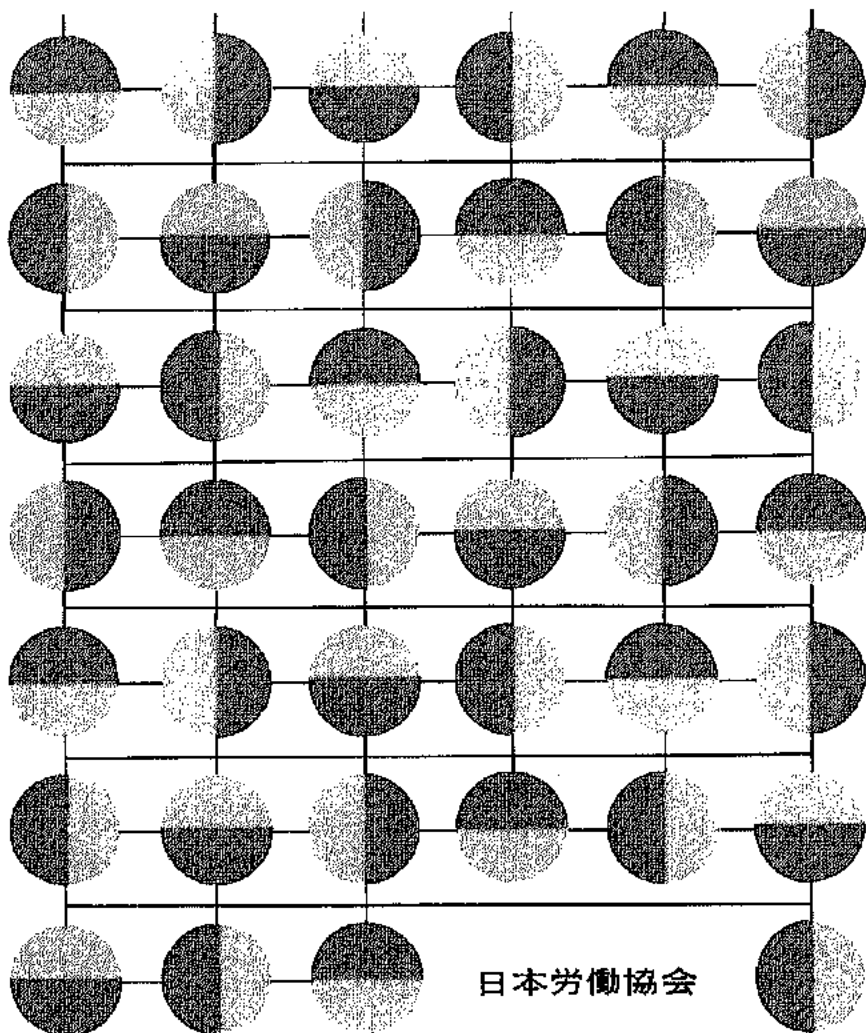


女子の定年制

労働省婦人少年局編



女子の定年制

労働省婦人少年局編

日本労働協会

はしがき

ここ数年らしいの女子労働者の増加は著しく、新しい分野にも進出しているが、同時にその年令、配偶関係などにも変化が起りつつあることが認められる。即ち、婦人労働者の平均年令はこの十年間に約二才上昇し、有配偶婦人労働者の全体の中に占める割合は十年前の昭和三〇年には約五分の一であったのが、今日では約三分の一に増加した。経済の急速な発展のもたらした労働力不足に伴い、婦人労働力の有効活用、なかならず中高年者の労働力化は必然的と考えられるが、一方では、依然として若年女子のみを雇用し、職場の新陳代謝をはかるうとする傾向も少なくない。従来なら自然に放置しておいても、女子は勤続二、三年で結婚すれば退職してゆき、問題が起こらなかったが、近年勤続が長期化し、結婚後も退職しない者が増加すると、若年の女子のみを欲する企業においては、中年以上の女子を排除するため、格別の手段をことうざることとなり、そのため問題が起こるといふ現象が現われてきた。たとえば、ある企業では、女子の中の数職種について二〇才、二五才、或いは三〇才などという若い定年制を設けたり、また、結婚を解雇の条件として雇入れたりする例が見られる。このようなことが、労働組合との間に問題となり、また賛否両方の世論を喚起し、いわゆる定年制問題或いは結婚退職問題として注目をあつめることとなった。

婦人少年局では、この問題の重要性に注目し、毎年労働、使、学識経験者および婦人団体などの参加を得て開催する「婦人労働問題研究会」の研究課題として、本年は「定年の男女差について——一般定年と若年定年における——」をとり上げ、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、今後のあり方などについて、法制、社会保障、労働科学の名方面から研究討議を行なった。

また、本年二月、労働組合婦人部（婦人対策部）担当者を対象に、女子の定年制および結婚退職制についての実態および意見に関するアンケートを求めた。これよりさき、労働省では人間の寿命の延伸、若年労働力不足に伴い、定年制問題の検討を行なうための資料として、「民間企業定年制調査」「定年到達者調査」および「海外主要国における定年制」についての調査を行ない、結果を発表したので婦人少年局でこの中から婦人に関する部分をとりまとめた。

また、定年制における男女の差別や女子の結婚を理由とする退職制に関して、法律上どのような点が問題になるか、多くの学者や行政機関が、労働基準法あるいは憲法の男女平等の規定との関連において見解を発表している。これら婦人問題研究会議の記録、調査結果などよりみた実態、法的見解など、女子の定年制に関して参考となるものをここに集録した。

一は「第一三回婦人問題研究会議」の内容二回分を一つにまとめて整理編集したもの、二は女子定年の実態、補遺は定年制および結婚退職制に関する学説（附録参考条文）となっている。

なお、この研究会議にご参加いただきました。諸先生や労使の方がた婦人団体のみなさまおよびアンケート調査にご協力くださった方がたに厚く御礼申し上げます。

編者 労働省婦人少年局

目次

はし が き

一 定年の男女差について..... 1

は じ め に..... 2

法制上の問題点と考え方..... 4

労働科学から見た問題点と考え方..... 12

社会保障から見た問題点と考え方..... 21

討 議..... 33

二 女子定年の実態..... 73

I 民間企業定年制調査の結果から..... 74

一 男女別定年制の割合 二 女子の定年年令 三 定年制改定状況

II 女子の定年制等に関するアンケート結果..... 77

一 アンケートの概要 二 定年制に関する規定について 三 結婚退職について

■ 諸外国の実情	86
----------	----

補遺 定年の男女差および結婚退職制に関する学説	89
-------------------------	----

I 概 要	91
I 関係条文等に対する見解	95

一、定年の男女差について

——一般定年と若年定年における——

はじめに

谷 野 せ つ

女子の職場は、戦前はきわめて限定されていましたが、近年、めざましい進展を示しており、これに伴う女子の労働問題もクローズ・アップされてきました。ことに、女子の待遇に関する差別的な現象については、改善を要する点がたくさんあります。なかでも、最近の労働力不足、寿命の延長などから定年制の延長というようなこともあり、最近の社会問題として定年制が話題になっております。

最近の傾向をみると、社会では別の観点から話題となっているようです。定年制にはきわめて日本的性格がありますが、従来、わが国では女子の定年は男子より五年ほどの差を設けるといふ例がありますが、特殊な形態として二五才、三〇才という若年定年制を設けている事業場もあります。こういうところからは労働者側からいろいろ申し出もあり、婦人少年局でも行政のゆるす範囲で差別廃止の観点から反省をうながしております。

定年制につき真に機会均等の立場からどう考えたらいいかについても問題が多く、さらに婦人の特性、能力という面からも、定年制につき、今後、どう対処していったらよいかということが私どもの行政上、割り切れない問題です。女子の定年と社会保障について、男女同じなのか均等なのか、何が均等なのかについては国際連合の婦人の地位委員会でも過去数年論議を重ねていますが、

諸国の経済的相違、考え方の相違により、容易に国際的基準は求められないまま今日に至っております。

この複雑な問題に対して、日本のこの時点でどう考え、対処していったらよいか明らかにしたいと存じます。

法制上の問題点と考え方

秋田 成就

一 女子特別定年制度とは何か

女子特別定年制度には、女子若年定年制と一般定年における男女差別制の二つがある。この他に、これに類したものとして女子結婚退職制度があり、この三つが女子特別退職基準制度である。

女子若年定年制とは、企業において一般的にまたは特定職種の女子労働者について特別に低い定年令を定め、所定の年令に達したならば一律、無条件に退職させる制度であり、一般定年における男女差別制とは、一般的定年制を定める企業で定年（通常高令）の年令につき性別によって一律に差を設け、女子の定年令を低くする制度である。結婚退職制は、定年制のように退職年令を特定しないが、年令の如何にかかわらず結婚という事実の発生によって一律、無条件に退職させる制度であり、結婚年令が若年であるという点で女子若年定年制の問題と共通であり、女子についてのみの差別制という点で前二者と共通性をもつ。

一部の業種における結婚退職制を除けば、諸外国に余り例を見ない制度であるように思われる。

二 女子特別定年制度は法律上いかなる意味を有するか

女子特別定年制度は、右のような内容の（私）企業における退職条件であり、雇用の終期を定め

たものである。したがって定年以後も雇用を欲する労働者にとっては意に反する退職となり事実上、解雇の基準ないし事由を定めたことになる。労働者が、この条件に従って任意退職すれば別に法的問題を生じないが、退職を承諾しなければ、使用者は、この基準に基いて解雇の意思表示をすることになる。

この制度は、通常、労働契約または就業規則の内容として設定される。いずれの場合にも労働者が個人として合意する場合は少ないから、使用者による一方的意思が制度化されると考えるほかない。もっとも労働協約を通じて労働組合が合意した場合は別問題である。

就業規則の中で使用者が一方的意思によって定めた制度が、果して労働契約の内容たりうるかについては疑問が多い。とくに従来定年制度のなかった企業において労働者の反対にかゝらず、就業規則の改訂によってこの制度を導入した場合については無効とする学説が強い。いずれにしても若年定年制の強行により解雇された労働者はその有効性を争うことができる。

三 女子特別定年制度の適法制

就業規則上の点を別にして女子特別定年制度は、女子であることのみを理由とする差別待遇という点で制度それ自体が適法かどうか問題となる。適法性の基準となる法規は主として憲法、労働法、民法である。

憲法十四条は、国民に「法の下の平等」を保障し、性別により、政治的、経済的または社会的関係において差別されないと定めており、この点から本制度は性別による社会的関係における差別で

あるから、違憲のおそれがある。ただし、本条は「法の下に平等であつて……差別されない」となっており、その主たるねらいが、具体的な法の適用に際して差別を内容とする行為を禁止するところにあるから、私企業における制度が「法」といえるかどうかについて疑点がある（憲法の規定が私人間の行為の効力について、直ちに作用するかどうか疑問とする学説がある）しかし生存権の保障（憲二十五）、勤労権の保障（憲二十七）の趣旨と併せ考え、少なくとも合理的理由のない解雇の強制が制約されるべきことは「法」の内容となると解してよいだろう。問題は本制度に「合理的理由」ありや否やにかかっている。

労基法については、第三条の「均等待遇の原則」が「性別」を含んでいないこと、第四条の「男女同一労働同一賃金の原則」は正に性別による差別を禁じているが対象を「賃金」にのみおいているので「解雇」には適用されないことから両条とも本制度に關係がないとみるほかない。

民法九十条は、公序良俗に反する事項を目的とする法律行為を無効としているから、本制度による解雇が本条にてらして有効かどうか問題となる。そして本制度が公序良俗に反するかどうかは本制度に合理的理由があるかどうかによる。なお、結婚退職に関する一九六三年四月三日のフランスの判例は、この制度が結婚の自由を拘束するという理由で公序良俗違反としている。

※

四 女子特別定年制度と公序良俗

女子特別定年制度ないし結婚退職制度が女子を不当に差別待遇する制度であることは明らかであるが、その制度ないし制度を理由とする解雇措置が民法にいう公序良俗に反して、ただちに無効と

なることは速断できない。公序良俗とはきわめて抽象的、一般的概念であるから、その時の社会通念にてらして著るしく反社会性をもつ行為について初めて適用されるからである。

そこでこれらの制度に性別による以外にこれを合理化しうるだけの理由が使用者によって用意されているかどうか問題となる。もし、他になんらの理由なく性別というだけの理由で本制度をとるのならば、性別に基づく雇用の機会の不当な剝奪として明らかに公序良俗違反である。逆に合理的理由ありと認められれば、社会的に不当ないし望ましくない制度であるとしても公序良俗に反して無効とはいえない。

本制度を採用する理由としては、通常つぎのようなことが挙げられている。

女子特別若年制については

(一) 女子労働者は一定年令を境として一般的に、あるいは特定の職種について労働能率および勤勞意欲が低下すること。

(二) 女子は、一般に生涯企業に定着して労働する意思がなく、腰掛け的就職であり、一定年令までに結婚その他で大部分退職してしまう。残った者の勤勞意欲はますます低下する。

(三) 高年令で能率の低下した者については配転部署が少なく、技術転換のための技能教育をしても無駄な投資に終わることが多い。

(四) 特定の職種（例キーパーンチャー）では、若年女子労働者以外不適である。そして女子のみが雇用される職種での女子定年制においては男女差別は起り得ない。

(五) 企業の賃金は年功賃金システムであるため、高年で能率の低下した者について逆に高賃金とな

り、企業合理化の上からマイナスである。

内男子の場合でも年令とともに一定職種については能率が低下する者があるが、男子は企業スタッフとして配転することが容易であり、管理職に昇格する可能性が多い。のみならず、男子は年令上昇に伴って一家の働き手であり、扶養家族をもつようになる。雇用の喪失が女子と比較にならぬほど高い。雇用政策上自ら男子が優先される。

一般定年制についての男女年令の差別の理由としては、

(一) 高年において女子は肉体的、生理的、技能的に男子より限界点が早くくる。

(二) 女子は管理職のポストが少ないので高年では使用しにくい。

(三) 扶養家族の負担において男子と差異がある。

結婚退職制の理由としては、

(一) 女子は結婚によって関心が仕事より家庭に向き、能率、意欲が急激に低下する。

(二) 能率、意欲が不要でも、仕事と家事労働が両立せず、疲労が大きくて健康によくない。

(三) 女子には出産や育児上の特別の負担がある。

以上、使用者側の挙げる理由には理由として全く否定し去ることのできないものを含んでいる。

この点、女子労働者は是正に努力しなければならない。しかし、他方で、理由とされるものの多くが労働者側のみでなく、主として企業側の責任により生起している現象を捉えて、もっぱら労働側の責に転化しているものが見受けられる。わが国企業に一般的な年功賃金や男子中心の労務管理体制がそれであり、後者は、女子の雇用上の地位を最初から閉鎖的、静止的にしている。この点の反

省なしに能率ないし合理化の要請のみを主張するのは公平でない。

つぎに本制度の反社会制の評價はこの制度によってもたらされる社会的効果の点からなされねばならない。即ち、この制度の適用によって蒙る労働者の被害は、働く意思と能力をもちながら、雇用の機会と生活手段を喪失する（社会保障の欠如）ことである。とくに若年定年制の場合、これが普及すれば、つぎのような一般的傾向が生ずることを避け得ないであろう。

(一) 若年退職者は結局、再就職の機会を求めねばならない。

(二) その場合、彼女はある企業を定年退職した者であるという事実と、その会社の年功賃金制によって、再就職が困難であり、できたとしてもより条件の悪い職務につくことになる。

(三) かくして女子の一般的賃金が低下する。

(四) 本制度によって女子一般の勤労意欲や技能習得意欲が低下する。

ただし、社会保障や生活保障制度が充実、完備し、企業における能率に基づく賃金・昇格制度が実現し、公私の技能養成制度によって労働移動の自由がもたらされたならば右の社会的効果はほとんど考慮しなくてよいであろう。

五 立法的解決の方法

ILO一一号条約の批准により、国内立法措置としては、現行労基法第三条に国籍・信条・社会的身分と並べて「女子であること」を追加挿入する立法改正をするか、または「使用者は労働者が女子であることを理由として雇用又は解雇について男子と差別的取扱をしてはならない」旨の新

規定を設定することである。

【参考資料】

(1) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（国際労働条約第一二二号）

第一条

一、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、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの。

二、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、差別待遇とみなしてはならない。

三、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。

第二条 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らかにし、かつ、これに従うことを約束する。（以下略）

(2) 朝日新聞若年定年制事件 昭三六、七、一九判決

女子の問題ではないが、新聞社の給仕等の若年定年制について判旨は「その業種又は職種に要求される労働力の通常ないし平均的な適応性が遅減するにもかかわらず、給与が高くなることや、雇用の規模懸

様等から、企業経営の合理化を理由として採用されるものであり、企業の合理性の維持増進に寄与する意味から社会的にその存在理由を是認できる」としたが、他方で「定年制も社会通念上は認しうる合理的理由を欠く場合は公共の福祉に適合して行使すべき企業経営権の範囲を逸脱し権利の乱用となる」としている。

(3) 一九六三年四月三日のフランスの判例は等々資料参照

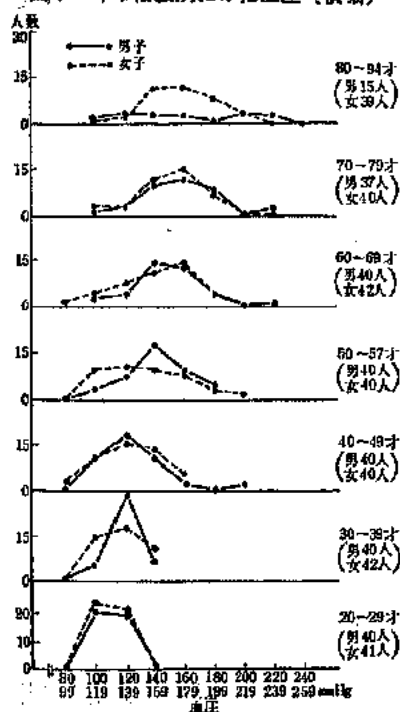
定年制に関しては、定年制そのものの可否と、もし定年制を採用するとして何才を定年とするかという問題とがある。しかし、このいずれに対しても、労働科学（というよりも生理学心理学）の立場から決め手になるような解答を提供することは出来ない、わたくしは思っている。そしてこのことは、基本的には、定年制がもともと生物学的知見を基礎に定められたものではなく、社会経済的な理由によって生じて来たものであることによるのである。

何故に生物学的見地から定年制問題を論ずることが困難であるかという点、

(一)人間の労働能力は、たしかに年令的变化を示し、一般に心身諸機能は二十才を頂点としてその後漸進的な衰えを示す。しかし、この衰えは一般的に個人差の拡大をともなうて進行するのである。その一例として老化現象の基本をなすと考えられている動脈硬化に直接関連する血圧変化を挙げる事が出来る。(図一)

血圧のみならず心身諸機能の多くが、何故に年令と共にその個人差が大きくなってゆくかという理由は簡単でないが、たとえばいろいろな疾病の後遺症の累積が各人で異なるといふこともあり、また、機能の発達や退化が各人の異なった生活史を反映するという事情もある。しかし、そうした論議は暫く別として、とにかく各人の能力は暦年令だけできまるものではないことは確かである。したがって、各人の能力水準については、暦年令でなく、別に生理的年令を評価する必要があると

図1 年令階級別にみた血圧（横堀）

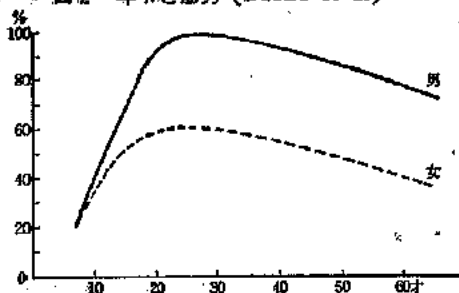


いう見解も生まれてくるわけで、一般に暦年令によって定めている定年制は、生物学的にみると大きな問題点を含んでいるといわざるを得ない。(二)こうした個人差という問題を含みつつも、年令にともなう機能低下の一般的傾向の存在することは、以下に示すいくつかの図によっても知られる。しかし、その一般的傾向としての低下は漸進的で、

回帰線の実験式は多くの場合一次式で示される場合が多かったほどである。したがって一定の年令に線をひいて、この年令までは作業に耐え、この年令以上は無理だという判定を下すことは困難である。低下はしてもゼロになるのではなく、漸進的な低下のいずれの時点に線をひくとしても、それはあくまで人為的便宜的なものとならざるを得ない。

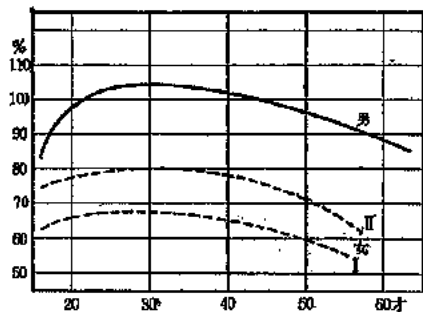
そして国際的にみると、近年労働能力の年令的变化についての研究熱が各国で高まっている。これは総人口中の中高年者の比率が増大し、若い労働力だけで労働力需要をみたすことが出来ないた

図2 年齢と筋力 (Burke et al)



(注) 男子最高値を100とした%

図3 全筋力の年令的变化 (E As-mussen)



(注) 筋力は身長に比例する傾向があるの
で女子のカーブIIは身長で補正した値

も、これとちがった事情に基づくとは思われない。

以上は、定年制一般についてのことであるが、当面この会議で問題とされている点に関連して、男子と女子とで機能の年令的变化に何か差があるかどうかを既存の資料によって検討してみよう。

図二・四は、筋力の年令変化をみたもので、一般的にはその年令的变化の傾向は男女とも似ている。但し胸、脚など部位的にみると若干事情を異にする点があり、女子では脚力の低下が男子より

