

続く大量辞職 (Quits / Resignation) について

I. 現状認識

辞職 = 自己都合退職
(Quits) が 450 万
人という「刺激的
な」数値

今月 4 日、昨年 11¹月時点の求人労働移動調査 (Job Opening and Labor Turnover Survey : JOLTS) の結果が発表された。
主な数値は以下。(単位: 百万人)

求人 (Job Openings) : 10.6

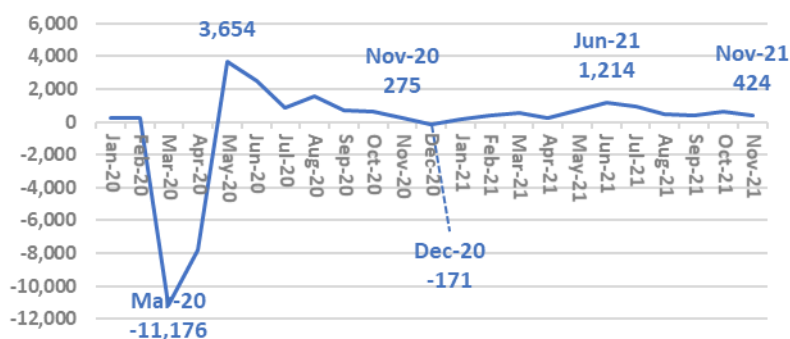
採用 (Hires) : 6.7

離職² (Separation) 6.3

(内、辞職(Quits): 4.5、解雇(Layoffs and discharges): 1.4、その他の離職(Other separations): 0.4)

辞職数 450 万は JOLTS 調査開始以降の最高水準である。ただ、JOLTS 調査結果の公表は 2002 年開始であり、20 年間に限っての史上最高であることは留意すべきだ。また、上の通り、採用数は離職数を上回り、この二つをネットした純雇用増減 (Net change in employment) を見れば当月の雇用は回復している。更に、純雇用増減がプラスの傾向は下図の通りで、2020 年 12 月を除き、感染当初の落ち込みが回復した同年 5 月以降継続されている。2020 年の大量解雇のインパクトが大きく、副次的にその後の辞職数も増加し、大量解雇による雇用喪失が容易に回復できない。これが、今起きている問題と言えよう。

非農業部門全体の純雇用増減 [千人]



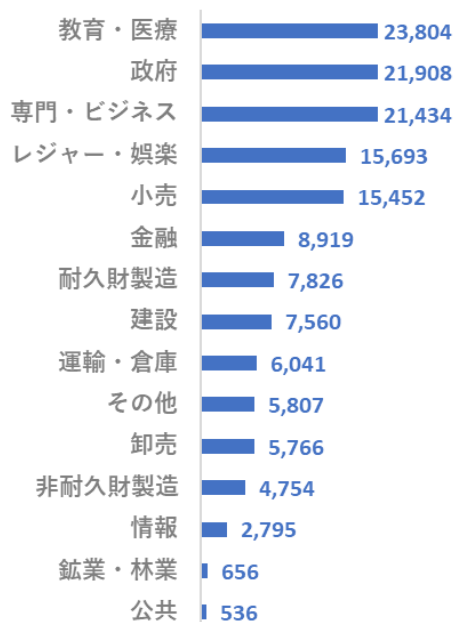
基本的な数値の確認

最初に、本稿の内容に関連する基本数値（就業者数と辞職数のセクター別分解）を確認する。

下左図は、昨年 12 月時点の米国のセクター別雇用者数である。上位の「教育・医療」「政府」「専門・ビジネス」「レジャー・娯楽」「小売」³の 5 セクター（以下、「上位 5 セクター」とする）で、非農業部門雇用者数⁴の 66%を占める。（同時点の非農業部門雇用者総数は 148,951 千人）

下右図は、昨年 11 月時点のセクター別辞職数である。上位 5 セクターで全辞職数の 74%を占める。（同時点の辞職者総数は 4,527 千人）

21年12月 雇用者数 [千人]



21年11月 辞職数 [千人]



