



Manpower®

## 日本企業の純雇用予測は高い水準を維持するが 前四半期比、前年同期比では、わずかに減少

### ◆ 調査概要

設問内容：「2007年7～9月において、貴社の雇用計画は2007年4～6月と比べてどのような変化がありますか？」

対象業種：①金融・保険・不動産 ②製造 ③鉱工業・建設 ④公共・教育 ⑤サービス ⑥運輸・公益 ⑦卸・小売 —以上の7業種

実施期間：2007年4月16日～4月27日

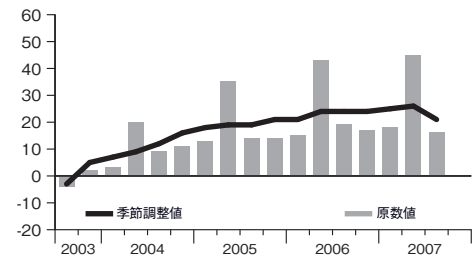
対象企業：27カ国・地域で52,000社。うち日本は883社。

### ◆ 調査結果のポイント

#### 日本の雇用予測

日本企業883社の回答結果によると、「従業員を増やす」と答えた企業数が全体の21%で、純雇用予測\*は+21%となり、前年同期比では、3ポイント減少する結果となりました。

\*純雇用予測・・・「増加」回答者の割合－「減少」回答者の割合。

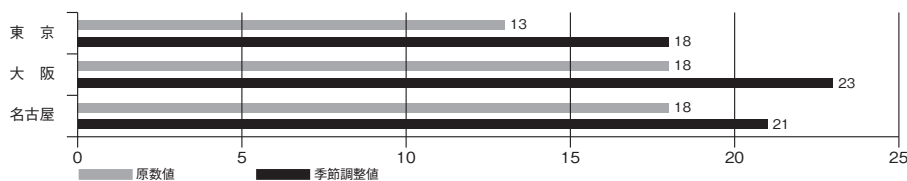


#### 季節調整値について

日本のデータについては、調査結果をより厳密に解釈するために、季節調整を加えることで、毎年同じ時期に生じる雇用変動の影響を受けずにデータを分析することが可能になり、より確実な長期的データが得られます。

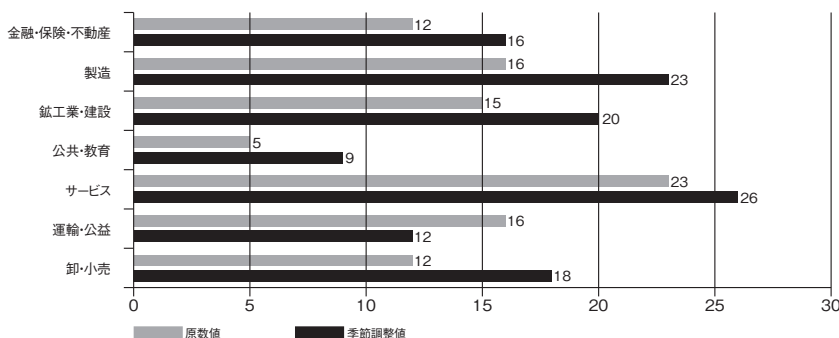
#### 日本の地域別比較

季節調整後の値では、3地域すべてにおいて純雇用予測は高い水準を維持しています。しかし、東京、名古屋で、前四半期、前年同期と比較するとわずかに減少しています。大阪は、前四半期比では、減少していますが、前年同期比では、微増となっています。



#### 日本の業種別比較

季節調整後の値では、2007年第3四半期の純雇用予測は「サービス」(+26%)で最も高い数値を示しています。逆に最も低い数値を示しているのは「公共・教育」で、+9%となっています。純雇用予測は、7業種すべてにおいて、前四半期から減少しており、前年同期比でも、7業種中4業種で減少しています。



