慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	石坂巌君学位授与報告
Sub Title	
Author	石坂, 巌
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1974
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.67, No.2/3 (1974. 3) ,p.137(75)- 140(78)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	学位授与報告
Genre	
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19740301-0075

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

銀行創立にいたる状況（事情）に無関心であろうはずもない。また大陸に渡ったローが，オランダのアムステルダム＝欧州最大の商業都市の一つであったアムステルダムに移り，そこでアムステルダム銀行の活動状況を見聞したこと（事実）は，ジョン・ローの思想（意識）に，彼の貨幣・信用を中心とする思想に極めて大きく強い影響を与えている。さらには，欧州大陸の諸都の巡遊の途において，イタリアの商業都市の見聞なども，ローの貨幣・信用・商業に関する意識の内容を一層に豊かにしている――それらの経過を，吉田教授は明瞭に解明している。

ジョン・ローは1700年に故郷のスコットランドに帰った時は，経済的不況の状態であったが，それをいかに打開するか――経済復興に導くことができるかに重大な関心を持ち，その指導理論を内容とするものが，「貨幣と商業に関する考察1705年」である（吉田教授は，すでに昭和41年11月に，この書の訳書を公刊している）。

なお，ジョン・ローの未公刊になっている銀行設立の計画書，書簡，公開状，覚書，弁明書などは，ポール・アルサン（Paul Harsin）教授によって編集された「ジョン・ロー全集」3巻（1934年刊行）に収録されているが（それは38編である），吉田教授は，それらの諸篇に書かれた内容を詳細に検討するとともに，それらの諸篇が書かれた現実の事情との関連を明らかに説明していることも重大な業績であろう。

そのうちでも，殊に重要なものは，ローに終生の知遇を与えたフランスの摂政オルレアン公に対する数篇の書翰・覚書に関するものであると思う。さらに最終篇の「摂政時代の財政史」はルイ15世の時代のフランスの財政事情を解明する一つの重要な資料であるが，吉田教授はそれらの資料の内容とその意味を詳しく解明している（この論文の審査に当った3名の者は，吉田教授が多数の資料を駆使して，見事に明快に纏め上げておられることに，等しく感服していることを付記しておく）。

吉田教授の提出論文の第2部門の内容は，「第4章ローの貨幣信用思想」，「第5章貨幣の増加」，「第6章土地銀行」，「第7章ローの土地銀行」である。

これらの各章について，その内容を紹介すれば，甚しく長い報告となるので，各章の核心となる吉田教授の見解を述べることに止めることを許されたい。それらは前記の「貨幣と商業」に示されている貨幣信用理論が純粋な形で表明されている部分と，実践的提案との理論的関係を解明することが中心課題である。「貨幣と商業」の最初の5章は予備的考察というべきもので，貨幣の増加は一国の経済活動を活発にし，国民を富裕にするものであることを明らかにしている。金銀を準備するよりも，土地を準備として紙幣を発行する方が，いっそう，価値の変動が少なく確実であり，有利であることを立証しようとしたのである（その解釈は第6章と第7章の理論的根拠をなしている）。第5章では，いかにすれば一国の貨幣を増加させることができるかを検討している。そして「その最良の方法は銀行である」と結論する（そこでイングランド銀行，アムステルダム銀行などの活動が，ローの意識に強い影響を持っていることが認められる）。ローは貨幣に対する需要と供給の均衡を特に重視している。素朴な形態ではあるが，貨幣数量説によってデフレーションとインフレーションを説明している。ローは貨幣が充分に存在するならば，失業者が減少して国民所得が増加するであろうし，貿易も現在よりもはるかに大きな利益をもたらすであろうという。しかし，ローは単純に通貨の量が多いことだけを望んでいたのではない。貨幣に対する需要を充たすことを求めているのであって，需要を超えて供給されることを欲してはいなかったのである。この問題は，本論文の第2章に述べられているジョン・ローの提案によって設立されて，短期間に大きな業績をあげた中央銀行が，王立銀行に改組されて，ローが考えていた個人信用・商業上の信用の原理から離れて，国家の信用――財政的な作業を目的とするようになった時に，ローの理論をはなれ，それがローの計画の破綻――崩壊に導く原因となる過程（ローの貨幣数量説的な理論に通貨の回転速度という要因が強く現われる過程）がよく説明されている。