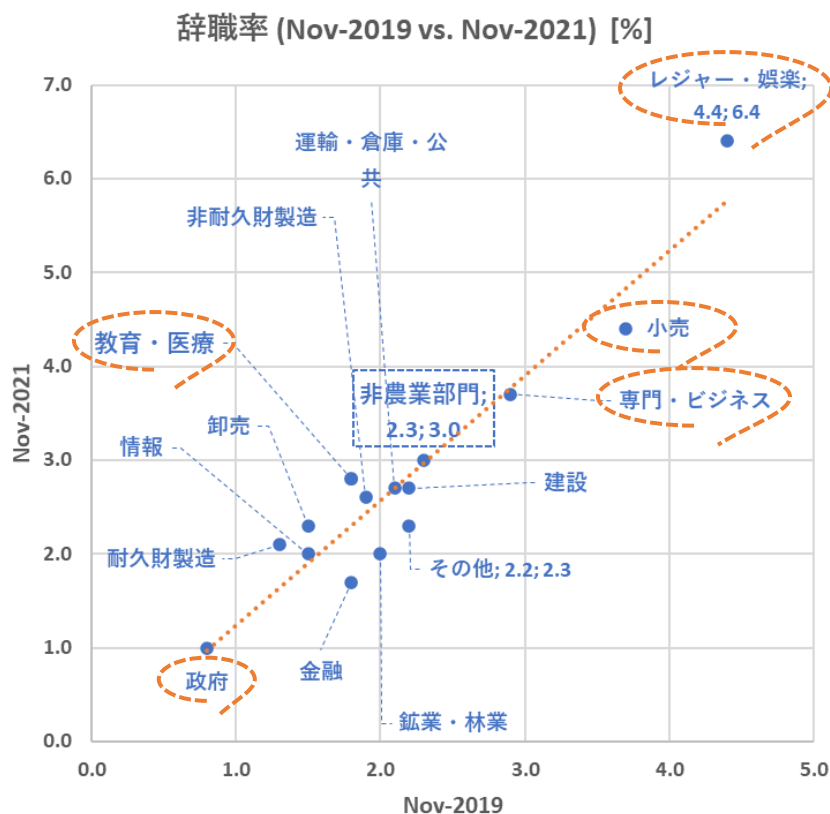
セクター毎の考察。 最初に「辞職」の動 向について。

以下、足許で増加する「辞職」とコロナ感染初期に急増した「解雇」についてセクター毎に考察する。ここでは、通常時と、コロナ感染拡大に伴う非通常時との関係性を見る。

最初に、「辞職」についてだが、セクター毎に比較できる様に辞職率⁵を使用する。次頁図は、横軸にコロナ以前の 2019 年 11 月時点、縦軸に直近 2021 年 11 月時点の、各々の辞職率の数値を置いたものである。

非農業部門全体で 2019 年が 2.3%、2021 年が 3.0%である。セクター毎の点は概ね右上がりに分布し、通常時に辞職率の高いセクターにおいて、（辞職が増加した）非通常時の退職率も高くなっていることが伺える。上位 5 セクターの内、「レジャー・娯楽」「小売」「専門・ビジネス」はこれに相当する。中でも、2021 年 11 月時点の「レジャー・娯楽」の辞職率の高さが目立つ。一方、「政府」は通常時・非通常時とも低いレベルに収まっていることが判る。

本稿では取り上げないが、求人率⁶や採用率⁷についても概ね辞職率と類似の傾向が確認される。



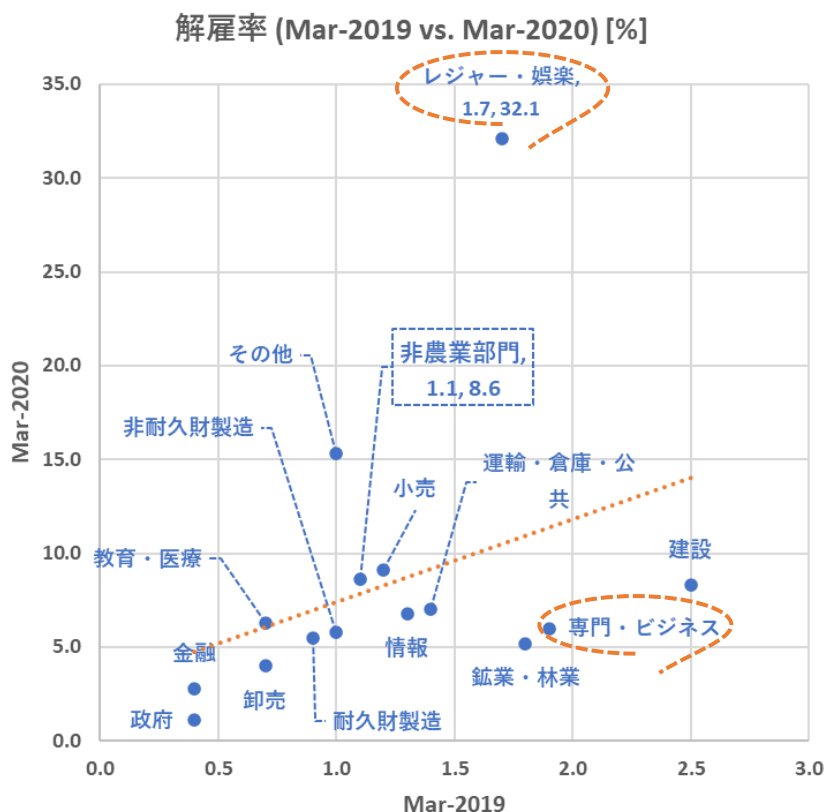
「解雇」の動向について

次に「解雇」を見る。

コロナ感染以前の 2019 年 3 月を通常時とし、コロナ感染初期、解雇が集中した期間（2020 年 3～4 月）に含まれる、2020 年 3 月を非通常時のプロキシと看做して、各々の数値を比べる。

