(一社)千建産連
04.3.18
受付
第　号

千建産連発第１３３号
令和４年３月１７日

各構成団体の長　様

千葉県建設産業団体連合会
会　長　髙橋　順一
（公印省略）

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
（Ｑ＆Ａの公表）

標記について、（一社）全国建設産業団体連合会を通じ、国土交通省より、連絡がありました。

詳細につきましては、下記の国土交通省のホームページをご確認いただくよう、貴団体会員に対して周知方、よろしくお願いいたします。

記

○国土交通省
（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）
https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html

以上

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　国土交通省Q&A

分類 大	分類 小	分類 細分	概要
1 制度全般に関するもの			
	1 適用対象など		いつから適用されるのか？ 誰が発注した調達が対象となるのか？ 対象となる調達は何か？ など
	2 制度の存続など		いつまで本制度は続くのか？ など
	3 本制度における企業分類などの考え方		大企業、中小企業等の別は？ 親法人、子法人の扱い、考え方は？ 共同企業体等の取扱の考え方は？ など
	4 賃上げ対象者の考え方		建設事業に従事する従業員のみの賃上げで良いか？ 下請けも賃上げ対象に含まれるのか？ など
	5 減点措置		減点措置はいつから適用か？ 共同企業体の場合は？ 減点される点数は？ など
2 手続きに関するもの			
	1 賃上げ表明		
		① 時期	賃上げ表明期間と実績確認期間の関係は？ 賃上げ表明をした期間の有効期限は？ 表明期間の考え方の変更の有無は？ 表明を行うタイミングは？ など
		② 記載内容	記載内容はひな型から変更して良いのか？ など
		③ 様式	表明書の様式は変更可能か？ など
		④ その他	その他
	2 実績確認		
		① 提出書類	どのような書類を出すのか？ 第三者による証明は誰にしてもらうのか？ など
		② 確認方法	(1)対象者 評価に入れて良い、または除いて良い対象者は？ など (2)項目・内容 評価に入れて良い、または除いて良い項目・内容は？ など
3 その他			
	1 その他		制度が継続した場合、基準等が変わるのか？ 予定価格を引き上げるべきでは？ 複数年度の実績で評価するなどに変更すべきでは？ など

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
1	1		1.制度全般に関するもの　1.適用対象など		
1	1		賃上げ評価を行う適用対象を教えてほしい。	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が対象となります（令和４年３月中に契約を締結する調達は対象外です。）。 総合評価落札方式によって落札者が決まる調達が対象であり、業務のプロポーザル方式や工事の段階選抜方式の一次選抜の評価、技術提案・交渉方式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。	R4.3.16
1	1		総合評価落札方式において段階選抜方式が行われる場合、賃上げ企業への加点措置は行われるのか。	本制度の加点措置は総合評価を対象としたものであり、段階選抜方式においては二次選抜の際に適用し、一次選抜には適用しません。	R4.3.16
1	1		国庫債務負担行為による複数年契約を締結した場合において、実質的に事業の同一性が確認される工事とはどのような工事でしょうか。	仕組み上、同一性のある契約で４か年国債以上の契約が該当であり、庁舎管理等に係る契約やシステムの保守・点検に係る契約が財務省から例示されています。国土交通省の発注工事では、一部の維持工事が該当の可能性があると考えていますが、対象は少ないと考えています。	R4.3.16
1	1		国土交通省以外の国の機関が発注する調達も対象となるのか。 （どの発注者が発注する調達が対象となるのか。）	政府全体の取組であり、国土交通省のみならず、国の機関、例えば、農林水産省や防衛省が発注する工事においても、総合評価落札方式を採用していれば対象となります。 一方、独立行政法人、国立大学法人、NEXCO、JRTT、地方公共団体など、国の機関以外が発注する調達については本制度の対象とはなっていません。	R4.3.16
1	1		今後、本取組みを地方自治体や関係機関、高速道路会社等の発注機関へ展開する予定はあるのでしょうか。	今回は、国の発注機関のみが取り組むこととしております。 今後の他の発注機関への展開については、現時点では確定していません。	R4.3.16
1	1		PFI 事業における適用有無について 、例えば、国が発注する PFI 事業（施設の建設を伴うようなものを想定）があった場合、 通常の流れでは、複数企業がコンソーシアムを組成して、 PFI 事業に対して入札 ⇒落札後 SPC を組成し、 SPCと国との間で事業契約を契約、 SPC を発注者として、建設事業者と工事契約を行う ことになるが、そのような場合、 ①国とコンソーシアム (間の PFI 事業契約における、入札～契約手続き ②SPC と建設事業者の間における、工事の契約手続きにおいて、本件賃上げ措置の対象となるか。 ※②においては競争入札の埒外なので対象外とは想定されるが、①においては総合評価方式が用いられることもある。	国が行う総合評価落札方式による調達は原則全て対象になります。	R4.3.16
1	1		本制度はＪＶ工事も対象となるのでしょうか。	対象となります。JV（共同企業体）で加点を受けるには、構成員となる各企業すべてが賃上げを表明していただく必要があります。	R4.3.16
1	2		1.制度全般に関するもの　2.制度の存続など		
1	2		本取組みは、いつまで継続される予定であるか。	本制度は、令和５年度以降も継続することを前提として制度設計が行われているものですが、現時点では、いつまでの措置とは確定していません。	R4.3.16
1	2		令和 5 年の暦年で表明した場合、 令和 5 年 4 月以降について加点措置を受けられるか決まってい るか 。	本制度が現行の枠組のまま継続すれば令和５年４月以降も加点措置が適用になりますが、本制度の継続について、現時点では、いつまでの措置とは確定していません。	R4.3.16
1	3		1.制度全般に関するもの　3.本制度における企業分類などの考え方		
1	3		中小企業等の定義を教えてほしい。	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う。ただし、同条第６項に該当するものは除く」となります。	R4.3.16
1	3		【中小企業の定義について】 ②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ってしまいます。すなわち、法人税法による今回の企業区分は、加点を受けるための賃上げ率を大企業３％に対して中小企業１．５％とし、中小企業の賃上げ負担を軽減している今回の加点措置の主旨に反しているのではないでしょうか。	本制度では、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、ご指摘のようなケースでは大企業として取り扱う事となる点、ご理解ください。	R4.3.16

