

経済レポート

【調査と展望】

高齢化しても活力がある米国の労働市場

～ トランプ政権が抱える危うさと真の課題 ～

調査部 研究員 尾島 未輝

- 米国では2000年代以降、雇用者数の伸びが弱まっているが、その背景には労働参加率が低下していることがある。主因は高齢化が進んだためであるが、各世代の参加率も低下傾向にある。特に働き盛りとされる25～54歳男性では、産業構造の変化に上手く適応することが出来なかったために、参加率の低下に繋がったと考えられる。
- 足元で労働市場がほぼ完全雇用の状態にあることや、高齢化の進行が雇用拡大の下押し圧力となっていることは日本と同じ状況である。しかし、米国では高齢化が進む中においても、労働力の中心となる生産年齢人口は移民の支えもあって増え続けており、それが労働市場の活力の源泉となっている。さらに、企業の姿勢は前向きであり、景気の改善に伴う雇用のタイト化が、賃金と物価を上昇させるという好循環に繋がっている。
- アメリカ人の雇用創出を目標に掲げるトランプ大統領は製造業の復活を目指しているが、製造業では雇用を削減することで生産性の上昇を図ってきた面があり、単に国内で雇用を用意することだけでは生産性を低下させ成長の下押し要因になってしまう懸念がある。重要なのは雇用を増やししながら生産性を高めることであり、そのためには地道に製品の付加価値を上げていくことが大切だろう。
- また、厳しい移民政策もトランプ大統領の掲げる目玉政策の一つである。足元では、H-1Bビザの見直しによる入国厳格化が進められつつあるが、H-1Bビザの発給が多いIT関連の産業は外国人雇用が多い中でも生産性が高く、本来、移民の支えによって一段と拡大させていくことは米国全体の生産性上昇に寄与するものである。
- 今後はベビーブーマー世代の高齢化が本格化する中で、生産年齢人口の伸び率が低下する見通しであり、雇用者数が一段と増えていくためには各世代の労働参加率の上昇が欠かせない。今後、特別なスキルを持たない中間層を取り巻く雇用環境は厳しさが増すと予想されるが、彼らが再び労働市場に参加するためには、雇用の受け皿を用意することよりも労働者自身のスキルを上げることが重要だろう。
- また、既に足元で失業率は均衡失業率に近付いており、一段と失業率が低下するためにはリーマンショック後に拡大した雇用のミスマッチの解消が欠かせない。労働市場の新陳代謝が活発になれば、雇用のミスマッチの解消に繋がりがよくなることで失業率の更なる低下が見込まれるだけでなく、雇用の拡大が一段と進むことも期待できるだろう。

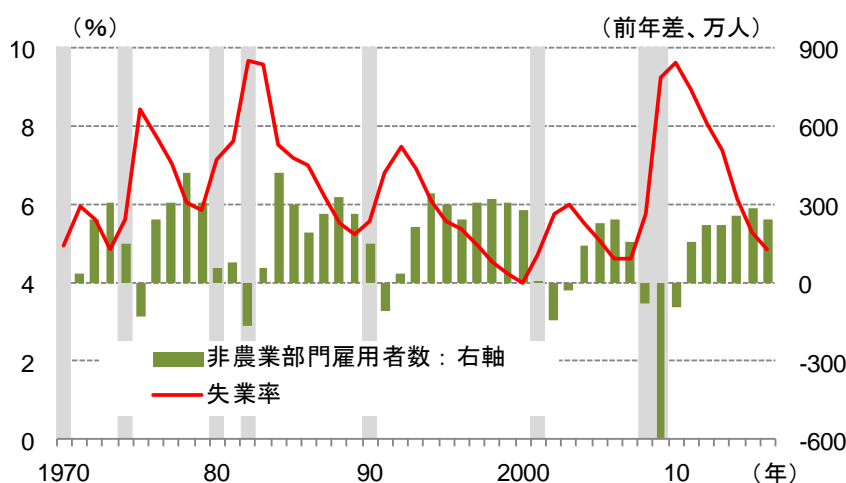
はじめに

2009年7月以降、米国経済は足元まで長期に渡り景気拡大が続いているが、とりわけ雇用情勢の改善が顕著である。リーマンショック後に急激に悪化した失業率は2009年10月には10.0%（季節調整値）にまで上昇したが、その後はほぼ一貫して低下している（図表1）。足元の失業率は4%台前半という低さであり、労働市場はほぼ完全雇用の状態にある。

この間、雇用者数も堅調に増加してきた。非農業部門雇用者数は、リーマンショックによって一時は900万人近く減少していたが、2014年5月にはリーマンショック前のピーク（2008年1月＝1億3,843万人、季節調整値）を上回る水準にまで持ち直した。その後も、雇用者数は増加傾向が続いており、足元では年間250万人ペースで増え続けている。もっとも、1980年代及び1990年代には雇用者数が年平均200万人のペースで増えていたことと比べると、2000年以降を均してみると同90万人の増加ペースにとどまっております、雇用拡大の勢いが弱まっている。

経済成長のためには労働投入量の拡大が重要であるが、今後も米国では成長を促すような雇用の拡大が続くのだろうか。本稿では、米国における労働市場の現状と課題について、トランプ大統領の掲げる目標に触れながら考察する。

図表1. 失業率と雇用者数

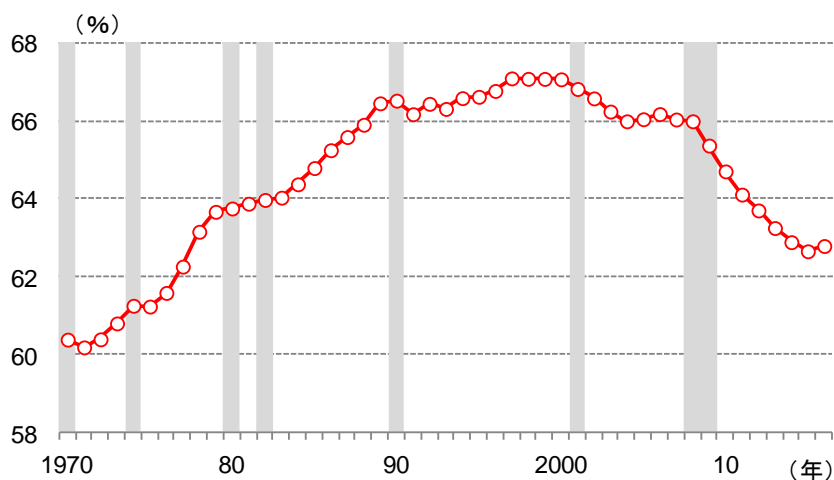


(注) シャドウ部分は景気後退局面。
(出所) 労働省

1. 低下する労働参加率

2000年代以降、雇用者数の伸びが弱まっている背景には、労働参加率¹が低下していることがある。長期的に、労働参加率は景気後退局面には一時的に低下する傾向があるものの、均してみると2000年までは上昇が続いていた（図表2）。しかし、2000年以降は参加率が低下傾向に転じ、特にリーマンショックの後は低下ペースが加速している。2016年は参加率が10年ぶりに上昇し62.8%となったが、水準は1970年代半ば頃と同程度の低さである。

図表2. 労働参加率



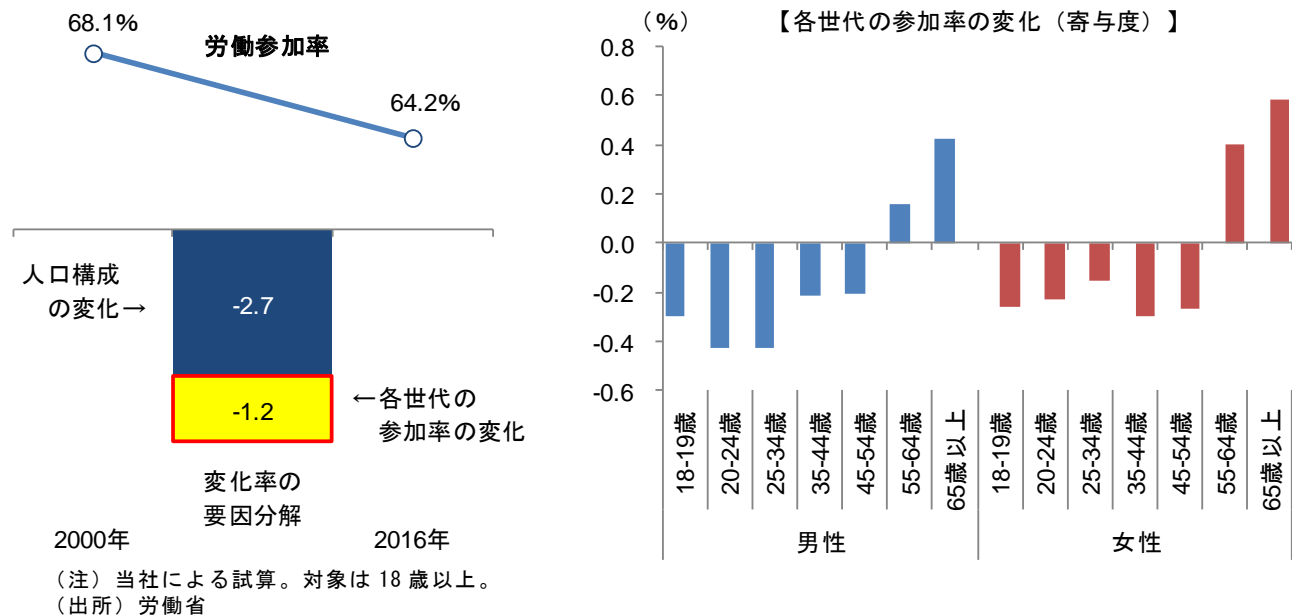
(注) シャドウ部分は景気後退局面。
(出所) 労働省

(1) 参加率低下の主因は高齢化

2000年代以降、労働参加率が低下している主な要因は、高齢化が進んでいるためである。2016年時点で55歳以上の労働参加率は男性が46.2%、女性が34.7%と、25～54歳（男性88.5%、女性74.3%）と比べ水準が低い。高齢化によって参加率の水準が低い高齢者のウエイトが高まっていることが、全体でみた労働参加率を押し下げている。実際、18歳以上に限ってみると、2000年(68.1%)から2016年(64.2%)にかけて参加率は3.9%ポイント低下したが、このうち-2.7%ポイント分が人口構成の変化、すなわち高齢化によって説明できる（図表3）。

