

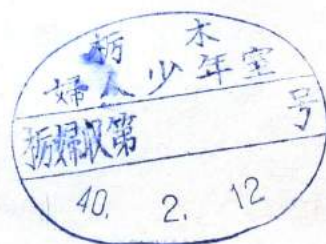


第13回婦人労働問題研究会議

定年の男女差について

——一般定年と若年定年における——

労働省婦人少年局



第1回会議

日時

昭和40年2月1日

会場

日本労働協会会議室

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婦対策部

弓田とよ子

全国繊維産業労働組合同盟 寄附部長

使用者

伊沢 実

東京商工会議所労働課長

河田静夫

帝国ホテル(株)常務取締役

飛富丈夫

日本光学工業(株) 相談役

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

事務局

谷野せつ

労働省婦人少年局長

大畑綾子

労働省婦人少年局婦人労働課長

局長 近時、労働力不足、寿命延長等から定年制が社会問題として再検討されており、労働省でも定年制の問題にとりくんでいるが、婦人少年局はとくに婦人労働問題の立場から意見を言う役割をもっている。最近の傾向をみると、社会では別の観念から話題となっている。従来わが国では女子の定年は男子より5年ほどの差を設けるという例があるが、特殊には25、30歳の若年定年の事業場もあり、当局では行政のゆるす範囲で差別廃止の観念から経営者に反省をうながしている。

定年制につき真に機会均等の立場からどう考えたらよいかについては問題が多く、婦人の特性・能力から今後どう対処していったらよいか行政上わりきれない問題である。女子の定年と社会保障につき、男女同じなのが均等なのか、何が均等なのかについては国連の婦人の地位委員会でも論議を重ねているが、未だ国際的基準設定に至らない。

この研究会議では、日本の、この時点で、どう考え、対処していったらよいか検討していただきたい。

課長 各会議員は組織の代表としてではなく、個人の専門家としての立場で参加していただく。

会議のまとめ役を秋田先生にお願いする。

I 法制上の問題点と考へ方

(1) 秋田報告の要旨

女子だけに特別な退職基準を設ける形として①女子若年定年制、②一般定年退職における男女格差、③結婚退職制の3種類がみられる。

以上のような女子に特別な退職基準を設ける就業規則そのものが、男女均等待遇の原則をうたう憲法14条等の法律に違反すると直接に無効とするわけにはいかるとは言えないというのが通説である。しかし、憲法その他の法律を総合的に考え、趣旨を判断すると、正当な事由なくして女子だけを差別するのは問題である。すなわち、その就業規則自体は憲法14条等違反（即無効というわけ）ではないが、その就業規則によって、労働者の意思に反して解雇した場合には民法90^条の公序良俗に反することとなるので解雇の効力に疑問がある。使用者は女子だけを差別する「正当な事由」として若干の理由をあげるのが通例であるが、それがつねに「正当な事由」であるか否かに疑問がある。フランスではスケューワーズが結婚解雇を提訴し勝訴した例がある。

現行の就業規則を改めて女子の定年を低く定め、これを強行することの効果については学者の見解が分かれているが、入社時にその規則が定められていなかった労働者には適用されない

という考えのものが多い。

ILO 111号条約を批准するとすれば、労基法3条に性別を含めるということになる。これは更改の制限となるので使用者には大きな問題であるが、立法論としてはそういう方向にもっていくことが必要と思われる。

(2) 討議における問題点

① 職種別若年定年制の合理性の有無

(イ) 25才定年で働くところを失えば、もっと劣った条件でしか再就職できないのが実情である。働く権利を奪うこと、女子のみを対象とする点、不合理であり、勤労意欲を低下させ、企業内のヒューマンリレーションの面でも問題がある。(労)

(ロ) バルトコンベアーで年輩者が作業している場合、その職種にのみ若年^(定年)制を設けると、一律に若年定年制を定める場合とをくらべると、職種別の方が合理性がある。ただしその職種が本当の意味で若年者に向いているという、真に合理的な理由がある場合にのみ若年定年制の効果があるといえよう。(学)

(ハ) 職種については男女をとわず若年者の特徴が適応する職種がありうる。男女をとわず若年定年に合理性があり、た

また、その職種に女子のみがついている場合には女子のみの若年定年は男女差別の点で問題はない。

また、ある特定業種では、中高年者では客が来ないということもあり、客観情勢の変化を待たねばならない。(使)

