

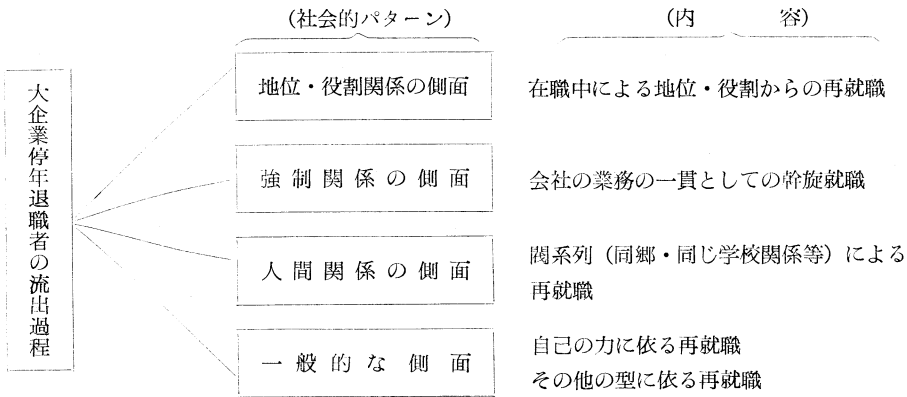
大企業停年退職者の流出過程

牧 正 英

序 文

本研究は昭和38年度文部省科学研究費（各個研究）として調査した大企業停年退職者を中心とする流出過程に関する一報告である。この場合、流出過程とは大企業停年退職者が停年後、どの様な型で再就職したかを地位・社会的役割関係の観点から、又どの様な手続きを経て再就職したのか、どんな社会関係を持ってなされたかという観点から調査したものである。この観点を私は私なりの解釈として社会的パターンという枠組として取り

扱う。私は此の枠組を一応、地位・役割関係の側面、いはば大企業在職中の地位・役割を生かしての再就職の過程を指摘する。次に在職企業の系列会社への企業体の業務の一貫としての幹旋再就職の過程、これを一応、強制関係の側面とした。更に閥系列による就職過程、この場合特に企業体内部の人間関係の色彩が強く出ている所から人間関係の側面と考え最後に在職中に自分の力で開拓していく独立的な流れ方を一般的な側面としてとらえる事にした。以上の過程を整理しておくこと次の様になる。



本 文

一 調査対象について

調査対象大企業の範囲を一応、製造販売企業と保険事業体との二種類に分け、それぞれの一企業体の資料にもとずき分析する。前者、製造販売企業体は資本金20億円、(授權株式数8,000万株)（発行済株式数4,000万株）昭和39年6月現在、各種の電池並びにその原料、部分品及び充電器、電池

応用品、電気機器類の製造販売、計量器及び附属品の販売、電気自動車の改造、修理並びにサービス等の事業を営む、現在、日本の蓄電池業界における2大メーカーの1つとして存在する。本社、大阪府高槻市、昭和39年3月20日現在職員、従業員合計2,929名（女647、男2,282）平均年令男30.2才、女23.7才、平均28.7才、平均勤続年数平均8.7年（女4.6年、男9.8年）平均給与月額男（職員）41,862円、女（職員）22,065円、男（従業員）28,827円、女（従業員）17,639円等の労務状況であり、調査対象として昭和38年9月

