

## 確 認 書

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇〇〇 殿

私は、貴社が講ずる下記の措置及び貴社の相談窓口について、本日、説明を受けたことを確認いたします。

### 記

#### 第1条（差別的取り扱いの禁止）

職務内容同一短時間労働者（職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者）であって、かつ、通常の労働者と同視すべき短時間労働者（当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇については、差別的取扱いを禁止していること。

#### 第2条（賃金）

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条②項及び第4条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めること。

#### 第3条（教育訓練）

通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならないこと。

②前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めること。

#### 第4条（福利厚生施設）

通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮すること。

#### 第5条（通常の労働者への転換）

通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講ずること。

- ①通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- ②通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- ③一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

第6条（雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口）

当社の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口は、次のとおりとする。

部署名                      担当者職氏名                      （連絡先                      ）

年      月      日

住所

氏名                      印