

定年年齢における性別格差

——1950年代-80年代における推移——

大 森 真 紀

はじめに

1980年代初頭までを概観した荻原勝『定年制の歴史』(1984年)¹⁾によれば、明治時代に誕生した定年制²⁾は、大正時代に広がり、昭和初期に確立した。その後の中断を挟んで、第二次世界大戦後、1940年代半ば-50年代(昭和20年代-30年代前半)は「定年制の復活と定着」の時期であり、1960-70年代(昭和30年代後半-50年代前半)は「定年延長の時代」とされる。さらに付言すれば、1980年代半ば以降は、高年齢者雇用促進法(1986年制定)のもとで、高年齢者雇用政策が推進されていくことになる。³⁾

定年制がいわゆる「日本的雇用慣行」に組み込まれた柱であるがゆえに、もっぱら大企業に働く男性正規雇用者の問題として論じられてきたのは当然と受け止める向きもある。しかし、女性の場合には、正規雇用であっても、結婚をはじめ妊娠や出産を理由とする退職制(いわゆる結婚退職制)、男性よりもはるかに若い年齢での若年定年制、あるいは、「男女別定年制」と呼ばれる、年齢差が若年定年制ほどは大きくなくとも、男性よりも低い定年年齢などが、実施されていた歴史がある。⁴⁾女性に対して男性とは異なる条件による、こうした定年制を、筆者はまとめて性別定年制と名づけたい。⁵⁾

1) 荻原勝『定年制の歴史』1984年、日本労働協会。

2) 筆者は原則として定年制を用いるが、停年制／停年制度および定年制／定年制度など、文献・資料によって用語が異なるため、「」を付して原典と一致させる。年齢／年令についても、前者を基本としつつ、原典に倣う場合には混在する。また、調査の実施年は、その報告(書)の刊行年とずれることも多いので、「」によって示す。さらに、本文によって典拠が明らかな場合には、注を使わず、参照箇所を本文中の()内に記す。なお、文献が縦書きの場合、漢数字を算用数字に代えることがある。

3) 濱口桂一郎『労働法政策』2004年、ミネルヴァ書房、152-161頁。

4) 『日本女性差別事件資料集成2』(11巻と別冊、2009年、すいれん社)の「解説(坂本福子)」(別冊所収)によれば、若年定年制とは「20歳代～30歳代で退職が定められている場合」(15頁)であり、「差別定年制」とは「40歳代から50歳代と比較的男女の年齢差が少ない場合」(20頁)と説明される。

本稿は、男性（正規雇用者）が念頭に置かれた定年制のもとで、見落とされがちな女性のみを対象とした、性別定年制の実態について、第二次世界大戦後、とりわけ高度経済成長期から男女雇用機会均等法（以下、均等法）の制定（1985年）・施行（86年）までの時期における推移を検討する。なぜなら、「定年制の復活と定着」の高度経済成長期に、性別定年制がむしろ浸透する様相すらみせ、「定年延長の時代」もかなり後半になって、ようやく減少傾向に転じたからである。先の荻原が「男女別定年制」を補論とせざるをえなかったのはそのためであった。⁶⁾他方で、建前として性別定年制を禁止した均等法の施行によって、かえって性別定年制の有無さえ確認が難しくなったという事実がある。そのうえ、1960年代以降におけるパートタイマーを主力とする女性の非正規雇用比率の増大が、性別定年制の存在をいっそう曖昧にしてきた。

性別定年制に関する文献においては、住友セメント判決（1966年）に関するものをはじめとする法律論が圧倒的な比重を占めており、各時点で利用できる性別定年制に関する調査結果に言及されることはあっても、より長期的な視点に立った女性労働史研究としての検討は寡聞にして知らない。定年制が男性本位の制度であり続けるからこそ、女性と定年制の関わりは、労働市場における女性労働力の位置づけの指標ともなりうるとすれば、その推移を改めて検討する意義も認められよう。

とはいえ、残念ながら、本稿が性別定年制全体について論じられるわけではない。男性の定年制およびその延長問題への関心から実施された調査は、男性の定年年齢を把握するために、若年定年制を含めて性別によって定年年齢が異なるという意味での「男女別定年制」について、しばしば取り上げており、その推移をまがりなりにも辿ることができる。しかし、結婚・妊娠・出産による退職制（以下、結婚等退職制）に関しては、（旧）労働省婦人少年局による調査以外にはほとんど見当たらず、調査資料の制約がきわめて大きいからである。性別定年制として一括し得ないという状況は、企業におけるかつての定年制が、とりわけ女性への適用に関して錯綜していたことを物語る。

本稿では、性別定年制のうち、定年年齢における性別格差の推移をまず確認する。結婚等退職制については、退職（一時）金の優遇制度などと合わせて、別稿を期したい。ただ、定年制と退職（一時）金との密接な関係ゆえにこそ、女性の退職金金額に関する統計がきわめて得にくい事実は指摘しておきたい。

5) 定年、退職、解雇を切り離して論じることはいくつかできないが、本稿では、定年制という企業における雇用管理制度（ただし、勤奨や慣行も含む）に焦点を当てて、性別定年制という言葉を用いる。

6) 前掲、荻原、補論一。

図表1 1950年代における定年制の調査

調査実施 組織・団体	実施年	有効 回答 (社)	定年制あり (社〔%〕)	定年年令の決め方 (定年制あり=100)	
				一律定年制 (社〔%〕)	男女別定年制 (社〔%〕)
①人事院	1955	550	540〔98.2〕	定年制ありの 474社のうち 401〔84.6〕	定年制ありの 474社のうち 73〔15.4〕
②関西経営者協会	1956	125	120〔95.8〕	94〔78.4〕	16〔13.3〕
③総評（大阪地評）	1956	108	86〔79.6〕	75〔87.2〕	8〔9.3〕
④日本経営者団体連盟	1958	348	342〔98.2〕	268〔78.3〕	56〔16.4〕

資料出所：①人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」（1955年）別表第2、第3。ただし、この調査において「一律定年制」という用語は使われておらず、「業種別男女別定年年令」を集計した474社のうち、「男女別」でないものを便宜上「一律定年制」として計上した。もうひとつの「職種別男女別定年年令」については60社あるが（集計58社）、その「男女別」は確認できない。②③黒住章『停年制』（1957年）第9表（15頁）および第18表（25頁）。ただし、第18表は「一律のもの」「男女の差別のあるもの」のほか、「職種等による差別のあるもの」「職種等と性別による差別のあるもの」の項目がある。④日本経営者団体連盟『定年制度の研究』1959年、10-11頁、122-123頁。ただし、「定年年令の決め方」には、「一律定年制」「男女別定年制」のほか、「職能別定年」「階層別定年」の分類項目がある。なお、黒住の第18表は①人事院調査も含むが、数値の整理が不正確なため、もとの調査報告による。

