

「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」に関するQ&A集

1. 全般

- ・賃上げ評価を行う経緯を教えてください。【令和4年2月28日作成】

(回答)

令和3年11月8日開催の「新しい資本主義実現会議」の緊急提言の中において「公的部門における分配機能の強化」の中で「賃上げのための政府調達手法の検討」として、「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。」ことが位置づけられました。

これを受けて、検討が進められ、令和3年12月17日に財務大臣から各省庁の長あてに賃上げ評価に関する仕組みに関する通知が発出されました。

これを受けて、令和3年12月24日に国土交通省通知が発出されたところです。

この通知の中で適用対象、評価項目、評価方法、賃上げ実績の確認方法、賃上げ表明したが達成できなかった者に対するペナルティなどについて記載されています。

この通知において、賃上げ実績の確認においては、所定の書類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したところです。

この賃上げ実績の確認について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及び「同等の賃上げ実績」と認めることができるかの考え方について整理がなされ、令和4年2月8日に財務大臣より通知が発出されました。

これを受けて、国土交通省通知も同日付けにて発出されました。

令和3年12月17日

(財務大臣→各省庁の長)

「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について」

令和3年12月24日

(国土交通省→各地方整備局長等)

「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について」

令和4年2月8日(財務大臣→各省庁の長)

「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に係る賃上げ実績の確認の運用等について」

(国土交通省→各地方整備局長等)

「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に係る運用等について」

- ・賃上げ実績確認の運用等について通知がなされた経緯【令和4年3月18日作成】

(回答)

賃上げの実績の確認については、基本的に事業年度で賃上げを表明した場合は、「法人事業概況説明書」、暦年で賃上げを表明した場合は、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」で確認することとなっております。これは受発注者ともに簡便・明確な賃上げ実績の確認方法として設定されたものです。しかしこの書類での確認については、所定内賃金だけでなく、超過勤務手当や賞与、役員報酬など全てを含んだ総額での確認となっている状況で、企業における賃金形態の違いや働き方改革の対応など企業ごとに様々な実情があり、賃上げの実態を適切に確認できない場合が想定されます。このことから、様々な実情に応じた企業における賃上げの実態を適切に確認するため具体的な事例を含め運用等が示されたものです。

令和4年2月8日付け国土交通省通知「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に係る運用等について」は以下を参照願います。

<https://www.mlit.go.jp/tec/content/001463543.pdf>

関東地方整備局の「賃上げ実績の確認の運用等について【概要資料】」については以下を参照してください。

https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000822641.pdf

2. 適用対象

- ・賃上げ評価を行う適用対象を教えてください。【令和4年2月28日作成】

(回答)

令和4年4月1日以降に契約を締結する国の機関が発注する総合評価落札方式による全ての調達です。

(ただし、関東地方整備局の工事、業務では、令和4年2月1日以降に入札契約手続き運営委員会に諮るもの。)

令和3年度内に契約締結するものは対象外です。

業務のプロポーザルや工事の段階選抜方式の一次選抜の評価には適用されません。

国の機関が発注する総合評価落札方式が対象なので、NEXCO等の特殊法人や地方公共団体は対象外です。

3. 評価項目及び評価方法

- ・中小企業等の定義を教えてください。【令和4年2月28日作成】

(回答)

本運用における中小企業等は「法人税法第66条第2項または第3項に該当する者のことをいいます。ただし、同条第6項に該当するものは除く」となります。したがって法人税法上、どのようにあつかわれるかによることとなります。

なので中小企業等は一般に資本金1億円以下の法人です。

- ・中小企業等の場合、「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」とあわせて「法人税申告書別表1」の提出が必要であるがなぜか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

発注者が中小企業等であることを確認するためです。

中小企業等の場合、「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」とあわせて直近の事業年度の「法人税申告書別表1」を提出することが必要ですので注意が必要です。

- ・資本金で見ると中小企業等に当てはまると思うが、親会社が大企業で100%子会社であるため「みなし大企業」となっているが、「見なし大企業」の取り扱いを教えてください。

【令和4年3月18日作成】

(回答)

大企業、中小企業の区分の考え方について事務連絡では、中小企業の定義を法人税法に準ずることが示されています。法人税法第66条第6項には「大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人）との間に当該大法人による完全支配関係がある普通法人については、第2項の規定は適用しない」と規定されています。したがって、法人税法を用いた今回の企業区分（「中小企業等」および「大企業」の定義）では、いくら資本金が小さくても、いわゆる大企業傘下のグループ会社はすべて大企業とみなすこととなります。