以降の停年退職者総数17名につきその再就職状況をしらべた。現在、昭和38年3月以降、停年1年延長となり現在は停年56才迄となっている。その他、停年退職後の停年者には2年間に渡り退職金とは別に毎月10,000円の年金支給がある。この点につき今後更に増額検討の余地があるとしている。ただ最近鐘紡が出した停年制廃止の問題に関しては、数多くの問題があるとして現在のところ更に研究の余地あるとしている。¹⁾ここにこの企業体をY社としておく。次の第2の保険事業体として保険事業一切をまかなうT社を選んだ。T社は海上、火災、運送、自動車、傷害、航空、盗難、動物、労働者災害補償責任、信用、保証、風水害、硝子、機械、自動車損害賠償責任、賠償工事、建設工事、船客傷害賠償責任、原子力、動産総合の各種保険をとり扱う大企業である。本社東京都、現在、資本金64億、昭和38年12月31日現在従業員数2,256名(男子1,373名、女子883名)、平均年齢、事務員男子33才4カ月、女子23才4カ月、労務員男子43才5カ月、女子21才1カ月、平均勤続年数 事務員男子11年6カ月、女子7年1カ月、労務者男子6年4カ月、女子3年6カ月平均給与月額、男子事務員53,392円、女子事務員22,900円、男子労務者42,845円、女子労務者20,229円である。労務状況については停年55才迄となっている。²⁾調査対象として停年退職者の『正友会』名簿を基礎として昭和38年9月1日現在の停年退職者総数95名の流通過程を調査した。以上2社の調査資料を基準としてその流出過程を分析する。ただ調査資料がこの2社だけではなくふん不足と思われたが、いまだ各社とも完全なる停年退職者流出課程に関する資料がなく、その他の保険事業体S社の『清和会』名簿の参照も必要と思われたが、前記2社(Y社、T社)の資料が比較的他社とくらべて整理出来ている様に思えたので他社の資料参照は第2次の調査発表の時に廻すことにした。又前記調査対象の2社の選択基準は別がない。ただ比較的調査資料が他とくらべて整理出来ているといった点で他の資料とは一応別にした。又官庁、警察関係の資料と銀行関係の資料は現在整理中であるので今回は一応はぶいた。調査期間は前記2社とも昭和38年8月から昭和39年

6月迄。調査方法は各社総務部人事課にて資料取得、対面接方法をとった。質問形式は序文にかかげた社会的パターンの枠組を中心に人事課長に面接、資料取得した。

一 Y社の流出過程について

Y社においては最初、停年退職者の系列小会社への再就職過程がY社の制度としてあるかどうかという点について聞いた所、一応系列小会社としての型はあるがそれによって停年退職者をそのルートにのせて再就職させるといった制度的なものはないとしている。Y社は電池製造大メーカーとしてその重要取引先も各電信電話公社、各通信機製造会社、各重電機製造会社、各電力会社とかなり大きく一応系列及び取引関係による再就職過程がある様に思えたが、資料検討の結果からはそれが見られなかった。又関係会社一いはば下請工場といはれるゴム製造会社、硝子繊維会社への移動もなく、仕入先関係の金属鋳業社会への移動も

昭和38年9月以降停年退職者再就職状況一覧表

年月	退職者数	就職先	就職経路	退職時の地位
昭和38年10月	2名	未定		作業員
昭和38年12月	1名	〃		守衛
昭和39年1月	2名	自営 2名		作業組長 1名 事務員 1名
昭和39年2月	2名	系列会社 1名 他の会社 1名	会社 斡旋 職 安	作業組長 1名 係長 1名
昭和39年3月	5名	系列会社 1名 他の会社 1名 未定 3名	会社 仲介 個人的依頼	係長 1名 事務員 1名 守衛 1名 作業員 2名
昭和39年4月	1名	未定		作業員
昭和39年5月	3名	未定		作業組長 1名 作業員 2名
昭和39年6月	1名	未定		作業員
計	17名			

なかった。此処に一応昭和38年9月以降の停年退職者再就職状況一覧表をみてみよう。³⁾

此の一覧表によれば停年退職者の再就職ルートは一応停年退職前の地位の高い人が会社幹旋及び会社仲介の型で再就職している事がわかる。このつながりの中にははば関係の流れから来る会社幹旋及会社仲介の型は見られない。会社幹旋による系列会社への再就職は主として停年退職前の仕事の内容に関連して再就職している。即ち昭和39年2月、系列小会社(この系列小会社はY社の近くにあり、主として各種電池の充電及び組立作業を中心とする会社である、本社大阪府高槻市)へ会社幹旋による再就職した人は、停年退職前の地位が作業組長、再就職しての地位が現場責任者としてつながっている。又昭和39年3月、会社仲介(この場合の会社仲介の意味は会社幹旋が積極的な型に対し、会社仲介はただ話の橋渡しをするという意味でかなり消極的な型である)による再就職の過程を見てみると停年退職前の地位が輸送(発送課)係長、停年退職後の地位がY社専属会社として一手にその輸送を引き受けている関連運輸会社の重役及び発送責任者といった具合に何んらかの型で停年退職前の地位と関連がある。勿論、ただこれだけですべての課程が地位、役割関係だけで説明出来るとは思えないが一応一つの型としてこの型は他の企業においてもその例が見られるのではないかと思う。会社仲介の場合、前に述べた如くかなり会社として消極的援助であるので、この場合の再就職の型の中には停年退職前の地位及び役割を生かして関連会社への個人的な働きかけもかなり含まれている。よって会社仲介の場合は地位・役割関係の側面と一般的な側面(特に自己の力に依る再就職)の二つが組合わされている様に思える。此処に会社幹旋の型と區別して前者・会社幹旋は一応、地位・役割関係の側面という一つの型、会社仲介は地位・役割関係の側面と一般的な側面という二つの型がなりたつ様に思える。又昭和39年3月、再就職した人として販売代理店へ再就職した場合、Y社に依る販売代理店への移動過程にはかなり個人的人間関係が販売代理店との連関性を持っている。この場合は会社幹旋という型をとらずに販売代理店からの申込み、しかも販売代理店の代表者からのという