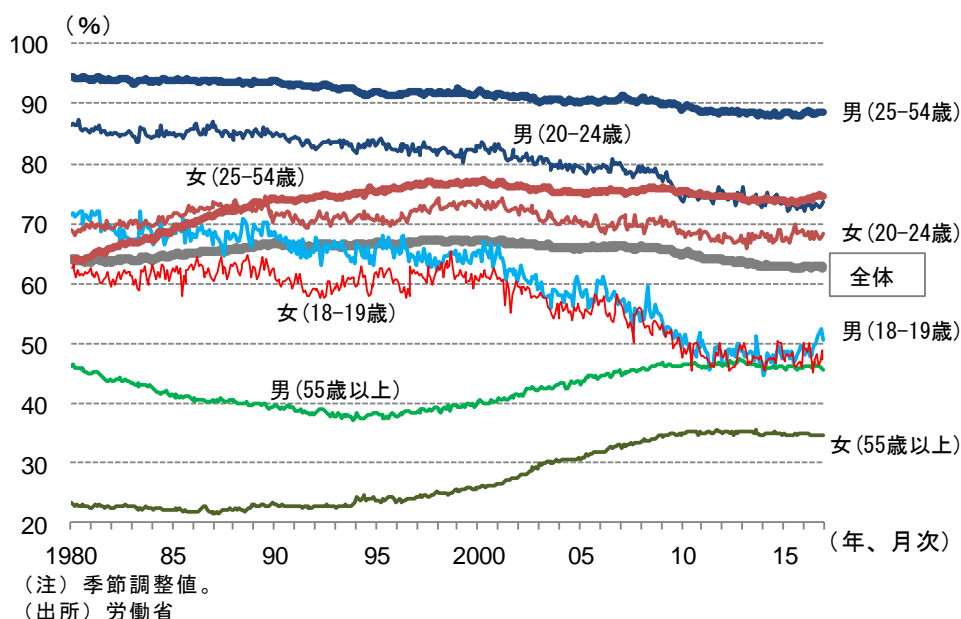
¹ 労働力人口比率と同じ。16歳以上人口に占める労働力人口の割合。

図表 3. 労働参加率低下の要因分解



一方、残りの-1.2%ポイントの部分については、各世代の参加率の変化が影響している。ここで、18～19歳、20～24歳、25～54歳、55歳以上の年齢階級に分けて男女別の労働参加率の推移をみる(図表4)。2000年以降、最も低下が目立つのが男女とも18～19歳、20～24歳の若年者層である。逆に、55歳以上の高齢者層では男女とも2010年頃までは緩やかに上昇していたが、その後は頭打ちとなっている。また、働き盛りとされる25～54歳については、女性が横ばいで推移しているのに対し、男性は長期的に緩やかな低下が続く中、リーマンショックによって低下ペースが加速した後、足元までさらに下がり続けている。

図表 4. 年齢別にみた労働参加率

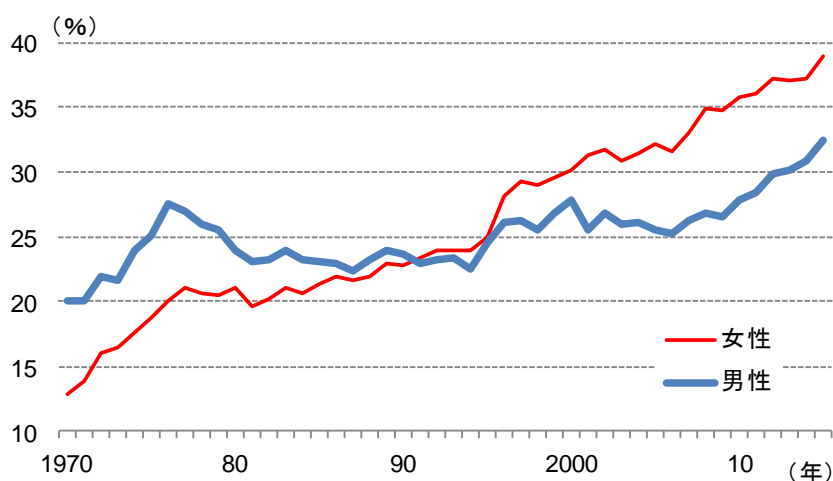


（２）各世代の参加率が低下した背景

ここで、各世代の労働参加率が低下してきた理由をそれぞれみていく。

はじめに、18～19歳及び20～24歳の若年層で参加率が低下した背景には、高学歴化が進んできたことが挙げられる。25～29歳のうち4年制大学以上の教育を受けた者（卒業生）の割合の推移をみると、男性では1980年代及び1990年代前半は横ばいで推移していたが、1990年代後半にやや上昇した（図表5）。その後、2000年代は再び横ばいとなったが、2010年以降は比較的大きく上昇している。一方、女性では1970年以降ほぼ一貫して上昇が続いており、1991年には初めて男性の水準を上回った。このように、若年者層では、教育を受ける期間が長くなることによって、就職する年齢が遅くなり、参加率の低下に繋がっているものとみられる。

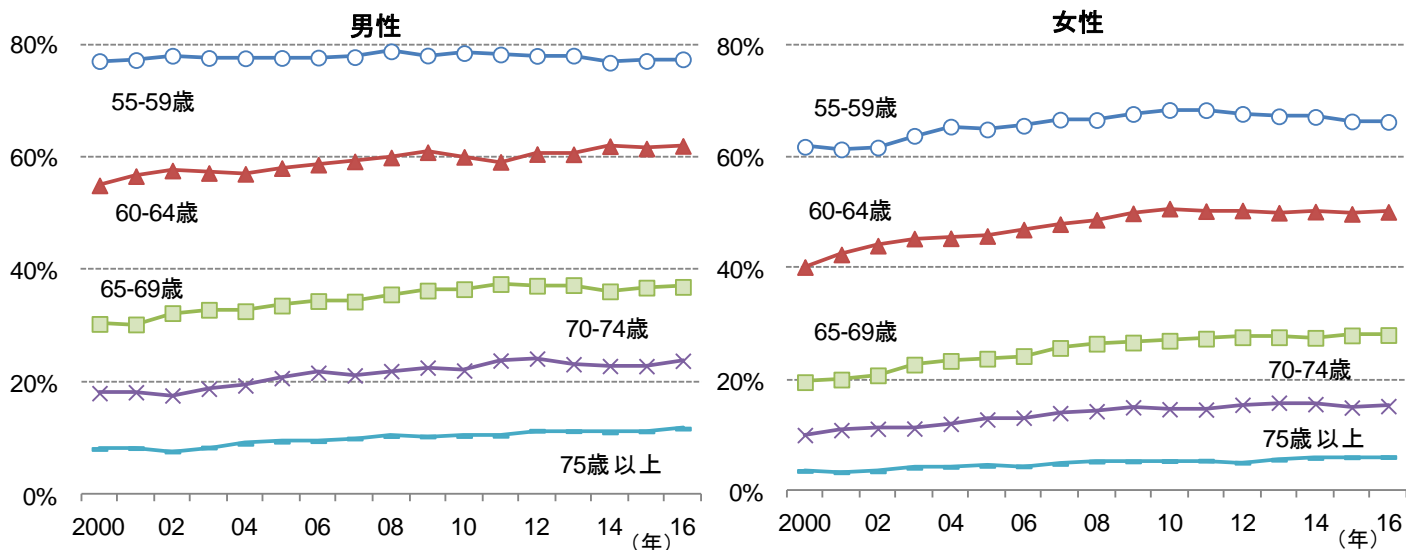
図表5. 25～29歳のうち4年制大学以上の卒業生の割合



（出所） 商務省

次に、55歳以上の高齢者層の参加率が2010年代に入って以降頭打ちになった状況について、高齢者層の参加率をさらに細かい世代に分けてみる（図表6）。すると、男女とも年齢が高いほど参加率の水準は低く、各世代の参加率は2000年以降緩やかな上昇か横ばいが続いていることが分かる。しかし、2010年以降はベビーブーマー世代（1946～1964年生まれ）が65歳を迎えるようになる中で、高齢者の中でも特に年齢の高い世代が増え、55歳以上全体でみた参加率が上がらなくなった。緩やかな上昇が続いているとはいえ、男女とも65～69歳の参加率の水準は、55～59歳と比べ半分に満たない。

図表 6. 高齢者の労働参加率



(出所) 労働省

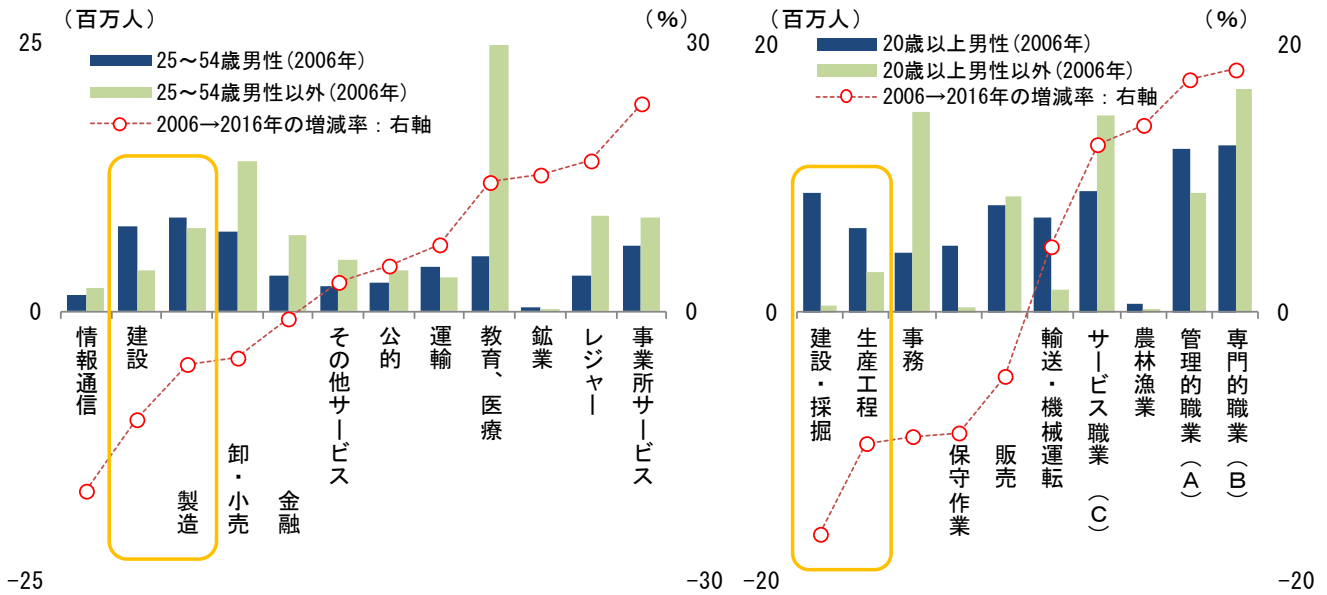
最後に、働き手の中心である 25～54 歳男性の参加率低下についてであるが、下がったとはいえ図表 3 の性・年齢別区分の中では今でも最も水準が高い。しかし、1980 年時点では参加率が 94.3% とほぼ全員が労働力の担い手であったのに対し、2016 年は 88.5% と 10 人に 1 人以上が労働市場に参加していない状況である。特に、リーマンショックの際には、1 年間に 1%ポイントという早いペースで参加率が低下した。

ここで、リーマンショック前の 2006 年時点における産業別の雇用者数をみると、25～54 歳男性以外では「教育、医療」が最も多く、次いで「卸・小売」が多かった(図表 7)。一方、25～54 歳男性で最も多いのは「製造」であり、次が「建設」だった。しかし、製造業や建設業は、リーマンショックを挟む 2006 年から 2016 年までの 10 年間で雇用者数の減少率が大きい。

職種別にみても同じことが言える。統計の制約上、ここでは 20 歳以上男性とそれ以外に分けてみると、2006 年時点で 20 歳以上男性以外と比べて 20 歳以上男性が相対的に多かった「建設・採掘」や「生産工程」といった職業は、その後の 10 年間で減少率が最も大きい。