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
1	3		（中小企業の範囲について）資本金5億円以上のA社が、完全子会社の資本金1億の中小企業B社の株式の一部を、本年1月から3月の間に譲渡して100%支配の完全子会社から外れた場合、このB社は中小企業として認められるのか。	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う。ただし、同条第６項に該当するものは除く」（※法人税申告書別表１参照）となります。したがって、ご指摘のようなケースが法人税法上、どのように扱われるかによることになります。	R4.3.16
1	3		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？	共同企業体の場合、賃上げ表明は代表者だけではなく、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。	R4.3.16
1	3		一般的に一般土木のB等級は大企業、C等級は中小企業と考えらえる。B,C混合で発注される場合、賃上げ率が異なり加点措置に不平等が生じる。したがって、B,C混合の発注をやめてB単独とするか、B,C混合で発注する場合は中小企業にも３%の賃上げにより加点措置するなどの対策を取っていただきたい。	ご指摘の趣旨は理解しますが、企業の規模を考慮して、税制優遇措置とも整合をとったかたちで政府統一で目標値が定められたものであるため、現時点で変更することは難しいと考えます。 B,C混合（Bランク、Cランクが競争参加できる）の発注等が行われていることも踏まえつつ、Bランク企業の受注機会の確保に関しては引き続き配慮してまいります。	R4.3.16
1	4		1.制度全般に関するもの　4.賃上げ対象者の考え方		
1	4		「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」は個別の工事等の入札契約手続き時に提出することで加点されると考えてよろしいでしょうか。	ご認識のとおりです。	R4.3.16
1	4		賃上げ実績には、定時昇給も含まれると考えてよいか？	継続雇用の方で前年度と比較した場合に定時昇給も含め、増加した分が評価されると考えて差支えありません。	R4.3.16
1	4		賃上げの対象は下請け企業も含みますか？	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。	R4.3.16
1	4		当社は建設関係以外も含め多角的に事業を行っている。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？	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。	R4.3.16
1	4		会社内に「鉄工事業部」と「建設事業部」がそれぞれ独立した部署として存在し、決算等についても別々に整理・計上を実施している。 『賃上げ表明』を行った場合、実績確認とする対象を「建設事業部」のみとすることは可能かかどうか確認したい。 （補足） 公共事業の受注は「建設事業部」が担当（一般土木C） 対象を「建設事業部」の従業員のみとすると１．５%の賃上げ達成は可、「鉄工時業部」の従業員を含めると達成は困難。賃上げを前向きに検討するが、対象は「建設事業部」のみで考えている	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。	R4.3.16
1	4		飲食業等を含む多角的な経営を行っている企業の場合、賃上げ対象者の範囲は、行政関連の仕事をしている人員のみを対象とする方針でいいでしょうか？	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。	R4.3.16
1	5		1.制度全般に関するもの　5.減点措置		
1	5		「賃上げ基準に達していない者として財務省から通知された者については、通知があった日から１年間、総合評価落札方式による入札に参加する場合、当該入札において減点を行うこととなる」とありますが、この減点措置は国土交通省全入札が対象となるのでしょうか。（当該年度に入札参加していない地方整備局でも減点されるのでしょうか）	国土交通省だけでなく、他省庁も含めた国の調達案件で総合評価落札方式によるものすべてが対象となりますので、当該年度に入札していない地方整備局でも減点されることとなります。	R4.3.16
1	5		賃上げ達成が出来なかった場合の減点の対象は、国の工事全体となるのか、国交省全体となるのか、それとも発注部局単位となるのか、発注工種単位となるのか。国全体とするならば、1つしか受注できなかった場合でも、翌年は全て工事で減点の対象となるのか。	加点を受けて落札し、実績確認の結果基準に達しなかった場合は、受注した数に関係無く、国土交通省だけでなく、他省庁も含めた国の調達案件で総合評価落札方式によるものすべてで減点を受けることとなります。	R4.3.16
1	5		「賃上げ基準に達していない者として財務省から通知された者については、通知があった日から１年間、総合評価落札方式による入札に参加する場合、当該入札において減点を行うこととなる」とありますが、賃上げ基準に達していない非受注者に対して何らかの措置及び確認作業（書類提出等）があるのでしょうか。	表明書を提出しても落札していない者（非受注者）に対しては、実績確認等の措置は行いません。書類提出等は不要です。	R4.3.16
1	5		賃上げ基準に達しなかった業者については、会社名を公表されるのでしょうか。	契約担当官等は、減点措置の対象者に適宜の方法により、減点措置の開始時期及び期間等について通知することとなっているもので、公表されることとはなっておりません。	R4.3.16