1. 定年制の普及と性別格差の拡大

（1）定年制への関心——1950年代半ばの調査

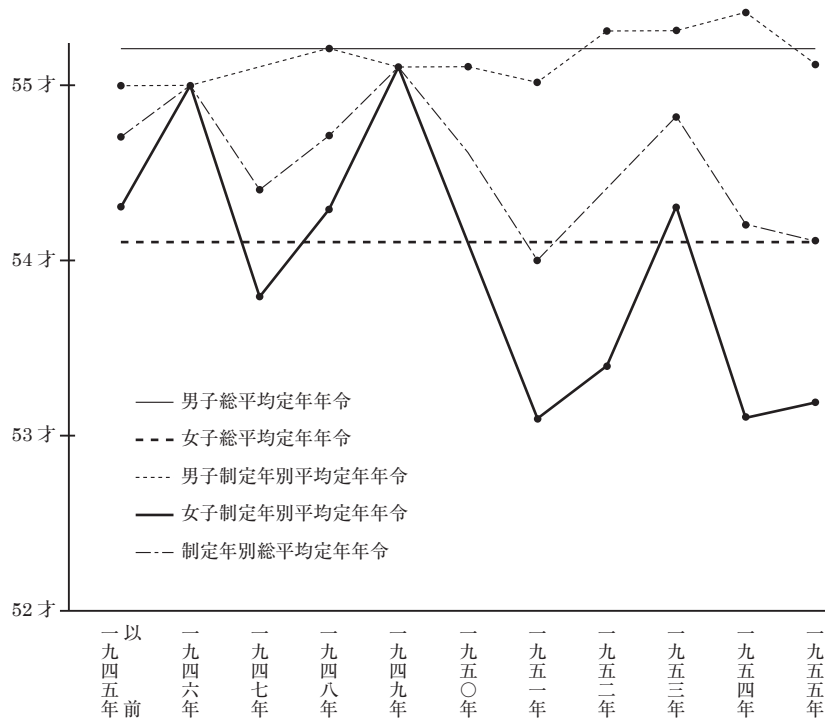
第二次世界大戦後、企業における定年制の実態調査としては、早くも1951年に実施された例がみられるものの（労働省労働基準局）、とりわけ1950年代半ばには、人事院〔1955年〕や東京都（人事委員会）〔同年〕、中央労働委員会〔同年〕をはじめ、日本経営者団体連盟（以下、日経連）〔1956年〕や関西経営者協会（以下、関西経協）〔同年〕などの経営者団体、さらに日本労働組合総評議会（以下、総評）の大阪地評（地方評議会）〔1956年〕などの労働組合によっても取り上げられた（本稿の図表1参照）。⁷⁾

これらの調査を参照した黒住章著『停年制』（1957年）によれば、そこでの問題意識は、まず「停年制」が企業にどの程度導入されているのかにあった。調査回答企業数は必ずしも多くないが、「停年制の普及状況」は80%以上、最高は98%にも及び、企業規模が大きいほど導入していたことはいうまでもない（15頁）。

「停年制」の有無に続く調査項目は「停年年齢」であり、黒住も「停年制についてのいろいろな問題のなかで最も論議のまとなっているのは、停年年齢（停年年限）の問題で

7) 黒住章『停年制』1957年、日本評論新社、第一章、第二章。第二次世界大戦後、最も早く定年制を論じた文献としては、桂泉『退職手当と定年制度—理論と実際』（1950年、中央労働学園）を挙げることができるが、「本篇は20年前の執筆」（108頁）との断り書きがあるため、本稿では取り上げなかった。

図表2 制定年別・男女別定年年令



資料出所：人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」1955年、3頁、図表第2。ただし、元号年を西暦年に変更した。

あろう」(20頁)と述べる。「一律」でない場合には、性別および職種や資格による区分の項目が立てられる。職種や資格の偏りが性別と重複する可能性は避けられないが、さしあたり「停年年齢」における性別区分の比重のみを黒住のまとめでみれば(22-27頁)、「一律」は75%程度(ただし、最多の総評調査では87%台)、性別による「停年年齢」がほぼ10%台である。後者は、数%にとどまる職種や資格などによって異なる「停年年齢」よりも、かなり多いといわなければならない。「一律」の「停年年齢」は、いずれの調査でも圧倒的に55歳だが(80%以上)、「男女別の停年年齢」は、男性55歳に対して、女性50歳が多く、次いで45歳、さらに若い「停年年齢」もみられた(35頁)。

(2) 人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」〔1955年〕

1950年代半ばに実施された調査のうち、閲覧できた人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」〔1955年〕⁸⁾を詳しくみよう。この調査は、公務員の定年制を検討す

8) 人事院事務総局任用局「民間企業における定年制度等の実態調査報告」1956年。

るための民間企業の実態把握を目的に、従業員300人以上の約1,000社を対象とする（はしがき）。有効回答550社のうち540社（98.2%）が定年制を実施しており（1頁）、この比率は同時期の調査として最も高く、実質的に定年制のある民間大企業についての調査ともいえる（ただし、「定年制度」のほか、「幹部要員」および「役付職員の任命」に関する調査項目も含む）。この調査においては「一律定年制」という用語がみられず、「定年年令」の項が「業種別男女別定年年令」と「職種別男女別定年年令」に分けて集計されており、性別による「定年年令」の違いを前提としているように見受けられる。

「業種別男女別定年年令」として集計されるのは474社である（別表第3）。「定年年令」は55才に集中するが（男子94.6%、女子79.8%）、「女子」については「定年年令が相当広範囲に（30才～60才）分布しており、性別により差を設けている会社（73社15.4%）がすべて女子を低くしていることから、平均定年年令もそれを多く含む業種ほど低くなる傾向を見せている」（1-2頁）と記す。すなわち、「織物」「綿紡・化繊」「計器・光学」「電機・電線」「百貨店」「食品・醸造」「ゴム・皮革」など、「女子の進出していると思われる業種において、いずれも30%をこえている」（2頁）。

職種によって「定年年令」を区分する企業は、定年制を有するうちの60社（11.1%）に過ぎないが、「上級職員」はほぼ60才であり、「性別による差を設けているところはないが」「女子については全然規定を欠いているところ」もある（13社中5社）という（3頁）。「上級職員」に女性がいなかったことを反映しているのであろう。「一般職員」については、「男子は55才に集中し、女子において定年年令が広く分布して」（3頁）、全体的な傾向と一致する。さらに「現業員」の場合は「定年年令」が下がり、「男子に比し女子の低下の巾の大きい点と、男子の定年年令50才が現われ、かつ約44%を占めている点が注目される」（3頁）と述べる。

