週刊WEB
企業経営 MAGAZINE
Vol.922 2025.5.27

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2025年5月16日号

QE速報:1-3月期の実質GDPは前期比▲0.2%(年率▲0.7%)

～4四半期ぶりのマイナス成長、外需の落ち込みを内需がカバーできず

経済・金融フラッシュ
2025年5月19日号

米住宅着工・許可件数(25年4月)

～着工件数(前月比)は前月を上回った一方、市場予想は小幅に下回った

経営TOPICS

統計調査資料

景気ウォッチャー調査

(令和7年4月調査)

経営情報レポート

労働力不足への対応が急務!高齢社員戦力化のポイント

経営データベース

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:非正規雇用

パートタイム、有期雇用労働者と短時間正社員の違い「紹介予定派遣」について

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

Weeklyエコノミスト・レター要旨　2025年5月16日号

ネット
ジャーナル

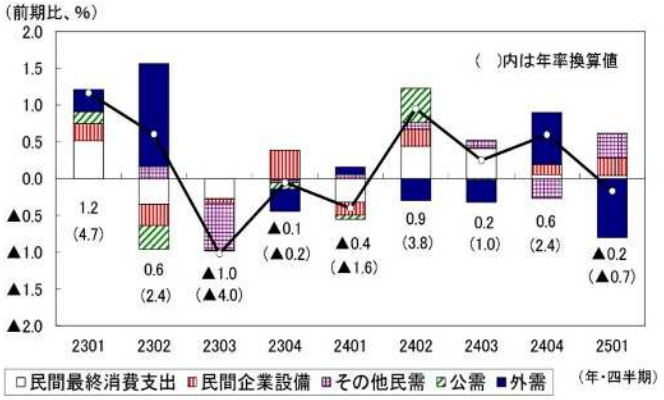
QE速報：1-3月期の実質GDPは前期比▲0.2%（年率▲0.7%）
～4四半期ぶりのマイナス成長、外需の落ち込みを内需がカバーできず

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1　2025年1-3月期の実質GDPは、前期比▲0.2%（年率▲0.7%）と4四半期ぶりのマイナス成長となった（当研究所予測4月30日：前期比▲0.2%、年率▲0.9%）。

実質GDP成長率の推移



（資料）ともに内閣府経済社会総合研究所「四半期別ＧＤＰ速報」

2　輸出が低迷する一方、前期の落ち込みの反動で輸入が高い伸びとなったことから、外需が成長率を大きく押し下げた。高水準の企業収益を背景に設備投資は前期比1.4%の増加となったが、物価高の影響で民間消費が同0.0%と低迷したことから、国内需要は増加したものの外需の落ち込みをカバーするには至らなかった。

3　2024年度の実質GDPは前年比0.8%（2023年度は0.6%）、名目GDPは前年比3.7%（2023年度は4.9%）といずれも4年連続のプラス成長となった。

4　2025年1-3月期は4四半期ぶりのマイナス成長になったが、前期の反動で外需が大幅マイナスとなったことがその主因で、均してみれば景気は緩やかな回復基調を維持している。

