

米国が直面する循環的な強さと構造的な弱さ

一 「雇用の質」問題を巡る対話の難しさ

日本リサーチ総合研究所 調査研究部
主任研究員 藤原 裕之 03-5216-7314
hiroyuki.fujiwara@research-soken.or.jp

米雇用は増加傾向にある一方、イエレン FRB 議長が重視する「雇用の質」の改善が遅れている。景気循環論的に考えれば、雇用「量」の増加はいずれ「質」の改善につながるはずだが、質の悪化は構造的な変化による可能性が高い。リーマンショック以降の雇用変化と賃金水準を職種別にみた場合、増加した雇用者数の約 6 割は賃金が平均以下の職種（ファストフード店員など）から生み出されている。雇用が減少した職種をみると、高賃金の職種が全体の 4 割を占めている。同じ IT 業界でも高い創造性が要求されるアプリ開発の雇用は増加傾向にあるが、海外へのアウトソース化が進むプログラマーの雇用は未だ回復していない。経済のフラット化で行き場を失った中間層が賃金の低い職業へ移動せざるを得なくなったり、職探しを諦めてしまうことで雇用の質の悪化がもたらされている。

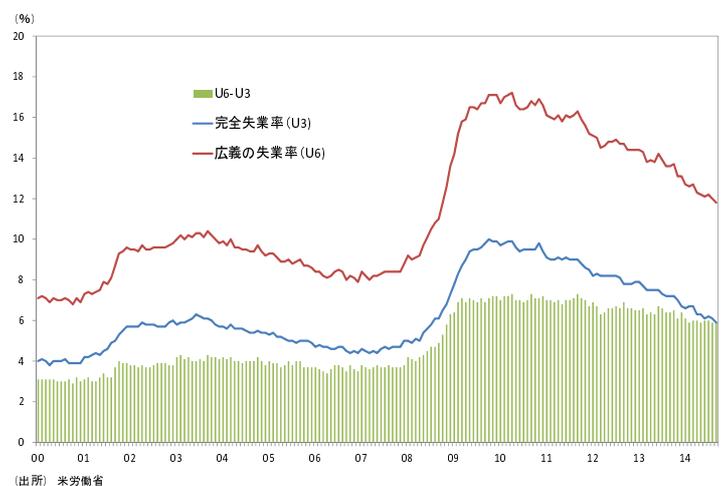
FRB がどの時点で本格的な利上げに踏み切るのか、市場にはまだそのイメージがないようにみえる。米国経済は「量の強さと質の弱さ」すなわち「循環的な強さと構造的な弱さ」を抱えている。こうした特殊な経済状況に対し、FRB が市場と健全な対話が図れるかどうかが問われている。

■ 金融政策を左右する「雇用の質」

9 月の米雇用統計では雇用者数が前月比 24.8 万人増と回復の目安とされる 20 万人を上回り、雇用の改善傾向を裏付けるものだった。この数値を受けても債券市場は動揺することなく長期金利は殆ど変化がなかった。利上げ時期が議論される中でも債券市場が冷静だったのは、「雇用の質」を重視するイエレン FRB 議長のスタンスが関係している。完全失業率 (U3) は 5.9% と改善 (前月 6.1%) したものの、失業率の低下は労働参加率の低下 (9 月 62.7%、8 月 62.8%)、すなわち職探しを諦めた人が増加したことによるものであった。こうした雇用の「スラック (たるみ)」に関し、イエレン FRB 議長は、約 700 万人もの「不本意な」パートタイムの解消が喫緊の課題と指摘している。フルタイム求職にも関わらずパートタイマーに従事している人を失業者として加算した「広義の失業率 (U6)」はリーマンショック後に跳ね上がっており、完全失業率との差が高止まりしている (図表 1)。賃金の上昇率も前月比横ばいにとどまっており、雇用量の増加に対して質の改善ペースは鈍い。

FRB は今後、雇用者数や失業率のほか、労働参加者やパートタイム労働者の比率などで構成される「労働市場情勢指数」(LMCI) を毎月公表する。これは雇用の質が政策運営の重要な判断材料になることを示している。景気循環論的に考えれば、雇用「量」の増加はいずれ質の改善につながるはずである。要は賃金上がるのは「時間の問題」であり、それを先回りする形で債券が売られるのが典型的な利上げ前の相場展開であった。しかし雇用の質の遅れが構造的な変化によるものであれば、量が質に転嫁する可能性は低くなる。今の債券市場は少なくとも循環的に賃金が上昇するシナリオは描いていないようにみえる。むしろ賃金上昇を抑え込む雇用の質の悪化が長期化する可能性を織り込んでいる可能性もある。

図表 1 完全失業率 (U3) と広義の失業率 (U6)