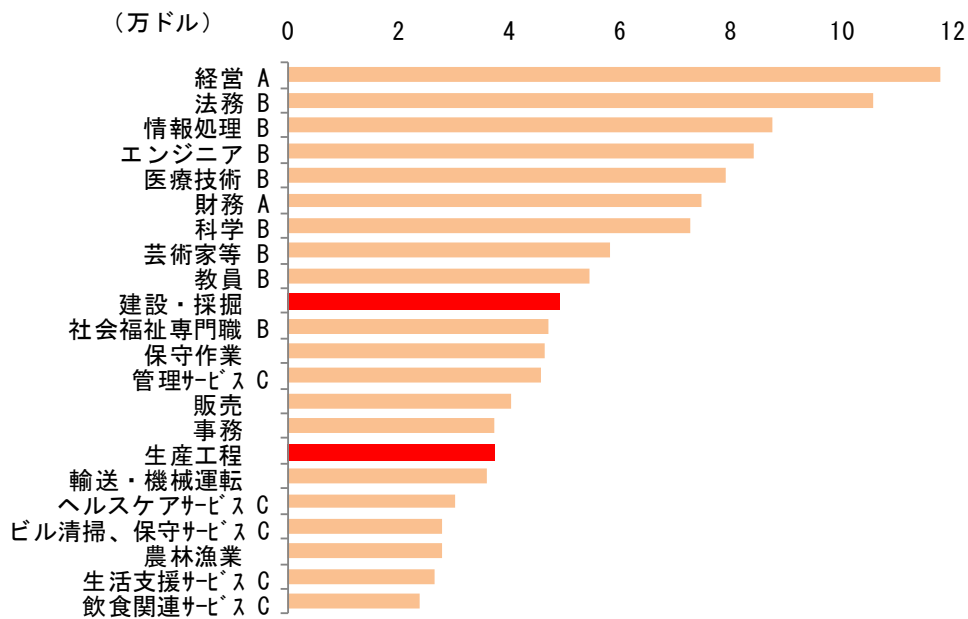
なお、2016 年時点で「建設・採掘」や「生産工程」の平均年収は、他の職種と比べると平均かやや低い程度であり、まさに中間層に該当する(図表 8)。彼らこそが、昨年の大統領選挙でトランプ大統領を支持した層だ。職を失っても、専門的なスキルが無いために管理的職業や専門的職業に就くことが出来ず、一方で需要の拡大するサービス産業に移ると所得水準の低下が避けられない。働き盛りとされる 25～54 歳男性が多く就いていた産業や職業がリーマンショック前後で大きく失われる中、彼らが産業構造の変化に上手く適応することが出来なかったために、参加率の低下に繋がったと考えられる。

図表7. 産業別・職業別にみた雇用者数（2006年）とその増減率



(注) 「25~54歳男性以外」及び「20歳以上男性以外」には女性も含まれる。
 (出所) 労働省

図表8. 職業別平均年収（2016年）



(注) A~Cはそれぞれ図表7右図の該当番号の小分類。
 (出所) 労働省

2. 労働市場の活力は健在

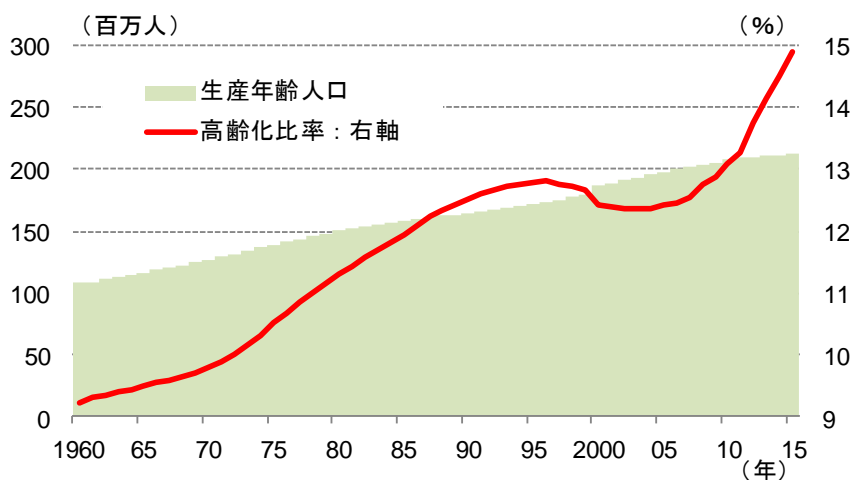
足元で労働市場がほぼ完全雇用の状態にあることや、高齢化の進行が雇用拡大の下押し圧力となっていることは日本と同じ状況である。しかし、労働力の供給制約に対する懸念が強い日本とは異なり、米国には依然として労働市場を発展させる力強さが見受けられる。

(1) 移民が労働供給の下支えに

米国では、長期にわたり高齢化が進んできたが、1990年代後半から2000年代半ばにかけて、一旦は高齢化比率²が低下していた（図表9）。しかし、その後は高齢化比率が急速に高まり、2015年は14.9%となっている。

もっとも、高齢化が進む中においても、労働力の中心となる生産年齢人口（15～64歳人口）は増え続けており、それが労働市場の活力の源泉となっている。2000年代に入ってから生産年齢人口は平均すると年+0.9%のペースで増えており、2015年は2億1,264万人と、ここ10年間で約1,500万人増加した。

図表9. 生産年齢人口と高齢化比率



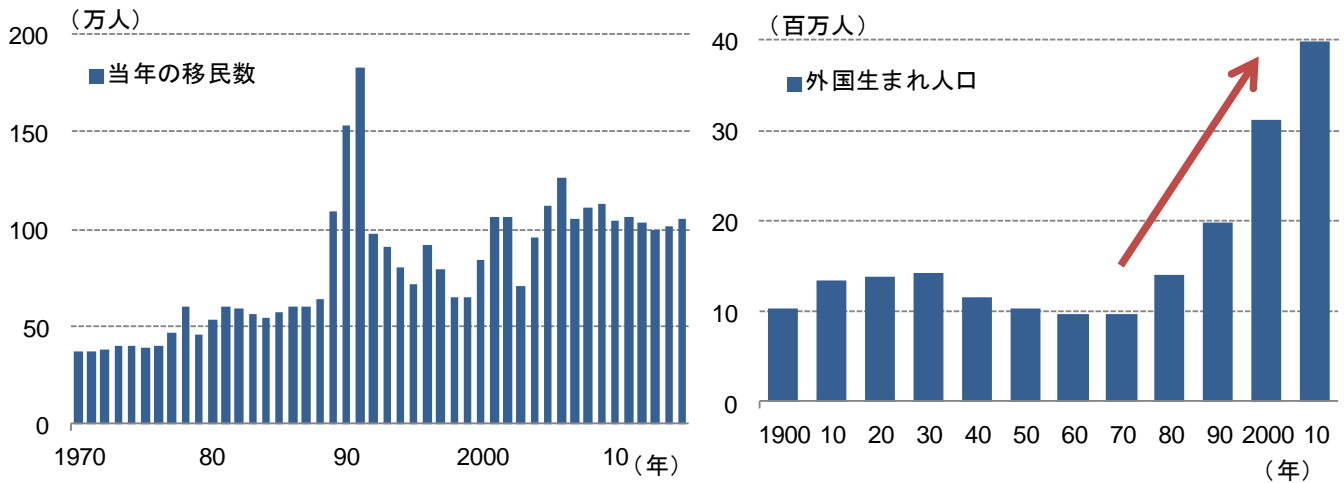
(出所) 労働省

こうした生産年齢人口の増加を下支えしているのが移民の存在である。1990年³前後にはメキシコからの移民が急増し、一時は移民数（フロー）が年間180万人を上回った（図表10）。2000年代半ば以降、足元にかけて年間100万人強の移民が継続して米国に流入してきた結果、米国内における外国生まれ人口（ストック）は1980年代から急増し、2010年時点で4,000万人に上っている。

²総人口に占める65歳以上人口の割合。

³1990年の改正移民法では、抽選により移民を受け入れる多様化プログラムの創設等、移民の受け入れ枠が大幅に拡大され、不法移民の合法化も進んだ。

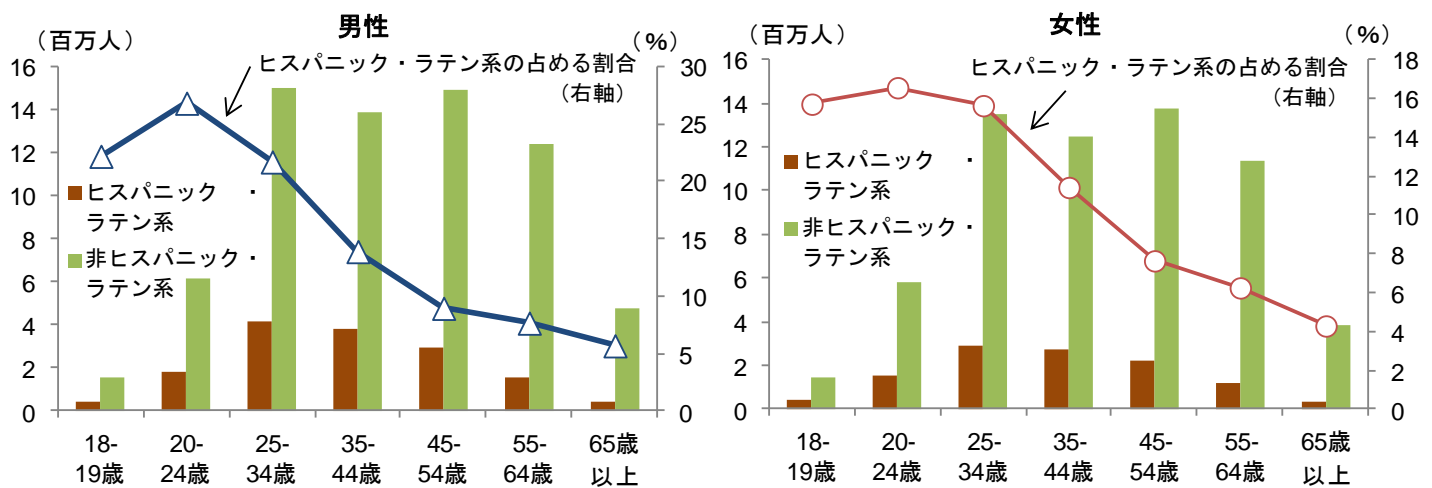
図表 10. 移民数（フロー、ストック）



（出所） 商務省、国土安全保障省

これらの移民は、特に若年労働力として重要な役割を担っている。移民が多いとみられるヒスパニック・ラテン系が占める割合は、男女とも 18～19 歳及び 20～24 歳で高く、男性では若年労働力の 4 人に 1 人がヒスパニック・ラテン系である（図表 11）。先に見たように、若年層では高学歴化が進んだことで労働参加率が低下しているが、ヒスパニック・ラテン系の進学率は非ヒスパニック・ラテン系と比べて低く、若い内から労働力として活躍していることが分かる。

