

## 男女間賃金格差改善促進奨励金支給要綱

令和7年4月1日付7東し企雇第64号

### (目的)

第1条 男女間賃金格差改善促進奨励金（以下「奨励金」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下「女性活躍推進法」という。）の趣旨に基づき、都内中小企業等が一般事業主行動計画及び男女の賃金の差異を公表するとともに、働く女性が活躍できる職場づくりに取り組んだ場合に、公益財団法人東京しごと財団（以下「財団」という。）が奨励金を支給することで、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押しすることを目的とする。

### (通則)

第2条 財団が実施する奨励金の支給については、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、以下の各号のとおりとする。

(1)「企業等」とは、以下のアからタまでのいずれかに該当する法人等で、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)「正規従業員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条における「通常の労働者」をいう。

(4)「非正規従業員」とは、正規従業員以外の労働者で、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を除いた労働者をいう。

(5)「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。

(6)「行動計画」とは、女性活躍推進法の趣旨に基づき、自社の女性活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、その結果を踏まえて企業等が策定する一般事業主行動計画のことをいう。

(7)「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条で定める、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が、労働者に支払う全てのものをいう。

(8)「男女の賃金の差異」とは、正規従業員、非正規従業員及び全ての従業員の区分ごとに、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示したものをいう。

(9)「管理職」とは、従業員のうち、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者をいう。

なお、「課長級」とは、以下のア又はイのいずれかに該当する者をいう。

ア 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長

イ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

(10) 「役職者」とは、従業員のうち、管理職又は非管理職のうち他の従業員を指揮・監督する仕事に従事する立場及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する立場の者をいう。

(11) 「支給対象事業者」とは、この要綱において奨励金の支給対象となる企業等をいう。

(12) 「支給申請事業者」とは、奨励金の支給申請を行った支給対象事業者をいう。

(13) 「支給決定事業者」とは、支給決定となった支給申請事業者をいう。

(14) 「奨励金対象事業」とは、奨励金の支給対象となる事業をいう。

(15) 「実施期間」とは、奨励金対象事業を実施する期間をいう。

(16) 「セミナー」とは、第11号に定める支給対象事業者に対して財団が開催する、女性活躍の推進に必要な人事制度・賃金制度等について専門家が講義するオンライン形式のセミナーをいう。

(17) 「専門家派遣」とは、女性活躍や男女の賃金の差異等に知見のある専門家を派遣し、個別具体的な指導・助言を行うことをいう。

(18) 「厚労省データベース」とは、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」のことをいう。

(19) 「退職金制度」とは、「退職一時金制度」及び「退職年金制度」のことをいう。

ア 「退職一時金（制度）」とは、会社都合（定年を含む）、自己都合、死亡等の理由で退職する労働者に対し、あらかじめ定められた規程等に基づき、企業又は退職金管理機関から一時金が支給される制度をいう。なお、退職年金制度の脱退一時金や年金の一括払い（一時金としての支払い）は「退職一時金（制度）」には含まない。

イ 「退職年金（制度）」とは、会社都合（定年を含む）、自己都合、死亡等の理由で退職する労働者に対し、規約又は契約に基づき、企業又は退職年金資産管理運用機関等から継続して企業年金が支給される制度をいい、以下の（ア）から（オ）に掲げるものが該当する。

（ア）「（税制）適格年金」

（イ）「厚生年金基金（調整年金）」

（ウ）「確定給付企業年金」

（エ）「確定拠出年金（企業型）」

（オ）「その他の年金（非適格年金）」

（奨励金の支給対象事業者）

第4条 支給対象事業者は、以下の各号に定める要件を全て満たさなければならない。

(1) 本社又は主たる事業所が東京都内にあること。

(2) 支給申請日時点で、常時雇用する労働者数が300人以下であること。ただし、都内に勤務す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人以上雇用していること。

