

基礎研 レポート

求められる氷河期世代の救済 経済格差は家族形成格差、高齢期の貧困・孤立問題を生む

生活研究部 主任研究員 久我 尚子
(03)3512-1878 kuga@nli-research.co.jp

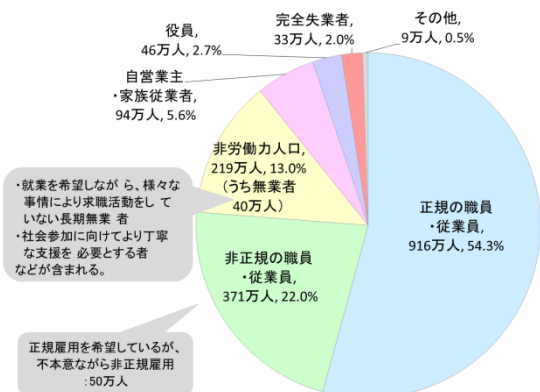
1—はじめに～今年の「骨太の方針」の焦点は就職氷河期世代

今年の政府の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」では、「就職氷河期世代の支援」に焦点が当てられている。就職氷河期世代とは、バブル崩壊後から 2000 年代初頭に学校を卒業して就職をした世代を指す。現在の 30 代半ばから 40 代半ばを中心とした層で、約 1,700 万人存在する¹。この世代では、就職活動期の雇用環境が厳しかったために、希望通りの職に就けずに、非正規雇用などの不安定な仕事に就いている者や無職である者も少なくない。35～44 歳の雇用形態等の内訳を見ると、正規雇用者が半数程度、非正規雇用者が 2 割、非労働力人口が 1 割程度だ（図表 1）。非正規雇用者のうち、正規雇用を希望しているが不本意ながら非正規にとどまる者は 50 万人、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない無業者は 40 万人存在する。政府はこのおよそ 100 万人を「社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者」と見て、支援を進める方針だ。

就職氷河期世代では、好景気に就職した世代との世代間の経済格差に加えて、雇用形態等の違いによる世代内の経済格差も存在する。経済格差は結婚や出産などの家族形成格差にもつながる。また、近年、高齢者の貧困や孤立が社会問題化しているが、厳しい経済状況のまま中年期を迎えた氷河期世代は、貧困高齢者予備軍となりつつある。

これまでも厳しい経済状況にある層を救済する必要性について述べてきたが²、本稿では改めて氷河期世代に注目し、支援の必要性を強調したい。

図表 1 35～44 歳の雇用形態等の内訳



（資料）内閣府「就職氷河期世代支援プログラム関連参考資料」、令和元年第 3 回経済財政諮問会議（2019/6/11）

¹ 内閣府「就職氷河期世代支援プログラム関連参考資料」、令和元年第 3 回経済財政諮問会議（2019/6/11）

² 久我尚子「[求められる 20～40 代の経済基盤の安定化](#)」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート（2017/5/17）等

2—世代間と世代内の経済格差～年齢とともに広がる正規・非正規の格差、正規でも賃金カーブ平坦化

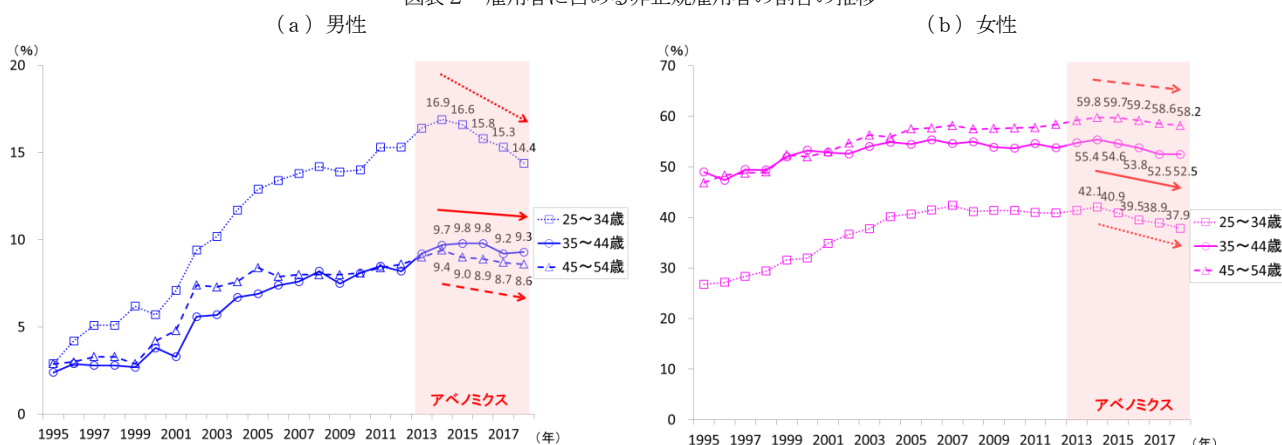
1 | 非正規雇用者の割合の推移～氷河期世代は他世代ほどアベノミクスの恩恵を受けておらず

