



# アメリカの労働市場

恩田 正行

(セントジョーンズ大学客員助教授)

賀茂 美則

(ルイジアナ州立大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 学歴による賃金格差と労働需要量
- III 外部労働市場——募集と採用方法
- IV 資格と学歴区分による職種と年収
- V 入職・転職の状況
- VI 産業別の入職と転職の状況
- VII 転職・離職の実証分析
- VIII 結論

## I はじめに

本稿では、アメリカの外部労働市場と賃金などの待遇を決定する要因を解説する。アメリカは、先進国の中でも賃金格差の大きい国であるが、この賃金格差は、なぜ発生するのであろうか。それには、人的資本理論とシグナリング、そして市場の原理が深く関わっている。アメリカにおいては、業務内容が企業の枠を越えて標準化されていることから外部労働市場が発達しており、各企業は必要な人材を労働市場より適宜調達する。年齢、性別、人種による差別が禁止されているので、企業の要求と労働者の応募資格が合致すれば誰でもエントリーレベルの職業につくことが可能である。実務経験や訓練により、労働者は技術を高め、労働生産性を向上させる。好景気の際は、転職や

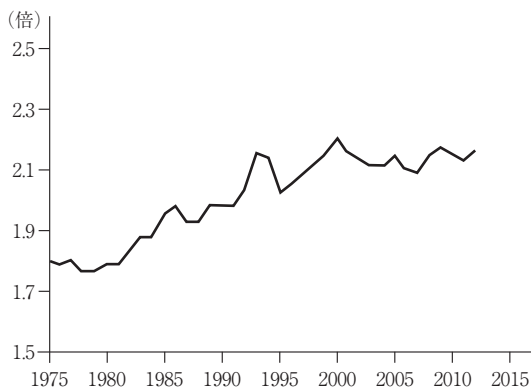
配置変更をくりかえし、それにとまって労働者の待遇は上昇してゆく。ただし転職や昇進による待遇の改善ができるか否かは、労働者の資格や能力、そして職種により決まる。それとは反対に、不況になると企業は労働者を解雇したり、在庫整理などで投入財を調整することによって生産量を調節する。本稿ではアメリカの労働市場に特徴的な外部労働市場について取り上げる。

本稿の構成は、次のとおりである。まず、学歴による賃金格差と労働需要量の決定要因を考察する。ついで外部労働市場における採用と募集方法を紹介し、学歴別職業と年収を紹介する。次にマクロ経済要因による求人率、採用、そして離職の傾向を政府の統計を使って解説した後、産業別新規募集状況を紹介する。最後に、マイクロデータを用いた最新の実証研究を紹介し、結論を述べる。

## II 学歴による賃金格差と労働需要量

アメリカにおいて、学歴別の賃金格差はどれくらいあるのであろうか？ 図1の大学卒業者の高校卒業者に対する賃金比率の時系列データをみてほしい (Lovenheim and Turner 2017)。大学卒業資格を持つ労働者と高校卒業以下の労働者の所得格差は1980年以降2000年まで上昇し、その後は

図1 大学卒業者の高校卒業者に対する賃金比率



出所：Lovenheim and Turner (2017)

2.1倍前後で推移している。日本の2001年における男性一般労働者のうち、高卒に対する大卒の賃金比率の上限は約1.48(=exp(.39))なので(野呂・大竹 2006)、大学学位取得者にアメリカの企業は比較的大きなリターンを配分していると解釈できる。

ではなぜアメリカの企業は大学卒業者により高い賃金プレミアムを支払うのだろうか？先行研究によれば、アメリカを含む先進国の高度技術者の相対的労働需要の増加がその要因である(Katz and Murphy 1992; Autor 2014)。第二次世界大戦以降しばらくの間、製造業がアメリカ経済の軸を担ってきたが、組立工など製造業にかかわる職務は、大学の学位を必要としないにもかかわらず、比較的高い賃金が支払われていた。しかしながら、1980年以降は製造業の重要性が減少し、かわって情報や金融産業におけるプログラマー、放射線技師や看護師などの専門技術職への労働需要が増加している。加えて、ロボット技術の進歩が、単純作業を主とする組立工員の職務を代替している(Acemoglu and Restrepo 2017)。工場労働に代表される単純労働への需要が、人件費のはるかに安い国外に流出する「産業空洞化」によって急激に減少したことも言うまでもない。このように、高能力者への需要の増加とロボットや海外労働力への代替など外生的な要因が、賃金格差の拡大と産業別労働需要量の変化を引き起こしている。

