

基礎研 レポート

求められる将来世代の経済基盤 の安定化

非正規雇用が生む経済格差と家族形成格差

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

1—はじめに～新卒は売り手市場で賃上げ機運も高まる中で将来を担う世代の現状は？

新型コロナ禍も3年目を経て業績が改善した企業等が増え、採用市場は売り手市場との声を聞く。世界的なインフレを背景に賃上げの機運が高まる中で、特に初任給の大胆な引き上げに踏み切る企業が相次いでいる。日本では少子高齢化による生産年齢人口の減少で構造的に人手不足であり、特に地方部や中小企業等では人手不足が慢性化している。今後とも若手人材の獲得競争は激化していくと見られるが、新卒一括採用の歴史が長い日本では、新卒で正規雇用の職に就けなかった場合、経済状況のみならず家族形成状況にも差異が生じやすい。

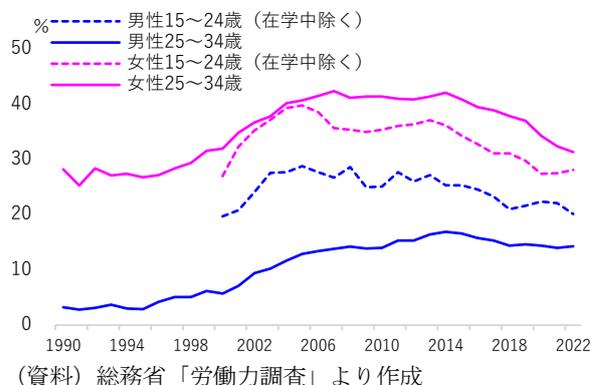
これまでも将来を担う世代の経済環境の厳しさや、経済面の影響が家族形成に及ぼす影響について報告しているが¹、本稿では、あらためて統計の最新値等を用いて、その状況を捉えていく。

2—世代間と世代内の経済格差～非正規増加、正規・非正規の賃金格差、正規の賃金カーブ平坦化

1 | 非正規雇用者の割合の推移～家族形成期における非正規雇用者の増加

総務省「労働力調査」によると、雇用者に占める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1)。背景には、バブル崩壊後に長く続いた景気低迷に加えて、1990年代後半には「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、原則自由化されたことで、雇用調整のしやすい非正規雇用を取り入れる企業等が増えたことがある。

図表1 若年層の雇用者に占める非正規雇用者の割合



¹ 久我尚子「[求められる20～40代の経済基盤の安定化—経済格差と家族形成格差の固定化を防ぎ、消費活性化を促す](#)」、ニッセイ基礎研レポート(2017/5/17)、「[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](#)」、ニッセイ基礎研レポート(2019/7/2)など。

一方、第二次安倍政権発足以降の2014年頃からは、政府の大規模な金融緩和政策による景気回復によって、企業等の新卒採用が積極化し、若年層を中心に雇用環境が改善したため、男女15～24歳（学生を除く）や男女25～34歳の非正規雇用者の割合は低下傾向を示している。また、2015年には「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が成立したことで、特に女性の非正規雇用率は男性と比べて大きく低下している。

