

### <書評と紹介> 西成田豊著 『退職金の一四〇年』

TAKEDA, Haruhito / 武田, 晴人

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

638

(開始ページ / Start Page)

71

(終了ページ / End Page)

75

(発行年 / Year)

2011-12-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008854>

西成田豊著

## 『退職金の一四〇年』

評者：武田 晴人

明治維新から現在に至るまでの退職金制度の歴史を考察することが、本書の課題とされている。そのため、「国家（労働政策）、産業（技術）、企業（経営者の思想）、労働（労働運動）の四点」に分析の視点がおかれている。この視点の設定は、これまでの著者の労働運動史・賃労働史の研究が強調してきたところと共通するところだろう。

本書は、以下のように6章から構成されている。

- 第一章 日本の「後発工業化」と退職金制度
- 第二章 工場法・企業内共済組合と退職金制度
- 第三章 人員整理の時代と退職金制度
- 第四章 「退職積立金及退職手当法」の成立
- 第五章 占領・復興期の労資関係と退職金制度
- 第六章 高度成長期から平成不況までの退職金制度

以下具体的な内容を紹介しつつ、若干の感想を付け加えていくことにしたい。

まず、第一章では明治中期までの工業化過程

の担い手となった男子労働者、その多くが職人から転成した熟練工、を定着させる手段（「労災扶助規則」と定雇制のもとでの「満期賞与」）に注目する。このうち、「満期賞与」に関して制度的に先行していたのは官営の事業所であり、それが本書の主題となっている退職金制度の起源の1つと指摘される。5年程度の期限の定めのある雇用契約において、満期に慰労金が支払われる慣習は、商業などの奉公人にも見出される特徴のように見える。しかし、それらとの関係は追求されていないので、必ずしも明瞭ではないが、こうした満期の慰労金がより長期の雇用を促す手段に変質していくというのが著者の見通しのようである。

もう一つの「労災扶助規則」については、官業よりは民営の事業所（素材は三菱の長崎造船所など）における制度形成が追跡されている。この扶助規則については、労災や疾病によって就労が困難になったものに対する救済手当金、一定の期間勤続し停年に達した者に対する「退隠手当」を支給する事例が紹介され、事実上の退職金制度が見出されると評価されている。

このような事例から、著者は、勤続奨励的な要素を含む給付を行うことを通して「勤続思想」に基づく施策が次第に普及し始めると捉えている（52頁）。この「勤続思想」についてあまり詳しく論じられていないが、民間企業の具体的な事例で示されるのは、いずれかと言えば退職時の手当支給ではなく、救済扶助に属する手当であり、就労上のリスクに対する手当が支給されてきたことである。これが、経営者に「勤続思想」が浸透しつつあり、それに基づいた施策が展開してきたことを示すということであろう。ただし、そこではその思想が労働者側にどのように受容されていたのか、あるいは受容されていなかったのかについての明確な言及はない。それにしても、事例の多くは、共済組織に

よるものであり、労働者による掛け金などの積み立てを条件とするものであることは指摘しておく必要がある。

第二章では、工場法問題が登場する明治後半期を中心に、この問題に関わる官僚や資本家の主張・言説を追い、工場法の成立を「家族国家」論が主従的「経営家族主義」に対してはっきりと優位に立ったことを示すと評価する。その上で、それにもかかわらず、資本家・経営者は「工場法に対抗」するかのように、経営家族主義の経済的基盤である企業内共済制度の創造に力を注いでいったと捉えられている。

この工場法について、著者はその「日本的な特質」に関連して、次のような評価を示している。すなわち、工場法施行令第23条に「工場主ハ職工ノ死亡若ハ解雇ノ場合……遅滞ナク賃金を支給スヘシ」と規定されていることについて、この条文の「賃金」が「解雇手当金」と「理解してよいであろう」とし、それは「家族国家」論的文脈で解釈・評価できるとしているのである。

