

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関する説明会【質問回答集】



近畿地方整備局



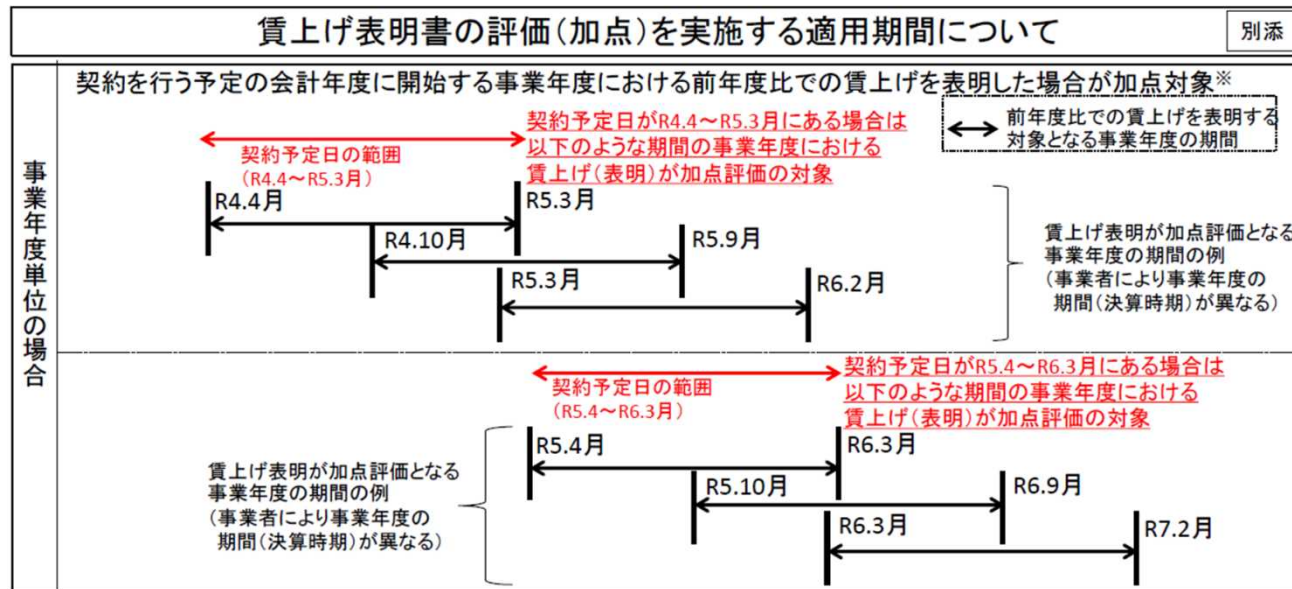
i-Construction

■ 事業年度

Q1. 5月に賃上げを開始する場合は、事業年度をどのようにみたらよいか。

A1. 本省事務連絡（R4.2.8）別添に記載のとおり、契約予定日がR4.4月～R5.3月にある場合は、R4.4月以降に開始する入札者の事業年度が賃上げを表明する対象となります。

なお、同事務連絡の別紙1に記載のとおり『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年度中に賃上げが実施された場合は、その賃上げが実施されたときから1年間の賃上げ実施を評価する。』との事例が記載されており、5月からの1年間で賃上げ実施を評価することも可能です。



■ 賃上げ表明書

Q1. 表明書について、具体の提出先はどこになるのか。

A1. 表明書は、入札に参加する際の提出資料となるため、分任官工事等の場合は各事務所に、本官工事等の場合は本局への提出となります。

Q2. 賃上げ計画の表明書の提出について、案件毎に資料として提出することだが、表明書は、案件毎に毎回作成して提出することになるのか。それとも1回代表的なものを作成すれば、様式番号等が異なったとしても全てコピーでよいのか。

A2. 表明書は写し（コピー）の提出で結構ですが、様式番号等は各案件の内容にあわせて追記いただくなどの対応をしていただき提出をお願いします。

Q3. いわゆる人件費には、法定福利費や福利厚生費が含まれる場合があるが、賃上げ表明の対象には、このような科目は含まれないか？

A3. 賃上げ表明の対象につきましては、各企業の実状を踏まえ、従業員の給与を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としていますので、対象となる科目については適切に判断していただき作成するようお願いします。

