心があった	20.4
自分のライフワークを見い出したかった	19.5
社会的・経済的に自立したかった	2.3
就職先を探していた	16.7
外で働きたかった	24.4
収入を得たかった	31.2
年齢制限がなかった	9.5
自宅に近かった	58.4
その他	10.9

資料 「ワーカーズ・コレクティブ組合員の意識調査」(1993年)

一方、表9 - 6をみると、ワーカーズ・コレクティブの理念に結びついた理由として「働き方に共感」が25%程度、「事業の内容に関心」が約20%を示している。ここで「働き方」とは、雇われる働き方ではなく、ワーカーズ・コレクティブという形の働き方であること、「事業の内容」とは、特定の業種ではなく、社会に有益と思われる物財やサービスの生産を意味している。また「ライフワーク」約20%には、収入を得る必要に迫られて就業の場を確保するのではなく、各人の「生き方」の一環として「コレクティブ」という「働き方」を追求してきた理念的な経緯が発現している(西、1987、宇津木他、1987)。

表9 - 7 理想の仕事 (N=221、3つ以内選択回答、%)

働く時間が短い仕事	5 . 9
自分の都合のよい時間帯に働ける仕事	3 9 . 4
失業の心配がない仕事	5 . 9
健康を損なう心配がない仕事	2 9 . 9
高い収入をえられる仕事	8 . 6
仲間と楽しく働ける仕事	5 6 . 1
責任者として、さいはいが振るえる仕事	1 . 8
独立して、気がねなくやれる仕事	5 . 0
自分の意見や考えが反映される仕事	5 0 . 7
専門知識や技能が生かせる仕事	1 8 . 1
社会的知名度のある仕事	-
世の中のためになる仕事	1 6 . 3
地域で働ける仕事	3 2 . 1
環境を汚さない仕事	7 . 7
その他	-
わからない	-
無回答、不明	3 . 2

資料 「ワーカーズ・コレクティブ組合員の意識調査」(1993年)

表9 - 7に掲げた理想の仕事についても、ワーカーズ・コレクティブの原理や思想に結びついた意識がみられ、二人にひとりの割合で「意見や考えが反映される仕事」を挙げている。「ひとりひとりが事業主」「雇う・雇われる関係を越えた働き方」という理念が組合員に浸透した証左といえる。ワーカーズ・コレクティブで働くことに対して、社会的な意義だけでなく「私」の自己実現を強調する姿勢は、ワーカーズ・コオペラティブという一般的な名称ではなく、ワーカーズ・コレクティブという諸個人の自由な結合体を暗示する名称にも象徴されている。

しかし組合員の意識のなかで理念が重みをもっていることは、一面では、家計を支持するほどの収入をワーカーズ・コレクティブに期待していない、あるいはその必要がないことを示唆している。「収入」という就業理由は、表9 - 6で30%程度でしかなく、その収入で副次的にせよ家計を支えている組合員はほとんどいない。その背後に存在するのは、夫が全面的な家計支持者であり、組合員としての妻は家計支持の責任を負わないとい

う家庭内の分業である。その実態は、労働の实在性、継続性、および収入獲得についてすでに述べたとおりである。もちろんその実態は、組合員の意識だけでなく、個々の組合の労働形態や事業方針、各種の環境条件などによって規定されている。しかし、いっそう色濃く主婦ならではのジェンダー状況を反映した意識の傾向が組合員にみられる。それは時間的・空間的な勤務条件の重視である。

たとえば表9 - 6に示した就業理由のうち、「自宅に近い」が60%近くと最大の理由になっていることである。表9 - 7で示した理想の仕事についても、30%程度の回答者が「地域で働ける仕事」を挙げている。この近隣・地域に対する選好は、主婦役割を内面化した組合員が、家庭責任とワーカーズ・コレクティブでの労働とを両立させようとして生じた意識である。この傾向は、「都合のよい時間帯に働ける仕事」が40%近くに達していることにも見い出せる。そこには、主婦役割の遂行を前提とした就業という意向が現れている。家事に支障のない時間帯への選好は、職場としての近隣・地域への選好と共通する基盤に立脚している。