風な型をとっている。この場合の停年退職前の地位は一般の事務員であった人が、停年退職後の地位は資材係員となっている。この型はいはばある側面としては一般の事務員(Y社ではやはり資材関係の事務)でも停年退業後の地位となんらかの関連をもっている。私はこの種の移動の型を一般的な側面とみる。又代理店からの備用依頼の場合、勿論会社自体としては一応関連企業である以上、総務部人事課の方でも申込みに対しては積極的な態度をとる。いわば別の観点からすればこれも会社幹旋の如き積極的な型をとるともいえよう。次に会社幹旋の積極的な型として会社の人事係が職安に依頼して再就職させるといった型がある。このルートは職安及び会社という再就職経路をとるが一応積極的な型として見る事が出来る。ただこの場合は停年退職前の地位・役割関係の側面の型はでてこない。いわば停年退職前の地位が係長であるのに対し停年退職後の地位が同じ地域の大企業のD社の寮管理人となっている。これは一応本人の都合やその他の事情がかなり多く含まれる。ただこう云った型は一般的な側面として見る事が出来る。又別の再就職の過程が見られる。それはY社への再就職過程といった過程である。これはY社の場合停年退職前の地位が特殊工という作業員に限定されているがいったん退職して再び再就職させるといった過程である。Y社では特殊な電池製造に関して特殊工の再就職を嘱託として一年契約で再雇用している。この過程はY社に限らず、この種の企業体における特殊工の再雇用は他の企業体においても見られる。この過程はいはば総務部人事課が決定する以上、一応強制関係の側面(会社の業務の一貫としての幹旋就職)の型をとる様に思える。その他前記一覧表によればかなりの就職未定者がいるが、比較的自営は少ない。いわばなんらかの型で再就職をしている。ただ就職未定者が多いという分類の中に比較的停年退職前の地位が作業員・守衛であった人が多いという事は前に述べた如く再就職の機会、停年退職前の地位の高い人の方がその機会が多く、逆に低い人には少ないという事がいえる。この事は現在の所(昭和39年6月現在)比較的停年退職者数が少ないための余り大きな問題とはなっていないが、今後の見通しとし

て年間 20 名から 30 名の停年退職者数が増加する傾向にあるのでこの点かなりの問題が含まれて来る様に思える。いわば会社自体の制度として再就職過程を検討する所に来ているのではないかと思う。この点に関してこれからのべる保険事業体としての T 社の場合と比較してみるとかなりその意味内容に差がある様に思える。いはば保険事業体は他の製造販売企業体との代理店とは性質が異なるがその結び付きからみると、再就職の過程が数多く見付けられる。この点については T 社の説明項の時に関連して説明する。

以上 Y 社の場合、最終的には先にかかげた社会的パターンの枠組みからの説明が可能である。今後の問題としてやはり再就職の過程は単に地位、役割関係の高い人にかぎらず積極的な停年退職者再就職に関する制度的対策は年如に必要であると思える。最後に Y 社の場合、その流出過程の一つとして注目したかった閥系列の側面が比較的少なかったことは注目に値する。

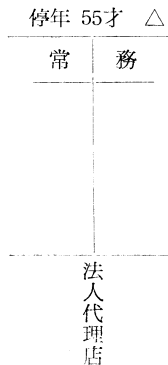
一 T 社の流出過程について

正友会（他の保険事業体として S 社の場合には清和会という名称の組織体がある）名簿に従って昭和 38 年 9 月 1 日現在、停年退職者総数 95 名につきその流出過程を停年退職時の地位別の一覧表を次にかかげる。

