

# 「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関する調査研究報告書(概要)

日本人の平均寿命は、2019年時点で、男性81.71歳、女性87.45歳と過去最高を更新し、わが国は世界のなかでもトップクラスの長寿社会を迎えている。さらに今後も平均寿命は延び続け、それにともない健康寿命も延び続けることが見込まれている。

当然ながら、生涯のなかで高齢期が長くなれば、生活上のさまざまなリスクに遭遇する可能性は高くなる。しかも、世代や収入・資産、職業キャリアなどの違いによって、高齢期に直面するリスクや不安の程度も異なりうる。誰もが安心かつ安全に暮らせる高齢社会の実現が喫緊の課題であることはいうまでもない。そのための政策を策定・実行するには、人々が高齢期に達したときにどのような生活上のリスクに直面し、それらについての程度の準備ができていないかを、まずは体系的に把握する必要がある。

こうした問題意識のもと、連合総研では2018年度より、全国労金協会および全労済協会との共同調査研究として『「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関する調査研究委員会』を立ち上げ、2年間にわたり調査研究を進めた。

本委員会では、各世代がこれまでに抱えてきた生活不安や70歳超の高齢期を迎えたときの将来

不安などを明らかにし、その対応策および労働組合や協同組合の役割を検討するため、30歳代から60歳代までの雇用者を対象にアンケート調査を実施した。今回の調査では、「労働」「健康」「家計」「家族」「地域」の5分野からなる計40のリスク項目についての不安度とそれらへの対応度をたずねているのが大きな特徴である。調査の結果から、一般的に高齢期における健康と経済的問題への不安が大きく、対応も遅れていること、とりわけ40歳代、非正社員でその傾向が強くなることが明らかになった。

こうした調査結果をまとめた本報告書は4つの編から構成されている。第1編は総論として、各章の分析をふまえた政策的課題および運動上の課題を提起した。第2編では正社員を対象に、第3編では40歳代・未婚の非正社員を対象に、仕事と生活の不安と対応状況について分析した結果をまとめた。第4編では、各執筆者がそれぞれの問題意識・視点から分析を行った。ここでは、本報告書全体の概要を示すこととする（全文については、連合総研ホームページ (<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/02/151247.html>) に掲載)。

(文責：連合総研事務局)

## 第1編 総論～要約と結論～

労働者が70歳超の高齢期に対して抱える生活不安の特徴は、①健康および経済的問題に関わる分野でとくに不安が大きく、対応も遅れている、②世代別では40歳代の壮年期、就業意識別では60歳以降の高齢期に働く意欲のない労働者、世帯収入別では低収入の労働者、雇用形態別では非正規で働く労働者でとくに生活不安が大きい、③なかでも世帯収入の低い労働者、非正規で働く労働者は、生涯にわたる住まいの確保とともに、老後の資金準備不足、定期的な貯蓄・投資習慣がない、経済的問題の相談相手がないなどの問題を抱えている、ということである。

これらの問題を解消するため、①労働者が計画的かつ効果的な貯蓄等の備えを行うこと、さらに私的年金等を効果的に活用するには金融リテラシーを高めること、②労働者が収入に応じて適切な資産形成等の手段を選択できる環境を整備し、とくに税制上の優遇

措置がある私的年金等を上手に活用できるようにすること、③労働者が資産形成等について相談できる環境が整備されること、が政策的対応として求められている。

その場合、わが国労働者は全体的に、税制上の優遇措置がある私的年金等の活用には積極的でなく、十分な金融リテラシーももっていないため、この面での労働者全体の底上げが必要である。とくに経済的余裕のない労働者には目配りをする必要があり、自助努力任せにしないという視点が重要である。

労働組合、協同組合にも共助の視点に立った支援策が求められている。まず、私的年金等の制度の活用を進めるために、組合員に対して制度の浸透をはかることが重要である。さらに労働者自主福祉運動は、共助としての金融リテラシーの強化、地域ネットワーク機能の充実・強化により、労働者の老後の経済的不安に対して貢献できる。

## 第2編 全体分析～労働者(正社員)の仕事と生活への「不安」と「対応」～

### 第1章 調査のねらい、方法、回答者の特徴

本委員会では、労働者パネルを有する(株)インターネットリサーチを通じて、アンケート形式のインターネット調査を実施した。実施期間は2020年1月17日～20日である。調査対象者は、30歳代から60歳代までの正社員、就職氷河期にあたる40歳代の未婚の正社員である。性・居住地により生活リスクが異なることを考慮し、各世代を男女と都市・地方の4つのカテゴリーに等しく配分した。回答者数は正社員1,678(30歳代422、40歳代415、50歳代420、60歳代421)、非正社員421(40歳代・未婚のみ)である。