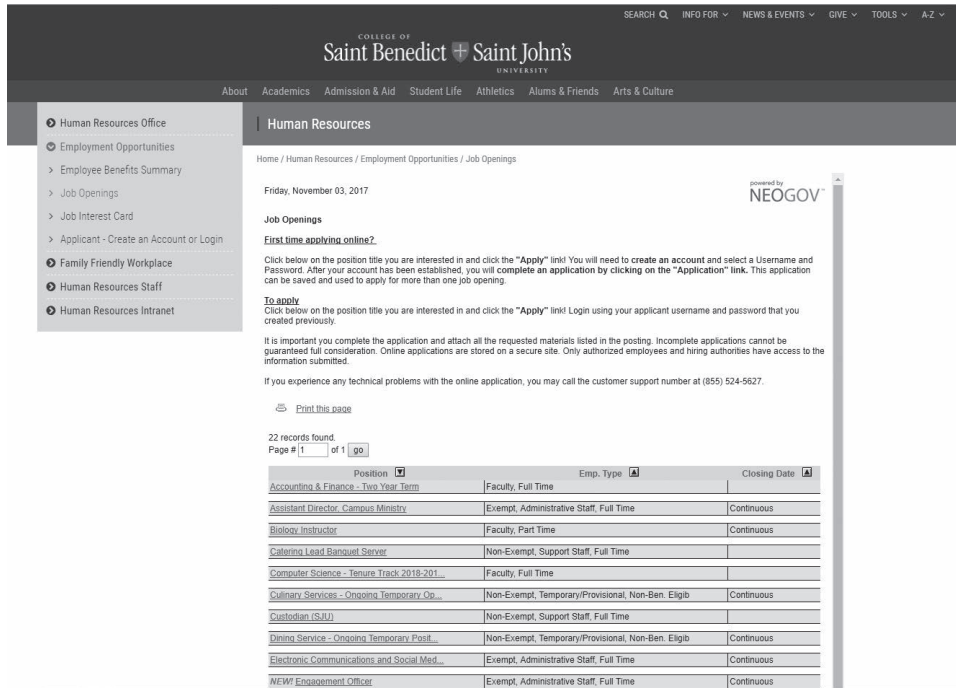
### Ⅲ 外部労働市場——募集と採用方法

さて、アメリカの企業はどのように労働者を採用しているのだろうか？日本と同様、求職者は応募票の作成から仕事のオファーを受けて採用されるまでに数々の段階を踏むことになる。より具体的なステップは、仕事への応募、トラッキングシステムによる初期選別、面接、バックグラウンドチェック、仕事のオファーからなり、最後に待遇の交渉がある。なお、以下に述べるプロセスは通常大卒以上の資格を必要とする求人に当てはまることに注意されたい。

最初のステップは、仕事の応募票を提出することである。企業や公共機関そして職種にもよるが、求職者がカバーレターとレジュメを作成し、オンライン、電子メールまたは郵送・持参により提出する。ただし、応募者のトラッキングシステム(Applicant Tracking Systems)の発達とIndeedなどジョブサーチエンジンの普及により、ほとんどの企業や公共機関は各自のホームページ上の求人募集のサイトからの提出を応募者に要求する(図2参照)。

第二のステップは、雇用主による応募者の初期選別である。トラッキングシステムにより、企業は求人票の受付から最終的な採用までを一括して管理する。これらのコンピューターシステムは、まず応募資格に適合しない求職者を事前に振り分

図2 オンライン求人募集システムの参考例



け、面接する求職者を選定するために用いられる。企業や公共機関は、求職者にこの段階で選別試験 (pre-employment tests) を課し、求職者のスキルと能力が仕事の募集要項と合致しているか確認することもある。推薦者への照会もこの段階で行われることが多い。

第三のステップは、面接である。多くの企業や公共機関は複数回の面接の機会を設ける。企業にもよるが、面接は、スクリーニングインタビュー、電話面接、そしてオンサイトインタビューからなり、求職者が選別されていく。スクリーニングインタビューは、一般に電話で行われる。簡単なバックグラウンドチェックと職務に関する質問を人事採用者が10分程度で尋ねる。次に、電話面接が行われる。電話面接は、オンサイトインタビューに招く求職者を選定するために30分ほど行われる。近年では電話の代わりにスカイプを用いる企業や機関も増えてきている。最後に、オンサイトインタビューが行われる。企業の採用担当者と部署の管理者が、候補者に様々な形での面接をする。例えば、担当者との一対一の面接、チームメートとのグループワーク、昼食の機会、そし