総務省「労働力調査」によると、非正規雇用者の割合は1990年代半ばから上昇している(図表2)。バブル崩壊後に長らく続いた景気低迷に加えて、1990年代後半は「労働者派遣法」の改正で派遣労働者の適用対象業務が拡大され、原則自由化されたためだ。一方、足元ではアベノミクスの効果により、非正規雇用者率は低下傾向にある。企業業績の改善により新卒採用が積極化したために、特に若年層の雇用環境が改善した。文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によると、10月1日時点の大学生の内定率は、2012年では男性63.0%、女性63.3%だが、2018年では男女とも77.0%だ。

その結果、特に25～34歳の非正規雇用者率の低下幅が大きくなっている。2014年から2018年にかけて、男性は25～34歳で▲2.5%pt、35～44歳で▲0.4%pt、45～54歳で▲0.8%pt、女性は25～34歳で▲4.2%pt、35～44歳で▲2.9%pt、45～54歳で▲1.6%pt低下しており、男女とも25～34歳の低下幅が最も大きい。

就職氷河期世代は、アベノミクスの期間ではおおむね35～44歳に相当するが、男性では、僅かな差ではあるものの、35～44歳の非正規雇用者率の低下幅が最も小さい。また、非正規雇用者率の推移を見ると、2015年以降、25～34歳や45～54歳では順調に低下し続けているが、35～44歳で低下したのは2017年と2年遅れであり、2018年にはごく僅かに上昇している(+0.1%pt)。つまり、就職氷河期世代では、前後の年代と比べて、アベノミクスの中でも雇用環境の改善が進んでいない様子が見えてくる。なお、高齢層の状況も見ると、2014年から2018年にかけて非正規雇用者率は、男性の56～64歳では32.9%から29.2%(▲3.7%)へと低下し、65歳以上では71.4%から72.4%(+1.0%pt)へ若干上昇している。高齢層では「高齢者雇用安定法」による再雇用に加えて、パート等の雇用が進み、労働力人口が増加している(後述)。失業率を見ても同様に、中間年齢層では他年代と比べて改善が進んでいない³。つまり、就職氷河期世代では、他世代ほどアベノミクスの恩恵を受けておらず、雇用環境が改善されていない様子が見えてくる。

図表2 雇用者に占める非正規雇用者の割合の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

³ 総務省「労働力調査」によると、アベノミクスが始まった2013年と2018年の完全失業率を比べると、全体では▲1.9%pt、男性の25～34歳は▲2.3%pt、35～44歳及び45～54歳は▲1.3%pt、55～64歳は▲1.9%ptである。

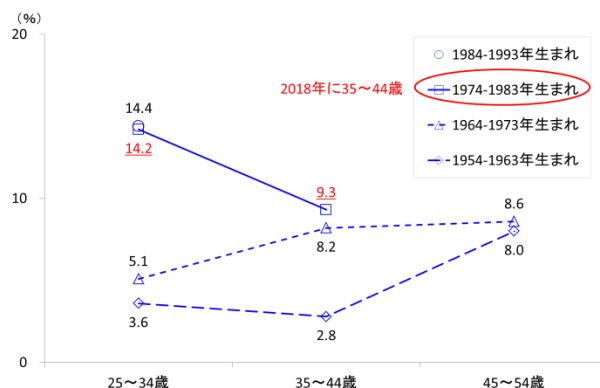
2 | 世代別に見た非正規雇用者の割合～就職氷河期世代に見られる負の「世代効果」

新卒一括採用・終身雇用 に偏重した日本の労働市場では、就職活動期の労働環境が、その後のキャリアに継続的に影響を与える「世代効果」が存在する⁴。バブル崩壊後の長らく続いた景気低迷の中では、負の「世代効果」が生じていた。