めに、自然中高年労働力に対する依存度が高まって来たためであって、したがって関心は如何に中高年労働力を活用するかという方向に向けられている。即ち定年制というような考え方をこえて、労働の能力がある限り、如何にしてこれを社会的生産に関与させるかという方向で論議されているのである。近年わが国でも定年制再考の気運が起こっているが、これも欧米の一般的傾向からそんな外れたものではなさそうである。

ところで機能の衰えにつれ、就業の困難な作業が当然に生じてくるはずである。生理心理学の立場から考え、また、中高年者の就業実態を参照して、はなはだしい重筋労働、perceptual demand (知覚の鋭敏さに対する要求) の高い作業、speed の要求される作業、高温その他 safety の強い環境での作業などは高令者に不適当な作業と考えられている。

そこで、こうした点を考慮において中高年者の適職を見出そうとの努力が従来続けられて来たが、近年英米などの研究者の間には、こうした努力は結局あまり成果をもたらすものではなく、むしろ多くの職種において老人の就業を困難にする条件が何であるかを明らかにし、それを除去して老人の就業を容易にするような方向で努力することが賢明の策だとの考え方が強くなってきた感がある。急速な生産技術進歩の過程において、こうした人間工学的努力をしてゆこうと研究が進められているのである。

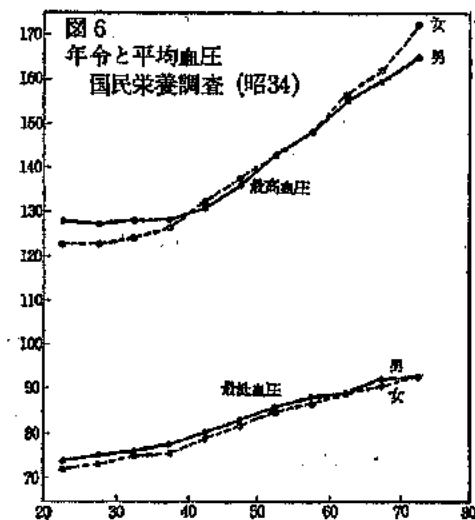
のみならず、高令者には機能低下という短所もあるが、また、他面長所もある。経験や知識の集積、情緒面の安定さ、責任感などがその例で、かかる長所もまた軽視されるべきではないと力説されている。

つまるところ、

一般的な動きとしては、中高年労働力の積極的な活用が考えられているのであって、そのことを必要とする事情も次第に切実なものとなつてきつつある。

そして、わが国で定年制再検討の声が起こってきたの

以上、定年制問題に関連し、心身機能の年令的变化を概観したのであるが、問題はまた別の視角から検討出来るかもしれない。それは婦人の家事負担、育児における役割をどう考えるかということと、その面からみて婦人の就業のあるべき姿ということも考えられなくてはならない。そして理想をいえば、婦人は幼児をかかえている間は家庭にかえり、子供がある程度母の手を離れるようになって再就業ということが望ましいともいえる。もちろん現在はこれを困難にしている諸事情が存在する



であらわして平均した結果をみて、男女の年令的变化は並行線としてあらわれている。
要するに上記のような生物学的な検査の結果からみると、定年を決めるとして男女で差をつけることが適当かどうかとの設問に対し、イエスとの解答ははっきりとは出てこない。しかし他方女子の機能水準は一般に男子より低い傾向があり、そのことからすれば、男女の定年に五才程度の差異があってもそれを不可とするほどの根拠は見出し難いかもしれない。

早く強くあらわれるようであるが、これは生活事情の差によるのかもしれない。
筋力にくらべると肺活量などは年令の低下が遙かに顕著であるが、図五にみられるように、低下の傾向は男女ともよく似ている。前述したように、老化現象の基本と考えられる動脈硬化の進行に関連のある血圧の変化を国民栄養調査の結果でみたのが図六であるが、ここでも男女に差はない。そのほか年令的变化の重視されている視力、反応時間、動作のすばやさなどをみても、図七・九にみられるように男女の年令变化は大差がない。そして大島が二五種の生理的機能の検査結果を評点

図4 腕と脚の筋力の年令変化 (E. Asnussen)

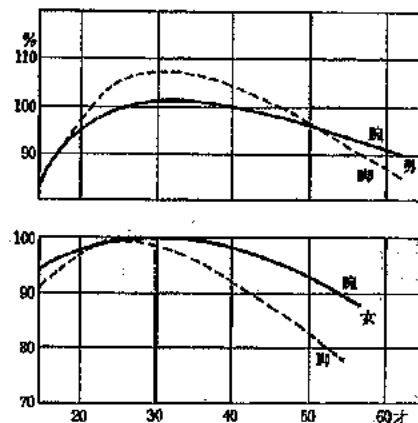
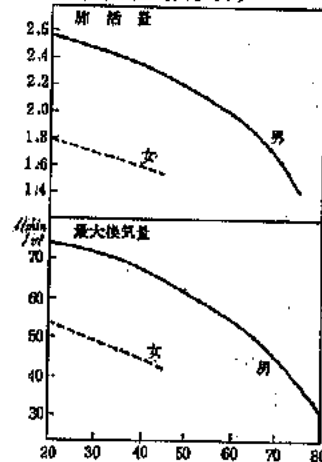


図5 年令と肺活量および最大換気量 (田多井)



積ということは期待できない。他方、正確度の要求がつよく、動作が反射的に行なわれるというよう
うなことは望めない。しかもスピード・アップの要求もあって、過度の作業負担の下では腰痛や職
業性の痙攣などが起る可能性がある。そして現実には必要以上に知能水準の高い人が就業してい
て、作業興味もなく昇進の希望もないままに失意の状態に陥り、神経症的傾向がつよくなってい
る。こうした状態では高いモーターをもつて多年勤続することは困難であると思われるが、ざりと

図9 年令と右手の器用さ(つまんで置き
かえる動作の速さ)(Miles)

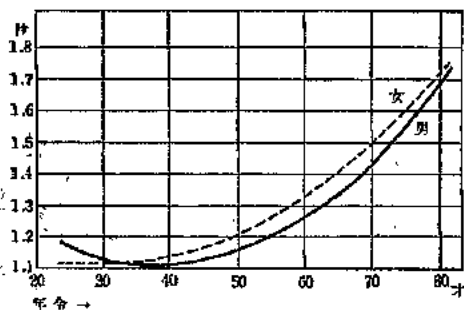


図10 年令と25種の生理的機能点平均
(大島)

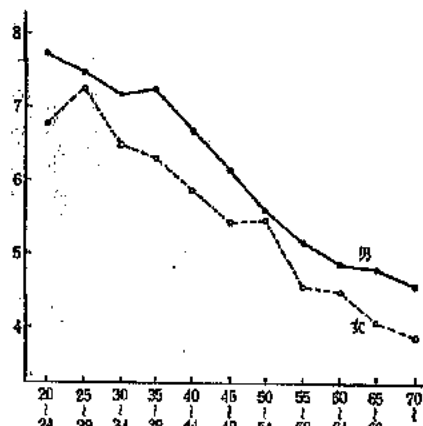


図7 年令と視力(大島)

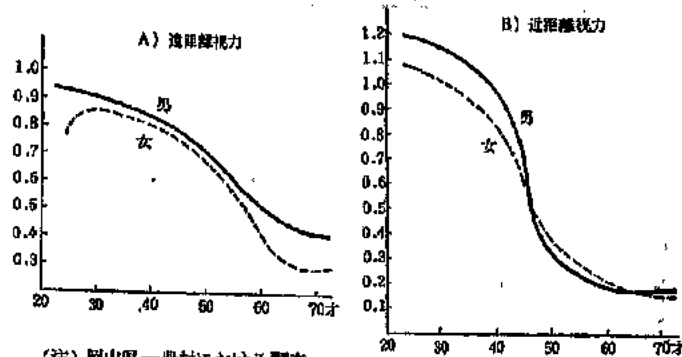
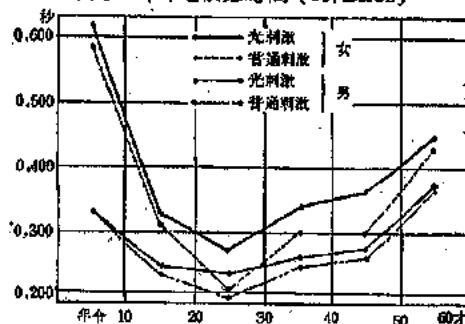


図8 年令と反応時間(CJ, Biles)



わけで、わたくしもそれを否定しないが、それにして中高年婦人にその能力に応じた職をもつと提供するよう企業側でも考えてよいと思う。そしてパート・タイム (part time) の勤務がもっとひろく行なわれてよいのではないかと思う。最後にキーパンチャー (Key puncher) の問題であるが、もともとこの作業は定年を別にしていろいろ問題の多い仕事である。単純無意味な作業で、短期間で習熟出来、多年勤続しても経験の集

てここに二五才定年の制をしいても、それは問題の正しい解決とはいえないのではないが、根本的にはかかる非人間的作業を必要としないよう技術的改善をはかるべきだと思ふが、少なくとも他の作業と時間的に交替する方法をとると、数年の勤勞の後に他の部署へかわるような制度を考えるべきであらう。要するに現在起こっている問題は、わが国で労働移動が円滑合理的に行なわれないような諸事情が一般的に存在していることに起因しているといつてよからう。

年令と労働について一般的に考えても、労働能力が年令によつて変化するとすれば、その変化に応じて適正な配置転換が行なわれるべきで、そのことが円滑且つ合理的に行なわれるようにしてゆくことが、最も重要なポイントであると思われる。そして現在わが国でそれを妨げているものが何であるかを明らかにし、その除去に向つて努力をそそぐ必要があると思ふ。

社会保障からみた問題点と考え方

平田 富太郎

(一)

定年問題は二つの側面をもつ、一つは、いくつで職場をやめてゆくかという定年基準の問題であり、他は、やめたあとの生活保障の問題である。現在では、女子だけでなく、男子をも含めての定年基準一般が問題であるが、とくに女子定年基準が男子よりも低くなっている場合には、その女子の定年基準の合理性が問題となり、あわせてそれら女子定年退職者の生活保障上の問題で発生する。

欧米諸外国の一般定年基準は、わが国企業の大部分を占めていて一律五五才定年年令に比べると五年ないし一五年も高い年金基準になっている。今日、わが国においても五五才定年年令に一年ないし数年延長したり、あるいは定年を實質上廃止したような企業もみ受けられるが、これらは、まだ、数において甚だ少ない。しかも、労働省婦人少年局で作製した「定年制に関する資料集」の示すように（後掲第一―三表参照）男女別定年制も依然として実施されており、また同資料集において指摘されているように、女子のいわゆる若年定年制（二一才より二八才基準）もみられ、さらに結婚、妊娠または出産による退職制を実施しているところも見受けられる状態である。したがって、女子の立場からすれば、（一）生計担当の女子は男子と同じ条件であるから、定年に差があると子供の教育にも支障をきたす。（二）働かなければ生活できないから働くのであり、男女の定年差別を設けることは妥当でない。（三）体力的、能力的に仕事が無理の場合には配転による適当な方法を講ずべきで

ある。回結婚しない人もあり、未入人になることなども考えられ、女子労働者全体の問題としては定年に男女差あることは反対である、などの主張も出てくる。

(二)

現行の低い定年年令では失業保険その他の失業対策の重要性が注目せらるべきであるが、いま退職後の生活保障上の諸制度について若干検討してみると、それらのいずれもがまだきわめて不十分なものであることが知られる。

厚生年金保険制度の老令年金の受給年令は女子の場合、五五才であるが、昭和三十九年三月現在ではこの老令年金の一件当り年額は四万二、五一〇円、月約三、五四二円にすぎない。一九六二年の製造業平均賃金に対する厚生年金保険制度における老令年金の基本年金年額の占める割合をみると約一三％にあたっているが、主要諸外国の同年における製造業平均賃金に対する老令年金の給付水準の割合をみると、アメリカは二九・三％、ドイツ二七・二％、フランス二〇・〇％、イギリス一八・八％（定額部分のみで）となっている。アメリカの老令年金額は月四万四、一〇〇円、ドイツ月約二万五、一〇八円、イギリス月約一万三、四一六円、フランス月約六、五五六円に対してわが国は月三、八〇〇円であり、アメリカのおよそ一分の一、ドイツの四分の一、イギリスの約三分の一、フランスの半分程度にすぎない。なお、厚生年金保険制度における通算老令年金も昭和三十九年三月現在で、一件当り年額一万七、二八九円、月約一、四四〇円であり、脱退手当金も一件当り年額わずかに一万七、九三〇円、月およそ一、四九四円にしかない。

国民年金制度は定年問題と直接は関係がないとも考えられるが、退職後の女子の生活保障策とし

てみようとする、つぎのような諸点が問題である。すなわち、国民年金制度においては、公的年金の被保険者受給権者の配偶者は任意加入として放置されており、しかも拠出制の年金額は二五年間の拠出に対して月二、〇〇〇円、四〇年間の拠出に対する完全年金でも月三、五〇〇円という貧弱さであり、しかも六五才が受給年令となっている。また、老令福祉年金は月一、三〇〇円、受給年令七〇才であり、女子の定年退職後の生活保障としては制度上不十分であり、時間的にも距離がありすぎる。

中小企業退職金共済制度も掛金一、〇〇〇円以上の長期勤続者に対してはかなりのはねかえりがあるが、比較的短期の退職者に対しては生活保障上多くの不安が残されている。

企業の退職一時金についてはつぎのことが知られる。（後掲第4—14表参照）

(一)女子については定年退職の場合には、退職金受給条件として勤続年数にとくに制限が設けられていない場合が多いが、この点は男子と同じである。また、勤続年数について制限が設けられている場合でも「一年以上二年未満」という比較的短かい勤続年数を条件としている点も男子と同じである。

(二)定年扱いでの女子モデル退職金を退職時の基準内賃金で除して、「月収換算」を出し、退職後の生活保障期間をみると、長年勤続の女子の月収換算は男子より良いが、しかし退職金算定の基礎給が男子より低くなっているから、退職金は男子よりだいぶ少なくなっている。

(三)二五年以上の比較的長期の勤続者の定年退職金の女子職員の場合は、かなりまとまった退職一時金が得られるが、勤続年限の短い女子職員は、たとえ定年扱いでも退職後の生活保障のためには

不十分な退職一時金を受給することになる。そしてこの点は女子労働者の場合はとくにしかりである。

企業年金の定年退職者に対する生活保障的意義は、これを認めなければならないが、しかし、つぎのような事情は留意されなければならない。

(一)わが国の企業年金を実施している企業は欧米諸外国に比べてまだ少ないこと、したがって、被包括労働者数も比較的限定されていること。

(二)企業年金受給資格条件として普通二〇年以上ないし二五年以上の勤続年数が求められているから、結婚その他の自己都合で退職する女子の場合には一般に受給資格が得られないことになること。

(三)企業年金は拠出制たると無拠出制たるとを問わず、終身年金制として実施されずに、五年、一〇年というような有期年金制として実施されている場合がかなり多いので、定年退職者の老後保障としては不備・不十分なものであること。

(四)企業年金の年金額も老後の最低生活費を支弁するためには、厚生年金保険制度の老令年金を加算しても不十分であること。

要するに、わが国の女子の定年退職後の生活保障は不備・不十分である。したがって、働く意思があり、その能力あるものに対してはできるだけ定年を延長することが望ましく、少なくとも男女別定年格差は廃止せられることが妥当であろう。いま、にわかに定年延長なり男女別格差をなくすることが困難である場合には、再雇用するなり嘱託なりあるいは責任ある就職のあっせんなり行な

うことによって、女子の雇用を保障することが大事であり、しかる後に退職後の生活保障として退職金制度の整備・充実を企図しなければならないものである。

第1表 定 年 年 令

年 令	年 令 別		年 令															
	総数	男	55男	56男	57男	58男	59男	60男	61男	62男	63男	64男	65男	66男	67男	68男	69男	70男
年	総数	女	55女	56女	57女	58女	59女	60女	61女	62女	63女	64女	65女	66女	67女	68女	69女	70女
社	数	336	231	18	12	3	11	4	1	1	3	34	1	1	8	13		
和	%	100.0	68.7	5.4	3.6	0.9	3.3	1.2	0.3	0.3	0.9	10.1	0.3	0.3	2.9			
年	一率定年制	375社 81.8%																
和	社 数	317	244	1	9	1	5	10	1	1	5	29	0	1	3	7		
和	%	100.0	77.0	0.3	2.8	0.3	1.6	3.2	0.3	0.3	1.6	9.1	0	0.3	0.9	2.2		
年	一率定年制	369社 84.9%																

注：「その他の内」訳：記入なし。8. 男57女50—1. 男58女55—1.

—1. 男55女40—8. 男57女50—1. 男58女55—1.

出所：中労委員事務局「退職金及び年金事情調査」(昭和36年1月)

1 定年の男女差について

第4表 退職一時金受給のための最低勤続年数

	定 年	会社都合	自己都合	女子結婚
制限なし	36.3%	43.7%	2.7%	9.2%
1年未満	5.0	5.4	0.6	1.8
1年以上	46.4	42.0	30.7	38.7
2年以上	6.0	5.0	27.3	21.7
3年以上	6.3	3.9	43.7	28.6

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」（昭和38年1月）

第5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	9.4	11.9

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」（昭和38年1月）

第6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3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年
50	57	69	79	88	91	93

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」（昭和38年1月）

第7表 女子結婚退職支給率（304社=100%）（%）

定年に 同じ	その 間	自己都合 に同じ	定年と 自己都合 の間	ある勤続年 数までは定 年と自己都合 の間だが、定 年後、定年 と同率となる	ある勤続年 数までは定 年と自己都合 の間だが、自 己都合と同 率となる	その他
24.7	2.3	41.8	4.9	10.6	11.8	3.9

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」（昭和38年1月）

第2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）

区分 規模	総 数	一 律	男女別	職種別	階層別	その他	不明
規 模 計	100.0% (100.0)	75.1% (74.5)	13.0% (16.6)	4.0% (6.6)	2.3% (1.7)	0.1% (1.0)	—% (0.3)
30~99人	100.0 (100.0)	76.8 (76.6)	15.9 (16.5)	3.1 (5.3)	4.2 (1.8)	— (1.0)	— (0.3)
100~499人	100.0 (100.0)	72.3 (71.0)	21.6 (16.8)	5.4 (9.0)	0.5 (2.3)	0.2 (1.0)	— (0.3)
500人以上	100.0 (100.0)	73.9 (75.9)	19.8 (18.6)	4.2 (5.4)	1.8 (1.8)	0.3 (0.6)	— (0.3)

出所：婦人少年局「女子保護実施状況調査」（昭和37年、38年）

（ ）内は昭和38年における数字

第3表 規模別、定年年令別の事業場
（男女別定年制をとる事業場=100）

年 令 規 模	男 55才 女 40才	男 55才 女 45才	男 55才 女 50才	男 60才 女 55才	その他
規 模 計	6.3%	17.7%	44.1%	5.7%	26.2%
30~99人	8.5	16.8	42.0	2.9	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	14.1

出所：婦人少年局「女子保護実施状況調査」（昭和37年）

第8表 新制高校・旧制中学卒職員男女のモデル退職金（定年扱い）

勤続(年)	3	5	7	10	15	20	25	30	35	38
年令(才)	21	23	25	28	33	37	42	47	52	55
扶養家族(人)	0	0	1	1	2	3	4	4	4	3
男 金 額 (月収換算)	40,853 (2.4)	80,035 (4.2)	138,656 (5.9)	259,920 (9.2)	588,600 (15.9)	139,173 (24.2)	945,503 (33.1)	1,273,752 (42.0)	1,814,041 (46.7)	544 (47.4)
扶養家族(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女 金 額 (月収換算)	36,816 (2.2)	70,781 (4.1)	118,482 (6.2)	221,973 (9.8)	342,687 (17.1)	788,562 (26.2)	1,294,676 (36.5)	1,863,294 (46.5)	2,581,660 (50.9)	317 (53.2)

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」(昭和38年1月)

第9表 新制中学・旧制高小卒勤続者男女のモデル退職金（定年扱い）

勤続(年)	3	5	7	10	15	20	25	30	35	41
年令(才)	18	20	22	25	30	34	39	44	49	56
扶養家族(人)	0	0	0	1	2	3	4	4	4	3
男 金 額 (月収換算)	30,369 (2.2)	61,027 (3.9)	103,585 (5.9)	196,353 (8.9)	440,540 (16.2)	812,205 (24.2)	1,349,216 (33.6)	1,995,566 (43.2)	2,491,315 (49.0)	1,688 (52.4)
扶養家族(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女 金 額 (月収換算)	26,812 (2.1)	53,084 (3.8)	90,223 (5.8)	164,109 (9.3)	351,083 (16.5)	643,628 (24.6)	963,207 (36.1)	1,359,805 (48.1)	1,715,903 (54.8)	1,122,162 (60.2)

出所：中労委事務局「退職金及び年金事情調査」(昭和38年1月)

第11表 女子結婚退職のモデル賃金
(新高卒 職員)

勤続(年)	3	5	7	10
年齢(才)	21	23	25	28
	金額 (月収換算)	金額 (月収換算)	金額 (月収換算)	金額 (月収換算)
全産業	25,908(1.7)	52,883(3.1)	91,497(4.8)	173,146(8.1)
製造業	24,005(1.6)	49,598(2.9)	86,303(4.5)	164,705(7.7)
銀行	38,014(2.4)	72,468(3.9)	115,575(5.6)	209,551(8.6)
保険	35,263(2.2)	65,723(3.8)	121,959(5.8)	231,229(9.4)
百貨店	23,486(1.5)	45,855(2.7)	77,177(4.1)	140,722(6.5)

(注) (第17～第20表はあらかじめ定めたモデル条件(正常に進学卒業後たゞちに入社し、標準的な昇進をした場合)に該当する退職金額を学歴別、勤続年数別に集計したもの)

