

CIRJE-J-16

定年制度とは何か
——退職過程の制度・歴史分析——

東京大学大学院経済学研究科

佐口和郎

1999年6月

このディスカッション・ペーパーは、内部での討論に資するための未定稿の段階にある論文草稿である。著者の承諾なしに引用・複写することは差し控えられる。

The History and Institutions of Retirement in Japan

Kazuro Saguchi

Abstract

The mandatory retirement system(MRS) in Japan was created without the tradition of employment security immediately after WW II . This process was the compromise between the desire for employment security among workers and the necessity of employment adjustment for managers. Therefore, the MRS in Japan had to be reinforced by the lump sum retirement allowance and the support from the family members after retirement. The institutional characteristics(not “socialized” but “private”) of retirement process in Japan was embedded at this time. The other institutions of employment system, for example, age-based wage system , were formed , having organic relations with the MRS in 1950s. Moreover, retirement process became more “foreseeable” and adaptable for Japanese workers by the creation of employment adjustment rules and the raise of retirement allowance in 1960s. However, the institutional characteristics could not change. The instability of MRS in Japan revealed itself when managers were faced with great need for reduction of aged workers in 1980s.

1、はじめに

(1) 問題の所在

戦後の日本において現業労働者にまで適用範囲の広がった定年制度は、ヤングオールドを対象にした強制退職制度であるという点で国際的に見ても特異であり、また常に延長問題に直面してきたように制度としての不安定性をも内在させていた。本稿での出発点は、このような制度がなぜ故に生成し、機能し得てきたのかという疑問である。

この問題意識について三点にわたって補足説明しておきたい。第一は雇用保障との関係である。しばしば日本の雇用保障は、中高年への「しわ寄せ」によって成り立っているとされてきた。これは希望退職の実質的な対象者や、70年代後半以降顕著になってきた企業あるいは企業グループ内部での配転・出向の主な対象者が中高年であることを指している。ところで日本の定年制度は、60歳に延長された今日でも、基本的にはその後の労働市場からの引退を意味しない。また戦後長期にわたって50代後半のヤングオールドを対象としていた。アメリカにおいて70年代末に問題となった強制退職制度が通常65歳を対象としていたこととは極めて対照的である。よって日本の労働者は職業生涯の途中でほぼ一律に雇用関係を絶たれてきたことになるのであり、中高年への「しわ寄せ」をいうのであればこの制度抜きには議論できないだろう。日本の定年制度を分析することで、日本の雇用保障のあり方の核心部分が明らかになるのではないかと考えるのである⁽¹⁾。

第二は日本の雇用制度全体との関係である。すでに多くの研究者が議論してきているように、日本の定年制度は賃金についての特定の制度と結びついて機能してきている。本稿ではそれにとどまらず、日本の雇用制度を形成する他の諸制度との補完的関係を形成しているという仮説を前提にしている⁽²⁾。具体的には、新卒一括採用制度・ライフステージ対応賃金制度・企業内資格制度などと定年制度の補完的関係である。この補完的関係がどのように生成し機能しているのかについて、定年制度の位置付けの分析を通して検証しているのではないかと考えるのである。

第三は特異性に関連してである。周知のように歴史的にみれば年齢による強制退職制度そのものが日本の特異性を表してはいない。また東アジアに目を転じれば、類似の制度が現在も機能している。むしろ注目すべきは退職過程全体であろう。定年退職の一時点だけでなく、その後の生活全般に関わる諸制度も含めてどのような構造ができあがっているのかを明確にすることで国際比較もより深いものになると考えるのである。

(2) 研究史

戦後日本の定年制度についての研究の歴史自体はそれほど浅いものではない。しかし(1)で述べたような問題意識を共有するものは少なく、国際比較を行っている場合でも制度の紹介にとどまっている⁽³⁾。初めて本格的な歴史分析となった荻原の研究は、第二次

大戦以前からの定年制度の変遷について貴重な情報を提供してくれるが、この制度がなぜ生成し機能し続けているのかという問いへの回答が意識的に追求されているわけではない⁽⁴⁾。また 70 年代後半以降は、定年の延長が政策的課題として社会的な注目を浴び始めたことも反映して、再雇用・勤務延長制度などの実態について、主に雇用管理サイドに着目した多くの研究が始まった⁽⁵⁾。これらの研究は退職過程の実態についての貴重な情報を提供してくれるが、定年制度そのものへの原理的な問いとは切り離された研究であったと評価できる。

こうした研究傾向の中での例外の一つが氏原による一連の議論である⁽⁶⁾。そこでは日本では「（企業が一引用者）学校を卒業したばかりの未成熟労働力を採用し、自分の企業の職務構成に合った労働力を長期間にわたって養成し、その能力に見合った処遇をしてきた」という把握がまず示される。そしてその条件のもとで定年制度・定期昇給制度・退職一時金制度が合わさって、訓練投資を行った労働者の足止めと「有用ではなくなった労働者」の排出という機能を担ってきたとするのである。この議論は、定年制度を論ずる際に常に雇用制度全体との関連を意識的につけていくこと、退職一時金制度との組み合わせを重視すべき事などを主張しており、旧来の狭い視野での定年制度研究とは一線を画すものであった。同時に注目すべきは氏原が定年制度を、労働者が長年蓄積してきた「職業的能力」を発揮する機会を奪うもの、その意味での「人権問題」として議論している点である。つまり氏原は定年制度を、雇用制度の体系のなかに合理的に機能する制度として位置づけつつも、そうした把握では収まりきれない側面をも意識していたのである。

定年制度の存立の説明という点では、いわゆる「ラジアモデル」とそれを日本の雇用制度に応用した議論にも注目しなければならない⁽⁷⁾。80 年代、日本の雇用制度の合理的存在理由の説明として極めて影響力の強かった小池の議論が、人的資本理論に立脚しているがゆえに、結局のところ定年制度を非合理的な制度としてしか把握できなかったのに対し、「貢献度」より賃金水準の高い労働者の排出と言う形で説明し得たのである⁽⁷⁾。また日本では職員のみでなく現業労働者も、容易には修正できない勾配のきつい右上がりの賃金カーブを共有することも「ラジアモデル」に立脚した議論の説明力を高める結果につながったといえよう。

しかしながらこれらの二つの議論を実証研究として発展させるには、雇用制度全体の変遷をふまえた歴史分析が必要であると考えられる。例えば氏原の議論の場合、定年制度の合理的側面とそれでは説明しきれない側面との関係が問われねばならないだろう。その点を追求していく上で、この両者が歴史的にどう絡み合って展開したかの分析は不可欠であると考えられる。そして当然のことながら、制度の生成・変化を環境条件に対する経営側の合理的対応としてのみ把握することでは不十分である。むしろ労働者・労働組合側の志向を有力な説明変数に入れることで定年制度の多面的な理解が可能となるのである。また「ラジアモデル」に立脚した議論に関しては、本稿の立場からは、そこに描かれる関係が機能するための前提が歴史的にどのように形成されたのかが重要となる。例えば雇用保障

についての社会的合意以外にも、定年制度と急勾配の賃金カーブを結果する賃金制度との関係、定年退職後の所得・生活保障などが挙げられる。これらの点も本稿では留意していきたいと考える。

さてこれらの研究以外に、本稿では次の二つの領域の研究をふまえた分析を行っていききたい。第一は退職後の生活についての研究である。定年制度と退職後の生活過程の関連については、一部の例外を除いて労働問題研究者の側からは従来十分な研究が行われてこなかった⁽⁸⁾。こうしたなかで注目すべきは日本での社会老年学の進展である。個人のエイジングへの適応状況の分析という視角に基づいて、80年代に綿密な実証研究が進展した⁽⁹⁾。本稿では初歩的なレベルに留まってはいるが、定年制度と生活過程の関係を分析する上で、定年退職時の生活上の予見可能性や、退職過程に於ける階層性など社会老年学の研究から提起されている問題にも留意することになる。

第二は欧米の退職過程についての制度・歴史研究である⁽¹⁰⁾。とりわけ経営者、労働組合、政府の対応を丹念に追ったW. グレブナーの歴史研究は特筆に値する。本稿では歴史的条件の異なる諸国の制度を直接的に比較することを意図してはいない。だがアメリカにおける雇用保障の制度（先任権、社会保障法）と強制退職制度の関係、労働者・労働組合の強制退職制度への関わり、高いレベルでの企業年金制度、引退後の生活のあり方等々は日本の定年制度の位置を相対化していく上で有益な論点を提供してくれる。これらの研究が示唆するのは、年齢による退職過程は、世代間の雇用や扶養の分担の問題であるという点である。したがって国際比較を意識する場合も、表面的な強制退職制度でなく、この分担関係が社会の中でどのように作られているのかという観点から行う必要があるといえる。

（3）課題の限定

さて以上のような研究史の検討をふまえた上で、冒頭での疑問の答えに接近するため本稿では課題を次のように限定したい。まず対象は第二次大戦後から1980年代半ばまでの定年制度とその周辺制度（退職一時金制度、再雇用制度等）の生成、変化の過程である。第二次大戦後からとしたのは、定年制度が現業労働者にまでその適用範囲を拡大したからであり、80年代半ばまでとしたのはこの時期から定年制制度の事実上の空洞化が始まると展望しているからである。また別個に検討される傾向の強い定年制度とその周辺制度を統一的に把握しようというねらいも込められている。そしてこの対象の検討を通して明らかにされるべき第一は、この定年制度に対して労働組合、経営者、政府はどのような関わり合い方をし、妥協したのかである。とりわけ従来研究があまりされてこなかった労働組合、労働者の退職過程への考え方について注目していく。第二は、定年制度は雇用制度全体との関係でどのような位置を有していったのかについて明らかにしていくことである。特に雇用調整に関わる制度や賃金制度との関係は、その変化も含めて立ち入って検討される。第三は日本の労働者の退職過程がどのような性格を有しているのかについての仮説を得ることである。特に従来研究の進んでいない定年制度と生活過程との関係史について、退職一時金や家族の相互扶養の問題を切り口として接近する。そしてこれらの課題を果たすこ

とは、現在政策サイドでも議論されている65歳定年制度なるものが日本の雇用制度全体の歴史なかでしめる位置についても示唆を与えてくれるだろう。

ただし、本稿は個別企業の定年制度の生成・変化についての系統的な分析を果たしておらず、その点では重大な難点を抱えていることに自覚的でなくてはならない。今後資料上の制約を克服して行われる個別企業の研究の前提作業であると言い換えることもできよう。また制度の変化を細かく追跡・観察することだけでなく、定年制度について社会的に何が問題になっているのかを入り口にしてそこから制度の変化を検討していくという方法を採用している。ただし、繊維産業についてはある程度系統的に追うことが可能であったので、暫定的ではあるがここでの制度の変化を軸にしながら他の産業を検討していくこととした。むろんこれは日本の定年制度において繊維産業のそれが典型であるという主張ではない。

2、前史

(1) ルーツと部分的普及

日本における定年制度のルーツについては諸説あるが、その正確な測定がここでの課題ではない。ここで確認しておきたいのは、日本の年齢に関わらせた退職制度はその初発においては、職員層を対象とした制度であれ現業労働者を対象とした制度であれ、中高年の雇用調整が主な機能ではなかったという事実である。職員層についてみると、高齢者がある年齢（および勤続）に達したら、勤続慰労金を受け取って退職していくことができる仕組みと表現できよう。しばしば55歳定年制度の起源のひとつとして参照されるのが日本郵船の社員退職規則（1902年）であるが、それに先行して社員が「停年その他の事情で退職した場合」のために「社員恩給規則」（1894年）が制定されていた⁽¹¹⁾。また他の事例からも、55歳での解雇が一律に行われていたとは想定しにくい。そしてこうした意味での高齢者の退職の究極の姿が海軍退隠令（1875年）から連なる官吏恩給法（1890年）であったといえる⁽¹²⁾。つまりこの場合の退職は「在職満15年以上で年齢60歳を超えたらなら退職して終身退隠料を受け取ることができる」という意味だった。いわば年金受給権発生後退職とでもよべる退職制度である。採用・賃金制度などで官吏の仕組みが民間大経営の職員層の雇用管理のあり方に影響を及ぼしているという事実から類推して、退職制度においても同様のことが考えられる。

他方現業労働者層については、隅谷が正しく指摘するように極めて高い移動率を示しており、定年まで特定の企業で勤め上げる労働者を想定することはリアリティに欠ける⁽¹³⁾。むしろこの時期の最大の課題は優良な労働者の確保であり、年期制をもつ定期職工制度もその有力な手段のひとつであった。したがって、年齢による退職制度という点では、採用の上限年齢が45歳になり、年期の10年間と合わせて55歳が就業終了時点とされた制度（1896年、海軍定期職工条例）という形でしか現業労働者にとってリアリティのある制度は存立し得なかったのである⁽¹⁴⁾。繰り返しになるがこの制度での55歳は、経営側はそこまでは労働者を確保する、労働者からみればそこまでは義務と引き替えに様々な特典が与

えられるという意味であった。また年期終了後には相当額の満期賜金が与えられた。この制度も中高年対象の雇用調整手段ではなかったのである。

日本での年齢に関わらせた退職制度は、以上のような形で職員層、現業労働者層を対象に始まっていった。繰り返しになるが55歳は、その年齢になれば慰労金を受給して退職できる年齢であり、そこまで様々な特典が付与される年齢だったのである。またこの55という数字は20歳の平均余命が40年を切っている時代の数字であることにも留意しなければならない。

さて年齢による強制退職制度という意味での「定年制度」が部分的に普及し始めるのは、ほぼ1910年代から20年代とってよいであろう。特に一部企業では、現業労働者層一般にもこの制度が広がっていったが、その要因については必ずしも定かではない。荻原の指摘するように、組織の膨張に伴い様々な意味でのコストのかかる個別的退職処理から年齢による一律の退職処理の方向へと移行していったと考えられるが正確には事例研究も含めた今後の研究を待つ他ないだろう。ただし組織の増大に伴って何らかの退職勧奨やそれをうながす基準が必要になったとしても、実際上は55歳の時点での選別がなされていた点に注目しなければならない。確かに通説では、この時期の55歳（特に現業労働者層にとっての）は老衰年齢であり、退隠年齢であるとされている。この時期になっても20歳男性の平均余命は40年であり、年齢に関わらせた退職制度が開始された日清戦後期とほとんど変化がない。55歳という年齢についての社会的通念はこうした状況に対応して形成されていたと考えてよいだろう。だが他方で、ほとんどの定年規程には、身体強健であったり特別の技能をもった労働者は例外とされている点にも注意が払われるべきだろう。日本でもこの時期55歳を超えて実際に働いていた現業労働者は相当程度存在していたのである。したがって「定年制度」は部分的ではあれ一般の現業労働者にも普及し始めた時に、老衰による自発的退職でなく、身体強健でなく特別の技能をもたない労働者がある年齢で解雇するという意味を帯び始めていたといえるだろう。「定年制度」の規程の中にもしばしばある年齢に達したら「解雇」あるいは「解傭」すべしと明記されていたのである。

