

# 2040年の日本が目指すべき 「窮屈からの脱却」



梅屋真一郎



武田佳奈

## CONTENTS

- I 今、日本人が直面する「窮屈な状態」とは
- II なぜわが国は「窮屈な状態」になったのか
- III 日本にとって「窮屈な状態」が問題な理由
- IV どうすれば「窮屈からの脱却」を実現できるか
- V 「窮屈からの脱却」がもたらす2040年の日本

## 要約

- 1 野村総合研究所（NRI）が独自に実施したアンケート調査などを通じ、現在の現役世代は、以前の現役世代と比べて、家族形成のタイミングが3～5年ほど後ろ倒しになったことや子どもの教育期間が長期化したことなどを背景に、引退後の経済的余裕につながる「現役引退後に向けた資産形成期間」が短くなっていることが分かった。また、現在の現役世代が抱える強い経済的な不安が、理想の数の子どもを持ち、育てるという希望をかなえる上での大きな障壁になっていることが明らかになった。
- 2 筆者は、要約1で述べたような現在の現役世代の状況を「窮屈な状態」と定義し、現在およびこれからの現役世代をこれらの窮屈から解放させる、すなわち「窮屈からの脱却」を実現することこそが、わが国の持続可能性を維持する上で急務だと考える。
- 3 わが国が「窮屈な状態」になった最も大きな理由は、今まで国を支えてきた社会制度そのものが、この数十年間における社会や人々の変化に合わなくなってきたためであると考え。そこで、「現役世代」の定義変更（現在の現役時並みの処遇で就労を継続できる年齢の引き上げ）や希望する夫婦が共に安定雇用での共働きを実現できる環境整備のような、社会の仕組みの再構築が有効だと考える。
- 4 現役世代は、すべての世代が安心して暮らせる社会の根幹であるわが国の社会保障制度の支え手である。現役世代が直面する窮屈さに着目し、将来にわたって持続可能な日本の実現に向けた議論を行うべきである。

# I 今、日本人が直面する「窮屈な状態」とは

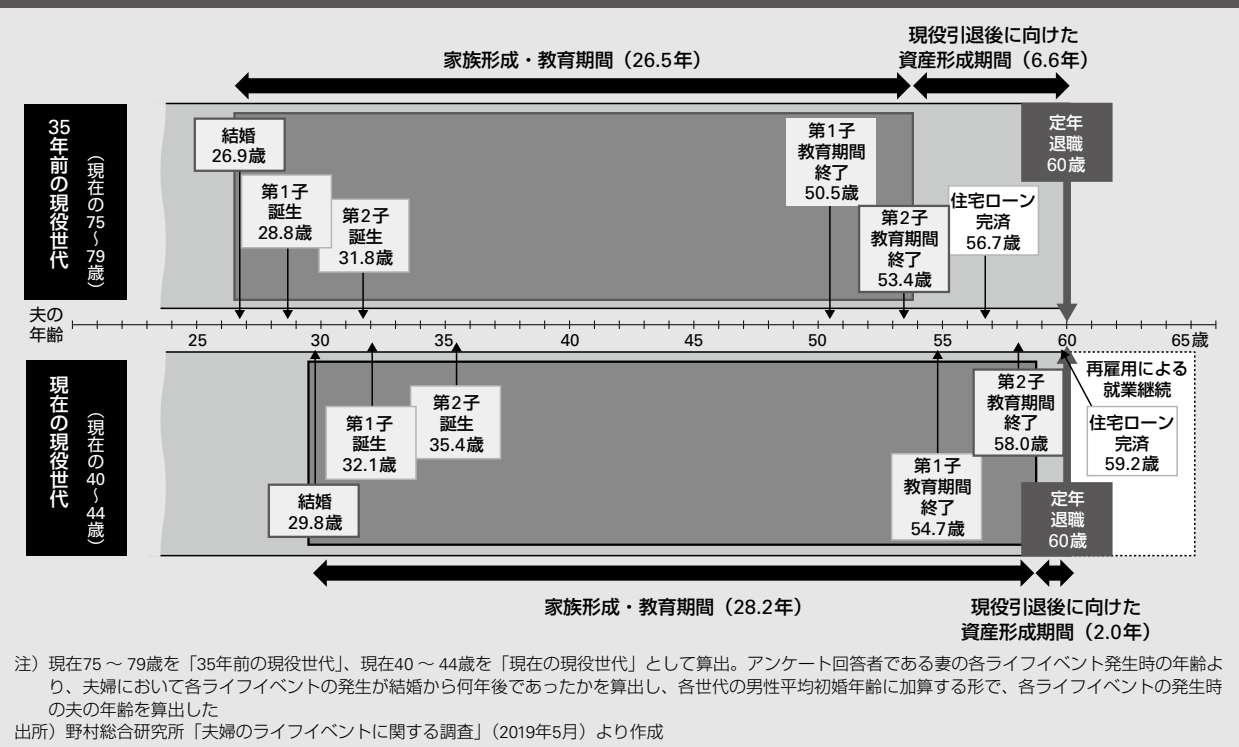
## 1 現役引退後に向けて資産を形成できる期間が圧縮された現在の現役世代

最初に図1をご覧ください。現在の現役世代と35年前の現役世代における、結婚や第1子誕生といったライフイベント発生時の夫の年齢である。2019年5月、野村総合研究所（NRI）が全国の30～89歳の有配偶者女性2802人を対象に実施し、夫婦のライフイベント等について聴取したアンケート調査（夫婦のライフイベントに関する調査）を用いて、それぞれの平均年齢を算出したものである。図1は、いずれも「夫婦と子ども2人からなる世帯」で比較している。

