

3．労働市場の流動性と賃金動向

ここまでは、労働市場のミスマッチの状況を整理し、技術革新が雇用や格差に与える含意をみてきた。こうしたミスマッチの解消や、ミスマッチの存在に伴う格差の解消には、労働市場の流動性の高低が鍵となる。

労働市場の流動性は、労働法制（解雇コストの存在）、職種に応じた資格制度、情報収集コスト等転職に伴うコストや賃金以外の仕事の属性に対する選好の違いなどによる摩擦の存在により制約されていると考えられる。この摩擦により、労働生産性の伸びと賃金の伸びの関係の強さが変化する。

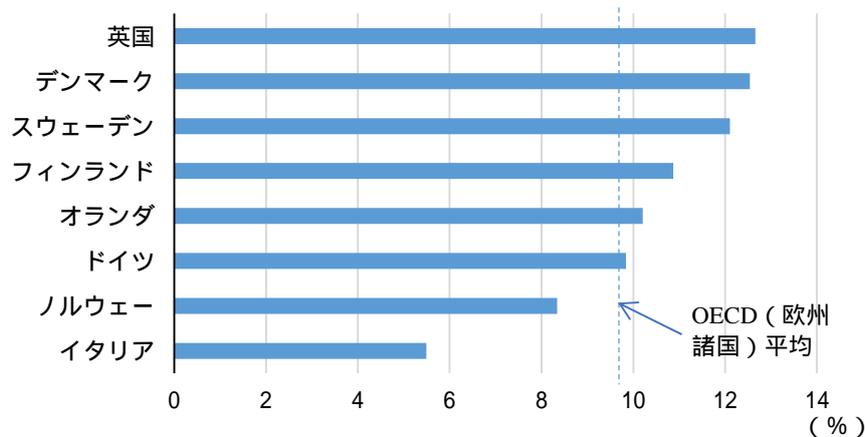
労働市場の流動性と労働生産性との関係は一概には言えない。流動的な労働市場（すなわち労働移動が活発な市場）であれば、労働者と職位の間のミスマッチ（労働者の持つ技能や知識が職位で求められる技能や知識と合わないことを指す）が解消されやすくなり、個々の労働者の生産性の上昇につながりやすいとの指摘がある。これに対し、頻繁な労働移動は企業に固有の技能や知識の蓄積を損ない、企業のマネジメントの効率性を低下させることから、企業の生産性、ひいてはマクロの生産性にマイナスの影響があるとの見方もある。

労働市場の流動性を、生産年齢人口に対する転職者比率でみると、欧州については、流動性が高いのは英国、デンマーク、スウェーデンなど（10～11%）、低いのはイタリア、ギリシャなど（5～6%）、中程度なのはフランスやドイツである。同じ尺度でみるとアメリカでは20%超であり、欧州諸国より流動性が高い¹（第2-1-16図）。アメリカは従来、流動性の高い労働市場で生産性の高い新興企業等への労働者の転職が活発に行われることで、結果的に高い賃金上昇率が実現してきたとの見方があることから、以下ではアメリカの労働市場のダイナミクス²と賃金上昇の動向をみていきたい。

¹ Causa O. et al.(2021). 欧州諸国の転職率は年間での転職を対象として集計。アメリカは四半期間での転職率を年率換算した結果である。

² ただし、アメリカの労働市場のダイナミクスも世界金融危機以降は構造的に変化し、より高い賃金変化率につながる転職率が低下していることも指摘されている（Danninger (2016)）。

第2-1-16図 欧州諸国の転職率（2019年）



(備考) 出所は、OECD (2021) “The Role of Firms in Wage Inequality”
1年前と比較して仕事を変えた雇用の雇用者総数に対する比率。

（アメリカの労働市場の流動性と賃金変化）

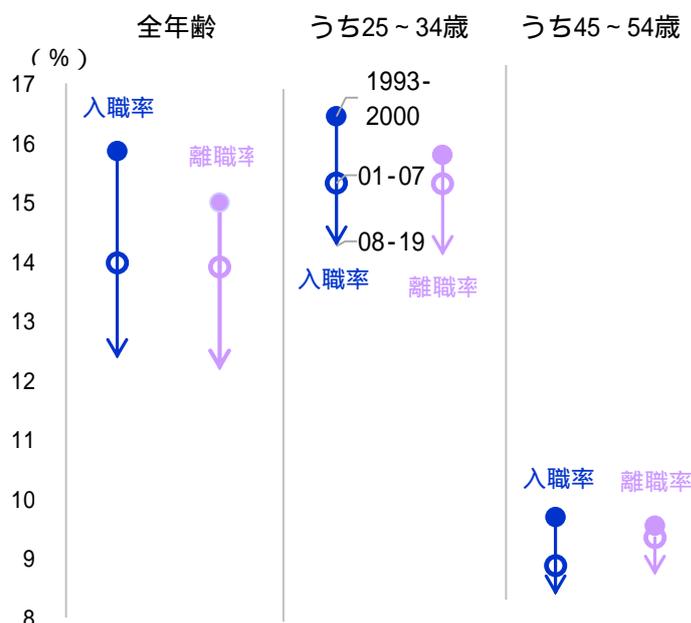
最初に、アメリカの労働市場の流動性の状況を、米労働統計局「四半期労働力指標」(Quarterly Workforce Indicators)で確認してみよう。男性の入職率（四半期の間に新たに仕事を始めた人数対雇用者数の比率）³は、90年代以降低下傾向にあり、08～19年の期間平均で男性は12%程度で推移している。離職率（四半期中に仕事が終わった（次の四半期に同じ仕事が続かない）人数対雇用者数の比率）は入職率をわずかに下回っている（第2-1-17図）。若年層（25～34歳）に限定してみても、入職率・離職率ともに水準はやや高いものの、全体とおおむね同様の状況がみられる。

上述の通り、アメリカの労働市場での転職率は欧州の主要国と比較しても高水準であるが、日本とはどの程度の違いがあるのだろうか。単純な比較は困難だが、厚生労働省の「雇用動向調査」（19年）によれば、男性の転職入職率が年間で25～29歳は17.8%、30～34歳では12.5%⁴で、平均するとアメリカの四半期の入職率の14.3%とほぼ同水準であることから、大まかにみれば日本の入職率はアメリカの四分の一程度と考えられる。

³ いわゆる新卒入職者も含まれる。

⁴ 19年1～12月の転職入職者総数を同年6月末時点の雇用者数で除した比率。

第2-1-17図 アメリカの入職者・離職者対雇用者の比率
(全業種、男性、季節調整値)