このような時間的・空間的な勤務条件の重視は、女性のパートタイム労働者にもみられる。ワーカーズ・コレクティブ組合員のほぼ平均的な年齢に相当する40～44歳女性のパートタイム労働者をみると、就業理由(3つ以内選択回答)として「子どもに手がかからなくなった」46.4%、パートタイム選択理由(3つ以内選択回答)として「自分の都合良い時間に働きたい」61.8%、「勤務時間・日数を短くしたい」35.7%、「家事・育児の事情」26.6%が目立っている(労働省「パートタイム労働者総合実態調査」1990年)。子どもの世話の時間が減ったとはいえ、家事に差し障るほど働く意向はないということである。もちろん家計関連の就業理由の強さと、生きがい関連の就業理由の弱さは、ワーカーズ・コレクティブ組合員の場合とは明らかに異なっている。その相違にもかかわらず、主婦役割を前提とした勤務条件の重視は、壮中年女性のパートタイマーとワーカーズ・コレクティブ組合員に共通する傾向となっている。

表9 - 6・7と同一の調査において、働き方に対する評価については、ワーカーズ・コレクティブの良さ(3つ以内選択回答)として、労働者協同組合に固有または特徴的な長所が、上位1位から3位までの高い割合を示している。すなわち「雇い主や上司に管理されずに自主的に仕事に取り組める」48.4%、「仕事を通じて仲間と連帯感をもつことができる」48.0%、「メンバーのアイデアや意見が事業に生かされる」45.2%である。ここから、その組合において自主管理、協同、経営参画などの理念がある程度具現していること、およびその背後には、これらの理念に価値を置いている組合員が幅広く存在していることがわかる。

しかしその一方で、既婚の組合員のうち80%弱の者が、ワーカーズ・コレクティブでの就業と家庭での役割遂行との兼ね合いに問題を感じており、問題点(3つ以内選択回答)として割合の高い順に、「家事が手抜きになりがち」82.0%、「仕事と家事で疲



れがたまる」72.5%が挙げられている。したがって、ワーカーズ・コレクティブの原理や思想を吸収しながらも、家庭責任との間でとまどいを感じている組合員の姿を読み取ることができる。

以上のとおり、就業理由、理想の仕事、および働き方に対する評価という組合員意識を手がかりとして、「理念を掲げた軽少な労働」を成り立たせている枠組みを確認してきた。この枠組みでは、ワーカーズ・コレクティブの原理と思想が理念的な意味付与という特質を組合員の労働にもたらしめているが、この意味付与は、「軽少な労働」という実態に対して、肯定的な意味付与と否定的な意味付与という相反した意味付与を内包している。この相反した意味付与は、組合員の意識や行動の具体的な場面において、組合員どうしの間で、また組合員個人のなかで分立・並存し、場合によっては同床異夢やせめぎ合いを生み出している。

#### 4. ワーカーズ・コレクティブにおける労働の枠組み(2)

組合員どうしの間で、また組合員個人のなかで生じる同床異夢やせめぎ合いは、たとえば、労働意欲や事業方針、組合員としての継続・離脱をめぐる表面化する。

労働意欲や事業方針については、典型的な例として、所得税の配偶者控除の適用限度を意味する「百万円の壁」<sup>8)</sup>を越えて働くか否か、越えるだけの事業を行なうか否かについて、個々の組合員において生じた躊躇や、組合員どうしの間で生じた意向の相違を挙げるることができる。

ワーカーズ・コレクティブNn、Pc、およびNjの組合員では、「百万円の壁」を越えて働くことについて表9-8のとおり意向が示されている。すなわち、配偶者控除の枠を越えて働きたい方向に傾斜した組合員が約30%、働きたくない方向に傾斜した組合員が60数%という分布を示し、後者の組合員が全体としては優勢である。ただし前者の組合員

表9-8 「百万円の壁」を越えて働く希望の有無

ぜひ働きたい	5.0
どちらかといえば働きたい	25.8
あまり働きたくない	41.6
働きたくない	23.5
無回答、不明	4.1
合計 (N=221)	100%

資料 「ワーカーズ・コレクティブ組合員の意識調査」(1993年)

