

団塊ジュニア世代の低年金を防ぐ

～老後を豊かにする3つの処方箋～

政策調査部 石橋 未来

要 約

団塊ジュニア世代には、現在も不本意ながら非正規で働いていたり、ひきこもり状態にあったりするケースがある。その場合、将来の低年金が懸念される。将来不安は消費の抑制だけでなく、メンタルヘルス不調にも影響して生産性と賃金を引き下げている可能性がある。

団塊ジュニア世代の年金受給額を試算すると、この世代に多い単独世帯を中心に低年金が見込まれる。この世代の老後の経済的困窮を回避するためには、公的年金の水準低下を防ぐことが必要だ。

加えて、老後を豊かにするためには、①私的年金の柔軟な活用、②スキルアップや自己啓発を通じた賃金上昇、③学び直しによる長期雇用の実現、の3つの処方箋が必要だ。この処方箋の内容を実行するには、労働市場改革や就労支援、企業や団塊ジュニア世代自身の取り組みなどが不可欠となる。

年金制度の見直しと3つの方策を通じて団塊ジュニア世代の将来像が変われば、団塊ジュニア世代の下の就職氷河期世代の見通しも大きく変化する。団塊ジュニア世代の経済的不安を取り除きファイナンシャル・ウェルネスを改善することは、経済社会全体の活力向上につながるだろう。

目 次

はじめに

1章 団塊ジュニア世代とはどのような世代か

2章 団塊ジュニア世代の将来像

3章 老後を豊かにする処方箋

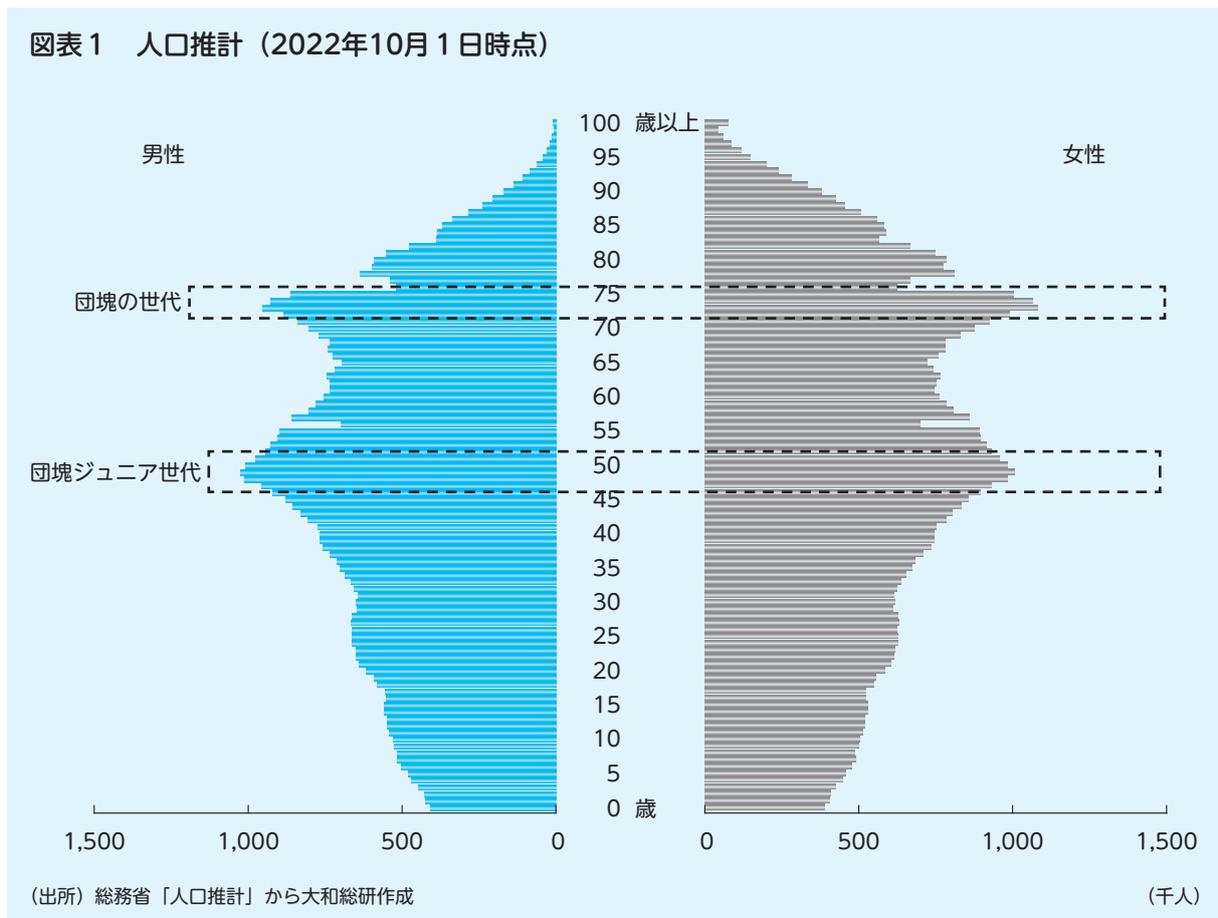
おわりに

はじめに

世代の定義は分析によって異なることがあるが、1971～74年の第2次ベビーブームに生まれた世代は、一般に「団塊ジュニア世代」と呼ばれる。全員がそうであるとは限らないが、団塊ジュニア世代は1947～49年の第1次ベビーブームに生まれた「団塊の世代」の子供の世代に当たる。第3次ベビーブームが起きなかったため、2022年時点で約800万人に上る団塊ジュニア世代は最後の人口ボリュームゾーンとなり、48～51歳の中高年期を迎えている（図表1）¹。

団塊ジュニア世代の一部とその直後の世代は、いわゆる就職氷河期を経験している²。団塊ジュニア世代の中には学校卒業後に希望通りの就職ができず、現在も、不本意な非正規雇用であったり、ひきこもり状態にあたりする者も少なくない。人手不足が叫ばれるようになった2022年時点でも、団塊ジュニア世代が含まれる45～54歳層での不本意非正規雇用³が男性で19万人、女性で31万人おり、特に男性の不本意非正規雇用の割合は31.1%と、前後の年齢層と比べて大きい（総務省「労働力調査」）。そのほか、失業者が男女合わせて38万人、適当な仕事がありそうにないと

図表1 人口推計（2022年10月1日時点）



- 1) 本稿で「団塊ジュニア世代」といった場合、それは可能な限り1971～74年生まれを指すものとするが、データの制約上、その前後の生まれ年の者を含む場合もある。
- 2) 就職氷河期とは、1990年代前半から2000年代前半の雇用環境が厳しく、就職難だった時期を指す。政府は2023年の40～49歳（1974～83年生）を就職氷河期に就職活動を行った世代の中心層としている。
- 3) 非正規の職員・従業員のうち、それに就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」という人々。

いう理由で求職すらしていない就業希望者が同16万人いる。就職難によって人的資本を形成するための職業生活や社会経験の機会に十分に恵まれなかった人々が団塊ジュニア世代に多いとしたら、それは国家的な課題である。前後の世代と比べて団塊ジュニア世代の生涯賃金が低ければ、その影響は将来の低年金にもつながる。