（2）1930年代から戦時期

さて「停年」という術語が社会的に一般化したのは、1930年代以降といわれている⁽¹⁵⁾。特に現業労働者においても長期勤続後の定年退職というパターンを一定程度検出できるようになった事、企業自体も積極的に定期昇給制度などの長期勤続奨励策を取り始めた事などがその背景として指摘されている。しかしながらこのような趨勢がそのまま第二次大戦後の定年制度に結びつくとは理解するのは誤りである。初歩的な点として、現業労働者も含めた「定年制度」を有していた企業はあくまでも少数派であったことが指摘されねばならない。定期昇給制度については、少数派であったことのみでなく制度の内容が戦後と大きく異なっていた点も重要である。また現業労働者についていえば、雇用の保障を実現する制度はほとんど存在していなかったとってよい

ここで36年に公布された退職積立金及退職手当法（以下退手法と略記＝現業労働者対

象)を通じて、この時期の「定年制度」や雇用保障を垣間見てみよう⁽¹⁶⁾。この退手法は元来、政府の失業対策委員会で検討されてきたものであった。法律化された解雇手当制度は様々な困難があるという理由で、解雇以外に「自然退職」(労働者の死亡や定年)・自己都合の退職などを包括した制度として再編成されて法律化したのである。解雇手当制度と退職手当制度の未分離状況が反映されていることを確認したい。日本では20年代に労働争議の過程で解雇手当制度が整備されていった。他方解雇以外の「自然退職」を対象にした退職手当は存在はしたものの独自に発展することはなかった。30年代の各企業の規程をみても、「解雇」と「退職」は明瞭に区別されてはいないのである⁽¹⁷⁾。また制度を運用する場合、退職理由としての定年退職は二通りの解釈がなされていた点にも注目したい。つまり就業規則に明示され、実際に実行され定着している場合は「自然退職」、就業規則にあっても慣行化されていなかった場合は解雇の意思表示による退職と解釈されることになっていた。定年退職が、独自の範疇を形成する行為として解雇や自己都合退職などから分離され切っていないのである。退手法に見出されるこれらの点は、この時期の雇用保障のレベルの低さや定年制度の未成熟といった先述の議論と矛盾しないのである。

またこの退手法は現業労働者の老後の生活安定という観点からみると、それを保障していく公的制度の模索の始まりと解釈できる。旧来の民間での解雇手当制度と公的保障制度との折衷によってそれを実現しようとしたものであったといえる。しかしながらこれ以降労働者年金保険法(41年)、厚生年金保険法(44年)と次々と老後の生活安定に関わる制度は変転していく。いいかえれば制度として定着していく着地点が見いだせず戦後を迎えるのである。

次に戦時期は部分的に普及し始めた「定年制度」にとって逆風の時期と評される事が多い。量的な確定はされていないが、労働力確保のために「定年制度」を停止する企業が相次いだことがその理由である⁽¹⁸⁾。しかしながらこのような評価にはいくつかの留保が必要である。まず第一は、「定年制度」を停止した企業があったにしても、経営側あるいは社会全体の中老年に対する評価は大きく変化したとは想定しにくいという点である。初歩的な数字をみても、例えば50歳以上の労働者の比率が1935年から40年にかけて劇的に上昇したわけではない。また化学工業については、籠山が30年と36年の年齢別構成を比べ、労働者全体の伸びに比しての40歳以上層の伸びの少なさを指摘しているが、41年での個別経営の事例調査をみてもこの層の割合は極めて低い⁽¹⁹⁾。応召等による若年・中堅層の減少にもかかわらず、中老年はがその有効な代替として位置づけられていなかったのではないかという想定も成り立つ。実際、当時の労務担当者の座談会では、代替労働力として最も期待されていたは年少者であり、それに次いで、女性、外国人となっていた⁽²⁰⁾。だからこそ政策上も、年少者の「非行化」が問題視され、新規小学校卒業者の職業紹介についての国家規制が強まったのである。

第二に戦時期は、戦後の雇用制度の変革を促す動力となる要因が形成された時期であるという点である。日本の国家は戦時動員体制の遂行のため、労働者(特に現業労働者)に

対してその生活の安定を保障するという政策理念を打ち出した。そしてこの政策理念の中軸に位置するのが、ライフステージに対応した生活給原則であった。国家によってあるべき賃金制度として「一定の年齢に達したる時期に於ける生活安定を保障する」制度が提示されたのである。それはさしあたり家族手当として現実化していったのであるが、企業レベルでは様々な模索が行われていたのである⁽²¹⁾。本稿のテーマとの関係でこのような動きには次の三つの意味があると考えられる。第一はこの制度における賃金は、労働の対価のみでなく、家族も含めた生活をその時々ライフステージに応じて保障していくものという特異な位置づけを与えられたという点である。きめ細かい生活の保障を重要な目的(結果としてでなく)とした賃金制度が定着していくことは決して自明ではない。通常公的な社会保障の分担となる領域を賃金制度(あるいはそれに類する制度)が引き受けていった始まりといえるだろう。もう一つの意味は長期勤続との整合性である。戦時期はある意味では未曾有の労働力流動の時期であった。しかしながらこのライフステージに対応した賃金カーブを前提とすると、長期勤続が整合的であることは明瞭である。44年という時点で、生活給原則のイデオログである労働科学研究所の安藤政吉や厚生省の滝本忠夫が、東芝・三菱重工・古河電機・中島飛行機などの労務関係者と協力して作った「日本的給与制度」に、現業労働者の長期勤続を前提とした「勤労恩給」(30年勤続、55歳)が含まれていたこともこの点を反映しているのである⁽²²⁾。最後に職員層と現業労働者層との間に現実に存在する格差の問題が浮かび上がったという点である。例えば生活給原則にしても、それを具体化していくことは、昇給制度、支払形態(月給制度)などの面で現業労働者層の賃金制度を職員層のそれに近づけることに他ならなかった。「日本的給与制度」をみても、雇用保障、退職過程についても同様のことがいえるだろう。しかしながらよく知られているようにこの時期これらについて実態面での格差は歴然としており、政策理念から必然的に導かれる制度とのギャップは極めて大きかった。いいかえれば現業労働者が求める雇用・賃金制度における公正さの実現への志向が、職員層並みの処遇を受けることに流し込まれていく源流を観察できるのである。

以上のように、日本では年齢にかかわる退職制度は職員にとっても一部のエリート現業労働者にとっても、褒賞を受給して退職できる仕組みとして出発した。雇用制度が整備される中で、強制退職の一つの基準として一般の現業労働者に一部適用されるようになった。この場合、退職の時期までの雇用の保障は想定されておらず、この点は1920-30年代に入っても基本的には変化がなかった。また戦時期は「定年制度」停止が多く観察される時期ではあるが、第二次大戦後に現業労働者が自らの雇用・賃金の制度を考える際のコアになる理念が政策的に提示され社会的にも受け入れられ始めた時期でもあったのである。

3、定年制度の生成—敗戦後から1950年代—

(1) 解雇と雇用維持

現業労働者も実質的に対象とした定年制度は、第二次大戦後驚くべき早さで普及し、1951

年の段階で80%以上という調査結果も存在する⁽²³⁾。先行研究ですでに指摘されていることだが、48年に制度の設立が相当程度集中していることは、企業再建整備による大量解雇を抜きには説明できないだろう⁽²⁴⁾。この論点に関して付け加えるべき重要なことは、この時期には雇用調整のルールについての経営側と労働組合側との合意が形成されていなかったという点である。経営側には解雇基準の合理化・明確化の中で解雇を押し進める動きがあり、労働組合側は現在雇われている企業を解雇されないことを「完全雇用」と称し、一部は解雇の同意約款にまで突き進んでいたのである⁽²⁵⁾。このような混沌とした状況の中では、経営側にとって定年制度は最も摩擦の少ないしかも確実な雇用の調整手段であったことはほぼ自明だろう。

また、相当程度強固な労働組合の存在を前提とした場合、解雇基準が労働者にとって著しく非説得的であることは経営側にとって望ましくない。雇用調整のルールがない中で大量解雇という課題に直面した40年代末、定年制度は解雇基準の設定にも一定程度寄与したと考えられる。ここで54年の時点で経営側（日経連）が考えていた「従業員を納得させる」解雇の順位をみてみよう。それは次のようなものであった。「臨時工、臨時雇、嘱託等」「成績の悪いもの、能力の上がらないもの、心身に障害のあるもの、未熟練者、停年に近い高年齢者」である。先任権については、経営の合理化にとって好ましくないと退けられていた一方で、「停年」という区切りが、解雇者選定の順位を正当化するものと考えられている点に注意をうながしたい⁽²⁶⁾。また近年の研究に依拠して48年当時の解雇の実態をみると、戦時期に膨れ上がった若年層と生成しつつある定年制度の定年年齢に近い層が主な対象となっていたのである⁽²⁷⁾。くりかえしになるが、定年制度そのものによる雇用の調整が有効であったことはいうまでもない。同時に、「停年に近い」という解雇基準も、雇用調整のルールが欠如した中で大量解雇の必要に迫られた際、相対的には労働者に対して説得的なものと考えられ提示されたのである。

他方、現業労働者にとって定年制度の設立は何を意味していたのだろうか。ここで53年時点の調査をみてみよう（表1.1）。そこでは定年制度について「ないほうがよい」と答えた「労務」職が40%存在している。単純な比較はできないが73年時の調査で「廃止したほうがよい」が6%であることを考えると、この時期労働者の側では簡単に受け入れられた訳ではないことがうかがえる⁽²⁸⁾。ではなぜ大きな摩擦なく導入し得たのか、その点こそ問われねばならない。これを考えるためには労働組合の一部には積極的に定年制度の確立を要求するという事例も見られたという事実注目しなければならない。先行研究ではこれは定年までは雇用を維持するようという要求のあらわれであったと評価されている⁽²⁹⁾。この点について定年制度確立の要求が労働組合から提示された日清紡績美合工場に即してやや立ち入ってみよう。聞き取りによれば、従来当該企業の工員の場合、50歳を超えると常時「肩たたき」の恐怖にさらされるということが慣行であって、労働組合にとってはそうした状況からの解放が重要であったといわれる⁽³⁰⁾。つまり現業労働者の老齢退職についての経営側の恣意的な運用、慣行を変えさせることが要点だったのである。

実際、労働組合は「身分保障」問題として定年制度の確立を要求していた⁽³¹⁾。しかしながら経営側はこの要求を55歳までの雇用維持要求と受けとめ、「会社の経営状態により全員の停年まで保証することは困難なる場合あり」としていた。雇用の保障のための定年制度という意味のみでは労使の合意はすぐには形成されなかったのである。むしろ定年制度が実際に労働組合も要求して作られた経緯の中で注目すべきは、彼らが単なる雇用の不安定さからの解放だけでなく、工員と職員の雇用制度を揃えていくという方針の一環としてその正当性を認識していた点である⁽³²⁾。当時の社会状況を考慮すれば、経営側もこれに正面から対抗する論理は持ち合わせていなかったと推測される。ただし55歳までの雇用維持そのものについては曖昧なまま残されたのである。

こうした事例の代表性についてはより深い検討が必要ではある。だが現業労働者にとって決してなじみの深い制度ではない、しかも雇用中断を意味する定年制度が一挙にしかも大きな摩擦なく導入されたのである。その要因として当時の多くの日本の労働組合に共通する志向を想定することは許されるだろう。それが現業労働者による職員並みの雇用制度の実現＝それを通しての公正さの実現であったと考えられる。定年制度は少なくともこの志向と矛盾しなかったのである。さらにこの制度には職員並みの雇用保障の実現という現業労働者の強い願望（あくまでも）を込めることも可能だったのである。また当時のライフステージ像が第二次大戦前のそれで作られていたと仮定すると、55歳はほぼ人生の終焉に近かった点も考慮されねばならないだろう。つまり決してヤングオールドとは受け取られていなかったと考えられる。また職員並みの雇用制度を要求していた現業労働者が、退職過程についても職員層のそれを実現可能な理想と考えていたと仮定すると、この時期の55歳定年の意味も大きく変わる。すなわち55歳でまとまった一時金を受け取り、労働市場から引退し、自立した老年生活を送るといった姿は現業労働者からみればある種の特権に他ならなかったはずなのである。日本での年齢による退職の制度が、官吏の恩給取得権と結びついて始まってきたことを想起すべきだろう。付け加えれば、戦前に比べれば工職差が縮小したといわれる50年代はじめにおいても、表1.1にあるようにこの時期、定年制度を肯定的に受けとめる者の比率は「俸給」生活者・高学歴者の方が高かった。特権としての定年退職という考え方が、一時的ではあれ現業労働者の内部にあったことを否定することは困難なのではないだろうか。

とまれ、雇用制度の工職統一という前提はあるものの、経営側は雇用の調整機能を、労働組合側は雇用の保障機能を重視するというまさに同床異夢状況のなかで、定年制度は現業労働者を対象に含んで急速に普及していった。それは無協約も含めた労使関係の混沌状況の下で、経営側はなにがしかの雇用調整ルール（解雇基準が中心）を模索し、労働組合側はなにがしかの雇用維持に結果する制度を模索している中での急拵えの制度であった。したがってアメリカの事例を念頭に置くと、雇用保障についての明確なルールが未確立な中での、年齢による強制退職制度の生成であるといえる。アメリカでは、先任権制度が前提としてあり、そのもとでの中高年層と若年層の対立の打開策として、いいかえれば世代

間のワークシェアリングとして強制退職制度が選択された事例を観察できる⁽³³⁾。繰り返しになるが、この時期の日本では職員並みの雇用保障への現業労働者の願望は確認できても、労使合意が成立していたとは言い難いのである。

(2) 退職一時金と退職後生活

定年制度の急速な普及にとって退職一時金が効果的であったことはよく知られている。また戦後直後の退職一時金をめぐる労使の対抗については山崎の詳細な研究がある⁽³⁴⁾。ここではそれらを前提にして、本稿での問題意識にしたがって分析していく。

