

(3-1) ストックオプション税制の拡充 (所得税・個人住民税)

拡充

(特定の取締役等が受ける新株予約権等の行使による株式の取得に係る経済的利益の非課税等の拡充)

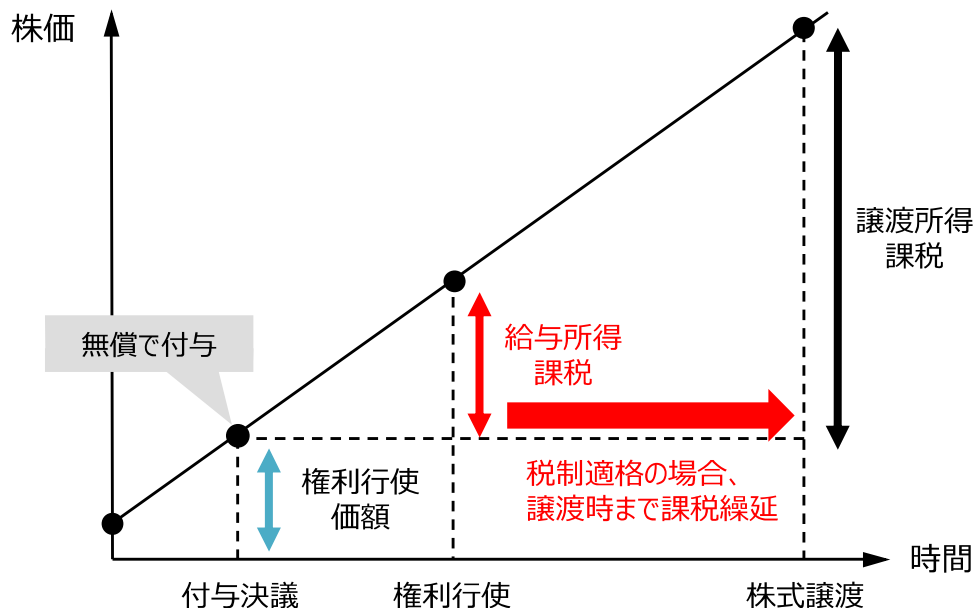
- スタートアップの人材確保や従業員のモチベーション向上に資する**ストックオプション税制**について、①**発行会社自身による株式管理スキームを創設**するとともに、②**年間権利行使価額の限度額**を最大で現行の3倍となる**3,600万円へ引上げ**、③**社外高度人材への付与要件を緩和・認定手続を軽減**する等の**拡充**を行う。

現行制度

- ① **株式保管委託要件**：
非上場段階で権利行使後、証券会社等に保管委託することが必要
- ② **権利行使価額の限度額**： 1,200万円/年
- ③ **社外高度人材**：
一定の要件を満たした社外高度人材が対象

改正概要

- ① **株式保管委託要件**： 新たな**株式管理スキーム**を創設し、発行会社による株式の管理も可能とする
- ② **権利行使価額の限度額**：
設立5年未満の会社が付与したものは、**2,400万円/年**
設立5年以上20年未満の会社*が付与したものは、**3,600万円/年**
*非上場又は上場後5年未満の上場企業
- ③ **社外高度人材**： 新たに、**非上場企業の役員経験者**等を追加し、国家資格保有者等に求めていた**3年以上の実務経験の要件を撤廃**するなど、対象を拡大