本論文の第3部門に当るのは「第8章ローの思想に対する批判」である。ローの貨幣信用思想についても，またフランスで実際に行なった事業についても，ローは甚だしく異った評価をうけている。ローの業績を高く評価したデュトオおよびブランキと，ローの批判者としてシャルル・リストの解釈を示して，吉田教授は「ジョン・ローは確かに多くの人々によって攻撃されている。……しかしこの急激な変転のうちにおいて，ただ1つの価値を失わなかったのは土地であった……この時以来，人々は土地以外に真の富は存在しないと考えるようになった。これこそ，長い間，重商主義の犠牲になっていた農村の復活であり，農業への再認識となったのである。そしてやがて，フランスにフィジオクラートの思想を誕生させ，開化させる素地を作ったのであった」という。

そして吉田教授は「ジョン・ローの学問上の貢献を要約すれば，次の二つの点であったということができるであろう。すなわち，第1は，近代貨幣理論へ，紙幣と信用の概念を最も早く採り入れたということであり，第2には古い重商主義からフィジオクラートへ移る過程において大きな影響力を有した重要な著述家であったということである」と結んでいる。

この吉田教授が提出された論文を審査したわれわれは，吉田教授の綿密な研究努力の成果であることを認め，ジョン・ローの研究において最もすぐれている研究であることを認めるものである。

依って，経済学博士の学位を授与するに，充分に該当するものであると判定したことを報告する。

論文審査担当者　主査　高木　寿一
副査　町田義一郎
副査　遊部　久蔵

石坂　巌君学位授与報告

報告番号　乙第366号
学位の種類　経済学博士
授与の年月日　昭和44年3月17日
学位論文題名　「経営社会政策論の成立」

内容の要旨

「経営社会政策論の成立」論文要旨

石坂　巌

(1) 資本主義的工業化社会の注目すべき経営現象の1つは，従業員に対する附加給付の増大である。この日本流に言えば，「福利厚生費」の増大は，社会保険や保障の諸制度の発展と結びついているものであるが，欧米ではすでに，福利厚生の概念を放棄させている。すなわち Welfare から，Employee Service. あるいは Wohlfahrtspflege から Betriebliche Sozialpolitik の発展は，単なる概念的変化を越えた，附加給付の社会的機能の変化を意味すると考えられねばならない。特にドイツの「経営社会政策論」の形成は，自覚的に福利厚生策とは別個の課題をもつものとして，経営「社会組織」策たろうとしている点で，注目に値する。

(2) 工業化現象の特徴は，機械化大量生産，大規模経営組織，官僚制機構である。それが，賃労働関係と結びついて，発生させたものは，職業労働意識の腐朽化で，自発的勤労意欲の後退と，経営の集団志気の弛緩である。

これらの問題の古典的発掘は，1920年代から30年代での米，独での産業社会学，経営社会学の研究により行われた。この経営社会学研究を基に，労使対立を解消し腐朽化した職業意識に新たな息吹きをあたえ，協同労働の実現をはかったのが，「経営社会政策」の理論的，実践的努力である。本研究はこの経営社会政策論の成立期における論理的発展の特質の究明にある。

(3) 経営社会学者，経営社会政策論者たちに共通した見解は，機械化それ自体より，それが導入されるべき場としての，経営社会の組織化の意義の重視である。この点は2つの面から強調された。

1つは，協同労働の実現により社会不安を解消し，敗戦国ドイツの国際経済上の地位の弱化を克服し，国際経済競争に耐え得るための，安定した経済社会を形成する面で。他は，生産の巨大技術の発展と共に生じた資本の集中の結果である巨大経営組織の自己維持の必要性から。