退職一時金の機能が、いわゆる deferred reward の一種であることはほぼ異論のないところであろう。まず注目したいのは、労働組合がどのような論理でこれを正当化していたのかである。この点を戦後直後、46年の電産争議を事例にみてみよう⁽³⁵⁾。この争議が戦後直後の日本の現業労働者の賃金制度への志向を観察する上で重要な位置を占めていることは定説だが、退職一時金についても同様である。そこで調停委員会議事録にみると、退職一時金要求の正当化の中に、日々の仕事を完全にやりきりためにも退職後の生活不安が取り除かれる必要がある、という論理を発見することができる。むろんこれは公的年金制度のマヒ状況＝「国家保障」の欠如を前提としているが、同時にこれが生計費を基準とする賃金制度と不可分のものとして要求されていた点も見逃してはならない。「日本経済再建」のために安心して働くためにという大義名分のもと、在職中・退職後の生活を保障する賃金制度と退職一時金がセットになって要求されたのである。

確認すべきは以下の三点である。第一は定年退職を念頭に入れた「退職金」が、戦前以来の解雇・退職手当とは独立して要求されている点である。労働組合によって「自己都合」でも「会社都合」でもない独自の範疇として定年退職が扱われていることを意味する。その背景に定年までの雇用保障への強い要求をみることができる。むろん制度上、「退職金」あるいは「退職金手当」の中に「自己都合」や「非自己都合」が入れられている場合も多いが、「停年退職」が範疇として独立し、実際の交渉はそれへの給付をめぐって行われている点を重視したい⁽³⁶⁾。第二に退職一時金はライフステージ対応賃金の延長としてとらえられていたことである。労働者にとって退職一時金は賃金に近い労働条件だということになり、「後払い説」にいたっては賃金そのものとなる。日本の賃金概念は現業労働者についてもかくのごとく広がっていたといえる。また繊維に見られるように産業によっては紆余曲折はあったにせよ、49年には明治生命や私鉄など退職一時金をめぐる争議もあり、退職一時金問題は実質上は団体交渉事項となっていた⁽³⁷⁾。これについては政策サイドの考え方もこれに対応していたと考えらる。実際、51年5月の労働省労政局長通牒「労働協約促進について」をみると、「退職金については社会的水準を考慮すると共に、労使がそれぞれ相手側の立場を十分尊重することなくしては妥当な解決は望みがたい」となっており、労働条件化＝交渉事項化の方向が示唆されているのである⁽³⁸⁾。第三は無前提的に生活保障が要求されていたのではなく、企業（ひいては日本経済）への貢献が前提となっていたことである。よって退職一時金計算の基礎に勤続年数が置かれることは、貢献度の代

理指標として、労働組合に当然のように受け入れられた。しばしば退職一時金の性格をめぐっては労働組合＝生活保障、経営者＝報奨性と対立図式化されるが、この両者が大きな矛盾なく受けとめられる素地がもともとの労働組合の要求のなかに存在していたのである。

さて退職一時金と退職後の生活の関係を考える際に注意を払うべきは、労働組合においては、退職後の生活保障分が具体的にどのような生活像に対応するのかについて極めて曖昧であったという点である。これは生活給要求自体がどのような生活を前提とするのかについて曖昧であったことに対応している。電産労組の場合、元来要求そのものは20年勤続で最終基本給に120を乗じた金額、20年間保障だったのであるが、協定書では「生涯を電気産業に捧げたるごとき従業員に」10年間保障を実現するとなった。またその10年間についても、その間どのような生活を想定するのか、すなわち「いくら保障するのか」については別途特別委員会を作って検討することとなったのである。

ではその後、この空白に日本の労働組合はどのような退職後生活像を盛り込んでいったのだろうか⁽³⁹⁾。この点について、50年の全織同盟の綿紡部会の要求書からみてみよう。この頃から全織同盟は、私鉄総連などと並んで退職一時金問題に相当程度集中して運動を組み立てていった点、50年前後はいわゆる退職一時金相場が形成され始めていく時期である点のふたつを事前に確認しておこう。50年の綿紡部会の要求額をみると30年勤続・55歳・最低60万円である。55歳の平均余命15年としつつも「今日の実態を考慮して」保障年数は10年となっている。この限りでは電産の協定と同じであり、当時の私鉄総連の5年要求より長い。次にこの10年間の「生活保障内容」は以下のようにになっている。即ち生計費調査(CPS)調査の数字を家族2.5人に換算し、退職後の生活変化として、被服費・雑費・住居費の一部を50%減と考え72万円という数字がはじかれる。そして「最低限度」という意味及び「支払い能力差」を考慮して60万円としたのである。また支給率についてはこの30年勤続60万円、退職時の基準内賃金1万円として60ヶ月が基準となり、「二次曲線方式」に当てはめてそれぞれの勤続年数に応じた数字が導かれていた。

留意すべきは、建前としては定年退職後、夫婦が子供からの扶養なしで独立して生活していくモデルになっている点である。むしろ60歳までは子供一人を扶養することになっている。また作為を加えない算出というよりは、「諸事情を考慮」しての減額が多く箇所に見られるのである。これらの数字の評価は単純ではないが、相当程度恣意性の介在した腰だめのものであることに間違いはない。このことは要求する生活保障期間が組合によって5年間から10年間と幅があったことにも反映されているのである。

さてこの時期の繊維関係(綿紡)での実際の退職一時金の妥結額は表1.2のようになっている。例えば大日本紡績の勤続30年(準社員、高小卒)で72万円弱という数字は、要求水準からみればほぼ見合っているし、48年当時の最高30万円に比すと大きくのびている。他方勤続30年の社員(職員)の場合は162万円弱と金額ではかなりの格差を示している。このような数字は、実際の退職後の生活とどのような関係にあるのだろうか。まずいくつかの資料を見る限り、定年退職＝労働市場からの引退となる層は少数派であったとい

える。例えば 57 年の私鉄総連の定年退職者調査によれば、回答を寄せた退職者 159 名のうち「就職の意志なし」と答えた者は 19 名にすぎず、残りはすでに再就職している者=93 名、職探し中=47 名となっていた⁽⁴¹⁾。また 59 年の「失業者帰趨調査」で定年退職者の帰趨をみても、非労働力化したのは 16%程度に過ぎないのである⁽⁴²⁾。また時期が下ってしまうが 63 年の神奈川県調査では、60 歳以上の「老齢者」の有業率が大企業労働者で 52.1%、中小企業労働者で 59.6%である⁽⁴³⁾。中小企業における定年制度の普及率に留意しなければならないものの、大企業職員の 33.1%という有業率との差異には注目すべきであろう。工職における退職一時金の格差が有業率の差をうみだした要因として浮上する。言い換えれば、多くの場合現業労働者は退職一時金を受給しても家計を支えるために働いたのである。同時に定年退職者は子供の扶養にも依存していた。労働市場からの引退の率も高まる 65 歳以上の「生計維持方法」を 57 年の調査でみると(表 1.3)、76%が「子の扶養、その他」であり、22%のアメリカと好対照をなしている。なお 53 年時点での調査をみると、子供による扶養への依存という点でも工職の違いをある程度観察できる⁽⁴⁴⁾。

以上の現業労働者の定年退職後の生活から推測すると、この時期の退職一時金の水準は、彼らがそれを受給した後労働市場も引退し、子供からも独立した生活を営むに足りるものではなかったといる。むろん戦後は職員層もこうした定年後を送ることができたとは推測し難いが、自らも積極的に働き子供からの扶養にも依存する現業労働者の定年後の姿は、むしろ自営業者のそれに近いと考えられる⁽⁴⁵⁾。この地点からうかがえる退職一時金の現実の機能は、4、5 年という短期の所得保障=雇用保障の代替といってよいだろう。まさに 55 歳という若い年齢での強制退職への補償措置であった。よって経営側は、労働者の老後保障全般については自らコミットするところではないとしていた⁽⁴⁶⁾。他方労働組合も「10 年間の生活保障」要求等を掲げつつも、その生活内容=要求根拠は曖昧であり、むしろ退職一時金は労働条件としてその水準のみ上昇していった。ここから定年退職後のあるべき生活保障のあり方についての具体的な政策体系までの距離は極めて遠かったのである。労使とも退職一時金を、世代間の負担や公的な社会保障制度との連関でとらえていくという考え方がみられないという点では共通していた。周知のようにアメリカでは 1935 年の社会保障法による公的年金受給開始年齢(=65 歳)が、企業年金との調整という過程も経て、強制退職制度の年齢の基準となっていた⁽⁴⁷⁾。だが日本では 54 年に「再建」された公的年金制度の老齢年金受給開始年齢(=60 歳)は、少なくともこの時期においては定年制度の年齢設定に影響を及ぼすことはなかった。すでにみたように多くの現業労働者にとって、定年退職は労働市場からの引退までの過渡的な仕事の開始時期だったのである。事実、61 年時点で 50-64 歳の者を対象とした調査をみても、65 歳以降の生活の見通しについて「公的年金」に頼ると答えたのは、500 人以上の企業でも三分の一強、100-499 人規模では 20%であり、「子の扶養」を下回る⁽⁴⁸⁾。現実の退職後の生活は本人も含めた同居家族の多就業による家計の維持を前提とするものだったのである。

(3) 雇用制度全体との関連

定年制度はまさに急拵えの産物であったのだが、その結果として雇用制度を形成する他の諸制度が戦後の状況に適応して整備されていくのに先行して生成していった。雇用制度に強い影響を及ぼす労使関係については、50年代前半には「近代化」の内実をめぐって労使の厳しいコンフリクトが存在していた。労使の交渉を企業レベルの賃金ベースに限定していこうとする日経連の労働協約基準案と労使対等の「契約関係」を目指す「職場闘争」との緊張である⁽⁴⁹⁾。また雇用調整のルールについても、日網室蘭争議にあらわれているように雇用調整をめぐっての労働争議が長期化する事例も多く、この点での労使の妥協点が見いだされていたとはいいがたかった。さらに労働者の格付け・能力評価に対応する企業内資格制度の普及も50年代に入ってからであり、生活給原則を定着させた人事考課付の昇給基準線の設定も50年代に入ってからである。くりかえしになるが労使関係、雇用保障、格付け制度、昇給制度などについて制度の内容が定まっていないうちに、定年制度は先行して現業労働者にまで広がったのである。

このことは、他の諸制度は定年制度を前提として形成されていった側面もあることを意味する。例えば昇給基準線について考えてみよう。確かに生活給理念そのものは戦時期の政策の遺産である。また戦後直後の労働組合による生活給の要求は、生計費調査によるリジッドな生活給として一定程度実現した。しかしながらこのような賃金制度は、経営側からは「混乱」あるいは「賃金制度以前の状態」と認識されていた⁽⁵⁰⁾。よって50年代に入ると経営側の攻勢の中で彼らの考える「合理的賃金制度」が生成していったのであり、その具体化が人事考課付定期昇給制度と昇給基準線の設定であった。この仕組みは少なくとも主観的には人件費適正化、「合理的価値評価に基づく賃金」、労働者の生活保障（年齢による生計費上昇に対応できる）を満たす解であった。またこれはベースアップ方式と異なり、企業の支払い能力が一定であっても、賃金水準を維持しつつ個々労働者レベルで調整するという、「一定勾配のエスカレーター」にたとえられる仕組みであり、したがってここでの原資は人員構成の変動によって生ずる差額となる。当然のことながらこの定期昇給制度と昇給基準線の設定には、「一貫した人事計画」、規則的な「新陳代謝」が不可欠とされていた。退出部分に焦点を当てるならば、エスカレーターの一番上に乗っている者が「自然に企業外に退出していく」制度、即ち定年制度が不可欠だったのである。個別企業での過程に立ち入った分析は今後の課題だが、定年制度と賃金制度はこうして結びついていったといえる。

以上のように、急拵えの定年制度は、労使の思惑の違いをはらみつつも、退職一時金制度にも支えられて急速に普及していった。また戦後日本の雇用制度もその存在を前提に積み上げられていった。同時にこの制度は、雇用の保障を実現する制度の欠如した中でまた事実上労働者の家族による老後の扶養に依存する形で出発したのである。

4、定年制度の定着と動揺—1960年代から70年代半ば—

(1) 定年延長の要求

60年代は、労働組合から定年延長要求が噴出し始めた時期であった。総評・同盟などのナショナルセンターに先行して、私鉄総連は61年の段階ですでに60歳への延長を要求しているし、電機労連は62年に全織同盟は63年にそれぞれ58歳への延長要求を提示している。以降絶え間なく続く定年延長問題の開始であった。

通常、この時期の定年延長要求については、平均余命の変化が要因として挙げられる。このことは否定しがたいとしても、両者を直接的に結びつけるにはなお説明が必要であろう。例えば1950-52年の20歳の平均余命は46.43年、55歳については17.79年である。60年についてはそれぞれ、53.39年、21.83年である。確かにのびていることは確認できるが、定年制度が現業労働者にも拡張していった50年代はじめの時点ですでに相当程度長かったこともわかる⁽⁵¹⁾。また全織同盟の綿紡部会の計算例でもみたように労働組合自身も、55歳での平均余命が15年以上であることを認識していたのである。

両者をつなぐ説明として考えられる第一は、現実に定年退職を迎える、あるいはその間の層が増加したのではないかという仮説である。実際定年退職前後の45-64歳の人口は50年から60年にかけて300万人増加している⁽⁵²⁾。また勤続年数の伸びについても考慮しなければならないだろう。紡績業（工場労働者）をとってみても男性の平均勤続年数は49年の7年から61年には14.9年に伸びている。退社率も2.06%から0.53%へと低下している⁽⁵³⁾。また時期はややずれるが、58年と67年で40-50歳層の平均勤続年数を製造業・男子現業・1000人以上規模でみると、14.3年から18.5年に伸びていることがわかる⁽⁵⁴⁾。これらの数字は先の仮説と矛盾しないし、単に定年を迎える人数だけでなく比較的長期に勤め上げた上で定年を迎える層が増加し始めたことを意味するかもしれない。この時期、全織同盟は定年制度を含む日本の雇用制度を「中断雇用」と表現し批判し始めていたが、その背景には長期勤続層が現実に増加しつつあったという事情が考えられるのである。

