



日本の高齢者雇用・就業政策

- 経済的能力の多様性の側面から -

朴基勲（京都大学人間・環境学研究科博士後期課程）

はじめに

高齢社会問題において核心になるのは長期介護政策と雇用政策になると予想されるため、高齢者介護と雇用・就業対策はますます重要になってくる。そのうち、介護問題については、2000年4月から始まった公的介護保険制度の実施でこれからの方向性が提示されていると見ることが出来る。一方、高齢者雇用・就業はどうだろうか。日本において雇用問題は大変重要な政策課題であった。特に、高齢者の雇用問題は1960年代の後半から議論が始まり、定年制の60歳までの延長、そしてさらには「65歳現役社会」の構築に向けての努力など、高齢者の雇用保障に多大な成果を上げてきた。高齢者の雇用・就業は大きく分けて二つに分けることができる。その一つは会社の内での再雇用や雇用の延長である。そして、もう一つは定年後の高齢者を対象とした会社の外での雇用・就業である。この二つの形態は両方とも必要であり、補完関係にあると思われる。しかし、最近定年制延長の限界が指摘されるなど、労働内部市場における問題点が浮上している¹。そこでその代替案として第3セクター²による高齢者雇用・就業の可能性が上げられてきた³。本稿では第三セクターによる高齢者雇用・就業の促進可能性を前提とし、第3セクターによる高

齢者雇用・就業促進を可能にする条件を論じる。日本の場合、定年後の高齢者の雇用・就業において、高齢者は誰であり、考慮すべき点は何かという議論はまだ定かではない。また、高齢者の経済的能力に関しては一層議論が分かれる。高齢者の雇用・就業政策において、高齢者の経済的能力をどう見るかによって政策の方向性はことになってくる。そのため、本稿の目的は、日本の定年後の高齢者雇用・就業政策において多様な高齢者の経済的能力を画一的に扱っていることを指摘する。そのため、本稿の構成は、まず政策対象を特定のイメージを持って決めることによって政策がある一方の利益だけをもたらす可能性があることを指摘する。次いで、日本の高齢者雇用・就業政策において生きがい労働という概念が高齢者を狭く規定している点を論じ、シルバー人材センターをその例として検討する。最後に、高齢者の雇用・就業において多様な選択肢の必要性を論じる。

2. 高齢者は誰であるか

高齢者⁴をただ年齢だけをもって一律に規定するのは適切ではないという批判は、今まで多くあった。それは高齢者をたとえば65歳に決めることによって急速な高齢化社

会の危機を助長し、福祉の縮小を図ろうとするという議論から高齢者間の所得差を広げている批判までさまざまである。高齢化の深刻性を過度に強調する議論を考える手がかりとして里見が指摘するように個々人は精神的肉親的に個人差が有り、歴史的にも一義的ではなかった(里見1983:92)里見は平均余命が戦前から高度成長期、そして1980年以降の3つの時期になることによって長くなっていることを指摘する。たしかに、高齢者を一定の年齢で規定するのは経済的な分析、あるいは行政上便宜のためにも必要である。しかし、その定義がいつも固定する必要はない。なぜなら、吉村氏が指摘するように高齢化社会が問題になり始めてから高齢者の基準が55歳から60歳へ、そして65歳へとシフトしているという指摘もあるからである。(吉村1981, :93)また、John milesは20世紀後半において高齢者(old age)は(定年)退職者であるという。それは政治過程の産物であり、したがって高齢者(elderly)の人口や規模は政治によって決定されるという。(John miles 1989:120)彼の定義によると、定年退職=高齢者という図式である。日本の高齢者は高年齢者雇用安定法によって60歳定年が保障されている。それに従うならば、高齢者とは60歳以上のものにならざるを得ない。

2 - 1 . 高齢者の経済的地位

三浦は高齢者の生活実態を生活機能の自立、経済的自立、精神的自立、社会的自立と分類した。彼は経済的自立を「子や親類の援助に頼ることなく安定して暮らしが出来ること」と定義している。(三浦, 1997:3章)経済的自立はいうまでもなく大変重要な要素であるが、それが政策の判断基準にもなるがた

