

えるぼし・くるみん認定制度について

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちます。

認定のメリット

- ①自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
→女性の活躍推進企業（えるぼし）/子育てサポート企業（くるみん）であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。
- ②公共調達における優遇措置
→公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- ③日本政策金融公庫による融資制度
→日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を基準利率から引き下げて利用することができます。

<認定の流れ>



※プラチナえるぼし認定を受けるためには、えるぼし認定(3段階のうちいずれか)を受けている必要があります。
※プラチナくるみん認定を受けるためには、くるみん認定を受けている必要があります。



えるぼし認定

◎「女性活躍推進法」に基づく認定制度

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。



くるみん認定

◎「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度が令和4年4月1日から始まりまし。

☆くるみん助成金が受けられます

→認定を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金(中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業(こども家庭庁所管金))」があります。

参考文献：厚生労働省HP、財務省HP、税務研究会

KAWANO PRESS

令和6年
8月1日発行

No. 94

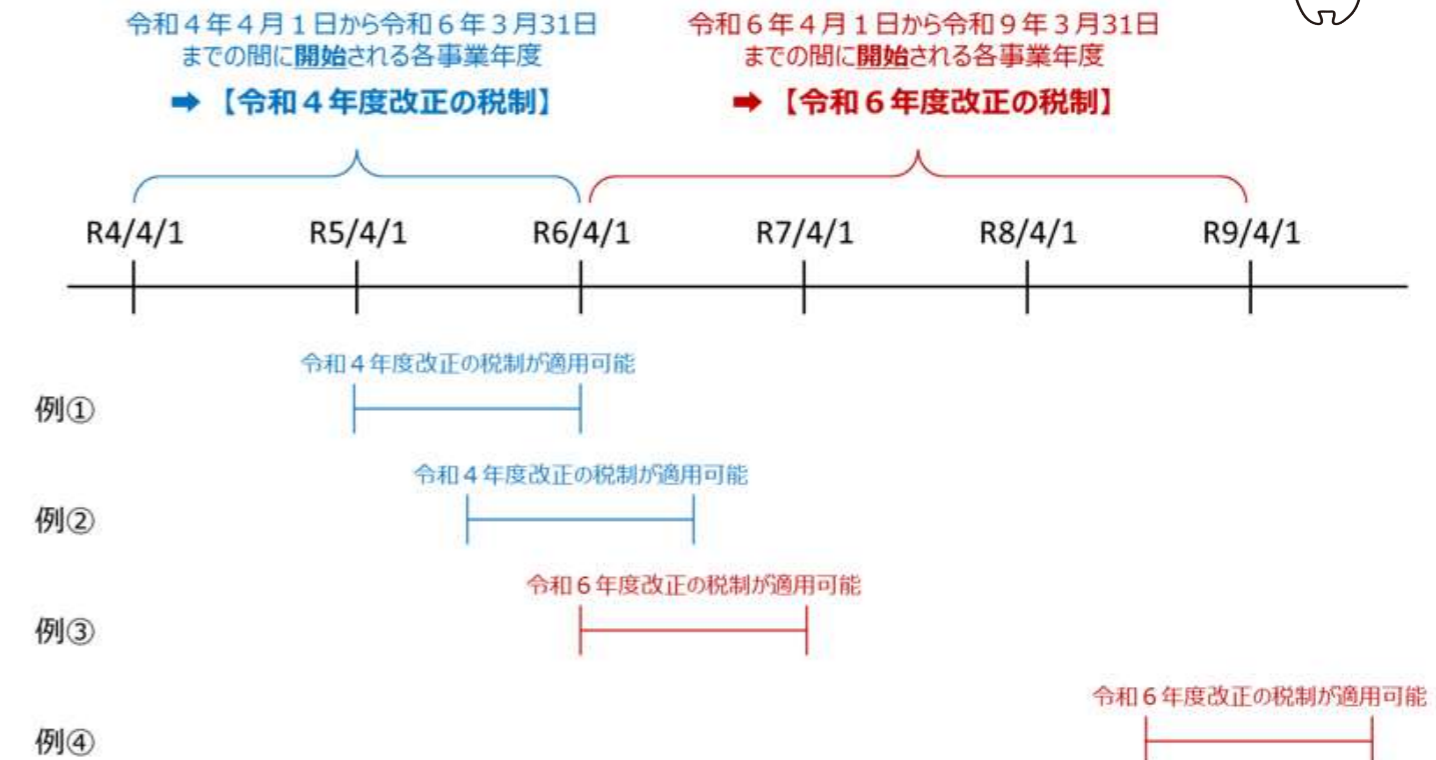
発行元：
(有)ユービーシー経営
河野会計事務所
〒755-0036
宇部市北琴芝 1-6-10

