

定 年 制

—老人社会学の一節—

大 道 安 次 郎

一

老人の正体はわかっているようでなかなかわかっていない。年をとっているということだけは明らかである。だから子供と大人とを区別することはできるが、さて何才から老人になるかということになると、なかなかそのキメ手はつかめないのである。「老人線」をどこに引くかという問題である。統計的な処理やお役所的な仕事の場合には、よく60才だとか65才だとかに「老人線」を引いているが、これはあくまでそれぞれの処理のために引かれた便宜的な線である。また生理学（身体的機能のおとろえ、障害など）や心理学（心理的变化、適応の変化など）の立場からも、「老人線」をどこに引くかについていろいろと苦労しているが、もともと程度的なものであるから、まだ決定的には割り切られていないようである。だから現在の段階では、それぞれの専門分野から老人線をどこに引くかについての見解を提出し、それらを比較、検討しあって何らかの共通点・一致点を見出し、老人線の正体を見究め、老人線をどこに引くかについての努力を重ねるよりほかに仕方がないようである。

そこで社会学の立場からの「老人線」の引き方であるが、私はつぎのように引くことができると思っている。人間を社会的人間としてとらえることが、社会学の出発点である。ところで社会的人間は社会生活の場面において、それぞれ社会的役割を演じ、それに応じた社会的地位と身分とが与えられている。この社会的役割と地位と身分とは、固定したものではなく、変化するものである。現代社会ではいろいろな要因が、この役割・

地位・身分の決定と変化に作用している。近代化とともにいわゆる ascription を基調としたものから achievement を基調としたものに移行していることが、その要因のなかで大きく作用していることも認めねばならないが、いまなお ascribed な「年齢」というものが大きく作用していることも否定できない。というのは、「年齢」によって社会的役割・地位・身分が決定されている場面も多いからである。たとえば、子供の時期と大人の時期と老年の時期とでは、社会的期待が異っており、その社会的役割・地位・身分などについて段階的に異なるものとして、社会制度的に認められている。子供の時期は、つぎの時代を担うための準備として専ら学習・教育に当てられているし、成人・大人の時期は労働と家庭を支える義務の遂行のために当てられている。社会の第一線の活動の時期である。年齢の発展段階に応じてこのように異なる社会的期待がそれぞれの年齢段階に寄せられ、それがまた彼らの社会的役割・身分・地位などを社会的に規定しているのである。では老年期の場合はどうであろうか。

人間がある一定の高齢に達すると、第1線の役割から退き、地位や身分もそれに応じて変化する。この時期では最小限度に社会的義務を行えばよいことになる。第1線の社会的責任の役割・地位から解放されるのである。現代の社会では、一応このようなことが高齢期にある老人に認められ、またそれが期待されてもいる。このことが社会制度的に公認されているのが、「定年制」だとか「隠居制度」だとかいわれているものである。そこで社会学の立場から「老人線」を引くとすれば、この点に着目して、一応こころあたりを引くことができるのではなからうかというのが、私の

見解である。(この点については、別な機会に評論したので繰返しを避けたい。)

さてこのように「老人線」を引くことができるとすれば、「定年制」という問題が、大きくクローズ・アップされてきて、老人社会学の一つの重要な課題となってくるわけである。

さて老人社会学の立場から「定年制」という問題を取り上げる場合には、少くともつぎのような諸点に注目する必要がある。

その一つは、「定年制」によって引きおこされている社会的波紋とでもいえる問題である。まさに「定年制」によって「老人線」が引かれるといったが、一定の年齢に達した高齢者たちがこのことによってその社会的役割・地位・身分などについて大きな変化を蒙るのである。老人個人としてはその変化にどのように適応し、対処するかが大きな問題であるし、家族にとってもまた大きな問題である。このようなミクロの面を離れて、マクロの面から見ても大問題がある。これを経済的な面からのみ眺めてみても、全体社会はそれだけ多くの非生産集団をかかえ込むことになる。非生産的な老人の生活を社会全体としても支えねばならないからである。といて現在の老人の社会保障は不十分であり、定年年齢と年金年齢との間にひらきがあるから、老人の生活問題、再就職問題も深刻なものがある。これらのことがらを社会全体の立場から考えねばならないのである。いずれにしてもこれらをめぐる諸問題が波紋を投げかけている。さらに別な問題がある。それは「定年制」そのものが現代社会において設けられている社会的根拠、現代における存在理由を探るという問題である。いわば「定年制」そのものをめぐる問題である。老人社会学の立場からは、「定年制」を与えられた事実として出発することもできるが、この与件そのものを吟味することもまた必要であろう。最近「定年制」をめぐって、その是非論や延長論が起ってきている。これらの論議はいずれも「定年制」の社会的根拠に関係するものがある。そこでこれらの問題を取り上げることも必要であろう。