第 1 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
常 務	系列代理店	3 名
	法人代理店	6 名
	精算事務所	1 名
	自 営	0 名
	未 定	5 名
	合 計	15 名

(7)



△定年55才と一応なっているが昭和38年4月以降2年延長の57才となっている。但し55才での退職希望は一応うけとる事になっている。

此の場合の系列代理店とは T 社直営代理店の事を指摘する。又 T 社の小会社としての火災社(本社東京都)をも含む、此の関係は主として資本参加(株関係)及び技術参加(事務関係)の両方を含む。

法人代理店とは T 社直営でなく、一般代理店の事を指摘する。この法人代理店数は東京・大阪を含めると登録代理店として昭和 38 年 3 月 31 日現在において 8,041 社である。⁴⁾

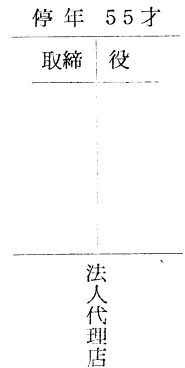
精算事務所とは海損精算所・自賠査定所という風に主として組織体は民営であるが業務取扱内容は官庁の如き形をとる。

第 1 図をみてみると停年退職前の地位が常務という高い地位にある人の停年退職後の地位は各法人代理店の責任的な地位にある。此の型は一応、会社幹旋（此の場合の会社幹旋ルートとは人事課を中心にするのでなく社長、その他の重役関係の人々を含む）のルートと代理店からの要求に依る再就職の過程が含まれる。⁵⁾ 後者代理店からの要求に依るルートは T 社と法人代理店の事務上の手続きその他の関係を深めるところにある。この地位にある人の流出過程は、比較的常務という地位の関係から全般的に系列代理店及び法人代理店に再就職する型が多い。故にこの地位の人々の型は一応、地位、役割関係の側面と考えてよからう。

第 2 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
取締役	系列代理店	0 名
	法人代理店	3 名
	精算事務所	1 名
	自 営	0 名
	未 定	0 名
	合 計	4 名

(7)



此の取締役なる地位における停年退職後の勤務地は法人代理店が圧倒的に多い。しかもこの法人代理店は T 社にとって代理店の格付けの高い代理店が多い。⁵⁾ そして前図(1)常務の場合と比較するに系列代理店への移動がこの場合ない。両図(1, 2 図)とも法人代理店への再就職が高い率を占めている。此の点については別の解釈が考えられる。即ち退職前に高い地位にあった人が停年

退職後、法人代理店の比較的地位の高いところに再就職する理由は保険事業に対する代理店への業務内容の変遷にその因がある。損害保険契約の観点にその内容を限定して考えると、その保険契約は元受契約と再保険契約に分類される。即ち元受契約は更にT社社員が直接に契約する直接と代理店を通ずる代理店扱に分れる。代理店は本店・支店およびそれらの管下出張所、営業所、駐在員の指導監督により代理店委託契約に定められた保険種目についてT社のために保険契約の代理を行なう。そして損害保険会社の代理店は昭和二十三年法律第一七一号“保険募集の取締に関する法律”の規定により大蔵省に登録しなければこれを行なうことが出来ないことになっている。⁶⁾

この様に法人代理店の保険業務は非常に複雑で、又帳簿上の取り扱い方など代理店が中心となる(補註Ⅲ参照)故に専任の職員をおかねばならない。この為大規模に保険業務を取り扱う法人代理店にはかならずと云ってよいほど保険業務の経験豊かな人を欲する。複雑な業務上の査定や分類に関する知識・経験を希望する。この関連性がかなり別の解釈の次元として結びつけられる。この様に考えてくると私が考えた地位・役割の関係からの再就職の過程は一応表面的な意味のつながりとして、その裏面的な意味が今のべた要素として浮び上がってくる。故にこの場合の流出過程の一つの側面として地位・役割関係の側面プラス業務内容及び経験豊かな側面の要素が加算され作動している様に思う。

第 3 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
監査役	系列代理店	0名
	法人代理店	5名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	ナ シ	2名
	合 計	7名

停年 55才	
監査	役
法人代理店	

(7)