アンケート調査の設問は、生活の5分野「労働」「健康」「家計」「家族」「地域」の計40項目のリスクについて、①リスクに対する「これまで」の不安、②「将来」(70歳以降)のリスクに対する不安、③「将来」の不安に対する対応状況、を回答してもらう形式をとっている。

### 第2章 労働者の生活不安と対応

正社員全体の労働者の生活不安と対応について、分野別不安度(分野ごとに点数化)をみると、「これまで」「将来」ともに、家計、労働、健康の分野に対する不安が大きく、地域に対する不安が小さい。全体的には、健康と経済的問題への不安が大きい(図表2-2-2参照)。

個別不安度(リスク項目ごとに点数化)をみると、「これまで」の不安度の大きい項目は、労働分野の「将来

の賃金の額」、家計分野の「老後の資金の準備不足」、「公的年金の受け取り額」、健康分野の「医療や介護のための費用」である。しかし、「将来」の不安度は、「これまで」の不安度に比べて、健康分野の「認知機能の低下」「がん等長期治療・入院が必要な病気」「慢性疾患や生活習慣病」「肉体的な機能の低下」、家族分野の「あなたが一人暮らすこと」、地域分野の「商業施設や金融機関が身近にないこと」などで大きくなる(図表2-2-4参照)。

「将来」の不安に対する対応度をみると、すべての分野について対応が遅れている。

「将来」の不安度とそれに対する対応度から作成した深刻度をみると、健康>家計と労働>家族>地域の順番になる。リスク項目別では、「老後の資金の準備不足」「公的年金の受け取り額」「将来の賃金の額」、ついで「医療や介護のための費用」「老後の資産管理」といった経済的問題が最も深刻である。

### 第3章 世代別にみる生活不安と対応

世代別にみた「将来」への不安度は、どの分野も若い世代ほど「これまで」の不安度と比べて大きくなり、とくにその傾向は健康および地域分野で顕著にみられる。

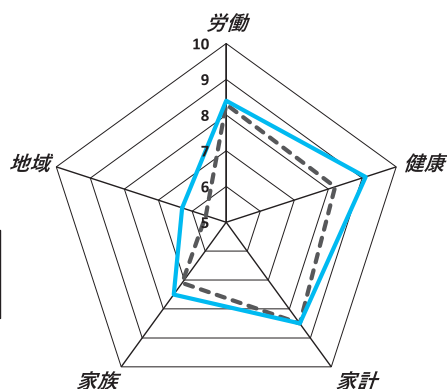
「将来」の不安度の世代間格差(「最も大きい世代」-「最も小さい世代」)は、「これまで」の世代間格差に比べて全体的に大きい。とくに世代間格差の大きいリスク項目は、労働分野の「仕事と生活の両立困難」「仕事に起因する精神的な疾患や障害」「リストラや失業」「仕事に起因する身体的な疾患や障害」、家計分野の「生涯にわたって住まいを確保すること」「教育関連の費用不足」、家族分野の「親の病気治療や看護、介護」、地域分野の「子供を育てる環境が整っていないこと」である。これらの項目はおおむね、不安が40歳代で

