

## 高齢者雇用の吸収力は中小企業にあり 発表日：2015年3月31日（火）

～消費拡大の裾野を広げるための制度設計とは～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 熊野英生 (TEL: 03-5221-5223)

シニア層の雇用を吸収しているのは、中小企業である。中小企業の業容拡大を促進すれば、高齢者雇用の増加が年金不足の緩和につながる。一方、大・中堅企業では、シニア層が非正規形態で多く働いている。シニア層の勤労形態は、年金所得の課税制度と関連が深いようだ。高齢者雇用を増やすには、シニア消費が増えるように制度設計を再検討し、中小企業に恩恵が及ぶポジティブ・フィードバックをつくるのが肝要だ。

### 65才以上人口で働いているのは2割

シニア層の雇用の吸収母体は、中小企業である。中小企業の業容拡大を促進し、雇用吸収力を高めたとき、それが高齢世帯の所得形成力を向上させて、消費はもっと増えるだろう。高齢者雇用の拡大は、年金不安を解消させる点でも意義は大きい。

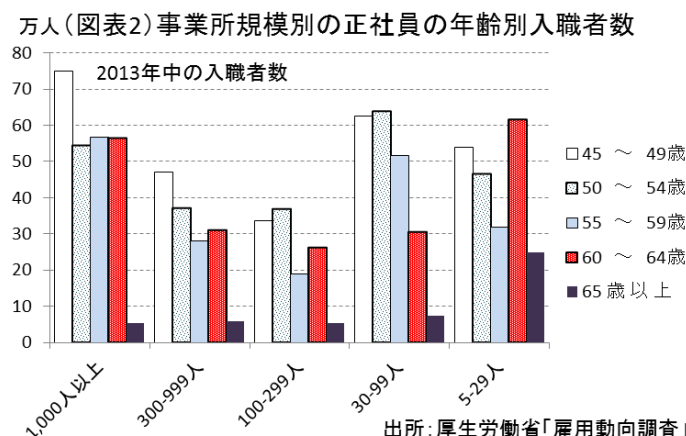
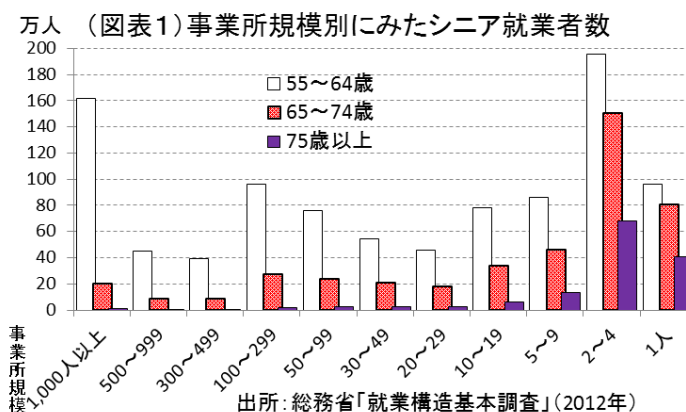
まず、データを大まかに確認しておきたい。直近の就業者数 6,322 万人のうち、65 歳以上は 704 万人いる（2015 年 2 月総務省「労働力調査」）。この 704 万人の就業者数は、65 歳以上の中では僅か 21.0%に過ぎない。65 歳以上の人口のうち 78.4% (2,622 万人) は、非労働力化していて、労働市場には居ない。今後、人口減少が進んでいく中で、労働力を確保しようとするれば、シニア層から就業希望者を増やし、働いてもらうことになるだろう。

ところで、多くの人は、65 歳以上のシニア労働力がどの企業で働いているのかについて、よく知らないのではないかと思う。直感的に、大企業にはほとんど居ないことはわかるだろう。これは定年制があるせいだ。定年年齢を過ぎて完全にリタイアする人は別にして、65 歳以上でも働いている人は、そのほとんどが小規模企業に居る。

2012 年の総務省「就業構造基本調査」では、シニア就業者 655 万人のうち、51.8%

(340 万人) が属するのは、4 人以下の小規模事業所であった（図表 1）。1,000 人以上の大規模な事業所には、僅か 3.3% (21.5 万人) しか所属していない。小規模事業所の範囲を変えてみると、29 人以下の事業所で 70.1% (459 万人) という割合になる。