② 結婚退職制の不合理

(1) 結婚を退職の条件にするのは公序良俗に反し疑問がある。

こういうケースについては労組側が積極的に訴訟をおこしてはどうか。(使)

(2) 結婚定年については社会環境を無視しては考えられない。

結婚して現実には能率が下がってきたらその者を解雇すればよいので、一率に結婚退職制をしくのには反対である。(労)

③ 男女別定年制における女子の退職状態

当社では男子60才、女子55才の定年制となっており、1800人中1/3が女子であるが、女子の退職状況は20才未満21.9%、20~25才44.1%、25~30才13.3%、30~40才9.6%、40~50才8%、50才以上3.1%となっており、過半数は25才未満で退職する。(使)

④ 若年定年と雇用事情の見通し

(1) 若年定年の職種については需給関係が逼迫し、賃金等労働条件が高くなると思う。

また、若年定年退職者の再就職の見込みは明かると思う。

(便)

(b) 若年定年退職した場合、パートタイムのほか、以前より低い、劣悪な条件でしか再就職できないのが現実である。

(労)

⑤ 定年制と年功序列

技術革新がすすみ、年功序列を尺度として定年を延長していくことに矛盾が生じており、定年制を廃止すると共に年功序列も廃止するという考え方もみられる。この問題は職務中心でいかないと解決しないのではないかと。経営者もどこで女子の能力がもつと生かされるか考える必要がある。

定年を生活問題と考ええると、単純な平等でなく公平な見地から、男女にどこで差等をつけていくかが問題である。

(便)

II 労働科学からみた問題点と考え方

(1) 勝木報告の要旨

医学、心理学の立場から定年制について決定的な解答をすることはできない。人間の労働能力は20代を頂点として以降漸進的に低下するが、低下するに従って個人の^差の中が大きくなるので、人間の能力を暦年で評価することはできない。個人差を含んだ上で、

一般的傾向としての機能の低下は認められるが、低下は漸進的であり、ある年令で線を引くことは人爲的な操作にすぎず、医学や心理学から理由づけはできない。

非常にはげしい重労働、視覚やスピードを要する労働、温度の高い環境での労働等、老人が就労するのが困難な仕事がある。しかし、欧米諸国における中高年有効活用対策の経験の中から、老人の適職を見つけるよりも従来の仕事の中で老人に不適當な要素を除くにはどうしたらよいかオートメ化の過程で考えられるようになっている。中高年者には機能低下の一面、経験、情緒安定、強い責任感などの長所がある。

機能低下につき男女を比較すると、筋力、血圧、視力等の諸機能の年令による低下傾向は男女殆んど同じようなものである。

キーパンチャーは若年定年問題を別にしても問題の多い職種である。単純、無意味な労働でスピードだけが要求され正確度を要するのでメンタル・ストレスがある。2カ月で上達し、長くいても経験が上るわけではなく、昇進する根拠もない。軽作業ということでは量を多く課すと職業病が生ずる。経験を積んでも昇進の可能性のない職種に長くいないほうがいいという考えが一般的であり一生キーパンチャーを続けるのはミゼラブルなことである。年令と共に適性も変わるので年令と共に職種が円滑に変わることがのぞま

しい。その円滑化が妨げられているのが現状であり、その状態を除くのが根本問題である。

(2) 討議における問題点

① キーパンチャーの職種転換、若年定年の合理性の有無

キーパンチャーは腱鞘炎を起こすことがあるほか、工場労働以下の労働を行ない、将来の見込みもないという面でメンタルな不満の起りやすい職場である。

適量なら障害も少いが、仕事そのものが単純で、中卒で十分であり、賃金が年々と共に上って行くのは問題がある等社会的な面からも、あまり長く続けなくていいのではないかと思う。人間が行なう部分を残していることが問題で、この仕事は完全に機械化してしまふべきだ。(学)

② 作業能率と年令との関係

作業能率を年令別にみたデータは存在しない。しかし、身体機能が10代で最高である場合に20代で能率が下がるというものではない。作業は人間が能力を全部出しきって働くわけではなく、5~6割のところまで働いているのだから、数年で能率が著しく下がるということはない。キーパンチャーの能率が下がるとしたら、モラルの低下や自分で無理をしないように気をつけるなどの原因によると思う。(学)