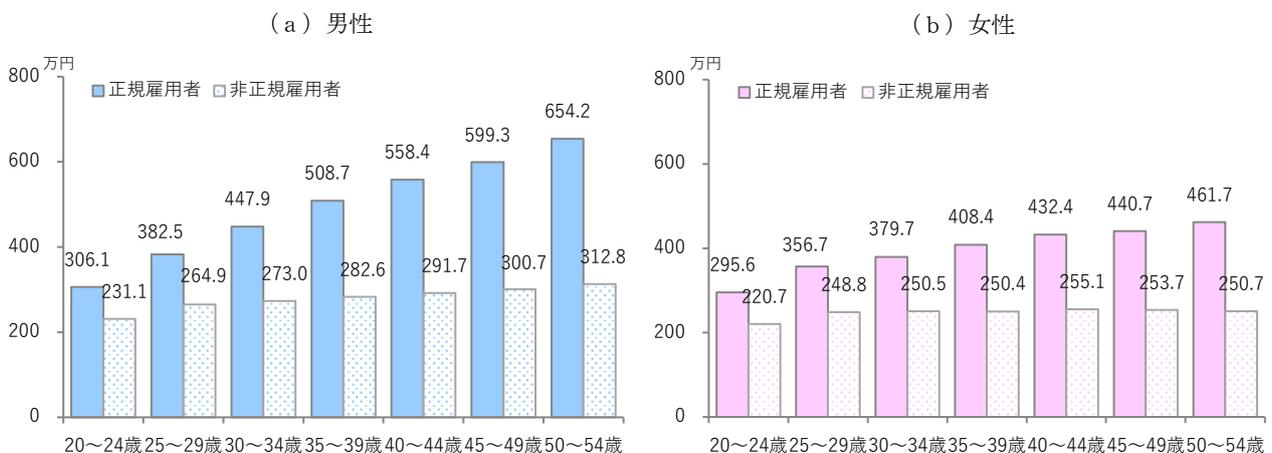
とはいえ、1990年と2022年を比べると、つまり、親世代と現在の若者が新卒で就職した時期と比べると、非正規雇用の割合は25～34歳では男性は3.2%から14.3%（+11.1%pt）へ、女性は28.2%から31.4%（+3.2%pt）へと上昇している。つまり、ひと昔前は結婚や子どもを持つことなど家族形成を考える時期にある男性はおおむね正規雇用で働いていたが、現在では7人に1人は非正規雇用という不安定な立場で働いていることになる。これは日本の少子化の進行を考える上で大きな課題だ。

2 | 雇用形態による年収差～正規・非正規の差は年齢とともに拡大、男性で顕著、学歴でも是正できず

正規雇用者と非正規雇用者では賃金水準に差がある。厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、年齢階級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、正規雇用者の方が平均年収は多く、年齢とともに差が拡大していく（図表2）。

その差は特に男性で顕著であり、非正規雇用者の平均年収は年齢を重ねても大きくは増えず、45～49歳で約300万円だが、正規雇用者では年齢とともに年収が増加するため、45～49歳で約600万円になり、非正規雇用者の約2倍となる。

図表2 性別・雇用形態別・年齢階級別の平均年収（2022年）

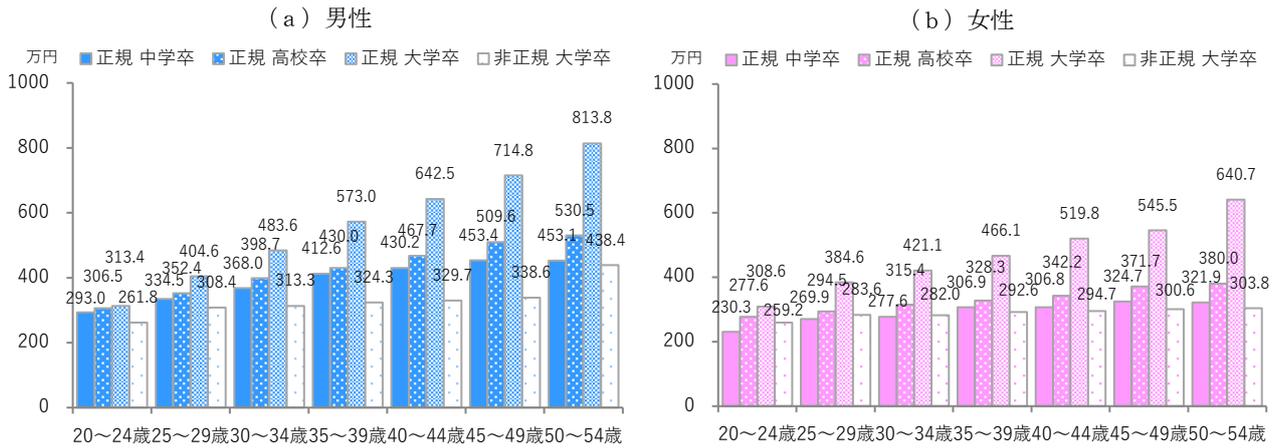


（注）平均年収は、正規雇用者は「正社員・正職員計」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外計」の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。

