

## MRI ECONOMIC REVIEW

2015年7月13日  
株式会社三菱総合研究所  
政策・経済研究センター

## 流動性低下が気がかりな米国労働市場 —生産性の伸び抑制につながるか—

- 米国労働市場の回復は続いているが、構造的な問題が残り、雇用の流動性は低下傾向。
- 雇用の流動性やスキルのミスマッチが改善しなければ、生産性の伸びが低下する可能性。
- 米政府が導入するIT企業との連携やデータ分析を用いた実践的な訓練の成果に注目。

### (1) はじめに

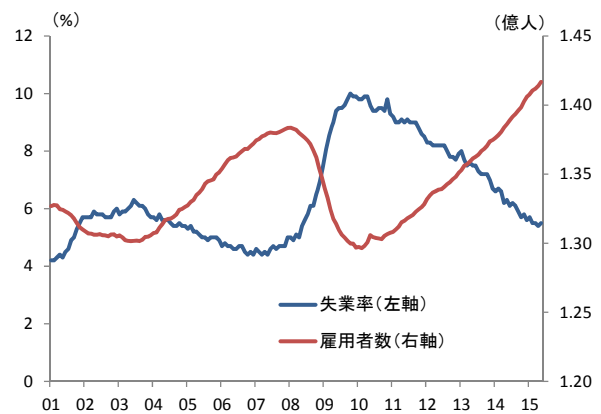
#### 失業率は改善も、構造的な問題が残る米国労働市場

米国では、景気拡大を背景に労働市場の改善が続いている。金融危機後に10%前後まで上昇した失業率は2015年5月時点で5.5%まで低下し、連邦準備制度理事会（FRB）が長期的な均衡失業率<sup>1</sup>と想定する5.0～5.2%に近づいている（図表1）。雇用者数も2014年初以降、月平均約25万人のペースで増加し、2014年4月には1億3,839万人と金融危機前の雇用者数を上回った。

一方、労働市場の構造的な問題は依然として残されている。非自発的なパート労働者が雇用に占める割合<sup>2</sup>は低下傾向にあるとはいえ、約4.7%と金融危機前の約3.1%に比べて高い（図表2）。平均失業期間は約30週間であり、金融危機前（約17週間）の2倍近い。さらに、労働生産性の伸びも低い水準にとどまっており、賃金上昇率も鈍化している。

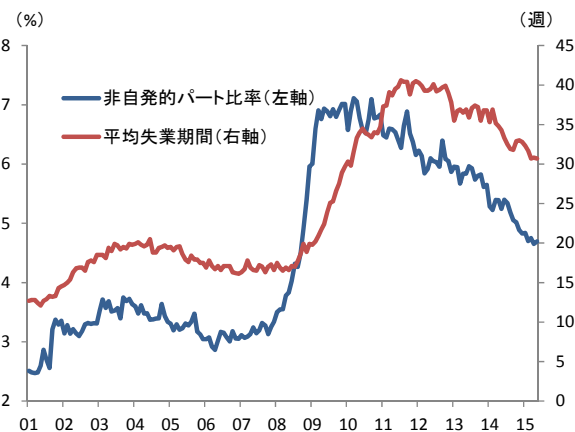
以下では、こうした構造的な問題の背景として、①米国労働市場における雇用の流動性低下、②失業者と求人とのマッチングの効率性低下に注目し、その動向を分析する。

図表1 失業率と雇用者数



出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

図表2 非自発的パート労働者の割合



出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

<sup>1</sup> 経済が均衡している、すなわち労働需給のバランスが釣り合っている状態の失業率。失業率を構造的な要因と景気循環要因に分解したとき、前者に該当する。

<sup>2</sup> フルタイムで働きたくても働けず、やむを得ずパートで働いている労働者を指す。非自発的なパート労働者が雇用に占める比率の上昇は、求人側にとってフルタイムで採用したいようなスキルをもつ労働者が少ないことや、労働者にとってオファーされる求人に再就職してもいいような労働条件のよいフルタイムの求人が少ないことを示す。これは、労働需給のミスマッチや構造的失業が高まっていることを示唆する。