夫の年齢で比較すると、結婚で2.9歳、第1子誕生で3.3歳、末子教育終了で4.6歳ほど、

この35年間で平均年齢が高くなった状況がうかがえる。男女の平均初婚年齢や女性の平均出産年齢が年々上昇傾向にあることは、これまでもさまざまなところで指摘されている。NRIが実施した夫婦のライフイベントに関する調査の結果でも、結婚時の年齢や第1子誕生時の年齢が上昇している状況が確認できた。加えて同調査では、末子誕生時の夫婦の年齢や子どもの最終学歴（最終学歴予定）を聴取し、夫婦の教育期間終了時の年齢の把握も行った。末子の教育が終了する時点での夫の年齢は、35年前は平均53.4歳であったのに対し、現在は平均58.0歳であった。この35年間で、結婚や子の誕生といったライフイベント発生時の年齢が夫婦共に上昇していることに加えて、大学以上の高等教育に進学する子どもが増えたことも影響して、子どもの教育が終了する時の夫婦の平均年齢は、夫婦共に高くなっていることが確認された。

図1 ライフイベント発生時の夫の年齢の変化（夫婦と子ども2人からなる世帯での比較）



筆者は、世帯が末子の教育期間を終了してから定年退職を迎えるまでの期間を現役引退後の経済的余裕につながる「現役引退後に向けた資産形成期間」と呼んでいる。この「現役引退後に向けた資産形成期間」が、35年前は6.6年あったのに対し、現在は2.0年と4.6年も短くなったことは驚きである。ただし、いずれも定年退職時の年齢を60歳として算出した。現在、定年延長や継続雇用年齢の引き上げに関する議論が盛んで、一部の企業で導入されつつあることを考えれば、現在の定年退職時の年齢を60歳に据え置くことは短く見積もり過ぎではないかという意見もあるだろう。しかし、現時点での60歳以降の雇用については継続雇用制度の導入で対応している企業が大半であり、再雇用者の処遇は大幅に低下されることが多い。従って、現役時代と同等の処遇を期待できる（少なくとも本人たちが現時点であてにできると感じられる）のはいまだ60歳までととらえることが妥当と考えた。

現在の現役世代においては、35年前の現役世代と比べて、家族形成のタイミングが3～5年ほど後ろにずれ込んだこと、子どもの教育にかかる期間が延長したことなどを背景に、現役引退後の経済的余裕につながる「現役引退後に向けた資産形成期間」が圧縮されてしまったことになる。

詳しくは第Ⅱ章で述べるが、わが国の平均寿命は順調に延びている。ここで現役引退後から生涯を終えるまでの期間を「現役引退以降の期間」と呼ぶことにする。寿命の延伸に伴い「現役引退以降の期間」は長くなっている。つまり、現役引退後の経済的余裕につながる「現役引退後に向けた資産形成期間」は

以前と比べて大きく短縮しているのに対し、その後の「現役引退以降の期間」は長くなっているのである。

現役世代においては、現役世代終盤が非常に窮屈な状態になっている状況がうかがえた。その背景にあるのは、ライフイベントの発生が軒並み後ろにずれたことや、子どもの教育にかかる期間が長くなったことなど、この35年間に現役世代に起きたさまざまな変化によって必然的にもたらされた窮屈さだと考える。

NRIが実施した夫婦のライフイベントに関する調査では、住宅ローン完済時（完済予定時）の夫婦の年齢も聴取している。その結果によると、「35年前の現役世代」の住宅ローン完済時の平均年齢が56.7歳であったのに対し、「現在の現役世代」の住宅ローン完済予定時の平均年齢は59.2歳であった（いずれも夫婦と子ども2人からなる世帯の夫の年齢）。この35年間で、住宅ローンを完済する際の年齢も2.5歳上昇し、現在の現役世代は60歳直前まで住宅ローンを返済し続ける必要があることが確認できた。住宅ローン返済時の年齢が上昇していることから、「現役引退後に向けた資産形成期間」が圧縮されている状況がうかがえた。

## 2 強い経済的不安の中で就労や子育ての希望をかなえにくい現在の現役世代

筆者は、現在の現役世代は、「現役引退後に向けた資産形成期間」が圧縮されたことによる現役世代終盤の窮屈さに加えて、その初盤・中盤においても窮屈さを感じていると考えている。それは、強い経済的不安を抱えな

表1 もう一人子どもを持つ上で不安に思うこと（もう一人子どもを持ちたいと考える母親の回答）

|     | 就労している母親（N=989）           | 就労していない母親（N=868）          |
|-----|---------------------------|---------------------------|
| 第1位 | 教育にかかる経済的負担（89.3%）        | 教育にかかる経済的負担（92.5%）        |
| 第2位 | 出産・育児による肉体的・精神的な負担（87.3%） | 出産・育児による肉体的・精神的な負担（89.2%） |
| 第3位 | 就業を継続できるか（84.8%）          | 就業を再開・開始できるか（82.0%）       |

出所）野村総合研究所「子育てと保育サービスに関する調査」（2019年3月）

がら現役生活・子育て生活を過ごしているという窮屈さである。

NRIが未就学児を持つ女性3496人を対象に実施したアンケート調査（子育てと保育サービスに関する調査）によると、「もう一人子どもを持ちたい」と考えている女性が54.5%と、決して少なくなかった。少子化克服に向けた抜本的な解決策がまだ見いだせず、出生率の低迷が続く中、非常に興味深い結果だと筆者は注目している。

同調査では、もう一人子どもを持ちたいと思う母親に、もう一人子どもを持つ上で不安に思うことについても聴取した。表1はその結果を母親が就労している場合とそうでない場合に分けて集計したものである。

「不安に思う」と回答した人の割合が高かった第1位と第2位は母親の就労状況によらず同じで、「教育にかかる経済的負担（母親就労89.3%、母親非就労92.5%）」「出産・子育てによる肉体的・精神的負担（母親就労87.3%、母親非就労89.2%）」であった。

「不安に思う」と回答した人の割合が3番目に高かったのは、母親が就労している場合で「就業を継続できるか（84.8%）」、母親が就労していない場合で「就業を再開・開始できるか（82.0%）」であった。

