

# テレワーク定着強化奨励金支給要領

令和6年5月17日付6東し企雇第776号

(総則)

第1条 テレワーク定着強化奨励金(以下、「奨励金」という。)の支給について、同奨励金支給要綱(以下、「要綱」という。)によるほか、本支給要領の定めるところによる。

(定義)

第2条 要綱第3条の中堅・中小企業等には、個人事業主を含むものとする。

2 要綱第3条の「法人等」には、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(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
- (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)別表第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
- (11) 労働者協同組合法(令和2年法律第78号)に規定する「労働者協同組合」に該当するもの(ただし、法人税法別表2の「公益法人等」に該当するもの及び同法別表3の「協同組合等」に該当するものを除く。)

(支給対象事業者の要件)

第3条 要綱第4条及び次の各項で定める支給対象事業者の要件は、奨励金の申請から奨励金の支払いまでの期間を通じて、いずれも満たしているものとする。

2 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・営業所等が都内に存することをいい、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、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。

3 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、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

4 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、かつ雇用保険被保険者（休業中も含む）であることとする。

5 要綱第4条第1項第4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（営業停止処分等）を受けた場合

(2) 労働基準監督署により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

6 要綱第4条第1項第6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個人都民税）の未納がある場合とする。

（従業員調査の奨励要件）

第4条 要綱別表1のポストコロナのテレワークや労働時間制度等に係るニーズや課題についての従業員調査とは、申請企業等が実施しているテレワークや採用している労働時間制度等の実態を調査し、課題を明らかにすることをいう。なお、次の各号を満たすものとする。

(1) 従業員調査にあたっては、現在のテレワーク実施有無、テレワーク実施頻度、テレワークの継続希望有無およびその理由、現行のテレワーク制度への改善点、テレワーク非実施の理由および課題、テレワークを希望しない理由、現行の労働時間制度の利点およびその理由、勤務制度全般への要望、有給休暇制度の活用有無とその理由、有給休暇制度の改善点を調査項目とすること。

(2) 上記(1)の調査結果をもとに社内プロジェクトチームにて検討し、新たなテレワークルールおよび労働時間制度を決定すること。

（提出書類）

第4条 要綱第7条の支給申請書（様式第1号）の内容は、事業全体の取組内容が明確であって、奨励事業の実施期間内にすべての取組が終了していなければならない。

（テレワーク定着強化期間の設定）

第5条 要綱別表1の「テレワーク定着強化期間」とは、従業員調査の結果を元に検討、決定したテ

レワークルール及び労働時間制度等を社内で検証するための期間（1か月（31日））とし、申請企業等が任意に設定する。なお、テレワーク定着強化期間の開始日は、社内プロジェクトチームが検討を行い新たなテレワークルールおよび労働時間制度を決定した日以降であること。

（加算要件）

第6条 要綱別表2に定める「一人当たりの週のテレワーク実施回数」を算出するにあたっての計算式は次のとおりとする。なお、小数点以下は四捨五入する。

$$\frac{\text{テレワーク総実施回数} \div \text{テレワーク実施対象者数}}{\text{テレワーク定着強化期間（31日）} \div 7 \text{日}}$$

附 則

（施行期日）

この要領は、令和6年5月20日から施行する。