5　ただし、先行きは関税引き上げに伴い輸出、国内生産が大きく下押しされることは不可避と考えられる。

国内需要の回復が緩やかにとどまる中で輸出が減少することから、現時点では4-6月期の実質GDPは2四半期連続のマイナス成長になると予想している。

＜需要項目別結果＞

（前期比、%）

	2024年10-12月期			2025年1-3月期			2024年度
	改定値 (5/16)	2次速報値 (3/11)	差	1次速報値 (5/16)	当社予測 (4/30)	差	速報値 (5/16)
実質ＧＤＰ	0.6	0.6	0.0	▲0.2	▲0.2	0.1	0.8
（前期比年率）	(2.4)	(2.2)	(0.2)	(▲0.7)	(▲0.9)	(0.2)	
内　需	▲0.1	▲0.2	0.1	0.6	0.4	0.3	1.2
（寄与度）	(▲0.1)	(▲0.2)	(0.1)	(0.7)	(0.4)	(0.3)	(1.2)
民　需	▲0.2	▲0.3	0.1	0.9	0.5	0.4	1.1
（寄与度）	(▲0.1)	(▲0.2)	(0.1)	(0.7)	(0.4)	(0.3)	(0.9)
民間最終消費支出	0.1	0.0	0.0	0.0	▲0.0	0.0	0.8
民間住宅	▲0.2	▲0.2	0.0	1.2	2.9	▲1.6	▲1.0
民間企業設備	0.8	0.6	0.3	1.4	0.9	0.5	2.6
民間在庫変動　（寄与度）	(▲0.3)	(▲0.3)	(0.0)	(0.3)	(0.2)	(0.1)	(0.0)
公　需	0.0	0.1	▲0.1	0.0	0.1	▲0.1	1.4
（寄与度）	(0.0)	(0.0)	(▲0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.4)
政府最終消費支出	0.3	0.4	▲0.1	▲0.0	0.2	▲0.2	1.5
公的固定資本形成	▲0.7	▲0.7	▲0.0	▲0.4	▲0.6	0.1	1.4
財貨・ｻｰﾋﾞｽの純輸出（寄与度）	(0.7)	(0.7)	(0.0)	(▲0.8)	(▲0.6)	(▲0.2)	(▲0.4)
財貨・ｻｰﾋﾞｽの輸出	1.7	1.0	0.7	▲0.6	▲0.6	0.0	1.7
財貨・ｻｰﾋﾞｽの輸入	▲1.4	▲2.1	0.7	2.9	2.5	0.4	3.4
名目ＧＤＰ	1.2	1.1	0.0	0.8	0.6	0.1	3.7

「Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

米住宅着工・許可件数（25年4月）
～着工件数（前月比）は前月を上回った一方、市場予想は小幅に下回った

ニッセイ基礎研究所

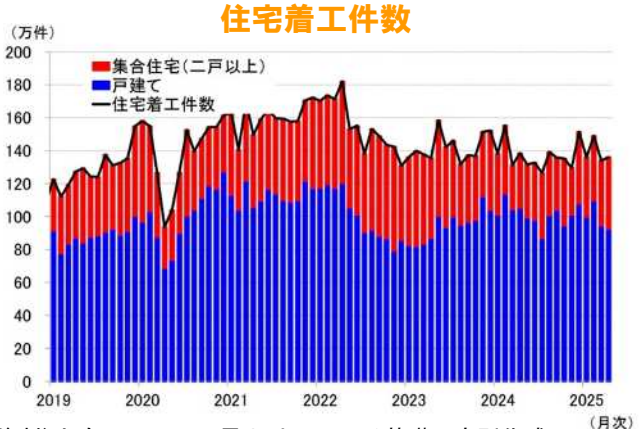
本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 結果の概要：住宅着工、許可件数ともに市場予想を下回る。

5月16日、米国センサス局は4月の住宅着工、許可件数を発表した。住宅着工件数（季節調整済、年率）は136.1万件（前月改定値：133.9万件）と132.4万件から上方修正された前月を上回った一方、市場予想の136.3万件（Bloomberg集計の中央値）を小幅に下回った。

先行指標である着工許可件数（季節調整済、年率）は141.2万件（前月改定値：148.1万件）と146.7万件から小幅上方修正された前月、市場予想の145.0万件を下回った。

