

性別定年制の事例研究

—1950年代-60年代—

大森 真紀

はじめに

本稿は、男女雇用機会均等法が制定・施行(1985・86年)される以前の1950年代から60年代における性別定年制の事例研究である。定年年齢の性別格差および結婚等退職制(女性のみ適用される結婚・出産退職や若年定年制)——これらを一括して「性別定年制」と、筆者は呼ぶ——をめぐる企業動向については、すでにふたつの拙稿がある¹⁾。そのうえで、あえて具体的な事例を検討するのは、定年年齢の性別格差と結婚等退職制とに分けて別個に集計されがちな、その両者の関わり方を探るためである。個別企業における性別定年制導入の時期や契機、その後の変更や廃止までの経緯を、できるだけ確認するよう務めたい。また、そこでの性別定年制をめぐる労働組合の関与や姿勢についても注意を払う。とりわけ大企業の労働組合は、男性についての定年延長を要求しながら、性別定年制を盛り込んだ労働協約・労使協定の受諾にも与するからである。

とはいえ、個別事例に関して利用できる文献は、部分的・断片的なものが圧倒的に多く、時間の経過に伴う推移をたどれる事例はきわめて少ない。しかも、膨大な蓄積を誇る社史はもとより、労働組合史であっても性別定年制にふれることは稀といわざるをえない。そこで、職場の実態を確認できる資料として、本稿では、1960年代以降に性別定年制をめぐる争われた裁判の判決文にも着目した²⁾。もちろん、判決を導くための法律的議論の根拠として言及されているという前提には留意が必要だが、申請人・原告および被申請人・被告による申し立て内容とともに、双方に争いのない職場の状況も記されている

1) 拙稿「定年年齢における性別格差—1950年代-80年代における推移—」『早稲田社会科学総合研究』16巻1号、2015年(以下、拙稿「定年年齢」)、同「結婚等退職制の推移—労働省婦人少年局による実態把握と政策的対応、1950年代-80年代—」同上16巻2-3合併号、2016年(以下、拙稿「結婚等退職制」)。なお、本稿においては、「定年(制)」「年齢」「女性/男性」を基本とするが、参照する文献資料により「停年(制)」「年令」「女子/男子」さらに「協定」「協約」と「改定」「改訂」「歳」「才」が混在する。

2) 『日本女性差別事件資料集成:2期 結婚・出産退職制、若年定年制、差別定年制等事件資料』(全11巻+別冊)2009年、すいれん舎(以下、『事件資料集成2』)。

だけに、資料のひとつとして利用することは許されよう。ただし、判決としての重要性ではなく、判決文の記載内容如何やそれ以外に利用可能な資料の有無に大きく左右されざるをえなかったことを、あらかじめお断りしておく。そのため、本稿は、判決文も含めた、さしあたり文献資料が得られた、主に1960年代までの民間企業の事例に絞る。今回の調査が及ばなかった事例などについては他日を期したい。

ちなみに、法律論としてではなく、性別定年制の歴史について、ある程度の紙幅を割く文献としては、伊藤康子「戦後改革と婦人解放」（1982年、以下、伊藤「解放」）と大羽綾子「女子定年差別撤廃へのあゆみ」（1988年、以下、大羽「あゆみ」）が貴重である³⁾。前者は、裁判で争った名古屋放送の女子30歳定年制を中心とする。後者は東宝および東京電力など電力会社の事例を比較的詳しく扱う。定年制の歴史的概観を提供する荻原勝『定年制の歴史』（1984年）は⁴⁾、補論として「男女別定年制の歴史」を論じるが、婦人少年局も含めた労働省調査を用いたり、一部の判例が紹介されるにとどまり、本稿の目的に資するものではない。

1. 起点としての1950年代前半

(1) 『婦人と年少者』にみる3件の事例

第二次世界大戦後、性別定年制の具体的な事例を確認できるのは、1950年代に入ってからである。労働省婦人少年局（47年9月発足）に48年1月から勤務した大羽綾子の証言によれば、山川菊栄局長の指示により、「大きな市中銀行」を回り、「男女の定年が違う」という問題については是正を要請した⁵⁾。また、52年、東京銀行（名古屋支店）の結婚退職制に抗議して勤務を継続する女性がいたというのが「戦後判明している最初」と伊藤「解放」は記す⁶⁾。このように、銀行における性別定年制の存在は、戦後に限って

3) 伊藤康子「戦後改革と婦人解放：三女子若年定年制と戦後改革—名古屋放送三〇歳定年制撤廃闘争を中心に」女性史総合研究会編『日本女性史5 現代』1982年、東京大学出版会、304-323頁、以下、伊藤「解放」。大羽綾子『男女雇用機会均等法前史—戦後婦人労働史ノート—』（1988年、未来社）「第五章 三女子定年差別撤廃へのあゆみ」204-218頁、以下、大羽「あゆみ」。なお、大脇雅子・中野麻美・林陽子『働く女たちの裁判』（1996年、学陽書房）の序章では、「住友セメント事件判決まで」（204-206頁）として、大羽「あゆみ」の要約を紹介している。

4) 荻原勝『定年制の歴史』1984年、日本労働協会。

5) 大場綾子「使命感に燃えた婦人少年局」『婦人問題懇話会会報』34号、1981年、46頁。おそらく「大場」は「大羽」の誤植であろう（すでに拙稿「結婚等退職制」注5において同様の指摘をした）。

6) 伊藤「解放」（304-305頁）によれば、愛知女性史研究会編・刊『戦後愛知女性史年表』（1975年、68頁）に記されたこの事例は、婦人民主クラブ愛知支部機関誌『たかまり』（5号）に基づくという。なお、東京銀行（1947年発足）の前身である横浜正金銀行の内規（慰労金の規定、1916（大正5）年制定、翌年施行）では、60歳定年であった（前掲、荻原『定年制の歴史』42頁）。東銀史編集室『東京銀行史』（1997年、東銀リサーチインターナショナル）によれば、就業規則上の定年年齢を「満55歳」から「満60歳」に延長したのは1981年（483頁）である。『東京銀行史』における女子職員への言及は、1970年「女子職員海外勤務制度の発足」（254頁）と1985年「女子役職者の私服勤務」（485頁）のみにとどまるが、『東京銀行史：資料』には、「行員数の推移」（32-34頁）

も、いち早く知られていたといえようが、事例内容を多少なりとも確認できるようになるのは1950年代初頭、ほぼサンフランシスコ条約による日本の独立回復後の時期であることは偶然ではないだろう。

まず、労働省婦人少年局を支援する外郭団体として設立（1952年）された婦人少年協会の機関誌『婦人と年少者』1巻6号（1953年）は「実例 職場は結婚者をしめだす」として5件を挙げる。そのうち、以下の3件は、「善処」されたり、あるいは、その可能性がありそうな事例であった⁷⁾。

〈千葉県下の工場の事例：結婚退職の誓約書〉

業種は不明だが、千葉県下のある工場では、すでに1951年4月から、入社した女性に対して「私は結婚（内縁を含む）の事実が生じた場合は一ヶ月以内に退職いたします」との誓約書の提出を求め、翌年4月までに提出者は65人に上っていた。この事実が千葉婦人少年室の知るところとなり、会社に善処を求めたところ、53年5月下旬、誓約書のうち、結婚退職部分について取り消したという⁸⁾。

〈新潟県下の製靴企業の事例：出産退職制の会社提案をめぐる紛争〉

ある製靴企業では、1953年3月、会社から労働組合に対して、女性従業員が分娩した場合には、労働協約に定めた期間（産後72日）満了後に、退職手当30%増しで停年退職とすることが提案された。「この二三年出産者が増加したため、稼働率が低下し、今後なお増加すれば能率技術の推進上問題である」というのが会社の言い分であった。すでに1950年末から翌年春にかけて、同じ問題をめぐって労使対立がみられ、地方労働委員会から「分娩のみの理由で解雇しないこと」という調停案が出されたにもかかわらず、会社が受け入れなかったが、労働組合のスト決行の宣言によって、会社提案が撤回されていた⁹⁾。その後の経過は不明だが、注目すべきは、労働協約の変更として分娩に絞った会社提案が2度までもなされていること、報道時点では、労働組合の反対姿勢がうかがえることである。

