

V. む す び

以上の各章で述べてきたことをふり返って簡単なコメントを加えて本稿のまとめとしよう。

第1の課題は直接には高齢化現象と中高年離職・失業動向との関わりの検討だった。その結果は両者の間にはズレがあって中高年離職・失業問題の進展は専ら労働市場現象としてとらえなければならないということであった。検証の課題そのものは単純であるが、「中高年問題」をどういう問題として見るかに関わっているだけにこの結果の含意は複雑である。本稿では理論上、方法上の問題として展開することはできなかったが、少なくとも、中高年問題を事柄の本質上労働市場問題であると受けとめることは、結果的に労働市場政策の一層の重要性を強調することにつながるだろう。

第2に、自営業の縮小傾向が中高年問題に及ぼす影響をとくにその雇用労働力との間の移動関係に注目して検討した。大まかな推計によるものでしかないが、雇用市場からの高齢者離職が非雇用労働力として吸収されるという自営業の中高年問題に対する一種の緩衝作用は、縮小してきたとはいえなお無視しがたいものであった。今後も非雇用労働力の縮小は予想されるが、失業や非労働力化など高齢者問題の将来を考える時に読み込んでおかなければならない要因である。

第3に、労働市場における中高年問題の発現を入・離職、失業、移動といった面に表われる限りで年齢と企業規模との両方から見なおしてみた。中高年問題の等質でない、構造的な性格を強調する必要があるからである。例えば、45～54才中年層における経営上の都合による離職の相対的増加は、60～64才層の雇用情勢の悪化と並んでオイルショック後の不況過程で生じた大きな変化であったと考えられるが、どちらも短期的な変化ではなく今日にまで継続している特徴であった。このふたつの問題にしても、ここではくり返さないが、その性格、条件に大きな隔りのある問題であることも明白である。政策上も、例えば訓練

において高齢層と中年層との条件の違いに即した対応が必要となっているように、きめ細かい位置づけが問われることは言うまでもない。また、規模別に見た雇用動向の諸特徴についてはここで繰り返さないが、長期にわたる不況、低成長の中で中高年離職、失業問題もより小規模レベルへいわば凝集して現われるようになってきている点は重視しなければならない。小企業労働市場の高齢者を吸収する力が低下しているということはわが国の労働市場全体の弾力的性格が減退していることを意味するから、自営業縮小傾向と相まって、失業や非労働力化という形で中高年問題の顕在化をさらに押し進める条件が深まっていることになるからである。大企業の雇用制度における65才までの雇用延長、中規模中堅企業における実質的な高齢者雇用の拡大とともに、小規模企業の体質強化につながる諸施策の重要性が増していると言えよう。職業訓練の立場からもより小規模な企業にまで貢献しうる態勢の確立、条件の整備が急がねばならない。