第二の説明は、高齢期の生活向上への志向である。すでにみてきたように50年代の現業労働者の定年退職後の生活は、本人の高い就業率、子供による扶養への依存というように自営業に近い特徴をもっていたと考えて大過ない。しかしながら、世論調査の結果をみると、60年前後から「老後を子供に頼らないつもり」という層が急増していく⁽⁵⁵⁾。すでにみたことだが、57年時点での現実の65歳以上の生計維持方法のうち76%は「子の扶養、その他」であるが、61年時点での「見通し」では「子の扶養」は44%となっている。これは現実に直面しているか否かの違いと解釈することも可能だが、先の世論調査と併せてみると、高齢期の生活向上＝老夫婦世帯の自立への志向の現れとも理解できる。その最も直截な実現方法は退職一時金の増額である。50年代から引き続き退職一時金増額闘争は、労働組合によって取り組まれていった。関連して注目すべきは、この時期労働組合の退職一時金の増額要求根拠の中に、住宅建設費が組み込まれ始めた点である。全織同盟の場合、62年の退職一時金要求280万円（高小卒、30年勤続）のうち約145万円分は住宅建設費として算定していたのである⁽⁵⁶⁾。退職一時金を住宅建設に当てること自体は新しいことではない。私鉄総連も含めて50年代半ばの労働者の退職一時金についての言説を拾っていくと、「戦

前（の職員一引用者）程度の退職金があったら家も建てられ」とか「家を建てれば退職金は使い果たしてしまう」という表現を多く見ることができる⁽⁵⁷⁾。実際、私鉄総連調査での退職一時金の使い道をみても、57年時点での標準的額（勤続25-30年）101-150万円層では、「家屋の修理、増新築」に半数以上が使っている。よって60年代のこの時点で観察できる生活向上要求は、住宅を建設してもさらに余裕をもった生活ができることと表現できるだろう。だがこうした理想に見合う退職一時金の増額がすぐに実現されたわけではない。そのギャップを埋めて高齢期の生活向上を実現するためにも、55歳という早い時期での定年→所得の低下は労働者にとって回避すべき事柄であったと考えられるのである。

以上のようにこの時期の労働組合による定年延長要求の噴出の背景として、平均余命の伸長は否定できないにしても、それは定年を継続されてきた雇用の中断と受けとめる長期勤続層の増加傾向や高齢期の生活向上志向の強まりなどと結びついて現実の影響力を持ったと考えられるのである。

ところでこの時期の労働組合による定年延長要求の噴出は、経営側にとっても無視し得ないものであった。実際、63年からの約3年間で延長を実施した大企業（5000人以上）は約18%であり、50年代後半とは大きく状況を異にする。またその多くは「定年延長の主たる理由」を「組合要求」としており、最も多い延長のパターンは55歳から57歳への延長であった⁽⁵⁸⁾。しかしながら60年代前半に1、2年の延長はあっても、その後順調に定年年齢が引き上げられていったわけではない。70年に60歳定年を実現した大手電機企業などの例外を除くと、むしろ80年代以降に比べればその動きは極めて鈍く、労働組合は経営側の強い抵抗にあったといつてよい（表1.4、1.5）。例えば全織同盟の場合も、63年の定年延長闘争で中労委から引き出せた斡旋案は、「(1)退職金は定年到達時に支払い、その後一年間雇用を継続する、(2)前記雇用継続に伴い、問題なる労働条件及び経過については労使で協議する。なお定昇は行わない」（綿紡部会）であった。多くの場合、定年到達時賃金の80%程度の「特別社員」としての1年延長であり、社宅を明け渡す場合もあったのである⁽⁵⁹⁾。

経営側が定年延長に消極的である理由としてしばしば挙げるのが、「人件費の増大」・「新陳代謝の妨げ」である。現在でもしばしば耳にするこのような言説の60年代的意味を探れば次のようになるだろう。たとえば雇用調整の選択肢という観点からみると、すでにこの時期指名解雇方式という手段はとりにくくなっており、55歳での強制退職は数少ない選択肢のひとつとなっていた。「停年」に近いという解雇基準の設定とも結びついていた40年代末の定年制度の機能との距離を確認したい。雇用調整のルールが形成されつつあるという制約のもとで、ヤングオールド対象の定年制度の経営側にとっての存在意義は低まっていたとはいえない。むしろこのことは、中高年の賃金水準を下方修正できないこと、すなわちライフステージに対応した賃金制度の定着と結びついている。60年代には、職務に応じた賃金、（職務遂行）能力に応じた賃金などの賃金制度のプランが経営側で検討されたが、結局のところライフステージに対応する賃金制度はこれらの要素を飲み込む形で生き続け

ていった。定年延長のためには「職務や能力に見合った合理的な賃金制度」が前提であるという議論がなされている一方で、ライフステージ対応賃金はより強固なものになっていったのである。この制度の下では中高年の賃金水準の下方修正は、正規社員に留まる限り容易ではなかった。中高年の生産性の飛躍的上昇がない限り、定年の安易な延長が経営側に受け入れられる可能性は低かったのである。したがって雇用調整のルールもなく、賃金カーブの形状も異なる中小企業では、定年制度の実施率も低く（100人未満で40%、64年）、表1.4にあるように定年年齢も高い企業も存在するのである⁽⁶⁰⁾。

この定年延長への代替としてつくられていったのが再雇用制度である。定年年齢に達した労働者のうち何人かを再び非正規に雇用していく慣行は、第二次大戦前からみることができ、一律性の度合いが戦前よりも高くなった戦後においても、56年の関西経協の調査では、約57%の企業が「停年退職者の取り扱い」として「必要に応じ再雇用」を挙げている⁽⁶¹⁾。むしろ60年代の再雇用制度の新しさとして注目したい点は、再雇用期間の長さや再雇用の基準の問題である。労働組合による定年延長要求が顕著であった、私鉄・繊維についてみてみよう。例えば近鉄では、65年以降期間は最高4年、希望する者は全員雇用するという再雇用制度が導入された⁽⁶²⁾。これは労働組合自身が定年延長の代替案として要求した制度であったが、同時にバス・タクシー・百貨店・ホテル等関連企業の多さもこうした再雇用を可能にした条件として挙げられるだろう。また繊維については、定年延長にむけての一貫した労働組合の取り組みのなかで再雇用制度が再編されていったが、75年時点でみるとその多くは期間が4、5年（年齢は60歳）と延長されていった。選考基準は、全織同盟傘下の綿紡部会は大和紡・日清紡が「全員再雇用」の他は「選考による」となっているが、化繊部会は全企業が「全員再雇用」となっていた⁽⁶³⁾。

75年の「雇用管理調査」では約57%の企業が再雇用制度を有していたことになり、再雇用制度についての量的な広がりもある程度確認できる。また、再雇用期間が長くなり、希望者全員再雇用という事例も観察される。この点は、明文化も遅れ経営側の恣意性にゆだねられて運用されていた従来の制度とは明確に区別されねばならない。なお期間については58年の調査では4年を超える事例は11%であったが、75年時点では4年を超える事例は34%ものぼっている。これらの数字は、この時期の再雇用制度が、定年延長の直接的代替措置として導入されたことの反映であると言ってよい。

ただし経営側にとって期間の延長や選考基準という点での制約はあるものの、再雇用された労働者は基本的には1年ごとに契約更新を行う非正規雇用者であり、賃金も定年時の基本賃金の60%から80%程度であった。非正規雇用者であるから賃金水準の下方修正も可能だったのである。その意味からこの時期の再雇用制度は、労働組合の定年延長要求とその回避を意図する経営側との妥協点であったといえる。もっとも、この再雇用制度は現業労働者に対して適用されることに力点が置かれた制度であったことにも留意しなければならない。企業による定年到達者への対応を職員層について考えると、従来から他社への斡旋が主であったといわれ70年代後半でも大きな変化はない⁽⁶⁴⁾。

(2) 定年制度廃止の選択肢

いうまでもなく定年延長要求は、定年制度の存在自体は前提としたものである。しかしながら世界的なレベルでみるならば、すでに1962年にILO総会で事務総長から「世界における老齢労働者問題」という報告があり、老齢者雇用における差別待遇が厳しく批判された。ここでは年齢による強制退職制度は老齢者雇用にとっての「障害」と位置づけられている⁽⁶⁵⁾。また周知のようにアメリカでは67年に雇用年齢差別禁止法が制定され、後の年齢による強制退職制度全廃への布石が打たれていたのである。

60年代後半の日本の雇用政策の中には、「職業と能力」に基づいた「近代的労働市場」形成の方向を見いだすことができる。中高年の労働市場流動化政策はこの脈絡の中から打ち出されたものであった。また「能力と職業」に基づいた労働市場と年齢による強制退職制度は整合的ではない。だが実際の政策として考えられていた手段は、「中高年齢労働者の雇用を促進するため」に「その適職、労働能力の開発方法の研究」することが掲げられていることに象徴されるよう極めて端緒的レベルにとどまっていた。また他の手段については、求人に対する指導、職業紹介施設の整備、事業主への給付金、雇用率の設定などのプランが検討されていた。これらは明らかに炭鉱離職者対策の政策手段の延長ではあるが、中高年労働者一般に対しては現実的な雇用の受け皿が設定されていた訳ではなかった⁽⁶⁶⁾。したがってこの中高年労働市場流動化策は、日本の雇用制度の変革、ひいては定年制度そのものの廃止に結びつくようなラディカルさを有してはいなかったといえる。他方で67年当時から労働省は定年延長を進める意志を表明し、その対応として「労働能力や仕事に対応した賃金制度」や「労働者の能力を重視した配置、昇進、昇格」の必要性がうたわれることはあった⁽⁶⁷⁾。だがそれは定年制度そのものの廃止と結びつけられることはなかったのである。

ではこの定年制度の廃止という選択肢について労働組合はどのような対応を示していたのであろうか。本稿で追跡している全織同盟についてみると、63年に58歳への延長要求を提示した際、現実の定年制度自体については、「現実の労働者の利益を擁護、向上させるために」「絶対悪だと言ひ難い面もある」と評価している⁽⁶⁸⁾。そして定年制度の廃止には、「社会保障制度の確立、完全雇用の確立、高水準賃金獲得実現」「労働組合による労働力の独占」などが前提になるとしていた。市場原理に基づく社会においてこれらが実現する可能性の低さを考慮すると、定年制の廃止という選択肢はほとんど考えられていなかったと判断してよいだろう。

では定年制度が「現実の労働者の利益を擁護」している面とは具体的には何なのだろうか。この点を定年制度を「廃止」した、あるいはしようとした事例をみることで考察してみたい。まずしばしば言及される鐘紡の事例についてみてみよう⁽⁶⁹⁾。63年度の全織同盟の労働協約統一闘争が集計された段階では、鐘紡の定年制度は他の企業と大きな差異はなかった。55歳の定年に56歳までの非常勤嘱託、57歳までの常勤嘱託が付加されるといった内容であった。しかしながら64年7月に新しい協定が結ばれ制度の根本的な変革がなされ

る。すなわち 55 歳定年制度を廃止し、「健康その他の現実的配慮に基づき原則として 65 歳まで勤務を保証し」退職一時金は 55 歳時に一括して「住宅の自家保有に資せしめる」ために支給する。ただし 55 歳以降は「特別従業員」と呼称され、定昇・昇格もない、という概要の制度である。この 55 歳定年制度廃止に至る経緯については、55 歳定年制度にともなう労働者の「目に見えぬ不安」を除去し「能率」の向上を図るという経営側の主導性を示す言説は確認できるものの、分析については今後の課題である。ここで重視したいのはむしろこの試みが、70 年 5 月の時点で失敗に終わり、55 歳定年制度が復活した点である。正確に言えば、57 歳までの「特別従業員」としての「勤務保証」（必要な人材と認められればプラス 2 年も可能）付である。この再転換については 68 年 9 月の経営側からの生産設備の集中・移転・縮小の提案、翌年 2 月の人員合理化提案とその実行という過程が大きく影響していた。実際には中高年を対象に 500 人の希望退職募集があり、1000 人近い退職者が出たといわれている。「定年制度廃止は労働者にとって理想」と述べてきた労働組合も、この事態に直面した直後に立場を変えることになる。すなわち定年制度廃止が、「経営圧迫の要因となり」かえって雇用不安や労働条件の低下を招いているとして、69 年 4 月には定年制度復活の方針を固めていったのである。

定年制度の廃止と人員整理の因果関係について検討できる材料は手元にない。だがこの極めて素早い労働組合の方針変更は、定年制度があれば定年年齢までは何らかの雇用の保障がある、定年制度があるから順調に労使の摩擦もなく安定的な雇用の調整が行えるという受け止め方の結果であったと考えられる。すなわちこの事例は、定年制度が雇用の保障機能・円滑な雇用の調整機能を有しているという受け止め方が労働組合メンバーの中に定着してきているのかを示しているといえるのではないだろうか。雇用不安に直面した時には、流動的な雇用に適応するルールづくりではなく定年制度への回帰が選択されたのである。

定年制度の存在が労使にとってどのような意味を持つのかを検討するため別の事例をみてみよう。70 年前後の国鉄の事例である⁽⁷⁰⁾。周知のようにこの時期国鉄には公式的な定年制度は存在しなかった。満 55 歳に達した年度末に所属長が退職を勧奨するという慣習になっていた。そしてこれに応じた場合には、特別退職者として整理解雇の場合の退職手当が支払われることになっていた。ただしこの時期の労使の了解事項では、特別退職とみなされるのは 50 歳以上、または勤続 30 年以上で退職の意思表示をした者であり、55 歳で退職勧奨に応じず 56 歳以上になって退職しても同様の手当が支給されることになっていた。鐘紡の事例とは異なり、ここでは労働組合から攻勢がかけられた。68 年当時から退職年齢の 60 歳への引き上げをめざして、同年 7 月の 29 回大会では、「60 歳定年を実現するまでは退職しない」方針が掲げられ、特退協定も結ばないことが提案されたのである。この際のスローガンが「国鉄に定年はない」であった。つまり「60 歳定年」の実現という目標のために、退職勧奨に応じないことで現に存在している非公式の定年制度を否定したのである。他方国鉄当局からみれば、これは従来からの集团的摩擦なき雇用の調整手段を失うことを

意味した。また 55 歳を過ぎても退職勧奨に応じず、しかも 56 歳以降に特別退職者としてより有利な手当を支給されて退職していくものが存在することは、いわばゴネドクとして処遇の公平を欠くこととして考えられていたのである。

この問題の経過を見ると、二つのポイントに注目しなければならない。第一は現場の混乱であり、第二は以降の收拾のあり方である。第一については強要と勧奨との区別が付かないことが重要である。退職強要はしないことの合意は、文言上は労使の了解事項として成立していた。しかし、55 歳で極力退職させようとする立場と敢えてそれに応じない立場とが対立している局面ではこの合意は実質的な意味を持たない。労働組合にとっては、勧奨＝強要となり、その担い手としての現場長は告発の対象となる。注意すべきは、退職勧奨が従来から再就職斡旋と結びついてきたことである。このことも、再就職斡旋を口実に退職を強要しているというとらえ方に容易に変換されうるのである。こうした構図の下で現場での紛争が頻発したのである。