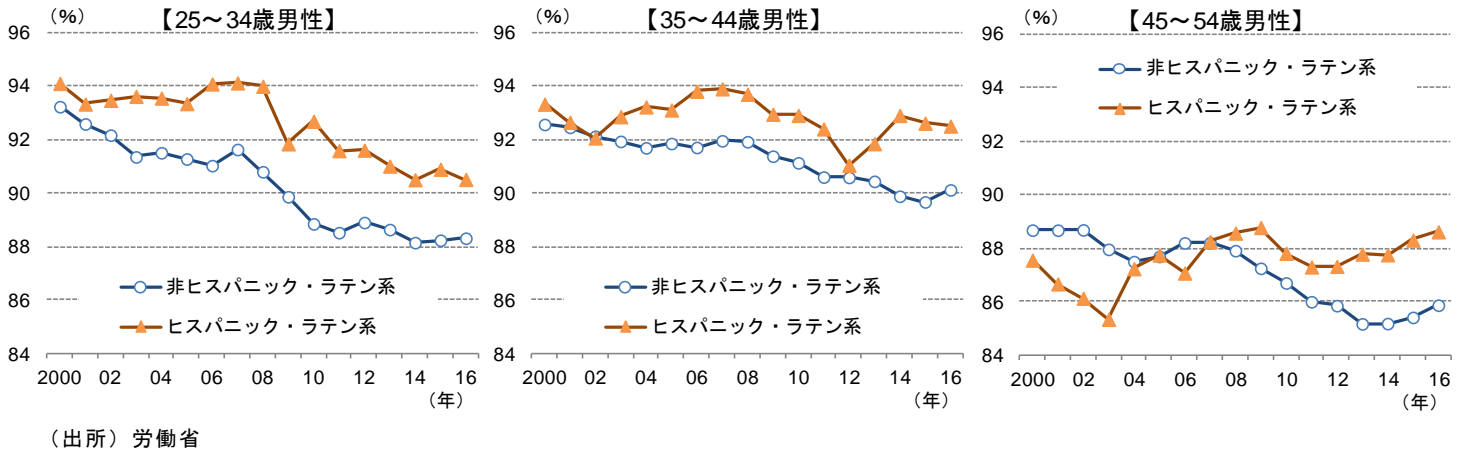
図表 11. 人種、年齢別にみた労働力人口（2016 年）



（出所） 労働省

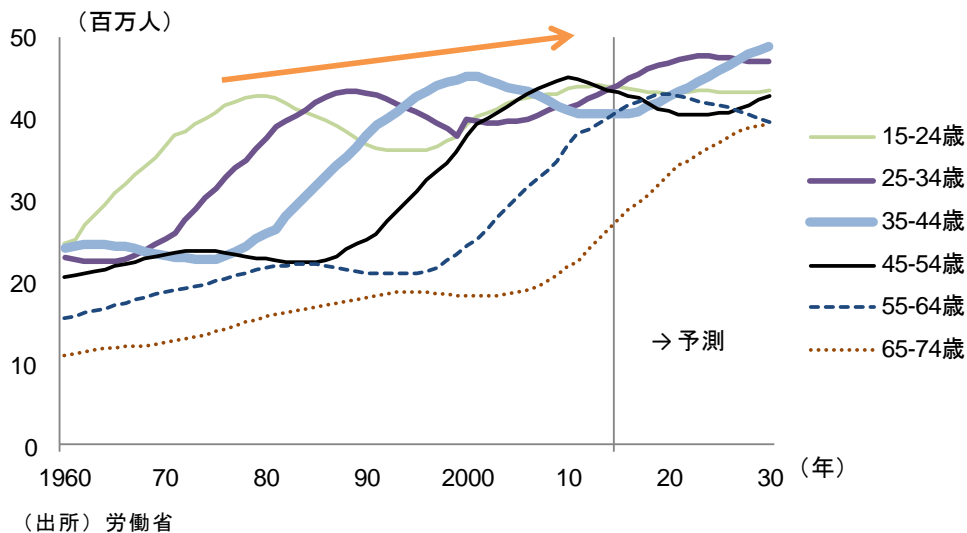
さらに、全体でみると 25～54 歳男性の参加率は低下しているが、ヒスパニック・ラテン系の参加率は非ヒスパニック・ラテン系と比べて低下ペースが緩やかであり、高水準にある（図表 12）。中でも 45～54 歳男性では、2008 年以降、ヒスパニック・ラテン系の参加率が非ヒスパニック・ラテン系を上回るようになった。

図表 12. 人種別にみた労働参加率（25～54 歳男性）



なお、これまで米国において人口動態の大きな流れを作ってきたのがベビーブーマー世代である（図表 13）。10 歳刻みで人口の推移をみると、ベビーブーマー世代が移民によってさらに増えながら人口の山を形成してきた。もともと、2000 年代に入った頃からは、人口構成が転換点を迎えている。今後は、いよいよ高齢化が本格化することになるとみられるが、引き続き若年層や中年層の人口も増加が見込まれており、労働市場の活力が保たれる見通しだ。

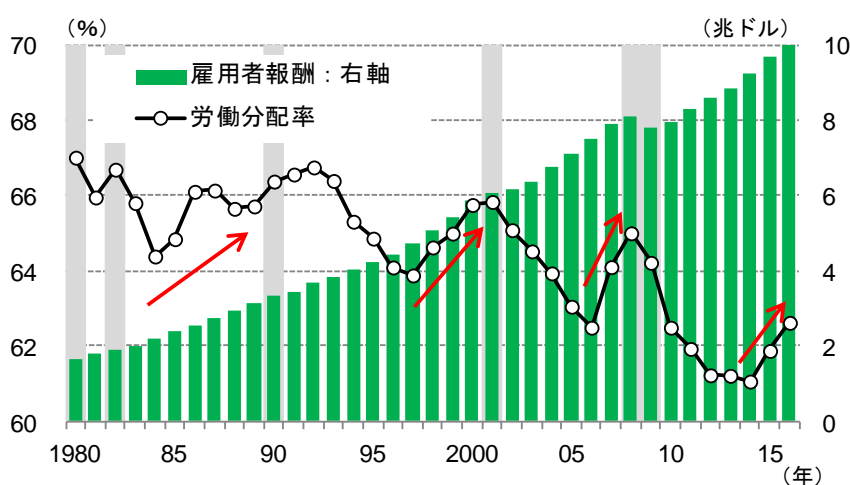
図表 13. 年齢別人口の見通し



(2) 企業の姿勢は前向き

加えて、労働市場の力強さを支えているのが、企業の前向きな姿勢である。雇用者報酬はリーマンショック直後の2009年を除き一貫して拡大しており、足元でも年+4~5%程度のペースで増加している（図表14）。一方、労働分配率⁴は1990年代以降、振れを伴いながらも均してみると低下傾向にある。しかし、日本とは逆に、米国では景気の拡大期に分配率の上昇がみられる。足元でも分配率が上昇に転じているが、景気が良くなると、企業は雇用を増やしたり賃金を上げたりして雇用者報酬、すなわち人件費の拡大に踏み切っている。

図表14. 雇用者報酬と労働分配率



(注) シャドウ部分は景気後退局面。
(出所) B E A

米国でもリーマンショック直後には正規雇用者が大きく減少し非正規雇用への転換が進んだが、企業が人件費の拡大に対して前向きな姿勢であることから、程なくして雇用市場が持ち直しに転じたことで正規雇用への回帰が進んだ（図表15）。

さらに、賃金がなかなか上がらない日本とは違い、米国では雇用の改善が賃金の上昇に繋がっている。2010年以降、日本では賃金がほぼ横ばいにとどまっている一方、米国では年平均+2.0%程度の賃金上昇が続いている。この間、米国では物価も年率+1.8%程度（消費者物価指数・コア）のペースで上昇しているが、実質ベースでも賃金は緩やかに上がっている。

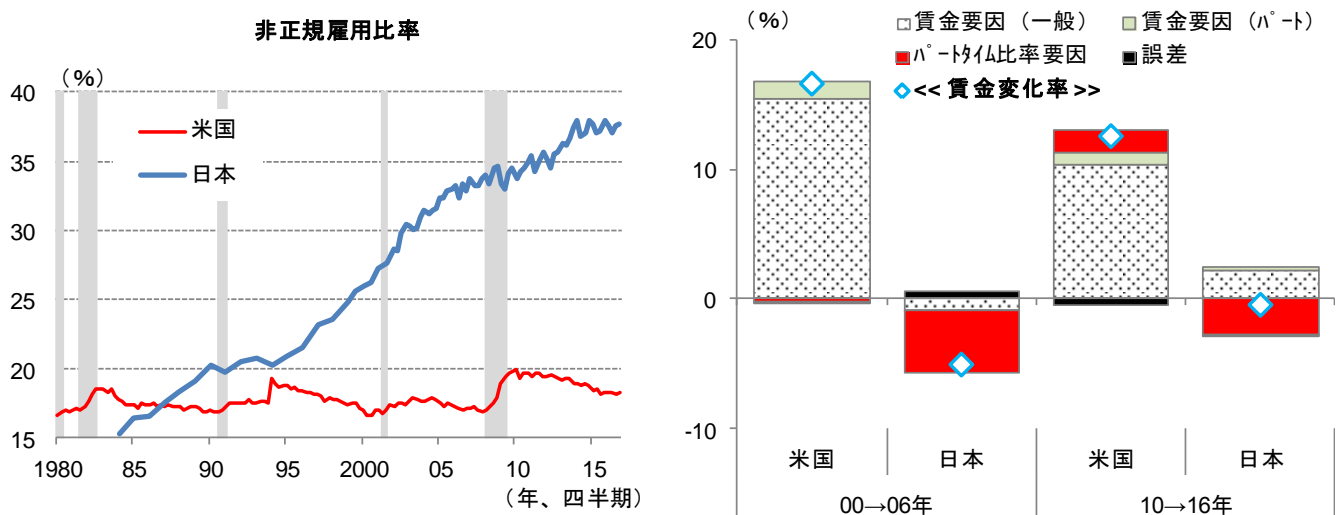
ここで、賃金の変化率を一般労働者（≒正規雇用）の賃金変化、パートタイム労働者（≒非正規雇用）の賃金変化、パートタイム比率（≒非正規雇用比率）の変化に分けて要因分解する。日本では、2000年から2006年及び2010年から2016年のどちらの期間でも、雇用の非正規化によって賃金水準の低いパートタイム労働者等が増えていることが全体の賃金を大きく押し下げる要因となっている。一方、米国ではどちらの期間においても一般労働者の賃金の上昇による押し上げ寄与が日

⁴国民所得に占める雇用者報酬の割合。

本と比べて大きいことに加え、2010年から2016年にかけては賃金水準の高い一般労働者が増えたことも全体の賃金を一段と押し上げる要因となっている。米国では企業が人件費の拡大に対して前向きであることから、雇用情勢の改善がスムーズな賃金増加へと繋がっていることが分かる。

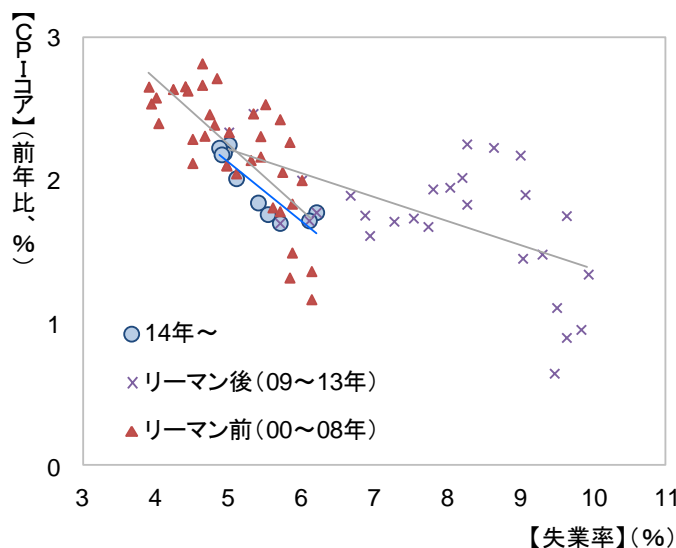
こうした状況を受けて、特に足元では賃金の増加を通じた物価への上昇圧力が強まっている。失業率と物価上昇率の関係を示すフィリップス曲線をみると、リーマンショック後は近似線の傾きが緩やかになっていた(図表16)。つまり、失業率が低下しても物価が上がり難くなっていたが、2014年以降は傾きがリーマンショック前と同程度に戻っている。日本とは違い、米国では景気の改善に伴う雇用のタイト化が、賃金と物価を上昇させるという好循環に繋がっている。