非農業部門全体でも、2019 年の 1.1%に対して、2020 年 3 月は 8.6%と急増している。中でも「レジャー・娯楽」に関しては、1.7% 対 32.1%と突出して解雇率がスパイクしていたこと

が判る。一方、「専門・ビジネス」は相対的にスパイクの幅が小さく収まっていることが伺える。



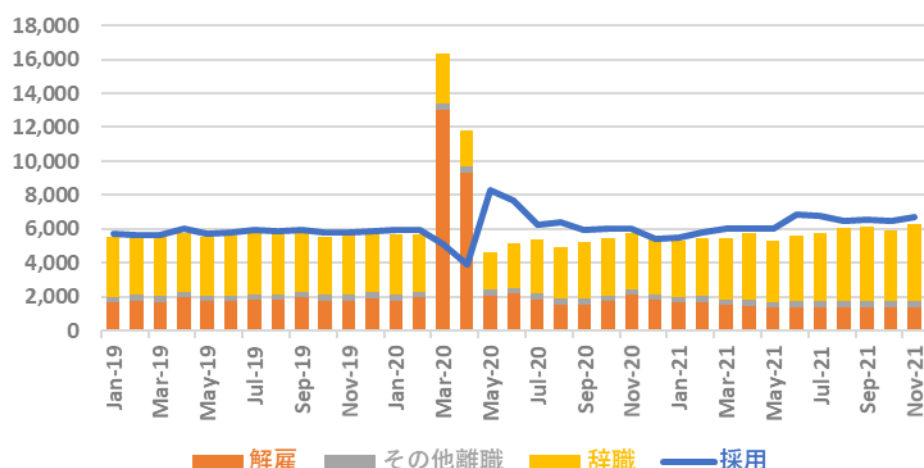
まとめ

上で示した非農業部門全体の辞職率は、2019 年 11 月⇒2021 年 11 月で 2.3%⇒3.0%であり、0.7%の増加となる。非農業部門全体の雇用者が凡そ 150 百万なので、これに辞職率増加分の 0.7%を乗じれば実数で 1 百万人を超える辞職数の増加となり、確かにまとまった数の増加と言える。

一方、同時に採用数も上昇しており、直近一年（2020 年 12 月～2021 年 11 月）で見ると、純雇用増減は 5.9 百万（辞職・解雇を含む離職数：△68.7 百万 + 採用数：74.5 百万 = 5.9 百万）の増である。

次頁図は、2019 年初から直近までの、採用（折れ線）・辞職・その他離職・解雇（積み上げ棒）をまとめたものとなる。ここでも見える様に、（解雇による減少分を取り戻す為なので当然だが）2020 年 5 月以降は、それ以前より採用が離職（辞職・解雇その他の合計）を上回る幅が大きくなっている。

採用数・辞職数・その他離職数・解雇数[千人]



各月の辞職数が足許で増加している点が目につく訳だが、ここでの問題は、（辞職数の増加により）月次で雇用が純減している点ではない。感染初期に発生した大幅な雇用減少分が、2 年近く経っても取り戻せておらず、その状態に、更に辞職増がブレーキをかけている点、と考えるべきだろう。