出所: 中労委事務局「退職金及び年金事情調査」(昭和38年1月)

第12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)

	あり	規 定 方 法		なし	不明
		小計 (あるもの =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	24.4
30～99人	67.4	100.0	22.2	77.8	31.0
100～499人	85.9	100.0	45.1	54.9	11.5
500人以上	96.6	100.0	55.0	45.0	1.8

出所: 婦人少年局「女子保護実施状況調査」(昭和33年)

第10表 勤続年数別定年退職金支払額(1人当り)

	3年未満	3年	5年	7～10年	10～15年	15～20年	20～25年	25～30年	30年以上
職員(新制高・旧中卒)									
男	第1四分位数 第2 第3	71,000 116,000 147,000	8 116,000 216,000	11 105,000 541,000	17 226,000 433,000	64 433,000 683,000	80 683,000 1,255,000	77 911,000 2,333,000	66 636,000 387,000
女	第1四分位数 第2 第3								
男	第1四分位数 第2 第3	17,000 37,000 60,000	6 37,000 119,000	9 66,000 200,000	12 155,000 471,000	36 332,000 674,000	119 446,000 949,000	99 1,303,000 1,773,000	75 773,000 1,621,000
女	第1四分位数 第2 第3	35,000 136,000 162,000	5 91,000 155,000	42 200,000 300,000	43 322,000 429,000	14 539,900 896,000	12 746,000 1,360,000	5 1,656,000	
労務者(新制中・旧高卒)									
男	第1四分位数 第2 第3	15,000 60,000 136,000	6 37,000 119,000	9 66,000 200,000	12 155,000 471,000	36 332,000 674,000	119 446,000 949,000	99 1,303,000 1,773,000	75 773,000 1,621,000
女	第1四分位数 第2 第3	25,000 155,000 405,000	5 91,000 155,000	42 200,000 300,000	43 322,000 429,000	14 539,900 896,000	12 746,000 1,360,000	5 1,656,000	

出所: 中労委事務局「退職金及び年金事情調査」(昭和38年1月)

1 定年の男女差について

多田 お話によると女子特別定年制度は一応法律的に違反にならないようにうかがいましたが、實際上、二五才定年でやめさせられるのは働きたい者の労働権を奪われることになってしまふ。使用者はいくらも働き口があると言われるでしょうが、労働市場では二五才は高年令であり、他へ移る場合は労働条件が悪くなるのが実情です。また、キーバンチャイの場合、他の職種へかわれば経験が活かされず、定着して働こうとする意欲が抑えられてしまふ。実質的にいろいろな面で労働権が奪われ、特に女子のみを差別している点、問題があると思います。しかも、特殊な職種に限定しており他の職種と差別しているのが企業内のヒューマン・リレーションも悪くなることが考えられます。組合でもこれをとり上げてゆきたいと思っています。

秋田 女子特別定年制度が憲法にも法律にも触れない

職種別若年定年制の合理性の有無

△ 討 議 ▽

いと申したわけではありません。労働者が任意にやめるなら問題はないが、いやだという場合、無理にやめさせれば、その解雇は合理的理由がないかぎり公序良俗に反し、効果が問題です。

谷野 合理的理由についてお伺いしたいのですが、ベルトコンベアシステムできわめてスピーディな作業に年輩者が就労している場合、その一般の婦人に若年定年制を設けた場合とで法律上の効果は合理性という点で正当だと判断されるわけですか。

秋田 一事に一般的に若年定年制を定める方が合理性に乏しく、職種別の方はより合理性が出てくる。特定の職種に若年定年制を設けた場合、簡単な仕事で二・三才で最も能率が高まり二五才ぐらいで能率は落ちるとか、女子の方が男子よりこれに適職であって、本当の意味で若年女子にしか適しない職種だと主張さ

第13表 規模別、退職一時金制度の内容別事業場数

(退職一時金制度のある事業場数=100)

	結婚退職 増なし	結婚退職 増あり	妊娠・出産 増あり	男女別 で異なる	その他	不明
	%	%	%	%	%	%
規模計	76.7	22.4	4.2	0.6	4.4	0.6
30~99人	81.4	17.3	3.4	0.6	4.5	0.8
100~499人	72.1	27.5	4.7	0.3	4.1	0.4
500人以上	50.7	49.3	10.2	2.9	5.4	2.0

出所：婦人少年局「女子保護実施状況調査」(昭和33年)

第14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金の支給率=100)

	規模計		30~99人		100~499人		500人以上	
	自己 都合	女子の 結婚	自己 都合	女子の 結婚	自己 都合	女子の 結婚	自己 都合	女子の 結婚
	%	%	%	%	%	%	%	%
勤続1年	19.9	54.4	28.7	64.7	20.9	51.8	13.6	51.8
3年	44.0	81.8	53.2	90.0	49.4	82.4	45.9	76.4
5年	58.2	87.8	59.8	91.8	59.2	87.9	55.1	84.0
10年	72.4	91.3	71.2	95.4	73.0	92.8	72.3	87.5
15年	79.2	93.0	77.8	95.9	79.4	95.0	82.0	89.2
20年	87.6	94.5	85.9	97.0	87.9	96.6	88.2	90.9

出所：婦人少年局「女子保護実施状況調査」(昭和33年)

れていますが、その主張が、もし合理的な理由があると考えられる場合は、その制度があるというだけで憲法に反するとは言えない。まさに問題は職種別の若年定年制のところにあり、と思います。

結婚退職制の不合理

伊沢 結婚を退職の条件とすることは少なくとも公序良俗違反の疑いがあると私も思います。しかし、現段階では疑いがあるということに留る以上、抜本的にこの問題を解決するためには、労働組合側が積極的に提訴して行なうたらいけないでしょうか。

しかし、特殊な職種に若年定年制を設けることは結婚定年制の場合とは違ふように思います。男女を問わず若年者の特質が適応する職業がありうると思うからです。こうした場合には、男女を問わず若年定年制をもうけることに合理性があり、たまたま女子だけがその職種についているという場合であれば問題とすべきではないと考えます。

また、再就職の見通しは明るいと思います。特定職

種について或いは特定業界についての若年定年制を実際の見地から合理づけるとすれば、若年定年の職種については給付関係が逼迫し賃金その他の労働条件が高くなつていくのではないかと、また、それが当然であるうと思ひます。

菅野 この問題は法律、社会保険、労働科学などの面を総合的に討議する必要があると思います。たとえば、結婚した場合、労働能力が落ちると言われていますが、その場合、社会的条件を無視しては考えられません。また、機械化やオートメーション化が進むことにより単純作業となり、若年者でなければ出来ないということにはならないと思います。キーパンチャーの場合も使用者の側で一番利益のあるのはいつかという立場から言われているのであって、わたしたち働いて生活を立てていくという立場からは、婦人の労働権の確保が前面に出てはならないと思います。結婚退職については、結婚すると能力が落ちるといわれますが、必ずしもそうとは限らないし、他の理由による場合もあり得ると思います。明らかに能力が下

った場合、職種をかえるなり何らかの対策をたてればよいのであって結婚したら一律に女子をやめさせるというのは男女差別の一番はつきりした形だと思ひます。憲法の条文から、直接に違反にはならないということですが、わたくしどもは憲法の下では男女平等と信じてきたので若年定年制は法律の精神に反していると思ひます。

また、若年定年制の影響が大きいことに重点をおかなければならないと思ひます。婦人労働者の問題は婦人労働者だけでなく、労働者の中の婦人の問題であると考えます。若年定年でやめた婦人が再就職する場合パートタイムとか、従来より低い労働条件で働いているのが実情です。こういうことは労働者全体の労働条件を下げており、労働者全体の利益を考える立場から婦人の若年定年制には反対していききたいと考えます。

男女別定年制における女子の退職状態

河西 御参考までに、わたくしのところの実例を申し上げますと、男子六〇才、女子五五才の定年制となつて

おり、その後五年間は嘱託としています。五年間嘱託とする理由は、わたくしどものところは軍に接収され、二七年に解除となりその時退職金を精算したため長期勤続者には気の毒なので五五年間延長したもので、別に労働組合の意見をきいたわけでもありません。

従業員一、八〇〇名中、約三分の一が女子で、学歴は高卒以上です。女子の年令別の退職状況は、二〇才未満でやめる者二一・九％、二〇～二五才四四・一％、二五～三〇才一三・三％、三〇～四〇才九・六％、四〇～五〇才八・〇％、五〇才以上三・一％となつており、過半数は二五才未満でやめるのが現実です。

秋田 中高年の採用はありますか。

河西 ありません。子飼いかから養成する方針です。

定年制と年功序列

兼富 この時期に定年制の問題がとり上げられたのは理由があると思います。技術革新の進行という激しい変動によって、年功序列という従来組織の基本原則となつた重要な基盤がくずれつつあるわけで、この

勝木 実際に作業能率を年令的に調べたデーターは日本にも外国にも少ないようです。人間の機能を調べたものはありませんが、しかし、お話のように、一五〜一六才で能率が最高で二十才代になると下るということは考えにくい。種々のデーターから、たいていの機能は二十才代が最高です。十代のほうが能率がよくて二十代で落ちるというのはおそらく非常に単純な仕事であって大人ではないやになるというような場合かもしれません。

作業というものは人間が全能力を発揮してやるものではなく能力の五〜六割のところを働いているわけで、その位でない仕事は続けられません。だから若年で就業して五〜一〇年で能率が落ちるなどというのはおかしい。重労働やとくに感電器を使うものはむしろですが、ごく普通の作業であれば中高年者でも実際によく耐えます。年令的機能の低下は二十代、三十代でぐんぐん現われてくるような性質のものではありません。キーパンチャーの場合はモラルもおちることもあると思います。また、むりをしないようにスピード

をコントロールするかもしれません。

平岡 英國の製菓会社で見た例ですが、女子がペルトコンペー作業につき、A、B、Cの三種の作業を各四カ月ずつで習得し、三つ習得するとメリットがつくというシステムで働いており、誰でも、年輩者も若い人もどの作業でもこなせるようになっていて、人事部長の話では、女子の場合、手だけを動かし頭は全然ほかのことを考えているので、はたで見ると本人は苦にならないということでした。年令による能率の差はあるかもしれませんがタイムスタディが行なわれていてうまくゆくわけです。年令の差があっても器用にこなしています。

勝木 そういう作業の場合、男女を問わず、他のことを考えながらできるわけですが、キーパンチャーは、単純な作業ですが番号をまちがわずに打つことを要求されるので、他のことを考えているわけにはいきません。また、タイピストの場合は、意味をもった文章を打つし、キーの数も多く、スピードにも限度があるのでありますが、キーパンチャーは意味のない数字を打つ

わけでキーも〇から九までということで、特に一本の指にばかり負担がかかることもあるのです。全く妙な仕事で、機械化してしまっただ方がよいのです。機械化できるのですから。

中高年婦人の労働能力

伊沢 現在、中高年層の雇用促進が問題になっていますが、実際には職安へ求人しても求職者がいないという声があります。地域的に偏在しているとか労働条件での折合いがつかないということもあるのでしょうか、中高年の給源として、今後は主婦の労働力に相当依存しなくてはならなくなる事態が早晩出てくると思います。そこで一般に女性に職場に出た方がほけないし、健康にも良いのではないかと思います。労働科学的にみてどうでしょう。

勝木 老化現象に個人差がある一面の理由は日常生活の姿が機能のあり方に反映するというところにあるわけ、頭も使わなければ衰えてきます。婦人の場合、ある程度子どもが大きくなってくれば働きよくなる

でしょうから、そういう場合に適職につけるように需要が出てくれば、働こうという婦人もふえてくると思います。

秋田 既婚労働者が再就職する場合、労働科学上、障害がありますか。

勝木 主婦としての家事、育児という作業負担と労働負担の和がかかるので、その調整さえうまくいけば問題はないと思いますが、幼児がいる場合には、カギッ子などの問題もあるので働くことがよいかどうかは当の婦人本人だけの問題というより、もっと広い角度から考える必要があると思います。

伊沢 更年期を過ぎると弱かった婦人が丈夫になる傾向はあるのですか。

勝木 よく知りません。更年期にはホルモン分泌のバランスが破れて障害が起こりやすいのですが、この時期を過ぎて大きく内分泌が変化し、人によってはそういう一種の体質変化がおこるかもしれません。

大羽 年令によって仕事を変化させるというお話がありました。変化に適應する状態というのは年令に

よってむずかしいことがあるのですが、
勝木 一般的に年をとると適応しにくくなると言われているますが、一概にそうも言えません。記憶力、新しくものを覚えこむ能力は衰えるが、実際の作業の要求はそれだけがすべてではありません。たとえば、古い設備からオートメーションに移る場合、中高年では必ずついていけないというものでもないのです。

女子の適性職種

平田 労働科学の立場から女子の適性職種というものがあつたのか、年令は別として、

勝木 今日の一般的傾向として、ある仕事に女子が適するかどうかというのではなく、人間に仕事を適合させることを考えるべきだと言われていますし、また、それが可能です。

平田 今の逆のような話から適性職種と考えられている職種はあるわけですか。

勝木 それは、肉体的、生物学的な面からきているものもありますが、半分は社会的習慣から来ており、

適職には両面があると思います。たとえば教師は男女いずれがよいかなどといつても実際に男子の志望者が少いために女子が多くなるというようなこともあります。適職というものを考えても益はないので、女子にできなければその不適当なところを女子の機能にあわせてなおすという考え方もあり、それによって職域を開拓することも可能です。

多田 繊維産業では流動化がはげしく、需給関係もありますが、約三年経つと、仕事が単純なこと、寄宿舎制度の中で画一的な生活からくる不満で労働意欲の喪失が大きい。仕事はマスターしてしまひ、賃金も期待できず、生活も決ってくるのでやめていく人が多いのです。その面が打開されれば定着すると思うのですが。

曹野 私鉄総連では女子は九〇％がバスの職場に働いており、殆んど全員が車掌ですが、平均年令一八・一九才、勤続二・三年というのが実情です。最近、募集しても若い労働者が入ってこないのが、人手不足から労働強化になっています。人手不足なのは、賃金が

低いという点、お話のように人間に仕事を適合させるべきだと思つたのです。外国ではバスの車掌は腰かけて仕事している場合もあり、アナウンスもあまりしないで、それでつとまるのです。日本の現在の交通事情の下ではすぐそういうわけにはゆかないとしても、大きな意味での交通政策の中ではそういう方向に解決していくことも可能と考えられます。年をとつても続けられるように仕事の方を変えることの方が大切だと考えます。

低いため人がこないこともありすが、それよりも全休が低賃金の中では其稼ぎしないと生活できないのに、バスの車掌の今の労働条件では其かせぎが可能かどうかという不安があるわけですが、其かせぎが続けられる可能性のある仕事に変わっていくほうがいいのではないかと考える方があつたわけですが、こういう問題から仕事を長く続ける代りにやめていくことになつていくので、その点、お話のように人間に仕事を適合させるべきだと思つたのです。外国ではバスの車掌は腰かけて仕事している場合もあり、アナウンスもあまりしないで、それでつとまるのです。日本の現在の交通事情の下ではすぐそういうわけにはゆかないとしても、大きな意味での交通政策の中ではそういう方向に解決していくことも可能と考えられます。年をとつても続けられるように仕事の方を変えることの方が大切だと考えます。

結婚退職、定年退職の場合の失業保険受給権

曹野 女子の若年定年制、または結婚退職という場

合、定年退職という形になると失業保険は受給できるのでしょうか。

平田 日本の定年の基準が外国より五・一〇年低い。稼働能力をみますと、職種により例外もありましようが、今日の場合、本人に労働の意思と能力があるのに定年でやめなくてはならないのは、中断雇用と言えり、そうすると国なり企業なりが対策をたてるべきで、その場合の一方法として失業保険も考えられると思います。六五・七〇才の定年後、働く意思も能力もない場合には、老後は公私の終身年金で暮らすことが考えられます。ところが日本では五〇・五五才の比較的若い年令で、定年制度、いわば自動的解雇制度によりやめなくてはならないが本人は生活していかなくてはならない。女子の場合も独身者、未亡人、また働く必要がある人の場合、やはり働く意思と能力があるかぎり、今日の失業保険制度の趣旨に反すると一定期間失業保険を支給し、機会があれば再就職していくというところで、失業保険制度とのかみあわせが出てくると思ひます。

曾野 若年定年、結婚退職の女子の場合、まわりからみて、能力があっても意志がないとは一概に認定はできない。本人が子どもを育てながら、家庭生活をしながらでも働きたいという場合もあるわけですから。そういう場合にも、最近、失業保険の給付が困難な場合が方々でみられます。

平田 それは保険財政が窮乏だという面からきているので別の問題ではないでしょうか。筋としては労働の意思と能力があれば支給するべきだと思います。社会保障としては当然手当の対象として考えるべきではないでしょうか。

定年年令と退職金

乗富 今の年金制度、退職金制度はそのむかし定年との関係でなく、永年勤続褒賞とか福利的の制度という定着対策から出発してきているので、定年制や、首切りと結びつける考え方には無理があると思います。永年か短期かという働いている期間と関係すなわち一定年功という尺度で退職後の生活保障の程度に差等が設け

られることもこの問題を考える一要素であると思います。定年退職したものは他の職務につけないという慣行でもあれば大問題ですが今日のように入社退職勝手という自由が保障されているということもこの問題に關係をもつことである。それで、定年年令は低いなどということは、逆説的であるが労働者側に有利になる一面があります。特に中途入社のものであってそうだとはいえます。それは定年を条件に高率の退職金、円満退職者としての榮譽等処遇をよくする慣行が行なわれているからです。自己都合等中途退職より定年退職の方がはるかに有利な取扱いをうけることになっています。そういう考えからすると定年年令は低いことが必ずしも不利でない。また、仮に女子の場合に結婚等によって退職するときによい条件であることが一般に強調されているし、また子供から手が抜けて再就職の機会を考へても若いときの条件が有利な方がよいということにもなります。定年は最後は七十才位までであるが女子の場合二五才から定年の扱いをする、ということの考へ方は全く根拠が違っていると思います。今後は労働

力の流動性が必然的に高まるので労働力を定着させること自体が大問題となる。そこで自然にむしる定年時期を早くし、その特典適用の期間を長くすることも考えられると思う。定年年令の低さをまた男女差を労働者にとって不利とばかり考えるのは当たらないのではないのでしょうか。

岩田 実際の例として、三四才で結婚のため退職した婦人が、再就職のため職安へ行き、退職前三一、〇〇〇円の給料だったので二五、〇〇〇円を希望したが、一八〇〇〇円程度でなければ無理であり、それが女子にとって年令の如何をとわず最高だと言われた人があります。また妊娠退職の例があります。子どもをみてくれる人がないなどという事情でやむをえずやめて失業保険で食いつなぎ、子どもが少し大きくなったら預けるつもりでしたが、失業保険は受給できませんでした。これらの人にはパートタイムのような劣悪な条件でしか再就職はできないのです。だから若いほうが再就職に有利だといえないのです。

乗富 それは定年の問題というより再就職の問題

で、定年の取扱いとしたらば有利になるという問題とは直接つながらないわけですね。

定年の取扱いでやめる方が自己都合でやめる時より退職金支給率が高い、やめた後のその会社とのつながりが円満であるし再就職の場合にも条件が有利です。

平田 一定年年令をとれば、退職一時金の支給率は定年退職の方が高いが、やめた後のことを考えると、若い方も高率の一時金を貰っても金額は少いし、はたして有利かどうか疑問です。しかも再就職の条件は悪くなります。

また退職一時金は、従来、功勞報酬、賃金の後払いと考えられてきましたが、実際には、最近では労使とも退職後の生活保障とに注目している面もあり、失業保険がない場合の代替制度として一時金のようなものが出てきている。定年制が一般化したのは戦後で、水増し雇用を整理するのに労基法、労組法で認める労働権との問題で定年制が出てきたわけです。

女子の場合、二五―三十才でやめる人が多いといっても制度としては、必要のある人は働いているので、

そういう人に道を開いておくことが必要です。最近、日本で労働条件の近代化などというが、わが国には諸外国にない退職一時金がある。その上に年金をおくなど、また労働能力のある者に定年を押しつけ、終身年金をぶつけるという不自然な事態が出てくる。

若年労働力が減る昭和四〇、六〇年になったら定年基準は上ってくると思います。その場合女子に対してはどうなってくるか問題ですが、女子にも働く道を開いていくことが必要だと思います。男子については最近定年基準を引き上げてゆこうとする傾向がみられます。

果實 将来は、むしろ、勤続を長くしようという努力がされ、定着を促進する方法として定年と同じ退職金支給率を与えることは魅力となるのでその年限を下げることになる可能性も一面にあると思います。

平田 しかし、二五才、三〇才では魅力をもったところでわずかな額でしょう。

菅野 一年一万円になりません。一〇年以上でやっと一年一万円相当になる位です。

果實 男女差とも関連してくるのですが、女子の八〇％は夫に依存するのだから、夫たる男子の条件、待遇を高めることがもっと必要だと思います。

菅野 たとえば二五才でやめる時に定年と同じ支給率とし、働きたいときはもっと働けるということなら、定着性を高めることにならないではないですか。

若年労働力は不足でも中年はあまっています。退職条件を有利にしても、働く意思と能力のある婦人にとって若年定年制は不利だと思います。

伊沢 働いている未亡人は定年がいっ引き下げられるかという不安を持っていますね。結婚しても離婚したり未亡人になったりする危険は常にあるわけですから男女とも定年は原則として同一にすべきだと考えます。

平田 最近、一時金が年金との関係で考えられています。定着をねらうということだと、年金は長期勤続ほど有利だし、現在のわが国の企業年金も二〇年以上の長期勤続を要件とするものが多く、しかも企業内年金だから他企業へ動いた場合不利ということで、脱け

られない。しかも、一時金は年金化の傾向にあります。問題は年金、一時金より何より雇用保障です。働ける間は賃金で、退職後は年金で生活を支えるというのが近代的条件だと考えられるわけです。