図表 15. 米国における雇用の非正規化と賃金変化



(注) 日本の非正規雇用比率は、1984年から2001年までは年次もしくは半期データ。米国はパートタイム雇用比率、季節調整値。米国の一般労働者とは、フルタイム雇用者を指す。シャドウ部分は景気後退局面。
(出所) 労働省、厚生労働省(日本)

図表 16. フィリップス曲線



(注) 四半期ベース、共に季節調整値。
(出所) 労働省、FRB

3. 雇用創出を掲げるトランプ大統領

1月20日、第45代アメリカ大統領へ正式に就任したドナルド・トランプ大統領は、選挙戦期間中から公約に「向こう10年間で2,500万人の雇用創出」と掲げていたように、雇用の拡大について意欲的だ。もっとも、現時点でもトランプ大統領による具体的な雇用政策は示されていない。

直近（2017年4月）では非農業部門雇用者数が季調済前月比+21.1万人と増加しており、この増加ペースが続けば雇用者数は10年間で2,532万人増えることになる。しかし、実際には、2006年から2016年までの雇用者数の増加は780万人に止まっており、過去において、10年間で雇用者数が最も増えたのは1991年から2001年までの2,366万人である。

本章では、未だ詳細が分からないもののトランプ大統領が主張する雇用創出に関し、現状と課題を分析する。

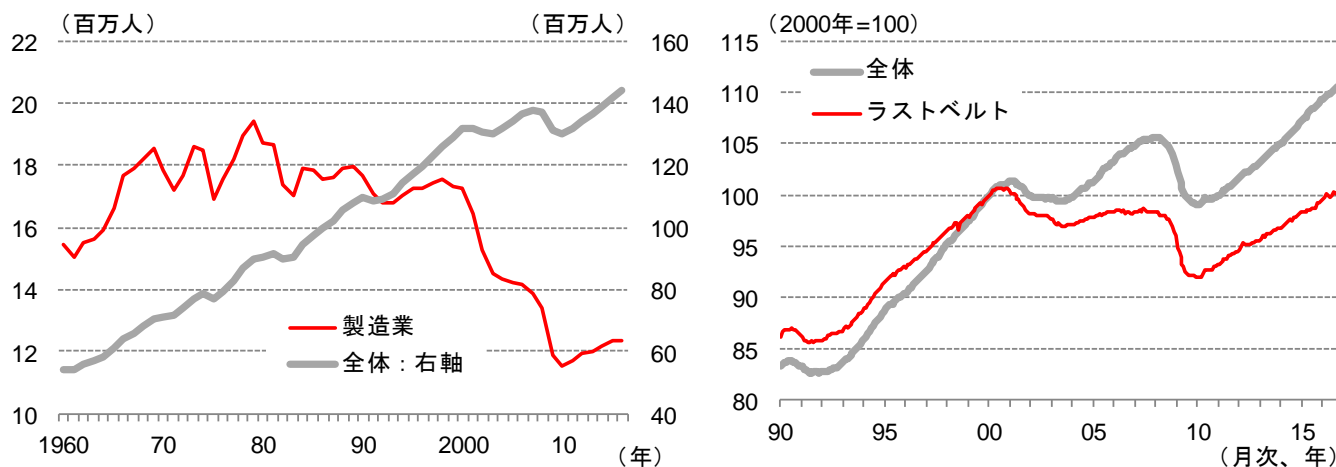
（1）製造業の復活

America First（アメリカ第一主義）を掲げるトランプ大統領が多用するのが、“Buy American and Hire American（アメリカ製品を買い、アメリカ人を雇用する）”というフレーズだ。4月18日には、同タイトルの大統領令にも署名している。トランプ大統領が目指す様々な政策の根底には、米国国内における製造業の復活とそれに伴う雇用の創出を実現させるとの考えがあるようだ。

長期的に見ると、製造業の雇用者数は1970年頃から2000年頃までは1,800万人前後で推移していたが、その後は全体の雇用者数が増え続ける中であっても大幅な減少に転じた（図表17）。2000年は1,726万人だった製造業の雇用者数は、2010年には1,153万人にまで減少し、その後はやや持ち直しているものの、2016年も1,235万人にとどまっている。

トランプ氏が大統領就任後も製造業の復活を重視する理由には、ラストベルト（Rust-Belt、錆びついた地域）を中心とする自身の中心的な支持層へのアピールがあると考えられる。実際、製造業のウエイトが高いラストベルトでは、2000年代に入ってから雇用が伸び悩むようになっていたが、さらにリーマンショックによって雇用者数が大きく減少し、その後は持ち直しが続いているものの、ようやく足元で2000年の水準に戻った程度である。

図表 17. 雇用者数



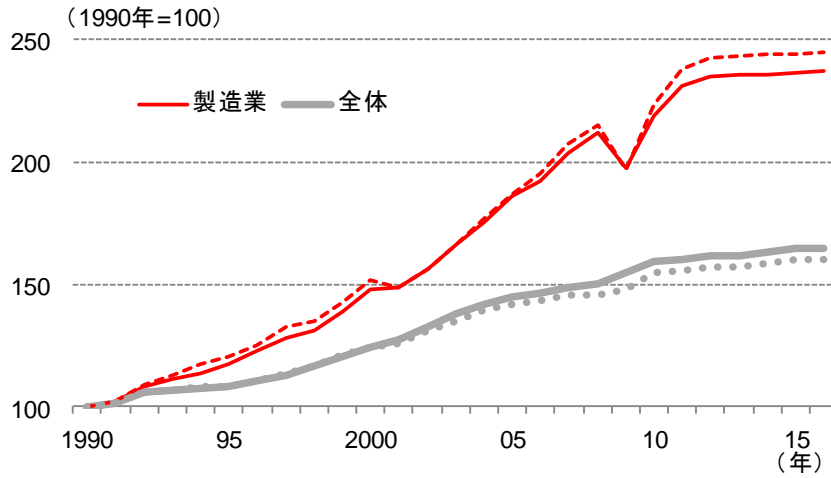
(注) 右図は季節調整値。ラストベルトは、アイオワ、ミシガン、ウィスコンシン、オハイオ、ペンシルベニアの5州。
(出所) 労働省

2000年以降、製造業では雇用を削減することで生産性の上昇を図ってきた面がある(図表18)。ユニット・レーバークストが低く抑えられ、その結果、労働分配率は2000年代に入って大きく低下した(図表19、20)。2010年代以降は雇用者数が増加に転じたが、反面、労働生産性は頭打ちになっている。

たしかに、トランプ大統領が主張するように、生産拠点の国内回帰を推し進めることで製造業の雇用を確保することも一案ではある。しかし、米国企業は主に人件費を中心とするコストの安さを求めて海外移転を進めてきたわけであり、生産を回帰させるためには、海外生産のコストが上がるか国内生産のコストが下がる状況になる必要がある。前者については、関税引き上げといった措置が考えられるが、生産の国内回帰による米国国民の所得の上昇よりも製品価格の上昇を受けた家計支出の増加が大きければ、結局は国内の消費者にとってマイナスとなる。JETROが発表している製造業の投資コストに関するデータによると、例えばメキシコは米国のおよそ10分の1、中国は米国のおよそ7分の1と遥かに低い。関税によって海外生産のコストを国内生産のレベルにまで引き上げると、デメリットの方が大きくなると予想される。一方、後者の国内生産のコストを下げることに對しては、賃金の低下を引き起こす懸念が強い。もしくは、低賃金労働者を賄うためにさらに移民を受け入れるという選択肢もあるが、トランプ大統領の方針にはそぐわないものだ。

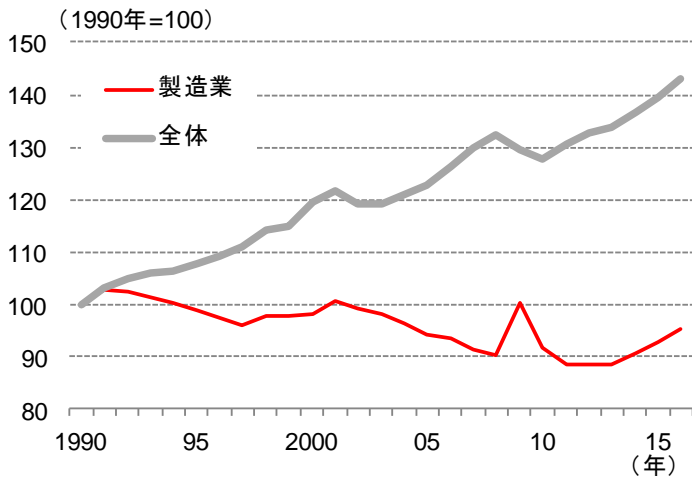
単に国内で雇用を用意するだけでは生産性が一段と下がることになりかねず、非効率が進めば成長の下押し要因にさえなってしまう懸念がある。製造業の復活を目指すにあたり重要なのは、1990年代までのように、雇用を増やしながら生産性を高めることであり、そのためには地道に製品の付加価値を上げていくことが大切だろう。

図表 18. 労働生産性



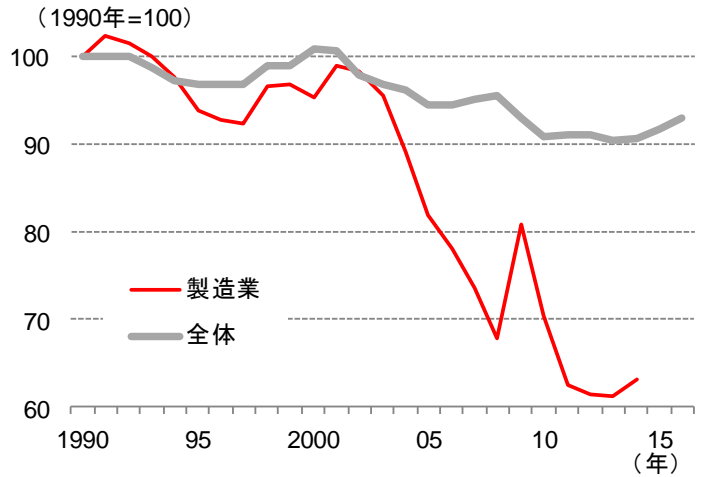
(注) 実線はマンパワー（雇用者数×労働時間）ベース、点線は雇用者数ベース。
 (出所) 労働省

