

# 団塊ジュニア世代の実情

## —「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題—

調査部 副主任研究員 下田 裕介

### 目 次

1. はじめに
2. 団塊ジュニア世代の実像
  - (1) バブル崩壊後の構造変化で生じた上の世代との「断絶」
  - (2) 今もなお厳しい団塊ジュニア世代
  - (3) 小 括
3. 団塊ジュニア世代の不遇から派生する問題
  - (1) 消費の勢いの弱さが経済成長の足かせに
  - (2) 2020年代にかけて親の介護で33万人が生活不安定になる恐れ
  - (3) 2030年代後半以降は自身の高齢化で41万人が貧困危機に
  - (4) 財政面では担税力の伸び悩みと社会保障支出の増大が懸念
4. おわりに
  - (1) 問題対処が不十分ならわが国の社会基盤と経済の安定的運営を脅かすことに
  - (2) “不遇の世代”のみならず持続可能な経済・財政にも目を向けた政策対応を

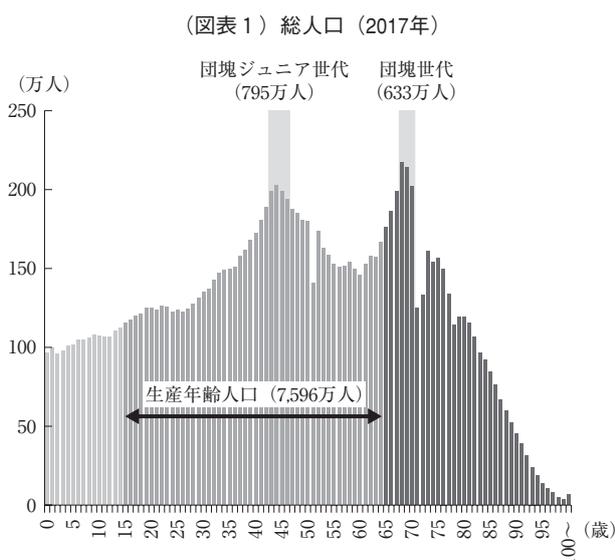
## 要 約

1. 団塊ジュニア世代は、現役層で突出した人口ボリュームを持つとともに、就職氷河期世代の先頭を走り、生活者としてバブル経済崩壊による痛手を最もシビアな形で被った世代である。近年、同世代は目を向けられる機会が減り、「忘れられた世代」となっている感が強い。そこで、本稿では、団塊ジュニア世代の“いま”がどのような状況にあるのか実像に迫り、そこからわが国が取り組むべき課題や政策へのインプリケーションを抽出することを試みた。
2. 1990年代初めのバブル経済崩壊とその後の構造変化で、団塊ジュニア以下の世代と上の世代の間には大きな「断絶」が生じた。すなわち、団塊ジュニアとその下の「高成長を知らない世代」は、雇用面では男性を中心に非正規雇用者や非労働力人口の比率が高い。また、所得面では非正規雇用の賃金が低だけでなく、男女の正規雇用の賃金、さらには世帯収入も伸び悩んでいる。
3. アベノミクス始動後は、団塊ジュニア世代が「高成長を知らない世代」のなかでも取り残される傾向にある。不本意な理由での非正規雇用者の減少、活発な転職市場、賃金環境の改善は、団塊ジュニア世代よりも下の若年層を中心に恩恵が大きい。これは、①雇用慣行や労働市場の変化により、団塊ジュニアが、ポストに就く機会が後ずれした、またはなくなったほか、低賃金業種へ移動したこと、②若手を中心に人手不足が強まり、企業が彼らの処遇改善に力を入れていることなどが背景にある。
4. 団塊ジュニア世代の不遇がわが国経済・社会に及ぼす影響として、第1に、消費の勢いの弱さが経済成長の足かせとなっていることがすでに顕在化している。第2に、2020年代にかけて団塊ジュニア世代の親の介護の負担が増大する。未婚で親と同居し、将来、「親に支えられる」立場から「親を支える」立場となり、生活が困窮するリスクが高い団塊ジュニア世代は約33万人と試算される。第3に、2030年代後半以降は団塊ジュニア世代自身が高齢化し、貧困に陥るケースが増加する恐れがある。将来、高齢貧困に陥りかねない人は約41万人にのぼると試算される。後二者が示す将来像は、いずれも、新人類（後期）やバブル世代など上の世代と比べて格段に深刻といえる。その余波として、財政面では、団塊ジュニア世代の担税力の伸び悩みとともに、同世代の貧困増加に対応するための社会保障支出の増大圧力が懸念される。
5. 以上のように、団塊ジュニア世代が直面する問題や困難は、わが国全体の今後の社会基盤と経済の安定的運営を脅かしかねない。これに対応していくには、まずもって社会全体で問題意識を共有し、①団塊ジュニア世代の人的資源を活かす就労と自立の支援、②国全体の経済・財政運営を持続可能にするための世代間アンバランスの是正、③“次なる不遇の世代”を生み出さないための雇用制度や高等教育の見直しなど、「多面的」、「複層的」な取り組みが求められる。

## 1. はじめに

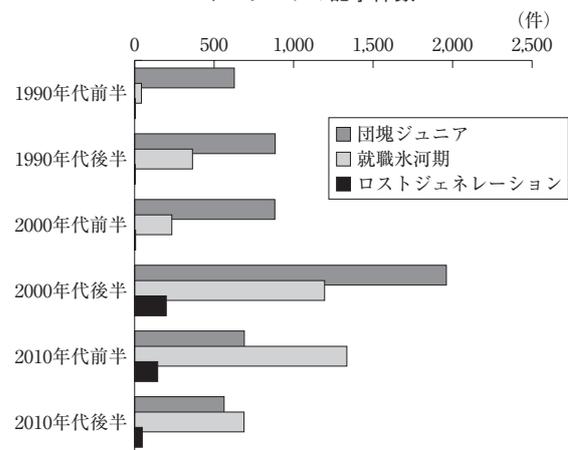
「団塊ジュニア世代」とは、作家で元経済企画庁長官の堺屋太一氏が名付け親である「団塊世代」の子どもの世代を指す。戦後の1947年～1949年の第1次ベビーブームに生まれた親世代の団塊世代と同様、人口ボリュームがあり、規模は現役層では突出している（図表1）。その団塊ジュニア世代もいまや40代半ば～40代後半と働き盛りの中心的年代にある。また、同世代の来し方を振り返れば、バブル経済崩壊後に学卒者として就職活動に挑み、その後も長期にわたる景気低迷に身を置かざるを得なかった「就職氷河期世代」で、生活者としてバブル崩壊による痛手を最もシビアな形で被った世代でもある。

そのバブル崩壊から30年が経過しようとしている今日、団塊ジュニア世代が社会から目を向けられる機会はめっきり減っている（図表2）。彼らは不遇のなかで取り残され、「忘れられた世代」となっていないだろうか。そこで本稿では、わが国経済がバブル崩壊後、銀行の不良債権問題やデフレ、リーマン・ショック、そしてアベノミクスの始動を経て、団塊ジュニア世代の“いま”は果たしてどういう状況にあるのか、その実像に迫り、そこからわが国が取り組むべき課題や政策へのインプリケーションを抽出することを試みた。



(資料) 総務省「人口推計」  
 (注) 2017年10月1日時点。世代について、誕生日による年齢のずれは考慮していない。

(図表2) 団塊ジュニア世代にまつわるキーワードの記事件数



(資料) 日経テレコン  
 (注1) 検索の対象媒体は、日経各紙、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、産経新聞。  
 (注2) 2010年代後半は2019年3月31日まで。

## 2. 団塊ジュニア世代の実像

ここでは、団塊ジュニア世代の学卒後からの足取りについて整理し、同世代の現在の実像に迫る。なお、本稿では以降、団塊ジュニア世代よりも上、および下の様々な世代との比較を通じて実像を明らかにする。各世代の年齢層の定義付けやネーミングはすべてに定説があるわけではないが、図表3に示すような社会全体として比較的広く用いられてきた世代のネーミングや年齢層の理解を引用しつつ、分析を行うこととする。

(図表3) わが国における主な世代

団塊世代 (1947年～1949年生まれ)	第1次ベビーブームに生まれ、現在は高齢者のボリュームゾーン
新人類 (1955年～1964年生まれ)	サブカル世代とされ、一風変わった若者として捉えられた面も 本稿では、1955年～1959年生まれの(前期)と、1960年～1964年生まれの(後期)で分類
バブル世代 (1965年～1969年生まれ)	バブル景気に伴う雇用の超売り手市場のなか、学卒者の多くが上場企業に入社
団塊ジュニア世代 (1971年～1974年生まれ)	団塊世代の子が多いとされ、現役層で唯一の人口ボリュームを持つ一方、就職氷河期に身を置く
ポスト団塊ジュニア世代 (1975年～1984年生まれ)	多くが団塊ジュニア世代同様に就職氷河期に直面 本稿では、1975年～1979年生まれの(前期)と、1980年～1984年生まれの(後期)で分類
ゆとり(さとり)世代 (1987年～2004年生まれ)	いわゆるゆとり教育を受け、仕事中心だった上の世代からは違和感を持ってみられるケースも少なくないが、幅広い分野でリーダーとして活躍する人も多い 本稿では主に1987年～1991年生まれの(前期)を取り上げ

(資料) 各種報道などを基に日本総合研究所作成

(注) 世代の分類は定義として定められているものではなく、様々な見方・考え方がある点には留意が必要。

(1) バブル崩壊後の構造変化で生じた上の世代との「断絶」

団塊ジュニア世代の多くは、大学生や高校生(一部)時代に、1990年代初めのバブル経済崩壊後の新卒採用に臨み、その後も長期にわたる景気低迷に身を置くこととなった。バブル崩壊は、それまで高成長が続いてきたわが国に、大きな構造変化をもたらしたことから、団塊ジュニア世代以下の「高成長を知らない世代」と、それよりも上の世代との間では、様々な面で大きな「断絶」が生じた。

A. 就職氷河期で新卒採用は狭き門

例えば大卒生の採用環境について、リクルートワークス研究所が公表する大卒求人倍率をみると、1991年(3月卒、以下同じ)に2.86倍とピークをつけた後、団塊ジュニア世代が新卒採用に挑んだ1994年～1997年にかけては1倍台前半～半ばまで急速に悪化した(図表4)。企業の新卒採用が狭き門となった結果、職に就けなかった人、不本意ながら非正規雇用に就いた人が増加した(注1)。非正規雇用者が目にみえて増加し、社会問題としても取り上げられるようになったのもこの世代からである。