③ 中高年婦人の労働能力

(1) 婦人は職場にいる方が若く、美しいか。

老化現象に個人差があるのは、日常生活で使われる機能を反映しているのであって、頭も使わなければ衰える。子どもが大きくなり、婦人が適職につけるといふ状態になれば家庭婦人の中でも働く人が出てくると思う。(学)

(2) 既婚婦人が再就職する場合の労働科学上の障害の有無
主婦としての家事、育児と労働負担との和がかかるが、その調整さえうまくいけば問題はない。むしろ、カギツ子の問題など、婦人自身というより、広い面からの検討が必要である。(学)

(3) 中高年者は変化に適応しにくいのか。

新しくものを覚える機能は年と共に衰えるが、それだけがすべてではないから、一概に適応しにくいとはいえない。オートメーションによりむずかしい思考を要しなくなった仕事もあり、オートメーションに中高年がついていけないというものでもない。(学)

④ 労働科学的にみて婦人に適性職種があるか

(1) 適職を考える場合、生物学的のみならず社会的な面も考えねばならない。適職を考えるより、人間のほうに仕事を

適合させるように、仕事の不適当なところをなおすように考えるべきだ。(学)

(1) 繊維産業では流動がはげしく、入社後3年ぐらいで退職するものが多い。原因は仕事が単純でマスターしてしまい、賃金上昇も期待できないこと、寄宿舍生活の単調さなどを不満と感ずるため、これらが打開できればもっと定着すると思う。(労)

(ハ) 私鉄総連の女子は90%がバスの車掌であり、平均年令18~19才、勤続2~3年であるが、最近、若年者が集らず労働強化が著しい、共かせぎが必要なのにバスの車掌では共かせぎができるかという不安があるので定着しない。外国のように腰掛けて仕事をし、黙っていてすむように、仕事を人間にあわせるという方向で解決されるなら、年をとってもやっていけるのではないか。(労)

Ⅲ 社会障害からみた問題点と考え方

(1) 平田 啓告の要案

定年の問題 ①定年基準の問題、②生活保障の問題に分けて考えることができる。

①定年基準の問題

中労委、日経連等の調査によると、一律定年が過半数であるが、男女別定年制を実施しているところもある。女子の定年基準を定めるには諸々の観念によらねばならず、具体的に何才と定めるべきか定めることは不可能であろう。日本の定年基準一般が諸外国より低く、女子は男子に格差をつけられ、極端な場合は25, 26, 35才等の若年定年の例もある。

平均寿命がのびてきているので定年基準自体を再検討すべきである。定年を延長するという主張もあるが、そのためには条件が高くなければならず、その条件は企業経営の問題というより国民経済の雇用政策および社会保障と関連して解決すべきである。

② 退職後の保障

厚生年金制度においては保険料率、受給開始年令（男子60、女子55）、必要被保険者期間、国庫負担率に男女差があるが、受給開始年令は女子が55才で、55才定年なら女子はこれにつながり有利である。老令年金支給の仕組みは男女同じであるが、保険金額は年平均42,510円、月3,500円程度で、生活保障の見地からは問題とならない。受給者数も12万人程度にすぎない。保険金額は諸外国の水準にくらべてもかなり低く、老令年金が製造業平均賃金の29.3%（米）、27.2%（独）、20.0%（仏）、18.8%（英）などに対し、日本は12.9%である。

国民年金制度は定年制度とは直接の関係はないが、被保険者および受給権者の配偶者は任意加入に放置されている事が注目される。また、包摂されたとしても年金額は貧弱で、40年かかって完全年金資格を得ても、年金は月3,500円にすぎない。老令福祉年金も月額1,300円で、女子の生活保障には貧弱である。

中小企業退職金共済制度によっても、掛金納付期間10年未満では生活保障の役割を十分に果たすほどのものを得ることは困難で、掛金も月2,000円程度の場合でないとまとまった生活保障とはならない。

