### 压础

金子博人 弁護士

#### 45歳定年と70歳定年、 そして女性の管理職 第27回

ようになればよいのである。その る。それは、45歳定年の会社と、 陥を抜本的に克服する方法があ で45歳を境に二つに分ければよ ためには、既存の会社を会社分割 を70歳とする会社が多数存在する 45歳以上の者だけで構成して定年 が埋もれてしまうこととなる。 一に挑戦し起業しても可能であ い。もちろん、中高年でベンチャ この日本の、二つの宿命的な欠

が、それは杞憂である。明治維新 れると心配する年寄りがいそうだ が出来上がるはずである。 既存企業とは違う活力のある企業 なものをどんどん抜擢して管理職 に据える必要がある。そうすれば などやっているひまはない。優秀 そんな若造だけでは会社はつぶ 45歳で定年とすれば、 年功序列

> のである。任せれば、45歳以下の 人間だけで立派に会社を運営でき

1

45歳定年と70歳定年

層を生産活動から切り離すのは国 りがいのある仕事があればいくら 家的損失である。 でも活躍できるはずで、この年齢 い。60代は十分に元気である。 45歳以上の会社も心配は要らな

することとなるのだ。

また、日本の企業は、新卒採用

年功序列に依存している結 50代がだぶついている。

というアンバランスな社会が出現 る。3人のうち1人が無職の老人 れ自体が日本の将来を暗澹とさせ

日本は高齢化が急速に進み、

組織はピラミッド型なので、年功

ぶつき、そこで膨大な能力と才能 序列では必然的に中間管理職がだ

ものに挑戦できる。 ある。独創的な人間は年に関係な 新しいアイディアを出して新たな 性のある人間は60代になっても、 は20代でも創造性に欠ける。創造 あり、独創性のない保守的な人間 い。それはもって生まれた性格で しれない。しかし、これも杞憂で に欠けると心配する人がいるかも 45歳以上の人間だけでは独創性

というものがあるかもしれない 年を70歳にすれば同じではないか 活力が低下するだけである。 き、若手の活躍する場面が減り 延ばせば、ますます人事がだぶつ 年功序列のまま、だらだら定年を しかしこれは避けるべきである。 さらには、二つに分けないで定

決定を可能にするはずだ。 会社でも責任者を明確にし、 排除できる。実現すれば、日本の るか判らないような日本の悪弊も 序列が形成されにくくなるだけで 齢ギャップの組織にすれば、年功 このように最大25年くらいの年 稟議制という誰が責任を取

くり返して新しい国を作り上げた

40歳以前の若者達が国をひつ

B

である。抜擢は組織内のものであ 活用しようとする。 をピックアップして、その能力を 組織間のものであり、優秀なもの 育てる。ヘッドハンティングは、 り、そこで優秀なものを選び出し 手法は抜擢とヘッドハンティング 社会が人材を育てる場合、その

ないと感じれば積極的に転職すべ ころが自分の能力を生かしてくれ 探すことである。今勤めていると 大事なことである。 の人材の育成という点では極めて 能力を認め育ててくれるところを 人材の流動性は、 社会内で

45 歳、 の就労機会はいくらでも増える。 変えれば経済は活力を持ち、若者 輸出しても慣れ親しんだところし も積極的に進出できるはずであ か進出できていない。その意識を のである。日本は輸出に消極的で 業はもっと外国に輸出すればよい 会が減るというものがあるかもし れない。それが心配なら、日本企 70歳まで働くと、 70歳定年の会社は、海外に 若者の就労機

う。 は驚くほど活性化することであろ 1割を占めるだけで、 45 歳、 70歳定年の会社が日本の 日本の経済

## ッドハンティング 人材の育成は抜擢

人材の流動性が活発な国は社会人材の流動性が活発な国は社会のできる大学院が充実しており、学できる大学院が充実しており、活た、各種職業訓練の施設が備わっていて活発に利用される。人は恋める会社に満足できなければここで訓練を受けて、あるいは勉強をしてキャリアアップをはかり、をしてキャリアアップをはかり、新たな職場に挑戦することになる。