大きく60歳代で小さい。

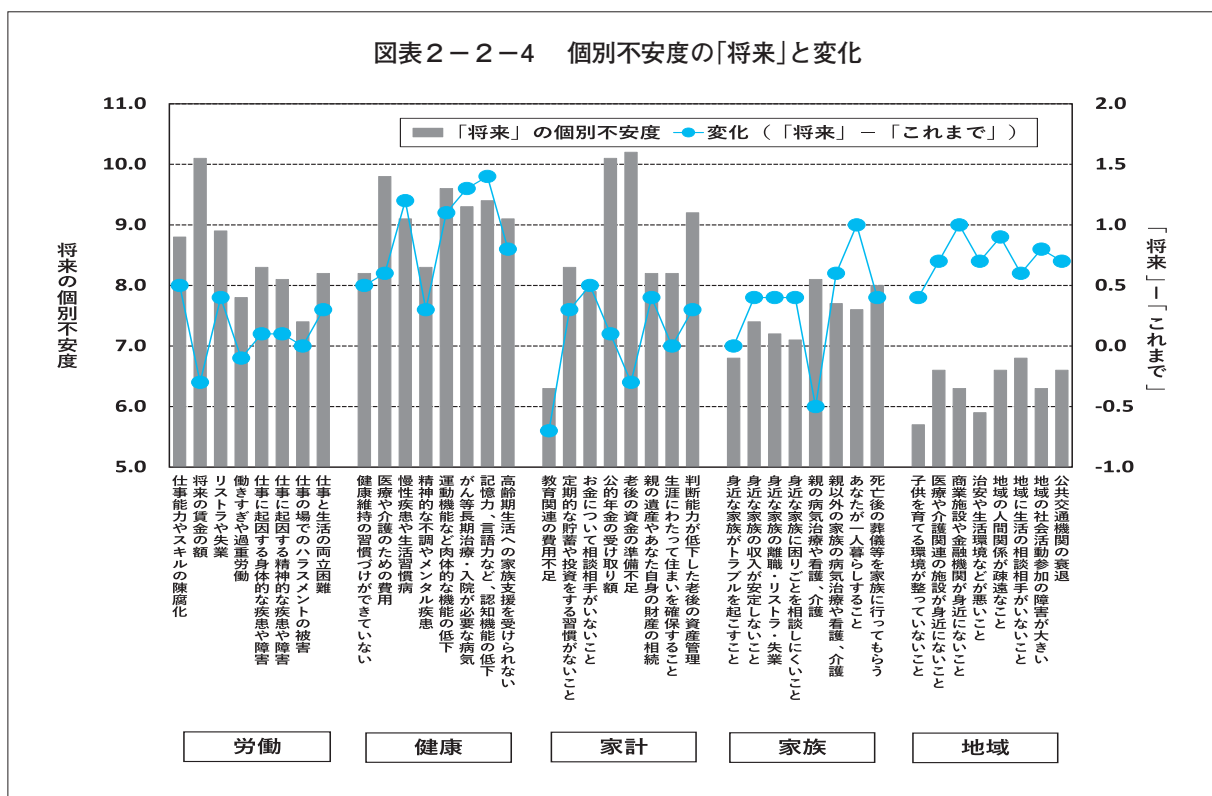
「将来」の不安への対応度を分野別にみると、①家族、労働、健康では、50歳代までは(とくに40歳代では)対応が遅れるが、60歳代になると急に対応が進む、②地域、家計では、高齢世代ほど対応行動をとる労働者が増加する、という特徴がみられる。

深刻度については、①世代にかかわらず、健康、ついで家計、労働が大きく、地域が小さい、②40歳代が健康と経済的問題を中心にして深刻な世代であり、60歳

図表2-2-2 「これまで」と「将来」の分野別不安度



図表2-2-4 個別不安度の「将来」と変化



代になると深刻度は低下する。深刻度の世代間格差の最も大きい項目は「生涯にわたって住まいを確保すること」である。

#### 第4章 就業意識別にみる生活不安と対応

「何歳まで働きたいか」という就業希望年齢別(「60歳以下」「61～65歳」「66～70歳」「71歳以上」)にみると、いずれの分野においても、就業希望年齢が低いほど、「将来」の不安度は「これまで」に比べて大きくなり、とくにその傾向は健康分野で顕著である。

「将来」の不安度の就業希望年齢間格差は「これまで」と似た傾向にあるが、全般的に格差は拡大する。

「将来」の不安への対応度は、いずれの分野でも就業希望年齢「60歳以下」が低い。

深刻度については、①就業希望年齢にかかわらず、健康、ついで労働、家計が深刻度の大きい分野、地域が小さい分野、家族が両者の中間にある分野である、②いずれの分野も深刻度は、就業希望年齢「60歳以下」で最も大きく、その後は低下するという特徴がみられる。リスク項目別に深刻度をみると、就業希望年齢間格差が大きい項目は労働分野で多い。

#### 第5章 家族の状況別にみる生活不安と対応

「単身」「核家族」「大家族」の家族構成別にみると、

「これまで」と「将来」の不安度の変化(「将来」-「これまで」)は、家族構成が大きくなるほど健康、地域、労働分野では小さくなり、家族分野では大きくなる。

「将来」の不安度の家族構成間格差の大きい項目は、家計分野の「老後の資産管理」、家族分野の「親以外の家族の病気治療や看護、介護」であり、前者は「核家族」で不安度が大きく、後者は家族構成が拡大するほど不安度が大きくなる。

「将来」の不安への対応度は、全体的に家族構成による違いは小さいが、①地域分野では「大家族」の対応度が高い、②家族分野では家族構成の拡大に伴い対応度が低下する、③健康、家計、労働分野では「核家族」の対応度が大きいという特徴がある。