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
1	5		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？	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発注機関に提出していただきます。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また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（毎７,10,1,4月末までに）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等発注機関へ連絡し、適宜の方法で該当者へ連絡する流れとなります。 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に減点が適用されます。	R4.3.16
1	5		賃上げ達成が出来なかった場合の減点について、『5%以上＋α』は各省庁間や、同じ省庁内でも重みが異なることが予想されるが、次年度の案件の公告ごとに示されるか。	それぞれの契約において公告毎に示される賃上げ表明による加点よりも大きな割合で減点されます。国交省の場合は加点よりも１点大きな配点で減点となります。	R4.3.16
1	5		加算点が60点、40点の２つ工事において、賃上げ表明して受注したが、達成できなかった場合、それぞれの評価点は異なるが、翌年の減点はどうなるのか。工事毎に達成できなかった企業の減点を表示する方法となるのか。	それぞれの契約において公告毎に示される賃上げ表明による加点よりも大きな割合で減点されます。国交省の場合は加点よりも１点大きな配点で減点となります。	R4.3.16
1	5		賃上げが達成できず減点措置を受けている期間中に、再度賃上げ宣言をした場合に加点（減点）はどのように取り扱われるか。	所定の期間については減点措置が適用となったうえで、所定の賃上げ表明を行った場合にはそれとは別に加点を行います。	R4.3.16
1	5		Ａ社、Ｂ社で構成されるJVについて、JV構成員のうちＡ社が賃上げ基準に達しなかった場合、JVとしての減点対象はどうなりますか。また、単体企業としてＢ社も減点されますか？	共同企業体の場合に、実績確認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。	R4.3.16
1	5		ＪＶ工事の入札について、ＪＶ構成会社全社が賃上げを表明して受注したが、その後、１社だけが賃上げ未達となった場合、賃上げを達成した他の構成員の次年度の入札にも影響するか。	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。	R4.3.16
1	5		ＪＶ工事において、前年度に構成員１社が賃上げ達成できなかった場合、次年度発注工事で前年度と同じ構成会社のＪＶで入札した場合は減点の対象となるか。	減点の対象になります。	R4.3.16
1	5		前年度に賃上げを表明したＡ社が賃上げを達成できなかった場合、当年度発注工事において、Ａ社の賃上げ未達が判明する前にＡ社を構成員に含むＪＶで入札していた場合でも減点の対象となるのか。	減点の措置は、財務省主計局法規課から契約担当官等に通知された日から行われます（「判明する前」がその通知よりも前の事を意味している場合、それまでは減点措置は行われません）。	R4.3.16
1	5		賃上げ基準に達していない者について、「本制度の趣旨を意図的に逸脱している場合」とは、どのような場合が該当するのか。	例として、役員報酬だけをあげるのみとなっている等、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に評価方法を採用することや、賃上げを表明した期間の開始前の一定期間において賃金を意図的に下げる等により賃上げ表明期間の賃上げ率の水増しを図ること等は、本制度の趣旨を意図的に逸脱している行為と見なされるとされています。	R4.3.16
1	5		賃上げが達成できない理由の如何によって（例えば、天災等で支払いに支障が生じる等）減点措置に減免はあるか。	減点措置を不要とする事情が生じた場合には財務省が各省庁へ通知することとされております。	R4.3.16
1	5		賃上げ３％が未達の時のペナルティーは今後見直しになることはありますでしょうか。（例えば、２％は賃上げできた場合など段階的に減点する方法など）	配点等については、制度を運用するなかで引き続きご意見を伺いながら、次年度以降の適切な運用を検討していくものと考えております。	R4.3.16
1	5		例えば中小企業の場合、表明書に給与総額３％以上賃上げするとした場合、実績は２％で表明書の基準に届いてはいないが、労務費・役員報酬・従業員給料の合計額で比較すると増加率1.5%以上をクリアした場合、減点対象となるのか。	中小企業等の場合、表明書において1.5%以上の賃上げを表明して頂くこととしており、３％以上の賃上げの表明を求めることはありません。	R4.3.16
1	5		経済や社会情勢の変化等の会社の責によらない事情により、表明した数値を達成出来なかった場合の救済措置はお考えでしょうか。	「天災地変等やむを得ない事情により表明した賃上げを実行することができなかった者について、必ずしも、全ての場合において減点する必要があると考えませんが、どのような場合に減点措置を不要とするかは、そのような事情が生じた都度、財務省から各省各庁へ通知することを検討」している、とされています。 なお、そのようなケースに該当すると考えられる事情が生じた場合には、発注機関等を通じてお問合せください。	R4.3.16
2	1	①	2.手続きに関するもの　1.賃上げ表明　①.時期		

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	1	①	Ｒ４年度の賃上げ表明による総合評価での加点の効力は、いつまであるのか。	事業年度または暦年単位で、表明していただくことで加点評価されます。令和４年度で事業年度単位の賃上げを表明いただいた場合は、令和４年４月から令和５年３月までの間に契約予定の工事等において加点されます。 契約時期と表明する期間の関係は、 ①事業年度単位の場合は、契約を行う予定の会計年度に開始する事業年度 ②暦年単位の場合は、契約を行う予定の暦年 となります。	R4.3.16
2	1	①	事業年度単位、暦年単位の選択：一度選択した方法は終了まで変更できない？	前年度等に加点をうけるため表明した期間と重ならないようお願いします。そのため、連続で表明いただく場合には、前年度が事業年度単位だった場合は翌年度も事業年度単位での表明をお願いします。 この対応は、経年的に加点を受ける場合、加点を受ける期間と賃上げを行う期間に不整合等が生じないようにするためです。	R4.3.16
2	1	①	当初、「暦年」での賃上げを表明したものの、その後で「事業年度」での賃上げに変更することは可能か。	入札時点で「暦年」か「事業年度」を選択いただき、事後に賃上げを確認する仕組みとなっているため、途中での変更は認められません。 また、年によって各社の表明を「暦年」か「事業年度」か、で変えるようなことが仮に起こった場合、表明する期間が重なるようなことも想定され、不公平感が生じる原因となりうるため、「事業年度」「暦年」いずれで賃上げを表明、確認するのかは、できるだけ統一いただきたい。少なくとも連続した年で表明する場合に、期間が前年に表明した期間と重ならないようにしてください。 なお、事業年度での賃上げを表明し、当該事業年度の開始よりも前に賃上げを実施した場合は、実績確認において、開始したときから１年間を評価期間とすることも可能です。	R4.3.16
2	1	①	年度、または暦年を選択できることになっているが、暦年を選択した場合の加点措置の効力について１月～３月の取扱いはどのようになるのか。	暦年を選択する場合、契約を行う予定の暦年の賃上げを表明いただくことになります。このため１月～３月は、その暦年の賃上げを表明していただくことになります。	R4.3.16
2	1	①	事業年度単位を選択すれば令和４年度の賃上げ表明で令和5年3月までの契約で加点を受けられるのに対して、暦年単位を選択しての令和４年 の賃上げ表明では、 令和５年１月から３月の契約における加点を受けることはできないのか。	事業年度と暦年の切り替わりが時期が３月末か年末かで異なるため、暦年を選択する場合、令和５年１月から３月においては、令和5年における賃上げを表明しなければ加点は受けられません。 なお、事業年度単位を選択する場合、４月以降の契約において加点を受けるためには次年度の賃上げ表明をしていただく必要があります。	R4.3.16
2	1	①	一度の賃上げ表明で複数年度加点措置を受けられるのでしょうか？	従業員への賃金引上げ計画の表明書は、事業年度または暦年ごとに１枚作成していただき、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上げ計画の表明書を作成していただくことになります。	R4.3.16
2	1	①	複数年度に渡る工事に対して賃金引上げ証明書を提出し加点され契約に至った場合次年度は証明書の裏付け資料を提出することになりますが、次々年度、次々々年度以降には証明書の裏付け資料を提出することになるのでしょうか。それとも特に書類を提出しなくてもよいのでしょうか。 例えば、３年間の工事で当初に（賃上げ３％＋３％＋３％）賃上げ率を考慮する必要があるかどうか教えてください。 また、単年度工事を証明書提出による加点工事を契約し、年度を超えての工期延伸を行った場合、次々年度分の証明書に関連する資料は提出するのでしょうか。	個別の契約ごとに実績を確認するのではなく、事業年度や暦年単位で表明したことに対して実績確認を行う仕組みです。 工期が複数年度にわたっていても、契約予定の会計年度に始まる事業年度もしくは契約予定の暦年で賃上げを表明していただければ加点されます。当該工事の加点を受けるために２年目以降について表明していただく必要はありません。 また、個別の契約で工期延期したことで、実績確認をする期間が変わることはありません。	R4.3.16
2	1	①	複数年契約の場合、賃上げの表明や実績確認の時期はどのように考えるのか。	複数年契約の工事等であっても、入札時点で表明された年、または年度の賃上げのみ確認することになります。２年目以降の賃上げに関する表明は必要なく、２年目以降に賃上げを実施しなかったことによる減点等はありません。	R4.3.16
2	1	①	複数年度契約の評価対象年度は選択できるという解釈でよいか（仮に契約工期１０年の工事を受注した場合、４年目と５年目の賃金の比較をする等）。	入札説明書で示されおりますが、契約を行う予定の会計年度に開始する事業年度または契約を行う予定の暦年について表明していただくこととしております。（選択はできません）	R4.3.16
2	1	①	「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」は入札手続のどの時点で提出をするのか？	工事の場合は、基本的に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（技術資料提出のタイミング）します。段階選抜の場合は、一次審査時は賃上げ評価は実施しないので、二次審査資料提出時に表明書を提出します。 業務の場合は、参加表明書の提出時に表明書を併せて提出します。しかし、公募型・簡易公募型で発注される場合は技術提案書の提出時に表明書を併せて提出して頂くこともありますので、入札説明書等をご確認ください。	R4.3.16