もう一人子どもを持ちたいと考えている母

親がもう一人の子どもを産み育てる上では、子育てにかかる肉体的・精神的な負担の大きさもさることながら、経済面での不安が極めて強い状況がうかがえた。また、その不安を反映するかのように、世帯収入に直結する「母親である自分が子育てと仕事を両立できるのか」に対する不安も強いことが明らかとなった。

NRIが実施した子育てと保育サービスに関する調査の結果から、現在の現役世代の夫婦において「もう一人子どもを持ちたい」という希望を持つ夫婦は決して少なくないが、現役世代にのしかかる強い経済的な不安の存在が、理想の数の子どもを持つという希望をかなえる上での大きな障壁になっていることが推察された。

前述の「現役引退後に向けた資産形成期間」の圧縮による現役世代終盤の窮屈さは、35年前と比べて明らかであった。一方、現役世代初盤・中盤においても、経済的な不安を抱えながら過ごしているということ自体は、35年前も現在も同じかもしれない。しかし、この点についても第II章で詳しく述べるが、世帯主の収入は減少傾向が続いており、このことが妻であり母親である女性に自らも就労することの必要性を以前よりも強く感じさせていると思われる。現在の現役世代は、強い

経済的不安が理想の数の子どもを持つという希望をかなえる上での障壁にも直結していることが明らかになったといえよう。

### 3 現在の現役世代を取り囲む 「横の窮屈」と「縦の窮屈」

筆者は、現在の現役世代に見られる「現役引退後に向けた資産形成期間」の圧縮、そして経済的余裕がないという不安を抱えながら家庭生活や子どもの養育・教育を担い続けていることを総称して、現在の現役世代を取り囲む「窮屈な状態」と呼んでいる。そして、現在の現役世代を取り囲む「窮屈な状態」から現役世代を解放すること、すなわち現役世代の「窮屈からの脱却」こそが、わが国の持続可能性を維持する上で急務だと考えている。

以下では、「窮屈な状態」になった背景、「窮屈からの脱却」が求められる理由について考察し、「窮屈からの脱却」実現のための方策について提案する。

なお、筆者は、現役世代の年齢を横軸に、現役世代の各年代における世帯の経済的余裕を縦軸にとって、現役世代の変化および「窮屈な状態」を捉えた。その上で、「現役引退

後に向けた資産形成期間」が圧縮したことは以前に比べて横に窮屈な状態であり、経済的余裕がないという不安を抱えながら家庭生活や子どもの養育・教育を担い続ける状況は縦に窮屈な状態だと捉え、それぞれを現在の現役世代を取り囲む「横の窮屈」「縦の窮屈」と呼ぶことにした。以下、それぞれを「横の窮屈」「縦の窮屈」と表し、説明する。

## II なぜわが国は「窮屈な状態」になったのか

### 1 定年退職制度の社会変化への対応の遅れが「横の窮屈」を生み出した

わが国が「窮屈な状態」になった最も大きな理由は、今まで国を支えてきた社会制度そのものが、この数十年間で変化してきた社会や人々の状況に合わなくなってきたためであると筆者は考える。第二次世界大戦後の戦後復興、高度成長、そしてその後の安定成長の間、わが国を支えてきた社会制度をここでは「戦後昭和システム」と呼ぶ。この「戦後昭和システム」が平成の約30年を経て、いよいよ社会や人々の変化に対応できなくなってき

表2 年齢別平均余命の推移

| 年齢  | 1955年（第10回生命表） |       | 1965年（第12回生命表） |       | 1975年（第14回生命表） |       | 1985年（第16回生命表） |       | 1995年（第18回生命表） |       |
|-----|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
|     | 男              | 女     | 男              | 女     | 男              | 女     | 男              | 女     | 男              | 女     |
| 0歳  | 63.60          | 67.75 | 67.74          | 72.92 | 71.73          | 76.89 | 74.78          | 80.48 | 76.38          | 82.85 |
| 55歳 | 18.54          | 21.61 | 18.94          | 22.54 | 21.35          | 25.00 | 23.36          | 27.71 | 24.41          | 29.82 |
| 60歳 | 14.97          | 17.72 | 15.20          | 18.42 | 17.38          | 20.68 | 19.34          | 23.24 | 20.28          | 25.31 |
| 65歳 | 11.82          | 14.13 | 11.88          | 14.56 | 13.72          | 16.56 | 15.52          | 18.94 | 16.48          | 20.94 |
| 70歳 | 9.13           | 10.95 | 8.99           | 11.09 | 10.53          | 12.78 | 12.00          | 14.89 | 12.97          | 16.76 |
| 75歳 | 6.97           | 8.28  | 6.63           | 8.11  | 7.85           | 9.47  | 8.93           | 11.19 | 9.81           | 12.88 |
| 80歳 | 5.25           | 6.12  | 4.81           | 5.80  | 5.70           | 6.76  | 6.51           | 8.07  | 7.13           | 9.47  |

注) 網掛けは企業における一般的な定年退職時の年齢時点 (出所: 厚生労働省「雇用管理調査」)  
出所) 1955年~2015年は厚生労働省「生命表」より、2025年および2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成



た。このシステムの機能不全こそが、現在の現役世代の「窮屈な状態」を引き起こしているのではないか。

たとえば、「横の窮屈」を見てみよう。戦後日本の経済および企業を支えてきたのは、「戦後昭和システム」の代表格ともいえるいわゆる「サラリーマン」モデルである。大手企業を中心に一括採用で「就社」し、定年まで勤め上げる直線型の就業モデルだ。会社への忠誠とそれに見合った長期的な処遇面の保証。中小企業などでは必ずしもこのような直線型の就業モデルではなかったのだが、社会の仕組みとしてこのような「サラリーマン」モデルを前提に、年金などの社会保障や年功序列型の報酬制度などが構築されてきた。その中でも「定年」という仕組みは、年功序列型の報酬制度を支える重要な役割を担ってきた。