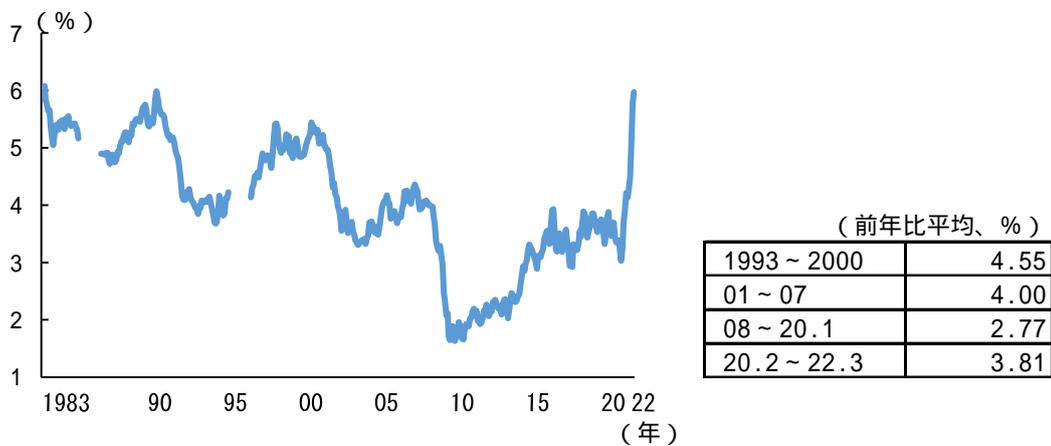


- (備考)
1. The Quarterly Workforce Indicators, US Census Bureau を内閣府にて加工。
 2. 入職者数は各四半期で新しい仕事を始め、次の四半期に継続した人の延べ人数。入職率は入職者数を、期首と期末の雇用者数の平均で除して得られた比率。
 3. 離職者数は前四半期から継続して仕事をした後、四半期中にその仕事が終わった人の延べ人数。離職率は離職者数を、期首と期末の雇用者数の平均で除して得られた比率。

次に、アメリカでの賃金変化率の状況を、1年前と比べた名目賃金の変化率のデータを用いてみてみよう。連邦労働統計局が公表しているCurrent Population Survey(CPS)のマクロデータを用いて作成されたWage Growth Trackerによれば、名目賃金の前年比の中央値は90年代以降徐々に低下傾向にあったものの、90年代以降足下までの期間で平均してみると3.6%程度⁵であった(第2-1-18図)。また、コロナ禍以降の回復期には労働市場の需給のひっ迫を反映し前年比に顕著な高まりがみられている。

⁵ 1990年1月～2022年3月の月次前年比の幾何平均値。データに欠損がある95年6月～96年8月を除く。抽出した調査対象者に4か月間継続して調査し、8か月間を空けて、その後再び4か月間継続して調査する。調査対象者は毎月1/8ずつ入れ替えになる(US Census Bureau and BLS (2019) “Design and Methodology, Current Population Survey,” Technical Paper 77)。

第2-1-18図 アメリカの労働者個人の名目賃金上昇率（前年比、中央値）



（備考）データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker.

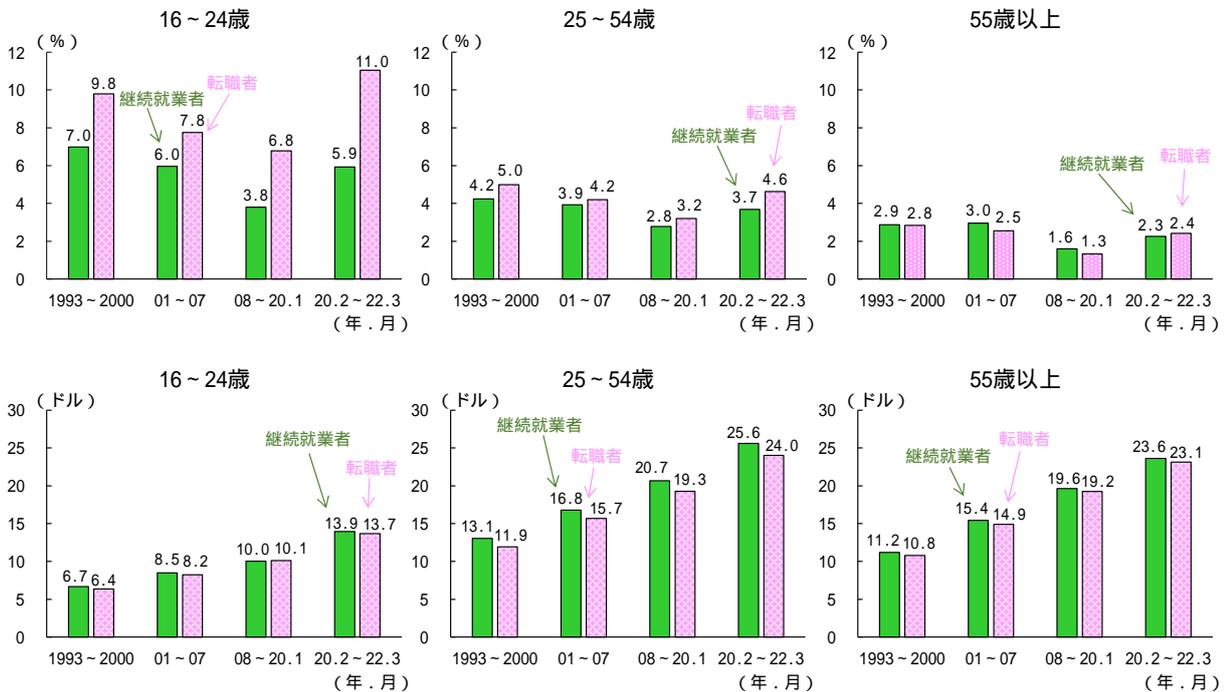
月次データの3か月後方移動平均。表中の前年比平均値は該当期間中の幾何平均値。
80年代及び90年代のデータに欠損値がある。

（年齢別、転職経験の有無別にみた賃金上昇）

ここからは、アメリカの賃金上昇の背景に、上述のような活発な労働移動があるのか、または継続就業者の賃金上昇が中心なのかを、労働者の属性別にみていこう。Wage Growth Trackerでは、過去1年間に転職経験の有無別に系列を提供⁶している。これを用いて、転職者、転職者以外の労働者（以下継続就業者）の賃金上昇率を年齢階層別に比較する（第2-1-19図）。16～24歳の若年層、25～54歳の中堅層ではいずれも、93年以降の各期間で、継続就業者より転職者の方が賃金の伸びが高い。なお、各グループの賃金の中央値をみると、若年層や中高年層（08年以降）では継続就業者と転職者ではほぼ同水準であるのに対し、中堅層では転職者グループの方が分布の中央値がやや低い。賃金上昇率もやや高いことから、中堅層での転職者は1年前の賃金が相対的に低く、転職を通じて賃金が増えるケースが多い傾向がうかがえる。

⁶ アトランタ連銀のブログによれば、Current Population Surveyでは過去1年間の転職経験の有無そのものについて調査していないため、代替的に以下の基準のいずれかに該当するかで転職者か否かを識別している。(i) 1年前と同じ職種、同じ業種で仕事をしていない場合、又は(ii)調査月または過去2か月間で雇主が変わった、と答えた場合。