II. 上位 5 セクターでの最近の動き

主要セクターのコロナ以降の動きを見る

「教育・医療」
- 慢性的な人不足で退職が増え、採用が追いついていない可能性。

前述の通り、上位 5 セクターだけで雇用者数・辞職数の凡そ 2/3・3/4 を占める。

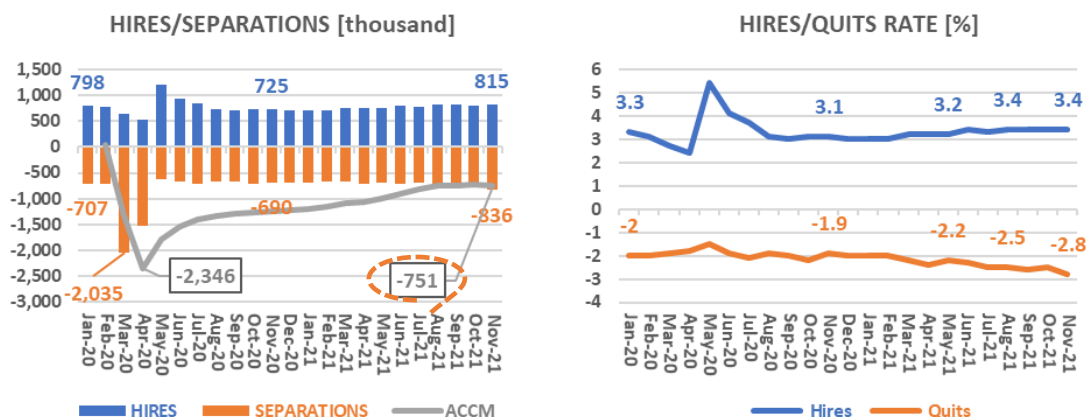
そこで、この 5 セクターの内、政府を除く 4 セクターについてコロナ感染拡大以降の動向を考察する。特に、感染初期の大規模解雇以降の採用と離職の動き、その中で、企業側の人を採る動きである「採用」と労働者側の意思による離職＝「辞職」の動きに着目する。

先ず、「教育・医療」セクターについて。

次頁左図は 2020 年 2 月（感染開始時）以降の毎月の「採用」（HIRES）と「離職」（SEPARATION）を棒グラフで、二つをネットした「純雇用増減」の累積（ACCM）を折れ線グラフで、各々示したものである。

ここでは、「離職」は負の数値としている。2021 年 11 月時点の「純雇用増減」累積は△751 千人であり、感染を切欠に喪失した雇用を取り戻せていないことが判る。

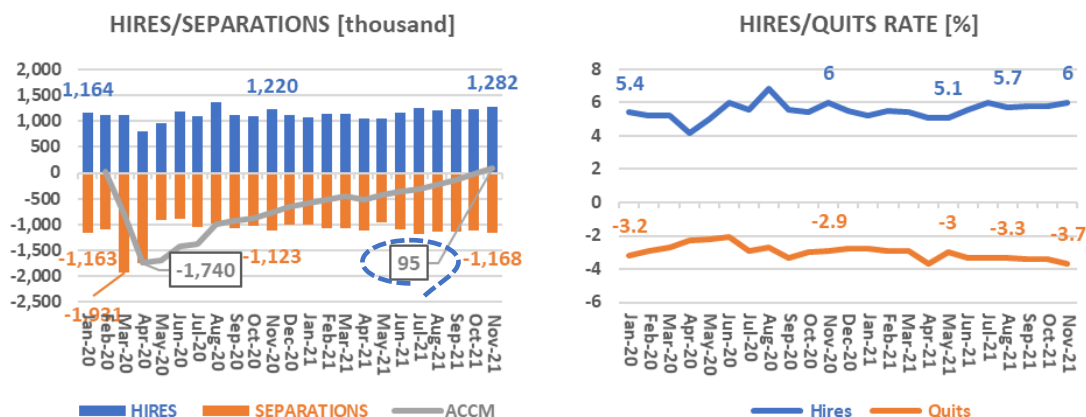
下右図は、毎月の「採用率」(Hires)と「辞職率」(Quits: 負で表示)を示したものである。毎月の採用率は緩やかに増加する一方、退職率も増加を続けている。



「専門・ビジネス」
- 順調な採用が続く
が、引続き需要強く、
待遇改善を目論む転職
が続く可能性。

以下、他 3 セクターでも同様のグラフを示す。

「専門・ビジネス」セクターについて。下左図の通り、純雇用増減の累積は+95 千人であり、感染で喪失した雇用者数を取り戻している。また右下図の通り、月次の採用率・辞職率共に上昇している。



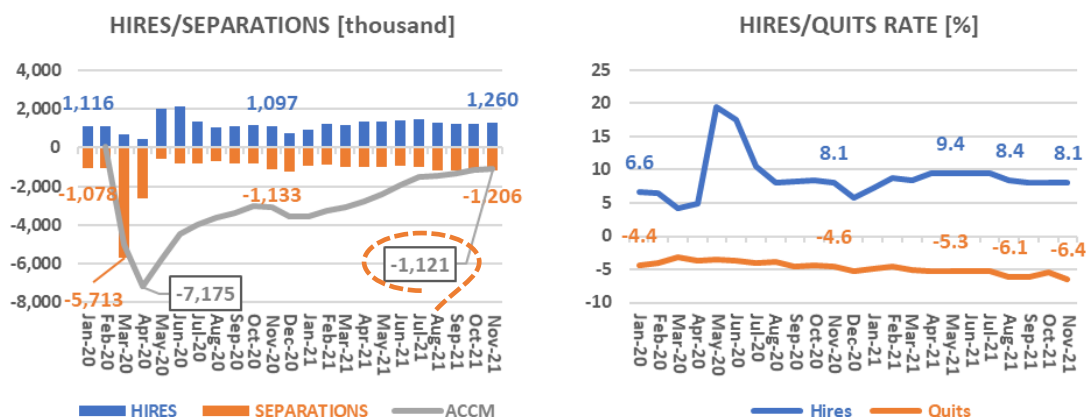
「レジャー・娯楽」
- コロナ改善と共に回復。
賃金上昇とビジネス

「レジャー・娯楽」について。次頁左図の純雇用増減の累積を見ると、回復の基調は継続しているが、やや減速している傾向が見られる。他セクター比、2020 年 3-4 月の解雇が突出して多