前者は経営の外からの社会的要請として，後者は経営の内的目的に即して説かれたが，いずれにせよ，経営者が，その組織化の担い手とされた点では同一であった。その点では，社会政策の「自治主義」であり，従来の国家を担い手としてきた社会政策の伝統的理論の立場とは異るものであった。

(4) いずれにせよ，この事は，経営体，経営者が，社会的機能の重要な担い手となってきたことを意味している。そして経営の外から，経営者に，経営の社会的組織化として，経営社会政策が説かれる場合には，「社会倫理的」特性が附着し，巨大経営組織の維持の面で説かれる時には「経営政策」的性格が表面に出て，それは「社会的経営政策」の理論となり，これは労使対立を解消しようとする巨大経営の利害状況に結びついていた。

(5) このように1920年代から30年代の資本主義の一般的危機下に，機械化労働と巨大経営組織により生じた経営の社会問題に対し，その解決策として展開された，経営社会政策論は，社会倫理的要因が前面に出ると，「狭義の経営社会政策論」となり，そしてその規範性を濃くし，之に対し，利害状況面が強く前面に出ると，経営の組織論的方向として，「社会的

経営政策論」となった。

広義の経営社会政策論が，狭義のそれと，社会的経営政策論という2つの要素により構成されているのは，このような資本主義的工業化の一定段階で，理念と利害状況のからみ合いのうちに，それが形成され，展開されたからにほかならない。

論文審査の要旨

1. はじめに

同君の学位請求論文は，主論文「経営社会政策論の成立——巨大経営組織と機械化労働の問題」(有斐閣，43年7月刊行）と副論文「産業経営の社会学的・社会政策的諸問題」これは既成の5篇の論文を集成したもので，産業社会の人間問題という本論文の前提的研究である。(未刊行）その後，「三田商学研究」(次号）に発表する「経営社会政策論の神学的展開——現代の経営社会政策論」を追加し，6篇からなる産業経営における人間疎外への解決をめぐる論文集からなっている。

ドイツ経営学は周知のように，経営経済学 (die Betriebswirtschaftslehre) をその代表としているが，しかし経営体の他の構成側面である経営社会については，アメリカ経営学 (Business Administration, Business Organization and Management) と異なって，一応別個の科学として経営社会学 (die Betriebs-Soziologie) が形成されており，また経営内的経営政策と経営外的社会政策の双方からの接近として1930年前後に「経営社会政策論」が成立している。

本主論文は，まず第Ⅰ部「産業経営の社会学的問題性の理論的発掘——アメリカ的視角とドイツ的視角において，1920年代から30年にかけての産業合理化の段階で近代的大経営の発展にともなう人間疎外問題の発生に対して，この問題へのアメリカ的問題解決の研究（E・メーヨーを代表とするもの）とドイツ的問題解決の研究（G・ブリーフスの経営社会学）とを比較研究することから出発している（1，2章)。次いで第Ⅱ部「経営社会政策論の形成と展開」(1—7章）が，いわば本書の本論ともいうべきものであって，1—6章は，各章において，1920年代後期から30年前半にかけての経営社会政策論の主要研究6つ（うち1つはこの方面の各界研究の連続講演を含む）について約50冊の戦前・戦後のドイツ関係文献を渉猟し，その要旨の紹介と評価を試み，戦前の経営社会政策論の系譜を明らかにしている。殊に第6章は，これらの諸研究のいわば当時における集大成者であり，「科学化」と「体系化」とを企図したアドルフ・ゲックの研究を紹介するとともに，その問題点を指摘し，その後に引きつがれて解決されねばならなかった課題を析出している。