(図表4) 大卒求人倍率



(資料) リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

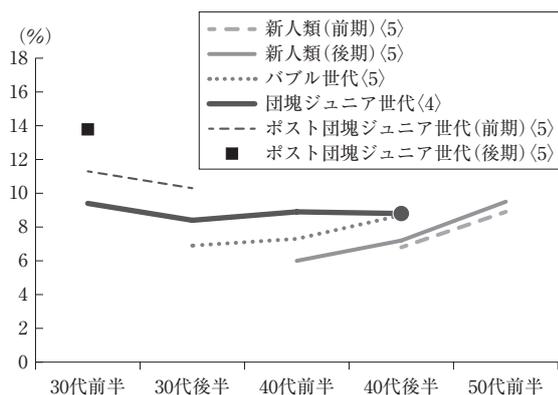
B. 深刻なデフレと景気低迷でその後も労働環境は悪化

1990年代後半になると、銀行の不良債権問題が深刻化し、2000年代前半にかけては本格的なデフレと景気低迷に見舞われた。企業は厳しい状況を乗り越えるべく、年功序列や終身雇用などの制度を見直し、わが国で長らく続いてきた従来の雇用・賃金慣行は大きな転換点を迎えた。影響は、その後の2008年の

リーマン・ショック前後にかけても続いた。

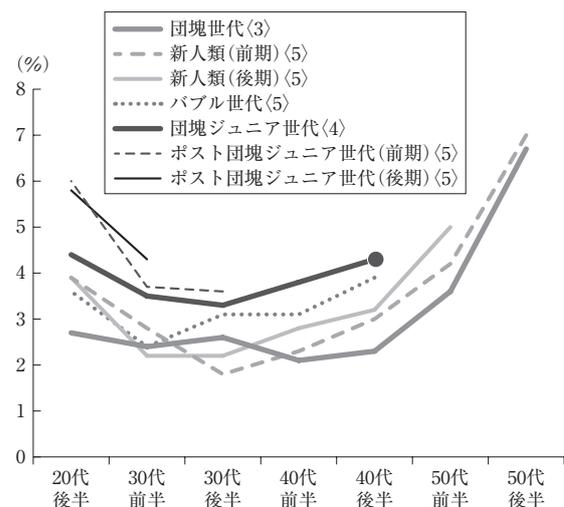
具体的な影響として、まず雇用面では、企業が採用抑制や早期退職によって正規雇用を抑える一方で、低賃金の非正規雇用の活用を進めてきた。これにより、新卒採用時に正規雇用になれず無職、または非正規雇用となった人は、その後も新規の正規雇用や、非正規から正規への雇用転換を果たすことが極めて困難となった。実際に総務省「労働力調査」から、就業者のうち会社、団体などの役員を除く雇用者における非正規の職員・従業員の割合（非正規雇用比率）をみると、就業に結婚や子の誕生といったライフステージの変化の影響を相対的に受けにくい男性でも、団塊ジュニア世代やポスト団塊ジュニア世代が上の世代よりも高水準で推移している（図表5）。そして、不本意な非正規雇用を長期間続けざるを得なかったことでスキルも磨けず、就業そのものをあきらめて労働市場から退出してしまうケースなどもあった。15歳以上人口のうち、就業者にも、また働く意欲はあるが職に就けない完全失業者にも含まれない非労働力人口が占める割合（非労働力人口比率）は、男性では同様に団塊ジュニア世代など下の世代の方がより高い水準となっている（図表6）。

（図表5）非正規雇用比率（男性）



（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成  
 （注1）各世代の年長者が各年齢区分の最後の年に属する年と、その前後の年を含む3年移動平均。凡例の〈 〉内の数字はその世代が属する年齢区分（1歳刻み）を表す。  
 （注2）団塊ジュニア世代の40代後半の●は、直近のデータを表すが、バブル世代の一部を含む、または団塊ジュニア世代の一部を含まないため、留意が必要。

（図表6）非労働力人口比率（男性）



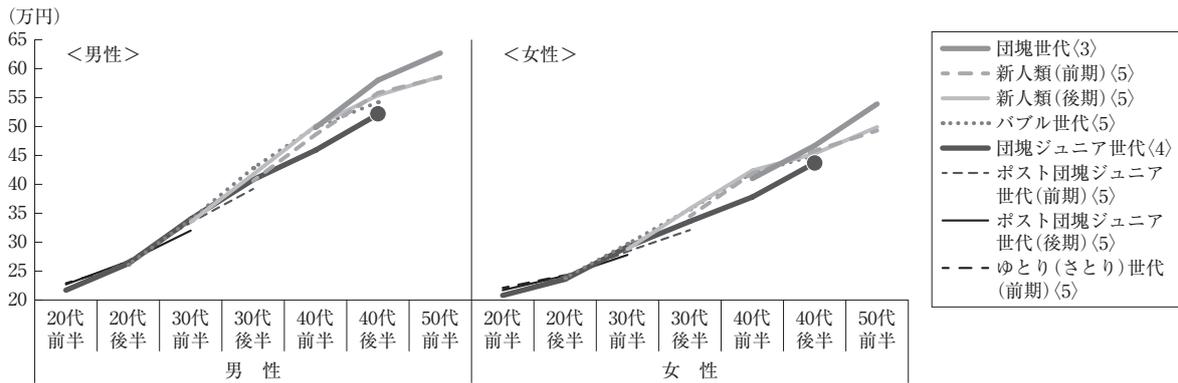
（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成  
 （注）データの抽出や凡例については、図表5の（注）を参照。

### C. 所得環境も低迷し賃金の伸びが頭打ち

そして賃金面では、増加した非正規雇用の賃金水準が低いほか、正規雇用においても、賃金カットやポストの削減、成果主義の導入などを受けて、所得の伸びが頭打ちとなった。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に、総務省「消費者物価指数」の帰属家賃を除く消費者物価指数で物価変動の影響を除去したうえで、学卒後直ちに就職し、同一企業に継続勤務する労働者（大卒）の所定内給与ベースでの賃金カーブをみると、団塊ジュニア以下の世代では、上の世代の同じ年齢階級時との間で賃金水準の乖離がみられる（図表7）。一方、家計を営む世帯単位では、総務省「家計調査」を基に、二人以上の世帯のうち勤労者世帯における収入を、上述の賃金カーブと同様に実質化してみると、一家の大黒柱とされる世帯主の収入が伸び悩んでいる（図表8）。こうしたなか、配偶者が仕事をする共働き世帯が

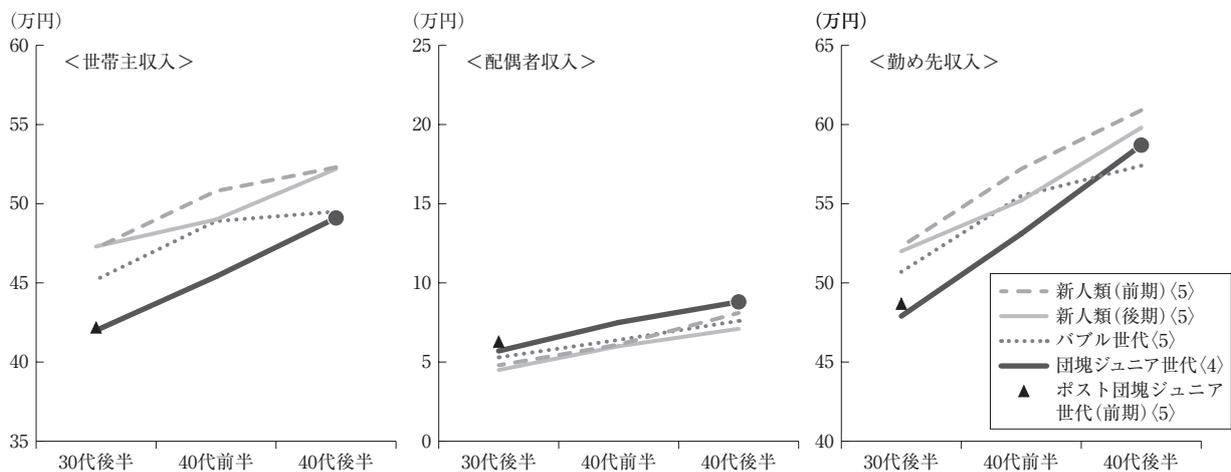
増えており、また、人手不足の強まりを受けて配偶者が主に働いているとみられるパートタイムなどでは処遇が以前よりも改善していることから、配偶者収入は上の世代よりも増えている。もっとも、パートタイムなど非正規雇用は賃金水準そのものが低いことから、世帯収入（勤め先収入）を大きく押し上げるまでには至っていない。

(図表7) 賃金カーブ（標準労働者、実質）



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」を基に日本総合研究所作成  
 (注1) 2015年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。データの抽出や凡例については、図表5の(注)を参照。  
 (注2) 標準労働者とは、学卒後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者をいう。

(図表8) 世帯収入（二人以上の勤労者世帯、実質）



(資料) 総務省「家計調査」、「消費者物価指数」を基に日本総合研究所作成  
 (注) 2015年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。データの抽出や凡例については、図表5の(注)を参照。

## (2) 今もなお厳しい団塊ジュニア世代

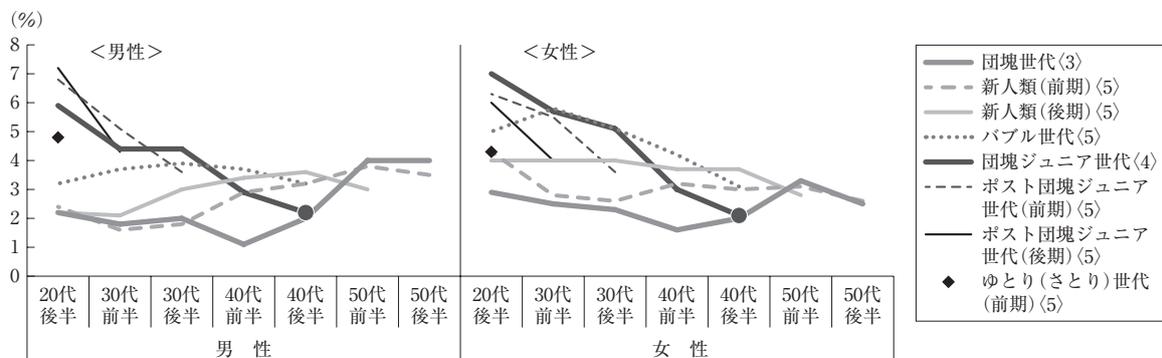
このように、バブル経済崩壊以降に社会人となった団塊ジュニアとその下の世代は、若年時から厳しい状況に身を置き続けてきたわけだが、団塊ジュニア世代が40代に差し掛かった2012年末に安倍政権が誕生すると、わが国では長引く景気低迷とデフレからの脱却への期待が高まり、同世代を取り巻く環境も改善が予想された。