## 早稲田大学教授 武藤泰明 の論評

## ○ 純雇用予測はやや低下

今回の調査結果の第一のポイントは、純雇用予測が昨年同期と比較してやや低下(19→16)したことである。ちなみに一昨年同期は14だったので、低下したといっても調査対象企業の雇用意欲が減退しているわけではないが、低下は初めてなので、その原因を検討することとしたい。

純雇用予測を地域別に昨年同期と比較してみると、名古屋(20→18)、大阪(16→18)、東京(20→13)であり東京の低下幅が大きい。前回指摘したとおり、大阪の景気回復は他の大都市より遅れたので、大阪の純雇用予測が上昇しているのは自然だが、気になるのは東京の低下である。業種別には金融・保険・不動産(22→12)、卸小売(21→12)の低下幅が大きい。金融業については、消費者金融・カード業界で、上限金利規制の変更、過払いの調整などの問題があり、事業再構築を進めた企業があったことの影響が推察される。卸小売については、とくに小売業において、経済成長が未だ賃金上昇を伴っておらず、結果として消費の伸びが抑制されている点が課題だといえるだろう。とはいえ、決定的な理由は見出せない。

## ○ 企業収益は好調だがマクロ経済にはリスク

日本経済新聞の集計(5月16日朝刊)によれば、3月期決算の東証一部上場企業は5年連続で増収増益であった。当期利益の対前期伸び率は、卸売業が30%弱、不動産21%、製造14%、建設11%、陸運9%である。雇用余力は引き続き高まっている。

一方、景気は循環するものであり、すでに下降局面に入ったという意見もある。もちろん、下降といっても経済成長率がマイナスになるわけではないが、事業と利益の成長率が鈍化するリスクを、企業は感じ始めているものと思われる。設備投資の伸びは止まっている。米国景気、為替、資源価格も不透明…というよりマイナスに作用するとの見方が一般的である。

## ○ 第3四半期固有の問題

より重要なのは、第3四半期の雇用予測が、第2四半期の定期採用の結果を反映しているという点である。すなわち、定期採用が少なすぎると、第3四半期の雇用予測(＝雇用意向)が高まり、定期採用が順調であれば逆に抑制される。

本年4月の定期採用は、一昨年(2005年)秋口以降の採用計画・活動の成果である。2005年秋というと、企業はすでに人手不足を強く意識しており、積極的な採用計画を持っていたはずである。2004年までの採用計画はこれに比べると消極的であり、その成果が2006年4月までの定期採用に反映されていたとすると、2006年4月の定期採用は過少であり、これが2006年第3四半期の雇用意欲に反映され数値が高まる。これに対して、本年4月に予定通り定期採用ができていたとすると、第3四半期の雇用予測は必然的に低下することになる。要するに、定期採用は経営環境を後追いするのである。

いずれにせよ、雇用動向はやや読みにくくなっている。企業の雇用意欲は、環境の下振れリスクを反映して少し消極化していく可能性がある。しかし経済実態がプラス成長であれば、採用の消極化は人手不足の高進をもたらさずだろう。そうなれば雇用意欲は再度高まる。次の四半期の動きが重要である。

(※以上、全て季節調整前の値を基準にコメントしています。)

## プロフィール

武藤泰明(むとうやすあき) 早稲田大学教授

東京大学大学院(修士)修了後、三菱総合研究所に入社、政策経済研究センター研究部長、企業経営研究部長等を歴任。企業の経営戦略、組織人事戦略等のコンサルタントとして活躍。同社主席研究員を経て2006年より現職。

## マンパワー・ジャパン株式会社 会社概要

所在地： 神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-2-1 横浜ランドマークタワー 36F

代表者： 代表取締役社長 淵木 幹雄

資本金： 40億円

設立年月日： 1966年11月30日

業務内容： 一般労働者派遣(般 13-010001)を中心とした人材サービス

登録スタッフ数： 23万人(2007年5月現在)

本調査に関するお問い合わせ先： マーケティング本部 高木/星野 TEL 045-227-4407