事業主の皆様へ

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社会保険労務士などの専門家に相談**（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、正社員と同じく出社日数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や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びその理由について、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、待遇差の内容や理由について、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では社会保険労務士などの専門家による無料相談等が受けられます。
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。▶

働き方改革推進支援センター

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

来所・電話相談
来所・電話によりご相談を承ります。
（受付時間：原則 平日9:00~17:00）

メール相談
メールでの相談も承ります。

企業へのコンサルティング
専門家が、会社への訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを実施しています。

セミナー開催
企業向けのセミナーを随時開催しています。

助成金の活用相談
働き方改革推進支援助成金やキャリアアップ助成金など、働き方改革に関連する助成金の相談を承ります。

働き方改革推進支援センターのご案内
（コンサルティングの申込みやセミナーの開催情報などは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。）

キャリアアップ助成金

※（）内の金額は大企業の場合の助成額。　※令和７年４月１日時点。

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成を行っています。
詳しくは管轄の都道府県労働局又はハローワークへお問い合わせください。

厚生労働省HP
最新情報はこちらから
ご確認ください。▶

正社員化コース

※１年度１事業所当たりの支給申請上限人数は20名。
※重点支援対象者のみ２期に分けて支給。

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員転換した場合に助成します。
また、このほか加算措置もあります。

要件（正社員転換）	１人当たり助成額	
	重点支援対象者★	左記以外
有期雇用労働者⇒正社員	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期雇用労働者⇒正社員	40万円（30万円）	20万円（15万円）

★　a:雇い入れから３年以上の有期雇用労働者、b:雇い入れから３年未満で「過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下」等の要件を満たす有期雇用労働者、c:派遣労働者・母子家庭の母等・人材開発支援助成金の特例訓練終了者

賃金規定等改定コース

※１年度１事業所当たりの支給申請上限人数は100名。

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を３％以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
また、このほか加算措置もあります。

要件（増額改定）	１人当たり助成額
３％以上４％未満	４万円（２万6,000円）
４％以上５％未満	５万円（３万3,000円）
５％以上６％未満	６万5,000円（４万3,000円）
６％以上	７万円（４万6,000円）

社会保険適用時処遇改善コース

令和５年10月１日から令和８年３月31日までの間に、短時間労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成します。

（１）手当等支給メニュー

	要件	１人当たり助成額
１年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の**15％以上**分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	６か月の取組ごとに 10万円×２回 （７万５，000円×２回）
２年目	②賃金の**15％以上**分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、３年目以降、以下③の取組が行われること	６か月の取組ごとに 10万円×２回 （７万５，000円×２回）
３年目	③賃金（基本給）の**18％以上**を増額させていること（**労働時間の延長との組み合わせも可能**）	６か月の取組で 10万円 （７万５，000円）

（２）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長		賃金の増額	１人当たり助成額
４時間以上	＋	－	６か月の取組で 30万円 （22万５，000円）
３時間以上４時間未満		５％以上	
２時間以上３時間未満		10％以上	
１時間以上２時間未満		15％以上	