調査時点で実施されていた441社の定年制のうち、1948年に制定もしくは改訂されたものが136社（30.8%）と突出しており、それ以前も含めれば54.7%と過半数を超える（別表第5）。

定年年齢の性別格差の推移を検討する本稿にとって、最も興味深いのは、「制定年別・男女別定年年令分布」の集計（別表第5）とグラフ（3頁の図表第2）である（本稿の図表2参照）。1945年（以前）から55年までの各年毎に、男女について「総平均定年年令」と「制定年別平均定年年令」をとると、「男子は若干上昇の傾向がうかがわれるのに反し、女子においては著しく低下の傾向」（4頁）が明らかに認められるのである。

この人事院調査は、戦後10年間における定年制の普及や改正のなかで、男性については、すでに55歳以上への引き上げの兆候をみせながら、定年年齢の性別格差が拡大傾向にあったことをはっきりと裏づける。もっとも、定年年齢の性別格差について比較的詳しいこの調査でさえ、結婚等退職制にはふれない。

(3) 日経連「わが国定年制度の実態」調査〔1958年〕

労務管理の骨格ともいべき定年制に対して、使用者団体の関心はきわめて高く、戦後1948年に結成された日経連は、56年以降、繰り返し定年制の調査を実施する。58年「わが国定年制度の実態」調査（以下、「58年調査」）は、「定年制度の沿革」などを付して、「労務管理研究叢書」の1冊として『定年制度の研究』（1959年）⁹⁾にまとめられており、調査結果のみならず、定年制に対する日経連の見解も確認できる。

すなわち、日本の「定年制度」は「諸外国に類をみない日本的な人事管理制度」（1頁）として位置づけられる。戦後1940年代後半に普及したが、企業の人員整理が一段落した後、「定年制度」が広がっており、「勤続の長期化と定着性の増大傾向を背景とする企業の雇用管理の適正化という要請」（8頁）があるとする。1958年の時点において、「定年年令自体を動かした企業は殆どない反面、個別的定年延長ないし再雇用は大多数の企業が実施している」（10頁）からである。

「58年調査」に回答した348社のうち、「定年のあるもの」342社（98.2%）、そのうち「一律定年制」268社（定年ありのうち78.3%）、「男女別」56社（同16.4%）、「一律」は55歳245社（「一律」のうち91.4%―筆者の算出）である。「男女別定年制」の内訳は、「男55才、女50才」28社、「男55才、女45才」15社、「その他」13社であった（122-123頁の第1表）。

348社のうち54社（15.5%）では、労働組合からの要求などによって38社が「定年年令」を引き上げたが（うち22社は55才から60才への引き上げ）、「男女別」を「一律」に変更したのは5社（うち3社が、男55才・女50才を一律55才とする）にとどまる。しかも、使用者側の意向としては、男性の「定年年令」は据え置いても、女性のそれは「引き下げを希望する声」が多いという。すなわち、「58年調査」において、改正意見49社のうち、24社が女性の定年を40才ないし50才に引き下げたいと答え、「一律」を「男女別」にしたいとする回答も4社みられた（17頁）。

このように定年年齢の性別に関する記述はみられるが、「定年制度合理化の方向」（64頁）を目指す日経連としては、定年制の「男女別形態」について、労働省婦人少年局調査〔1958年〕¹⁰⁾を引いて「定年まで勤務して退職した女子はわずかであり、結婚退職者が多い実態を示している」（71頁）として、全く問題視していない。

日経連としては「現状における企業の定年制度は今日のわが国の未発達な社会保障の実情と、著しい不完全雇用の状態を企業が結果的に救済ないしは緩和する肩代わりの機能」（43頁）と捉える以上、定年制がもつ「労働力の新陳代謝」とのバランスが問題であった。しかも、男性の「労働可能年令」の限界は約60才、女性50才という、当時の知見

9) 日本経営者団体連盟（労務管理研究会）編・刊『定年制度の研究』1959年。

10) 『労政時報』1,535号（1959年10月2日）に掲載された、婦人少年局編・刊『定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情』（1959年）に関する概要を紹介した記事（2-18頁）からの引用である。

も引き合いに出しつつ（73-74頁）、次のように、若年の女性労働力のみを受け入れる姿勢を示唆していた。

なお、女子労働者の定年々令問題については、女子労働者自体の賃金、退職金に関する取扱基準の改善、合理化、男子労働者の所得水準の向上、社会保障の拡充等により、むしろ有業率の漸減を図る一方新陳代謝を策することが必要となろう。（75頁）（下線—引用者）

2. 定年延長の潮流における性別格差の変動——労働省による調査と見解

1960年代半ば以降は、男性の定年延長をめぐる議論が活発になってゆく。労働省が「民間企業定年制調査」とともに「定年到達者調査」（男性のみ対象の調査）を実施し、「海外主要国における定年制」についても情報を収集したのは、1964年のことである。¹¹⁾さらに3年後の67年には、「雇用管理調査」が初めて定年制を取り上げ、64年と同様に、男性を対象とした「定年到達者の就業と生活の実態調査」を並行させるとともに、労働省として「定年延長についての見解」もまとめている。他方、東京商工会議所（以下、東商）や関西経協なども定年制調査を数年おきに行い、前者は提言（1967年）を発表した。

（1）労働省「民間企業定年制調査」〔1964年〕

この調査は、全国の常用労働者30人以上の民間企業、約4,000社を規模別に抽出し、有効回答3,011社について集計したもので、これまでになく調査対象の企業数が多く、しかも、中小規模をかなり含む（本稿の図表3参照）。男性が念頭に置かれていることは、同年に行われた「定年到達者調査」が男性のみを対象としていることからもうかがわれるが、定年制の内容を確認するために「男女別定年制」にふれざるをえない。また、ほとんど規模別集計（30～99人／100～299人／300～999人／1,000～4,999人／5,000人以上）に徹して、規模計のデータがほとんど含まれず、企業規模による違いに注目していたことが察せられる。

5,000人以上規模では、ほぼ100%（1社のみ例外）の「定年制普及率」であり、「労働協約または就業規則で規定」され、1950年以前の導入がほとんどである。300人以上規模でも普及率は90%をこえるが、100～299人規模71.3%、30～99人規模40.8%であり、55年以降、中小企業においても定年制の普及が進んだという。「一律定年制」が65-70%程度を占め（100～299人および300～999人規模で65%程度、30～99人と1,000人以上規模で70%程度）、いずれの規模でも55才定年が最多となる（70-80%）。

