

# 人生 100 年時代における働き方



東京大学社会科学研究所教授 玄田 有史

## ～要旨～

政府は人生 100 年時代を見据えた経済社会システムを創り上げるための政策構想と、少子高齢化に立ち向かうための新しい政策パッケージを提案した。ただ、2040 年代以降 65 歳以上人口は減少し、75 歳以上人口も 2030 年以降、増加率はマイナスになることが予想される。課題は少子化であり、政策も現役世代のためでなければならない。うち雇用と収入の両面で現在深刻な状況にあるのが就職氷河期世代である。困難克服には、若年時に能力開発に恵まれなかった中高年にコミュニティ・カレッジ等による開かれた教育機会の充実が求められる。さらには性別役割分業の終焉も課題である。加えて 8050 問題の回避には、ひきこもり等の中高年が親と共に働く機会の整備も必要になる。先の見えない人生 100 年時代を生き抜くには、良く計画されたエンジニアリング的働き方の整備と並び、あるものを適宜利用し柔軟にやりくりするブリコラージュ的働き方の充実がカギを握る。

## 1 人生 100 年時代の政策

毎年 9 月第 3 月曜の「敬老の日」を前にすると、厚生労働省が 100 歳以上の人口を発表するのが恒例になっている。今年の発表では、その数は前年に比べて 1,453 人増えて 7 万 1,238 人だそう。日本で最大のスタジアムは、ラグビーワールドカップの会場にもなった、神奈川県横浜市にある日産スタジアム（横浜国際総合競技場）で、その最大収容人数は 7 万 2,327 人。もし仮に日本中の 100 歳以上がスタジアムに集合すれば、満員一杯ということになる。それも来年には、いよいよ入りきれないほどの人数になるだろう。

最近では「100 年時代の人生戦略」という副題

の付いたグラットン・スコット（2016）がベストセラーになったこともあり、盛んに「人生 100 年時代」という言葉が用いられる。グーグルで「人生 100 年時代」と検索すると、1,620 万件がヒットする（2019 年 9 月時点）。政府も、平成 29 年 9 月に人生 100 年時代を見据えた経済社会システムを創り上げるための政策のグランドデザインを検討する会議として「人生 100 年時代構想会議」を設置、平成 30 年 6 月までに 9 回にわたる議論がなされた。

途中の平成 29 年 12 月には中間報告が取りまとめられ、その内容は今も首相官邸ホームページから入手できる。そこでは海外の研究を引用し、2007 年に日本に生まれた子どもの半数が 107

歳より長く生きるという推計等が紹介されている。現日本人の平均寿命(0歳時(出生時)における平均余命)は、2017年生まれの0歳児では男性81.09歳、女性87.26歳と推計されている。健康上の問題がない状態で日常生活が制限されることなく自立して生活できる期間を意味する「健康寿命」も、男性72.14歳、女性74.79歳と、延伸を続けている。中間報告も、日本が健康寿命世界一の長寿社会であることを強調する。

その上で「100年という長い期間をより充実したものにするためには、幼児教育から小・中・高等学校教育、大学教育、更には社会人の学び直しに至るまで、生涯にわたる学習が重要です」と述べる。あわせて「人生100年時代に、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、

全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくることが重要な課題となっています」とも指摘する。

政府は人生100年時代構想会議の審議内容を踏まえつつ、「生産性革命」と「人づくり革命」を車の両輪とした、少子高齢化という壁に立ち向かうための『新しい経済政策パッケージ』を平成29年12月8日に閣議決定した。表1は、その具体的な項目を記した目次を内閣府ホームページから引用したものである。人づくり革命にかかわる9項目と、生産性革命にかかわる3項目の他、現下の追加的財政需要への対応にまで言及が及んでおり、その内容は多岐にわたっている。

表1 人生100年時代構想会議：新しい政策パッケージ(目次)

<b>第1章 はじめに</b>	<b>1-1</b>
<b>第2章 人づくり革命</b>	<b>2-1</b>
1. 幼児教育の無償化	
2. 待機児童の解消	
3. 高等教育の無償化	
4. 私立高等学校の授業料の実質無償化	
5. 介護人材の処遇改善	
6. これらの施策を実現するための安定財源	
7. 財政健全化との関連	
8. 来年夏に向けての検討継続事項	
9. 規制制度改革等	
<b>第3章 生産性革命</b>	<b>3-1</b>
1. 中小企業・小規模事業者等の生産性革命	
・中小企業・小規模事業者の投資促進と賃上げの環境の整備	
・事業承継の集中支援	等
2. 企業の収益性向上・投資促進による生産性革命	
・賃上げ及び設備・人材投資の加速	
・コーポレート・ガバナンス改革	等
3. Society 5.0の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命	
・規制の「サンドボックス」の制度化	
・第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革	
・イノベーション促進基盤の抜本的強化	
・Society 5.0のインフラ整備	等
<b>第4章 現下の追加的財政需要への対応</b>	<b>4-1</b>
(出所) 内閣府	