そこで、本稿では、団塊ジュニア世代の置かれている状況を改めて確認したい。また、団塊ジュニア世代の将来像をイメージするため、現状のまま60歳で定年を迎え、65歳から公的年金を受給するとした場合の大まかな年金額の試算も示す。そして、団塊ジュニア世代が老後に著しい経済的困窮に陥らないようにするためには、①公的年金を補完する私的年金の柔軟な活用、②スキルアップや自己啓発を通じた賃金上昇、③中高年期からの学び直しによる長期就労、が必要であることを述べる。団塊ジュニア世代が未来を変えることができれば、それに続く就職氷河期を経験した世代の将来像も大きく変わる。

1章 団塊ジュニア世代とはどのような世代か

1. 雇用、世帯、学歴の状況

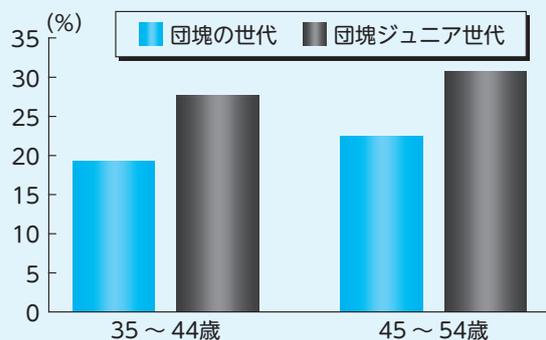
まず、団塊ジュニア世代がどのような世代なのかを確認しよう。団塊ジュニア世代の多くは、日本経済の資産バブルが崩壊した後に高校や大学を卒業し、就職環境の厳しさに直面した。例えば、2019年に未就職であった大学等の卒業生数は1.8万人だが、団塊ジュニア世代が23～26歳だった1997年には5.9万人と3.3倍の多さだった

(ピークは2000年の8.8万人)⁴。結果的に、働き盛りの時期に非正規雇用である人々の割合が、例えば親の世代である団塊の世代と比べて高い(図表2)。

また、就業者全体にいえることだが、団塊ジュニア世代についても男女間で雇用形態に大きな違いがある。男性の72%は正規雇用だが、女性のそれは32%にとどまっており、団塊ジュニア世代でも女性が不安定な雇用環境にあることが窺われる(図表3)。女性はこの世代の人口の40%が非正規雇用であり、非労働力人口も19%と多い。

配偶関係別に見ると、有配偶者(夫が団塊ジュニア世代)では、夫が正規雇用・妻が非正規雇用というパターンの夫婦割合が最も大きい(31%)ほか、夫は就業しているが妻が非労働力人口の夫婦も19%いる(図表4)。現状をもたらしたのは卒業時の雇用環境の影響だけではないだろう。団塊ジュニア世代の意識が形成され、また、実際に結婚や子育てなどのライフイベントを迎えた1990年代～2010年頃は、仕事と育児の両立支援制度がまだ十分に整備されていなかっただけで

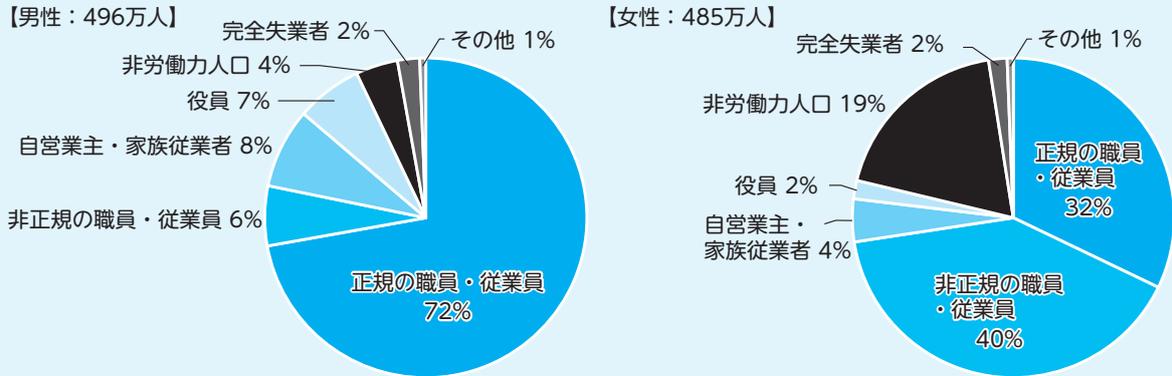
図表2 非正規雇用者比率



(注) ここで団塊の世代は1944～53年生、団塊ジュニア世代は1968～77年生。
(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」から大和総研作成

4) 内閣官房「内閣官房就職氷河期世代支援推進室 提出資料」第1回 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム(2019年11月26日)資料3

図表3 団塊ジュニア世代の雇用形態内訳



(注) 2020年時点で45～49歳 (1971～75年生) が対象。
 (出所) 総務省「労働力調査 基本集計」から大和総研作成

図表4 団塊ジュニア世代の就業状態・雇用形態

夫の就業状態・雇用形態	妻の就業状態・雇用形態									
	就業者	雇用者				役員	その他	完全失業者	非労働力人口	非労働力状態 「不詳」
		正規	非正規	正規	非正規					
就業者	68	61	25	37	2	5	1	19	0	
雇用者	55	53	21	32	0	2	1	16	0	
正規	54	51	20	31	0	2	1	15	0	
非正規	2	1	1	1	0	0	0	0	0	
役員	6	4	2	2	1	0	0	2	0	
その他	7	4	2	2	0	3	0	1	0	
完全失業者	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
非労働力人口	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
労働力状態「不詳」	0	0	0	0	0	0	0	0	11	

未婚・離別・死別	就業者	雇用者				役員	その他	完全失業者	非労働力人口	非労働力状態 「不詳」
		正規	非正規	正規	非正規					
男性	77	63	52	11	3	10	8	8	7	
女性	79	72	46	26	1	6	5	11	5	

(注1) 2020年時点で45～49歳 (1971～75年生) が対象。夫婦の場合は、夫の年齢。
 (注2) 上は、夫婦298万組に対する割合。下は、男性151万人、女性130万人に対する割合。
 (出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

なく、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方 (性別役割分担意識) が男女を問わず社会に根強く存在していた⁵。現在であれば従前の仕事を継続するようなケースであっても、団塊

ジュニア世代では、結婚や出産のタイミングで就業をやめてしまった女性も少なくなかったのではないか。

また、2020年時点で団塊ジュニア世代が世帯

5) 内閣府「男女平等に関する世論調査」(1992年)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(1997～2012年、2～3年おきに実施)

主の世帯類型を見ると、未婚や母子家庭などで配偶者のいない世帯が25%を占める（図表5）。同年齢階級におけるこの比率は、2000年には16%であり、配偶者のいない世帯の多さはこの世代の特徴の一つといえよう。未婚・離別・死別による配偶者のいない世帯の団塊ジュニア世代では、男女ともに正規雇用（男性52%、女性46%）で働くケースが最も多いが、女性は26%が非正規雇用である（前掲図表4）。さらに、配偶者のいない世帯では失業者も一定割合存在し、団塊ジュニア世代の中でも経済的に厳しい状況におかれている可能性があるだろう。

若い時期の不安定な雇用は結婚の意欲や機会に影響する。団塊ジュニア世代に相当する2020年時点で45～49歳の未婚率は、これまでのどの世代よりも男女ともに高い（図表6）。

