

総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置、ペナルティの流れ

適用対象：令和4年4月1日以降に契約を締結する、総合評価落札方式によるすべての調達。
但し、令和4年2月1日以降に入札・契約手続運営委員会に諮る調達案件とする。

入札公告(公示)

「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」を入札参加者から提出を受けたことをもって評価 (賃金引き上げ表明は①事業年度※単位又は②暦年単位での表明)
①大企業 3%以上 ②中小企業1.5%以上 ※①事業年度は契約を行う予定の年の4月以降に開始するもの

加算点=従来の加算点+賃上げ加算点(加算点の5%以上) → (例)施工能力評価型II型...従来の加算点40点+賃上げ加算点3点=加算点合計43点 (3点/43点=6%)

入札、落札決定

落札者が賃上げ加算点で
加点なし

落札者が賃上げ加算点で
加点あり

加点を受けた落札者が以下の書類作成後に総務部
契約課へ提出 (賃上げの実績の確認)

①年度単位による賃上げ表明
法人事業概況説明書(又は税務申告の作成書類)

②年単位による賃上げ表明
給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表

賃上げ基準に達していない者

総務部
契約課
に提出

四半期分を
本省大臣
官房会計
課に提出

四半期分を
財務省主
計局法規
課に提出

総務部
契約課
へ連絡※

各省各庁
の長へ通
知

全省庁分を
財務省が
まとめ

※総務部契約課から、賃上げ基準に達していない企業に減点措置の通知

財務省主計局法規課から通知された日から1年間
国の総合評価落札方式の調達の全てに対して加点
より大きな割合の減点(加点に1点を加えた減点)

■適用対象

令和4年4月1日以降に契約を締結する、総合評価落札方式によるすべての業務
但し、令和4年2月1日以降に入札・契約手続運営委員会に諮る調達案件とする。

■関東地方整備局の建設コンサルタント業務等における総合評価方式別の総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置

- ・技術点の5%以上の整数とし以下のとおりとする。
- ・従来の技術点に含めて加算を行い、その後の技術評価点の算出は従来と同じとする。

$$\text{技術評価点} = 60\text{点}^{\ast} \times \frac{\text{技術点(賃上げ加算点を含む)}}{\text{技術点満点(賃上げ加算の配点を含む)}} \quad \ast\text{建築コンは55点}$$

①総合評価落札方式(標準型1:3、簡易型1:1(実施能力評価型))

技術点満点が200点の場合 → 従来の技術点200点+賃上げ加算点11点とし合計211点(11点/211点=5%)

②総合評価落札方式(簡易型1:1(①、③及び④を除く))

技術点満点が100点の場合 → 従来の技術点100点+賃上げ加算点6点とし合計106点(6点/106点=6%)

③総合評価落札方式(発注者支援業務等)

技術点満点が80点の場合 → 従来の技術点80点+賃上げ加算点5点とし合計85点(5点/85点=6%)

④総合評価落札方式(建築関係コンサル)

技術点満点が55点の場合 → 従来の技術点55点+賃上げ加算点3点とし合計58点(3点/58点=5%)

- ・賃上げの実施に関する評価点は、履行確実性評価の対象としない。

緊急提言

～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～

令和3年11月8日
新しい資本主義実現会議

営規律の確保に配慮しつつ、経営者保証に関するガイドラインの内容を明確化し、活用を促すことを検討する。

事業再生に関わる私的整理等に対する金融機関等の取組を促す施策を検討する。

(8) 新しい資本主義の時代における今後の税制の在り方についての政府税制調査会における検討

新しい資本主義の時代における今後の税制の在り方について、政府税制調査会の場で議論を進める。

2. 公的部門における分配機能の強化

(1) 公的価格の在り方の抜本的見直し

① 看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方

若い世代の将来への不安を解消することは、消費の拡大につながり、成長と分配の好循環を支える基盤となる。人生100年時代の到来を見据え、子どもから子育て世代、お年寄りまで、全ての方々が安心して生活できる、全世代型社会保障の構築に取り組む。このため、新たに全世代型社会保障構築会議を立ち上げる。

新型コロナウイルス感染症や少子高齢化への対応の最前線におられる、看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくため、全世代型社会保障構築会議の下に公的価格評価検討委員会を設置し、公的価格の在り方の抜本的見直しを検討する。

これに先立ち、経済対策等において、必要な措置を行い前倒しで引き上げを実施する。

② 賃上げのための政府調達手法の検討

政府調達の対象企業の賃上げを促進するため、賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置など政府調達の手法の見直しを検討する。

(2) 子ども・子育て支援

① 子ども目線での行政の在り方の検討

子どもを巡る様々な課題に適切に対応するため、子ども目線での行政の在り方について、本年末までに基本方針を決定し、可能であれば次期通常国会に法案を提出するというスケジュールを念頭に検討を進める。