年功序列型報酬制度では、若い世代の処遇は各人の成果に比して低く抑えられ、企業にとっては「お得」な仕組みであった。その後、年を経るに従って処遇が徐々に上がっていくのが年功序列型報酬制度だが、後半は企業にとって処遇に見合うだけの成果を徐々に回収しにくくなるという意味で望ましくない仕組みでもあった。

しかし、そのような企業にとって望ましくない状況を、企業は強制的に終了させることができた。それが「定年」であった。定年後は年金という公的な仕組みが処遇を代わって行ってくれるわけであり、企業はその負担から解放される。年金はそれまでの所得のすべてを代替できるわけではないが、定年後の生活を支えるに十分な手当てはなされてきた。2015年の国民生活基礎調査によれば、公的年金・恩給を受給している高齢者世帯の55%が公的年金・恩給のみが収入源であると回答している。

「定年後は子どもも独立し、貯金を徐々に取り崩しながらも最期の時を迎えるまで夫婦二人穏やかに暮らせる」、こういった社会的前提で受け入れられたストーリーこそが日本社会の安定をもたらしているともいえる。

ところが、このようなストーリーの前提が揺らいでいる。子どもの教育期間終了から定年までの「現役引退後に向けた資産形成期間」がほとんどなくなっていること、逆に寿命の延伸により定年後の「現役引退以降の期間」は長くなっていることは第I章で述べた通りである。長い「現役引退以降の期間」を、貯蓄の取り崩しでは対応し切れない可能

| 2005年（第20回生命表） |       | 2010年（第21回生命表） |       | 2015年（第22回生命表） |       | 2025年（推計） |       | 2040年（推計） |       |
|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| 男              | 女     | 男              | 女     | 男              | 女     | 男         | 女     | 男         | 女     |
| 78.56          | 85.52 | 79.55          | 86.30 | 80.75          | 86.99 | 81.89     | 88.21 | 83.27     | 89.63 |
| 26.25          | 32.20 | 26.98          | 32.86 | 27.85          | 33.38 | 28.85     | 34.48 | 30.00     | 35.75 |
| 22.09          | 27.66 | 22.75          | 28.28 | 23.51          | 28.77 | 24.47     | 29.84 | 25.56     | 31.08 |
| 18.13          | 23.19 | 18.74          | 23.80 | 15.59          | 24.24 | 20.32     | 25.29 | 21.33     | 26.48 |
| 14.39          | 18.88 | 14.96          | 19.43 | 15.11          | 19.85 | 16.42     | 20.85 | 17.35     | 21.98 |
| 11.07          | 14.83 | 11.45          | 15.27 | 12.03          | 15.64 | 12.76     | 16.57 | 13.61     | 17.64 |
| 8.22           | 11.13 | 8.42           | 11.46 | 8.83           | 11.71 | 9.45      | 12.56 | 10.18     | 13.52 |

表3 フルタイム再雇用者の給与水準の状況  
(定年前の各種処遇を100%とした場合)

| 月例給与  | 年間賞与  | 年間給与  |
|-------|-------|-------|
| 70.4% | 47.7% | 65.4% |

出所) 人事院「平成29年職種別民間給与実態調査」より作成

性が增大しているのである。

表2は、1955年から2040年までの年齢別平均余命の推移である。(2025年、2040年は国立社会保障・人口問題研究所の推計値)

戦後、日本の平均寿命は順調に延びてきたが、それとともに定年後の平均余命も延びてきた。平均寿命・平均余命が延びてきたこと自体は、日本の社会が「長生きできる」幸せな社会であることを意味しているが、同時に「長生きに備えなければならない」社会であることも意味する。1980年前後までは55歳が一般的な定年年齢であったが、年金支給年齢の60歳化と並行して80年代以降は60歳定年制が定着した。一方、その間も60歳時点の平均余命は着実に延びてきている。1985年には60歳時点の男性の平均余命は19.34年であったが、2015年には23.51年と4年以上も延びている。つまり、その分「現役引退以降の期間」が長くなっているのである(2040年には25.56年まで延びると推計されている)。

もちろん、このように「現役引退以降の期間」が延びることは社会保障を含むさまざまな制度への影響がある。既に年金支給開始年齢は65歳まで延びており、それに合わせて60歳以降も就業を継続できるように継続雇用にかかわるさまざまな制度が準備されるとともに、70歳までの就業を視野に入れた制度整備も進みつつある。

しかし残念ながら現時点において、60歳以降の継続雇用に際しては、処遇の大幅な低下が一般化している。表3は定年後再雇用されたフルタイム再雇用者の給与水準である。

定年前と比較して、月例給与で70%、年間65%程度の給与水準となっている。これまでであれば、定年を迎える直前、子どもの教育期間終了後に一定の資産を形成できる期間が存在した。しかし、現在ではその期間である「現役引退後に向けた資産形成期間」が短縮されていることは先に述べた通りである。そうとなれば、60歳以降も資産形成を極力継続したいというニーズが生まれるはずだが、現状の処遇の低下を前提とした雇用の継続では、単に期間だけ延長されても、十分な資産形成が難しいことは想像に難くない。