入職者という視点でも、1,000 人以上の事業所は 65 歳以上の就業者をほとんど受



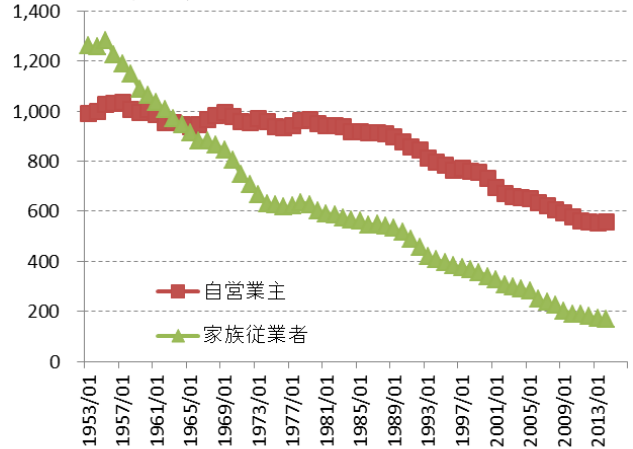
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

け入れていない（図表 2）。むしろ、5～29 人の小規模事業所が人数を相対的に多く受け入れている。5～29 人の小規模事業所には、定年制がない企業が約 3 割と多いという特徴がある。

### 自営業主にもシニア層は多い

シニア就業者が小規模事業者に集中する理由については、自営業主・家族従業者の高齢化という要因もある。自営業主・家族従業者 725 万人はほぼ全数が小規模事業主であり、かつ、その 37%がシニア就業者である。世代交代しない自営業主が高齢化していき、シニア雇用の受け皿になっているように見える面はある。もっとも、自営業主は、雇用吸収力を失ってきているのが実情だ。自営業主の就業者数は、過去、高度成長期を含めて、ほぼ一貫して減少しており、特に過去 5 年間では年平均▲13.6%ペースと大きく減少している（図表 3）。だから、自営業主がシニア就業者の吸収母体になるというよりも、雇用吸収の主体になるのは、自営業主というよりも中小企業と言える。

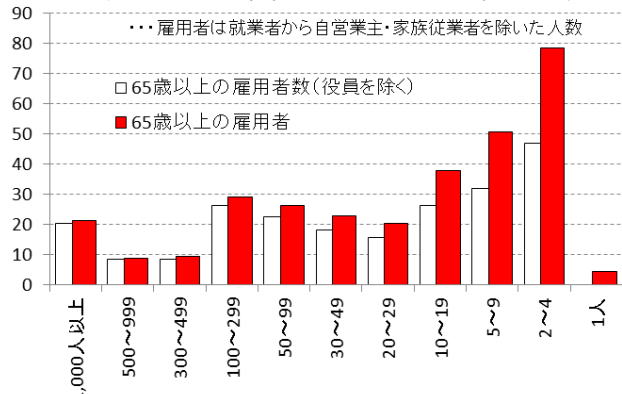
万人（図表 3）長期時系列でみた自営業主数



出所: 総務省「労働力調査」

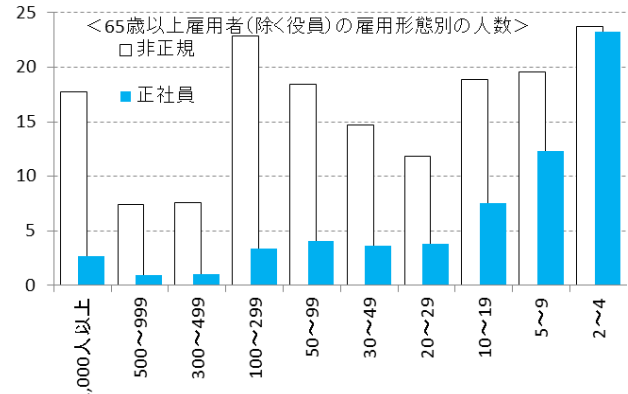
自営業主を除外したシニア雇用者 384 万人について、属する事業所の規模を調べると、やはり 29 人以下の事業所で多くっており、その人数の割合は 50.0% (192 万人) となっている（図表 4）。一方、1,000 人以上の大規模な事業所には、シニア雇用者はごく僅か（5.6%）しか居ない。

万人（図表 4）事業所規模別にみたシニア雇用者数



出所: 総務省「就業構造基本調査」(2012年)

