

青森労働局からのお知らせ

令和7年8月

働き方・休み方改善コンサルタントを利用しませんか？

青森労働局では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、コンサルティング・アドバイスを行います。

～相談例～



・長時間労働の削減について



・年次有給休暇の取得率向上や各種休暇制度の活用について



・新しい働き方について



・ハラスメント対策について



・労務管理方法について

※このほかにも様々なお悩みに対応しています。お気軽にご相談ください。
また、グループ企業全体に対する説明会や研修会、ワークショップ等も行っております。

＜ご利用方法について＞

コンサルタントの利用を希望される方は、お手数ですが、青森労働局ホームページよりお申し込みください。また、ご不明な点がございましたら、雇用環境・均等室にお問い合わせください。

＜青森労働局ホームページ＞

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/newpage_00983.html



お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017 - 734 - 4211

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

テレワークは、生産性向上、人材確保、エンゲージメントやワークライフバランスなど、企業にとっても労働者にとっても多岐にわたるメリットがあります。

テレワークを制度として導入・実施することで、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主（※）を支援します。

※テレワーク勤務を、既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります！！

助成の対象となる取り組み

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者に対する研修 ●労働者に対する研修



① 制度導入助成 支給額：20 万円

【要件】

- テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。
- 企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。
- テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすこと。

など

② 目標達成助成 支給額：10 万円＜15 万円＞

※＜＞内は賃金要件を満たした場合に適用されます。

【要件】

- 制度導入助成を受けた事業主であること
- 制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること
- 制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること
- 評価期間（目標達成助成）におけるテレワーク実績が評価期間（制度導入助成）における実績以上であること

など

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省ホームページをご確認いただくか、雇用環境・均等室へお問い合わせください。

＜厚生労働省ホームページ＞

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html



お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017 - 734 - 4211

関係資料：別添1（人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内）

人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

テレワークは、生産性向上、人材確保、エンゲージメントやワークライフバランスなど、企業にとっても労働者にとっても多岐にわたるメリットがあります。

テレワークを制度として導入・実施することで、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主(※)を支援します。

助成の対象となる取り組み

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者に対する研修 ●労働者に対する研修



※テレワーク勤務を、既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります！！

① 制度導入助成

要件

- テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。
 - 企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。
 - テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすこと。
- ※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延べテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。

など

支給額

20万円

② 目標達成助成

要件

- 制度導入助成を受けた事業主であること
- 制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること
- 制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること
- 評価期間(目標達成助成)におけるテレワーク実績が評価期間(制度導入助成)における実績以上であること

など

支給額

10万円
<15万円>

※< >内は賃金要件を満たした場合に適用されます。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン(総務省)などもご参照ください。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm



申請の流れ

詳細は人材確保等支援助成金(テレワークコース)支給要領、申請マニュアルをご確認ください。

ステップ1

評価期間(制度導入助成)においてテレワークを実施

テレワーク勤務制度に関する規程整備(※1)やテレワークを可能とする取り組み(※2)を**行ってから**、3か月間の評価期間(制度導入助成)を開始し、テレワークを実施する。

※1 テレワーク勤務制度について規定すべき事項

- ① テレワークの定義、テレワーク勤務の対象者の範囲、テレワーク勤務を行う際の手続き、テレワーク勤務を行う際の留意事項に関する規定。
- ② テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する労働時間、人事評価、人材育成、費用負担、手当に関する取り扱いが、その他の労働者に適用する取り扱いと異なる場合、その取扱いに関する規定。

※テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する取り扱いが、その他の労働者に適用する取り扱いと同一である場合、その旨を就業規則等に明示的に規定すればよいものとする。

※2 テレワークを可能とする取組

- ① 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組み
- ② 就業規則等の拡充
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

新規導入事業主は①(必須)及び③～⑤のいずれか1つ以上(選択)

実施拡大事業主は①(必須)及び②～⑤のいずれか1つ以上(選択)

※コンサルティング、研修等は機器の使い方等の説明ではなく、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を踏まえた内容である必要があります。

ステップ2

支給申請書(制度導入助成)の提出

評価期間(制度導入助成)終了後2か月以内に、必要書類を揃え、事業所を管轄する都道府県労働局へ提出する。

ステップ3

評価期間(目標達成助成)においてテレワークを実施

評価期間(制度導入助成)の初日から12か月後に、3か月間の評価期間(目標達成助成)を開始し、離職率の低下や、テレワークの実施回数を確認しながらテレワークを実施する。

ステップ4

支給申請書(目標達成助成)の提出

評価期間(目標達成助成)終了後2か月以内に、必要書類を揃え、事業所を管轄する都道府県労働局へ提出する。

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省ウェブサイトをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

