

保  
料

婦人労働資料第七二号

昭和三十四年九月

# 定年制度及び退職一時金 制度における男女差の実情

労働省婦人少年局

## は し が き

婦人少年局が毎年実施している女子保護実況調査の結果によると、女子労働者の中にしめる有夫者の割合は、昭和三〇年一五・〇%、三一年一六・二%、三二年一七・四%、三三年一七・二%と次第に多くなる傾向を示しており、また、事業場に雇用されている女子労働者数は、総理府統計局の労働力調査では、三〇年四六七万、三一年五五五万、三二年五五五万、三三年六〇一万と毎年増加している。この二つの調査は、それぞれ調査の対象、方法が異なるものであるから、これらの調査の結果を直接、結びつけることはできないけれども、事業場に働く有夫者の数が年々増加していることは想像に難くないであろう。ちなみに、昭和三〇年の国勢調査の結果では、雇用されている女子労働者は五〇八万、そのうち有夫者はその二〇・九%にあたる一〇六万となっている。

然し、このように、事業場で働く女子労働者、有夫者が増加するにつれて、一方では女子労働に伴う多くの問題——例えば、就業機会、賃金、昇進、定年、退職一時金等における男女差など——が提起され、使用者と労働者との間に、これらの問題をめぐって時には鋭い対立すら潜起している状況である。

例えば、数年前のことであるが、ある鉄鋼会社で、労働組合が電話交換手の増員を要求したところ、「新規に増員する交換手について結婚したら退職するという条件を認めるならば増員要求に応ずる」との提案を行い、結局、組合はこれを承認したという例があり、またことしのはじめ、ある電力会社では、労働協約改訂の際、

- (i) 女子従業員が結婚した場合には、原則として結婚後六カ月以内に退職することとする。
- (ii) 女子従業員が、結婚のためまたは結婚後六カ月以内に退職する場合は規定退職金の二三・五%を加給する。

(iii) 現在在籍中の有夫女子従業員は、原則として昭和三十四年九月三十日まで退職することとなり、この場合は、前号を準用する。

旨の提案を行つたが、労働組合及び世論の強い反対を受けて撤回したという例もみられた。このような、女子の結婚をめくり定年あるいは退職一時金に男女差を設けようとする動きは、ここにあげた鉄鋼会社、電力会社に特種のものではなく、むしろ、それは水山の一角にすぎないといつても過言ではなからう。

勿論、男子と女子とは、肉体的、生理的条件が異なるから、労働生活のすべての分野にわたつて同一の取扱ひをすることが実質的な平等取扱いを確保する所以でないことは論を俟たないところであつて、内外の労働保護立法が、女子について、労働時間の制限、深夜業の禁止、坑内労働の禁止、産前産後の一定期間の使用の禁止、危険有害業務への就業制限等の措置を講じている所以も肯定できるであらう。ILO条約第百十一号（一九五八年第四二回総会採択）「雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約」が、「固有の要件に基く特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別的待遇とみなしてはならない」と規定しているのも、この趣旨にはかならない。

これは勿論、定年制度についてもいえることであつて、定年における男女差をすべて不当な差別的取扱ひと断ずることは議論の余地があり、特定の職種について男女の労働能力の眼界の差から定年に差を設けることが不当だといふことは必ずしも正しくないやあるが、然し、あらゆる職業分野にわたつて男女差を設けることは、特に、女子の定年を著るしく低く定めている場合には妥当でない場合が多いこともまた当然である。

次に、退職一時金制度において結婚、出産、出産による退職に特別付加金を加算する制度は、当該事業場における女子の勤続年数の実情等から勘案して使用者の都合による優待金である場合がすくなくないことは容易にうかがえるのであるが、反面、女子の早期退職による新陳代謝を促さる意図も全くみられないわけではなく、男女の平等を確保することと女子労働の実情とが絡み合つて難しい問題になっていることは周知のとおりである。

定年制度及び退職一時金制度における男女差の設定は、女子労働に関する奥に多くの問題を包蔵しているものであるが、婦人少年局では、これらの問題に対する検討とは別に、その実情を把握することが緊急の要務であると考え、「昭和三三年女子保護実施状況調査」の附帯調査としてこれを実施するとともに、その実情をより具体的かつ詳細に把握するため「昭和三三年女子保護実施状況調査」において、男女差を設けていると回答した事業場（〇〇）を選び、婦人少年局職員に直接当該事業場を訪問させ、面接ききとり調査を実施した。この報告書は、これらの調査の結果をとりまとめ、これを分析したものであり、あくまで事例調査にすぎないが、婦人労働問題に関心をよせる労働、一般の方々の御参考になれば幸である。

この調査の実施に際し、協力を惜しまれなかつた事業主各位に対し深甚なる感謝の意を表するものである。

なお、「昭和三三年女子保護実施状況調査」の結果の詳細については、労働省婦人少年局発行の婦人労働調査資料第三三号「女子保護の概況——昭和三三年——」を参照されたい。

昭和三四年九月

労働省婦人少年局

## 目次

### はしがき

#### 一 定年制度における男女差の事情

- (一) 概 況 ..... 1
- (二) 定年制度制定、改正の時期、その内容及びその理由 ..... 3
- (三) 定年制度における男女差に関する使用者の意見 ..... 10
- (四) 定年制度における男女差に関する労働者の意見 ..... 14

#### 二 退職一時金制度における男女差の事情

- (一) 概 況 ..... 18
- (二) 退職一時金制度制定の時期 ..... 18
- (三) 退職一時金制度における男女差に関する使用者の意見 ..... 20
- (四) 結婚祝金、出産祝金の制度 ..... 21
- (五) 退職一時金制度における男女差に関する労働者の意見 ..... 23

#### 附 定年制度及び退職一時金制度における男女差の事例

第1表 規模別、定年制度の内容別、事業場数

| 区分        | 注1)<br>一律 | 注2)<br>男女別 | 注3)<br>職能別 | 注4)<br>階層別 | 注5)<br>その他 | 不明  |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 規模        | %         | %          | %          | %          | %          | %   |
| 総 数       | 74.5      | 16.6       | 9.8        | 1.7        | 1.0        | 0.3 |
| 30人～99人   | 76.6      | 16.5       | 5.3        | 1.3        | 1.0        | 0.3 |
| 100人～499人 | 71.0      | 16.8       | 9.0        | 2.8        | 1.0        | 0.2 |
| 500人以上    | 75.9      | 16.6       | 5.4        | 1.8        | 0.6        | 0.3 |

(定年制度のある事業場=100)

注1) 全労働者に一律に定年を定めているもの

注2) 男女の別だけについて定年が異なるもの

注3) 労働者の職能の別により定年が異なるもの

注4) 労働者の身分の別により定年が異なるもの

注5) 結婚、妊娠、出産をもつて退職させるもの及び  
その条件で採用するもの

昭和三十三年女子保護施設状況調査は、常時三〇人以上の労働者を使用する全箇の労働基準法適用事業場全体に对应するものとして、規模別に注意に抽出した三、七八九事業場について調査したものであるが、調査対象事業場のうち定年制度のある事業場は全体の六〇・三%で、これを労働間の職業別によるものとそうでないものとにわけると前者が四一・七%、後者が五八・三%となっている。規模別では、三〇人、九十九人の労働者を使用する事業場が五〇・三%、一〇〇人、四九九人が七九・三%、五〇〇人以上が九六・五%で、大規模事業場ほど定年制度が普及しており、その制定形式も、大規模事業場ほど労働間の協定によるものが多い。定年制度の普及率の高い産業としては、電気・ガス・水道業の一〇〇・〇%、金融及び保険業の八九・二%、運輸通信業の八一・八%などがあげられる。

次に、定年制度のある事業場について、その内容を分類してみると第1表のとおりで、一律定年制が七四・五%、男女別定年制が二六・六%となっている。職能別定年制、階層別定年制

# (一) 概況 昭和三十三年女子保護施設状況調査の結果から

## 一定年制度における男女差の実情

は、現状では、事業上、男女の定年に差を設ける結果になることが多いが、男女別定年制をそれぞれを加えると二四・九%で、全体の四分の一弱となっている。

一律定年制において定年とする年令をみると、五五才とするものが八四・六%で圧倒的に多く、六〇才が三〇・四%でこれについている。

次に、男女別定年制をとる事業場四三六について定年とする年令をみると、次のとおりで男子五五才、女子五〇才とするものが過半数をしめ、年令の差では、ほとんどが一〇才以下となっている。

|    |     |    |     |               |
|----|-----|----|-----|---------------|
| 男子 | 五五才 | 女子 | 五〇才 | 二二九事業場(五二・五%) |
| 男子 | 五五才 | 女子 | 四五才 | 八六事業場(一九・七%)  |
| 男子 | 六〇才 | 女子 | 五五才 | 二三事業場(五・三%)   |
| 男子 | 五五才 | 女子 | 四〇才 | 一二事業場(二・八%)   |

このほか、定年に著しい男女差のある事業場は極めて僅かで、男子六〇才、女子二五才が一件(食料品製造業)、男子五五才、女子三〇才が二〇件(卸売業・小売業四件、運輸通信業四件、その他二件)、男子五五才、女子三五才が二一件(繊維工業六件、その他五件)であり、定年制度のある事業場に対しては一・〇%弱、調査事業場全体に対しては〇・六%弱にすぎない。なお、男子にのみ定年があり、女子には定年なしとするのが一一・一事業場あつた。

職能別定年制をとる事業場は一八〇で、この中には男女別定年制を併用している事業場二四が含まれている。これを産業別にみると、鉱業(二七事業場)では、すべて坑内、坑外大の別を中心に規定されており、男女別定年制を併用しているのは三事業場にすぎない。然し、労働基準法によつて、女子の坑内労働が全面的に禁止されているため、形式的には男女別定年制を規定していないが、結果的には男女別定年制を定めたのと同じことになる。建設業(三事業場)、卸売業・小売業(八事業場)では、すべて事務職員、現場職員の別により区別されており、金剛及び保

険業では、内勤、外勤の別により区別されており男女別定年制が併用されている例はない。製造業(四三事業場)でも、職員、事務員等における事務労働者と、工員、作業員、現場員等の生産労働者との別により区別しているものが大部分であるが、この中には、男女別定年制を併用しているものが、五事業場あつた。運輸通信業(八七事業場)では、事務労働者、生産労働者の区分のほか、乗務員を特別に区分しているものが二三事業場あり、また、男女別定年制を併用しているものが四事業場あつた。サービス業(五事業場)では、医師、看護婦、教員等と一般職員との区分によるもので、男女別定年制を併用しているものは二事業場であつた。

階層別定年制をとっている事業場は四八で、部長、課長、参事等の役付職員とそれより下の職員とにより区分しているものが二九事業場、社員と準社員等大きく区分しているものが一九事業場あり、また、男女別定年制を併用しているものは一〇事業場となっている。

最後に、結婚、妊娠、出産により退職させる制度をとっている事業場は、定年制度のある事業場の〇・五%強、調査事業場全体に対しては〇・四%弱で、例外的な存在にすぎない。(ただし、これは、制度に関する調査の結果であつて、事実上、女子が結婚等によつて退職している事業場の比率を示すものではないから注意されたい。)その内訳をみると、「女子は、結婚したときをもつて定年とするもの」が八事業場、「女子は結婚退職を条件として採用するもの」が五事業場、「出産をもつて定年とするもの」が一事業場あり、このほか、就業規則には一律定年制と規定しているながら、内規で、昭和三年以降入社した女子については、「三〇才に達したとき又は結婚したときはその翌日をもつて退職する。」と定めている事業場が三事業場あつた。