## 2 高齢者増加の収束

このように政府は、長寿社会の更なる進展と、並行して進む少子化や人口減少の現実と未来の予測に基づき、様々な施策に乗り出そうとしている。一方、これまで少子化とセットで語られてきた高齢化については、現状とは異なる未来が見え隠れしている。

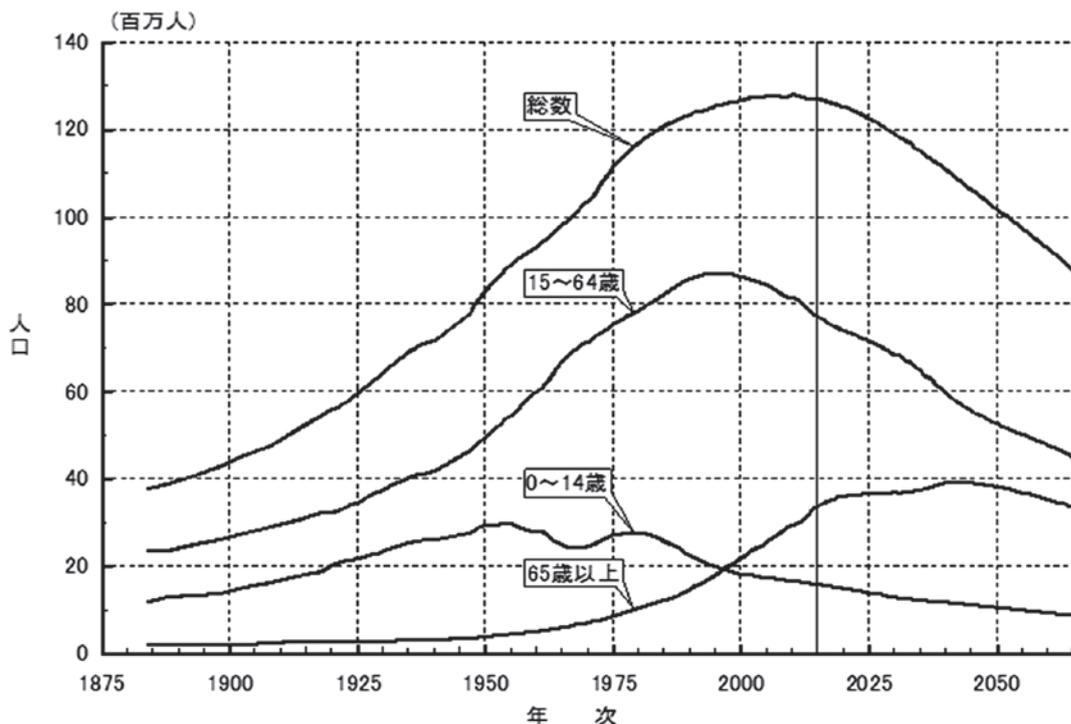
人口規模の極端に大きい 1947 年から 49 年に生まれた団塊の世代が 60 歳台後半に差しかけた 2014 年、65 歳以上人口は対前年増加率が 3.5% と高水準を記録した。しかし、その後増加率は徐々に減少し始め、2018 年には 1.3% にまで低下している。国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口(出生中位・死亡中位)」によれば、2020 年以降 65 歳以上人口の増加率は、一貫して 1.0% を下回り続ける。その意味で、高齢人口そのものの増加は、既に収束段階に入っている。図 1 に示されているように、上記研究

所によれば、2040 年代以降になると、65 歳以上人口は減少モードに突入することも予測されている。

ただ、高齢者のうち 75 歳以上を指す「後期高齢者」については、当面、大幅な増加が続くのも事実である。特に団塊の世代が後期高齢者に突入する 2022 年から 2024 年にかけて、75 歳以上人口の増加率は 4% 前後にまで達することが予想されている。しかし、それもその後になると、75 歳以上人口の前年増加率は坂道を転がるように低下していく。2030 年以降になると、増加率はマイナスになることすら予測されている。