図表3は、男性の生まれ年別に各年齢階級時点での非正規雇用者率を見たものだ。例えば、1974年～1983年生まれ（2018年に35～44歳で就職氷河期世代の中心層）の非正規雇用者率は、25～34歳時点で14.2%、35～44歳時点で9.3%と見る。

ここで、男性の35～44歳時点に注目すると、生まれ年が若いほど非正規雇用者率は高まっており、負の「世代効果」が確認できる。就職氷河期世代の中心層である1974年～1983年生まれの35～44歳時点の非正規雇用者率は、20歳年上の1954～1963年生まれの2倍を超える。現在、1974年～1983年生まれの男性は、雇用者のおよそ10人に1人は非正規雇用という不安定な立場で働いている。

図表3 男性の生まれ年別に見た各年齢階級時点での雇用者に占める非正規雇用者の割合

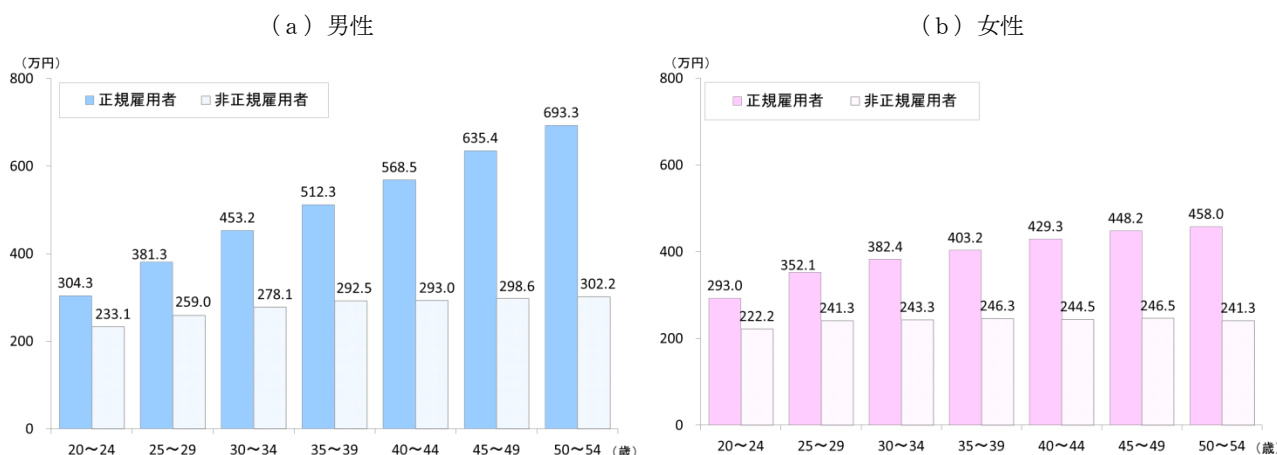


(資料) 総務省「労働力調査」より作成

3 | 雇用形態別による平均年収の違い～年齢とともにひらく年収差、高学歴でも経済格差を是正できず

非正規雇用者では正規雇用者と比べて賃金水準が低い。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、年齢別に正規雇用者と非正規雇用者の平均年収を推計すると、年齢とともに両者の差はひらき、特に男性で顕著だ(図表4)。男性の40代後半ともなると、正規雇用者の平均年収は非正規雇用者の2倍を越える。一方で非正規雇用者の平均年収は50～54歳で300万円を若干上回る程度だ。

図表4 雇用形態別に見た年齢階級別の平均年収



(注) 平均年収は、正規雇用者は「正社員・正職員計」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外計」の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。