A. 失業は減ったが、女性の社会進出などでは厳しい実情も

経済状況を見ると、アベノミクス始動後、実際に明るい動きを取り戻してきている面もあり、それが顕著に表れているのが失業率の改善である。

完全失業率は、団塊ジュニア世代だけでなくポスト団塊ジュニアなど下の世代も含め、男性、女性ともに、20代後半時と比べて大幅に低下している（図表9）。団塊ジュニア世代について、直近の40代後半は、同世代の最年少（44歳）が含まれないほか、バブル世代の一部が入ることから、正確な判断は難しいが、40代前半、40代後半のどちらの年齢階級においても足許の失業率がさらに下がっていることから、より明るい環境といっても差し支えはないだろう。

（図表9）完全失業率

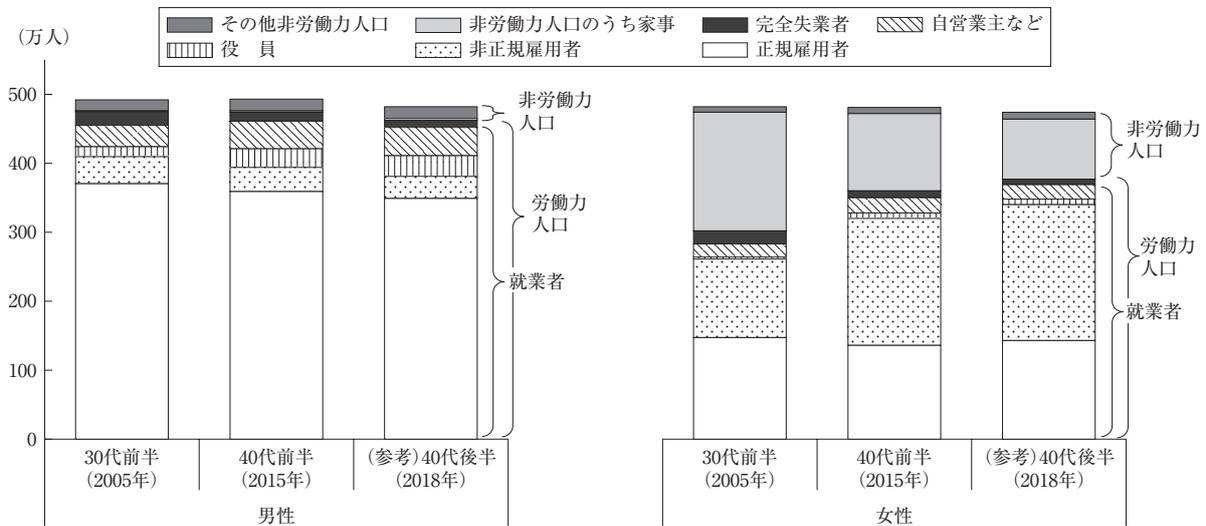


（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成  
 （注）データの抽出や凡例については、図表5の（注）を参照。

ここで、総務省「労働力調査」から、団塊ジュニア世代を含む5歳ごとの年齢階級の就業状態および従業上の地位などの内訳をみると、男性は、2005年から2015年の10年（団塊ジュニア世代は31歳～34歳から41歳～44歳）で、完全失業者が▲7万人減少し、約13万人となっている（図表10）。また、就業者は、正規雇用者が減ったとはいえ、全体の7割以上の約360万人を占めているほか、非正規雇用者は▲4万人減の約35万人、役員は+13万人増の約27万人となっている。一方、女性はこの間、家事に従事していた非労働力人口が大幅に減少し、非正規ではあるが雇用者が大きく増加した。このように、団塊ジュニア世代は、就職氷河期やその後の厳しい経済環境に身を置いたものの、足許にかけては雇用や所得の安定度が以前より高まった人が増えており、また、相対的に少数ではあるが、いわゆる“勝ち組”もいる。

もっとも、厳しい一面も指摘できる。例えば、女性の就業増の背景には、景気拡大や人手不足の強まりに伴う労働需要の増大に加えて、社会進出が進んだことが指摘できるが、これは働きたい女性が働ける前向きな社会進出がある一方、子を持つ女性がパートやアルバイトなどの職に就くことで家計を支える必要が生じたなど、必ずしも前向きな自由意思といい難い社会進出も少なくない。また、婚姻状態を継続しないケース（離婚）による片親（母子家庭）の増加も背景の一つとして指摘できる。

(図表10) 団塊ジュニア世代を含む年齢階級の就業状態、従業上の地位など



(資料) 総務省「労働力調査」

(注) 30代前半のうち30歳、および40代前半のうち40歳は団塊ジュニア世代に含まれない。また、2018年は団塊ジュニア世代の最年少が40代後半に含まれない。

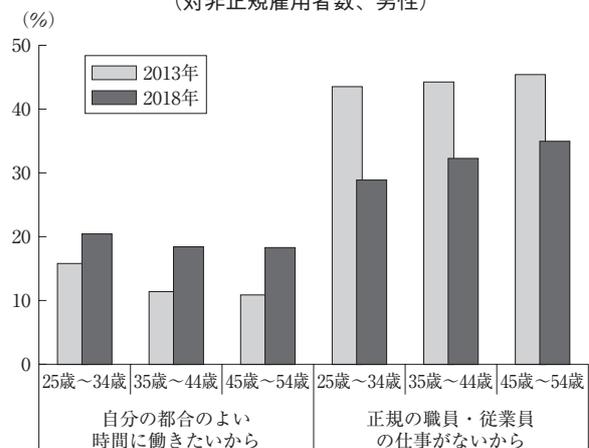
B. 「高成長を知らない世代」のなかでも取り残される団塊ジュニア世代

そして、より子細にみれば、高成長を知らない世代のなかでもとりわけ団塊ジュニア世代は取り残されている傾向が強く、「不遇の世代」とも呼べる状況となっている。

例えば、雇用面では、非正規雇用比率が高止まりで推移するなかでも、その中身に違いがみられる。非正規雇用现就く理由を非正規雇用者全体に占める割合でそれぞれみると、ライフステージの変化の影響を受けにくい男性において、直近の2018年に多くの団塊ジュニア世代を含む45歳～54歳は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」といった自らが望んで選択したケースが、若い年齢階級と比べて低い(図表11)。一方で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」といった不本意ながら非正規雇用を続けるを得ないケースは、アベノミクスが始動した2013年から2018年にかけて、45.5%から35.0%と▲10.5%ポイント低下したとはいえ、低下幅は、下の年齢階級の35歳～44歳(▲12.0%ポイント)、25歳～34歳(▲14.6%ポイント)よりも小さい。そして、水準そのものも、自ら望んで選択したケースより、+16.7%ポイント高い。

また、活性化する転職市場について、厚生労働省「雇用動向調査」における男性の転職動向をみると、過去1年間に就業経験があり転職を果たした人の割合を示す転職入職率は、団塊ジュニア世代が多い40代も含め、アベノミクス前

(図表11) 非正規雇用现就く理由 (対非正規雇用者数、男性)

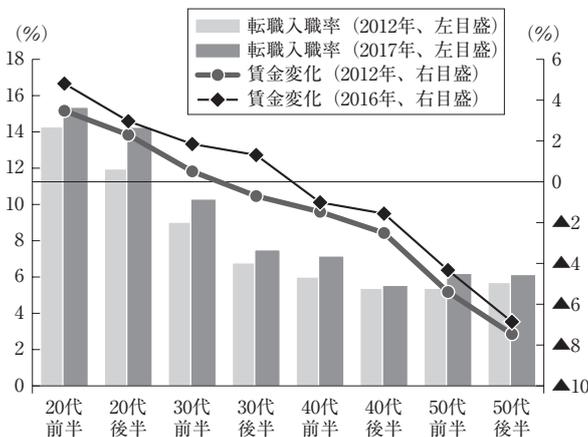


(資料) 総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成

と比べて上昇したものの、若い年齢階級ほど高い（図表12）。そうしたなかで、転職後の賃金変化の加重平均は、団塊ジュニアより下の世代の多くで、プラス幅が高まる、またはプラスに転化している一方で、40代は引き続き減少している。このように、転職市場の中心と改善度合いが大きいのは、団塊ジュニア世代より若い20代～30代となっている。

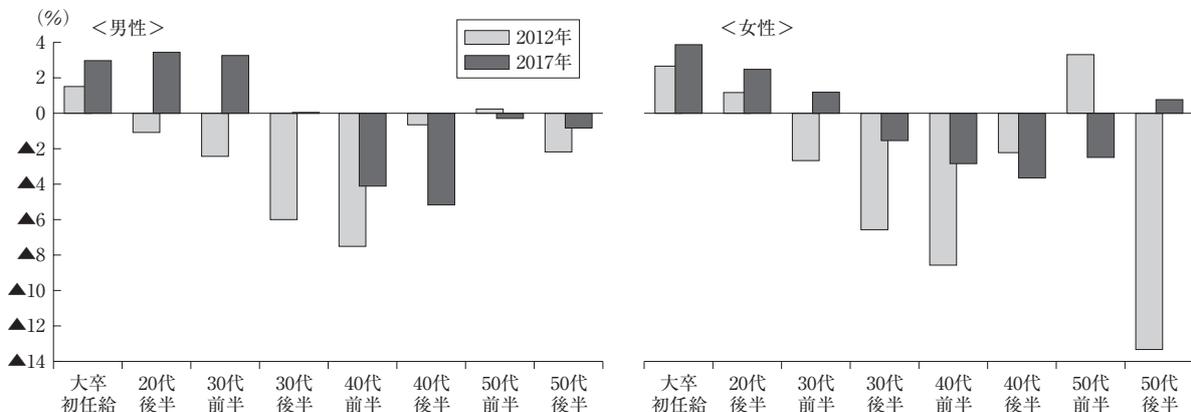
賃金面でも同様の傾向がみられる。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、正社員の所定内給与や大卒初任給について、アベノミクス前と足許の変化をそれぞれみると、2012年には、リーマン・ショックの影響もあって、男女のほとんどの年齢階級で5年前比減少したが、2017年には若年層で上昇に転じる、または上昇幅が高まった一方、団塊ジュニア世代を含む40代はむしろ減少が続き、その減少幅も大きい（図表13）。アベノミクスによっても、同世代の懐は温かくはなっていないのである。

