

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）

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）