

特別版 くるみん認定 (2024年度税制改正対応)

賃上げ促進税制の上乗せ要件 くるみん認定

賃上げ促進税制では、子育てとの両立支援や女性活躍支援を行った場合に、税額控除率を5%上乗せすることができ(以下、上乗せ要件)、厚生労働省の認定制度(くるみん認定、えるぼし認定等)を取得しているかどうかで判断されます。本誌では、くるみん認定等について解説します。

子育てサポートの取組で、税額控除率を上乗せ

上乗せ要件に必要な認定は？

くるみん認定は、子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備に取り組む企業を評価する厚生労働省の認定制度の一類型です。他にも認定基準の内容によって次のタイプがあり、上乗せ要件の適用には、下表○印に該当するいずれかの認定の取得が必要です。

■ 賃上げ促進税制の上乗せ要件が求める類型

	中堅企業向け 全企業向け	中小企業 向け
<ul style="list-style-type: none"> ● プラチナくるみん認定 ※1、※4 ● プラチナくるみんプラス認定 ※2、※4 	○	○
<ul style="list-style-type: none"> ● くるみん認定 ※1、※5 ● くるみんプラス認定 ※2、※5 	×	○
<ul style="list-style-type: none"> ● トライくるみん認定 ※3 ● トライくるみんプラス認定 ※2 	×	×

- ※1 認定基準が2022年4月1日に改正されました。上乗せ基準を満たすには、改正後の基準を満たした認定の取得が必要です。
- ※2 プラスは不妊治療と仕事の両立に関する認定制度です。
- ※3 トライくるみんの認定基準は、改正前のくるみん認定と同じです。
- ※4 適用事業年度終了の日において認定を取得している場合に、上乗せ要件の対象となります。
- ※5 適用事業年度中に認定を取得した場合、上乗せ要件の対象となります。

認定申請までの流れ

ここでは、中小企業向け賃上げ促進税制にフォーカスし、くるみん認定(左表中段)について詳しく見ていきたいと思えます。

認定申請までの流れは、次のとおりです。

STEP1 自社の現状と労働者のニーズの把握



STEP2 行動計画の策定と公表・社内周知



STEP3 行動計画の届出



STEP4 行動計画の実施



STEP5 くるみん認定申請

ここで軸となっている「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」で、常時雇用する労働者が101人以上の企業は策定・届出が義務、100人以下の企業は努力義務となっています。

くるみん認定を目指す場合は、その認定基準を満たす行動計画を策定しなければなりません。くるみんの認定基準は、次ページでご案内します。

くるみんの認定基準

認定を受けるには、次の **10項目すべて** を満たす必要があります。

1. 行動計画策定指針に基づいた、適切な行動計画を策定した
 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下である
 3. 行動計画を実施し、計画で定めた目標を達成した
 4. 行動計画の策定・変更時には、外部に公表し、労働者への周知をしている
 5. 計画期間の
男性労働者の育児休業等取得率 $\geq 10\%$
or
男性労働者の育児休業等取得率 + 企業独自の育児休暇制度利用率 $\geq 20\%$ + 厚生労働省サイト「両立支援ひろば」でその男性労働者数を公表
- 労働者数が300人以下の一般事業主の特例**
- 男性の育児休業等取得や企業独自の育児休暇制度の利用が0人の場合でも、次のいずれかに該当し、その数(労働者数・割合)を厚生労働省サイト「両立支援のひろば」に公表した場合は、この基準を満たしたことになります。
- 計画期間内に、子(1歳未満を除く)の看護休暇を取得した男性労働者がいる
 - 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間短縮措置を利用した男性労働者がいる
 - 計画期間に、その開始前の一定期間(最長3年間)も合わせた男性の育児休業等取得率 $\geq 10\%$
 - 計画期間に小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合は、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児休暇制度を利用した男性労働者がいる
6. 計画期間の女性労働者の育児休業等取得率 $\geq 75\%$ + その割合を厚生労働省サイト「両立支援ひろば」で公表
- 労働者数が300人以下の一般事業主の特例**
- 計画期間の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間に、その開始前の一定期間(最長3年間)も合わせた女性の育児休業等取得率が75%以上で、その割合を厚生労働省サイト「両立支援のひろば」に公表した場合は、この基準を満たしたことになります。
7. 3歳～小学校就学前の子どもを育てるすべての労働者に、次の制度を講じている
 - 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制度(フレックス、時差出勤、保育施設の設置運営等)
 8. 法定時間外労働等について、計画期間の最終事業年度に、次の両方を満たしている
 - 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
 - 月平均の法定時間外労働が60時間以上となる労働者がいない
 9. 次のいずれかについて、具体的な成果目標を定めて対応を実施している
 - 所定外労働の削減
 - 年次有給休暇の取得の促進
 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク等、働き方を見直す多様な労働条件の整備
 10. 重大な法令違反の事実がない

本誌では概要のみご案内しております。制度の詳細は、以下のサイトでご確認ください。

厚生労働省 くるみん認定 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba.kosodate/kurumin/index.html>