（図表12） 転職入職率と転職後の賃金変化（5年平均、男性）



（資料）厚生労働省「雇用動向調査」を基に日本総合研究所作成  
 （注）賃金変化は、「3割以上増加」を+30%、「1割以上3割未満増加」を+20%、「1割未満増加」を+5%、「変わらない」を0%、「1割未満減少」を▲5%、「1割以上3割未満減少」を▲20%、「3割以上減少」を▲30%として加重平均。

（図表13） 所定内給与の増減（5年前比）



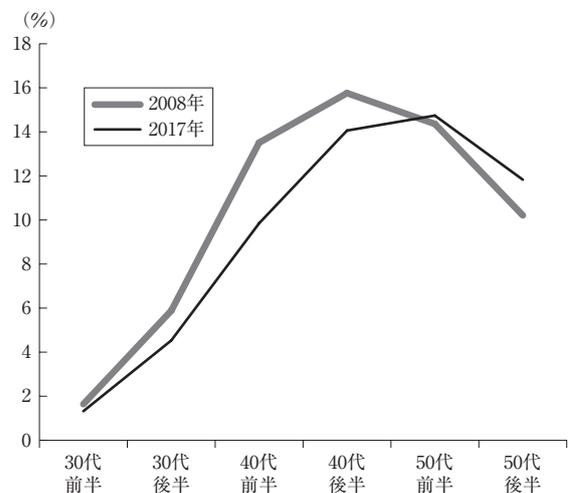
（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 （注）20代後半以降は正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し、大学・大学院卒、民営事業所。

C. リーマン・ショック後の雇用の構造変化と若年労働力需要の高まりが不遇を招く

このように、アベノミクス始動後にリーマン・ショックからの持ち直しが全体的にみられるなかでも、その割合は若年層で大きく、団塊ジュニア世代が取り残されている背景に、以下2点を指摘することができる。

第1に、雇用慣行と労働市場の変化である。企業においては、大量採用したバブル世代を抱えるなか、リストラの一環としてポストの削減・統廃合を進めたことで、団塊ジュニア世代は、正規雇用の職に就いていたとしてもポストに就く機会が後ずれした、または機会そのものを失ってしまったケースが多い。実際に、「賃金構造基本統計調査」によれば、雇用期間の定めがない社員のうち、例えば課長級に相当する役職に就く人の割合（男女計）は、2008年は40代前半が13.5%、40代後半では15.8%であったのに対し、団塊ジュニア世代が含まれる2017年にはそれぞれ9.8%、14.1%と低くなっている（図表14）。また、労働市場では2008年のリーマン・ショックをきっかけに、労働者が製造業を中心に減少し、相対的に賃金水準の低い医療・福祉や運輸業・郵便業で増加しており、当時30代半ばの団塊ジュニア世代は転職を余儀なくされた可能性が高い。ちなみに、これらの業種では相対的に役職に就く機会が少ないほか、役職効果が小さいことも指摘されている（注2）。こうした変化によって、団塊ジュニア世代の賃金はアベノミクス以降も伸び悩むこととなった。

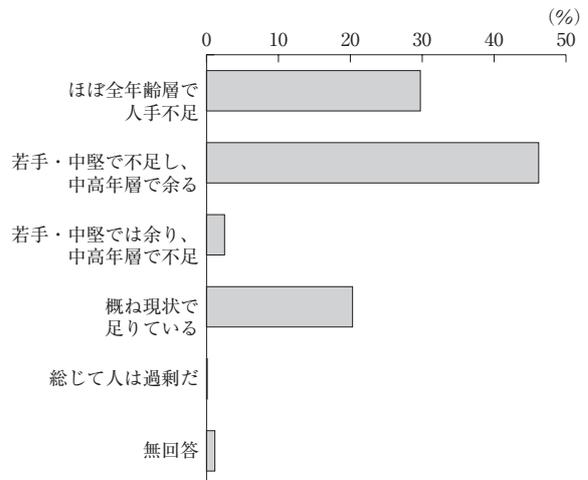
（図表14）役職に就く人の割合（課長級、男女計）



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総合研究所作成

第2に、若年層での人手不足である。日本総合研究所が2019年1月～2月に実施した人手不足に関するアンケート調査でも、8割弱の企業が「若手・中堅層で人手不足」と答えているように、景気の回復持続と少子化に伴い、若い労働力の需要が高まっている（図表15）。そうしたなかで、企業は若手人材の確保、定着を図るべく、若年層を中心とした雇用環境の改善、転職市場での人材獲得、大卒初任給や賃金の引き上げに動いている。彼らのなかにはリーマン・ショックの影響を受けた人もいたが、その後の恩恵も相対的に大きかったといえる。

（図表15）現在の人手不足の状況



（資料）日本総合研究所「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」

（注）2019年1月～2月実施。サンプル数1,039件。

### (3) 小 括

団塊ジュニア以下の世代と上の世代との間には、取り巻く環境に大きな「断絶」が生じており、バブル経済崩壊がもたらしたショックが、いかに深刻なものであるかを確認できる。なかでも、長期の景気低迷下で雇用・設備・債務の「三つの過剰」の一つとしても指摘された雇用の大規模な喪失は、所得環境を悪化させただけでなく、結婚したくてもできない、経済的な理由で親と同居せざるを得ないなど社会的影響も及ぼした可能性が高いと考えられる。

足許にかけて、団塊ジュニア世代は失業者の減少など「量」の面で改善がみられるものの、いわゆる“勝ち組”とされる人は上の世代よりは少なく、かつてと比べて中間層が薄くなり、同世代全体としてみたときの重心は下方にシフトしつつあるとみることができよう。そして、若年層も含む「高成長を知らない世代」のなかでも取り残され、「不遇の世代」とも呼べる状況となっている。

団塊ジュニア世代が受けた大きな傷は、マイクロベースでみた個人・世帯の問題にとどまらず、マクロ経済や社会全体に対しても、先々大きな問題をもたらすことが見込まれる。次章では、そうしたマクロの観点からこの問題について考える。

(注1) 大卒求人倍率が急速に悪化したとはいえ、例えば団塊ジュニア世代の最年長が大卒の新卒採用に挑んだ1994年は1.55倍と、1990年代後半～2000年代前半や、リーマン・ショック後の就職氷河期と比べれば高く、バブル経済の余韻が残っており、必ずしも就職が厳しかった訳でもなかったとの声もある。

(注2) 厚生労働省 [2018]. 「第3章 労働時間・賃金等の動向」 「平成30年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―」、2018年9月。

## 3. 団塊ジュニア世代の不遇から派生する問題

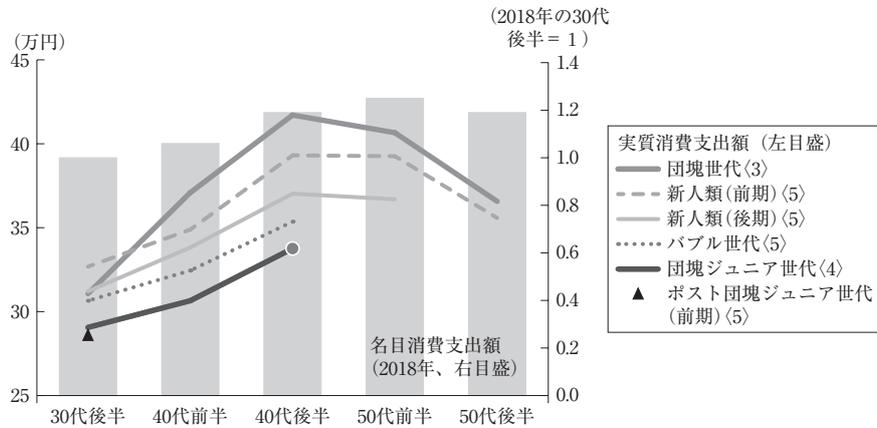
これまでの団塊ジュニア世代の実像に関する分析を踏まえれば、同世代の問題はわが国全体にいかなる影響を及ぼすのか。以下では具体的に、時系列で、①すでに顕在化している問題、②今後10年程度先の将来に直面する問題、③20年後以降の長期的な視野での問題、の三つに分け、財政面での問題もあわせてそれぞれ考察する。

### (1) 消費の勢いの弱さが経済成長の足かせに

はじめに、現時点ですでに顕在化している問題として、消費の勢いの弱さを指摘できる。個人消費はわが国のGDPの6割弱を占める経済の柱であり、それゆえマクロ経済に与える影響は大きい。

総務省「家計調査」を基に、「消費者物価指数」の帰属家賃を除く消費者物価指数で実質化した消費支出額をみると、二人以上の勤労者世帯において、団塊ジュニア世代は40代前半で上の世代と比べて▲10%台後半～▲5%程度低い（図表16）。40代後半は統計上、バブル世代の最年少が入る一方、団塊ジュニア世代の最年少が入らない点で留意が必要だが、同様の傾向にある。団塊ジュニア世代の収入が伸び悩むなか、一般的に消費支出額が一段と高まるはずの40代後半に人口ボリュームがさしかかることで、本来期待されるはずの消費の拡大が起こっていないことは、わが国が経済成長するうえでの足かせになっているといえよう。

(図表16) 消費支出 (二人以上の勤労者世帯)



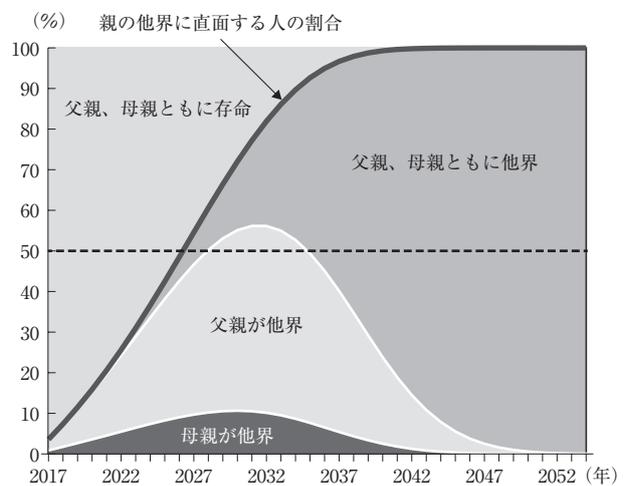
(資料) 総務省「家計調査」、「消費者物価指数」を基に日本総合研究所作成  
 (注) 実質消費支出額は、2015年を基準とする帰属家賃を除くCPIで実質化。データの抽出や凡例については、図表5の(注)を参照。

