

働き方改革助成金支給要領

平成28年4月1日	28東し雇第18号
平成29年4月1日	29東し雇第12号
平成30年4月1日	30東し雇第20号
平成31年4月1日	31東し雇第52号

(総則)

第1条 働き方改革助成金（以下、「助成金」という。）の支給について、同助成金支給要綱（以下、「要綱」という。）によるほか、この要領の定めるところによる。

(定義)

第2条 要綱第3条第1項第1号の企業等には、個人事業主及び次のものを含むものとする。

- (1) 弁護士法（昭和24年法律第205号）第30条の2第1項で定める「弁護士法人」に該当するもの。
- (2) 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第34条の2の2第1項で定める「監査法人」に該当するもの
- (3) 税理士法（昭和26年法律第237号）第48条の2で定める「税理士法人」に該当するもの
- (4) 行政書士法（昭和26年法律第4号）第13条の3で定める「行政書士法人」に該当するもの
- (5) 司法書士法（昭和25年法律第197号）第26条で定める「司法書士法人」に該当するもの
- (6) 弁理士法（昭和12年法律第49号）第37条第1項で定める「特許業務法人」に該当するもの
- (7) 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第25条の6で定める「社会保険労務士法人」に該当するもの
- (8) 土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第26条で定める「土地家屋調査士法人」に該当するもの
- (9) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表2の「公益法人等」に該当するもの
なお、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項で定める特定非営利活動法人を含むものとする。

ただし、次のいずれかを満たすものは除く。

- (ア) 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
- (イ) 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
- (ウ) 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- (10) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表第3の「協同組合等」に該当するもの

2 要綱第3条第1項第4号の制度についての必要な要件は働き方改革宣言奨励金と同様とする。

(助成対象事業者の要件)

第3条 要綱第4条および以下の各項で定める助成対象事業者の要件は、助成金の事業終了の実績報告時に至るまで満たしているものとする。

2 助成金を利用または申請した企業等の代表者と、新たに助成対象事業者になろうとする中小企業等の代表者が同一でないこと。

3 要綱第4条第1項第1号の都内で事業を営んでいることとは、法人においては本店所在地が都内または支店・営業所等の事務所が都内に所在することをいい、個人においては事業所地が都内であることとする。ただし、都内の本店及び事務所に営業実態がなく、法人都民税が免除されている場合を除く。

4 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する労働者とは、次の各号のいずれかに該当する者とする。ただし、登録型派遣労働者は除く。

(1) 期間の定めなく雇用されている労働者

(2) 有期雇用の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

(3) 日々雇用契約が更新される労働者でも、1年以上の期間雇用され続けている労働者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

5 要綱第4条第1項第2号の2名以上雇用している労働者については、都内に勤務実態があるものとする。

6 要綱第4条第1項第2号の6か月以上継続して雇用していることとは、支給申請日現在で雇入れ日から6か月を経過しており、支給申請日現在で雇用保険被保険者（休業中も含む。）であることとする。

7 要綱第4条第1項第5号の重大な法令違反とは、次の各号に該当するものとする。

(1) 違法行為による罰則の適用を受けた場合

(2) 労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合

(3) 消費者庁の措置命令があった場合

(4) 上記各号と同等以上の法令違反であると判断される場合

8 要綱第4条第1項第8号の都税の未納とは、納付義務があるにもかかわらず、法人事業税及び法人都民税（個人については個人事業税及び都民税）の未納がある場合とする。納付義務がない者の場合、事業開始届又は青色申告書の写しなど、課税されない理由が分かる書類を提出することとする。

(助成事業及び助成条件)

第4条 助成対象事業者が要綱第5条第2項第1号及び2号のいずれも実施した場合は、全て助成対象とする。

(助成額)

第5条 要綱第7条の一制度とは、別表1に掲げる同じ制度において複数の規定等を整備した場合

は一制度とする。

(提出書類)

第6条 支給申請に当たっての提出書類は、別途募集要項に定める。

2 事業計画書兼支給申請書(要綱様式第1号)の内容は、事業全体の達成目標が明確であって、助成対象期間内に要綱第6条に定めるすべての事項を実施するものでなければならない。

(支給決定の取消し)

第7条 要綱第21条第1項第3号の倒産等とは次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 会社更生法による更生手続開始の申立てをした者又は更生手続開始の申立てをされた者
- (2) 民事再生法の規定による再生手続開始の申立てをした者又は申立てをされた者
- (3) 破産法に基づく自己破産の申立てをした者又は同破産宣告を受けた者
- (4) 商法の規定による会社の整理の開始を命ぜられた者
- (5) その他会社法に基づく特別清算の開始等経営状況が不健全であることが明らかになった者

(その他)

第8条 助成金の支給については、宣言企業の承認を受けた年度の要綱及び要領に基づき実施するものとする。

附 則

この支給要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この支給要領は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この支給要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この支給要領は、平成31年4月1日から施行する。

【働き方の改善】

働き方の改善について、対象とする事業場等及び対象者は下記のとおりとする。

- 1 事業場等 原則、全部署を対象とするが、対象者が10人以上の場合には、労働者数、業務形態等により事業場や部門ごとに適用の有無の選択を可とする。(10人は正社員数)
- 2 対象者 全正社員を対象とするが、制度の適用を一定の条件の方に限ることは可とする。管理監督者を除外することは可とする。正社員とは、期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格等の労働条件が適用されるなど、長期雇用を前提とした待遇を受けている労働者をいう。

	導入する制度	内容
①	フレックスタイム制度	労働基準法第32条の3、同法施行規則第12条の3による労働者に始業及び就業の時刻を委ねる制度
②	短時間勤務制度	正社員の短時間勤務を可能にする勤務制度
③	テレワーク制度	情報通信技術を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方実施のための制度
④	在宅勤務制度	情報通信技術を活用した在宅勤務実施のための制度
⑤	勤務間インターバル制度	勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務づける制度
⑥	時差出勤制度	始業時刻を30分以上前倒し、ゆう活や時差出勤を推進する制度
⑦	週休3日制度	全ての暦週において3日以上の日を設けること

※上記制度についての必要な要件等は働き方改革宣言奨励金と同様とする。

【休み方の改善】

休み方の改善について、対象とする事業場等及び対象者は下記のとおりとする。

- 1 事業場等 原則、全部署を対象とするが、対象者が10人以上の場合には、労働者数、業務形態等により事業場や部門ごとに適用の有無の選択を可とする。(10人は正社員数)
- 2 対象者 全正社員を対象とする。正社員とは、期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格等の労働条件が適用されるなど、長期雇用を前提とした待遇を受けている労働者をいう。

	導入する制度	内容
①	業務繁閑に応じた休業日の設定	閑散期の飛び石休日を連続休暇にする等、業務繁閑に応じた休業日の設定
②	年次有給休暇の計画的付与制度	労働基準法第39条第6項による年次有給休暇の計画的付与制度
③	記念日等有給休暇制度	誕生日・記念日等の決まった日や申告した日を有給休暇とし、毎年付与する制度
④	時間単位での年次有給休暇制度	労働基準法第39条第4項による年次有給休暇を時間単位で取得できる制度
⑤	連続休暇制度	5営業日以上連続休暇制度
⑥	リフレッシュ等休暇制度	リフレッシュやリカレント教育（労働者が必要に応じて学校等で再教育を受ける）のための休暇制度
⑧	柔軟に取得できる夏季休暇制度	夏季において、労働者の申請に基づき取得できる3日以上休暇制度

※上記制度についての必要な要件等は働き方改革宣言奨励金と同様とする。