（資料）厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成

同様に、学歴別に平均年収を推計したところ、男性では全ての年齢階級において、大学卒の非正規雇用者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3（a））。女性でも年齢とともに大学卒の非正規雇用者は中学卒や高校卒の正規雇用者の平均年収を下回るようになる（図表3（b））。また、大学卒同士を比べると、男性は45～49歳で、女性は50～54歳で、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、年収を高める効果は大きい。

図表3 性別・正規雇用の学歴別および非正規雇用の大学卒・年齢階級別の平均年収（2022年）



(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其他特別給与額から推計。

(資料) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成

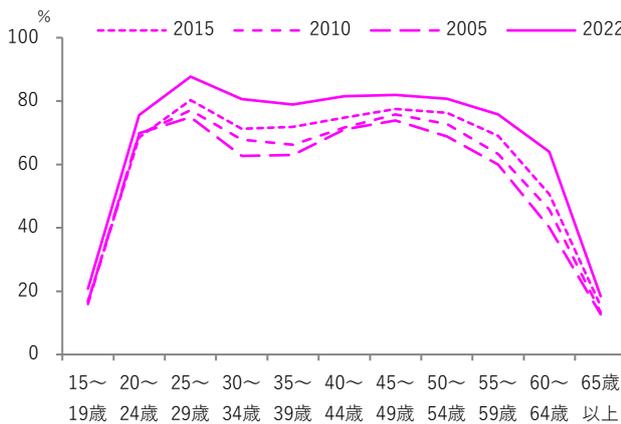
先に述べたように、ひと昔前と比べて今の若者では、賃金水準の低い非正規雇用者が増えているために「世代間の経済格差」が生じている。加えて、同世代においても、正規雇用者であるか非正規雇用者であるかによって「世代内の経済格差」が生じている。そして、高学歴であっても必ずしも経済格差を是正できるわけではない。

3 | 雇用形態と女性の生涯賃金～正規では2人出産・時短で2億円超、非正規では休職無しで1億円

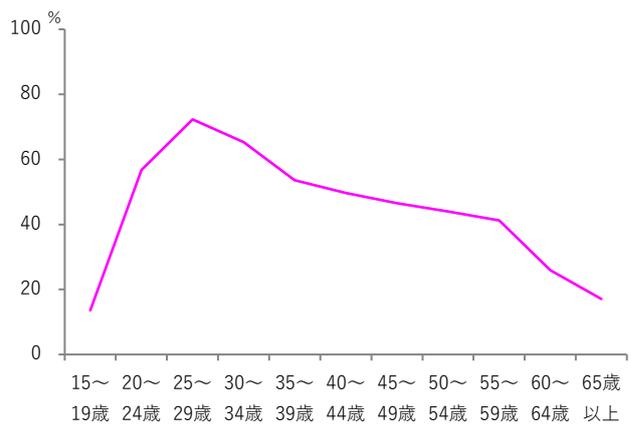
雇用形態の違いは当然ながら、生涯賃金にも多大な差をおよぼす。本項では男性と比べて働き方が多様な女性の生涯賃金について、働き方の違いに注目しながら捉えていきたい。

2013年に成長戦略として「女性の活躍」が推進されて以降、仕事と家庭の両立環境の整備が進み、30代を中心とした出産や育児期の女性の就業率が上昇し、いわゆる「M字カーブ」は解消に近づいている（図表4）。

