

停年退職制度の起源

神戸大学経済経営研究所

助教授 藤村 聡

先日、発表された財団法人「社会経済生産性本部」による新入社員の意識調査では、現在では約45%の新入社員が終身雇用を望んでいるという。厳しい企業社会の環境を背景に、一時は盛んであった転職ブームも冷め、終身雇用への回帰願望が強まっている。

世上では終身雇用は日本企業の特徴であり、大きな利点であると評価されてきた。それでは終身雇用は、いつから日本企業に定着したのか。古くは江戸時代に諸藩に属した武士たちも「終身雇用」と理解できるが、それは封建時代の話であり、単純に現代と連続させることは適切ではない。しかし通常は、近代企業が登場する明治～昭和前期も同じく終身雇用の社会であったと思われているのではないか。

実のところ、終身雇用が戦前期の日本企業で成立していたかどうかは検証困難である。基礎資料となるべき企業史料が乏しいのに加えて、期間の短さも分析の阻害要因になっている。例えば大正初年に20歳で入社した人物が55歳の停年に達するのは昭和20年代であり、逆に昭和前期に高齢で退職した人物は明治30年代に入社している必要がある。明治中期～昭和前期という約50年間の枠内での分析は容易ではない。

しかし終身雇用と密接な関係にある停年退職制度に視点を転ずるならば、海軍関係の工場などで明治初期から停年制度は実施されている。大正年間には多数の企業が停年退職制度を導入して、停年の年齢はおおむね社員は50～55歳、重役は55～60歳であった。しかし大正年間に停年制度が成立したからといって、終身雇用が定着したわけではない。

貿易商社兼松（現在の兼松株式会社、明治22年に神戸で創業）の場合、大正～昭和前期の退職者約100名を観察すると、退職理由の4割が解雇、3割が病気、2割が自己都合、1割が停年退職であった。解雇は入社3年以内の若年者が大部分をしめたが、停年間近のベテラン社員も能力不足を理由に退職勧奨を受けることも稀ではなかった（ただしベテラン社員には、退職後の生活を保証する多額の退職金が支給された）。企業内の強い「家族意識」を保持する反面で予想以上に厳しい実力主義であり、「生涯一企業」で停年まで勤続した者は、重役を含めて数名にすぎない。同

社では停年退職制度は導入したものの実質的には機能せず、終身雇用も実現していなかった。

「社会経済生産性本部」の調査が明らかにした終身雇用への願望は、実は未だおぼろげに記憶され、身近に語られる機会が多い昭和30年の高度成長期から平成のバブル崩壊期という、終身雇用が実現されていたごく近い過去への憧憬にすぎないのではないか。非正規社員の増加という現状やその将来を展望するならば、日本の企業社会に特有とされた終身雇用は、戦後の短い数十年間に咲き誇った徒花（あだばな）にすぎなかったのかもしれない。