因みにドイツ経営社会政策論は，1920年代の産業合理化と1929年以後の世界大恐慌に端を発する不況期における経営労働問題に対する体制内的解決を志向として生まれたものであるだけに，1933年のナチ政権の誕生によってナチによる問題解決方向との相違のために，漸く問題究明の緒についたばかりのこの学問は早くも弾圧されることになり，1935年のゲックの著書「経営社会政策の基本問題」を最後に中絶せざるをえなくなった。しかし第2次大戦後，1950年代から再びドイツ的発想にもとづく経営社会政策論は復活し，戦前の伝統的立場を引きつぎつつ新しい発展が生れつつあるのが現状である。

本書は戦後については僅かに第7章「経営社会政策論の性格と現代経営社会政策論の展望」で，戦後の経営社会政策論の主流は，伝統的方向であったことを指摘しつつも，「戦後の新たな方向」として経営政策的経営社会政策論の代表者ハックス，経営社会学的考察を試みているライヒヴァイン (R. Reichwein) 等を論じている。しかしいまだ十分な展開とは必ずしもいえない。したがって戦後に関するその後の研究を副論文で追加すべきであって，これを論じたのが副論文第6章「経営社会政策論の神学的展開——現代の経営社会政策論」である。

2. 主論文第Ⅰ部について

前述のように主論文は第Ⅰ部と第Ⅱ部とに分かれており，第Ⅱ部が中心をなすものであるが，第Ⅰ部，いわば工業化社会における人間疎外問題についての問題提起とその体制内的解決の研究としてアメリカ・ドイツの1920—30年の古典的研究の解明から着手したものといってよい。第1章ではアメリカ的問題視角としてE・メーヨーを論じているが，ここでは第2章のドイツ「経営社会政策論」の基礎となる意味でG・ブリーフスの経営社会学とそれに対する著者の評価についてのみ簡単に紹介する。経営社会学の代表的文献としては G. Briefs, Betriebsführung und Betriebsleben in der Industie, 1934. G. Briefs, "Betriebssoziplogie", im "Handworterbuch der Soziologie" von A. Vierkandt. 1931. とが取り上げられている。ブリーフスによると，近代的大経営化は，賃労働関係と機械化大量生産方式を発展せしめるが，その結果として，賃労働者は，①所有疎外，②労働疎外，③作業場所の疎外，④経営共働者層の疎外を生じ，多面的な人間疎外に陥る。その結果経営の社会的均衡が解体され，社会不安のるつぼとしての経営社会が形成される。また労働者の社会的上昇は所有疎外によって閉され，経営外社会との均衡も破壊され，社会革命への気運も醸成されるとする。

これに対してブリーフスは，このような経営内外の不安の醸成は，「避けられるべき拙劣な人間取扱い」にもその原因の1つがあるとし，また「有機的規律，内的構成，有機的従属性等の適切な装置によって有害な経営ふんいきを解消しえる可能性がある」とする。

以上はブリーフスの説の単なる要旨にすぎないが，著者の努力は，第2章第6節で，「メイヨーとブリーフスの共通性と異質性」を解明しようとしたことである。(1)共通性としてはメイヨーもブリーフスも共に産業文明ないし近代大経営で生ずる人間問題をとり上げ，人間の内的均衡と社会的均衡の破壊の原因を学問的に取り上げた点にあるとする。両者の接近方法には相違があるが，国を異にしながらも時を同じくして危機的問題意識をもった点に共通性があるとしている。(2)次に「異質性」であるが，ブリーフスは，この危機を，資本制的賃労働関係にかかわらしめており，その基礎に階級問題があることを認めている。しかるにメーヨーでは，単に「産業文明一般」に求め，人間関係における社会的技術 (Social skills) の発達の欠如に求め，階級問題を理解しえなかった。著者はこの点に両者の本質的異質性があるとしている。

