

米国における転職と労働生産性

人材移動は活発化するも生産性向上には繋がらず

ニューヨーク事務所主任エコノミスト

松本 博

+1-212-282-3532

atsushi.matsumoto@mizuhogroup.com

- 米国では転職者が増加している。こうした人材移動の活発化は、労働市場におけるミスマッチの緩和を通じて生産効率を改善させ、労働生産性上昇率の加速に繋がると考えられてきた。
- しかし米国では、転職が増加しているものの労働市場におけるミスマッチが緩和せず、労働生産性上昇率は伸び悩んでいる。背景には、労働者のスキルの不足や引越の敬遠があると思われる。
- ミスマッチの緩和に向けて重要となるのは、労働者のスキル向上である。転職者が多い状況では、企業による取り組みは楽観出来ず、個人による取り組みが期待される。

1. 米国で増加する転職者

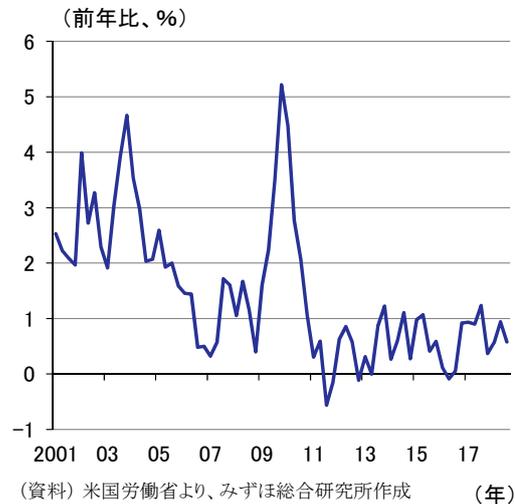
米国では転職者が増加している。転職を中心とした離職者の動向を示す「転職率(=自発的な離職者数÷雇用者数)」は2009年を底に上昇傾向となり、直近の2018年10~12月期には2.6%と、前期(2.7%)に続き、統計が開始された2000年12月以来の高水準となった(図表1)¹。堅調な景気拡大が続き、また、失業率が歴史的な低水準で推移する中、米国では転職に前向きな労働者が増加している。

ここで、労働市場における人材移動の活発化は²、労働生産性上昇率の加速に繋がるとされる³。そのカギを握るのは、労働市場のミスマッチ(=企業が求めるスキルなどの要件を満たす労働者が見つからず、求人が充足されない状態)の緩和である。ミスマッチの緩和、即ち、適材適所の人材配置が進むことによって生産効率は改善し、生産性上昇率が加速すると理解されているからだ⁴。適材適所の人材配置は、人材移動が活発化するほど実現しやすいと考えられる。

図表1 転職率



図表2 労働生産性上昇率



しかし、2018年7～9月期の労働生産性上昇率は前年比+0.6%にとどまり、2011年以降の低生産性局面が継続している(前頁図表2)。米国では、人材移動が活発化するものの、労働生産性上昇率は伸び悩んでいるのが現状だ。以下では、生産性伸び悩みの背景と、今後の生産性向上に向けてカギとなる取り組みを整理する。

2. 労働市場におけるミスマッチの現状

米国の労働市場では、特に高生産性業種において、ミスマッチが拡大している。この背景には、労働者のスキルの不足、引越の敬遠という2つの理由があると思われる。

(1) ベバリッジ曲線は労働市場のミスマッチの拡大を示唆

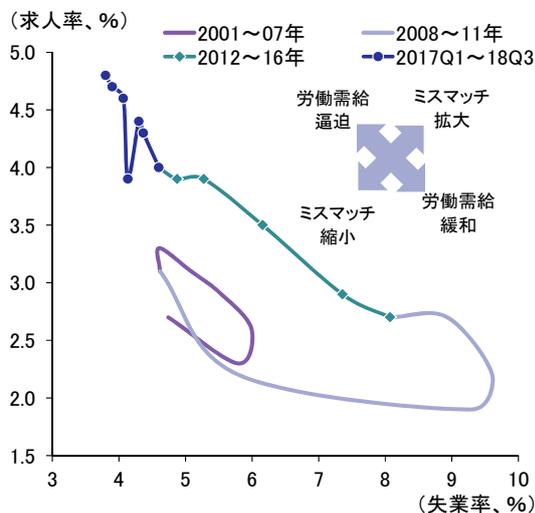
足元における労働市場のミスマッチを、ベバリッジ曲線から確認しよう。ベバリッジ曲線は、失業率を横軸に、求人率を縦軸にとって描かれる右下がりの曲線であり、原点から離れるほど(曲線が右上にシフトするほど)、ミスマッチが拡大していることを示す。また、曲線状での左上への移動(=失業率低下・求人率上昇)は労働需給の逼迫を、右下への移動(=失業率上昇・求人率低下)は労働需給の緩和を表す。足元にかけての動向をみると、ベバリッジ曲線は、2000年代と比べて原点から離れている(図表3)。労働需給は逼迫しているが、ミスマッチが拡大していることが分かる。