て管理職による面接などである。企業や機関は、3人程度をオンサイトインタビューに招き、最終候補1人を選ぶ。

どの段階で行われるかは雇用主によって異なるが、候補者のバックグラウンドチェックが行われる。犯罪歴やクレジットレコードの確認、そして雇用資格 (employment eligibility) の有無などを雇用主が確認する。アメリカ国民はソーシャルセキュリティカードで就労権を確認できるが、海外からの移民は移民局 (United States Citizenship and Immigration Services) が発給する永住権などで確認する。永住権などの雇用資格がない場合は、オファーが受諾されてから企業や機関が移民局に就労許可証の発給依頼をする。

ここまでのハードルが全部クリアできて初めて、企業は最終候補者に仕事の提示をする。候補者は、賃金、健康保険や年金など付加給付の説明を受け、報酬条件にカウンターオファー (修正依頼) をする機会が与えられる。候補者は仕事を受けるか否かを1、2週間程度以内に電話もしくはメールで伝え、郵送される雇用契約書にサインし、雇用契約が成立する。

仕事の提示を受けた求職者は、どのような報酬条件の交渉をするのだろうか？ アメリカは、日本に比べて高度専門労働者に高い賃金を支払う。交渉する福利厚生範囲は幅広く、ボーナス、ストックオプション、健康保険や年金などの付加給付、駐車場の有無、有給休暇などがある。面白い例としては求職者が、企業や大学に関連するアメリカンフットボールチームの年間チケットを要求することもあるそうである。

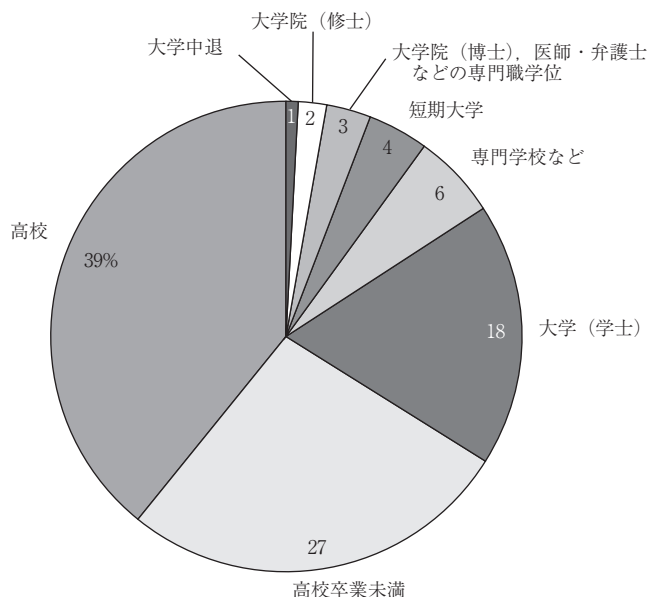
なお、アメリカでは新卒者以外の採用や転職が多いこともあり、「就職シーズン」というものは存在しない。高校の卒業はほぼ全員が夏休みの直前であるが、大学の卒業時期は学生ごとに異なる。夏休み前の春学期の終わりに卒業する学生が多数派であるが、夏学期、秋学期、冬学期（4学期制を取る大学の場合）それぞれの最後に卒業式があるのが普通である。したがって、新卒者を対象とした「就職シーズン」や「就職協定」は存在せず、転職者も含めた応募が年間を通して行われ、「通年採用」の形を取る。加えて、インターンシップが普及しており、大学のビジネススクールではインターンシップを単位認定することもある。日本と同様にインターンシップで得た人脈と

経験を基に、インターンシップ先の企業に就職する学生も多い。

#### IV 資格と学歴区分による職種と年収

アメリカの労働市場ではどのような学歴の労働者がどのような仕事についているのであろうか？ アメリカの労働市場は、資格と学歴により応募できる職種が明確に区分されている。アメリカの義務教育は通常幼稚園の年長から高校3年生までの13年間であるが、各州が自主退学できる学年を高校1年または2年に定めている。そのため、Bureau of Labor Statisticsは、8つの教育水準に就業者を分割し、記述統計を公表している（Torpey and Watson 2014）。それらの8つのカテゴリーは、最低学位の高卒未満から最高学位の博士号取得者まであり、年収や職種にも大きなばらつきがある。簡略化のため、高校中退を含む高卒未満、短大や高専、専門学校等を含む高卒または高卒認定（General Equivalency Diploma）、そして修士、博士を含む学士保有者に分類することしよう。これら教育水準別の従業者の割合は、高卒未満と高卒以上が27%と50%であるのに対し、