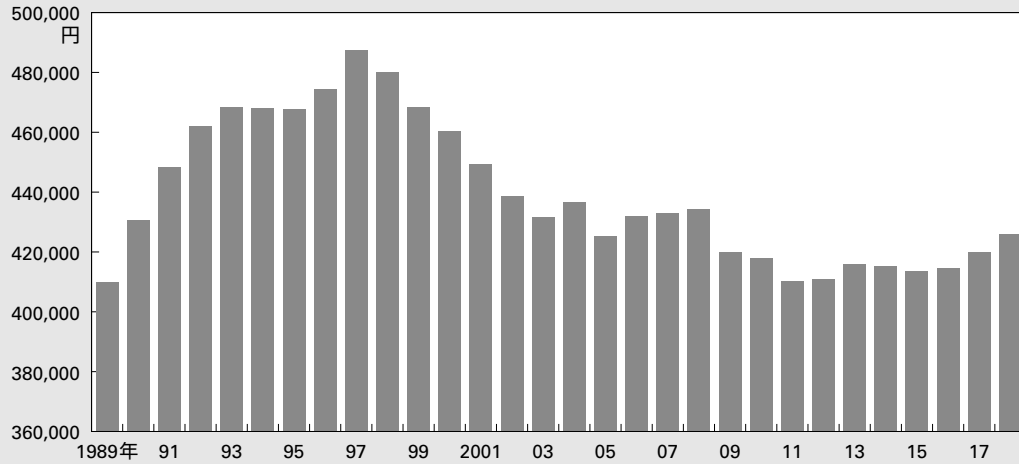
この数十年間で生じた家族形成の後ろ倒しや平均余命の延伸という変化を踏まえれば、現役世代の処遇が継続される期間をこれまでより長く用意する必要があるのだ。言い換えれば、定年退職以降も就業を希望する者に対し、処遇は低下するが就業の機会を与えるとといった従来の対応策は、既に起こった社会や人々の変化に対して適当とはいえなくなってきているということである。これが「横の窮屈」の背景だと考えている。

## 2 女性の就業が非正規雇用中心で あり続けていることが生み出す 「縦の窮屈」

同様に「縦の窮屈」を見てみよう。

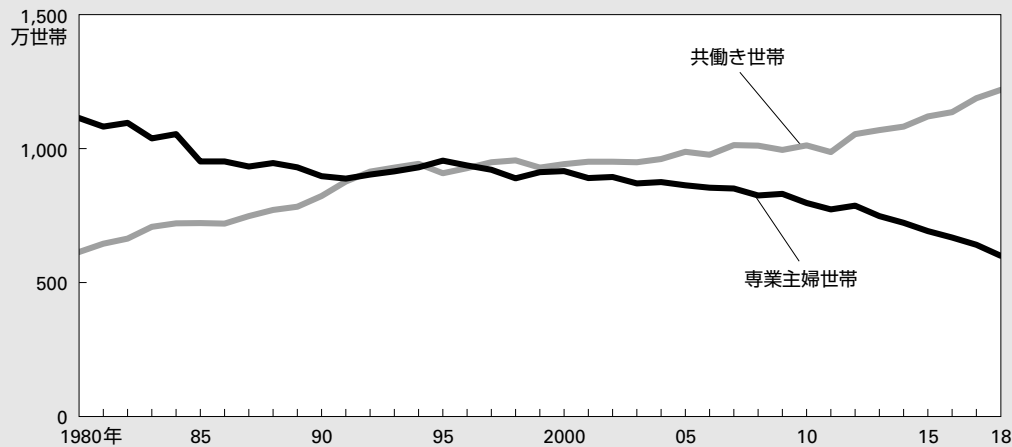
わが国では、長らく「夫婦と子ども2人」という世帯が標準的な世帯の姿と位置付けられてきた。そしてこれまで、この「夫婦と子ども2人」という標準世帯を前提にさまざま

図2 世帯主の1カ月間の収入の推移（2人以上の世帯のうち勤労者世帯）



注) 2017年までは農林漁家世帯を除く結果、2018年は農林漁家世帯を含む結果（2017年末で農林漁家世帯を除く結果表が廃止されたため）  
出所) 総務省「家計調査」より作成

図3 専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移



注) 「専業主婦世帯」は夫が雇用者で妻が非就業者の世帯を、「共働き世帯」は夫婦共に雇用者の世帯を指す。いずれの雇用者も非農林業雇用者  
出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」より作成

な社会制度を設計し、議論をしてきた。中でも、夫婦は就労する夫と専業主婦の妻の組み合わせが標準となっていた。しかし、以前と比べて「世帯主である夫のみが世帯を経済的に支える」ことがより難しくなっている。図2は、2人以上の世帯のうち勤労者世帯における世帯主収入の推移を表したグラフであ

る。

図2から明らかなように、1997年をピークに世帯主収入は減少傾向にあり、2017年時点では1997年時点から見て14%も減少している。つまり、世帯主である夫の収入だけでは生計維持が困難になってきているのである。

そして、そのことが配偶者である妻の就業



を促進する背景ともなり、1990年代以降、共働き世帯が専業主婦世帯を上回った（図3）。

世帯主である夫の収入減少を、配偶者である妻が就業し収入を得て補うことは極めて自然な流れではあるが、現状においては妻が就労するとしても経済的不安を十分に低減するには至りにくい。なぜならば、女性の就労に対してさまざまな障壁や格差が存在するためである。

たとえば、女性の就業を支える保育サービスの供給不足（詳細は第二論考で取り上げる）などもそうであるが、雇用形態や給与水準の男女格差も大きな課題である。

2018年の総務省労働力調査によれば、女性就業者の56.1%はパートなどの非正規労働者である。これは男性の22.2%に比べて明らかに高い。特に世帯主の配偶者である女性だけで見れば61.6%にまで高まる。女性の社会進出が進んでいるといいながらも、いまだ女性は非正規雇用が中心であり、正規雇用の比率が高い男性との間で実質的には大きな格差が存在するのだ。

日本においては正規雇用と非正規雇用の間には大きな賃金格差が存在する。内閣府の「平成29年度年次経済報告」によれば、2016年時点において正社員と非正社員の間には、所定内給与額ベースで1.5倍、年収ベースで1.8倍の差がある。

これまでの現役世代の標準世帯であった「夫が働いて家計を支える」ことが、世帯主収入の頭打ちないしは減少で困難となり、それを支えるために配偶者である妻が就業しようとしても、そこには保育サービスなどの就業支援環境の不足や経済的処遇の男女格差が存在する。これでは夫婦が共に働いたとして

