

日本の未来の鍵を握る現役世代の「窮屈からの脱却」 — 一定年延長と女性の活躍が必要な本当の理由 —

これまでわが国を支えてきた社会の仕組みが、現在の現役世代を「窮屈な状態」にしている。この数十年で、社会の仕組みが前提としてきた現役世代のライフコースが大きく変化したからである。社会の担い手である現役世代の「窮屈からの脱却」こそが、持続可能な日本の実現に向けた最重要課題だ。

今、日本の現役世代が直面する「窮屈な状態」とは

これまで国を支えてきた社会の仕組みの前提となってきたわが国の現役世代のライフコース（個人が一生の間にとどる道筋）は、この数十年で大きく様変わりした。

ライフイベント発生時の夫の平均年齢を、現在の現役世代と35年前の現役世代で比較した調査の結果、この35年間で、夫の平均年齢は、結婚時で2.9歳、第1子誕生時で3.3歳、末子教育終了時で4.6歳高くなった。家族形成タイミングの遅れや子の教育期間の長期化などを背景に、現在の現役世代のライフコースは変化し、教育費による支出のピークは大きく後ろにずれた。

また、35年前の現役世代の住宅ローン完済時の夫の平均年齢は56.7歳だったのに対し、現在の現役世代では59.2歳だった。現在の現役世代は、多くの企業が定年退職年齢（以下、定年年齢）とする60歳の直前まで、住宅ローンを返済し続ける可能性が高い。

35年の間にわが国で起きたこのような変化が、現在の現役世代にもたらしたのは、教育支出や住宅ローン返済終了時点から定年退職を迎える日までの比較的家計収支に余裕が生まれる期間の短縮である。35年前と比べて、5年近く短くなったと推計される。

さらに、現在の現役世代は、現役終盤だけでなく、序盤、中盤も強い経済的不安を抱えながら過ごしている。

世帯主の収入は1997年をピークに減少傾向にあり、2017年時点では97年から見て14%も減少した。一方、97年以降、一貫して共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回っている。共働き世帯の増加については、女性の労働参加環境が整ってきた結果とする見方もあるが、

夫の収入減を背景に、妻が就労して世帯収入を補う必要に迫られた世帯が増えた影響は無視できない。

しかし、実際には、妻が就業しても現役世代が経済的不安を十分に低減させるには至っていない。未だ、共働き世帯の6割が雇用と処遇が不安定なことの多い非正規雇用を含む共働き世帯であるからである。

筆者は、現在の現役世代が、現役序盤から終盤まで強い経済的不安を抱えながら家庭生活を営まざるを得ない状態を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、この「窮屈な状態」から現在の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。なぜなら、希望の数の子を持ちにくい最大の理由が教育費など経済的負担への不安であることを考えれば、現役世代の「窮屈な状態」は「少子化」の原因そのものであり、また、現役世代の消費低迷の一因とされる将来不安そのものだからである。

現役世代の「窮屈からの脱却」には何が必要か

では、どうすれば現役世代の「窮屈からの脱却」を実現できるか。筆者は、現在の現役世代の実態に合わせた「企業や国による『現役世代の定義変更』」と現役世代の長期的な家計の安定につながる「『共働き2.0』世帯の実現に向けた環境整備」が必要だと考える。

第一に、これまで社会の仕組みの前提となってきた「現役世代」の定義を現在の現役世代のライフコースに合わせて見直すべきである。その第一弾として、定年年齢の引き上げ（以下、定年延長¹⁾）を実現すべきである。

政府の定年延長の議論は、労働力の確保や社会保障会

NOTE

- 1) ここで言う「定年年齢の引き上げ」とは、定年制度の廃止により事実上定年年齢が引き上がるようなことも含めているが、本稿では「定年延長」と略す。
- 2) 「フルキャリア」とは暮らしにも子育てにも、仕事にもキャリアにも、意欲的に取り組みたいと考える働き手の総称。従来、働き手を二分してきた「バリキャリア」とも、「ゆるキャリア」とも異なる新しい価値観や思考・行動特性を持つ働き手として、2015年に野村総合研究所が提唱。詳細は、「フルキャリアマネジメントー子育てしながら働く部下を持つマネジャーの心得」(2019年、東洋経済新報社)を参照されたい。

計の改善などマクロな点に焦点があてられることが多いが、本稿で説明してきたように現在および今後の現役世代を「窮屈な状態」から脱却させ、現役期間中、過度に経済不安を強く感じることなく家庭生活を営めるようにするためには、現役世代の定義を見直し、中でも定年延長が欠かせないという視点にも着目すべきだ。

しかし、定年延長やそれに伴って必要となる処遇体系の変更に係る企業負担の大きさは看過できない。

わが国の生活保障は、国による社会保障と企業による雇用を通じた保障からなり、とりわけ後者の比重が大きく、現役世代の生活保障の大部分を企業が担ってきたといえる。雇用に主眼を置いた生活保障を継続するのであれば、国は、企業が現役世代のライフコースに合わせた処遇体系の見直し・変更を行いやすくなるよう、企業の声を聞いて政策や制度を見直していくべきであると考えられる。

第二に、現役世代が現役序盤・中盤から経済的な見通しを持って家庭生活を営めるよう、希望する現役世代が、「共働き2.0」を選択できる社会環境を実現すべきだ。先述したように夫婦どちらかが雇用と処遇が不安定なことの多い非正規雇用者の共働き世帯（これを「共働き1.0」と呼ぶ）では、現在および今後の現役世代の多くにおいて経済的不安を解消し難い。そこで、希望する現役世代が、夫婦各々の収入により、将来の経済的見通しを持つことができる「共働き2.0」を実現できる必要がある。

なお、ここで言う「共働き2.0」とは、夫婦がともに安定雇用、安定収入を得ることを実現でき、それをもって家計の将来の見通しが持てている状態のことを指す。従って、夫婦ともに正規雇用であることだけを指すもの

ではない。今後は、副業やダブルワークで収入を安定させる人、会社に勤めないフリーランスも増えるだろう。いずれの方法でも、希望する現役世代が「共働き2.0」を実現でき、将来の経済的見通しを持てることが重要だ。

現役世代が「共働き2.0」を実現するためには、子育て期真っ盛りであったとしても、その多くが組織の中で活躍できなければならない。本来、処遇は貢献に対してなされるものだからだ。

筆者は、子育てをしながら働く人の活躍を実現する上で鍵を握るのは、キャリア重視の「バリキャリア」とも、私生活重視の「ゆるキャリア」とも異なる、暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも、意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア²⁾」の存在だと考える。「フルキャリア」は男女ともに存在し、筆者調査によると、今や働く人の2人に1人が「フルキャリア」だ。人材不足が前提となる時代、家庭事情による制約があっても個々の「フルキャリア」の活躍を出来る限り最大化できるかどうか企業が成長を左右する。

共働き世帯が増えたことで安堵せず、現役世代の「窮屈からの脱却」実現のため、国や企業は子育てしながら働く現役世代の活躍を引き出す環境整備にもう一段アクセルを踏むべきだ。現役世代の「窮屈からの脱却」こそが、わが国の急務だからである。

Writer's Profile



武田 佳奈 Kana Takeda

未来創発センター
上級コンサルタント
専門は労働政策や人材マネジメント
focus@nri.co.jp