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	1	①	賃上げの表明書を出すために準備期間が要るため、案件ごとの提出に間に合わないため提出時期に猶予をもらえないか。	案件ごとに加点を受けて頂くためには、表明書は、技術資料の提出等の時点で提出頂く必要があること、ご理解ください。	R4.3.16
2	1	①	賃上げの表明書を、有資格業者名簿の申請の時に提出は間に合わないが、問題無いか。	賃上げの表明書は、案件ごとに、入札参加時に提出頂くものであり、有資格業者名簿の申請には必要ありません。	R4.3.16
2	1	①	従業員への賃金引上げ計画の表明書の、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ないでしょうか？	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適切に選定して提出して頂くことで構いませんので、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。	R4.3.16
2	1	①	賃上げの年度又は暦年と、入札での加点との関係を細かく教えてほしい。	事業年度または暦年単位で、表明して頂いたことが加点評価されます。契約時期と表明する期間の関係は、 ①契約を行う予定の会計年度に開始する事業年度 ②契約を行う予定の暦年 となります。それぞれ表明する期間において、前年度または前年に対して基準以上の賃上げを表明していただく仕組みです。	R4.3.16
2	1	①	事業年度が１月～１２月の企業においては、年度と暦年の関係は以下の整理となると理解してよいか。 ・ 暦年選択した場合 Ｒ４年（ R4.1.1 ～R4.12.31 ）を Ｒ３年（R3.1.1～R3.12.31 ）と比較　※Ｒ４年 の契約工事 に対して有効 ・ 事業年度選択した場合⇒ Ｒ５年度（ R5.1.1～ R5.12.31 ）をＲ４年度（R4.1.1～ R4.12.31 ）と比較　※Ｒ４年度の契約工事に対して有効	ご認識のとおりです。 事業年度が1.1～12.31の企業の場合、令和４年度の契約に対して加点措置は「令和４年４月以降に開始する最初の事業年度」における賃上げ表明が対象であるため、令和５年１月～12月の事業年度が対象となります。	R4.3.16
2	1	②	２.手続きに関するもの　１.賃上げ表明　②.記載内容		
2	1	②	表明書提出の際に、賃上げ確認書類をどのような方法で提出するのかも表明しなければならないのか。	賃上げの確認方法は、表明書の段階で記載する必要はありません。	R4.3.16
2	1	②	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？	表明の時点で賃上げの確認方法が基本給のみである旨を表明書に記載することは必要ありません。 賃上げ実績を確認する際に、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当該事項を記載し提出頂ければ結構です。	R4.3.16
2	1	②	中小企業等の場合、「給与総額」とするか「一人当たりの平均受給額」とするかは表明時に選択するのか、あるいは実績確認時か？	表明書は所定の内容（中小企業等の場合「給与総額」）として頂いて、実績確認時に適切な方法を選択することができます。	R4.3.16
2	1	②	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。 この場合、表明書の内容は、様式に示された内容のままとして、事業期間は会社の事業年度を記載してください。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頂ければ結構です。	R4.3.16
2	1	②	大企業の賃上げの表明、確認において、一人当たり平均受給額ではなく、支払総額で表明、確認することは可能か。	大企業の場合は一人当たりの平均受給額で評価することとなっており、この点に当初の通知から変更はありません。基本的に、従業員の方一人ひとりの賃金が上がっていることが評価されますのでご理解ください。	R4.3.16