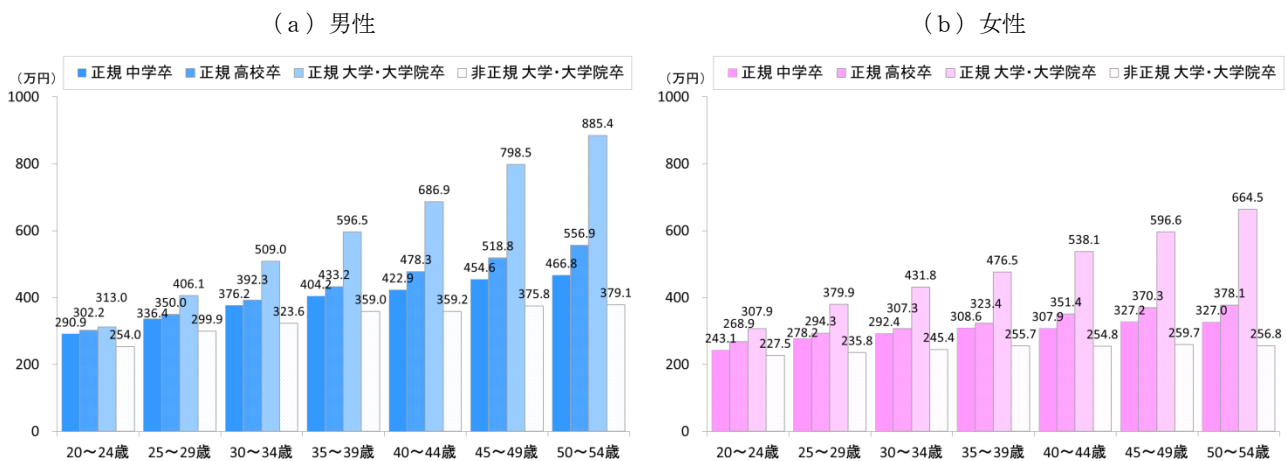
(資料) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より作成

⁴ 久我尚子「[若年層の経済格差と家族形成格差](#)」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート (2016/7/14)

同様に、学歴別に平均年収を推計したところ、男女いずれの年齢階級においても、大学・大学院卒の非正規雇用者では、中学卒や高校卒の正規雇用者の平均年収を下回る（図表5）。また、大学・大学院卒同士を比べると、男女とも40代で、正規雇用者は非正規雇用者の平均年収の2倍を超えるようになる。つまり、高学歴であることよりも、正規雇用の職に就いていることの方が、年収を高める効果がある。

就職氷河期世代は、賃金水準の低い非正規雇用者が他世代と比べて多いために、「世代間の経済格差」が生じている。加えて、同世代においても、正規雇用者か非正規雇用者かの違いによって、「世代内の経済格差」が生まれている。また、高学歴であっても必ずしも経済格差を是正できるわけではない。

図表5 雇用形態別・学歴別に見た年齢階級別の平均年収



(注) 平均年収は、正規雇用者は「正社員・正職員計」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外計」の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。

(資料) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より作成

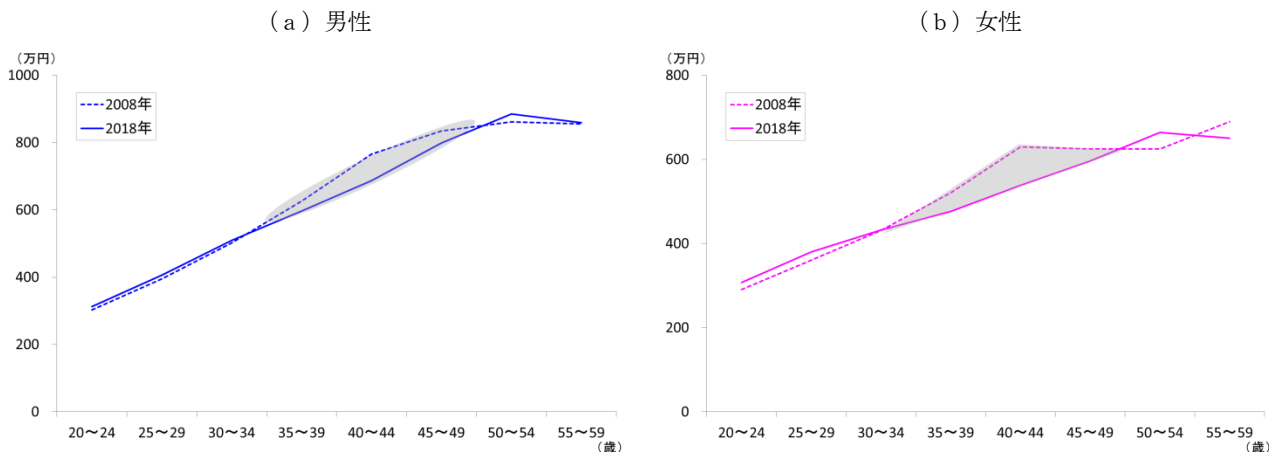
4 | 正規雇用者の賃金カーブの変化～家族形成期の30・40代で賃金カーブが平坦化