図表4 女性の労働力率の変化



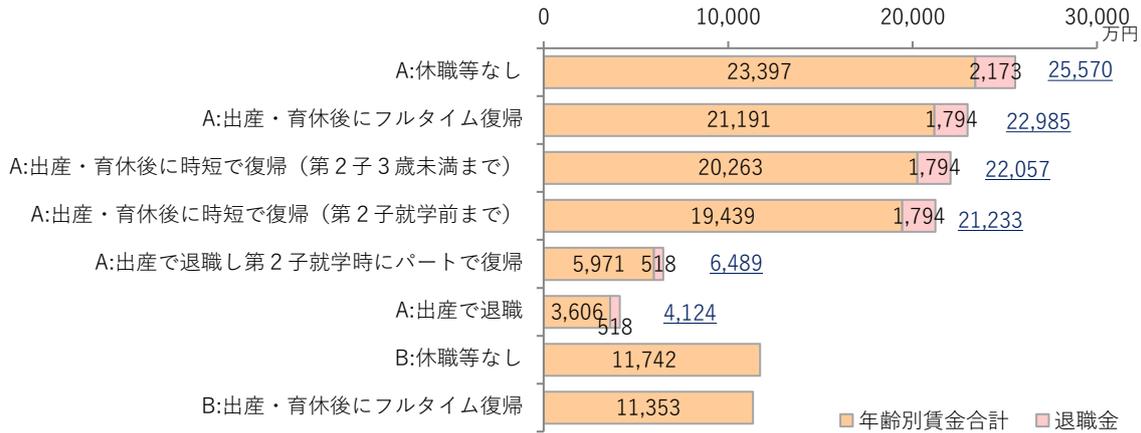
図表5 女性の正規雇用者の割合（2022年）



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

一方で現在は「L字カーブ」が課題となっている。L字とは、横軸に女性の年齢、縦軸に正規雇用者の割合をとって、その関係を見ると、20代後半にピークを示した後は低下し、グラフの形状がL字（が時計回りに少し回転したよう）になっているというものだ（図表5）。前述の通り、正規雇用と非正規

図表6 大学卒女性の働き方ケース別生涯賃金



(注) Aは標準労働者(主に正規雇用者)、Bは非正規雇用者。詳細条件は既出レポート参照。

(資料) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」、及び「平成30就労条件総合調査」より作成

雇用では賃金水準に差があるため、正規雇用の仕事を継続した女性と、出産や子育てなどを機に一旦離職し、パートタイムなどの非正規雇用の仕事で復職した女性とでは生涯賃金に大きな差が生じる。

大学卒の女性の生涯賃金を推計すると²、大学卒業後に直ちに就職し(標準労働者で主に正規雇用者)、30代で2人の子どもを出産し、それぞれ産前産後休業と育児休業を合計1年間取得後(2人分で合計2年間)、時間短縮勤務制度を利用して復職し、60歳まで就業を継続した場合は2.1億~2.2億円となる(図表6)。一方、第1子出産時に退職し、第2子就学時にパートタイムで復帰した場合は約6,500万円となり、2人の子どもを出産後も就業継続した場合と比べて1.5億円程度の差が生じる。また、大学卒業後に非正規雇用の仕事に就いた場合は、出産などで休職することなく働き続けても生涯賃金は1.2億円であり、正規雇用で2人の子どもを出産後も就業継続した場合の半分程度にとどまる。

これらの金額差は、女性本人の収入として見ても、世帯収入として見ても、多大であることは言うまでもなく、配偶者の収入や資産の相続状況にもよるが、特に住居や自家用車の購入、子どもの教育費等の高額支出を要する消費行動に影響を与える。

