

婦人労働資料第99号

1965年 1月

定年制に関する資料集

第13回婦人労働問題研究会議資料

労働省婦人少年局

は し が き

この資料集は、第13回婦人労働問題研究会議のための会誌資料として作成したものです。内容については内外における諸法制を柱と見做し、定年定令の男女差の真相、退職後の生活保障、年金による身体機能のあり方、労働力としての中高婦人等について要約紹介したものです。

この研究会議の要綱にも明らかなように、婦人の特質と雇用における機会均等という立場から現状と問題点、今後のあり方等について討議される会議用資料として作成したものですので、不備な点も多いと思いますが、あろく活用されるならば幸いです。

目 次

一 男女均等待遇に関する法律	7
(1) 憲法、(2) 労働基準法、(3) 国家公務員法	
(4) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（国際労働 条約 111号条約）	
二 定年法令の男女差の異情	8
1. 調査結果	3
(1) 「退職金及び年金申請調査」（38年1月、中労委事務 所）、(2) 「女子保護実施状況調査」（37年、婦人 会等）	
2. 男女差のある事例	9
(1) ① ② ③ ④	
(2) 地方自治体	
3. 結婚等による退職制	12
三 退職後の生活保障における男女差	14
1. 公的年金制度	14
(1) 厚生年金保険、(2) 国民年金保険	
2. 中小企業退職金共済制度	17

三 企業退職一時金 企業年金の実情 27

(1) 退職一時金制度 (2) 企業年金制度

四 国外雇の待遇 31

(1) 公的年金制度 (2) 私的年金制度

四 男女雇用均等の身体機能 37

五 労働力としての障害者 48

一 男女雇用均等に関する法律

(1) 憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において差別されない。(以下略)

(2) 労働基準法

(均等待遇)

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間、その他の労働条件について、差別待遇をしてはならない。(罰則例規オ9条関係)

雇年制の性別による差別的取扱

問 ○○工場の就業規則において雇年は女子45才男子55才と定めているが、法第3条又は第4条に違反すると解してよいか。

答 法第3条は性別は含まれず、第4条は特に賃金についてのみ男女の差別的取扱を禁じているのであるから総論においては違反しない。(田村25、る、13、婦給サ12ウ等)

(男女同一賃金の原則)

第4条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

(効力)

第9条 就業規則で定める基準に重ならない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

(3) 国家公務員法

(平等取扱の原則)

第27条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は階級を以て、職員に就任し、昇進し、又は降格し、又は解任される場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されることがない。

(なお、地方公務員法第27条も全く同趣旨を規定している。)

(4) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (国際労働条約第111号)

第1条

1. この条約の適用上、「差別待遇」とは次のものをいう。

(a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。

(b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、新設加盟国が、採用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはこれらの代表的団体が他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの。

2. 固有の職務に基づく特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とみなしてはならない。

3. この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう。

第2条 この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についての差別

待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明わかにし、かつ、これに従ふことを約束する。(以下略)

(批准記録) (昭和44年1月現在)

イスラエル、イラク、リベリア、チエニジア、ヨールダニア、モロコシ、アラブ連合、シリア、インド、ホンデュラス、グアテマラ、パキスタン、ユーゴスラヴィア、ガーナ、ソ連、象牙海岸、ダホメ、ガボン、ボツワナ、リベリア、西ドイツ、ハンガリー、スイス、ラトヴィア、白ロシア、マラカシ、メキシコ、ソマリー、中国、コスタリカ、ニジェール、アツバー、ベルタ、スウェーデン、エチオピア、モロコシ、シエラレオネ、アイスランド、オーストリア。

二 定年届の男女差の実情

1. 調査結果

(1) 「退職金及び年金事情調査」(昭和35年1月、中経労働事務局)

調査対象会社は資本金5億円以上、従業員100人以上の大企業より400社を選定、うち336社につき調査したものである。

一 定年届制を定めているものの割合は、うち、65才定年制が最も多い、65才一率定年が全体の過半数を占めている。

第1表 定年等々

年	区 分		組 数		男55	男57	男58	男60	男55	男55	男55	男57	男60	その他
					男55	女56	男57	女58	男58	女59	男55	女60	男57	女58
昭和36年	社 数	336	23	18	12	8	11	4	1	1	5	1	1	13
昭和37年	人 数	1020	687	544	36	109	33	12	23	0.9	10.1	23	4.9	5.9
年 間 定 年 制		27.5社		91.8%										
昭和38年	社 数	317	244	1	9	1	5	10	1	1	5	0	1	3
昭和39年	人 数	1000	770	0.3	28	0.3	16	32	23	0.3	16	9.1	0	2.8
年 間 定 年 制		36.9社		94.9%										

注「その他」の内数：記入なし—3， 労働関係法は適用別格差—3， 職業用 55

その他 52~55 — / 男 55.6， 女 35.6 — / 男 55 女 40 — 3

男 57 女 50 — / 男 58 女 55 — /

第2表 定年到達後の取扱いについての規定

年 区 分	計	規 定 範 囲 内 に よ り				現 定 範 囲 外	
		延 年 長	再 雇 用	嘱 託 員	就 職 者	現 定 範 囲 外	現 定 範 囲 外
昭和38年	社 数	536	148	27	26	3	132
昭和39年	人 数	1020	440	80	226	0.3	54.3
昭和36年	社 数	236	45	21	92	34	22
昭和37年	人 数	1000	182	71	313	11.6	27.1

注) 1 「規定あり」の内数は重層 算計のため人数に一致しない

2 36年については 規定有無の項はない 「規定あり」の項にあげた 62は「取扱いあり」

第3表 定年到達後定年延長などの取扱いをわけた人数

年 区 分	定年延長者		再 雇 用 者		嘱 託 員		現定範囲外	
	定年延長者	人数	再 雇 用 者	人数	嘱 託 員	人数	現定範囲外	人数
昭和36年/月 ~ 37年/月	236	263	45	80	26	34	132	54.3
昭和37年/月 ~ 38年/月	182	240	71	103	11.6	27.1	27.1	27.1

(2) 「女子保護実施状況調査」 (昭和33年、婦人少年局)

調査対象事業場は、農林水産業および公営を除く全産業の常時50人以上の事業場(公社、国立病院、国立大学、郵便局など、本法事務官法事務または本県の行政事務を行わない官公署を含む)より抽出した14,454事業場であり、うち、3,969事業場について集計した。

第4表 規模別の定年制の有無の状況およびその規定方法

(調査対象事業場 = 100)

規 模 別	規 模 別	定 年 制 有 り				定 年 制 有 り	不 明
		規定方法(ありの事業場=100)					
		労働協約	就業規則	その他			
規 模 計	100.0 [%] (100.0)	54.4 [%] (115.0)	32.5 [%]	71.0 [%]	2.8 [%]	44.7 [%] (51.8)	0.9 [%] (3.2)
30~99 ^人	100.0 (100.0)	46.7 (37.4)	27.2	79.2	2.7	50.0 (58.7)	1.3 (3.9)
100~499 ^人	100.0 (100.0)	72.8 (62.5)	38.4	74.1	3.3	72.2 (86.2)	- (1.9)
500人以上	100.0 (100.0)	82.0 (78.0)	61.2	69.0	0.8	18.0 (21.8)	- (0.2)

() 内は昭和33年における数字

第5表 規模別 定年制の内容別の事業場の割合

(定年制のある事業場 = 100)

規 模 別	総 数	一 律	男女別	職連別	階層別	その他	不 明
規 模 計	100.0 (100.0)	75.7 (84.6)	18.0 (20.4)	1.0 (1.1)	2.8 (3.7)	0.7 (1.0)	1.8 (0.3)
30~99人	100.0 (100.0)	74.8 (75.0)	16.9 (23.5)	3.1 (3.3)	4.2 (10.2)	- (1.0)	- (0.3)
100~499人	100.0 (100.0)	72.3 (71.0)	21.3 (26.9)	5.4 (9.0)	0.9 (2.3)	0.2 (0.10)	- (0.3)
500人以上	100.0 (100.0)	73.7 (73.7)	19.8 (26.6)	4.2 (5.4)	1.8 (1.9)	0.5 (0.6)	- (0.3)