(3) 支給申請日時点で、当該取組内容に係る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16号に定めるセミナーを受講した上で、支給申請を行い、前条第15号に定める奨励金対象事業を実施する期間において前条第17号に定める専門家派遣を受けることを確約す

- 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以上であること。
    - 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、全従業員に対し、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) 過去に財団が実施した「女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進奨励金」を受給（受給予定も含む）していないこと。ただし、当該奨励金を受給（受給予定も含む）した取組と異なる取組を予定している場合は、この限りではない。
  - (18) 本奨励金を受給（受給予定も含む）していないこと。
  - (19) その他理事長が不適切と認める事項に該当しないこと。

(奨励金対象事業実施期間)

第5条 実施期間は、支給決定後、別途募集要項に定める6か月間とする。

(奨励金対象事業及び奨励金支給要件)

第6条 奨励金対象事業は、第4条に定める支給対象事業者が行う以下の各号に定める取組の全てとする。

(1) 実施期間中に、別表1に定める取組について、新たに1つ以上行動計画に記載するとともに実施すること。

(2) 実施期間中に、前号に係る内容を記載した行動計画を策定（又は変更）し、東京労働局へ提出するとともに、厚労省データベースにおいて、行動計画及び男女の賃金の差異を公表すること。ただし、実施期間より前に行動計画が厚労省データベースにおいて公表済である場合、以下のア又はイのいずれかを満たすこと。なお、男女の賃金の差異については、実施期間より前に厚労省データベースにおいて公表済であることを問わない。

ア 実施期間中に、行動計画に前号の取組に関して新たに記載するとともに東京労働局へ変更届を提出すること

イ 実施期間中に、行動計画に前号の取組内容の拡充・実施の前倒し等について追記するとともに東京労働局へ変更届を提出すること

(3) 実施期間中に、全ての正規従業員及び非正規従業員を対象として、行動計画に基づく自社の取組について啓発する内容の研修を実施すること。

2 奨励金は、支給対象事業者が、別表1に掲げる奨励対象事業について1つ以上の取組を行った場合に、予算の範囲内において支給する。

(奨励金支給額)

第7条 奨励金の支給額は、1支給対象事業者あたり100万円を上限とし、1回に限り支給する。なお、奨励額は別表1に掲げるAからCまでは1取組当たり30万円とし、AからCのいずれかの取組に加えてDを実施した場合、10万円を加算する。

(セミナーの受講)

第8条 奨励金の支給申請を行おうとする企業等は、最初に第3条16号に定めるセミナーを受講しなければならない。なお、セミナーの申込方法等詳細は別に定める。

(支給申請)

第9条 支給申請は、支給申請書（様式第1号）、誓約書（様式第2号）、その他募集要項に定める書類を添えて、理事長に提出するものとする。なお、支給申請は、別に定める受付期間毎に受け付ける。

2 支給申請は、1支給対象事業者あたり1回限りとする。ただし、受付期間内に支給申請を行ったにもかかわらず定員に達したため受け付けられなかった事業者は、次回以降の受付期間に支給申請を行うことができるものとする。

3 支給申請の方法、提出書類及び定員等詳細については別に定める。

#### (奨励金の支給決定)

第10条 理事長は、前条の規定による支給申請書の提出があった場合は、その内容を審査の上、適当と認められるときは、奨励金の支給を決定するものとし、支給決定通知書（様式第3号）をもって、支給決定事業者に通知する。

2 理事長は、前項の支給決定に際して、必要な条件を付することができる。

3 理事長は、第1項の審査により、奨励金を支給しないと決定したときは、不支給決定通知書（様式第4号）をもって、支給申請事業者に通知するものとする。

#### (申請の撤回)

第11条 支給決定事業者は、前条の規定による支給決定の内容又はこれに付された条件に対して不服があり、奨励金の申請を撤回しようとするときは、支給決定した日から14日以内に、遅滞なく、その旨を記載した支給申請撤回届出書（様式第5号）を理事長に提出しなければならない。

