

令和4年度 入札・契約、総合評価の実施方針(案) 〔工事〕

参考資料

令和4年3月8日



国土交通省 関東地方整備局

目次

1. 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	2
2. 建設業就業者の現状	11
3. 青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰(建設ジュ ニアマスター)について	14

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)

関東地方整備局における工事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

■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。

■関東地方整備局の工事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

→ 加算点の合計の5%以上の整数となるよう加点の配点を設定

①技術提案評価型S型等

従来の加算点が60点満点 → 従来の加算点60点+賃上げ加算点4点とし加算点合計64点満点 (4点/64点=約6%)

②施工能力評価型I型、II型

従来の加算点が40点満点 → 従来の加算点40点+賃上げ加算点3点とし加算点合計43点満点 (3点/43点=約7%)

従来の加算点が30点満点 → 従来の加算点30点+賃上げ加算点2点とし加算点合計32点満点 (2点/32点=約6%)

③技術提案チャレンジ型

従来の加算点が20点満点 → 従来の加算点20点+賃上げ加算点2点とし加算点合計22点満点 (2点/22点=約9%)

④フレームワーク方式、公募型指名競争（地域防災実績評価型、営繕工事は実績評価型）

従来の加算点が10点満点 → 従来の加算点10点+賃上げ加算点1点とし加算点合計11点満点 (1点/11点=約9%)

(様式■)

従業員への賃金引上げ計画の表明書

当社は、○年度（令和○年○月○日から令和○年○月○日までの当社事業年度）（又は○年）において、給与等受給者一人あたりの平均受給額を対前年度（又は対前年）増加率○%以上とすることを

表明いたします。

従業員と合意したことを表明いたします。

状況に応じいずれかを選択*

令和 年 月 日

株式会社○○○○

（法人番号を記載）

（住所を記載）

代表者氏名 ○○ ○○

※本表明書をもって初めて従業員に賃上げを表明する場合は上段を、本表明書以外のところで従業員に賃上げを表明している場合は下段を選択してください

上記の内容について、我々従業員は、令和○年○月○日に、○○○という方法によって、代表者より表明を受けました。

令和 年 月 日

株式会社○○○○

従業員代表

氏名 ○○ ○○ 印

給与又は経理担当者

氏名 ○○ ○○ 印

【※本表明書については、従業員代表及び給与又は経理担当者が押印した書類の写しの提出とする。】

(様式■)

(留意事項)

1. 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。ただし、法人税法（昭和40年法律第34号）第75条の2の規定により申告書の提出期限の延長がなされた場合には、関東地方整備局総務部契約課調査係への提出期限を同条の規定により延長された期限と同じ期限に延長するものとします。
なお、法人事業概況説明書を作成しない者においては、税務申告のために作成する類似の書類（事業活動収支計算書）等の賃金支払額を確認できる書類を提出してください。
2. 暦年により賃上げを表明した場合には、当該年及びその前年の「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を翌年の1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。
3. 上記1又は2による確認において表明書に記載した賃上げを実行していない場合若しくは本制度の趣旨を意図的に逸脱していると判断された場合又は上記確認書類を期限までに提出しない場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式による入札に参加する場合、技術点又は加算点を減点するものとします。
4. 上記3.による減点措置については、減点措置開始日から1年間に入札公告が行われる調達に参加する場合に行われることとなります。ただし、減点事由の判明の時期により減点措置開始時期が異なることとなるため、減点措置開始時に当該事由を確認した関東地方整備局総務部契約課により適宜の方法で通知するものとします。
5. 表明書の従業員代表、給与又は経理担当者（以下、従業員代表等）については特定の立場・役職等により制約するものではなく、提出者の実情に応じて選出していただくことで構いません。なお、従業員代表等の押印がない場合は加算対象となりません。表明書の提出は、押印した書類の写しとします。

(様式■)

従業員への賃金引上げ計画の表明書

当社は、○年度(令和○年○月○日から令和○年○月○日までの当事業年度)(又は○年)において、給与総額を対前年度(又は対前年)増加率○%以上とすることを

表明いたします。

従業員と合意したことを表明いたします。

} 状況に応じいずれかを選択*

令和 年 月 日

株式会社○○○○

(法人番号を記載)

(住所を記載)