ここからは、今後の日本社会にとって、人生 100 年の高齢者が増えすぎてしまうことが問題ではないことが明らかである。問題があるとするれば、図 1 に同時に示されているように、15～64 歳の生産年齢人口の減少に歯止めが効かないこと、さらにはその前提となる 0～14 歳人口が

図 1 年齢 3 区分別にみた人口の推移と予測：1884～2065 年



(出所) 総務省統計局『国勢調査』および国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成 29 年推計)

減り続けることである。課題は、高齢化ではなく、少子化なのである。

新しい経済政策パッケージのうち、人づくり革命では9項目のうち、実に3項目で教育の無償化に関するメニューが並んでいる。待機児童問題と併せ、子どもを産み育てることに伴う費用が高すぎることで、成人男女にとって出生を躊躇させる最大の原因であるならば、これらの施策は少子化の歯止めには一定の効果を持つだろう。だが、単に費用だけの問題でなく、人生100年時代に生きることになる子どもたちの未来に対する現役世代の不安が、少子化の最大の障害として、影を落としているとすればどうか。おそらくはもっと別の手立てを考えない限り、子どもの数はこれからも減り続けるだろう。

そしてさらに大事なことは、子どもの将来だけでなく、今を生きる現役世代の大人自身が、子どもを産み育てることに喜びを感じられるような生き方を実現できない限り、政府はどのような対策を講じても意味がないことだ。1990年代以降、少子化が急激に話題となり、「少子化対策」という言葉が巷にあふれた。そのとき、子どもを持たない（持てない）女性の多くは、子どものいないことに対して、自分たちが政府や社会から非難（バッシング）を受けていると感じることもあった。

人生100年時代の生き方や働き方を構想することは、国や社会のためではなく、あくまで現役世代一人ひとりのためのものでなければならぬのである。

### 3 氷河期世代の未来

無論、ひとくちに現役世代といっても、置かれている状況は人によって、それぞれ異なるだろう。人生100年時代を誰にとっても充実して生きていけるような、唯一の正解やそのための

マニュアルがあるわけでもない。

そこで、ここでは現役世代のうち、就職氷河期世代と言われてきた人々に焦点を当てて考えてみたいと思う（詳しくは玄田（2019）を参照）。就職氷河期世代とは、バブル経済崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった1993年から2004年頃に学校卒業期を迎えた世代を指す。1971年から74年生まれの第二次ベビーブーム世代の多くを含むその人口規模は、2018年時点で1,689万人と多く、15～64歳の生産年齢人口の22.4%を占める。就職氷河期の期間、学卒未就職者は通算すると、実に数十万人にも達した。

日本では、正社員雇用の機会が新規学卒時点に集中する、新卒採用重視の雇用慣行が長く続いてきた。そのため、学卒直後に正社員となる機会を逸した人々は、その後に安定した雇用に就くことが著しく困難となる。その結果、2010年代後半に30代から40代にさしかかっても、フリーターなどの不安定な非正規雇用を続けていたり、ときには働くことを断念した無業状態（非労働力）に陥っている場合も少なくなかった。

収入が不安定もしくは一切ないことから、結婚して自らの家庭を築くことができず、親世代と同居した生活を続けている場合も珍しくない。その親世代も貯蓄などが豊富であるとは限らない。筆者が2007年に発表した研究では、就業を断念した若年無業者（ニート）は経済的に余裕のある世帯よりはむしろ収入面で恵まれない世帯から生じやすく、ニート問題は貧困問題と密接に結びついていることを指摘した（玄田（2007））。

そのようなニート状態の氷河期世代の多くが40代となり、引退して無職となった70代の親と同居しながら、生活困窮で共倒れ寸前にあることが懸念されている。そのような状況を最近では「7040問題」と呼ぶようになった。そして7040

問題の多くは、数年後には 50 代と 80 代の貧困世帯の頻出である「8050 問題」へと移行する危険性もはらんでいる。

この就職氷河期世代に降りかかる深刻な未来について、筆者を含む若年問題の研究者は 2000 年代から警鐘を鳴らし続けてきた(玄田(2001))。その成果もあってか、2000 年代以降、政府も本格的な若年雇用対策に乗り出すことになり、若者自立支援の活動を通じて、氷河期世代のフリーターも少なからず正社員に移行することに成功した。