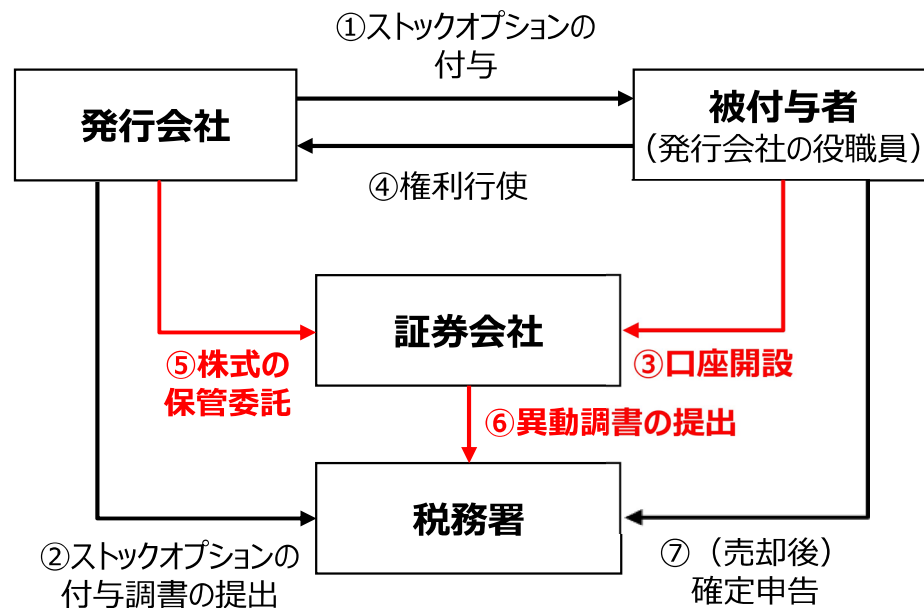
税制適格ストックオプション

- 権利行使時の経済的利益には課税せず **株式譲渡時まで課税繰延**
- **譲渡所得として課税**

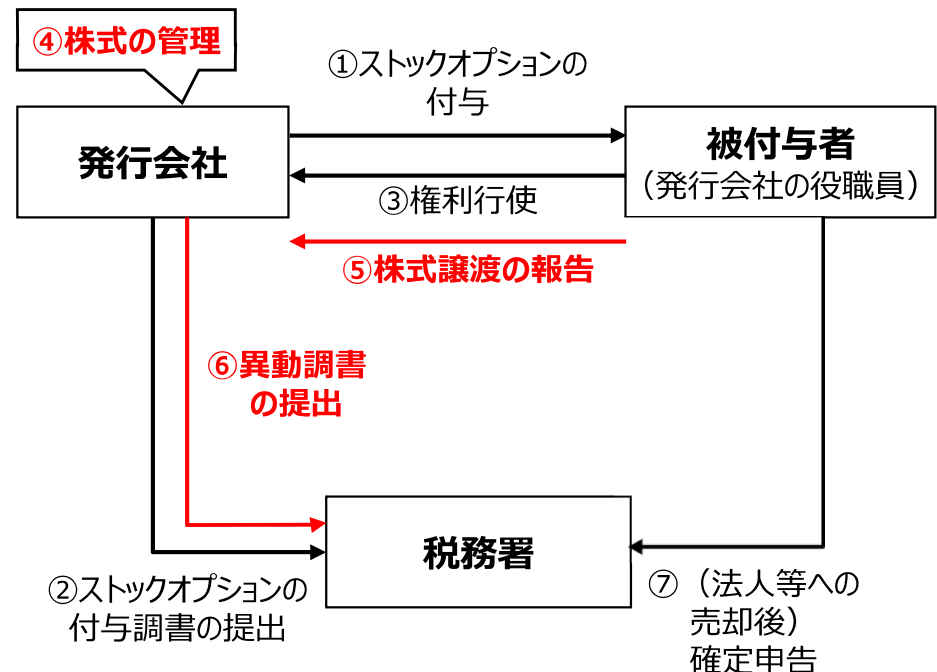
(参考1) 発行会社自身による株式管理スキームの創設

- 非上場の段階で税制適格ストックオプションを行使し、株式に転換した場合、税制の対象となるには、証券会社等と契約し、専用の口座を従業員ごとに開設した上で当該株式を保管委託する必要がある。
- こうした対応には、金銭コスト・時間・手続負担がかかるとの声がある。特にM&Aについては短期間での権利行使が必要となる場合もあり、スタートアップの円滑なM&AによるEXITを阻害するとの声もある。
- このような状況を踏まえ、譲渡制限株式について、発行会社による株式の管理等がされる場合には、証券会社等による株式の保管委託に代えて発行会社による株式の管理も可能とする。

証券会社等への株式保管委託（現行）

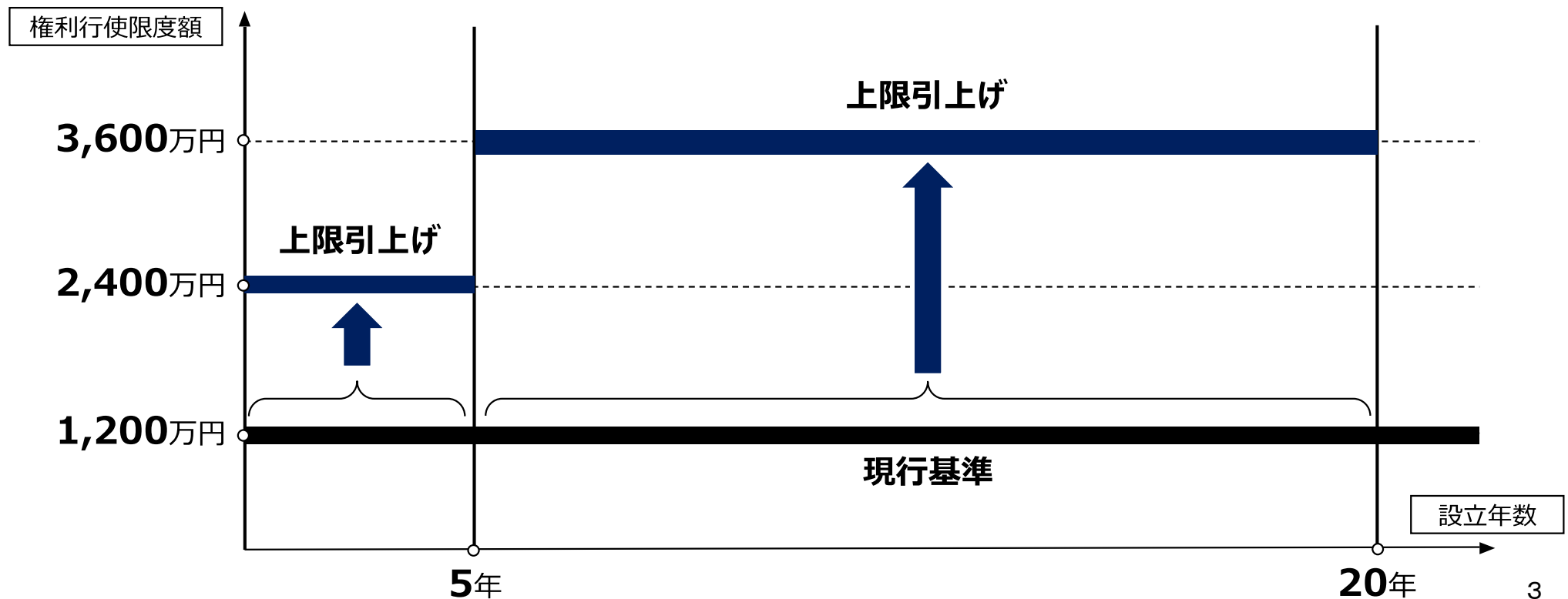


発行会社による株式の管理（改正後新設）



(参考2) 年間の権利行使価額の限度額の引上げ

- ユニコーン企業を目指して**スタートアップが大きく成長するためには**、レイト期から上場前後の**企業価値が高く**なった時期に更なる成長に必要な優秀な人材を採用する必要がある。
- スタートアップの人材獲得力向上のため、一定の株式会社が付与するストックオプションについて**年間の権利行使価額の限度額を引き上げる**。
 - **上限2,400万円/年**への引上げ：**設立5年未満の株式会社が付与するストックオプション**
 - **上限3,600万円/年**への引上げ：**設立5年以上20年未満の株式会社のうち、非上場又は上場後5年未満の上場企業が付与するストックオプション**



(参考3) 社外高度人材に対するストックオプション税制の拡充

- スタートアップが社外人材を円滑に活用できるよう、ストックオプション税制の対象となる**社外高度人材の範囲を拡充**。新たに、**非上場企業の役員経験者等**を追加し、**国家資格保有者等**に求めていた**3年以上の実務経験の要件を撤廃**するなど、対象を拡大する。また、計画認定に際して必要な申請書類を簡素化するなど、手続き負担を軽減。