代表者氏名 ○○ ○○

※本表明書をもって初めて従業員に賃上げを表明する場合は上段を、本表明書以外のところで従業員に賃上げを表明している場合は下段を選択してください

上記の内容について、我々従業員は、令和○年○月○日に、○○○という方法によって、代表者より表明を受けました。

令和 年 月 日

株式会社○○○○

従業員代表

氏名 ○○ ○○ 印

給与又は経理担当者

氏名 ○○ ○○ 印

【※本表明書については、従業員代表及び給与又は経理担当者が押印した書類の写しの提出とする。】

【※本表明書と併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。(提出がない場合は加点しない) なお、「中小企業等」とは、法人税法第66条第2項又は第3項に該当する者のことをいう。ただし、同条第6項に該当するものは除く。】

(様式■)

(留意事項)

1. 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。ただし、法人税法(昭和40年法律第34号)第75条の2の規定により申告書の提出期限の延長がなされた場合には、関東地方整備局総務部契約課調査係への提出期限を同条の規定により延長された期限と同じ期限に延長するものとします。
なお、法人事業概況説明書を作成しない者においては、税務申告のために作成する類似の書類(事業活動収支計算書)等の賃金支払額を確認できる書類を提出してください。
2. 暦年により賃上げを表明した場合においては、当該年及びその前年の「給与所得の源泉徴収票等の法定調査合計表」を翌年の1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。
3. 上記1又は2による確認において表明書に記載した賃上げを実行していない場合若しくは本制度の趣旨を意図的に逸脱していると判断された場合又は上記確認書類を期限までに提出しない場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式による入札に参加する場合、技術点又は加算点を減点するものとします。
4. 上記3.による減点措置については、減点措置開始日から1年間に入札公告が行われる調達に参加する場合に行われることとなります。ただし、減点事由の判明の時期により減点措置開始時期が異なることとなるため、減点措置開始時に当該事由を確認した関東地方整備局総務部契約課により適宜の方法で通知するものとします。
5. 表明書の従業員代表、給与又は経理担当者(以下、従業員代表等)については特定の立場・役職等により制約するものではなく、提出者の実情に応じて選出していただくことで構いません。なお、従業員代表等の押印がない場合は加算対象となりません。表明書の提出は、押印した書類の写しとします。

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、必ず添付し、届出の地に記載してください。添付します。

○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

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

1 事業内容	業種()	支店・店舗数	国内子会社の数
2 役員	代表者()	役員数	役員名
3 従業員	従業員数	給与総額	平均給与
4 売上	売上総額	売上総利益	営業利益
5 経費	経費総額	経費削減額	経費削減率
6 利益	営業利益	経常利益	税引前当期損益
7 負債	負債総額	負債比率	支払手形
8 資産	資産総額	固定資産比率	現金預金
9 貸付	貸付総額	貸付比率	貸付先
10 受取	受取総額	受取比率	受取先
11 支払	支払総額	支払比率	支払先
12 報告	報告内容	報告日	報告者

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
(所有権は別行届出票第5(8)、5(24)、5(25)、5(26)、6(1)及び6(2)期間)

提出用

○提出用(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)

暦年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

1 給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表(375)	給与総額	平均給与
2 選	選定理由	選定結果
3 報告	報告内容	報告日
4 不動産の使用料等の支払調書合計表(313)	支払総額	支払比率
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)	支払総額	支払比率
6 不動産等の譲受けの対価の支払調書合計表(376)	支払総額	支払比率