第2-1-19図 年齢階層別にみた賃金上昇率（上）と賃金水準（下）
（いずれも中央値の平均）

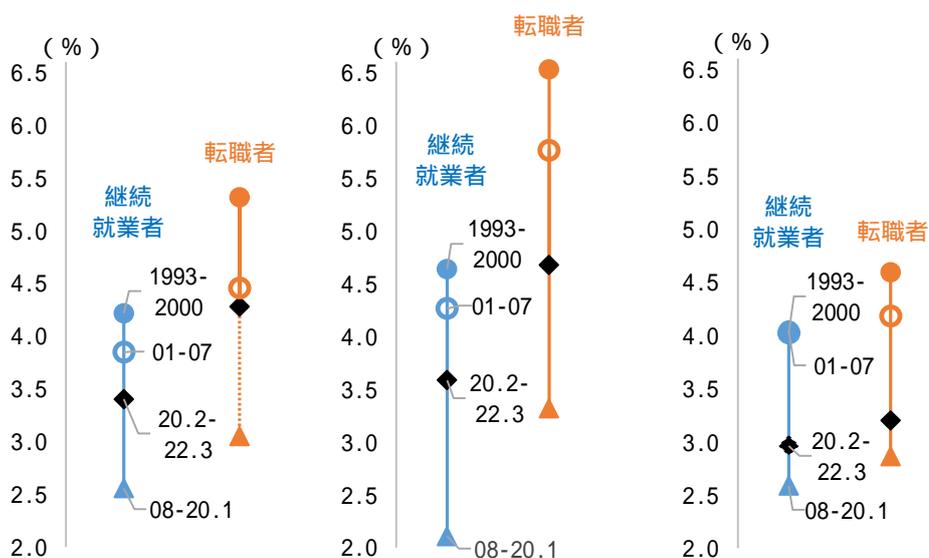


（備考）データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker（内閣府にて再集計）。月次データの3か月後方移動平均。前年比平均値は該当期間中の幾何平均値。中央値がゼロの月は除き計算。

（賃金水準別、転職経験の有無別にみた賃金上昇）

次に、継続就業者と転職者の賃金上昇率を賃金の水準別に比較する（第2-1-20図）。具体的には、賃金水準を四分位に分け、第1四分位（賃金水準が下から25%。以降「低賃金層」と第4四分位（賃金水準が上から25%。以降「高賃金層」）のグループについて上昇率の中央値を求めた。その結果、継続就業者では、2000年代末から10年代を通じて、高賃金層の賃金上昇率が低賃金層の上昇率を平均的に見て上回っている。他方、転職者については、93年以降一貫して、低賃金層の賃金上昇率が高賃金層の上昇率を上回っており、低賃金の労働者が転職を経て相対的に大きな賃金の上昇を経験していたことがうかがえる。また、低賃金層では継続就業者と比べて転職者の方が賃金上昇率が高い一方、高賃金層では転職者の賃金上昇率と継続就業者の上昇率には大きな違いがみられない。これは、低賃金層にとっては、転職が賃金上昇のドライバーになっているのに対し、賃金水準がある程度以上になると、継続就業による知識や経験の蓄積が、より賃金上昇に反映されやすくなることを示唆している。

第2-1-20図 賃金上昇率の推移（賃金水準の四分位別）



(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
 月次データの3か月後方移動平均より算出。
 四分位(低賃金層、高賃金層)は各月の時間当たり賃金で区分
 (転職者の場合は転職後の値)。期間中の幾何平均値。

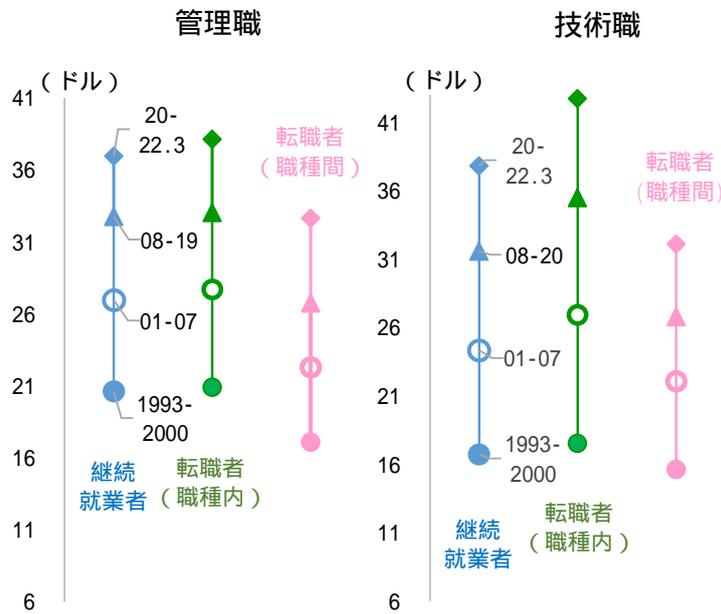
(職種別にみた賃金水準と変化率)

アトランタ連銀の分析では、11の職種(occupation)について、求められる技能や知識の種類別に3グループに分類している。ここでは、職種の特徴に注目し、それぞれの職種で転職または継続就業がどの程度の賃金上昇をもたらしているかを、男性労働者のデータを用いて比較する。

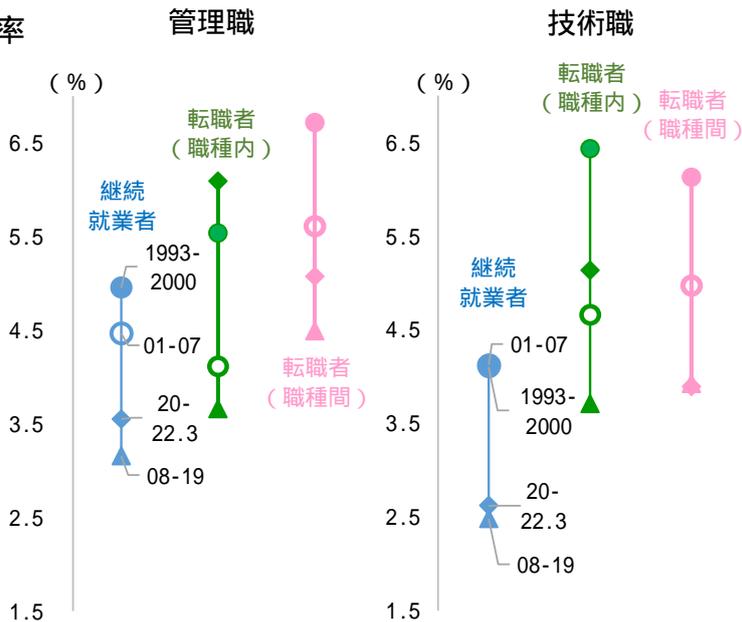
高度な判断を求められる経営企画業務に従事する人やICT関連の技術職の労働者等は、賃金水準が高く、かつ、1年以内に他の職種から転職してきた労働者の賃金が相対的に低い一方、同じ職種内で転職した人の賃金は転職していない人の賃金を中央値でみてやや上回る傾向が見られる(第2-1-21図)。こうした専門性の高い職種では、当該職種で蓄積してきた経験や知識の豊富さが、転職時に高く評価される傾向がうかがえる。一方、1年前と比べた賃金変化率(中央値)は、継続就業者が最も低く安定的に推移しているのに対し、転職者では振れが大きいものの高い水準で推移している。専門性の高い職種では、転職入職することで賃金面で大幅なステップアップを経験する労働者が多いことが示唆される。

