

大森 真紀 著

# 『性別定年制の史的研究』

——1950年代～1980年代

木本喜美子

本書は、性別定年制、すなわち女性に対して男性とは異なる条件による定年（退職）制についての、本格的な研究書である。その根底には、男性正規雇用者を中心とする日本の雇用慣行の対象外とされる女性正規雇用者を、「短期回転労働力」とする性別雇用管理の要の位置に定年制があるとし、その実態を浮かびあがらせようとする著者の問題意識がある。そのもとで、高度経済成長期から男女雇用機会均等法の制定・施行を経た1980年代までを取り上げ、就業規則に書き込まれない勸奨や慣行による結婚等退職制にも注意を払いながら、第Ⅰ部では労働省、経営者団体、労働組合等による実態調査データを中心に、性別定年制の実態に迫ろうとする。第Ⅱ部では裁判事例に依拠し、使用者側の主張、労働組合の対応、そして判決文から読み取ることができる性別定年制の内実およびその推移を把握しようとする。本書の構成は以下の通りである。

序

第Ⅰ部 性別定年制をめぐる動向

第1章 定年年齢における性別格差——1950年代-80年代における推移

第2章 結婚等退職制の推移——労働省婦人少年局による実態把握と政策的対応、1950年代-80年代

補論1 婦人労働行政と労働組合——1950年代の労働省婦人少年局資料を手がかりとして

第Ⅱ部 性別定年制の事例研究

第3章 民間企業における性別定年制——1950年代-70年代

補論2 観光バスガイド職の35歳定年——沖縄バスの事例

第4章 地方公務員の退職勸奨における性別格差——1960年代の一般行政職を中心として



●おおもり・まき  
NPO法人日本ILO協議会理事長、  
早稲田大学名誉教授、

●法律文化社  
2021年11月刊  
A5判・198頁  
定価4510円（本体4100円）

補論3 公立小中学校教師への退職勸奨

補論4 バス車掌職の33歳定年——大阪市交通局の事例

第5章 農協職員の性別定年制——1970年代-80年代を中心に

結語

まず章を追いながら、本書のファインディングスを述べよう。

第Ⅰ部第1章では、労働省、人事院、日経連等の調査にもとづいて性別定年制の実態が明らかにされる。第二次世界大戦後初めての実態調査（1951年）によれば、定年制のある企業は8割程度となり、うち男女差は労職差と合わせて15%ほどとなる。1950年代には大企業を中心に男性の55歳定年制が普及する一方で、女性の定年制は50歳以下に幅広く散らばり、男性の定年年齢上昇傾向に対して女性のそれは顕著に低年齢化する。労働力不足を背景に男性の定年延長が奨励されるなか、定年年齢の性別格差は全体として縮小傾向が認められるものの、1960年代後半から70年代初頭の男女別の定年制比率（約25%）にほとんど変化はみられず、増加傾向さえ認められる。

1970年代半ばから1980年代半ばには、中小規模企業への定年制の普及が加速し、男性の60歳定年が目立ってくるなか、労働省の行政指導のもとで性別の定年制に減少傾向がみられた。それでも均等法施行の1986年時点で、定年制を有する企業のうち約14%が

性別のそれを有していた。

第2章では、第1章で扱った調査報告には含まれていない結婚等退職制を捉えずして性別定年制の問題の実相はみえないとし、そこに踏み込もうとする。第二次世界大戦後の日本企業では長らく、性別による定年年齢差とともに、女性についてのみ結婚、妊娠、出産を理由とする結婚等退職制が大きな柱であったからである。1950年代前半の結婚等退職制は、企業における人員整理や合理化の一環として、既婚女性の排除を狙ったものであった。高度経済成長期の労働市場で女性が増大し、とりわけ既婚比率が上昇をみせたからこそ、定年年齢の引き下げがなされ、結婚等退職制が浸透していったのである。婦人少年局、労働組合ともに、これを問題視して積極的に取り組もうとする姿勢は弱かった。結婚退職制を無効とした住友セメント判決も、最初の提訴（1953年）から最高裁判決による確定に至る1981年まで多くの時間を要すこととなり、婦人少年局の本格的な取り組みは、1975年国連「国際婦人年」とこれに続く「婦人の十年」（1976-85年）を待たなければならなかった。

補論1では、労働省婦人少年局と労働組合との一体化と言いうほどの関係から、婦人労働行政が使用者側を配慮し労使関係のバランスをとるかたちに転じていくという大きな変容が、1950年代に生じていたことを導出している。