このほかになお多くの取りあげねばならない問題があるが、少くとも以上の問題だけは、老

人社会学としてはぜひとも取りあげねばならないものであろう。ただ本稿では紙数の関係もあって、あとの問題——「定年制」そのものをめぐる問題——のみに限定して考察を進めることをあらかじめ了承して頂きたい。そしてつぎのような順序で考察したい。まず最初に「定年制」とは何であるか、その概念規定について触れ、つぎに「定年制」が設けられている社会的根拠について述べ、第三に、最近の定年制延長論などをめぐる問題に触れ、最後に老人社会学の立場からの展望をもって終ることにしたい。

二

まず「定年制」とは何であるか、その概念規定からはじめたい。(註)

「定年制」というのは、労働者(雇用者)がある一定の年齢に達すると、本人の意志如何にかかわらず、その年齢に達したということだけの理由で、使用者によって強制的に退職させられる制度のことである。一定の高齢に達した年齢は一般に「定年」といわれているが、それは退職を強制される年齢であるという意味において強制退職年齢であり、また退職が自動的に行われるという意味において自動的退職年齢ともいえよう。この「定年」が制度化されているので、一般に「定年制」といわれているのである。だから「定年」は強制退職年齢のことであり、「定年制」はそれを制度化したものといえる。

「定年」あるいは「定年制」については一応このように理解されるが、さらにその理解を深めるために若干の言葉を費しておく必要がある。

その一。「定年制」の実施の主体者は使用者である。そして雇用者(労働者)は強制退職の対象者である。使用者は国家や地方公共体(この場合の雇用者は国家や地方公務員)である場合もあるし、私企業の経営者(この場合の雇用者は一般的にいえば社員)である場合もある。現在わが国の法律で「定年制」が定められているのは、裁判官、検察官、会計検査官、国立大学教授、自衛官など特殊なもののみであって、一般の公務員については、これまで「定年制」の規定はない。(しかし最近

この点についての再検討が問題になってきている。)私的企業体の場合は、主として大企業がこの制度を採用しており、中小企業にも及んでいるが、すべての企業体が採用しているとはいえない。

その二。「定年制」は強制退職制であるが、これに対して自主的に退職することがあるのはいうまでもない。自らの意志で自発的に退職するのである。

その三。「定年」を何才にしているかについては、企業の規模、業種、また特殊技能などの点で必ずしも一定していないが、わが国の場合多くは55才である。外国の場合もまちまちであるが、60—65才が多い。何故にわが国の場合、このように低いかについてはあとで触れる機会を持ちたい。

その四。定年年齢と年金年齢とは異なるものである。ここで年金年齢というのは、一般老齢年金制度による通常老齢年金をうける最低年齢であって、いわゆる年金支給年齢のことである。このほかに特定の職業についても年金制度がある。これらの年金年齢と定年年齢とが一致している場合もあるし、一致していない場合もある。一致していない場合が問題なのである。というのは、そのギャップの期間の生計をどうするか問題であるからである。もちろんこれは年金の支給額が充分だという前提に立っているが、現在のところその支給額は決して充分とはいえない。ここにさらに大きな問題が横っているわけである。

その五。現在の社会では(日本も同じ)、主なる生計の資を得るためには一定の職業に就いているのが一般である。そしてその職業的地位がその人の社会的役割と地位をも決定している。だから「定年」になって、その職を離れることは、その人の社会的地位と役割に大きな変化をもたらすことになる。単に経済的な面だけではなく、社会的な面でも「定年」が大きな役割を演じているのである。社会学の立場から、「定年制」が看過しえないのは、この点とも関連している。

以上若干の諸点に言葉を費して、「定年」と「定年制」の理解を補った。

(注) 「定年制」の概念規定については多くの論文や著書がある。私はとくに邦文では、黒住章著「停年制」(昭和32年・日本評論新社)、藤林敬三著

「退職金と年金制度」(昭和31年・ダイヤモンド社)、桂泉著「退職手当と停年制度」(昭和25年・中央労働学園)、「厚生指標——特集社会福祉の動向」(昭和37年・厚生統計協会)などを参照した。また英文では、Friedmann and Havighurst, *The Meaning of Work and Retirement*, 1954. The University of Chicago Press. W. Donahue, H. L. Orbach, and O. Pollak, *Retirement: The Emerging Social Pattern*, in *Handbook of Social Gerontology*, ed. by C. Tibbitts, 1960. The University of Chicago Press.などを参照した。