〈高松赤十字病院の事例：看護婦の結婚退職慣行と通達〉

高松赤十字病院（香川県）では、1952年1月、結婚した「看護婦」が、「赤十字の不文律」として辞職を求められた。職員組合は辞職願の提出を拒否するようという程度の援

が性別で示されている。

7) 拙稿「婦人労働行政と労働組合—1950年代の労働省婦人少年局資料を手がかりとして—」（大阪市立大学）『経済学雑誌』115巻3号、2015年、16頁、参照。

8) 『婦人と年少者』1巻6号、1953年、12頁。

9) 『婦人と年少者』1巻6号、12-13頁

助しかできず、婦人少年室に相談したところ、本省婦人少年局から、日本赤十字社には結婚退職の不文律はなく、こうした慣行は「看護婦の職業を不安定にするおそれがあるから、結婚をしても引続き勤務できる体制を確立する方向に努力することが望ましい」との回答（婦発第64号、1952年）があった。院長は「不文律」に拘ったが、最終的には退職が取り消された¹⁰⁾。

この婦発は、『労働行政史（第3巻）』（1982年）にも記録されており、確認できる1950年代に出された性別定年制に関する3件の通達のうち、唯一、結婚退職制に対して否定的な見解に立ったものであった¹¹⁾。

(2) 非正規雇用化と結婚退職制〈三井精機の事例：1954年〉

『婦人と年少者』や伊藤および大羽らによる言及はないものの、三井精機の事例は、当時の雑誌『労政時報』（1280号）の記事が詳しい¹²⁾。ここでは、結婚退職制の導入というよりも、女性を非正規雇用化して雇用調整を容易にしたうえ、なお、結婚退職を求めたものである。

すなわち、1954年1月から実施した「雇員就業規則」は、54年度採用の女子のみに適用され、1年未満の雇傭契約として更新すること、そのため、会社の必要に応じて打ち切ることができるが、結婚退職の場合には、「退職慰労金」を優遇すること（通常、5年で基本給の7ヶ月分に対して15ヶ月分とする）が定められた。

その理由として、当時の人事部長は、次の3点を挙げている。

- ①「女子の就業に対する心構えは男子とは異なって会社と運命を共にしようという意識は殆んどみられない」こと。
- ②女子の職場進出年令が14才から19才という事実を照らして、結婚を機に家庭へ「還元」するのが実態に見合うこと。
- ③二重の負担のため、「女子が結婚すると勤労状況が悪くなる結果が甚だ多い」こと。
- ④従業員の定着により平均年令が33才位に上がり、「職場に清新な空気を注入する必要がある」こと。

そして、この紹介は次のような一文で締めくくられる。

要すればこの規則誕生の要旨は一家族の、中心である男子に職場をひらくためにも女子は結婚

10) 『婦人と年少者』1巻6号、13頁。

11) 労働省編『労働行政史（第3巻）』1982年、労働法令協会、1534頁。拙稿「結婚等退職制」3頁、参照。

12) 『労政時報』1280号、1954年5月7日、2-7頁。

したら家庭に帰るのが、是也という結論から女子従業員は一年ごとに雇員として契約するというのである。

性別による仕事内容が同一でないかぎり、女性の結婚退職が男性の職場確保につながるはずもなく、むしろ、理由④のとおり、女性従業員の新陳代謝をはかりたいというのが本音であろう。

(3) 労働協約による 25 歳定年の導入〈東宝の事例：1953 年〉

断片的な情報にとどまることの多い 1950 年代における性別定年制のうち、よく知られるのが、東宝による女子 25 歳定年制であり、労働協約としての導入であったことから、労働組合の関わり方も注目される。この事例については、その労働協約を掲載した『労政時報』（1287 号）とともに¹³⁾、大羽「あゆみ」による解説が有益である。

東宝は、1946 年から 50 年の期間に、4 次にわたる労働争議に見舞われ、その過程において 45 年（12 月）に結成された労働組合は 4 つに分裂する。とりわけ 3 次争議（48 年）は、会社の財産権保全の仮処分をめぐり、砧撮影所（東京）に占領アメリカ軍と武装警察が出勤して、「来なかったのは軍艦だけ」と言い伝えられる争議となった¹⁴⁾。

制作部門が中心となった争議に対して、その後の人員整理は、むしろ劇場で働く従業員たちに向けられた。まず 1951 年（12 月）、劇場の新規採用者を雇員（1 年契約）とした。この雇員には少数の男子を含み、また、雇員は組合員ではなく労働協約は適用されなかった。

さらに 1953 年、「劇場の接客の第一線」に働く雇員の女子を組合員とする一方で、彼女たちについて 25 歳定年とする労働協約が締結されたのである。女子従業員の「新陳代謝が滞り、平均年齢が 30 歳を超して、「劇場第一線の女子においてはどうしても『若さと美しさが絶対条件』」というのが会社側の主張であった。組合内部での抗議が全くなかったわけではないらしいが、争議後に労働協約の当事者となった労働組合も、会社側の見解に同調したといわざるをえない。雇員は試験によって社員になることができたとはいえ、女性を非正規雇用化したばかりか、きわめて若い定年年齢まで明記されたのである¹⁵⁾。

もっとも、『東宝五十年史』（1982 年）は、かろうじて次のように述べるものの、導入の理由やその後の経過にはふれない¹⁶⁾。

13) 『労政時報』1287 号、1954 年 6 月 25 日、11-14 頁。

14) 宮森繁『東宝争議追想—来なかったのは軍艦だけ』2002 年、光陽出版社。東宝争議研究として、井上雅雄『文化と闘争—東宝争議 1946-1948』(2007 年、新曜社)、および、その「序章」における「先行研究」(11-15 頁) 参照。

15) 『労政時報』1287 号、11-14 頁。

16) 東宝五十年史編纂委員会『東宝五十年史』1982 年、東宝株式会社、208 頁。なお、東宝三十年史編纂委員会『東宝三十年史』(1963 年、東宝株式会社)では、女子 25 歳定年への言及は皆無である。

昭和二十八（1953—引用者）年七月三十一日、会社は全映演東宝支部との間に新労働協約を締結した。この協約は、劇場の第一線サービス職種、出札、案内、エレベーター、売店等の女子従業員につき、二十五歳定年制を採用した雇員制度を包含するものであった。／雇員制度の採用については、すでに、二十六（1951—引用者）年九月、会社が組合に提案、以来、約二年間にわたって労使間で協議を続けて来たものであったが、ここにその発足を見たのである。／雇員という名称は、のちに準社員と変更され、定年、給与その他労働条件に関しても、幾多の改訂が加えられ今日に至っている。

東宝が雇員制度を提案した1951年9月は、小林一三が社長に復帰して「百館主義」を唱え、劇場建設が進められた時期に合致する。にもかかわらず、だからこそ、劇場を職場とする女性の急増を見越して25歳定年を導入し、新陳代謝を図ったというべきであろうか。

しかも、その前年の『労働法令通信』の「法令実務回答」欄には、「結婚したら退職」という条件付の採用はゆるされるか」という企業からの問い合わせに対して、労働省労基局監督課は、労働基準法の解雇の手続をすれば、就業規則に規定することも含めて「差し支えない」とお墨付きの回答をしている¹⁷⁾。この回答は、照会に応じて東宝の労働協約を掲載した『労政時報』（1287号）に再録されており、同誌の三井精機の事例紹介ともあわせて、企業側から高い関心が寄せられていたことをうかがわせる。また、少なくとも会社側からすれば、結婚退職制と若年定年制とをほぼ同じように捉えていた節も示唆する。

大羽「あゆみ」によれば、1953年の労働協約締結後、東宝の女性の「雇員」は増え続けたが、若年労働力不足が叫ばれる1960年代に入ると、25歳定年を実質的に27歳まで延長しても定員を確保できなくなったという。それでも、男性55歳・女性25歳という性別定年制は存続し続け、会社組織の変更を経た後、1980年代になってようやく55歳の一律定年制への改訂が具体化したとのことである¹⁸⁾。

のみならず、1970年代初頭において、なお、経営者団体の刊行物においては、次のような一文が見出せることも、指摘しておかなければならない¹⁹⁾。ここでは、「社会通念」を持出して、定年年齢のきわめて大きな性別格差が正当化されている。

映画館でサービス業務にあたる婦人労働者について、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ということにもなるであろう。

17) 『労働法令通信』6巻31号、1953年9月4日、19頁。

18) 前掲、大羽「あゆみ」214頁。

19) 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。

2. 導入をめぐるせめぎ合い—— 1950年代後半

(1) 結婚退職制の会社提案と撤回（東京電力の事例：1959年）

1950年代末には、会社提案の結婚退職制が撤回されたという事例が、東京電力（以下、東電）でみられた。これについては、大羽「あゆみ」が比較的詳しい。また、『東電労組史（第1巻）』（1975年）が取り上げているうえ、大羽も参照した当時の東京電力労働組合本部の機関紙「同志の礎」が閲覧できる²⁰⁾。