第二の收拾のあり方については、結局のところ定年制度としての実質性が高まる形で決着していった点が重要である。まず退職の実態としては、55 歳以上で残る者は 5%程度で大きな変化が生じたわけではなかった。また 70 年に入ると国鉄当局から、退職勧奨は 55 歳時に一回だけ行い、その後は再勧奨を行わず、整理退職の適用も行わない旨の提案がなされた。また 55 歳以上については昇給のみならずベースアップ分も含めた賃上げは行わないという方針も付加されていた。69 年の国鉄再建特別措置法の施行、6 万人要員削減の実施に伴い、制度をより定年制度に近いものとし、その雇用の調整機能に期待したと考えられる。この提案に労働組合は反発したものの、74 年に最終退職勧奨年齢（57 歳）を設定することで決着した。55 歳で退職していた慣習に比べると、退職年齢引き上げとなるが、他方で 57 歳以降は整理退職の適用、昇給・ベースアップもなく、従来制度に比べより公式の定年制度に近いものとなったのである。

第一の現場の混乱は、定年制度がない状況の下で、55 歳という年齢での「自発的退職」を集团的摩擦なく実現していくことがいかに困難であるかを物語っている。国鉄という共済年金受給が可能な職場においてもである。労働者が何らかの理由で「自発的退職」に応じない事態が生じれば、いたるところで個別的紛争が生じそれが集团的紛争に発展しうるのである。第二の收拾のあり方からは、国鉄当局の雇用の調整手段としての定年制度の有効性への評価がまず確認される。同時に 68 年当時の「国鉄に定年はない」という国労のスローガンと 74 年の協定との距離の大きさは、非公式ながら存在してきた国鉄の定年制度が、実際には労働者の間に定着してきていたことを示唆している。重要なのは、退職の勧奨が再就職の斡旋と対になっていた点である。労働組合の退職者調査によると、回答者の 90%以上が共済年金を受給し、60 歳以上が 40%以上いるにもかかわらず「無職」は 2 割に満たない。再就職場所としては、「一般の会社」（回答者の 24%）に次いで「国鉄関連会社」（23%）が多くをしめている⁽⁷¹⁾。また「国鉄関連会社」以外でも当局の再就職斡旋による場合もあったと想定される。したがって 55 歳で退職し、共済年金を受給しつつ現場長の斡

旋で再就職していくことは、大部分の国鉄労働者のライフステージにすでに組み込まれていたといえる。当局の「退職強制」に依るな、という労働組合の方針が結果として空回りになってしまった背景にはこうした事情があったと考えられる。そしてこの実態に合わせた方針の事実上の転換の結果が74年の協定だったのである。

以上のように、鐘紡と国鉄の事例は公式の定年制度あるいは事実上の定年制度の廃止の試みであったが、その「失敗」は逆にこの時期の定年制度の機能、それへの労働者の肯定的受け止め方を浮き彫りにしている。これらは定年制度の「現実の労働者の利益」（全織同盟）という言説と整合することからも、こうした共通認識が労働者の間に形成されてきたと推測できる。この点では、漠然とした雇用維持への願望や工職の処遇の統一の要求と結びつけて受けとめられていた戦後直後の時期とは異なる。またすでにふれたことだが73年の世論調査でも、「55歳定年制」について「廃止した方がよい」という回答はわずか6%に過ぎなかったのである。

（3）定着の実相

以上のように、定年制度は現実には機能していく中で経営側にとっても労働者側にとっても自らの利害に合致する制度として、より深く認識されていった。そればかりでなく定年制度に伴う「雇用の中断」という負の側面を補う状況が次第に生み出されていったことにも留意しなければならない。具体的には50年代に比べると定年という事態についての予見可能性が相対的に高まってきていることである。60年代に入り雇用調整のルールが形成され始めたことやライフステージ対応賃金の制度が再編されたことが、経営側にとって雇用の調整手段としての定年制度の存在意義を高めたことについては繰り返し述べた。ここで確認したいのは、これらの制度によって労働者自身が50歳代後半の定年退職時の生活像をより明確に持つことができるようになった点である。よほどのことがない限り解雇されることはない実感しえ、生活の必要度に応じた賃金の上昇が見込めるのであれば、定年退職は予見可能なライフステージの一コマとして受けとめうるのである。退職一時金の使い道と持ち家志向との結合からも同様の指摘が可能である。すでに述べたように「退職一時金で持ち家を」という現業労働者の理想は50年代から観察できるが、退職一時金要求に明確に盛り込まれるのは全織同盟の場合は60年代からであった。67,70年の「定年到達者調査」で退職一時金の使い道をみると、「持ち家の建築費」・「土地購入費」で60%（2項目回答）となり、ダントツの上位を占めている。また60年代には多くの企業で、従来の持ち家への援助策を拡充し、融資対象範囲を広げ限度額も上げていった⁽⁷²⁾。これらの結果、例えば、持ち家の増加率は60年代に入ると二桁となり60年代末には給与住宅の増加率を抜くことになる⁽⁷³⁾。また70年代末の多くの退職者調査は、現業労働者においても定年前や直後に持ち家を取得する層の比率が極めて高いことを示している⁽⁷⁴⁾。退職時に住居という資産を所有する展望を持てることは、生活上の安定感が増すことの貢献し、定年退職時の生活変動を予見可能・対応可能な事態として受けとめることにつながったと推測できるのである。

また雇用制度に於ける中高年の能力評価という面からみても、この時期の変化は定年制度にとって整合的である。確かに中高年の能力・技能への経営側の低い評価は戦前から観察でき、さらには日本に限ってみられる現象ではない。だがこの時期の日本では、急速な技術革新の進展と労働力不足下での雇用制度の再編が相まって、潜在能力を開発するという意味での能力主義管理が形成されていった⁽⁷⁵⁾。ライフステージ対応賃金が再編されながら定着し、中高年の賃金水準の下方修正を容易には行えない状況にもかかわらず、中高年への能力の評価が若年層のそれに比して相当程度低まったのである。このような事情は、論理の上からは雇用の調整手段としての定年制度の正当性を高めたといえる。ただしあくまでも雇用の調整手段としての、という限定付である。この側面が強くなりすぎることは、雇用の保障とつながる側面を弱め、バランスを失った制度自身の自己崩壊に結果するからである。この論点については後に再びふれることになる。

このように定年延長自身は大きな進展がないにもかかわらず、定年制度が定着していく諸要因を観察できる。だがこの過程は、仕事や扶養の世代間での分担についての公的な場で議論し制度を積み重ねていくといった道行きとは距離が認められる。当初退職一時金は日本の労働者にとってはその「低賃金」を補償する労働条件＝賃金であった。持ち家のための資源としても実質的に機能し始めていた60年代には、生活水準を向上させる個人的手段としてこの制度への期待は継続していったと考えられる。周知のように66年に退職一時金と厚生年金の調整を目指して導入された調整年金制度は、結局のところ当初の目的を達成できなかった。労働組合は建前上は、老後の問題は退職一時金ではなく社会保障で対応すべきであるとしながらも、実際には前者に強く固執し、その減額につながるおそれのある「調整」には強く反対したのである⁽⁷⁶⁾。退職一時金が企業年金化され、社会保障制度との統合がはかられていく道は労働組合自身によっても閉ざされたといえる。当然のことながら54年に再建された公的年金制度と実際の退職過程が連携していくことも、諸主体から第一義的には重視されなかったのである。

また明確な雇用保障のルールと結合しての退職過程も実現しなかった点にも注意をはらうべきである。例えば世代間の仕事のシェアリングをどのように実現していくのかについて労働組合内部で責任を伴った議論がなされた形跡はない。雇用調整についての曖昧なルールは形成され始めたものの、退職は結局は「本人意思」に基づく個人的問題として処理されていった。退職者への労働組合からの組織的なケアはほとんど追求されなかったのである。この点は定年退職についても同様である。例えば労働組合の内部での議論を経て、先任権制度の代償として強制退職制度が導入されていくといった道行きとは明確に異なる。日本における年齢による退職は、結局のところ世代間の仕事のシェアリングとは無関係な、したがって労働組合の機能とも無関係な私的な事柄なのである。そして個別化された労働者を一人一人ケアしていく（＝再就職斡旋）組織は実質的には企業以外にはなかった。

定年退職後の生活という点では、50年代では多くの場合本人の就業も含めた家族の多就業や子供による扶養に依存していた。すでに述べたように60年代にはいと、意識調査の

面から見ると、子供への依存からの脱却志向が顕著にあらわれた。だが、実態としても経済面での子供への依存度が低下していつている傾向を確認できるかとなると資料上の制約は大きい。例えば、70年当時の調査で「高齢者の生活費の主な出所」をみると、確かに65-69歳（男性）の層で子供に依存しているのは30%程度で変化を認めることができる⁽⁷⁷⁾。しかしながらどの程度の変化かを確定するとなると困難で、68年時点での別の調査では「自分の収入では暮らせない」ので子供の扶養に依存する65歳以上高齢者の割合が50%を超えている⁽⁷⁸⁾。また経済的依存度に低下傾向がみられるとはいえ、老人世帯の子供との同居率は70年前後の段階でも依然70%を超えている。これを「日常的な家事や情緒的な援助」を受けるための結果としてのみ評価することにはなお検討の余地がある⁽⁷⁹⁾。

またこの傾向を、定年退職＝労働市場からの引退、公的年金と企業年金（退職一時金）による終身保障＝老夫婦の自立、に短絡させることはできない。定年到達者調査をはじめとする諸調査は、相変わらず定年直後の引退がごく少数派であることを示している。労働力率の動向を見ると、60年代に自営業の比率は急低下しているのにも関わらず、60-64歳の労働力率は81.2%で変化がない。むしろ雇用労働者で見ると労働力率は上がっているとも考えられる。詳しい検討は今後の課題だが、日本の労働者がキャリアジョブを定年退職した後、生活のため長期にわたって働き続ける点に変化はない。定年制度が厳格に運用されていない中小企業が主にその受け皿になっていたことも付け加えておこう。とまれ高齢者の子供からの自立について変化は認められるものの、50年代にみられた定年退職後の生活対応様式が払拭されたわけではなかったといえる。

5、「高齢化問題」と定年制度—1970年代後半から80年代半ば—

(1)「高齢化」と定年延長の停滞

70年代の後半に入ると、定年延長が社会問題として世間的な注目を集めることになる。この背景には、55歳以上層の比率の上昇に見られるような急速なテンポでの「高齢化」が挙げられる。比率の高さそのものというよりテンポが問題だった。大量の定年予備軍を従来の退職過程に関わる制度で社会的な問題を発生させることなく処理できるのかが問われ始めたのである。政策サイドは従来の制度の手直し、つまり定年延長を早急に実現することによって対処しようとした。この時期政策サイドからの企業への働きかけの強まりを明らかに認めることができる。具体的には、77年に衆院社会労働委員会で60歳定年実現のための労使の努力を促す決議がなされ、79年の第4次雇用対策基本計画では85年までの60歳定年制の一般化を基本目標に定めることとなった。そして86年の高齢者雇用安定法で60歳定年制が事業主の努力義務とされるのである。

このような政策の動向は、実態としては60歳への定年の延長が順調に進んでいないことの反映でもあった。この背景には定年延長に対する経営側の一貫した否定的態度が存在していた。退職後の生活保障については原則的にはコミットせず、雇用保障については若年層重視という立場に変化は見られなかったのである。定年延長と「企業の活力の維持」と

の両立、これが設定されたハードルであった。ただし、定年延長の停滞については産業ごとの具体的な説明が必要である。本稿では、定年延長要求が比較的早く労働組合から出された産業として、電機・繊維等に注目してきており、まずこれらの産業について検討してみよう。電機についてみてみると、70年代はじめの時期に東芝をはじめとしていくつかの企業で60歳定年制度が実現されていった。再雇用制度での対応にとどまっていた段階から大きな変化が見られるのである。しばしば定年延長が比較的容易となる条件として、高齢者も適応できる就業形態や年齢別構成の低さなどが挙げられる⁽⁸⁰⁾。電機産業の場合、表1.6でみるように他産業に比べて年齢構成（男性45歳以上比率）は低くその条件を満たしている。だが他にもそうした条件を満たしている産業は存在する点を考慮するとむしろ注目すべきは、定年延長と抱き合わせの形を取った中高年における流動化促進についての労使の合意である。例えば東芝においては、70年に労使で結ばれた協定で、「定年前管理を強化し、役職の見直し、関連会社・協力会社への斡旋、職務の見直し等を闊達に行う」とされ、56歳に到達するとそうした措置が執られることになった⁽⁸¹⁾。実際、多くの者が56歳到達時を前にして関連企業や下請け企業に転出していったといわれている。だがこうした先行事例はあるものの、70年代半ばになると他の産業では定年延長については停滞状況が見られる。繊維については、若干の延長プラス再雇用という60年代はじめのパターンから若干の進展はみられた。多くの企業で60歳までの「選考による雇用延長」（特別社員として）が導入されたのである。ただしそれはあくまでも「選考」によるものであり身分からいっても定年延長とは異なる制度であった。

ではしばしば定年延長が容易でない産業とされる鉄鋼についてはどうだろうか⁽⁸²⁾。ここでは65年以來の労働組合の定年延長要求に、73年の時点で一時経営側が歩み寄りをみせたものの、石油危機以降は在職者の雇用確保が最優先で「とても定年延長の具体的検討を進める状態にはない」という姿勢に変化していった。結局55歳からの1、2年程度の延長プラス再雇用制度という水準にとどまっていたのである。この背景としては年齢構成、就業形態、経済環境の変化などが考えられるが、電機産業との対比では中高年の流動性についても考慮すべきだろう。鉄鋼労連の退職者調査（76年）によると、会社斡旋の就職率はホワイトカラー・役付工などで高く（55.1%）、一般工はその半分程度と低く、特に製鉄職場で低い。逆に一般工の場合は、「自力で」、あるいは「職安」というルートの方が高くなっている。また再就職に際して「退職以前の経験や技能が生かされたか」という問いに対して、やはり一般工、製鉄職場の場合に「ほぼ生かされた」の比率がホワイトカラー職種に比して低くなっている。「現在の働き先」という面で見ると、「もとの会社に再雇用」（8.7%）、「もとの会社の関連会社」（39.8%）、「その他の会社」（35.1%）となっている。これを一般工のみの数字で見ると、それぞれ7.1%、31.7%、43.3%となっている。単純な比較はできないが、74年の電機労連退職者調査の数字を参照すると、「もとの会社に再雇用」（30.3%）、「もとの会社の関連会社」（42.7%）、「その他の会社」（17.2%）となっている⁽⁸³⁾。これらの数字は、50歳代後半の鉄鋼労働者（一般工）の場合、その技能を生か