正規雇用の職に就くことができれば、氷河期世代でも安泰なのかというと、必ずしもそうではない。大学・大学院卒の正規雇用者では、10年前と比べて30～40代で賃金が伸びにくくなり、賃金カーブが平坦化している（図表6）。図中に灰色で示した35～49歳で減少した累積所得は、男性は▲730万円、女性は▲820万円である。

賃金カーブが平坦化した背景として、「高年齢者雇用安定法」の改正により雇用期間が延長されたことで中間年齢層の賃金カーブが平坦化しただけで、生涯所得として見れば変わらない、という見方もある。しかし、それは同一世代のみに注目した場合の解釈でしかない。例えば、就職氷河期世代と現在の50歳前後のバブル世代を比べると、既にこれまでの累積所得に差が生じている。また、60歳以降の雇用環境が同様とも限らない。よって、雇用期間が延長されたからといって、世代間の経済格差が是正されるわけではない。

30～40代は結婚や子育ての家族形成期であり、住居や教育費等の出費がかさむ時期だ。この時期に収入が伸びにくくなると、消費抑制だけでなく、家族形成を躊躇することにもつながりかねない。

図表6 大学・大学院卒正規雇用者の賃金カーブの変化



(注) 平均年収は、所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

3—経済格差と家族形成格差～不安定な雇用は未婚化や子どもの産み控え、年金パラサイトにつながる

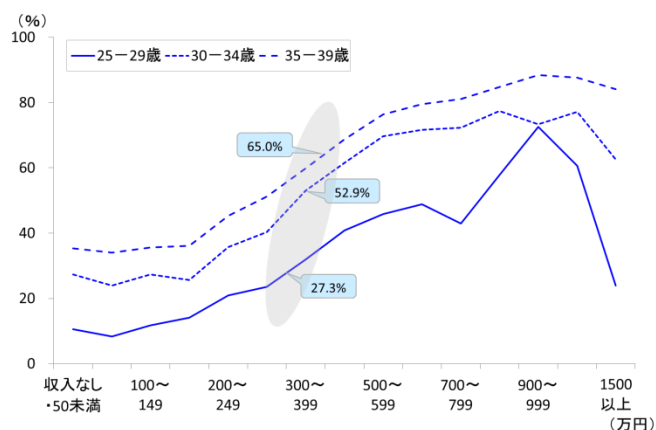
1 | 男性の年収と既婚率の関係～不安定な雇用で「結婚の300万円の壁」

男性の年収と既婚率は、おおむね比例関係にある(図表7)。年収1500万円以上では、逆に既婚率が下がり、特に若いほど顕著だ。これは、高収入という好条件から結婚相手を吟味している、あるいは、仕事が忙しく結婚相手を見つける時間がないということなのだろう。

一方で、各年代の既婚率の平均値は、いずれも年収300万円付近に位置する。つまり、同年代でも、年収300万円までは未婚者が同年代の平均と比べて多いが、300万円を越えると未婚者が減り既婚者が増える。結婚には「300万円の壁」がある様子がうかがえる。図表4の通り、非正規雇用男性の平均年収は年齢を重ねても300万円に届きにくい。つまり、「300万円の壁」は、単なる金額の多寡ではなく、将来を考えられる安定的な就業環境にあるのかが影響している。裏を返すと、不安定な就業環境は未婚化を促す。

経済環境の厳しさは、未婚化だけでなく、結婚したとしても子どもを産み控えることにつながる。国立社会保障人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」によると、夫婦の理想子ども数は平均2.32人だが、実際に持つつもりの子どもの数は2.01人である。予定子ども数が理想子ども数を下回る理由の首位は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」(56.3%)という経済的な理由だ。特に、妻の年齢が35歳未満の若い層では、選択割合が8割程度を占めて高くなっている。