ミスマッチは、特に、ハイスキルな人材を必要とする高生産性業種で顕著とみられる。高生産性業種での雇用増加が緩やかな伸びにとどまっているからだ。図表4は、米国の主要業種を高生産性業種と低生産性業種に分類して雇用増加率を求めた結果である。高生産性業種の雇用増加率は年平均+0.7%と、低生産性業種の雇用増加率(同+2.1%)を大幅に下回る。勿論、高生産性業種の雇用誘発度は相対的に低いと考えられるため、高生産性業種の雇用増加率が低生産性業種の増加率を下回ることは自然かもしれない。しかし、求人率をみると、高生産性業種も低生産性業種も大幅に上昇し、両業種とも労働需要が同程度に強まっていることが示唆される(次頁図表5)。

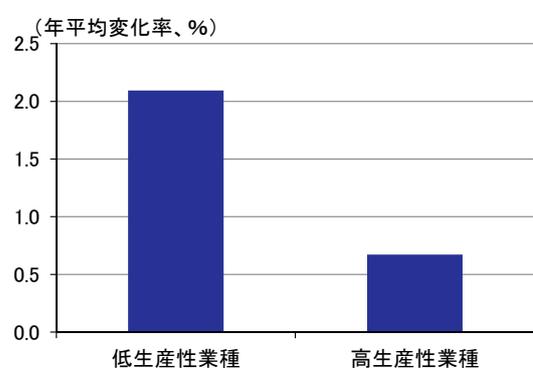
(2) 労働市場のミスマッチが緩和しない2つの理由

転職者が増加しているにも関わらず、なぜ労働市場のミスマッチが緩和していないのか。それには2つの理由があると思われる⁵。第1に、労働者のスキル不足である。高生産性業種で働くには、高度な

図表3 ベバリッジ曲線



図表4 業種毎にみた雇用増加率



(注) 1. 2015～2017年の年平均変化率。
2. 主要18業種毎に労働生産性を求め、全業種平均よりも生産性が高い(低い)業種を高(低)生産性業種と見なした上で、高生産性業種と低生産性業種に分けて雇用者数の増加率を求めた。

(資料) 米国商務省より、みずほ総合研究所作成

スキルなどが必要とされると考えられるが、米国では現状、そうしたスキルを備えていない求職者が多い。全米独立企業連盟(NFIB)の調査では、「求職者がスキル不足」との回答が増加傾向にあり、直近の2018年10~12月期には53%と、1993年の統計開始以来の高水準に達した(図表6)。転職を希望する人は主に35歳以下の若者だが、彼らの多くは、高生産性業種で働くにはスキルの蓄積などが不足している模様である⁶。

第2に、引越の敬遠である⁷。米国では、州によって産業特性や生産性動向が異なり、高生産性業種で働くには州を跨いだ引越が必要となる場合がある。図表7は、州毎に労働生産性の高低を示しており、情報通信業や不動産の比重が高いカリフォルニア州などの西部や、金融保険業や専門・技術サービスの比重が高いニューヨーク州などの北東部が、南部や中西部よりも生産性が高い⁸。しかし、引越をする人は少ない。全人口に占める過去1年に引越をした人の割合は、2018年時点で10.1%(州を跨ぐ引越は1.5%)と、ピークであった1985年の20.2%(州を跨ぐ引越は3.0%)の半分にとどまる(図表8)⁹。この結果を踏まえると、転職に伴う生産性の低い州から高い州への引越も、同様に少ないと推察される¹⁰。

以上の理由から、米国では転職が増えているものの、低生産性業種から高生産性業種への転職は多くないとみられる¹¹。結果、高生産性業種においてミスマッチの緩和が遅れていると考えられる。