は少数派とはいえ、女性の自立やワーカーズ・コレクティブの確立という理念的な正当性を確保している強みがある。

このような意向の相違は、ワーカーズ・コレクティブの他の組合においても同様である。「ワーカーズ・コレクティブの中では、約8割の人が扶養家族の枠を出ないで働いている」という実態がある(西山、1997:14)。「売り上げをあげるより100万円の範囲内で働いた方がよいと言う人が8~9割という状況」であり、「夕方になったら家のために帰りたい。同じ家賃を払っていて、昼間の売上げだけで店をまわしていこうというのがワーコレの特徴なんで、事業優先ではない」という実態と、配偶者控除の枠を越えないように「毎年10月ぐらいになると働きたがらないワーカーズを目の前にして愕然とした」経験が、指導的な立場を経験した組合員によって指摘されている(山内、1998:14、山内他、1998:3)。また現段階では「全員が年収103万円以内を希望し、ワーカーズ理念を模索するよりワーカーズという働き方を自分の生活のなかで楽しんでいる(無記名、2000:51)」組合員は少なくないのである。

「軽少な労働」に甘んじていたい組合員から、それを突破したい組合員までの拡散は、「百万円の壁」だけでなく、労働意欲や事業方針をめぐるさまざまな局面で働き方の問題として顕在化している。ある先駆的な組合Bnがすでに経験してきたその問題とは、「自主管理」を「自分の都合」と解釈することの是非、主婦役割を優先する姿勢の是非、出資金の増額と労働時間の増加をとまなう本格的な事業展開の是非、各組合員の労働を評価することの是非などである。これらの問題は、ワーカーズ・コレクティブで働くことに対する意味付与が、個々の組合員において「『主婦』派」と「脱『主婦』派」との間で揺れ動いてきた現れであると指摘されている(天野、1997:57)。もちろん組合員のなかには、「主婦」派から脱「主婦」派へと意味付与が変化した者もいる。

そしてこの意味付与の揺らぎや変化が先鋭化したとき、組合員としての継続か離脱かという選択が、各人自身のなかで迫られる状況に至るのである。この先駆的な組合Bnでは、店舗ができたとき、企業組合になったとき、加工場をつくったときという大きな節目ごとに、組合員の意見が割れ、本格的な事業展開、すなわち「軽少な労働」を越えた働き方に違和感をおぼえる組合員が脱退していった歴史をもっている(天野、1997:56-59)。組合員としての継続・離脱は、他の先駆的な諸組合でも、予想以上の仕事の負担に気づいたときや、事業の拡大を議論し始めたときに、ある程度まとまった人数の組合員が脱退していった経験が明らかにされている(渡辺、1991c:38・1991d:65)。

以上のとおり、たとえば事業方針、組合員としての継続・離脱をめぐる、組合員どうしの中で、また組合員個人のなかで、同床異夢やせめぎ合いが生じている。この背後には、ワーカーズ・コレクティブの原理と思想による理念的な意味付与が、「軽少な労働」という実態に対して、肯定と否定という相反した意味付与を内包していることを見出せる。

ワーカーズ・コレクティブの原理と思想においては、産業社会への批判と表裏一体の形で、事業の「社会的有用性」と労働における組合員の「主体性」に重点が置かれてきた。すなわち、「『生産のための生産』にあけくれ、消費行為が生産の論理にあやつられている状況」のもとで、女性の労働が「生産第一主義に貫徹される産業社会の補完物として、代替可能な安価な労働力と扱われ」ている現状に対置して、ワーカーズ・コレクティブは「生活の論理から求められる消費のための生産」を選び、「資本の論理に左右されない地域の個性を伸ばす」事業を行い、組合員は「自分たちの労働を自分たちで管理する自律的な労働者」であることが強調されてきた（高杉、1988：122 - 124）。「地域や社会に有用な事業」「環境にやさしい事業」と「自主管理・自主運営」「ひとりひとりが事業主」「雇う・雇われる関係を超えた働き方」などが、ワーカーズ・コレクティブのスローガンとして強調されてきたゆえんである。

このような重点の所在は、「軽少な労働」という実態を積極的にではないが肯定する態度を、ワーカーズ・コレクティブの組合員や提唱者の間に浸透させた。それは「ワーカーズ運動の実践は、当事者の『働くことへの意識』を変えることよりも、男性の働く価値観を揺さぶることがより重要であるように思う」、あるいは「主婦感覚でもお遊びでも、その域を極めつつ、それで循環していける地域社会をつくることだ」という見解（伊藤、1997：6）に集約される。「社会的有用性」と「主体性」に重点を置いたことは、組合員をとりまくジェンダー状況とあいまって、「軽少な労働」を組合員が肯定する方向に作用してきたのである。