図表7 男性の年収と既婚率の関係



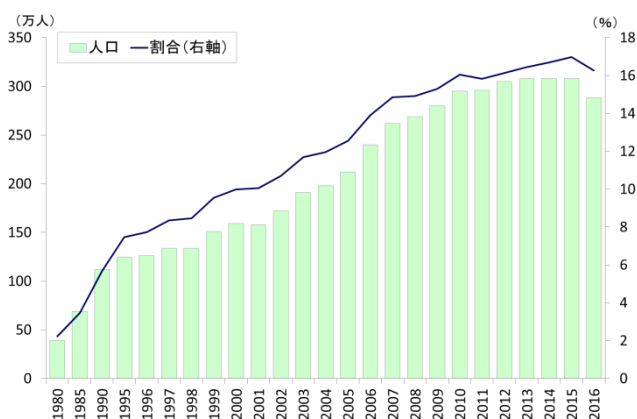
(注1) 図中の数値は各年代の既婚率(100-未婚率)
 (注2) 年収と既婚率の関係は内閣府「平成26年版少子化社会対策白書」、既婚率は国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集(2015)」のもの。
 (資料) 内閣府「平成26年版少子化社会対策白書」、及び国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2019)」より作成

2 | 親と同居の壮年未婚者の増加～経済的独立が難しいパラサイト・シングルの増加、年金パラサイトも

1990年代以降、経済的に独立ができないままに中年期を迎える者が増えている。総務省によれば、親と同居の壮年（35～44歳）未婚者数は増加している（図表8）。このうち、完全失業者や無就業・無就学者、臨時雇・日雇者などの特に厳しい経済状況にある者は、2016年で約2割を占める。また、親と同居の壮年未婚者の完全失業率は8.1%であり、同年代の平均（2.9%）をはるかに上回る。

「パラサイト・シングル」とは、学校卒業後も親元に同居し、基本的な生計を親に頼る独身者のことだ。この言葉が登場した1997年当時は、基本的な生活を親に頼っているために、自分の収入を自由に使える経済的に余裕のある独身者と揶揄されていた。しかし、長らく続いた景気低迷の中で、パラサイト・シングルは希望通りの職に就けず経済的独立が難しいために親元に同居する独身者と意味合いを変えていった。さらに、親世代が年金受給年代となることで、2010年には「年金パラサイト」という言葉が流行語大賞にノミネートされた⁵。親の年金をあてにして生活するパラサイト・シングルのことだ。世代間・世代内の経済格差に苦しみながら中年期を迎えた氷河期世代は、今まさに年金パラサイトの当事者であり、貧困高齢者予備軍とも言える。

図表8 親と同居の壮年（35～44歳）未婚者人口及び壮年人口に占める割合の推移



(資料) 総務省「親と同居の若年未婚者の最近の状況（壮年未婚者も含む）」より作成

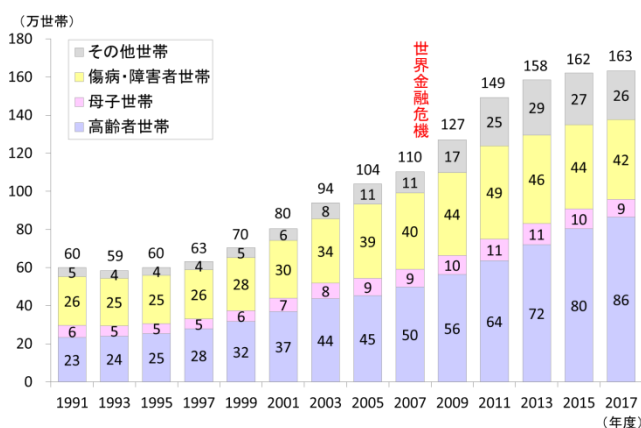
4——高齢者の貧困と孤立～生活保護受給世帯の約半数は高齢単身世帯、貧困は孤立問題に直結

1 | 生活保護受給世帯の増加～特に高齢者が増加、9割は単身世帯

1990年代以降、生活保護受給世帯数は増加し、2017年度で163万世帯となっている（図表9）。リーマンショック以降、稼働世帯と見られる「その他世帯」や「母子世帯」が増えたが、最近では、これらは減少に転じている。一方で「高齢者世帯」は増加し続けており、この20年で3倍に、全体を占める割合は半数を超える。なお、「高齢者世帯」のうち9割が単身世帯である。