めに、高齢者の経済的能力を考えるときには一層慎重にならなければならない。高齢者の経済的な地位を判断する最も一般的な尺度は所得である。所得のなかでも高齢者において大きな所得源になっているのが年金である。1999年版の高齢社会白書によれば、高齢者世帯の年間所得金額(1996年)の内、公的年金・恩給が占める割合は62.5%にも達しており、年金が占める比率が高いことを示している。年金による収入のほかに稼働所得、財産所得等が高齢者のおもな所得源になっている。そして、高齢者の経済的地位の高さを表す指標として、高齢者の持ち家率の高さ、高齢者の貯蓄率がよく取り上げられている。もともと、日本における高齢者のイメージは「経済的な弱者」として保護されるべき存在というものであったが、近年必ずしもそうではないという議論⁶が行われている。そして、高齢者金持ち論ともいべき論がある程度見とめられているのも事実である。ただ、高齢者の所得に関するほかの統計を参考にしてみると、高齢者世帯の所得格差は激しく、低所得高齢者が多いと表れている。(国民生活白書1994:61)⁶したがって、政策対象となるもののイメージを極端にするといろいろな危険が伴う。高齢者のイメージを高齢者は裕福だとか、あるいは社会的な弱者だとしか見ないのは公共政策においてしばしばゆがんだ政策を生み出すことにもつながる。米国では‘同情的老人差別主義’(compassionate ageism)という固定観念が高齢者の経済的地位を向上させる政府の努力誘発に影響を与えたことがいわれている。一つの集団として高齢者達は裕福な人そうでない人で構成されているにもかかわらず、全ての高齢者を一緒に扱いやすいのである。(Fred C.Pampel:1章)それはしばしば間違った固定観念に基づ

いた政策を遂行させる。日本の高齢者に対するイメージの変化は、以前のイメージでは老年を衰退と没落と見て支援しなければならぬ対象と見たならば、最近のイメージでは老年を特権的で、他の年齢集団よりもっと恩恵をこらむっていると見る傾向がある⁷。

日本の高齢者の経済的地位を考えると、大切なのは高齢者は裕福、あるいは貧乏という議論よりは、具体的に高齢者の経済的な能力を明確化する作業が必要である。しかし、日本の高齢者の経済的能力の区分は不明確である。一律主義、画一的な高齢者定義が表すように高齢者の経済的能力の区分はあいまいである⁸。八代は高齢者所得の多様性を十分考慮せず、相対的に低所得層の高齢者の生活を保証するために必要な額の所得移転を豊かな高齢者おも含めた高齢者世帯一般を対象とした老人福祉等の政策の枠組みの中で行うと、低所得高齢者に不平等な弊害が起こると指摘した。(八代, 1993:53)例えば、介護分野における利用料の徴収において、措置制度から介護保険に変わったとしても、高齢者の経済的な能力の規定が不明確であるがゆえに、経済的な能力のある高齢者とそうでない高齢者が同じ扱いにされ、政策の対象があいまいになっている⁹。(朴, 2000, 115-122)

高齢者の経済的能力規定の不明確さは高齢者雇用・就業政策においてもあらわれている。それはいわゆる「生きがい労働政策」の問題点である。

3. 日本の高齢者雇用・就業対策

日本において中高年齢者雇用問題への関心は1960年代後半から本格化した。1971年中高年齢者雇用促進特別措置法によって、高齢者雇用に関する基本的な枠組みが設定されて

から、1986年の高年齢者雇用安定法によって高齢者雇用に関する法的枠組みの土台が作られたとされている。1994年には「高年齢者雇用安定法」が改定され、1998年4月以降に事業主が定年年齢を定める場合は、原則として60歳になっている。そして、1997年の「65歳現役社会研究会」の報告書によれば、今後の高齢者雇用政策のシナリオとして現行の60歳定年を基盤とする継続雇用の推進、65歳定年制の実現、エージレス社会への移行という三つの選択肢が提示されている。日本の高齢者雇用体系は、今まで55歳から60歳へと定年制が延長されたように「65歳現役社会」に向けて定年制の延長が図られている。

現在の、日本の高齢者雇用体系は、大きく分けて65歳現役社会に向けた施策の展開と多様な形態による雇用・就業の促進策にわけることが出来る。(高齢社会白書2000:128)多様な形態による雇用・就業は雇用対策からすれば、さらに二つに分けられる。つまり、再就業などを通じた雇用の継続や経済的な目的ではない、いわゆる生きがいのための就業である。このように高齢者雇用対策の体系上は、定年後の高齢者の要求に合わせているような選択肢が設けられている。しかしながら、政策の体系としては、高齢者の多様性によって選択できる選択肢を作ってはいるものの、実は選択肢はかなり制限されていると思われるのである。国武は高年齢者雇用安定法に基づく多様な形態による雇用・就業促進策は、現実には所期の政策成果をあげるに至っていないと主張している。国武は平成6年高年齢者雇用安定法改正によって導入された特例派遣事業や職業経験活用センターが期待される役割・機能を果たしているとは言いがたい状況にあると指摘した。例えば、特例派遣