○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。

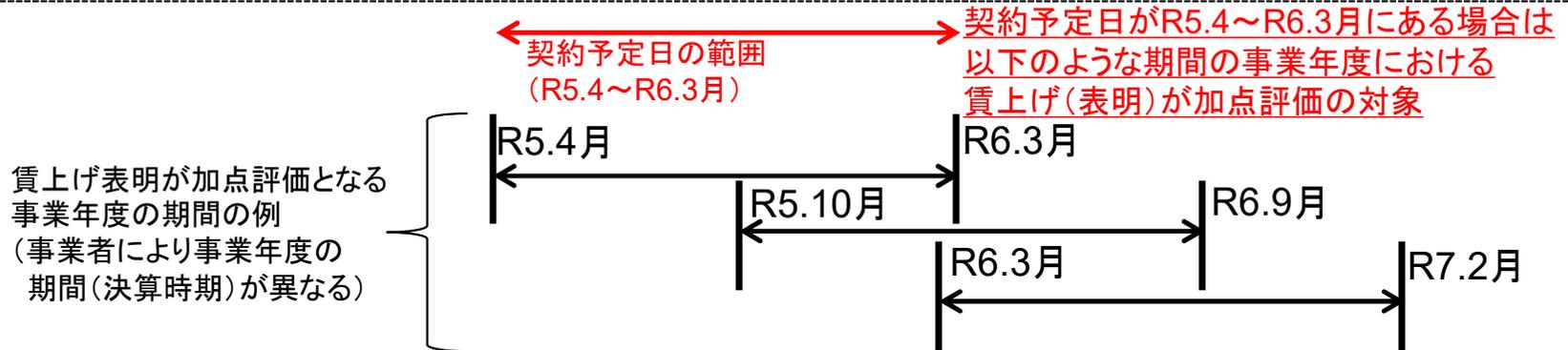
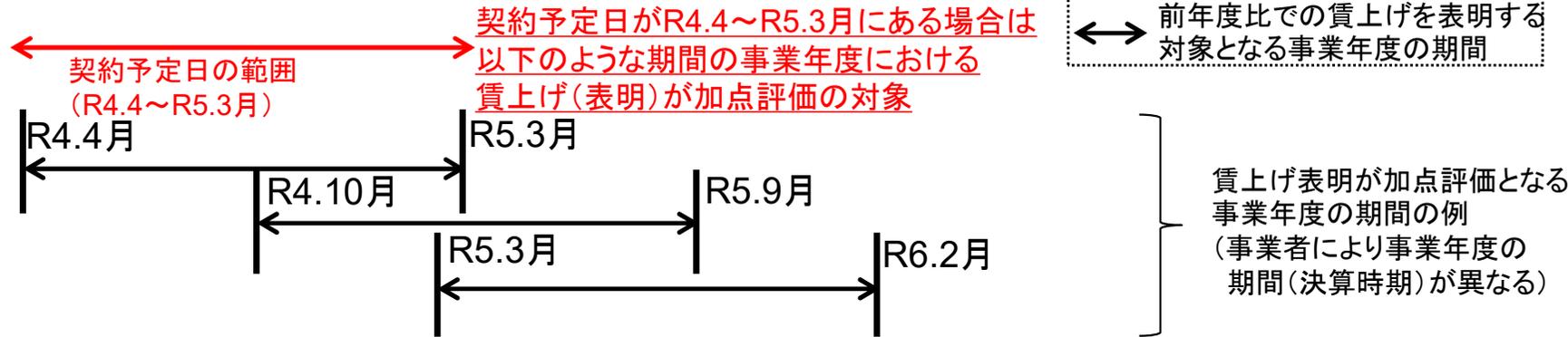
- ・ 一部の従業員の給与が含まれない場合、別途考慮して評価する。
- ・ 外注や派遣社員の一時的な雇い入れによる労務費が含まれる場合、これを除いて評価する。
- ・ 退職給付引当金繰入額といった 実際に従業員に支払われた給与でないものが含まれる場合、これを除いて評価する。
- ・ 役員報酬が含まれること等により従業員の賃金実態を適切に反映できない場合、これを除いて評価する。
- ・ 令和4年4月以降の最初の 事業年度開始時よりも前の令和4年度中に賃上げを実施した場合は、その賃上げを実施したときから1年間の賃上げ実績を評価する。