() 内は昭和33年における数字

第6表 規模別 定年制令別の事業場の割合 (一律同年齢)

(一律定年制をとる事業場 = 100)

規 模 別	34才以下	35才	36~39才	40才	41才以上
規 模 計	1.1 (1.2)	70.3 (76.7)	13.7 (3.7)	14.6 (13.1)	0.3 (0.3)
30~99人	1.5 (6.8)	67.6 (70.8)	12.2 (6.4)	18.5 (16.8)	0.2 (0.2)
100~499人	0.6 (1.9)	73.4 (85.1)	17.3 (14.2)	8.5 (12.7)	0.3 (0.4)
500人以上	0.2 (0.2)	82.0 (72.9)	9.4 (2.3)	3.4 (3.9)	0.2 (0.3)

() 内は昭和33年における定年制令別事業場の割合

第 7 表 規模別、定年延長制のある事業場

(男女別定年制をとる事業場 = 100)

規 模	男 54才		男 55才		男 56才		男 57才		その他
	女 40才	女 45才	女 45才	女 50才	女 50才	女 55才	女 55才	女 55才	
規 模 計	6.3%	17.7%	44.1%	5.7%	26.2%				
30 ~ 99人	8.5	16.8	42.0	3.9	29.8				
100 ~ 499人	3.3	19.2	45.0	9.8	22.7				
500人以上	7.2	14.8	61.4	2.5	16.1				

第 8 表 規模別の定年延長制度のある事業場の割合および

その規定方法

(定年制のある事業場 = 100)

規 模	延 長 制 度 有 り				延 長 制度なし	不 明
	規定方法 (ありの事業場=100)					
	労働協約	就業規則	その他			
規 模 計	40.2 [※]	13.4 [※]	55.1 [※]	34.4 [※]	57.2 [※]	2.6 [※]
30 ～ 99人	44.2	2.0	54.8	36.9	52.4	3.4
100 ～ 499人	35.2	21.0	55.2	30.2	63.5	1.3
500人以上	22.4	37.9	63.7	14.8	76.7	4.7

第 9 表 規模別の雇用延長制度のある事業場の割合および

その規定方法

区 分 模 式	再 雇 用 制 度 有 り				再 雇 用 制 度 な し	不 明
	規定方法 (ありの事業場=100)					
	労働協約	就業規則	その他			
模 式 計	52.9	12.0	15.3	46.5	44.3	3.8
30 ~ 99人	44.4	6.7	47.9	46.3	49.8	3.8
100 ~ 499人	64.3	17.6	40.8	42.2	34.6	2.2
500人以上	36.8	22.2	29.4	35.4	42.4	4.8

2. 男女差のある事例

(1) ○○電力株式会社

① 社員外従業員に関する協定書

○電力株式会社(以下「会社」という)と○電力職員労働組合(以下「組合」という)とは事務機械員の身分問題及びこの問題解決のために特に譲りた新職種への再雇用制度設定について、次のとおり協定する。

② 事務機械員の身分、職種および最終雇用契約期限について

(a) 身 分

身分は「職員」であることを改めて決定する。

(b) 職 種

職種は「事務機械員」とする。

(c) 最終雇用契約期限

最終雇用契約期限は満 25 才に達した年度末とするが、雇

用契約期間（原則として、5年）およびその更新については

昭和34年4月15日付締結の「協定書」を適用する。

2. 雇用制度施設による新職種の身分並びに待遇条件その他
について

(1) 身分

身分は「新種の職員」とする。

(2) 雇用契約期間および最終雇用契約期間

雇用契約期間は原則として、5年とする。ただし、会社業
務の場合により、これを更新することがあるが、最終雇用契
約期間は満了の日に達した時点で満了とする。

(3) 雇用条件

最終雇用契約期限に到達した「事務機械員」が、この職種
に再雇用されることを希望する場合であつて、当該人の健康
が許すとき。

(4) 待遇条件その他待遇

「事務機械員」に準ずる。ただし、退職金算定において
「事務機械員」としての雇用期間」は勤続通算しない。

(5) 業務内容

業務内容は主として秘密的業務または窓口的業務とする。

(6) 実施期日、昭和34年4月1日からとする。

上記のとおり定めたことを証するため、この協定書2通を作り
双方おのづからその1通を保有する。

昭和34年5月25日

〇〇電力株式会社取締役 氏 名

〇〇電力職員労働組合本組合執行委員長 氏 名

口 確 定

なお、労働協約によれば、従業員（社員）の定数は25人である。

就業規則によれば、事務機械員以外の社員（職員）の定数は
女子補助員24人、サ―ビスカー放送員25人、サ―ビス機
助員24人、セロックス操作員25人（専任45人）、定員
員24人、ダイヒスト、文書手、看護婦は未定、その他の定員
25人である。

中労委業務局による資料（昭和33年2月）によれば、〇〇電
力の女子社員24人、女子社員外従業員24人（うち事務機
械員24人）である。

なお、電力会社は、〇〇電力のほか、2社が機械員等、同
職種の女子に若年定年制を採用しており、いずれも身分は一般職
員（初）とし、定数は25人、26人と低く定めている。

(2) 地方自治体

地方公務員法は第20条の第2項で性別にかかわらず平等取扱いの
原則を定めている。よつて、第20条第2項に「職員は、その業務で要する
事由による場合でなければ、その意に反して、降格され、若しくは免職
され、……」と規定してはならない。定年制を奨励するに当り、自
然の身分階級の規定に抵触することはない。

しかしながら昭和33年4月に各都道府県が把握した情報によ
ると、多岐及び2の県の市町村において定年ないし退職について明
文で取扱いを定める基準を内規、要綱等に設け、これを実施している
ことが認められた。そのほか、具体的に市町村名をあげないが、市

左別が一般であるという点に、可成り差が有る市町村とみられる等の
情報も報告されている。

退職が勧奨される耳令は男子は55才、女子は50才が多い。女子の退職耳令が55才に上る
場合でも、男子の耳令を下まわっているのが実情である。男子と女子
の退職耳令を同じとしている場合も、女子については耳令に随分近く
既婚有差勤奨退職の対策をしたり、既婚有の退職耳令を低くしている
例もみられる。若中、市町村では女子に結婚退職、出産退職を創設し
ている。

また公立学校の教職員についても一般に女子の退職耳令を男子より
若干低くし、ことに大館教員である場合は一層低くしている例がみ
られる。

(4) 4市職員退職有給時待遇措置条例

第1条 この条例は本市職員の入事、昇進、業務能力の向上を期し、あわ
せて退職の健全化を図るため、退職する職員に対して有給時待遇措置を
講ずることを目的とする。

第2条 この条例の適用を受けることができる者は、一般職の職員のうち
以下の各号の一に該当する職員とする。

- (1) 昭和39年3月31日において耳令満55才以上になる職員
- (2) 昭和39年3月31日において職員共済組合の退職年金の受給年限
に達している職員

(5) 配偶者のある女子職員

第1条 この条例は、この条例の適用を受けて退職することが適当と認
める職員

(以下略)

(4) 職員の停年退職規定（旧制）

第1条 本町職員の停年を下記の通り規定する。

1. 男子職員は満55才を以て停年退職とする。
2. 女子職員の婚姻を以て有給退職し、女子は出生したときを以て停年
退職とする。

第2条 男子職員として満55才に達し恩給資格年限に達している場合、
成績優秀なる職員に限り満55才以内にて恩給関係の効力が発生する場
合にのみ暫定的に2才以内を限度として満57才を以て停年退職と
する。