## (二) 定年制度制定、改正の時期、その内容及びその理由

定年制度が最初に制定された時期を一〇〇事業場についてみると

|            |    |
|------------|----|
| 明治時代       | 二  |
| 大正時代       | 三  |
| 昭和元年～十年    | 六  |
| 昭和十一年～二十年  | 八  |
| 昭和二十一年～三〇年 | 三八 |
| 昭和三一年以降    | 一九 |
| 不明         | 七  |

となつており、その制定時期は比較的新らしく、第二次世界大戦の終了した昭和二十一年以降に制定されている例が多い。

次に、戦後における定年制度の改正の状況をみると、改正のなかつたものの六四事業場、改正のあつたものの三六事業場で、改正回数は一四回、その内容は

|              |    |
|--------------|----|
| 男女とも定年を上げたもの | 一〇 |
| 男子のみ         | 五  |
| 女子のみ         | 二  |
| 男女とも定年を下げたもの | 五  |
| 男子のみ         | 〇  |
| 女子のみ         | 八  |

その他（坑内炭の定年を上げたもの、定年後の再雇用の方を開いたもの各一）二

となつており、男子の場合は定年の引下げは他が五回で定年の引上げが二五回と行われたのに対し、女子の場合は定年の引上げも二回行われているが、引下げも二回とかなり多い。

戦後における定年制度の改正は

|                |    |
|----------------|----|
| 昭和二〇年～二五年（六年間） | 七  |
| 昭和二六年～二八年（三年間） | 五  |
| 昭和二九年～三〇年（二年間） | 五  |
| 昭和三一年～三二年（二年間） | 一九 |
| 昭和三三年以降（約一年半）  | 五  |

と、最近の改正が多い。

女子の定年に変更を加えた理由として事業場では次のように説明している。

(1) 定年をしたもの

(例一) ○○株式会社○○工場

繊維工業 労働者数 男子 九九人  
女子 四四九人  
（うち有夫者四九人）

(註) 労働者数は、昭和三十三年二月三十一日現在、以下同じ

(i) 改正内容

|          |       |       |
|----------|-------|-------|
| 昭和三十三年四月 | 男子五五才 | 女子四〇才 |
| 昭和二十八年八月 | 男子五五才 | 女子四五才 |
| 昭和三十三年四月 | 男子五五才 | 女子五〇才 |

- (ii) 改正理由  
従業員の大部分を「める」女子の専ら組合の要求となつて団体交渉が行われた結果、次第に定年が引上げられたものである。

(例二) ○○醤油株式会社

- 食料品製造業 労働者数  

|       |      |
|-------|------|
| 男子    | 五四七人 |
| 女子    | 一四〇人 |
| うち有夫者 | 五二人  |

(i) 改正内容

従来、職員五五才、庶社員五三才、工員五〇才、女子四五才であつたが、昭和二七年、身分制を撤廃して、男子五五才、女子は五〇才に改めた。

(ii) 改正理由

労働組合からの要求があり、これを受け入れた。

(例三) ○○鉄工株式会社○○工場

- 機械製造業 労働者数  

|       |      |
|-------|------|
| 男子    | 五二四人 |
| 女子    | 二九人  |
| うち有夫者 | 三一人  |

(i) 改正内容

昭和二〇年十二月 男子六〇才 女子四五才  
 昭和二二年六月 男子六〇才 女子五〇才

(ii) 改正理由

社会情勢の变化から女子の定年の延長は当然と見え、労使の協合で問題なく延長した。

(2) 定年を引下げたもの

(例一) ○○製紙株式会社

- パルプ、紙、紙加工品製造業 労働者数  

|       |      |
|-------|------|
| 男子    | 四八四人 |
| 女子    | 五四人  |
| うち有夫者 | 四二一人 |

(i) 改正内容

昭和二年 男子六〇才 女子五〇才  
 昭和二年三月 男子六〇才 女子六〇才  
 昭和三年五月 男子五五才 女子四七才

(ii) 改正理由

戦争直後の昭和二年の改正は、社会一般の男女同権の気風の高まりの中で行われたもので、その当時はそのことが当然と思われた。昭和三年の改正は、会社が機構改革を行い、人員整理をする必要があり、その際設けた年令別整理基準をそのまま定年としたものである。

(例二) ○○ダイカスト工業株式会社本社

- 非鉄金属製造業 労働者数  

|       |     |
|-------|-----|
| 男子    | 六七人 |
| 女子    | 二一人 |
| うち有夫者 | 二一人 |

(i) 改正内容

昭和二八年七月 男女とも一律に六〇才  
 昭和三年七月 男子五五才 女子五〇才

(ii) 改正理由

従業の六〇才定年では新陳代謝を行つていかできないので短縮した。  
男女差を設けた理由は特になし。

(なお、組合側は、この改正を不満とし、就業規則の改正に当つてはこれに反対の意見を表明している。)

(例三) ○〇ヘルベツト株式会社

繊維工業

労働者数

男子 一九三人  
女子 二五九人  
うち有夫者 二二八人

(1) 改正内容

昭和二三三年三月 男女とも一律に六〇才

昭和二六年七月 男子六〇才 女子五五才

昭和二九年二月 男子五五才 女子五〇才

(2) 改正理由

農村出身の従業員が多く、一度就職すると生涯働かない風潮があり、能率的に仕事をやつて貰ひ、適当な年令で後進に途を譲つて貰うため、労働力としての価値が低下しない年令に改めた。なお、女子の定年を男子のそれより五才低くしたのは年令による〇働能力の差を多少なりとも判断したからである。

(例四) ○〇産業株式会社

繊維工業

労働者数

男子 一三二人  
女子 六八二人  
うち有夫者 一七一人

(1) 改正内容

昭和二六年三月 男女とも一律に五五才

昭和三一年三月 男子五五才 女子五〇才

(2) 改正理由

生産合理化によつて機械も変わり、作業簡便度も要するが、女子労働者は青年令になるにしたがつて、能力、能率とも男子よりも著しく低下する。しかも一方、賃金は横這い状態であれば、現在のうちに組合との交渉で一律に組合員の賃金が決まるのでは、能力は低下しているにも拘らず賃金は上昇することになつて、企業経営に支障を生ずるので、女子の定年を短縮する以外に仕方ない。然し、優秀な女子のために、定年後再雇用の途をのこしてゐる。

(例五) ○〇運輸株式会社 ○〇営業所

運輸通信業

労働者数

男子 一八六八人  
女子 一〇三六人  
うち有夫者 一六八〇人

(1) 改正内容

昭和二五年二月 男女とも一律五五才

昭和三三年七月 男子五五才(現業職員五〇才)

女子三〇才

(2) 改正理由

女子の職場は結婚までというつもりであつたのに、最近結婚してもなかなかめなくなつた。女子は、結婚したら家庭に帰るべきであり、それによつて若い人に途を開くのが当然である。

(例六) ○〇毛織株式会社本社

(i) 改正内容

昭和二十一年 男女とも一律五五才

昭和二十八年 男子五五才 女子五〇才

(ii) 改正理由

男子は一家の支柱で家族を扶養するのが天職であるが、女子は自分の生活のために働いているという程度の者が多いので差を設けた。当時、会社の経営状態が思わしくなかったこと、女子に高年令者がいなかったこと等から五年の差を設けることに反対はなかった。

(三) 定年制度における男女差に関する使用者の意見

定年に男女差を設けた理由について使用者側の意見をきいたところ概ね次のとおりであった。

- (1) 女子は体力的に男子に劣り、高年令になるにつれて、能力、能率がさがるから定年に差があつても当然である。
- (2) 事務員等米客に接する職員はその性質上若いことが望ましいので、新陳代謝をはかる必要がある。
- (3) 男子は家計の主たる担当者としてその責任は重大であるが、女子はそういうことは稀である。
- (4) 過去の業績に照らしてみても女子の定年を低く定めても特に不都合なことではない。
- (5) 定期昇給制度あるいは組合との賞金交渉等で個人の能力や能率とは無関係に賞金が高くなるので、企業経営の合理化をはかるために、能力、能率の低い女子の定年を低く定めるのは当然である。

次に、定年制度に男女差を設けることについて労働者又は労働組合の反対の動きをみると、調査した二〇〇事業場のうち、男女差を設けているのは八七事業場で、反対のあつたのは僅かに一二事業場にすぎない。このことは、従来労働組合がこの問題に余り熱心でなかったことを示すものとみてよからう。

然し、企業経営の合理化をはかる見地から、女子の労働能力は一般に男子に比べて低いと考える使用者が、女子の定年引下げ、結婚退職の問題をもち出すことは当然考えられることであつて、労働組合も最近、漸くこの問題を取りあげ使用者と対決するようになってきている。そこで、ここでは、労働者の考え方が典型的に表われている一つの例を示しておこう。

(例)

会社は、昭和三十一年頃から既婚女子労働者について、能率の低下、職場の迷惑、機嫌などを理由にして「結婚退職」を主張してきたが、労組が反対の意向を表明してきたため具体的な問題となるに至らなかった。翌三二年、会社は、労働協約改訂にあつて「男子は家族を扶養し、女子は家庭にあつて子女を養育することがそれぞれ天職である」と主張し、現在の男女とも一律五五才の定年を、男子については一年延長し、女子については四〇才に引下げること、労働組合に提案した。その結果、男子については提案通り一年延長が決定されたが、女子の定年引下げについては、労働組合就中女子組合員から「労働の機会均等」を破壊するものとして激しい反響をうけ、結局、従来通りということとで事態を収拾したのであるが、更に昭和三十三年には、会社は

- (i) 結婚した女子は家庭生活の主柱となつて家事を遂行し、子女を養育することが本来の任務である。結婚してその夫が生活能力、扶養能力のある限り、妻はその職務をすべて家に入ることが本来的である。

- (ii) 通常の結婚生活、家庭生活を営みうる人は、それだけでも幸といえる。それなのに、更に職場を離れずにいることは、より不幸な未婚者や未亡人等で新たに就職したい人たちの途をふさぎ、自分だけ二重の幸をひとり占め

にするものである。

- (iii) せつかくの結婚生活も、共がせきによつて有形無形の無理やじやが、各種の暗影を招き、悲劇を生じてとも稀ではない。夫妻の身心ともそこなわれながらの無理の多い旅路をたどるより、一時的過渡的な経済的金銭上の不足不満は、愛情と工夫とで越えてゆく方がほんとうのよきことと生きがいである。

などを理由として、

- (i) 今後雇い入れの女子従業員について原則的に定年は四〇才としたい。(現在の女子従業員については現行のまま)

- (ii) 今後雇い入れの女子従業員が結婚した場合は退職させることとしたい。ただし、その際必要に応じ結婚後指定期間の在籍を認めることがある。

- (iii) 現在の女子従業員が今後結婚して退職する場合には、退職手当支給について特別付加金を加算することとしたい。

- (iv) 現在在籍中の有夫の女子従業員が新協約締結後六ヶ月以内に退職する場合に限り、退職手当支給について特別付加金を加算することとしたい。

- (i) 幸福の二重取りといわれるほど羨望視される立場にはない。家庭に在り家庭を守ることとを欲しないのではないが、それをのりこえて職場にあるということは生活の質を得るためにはかならない。現在の結婚適令期の男子の賃金は甚だ低い。賃金をあげることができないといわれる以上、やめられないというよりしかたがない。会社の主張は低賃金を忘れた共稼ぎ論止論である(既婚女子)。