以上のことから、ご指摘の「みなし大企業」については、法人税法の定義に基づき大企業と中小企業等を区分しますので、大企業として取り扱う事となります。

- ・事業年度内で企業形態が大企業から中小企業に変更になった場合、次回調達の際に「法人税申告書別表1」を提出することになるが、決算後にならなければ提出ができないため、入札時に間に合わないことが予想される。その際には「法人登記簿」等により中小企業であることを証明しても良いか。【令和4年3月18日作成】

(回答)

大企業から中小企業への企業形態の変更により、入札時に「法人税申告書別表1」の提出が困難な場合には、「法人登記簿」により中小企業であることを証明していただいても構いません。なお、法人登記簿により中小企業であることを確認できた場合には、法人税申告書別表1の提出は不要です。

- ・ 賃上げ表明書の添付資料において、中小企業等の判断に用いる「法人税申告書別表1」の提出が求められていますが、内部情報となるので、記載金額へのマスキングは可能ですか？

【令和4年10月21日作成】

(回答)

中小企業等に該当していることが確認できれば、必要な個所以外については、マスキングして頂いて構いません。

- ・ 大企業及び中小企業等の判断は、法人税法上どのように扱われるかによるとの回答がありますが、法人税法上の取扱いにおける基準日はいつになりますか。【令和4年4月14日作成】

(回答)

賃上げ計画の表明書は、加点を受けるための技術資料の1部として取り扱いますので、その提出日となる発注案件ごとの審査基準日（工事の場合は競争参加申請書提出期限日（但し、段階選抜方式の場合は二次審査資料提出期限日）、業務の場合は参加表明書の提出期限日）時点等で大企業か中小企業等かを判断することになります。

- ・ 令和2年3月公布の法人税法改正により「グループ通算制度」が新たに規定され、令和4年4月1日以降に開始する事業年度から、従来の「連結納税制度」又は「グループ通算制度」を選択することになる。国土交通本省HP等のQAや個別業務の入札説明書等には、「グループ通算制度」における「中小企業等」の定義に関する記載がないが、「中小企業等」はどのように判断すればよいのか。

【令和4年10月21日作成】

(回答)

令和4年10月以降の事業年度において「グループ通算制度」を選択した場合において、「中小通算法人」は中小企業等、「大通算法人」大企業に分類されることとなります。もしご判断に迷われる場合は、国税庁や税理士等にご相談の上、適切に判断してください。

- ・ 事業年度は10月から9月であり、現在は連結納税制度においては「中小企業等」に該当しているが、令和4年10月から開始する事業年度において「グループ通算制度」を選択した場合には、当社は「大通算法人」に該当することになる（税理士等に確認済）。既に中小企業等として賃上げを表明（1.5%以上）を行い受注している業務が複数あるが、事業年度終了後の賃上げ実績の確認の際には、どのように扱われるのか。【令和4年10月21日作成】

(回答)

賃上げ表明書における「大企業」又は「中小企業等」は、各調達案件における「審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）」時点で判断することになります。既に「中小企業等」として賃上げ表明（1.5%以上）を行い受注した案件における実績確認については、1.5%以上の賃上げが達成されていれば問題ありません。ただし、令和4年10月以降には「大通算法人」としての賃上げ表明（3.0%以上）が必要となり、そのうえで受注した場合には、事業年度終了後の実績確認の際には、3.0%以上の賃上げを達成する必要があります。

- ・ 表明書提出後に仮に法人税法上の区分が変わったとして、表明書を差し替えることが可能となるのか。例えば大企業から中小企業に変わる企業があった場合実績確認を中小企業として受けることができるのか。【令和4年10月21日作成】

(回答)

審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）時点での区分で実績確認を行います。提出後に表明した区分を変えることはできないこと、ご理解ください。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の企業の代表者の押印は不要でよいですか？

【令和4年2月28日作成】

(回答)

企業の代表者の押印は不要です。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の従業員代表、給与又は経理担当者の押印は必要ですか？

【令和4年2月28日作成】

(回答)

従業員代表、給与又は経理担当者の押印は必要です。

これは、従業員が代表者から説明を受けたことを証明するために押印を求めたものです。

なお、従業員代表等の押印がない場合は加対象となりませんので注意して下さい。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」中の、「給与又は経理担当者」記載捺印欄がありますが、ここは自筆のサインではだめでしょうか。【令和4年10月21日作成】