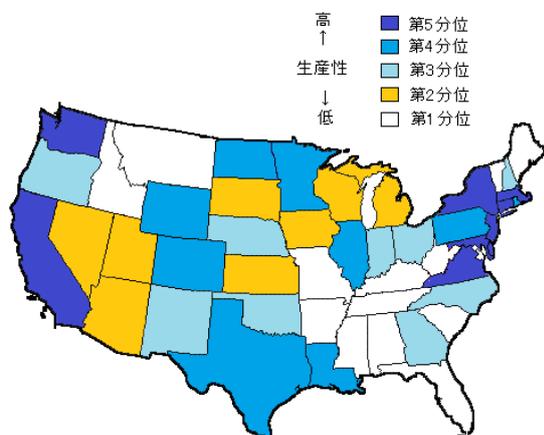
図表5 業種毎にみた求人率



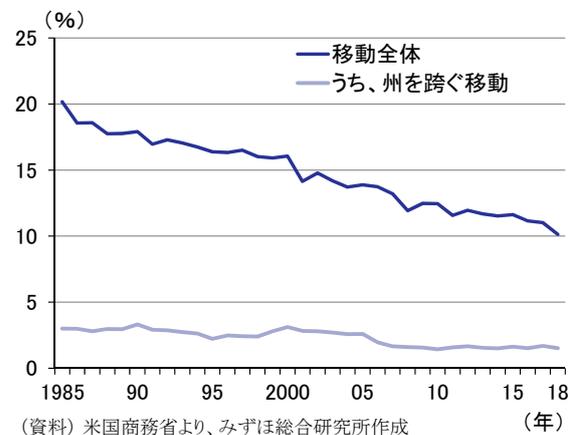
図表6 スキル不足に直面する企業の割合



図表7 州毎にみた労働生産性



図表8 過去1年に引越をした人の割合



3. 労働者のスキル向上に向けて

転職者の増加がミスマッチの緩和を促進するためには、労働者のスキル向上が重要となる。転職者が多い状況では、企業による労働者教育には多くを期待出来ない可能性があるため、個人による取り組みが求められる。

(1) 企業による従業員への教育投資は増加。ただし持続性は楽観出来ず

米国企業におけるスキル向上に向けた取り組みをみてみよう。米国の人材育成業界の報告書によると、米国企業による従業員への教育投資(=研修や訓練等への支出)は、2014年から2018年にかけて持ち直した(図表9)。企業が教育投資を増加させた理由としては、訓練の対象分野が拡大したとの回答が最も多く、従業員に幅広い知識を吸収させ、スキルを高めようとする企業側の思惑がうかがわれる¹²。

しかし、企業による教育投資の持続性は楽観出来ない。理由は2つある。第1に、転職が盛んになるにつれて、企業の将来的な投資インセンティブが低下することだ¹³。企業が費用を負担して従業員のスキルを向上させても、その後従業員が転職した場合、投資した企業は投資収益(=従業員の生産性向上)を回収する機会を失うためである。第2に、投資以外の費用負担である。転職者が多いと、企業はその穴を埋めるために採用活動を行うが、それには費用がかかる¹⁴。採用活動の費用が嵩み、教育投資は後回しにされる可能性がある。

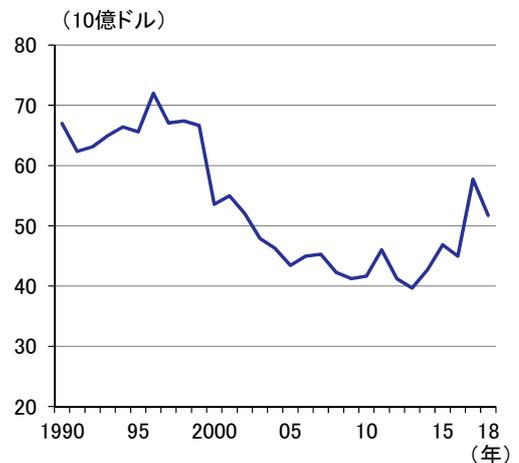
(2) 期待されるのは個人レベルでの取り組み。MOOCsはその一助に

こうした中で期待されるのは、個人レベルでの取り組みである。ネックの1つは費用負担だが、MOOCs(Massive Open Online Courses: 大規模な公開オンライン講座。ムーク(ス)と呼ばれる)というオンライン教材を活用することで、従来よりも費用負担を抑えると共に、時間や場所を選ばずに学ぶことが可能となる¹⁵。2012年に誕生したMOOCsは、元々、有名大学の講義を聴講出来ることで注目された。最近では、ビッグデータ解析や機械学習、プログラミング、マーケティングなど、キャリア開発関連の講座が幅広く提供されており、キャリアアップに役立てようと受講する人も多い¹⁶。従来のオンライン講座と異なり、MOOCsは単なる教材の提供にとどまらず、レポートや試験、講師による評価、講師への質疑、学習者同士の交流などの双方向性を重視している。