事業は全国60事業所が運営しているが、実態はその大半が特定企業の高齢者の受け皿に過ぎない。また職業経験活用センターも全国で4カ所設置されているが、福岡県では登録者が少数で実質的に機能しておらず、東京の例は高齢者の受け皿会社がセンターとして指定されているに過ぎない。(国武, 1998:13) これに比べて、シルバー人材センターの場合は、政府の補助対象事業になった以後、団体数や会員、契約高において勢いに劣ることなく成長しているのである¹⁰。このような意味から60歳代前半の多様な雇用・就業要求への対応と65歳以上の高齢者を労働政策の対象外とし、生きがい労働をその設立趣旨とするシルバー人材センターで対応しているのは十分に機能していないと判断される¹¹。

3-1. 日本の生きがい政策

生きがいという政策の概念や範囲は、一般的には、余暇関連施策、社会参加関連施策と「生きがい対策」という名で呼んでいる。(原田, 1988:22) 日本における生きがい政策は高度経済成長期の社会変動によって生じた問題への対応であった。それは老人福祉の一環として各省庁¹²において独自の事業として実行されてきた。

まず解決すべき課題は日本の生きがい労働政策における「生きがい」というあいまいさを明確にすることである。生きがいという語の辞典的定義は、「いきることに意義・喜びを見いだして感じる、心の張りあい」と定義されている。生きがいという概念に似た表現としては、「豊かさ」¹³、「幸福感」¹⁴等が使われている場合もある。「高齢者の生きがいに関する国際比較研究」¹⁵の調査結果をもとにした研究によれば、各国における高齢者の生き

がいの共通点は、家族、友人、地域などの人間関係のつながり 個人のライフコースにおいての仕事や趣味の持続 信仰や信念など精神的な支えであることがインタビューによって浮かび上がっているとしている。したがって高い生きがいを持つ高齢者は、職業、趣味、家庭生活などを合わせた総合的な個人の生活パターン(ライフサイクル)に加齢やライフイベントに左右されない継続性があり、また、さまざまな人間関係のネットワークを持ち、かつ自分なりに納得した信仰や、哲学的なビジョンを持った人であるという結果が出たとしている。(森, 2001:25-31) では日本の高齢者にとって働くこととは何だろうか。例えば、仕事に対する8カ国の国際比較研究の調査結果によれば、日本の高齢者にとって「働くこと」が生きがいを与えているとしている。日本人は仕事を最も重要なことのひとつと考えており、他の国と比べても高かった。(三隅, 1987:18) 労働は多くの場合、報酬(所得)を目的として行われ、苦痛を伴うものであるが、同時に報酬と苦痛だけでなく精神的快楽(充足感)をもたらす。労働にはこのように二面的性格がある。「生きがい労働」とは、一般の雇用労働や自営業からは引退した労働者が、報酬よりもむしろ精神的充足のために行う労働であり、年金制度等により経済生活の基礎がある程度保障されている福祉社会において、初めて広く見とめられる観念である。(馬渡, 1997:83) 生きがい労働は日本の年金制度の成熟化を持って正当化されてきたと考えられる。たしかに、生きがい労働というのは画期的な発想であり、その必要性に対しては多いに賛成する。しかし、日本の高齢者の雇用・就業においてはこの生きがいの概念が定年後=生きがい労働とあいまいである。その典型的な例がシルバ-人材