(回答)

本人が確認したことが分かるという意味で自筆のサインでも構いません。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の「従業員代表」、「給与又は経理担当者」はどのような者を想定していますか？また、同一の者でも差し支えないでしょうか？【令和4年4月14日作成】

(回答)

従業員代表や給与又は経理担当者は、特定の立場・役職等により制約するところではありません。

提出者の実情に応じて選定して提出して頂くことで構いません。また、従業員代表と給与又は経理担当者は、同一の者でも差し支えありません。

なお、従業員代表等の押印がない場合は加対象となりませんので注意して下さい。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」は調達の参加時にその都度作成する必要がありますか？表明書の写しでよいでしょうか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」はその都度、作成は必要ないです。写しで結構です。

- ・一度の賃上げ表明で複数年度加増措置を受けられるのでしょうか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

従業員への賃金引き上げ計画の表明書は、事業年度または暦年ごとに1枚作成して頂き、事業年度または暦年が変わった場合は、新たに従業員への賃金引き上げ計画の表明書を作成していただくこととなります。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」はどの時点で提出をするのか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

表明書は参加申請時に提出します。(工事の段階選抜は除く。)

工事の場合は競争参加資格確認申請時に同種工事の施工実績等の提出書類と表明書をあわせて提出します。

同時提出型の場合は、競争参加資格確認資料提出時に同種工事の施工実績等の提出書類と表明書をあわせて提出します。

業務の場合は参加表明書の提出時に表明書をあわせて提出します。

なお、工事の段階選抜の場合は一次審査時は賃上げ評価は実施せず、二次審査時に評価します。

よって、一次審査申請書提出時に表明書の提出は不要です。二次審査資料提出時に表明書の提出が必要です。

- ・「従業員への賃金引上げ計画の表明書」の日付は「競争参加申請」提出日と同じにするのでしょうか。【令和4年3月18日作成】

(回答)

「従業員への賃金引上げ計画の表明書」は競争参加申請時に提出します。(工事の段階選抜は除く。)

工事の場合は競争参加申請書提出日以前の日付で「従業員への賃金引上げ計画の表明書」の表明していただければ問題ございません。業務の場合は参加表明書の提出日以前の日付となります。

なお、同時提出型の場合は、競争参加資格確認資料提出日以前の日付、工事の段階選抜の場合は二次審査資料提出日以前の日付となります。

「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」は事業年度または暦年ごとに1枚作成して頂き、個別発注案件ごとの提出は写しで結構です。

- ・賃上げの対象は下請け企業も含まれますか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

今回の賃上げ評価における対象は元請けの企業が対象です。下請け企業は対象外です。

- ・共同企業体の場合、賃上げ表明は代表企業のみ、または、構成員全ての企業が必要のどちらでしょうか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

共同企業体の場合、賃上げ表明は代表者及び構成員全ての企業が表明書の提出があった場合に加点されます。

- ・例えば、2年国債工事の場合、賃上げは2年連続実施しないといけないのでしょうか？

【令和4年2月28日作成】

(回答)

入札時に「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」を提出して頂ければそれを評価し落札決定し契約をします。

なので、2年国債工事の契約の次年度の賃上げの確認や実施は求めません。

- ・表明書の様式をみると本省通知では法人番号の記載はないが、関東地方整備局では法人番号の記載があるがなぜか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

同名企業の場合もありますので法人番号を記載して頂くことで円滑に企業を特定できるようにするためです。

- ・「従業員への賃金引上げ計画の表明書」において、法人番号を必ず記載する必要がありますか。

【令和4年3月18日作成】

(回答)

関東地方整備局においては、法人番号については、同名企業を判別し円滑に企業を特定できるようにするために記載をお願いしているものです。

法人番号の記載が無い場合でも、評価に影響することはありません。

既に従業員代表の方などの押印をされている場合があるかと思いますが、手続きの効率化の観点から場所は問いませんので余白等に手書きでも結構ですので可能な範囲で記載をお願いします。

- ・「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の様式を提示頂いておりますが、同様式でお求めになられている事項と同等の記載があれば、この様式に限らず独自の書式を提出しても加点対象としてお認め頂けますでしょうか。

【大企業用】または【中小企業等用】を記載していなくても差し支えないでしょうか。

【令和4年3月18日作成】

(回答)