## (2) 雇用の流動性

### 雇用創出・喪失、労働者の移動ともに低下傾向

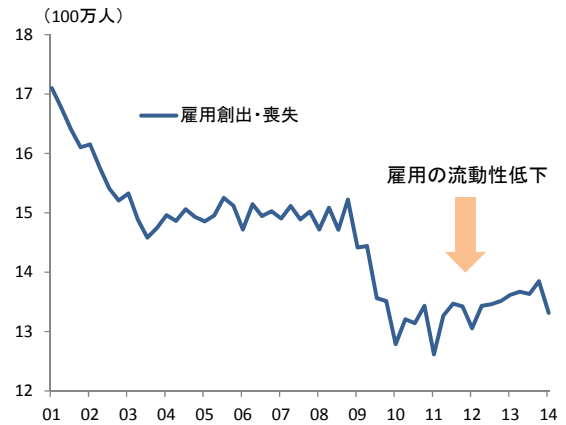
構造的な問題の一つとして、雇用の流動性低下が指摘できる。雇用の流動性はどのように測られるのか。まず、企業サイドからは、企業の雇用拡大と縮小の和で示される（①雇用創出・喪失）。一方、労働者サイドからは、労働者の採用数と離職数の和で示される（②労働者の移動）。さらに、労働者数の移動のうち、存続している仕事間での移動も、流動性の指標の一つとして用いられる（③労働者の既存の仕事間移動、churning flow と呼ばれる）。

各指標の推移をみると、2000年代初頭に比べ、①雇用創出・喪失、②労働者の移動、③労働者の既存の仕事間移動がいずれも2010年頃にかけて減少しており、雇用の流動性の低下が示唆される（図表3、4）。背景として、(i) 若年層に比べ転職率の低い高齢者の増加したこと（高齢化要因）、(ii) 雇用間移動が活発とされる中小企業の割合が減少したこと（企業規模要因）、(iii) ITなど技術革新によって省力化が進み、新規起業による雇用吸収力が縮小したこと（技術革新要因など）、(iv) 住宅バブル崩壊によって住宅資産の売却が困難になり、他地域で求人があっても転居を伴う就職が難しくなったこと（住宅バブル崩壊要因）、(v) 就業に必要なスキルの質向上など転職コストが上昇したこと（スキル要因）が挙げられる。ここ数年は、米国経済の回復によって労働者がよりよい労働条件の仕事求めて転職し始めていることから、労働者の移動（②と③）は改善しつつあるが、2000年代初頭や金融危機前に比べ低い水準にとどまっている。

### 流動性の低下は労働生産性に悪影響

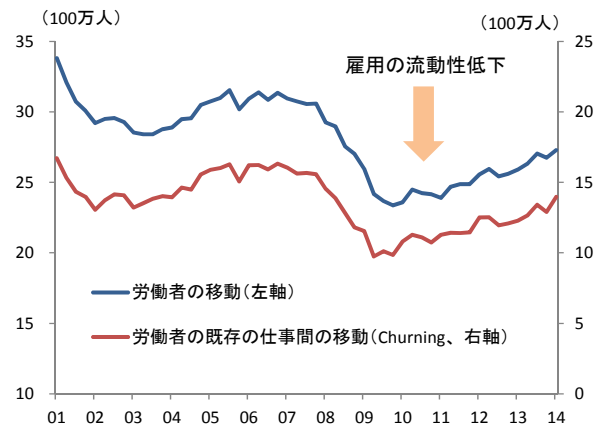
雇用の流動性低下は、生産性の伸びを抑制する可能性がある。まず、雇用の流動性低下によって、生産性の低い仕事から高い仕事への労働者のスムーズな移動や、低い生産性の企業の退出と高い生産性の企業の参入が阻害されれば、生産性の伸びが抑制される。因果関係の解釈には留意が必要であるが、過去の雇用の流動性と労働生産性の正の相関がこれを裏付けてい

図表3 企業サイド（雇用創出・喪失）



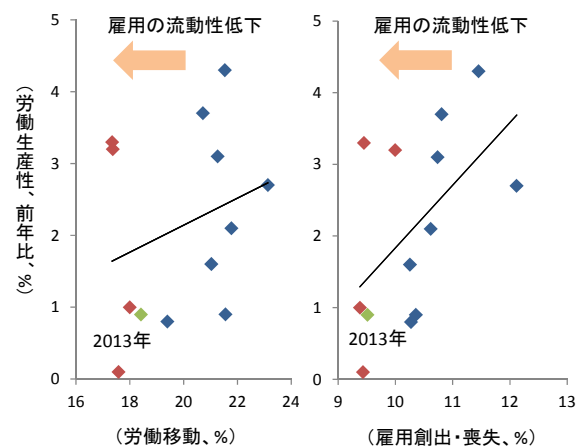
注：雇用創出・喪失＝起業・既存企業による雇用拡大＋廃業・既存企業による雇用縮小  
出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