人材の流動性を当然とする社会は、このようなシステムが充実しは、このようなシステムが充実しているが、日本は、これらのシスで、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが日本で、転職は裏切りというのが、日本は人材の流動性を見いる。

# 3. 16歳で「元服式」はど

### うか

45歳で定年にすると、会社は新卒採用主義で未熟な若者を採用しる。新卒採用主義が捨てられれば、る。新卒採用主義が捨てられれば、る。新卒採用主義が捨てられれば、日本の若者は、大陸諸国の若者が日本の若者は、大陸諸国の若者がら、16歳や17歳ころから、自分がに、16歳や17歳ころから、自分がは会で何ができるか真剣に考え、社会で何ができるか真剣に考え、自分自身を自ら鍛えなければならなくなる。

そこで提案したい。昔の日本人と同じように16歳で元服式をすることにしたらどうであろうか。日本人も、あの海洋民族を目指して本人も、あの海洋民族を目指していた戦国のころは親離れが重要であった。戦国武士は16歳くらいであった。戦場では母親が守ってくれはしない。自らを自らで守らなれはしない。自らを自らで守らなければ首を取られるだけなのだ。ければ首を取られるだけなのだ。ところが今の日本人は、親離れがところが今の日本人は、親離れがところが今の日本人は、親離れがところが今の日本人は、親離れがところが今の日本人は、親離れがところが今の日本人は、親離れが長い、もたれ合う親子関係が生た。

20歳で成人式を開催して、まだのどと言うな」と言い渡すことだ。 自分の人生は自分で責任を持だ。自分の人生は自分で責任を持だ。自分の人生は自分で責任を持だ。自分の人生は自分で表し、16才で呼び集めて、「お前たちはもう大人がある。

てやるとよい。 てやるとよい。 でやるとよい。

甘えにどっぷりつかった日本の子供には、16歳くらいでこのくらいのショック療法は必要であり、いのショック療法は必要であり、いのショック療法は必要であり、いのショック療法は必要であり、

離れを促進すべきであろう。 
離れを促進すべきであろう。 
離れを促進すべきである。十分大人だからだ。 
日本では20歳でもまだ子供だが、 
日本では20歳でもまだ子供だが、 
の国で選挙権を 
ない。 
おいるでは、 
おいるで、 
おいるであろう。

## 4. 女性の活用が切り札

用することに努力している。
に多くの国が経験しており、どこに多くの国が経験しており、どこの国も、ことに管理職に女性を登め、との人間の組織は男女が共に参加し

ところがこの管理職レベルとなると日本では女性の進出度は極端ると日本では女性の進出度は極端に少ない。国連開発計画の年版に日本は、109か国中5位だ。し日本は、109か国中5位だ。し116か国中2位だっている。95年は116か国中2位だったのだ。

女性の能力を十分に活用してこなかった日本企業は、あたらしいる努力が必要である。端的にいえる努力が必要である。端的にいえる努力が必要である。端的にいえるがった日本企業は、あたらしいが、無能な男の代わりに優秀な方

度活性化する切り札となろう。である。それが、日本の経済を再活力のある企業が出来上がるはずする努力をすれば、密度の高い、発に採用し、かつ、管理職に抜擢



金子博人

金子博人法律事務所。弁護士。早稲田大学法金子博人法律事務所。弁護士課程(商法)終了。 イムリアルティ投資法科大学院講師。市場取引監視院、日本大学法科大学院修士課程(商法)終了。 学部卒業、同大学院修士課程(商法)終了。



#### 金子博人法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座8丁目10番4号 和孝銀座8丁目ビル7階 http://www.kaneko-law-office.jp

掲載内容の無断転載・転用を固く禁じます。