生活保護の受給を開始した主な理由を見ると、2017年度は1位「貯金等の減少・喪失」（36.6%）、

図表9 生活保護受給世帯数の推移



(注) 高齢者世帯は男女65歳以上（2015年3月以前は男性65歳以上、女性60歳以上）のみの世帯か、これらに18歳未満の者が加わった世帯

(資料) 厚生労働省「被保護者調査」より作成

⁵ 自由国民社「第27回（2010年）ユーキャン新語・流行語大賞」

2位「傷病（主に世帯主）」（24.9%）、3位「働きによる収入の減少・喪失」（20.2%）である。この5年間で「傷病」や「働きによる収入の減少・喪失」は低下傾向にあるが、「貯金等の減少・喪失」は上昇傾向にある。なお、高齢単身世帯では特に「貯金等の減少・喪失」が多く、4割を超える。

親の死亡等で親の年金をあてにできなくなった年金パラサイトは生活保護の受給に直結しやすい。また、貯金等の喪失で親が生活保護を受給するようになれば、経済的に独立できずに同居する中年の子も同時に生活保護受給へ移行することになる。

2 | 高齢者の貧困と孤立～団塊ジュニア世代の孤立予備軍は約 100 万人

高齢期の貧困は、近年、社会問題化している孤立死にもつながる。当研究所の孤立予防に関する研究（2014年）では、孤立死は年間約3万件と推計している⁶。高齢単身世帯の増加を背景に、今後、増え行く懸念が強い。当研究では、日頃の周囲とのコミュニケーション状況、人間関係や働き方といった価値観等を定量的に把握し、孤立リスクを測定したところ、孤立リスクの高い層は、就職氷河期世代の中核となる1971～1974年生まれの団塊ジュニア世代では15%（105万人）が相当した。

また、孤立リスクを高める要因には、男性、未婚や離別、夫婦の意思を重視する志向（夫婦間の依存性が高い考え方。配偶者と離死別後の影響が懸念）や、他人に干渉されることを好まない志向、ネットなど非対面の付き合いを好む志向、プライベートより仕事を優先する志向が強いといったものがある（図表10）。また、加齢や健康問題で自動車の運転が難しくなることで移動制約が生じ、他人とのコミュニケーションが減ることも孤立リスクを高める⁷。なお、高齢期の人生設計ができていないほど、孤立に対する不安が大きいという傾向もある。

図表 10 社会的孤立リスクを高める要因と予防視点

		孤立リスクとの関係		予防視点		
		高める要因	弱める要因	個人	地域・社会	
家族・人間関係	属性・状態	性別・婚姻状態	男性、未婚者、配偶者と離死別	(再婚、内縁者の確保)	高齢期までの幅広い人間関係の構築	社会的孤立リスク評価指標（試案）の活用
		人間関係（量）	65歳時5人未満	(65歳時5人以上)		
		人間関係（種類）	65歳時2つ未満	(65歳時2つ以上)		
	価値観・志向	家族形成	夫婦の意思重視志向	家族重視志向 男女平等志向 子孫継承志向 個人重視志向	自己分析と意識・行動の改善	ライフデザイン教育・啓発の充実
		人づきあい	干渉回避志向 非対面（ネット志向）	自己表現志向 共通の価値観志向		
		働き方	割り切り志向 仕事優先志向	職場の人間関係重視志向 キャリア志向		
	人生設計	なし	目標設定と具体計画策定	後半人生の人生設計の実施		
健康・住環境	健康問題なし	公共交通機関へのアクセス悪い		虚弱生活期における人とのつながり確保を意識した地域・住居選択（住み替え等）	地域特性に応じた、人々のコミュニケーションを促進する住まいづくり、まちづくりの推進	
		車依存は要注意				
		移動時間距離が長い				
	健康問題あり	近隣世帯との距離が遠い				
移動時間距離が長い						

（注）夫婦の意思重視志向は「夫婦の同意があれば世間体は気にしない」、家族重視志向は「家族はできるだけ近くに住む、夫婦は子ども第一、介護は家族で」、個人重視志向は「結婚後もプライバシー尊重、自分の人生の目標を持つ」、自己表現志向は「自分の気持ちや考えを積極的に示す」、共通の価値観志向は「価値観・センスが同じなら、年齢や性別は気にしない」、割り切り志向は「仕事はお金を稼ぐ手段、やりがいなくても構わない」といった意味合いを持つ。