ところがそれらの若年対策は、全ての困難者に奏功したわけでもない。総務省統計局『労働力調査』によれば、就職氷河期世代の中心層となる 2018 年時点で 35～44 歳のうち、正規雇用を希望しながら非正規で働いている不本意非正規雇用者は 50 万人に達する。さらに家事も通学もしていない無業者のうち、就職活動を行っていない、いわば中年ニートも 40 万人に及んでいる。

これらの就職氷河期世代の非正規雇用者や無

業者は、多くが 70 歳台にさしかかる 2040 年頃に深刻な困難に直面することが予想される。その困難を回避することが、人生 100 年時代の構想において喫緊の課題であることは疑いない。

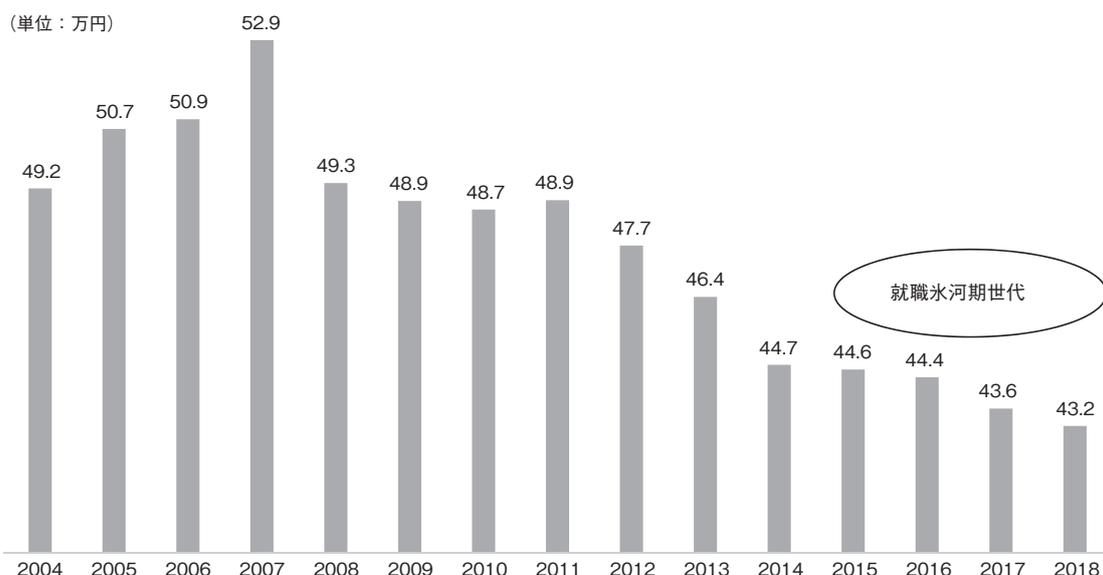
#### 4 雇用者の直面する困難

ただ、氷河期世代で苦しいのは、非正規雇用者や無業者に限らない。

図 2 には、大部分が正規雇用者である、40～44 歳の大学卒もしくは大学院卒の一般労働者(短時間労働者を除く)について、実質賃金の推移を示したものである。ここでの賃金は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』において「きまって支給される現金給与額」として調べられているものであり、毎月支払われる基本給に諸手当(職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等)と超過労働給与額も含んでいる。それを、2015 年を 100 とする消費者物価数(総合)で割ることで実質化している。

これまで年功賃金が特徴と言われてきた日本の評価システムでは、働き盛りの 40 代前半層に

図2 実質賃金の推移(40～44歳 大学・大学院卒 一般労働者)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 実質賃金は、きまって支給する現金給与額(月給)について、消費者物価指数(総合・2015年基準)を用いて実質化した。

は、一定水準の所得が保証されてきた。2000年代後半には、2015年基準で測ると、40万円台後半から、ときには50万円を超える月給が支払われてきた。しかし、2010年代になると、実質賃金は下がり続ける。特に就職氷河期世代が、その年齢区分に含まれるようになった2010年代後半には、40万円台前半まで給与水準は落ち込んでいる。年齢や勤続を積み増すことで、高い収入が保証されるというのは、もはや過去の出来事となりつつある。

氷河期世代は、それ以前のバブル入社組などの世代に比べると、大学卒であっても大企業に就職できる人々は限られ、相対的に給与の低い中小企業に勤めている場合も多い。また学卒時に思い通りの就職が出来なかったために、途中で転職するのは珍しくなく、勤続年数に応じた報酬も限定的になる。さらに転職せずにとどまっていたとしても、上の年代の世代が大量入社で多いため、昇進もままならず、役職手当にも恵