11) この3調査は労働省「定年制調査結果概要」（1965年）としてまとめられているが、本稿では、それぞれ別個の調査として扱う。

図表3 労働省調査による定年制の状況

労働省	実施年		有効回答数 計3,011社	定年制あり (社〔%〕)	定年年令のきめ方 (定年制あり=100)	
					一律定年制 (社〔%〕)	男女別定年制 (社〔%〕)
	1964	企業規模別				
		5,000人以上		145〔99.3〕	106〔73.1〕	27〔18.6〕
		1,000～4,999人		636〔97.7〕	445〔70.0〕	120〔18.9〕
		300～999人		731〔90.0〕	467〔63.9〕	178〔24.4〕
		100～299人		586〔71.3〕	381〔65.0〕	137〔23.4〕
		30～99人		237〔40.8〕	164〔69.2〕	41〔17.3〕

資料出所：労働省「民間企業定年制調査結果概要」（1965年）および「民間企業定年制調査結果表」（1965年）。ただし、「定年年令のきめ方」は、まず「一律」と「非一律」に分けられ、さらに後者は「男女別」のほか「労職別」「職種別」「職制別」「その他」「不明」の分類項目がある。また、企業規模計の集計は行われていない。

「男女別定年制」（「労職別」「職種別」「職制別」などを含まない）の比率は、¹²⁾1,000人以上規模19%弱、100～999人規模23-24%強、30～99人規模17%強と、特に中規模の企業において「男女別定年制」が多い傾向がみられた。男性の55才定年（70-80%）に対して、女性は50才が最多、次に45才だが、「小規模層」で女性についての低い定年年齢がみられる。特に30～99人規模では、30才以下約16%、35才以下21%、40才以下31.5%と、30才台までに集中する。また、100～299人規模については、30才未満はないものの（35才以下約13%、40才以下約23%だが、45才定年が22.1%と多いために）45才以下が45%に上る。

1955年以降に定年制を改訂した企業は、300人未満で12-13%程度、300～999人規模約21%、1,000人以上規模25-26%だが、とりわけ60年以降に急増した。改訂内容として、一律の引き下げは小規模になるほど多くなるが、「一部労働者について引き下げ」では「女子についての引き下げ」が30～99人規模を除いてほぼ50%、30～99人規模でも40%に達する。しかも、55-63年の期間に定年の一律引き下げ企業（規模計）は40%から10%以下へと大幅に減少している。

「定年延長」に関しては、「一律延長」がいずれの規模でも50%を超え、5,000人以上規模では約77%にも達する。「一律延長」の場合、「大規模層」では55才→56才、と55才→57才が主流だが、300人未満の小規模では55才→60才の比重が高くなる。「男のみ延長」は規模によって3%程度から約9%と少なく、また、年齢については「一律延長」と同じ傾向（規模計20社で55才→56才が50%）を示す。ところが、「女のみ延長」は、30～99人7.1%から、規模順に13.3%、16.1%、15.3%、9.7%とばらつくうえ、規模計44社

12) 前掲の「定年制調査結果概要」には、企業規模別のグラフのみで比率が明示されないため、労働省「民間企業定年制調査結果表」（国会図書館所蔵）により、筆者が比率を算出した。

について、次のように指摘される。

「女子のみ延長」の場合、特徴的なことは、第一に56才以上へ改訂された例が全くなく、改訂されても55才どまりであることである。第二は、50才、45才ないしそれ以下から55才に改訂したものが約半数を占めていることである。つまり、女子のみ延長した企業の大半は女子の定年を男子なみにすることを目的としていることがうかがわれる。(14頁)

さらに、「定年のきめ方」を改訂した企業は35%程度（ただし、30～99人規模は約18%）、その内訳として、「男女別→一律」について、5,000人以上10.5%だが、300人未満は3%台、逆に「一律」→「男女別」は、5,000人以上では5.3%と低いものの、5,000人未満では10%前後を占め、100～299人規模では14.3%と高くなる。

先述した人事院調査〔1955年〕との単純な比較は慎むべきだが、1950年代半ばから60年代半ばの期間において、定年制が浸透し、しかも定年延長へと動き始めた時期に、定年年齢の性別格差は、全体としては縮小傾向が認められながらも、その中で、女性のみについて定年年齢を引き下げたり、あえて「一律定年制」を「男女別定年制」に改訂することすら、小さい比率とはいえ、行われていたのである。しかも、結婚等退職制などは視野の外であったし、ましてや慣行や奨励によるそれらは全く考慮の痕がみられない。定年制の「男女差」の把握を目的とする調査ではないからこそ、そこで計らずも浮かび上がった定年年齢の性別格差は、縮小傾向にあるからといって済ませられない意味をもつといえよう。

なお、定年延長の理由は、「大企業では組合の要求による」とするものが圧倒的に多いが、企業規模が小さくなると、「従業員の福祉向上」や「人手不足」が重要になる（13頁）。労働組合からの「定年制改訂要求」がある企業は、規模によって19-48%とばらつくが、「要求事項」としては「延長」が圧倒的（56-96%）である。だが、「男女差別撤廃その他」の要求は、企業規模が小さくなるについて比率が上がるものの（5,000人以上1.8%、300～4,999人5%台、100～299人16.1%、30～99人25%）、「男女差別撤廃」そのものよりも、「その他」の回答を含むおそれも強い。企業側の「定年改訂に関する検討の内容」にも「男女差別撤廃その他」の項目が立てられて10-33%の比率を示すが、同様の懸念がある。もちろん、主たる検討事項は「延長」や勤務延長・再雇用制度の導入であった（27頁）。

（2）定年制をめぐる労働省の姿勢

高年齢者雇用安定法の制定（1986年）まで、定年制はあくまでも企業における「雇用慣行」であって、法律に基づくものではなかった。しかし、労働省は、高度経済成長が始まって高い失業率が続く中高年齢層を対象とした労働市場政策を展開しつつ、定年制に

関する調査も行い、1967年には「定年の延長についての労働省の見解」（以下、「見解」）を打ち出した。その中では、性別定年制が存在する事実への言及は若干みられるが、その是正の必要性には踏み込まない。ちなみに、「労働白書」が本格的に「高齢労働者」を取り上げるのも昭和42年版（「昭和41（1966）年労働経済の分析」を内容とする）であり、「人手不足への適応と今後の問題」における「新しい労働力給源の活用」として、「既婚婦人」と「高齢労働力」が挙げられる。前者に関する記述は、まだ「パートタイマー」に偏ってはいないが、後者はもっぱら「男子」の働き方のみが取り上げられていた。¹³⁾