第2-1-21図 管理職・技術職の賃金水準・上昇率の推移
 (中央値、アメリカ・男性)

(i) 賃金



(ii) 賃金上昇率

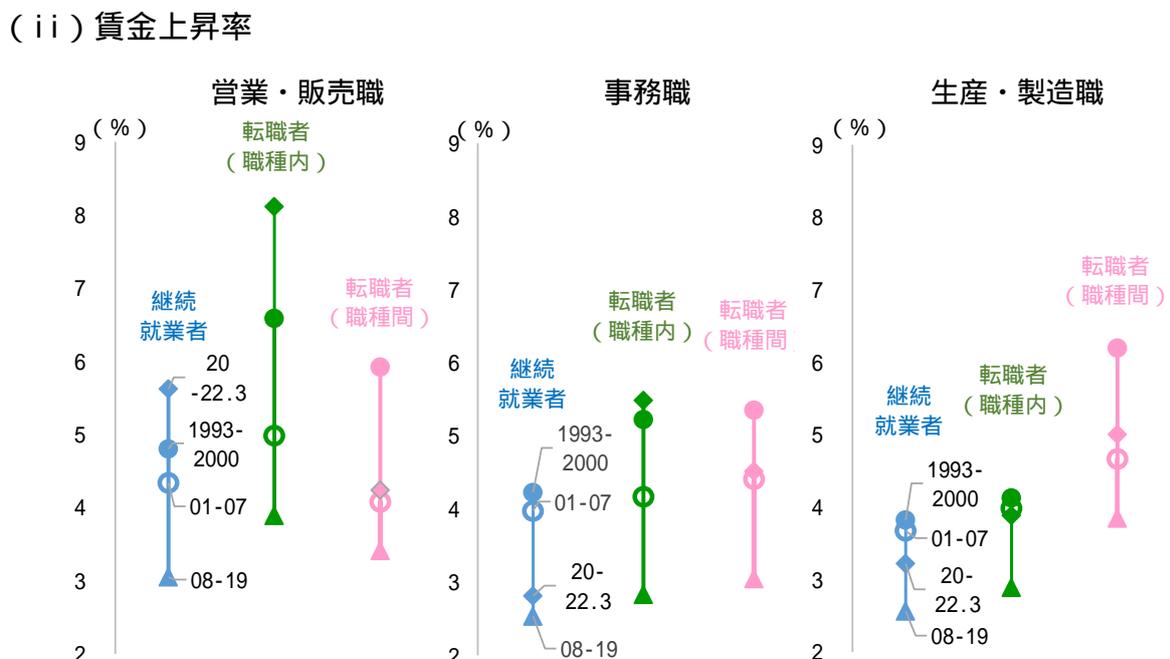
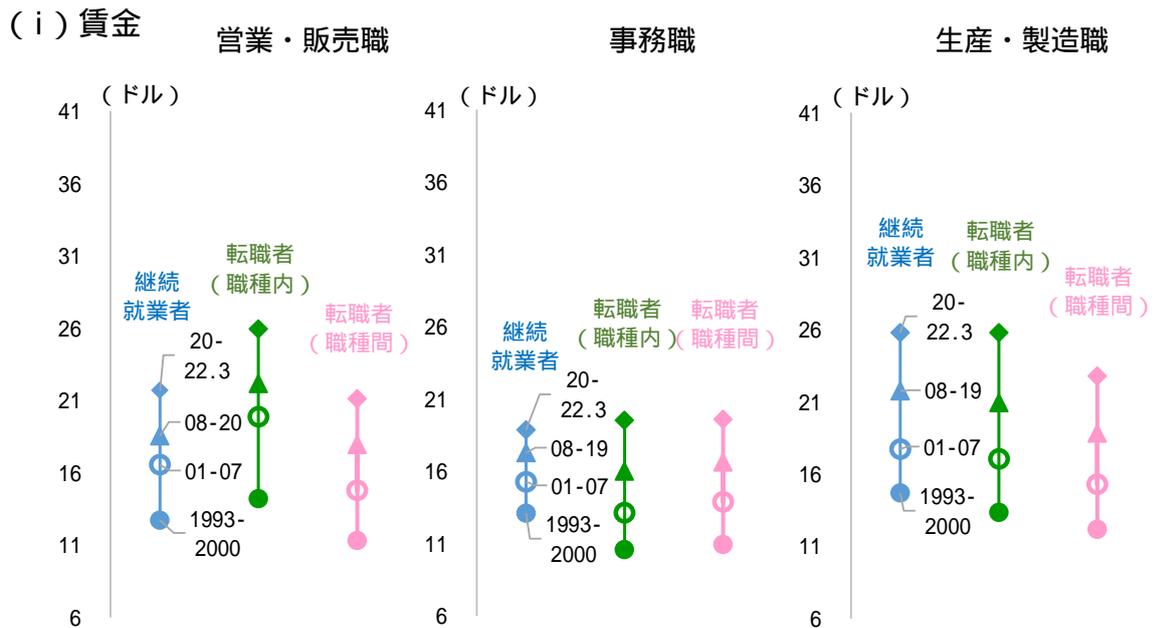


(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
 賃金上昇率 (中央値) の後方3か月移動平均値を集計し、各期間の平均値を示す。
 90年代のデータに欠損値がある。期間の区分である「08~19」は20年1月を含む。

次に、マルチスキル及び対人サービスや加工・製作に関わる職種に就く労働者の賃金 (中央値) は、転職経験の有無による差が小さく、特に事務職では転職者と継続就業者の賃金はほぼ同じ水準である。生産や製造工程に従事する労働者の場合は他の職種から

入職した人の賃金はやや低い。背景には、事務職と比較して、生産や製造工程に従事する労働者の場合は経験（熟練）が重要である可能性が考えられる（第2-1-22図）。賃金上昇率でみると、転職した人の方が、継続就業者よりも高い上昇率を経験していることがうかがえる。