図3 労働者の教育水準別分布（2013年）



出所：Torpey and Watson (2014)

学士保有者は23%である。これは、高学歴者がアメリカ労働市場では希少であることを示唆する。

アメリカでは各学歴の労働者はどのような職業についているのであろうか？ 高卒未満の職種は、観光、屋外労働、家政婦などの未熟練労働であるのに対し、高卒の職種は販売・サービス業、製造業（現場）などである。大卒者の職種は、金融関連、製造業（人事・管理）、教育関連、そしてエンジニアなどである。各業種ごとに労働の対価として支払われる平均年収には大きな差があり、高卒未満が2万350ドルであるのに比べ、大卒以上は6万8190ドルと3倍以上である（Torpey and Watson 2014）。ただし教育水準別の職務は、アメリカ全土を見渡した場合、一様に分布していない。各州の資源、気候、産業、労働組合や企業への規制の程度、そして企業誘致のための税率優遇制度などの理由により、かなりばらつきがある。例えば、低学歴の労働者向けの仕事は、観光業の盛んなラスベガス、ホノルル、そしてマイアミなどの都市をかかえるネバダ、ハワイ、そしてフロリダ州などに比較的多い。いっぽう大学卒業者の仕事は、ニューイングランドのマサチューセッツ州やワシントンDC、そして西海岸のカリフォルニア州などに比較的多い。

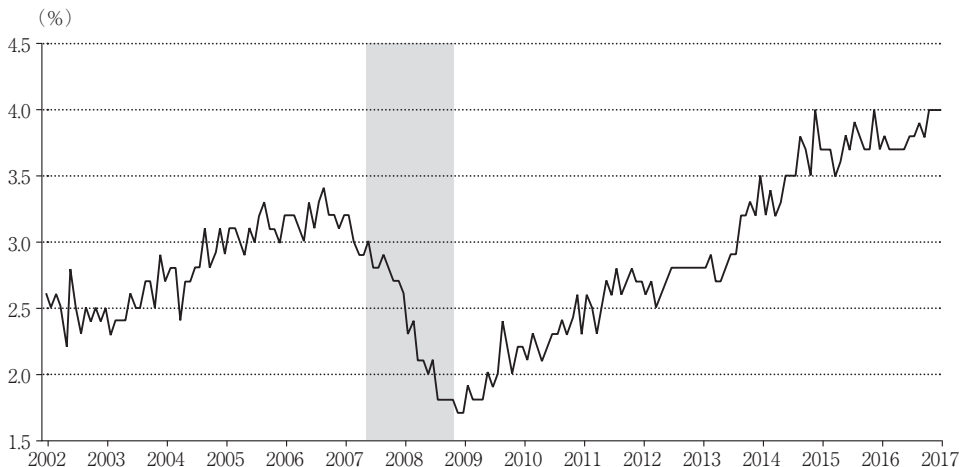
つまり、アメリカの労働市場には多様な仕事が

存在するが、各州や都市に特有のさまざまな要因がその地域の仕事を決定している。また、待遇を交渉できるような新卒レベルの仕事を得るためには、大学卒業以上の資格が必要である。さらにジョブトラッキングシステムやジョブサーチエンジンの発達で、コンピューターリテラシーを有する大卒以上の労働者をさらに有利にしている。

## V 入職・転職の状況

アメリカの外部労働市場における求人枠（job openings）とその補填状況は、どうなっているのであろうか？ 図4は、求人率（job openings rate）の時系列グラフである（Bureau of Labor Statistics 2017）。灰色の部分には、National Bureau of Economic Research が不況と判断した期間である。求人率は、Job Openings and Labor Turnover Survey（JOLTS）という各企業への調査から計算されている。求人数とは単純に月の最終営業日に空いているポジションの数であるが、具体的に求人があるとみなされるためには3つの条件が必要である。すなわち、1) フルタイム、パートタイム、長期、短期、季節雇用にかかわらず、ポジションが存在し、2)（その求人を埋める労働者が見つかるか否かにかかわらず）その仕事が30日以内に始められ、3) 外部労働市場で積極的に求人募集をし

