

転職のマクロ経済学

向山敏彦 (Georgetown University)

2022年6月

労働市場のフローアプローチ

- ・ 伝統的に、(マクロ)労働経済学では、失業率、労働参加率といったストックの変数に注目することが多かった。
- ・ ここ30年ほど、こういったストック変数の背後にあるフロー変数に注目する研究が増えてきている。

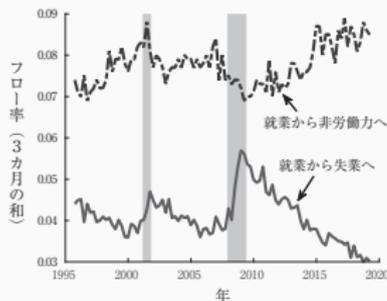
例：

- ・ 失業への流入、失業からの流出
 - ・ 雇用への流入、雇用からの流出
 - ・ 雇用 (E)、失業 (U)、非労働力 (N) の間での動き
 - ・ 異なった地域間での動き
 - ・ 異なった職種間での動き
 - ・ 異なった会社間での動き (転職)
- ・ なぜ(グロス)フローが大事なのか？
 - ・ ストックの動きの原因をつきとめる
 - ・ 「適材適所」がなされているか？

フローの動きの例

例えば、失業率 ($E/(E+U)$) は不況期に上昇することが知られているが、これは E が減るからか、それとも U が増えるからか？ それは何故か？

図2 米国における労働者のフロー率



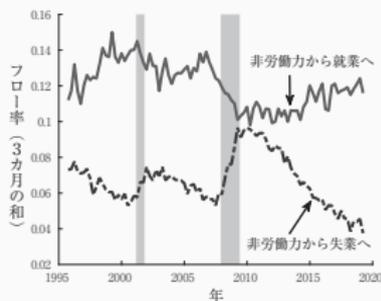
出所: Fallick and Fleischman (2004)

図3 米国における労働者のフロー率



出所: Fallick and Fleischman (2004)

図4 米国における労働者のフロー率



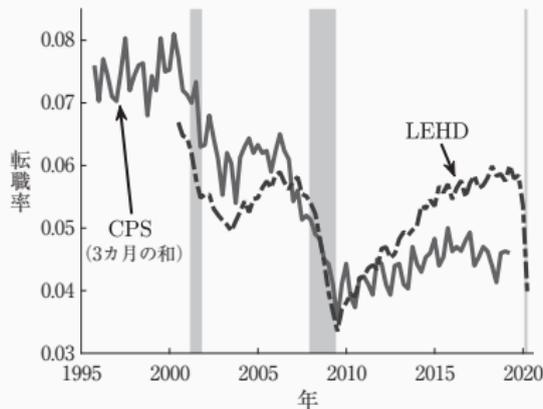
出所: Fallick and Fleischman (2004)

今日は、転職について。

最近書いた文章「転職のマクロ経済学」『日本労働研究雑誌』2022年1月号（No.738）の内容をお話します。参考文献等はそちらを見ていただければと思います。

- ・ 転職とは、失業や労働不参加を挟まずに、ある雇用主から他の雇用主に移ること。
- ・ 転職をマクロレベルで測るのはけっこう大変。
- ・ ここで見せるのは米国のサーベイデータ（CPS）と、政府の業務データ（LEHD）。

図1 米国における転職率



出所：Fallick and Fleischman (2004), US Census Bureau.

- ・ 転職率はかなり高い。（日本ではそこまで大きくない。）「適材適所」に重要な役割を果たしている。
- ・ 転職率は順循環的。

ここまでで何がわかるか？

- ・ 転職、というのは「前の会社からの離職（E to U に似ている）」と「新しい会社への就職（U to E に似ている）が同時に起こったものと考えることができる。
- ・ 転職は離職と就職、どちらに似ているか？ 離職率は反循環的、就職率は順循環的。転職率は順循環的。ということは、転職率が景気の局面で動く理由は就職率が動く理由と同じなのでは。
- ・ 就職率が不況のとき小さくなるのは、労働需要が減るから。ということは、労働需要の動きが転職率を動かしていると考えられる。
- ・ 最近のいわゆる“Great Resignation”（離職率の高まり）も、実際は旺盛な労働需要に引っ張られた転職率の上昇によるもの。

- ・ 例えば転職率が政策によってどのような影響を受けるか分析するには、理論モデルを組み立てることが有用である。
- ・ 最もポピュラーな転職のモデルは「ジョブラダーモデル」と呼ばれるものである。労働者は（時々）転職のオファーを受け、それが今の職よりも良い職ならば受け、そうでなければ断る、という意志決定を行う。なので、時間が経つにつれて労働者はより良い仕事に「梯子を登る」ように移っていくことになる。
- ・ ジョブラダーモデルの難点は、データでは必ずしも人々は「より良い仕事」に移っているように見えないところである。賃金で見ると、三分の一から半分の転職で賃金が下がっている。しかし、これは例えば「賃金は低いけれども通勤が近い」といった、賃金以外の要因を「より良い」の定義に含めることで解決が可能である。