老令年金(厚生年金)受給年令の男女差

伊沢 厚生年金で男女の受給年令差を設けている理由は何ですか。

平田 最初は男女五五才で民間の定年年令と合わせていましたが、年金の財政の面から、数の多い男子を六〇才に引き上げたのですが、もちろん寿命の延長にも関係があります。最近では五五才で減額年金を支給するところまで来ています。

生活保障のある場合の定年

伊沢 諸外国の労働組合では、むしろ定年を下げようという動きがありますね。

平田 生活が保障されるならそれに越したことはないわけですね。ヨーロッパでは年金受給年令まで働くの

で、男子六〇、七〇才、女子六〇才、六五才くらいまで働きます。それで日本では定年五五才というところ事情が知られていないのでうらやましがられるのです。定年基準は学働科学的にのみでなく、社会的経済的諸条件で大体決まってくる問題でしょう。

伊沢 いやらしい姑になるより職場へ出て、子どもに人生をかけた生活をするのは望ましいことだと思います。婦人労働力の職場進出を商工会議所では大いにすすめたいと思います。

平田 働く意志と能力のある者には仕事を与えられるのがよい。ニューヨークタイムスには九二才の老人が働いていて死亡欄を担当していた例があります。

菅野 日本では退職は強制解雇ですが、外国では年金受給年令と考えられているのです。だからヨーロッパでは年金を受ける年令を引下げることが出てくるのですが、年金額自体の差もあり、日本とは違います。男女の年金受給年令が異なる国がかなりありますが、日本とは根本的に考え方が違っていると思います。婦人の出産育児など社会的に果たす任務の重要さか

らいて、外国では婦人が早く年金をとれて当然という考え方によるものだと思います。

秋田 使用者の方からは全般的に雇用状況について明らなという前提があつての考えが述べられ、労働者側は逆に、必ずしもそうでなく、雇用の確保が切実だという意見が出されました。この点のくい違いが今後の問題となると思います。

その他、年功賃金、終身雇用の問題など具体的に掘り下げそれとの関係においてみてゆきたい。

雇用形態の現情と定年制

乗富 定年制を考える場合、今の雇用のあり方を考える必要があります。終身雇用などと言われ雇用は無期限ですが、これは元来法律上あるべきではなく、すべて契約には期限がなくはないのではないのでしょうか。そして欧米のように一定期間で更新する形にするべきです。もう一つ、アメリカにはレイオフという解雇方式が認められ行なわれていて、そのために先任権の制度があり、職場では新任者すなわち勤務年限

の短い人の順でやめさせるといふように人員整理方法が決まっているため、最近大問題となっているように職場は老令化、陳腐化、ボス化しています。日本では人員整理は法度で大きなこととなりますが、しかし整理のときは結果として老朽淘汰となつて給料の高い人あるいは永年勤続者がやめるので合理化となるのに対し、アメリカではそれほどの合理化の効果はあがらないという話です。またレイオフでは若い労働者が失業するためいろいろな社会問題の種となっています。アメリカでは六〇才、六五才が定年となつており規定によつてそれ以前に申し出れば五年とかいう一定の期間中に定年と同じ条件で退職でき、円満退職者功労者として榮譽もつことになっています。外国の制度をそのままもつてくるのはむずかしいが、契約期限をきり、レイオフができるなどの条件によつて定年の問題も変わってくると思います。

また、戦前は軍隊、官庁に職階、職種により滞留年限、停年の定めがありました。そういう職階、職種別停年は戦後忘れられています。定年の出発はそこに

も一つの根拠があつた。戦後は雇用保障ということから定年が出ており、終身雇用、年功賃金を前提として新しい制度が生まれていますが、いろいろの意味でその中に相当の矛盾があります。特にこの激動期に適応しない面もあらわれてきた。

定年という雇用問題について経営者だけが責任をとることは困難です。失業救済、転職訓練、老後及びその他の社会保障など、雇用全体を国も法制的に考えて、また従来のように使用者と国である意味で分担することを考えなければいけません。五五才定年で六〇才から厚生年金支給では保障のつながりがないです。かりに女子二五才定年なら、その後の保障についても考えられるべきです。その点をぬきに、あるいは男女の関係からのみとり上げることにも問題があり、女子には女子の役目を考えた上で職業との調整をしなければなりません。定年で考えなければならぬ事として、勤続年数、職階、職能がありますが、経営者自身も従業員と同様に定年制の問題を考える必要があります。企業内の全体の定年制と生活保障を考えていかね

ばなりません。男女差は女子と男子の特性やあり方自体から出発するべきで、法律の前に男女平等であるという形式的論議から論議すべきではありません。定年延長によつて女子の雇用機会が狭められるとすれば、定年延長よりも雇用をひろげることの方が今日の問題であります。使用者として、むしろこの問題を軸として雇用についての程度の範囲まで責任をとるべきか教えていたふきたい。

多田 若年定年制反対の立場から、その理由と若干の対策を述べます。

雇用し期限を設けることの合理的な理由として、経営側から年功序列賃金の問題が出されましたが、欧米先進国の形をそれだけとり入れることは現在の日本の労働慣行の中では大きな問題が出てきます。ことに雇用機会がなくなるのは大きな脅威であり、このことは男女を問わず平等に確保することが当然であり重要だと思ひます。

日本では若年労働者を基準に能率を考えています。もっと人間の生活を通じての労働という面も考え

ねばなりません。労働阻害がいろいろの面に出てくるので労働管理上からそれが必要で。

キーバンチャーは長く続けると能率が下ると会社は言いますが、人間の労働ではないから男女を問わず能率が下るのが当然です。中電の場合、元来、男子の職場だったのに、先の見込みもなく、賃金面も問題があり、男子の仕事ではないということになったようです。不熟練労働は従来、女子がやるものと思われていますが、技術革新により男子が単純労働につかねばならないことも出てくるのではないのでしょうか。女子は単純労働、男子は管理職と頭から男女別に労働部門を固定化するのには能力を均等に開発していく点で問題だと思えます。労働科学上も好ましくない職場で、いろいろ問題が出てくるので、人間にふさわしい、続けられるような方法を考えるべきです。労働時間も考慮する必要があります。自動車労働連下の東京日産ではキーバンチャーは二年程度で他の仕事に配転するそうです。数年つづければ本人もいやになるでしょうから退職金を多く与えてやめさせる、ということでは困る。

再就職の労働条件は下るから、雇用を確保することを前提としてほしい。今後、中高年者がふえるといつてその対策がたてられている一方、個人の能力に関係なく二五才のような働きざかりでやめさせられるのは問題です。もし、これが全産業に拡げられるなら、二五才以上の女子はどこに行つたらよいのか。雇用機会は前回使用者が言われたほど樂觀的でなく、ことに女子の雇用分野は固定されていて不利です。

年功賃金のために賃金が高くなるということです。女子の賃金は殆んど横ばいのことが多い。職種別、仕事にあった賃金をとることが必要です。女子の労働意欲が低いと言われるが、意欲が低下せざるを得ないのが実情です。某家電企業のパートタイマーの実態調査によりますと、パートタイマーの主婦でも労働意欲が高い。五時間ずつ二交替、子ども連れでマイクロスで送迎されて、子どもは工場内の保育所へ預ける、というように、主婦が働きやすいような受入態勢をつくっていることが、主婦の意欲を高くしている一因です。企業で受入態勢を整えれば、主婦も働くという姿勢が

出てきています。キーバンチャーの仕事は有害業務といつてもよいぐらいですから、緩和していくことを考えるべきです。婦人の職種を固定化しないことが必要で、そのために職業訓練、職場開拓が必要です。繊維産業でも関係部門など女子が入って行かれる仕事もあります。新産業では新しい製品を作ることにより新しい女子の職場ができます。

もしその企業に動転することが困難ならば、雇用を確保しながら職業訓練などを受けて技能を高め、雇用機会を拡げることが大切です。また、中小企業間で人事交流をやる例を地方できましたが、商店同志で話し合い、能力のある人は大きな商店のちょっとした地位につくようにしたらどうかと店主たちが話しあっています。こういう形が企業間で行なわれるように、公的機関で促進させる政策がほしいものです。

繊維産業では、女子の受持つ部門は産業の中堅部門ですが、女子だからということで、賃金が他の部門より低いという実情なので熟練工の公正賃金法というものができればよいと思います。

技能の登録により優先採用などを職安を通して実施することもすすめてほしいです。定年制という形で誰もかれも切ってしまうことは機会均等の立て前をくずすことであり、また、余りにも企業の利潤追求のみにかたよりすぎていると思えます。キーバンチャーのように特殊な職種に対しては、一方で雇用の道を開いていくことを考えてほしいです。

保育所、家事サービス、育児休暇など、福祉施設などの面が補強されれば労働意欲もはつきり違ってきます。去年わたくしどもで実施した年令別の女子の雇用構造の調査によりますと、化学繊維の二企業では二十才以下の女子労働者は半分以下となっていますが、この二企業には二交替制の保育所が設けられているので女子の労働意欲があり定着もよい。もっと女子の労働力を有効に活用するため総合的な対策をたてること、このため労、使、政府などの公的機関で技術的な政策を考えるべきではないでしょうか。

河西 男女の定年制の差が好ましくないという意図には大賛成ですが、現実には、わたくしのところで従

来男女共五才であったのを男子六〇才に延長した時に女子の意見をききましたが、働くという答がなかった。たので女子は五才に据置きしました。働く意志があれば、男女共定年後五年間は嘱託として働いてもらっています。一番困っていることは定年制よりも、女子が早くやめてしまうことです。女子も男子と同じように働くという心がまえの教育が足りない。結婚でやめる人が大部分ですが、結婚するわけでも転職するわけでもない何の理由もなくやめていく人もいるのが現実です。雇用の幅を拡げるとか、女子にも管理職の機会を与えることには大賛成ですが、そこまで働いてくれないので人員の構成上、男子ばかりが管理職につくことになります。大学卒の女子も早くやめてしまします。定年制以前の問題を真剣に啓蒙してほしいです。

菅野 婦人の立場でなく労働者という立場で考えてみます。

一般には定年は社会保障との関係でとらえるべきですが、二五才、三〇才では社会保障とは全くつながりません。若くしてやめて有利な退職金をもらったらよ

いという意見には反対です。第一に二五才で年金を支給するとすれば国家的損失であり、働く能力のある人は国民経済の見地からしても働くべきだと考えます。私鉄連連の実例では二五才、七年勤続だと賃金は一五、〇〇〇〜二〇、〇〇〇円、退職金は会社都合一六〜二二万円程度、自己都合退職の場合は八〜九万円で五万前後の差があります。三〇才でやめると退職金のちがいは一十二万円前後でくる。二五才前後の再就職の条件を新宿及び飯田橋の二職安で書いてみたら初任給は一六、〇〇〇〜一七、〇〇〇円、三〇才では一六、〇〇〇〜一八、〇〇〇円で、賃金だけを見ると退職時とあまり違いがありません。このくらいの賃金で我慢すれば、二五才前後ならいつでも再就職できますが、休日休暇、職場の環境、福利厚生面は全く期待できないという話です。また、たとえば一般事務の場合、補助的仕事やお茶くみでは経験とは言えないそうだが、現在、女子の一般事務職員の大部は補助的仕事やお茶くみをしているので、再就職には不利です。

二〇才前後の求人は全体の七〇%を占め、二五才前

後の再就職も以上のような条件を了承すればあつてきますが、三〇才になると求人はいずれの七〇%程度にすぎず、求人の大部分は零細企業で、希望する条件のところが出てくるまで失業保険を貰って、ということであると、働く意思がないものとして給付を打ち切る場合が多くなっています。もし大企業、中小企業が若年定年制を実施するようになったら、女子は劣悪な条件のところしか働くところがなくなり、婦人の労働権、生存権を否定することとなり、大多数の婦人は失業、半失業の状態におかれることになります。これは労働者全体の賃金を引下げることとなりますので、若年定年制の問題は、決して婦人だけの問題ではないと思います。若年定年制は人件費を削減し企業の利益を上げるために出てきたが、それが労働者の犠牲において行なわれるのは容認できません。

婦人労働者数は近年増加していますが、これは残念ながら必ずしも婦人たちが地位向上しようという自覚による場合よりも、未既婚者とも、働かねば生活できないという必要から職場に進出していきます。昨年の私

鉄連連の実態調査によると、二人家族の生活費支出額は三一、一八〇円うち赤字(基準内賃金との差)六、三三三円、三人家族の支出額三五、〇三九円、赤字八、九六九円で、家族がふえるほど赤字もふえています。赤字は基準外労働、年末や夏期の一時金、内職などにより補填されています。何とか子どもを預けて働ける条件のある場合は外へ出て働きたいと思っている婦人が多い。今や主婦も働かねば生活できないのに婦人をしめ出すなら、人生生活がなりたない家庭もできてきます。これは憲法二十五条にも明らかに違反していると考えます。

婦人の労働意欲については、現状では婦人の低賃金では独立した生活が出来るかどうかという不安があり、生活できる安易な方法として結婚を考えている場合が多いし、結婚したら保育所その他社会施設の不備な現状では、やめざるをえません。

作業内容については、年をとれば非常に能率が下る場合があるなら、その場合にかぎって対策を講ずればよいので、個人差があるのに一律に自動解雇するのは

問題があるし、わたくしたちは納得できません。婦人の意欲を高め、能力を生かしていくことが社会全体にとってプラスになると考えます。婦人が管理職にもついている例は日本にもあるし、社会主義国では議会活動をはじめ政治、経済、科学、文化など各方面で婦人が重要な任務を果している。婦人もそういう教育を受け、チャンスを与えられれば、日本の婦人もすばらしい仕事ができると思います。

男子より女子の方が先に老化現象をおこすことは統計的にも認められないので、女子の定年を低くするのは男女差別です。現状では職種別定年制にも反対です。大阪交通ではバスの車掌に三〇才定年があるため、長く働きたいと望む人は何とほかの職種に移るよう努力し職場で不団結の条件になった例もあります。バスの車掌の仕事内容をかえることは可能なので、人間が年をとっても働けるように仕事の質をかえるべきです。

勤続五十六年で理由もなくやめる女子が多いといわれたが、本人たちには理由がある。最近一般に仕事

きつくなっており、給料が安くてもっと働く仕事にかわりたい、仕事に希望がもてない、といったやめざるを得ない婦人に「売れ残り」などと言っているに似ているのは周囲です。

伊沢 定年制の問題はそれほど労使で対立していないし、対立の方向にも向っていないと考えます。定年に男女差別をしているのは、ごく一部にすぎません。既に商工会議所としては男女をとわず、定年制の延長を提言していますが、今後、さらに男女の定年を同一に扱うよう経営者に積極的に働きかけたいと思います。根本理念としては、一部の経営者の中にある情性的なものな考え方を開放経済体制にふさわしい合理的な考え方に切換えていく必要があるということだと思っています。男女の定年制の差は、単純な年功賃金、形式的学歴尊重、男尊女卑の思想と密接に結びついているともいえますので、こういう古い思想を合理的に改めていくことが肝要でしょう。二、三の閉鎖的な東商議員の人に意見を求めたところ、一律に定年については自分の会社でも男女の差別はしていないし、してはなら

ないと思うと即座に言いられました。男女をとわず優秀なものは優秀であり、劣ったのは劣るということの認識の問題だと思ふのです。また、その中の一人の進歩的経営者は、社内結婚や共働きを奨励し、学歴による差は初任給のみに設けている一方、女子は一切特別視せず、生体は無給としていると言っていました。ところでこうは申しても社会一般の認識はそこまでいっていません。そして遺憾ながらその責任の一半は女子の側にもあることを否認したいと思います。女性同志の足のひっぱり合い、男性や社会に対する甘えなどが長い間に女性全体の評価を下けている面も争われない事実だといえそうです。たとえば職業観にしても腰かけ意識があり、男性を意欲するセクシーな態度、職業と私事を割り切らぬ態度、などは男性という側からみても時に苦々しく感ずることがあります。

定年制を差別している企業の類型として①は男五五才女二五才などと著しく差別している企業があり、これは今日の労働力需給の下でわがままが許されている職場であるが、将来は許されなくなるだろうと思いま

す。尤も将来も、航空機のコックピット、デパートの化粧品売場などには残りましようが、これも配転などにより解決することになりましよう。②として、男子五五才、女子五〇才などわずかに差を設けている企業があります。③として、男子五五才、女子三五才などかなり差別している企業があります。これは単純な年功賃金の慣行が改まってくることに伴い、なおつてくると思います。④として結婚退職制をとる企業がありますが、これは女性自身の自覚、経営者の自覚、政治的環境づくりなどに依存すると思います。やはり男女差別を撤廃して行くには環境づくりが大切だと思います。それには経営者の思想の切換え、女性の奮起、託児所などの設置が考えられます。とくに託児所の問題については東商も政府に要望しています。企業が託児所を設けるのは本来、前向きな方向ではなく、政治の力で作る必要があると思います。また、老人を留守居役として職安に登録し、共働き家庭に活用してもらうことも考えており、既に商工会議所の意見の中にも盛り込まれています。男女定年差別撤廃の効用

としては、①労働力不足の緩和、②婦人の地位の向上、家庭内の地位も向上し離婚の自由が保証される、③家庭の不和、嫁姑の不和が除かれる、④母子家庭の保護、⑤女性が美しく賢明になるなどが考えられます。

岩田 定年制の男女差の問題は企業利潤追求の方法として出されている。生保の実態を報告すると、生保に働く婦人は内勤で約二万五、〇〇〇人、うち三〇才以上が二割近い。もし、生保に若年定年制がしかればこれだけの人がやめなくてはならないので、組織をあげて絶対に反対する。男女別定年制は生保にはないが、実際にはつぎのようなケースがある。ある生保では、昨年、昭和三五年以前入社の子は本社におかないということとで約一二〇名を配転した。女子は五年以上勤める必要はないから、五年以上経ったら営業所へまわす、それがいやならやめることだと人事課長が女子との話し合いで述べた例があるなど、会社の方針として二五才以上の女子は勤めてもらいたくないということが現われている。今年は一八〇人が営業所へ出された。①しかも昨年は五年以上本社へおかないという

方針が、今年は三年にされた。配転の場合「応全員が営業部付の命令が出され配属先は個人個人で営業部役員と交渉するという仕組みになっているため、それがいやに昨年も三〇名、四〇名が退社した。今年も辞めたいという人が多い。しかし退職者を出した職場はその穴埋めをしなければならぬということから配転を免がれた仲間から、どうかいまはやめなideくれといわれている状態である。①生保約二〇社で約三、〇〇〇の店舗があるが、個人商店と変わりないような人員の店舗もあり、厚生施設もなく生保、公休もとれず、殆んどが残業する。生命保険会社にとめる婦人にとっての魅力は九時から四時までの勤務という点にあるが、ほとんど九時から六時まで働く。毎日の頃には基準法に定める女子の八時間以降の残業の規制は守られず、組合でこれをとり上げると、持ち帰りや旅館へ持って行って仕事をさせるなどして組合の目をのがれる。こういう状態では女子は長く勤められないと考え、また結婚のためのおけいここともできないのでやめていくことになる。

女子の職制登用については四と五社がやっており、日本生命にはもうじき課長になれるような人がいるが、その他は係長程度である。経営者は積極的な面では、女子は女子が取締るほうが男子が取締るより効果があると考えているが、消極的な面では、ある程度の年令に達しても賃金が低い女子に職務手当をつけるために係長にしている事情もあり、この場合は事実上の職制ではない。

女子を特別視しないというのは進歩的なようであるが、女子は出産の義務があるのでそのため婦人の最低の権利である生休、出産による休暇が基準法に定められている。しかし、経営者は婦人をできるだけ安く使いたいのので、権利主張をしてもらいたくない。そこで婦人の権利を奪っていく中で古い婦人を早く整理してしまおうというねらいがある。それが最近、生保などでは露骨になり、殆どどの会社が一斉に生理休暇取得権に対して圧力を加えている。生休をとっている人は一割程度であるが、とった人の家族に、本当に生休が必要なのか質問している。生休をとった人に、職制が

年次有給休暇に勝手にふりかかっている例もある。婦人の低賃金と闘い、権利を守るためわたくしは頑張っているが、その上、定年の問題まで出てくるねらいは、男女差をなくしていく環境づくりどころでなく、企業の利潤追求の一面でしかない。損保には吸収合併のうごきがみられるが、その中で犠牲にされるのは婦人労働者であるから、婦人の権利を守りながら男女差別をなくす環境づくりをやっていくためにも定年制には絶対反対していきたい。

最後につけくわえたいことは、経営者のいう、婦人は腰掛けの長続きしない、配置転換が出来ない、または管理職に不向きである。

結婚すれば家庭に重点がおかれるなどさまざまな不適格性をあげておられるが、だからといって決して婦人を雇わないという決意はされていない。

何故なら、女性は長続きしなくても、管理職に不適格でも、安い商品として絶大な評価をしていることは確実であるからだ。

女性の不適格性の主張は、日本の年功序列型賃金形

態の中で安い商品としての価値を失った女子永年勤続者に対する定年制の合理化の主張であり、これとそ女性を低賃金にしぼりつける資本側の合理化攻勢であることを重ねて述べておきます。

定年制の存在の是非

乗富 定年制があることを前提とされているが、定年制を実施しているのは婦人少年局調査でも調査対象事業場の五四%にすぎず、しかも大企業に多いです。現在問題となっている若年定年は電力という大企業中の大企業の問題であり、女子労働の局所的な問題にすぎません。労働者側は、定年制は企業利潤につながるとして定年制の存立をも否定するようにいわれたが、定年制の存在そのものについての御意見をうかがいたい。また、男女別、年令別に適職があり、従来から女子の固有の職業領域があるが、適職とその中の定年との関係、たとえば女子のキーパンチャー一八・二五才男子の守衛四〇・五〇才などの定年を決めた場合その適否についてどう考えられますか。