	改正前			改正後									
国家資格 (弁護士・会計士等)	国家資格を保有	3年以上の実務経験	国家資格を保有	削除									
博士	博士の学位を保有	3年以上の実務経験	博士の学位を保有	削除									
高度専門職	高度専門職の在留資格 をもって在留	3年以上の実務経験	高度専門職の在留資格 をもって在留	削除									
教授・准教授	なし			教授及び准教授									
企業の役員経験者	上場企業で	3年以上の役員経験	上場企業 又は 一定の非上場企業で	役員・執行役員等 (重要な使用人)の 経験が1年以上									
先端人材	将来成長発展が期待される分野の 先端的な人材育成事業に選定され従事していた者			将来成長発展が期待される分野の 先端的な人材育成事業に選定され従事していた者									
エンジニア・ 営業担当者・ 資金調達従事者等	過去 10年間	製品又は役務の開発に 2年以上従事	一定の売上高要件を 満たす	過去 10 年間	<table border="1"> <tr> <td>製品又は役務の開発に2年以上従事</td> <td>一定の売上高要件を満たす</td> </tr> <tr> <td>製品又は役務の開発に2年以上従事</td> <td>一定の支出要件を満たす</td> </tr> <tr> <td>製品又は役務の販売活動に2年以上従事</td> <td>一定の売上高要件を満たす</td> </tr> <tr> <td>資金調達活動に2年以上従事</td> <td>一定の資本金等要件を満たす</td> </tr> </table>	製品又は役務の開発に2年以上従事	一定の売上高要件を満たす	製品又は役務の開発に2年以上従事	一定の支出要件を満たす	製品又は役務の販売活動に2年以上従事	一定の売上高要件を満たす	資金調達活動に2年以上従事	一定の資本金等要件を満たす
製品又は役務の開発に2年以上従事	一定の売上高要件を満たす												
製品又は役務の開発に2年以上従事	一定の支出要件を満たす												
製品又は役務の販売活動に2年以上従事	一定の売上高要件を満たす												
資金調達活動に2年以上従事	一定の資本金等要件を満たす												

(1-3) 賃上げ促進税制の拡充及び延長 (所得税・法人税・法人住民税・事業税)

拡充・延長

● 30年ぶりの高い水準の賃上げ率を一過性のものとせず、**構造的・持続的な賃上げを実現**することを目指す。

改正後【措置期間：3年間】

改正前【措置期間：2年間】

大企業 ※1	継続雇用者※4 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率 ※6	教育 訓練費※7 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
		+3%	10%	+10%	5% 上乘せ	両立支援 女性活躍 プラチナくるみ or プラチナえるぼし	5% 上乘せ
	+4%	15%					
	+5%	20%					
	+7%	25%					

中堅企業 ※2	継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
		+3%	10%	+10%	5% 上乘せ	両立支援 女性活躍 プラチナくるみ or えるぼし三段階目以上	5% 上乘せ
	+4%	25%					

中小企業 ※3	全雇用者※5 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
		+1.5%	15%	+5%	10% 上乘せ	両立支援 女性活躍 くるみ or えるぼし二段階目以上	5% 上乘せ
	+2.5%	30%					

大企業 ※1	継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
		+3%	15%	+20%	5% 上乘せ
	+4%	25%			
	-	-			
	-	-			

中堅企業 ※2	継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
		+3%	15%	+10%	10% 上乘せ
	+4%	25%			
	-	-			
	-	-			

中小企業 ※3	全雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
		+1.5%	15%	+10%	10% 上乘せ
	+2.5%	30%			
	-	-			
	-	-			

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※8。

- ※1 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**を行うことが適用の条件。それ以外の企業は不要。
- ※2 従業員数2,000人以下の企業（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法人の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。）が適用可能。ただし、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。
- ※3 中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主が適用可能。
- ※4 継続雇用者とは、適用事業年度及び前事業年度の全月分の給与等の支給を受けた国内雇用者（雇用保険の一般被保険者に限る）。
- ※5 全雇用者とは、雇用保険の一般被保険者に限られない全ての国内雇用者。
- ※6 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※7 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の前年度全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※8 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増加している場合に限り、適用可能。

(参考) 租税特別措置の不適用措置の見直しについて

- 収益が拡大しているにもかかわらず賃上げにも投資にも消極的な大企業に対して講ずることとしている、研究開発税制等の一部の租税特別措置の税額控除の適用を停止する措置について、その期間を3年間延長するとともに、要件を一部見直す。

制度概要 【適用期限：**令和8年度末**まで】 ※赤字：令和6年度税制改正における変更点

下記の①～③の全てを満たす資本金1億円超の大企業は不適用措置の対象。

① **所得金額**：対前年度比で増加

② **継続雇用者の給与等支給額**：

・大企業（下記以外の場合）：対前年度以下

・前年度が黒字の大企業（資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上、**又は、従業員数2,000人超**）：

対前年度増加率 1%未満

③ **国内設備投資額**：

・大企業（下記以外の場合）：当期の減価償却費の3割以下

・**前年度が黒字の大企業（資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上、又は、従業員数2,000人超）**：

当期の減価償却費の4割以下

【対象となる租税特別措置】

研究開発税制、地域未来投資促進税制、5G導入促進税制、デジタルトランスフォーメーション投資促進税制、カーボンニュートラル投資促進税制



(1-2) イノベーション拠点税制（イノベーションボックス税制）の創設

新設

(法人税・法人住民税・事業税)

- イノベーションの国際競争が激化する中、研究開発拠点としての立地競争力を強化し、民間による無形資産投資を後押しすることを目的として、特許やソフトウェア等の知財から生じる所得に減税措置を適用するイノベーション拠点税制（イノベーションボックス税制）を創設する。
- 2000年代から欧州各国で導入が始まり、直近ではシンガポールやインド、香港といったアジア諸国でも導入・検討が進展。

イノベーション拠点税制（イノベーションボックス税制）のイメージ

-  : 課税所得全体
-  : 本税制の対象となる所得

(※1) 産業競争力強化法において新設する規定により確認。

企業が主に「国内で」、「自ら」
開発した知財に限る (※1)

特許権等

ライセンス
所得

譲渡
所得

所得控除
30%圧縮

対象所得について、
29.74%から約20%相当まで引下げ
(法人実効税率ベース)

<各国の導入状況 (※2) (括弧内は導入年数) >

フランス (2001)、ベルギー (2007)、オランダ (2007)、中国 (2008)、スイス (2011)、イギリス (2013)、韓国 (※3) (2014)、アイルランド (2016)、インド (2017)、イスラエル (2017)、シンガポール (2018)、香港 (2024目標)、オーストラリア (検討中)