第2-1-22図 営業・販売職、事務職及び生産・製造職の賃金水準・上昇率の推移
（中央値、アメリカ・男性）

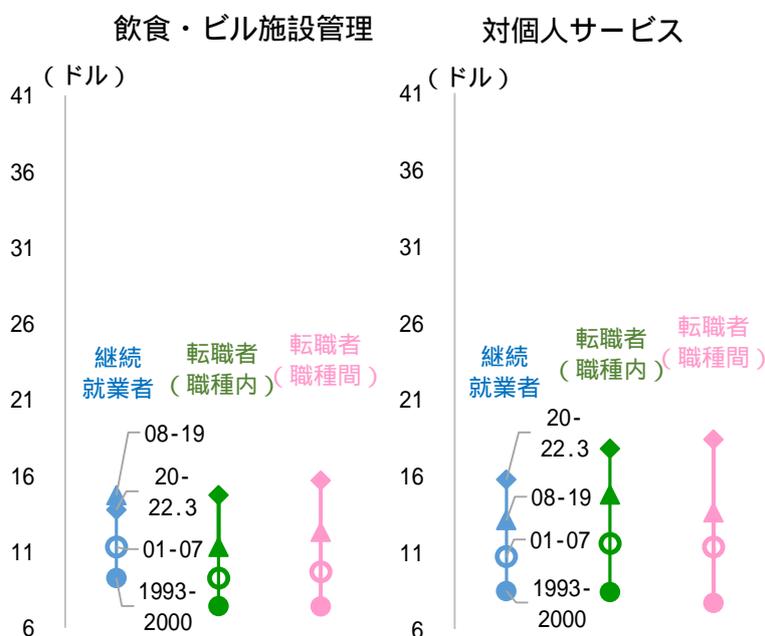


(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
賃金上昇率(中央値)の後方3か月移動平均を集計し、各期間の平均値を示す。
90年代のデータに欠損値がある。期間の区分である「08~19」は20年1月を含む。

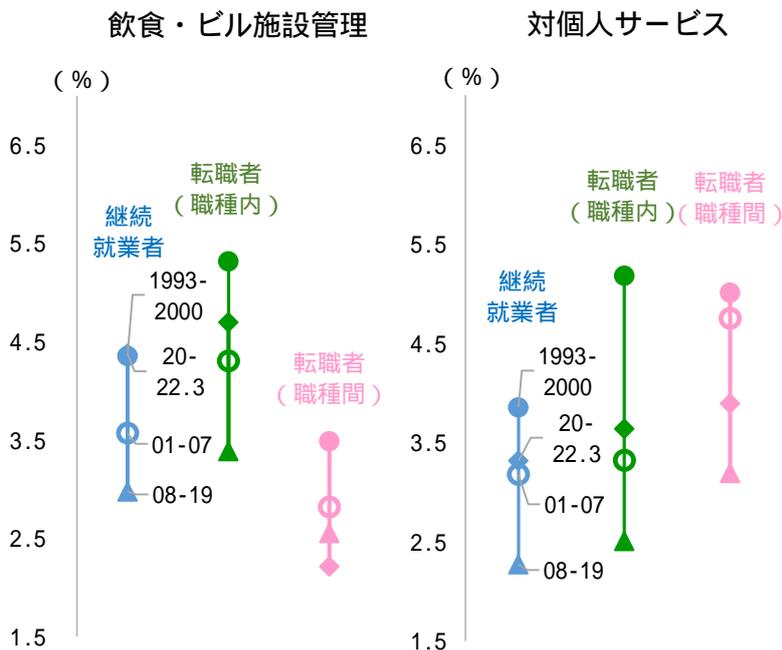
最後に、主に作業や運転に関わる職種についてみてみよう。このグループの労働者の賃金（中央値）は、転職者・継続就業者がほぼ同じ水準となっており、こうした傾向は特に飲食・ビル施設管理の職で顕著である（第2-1-23図）。他方、飲食・ビル施設管理の職種では、同じ職種からの転職者の賃金上昇率が相対的に高く、同一職種内でのステップアップの可能性をうかがうことができる。また、同職種では営業・販売と同様にコロナ禍後の継続就業者や他の職種からの転職入職の場合の賃金上昇率の高まりが顕著であり、相対的にみて需給がひっ迫していることが示唆される。

第2-1-23図 対個人向けサービス及び飲食・ビル施設管理に関わる職種の賃金水準・
上昇率の推移（中央値、アメリカ・男性）

(i) 賃金



(ii) 賃金上昇率



(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
賃金上昇率(中央値)の後方3か月移動平均を集計し、各期間の平均値を示す。
90年代のデータに欠損値がある。期間の区分である「08～19」は20年1月を含む。

このように、求められる職種別にみた場合でも、賃金上昇率は転職者の方が高い傾向にあることが示唆された。また、中央値で賃金水準を比較すると、2000年代以降の技術職や営業・販売職では同じ職種内で1年以内に転職した人の賃金水準が相対的に高く、キャリアを積むことでより高い賃金の仕事に就いている可能性がある。これに対し、事務職や飲食・ビル施設管理では、継続就業者と職種内転職経験者の賃金水準は中央値でみてほぼ同水準であり、賃金上昇率にも大きな違いが見られないことから、転職が必ずしも高賃金に直結しているとは限らないことがうかがえる(第2-1-24表、第2-1-25表)。

第2-1-24表 職種及び転職経験の有無別の平均賃金(まとめ、1983年～2022年3月)

(時間当たり、ドル)

	管理職	技術職	営業・販売職	事務職	生産・製造職	対個人向けサービス	飲食・ビル施設管理
継続就業者	25.56	23.46	15.23	14.70	17.56	10.39	9.14
転職者(職種内)	25.86	25.74	17.96	12.93	16.53	11.29	8.66
転職者(職種間)	20.91	20.37	13.84	13.33	14.81	10.38	9.40

(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
単位時間当たり賃金(中央値)の後方3か月移動平均値の期間中単純平均。
80年代及び90年代のデータに欠損値がある。

第2-1-25表 職種及び転職経験の有無別の平均賃金上昇率
(まとめ、1983年～2022年3月)

	管理職	技術職	営業・ 販売職	事務職	生産・ 製造職	対個人向け サービス	飲食・ビル 施設管理
継続就業者	4.34	4.21	4.19	3.66	3.41	4.18	3.85
転職者(職種内)	4.94	6.15	5.10	5.19	3.85	4.82	4.26
転職者(職種間)	5.66	5.25	4.45	4.71	5.00	4.18	2.75

(%)

(備考) データ出所はAtlanta FED, Wage growth tracker (内閣府にて再集計)。
単位時間当たり賃金(中央値)の後方3か月移動平均値の期間中単純平均。
80年代及び90年代のデータに欠損値がある。

(属性別に見たマクロの平均月給の動向)

ここまで、各労働者の賃金変化率の中央値をみることで、アメリカの労働市場では転職を通じた賃金上昇率が総じて高く、継続就業の場合でも相応の賃金上昇がみられるものの、転職を契機に賃金面でのステップアップを実現している人が多くみられることが明らかになった。これに対し、先進国で見られる2000年前後以降の賃金上昇率の鈍化は、主として継続就業者の賃金上昇率の低下によるものであるが、アメリカでは転職を通じた賃金上昇率も低下傾向にある、との指摘もみられる⁷。こうした指摘を検証するため、ここからは、マクロの平均賃金の変化を、継続就業者の賃金変化による部分と、離職や入職による部分に分けてみていきたい。そのためには、継続就業者・入職者・離職者それぞれの人数や賃金の状況を把握する必要がある。このため、上述の「四半期労働力指標」を用いて、平均賃金の上昇率について考察⁸する。併せて、成長部門への労働移動の状況を確認するため、企業規模別のデータの確認も行う。

(i) 年齢階層別にみた賃金変化率

年齢階層別に男性労働者の平均賃金の変化率をみると、経年では低下傾向にある(第2-1-26図)。例えば25～34歳の年齢層では、93～2000年の期間では年率換算で平均賃金は7.0%の上昇と高い伸びを示していたが、2000年代以降は2.0%程度と伸びが大きく低下している。平均賃金の変化は、同じ職で継続して働く人の賃金変化による部分と、入職・離職に伴う構成変化による部分に分けられる⁹が、25～34歳の年齢層では、入職者

⁷ Hijzen et al. (2021) "Job mobility, reallocation and wage growth. A tale of two countries," OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.254.