- (ii) 僅かな退職金を得るより、一、二、三年働けばそれだけの額になるではないか。退職金が多く貰えるなら離しも

定年にならないうちにやめるかも知れない。退職金が少ない現状では生活を守るために働かなければならない。

(未婚女子)。

- (iii) 女性が人間として生きることの意義、その意義から生まれる生活の充実、それは戦後十余年の間に女性があらゆる職場に進出し、また、いろいろな分野にわたつて小なりといえどもそれらの専門的な研究に従事している現状に目を向けただけでも、お金持の叫ぶ「女性よ、家庭に帰れ」の呼びかけには平直に同調できない。

とにかく、家庭に帰る必要のある人は帰る、また、勤める人には平等に労働する権利が与えられるべきである

(未婚女子)。

- (iv) 今度の結婚退職は「主婦のあるべき姿」とか「共稼ぎの弊害」からでてきたのではなく、低賃金で労働者を雇おうという一貫した合理化政策、労務管理政策からでたことと明瞭で、男子が「女子の問題じゃないか」と軽く考え、結婚退職、定年引下げを認めたとしたら、更にこれに追い打ちをかけ、我々男子の賃金も引下げられ、定年も身分によつて定められるということになりかねない(男子)。

- (v) 共稼ぎは最初必要からおこつたが、今では結婚後も働くことに意義がある。結婚は人間社会の必然的な営みであるのに、その結婚によつて、女子であることだけで圧迫を受けるとは人権侵害である(既婚女子)。

- (vi) 「女子は労働能力が低い」というが、現実には女子は事務補助者として採用され、男子は一年間の見習期間が与えられるのに対して、女子は最初から男子のアシスタントをして働かされる。そういう実情を無視して「能力が低い」というのはナンセンスだ(既婚女子)。

こうした強い反響があつたため、この問題は昭和三四年の協約改正時期までみおくることになつた。

最後に、調査した一〇〇事業場について昭和三三年中に退職した女子労働者を退職理由別にみると次のとおりであ

る。この数字は、勿論、○○事業場について調査した結果であつて、全面的な調査結果等ではないが、これによつてみると、労働組合、あるいは女子労働者が、定年の引下げ、結婚退職制度に反対しているものも拘らず、定年まで勤務して退職した女子は僅かであり、これに対し、結婚により退職した者は相当多くなつてゐる。

定年退職(註)

四七人(一・三%)

解 雇

一九三人(五・五%)

結婚退職

一、一九三人(三三・八%)

その他(不明を含む)

二、〇九四人(五九・四%)

(註)「結婚したときは退職する」制度のある事業場では、その制度により退職した者を含む。

(四) 定年制度における男女差に関する労働者の意見

定年制度における男女差に対し、労働者はどのような見解をもっているか。ここでは「○○事業場」について女子労働者、労働組合役員を中心に「事業場各二名、計二〇〇名(男子七〇名、女子一三〇名)」の労働者に意見をきいてみた。その結果は次のとおりである。

|                              | 男子 | 女子 |
|------------------------------|----|----|
| (1) 関心がない                    | 一〇 | 三八 |
| (2) 切実な問題として感しない             | 〇  | 一〇 |
| (3) 望ましくはないが、積極的にとりあげる必要はない  | 一〇 | 三  |
| (4) 男女差があつてもさしつかえない          | 二一 | 一九 |
| (5) 現在男女差はない、将来男女差を設けることには反対 | 七  | 五  |

(6) 男女差は不当だからなくしたい

二〇 五一

(7) 答えられない

計

七〇 一三〇

この調査結果は、定年制度における差別的取扱ひについての労働者の関心度を示すものであるが、積極的な反対意向を表明している者は男子労働者で約三三%、女子労働者の約四五%にすぎず、特に、これらの事業場のはほとんどが男女差を設けているにも拘らず、被害意識あるいは「差別されている」意識をもたない女子労働者が多い点が注目されるが、これは一つには女子には、結婚して退職する者が多いので、自分の問題として直接感じることができないからであらう。

(1) 男女差について積極的な反対をしない理由としては

(i) 女子は結婚すると家庭が中心となり、結婚後は職業意識にかけ夫が中心になつて仕事をおろそかにしてしまうので定年に差が生じてもやむを得ない。(女子、二〇才、労組青年婦人部常任幹事)

(ii) 自分は結婚したら退職するつもりであるから、定年の男女差について関心をもつたことがない。四五才の定年を延長する必要はないと思う。(女子、二二才)

(iii) 女子は結婚すれば家庭に入った方がいい、結婚退職は当然と考えているから、定年の男女差については何とも思わない。(女子、一九才、庶務係)

(iv) 労働組合も男女の機能の差は認めるべきであるから、女子に可能な条件が備わつており仕事も適しているならばともかく、現状では一般の社会通念としてやむを得ない。(男子、三三才、労組副委員長)

(v) 女子の教養も高くなり、有能な職業婦人が増えているので、将来、定年制度における男女差は当然消滅すると考えているが、現在では、女子は家庭人となることが第一だと思うから、積極的に反対はしない。(男子、二五

才、労組教習部副部長)

- (vi) 現実の問題として女子が三五才まで働くことは女子自身にとつても大変不幸なことだと思う。特殊な人を除いて三五才定年は妥当である。(男子、四八才、労組委員長)
- (vii) 本質的には男女差を設けるべきではないと考えるが、女子の責任感その他から考えれば現在の五〇才定年の制度はよすぎるくらいで、三〇才定年くらいまで引下げてほしいと思う。(男子、五〇才、労組支部長)
- (viii) 採用されるとき、結婚したら辞めるよう口頭で云われているので、定年に男女差があつても大した問題ではない女子、一八才、包装工)
- (ix) 本人次第であるが、定年になつても嘱託として使つて貰うこともできるのだから、男女差があつても現実には大した問題ではない。(女子、四八才、雑役工)
- (x) 体力的に男子に劣っているから定年に差があつても、そう不都合ではないと思う。然し、特別の事情のある者については賃金を若干下げてでもいいから再雇用を考えてほしい。(女子、四五才、織布準備工)
- (xi) 会社で決められたことならやむを得ない。(女子、五七才)
- (2) これに対し、男女差を設けることに反対する理由としては
  - (i) 昔と時代も変り、結婚後働く人も多くなつたのだし、自分もできるだけ働きたいと思つているので男子と同一にしてほしい。(女子、年令不明)
  - (ii) 能力的にみて男女差を設ける理由はない。(女子、二三才、経理事務員)
  - (iii) 生計を担当している女子は男子と同じ条件にあるのだから、定年に差があるということは子供の教育にも支障を来たす。また、女子だから必らず能力が劣つているとは限らない。むしろ、管理者の管理方法の誤りによる力が多い。(女子、三五才、労組執行委員)

(iv) 五〇才近くまで働いている女子は、働かなければ生活できないから働いているのであり、働くという限りでは男子も女子も変りないから定年に男女差を設けることには反対である。(女子、四六才、元労組青婦部長、ジイピスト)

(v) 男女同一賃金が法律で定められているのだから、定年についても男女同一とすべきである。(男子、三六才、労組委員長)

(vi) 少しでも永く働めたいと思つているから、現在女子の高年令者がいないからということでは差を設けているのは反対である。(女子、二四才、労組婦人部長)

(vii)(viii) 女子の方が男子よりよく働くのに、早く辞めなければならないのは不合理である。(女子、三八才、食堂監査) 定年退職後も臨時工として働かせているのだから、定年そのものは男子と同一にして、体力的、能力的に仕事が無理になつたとき、配置転換をすれば充分で、定年に差を設けることに合理的な根拠がない。(男子、三七才、

労組副委員長)

(ix) 結婚を中心に考えれば定年に差があつても実際には余り支障はないが、結婚しない人もいるし、未亡人となることなど考えると、女子労働者全体の問題として男女差を設けることには反対である。(女子、一九才、事務員) このほか、「男子五五才、女子四八才という定年差については問題ないと思うが、女子に若干でも差のいい退職金が支給されるよう努力したい。(男子、四二才、労組委員長)」「男女差をなくした方がいいと思うが、実際問題としては女子は定年までは働かないので男女差があつても支障はないと思う。それよりも、むしろ、女子の定年の引下げと交換に、退職金を多くすることを望む。(女子、二七才)」などの意見があつた。

第3表 規模別、勤続年数別、退職理由別、退職一時金支給率

| 規模<br>勤続年数 | 区分 | 総 数       |            | 30人～99人   |            | 100人～499人 |            | 500人以上    |            |
|------------|----|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
|            |    | 自己都合<br>% | 女子の結婚<br>% | 自己都合<br>% | 女子の結婚<br>% | 自己都合<br>% | 女子の結婚<br>% | 自己都合<br>% | 女子の結婚<br>% |
| 1          | 年  | 19.9      | 54.4       | 28.7      | 64.7       | 20.9      | 51.3       | 19.6      | 51.8       |
| 3          | 年  | 49.0      | 81.8       | 53.2      | 90.0       | 49.4      | 82.4       | 45.9      | 76.4       |
| 5          | 年  | 58.2      | 87.3       | 59.8      | 91.8       | 59.2      | 87.9       | 56.1      | 84.0       |
| 10         | 年  | 72.4      | 91.3       | 71.4      | 95.4       | 73.0      | 92.6       | 72.3      | 87.5       |
| 15         | 年  | 79.2      | 93.0       | 77.8      | 95.9       | 77.4      | 95.0       | 82.0      | 89.2       |
| 20         | 年  | 87.8      | 94.5       | 85.9      | 97.0       | 87.9      | 96.6       | 88.2      | 90.9       |

(会社都合による退職金の支給率=100)

## 二 退職一時金制度における男女差の 実情

### (一) 概況——昭和三十三年女子保護実施状況調査の結果から——

前述の女子保護実施状況調査の対象事業場のうち退職一時金制度のある事業場は全体の七三・七％で、これを労使間の協定によるものとそうでないものとに分けると、前者が三一・四％、後者が六八・六％となっており、定年制度に比べると、労使間の協定によるものの割合が小さい。規模別では、三〇人～九九人が六七・四％、一〇〇人以上が八五・九％、五〇〇人以上が九六・六％で、大規模事業場ほど退職一時金の支給が制度化されている。また、その側定形式でも、大規模事業場ほど労使間の協定によるものが多い。退職一時金制度の普及している産業としては、電気、ガス、水道業の九八・〇％、金融及び保険業の九二・七％などがある。

次に、退職一時金制度のある事業場について、その内容を分類してみると、女子の結婚による退職について退職一時金の支給に一般の自己都合退職の場合と特に異なる取扱いをしないものが七六・七％、何らかの点で、男子と女子とにより異なる取扱いをするものが二一・六％、不明〇・六％となっている(第2表)。