(※2) 米国には、無形資産由来の所得に係る制度として、FDII、GILTIが存在

(※3) 韓国では中小企業を対象とした制度

出展：経済産業省「経済産業関係 令和6年度税制改正について(令和5年12月)」

(参考) イノベーション拠点税制 (イノベーションボックス税制) の制度案

- 措置期間：7年間（令和7年4月1日施行）
- 所得控除率：30%
- 所得控除額算定式

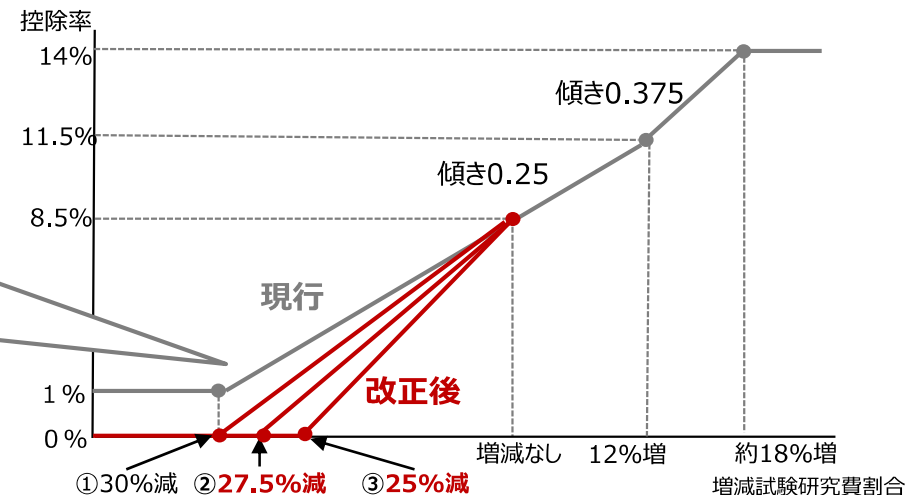
$$\text{所得控除額} = \text{知財由来の所得} \times \frac{\text{知財開発のための適格支出}}{\text{知財開発のための支出総額}} \times \text{所得控除率(30\%)}$$

<p>①対象となる知的財産の範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>特許権</u> ● <u>AI関連のソフトウェアの著作権</u> (令和6年4月1日以降に取得したもの) 	<p>②対象となる所得の範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>知財のライセンス所得</u> ● <u>知財の譲渡所得</u> (海外への知財の譲渡所得及び子会社等からのライセンス所得等を除く) 	<p>③自己創出比率の計算方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>企業が主に「国内で」、「自ら」行った研究開発の割合</u>
--	---	---

※ 本税制の対象範囲については、制度の執行状況や効果を十分に検証した上で、国際ルールとの整合性、官民の事務負担の検証、立証責任の所在等諸外国との違いや体制面を含めた税務当局の執行可能性等の観点から、財源確保の状況も踏まえ、状況に応じ、見直しを検討する。

(参考) 研究開発税制における控除率のメリハリ付け

研究開発税制について、**研究開発費が減少している場合**の控除率を段階的に調整。
 (①令和8年度、②令和11年度、③令和13年度の3段階で実施)



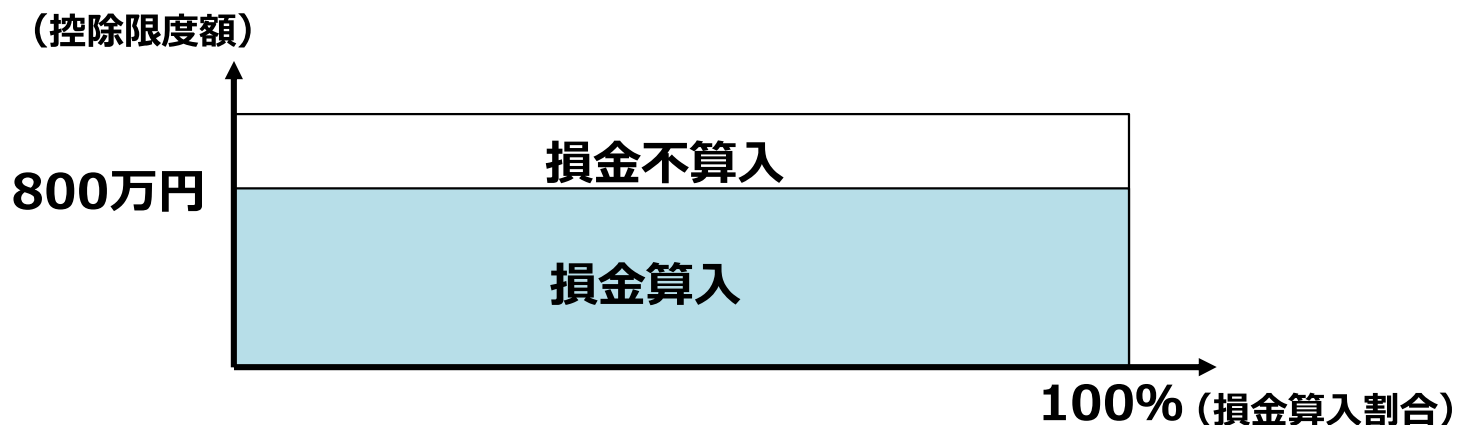
(2-4) 中小法人の交際費課税の特例の拡充及び延長 (法人税・法人住民税・事業税)

拡充・延長

- 租税特別措置法上、交際費等※については、損金不算入が原則。
- 販売促進手段に限られる中小法人にとって、交際費等は事業活動に不可欠な経費で、当該措置は非常に重要であるため、定額控除限度額（800万円）までの全額を損金算入可能とする特例措置を3年間延長する。
- また、会議費の実態を踏まえ、交際費等から除外される飲食費に係る基準（1人あたり5,000円以下）の1万円への引上げを行う。

改正概要

※赤字が改正箇所
【適用期限：令和8年度末】



※交際費等：交際費、接待費、機密費、その他の費用で法人がその得意先、仕入先その他事業に関係ある者等に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの（1人あたり5,000円超の飲食費含む）。