※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

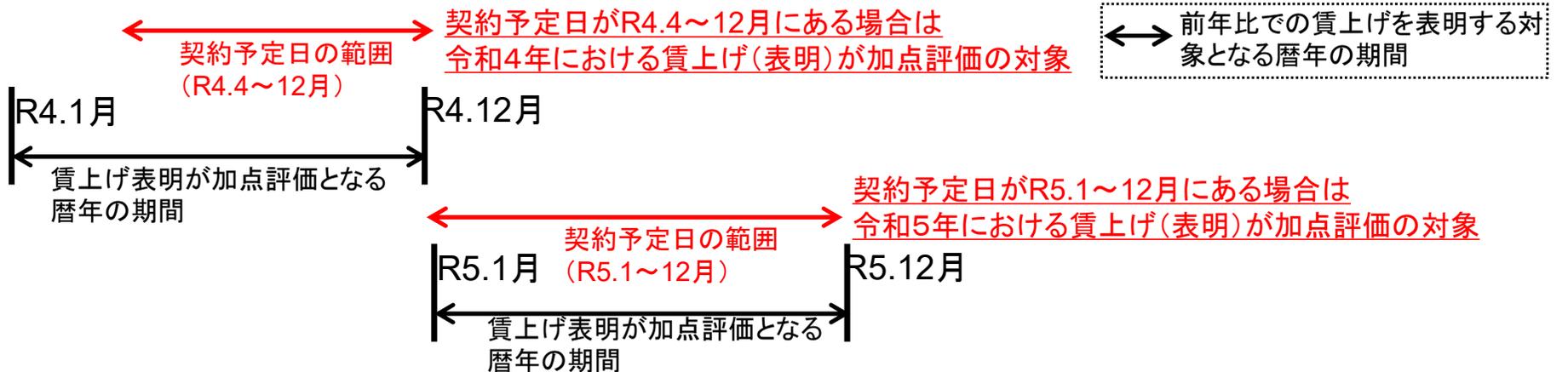
事業年度単位の場合

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



建設業就業者の現状

