

賃上げ促進税制の5%上乗せ

令和6年度税制改正が成立し中小企業に対して「賃上げに対応」を支援する税制改正がありました。賃上げ促進税制の税額控除割合5%を上乗せするためには「くるみん」又は「えるぼし2段階目以上」の認定が必要になります。

くるみん「次世代育成支援対策推進法」

常時雇用する労働者が101人以上の企業は労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています。「一般事業主行動計画」に定めた目標の達成などの一定の基準を満たした企業は申請により「くるみん」の認定を受けることができます。

【くるみん認定基準】

- ・行動計画策定指針に照らし適切な**行動計画(2年以上5年以下)**を策定したこと。
- ・行動計画を実施し、計画に定めた**目標を達成**したこと。
- ・策定・変更した行動計画を公表および労働者への**周知を適切に行う**こと。
- ・次の(1)または(2)のいずれかを満たし一定の事項を「**両立支援のひろば**」で**公表**していること。

		男性労働者
原則	(1) 育児休業等取得率	10%以上
	(2) 独自の育児休業利用率	(1)と(2)の合計20%以上かつ育児休業等の取得が1人以上

労働者300人以下の特例（男性の育児休暇を利用した者がいない場合）

- ・子の看護休暇を取得、子育労働者の時間短縮措置等を利用した男性労働者がいること。
- ・特例計画期間内に未達の場合でも計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときの育児休業等取得率で判定できる。

- ・女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であり「両立支援ひろば」で公表していること。
- ・3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- ・計画期間の終了日の属する事業年度において ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が**各月45時間未満**であること及び ②月平均の法定時間外労働**60時間以上**の労働者がいないこと。
- ・次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実

西山 会 計 事 務 所

<http://nishiyama-accountingfirm.com/>

施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇取得進のための措置
 - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ・法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

えるぼし「女性活躍推進法」

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に「えるぼし」の認定を受けることができます。

常時雇用する労働者数	公表項目「女性の活躍推進企業データベース等」
301人以上	男女の賃金の差異を含む3項目以上
101人以上	1項目以上
100人以下	情報公表は努力義務

【えるぼし認定基準（2段階目）】

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準5つ「採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース」のうち**3つまたは4つの項目を満たし「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。

【採用】男女別の採用における競争倍率が同程度であること。

【継続就業】「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。

【労働時間等の働き方】雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

【管理職比率】直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。

【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下アからエについて常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること。

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用