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	1	③	2.手続きに関するもの　1.賃上げ表明　③.様式		
2	1	③	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」にある証明者について、従業員代表と給与又は経理担当者についての証明は必要なく誰でもよいと理解してよいか。あるいは何らかの書類でそれぞれが確かに従業員代表や給与又は経理担当者であることを証明する必要があるのか。また、代表者氏名のみで代表者印は不要ですか。	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。代表者印は不要です。	R4.3.16
2	1	③	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」における記載内容について、中段「上記の内容について、・・・○○○という方法によって・・・」において、以下のような記載案を想定しているが問題ないか。 ＜記載案＞「上記の内容について、我々社員組合は、令和○年○月○日に、団体交渉における書面交付という方法によって、代表者より表明を受けました。」	問題無いと考えます。	R4.3.16
2	1	③	「賃金引上げ計画の表明書と合わせて提出する直近の事業年度の「法人税申告書別紙1」は税務署受付印がある写しの提出で良いのか。	税務署受付印がある写しの提出で問題ございません。	R4.3.16
2	1	③	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」について、一度提出した表明書のコピーを他地方整備局でも使用可能という認識で問題ないでしょうか。また、従業員代表は労働組合の執行委員長名で問題はないでしょうか。	ご認識の通り国土交通省発注の調達案件については表明書は写しで結構です。また、従業員代表に特定の役職等の限定はありません。	R4.3.16
2	1	③	「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」の代表者の押印は不要でよいですか？	代表者の押印は不要です。	R4.3.16
2	1	③	「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？	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。	R4.3.16
2	1	③	表明書は任意の様式で代替することは可能ですか？	事業者が従業員に賃上げの実施を表明していて必要事項の記載、従業員代表、給与又は経理担当者の押印があれば様式は問いません。	R4.3.16
2	1	③	表明書の書式について、表明書（大企業）の書式につき、国交省通知（別紙１の１）にて提示されているが、個別案件の公告（他の省庁を含む）で提示されている書式は微妙に異なっている（様式番号の相違、下段に注記記載、最初に日付有り等等）が、様式に自由度があるか。あるいは様式に自由度はなく個別案件毎にその書式に従い、表明書を作成し提出しなければならないのか。 一元的に国交省通知（別紙１の１）の写しで代替できないか。 【相違が見られる様式】国交省通知、九州地整（港湾）、沖縄防衛局、関東地整（港湾）、熊本防衛支局、中部地整	表明書は、事業者が従業員に賃上げの実施を表明していて必要事項の記載、従業員代表、給与又は経理担当者の押印など内容が備わっていれば、別の様式であってもよく、また、写しでも可能となっています。 なおこの取扱いは財務省に確認したものであるため他省庁においても同じと認識しておりますが、他省庁の発注の場合は念のため、該当の発注機関に確認ください。	R4.3.16
2	1	④	2.手続きに関するもの　1.賃上げ表明　④.その他		
2	1	④	「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？	国土交通省発注の調達案件については「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」はその都度、作成は必要ありません。写しで結構です。	R4.3.16
2	1	④	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？	発注者が中小企業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ご留意ください。	R4.3.16
2	1	④	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。	表明書を提出した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。	R4.3.16
2	1	④	同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。	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。	R4.3.16
2	1	④	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。	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になりますので、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。	R4.3.16
2	2	①	2.手続きに関するもの　2.実績確認　①.提出書類		
2	2	①	「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」の提出にあたり、税務署の受付印が必要でしょうか。	税務署の受付印が押されたものの（写しで結構です）を提出ください。WEB上で提出した場合は、提出されたことが分かるよう、併せて確認画面の写しを提出してください。	R4.3.16

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	2	①	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でしょうか？	ご認識のとおりです。 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。	R4.3.16
2	2	①	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の添付書類の様式はありますでしょうか？	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いただければ結構です。	R4.3.16
2	2	①	税理士又は公認会計士が作成する賃上げ実績の確認書の添付資料には何が必要か。	「賃上げを行ったことを示す書類」つまり根拠となる書類であり、特定の書類に限定されていません。	R4.3.16
2	2	①	任意の様式でよい場合、具体的な集計方法について何らの資料など公表してもらえるか。	評価方法の具体的な例は通知等に示されています。	R4.3.16
2	2	①	法人事業概況説明書など指定科目に拘る必要はないとの説明をお聞きした。指定の様式によらず、税理士又は公認会計士等の第三者により、上記基準と同等の賃金上げ実績を確認することができる書類の場合、有価証券報告書や法人税の確定申告書など既存の何らかの公的書類に寄らなければいけないのか。企業において合理的であると考えた集計方法によって行い、その結果を税理士又は公認会計士の確認を受けるといった対応で、これを認めてもらえるか。	税理士や公認会計士等の第三者によって確認されたデータを提出いただければ問題ありません。	R4.3.16
2	2	①	税理士等の第三者により認められた書類の内容について、最低限入っていないといけない項目は何か。様式は任意のもので良いのか。	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（様式が通知等で示されています）を、賃上げを行ったことを示す書類とともに提出していただくこととしており、その書類は任意の様式になります。	R4.3.16
2	2	①	第三者による確認の場合で、各個々人の源泉徴収票も提示し確認いただく必要がある場合、個人情報のため、これを証拠書類として役所に提出するのが難しくなるが、この場合の対処方法を教えていただきたい。	確認書類の必要箇所をマスキングする等で対処頂くことが考えられます。	R4.3.16
2	2	①	賃上げ促進税制の確認資料としても使用できる、法人税申告書の「特定税額控除規程の適用可否の判定に関する明細書（別表６（７））の継続雇用者給与等支給額」を、本通知による賃上げの確認資料として有効か。	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することも可能です。	R4.3.16
2	2	①	税理士等の第三者により認められた書類の提出とあるが、現状では法人税申告書は税理士の署名は不要、監査報告書では公認会計士は電子署名となっているが、別途署名した様式を作成して提出することになるのか？	２月８日の財務大臣通知等により様式を示しており、場合によって確認が生じることを想定して記名は求めていますが署名は求めていません。	R4.3.16
2	2	①	税理士等に同等の賃上げ実績の確認書面について、「税理士・公認会計士等」の「等」とは？	例えば、社会保険労務士が該当します。	R4.3.16
2	2	①	税理士等に同等の賃上げ実績の確認書面について、税理士等を使っていない企業はどうなるのか	いずれかの税理士、公認会計士等の第三者に証明を依頼していただくことになります。	R4.3.16
2	2	①	（「法人事業概況説明書」の提出期限 法人税法第 75 条の２（確定申告書の提出期限の延長の特例）により「提出期限を一月間延長することができる」とされており、この場合の取扱いはどうなるか。	法人税法７５条の２の規定により認められた場合については、認められた提出期限と同様に延長されます。 なお賃上げ実績確認の書類について提出期限を延長される場合は、従来の提出期限（事業年度終了月の翌々月末）までに、延長を申請していることを発注者にご連絡ください。	R4.3.16
2	2	①	（「法人事業概況説明書」の提出期限）３月決算で６月株主総会のスケジュールの場合、「法人事業概況説明書」の提出は、例年６月末までに税務署に提出している。５月末迄の提出となると会計士・税理士の最終承認ができる状態ではありません。「税務署提出後速やかに」と提出期限は変更できないか。	法人税法７５条の２の規定により認められた場合については、認められた提出期限と同様に延長されます。 なお賃上げ実績確認の書類について提出期限を延長される場合は、従来の提出期限（事業年度終了月の翌々月末）までに、延長を申請していることを発注者にご連絡ください。	R4.3.16
2	2	①	賃上げ実績の確認の書類提出に、法人税の申告期限の延長を適用する場合、発注者に連絡が必要か。	従来の提出期限（事業年度終了月の翌々月末）までに、延長を申請していることを発注者にご連絡ください。	R4.3.16