⁸ Wage Growth Trackerでは、入職・離職の正確なタイミングが把握できないため、ここでは四半期データであるQuarterly Workforce Indicatorsを用いた。同指標では、労働者や企業の属性別に、継続就業者・入職者・離職者の人数や平均賃金(月給)の動向を把握することができる。

⁹ 以下のような考え方で、平均月給の変化の要因分解を行った。

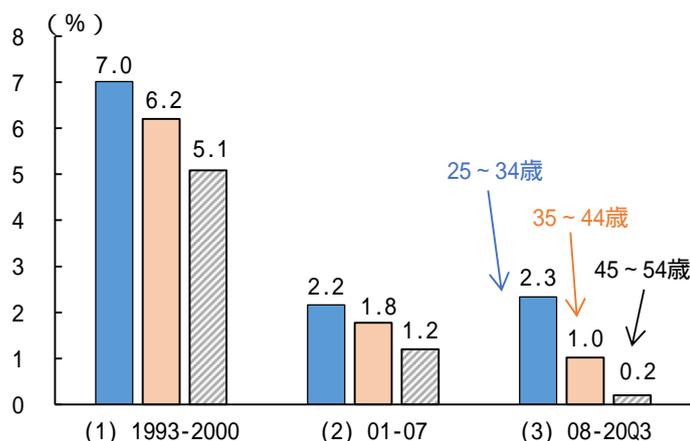
t期の平均月給変化率

= (t+1期の期首雇用者数×t+1期の期首雇用者平均月給 - t期の期首雇用者数×t期の期首雇用者平均月給) ÷ (t期

賃金が離職者賃金を上回ることが多く、特に10年代以降はかい離が目立つ（第2-1-27図）。90年代は、入職・離職を通じた賃金上昇と、継続就業者の高い賃金上昇があいまって平均賃金も高い伸びを示していたが、2000年代以降、転職要因の寄与が小さくなり、10年代半ば以降は再び転職要因の寄与が高まったものの、継続就業者賃金の伸びが相対的に低下したことで、全体の伸びが低下したと評価できる。

これに対して、45～54歳の年齢層では、同じく93年から2000年の期間では平均月給は5.1%と高い伸びを示していたが、入職者平均賃金を離職者平均賃金が上回り、入職・離職に伴う変化は90年代からマイナス寄与であった。入職者の賃金と離職者の賃金を比較すると、コロナ禍の時期を例外として、期間を通じて離職者の平均賃金の方が高い。前述の賃金変化率データでみれば、転職を通じて上昇する人の方が多いものの、例えば労働時間の違いなども反映して、入職時の平均月給が離職時よりも5～10%ポイント程度低いことから、月給面でみれば若年層と比べて転職が相対的に不利であると考えられる。

第2-1-26図 年齢階層別平均月給前年比（年率、男性、全業種）



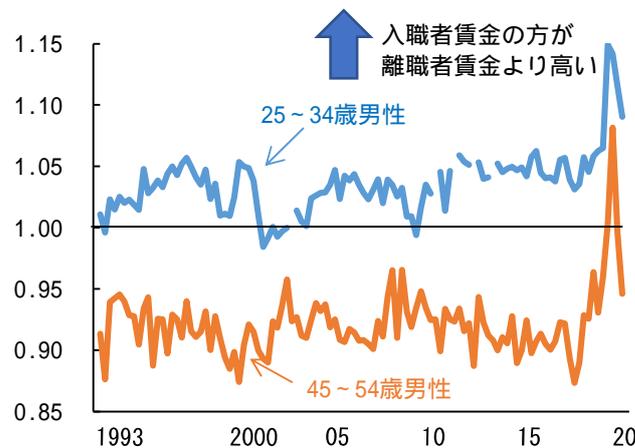
（出所）Quarterly Workforce Indicators（季節調整は内閣府）

の平均雇用者数)

= 【 (t期の入職者数×t期の入職者平均月給 - t期の離職者数×t期の離職者平均月給)+ (t期の継続就業者の平均月給変化額) 】 ÷ (t期の平均雇用者数)

= 【 (t期の入職者平均月給-t期の離職者平均月給) ×t期の入職者数+(t期の入職者数 - t期の離職者数) ×t期の離職者平均月給+ (t期の継続就業者の平均月給変化額) 】 ÷ (t期の雇用者数)

第2-1-27図 入職者月給/離職者平均月給（季節調整値、全業種、男性）



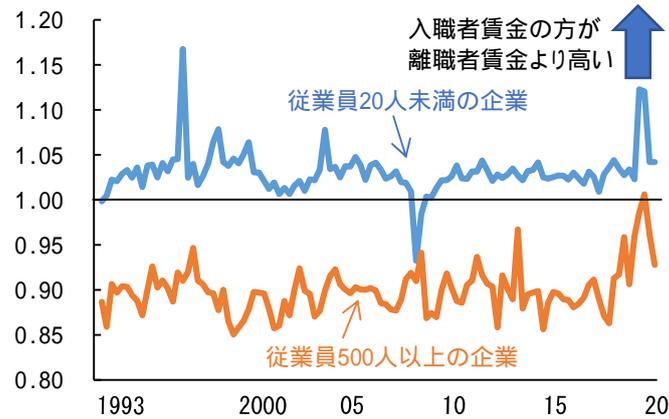
(出所) Quarterly Workforce Indicators (季節調整は内閣府)

(ii) 企業規模別にみた月給変化率

次に、企業規模別の男性労働者の平均月給の変化率をみる。従業員数が20人未満の最も小さい区分の企業では、リーマンショック時を例外として、入職者平均月給が離職者平均月給を上回っている。また、入職者月給は継続して働く人の月給との対比で、10年代後半以降上昇傾向にある。これに対し、従業員数が500人以上の最も大きい区分の企業では離職者平均月給が入職者平均月給を上回っている（第2-1-28図）。20人未満の小規模企業では、リーマンショック時やコロナ禍を除いて入職率（入職者数対継続雇用者数）が離職率（離職者数対継続雇用者数）を平均で1～2%ポイント程度上回って推移しており、雇用者数の伸びが続いているとみられるが、こうした成長企業では、労働者の転入・転出による平均賃金の押上げが目立つ（第2-1-29図、第2-1-30図）。これに対し、大企業では転入・転出による平均賃金への影響はマイナスであり、継続して雇用されている労働者の賃金上昇が平均賃金の伸びに寄与しているとみられる。大企業で相対的に賃金が高い従業員の離職が多い背景の一つには、アメリカの労働力人口の年齢構成変化、すなわち一定年齢に達した労働者の退職要因¹⁰が考えられる。