② 保育の受け皿整備、幼保小連携の強化、学童保育制度の拡充や利用環境の整備など、子育て支援の促進

待機児童の早期解消を目指し、2024年度末までに約14万人分の保育の受け皿を整備する。このため、保育所の新設、改修に要する経費を支援するとともに、保育士の業務負担を軽減するためのICTシステムの導入の支援、保育士を目指す学生に対する学費の貸付け等により、保育人材の確保を図る。

幼児期の子ども達が、小学校教育へ円滑に移行できるようにする(幼保小連携)ため、好奇心や粘り強さといった学びや生活の基盤を育む体験活動など、モデル地域での実践を行い、教材や教育方法の開発・改善を行う。

学童保育、病児保育事業、乳幼児の一時預かり事業、保育コンシェルジュ等の運

総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置 賃上げ実績の確認の運用等について

賃上げの表明を行い受注した企業に対する「賃上げ実績の確認」においては、事業年度単位の賃上げを表明する場合は「法人事業概況説明書」、暦年単位の場合は「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」から給与等受給者一人当たりの給与総額（中小企業等の場合は給与総額）により確認するのが標準的な方法として示されている。

(事業年度単位の賃上げを表明した場合) 法人事業概況説明書

(暦年単位の賃上げを表明した場合)
給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表

別紙3 法人事業概況説明書 FB1006

※添付「法人事業概況説明書の書き方」を参考に記載し、法人届申書等と一緒に添付して提出してください。
なお、記載欄が不足する理由につきましては、必ず添付書類に理由を記載し、添付いたします。

○記入用(この用紙は機械で読み取ります。折ったり汚したりしないでください)

この用紙はどのような場合でも使えます

1 事業内容

10 主要科目

11 代表者に対する報酬等の金額

年度終了後に前年度分とあわせて
関東地方整備局総務部契約課に提出
↓
所定の欄の値から実績の確認を行う

別紙4 FE0104

令和 年分 給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表
(所有権は施行規則第5(8)、5(24)、5(25)、5(26)、6(1)及び6(2)期間)

令和 年分 給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表 (375)

2 選

3 報酬

4 不動産の使用料等の支払調書合計表 (313)

5 不動産等の売買又は貸付けのあっせん手数料の支払調書合計表 (314)

5 不動産等の譲受けの対価の支払調書合計表 (376)

提出用
平成28年1月1日以後提出用
平成27年分以前の合計表を作成する場合には、「個人番号又は法人番号」欄にも記載してください。

提出用
平成28年1月1日以後提出用
平成27年分以前の合計表を作成する場合には、「個人番号又は法人番号」欄にも記載してください。

年度終了後に前年度分とあわせて
関東地方整備局総務部契約課に提出
↓
所定の欄の値から実績の確認を行う

賃上げ実績の確認の運用等について

○賃上げ実績の確認において、標準的な方法とされている「法人事業概況説明書」や「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」により賃上げ実績が確認できない場合であっても、税理士又は公認会計士等の第三者により同等の賃上げ実績を確認することができると認められる書類に代えることができるとされているところ。

○賃上げを行う企業を評価するとの本制度の趣旨に沿った対応となるよう運用するため、具体的な確認書類の提出方法、「同等の賃上げ実績」と認めることができるかの現時点における考え方についての運用を整理。

○確認書類の提出方法

- ・賃上げ実績の確認時、税理士又は公認会計士等の第三者により「入札説明書に示されている基準と同等の賃上げ実績を確認できる書類であると認められる」ことが明記された書面を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出。

※賃上げ促進税制の優遇措置を受けるために必要な税務申告書類をもって賃上げ実績を証明させることも可能。

○「同等の賃上げ実績」と認めることができる場合の考え方

- ・中小企業等においては、実情に応じて「給与総額」又は「一人当たりの平均受給額」いずれを採用することも可能。
- ・各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のみの基本給や所定内賃金などにより評価することも可能。
- ・通知に示した賃上げ実績の確認方法で従業員の給与を適切に考慮できない場合、適切に控除や補完が行われたもので評価することも可能。

※ボーナス等の賞与及び諸手当を含めて判断するかは、企業の実情を踏まえて判断することも可能。（具体例は次頁）

※なお、本制度において、企業の賃上げ表明を行う様式には従業員代表及び給与又は経理担当者の記名・捺印を求めており、企業の真摯な対応を期待するもの。

※仮に制度の主旨を意図的に逸脱していることが判明した場合には、事後であってもその後に減点措置を行う。

○各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のみの基本給や所定内賃金などにより評価する。

- ・ 継続雇用している給与等受給者への支給額で評価する。
⇒ ベテラン従業員等が退職し、新卒採用等で雇用を確保することで給与総額が減少する場合等に対応
- ・ 定年退職者の再雇用や育児休暇や介護休暇の取得者など給与水準が変わる者を除いて評価する。
⇒ 雇用確保やワークライフバランス確保の取組に対応
- ・ 計画的に超過勤務を減らしている場合、超過勤務手当等を除いて評価する。
⇒ 働き方改革の推進、時間外労働規制の令和6年4月からの適用に対応
- ・ 災害時の超過勤務や一時雇用、業績に応じ支給する一時金や賞与等を除いて評価。
⇒ 災害等による業績の変動等の企業がコントロールできない変動要因に対応