出典: 令和4年2月2日

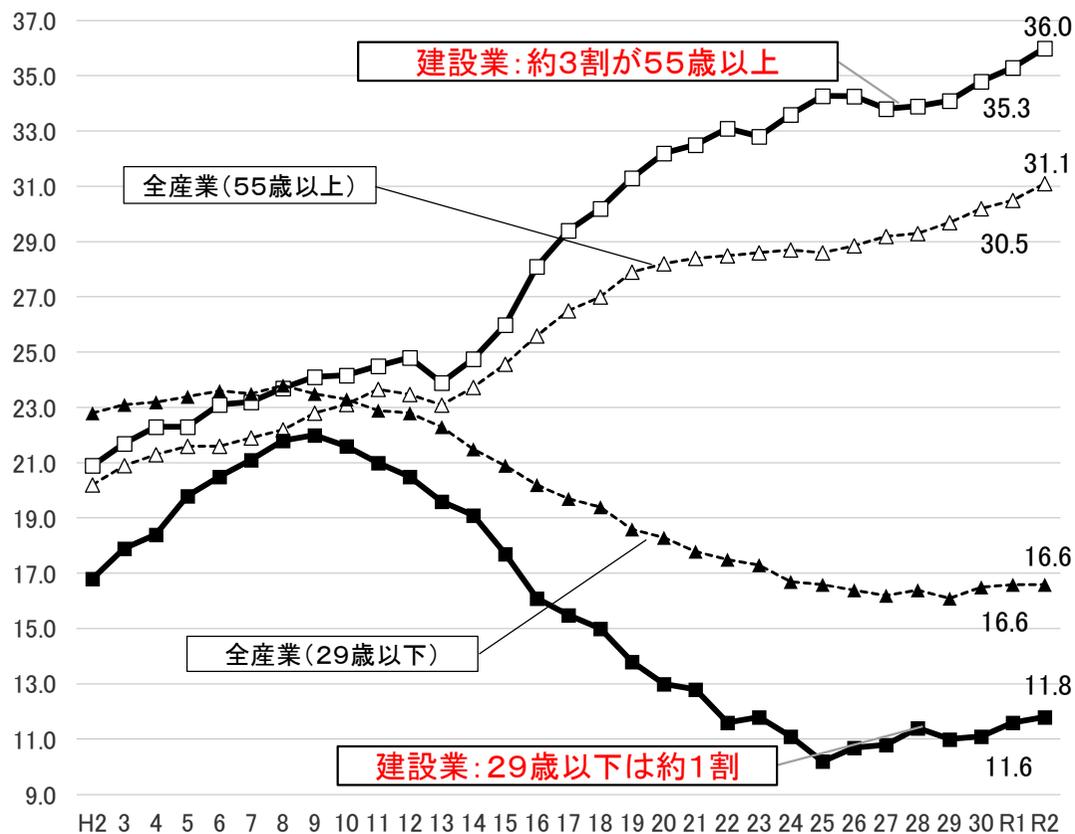
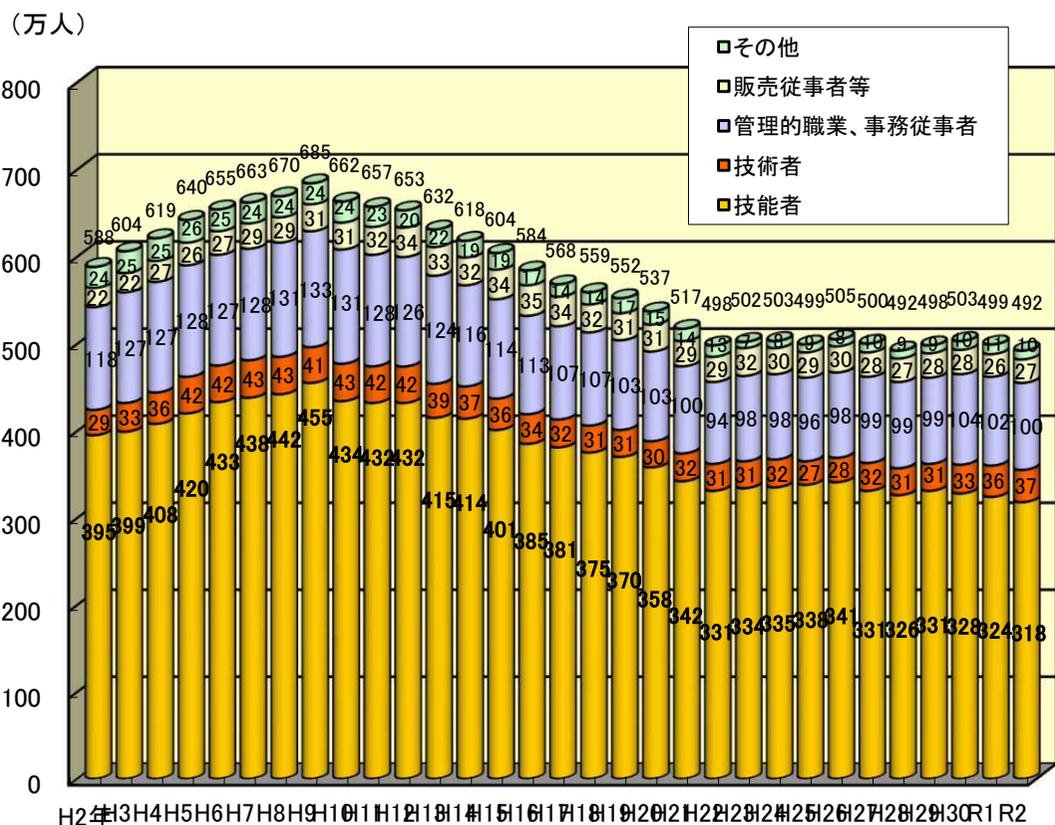
発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会
建設生産・管理システム部会 (令和3年度 第1回)