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	2	①	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？）。	申告期限の延長の特例の申請書の写しの他、申告書の提出期限の延長がなされたことが確認できる書面を添付していただければ結構です。	R4.3.16
2	2	①	税理士又は公認会計士等の第三者が実績を確認できる書類を実績報告に使用する場合、決算確定後書面を作成する事から提出に時間を要するものと想定されます。例えば企業によっては、決算確定の際に使用しない値（役員を含む給与支払者数）の確認も第三者に求めることになり、事業年度終了後2ヶ月以内の提出は難しいと考えられますがそうした際の提出猶予が認められますでしょうか。	現段階で、法人税法上認められた税務署類の提出期限延長（国土交通省の事務連絡２．に記載）以外に提出期限の延長を具体的に規定しておりませんが、制度を運用するなかでご意見も伺いながら適切な運用となるよう検討していくものと考えております。	R4.3.16
2	2	①	複数地方整備局から受注している場合、各地方整備局から賃上げ実績の評価をしてもらう必要があるのか。	契約ごとに賃上げを表明していただく仕組みとなっておりますので、複数の地方整備局の工事を受注している場合、各地方整備局に実績確認の資料を提出する必要があります。 なお、これを効率的にすべきとのご指摘もいただいていると認識しており、今後の課題と考えています。	R4.3.16
2	2	①	実績確認について、提出書類の窓口を一元化するなど効率的にできないか。	今後の課題と認識しており検討します。	R4.3.16
2	2	②	2.手続きに関するもの　2.実績確認　②.確認方法		
2	2	②(1)	賃上げ実績の確認として、給与等受給者一人当たりの平均受給額を算出するにあたり、「法人事業概況説明書」では「期末従業員等の状況」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」では「人員」ということで、一時点の人数で算定することとなっています。しかし、期中における人員の変動（新入社員大量採用、グループ会社間異動、高年齢者雇用安定法に定める雇用者増、役員異動）等により、賃上げしているにもかかわらず証明できない可能性があります。その際は、諸事情等を配慮いただけるのでしょうか。	実績確認において、企業の実態に合わせ様々な評価方法が可能となっています。その考え方や具体例は、2月８日付財務省や国交省の通知に示されています。	R4.3.16
2	2	②(1)	継続雇用している日給社員の場合、賃上げしても週休二日などの勤務日数次第では総額が1.5%アップにならないがこのような場合も賃上げが認められるのか。	日給社員について、週休２日への移行を計画的に進めているような場合、週５日を超える部分を除いて評価する方法が考えられます。 ※計画的に超過勤務を減らす場合に超過勤務手当を除いて評価するのと同様の考え方です。 あるいは、日給社員に関しては、他の社員とは別に、一人当たりの日給の額が1.5%アップしていることを評価するなどの評価方法が考えられます。	R4.3.16
2	2	②(1)	対象社員について、業務の繁閑に応じて人数が増減し、賃金変動の大きい非正規の「契約社員」を除くことも可能か。 また、正社員以外の「嘱託等」を除くことも可能か。	財務大臣通知における「同等と認められる場合の具体的な例」として、「実績確認に用いるとされた主要科目に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てしまう場合、これを除いて評価する」が示されており、これと同様な趣旨であれば、可能です。	R4.3.16
2	2	②(1)	賃上げの表明は、中小企業向け「賃上げ促進税制」と同様の取扱いと聞いている。中小企業向け「賃上げ促進税制」の確認資料は、事業年度にて損金算入給与雇用者の賃金総額を前事業年度と比較し、使用人兼務役員を含めた役員報酬などは除くこととされている。 今回の賃上げ加点の確認資料では、法人事業概況説明書での役員報酬も含めて判定する内容であり、異なる確認方法ではあるが、「賃上げ促進税制」の基準資料でも加点の実績として認めるということでよいか。	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することも可能です。	R4.3.16
2	2	②(1)	再雇用となる社員を多く抱える中、また新規採用を進めている状況において、３%のベースアップをしても「給与等受給者一人当たりの平均受給額」の３%アップを実現できないが、緩和策など考えられないか。	企業の実態にあわせて、給与体系の異なる定年退職者の再雇用者や、新卒採用等で雇用された者などを除いて、継続雇用者で評価することも可能です。	R4.3.16
2	2	②(1)	年度期間中に退職者が多くなった場合に賃金総額では金額が減少してしまうが、その場合においては退職者を除くことはできないか。	企業の実態にあわせて、退職者や新入社員等を除いた継続雇用者で評価することも可能です。	R4.3.16

