

## 働き方改革助成金支給要綱

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

### (目的)

第1条 働き方改革助成金（以下「助成金」という。）は、T O K Y O働き方改革宣言企業（以下「宣言企業」という。）の承認決定を受けた中小企業等に対し、働き方・休み方の改善を図るため、制度の導入があった場合において、制度の利用促進を図るための取組に係る経費を助成することにより、中小企業等の働き方改革の推進を目的とする。

### (通則)

第2条 公益財団法人東京しごと財団（以下「財団」という。）が実施する働き方改革助成金の支給については、働き方改革支援事業実施要領（平成28年4月1日28東しセ第17号）（以下「実施要領」という。）に定めるもののほか、この要綱の定めるところによる。

### (定義)

第3条 この要綱における定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 宣言企業とは、東京都が実施するT O K Y O働き方改革宣言企業制度実施要綱（平成28年3月30日付28産労雇第1259号）（以下「宣言企業要綱」という。）に規定する企業等をいう。
- (2) 「中小企業等」とは、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業等をいう。
- (3) 働き方・休み方の改善とは、従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進に向け、目標及び取組内容を定め、全社的に取り組むことをいう。
- (4) 奨励金とは、東京都が実施する働き方改革宣言奨励金をいう。
- (5) 制度とは、働き方改革宣言奨励金交付要綱（平成28年3月30日付27産労雇第1261号）（以下「奨励金要綱」という。）別表2に掲げる導入する制度をいう。

(助成対象事業者の要件)

第4条 この要綱において、助成の対象とする事業者(以下「助成対象事業者」という。)は、宣言企業の承認決定を受けた中小企業等であって、次の各号を全て満たしているものとする。

- (1) 都内で事業を営んでいること。
- (2) 常時雇用する労働者を2名以上、かつ、6か月以上継続して雇用していること。
- (3) 就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること。
- (4) 東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱(平成31年3月19日付30総行革監第91号)に規定する東京都政策連携団体、事業協力団体又は東京都が設立した法人でないこと。
- (5) 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。
- (6) 労働関係法令について、次のアからエを満たしていること。

ア 従業員に支払われる賃金が、就労する地域の最低賃金額(地域別、特定(産業別)最低賃金額)を上回っていること。

イ 固定残業代等の時間当たり金額が時間外労働の割増賃金に違反していないこと、また固定残業時間を超えて残業を行った場合は、その超過分について通常的时间外労働と同様に、割増賃金が追加で支給されていること。

ウ 法定労働時間を超えて労働者を勤務させる場合は、「時間外・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、全労働者に対し、協定で定める上限時間を超える時間外労働をさせていないこと。

エ その他賃金や労働時間等に関する労働関係法令を遵守していること。

- (7) 厚生労働大臣の指針に基づき、セクシュアルハラスメント等を防止するための措置を取っていること。
- (8) 都税の未納がないこと。
- (9) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。
- (10) 暴力団員等(東京都暴力団排除条例(平成23年東京都条例第54号。以下「条例」という。)第2条第3号に規定する暴力団員及び同条4号に規定する暴力団関係者をいう。)、暴力団(同条第2号に規定する暴力団をいう。))及び法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員若し

くは構成員が暴力団員等に該当する者でないこと。

2 前項の規定にかかわらず、理事長が適当でないとする場合は対象事業者から除外することができる。

(助成事業及び助成条件)

第5条 助成事業は、助成対象事業者が従業員の働き方・休み方の改善を図るために実施する別表1に掲げる制度の利用事業（以下「助成事業」という。）とする。

2 助成金は、助成対象事業者が、次の各号に掲げるいずれかの制度の利用促進を図り、かつ別表1に掲げる助成条件を満たした利用があった場合に、予算の範囲内において支給する。

(1) 奨励金要綱第5条第1項第2号の制度整備事業を実施し、同要綱第14条の額の確定の対象となった制度

(2) 宣言企業の承認決定を受けた後、新たに導入し就業規則等に定めた制度

(事業計画)

第6条 助成対象事業者は、助成事業に関して最大5制度まで事業計画を定めることができる。

2 前項の事業計画における事業計画期間は、3か月以上1年以内とする。

(助成額)

第7条 助成金の支給額は、一助成対象事業者に対し40万円を上限とする。  
なお、助成額は別表1に掲げる一制度あたり10万円とする。

(助成対象期間)

