

書評と紹介

大森真紀著

『性別定年制の史的研究』

—1950年代～1980年代—



評者：萩原 久美子

本書の概要と意義

戦後日本の雇用管理が整備・制度化される過程で、女性を対象に結婚退職制や男性よりも早い定年年齢を設定する若年定年制が慣行として、また就業規則や労働協約により制度化された。だが、1986年に施行された男女雇用機会均等法を契機として、女性のみを対象とした若年定年制は禁止され、結婚退職制は就業規則の上では存続してはいない。2020年代の今日、ジェンダーと労働をテーマとする研究の多くは日本のジェンダーギャップ指数の低調ぶりを指摘しつつ、管理職の育成等、職場における「女性活躍」の実態解明と現状の乗り越えの方途を模索、提言する。研究において結婚退職制や若年定年制は過去の、そして制度的に解決済みの問題とされてきたといっても過言ではないだろう。

そこにあって、本書は「性別定年制」を真正面にすえた。著者のいう「性別定年制」とは、勸奨や慣行も含めた若年定年制や結婚退職制など「女性に対して男性とは異なる条件による」定年（退職）制を指す（1頁）。性別定年制は

どのような年齢層をターゲットに、どの程度、企業や労働組織に広がったのか。その際、どのような論理をもって性別定年制を合理化したのか。男性正社員を対象とする雇用管理の条件整備の過程で、労働組合による性別定年制への対応はいかなるものだったのか。著者は政府、経営者団体、労働組合の各種調査や報告書、機関誌、社史、女性史に記された事例や調査結果、断片的な記述を総合しながら、1950年代、特に高度成長期から均等法施行までの性別定年制の全体像に迫った。

「性別定年制」に着目する今日的意義を著者はこう説く。表向きには性別定年制は消滅したかに見えるが、その制度に集約された職場の性規範までが消滅したわけではない。妊娠・出産による退職勧奨、女性の非正規雇用化を女性労働史という長期的な射程に収めれば、定年、退職という雇用管理の「出口」において女性の雇用継続を執拗なまでに打ち切る「性別定年制」の諸事例は「どこまで過去のことになったと断定できるのか」（4頁）。「過去の話として片付けられない現実を見極めない限り、「女性の活躍」など画餅にすらなりえない」（63頁）からである。

男性正社員を中心に置いた定年制の先行研究はある。だが、性別定年制についてのまとまった先行研究はない中、本書は各種調査と史資料の記述やデータを丁寧に整理し、その全体的な動向を俯瞰する。日本的雇用システムに深く組み込まれた性規範の制度的源流の一つとして性別定年制を位置づけ、その史的検討から、21世紀の女性労働の諸現象との連続性と交差とを見極めるといふ新たな作業の方向性を浮かび上がらせていく。

本書の構成

本書は二部構成である。「第Ⅰ部 性別定年制をめぐる動向」では、各種調査を中心に定年年齢の設定、結婚等退職制に関する全体的な動向を統計的に整理している。「第Ⅱ部 性別定年制の事例研究」では民間企業、地方自治体、農協という三つの異なる組織を対象に性別定年制の運用実態等の整理、分析が行われている。

「第Ⅰ部 性別定年制をめぐる動向」の各章から概観してみよう。「第1章 定年年齢の設定と性別格差」では、各時代での雇用・経済動向に符合させながら、定年制をめぐる以下の調査結果を検討した。大企業を中心に55歳定年制が普及する1950年代に行われた人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」（1955年）、日経連「わが国定年制度の実態」（1958年）。労働力不足に合わせて男性の定年延長が検討される1960年代半ばの労働省「民間企業定年制調査」（1964）、東商や関西経協の調査（1967）。さらに、日経連「定年制に関するアンケート調査」（1972）は「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」（1971）をはじめ、高齢者雇用政策の端緒が開かれる時代の調査である。

これらはいずれも男性正社員の雇用管理への関心から実施された調査である。だが、その結果をもとに、定年年齢の性別格差が浸透していく動向を著者は丹念に拾い出す。その作業から男性正社員の定年年齢の上昇に伴い、女性の定年年齢の設定が顕著に低下していくこと、「男女別定年制」を採用する企業の比率が中小、大企業ともに70年代前半まで拡大の傾向にあったことが明らかにされる。