団塊ジュニア世代の最終卒業学校の種類も見ておこう。最終学歴は職業や雇用形態、生涯賃金やそれが反映される年金支給額に大きな影響を与える。団塊ジュニア世代に最も多い最終卒業学校は男女ともに高校・旧中であり、次いで、男性は大学・大学院、女性は短大・高専である（図表7）。

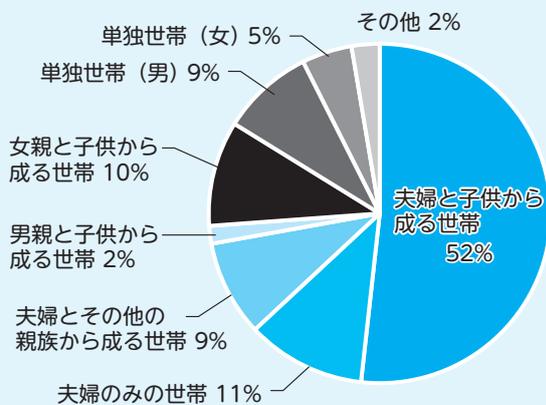
就業者に限って見ると、男性は大学・大学院が36%だが、女性の大学・大学院は19%にとどまる。1995年までは女性の高等学校卒業後の進学先としては短期大学がかなりの比重を占めていた。

2. 収入、消費の状況

団塊ジュニア世代の収入は、それ以前の世代と比べて低迷している。図表8は各時点での45～49歳男性の実質平均給与を示している。2020年時点のそれが団塊ジュニア世代に相当するが、1996年を100とすると、2020年には86だった。ここで基準とした1996年は、団塊ジュニア世代の親に当たる団塊の世代が47～49歳の時期である。団塊の世代と比べ、団塊ジュニア世代の40歳代後半の実質平均給与は15%ほど低下していることになる。この平均給与は、税・社会保険料が差し引かれる前の金額であり、実際の手取り収入で比べれば、社会保険料負担が増加していることから、さらに大きな差になるだろう。

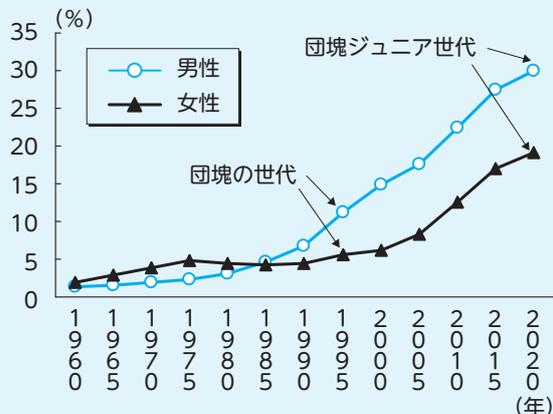
収入が伸びていなければ、当然に団塊ジュニア世代の消費も落ち込む。世帯主の年齢が45～49歳の世帯1人当たり実質消費支出額は、2000

図表5 団塊ジュニア世代の世帯類型（2020年）



（出所）総務省「国勢調査」から大和総研作成

図表6 45～49歳の未婚率



（出所）総務省「国勢調査」から大和総研作成

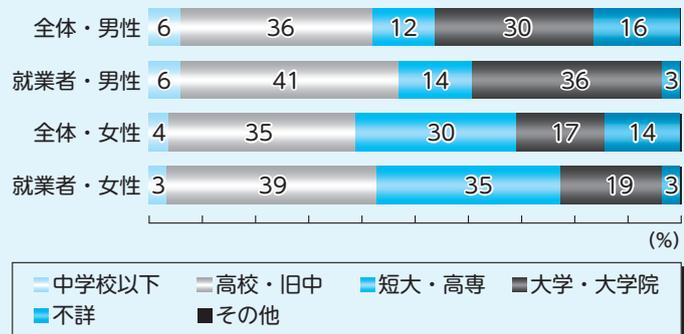
年、2010年、2019年と徐々に減少している（図表9）。2020年は新型コロナウイルスの感染拡大の影響もあり、消費支出額はさらに減った。賃金が伸びないため消費は一段と抑制的になり、消費性向も低下するなど、団塊ジュニア世代は防衛的になっているとみられる。

雇用環境が厳しく、収入の増加に大きな期待が持てないとなれば、老後への不安が強まる⁶。様々な要因があるため、老後を不安に感じるのは団塊ジュニア世代に限ったことではないが、老後における生活資金源に「公的年金」（70.7%）を考えながらも、「日常生活費程度もまかなうのが難しい」（56.9%）とみるケースは、世帯主年齢40歳代で最も多い⁷。自ら貯蓄しておく必要性が高いと考え、団塊ジュニア世代は消費性向を引き下げ、貯蓄率を引き上げているということではないか。

3. 資産の状況

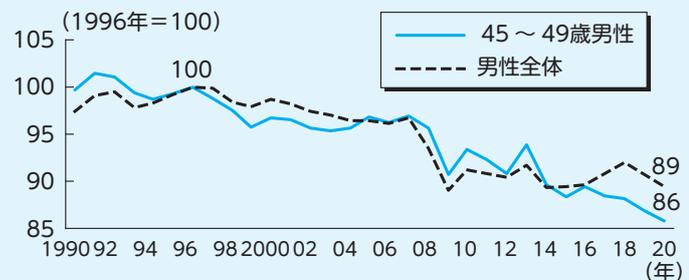
続いて、資産の状況を確認すると、団塊ジュニア世代の金融資産の形成は十分には進んでいないとみられる。2019年時点における世帯主年齢45～49歳の1世帯当たり純金融資産（貯蓄－負債）は28.5万円とそろそろプラスだが（図表10）、住宅ローンを中心とした負債を抱える世帯が多く、65.1%は負債保有世帯である（二人以上・勤労者世帯）。

図表7 団塊ジュニア世代の最終卒業学校の種類



(注) 2020年時点で45～49歳（1971～75年生）が対象。
(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

図表8 平均給与（実質）の推移



(注1) 平均給与は、給与支給総額を給与所得者数で除し、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。
(注2) 各年における1年間の支給総額（給料・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である。）で、通勤手当等の非課税分は含まない。
(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」から大和総研作成

図表9 世帯一人当たり消費支出
(45～49歳、二人以上勤労者世帯)



(注1) 消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）による実質金額。2020年価格。
(注2) 世帯当たり消費支出を世帯人員の平方根で除した。
(出所) 総務省「家計調査 家計収支編 二人以上の世帯」から大和総研作成

6) 2020年時点で、老後の生活について「心配である」と回答する世帯主年齢40歳代は86.8%（「多少心配である」と「非常に心配である」の合計）と、全体の78.0%と比べてやや多い（金融広報中央委員会（2020）「家計の金融行動に関する世論調査 [二人以上世帯調査]（令和2年）」）。