菅野 働く意思と能力があればいつでも働けるという前提が認められれば、定年制はあってもなくてもよいと思います。働く意思と能力があるかぎり社会的生産の場で働いた方がよいと思います。

適職については、一つの仕事をとってみた場合、女子のほうが男子より適しているものはあるかもしれないが、日本では女子の仕事と考えられるものが不熟練単純労働と結びついているところに問題があると思います。たとえば、トロリーバスや軌道車の車掌は、なぜ男でなくてはならなくて、普通のバスの車掌は女でなくてはならないかという問題があります。しかし、実際に神戸や広島では市電の車掌は女も男もやっています。女子の仕事、男子の仕事というのはあるかもしれませんが、女子の仕事だからやさしい簡単な仕事で、賃金も安くてもよいというわけではない、ということがはつきりすれば適材適所ということは考えられます。どこの国でも繊維、被服関係に女子が多いようですし、ソ連の鉄道では、女は、母性保護の見地から就業を禁止されている蒸気機関車、重量物運搬などを

除けば、希望により教育を受け何にでも就業できます。バスの車掌は危険が伴うし、金銭を扱うので熟練労働だと書いている国もいくつかあります。日本ではバスの車掌は不熟練労働と評価されており、労働の評価という面にも無関係には女子の仕事、男子の仕事などとは言えないと思います。

秋田 定年は高年定年と若年定年で意味が違うのではないのでしょうか。高年定年は、たとえば六〇才まで雇用を確保するという意味があるのに対して、若年定年ではそこで解雇するという点に重点がある。女子若年定年制がとり上げられるのはそこに問題があるからではないのでしょうか。

適職と職種別定年制

乗富 職階、職能、そこに滞留する年限や年令の適正などを考えてもよいのではないのでしょうか。その一面が二五才定年制として現われていると思います。

秋田 職種別定年制は電力関係など事例としては目下のところわずかで、一半定年制のところが多いでし

よう。

乗富 定年までやめてはいけなかったら非常に反対が起るでしょう。労働が苦痛と考えられていた時はしほるといふ意味もあって、動機的にはそのように雇用を確保する目的で定年が生じた一面もあるのです。働くのがよることばかりでなく意欲という考え方だと逆の理論になります。今日は労働なり雇用に対する観念が移り変わってきました。

職能、職階という問題と関連して、経営者の定年を実行している会社もあります。外国の退役制(Retirement)のような考え方は、現役ではないが社友として必要に応じて動員され前官待遇で仕事に参画することにより方法です。こういう観点からも日本の定年制は再検討されるべきだと思います。

秋田 労働者側から、職種別定年制に反対する理由の一つとして同結にひびが入ると言われたがそれは同結の場というものを余りも狭く考える見方ではないでしょうか。

菅野 大阪交通局で女子のバス車掌に三〇才定年を

定めた時は三〇まで車掌をする人はいないと皆が考えて組合も認めたのです。しかし、三〇才になっても働きたいと望む人が多くなり、検査員になれば残れるので自分の成績をあげるように努力して職種をかえる以外には三〇才をすぎて働く方法がなかったという例があったのです。身体検査側に反対であっても、検査員にならなくては定年でやめなくてはならないとなると、検査制度反対闘争にも積極的になりえなかったのです。

秋田 問題は企業の中で起こる身近なところにあるのですが、団結や組合はもっと広い労働者の連帯性という点から考えるべきでしょう。具体的ケースとしてとりあげられた意味はよく分りますが。

菅野 いってみれば矛盾の一つだと思えますが重要な問題です。

若年定年と労働異動

平田 女子の若年定年という場合、若年とは客観的にはどの位なのでしょう。

て働き一八・二五才の七年間をこえて勤続しようとした人がそんなにいたのでしょうか。数も減っていたと思うのですが、配転できなくて、定年で切る以外に方法がなかったのでしょうか。

大羽 わたくしどもがきいているところでは、従来、女子がやっていた、だんだん長く滞留していったらしいのです。長く滞留するのが困るということで二五才定年をうち出したところが、組合が反対した。定年の問題が片づかないので、女子を雇うのを打切ったのです。それ以来、女子が結婚などでやめるのでキーパンチャーが足りなくなり、高卒の男子を入れ、高卒の男子が大部分で今までキーパンチャーをやってきたのです。ところがあきてしまつて、いやになり、これではたまらないから女子を雇ってほしいという声が組合員男子の中から出てきて、組合役員は止めたが、組合はなにしているのだということで再交渉を始めて、臨時で女子を雇い、その組合の条件を一応いれたような臨時の人を二五才定年という条件で採用募集した。現在いる女子にはそれは適用しない、ということのようです。

勝木 わたくしどもが言い出したことではないのですが、五〇才、六〇才の定年に対しそれより若い定年ということでしょう。

平田 四〇代でも言うのか、二〇代だけなのか。若年定年問題を確定する場合の重要なポイントです。

勝木 一般の定年の場合、男女を問わず労働能力減少がおこる年齢におかれるのですが、そうでなく、女子にのみおこっているのですが、キーパンチャー、一般事務職などに、あまり勤続の長い人はいやだということから出てきたのでしょうか。年齢のおき方でなく、出発の勤続、考え方にによるのです。

平田 キーパンチャーが二五・二八才になると有害労働ということがはっきりすれば人道上やらない方がいいと思います。有害労働は機械化するなりしてやめてしまう方がよいのですが、その仕事をやれないから退職させるとするのは疑問がある。有害労働はやめた方がよいが、なお働く意思がある場合は配転などが必要だと思えます。

勝木 実際問題として、高卒後キーパンチャーとし

平田 誰もならなければ給料も高くなるので、優遇措置をとらざるをえないようにすれば、と思うのですが。

大羽 たゞ、ここで問題を提起しているのは、電力会社の問題そのものではなく、一般的に、数は少なくても他に似たような例、若くて定年制をしている例があるのと、五才ぐらいの差の老令にかかった人たちの男女差と二つあるので、その問題を皆さんどうお考えになるかがたいいのです。

岩田 生保も数年前に、三五才定年制が出されたのですが、はねかえしたのです。東電でも女子の定年制の問題が出てマスコミなどでとりあげられたのですが、全国の婦人が集会をもったりして分解したのですが、いつ出てくるかわからない問題なのです。生保でも定年制は出さなくても、やめていつてほしいという方向は明らかに出来ており、キーパンチャーの問題は決して対岸の火事とは言えないと思います。

乗富 期限を決めて八年なら八年で雇用する、または臨時で毎年更改するような形がとられようとする

定年の問題も変わってきます。

秋田 契約期限を八年にするということは基準法上（第一四条）できませんね。

桑青 法律上は一年で更改することはできるわけですね。

秋田 結局そうしているわけですが、殆どどの企業では期間を定めない形ですね。

平田 若年定年は臨時工とも違うし、特殊な形ですね。

藤本 ある年令がきて変わるほうがいいとわかっていて、場合でもそれがうまくいかない理由として、日本の労働異動が円滑にいかないことがあげられます。論理的には一年契約にしてもさしつかえないようなものだが、多くの大企業は新卒以外の採用を好まない傾向がある。だから変わる場合には大企業には入れず、中小企業へ行かざるを得ない。合理的に職を変えることを妨げる事情があるところからこれが深刻な問題になるのです。

平田 私鉄総連から団結の問題が出たが横に動く

女子の場合、そういう競争に耐えられるかどうか。純粋な能率制を採用しろというところへ行くわけです。団体労働の場合はあまり差はつきませんが、事務労働の場合、大きな差がつかます。その点どうですか。

菅野 基本的には職務給には反対です。より高い能力をもっている者がより良い待遇を受けるのは当然だと言われますが、仕事によっては客観的に能力を評価できない場合も多いし、いま行なわれている職務評価をみても、仕事の経歴は、勤続年数、知能、学歴、責任、部下の数という点に重点がおかれ、作業環境、肉体的負荷、精神的緊張、災害危険度などが軽視される傾向が強いので一率にそういう方式を採用することには相当に問題があると思います。

秋田 一率には採用できませんし、勤務評定そのものにも問題が出てきますね。しかし、できる場合もあるし、事務ではやりやすい。真の能率給を採用してほしいという職種も出てくると思うが、それに一率に反対ということだと、結局、年功賃金になってしまふ。

菅野 労働者は必要以上に競争し必要以上に労働強

いう労働力の流動化の問題はむずかしい。企業別組合だから、終身雇用にしばられていて窮屈ですね。賞金形、雇用形態等の問題があつて急速には解決できないわけですが外国では賞金率も横断的でありやすいのですが。

藤本 日本の現状から仕方ないと言っていたのでは解決しない。終身雇用だから困るというだけでは解決しないのです。最近のように生産技術が急速なテンポですすむと労働異動が円滑にいかなくてはならないわけで、従来のような考え方ややり方ではいけなくなってきているのです。

職務給

秋田 労働者側にお聞きしたい。わたくしは能率の良い者が報いられるべきだと思いますが、アメリカのように同一企業内でジョブごとにも累進制を決め、格差を大きくし、能率の良い者はどんどん上って昇給するが、同一ジョブではそのままであるというように徹底すると、労働者間の競争が非常に激しくなるのですが、

化する必要はないと考えます。年功序列を肯定せず否定しています。その解消は、いま言われたような方法で行なうのではなく、初任給を底上げすることにより、同じ仕事をしながら賃金に大きな差があるという矛盾を解消していこうと考えているし、わたくしどもが労働組合をつくるのは労働力を安売りしないということにほかならないのですから。そこはやはり多くの意見があるところだと思ひます。

秋田 安売りしないことは能率に応じた賃金をよこせということ、どうしても労働者間に能率の格差が出てくるのを認めることにならないでしょうか。

菅野 ごく一般的な基準はあり得るでしょうが、現状では企業に対する貢献度重点をおかれがちです。どこを基準とするかが問題だと思ひます。

平田 いろいろな職務をこなす資質のある人を採用し、一職務を三カ月位でマスターさせて、三、四種の職務をマスターしたらメリットをつけるようなメリット・システムとして、誰でも、何でも一定水準のところまではできるということならば問題は無いでしょう。

年功序列が修正されないと横のうごきはできませんね。

職種別定年制と男女差別扱い

河西 今後は男女とも長生きするので、定年は延びていくと思います。したがって職種別定年制をだんだん考えていかなければならないと思います。定年が七〇才となった場合に、男女をとわず、七〇才までは無理だという仕事も出てくると思います。そこで自然に仕事によっては男女の区別がでてくると思いますがこれに対するご意見をお聞きたい。

多田 一般に、やはり男女で区別されないのが当然だと思いますが。

河西 区別しないつもりでも現実にはそうなっていく場合もあります。

多田 男子のほうが働けなくなるという逆の場合もあるわけですね。そうだとしたら今ここで論じる必要はないんじゃないでしょうか。

河西 現在、男子の定年六〇才ですが六五才まで働いてもらうようにしているが、はたして六五才まで働

けるのかという職種もあり、女子についても同じようなことが考えられます。そこで職種別定年制をつくるべきだと思うのですが。

菅野 重労働の場合、男女を問わず無理な場合には合理性があると思います。その場合、後の生活の保障を一方で整える必要があると思います。

谷野 今の問題について、局長としてよく発言したい。この問題は基本的な問題だと思います。男女差別扱いに関連させて、今、組合の方が職種によって定年の差をつけることはやむをえないことだとお認めになったように見受けられましたが、これは事実問題としてはそう考えるのが自然かもしれません。そこで秋田先生におうかがいしたい。職種による差別扱いの問題を男女に適用した場合に、その差別扱いはどう考えたらよいのでしょうか。

秋田 差別が性別による差というだけの理由で行なわれるなら、それ自体、憲法の趣旨に反し、公序良俗にも反するといえます。

谷野 そうでしょうか。

秋田 女子だからという理由だけで解雇するというのなら明らかに違法で正当理由にはならないのですが、若年定年制とか定年制の差別が制度として主張される場合は、女子を特に差別しようという意思だけではなさそう。それにプラスした企業上の要請というファクター(要素)が入ってくる。したがって、この制度を、全く性別のみによる差別の問題として割り切ってしまうわけにはいかない。そしてここではその制度が法的に有効かどうかの法律論議をしているわけで社会的に不当かどうかではない。社会的側面からいえばもちろん望ましくない制度に違いないが、法律上の効果を考える場合には少なくともそれを主張する側の考え方の合理性を検討してからでないと、社会的常識的判断だけでは不当だと思います。

谷野 そこに合理性ということを考えてくるようになる。誰でも一般的に見た考え方が納得がいけば合理性だということで、法律上の立て前はとれることになるのでしょいか。たとえば、乗富さんは適職は誰からも適職と思われるようなことが、適職だという御理

解において発言され、そのような意味で定年が婦人に差別して繰り上げられるような場合にはやむをえないというような感じで発言なさったように受け取れたのですが、そうすると職種によって適職があることを認めていくことになるわけです。職種による適職を誰でもそうだとすることが合理性だと考えられ定年制に適用させてよいのかどうか、わたくしは男女の機会均等の観点から問題であるのではないかと思います。

菅野 非常に筋肉の重労働や作業環境によっては男女を問わず年をとって健康上の理由からその仕事が続けられないということはありうると思います。世間一般の定年が七〇才に延長された場合に、非常な重労働を六五才定年にすることは認めていってもよいのではないかと思います。たゞ、定年が現在のような雇用停止というものでなく、定年になったらつぎの生活が保障される社会保障があることを前提の上で認めていく。定年が雇用停止でなく、年金を受取る年令にすぎないというように将来は考えていきたいと思っています。重労働の人は体力的にも消耗しているはずだから普通より

も早く年金を受取って老後の生活をしていってよいのではないでしょうか。また、働いている間も、他より高い賃金が保障されてしかるべきだと思うのです。河西 わたくしが質問したのは若年の人を対象としているのでなく、現在五五才程度の定年がまだ延びるだろう。その場合のことを言っているのです。

谷野 基本的には同じ問題だと思います。そのことを男女に関連させた場合のことをはっきりさせたいのです。職種ということが性別による適性ということによって定年に適用されていくところに問題があると思うのです。

女子保護と機会均等

平田 初期の社会保障の内容は年少労働者、女子労働者の保護であり、労働権からみれば差別的な取扱いです。男子では船員労働、坑内労働はILOをみてもわかるとおり退職年金には一般労働との間に五年ほどの格差があります。不健康な労働環境で労働している者の退職年金にも格差を設けている。これらは男子間

の問題ですが、これを女子との関係で、女子労働者保護の意味で、女子を尊重する意味で差別していくことが従来の考え方としてはあったのですが、それと逆の形で今、問題が出てきているわけです。従来の考え方をこの際どういう形に整理していくか。差別はむしろ善意で行なわれていたわけですが、そんなことは御免だ。われわれは男子と同じに労働年金、稼働年金を考えていくのだ、定年も同じなのだ、という問題提起なのです。

秋田 保護法の領域では、最低基準の確保という立て前からいって、「差別待遇」とは女子を男子と区別してとくに悪い条件で待遇することを意味すると考えるべきで、優遇する場合は原則として差別待遇にはならない、という考え方です。

谷野 わたくしはそのことでも秋田先生に一寸異論があるのです。優遇ということ、有利にすることにもまた不利にすることにも差別すること自体が差別扱いなのではないですか。

秋田 そうなると基準法の女子労働の特別保護に関

する規定はすべてそれだけで男子より女子を差別待遇することになるから、法の下の平等に反するものとして違憲だという結論になりませんか。

谷野 いえ、ですけれど、母性保護に関してはILO条約が差別扱いではないという限界にたっているものじゃないのですか。

秋田 生理休暇とか出産休暇などくに婦人だからという理由で立法上優遇している場合にはなせ法の下

の平等の原則に反しないのでしょうか。谷野 母性保護は差別扱いではないという解釈にたっているのです。だからといってそれは有利かもしれないし、また不利かもしれないし、それはわかりません。

労基法と差別待遇禁止

秋田 女子の特別保護規定が女子に対する優遇であるからこそ、先程使用者が言われたように、女子の雇用機会を狭める傾向をもつのであって、社会的効果の方から逆に優遇か否かを判断するのはおかしい。

条件によって、生活保障や社会保障が充実していないのに若年定年制を実施するのは公序良俗違反ではないかという議論として正当だと思いますが、一面で考えると、労基法の中では雇用・解雇の性別による差別を禁ずる規定はありませんので、結局、そこまで主張するために、これは労働者として頑張らなくてはならないと思いますが、労基法三条の中に性別による差別待遇自体を禁ずるという立法をおくか、もちろんILO一一号条約を批准した上でですが、性別による雇用（解雇）上の差別を禁ずるという立法を挿入すれば、この問題は解決してしまうでしょう。たとえば業務の性質上ある部署に婦人労働者だけが配置されていて、その他の部署は全部男子労働者という場合に、女子だけの部門においてある女子が年令、能率、その他の事情で絶対的意味の使用不能が生じたとき配置転換による操作がどうしても不可能だという場合を考えますと、そのような合理化による解雇が全然認められないためには、法が特に解雇制限法のような方法措置を論じていなければならない。

谷野 その場合でも問題は女子だからということでは決められるところに基本的な問題がありますね。

秋田 それは女子だからということではない。男子についても同じく生ずる問題です。ただ男子の場合には、配置転換すべきポストが豊富だからです。

青野 それは私たちにとって非常に困る問題なのです。私鉄の場合、妊娠した女子車掌の場合、軽易業務転換という労基法の規定があるが、会社側が必ず言うのは配置転換する場がないから、ということ。婦人を雇う以上、賃金を支払うべきで、賃金を支給するから働かせるのだというなら働く場を作るべきだと思います。

平田 憲法第十四条、労基法四条にてまして、男女差を理由とする差別待遇を内容とする規範ないし契約は無効だという基本的な考え方、単純な考え方はできないのですか。

秋田 気持としてはその通りで、憲法十四條、労基法、民法九十條憲法二十七條の生存権の保障の規定から考えますと、それが不当な制度であることは確かです。

すがその点からみれば萬年における定年制だって充分な生活保障がない以上すべて違法ということになってしまいます。労基法には罰則もあり、違反した使用者は刑事上の責任を負うのですから、法律の解釈としてはなるべく用語の意味を正確に解釈しなければならいのです。労基法四條は「賃金」における差別禁止の原則を決めているので、これに「雇用」まで含めて考えるのは拡張解釈になるのです。

谷野 三條に性別がなかったのは基準法それ自体の立法理論から、あそこに性を入れることが六章以下に於て女性に対する労働条件に差別扱いを規定しているわけですから入れられないという法律論から抜いただけのことであって、四條が受けていることは勿論三條が受けていることも性ということとは趣旨として含まれているとわたくしは思うのです。

秋田 そう解釈できるでしょうか。労働者の国籍、信条、また社会的身分を理由として……というふうに列挙されていて、そこにとくに性別を挙げてないという意味は。

谷野 六章以下の婦人に特殊な労働条件を決めているから、そのところにうたうと法律の体裁が整わないというような簡単な理由じゃないでしょうか。それで入らなかったとわたくしは理解しているのですが。

秋田 貴重な御意見だと思いますが、学界の通説はそういうふうに解釈していいようです。立法の規定として明示的に抜けているものを補足するのは労基法が一種の刑罰法規だけに問題です。

平田 判例はないのですか。

秋田 丁度それに当てはまる判例はありません。

谷野 わたくしは立法論には参加しました。

秋田 解雇についての差別というのは違反にならないというものは労働省婦人少年局が通牒で出しているとききました。

谷野 勿論、違反にはならないのです。

秋田 すると結論としてどういふことになるのですか。差別扱いとなっても法違反にはならないが、それによる解雇があれば、それが無効になるという御意見ですか。

谷野 三條の中に一応性が入っていないから、その場合においては、違反にはならないという解釈を出したのです。しかし、違反にならないことがただちに無効になるといふ解釈にまで三條が持つていないことに問題が残っていると思うわけです。

秋田 違反にはならないけれども無効になることがありうるというお考えですか。

谷野 そういふわけです。

平田 違反だから無効というほうが簡単なようですが。

伊沢 この問題は最初にも申しましたように判例がないのでつまるところがないのではないのでしょうか。なんらかの形で労働組合がイニシヤをとって判例でも作っていくことが必要だと思います。

先ほどの議論の中で、経営者があたかも雇用を保障しなければならぬかのようにうかづえたのですが、男女を問わず経営者が雇用を保障しなければならぬといわれはないと思います。それは社会保障の問題だと思ひます。ただ男女差別を定年制に持ちこんでくるの

は疑問であると考えるべきだと思います。したがって私鉄の方が指摘された、ある特定の職種において配置転換が実際に不可能であるという場合に、そういう場合に保障されないのは困るというわけだが、それは感情論であってたしかに困るでしょうが、これはたまたま女性がそこにおつて問題がおこつたのであって、決して男女差別の問題ではないと思うのです。その職場が男性であったとしても、同様の問題が起りうると思います。問題は常に男女差別の問題にかえらねばならないと思います。

秋田 ただいまの御意見にわたくしも賛成です。結局、若年定年制によって解雇された場合にその解雇が有効だと私は言っているわけではないのです。労働組合としては裁判所がこの問題について果してどう解釈するのか事例があれば積極的に争ったらよいと思います。そして判例をつみ上げていくことが必要だと思います。

労使から出た意見を整理してみますと、使用者側からは、現在の日本の雇用制度に問題があるのではない

か、本来、雇用契約は期間を限るべきものではないが、それに関連して定年制一般にも再考を要するものがあるのではないか、という提案がありました。それから若年定年制は退職金や年金と結びつけて考える必要があるということ。定年制の問題は男女それぞれに考えねばならず、女性の場合はその後の生活のあり方と結びつけて定年を考慮すべきである。使用者の気持ちとしては、女性にも雇用の範囲を広げ管理職にもつけたいのだが、女子の方の意欲がない場合もある、という御指摘もありました。そして全般的な御意見として、女性を本来特別視するのが間違っており、また、女性を特別視する考え方が生じたについては女性の側にも一端の責任があり、その点で、女性が社会や男性に甘えてみずから地位を低くしている傾向がないか、その点で女性の自覚のぞまれるというご忠告がありました。それから、解雇の問題については、雇用の責任は企業だけで負担すべきでなく、本来、国家の責任においてやるべきで、職業の指導、補導、育児施設など、環境を整備すべきであるという御指摘がありました。