図4 求人率の推移（2002～2017年）



注：各年とも8月

出所：Bureau of Labor Statistics（2017）

ていることである。求人数を総雇用数と求人数の和で除した割合が、求人率である。

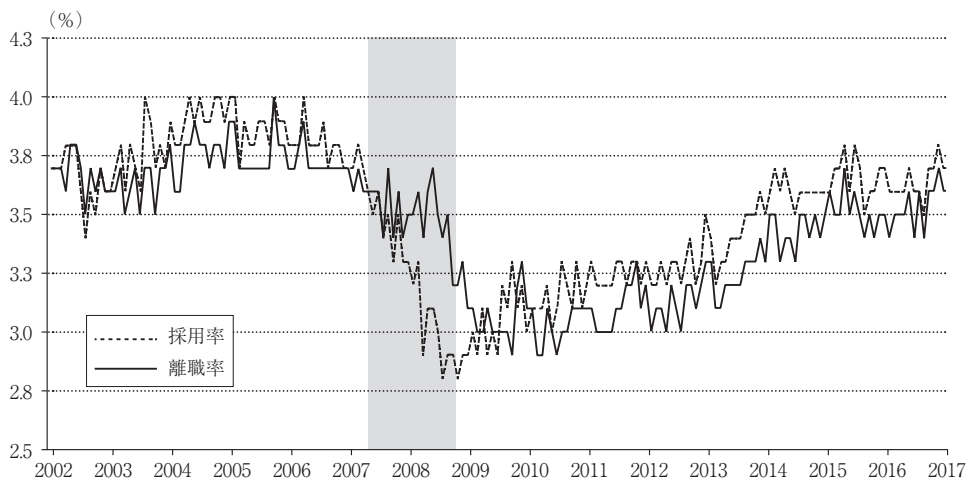
この時系列データは、求人率が景気循環に対応していることを示唆する。2002年8月から2007年頃までの経済拡張期に求人率は増加し続けているが、翌年のグレートリセッションに先立って減少し、2009年8月以降は再び上昇し続けている。

それでは同時期の採用と離職の傾向はどうなっているだろうか？ 図5のグラフは、2002年8月以降の企業の採用率と離職率の時系列のグラフである（Bureau of Labor Statistics 2017）。破線と実

線がそれぞれ採用率と離職率を表している。採用率が離職率を上回っているとき経済は拡張しており、企業は労働者を見つけにくくなっている。採用率と離職率が同じくらいのときは、仕事の空きとその穴埋めとの間でバランスが取れている。採用率が離職率を下回っているときは、逆に企業に十分なポジションがなく、経済が縮小している。

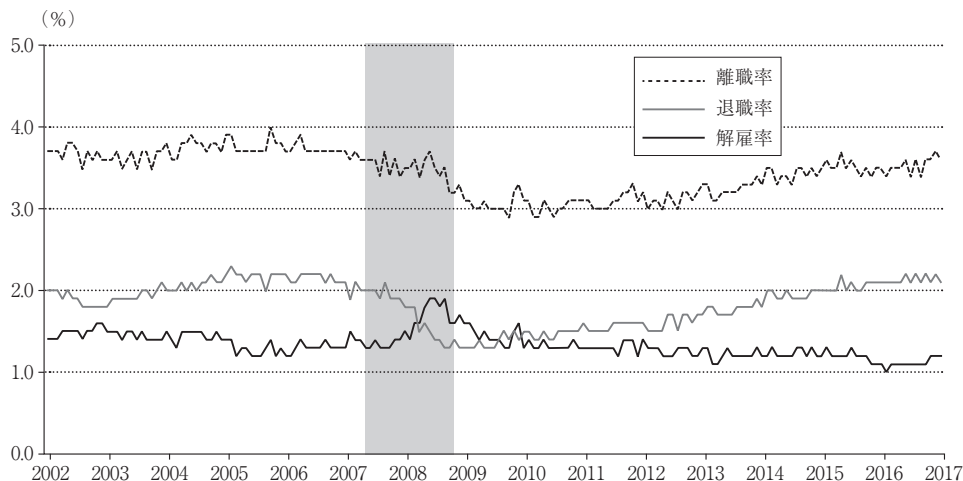
アメリカの経済はグレートリセッションを除き過去15年間好景気であったことをデータは示唆する。2002年以降の好景気により、採用率が離職率を上回り続け、2007年のサブプライムロー