7) 金融広報中央委員会（2020）

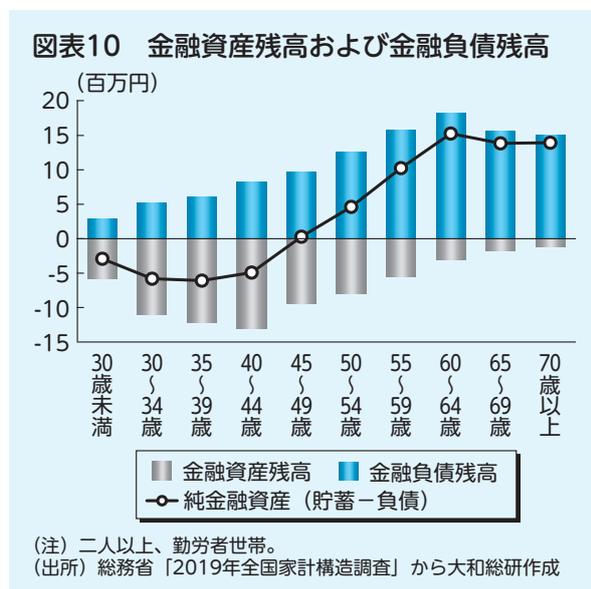
2020年時点で、負債保有世帯における世帯主年齢40～49歳の1世帯当たり住宅・土地のための負債(住宅ローン)は1,686万円である⁸。住宅ローンを抱えているということは、実物資産(住宅や土地)を保有しているということではあるが、通常、ローンの返済を続けなければならない時期には、別途に金融資産を積み増す余裕があまりないだろう。金融広報中央委員会によると、2020年に「貯蓄しなかった」世帯も17.3%ある⁹。金融資産保有目的も、世帯主年齢40歳代では「老後の生活資金」(61.6%)よりも「こどもの教育資金」(66.4%)がやや多く¹⁰、引退後のことを十分に考えることができていない様子が見える。

一般に、教育関係の支出が落ち着く50歳代以降になると金融資産が徐々に積み上がるが、団塊

ジュニア世代は、住宅ローンの返済期間の長期化等で資産形成がさらに遅れる懸念がある。2005年に公表された国土交通省の調査¹¹によると、デフレが続く中、地価の下落、住宅建設コストの低下、住宅ローン金利の低下、それに伴う月々のローン返済額の世帯収入に占める割合の低下等を背景に、団塊ジュニア世代は早い時期から住宅取得を進めてきた。実際、団塊ジュニア世代(1971～75年生)の持家率は2020年時点で61%と(総務省「国勢調査」、過去の世代と比べても低いわけではない¹²。ただ、住宅を取得した当時、団塊ジュニア世代が保有していた金融資産は極めて少なく、取得資金の多くを借入等で用意したとみられる。それだけ借入期間が長期にわたる状態である可能性があり、また、賃金が伸び悩む中、住宅ローンの返済が予定通りに進んでいないケースもあるのではないかと。さらに、今後は金融政策の動向次第で住宅ローン金利の上昇も見込まれている¹³。老後までの準備期間が徐々に短くなっている団塊ジュニア世代にとって、返済額が増加したり、返済期間が長期化したりすることは資産形成を妨げる一因となりうるだろう。

4. 健康状態

最後に健康状態についてだが、団塊ジュニア世代の医療費はやや増加傾向にある。2020年度の45～49歳の1人当たり医療費は19.4万円と、2010年度の同年齢階級の17.3万円から12.3%増加した¹⁴。2020年度の45～64歳の医科診療



8) 総務省「家計調査 貯蓄・負債編 二人以上の世帯」

9) 金融広報中央委員会(2020)

10) 金融広報中央委員会(2020)

11) 国土交通省「団塊ジュニア世代の住宅ニーズに関する調査研究」(2005年3月)

12) 例えば、2010年時点の45～49歳の持家率は63%である(総務省「国勢調査」)。

13) 個人向け住宅ローンの貸出残高における金利タイプ別割合では、変動金利型が65.7%と最も多い(国土交通省「令和4年度 民間住宅ローンの実態に関する調査 結果報告書」(2023年3月))。

14) 厚生労働省「国民医療費」

医療費の構成を傷病分類別に見ると、「新生物＜腫瘍＞」（18.7%）、「循環器系の疾患」（16.1%）に次いで、気分（感情）障害（躁うつ病を含む）を含む「精神及び行動の障害」（9.2%）の割合が大きい。

また、「こども・若者の意識と生活に関する調査（令和4年度）」（内閣府）によると、40～69歳の2.97%がひきこもりの状態にある（15～39歳は2.05%）。就職氷河期に直面し、その後の生活でも困難が多かった団塊ジュニア世代の中には、ひきこもり状態にある者も少なくないと思われる¹⁵。

また、2019年の国民生活基礎調査によると、日常生活での悩みやストレスがあるとする団塊ジュニア世代（45～49歳）の割合は54.9%であり、その原因は、「自分の仕事」「収入・家計・借金等」が多い。「令和2年労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省）でも、団塊ジュニア世代を含む40～49歳の57.2%が仕事や職業生活に関するストレスを抱えていることが示されている。

ストレスやメンタルヘルスの問題は団塊ジュニア世代以外の多くの年齢層でも見られるが、雇用主にとって中核を担う40～50歳代の層が能力を十分に発揮できない状況は企業価値を向上する上でももちろんマイナスである。2022年にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.6%と前年比1.8ポイント増え、また、メンタルヘルス不調により退

職した労働者がいた事業所も5.9%と同1.8ポイント増加している（令和4年労働安全衛生調査（実態調査）の概況）。

諸外国では近年、こうした労働者のメンタルヘルス対策の一環として、ファイナンシャル・ウェルネスへの注目度が高まっている¹⁶。メンタルヘルスの問題は以前からあったものの、労働者の抱える経済的な不安がメンタルヘルスに影響し、企業に大きな損失を与えているとの研究が増えているからだ。ファイナンシャル・ウェルネス向上のために、従業員の老後の資産形成を支援する動きも活発化している¹⁷。

日本でも、多くの団塊ジュニア世代が老後に不安を感じ、また、仕事だけでなく収入や家計に関するストレスを抱えている状況を踏まえると、ファイナンシャル・ウェルネスに取り組むことが有効とみられる。それにはまず、不安の一因となっている団塊ジュニア世代の将来像を明らかにし、老後の貧困を防ぐために必要な手段を示してそれを後押しする環境を整備することが重要だ。

2章 団塊ジュニア世代の将来像

1. 現状を反映した年金支給額

そこで、本節では、団塊ジュニア世代がそのまま60歳で定年を迎えた際の大まかな年金見込額（2039年に支給開始）の試算結果を示し、2019年の財政検証で示されたモデル年金（夫が40年間フルタイムで就労し、妻が40年間国民年金第

15) 特定非営利活動法人KHJ全国ひきこもり家族会連合会「オンラインを活用したひきこもり支援の在り方に関する調査報告書」（2023年3月）によると、2022年時点でひきこもり状態にある40～69歳に占める48～51歳の割合は18.8%である。これを40～69歳人口と内閣府の調査によるひきこもり状態にある割合に機械的にあてはめると、団塊ジュニア世代には約28万人のひきこもり状態の者がいる可能性がある。

16) 佐川あぐり・石橋未来「人的資本経営に必要なファイナンシャル・ウェルネス」大和総研調査季報 2022年秋季号（Vol.48）、pp.54-69

17) 森駿介・石橋未来「資産所得倍増プラン実現に向けた海外の職域ビジネスからの示唆 従業員のファイナンシャル・ウェルネスを巡る英米の動向」大和総研レポート（2023年4月18日）