センターなのである。シルバー人材センターは自治体(東京都の江戸川区)から始まった事業を受け継ぎ、1980年代から国の補助事業とし、1986年には高齢者雇用安定法によって高年齢者雇用就業対策の一環としてその役割が法的に位置付けられた。シルバー人材センターは雇用ではない短期的な就業の提供を目的としている。現在会員は約64万人、団第数1,579、契約金額は2,400億円に上っており¹⁶、その規模は巨大である。シルバー人材センターに関しては1980年代に文献が多く出たが、それ以降は文献が多いとはいえない。シルバー人材センターに対する問題提起はおもに1980年代に指摘された。「生きがい労働」の問題点もすでに指摘されている。岩田・山口の整理によれば、労働は、必ず賃金や事業収入などの収入を伴う労働であって、その労働そのものの内容がある程度社会的に標準化されている労働と、無償でありその労働の内容が直接的社会的規制を受けない自由な労働がある。シルバー人材センターの生きがい労働は前者に近い一般労働ではあるが、その労働の質や内容において社会的標準や市場の調整を受けない点から後者の自由な労働に近い点もあるとして、両者の中間に位置する労働形態と認識している。しかし、価格のついたサービスや労働力の提供はそれに見合う質を要求するため、自由な労働の特徴を合わせてもっているシルバー人材センターの生きがい労働は矛盾を抱えると指摘した。(岩田・山口, 1989:426-428)このような矛盾はシルバー人材センターの会員にも影響を与えていると考えられる。岩田・山口は、高齢者の生きがい労働に求める実際のニーズが健康維持、仲間作り、経験を生かす、等のステレオタイプ化された要求より多様であり、特にかなりの経済的ニードが背後に存在

していると主張しているからである。1980年代後半のこの研究が意義を持つ理由は、シルバー人材センターはこの矛盾をいまだに抱えているからである。1999年度の東京と高齢者事業振興財団がまとめた調査研究報告書(「高齢者就業のあり方 - 基本構想の策定に向けて」)ではこのような問題に対して、

- ・シルバー人材センターがもともと対象と考
えていた高齢者以外の人
- ・高齢者の絶対数の増加
- ・無年金者や受け取っても小額の年金しか受
給できない人

が大量にシルバー人材センターに流入したことからだと指摘している。現在のシルバー人材センターは高齢者に一つの選択肢は与えてはいるものの、シルバー人材センターの趣旨とは合わない高齢者層も多く抱えているのである。このような課題に対して、2000年4月高年齢者の雇用の安定等に関する法律の改正(第46条)により、臨時的・短期的な就業の機会から臨時的かつ短期的なもの、またはその他の軽易な業務¹⁷にかかる機会の確保に代わることによって、シルバー人材センターの就業の範囲が拡大した。この法律の改正によって、シルバー人材センターは定められた範囲の中ではあるが、継続的な就業を提供することが出来るようになった。ただ、このような法改正がシルバー人材センターの本来の趣旨を変えたわけではない。シルバー人材センターにかかわる1990年代の幾つかの論文は、根本的な生きがい就労の問題を問うというよりは、シルバー人材センターの内部問題の指摘、シルバー人材センターの価値を評価する論文がおもに見られるのである¹⁸。その理由として考えられるのは、年金制度の成熟を背景とする生きがい労働を前提にしているからではないだろうか。日本のシルバー人材

センターは生きがい労働の概念を高齢者に画一的に適用しているがために、上記に指摘された問題をいまだに抱えており、まだ解決策が見えないままである。

おわりに

シルバー人材センターは高齢者の仕事自体を生きがいや社会参加として狭く定義している。またシルバー人材センターの設置は原則的に一つの地域に一つの組織である。(高年齢者雇用安定法第46条)生きがい労働が狭く定義されているなかで、かつ、1地域1団体と決めているのは高齢者のさまざまな状況を考慮していないといえる。そして、一つの地域で一つの決められた団体を行政が支援することによって、高齢者の参加を排除、あるいは強制しているといえる。高齢者の仕事¹⁹においては単純な労働が多いため、高齢者に就業機会を提供する各組織は競争する可能性がある。この場合、政府や自治体から補助金を貰っている組織が他の組織に対し比較優位に置かれている。いわば所在としている地域の仕事を独占する可能性が高いのである²⁰。高齢者の経済的能力の多様性を反映するためには、生きがい労働の対象となる高齢者は誰なのかをまず明確にする必要がある。そして、1つの団体が高齢者の要求を満たせるよりは、幾つかの選択肢が作られる必要がある。たとえば、介護保険制度から見られるように各地域において幾つかの事業体がサービスを供給している如く、高齢者の雇用・就業においてもいくつのもの団体が生じ、高齢者に選択肢を与えるような、高齢者雇用・就業システムが必要なのである。