電力産業では、全国1社を9分割する電力再編（1951年）によって地域毎に電力会社が誕生する。全国単一の産業別労働組合として結成され、いわゆる「電産型賃金体系」を打ち立てた電産（日本電気産業労働組合、47年5月結成）は、電産52年争議の惨敗を大きな契機として、その勢力を削られるようになり、9電力会社それぞれの企業別組合へと移行が進んだ。レッドパージ（50年）やスト規正法の制定（53年）など政治情勢があったことはいうまでもない²¹⁾。

東電において企業別組合の一本化がなされるのは1956年のことであった。東電にとっては、「労使関係の安定化」をはかるとともに、いわゆる「電産型賃金体系」を修正していくことが課題であった²²⁾。59年2月、会社側は、労働組合に対して、労働協約の改定案の覚書として、以下のような内容の女子結婚退職制を提案する²³⁾。

- ①女子従業員が結婚した場合には、6ヶ月以内に退職することとする。
- ②女子従業員が、結婚のため、または結婚後6ヶ月以内に退職する場合は、規定退職金の13.5%を加給する。
- ③現在在籍中の有夫女子従業員は、原則として昭和34（1959—引用者）年9月末までに退職することとし、この場合は前項を適用する。

会社側が提案理由として挙げたのは、次の4点である²⁴⁾。

- ①電気事業の場合、本来的な仕事は男子によって処理され、女子は補助的な業務が大部分であるといえる。

20) 前掲、大羽「あゆみ」206-211頁。東電労組東労史編集室『東電労組史（第1巻）』1975年、東京電力労働組合、139-141頁。東京電力労働組合本部の機関紙「同志の礎」。「同志の礎」については、労働政策研究・研修機構（労働図書館）所蔵の縮刷版を利用した。

21) 河西宏祐『電産の興亡——一九四六年～一九五六年 電産型賃金と産業別組合』2007年、早稲田大学出版部、同『電産型賃金の思想』2015年、平原社。

22) 東京電力社史編集委員会編『東京電力三十年史』1983年、東京電力株式会社。

23) 前掲『東電労組史』139頁。

24) 前掲『東電労組史』139-140頁。

- ②当社の女子比率（6.06％）は電力9社平均（5.57％）より高い（全産業平均25.5％）。
- ③「補助的業務にも拘らず」、女子の平均勤続年数9.4年、その平均年齢（29.8歳）と、「他企業の男女あわせてのそれを上廻るほどに高い」。
- ④女子従業員の有夫率（1,737人中611人、34.1％）は、500人以上規模の全産業平均（13.4％）より高く、「当社のごとき規模では10％以下が社会的水準であるといえる」。

大羽にいわせれば「『女子の職務内容に必要な経験年数と実態のアンバランスは、夫のあるものが多いことに原因がある』という見方」²⁵⁾であった。ちなみに、労働省婦人少年局による性別定年制に関する最初の本格的な調査の報告書『定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情』（1959年刊）では、その「はしがき」に「ある電力会社」として社名は伏されたものの、東電の提案内容が引用されている²⁶⁾。

労働組合は結婚退職制の撤回を求めて団交に臨み、約1ヶ月後に、「労働協約交渉の妥結を待たずに」会社側は提案を取り下げることによって決着した²⁷⁾。「婦人だけの抗議集会」（3月14日、約350名参加）の開催など、女性組合員による反対の意思表示があり、東電労組もスト指令の準備にも入るなど、労働組合の対応もさることながら²⁸⁾、新聞が大きく取り上げたことも、「つつましくおとなしい抗議集会」であったにもかかわらず、会社側の提案取り下げにつながる大きな力となったと、大羽は指摘する²⁹⁾。

ただし、東電の事例について、「戦後の労働運動のもり上りのなかでも、むしろ例外的」であり、「多くの場合、婦人結集の力も弱く、労組は交渉の段階で男女差別を会社側の提案どおりに認めている」と、大羽は総括する。のみならず、前述のとおり、かつての電産争議（1946年）の結果として締結された「十二月協定」に基づく、いわゆる電産型賃金体系が、電力会社の分割によって変容を余儀なくされ、費用削減策として既婚女性の排除が目論まれたことも、大羽は見落としていない³⁰⁾。河西宏祐による膨大な電産研究によれ

25) 前掲、大羽「あゆみ」207頁。

26) 労働省婦人少年局『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、（以下、『男女差の実情』高橋久子・原田冴子・湯沢雍彦監修『戦後婦人労働・生活調査資料集』第16巻、1992年、クレス出版、所収（以下、『調査資料集』）。この報告書については、拙稿「結婚等退職制」4-7頁、参照。

27) 前掲『東電労組史』141頁。

28) 同上、140頁。

29) 前掲、大羽「あゆみ」208頁。「朝日新聞」（1959年2月24日付、9面）や「毎日新聞」（同年2月24日付の夕刊、5面）が、東電による結婚退職の提案を報道したことは、会社側にとって「意外な反響」（『東電労組史』139頁）であった。なお、多田とよ子『明日につなぐ―仲間たちへの伝言』（2004年、ドメス出版）でも、「結婚したら退職？ 怒りの反対闘争」（85-97頁）として、この東電の事例にふれている。多田は、「婦人抗議集会」に「全労会議青協幹事」として出席し、「激励の言葉を述べた」ひとりであった（『同志の礎』241号、1959年3月20日）。

ば、当初の電産型賃金は、「男女を問わず、『生計維持者』に平等に『生活保障給』が支給された」からである³¹⁾。

また、機関紙「同志の礎」を元に執筆された『東電労組史（第1巻）』における「女子結婚退職制度」の項には記述がないものの、結婚退職制に関して交渉中であった時期の機関紙「同志の礎」には、会社側から「特に女性に改悪の矢」が向けられていたとする記事がみられる³²⁾。すなわち、前年（1958年）には生理休暇の無給化、また、結婚退職制とともに、産前・産後休暇（各6週間）の無給化も提案されていたからである。結婚退職制が単独の提案ではなく、若年未婚女性のための短期回転を狙った事実には留意しなければならない。

同時に、『東電労組史（第1巻）』は、1959年の結婚退職制をめぐる労使交渉を3頁にわたって記録しているとはいえ、「東電における女子結婚退職制度の会社提案は、いろいろな面で、これらの問題に一石を投じたものといえよう」³³⁾という一文は、東電側の撤回にもかかわらず、他社では導入する刺激となったというニュアンスに受け取れなくもない。「女子結婚退職制度」が、次のようなエピソードで締め括られ³⁴⁾、これに対する批判的な視線を欠いている事実とも符合するのではないだろうか。

一説によれば、前年の12月、“石炭汚職事件”によって登場した新社長が、はじめて東京電力本社に出勤して、余りにも女子社員が老けているのに驚いて、「女子社員は職場の花である。花は新鮮でなければならない」と痛感したことが、今回の女子結婚退職制の提案となった、というウラ話も伝わっている。

付言すれば、社史『東京電力三十年史』には、「当社発足以来、定年は五五歳と定められていた」こと、1961年、62年と相次いで定年後の特別嘱託としての再雇用（1年間）を延長したことが記されているばかりである³⁵⁾。

なお、八幡製鉄においては、労働組合が結婚退職制を受け入れた。前掲の労働省婦人少年局『定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情』の「はしがき」では、「ある電力会社」（東電）の提案内容とともに、「ある鉄鋼会社」の事例も挙げており、これは大羽「あゆみ」の記述から八幡製鉄であることが分かる。すなわち、東電の事例の「数年前」、「労働組合が電話交換手の増員を要求したところ、『新規に増員する交換手について結婚したら退職するという条件を認めるならば増員要求に応ずる』との提案を行い、結

30) 前掲、大羽「あゆみ」209頁。

31) 前掲、河西『電産型賃金の思想』82頁、詳細は、前掲、河西『電産の興亡』。

32) 「同志の礎」240号、1959年3月10日。

33) 前掲『東電労組史（第1巻）』139頁。

34) 同上、141頁。

35) 前掲『東京電力三十年史』700頁。

局、組合はこれを承認したという例」がみられた³⁶⁾。大羽の説明によれば、労働基準法（女子保護規定）の例外として深夜業が認められる電話交換手について、既婚者の夜勤は除外していたが、既婚者が増えて未婚者の負担が大きくなってしまい、労働組合が増員を要求したという事情があった³⁷⁾。