第2表 規模別、退職一時金制度の内容別、事業場数

| 規 模       | 区 分 | 結婚退職<br>増なし | 結婚退職<br>増あり | 妊娠<br>退職 | 男女の別<br>で異なる | その他 | 不明  |
|-----------|-----|-------------|-------------|----------|--------------|-----|-----|
| 総 数       |     | 76.7        | 22.4        | 4.2      | 0.8          | 4.4 | 0.6 |
| 30人～99人   |     | 81.4        | 17.3        | 3.4      | 0.6          | 4.5 | 0.8 |
| 100人～499人 |     | 72.1        | 27.5        | 4.7      | 0.3          | 4.1 | 0.4 |
| 500人以上    |     | 60.7        | 49.3        | 10.2     | 2.8          | 5.4 | 2.0 |

(退職一時金制度のある事業場=100)

次に、退職理由を、会社都合、自己都合、女子の結婚の三つに分け、会社都合による退職金の支給率一〇〇とした場合における自己都合、女子の結婚の支給率の指数を、勤続年数一、三、五、一〇、一五年及び二〇年の六時点についてとてみると、女子の結婚による退職の場合の退職一時金の支給率は、自己都合による退職の場合のそれを比較して、どの規模においても、またどの時点においても、より高い率になっている(第3表)。これを図式化してみると第1図のようになるが、この図の垂線の部分は、女子の結婚退職と自己都合退職との退職一時金支給率の差を示すもので、その差は、一年から五年くらいまでは大きく、五年をすぎるとあたりから急速に縮まっている。女子が妊娠又は出産を理由に退職する場合、退職一時金の支給に一般と異なる取扱いを定めている(第2表の「妊娠退職割増あり」参照)ものは「二六」事業場(四・二％)で、このうち一〇八(二・八％)事業場が結婚退職に準ずる取扱いをしている。また、支給率は自己都合と同様であるが、普通退職一時金のほかに一定額(勤続年数により異なる場合があり、金額は五〇〇円～一二、〇〇〇円)を支給するものが九事業場あり、そのほかの場合も、自己都合による退職に比べ、多少の増額を規定している。また、勤続年数、学歴等の条件が同一であつても、男女の別によ

り退職一時金の支給率が異なると回答したものは、一九事業場で、そのすべてが、勤続年数の短い期間については女子の支給率が極めて高く規定されている。

最後に、女子の結婚による退職に対し、自己都合として取扱うが、そのほかに一定額の祝金を支給する等、退職一時金の支給に何らかの特別の取扱いをする事業場は、二六事業場で、その大部分は、勤続年数別に一定額又は一定の割合で支給すると規定されているが、電気洗濯機等物品を贈る事業場も若干ある。

## (二) 退職一時金制度制定の時期

退職一時金制度が最初に制定された時期を二〇〇事業場についてみると

|            |    |
|------------|----|
| 明治時代       | 一  |
| 大正時代       | 六  |
| 昭和元年～一〇年   | 三  |
| 昭和十一年～二〇年  | 六  |
| 昭和二十一年～二五年 | 三四 |
| 昭和二六年～三〇年  | 二六 |
| 昭和三十一年以降   | 一九 |
| 不明         | 五  |

となつており、定年制度と同じく、その制定時期は、第二次世界大戦以後が多い。

次に、退職一時金制度のうち、女子の結婚又は妊娠若しくは出産による退職の場合に、退職一時金の支給について一般の自己都合と異なる取扱いをする事業場九〇について、異なる取扱いをする制度を定めた時期をみると、

|            |    |
|------------|----|
| 昭和十一年～二〇年  | 二  |
| 昭和二十一年～二五年 | 二七 |
| 昭和二六年～二八年  | 二二 |
| 昭和二九年～三〇年  | 八  |
| 昭和三十一年～三二年 | 一六 |
| 昭和三十三年以降   | 一三 |
| 不明         | 三  |

となつており、

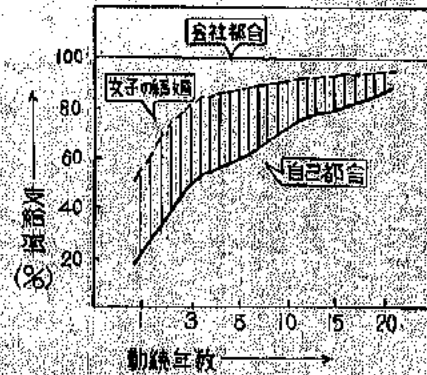
また、勤続年数、学歴等の条件で同一であつても、男女の別により退職一時金の支給について異なる取扱いをする事業場一〇について、その制度を定めた時期をみると、昭和三十一年、二五年、二六年、三〇年各一、三二年四、不明一となつてゐる。

従つて、この二〇〇事業場についての調査に関する限りでは、退職一時金の支給について男女により異なる取扱いをする制度は、最近になつて定められたものが、かなり多いといつてもさしつかえないであらう。

## (三) 退職一時金制度における男女差に関する使用者の意見

調査の結果では、男女差の内容はすべて、女子の結婚退職を一般の自己都合退職より優遇し、あるいは、女子の自己

第1図 退職理由別、退職一時金支給率（総数）



都合退職を男子のそれより優遇している。然し、現象的に優遇とみられることも、結婚退職を奨励（結婚退職の際に、一般の自己都合より多く退職一時金を支給する場合）するためのものであつたり、女子の早期退職を希望（女子だけに勤続年数が短くとも退職一時金の支給を多くする場合）するものがあつたりするから、必ずしも優遇だと言ひ切ることはいふまでもないであらう。

このような制度を設けた理由について、使用者の言うところは多種多様であるが、大きく分けると、

- (1) 女子は年齢が若くなり、あるいは結婚すると必然的に能率が低下する傾向があるから、結婚と同時に、あるいは結婚に前後して退職して貰ひ、若い人々と交替して貰つた方がよく、そのため、勧奨的な意味で退職一時金の支給率を高くし、あるいは特別付加金をつけている。
  - (2) 女子は結婚した場合家庭に入るのが普通で、勤務する意志があつても周囲の事情等で退職を余儀なくされる場合が多いから、これを一般の自己都合と同一に取扱うのは酷で均衡を失ふことになる。
  - (3) 結婚は女子にとって人生の一大事であるので、これを祝福する意味で退職一時金を多く支給している。（この場合、女子は結婚すれば家庭に入るものだといふ観念が前提となつてゐる。）
  - (4) 特に理由はないが、他の会社でもそうやつており、一般的な傾向に従つてゐる。
- などの意見になる。ここで注目すべきことは、労働組合が、あるいは女子労働者自身が、このような制度を要求している場合がかなり多いことで、勿論、その場合には、その事業場で、女子の大部分が結婚したら退職していると、女子の勤続年数が短い等の事情があるから、その功罪を一律に論ずることはできないであらうが、結婚しても退職しない者が退職一時金に充ちられて退職するとか、使用者側の個別的な退職勧奨を誘発するなどの結果を招くおそれのあることも断言できないであらう。

なお、このほか、合理的な理由としては「他社に引き抜かれることを防ぐために」結婚、出産等による退職と区別して、自己都合による退職の場合の退職一時金支給率を著しく低くしている例があつた。

#### (四) 結婚祝金、出産祝金の制度

結婚祝金、出産祝金の制度のある事業場は、調査した一〇〇事業場のうち七七事業場で、会社が単独に実施する例が大部分であるが、なかには、親睦団体の組織がこれを行い、会社がこれに相当の会費あるいは補助金を出している例もあつた。いずれにせよ、この制度は、結婚退職とは無関係に運営されてゐて、この制度をめぐる労使の紛争の例はみられない。

以下にその例を若干掲げる。

##### (1) 会社が単独に実施するもの

###### (例一) ○○製靴株式会社

###### ●祝儀弔祭料規程

第一条 在籍従業員で勤続満二年以上の者が結婚するときは慶として金一、〇〇〇〇円の祝儀を贈呈する。但し、再婚以上のときは半額とする。

第二条 従業員又は従業員の配偶者が出産したときは、祝儀として金五〇〇〇円を贈呈する。

###### (例二) ○○電力株式会社

###### ●社員慶弔見舞金支給規程

第二条 社員が結婚した場合、左の区分により結婚祝金を支給し、貸金を貸与する。

| 祝金       |        | 貸金     |  |
|----------|--------|--------|--|
| 勤続一年以上の者 | 三、五〇〇円 | 三、五〇〇円 |  |
| 〳三年以上の者  | 五、〇〇〇円 | 五、〇〇〇円 |  |
| 〳五年以上の者  | 七、五〇〇円 | 七、五〇〇円 |  |

前項の金額は、初婚者に対する金額とし、死別による再婚者に対しては、その五割とする。

第四条 勤続一年以上の社員が結婚の事由により退職し、退職後三箇月以内に結婚する場合は、祝金三、五〇〇円を支給する。

前項祝金の支給を受けようとする者は、所定の様式により結婚届を人事担当課に提出しなければならない。

第五条 第二条の貸金は、結婚後満一年勤務したときに半額返済を免除し、満二年勤続したときに全額返済を免除する。

退職のときにおいて貸金に残額がある場合は、退職金その他の給与より差引く。但し死亡及び業務上の傷病による退職又は会社の都合による解雇の場合は、この限りでない。

第六条 勤続一年以上の社員に子女が出生した場合は、左の出産祝金を支給する。但し、死産の場合は、この限りでない。

|     |        |
|-----|--------|
| 第一子 | 一、〇〇〇円 |
| その他 | 八〇〇円   |

#### (例四) ○○産業株式会社

##### ●職員慶弔金内規

職員に対する慶弔金の支給につき右の通り定める。

##### 一、結婚祝金

職員が結婚する場合所定の届出に基づいてこれを贈る。

|                 |        |
|-----------------|--------|
| (一) 勤続満一カ年末満のもの | 一、〇〇〇円 |
| (二) 勤続満一カ年以上のもの | 三、〇〇〇円 |
| (三) 勤続満三カ年以上のもの | 五、〇〇〇円 |

但し双方が職員である場合の結婚に対してはその双方に対して支給する。

##### 二、出産祝金

職員に子が出産した場合届出に基づいてこれを贈る。

|           |        |
|-----------|--------|
| (一) 初産の場合 | 一、〇〇〇円 |
| (二) 其の場合  | 一、〇〇〇円 |

但し

(一) 同時に二人以上の子を出産し且つそれが初産の場合一人は前項第一号該当額を其の他の者は第二号該当額を支給する。初産でない場合はすべて第二号該当額を支給する。

(二) 双方が職員である場合其の間に出生したときは何れか一方に対してのみ適用する。

(三) 死産の場合は出産祝金を支給しない。

#### (例四) ○○電線株式会社

●庶用及び見舞金規程

第三条 従業員が結婚する場合

結婚資金の返済条件は次の通りとする。

結婚後一年未満の期間内に退職したとき

全額返戻

結婚後一年以上引続き勤務したとき

1/2返戻

結婚後一年以上引続き勤務したとき

返済を要せず

但し一、女子が結婚の為退職後二ヶ月以内に結婚した場合は結婚資金を贈与する。

二、勤続年数は入社日より退職日迄とする。但し年間出勤率80%以下の年は勤続年数に算入せず。

第四条

第二子

一、〇〇〇円

第三子以下

五〇〇円

但し、死産又は生後七日以内に死亡した時は除く。

(2) 親睦団体が会社の補助のもとに実施しているもの

(例一) ○○製紙株式会社

●共済会規約

第四条 この会は、○○製紙株式会社の常勤役員、従業員をもつて会員とする。

第二十四条 会員が結婚した場合は、左の区分により結婚祝金を支給する。

一 勤続五年未満の者

六、〇〇〇円

二 勤続五年以上の者

一〇、〇〇〇円

2 再婚の場合は、前項の規定に拘わらず三、〇〇〇円とする。

3 結婚のため脱退する場合は、前二項に準じて予め支給する。

(出産祝金)