3号被保険者である片働き世帯)と比較する。

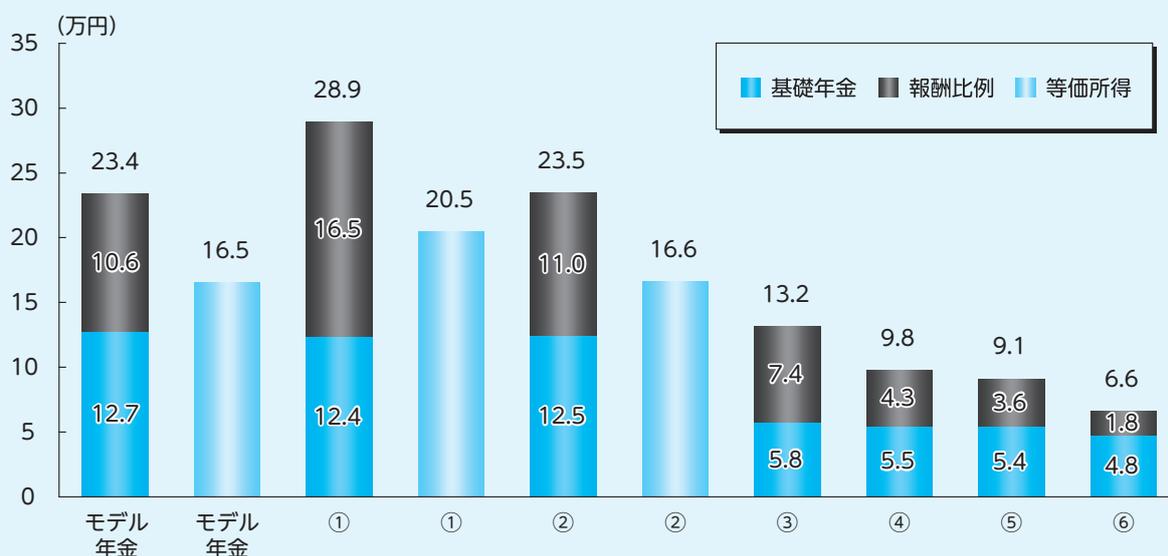
ここでは団塊ジュニア世代について、以下の6つのパターンを設定した。①夫婦(夫が大卒以上、妻が短大卒)ともに正規の共働き世帯、②夫(高卒)が正規、妻(高卒)が非正規(20代は正規で働き、30代は夫の扶養に入り、40代以降に非正規で再就職。ただし、40代は夫の扶養家族のまま)の共働き世帯、③男性(大卒以上)正規の単身世帯(20代・30代は非正規)、④女性(短大卒)正規の単身世帯(20代・30代は非正規)、⑤男性(高卒)非正規の単身世帯、⑥女性(高卒)非正規の単身世帯、である。

「賃金構造基本統計調査」を基にコーホートで合算した性・学歴別の生涯賃金¹⁸から各パターンの標準報酬月額を計算し、さらに性・年齢階級別の厚生年金加入率と国民年金納付率から求めた厚

生年金および国民年金加入期間をあてはめて、それぞれ基礎年金と報酬比例年金を計算した。その結果、団塊ジュニア世代(ここでは1974年生まれ)の年金見込額(新規裁定時の月額、消費者物価による実質額)は、モデル年金23.4万円(夫婦2人分、世帯人員で調整した等価所得で16.5万円)に対し、①28.9万円(夫婦2人分、等価所得で20.5万円)、②23.5万円(夫婦2人分、等価所得で16.6万円)、③13.2万円、④9.8万円、⑤9.1万円、⑥6.6万円となった(図表11)。

モデル年金では、夫が厚生年金および国民年金に40年間加入していることを前提としているが、実際の納付状況を反映した6パターンでは、いずれも年金加入期間がフルペンスの条件である40年に満たないため、基礎年金はモデル年金の12.7万円(夫婦2人分、等価所得で9.0万円)

図表11 団塊ジュニア世代の年金受給見込額



(注1) 標準ケースが前提。年金月額は2019年の物価に換算した実質値。
 (注2) 等価所得とは、夫婦世帯の年金額を世帯人数(夫婦2人)の平方根で割ったもの。
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「国民年金被保険者実態調査」「公的年金加入状況等調査」、総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「2019年財政検証」をもとに大和総研作成

18) データの制約上、団塊ジュニア世代の20代の雇用形態別賃金については、30代の一般労働者と比べた賃金水準をあてはめることで代用した。また、50代の賃金については2022年調査における40代と50代の比率を用いて推計した。試算には年齢層も含まれるため、結果は幅を持って見る必要がある。

よりも低くなった。ただし、報酬比例部分は、モデル年金の妻が厚生年金に一切加入していないという前提であるのに対し、①②では妻の厚生年金の加入期間があるため、妻の報酬比例部分が上乘せされ、モデル年金を上回る。特に、①は、正規の賃金水準が相対的に高いことや、厚生年金加入期間が相応に長いことから、妻の上乗せ分が大きい。その結果、パターン①では、モデル年金の世帯よりも年金額が夫婦2人分で月5.5万円ほど多くなる。

一方、同じ共働き世帯であっても、パターン②は、高卒の夫の賃金が大卒以上の男性と比べて低い。それを妻の上乗せ分が補うことで、モデル年金と同等の水準となっている。つまり、高卒夫婦の場合、モデル年金程度を確保するためには、妻が就労している必要があるということだ。

さらに、単身世帯では、パターン③を除く全てのパターンで年金額が月額10万円を下回る見込みである。これは女性就業者や非正規雇用の賃金の低さに加えて、厚生年金加入期間が短いことが影響している。中でも、非正規で働く女性（パターン⑥）では、コーホートで見た厚生年金の被保険者比率がどの年齢階級の時点でも人口の5割に満たず、未加入期間が長いとみられる。その結果、トータルの支給額が月額6.6万円程度にとどまる。

近年、短時間労働者の社会保険適用が進められており、2022年10月以降は、従業員101人以上規模の企業で働く週20時間以上の短時間労働者が厚生年金の適用対象となった。さらに、2024年10月からは適用となる事業所の規模が従業員51人以上に広がる。高齢期の低年金を回

避するためには、賃金を引き上げることに加え、働き方や企業規模にかかわらず社会保険に加入できる環境を整備し、厚生年金の加入期間を延ばすことが重要である。

2. 基礎年金の水準低下は団塊ジュニア世代に大きなダメージ

単独世帯を中心に、団塊ジュニア世代の年金支給額がモデル年金よりも低くなることがわかったが、多くの高齢者にとって公的年金は老後の生活の柱である。「2022（令和4）年 国民生活基礎調査」（厚生労働省）によると、2021年時点で公的年金（恩給を含む）が所得の全てであるという高齢者世帯の割合は44.0%、また、総所得に占める公的年金の割合が8割を超える世帯が60.5%に達する。高齢になれば、受給する年金と自身の貯蓄の取り崩しで生活するスタイルが一般的である。

公的年金は、少子高齢化が進む中でも制度の持続可能性を高めるために導入されたマクロ経済スライド¹⁹により、実質価値が目減りしていく。特に、現時点ではマクロ経済スライドによる調整が2047年度までと長期間にわたると見込まれている基礎年金は、給付水準が大きく低下するとみられる（厚生年金の調整終了は2025年度と見込まれている）。基礎年金は、税財源を通じた所得再分配機能を有しており、所得の多寡にかかわらず一定の年金額を保障している。その水準が低下すれば、賃金が低く、厚生年金未加入期間が長い団塊ジュニア世代にとってはマイナスの影響が大きい。誰もが安心して高齢期を過ごすためには、基礎年金の財政基盤を強化することが課題になって

