

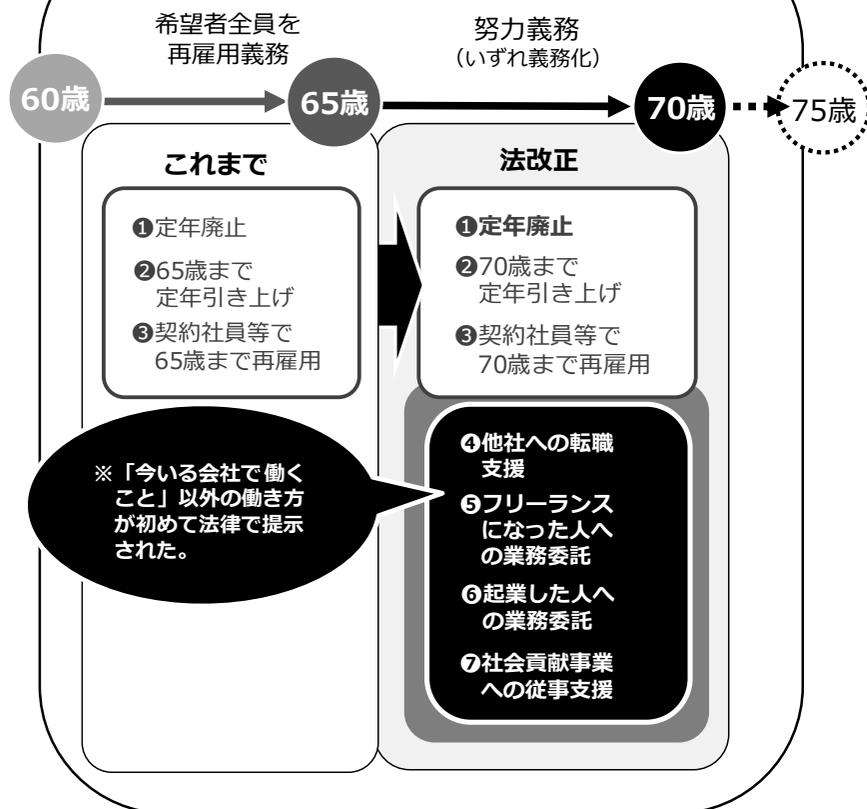
- 圧倒的多数の選抜に漏れた50代（役職定年者等）をフル活用せず、放置するのは社会資源の浪費である。

“定年” という仕組みで人材を強制退場させる時代は終わった

「人余りで、活用できない」のなら縛り付けず、再生して社会に解き放つ。それは、企業風土をグローバル水準にアップデートしていくチャンスである。

通称「70歳就業法」

(2021年4月施行)



■ 生産年齢を、現行の「15歳以上65歳未満」から「20歳以上75歳未満」に再定義してはどうかと提唱される中、一定の年齢で強制退場させる“定年制”は時代に合わなくなっている。アメリカは1967年に、イギリスも2011年に、年齢を基準に退職させる定年は違法となった。そして年齢不問の『エイジフリー』と性別不問の『ジェンダーフリー』の社会となっている。

■ 現在の60歳は、ひと昔前の75歳に相当する。今すぐ『高齢者は75歳から』と再定義すべきであり、いずれ『80歳から』と再々定義されてもオカシクナイ。働き方は「人それぞれ」であっても、『75歳まで、できれば80歳まで働く』のが「高齢社会」を生きる私達のあるべき姿である。

■ こうした背景の中、「50代が余剰で役職定年以降は生産性の高い働き方をさせることができない」のなら、早いうちに社会に解き放つべきであり、それは社会全体にとって意義ある施策となる。当の50代も、『75歳/80歳までの仕事人生 —— いかにか幸福度/健康度を高めるか』という課題を客観視すれば、長く働ける場や人材を求めている場へ転進しないという選択肢はあり得ないだろう。



※ 出遅れている日本も『定年廃止』の方向に行かざるを得ないし、「役職定年」や「早期退職優遇制度」も消えるだろう。『これから20年/30年、現役で働く』と考えれば、“働かないオジサン”に甘んじている場合ではない。50代は今、人生の『是』か“非”かが決まる分岐点に立っている。