労働省（大臣官房企画室）編著『定年制』（1968年）¹⁴⁾は、この「通達」の解説書といってもよい。冒頭の「序」において、「見解」の主旨を次のように述べている。

近年における寿命の伸長、若年労働力を中心とする労働力不足及び人口の高令化の進行などに伴って、いわゆる五五才定年が、高令者の生活の面からはもとより、国民経済的にも実情に合わなくなってきたので、産業、企業等の実態に応じ、労使の話し合いにより定年が延長されることを期待したものである。（1頁）

労働省『定年制』は、戦後、中小企業も含めて55才定年制が普及し、1950年代半ば以降、定年延長の動きがみられることから説き起こす（13頁）。「定年制の現況」としては、前項で取り上げた労働省「民間企業定年制調査」〔1964年〕を用いており、その限りで「男女別定年制」にも言及する（24-33頁）。また、結婚退職制を無効とした住友セメント判決（1966年12月、東京地裁）にはふれるものの、若年定年制を許容する内閣法制局の通牒「いわゆる女子の若年定年について」（1966年8月）の説明をそれに続ける（17-18頁）。

しかも、若年定年制は女性だけではないとして、男性について、20歳という新聞社の給仕・原稿係の定年が不当とはされなかった朝日新聞社事件（1961年、大阪地裁判決）が挙げられている（19頁）。わざわざ言及するのは、住友セメント判決の重要性を薄れさせる意図があるように受け取れなくもない。ちなみに、この若年男性の事例は、定年制に関する文献において、しばしば参照されるものの、職種別定年としての意味合いが強い。その延長線上で、映画館などにおけるサービス業務の女性についての25歳という若年定年制を正当化する議論にも使われることがあるため、留意しなければならない。¹⁵⁾

「定年の改訂状況」（84-93頁）では、労働省『賃金労働時間制度総合調査』〔1966年〕

13) 労働省編『労働白書（昭和42年版）』1967年、77-101頁。

14) 労働省大臣官房企画室編著『定年制』1968年、日刊労働通信社。なお、内容がかなり重複する佐竹一郎『定年制の運用と問題点』（1968年、労務行政研究所）がある。

15) 「男子と差別した一定の年齢を定年年齢と定めたとしても、その年齢基準が映画館のサービスにあたることを専業とする婦人労働者に対して、社会通念上要請される平均的な年齢限界におかれている限りは、なんら不合理ではない」（近藤富士雄編『定年制度の考え方と実際』1971年、日本経営者団体連盟、18頁）。

からの事業所規模別および性別の表（第37表）が掲げられる。これによれば「延長」については、「男子」10-18%、「女子」12-17%と、あまり大きな差はないが、改訂以前の性別格差があるうえ、わずかとはいえ、「引き下げ」が「男子」（0.1-0.9%）に対して「女子」（0.2-2%）が高く、またより小規模な事業所で比率が高くなる傾向がみられる。

「労使の動向」について、全国的な使用者団体からの公式見解はないとしながらも、「長期的には定年は延長せざるをえないが、現状のままで定年延長だけを実施すれば、労働力の新陳代謝を妨げ、経営の負担を重くする」といった考え方だとする（147-148頁）。また、「労働組合の態度、要求状況等」（152-157頁）では、ナショナル・センターである総評と全日本労働総同盟（同盟）が1967年度の運動方針に定年問題（当面、60才）を掲げ、主要な産業別労働組合では、50年代後半から定年延長を要求していたことにふれる。

全体として、労働省の姿勢は、定年延長の必要を強調しつつも、定年延長に動き始めた企業の動向に絡む性別定年制への影響には、きわめて冷淡であった。その後1970年代には、労働省の外郭団体である日本労働協会編『定年制を考える』（1972年）および、その改定版ともいえる『定年制—高齢化社会への対応』（1979年）が刊行される。¹⁶⁾いずれも、進行する実態について、男性を前提とした論調に終始し、「男女別定年制」は付け足しの域を出ない。かろうじて後者で、労働省婦人少年局による行政指導（「若年定年制、結婚退職制等改善計画」1977年）がみられるようになることを記載するにとどまった（155-156頁）。

3. 定年延長の潮流における性別格差の看過——経営者団体の調査と意向

1960年代には、労働省『定年制』が記すように、日経連など使用者の全国組織による、定年制ないし定年延長に関する公式意見は出されなかったが、東商や関西経協など、地域使用者団体による調査や提言は、むしろ活発であった。

（1）東商の調査〔1967年〕と提言

東商は、「企業における定年制の実態と定年延長に関する意見調査」〔1967年〕（以下、「東商調査」）を行い、「定年問題に関する企業の提言」（1967年）をまとめた。¹⁷⁾この「東商調査」は、「東京都内及び東京都周辺」に本社を置く東証1・2部上場会社と任意抽出による非上場の東商会員会社、計2,000社を対象に、879社の回答を集計した（本稿の図表4

16) 日本労働協会編・刊『定年制を考える』1972年、同『定年制—高齢化社会への対応』1979年。

17) 東京商工会議所「企業における定年制の実態と定年延長に関する意見調査」1967年。この調査報告の冒頭に「提言」が掲載されている（頁数なし）。この「東商調査」と「提言」は、先の労働省『定年制』にも引用されているが、前者については、東商「定年制調査」との表記になっている。

図表4 東京商工会議所調査による定年制の状況

東京商工会議所	実施年		有効回答数 (社)	定年制あり (社〔%〕)	定年年令の決め方 (定年制あり = 100)	
					一律定年制 (社〔%〕)	男女別定年制 (社〔%〕)
			計 879	772 [87.8]	555 [71.2]	193 [24.7]
	1967	企業規模別	1,000人以上	192 [99.0]	145 [74.7]	38 [19.6]
			300 ～ 999 人	216 [98.2]	150 [69.1]	58 [26.7]
			100 ～ 299 人	200 [86.6]	144 [70.6]	50 [24.5]
			100人未満	164 [70.1]	116 [70.3]	47 [28.5]
業種別		製造業	512 [90.0]	362 [70.3]	144 [28.0]	
	非製造業	260 [83.9]	193 [72.8]	49 [18.5]		

資料出所：東京商工会議所「企業における定年制の実態と定年延長に関する意見調査」1976年、付表1(31頁)。ただし、「定年年令の決め方」は、「一律」「男女別」のほか、「労働別」「職種別」「職制・資格別」の分類項目がある。

参照)。「定年制を有する企業」は772社(87.8%)に達し、「総じて非製造業(83.9%)より製造業(90%)の方が高く」「1,000人以上の大企業はほぼ100%の普及率」である(8頁)。