万人（図表 5）事業所規模別にみたシニア雇用者数



出所: 総務省「就業構造基本調査」(2012年)

### シニア層の雇用形態は非正規シフト

65 歳以上の雇用者の特徴は、非正規比率が高いことである。2012 年は 74.0%と高率である。定年した後は、ほとんどの場合、非正規の雇用形態になっているのが実情である。この非正規比率を、事業所規模別にみると、30 人以上の事業所では 8 割以上が非正規となっている（図表 5）。それとは対照的に、正社員として働くシニア雇用者が多いのは、小規模事業所である。つまり、中小企業がシニア雇用者の受け皿として雇用拡大を遂げていけば、シニア雇用者がよりよい待遇が得られる可能性が高まるだろう。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

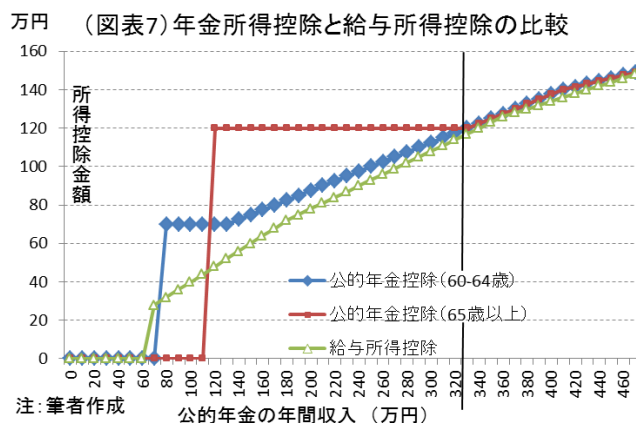
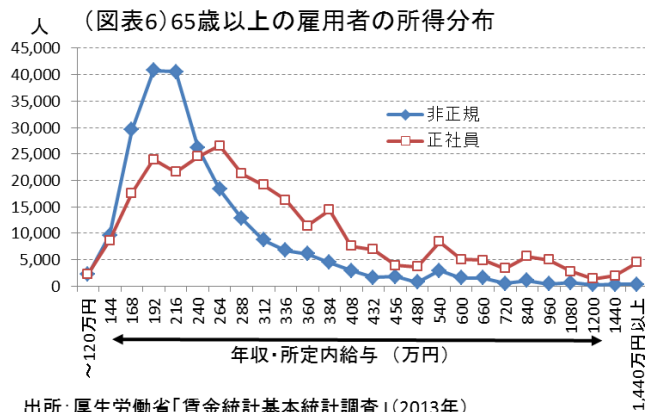
一方、シニア雇用者がどうして非正規雇用を選択するのかを考えると、ここには年金制度と絡んだ問題が存在する。仕事に就きながら厚生年金を受給する在職老齢年金制度では、雇用者所得（総報酬月額相当）が一定以上になると、年金支給額が減額される扱いになる（老齢基礎年金部分は減額されない）。具体的には、60～64歳は、収入が月28万円（総報酬月額相当額）以上になると、年金支給額が徐々に減額されて、さらに月46万円超になると、超過する厚生年金（報酬比例部分）の支給が停止される。65歳以上では、収入が月額46万円以下であれば年金支給は削られないが、46万円を超えると、支給額が減額されることになる。こうした年金削減が行われるのは60歳以降も厚生年金に加入して働く場合である。そこで、厚生年金に加入する必要のない非正規に移動することも少なくない。

シニア雇用者は、こうした仕組みに反応して、意図的に雇用形態を変えたり、雇用者所得の減額開始の水準までしかもらおうとしない人が少なからずいる。実際に、65歳以上の年収分布をみると、非正規雇用者を中心に、低い所得階層に分布が集中する格好になっている（図表6）。

シニア雇用者の中で能力の高い人たちが、より高い所得を得る能力を持っているにもかかわらず、能力発揮を抑制していることは、誠にもったいない気がする。仮に、こうした制度が、労働供給の阻害要因になっているのならば、その実態を詳しく調べて見直しを行った方がよいと考えられる。