ス側の対策で採用が頭打ちの可能性。

く、引続き喪失した雇用は取り戻せず、純雇用増減累積は△1.1 百万人である。

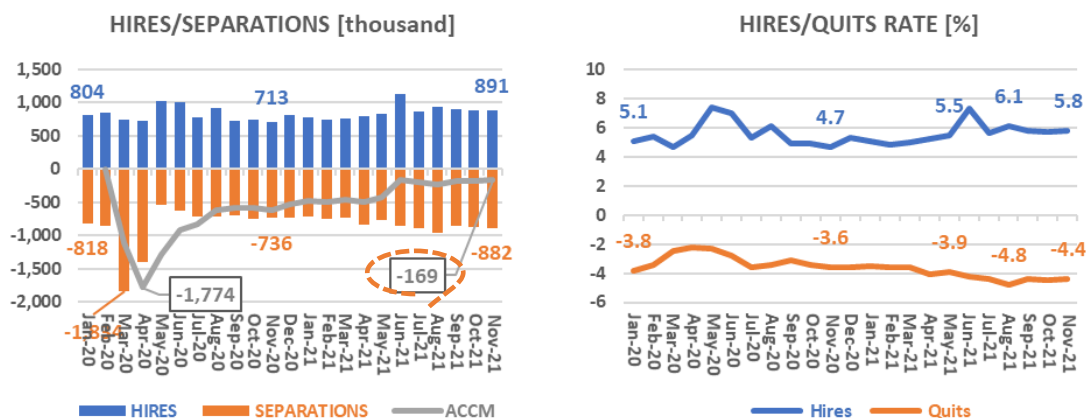
下右図の採用率・辞職率を見ると、辞職率が上昇している一方で、採用率は下落。何らかの理由で、企業側が採用を抑える傾向が出ている可能性がある。



「小売」

純雇用増減累積は、前出の「レジャー・娯楽」よりも早い段階でコロナ前の水準に近くまで回復（△169 千）したが、その後の回復が足踏みしている様子が見られる。

採用率も辞職率も若干減少傾向。「レジャー・娯楽」と同様に、企業側が採用を抑える動きになっているとすると、当面は現状の水準にとどまる・減少に転じる可能性あり。またオミクロン株感染拡大の影響が及ぶことも考えられる。



まとめ

上で取り上げた 4 セクターを個別に見ると、感染に起因する雇用喪失からの回復の仕方は一様ではない。

上で取り上げたセクター毎の動向を参考にして、全 14 セクターを、以下の「拡大」「飽和」「未回復」の 3 カテゴリに分類する。これに沿って、次章にて今後の動きを占う。

	拡大	飽和	未回復
現状の傾向	雇用者数回復・回復傾向 採用・求人増加傾向	雇用者数回復傾向 採用・求人は頭打ち	雇用者数の回復は道半ば・ 求人数は増加
該当セクター	「専門・ビジネス」 「金融」「建設」 「運輸・倉庫・公共」 「情報」	「レジャー・娯楽」 「小売」 「その他（サービス）」 「非耐久財製造」	「教育・医療」「政府」 「耐久財製造」 「卸売」「鉱業・林業」
就業者数(%)	47.3 百万人 (31.7%)	41.7 百万人 (28.0%)	60.0 百万人 (40.3%)
時給 レンジ ⁸	20 年 2 月：\$25.1 - \$43.0 21 年 12 月：\$27.2 - \$45.4 上昇率(年)：3.0%-6.0%	20 年 2 月：\$16.9 - \$25.8 21 年 12 月：\$19.6 - \$27.8 上昇率(年)：4.0%-8.3%	20 年 2 月：\$27.9 - \$34.4 21 年 12 月：\$30.8 - \$35.8 上昇率(年)：2.2%-5.6%

III. 今後について - セクター毎に見た時の読み

大量の辞職の理由。
それは解消されていくのか。

丸紅ワシントン報告 2021-29「人手不足？仕事が見つからない？」では、この「大退職」の原因として以下を挙げている。

- 労働者が好待遇の雇用を求める
- コロナ禍で退職者数が減少した分のリバウンド
- 最前線の過酷な業務による燃え尽き
- コロナ禍でのワークライフバランス見直し