深刻度については、①家族構成にかかわらず、健康、家計、労働分野で深刻度が大きく、地域分野で小さく、家族分野は両者の中間にある、②健康、家計、労働分野は深刻度が「核家族」で小さく、家族と地域分野は家族構成の拡大に伴い深刻度が大きくなる。

#### 第6章 収入・資産状況別にみる生活不安と対応

世帯収入別(「300万円未満」「300万～500万円未満」「500万～800万円未満」「800万円以上」)にみると、「将来」の不安度は、すべての分野において世帯収入が高い層ほど小さく、とくに「800万円以上」が小さい。いずれの分野、いずれの世帯収入でも、「これまで」



の不安度と比べて大きい。

「将来」の不安度の世帯収入間格差が大きい項目は、家計分野で多く、世帯収入の低い層ほど不安が大きい。

「将来」の不安への対応度は、①世帯収入にかかわらず、地域が対応の進んでいる分野、健康、ついで労働と家計が対応の遅れている分野、家族が両者の中間にある分野である、②家族を除くすべての分野で世帯収入が低い層ほど対応が遅れている。

深刻度については、①世帯収入にかかわらず、健康、ついで家計、労働が深刻度の大きい分野、地域が小さい分野、家族が両者の中間にある分野である、②健康、労働、家計、地域分野は世帯収入が低くなるほど深刻度が大きくなり、家族分野は「300万～500万円未満」で最も大きくなる。深刻度の世帯収入間格差の大きい項目は、家計分野で多く、深刻度は世帯収入の低い層ほど大きい。

## 第7章 ライフスタイル別にみる生活不安と対応

社会活動への参加状況別（「積極的に参加している」「ある程度参加している」「あまり参加していない」「ほとんど・まったく参加していない」）に、「これまで」と「将来」の不安度の変化（「将来」－「これまで」）をみると、おおむね健康、家族、地域は違いが大きく、その程度が社会活動に消極的であるほど大きくなる分野であり、家計と労働は社会活動の参加状況にかかわらず違いが似た水準の分野である。

「将来」の不安度の社会活動参加状況間格差の大きい項目は、労働分野の「将来の賃金の額」、家計分野の「公的年金の受け取り額」であり、両者に対する不安は社会活動に消極的であるほど大きい。

「将来」の不安への対応度は、①社会活動の参加状況にかかわらず、地域が対応の進んでいる分野、健康、労働、家計が遅れている分野、家族が両者の中間にある分野である、②全体的に社会活動に消極的なほど対応が遅れており、その傾向はとくに健康、労働、家計で顕著である。

深刻度について、社会活動参加状況間格差の大きい項目は、労働の「将来の賃金の額」、家計の「公的年金の受け取り額」「老後の資金の準備不足」であり、社会活動に消極的であるほど深刻度は大きい。

## 第3編 就職氷河期世代の仕事と生活への「不安」と「対応」～40歳代の正社員と非正社員との比較～

ここでは、40歳代の非正社員の生活不安と対応状

況について、40歳代の正社員と比較した。非正社員の「将来」の不安度は、すべての分野において正社員を上回り、とくに家計と労働の経済的問題でその傾向が顕著である。

非正社員の不安度の変化（「将来」－「これまで」）をみると、正社員に比べて変化の大きいリスク項目は、「慢性疾患や生活習慣病」「仕事に起因する身体的な疾患や障害」「がん等長期治療・入院が必要な病気」といった健康に関わる項目が中心である。

深刻度については、いずれの分野も非正社員は正社員に比べて大きく、とくに家計、健康、労働でその傾向が顕著である。リスク項目別では、非正社員の深刻度はほぼすべてのリスク項目において正社員を上回っている。とくにその傾向は、「生涯にわたって住まいを確保すること」「定期的な貯蓄や投資をする習慣がないこと」「老後の資金の準備不足」であり、住まいと老後資金の確保が対応面からみて最も深刻な2大リスクである。

## 第4編 個別論点の分析

### 第1章 私的年金の加入は、老後不安を軽減させるのか

老後の生活不安に対応するには、もはや公的年金のみに頼ることができず、現役時代からの経済的な備えが必要である。そこで老後の私的保障となる私的年金等に注目し、私的年金等に誰が加入しているか、私的年金等への加入は老後の不安感を軽減させる効果はあるのかを分析した。

その結果、①私的年金等の加入は本人の年取よりも家計全体の経済的余裕との関連性が高いこと、②加入する私的年金等の制度の種類が多いこと、個別制度では企業型確定拠出年金（DC）に加入することが、老後の経済的な不安感、総合的な不安感の低減を生むということが明らかになった。

