

# 東京の未来の働き方推進事業実施要綱

令和6年5月10日付6産労雇労第295号

## (目的)

第1条 この要綱は、企業等が多様で柔軟な働き方を推進するとともに、テクノロジーを活用した生産性の高い新しい働き方の機運醸成を図るため、東京の未来の働き方推進事業（以下「本事業」という。）を実施するにあたり、必要な事項を定めるものとする。

## (構成)

第2条 本事業は、次に掲げる事業で構成する。

- (1) 未来の働き方推進フォーラムの実施
- (2) 東京サステナブルワーク企業の登録
- (3) 多様な働き方の実現に向けた専門家派遣・未来の働き方コンサルティングの実施
- (4) Tokyo Future Work Award の表彰

## (未来の働き方推進フォーラムの実施)

第3条 多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催する。

## (東京サステナブルワーク企業の登録)

第4条 「残業の少ない働き方」等の働き方改革に積極的に取り組む企業を登録する。  
登録に関して必要な事項は、都が別に定める。

## (多様な働き方の実現に向けた専門家派遣・未来の働き方コンサルティングの実施)

第5条 前条の登録企業を対象に、テクノロジーを活用した「未来の働き方」に向けた取組を支援するため、中小企業診断士やITコーディネータ等の専門家を派遣する。

## (Tokyo Future Work Award の表彰)

第6条 本要綱第4条で登録された企業の中から、優良な事例について表彰する。  
表彰に関して必要な事項は、都が別に定める。

## (定義)

第7条 この要綱における定義は、次に定めるところによる。

「企業等」とは、会社法(平成17年法律第86号)第2条第1号に定める「会社」又は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」及び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) 第 22 条又は第 163 条の規定により成立した法人等をいい、常時雇用する従業員の数が 300 人以下の企業とする。

(対象事業者の要件)

第 8 条 この要綱における東京サステナブルワーク企業の登録、多様な働き方の実現に向けた専門家派遣、未来の働き方コンサルティング及び Tokyo Future Work Award の表彰の対象とする事業者は、企業等であつて、次の各号を全て満たしている者とする。

(1) 東京都内で事業を営んでいること。

法人においては本店所在地が東京都内に所在することをいう。

(2) 常時雇用する従業員を 2 名以上、かつ 6 か月以上継続して雇用していること。

ア 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。

(ア) 期間の定めなく雇用されている労働者

(イ) 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

(ウ) 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

イ 2 名以上雇用している労働者については、東京都内に勤務実態がある者とする。

ウ 6 か月以上継続雇用していることとは、申請日現在で雇入れ日から 6 か月を経過していることとする。

(3) 加入条件に該当する従業員を雇用保険の被保険者としていること。

(4) 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。

(5) 過去 5 年間に重大な法令違反等がないこと。

なお、重大な法令違反とは、次の各号に該当するものとする。

ア 違法行為による罰則の適用を受けた場合

イ 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

ウ 消費者庁の措置命令があった場合

エ 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

(6) 労働関係法令について、次のアからカ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従業員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、遵守していること。

- エ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 36 条第 4 項、第 5 項、第 6 項第 2 号及び第 3 号に定める限度を超える時間外・休日労働を行っている従業員がいないこと。
  - オ 労働基準法第 39 条第 7 項（年次有給休暇について年 5 日を取得させる義務）に違反していないこと。
  - カ 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) 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。
- (9) 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。）第 2 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。）、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、知事が適当でないとする場合は本事業の対象事業者から除外することができる。

(その他)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、本事業の実施に必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和 6 年 5 月 20 日から施行する。