¹⁰ アトランタ連銀が公表しているLabor Force Participation Dynamicsによれば、98年第4四半期から21年第4四半期の間男性の労働参加率は7.2%ポイント低下したが、うち4.0%がretirementであるとされている。
<https://www.atlantafed.org/chcs/labor-force-participation-dynamics.aspx>

第2-1-28図 入職者平均月給/離職者平均月給（季節調整値、全業種、男性）

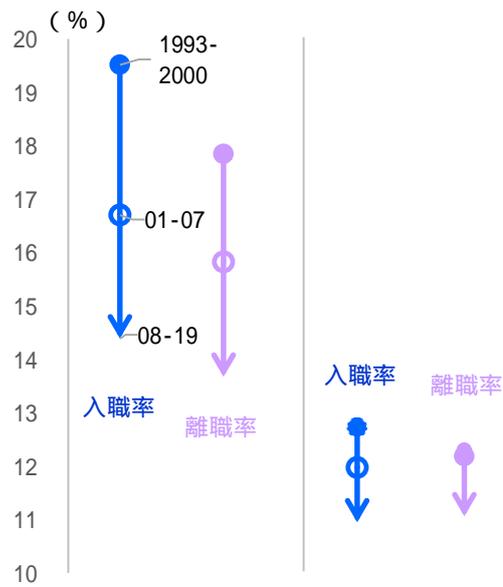


(備考) Quarterly Workforce Indicatorsより作成（季節調整は内閣府）

第2-1-29図 入職率・離職率（季節調整値、全業種、男性）

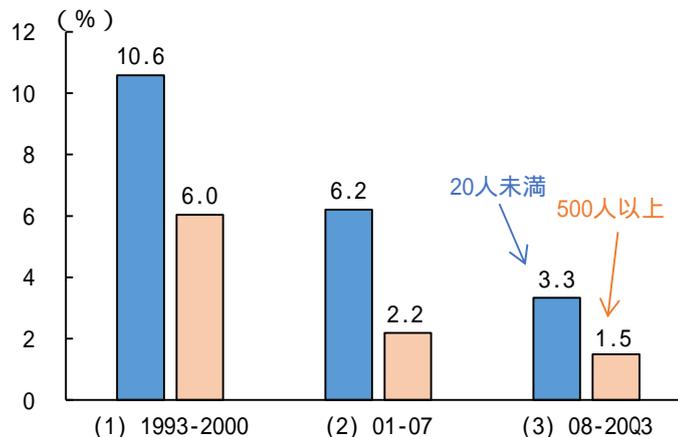
(i) 従業員20人未満

(ii) 従業員500人以上



(出所) Quarterly Workforce Indicators（季節調整は内閣府）

第2-1-30図 企業規模別平均月給変化率（年率、男性、全業種）



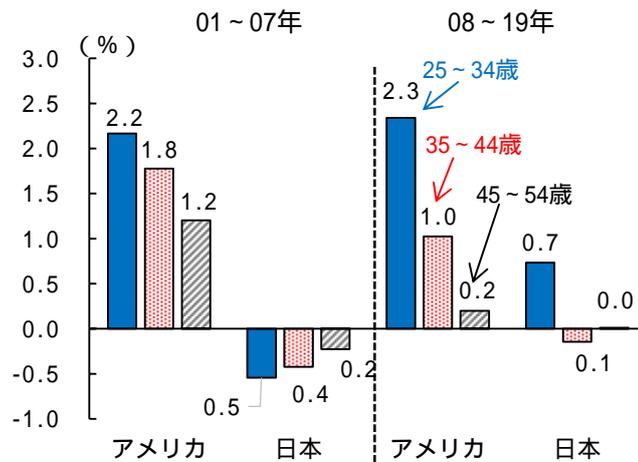
（出所）Quarterly Workforce Indicatorsを内閣府にて集計。

最後に、こうしたアメリカの賃金動向と我が国の賃金動向を可能な範囲で比較してみたい。我が国では、事業所調査である賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の公表結果を用いて、雇用者の属性別や企業規模別の平均時給¹¹の動向をみることができる。データが利用可能な01～07年の時給伸び率（年率）と、08～19年の同伸び率を計算した（第2-1-31図、第2-1-32図）。日本では、両期間ともに時給の変化が小さく、年齢階層別では年率換算の伸びは08年以降の若年層を除き、いずれの年齢層もわずかなマイナスまたはゼロ、業種別では製造業や飲食・宿泊サービス業でゼロ近傍の伸びとなった。ただし、01～07年の間アメリカの消費者物価（総合）は平均3.2%程度の伸びで日本の-0.2%を大きく上回っていたことから、実質平均月給の伸びではむしろ日本の方が上回っていた可能性もある。なお、08～20年では消費者物価上昇率（年平均）はアメリカで1.7%強、日本では0.3%程度と1.5%ポイント程度のかい離があることから、実質賃金の伸びで言えば、35～44歳及び45～54歳ではアメリカより日本の方が高かったことが示唆される。

各労働者の賃金の変化率については、我が国では公的統計データは利用できないものの、転職入職者に対する転職前後の月給の変化を尋ねた雇用動向調査（厚生労働省）の2019年調査結果をみると、「変わらない」と答えた人の割合が最も高く3割程度である一方、減少率が少なくとも1割を超える人も3割弱を占めている（第2-1-33図）。労働時間の減少を伴う転職もみられると考えられ単純な比較はできないが、同じ区分でアメリカの転職入職者の賃金の変化を集計すると、1割未満の増加が最も多く、日本の結果と比べて分布が全体に増加傾向に偏っている。こうしたことから、アメリカでの転職を通じた賃金のダイナミズムの力強さをうかがうことができる。

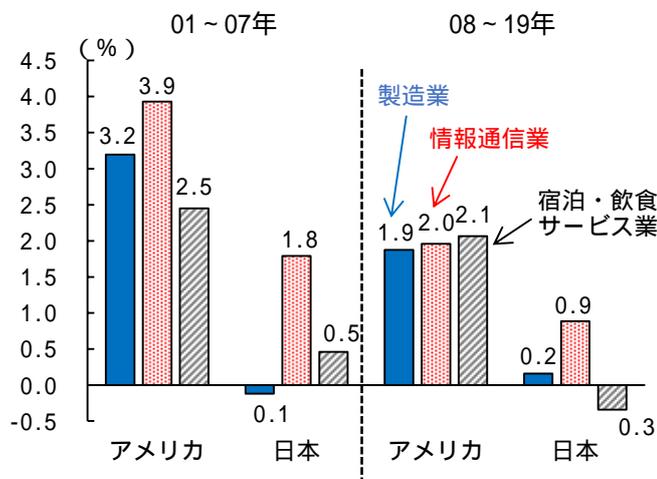
¹¹ 調査年の6月に支給された「きまって支給する現金給与総額」の値に、「年間賞与その他特別給与額」の月額換算値を加えて月給を計算し、さらに月間労働時間で時給換算した。