「第2章 結婚等退職制の推移」は章のタイトルどおり、性別定年制のもう一つの柱を取り上げる。「結婚等」とは結婚だけでなく妊娠・出産をも含む。1950年代から80年代初頭にか

けて行われた労働省婦人少年局による調査・報告書が取り上げられる。「定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情」（1958）、「女子の定年制等に関するアンケート調査」（1965）をはじめ、断続的に結婚等退職制の動向をまとめた『女子保護の概況』、その後継となった1970年代の雇用管理調査等により、結婚等退職制の運用実態がまとめられている。

重要なのは、これら調査を婦人少年局が政策的対応に大きく制約がかけられていたという、政府内そして労働省内の力学の中に置いて検討した点である。婦人少年局は結婚等退職制の差別性について一定の問題意識を持っていた。しかし、積極的な対応はできず、国際婦人年（1975）、国連女性の10年（1976～1985）という国際的潮流の中でようやく「若年定年制、結婚退職等改善計画」の策定、そして性別定年制の女性差別を禁止する均等法制定へと至る。ただし、婦人少年局が置かれた力学のもとで実態を伴う成果を上げたのか否か。著者は2000年代までの相談件数、助言件数の動向からよりインフォーマルな形での結婚退職制の存続を示し、労働行政における「定年・退職・解雇」のジェンダー課題を指摘する。

続く「第Ⅱ部 性別定年制の事例研究」は、「第3章 民間企業における性別定年制」から始まる。東宝25歳定年制（1953）をはじめとする1950年代前半の性別定年制確立の動き、結婚退職制の違法性が認められた訴訟の舞台となった住友セメントや、性別定年制が浸透する1960年代における名古屋放送、山一証券、東急機関工業、三井造船の運用事例、性別定年制の違法性を決定づけた1970年代の伊豆シャボテン公園事件、日産自動車事件などの訴訟が取り上げられる。

それら事例の判決文を中心とする史資料をもとに、民間企業での性別定年制導入の論理、そ

の運用実態が労使関係に位置づけて検討される。見出されるのは女性比率の低い基幹産業において労使協約という形で性別定年制が導入されていることであり、「1950年代初頭の大規模な労働争議を経て、再出発をせざるを得なかっ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過程とも重なる」（124頁）ことである。その際、「結婚退職制」「若年定年制」を再雇用・非正規雇用化と組み合わせる制度化、運用していたこと、採用形態や職種、職掌による雇用管理区分を導入する動向があったことが指摘される。企業は必要に応じて女性労働力を確保する仕組みと長期雇用を回避する方策を同時に導入していたのである。

これら民間企業の事例の多くは大企業または都市圏に本社を持つ企業なのに対し、「第4章 地方公務員の退職勧奨における性別格差」「第5章 農協職員の性別定年制」では、地方地域の女性にとって貴重な雇用機会である地方自治体、農協組織での事例を取り上げる。地方地域の女性の雇用機会への目配りは、著者が均等法施行を一つのメルクマールとして1980年代の女性雇用に関する論考をまとめた『現代日本の女性労働』（1990年、日本評論社）から引き継がれているものである。ともすれば雇用における女性差別を民間企業に限定して論じがちな研究動向にあって、この視点は本書においても貴重な知見を導き出している。

地方公務員（一般行政職）における性別定年制については、自治労機関誌を中心に検討される。1950年代半ばの結婚退職制の条例化（新吉富村など）、結婚による能率低下を主張しての昇給半減事例（鈴鹿市）をはじめ、1960年代半ばに広がった年齢、勤続、有夫、出産、有児などの条件を付した退職勧奨事案、女性の採用停止、結婚退職の誓約書の提出（茂原市役所事件）の事例が丹念に掘り起こされる。自治労

は本部および各基礎単組での撤回交渉を活発化させ対抗するが、70年代には自治体は夫の管理職登用を切り札に地方公務員カップルの妻への圧力を強めていった。「石川県鳥屋町役場事件」のように、地公法改正後の90年代に至っても女性48歳での退職勧奨が実施されたことも言及される。

農協職場についても一次資料での手がかりが限られている中で、「総合農協統計表」をもとに1970年代半ばから1990年までの男女別定年制の導入実態を明らかにしている。ここでも裁判資料から、組織における性別定年制の合理化の論理を読み解いている。たとえば岩手県経済農協連事件から女性を対象とする「準職員制度」の就業規則において31歳定年と定めたことを「職種別定年制」として正当化する主張を拾い上げている。ここに読者は均等法施行後のコース別雇用管理の基底を見るだろう。