19) 賃金や物価による年金額の改定率を、余命の伸びや年金制度を支える現役層の減少に応じた調整をして緩やかに年金の給付水準を抑制する仕組み。

いる。

それには、現行40年(原則20歳から59歳まで)である基礎年金(国民年金)の保険料拠出期間の延長が必要だろう。2019年の財政検証の際には、基礎年金の拠出期間を45年(20~65歳拠出)に延長することで、マクロ経済スライドによる給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率50.8%が、57.6%に高まるとのオプション試算が示された(経済成長と労働参加が進むケースⅢ)。もちろん、基礎年金の財源は2分の1が国庫負担であることから、延長した場合に必要な財源確保の在り方や、就労期間の長期化等も踏まえた検討は必要だが、平均余命や健康寿命の伸長等を踏まえると、基礎年金の拠出期間を延長して年金額の底上げを図ることは可能だろう。団塊ジュニア世代の低年金を防ぐためにも、公的年金の水準低下を防ぐことが必要だ²⁰。

3章 老後を豊かにする処方箋

団塊ジュニア世代が、老後の生活を少しでも潤いのあるものとするためには、公的年金制度の改革だけでなく、進めていくべきことがある。以下では、そのための3つの処方箋について述べる。

1. 私的年金の柔軟な活用

1) iDeCoの加入拡大

公的年金制度は賦課方式で運営されており、保険料を負担する現役世代が減少する一方、年金を受け取る高齢者が増加することに対して脆弱である。そうした中では、私的年金も含めて老後生活

の保障を考える視点を持つことが重要だ。公的年金に上乗せして受け取ることができる私的年金には、企業が従業員のために実施している確定拠出年金(企業型DC)などの企業年金と、個人が自ら加入する個人型確定拠出年金(iDeCo)などの個人年金があり、どちらも税制優遇のメリットを受けながら資産形成できる制度である。自助努力が基本の私的年金への加入は任意だが、公的年金の支給水準の低下が見込まれる中では、老後の所得を補う私的年金の活用が求められる。

2章で述べたように、団塊ジュニア世代の公的年金額は、単独世帯を中心にモデル年金と比べて低くなる見込みだ。しかしながら、団塊ジュニアを含む世代の私的年金の活用状況は低調である。2019年10月時点で団塊ジュニア世代を含む40~49歳の公的年金被保険者は約1,884万人だが²¹、この年齢層の企業型DCの加入率は約12%、iDeCoの加入率は約3%にとどまる(2020年3月時点)²²。私的年金の加入率は全体で見ても低く(2022年3月時点で企業型DCの加入率は約12%、iDeCoの加入率は約4%)、団塊ジュニア世代の加入が目立って遅れているわけではないが、退職までの準備期間が既に短いことを踏まえると、団塊ジュニア世代の私的年金の加入拡大を急ぐ必要がある。

この点、期待されるのがiDeCoの活用である。企業型DCは、大企業を中心に、退職金制度がある企業の47.6%で導入されているが²³、加入対象者は厚生年金被保険者である従業員に限られる。団塊ジュニア世代の中には、非正規で働くなど厚生年金に加入していないだけでなく、勤め先に企

20) 次期年金制度改正に向けては、基礎年金の水準の低下を防ぐために、マクロ経済スライドによる基礎年金と厚生年金の調整期間を一致させることも論点に挙がっている。

21) 厚生労働省「令和元年公的年金加入状況等調査」

22) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料(2022年3月末)」

23) 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

業年金が十分に整備されていない人々も少なくないと考えられ、iDeCoはこうした層の受け皿になる。今のところ広がりは一時的だが、iDeCoに個人が加入しやすい環境を作っていく必要があると同時に、2018年5月に創設された「iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）」の活用も期待される。iDeCo+は、企業年金がない中小企業（従業員300人以下）が、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加して事業主掛金を拠出できる制度である。iDeCo加入を後押しすると考えられることから、中小企業の事業主へのさらなる周知と協力要請が重要だ。

また、企業型DCについては、従業員からの申し出を前提とするのではなく、従業員全員をDCに自動加入させる（オプトアウト方式）などの思い切ったやり方が必要ではないか。オプトアウト方式とは、いったん全員を加入させ、非加入の意思を示した従業員は脱退（オプトアウト）を選択できる仕組みである。オプトアウト方式を企業年金の401(k)に採用する米国では、導入後にDC加入率が大きく上昇した²⁴。

足もと、2024年の年金制度改正に向けた議論の中では²⁵、企業型DCのオプトアウト方式の導入が検討されている。それに加えて、より幅広い人々の加入を促すには、大企業を中心に実施されている企業型DCだけでなく、iDeCo+についても同様の仕組みを検討する必要があるだろう²⁶。

2) 生涯拠出枠とキャッチアップ拠出

ただし、たとえ私的年金の加入機会が得られても、退職時期が近づきつつある団塊ジュニア世代が短い時間で老後資金を備えることは容易ではない。iDeCo等の私的年金は、長期・積立・分散投資を基本としているため、加入者ごとに拠出上限額が決まっている。例えば、第1号被保険者のiDeCoの掛金上限額は年額81.6万円である。もちろん元本が積み上がるほど高い運用成果が得られる可能性はあるが、若いうちから毎年一定額の拠出ができる労働者は限られるだろう。特に、教育費などがかかる時期には、老後資金に振り向ける余裕はあまりないかもしれない。

そこで、現行制度で認められている拠出総額と同等の生涯拠出枠を設定し、その範囲内で柔軟に繰り越して拠出を可能とする仕組みの導入が検討できないだろうか。例えば、若いうちに余らせていた拠出枠を、所得や生活に余裕ができたときに活用するという方法である。団塊ジュニア世代は若い時期に安定した雇用や賃金に恵まれなかったものの、後述するような政府による就労支援プログラムや、近年の雇用環境の変化により、就業状況が改善したケースもある。そうしたときに未使用の拠出枠を活用できれば、短い期間でも老後に備えることができる。

あるいは、よりシンプルに、追加の拠出枠（キャッチアップ拠出）を設けることも、団塊ジュニア世代には有効だろう。米国では、401(k)プラン等において、50歳以上の加入者に対し、

24) 佐川あぐり・土屋貴裕「老後所得の確保につながる行動経済学の応用 ～私的年金拡充に向けて～」大和総研調査季報 2019年秋季号 (Vol.36)、pp.18-31

25) 厚生労働省「ヒアリング等における主な意見」第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会（2023年7月24日）

26) 英国では2012年以降、企業年金への自動加入制度が段階的に導入されており、中小企業の受け皿として、確定拠出型のNEST (National Employment Savings Trust: 国家雇用貯蓄信託) が創設された。NESTは、被用者本人に4%、事業主に3%拠出を求める一方、国が1%税還付を行うことで、中低所得者の資産形成を支援している。

企業型については年7,500ドル分、個人型（IRA）については年1,000ドル分の追加的な拠出枠（キャッチアップ拠出）が付与されている（2023年時点）²⁷。キャッチアップ拠出は、老後準備の遅れを取り戻す制度として、2002年に米国で導入された制度である。資産運用会社バンガードによると、同社が提供する401（k）プラン等に加入する50歳以上の16%が2022年にキャッチアップ拠出を利用したという²⁸。日本でも、一定の年齢以上を対象に、一定額の追加的な拠出枠、あるいは過去の未使用分に応じた追加的な拠出枠の設定を可能とすることで、老後までの準備期間が短い団塊ジュニア世代の資産形成を支援できるのではないか。