も、経済的不安は解消されない。

以上のように、今までの前提であった社会制度が縦にも横にも社会変化に対応できていない。このことこそが現在の現役世代の「窮屈な状態」を引き起こしているといえる。

### Ⅲ 日本にとって「窮屈な状態」が問題な理由

それでは、日本にとってなぜ現役世代の「窮屈な状態」が問題なのだろうか。個人や世帯の窮屈が日本全体にどのような影響を及ぼすのだろうか。

筆者は次の3つの点で、現役世代の「窮屈な状態」が続くことは日本全体に大きなマイナスであると考えている。

#### 1 人口減少リスクの増大

厚生労働省によれば、2018年の合計特殊出生率は1.42と、3年連続で減少している。出生数も3年連続で100万人を下回っている。このように少子化の傾向はますます深刻な状況となっているが、それは子育て世代でもある現役世代が、以前より子どもを持つという選択を行っていない、行いにくい状況にあることの表れである。そして、そのことにはある意味で当然の結果であるともいえる。

第I章でも述べたように、現在の現役世代は強い経済的な不安を抱えている。そのような中で、「子どもを産み育てたい」という希望を持っていても断念している現役世代が決して少なくないのである。そのような個々の世帯の判断が、社会全体としての出生率の低下、ひいては人口減少という結果として表出しているのである。国立社会保障・人口問題

研究所の推計では、今のままでは2053年には人口は1億人を割り、65年には8808万人にまで減少する。それは現在の現役世代、これからの世代をこのまま「窮屈な状態」に放置したままであれば、避けられない未来なのである。

## 2 経済活動全体の抑制

第I章で述べたように、現役引退後に向けた資産形成期間は、この35年間で4.6年も短くなった。一方で、第II章で述べたように世帯主収入は1997年からの20年間で14%も減少するとともに、それを打開するための妻の就業も、現状においては経済的不安を低減するに十分な方策になり得ていない。そのことが「横の窮屈」と「縦の窮屈」につながっている。「横の窮屈さ」から将来に対する不安を感じ、「縦の窮屈さ」からその打開策の制約を感じたならば、各世帯が打てる方策は、実質的には支出の抑制に限定される。そして、そのことは社会の経済活動全体の抑制につながる。

ニッセイ基礎研究所が2018年6月に発表した「消費の現状と課題——なぜ消費は伸び悩むのか」によれば、アベノミクス発動後(2012年第4四半期)以降の消費の伸びは年平均で0.4%であり、GDP成長率の3分の1以下にとどまる。これは賃金の伸び悩みが続くとともに、「窮屈な状態」の中で生活防衛に専念しているためともいえる。消費が伸びなければ企業部門にも影響を及ぼす。また、国内市場の伸びが抑制されれば、輸出への依存度が高まる。残念ながら、昨今の米中対立は長期化する可能性が極めて高く、国際交易にも長期的かつ甚大な影響が生じる恐れがあ

る。その点で、輸出への依存度が高ければ、より将来の経済展望があやふやになりかねない。世帯が安心して消費を拡大できる環境整備を行わない限り、経済活動全体の抑制は長期化する可能性が高い。

## 3 真に必要な社会保障に関する議論の停滞

老後に備えた蓄えを自らが行える時間が短くなればなるほど、年金などの公的社会保障への依存度は高まる。一方で、財政が極めて厳しい状況にあることは周知の事実であり、その中で今後も社会保障費の抑制は免れない。老後の生活に対する国民の不安感が高まる中で、国の社会保障に関する議論はどうしても年金制度や高齢者医療の見直しに集中せざるを得ず、社会保障制度を支える現役世代をサポートする投資への議論は進まない。

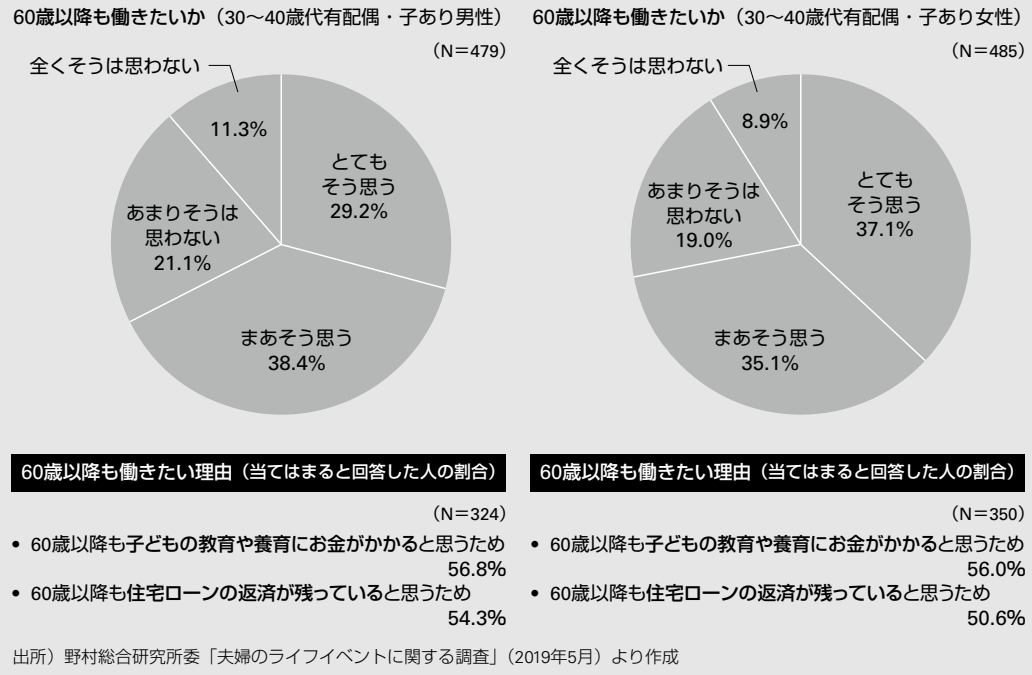
結果として、現役世代・引退世代いずれの不安も解消しない。そしてこの先も、現役世代においても引退世代においても、不満こそ強まるが、真に必要な社会保障に関する議論は進まない。そして、そのことがさらなる不安感を呼ぶといった悪循環が続かざるを得ない。