第Ⅱ部の第3章では民間企業、第4章、第5章では地域社会の雇用状態に強い影響を与える地方公務員、農協職員を取り上げ、性別定年制をめぐる争われた裁判の判決文を主として用いて、それぞれの実態を事例的に捉えようとする。第3章では、女性比率が低い基幹産業（電力、セメント、造船等）の大企業のいくつかにおいて、大争議を経て再出発した企業別組合との間に「安定した」労使関係が定着していく1950年代に、男性のみを対象とする人事管理の整備がなされて55歳定年制が定着する。そこから女性を排除する性別雇用管理の徹底として性別定年制が導入され、結婚退職制・若年退職制の提案と導入がなされ、労働協約にも盛り込まれるようになったのが1950年代である。そして60年代には、性別定年制が浸透する時代を迎える。女性を非正規化し、なおかつ結婚退職制・若年退職制をこれに組み合わせる事例がいくつもみら

れたのである。また女性の仕事とされる「看護婦」・電話交換手、タイピスト等を非正規として切り離し、女性の仕事として固定化させつつ、できうるかぎり長期雇用を回避する方策が編み出されている。補論2では、観光バスガイド職の35歳定年（沖縄バス）の事例が取り上げられる。

第4章においては、高度経済成長が始まる1950年代後半には地方公務員への結婚退職制の導入が散見されるようになり、その後地方公務員女性に対するさまざまな退職勧奨が捻り出されたことが明らかにされる。とりわけ60年代半ば以降、男性よりはるかに若い年齢、あるいは既婚・有夫であること、さらに出産・子持ち（育児）を理由とする退職勧奨がなされた。その背景としては、地方の雇用機会にとって重要な位置を占める公務員職において、“能率が悪く、仕事のできない”女性が高い給与を得ているとの非難を背景に、職場結婚した夫婦について女性の側を辞めさせようとする意図が露骨にみられた。こうして既婚女性と年長女性の排除が図られ、女性職員の採用停止にまで至った事例もあり、非正規雇用化の事例もめだつ。補論3では公立小中学校教師への退職勧奨が、補論4ではバス車掌職の33歳定年制（大阪市交通局）の事例が取り上げられる。

第5章では、基礎的資料の制約および判例として入手しうる事件が70年代であったことから、1970年代から80年代半ばまでの時期が中心となる。男性については1970年代以降、55歳から60歳への定年延長の動きと併走するように、女性の定年年齢の引き上げや男女一律定年制への潮流が認められる。だが1981年には男性ではすべて55歳以上となり、60歳も20.3%となるが、女性の定年年齢は55歳以下が96.9%にも達し、著しい性別格差がある。しかも1980年代半ばに至っても、女性の55歳以下の年齢差の散らばりは大きく、男女間の年齢差は5.6歳差から20歳差にまで及んでいる。また女性を非正規として雇用する動きは1960年代にすでにみられた。農協女性職員の「戦力化」が叫ばれるようになるのは1980年代末までずれこむが、そこでも定年制における性別格差自体が問われることはなく、もっぱら女性職員の「定着化、中高年齢化」が問題視されるにとどまる。著者は、地方公務員および農協職員の性別定年制の推移

は、均等法実施の浸透度合いを測る格好の物差したりうると強調する。

以上を受けて結語では、性別定年制を論じる今日の意義を提起する。日本の労働市場における「年齢」の偏重のもと、とりわけ女性の加齢についてのきわめて低い評価がなされ、しかも年齢とも重複しやすい結婚・出産にまつわる実態としての性別役割分業とこれを支える規範が、職場からの女性排除の社会的圧力となっていた。また性別定年制を超える女性排除策である女性の正規採用を停止して非正規としての採用のみに切り替える動きは、性別定年制と同じ理由づけがまかり通っていた。そこには使用者側の根強い“ジェンダー観”が介在していた。性別定年制と女性の非正規化とはつながっており、性別定年制を過去のものとするわけにはいかないのである。今日では非正規化は女性のみならず男性の急増をもたらし、ともすると女性のそれが看過されやすい時代を迎えている。それだけに著者は、性別と正規・非正規を解きほぐす必要性を主張し、性別定年制が既婚女性の非正規雇用を促進した側面を見据える必要があると提起する。また性別定年制の女性への適用は男性の55歳からの定年延長策と重なってみえろとし、男性の定年延長への対応策を、女性の定年制が先取りしていたのではないかと問題提起している。こうした意味において性別定年制は、決して過去のものとはしえないと主張する。