しかし、この解釈は、資料の「読み方」として考えたとき、もう少し説明が必要に思われる。なぜなら、労働者の賃金制度が日給制であったとしても、その支払が10日払い、半月払いなどの一定の期間を経過してからの支払となっていたことは周知のことであるから、労働者が死亡したり、解雇にあったとき、未払いの賃金があることは当然想定されることであろう。そして、そうした未払い賃金の支払いが確実に行われていなかったとすれば、この引用文は、その未払い分の支払を命じたものにすぎなくなる。従って、これが死亡時や解雇時の手当の支給を家族国家論に基づいて経営者に義務づけたものという解釈が成立するためには、未払い分の支払を命じることで不法な行為を禁止したものであるとの解釈の可能性が排除されるような論証

が必要なはずであり、その点について、著者の論証には不備があると言わざるを得ない。

以上の点から見ると、著者の家族国家論的な文脈による歴史的な位置付けには疑問が残るが、それはともかく、この章の後半部分は、企業内共済組合が分析される。それはよく知られていることではあるが、組合員が掛け金を支払い、事業主（経営）の拠出金と合わせた収入を基盤に、死亡、疾病、出産・結婚、長期勤続、退職（脱退）などの理由で、それぞれ救済金、勤続給与金、脱退給与金などが支払われるというものであった。

これら共済制度については豊富な事例で紹介されているが、そのなかで、著者が注目するのは、勤続給与金（年功給与金）や脱退給与金であり、それは「退職金制度そのもの」（123頁）とも評価される。もっとも正確には著者自身が認めるように、たとえば脱退給与金は「その半額が組合員の拠出金とはいえ、これは退職金にかなり近い性格」（125頁）ということであろう。これに続く文章では、「退職金に近似した給付金」という表現もあるから、微妙に評価の文言が揺れてはいるが、この章で論じられた共済組合による給付金は、退職金制度そのものの成立を示すものではないと理解すべきであろう。言い換えれば、著者はここまでの各章において退職金制度の起源を探るために扶助規則、共済組合と論じてきたが、「退職金制度そのもの」というべき制度は、明治初期の「満期賞与」のような例外的な事例以外には見いだせなかったということになる。

第三章では、不況が長く続く第一次大戦後から昭和恐慌期を対象として、この時期の工場労働者の解雇の実態、これに抵抗する労働争議の展開などがふれられ、労働者側の要求として解雇・退職手当の改善が取り上げられていることなどが紹介される。この労働争議の要求に関連

して、「解雇退職手当の確立」という要求に分類される労働争議が実際には手当の増額を求める争議として展開されていることから、著者は解雇・退職の際に若干の金額を支給する慣行がすでに存在し、争議の結果、「解雇・退職手当規程が確立した」と評価している。退職金制度の歴史にとっては重要なポイントのように思われる。ただし、慣行が存在していたことそのものは、おそらく間違いはないだろうが、その慣行がいつごろ成立したのかについて実証的な根拠は示されていない。

もちろんより重要なことは、争議の結果として「規程が確立した」と評価できるかであるが、これについては、後続する分析における重要な論点として取り上げられている。具体的には1921年と1932年の調査をもとに退職手当規程をもつ工場は、産業ごとに差異があること、特に中小規模の工場の多い業種で普及率が低いことなどから、退職手当が規程を備えて制度化されていたのは、官営工場を含む大企業群に偏り、中小工場では制度化が遅れ、慣行として実施されていた可能性が高い、ということであった。従って、この実証からは、前述のような労働争議の結果として「規程が確立した」という評価は導きにくいと考えるのが妥当のように思われる。これに対して、1922年2月の衆議院決議に促されて、政府が軍工廠などで解雇手当を支給したことが、解雇手当が民間大企業に普及する契機となったという説明もある（加瀬和俊『失業と救済の近代史』吉川弘文館、2011年、45頁）。こちらの方が「規程が確立した」という捉え方と整合的とも思われるが、この点についての著者の主張がいずれにあるのか、疑問が残った点のひとつである。