住宅着工件数



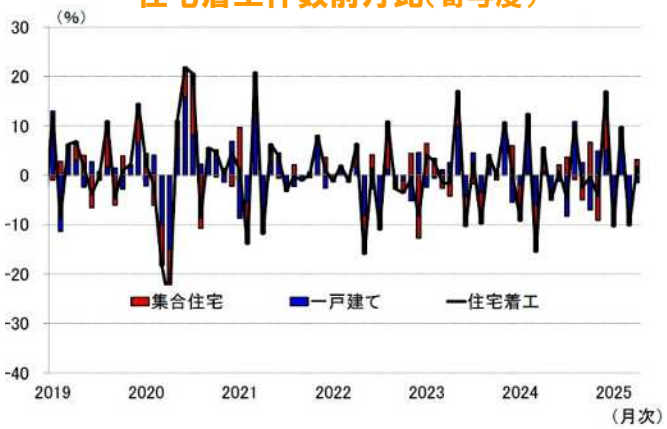
（資料）ともにセンサス局よりニッセイ基礎研究所作成

2 結果の評価：戸建てが着工、許可件数ともに前月比で減少

住宅着工件数の伸びは前月比+1.6%（前月：▲10.1%）と前月の2桁のマイナスからプラスに転じた。

戸建て住宅が▲2.1%（前月：▲13.8%）と2ヵ月連続のマイナスとなったものの、集合住宅が+10.7%（前月：横這い）と2桁のプラスに転じて全体を押し上げた。

住宅着工件数前月比（寄与度）



前年同月比は▲1.7%（前月：+2.1%）と前月からマイナスに転じた。集合住宅が+30.7%（前月：+46.8%）と2ヵ月連続で2桁のプラスを維持した一方、戸建てが▲12.0%（前月：▲9.4%）と2桁のマイナスとなって全体を押し下げた。

地域別寄与度（前月比）は、西部が▲3.5%ポイント（前月：▲7.8%ポイント）と2ヵ月連続でマイナスとなったほか、中西部が▲1.8%ポイント（前月：+6.4%ポイント）と前月からマイナスに転じた。

一方、南部が+5.6%ポイント（前月：▲9.1%ポイント）とプラスに転じたほか、北東部が+1.3%ポイント（前月：+0.3%ポイント）と3ヵ月連続プラスとなるなどマチマチの結果となった。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

景気ウォッチャー調査
（令和7年4月調査）

内閣府　2025年5月12日公表

今月の動き（2025年4月）

4月の現状判断ＤＩ（季節調整値）は、前月差 2.5 ポイント低下の 42.6 となった。

家計動向関連ＤＩは、飲食関連が上昇したものの、住宅関連等が低下したことから低下した。

企業動向関連ＤＩは、非製造業等が低下したことから低下した。雇用関連ＤＩについては、低下した。

4月の先行き判断ＤＩ（季節調整値）は、前月差 2.5 ポイント低下の 42.7 となった。

家計動向関連ＤＩ、企業動向関連ＤＩ、雇用関連ＤＩが低下した。

なお、原数値でみると、現状判断ＤＩは前月差 3.2 ポイント低下の 44.6 となり、先行き判断ＤＩは前月差 3.2 ポイント低下の 43.4 となった。

今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「景気は、このところ回復に弱さがみられる。先行きについては、賃上げへの期待がある一方、従前からみられる価格上昇の影響に加え、米国の通商政策の影響への懸念が強まっている。」とまとめられる。