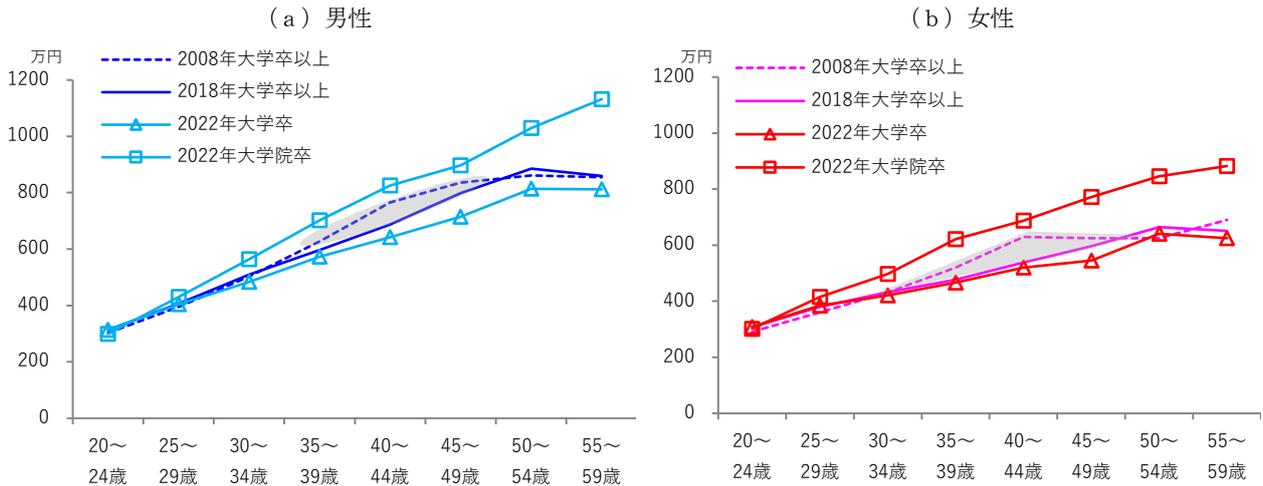
また、女性を雇用する企業等から見れば、出産後も就業を継続していれば生涯賃金2億円を稼ぐような人材を確保できていたにも関わらず、両立環境の不整備等から人材を手離す結果となり、新たな採用・育成コストが発生しているとも捉えられる。女性の出産や育児を理由にした離職は、職場環境だけが問題ではないが、両立環境の充実を図ることは、企業にとってもコストを抑える効果はある。

4 | 正規雇用者の賃金カーブの変化~30・40代で平坦化、10年前より男性で35~49歳の間に▲730万円

正規雇用の職に就くことができれば安泰なのかという点必ずしもそうではない。統計の公表区分が変わったため最新値ではなく、2018年のデータを用いて10年前と比較すると(2020年以降は大学卒と大学院卒を分けて公表、参考までに2022年のデータも掲載)、大学・大学院卒の正規雇用者では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7(a)(b))。図中に灰色で示した35~49歳で減少した累積所得は、男性では約730万円、女性では約820万円と推計される。

² 詳細は久我尚子「[大学卒女性の働き方別生涯賃金の推計~正社員で2人出産・育休・時短で2億円超、男性並水準で3億円超](#)」、ニッセイ基礎研レポート(2023/2/28)参照。

図表7 性別・正規雇用の学歴別および非正規雇用の大学卒・年齢階級別の平均年収（2022年）



(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「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成

賃金カーブが平坦化した要因について、「高年齢者雇用安定法」の改正によって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、という説明もあるようだ。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だろう。例えば、今の新卒世代とその親世代を比べると、既にこれまでの累積所得に差が生じている上、60歳以降の雇用環境が同様とも限らず、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にも影響を与えかねない。一方、2023年の春闘では賃上げの機運が高まっており、今後の賃金動向が注目される。

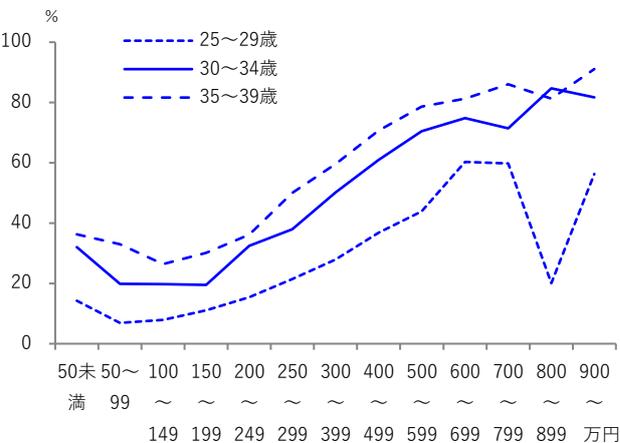
3—経済格差と家族形成格差～男性の年収と既婚率は比例、就職氷河期世代の中年で増える親と同居