第3条 女子職員の停年を算定暫定的に満55才とする。その者の勤続年
数は恩給受給資格年限に充てざるにせし成績優秀なる職員に限り2才以
内を限度として暫定的に満57才まで認める事を得る。

第4条 職員の停年を男子満55才、女子満55才と規定する。その者の
能力、力量、技能、身体の状態、性格等時代の趨勢に即応するもの、面
格と認め勤続により停年停止の措置を講じ得るものとする。

附 則

本規定は昭和39年4月1日より施行する。

3. 結婚等による退職制

この原議案は、状況調査（昭和39年）によれば、調査対象事業場の
ある、結婚、出産または妊娠による退職制をとる事業場はせわめど
くがなかった。

(華英場總數 3069 = 100)

区 分	給養 経費	給養 経費	給養 経費
給養 経費	給養 経費	給養 経費	給養 経費
給養 経費	3.0 円	3.2 円	3.7 円
給養 経費	0.9	0.5	0.5
給養 経費	1.5	0.7	0.3
給養 経費	0.6	0.3	0.1

六、公司的黄金制度

「判決の概要」

厚生年金保険は被用者年金制度であり、サービス業の一部および農林漁業を除いた殆んど全産業にわたる事業の事業所または事務所であつて常時5人以上の従業員を使用するものを強制適用事業所とし、そこに採用されている者は被保険者とする。強制適用以外の事業所であつても、事業主が従業員の過半数の同意を得たかつ労働関係調整法の認可を受けると任意加入事業所となり、そこに採用されている者は被保険者となる。適用事業所以外の事業所に採用されている者は、事業主の同意を得たかつ労働関係調整法の認可を受けて被保険者となることができる。

14)

厚化牌金保除法による保除給付は先令年金、通算先令年金、随時年金、遺族年金、寡年金等の随時年金、所収年金と、令一時金とが主幹。在令年金、通算先令年金、脱退年金と表示する以上、下のとおりである。

元令証金	支給要件	給付額
元令証金	一般男子 20才、女子 55才、障内 才 55才以上で、現に被保険者でない こと。 必要被保険者期間 = 一般男子 20年、女子 40才	元金額 基本元金額 + 加給 元金額 基本元金額 = 34,620円 + 元令 標準被保険者 × 15% × 被保険者期間

	支給要件	給付額
	以上 15 年 女子 20 年、夫に就労 25 年以上 15 年 市内 20 年、市外 25 年以上 15 年	加給年金額 $= \text{配偶者および 18 才未満または寡婦の子の人数} \times 4,800 \text{ 円}$
遺族年金	60 以上で現に被保険者でないこと。 必要被保険者期間 $= 15 \text{ 年以上で老令年金の要件期間未満}$ かつ、 ① 通算対象期間の合算が 25 年以上 ② 他の公的年金（国民年金を除く）の通算対象期間の合算が 20 年以上 ③ 他の公的年金をその退職（死亡）年金の受給資格期間をみたしていること のいずれか	年金額 $= \text{基本年金額} \times \text{被保険者期間月数}$
障害年金	20 才以上で現に被保険者でなく、遺族年金の受給資格がないこと。 必要被保険者期間 $= 15 \text{ 年以上で、老令年金の要件期間未満}$ 障害年金の受給資格を有すること	支給額 $= \text{平均報酬月額} \times \text{法定の率}$

〔実施の状況〕

第 11 表 厚生年金保険適用状況（昭和 37 年 3 月）

被保険者数	第 1 種 被保険者数	第 2 種	第 3 種	第 4 種	第 5 種
21	16,763,642	1,212,923	5,560,100	154,320	15,333
平均標準報酬月額	21,956	26,537	14,110	29,583	22,925

第 12 表 給付状況（37 年 3 月）

1 件あたり金額（円）

老令年金	遺族年金	障害年金（一時金）
42,610	17,239	17,950

(2) 国民年金保険

国民年金法は昭和 34 年に公布され、20 才以上 60 才未満の全国民を被保険者とするが、公的年金の被保険者、受給権者、被保険者の配偶者、寡婦等は被保険者とならない。

国民年金制度は賦課率制を基本とし、保険料は 20 ～ 36 才月額 160 円、37 才以上月額 150 円であるが、被保険者期間のうち納付困難な場合には保険料免除期間を設け、この免除期間も受給資格期間に算入する。このほか基礎年金の補給年金と併せ掛け、保険料納付困難者を対象とした給付措置を必要とする場合にこれを支給するものがある。

支給年金の給付は、老令年金、遺族年金、障害年金、母子年金、準母子年金、遺児年金、寡婦年金および死亡一時金の総額

退職金給付に必要となる、最低手取りの標準的な退職金がある。

退職金	支給要件	給金額
	65才に達すること、 必須被保険者期間 （保険料納付済期間＋保険料免除期間）が25年以上あること、	保険料納付期間が未満の場合は、$200 \times \text{納付期間（年）}$ 保険料納付期間20年以上 $200 \times 20 + 100 \times (\text{納付期間} - 20)$ 保険料免除期間 $200 \times \text{免除期間（年）}$ として計算。 ただし、合計が200万円未満の場合、20万円から、100万円とする。 ただし、60才～64才で必須被保険者期間を満了した場合は希望により繰上給付または繰下給付を行う。
遺族年金	65才に達し、老齢年金の要件に該当しないこと、 必須被保険者期間 （保険料納付済期間＋保険料免除期間）が1年以上、 かつ、遺族が受給開始年齢が65才未満	上記に同じ、 繰上げ・繰下げにいつでも適用される。

退職金	支給要件	給金額
	ロ、他の公的年金の受給対象期間が25年以上、 ハ、他の制度から来る退職金給付を受けることができないこと、 ただし、	
遺族年金	70才に達し、70才に達した日に日本国民であり、日本国内に住所を有すること、 必須被保険者期間 イ、死亡した日以前に死亡した日、25年以上、 ロ、死亡した日以前に死亡した日、25年以上、 ハ、死亡した日以前に死亡した日、25年以上、 ニ、死亡した日以前に死亡した日、25年以上、	150万円の円 ただし、遺族が遺族年金給付を受ける場合は、150万円の円

2. 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度は昭和54年に発足した、中小企業者による退職金共済制度であり、中小企業退職金共済事業団が運営に当る。事業主は掛金を事業団に納付し、事業団は被共済者期間が12月以上である従業員が退職した場合に退職金を支給する。

退職金の額は掛金月額と納付期間によって定められている。すなわち

を、年利の分の複利計算で積み立てた協会の元利合計額を基礎として
 いるが、短期勤続者（掛金納付月数4年未満）の金額を1/2とし、
 その分をすべて長期勤続者（掛金納付月数4年以上）の金額に積み
 加えるように修正してある。さらに、納付月数5年以上で被扶養者の
 有る300円について、このように修正した元利合計の1/2が、国庫補助
 金を加える。

退職金額

掛金納付月数	掛金200円につき	200円をこえる 100円につき
12月	720円	340円
24月	1,440円	680円
36月	2,160円	1,020円
48月	2,880円	1,360円
60月	3,600円	1,700円
72月	4,320円	2,040円
84月	5,040円	2,380円
96月	5,760円	2,720円
108月	6,480円	3,060円
120月	7,200円	3,400円

中小企業退職金共済法

第2条 この法律で「中小企業者」とは臨時雇用する従業員の数が二百人
 （金融業者若しくは保険業、不動産業、卸売業若しくは小売業又はサ
 ービス業を営む事業とする専業主婦については50人）をこえない事業主
 たる個人、地方公共団体、その特別徴収令で定めるところに準ずる者を除く
 ない。

第3条 中小企業者でなければ退職金共済契約を締結することができない。
 1. 中小企業者で、次の各号に掲げる者を除き、すべての従業員に
 退職金共済契約を締結するようしなければならない。

(20)