1人あたり5,000円以下の飲食費は、交際費等の範囲から除外されているが、これを**1万円に引上げ**。

- **外形標準課税の対象法人数の減少を踏まえ、課税対象を中小企業やスタートアップに広げるのではなく、大企業の減資や100%子法人等への対応として、以下①②の見直しを講ずる。**
 - ① **外形標準課税の対象法人について、現行基準を維持する（外形標準課税の対象外である中小企業・スタートアップは、引き続き対象外）。ただし、当該事業年度の前事業年度に外形標準課税の対象であった法人が資本金1億円以下になった場合でも、資本金と資本剰余金の合計額が10億円を超える場合は、外形標準課税の対象とする。**（令和7年4月1日施行予定）。
 - ② **資本金と資本剰余金の合計額が50億円を超える法人等（当該法人が非課税又は所得割のみで課税される法人等である場合を除く。）の100%子法人等のうち、資本金1億円以下であっても、資本金と資本剰余金の合計額が2億円を超えるものは原則、対象とする。ただし、産業競争力強化法の改正を前提に、同法による認定を受けた事業者がM&Aを通じて買収した100%子法人等については、5年間対象外とする。**また、新たに外形標準課税の対象となる法人について、従来の課税方式で計算した税額を超えた額のうち、一定の額を、当該事業年度に係る法人事業税額から控除する（2年間の経過措置）（令和8年4月1日施行予定）。

令和6年度与党税制改正大綱

第一 令和6年度税制改正の基本的考え方

4. 地域・中小企業の活性化等

(2) 外形標準課税

(略) 外形標準課税の対象法人数は、資本金1億円以下への減資を中心とした要因により、導入時に比べて約3分の2まで減少している。このような減資には、損失処理等に充てるためではなく、財務会計上、単に資本金を資本剰余金へ項目間で振り替える減資を行っている事例も存在する。また、組織再編等の際に子会社の資本金を1億円以下に設定することにより、外形標準課税の対象範囲が実質的に縮小する事例も生じている。

企業の稼ぐ力を高める法人税改革の趣旨や、地方税収の安定化・税負担の公平性といった制度導入の趣旨を踏まえ、**中堅・中小企業のM&Aやスタートアップへの影響が生じないように配慮しつつ、外形標準課税の適用対象法人のあり方について制度的な見直しを行う。**

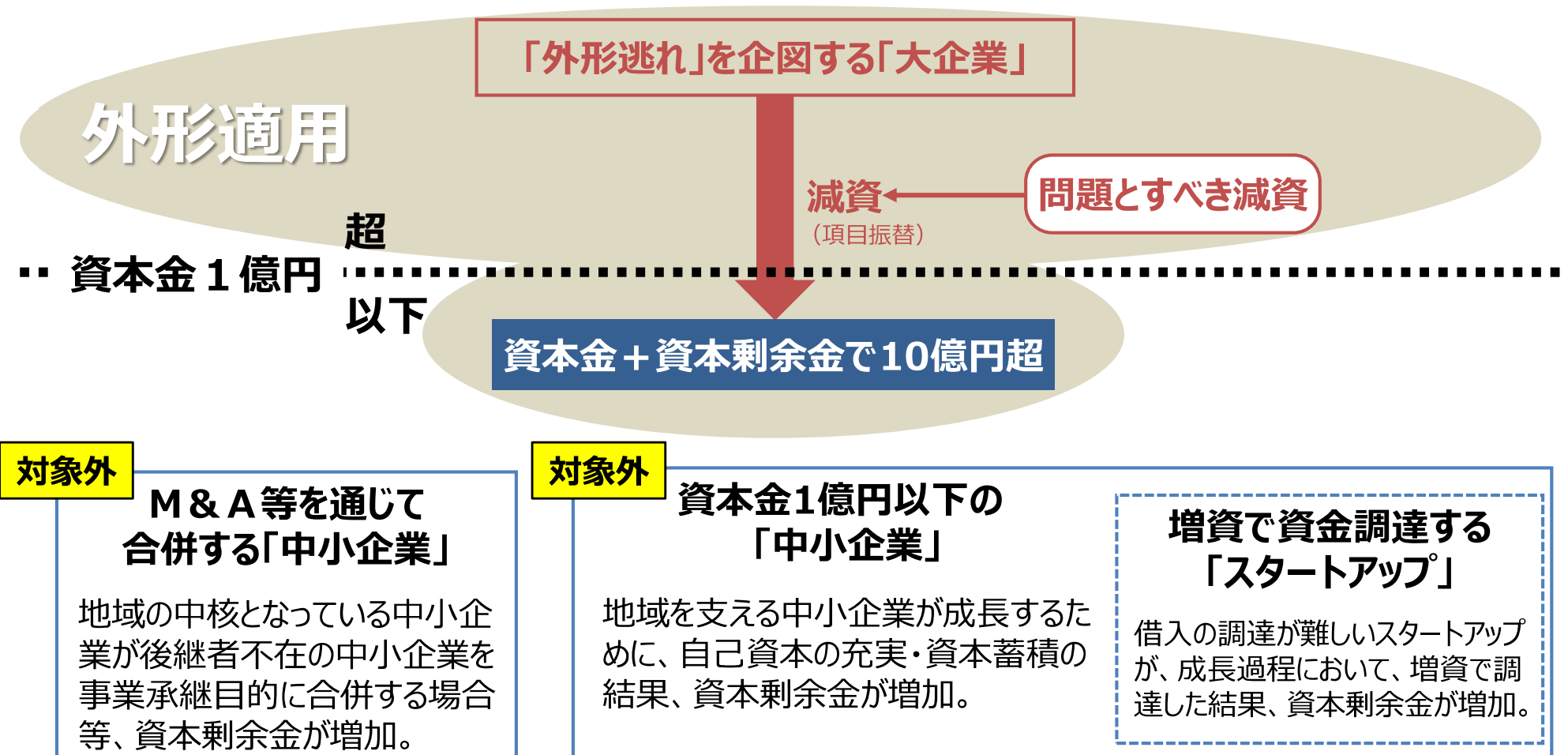
まず、減資への対応として、現行基準（資本金1億円超）は維持しつつ、外形標準課税の対象である大法人に対する補充的な基準を追加する。具体的には、前事業年度に外形標準課税の対象であった法人が資本金1億円以下になった場合でも、資本金と資本剰余金の合計額が10億円を超える場合には外形標準課税の対象とする。なお、このように**今回の見直しは、外形標準課税の対象を中小企業に広げるものではない。**

