

正社員とパート・有期雇用社員との**同一労働同一賃金**に取り組んでいることを **ハローワーク求人票**でアピールしませんか？



まずは、自社の同一労働同一賃金の取り組み状況について確認しましょう！

自社の正社員とパート・有期雇用社員との待遇差が適切なものとなっているか確認するには、

- 「**同一労働同一賃金ガイドライン**」や「**不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル**」に基づきチェックすることや、
- 働き方改革推進支援センター**で**専門家に相談（無料）**すること（詳しくは裏面参照）ができます。



同一労働同一賃金
特集ページはこちら▶

取り組み例

①基本給

- 例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じ基準（計算式・金額）で基本給を支払っている。
- 例) 職務分析・職務評価を実施し、職務内容等に応じて均衡のとれた賃金制度を導入している。

②賞与

- 例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく貢献度を加味して年2回賞与を支給している。

③通勤手当

- 例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく上限なく実費で通勤手当を支給している。

④慶弔休暇

- 例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく入社日数・時間に応じて有給の慶弔休暇を付与している。

⑤待遇についての説明状況

- 例) パート・有期雇用社員から、正社員との待遇差の内容及びその理由について問われた場合、説明している。
- 例) パート・有期雇用社員の雇入れ時に、正社員との待遇差の内容及びその理由について説明している。



同一労働同一賃金の取り組みについて、求人票の「求人に関する特記事項」に記載しましょう！

記載例① 求人に関する特記事項

基本給や賞与の算定方法は、正社員と同様の基準に基づいています。正社員との待遇の違いの内容及理由について申出があれば、いつでもご説明できるよう準備しています。
(同一労働同一賃金取組企業)

記載例② 求人に関する特記事項

各種手当や休暇は、パート・有期雇用社員に対しても、正社員と同じ基準で支給・付与することとしています。(同一労働同一賃金取組企業)

記載例③ 求人に関する特記事項

正社員とパート・有期雇用社員との基本給や賞与等の違いの内容及理由について、雇入れ時に書面で説明しています。
(同一労働同一賃金取組企業)



同一労働同一賃金について、専門家に相談した成果をアピールしませんか？

記載例④ 求人に関する特記事項

働き方改革推進支援センターを利用し、専門家の支援を受けて、職務分析・職務評価を実施し、正社員とパート・有期雇用社員の間で評価基準が同じである賃金制度を導入しました。(同一労働同一賃金取組企業)

記載例⑤ 求人に関する特記事項

基本給の決定方法や賞与の支給等の待遇について、顧問社会保険労務士に点検を依頼し、雇用している正社員とパート・有期雇用社員との間に不合理な待遇差がないよう取り組んでいます。(同一労働同一賃金取組企業)

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）からパートタイム・有期雇用労働法違反について助言、指導等を受けた企業は、当該記載をすることはできません。助言、指導等を受けた・受けている場合はハローワークにお申し出ください。

**パートタイム・有期雇用労働法において、
正社員とパート・有期雇用社員との不合理な待遇差は禁止されています。
また、待遇差の内容及理由について、労働者の求めに応じて説明する義務があります。**

法の内容や取り組みに関するお悩みについて、
働き方改革推進支援センターの専門家による無料相談・支援が受けられます。
また、**取り組みに当たって活用できる助成金**もあります。詳しくは裏面をご参照ください。▶