「一律定年制」71.2%に対して「男女別定年制」24.7%であり、「一律」は製造業と非製造業における比率の差は2.5ポイントと小さいが、「男女別」については、製造業28%、非製造業18.5%と差が開き、また、企業規模別では、1,000人以上規模(約20%)よりも、1,000人未満規模(24.5-28.5%)が高くなる。「一律」の定年年齢は55才(69.4%)、60才(18.9%)だが、「男女別」については、「男子」は55才(61.2%)と60才(19.9%)が多い(計81.1%)のに対して、「女子」は50-54才(45.9%)、45-49才(19.1%)と、55才未満が65%を占める。しかも、「女子」に関して「総じて製造業よりも非製造業の方が低く定めており」(7頁)、50才未満が、非製造業について55%と過半を超える(製造業では36.5%)。

1960-67年(4月)までに「定年延長を行なった企業」109社(14.1%)、「定年をそのままにして勤務延長・再雇用の新設あるいは雇用期間の延長を行なった企業」219社(28.3%)、いずれも1,000人以上規模の企業でやや多く、「何ら行なわなかった企業」約58%であった(18頁)。

上記の期間に定年延長した企業のうち、「一律定年制」の企業(64社)については、55才→60才が最多(32.8%)だが、55才を58才までの引き上げにとどめた企業が半数を超える(54.7%)。また、大企業は延長年数が少なく、中小企業の方が60才への引き上げが多い。「男女別定年制」の場合には、「男子のみ延長」29社、「女子のみ延長」7社、「双方の延長」8社、計39社であり、「男子」について1-3年、「女子」5-10年という違いは記されるが、それ以上の説明はない(19頁)。「東商調査」も、「定年制の決め方」として「男女別定年制」に言及するものの、その是正への関心を欠く。

「東商調査」に基づく「提言」においては、「もとより定年延長は、労働力の有効活用をはかる施策の一つとして重要な意義を有するものである」としながらも、「人件費の増大や労働能率の低下等の問題」に注意を喚起し、「定年延長のための条件が整わない場合」には「再雇用制度の導入を行なう等段階的な方法」を採るよう勧告する。

ちなみに、東商「高年令者活用策展開の方向」〔1972年〕としてまとめられた333社の意見調査結果によれば、¹⁸⁾「定年制を実施していない」48社（14.4%）「実施している」285社（85.6%）、「男女同一定年年令」214社（定年制実施企業を100として75.1%）「男女別定年年令」68社（同23.9%）であったから（21頁）、1960年代後半から70年代初めにおける「男女別定年制」の比率（約4分の1）はあまり変化がみられなかったといえよう。

（2）関西経協「定年制度に関する調査」〔1967年〕

関西経協による定年制に関する調査も、数年おきに行なわれている。ここで取り上げるのは、272社（会員会社243社と非会員会社29社）からの回答を集計した1967年実施の「定年制度に関する調査」（以下、「関西調査」）¹⁹⁾である。もちろん、「東商調査」と同様、男性の定年制への関心に基づくが、「男女別定年」（263社の集計）の項目は含まれており、前回56年の調査結果（120社の回答）も参照できる。

この「関西調査」によれば、263社のうち、「一律の定年制」188社（71.5%）「男女別の定年」61社（23.2%）であり、後者において、「男55歳女50歳」26社（9.9%）「男55歳女45歳」6社（2.3%）であった。1956年の前回調査では、「一律の定年」94社（78.3%）「男女別の定年」16社（13.3%）であったから、回答数がかなり異なるため比較しにくいだが、10年ほどの間に「男女別の定年」の比率の上昇（約10ポイント）が目立つ。解説としても、次のような3項目を主な傾向として挙げている（4頁）。

- ① 55歳定年が減り56～58歳の定年が増えたこと。
- ② 一律の定年が減り男女別の定年が増えたこと。
- ③ 男女別の定年で各種の組合せが増えたこと。

つまり、ここでも、全体として男性の55歳定年が引き上げられるなかで、むしろ「男女別定年制」の増加傾向が確認できるのである。ついでながら、この調査で参照されている関東経営者協会による1961年実施の調査結果²⁰⁾では、回答387社のうち、「一律の定年

18) 東京商工会議所「高年令者活用策展開の方向—高年令者の活用と労働福祉推進に関する333社の意見調査結果」（労働問題資料第53号）1972年。

19) 関西経営者協会事務局「定年制度に関する調査」（調査資料第254号）1967年。

20) 関東経営者協会「勤務延長者および再雇用者に関する実態調査」1961年（上記、関西経協「定年制度に関する調査」注（4頁）によれば『労務資料』第67号から抜粋、作成された）。

図表5 日本経営者団体連盟による調査

日本 経営者 団体連盟	実施年		集計数 (社)	定年制あり (社〔%〕)	定年年令の決め方 (定年制あり=100)	
					一律定年制 (社〔%〕)	男女別定年制 (社〔%〕)
			計 738	732 [99.2]	510 [69.7]	179 [24.5]
	1972	企業 規模 別	100人未満	48 [96.0]	29 [60.4]	13 [27.1]
			100～499人	238 [98.8]	155 [65.1]	73 [30.7]
			500～999人	118 [100]	84 [71.2]	31 [26.3]
			1,000～ 2,999人	171 [100]	125 [73.1]	36 [21.1]
			3,000人以上	157 [99.4]	117 [74.5]	26 [16.6]

資料出所：日本経営者団体連盟「定年制に関するアンケート調査結果」（1972年）第6表
 (1) (2)。ただし、この調査では、「定年年令の決め方」として「一律」「男女別」のほか、
 「職階、職掌別」「その他」の分類項目がある。

制」279社（72.1%）、「男女別の定年」77社（19.9%）であった。

(3) 日経連「定年制に関するアンケート調査」〔1972年〕

2,180社を対象に756社から回答を得て、738社について集計した、日経連「定年制に関するアンケート調査」〔1972年〕は、²¹⁾労働省「定年延長の促進と高年令者雇用対策の推進について」の発表（1972年8月）により「定年延長促進ムードがかもしだされた」（2頁）なかでおこなわれた。しかし、調査結果のまとめとしては、「大部分の企業は定年延長について消極的あるいは否定的意見を持って」（2頁）いると記す。「年功制度は労務管理の根本的問題であり」「安易に短時日の間に解決できる問題ではない」として、「定年延長については、慎重な検討が必要であると思われる」（2頁）と釘をさす。

732社（99.2%）には定年制があり、そのうち、「男女一律」510社（69.7%）、「男女別」179社（24.5%）である。一律定年制の場合、大企業ほど55才ないし56才に集中する。「男女別」179社のうち、相変わらず「男子」55才（71社、約40%）が最多、次いで「女子」50才の組み合わせが多く、「男子」60才（41社、約23%）の比率は、「一律定年制の60才の全体に占める比率よりも高い」（7頁）という。