第二十五条 会員又は会員の配偶者が分娩した場合は、左の区分により出産祝金を支給する。

一 初生児

一、〇〇〇円

二 第二児以後

一、〇〇〇円

2、死産又は産児出生後一週間以内に死亡した場合は、前項の祝金に代え産屋見舞金として、一、〇〇〇円を支給し、第二十七条親族弔慰金は支給しない。

第三十三条 この会運営のための経費は左の収入による。但し、事務費は会社の負担とする。

一 会費

二 会社補助金

三 寄附金

四 資産から生ずる利益

五 雑収入

(例二) ○○製紙株式会社

| 勤続年数          | 祝金    | 資金    |
|---------------|-------|-------|
| 3 年 未 満       | 1,000 | 2,000 |
| 3 年以上 5 年 未 満 | 2,000 | 3,000 |
| 5 年 以 上       | 3,000 | 5,000 |

● 共済会規約

(女子結婚退職金)

女子会員が結婚するために会社をやめたときは、次の区分によつて退職金を差上げます。

① 勤続五年未満の人

| 会員であつた期間 | 金額      |
|----------|---------|
| 1年以上     | 12,000円 |
| 2年以上     | 15,000円 |
| 3年以上     | 18,000円 |
| 4年以上     | 21,000円 |

② 勤続五年以上の人

勤続満五年の人を二四、〇〇〇円とし、五年を超える一年を増す毎に四、〇〇〇円を加えます。ただし最満を八〇、〇〇〇円とします。

(結婚祝金)

会員が結婚したときは、次の区分によつて結婚祝金を差上げます。

| 会員であつた期間 | 金額      |
|----------|---------|
| 1年未満     | 5,000円  |
| 1年以上     | 7,000円  |
| 3年以上     | 10,000円 |
| 5年以上     | 15,000円 |

ただし、女子結婚退職金別金を差上げた人にはこの分は差上げません。

(出産祝金)

会員又は会員の配偶者に子供が生れたときは、出産祝金として二〇、〇〇〇円を差上げます。

(経費)

本会の経費は次のような収入でまかないます。

- ① 会員会費 月額 一七〇円
- ② 会社補助金 会員一人に付 月額 三四〇円
- ③ 資産から生ずる利益
- ④ その他の収入

会員は会員となつた月から脱退の月まで、会費として毎月一七〇円を納めなければなりません。会費は毎月給与の支払を受ける時、会社がその給与から差引いてそれぞれの属する支部に納めるものとします。

(会費の増減)

会費及び会社補助金の増減は、会社及び労働組合との間に取り結ぶ協定によつてきめます。

(五) 退職一時金制度における男女差に関する労働者の意見

退職一時金制度において男女差を設けている事業場がかなり多くあることについては(一)で述べたとおりであるが、それでは、この問題について労働者はどのように考えているであろうか。定年制度における男女差について意見を求めた労働者に対し

(イ) 女子の結婚又は妊娠若しくは出産による退職の場合、退職一時金の支給について一般の自己都合と異なる取扱い

(イ) をすることをどう思うか。  
(ロ) 勤続年数、学歴等の条件が同一であつても、男女の別による退職一時金の支給について異なる取扱ひをすることをどう思うか。

という二つの質問を行つた。この質問に対する回答は  
(イ) に対しては

|                      | 男子 | 女子  |
|----------------------|----|-----|
| (1) 関心がない            | 二  | 六   |
| (2) 不合理だと思ふが、特に反対しない | 三  | 〇   |
| (3) 男女差があつてもさしつかえない  | 四八 | 七六  |
| (4) 男女差には反対である       | 一〇 | 二二  |
| (5) 答えられない           | 七  | 二七  |
| 計                    | 七〇 | 一三〇 |

(ロ) に対しては調査事業場一〇〇のうち、実際に、男女別により退職金の支給率をかへてゐるのは七事業場だと言はないため、ほとんど意見らしい意見がなかつた。

質問(イ)に対する代表的な意見を拾つてみると

- (1) 女子の結婚退職一時金を一般の自己都合より多くすることに賛成のものでは  
(イ) 自己都合による退職は、自分の利益を考へての退職が多い(例へば収入のより多い職場にかゝる)。が、結婚、妊娠、出産の場合にはやむなく退職するのであるから異なる取扱いをしてもいいと思う。(男子、三二才、労組顧問長)

- (ii) 女子は勤続年数が短いので、少しでも退職金が多くなるよう労働組合として要求し獲得したもので、反対する理由はない。(男子、三七才、労組委員長)

- (iii) 結婚退職を特別扱いすることには余り賛成ではないが、女子組合員がこの制度を歓迎しているのだから、それでいいと思つてゐる。(男子、二七才、労組委員長)

- (iv) この制度が退職勧告だとは思わない。自分は、結婚すれば当然辞めるべきであると思うので、いい制度だと思う。(女子、二二才)

- (v) 結婚、妊娠、出産の場合は、相当経費がかかるし、会社もお祝いということで恩恵的に出しているのだから、退職勧告的な意味をもつものとは考えないので、辞めたくない者は辞めなければいいのだし、辞める者のことを考へれば退職一時金は多いほうがいいと思う。(女子、二五才、事務員)

- (vi) 現実問題として、女子のほとんどが、結婚によつて退職しているのだから、有利な制度に反対する理由は全くない。この制度の撤廃には反対で、既得権として守つていきたい。(女子、二二才)

- (2) 女子の結婚退職一時金を一般の自己都合より多くすることに反対の意見では  
(i) 一見優遇のようと思ふれるが実際には結婚したら退職する方が得だと職場の上司からいわれ、居心地が悪くなつて退職せざるを得ないようになる場合が多い。要するに、この制度は、会社が、女子の新陳代謝をはかるために設けたものであるから、そういうものはない方がいい。(女子、二六才、事務所給仕)

- (ii) 女子に有利のように見えるが、それを理由にして退職を勧告されたり、他の面で不利益な取扱いをされるおそれがあるから反対である。(女子、二二才、事務員)

- (iii) 一時的にみれば女子にとつては都合な制度であるが、現在、いろいろな面で男女差が問題になつてゐるとき、このような制度の認めるとは女子の職場からの締め出しに協力するようなもので賛成できない。それに、

僅かばかりの料増金より退職しないで一年間共稼ぎした方が、はるかに多くの収入が得られる。(女子、三〇才、事務員)

等の意見があつた。これを要約すれば、この制度に賛成する者は、女子の多くが結婚を契機として退職している現実から、有利なものに反対する必要はなく、この制度に伴う結婚退職の勧告等の弊害を除去していけばそれでいいと答えており、また、反対する者の多くも、特に、女子においては、それが男女という性によつて差別されることに反対しているのではなく、この制度が事実上、肩たたきなどのかたちで退職を勧告することと無関係でないことから、職場を失うことをおそれて反対しているものといえよう。こうした見解は、質問(四)に対する回答でも「女子は男子のよりに永く働かないから、勤続年数が短かくとも、多くの退職金の貰えるこの制度には賛成である。(女子、二二才、労組役員)」、「男子は永く勤めるのだから実際問題として不都合は生じていない。また、転職の場合でも男子の方が有利だから、この程度の差はあつてもいいと思う。(女子、三九才、受付事務員)」と展開されているのであり、僅かに、若干の男子労働者から「現制度は、男子にとつて著るしく不利であり、男女平等の精神からみても不当だから、今年度は、労働組合の斗争目標の二に掲げて同一にするようにしたい(男子、二七才、労組書記長)」というような意見があるにすぎない。

## 定年制度及び退職一時金

### 制度における男女差の事例

(1) ○○製粉株式会社○○工場

|        |      |         |      |
|--------|------|---------|------|
| 食料品製造業 | 労働者数 | (男子)    | 一〇一人 |
|        |      | (女子)    | 一四人  |
|        |      | (うち有夫者) | 四人   |

(註) 労働者数は、昭和三年二月三十一日現在、以下同じ。

●労働協約

第三十七条 組合員の俸年は次の通りとする。

- 一 職員 満五十五才
- 二 事務補助員、技術補助員 (男子 満五十五才、女子 満四十五才)
- 三 直接作業員 男子 満五十五才、女子 満四十五才
- 四 間接作業員 満五十五才

●就業規則

第十九条 従業員であつて、次の各号の一に該当する場合は解雇する。

但し、会社が必要と認める者はこの限りでない。

- イ 職員 満五十五才
- ロ 事務補助員、技術補助員 男 満五十五才、女 満四十五才
- ハ 直接作業員 男 満五十五才、女 満四十五才
- ニ 間接作業員 満五十五才

●労働協約

第九十九条（退職金の支給）

組合員が退職した時、この規定により退職手当金を支給する。但し、勤続一年未満の者が、自己の都合によつて退職する場合及び勤続六ヶ月未満の女子が結婚又は分娩の爲、退職する場合は、退職手当金は支給しない。

第一〇一条（会社都合等の退職金）

次に掲げる事由によつて、退職した者に対しては、その者の退職時の本俸に前記の給与率を乗じた金額を支給する。

- 一 会社等の都合により退職する場合
- 二 停年に達し退職する場合
- 三 傷病、疾病、老衰等の爲勤務に堪えられないで退職する場合
- 四 傷病の爲、休職を命ぜられた者が休職期間中に解職する場合又は休職期間の満了により退職する場合
- 五 組合員が株主総会で当社の取締役又は監査役に選任された場合
- 六 在職中死亡した場合

勤続三十年以上は勤続一年を増す毎に給与率に〇・六を加える。

第二〇二条

勤続六ヶ月以上の女子が、結婚又は分娩のため退職する場合は前条によつて計算された金額に八五%を乗じた額を支給する。

第二〇三条（自己都合等の退職金）

第一〇一条、第二〇二条に掲げる事由以外の事由によつて、退職した者に対する、退職手当金は第一〇一条によつて、計算された金額に下記を乗じて得た額で支給する。

|    |       |       |       |      |       |       |
|----|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 勤続 | 一年未満  | 一年以上  | 三年以上  | 五年以上 | 一〇年以上 | 一五年以上 |
| 乗率 | 〇%    | 三〇%   | 四〇%   | 五〇%  | 六〇%   | 七〇%   |
| 勤続 | 二〇年以上 | 二五年以上 | 三〇年以上 |      |       |       |
| 乗率 | 八〇%   | 九〇%   | 一〇〇%  |      |       |       |

(2) 〇〇硝子纖維株式会社

産業、土石製品製造業  
労働者数  
（男子 三九一人  
女子 二四〇人  
うち有夫者 一八八〇）

●就業規則

第四十三条 従業員の停年は男子満五十五才、女子満四十五才となつたときとし、停年に達した日が二月二十一日から八月二十日の間に属するときは九月三十日、八月二十一日から翌年二月二十日の間に属するときは、三月二十一日をそれぞれ停年退職日とする。

但し、停年に達した日に退職を希望するときは、その日の属する賃金締切日をもつて停年退職日とすることができ。

（注）昭和三十年二月一日現在満三十五才以上になつていた女子については、前記現在の年令により各満五十五才までの年数の二分の一の年数を延長した期日をもつて停年に達した日とする。