して他の職場や関連会社に転出していく可能性が相対的に低いことを物語っている。つまり電機でみられたように 50 歳代後半で流動化していくことと抱き合わせて定年延長を実現していく条件が整っていないのである。これには「つぶしが利きにくい」といわれる鉄鋼労働者の技能の性格、あるいは関連企業の量や性格の問題が影響していると考えらる。

70 年代半ばの定年制度を 60 年代から引き続けている延長問題という観点からみるならば、全体的には停滞しておりかつ産業ごとの格差が明確になってきていると評価することができる。

(2) 流動化と定年延長の実現

70 年代半ばの停滞とは対照的に、80 年代に入ると 60 歳定年制への延長は着実な進展をみせていく。85 年には一律定年制度を持つ企業の半数を超え、企業規模 5000 人以上では 70%を超えるのである。繊維についてしてみると、80 年（実施は 84 年）にほとんどの企業で 60 歳定年制度の導入についての労使協定が結ばれている⁽⁸⁴⁾。また遅れていた鉄鋼においても、79 年に経営側から大手の企業連に対して、81 年度からの 60 歳定年制度の段階的実施という回答が出されたのである。

このような進展の要因としては、しばしば世論の動向や政策上の誘導があげられる⁽⁸⁵⁾。しかしこれらは定年延長を促す要因ではあっても可能にする要因ではない。後者については、70 年前後の電機産業での事例を参考にすると、80 年代に入って中高年の流動化をうながす制度が整備され、それが定年延長を可能にしたのではないかという仮説が浮かび上がる。まず繊維についてみてみよう。ここでの特徴は定年延長と早期退職優遇制度の導入・再編との抱き合わせである⁽⁸⁶⁾。この時期 60 歳定年制度に踏み切ったほとんどの企業でそれが観察される。留意すべきはここでの早期退職優遇制度は、石油危機直後のような緊急避難的措置としてのそれではないという点である。例えば東洋紡の事例では、「従業員生涯設計援助プラン」として、「優遇援助退職金」以外に「転職準備研修休暇制度」や「カウンセリング体制」の導入がなされた。同様の制度は、大和紡・倉敷紡・日東紡・クラレなどでもみられる。これらの制度が定年延長と抱き合わせで導入・再編しえた理由としては、経営側の意図のみでなく、本人意思の確認を前提とした労働組合側の容認姿勢も重要である。ただし実際に「自発的に」早期退職していった中高年がどの程度存在したかなども詳しくわかってはいない。むしろ多くの調査が物語るのは、安定的雇用に固執する労働者による早期退職優遇制度への否定的評価であり、実際 80 年代後半の円高不況期には例えば日立造船で顕著にみられたように事実上の解雇の手段として利用され事例もある⁽⁸⁷⁾。だがここで確認したいのは、経営側はハードな雇用調整手段としての利用も含めて中高年の流動化の手段を早期退職優遇制度という形で担保したという点である。また産業全体をみても早期退職優遇制度の普及は、大企業を中心に 80 年代後半に急速に進んだことも付け加えておこう⁽⁸⁸⁾。

制度の枠組みでなく実態という点で中高年の流動化をみると、旧稿で明らかにしたように 70 年代の末以降から出向・配転と言った内部市場型の雇用調整が常態化した点が重要で

ある⁽⁸⁹⁾。また雇用政策も、このような企業あるいは企業グループレベルでの流動化を援助する方向で整備されていった。以上についてはⅡ部で詳しく検討する。中高年の流動化と定年延長との関係を鉄鋼を事例にみてもよい。すでに述べたように、鉄鋼では79年に大手経営側から81年度からの60歳定年制度の段階的実施の回答が組合側に出されている。その際、補足説明として出された論点の第一が要員・人員措置の弾力化であった。「機動的な人員配置をはかるため、要員人員措置、所間移動、出向等に関して弾力化、効率化施策を一層促進する」（新日鐵）、「室・工場・事業所・会社を超える移動・応援・出向・派遣についてもその運用の拡大、迅速化を図る」（日本鋼管）などである。労働組合はこうした動きに対して、建前上は「系列・関連企業への出向」の急増は定年延長の趣旨に合わないとして否定的な態度をとっていた。だが実際のところは日本鋼管の労務担当者が、「労働組合の柔軟な姿勢」、人員移動にも「弾力的に対応していこう」という考え方が定年延長を可能にしたと述懐するような状況であったと考えられる⁽⁹⁰⁾。間接的な指標ではあるが、鉄鋼大手各社では80年代に在籍者にしめる出向者比率が急速に上昇する。また80年代後半の円高不況期には、労働組合も、地理的にも遠い、あるいは技能という点でも関連の薄い企業への出向についても積極的に容認していくことになるのである⁽⁹¹⁾。産業の性格上、鉄鋼は電機に比較して中高年の流動化措置の条件に恵まれていないことはすでにふれた。だからこそ政策的援助を背景としたシステムティックな「職種転換訓練」、地理的にも技能面でも「遠い職場」への出向などの措置が必要であったといえる。

以上のように、繊維においても鉄鋼においても80年代の早い時期に、中高年の流動化を可能にする制度が形成され、しかもその導入・再編と定年延長は深く結びついていた。こうした事実は、80年代の定年延長は中高年の流動化によって可能になったという仮説と矛盾しないのである。経営側は、定年延長と「企業の活力の維持」との両立という自らが設定したハードルをこうしてクリアしたのである。

（3）定年制度の空洞化

60歳定年制度の実現は労働組合にとっては、60年代に定年延長闘争を始めて以来長年の悲願であったはずである。また退職過程への労働組合の関わりという点では、70年代後半の段階では労働者の期待が高まっていたことを観察できる。鉄鋼の場合、労働組合の紹介による再就職は1%にも満たなかったのであるが、「定年退職者組合を作った場合、そこに何を期待しますか」という問いへの回答として「組合による就職斡旋」がダントツでトップを占めていた。電機においても、労働組合の退職者の組織化、交流の強化を望む声が高まっていた。実際、官公労を中心に単産レベルでの退職者協議会や、民間の労働組合では単組レベルで退職者の会が作られるといった試みをみることができる⁽⁹²⁾。日本の労働組合が労働者の退職過程の規制に参加できるよい機会であったといえるだろう。

しかしながら実態としては、80年代にこのような労働者の期待やそれに答える労働組合の試みが大きく発展することはなかった。退職者協議会が社会的に力を持った勢力となることはなかったし、企業ごとの退職者の会も紹介機会の公平さの確保を主とする再就職に

ついでに明確なルールを形成するまでには至らなかったのである。時系列的な確認は困難であるが、例えば85年時点での「定年到達者に対する措置」をみると5000人以上の大企業では、「再就職の斡旋をする」と並んで「退職後の生活設計のための相談・研修制度をとっている」と答える企業の比率が高い^(9 3)。ここからは労働組合が退職後の労働者の生活について規制力を働かせている姿は浮かび上がらない。むしろ経営側主導での退職過程の仕組みが作られているという想定の方が説得力をもつのである。

以上のような意味で、80年代の定年延長=60歳定年制度はむしろ経営側主導で進行したといえるだろう。だがそれは端的に言って、日本の戦後形成された定年制度の空洞化の開始でもあった。すでに述べてきたように、定年制度が機能してきた要因のひとつは定年退職前後の生活についての予見可能性であった。定年延長と引き替えに中高年の流動化が進行することはこの予見可能性を低めることにつながる。表1.7をみれば明らかのように、すでに80年代前半で定年前の退職者の比率は増加しつつある。表1.8、1.9で90年代の数字を見ると、金融・保険業はもとより製造業においても過去1年間の50歳以上の退職者の三分の一は定年前退職となり、その年齢も50代前半で40%近くを占めることがわかる。92年の時点で、5000人以上の企業で過去1年間退職した50歳以上の労働者のうち、定年前に退職した者と定年（その後の再雇用等含め）で退職した者はほぼ同数である。ある年齢を超えれば基本的には定年まで勤め上がることを前提としてきた定年制度は空洞化しつつあるのである。この場合の手段の一つがいわゆる退職前出向であり、しばしば「会社による斡旋」と分類されるもののうちの多くもこれに含まれるといわれている。いつ、どこへ、どのような「職種」で出されるのかについて確実な情報が労働者に与えられているわけではない。また新しい会社での労働条件や雇用保障についての問題も生じうる。特に転籍後についていえる。この問題については、すでに80年代後半から観察される受け皿となる関連企業の余力の低下という事態を考慮しなければならない。つまり出資関係等で、より関連の薄い企業への再就職の斡旋が増えていく傾向につながり、当然のこととして「職種対応」、労働条件、雇用保障の面での問題が深刻化していく可能性があるのである。

さらにこのような流動化は、だれが対象になるのかという選別性の問題を発生させる。定年制度は、高齢による退職時の選別問題を回避し集团的紛争を抑制する効果を有していた。だが退職前出向の問題点として多くの企業は「社内に出向を左遷と見る風潮がある」としており、早期退職優遇制度についての労働者の受け止めも類似したところがあった^(9 4)。だれが対象となるかという問題が浮かび上がり始め、しかもその対象年齢も下がり始めていくという意味で、旧来の定年制度のもとでも、選別性は強まっているといえよう。むしろ定年前に転出することが一般化してきている企業も存在する。また早期退職については労働者の自己決定領域の拡大とする見方もあるだろう。しかしながらこの過程に、明確なルール化につながるような労働者側の利害を代表する組織が介在しない場合、公平な再就職機会の提供も本当の意味での自発的な選択による早期退職も実現しえないと考えられる。80年代にこのようなルール化は日本では進行しなかったのである。

この状況は、本稿で限定付ながら実証してきた命題からみると、定年制度についての労働組合側からの合意の根拠を揺るがすものと考えられる。即ち、定年制度が戦後現業労働者にも適用され始めたとき、労働組合が容認していった重要な理由は、定年までの雇用維持の実現という願望をそこに込めることができたからであった。この要求は経営側にそのまま受け入れられることはなかったし、55歳というヤングオールドでの定年は、労働組合の定年制度への評価を動揺させてきた。しかし60年代の定年制廃止の試みで確認したように、少なくともこの制度が大きな規模でのハードな雇用調整を回避し、また雇用保障についての選別性を極力低める手段として機能しているという点では信頼を寄せていた。また80年代の中高年の流動化についてさえも、転出する本人及び残留する者双方にとってハードな雇用調整を回避する手段として容認してきたのである。だがこの流動化が、量的な面や対象年齢の面、あるいは選別性という面で臨界点を超えていけば、労働組合からの定年制度への合意の根拠は失われていく可能性は高いといえる。

またこのような事態は中期的には日本の雇用制度全体の根幹を大きく揺るがすことになる。中心は世代間のバランスの問題である。例えば戦後日本のライフステージ対応賃金にとって、中年以降の生活の予見可能性は重要な意味を持っていた。日本の雇用制度では基本的には若年層の潜在能力・対応能力に高い評価が与えられてきたにもかかわらず若年期の相対的低賃金が甘受されてきたのは、中年以降での雇用・生活上の安定も相当程度保障されていると考えられてきたからである。確かに雇用保障という点からみれば、若年層での安定はヤングオールドでの定年制度に象徴されるように、中年の一定程度の流動性に支えられてきた。だがそれも微妙なバランスのうえに乗っていたのであり、中年の雇用不安が昂進しある臨界点を超えれば、賃金制度や離職行動など若年層の志向に大きな変化を生むかもしれない。このことは当然採用についての制度にも影響を及ぼすことになる。定年の延長が結果として、定年制度・ライフステージ対応賃金・新卒一括採用制度という、相互に補完しながら戦後日本の雇用制度の根幹を支えてきた諸制度の動揺をもたらす可能性を生んでいるのである。

ところで日本の定年制度は、退職後も60歳代前半まではなにがしかの形で働き、それ以降は子供の扶養に相当程度依存していくという生活様式と対応して機能してきた。ただしすでに確認したように60年代には、子供の扶養からの独立傾向をある程度観察できる。そして80年代にはいるとこうした傾向はより顕著となる。ひとつの指標として、65歳以上の高齢者の子供との同居率をみても、65%へと低下していくのである。また55歳当時雇用者であった者の生活状況をみると、80年代一貫して60-64歳、65-69歳とも「主に自分の収入で暮らしている」の比率が高まっている^(9 5)。80%前後の者が60歳を超えても自分の収入に依拠して暮らしているのである。この一因が60年代から継続する退職時前後での生活水準の向上であることは疑いない。例えば70年後半からみられることだが、退職一時金の使い道については住居の購入はむしろ比率は高くなく、老後の生活費に当てると比率が高くなってきている。多くの場合退職時に自宅は所有しているのである。また公的年金

の額、受給範囲の充実も子供の扶養への依存からの脱却に寄与していると考えられる⁽⁹⁶⁾。しかしながら他方で、子供の扶養に依存し得ないという事情があるという点にも注意しなければならないだろう。80年代に行われた社会老年学による調査が明らかにしたことの一つは、「ホワイトカラー」層は、親子とも高学歴で、退職期において扶養すべき子供の数が「ブルーカラー」層より多いという点である⁽⁹⁷⁾。高学歴化の進行は、ライフサイクルを遅らせることで、従来のような形での子供による扶養を困難にしているのである。また関連して、相変わらずの高齢者の労働力率の高さにも留意しなければならない。確かに80年代、60-64、65-69歳の労働力率は低下傾向を示した。だが90年代にはいと下げ止まり、むしろ上昇傾向さえみえる。92年の「高年齢者就業実態調査」をみると、「年金だけでは生活できないから」を就業理由に挙げている者が、60-64歳で6割、65-69歳で5割強存在する。このことは、子供の扶養にも公的年金にも依存しきれず、働き続けている高齢者が相当程度存在することを意味しているのである。

ここではこうした姿の善悪判断を行うことを意図してはいない。問われるべきは、80年代における中高年流動化の進展という事態とここに示した退職前後の生活状況との関係である。第一にいえることは、流動化の進展のなかでたとえ失業という事態に直面したとしても、配偶者以外の家族による扶養に依存することは容易ではないという点である。第二に、中高年の転出が前倒しになればなるほど60歳以上の職探しは困難になるだろうという点である。これについては競合する「職種」についての詳しい検討が必要だが、「高年齢者就業実態調査」は「不就業者」で就業を希望している者の比率が80年代後半以降上昇していることを示している。また同時期の60-64歳の失業率の上昇も、いわゆる偽装失業を考慮してもこうした想定と矛盾しない。つまり家族による扶養と本人の就業継続というこれまでの日本の退職過程を支えてきた構図が崩れ始めつつあるのかもしれないのである。