図5 採用率と離職率の推移（2002～2017年）



注：各年とも8月  
出所：Bureau of Labor Statistics (2017)

図6 解雇率、退職率、および離職率の推移（2002～2017年）



注：各年とも8月  
出所：Bureau of Labor Statistics (2017)

ン問題に起因する不況の2年間こそ、離職率が採用率を大きく上回ったものの、その後は現在まで続く好景気により、採用率が離職率を再び上回り続けている。

これまで見てきたのは離職率であるが、離職は退職と解雇に分けられる。退職率は労働者の都合による離職をあらわす指標であり、解雇率は企業の都合により企業が雇用者との雇用契約を解消する指標である。図6は、破線が離職率、灰色線が退職率、そして実線が解雇率の時系列変化をあらわす (Bureau of Labor Statistics, 2017)。

このグラフは、アメリカの労働者と企業が景気の変動に合わせて行動していることを示している。2002年以降、退職率は約2%であるが、2008年8月のリーマンショック以降1.3%まで下落し、それ以降は再び2%程度まで徐々に上昇し続けている。解雇率はどうか。2002年以降、約1.5%であった解雇率はグレートリセッション以降1.9%まで上昇したが、その後1%まで減少した後1.2%程度となっている。つまり、労働者は景気が良い時には退職し、より良い待遇が得られる企業に転職しているが、不況時には退職せず、失業しないようにしている。同様に企業も不況時には過剰な労働者を解雇し、労働調整をしている。

## VI 産業別の入職と転職の状況

アメリカにおける求人率そして採用率・離職率は、産業にかかわらず様に分布しているのだろうか？ 筆者の友人で民間の金融機関で働くストレステストのプログラマーは、ヘッドハンターから今いる部署ごとほかの銀行への転職の誘いがあった、と話していた。その反面、製造業で働く別の友人は、転職せずに10年以上働き続けていると言っていた。このように、アメリカでは産業ごとに求人率そして採用・離職率にばらつきがある。それらの要因を解説するため、各産業の求人率と採用率に着目し、比較を試みよう。図7の求人率と採用率は、各産業ごとにかなりばらつきがあることを示している (Oslund 2016)。これらの産業は、1. 高採用・高求人率、2. 低採用・高

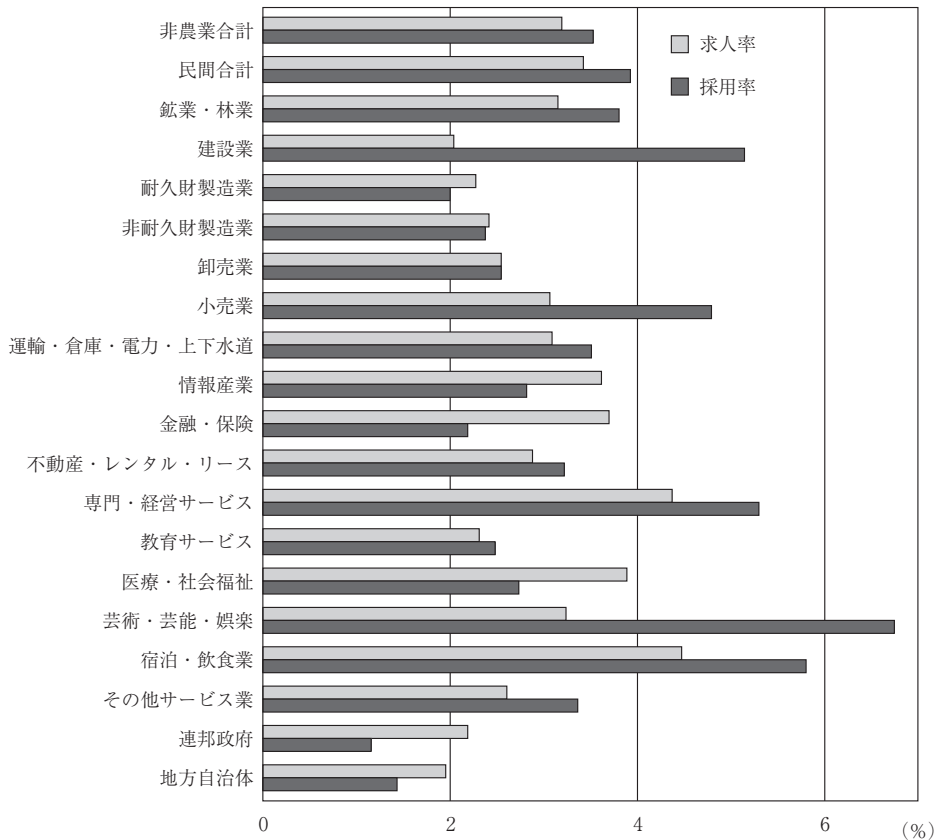
求人率、3. 高採用・低求人率、4. 低採用・低求人率の4つのグループに分けることができる。