図表4 労働者サイド（労働者の移動）



注：労働者の移動＝採用数＋離職数  
労働者の既存の仕事間の移動＝労働者の移動－雇用創出・喪失  
出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

図表5 雇用の流動性と労働生産性



注：横軸は四半期当たりの労働移動、雇用創出・喪失が雇用者数に占める割合の年平均を示す。金融危機前（2008年以前）は青、金融危機後は赤、直近2013年は緑で表示。期間は2001年から2013年。

出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

る(図表5)。また、雇用の流動性低下によって、スキルや学歴が低い層などで雇用機会が減少すれば<sup>3</sup>、技能の蓄積機会の減少や人的資本の低下を通じて、生産性の伸びが抑制される。

### (3) マッチングの効率性

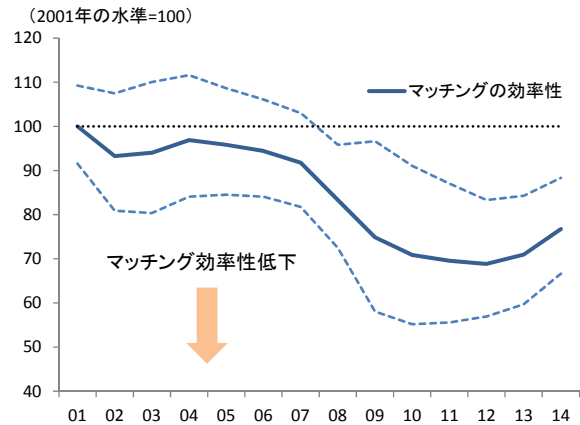
#### マッチング効率性は金融危機後に低下

構造的な問題の二つ目は、労働市場のマッチングの効率性低下である。同じ求人数・失業者数の下でどの程度就業に結びつくかを示す指標(マッチング効率性)を推計すると<sup>4</sup>、2001年を100とした場合、金融危機後は70~80程度で推移している(図表6)。これは求人数が金融危機前の水準まで増加しても、再就職数は金融危機前の70~80%にとどまることを意味する。

#### 背景にはスキルのミスマッチ

金融危機後にマッチングの効率性が低下した理由として、①失業給付の支給期間の延長<sup>5</sup>により、失業者の再就職意欲が低下したこと、②産業ごとの雇用創出力の変化(住宅、建設部門で減少する一方、教育・医療、専門サービス部門で増加)から、産業間の求職者と求人とのミスマッチが危機後に急拡大したこと<sup>6</sup>(図表7)、③住宅バブル崩壊で住宅資産価値以上のモーゲージ・ローンを抱えた失業者が、求人のある地域に移動できなかったこと、④技術革新を背景にスキルのミスマッチが拡大していること、などが考えられる。もともと、2013年末に失業給付の支給期間延長は終了したほか、産業間のミスマッチは金融危機前の水

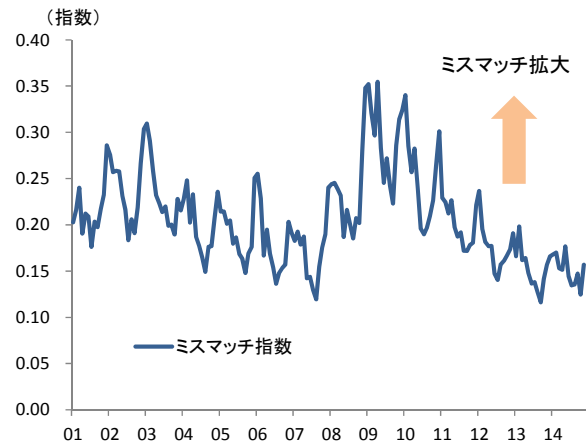
図表6 マッチング効率性



注：三菱総合研究所が推計

出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

図表7 産業間のミスマッチ



出所：米国労働省より三菱総合研究所作成

<sup>3</sup> Davis and Haltiwanger (2014) "Labor Market Fluidity and Economic Performance," NBER Working Paper No.20479.