(2) 2020年代にかけて親の介護で33万人が生活不安定になる恐れ

A. 高まる親の介護負担

次に、近い将来に団塊ジュニア世代が直面する問題が、親の介護負担の増大である。厚生労働省「人口動態統計」などから、親の結婚や出産の年齢を基にすると、団塊ジュニア世代(第1子)の親の多くは、現在70代前半~70代半ばであると推察される。つまり、自立した生活が可能な健康寿命を母親はまもなく迎え、父親はすでに超えているケースが多いことになる(注3)。一方で、厚生労働省「第22回生命表(完全生命表)」などを基に、親の将来の生存状況を試算すると、最年長で第1子の団塊ジュニアの約半数は、2027年までに少なくともどちらかの親を失うことになる(図表17)。以上を踏まえると、団塊ジュニア世代の親の介護問題は2020年代前半にも顕在化する可能性が高い。

(図表17) 団塊ジュニアの親の生存分布 (最年長・第1子の場合、試算)



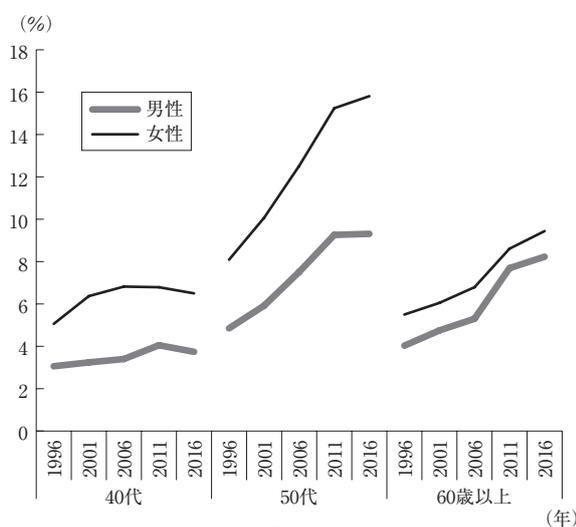
(資料) 厚生労働省「第22回生命表(完全生命表)」などを基に日本総合研究所作成  
 (注) 2016年まで両親が存命している団塊世代の最年長・第1子が対象。

ちなみに、総務省「社会生活基本調査」によれば、介護をしている人の割合は、ここ20年間で上昇傾向にある(図表18)。とりわけ、団塊ジュニア世代がまさに2020年代前半に迎える50代では、1996年に男性が4.9%、女性が8.1%だったが、2016年には男性が9.3%、女性が15.8%まで高まっており、40代の同20年間の変化(男性が3.1%から3.7%、女性が5.1%から6.5%)よりも上昇ペースが速い。団塊ジュニア

ア世代は上の世代と比べて、未婚の増加やきょうだい数の減少など、親を支える家族が少なくなっていることもあり、親の介護に直面する人は多くなると考えられる（図表19）。

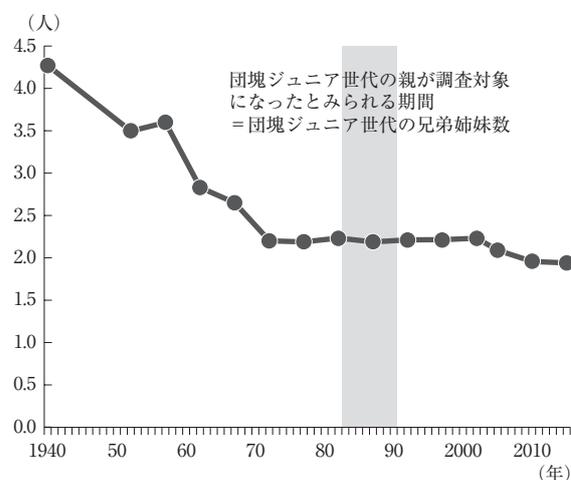
この問題の影響を考えるにあたって、総務省「国勢調査」から、団塊ジュニア世代の2015年時点（41歳～44歳）における、配偶者の有無、就業状況、親との同居・非同居をそれぞれみると、男性では、有配偶者が237万人おり、そのほとんどが就業者で親と同居していない（図表20）。一方、未婚者は有配偶者の4割超の104万人おり、6割強の66万人が親と同居し、そのうち14万人は非就業者である。女性においては、有配偶者が257万人おり、その約7割は就業者であるが、専業主婦とみられる非就業者も約3割いる。そして、男性同様に親と同居しないケースがほとんどである。一方、未婚者は男性と比べて

（図表18）介護をしている人の割合



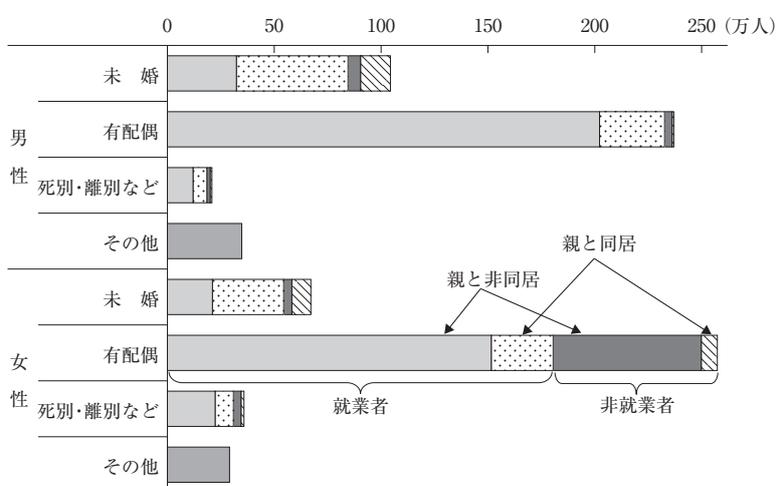
（資料）総務省「社会生活基本調査」

（図表19）夫婦の最終的な平均出生子ども数



（資料）国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」などを基に日本総合研究所作成  
（注）結婚持続期間15～19年の初婚どうしの夫婦を対象。

（図表20）団塊ジュニア世代の配偶者の有無、就業状況、親との同居・非同居別人口（2015年、41歳～44歳）



（資料）総務省「国勢調査」  
（注）その他は、親との同居や就業状況が不詳など。

少なく、有配偶者の3割弱の67万人となっているが、同じように親と同居するケースは多く、非就業者は9万人いる。結婚や親との同居などは社会的価値観の変化が影響している面はあるが、前述した雇用・所得環境の厳しさを踏まえれば、無職である非就業者だけでなく、非正規雇用の就業者も含めたなかで、経済的な理由で結婚をあきらめざるを得ない、基本的な生活を親に頼らざるを得ないケースも少なくないとみられる。親との同居で自身の生活を成り立たせてきた人が介護に直面すると、これまでの「支えられていた」立場から一転して「支える」立場へと変わることになる。親の持つ資産が心もとなければ、自分と親の二人の生活を支えていくのは非常に困難であり、介護負担の増大とともに、親子ともども貧困に陥りかねない。

## B. 「生活不安定者」が増加

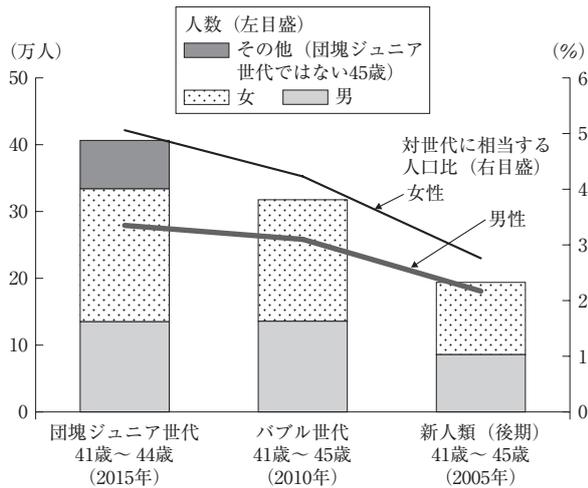
では、団塊ジュニア世代のうち、将来親の介護が必要となった際に生活が困窮するリスクが高い「生活不安定者」はどれほどいるだろうか。ここでは、「親に支えられる」から「親を支える」立場に変わる可能性が高い人を試算の対象と考えた。まず、就業状況を各歳の年齢ごとでみることのできる総務省「国勢調査」から、世代に相当する年齢層における未婚で親と同居する就業者と非就業者をそれぞれ抽出した。具体的には、団塊ジュニア世代の41歳～44歳時（2015年）と同年の45歳、バブル世代の41歳～45歳時（2010年）、新人類（後期）の41歳～45歳時（2005年）を抽出しており、団塊ジュニア世代は相当する年齢層が1歳分少ない。次に、就業者に対しては、総務省「労働力調査」から、就業者における非正規雇用者の割合をかけて、親と同居する非正規雇用者とした（注4）。一方、同居する親が老後に備えて十分な資産を持っているケースを除くため、金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」などから、親（ここでは60代と仮定）が老後の生活について「心配である」と回答した割合を、有配偶者（二人以上の世帯で代替）と無配偶者（単身世帯で代替）の世帯シェアを加味して求め、親と同居する非正規雇用者と非就業者にかけ合わせたものを生活不安定者とした。

その結果、41歳～45歳時における生活不安定者は、団塊ジュニア世代（2015年時に41歳～44歳）が男女合わせて33.4万人にのぼると試算される（図表21）。バブル世代（2010年時に41歳～45歳）の31.8万人や新人類（後期、2005年時に41歳～45歳）の19.4万人と比べて、団塊ジュニア世代は年齢階級数が1歳分少ないにもかかわらず、生活不安定者と推計される人数が他の世代を上回っている。ちなみに、同様に41歳～45歳の年齢区分でみると団塊ジュニア世代を含む層は40.6万人と、バブル世代よりも+9万人ほど、新人類（後期）とは+20万人強も多い。さらに、人口に対する生活不安定者の比率でみると、団塊ジュニア世代は男性で3.4%、女性が5.1%となっており、バブル世代や新人類（後期）よりも高くなっている。こうした点からみても、団塊ジュニア世代の、親の介護による生活への影響は他の世代と比べて相当大きいといえる。