- 一 期間を定めて雇用される者
- 二 季節的業務に雇用される者
- 三 試用期間中の者
- 四 常時勤務に就くことを要しない者
- 五 現に退職金共済契約の被扶養者である者
- 六 第8条第2項第3号の規定（生・不労所得）により前除される退
 職金共済契約の被扶養者であつて、その解除が何らかの事由を経過し
 ない者

七 前各号に掲げる者のほか、労働省令で定める者

第4条 退職金共済契約は、被保険者が1に掛金月額を定めて締結するものとする。

2. 掛金月額は被扶養者一人につき、300円以上2千円以下で定めなければならない。

3. 掛金月額には、100円以下の徴収があつてはならない。

第5条 退職金共済契約が解除されたときは、事業主は、被扶養者に解約金を支払ふ。

第6条 被扶養者が退職した後一年以内に退職金を請求しないで解か
 ば中小企業者に雇用されて被扶養者となり、かつ、その者の申出があつた場
 合であつて、その退職が当該被保険者の責任に帰すべき事由又はその割合
 によるものであると労働大臣が認めるときは、労働省令で定めるところ
 により、前後の退職金共済契約に係る掛金納付月数を通算することがで
 きる。

第7条 企業は、退職一時金、企業年金の負債

(1) 退職一時金制度

(1) 「退職金及び年金事情調査」(昭和38年7月、中労委事務局)

(37)

第13表 退職一時金支給の年次の最低勤続年数

	定 年	会社都合	自己都合	女子純値
制限なし	36.3%	43.2%	37.5%	19.2%
1年以下	4.0	6.4	0.5	4.3
1年以上	46.4	46.8	39.7	38.7
2年以上	6.0	5.0	27.3	24.7
3年以上	6.3	3.7	43.7	29.6

第14表 定年退職支給率（定年退職の場合の退職金支給率を勤続年数5年を基準として示したもの）

3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年
0.6	1.0	2.5	4.4	6.8	12.4	11.9

第17表 新制高校・旧制中学校卒 職員の男女別

	勤 続 年	3	5	7	10
	年 令 別	21	23	25	28
男	扶養家族あり	0	0	1	1
	金額（円）	14,053(0.0)	80,035(4.2)	38,656(5.9)	259,920(9.2)
女	扶養家族あり	0	0	0	0
	金額（円）	25,856(0.2)	70,781(4.1)	118,482(6.2)	211,879(9.8)

第15表 定年退職支給率に対する自己都合退職支給率の割合（%）

勤続年数	5年	10年	15年	20年	25年	30年
	60	57	67	72	58	92

第16表 女子純値退職支給率（304社＝100.00）（%）

定 年 間	その 割合	自己都合に同じ	定年と自己都合の同	ある勤続年数までは定年と自己都合の同だがその後、定年と同率になる	ある勤続年数までは定年と自己都合の同だがその後、自己都合と同率になる	その他
	24.7	3.3	41.8	4.8	10.5	14.9

Ⅱ退職金（定年扱い）

15	20	25	30	35	40
38	37	42	47	52	65
2	3	4	4	4	5
536,600(8.9)	1,137,112(24.2)	1,746,508(23.0)	2,727,713(40.0)	3,251,751(44.7)	4,404,546(67.6)
0	0	0	0	0	0
442,487(11.1)	1,031,652(24.2)	1,244,874(24.6)	1,862,274(36.5)	2,258,650(60.9)	2,621,317(53.3)

表 18 新制中学 旧制高小 本府務者男女の世帯

	勤 続 (世)	3	4	7	10
国	扶養家族 (人)	15	20	32	25
世	金額 (円換算)	31,257 (122)	41,125 (157)	103,624 (397)	144,553 (557)
世	扶養家族 (人)	0	0	0	0
世	金額 (円換算)	2,812 (21)	53,084 (38)	70,225 (50)	144,107 (98)

表 19 勤続月数別定年退職金支払給額 (円換算)

		5 年未満	3 ~ 5 年	5 ~ 7 年
国	会 社 数		8	11
	第 1 四分位数		71,000	125,000
	第 2 四分位数		116,000	142,000
	第 3 四分位数		147,000	216,000
府 務 者 (新制中)	会 社 数			
	第 1 四分位数			
	第 2 四分位数			
	第 3 四分位数			
府 務 者 (旧制高小)	会 社 数	6	9	19
	第 1 四分位数	17,000	37,000	66,000
	第 2 四分位数	45,000	60,000	119,000
	第 3 四分位数	35,000	105,000	162,000
府 務 者 (旧制高小)	会 社 数			
	第 1 四分位数			
	第 2 四分位数			
	第 3 四分位数			

(2R)

表 20 退職金 (定年換算)

	15	20	25	30	35	40
国	30	34	39	44	49	56
世	2	3	4	4	4	3
世	140,040 (46)	143,305 (46)	149,216 (53)	155,134 (53)	161,052 (54)	166,970 (54)
世	0	0	0	0	0	0
世	352,083 (122)	543,543 (200)	644,407 (255)	1,249,805 (481)	1,254,923 (54)	2,141,621 (104)

	7 ~ 10 年	10 ~ 15 年	15 ~ 20 年	20 ~ 25 年	25 ~ 30 年	30 年以上
国	17	24	30	47	64	83
	226,000	433,000	633,000	1,035,000	1,471,000	2,634,000
	361,000	608,000	1,065,000	1,723,000	2,388,000	3,507,000
	641,000	951,000	1,509,000	2,643,000	3,134,000	4,410,000
府 務 者 (新制中)						
府 務 者 (旧制高小)	12	36	119	97	78	95
	125,000	332,000	446,000	949,000	1,303,000	1,773,000
	200,000	401,000	674,000	1,202,000	1,644,000	2,152,000
	318,000	613,000	809,000	1,429,000	1,851,000	2,546,000
府 務 者 (旧制高小)	3	22	43	14	12	5
	2,000	200,000	322,000	539,000	896,000	746,000
	155,000	300,000	429,000	843,000	1,066,000	1,360,000
	263,000	400,000	550,000	970,000	1,335,000	1,652,000

(2R)

第20表 女子退職金のモデル賃金
(新基準 歳賃)

勤続年数	3	5	8	10
モデル賃金	25,708 (12)	52,823 (31)	91,497 (48)	173,148 (91)
金額(円)換算	金額(円)換算	金額(円)換算	金額(円)換算	金額(円)換算
全 年 賃	25,708 (12)	52,823 (31)	91,497 (48)	173,148 (91)
半 年 賃	12,854 (6)	26,412 (15)	45,749 (24)	86,574 (45)
季 給	8,569 (4)	17,608 (9)	30,499 (16)	57,716 (30)
月 給	2,889 (1)	5,869 (3)	10,166 (5)	19,239 (10)
日 給	1,154 (0)	2,347 (1)	4,069 (2)	7,696 (4)
時 給	144 (0)	293 (0)	509 (0)	962 (0)

(注) (1) 第17～第20表はあらかじめ定められたモデル条件(正社員、標準労働時間、標準賃金)に基づき、標準的賃金決定を前提として算出する退職金額を年齢別、勤続年数別に算出したもの。

(2) 「女子保護実施状況調査」(昭和53年、婦人少年局)

第21表 規模別、退職一時金制度の有無別事業場数(%)
(調査事業場数=100)

規模別	あり	規定方法			なし	不明
		小計 (230=100)	労使協定 による	労使協定 によらない		
規模計	73.7	100.0	31.4	68.6	26.3	0.5
30～99人	62.2	100.0	22.2	77.8	37.6	1.0
100～499人	72.7	100.0	25.1	74.9	21.5	0.4
500人以上	96.3	100.0	55.0	45.0	3.5	0.2

第22表 規模別、退職一時金制度の有無別事業場数
(退職一時金制度のある事業場数=100)

規模別	退職一時金 制度あり	退職一時金 制度なし	男女別 支給率	その他	不明
規模計	73.7	26.3	1.0	0.5	0.5
30～99人	62.2	37.8	0.6	4.5	0.8
100～499人	72.7	27.3	0.5	4.1	0.4
500人以上	96.3	3.7	2.9	5.4	2.0

