

〈特集解題〉

働く40代が直面する今日的な課題

今の40代は、バブル崩壊後に社会人となったため、上の世代と「断絶」があり不遇な世代だと言われることがある。ただ、上の世代と何が違うのかが曖昧なことも少なくない。本号の特集における冒頭の神林氏へのインタビュー「就業面における世代としての特徴」は、今の40代について、50代と比較しつつ、その世代の特徴を整理する。世代間比較では、世代と世代の間で、コーホートの中身が変化していないか、また、コーホートの大きさに違いはないかという視点からの分析が必要とした上で、今の40代は、コーホートの人口が大きいことに加え、女子の大学進学率の上昇から、同世代の中での競争環境が50代に比べて厳しくなっていたことが指摘される。40代の人口を100とすると、30代は79、50代は85である（総務省「人口推計」（平成30年6月1日現在（概算値））による）。今の40代は人口が突出して多い世代であるため、他の世代との比較では、コーホート要因からの分析は忘れてはならない点である。

少子高齢化の進行による人口動態の変化は、労働市場や職場の年齢構成に構造的な変化をもたらしている。さらに、近年、同じ職場で雇用形態の異なる社員が共に働くことが増えるなど、職場の構成員が多様化している。職場における平均年齢の上昇や人材の多様化の広がり、多くの40代にとって、中堅社員としての役割や業務の範囲・内容を変容させているのではないだろうか。例えば、多くの職場では、若手社員が少ないため、管理職や中堅社員になっても、部下や若手社員に仕事を頼みづらい、あるいは、そもそも若手社員がいないため、仕事量が減らないばかりか、むしろ増えていることもある。また、人材の多様化によって職場で生じ易くなっている、担当者がはっきりしない隙間の仕事を中堅社員が処理することも少なくない。続く中原氏へのインタビュー「40代の「学び」について」、下園論文「40代のストレス対処法」、梶谷論文「共働き夫婦間の家事育児分担」は、いずれも、日々忙しく働く40代が直面している課題についての論考である。

中原氏は、今の40代の学びに対するニーズは非常に強いが、40代は「学習受難」の時期であるという。「学習受難」の時期だからこそ、個人での解決には限界があり、組織ぐるみ、職場ぐるみの取り組みが他の世代に比べて必要であると指摘する。さらに、人生100年時代、長く働かなければならない今の40代にとって、不安に感じ関心の高いことが、学べるか学べないかであり、労働組合はこの不安に応えるべきであり、経営者にとっても、人手不足の時代において、労働者に学ぶ機会を提供することが優秀な人材獲得につながると主張する。

下園論文は、年齢による「元気度」と「活動量」との相対関係を示し、この相対関係が大きく変化するのが40代であり、年齢に応じた疲れからの回復方法やストレス対処法を理解しておくことの重要性を指摘する。40代は、職場でも家庭でも大きな責任を担い、疲労の蓄積によるうつに陥りやすい。それだけに、労働者本人が自分に適した休み方や、「疲労うつ」への対処法を知っておくことの必要性は高い。

梶谷論文は、夫婦間の家事・育児分担について、小学生以下の子供のいる世帯を対象にマイクロデータ等を使い分析する。分析から、フルタイム共働き夫婦では、40代よりも30代の方が夫婦間の家事・育児時間の差が小さくなる傾向が読み取れ、論文では、この要因として、年代が若くなるにつれ、夫婦間の賃金格差が縮小することを指摘する。夫婦間の家事・育児分担、男女間の賃金格差が、今の30代よりも40代にとって、より課題であることが浮かび上がってくる。

40代は、これまでも職場では中堅社員として、家庭では育児・介護の担い手として、重要な役割を担う世代であったが、今の40代は、労働市場における年齢構成の変化、人材の多様性の広がり、就業年数の長期化等によって、かつての40代とは違う新たな課題にも直面している。働く40代の今日的な課題に対する関心が広がり、今の40代のおお半が50代にならないうちに、課題解決への取り組みが進むことを期待したい。

（連合総研主任研究員 出口恭子）