Tel:0836-33-6717
Fax:0836-33-6753
Mail:info@ubc-net.com
URL:http://ubc-net.com

賃上げ促進税制の見直し

令和6年度税制改正では、物価高に負けない構造的・持続的な賃上げの実現を目的として、賃上げ促進税制が強化されました。

適用時期：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度
(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

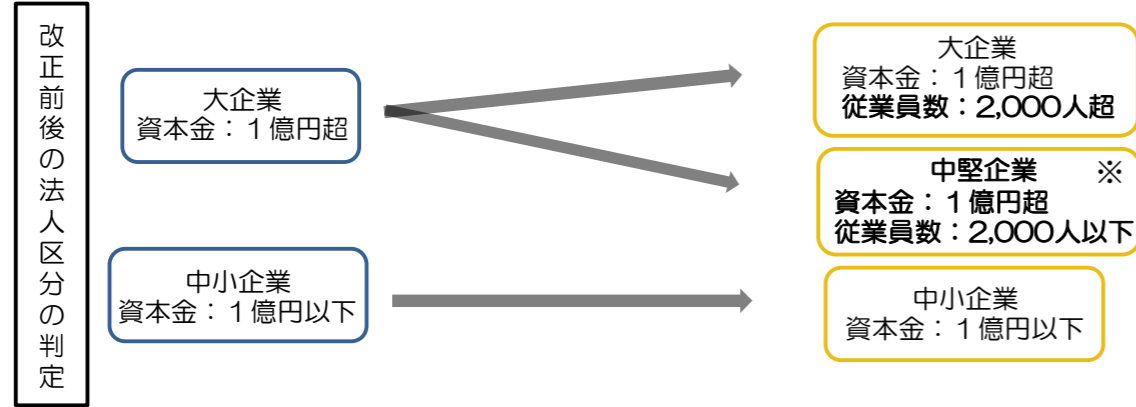


改正内容

- ① 「中堅企業」枠の創設
- ② 大企業、中堅企業の賃上げ率に応じた税額控除率の見直し
- ③ 中小企業に対する税額控除の繰越措置の創設
- ④ 教育訓練費を増加させた企業への控除率上乘せ措置
- ⑤ 子育てとの両立支援、女性活躍の推進に係る控除率上乘せ措置の創設

① 「中堅企業」 枠の創設

現行制度の「大企業」のうち、従業員数2,000人以下の企業を「中堅企業」と位置付け、「大企業」「中堅企業」「中小企業」の3区分となりました。



※ 「中堅企業」と呼称されていますが、法令では「特定法人」と規定されています。常時使用する従業員数が2,000人以下でも、「その法人及びその法人との間にその法人による支配関係がある他の法人の常時使用する従業員数の合計数が1万人を超えるもの」は特定法人に該当しません。

② 大企業、中堅企業に賃上げ率に応じた税額控除率の見直し

【大企業・中堅企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の最大35%を税額控除
 【中小企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の最大45%を税額控除