3. 第Ⅱ部について

第Ⅱ部は「経営社会政策論の形成と展開」と題し，本論の中心をなすものである。従来わが国でも戦前の「経営社会政策論」については戦前では岩間厳稿「経営社会政策論」(昭和9年)，藤林敬三稿「経営社会学，経営社会政策，労働心理学」(昭和11年)，大河内一男稿「社会政策と生産力——経営社会政策のための序説」(昭和17年)，広崎真八郎稿「経営社会政策と産業報告会」(昭和18年）等の論稿があるが，これらは経営社会学についてはG・ブリーフス，経営社会政策論についてはその代表的文献であるA・ゲックのものを主として紹介検討したものであった。また戦後においても占部都美稿「経営社会政策論」，薄利重隆稿「労務管理の経営学」，同稿「経営学の課題——稿論双」等があるが，これらも戦前のドイツ経営社会学ならびに経営社会政策論について系統的に追求したものとはいい難い。

これに対して本書は経営社会政策論の理論的起点としてH・レヒターペ (H. Lechtape, Die menschliche Arbeit als Objekt der wissenschaftlichen Sozialpolitik, 1929.) から始り，同じく1929年に出たタールハイムの経営者の社会的責任論に立った経営社会政策論の成立を論じ，また1930年，ベルリン工科大学の，「経営社会学，社会的経営理論研究所」で行なわれた「社会的経営政策の諸問題」と題する各界関係者の連続講演会の大要を紹介し，その上に立って同講演に参加したオーストリアの左翼系労働組合を代表したマルスによる経営社会政策論の理論的自己省察と理論的整備への進展を考察している。次いで1932年，R・シュヴェンガーの "Die betriebliche Sozialpolitik in Ruhrkohlenbergban. 1932. 同，シュヴェンガーによる1934年の Die deutschen Betribskrankenksaaen を紹介検討した上に立って，終りに戦前における経営社会政策論の一応の体系化と見られるA・ゲックの所説に及んでいる。

今ここではそれぞれの所論を紹介することを省略するが，本書は従来わが国の戦前，戦後を通じてのドイツ経営社会政策論研究と比較する限りでは，最も系統的に，また最も多数の文献を渉猟した上で，全体を貫く経営社会政策論の性格研究に入ったことは，明らかに従来誰もなし得なかったところであって，その研究はドイツ経営社会政策論研究をかなり大きく前進せしめたものと評価してよいと信ずる。

4. 結び

しかし，前述のように本書の大部分は戦前の経営社会政策論の系統的研究に注がれていて，その限りでは十分評価するに足るとはいえ，前述のように1950年以後のドイツでは再びゲックを先頭に多くの研究がなされている。著者の後の論文によればそれに関する論文は250篇を数えているといわれている。しかるに，本書は戦後について極めて僅かしか触れておらず，またそれを補う副論文においても一方に日本における経営社会政策論研究の系譜を論じた第5章が加えられているとはいえ，戦後のゲックの1953年の文献と1965年のマンハイム経済大学での講演とのみをとり上げて論じていることは，ゲックが経営社会政策論の代表的研究者であるとしても，現代における経営社会政策論の研究という点では必ずしも十分とはいい難い。

とはいえ，戦前のドイツ経営社会政策論研究におけるすぐれた功績と，日本における同論の研究系譜を明らかにしたこと，およびいまだ日本では戦後のものが殆んど検討されていない現在において，戦後の数文献について一応の研究を行なって，戦前に残された課題

に戦後的な解決を与えつつあることを明らかにしたことは，ドイツ経営社会政策論の系統的研究をいま一歩前進せしめたものと認めて差支えないと信じる。

以上の理由から，今後，戦後の経営社会政策論に関するより進んだ研究をすすめることを期待して，新制としての博士号を授与するに足るものと判定する。

論文審査担当者　主査　森　五郎
副査　野口　祐
副査　関口　操

黒住　章君学位授与報告

報告番号　乙第367号
学位の種類　経済学博士
授与の年月日　昭和44年3月17日
学位論文題名　「定年制・退職金・退職年金」

内容の要旨

「定年制・退職金・退職年金」論文要旨
黒住　章

わが国の民間企業においては，定年制・退職金制度がきわめて広範に普及しており，わが国労働関係の特質の一環を形成している。しかしながら，定年制・退職金制度に関しては，散発的な研究がみられるのみであるので，本論文において，これら制度の成立，発展，現状，問題点について，総合的な分析を行ない，将来の展望を行なうことを企図した。