第23表 規模別、勤続年数別、退職理由別退職一時金支給率
(会社都合による退職割合=100)

規模別	30～99人		100～499人		500人以上	
	自己 都合	会社 都合	自己 都合	会社 都合	自己 都合	会社 都合
勤続1年	15.7	84.3	28.7	71.3	20.9	79.1
3年	24.0	76.0	43.2	56.8	42.4	57.6
5年	38.2	61.8	59.8	40.2	59.2	40.8
10年	52.4	47.6	74.4	25.6	72.3	27.7
15年	79.2	20.8	97.8	2.2	95.0	5.0
20年	97.6	2.4	99.0	1.0	98.2	1.8

女子が妊娠又は出産を理由と退職する場合、退職一時金の支給に一般と異なる取扱いを施しているものが多い。事業場数、このうち108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、普通退職一時金の場合には一定額(勤続年数により異なる場合が多い。額は500円～12,000円)を支給するものが2事業場あり。

り、そのほかの場合も、自己都合による退職にくらべ、多少の増額を期待している。

(3) 企業年金制度

(a) 「退職金及び年金事情調査」(昭和56年1月、中央労務研究所)

年金制度を採用している会社は1,077社で調査数社の32.4%に当る。

制度の内容は次の通りである。

無期年金制	87社(7.7%)
有期年金制	37社(22.7%)
退職一時金と併給	49社(15.7%)
遺 族 扶 養	36社(24.3%)
有期年金制	36社(24.3%)
終身年金制	12社(1.3%)
有期年金併用	5社(1.8%)

年金支給の対象となる退職事由は次のとおりである。

a. 定年、会社都合、業務上死亡、業務外死亡、業務上傷病、業務外傷病、自己都合……44社

b. 定年……22社

c. 定年、業務上死亡、業務外死亡、業務上傷病、業務外傷病、自己都合……17社

d. 定年、会社都合、業務上死亡、業務外死亡、業務上傷病、業務外傷病、自己都合……14社

e. 定年、業務上死亡、業務外死亡、業務上傷病、業務外傷病、自己都合……5社

f. 定年、業務上死亡、業務外死亡……4社

g. 定年、会社都合、業務上傷病、業務外傷病、自己都合……3社

h. 定年、業務上傷病、業務外傷病……3社

i. その他……17社

支給資格の発生要件としては勤続年数のみをあげている会社が多く、勤続年数20年または25年とするものが大半である。月令を要件とするものは50才とするものが過半数を占めている。

(b) 企業年金制度の事例(「企業年金の理論と実務」 平田富太郎 監修 昭和吉)

① A社(商業、貿易)

② 支給期間 5年

③ 拠出制

④ 適用主体 会社

⑤ 退職金と本建

⑥ 加入資格 勤続3年以上の男子従業員

勤続2年以上の女子従業員

⑦ 支給資格 男子勤続25年以上、女子15年以上の円満退職者、または死亡退職者。ただし、必要限度に達しないものは除く

⑧ 年金費用 従業員と会社が同額負担、従業員の年令によって異なり、女子は男子より若干低い

⑨ 年金月額 男子10,000円、女子5,000円

⑩ 日東港(土建)

- ① 支給期間 10年
- ② 拠出制
- ③ 運営主体 会社
- ④ 退職金と二本連
- ⑤ 加入資格 満60才以上満50才以下の男子従業員
- ⑥ 受給資格 年金原資が積立所要額に達したとき
- ⑦ 年金費用 会社と従業員が同額負担、加入時年令によつて積立額が異なる。

- ⑧ 年金月額 社員 12,500円 その他 10,000円

⑩. ⑥製造（会社）

- ① 支給期間 10年
- ② 拠出制
- ③ 運営主体 会社
- ④ 退職金と二本連
- ⑤ 加入資格 勤続3年以上の従業員、ただし満50才以上入社
の者を除く
- ⑥ 受給資格 定年、会社役員就任、会社都合退職、傷病、結婚
（出産）円満退職者を年金基礎額50万円以上の者
- ⑦ 年金費用 従業員加入者と会社が同額負担
- ⑧ 年金額 加入社積立金+会社積立金+収益配当が50万円
以上のとき500円単位で支給、原資50万円のと
き年金月額 5,700円

⑨. その他、男女を区別してはいないが、加入資格に年令、勤続年
数の制限があるものほか、次のようなものがある。

- 勤続満5年に達したとき（日産、日製紙）

- 満24才以上に達した従業員（日および日製粉）

- 満25才以上の社員（または従業員）（日およびエペルテ、サキ
ユーム管、工業用鋼材）

- 満30才以上に達した者（日運輸、金属工業）

- 入社後5年以上で満35才以上の者（日製糖）

- 入社後3年以上で満36才以上の社員（日製糖工業）

- 勤続8年以上で、36才（戦後年）から50才までの者（日製糖）

4. 諸外国の事情

(1) 公的年金制度

（第16回補入の地位委員会資料「退職年金と年金受給権」より
一部を要約）

1. 老令年金の普及状況

社会保険制度の一環としての老令年金は、通常、受給資格を得
た日から死ぬまで、受給権者に定期的に支給されるものであるが、
国により多少の差が認められる。

カナダ、デンマーク、フィンランド、ノールウェイ、スウェー
デンにおいては、資産の如何にかかわらず、規定の年令に達し、
居住状態に関する資格要件を満たす人口に、公的基金から支給
される。

オーストラリア、南アフリカにおいては、規定の年令に達し、居
住状態に関する資格要件を満たすもののうち、収入検査にかなっ
たものだけに公的基金から支給する。支給額は収入または資産の
額により減額される。

しかし、大部分の年金制度は社会保険によるもので、収入の多

60 オー——リヒヤ、セロソヨ、ナルゼ、デイン（社会快助）、
トミエカ、ニカラグサ、バサダアイ、ペルー、ファイリ
ロツ、フタビス（社会急会）、トビロー、ニヨー、ソー
ンド（社会快助）

受給資格年数	男子数	女子数
50	—	6
55	10	15
57	—	1
60	21	34
62	2	2
63	—	1
65	23	11
67	4	4
70	4	4
	65	68

アジア、アフリカ及びラテンアメリカ諸国では男子の受給年令が60才以下のものが多く、ヨーロッパ諸国では60才以下は稀である。

女子の受給年令は男子より若干低いことが多く、28の制度がそうである。

年金が引出、財産などに関係なく支給される場合、男女差はなく60才、65才、67才、70才などとなっている。

受給資格は、無引出の場合は居住期間5年以上、10年以上、20年以上などと定められており、引出制の場合は引出期間を定めている。通常、男子の場合は15年および25年の期間をもって受給資格としており、女子の受給年令が低い場合は既女子の受給資格に相当する期間も承認に応じて短縮している。

年金支給要件として、居住期間、引出期間、帰国期間、就労期

(34)

間などのほかに、収入がいしほ退職について検査を受けることもある。通常、年金受給資格のある者は退職するようになっているが、年金制度の半数は、退職を受給の要件とはしていない。その理由は、年金額が低くなること、年金受給者が退職しているが収入が低くあることが困難な経営を要すること、定年退職者が年金給付を受けることがのほましいと考えられていることなどである。

(2) 私的年金制度

(A) 普及状況

大企業においては従業員の全部もしくは一部が強制加入の、または任意加入の年金制度、貯蓄制度ないしは利潤分配制度がある。これら制度には従業員が退職金と称しているものと、労働組合によって運営しているものがある。また、従業員の福祉に配慮するように、あるいは従業員に連帯されるように、政府が関与している場合もある。先進国では私的年金制度は社会保障制度を研究するものとなっている。