米国では、MOOCsをより直接的に転職へ繋げようとする企業もある。MOOCsを提供する企業の1つは、優秀な受講生に対して、IT企業などへの就職を斡旋するサービスを行っている¹⁷。また、ある大手通信企業は、MOOCsの特定の講座の修了者に対して、優先的にインターンシップ・プログラムを提供している¹⁸。これらは、スキル向上と同時に、労働市場のミスマッチ緩和にも繋がるものだ。

MOOCsの受講者の増加にみられるように、個人レベルでのスキル向上に向けた取り組みが一段と広がることで、労働市場のミスマッチの緩和、ひいては、労働生産性の向上に繋がることが期待される。

図表9 企業による教育投資



(資料) Training Magazineより、みずほ総合研究所作成

4. まとめ

以上みてきた通り、米国では転職者が増加している。こうした人材活動の活発化は、本来、労働市場のミスマッチ緩和を通じて生産性向上に繋がると考えられてきた。しかし、米国では、労働者のスキルの不足や引越の敬遠という理由から、特に高生産性業種においてミスマッチが緩和せず、米国の労働生産性上昇率は伸び悩んでいる。

ミスマッチが緩和しない中で重要なのは、スキル向上に向けた取り組みである。転職者が多い状況では、企業による取り組みよりも、個人による取り組みが求められる。こうした取り組みが一段と広がることで、転職者の増加がミスマッチの緩和に繋がりが易くなると考えられる。勿論、引越の制約が生産性向上へのハードルとして残存するが、上述したスキル向上と共に、リモートワークの普及などを通じ、生産性向上が進むことが期待される。

【参考文献】

- Acemoglu, Daron(1997) “Training and Innovation in an Imperfect Labour Market”, *The Review of Economic Studies*, Vol.64, No.3, pp.445-464
- Adamy, Janet and P. Overberg(2017) “Struggling Americans Once Sought Greener Pastures- Now They’re Stuck”, Article at Wall Street Journal, August 7th
(<https://www.wsj.com/articles/struggling-americans-once-sought-greener-pasturesnow-they-re-stuck-1501686801>)
- Canon, Maria E. and M. Chen(2011) “The Mismatch between Job Openings and Job Seekers”, *The Regional Economist*, Federal Reserve Bank of St. Louis, pp.10-11, July
- Boushey, Heather and S. J. Glynn(2012) “There Are Significant Business Costs to Replacing Employees”, Article at Center for American Progress, November 16th
(<https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>)
- Brown, Meghan(2018) “Bridging the Skills Gap in the Manufacturing Industry”, Article at engineering.com, May 15th
(<https://www.engineering.com/AdvancedManufacturing/ArticleID/16954/Bridging-the-Skills-Gap-in-the-Manufacturing-Industry.aspx>)
- Georgetown University Center on Education and the Workforce(2013) “New Study Finds There Will Be 55 Million Job Openings By 2020”, June 26th
- Hamori, Monika(2018) “Can MOOCs Solve Your Training Problem?”, Article at Harvard Business Review, January(<https://hbr.org/2018/01/can-moocs-solve-your-training-problem>)
- Harrison, David and E. Morath(2018) “In This Economy, Quitters Are Winning”, Article at Wall Street Journal, July 4th
(<https://www.wsj.com/articles/in-this-economy-quitters-are-winning-1530702001>)