定年制・退職金制度は，わが国資本主義確立期に出現しているが，広範な成立をみたのは第1次大戦後であり，それは永年雇用制度，年功序列型の人事・労働関係の成立にともない成立したものであり，さらに相対的過剰人口は定年制を成立せしめ，定年年齢を低く決定することに寄与したのである。

第2次大戦後，定年制・退職金制度は中小企業にまで広く普及し，社会保障制度も形式的には整備されたが，退職金制度の年功序列的・功労報償的性格による労働者間・企業間の大きな格差，公的年金の低水準，高年者の就職の困難などは，定年退職者の生活をきわめて困難なものとしている。そのため，多くの労働組合は定年年齢の引上げを要求しているが，資本家側は人件費の増大，人事の停滞などを理由に，容易に引上げには賛成せず，引上げに成功したところはそれほど多くなく，代替策として定年到達後の再雇用を制度化したところがかなりみられる。

しかし，人口構成の老齢化――若年層の減少，中高年層の増加は，労働力需給関係を逼迫化せしめ，今後はさらにこの傾向は強まることが明白であり，そのため中高年層の雇用促進が問題となり，定年制も再検討が必要となろう。これは，定年退職者の生活の困難の打開のためにも必要であるが，さらに退職金制度の改革，公的年金制度の充実が要求される。

論文審査の要旨

黒住章君の学位請求論文「定年制・退職金・退職年金」は，戦後，とりわけ大企業において職員のみならず現場労務者をふくめて広く普及した定年制と，それにともなう退職金・退職年金制度について，理論的・歴史的検討を加えたものである。すなわちその第1部は，わが国における定年制の現状とその問題点を論ずるとともに，それが大企業の年功的賃金制度，および永年雇用的身分保障と結合する必然性を，理論的に解明するものであり，第2部は，わが国の定年制および退職金制度の成立と発展を，職員と工員のそれぞれについて，明治30年代と大正初期，更に昭和10年，第2次大戦後の諸時期等にわたり実証的に分析するものである。

その内容は，まず問題の焦点をうきぼりにする序論に続いて，第1部「定年制」については，〔第1章　わが国における定年制の成立と普及〕，〔第2章　定年制の現状〕，〔第3章　定年制をめぐる動向〕，〔第4章　わが国定年制の問題点〕より構成され，第2部「退職金・退職年金制度」については，〔第1章　わが国における退職金制度の成立〕，〔第2章　戦後の退職金・退職年金制度〕，〔第3章　退職金制度の現状〕，〔第4章　わが国退職金制度の問題点と改善の方向〕および〔結び〕の各章より成り立っている。

まず第1部の第1章においては，現在定年制をもつ企業のうち，その制定が明治時代に遡るものはきわめて少数であり，大正10年に入って，工場規則のうち定年を規定しているものが約4分の1，昭和10年前後の調査では約半数と次第に増加してゆくが，退職金制度の普及よりは明らかにおくれており，後者を前者の原因とする近藤文二教授らの見解は誤りであることが，まず指摘される。

次いで戦後，とくに昭和35年前後に，例えば従業員1,000人以上の大企業でこの制度がほとんど100％の普及をみた原因としては，これに先だつ昭和20年代の後半における，年功型賃金と終身雇用制，および30年代に現われる若年者中心の雇用増大の傾向があげられる。すなわち，「資本家は，新しい条件に適応し，しかも低賃金の若年労働者を中心とした労働力構成をとり，労働時間の延長と労働密度の増大とによる絶対的剰余価値を生産し，さらに賃金総額を低くおさえるために，高年齢者を排除しようとし」，これが「そのつど労働組合の抵抗をひき起こさないように，会社都合による解雇という形をとらないで，高年労働者を解雇する方法として，定年制が広範に採用されるようになった」というのが著者の論旨である。