図表 19. ユニット・レーバークスト



(出所) 労働省

図表 20. 労働分配率



(出所) 労働省

(2) 厳しい移民政策

製造業の復活に加えて、アメリカ人の雇用の確保を目指した厳しい移民政策も、トランプ大統領の掲げる目玉政策の一つである。1月27日、トランプ大統領は「PROTECTING THE NATION FROM FOREIGN TERRORIST ENTRY INTO THE UNITED STATES (米国に入国する外国人テロリストから国家を守る)」と題する大統領令に署名した。主な内容は、シリアやイラク等の7ヶ国からの移民の受け入れ停止(90日間)や米国難民認定プログラムの停止(120日間)を即日実施する一方で、個人インタビュー等の入国のための統一スクリーニング基準の策定や生体認証出入国追跡システムの完備等を進めるというものである。発令直後から永住権(いわゆるグリーンカード)の保有者についての扱いが不透明だったこと等もあり各地で混乱や不安が広がっていたが、2月3日にはシアトル連邦地裁が大統領令を一時差し止める命令を出した。結局、トランプ大統領はこの大統領令を破棄し、3月6日には入国制限に関する新たな大統領令と入国審査を厳格化する大統領覚書を発表するに至った。

このように、当初は米国の安全と雇いを脅かしているような不法移民の取り締まりが主な目的だったが、足元では移民政策の対象が「H-1B」ビザ、いわゆる専門職ビザ制度の見直しといった高度人材の入国厳格化へと移りつつある。4月18日に発表された大統領令「BUY AMERICAN AND HIRE AMERICAN」では、H-1Bビザ制度の見直しについて言及されている。もっとも、トランプ大統領に限らずH-1Bビザに対する批判はかねてより強く、3月には移民局が同ビザの申請方法を変更(厳格化)する等、既に運用の見直しが進められてきていた。また、議会からは同ビザの対象となる職種の最低賃金を引き上げる等の法案も提出されている。理由としては、H-1Bビザが高度な技能を有する人材を受け入れるという本来の目的から離れ、低賃金のIT関連職種の外国人雇用に利用されているために、アメリカ人の雇いを奪い賃金の低下をもたらしているとされるからである。

2016年度のH-1Bビザの発給件数は18万57件であるが、そのうち最も多いのがインド人であり、7割以上を占める(図表21)。一方、米国人労働者が不足している際、一時的な労働力として働くことを目的に渡米する外国人に与えられるH-2AビザやH-2Bビザは、8割以上がメキシコ人に対するものである。

図表 21. 主な非移民就労ビザの発給状況 (2016年度)

		H-1B	H-2A	H-2B	H-4	E-1	E-2	L-1	L-2							
		事前に取り決められた専門職に就くためのビザ 職務が求める特定分野での学士以上の資格が前提	米国人労働者不足のため、一時的に農作業に就く目的で渡米するためのビザ	米国人労働者不足のため、季節的にその職業に就く目的で渡米するためのビザ	H-1Bビザ保持者の配偶者等に与えられるビザ	貿易駐在員ビザ(通商条約を交わしている国のみ)	投資駐在員ビザ(通商条約を交わしている国のみ)	多国籍企業の社員が、同系企業へ一時的に転勤するためのビザ	L-1ビザ保持者の配偶者等に与えられるビザ							
(件)																
合計		180,057	134,368	84,627	131,051	8,085	44,243	79,306	85,872							
国別順位	1 インド	126,692	メキシコ	123,231	メキシコ	61,128	インド	110,003	日本	1,803	日本	13,609	インド	23,511	インド	28,470
	2 中国	21,657	ジャマイカ	4,295	ジャマイカ	9,570	中国	4,601	ドイツ	1,457	ドイツ	4,329	英国	6,063	メキシコ	6,173
	3 メキシコ	2,540	南アフリカ	2,335	グアテマラ	3,654	メキシコ	2,161	メキシコ	1,130	フランス	3,199	中国	5,430	日本	5,729
	4 韓国	2,377	グアテマラ	1,680	南アフリカ	1,977	韓国	1,178	台湾	1,006	カナダ	3,004	メキシコ	4,856	中国	5,333
	5 英国	1,769	ベルギー	874	英国	1,160	フィリピン	1,065	カナダ	603	英国	2,969	日本	4,791	ブラジル	5,322

(出所) 移民局

また、2015 年度に H-1B ビザが発給された上位 10 社の顔ぶれの殆どがコンサルティングや情報通信関連の企業であり、システムアナリスト等の IT 業務が中心となっている（図表 22）。インド国内における製造業のエンジニアの賃金水準は、米国国内の 10 分の 1 にも満たない。たしかに、一部には同ビザを利用して、必ずしも高度人材とは呼べないような低賃金の労働者を確保している企業もあるかもしれない。

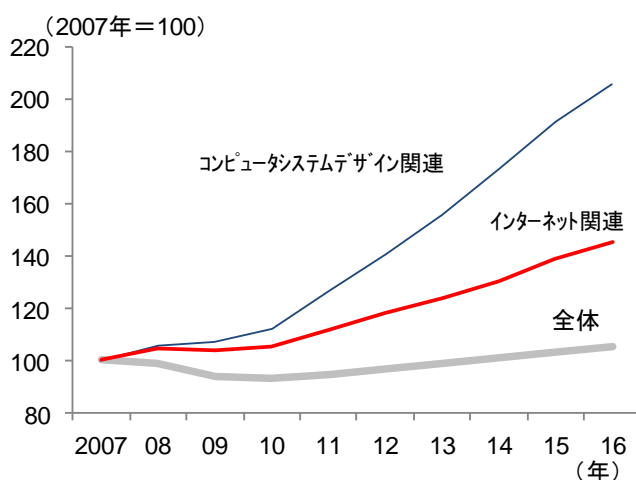
図表 22. H-1B ビザが発給された上位 10 社（2015 年度）

企業名	承認件数	割合	職種
Deloitte Consulting LLP	118,406	9.7	コンピュータシステムアナリスト
Cognizant Technology Solutions U.S. Corporation	82,662	6.8	コンピュータシステムアナリスト
Tata Consultancy Services Limited	43,247	3.6	コンピュータプログラマー
Wipro Limited	36,151	3.0	その他のコンピュータ職種
iGate Technologies Inc.	35,973	3.0	その他のコンピュータ職種
Infosys Limited	33,213	2.7	コンピュータシステムアナリスト
Mindtree Limited	23,500	1.9	コンピュータシステムアナリスト
Syntel Consulting Inc.	23,154	1.9	コンピュータシステムアナリスト
Deloitte & Touche LLP	20,267	1.7	会計士・会計監査員
Mphasis Corporation	19,658	1.6	コンピュータシステムアナリスト
全体	1,219,615	100.0	

(出所) 移民局

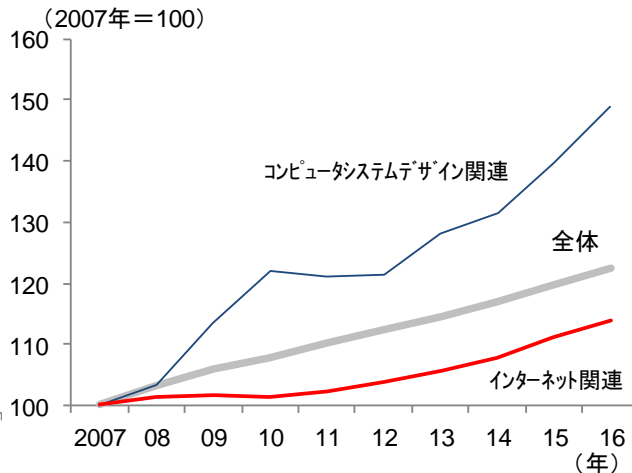
連続したデータが取得可能な 2007 年以降で見ると、コンピュータシステムデザイン関連（事業所サービス業の小分類）やインターネット関連（情報通信業の小分類）の雇用者数は、全体の伸びを上回る大幅な増加が続いている（図表 23）。一方、賃金（平均時給）については、コンピュータシステムデザイン関連では全体を上回る伸びとなっているのに対し、インターネット関連の伸びは相対的に低い（図表 24）。もっとも、2016 年時点でも、平均時給はコンピュータシステムデザイン関連が 45.2 ドル、インターネット関連が 38.5 ドルと、共に全体の 25.7 ドルよりも高水準である。

図表 23. 雇用者数



(出所) 労働省

図表 24. 平均時給

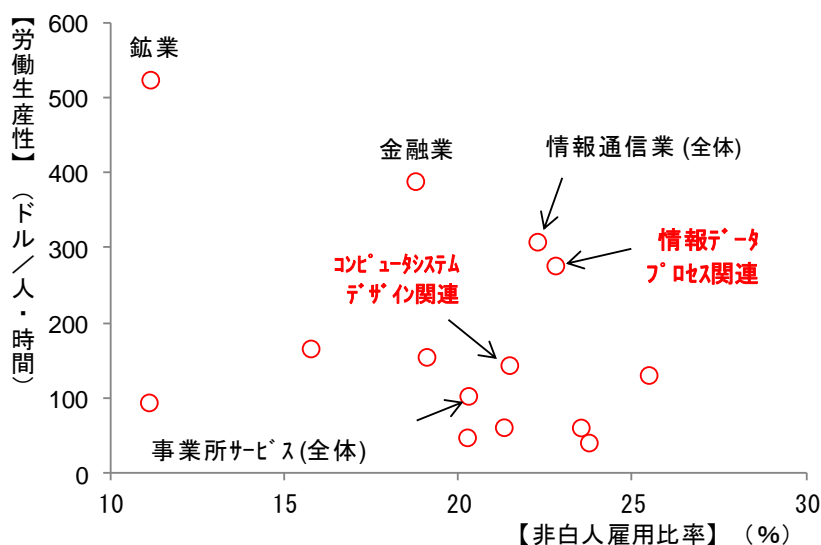


2016年のコンピュータシステムデザイン関連及びインターネット関連の雇用者数は合わせて約230万人であり、H-1Bビザによって年間20万人近くが安い給与でこれらの職に就くようであれば、賃金の下押し圧力は強い。「同一労働・同一賃金」が原則である米国では、外国人だけを低賃金で雇うことは出来ず、H-1Bビザによる低賃金労働者の受け入れは、その職種において米国国民の賃金低下に繋がってしまう。

もし、現在もH-1Bビザが当初の目的通り高度な技能を有する人材に限って発給されているのであれば、両党が提案しているようにH-1Bビザの対象職種の最低賃金を上げて、企業は外国人労働者を雇いたいと思うだろう。しかし、その場合は、限られた職種の労働者の所得は増えるかもしれないが、生産コストの増加に繋がるため、他の米国国民にその負担が掛かる。逆に、H-1Bビザが本来の目的から離れ、安い労働力確保のために使用されているのであれば、最低賃金が引き上げられることでわざわざ外国人を雇おうとはしなくなるかもしれない。ただし、労働需要が急拡大する職種において十分なスキルを持った人材を米国国民だけで賄えるかどうか不明である。その場合、結局は賃金が上がってもH-1Bビザで外国人労働者を雇うことになり、全体的なコストの増加がもたらされるだけである。

ここで、移民や外国人の労働者が占める割合に近いと考えられる指標として非白人雇用比率（非白人雇用者が雇用者全体に占める割合）と、労働生産性の関係を見てみる（図表25）。コンピュータシステムデザイン関連および情報データプロセス関連⁵は相対的に非白人比率が高い産業であるが、特に情報データプロセス関連では労働生産性が高い。2000年以降をみても、情報データプロセス関連の労働生産性は上昇が著しい（図表26）。

