

NBER WORKING PAPER SERIES

COVID-19 IS ALSO A REALLOCATION SHOCK

Jose Maria Barrero Nicholas Bloom Steven J. Davis
Working Paper 27137

NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH
1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138 May 2020

【要約】

本稿では COVID-19 ショックが企業の人員配置に与える短期的な影響を分析している。その結果、ショックによるレイオフが 10 件発生するごとに 3 人の新規雇用が発生し、最近のレイオフの 42% が恒久的な雇用の喪失につながると推定された。二つの観点から証拠が説明されている。

まず、逸話的な証拠について、雇用と仕事の再配分と業界内再配分の二点述べられている。一つ目の雇用と仕事の再配分に関しては、クレジットカードの追跡をする形で調査が As レ手織り、ウーバーなどコロナの正の影響を受けた企業が取り上げられた。二つ目の業界内再配分については、パンデミックによって誘発された再配置の大部分は、産業や地域内で起こると予想されている。パンデミックの影響で、小規模で若手の企業から大企業への再配置の誘発があることが仮定に置かれていた。

次に体系的な証拠について、米国企業の経営幹部を毎月の頻度でサンプリングしている「ビジネス不確実性調査 (SBU)」のデータを用いて、将来を見据えた再配置の指標を六つの項目に分け、述べられている。

A 将来を見据えた再配置措置の構築

将来を見据えた再配置の指標

- ・雇用破壊率
- ・雇用創出率
- ・雇用成長率

→我々の将来の再配置の見通しが、企業レベルの成長率の意味ある予測を反映しているという確信を与えてくれている。

B 期待される超過再配分率

コロナパンデミックが大きな再配置ショック

C パンデミック後の予想成長率

→下がる

・SBU 企業が 2020 年にパンデミックとロックダウンの影響を非常に大きく受けた

D パンデミック直後の総雇用と事業形成

・コロナショックは人手不足をもたらした

E 企業間の株式リターンの分散

→経営幹部は、負の需要シフト、不確実性の高まり、サプライチェーンの混乱、生産能力の縮小、従業員の福利厚生に関する懸念の増大という影響(パンデミック拡大につれて)

上記に対するメッセージとして以下の六点が述べられている。

A 失われた多くの仕事は、失われたことで結果的に経済に対してはよい影響となっている

B 高い失業給付金は解雇を促し、仕事の意欲を失わせ、遅らせる

C 企業支援と従業員の定着をリンクさせることで、生産的な再配置を抑止する

CARES 法は、中小企業に有利な条件で投資を行う緊急融資制度である。目的としては危機の最悪期に中小企業が当面の運営費を賄うのを助けることと、雇用者が従業員を維持するための強力なインセンティブを提供することの二点が挙げられる。

D 土地利用制限

E 職業免許の制限

F 事業形成と事業拡大のための規制上の障壁