技能者等の推移

- 建設業就業者: 685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(R2)
- 技術者: 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R2)
- 技能者: 455万人(H9) → 331万人(H22) → 318万人(R2)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して55歳以上が約1万人増加(29歳以下は増減なし)。



出典: 総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

出典: 総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

年齢階層別の建設技能者数

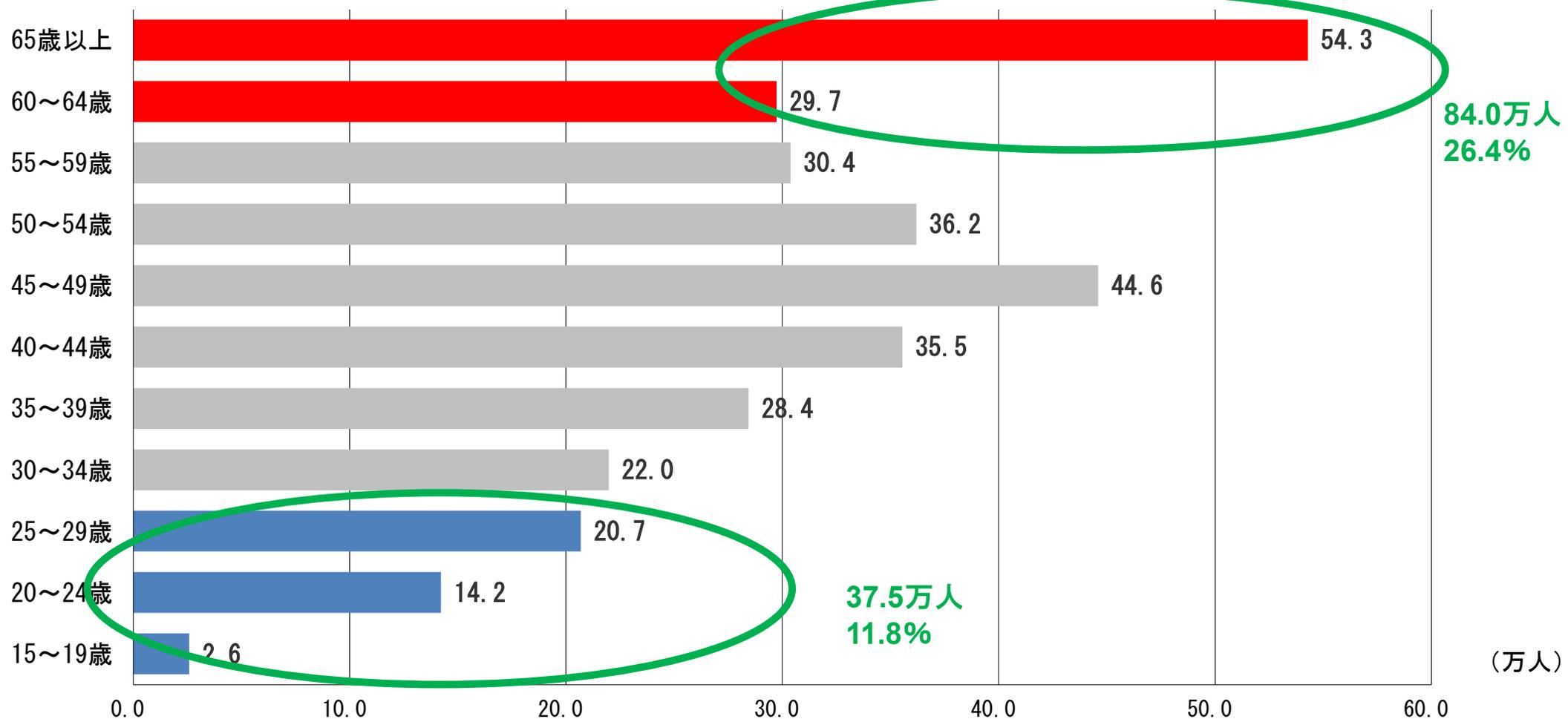
出典: 令和4年2月2日

発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会
建設生産・管理システム部会 (令和3年度 第1回)

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

➡ **担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上**を一体として進めることが必要

(年齢階層)