しかし、重点の置き方をこのようにどめていると、「『働き方の自主性（雇用されない労働）』は、ややもすると自分の労働対価を設定する根拠を、自己本位・自己納得性のみで固定しがちで、精神的充足感があれば給与は低くても良いという『風潮』も生まれる」（細谷他、2001：11 - 12）。また「お客さんに喜んでもらおうと、家族に食べさせる時と同じ気持ちで1品余計につけたりするのはサービス過剰であり、店の経営の命取りになる」（渡辺 1991c：40）と組合員自身が気づかざるをえない。

ワーカーズ・コレクティブの原理と思想において、事業の「社会的有用性」と労働における組合員の「主体性」とは別に、労働をとおした人間の自律性についても、先駆的な組合ではその設立時に「働くことの復興」として早くからその重要性が認識されていた。ここでは「生活や人格と不可分のもの」として労働をとらえ、働くことの真の意義を、物質的な所有ではなく、「新しい自己の発見であり、他者を促し、自己を革新し、活動空間を広げ、住む人の英知で生活を豊富化し、自ずと充実した人生を演出し合う人々が、自由に群れ合う」点に求めていることが読み取れる（大屋、1995：18）。その根底には「人がいかなる生き方をするかということは、いかなる働き方をするかということ」（宇津木、1987：60）だという問題提起がある。

労働についてのこのような認識は、経済的な自立にとどまらない労働観・人間観の芽を

孕んだものであり、「家計を支持できる労働者＝自立した人間」という認識を超克する労働観・人間観の模索でもある。そして労働へのこの認識が、働く場としての協同組合という組織に結びついたとき、自律的な労働と他律的な労働との分割の止揚、所有に由来する権限や権力への拒絶、社会の協同性の体現などの射程をともなうことになる。それは「全人格的で身分的な依存関係」でもなく「物象的依存関係」でもなく「自由な個人間の人格的な連帯関係」（佐藤、1996：93）を追求することにつながり、自己の伸長が他者の充足となり、各人の自律が相互の連帯となりうる社会をめざすことにつながる。

しかし産業社会のジェンダー状況に置かれた女性にとって「自律」以前に「自立」が問われるため、ワーカーズ・コレクティブにおいては、「女性の自立」という形で、労働をとおした人間の自律性が問われざるをえない。

ワーカーズ・コレクティブにおいて「女性の自立」という理念は謳われていたが、組合員の主体性や事業の社会的有用性という理念に比較して、明確な内容を欠いていたことは否めない。「女性の自立」が言及されている場合でも、「未来ある女性労働のあり方」（高杉、1988：122）や「女性の自立に役立つ事業」（ワーカーズ・コレクティブ千葉県連合会、1993：4）の提起にとどまり、「女性の自立」にとって、まず家庭責任の偏重と被扶養者からの脱却が不可欠であること、ワーカーズ・コレクティブで職業と自称しうる就業をすることが不可欠であることまでは触れられていない。ワーカーズ・コレクティブでの就業をとおして性別役割分業、社会保障制度、税制などの問題点を解決すること、これが「女性の自立」へ導くと示されただけである（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、1995：7）。「女性の自立」という理念の不明確さは、「軽少な労働」という実態とともに作用して、先駆的な組合でさえ「経済的に自立していない・職業に従事している」と自己規定する組合員（36・7％）と「経済的に自立していない・職業に従事していない」（56・6％）と自己規定する組合員で、圧倒的多数を占める状況を生み出したのである（今井、1995：19 - 20）。

もちろん「女性の自立」という土台の上に成り立つ「労働をとおした人間の自律性」が重要であることに具体的に気づいていた組合員もいる。それに気づいた組合と組合員は「軽少な労働」に対して否定的な意味を付与せざるをえない。なぜなら「地域の中で働き」「街で必要な存在となり」、「新しい女性の生き方」であり「自主運営自主管理する事業体」という働き方を実現するためにも、「週二日は自由な時間を持ち」「家族の中で自分一人は自立できる収入を得たい」と思いつつ、「労働時間に対する対価がようやく五百円にしかならない」のでは「お遊びの部類とささやかかれても反論できない」と悩むからである（西、1987：46）。

この思いと悩みは、たんなる経済的自立への志向性ではなく、「労働をとおした人間の自律性」への希求に裏づけられていることは明らかである。そしてこの希求の第一歩として、「女性の自立」に向けて本格的な就業を展開したある組合は、当初の理念を貫きつつ、