Ⅰ. 全国の動向

1 景気の現状判断DI（季節調整値）

3か月前と比較しての景気の現状に対する判断ＤＩは、42.6 となった。

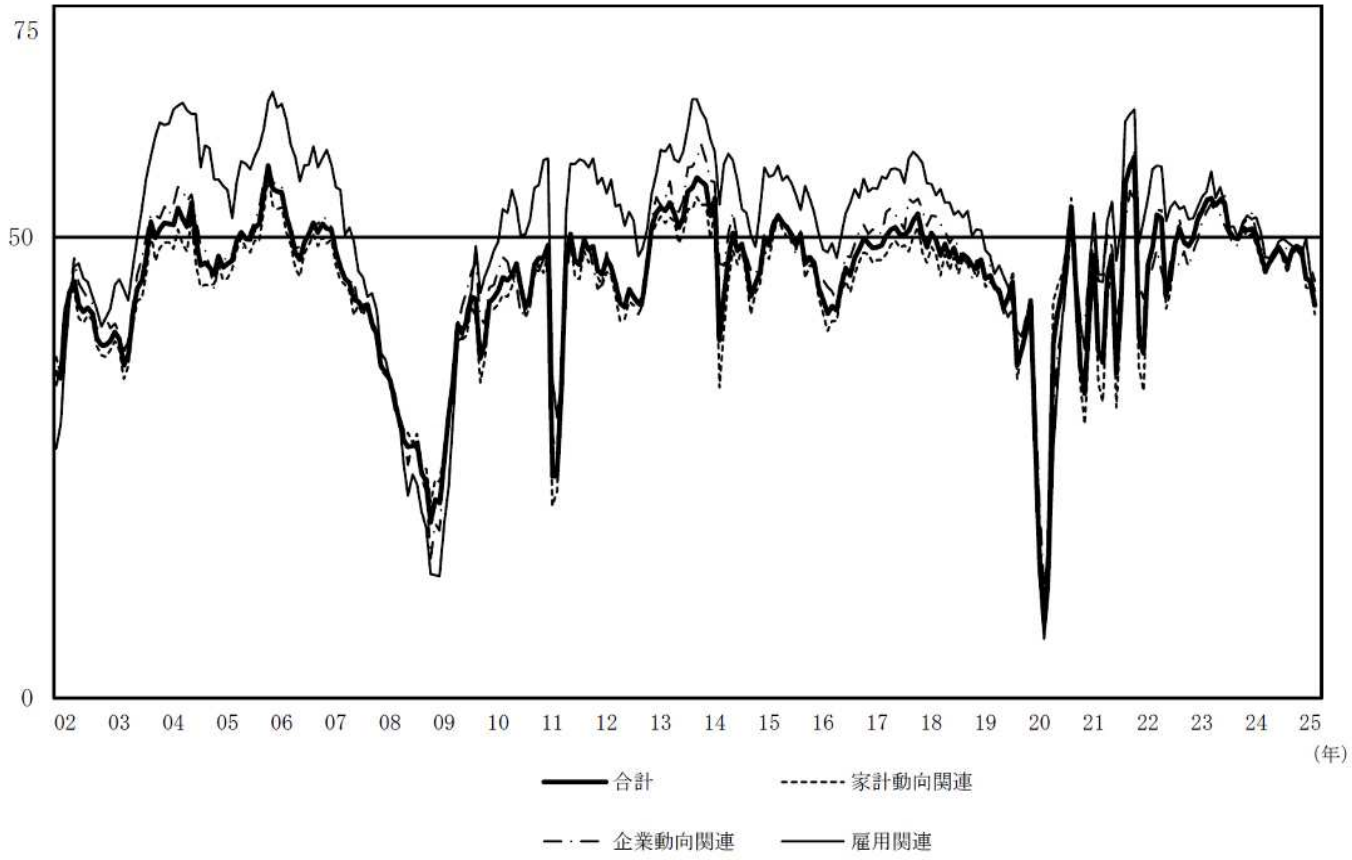
家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのＤＩが低下したことから、前月を 2.5 ポイント下回り、4か月連続の低下となった。

景気の現状判断DI（季節調整値）

（ＤＩ）	年	2024		2025				
	月	11	12	1	2	3	4	（前月差）
合計		48.6	49.0	48.6	45.6	45.1	42.6	(−2.5)
家計動向関連		48.7	49.2	48.6	44.5	44.4	41.6	(−2.8)
小売関連		48.4	49.3	48.5	43.7	43.4	39.9	(−3.5)
飲食関連		48.4	47.5	44.3	41.2	41.6	42.1	(0.5)
サービス関連		50.4	50.0	50.5	46.7	47.0	45.3	(−1.7)
住宅関連		45.1	46.7	44.7	45.4	43.5	39.7	(−3.8)
企業動向関連		48.2	48.6	48.9	47.4	46.9	45.2	(−1.7)
製造業		46.9	46.1	47.6	46.8	47.8	46.2	(−1.6)
非製造業		49.1	50.3	50.2	47.9	45.9	43.9	(−2.0)
雇用関連		49.0	48.6	47.9	49.9	46.0	44.1	(−1.9)

（ＤＩ）

景気の現状判断DI（季節調整値）



2 景気の先行き判断DI（季節調整値）

２～３か月先の景気の先行きに対する判断ＤＩは、42.7 となった。

家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのＤＩが低下したことから、前月を 2.5 ポイント下回った。

景気の先行き判断DI（季節調整値）

（ＤＩ）	年	2024		2025				
	月	11	12	1	2	3	4	(前月差)
合計		49.8	49.4	48.0	46.6	45.2	42.7	(-2.5)
家計動向関連		50.1	49.5	48.1	46.4	44.6	42.5	(-2.1)
小売関連		49.5	48.7	46.8	45.3	43.9	42.6	(-1.3)
飲食関連		51.4	48.5	50.5	45.8	42.8	42.5	(-0.3)
サービス関連		51.8	52.1	51.7	49.8	46.5	42.6	(-3.9)
住宅関連		45.4	45.0	40.4	41.6	43.6	40.4	(-3.2)
企業動向関連		48.9	49.2	47.6	45.7	46.3	42.2	(-4.1)
製造業		48.9	47.2	48.1	45.7	47.4	40.3	(-7.1)
非製造業		48.8	50.7	47.1	45.6	44.9	43.2	(-1.7)
雇用関連		50.5	48.9	48.6	50.0	46.8	44.8	(-2.0)