●退職金支給規程

第三条 支給条件を次の通り定める。

一 金額支給

(4) 会社の都合による解雇

- (d) 停年、休職期間満了による自然退職
- (e) 死亡

(二) 傷病又は老衰のため業務に堪えないと認めた解雇、退職

(d) 勤続満十五年以上の自己都合による退職

## 二 一部支給

(f) 自己都合による退職

勤続一年以上二年未満 二〇%

〃 二年以上三年未満 三〇%

〃 三年以上五年未満 四〇%

〃 五年以上十年未満 六〇%

〃 十年以上十五年未満 八〇%

(d) 女子の結婚または出産による退職の場合には(f)の率に二〇%増とする。

## (3) 〇〇毛糸紡績株式会社

繊維工業

労働者数

男子 二〇三人  
女子 八一四人  
うち有夫者 五人

## ●労働協約

第二十六条 停年は男子五十五才、女子満三十五才。但し、舍母、看護婦は満五十才とする。

但し、業務の必要上、期間を定めて継続又は再採用することがある。

第七十九条 退職は、これを円満退職、自己退職及び懲戒解雇の三種に区分する。

## 一 円満退職

(1) 業務上解雇の場合

(2) 停年退職の場合

(3) 死亡の場合

(4) 業務上の負傷、疾病のため業務に堪えないで退職する場合

但し、この場合は、会社医の診断書が必要とする。

(5) 女子が結婚のため退職する場合

## 二 自己退職

自己の都合で退職する場合

## 三 懲戒解雇

第八十条 退職金は左の算式によつて計算する。

## 一 円満退職の場合

退職時の基本給月額(日給は二六倍) ×

支給月数支給月数は別表の通りとする。

## 二 自己退職の場合

前号の金額に、別表の支給率を乗じた金額

(別表)

支給月数並に支給率

| 勤続<br>年数 | 退職<br>率 | 自己退職 |     |
|----------|---------|------|-----|
|          |         | 男    | 女   |
| 1年以上     | 1.0     |      |     |
| 2        | 1.6     |      | 15  |
| 3        | 2.2     |      | 30  |
| 4        | 3.0     | 20   | 40  |
| 5        | 3.8     | 30   | 50  |
| 6        | 5.0     | 30   | 60  |
| 7        | 6.2     | 40   | 70  |
| 8        | 7.5     | 40   | 80  |
| 9        | 8.8     | 40   | 90  |
| 10       | 10.1    | 50   | 100 |
| 11       | 11.5    | 50   | 100 |
| 12       | 12.9    | 50   | 100 |
| 13       | 14.3    | 50   | 100 |
| 14       | 15.7    | 50   | 100 |
| 15       | 17.1    | 60   | 100 |

(4) ○○運輸株式会社○○営業所

運輸通係員

労働者数

男子 一八六人  
女子 一〇三人  
うち有夫者 一六人

●就業規則

第八十一条 停年は男子五十五才、女子三十才とする。

但し、男子現業職は五十才とする。

附則

第一条 この規則は昭和三十四年一月二十一日から実施する。

第二条 規則第八十一条の規定にかかわらず昭和三十三年八月十五日現在在籍し、引続き勤務する女子については、三十五才を停年とし三十五才以上のものについては昭和三十四年における本人の年令到達日をもって停年とする。

とする。

●社員退職金規則

附則

第二条 昭和二十八年五月十六日現在在籍し、その後引続き勤務する女子が結婚によつて退職した場合は、規則

第六条の規定（自己都合退職の場合の退職金支給率）に拘らず、その者の基本給にその者の職務区分及び勤続年数に応じ別表A第一（会社都合退職の場合の退職金支給率（略））の支給率を乗じて計算した金額を支給する。但し、勤続三年以上五年未満の者については計算額の七〇%とする。

(5) ○○紡績株式会社

卸売業、小売業

労働者数

男子 三三三人  
女子 九九人  
うち有夫者 八人

●就業規則

第六十五条

従業員中、男子は満五十五才、女子は満四十才を以つて停年とする。

但し会社が業務上の都合により、特に必要と認める時は更に勤続させることがある。

第六十七条

退職手当については別に定める。

●退職手当金規程

第七条

普通退職手当金は従業員が左の各号の一に依つて退職する場合に支給する。

- 一 自己の都合による時 (別表の七割)
- 二 女子が結婚による時 (〃 十割)
- 三 他に転職した時又はする時 (〃 五割)
- 四 自己の営業を営むに至った時 (〃 十割)
- 五 休職を命ぜられた者について休職期間の満了した時 (別途)
- 六 其の他自己の止むを得ない事由に依るとき (別途)

#### 第九条

左の各号の一に該当するときは第七条に定める支給額の三割の範囲内にて退職手当金を増額する事がある。

- 一 業務上の負傷疾病による時
- 二 女子に於て結婚に依る退職と認められる者
- 三 功勞があつたとき又は特に間情すべき事情があつたとき
- 四 勤続年数十年以上で勤務成績良好にして、円満退社する者

#### (6) ○○企業株式会社

運輸通信業 労働者数 

|       |      |
|-------|------|
| 男子    | 五二三人 |
| 女子    | 二二三人 |
| うち有夫者 | 二二〇人 |

#### ●職業就業規則

第四十条 職員の停年を男子五十五才、女子四十五才とする。

第四十一条 職員が停年に達したときはその月(生年月日の属する月)の末日を以つて退職せしめる。

但し停年時、次長以上の職にある者については前項の規定に拘らず五年を限度として停年を延長することができる。

る。

第四十二条 左の各号の一に該当する時は退職させ又は解雇する。

- 一 死亡した時
- 二 退職を申し出でて受理された時
- 三 雇傭期間が満了した時
- 四 女子職員が結婚後六ヶ月を経過した時
- 五 精神又は身体の障害により業務に堪えず回復に長期を要するものと認めた時
- 六 休職中のものが休職期間満了し爾後の在職を不適當と認めた時
- 七 事業の閉鎖、売却その他経営組織等に重大なる縮少が生じた時
- 八 停年に達した時
- 九 懲戒解雇を言渡された時

前項第四号乃至第八号に該当する時は少くとも三十日前に本人に予告するか三十日分の平均賃金を支給の上解雇する。但し所轄監督官庁の認定を受けた場合はこの限りでない。

第四十三条 女子職員が結婚後六ヶ月を経過した時はその月の末日を以つて退職せしめる。

但し、会社において引続き勤務せしめることを要当と認める場合には雇傭期間を延長することがある。

#### ●職員退職手当規程

第三条 退職手当は退職当時の基本給の二倍に左表(略)による在職年数並に率を乗じた金額とする。

(7) ○○商事株式会社

卸売業、小売業 労働者数 (男子 三六〇人、女子 二七六人) うち有夫者 六八〇人

●労働協約

従業員の停年は満五五才とする。

但し、倉庫作業、清掃に従事する者及び炊事補助に従事するものは満五〇才、昇降機、運転に従事するものは満二四才とする。

業務上、必要があると認められた者は、三年以内に限り停年を延長することができる。

●退職一時金支給規程

第五条 (退職金全額支給の場合) 職員が左の各号の一に該当する事由により退職したときは退職金全額を支給する。

- (1) 業務の都合
  - (2) 停年
  - (3) 死亡
  - (4) 休職期間満了
  - (5) 傷病により業務に堪えられないと認めた時
  - (6) その他特にやむを得ない事由があると認めたとき
- 第八条 (自己都合による退職の場合) 職員が自己の都合により退職したときは、退職金に左の勤続年数に依する乗率を乗じた額を支給する。

但し、勤続二十年以上、年令五〇才以上で退職した職員に対しては金額を支給する。

| 勤続年数 | 退職理由別 |      |       |
|------|-------|------|-------|
|      | 会社都合  | 自己都合 | 女子の結婚 |
| 20年  | 一〇〇%  | 一〇〇% | 八〇%   |
| 15年  | 一〇〇%  | 八〇%  | 一〇〇%  |
| 10年  | 一〇〇%  | 六五%  | 一〇〇%  |
| 5年   | 一〇〇%  | 五〇%  | 一〇〇%  |
| 3年   | 一〇〇%  | 四〇%  | 一〇〇%  |
| 1年   | 一〇〇%  | 三〇%  | 一〇〇%  |

女子職員が結婚のため退職したときは、前項の規定にかかわらず退職金の八割を支給する。但し、勤続三年以上の者に対しては退職金の全額を支給する。

(8) ○○化学工業株式会社 ○○工場

化学工業 労働者数 (男子 一〇五人、女子 三八人) うち有夫者 三六〇人

●従業員就業規則

第五十六条 従業員の停年は男子満五十五才、女子満三十五才とし、停年に達した翌日を以て自然退職とする。

但し、満五十才を過ぎたる者は満五十五才に満たさるとも本人の健康状態が会社の業務に耐え得ると医師が認めたものはこの限りでない。

又、満五十才を過ぎ本人の作業能率が著しく低下した者に対する給与はその程度之を定める。

●職員就業規則

第七条 職員が左の各号の二に該当した時は職員の資格を失う。

一 自己の都合で退職を願出で会社が認めたる

二 停年に達した時

三 五 省略

六 職員が社内結婚をした時その一人、この結婚は内縁関係を含む

七 八 省略

九 女子職員が子女を分娩した時

十 省略

第五十五条 職員中社員及准社員は男子満五十五才、女子満三十五才とし、停年に達した翌日を以て自然退職とする。

●退職金支給規定（准社員のみにも適用する。職員に適用される成文化された規定はない。）

第六条 退職金支給率は退職の事由別により次の通り区分する。

一 別表第一号支給率（略）によるもの

1 停年退職者

2 死亡した者

3 傷病により勤務不能となつて退職する者

但、医師二名の証明書を要する。医師二名の内一名は会社の指定する医師とする。

4 会社の都合により退職する者

二 別表第二号支給率（略）によるもの前各号に該当しないで退職する者

(9) ○○電線株式会社○○工場

非鉄金属製造業

労働者数 男子 六三一人  
女子 二二五人  
（うち有夫者 七〇人）

●労働協約

第二十九条 組合員の停年は男子満五十五才、女子満五十才とする。但し身心健全であつて引続き業務に耐え得る者又は特別の技能を有する者であつて会社が必要と認める者については延長することがある。

第五十六条 会社は組合員が退職する場合には退職手当規則の定める所により退職手当を支払ふ。

●就業規則

第六十一条 従業員が退職する場合に別定する退職手当規則によつて退職手当を支給する。

第六十九条 停年は男子満五十五才、女子満五十才とする。但し身心健全であつて、引続き業務に耐えうる者又は特別の技能を有する者であつて会社が必要と認める者については延長することがある。

●退職手当規則

第三条 次の各号の一に該当する者に対しては、第二条による退職手当の全額を支給する。

一 会社の都合による退職

二 停年退職

三 傷病により業務に耐えない場合の退職

四 死亡

第五条 自己の都合により退職する者にして勤続十五年以上で男子満四十才以上、女子満三十才以上の者及び勤続二年以上の女子が結婚又は出産のため退職する場合には、前条の規定（自己都合退職の場合の退職手当）にかか