なお法人事業概況説明書における売上原価の「労務費」と販管費の「いわゆる人件費」の対象は各企業の実状に応じて作成されているものと考えていますので、本制度の趣旨を意図的に逸脱していることがないよう適切に判断願います。

■ 賃上げ表明書

Q4. 中小企業等が賃上げによる加点を希望する場合に表明書と合わせて提出する「法人税申告書別表1」は複数枚になるが、全枚数の提出が必要か？

A4. 表明者が中小企業等に該当するかは、「法人税申告書別表1」の記載内容が以下に示す記載となっているかにより判断しますので、該当の記載がある書類のみ提出してください。

【中小企業等の判断】

「法人税申告書別表1」の記載が以下のいずれかの場合に中小企業等であると判断します。

- ✓ ①法人区分で「普通法人（特定の医療法人を除く。）、一般社団法人等、みなし公益法人等又は人格のない社団等」に「○」かつ②非中小法人欄が「○」でない場合。
- ✓ ①法人区分で「左記以外の公益法人等、協同組合等又は特定の医療法人」が「○」である場合。

所管	業種目	概況書	要否	別表等
法人区分	普通法人（特定の医療法人を除く。）、一般社団法人等、みなし公益法人等又は人格のない社団等	左記以外の公益法人等、協同組合等又は特定の医療法人		
事業種目				
期末現在の資本金の額又は出資金の額	円		②	非中小法人
同上が1億円以下の普通法人のうち中小法人に該当しないもの				
同非区分	特定同族会社	同族会社	非同族会社	
旧納税地及び旧法人名等				
添付書類	貸借対照表、損益計算書、株主(社員)資本等変動計算書又は損益金処分表、勘定科目内訳明細書、事業概況書、組織再編成に係る契約書等の写し、組織再編成に係る移転資産等の明細書			

■ 賃上げ実績の確認

Q1. 事後の証明書の提出について、仮に税理士の証明書（暦年バージョン）を作成してもらう場合に、税理士から「提出期限に間に合いそうにない」と言われた場合には対応してもらえるか。

A1. 本省事務連絡（R4.2.8）別紙1の1に『提出期限については翌年の1月末まで』と記載されていますが、特別な事情がある場合には、個別に対応させていただくということも検討すると本省から聞いております。

Q2. 「同等の賃上げ実績」と認めることができる場合の考え方について、「各企業の実情を踏まえ」と記載があるが、この意味合いを教えてください。

A2. 本省事務連絡（R4.2.8）通知文別紙1に「同等の賃上げ実績」と認めることができる場合の考え方の具体例が記載されています。

各企業によって、実情は異なるため通知文記載の具体例を参考に、税理士・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下さい。

なお、本制度の趣旨を意図的に逸脱していることがないよう適切に判断願います。

■ 賃上げ実績の確認

Q3. 賃上げ評価について、年度毎にボーナスや残業代は大きく変動する可能性があるが、経年的に継続して評価してもらう場合に、今年はボーナスを含むけど来年は含まないとか、残業代が見込まれるときは残業代を含む、見込まれないときは含まないとか、年度によってボーナス・残業代を含む・含まない等の評価の対象を変更していいのか。

A3. (※本省確認中)

Q4. 賃上げ表明後、業績不振により役員報酬を減額した場合、従業員の賃金のみを賃上げ実績の確認に使用してよいか？

A4. 本省事務連絡（R4.2.8）別紙1に『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は、これが除かれたもので評価する』との事例が記載されています。

本省通知のとおり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としていますが、実態として従業員の賃上げが伴っていないにも関わらず、実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用するなど本制度の趣旨を意図的に逸脱していることがないよう、真摯な対応をお願いします。

Q5. 法人税の申告期限の延長を適用している場合、その確認はどのようにするのか？（法人税申告書別表一ではなく、道府県民税の第六号様式か？

A5. (※本省確認中)

■ 賃上げ実績の確認

Q6. 賃上げ実績書類の確認は、本局または事務所独自の判断で行うのでしょうか。※確認具体例の取扱いなど

A6. 実績の確認は、契約担当官等が行うこととしておりますので、本官工事の場合は本局、分任官工事の場合は事務所が行います。

Q7. 暦年を選択し、賃上げを4月に実施する場合は、実際の賃上げの期間が4月～12月の9か月になります。実質4月から3%賃上げしても年間ベースで間に合わない。こうした場合、実質3%の確認方法として、会計士等の確認やそれ以外に何かございませんでしょうか。