一方、非正規雇用ながら親と同居せず自立した生活を送っている、正規雇用として働いているなど、試算の対象外である団塊ジュニア世代にとっても、親の介護問題は他人事ではない。前述の通り、賃金が非正規雇用では低く、また、正規雇用でも上の世代と比べて伸び悩んでいる。加えて、総務省「社会生活基本調査」によれば、介護をしている人の仕事時間は介護をしていない人と比べて、男性ではほぼ同じであるほか、女性においても8割程度となっており、介護と仕事を両立する姿がみとれる（図表

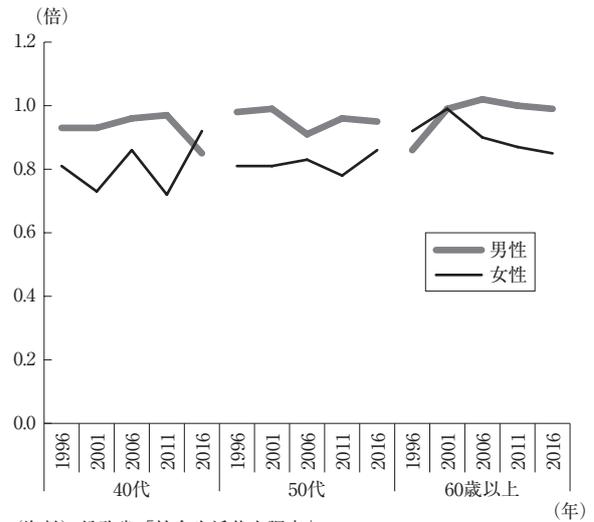
22)。こうした状況下、団塊ジュニア世代はきょうだい数が少なく未婚者が多いことから、一人にかかる親の介護の時間的負担の増大が懸念される。以上を踏まえれば、親の介護が現実となった際、実際の介護方法などによって状況は異なるが、仕事をやめざるを得なくなるなどして、結果として経済的負担が重くのしかかる恐れもある。

(図表21) 生活不安定者 (41歳～45歳時、試算)



(資料) 総務省「国勢調査」、「労働力調査」、金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」などを基に日本総合研究所作成

(図表22) 介護をしている人の仕事時間 (介護をしていない人の仕事時間対比)



(資料) 総務省「社会生活基本調査」

### (3) 2030年代後半以降は自身の高齢化で41万人が貧困危機に

#### A. 自身の老後の備えが貧弱ななか、自身を支える現役層は減少

さらに長い時間軸で見ると、問題は「親の高齢」から「自身の高齢」へとシフトしていく。もっとも、前述のバブル経済崩壊後の構造変化などがもたらした「断絶」を背景に、団塊ジュニアをはじめ下の世代の老後への備えは、上の世代と比べて明らかに遅れており、現時点の老後に備えての貯蓄も芳しくないとみられる。

さらに、今後を見据えても状況の好転は見込み難い。例えば、正規雇用者を中心とする定年退職による退職給付については、厚生労働省「就労条件総合調査」などによると、給付額が1990年代後半をピークに徐々に減り続けているだけでなく、給付制度がある企業数もかつてと比べて減少している (図表23)。世界的な競争の激化などにより企業を取り巻く経営環境が厳しくなっていることや、賃金上昇が勢いに欠ける状況を踏まえれば、この先、退職金が上の世代と比べて大幅に増えることは考え難い。また、厚生年金についても、上の世代と比べて減額が見込まれ、団塊ジュニア世代の90歳までの年金総支給額 (現在価値に換算) は、現役時平均年収が480万円のケースで、バブル世代より約▲200万円、新人類 (後期) より▲400万円強、新人類 (前期) より▲700万円強も少ないとする試算もある (注5)。加えて、子どもを持つ家庭にとっては、子ども一人当たりの教育費支出の高まりに伴う負担増で、自身の老後の備えに振り向ける余力が相対的に小さい面もある。

一方で、上の世代より多数の非正規雇用者においては、退職金が支給されないケースも多い(注6)。さらに、厚生年金は、一般的に1週間の所定労働時間、および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上となってようやく被保険者になれる(注7)。短時間労働であれば該当しないことに加えて、複数の仕事を掛け持ちしている場合は、その個々の労働での時間・日数がクリアできていなければ適用されない。これによって、ただでさえ正社員と比べて少額な厚生年金が、そもそも支給されない恐れすらある。

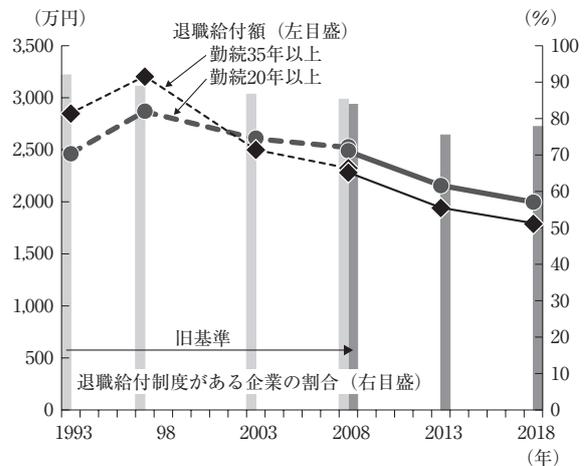
こうした懸念を抱える状況下、「高成長を知らない世代」のなかで取り残され、人口が多い団塊ジュニア世代においては、自身の高齢化が進む一方で、同世代を支える足許の現役世代の

人口は少なく、将来世代も人口ボリュームがますます細っていくこともあり、問題はより深刻化すると考えられる。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」などを基に、現役世代が高齢者や年少者をどの程度支えているかを比率で表す従属人口指数をみると、団塊ジュニア世代の老齢人口入りが迫る2030年代半ば頃から再び勢いを取り戻す形で上昇し、2050年代にかけてピークを迎えると見込まれている(図表24)。その間、社会保障費の歳出圧力、財政の悪化圧力は増大するとみられる。

ちなみに、2020年代には、年少人口と生産年齢人口が一貫して減少するなか、老年人口の増勢が鈍化することで、従属人口指数は上昇ペースが和らぐことになる。つまり、この間の支える側と支えられる側のバランス悪化のペースはマクロ全体で見ればやや抑制されるが、世帯や家族を単位とするミクロの視点で見れば、前述したような団塊ジュニア世代の厳しい状況が影響して、マクロの平均値だけでは窺い知れない問題が、無視できない規模で生じる可能性が大きいことに留意すべきである。

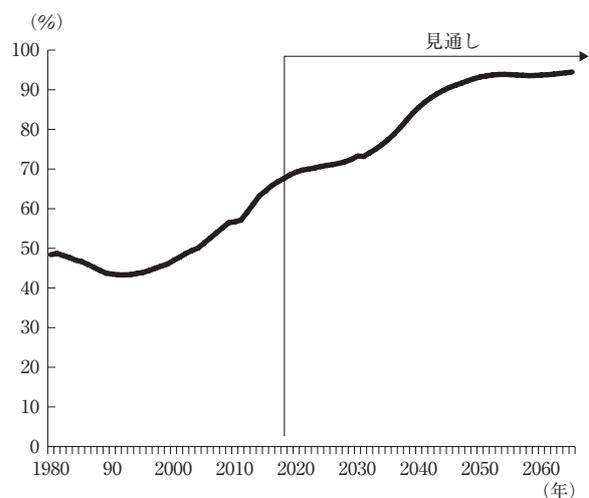
団塊ジュニア世代の脆弱な将来への備えにより、自身が老後の生活を迎えた際には、経済的に立ち行かなくなり、高齢者貧困に陥る恐れがあり、先述した親の介護による負担増が加われ

(図表23) 退職給付の支給



(資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」  
 (注1) 退職給付制度は、一時金、年金制度のいずれか、または両方。  
 (注2) 退職給付額は、大学・大学院卒の管理・事務・技術職、45歳以上の定年退職者。  
 (注3) 対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。旧基準は本社の常用労働者が30人以上の民間企業。

(図表24) 従属人口指数



(資料) 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」  
 (注1) 従属人口指数 = (年少人口 + 老年人口) / 生産年齢人口 × 100  
 (注2) 将来の人口推計は出生中位・死亡中位。

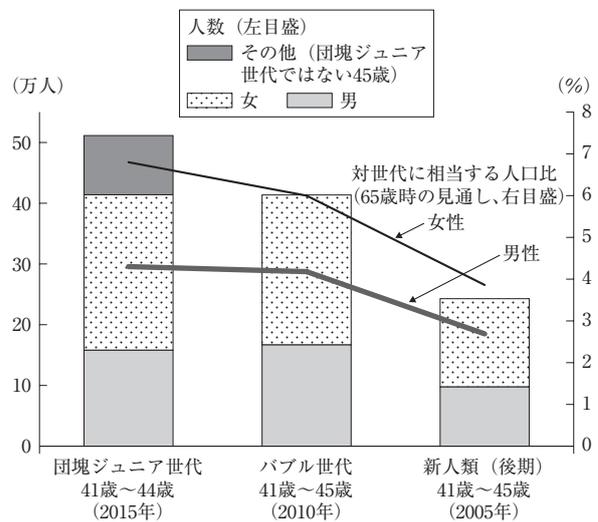
ば、その可能性はさらに高まることになる。そして、同世代の貧困問題は、わが国の財政面にも大きな影響を与えかねない。

#### B. 「将来高齢貧困に陥りかねない人」も増加

そこで、以下では、自身が将来高齢となった際に、貧困に陥りかねない人がどの程度存在するのかを試算した。足許の生活保護利用状況をみると、世帯ベースでは高齢者世帯が半数以上を占めており、そのほとんどが単身世帯であるため、ここでは単身高齢者を試算の対象と考えた。まず、総務省「国勢調査」から世代に相当する年齢層の未婚の就業者および非就業者をそれぞれ抽出した。具体的な年齢は、前述の生活不安定者の試算と同様、団塊ジュニア世代の41歳～44歳時と同年の45歳、バブル世代と新人類（後期）がそれぞれ41歳～45歳時で、団塊ジュニア世代は相当する年齢層が1歳分少ない。そのうち、就業者については、総務省「労働力調査」の各年齢階級における非正規雇用比率を掛け合わせて未婚の非正規雇用者とした。次に、非正規雇用者と非就業者のそれぞれに対して、厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」の国民年金の納付状況から年金が満額支給される完納者の割合を減じた。このような形で算出される経済的に厳しい未婚者は、老後も単身で生活を送ると仮定し、これに厚生労働省「簡易生命表」から65歳まで生存する人を「将来高齢貧困に陥りかねない人」とした。