監査役の場合も常務、取締役の場合と同じく法人代理店への再就職の率が高い。この流れ方はI,

2図の場合と少し異なる。勿論、地位、役割関係の要素がかなり強く影響しているが別の側面としての一般的な型としての枠組みが考えられる。即ち監査という職業柄、別に保険業務にくわしくなくともその会社の経営及び経理関係の業務内容にくわしいため同じ法人代理店に流れても別の意味での地位・役割を占めている。(但し別の意味から囑託となっている場合も多くある)退職前に個人的にいろんな関係をあたらなくともかなり再就職の過程はすすめられている。この型はいはば特に会社幹旋というルートは考えられずやはり一般的な側面として考えられよう。以上三者、常務、取締役、監督役という地位の高い人の流出過程を見て来たが此処に共通的に云える事は、すべて再就職の勤務地が法人代理店という所に集まっているという事、しかもこの場合、地位・役割関係が大きく作動している事が考えられる。そして再就職の法人代理店が比較格的の高い大規模な組織を持っている事、会社幹旋のルートは全然なく、代理店からのつながりによる再就職である事が考えられよう。この点についてY社の流出過程における製造販売業の代理店と比較すればその意味、内容、関連性はかなりの相違があり保険事業体の代理店との関係は親会社の歯車の一つとして密接な関係にあるという点でかなりの相違いがある。

第 4 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
部長	系列代理店	4名
	法人代理店	3名
	精算事務所	1名
	自 営	0名
	未 定	2名
	そ の 他	0名
	合 計	10名

停年 55才	
部	長
系列法人代理店・店	

(7)

第4図、部長の地位にある人の過程を見るに前記第3図とは少し異なる。即ち停年退職後の勤務地が系列代理店、法人代理店、その地位がやはり部長という地位である事である。(但し或る場合は

部長より上の地位を得る場合と囑託の場合をも含む) この系列代理店にはT社の小会社である火災社が多く含まれる。法人代理店の説明の項でこの火災社とはT社は資本・技術両側面において参加しており、停年退職後T社の小会社としての火災社への再就職は明瞭に会社幹旋のルートである。これはT社が資本、技術両側面に参加している以上、更にこの会社発展のためにT社自体積極的に幹旋する。部長クラス(この部長クラスは重役としての部長という意味を含む)の再就職はいはば最も活動能力のある人、その実力を考え、すでに停年退職前に社長、重役クラスの人々の間で決定するものである。このような過程はある側面からすれば再就職の過程よりも単なる移動と考えた方がよいようである。又法人代理店への再就職の過程もその再就職会社の内容をしらべて見ると、停年退職前に自己の地位・役割関係と受け持ち区域の代理店特に大規模な保険業務を司る会社への個人的幹旋それによる会社仲介の過程が見られる。法人代理店の場合やはりその地位は部長かその保険業務責任者といった地位が多くここでもやはりT社との保険業務に関するつながりを深める為にかなりの関係を持つように計られている。次に前記三者とこの部長の地位にある人の停年退職後の勤務地で自営が全然ないこと、未だ就職が未定であるというのは常務の地位にある人の五名を除いて比較的少ないことは興味深いことである。この事はいわば比較的地位の高い人の場合、かなりの再就職ルートが考えられている事、又この事についてはY社の場合の事例と共通的にいえる点である。それから精算事務所これはなかば官庁の如き業務内容をもつが、これも比較的少ないこと。これは或る面で業務内容が異なる為T社の幹旋ルートとしては明瞭に出ていない事が指摘される。更に閥関係からの再就職ルートについてはT社はY社と同様に特に社長命令(閥関係の意味に限定・但し業務内容の関連性からの社長命令の移動はある)に依る関係といった具合のものはないとしている(補註Ⅱ参照)。この様に見てくると、一応その流出過程は保険事業体の場合、系列代理店及び法人代理店というつながりが出て来る様に思える。いはば逆に云えば明瞭な型で、会社自体が業務の一貫として強制的な側面

に依る再就職の枠組みが承認出来る様に思える。此処に一応地位・役割関係の側面と業務の一貫としての再就職のルートという線が引ける様になる。このような型が更に今述べた人に比較して更に地位の低い人の場合、どこまで維持し且つ考えられるか、こんどはそれらの人々の資料を第5図以降において比較検討してみたいと思う。