経済的余裕がなく保険料を捻出できない低所得者層は私的年金等を活用できない、資産選択が個人の金融リテラシーの力量に委ねられる部分が大きすぎるという現在の政策的課題に対処するため、金融リテラシーの形成や投資相談の支援に加え、行動経済学の研究成果に基づいた個人行動への政策介入という選択肢が考えられる。

## 第2章 40代と50代の未婚の正社員における生活上の不安と将来不安～有配偶の正社員との比較～

現役世代の未婚者が有配偶者と比べて、どのような生活不安を抱え、老後の生活不安にどのような備えをしているのか、未婚であることが老後の生活不安を規定する要因であるのかを明らかにするため、40代と50代の正社員を対象にして分析を行った。

「将来」の不安度をみると、すべての分野において、未婚者は有配偶者よりも不安をもつ人が多く、とくにその傾向は地域分野で顕著である。「将来」の不安への対応状況については、いずれのリスク項目でも未婚者は有配偶者よりも対応ができていないという人が多い。

また、家計、健康、地域分野においては、未婚であることが総合的な将来不安の規定要因になっていることも明らかになった。

以上のように、未婚者の生活不安は全般的に有配偶者に比べて強く、とくに配偶者や子供のいないことから生じる経済的不安と人間関係に関わる不安が大きい。これに対応するため、借家に住む低所得高齢者への公的支援や成年後見制度の周知徹底、使い勝手の改善などの支援が求められる。

## 第3章 人生100年時代における勤労者の「家計」の不安と労働者自主福祉運動の役割

勤労者の家計の不安に対応するためには、収入の少ない勤労者ほど「定期的な貯蓄や投資の習慣」等につながる金融リテラシーを自己防衛策としてもつこと、勤労者が収入に応じて適切な資産形成等の手段を選択できる環境をつくる必要がある。

しかし、本調査から世帯貯蓄等の方法をみると、定期預金等の預金系が多く、税制優遇措置のある「財形貯蓄」「つみたてNISA」「一般NISA」「企業型確定拠出年金(企業型DC)」「個人型確定拠出年金(iDeCo)」の活用は少ない。

労働者自主福祉運動が取り組むべき課題として、共助による金融リテラシーの強化、地域ネットワーク機能の充実・強化が求められている。

## 第4章 人生100年時代のリスクと生協の共済に期待される役割

70歳超の高齢期をみすえると、①医療・介護費用を賄えるか、②日常生活費用を賄えるか、③認知機能の低下に伴う生活上の困難に対応できるか、が主要なリスクであることが調査結果から明らかになった。

これらのリスクに対して生協共済は何をすべきか。①のリスクに対しては、現行の高齢期の医療・介護を保障する医療保障を一層推進していくこと、②のリスクに対しては、公的年金を補完する共済を一層推進していくこと、③のリスクに対しては、認知症をカバーする共済の仕組みを提供すること、高齢者に対する地域の生活支援体制を強化する事業に取り組むことが望まれる。

## 第5章 老後生活の不安度と地域間格差～老後資金の準備、社会資源、社会活動への参加状況の分析を通して～

都市・地方別比較およびブロック別比較を通じて、老後生活の不安を分析した。まず老後の経済的不安を家計分野でみると、全体として不安は都市よりも地方で大きい。家計分野を構成する個別リスク項目では両者の差は小さい。なかでも「老後の資金の準備不足」についてみると、不安感のブロック間の差は小さい。

つぎに地域分野のなかの公共交通、医療、商業施設といった社会的インフラに対する不安をみると、医療や商業施設はブロック間の差はみられないが、公共交通に対する不安はブロック間で大きな差がみられた。

### 「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関する調査研究委員会 研究体制 (役職名は2020年9月時点、[ ]内は執筆分担)

主査	今野浩一郎	学習院大学名誉教授 [第1編、第2編第1～3章]
委員	丸山 桂	上智大学教授 [第4編第1章]
	藤森 克彦	みずほ情報総研主席研究員、日本福祉大学教授 [第4編第2章]
	田口 和雄	高千穂大学教授 [第2編第6・7章]
	藤波 美帆	千葉経済大学准教授 [第2編第4・5章、第3編]
	関山 順	全国労金協会専任参事・政策調査室長 [第4編第3章]
	西尾 穂高	前全労済協会主席研究員 [第4編第4章]
	漆原 肇	連合労働法制局長
	陳 浩展	連合企画局次長
事務局	新谷 信幸	連合総研事務局長
	平川 則男	連合総研副所長 [第4編第5章]
	藤川 伸治	連合総研主任研究員(～2020年3月)
	麻生 裕子	連合総研主任研究員