図表 25. 産業別にみた非白人雇用比率と労働生産性

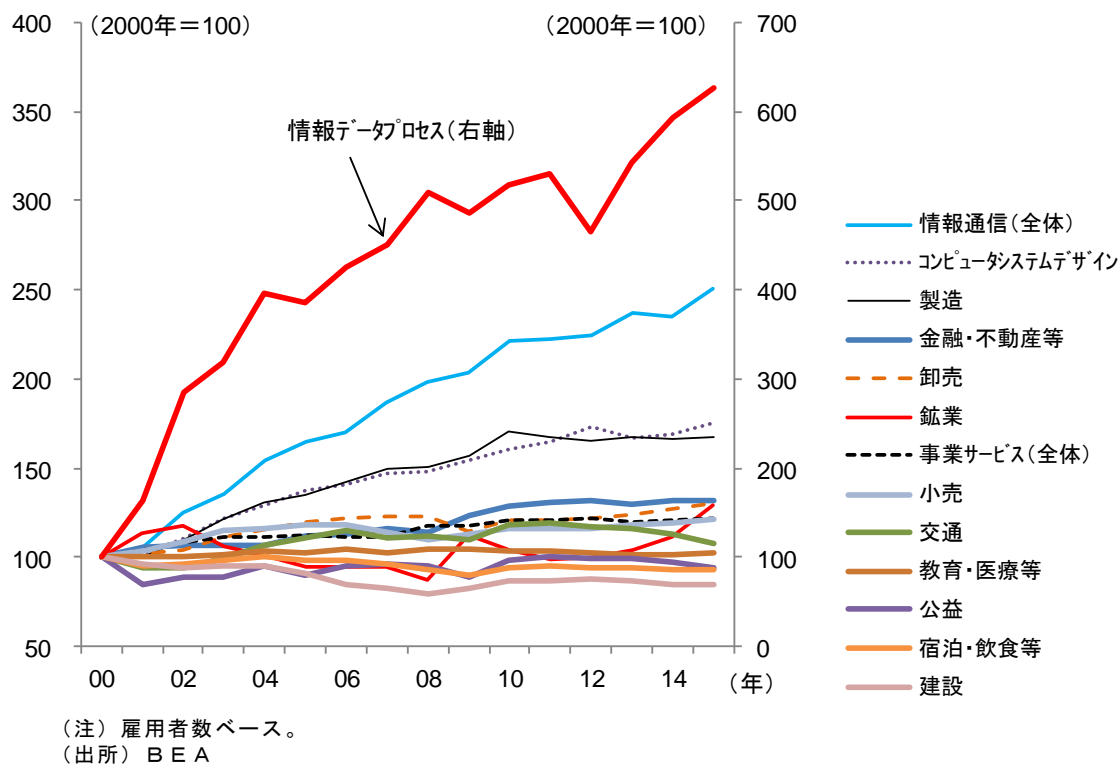


(注) 労働生産性は雇用者数ベース。

コンピュータシステムデザイン関連、情報データプロセス関連の非白人雇用比率は当社試算。
(出所) B E A、労働省

⁵ 統計により分類方法が異なるが、「インターネット関連」と同類と見なされる。

図表 26. 労働生産性



本来、情報データプロセス関連のような生産性の高い産業を、移民の支えによって一段と拡大させていくことは米国全体の生産性上昇に寄与するものである。より高度なスキルを持つ移民を迎えることも大切だが、まずは米国国民の職務スキルを上げ生産性の上昇に繋げていくことが基本だろう。

4. 真の課題は何か

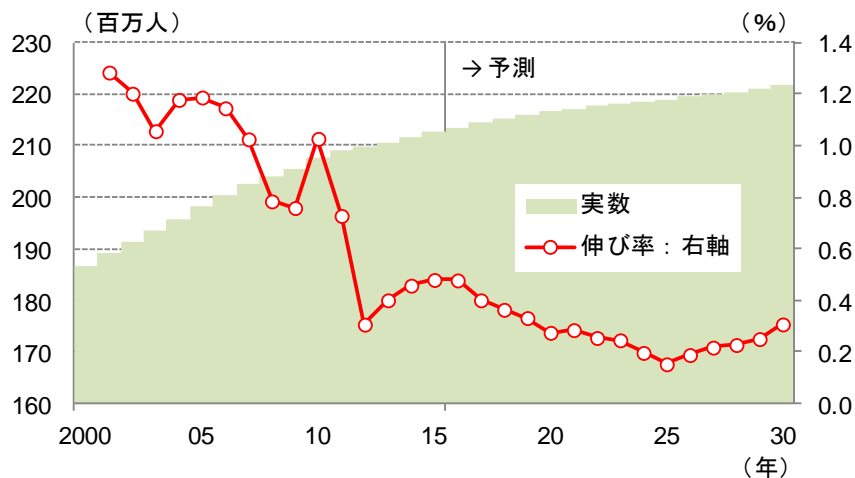
トランプ大統領が掲げるアメリカ人の雇用創出という目標は、一部の人にとっては望ましいかもしれない。しかし、失業率が下がり、賃金上がることだけが望ましい雇用の改善の姿ではない。米国の経済成長に資するような雇用の拡大を実現させるためには、正しい処方箋が必要だ。

(1) 雇用の拡大には労働参加率の上昇が不可欠

はじめに、雇用者数の見通しについては、景気動向による影響が大きいため一時的には減少する局面があるかもしれない。しかし、労働力の担い手となる生産年齢人口は今後も増加傾向が続く見込みであり、米国経済の緩やかな拡大が続くと期待される中では、雇用者数も増えていくものと考えられる（図表 27）。

ただし、今後はベビーブーマー世代の高齢化が本格化する中で、生産年齢人口の伸び率が低下する見込みである。労働供給の下押し圧力が一段と強まる中で、雇用者数がさらに増えていくためには各世代の労働参加率の上昇が欠かせない。

図表 27. 生産年齢人口の見通し

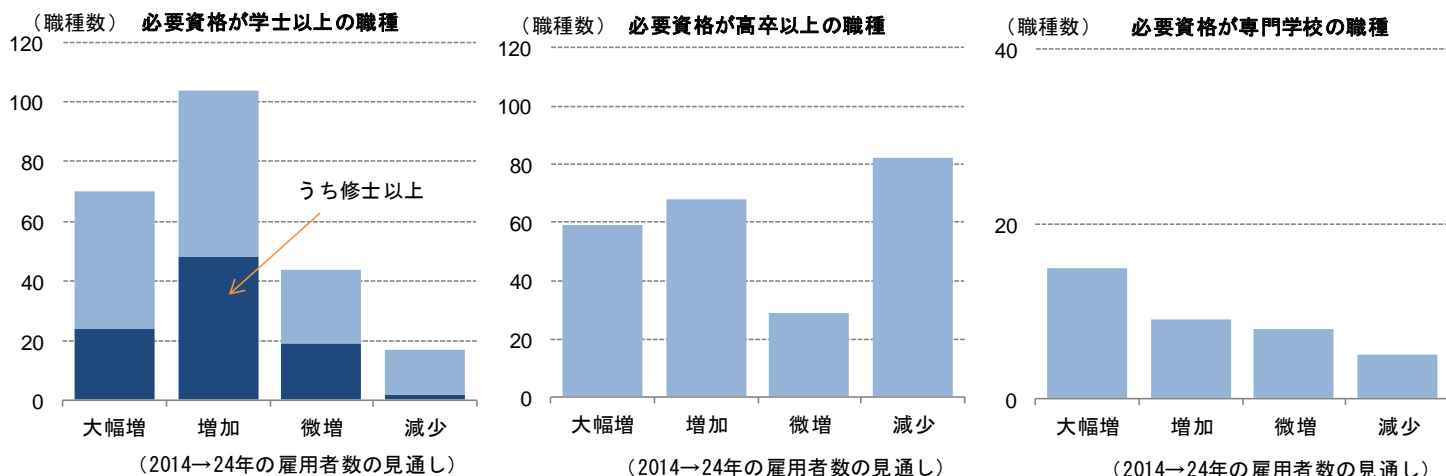


(出所) 労働省

特に、2000年以降に職を失ってしまった中間層と呼ばれる人々が労働市場に戻ってくることが出来るかどうかは鍵になる。

労働省“Employment Projections”によると、現在、学士以上の資格が必要な職種は約 230 あるが、そのうち 7 割以上の職種で今後も雇用の増加が見込まれている（例えば、システムアナリスト）一方、高卒で就職が可能な職種では 3 分の 1 で雇用が減少する見通し（例えば、広告営業）だ（図表 28）。なお、専門学校卒業資格を求める職種は、数こそ少ないものの、大幅な雇用の増加が見込まれる職種（例えば、医療系アシスタント）が 4 割以上を占める。

図表 28. 今後 10 年間の雇用の増減見通し別にみた職種数①

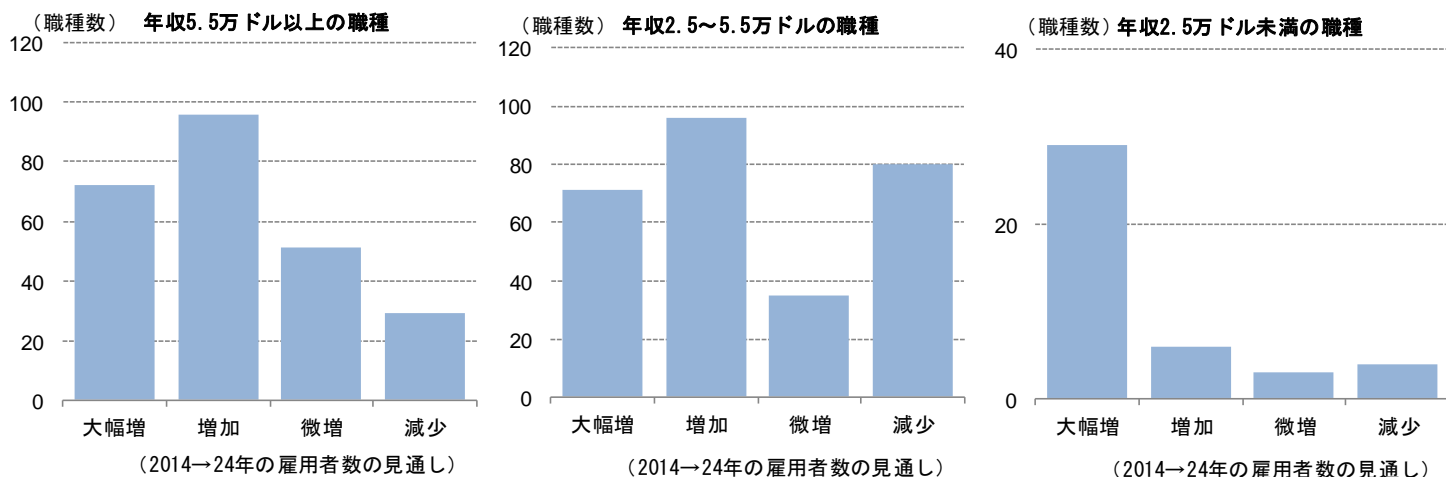


(注) 「大幅増」とは 1 万人以上の増加、「増加」とは 1 千人～1 万人の増加、「微増」とは 1 千人未満の増加を指す。
 (出所) 労働省

また、2014 年時点の年収別にみると、年収 2.5～5.5 万ドルといった平均賃金程度の職種では、今後、雇用の減少が見込まれる職種（例えば、代理店営業）が相対的に多い（図表 29）。ただし、年収 2.5 万ドル未満という低賃金の職種になると、雇用の拡大が見込まれる職種（例えば、レジ担当）が多くなる。

