

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年暦単位での表明)
 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。

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

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。

○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

事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱い

(1) 賃上げ評価期間

- ・ 契約締結予定日を含む国の会計年度内の4月以降に開始する事業者の事業年度または
- ・ 契約締結予定日を含む暦年

(2) 令和4年度において事業年度開始前に賃上げ実施する場合の特例

令和4年度において事業年度開始前に賃上げを実施する事業者にあつては賃上げ実施月から1年間を評価期間とすることも可能。

【追加】

(3) 事業年度開始後に賃上げを実施する場合の特例

事業年度開始月より後の賃上げについては、下記のいずれの条件も満たす場合に賃上げ実施月から1年間を評価期間とすることが可能。

① 契約締結日の属する国の会計年度内に賃上げが行われていること

※ 暦年中の賃上げを表明している場合にあつては、当該暦年内に賃上げが行われていることとする。

② 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
(意図的に賃上げ実施月を遅らせていないこと)

賃上げ実績確認期間の後ろ倒しについて

【参考資料】

○以下の2つの条件を共に満たす場合、賃上げ実績確認期間を後ろ倒すことが可能。

- ① 契約締結日の属する国の会計年度内に賃上げが行われていること
(暦年中の賃上げを表明している場合にあつては、当該暦年内に賃上げが行われていること)
- ② 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(意図的に賃上げ実施月を遅らせていないこと)

事業年度単位の場合

事務連絡 令和四年二月八日付

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。

(例) 実際の事業年度がR4.10~R5.9の場合
→最も早い場合、R4.4~R5.3まで前倒し可能

▼ : 賃上げ開始日
▽ : 賃上げ終了日

本事務連絡

事業年度開始日より後の賃上げについては、条件(*)を満たす場合、賃上げ実施日から1年間の賃上げ実績を評価する。

(例) 実際の事業年度がR4.10~R5.9の場合
→最も早い場合、R4.4~R5.3まで前倒し可能
→最も遅い場合、R5.3~R6.2まで後ろ倒し可能

▼ : 賃上げ開始日
▽ : 賃上げ終了日

暦年単位の場合

事務連絡 令和四年二月八日付

(例) 暦年で賃上げ表明した場合

▼ : 賃上げ開始日
▽ : 賃上げ終了日

本事務連絡

暦年開始日より後の賃上げについては、条件(*)を満たす場合、賃上げ実施日から1年間の賃上げ実績を評価する。

(例) 暦年で賃上げ表明した場合
最も遅い場合、R4.12~R5.11まで後ろ倒し可能

▼ : 賃上げ開始日
▽ : 賃上げ終了日

○賃上げ加点措置を受け、賃上げ水準が未達成の場合には、減点措置を課すこととしているところ。

○天災地変等やむを得ない事情により賃上げを実行することができなかった者について、減点措置を要しないこととし、できるだけ多くの事業者が賃上げ表明を行うことが可能となるよう、その典型的な事例を予め次の通り例示。

(1) 特定非常災害の被害者の権利利益の保全等を図るための特別措置に関する法律（平成8年法律第85号）第2条第1項の規定に基づき指定された特定非常災害であって、同法に基づく特別措置の適用対象となる地域に主たる事業所が所在する企業については特別措置が適用される期間は減点措置を課さないこととする。

(2) 各種経済指標の動向等を踏まえ、平成20年のいわゆる「リーマンショック」と同程度の経済状況と認められる場合においては、全国において減点措置を課さないこととする。

(3) (1) 及び (2) に該当しない場合であっても、次のような自らの責によらない場合で、かつ、その事実を客観的に証する書類とともに従業員が署名した理由書の提出があった場合は減点措置を課さないこととする。

① 自然災害（風水害、土砂災害、地震、津波、噴火、豪雪等）や人為的な災害（火災等）等により、事務所、工場、主要な事業場等が被災し、事業の遂行が一定期間不可能となった場合

② 主要な取引先の倒産により業績が著しく悪化した場合

③ 資材の供給不足等により契約履行期限の延期等が行われ、契約上の代価の一部を受領できず資金繰りが著しく悪化した場合

など

※ 「事実を客観的に証する書類」とは、罹災証明や契約書類の写し等を想定しているが、これに限らない。

※ (1) から (3) は例示であり、これ以外の事象等については、今後必要に応じて別途通知する。