加えて、親会社の信用力等を背景に事業活動を行う子会社への対応として、資本金と資本剰余金の合計額が50億円を超える法人等の100%子法人等のうち、資本金が1億円以下であって、資本金と資本剰余金の合計額が2億円を超えるものを外形標準課税の対象とする。

また、**今後の外形標準課税の適用対象法人のあり方については、地域経済・企業経営への影響も踏まえながら引き続き慎重に検討を行う。**

(参考1) 外形標準課税の見直し(減資対応)の概要

- 外形標準課税の対象外となっている中小企業やスタートアップ (資本金1億円以下) について、引き続き対象外 (新設法人も、事業年度末日時点で資本金1億円以下であれば対象外)。
- ただし、当該事業年度の前事業年度に外形標準課税の対象であった法人 (資本金1億円超) であって、当該事業年度に資本金1億円以下で、資本金と資本剰余金の合計額が10億円を超えるものは、外形標準課税の対象となる (令和7年4月1日施行予定)。



(参考2) 外形標準課税の見直し(分社化等への対応)の概要

- 大企業の100%子法人や外形逃れを企図した組織再編への対応のため、「資本金+資本剰余金」50億円超の親法人の100%子法人等(※1)が「資本金+資本剰余金」2億円超(※2)の場合、外形対象(「資本金+資本剰余金」2億円以下の場合の対象外)。
- 非課税又は所得割のみで課税される親法人(=資本金1億円以下の中小企業等)の100%子法人等は、引き続き外形の対象外。

- ✓ 産業競争力強化法の改正を前提に、同法の特別事業再編計画(仮称)に基づき行われるM&Aにより100%子法人等となった法人について、5年間、外形対象外とする特例措置を設ける。
- ✓ 本改正により新たに外形対象となる法人について、外形対象となったことにより従来の課税方式で計算した税額を超えることとなる額を、施行日以後に開始する事業年度の1年目に2/3、2年目に1/3軽減。
- ✓ 2年間の猶予期間を設け、令和8年4月1日施行予定。

外形標準課税の対象となる子法人

「資本金+資本剰余金」50億円超の大規模法人
(外形対象外である中小企業を除く)

100%子法人等
(完全支配関係がある場合)

「資本金+資本剰余金」2億円超の
中小企業は新たに外形対象

産業競争力強化法における対象除外措置

地域の中核となり、成長を目指す「中堅・中小企業」が、
M&Aにより中小企業を子会社化し、グループ一体での
成長を遂げていくケース

産業競争力強化法の計画認定を受けた場合

既存の100%子法人等も含め、5年間は外形対象外

- ※1 法人税法上の完全支配関係がある法人、100%グループ内の複数の特定法人に発行済株式等の全部を保有されている法人
※2 公布日以後に、100%子法人等が親法人に対して資本剰余金から配当を行った場合、当該配当に相当する額を加算

(2-5) 中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置の延長

延長

(所得税・法人税・個人住民税・法人住民税・事業税)

- 中小企業者等が**30万円未満の減価償却資産を取得**した場合、**合計300万円までを限度に、即時償却(全額損金算入)**することが可能。
- インボイス制度の導入等により事務負担が増加する中で、①償却資産の管理などの事務負担の軽減、②事務処理能力・事務効率の向上を図るため、本制度の**適用期限を2年間延長**する。

改正概要

※赤字が改正箇所

【適用期限：令和7年度末】

○適用対象資産から、貸付け（主要な事業として行われるものを除く。）の用に供した資産を除く

	取得価額	償却方法
中小企業者等のみ	30万円未満	全額損金算入 (即時償却)
全ての企業	20万円未満	3年間で均等償却※1 (残存価額なし)
	10万円未満	全額損金算入 (即時償却)

← 合計300万円まで

本則※2

※1 10万円以上20万円未満の減価償却資産は、3年間で毎年1/3ずつ損金算入することが可能。

※2 本則についても、適用対象資産から貸付け（主要な事業として行われるものを除く。）の用に供した資産が除かれる。

※3 従業員数については、中小企業者は500名以下、出資金等が1億円超の組合等は300名以下が対象

(2-3) 法人版・個人版事業承継税制に係る所要の措置 (相続税・贈与税)