三

つぎに「定年制」が実施されている根拠について簡単に検討しておきたい。如何なる理由で、労働者(雇用者)が一定の年齢に達すると、強制的に退職しなければならないのか、何を根拠として使用者(企業経営者)が退職を強制することができるのかという問題である。

この場合、一定の年齢に達するということは、一定の高齢に達することである。高齢者はむかしから存在していた。この高齢者の社会的取り扱い方は、その全体社会の発展段階や文化(広義)の様式によって異っていた。棄老ということもあったし、古老として特別の座を設けることもあった。さまざまな扱い方があったと思われる。わが国においても、古来からいろいろな扱い方をしている。これらのことについてはここでは触れない。私のここでの関心は、現代社会において、一定の高齢に達した人たちが一律に「定年」という取り扱いを受けていることは、如何なる根拠によっているかにある。

さきにも見たように、「定年制」は企業経営者が企業の立場からそれを強制しているのである。企業の立場は利潤の追求にある。資本主義社会の企業の論理は経済合理主義の原理によって貫かれている。それは最小の費用で最大の利潤をあげることである。能率第一主義である。企業者が労働者を雇うのもこのためである。だから労働者が人間としてよりもむしろ「労働力」の提供者として企業者に雇われるのである。ところが人間はある一定の年齢を過ぎると労働力に衰退をきたし、労働能力(作業能率)の低下を示してくる。しかも

高齢者は永年勤続しているので賃金が高い。労働能力の低下した高齢者の労働力を高い賃金で買うことは、企業の立場からいえばマイナスであることはいうまでもない。そこで一定の高齢に達すると、強制的に退職してもらい、賃金の安い若い労働者をもってこれに代えるという仕組みが当然考えられるわけである。もちろんこのほかに新陳代謝によって企業内部に清新の空気を入れるとか、若い労働者に昇進の希望を与えるとかいう理由もつけられてはいるが、これらのことととも企業の経済合理性を発揮するためのものであるといえよう。いずれにしても「定年制」の根拠はあくまで企業経営の立場からなされているのである。

ところで企業の立場から「定年制」が採用されるためには、その前提条件として、若い新しい労働力、しかも低い賃金で雇用できる労働力が十分に労働市場に存在しているということと、経験によって得られる熟練というものが容易にその代替を得られるということ（機械化の時代、オートメ化の時代はこのことを可能にしている）などが必要なのである。この前提条件を認めた上で、さらに高年齢になれば、労働生産性が低下するということを暗黙の前提としている。人間の機能がある一定の年齢を越えると一般的に衰退の傾向にあるのは否定できない。しかし個人差もあるし、同じ人であっても機能の種類によって衰退の仕方が異なることも事実である。生理的機能と精神的機能とでは成長と衰退の仕方が異っている。しかもそれは社会の発展段階や生活環境によってその様相は必ずしも同じペースを示していない。これらの生理的機能と精神的機能が綜合されて、人間の労働力となるのであるが、ある一定の年齢を劃して強制退職をさせるだけの衰退を示すかどうかについては必ずしも科学的根拠の上に立って判断されているとはいえない。一般的に言えば、生理的機能（体力）が必要である労働ほどその能率の低下は早く、経験、知識、判断など精神的機能を必要とする労働は高年齢においても必ずしも低下の度が著しいとはいえない。しかも職種によっていずれの機能が主となるかが異っているし、また各人によってかなり程度の差がある。それをある一定の年齢によって割り切って強制退職をさせ

るのは、厳密な科学的基準よりもむしろほかの原因がかなり強く働いているといえるだろう。¹⁾

とにかく年齢と生産能力との間にはある種の関係があることは明らかであるが、それは必ずしも明確に一律の線を引くことが難しいにもかかわらず、現に「定年制」が行われているのである。日本では55才、外国では60—65才が大体における「定年線」であるが、これとても別に日本人の機能と外国人の機能、従ってその生産能力が10年ぐらい違っているからという理由からではなくて、むしろほかの社会的要因が作用していると思われるべきであろう。日本の「定年制」を外国のそれに対比しながら、これらの点について述べてみたい。