- Karahan, Faith and D. Li(2016) “What Caused the Decline in Interstate Migration in the United States” , *Liberty Street Economics*, Federal Reserve Bank of New York, October 17th
- Molloy, Ravern, C. L. Smith and A. Wozniak(2014) “Declining Migration within the US: The Role of the Labor Market” , *IZA Discussion Paper*, No. 8149, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, April
- McGowan, Müge Adalet and D. Andrews(2015) “Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data” , *OECD Working Paper*, No.1209, ECO/WKP(2015)27, April
- Nunn, Ryan, J. Parsons and J. Shambaugh(2018) “Americans aren’t moving to economic opportunity” , Article at Brookings, November 19th
[\(https://www.brookings.edu/blog/up-front/2018/11/19/americans-arent-moving-to-economic-opportunity/\)](https://www.brookings.edu/blog/up-front/2018/11/19/americans-arent-moving-to-economic-opportunity/)
- Parilla, Joseph and M. Muro(2017) “Understanding US productivity trends from the bottom-up” , Article at Brookings, March 15th
[\(https://www.brookings.edu/research/understanding-us-productivity-trends-from-the-bottom-up/\)](https://www.brookings.edu/research/understanding-us-productivity-trends-from-the-bottom-up/)
- Schleicher, David(2017) “Stuck! The Law and Economics of Residential Stability” , *Yale Law Journal*, Vol.127; *Yale Law School, Public Law Research Paper*, No.593; *Yale Law & Economics Research Paper*, No.572, January 9th
- Shambaugh, Jay, R. Nunn and P. Liu(2018) “How Declining Dynamism Affects Wages” , The Hamilton Project, February
- Training Magazine(2018) *2018 Training Industry Report*
- 中島上智、西崎健司、久光孔世留(2016)「先進国における労働生産性の伸び率鈍化」(日本銀行 調査論文、3月28日)
- 山田恒夫(2014)「MOOCとは何か～ポストMOOCを見据えた次世代プラットフォームの課題」(国立研究開発法人科学技術振興機構『情報管理』、Vol.57、No.6、pp.367-375)
- 八山幸司(2015)「米国における教育とITに関する取り組みの現状」(JETROニューヨークだより、12月)

¹ 転職率として、米国労働省の Job Openings and Labor Turnover Survey(以下、JOLTS)における Quit Rate(=自発的な離職者数÷雇用者数)を用いた。JOLTS の自発的な離職者が、転職に伴って離職した人を多く含んでいると考えられるからだ(なお、自発的な離職者に定年退職や出向による離職は含まれない)。なお、JOLTS からは、自発的な離職者が①別の企業に就職したか(転職の成功)、②失業したか(転職の失敗)、③労働市場から退出したか(非労働力化)は、分からない。しかしながら、雇用統計をみると、自発的な失業者(自発的に離職した後に失業者となった人)が減少傾向にあることから、②は限定的と思われる。また、自発的な離職者の増加ペースが、非労働力人口の増加ペースを上回っており、③も少ないと考えられる。以上より、JOLTS の自発的な離職者は、①が主とみられる。

² 労働市場における人材移動の活発さは「雇用流動性」と呼ばれる。雇用流動性は、転職による企業間の人材移動だけではなく、失業者の再就職(失業状態から就業状態への移動)や解雇による離職(就業状態から失業状態への移動)なども含む概念である。

³ 勿論、労働生産性上昇率の加速は、人材移動の活発化のみによってもたらされるわけではない。オーソドックスな成長会計モデルに基づく、労働生産性上昇率は、資本装備率と全要素生産性(TFP)上昇率に比例する。資本装備率は、労働者1人が利用可能な資本ストックの多寡を示し、設備投資の拡大によって上昇する。他方、TFPは、労働投入や資本投入をどれだけ効率的に付加価値へ繋げられるかの尺度であり、生産効率の改善のほか技術革新の進展によって向上する。この内、生産効率に関し

ては、労働市場におけるミスマッチの緩和によって改善すると考えられているが、金融危機後、米国を含む先進国ではミスマッチが緩和せずTF P停滞の一因になったと指摘されている(中島・西崎・久光(2016))。ミスマッチ緩和は生産性向上にとって唯一の解決策ではないが、米国では転職の増加にみられる通り、人材移動が活発化しているため、本稿ではこの点に着目している。

⁴ McGowan and Andrews (2015)は、2012年のデータを用いたパネル分析の結果を踏まえ、適材適所の人材配置が達成されなかったことで米国の生産性上昇率は押し下げられていたと指摘している。

⁵ Canon and Chen(2011)によると、労働市場におけるミスマッチという概念は、1970年代に欧州の経済学者によって導入されたという。この中で、ミスマッチとは2つの面で生じるとされている。第1にスキルであり、企業が求めるスキル要件と労働者が持つスキルが合致しない場合である。これは、労働者のスキル不足が原因と理解される。第2に場所であり、企業が提示する勤務場所と、労働者が望む勤務場所が合致しない場合である。これは、労働者の引越の敬遠が原因と捉えられる。他方、現実の経済を俯瞰した時、給与面でのミスマッチなども生じる可能性はあるだろう。ただし、この点に関する先行研究が不足していること、また、最近の賃金上昇によって給与面でのミスマッチは緩和していると推察されることから、本稿では言及していない。