## IV どうすれば「窮屈からの脱却」を実現できるか

### 1 現役世代の定義変更による「横の窮屈」からの脱却

これからの現役世代を「現役引退後に向けた資産形成期間」の圧縮による「横の窮屈」から解放するために、筆者が期待するのは早急な現役世代の定義変更である。ここでいう

図4 現在の現役世代における60歳以降の就労意向およびその理由



現役世代の定義変更とは、単なる就労機会の延長とは異なる。就労に対する処遇がいったん打ち切られることの多い現行の「定年退職」について、その年齢を60歳から65歳にスライドさせて、引き続き同等の処遇が65歳まで継続されるということをもって現役世代の定義変更だと考えている。従って、就労は継続するが処遇が低下することの多い現在の再雇用制度などによる就労延長と、筆者が提案する現役世代の定義変更は、似ているようで異なる。

定年退職年齢を現在の一般的な60歳から65歳に5歳後ろにスライドさせると、単純計算ではあるが、「現役引退後に向けた資産形成期間」は5年延び、7.0年となる。現役世代の定義変更により、これからの現役世代の「横の窮屈」を解消できる可能性がある。

NRIが実施した夫婦のライフイベントに関

する調査の結果でも、60歳以降も働きたいとする現在の現役世代は極めて多いことが明らかになった(図4)。現在の30~40歳代で、配偶者と子どものいる男性の67.6%が60歳以降も働きたいと回答した。また60歳以降も働きたい理由として「60歳以降も子どもの教育や養育にお金がかかるため」を挙げた人は56.8%、「60歳以降も住宅ローンの返済が残っていると思うため」を挙げた人は54.3%と、いずれも2人に1人以上という結果となった。

現在の現役世代の多くが60歳以降も働きたいと考えており、その多くが60歳以降も子どもの教育や住宅ローン返済にお金がかかると見込んでいることになる。なお、この傾向は、現在の30~40歳代で配偶者と子どものいる女性にも同様に確認された。

では、60歳以降も子どもの教育や住宅ロー

ン返済にお金がかかるため60歳以降も働きたいと考えている現在の現役世代は、何歳くらいまで働きたいと考えているのだろうか。同調査の結果、70歳まで働きたいと考えている人が最も多く38.6%であった。70歳まで働きたい人も含めて、65歳までは働きたいと考えている人は全体の73.4%を占めた。

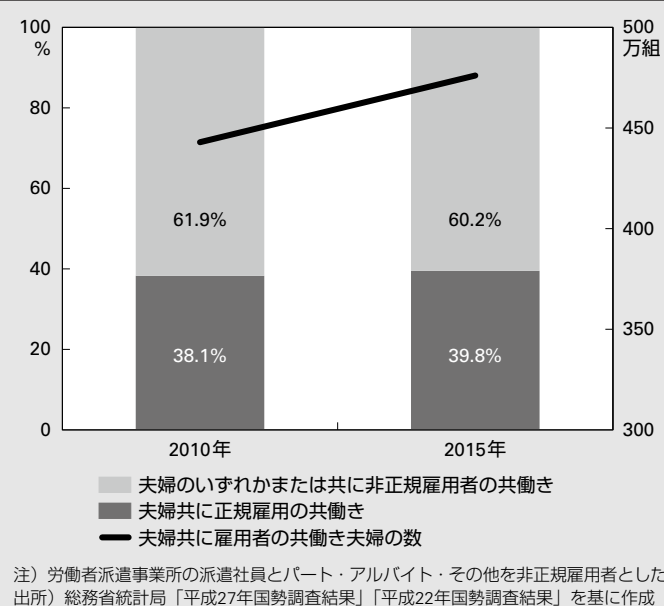
NRIが実施した夫婦のライフイベントに関する調査の結果から、現在の現役世代の多くが60歳以降も子どもの教育などにお金がかかると考えていること、またそのため、可能であれば60歳以降も就労したいと考えていること、具体的には少なくとも65歳くらいまでは就労したいと考えていることが分かった。

ここ数年、政府や企業もシニアの雇用延長について本格的な検討を開始し、一部で取り組みも始まっている。今回、NRIが実施した調査の結果から明らかになったさまざまなライフイベントの発生の現状と、それに伴う現役世代の意向に鑑みれば、そうした政府や企業による取り組みの方向性は社会変化に応じた自然の流れである。既に起きている社会の変化を考えれば、現役世代の定義変更は早急に実行されてしかるべきものだともいえよう。

## 2 新たな共働き夫婦の増加による「縦の窮屈」からの脱却

これからの現役世代を、強い経済的不安を抱えながら数々のライフイベントを担う「縦の窮屈」から解放するためには、これからの現役世代の夫婦が共に安定雇用による就労を継続できる環境の実現が必要だと考えている。ここでいう安定雇用とは、経済的な不安が中長期的に低減するという意味で、正規雇

図5 夫婦共に雇用者である共働き夫婦の数と内訳の推移 (夫の年齢が30～49歳の夫婦)



用もしくは正規雇用と同等の処遇が継続して見込める雇用のことを想定して用いている。

既に女性の社会進出が進んでいる、共働き世帯が増えているといっても、有配偶者女性に限ってみれば、女性の非正規雇用比率が極めて高いこと、そして非正規雇用の処遇は正規雇用のそれと比べて低いことは、第II章で述べた通りである。

図5は、夫の年齢が30～49歳の夫婦のうち、共に雇用者である共働きの夫婦の数とその内訳である。2010年と2015年を比較すると、共に雇用者である共働き夫婦の数こそ増えているが、依然としてその多くは非正規雇用を含む共働き（夫婦どちらか一方、もしくは両方が非正規雇用）であることが確認された。共に正規雇用者である共働きは全体の約4割で、残りの約6割は非正規雇用を含む共働きであった。

