

明けましておめでとうございます

明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひ致します。

年末年始はどのようにお過ごしでしたか？私は、家族でゆっくりしていました。そして、少しだけ走ったり、泳いだりしていました。

今年は休みが長く今日からスタートという方も多いと思います。仕事のペースを取り戻し、スタートダッシュしていきましょう。

年始の日本経済新聞に将来我が国で予想される出来事が特集されていました。その中で、人事的なものとして「定年制がなくなった」というものがあります。

現在法律（高年齢者雇用安定法）では定年は最低でも60歳にしなくてはなりません。そして、再雇用制度などで65歳まで雇用することが義務化されています。

今後定年年齢は65歳、そして70歳まで再雇用の義務、ということが予想されています。その先には、冒頭のような定年制の廃止という可能性があります。

実際米国では、既に年齢による差別を禁止しており、定年制はありません。このような社会になる可能性はあるでしょう。

以下に定年制を廃止した企業の記事をご紹介します。

落合寛司・西武信用金庫理事長
2011年4月に一律の年齢による定年制を廃止した。60歳以降は働き方を選択できる制度に変更。50歳代の評価が高かった人は、60歳以降も現役時代と同じ給与水準で働けるようにした。

定年後でも仕事に生かせる能力を持っている人は多い。だが、従来制度では60歳以降働き続けても給与が半分程度に減ってしまう。年収減を嫌って組織を去る人も多かった。

定年制廃止で50歳代の仕事への意識が大きく変わった。これまで50歳になって定年が見えてくると、仕事への意欲をなくしてしまう人が多かった。60歳以降も働き続ける選択肢ができたことで、目の色が変わったとを感じる。50歳代での評価で60歳以降の扱いが変わるから、仕事の質が高まり、ミスが減った。

60歳以降も従来通り働きたいとする従業員は8割程度に達している。もちろん支店長など責任者の推薦を得るなど、実力を伴うことが条件だ。能力主義に基づいた、年齢によらない人事を進めており、32歳で支店長になった例もある。今後は60歳超の支店長も出るかもしれない。

一般的に、定年が近くなると働く意欲が減退すると言われていきます。これを「定年前OB化現象」と言っています。また、定年後も同様にあまり積極的に仕事しなくなる傾向があります。これを「定年後腰掛け現象」と言っています。

これを避けて、高齢者が活躍する組織をつくらなくてはなりません。企業としては高齢者の能力をどのように開発し、活かすか、が大きな問題になってくると思います。

そして同時に、何歳まで働くかは、会社や法律が決めるのではなく、自分で決めることとなります。早くリタイアしたいのであれば、資産形成を、長く働くなら健康管理を徹底するなどの準備が大切になってくるでしょう。