さて、制度化された退職手当制度の特徴は、次の7点にまとめられている。第1は解雇手当と退職手当が混在していること、第2に退職手

当制度と定年制の導入が密接に結びついていること、第3に在職中の評価による手当額の上積みが行われていること、第4は家族主義的条項が含まれていること、第5に自己都合退職者に対しても一定の要件を満たせば手当が支給されることになっていること、第6に懲戒解雇者に手当は支給されなかったこと、第7に臨時工や日雇工、見習工にも支給されなかったこと、である。

このような特徴を持つ退職手当が大企業では制度化され、中小工場でも慣行的には支給されることが多くなったことは、それまでの退職給付が労働者の拠出金をも原資とする共済制度に基づくものであったことと対比すれば、「刮目に値する変化」（182頁）であったということになる。

第四章では、「退職積立金及退職手当法」（以下、退職手当法）の成立過程が、一橋大学経済研究所図書室所蔵の全国産業団体連合会関係資料から明らかにされる。著者が本書を構想するに至った基礎となる資料との出会いではないかと想像するが、この資料で明らかにされるのは、実際には前章で論じた経営の責任で支払われる退職金の制度化に関わる議論ではなく、共済的な退職給付の延長線上にあるというべきものである。

退職手当法は、恐慌期の失業救済政策の一つの選択肢として検討されていた失業保険制度に代わるものとして浮上した。その法制化が求められたのは、解雇手当額に関する法的な規制、その支給を確実にするために退職積立金の積立の義務化が必要であったからである。退職手当法の性格を明確にするためには、この構想で求められている積立てがどのようなものであったかが問題となる。法案作成の当初案における積立方法は、支払賃金の100分の2を事業主と従業員の双方がそれぞれ積み立てるというもの

であった。比率については曲折があるが、双方の積立てであるという制度の根幹は最後まで維持されたことが明らかにされている。従って、これは評者の理解によれば、共済制度と共通する性格をもつものであり、「退職金に近似する制度」ではあっても、退職金制度とは異なるものであった。

しかしながら、この点についての評価は著者にあっては明確ではなく、それを立ち上げて論じることなく、本章では法案要綱からはじまって、これに対する経営者団体、労働組合の賛否・修正に関わる議論が追跡されていく。それによれば、経営者団体は、経営家族主義の伝統を持ち出し、積み立てが経営にとって過重な負担になることなどの理由で反対していたこと、解雇手当と退職手当とを分離して論ずる必要があるとの主張も見られたことなどが紹介される。他方、労働組合は、失業保険制度につながる過渡的な性格の救済制度と捉えていたことから基本的には賛成のスタンスをとっていたこと、ただし、制度の適用範囲、拠出金の比率などに修正を求めていることなどが明らかにされる。

このような議論の的となった退職手当法は、1936年の2.26事件を契機とする時代の思潮の大きな転換、すなわち労使一体が求められるなかで、5月に成立することになった。成立案では、適用される範囲が常時10人以上から30人以上の労働者を使用するものに限定されたこと、積立率についての規定が改められたことなどの修正が行われた。

以上の検討を踏まえて本章のまとめでは、退職手当法の成立は、「労働者が賃金の一部を拠出するという本来の姿とは異なる点があるものの、退職金制度の立法的確立を示すものであった」（246頁）と評価されている。制度の違いは理解されているが、その違いよりも著者が重

視するのは退職時に何らかの給付が行われるという共通点にある。こうして本書では、退職時の共済給付と退職金制度が再び統合的に理解されることになる。

第五章では、第二次大戦後の占領改革のなかで新しい労働関係制度が構築され、退職金制度は労働協約に基づく支給へと変化したことが指摘され、続く第六章では、このような制度に加えて退職年金制度が大企業を中心に普及したことなどを論じて、現在に至る退職金制度の140年が締めくくられることになる。この2つの章では、こうした制度が退職後の生活保障としての性格を強めていったこと、それにもかかわらず、この制度が経営側からの主張に基づいて繰り返される「見直し」によって、その機能を弱体化させつつあるということが指摘されている。著者の現状に対する問題意識が反映された分析である。