1 | 男性の年収と既婚率の関係～年収既婚率はおおむね比例、年収300万円を超えると既婚者増加

男性の年収と既婚率は、おおむね比例関係にある（図表8）。比較的若い年代では年収800万円以上では、逆に既婚率が下がる状況もあるが、例えば、仕事が忙しく結婚相手を見つける時間がない、あるいは高収入という好条件から結婚相手を吟味しているということなのかもしれない。

一方で、各年代の既婚率は、25～29歳で23.6%、30～34歳で48.2%、35～39歳で61.5%（国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集（2022年版）」より未婚率を100%から差し引いた値）であり、いずれも図表8における各年齢階級の年収300万円付近に位置する。つまり、同年

図表8 男性の年収と既婚率の関係



(資料) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③」より作成

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、年収 300 万円を超えると未婚者が減り既婚者が増えていく。つまり、結婚には「300 万円の壁」がある様子が見てとれる。図 2 で見た通り、非正規雇用の男性の平均年収は年齢を重ねても 300 万円をやや上回る程度である。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職に就いているのかどうかの影響しているのだろう。裏を返すと、不安定な就業環境は未婚化を促すということになる。

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もつながる。国立社会保障人口問題研究所「第 16 回（2021 年）出生動向基本調査」によると、夫婦の理想子ども数は平均 2.25 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」（52.6%）という経済的な理由であり、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。

2 | 親と同居の壮年未婚者の状況～就職氷河期世代は既に中年に、増加する「パラサイト・シングル」

若者の経済環境の厳しさが増す中で、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 9）。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。

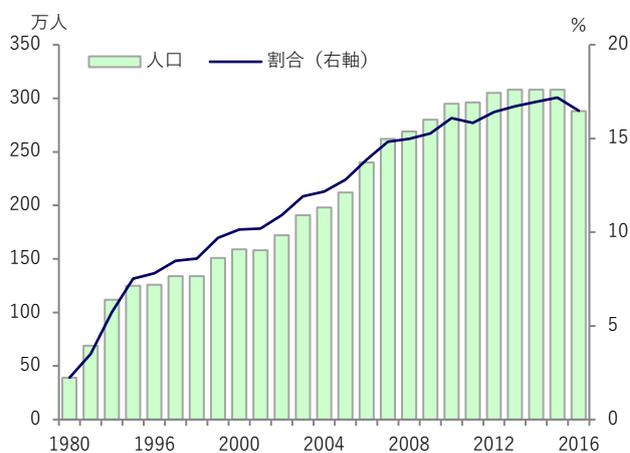
なお、2016 年以降は同じ形での統計の公表はないようだが、「令和 2 年国勢調査」によると、2021 年の親と同居の壮年未婚者数は 249 万人（男

性 150 万人、女性 99 万人）へと 2016 年と比べて減少しているが、これは少子化の影響で壮年人口自体が減少しているためであり（総務省「人口動態調査」より 35～44 歳人口は 2016 年 1,748 万人、2021 年 1,504 万人で▲244 万人）、壮年人口に占める割合は 16.6% で 2016 年と同程度である。

ところで、「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で、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に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が変わっていった。

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」という親の年金をあてにして生活するパラサイト・シングルを示す言葉が登場した（ユーキャン 新語・流行語大賞にノミネート）。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就職氷河期世代は、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言える。

図表 9 親と同居の壮年（35～44 歳）未婚者人口と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）」、「人口動態調査」より作成

