

女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業実施要綱

令和6年4月1日付6東し企雇第60号

(総則)

第1条 この要綱は、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押することを目的として、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「女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業」（以下「本事業」という。）に関し、東京都が定める「女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業実施要綱」（令和6年4月1日付5産労雇第1629号）（以下「要綱」という。）によるほか、本実施要綱の定めるところによる。

(定義)

第2条 本事業における用語の定義は、次の各号のとおりとする。

(1) 事業者とは、次のいずれかに該当する企業等で、国又は自治体が出せん又は監理等する団体及びこれに準ずる団体以外のものをいう。

ア 会社法（平成17年法律第86号）に規定する会社

イ 会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第87号）第3条第2号に定める特例有限会社

ウ 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）の規定により設立された法人

エ 法人税法（昭和40年法律第34号）別表第2の「公益法人等」（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」とみなす特定非営利活動法人を含む。）に該当するもの。ただし、以下の（ア）から（エ）まで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

（エ）法人格のない任意団体、政治団体、宗教団体及び運営費の大半を公的機関から得ている法人等

オ 法人税法別表第3の「協同組合等」に該当するもの

カ 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

キ 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

ク 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

ケ 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

コ 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

サ 弁理士法（平成12年法律第49号）第37条第1項で定める「弁理士法人」に該当するもの

- シ 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
- ス 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
- セ 労働者協同組合法（令和2年法律第78号）で定める「労働者協同組合」に該当するもの
- ソ 個人事業主
- タ その他財団理事長（以下「理事長」という。）が必要と認めるもの

(2) 常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、以下のア又はイのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間の定めなく雇用されている者

イ 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(3) 雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。なお、雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に客観的・合理的な違いが存在しているかどうかにより判断するものとし、その判断に当たっては形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行うものとする。

(事業の内容)

第3条 財団は、本事業として要綱第3条に定められた次の各号の業務を実施する。

(1) セミナーの実施

本事業の対象要件を満たす事業者を対象に、女性活躍に必要な人事制度・賃金制度等について専門家が講義するセミナーを実施する。

(2) 専門家の派遣

上記(1)のセミナーを受講した本事業の対象要件を満たす事業者を対象に、女性活躍や男女間賃金格差等に知見のある専門家を派遣し、個別具体的な指導・助言を行う。

(3) 奨励金の支給

上記(2)を受けて、女性活躍推進に向けた職場環境づくりのための取組を行った事業者に対して、奨励金を支給する。

(支援の対象事業者)

第4条 本事業において支援の対象とする事業者は、以下に定める要件を全て満たす事業者とする。

(1) 本社又は主たる事業所が東京都内にあること。

(2) 常時雇用する労働者数が300人以下であること。ただし、都内の本社又は主たる事業所に勤務している常時雇用する労働者であって、かつ、雇用保険の被保険者である者を1名以上雇用していること。

(3) 雇用管理区分ごとに、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ないこと。なお、相当程度少

ないとは、女性労働者の割合が4割を下回っていることをいう。

- (4) 前条第1号に定めるセミナーを受講した上で、前条第2号に定める専門家派遣について、奨励金支給申請の前に受けるとともに、別に定める奨励金対象事業を実施する期間においても受けを確約すること。
- (5) 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。
- (6) 過去5年間に東京都（東京都が他の団体等に出せん・委託して実施するものを含む。）の助成事業において、不正受給による不支給決定又は支給決定の取消しを受けたことがないこと。
- (7) 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。
- (8) 労働関係法令について、以下のアからオまでを全て満たしていること。
 - ア 従業員に支払われる賃金が、東京都の地域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の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の時間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（特別条項を付帯した場合はその上限時間）を超える時間外労働をさせていないこと。
 - エ 労働基準法第39条第7項（年5日の年次有給休暇を取得させる義務）に違反していないこと。
 - オ 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。
- (9) 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。
- (10) 法人住民税及び法人事業税（個人事業主の場合は、個人住民税及び個人事業税）の未納がないこと。なお、未納とは、納付義務があるにもかかわらず未納付がある場合をいう。
- (11) 事業者の代表者、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（東京都暴力団排除条例（平成23年東京都条例第54号）第2条第2号に規定する暴力団並びに同条第3号に規定する暴力団員及び同条第4号に規定する暴力団関係者をいう。）に該当する者でないこと。
- (12) 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。
- (13) 宗教活動や政治活動を主たる目的とする団体等でないこと。
- (14) 東京都及び東京都政策連携団体に対する賃料・使用料等の債務支払が滞っていないこと。
- (15) 民事再生法（平成11年法律第225号）、会社更生法（平成14年法律第154号）、破産法（平成16年法律第75号）に基づく申立・手続中（再生計画等認可後は除く。）、又は私的整理手続中など、事業の継続性について不確実な状況が存在していないこと。
- (16) 会社法（平成17年法律第86号）第472条の規定により休眠会社として解散したものとみなされていないこと。
- (17) 過去に第3条第3号に定める奨励金を受給（受給予定も含む）していないこと。
- (18) その他理事長が不適切と認める事項に該当しないこと。

(募集)

第5条 財団は、本事業の支援の対象となる事業者を募集する。

2 前項の募集に応じる事業者は、第3条第1号に定めるセミナーを受講するとともに、第3条第2号に定める専門家派遣を受けた上で、第3条第3号に定める奨励金の支給に関して別に定める支給要綱に基づき、財団に申請するものとする。

(審査)

第6条 財団は、前条第2項により事業者から奨励金の支給について申請があった場合は、別に定める支給要綱に基づき審査を行い、適正と認められた事業者を支援の対象として奨励金の支給を決定する。

2 その他審査及び奨励金の支給決定に必要な事項は、別に定める。

(その他)

第7条 本実施要綱に定めるもののほか、本事業の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。