「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の様式に記載しています必要事項（大企業及び中小企業なのか、増加率〇%、事業者の代表者が従業員に賃上げの実施を表明、従業員代表及び給与又は経理担当者の名前・押印等）を記載の上、提出して頂ければ様式は問いません。

中小企業の場合は、別途「法人税申告書別表1」を提出していただくことになります。

- ・基本給のみの賃上げを予定している場合、表明書の様式にその旨を記載して提出する必要がありますか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

表明書の様式はそのままとして提出して下さい。よって、賃上げの確認方法の基本給である旨を表明書に記載は不要です。

賃上げ実績を確認の際に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できる書類（根拠となる書類）に、当該事項を記載し提出をすれば結構です。

- ・会社の事業年度が令和4年9月～8月であるが令和4年4月から賃上げを実施する場合、表明書の様式の事業期間は変更する必要がありますか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

令和4年2月8日の財務大臣通知、国土交通省通知において、同等の賃上げ実績と認めることができる具体例として「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。」ことが記載されています。

その場合、表明書の様式はそのままとして事業期間は会社の事業年度を記載して下さい。

賃上げ実績確認の際に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できる書類として事業年度単位より前に賃上げをした月から1年間の実績の確認した結果を記載し提出をすれば結構です。

- ・事業年度の場合、賃上げ表明は事業年度開始前・開始後どちらでも良いのでしょうか。

【令和4年4月14日作成】

(回答)

賃上げの表明は事業年度開始前でも開始後でもどちらでも結構です。

ただし事業年度開始後であっても、賃上げ実績確認の際は、前事業年度と当該事業年度（さらに前倒しての実施した場合は賃上げを行った月から1年間を前年と比較することも可能）での比較となります。

- ・中小企業等用の表明書には「給与総額を対前年度増加率〇%以上とすることを表明します。」となっていますが、「同等の賃上げ実績」と認める場合に、「継続雇用している従業員のみ基本給で評価する。」ことも可能となっています。このように、「給与総額」で表明し、「基本給」で評価するのは、社員に対して嘘をついたことになり、労使間のトラブルに発展してしまいそうですが、問題がないのか伺いたい。また、表明書の「給与総額」の記載を変更できるのか伺いたい。

【令和4年4月14日作成】

(回答)

実績確認としてはご認識の通り継続雇用している従業員の基本給で評価して頂くことで問題無いですが、当該年の災害への対応等により、従業員への給与の支払い方法も変わる可能性があるため、今回の運用では、表明書の内容に関しては変更しておらず、実績確認の手法が異なっても表明書ではひな型のままの内容で問題ありませんが、ご指摘のようなケースを考慮して、2月8日付け事務連絡本文に示された具体的な項目（継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金、中小企業等における「一人当たり平均受給額」）で表明することも可能です。

ただし、提出者の都合によりひな型と異なる手法により賃上げを表明された場合は、実績確認も同じ項目で行うことが前提となります。

また、この場合、表明書における記載として、以下を例示します。

※中小企業等において一人当たり平均受給額で評価する場合

⇒「給与総額」を一人当たりの受給額として書き換える

※継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金で評価する場合

⇒「平均受給額」や「給与総額」を「基本給」「所定内賃金」等と書き換える

ただし、書き換えを行った表明書の提出をもって、実績確認方法の正当性が担保される訳ではなく、第三者による確認を要することは依然として同じである点をご留意ください。

- ・建設関係以外も含め多角的に事業を行っている場合、今回の賃上げの対象は、建設関係の従業員のみで良いのか？【令和4年3月18日作成】

(回答)

本制度における賃上げの取組の評価対象は、企業内の一部門等に限定するのではなく、会社全体を対象として取組を行って頂き、実績確認においても会社全体での賃上げが確認できるよう、主旨をご理解のうえ対応をお願いいたします。

- ・賃上げに対する加点措置は来年度以降も継続するのでしょうか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

本制度は期限を設定しての措置ではございません。

政府全体の取り組みですが継続することを前提として制度設計をしていると聞いています。

4. 賃上げの実績確認

- ・本省通知では賃上げの実績確認の提出先が契約担当官等となっていますが、関東地方整備局では総務部契約課調査係へとなっているのはなぜですか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

本省通知では賃上げの実績確認の提出先が契約担当官等となっており、契約担当官とは本官契約の場合は地方整備局長、分任官契約の場合は事務所長へ提出することとなります。この場合、複数を受注している場合は複数の事務所長へ提出することとなる場合があります。