第 5 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
部長代理	系列代理店	0名
	法人代理店	2名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	未 定	0名
	ナ シ	3名
	合 計	5名

停年 55才	
部長	代理
法人代理店	

(7)

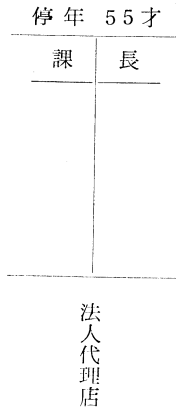
第五図において見られる如く停年退職前部長代理の人は停年退職後法人代理店の部長クラス(或る場合は囑託だけの地位にある人もいる)の地位を占めている。此の関係は比較的重役クラスの移動と違って法人代理店の大きな規模の所とは限定されない。いはば代理店として前者の資格が特A、特Bとすれば比較的特B、甲代理店に移動している場合が多い。この事は或る面でかなり代理店の方で業務内容のくわしい人を欲するという点で、その範囲は非常に散布的な位置を占めている。この移動の仕方は先に述べた地位・役割関係からの側面というよりは、はっきりと業務内容の側面からの再就職といった要素がかなり重要視されてよいと思う。又再就職経路についても、会社幹旋ルートの一本化でなく多くの型を持っている。その中でも一番多い率はやはり自己開拓型という個人的関係のつながりによる経路が高い。それからもう一つ興味深い点はこのクラスの再就職の地位が部長クラスであっても決して法人代理店なら法人代理店の保険部だけの部長クラスに限定されていないこと。いはば保険業務だけをやらせようという事ではなく広く他の業務もやっても

らうという点である。この点と停年退職前の地位が部長代理の人が停年退職後の地位として部長という昇格した地位を与えられている事、そしてこの地位における役割の範囲の広いことなどが先にかかげた部長クラスの限定性と比較して反対に限定されていないことが指摘される。更にこのクラスでは又再就職未決定の人が多いという事も又興味深い事である。

第 6 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
課 長	系列代理店	1名
	法人代理店	4名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	未 定	5名
	ナ シ	0名
	合 計	10名

(7)

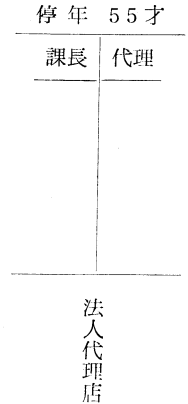


旋という直接的な援助がなくともその再就職率はよい。これは他面このクラスの人々の停年退職数が少ない事と比較的自由な立場で自己の職場を見つけだす地位にある事がその主要な要素としてあげられる。再就職後の地位はやはり課長代理から課長という地位を占めている。この表を第7図としてかかげておく。

第 7 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
課長代理	系列代理店	0名
	法人代理店	3名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	未 定	1名
	ナ シ	0名
	合 合	4名

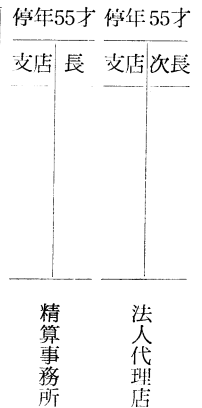
(7)



第 8 図

人数	停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
1名	支店次長	支店長	1名
3名		系列代理店	2名
0名		法人代理店	2名
0名		精算事務所	4名
0名		自 営	3名
0名		未 定	2名
0名		ナ シ	0名
4名	合 計		12名

(7)



一番、業務内容その他の関係に深いつながりをもつ課長の地位の移動については第6図にある如く法人代理店への再就職が多く、系列代理店1名、未定5名となっている。課長クラスの移動については先に第1図、第2図、第3図において見られるような積極的な会社幹旋のルートは余り見られない。いはば会社の業務の一貫としての再就職の側面をも見られない。これらの人々の再就職後の地位はやはり課長クラスで先の部長代理のような地位・役割の範囲が広くない。いはば法人代理店の保険部だけの業務にたずさわるといった範囲である。この型は一般的な側面という枠組みにはいると思う。又停年退職前課長代理という人の停年退職後の地位、就職先についても同じ事がいえる。このクラスでもやはり法人代理店に再就職するケースが多くその経路、その型、その内容は課長クラスの場合と全く同様である。ただ課長代理のクラスの場合、比較的就職先、未定といった率が課長クラスと比較して少ない事があげられる。このことはこのクラスの再就職率は前記の地位関係の人々と比較して非常に高くしかも会社幹