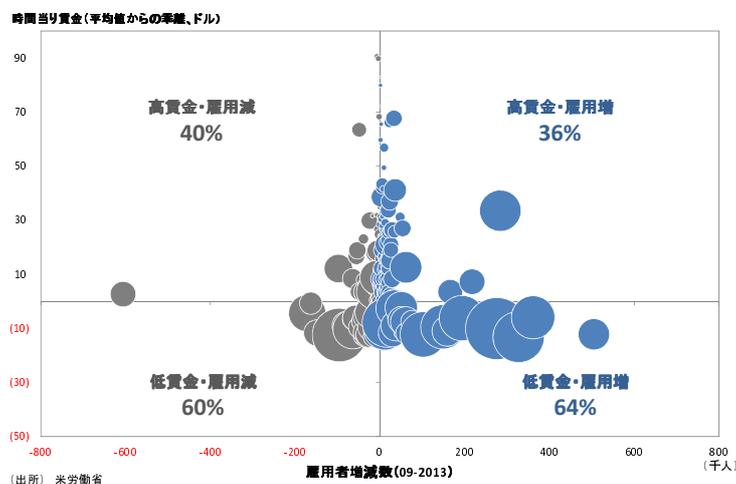
■ 「雇用の質」が悪化する背景

米国の労働市場に起きている構造変化を捉えるには、雇用の移動状況と移動先の賃金がどうなっているかを理解することが重要であろう。その際特に重視すべき点はグローバル化とIT化による経済の「フラット化」が労働市場に及ぼす影響である。フラット化は、「海外（特に新興国）へのシフト」、「IT・機械へのシフト」の2つのルートを通じて労働市場を揺るがしている。こうした現象は企業・産業レベルではなく職種レベルで生じる。同じ企業内でも経営職はフラット化の影響を受けにくい、定型業務中心の職種は海外へのアウトソースやソフトウェアへの代替が進みやすい。

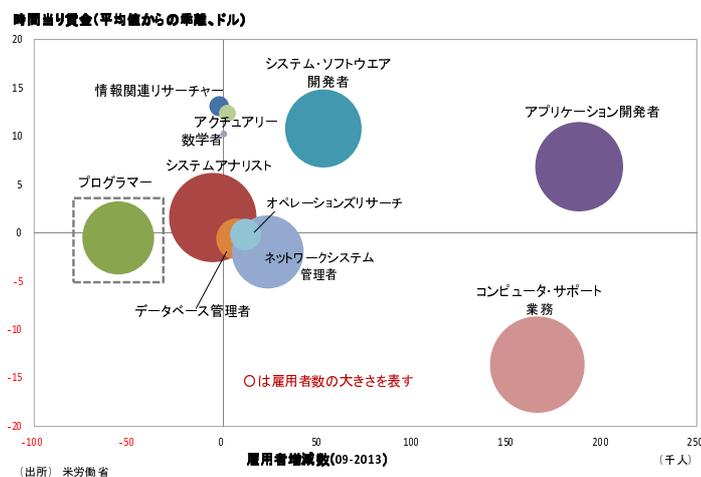
（雇用は低賃金セクターで増加）

そこで米労働市場の構造変化をみるため、リーマンショック以降の雇用の変化と賃金水準について職種別にプロットしたのが図表2である。雇用の増減と賃金水準（平均からの乖離）から区分される4つのエリアでみた場合、増加した雇用者数（図の右側）の約6割は低賃金の職種から生み出されている。同エリアの代表がファストフードなど飲食店店員であり、パートタイムなど非正規雇用が多いのが特徴である。雇用が減少した領域（図の左側）をみると、全体の6割が低賃金の職種であるが、高賃金の職種でも雇用減の4割を占めている点が興味深い。例えば、同じIT業界でも高い創造性が要求されるアプリ開発の雇用はリーマンショック後も増加傾向にあるが、海外へのアウトソース化が進むプログラマーの雇用は未だに回復していない（図表3）。雇用者数の増加の多くは非正規雇用など低賃金職から生み出されているが、その裏には経済のフラット化で行き場を失った中間層の存在がある。こうした中間層が以前より賃金の低い職業へ移動せざるを得なくなったり、職探しを諦めて労働市場から退出することで雇用の質の悪化がもたらされていると考えられる。

図表2 職業別にみた雇用者増減数と賃金の関係



図表3 IT関連職の雇用者増減数と賃金の関係



（拡大する賃金格差）

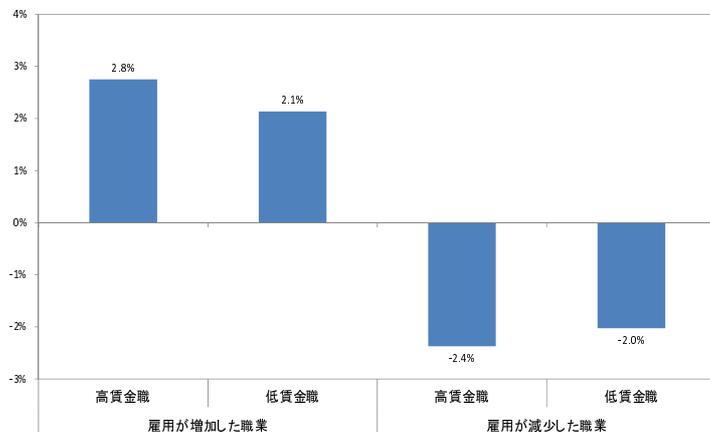
次に先の4つの雇用エリアの賃金伸び率についてみる。雇用が増加した職種の賃金伸び率は増加しているのに対し、雇用が減少した職種の賃金伸び率はマイナスとなっている（図表4）。賃金水準が平均を上回る職種でも、雇用が減少している職種では賃金の低下が起きている。こうした職種はフラット化の影響で国内の雇用が失われているケースが多いとみられる。