まれない状況にある。

加えて、氷河期世代の賃金が伸び悩んでいる背景には、若年時の能力開発が不十分であったことも影を落としている。連合総合生活開発研究所（連合総研）は2016年に就職氷河期世代の現状の指摘と未来に向けた対策を講じることの必要性を指摘する『新たな就職氷河期世代を生まないために－連合総研・就職氷河期世代研究会報告』を発表した。そこでは2016年5月時点で30～49歳だった4年制大学卒の雇用者を対象にアンケート調査を実施、年齢区分ごとに4つの世代に分け、過去や現在の状況を調べた。表2はそのうち、20代の頃に勤め先で訓練や教育のプログラムを受けた経験割合が、世代ごとに示されている。

それによると、男性の場合、40代後半のプレ氷河期世代に比べ、前期・後期の氷河期世代ともに「あまり受けなかった」「まったく受けなかった」という割合が高くなっている。女性でも、

表2 20代の頃、勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）を受けた経験（%）

4年制大学卒	世代	十分に受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
男性 年齢計		16.2	39.3	28.4	11.9	4.2
30～34歳	ポスト氷河期	16.7	40.5	25.5	10.4	6.9
35～39歳	後期氷河期	<u>11.2</u>	37.0	<u>31.2</u>	<u>15.5</u>	5.2
40～44歳	前期氷河期	16.2	35.6	<u>31.4</u>	13.7	3.1
45～49歳	プレ氷河期	20.4	<u>44.2</u>	25.6	7.9	1.9
女性 年齢計		21.3	38.6	23.1	13.6	3.4
30～34歳	ポスト氷河期	21.1	38.9	22.4	13.1	4.5
35～39歳	後期氷河期	16.3	42.4	24.6	15.2	1.4
40～44歳	前期氷河期	19.5	<u>32.7</u>	26.4	17.3	4.1
45～49歳	プレ氷河期	<u>32.7</u>	39.5	17.9	<u>6.8</u>	3.1
35～44歳 転職経験なし(男)	氷河期	14.2	41.7	30.8	10.1	3.1
転職経験あり(男)	氷河期	13.6	<u>32.6</u>	31.6	<u>17.5</u>	4.7
転職経験なし(女)	氷河期	15.1	40.3	27.7	13.4	3.4
転職経験あり(女)	氷河期	18.6	37.4	24.7	<u>17.0</u>	2.4

(出所) 連合総研「就職氷河期世代研究会報告」(2016) 第4章

プレ氷河期世代に比べて、氷河期世代では「十分に受けた」という割合は低い。また同じ氷河期世代でも、転職経験のある方が「まったく受けなかった」割合は高い傾向が男女共にみられる。加えてポスト氷河期世代もプレ氷河期世代に比べると、訓練・教育機会は相対的に制限されてきたように見て取れる。

氷河期とその後の世代の若年時には、サービス残業など、長時間労働が現在以上に問題視されていた。過剰なほど働いていたにもかかわらず、それが能力開発となっておらず、後に高賃金を得るための機会は制限されてきたのである。

## 5 人生 100 年時代の教育

だとすれば、これらの複合的な困難を前にして、就職氷河期世代はどのような人生戦略を考え、実行していけばよいのだろうか。その行動は、長期に渡って好景気の時代を知らないままに生きてきた、続く世代にとってのモデルにもなるはずだ。その意味で、人生 100 年時代を生き抜くためのカギは、氷河期世代が握っているといえるかもしれない。

最近、中高年齢層が長期ときには生涯にわたって働き続けるためにリカレント教育の必要性が指摘されることも多い。文部科学省による公式な説明によれば、リカレント教育とは「学校教育」を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことである」という。

内閣府は、平成 30 年度『経済財政白書』第 2 章として「人生 100 年時代の人材と働き方」を挙げ、そこでもリカレント教育の重要性に重点を置いている。社会人による学び直し等の自己啓発は、年取の増加や就業確率の上昇などの成

果をもたらす半面、OECD 平均に比べて行う人が少ないことを課題に挙げている。そのために、より実践的で質の高い学び直しの機会を大学等が提供することや、労働時間の削減によって自己啓発の時間を確保すべく、企業側の努力や学び直しへの適切な評価を求めている。