Ⅱ. 各地域の動向

1 景気の現状判断DI（季節調整値）

前月と比較しての現状判断ＤＩ（各分野計）は、全国 12 地域中、２地域で上昇、10 地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは沖縄（4.3 ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは北陸（9.7 ポイント低下）であった。

景気の現状判断DI（各分野計）（季節調整値）

（ＤＩ）	年	2024		2025				
	月	11	12	1	2	3	4	（前月差）
全国		48.6	49.0	48.6	45.6	45.1	42.6	(−2.5)
北海道		48.3	48.8	49.4	44.6	41.5	39.0	(−2.5)
東北		45.5	45.1	47.2	43.8	44.7	41.4	(−3.3)
関東		49.5	49.6	48.4	47.0	47.1	42.1	(−5.0)
北関東		47.9	46.1	45.0	45.0	44.0	37.4	(−6.6)
南関東		50.1	50.8	49.6	47.7	48.3	43.8	(−4.5)
東京都		54.7	55.9	54.6	51.2	50.9	45.5	(−5.4)
甲信越		47.4	42.9	46.9	46.6	44.9	43.0	(−1.9)
東海		46.7	48.9	47.0	43.9	44.7	42.6	(−2.1)
北陸		49.1	50.4	50.7	48.3	49.5	39.8	(−9.7)
近畿		48.7	51.1	50.0	46.4	44.7	44.3	(−0.4)
中国		48.3	49.1	45.8	43.5	40.2	43.4	(3.2)
四国		51.0	53.2	50.7	46.1	45.4	42.3	(−3.1)
九州		49.1	48.5	49.2	45.4	44.5	43.5	(−1.0)
沖縄		56.5	56.0	58.5	49.4	47.2	51.5	(4.3)

2 景気の先行き判断DI（季節調整値）

前月と比較しての先行き判断ＤＩ（各分野計）は、全国 12 地域中、２地域で上昇、10 地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは沖縄（6.0 ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは北関東（6.1 ポイント低下）であった。

景気の先行き判断DI（各分野計）（季節調整値）

（ＤＩ）	年	2024		2025				
	月	11	12	1	2	3	4	（前月差）
全国		49.8	49.4	48.0	46.6	45.2	42.7	(−2.5)
北海道		47.1	50.0	45.2	44.6	42.0	40.5	(−1.5)
東北		47.6	47.2	46.8	46.7	44.1	41.3	(−2.8)
関東		50.1	49.5	48.7	46.6	45.7	42.3	(−3.4)
北関東		48.7	45.6	47.0	44.4	44.4	38.3	(−6.1)
南関東		50.6	50.9	49.3	47.4	46.2	43.7	(−2.5)
東京都		53.5	54.9	51.6	49.1	47.9	48.0	(0.1)
甲信越		48.5	46.2	44.4	41.3	43.0	43.8	(0.8)
東海		48.7	48.7	45.9	45.2	42.7	39.4	(−3.3)
北陸		49.2	50.4	53.1	50.3	46.4	43.0	(−3.4)
近畿		50.0	49.6	48.8	48.8	48.0	44.1	(−3.9)
中国		48.6	47.6	47.4	45.5	42.3	40.0	(−2.3)
四国		49.8	48.7	49.8	49.3	46.0	43.5	(−2.5)
九州		52.1	51.3	50.5	47.2	46.7	43.6	(−3.1)
沖縄		57.8	56.8	53.4	56.5	51.6	57.6	(6.0)

景気ウォッチャー調査（令和７年４月調査）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

経営情報レポート
要約版

人事

労働力不足への対応が急務！

高齢社員戦力化のポイント

1. 高齢者雇用に関する法改正の概要と課題
2. 高齢者雇用に対応するための企業の選択肢
3. 定年延長を実施する場合の企業の対応ポイント
4. 高齢社員の戦力化を実現させた事例紹介