⁶ Harrison and Morath(2018)は、転職率は35歳以下の労働者の方が、35歳超の労働者よりも高いと述べる。若者のスキルに関しては、Georgetown University Center on Education and the Workforce(2013)が、「教育や技能を備えた若い労働者の人口は、(人手不足を緩和するには)十分でない」と指摘する。Brown(2018)は、製造業に関して、「若者は、人工知能など最新の技能を有しているが、経験が不足している」と述べる。

⁷ Karahan and Li(2016)は、米国において、労働市場における適材適所の人材配置を実現するには、引越が重要と指摘している。ただし、かつては引越の多さが人材移動の活発さの一因だったが、過去数十年で状況が大きく変化したと付言している。

⁸ アラスカ州とハワイ州を除く。Parilla and Muro(2017)は、米国の382の市街地毎に同様の分析を行った上で、生産性を規定する条件に関して各地点の状況は異なると指摘する。即ち、天然資源の有無や労働者の質、インフラや技術力などが各地点で異なっており、企業はこれら資源を活用するために集積すると述べる。企業の集積の結果、各地点で産業の特性が変わると言える。

⁹ 引越が少なくなっている理由としては、①住居費の高さ、②州毎に交付される免許等の存在、③共働き世帯の増加などが指摘されている。①に関しては、高生産性業種が集積する地域の住宅価格や家賃が高く、引越を断念するというものだ(Adamy and Overberg(2017))。②については、州毎に交付される免許が必要な職業に就く人が別の州で働くには免許を取り直す必要があり、引越を断念する場合があるとされる。Schleicher(2017)は、州毎に交付される免許が必要な職業が全職業に占める割合は、2008年には25%に上昇しており、そうした免許を持つ人は、そうした免許を持たない人よりも引越が少ないと指摘している。③に関しては、夫婦の片方が転職しようと考えても、配偶者の転職などが難しいという理由から、転職を断念する場合があるとされる(Shambaugh, Nunn and Liu(2018))。

¹⁰ Nunn, Parsons and Shambaugh(2018)は、経済的な豊かさと社会的な豊かさを総合的に表す指標(Vitality 指数)を米国の各郡に対して作成した上で、2015年から2016年にかけての引越に関して、豊かさの程度が低い郡から高い郡への移動は限定的だったと指摘している。経済的な豊かさを含む Vitality 指数と生産性の高低はある程度相関すると考えられるため、この結果から、生産性の低い地域から高い地域への引越も限定的だったことが示唆される。

¹¹ Molloy, Smith and Wozniak(2014)は、1990年から2011年にかけて、業種を跨ぐ転職率は半分程度に低下したと指摘している。

¹² Training Magazine(2018)

¹³ Acemoglu(1997)等。Acemogluは、企業による教育投資を「一般訓練(自社だけではなく他社でも役に立つ知識・スキルの習得のための訓練)」と「特定訓練(自社でのみ役に立つ知識・スキルの習得のための訓練)」に分けた上で、従業員の転職確率が高いほど、企業は一般訓練を自らの費用負担で行うインセンティブを失い、過少投資の問題が生じると指摘している。

¹⁴ Boushey and Glynn(2012)は、経営者や外科医などを除けば、転職した人の年収の約20%の費用が、新たな人材の採用に必要と指摘している。また、転職が相次ぐ結果、従業員の離職防止に向けて生産性に見合わない賃上げをした場合も、企業の費用負担は増す。米地区連銀経済報告(ページブック、2018年12月)では、離職防止に向けて賃上げを迫られているとの企業の声を取り上げられている。

¹⁵ 山田(2014)、八山(2015)

¹⁶ Hamori(2018)。MOOCsの受講生へのサーベイによると、利用目的として、「仕事に役立てるため(約70%)」、「現職でのキャリア形成に役立てるため(約50%)」のほか、「転職のため(約50%)」という回答が多い。

¹⁷ MOOCsを提供する企業の1つであるUdacityによる(<https://blog.udacity.com/2016/01/a-new-job-guarantee.html>)。

¹⁸ Udacityと大手通信会社AT&Tによる

(<https://blog.udacity.com/2018/09/udacity-and-att-join-forces-to-train-workers-for-the-jobs-of-tomorrow.html>)。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。