参考文献

- 阿部誠, 1999, 「高齢者雇用問題と高齢社会の就業システム」, 社会政策学会, 『高齢社会と社会政策』, ミネルヴァ書房.
- 岩田正美・山口春子, 1989, 「シルバー人材センターに見る「生きがい就労」の理想と現実」, 季刊社会保障研究 Vol.24 No.4.
- 国武輝久, 1998, 「高齢社会と雇用・所得保証政策」, 国武輝久編著, 『高齢社会の政策課題』, 同文館.
- 小林謙一, 1990, 「高齢者事業団の二つの類型」, 経済志林 第55巻第2号, 法政大学経済学会.
- 小山昭作, 1980, 『高齢者事業団』, 硯文社.
- 里見賢治, 1983, 「高齢化社会論と福祉政策」, 社会問題研究(大阪府立大学)第32巻2号.
- 財団法人東京と高齢者振興財団, 1999, 『調査研究報告書 高齢者就業のあり方 - 基本構想の策定に向けて』, 東京と高齢者事業振興財団.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 月刊シルバー人材センター 2001.10, 労務行政研究所.
- 総務庁編, 2000, 『高齢社会白書』, 大蔵省印刷局.
- John Myles, 1989, *Old age welfare state: The Political Economy of Public Pensions* (revised edition), Kansas University Press.
- 高山憲之・有田富美子, 1996, 『貯蓄と資産形成』, 岩波書店.
- 原田正二編著, 1988, 『シルバーコミュニティ論』, ミネルヴァ書房.
- Fred C. Pampel, 1998, *Aging, Social Inequality and Public Policy*, Pine Forge Press.

朴基勲, 2000, 「高齢者の経済的能力の多様性と介護政策」, 社会システム研究第3号, 京都大学大学院人間・環境学研究科社会システム研究刊行会.

馬渡淳一郎, 1997, 「生きがい労働」, 河野正輝・菊地高志編, 『高齢者の法』, 有斐閣.

三浦三郎, 1997, 「高齢者の生活実態と自立」, 八代尚宏編, 『高齢化社会の生活保護システム』, 東京大学出版会.

三谷直紀, 2001, 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編, 『雇用政策の経済分析』, 東京大学出版会.

森俊太, 2001, 「「生きがい」の構造と言説」, 『生きがい研究』No.7, 財団法人長寿社会開発センター.

八代尚宏, 1993, 「高齢者世帯の経済的地位」, 『日本経済研究』, No25.

三隅二不二編著, 1987, 『働くことの意味』, 有斐閣.

吉村励, 1981, 「高齢化社会のあれこれ」, 市政研究(大阪市政調査会)第51号.

非営利団体は公的、私的な領域が解決しがたい問題に対して、営利を追求しない方法を持って、問題を解決していく考え方をとっている。非営利団体の場合、財源の不足による企業、政府への依存、人的資源の不足による組織的な不安定さなどが問題点として指摘されているが、「福祉国家の危機」以降の先進諸国における対応は、その程度の差はあれ、家族やボランティア団体などの第3セクターを積極的に評価する多元的供給形態の模索へ収斂しているといわれている。第3セクターの領域が拡大するにつれて、第3セクターが国家経済における比重が高くなっている。例えば、米国・イギリス・フランスの場合、1980～1990年の低経済成長期においても一般の全体雇用比べて、第3セクター雇用が12.6%増加した。また新しい仕事を創出する点においても第3セクターの役割は目立つ。1980年代フランスでは新しい仕事の7分の1程度が第3セクターから創出された。ドイツ、米国においても8分の1、9分の1を占めている。

³ その具体的な例として、日本労働者組合連合会(高齢者事業団、高齢者協同組合など)シルバー人材センターがある。(阿部:1999:108-114)

⁴ 一般的な定義の高齢者の年齢は65歳以上のものをいう。日本の労働省令で定める高年齢者は55歳以上のものをいう

⁵ 高山憲之・有田富美子の『貯蓄と資産形成』が参考になる。

⁶ 高齢者の収入状況に関する最近の研究においても、高齢者間に収入の差はあるが、高齢者の年金を含めた収入の少なさを指摘している。(塚原康博, 2001, 「収入状況と就業行動・同居行動」, 『高齢期と社会的不平等』, 東京大学出版会)