第8図においては第7図の説明と順序は逆になったが支店長、支店次長クラスの移動過程がもられている。この図で一番目につく事はいままで再就職の場が各クラスとも法人代理店に集中していたのに対し、精算事務所への再就職が多いという点である。この事務所は法人代理店が保険業務一般に対し、かなり限定された業務内容を持っている。前も述べたがそれはかなり政府直営の業務形態をとる。支店長クラスのこの種の事務所への再就職移行後の地位は別に定まっていな。すべて

が責任のある役割をもって業務をとる。この側面はいわば他のクラスの人々の場合と異なっている事がここに明瞭となる。ただ再就職経路は会社幹旋という型をとる。いわばT社の業務の一貫としての幹旋再就職である。更にこのクラスでは再就職の幅が広いともいえる。停年退職者数12名の内 $\frac{1}{2}$ 以上の人が一応再就職をしている。又支店次長の場合を併せて見てみるとかなりの相違がある。再就職の場は法人代理店であるが精算事務所の方にはそのクラスの人々の再就職は見られない。この事は会社幹旋のルートが一応支店次長クラスは精算事務所或いは査定事務所という型がそうさせているのである。いずれにしてもここでも会社の業務一貫とした側面が明瞭に見られる事は間違いない。

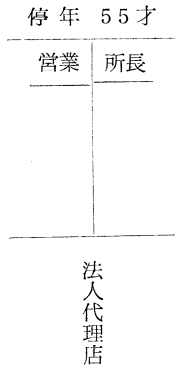
いて結びつく。⁸⁾ 営業所長と代理店との関係は本店の職員よりもそのつながりは密である。すべての連絡事項及び業務内容の説明等すべて営業所長がいろんな型で関係をもつ。再就職後の地位もかなり主要なポストにあり、その責任範囲も広い。最後に一般業務員の側面は先の役付きクラスにくらべるとまことにその再就職率はおそまつである。

この過程ではいわば会社幹旋というルートはとらない。又再就職する勤務場所も保険に関係のある会社とは限らずかなり広い範囲に渡っている。いずれにしてもT社の場合、一般事務の地位での停年退職者数は圧倒的に少ない。この過程での側面は私の仮説とした社会的枠組みから一歩別の次元にある。最後にこの地位での法人代理店への再就職後の地位はやはり停年退職前と同じ地位にある事を附記しておく。

第 9 図

停年退職時の地位	停年退職後の勤務地	人数
営業所長	系列代理店	2名
	法人代理店	4名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	未 定	0名
	合 計	6名

(7)



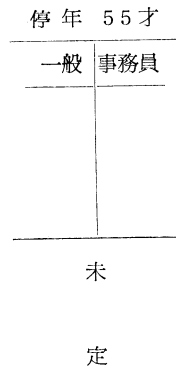
結 論

この第一回の調査の結論をのべる前におことわりしておかねばならぬ事が一つある。それはこの種の資料が十分にととのわなかった事である。この事は停年退職者に対する各社の人事課において十分な資料整理が出来ていなかった事、又私の課題としての流出過程に関して各社共今だ積極的な態度でのぞんでいない事、又現在の所(昭和39年4月以前)停年退職数が非常に少ない為、各社とも停年退職後の再就職問題については積極的に考えていない事がその理由である。この点については序文でも述べた如く、今後昭和39年4月以降停年退職数の激増にともない、やがては各社も真剣にとりくまねばならない時期がくるとしている。さて本研究は現在のところ民間企業体の資料だけを検討しただけであった。最終的には官庁の資料と比較検討、その関連性を見なかったのであるが資料不足のため次回に廻すことにした。民間企業体2社の流出過程資料だけで一つの結論を出すことは危険であることには違いないが筆者は今後の比較関連性の橋渡しをする意味で一つの仮説としてその問題をとらえてみた。まず現在の時点において停年退職者の流出過程の型は一応、代理店組

第 10 図

停年退職時の地位	停年退職後の位 地	人数
一般事務員	系列代理店	0名
	法人代理店	2名
	精算事務所	0名
	自 営	0名
	未 定	3名
	合 計	5名

(7)