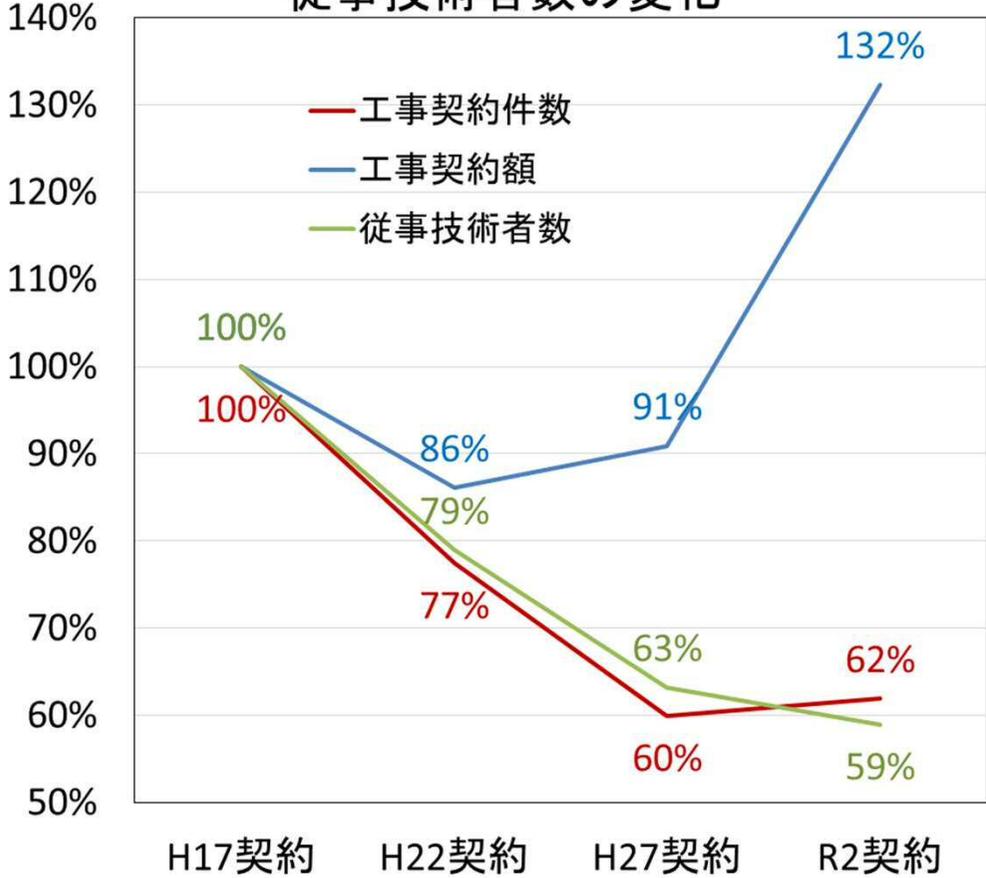
※出典: 総務省「労働力調査」(令和2年平均)をもとに国土交通省で推計

工事従事技術者の状況

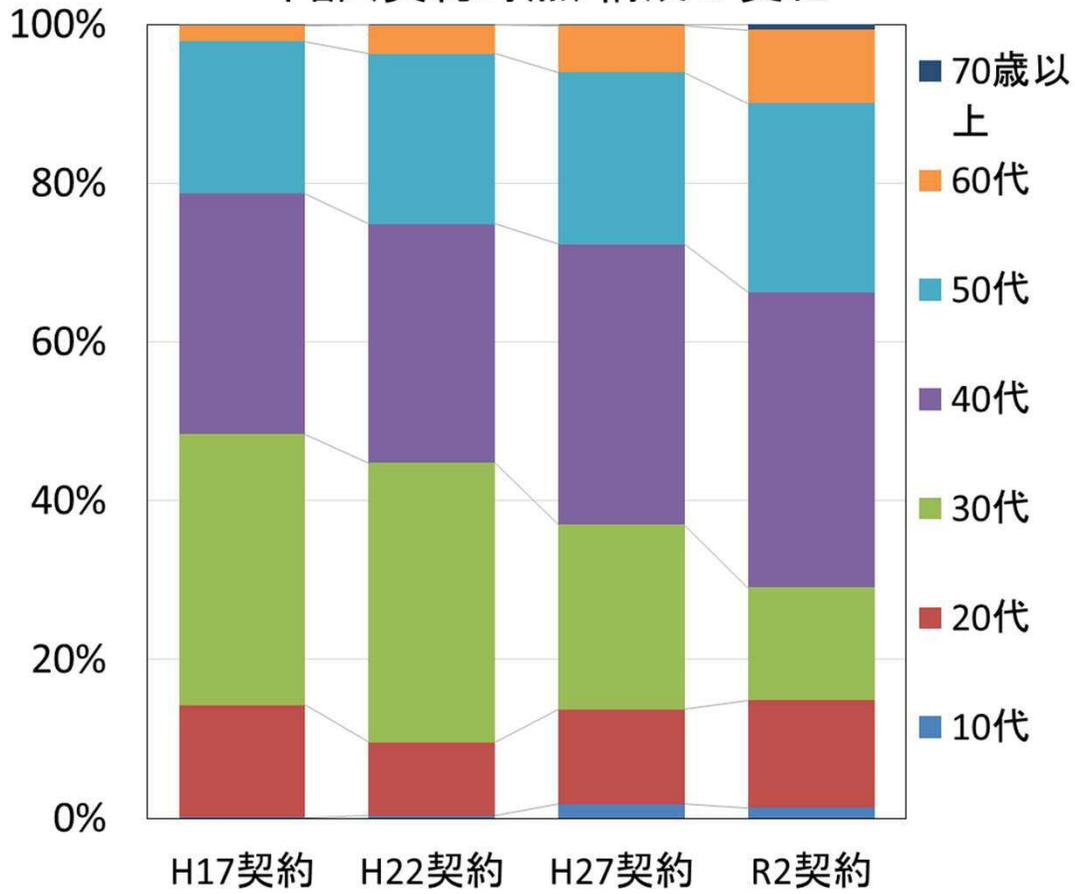
出典: 令和4年2月2日
発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会
建設生産・管理システム部会 (令和3年度 第1回)