関東地方整備局では賃上げの実績確認の提出先について受発注者の負担軽減の観点から総務部契約課調査係へ一本化しております。

- ・賃上げ実績確認の際に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できる書類を提出する場合は、「法人事業概況説明書」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の提出はなしでよいのでしょうか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

そのとおりです。

賃上げ実績確認の際に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できる書類を提出する場合は、「法人事業概況説明書」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の提出は不要です。

- ・賃上げ実績確認の際に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できる書類にて提出する場合は添付書類の様式はありますか？【令和4年2月28日作成】

(回答)

添付書類の様式はございません。

同等の賃上げ実績を確認ができる資料を任意の様式で添付して頂ければ結構です。

- ・同等の賃上げ実績と認める場合に提出する（賃上げ計画の達成について（別記様式））の作成は、公認会計士等の第三者との記載がありますが、第三者とは、自社の決算会計業務を行っている会計事務所の公認会計士等も該当すると解釈して宜しいのでしょうか？【令和4年4月14日作成】

(回答)

自社の決算会計業務を行っている外部の会計事務所の公認会計士等も第三者に該当します。

- ・賃金引上げ計画の表明書を提出しても、受注しなければその義務は発生しないのか。

【令和4年2月28日作成】

(回答)

賃上げ計画の表明書を提出し、加点されて受注した場合のみ、賃上げの実績の確認を行うこととなりますので、賃上げ計画の表明書を提出して加点されなかった場合や受注できなかった場合は賃上げ実績の確認を行いません。

- ・事業年度単位での賃上げを表明した際の実績確認資料として「法人事業概況説明書」を指定されていますが、国税庁より資本金が1億円以上の法人では、法人事業概況説明書ではなく「会社事業概況書」の提出が義務づけられており、法人事業概況説明書は作成していません。以上を踏まえて、実績確認資料として「会社事業概況書」で認めていただけるのでしょうか？【令和4年10月21日作成】

(回答)

「会社事業概況書」は令和3年12月17日付の財務省の通知や令和3年12月24日付の国交省の通知の別紙1の1および別紙1の2の1のな書きの書類に相当し、税理士又は公認会計士等の第三者による確認が不要な書類ですが、従業員への支払い賃金に係る確認が困難なため、それだけでは賃上げ実績の実績確認資料とすることはできません。

- ・令和4年2月8日の財務省通知、国土交通省事務連絡により、継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金などにより評価する場合について、継続雇用の定義をご教示いただきたい。

【令和4年4月14日作成】

(回答)

「継続雇用」は、正社員、契約社員問わず、比較する2年間を通して雇用していることを指します。従って実績確認は、賃上げを表明した事業年度等及びその比較対象となる事業年度等を通じて在籍する者が対象となります。

- ・賃金引き上げの対象となる従業員は「組合員のみ」として良いか。(管理職については、定昇&ベアを行っておらず、査定のみ反映となるため)【令和4年4月14日作成】

(回答)

管理職も賃上げ対象の従業員であることは変わらないため、原則的には除くべきではないと考えます。

- ・中小企業の場合は、「一人当りの平均受給額」を採用する場合も可能となっているが、例えば、今年は、「総額賃金」、来年度は「一人当り平均受給額」と、その都度提出書類を変更する事は可能か?【令和4年3月18日作成】

(回答)

各企業の実態を反映した適切な評価方法で評価できるようにすることが、実績確認の運用の基本的な考え方です。

このため、年度等によって変化する状況に応じて、評価方法を変えた方が適当な場合は、変更することに差支えありません。

各企業の実情に応じ適切に根拠資料を整理して頂き、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していただくこととなります。

一方で、賃上げの実態が伴わないにも関わらず、評価方法を恣意的に操作することにより実績確認を満たすような行為は、制度の主旨を意図的に逸脱する行為に該当することになりますのでご注意ください。

- ・ある程度の年次になると給与水準が変わる(下がる)ような給与体系になっているが、賃上げ実績確認において、この給与水準が変わる者を除いてもよいか。【令和4年4月14日作成】

(回答)

例えば給与水準が変わる世代にある人数が多く、実際には賃上げを行っているにも関わらず、給与総額等が下がってしまう場合など、給与水準が下がる者を控除した方が適切に評価できる場合には、そのような評価も可能ですが、単に賃上げを行わないこととの区別を確認する意味で、年次に応じ給与水準が下がることが当該年度等だけの臨時的な措置でないことを社の規定や従業員との合意事項等として実績を確認できる書類に含めて頂くようお願いいたします。