1950年代の男性の正規雇用に関しては、電力会社や鉄鋼会社をはじめとする基幹産業の大企業において、「電産型賃金体系」が修正されつつも、それなりに維持されながら、高度経済成長期を通じて「年功賃金」「終身雇用」「企業別組合」から成る“日本的雇用慣行”の柱として、男性55歳定年制が定着していくことになる。それゆえにこそ、たとえ東電のように撤回された例が皆無ではないとしても³⁸⁾、女性雇用の非正規化ならびに結婚退職制・若年定年制の導入を試みる会社側からの提案があちらこちらで頭をもたげ、時には労働組合との労働協約にも盛り込まれるようになっていった時期でもあったことがうかがわれる

(2) 念書による結婚退職制と35歳定年（住友セメントの事例：1958年）

住友セメント事件といえは、結婚退職制を不当とする女性の訴えが、初めて認められた判決としてよく知られている（1964年提訴、66年東京地裁判決³⁹⁾）。もっとも、原告の女性が入社した磐城セメント（その後、住友セメントに改称）が、女性職員について「結婚又は満三十五歳に達したときは退職する」ことを労働契約に含め、念書の提出を求めるようになったのは1958年（4月）であった⁴⁰⁾。裁判は結婚退職制をめぐる展開されたが、就業規則には55歳定年が記載されていたにもかかわらず、女性に対しては結婚退職のみならず、35歳定年をも課して、1ヶ月の試傭期間中に念書を提出させていたのである。

しかも、女性の結婚退職制・若年定年制の導入は、性別人事管理を徹底させるためであったことが、判決文にまとめられた会社側の主張によって、よく分かる。すなわち、性別定年制の導入に際して、従業員を職員と工具に分けて、大卒と高卒から採用する男性職員は本社採用、女性職員は原則として高卒のみを、本社採用ではなく事業場において欠員がある場合に、補助的事務のために採用し、他の事業場に配置転換しないものの、最下級の雇員以上には昇進させないとした。

同社において、未婚女性は「既婚女子に比して家事等に煩わされず」、会社の「業務に

36) 前掲、大羽「あゆみ」209-210頁、労働省婦人少年局『男女差の実情』「はしがき」。

37) 前掲、大羽「あゆみ」209頁。

38) 『近代日本婦人問題年表』（丸岡秀子他編『日本婦人問題資料集成』第十巻、1980年、ドメス出版）によれば、結婚退職制や女子25歳定年などの「撤回」事例が、東電のほか3件（東京人生座、山陽新聞、徳島大学医学部付属病院、いずれも1959年）の記載がある（297、299頁）。

39) 住友セメントの項については、特に断らない限り、「住友セメント雇用関係確認等請求事件」（昭和41年12月20日判決、東京地裁、『事件資料集成2』第1巻、3-11頁）による。

40) 前掲、大羽「あゆみ」もこの点を明記している（206頁）。

寄与する程度が比較的高いので」「結婚準備金の意味を含めて、女子職員の賃金を男子職員のそれと同額と定めていた」という。しかし、勤続の長い女性の賃金が、仕事内容の割には男性よりも高いとの、男性職員からの不満があったために、女性職員については仕事を限定して短期間の雇用とする方法を採用したというのが、会社側の言い分であった。

住友セメントの事例は、労働組合の関与の面からみても興味深い。判決文にまとめられた会社側の主張からは、労働組合が性別定年制や性別賃金格差の導入に反対したとはいいがたい。例えば、女性職員についての結婚退職制と若年定年制の導入後、「年令別最低基本給」および中途採用者の初任給について、女子を男子の約70%としたのは、組合の提案によるとされるからである。(1960年および63年)。また、労働組合が、結婚祝金に関して、「女子に限り結婚を予定して退職する場合にも同祝金を支給するようその改定を申入れ」たことなどは、「結婚退職制に対する黙示の承認」に当たり、「労働協約と同等の効力を有する」と、会社側は主張する。ちなみに、同社の就業規則は結婚退職制を明記しないが、会社側は、結婚退職制が「労働者の規範意識に支えられて既に慣行となり就業規則と同等の効力を有し」ているとした。

他方で、労働組合による裁判の原告女性に対する支援については、いささか複雑な経緯がある。原告女性は、本採用となると同時に、職場の労働組合に加入し、その翌年には、青年婦人部長になった。念書に関して、青年婦人部長会議において労組本部執行部に質問すると、「今はどうすることもできない」という回答でしかなかった。しかし、全国セメント労働組合連合会（全セ労連）に（再）加盟後（後述）、労働組合の中央委員会は念書破棄の決議を行い、団交において破棄を迫ったが、会社側の同意は得られなかった。その後間もなく結婚した原告女性に対して会社が解雇を通知するとともに、上司たちからの圧力がかかる中、組合執行部は、出勤してくる原告女性に付き添うなどの支援を続けている。

住友セメント労働組合の前身である磐城セメント労働組合は、第二次世界大戦後、1946年3月、工場毎につくられた労働組合を単一労組として結集したうえで、全国組織の設立を呼びかけ、全国セメント労働組合協議会（全セ労協）が誕生した。しかし、わずか3年後（49年）、協議会におけるセメント産業としての単一組合への動きをめぐって、磐城セメント労組は突如全セ労協を脱退してしまう。全セ労協は全セ労連と改称した（51年）後も、磐城セメント労組の復帰を働きかけ続けて、一時、「絶縁」状態になったこともあったものの、63年に磐城セメント労組が全セ労連に復帰するという経緯を辿った。同年の秋、磐城セメントは住友セメントと改称する⁴¹⁾。

41) 住友セメント株式会社社史編纂委員会編『住友セメント八十年史』1987年、住友セメント、173-175頁、全国セメント労働組合連合会編・刊『全セ30年史』1977年、21、22、23、26、36-37、40、46、50、66、71頁。

原告女性の支援は、全セ労連に復帰した住友セメント労働組合によるものである。『全セ30年史』における年表には、裁判に関わる記述が数箇所におよび、また、裁判闘争の記録も、全セ労連と住友セメント労働組合との共同で刊行されたことも、それを裏づけよう⁴²⁾。ちなみに、住友セメントの社史は、磐城労働組合の結成、および全セ労連結成の呼びかけと脱退を記すが、それ以降については黙して語らない。もちろん、結婚退職制をめぐる裁判への言及もみられない⁴³⁾。

しかも、全セ労連『全セ30年史』によれば、1966年1月（同年12月に、結婚退職制を無効とする東京地裁の判決が下される）、住友セメントは、野沢セメント・東亜セメント両社の吸収合併の条件として「三十歳以上の女子、既婚の女子、身体障害者、課長以上、営業部員は採用しない」ことを提示し、労働組合にとっては、「既婚女子や身体障害者の引き継ぎが争点」となったという⁴⁴⁾。それゆえ、東京地裁判決後に会社側が即日抗告に及ぶと、労働組合は、原告女性への支援としての結婚退職制および念書の撤廃のみならず、旧野沢の6人の女性についての職場復帰をも、あわせて要求するようになった。1967年には3波にわたって、女子組合員を中心とした指名ストが行なわれ、また、世論に訴えるために、「八戸、小倉を起点に東京へむけて自動車キャラバン」も実施した⁴⁵⁾。

4年半に及んだ裁判闘争は、最終的には和解に至るが、その過程においても、労働組合は和解条件の引き上げのために尽力した⁴⁶⁾。結局、念書および女性の結婚退職制と35歳定年制は破棄され、原告女性の復職と賃金などの補償が確保されたとはいえ、原告女性をして「非常に残念であったことは、(中略)住セで私の後に一人も続いてくれませんでした」と言わしめた。そして、彼女は、1年間の復職の後に住友セメントを退職し、住友セメント労働組合の書記として勤務することになるのである⁴⁷⁾。

3. 性別定年制の浸透——1960年代

(1) 就業規則による30歳定年（名古屋放送の事例：1962年）

住友セメント事件に次いで、名古屋放送事件も性別定年制をめぐる裁判としてよく知られるが、何人もの申請人・原告による仮処分請求と本訴から成り、その最初の訴えは1969年であった。その詳細については伊藤「解放」に譲るが、本稿の関心事を判決文か