第8条 助成金の助成対象期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの間に宣言企業の申請を行った企業等が実施する助成事業が完了するまで、または東京都の出えん金により財団が創設した基金の予算の全額が執行された日のいずれか早い時点までとする。

(支給申請)

第9条 助成金の支給の申請を行おうとする助成対象事業者（以下「申請企業等」という。）は、宣言企業の承認決定後3か月以内に、事業計画書兼支給申請書（様式第1号）及び誓約書（様式第2号）を公益財団法人東京しごと財

団理事長（以下「理事長」という。）へ提出しなければならない。なお、本事業に対する申請は企業単位とし、支給申請は一回限りとする。

（支給決定）

第10条 理事長は、前条により申請企業等から申請があった場合は、その内容を審査の上、次の各号のとおり支給決定又は不支給決定を行う。

- （1）審査の上、適当と認められるときは、速やかに支給決定を行い、支給決定通知書（様式第3-1号）により、当該支給決定の内容及びこれに付した条件について、当該申請企業等（以下「助成事業者」という。）に通知する。
- （2）審査の上、適当と認められないときは、速やかに不支給決定を行い、不支給決定通知書（様式第3-2号）により、当該不支給決定の内容及び理由について、当該申請企業等に通知する。

（助成事業者の変更）

第11条 助成事業者は、第9条により提出した助成事業者の名称、所在地、代表者、印影を変更する場合は、変更届出書（様式第4号）を理事長に提出しなければならない。なお、計画した制度の変更は認めない。

（助成事業の中止）

第12条 助成事業者は、第9条により提出した取組内容に記載したすべての事業を中止する場合及び助成対象期間内に実施しない場合は、中止届出書（様式第5号）を理事長に提出しなければならない。

（債権譲渡の禁止）

第13条 助成事業者は、第10条に基づく支給の決定によって生じる権利の全部又は一部を理事長の承諾を得ずに、第三者に譲渡し、又は継承させてはならない。

（申請の撤回）

第14条 申請企業等は、支給申請後に申請を撤回しようとするときは、遅滞なく支給申請撤回届出書（様式第6号）を理事長に提出しなければならない。

2 理事長は、第10条の規定により支給決定の通知をする場合において、助成事業者が支給決定の内容又はこれに付された条件に異議があるときは、当

該通知受領後14日以内に申請の撤回をすることができる旨を通知する。

- 3 助成事業者から申請の撤回があった場合は、当該申請に係る助成金の支給決定はなかったものとみなす。

(調査等)

第15条 理事長は、助成事業者に対し、助成金支給に関する調査を行い、又は報告を求めることができる。

(実績報告)

第16条 助成事業者は、助成事業計画期間が終了したときは、実績報告書(様式第7号)を作成し、原則として事業完了後1か月以内に理事長に提出しなければならない。

- 2 当該実績報告にあたっての提出書類は、別途募集要項に定める。

(助成金の額の確定)

第17条 理事長は、前条により実績報告書の提出を受けた場合は、当該報告に係る助成事業の実績結果が支給決定の内容及びこれに付した条件等に適合するものであるかを審査し、必要に応じて現地調査等を行い、適合すると認めるときは、支給すべき助成金の額を確定し、助成額確定通知書(様式第8号)により、当該助成事業者に速やかに通知する。

(助成金の経理等)

第18条 助成事業者は、助成事業に係る経理について収支の事実を明らかにした証拠書類を整理し、かつ、これらの書類を交付決定のあった日の属する会計年度の終了後5年間保存しなければならない。

(是正のための措置)

第19条 理事長は、第17条による実績報告の審査又は第15条の調査等により、助成事業の成果等がこの支給要綱の内容や支給決定の際に付した条件等に適合しない事実が明らかになった場合には、これに適合させるために必要な措置を命ずることができる。

(助成金の支払)

第20条 助成事業者は、第17条により助成金の額の確定の通知を受けた場

合において、助成金の支払を受けようとするときは、助成金請求書兼口座振込依頼書（様式第9号）を理事長に提出しなければならない。

- 2 理事長は、前項により助成金の支払の請求があった場合は、その内容を審査し、適当と認めたときは、速やかに支払うものとする。
- 3 助成金は確定払いとする。

（支給決定の取消し）

第21条 理事長は、助成事業者が次の各号のいずれかに該当する場合は、助成金の支給決定の全部若しくは一部を取り消し、又はこの支給決定の内容若しくはこれに付した条件を変更することがある。