<sup>4</sup> コブ・ダグラス型のマッチング関数  $M = AU^\beta V^{1-\beta}$  ( $M$  : 就業数、 $U$  : 失業者数(レイオフを除く)、 $V$  : 求人数)における  $A$  をマッチングの効率性の指標とし、その推移を推計した。具体的には、対数をとって次の式の定数項と年次ダミーの係数 ( $\alpha_i, i=1, \dots, 14$ ) を求め、2001年を100としてマッチング効率性  $A$  の推移を算出した。

$$\ln M_t = \alpha_1 + \alpha_2 d_{2002} + \dots + \alpha_{14} d_{2014} + \beta \ln U_t + (1-\beta) \ln V_t + u$$

<sup>5</sup> 米国では州によって失業給付の支給期間が異なるが、多くの州で26週間である。2008年半ば以降は、雇用環境の悪化を背景に、連邦政府の財源負担によって支給期間が延長され、最大99週間まで支給可能となっていた。

<sup>6</sup> 次の式で表される Jackman and Roper (1987) のミスマッチ指標を算出した。ミスマッチ指標が大きいほど、労働需要の高い産業と労働者が希望する産業の間に乖離があり、産業間のミスマッチが大きいと解釈する。

$$\text{ミスマッチ指標} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right| \quad (U_i : \text{第} i \text{産業の失業者数、} V_i : \text{第} i \text{産業の求人数、} U = \sum_{i=1}^n U_i, V = \sum_{i=1}^n V_i)$$

産業は鉱業、建設、製造(耐久財)、製造(非耐久財)、卸売・小売、運輸・公益、情報、金融、専門ビジネス、教育・医療、娯楽、その他サービス、政府の13産業としている。(Jackman and Roper (1987) "Structural Unemployment," Oxford Bulletin of Economics and Statistics 49, pp.9-36.)

準まで低下、さらに住宅価格も上昇傾向をたどるが、マッチング効率性の改善は十分ではない。

より深刻な問題は、④スキルのミスマッチと考えられる。同じ産業内の求人であっても技術革新を背景とした高スキル人材へ需要がシフトしている可能性がある。2004～2013年のデジタル・スキルを求める雇用の伸びは4.7%と、求めない雇用（1.9%）の2.5倍であった<sup>7</sup>。また、求人に占めるテクノロジー関連求人の割合は、サンフランシスコで27%、ニューヨークで20%との情報もある<sup>8</sup>。こうしたスキルを十分に持たない失業者にとって再就職は困難とみられる。

マッチング効率性の低下により失業が長期化し（図表8）、その間に失業者の人的資本の質が低下すれば、米国全体の生産性の伸びが低下する恐れがある。

図表8 長期失業者の割合



#### (4) おわりに

##### 米政府が導入する実践的な職業訓練の効果に注目

米国労働市場の流動性低下や失業者と求人のマッチングの効率性低下が続けば、産業や市場の新陳代謝や人的資本の質の低下を通じて中長期的に生産性の伸び抑制につながり、米国経済の潜在成長率を引き下げる恐れがある。

改善に向けては、職業訓練によるスキル向上などが求められる。こうした中、オバマ大統領は2015年3月、州と企業が連携した職業訓練などを通じて、労働需要の高いIT分野への就労を促す方針を示した<sup>9</sup>。その職業訓練は実践的だ。データ分析によりIT企業が求めるスキルを明らかにし、マイクロソフトなどのIT企業や企業向け研修の専門会社はその訓練をオンラインや実習で実施する。今後、こうした取り組みがどのような効果を挙げるのか注目される。

日本の労働市場でも、雇用調整スピードの改善による新陳代謝向上が課題である。日本の職業訓練も、訓練後の再就職を意識したより実践的なプログラムとなるよう、行政と企業とが連携した取り組みを進める必要があろう。

以上

《本件に関するお問合せ先》

株式会社 三菱総合研究所 〒100-8141 東京都千代田区永田町二丁目10番3号  
 政策・経済研究センター 田中康就、武田洋子 電話：03-6705-6087 E-mail: yatanaka@mri.co.jp  
 広報部 峰尾 電話：03-6705-6000 FAX: 03-5157-2169 E-mail: media@mri.co.jp

<sup>7</sup> Burning Glass Technologies 「The Digital Skills Gap in the Workforce」 (2015年3月)

(<http://burning-glass.com/research/digital-skills-gap/>)

<sup>8</sup> U.S. NEWS (2015年3月11日)

(<http://www.usnews.com/news/articles/2015/03/11/tech-training-could-help-close-us-skills-gap/>)

<sup>9</sup> White House (2015年3月9日)

(<https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2015/03/09/fact-sheet-president-obama-launches-new-techhire-initiative>)