企業年金の範囲は国によって異なり、加入について任意、強制の2通りがある。加入の最低年令、最高年令、勤続期間に制限を設けていることがあるが、最低年令制限は、あまり若い人ではその企業に勤続するつもりがどうもおかしくないために設けられ、最高年令は年金資金の負担の面から設けられている。このよう加入規定はしばしば男女に差別をするものである。(婦人は家庭のため職場を離れる期間となつて復帰するので、最低、最高年令制限、勤続制限は不利である。)

アメリカでは1957年には約2000万人の私企業従業員(国

(35)

賃者の20.8%が機能的な年金制度に加入し、うち300万
 900万人は労働協約にもとづいている。これは製造業の従業員
 が多く加入しており、規模別では500人以上の大規模企業に
 属する者が70%、50%を占める。

カナダでは勤労者が50%が私的年金に加入しており、制度
 は大企業に設けられていることが多い。カナダでは加入者は
 175万~200万人であった。

イギリスでは1956年には約500万人が企業年金に加入し
 年金制度を実施している企業は約35,000~40,000、うち
 25,000は50人以下の加入者からなっている。政府保険統計
 によれば1956年末には、職業年金制度のある事業所の従業員
 は女子(37%)より男子(47%)が多く、公務員(男子38
 %、女子27%)より職員(男子71%、女子54%)が多い。

フランスでは多くの年金制度があり、1955年12月に加入
 者は150万人である。制度には企業年金、職業年金、および産
 業年金制度がある。

④ 長給年令

○ カナダ

私的年金の長給資格は、男女とも65歳といたうとも相当数
 はあるが、通常は男子65歳、女子60歳である。団体交渉に
 おいて、この年令を63~67、あるいは70歳(全居住者に
 対して社会保険年金の長給資格が与えられる年令)まで延長し
 たりしている者がある。大部分の大企業では退職を延長する
 制度もある。

○ フランス

勤労者が労働に不適当な場合には、長給年令は通常、65歳
 ないし75歳である。

○ イギリス及び北アイルランド

年金長給年令は、男女とも、職業年金制度及び国の保険制度
 による退職年金に同じく、男子65歳、女子60歳である。し
 かし、国有産業の多くの男子は希望により60歳から年金をう
 けて退職できる。イギリスでは通常、強制退職年令は定めて
 いない。最近の政府保険統計によれば、対象事業所に働く労働
 者の55%は退職の延期を認められず、6%はいつ退職するか極
 意であり、39%は雇用者が選択をすすめる。調査対象となっ
 た企業年金の通常の退職年令及び実際の退職年令(1956年)
 は別24表のとおりである。

別24表 退職年令

退職年令	非保険制度				保険制度			
	男		女		男		女	
	規定	実績	規定	実績	規定	実績	規定	実績
64歳以下	2	1	27	37	20	3	2	4
65歳	15	9	60	50	1	2	62	39
67~69歳	4	8	1	10	—	6	—	15
65歳	19	29	20	4	99	54	36	7
66歳以上	—	35	—	17	—	35	—	9
計	100	100	100	100	100	100	100	100

求の数字には早く行なわれた低賃退職の場合が含まれている。しかし、比較してみると、年金受給年令を上げて退職が延長される傾向がみられる。退職が延期される場合には、給付は通常増加しつづける。非保険制度では給付額は退職前数年間の平均給与の一定率であるが、保険制度では給付額は平均の給与とそれほど直接の関係がないのが普通である。

○ アメリカ

労働協約および企業年金制度においては、年金受給資格年令は通常 65 才であり、65 才になると社会保険制度でも年金が受給できる。

アメリカ実施の多くの企業年金制度に関する分析（労働協約による年金制度、対象 470 万人）のうち 21 制度（対象 262,000 人）だけが女子の受給年令を低く定めている。若干の企業年金制度においては、年金受給年令に達した場合に強制的に退職させるが、多くの場合には、実際の退職は、従業員の意向により、または使用者の同意を得て、あらかじめ定められた年令まで、または特に年令の定めはなく、延期される。しかし、企業年金制度においては受給年令に達した場合の強制退職を削除する傾向がみられる。退職を延期する場合には年金の開始時期と支給率には種々の例がみられる。

加えて、アメリカ及びアメリカでは、年金受給資格を得る前に退職する従業員に関する傾向は幾分異なる傾向がみられる。ある企業では従業員は年金を支給されるか、低い支給率で支給されるか、喪失するか、ある企業では年金を支給する。個人は男子

よりも企業を辞める率が高いため、この規定は購入によって重要である。

四 男女年令別の身体機能

図 1-3

筋力の年令によるおとろえの傾向は、全般的にみると男女に著しい差はない。但し個々の筋あるいは筋群についてみると、例えば脚筋のように女子の方が早くおとろえるという例がある。

図 4

筋力にくらべると、呼吸機能は年令による低下の感が著しい。しかしその低下の傾向には男女で特に異なることは少ない。

図 5

老人性変化の基がほとんど認められるのは、動脈硬化である。その関連で血圧に注目してみると、男女同血圧傾向の差はない。

図 6

年令的な変化の著しいものの一部は感覚器機能である。中でも視機能は健康との関連が重要であるが、図でみるように視機能の変化の問題になるほどの男女差はない。

図 7-8

作業能力との関係を年令的な変化について注目されるのは、動作の敏捷性である。

反応時間についてみると一般に女子は男子より反応時間が長い。また、静的な作業と動的な作業より前者の方が著しいように見える。

記憶の敏捷性は 30 才代以降幾分男子より劣るように見えるが、年

令的变化の傾向はやはり男子に似ている。

図 2

上述したような色々な機能の年令的变化を経験的に及ぼすのが図 2 の
年令变化の傾向はやはり男子に似ている。

表 25

女子の成熟は一般に男子より数年早い。しかし老化の進行が男子より
早いという所見はあまり明瞭には認められないうである。

そして平均寿命は男子より長い。

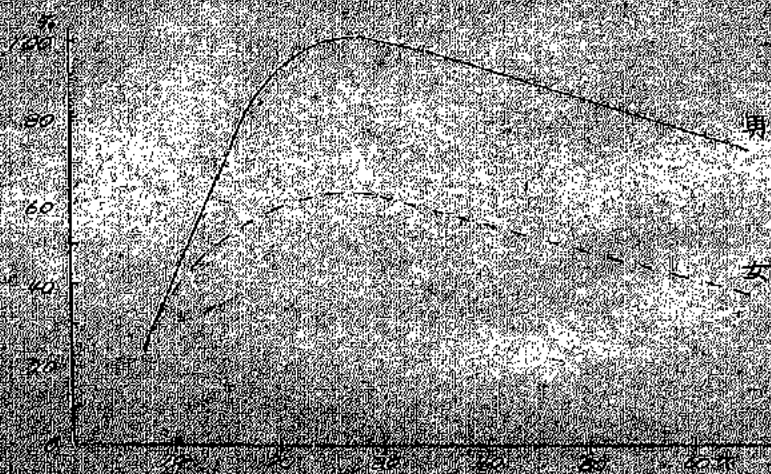
表 26

老齢になってからの健康状態をみる一例であるが、特に女子の死因
は不健康者が多いといふことはなく、平均寿命が長いことと関連し
て 70 才以上の女子は男子より健康状態がよいように見える。

図 3

骨令が同じような状態を若い人と一緒に働くときは荷が重い。これは
何れは老人に不適当な仕事の一例である。

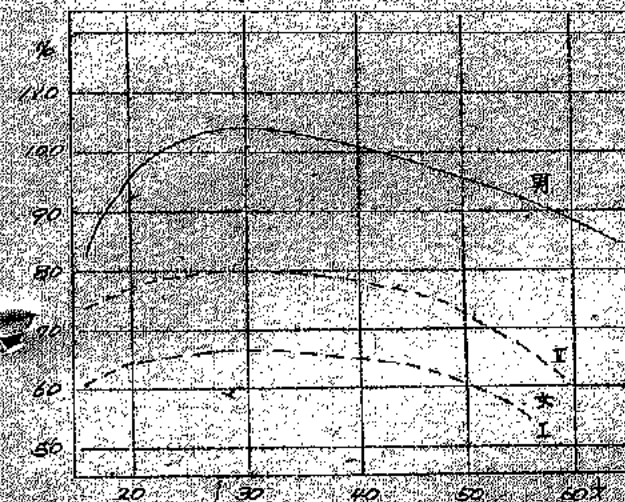
図 2 年令と筋力 (Burdette et al.)