6、まとめ

(1) 定年制度の不安定性と安定性

本稿で対象としてきたのは、戦後現業労働者にも適用対象を広げていった定年制度である。歴史的に見ると、現業労働者についての雇用保障の制度が整備されていないという前提のうえに生成されていった制度であることがポイントであった。この前提の上で労働組合側は生活安定への志向、具体的にはライフステージに対応する賃金と、現在雇われている企業を解雇されないという意味での「完全雇用」への要求に強く固執した。他方、経営側も現業労働者の雇用保障についての何らかの原則を提起するという状況ではなかった。労使が妥協できる雇用保障に関する明確なルールが形成される可能性は低かったといえる。労働組合の中に定年制度を職員並みの雇用保障を実現する手段ととらえる勢力が現れたのはこのような状況のもとであった。明確なルールが形成される可能性が低い以上、少しでもそれに近づく制度、すなわち定年までの雇用の保障を実現する制度として定年制度を肯定的に受けとめたのである。また経営側にとっては、この制度は集团的摩擦なく雇用の調

整が可能な数少ない手段であった。戦前期と異なり解雇手当程度では労働組合による解雇反対闘争を回避せず、さりとて「完全雇用」を認めることはできなかったからである。また大量解雇という課題に直面した時、「停年に近い」という基準は相対的には労働者に対して説得力のあるものと考えられた。55歳というヤングオールドでの「一律」強制退職制度である戦後の定年制度は、このような労使の同床異夢の中で生成されていったのである。そしてこの両者の隔たりを中和したのが、各主体が否定できなかった工職の処遇統一という理念なのであった。

そして今度はこの極めて曖昧な妥協とともに生成した定年制度を前提にして様々な雇用に関わる制度が積み上げられていった。ライフステージ対応賃金も、それが経営側も受け入れ可能な賃金制度としてリファインされていく過程は定年制度との結合の過程でもあったのである。

このようないわば急拵えの定年制度は、それを支える様々な仕組みを必要とした。その中心は退職一時金制度であった。実質的には退職後の短期の所得保障という機能で出発したこの制度は、特異な展開を示すことになる。労働組合がライフステージ対応賃金の発想の延長で、退職一時金を労働条件＝賃金としてとらえ、そこに退職後の生活向上の要求を詰め込んでいったからである。他方、経営側には労働者の退職後の生活を長期にわたって保障していくという発想は見られなかった。いずれにしても退職一時金制度は労使双方から世代間で所得を分担し合う社会保障の一環としては考えられてこなかった。広い意味での賃金＝労働条件、労使関係調整の手段として、退職一時金は長期的展望もなくその時の労使の力関係の中で場当たりに水準が決められていったのである。

また定年制度は、本人も含めた家族の多就業、引退後の子供の扶養への依存という仕組みに頼らざるを得なかった。定年＝労働市場からの引退、自立した老人世帯という像は、戦前期の俸給生活者において一部現実化したのが、戦後の現業労働者の現実からはほど遠かった。ポイントはこれらはいずれも個別企業では制御不可能な領域であるという点である。確かに定年後の再就職が可能だったからこそこうした仕組みが機能し得た。また引退後の子供の扶養への依存という点では60年代以降低下傾向を観察する事ができた。だがこれらは、個別企業の雇用・労務管理施策の動向からは独立した領域で生じているのであり、定年制度の安定的再生産にとって支障となる可能性を常に秘めていたのである。

定年制度は、60年代以降常に延長問題にさらされてきた。これは労働組合が常に延長要求を提示しているという事のみでなく、経営側がそれに頑強に抵抗していったことの結果でもある。労使の同床異夢の中で急拵えで生成したがゆえに、定年制度はその曖昧な性格を問われ続けたのである。また社会保障制度とは無縁な退職一時金制度や個別企業が直接統御が不可能な領域に依存しているという点においてもその不安定性を指摘できるのである。80年代後半、60歳への定年延長が実現したことが定年制度の空洞化の開始を意味するという逆説的現象はまさにこの制度の性格に由来する。60歳定年制度は、中高年層の強力な流動化なしには経営側には受け入れられなかった。そしてこうした過度な流動化は、定

年までの雇用の保障という戦後の日本の定年制度を生成させた一方の要請と両立しないのである。定年による事実上の解雇そのもの、定年間近という理由による流動化は60年代からみることができる。中高年中心の雇用の調整と定年までの雇用の保障という要請との衝突は、もともと戦後日本の定年制度に内在していたのである。

だが以上は事柄の片方でしかない。このような根本的不安定性を抱え込みつつも、戦後の現業労働者も巻き込んだ定年制度は40年以上機能し続けてきたからである。この制度は雇用の調整機能をもつものであるにも関わらず、労働組合により、結果として若年層全体や多くの中高年層の雇用を守り雇用調整に伴う選別性も極力回避すべく機能していると評価されていった。経営側にとっても、60年代以降に雇用調整の制約が多くなり、ライフステージ対応賃金制度も定着していく状況下で定年制度の意義は大きかったのである。このことは労働者側からみると、退職時前後の生活像への予見可能性、対応可能性が高まることにつながる。退職一時金と持ち家志向との結合とも相まって、定年制度の定着を側面から支えたのである。また定年制度の存在を前提に積み上げられていった戦後日本の雇用制度は、60年代後半以降、若年層の潜在能力の開発により重点を置く仕組みに再編されていった。様々な前提を置く必要はあるが、能力の評価という側面から見ても雇用の調整手段としての定年制度の企業内における正当性は高まったと考えられるのである。ただしこの中高年の能力への低い評価が定年制度そのものにとっては両刃の剣であることはすでに述べた通りである。

(2) 退職過程の「私的性格」

雇用労働者の年齢による退職過程というものは、社会にとっては世代間の仕事の分担や相互扶養の分担の問題である。戦後日本の定年制度の生成・変化の過程を分析していくと、この過程の「私的な性格」が浮かび上がる。ここで「私的性格」というのは次のような意味においてである。即ち、雇用保障のルールが曖昧であること、退職年齢が公的年金の受給資格と連動しておらずまた公的年金制度と企業年金制度との調整もできていないこと、定年後の再就職については企業に深く依存していること、そして定年後の生活は本人の継続就業と子供の扶養への依存の組合せで成り立っていることである。

雇用保障については、定年制度が先任権のような現業労働者についてのルールが欠如した中で生成した点を再度確認しておこう。Ⅱ部でみるように60年代以降、雇用調整についてのルールが形成され始めたものの、世代間の仕事の分担についての社会的なルールが明確に形成されるような内容ではなかった。むしろそれは労使によって意識的に回避された。公的年金制度との関係では、定年制度は公的年金制度が機能マヒの状況の中で生成し、さらに退職一時金という社会保障制度とは調整されにくい制度によって補完されていた点が重要である。ヤングオールドを対象にした定年制度は他の諸制度と相互に補完し合いながら雇用制度全体を機能させていったので、後に再建された公的年金制度との連動という課題は少なくとも労働者・労働組合にとっては外在的ではしなかつた。また退職一時金が定着した後においては、それを年金化して公的年金と調整するという政策も上滑りしていっ

たのである。また定年後の再就職においての企業への依存は、現業労働者については 60 年代、70 年代と深まったといえるかもしれない。定年後の生活については、定年制度生成期はまさに本人も含めた家族の多就業と子供の扶養に強く依存していた。こうしたいわば自営業者にも類似した生活上の対応があったから生成期の定年制度は機能し得たといえる。子供による扶養については 60 年代以降ゆっくりとではあるが変化を見せ始めるが、退職者本人の就業継続については引き続き観察できるのである。

このような日本の退職過程の「私的性格」の指摘はごく初歩的な仮説に過ぎない。今後、国際比較や歴史研究によって、なぜこのような性格が生み出されたのかを分析しなければならないだろう。またこの「私的性格」によって日本の退職過程で生まれる様々な問題が処理されたとしても、他方でどのような解決不能な問題を堆積させてきたのかという観点からの分析も必要だろう。定年制度が事実上空洞化し始め、他方でそれに代替する制度が生成していないという現状を分析していく場合、このような観点は不可欠と考えるのである。

註

- (1)雇用保障を分析する上でのもう一つの焦点である雇用調整については、佐口和郎「高度成長期以降の雇用保障」（武田晴人編著『日本産業発展のダイナミズム』1995年、東京大学出版会）参照
- (2)これについては、佐口和郎「兵藤釗著『戦後労働史』（上・下）の検討」（埼玉大学経済学会『社会科学論集』95、1998年）で試論を述べている。
- (3)初期の作品としては、黒住章『定年制』1957年、藤林敬三『退職金と年金制度』1956年、ダイヤモンド社、富安長輝『わが国の停年制度論』1962年、日刊労働通信社、などが挙げられる。
- (4)荻原勝『定年制の歴史』1984年、日本労働協会、は歴史のみでなく、定年制をめぐる諸主体の動向や労働者の生活にも視野を広げている。
- (5)小林謙一『高齢者の雇用保障』1982年、御茶ノ水書房、氏原正治郎編著『都市高齢者の雇用問題』1985年、日本労働協会、が代表的である。
- (6)氏原正治郎『日本経済と雇用政策』1988年、東京大学出版会、特に5、6章参照。なおこれらは、それぞれ1978年、1986年に書かれた論文である。
- (7)Lazear, E., 1979, "Why Is There Mandatory Retirement?" Journal of Political Economy, 87, 大橋勇『労働市場の理論』1990年、東洋経済、参照
- (8)例外としては、神奈川県「神奈川県における高齢生活実態調査、昭和38年」における下田平裕身による分析が挙げられる。なお家族周期説からの接近としては、中鉢正美編『家族周期と世代間扶養』1978年、至誠堂、などがある。
- (9)例えば、青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』1983年、東京大学出版会、東京都老人総合研究所「定年退職に関する長期的研究(2)」1986年、同左『現代定年模様—15年の追跡調査』1993年、ワールドプランニング
- (10)Graebner, W. 1980, A History of Retirement, New Haven, Yale University Press, の他に、Costa, D. 1998, The Evolution of Retirement, Chicago, University of Chicago Press, Walker, J and H. Lazer. 1978, The End of Mandatory Retirement, (松山美保子訳『定年制の終焉』1981年、日本経済新聞社)、Hardy, M etc. 1996, Ending a Career in the Auto Industry, New York and London, Plenum Press, Doeringer, P, ed. 1990, Bridges to Retirement, Ithaca, ILR Press, など参照
- (11)『日本郵船株式会社七十年史』1956年
- (12)この点については荻原前掲書、総理府恩給局『恩給制度』1964年などを参照
- (13)隅谷三喜男「定年制の形成と終身雇用」（日本労働協会『年報日本の労使関係、昭和55年版』）
- (14)隅谷前掲論文
- (15)隅谷は全産連が「停年」という言葉を普及させたとし、荻原はこの言葉の社会的認知を辞書を比較して検討している。言葉そのものや就業規則の検討だけでなく年齢意識の

- 社会史的接近なども必要となろう。アメリカについては、Chudacoff, H. 1989, HOW OLD ARE YOU? (工藤政司他訳『年齢意識の社会学』1994年、法政大学出版会) 参照
- (16)退手法については、沼越正巳『退職積立金及退職手当法釈義』1937年、有斐閣、に依っている。
- (17)この点については、森田良雄『失業補償論』1932年、章華社、参照
- (18)荻原前掲書
- (19)籠山京『労働年齢論』1944年、伊藤書店、および安藤政吉他「某化学工場に於ける賃金並に生活事情調査(1.2.3.4)」(『労働科学』21-3.4、1944年3.4月)
- (20)「座談会、労務対策を語る」(『東洋経済新報』2502、1942年12月)参照
- (21)これについては佐口和郎『日本における産業民主主義の前提』1991年、東京大学出版会参照
- (22)安藤政吉「日本的給与制度大綱」(『労働科学』21、1944年9月)
- (23)労働省労働基準局の調査による、なおこの点は黒住前掲書による。
- (24)荻原前掲書
- (25)これについては、佐口前掲「雇用保障」論文参照
- (26)日本経営者団体連盟『労働実務読本』1954年
- (27)宣在源「日本の雇用制度一復興期(1945-49年)の雇用調整一」(東京大学経済学会『経済学論集』64-1、1998年4月)参照
- (28)内閣総理大臣官房広報室「定年制に関する世論調査」1973年
- (29)荻原前掲書
- (30)ゼンセン同盟名誉会長滝田実氏への聞き取り(1996年8月)
- (31)日清紡績労働組合「私たち組合の歩み、第一巻」1953年
- (32)註(30)に同じ
- (33)Graebner, W. 前掲書
- (34)山崎清『日本の退職金制度』1988年、日本労働協会
- (35)電産争議の内容、および本文での引用については、東京大学社会科学研究所「電産十月闘争(1946年)一戦後初期労働争議資料一」1979年、による
- (36)例えば、「私鉄争議(退職金問題)の調停経過」(中央労働委員会『中央労働時報』118、1949年12月)参照
- (37)例えば日清紡労組の場合、49年6月の労働協約交渉では、「経営の一部」と主張する経営側と対立していた。また組合自身50年10月の時点では、協約上は退職一時金の項は労働条件へ移さないという選択をしている。この点は、前掲組合史および機関紙「日清労組」30、1950年10月、参照
- (38)全繊同盟調査部『繊維産業労働』50、1951年6月、参照
- (39)『繊維産業労働』43、1951年2月参照
- (40)註(38)に同じ