第2-1-31図 年齢階層別平均時給前年比 日米の比較（年率、男性、全業種）



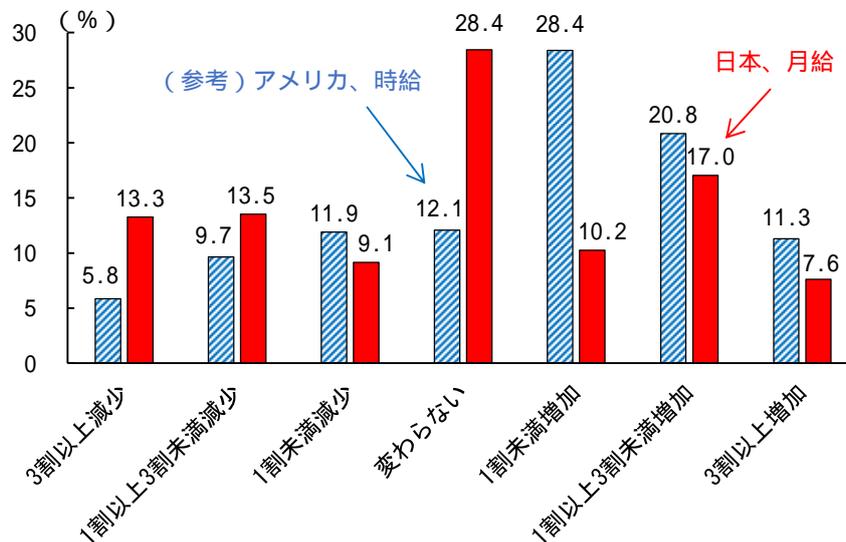
(出所) アメリカ：Wage Growth Tracker（内閣府で再集計）、日本：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）
 (備考) アメリカは月次データの期間中平均変化率、日本は各年6月時点の調査結果の平均変化率。日本は月給を月間労働時間で時給換算。図右側、アメリカは08~20年1月。

第2-1-32図 業種別平均時給前年比 日米の比較（年率、男性、全年齢）



(出所) アメリカ：Wage Growth Tracker（内閣府で再集計）、日本：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）
 (備考) 1. アメリカは月次データの期間中平均変化率、日本は各年6月時点の調査結果の平均変化率。
 日本は月給を月間労働時間で時給換算。図右側、アメリカは08~20年1月。
 2. 日本の情報通信業と宿泊・飲食サービス業は04~07年の期間中平均。
 3. アメリカの情報通信業は情報（information）、宿泊・飲食サービス業は娯楽・飲食・宿泊サービス業。

第2-1-33図 転職入職者の前職と比べた賃金変化の構成比
日米の比較（男女計、2019年）



(出所) アメリカ：Wage Growth Tracker（内閣府で再集計）、日本：雇用動向調査（厚生労働省）

(小括)

本節では、労働市場での技能のミスマッチの状況を整理した上で、デジタル化を始めとする技術革新が雇用や格差に与える含意を考察した。本節の議論を整理すると、以下の通り。

- ・ 欧州のデータからは、技能不足度合いには国ごとにばらつきがあることが分かった。技能不足の度合いが小さい国においては、その背景の一つとして、教育訓練プログラムへの参加や関心が高い傾向にある。
- ・ 技能不足度合いが小さい国では、男女ともに年齢が上がるほど技能不足が小さくなる傾向がみられ、技能が蓄積されていることがうかがわれる。
- ・ 国別に見ると、技能不足の度合いが小さいほど労働生産性が高い傾向にある。
- ・ 技術革新による雇用減や二極化への懸念については、北欧諸国の事例からは、目立った雇用の減少はみられず、また二極化傾向だけではなく、底上げ傾向のある国も多かった。底上げ傾向のある国では技術革新を反映した先進的かつ輸出可能なサービス生産の伸びなどが背景としてある。また、そうした業種からの波及効果が労働集約的な業種を含めた内需の増加につながったとみられている。
- ・ 技能のミスマッチを解消するために各国が行っている政策を整理した。各国の状況に応じて、他国の優良な取組を取り入れていくことが重要である。

ミスマッチ解消に向けては、転職や技能の転換・向上に向けた教育訓練投資が重要と考えられる。主観的なミスマッチレベルが低い北欧諸国では、全般に市場の流動性が高いことに加え、教育訓練投資の機会も多く、キャリアの比較的早い段階で技能レベルを高めている可能性が示唆された。

技能不足に直面している企業側から見ると、足りない技能を埋めるには、従業員に対する教育訓練を行うか、もしくは外部人材を採用したり、業務をアウトソースするという選択肢がある。自社の従業員の技能アップが実現すれば、その後の生産性の上昇と持続的な成長の可能性が拡大する。他方、教育訓練投資には外部効果も大きいことから、企業に訓練投資を拡充するモチベーションを与えるための政策的な支援の一層の拡充も重要と考えられる。

最後に、労働市場の流動性と賃金動向に関する議論を整理する。

日本の労働市場と比較して、北欧を始めとする欧州各国の労働市場の流動性は高いと言えるが、アメリカの労働市場は欧州を上回って労働者の入職・離職が活発である。流動的な労働市場では、労働者が生産性の高い成長部門や高賃金部門に速やかに移動しやすいことから、転職に伴う賃金上昇率の押上げが予想される。流動性の高いアメリカのデータを見ると、90年代以降、若年層や低賃金層を中心に転職者の賃金上昇率が高く、平均賃金を底上げしている。これに対し、相対的に多くの知識や技能の蓄積が求められる職種では、転職者の中でも同じ職種からの転職入職者の賃金が水準・変化率ともに高い一方、他職種からの転職入職者の賃金は転職に伴い大きく上昇するものの、水準は相対的に低い。転職に伴う賃金変化率は、日本と比べてアメリカでは分布が増加傾向に偏り、アメリカでの転職を通じた賃金変化のダイナミズムが確認された。

他方、アメリカの平均賃金の変化率は、90年代までは高水準であったが、2000年代以降大きく低下している。主な背景としては、継続就業者の賃金の伸びの低下傾向が挙げられ、大企業などでの定年退職者の増加等の構成要因に加え、労働生産性の伸びの低下を反映して全ての年齢層で賃金の伸びが低下した可能性がある。また、2000年代には転職による平均賃金の押上げ寄与も小さくなり、実質ベースでは日本の平均賃金変化率を下回っていた可能性もある。時系列でみると2000年代以降アメリカの労働市場のダイナミズムは低下していたとみられるが、コロナ禍以降の回復期には、労働市場の需給ひっ迫を背景に、転職者・継続就業者双方で賃金上昇率が高まっており、今後の動向が注目される。