○通知に示した賃上げ実績の確認方法で従業員の給与を適切に考慮できない場合、適切に控除や補完を行って評価する。

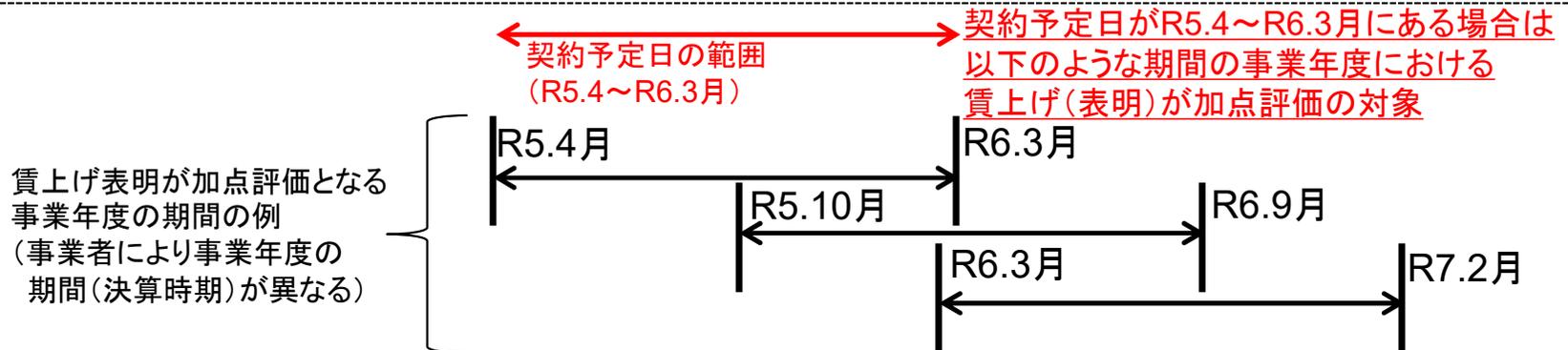
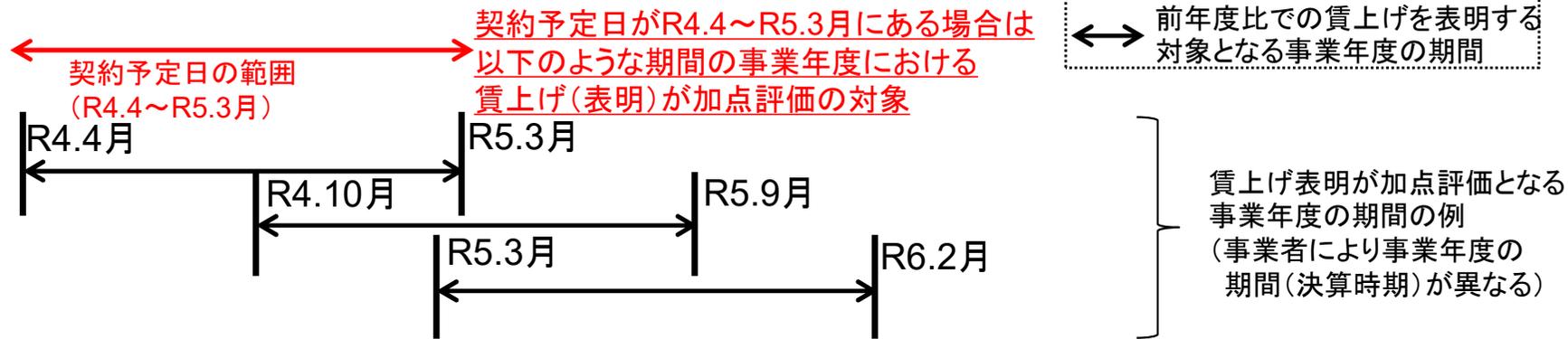
- ・ 一部の従業員の給与が含まれない場合、別途考慮して評価する。
- ・ 外注や派遣社員の一時的な雇い入れによる労務費が含まれる場合、これを除いて評価する。
- ・ 退職給付引当金繰入額といった 実際に従業員に支払われた給与でないものが含まれる場合、これを除いて評価する。
- ・ 役員報酬が含まれること等により従業員の賃金実態を適切に反映できない場合、これを除いて評価する。
- ・ 令和4年4月以降の最初の 事業年度開始時よりも前の令和4年度中に賃上げを実施した場合は、その賃上げを実施したときから1年間の賃上げ実績を評価する。

※上記は例示であり、ここに記載されている例に限定されるものではない

賃上げ表明書の評価(加点)を実施する適用期間について

事業年度単位の場合

契約を行う予定の会計年度に開始する事業年度における前年度比での賃上げを表明した場合が加点対象



暦年単位の場合

契約を行う予定の年(暦年)における前年比での賃上げを表明した場合が加点対象