(注) 男子最高値を 100 とした %

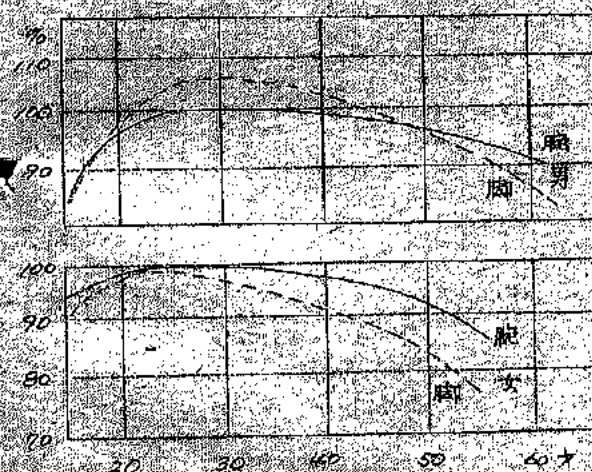
(20)

図 2 全筋力の年令的变化
(E. Asmussen)



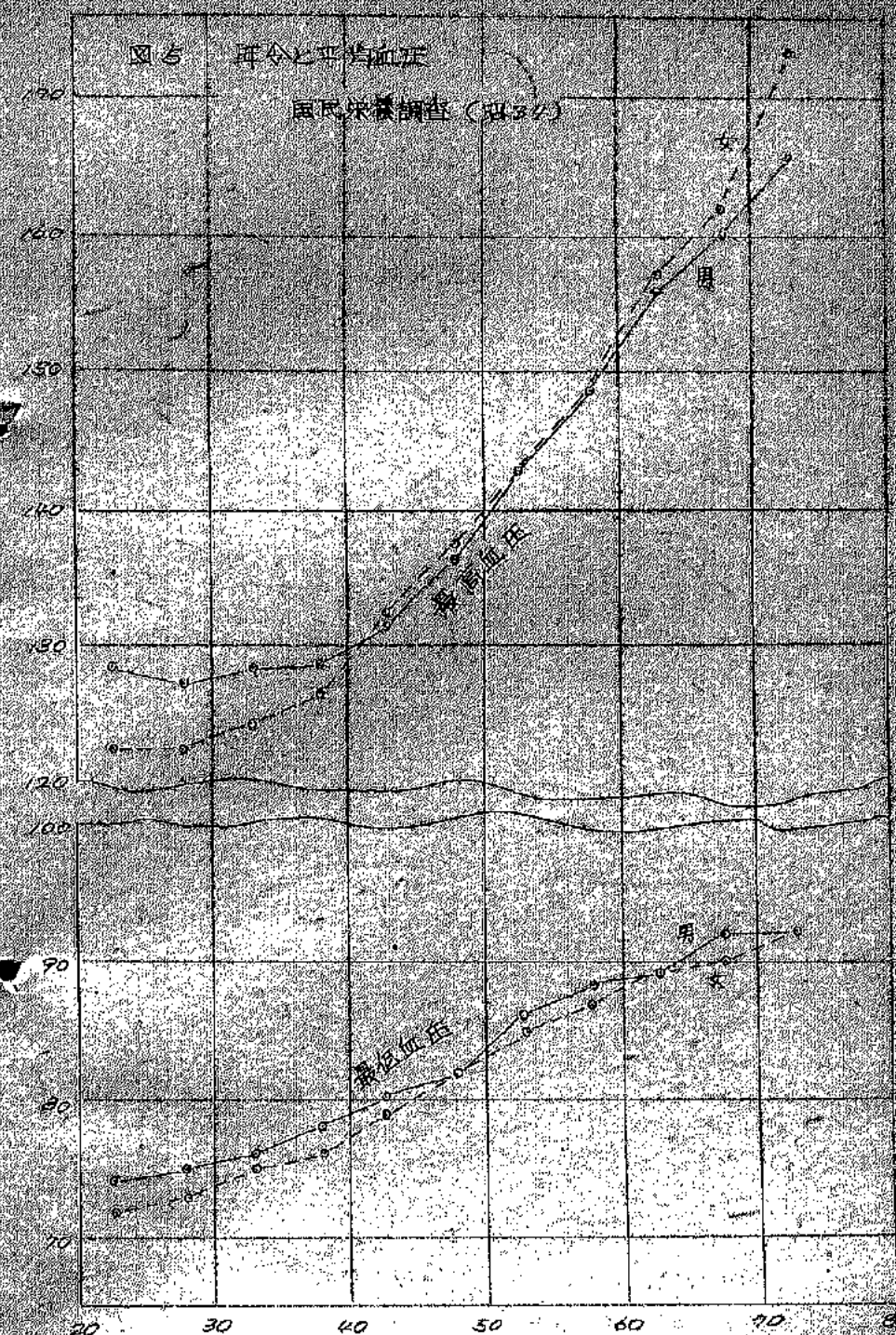
(注) 筋力は身長に比例
する傾向があるので
女子のデータは身長
を補正した値

図 3 腕と足の筋力の年令変化
(E. Asmussen)



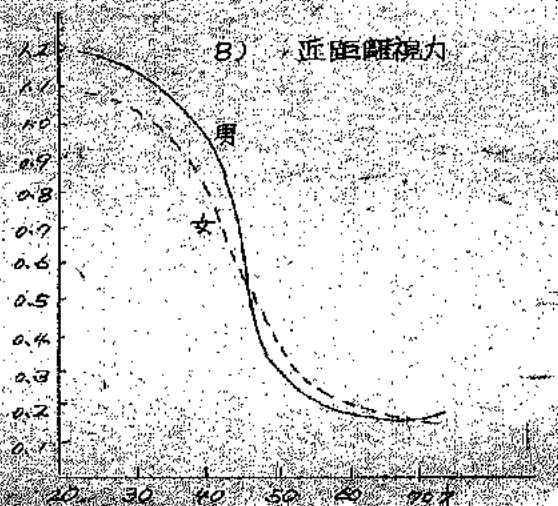
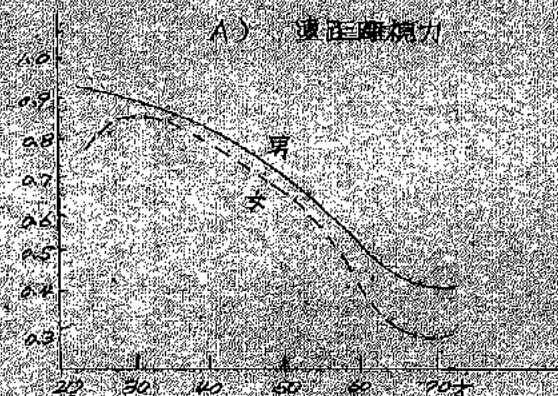


(22)



(48)

図6 年齢と視力 (大島)



(注) 両眼視 - 検眼における調査

図7 年齢と反応時間 (C. J. Bellis)