わち第二條による退職手当の金額を支給する。

附則第五條 規則第五條の「勤続二年以上の女子の結婚又は出産による退職」とは勤続三年以上の女子が次の各号の一に該当する場合をいう。

- 一 退職後三カ月以内に結婚した場合
- 二 結婚後一年以内に退職した場合
- 三 妊娠又は出産のため退職した場合

但し産前産後休暇を請求できる期間後に退職した場合を除く。

本条の場合、夫々事由を証明する書類を提出しなければならない。

#### 60 ○○海底電線株式会社

非鉄金属製造業

労働者数

男子 一三〇人  
女子 五三人  
うち有夫者 一八人

#### ●就業規則

第五十一條 退職する時又は解雇される場合は在職の年限功績に応じ別に定める規定によつて退職手当金を支給する。

#### ●退職手当支給規則

第三條 次の各号の一に該当するものに対しては、第二條に定める退職手当の金額を支給する。

- 一 会社の都合による退職
- 二 停年退職
- 三 傷病により業務に堪えない場合の退職

#### 四 死亡による退職

第四條 前条各号に定める以外の事由で退職するものに対しては、第二條に定める退職手当に次表の率を乗じた額を支給する。

| 勤続年数       | 率    |
|------------|------|
| 3年未満       | 0    |
| 3年以上8年未満   | 0.5  |
| 6年以上10年未満  | 0.6  |
| 10年以上15年未満 | 0.75 |
| 15年以上20年未満 | 0.9  |
| 20年以上      | 1.0  |

第五條 第三條各号に定める以外の事由で退職するものであつて勤続十五年以上であつて、男子五十才以上のものおよび女子四十五歳以上のもの、および勤続三年以上の女子が結婚のため退職する場合には前条の規定にかかわらず第二條に定める退職手当の金額を支給する。

#### 61 ○○製紙株式会社○○工場

パルプ、紙、紙加工品製造業

労働者数

男子 八〇七人  
女子 一二二人  
うち有夫者 六五人

#### ●労働協約

第六十七條 従業員の退職に際しては、別に定める規程により退職手当を支給する。

●就業規則準則

第六十七條 従業員の退職年当に関する事項は別に定める退職手当規則による。

●退職手当規則

第六條 基本退職手当及び功勞加算は、従業員が一年以上（一号乃至七号の場合）又は三年以上（八号の場合）勤務し、次の各号の一に掲げる事由によつて退職した場合に支給する。

- 一 停年による退職
  - 二 当社の役員に就任した場合の退職
  - 三 会社都合による解雇、但し大量解雇を含まない
  - 四 業務上の傷病で業務に堪え得ないことによる退職
  - 五 在職中の死亡
  - 六 私傷病による退職、但し私傷病欠勤による休職期間満了の場合の解雇を含む
  - 七 女子結婚のための退職、但し結婚の事由によつて退職しなかつた者が出産のため産前に退職する場合を含む
  - 八 自己都合による退職、但し事故欠勤による休職期間満了の場合の解雇を含む
- 第七條 基本退職手当は基礎額に次の区分による勤続年数に応じた支給率を乗じた額とする。
- 一 第六條第一項一号乃至五号の事由による退職の場合に別表1（省略）の支給率
  - 二 第六條第一項六号乃至八号の事由による退職の場合に別表1の支給率に別表2の比率を乗じて得た支給率

（別表 2）

基本退職手当支給率表の2

| 退職事由<br>勤続年数   | 私傷病 | 女子結婚 | 自己都合 |
|----------------|-----|------|------|
| 1年以上<br>3年未満   | 0.6 | 0.6  | 0    |
| 3年以上<br>5年未満   | 0.8 | 0.8  | 0.3  |
| 5年以上<br>10年未満  | 1.0 | 1.0  | 0.4  |
| 10年以上<br>15年未満 | 1.0 | 1.0  | 0.5  |
| 15年以上<br>20年未満 | 1.0 | 1.0  | 0.8  |
| 20年以上          | 1.0 | 1.0  | 1.0  |

〇〇酒類株式会社〇〇工場

食料品製造等

労働者数  
（男子） 一九六六人  
（女子） 三六八人  
（うち有夫者） 九八〇人

●労働協約

第二百二十五條 組合員の退職金に関しては別に定める退職金支給規程に依るものとする。

●就業規則

第六十四條 従業員の退職金に関しては退職金支給規程に於て定める。

●退職金支給規程

第二条 勤続満一年以上の者で左の各号の一に該当したときは退職金を支給する。

- (一) 停年により退職したとき
- (二) 死亡したとき
- (三) 会社の都合により解雇されたとき
- (四) 業務上の傷病により業務に耐えられず退職したとき
- (五) 男子満五十才以上、女子満四十五才以上に達した者が自己の都合によつて退職したとき

内及び出 省略

第三条 男子満五十才未満、女子四十五才未満の者が自己の都合により退職したときは表(1)により退職金を支給する。

但し、勤続満三カ年未満の者には支給しない。

第一表

| 第十一条による勤続年数      | 退職金額             |
|------------------|------------------|
| 勤続満三年以上 十年未満のとき  | 第九条により算出した金額の五〇% |
| 〃 十年以上十五年未満のとき   | 〃 六〇%            |
| 〃 十五年以上二十年未満のとき  | 〃 七〇%            |
| 〃 二十年以上二十五年未満のとき | 〃 八〇%            |
| 〃 二十五年以上         | 〃 九〇%            |

第四条 勤続満一カ年以上の女子従業員が結婚後一カ月以内に退職したとき及び結婚の為退職したときは第九条により算出した金額を支給する。

但し、この場合は退職後四カ月以内に結婚を証明するに足る書類(戸籍抄本等)を提出した場合に限る。

(四) ○○和綿ネル株式会社

織物工業 労働者数 男子 一六三人  
女子 一〇六人  
(うち有夫者 二八人)

●就業規則

第五十九条 従業員の退職手当は別に定める退職金規程によります。

第六十八条 従業員の停年は男子は満五十五才、女子は満五十才とし停年到達日の翌日付をもつて自然退職とします。

但し、業務上必要があり、業務に堪えたと認めるときは、更めて嘱託若しくは臨時正員として雇傭することがあります。

●退職金規程

第四条 負傷、疾病等のため職務に耐えられない時又は女子が結婚する時の退職は自己都合による退職とする。

(四) ○○ゴム株式会社○○工場

ゴム製品製造業 労働者数 男子 二二三人  
女子 八四二人  
(うち有夫者 二二人)

●労働協約

第二十条 組合員の停年は、男子満五十五才、女子満五十才とする。

但し、会社が必要と認めたときは一定期間延長することができる。

第三十八条 会社は組合員が退職するときは、別に定める退職金規定により退職金を支給する。

### ●就業規則

第六十八條 従業員の停年は次の通りとする。但し、業務の都合により停年を延長し又は新に契約して就業させることがある。

男子五十五才、女子五十才

第七十六條 従業員が退職し若しくは解雇されたときは別に定める退職金規程によつて退職金を支給する。

### ●退職金規程

第二條 従業員が次の各号の一に該当する場合には、この規定によつて退職金を支給する。

一 停年に達して退職したとき

二 会社の都合によつて退職させられたとき

三 精神若しくは身体に障害や疾病があるか、又は技能能率が著しく不良のため業務に附えられないで論旨退職させられたとき

四 死亡したとき

五 自己の都合によつて退職したとき

第四條 (1) 第二條第一号乃至第四号の事由によつて退職した場合には、基本額の金額を支給する。

(2) 第二條第五号の事由によつて退職した場合には、基本額に次の各号の率を乗じた金額を支給する。

一 勤続満三年未満の場合 支給しない

二 勤続満五年未満の場合 一〇〇分の五〇

三 勤続満七年未満の場合 一〇〇分の七〇

四 勤続満十年未満の場合 一〇〇分の八五

五 勤続満十年以上の場合 一〇〇分の一〇〇

(3) 前項にかかわらず女子従業員で勤続満三年以上の者が結婚のため退職した場合には、基本額の金額を支給する。

### (4) ○○電気工業株式会社○○支社

電気機械器具製造業

労働者数

男子  
女子

うち有夫者

八五人  
五〇人  
七〇人

### ●社員就業規則

第四十五條 男子へ満五十五才、女子へ満五十才ヲモツテ停年トスル。

### ●社員退職手当金規程

第七條 (基準額ノ全額支給)

① 社員が次の各号の一ニ該当スルトキハ、第三條ニ定メル基準額ノ全額ヲ支給スル。

一 会社ノ都合ニヨツテ解雇サレタトキ

二 死亡シタトキ

三 傷病ニヨツテヤムヲ得ナイモノトシテ退職ヲ認メラレタトキ

四 停年ニヨツテ退職シタトキ

五 休職期間ガ満了シテ退職シタトキ

六 勤続十年以上且ツ年令満五十才以上デ退職シタトキ

七 女子が結婚又は出産ヲ理由トシテ退職シタトキ

② 前項第七号ハ、次ノ場合ヲイフ。

一 退職後六カ月以内ニ結婚スルトキ

二 入社後、結婚ヲシタ女子ガ、結婚後六カ月未満ノ期間内ニ、結婚ヲ理由トシテ退職シタトキ

三 就業規則ニヨツテ、出産休暇ヲ請求スルコトヲデキル期間内ニ、出産ヲ理由トシテ退職シタトキ

第八条 (自己都合退職ノ場合)

社員ガ自己ノ都合(前条ノ該当事由ヲ除ク)ニヨツテ退職ヲ願出テ、許可サレタトキハ、第三条ニ定メル基準

額ニ、次ニ定メル率ヲ乗ジテ金額ヲ支給スル。

勤続 二年以上 四〇%

勤続 三年以上 五〇%

勤続 六年以上 六〇%

勤続 十年以上 七〇%

勤続 十五年以上 八五%

勤続 二十年以上 一〇〇%

第九条 (非支給の場合)

