

第 38 回：アメリカの労働者不足問題 Worker Shortage in U.S.

アメリカでは現在、深刻な労働者不足が問題となっています。米国労働統計局（BLS）の 2022 年 3 月時点の調査によると、失業者の数が 630 万人であるのに対し求人の数は 1,150 万件でした。失業者の数より 520 万も多くの求人が出ており、多くの雇用主が人手不足に頭を悩ませていることがわかります。

このような状況が発生している背景として、“The Great Resignation”（大退職時代）と呼ばれる、多くのアメリカ人が自主的に仕事を辞める動きが続いていることが挙げられます。また 40 年に一度の急激な物価上昇に伴い賃金上昇に拍車がかかっていることで、雇用主の採用及び雇用維持のハードルがさらに上がっています。

“The Great Resignation”（大退職時代）

2020 年 3 月ごろから新型コロナウイルスの感染拡大により各地で経済活動が制限されたことにより、多くの雇用主が従業員の解雇を余儀なくされました。そして The Great Resignation は、ワクチンの普及が始まって経済活動への制限が緩み始めた 2021 年の初めから始まり、現在まで続いています。労働省が退職率を測定し始めた 2000 年 12 月から 2021 年 2 月までの間、1 か月あたりの退職率が 2.4%を超えることはありませんでしたが、その後上昇し続け、2021 年 11 月には過去最高の 3.0%を記録し、2022 年 2 月時点でも 2.9%と引き続き高い数値を記録しています。また給与データおよびソフトウェア会社 PayScale が 2021 年 11 月から 2022 年 1 月にかけて行った調査によると、アンケートに回答した雇用主のうち 76%が労働者不足または採用活動における困難を経験していると回答し、49%が自発的な退職が前年に比べ増加したと回答しました。The Great Resignation は、パンデミックにより自分のキャリア、労働条件、人生における優先順位、長期的な目標などを考え直した結果、新しい仕事や、より自分に合うライフスタイルを求めていることが原因である言われています。例えば、ロックダウンにより在宅勤務を経験した従業員は、その自由度の高さ、柔軟性、ワークライフバランスのとりやすさに気づきました。そのため、雇用主が新型コロナウイルスの感染収束にともないオフィスを再開し、従業員へ入社を求めたタイミングで退職してしまうというケースも多くみられます。また、飲食、小売、ホテル、物流などのいわゆるエッセンシャルビジネスと呼ばれる業界では、従業員が肉体的にも楽でスケジュールが安定しているオフィスワークへ転職したりするケースがあり、深刻な労働者不足が問題となっています。

物価と賃金の上昇

米国労働統計局（BLS）の発表によると、2022 年 3 月の消費者物価指数は前年比で 8.5%上昇し、1981 年以来最高の上昇率となりました。項目ごとの上昇率ではガソリン、家賃、食品が最も高い上昇率を記録しています。これに比例し人材市場においても賃金の上昇が発生しており、同 BLS の発表によると、2022 年 3 月の平均週給は前年比で 5.6%上昇しました。

しかしながら、従業員はそれ以上の昇給を期待しています。監査、税務コンサルティング会社 Grant Thornton LLP が今年初めに 5,000 人の労働者に対して行った調査によると、アンケートに回答した人のうち 40%が今年度 6%以上の昇給率を期待していると回答し、21%が 10%以上の昇給率を期待していると回答しました。また、直近で新しい仕事に転職した人のうちの 40%が、前職より 10%以上高い賃金がもらえる仕事に転職したと答え、13%が、前職より 20%以上高い賃金がもらえる仕事に転職したと答えました。人材確保における競争が激しくなっている中、アマゾンでは年俸の上限を今までの 16 万ドルから 35

万ドルへと大幅に引き上げたことを発表しました。ウォルマートでは、トラック運転手不足のため、新人のトラック運転手に11万ドルの年俸を支払うと発表しました。前述のPayScale社による調査でアンケートに回答した雇用主のうち85%が、予定している2022年度の昇給では不十分ではないかと懸念していると答えています。

大退職時代と賃金の上昇という2つの状況が合わさって、今いる人材を繋ぎとめること、そして新しい人材を確保することが大変困難な状況になっています。大幅に人件費を増額することが難しい中小企業においては、従業員を雇用する代わりにアウトソーシングを活用することもひとつの手段です。採用活動にかかるコストや人件費を削減できることに加え、従業員の退職に左右されない安定した組織体制を構築できるというメリットがあります。かつてない深刻な労働者不足の中、必ず従業員が行わなければならない業務と、外部にアウトソーシングできる業務を分けることで、限られたリソースを効率よく使う工夫をすることが大切であるといえるでしょう。

By 上野 裕美
Fair Consulting USA Inc.
Los Angeles Office

お問い合わせ

Fair Consulting USA Inc.
21250 Hawthorne Blvd, Suite 500, Unit #48, Torrance, CA 90503
◇ 涌井 正晴
Email: ma.wakui@faircongrp.com

「FCG アメリカ ニュースレター」本文の内容の無断での転載、再配信、掲示板の掲載等はお断りいたします。

「FCG アメリカ ニュースレター」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。フェアコンサルティンググループでは、できる限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、「FCG アメリカ ニュースレター」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、フェアコンサルティンググループ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。