4—高齢者の貧困と孤立～20年で生活保護世帯が倍増、氷河期世代の貧困は高齢期の孤立リスクにも

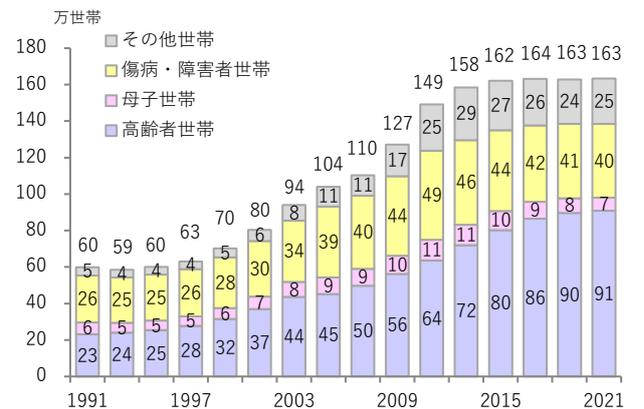
1 | 生活保護受給世帯の増加～20年前の2倍、約半数は高齢者世帯、年金パラサイトは生活保護へ

1990年代以降、生活保護受給世帯数は増加している（図表10）。足元では横ばいで推移しており、2021年度で163万世帯だが、20年前の約2倍となっている。リーマンショック以降は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、全体の過半数を占める。なお、高齢者世帯のうち約9割が単身世帯である。

なお、厚生労働省「令和3年度被保護者調査」によると、生活保護の受給を開始した主な理由は1位「貯金等の減少・喪失」（44.1%）が圧倒的に多く、次いで2位「傷病（世帯主）」（18.4%）、3位「失業」（6.6%）と続く。なお、近年、「貯金等の減少・喪失」は増加傾向にあり、高齢単身世帯では49.7%（全体より+5.6%pt）占めて多い。

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。

図表10 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

2 | 高齢者の貧困と孤立～近年、孤立死が社会問題化、団塊ジュニアの約15%が孤立リスクが高い層

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。少し前のものになるが、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。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11）。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³。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。

³ 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。

図表 11 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	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
				男女平等志向		
		人づきあい	干渉回避志向	自己表現志向		
			非対面(ネット志向)	共通の価値観志向		
	働き方	割り切り志向	職場の人間関係重視志向			
		仕事優先志向	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)

5—おわりに～将来を担う世代の経済基盤の安定化が急務、大胆な経済支援も必要

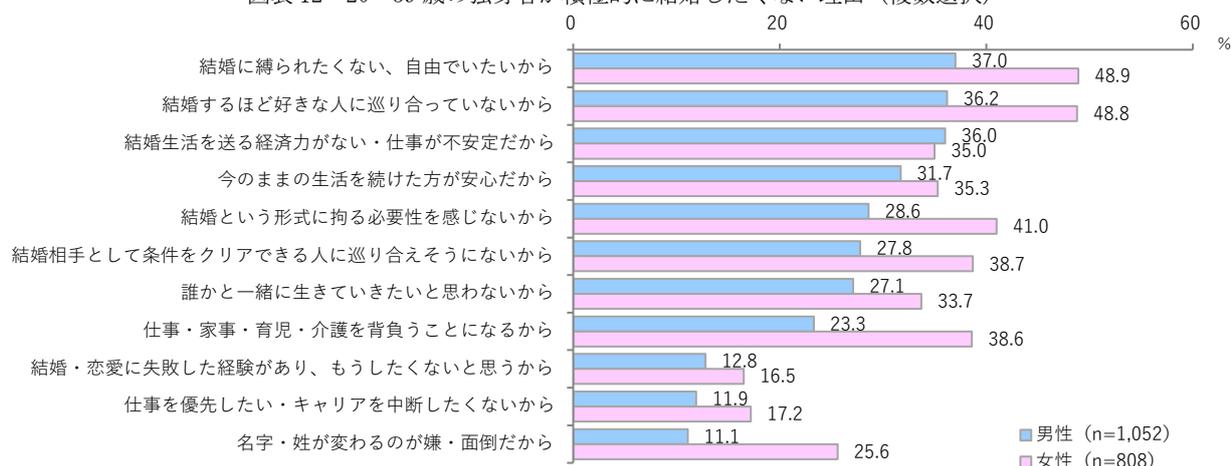
コロナ禍の影響も相まって日本国内の少子化の進行が加速している。厚生労働省「人口動態調査」によると、2022年の出生数は、統計が開始された1899年以降、初めて80万人(速報値)を下回った。国立社会保障人口問題研究所では2030年に80万人(確定値)を下回るとの推計であったが、想定より8年早い速度で少子化が進行している。