2 支給申請事業者は、前項に規定するほか、支給申請後に申請を撤回しようとするときは、前条に規定する支給決定の前に遅滞なく、支給申請撤回届出書を理事長に提出しなければならない。

3 奨励金の申請を撤回した支給申請事業者及び支給決定事業者は、当該支給申請はなかったものとみなす。

#### (専門家派遣の実施)

第12条 支給決定事業者は、実施期間中に、財団が実施する専門家派遣を2回受けなければならない。

2 1回目の専門家派遣は実施期間開始後速やかに実施し、2回目の専門家派遣は原則として1回目の専門家派遣日から3か月以上経過後に実施するものとする。

3 2回の専門家派遣が実施期間内に完了しないときは、専門家派遣及び奨励金対象事業を中止したものとみなす。ただし、支給決定事業者の責めに帰さない事由による場合を除く。

4 専門家派遣の方法等詳細については別に定める。

#### (事業者情報変更の届出)

第13条 支給決定事業者は、事業者の名称、所在地、代表者を変更するときは、遅滞なく、変更届出書（様式第6号）を提出しなければならない。

#### (奨励金対象事業及び専門家派遣の中止)

第14条 支給決定事業者は、奨励金対象事業及び専門家派遣を中止するときは、遅滞なく、中止届出書（様式第7号）を理事長に提出しなければならない。

2 奨励金対象事業及び専門家派遣を中止した場合、本奨励金の支給申請及び専門家派遣を行うことはできない。

#### (実績報告)

第15条 支給決定事業者は、奨励金対象事業および2回の専門家派遣が完了したときは、実績報告書（様式第8号）、取組結果報告書（様式第9号）、その他必要な書類を添えて別途理事長が定める期日までに提出しなければならない。ただし、指定した期日までに実績報告を提出しなかったとき

は、奨励金対象事業を中止したものとみなす。

2 当該実績報告にあたっての報告書類及び提出方法等は、別途募集要項に定める。

(調査等)

第16条 理事長は、支給決定事業者に対し、奨励金対象事業に関する調査を行い、又は報告を求めることができる。

2 支給決定事業者は、前項の規定に基づき、調査等の通知を受けたときは、これに応じなければならない。

(奨励金の額の確定)

第17条 理事長は、第15条により実績報告を受けたときは、実績報告書の審査及び必要に応じて行う現地調査等により、奨励金対象事業の成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と認めるときは、支給すべき奨励金の額を確定し、奨励額確定通知書(様式第10号)により、当該支給決定事業者に通知する。

(是正のための措置)

第18条 理事長は、前条による審査の結果、奨励金対象事業の成果が支給決定の内容又はこれに付した条件等に適合しないと認めるときは、支給決定事業者に対し、これらに適合させるための措置を命ずることができる。

(奨励金の支払)

第19条 支給決定事業者は、第17条の規定による額の確定通知を受けた場合において、奨励金の支払いを受けようとするときは、奨励金請求書兼口座振替依頼書(様式第11号)及び印鑑証明書を理事長に提出しなければならない。

2 理事長は、前項により奨励金の支払の請求があったときは、その内容を審査し、適当と認めるときは、速やかに支払うものとする。

3 奨励金は確定払いとする。

(支給決定の取消し)

第20条 理事長は、支給決定事業者が以下の各号のいずれかに該当する場合は、支給決定を取り消し、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できる。なお、不正の内容、支給決定事業者及びこれに協力した関係者等について公表を行うことがある。

(1) 偽りその他不正の手段により奨励金支給を受けたとき、又は受けようとしたとき。

(2) 支給決定の内容又はこれに付した条件、その他法令等若しくはこの要綱等に基づく命令又は理事長の指示に違反したとき。

(3) 廃業及び倒産等により奨励金対象事業の取組が客観的に不可能となったとき。

(4) 支給決定事業者(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を含む。)が、暴力団員等に該当するに至ったとき。