大企業
 物価高に負けない賃上げの牽引役であり、より高い賃上げへのインセンティブを強化するため、3%の賃上げ率の要件は維持しつつ、段階的に7%までのさらに高い賃上げ率の要件を創設。

中堅企業
 地域の良質な雇用を支える中堅企業にも賃上げしやすい環境を整備するため、3%・4%の賃上げ要件を設定。

中小企業
 賃上げの裾野を一層広げるため、赤字の中小企業にも賃上げインセンティブとなるよう、繰越控除措置を創設。賃上げ率の要件(1.5%、2.5%)及び控除率は維持。

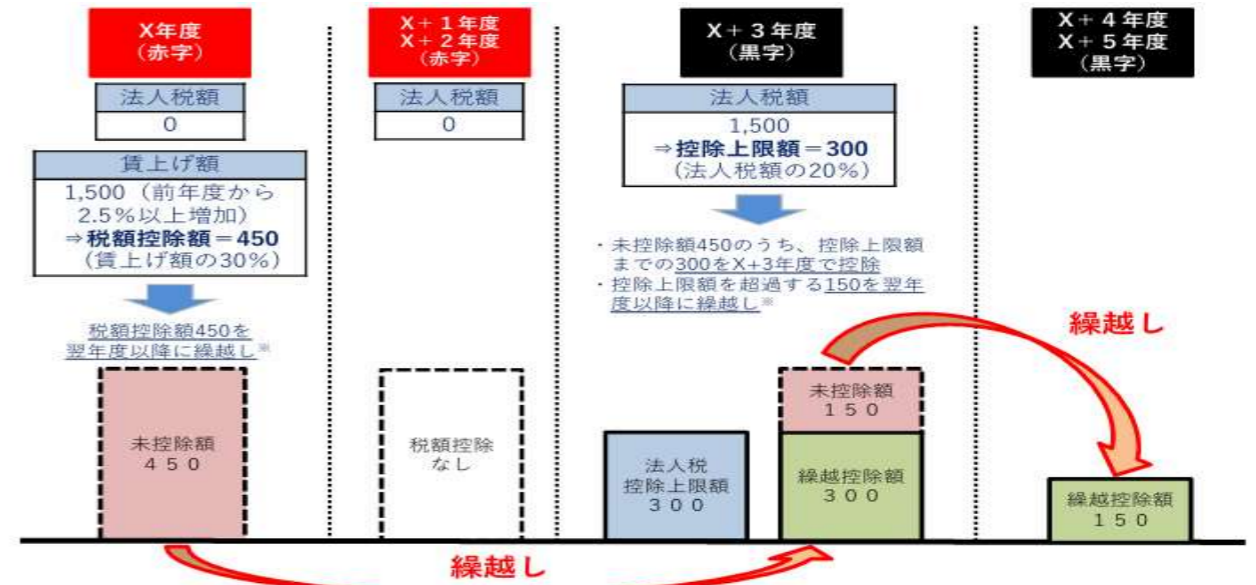
	改正後					改正前			
	継続雇用者給与総額	基本控除率	教育訓練費 +20%⇒+10% 【要件緩和】	女性活躍子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大35%	賃上げ要件	控除率	教育訓練 +20%	合計 最大30%
大企業 (見直し後)	+3%	10%	+5%	+5%	20%	+3%	15%	+5%	20%
	+4%	15%			25%	+4%	25%		30%
	+5%	20%			30%	-	-		-
	+7%	25%			35%	-	-		-
中堅企業	+3%	10%	+5%	+5%	20%	+3%	15%	+5%	20%
	+4%	25%			35%	+4%	25%		30%
中小企業	+1.5%	15%	+10%⇒+5% 【要件緩和】	+5%	30%	+1.5%	15%	+10%	25%
	+2.5%	30%			45%	+2.5%	30%		40%

*プラチナくるみん or えるぼし二段階目以上

3年間の措置 (改正前: 2年間)