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	2	②(1)	対前年（暦年）比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を3%以上増加させる旨を従業員に表明していることを確認するにあたり、賃上げを表明した年とその前年の「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の「1給与所得の源泉徴収票合計表（375）」の「俸給、給与、賞与等の総額」の「支払金額」欄を「人員」で除した金額により比較するとされていますが、「人員」欄には短期雇用型の非正規従業員等も含まれることになると理解しており、これら従業員も含めた人員数にもとづき一人当たりの平均受給額を確認するという理解でよろしいか。	本制度の主旨に基づき賃上げ実績を確認できる資料として頂いて問題ありません。外注や派遣社員の一時的な雇い入れによる労務費などはこれを除いて評価することも可能です。	R4.3.16
2	2	②(1)	社員のうち、工事施工社員に対する手当の付与を行い、この手当の付与により、「給与等受給者一人当たりの平均受給額」の賃上げ3%を実現する場合も本措置の賃上げ表明、実績確認において認められるか。 （工事施工社員は非常に繁忙度が高く、コロナ禍においても現場の最前線で奮闘している状況を鑑み、その労に報いるため）	現時点において、表明に関する運用に変更はありませんので、表明書への記載内容は当初の通知の通りとしていただくことでお願いします。実績確認では、実態に応じた評価方法を柔軟に同等と認められることとする考え方ですが、基本的な考え方としては、各企業における多くの従業員等に対して賃上げがされていることが必要と考えられます。 このため、ご質問の「工事施工社員に対する手当の付与」を評価に入れて頂くことは問題無いと考えますが、「給与等受給者一人当たりの平均受給額」の対象を工事施工社員のみに限定するお考えであった場合は、それで十分とはなりません。	R4.3.16
2	2	②(2)	事業年度を選択した場合の賃金支払額を確認できる資料について、当社は法人事業概況説明書を作成していない。通知文書の（別紙１の１）記載のとおり、税務申告のために作成する類似の書類で賃金支払額を確認できる書類として、以下の①又は②を採用してよいか。 ①給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表 →暦年を選択する場合の書類であるが、当社は事業年度と暦年が同じ（1.1-12.31）であるため、同資料を採用しても期間比較性を損なわないと考える。 ②給与等の引上げ及び設備投資を行った場合の法人税額の特別控除に関する明細書（※但し②の書類には人員記載箇所がないため、別途人員数値資料を準備する） →賃上げ税制に基づき作成する法人税申告書への添付書類であり、積極的な賃上げを促す措置として制度化されているもの。今回の賃上げ企業加点措置と同趣旨で作成されるものであり、同書類を採用することができると考える。	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することも可能です。 なお①に関しては、事業年度単位の表明においても、暦年単位の実績確認用の書類を用いた方が実態に合うなど合理的である等の前提においての対応と理解します。	R4.3.16
2	2	②(2)	当該措置において、「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を指標とし、事業年度を選択した場合、確認資料の法人事業概況説明書の（労務費＋役員報酬＋従業員給料）／期末従業員等の状況の計となっている。 2024年度の時間外労働規制に向けて、作業所における週休二日の導入と時間外労働の削減に努めている状況で、ベースアップにも拘わらず「労務費作業所配属社員の給与等受給額）」及び「従業員給料」の実績が減少する可能性がある。また、「役員報酬」が含まれているが、小規模？企業においてはこれを大幅にアップすれば基準をクリアす ることが可能と考えられる。	時間外労働を除いて評価できる等、企業の実情に応じて柔軟な評価が可能となっています。一方、役員報酬だけをあげるのみとなっている等、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に評価方法を採用すること等は、本制度の趣旨を意図的に逸脱している行為と見なされます。	R4.3.16
2	2	②(2)	「法人事業概況説明書」には、工事原価中の職員の給与手当等を反映していない（同説明書の「労務費」には、型枠・鉄筋など労務系の下請支払額を記載）ため、確認資料は税理士等による本通知による基準と同等の賃上げ実績を確認できる資料を提出することになると理解している。 また、法人事業概況説明書の「従業員給料」には、派遣会社への支払額が含まれている。	本制度の趣旨に基づき、賃上げ実施を確認できる資料として頂くことで問題ありません。外注や派遣社員の一時的な雇い入れによる労務費などはこれを除いて評価することは可能です。	R4.3.16
2	2	②(2)	①１．賃上げ実績の確認の運用等について（１）確認書類の提出方法に『課長通知記４※２に定める方法で賃上げ実績を確認するときは、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（別紙様式）を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出させるものとする。』とありますが、税理士又は公認会計士等の第三者の証明を明記した資料とともに提出する（添付書類）は各社独自の作成資料として、次の項目が記載されていれば良いのでしょうか。 ・証明する前の年度での、対象となる給与等支払い総額と対象人数※ ・証明する年度での、対象となる給与等支払い総額と対象人数※ ・増加率 （※税理士又は公認会計士等が承認した数値）	ご提示頂いた情報は必要な情報と考えますが、単に金額と人数だけで同等の賃上げ実績と認められるかの判断はできない（税理士等も判断ができないのでは）と考えます。一般論になりますが、評価の仕方（考え方、妥当性等）が分かるような根拠資料が必要であると考えます。	R4.3.16
2	2	②(2)	（賃上げ達成状況の確認方法について）令和4年度税制改正における法人税法の賃上げ税制基準を満たしていれば、総合評価落札方式の賃上げについても達成しているものとして取り扱い、加点対象になると考えてよいか。	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することも可能です。	R4.3.16