設立時の時給410円、全員被扶養家族から、17年後には時給1520円、一時金4か月分、平均年収240万円へと推移したのである（細谷他、2001：14-15）。

以上のとおり、ワーカーズ・コレクティブの原理と思想は、「軽少な労働」という実態に対して肯定的な意味付与と否定的な意味付与とを内包した形で、「理念を掲げた労働」を成り立たせている。そして前述したとおり、主婦ならではのジェンダー状況が「軽少な労働」を成り立たせている。こうしてワーカーズ・コレクティブの原理と思想、および主婦ならではのジェンダー状況が「理念を掲げた軽少な労働」の枠組みをなしている。

## 5．職業としての確立の可能性

ワーカーズ・コレクティブにおける労働は、これまでみたとおり、ワーカーズ・コレクティブの原理と思想、および主婦ならではのジェンダー状況という枠組みのなかで、「理念を掲げた軽少な労働」という性格が与えられている。ワーカーズ・コレクティブは、その基本的な性格ゆえに、いくつかのディレンマに直面せざるをえないこと、そしてその克服が課題であることが指摘されている（古沢、1987：243、佐藤、1996：96-97）。しかし「軽少な労働」という実態、およびその実態に対する肯定的な意味付与のため、そのディレンマを問題として認識するに至っていない、あるいはディレンマとして表面化するにさえ至っていない組合員がワーカーズ・コレクティブの大半を占めている。すなわち組合員の大半は、職業として「一人前」の内容水準に未到達であり、その職業としての存在の重みが不十分なのである。この点は、労働者協同組合労働としても不十分である。労働者協同組合の原則といえども「軽少な労働」を前提としてはいないからである。

したがって「軽少な労働」という実態とそれに対する肯定的な意味付与にとどまる限り、ワーカーズ・コレクティブでの労働は、ほとんどの組合員にとって職業として確立することも、労働者協同組合労働として確立することも困難である。ほとんどの組合員にとって準職業労働にとどまり、労働者協同組合をめざす社会活動にとどまると考えられる。

しかし一部の組合員には職業として確立する可能性、および労働者協同組合労働として確立する可能性が高まりつつある。すでに述べたとおり、組合員の平均で年間労働時間が約1800時間で分配金（年収）が約240万円、あるいは月間労働時間が約180時間で分配金（月収）が20万円と一時金が2.5～3.5か月分というように「軽少な労働」を乗り越えた組合がみられる（細谷他、2001：12、西山、1997：14）。これらの組合の組合員は「軽少な労働」に対して否定的な意味付与をする傾向が強く、同時に、労働をとおした人間の自律のための第一歩として、女性の自立を追求する姿勢が強くみられる。

このような組合にも課題があることはいうまでもない。ワーカーズ・コレクティブでの労働にはフォーマル性（有償労働・職業）とインフォーマル性（運動・社会活動）という両面性があり、その成否は、組合員各人が現実の生活過程のなかで、この両面性を統合す

るための条件づくりをすること、および個々の組合が地域における現実の実践過程で、この両面を統合する論理と社会経済的な条件を確保することにかかっていると指摘される（天野、1988：411 - 412）。

このような課題を容易に達成できるわけではないが、組合員の労働が、職業としても労働者協同組合労働としても確立することは、一部の意欲的な組合においては可能である。その際、ワーカーズ・コレクティブの基本的性格に由来するいくつかのディレンマの克服、およびその労働のフォーマル性とインフォーマル性という両面性の矛盾の克服は、「学習と実践との相互反映過程」とおして組合員と組合の自己変革をともないながら追求していくことになるであろう（佐藤、1996：97）。またアソシエーショナルな組織状況が優越したもとで具体的な目標や課題を明確化することと、コンミュナルな組織状況が優越したもとでワーカーズ・コレクティブの原理と思想を再確認することを、組合と組合員が調整したり反復したりしながら追求していくことになるであろう（浜口、1980：10）。このプロセスは、新たな事業展開への方向づけと同志的な組合員結合の形成との並行ないし往復からわかるとおり、職業として労働者協同組合労働として確立へ向かいつつある先駆的な組合が経験してきたことでもある（渡辺、1991a：44 - 45、天野、1997：51 - 64）。「軽少な労働」はさまざまなディレンマや矛盾を集約したものであり、克服すべき課題としてたち現れざるをえない。