■参考資料

『65歳定年延長の戦略と実務』（三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社、三菱ＵＦＪ信託銀行株式会社編著　日本経済新聞出版）　『65歳定年に向けた人事処遇制度の見直し実務』（労務行政研究所、労務行政）他

1 企業経営情報レポート

高齢者雇用に関する法改正の概要と課題

■ 高年齢者雇用安定法改正の概要

高年齢者に対する雇用措置を定める「高年齢者雇用安定法」は、それまでの中高年齢者等雇用促進法を改正する形で、1986 年に制定されました。

同法では、2021 年４月１日以降 70 歳までの就業機会の確保を努力義務として求めていましたが、2025 年４月１日からは、従業員が希望すれば 65 歳までの雇用を確保することが企業に義務付けられました。

雇用確保の方法としては、「定年延長」「雇用延長」「再雇用」の３つの選択肢が用意されています。したがって、今後各企業は自社の状況に合った方法を選択し、法改正に対応していく必要があります。

■高年齢者雇用安定法　2025年4月～　65歳までの雇用義務の内容

○60 歳未満の定年禁止

・事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上としなければならない。

○65 歳までの雇用確保措置

・定年を 65 歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

①65 歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③65 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」となる。

参考：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「70 歳雇用推進マニュアル」

■ 高年齢雇用継続給付金の支給率の引き下げ

高年齢雇用継続給付は、被保険者であった期間が５年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の被雇用者が、60 歳以後の各月に支払われる賃金が原則として 60 歳時点の賃金額の 75%未満となった場合、雇用継続する企業等に対し、65 歳に到達するまでの期間について、60 歳以後の各月の賃金の最大で 15%を支給するというものです。

これが、2025 年４月１日からは、雇用保険法に基づく高年齢雇用継続給付金の支給率が最大 15%から 10%に引き下げられました。

給付金を前提に賃金を設定していた企業は、労働者の生活水準を維持するためには、賃金の引き上げや新たな補助制度の導入などについて検討が必要になっています。

2 企業経営情報レポート
高齢者雇用に対応するための企業の選択肢

■ 高齢者戦力化の方向性と定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット

（１）高齢者戦力化の方向性

高齢になると、当人が抱える様々な問題（体力面や精神面など）や課題に違いが出てきます。

定年延長や再雇用制度の見直しを行う際には、本人の健康、家族の健康などの問題も考慮する必要があります。労働人口は減少の一途を辿っており、人手不足基調は当面続くことになります。

しかしその一方で、高齢者が有する知識・ノウハウが不可欠な分野も数多くあり、そのような人材に対する雇用機運が高まりをみせています。

2025 年には、年金の支給開始年齢が 65 歳に引き上げられるため、働く側にとってもなかなかリタイア出来ない時代になりつつあるのも事実です。

（２）定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット

企業として定年を引き上げるか、再雇用制度を採用するかを判断していくためには、それぞれのメリット・デメリットを押さえておくことが必要です。

典型的な例について整理すると、以下のようになります。

■再雇用制度と定年引上げの比較表

項目	定年引上げ	再雇用制度
定年年齢	65～70 歳	60 歳
雇用区分	正社員	嘱託社員など
契約期間	期間の定めなし（65～70 歳まで）	1 年更新
役割	企業により異なる	役割は従前と異なる
労働時間	フルタイム残業有り	短時間・短日数での勤務もありうる
賃金形態	月給または日給月給	月給又は日給月給、時給
賃金額	企業により（役割により）異なる	公的給付支給を前提としている場合有
賞与	ある	ない場合もある
評価	59 歳以前と同じ	評価しない場合もある
メリット	・モチベーションが高い ・人材確保に有利 ・雇用管理しやすい	・組織若返り遅延の問題は生じにくい ・人件費はそれほどかさまない ・継続雇用制度部分のみの検討でよい
デメリット	・組織の若返りが遅れる ・人件費がかさむ ・場合によっては人事制度全体を見直す必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある	・モチベーションが低下する ・雇用管理が煩雑 （労働時間、雇用区分）