2. スキルアップや自己啓発を通じた賃金上昇

1) 就職氷河期世代の支援

非課税措置のある資産形成制度を最大限活用するには、掛金をできるだけ拠出することが必要だ。そのためには、団塊ジュニア世代の就業状況を改善させることが重要である。

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）に盛り込まれた「就職氷河期世代支援プログラム」により、団塊ジュニアも含まれる就職氷河期世代（中心層は1974～83年生）に対し、就労を中心とした支援事業を展開してきた。具体的には、全国の主要なハローワークに専門担当者による相談窓口を設置するほか、受けやすく即効性のあるリカレント教育の提供、採用企業側の受入機会の増加につ

ながる環境整備など、切れ目のない支援の提供である。就職氷河期世代支援プログラム関連予算1,344億円のうち、相談、教育訓練から就職までの切れ目のない就労支援事業に対しては、719億円が充てられ（2020年度予算）、2020年度からの3年間で正規雇用を30万人増やすとした（正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者は、少なくとも50万人いると見られていた）。その結果、就職氷河期世代の中心層では、正規雇用労働者以外のグループから正規雇用への移動が、2019年からの3年間で少なくとも15万人程度実現したとみられている²⁹。

実際、団塊ジュニア世代（1971～75年生）の就業状況は、近年改善傾向にある。図表12は、コーホートで見た男女別の正規雇用比率を示しているが、男女ともに足もとの水準は過去の世代と同等かそれ以上である。確かに、男性では上の世代と比べて30歳代で正規雇用比率の低さが目立っていたが、40歳代後半以降は差がほとんど見られなくなっている。なお、団塊ジュニア世代の女性の正規雇用比率は男性よりもだいぶ低いものの、40歳代前半まではそれ以前の世代並みに推移し、40歳代後半のタイミングで、年齢を重ねても正規雇用比率が低下しなくなった兆しがみられている。

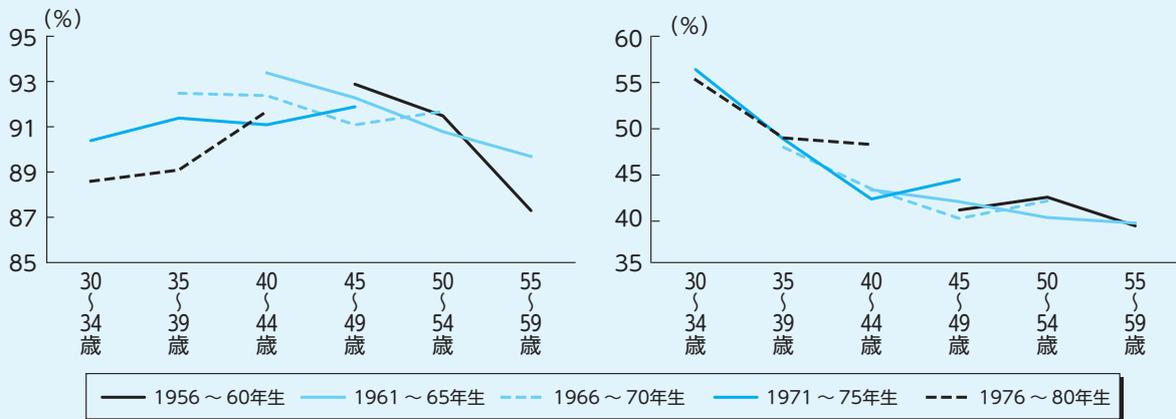
政府は、さらに2023年度からの2年間で就職氷河期世代支援プログラムの「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果を検証した上で効果的・効率的な支援に取り組み、成果を積み上げるとしている。個々人の状況に合わせた丁寧なひきこもり支援と併せて、就職氷河期世代がさら

27) 日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料【ご説明用 サマリー編】」第23回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会（2023年6月12日）資料4-1

28) Vanguard, “How America Saves 2023”

29) 内閣官房「就職氷河期世代の就業等の動向」第5回 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム（2023年5月18日）資料1-1

図表12 正規雇用比率（左：男性、右：女性）



（出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」から大和総研作成

に意欲・能力を活かして活躍できるよう、引き続き就労支援を行うことが求められる。

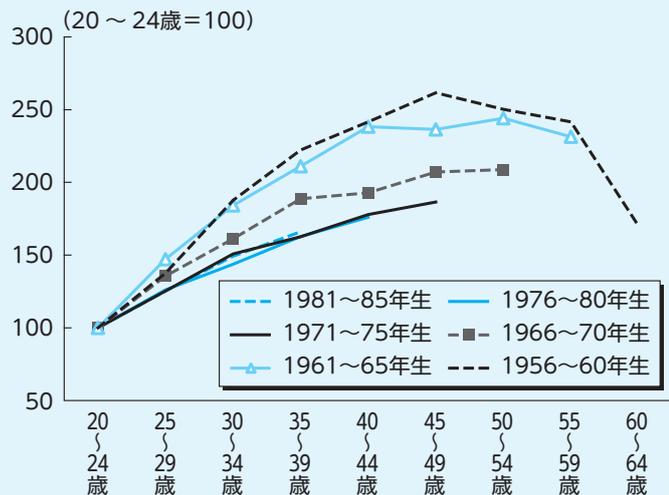
2) 賃金上昇のカギを握る三位一体改革

団塊ジュニア世代の就業状況は改善傾向にあるが、働き盛りの時期においても賃金が低迷しているのは問題だ（前掲図表8）。賃金が低いままであれば公的年金の水準も高まらず、私的年金に拠出する余裕を持つことも難しい。

図表13はコーホートで見た男性一般労働者の賃金カーブである。20～24歳を100とした45～49歳の平均年収は、団塊ジュニアを含む世代（1971～75年生）が186であるのに対し、10歳上の世代（1961～65年生）は236であり、団塊ジュニア世代の賃金上昇幅が小さい様子が鮮明である。

以前よりも賃金カーブはフラット化している

図表13 男性一般労働者の賃金カーブ



（注）2020年基準消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）を用いて実質化した。

（出所）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」から大和総研作成

が、それでも諸外国と比べると日本では今もなお同一企業に長く勤めるほど賃金が増える傾向がある³⁰。こうした状況の下では、労働者はリスクをとってより高い賃金を求め転職するよりも、同一企業に継続勤務することで確実に高まる賃金を選べがちとなる。それでは、労働者がキャリア選択のために自己啓発する意識を持ちにくくなり、

30) 経済産業省「事務局資料」第1回 未来人材会議（2021年12月7日）資料4

結果的に企業の収益力も高まらず、賃金の上がない状況が続くことになる。

足もと、政府は三位一体（①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化）の労働市場改革により、構造的賃上げを実現するための雇用慣行の見直しを進めている。まず①については、75%が企業経由となっている在職者への学び直し支援を、5年以内をめどに効果を検証し、過半が個人経由での給付となるようにする。また、企業経由の支援策は、非正規雇用労働者等も含めて、希望する誰もがスキルアップや学ぶ機会が得られる環境を整備するとしている。②については、職務・職種等の仕事内容に基づき基本給が決定される職務給の事例集を年内にとりまとめるほか、給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため情報開

示を引き続き進め、「人的資本可視化指針」（2022年8月策定）に反映させる計画である。③については、失業給付制度や退職所得課税制度等を見直し、成長分野への円滑な労働移動を妨げているものをなくす方針を示している³¹。