最後の第9, 10図は営業所長, 一般事務員との流出過程の一覧表である。営業所長クラスの場合, 法人代理店への再就職は会社幹旋という型をとらず大体において個人的な代理店との関係にお

織がその歯車の一つとして支えているという事である。この組織関連性は保険企業体ではかなり密であり製造販売業では保険企業体業ほどではないという事である。第2の点としては停年退職の時点ではその年数にともないかなりの地位・役割を得るため逆にこの側面を生かしての再就職の過程が考えられるという点である。第3の点として筆者が予想していた閥関係の関連性をもった流出過程が現在の資料からは全然みられなかった事である。この側面は後日、官庁の資料と比較検討してみたいと思っている。第4の点としてY社及びT社とも今後停年退職者の数がふえる事を考慮に入れ『会社幹旋』という一つの制度的な型を真剣に考えているという点である。最後に第5点として私はこの資料の観点から停年退職者の再就職の問題は『第2の労働市場』の課題として積極的に考えなおす必要がある様に思える。⁷⁾

最後にこの資料検討の点につき援助をおしなかつたY社の人事課長及びT社の人事課長及び係長に対し厚くお礼を申し上げる。

参考資料及び註釈

- 1) 会社概要書 昭和39年6月 湯浅電池株式会社 P.1~P.9
 - 2) 新株式発行目論見書 昭和39年2月 大正海上火災保険(株) P.3~P.10 P.11
 - 3) 停年退職者再就職状況一覧表 湯浅電池株式会社 P.1
 - 4) 新株式発行目論見書 昭和39年2月 大正海上火災保険(株) P.18
 - 5) 法人代理店の資格付けは特A. 特B. 甲. 乙. でもってなされる。これらの順位付けは取り扱う保険料の額により決定され、それぞれの格により保険料に対するT社から代理店に支払われる割賦金が異なる。但し、昭和39年10月より法人代理店の資格付けは従来とは異なる資格単位取得=テスト方式により決定することになっている。
- 註(5) 代理店資格順序
 特Aの資格 年間200件 保険料500万円
 特Bの資格 年間200件 保険料300万円
 甲の資格 年間30件 保険料限定なし
 乙の資格 甲資格より以下の基準
- 6) 新株式発行目論見書 昭和39年2月 大正海上火災保険(株) P.18 (2)代理店の項
 - 7) 正友会会員名簿 昭和38年9月1日現在 P.1~P.8 大正海上火災保険株式会社
- 註(7) T社停年退職者の第2の働き場として今後、

T社の小会社即ち保険だけの目的の小会社でなく、梱包、運輸等の業務内容をもった小会社を作り、停年退職者の流出の場を考えている。

- (8) T社停年退職者の
 勤務先 決定者数 78名
 (此の78名の者の一覧表が第1図から第10図迄にいられている)
 未決定者数17名
 (図表作製せず)
 計 95名

(補註I)

T社の停年退職者の再就職地の一覧表

(地位・役割関係の側面)

停年55才退職者(男)

法人代理店	常務	法人代理店
	取締役	
法人代理店	監査役	系列代理店
	部長	
法人代理店	部長代理	精算事務所
	支店長	
法人代理店	課長(課長代理)	法人代理店
	営業所長	
未定	一般事務員	

(補註II)

重役クラスの停年退職者の会社幹旋はT社の場合、T社の人事課が決定するのではなく、T社の社長及び重役クラスの人々によって決定される。人事課では比較的地位の低い人、部長でも重役扱いでない人及び課長クラスの人々の幹旋をとる。この事は幹旋の二重過程を指摘し、社長及び重役クラスの決定側面は閥関係を除いて業務関係の側面と対人関係の混合側面ともいえる。

(補註III)

最近の法人代理店の業務取扱内容は非常に複雑でしかも代理店中心の組織をとっている、これは昭和35、6年頃と比較すれば全く異なる。

- 8) 営業所長のクラスは比較的に本社のあらゆる面に対して恩恵をこうむる事が少ない、この事は逆に定年で営業所長の地位は年数からいけば地位が低いという事がいえる。

9) 法人代理店から停年退職者採用の依頼に対してはその停年退職後の地位及び給与は比較的高い。逆にT社から法人代理店に対する停年退職者の採

用依頼の場合《部長クラス（重役クラスの人でない場合の部長を指す）》その停年退職者の地位は嘱託扱いか主任程度，給与は比較的低い。