労働者側からは、若年定年制という問題は日本の現実の事象から問題を考えねばならない。それから職種の問題については、男子は管理職につくが、女子は単純職種につくべきだという考え方が自明体がかしい。年功賃金のために能率の下つた女子に高い賃金を払うというような主張に対しては、女子の賃金ははじめから低くて、そういうことが企業の負担にそれほどなるとは思われない。それから、指摘されている、労働意欲が低くなるという問題については、そもそも企業における環境や待遇がそうさせている。決して意欲が低いわけではないという御指摘がありました。それから社会保障や施設が欠如している状況で若年定年制をしるのは、結局、女子を再就職に追いやるが、再就職の場合は労働者の条件が非常に低くなる。賃金だけでなくすべての面で悪化する。それから職種別に定年制を設けるというの、転換することがスムーズにいかない以上むずかしいということ。定年制の基礎には男女の賃金格差の問題があること、職場の転換や管理職への昇格を妨げているのは使用者側の責任である。また、

女子が一つの企業に定着する、しないという傾向も、使用者側に負うべき責任があるのではないか。結局、女子の若年定年制は男女を差別するという社会の一般の傾向のあらわれであるという御意見がありました。また、法律上の観点についても、使用者側の主張する理由を検討してそれがどの程度に合理性をもつかをみた上で違法の有無を判断すべきだという私の意見に反対が提起されました。

以上のような御指摘がありました。この研究会の性質上、まとめて結論を出す必要はありません。ただ、法的観点から言えば、いろいろ問題はありますが、この問題を解決する立法的方法としては、男女同一賃金の原則のようにすべての労働条件について女性であるというだけの理由で差別しないという立法化をすすめていくことが必要ではないかと考えます。

谷野 この会につきましては結論を出さないことに意義があると思いますが、それぞれの御立場からお寄せいただいた御意見を基本にわたくしも、今後、仕事を進めさせていただきたいと存じます。なお、わたく

しどもは婦人少年局の使命として、男女機会均等を理想に掲げて仕事をほこんでまいります。ついでは今後ともいろいろな面から調査、啓発活動をいたし、また、実際には考え方とか婦人の置かれている社会的諸条件を改めながら、婦人が社会で有意義に働けるようにいく分の努めを果させていたゞきたいと願っているわけでございます。今後とも皆様と御指導いたゞくことが多いと存じますのでよろしくお願いいたします。

中国電力における定年制

(世) 概 要

中国電力では三六年来、「測定オペレーター」、「測定・小型設計機」の操作ならびにこれに付随する業務に従事する職種、パンチャー(穿孔検査機の操作をして、計算機用カードの穿孔ならびに穿孔検査を行なう職種)、女子補助員(来客の取次、案内、湯米の接待時の業務ならびに文書の持運び、圖書、消耗品整理保管の補助、その他軽易な業務に従事する職種)、の職種を女子の職種として採用し、定年を二五才とする」ことを新制度として労働協約の中に折り込むことを組合側と交渉してきた

が三九年一〇月、能記職種について「内容が極めて単純、定型的で仕事の性格から若い女性に適職であるので、一般職員から除外し、その定年を二五才として採用する。在籍女子職員及び今後一般職員として採用した女子職員の身分は従来どおり定年は満五五才とする。退職金は普通退職金の一五%増で給与、賞与は同じとする」とことで、労働協約が結ばれた。そして「この年令に達した以後も、適性があり、引き続き業務を遂行する支障がない時は、希望があれば二年延長する。賞金は退職時の賞金を元にして一年毎に更改し下回らないものとする。賞与も職員と同じ率で支給する。その他は現在の労働協約に準ずる」とこととし、四〇年四月に採用する者から適用されることとなった。

《出席者》

労働者

岩田 綾子 全国生命保険労働組合連合会婦人部長

菅野 順子 日本私鉄労働組合総連合会青年婦人対策部

多田とよ子 全国繊維産業労働組合同盟婦人対策部長

使用者

伊沢 実 東京商工会議所労働課長

河西 静夫 帝國ホテル(株)常務取締役

乗富 丈夫 日本光学工業(株)顧問

学識者

秋田 成就 法政大学教授

勝木 新次 明治生命厚生事業団体力医学研究所長

平田富太郎 早稲田大学教授

婦人団体

田上 喜美 国連NGO国内婦人委員会

谷野 せつ 労働者婦人少年局長

大羽 綾子 労働者婦人少年局長婦人労働課長

二 女子定年の実態

民間企業定年制調査の結果から

労働省では、民間企業における定年制の実態を明らかにするため、昨年八月、全国から約四、〇〇〇の企業を抽出して通信調査を行なった。その結果は本年六月「定年制調査結果概要」の第一部として発表されたが、こゝではその中から、女子の定年に関係のある事項について考察することとする。

1 男女別定年制の割合

対象事業所の大半は、定年制を設けており労働協約または就業規則に規定している。定年の決め方としては、常用労働者全部について一律に定年年令が定められる「一律定年制」がもっとも一般的で、これが全体の六〇・七〇%を占めているが、男女別に定年が定められている「男女別定年制」も二割程度見られる。企業規模別に、男女別定年制のある割合をみると、五、〇〇〇人以上の企業で一八・五%、一、〇〇〇～四、九九九人 一九・〇%、三〇〇～九九九人 二四・四%、一〇〇～二九九人 二三・五%、三〇～九九九人 一七・五% となっている。その他、労働別、職種別、職制別などの定年制が少数ずつ存在している。

2 女子の定年年令

一律定年制の場合には、女子の定年年令も男子と同じであり、五五才という企業がもっとも多く七〇・八〇%を占めており、五五才未満とする企業はほとんどなく、二〇～三〇%の企業では五六

才、五七才、六〇才などになっている。

男女別定年制の場合、男子の定年については一律定年制の場合とほとんど同様の傾向であるが、女子の定年年令は男子にくらべ低く、五四才以下が圧倒的に多い。そのなかでは、五〇才としているところが最も多く、ついで四五才が多い。四〇才、三五才、三〇才という例もみられる。

第1表 男女別定年制における女子の定年年令

年令 別	年令																					計
	才 24	25	26 29	30	31 34	35	36 39	40	41 44	45	46 49	50	51 54	55	56							
5,000人 以上										11.1		77.8	7.4	3.7		100.0						
1,000 ～ 4,999人				4.3	0.9	0.9	0.9	6.9	0.9	12.9	7.8	53.4	4.3	6.9		100.0						
300 ～ 999人				4.5	0.6	6.8		8.5		18.6	1.7	46.9	4.0	7.9	0.6	100.0						
100 ～ 299人				7.4		5.9		9.6		22.1	2.9	41.9	1.5	8.1	0.7	100.0						
50～99人		2.6	2.6	10.5		5.3		10.5	2.6	7.9		50.0		7.9		100.0						

3 定年制改定状況

昭和三〇年以降定年制を改定した企業は、一〇～三〇%あり、定年年令を延長したもの七〇～九〇%、引き下げたもの一〇～三〇%である。引き下げを行なった企業の中で女子のみについて引き

II 女子定年の実態

都道府県	アンケート回収数
1 北海道	13
2 青森	15
3 岩手	18
4 宮城	11
5 秋田	16
6 山形	12
7 福島	19
8 茨城	16
9 栃木	19
10 群馬	12
11 埼玉	9
12 千葉	15
13 東京	15
14 神奈川	9
15 新潟	10
16 富山	23
17 石川	12
18 福井	12
19 山梨	12
20 長野	8
21 岐阜	9
22 静岡	22
23 愛知	19
24 三重	16
25 滋賀	8
26 京都	10
27 大阪	20
28 兵庫	15

表1 労働部アンケート回収数

このアンケートは、昭和四〇年二月、各都道府県婦人少年室が主催した婦人労働懇談会に出席を依頼した労働組合婦人対策部担当者に交付し、懇談会の席上回収した。総回収数は六三〇、県別内訳は第1表の通りである。

対象労働組合を各県で自由に選んだため、全国に支所をもつ企業の労働組合では、数県にダブって対象となっている場合があり、このダブった数を除いた対象企業数は五三二である。

1 アンケートの概要

II 女子の定年制等に関するアンケート結果

第2表 定年延長の方式

延長理由 規模	一延 律長	男のみ 延長	女のみ 延長	職員のみ 延長	労働者 のみ延長	その他	計
5,000人以上	77.4	3.2	9.7			9.7	100.0
1,000~4,999人	54.8	8.9	15.3	2.4	3.2	15.3	100.0
300~999人	55.9	5.4	16.1		2.2	20.4	100.0
100~299人	51.1	6.7	13.3	4.4	4.4	20.0	100.0
30~99人	64.3		7.1	7.1		21.4	100.0

第3表 定年のきめ方の改訂状況

改訂状況 規模	定年のきめ方 改訂せず	定年のきめ方を改訂							計
		男女別 →一律	労働別 →一律	一律 男女別	一律 労働別	一律 職種別	その他	小計	
5,000人以上	65.8	10.6	2.6	5.3		5.3	10.5	34.2	100.0
1,000~4,999人	66.0	4.6	0.6	9.6	1.3	2.6	15.4	34.0	100.0
300~999人	64.8	8.3	2.1	11.0	0.7	1.4	11.7	35.0	100.0
100~299人	64.9	3.9	1.3	14.3		1.3	14.3	35.1	100.0
30~99人	82.1	3.6		10.7	3.6			17.9	100.0

下げた企業が半数に及んでおり、延長した企業では一律延長が多く、女子のみの延長は一〇%前後である。

定年制の決め方を改定した例も二〇%三〇%あり、男女定年制を一律定年制に改定した場合も、反対に一律定年制を男女別定年制に改定した場合もみられるが、前者は大企業に、後者は中小規模の企業に多い。

第3表 規模別対象事業所数

総 数		100人未満	100～499人	500～999人	1000人以上
アンケート回収数	630 (100.0%)	22 (3.5)	153 (24.3)	99 (15.7)	356 (56.5)
事業所数	532 (100.0%)	22 (4.1)	163 (28.7)	99 (18.6)	258 (48.6)

(1) 定年制の定めの有無
対象企業中、定年制に関して何らかの定めをもつ企業は八七・八％で、何の定めも持たない企業は一二・二％にすぎない。大規模の企業が多いため、就業規則、労働協約等が整備しており定年制などについてもはっきり定めを作っている場合が多いためと考えられる。

(2) 規定の根拠
定年制に関する定めがあると答えた者に、その定めがどういう形で決められているかを質問したところ「就業規則で定められている」が三七・五％、「労働協約（及び就業規則）で定められている」が五七・六％、明文で定められてはいないが、「慣行で一定年令にやめることになっている」が二・四％、その他（「市条令で定められている」「勸奨が行われる」「組合と会社とが協議中」）一％となっている。

(3) 定年年令
定年の定めのある企業のうち、男女同一の定年年令を適用しているもの七〇・七％、男女別の定年を設けているもの二七・八％、その他（職種別の定年）一・五％となっている。男女同一の場合の定年年令は、五五才が圧倒的に多く、七一・八％を占め、五六才一五九才が一七・六％、六〇才が九・一％、その他一％となっている。

男女別に定年年令の異なる企業では、男子の定年年令は男女共通の定年年令と大差がないが、女子の年令は五〇～五

第4表 定年制のきめ方

計	就業規則	労働協約	慣 行	そ の 他	不 明
100.0%	37.5	57.6	2.4	1.0	1.5

産業別及び企業規模別事業所数は第2、3表の通りで、産業別では製造業、規模別では一、〇〇〇人以上の大企業が過半数を占めている。

2 定年制に関する規定について

(1) 定年制の定めの有無

対象企業中、定年制に関して何らかの定めをもつ企業は八七・八％で、何の定めも持たない企業は一二・二％にすぎない。大規模の企業が多いため、就業規則、労働協約等が整備しており定年制などについてもはっきり定めを作っている場合が多いためと考えられる。

29	奈良	11
30	和歌山	20
31	鳥取	16
32	島根	9
33	岡山	28
34	広島	9
35	山口	9
36	徳島	15
37	香川	9
38	愛媛	6
39	高知	16
40	福岡	16
41	佐賀	21
42	長崎	8
43	熊本	9
44	大分	8
45	宮崎	10
46	鹿児島	15
計		630

第2表 産業別対象事業所数

総数	製造業	卸売小業	金融保険 不動産業	運輸通信 電気ガス 水道業	サービス業	公務その他	
アンケート 回収数	630 (100.0%)	346 (54.9)	55 (8.7)	71 (11.3)	84 (13.3)	39 (6.2)	35 (5.6)
企業数	532 (100.0%)	309 (58.1)	52 (9.8)	66 (10.5)	50 (9.4)	32 (6.0)	33 (6.2)

第8表 定年退職の場合の退職金計算

計	男女同じ計算	男女差あり	その他	不明
%				
100.0	96.2	1.7	0.4	1.7

に、「定年制など全くない方が望ましい」というものが五三%で、定年制のある場合の一四%に比較して目立って多くなっている。

(9) 定年制についての組合の対策

また、定年制の定めの有無別にこの意見を見ると、定年制の定めのない場合に「定年は職種あるいは能力によって考えねばならない」などという答が少数ずつみられる。

その他、「定年が高ければよい」、「定年後の生活が保障されて居ればよい」、「定年は職種あるいは能力によって考えねばならない」などという答が少数ずつみられる。

また、定年制の定めの有無別にこの意見を見ると、定年制の定めのない場合に「定年は職種あるいは能力によって考えねばならない」などという答が少数ずつみられる。

年令が女子が若く、勤続年数が短かいので、勤続年数の短かい男子に比べれば女子の方の割合が良くなっている例などがみられる。

(5) 定年制についての意見

第5表 定年年令の男女差

計	男女同じ	男女別	その他
%			
100.0	70.7	27.8	1.5

第6表 男女同じ場合の定年年令

計	50才未満	50~54	55	56~59	60~64	65~69	70才以上	不明
%								
100.0	0	0.6	71.8	17.6	9.1	0.3	0	0.6

第7表 定年年令に男女差がある場合の女子の定年年令

計	30~39	40~44	45~49	50~54	55才以上	不明
%						
100.0	10.9	4.6	26.7	48.6	8.4	0.8

四才が四八・六%（この場合殆んどが男子と五才の開きがある）、四五・四九才が二六・七%。（この場合一〇才の開きが多い）、五五才以上八・四%、四〇~四四才四・六%であるが、三〇才台も一〇・九%あり、この場合は男女の開きが二〇~三〇才となっている。

(4) 退職金

定年退職の場合の退職金がどう決められているかを質問したところ、男女同じ計算によるというものが圧倒的に多く、定年制を定めている企業の九六・二%に達している。男女別に退職金の計算をする企業は一・七%にすぎないが、その内容を見ると、定年年令そのものは男女同じで、退職金は女子が少くなる例、定

その他、「結婚前にやめることになっている」が二〇%、「結婚後一カ月、六カ月あるいは一年までに

第11表 結婚退職制のきめ方

計	就業規則	労働協約	慣行	その他	計
%					
100.0	8.0	32.0	46.0	12.0	2.0

第12表 結婚退職でやめる時期

計	結婚した らすぐ やめる	妊娠した らやめる	出産した らやめる	その他	不明
%					
100.0	28.0	4.0	4.0	42.0	22.0

あるのは、九・四%（慣行も含む）なが八二・一%、結婚して必ずしもやめなくてもよいが、結婚退職を奨励する傾向のみられる所、七・五%、不明一%である。

(2) 制度の根拠

結婚退職の制度がある場合、どういう形で決められているかを質問した所、「就業規則で定められている」が八%、「労働協約（及び就業規則）で定められている」が三二%、「慣行で退職することになっている」が四六%、その他「入社の際に約束せられる」などがある。定年制の規定の場合と比較して、就業規則や労働協約などで明文化せず慣行で行われている例の多いが目立っている。

3 退職の時期

結婚退職の制度がある場合、やめる時期について質問した所、「結婚したらすぐやめることになっている」が二八%、「妊娠したらやめることになっている」が四%、「出産したらやめることになっている」が四%である。

第9表 定年制についての意見

		男女同じ がよい	男女差が よい	全くない 方がよい	その他	不明
総数	%					
	100.0	62.7	7.9	20.8	1.5	7.1
定年制 のある 事業所	%					
	100.0	68.3	8.7	14.7	1.7	6.6
定年制 のない 事業所	%					
	100.0	33.0	3.0	53.0	1.0	10.0

第10表 定年制に対する組合の対策（定年制ありの場合のみ）

計	賛成	※延長交渉	※男女差撤中	※撤中	その他	不明
%						
100.0	24.8	43.9	5.0	19.5	8.8	

(注) ※印の項はM. A.

対象者の属する労組が、その企業の定年制に対して、どのような対策をもっているかという質問に対し、「現在の定年制に賛成している」と答えたもの二四・八%、この大部分は定年が男女の差別なく、かつ五才以上の企業の組合である。「定年の延長のため交渉中」と答えたもの四三・九%、「定年の男女差をなくすため交渉中」というもの五%である。その他「現在の定年制に賛成ではないが、改定のための交渉はしていない」というもの、「将来延長させたいと考えている」「現在検討中である」などがかなりみられる。

3 結婚退職について

(1) 結婚退職制の有無

対象企業中、女子の結婚退職の制度が

第14表 結婚退職に対する意見

		制度はよ くない	退職金の 割増は女 子に有利	賛 成	その他	不 明
総 計	%	75.1	10.2	2.2	3.6	8.9
結婚退職 制度あり	%	46.3	33.3	11.1	1.9	7.4
結婚退職 制度なし	%	79.8	8.8	1.3	3.6	9.0
その他	%	56.4	27.1	2.1	6.3	8.1
不 明	%	80.0	0	0	0	20.0

第15表 結婚退職に対する組合の対策

計	賛 成	廃止の交 渉	反対だが交 渉は行ない ない	その他	不 明
%					
100.0	18.0	20.0	26.0	18.0	18.0

ところ、「現在の制度に賛成」というもの一八%、「現在の制度を廃止するため交渉中」というもの二〇%、「制度には反対だが積極的に交渉は行っていない」というもの二六%で、その他「検討中」「対策なし」などとなっている。

第13表 結婚退職の際の退職金

計	自己都合 と同じ	自己都合 より増	その他	不 明
%				
100.0	26.0	60.0	4.0	10.0

やめることになっている」六%などがある。

(4) 退職金

結婚退職制がある場合結婚退職に対する退職金が、一般の自己都合退職と同じかどうかの質問に対し、「同じ」と答えたもの二六%、「自己都合退職より割増がつく」と答えたもの六〇%である。この場合、最低二割増から最高二〇割増（計一八%）、或いは定年退職の率になるといふもの（二〇%）、会社都合退職と同じになるもの（四%）その他がある。

(5) 結婚退職についての意見

対象者全員に対し、結婚退職制度についてどう思うかを質問したところ「結婚退職の制度を設けるのはよくない」と答えたものが圧倒的に多く七五・一%である。無条件で結婚退職の制度に賛成したものは二・二%にすぎないが、「退職金の割増をつけて制度を設けることは女子にとって有利である」というものは一〇・二%、条件つきで結婚退職制に反対または賛成するものが少数ずつある。

この意見を結婚退職制のある事業所のものと無い事業所のものにわけて見ると、結婚退職制度ありの方に、この制度を肯定する考えが比較的多い。

(6) 結婚退職についての組合の対策

現在結婚退職制度がある場合、組合がそれに対してどのような対策をもっているかを質問したと

II 諸外国の実情

一九六四年秋に発表された「海外主要国における定年制」(海外労働経済月報一四—二)の中から、諸外国における女子の定年制の実情をみると次のとおりである。

(1) アメリカ

a 公務員部門

連邦公務員の定年は男女共に七〇才で、これは自動的定年(自動的に退職となる年令で雇用の延長や再雇用のないもの)である。

六二才以上で勤続一五年以上あるいは六〇才以上で勤続三〇年で退職年金の受給資格が得られる。

※ この他、定年には、普通定年(公的年金制度または私的年金制度からの老令年金又は退職年金を受給できる年令。退職についての強制はない)と強制定年(退職を強制される年令であるが使用者の意志により、雇用の延長又は再雇用の余地がある)とがある。

b 民間部門

男女一律に普通定年六五才、とするものが圧倒的に多い。強制定年を有する企業四二・三%、自動的定年を有する企業二三・三%で、その年令は六五才と七〇才までさまざまである。

男女別に定年制を設けている企業はごく少数(七%程度)で、差のある場合には、三年ないし五年女子が低いものが殆んどである。

公的年金としての老令給付の受給資格は六五才で得られ、六二才で繰上げ減額支給を請求できる(この繰上げ減額支給の制度は一九五六年に女子について設けられ、一九六一年に男子に拡張された)。

企業が設けている企業年金の受給資格発生年令も殆んど六五才(男女共)が多い。

(2) イギリス

a 公務員部門

男女とも本官(Established Staff)は六五才、その他一般職員(Unestablished Staff)は六〇才である。

b 民間部門

多くの民間企業は労働協約や就業規則で定年を定めており、国民保険法上の年金受給資格年令(男六五才、女六〇才)との関係から、定年を男子六五才女子六〇才とするものが多いが業種等によって若干の幅があり、五〇才未満、六五才をこえるものも少数ながらみられる。