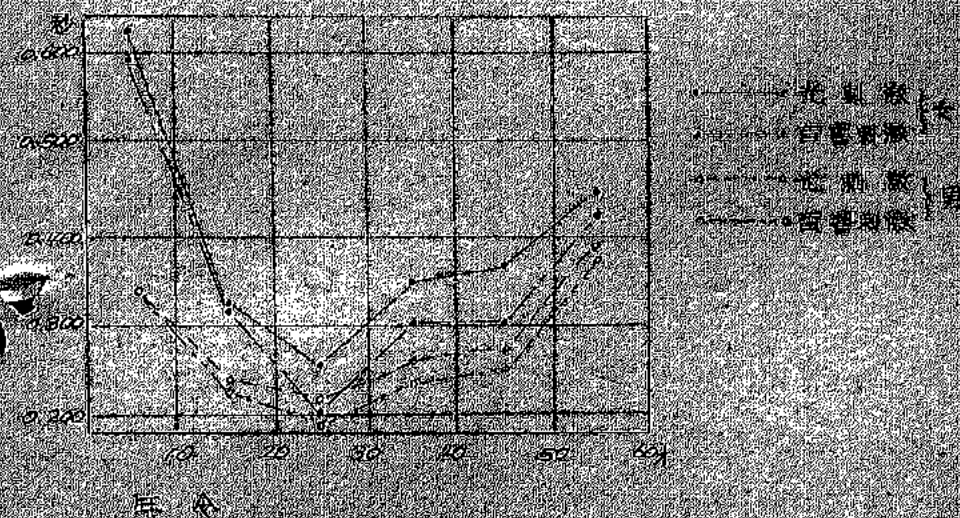


図8 年齢と指先の運動速度 (つまみを置きかえる動作の速さ) (m/sec)

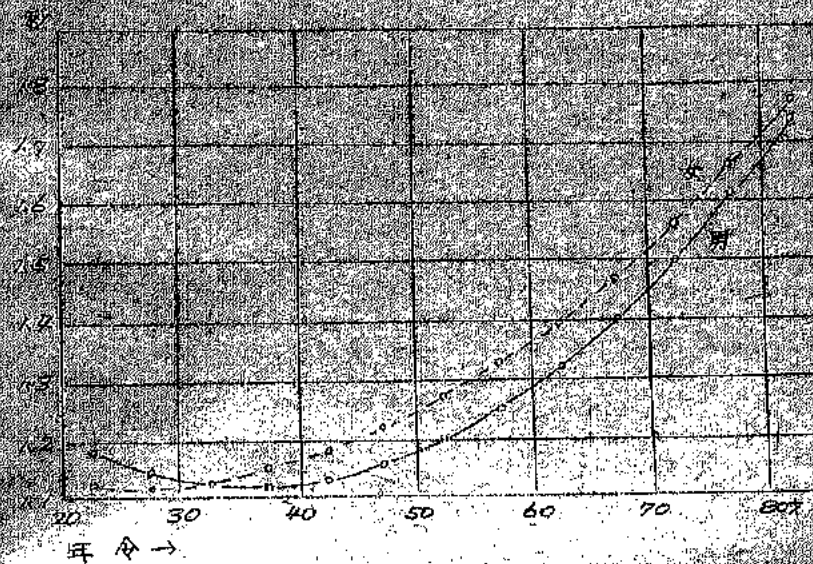


図 9 年齢と26種の生理的機能評点平均

(大島)

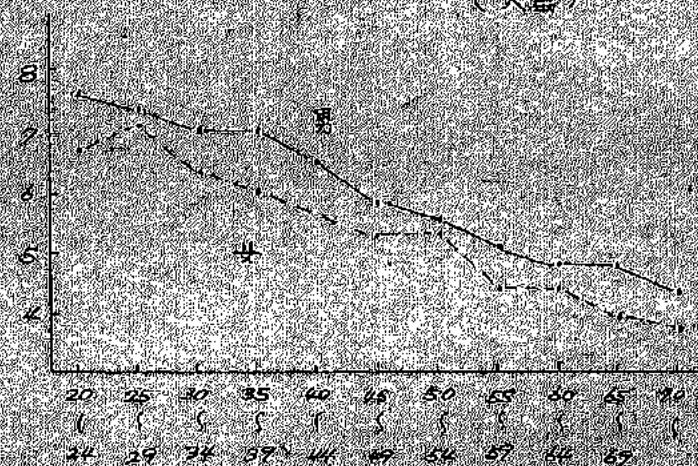


表 26 日本人の平均寿命

	男	女
1891~1895	42.8	44.3
1921~1925	42.1	43.2
1935~1936	46.9	49.6
1950	58.0	61.3
1955	63.8	67.8
1960	65.4	70.3
1961	66.0	70.8
1962	66.2	71.2
1965	67.3	72.3

表 26 年齢別の不健康指数 (小倉山)

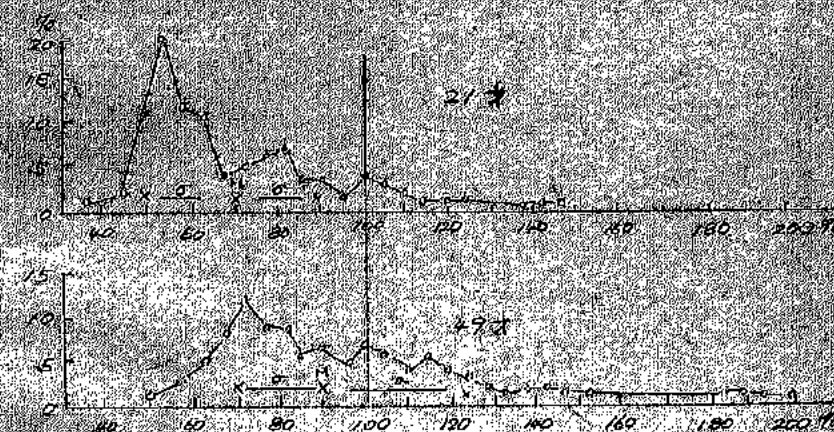
—— 一般村における調査 ——

年齢 (Age)	男 (Men)	女 (Women)
0~4	18.7%	19.1%
5~14	21.3	21.8
15~24	20.2	20.4
25~34	17.8	18.4
35~44	16.7	23.5
45~54	25.2	21.2
55~64	35.4	47.8
65~74	48.9	60.9
75~	100.0	25.1

図 10 ベルトコンベア作業における個々の仕上げる

時間の分布 (Gray)

(明製紙工場の経験作業)



(注) 要求されている標準時間は2.15時間、21才の工員は平均してその70%の時間を仕上げていて休息が多いが49才の工員は95%以上の時間を費しているため休息が少ない。

五、労働力としての就業婦人

第37表 女子雇用者の就業形態の推移 (所)

年	数	18才未満	18～19才	20～24才	25～29才	30～39才	40才以上
1950	100.0	14.1	13.7	34.5	11.3	10.7	10.2
1956	100.0	14.2	13.7	35.2	13.1	11.9	12.0
1959	100.0	14.2	13.6	31.6	12.5	12.4	12.7
1960	100.0	13.2	13.8	30.4	12.4	12.6	12.6
1961	100.0	11.8	13.6	31.2	12.1	13.1	13.3
1962	100.0	10.3	13.4	30.3	11.4	13.6	14.1
1963	100.0	10.9	17.3	32.2	10.7	13.8	15.0

労働省

個人別賃金調査 (1954年)
賃金構造基本調査 (1958～60年)
賃金関係総合調査 (1961年)
特定条件賃金調査 (1962、63年)

第38表 平均年令、平均勤続年数の推移 (1954、59～63年)

年	平均年令		平均勤続年数	
	男	女	男	女
1954	25.6	23.2	2.5	2.2
1955	25.1	22.7	2.5	2.1
1959	25.3	22.8	4.1	2.7
1960	25.3	22.8	4.0	2.8
1961	26.4	22.8	3.9	2.6
1962	26.7	22.8	3.7	2.8
1963	27.0	23.0	4.0	2.9

労働省 個人別賃金調査 (1954年)

賃金構造基本調査 (1958、59、60年)

賃金関係総合調査 (1961年)

特定条件賃金調査 (1962、63年)

1965年1月15日 印刷

1965年1月20日 発行

定年制に関する資料集

— 第13回婦人労働問題研究会議資料 —

婦人労働資料 No. 99

発行所 東京都千代田区大手町1の2
労働省婦人労働局