(5) 申請の要件に該当しない事実が判明したとき。

(6) その他、理事長が奨励金対象事業として不相当と判断したとき。

- 2 前項の規定は、奨励金対象事業について支給すべき奨励金の額の確定があった後においても適用する。
- 3 理事長は、第1項の規定による取消しをした場合には、速やかにこの決定の内容及びこれに条件を付した場合にはその条件を支給決定事業者に通知する。

#### (奨励金の返還)

第21条 理事長は、前条の規定により奨励金の支給決定を取り消した場合において、既に支給決定事業者が奨励金を支払われているときは、期限を定めてその返還を命ずる。

- 2 前項の奨励金の返還期限は、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)

第22条 前条の規定により奨励金の返還を命じられた支給決定事業者は、当該命令に係る奨励金を受領した日から返還の日までの日数に応じ、当該奨励金の額（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 理事長が奨励金の返還を命じた場合において、支給決定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、支給決定事業者は、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も365日の割合とする。

#### (違約加算金の基礎となる額の計算)

第23条 前条第1項の規定により違約加算金を命じた場合において、支給決定事業者の納付した金額が返還を命じた奨励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奨励金の額に充てる。

#### (延滞金の基礎となる額の計算)

第24条 第22条第2項の規定により延滞金の納付を命じた場合において、支給決定事業者が返還を命じた奨励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。

#### (奨励金の経理等)

第25条 支給決定事業者は、奨励金対象事業に係る申請書類一式及び経理について収支の事実を明らかにした全ての証拠書類を整理し、かつ、これらの書類を支給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。

#### (検査等)

第26条 理事長は、支給決定事業者に対し、奨励金対象事業の実施状況、奨励金対象事業に係る帳簿書類その他について報告を求め、必要に応じて立ち入り検査をすることができる。

2 支給決定事業者は、前項の規定に基づき、検査等の通知を受けたときは、これに応じなければならない。

(各種奨励金等との併給調整)

第27条 支給決定事業者は、奨励金対象事業と同一の取組内容により支給要件を満たすこととなる各種奨励金等のうち、国及び東京都が実施するもの（国及び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。）との併給はできないものとする。

(非常災害の場合の措置)

第28条 非常災害等による被害や支給決定事業者の責によらない事由等で、奨励金対象事業の遂行が困難となった場合の支給申請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29条 奨励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。

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和7年5月15日から施行する。

別表1（第6条第1号関係）

実施期間中に新たに1つ以上行動計画に記載するとともに実施する取組の内容

	新たな取組内容	留意事項
A	女性管理職の増加	以下の要件を全て満たしていること。 a. 支給申請日時点で、増加対象とする管理職の女性労働者の割合が4割を下回っていること。 b. 実績報告時に、女性管理職が1人以上増加していること。
B	役職手当の支給対象の女性従業員の増加	以下の要件を全て満たしていること。 a. 支給申請日時点で、増加対象とする役職手当の支給対象者の女性労働者の割合が4割を下回っていること。なお、本事業における役職手当とは、非管理職の役職者に毎月支給される手当のことをいう。 b. 実績報告時に、役職手当の支給対象の女性従業員が1人以上増加していること。
C	短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職（管理職含む）の新設	以下の要件を全て満たしていること。 a. 支給申請日時点で、役職者の女性労働者の割合が4割を下回っていること。 b. 新設した役職に1人以上女性の非正規従業員が就任すること。
AからCのいずれかの取組に加えて実施することができる取組		
(加算) D	短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入（※）	以下の要件を全て満たしていること。 a. 非正規従業員の退職金制度を新たに導入すること。 b. 実績報告時に、上記aで導入した退職金制度の対象となる非正規従業員に1人以上女性が在籍していること。

※「(加算) D 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入」のみを取組とすることはできない。