企業年金の受給年令も公的年金と同じく、男子六五才女子六〇才のものが多い。

(3) 西ドイツ

西ドイツでは、年金保険法等に基づく年金支給開始年令が事実上定年としての機能を果しており、労働協約就業規則においては特に定年について定めないのである。公的年金受給年令は公務員は六五才(男女共通)、民間雇用者は男六五才女六〇才、企業年金も男六五才女六〇才が一般である。

女子については、過去二〇年間に一〇年以上強制適用事業に就労していたものが、一八〇カ月の

提出要件を満たしている場合に限り六〇才をもって年金受給年令とする制度がある。

(4) フランス

a 公務員部門

大多数の公務員の属する職務の定年年令は六〇才で自動的定年である。(一定の条件で延長が認められている。) 恩給の受給年令は、同職務では五五才(勤続二五年以上)である。

b 民間部門

一九六一年実施の調査によると、調査対象企業の三六%が強制的または自動的定年を有しており、このうち九七%が六五才、三%が六〇才定年であった(男女共通)。

また退職制度を有しない企業においても、事実上六〇才までに退職するものが一六%、六五才まででは六八%に達する。

公的年金たる老令給付の受給資格は、本人の提出期間に応じて六〇才または六五才からである。

(男女共通)。

(5) イタリア

a 公務員部門

男女とも、六五才または勤続四〇年で定年となる。

b 民間部門

年金受給年令は一般的には男子六〇才、女子五五才であるが、これは強制的または自動的定年ではなく、この後も勤務を続けることは本人の自由意志による。

補遺

定年の男女差および結婚退職に関する学説

近年わが国では、若年労働力の不足、労働力人口の高年令化などに伴い、定年制度の再検討が行なわれようとしている。この時期にあたって他方では、女子の定年年令を引き下げたり、特定職種の女子について若年の定年制を設けたりする動向も見うけられ、女子の結婚を理由とする退職の制度も未だ存在している。

これらの制度は憲法の男女平等の精神に反して望ましくないと云われながらも、法律的にはそれ以上のきめ手がないまゝにもっぱら啓蒙指導に委ねられてきた。しかし法律的にもう一歩つこんだ検討をすることは必要であり、この際意味のあることと思われるので、学界や行政機関のこの問題に関する見解を集録した。

Ⅰ 概 要

女子について、男子と異なる定年年令を定め、特定の職種において女子にのみ若年の定年を設け、または女子労働者のみについて結婚を理由として退職させることを定めた場合、いずれも男女間の差別待遇であることは共通しているが、これらを規定する就業規則や、労働契約が労働基準法その他の法規にてらして如何なる問題を有するかを検討しなければならない。

まずこの問題が解雇または退職の基準を定めたものであるから労働条件に関することは明らかである。そこでこれが労働基準法に直接抵触するかどうかについて各種の労働基準法コンメンタールその他の学説を参照すると、労働法三条は「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、差別的取扱をしてはならない」と性別による差別を含まず、同四条は「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」と賃金以外の差別について規定していないから、当該問題が基準法の条文に直接抵触するものではないという点には異論がない。

しかしながら、賃金以外の女子の労働条件について、基準法が積極的に承認しているのではないという点もまた異論のないところである。

そこで労基法の精神には反するが直接禁止条文のないところから、賃金以外の労働条件における女子の差別を定めた就業規則などの規定の効力が問題となり、多くの議論が展開されてくる。

まず、男女を差別する規定は基準法三条、四条の精神に反するから公序良俗に違反し、民法九十

条により無効となるとする説がある。

つきに基準法に該当規定のないところから根拠を憲法十四条に求め、男女の差別取扱いが、この条文に違反することは明らかであり、憲法の要請する男女の平等は確立された公の秩序だとして、これに違反する規定は民法九十条により無効だとする説が多数におよんでいる。

さらに男女の差別待遇は憲法に違反するから（民法を經由することなく）、ただちに無効だとする説もある。

しかし一般に憲法というものは本来國家機關を義務づけるもので私人間の契約には直接干渉しないといわれ、憲法の規定と私契約とは民法九十条を通じて結びつくという説が多数である。また、私人間の差別待遇を理由に訴訟を起こした場合、裁判所が不平等を容認するならば司法機關に國家が憲法十四条に違反したことになるとする学説もある。

これらを考察すると、賃金以外の労働条件における女子の差別は、労働法の規定には直接違反しないがその精神に反し、且つ憲法の規定に反する。したがって民法九十条により無効となりうるという説が大勢を占めるということができよう。

〔参考条文〕

○ 日本國憲法

第十三条 すべて國民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する國民の權利について、公共の福祉に反しない限り、立法その他の國政の上で、最大の尊重を必要とする。

第十四条 すべて國民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社會的身分又は門地により政治

的、經濟的又は社會的關係において差別されない。（以下略）

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の權利を有することを基本として、相互の協力により維持されなければならない。

配偶者の選択、財産權、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊嚴と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

第二十五条 すべて國民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む權利を有する。

国は、すべての生活面について、社會福祉、社會保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第二十七条 すべて國民は、勤勞の權利を有し、義務を負ふ。

賃金、就業時間、休息その他の勤勞条件に関する基準は、法律でこれを定める。児童は、これを踏襲してはならない。

○ 民法

第一条の二 「解釈の基準」本法ハ個人ノ尊嚴ト両性ノ本質的平等ヲ旨トシテ之ヲ解釈スヘシ。

第九十条 「公序良俗」公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス

○ 労働基準法

（均等待遇）

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社會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。

(男女同一賃金の原則)
第四条 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。

Ⅱ 関係条文等に対する見解

労働省労働基準局編著

労働基準法 上

労働法コンメンタール3 (研文社)

三八頁

本条(労基法三条)は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものも全てこれを禁止している訳ではなく、本条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じているのである。

性別による差別待遇については本条には含まれない(昭三五・六・一六、婦勞、第一四七号)(第四条参照)。

四二頁

解雇については、解釈例規において「法第三条の

『その他の労働条件』には解雇に関する条件を含む趣旨である」(昭二三・六・一六基収、一三六五号)と云っている。即ち、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するにあつた条件として本条の労働条件となるといふ趣旨である。この点については学説、判例とも同旨である(尤も福岡地裁小倉支部判決、朝日新聞西部本社事件昭二五・九・九は、解雇の条件を本条の労働条件に含めることは解釈上無理であるとして否定しているが、他の多数は肯定説である)。ただ、このような明白な基準のない場合には、どう解するかであるが、その場合でも使用者が一定の基準を定めて解雇したと認められる場合は、右と同様、労働条件に含まれると解すべきである、その点については多数の解雇であると一人の解雇であるとを問わない。

四五頁

本条（労働法第四条）は、賃金についてのみ差別待遇を禁止したものであり、その他の労働条件についての差別待遇については、本条違反の問題は生じない。しかしながら、本法によって、特に女子が保護されている労働時間等については問題はないとしても、その他の事項については、女子なるが故に差別待遇することは、憲法第十四条の趣旨に反し、法律的には無効とされる余地なしとしないであらう。（傍点編者、以下同じ）

本条は女子なるが故に「男子労働者と比較して賃金について差別的取扱をする」ことを禁止したものである。「差別的取扱」とは、第三条の解説（差別的取扱をするとは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう、何を以て有利とし、或は不利とするかは、一般的社会通念に従うほかはない、四二頁）でも述べたとおり、不利に取扱うことはいくらでもなく、有利に取り扱うことも含むと解すべきではなからうか。これについては、「本条の趣旨からみて、女子であること

とを理由として特に不利益な待遇がなされた場合を指す」との見解（吾妻「コンメンタール」二〇頁）もあるが、けだし、本条が憲法第十四条の「法の下の平等」の理念を具体化したものである以上、かく解することは、困難である。

寺本広作 著

改正労働基準法の解説（時事通信社）

二一九頁以下

第三条は憲法第十四条の規定とその趣旨を同じくするのであるが、従来の歴史に徴し労働法の分野にとり入れる必要のあるものとして賃金及び社会的身分を選び、これに国籍を加えて規定の内容とし、これらの理由により労働条件について差別的取扱をすることを禁止した。

憲法第十四条との関係に於ては本条に列記されなかった人種、性別、門地については、労働条件に関する差別的取扱いが処罰の対象となっていないというだけ

であって、差別待遇を許すという如く、反対に解釈するべきものでないことは勿論である。……憲法第十四条の規定と労働基準法の女子に関する規定については二つの問題がある。一つは賃金について差別的取扱を禁止した第四条の規定の外、性別の差別的取扱を禁止する規定がないことを憲法第十四条に照し不十分であるとする意見である。しかしながら第三条の均等待遇に関しても述べたとおり、憲法第十四条との関係においては賃金以外の事項について反対解釈をすべきものではなく、唯ここには労働法上顕著な弊害の認められる事項について特に罰則を以て禁止規定を設けただけのことである。他の一つは、この法律で労働時間

べく、この規定は正に憲法第十四条の規定の趣旨を具体化したものである。

吾妻光俊 著

労働基準法 新コンメンタール

日本評論社版

第三条について

一八頁以下

憲法第十四条に列挙された事項のうち、本条（二条）に規定されていない人種、性別、門地を理由とする労働条件についての差別的取扱いは、もとより本条ならびに、これに基づく罰則の適用はない。この場合に、この種の差別待遇、特に解雇が法律上無効とされるかが問題となるが、憲法第十四条ならびに労働者に労働権を認める憲法第二十七条第一項の趣旨に従い、「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗」（民法九十条）に違反する行為として、無効とすべきものと考へる。

第四条について

一九頁以下

本条(四条)における「差別的取扱」とは、本条の趣旨からみて、女子であることを理由として特に不利な待遇がなされた場合を指すのである。女子を特に優遇することは、性別による差別待遇として、抽象的には、憲法第十四条に触れるか、少なくとも本条の目的からみて、本条によって取締るべきものではなく、また、憲法第十四条においてすら、このような差別的取扱を同条違反、したがって公序良俗違反(民法九十条)として一般的に無効とすべきかは疑問である(反対、基準局四五頁)。したがって、たとえば、女子に生理休暇・産前産後の期間につき、これを有給とするような扱いをした場合にも、それが、実質上差別待遇となるかどうかにかかわらず、本条違反にはならない。

香葉光俊 編

註解労働基準法(青林書院新社)

ての差別的取扱いを積極的に肯定する趣旨ではない。賃金以外の労働条件についての差別的取扱いは本条違反の問題とはならないが、憲法第十四条の男女平等の一般原則が社会構造のうちに一般的に実現せられることを基調としている新憲法の下においては、男女の平等は、一の社会的公序として、確立されていると解すべきであるから、公序違反として無効と解される余地がある。たとえば、就業規則において停年を女子四五才男子五五才と規定した例につき、「法第三条は性別はふくまれず、第四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、設問においては違反しない」旨の解釈例規(昭二五・六・一六婦発一四七号)があるが、法第三条、第四条違反とならないとも、その差別について職種・能力などにつき合理的な理由が認められないときは、公序違反となりうるのである。

(2)問題となるのは、女子の結婚を当然退職の理由とするものの当否である。女子従業員が結婚したときは、当然に退職となり、従業員の身分を失う旨を規定

本条(労基法三条)によって禁止されるのは、国籍・信条・社会的身分の三つを理由とする差別待遇である。

右以外の理由、例えば、性別・門地等による差別待遇は、本条違反とはならない。但し、それらの理由による差別待遇が、憲法第十四条の精神に反することを理由に、民法九十条にいわゆる「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル」ものとして、無効とされる余地は存する。

石井照久 岡部重光 井手成三 岡部重一
郎 萩沢清彦 著

註解 労働基準法I(勁草書房)

七二頁以下

(1)本条(労働基準法第四条)が賃金についての差別的取扱のみを禁止したのは、労働関係において顕著な弊害の認められる賃金についてとくに罰則をもって取締ることとしたのであって、これ以外の事項につい

した就業規則について、「右のような規定を就業規則中に定めることは、いわゆる男女同権の理念より考えれば望ましくからぬことであり、またそのように指導すべきものとは思ふが、これを、労働基準法上のみに限って考えれば、労働基準法には抵触する条文は何もなく、使用者が事業経営上どうしても必要な措置であると主張する場合は、行政官庁としては、如何ともし難いと考えられる」との厚義照会に対し、解釈例規は、これを肯定しているが(昭三〇・一一・三〇基収六七七号)、かかる内容の就業規則は、結婚を理由として退職せしめるにつき合理的な理由が存在しないかぎり本条違反でないとしても前述のように公序に反するものとして無効と解すべきであり、また、就業規則で定めた場合のみならず、入社契約書(誓約書)に記載したり、あるいは会社の方針として事実上定まっている場合でも同様である。しかし、たとえば、巫女の如く、職種にたいが有配偶であることを不適当としたり、結婚生活のために能率が低下し、そのために、具体的に就業規則中に定められている退職事由ないしは

八六頁以下

解雇事由に該当するにいたったときは、結婚を理由とする退職ないしは解雇ではなく適法である。

石井照久 著

労働法概論 (勤草書房)

二五九頁以下

男女同一賃金の原則(労働基準法第四條) 憲法第十四條が掲げる男女平等の根本思想の労働関係における具体化である。

本条は従来の封建的な社会・経済体制のもとにおいては、女子であることが賃金につき差別的取扱をなすことが多かったこと、そして賃金が労働の対価として労働条件の中核であることから、とくに男女同一賃金の原則を掲げたものである。従って、賃金以外の労働条件についても、単に女子であるという点だけを理由として差別的取扱をなすことは妥当ではない。

新憲法が国と国民との関係において保障する男女平等の原理が、社会構造のうち一般に表現せられるこ

とを基調としている新憲法のもとにおいては(例えば憲法第十四條、二十四條、「男女の平等」は一つの社会的公序として確立されていると解すべきである。従って賃金以外の労働条件についての差別的取扱については、本条違反の問題は生じないが、そのような法律行為(契約ないし協定)は無効と解すべきである(民法九十條)。

* 女子の結婚退職

女子が結婚したら当然に退職するとし、または当然に解雇しろというように結婚という事実を退職または解雇の基準とすることと本条との関係が問題となる。この点については本文で述べたように、右のことは賃金以外の労働条件に関するものとして本条違反の問題は生じない。従って労働基準監督官庁もそのような就業規則の変更を命じうるものではなく(労働法九十二條参照)もとより、罰則の適用もない。

しかし、男女の不当な差別的取扱は民法九十條に違反するからこの就業規則にもついて退職せしめ、または解雇をなしたときには、それは無効と解すべきである。なお、このように結婚をとくに就業規則に解雇基準と明定している場合に限り、入社にあたり女子労働者をして一律に右の趣旨を宣

明せしめ或は慣行として右の趣旨を適用しているような場合も、実質的には解雇基準、すなわち労働条件についての不利取扱と解すべきである。

有泉 亨 著

労働基準法(有斐閣法律学全集四七)

七八頁以下

性別を理由とする差別的取扱も憲法第一四條の精神に反するのであるが、この場合には、ただ賃金についてだけこれを禁じている(四條)その他の点について禁止せず賃金だけを取り上げて直接の理由は、労働法自体が労働時間その他の労働条件の多くの分野において女子を優遇・保護しているからであろう(例えば生理休暇、深夜業の禁止、危険有害業務の制限禁止等)。しかし、その反面においては、賃金以外の点では広く女子を不利に取扱う道が開かれる結果になっている。例えば昇進や定年制について女子を男子より不利に取扱ったり、女子についてのみ結婚を退職の理由として取りする如きである。これらの場合に、使用者を処罰

することができないのはいうまでもないが、その差別的取扱を私法上無効とするためには、別の法理によらなければならない。(中略)

解雇の自由を制約するものとして権利濫用の法理によるべきものという見地に立つ筆者の立場からは、定年制の制定についても……一定の条件が備われば、権利濫用の成立を認むべきである。この立場から見ると二つの場合が検討されなければならない。(1)その一つは若年定年の問題である。新聞社の原稿係について満二〇才の定年制の効力が争われた事件において、裁判所がその合理性を検討し、「企業合理性の維持上やむを得ないところであって」経営権の濫用には当らず有効であるとした判旨の行き方(大阪地判昭和三十六年七月一九日労働集一二巻四号六一七頁)は、この意味において正しい。同その二つは男子については満五五歳、女子については満三五歳というように性別によって定年を異にする場合である。

労働法第三條 および第四條がこのような男女の差別待遇を禁じているかについては、議論がないわけでは

はないが一般に否定されている。しかし今これを定年制の合理性という見地からみると、各種の産業、それぞれ企業の形態等から具体的に検討して、合理性の全くないものについてはその効力を否定すべきこととなる。そして右の二つの場合を含めて一般的に言えば、通常の年令と異なる特殊の定年制を定め、或いは男女異なる定年制を定めた場合には、争があれば、これを定めた使用者において（労働協約による場合はしばらく）その合理性を立証しなければならない。

松岡三郎 著

条解労働基準法 新版（弘文堂）

五八頁以下

本条（労働法四條）の禁止しているのは、形式的に言えば、賃金についてのみであるから、労働時間、昇進、停年その他の労働条件については、男女差別的取扱をしてもよいと考えられる。なるほど、本条は、明文によって、明白に賃金以外の労働条件について差別

的取扱をしても罰せられることはないであろう。しかし本条は、憲法第一四條の法の前の平等を具体化したものである以上、賃金以外の労働条件について差別取扱をしてもよいという趣旨でないこと本条の目的の箇所述べたとおりである。日本国憲法の法の前の平等の規定は性別により、経済的または社会的関係において差別されないと定めている以上、性別による差別的取扱は、賃金のみに限らない。唯從來わが國では、女子なるが故の差別的取扱は、特に賃金について甚しかったので、國際労働憲章にまねてとりあえず性別による賃金の差別的取扱を禁じたのである。従って本条は、性別による労働時間その他賃金以外の関係について差別的取扱を許す趣旨ではない。（五四～五五頁）すると賃金以外の労働条件、すなわち労働時間、昇進、停年その他の労働条件について男女差別取扱をしても、罰せられることはないとしても、それは、本条の精神に照し、民法第九〇條により、無効と解すべき余地のあること、前条（第三條）の場合と同じである。

最近、女子従業員の結婚を理由とする退職に関する就業規則の可否について、「所謂男女同権の理念より考えれば望ましからぬことであり、又そのように指導すべきものとは思ふが、これを労働基準法上のみに限って考えれば、基準法中には抵触する条文は何もなく、使用者が事業経営上どうしても必要な措置であると主張する場合は、行政官庁としては、如何ともし難い」という熊本労働基準監督署長の伺いに対して、労働省労働基準局長は「監督署長の所見のとおり」と回答した（昭和三〇・一一・三〇基収六七七号「就業規則中退職に関する規定」の疑義について）。

なるほど、女子従業員の結婚を理由とする退職に関する就業規則をつくっても、またそれにもとづいて解雇しても、それは、基準法には抵触しない。したがって、それは、基準法違反として処罰するわけにゆかないから、基準法としてはいかにともいいたい。しかし、この種の就業規則の民事上の効力はどうか。

その就業規則の制定の理由は、当局の説明によれば

「右は女子従業員が結婚した後の能率低下を主たる理由として新たに規定されたもののようである。なるほど結婚すると夫にたいするサービスのために多少低能率になる場合があるが、それは決して一般原則ではない。……もし、結婚したために欠勤や就労にミスがあるならばそのミスをとらえて処断すればよい。結婚したというだけの理由で解雇することになれば、實際問題として、退職による収入減をおそれる女子従業員は、結婚することができない。これ、まことに、憲法の保障する結婚の自由をふみにじるものであつて、民法第九〇條によつて、民事上無効であるといわざるを得ない。

とくに、当該就業規則にいう退職を伴う結婚とは「本人が認める内縁関係を含む」とあるから、退職をしたくない者はこっそり内縁関係を結び、「風紀が乱れ、かえって能率低下をきたすのではあるまいか。このような考慮もまた右の規則が民法第九〇條によつて無効と解すべき理由の裏づけの一つとなるであらう。なお、この就業規則は、女子従業員の結婚にのみ適

用され、男子のそれには適用されない。この意味において、この就業規則は、男女について差別を設けている。

労働基準法第四十条は、……その精神は賃金以外のことに就いてまた男女の差別取扱いを禁じていると解すべきである。

憲法第十四条は、国民は性別により経済的または社会的関係において差別されないと言明しているが、それは右のことを要するものである。そうであるならば、この点からも、右の就業規則は、民法第九〇条のトーンをとおして、民事上無効と解すべきである。基準当局が……「望まじからぬ」といつているが「望まじからぬ」だけでなく、民事上無効であると解すべきである。

慶谷 淑夫 著

労働基準法概論 (早稲田大学)

五八頁以下

労働条件の差別的取扱が禁止されるのは、労働者の「国籍、信条又は社会的身分」を理由とする場合に限られる。従って、「国籍、信条又は社会的身分」以外の理由、例えば、人種、性別、門地を理由とする差別的取扱は禁止しない(四〇条は、賃金についてのみ性別による差別待遇を禁止している)しかし、かかる差別の取扱も憲法一四〇条並びに憲法二七条一項の趣旨に従い、「公の秩序又は善良の風俗」(民法九〇条)に違反する行為として無効と解すべきであろう。

沼田 裕次郎 著

「解雇の自由と権利濫用」解雇をめぐる法律問題 (東洋経済新報社)

一五頁以下

解雇の自由を制限する法律というのは、大観すれば、一面には前近代的な意識、つまり資本主義的な意識になっておらない意識、人権性の尊重を欠如した意識、かかる前近代的な意識によるところの解雇の自由

を制限しようという方向をもつ。

……わが国では特に法律上の明文で前近代意識による使用者の恣意的な解雇を禁じている、というわけではないが、たとえば憲法一四〇条あるいは労働基準法三〇条というのから、民法九〇条を通じて、一つの解雇制限の論理となっているのである。その意味では解雇権の濫用に対する制限にもなる。

野村 平爾 著

労働法ノート (日本評論新社)