本稿で見た通り、経済格差は家族形成格差につながる。一方で、未婚化の進行は必ずしも経済面だけが理由ではない。内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」にて、独身者が積極的に結婚したいと思わない理由を見ると、20～39歳の男性の首位は「結婚に縛られたくない、自由でいたいから」(37.0%)であり、次いで僅差で「結婚するほど好きな人に巡りっていないから」(36.2%)、「結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから」(36.0%)と続く(図表12)。

また、女性では「結婚に縛られたくない、自由でいたいから」(48.9%)と「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」(48.8%)が約半数を占めて並び、次いで「結婚という形式に拘る必要性を感じないから」(41.0%)が続く。

よって、経済的な問題の解決だけでは未婚化の進行を食い止められるわけではない。しかし、男性では経済面に關わる理由が上位3位に入り、首位との僅差で並んでいることから、やはり経済的な問題は無視できない。一方で女性では「女性の活躍」が推進される令和の時代においても、結婚に対する負担感が男性と比べて強いことが大きく影響しているが、やはり女性でも経済的な問題は無視でき

図表 12 20～39歳の独身者が積極的に結婚したくない理由（複数選択）



(注) 上から男性で選択割合の高い順

(資料) 内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」より作成

ない。積極的に結婚したくない理由の4位以下には「結婚相手として条件をクリアできる人に巡り合えそうにないから」(38.7%)や「結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから」(35.0%)など、経済的な要素を含む理由も僅差で並んでおり、これらの選択割合は男性が積極的に結婚したいと思わない理由の首位に上がる項目の選択割合を超える値である。

繰り返しになるが、経済面が全てを解決するわけではない。しかし、経済的な理由で家族形成をあきらめる状況は政策等で救済されるべきであり、政策等で現状を改善できる要因とも言える。また、女性の家事や育児に対する負担感の強さによって家族形成に対して消極的な姿勢についても、近年の「女性の活躍」推進政策や昨年10月に施行された「出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）」の効果が期待される所であり、やはり同様に政策等での改善が可能なものだ。

足元では若者の雇用環境には追い風も吹いている。2020年から「同一労働同一賃金」の導入が進められ、正規雇用者と非正規雇用者の不合理な待遇差の解消が進められている。また、冒頭でも触れたが、日本では構造的な人手不足によって若手人材の獲得競争が激化していく中で、コロナ禍後の需要も見据えて、これまで採用を絞っていた業種等でも新卒採用を積極化している動きもある。さらに、世界的なインフレを背景とした賃上げ機運の高まりに加えて、大企業では大胆な初任給の引き上げに踏み切るところも増えている。また、国際展開する企業等では優秀な人材獲得競争に向けて、欧米と比較した賃金水準の低さを是正するという狙いもある。

これらの背景には構造的な要因もあるため、短期的には多少の景気変動の影響は受けにくいだろう。しかし、今後の世界経済の停滞度合いによっては、再び景気に敏感な業種を中心に若者の採用計画を見直す動きもあらわれかねない。業績が低迷した際に優先されるのは、やはり既存社員の雇用維持であり、新卒採用は調整対象となりやすい。

少子化が想定以上に進む日本では、将来を担う世代の経済基盤の安定化は急務であり、景気に任せるとはならず、政策として強い方針のもとに継続的な取り組みが求められる。経済不安が強い世代に対しては大胆な経済支援などを講じることで、価値観を根底から変えていくことも重要だ。将来的に賃金が伸びていく、安心して働き続けられるという明るい見通しを持ってこそ、若者が家庭を持ちたいと考えるのではないか。