厚生労働省：65歳超雇用推進マニュアル

3 企業経営情報レポート
定年延長を実施する場合の企業の対応ポイント

■ 支給給与の見直しのポイント

定年引上げで企業に生じる課題としては、人件費の増加と社員のモチベーション維持の２つが考えられます。人件費増加を抑制するために、前述のとおり、年齢を理由にした一方的な支給額の減額及び手当の打ち切りは難しいため、業務や役割の変更を理由としたうえで、減額に向けた対応を取ることが必要といえます。

（１）役職定年制の導入

支給額の見直しで最初に行うべきことは、役職の扱いについてです。

実際には 55～60 歳を目安に役職定年させるのが一般的ですが、この時、年齢を理由に降格をしてしまうと、役職定年社員のモチベーションは急激に低下します。

そのため、業務を十分習熟していること等を理由に新しい役職についてもらうといった形で役職を移行させることで、モチベーションを維持しながら人件費の上昇も抑えるというのも一つの手段となり得ます。

■一般的な定年後の役職

定年前の役職	定年後の役職
部長・工場長・支店長・研究室長	シニアマネージャー・シニアアドバイザー
課長・エリアマネージャー・参事	マネージャー・アドバイザー
係長・主幹	スペシャリスト・テクニカルサポーター

■定年前役職と定年後役職の金額比較例　（単位：円）

定年前		定年後	
役職	役職手当	役職	役職手当
部長	80,000	シニアマネージャー	20,000
課長	50,000	アドバイザー	10,000
係長	10,000	スペシャリスト	5,000

このように、役職を全てはずし、手当の一切を無くすという措置ではなく、熟練者に対する新たな役職への移行という措置を取ることで、直線的な人件費の上昇を抑制できるだけでなく、従業員の就労意欲を保つことにも繋げることができます。

4 企業経営情報レポート
高齢社員の戦力化を実現させた事例紹介

■ 定年延長によって高齢社員のモチベーションが向上したA社

社名	A社	業種	窯業・土石製品製造業
設立	1964 年	従業員数	41 名
本社	岡山県	平均年齢	49.3 歳

（１）高齢者雇用の背景

A社は、少子高齢化が進展しているなかで次世代を担う若手を中心とした人材確保が進まず、同社の競争力の源泉である技能の継承の観点から旧制度の定年年齢を引き上げる必要性を当時の専務（現社長）が考え、制度改定への取り組みを開始しました。

外部コンサルの支援を受けながら、同社は 2019 年４月に正社員の定年年齢を 65 歳に引き上げるとともに、70 歳までの継続雇用制度の規程を整備しました。

（２）取り組みのポイント

- 65 歳定年の実施と 70 歳までの希望者全員の継続雇用の規程化
- 面談シートを活用した継続雇用時の高齢社員の役割・責任の意識の共有
- ペア就労による技術・技能の継承

（３）活用効果

A社は、ベテラン社員と若手社員のペア就労を行っており、指導役をベテラン社員が担い、製造現場ではＯＪＴを通じて若手社員にベテラン社員の知識・ノウハウ等を伝えています。

こうした取り組みは、ベテラン社員にとって通常の製造業務に加えて指導という新たな役割が与えられ、モチベーションが高まる一方、若手社員にとってはペア就労を通じて成長を実感でき、仕事への自信にもつながっていきました。

雇用制度改定による効果について、同社は 65 歳定年ならびに 70 歳までの雇用が規程化されたことで、同社で長く働くことができる安心感が社員に浸透したことを挙げています。

希望すれば 70 歳まで同社で働くことができる体制が整ったことは、とくに年金だけで生活していくことに不安を抱えている定年間際のベテラン高齢社員からは、金銭面の不安が解消されたとの声があがっています。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル：勤務形態 ＞ サブジャンル：非正規雇用

パートタイム、有期雇用労働者と短時間正社員の違い

Question パートタイム労働者や有期雇用労働者と短時間正社員の違いは何ですか？

Answer

（１）短時間正社員とは

雇用期間に定めがなく、処遇面でフルタイム正社員と同等の待遇を受けながら、所定労働時間のみがフルタイムより短い働き方です。

具体的には２つの条件を満たす正規雇用の社員のことを指します。

■１：期間の定めのない無期労働契約を締結している
■２：時間当たりの基本給や賞与、退職金などの算定方法がフルタイム正社員と同等である

※「短時間正社員」であっても、実際の処遇がパートタイム労働者などの非正規雇用と同等であれば、パートタイム・有期雇用労働法の適用対象となります。

（２）3タイプの短時間正社員

短時間正社員には、３つのタイプがあります。いずれのタイプも、雇用期間に定めがなく、時間給与や賞与、退職金などの算定方法がフルタイム正社員と同等であることが条件となります。