学び続けることに対して、年齢は制約にはならない。むしろ人生経験の積み重ねが、若い時に比べて、学ぶことの意味をより深く認識させる機会も少なくない。AI（人工知能）等による技術革新により、労働需要が増えると上記白書も予想する、ICT（情報通信技術）を駆使した業務をこなすスキルを、年齢や学歴等とは無関係に誰でも身に付けられるようにする教育プログラムの開発が求められる。さらに就職氷河期世代など、収入面で恵まれているとはいえない人々であっても、十分な教育が受けられるような機会を設けることも重要になるだろう。

リカレント教育の充実に向けて、大学改革の必要性などが指摘されるが、併せて今考えるべきは、地域に根差したコミュニティ・カレッジの充実かもしれない。米国のコミュニティ・カレッジは、エリート層が通うような有名私立大学（ユニバーシティ）とは違い、地域の住民のため、望めば誰もが学べる場所として各地に設けられたものである。二年程度の学習期間で、生活や仕事に役立つ実践的な技術や知識の獲得を目的に、学費も安く、住民に広く門戸が開かれているのが、特徴である。

かつて若年子女が通うことも多かった短期大学（短大）は、日本では大きく減少しつつある。文部科学省『学校基本調査』によれば、短大数は 1996 年（平成 8 年）の 598 校をピークに減少を続け、2018 年には 315 校となっている。今後は対象を、氷河期世代を含む中高年へと大胆に転換するべきだ。その上で地域の就業ニーズに

密着したスキルを集中して身に付け、一定の収入を長期にわたって確保できるような教育・訓練機関として、「人生100年コミュニティ・カレッジ」に生まれ変わることも必要だろう。

## 6 性別役割分業の終焉

このように人生100年時代において、教育の持つ意味と役割は大きい。

ただし一方で、教育によって性急に成果を求めることも同時に慎まなければならない。さらに困難のなかにある氷河期世代などの当事者にとってすれば、すぐに自立や収入につながらず、一定の忍耐も要する教育には、なかなか踏み出せない面もある。彼ら彼女らにとっては、将来の生活より、何より今の生活を何とかするほうが重要なのだ。

その場合、人生100年時代の働き方として、もう一つ重要になってくるのが、家族内の関係の見直しだろう。氷河期世代の場合、40代になっても以前に比べると大幅に収入が減っている現実があることを見た。それをリカレント教育によって取り戻すのは、不可能ではないにせよ、並大抵でない努力を要する。学び直しという意味でのリカレントどころか、そもそもこれまで十分な学びの機会を得ることが出来なかった人にとって、教育の壁は機会に恵まれてきた他者が想像する以上に高い。

だとすれば、世代の収入を確保し続けるには、別の現実な方策が求められる。これまで氷河期世代の既婚者同士では、夫の限られた収入を補うために、妻がパートで働いて補うことも少なくなかった。それを今後は方針転換し、妻の就業を補助的なものに限定せず、むしろ正規雇用化を推し進め、世帯全体での所得向上へとつなげるべきだ。

追い風は吹いている。総務省統計局『労働力

調査』(2018年)によると、氷河期世代が多くを占める35～44歳のパート・アルバイト女性は237万人に達する。パートやアルバイトというと、単純労働に終始するイメージもあるが、実態はそうではない。長年の経験を活かし、職場で基幹的・中核的な役割を担うパート既婚女性は珍しくない。人手不足が深刻化するなか、職場に不可欠なそれらの女性を正社員に転換する動きは加速している。

さらに政府による就職氷河期世代支援プログラムには、不安定就労改善のための様々なメニューも設けられている。民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果連動型事業、正社員就職に有利となる資格の取得支援の他、正社員採用する企業への助成支援もある。3年集中で実施されるプログラムを氷河期世代の非正規既婚女性が利用しない手はない。

日本社会では、高度成長期以降、男性正社員が稼ぎ主となるモデルが定着し、女性は家事や育児の中心を担うことが、性別による役割分業として長く根付いてきた。しかし、そのようなモデルは、氷河期世代では一部の例外を除き、崩壊しつつある。だとすれば、性別によることなく、一人ひとりがそれぞれの特徴を活かしながら、事情に応じて柔軟に働く家族モデルへと転換していくチャンスが訪れているとも言える。

これまで日本における生きづらさの一つをかたち作ってきたのが、なかなか払拭することが出来ない性別による固定的な役割分業の意識や規範だった。それらを乗り越えることは、人生100年時代の重要な課題である。同時に厳しさを増す現実には、むしろそれらを払拭する絶好の機会なのだ。