ジョブブラダーモデル

- ・ 全人口が一単位の（永続的に生きる）労働者がいる経済を考える。労働者は働いているか失業しているかのどちらかである。

$$\varepsilon_t + u_t = 1.$$

- ・ 失業した労働者は次期に $\lambda_u(z')$ の確率でジョブオファーを受け、働いている労働者は次期に $\lambda_e(z')$ の確率でジョブオファーを受ける。オファーを実際にアクセプトするかどうかは労働者の自由である。ここでは、オファー確率がマクロの状態変数 z' （プライムは次期を表す）に依存する、という形でマクロ的な労働需要の変化を表現している。失業者は b 単位の失業保険を受け取る。
- ・ 働いている労働者は $z + x$ 単位の賃金を受け取り、消費する。確率 $\delta(z')$ で強制的に失職する。（自分から職を離れるのも自由である。） x は会社と労働者のマッチにより異なる「マッチの質」であり、出会った時にランダムに決まる。

ジョブラダーモデル

- ・ 以上の設定は、各労働者の決定については二つのベルマン方程式で表すことができる。

$$W(x, z) = z + x + \beta E_{x', z'} [\lambda_e(z') \max\{W(x, z'), W(x', z'), U(z')\} \\ + \delta(z') U(z') \\ + (1 - \lambda_e(z') - \delta(z')) \max\{W(x, z'), U(z')\} | z].$$

$$U(z) = b + \beta E_{x', z'} [\lambda_u(z') \max\{W(x', z'), U(z')\} + (1 - \lambda_u(z')) U(z')].$$

- ・ 労働者の意思決定は比較的単純で、まず、転職するか今の会社に残るかという決定が与えられると、 $x' > x$ であるときのみ転職する。 z が一定の定常状態では自主的に失業することはない。さらに、 $\lambda_e = \lambda_u$ で x のオファー分布が就業者と失業者で同じならば、失業者は $x' > b$ のオファーだけを受ける。

- ・ マクロ経済全体を見ると、働いている労働者の間では x が分布しており、労働者が（彼ら自身は同質であるにも関わらず）違った賃金 ($z + x$) を受け取っている。
- ・ x の違いは、このモデルでは（労働者側のみを詳しくモデル化しているため）「良い会社で働いているか悪い会社で働いているか」と解釈することもできるし「会社と労働者のマッチが良い」と解釈することもできる。
- ・ いずれの解釈にせよ、 x の分布は、「適材適所の程度」を表していると考えることができる（「たくさんの人が良い会社で働いているか」「たくさんの人が良いマッチを見つけられているか」という意味で）。

ジョブブラダーモデル

- ・ 分布 ($M_{t+1}(\hat{x})\mathcal{E}_{t+1}$ は x が \hat{x} 以下の就業者の数) の遷移式は

$$\begin{aligned}M_{t+1}(\hat{x})\mathcal{E}_{t+1} = & \lambda_u(z_{t+1}) \int_{\tilde{x} \leq \hat{x}} \mathcal{I}_e(\tilde{x}, z_{t+1}) dG_u(\tilde{x})(1 - \mathcal{E}_t) \\ & + \lambda_e(z_{t+1}) \int_{\tilde{x} \leq \hat{x}} \int_{x' \leq \hat{x}} (\mathcal{I}_s(\tilde{x}, x', z_{t+1}) + \mathcal{I}_r(\tilde{x}, x', z_{t+1})) dG_e(x') dM_t(\tilde{x}) \mathcal{E}_t \\ & + (1 - \lambda_e(z_{t+1}) - \delta(z_{t+1})) \int_{\tilde{x} \leq \hat{x}} \mathcal{I}_e(\tilde{x}, z_{t+1}) dM_t(\tilde{x}) \mathcal{E}_t.\end{aligned}$$

- ・ z が一定で $\lambda_e = \lambda_u = \lambda$ 、さらに x のオファード分布が失業者と就業者で一緒だと、分布は簡単にできて

$$\bar{M}(x) = \frac{\delta(G(x) - G(b))}{((1 - G(x))\lambda + \delta)(1 - G(b))}$$

失業率は

$$\bar{u} = \frac{\delta}{\lambda(1 - G(b)) + \delta}$$

と計算できる。

- ・ z が変化した場合、三つのチャンネルでマクロの労働市場に変化が起きる。例えば、 λ_e が上昇すると、
 - ・ 機械的に（ジョブオファーをもらう頻度が高まるため）転職率は上がる。
 - ・ 転職の機会が高いということは、働くことの価値が高まるということで、労働者は失業よりも就業を選ぶ傾向が高くなる（労働供給のチャンネル）。
 - ・ x の分布が改善していくため、マクロのアロケーションが変化し（例えば平均賃金は上昇する）、またコンポジション効果を通じて、例えば転職率も変化する（ x の分布がすでに良ければ、「さらに良いオファーをもらう頻度」は低くなる）。

最後に

- ・ 失業（「仕事があるかないか」）はもちろん大事なトピックなのだけれど、「どんな仕事で働いているか」も大事。
- ・ 転職は「失業の痛み」を経ることなく「より良い仕事」に労働者を動かすメカニズムとして重要。これは労働者個人にとって良いことであると同時に、マクロ的には「適材適所」に近づく。
- ・ 転職の制約になっているのは、マクロ的には労働需要側の要因。つまり、いかにして「良い仕事」をたくさん作れるか、が課題。
- ・ 「良い仕事」というのは、「賃金が良い仕事」だけではない。「働きやすい」「安定的」なども大事な要因となりうる。
- ・ 転職が可能であれば、労働者側のインセンティブも変化する。特に、最初の就職に慎重になる必要がなくなる。
- ・ 経済環境は日々変わっていくため、いずれにせよ「最初のマッチが良ければ問題ない」というわけにはいかない。