つまり、これまで増えてきた共働き世帯の



多くは、相対的に処遇の低い非正規雇用を含む共働きであり、現役世代の経済的不安を払拭するのに、効果はあっても十分だとはいえなかった。現役世代の経済的不安を将来にわたって低減させるためには、夫婦共に安定雇用による就労を継続できること、夫婦共に正規雇用と同等の処遇を見込めることが重要である。単に共働き世帯が増えればよいわけではないのだ。

もちろん、夫婦共に就労を継続すること自体が「窮屈」であれば元も子もない。自身や家族の置かれている状況や考え方によっては、夫婦共に就労することの実現が難しかったり、望ましい状態ではなかったりすることもあるだろう。また、一人親世帯も存在する。そうした世帯であっても、経済的な不安を極力低減して現役世代を送れるような環境整備が引き続き重要であることに異論はない。

筆者が言いたいのは、夫婦の就労によって世帯の経済状態を安定させ、将来にわたって維持したいと考える現役世代が、夫婦共に少なくとも現状の正規雇用と同等の処遇での就労を実現、継続できるようにすべきであるということである。

一方、企業が、男性であっても女性であっても、子育ての必要があってもなくても、正規雇用と同等の処遇で雇用する上では、家事・育児負担が女性に偏重している現状は見直さざるを得ないだろう。なんとなれば、女性の家事・育児の負担が著しく高い状態で、企業が処遇に値すると認める程度の業務成果を出すことは極めて困難で、一部の現役世代にしか実現し得ないことになってしまうからだ。

夫婦共に正規雇用と同等の処遇に見合う業務成果を出すためには、性別役割分業に代表されるような夫婦の役割分担に対する考え方を、抜本的に変える必要がある。さらに、家事・育児や介護の一部を家族以外が担うような制度やサービスが広く普及することも必要である。いずれの変化を起こす上でも、当事者である現役世代と周囲のそれぞれが、これまでの価値観を変化させるのだという認識を持つことが不可欠である。

現在の現役世代が感じている「窮屈」から脱却するためには、この数十年で起こった社会の変化によって現役世代がどのように変わったのか、その変化に何が対応できていて、何が対応できていないのかを明らかにすることが急務である。そして、NRIが実施した調査などで明らかになった変化の実態、すなわち、ライフイベント発生の遅れによって「現役引退後に向けた資産形成期間」の圧縮が生じていること、強い経済的不安が理想とする子ども数を持つことの大きな障壁となっていることは、その必要性を理解いただく十分な材料だと考えている。

## V 「窮屈からの脱却」がもたらす 2040年の日本

今年2019年、元号が令和に変わった。平成の約30年間を経て、まさに今、日本は新しい時代に向かわようとしている。本稿のタイトルにあるように、筆者は2040年を目標年と定めている。その狙いは次の通りである。

今までの日本は、新しい針路に向かう際、議論と試行錯誤を繰り返し、その上で新たな時代に向かっていった。たとえば、1990年代



のバブル崩壊からアベノミクスまでに20年の時間がかかった。それを人々は「失われた20年」と呼ぶが、議論と試行錯誤に時間をかけながらも、社会を大きな混乱に陥れることなく、結果として世界的に見ても安定した社会の維持を実現するのに「必要だった時間」ともいえるのではないだろうか。戦後から復興し高度成長期を迎えるまでも20年ほどの時間を要した。言い方を変えれば、日本は、20年の時間をかければ、新たな方向へと社会を導き、実現してきた実績があるということだ。

来年2020年に変革に必要な20年を足して2040年。筆者は、そのような考えで新しい社会を築きあげる目標年を2040年とした。

既に2030年や2040年をターゲットとした将来に向けた議論は各所で行われている。しかし、年金問題のように現役引退後の課題にフォーカスした議論が多く、現役世代が今直面している課題に関する議論が後回しになりがちであることを危惧している。ましてや、本稿で述べたようなこの数十年間に起こった現役世代そのものの変化を踏まえた議論は十分ではないと考える。その結果、現役世代が抱え始めた課題や不安は解消されず、場合によっては大きくなってしまった。

そこで筆者は、現役世代の抱える窮屈さに着目して、将来にわたって持続可能な日本の実現に向けた検討を行うことを提案する。現役世代の窮屈さに着目すべきと考えるのは、現役世代の彼ら彼女らこそが、すべての世代が安心して暮らせる社会の根幹であるわが国の社会保障制度の支え手であるからである

(詳細は第二論考を参照されたい)。

筆者は、2040年に向けて持続可能な日本の姿を提示できるよう、現役世代の「窮屈な状態」からの脱却に向けた行動を呼びかけた。「窮屈な状態」からの脱却により、前述の3つのリスク(①人口減少リスクの増大、②経済活動全体の抑制、③真に必要な社会保障に関する議論の停滞)を乗り越えることができれば、国民一人一人に過度な窮屈を強いることなく、わが国を持続可能な国として維持することができるかと筆者は考える。

そのためには、「窮屈からの脱却」が急務であるということについて社会全体で合意形成を図り、工程表を作って早期に取り組むべきと考える。20年という時間は長いようで、過ぎるのはあっという間だ。日本の未来のために最初の一步を踏み出すべきではないか。

本稿が、日本の将来に向けた議論の糸口になることを期待している。

#### 著者

梅屋真一郎(うめやしんいちろう)

野村総合研究所(NRI) 未来創発センター制度戦略研究室長

専門は投資信託窓販・確定拠出年金・番号制度などの制度調査・業務設計や金融機関の新規事業企画

武田佳奈(たけだかな)

野村総合研究所(NRI) 未来創発センター未来価値研究室上級コンサルタント

専門は働き方改革や女性活躍・ダイバーシティ推進などの企業における人材マネジメント、保育や生活支援関連サービス産業など