今後、特別なスキルを持たない中間層を取り巻く環境は一段と厳しさが増すと予想され、彼らが再び労働市場に参加するためには、雇用の受け皿を用意すること以上に労働者自身のスキルを上げることが重要だろう。

図表 29. 今後 10 年間の雇用の増減見通し別にみた職種数②



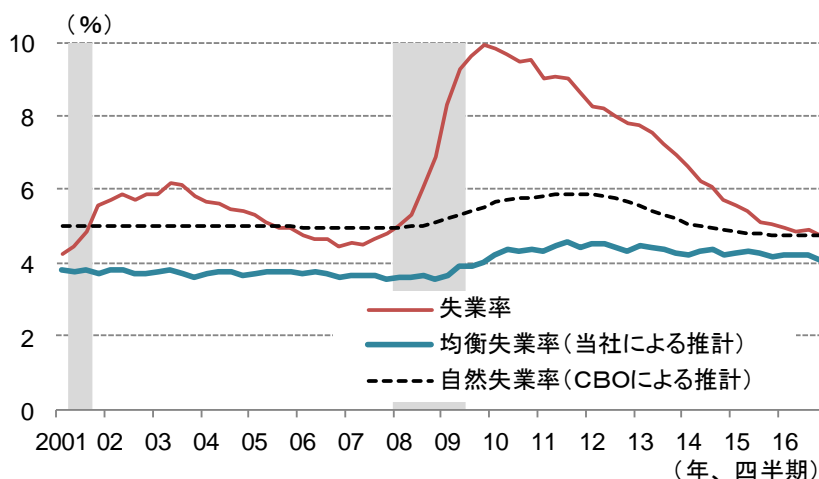
(注) 「大幅増」とは 1 万人以上の増加、「増加」とは 1 千人～1 万人の増加、「微増」とは 1 千人未満の増加を指す。
 (出所) 労働省

(2) 失業率の低位安定は見込まれるも、雇用のミスマッチが拡大

一方、失業率については、景気の緩やかな拡大が続く見通しの中では、労働需給のタイトな状況が続く、失業率も低位で安定すると期待できる。もっとも、既に足元で失業率は均衡失業率に近づいており、労働市場はほぼ完全雇用の状態にある（図表 30）。このため、さらなる失業率の低下には均衡失業率の低下、すなわち雇用のミスマッチ解消により構造的・摩擦的失業を減らすことが必要になる。

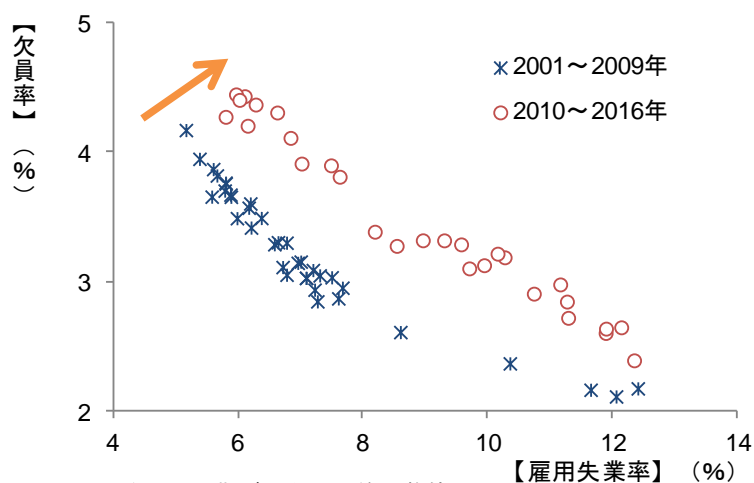
欠員率（Vacancy）と失業率（Unemployment）の関係を示すUV曲線は、リーマンショックによって右上方向にシフトしている（図表 31）。つまり、リーマンショック後は欠員率が高まっても、以前ほどには失業率が下がらなくなっており、均衡失業率が高まっていることが分かる。

図表 30. 失業率と均衡失業率、自然失業率⁶



(注) 季節調整値。
(出所) 労働省、CBO

図表 31. UV曲線



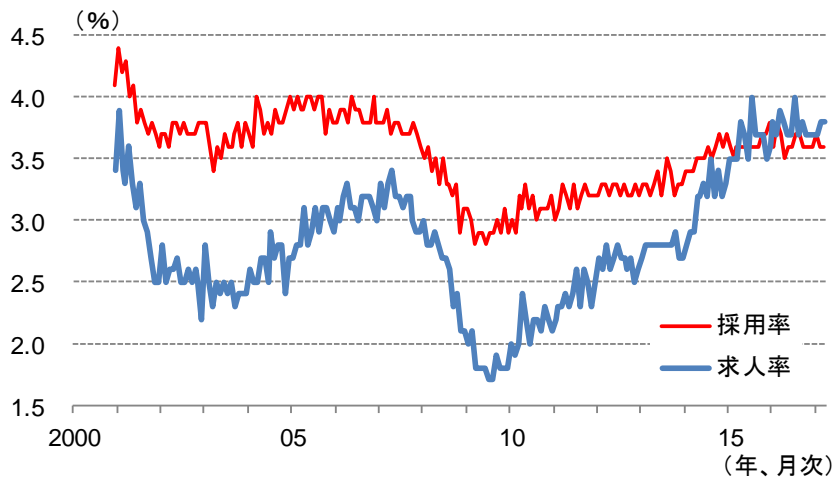
(注) 四半期データ、季節調整値。
雇用失業率は自営業者等を除き雇用者に限った失業率。
(出所) 労働省

⁶「均衡失業率」は、労働需要不足が解消しても、雇用のミスマッチ等の構造的・摩擦的要因によって起こっている部分の失業率。一方、「自然失業率」は、インフレ率と期待インフレ率が一致し、賃金の調整を通じて労働需給が長期的に均衡している際の失業率。

こうした雇用のミスマッチが高まっている状況は、求人率⁷や採用率⁸の動きにも現われている(図表 32)。リーマンショックによって急低下した求人率は、2009 年半ばからは上昇傾向が続き、2014 年 8 月にはリーマンショック前の水準を上回った。2015 年後半以降は横ばいに止まっているものの、水準は 4% 近くと高い。一方、採用率はリーマンショック後の落ち込みからの回復ペースが緩やかであり、足元でもリーマンショック前の 2000 年代半ば頃の水準にまで戻っていない。

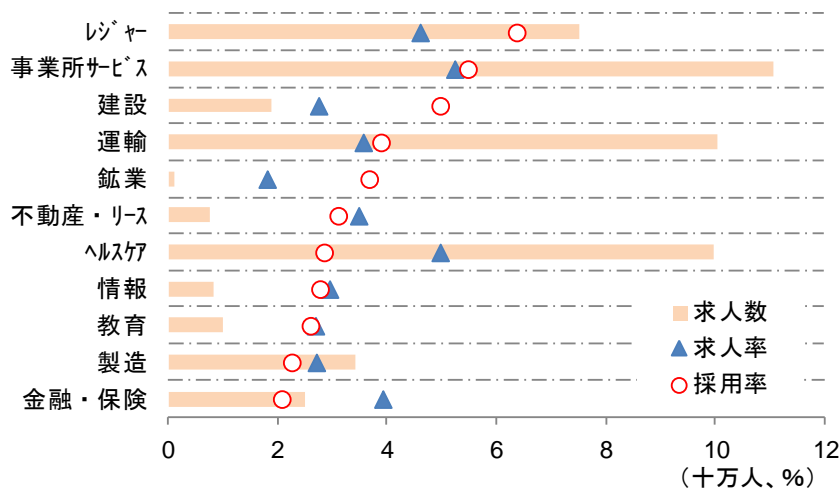
産業別に詳しくみると、特に専門性が必要な金融・保険では採用率が低く、やはりスキルを持った人材が不足しているようだ(図表 33)。また、賃金水準の低い職種が多いとみられるヘルスケアでは、求人率が高い一方、求職者が少ないために採用率は低く、人手不足の状態にある。

図表 32. 求人率・採用率



(注) 季節調整値
(出所) 労働省

図表 33. 求人率・採用率 (産業別、2016 年)



(出所) 労働省

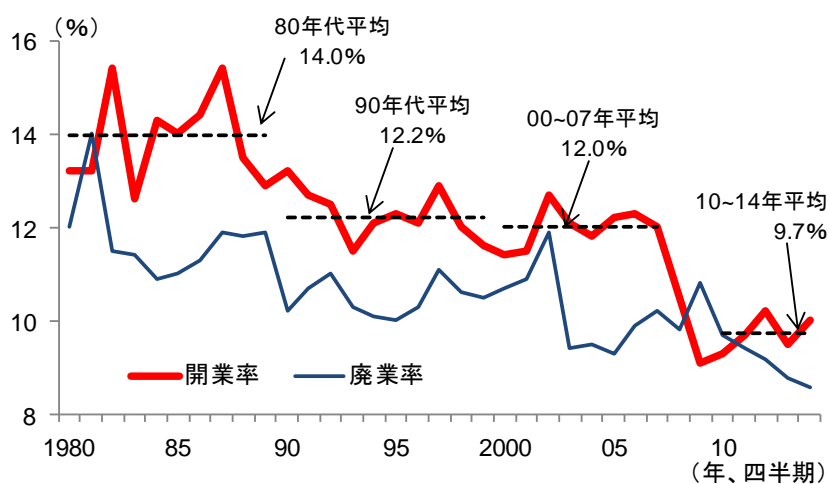
⁷ 月末時点の求人数が労働者数に占める割合。

⁸ 月間の採用数が労働者数に占める割合。

さらに、1980年代は平均14.0%だった開業率⁹は、1990年代には平均12.2%へとやや低下したが、2000年代に入ってもリーマンショック前までは10%を上回る水準を保っていた(図表34)。しかし、リーマンショックによって急低下した後は、人々のリスク回避的な姿勢が定着したことに加え、高齢化が進んでいることもあって、2010~2014年は平均9.7%にとどまっている。

雇用のミスマッチが拡大していることや起業が行われにくくなっていることは、米国の労働市場の大きな特徴の一つである流動性が低下している可能性を示している。労働市場の新陳代謝が再び活発になれば、雇用のミスマッチの解消に繋がりがやすくなることで失業率の更なる低下が見込まれるだけでなく、雇用の拡大が一段と進むことも期待できるだろう。

図表 34. 開廃業率



(出所) 商務省

⁹開業率は、3月時点における既存企業数に対する年間開業件数の割合。
 廃業率は、3月時点における既存企業数に対する年間廃業件数の割合。

おわりに

高齢化が進んでいることや足元で労働市場がほぼ完全雇用の状態にあること等、米国の雇用環境は日本と似ている部分も多い。しかし、日本とは違って生産年齢人口の増加が続いている米国では、労働市場に経済の発展を支えるような活力が健在している。リーマンショックを経てもなお、企業の姿勢は前向きである。

もっとも、労働市場の“スラック（緩み）”は既にかなり縮小しており、この先、雇用のミスマッチを解消させ、一段と雇用を拡大させていくことは容易ではなさそうだ。トランプ大統領はアメリカ人の雇用創出を最優先事項として掲げているが、まさに移民こそが米国の労働市場の力強さの一因でもある。重要なのは、移民を含めた労働力をフルに活用しながら国内産業の生産性を高めていくことだろう。単に雇用の受け皿を用意するだけでは、むしろ成長力の低下に繋がりがかねない。労働者自身のスキルを高め、持ち前のアニマル・スピリットで労働市場を一段と活性化させていくことが大切だ。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。