4. 定年年齢における性別格差縮小への移行——労働省「雇用管理調査」

労働省「雇用管理調査」は、日本の労働市場が労働力不足基調へと転換しつつある状況のもとで、民間企業における雇用管理の実態把握を目的として1967年に始まり、当初から定年制および勤務延長・再雇用制度などの「退職管理」「採用管理」「採用後の諸管

21) 日本経営者団体連盟「定年制に関するアンケート調査結果」1972年。

図表6 労働省「雇用管理調査」による定年制の状況

実施年	定年制を定 めている企 業〔%〕	定年制の決め方 (定年制あり=100)	
		一律定年制 〔%〕	男女別定年制 〔%〕
(1967)	[69.0]	[74.2]	[21.4]
(1970)	[70.9]	[72.1]	[22.7]
1974	[66.6]	[65.7]	[29.5]
1976	[74.1]	[70.7]	[23.5]
1978	[77.3]	[71.3]	[23.1]
1980	[82.2]	[73.0]	[22.4]
1982	[85.6]	[76.4]	[19.4]
1983	[87.0]	[78.7]	[18.5]
1984	[87.4]	[79.3]	[16.7]
1985	[87.3]	[80.5]	[15.6]
1986	[88.5]	[82.5]	[14.3]
1987	[89.2]	[90.1]	—

資料出所：労働大臣官房政策調査部編・刊『労働統計40年史』（1988年）第11表（342頁）。ただし、定年制を「定めている」場合の分類は「計」「一律に定めている」「男女別にそれぞれ一律に定めている」「職業の種類別に定めている」「その他」である。また、第11表の題名は「企業規模、定年制の有無・決め方別企業数の割合」だが（ただし、本稿の上記図表6では企業規模計のみ掲載）、「雇用管理調査」は、「（昭和）47年より調査単位が事業所から企業に変更され」（98頁）たため、昭和47（1972）年以前については、実施年にパーレン括弧を付して区別した。

理」と並ぶ主要項目であった。²²⁾先にふれたように、労働省が「民間企業定年制調査」と「定年到達者調査」とを合わせて実施した後、「定年の延長についての労働省の見解」（1967年）を出したことは、同省が定年延長問題に本格的に取り組みはじめた、ひとつの画期を成す。「雇用管理調査」による定年制の実態把握は、その第二段階といってよい。定年制に関して、当初は3年毎に、やがて隔年に調査項目として組み込まれ（1967、70、74、76、78、80年）、80年以降は毎年の調査項目となった。

それらの調査結果は、『労働統計40年史』²³⁾において、「企業規模別、定年制の有無、決め方別企業数の割合」（第11表）としてまとめられている。ただし、この表題にもかかわらず、1972年に、調査単位を事業所から企業に変更しているため（98頁）、ここでは、1974年以降、「退職管理」の項目として定年制を定めている場合の「男女別定年制」の選択肢がある最後の年となる86年までの推移を概観したい（本稿の図表6参照）。²⁴⁾

22) 「雇用管理調査」は、1967年下期「雇用動向調査」の付帯調査として始まり（法に基づく承認統計）、69年以降、毎年1回の定期的な単独の調査となった（労働大臣官房政策調査部編・刊『労働統計40年史』1988年、97-98頁）。

23) 前掲『労働統計40年史』342頁。

24) ただし、調査年によっても、定年制の取り上げ方が異なり、1981年については、「男女別」「職業別」「その他」の合計数値のみの記載のため、本稿の図表6からは省いた。

まず、定年制を定めている企業比率は、1970年後半の70%台から80年代に入って80%台に上昇し、その後半には90%に近づく。すでに74年時点で、1,000人以上規模ではほぼ100%であり、100～299人規模でも90%に達していた。定年制の導入比率の上昇は、30～99人規模で顕著にみられ、74年55.0%→78年70.6%→82年81.1%→86年85.1%であった。つまり、74-86年の期間に、より小規模な企業における定年制の導入が、全体の比率を引き上げた。

次に、定年制を定めている企業のうち、「男女別」比率の推移をみると、導入比率の直線的な上昇とは反対に、以下のとおり、規模計、規模別ともに1974年において最も高く、その後80年代に低下傾向を見せるが、それ以前の導入比率のばらつきとともに、減少の速度も一様ではない。74年に40%とさわめて高率であった1,000～4,999人規模では、10年後の84年には15.1%と急減し、同じ期間に100～299人規模では、36.8%から18.7%と半減した。74年時点で30%弱であった300～999人規模の場合には、やや緩やかな低下のため、比率の半減に10年以上を要している。

5,000人以上規模：	74年	21.7%	→82年	8.2%	→86年	3.1%
1,000～4,999人規模：	74年	40.2%	→78年	25.3%	→86年	11.7%
300～999人規模：	74年	29.4%	→82年	20.5%	→86年	15.2%
100～299人規模：	74年	36.8%	→84年	18.7%	→86年	15.1%
30～99人規模：	74年	25.1%	→82年	17.7%	→86年	14.1%
規模計：	74年	29.5%	→82年	19.4%	→86年	14.3%

1974年実施の「昭和48年度 雇用管理調査報告」によれば、²⁵⁾産業別に「男女別」定年制の比率は、製造業（37.7%）、「卸売業、小売業」（26.5%）、不動産業（20.4%）で高い（7頁）。「一律定年制」の定年年齢は55才（52%）と60才（32.4%）が多く、「男女別定年制」の場合、「男子」については「一律」と同様55才（49.5%）と60才（35.6%）だが、「女子」は50才（39.3%）と55才（25.1%）が多く、「男子」については集計欄のない50才未満でも、「女子」は31.1%に達する（8-9頁）。

「過去3か年間」（1971-73年）に定年年齢を改訂した企業は、「定年制のある企業」の14%、規模が大きいほど改定割合が高い（11頁）。「一律定年制企業」の定年延長は55才→60才（59%）が多く、「男女別定年制企業」も、「男子」については55才→60才（59%）が中心だが、「女子」の定年延長は50才→55才（56%）の比重が高い（12-13頁）。また、「過去3か年間」に改定しなかったものの（81.8%）「今後3年以内に」定年延長の予定、または延長を検討中の企業は25%におよぶ（11頁）。つまり、1970年代半ばに

25) 労働大臣官房統計情報部「昭和48年度 雇用管理調査報告—退職管理」（調査名は「昭和48年度」だが、調査実施時期は昭和49（1974）年である）。

においてさえ、男性の定年延長が女性の定年延長に波及してはいるものの、それが定年年齢の性別格差の解消に資するよりも、むしろ結果的には「男女別定年制」の比率を高めてしまったといえよう。