同報告では、上の様な労働者側の能動的な動きに加えて、企業側のシステムが採用を阻む問題も指摘している。

これ以外にも、託児所等の閉鎖により仕事に就けなくなる等の理由が一般に上げられるところである。

こうした事象は、時間の経過・コロナ感染収束と共に解消されていくことが考えられる。企業側が労働者確保の為に待遇を改善する・リバウンドが収束していく・コロナ感染自体が収まる・燃え尽きが治癒解消されていく、等である。

本稿では、これらに加えて、この数か月の動きを許に、現下の大量辞職の事態が収まっていく道筋を考えてみる。

セクターのカテゴリ
から見えるもの。
「拡大」カテゴリ。

前章で定めたカテゴリの「拡大」を考察する。ここに含まれるセクターは、コロナ感染初期に起きた解雇率の上昇幅が相対的に低い傾向にあった。その後、採用と離職をネットした純雇用増減は着実に積み上がり、累計はプラスに転じている⁹。即ち、コロナ感染初期の雇用の喪失幅が比較的小さく済んだ上に、以降、順調に回復し、感染の沈静化と共に採用が増えていることが考えられる。

労働者側が好待遇を目論んで退職した場合、これらのセクターは、ある程度それに応えることが可能と思われ、結果として、辞職と採用が両建てで増加するが、労働者側の待遇改善の実現と企業側のコスト負担増が限界に至り、最終的に採用と辞職がピークアウトし漸減していくことが考えられる。

「飽和」カテゴリ

このカテゴリに含まれるセクターの多くで、感染拡大初期に大量の解雇が発生している。その後「拡大」のカテゴリと同様に、純雇用増減は増加しているが、直近では採用と求人は増加が鈍化・減少する傾向が見られる。

採用を増やす過程で時給の上昇傾向が見られ、これが続いたことが、企業側が採用を控える一因になっている可能性がある。企業側が採用を控える動きに合わせ求人も減り、その状況を踏まえて辞職の数も抑えられていく傾向が考えられる。

「未回復」カテゴリ

同カテゴリの、教育・医療と政府セクターにはエッセンシャル・ワーカーが含まれ、感染初期の解雇率は比較的低かったが、その後の純雇用増減の増加は相対的に緩慢であり、コロナ感染による雇用喪失を回復できていないセクターが多い。

求人は増えているが、採用はそこまで増加せず、退職も引続き増加傾向にある。慢性的に必要な労働力を確保できていないことも考えられる。時給の増加は続いているが、前述の労働力不足による燃え尽きやワークライフバランス見直し等の動きで、当面は辞職が増加する可能性を孕む。

IV. 今後について - その他の動き

採用に係るコストが
閾値を超えることで
生じうること。

World Economic Forum のサーベイは、相当数の企業が自動化による労働者の減少を予測していることを示唆している¹⁰。

各種コロナ補助金について

今回の動きの様に採用の為に労務費が上昇していけば、企業が技術への投資を増やし、人の仕事を置き換える動きが出て来る。それは、好待遇の採用が減少していくことに繋がり、その状況を踏まえた結果として辞職数が収まっていくことも考えられる。

コロナ感染で拡大したリモートでの業務が定着し進展すれば、国境を跨いだ勤務も視野に入る。リモート業務で対応できない現場の作業については、顧客が感じる付加価値の軽重を分析することで、削減可能な作業を削減したり、業務内容を効率化することで労働者の頭数を減らしていく工夫が進むだろう。

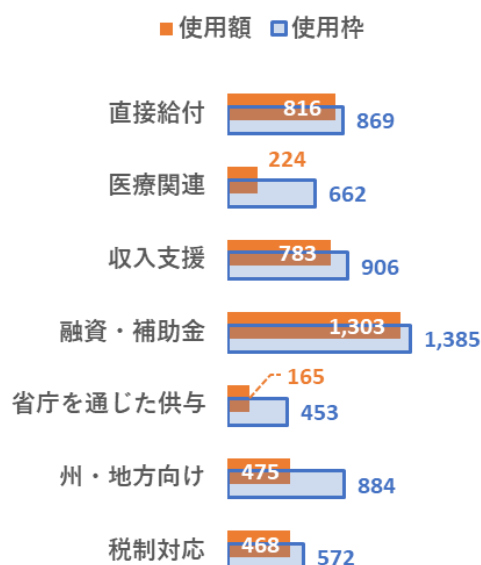
大量辞職の内、待遇改善目当て・転職前提の辞職に当たる部分は、こうした企業努力で解消されていくことが考えられる。