企業の退職金は初任給上昇等により一般に上がってきているが、女子は勤続が短く、自己都合、結婚退職が多いので支給額が低い。

企業年金を実施している会社は諸外国にくらべ日本では少ない。年金受給資格を得るには20~30年を要し、女子は資格を持ちえないことが多い。また、5~10年の有期年金制度が多く、平均寿命が55才を20年程度も上回る女子の老後を保障するには不十分である。

以上のとおり、諸外国の制度にくらべ年金額のみならず公の制度、社会の仕組みなどが遅れており、女子の定年後の生活保障は不十分であるので、できれば男子と同様の雇用を保障し、定年の延長が困難な場合は嘱託、臨時雇、就職斡旋等によってもとにかく

雇用を保障することが第一であり、その上で、退職金、年金等を厚くすべきである。

(2) 討議における問題点

① 結婚退職、定年退職の場合の失業保険の受給権について

(1) 若年定年の場合は意志と能力があっても認定が困難であるケースがみられる。(労)

(2) 日本の定年は低く、稼働能力は未だある場合が多い。働く意志と能力があるのに退職するのは中断雇用であるので失業保険は支給される。実際の運営はともかく、すじとしては支給すべきである。(学)

② 定年が低いほうが退職金に有利か

(1) 年金制度や退職金は元来、定着性を高めるために生じたもので、定年と結びつけるのは無理である。

退職金支給率は自己都合退職より定年退職のほうが高いから、25才から定年扱いとし、最終70才ぐらいまでとするほうが労働者に有利だという見方もある。今後、労働力不足となるにつれ、定着を高める意図から定年退職と同じ^(退職金)支給率を与える年限を下げる事となるだろう。

また、女子の80%は夫に依存しているので、夫の退職金を高めることの方が必要と思う。(使)

(b) 25才でやめても定年退職と同じ支給率とし、希望によりもっと長く働いてもよいという制度なら、必ずしも定着性を高めるのに役立たないのではないか。(労)

い一定年令では定年退職のほうが高い退職金を得られるだろうが、25才や30才で得られる退職金の額は低く、退職後の生活保障を考えれば雇用を確保するのが第一である。

また、退職金については定着を高めるためというより、労使とも退職後の生活保障と考える面もある。なお、戦後に多くの定年制が設けられたのは、戦後の水増し人員を合法的に整理する意図によるものである。

若年労働力が減る昭和40～50年代になったら定年基準は自動的に上って行くと思う。(学)

③ 定年と雇用保障

(1) 再就職の機会を考えても、若いうち退職するほうが有利という考え方もある。(使)

(2) 34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月給31,000円の前歴から25,000円を希望したところ、18,000円以上は無理であり、それは年令の如何をとわず女子にとって最高額だと言われた実例がある。若年退職者にはパートタイマーのような劣悪な条件のものしかなく、若い方が再

就職に有利とは言えない。(労)

(イ) 女子は25才以下で退職する人が多いといっても、必要のある人は勤続しているのだから、そういう人に道を開いておくことが必要である。(学)

(ニ) 働いている寡婦のもっている不安は、いつ定年を低く引かれるかということである。雇用の保証は大切である。(使)

④ 厚生年金の老令年金受給年令に男女5才の差が設けられている理由

最初には男女55才であったが年金の財源という見地から、数の多い男子を60才に上げた。もちろん寿命の延長も関係ある。最近では55才で減額年金を支給するところまで来ている。(学)

⑤ 生活保障のある場合の定年

(1) 諸外国では労組はむしろ定年を下げようとしている。(使)

(2) 生活が保障されているなら早く退職できる方がよい。定年基準は労働科学でなく社会経済的条件でまわってくるであろう。(学)

(イ) 外国では退職年令は強制退職を意味せず、*pensionable age* にすぎない。年金額自体も高く、日本とはいろいろ

な面で違いがある。外国では、育児をおこなう婦人の pensionable age が低いのは当然だという見方もある。(労)

IV むすび (秋田)

使用者側からは雇用状況は明かるといふ前提から話が出た。

労働者側からは雇用の確保が大変だということと前提とした意見が出た。

定年制の問題は年功賃金、終身雇用等の問題との関係で掘り下げねばならない。

退職するのは困る等という感情からでなく、具体的な案から論議を進めて行きたい。

GAa1/1

8-9-99-2



女性と仕事の未来館



01077691