42) 鈴木節子「婦人労働者の権利を守ろう—結婚退職反対のたたかい」1969年、全国セメント労働組合連合会・住友セメント労働組合、『事件資料集成2』第1巻、201-263頁、以下、鈴木「たたかい」。

43) 前掲『住友セメント八十年史』173-175頁。

44) 前掲『全セ30年史』84頁。

45) 前掲『全セ30年史』89-90頁。

46) 和解勧告の段階では、結婚退職の場合の退職金割増を含んでいた（前掲、鈴木「たたかい」56-61頁）。

47) 前掲、鈴木「たたかい」62-63、65頁。

ら抜き出せば以下の通りである⁴⁸⁾。

名古屋放送（株式会社）では、設立（1961年）から間もなく（開局直前に）、就業規則を定め（62年3月）、そこで女性30歳定年、男性55歳定年とした。判決文によれば、他の民間放送会社においても、東海テレビ、東海ラジオの場合、30歳、関西テレビ25歳、フジテレビ、ニッポン放送、仙台放送、福井放送など、「ほとんどが女子従業員と考えられる補助職務者」については25歳、「その他、一定職種の者」は35歳という例が挙げられている。

会社側が主張する女性の定年制の合理性は、次の3点にまとめられる。

- ①「女性は男性とは生理的、肉体的に異なる」こと。
- ②「女性は、出産、育児ないし家事から全面的に解放されない限り」「男子労働者と同一質量の労働力を使用者に提供することは、およそ不可能」であること。
- ③女性の担当業務が「アナウンサーを除き」主に「単純な定型的、補助的作業にすぎず、特別に高度な知識ないし経験、技能を要するものではない」こと。

しかも、民間放送会社は、「一般企業と異なる特殊な企業性格を有し」ているために、「企業として健康な新陳代謝を促進することを要求され」ているとまで強弁する。事実、1969年、女性の採用は、特定業務を担当する1年契約の嘱託とする方針も打ち出し、72年4月時点では、女性従業員51名中、嘱託は31名に上った。なお、名古屋放送における72年3月までの時点で、女性の平均勤続年数は3年強、平均退職年齢は24歳弱であり、設立（61年9月）から69年4月末までの期間に採用した女性90名のうち45名が退職、結婚や出産による退職が約9割であった。こうした実態が、30歳定年を合理化する会社側の口実となった。

名古屋放送における労働組合の結成は、性別定年制を定めた就業規則の制定よりも遅れて1963年6月のことである。67年9月に、30歳定年を迎えた女性組合員のために、「当時ストをもって反対闘争を展開し、以来強くその撤廃を要求するようになった」という。しかし、この女性は嘱託として就労を継続していたが、69年9月、雇用条件が良くないとして契約を更新せずに退職してしまった。これと前後して30歳定年制にかかわる最初の地位保全仮処分申請が出され、一連の名古屋放送事件の口火を切ることになったのである。

名古屋放送が、女性の30歳定年制について「陳謝」し、「今後、このような不当行為を絶対に行なわない」と労働組合に対して明言したのは、1973年である。この間、会社側

48) 名古屋放送の項については、特に断らない限り、「名古屋放送地位保全仮処分申請事件」昭和47年6月9日判決、名古屋地裁、『事件資料集成2』第6巻、379-455頁）による。

による労働組合に対する様々な妨害行為や分裂工作がなされたという⁴⁹⁾。

名古屋放送の事例を通じて確認できるのは、会社設立後、まだ労働組合が結成されない早い時期に女性 30 歳・男性 55 歳という性別定年制が就業規則に盛り込まれたこと、労働組合が基本的には女性の 30 歳定年に反対したにもかかわらず、組合の力のみでは、その廃止を実現できず、複数の判決による強力な後押し、さらに伊藤「解放」が指摘するように、他のマスコミからの指弾や国会での追及までも必要としたことである⁵⁰⁾。それは会社が性別雇用管理を堅持しようとする姿勢の裏返しでもあった。

なお、詳細は不明だが、1966 年、やはり就業規則に女子 30 歳定年制を定めていた山種証券（名古屋支店）によって解雇された女性が、名古屋地裁に解雇無効の仮処分申請した事例があった。ただ、裁判所の決定が出る直前に、会社側が復職を認め、その間の賃金相当額も支払うとの対応をとったため、事件としては却下されている⁵¹⁾。

(2) 同意書による慣行としての結婚退職制〈山一証券の事例：1963 年〉

1960 年代には、就業規則や労働協約として性別定年制を定めずとも、慣行としての結婚退職が裁判で争われる例もみられた。そのひとつが、同意書による結婚退職を慣行とした山一証券の場合である⁵²⁾。

山一証券・名古屋支店では、1963 年 4 月から、採用が内定した女性に対して、本店人事部長宛の結婚退職の同意書の提出を求めた。そのため、それまでは結婚後に勤務する女性もいたものが、62 年 7 月以降は皆無となっていた。判決文も「自発的に退職する女子社員が多数であることに着目した会社が同意書制度を採用することにより事実上制度化したものであると考えるのが自然であろう」と述べる。

裁判所に地位保全等仮処分の申請をした女性は、1959 年入社のため、同意書を提出していなかったが、67 年に結婚したところ、支店次長らの会社側からはもちろん、従業員組合関係者からも、退職のうえアルバイトとして勤務するよう強く求められ、退職願を提出したのである。

この事例は、「結婚退職の慣行の有効性」に関して、当該女性において「錯誤があった」とされ、従業員としての地位を認めた判決として注目された。

のみならず、本稿の関心からすれば、労働組合（山一証券従業員組合、以下、従組）が会社側に立ってしまい、女性組合員たちからの要請に腰が重かった事実も浮かび上がる。

49) 民放労連・名古屋放送労働組合「争議全面解決にあたって」（1973 年？）所収の名古屋放送による「陳謝」（『事件資料集成 2』第 7 巻、330-331 頁）。

50) 前掲、伊藤「解放」319 頁。

51) 朝日新聞（名古屋本社）1967 年 7 月 4 日付、15 面。前掲『戦後愛知女性史年表』139、147、148 頁。

52) 「山一証券地位保全等仮処分申請事件」昭和 45 年 8 月 26 日判決、名古屋地裁、『事件資料集成 2』第 1 巻、281 頁-292 頁。

すなわち、申請人の結婚前後には、従組名古屋分会の女子社員集会でも、また、職場の有志女性たちからも、結婚退職慣行についての疑問が提起されていた。彼女たちは「住友セメントの判決もあり」「何とかなるのではないかと」、支店の上層部へも、従組代議員にも、あるいは両者が同席する場でも、何度も働きかけている。しかし、従組代議員からは、全国的な問題ではないから名古屋支店だけではできないと取り上げられず、『組合ニュース』への投稿も握りつぶされる。そこで、本社従組婦人対策専門委員（女性）に応援を求めたが、「マル秘事項として結婚退社は基本方針である旨の会社側の意向を確認している」という返事しか得られなかった。

結局、従組から会社への申入れによって、女子社員による同意書の提出が廃止されたのは、名古屋地裁判決（1970年）よりも早く、正社員としての地位保全の仮処分申請がなされた年（68年）における4月採用者に対してからとなった。

銀行をはじめ証券会社などの金融業が、戦後いち早く、女性に結婚退職を求めていたことは既述した。労働省婦人少年局『女子事務職員一実態調査報告』（1961年実施）にもみられるように、女性比率の高い金融保険業は、上記のような慣行も含めた性別定年制がかなり浸透していた職場であった⁵³⁾。

(3) 労使協定による若年定年制〈中国電力の事例：1964年〉

1950年代末における東電では、会社提案の結婚退職制が、労使交渉の結果、撤回に至ったものの、60年代に入ると、東電以外の電力会社では、女性を非正規雇用化したうえでの若年定年制の導入が進む。その一例を中国電力にみることができる⁵⁴⁾。

中国電力は、1958年から女性の採用を停止し、労働条件がかなり劣る臨時雇用で対応していたが、61年の労使協定改定に際して、女子25才定年制を労働組合に提案した。中国電力労働組合（以下、中国電労）内でも賛否両論でまとまらず、足かけ4年を経て、64年秋には、組合員全員の無記名投票の結果、約8割の賛成により、次のような内容の協定が成立する⁵⁵⁾。

- ①オペレーター（高卒／小型計算機の操作など）、キーパンチャー（高卒／せん孔機の操作やカード、テープのせん孔など）、事務補助員（中卒／来客取次ぎ、案内、湯茶の接待や図書などの整理）の三職種は、仕事の内容が極めて単純、定型的であり、若い女性が適職であるので、労働「協約」から除外して採用する。

