



最近の米国雇用状況 ～リセセッションは来るのか?～

北陸銀行 ニューヨーク駐在員事務所
所長

馬場 正樹



観光客でにぎわうタイムズスクエア

はじめに

2年前の本コーナー（2021年9+10月号）で、米国の雇用状況についてレポートさせていただきました。当時は2020年から始まったコロナ禍の影響が落ち着き、経済活動の正常化が進む時期でしたが、一方でコロナ禍で解雇されたり自発的に離職した大量の労働者が仕事に戻らず、「人手不足」が大きな課題となりつつあった時期でもありました。

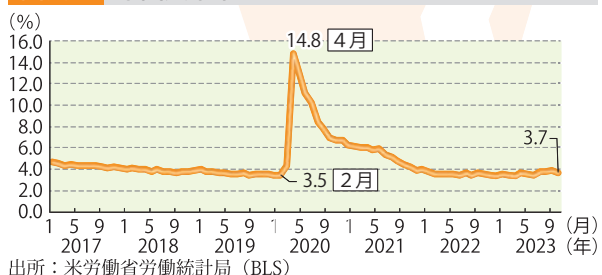
あれから2年が経過した現在、米国の雇用環境はどうなっているのでしょうか。現在、米国経済は後退（リセセッション）が懸念される状況にありますが、今回はリセセッションの判定に重要な要素となる雇用状況の現状についてレポートいたします。

1. 雇用関係指標の推移

(1) 失業率

雇用関係の統計で最重要指標の一つが失業率です。米国の失業率はコロナ禍の14.8%（2020年4月）から回復し、2022年以降は3%台に低下、コロナ前に記録した歴史的低水準で推移しています（図表1）。直近では2023年10月に3.9%となり、

図表1 米国失業率

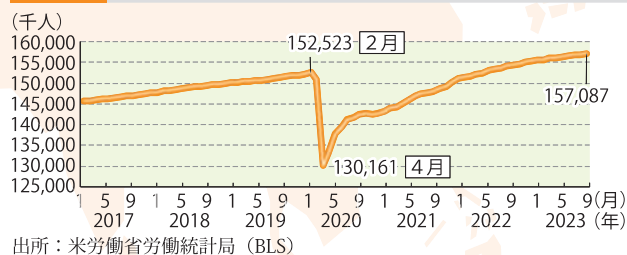


年前半の3%台前半の水準からはやや悪化傾向をみせていましたが、11月は再び3.7%へと低下し、雇用の底堅さがみられています。

(2) 非農業部門雇用者数

雇用者数もコロナ禍の大幅な減少から回復し、2022年半ばにはコロナ前の水準を超え、順調に増加しています（図表2）。ただ、2023年夏以降は毎月の増加数が20万人を下回るようになっており、増加ペースは鈍化しています。

図表2 非農業部門雇用者数



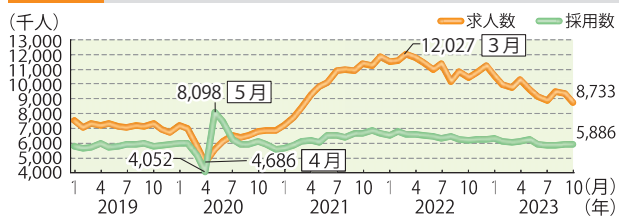
(3) 非農業部門求人数・採用数

コロナ禍では飲食・サービス関連の解雇が進み、労働力は大幅に減少しましたが、経済の正常化に伴い2021年以降求人数が急激に増加し、ピーク時には12百万人の求人がありました（図表3）。

一方、手厚いコロナ支援金や「早期リタイアメント」で労働者の戻りは鈍く、求人数に対して応募・採用された数は6百万人台で推移し、慢性的な「人手不足」の状態が続きました。

2023年に入ると求人数は徐々に減少し、10百万人を下回る状況となってきましたが、採用数は引き続き6百万人前後と、まだ「人手不足」の本格的な解消には至っていません。

図表3 非農業部門求人数・採用数



出所：米労働省労働統計局（BLS）

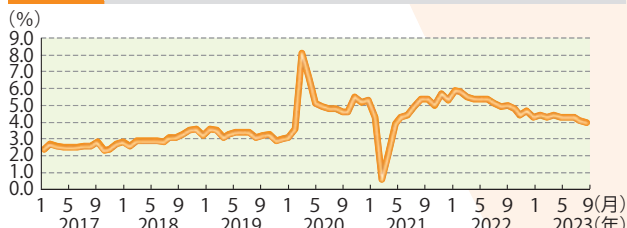
(4) 平均時給

人手不足に伴い、人件費もコロナ禍からの回復期に急上昇しました。コロナ前は毎年の平均時給の上昇率は3%前後で推移していましたが、コロナ後は5%以上で推移。2023年以降ようやく4%台になりましたが、依然コロナ前の水準には戻っていません（図表4）。