- (41)私鉄総連調査部「私鉄労働者退職後の実態」1957年参照
- (42)労働大臣官房労働統計調査部「失業者帰趨調査」1959年
- (43)前掲神奈川県調査参照
- (44)郵政省簡易保険局「老後の生活についての世論調査」1954年、によると、「老後の生活準備」について「子供の厄介になる」という割合が、「俸給」生活者で15%、「労務」で20%となっている。学歴別では、「大・高専卒」が9%、「高小卒」が56%となっている。なおいずれも複数回答。
- (45)ちなみに註(44)と同じ項目でみると、「農漁」・「商工」の場合、「子供の厄介になる」はそれぞれ65%、44%と極めて高率である。
- (46)北里忠雄「退職金・年金制度の問題点と合理化の方向」（日経連『賃金管理の諸問題』1958年、日経連弘報部、北里はしばしば日経連の退職金問題の専門家として登場するが、この論文では「（退職金は）55歳の定年退職者に対して老後の生活安定といった意味での保障を行わなければならない客観的な必要はない」と断言している。
- (47)Walker, J 前掲書参照。なお公的年金と企業年金の調整過程については、Jacoby, S. Modern Manors. 1997. Princeton, Princeton University Press. 参照
- (48)前掲神奈川県調査、なお原典は、厚生省「後期壮年調査」1961年、
- (49)兵藤釗 『労働の戦後史（上・下）』1997年、東京大学出版会、参照
- (50)工藤信男『昇給制度』1954年、日経連弘報部、参照、なおここでの昇給基準設定についての引用はこれによる。工藤はこの問題の専門家であり、この著作も関東経営者協会会員企業を対象にした調査に基づいたものである。
- (51)厚生省統計調査部「生命表」各回参照
- (52)人口問題審議会編『日本人口の動向』1974年、原典は「国勢調査」
- (53)日本紡績協会『戦後紡績史』1962年、p468
- (54)労働大臣官房労働統計調査部「賃金構造基本統計調査報告」1958年、1967年参照
- (55)毎日新聞が毎年行う世論調査の結果である。見やすい図としては、森岡清美他『新しい家族社会学』1983年、培風館、p131
- (56)全織同盟調査部「繊維労働」104、1962年4月、参照
- (57)註(41)に同じ
- (58)労働大臣官房企画室編著『定年制』1968年、日刊労働通信社、特に表41.45参照
- (59)「繊維労働」124、1964年4月
- (60)前掲佐口「雇用保障」論文参照
- (61)これらについては、隅谷前掲論文および藤林前掲書参照
- (62)労務管理研究会「定年退職者処遇の問題点と実例」1968年、参照
- (63)ゼンセン同盟「月刊ゼンセン」246、1975年、7月、参照
- (64)この点は、小林前掲書参照
- (65)註(65)に同じ

- (66)例えば、労働省「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法案関係資料」1971年、参照
- (67)賃金研究会「定年延長と賃金制度について」1972年、に集約されている。
- (68)「繊維労働」113、1963年、3月、p2
- (69)この問題の事実経過については、主に「全織新聞」、鐘紡労働組合「30年の歩み」1977年、に依拠している。
- (70)この問題の事実経過については、主に国鉄職員局給与課「退職年齢延長問題特集」1982年、日本労働協会「三公社五現業労使紛争調整実態の研究」1972年、国鉄労働組合「国鉄に定年はない」1969年、等参照
- (71)国鉄労働組合「国鉄退職者の追跡調査報告」1970年
- (72)労働省「定年到達者調査」67年度、70年度の数字については、「ゼンセン」260、76年9月、より引用。また企業の持ち家援助策については、労務管理研究会「新しい持家制度実態資料集」1968年、参照
- (73)総理府統計局「日本の住宅一昭和53年住宅統計調査の解説」参照
- (74)例えば、労務研究所『労使による高齢者福祉対策の実際』1981年、所収の東京電力や東武鉄道の労働組合退職者調査をみると、住居の96%、98%が「自宅」である。
- (75)これについては、新卒採用における学校紹介制度の生成が重要である。これによって、School to Workのtransitionを企業内部で引き受けることになり、学校の論理が企業に入り込むことになったからである。この点については、佐口和郎「日本の内部労働市場」（吉川洋他編著『経済理論への歴史的ペースペクティブ』1990年、東京大学出版会）参照。またこのことと職務分析の進行が組合わさって、旧来の企業内資格制度の再編である職能資格制度が誕生した。そしてこれをもとに70年代後半に若年層を中心とした訓練制度が体系化されていくのである。
- (76)塩谷信雄「退職金・年金と労使の立場」（日本労働協会編『退職金・年金と労働組合』1963年、参照。なお塩谷は当時総評社会保障部長である。
- (77)「厚生白書、昭和45年版」、なお原典は法務省民事局「家族法に関する世論調査」
- (78)「厚生白書、昭和47年版」、なお原典は厚生省統計調査部「高年者実態調査」
- (79)こうした評価は、湯沢擁彦「老人問題と老親扶養の動向」（福島正夫編『家族3、戦後日本家族の動向』1977年）にみられる。
- (80)この問題について「座談会、定年・退職金闘争の現状と問題点」（労働問題研究会『季刊、現代の労働』6、1976年10月）が興味深い事実を提供してくれる。
- (81)これについては、賃金制度専門委員会『高齢化時代の賃金・雇用制度』1978年、日本生産性本部、参照
- (82)鉄鋼での定年延長延長問題については、退職者調査も含め、鉄鋼労連「鉄鋼労連の定年延長、第I集」1982年、参照
- (83)電機労連「調査時報」109、1975年1月

- (84)「月刊ゼンセン」344、1983年、9月
- (85)例えば「労働白書、平成元年版」、p142-143
- (86)「月刊ゼンセン」344、1983年9月、p19の一覧表参照、また東洋紡の事例については「月刊ゼンセン」314、1981年、3月、参照、組合の方針については「月刊ゼンセン」301、1980年、2月、所収の「定年延長統一闘争参考資料」中の「本部方針」参照
- (87)この場合、目標人数も示されていた。山本潔「造船業における失業者の帰趨」（『社会科学研究』41-4、1989年）参照
- (88)これについては、高梨昌編『変わる日本型雇用』1994年、日本経済新聞社、参照
- (89)前掲佐口「雇用保障」論文参照
- (90)菊池功「日本鋼管における定年延長」（高年齢者雇用開発協会編『定年延長一企業の事例と国の助成措置』1982年、参照
- (91)佐口和郎「新日鐵〈中期総合計画〉と地域雇用問題」（戸塚秀夫他編著『地域社会と労働組合』1995年、日本経済評論社）参照
- (92)註(80)に同じ
- (93)労働大臣官房政策調査部「昭和63年、雇用管理調査」
- (94)雇用職業総合研究所「企業グループ内人材活用に関する調査」1986年、この傾向は90年代に入っても変化はない。これについては、「平成10年版、労働白書」p212参照
- (95)子供との同居については、厚生省大臣官房統計情報部「厚生行政基礎調査報告」、生活状況については、労働大臣官房政策調査部「高年齢者就業実態調査報告」参照
- (96)この点については、清家篤『高齢化社会の労働市場』1993年、東洋経済新報社参照
- (97)青井・和田前掲書参照

表 1.1 定年制度の受け止め (職業・学歴別)

単位：%

定年制度	職業別						学歴別			
	農漁	商工	俸給	労務	自由業	無職	小卒	高小卒	中卒	高大卒
あつた方がよい	55	47	57	48	58	43	44	50	55	57
ない方がよい	27	32	28	40	21	39	38	34	29	20
一概にいけない	5	12	10	7	5	8	3	7	9	17
不明	13	9	5	5	16	10	15	9	7	6

出典 郵政省簡易保険局「老後の生活についての世論調査」1954年

表 1.2 綿紡 10 社の退職一時金交渉 (勤続 30 年モデル)

	要求 (額)	妥結 (額)
1947年5月	10年の生活保障金額	最高 10万円 (各社ごと、以下同じ)
1948年8月	最低 36万円	最高 30万円
1951年1月	最低 72万円	標準 70-80万円 (小卒)
1952年	最低 100万円	標準 100-105万円 (高小卒、以下同じ)
1956年3月	最低 160万円	標準 160-180万円
1960年1月	最低 250万円	標準 200-250万円

出典 日本紡績協会『日本紡績史』1962年

表 1.3 65歳以後の生計維持方法と生計見通し

単位：%

	65歳以後の 生活見通し	65歳以上の 生計維持方法	米国高齢者の 生計維持方法
生活できる	85	98	82
事業または勤労収入	25	18	24
公的年金	9	3	20
財産収入	3	1	16
子の扶養	44	76	22
その他	4		
生活できない	4	2	18
分からない、無回答	11		

出典 厚生統計協会「厚生指標」1962年

原典は、生計維持方法は、厚生省「社会保障基礎調査」1957年

生活見通しは、厚生省「後期壮年調査」1961年

米国の数字は、Steiner and Dortman. The Economic Status of the Aged
に依る(1951年)。

表 1.4 企業規模別定年年齢（1964年）

単位：％

	55歳以下	56-59歳	60歳以上
5000人	75.2	21.9	2.9
1000-4999	80.0	14.7	5.4
300-999	78.1	12.0	10.9
100-299	73.2	7.2	19.4
30-99	75.1	4.8	20.1

出典 労働省「賃金労働時間制度総合調査報告」

表 1.5 定年年齢の推移（規模計）

単位：％

	55歳以下	56-59歳	60歳以上
1968年	63.5	14.2	22.1
1971年	58.6	18.3	23.1
1974年	52.3	12.3	35.4
1976年	47.6	15.9	35.9
1978年	41.4	19.4	38.5
1980年	39.7	20.1	39.7
1982年	36.0	18.2	45.8
1984年	29.7	18.3	52.1
1986年	26.8	16.6	56.6

出典 労働省「雇用管理調査」各年度

表 1.6 男性 45 歳以上の比率（1979 年現在）

	10 % 未満	10 % ～	20 % ～	30 % ～	40 % ～	中央値 %
総計	33 13.3	83 33.3	79 31.7	39 15.7	6 2.4	20.5
業	電機(家電)	電機(総合)	鉄鋼(その他)	鉄鋼(高炉)	化学(セメント)	
	電機(通信)	電機(専業)	機械(一般)	化学(一般)		
	機械(精密)	造船(9社)	化学(ガラス)	石油		
		自動車(メーカー)	石油	ゴム(その他)	紙	
		自動車(部品)	食品(アルコール)		紙	
		化学(フィルム)	飲料		繊維(化繊)	
		ゴム(タイヤ)			電力	
		食品(乳業)			交通	
		食品(食肉)				
		繊維(その他)				
種		電気工事				
		ガス				
		商業				

出典 「月刊ゼンセン」305、1980年6月、
原典は政策推進労組会議「定年制度実態調査報告」

表 1.7 55歳以上の労働者の退職形態（過去1年間、1983年）

単位：%

産業・企業規模	退職者計	定年制を定めている事業所で退職したもの					定年制のない事業所で退職した者
		計	定年前に退職した者	定年により退職した者	勤務延長後に退職した者	再雇用後に退職した者	
計	100.0(6.7)	91.7	17.4 (12.9)	26.6 (33.7)	12.9 (17.7)	18.9 (17.3)	15.9 8.3(11.5)
1,000人以上	100.0	99.8	21.7 (12.1)	42.9 (50.8)	5.2 (8.7)	17.0 (17.8)	13.0 0.2
300～999人	100.0	98.3	13.0 (12.9)	31.5 (36.4)	13.9 (9.3)	23.3 (22.0)	16.5 1.7
100～299人	100.0	92.3	15.5 (15.1)	19.0 (26.2)	13.1 (14.6)	24.4 (18.3)	20.3 7.7
30～99人	100.0	82.7	17.0 (11.7)	17.7 (19.4)	18.5 (16.1)	14.8 (14.0)	14.8 17.3

注 かつこ内は1980年調査での数字

出典 労働大臣官房統計情報部「高齢者就業等実態調査報告」1981年、1985年

表 1.8 50歳以上の労働者の退職形態（過去1年間、1992年）

単位：%

企業規模、産業	計	定年制を定めている事業所で退職した者							定年制のない事業所で退職した者	不明
		小計	定年前に退職した者 うち早期退職優遇制度で退職した者	定年により退職した者	勤務延長後に退職した者	再雇用後に退職した者	定年が適用されない者等			
計	(6.9) 100.0	82.1	29.7	3.9	25.6	8.8	7.9	10.0	17.6	0.3
5,000人以上	(7.9) 100.0	99.0	4.40	15.0	38.9	2.4	3.1	10.6	0.5	0.5
1,000～4,999人	(7.9) 100.0	99.9	3.21	8.4	41.6	3.8	7.0	15.3	0.1	0.1
300～999人	(8.3) 100.0	97.8	3.21	5.5	31.0	5.9	14.6	14.1	1.9	0.3
100～299人	(7.3) 100.0	99.0	35.1	3.5	26.6	10.9	11.7	14.7	1.0	-
30～99人	(6.2) 100.0	90.1	38.3	0.7	24.1	10.4	10.5	7.6	9.5	0.4
5～29人	(6.4) 100.0	52.5	15.6	0.6	15.5	11.5	3.9	6.0	47.1	0.5
製造業	(8.3) 100.0	94.4	18.1	1.1	56.2	10.4	4.8	4.8	5.0	0.7
建設業	(5.1) 100.0	77.9	21.6	1.8	18.7	11.8	8.4	17.4	21.7	0.4
製造業	(6.4) 100.0	89.2	33.7	5.5	30.5	8.4	9.2	7.4	10.6	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	(13.6) 100.0	100.0	43.9	8.3	68.7	2.9	5.7	3.3	-	-
運輸・郵便業	(7.7) 100.0	96.0	21.0	11.2	29.3	6.9	6.4	9.6	3.7	0.3
卸売・小売業、飲食業	(7.0) 100.0	60.8	46.7	1.8	19.9	5.2	6.1	8.7	38.4	0.8
金融・保険業	(9.5) 100.0	98.7	47.3	5.1	30.0	6.9	6.5	8.6	0.2	1.0
不動産業	(9.3) 100.0	93.1	37.9	2.3	12.5	11.1	13.9	17.2	6.9	-
サービス業	(8.5) 100.0	83.0	27.4	1.4	23.6	12.4	8.3	11.3	17.0	-

出典 「高齢者就業実態調査報告」1992年

表 1.9 50歳以上退職者の退職年齢（過去1年間、1992年）

単位：%

定年制の有無 退職形態	計	50～54歳	55～59歳	60～64歳		65～69歳	70歳以上
				うち60歳			
計	100.0	18.2	27.3	41.4	25.0	8.7	4.5
定年制を定めている事業所での退職者	100.0	17.7	26.4	44.6	28.5	8.0	3.3
定年前に退職した者	100.0	39.4	45.6	12.5	5.2	1.3	0.2
うち早期退職優遇制度で退職した者	100.0	31.0	68.3	0.6	0.5	0.0	-
定年により退職した者	100.0	3.3	15.7	76.8	7.24	4.0	0.2
定年後に退職した者	100.0	0.3	8.7	60.7	13.7	22.8	7.5
勤務延長後に退職した者	100.0	0.4	12.0	60.9	13.5	20.5	6.1
再雇用後に退職した者	100.0	0.2	5.0	60.5	13.8	25.4	8.9
その他（定年制非適用者）	100.0	19.3	23.6	30.8	10.5	13.1	13.1
定年制のない事業所での退職者	100.0	20.4	30.8	26.8	8.3	11.8	10.1

出典 表8に同じ