■タイプ１：正社員が一時的に短時間勤務をするタイプ

正社員が一時的に短時間勤務をするタイプで、育児や介護などの事情で、一時的に所定労働時間を短くする場合です。雇用期間に変更はなく、基本的な待遇もフルタイム正社員と同等です。

■タイプ２：正社員が恒常的、または期間を定めずに短時間勤務するタイプ

このタイプは、恒常的に短時間勤務を希望する場合や、期間を定めずに短時間勤務する場合です。

雇用期間は無期で、処遇もフルタイム正社員と同等になります。入社時から短時間正社員として採用されるケースが含まれます。

■タイプ３：パートタイム・有期雇用労働者が、短時間勤務で、正社員になるタイプ

パートタイムや有期雇用の非正規雇用から、短時間勤務の正社員に転換する場合です。

雇用期間が無期になり、処遇もフルタイム正社員と同等の待遇が受けられるようになります。

（３）導入にするにあたっての留意点

短時間正社員制度を導入・運用する際には、「働き方改革関連法」により施行された「パートタイム・有期雇用労働法」を踏まえる必要があります。この法律では、正社員とパートタイム労働者等の非正規雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

短時間正社員と非正規雇用労働者との間で、賃金、教育訓練、福利厚生、賞与などの待遇について均等待遇が保たれているかを確認しなければなりません。

そのため、短時間正社員制度を導入・運用する際には、フルタイム正社員、短時間正社員、非正規雇用労働者といった各雇用区分の職務内容と責任の程度を明確化することで、不合理な待遇差を回避し、均等待遇を適切に判断する必要があります。

Question

Answer

ジャンル：勤務形態 ＞ サブジャンル：非正規雇用

「紹介予定派遣」について

「紹介予定派遣」について教えてください。

紹介予定派遣は派遣期間中に派遣労働者と派遣先企業が相互に見極めをしながら、最終的に派遣労働者を派遣先企業の正社員として直接雇用することを見据えた制度です。

（１）紹介予定派遣とは

派遣会社が派遣労働者を企業に派遣する際、派遣開始前または派遣期間中に、その派遣労働者を派遣先企業に直接雇用するための職業紹介（雇用のあっせん）を行ったり、紹介を予定している派遣形態のことです。

また、職業紹介を行うに当たっては、派遣会社は職業紹介事業の許可または届出が必要です。

派遣労働者と派遣先企業の双方にとって、安定的な直接雇用につながりやすいというメリットがあります。

■通常の派遣とは異なり、認められている事項

①派遣開始前または期間中に、派遣先企業から派遣労働者に対して求人条件を明示。

②派遣期間中に、派遣労働者と派遣先企業の双方で求人・求職の意思を確認し、採用内定を出せる。

③派遣先企業が、面接や履歴書提出など、特定の派遣労働者を採用する目的の行為ができる。

（２）紹介予定派遣を行う際の留意点

■派遣受入期間の制限

同一の派遣労働者について、６か月を超えて労働者派遣を行うことはできません。

■雇用しない理由の明示義務

派遣先が派遣労働者の職業紹介を希望しなかった場合や雇用しなかった場合、派遣先は派遣元の求めに応じてその理由を書面等で明示しなければなりません。また、派遣元は派遣労働者の求めに応じて、その理由を派遣労働者に対して書面等で明示しなければなりません。

■紹介予定派遣に関する事項の記載・明示義務

労働者派遣契約書や管理台帳に紹介予定派遣に関する事項を記載する必要があります。また、派遣元は派遣労働者に対して、紹介予定派遣である旨や就業条件を明示しなければなりません。

■差別的取扱いの禁止

派遣先が派遣労働者を特定するための面接や書類選考等を行う際は、年齢・性別・障害の有無による差別的取扱いを行ってはいけません。

■試用期間の禁止

派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者に対して試用期間を設けないようにしましょう。