「雇用管理調査」において「男女別定年制」比率が最高であった1974年と、これを確認できる最後の年（1986年）までの中間時点として、80年の状況はどうだっただろうか。80年実施の「昭和55年 雇用管理調査報告」によれば、²⁶⁾定年制を定める企業のうち「男女別定年制」は、74年の29.5%から22.4%へと低下し、製造業（27.2%）は74年よりも10ポイント程度下がるものの、依然として他の産業に比べて高い（9頁）。ただし、製造業内の業種による違いも大きいことは留意しなければならない。

1980年時点では、「一律定年制」について、55歳（39.5%）と60歳（36.5%、60歳以上39.7%）が拮抗するほどに60歳定年の比重が増してくる（8頁）。「男女別定年制」においても、「男子」は60歳（45.3%）が55歳（28.6%）を上回るが、「女子」は55歳（38.9%）、50歳（32.1%）と55歳の比率が高まり、50歳未満（14.4%）が低下する（11頁）。「男女別定年制」比率の低下とともに、「男女別定年制」における女性50歳台定年の浸透がようやく確認できる。

定年制を定める企業における「性別定年制」比率が14.3%まで下がった1986年実施の「昭和61年 雇用管理調査」でも、²⁷⁾産業別にみれば、製造業（20.2%）が突出している（16頁）。「一律定年制」の定年年齢は、60歳（52.5%）が過半数をこえて、さらに延長が見込まれ、55歳（26.7%）は4分の1にとどまった（17頁）。「男女別定年制」については、「調査結果の概要」で言及されず、統計表で確認できるのみだが、「男子」は60歳（54.4%）、56-59歳（26.0%）と、80年からさらに55歳以上への移行がみられ、企業規模による違いも、さほど大きくはない（第16表-1）。「女子」の定年は55歳（49.3%）が約半数を占め、50-55歳（80.1%）に集中し、50歳未満（9.7%）も10%を割り込んだが、企業規模によるばらつきが大きく、5,000人以上規模では55歳未満がないのに対して、100～299人規模と30～99人規模では50歳が20%程度ある（22.0%と20.8%）（第16表-2）。これが均等法施行の86年時点における実情であった。

むすび

以上、1950年代半ばから80年代半ばまでについて、男性の定年年齢への関心から実施されてきた各種調査に散見される定年年齢の性別格差の推移を辿ってみた。それぞれの調

26) 労働大臣官房統計情報部「昭和55年 雇用管理調査報告—退職管理」。

27) 労働大臣官房政策調査部「昭和61年 雇用管理調査報告—採用管理・退職管理」。

査の性格や対象が異なるため、74-86年実施の労働省「雇用管理調査」も含めて、直接的な比較は難しいものの、おおよその動向を確認することは可能であろう。

すなわち、1950年代半ばの諸調査では、大企業を中心として男性の55歳定年制の普及が進むなかで、「男女別定年制」が（定年制を有する企業のうち）15%程度あり、女性の定年年齢が50歳以下に幅広く散らばる。しかも、戦後10年ほどの期間に、男性の定年年齢がやや上昇傾向を示すのに対して、女性のそれは顕著に低下を示し、企業側は女性の定年年齢について、いっそうの引き下げを望んでもいた。

1960年代半ばには、労働市場の全般的な労働力不足を背景に、労働省も男性の定年制の実態把握に努めるようになり、定年制に関する法的根拠はないものの、労使の話し合いによる定年延長を奨励する。定年制の普及率が、ほぼ100%の大企業、約70-80%程度の中規模企業、それ以下の小企業というばらつきの一方で、「男女別定年制」は、むしろ中規模企業で25%前後と高く、大企業でも20%をやや下回る程度であった。女性の定年年齢のみを引き上げて男性並みにするという動きもみられなかったわけではないため、定年年齢の格差は縮小したかもしれない。それでも、定年制が普及し、男性については、その引き上げも始まっていたからこそであろう、全体としては「男女別定年制」の比率が高まったのである。経営者団体が人件費増大の懸念から定年延長に消極的な姿勢を示したにもかかわらず、労働省は、法的根拠がなくとも、男性の定年延長を支援するとの見解を出したが、定年年齢の性別格差に関心を払うことはなかった。

1970年代半ばから80年代半ばの時期についての労働省「雇用管理調査」によれば、この時期には、中小規模の企業への定年制の普及がいっそう加速するとともに、男性については60歳定年への引き上げも目立ってくる。労働省「民間企業定年制調査」〔1964年〕とつき合わせてみれば、70年代前半までは「男女別定年制」の比率が高まり、ようやく70年代半ば以降、とりわけ80年代に入って下落するという傾向を確認することができる。そこには、性差別の撤廃を求める国際的な動向に押されて、ようやく動きだした労働省（婦人少年局）による行政指導も与っていたのだろう。それでも、均等法施行の86年時点で、定年制を有する企業（約90%）のうち約14%が性別によって異なる定年年齢を定めていたのである。

本稿における検討は、定年年齢に関する全体的な把握にとどまるが、さらに実態に迫るためには、企業規模別および産業別にみた女性雇用者数やその比率はもとより、女性雇用者の年齢分布との対応関係まで問わなければならない。しかし、60年代半ば以降の労働省調査についてはまだしも、各調査対象の企業における雇用者の性別比率を確認することすら容易ではなく、ましてや女性雇用者の年齢分布まで踏み込んだ分析はきわめて難しい。

しかも、「はじめに」で記したように、本稿が点検した調査報告における「男女別定年

制」には、結婚等退職制を含まない。のみならず、1960年代以降には、定年制とその延長とともに勤務延長制度や再雇用制度についての調査項目がふえるが、後者の適用について、性別が調査されることはほとんどない。かつては女性の「定年到達者」が少ないために、調査しにくかったという事情も勘案されなければならないだろうが、制度の適用者を企業側が選別できるなら、女性の適用者比率は低くなるだろうと推測される。²⁸⁾そのうえ、60年代半ば以降、既婚女性を中心とするパート労働者の増大は、非正規雇用として解雇が容易なだけに、「男女別定年制」問題を曖昧にさせる効果をもつことになったといえよう。

男性を前提とした定年延長の動向を踏まえた、定年年齢における性別格差の確認という本稿のささやかな試みは、性別定年制問題を把握するための第一歩に過ぎない。結婚等退職制についての検討が次の課題となる。

28) 前掲、労働省「民間企業定年制調査結果概要」〔1964年〕は、「労職・男女別勤務延長、再雇用制度および就職あっせんの適用率」(20頁、第28表)を含むが、「男子」に比して「女子」の適用率は明らかに低い。なお、雇用継続などに関して、希望者全員への適用が事業主に義務づけられたのは、2012年改正の高年齢者雇用安定法による。