⁷ 高山憲之は、1970年代以降、高齢者に対する寛大な支援が続けられてきたとして、経

¹ 三谷直紀, 2001, 「高齢者雇用政策と労働需要」, 『雇用政策の経済分析』の研究によれば、高齢者の定年延長が60歳代前半層の雇用延長を妨げたり、継続雇用の効果を大きく後退させる一因になっている面があると指摘している。阿部誠, 1999, 「高齢者雇用問題と高齢社会の就業システム」, 『高齢社会と社会政策』の研究によれば、定年延長の結果、今日では60歳定年が主流にはなっているが、大企業側では、定年前の退職を促進する制度が広がっているとして、定年制の形骸化を主張している。

² 第3セクターあるいは非営利団体の定義は幅広い。政府に限りなく近い非営利団体がある一方、企業に近い非営利団体も存在する。

済成長を将来にわたっていくためには、高齢者対策を高齢者に著しく傾けるのは避けるべきだといっている。(高山憲之, 1995, 『高齢社会の世代間配分をどうするか』, 経済セミナーNo480)

⁸ 宮島羊, 1992, 『高齢化時代の経済社会学』, 八代尚宏・伊藤由樹子, 1995, 『弱者』保護政策の経済分析』が参考になる。

⁹ 筆者が京都市を中心に高齢者の訪問介護サービス利用料徴収状況を調べた結果によれば、1996年京都市の高齢者22万人のなかで、約17万人が市民税の対象外になっている。しかし、介護保険制度ではこの住民税非課税者を訪問介護利用料の算定方法は5段階野中の2段階として設定している。つまり、高齢者の経済的能力をより性格にしないがために、低所得高齢者の利用料負担問題が提議されている理由の一つになるのである。

¹⁰ 本田授, 2000, 『シルバー人材センターの動向』, 月刊総合ケアNo.9 が参考になる。

¹¹ シルバー人材センターに介入できる年齢はおよそ60歳からである。したがって一般労働市場で仕事が見つからない場合、シルバー人材センターへ流れる可能性が高いのである。

¹² 厚生省 : 老人クラブ助成、高齢者無料職業紹介所、労働省 : 高齢者労働能力活用事業(シルバー人材センター)、文部省 : 高齢者学級、高齢者スポーツ教室、農林水産省 : 農村高齢者活動促進特別事業、国土庁 : 過疎地域総合センター(高齢者コミュニティセンター)(原田正二編著, 1988, 『シルバーコミュニティ論』, ミネルヴァ書房)

¹³ 日本労働研究機構, 1998, 『高齢期の生活の「豊かさ」指標 都道府県別比較』, No86

¹⁴ 浅野仁, 2000, 『高齢者の幸福感と社会参加』, 都市問題 第91巻第11号

¹⁵ 財団法人長寿社会開発センターの委託に

よって、1996年から1999年の間に10ヶ国(シンガポール、イタリア、サンマリノ、沖縄、デンマーク、アメリカ、台湾、フランス、韓国、中国)における直接インタビュー調査

¹⁶ 全国シルバー人材センター事業協会, 月刊シルバー人材センター2001.10

¹⁷ 労働省告示第82号によると、簡易な業務とは、1. 教室または家庭における教授の業務 2. 家事手伝いその他の家庭生活支援サービスの業務 3. 自転車の運転その他のその処理にあたり免許または資格を必要とする業務 4. 第3号に上げるもののほか、特別の知識または機能を必要とすることその他の理由により同一のものが継続的に当該業務に従事することが必要である業務

¹⁸ 岡真人編著, 1998, 『高齢期の就業と生きがい』都市政策研究シリーズNo.1, 横浜市立大学経済研究所、小林謙一, 1994, 『高齢者の就業意識とシルバー人材センターの課題1』, 大原社会問題研究所No.429 1994.8. 等が参考になる。

¹⁹ 1998年全国シルバー人材センター事業協会の調査によれば、おもな仕事の種類としては、公園の清掃管理や個人家庭のガーデニング等の一般作業群が49.2%、駐車場の管理等の管理群が25.8%、機能8.8%、サービス8.7%、事務3.0%の順であった。このように高齢者がおもに従事している職郡は単純労働が圧倒的に多い。このような傾向は、労働運動の成果から始まった高齢者事業団においても同じである。

²⁰ 地域によっては、失業者団体運動から生まれた高齢者事業団の活動が活発な地域もある。例えば、神戸、京都、愛知、東京などである。高齢者事業団の事業はシルバー人材センターの事業と競合する部分が多い。