日本の「定年制」を外国の「定年制」と比べてみると、少くともつぎの二つの点で異っている。その一は、定年年齢が低いということ、その二は、日本ではかなり広く採用されているが、外国では日本ほどまだ一般化されていないという2点に求めることができよう。何故に日本の「定年制」がこのような特異性を示しているのであろうか。

まず第二の点から眺めてみよう。

さきに私は「定年制」の社会的前提条件として高齢労働力に代る若い労働力が充分存在していることが必要であるということについて触れたが、わが国の場合、過去においてこの条件が充分満されていたといえる。明治以来膨大な農村人口をかかえていたために新しい労働力の補給には全く不自由しなかったのである。これがわが国での「定年制」の普及を支えていた第一の条件であるといえる。

第二の条件としては、労働組合の運動の在り方にあったといえる。戦前の労働組合の活動は不活潑であった。戦後多くの組合がつくられたが、指導層が若い層であったために、高齢労働者の要求は表面化せず、「定年制」の論議などは組合運動方針に盛られなかった。労働基準法その他の労働法の規定や労働運動の活潑化のため、人員整理が容易にできないのを、その苦肉の策として、しかも簡単な解決法を「定年制」に求めようとする企業経営者に対して、労働組合があまりにも無関心すぎたことも考慮に入れておく必要がある。このことは、アメリカの調査によれば、日本の「定

年制」にあたる強制退職規定は労働組合勢力の比較的弱い部分にあらわれていることからもうかがわれるであろう。²⁾

つぎに第一の特徴の定年年齢が低いということについて述べてみよう。³⁾ 外国と比べると約10年ぐらい低い。いろいろな日本的要因が考えられるであろうが、まず第一に考えつくのは、日本では徳川時代から三井、鴻池などの大商人が50—55才ぐらいで隠居という制度を採用していたということなどが一つのヒントと考えられる。日本郵船が明治35年に社員休職規定を設けたときにも、55才と規定していることなどが、その後の慣行になったのではないかと思われる。しかしさらに日本では年功序列方式という賃金体系があり、これと終身雇用制とが結びついて、高齢者が高い賃金をとることになる。だから定年年齢を低く押さえておく必要があった。これがかなり重要な日本的要因であるといえよう。このほかの要因として、日本の家族主義ということもあげられよう。ここでは経営の家族主義のことでなく、むしろ定年退職後の高齢者を迎え入れる家族主義のことである。定年退職後の高齢者の生活を家族ぐるみで支えようとしていた家族主義のことである。

私は日本の「定年制」の二つの特徴は以上のような諸要因によって生じてきたものと考えている。

- 1) 籠山京著「労働年齢論」(昭和19年・伊藤書店)、大島・狩野著「労働と年齢」(昭和30年・労働科学研究所)、大島正光著「疲労の研究」(昭和35年・同文書院)などを参照。
- 2) 藤林上掲書246, 249ページ。
- 3) 日経連の昭和36・3の調査では、一律定年制、男女別定年制をあわせて、男55才を定年年齢とする企業は、74パーセントであるから、男は55才定年が圧倒的に多いわけである。外国では60才よりも65才が圧倒的に多い。

四

ところが最近「定年制」をめぐって延長問題が登場してきている。もちろんこれまでとても、それぞれの企業体の実情に即して延長に類することから(たとえば、勤務延長だとか嘱託その他の名目での再雇用など)を採用していたものもないこ

とはなかったが、それらの問題を含めて、「定年制」の延長問題が大きくなりあげられてきたのは最近のことである。またその半面、これまで「定年制」の規定のなかった一般公務員に対して「定年制」を実施すべきではないかという議論も起ってきている。¹⁾ いずれにしても「定年制」をめぐる問題、とくにその延長についての議論が起ってきている。

これはどうしてであろうか。何故に最近になってとくに「定年制」延長の問題がわが国において議論の中心となってきたのであろうか。この問題についてこれまでいろいろと議論されているが、私はそれらを三つの立場からの議論として区別することができると思っている。その一つは企業経営者の立場、その二は労働組合の立場、その三は国民経済の立場、さらに国民社会(全体社会)の立場、これらの三つの立場からの議論に分けることができる。それぞれの立場からの主張を聞いてみよう。