社員ガ次ノ各号ノ一ニ該当スルトキハ、第七条及び前条ノ規定ニカカワラズ、退職手当金ハ、支給シナイ。

一 勤続六カ月未満ヲ退職シタトキ

二 勤続二年未満ヲ自己ノ都合ニヨツテ退職シタトキ

三 省略

〇〇毛織株式会社〇〇工場

綿織工業

労働者数

男子 四二〇人  
女子 〇三〇人  
うち有業者 四三〇人

●労働協約

第三十二条 停年は、男子満五十五才、女子満五十才とする。

第六十七条 退職は、これを円満退職・自己退職および懲戒解雇の三種に区分する。

一 円満退職

(一) 業務上解雇の場合

(二) 停年退職の場合

(三) 死亡の場合

(四) 負傷・疾病のため業務にたえないで退職する場合。ただし、この場合は、会社の診断書が必要とする。

(四) 女子が結婚のため退職する場合

A 勤続五年以上の者が退職し、退職後三ヶ月以内に戸籍謄本または市区町村長の証明書を提出した場合

B 勤続五年以上の者が、結婚後六ヶ月以内に退職する場合

二 自己退職

三 懲戒解雇

第六十八条 退職金は、次の算式によつて計算する。

退職時の基本給月額(日給は二十六倍)×支給月数

支給月数は、別表の通りとする。

●就業規則

第七十九条 従業員が退職するときは、別に定める規程により退職金を支給する。

●退職金規程

但 労働協約規定事項と同一のことを規定している。

支給月数及び支給率

| 勤続年数 | 円満退職 | 自己退職 |     | 勤続年数 | 円満退職   | 自己退職 |      |
|------|------|------|-----|------|--------|------|------|
|      |      | 男    | 女   |      |        | 男    | 女    |
| 満1年  | 1ヵ月  | 1%   | 1%  | 満16年 | 22.5ヵ月 | 60%  | 100% |
| 2    | 2    | —    | 20  | 17   | 25     | 〃    | 〃    |
| 3    | 3    | 20   | 40  | 18   | 27.5   | 〃    | 〃    |
| 4    | 4.1  | 〃    | 50  | 19   | 30     | 〃    | 〃    |
| 5    | 5.2  | 30   | 70  | 20   | 32.5   | 70   | 〃    |
| 6    | 6.4  | 〃    | 90  | 21   | 35     | 〃    | 〃    |
| 7    | 7.6  | 40   | 100 | 22   | 38     | 〃    | 〃    |
| 8    | 8.8  | 〃    | 〃   | 23   | 41     | 〃    | 〃    |
| 9    | 10   | 〃    | 〃   | 24   | 44     | 〃    | 〃    |
| 10   | 11.5 | 50   | 〃   | 25   | 47     | 100  | 〃    |
| 11   | 13   | 〃    | 〃   | 26   | 51     | 〃    | 〃    |
| 12   | 14.5 | 〃    | 〃   | 27   | 55     | 〃    | 〃    |
| 13   | 16   | 〃    | 〃   | 28   | 60     | 〃    | 〃    |
| 14   | 18   | 〃    | 〃   | 29   | 65     | 〃    | 〃    |
| 15   | 20   | 60   | 〃   | 30   | 70     | 〃    | 〃    |

(備考) 30年を超える場合は、1年を増すごとに1ヵ月を加算する。

〇〇〇株式会社〇〇〇〇所

従業員数 男 二七人  
女 二四人  
計 五十一人

●従業員退職手当規程

第三条 男子は満五十五才、女子は満五十才をもって停年とし、坑内夫は満五十才、女子は満四十五才をもって停年とすることができる。但し、坑内夫の場合は停年期まで七年以上坑内夫として勤務したことを要する。

第七条 第二条第二項第六号(自己都合)による退職者に列する前条(退職手当金)の基本額は別表三(乗率表)により算出する。但し、女子は従業員結婚退職及び出産約六ヵ月以内に退合する場合はこの限りでない。

(別表 三)

| 勤続年数  | 乗率   |
|-------|------|
| 3年未満  | 支給せず |
| 4年まで  | 50%  |
| 5年〃   | 50%  |
| 6年〃   | 53%  |
| 7年〃   | 55%  |
| 8年〃   | 60%  |
| 9年〃   | 65%  |
| 10年〃  | 70%  |
| 11年〃  | 71%  |
| 12年〃  | 72%  |
| 13年〃  | 74%  |
| 14年〃  | 76%  |
| 15年〃  | 78%  |
| 16年〃  | 80%  |
| 17年〃  | 82%  |
| 18年〃  | 84%  |
| 19年〃  | 86%  |
| 20年〃  | 87%  |
| 21年〃  | 88%  |
| 22年〃  | 90%  |
| 23年〃  | 92%  |
| 24年〃  | 94%  |
| 25年〃  | 96%  |
| 25年以上 | 100% |

例 ○○工業株式会社○○工場

電気機械器具製造業

労働者数

男子 一七〇人  
女子 三二一人  
うち有夫者 三一人

●就業規則

第三十八條 停年退職は男子満五十五才、女子満五十才とし、技能、勤務優秀なる者については五カ年以内に於て之を延長することがある。但し、会社に於て特に必要と認むる者については、この限りではない。

●退職金規程

第二條 退職金の計算は左記方式に依る。

退職金＝退職時の月額基礎賃金×勤続年数×支給率

支給率は別表(一)又は(二)に依る。

別表 (一) 支給率

適用事由 停年、死亡、解雇、疾病及び女子結婚

| 勤続年数  | 職分                     |                   |
|-------|------------------------|-------------------|
|       | 事務、技術職及び作業職の内組長の職位にある者 | 事務、技術補助職、作業職及び特務職 |
| 満三年以上 | 〇・五四                   | 〇・五〇              |
| 五年〃   | 〇・六〇                   | 〇・五四              |
| 一〇年〃  | 〇・六八                   | 〇・五九              |
| 一五年〃  | 〇・七八                   | 〇・六四              |
| 二〇年〃  | 〇・九〇                   | 〇・七〇              |
| 二五年〃  | 一・〇四                   | 〇・七七              |

一カ年未満の端数については月割とし一カ月未満の目数は切捨てる。

別表 (二) 支給率

適用事由 自己都合

| 勤続年数  | 支給率          |
|-------|--------------|
| 満三年以上 | 別表(一)×〇・五〇・七 |
| 五年〃   | 〇・六一〇・八      |
| 一〇年〃  | 〇・七〇・九       |
| 一五年〃  | 〇・八一・〇       |
| 二〇年〃  | 一・〇          |

例 ○○醤油株式会社

食料品製造業

労働者数

男子 五四七人  
女子 一四〇人  
うち有夫者 五一人

●就業規則

第四十八條 従業員の停年を左の如く定める。

男子 満五十五才

女子 満五十才

第四十九條 従業員は、停年に達するも会社と本人の合意により引続き勤務をさせることがある。  
第六十四條 退職金、賞与、その他給与に関する事項は別に定める。

●職員及準社員退職手当給付規程

第四条 左の各号により給付金額を算定する。

一 自己の都合により退職する者に対する給付金額は勤続期間の長短により左記の通り定める。

|        |       |       |
|--------|-------|-------|
| 男子勤続期間 | 満五年未満 | 五割相当額 |
| 〃      | 満十年未満 | 七割相当額 |
| 〃      | 満十年以上 | 全 額   |
| 女子勤続期間 | 満三年未満 | 七割相当額 |
| 〃      | 満三年以上 | 全 額   |

但し、年令満五十才を超える者に対しては特に第二条の基準額を支給する。

二 勤続三年未満の女子職員で婚姻の事実を所定の書類で届出で退職する者、及び出産の為退職する者に対しては特例として基準額を支給する。

●工員退職手当支給規程

(例) 職員及準社員退職手当給付規定に準じて定められている。

(2) ○○電機株式会社

|         |      |    |      |
|---------|------|----|------|
| 非鉄金属製造業 | 労働者数 | 男子 | 九二一人 |
|         |      | 女子 | 三三一人 |
|         |      | 計  | 六八二人 |

●就業規則

第二三条 停年は男子満五十五才、女子満四十才とする。

●退職手当規程

(特別事情による退職)

第三條、職員の退職が次の各号の一に該当する場合は、勤続十一年未満の者についても前条による退職手当を支給する。

- 一 会社の都合に因る退職(職員が役員に就任した場合を含む)
- 二 停年に因る退職
- 三 在職中の死亡
- 四 食傷又は疾病の療養務に堪えない場合の退職
- 五 其の他己むを得ない退職(女子が出産に伴う退職等)

(自己都合による退職)

第四條 職員が自己の都合に因り退職した場合は、第二条の計算額に左の率を乗じた額とする。

|      |              |      |
|------|--------------|------|
| 一 勤続 | 十五年以上のもの     | 一〇〇% |
| 二 同  | 十年以上十五年未満のもの | 八五%  |
| 三 同  | 五年以上十年未満のもの  | 七五%  |
| 四 同  | 一年以上五年未満のもの  | 六五%  |
| 五 同  | 一年以上二年未満のもの  | 五五%  |

(自己の都合による退職の特例)

第五條 自己の都合により退職した職員の内十一年以上勤続した満四十才以上の男子及び満三十才以上の女子、並に六カ月以上勤続し結婚の為退職した女子については前条の規定に拘らず第二条による退職手当を支給する。

附 則

第一条 本規定第五条に定める女子の結婚による退職とは次の場合をいう。

一 勤続六カ月以上の女子が結婚を理由として退職し退職後一カ年以内に結婚した場合、但し、結婚に関する証明書類の提出を要する。

二 入社後結婚した女子が六カ月以上勤続し結婚後一カ年以内に退職した場合

④ ○○木材防腐株式会社○○工場

木材、木製品製造業

労働者数

男子 四七人  
女子 〇八人  
うち有夫者 〇人

●従業員（工員）就業規則

第十二条 従業員の停年は男子五十五才、女子四十五才とし、満年に達した翌日に自然退職となるものとする。

但し、勤務、技術優秀なるものについては適宜延長することがある。

●社規

第五十六条 職員で左の各号の一に該当する場合には退職とする。

一 会社の経営上已むを得ない必要による退職を命じたとき

二 退職を希望し、退職願を提出して会長、社長の承認を得たとき

三 停年（満六十才）に達したとき

但し嘱託として引続き勤務させる場合は此の限りでない。

四 休職期間が経過したとき

五 心身虚弱、その他の事由により業務に堪えざる場合、若しくは、勤務成績が著しく不良の場合

六 死亡したとき

七 女子が結婚した場合

八 業務上の傷病に因り欠勤三カ年を経過した場合、但し会社の都合により引続き勤務を命じた場合は此の限りではない。

●給与内規

第三十六条

一 会社の都合、死亡、停年退職、業務上の傷病、女子の結婚のための退職は規定額の二〇〇%

二 業務外の傷病による退職は五年未満八〇%、満五年以上一〇〇%

三 自己の都合による退職は五年未満五〇%、満五年以上八〇%

第五十条 職員が結婚したときは基本給の三十割の祝金を支給する。

但し、再婚のときは半額とする。

第五十一条 勤続年数三カ年以内にして退職後六カ月以内に結婚する女子には基本給の三十割以内の祝金を支給する。

但し、支給の時期は結婚のときとし、媒酌人の証明書が必要とする。

⑤ ○○木材企業株式会社○○工場

木材、木製品製造業

労働者数

男子 七三人  
女子 二六人  
うち有夫者 二一人

●就業規則

第四十二条 従業員の停年は男子満五十五才、女子満四十五才とし、退職の期日は停年に達した日とする。

●退職手当支給規程

第四条 自己の都合により退職する場合は別表第一により算出した額を支給する。

但し、勤続六カ月未満の者には支給しない。

第五条 左の各号の一に該当する事由により退職する場合には別表第二により算出した額を支給する。

但し、六カ月未満の者には支給しない。

一 停 年

二 女子が結婚又は分娩により退職するとき

三 死 亡

別 表

| 第 一      |            | 第 二      |            |
|----------|------------|----------|------------|
| 勤続 五年未満  | 一カ月に付二日の割合 | 勤続 五年未満  | 一カ月に付三日の割合 |
| 勤続 五年以上  | 一・五日々      | 勤続 五年以上  | 三・五日々      |
| 勤続 十年以上  | 三・五日々      | 勤続 十年以上  | 四・五日々      |
| 勤続 十五年以上 | 三・五日々      | 勤続 十五年以上 | 四・五日々      |
| 勤続 二十年以上 | 四・五日々      | 勤続 二十年以上 | 五・五日々      |

昭和三十四年九月五日印刷  
昭和三十四年九月十日発行

定年制度及び退職一時金

制度における男女差の実情

(婦人労働資料第七二号)

東京都千代田区大手町一の七

編集  
発行人

労働省 婦人少年局

長野市南県町六八九

印刷所

信毎書籍印刷株式会社