- （1）偽りその他不正の手段により助成金の支給を受けたとき。
- （2）助成金の支給決定の内容その他法令に又は法令に基づく命令等に違反したとき。
- （3）廃業及び倒産等により助成事業の実施が客観的に不可能となったとき。
- （4）助成事業者（法人その他の団体にあつては、代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員を含む。）が、第4条第1項第7号及び第8号に該当するに至ったとき。
- （5）宣言企業でなくなったとき。

- 2 前項の規定は、助成事業について支給すべき助成金の額の確定があった後においても適用する。

（助成金の返還）

第22条 理事長は、前条により助成金の支給決定の全部又は一部を取消した場合において、助成事業の当該取消しに係る部分に関し、既に助成事業者が助成金が支払われているときは、期限を付してその返還を命じる。

- 2 前項の助成金の返還期限は、当該返還を命令された日から起算して20日以内とし、返還に係る手続は、所定の納付書によりその期日及び場所を指定して行う。

（違約加算金及び延滞金の納付）

第23条 理事長が第21条により助成金の支給決定の全部又は一部を取消した場合において、前条の規定により助成金の返還を命じたときは、助成事業者は、当該命令にかかる助成金を受領した日から返還の日までの日数に応じ、当該助成金の額（一部を納付した場合におけるその後の期間については、既

返還額を控除した額)につき、年10.95パーセントの割合で計算した違約加算金(100円未満の場合を除く。)を納付しなければならない。

- 2 理事長が助成金の返還を命じた場合において、助成事業者が定められた納期日までにこれを納付しなかったときは、助成事業者は、納期日の翌日から納付の日までの日数に応じ、その未納付額につき、年10.95パーセントの割合で計算した延滞金(100円未満の場合を除く。)を納付しなければならない。
- 3 前2項に規定する年当たりの割合は、閏年の日を含む期間については365日の割合とする。

(違約加算金の基礎となる額の計算)

第24条 前条第1項により違約加算金の納付を命じた場合において、助成事業者の納付した金額が返還を命じた助成金の額に達するまでは、その納付金額は、まず当該返還を命じた助成金の額に充てる。

(延滞金の基礎となる額の計算)

第25条 第23条第2項により延滞金の納付を命じた場合において、返還を命じた助成金の未納付額の一部を納付したときは、当該納付の日の翌日以降の期間に係る延滞金の基礎となる未納付額は、その納付金額を控除した額によるものとする。

(各種補助金等との併給調整)

第26条 理事長は、助成事業者が助成金の支給事由と同一の事由により支給要件を満たすこととなる各種補助金等のうち、国、都又は区市町村が実施するもの(国、都又は区市町村が他の団体等に委託して実施するものを含む。)を受給する又は受給した場合は、本助成金の併給を認めないものとする。

(非常災害の場合の措置)

第27条 非常災害等による被害を受け、事業の遂行が困難となった場合の助成事業者の措置については、理事長が指示するところによる。

(その他)

第28条 助成金の支給に関するその他必要な事項は、理事長が別に定める。

第 29 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

(施行期日)

1 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(施行期日)

1 この要綱は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

(施行期日)

1 この要綱は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

(施行期日)

1 この要綱は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

## 別表1(第5条関係)

### 【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。

制度名		助成金確認期間	助成条件	
①	フレックスタイム制度	3か月 ～ 12か月	適用対象者のうち1人以上の利用があること	毎月1回以上、連続3か月以上の利用
②	短時間勤務制度			週1回以上、連続2か月以上の利用
③	テレワーク制度			月4回以上、連続2か月以上の利用
④	在宅勤務制度			1回以上の利用
⑤	勤務間インターバル制度		適用対象者全員の利用があること	—
⑥	時差出勤制度			
⑦	週休3日制度			

### 【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。

制度名		助成金確認期間	助成条件	
①	業務繁忙に応じた休業日の設定	12か月	適用対象者全員の利用があること	
②	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	3か月 ～ 12か月	計画期間内に1人以上の利用があること	
④	時間単位での年次有給休暇制度			
⑤	連続休暇制度			
⑥	リフレッシュ等休暇制度			
⑦	柔軟に取得できる夏季休暇制度			