- 直轄工事の**需要増に比べ、従事技術者数が増加していない**ことに加え、工事の従事技術者の**高齢化が進んでいる**。
⇒持続可能な施工体制の実現には、**新たな担い手の確保**が不可欠。

直轄工事の契約額・契約件数・従事技術者数の変化



直轄工事担当技術者の年齢(契約時点)構成の変化



※出典: CORINSに登録された直轄工事の全データ

優秀施工者国土交通大臣顕彰について(国土交通省HPより抜粋)

1. 優秀施工者国土交通大臣顕彰の趣旨

国土交通省では、現場の第一線で「ものづくり」に直接従事している方の中から、特に優秀な技能・技術を持ち、後進の指導・育成等に多大な貢献をしている建設技能者の方を対象として、平成4年より実施してきた優秀施工者建設大臣顕彰を平成13年度より「優秀施工者国土交通大臣顕彰」として継続し、令和3年度の実施で30回目となります。

平成27年度より、次世代の建設現場の担い手を確保・育成すること、建設マスターに達するまでの技術・技能の向上を図ることを目的として、新たに「青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰」を設けました。令和2年度より「青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰」として継続しています。

2. 「建設マスター」、「建設ジュニアマスター」とは

建設マスター(優秀施工者国土交通大臣顕彰 被顕彰者)は、建設産業に従事している現役の技能者の中で、第一線の現場作業に従事し、卓越した技能・技術を有している「ものづくりの名人」です。

<建設マスターの顕彰基準>

- [1]技能・技術が優秀であること
- [2]工事施工の合理化等に貢献していること
- [3]後進の指導育成に努めていること
- [4]安全・衛生の向上に貢献していること
- [5]他の建設現場従業者の模範となっていること

建設ジュニアマスター(青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰 被顕彰者)は、優秀な技術・技能を持ち、今後さらなる活躍が期待される青年技能者です。

<建設ジュニアマスターの顕彰基準>

- [1]技能・技術が優秀であること
- [2]工事施工の合理化等に貢献していること
- [3]将来その活躍が一層期待されること
- [4]安全・衛生の向上に貢献していること
- [5]他の建設現場従業者の模範となっていること

令和3年度被顕彰者の詳細
建設マスター

出典: 令和3年10月1日 国土交通省記者発表
「建設マスター・建設ジュニアマスターを顕彰！」
(参考資料)より抜粋

○ 被顕彰者の年齢構成

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
平均年齢	52.0歳	51.3歳	52.2歳
最も多い年齢(人数)	45歳(34人)	47歳(38人)	56歳(30人)
最低年齢	39歳	38歳	38歳
最高年齢	69歳	71歳	75歳
35～39歳の人数	1人	2人	2人
40～49歳の人数	197人	216人	170人
50～60歳の人数	221人	180人	226人
61歳以上の人数	64人	57人	58人
被顕彰者数	483人	455人	456人

○ 被顕彰者の主な職種

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
土工	70人(14.5%)	61人(13.4%)	56人(12.3%)
大工(型枠大工含む)	43人(8.9%)	42人(9.2%)	53人(11.6%)
建設機械運転工	39人(8.1%)	50人(11.0%)	44人(9.6%)

建設ジュニアマスター

○ 被顕彰者の年齢構成

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
平均年齢	37.3歳	36.4歳	37.3歳
最も多い年齢(人数)	38歳(24人)	37歳(20人)	38歳(22人)
最低年齢	29歳	29歳	29歳
最高年齢	49歳	46歳	44歳
～29歳の人数	1人	1人	1人
30～34歳の人数	15人	29人	16人
35～39歳の人数	83人	66人	69人
40歳以上の人数	17人	13人	19人
被顕彰者数	116人	109人	105人

○ 被顕彰者の主な職種

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
大工(型枠大工含む)	12人(10.3%)	5人(4.6%)	13人(12.4%)
とび工	8人(6.9%)	5人(4.6%)	6人(5.7%)
建設機械運転工	7人(6.0%)	8人(7.3%)	8人(7.6%)