③ 中小企業に対する税額控除の繰越措置の創設

中小企業向けには、賃上げ促進税制をより使いやすくするため、新たに繰越控除制度を創設し、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額について、5年間の繰り越しが可能となりました。未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要です。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度よりも増加している場合に限り、適用可能です。



④ 教育訓練費を増加させた企業への控除率上乘せ措置

令和6年度改正前における教育訓練費の上乗せ措置は、教育訓練費の対前年比増加割合が20%以上とされており、対象企業の3割弱の適用にとどまっていた。一方で、前事業年度の教育訓練費が少額な場合等では、僅かな教育訓練費の増加で同上乗せ措置の適用が可能となっていました。そこで、教育訓練費の対前年比割合を10%以上に緩和した上で、教育訓練費の雇用者給与等支給額に対する割合が0.05%以上というハードルが設けられました。

⑤ 子育てと仕事の両立支援、女性活躍の推進に係る控除上乘せ措置の創設

女性活躍・子育て支援の上乗せ措置は、プラチナくるみん、プラチナえるぼし、えるぼし(3段階目)のいずれかの認定を受けた場合等に適用できるものです。事業年度終了時に認定を受けていれば(各特例認定一般事業主に該当)、上乘せ措置を適用することができます。ただし、えるぼし(3段階目)は中堅企業向け賃上げ促進税制を適用する事業年度(当該事業年度)に認定を受けた場合に限り適用することができます。

(下表 ○: 適用可 ×: 適用不可)

	旧くるみん(※1) トライくるみん トライくるみんプラス	くるみん(※2) くるみんプラス	プラチナくるみん プラチナくるみんプラス	えるぼし (1段階目)	えるぼし (2段階目)	えるぼし (3段階目)	プラチナえるぼし
全法人向け	×	×	○	×	×	×	○
中堅企業向け	×	×	○	×	×	○	○
中小企業者等向け	×	○	○	×	○	○	○
認定基準	男性育休取得率 7%以上 女性育休取得率 75%以上	男性育休取得率 10%以上 女性育休取得率 75%以上	男性育休取得率 30%以上 女性育休取得率 75%以上 出産した女性労働者のうち、子1歳時点在職割合 90%以上	1.採用 男女の競争倍率が同程度・正社員に占める女性比率が産業平均以上 2.継続就業 3労働時間等の働き方 平均残業45h/月未満等 3.4つを充足 2段階目 5つ全てを充足 3段階目 5つ全てを充足(通常より厳しい基準・女性の平均勤続年数が男性の8割以上、女性の管理職比率が産業平均の1.5倍以上等)かつ行動計画の目標の達成の場合 プラチナ	1.採用 男女の競争倍率が同程度・正社員に占める女性比率が産業平均以上 2.継続就業 3労働時間等の働き方 平均残業45h/月未満等 3.4つを充足 2段階目 5つ全てを充足 3段階目 5つ全てを充足(通常より厳しい基準・女性の平均勤続年数が男性の8割以上、女性の管理職比率が産業平均の1.5倍以上等)かつ行動計画の目標の達成の場合 プラチナ	1.採用 男女の競争倍率が同程度・正社員に占める女性比率が産業平均以上 2.継続就業 3労働時間等の働き方 平均残業45h/月未満等 3.4つを充足 2段階目 5つ全てを充足 3段階目 5つ全てを充足(通常より厳しい基準・女性の平均勤続年数が男性の8割以上、女性の管理職比率が産業平均の1.5倍以上等)かつ行動計画の目標の達成の場合 プラチナ	1.採用 男女の競争倍率が同程度・正社員に占める女性比率が産業平均以上 2.継続就業 3労働時間等の働き方 平均残業45h/月未満等 3.4つを充足 2段階目 5つ全てを充足 3段階目 5つ全てを充足(通常より厳しい基準・女性の平均勤続年数が男性の8割以上、女性の管理職比率が産業平均の1.5倍以上等)かつ行動計画の目標の達成の場合 プラチナ