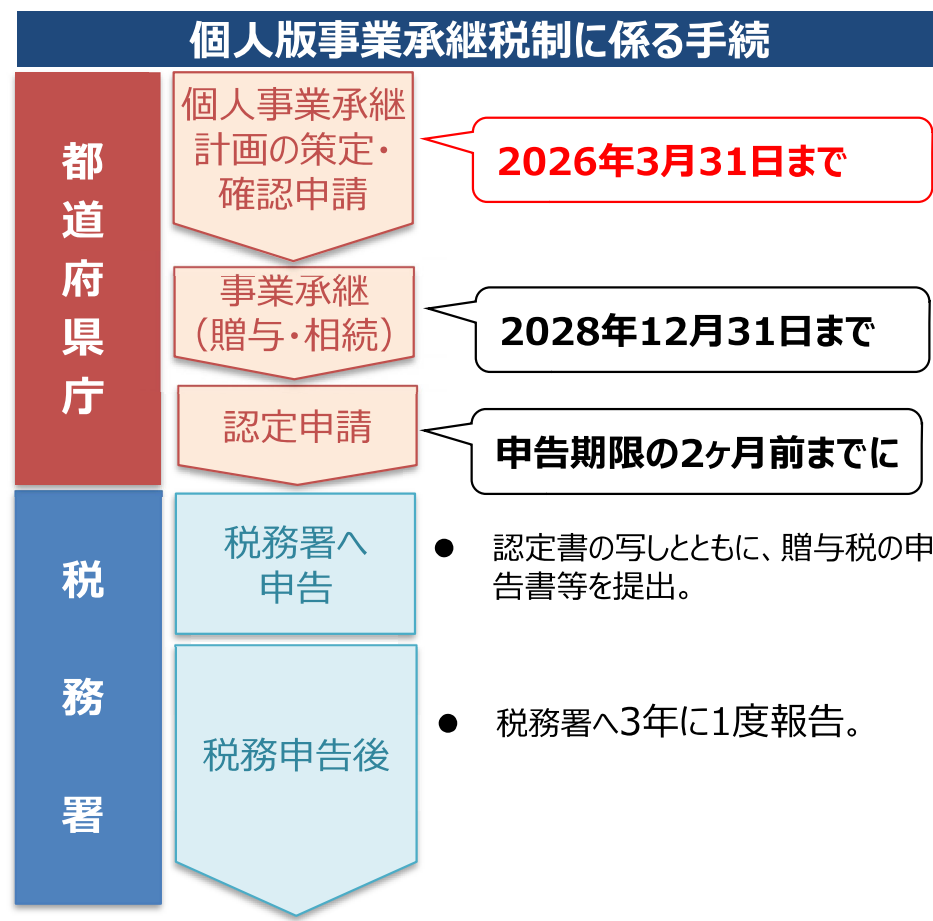
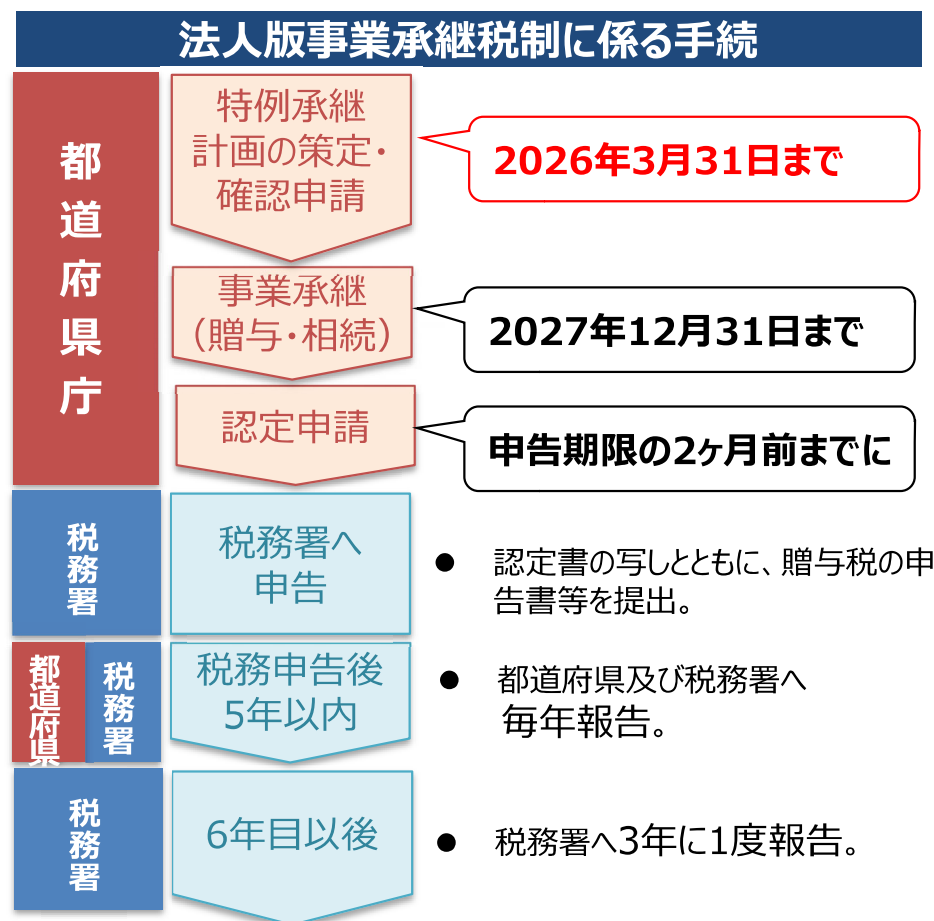
延長

- 事業承継税制は、中小企業の円滑な世代交代を通じた生産性向上のために、**事業承継時の贈与税・相続税負担を実質ゼロ**にする時限措置。
- コロナの影響が長期化したことを踏まえ、法人版・個人版の**特例承継計画の提出期限を2年延長**することとし、適用期限の到来に向けて、早期事業承継への支援体制の構築を図る。