その結果、41歳～45歳時における、将来高齢貧困に陥りかねない人は、団塊ジュニア世代（2015年時に41歳～44歳）が男女合わせて41.4万人にのぼると試算される（図表25）。すべての人が高齢貧困に陥るわけではないが、これは、2017年度の被保護世帯数のうち高齢者単身世帯数（1カ月平均、78.6万世帯）の半数以上に相当するボリュームである。さらに、世代別に比べると、団塊ジュニア世代は年齢階級数が1歳分少ないにもかかわらず、バブル世代（2010年時に41歳～45歳）に匹敵する人数の試算結果となっており、また、新人類（後期、2005年時に41歳～45歳）と比べると7割も多い。各世代のそれぞれの年齢層が65歳に到達する際の人口見通しに対する割合でみると、団塊ジュニア世代は男性で4.3%、女性が6.8%と上の二つの世代より高いことから、将来の高齢貧困予備軍が同世代でいかに多いかを示している。

（図表25） 将来高齢貧困に陥りかねない人（41歳～45歳時、試算）



（資料）総務省「国勢調査」、「労働力調査」、厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」、「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」などを基に日本総合研究所作成  
（注）将来（65歳）の人口推計は出生中位・死亡中位。

#### （4）財政面では担税力の伸び悩みと社会保障支出の増大が懸念

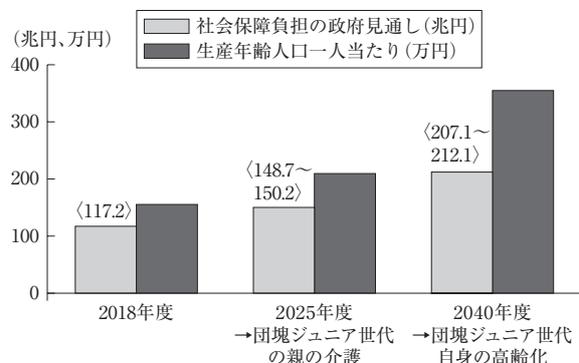
こうした問題は、すでに厳しい状況にあるわが国の財政運営においてもさらに大きな重石となる。以下では、歳出・歳入のそれぞれの面から、問題の顕在化により生じる恐れのある影響を指摘する。

まず、財政運営上の歳入面では、少子高齢化に歯止めがかからないなか、団塊ジュニア世代の厳しい雇用・所得環境を背景に、担税力が伸び悩むことが懸念される。働く女性が増えたとはいえ、男性においては非正規雇用者や非労働力人口の増加、賃金の伸び鈍化など「質」の悪化が生じたことから、所得税収は減ってしまう恐れがある。将来、親の介護などで仕事をやめざるを得ない人が増えれば、歳入減圧力はさらに高まることにもなる。

一方、財政運営上の歳出面では、団塊ジュニア世代が貧困に陥れば、そのボリュームから生活保護受給者の増加を通じて、社会保障支出の増大圧力が高まる。大まかなイメージとして、例えば、先に試算した団塊ジュニア世代の将来高齢貧困に陥りかねない人が65歳から生活保護を受給した場合、年間の必要額は約3,700億円となる（注8）。これは、生活保護費負担金（2016年度、事業費ベース）における、食費・被服費・光熱費など日常生活に必要な費用を対象とした「生活扶助」の3割強に相当する。また、彼らが、現在の65歳の平均余命と同等まで存命（男性：19.57歳、女性：24.43歳）し、生活保護を受給したとすると、トータルの必要額は8.4兆円に達すると推計される。留意しなければならないのは、ここでの必要額はあくまで上述した生活保護における「生活扶助」という一部分に過ぎない点である。医療サービスの費用を対象とし、全体の約半分を占める「医療扶助」は団塊ジュニア世代の高齢化により、また、生活の基礎である住まいの家賃に関する「住宅扶助」も、彼らの持家比率が上の世代と比べて低下しているなか、歳出圧力は相対的に増大する可能性が高いといえよう。

ちなみに、歳出の多くを占める社会保障における、財政の支え手としての生産年齢人口一人当たりの負担について、政府の見通しなどを基に機械的に計算すると、保険料負担の一部は高齢者が負担するため、幅を持つ必要があるが、現状の約155万円に対して、団塊ジュニア世代の親の介護問題が顕在化するとみられる2020年代（2025年度）は1.3倍の約210万円、団塊ジュニア世代自身が高齢化し貧困リスクが高まる2030年代後半以降（2040年度）は2.3倍の約355万円と大幅に拡大していく（図表26）。このような負担の増大に対して、団塊ジュニアやより若い世代の経済力が、以前の現役層と比べて細るなかで、この先、高齢者や社会保障の枠組みそのものを支えきれぬか非常に懸念される。

（図表26）社会保障負担の見通し



（資料）内閣府「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」を基に日本総合研究所作成

（注1）〈 〉内は社会保障負担額の政府見通し。医療は単価の伸び率について2通りの仮定を置いているため、幅を持って示している。

（注2）社会保障負担額の政府見通しは、政府が想定する「成長実現ケース」のもと、地域医療構想、および介護保険事業計画が計画通り進んだ場合。

（注3）社会保障負担には国民健康保険など高齢者の負担も一部含まれている。

（注4）将来の人口推計は出生中位・死亡中位。

（注3）厚生労働省が公表する2016年の健康寿命は、男性が72.14歳、女性が74.79歳となっている。

（注4）非正規雇用者について、ここでは「労働力調査」における就業者全体（親との同居を問わない）に対する割合としている。

親と同居する就業者は経済的に厳しいからという前提に立てば、親と同居する就業者に対する非正規雇用の割合は、就業者全体に対する割合より高いことも考えられる点には留意が必要である。後述の高齢者貧困の試算における未婚の非正規雇用者の

算出についても同様のことがいえる。

(注5) ダイヤモンド社 ザイ・オンライン (2015) 「平均年収750万円以上のがはまる畀! 『年収が多いほど年金が多い』はウソ」、  
(<https://diamond.jp/articles/-/68440>) 2019年3月25日アクセス。

(注6) 2019年2月20日、契約社員が正社員との間に不合理な待遇格差があるとして損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は「長期間勤務した契約社員に退職金の支給をまったく認めないのは不合理」とし、一部の契約社員に退職金を支払うよう命じた。同様の訴訟で退職金の格差を違法とする司法判断は初めてで、注目されている。

(注7) 所定労働時間や所定労働日数が条件を満たさなくても、①1週間の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が88,000円以上、③勤務時間が1年以上見込まれる、④学生でない、⑤被保険者数が501人以上の企業の従業員(500人以下の場合は労使合意が必要)、の5つにすべて該当すれば適用される。

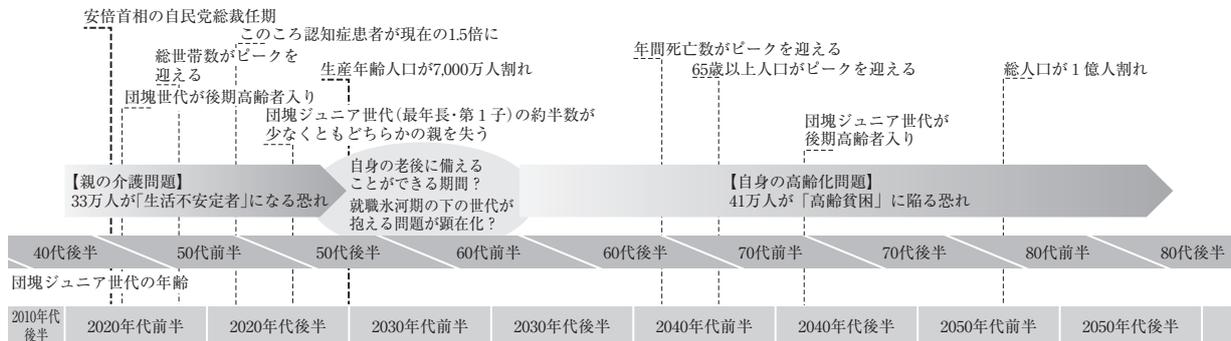
(注8) 生活保護受給額は年齢や住んでいる地域など様々な条件で変わってくるため、ここでは、受給額の最も高い都市部などを想定し、月額75,000円と仮定した。

#### 4. おわりに

##### (1) 問題対処が不十分ならわが国の社会基盤と経済の安定的運営を脅かすことに

以上の分析・考察をまとめると、団塊ジュニア世代は、アベノミクス始動後には下の世代からも取り残され、30年近い前のバブル経済崩壊とその後の構造変化による痛手を今なお深刻に引きずっていると見える。これは、団塊ジュニア世代にまつわるこのような問題が表面化して以降、政府のみならず企業や地域社会を含めた国全体として、彼らを救う手立てを十分に講じてこなかったことが背景にあるとともに、バブル崩壊が長期間にわたっていかに深刻な悪影響を一国の経済・社会にもたらすかを示すものである。団塊ジュニア世代の実像を踏まえると、このままではシナリオマップに示すように(図表27)、親の介護や自身の高齢化で生活が行き詰まり、貧困に陥るといった問題が顕在化する可能性が大きい。そして、団塊ジュニア世代が人口ボリュームを抱えるがゆえに、他の世代と比べて影響はより深刻となることが懸念され、個人や限られた世代内の問題にとどまらず、彼ら世代として「社会保障や高齢者を支えていけるのか」、「財政運営への貢献が果たして可能なのか」といった、わが国の社会基盤と経済の安定的運営を脅かす事態にもつながりかねない。

(図表27) 団塊ジュニア世代にまつわるシナリオマップ



(資料) 各種報道などを基に日本総合研究所作成

##### (2) “不遇の世代”のみならず持続可能な経済・財政にも目を向けた政策対応を

このような団塊ジュニア世代の不遇から派生する問題が山積するわが国の将来像を前にして、どのような対応が求められるだろうか。問題の大きさゆえ、今後採るべき方策は各分野にわたり、仔細に検討

していく必要があるが、本稿ではまず、その方策を大掴みにした“方向性”を示したい。具体的には、①団塊ジュニア世代自身に対して、②持続可能な経済・財政運営に向けて、③“次なる不遇の世代”を生み出さないため、の三つの視点から指摘する。