以上の各章に加え、労働省婦人少年局調査資料『労働組合のなかの婦人』をはじめとする刊行物から女性労働行政と労働組合との関係性を分析した「補論1 婦人労働行政と労働組合」、均等法施行後初の沖縄バス性別定年制無効訴訟を取り上げた「補論2 観光バスガイド職の35歳定年」、職種別での動向をまとめた「補論3 公立小中学校教師への退職勧奨」「補論4 バス車掌の33歳定年」が収められている。

本書の提起を受けて

本書の結語において、著者はいくつかの提起を行っている。第一に、本書が射程とした1950年代から1980年代までの性別定年制は、現在進められている定年延長への対応策を「先取りしたもの」（180頁）と見なしているのではないかと——という論点である。「定年」として雇用を打ち切ったのち、使用者側が必要とするなら、雇用期間を区切った非正規雇用として同

じ仕事を低賃金で継続するという、かつての性別定年制と相似する雇用管理のあり方に対する指摘である。

定年や非正規雇用がジェンダーと無関係になったという意味ではない。「性別定年制」の土台にある執拗なまでの年齢主義や女性の加齢に対する偏見、それら著者の言うところの「性別年齢観」(181頁)と、結婚、出産を意味づける性分業規範の存在が、女性の非正規雇用化をいまなお理由づけている。その一方で、男性にとっての定年は流動的になり、年齢による非正規雇用化が男性にも定着しているのである。現代版性別定年制という視点が改めて性別による雇用管理の意味づけと「正規・非正規の交差をほぐす手がかり」(180頁)になりうるといふ提起である。本書ではこれ以上の言及はないが、日本型雇用システムにおける定年制、企業離脱、非正規雇用との交差をジェンダー視点から史的に再構成していくという課題の提起と受けとめた。

第二に、民間企業、自治体、農協等の組織における性別定年制の浸透を「労使協定」「労働協約」を通じて支えた企業別組合の論理とその労使関係のいっそうの解明である。もちろん、性別定年制をめぐるのは東京電力のように会社側の提案を労使交渉で押し返した例もあれば、住友セメントや沖縄バスのように一転して裁判闘争を支援する側に回るなど、労働組合の対応はひとくくりにはできない⁽¹⁾。だが、著者が指摘するように、性別定年制をめぐる労使関係には男性の利害に敏感な「男性中心の労働組合の実態」と「労働組合における女性参画」のありかたが反映されている(182頁)。

この課題に加え、企業側への着目、すなわち企業が労使関係を巧みに利用して、「性別定年制」を維持したことへの検証も必要となろう。男性の利害を踏まえた条件を性別定年制とのバスターとして提示する、あるいは特定の集団に有利な条件を与え、組合員間の分裂を促すなど、その手法は老獪ですらある。その過程でジェンダー差別に違和感や反感を持つ男性、ひいては女性をも巻きこみ、ついには労働組織の管理手法としてのジェンダー差別を貫徹してきた。このプロセスの解明は労働力需給が逼迫した高度成長期に若年定年制と結婚退職制が広がったという現象の謎を解く一つのカギでもあり、今現在も引き続き組織のジェンダーポリティクスの解明ともなる。

本書はまとまった先行研究のない「性別定年制」の分野に対して、膨大な統計資料、第一次資料、刊行物の収集、精査をもってあつた。読者は結婚退職制や若年定年制を過去の、そして解決済みの問題であるとする思い込みに気づかされる。さらに日英の女性労働史を長年追ってきた著者の研究蓄積とその経験に裏打ちされた資料収集、精査、各資料の連関を解読する作業の厚みに圧倒されることだろう。何より、本書に記された年表、資料の記載とその解題ともいえる記述は、読者に今現在を解明するためのオープンエンドでの気づきを惜しみなく提供している。興味の尽きない一冊である。

(大森真紀著『性別定年制の史的研究——1950年代～1980年代』法律文化社、2021年11月、vi+188頁、定価4,510円(税込))

(はぎわら・くみこ 桃山学院大学社会学部教授)

(1) 全電通の育児休職協約も既婚の女性電話交換手を対象に公社が行った退職勧奨に対する全電通全体の対抗から始まっている。萩原久美子(2007)『育児休職協約の成立』勁草書房を参照。