（資料）ニッセイ基礎研究所「長寿時代の孤立予防に関する総合研究～孤立死3万人時代を迎えて～」（2014年12月）

⁶ ニッセイ基礎研究所「長寿時代の孤立予防に関する総合研究～孤立死3万人時代を迎えて～」（2014年12月）

⁷ 最近の高齢ドライバー問題を鑑みれば、高齢者の免許返納とともに相乗りタクシー等の交通網整備を進める必要がある。

5—おわりに～就職氷河期世代の負の連鎖は個人の努力でなく、政策・社会で解消すべき

2060年には高齢者人口が4割⁸となる中で、社会の支え手の拡大が急務である。2012年12月に第二次安倍政権が発足した当初、労働力不足を解消するために注目されたのは、「M字カーブ問題」を抱える女性、そして、若者や高齢者であった。「女性の活躍」は未だ過渡期であり、いくつもの課題はあるが、就労環境の整備が進むことで、M字の底上げは進んでいる(図表11)。

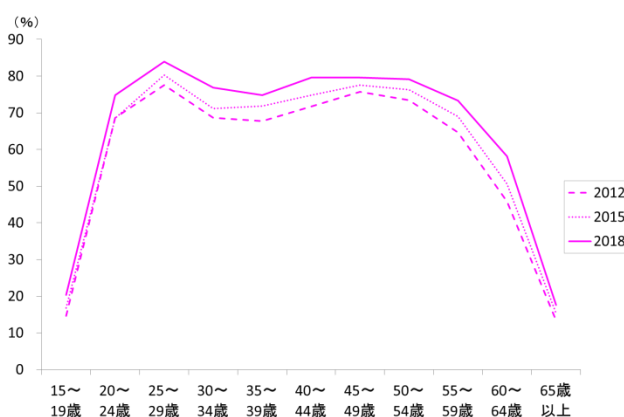
また、アベノミクスの効果で企業等の採用活動が積極化することで若者の雇用環境は改善している。さらに、「高齢者雇用安定法」の改正も相まって、高齢者の労働力人口は増え、労働力率も高まっている(図表12)。

一方で、現在の35～44歳を中心とした就職氷河期世代は、他世代と比べると依然として厳しい状況にある。世代間・世代内の経済格差に苦しみ、経済格差は家族形成格差にもつながっている。経済的な独立が難しく、親元で暮らす中年人口は増えており、貧困高齢者予備軍となっている。

就職氷河期世代は既に中年期を迎えており、この負の連鎖を断ち切ることは喫緊の課題だ。負の連鎖に陥る背景には、新卒時の労働環境の違いに加えて、新卒一括採用・終身雇用に偏重した現在の日本の雇用制度等の影響が大きく、個人の努力で解決できる範囲を超えている。よって、政策として、また社会全体で、負の連鎖に陥っている就職氷河期世代を救済すべきだ。

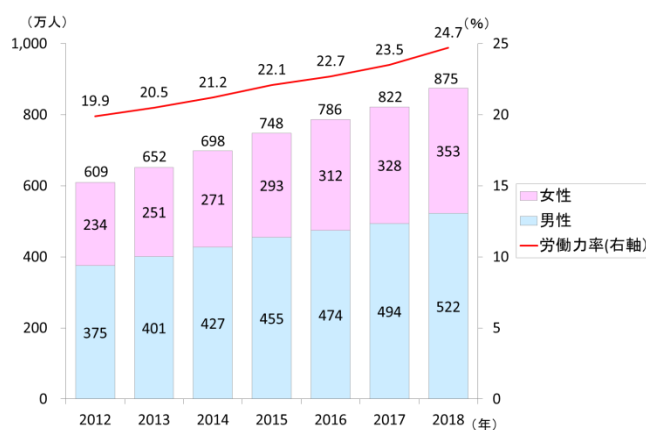
一方で、世代によらず、日本の雇用制度に乗りきれずに負の連鎖に陥る層は存在する。経団連は、2021年春入社の学生から、一括採用を通年採用へ広げることを表明した。通年採用の仕組みが整うことで、留学をはじめ個々人の状況に応じた就職活動が可能となる。さらに、就職氷河期世代をはじめとした中途採用の拡大が進めば、就職する時期や家族形成の時期などの柔軟性が増すとともに、上手くいかない時期があっても再チャレンジ可能な社会ともなるだろう。世代によらず、将来に対して明るい見通しを持てるような労働環境の整備が求められる。

図表11 女性の労働力率の変化



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

図表12 高齢者の労働力人口及び労働力率の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

⁸ 国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」