#### A. 団塊ジュニア世代の人的資源を活かし、就労と自立の支援を

まずは、団塊ジュニア世代を貴重な人的資源と捉えることが重要である。彼らはすでに40代半ば～40代後半を迎えているが、政府が議論を始めた70歳まで働く社会が実現すれば、団塊ジュニア世代が労働者として活躍できる期間はまだ20年以上あることになる。人手不足が強まるわが国において、雇用の場では目下のところシニアや外国人が注目されているが、働きたいのに働いていない、よりスキルの高い仕事に就きたい、正規雇用で働きたいといった団塊ジュニア世代にはもっと目を向けるべきである。もっとも、団塊ジュニア世代では就業経験や熟練度の幅が大きいことから、彼らのレベルとニーズにあった訓練プログラムを選べるようにするなど、能力開発支援の在り方を抜本的に見直すことが求められよう。また、企業の雇用ニーズに訓練プログラムが必ずしも合っていない現状も改める必要がある。さらに、上の世代より多いとされる非正規雇用者の待遇・処遇の改善を推し進めていくことも一案である。

一方で、団塊ジュニア世代で増加する非労働力人口のなかなどには、労働市場から退出し、その後社会との接点を拒み、孤立してしまったようないわゆる中高年引きこもり、長期の引きこもりも少なくなる。彼らに対して、教育訓練や能力開発のプログラムを通じて一般的な就業者として働く道を支援するのは、これまでの就労経験と企業側のニーズ、そして本人の心理的負担からも困難が大きいのが実状である。厚生労働省による就職氷河期世代を正社員として採用した企業に支給する助成金の利用が、2018年末の時点で予算の1割未満にとどまっているが、長らくキャリアを積みなかった非正規雇用者のほかに、長期の引きこもりが多いことも影響しているといえよう（注9）。例えば、一般就労の前段階に当たる「中間的就労」が、彼らにとっての自立に向けた選択肢の一つとなり得ることも考えられるように、彼らには若年層の引きこもりとは異なるニーズにも寄り添う息の長い支援が必要である。政府は、就職氷河期世代向け支援のなかでの無業者への職業的自立促進や、生活困窮者自立支援制度における就労支援などの政策対応を打ち出しているが、本稿で示してきた団塊ジュニア世代の実像を踏まえれば、より広く、より大きい規模での取り組みが欠かせない。

これらの政策対応は当然コストがかかるものの、厳しい状況にある団塊ジュニア世代に対して就労の機会が増える、また、生活保護ばかりに頼ることなく自立した生活を送るためのセーフティーネットの実効性が高まれば、同世代の人口ボリュームがプラスに活かされ、わが国の経済・財政・社会基盤の安定にも大きく資すると期待される。

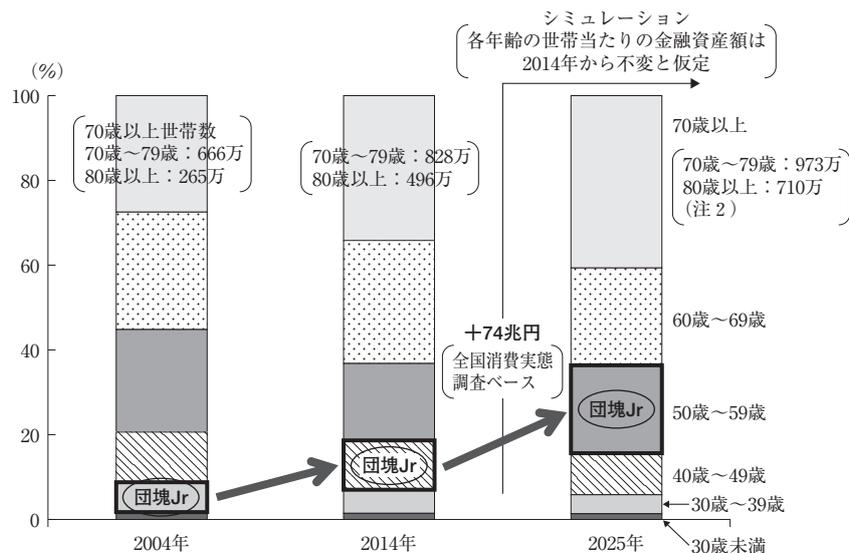
#### B. 国全体の経済・財政運営を持続可能にするために世代間アンバランスの是正を

また、社会保障と財政全般の観点からみれば、すべての世代に目配りしたバランスのとれた社会保障制度の構築が不可欠となる。それに向けては、少子化、高齢化など人口ピラミッドでみられるような「量」、すなわち人口・人数だけではなく、本稿で示したような特徴的な時代経験や様々な構造変化などを受けての、一人ひとりの生活や人生といった「質」の面でも大きく変化したことを考慮しなければな

らない。現在の高齢者と現役層における社会保障の受益・負担のバランス格差などを踏まえると、その是正は結果として世代間の対立にもつながりかねないが、わが国の極めて厳しい財政状況を踏まえれば、それなくして持続可能な経済・財政の構築はできない。

例えば、総務省「国勢調査」、「全国消費実態調査」や国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」を基に、マクロでみた金融資産の年齢別シェアをみると、60歳以上が6割強を占めているが、金融資産保有者の高齢化はこの先一段と進むとみられる（図表28）。しかし、今後は高齢者に遍在する金融資産を広く社会全体で受け継いでいくような仕組みにする税制面での改革も議論されるべき課題であろう。一方、団塊ジュニア世代が抱える問題について国はこれまで積極的に対処してこなかったことから、現実にはできることに限界が出てきている面もある。それゆえ、従来の仕組みを根底から変える、よりドラスティックな政策対応も選択肢から排除するべきではない。世界的に貧困・格差の問題が高まるなか注目された、政府が国民に生活費を無料支給する「ベーシックインカム」は、その是非の議論も含め具体的な検討を求めたい。

（図表28）世帯金融資産のシェア（シミュレーション）



（資料）総務省「国勢調査」、「全国消費実態調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」を基に日本総合研究所作成  
（注1）2004年および2014年の世帯数は、2005年および2015年の国勢調査の実績。  
（注2）2025年には、70歳以上の金融資産の割合が全体の約40%となるものの、世帯数割合で見れば、その4割超は、世帯主が80歳以上となる可能性がある。

### C. “次なる不遇の世代”を生み出さないために雇用制度や高等教育の見直しを

そして、将来、わが国が何らかの大きな経済ショックに再び見舞われることがあったとしても、長年にわたり厳しい状況に身を置かざるを得なくなった団塊ジュニアのような不遇の世代を新たに生み出さないよう、そのショックに耐えられる強靱な経済・社会の構築にも取り組まなければならない。

それには、国全体として雇用に関する制度・慣行を見直すことが重要である。団塊ジュニア世代の深い傷はバブル経済崩壊による新卒者としての雇用の大きな喪失から始まった。また、2008年に起こった

リーマン・ショックの震源地であるアメリカでも、雇用がかつてない規模で失われ、その後、景気が持ち直すなかでも失業者が低賃金業種へ移動したことなどにより、雇用や賃金の二極化が問題となった。それだけ、バブル崩壊のショックが雇用に、そして個々の人生に与える影響は大きいのである。

例えば、国際的にみて独特ともいえるわが国の新卒一括採用については、若年層失業の抑制に作用する一方で、近年の企業の経営環境や学生の働き方に対する考え方の変化から、ほころびが出ているのも事実である。こうした状況を踏まえて、新卒一括採用のメリットを活かしつつ、企業側が多様な採用スキームを用意することが欠かせない。また、学生に職業観を磨き、学業への動機付けを高めるような高等教育改革も必要となるだろう。

#### D. 社会全体で問題意識を共有したうえでの早急な対応が不可欠

団塊ジュニア世代が抱える問題に対処し、次なる不遇の世代を生み出さないよう、安定的で持続可能な経済・社会基盤を築くには、この問題が団塊ジュニア世代に限ったものではなく、社会全体の問題であるとの意識を共有したうえで取り組むことが不可欠である。そして、対応に限界が出てきている現実も踏まえつつ、また、同じ就職氷河期を経験したポスト団塊ジュニア世代などの若い世代や将来世代も見据えた、「多面的」、「複層的」な政策対応を進めていかなければならない。それには、シナリオマップで示すように、団塊ジュニア世代が抱える先々の問題が顕在化する時期とその影響を踏まえると、残された時間は少ない。ポストアベノミクスや、東京オリンピック・パラリンピック後の経済の先行きが不透明ともいわれているタイミングと重なることもあって、早急な対応が求められる。

(注9) 東京新聞「政府の助成金利用 1割未満」2019年3月19日付朝刊1面。

(2019. 4. 4)

(shimoda.yusuke@jri.co.jp)

#### 参考文献・資料

- ・ 下田裕介 [2016]. 「環境とトレンドからみる若年層の消費低迷 —消費の世代交代を図るべく、若年層の将来不安払しょくを—」『リサーチ・フォーカス』No.2016-019、日本総合研究所、2016年8月
- ・ 西文彦 [2017]. 「親と同居の未婚者の最近の状況（2016年）」様々な家族形態に関する研究分析、総務省統計研究研修所、2017年2月
- ・ 下田裕介 [2017]. 「負担と不安が重なる氷河期世代 —消費や子育て世帯の中心層となるなか、政府・企業の対応は急務—」『リサーチ・フォーカス』No.2017-001、日本総合研究所、2017年4月
- ・ 厚生労働省 [2017]. 『平成29年版 厚生労働白書（平成28年度厚生労働行政年次報告）—社会保障と経済成長—』2017年10月
- ・ 森口千晶 [2017]. 「日本は『格差社会』になったのか —比較経済史にみる日本の所得格差—」ディスカッションペーパーA666、一橋大学経済研究所、2017年11月
- ・ 藤波匠 [2017]. 『「北の国から」で読む日本社会』日本経済新聞出版社、2017年11月
- ・ ダイヤモンド社 [2018]. 「第4章 新・階級社会の不都合な未来」『週刊ダイヤモンド 新・階級社会』

---

2018年4月

- ・星貴子 [2018]. 「景気回復から取り残される中高年労働者～キャリアアップ支援で就労スキルの底上げを～」『リサーチ・フォーカス』No2018-015、日本総合研究所、2018年7月
- ・厚生労働省 [2018]. 『平成30年版 労働経済の分析 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について』2018年9月
- ・下田裕介 [2019]. 「『人手不足と外国人採用に関するアンケート調査』結果 ―受け入れ拡大に多くが賛成。制度の改善・国内人材の活用支援の要望も―」『リサーチ・レポート』No.2019-001、日本総合研究所、2019年4月