上記の問題点は、所得控除と関係している。公的年金控除は、サラリーマンの給与所得控除よりも優遇されている（図表7）。特に、65歳以上になると、120万円の所得控除枠が固定的に決まっていて、120万円超から330万円未満の領域でサラリーマンよりも優遇されたかたちになっている。60～64歳では、月収28万円以上の雇用者所得を得ると、所得控除が優遇されている年金支給額が部分的に削られて、損失を受けたという意識になりがちである。65歳以上では月収46万円超になると、そこからより控除が手厚くなっている年金収入が削られることになる。従って、高齢者は、優遇されている年金所得を温存して、給与所得を増やさないようにコントロールする選択を採りがちになる。65歳以上に非正規雇用が多い理由は、そうした年収調整がより容易であるという面もある。

こうした問題点を是正するためには、高齢者の所得課税が年金所得と就労所得との間でイコールフットディングを図るのも一案だ。高齢者の所得課税を年金所得と就労所得の間で無差別にするには、（1）年金所得課税を強化して、所得控除を削減する方法もあるが、それとは別に、（2）勤労所得課税を高齢者に限って軽減する方法もある（両方を組み合わせる方法もある）。



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

## リーマンショック以降の小規模事業者の衰退

筆者の関心事は、人口高齢化によって年金制度の支給条件が厳しくならざるを得ない状況下で、高齢者が就労所得を増やすことで将来不安に対処しやすくすることにある。

ところが、小規模事業者の雇用拡大が進んでいるかどうかを統計データで確認したところ、必ずしもそうっていないことがわかった(図表8)。財務省「法人企業統計」では、資本金規模別では、1~2千万円と2~5千万円の小規模企業での雇用者数が、2008年末から2014年末にかけて大きく減少していた。業種別にみると、1~5千万円の小規模事業者のうち、人数の多い5つの業種では、小売業(▲21.3%)で、次いで製造業(▲17.5%)、建設業(▲13.1%)がリーマンショック後(2009年末~2014年末)の減少幅が大きかった。

ここには、公共工事の絞込みや、工場の海外移転による製造業の疲弊も背景にあるのだろう。そのほか、やはり消費不況が長引いていることが小売業の雇用吸収力を減衰させて、マクロ経済における高齢者雇用の吸収力を低下させているとみられる。アベノミクスが2012年末に始まり、個人消費にも明るさが見られた時期であっても、小売の小規模企業が従業員数を減らし続けていたという事実はショッキングである。

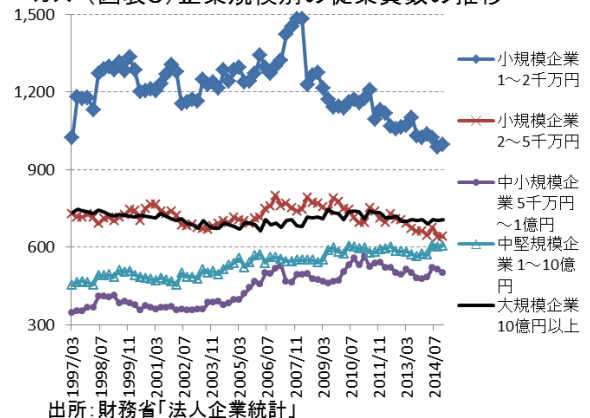
よく耳にするのは、地域経済における人口減少が、構造的な消費低迷の原因になって、消費産業を衰退させている図式である。「小規模企業を育てて、高齢者雇用を増やさなくてはならない」という必要性とは正反対の流れとして、厳然として消費不況に歯止めがかかっていない現実を強く認識させられる。消費構造が抱えている問題として、

消費低迷→高齢者雇用の吸収力が低下→年金不安の増大→消費低迷

というネガティブ・フィードバックがまだ根強く残っていることがある。このまま年金給付条件をマクロ経済スライドなどで制限していけば、ネガティブ・フィードバックに拍車がかかることも懸念される。

活路をどこに見出すかという解は、ネガティブ・フィードバックのリンケージのどこかに、まず逆回転の流れをつくることだろう。先に、年金所得と就業所得の間に、段差があって、シニア層の労働供給が制約される結果を引き起こしていることを指摘した。世の中では、「生涯現役社会」とか、「なるべく勤労を続けられる社会」が叫ばれているのに、それをバックアップするような制度が実際には十分に担保されていないのが現実である。複雑な制度に対して、細かく目配りをしながら、高齢社会の環境づくりを目指していくことが肝要である。

万人 (図表8) 企業規模別の従業員数の推移



出所:財務省「法人企業統計」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。