ともに高い採用率と求人率で特徴づけられるのは、宿泊・飲食業 (accommodation and food services) および専門・経営サービス (professional and business services)、つまり、ホテル、レストラン関連、または経営コンサルティングなどである。次に採用率は低いが、求人率が高い産業を見てみよう。労働者が必要だが何らかの理由で採用していない、できない産業である。具体的には、金融・保険 (finance and insurance)、医療・社会福祉 (health care and social assistance)、情報産業 (information) などである。これらの産業では求人に対して応募資格のある労働者が見つけれない傾向があるということだ。例えば、金融や情報産業は、コンピュータープログラマーを必要としているが、その労働需要に見合う資格のあるプログラマーが労働市場に十分に供給されていない。またベビーブーマーの高齢化による退職にともなうポジションの引継ぎや医療介護サービス需要の増大が、これらの産業における高い求人率の要因として挙げられる。

このような求人率の高い産業は、アメリカ全土に求人募集をする。前述したようにトラッキングシステムとジョブサーチエンジンを活用し、地域の労働市場に募集枠を制限せず、企業は必要な人材を確保する。このような産業の仕事は、資格のある労働者が希少であるので、賃金などの待遇を交渉する機会が与えられる可能性が高い。日本では大卒ホワイトカラーの外部労働市場が発達していないが、アメリカでは業務が標準化されているために外部労働市場が活用されている。それに伴い労働の生産性に見合う賃金を提示し、企業に必要な人材を中途や新規にかかわらず調達するところが、アメリカの人事制度が日本と異なっている点であると言えよう。

それでは、採用率は高いが新規の求人があまりない産業とはどのようなものであろうか？ 転職と離職率が極めて高く、くわえて穴埋めをする労働者が見つけやすい産業である。具体的には、芸術・芸能・娯楽 (arts, entertainment, and recreation)、建設関連、および小売業である。このような産業

図7 求人率と採用率（産業別，2014年）



出所：Oslund (2016)

では、待遇改善の交渉の機会が与えられることは少なく、その地域の労働市場での一般的な賃金が支払われることが多い。

採用率や求人率がともに低い産業とは、労働者の転職や離職がまれで、かつ新規のポジションが少ない産業である。例えば、製造業、卸売業、教育サービス、そして政府関連の産業が当てはまる。これらの産業には労働組合がある場合が多く、団体交渉により待遇改善を推し進める傾向がある。

## VII 転職・離職の実証分析

ここまでは、マクロの労働指標からアメリカの離職や入職の傾向を概説した。それでは、マイクロデータを用いた労働者の転職行動に関する先行実証研究は、どのような知見を報告しているのだら

うか？ Haltiwanger, Hyatt, and McEntarfer (2017) による最新の研究では、U.S. Bureau of Labor Statistics による賃金、雇用、生産性、そして人口構成の政府データを用いて、生産性の低い企業から高い企業への転職行動を学歴別、ビジネスサイクル毎に分析している。

彼らの研究は、きわめて興味深い。まず、低学歴あるいは若年労働者は、経済拡張期に待遇のよくない生産性の低い企業を退職し、よりよい待遇が得られる生産性の高い企業に（高学歴労働者以上に）転職する傾向がある。これは生産性の高い企業は景気のよい時に労働需要が（生産性の低い企業以上に）増加するからである。その反面、高学歴労働者は一度企業に就職すると比較的退職しない。もともと高学歴労働者が生産性の低い企業に就職することは少ないが、その場合でも離職しない傾向が観察されている。高学歴労働者は専門



