

健康経営と定年制

やまもと
山本 ゆうすけ
雄介

●NTT労働組合中央本部 組織部長

経済産業省が公表している「健康経営の推進について」では、「目指すべき姿」を、「予防・健康管理サービスの活用により、『国民の健康寿命の延伸』と『新産業の創出』を同時に達成し、『あるべき医療費・介護費の実現』につなげる」としている。その中で、2040年に健康寿命（平均）を75歳以上にしていくとの考え方が示されている。これは、生産年齢人口（15歳～64歳）の割合が、2020年の59%から、2050年には52%に減少していく中で、健康寿命75歳の実現により、74歳までを生産年齢人口に含めると、2050年で、約66%となり、今よりも高い割合で生産年齢人口を確保できるとするものである。

また、「健康経営」に関する新たなサービスの創出などにより、ヘルスケア・介護に係る国内市場を、2020年の24兆円から、2050年に77兆円にするなどの目標を設定している。

その他にも、「健康経営」に取り組むことで、従業員のエンゲージメントが高まり生産性の向上や企業価値の向上につなげていくなど、「健康経営」という言葉の通り、経済的・経営的な視点での考え方が示されている。

さて、そうなると、今度は75歳まで働く環境をどう整えるのかという課題に、企業は対応していくことになる。主な観点は、①どこで（働く場所や業務内容）、②どうやって（スキルや能力、雇用形態）—ということになるが、退職後の再雇用とするか、定年年齢の延長とするか

など、企業によって選択が分かれている。

現在、NTTグループは、60歳で一度退職し、65歳まで1年ごとに雇用更新する制度を基本としている。また、グループ会社によっては、70歳までの雇用を努力義務とした高年齢者雇用安定法の改正等に伴い、65歳以降も、働き続けられる仕組みを構築している。ただし、70歳までの雇用は、希望するすべての人ではなく、会社が必要と認めた人材等としており、健康経営が目指す考え方からすれば、希望するすべての人が働き続けられる環境整備を図っていく必要があるのではないかと考える。また、賃金水準についても、制度創設当初からは、様々な論議を経て改善を図っているが、さらなる検討が必要である。60歳以上の労働者に求められている働き方は、「65歳までの雇用確保の義務化（2012年）」当初の、年金の受給年齢の引き上げに伴う雇用確保のための働き方からは大きく変化している。国としても重要な労働力として位置づけられると同時に、企業としても重要な働き手になっていることを考えれば、60歳から70歳、さらには75歳まで働きがいを持ち安心して働き続けることができる環境整備が必要であり、労使で認識をあわせて取り組んでいくことが重要ではないだろうか。

何はともあれ、人生100年時代。家族のため、仲間のため、健康寿命を長く保つため、日ごろの健康管理に努めていきたい。