53) 労働省婦人少年局『女子事務職員一実態調査報告』1961年（前掲『調査資料集』2巻、1991年、所収）。拙稿「結婚等退職制」10頁、参照。

54) 前掲、東電労組本部「同志の礎」432号、1964年11月20日。前掲、大羽「あゆみ」の中国電力に関する記述も（214-215頁）も同紙に基づくものと推察される。

55) 同上。

- ②この三職種の労働条件は、25才までの雇用期間、退職金は一般職員と同じ規定により15%の加給をする。25才到達後は、再試験の上、一般職に採用する。本人が希望する場合、適性と認められたときは、一年更改で二年間ひきつづき業務に従事する。
- ③現在の在籍女子職員と、および今後一般職員として採用した女子の身分は保障する。

中国電労（および、東電労組の機関紙）は、単なる25才定年ではないと、ことさらに強調した。職種を限定しており、在職者や一般職の女性には適用されないこと、また、継続雇用の道が開けていることを以って、むしろ「女子の門戸が開放されたもの」と弁護する。しかも、中国電力をめぐるのは、中国電労とともに、かつての電産を引き継ぐ電産中国も並存しており、中国電労側からは、電産中国が「女子は全部25才になると首切りになるのだとして、職場実態を無視した絶対反対がされ、女子職員の動揺をねらったPRがさかんにおこなわれていた」という説明すらなされた。しかし、中国電労の言い分は、労使交渉における厳しい選択であったとしても、また、交渉によって三職種の労働条件が多少上乘せされたにせよ、会社側にとっては、「必要なし」「適性なし」「再試験不合格」と様々な手段によって、25才での女性解雇を協定に盛り込めたことは否定しようもない。しかも、この協定成立の背後では、女性の仕事とされたオペレーターやキーパンチャーの仕事にやむをえず配属された男性たちからの強い不満が作用したのである。中国電労本部に対して、連判状など職場からの突き上げが激しかったといい、明らかに男性の利益が優先された選択であった。

『中国電力50年史』は、「女性に関しては、40（1965—引用者）年4月の『準職員制度』の導入により、定期的な採用を開始した」と記す。これが上記の協定内容に当たるとみられ、さらに次の一文が続く⁵⁶⁾。

50（1975—引用者）年には、社会の動向や女性の雇用意識の変化も踏まえ、準職員制度を廃止して、当時の準職員240人を社員とした。それ以降、女性社員の定期採用を実施するとともに職域の積極的拡大に取り組むこととしたのであった。

同じ頁に掲げられた「女子社員比率の推移」のグラフにおいて、「準職員」を女子社員数に含むかどうかの記載はないが、その推移をたどれば、1951年6.4%→70年4.1%（最低）→75年6.8%→80年9.3%である。51-70年の期間には、総人員数も減少しているのに対して（12,471人→10,650人）、70-80年においては、総人員数がほぼ横ばいにもか

56) 中国電力50年史社史編集小委員会編『中国電力50年史』2001年、中国電力株式会社、559頁。

かわらず、4.1%から9.3%へと女性が「急増」したのは、75年の制度変更もひとつの要因であろう。逆にいえば、64年の協定が女子社員比率の低下に貢献したことがうかがわれる⁵⁷⁾。

しかも、やはり『中国電力50年史』によれば、人事処遇としては、「重要度制度」(1955年制定)、「資格制度」(65～66年)、職能等級制度(86年)が制定されており、女性を25才定年の「準職員」とする労使協定は、「資格制度」の導入と連動しているとみてよいだろう。つまり、「資格制度」から女性は排除されたのである。中国電力における男性の定年は、51年の発足時から55歳定年、69年には再雇用制度が始まった⁵⁸⁾。

さらに、中国電力の女子25才定年問題を報じた東電労組機関紙「同志の礎」によれば、ほかの電力3社の「社員外女子」の状況(1964年9月現在)が、次のように掲載されている⁵⁹⁾。

東北電力：女子給仕制(常用員)人員約223名、中卒、満20才到達までの年令制限
パンチャー、オペレーターは別会社で運営

北陸電力：女子補助員(非社員)93名、中学卒、年令制限21才、
事務機械員(非社員)94名、高卒、年令制限25才(特認嘱託28才まで再雇用)

四国電力：庶務員(事務補助)事務機械員(パンチャー、オペレーター)常用員262名、高卒、年令制限26才

このうち、東北電力における女子給仕制については、社史よりも、『道一東北電力労働組合三十年史』(以下『東北電労史』)によって、追加的な情報が得られる⁶⁰⁾。東北電力労働組合(1953年結成、以下、東北電労)は、1956年、「日本で初の生産性向上を盛り込んだ労働協約」を締結し、これに基づく「生産協議会」において、その翌年(57年)「配電工要員および女子給仕制設置要綱」が制定された。配電工要員制については社内工養成制度として推移の簡単な記述がみられるが、「女子給仕制」には「昭和四十年代まで職場の花として存在した」という以外の説明はない⁶¹⁾。ただ、中身が全くといってよいほど異なるにもかかわらず、「配電工要員」と「女子給仕制」とが同じ「要綱」にまとめられたことは、上記64年の女子給仕の状況とも照らし合わせて、両者が中卒者を対象としたから

57) 同上。

58) 同上、558頁

59) 「同志の礎」432号。

60) 東北電力労働組合三十年史編纂委員会『道一東北電力労働組合三十年史』1985年、東北電力労働組合本部(以下、『東北電労史』)。なお、社史(東北電力40年史編集委員会『東北電力株式会社40年のあゆみ』1991年、東北電力株式会社)は、後述のとおり、従業員数の推移についても『東北電労史』よりも大雑把であり(337頁)、また、女性に関しては、「全女子従業員への制服貸与」(1982年)への言及とその写真(350頁)のみである。

61) 前掲『東北電労』235、246頁。

ではないかと推測させる。そして「配電工要員」であった男子にとっては社員への道が開けていても、「女子給仕」には厳しい年齢制限が課されていたのではあるまいか。

社史よりも、はるかに詳細な『東北電労史』の「従業員の推移」表からは、「女子給仕」が「社員外」に位置づけられ、1960年3月末時点（169名）から75年3月末（9名）まで16年間の人数が記録されている。特に65-66年、69-70年には200名前後と多い⁶²⁾。

雇用条件があいまいな「社員外」として、人数も多かった「常用員」については、東北電労もたびたび労働協約改訂に際して交渉事項として取り上げていた。「常用員に関する協定」（1958年）を経て、1966年には、「常用員の組合加入」を決定し、「労働条件格差の改善」に努めたが、「女子給仕（制）」のその後については、『東北電労史』も沈黙を守る⁶³⁾。

北陸電力においては、1966年、キーパンチャーなどについて25才定年が会社側から提案され、労働組合がストなどで反対したものの、労使協定に至ったという、大羽「あゆみ」の記述がみられるものの、上記64年の状況によれば、それ以前に若年定年制がすでに実施されていたことになる。しかも、77年以降、キーパンチャー等の仕事が外注化されたのには、労災問題としての腱鞘炎の多発という背景がうかがわれるというのである⁶⁴⁾。

社史『北陸電力60年史』では、そもそも労務管理関係の記載がきわめて少なく、「従業員数の推移」も部門別と社員・社員外の区分にとどまる。電力会社の「社員外」雇用には、通常、多数の男性が含まれるとみられるものの、5年毎の「従業員数の推移」グラフにおいて、1960年、65年の「社員外」数が、その後の時期に比して目立って多く、しかも、部門別では「一般管理」に集中していることは、上記64年の「女子補助員」と「事務機械員」が、「社員外」としての女性雇用とほぼ重なるのではないかとみられる。また、『北陸電力60年史』は、他の電力会社社史に比して、事務機械化について紙幅が割かれているという特徴も見受けられる。とはいえ、そこに組み込まれた何枚もの写真から、機械操作の従事者が女性から男性へと移り変わっていったことが読み取れるばかりであって、操作担当者への目配りは皆無である⁶⁵⁾。

ちなみに、九州電力は、電力業界において最初に定年年齢を58歳まで延長した（1980年）と誇るが、そこへの一歩として1968年、女性を除外した再雇用制度を発足させている。「女子の雇用不安など十分でない側面もあった」と社史で認めるものの、「女子事務服の移り変わり」を大きな写真入りで「トピックス」で取り上げる以外、女性の処遇への言