労働者が辞職した後の当面の生活費を支えるに際して、コロナ対策法案で拠出された連邦政府の給付金が一定の役割を果たしたものであると思われる。

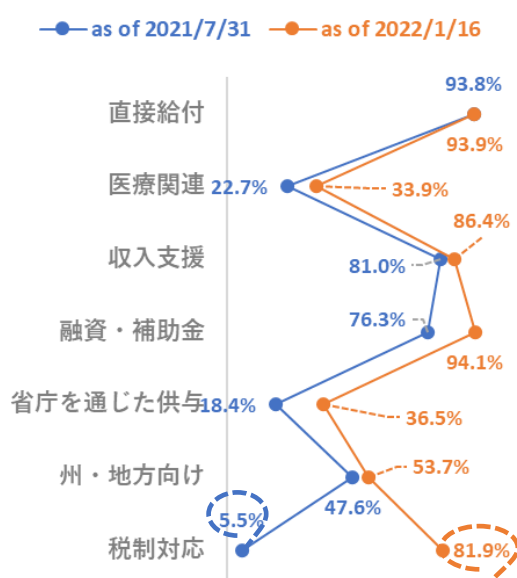
下左図にて、今まで行われたコロナ対策の財政出動の使用状況を示す。直接給付、収入支援、融資・補助金、税制対応は太宗が使用されており、医療、省庁経由、州・地方向けは未だ空き枠がある。

下右図は昨年 7 月末時点と今月時点の使用割合の比較である。

2022/1/16時点 使用枠と使用額
[10億ドル]



コロナ支援法案支出割合 (使用額 / 使用枠) [%]



前頁右図が示す通り、直近半年で、税制対応部分が多く使われている（5.5%⇒81.9%）。これは児童税額控除（実態としては育児給付金に近い）が、この期間に拠出されたこと示す。これ以外にも、省庁経由で支給される家賃補助（827 億ドル）や食料支給、学生ローン支払猶予（900 億ドル）が、この期間に拠出されている。

更に州・地方向けの交付金（3,500 億ドル。内 2,440 億ドルが連邦から地方政府に拠出済。地方政府は受け取った交付金をこれから使っていく。）は資金使途制限が緩く、郡・都市・州などの政府は、受領した資金を自らの裁量で使用する事が可能である。使用期限も 2024 年末までと余裕をもって設定されているので、この交付金の一部が個人給付金となり、それが暫くの期間、続くこともあり得る。

コロナ感染の最盛期に行われた様な、現金直接給付や失業保険の上乗せに比べれば規模は小さくなるが、上で例示した様な給付金は今後も続く。これらの資金へのアクセスがある労働者が、引続き辞職をする、或いは直ぐに仕事に戻らないという傾向が続くことも考えられる。一方、バイデン政権が成立を目指していた Build Back Better 法（児童税額控除の継続を含む）が暗礁に乗り上げたことで、労働者側の資金が想定より早く尽き、辞職の波を抑制する動きになるかもしれない。

大量辞職の解消に向けての読み

大量辞職の問題の解消に影響を及ぼす要素は以下。

- コロナ感染（パンデミック）の本格的な収束
- 労働者側の好待遇獲得
- 企業側の待遇改善コストの上昇が閾値を超える
- 連邦政府の給付金が枯渇する
- ワークライフバランス見直し達成・燃え尽きの治癒

第二章で示した「拡大」「飽和」「未回復」の 3 カテゴリーの中では、飽和⇒拡大⇒未回復の順で大量辞職が解消されていくことが考えられる。飽和のセクターは既に採用が頭打ちになっている可能性があり、待遇改善期待の辞職数が抑制されていくと読む。同様に、拡大のセクターもここから更に時給が上がる様なことになれば、飽和のセクターと同様の動きになるかもしれない。その中で未回復に含まれるセクターの動きが見え難い。

人手不足が続くことで、残された労働者の負担が減らず、燃え尽きの状態が今後続くこともあり得る。

連邦政府の給付金は、今般の Build Back Better 法成立が不透明になったことで、枯渇のタイミングが早まることも想定される。ただ、追加の連邦資金による個人給付金が期待できなくなったことで、州や地方政府に交付済の資金を原資とする、新たな個人給付金が支給される可能性もある。その場合、見え難い形で労働者の辞職を支える資金が継続支給され、大量辞職を延長させる効果が出て来る。

大量辞職の問題解消のタイミングは一概には言えないが、前述の如く、幾つかのセクターでは比較的早めの解決が期待でき、個人給付金も漸減していくことを考えれば、2022 年の上半期の間には、減少に向けた動きが見えてくる可能性がある。その一方で、未回復カテゴリに関して説明した様な、燃え尽きと人手不足の負のスパイラルが継続した場合、少なくともその部分の解消にはそれ以上の時間がかかることもあり得るだろう。解消に向かう要素は複数あり、それらが一方向に動く訳ではないので、解消に進んだとしても、その動きは緩慢になることが予測される。