このように賃金水準に関わらず雇用が増えている職種の賃金は上昇、そうでない職種の賃金は低下する傾向にある。当然の結果とも言えるが、高賃金の職種でも構造変化の影響で賃金低下が起きている点は見逃せない点である。結果として米国の賃金格差は拡大する傾向にある。図表5は職種別賃金のバラツキ度合いを数値化（変

動係数) したものである。ほぼ一貫して上昇しており、賃金格差の拡大傾向がみてとれる。

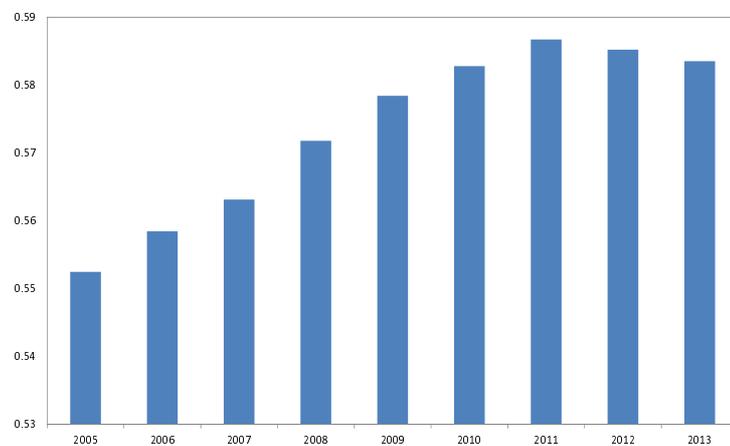
米国の賃金格差の拡大は、①増加した雇用の多くが低賃金セクターに集中し、②高賃金セクターの中でも業種によって賃金低下が起きている、ことによって起きている。高賃金セクターと低賃金セクターの賃金格差という形に単純化できないのは、経済のフラット化に伴う構造変化がすべての職業に影響を及ぼしているからであろう。

図表4 雇用の増減と賃金伸び率 (09-2013)



(注) 賃金伸び率は各職業の雇用者数で加重平均して計算(年率換算)。
(出所) 米労働省

図表5 賃金格差(変動係数)の推移



(出所) 米労働省

■ 循環的な強さと構造的な弱さ ～市場との対話が重要に

なぜ米国では今になってこれだけ「雇用の質」が問われるようになったのか。理由の一つとして挙げられるのが、米国が直面している「成長の限界」、すなわち潜在成長率の低下にある。米国の生産年齢人口比率は05年に頭打ちとなった。ここから更に高い成長を実現するには、一時的にバブルを引き起こすか、潜在成長を引き上げるためのパラダイム転換を起こすしかない。前者があるべき姿でないことは明らかであり、目指すべきは後者によって生産性を向上させる以外にない。これは先進国共通の課題であり、安部政権が成長戦略で掲げる「稼ぐ力」が求められている。

先にみたように、リーマンショック以降、米国の雇用移動先は非正規雇用の多い低賃金セクターに流れ、比較的賃金の高かった職業でもフラット化の影響で雇用の場が失われる状況にある。雇用の移動自体は経済の新陳代謝に不可欠な要素であり、経済のフラット化もそれ自体害をもたらすものではない。一人一人が環境変化に応じてスキルを進化させることで生産性向上がもたらされるはずである。しかしリーマンショック以降、米企業の多くは人件費抑制の姿勢を強め、賃金の安いパートタイムの比率を高めてきた。非正規雇用の増加が生産性の低下を招き、賃金も低下する悪循環に陥っている。これは日本も含む先進国が共通して抱える問題であり、本質的な解決には「人材の強化」しかない。この点はスウェーデンなど欧州の再教育システムを見習うべきかもしれない。

(難しい市場との対話)

もっとも、仮にこうした対応が図られたとしても構造問題である「雇用の質」改善にはかなりの時間を要する。FRBがどの時点で労働の質が改善したと見做し本格的な利上げに踏み切るのか、市場にはまだそのイメージがないように見える。そこには「循環的な強さと構造的な弱さ」に対する読みの難しさが存在する。市場にイメージがない限り、FRBがQE3の縮小を粛々と進めても、あくまで「緩和縮小」以上のメッセージを持たない。だからこそFRBはLMCIのような指標を公表することで市場との対話づくりを図っているのだろう。「循環的な強さと構造的な弱さ」の判断を巡り、市場との健全な対話が図れるか、FRBは難しい舵取りを迫られている。