## 7 働く常識を変える

既婚世帯の場合、夫婦での働き方を変えることによって、収入や働くことを一方だけに頼らず、協力して分かち合いながら、世帯としての安定を得ることは可能となる。だが、就職氷河期世代のなかで、不安定雇用や無業者に多いといわれる未婚者の場合、そのような関係の見直しを行うことは出来ない。むしろ先に述べた「7040 問題」という貧困問題に多くが直面し、ひいては「8050 問題」となり、親子共倒れの状態になることも懸念される。

だとすれば、ここで見直すべき家族内の関係とは、親と子が共に働きながら、世帯として生計を維持できるようにすることである。7040 問題の対象となる氷河期世代には、いわゆる「ひきこもり」状態にある人々も少なからず含まれる。氷河期世代支援プログラムには、中高年ひきこもり支援の充実も挙げられ、さらに 8050 問題等の複合的課題に対応できる包括的支援や居場所を含む多様な地域活動の推進も計画されている。

ひきこもりというと、自らの部屋に一日中閉じこもり、他人どころか、親やきょうだいなどの家族とも一切接触がない人々がイメージされたりする。それに対し、総務省統計局『社会生活基本調査』を用いて、若年・中高年のひきこもりに類する「孤立無業者 (SNEP: スネップ) (20~59 歳の未婚無業者のうち、ふだん友人・知人などといっしょにいる時間のない人々) の生活状況を調べた (Genda (2019))。すると、2016 年時点で 156 万人に達するスネップのうち、115 万人には家族との日常的な接触が保たれていた。就職氷河期世代に限定しても、48 万人のスネップのうち、家族とも接触がなく、ずっと一人というのは 9 万人にすぎない。ひきこもりといっても、その多くが家族とだけはふだん交流

しているのである。

しかし、そのようなひきこもりやスネップが、家族と離れてたった一人で職場に通い、働くのは並大抵なことではない。家族、特に親のみが拠り所であるとすれば、高齢者の親と長く働いてこなかった中高年の子どもが同じ職場で一緒に働ける機会を広げていくしかない。

雇い主にも、親が職場にいてくれることは、直接のコミュニケーションが難しい中高年にも、親を介して指示や意思を伝達できる。人手が足りない会社は、親子就業で一気に複数の求人が充足できる。ひきこもりには、心身の不調を抱えている場合もあり、健康状態によっては欠勤せざるを得ないこともある。同じ職場に勤める親が一部でもカバーしてくれれば、仕事に穴を空けないで済む。それは 7040 親子にもメリットは大きい。親子それぞれが短時間の就業でも、世帯全体ではフルタイムに近い就業となり、世帯収入も確保できる。

親子ペア就業の展開は、ハローワークにおける新規求人開拓のなかで、親子で一緒に働ける職場を発掘することで、今すぐにでも始められる。ニート対策として全国に設置された地域若者サポートステーションでも、若者の就職とその親とのペア就業支援を氷河期対策として組み込めば、就職の成果ももっと挙がるだろう。

人生 100 年時代の謳い文句からすれば、60 代やときには 70 代の親世代が、息子・娘と励まし合いながら一緒に働いたり、将来のために親子で職業訓練を受けてもいい。親子ペア就業を含めて、雇用社会の働く常識を変えることも、人生 100 年時代では求められるのだ (ちなみにかつて多かった自営業では親子就業は当たり前だった)。

## 8 先の見えない時代を生きる

人生 100 年時代は、未だかつて人類が経験したことの無い時代である。先の見えない時代を生きるために必要な働き方について、筆者の考えるところを述べて本稿を閉じたい。そのキーワードは「ブリコラージュ」である(玄田(2018))。

ブリコラージュは、人類学者レヴィ・ストロースがその著書『野生の思考』(1962)で指摘したものであり、「くろうとはちがって、ありあわせの道具材料を用いて自分の手でものを作る人のことをいう」とされる(1962:22)。

レヴィ・ストロースは、ブリコラージュの対概念は「エンジニアリング」だと言う。表3は同書に基づき、両者の関係を筆者が整理したものである。エンジニアリングは、新たな情報を集めながら設計・計画を慎重に行い、科学的認識によって構造を適切に把握した上で事象を区別し、対応しようとする。長い人生をよりよく生きる方策として、自然科学の知見に基づき蓄積されてきたエンジニアリングが求められることは多い。

それに対してブリコラージュは、情報の収集が十分でなく構造の把握が困難な状況や、科学的認識が未だ及んでいない事態でこそ、意味を成す。ブリコラージュは、定まった概念よりは集められた何らかの記号や断片を手掛かりに、