以上のように本書は、初めての性別定年制の本格的な研究書として、今後の研究に大きな足跡を残すものだと言えるだろう。男性に適用される日本的雇用慣行から排除されてきた戦後日本の女性労働を捉えようとするとき、従来の研究では、募集・採用から配置、教育訓練、異動と昇進等を中心とする人事管理、および賃金における性別格差を焦点化してきたが、募集・採用に始まる人事管理の「終点」としての定年制自体をフォーカスする研究はたしかに手薄であったと思われる。定年年齢を全うする以前に、さまざまな要因によって労働市場から退出せざるをえなかった女性が現実的にはマジョリティであり、女性労働研究においては女性のかかえる家族的諸条件との連関関係を重視する傾向が強い時期があった。ジェンダー視点の導入後は、女性と人事管理との連関関係自体にメスを入れよ

うとしてきた。後者のアプローチをさらに進めようとするとき、「定年制は単独で機能するのではなく」「性別雇用管理を象徴する」(176頁)との著者の把握は、的を射た鋭い視点であると思われる。

本書が、先行研究が乏しい性別定年制について、データを丹念に探しあて、判例などから引き出した事例の積み重ねによって、これまで手薄であった「終点」をめぐる実態を探索するとともに、その歴史的推移を明らかにしたことは、女性労働史研究への大きな貢献であると言えよう。そのさい労働市場動向を見据え、男性の定年制の動きを絶えず視野に収めつつ女性の定年制の動きを読み込み位置づけようとする一貫した方法は、本書の主張に説得力を与えている。しかも、企業、地方自治体、農協を含む使用者側の視点、そして労働組合の視点を基軸としつつ、さらに婦人労働行政を重視して位置づけ、これらのいわばトライアングルの視角を据えた分析方法に本書の特長がある。この方法をめぐっては、必ずしもまとまった記述がなされていないとも思われるが、本書が取り上げた時代と社会の考察に広がりや深みをもたらしているのではないだろうか。

最後に本書を基盤としながら、今後さらに考えたい課題について指摘したい。結語でも触れたように著者は、性別定年制の駆動因として、使用者側の根強い“ジェンダー観”を挙げている。そして性別定年制が、結果的あるいは間接的にせよ、既婚女性の非正規化を促進した側面を否定できないことを強調してやまない。性別定年制を過去のものとして片付けず、既婚女性の非正規化の動きと通底する点を見据えるべきだという問題提起は、労働市場に働くジェンダー観の執拗さを強調する視点でもあり、しっかり受け止めたい。

その上でさらに考えていく必要があるのは、ジェンダー観自体、時代と社会の変容のなかで、変化せざるをえないという側面についてである。たとえば結婚退職制、25歳定年制にさいしての1950年代の、「若さと美しさが絶対的条件」(東宝争議、97頁)、「余りにも女子社員が老けている……。(職場の)花は新鮮でなければならない」(東京電力、101頁)といった言説は、今日では大きな反発を招かないわけにはいかないだろう。他方では日産自動車事件(1971年)では、男性55歳、女性50歳という5歳の定年年齢格差の妥

当性をめぐって会社側はより込み入った論法を取り込んで抗弁する必要に迫られたことが読み取れるが、判決文では合理的根拠たりえないと退けられている(122-124頁)。ほぼ20年の間にも、ジェンダー観にまつわる言説は変容を遂げているといえることができるだろう。また本書のさまざまな箇所にも、女性が勤続年数を延ばしていく動き、あるいは「働き続けるために」が「働く婦人の中央集会」(1975~1985年)の一貫した柱であったことなどが、丁寧に書き込まれている。根深いジェンダー観とそのもとでの性別定年制の制度化が社会的圧力として働くなか、裁判を闘い抜こうとする女性たちの出現に代表されるように、それら

の作用を食い破るような応答とリアクションが、女性というアクターによってなされてきたことがうかがわれる。こうした固定的なジェンダー観に疑義をさしはさもうとする女性主体に注目し、女性をとりまく労働と生活の現実から生じる駆動因にも分け入って分析の俎上に載せていくことは、本書の問題提起を受け止めつつ女性労働史研究をさらに拓いていく道に連なるのではないだろうか。

きもと・きみこ 一橋大学名誉教授。家族と労働の社会学専攻。