しかし、この戦後の叙述でも、著者の関心は退職金制度そのものよりも退職年金制度に傾いている。それは戦前期の分析から見れば当然の帰結であり、共済による退職給付も退職手当法による手当支給もともに、その資金の源泉から見れば、事業主と従業員との双方の負担によるものであり、制度的に見れば企業年金制度は、その後継者という位置を与えうるからである。この性格の違いは、1944年2月の厚生年金保険制度成立によって同年10月に退職手当法が廃止されたことから明らかであった。

以上のように、退職年金制度につながる制度的な基盤の起源が、戦前以来の共済的な扶助制度にあること、経営の都合により解雇する場合、定年による退職を求める場合に、退職金を支払う慣行が生まれ、それが一部で制度化されてきたことなど、長期の歴史的な検討を通して退職金制度にかかわる問題の展開を本書は明らかに

した。その貢献の大きさは言うまでもなく、また単独の実証的な研究としてみたとき、退職手当法に関わる議論の進展についての検討も重要な知見を研究史に加えたことは認められてよい。

それだけに、著者には、もう少し立ち入って検討を求めたい課題が残されているようにも思われる。すでに指摘したように、本書のように、企業年金制度を含む退職時ないし退職後の給付制度を広義の退職金制度として論じうるとしても、狭義の退職金制度については、1920年代の不況期から恐慌期の制度化の進展と、第二次大戦後の労働協約に基づく退職金制度との関係はどのようなものであったのか、そして、そのような制度が労働者の勤続に対する考え方にと

のような影響を与えたのか、それは戦後に広く見られる長期勤続という特質の誕生にどのように関わっているかなどは、まだ未解明な点があるといってよい。従って、「退職金そのもの」という、より限定された対象についての140年の歴史を描くという課題に即してみると、本書の分析は評者の期待には十分には答えていないというのが読後感となった。これまで研究史に残る問題提起を重ねてきた著者であるだけに、期待が大きかったことから、やや注文の多い書評になったことをお許しいただきたい。

(西成田豊著『退職金の一四〇年』青木書店、2009年3月刊、349頁、定価2,900円+税)

(たけだ・はるひと 東京大学大学院経済学研究科教授)



法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 ●価格は定価(税込)  
TEL 075 (791) 7131 FAX 075 (721) 8400 <http://www.hou-bun.com>

## 〈原発依存〉と〈地球温暖化論〉の策略

中野洋一著 ●経済学からの批判的考察  
エネルギーを原発に依存する世界は、産業界の利益と主要先進国の政治目的という明確な策略であったことを実証的に暴く。

## 社会政策の視点

◎現代社会と福祉を考える  
坪洋一・堅田香緒里・金子充・西村貴直・畑本裕介著 ●2940円  
現在の社会政策を批判的に検討するための視座を説き、考える力を養成する。貧困研究の第一人者ルース・リスターによる序文も掲載。

## 人口・家族・生命と社会政策

杉田菜穂著 ●日本の経験 ●5880円  
戦前の少子化論を掘り起こし、児童政策や優性政策など家族政策の視点を加え、〈社会学〉系社会政策論を再構築する。

## 平和教育を問い直す

竹内久顕編著 ●次世代への批判的継承 ●2520円  
暴力化する世界や日本の現実と平和教育との「乖離」は埋められるのか。平和教育が新たな時代の要請に応えるための道筋と展望を示す。

## 核に立ち向かう国際法

藤田久一著 ●原点からの検証 ●5460円  
広島・長崎原爆から対テロ戦争に至るまで核兵器使用の国際法的規制のありようを検証。「核なき世界」実現の楽観論に警鐘を鳴らす。

## 現代アメリカ政治外交史

安藤次男著 ●2520円  
「対外的な帝国主義化と国内的な民主化の同時存在」はいかにして形成されたのか。アメリカ政治の特質を外交と内政の両面から分析。