表3 エンジニアリングとブリコラージュの関係

エンジニアリング	ブリコラージュ
科学的認識	神話的思考
自然	文化
概念	記号
設計・計画	偶然・限界
向こうに	手前に
超えようとする	とどまる
もう一つの情報	前もっての情報
区別	再構成(並べ替え)
構造	断片(出来事)

(注) レヴィ・ストロース(1962)をもとに筆者が独自にその関係を整理したもの(玄田(2018))。

目の前にある道具や材料を並べ替えたり、再構成しながら、不確かな状況に対応しようとする。特に既存の科学的知見だけでは制御が不可能な事例では、エンジニアリング的対応は至難の業であり、ブリコラージュによる対応が否応なく求められる。ブリコラージュには、リスクを事前に管理するというよりは、起きてしまったことに対し、なんとか「やりくりする」、場合によっては、それなりに「やりすごす」といった面が強い。

エンジニアリングは、最新情報を用いて状況を適切に区別し、論理的な想定を踏まえて危機を乗り越えようとする。ただ人生には、つねに当初の想定を超えた事態が生じるものだ。そこではブリコラージュにもとづく即応的対応が必然的に求められる。ブリコラージュでは、状況を丸ごと受け止めた上で、人知の限界を知りつつ、ありあわせの情報や偶然の力も活かしながら、最悪の事態に陥るのをなんとかとどまろうとする。人生 100 年時代に求められるのは、ブリコラージュに基づく働き方である。

ただし、もう一つ忘れてならないこともある。それはレヴィ・ストロースが、エンジニアリングとブリコラージュの関係は「人智の発展の二段階ないし二相ではない。なぜならばこれらの手続きはどちらも有効」と述べていることだ(1962:28)。先の見えない時代では、明確に意識されたエンジニアリング的な準備と同時に、思いがけず何かの役に立つかもしれないといったブリコラージュにつながる準備の両方が必要になる。

これまで重視されてきたエンジニアリング的な働き方の整備に加え、ブリコラージュ的な働き方の充実を誰もが出来るようになることが、人生 100 年時代を真に豊かなものにするのだろう。

【参考文献】

- リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット（2016）『LIFE SHIFT（ライフ・シフト）－100年時代の人生戦略』池村千秋訳、東洋経済新報社
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安－揺れる若年の現在』中央公論新社
- 玄田有史（2007）「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』567号、労働政策研究・研修機構、pp.97-112
- 玄田有史（2018）「自信がない・準備もない－その背景にあるもの」『危機対応学 明日の災害に備えるために』東大社研・玄田有史・有田伸編、勁草書房、pp.17-49
- 玄田有史（2019）「就職氷河期世代を襲う「七〇四〇問題」」『文藝春秋』2019年1月号、文藝春秋、pp.294-301
- 内閣府（2018）『経済財政白書』
- レヴィ・ストロース、クロード（1962）『野生の思考』大橋保夫訳、みすず書房
- 連合総合生活開発研究所（2016）『新たな就職氷河期世代を生まないために－連合総研・就職氷河期世代研究会報告』
- Genda, Yuji（2019）*Solitary Non-Employed Persons：Empirical Research on Hikikomori in Japan*, Singapore：Springer, pp.10-13

げんだ ゆうじ

1964年生まれ。東京大学経済学部卒。東京大学大学院経済学研究科第二種博士課程退学。経済学博士（大阪大学）。学習院大学経済学部講師、助教授、教授等を経て、2002年東京大学社会科学研究所助教授。2007年より同教授。専門は労働経済学。2005年より「希望学」、2016年により「危機対応学」という共同研究プロジェクトを進める。2009年に円城寺次郎記念賞、2012年に日本経済学会・石川賞受賞。厚生労働省労働政策審議会職業能力安定分科会委員等を歴任。

【主な著書】

『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社（サントリー学芸賞、日経・経済図書文化賞）  
 『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社（エコノミスト賞、労働関係図書優秀賞）  
 『ニート』（共著）幻冬舎  
 『働く過剰』NTT出版  
 『人間に格はない』ミネルヴァ書房  
 『希望のつくり方』岩波新書  
 『14歳からの仕事道』イースト・プレス  
 『危機と雇用』岩波書店（沖永賞）  
 『雇用は契約』（筑摩選書）など

【主な編著】

『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会  
 『希望学』（共編著）東京大学出版会  
 『危機対応の社会科学（上）（下）』（共編著）東京大学出版会 など