二二頁以下

だれでも想いうかべることは、男女の性別による差別待遇の禁止の問題である。しかし基準法第三〇条の規定には、国籍・信条また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の差別待遇を禁止することを規定はしているが、男女性別による差別待遇の禁止については、特別に規定してない。また同法第四〇条の規定は、男女同一労働同一賃

金の原則として、賃金についてだけ平等取扱を定められているにすぎない。そこで、結婚を条件として退職させたとしても、またそのような規定をつくったとしても、第三条や第四〇条の規定には、形式的には抵触しないということになりそうである。また第三条の解釈については、全くちがった角度からみても、同じ結論がみちびきだせるという考え方が予想できなくはない。

……ところで、第三条の規定は、女子については基準法上の特別保護があるので、その点を顧慮して、わざわざ性別による差別待遇禁止を、規定の上からはずしたにすぎない。本質的には、女だからという理由だけで待遇に差別をつけていいというのではない。むしろ、母性保護をひいては人間社会の幸福の増進という見地を除けば、差別待遇を禁ずることこそが本旨だといふ解釈がありうる。この考え方の本質には、はるかに適合していると考えていいだろう。女だから男よりも下に考へべきものとして一般的に取り扱ってきた前近代的な考え方、特に日本における従来の考え方に鋭く対立する考え方が、憲法をとおして労働基準法

のうちに流れこんでいるのだと考えることは、全く理由のあることと思う。そういう考え方の上に立つて、しかもなお母性としての女子労働者の特別保護を考えているのが基準法の立場であらう。

ところで基準法の規定の意味をいよいよ憲法第一四一条の規定に立ちかえて考えるくわいなら、直接憲法の規定に反するものとして、差別的退職事由を定める規定の効力を否認できないものだろうか。憲法第一四一条は、性別による差別を法律の上につくすることを禁じている。だから、そこで禁止しているのは国家法の上の問題であって、問題とされたような協定や、協約や就業規則等々にまで及ばないのではないかとこの考え方もあらう。しかし反面から考えると、協約や協定は、一つの企業や産業部門などの部分社会に行われる、いわば法的な規範である。いったい、国家の法律と、それらの部分社会に適用になる法的規範で国家によって効力の担保されるものとの間で「平等取扱」という原則の適用を異にするだけの理由が見当るだろうか。どうも見当らないように思われる。してみれば、

あるということとは通許にはならない。ことがらは単に個別的な事実ではなくて、制度的な問題だからである。いずれにしても、われわれの人權的な感覚からは肯定できない条件のように思われる。

以上のように考えてくると、この種の協定にしても、諸規則にしても、ないしは契約にしても、法律的には効力がないというほうが正しいように思う。

横井 芳弘 著

「労働法上の労働条件の概念とその諸原則」講座 労働問題と労働法五 (弘文堂)

九八頁以下

労働法第三條は、「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の差別的取扱をしてはならない」と規定する。法の下の平等をさだめた憲法第一四一条の趣旨をとくに労働条件についての差別待遇の禁止に

やはりこんな協定は無効だといえようである。また協定を作る過程の側からなげめると、使用者団体と労働組合の間の双方の合意を通じてつくられるものである。公序良俗に反する事項を目的とする法律行為は無効であるという考え方は、そのまま少なくとも憲法第一四一条の規定に反する協定を無効にするものだと考えてもいいのではないだろうか。

結婚をしたら退職をするという条件は、妻子を養うに十分な賃金の保障されていない実情のもとで、結婚と職とをてんびんにかけさせることになるという問題である。結婚をすれば職を失うということは、結婚という人間の本質的な要求を、働かなければ生活できないがゆえに押えつづけるということになるか、さもないれば、届出をしない結婚少なくとも民法の正當な結婚をさせさせて、いわゆる「内縁の妻」的な地位に女子労働者をおいやる結果になりはしないだろうか。このさい、働かなければ生活できないという理由で、すなわち職を失いにくい理由で、現実に人間の本質的な要求をおさえさせられる事例が世の中にはたくさん

いてさだめたものである。

なお、本条でさだめられていない事由、たとえば入種・門地などを理由として、労働条件について差別待遇すること、憲法第一四一条および本条の精神にてらし、民法第九〇条により民事上の効力は否定せられるべきであらうとおもう。

……本法第四條は、「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」とさだめる。本条は、直接的には、すべての労働条件についての男女間の差別待遇を禁ずるものではなく、賃金についてその差別的取扱を禁止しているにすぎない。だが、このことは賃金以外の労働条件について男女の性別を理由として、差別的取扱をしてもよいということの意味するものではない。憲法第一四一条が、性別による政治的、経済的または社会的関係での差別待遇を禁止していることにかんがみて、本条も、労働時間その他賃金以外の関係についても、性別による差別待遇をゆるさない趣旨であると解すべきであらう。

近藤 亨一 著
「男女同一賃金の原則」講座 労働問題
題と労働法 六（弘文堂）

一〇八頁以下

基準法四条の解釈について問題となる箇所を簡単にふれて置きたい。

本条は「賃金について」差別的取扱を禁止する。賃金の点では問題はないが、本条が賃金以外の面、例えば採用の差別、女子を昇進させないこと、定年制における定年の差別、女子の結婚退職制度等での女子労働者に対する差別的な取扱に及ぶかどうかについて簡単に付け加えて置こう。女子につまらない仕事をさせる、或いは女子を昇進させない（その結果賃金に差別を生ずることが多い）等の場合に、いかに解すべきであるか。賃金の差別が生じたとしても直ちに四条違反と解することはできないが、これ等の問題は、明らかに憲法一四条の精神に反するし、また基準法三条

四条を合わせてその精神に反するとも考えられる。従来の理論は、まづまちである。かかる賃金以外の差別的取扱は、一般に、基準法三条、四条の精神に背反するから民法九〇条の「公の秩序」に反するものとして無効と解すべきであるか。だが憲法一四条の精神に反するものとして民法九〇条を通じて無効とする説も有力である。

青木 素也 著

職場の労働法（労働旬報社）

七二頁以下

男子の定年が五五才とか六〇才なのに、女子の定年が三〇才とか三五才だという扱い方をしているところがある。また、女子は結婚したから退職しなければならぬという扱い方をしている事業所もある。こういうことは四条違反にならないかどうかということであるが、四条は賃金についてのみ差別してはならないといっているので、直接四条違反ということにはなら

ない。

しかしよく考えてみると、とくに歴史的に女子労働者が賃金について差別をされてきたという面が一ぱん強かったから、だからこそまず賃金について差別を撤廃せよという形でこの規定がなされてきたわけである。したがって、四条は賃金以外の労働条件について差別することを容認しているものではない。

……三条とこの四条とはともに、憲法一四条の法のもとにおける平等の規定を具体化するものであり、その法の精神は女性なるが故に全ての労働条件について差別的に取扱われることを禁止しようとするところにあると考えられる。それだから女子なるがために定年を早くするとか、あるいは結婚したら退職しなければならぬというふうなことを強制するのは、憲法一四条及び労働法三条、四条の精神にも反することから、公の秩序、善良の風俗に違反する行為であると考える。

ところで民法九〇条には、公の秩序、善良の風俗に違反する行為は無効であるという規定がおかれている

から、そのような取り扱いはこの規定に照してすべて無効だと考えてよいであろう。また権利濫用にもわたる行為と考えられるわけであるから、権利濫用の法理を適用して無効だともいえるであろう。

浅井 清信 著

「婦人労働」労働法演習（有斐閣）

一六六頁

憲法一四条は、すべて国民は法の下に平等であって人種、信条、性別、社会的身分または門地によって、政治的、経済的または社会的関係において、差別されない、と規定し、憲法は実定法規の形であらゆる部面における性別による差別的取扱を明らかに禁止している。したがって、……女子従業員だけを不利に取扱う処置は真正面から憲法一四条に反するから当然に無効であるといわねばならない。

後編 清華

「労働契約の成立」労働法大系五 (有斐閣)

六頁以下

労働契約の無効な場合としては、その内容が、法令公序良俗、就業規則に違反する場合のほか、錯誤にもとずいて締結された場合等が、あげられるが、とくに説明を要するのは、前者の場合である。

……反公序良俗的な特約が無効となるのは、民法九〇条を通してであるが、最も問題となるのは、この多いのは、女子労働者に対する差別的な取扱である。均等待遇の原則をかけた労基法三条は、性別による差別的取扱にふれていないところから、女子労働者に対してのみ若年定年制を余儀なくさせるような格別の経営上の必要のみとめられない限り（一般労働者にかんしてではあるが、企業の合理性の維持増進上若年定年制を採用する具体的必要性が存するものと社会観念上）

とめられる場合には、ある職種につき若年定年制を定めることは経営権の濫用に当たらないとしたのが、朝日新聞社事件に於ける大阪地判昭和三六・七・一（労民集一二巻四号七一七頁である）、女子についての若年定年制を定めることは、公序良俗に反するものとして無効である（ただ労基法三条違反の罰則の適用を受けただけである）。

夢沼 謙一 著

「定年」労働法大系五 (有斐閣)

二二二頁以下

定年退職制がその内容において——強行法規違反でなくとも——違法（公序良俗違反）と認められる場合には、これと設定する行為はそれが従業員代表との協定による場合であれ、就業規則の作成・変更という方法による場合であれ、無効と解される。

……現在普及している一律五五歳（ないしこれを超えた年令）定年制については別格、職種別定年制につ

いては、はたして定年制としての合理的理由を一般に肯定しうるかどうかきわめて疑問である。……しかし

……定年退職者に退職金の面で優遇措置が定められているかぎり、あえて違法視することではあるまいと考えられる。したがって、六〇歳定年制はもとより五五歳定年制も直ちに違法視することはできないと解される。しかし若年定年制については、当該若年定年未満の者を中心に雇用関係を構成しなければ実際に成り立っていないか、一応認められる特殊の企業（たとえばキャパレーなどの接客業）を除き、労働者の生存権労働権の侵害として違法と解すべきものであろう。

飯沢 清華 著

「解雇の自由」労働法大系五 (有斐閣)

二四二頁以下

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的取扱をすることは禁止される（労働法三条）。

……なお、これに関連して、本条に規定されない人種、性別（労基法四〇条参照）、門地を理由とする解雇も、公序良俗に反するものとして（憲法一四条、民法九〇条）、無効と解しうる場合がある。

木村 五郎 著

「労働者の解雇」契約法大系 (有斐閣)

二〇頁以下

ちなみに、本条（労基法三条）に規定されない人種・性別・門地を理由とする解雇も、憲法一四条及び本条の趣旨に従い民法九〇条によって無効と解する余地がある。

法学協会

註解日本国憲法 上巻 (有斐閣)

三四八頁以下

「法の下平等」は、国家に対しその一切の作用に

において、国民の平等取扱の義務を負わしたものであるが、私人による不平等取扱にまでも及ぶものであるかどうか。すなわち、本項（憲法一四一条一項）の定める義務は私人をも拘束するか。例えば、使用者が、政治的な信条を理由として被用者を解雇するなどの差別的待遇を行なったとき、その使用者の行為は本項に抵触するものとして違憲であるのか、憲法というものが本来、国家機関を義務づける規定であるところから、かか

る私人による他人の権利の差別的取扱いは、直接には本条の干渉するところではないと考えられる。⁽¹⁾

しかし、憲法の規定するたてまえは、国家の重要な秩序を構成するものであるから、私人間の行為といえどもかかる面からの法的判断をうけることになる。従って、信条を理由とする差別を内容とする契約は、本項の予定する公の秩序の違反として、無効の法律行為となりうるであろう。（民法九〇条参照）。

（註一六）昭和二十五年一〇月九日福岡地方裁判所判決
参照。

宮沢 俊義 著

日本国憲法（日本評論新社）

一九〇頁

私人相互間の法律関係または特殊の身分関係（特別権力関係）にも、本章（第三章）の保障がおよぶか。

基本的な権利は、本来国家に対する関係において、一般国民に保障される権利である。したがって、私人相互間または特殊の身分に關しては、憲法の保障はそのまま無制限に妥当するわけではなく、その結果、公務員等がその身分関係の秩序を保持するための特別の規律によって、一般国民にくらべて、より大きく自由を制限される結果になっても、または、私人間でそうした自由が制限する契約が結ばれても、それは、ただちに憲法で保障する基本的な人権の侵害にはならないと見るべきである（最高裁判昭和二六・四・四民集五卷五号二一四頁、附録四（見よ））。

しかし、私人相互間の契約であっても、また、特

殊な身分関係に関する法律であっても、その契約関係や身分関係の本来の目的から見えていまいち不合理であり、本章が基本的な権利を保障する精神そのものを否定するようなものは、許されないと見るべく、そういう内容をもつ契約は、場合によっては、公の秩序に反すると解される可能性もある。（民法九〇条）。

編輯 信成 著

憲法（岩波全書 二一九）

七六頁以下

近代社会を支えている基本的な原理は、個人主義の原理であるが、個人主義の本質的要素は、それらすべての個人が互いに自由であって、他からの力によって拘束されないということ、個人相互の関係が平等であって、そのうちの何ひとつにも、より強い地位、より高い地位は認められないということである。

……第一四条が、すべての国民の法の下における平等を保障しているのは、そのためである。……

……憲法一四条は、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種・信条・性別・社会的身分又は門地により、政治的・経済的又は社会的関係において差別されない」と規定することによって、この平等の原則を徹底的に実現しようとした。第一に、「法の下に平等」というのは法の定めるところが平等に適用されるというだけの意味でなくて、法そのものが平等な内容のものでなければならぬことを意味する。

……次に、この憲法の規定は、何びとの義務を定めたものであろうか。もしこれが、単に国家の義務を定めたに過ぎないとするならば、私人が他の者に対して不平等の取扱いをしたとしても、ならん憲法上の問題は起こらないことになる。この考え方は裁判所のところと、（例えば昭和二五・一〇・九福岡地裁）、この判例によれば、使用者が政治的信条を理由として被用者に対して不平等な取扱いをしても、それは直接に本条に抵触することとならない、「唯それが右憲法の条項の精神に違反する場合に於ては民法第九〇条に所謂公の秩序善良の風俗に反するものとせらるる結果、

私法上も無効とせらるるのである」というのである。

ただこの場合、本条による国の義務は、ひとり立法権行政権についてのみでなく、司法権にも及ぶことはいふまでもないから、私人が、このような差別的な措置として、裁判上請求していることを、裁判所が認めるならば、国家が、不平等な取扱いをしたことになり、憲法第一、四条に違反するにいたることは否定できない。このことを認めたアメリカの判例として、一九四八年の「制限協定事件」Restrictive Covenant Casesがある (Shelley v. Kraemer)。制限協定というのは、土地所有者の間の協定で、土地を白人種 (Caucasians) 以外の者に売ってはならないとするものである。この協定そのものは私的な協定であるが、強制執行は国家の作用であるから、土地の明け渡し、違約金の支払などを求める訴訟で、請求すれば、国家が差別をしたことになるのである。もしそうであるとすれば、さらに一步を進めて、およそ裁判所が判決の上で差別を是認することは許されないという見方も成立つてはなからうか。

憲法調査会編

憲法適用の実例一国民の権利及び義務
に関する報告書 (日本評論新社 三
六年一二月号)

二二〇頁以下

△私人間の生活関係への憲法の適用▽

憲法の中で、個人の自由または平等を保障した規定は、国家对私人の関係だけでなく、私人相互の生活関係にも直接適用されるものであるかどうかということが問題とされている (眞野・田上・委員)。たとえば、労働基準法第四条は、賃金に関する男女の差別を、罰則をもって禁止しているが、婚姻による退職あるいは定年等の取り扱いに関する差別の禁止については、特に規定を置いていないので、私企業において、これらについての男女の差別がなされている場合に、これを規制するために、憲法第一、四条が直接に私人間の法律関係に適用されるべきものであるかどうかという点

が、質問されたのである (眞野・田上・委員)。これについて、法律には差別を禁止する規定がなく、法律上かかる差別が適法であるようにみえても、憲法の平等原則に適合しないのであるから、このような場合には、直接に憲法違反としての問題を考えなければならぬのではないかということが指摘されているのであるが (眞野委員)、このような問題については、憲法で保障する権利は、国家に対する人民の権利であるから、人民相互の關係に、憲法が直接に適用されるのではない (田上委員)。したがって、私人間におけるそのような差別が、直ちに憲法違反となるというのではなく、このような差別に関する争いを判断した裁判所がかかる差別を承認したような場合に、はじめて司法権の活動に対する平等原則の適用が、憲法上の問題となるのであって、私人間では法律上の違法問題は生じていても、直ちに憲法違反とはならないものであるというところが述べられている。それであるから、たとえば、労働基準法が雇用関係に関する平等を規定している部分については、この範囲で男女の差別が基準法違反とな

って、法律上の規制を受けるということ、また、私人間の不平等な取り扱いを、裁判所がそのまま認めるような場合には、間接的に人事を不平等に取り扱ったことになること、そして、もし、労働基準法の規定があるにもかかわらず、これに違反する私人間の行為を裁判所が認めた場合には、その判決が労働基準法違反となるのであって、直ちに憲法第一、四条違反という結論を出す必要はないと考えられること (田上委員)。このほか賃金以外の点についての男女の差別は、憲法違反および労働基準法違反の問題を生じないということが述べられている (大島・富樫参考人)。

△憲法第一、四条……差別の禁止▽

三 性 別

この点については、特に勤労条件に関する差別待遇が問題となった。すなわち、労働基準法には、特に賃金についての男女の差別を禁止する規定が置かれているが (大島参考人)、それ以外の事項についての差別の禁止を定めていないので、このような相違を生ぜしめた理由、および賃金上の差別とそれ以外の事項に、関

する差別との法的取り扱いに関する差異について、質問がなされている。「田上委員・真野委員」これに対しては、賃金上の差別が實際上特に問題となっているので、罰金をもつてこれを禁止し、それ以外の事項については、特に法律上問題としないこと、したがって私企業では、女子を差別して人権を制限するような規約を定めたとしても、直ちに憲法上の人権侵害・平等原則違反の問題とはならないこと等が説明されている。「私人間の生活関係への憲法の適用 参照」。

(資料)

フランスにおけるスチュワデスの結婚解雇の判例

フランスにおいて、結婚を理由に解雇されたスチュワデスが解雇権の乱用を理由として使用者に損害賠償を請求し、勝訴した事例

スチュワデス（以降Xとする）は一九五六年二月にAir Franceにスチュワデス見習生として入社し、その後、正スチュワデス主任、スチュワデスになっていく。一九五九年一月、同僚であるスチュワードとの

婚姻通告一九五九年二月婚姻、六日間の婚姻休暇請求と同時に即時解雇の通告をうけ、一九六〇年一月、その解雇が就業規則によるものである旨、正式通告をうけたのである。

使用者側であるAir France（以降Yとする）はこのことについて解雇理由として次のような点をあげている。

一 Xの採用した規則は、その就業規則以前に入社したのであるから、その規則に對抗しえないものである。（応募資格の要件として独身であることの規定）。

二 スチュワデスの婚姻は職務の終了原因となるとの条項があり損害賠償の請求は無効である。と對抗している。

そこでXが勝訴した控訴審における請求容認の理由であるが、それは次のごとく述べられている。

一 規則にある独身は、スチュワデスの応募の条件について規定したものであり会社が認めたケースに既婚でも可とする規定があり、応募の条件は必ずしも就業継続の条件ではない。

二 Yが一九五六年二月から一九五九年になした就業規則の変更は、Xには対抗できないものである。すなわち、新規規則が、それ以後に入社する者以外には適用しないと考えることができる（考えるより仕方がない）。その事実から、あらかじめ新就業規則をうけいれておいて、事件が起つたら訴訟しようと考えていたということは考えられない。

三 Xが入社した当時有効であった規則が独身の条件を含んでいて、それ以後の変更がXに對抗しうるとしても、それらの条項は無効と考えるなければならない。とし、強調して次のごとく述べている。

「婚姻に対する権利は公序に属する個人の権利であり、それを制限し譲渡することはできない。有償の私法上の契約関係の領域においても婚姻の自由は原則として保護されなければならないのであつて、明白なやむをえざる理由による場合をのぞき、非婚姻条項は人間の基本的権利を侵害するものとして無効とされなければならない」。

四 非婚姻の解除条件を正当化する理由の一つとし

て、使用者が主張した妊娠状態と機上労働が両立しないとの理由は、妊娠中の婦人の解雇を禁止した規定—公序規定で刑事上の制裁がある—に違反し、その点で法律違反である。

五 非婚姻条項は良俗違反である。

六 スチュワデスの仕事は通常の家庭生活と両立しないとの主張であるが、使用者に判定権はない。

七 既婚婦人の状態は、労働のしかたに悪影響を与えるとの主張であるが一般的にあてはまるかどうか疑わしい。具体的立証が必要である。例えば、他の航空会社では、既婚婦人のスチュワデスが活躍している。

八 既婚婦人が、労働の仕方により悪影響を与えるという唯一の理由たりえそうなのは、婚姻による妊娠が、その婦人の健康及び仕事との関連で機上労働に不適当となるか否かである。

その理由にしても不十分で婚姻は必ずしも妊娠を意味するものではない。

婚姻による度重なる妊娠の可能性は、ある程度、会社の重荷になるとしても、それはすべての公・私企業

にとって共通する問題であるから、スチュワーズの仕事ゆえにその重荷が大きくなるとしても、その状況は以上の理由を正当化し、解雇有効とするには不十分である。

九 Yはスチュワーズの婚姻のすべての場合に解雇しているわけではない。

以上のような判旨でXの損害賠償の請求は認容されたのである。

女子の定年制

昭和40年9月15日 第1刷発行◎

至 250

編者 労働省婦人少年局

発行者 井上 綾三 郎

印刷所 大日本印刷株式会社

東京都港区赤坂溜池町30 溜池東急ビル

発行所 日本労働協会

電話・大代表(684)2311 振替・東京52699

落丁本・乱丁本はお取り替えいたします



¥250