



書評

『性別定年制の史的研究』

——一九五〇年代、一九八〇年代——

大森 真紀著

遠藤 公嗣

(明治大学名誉教授・会員)

本書の課題は書名のとおりである。重要な研究課題であり、この研究課題について初めて公開された本格的な研究書と思う。また、この期間を研究対象としたことは当然とはいえ、重要であったと思う。この研究課題がこれまで研究されてこなかった理由は、一つには、日本の労働研究が男性中心に偏っていたためである。そのため、女性労働に関連する研究課題であって重要と認識されても、研究が欠落してしまったのである。いま一つは、研究に必要な資料や情報が十分にあるとは思われず、その入手や活用に関

難が予想されたことであろう。著者である大森氏は、両者の克服をめざした。とくに後者では、資料や情報の収集に大変な努力を払ったことが本書の記述からわかり、著者の尽力に評者は敬意を表したい。

●本書の紹介

第一章は、性別定年制について、いくつかの統計調査の結果を紹介した。評者が重要と思ったのは、人事院の一九五五年調査の結果である。これによると、一九四五年（以前）から一九五五年の期間に制定された制度では、制定年別の平均

定年年齢は「男子は若干上昇傾向がうかがわれるのに反し、女子においては著しく低下の傾向」（人事院の評語）がある（本書一四頁）。また各種調査では、一九六〇年代と七〇年代では、性別定年制の実施企業は二〇％台だが（図表3、4、5）、八〇年代に入って一〇％台に低下するも、男女雇用機会均等法施行の一九八六年になお一四・三％であった（図表6）。

第二章は、女性にのみ適用の、結婚・妊娠・出産などによる退職制（著者の用語で「結婚等退職制」）について、労働省の婦人少年局による調査結果と婦人少年局の対応を紹介した。たとえば、その一つの一九六六年の調査によると、「女子労働者が結婚した場合、なんらかのきまりで退職することになっている事業所」は四・二％で、事業所規模が大きいほど多い傾向があり、「きまり」とは「内規」一八％、「就業規則」一六％、「慣行」三九％、「労働協約」〇・四％、

「誓約書」五・四%であった。また一九七一年の調査によると、「結婚退職」「妊娠・出産退職」「職場結婚の場合の妻の退職制」は調査事業所の八%から一一%にあるが、それぞれ、その八〇%台が「慣行」によった。両調査は対象や方法が異なるものの、一言でいえば「結婚等退職制」は主に慣行によると、まとめられよう。また、労働組合が明示的に関与する場合もあることは、興味深い。

第三章は、民間企業における性別定年制について、資料や情報を収集できるいくつかの事例を紹介した。評者に興味深かったのは、電力会社の事例である。一九五九年に東京電力は女子従業員（おそらく組合員）の結婚退職制を導入する労働協約の改定を組合に提案したが、組合員の反対にあつて提案を撤回した（九九一〇一頁）。一九六一年に中国電力は女子従業員（おそらく組合員）の二五歳定年制の導入を組合に提案し、一九六四年に三職種限定での導入を組合員投票で

承認した（二〇八―二一〇頁）。なお一九六四年時点で、東北電力、北陸電力、四国電力各社に、雇用年齢制限が二〇―二六歳までの、「社員外女子」すなわち現在でいう非正規ないし協力会社の女性労働者（おそらく非組合員）を雇用している（二一〇―二一一頁）。

日本電気産業労働組合（電産）が有力であつた一九五二年までは、男女同一定年制であつたと思う（資料が手元になく未確認）が、男女同一定年制から性別定年制・結婚退職制へ変容する過程を示唆している。非正規雇用化の早い進展も、また、電産が衰退し新登場の各社の電力労働組合（電労）が多数派になった後のことだが、なお組合規制が明示的であることも、印象深い。

第四章は、地方公務員の一九六〇年代における退職勧奨の性差を、全日本自治団体労働組合（自治労）の機関誌記事から紹介した。一九六四―六五年実施と思われる調査では、結婚退職にとどまらず

在職既婚者が対象であり、七府県二七市町で、結婚退職六件、「有夫・有児」「既婚婦人」一〇件、若年一五件、「勤続二〇年以上の婦人」「高令女子職員」「共稼ぎで合計二十五万円以上の婦（人）」「既婚婦人、四〇歳以上の婦人」が対象であつた。「一九六〇年代は、民間企業においても性別定年制が浸透した時期であり、地方自治体も、女性職員に対する様々な勧奨退職策を捻り出したといえよう」（二三五頁）と著者は指摘した。

