# 雇用管理の改善に関する措置のご案内

**資料例**

～パートタイム・有期雇用労働法に基づく取扱いについて～

パート・有期雇用で働くみなさんが、労働条件に納得して安心して働けるように、弊社では雇用管理の改善に関する措置として、次のように取り組んでいます。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **項目** | **内容** | **例** |
| 不合理な待遇の禁止（第8条） | 正社員との間で、不合理な待遇差を設けないようにしています。職務内容・責任の程度・配置の違いを考慮して待遇を決定しています。 | （待遇の例）・正社員賃金規定 第●条 役職手当役職者の職責に応じて支給しています。・パートタイマー賃金規定 第●条 皆勤手当正社員と同じ内容で支給しています。 |
| 差別的取扱いの禁止（第9条） | 正社員と同じ職務内容・責任がある方については、基本給・手当・賞与などで差別的取扱いをしていません。 | 同一の仕事内容・責任範囲の場合、賞与の算定方法を同一に設定しています。 |
| 賃金の決定方法（第10条） | 基本給や各種手当は、正社員との均衡も考慮しながら、職務内容・経験・能力・勤務態度などを考慮して決定しています。 | 勤務態度・評価結果に基づき昇給を行います。 |
| 教育訓練（第11条） | 入社時研修、安全衛生研修、業務スキル向上研修などを用意し、みなさんが受けられるようにしています。 | 新人研修・OJT・スキルアップ研修など。 |
| 福利厚生施設（第12条） | 社員食堂、更衣室、休憩室など、正社員と同じ福利厚生施設を利用できます。 | 社員食堂の利用料は社員と同額です。 |
| 正社員転換制度（第13条） | 一定の勤続年数や勤務成績に応じて、正社員登用の機会を設けています。登用試験や推薦制度も活用できます。 | 勤続3年以上かつ勤務成績が一定基準以上の場合に登用試験を受験できます。 |

・ご不明な点があれば、遠慮なく上司または人事担当、短時間・有期雇用管理者にご相談ください。
・制度の詳細や利用方法については、就業規則・社内規程等でも確認できます。

## 最後に

弊社は、すべての従業員が安心して働き、力を発揮できる職場づくりを大切にしています。
今後もより良い雇用環境を整えていきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

問い合わせ先：　●●担当　氏名●●　TEL ●●

※本資料はあくまで参考例です。実際の運用にあたっては、御社の就業規則や労使の合意内容に合わせて適宜修正してください。本資料の利用により生じたいかなる損害についても、弊社は責任を負いかねますのでご了承ください。