従来、ワーカーズ・コレクティブの提唱者や従事者からは、ほとんどの職業が企業の論理や市場原理に拘束された労働であり、主婦こそが産業社会の論理を超えた主体的な働き方を創出しうるという見解が示されてきた（高杉、1988：122 - 123、古沢、1988：190・194）。

しかし、組合が営利企業化する危険性、組合員に同一業種で独立開業を促す誘惑をともないながらも、ワーカーズ・コレクティブでの労働は、職業としても労働者協同組合労働としても確立することによって、産業社会への内在的批判を体現することができる。これはワーカーズ・コレクティブの原理と思想、主婦ならではジェンダー状況、および「軽少な労働」克服の追求という三者間の包絡や葛藤の体験をおして内省することから生じる産業社会批判である。すなわちジェンダー状況から脱して「軽少な労働」を克服し、職業としても労働者組合労働としても確立するとき、自らの労働の実態のなかに批判すべき産業社会の姿を垣間見て内省することから生じる内在的批判である。この内在的批判をおしてこそ、ワーカーズ・コレクティブという働き方は、男女の職業労働のあり方と、さらに非職業労働をも含めた男女の働き方全体を問い直すことができるであろう。

#### 【注】

1) この点は (ILO, 1985: 13 - 21) において最大公約数的に労働者協同組合の原則が示されている。

2) 海外ではヨーロッパでの研究が盛んであり、特にスペインのモンドラゴン協同組合が注目を集めてきた。(小関、2000: 32 - 48)では日本における1980・90年代の労働者協同組合研究が総括されている。

3) 1つめは社会運動アプローチ、すなわち他者への働きかけをとおして、各人の働き方・暮らし方の危機、および経済や社会のあり方の危機を解決しようとする組織的・集合的な行動として労働者協同組合をとらえ、その動向に関心を向ける研究である。そこでは労働者協同組合の普及と発展が、現代社会を転換する重要な課題であることが論じられている。

2つめは社会思想アプローチ、すなわち労働者協同組合を理念的に支えている組織原理、運動綱領などに、各種の思想的潮流との関連を探り出し、社会思想の歴史的展開における労働者協同組合の位置づけに関心を向ける研究である。その対象は、労働者協同組合の担い手、運動、組織、制度など各面に現れた思想に及んでいる。この種類の研究では、それぞれの思想からみた労働者協同組合の今日的・将来的な意義を示唆している。

3つめは社会構想アプローチ、すなわち現状の全体社会ないし地域社会のシステムに代替すべきシステムの核として労働者協同組合をとらえ、その核の構築に関心を向ける研究である。この種類の研究からは、協同組合コミュニティの形成と、労働者協同組合の事業的成功とが不可分であることが読み取れる。

4つめは事業経営アプローチ、すなわち営利企業や国営企業の“専制的”な経営に優越する事業経営として労働者協同組合をとらえ、その可能性と課題に関心を向ける研究である。そこでは労働者協同組合の理念と経営上の実践との調和・葛藤を問う場合が多く、労働者協同組合の民主的な運営と発展のための具体的方法が検討されている。

以上についての詳細は(秋山、1994a: 186 - 187)を参照。

4) 経営体内において、他者に対する特権的な自律性はプロフェッショナルと経営者に、他者に対する連帯的な自律性は経営参加、労働者自主管理または労働者統制、および労働コミュニティに、実際にあるいは実験的にみられる。

5) 東京ワーカーズ・コレクティブ協同組合が、同協同組合加入の30組合および市民事業連絡会参加の95団体から各3人、合計375人を対象として1994年に実施。有効回収292人(有効回収率77.9%)。調査結果は(東京ワーカーズ・コレクティブ協同組合、1995)による。

6) 早稲田大学第一文学部社会学研究室・ネットワーク研究会が、ワーカーズ・コレクティブの3組合(Nn、Pc、Nj)の組合員271人を対象として1993年に実施。有効回収221人(有効回収率81.5%)。調査結果は(佐藤他、1995)による。

7) 地域や社会にとっての有益性を原則に含めることには異論がある(Mellor et al., 1988 = 1992: 298 - 302)。

8) 1993年の調査時点において正確には103万円であるが、この調査では「百万円

の壁」という慣用的な表現を便宜上使用している。