改正概要

※赤字が改正箇所

【特例承継計画の提出期限：法人版・個人版いずれも**令和7年度末**】

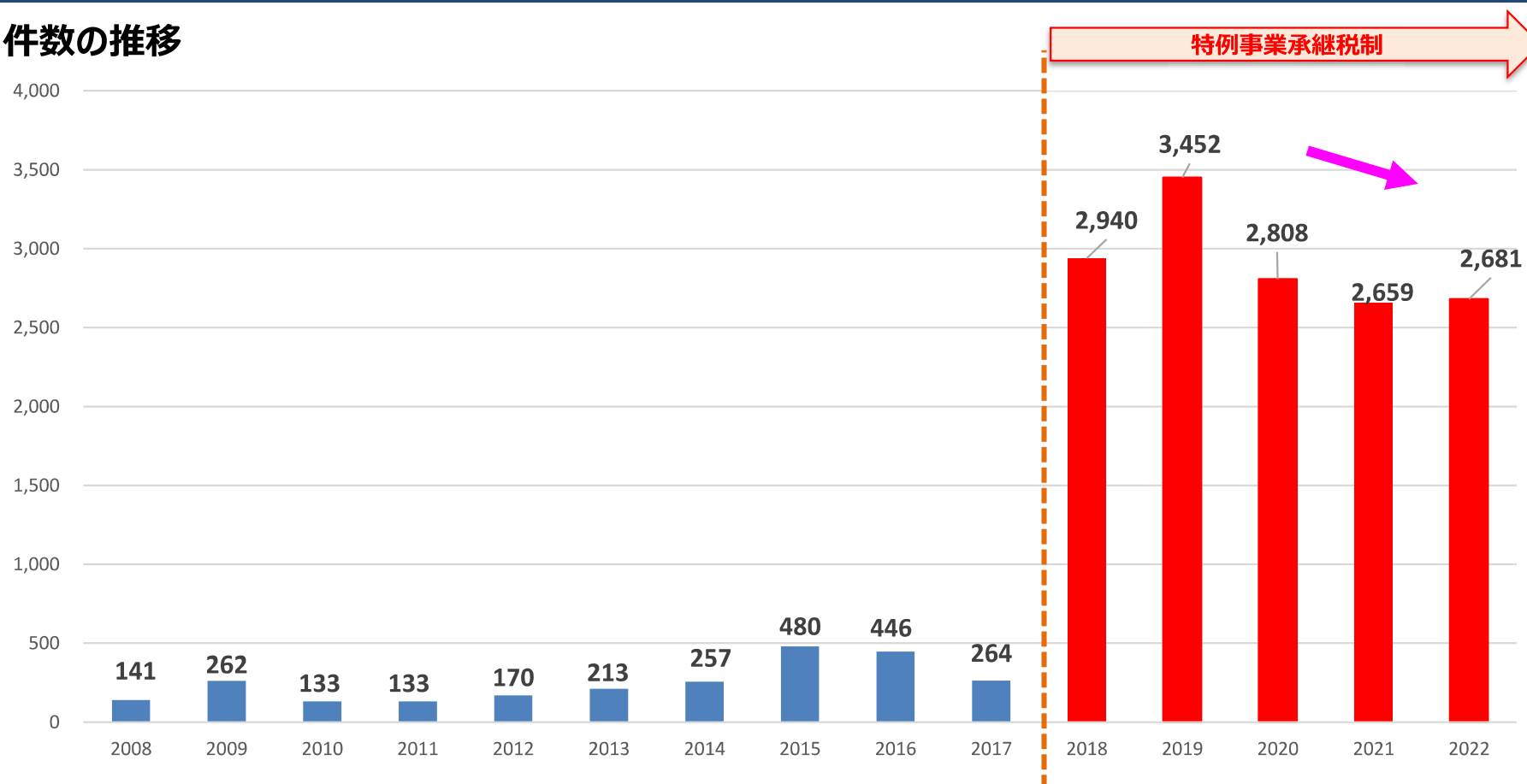


(参考) 事業承継税制の活用状況

- 事業承継税制は、地域の経済や雇用を支え、成長を志向する中小企業に多く活用されている。
- 特例承継計画（法人版）の活用件数は、コロナ禍前（2018・2019年）は増加したもののコロナ禍（2020年～2022年）は落ち込んだ。急激な経営環境の変化により、中小企業の事業承継の検討が遅れている。

コロナ等による活用の遅れ

● 活用件数の推移



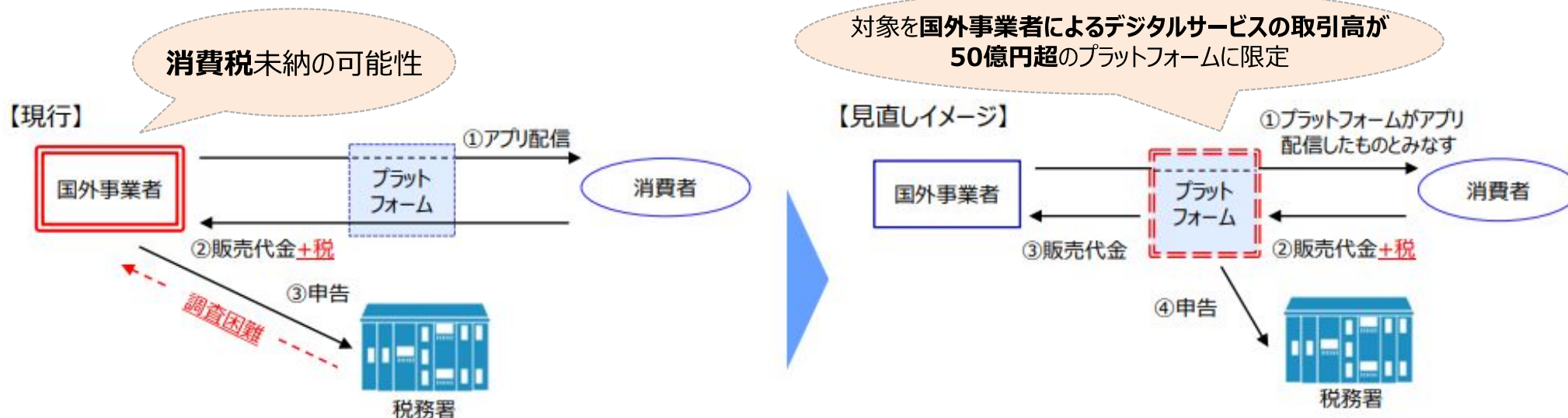
※2017年度以前は計画認定件数、2018年度以降は特例承継計画申請件数をカウント。

(4-1) 国境を越えたサービスの提供に係る消費課税のあり方の見直し

その他

(消費税、地方消費税)

- アプリやゲームなどのデジタルサービス市場において、国内外の事業者間における課税の公平性や競争条件の中立性を確保する観点から、国外サービス提供者の代わりにプラットフォームを提供する事業者が消費税を納める「プラットフォーム課税」を導入する。
- 本制度の対象となるプラットフォーム事業者には高い税務コンプライアンスや事務処理能力が求められること等を考慮し、国外事業者が自身のプラットフォームを介して行うデジタルサービスの取引高が50億円を超えるプラットフォーム事業者を対象とする。



(出典) 「国境を越えたデジタルサービスに対する消費税課税のあり方に関する研究会 報告書(概要) (2023年11月)」(財務省)
<https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/PF_gaiyou.pdf>

出展: 経済産業省「経済産業関係 令和6年度税制改正について(令和5年12月)」

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されました！ 新しい認定制度もスタートしました！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、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（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。
この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 **55%**以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。




認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



くるみん、トライくるみん認定基準

<p>改正前くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p> 
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>		<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>		
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 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に、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>		<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>③ 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に、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内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に、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>		<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内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に、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 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。</p>		
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>		
<p>9. 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施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>		
<p>10. 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。</p>		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 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に、男性の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

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

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が 90% 以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が 70% 以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が 90% 未満でかつ(2)が 70% 未満だった場合でも、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に、上記の(1)が 90% 以上または(2)が 70% 以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。



不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、
不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として
くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2のくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

- (1) 次の①及び②の制度を設けていること。
- ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- (2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- (3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、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などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」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）」もぜひご活用ください（令和3年10月から令和9年3月まで）。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧くださいか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧くださいか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html





お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、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認定。
 - プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<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>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<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。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<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。
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<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。

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①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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。</p> <p>(※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</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。</p>	同左

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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 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。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>	<p>○ 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の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 <small>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</small></p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 <small>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</small></p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 B 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。