高インフレが続く中、人手不足から人材の募集時には給与水準を引き上げざるを得ず、これに伴い既存従業員の賃上げも実施しなくてはならなかったことが要因と思われます。

また、ニューヨーク州など複数の州で導入が進んでいる「給与透明化法（求人時に給与水準の上限と下限を明示しなくてはならない）」も、給与水準上昇圧力の要因となっているようです。

図表4 全米平均時給・対前年同月上昇率



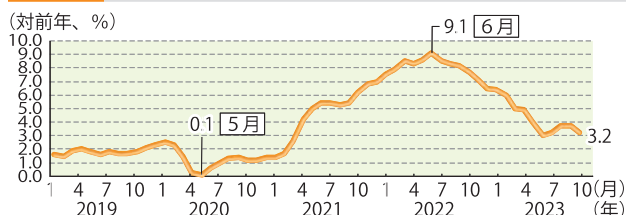
出所：米労働省労働統計局（BLS）

※コロナ前後の大きな変動は、コロナ期に賃金水準の安い飲食店の従業員などが大量に解雇されたため、統計のベースとなる平均時給水準が上ブレしたことに由来する。

(5) インフレ

コロナ回復期に連邦政府・州政府からの莫大な支援金効果があり消費需要は急回復しました。さらにウクライナ紛争による食料やエネルギー価格の高騰などからCPI（消費者物価指数）はピーク時に9%台をつけたものの、2022年後半以降は落ち着きはじめ、2023年6月以降は3%台まで低下しています（図表5）。しかし、CPIのうち人件費が大部分を占めるサービス

図表5 米CPI



出所：米労働省労働統計局（BLS）

分野はまだ5%以上の伸び率であり、CPIがコロナ前水準（2%台）に戻りきらない要因の一つと思われます。

2. 雇用から見るリセッションの可能性

2022年3月以降、FRBが急激に政策金利（FF金利）を引き上げ、インフレ退治に舵を切って以降、「利上げが効きすぎる結果、米国経済はリセッションに陥る」との見方が増え始めました。専門家の中には「2023年の第4四半期からリセッションに入る」と具体的な時期を予想する声も出ていました。本稿執筆中の12月初旬はその「第4四半期」にあたります。今のところ米国経済は一時期ほどの過熱感はなくインフレ率も落ち着いてきていますが、「リセッション」という雰囲気はありません。

そもそも、「リセッション」に明確な定義はありません。通常はさまざまな指標を継続的に観察しながら、数カ月たってから「〇カ月前からリセッションに入っていた」とされることが多いようです。

リセッションを判定する一つの手法として、経済学者クロード・サーム氏が提唱した「サームの法則」がよく知られています。これは、失業率による判定法で、「直近3カ月の平均失業率が、過去1年間の最低失業率に比べて0.5%上昇すれば、リセッションの始まりを示す」というものです（サームによれば、1970年以降米国で発生した全てのリセッションでこの法則が成立しているとしています）。

直近1年間の最低失業率は2023年1月の3.4%であり、単純計算では3カ月平均失業率が3.9%以上となれば「リセッション入り」と判定されます。直近3カ月平均は3.8%程度ですが、11月は3.7%と10月の3.9%から低下しました。一方、企業側には採用を抑制する傾向がみられることから求人数は減少傾向であり、失業率は今後上昇する可能性があります。そうすると「リセッション入り」が間近に見えてくるかもしれません。

クリスマスシーズンを迎え、全米や海外からの観光客などで大賑わいのニューヨークの街並みを見ると、今のところ「リセッション」の雰囲気は感じられません。ただ、米国は「at willベースの雇用関係（企業・従業員どちらからでも、いつでも理由を示さずに雇用関係を終了できる原則）」が一般的で、企業は業績が悪化する見込みとなれば、簡単に人員を削減します。経済の悪化を予想する企業が増えれば、一斉に求人を止めると同時に既存人員の削減に走るかもしれません、そうなれば失業率も急速に上昇することとなります。リセッションを占う重要指標として、今後の雇用関係統計を注視していく必要があります。