- ・「従業員への賃金引上げ計画の表明書」の留意事項1に、「当該事業年度終了月の翌々月末までに関東地方整備局総務部契約課調査係に提出」との記載があります。

事業年度終了月が工期完了前に迎える場合、提出は工期完了時ではなく、事業年度終了月末から翌々月末までに提出するという認識でよろしいでしょうか。【令和4年3月18日作成】

(回答)

賃上げ実績の確認において工事や業務の履行期間は関係ございません。事業年度により賃上げを表明した場合には、当該事業年度及びその前年度の「法人事業概況説明書」を当該事業年度終了月の翌々月末までに関東地方整備局総務部契約課調査係に提出してください。

- ・令和4年8月8日の事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱いについての事務連絡について、「当該企業の例年の賃上げ実施月に賃上げを実施していること」とあるが、不定期に賃上げを実施している企業の場合はどのような取扱いになるか。【令和4年10月21日作成】

(回答)

原則的に本事務連絡による取扱いの対象外となります。ただし、意図的に賃上げ実施月を遅らせていないことが、第三者により確認された場合には、対象とすることは問題ございません。

- ・令和4年8月8日の天災地変等やむを得ない事情の際の減点措置免除の事務連絡について、従業員が署名した理由書を提出することとなっているが、ここで署名するのは表明時と同じく従業員代表か給与又は経理担当者を想定しているのか。【令和4年10月21日作成】

(回答)

署名いただく方は、表明時と同じく従業員代表か給与又は経理担当者を想定していますが、必ずしも表明書に記名した方と同一人物である必要はありません。各企業等の実情に応じ、適切な者に記載いただくこととなります。

- ・令和4年2月8日本省通知 別紙1 ③の5つめ「令和4年4月以降の最初の事業年度開始時より前の令和4年度中に賃上げが実施された場合は、その賃上げが実施された時から1年間の実績を評価する」とありますが、例えば事業年度4月-3月の場合、7月に給与を引き上げる場合は、給与を上げた月から1年間を賃上げ期間と考えて宜しいでしょうか？【令和4年10月21日作成】

(回答)

令和4年8月8日付の国交省の事務連絡にて記載の通り、例年の賃上げ実施月からの1年間については、事業年度の後ろ倒しの特例として認める運用としています。ただし、意図的に賃上げを後ろ倒しすることは認められておりませんので、ご注意ください。

5. 賃上げ基準に達していない者のペナルティ

- ・賃上げ基準に達していない者のペナルティはいつから、減点されるのか？

【令和4年2月28日作成】

(回答)

賃上げ加算点を受けた落札者は事業年度終了後（暦年の場合は翌年1月）に賃上げ実績の確認書類を関東地方整備局総務部契約課調査係に提出して頂きます。

賃上げ実績を確認し、万一賃上げ基準に達していない場合又は本制度の趣旨を意図的に逸脱している場合は四半期ごとに本省会計課へ報告し、当該報告をまとめて財務省へ報告します。

その後、財務省にてまとめ各省庁へ通知され、本省会計課から各整備局へ連絡します。

なお、関東地方整備局総務部契約課から減点措置対象者へは減点措置の開始時期及び期間を通知します。

この財務省から通知された日から1年間、賃上げ基準に達成していない者が総合評価落札方式による入札に参加する場合、本取り組みによる加点割合より大きな割合（1点大きな配点）で減点します。

- ・A社、B社のJV構成員のうち、A社が減点措置となった場合はB社も減点されますか？

【令和4年2月28日作成】

(回答)

共同企業体の場合に、実績確認において構成員の一部又は全部の者が未達成となった場合、その後の減点措置は、未達成となった構成員である企業及び未達成となった企業を構成員に含む共同企業体に対して行います。

単体企業としての減点はA社のみです。B社は減点されません。

- ・中小企業が3%以上の賃上げを表明して、1.5%以上3%未満の実績となったら、減点の対象となるのか。【令和4年4月14日作成】

(回答)

(通知文では「表明書に記載した賃上げ基準に達していない場合」減点となっておりますが、) 加点を受けるために必要な賃上げの率は中小企業等で1.5%としており、仮に表明書で3%等と表明した場合に、実績が3%に満たない場合であっても、1.5%以上であれば減点するものではありません。