助成金の電子申請に関する詳細は「助成金ポータル」をご覧ください ▶

※利用するためにはGビズIDの取得が必要です



助成金に関する情報はこちらのウェブサイトをご覧ください ▶



人材確保等支援助成金

検索

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

事業主の皆さま

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は当該労働者に説明しなければなりません。

- ・「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- ・待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明することが必要です。

■ 待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

[問題となりうる具体的なケース]

● 通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的：通勤費用の補填

現在の待遇：正社員には実費を支給、
パート従業員は1日あたり定額を支給

待遇差の理由：

パート従業員は近隣からの通勤者が多く、
通勤費用があまりかからないため

→ 実際は…遠方からも採用しており、
自己負担している者がいる



労働契約に期間の定めがあるか否かによ
って通勤に要する費用が異なるもの
ではなく、実際に費用負担が生じてい
ることからも正社員と同一の基準での
支給が必要

● 慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的：仕事から離れて慶弔行事に参加する
ため

現在の待遇：正社員のみに付与、有期雇用の
契約社員には付与されていない

待遇差の理由：

職務内容が異なるため
(正社員：非定型、契約社員：定型業務)

→ 実際は…正社員と同じ週所定労働日数
であり勤務日振替は難しい



付与目的に照らせば、職務内容によっ
て慶弔行事に参加するために労働から
離れる機会を設ける趣旨や時間が変わ
るものではないことから、正社員と
同一の基準での付与が必要

「青森働き方改革推進支援センター」をご利用ください
社労士等の専門家が無料で相談に応じています。

○ 青森働き方改革推進支援センター ホームページ

<https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/aomori/>



お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

関係資料：別添2 (パート・有期雇用労働者の同一労働同一賃金及び働き方改革推進支
援センターの利用勧奨に係るリーフレット)

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は当該労働者に説明しなければなりません。

- ・「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- ・待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

■ 待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

[問題となりうる具体的なケース]

● 通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的：通勤費用の補填

現在の待遇：正社員には実費を支給、
パート従業員は1日あたり定額を支給

待遇差の理由：

パート従業員は近隣からの通勤者が多く、
通勤費用があまりかからないため

→ 実際は…遠方からも採用しており、
自己負担している者がいる



労働契約に期間の定めがあるか否かによ
って通勤に要する費用が異なるもの
ではなく、実際に費用負担が生じてい
ることからも正社員と同一の基準での
支給が必要

● 慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的：仕事から離れて慶弔行事に参加する
ため

現在の待遇：正社員のみに付与、有期雇用の
契約社員には付与されていない

待遇差の理由：

職務内容が異なるため
(正社員：非定型、契約社員：定型業務)

→ 実際は…正社員と同じ週所定労働日数
であり勤務日振替は難しい



付与目的に照らせば、職務内容によっ
て慶弔行事に参加するために労働から
離れる機会を設ける趣旨や時間が変わ
るものではないことから、正社員と
同一の基準での付与が必要

うちの事業所は大丈夫…？ 何をすればいいの…？ そんな事業主の方を
「働き方改革推進支援センター」がサポートします！

※詳細は裏面をご確認ください。

働き方改革推進支援センターを 利用してみませんか？

全国47都道府県にあるセンターで、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

※コンサルティングの申し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ご覧ください。

相談事例紹介



事業主

基本給以外にさまざまな手当を支給しているが、明確な基準はない。支給基準を明確にすれば働く意欲がもっと向上すると思うが、何をすればいいかわからない…

その問題一緒に解決しましょう！

各種手当を全て正社員と非正規雇用労働者で同一にする必要はありません。各手当の性質・目的を確認していくことで、その支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」しましょう。



社会保険労務士

取り組んだ感想

法的知識がないまま、各種手当の見直しに取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように見直していけばよいか分らなかった。
今回の支援で法令を遵守しながら待遇の改善ができ、大変心強く、ありがたく思っている。

※キャリアアップ助成金とは

(令和7年4月時点)

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった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する制度です。

例1：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※1の基本給の賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。

- ※1 正社員以外のいわゆる「非正規雇用労働者」のこと。
※2 基本給の額を定めた規定や賃金テーブル、賃金一覧表のこと。

例2：正社員化コース

就業規則または労働協約等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※3した場合に助成。

- ※3 正社員への転換または直接雇用（派遣労働者の場合）のこと。多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換、直接雇用も「正社員転換」に含まれます。

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	賃金引上げ率			
	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	正社員化前 雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援 対象者※4	中小企業	80万円	40万円
	大企業	60万円	30万円
上記以外	中小企業	40万円	20万円
	大企業	30万円	15万円

- ※4 a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから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定訓練修了者

詳しくは