最後に

今回の大量辞職を牽引しているセクターに於いては、普段から辞職の数が多い傾向があったことが認められる。平易な言葉を用いれば、普段から辞めがちな場所で辞める行為が多発している、ということになる。これは辞職に限らない。辞職の多いセクターは、求人、採用、解雇も比較的が多い。企業側も労働者側も機動的に、容易に、従って頻繁に、解雇し、辞職し、採用している。そういう環境が整ったところを中心に、今回の大規模な労働移動が発生した。その中で政治的に使い易い、人の目を惹きやすい、「辞職」がハイライトされた。

頻繁に労働移動が起きる一因として、それを引き留める要素が弱まっていることが挙げられる。企業側は、労働者を教育する、経験を積ませる、昇給させる、而して彼らを繋ぎとめる動機が無い。そんなことをしても、労働者側は好条件が提示されれば他の企業に転職してしまう。そんな無駄な投資をアメリカの投資家は許さないだろう。企業側の繋ぎとめる努力がされない中で、労働者側も個別の企業に残る動機がない。機会があれ

ば躊躇せず他に移る。それを、競争・透明・公正・市場・民主として正当化してきたのがアメリカのやり方だ。

2020 年以降導入されたコロナ対策の政策は結果としてそれを助長することとなった。政策は Paycheck Protection Program で企業を救い、個人給付金や失業保険上乗せで労働者を救った。救わなかったのは、雇用だった。元々、企業と労働者の関係、雇用を維持継続させるような、繋ぎとめる関係が希薄になっていたところに、企業と労働者の両方をバラバラに救済した。両方の関係はますます希薄になった。

その中で、景気は初期想定より早く回復し、回復に従って発生した目の前の作業を終わらせる為に、人手が必要な状態が生まれた。お互いが競争・透明・公正・市場・民主に基づく、経済的な便益以外のアタッチメントの無い関係の下で、需要が増え、需要側の交渉力が増え、様々な交渉のタクティクスが使われ、値段が上昇した。

表面上の大量辞職の問題が市場のダイナミクスの遷移によって徐々に解消されていく一方で、それを引き起こした構造が変わる気配は見られず、変えようという発想も聞こえてこない。アメリカがそれを是とし、コロナ対策を成功と称するのであれば、今回生じた様な不安定さが、将来別の要因で惹起する可能性を排除しない。

以上/峰尾

本資料は公開情報に基づいて作成されていますが、丸紅米国会社ワシントン事務所（以下、当事務所）はその正確性、相当性、完全性を保証するものではありません。

本資料に従って決断した行為に起因する利害得失はその行為者自身に帰するもので、当事務所は何らの責任を負うものではありません。

本資料に掲載している内容は予告なしに変更することがあります。

本資料に掲載している個々の文章、写真、イラストなど(以下「情報」といいます)は、当事務所の著作物であり、日本の著作権法及びベルヌ条約などの国際条約により、著作権の保護を受けています。個人の私的使用および引用など、著作権法により認められている場合を除き、本資料に掲載している情報を、著作権者に無断で、複製、頒布、改変、翻訳、翻案、公衆送信、送信可能化などすることは著作権法違反となります。

¹ オミクロン株感染拡大の影響が出る前の数値である。

- ² 一般的に仕事を離れる Separation を「離職」、自己都合退職を指す Quits と Resignation を「辞職」、一般解雇・懲戒解雇・整理解雇を指す Layoffs and discharges を「解雇」、引退・他事務所への移動・労働不能に拠る離職を指す Other separations を「その他の離職」と訳す。
- ³ Education and health services, Government, Professional and business services, Leisure and hospitality, Retail trade を約したもの。
- ⁴ 製造業、建設業、卸売業、小売業等、非農業部門に属する事業者に於ける雇用者数。農業従事者、自営業者、非営利団体は含まず。
- ⁵ 辞職率を含む離職率 (Separations rate) は辞職者数を雇用者数で除し 100 を乗じて計算される。
- ⁶ 求人率 (Job openings rate) は求人数を求人数と雇用数の合計で除し 100 を乗じて計算される。
- ⁷ 採用率 (Hires rate) 採用者数を雇用者数で除し 100 を乗じて計算される。
- ⁸ 時給については、「運輸・倉庫・公共」の内、公共 (Utilities) を除いた数値を使用。
- ⁹ 情報セクターはコロナ前の水準に至っていないが、感染初期に雇用が落ち込んだ 20 年 4 月時点の 25% まで累積の数値が回復し、求人数も増加傾向が見られることから、「拡大」カテゴリに区分した。
- ¹⁰ The Future of Jobs Report 2020 (October 2020)