分野に精通しているのであまり転職しないのではないかとこの研究は解釈している。

その反面、グレートリセッションなど景気の縮小期には、低学歴または若年労働者の退職や入職の傾向は観察されていない。これは、失業している低学歴または若年労働者はそもそも雇用される確率が低くなるし、たとえ雇用されていたとしてもこれらの労働者は失業を回避するために退職を控えるからである。くわえて低学歴または若年労働者は、解雇により失職する可能性が高くなる。景気の失速が、若年低学歴の労働者に（高学歴労働者と比較して）より大きな負の影響を与えるということである。

このようにアメリカにおける実証研究は、政府が管理する企業と労働者のマッチデータを用い、大学以上の高学歴労働者の転職行動のみならず、低学歴労働者にもその範囲を拡大している。本稿の初めにも紹介したように、アメリカ社会においては大卒と高卒以下の賃金格差が大きい、景気の変動による労働市場の摩擦がそれを説明する一因を担っているのかもしれない。特に景気後退期の労働市場の硬直化が、若年低学歴労働者の待遇改善を阻む要因になっている可能性がある。

## VIII 結 論

本稿では、アメリカの外部労働市場と賃金などの決定要因について解説した。アメリカの企業は、求人募集をインターネット上のプログラムで行う傾向が強まっており、外部労働市場を活用している傾向がある。企業の要求事項と労働者の応募資格があえば年齢、人種、性別にかかわらず、エントリーレベルの仕事に応募・就職できる。好景気の際は、転職や配置変更をくりかえし、労働者は待遇を上げる。それとは反対に、不況になると企業は労働者の解雇や在庫整理など、投入財を調整して、生産調整する。このため、低学歴、もしくは若年労働者は不況時に失職しやすく、大きな影響を受ける。ただし外部労働市場を活用した労働者の待遇改善ができるか否かは、各産業の労働需要量と今後の成長可能性に依存しており、ばらつきがある。

さて、日本の労働市場はどうであろうか？ 内部労働市場は発達しており、正社員として新卒採用された労働者は、業務内容が特殊化した一企業内で職務経験を積むことで能力を開発する。一定年齢まで賃金は上昇するが、左遷や肩たたきなどによる失職の確率も同様に高くなる。ただし法律により労働者は会社の都合による解雇から守られているため、企業は円滑に生産調整を行いつらい。アメリカと日本は公共機関や教育サービスに労働組合があるなど似た特徴もあり、両国とも安定した制度のもとに労働市場が機能しているといえるだろう。しかし、アメリカと日本の労働市場の決定的な違いは、各職種ごとの労働市場で需要と供給側が市場の原理をもとに効率的に労働力を配分できているかどうかにあると筆者は考えている。

### 参考文献

- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2017) "Robots and Jobs: Evidence from US labor markets." National Bureau of Economic Research Working Paper, No. 23285. Issued in March 2017.
- Autor, David (2014) "Skills, Education and the Rise of Earnings Inequality among the "Other 99 Percent".", *Science*, May 23 2014, 344 (6186), 843-851.
- Bureau of Labor Statistics (2017) "Total nonfarm hires and separations rates, seasonally adjusted." (November 5, 2017 access). <https://www.bls.gov/charts/job-openings-and-labor-turnover/hire-seps-rates.htm>
- Haltiwanger, John, Henry Hyatt and Erika McEntarfer (2017) "Who Moves Up the Job Ladder?" National Bureau of Economic Research Working Paper No. 23693. Issued in August 2017.
- Katz, Lawrence F., and Kevin M. Murphy (1992) "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors", *Quarterly Journal of Economics* 107, 35-78.
- Lovenheim, Michael and Sarah E. Turner (2017) *Economics of Education*. New York: Worth Publishers.
- Oslund, Charlotte (2016) "Which Industries Need Workers? Exploring Differences in Labor Market Activity," *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, January 2016. <https://doi.org/10.21916/mlr.2016.1>.
- Torpey, Elka and Audrey Watson (2014) "Education Level and Jobs: Opportunities by State," *Career Outlook*, U.S. Bureau of Labor Statistics, September 2014.
- 野呂沙織・大竹文雄 (2006) 「年齢間労働代替性と学歴間賃金格差」『日本労働研究雑誌』No. 550, pp. 51-66.

おんだ・まさゆき セントジョンス大学経済学部客員助教授。教育経済学専攻。

かも・よしのり ルイジアナ州立大学社会学部教授。慶應義塾大学社会学研究科講師。家族社会学、比較社会学専攻。