62) 同上、605頁。

63) 同上、268-269頁。

64) 前掲、大羽「あゆみ」215-216頁。拙稿「労働安全衛生におけるジェンダー」『早稲田社会科学総合研究』13巻2号、2012年、参照

65) 北陸電力60年史編集委員会『北陸電力60年史』2012年、北陸電力株式会社、175-180、600頁。北陸電力労働組合の結成は、9電力のうち最も遅い1954年である（158頁）。

及はない。「従業員の推移」は性別のグラフで示されるが、1990年までの期間において、筆者の計算によれば、女性比率は7-8%にとどまった⁶⁶⁾。

なお、東急機関工業事件も、労使協定による30才定年の事例であり⁶⁷⁾、「女子若年定年制を無効とした最初の判決」⁶⁸⁾ともなった。念書による結婚退職制を無効とする住友セメント事件の判決が下された1966年に、東急機関工業は、女性の定年を30才とする協定を、労働組合（全国金属労働組合・東急くろがね支部）との間に締結したのである。以前の就業規則は定年を55才と定めていたにもかかわらず、労使協定において、男子55才、女子30才の定年が明記され、すでに30才に達している場合には、1年の猶予を経過措置とした。

会社側は、「補助的な作業」のための「少数の女子従業員」について、「本来的業務又は技術、経験を必要とする業務に従事している者の賃金と同様に毎年一律に上昇していくような状態が継続することは、合理性に欠け従業員の士気を低下させるばかりでなく、経営の合理化を妨げることにもなるので、能率の点等も考慮し、女子従業員については停年を30才とすることによりこの問題を解決しようとした」のである。

自動車部品メーカーである東急機関工業は、1962年に倒産した企業の更生計画に基づき生産業務を受継ぐ新会社として発足している。そのため、会社側は「経営の合理化」を力説するが、同時に、労働組合が要求する賃金の「一律上昇方式」を受け入れざるをえず、女性の賃金が仕事内容に比して高くなりすぎるとの主張のもとに、女子30才定年の協定を提案し、労働組合もこれを認めたのである。ちなみに、協定締結のための労働組合大会（出席者370名／組合員数462名）では、賛成票259、反対票139、白票8、無効2であった。

4. 労働協約による性別定年制の変容

— 1950年代-70年代前半〈三井造船の事例〉

三井造船事件の裁判（1971年大阪地裁判決）に直接関わるのは、労働組合との間に交わされた「女子組合員の取り扱いに関する覚書」（66年12月）および「女子組合員の取り扱いに関する協定」（68年）である。だが、判決文は、会社の創業に始まり、戦時中から戦後への移行にもふれており、1950年代半ば以降における会社の姿勢を垣間見ることができる⁶⁹⁾。

66) 九州電力社史編集部『九州電力四十年史—1951-1991』1991年、九州電力株式会社、52、384、390、445頁。

67) 「東急機関工業地位保全仮処分申請事件」昭和44年7月1日判決、東京地裁、『事件資料集成2』第4巻、3-70頁。

68) 赤松良子編『解説・女子労働判例』1976年、学陽書房、18頁。

また、三井造船労働組合による『組合二十五年史』も、年表的なまとめとはいえ、かなり参照できる。1945年12月に、工員と職員、それぞれの労働組合の結成に始まり、49年の大争議を経て、同年12月に発足した三井造船労働組合による『組合二十五年史』は、主に賃金引上げ、(男性の)定年制と退職金をめぐって展開される。ただし、上下2段組の3頁におよぶ「女子従業員取扱の推移」は、判決文よりも詳細な内容を含む貴重な情報を提供する⁷⁰⁾。そのため、珍しく1950年代から70年代前半にわたる性別定年制の存続と変容の推移をたどることができる事例である。

三井造船の従業員構成は、その業務内容から男性が圧倒的な比率を占めるが、戦時中の男性労働力不足を補うために、その代替として多数の女性を、「事務補助業務のみならず、現業職、および基幹業務にも従事」させた。戦後も就労を続ける女性が多く⁷¹⁾、「常用従業員」としての女性の採用停止も1950年4月からであった⁷²⁾。

会社側は、「女子従業員の高齢化現象」(1955年頃、393名の女性従業員のうち既婚者35%、平均年齢33.7歳、平均勤続年数9.2年)が生じたとして、管理部門の既婚女性を対象に、退職金等を優遇する希望退職者を募集したものの、応募者が少なかった(21名のみ)。そこで、1956年3月から「管理部門系統の補助業務に従事する女子従業員」に関しては、1年契約の「傭員」として採用し、25歳という年齢もしくは結婚によって契約更新せず、特別退職金を支給することとした。それは同時に「現業職、事務職および技術職の基幹業務は男子従業員に、事務補助職は女子従業員に分担」させる性別雇用管理を徹底するためであった⁷³⁾。

傭員制度に対しては女性たちの不満が強く、「高等学校卒業の女子従業員についてのみ常用従業員にしない不合理性を理由に組合から強固に廃止の申し入れがあったため」、労使交渉の結果、1960年4月「傭員問題の解決に関する覚書」の締結により、傭員制度は廃止され、「傭員在籍1年以上の者選考の上常用切替え」となった。とはいえ、女子常用従業員は一律に結婚退職とすることを、組合は承認し、61年の労働協約の附属協定として「女子組合員の取扱いに関する覚書」も締結された。この覚書では、「結婚退職制」とともに、25歳までに結婚退職する場合の「特別退職金」と25歳を経過した者の昇給を半額にする「昇給制限」までもが記載されていたのである⁷⁴⁾。

その後1963年(6月)に、労働組合側からの「結婚定年制の廃止」要求に対して、会

69) 「三井造船仮処分申請事件」昭和46年12月10日判決、大阪地裁、『事件資料集成2』第1巻、293-307頁。なお、三井造船は、1917(大正6)年に55歳定年を定めている(日本経営者団体連盟『定年制度の研究』1959年、2頁)。

70) 組合二十五年史編纂委員会編『組合二十五年史—四半世紀のあしあと』1974年、三井造船労働組合、361-363頁。

71) 前掲、判決文。

72) 前掲『組合二十五年史』361頁。

73) 前掲、判決文。

74) 前掲『組合二十五年史』361頁、判決文。

社側は「制度を緩和し、必要な場合には選考のうえ再雇用する」ことを認めて、61年の「覚書」が改訂された。「結婚退職後再雇用制度」の新設（ただし、看護婦は雇用延長）とともに、「特別退職金の増額」および「昇給制限年令引き上げ（30才）」も含む⁷⁵⁾。翌64年の労働協約交渉においても、労働組合は「女子の結婚退職制の廃止」の要求項目を掲げたが、これを除いて「概ね要求内容が満たされた」⁷⁶⁾という状況であって、64年、65年においては63年の「覚書」がそのまま更新された。

1966年改訂の「覚書」は、「看護婦・交換手」についての「結婚後勤務延長」制度の新設、および「事務補助等」に関する雇用延長制度の新設、25歳以降の結婚退職の場合でも、減額された「特別退職金」を支給するという条件緩和である。さらに68年、これまでの「女子組合員の取扱いに関する覚書」は「女子組合員の取扱いに関する協定」と改められ、同年3月1日以降に入社した者全員を勤務延長制度の対象とした。なお、『組合二十五年史』には記述がみられないが、判決文によれば、68年「協定」には「第一子出産（出産準備を含む）の場合は雇用延長を打ち切るものとする」旨の規定がすでに含まれていた。

判決文では、1966年「覚書」および68年「協定」までの言及にとどまるが、「協定」改訂はまだまだ続く。69年「協定」改訂では、組合側にいわせれば「結婚退職の実質的廃止と特別退職金増額」に至った。すなわち、「結婚する場合は、能力査定を行ない、（退職する場合を除き）常用として勤務を延長する」が、「看護婦および交換手を除き第一子出産退職」とされた。71年「協定」改訂においては、「特別退職金」が増額され、「出産退職」の除外対象が拡大（プログラマー、パンチャー、およびタイピスト）された⁷⁷⁾。

このように小幅な改訂を繰り返してきた「女子組合員の取扱いに関する協定」は、1972年の改訂によって、いっそう複雑さを増す。①「第二子出産退職制」を定め、特別退職金を増額するとともに、②1964年「1月1日以降常用従業員となった女子組合員について、雇用を継続しがたい事情が発生したとき退職するものとする」一方、③「退職者について、一定期間経過後の優先的再雇用制度」を設けた。②の退職要件は、次の(a)～(c)である⁷⁸⁾。