第2章では，まず定年制の規定が，労働協約と就業規則の双方で規定されているものと，就業規則のみに規定されているものとが，約半々存在するが，労働法上の学説として，後者の場合には少なくとも労働者の側に，これに対する明確な反対意見の表明されていないことを必要とするという見解があり，筆者はこれに賛意を表している。次いで制度の適用範囲，定年年齢の定め方，とりわけ男女別，労・職別，職種職階別の定年年齢，定年退職の時点と解雇予告，定年後の勤務延長や再雇用，およびその場合の雇用条件等の動向が実証的に分析される。ことに民間企業で定年後の勤務延長や再雇用が問題とされている時点において，公務員の定年制がかえって拡張されようとしていることが指摘されている。

第3章は，定年制に対する労使の態度をとりあげ，まず労働組合については，昭和30年頃より定年年齢の引上げを要求しているが，労働組合員の意識調査においては約半数が定年制を必要だと答えており，ただ定年年齢については，おなじく半数が60歳を適当としていることが述べられている。この資料としては，紙パ労連本州製紙労働組合の昭和37年調査に先立って，著者が36年に実施した調査の結果が収録されている。

これに対して資本の側が定年年齢引上げを拒否するのは，永年雇用制度と年功制賃金の下で定年年齢を引上げ，あるいは定年制を廃止するならば，相対的に高賃金の労働者が増加するとともに，賃金の年齢別格差が拡大して若年層の不満を誘発するからにほかならない。しかし昭和39年，鐘紡やブリヂストンタイヤ等で定年の大幅延長や再雇用制度が現れてきたのは，30年代後半における若年労働者の不足と初任給の上昇等によって，年齢別賃金格差の縮小と職務給化の傾向が進められたことと，資本間競争の激化に対応して従業員の企業帰属意識をたかめる必要が生じたことによると解されている。

第4章では，定年制がもっぱら労務管理的視点からのみ運営され，労働者の退職後の生活や，個々の労働者の能力に対する配慮が見失われやすい点が批判されている。しかし真に経営の目的達成に効率的な従業員の構成を形成・維持するには，むしろ「個々の労働者について検討し，労働能力を保有する者の雇用を継続し，労働能力のいちじるしく衰退した者のみを解雇することが適切」であろう。この点，著者は「賃金の決定基準を，学歴・年齢・勤続年数などにおかないで，同一労働・同一賃金の原則にもとづいて差別賃金をなくし，労働の質――職種・熟練など――におくこととすれば，年齢によって賃金が異なり，高年齢者であるというだけで若年者より相対的に賃金が高いということはなくなり，定年制の必要はまったくなくなるのである」と主張している。

かくて第5章において，著者は1962年のＩＬＯ第46回総会における事務局長報告を引用し，「基本的には，労働者は，労働の意志と能力とを有するかぎり，労働の機会を与えられるべきであり，人間はすべて生存の権利を有するという原則，労働権と生存権の原則の確認の上に立つべきである」と結論する。これに対してわが国の定年制のように，「労働者の労働能力によってではなく，年齢を基準とする解雇が制度としてとられるのは，資本家側が労働者を労働能力の発現――労働によって評価せずに，人によって評価するという前資本主義的な態度をとり，さらに職場における半封建制が残存し，それらが資本家側がとってきた低賃金政策と結びつき，同一労働同一賃金の原則を歪め，そのため労働能力の発現と賃金とが背離しているにもかかわらず，資本は，その解雇を賃金水準の引上げと同一労働同一賃金の原則の実現とによらないで，安易な方法，すなわち年齢を基準とした解雇という方法をとろうとしたためである」としている。

さて第2部の第1章では，戦前の退職金制度が，職員については明治30年代から，勤続に対する功労報奨的性格をもって現れるが，工員についてはかかる資本家全額負担の制度としてではなく，労働移動を制約する目的をもった労資拠出制の福利共済施設の一環として，大正の初期から第1次世界大戦後にかけて，次第に普及したことが立証されている。さらに昭和初期の恐慌にさいして，労働者の解雇反対や退職手当要求の