まず企業経営者の立場から。さきに見たように、企業の立場は経済原則に従って最大の利潤を獲得するところにある。だから退職金制度や年功序列賃金制を現状のままにしておいて「定年制」を延長することは企業そのものの存在を危うくする恐れがあること、また人事の停滞によって若い従業員の不満をまねく恐れがあることなどを理由として、「定年制」延長問題に対しては全く受け身である。労働組合の攻勢に対してしぶしぶケ年ぐらいを延長しようとする程度の場合が多い。この間にあって最近の鐘淵紡績が創立77周年を記念して、「定年制」の廃止と女子従業員退職者への年金制度の実施を宣言したことは多くの反響を呼んでいる。その骨子は、原則として65才まで勤務も保証し、その後は健康などを考慮して退社か勤続かを決める。しかし退職金は55才で支給し、給与はすえおき、定期昇給はしないが、ベース・アップなどは調整する。女子従業員が勤続5年以上で退職の場合は、その後3年間、毎月3,000円を支給する、というのである。だから完全な意味での定年制延長あるいは廃止というのではない。しかしかなり思い切った延長であるといえる。「会社の繁栄は従業員の繁栄」であるという鐘紡

固有のイデーがあるし、また同社が数年前の企業危機を労資協力して乗り越えてきたプロセスで培われた労資関係の安定と相互信頼とに支えられていることも見逃してはならない。同社がこの宣言を契機としてこれまでの年功序列賃金制をどのように克服するか、そして近代的能率給的賃金体系にどのように移行するか、これは単に鐘紡ひとりの問題ではなくて、他の企業にも関係する問題である。²⁾

第二の労働組合の立場からの動きを見てみよう。組合側のあげている理由としては、平均寿命が延長してきているということ、だから定年年齢でも充分働ける労働能力があること、家族制度の近代化と子弟の教育過程が延長していること、定年後の再就職が困難であること、社会保障制度が貧困であり、老後の生活保障が極めて不安定であることなどが挙げられている。そして労働組合が最近「定年制」延長問題に真剣に取り組みかけてきたことのいま一つの理由としては、いままでの組合運動のリーダーは若手であり、組合員も若かったのが、現在では漸く老後のことを考える年齢になってきたこともあげることができるであろう。そしてとにかくこの問題と取り組み、若干の成果をあげてきている。たとえば、全繊同盟は昨年労協協定交渉の際に、55才定年の三年延長を経営者側に要求し、中小の一部は達成したが、鐘紡を除いて他社は中労委のあっせん、一年延長を実現している。だから労働組合の立場からいえば、現在「定年制」延長を戦いとうとしている段階にあるといえよう。

さて第三の立場、国民経済の立場からの見解である。これは雇用問題ないしは人的資源利用問題を国民経済の立場からとりあげようとする立場である。さきにも述べたように、「定年制」が存在するための社会的前提は、強制退職者に代る新規労働力が充分存在していることである。ところが無限だと思われていた新規労働力の供給が底をついてきたのである。というよりは需要が急速にのびたともいえる。若い労働力の需給のアンバランスが現われてきており、将来の予測ではさらにそのアンバランスが続くものと思われる。³⁾ そしてこれまでのような安い賃金では雇われなくな

ってきている。他方において、「定年」によって退職した労働力が遊んでいることになる。国民経済の立場からいえば、この遊んでいる労働力をフルに活用すべきであるということになろう。しかも人間の平均寿命が伸びてきており、55才の定年年齢のときでも充分その労働能率を發揮できる。それをそのまま睡らせておくことは、国民経済的に考えて不経済至極である。さらに考えられることは、55才ぐらいでは、丁度その子弟がまだ教育中であり、その上定年退職者の老後の生活が現在の状態では保障されておらず、不安定である。これは単に定年退職者個人の問題であるばかりではなく、国民経済全体の問題としても、また人的資源養成問題としても、考慮すべきものである。

大体以上が国民経済の立場からの見解である。政府とくに労働省あたりがこのような見解を背景に、最近「定年制」延長問題を取りあげかけている。

国民経済の立場、企業の立場、労働組合の立場、これらの三つの立場をどのように調和させるか。いずれにしても「定年制」延長の問題は必然的傾向のようであるが、年功序列賃金制、終身雇用制をどのようにして近代化の方向に脱皮させるかなど問題はかなり多い。それに退職金問題、さらに社会保障の問題もからんでいる。さらに5年延長するのか、10年延長するのか、あるいは欧米のそれよりさらに延長するのかなどいろいろ問題もある。

1) 公務員の定年制については、改選前の5月12日の閣議の席上池田首相は「この問題は政務次官会議の結果をまっぴら総理府公務員制度調査室でとりあげる」と裁断している。公務員の定年制は、約76万人の国家公務員の「生活の不安をなくする」ためのものであるが、これが地方に影響して約208万人の地方公務員にも大きな影響を及ぼすので、注目すべき動きである。

