

特別版 えるぼし認定 (2024年度税制改正対応)

賃上げ促進税制の上乗せ要件 えるぼし認定

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、えるぼし認定等について解説します。

女性の活躍推進の取組で、税額控除率を上乗せ

上乗せ要件に必要な認定は？

えるぼし認定は、女性の仕事上での機会の提供や家庭生活と両立できる雇用環境整備など、女性活躍推進に取り組む企業を評価する厚生労働省の認定制度です。次の類型があり、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

	全企業向け	中堅企業向け	中小企業向け
● プラチナえるぼし認定※1	○	○	○
● えるぼし認定(3段階目)※2	×	○	○
● えるぼし認定(2段階目)※2	×	×	○
● えるぼし認定(1段階目)	×	×	×

※1 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。

※2 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、**えるぼし認定(2段階目以上)**について見ていきたいと思います。

認定申請までの流れは、次のとおりです。

STEP1 行動計画の策定・届出



STEP2 女性の活躍に関する情報公表



STEP3 えるぼし認定申請

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、STEP1とSTEP2が義務、100人以下の企業は努力義務となっています。STEP1の「行動計画」とは、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」です。STEP2の情報公表は、従業員規模に応じ、一定の項目以上の公表が義務付けられています。

■ 女性の活躍に関する情報公表の項目例

● 女性労働者の職業生活での機会提供の取組

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職や役員に占める女性労働者の割合

● 家庭生活との両立のための雇用環境整備の取組

- ・ 男女の平均勤続勤務年数の差異
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率

えるぼし認定では、「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(以下、認定基準)」に沿って行動計画を策定します。詳しくは次ページでご案内します。

認定の段階

認定基準は5項目あります（後述）。このうちいくつ満たしたかで、認定の段階が決まります。それぞれの段階の要件は、次のとおりです。

3段階目	<ul style="list-style-type: none"> ● 認定基準の5項目すべてを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース(以下、データベース)」に毎年公表している
2段階目	<ul style="list-style-type: none"> ● 認定基準のうち、3~4つの項目を満たし、その実績をデータベースに毎年公表していること ● 満たさない項目については、別途定められた一定の取組を実施し、その実施状況をデータベースに公表し、2年以上連続してその実績が改善していること

認定基準

1. 採用	<p>次のいずれかに該当する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 男女別の競争倍率が同程度 ● 直近の事業年度で、次の両方に該当する <ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員に占める女性労働者の割合\geq産業ごとの平均値* ・ 正社員の基幹的な雇用管理区分での女性労働者の割合\geq産業ごとの平均値* <p>* 平均値が4割を超える場合は、4割</p>
2. 継続就業	<p>直近の事業年度において、次のいずれかに該当する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 期間の定めのない労働契約を締結している労働者について、雇用管理区分ごとに、女性労働者の平均継続勤務年数\div男性労働者の平均継続勤務年数\geq7割 ● 新規学卒採用者として雇い入れた期間の定めのない労働契約を締結している労働者について、雇用管理区分ごとに、女性労働者の継続雇用割合\div男性労働者の継続雇用割合\geq8割 <p>上記が算出できない場合は、直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続勤務年数\geq産業ごとの平均値</p>
3. 労働時間等の働き方	<p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働と法定休日労働の合計時間数の平均が、各月ごとにすべて45時間未満である</p>
4. 管理職比率	<p>次のいずれかに該当する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 直近事業年度の管理職に占める女性労働者の割合\geq産業ごとの平均 ● 1つ下位の階級から課長級に昇進した労働者の割合を、男女別にそれぞれ直近3事業年度について平均して比較したとき、女性労働者における割合\div男性労働者における割合\geq8割
5. 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度のうち、次の枠内の項目について、常時雇用する労働者数が</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 301人以上の事業主は2項目以上(非正社員がいる場合は必ず①を含むこと) ● 300人以下の事業主は1項目以上 <p>の実績がある</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ① 女性の非正社員(派遣労働者を含む)から正社員への転換 ② 女性労働者のキャリアアップのための雇用管理区分間の転換 ③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 </div>

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 えるぼし認定 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>