団塊ジュニア世代の賃金を引き上げるには、企業の生産性を向上させるため、この三位一体改革を通じて内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげることがポイントとなる。それには、第一に、内部労働市場において職務（ジョブ）やそれに求められるスキルを明確にし、労働者がスキルギャップの克服に取り組みやすくすることが欠かせない。その際、評価・賃金の客観性と透明性を確保し、ジョブと報酬制度が明確に紐づけられていること（職務給）が重要だ。そして、必要なスキルを身につけた労働者が、自身の能力がより発揮できる場所を内部だけでなく外部労働市場



31) そのほかにも、多様性の尊重と格差是正のため、適切な価格転嫁対策等の中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備の推進や、同一労働・同一賃金制の施行の徹底、男女の賃金差異是正のための開示義務化の対象拡大等の可否について方向性を得るためのフォローアップを行うとしている。

に求め、円滑に移動できるようにする。その結果、競争力のある企業の収益性が高まり、労働者もより高い賃金を得ることができる。

こうした仕組みが機能しているといわれているデンマークでは、リ・スキリングの7割が在職者によって行われている（日本では4割³²）。転職によって賃金が上昇する労働者が多いことから³³、勤続年数10年未満の労働者比率が74.2%と高い³⁴。1995年を100.0とした同国の労働生産性の水準は2021年に129.3と3割も上昇している（日本は同115.3）。

日本でも官民が連携して労働市場改革を進め、職務給への転換を図る必要があるだろう。退職準備が遅れている傾向があるといっても、70歳現役社会を展望すれば団塊ジュニア世代に残されている時間は決して短くはない。団塊ジュニア世代が積極的に能力開発を行い、より良い機会を主体的に求める姿勢を強めることができれば、その将来像は大きく変わってくるはずだ。

3. 学び直しによる長期雇用の実現

すなわち、保険料を長く納め、その分、受け取る年金の水準が上がるように、意欲のある高齢者が働き続けられる環境を一段と整備していくことが重要である。

これまでも年金支給開始年齢の引き上げと平仄をとりながら、高齢者の雇用・就業を促進するた

め高齢者雇用安定法が改正されてきた。1994年と2000年の年金制度改正で、厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられ、それが進められてきている。また、2022年4月からは年金の繰下げ受給を選択する際の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられた。この動きと合わせ、高齢者雇用安定法においては、2000年に65歳までの高齢者雇用確保措置の努力義務化³⁵、2004年に同措置の法的義務化、2012年には希望者全員の65歳までの雇用確保措置の法的義務化³⁶などが進められてきた。さらに、2021年4月からは、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務となった。働き続ける高齢者は年々増えており、31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は、2022年に約442万人と、2009年比で約226万人増加した³⁷。

ただ、希望すれば全員が70歳まで働ける環境が実現しているとは到底いえない。70歳までの高齢者就業確保措置を実施している企業の割合も27.9%と少ないが、65歳までについても大半の企業は定年の引き上げではなく継続雇用制度を導入することで対応している³⁸。まして65歳超について、多くの企業は雇用を継続しないか、一定の基準を満たす高齢者を選抜して雇用している状況にある。

実際のところは、日本全体の人手不足問題もあり、企業が高齢者の雇用に消極的であるというわ

32) 内閣官房「基礎資料」第14回 新しい資本主義実現会議（2023年2月15日）資料1

33) エンジニアの労働組合（IDA）加入者の18%が過去1年以内に転職しており、そのうち71%が転職によって賃金が上昇した（IDA, “Switching jobs and moving up in salary go hand in hand”, 19 Feb 2020）

34) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」

35) 定年を65歳未満としている事業主には、①定年制の廃止、②65歳までの定年引上げ、③65歳までの継続雇用制度の導入、のいずれかの措置の実施が求められた。

36) ただし、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止については、2025年度までの12年間の経過措置が設けられている。

37) 厚生労働省「令和4年『高齢者雇用状況等報告』（6月1日現在）の集計結果」（2022年12月16日）

38) 対象は、全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業235,875社（厚生労働省「令和4年『高齢者雇用状況等報告』（6月1日現在）の集計結果」（2022年12月16日））。

けではない。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査³⁹によれば、高齢者の雇用確保措置を必要と考える理由について、「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」（60代後半層では76.3%、70代前半層では78.1%）、「高齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」（60代後半層では61.1%、70代前半層では55.0%）を挙げる企業が多く、意欲や能力、知識を發揮して働く高齢者については継続して雇用したいと考えている様子が窺える。

そうであれば、働く側の個々人が希望に応じて長く働くためにも、少しでも早い段階、すなわち中高年期であってもリ・スキリングを含む能力開発に取り組み、能力や知識を備えておく必要があるだろう。「令和4年度能力開発基本調査」によると、企業が提供するOFF-JTの受講率も、労働者が自発的に行う自己啓発の実施率も、年齢が

上がるほど、また正社員以外であるほど低い。もちろん、企業側にも、年齢や働き方を問わず多様な訓練機会を提供することが求められるが、労働者側にも、自身の長期的なキャリアを見据えて主体的にスキル向上・能力開発する意識と意欲を持つことが求められる。中高年期から備えて長く働き続けられれば、老後は豊かになる。

おわりに

団塊ジュニア世代には、不本意ながら非正規で働いていたり、ひきこもり状態にあったりする者が現在も少なくないとみられる。確かに、就業状態は全般に改善したが、働き盛りの時期にあっても賃金の上昇はあまり見られていない。また、若い時期の不安定な雇用が影響して、既に単独である、あるいは将来単独世帯となる可能性の高い世



39) 独立行政法人労働政策・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2020年3月）

帯も多い。こうした状況が老後の不安につながり、増加する団塊ジュニア世代のメンタルヘルス不調や精神疾患につながっている可能性も否定できない。

団塊ジュニア世代の老後の経済的な困窮を回避するためには、まずは働き方や勤務先の規模にかかわらず社会保険に加入できるようにすることや、基礎年金（国民年金）の保険料拠出期間を延長することで、公的年金の水準低下を防ぐことが必要だ。

それに加えて、本稿で述べた3つの処方箋によって受け取る年金額をさらに増やし、老後を豊かにする工夫ができるだろう。3つの処方箋とは、①私的年金の柔軟な活用、②スキルアップや自己啓発を通じた賃金上昇、③学び直しによる長期雇用の実現、である。

①を進めるためには、人々がより望ましい行動を自発的に選択するように私的年金に自動加入する仕組みを導入するほか、年間拠出限度額を柔軟化して生涯拠出枠やキャッチアップ拠出を利用できるようにすることが必要だ。また、②を実現するには、官民が連携して労働市場改革を進めて日本型職務給を導入し、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげることが前提になる。さらに、③に向けては、意欲のある誰にでも学び直しの機会が、十分に確保されることが大切だ。

これら公的年金制度の見直しと3つの方策により団塊ジュニア世代の将来像が変われば、団塊ジュニア世代の下の就職氷河期世代の見通しも大きく変化する。人口のボリュームゾーンである団塊ジュニア世代の経済的不安を取り除きフィナンシャル・ウェルネスを改善することは、経済社会全体の活力向上につながるだろう。

[著者] _____

石橋 未来 (いしばし みく)



政策調査部
研究員
担当は、医療 / 介護保険、経済