第五章は、農協職員の性別定年制を紹介した。性別定年制の統計がある最初の調査は一九八一年度のもので、性別定年制は五五七組合にあり、それらを定年年齢でみると、男性はすべてで五五歳以上で、六〇歳も二〇・三%だったが、女性は五四歳以下が七七・九%で五五歳が一九%であつた（二六三頁）。その後、性別定年制の組合は減少し、一九九〇年度には九〇組合となつた。

●本書の評価

十分にあるとは思われない資料と情報
を、著者は丹念に探索し、できる限り収
集した。このような数値があつたのかと
評者が驚いた統計数値もある。重要な資
料と情報であつて、しかし著者が収集を
漏らしたものはないのでないかと、評
者は考える。あらためて、著者の尽力に
評者は敬意を表したい。

けれども、これらをもとにした著者の
記述には難点がある。記述のつながりが
わかりにくく、読み通すには相当な忍耐
力を要する。それでいて、やっと読み終
わつた後、この節で、あるいは、この章
で、著者の主張は何であつたのかを、評
者は概括できない。実は、前記した各章
の紹介も、評者が理解できて関心のあつ
た一部分の紹介にすぎない。本書全体に
ついても、性別定年制を著者はどう理解
するのか、つまりは、性別定年制の大森
真紀説は何かが評者にはよくわからない。
その理由には、評者が加齢により理

解力を低下させていることも加わつてい
ると思われ、申し訳ないことである。

あるいは評者が推測するに、主張の依
拠すべき資料と情報が十分でないので、
著者は主張を控え目にしたのかもしま
ない。しかし、大胆な仮説と断つても、性
別定年制の大森真紀説を明確に提起すべ
きであつたと評者は思う。それは、本
格的な研究書を初めて公刊した者の義務
かもしれない。大森真紀説の提起があつて
はじめて、後進の研究者は、自分が研究
した某社の事例でも大森真紀説のとおり
であつた、とか、大森真紀説と違つた、
とか、大森真紀説と異なる理解が可能
だ、とかを主張できる。そうして、性別
定年制の研究は進展するだろう。まこと
に残念であつた。

●評者の思索

正社員の性別定年の制度ないし慣行
と、男性正社員の日本的雇用慣行は、後
述の条件下で、相互に依存関係がある。
企業内では、女性が早期退職し結婚する

からこそ、男性は長期勤続し比較的長く
年功的昇進が可能になる。これが日本的
雇用慣行である。家庭内では、男性正社
員が年功的賃金だからこそ、女性が早期
退職して無収入の主婦となつても、その
生活を支えることができる。これは男性
稼ぎ主型家族である。ところで市場経済
では、個々の企業も社会全体も業績や景
気の変動があり、労働需要は変化する
が、雇用保障度が高い男性正社員では、
労働需要の変化に対応できない。変化に
対応できる労働者としての非正社員の存
在は必須である。しかし、対応できる労
働者を国内農村からも外国からも十分に
確保できないとの条件下では、男性稼ぎ
主型家族から確保するほかない。すなわ
ち、主婦がパート労働者として、子ども
が学生アルバイトとして、非正社員とな
る。評者は、日本的雇用慣行と男性稼ぎ
主型家族の相互の依存関係を「一九六〇
年代型日本システム」と呼んで、それを
図で表現した(遠藤 二〇一四 一〇四

「一一頁」理論的により深い議論は「遠藤 二〇一六」なお「濱口 二〇一六 一二頁」に図は引用された。高度経済成長

によって、都市部の従来の臨時工は常用工に吸収されて枯渇し、農村からの新たな労働供給も減少した。これらに代わって、主婦パートと学生アルバイトが非正社員の中核となったのは、一九六〇年代であった。だから、評者は「一九六〇年代型日本システム」と名付けた。

著者が紹介した性別定年制の形成と浸透は「一九六〇年代型日本システム」概念に合致することがわかる。とくに人事院一九五五年調査（第一章）の結果と、電力会社の事例（第三章）は、性別定年制が、あえていえば「一九六〇年代型日本システム」そのものが、形成される過程の片鱗をとらえていると思う。また「一九六〇年代は……性別定年制が浸透した時期」（第四章）との著者の指摘は、そのとおりだと評者も思う。「一九六〇年代型日本システム」との関連で性別定

年制を理解したい。評者はこのように思った。

【参考文献】

遠藤公嗣 二〇一四年『これからの賃金』旬報社

遠藤公嗣 二〇一六年「日本的雇用慣行の最終的確立は何時なのか？」『社会政策』八一—八二一九二頁

濱口桂一郎 二〇一六年「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」『日本労働研究雑誌』六七二

（えんどう こうし）

（法律文化社、二〇二二年、本体四一〇〇円＋税）