他方において、全国中学校・小学校の校長会議では退職年齢延長(63才まで)の運動が具体化している。

2) 鐘紡は本年の5月から10年延長にふみ切ったが、ブリヂストンタイヤも7月から5年延長にふみ切った。その内容はブリヂストンでは退職金は55才で支給、その後は一定額の退職慰労金を支給する。また給与は55才のとき支払っている額を基準に一定額を支給する仕組みである。

またこの1、2年の間に実施した例としては、

電機業界で東芝、三菱が囑託の形で定年後2年間、日立が3年間働ける方法を採用しており、繊維業界では日清紡をはじめ大手9社が1年延長、私鉄では各社1、2年延長、化学界では三井石油化学が5年延長して60才にしている。また鉄鋼業界では八幡が45年頃の労働力需給窮迫にそなえて延長を検討しはじめている。

- 3) 近年わが国の労働者需要は、非農林業で毎年百万人の増加を示しているが、労働力人口は年平均増加数は、昭和40—50年73万人、45—50年45万人と推定されており、このままの推移では、労働力需給のアンバランスは今後いよいよ深刻なものとなる。

このことの一面を示すものとして最近の技能労働者需給状況をあげることができる。労働者は本年の2月以来技能労働者需給状況の調査を進めてきたが、7月18日その調査結果を発表した。それによると2月1日現在で技能労働者の不足数は約163万人と見込まれ、昨年2月の調査と比べて不足数は約52万人もふえ、技能労働者の不足状況の深刻さを物語っている。この調査は、全国9103ヶ所の事業所を対象として調べたもので、その結果をみるとつぎの諸点が目立っている。(1)職種別の不足状況では、機械工が約13万人の不足数を示して最も不足しており、これについて自動車運転手、仕上工、ミシン縫製工、建築大工、機械組立工などがいずれもほぼ5万人以上の不足数を示している。(2)事業所規模別に分けると、不足している率は15—99人の事業所が最も多く、中小企業の技能労働者の不足がいちじるしいことを示している。(3)産業別では、製造業が最も不足し、つぎが建築業となっている。(4)府県別にみると、不足数の最も多いのは東京、ついで大阪、愛知、神奈川、北海道、兵庫などの順となっている。

五

私は「定年制」そのものをめぐる問題として、「定年制」の概念規定について簡単に触れ、「定年制」の存在理由、さらに最近の「定年制」延長問題について若干考察してきた。そこで老人社会学の立場からこれらの考察をどのように受取るかについて以下若干言葉を費しておきたい。

その一。私はさきに老人を社会学的立場からとらえる手がかりを「定年制」に求め、「老人線」

は定年年齢あたりに引くことができるのではないかと述べた。年金年齢に「老人線」を求められなくもないが、私が敢えて定年年齢を固執しているのは、定年退職によって、その人の社会的第一線の活躍の役割と地位から退くことを意味するからと思っているからである。ところで「定年制」が延長されたらどうなるか。わが国の場合でいえば、55才が60才なり65才となるわけである。もともと「老人線」は社会学的概念であり、程度概念であり、フレキシブルなものである。「老人線」はあくまで第一線的な社会的役割と地位から退くことを意味しているので、暦年齢と一義的な関係がない。むしろ社会的要因が多く関係している。だから「定年制」延長は老人の社会学的とらえ方には根本的にはそう影響されないといえる。

その二。「定年制」は人間を「労働力」の提供者として見ることから出発している。企業の立場にしる、労働組合の立場にしる、あるいは国民経済の立場にしる、「労働力」が関心の中心であって、人間そのものは「労働力」に関する限り問題にされるのである。人的資源といってもそうである。そこには経済第一主義が横っている。人間を「労働力」の提供者、「経済人」として見ることは認められてよい。しかしそれが人間のすべてではない。社会的人間のすべてではない。現代の社会において、職業がその人の社会的役割や地位を主として決定していることも事実であり、「定年制」によってその人の社会的役割や地位に大きな変化をもたらすことも事実である。だから「老人線」を「定年制」・定年年齢に求めることも、事実上即したのものとして一応は認められよう。しかし人間としての老人はそれだけではとらえられない。「人間はパンのみにて生きるものにあらず」といわれているが、社会的人間としての老人を考察するところに老人社会学の課題があると私は思っている。

(1964. 7. 24 宝塚・紅葉谷にて)