- (a) 結婚または結婚準備のため、本人の申し出により会社が認めた場合。
- (b) 結婚後勤務成績または勤務態度が著しく低下したと認められる者。
- (c) 第三子を出産した場合（ただし、看護婦、准看護婦、電話交換手、プログラマ

75) 同上、362頁（なお、「昇給制限年令引き上げ」の「年金」は「年令」の誤植と判断した）。

76) 同上、174頁。

77) 前掲『組合二十五年史』362頁。

78) 同上、362-363頁。

一、パンチャー、タイピスト及び執務三級以上の者を除く)。

1973年改訂は「特別退職金」の増額のみが記されるが、『組合二十五年史』の74年についての項は「労働協約改訂なる／女子協定一步前進—全面廃止のあしがかりをつけ妥協」とうたい、次のように記す⁷⁹⁾。

昨年、秋季闘争の柱の一つとして要求した労働協約は、年内解決、更改を目標に精力的な交渉を展開してきた。／しかし、交渉は難航、特に「女子組合員の取扱いに関する協定」の全面廃止と「定年延長」要求の組合主張と、これに応じられないとする会社主張が鋭く対立した。組合としては、本年、是が非でもこの「女子協定」の全面廃止を実現させるべく、全勢力を傾注していた。年末もおしつまった十二月(中略)やむなく協約の有効期間を二か月間、自動延長を行ない、組合要求の貫徹を目指して粘り強く交渉を続行することとした。／年明けとともに、(中略)再度、精力的に交渉を推進した。／その結果、「女子組合員の取扱いに関する協定」は、組合要求を全面的に認めさせることはできなかったものの、昭和四十九(1974—引用者)年四月一日以降採用の女子組合員は、この協定の適用を除外するとともに、女子の特別退職金については、その半額を支給させるという、全面廃止の足がかりをつけた。

この時の労使の対立点は、「女子協定」の廃止と「定年制延長」であり、後者に関しては、すでに1969年に実現した58才定年制について、60才までの「再雇用制度」が実現する。55才の定年年齢を引き上げる組合要求は61年に始まり、労働協約改訂交渉のたびに大きな争点となっていたのである⁸⁰⁾。しかし、前述の通り、労働組合は少なくとも63年、64年には、結婚退職制の廃止を労働協約の改訂要求に掲げてはいたものの、その10年後、74年の交渉に際して、「女子協定」の廃止に拘った理由は不可解である。『組合二十五年史』にも71年判決への言及はなく、裁判が直接影響したようにも見えない。むしろ、ここまでの「覚書」「女子協定」の頻繁かつ小刻みな改訂内容と合わせてみれば、会社側による性別定年制への強い執着が読み取れるのである。

以上、『組合二十五年史』の「女子従業員取扱の推移」を中心に、判決文も参照して、三井造船における女性をめぐる退職制度を概観した。戦時中に増えた女性従業員が辞めなないことから、まずは女性の非正規化のみならず25才定年と結婚退職、次いで常用化はするものの結婚退職、さらに出産退職、それも第一子、次いで第二子と、女性排除に手立てを尽くす。頻繁かつ小刻みな変更の背景には、判決文も指摘するとおり、当時の労働力不足がうかがわれ、きわめて便宜的な会社の対応であった。それでも、裁判当時「主たる業務は男子従業員に、事務補助業務は女子従業員にそれぞれ担当」させており、「主たる業務は一般的に女子従業員の性格、能力からして不向き」と、会社側は強調するのである。

79) 同上、360頁。

80) 同上、212-216頁。

従業員および労働組合員の構成として男性が圧倒的多数を占める大企業におけるこの事例の場合、女子従業員についての傭員制度を廃止して常用化されたのは、労働組合の働きかけによることが確認できるとはいえ、女性の結婚退職は当然視されていたといえよう。

なお、三井造船事件は、申請人の女性の結婚に伴う結婚退職後の処遇とともに、出産後の雇用契約も争われた。判決文は出産退職制にも言及して、これを会社側の「脱法行為」と判示したため、出産退職制に関する最初の判決としての意義も有する⁸¹⁾。

ついでながら、1945年に設立された自動車部品製造のボッシュ社（株式会社）について、詳細は不明だが、創業から70年代までの労使協定による性別定年制の導入と廃止の時期が確認できる。労働組合の結成（45年）後、58年に結婚退職協定が締結された。その10年後の68年に結婚退職協定は廃止されたものの、今度は女性の若年定年（40歳）に関する協定が結ばれた。男女一律の55歳定年に至るのは72年のことであった⁸²⁾。

住友セメントが結婚退職と若年定年（35歳）を同時に導入したのに対して、ボッシュ社では、結婚退職の導入が先行し、その後、これを廃止する代わりに若年定年（40歳）を入れた。1960年代の労働力不足を反映してか、若年定年の年齢がやや上がるとともに、一律定年制への移行年数が比較的短く、労働省婦人少年局による「若年定年、結婚退職制等改善計画」の策定（1977年）よりもかなり早い。

むすび

本稿では、入手可能な情報の質量に依存して事例を選択せざるをえず、必ずしも“典型”として取り上げたわけではない以上、ここから安易な結論を導き出すことは控えなければならない。それでも、1950年代から60年代を中心とする時期における性別定年制の特徴やあり様を検討するいくつかの手がかりを見出すことは許されるだろう。

第一に、電力、セメント、造船など、むしろ女性比率が低い基幹産業の大企業において、性別定年制をめぐる紛争や裁判が起きている。しかも、そうした大企業であるからこそ、（企業別）労働組合との労働協約に性別定年制が盛り込まれ、十分とはいえないまでも、これをめぐる労使の動静が時として書き残されることにもなった。しかも、いくつかの事例は、第二次世界大戦後1950年代初頭までの大きな労働争議を経て、再出発せざるをえなかった企業別組合との間に労使協定が定着していく過程とも重なる。それらは専ら

81) 前掲、赤松編『解説・女子労働判例』12-13頁。なお、社史（三井造船株式会社50年史編纂委員会編『三井造船株式会社50年史』1968年、三井造船）は、1949年争議が「第二組合の結成により終止符」をうったこと（105-107頁）、1954年以降、「労働協約の締結と労使信頼・協力関係」が築かれたことなどが記載され（134-135頁）、また、非労務者と労務者を区分した「従業員数の推移」（281頁）を含む「人事」の章が設けられているが、本稿が参照できる情報は得られなかった。

82) 亀井毅「男女間賃金格差解消への取り組み」『労働調査』2010年2月号、49頁。

男性を対象とする人事管理の整備を内容とするだけに、そこから女性を排除する性別雇用管理の徹底として性別定年制が導入されていく事例が目立つのである。女性比率の違いが性別定年制のあり様をどのように規定するのかは判然としないが、女性比率の低いからといって、性別定年制と無縁ではないことは確認できよう。

第二に、女性を非正規雇用化するだけにとどまらず、さらに結婚退職制および若年退職制を組み合わせて導入を図る事例がいくつもみられる。また、若年退職制を維持したままの短期間再雇用、あるいは、結婚退職制を廃止しても、新たに若年定年制あるいは出産退職制を導入するなど、会社側の性別定年制への固執は著しい。退職金割増を認めるのも、女性の辞職を促すためであることはいうまでもない。自発的に結婚退職する女性もかなり多く、そうした女性たちにとって、退職金割増が望まれたという事実にも留意すべきだが、同時に、結婚・若年退職制や結婚退職の退職金優遇は、ある年齢までに結婚するよう女性たちに迫る“社会的圧力”として働いたことも忘れてはならない。

第三に、女性の仕事とされる「看護婦」・電話交換手、あるいは、タイピスト、パンチャー、オペレーターの処遇については、会社側の“苦心”も垣間見られる。女性の採用や増員の必要があるにもかかわらず、非正規雇用として切り離しても、なお、結婚・若年退職制を併用したり、逆に性別定年制の適用除外対象にすることで要員確保を図ったりする。特にパンチャーやオペレーターについては、女性労働力の短期回転による新陳代謝が意図されており、次第に社会問題化する腱鞘炎などの労災逃れにも繋がる疑いも色濃い。いずれも、女性の仕事として固定させつつ、できうるかぎり長期雇用を回避する様々な方策が編み出されてきたといっていよい。

このように、きわめて限られた事例の検討ながら、企業動向の集計によっては隠れてしまっている性別定年制の実態をいささかなりとも明らかにできたとすれば、本稿の目的はそれなりに達せられたことになるだろう。