A7. 暦年であれば1月～12月の1年前と1年後の比較になり、その結果、賃金が上がっているかが評価になりますので、ご質問の内容は難しいと考えます。

ただし事業年度の場合（2/8本省事務連絡の）別紙1の③の下段にあるように『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年度中に賃上げが実施された場合は、その賃上げが実施されたときから1年間の賃上げ実績を評価する。』となっております。

Q8. 中小は給与総額だけでなく平均も認められたと理解しましたが、大企業の総額は認められてはいないということなんでしょうか。

A8. 大企業は『給与等受給者一人当たりの平均受給者』となります。中小企業等は表明していただくのは『給与総額』となりますが、本省事務連絡（R4.2.8）において、実情に応じて『給与総額』又は『一人当たりの平均受給額』いずれかを採用することも可能と示されました。表明する段階では中小企業等用の様式（給与総額）で表明していただくこととなります。ただし、評価の段階では選択できるという趣旨です。

■ 賃上げ実績の確認

Q9. 賃上げを3%やったことによって賞与が下がってしまうケース（業績に応じて）が考えられると思いますが、その場合は認められるのか。

A9. 本省事務連絡（R4.2.8）別紙1に記載のとおり、『業績に応じて支給する一時金や賞与等が除かれたもので給与総額等を評価する』と記載されており、ご質問どおりで結構です。ただし税理士や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が必要です。

Q10. 新入社員などは給与改定をしない場合や、管理監督者とは別に考えたいということになった場合は認められるものなんでしょうか。そこを除いて3%という形でよいか。

A10. 各企業の実情を踏まえて、税理士や公認会計士等が適正に賃上げ実績を確認できる書類であると認めていただいたものであれば、問題ございません。ただし、恣意的に賃金を評価させるようなものであれば、制度の趣旨を逸脱している可能性がありますので、税理士や公認会計士等の専門的な方々のご判断で適正な書類であると認めていただくようお願いいたします。

Q11. 賃上げの評価を行ううえで、基本給から所定内賃金もしくは給与総額という選択ができると理解したが、所定内賃金というのは、法的に特に定められたものではありません。その際、所定内賃金の考え方は各企業によって若干異なることもあると思うが、これについては、労基局か何かの確認を得る必要があるか。

A11. 所定内賃金の中には通勤手当や扶養手当などが通常含まれますが、各企業によって実態は様々であると思われます。従業員の給与を適切に考慮できない等の場合は、そういうものを除いたもので給与総額等を評価することも可能です。ただし、年度によって諸手当などを変えることは、恣意的と判断される可能性がありますので、適正に評価できる賃上げ実績に対して税理士や公認会計士等に証明していただければ結構です。

■ 加点評価

Q1. 技術提案評価型における段階選抜の場合の加点評価の考え方。

A1. 段階選抜については、二次評価時に「賃上げ評価」を行うように考えております。

◇一次評価◇

分類	評価基準	配点	
企業の 施工能力	W L B 関連認定制度の認定の有無	1	3
	「労務費見積り尊重宣言」の有無 【試行】	1	
	カーボンニュートラルに関する取組実績	1	
技術提案	指定テーマ1	20	20
追加選抜枠	段階的選抜工事における一次審査での非選抜回数	3	5
	過去5年間の近畿地整発注における同種工事の受注件数	2	

◇二次評価◇

技術提案	指定テーマ1		20	64
	指定テーマ2	指定テーマ2	40	
		賃上げ評価	4	

Q2. この措置に関する運用について、本局独自として行うことをご検討されているのでしょうか。

A2. 現時点では、局独自の運用は考えていない。

■ 加点评価

Q3. 減点となった場合は、工事種別ごと（鋼橋上部工事、橋梁補修工事など）に行われるのでしょうか。

A3. 賃上げ達成ができなかった場合の減点の対象については、工事種別に限らず国の工事全体となります。また減点措置の期間は通知文に示されているとおり、財務省が賃上げ基準に達していない者について通知した日から1年間となります。

Q4. 減点となった場合に、他整備局分も影響されるのでしょうか。※他局で宣言し減点となった場合、宣言をしていなかった御局でも減点など

A4. 賃上げ達成ができなかった場合の減点の対象については、当該整備局に限らず国の工事全体となります。また減点措置の期間は通知文に示されているとおり、財務省が賃上げ基準に達していない者について通知した日から1年間となります。