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　国土交通省Q＆A

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	2	②(2)	対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を3%以上増加させる旨を従業員に表明していることを確認するにあたり、賃上げを表明した年度とその前年度の「法人事業概況説明書」を比較するとなっているが、大企業では「法人事業概況説明書」を作成していないため、税務申告のために作成する類似の書類等（又は税理士又は会計士等の第3者により認められた同等の賃上げ実績を確認できることができる書類等）を提出するものと理解している。 前述の「法人事業概況説明書」に記載する給与等は、実支払額とは異なる、会計ベースの計上額が記載されるものと理解しているが（※）、「法人事業概況説明書」を作成していない企業が、賃上げ実績を確認できることができる同等の書類を作成する場合には、同様に会計ベースの給与等を集計することでよいか。 ※例えば、会計ベースで令和3年度（R3.4.1～R4.3.31）に計上（引当）された賞与は、実際の支払いは令和4年度（R4.4.1～R5.3.31）に行われることが大企業では一般的であると考えられる。	この制度で実績を確認すべき「賃上げ」は支払いベースを意味していると考えられるものの、法人事業概況説明書は会計ベースの資料になっているとのご指摘と認識しますと、当該資料がそういう仕様になっているため賃上げの実態を適切に表現できないのであれば、適切に補完や控除し、賃上げ実績を確認できる集計、書類で評価していただくことが可能です。	R4.3.16
2	2	②(2)	賃上げ金額は、ベースアップではなく時間外手当等含めた支給総額と理解しているが、認識が異なればご指摘願いたい。	実績の確認では、企業の実態にあわせて、定期昇給やベースアップを含む基本給に加えて超過勤務手当等を含めて評価することも可能です。	R4.3.16
2	2	②(2)	繁忙期の時間外手当等により、社員の手取り賃金が年度によりバラつきがある。賃金のベースアップが確認できるデータを提出すればよいか。	企業の実態にあわせて、超過勤務手当等を除いて評価することも可能であり、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も可能です。	R4.3.16
2	2	②(2)	コロナ影響で、従業員に一時金を支給する企業もあると思うが、この一時金も含めて賃上げ実績として評価できるか。	一時金を考慮に入れて賃上げ実態を適切に評価できる場合は、含めることで問題ありません。	R4.3.16
2	2	②(2)	事業年度を選択した場合、賃上げの実態を適切に表現するため、会計ベースの資料に適切な補完や控除を行ってよいとされたが、 ①あくまでも会計科目の集計値をスタートとして補完や控除を行わなければならないのか、 ②会計科目の集計値とは別に企業が賃上げの実績を把握できるような資料を有している場合、それを補完、控除してよいのか、 どちらの賃上げ実績確認資料が認められるのか確認したい。	②による補完、控除が可能です。運用で示された考え方は二つあり、一つは法人事業概況説明書等の所定の様式から補完、控除する考え方。二つ目は各企業の実情を踏まえて適切な評価方法で評価する考え方。質問の②は後者の考え方に該当すると考えられ、作成した賃上げ実績資料が税理士又は公認会計士等の第三者により賃上げ実績を確認できる書類であると認められれば問題ありません。	R4.3.16
2	2	②(2)	（事業年度で賃上げ表明する企業において）事業年度末に期末賞与を支給する場合、名称は「期末賞与」であるものの、社員への支給日は4月以降となるため、期末賞与として支給した分は、翌年度(実際に支給した年度)の賃金として計算して問題ないか。 また、その逆で、会計ベースの算出方法として「期末賞与」の意味する当該年度の賃金としても問題ないか。	法人事業概況説明書が会計ベースの算出となっているとの前提で、実際に当該年度に従業員の方が受け取られた給与の実態と異なり、賃上げの取組が反映されない等の状況において適切に補正等をしていただくことは問題ありません。 また、会計ベースの算出方法に特段問題が無ければ、従来計上されている方法で評価していただくことも問題ありません。	R4.3.16
2	2	②(2)	時間外手当（残業手当）を除いて計算する場合、通知の具体例に「働き方改革を進める中で…計画的に超過勤務を減らしている場合については、超過勤務手当等が除かれたもので給与総額等を評価する。」とありますが、計画的とは具体的にどのようなレベルの計画を指すのでしょうか？偶発的に（たまたま）残業が少なかったレベルでは超過勤務手当等を除いて計算してはいけない、ということでしょうか。	「働き方改革を進める中で、時間外労働規制の令和６年４月からの適用に対応するため、計画的に超過勤務を減らしている場合については、超過勤務手当等が除かれたもので給与総額等を評価する。」は例であり、これに限定するものではありません。従業員等の賃上げ実態が適切に評価される方法であれば、超過勤務手当を除いて計算していただくことで構いません。なおその場合も、税理士等の第三者が各企業の表明した賃上げと「同等の賃上げ実績」と認めたものであることが分かる書類を提出して頂く必要がある点はご留意ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	ベースアップを3%した場合、扶養手当や転勤手当は除いて評価する方法も問題ないか。	賃上げ実態を適切に評価するために必要であれば（手当を）除いて評価することは可能です。	R4.3.16
2	2	②(2)	「従業員給料」のみの評価が認められない場合、大手企業においても「給与所得の源泉徴収等の法定調書合計表」による評価が認められない理由を教えていただきたい。また、大手企業においても「給与所得の源泉徴収等の法定調書合計表」による評価を認めていただきたい。	いずれも認められないものとはなっていないと考えています。	R4.3.16
2	2	②(2)	「平均受給額を３％以上増加」の判断において、「平均受給額」及び「３％以上」の端数処理はどのように行うのか。	金額を人員で割り算した「平均受給額」算出の際には、法人事業概況説明書及び給与所得の源泉徴収票等の法定調書の表示単位（千円単位、円単位）未満は切り捨てを行います。	R4.3.16
2	2	②(2)	同事業年度内で企業形態が大企業から中小企業又は、中小企業から大企業に変更した場合、変更時期をまたいで複数物件を落札した場合に確認時の賃上げ率確認はどうなりますか。	表明書を提出頂いた時点での区分で実績確認を行います。表明書の差し替えはできないこと、ご理解ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	表明書提出後に、一部の事業の譲渡や廃止を行った場合の実績確認における取り扱いはどうなるか。	事業の譲渡や廃止後の事業を対象とし、比較が可能な適切な範囲で前年度との比較を行っていただき、その場合に、法人事業概況説明書等で整理が出来ない場合は、第三者証明を付して資料を提出していただければ結構です。	R4.3.16

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
2	2	②(2)	6月決算法人が当期に3月決算法人へと決算期変更する場合、当期の「法人事業概況説明書」（当期決算）は、R3/7月～R4/3月までの9ヵ月分の集計となるが、その場合に、これを12ヵ月分の集計に引き直すため、前年R3/4月～R3/6月の3ヵ月分賃金を加算したものを、基準年度（12ヵ月分）の賃金として次年度（R4/4月～R5/3月）と比較することで3%の賃上げを証明することに使用して問題ないか。	書類上の数値で単純に比較するのが不適当な場合の補完の措置として適当と考えます。	R4.3.16
2	2	②(2)	弊社は５月決算となっており、完成工事と未成工事が混在する状態になる。未成工事は、完成工事として集計されないので、大きな増減要因の一つとなる。そのような事象も確認資料で説明が出来れば、（これを考慮のうえ）目標達成と認めていただけるか。	会社の経理上、問題ない集計データを提出いただければよいと認識しています。	R4.3.16
2	2	②(2)	賃上げ実績確認の評価対象は、評価年度により異なってもよいか。 （例：Ｒ３年度とＲ４年度の賃上げ実績の確認…「基本給」のみで行う Ｒ４年度とＲ５年度の賃上げ実績の確認…「総支給額」で行う）	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。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留意ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	2022年度は給与制度改定が間に合わない。ついては2022年度は賞与の引き上げにより賃上げ3%を達成したい。このため2022年度は賞与を含めた給与総額で評価（賃上げ実績の確認）し、2023年度以降は給与制度を見直し、いわゆるベースアップで賃上げ3%を達成したいと考えている。年度によって賃上げの実績確認方法を変更しても差し支えないか。	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。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留意ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	地方整備局等、各発注者によって、実績確認において判断が異なることにならないか。	国交省の発注部署によって異なる対応にならないよう、明確にすべき内容は財務省にも適宜確認するとともに、ここに示した考え方等は地方整備局等とも共有します。	R4.3.16
2	2	②(2)	賃上げ実績の確認は、中小企業・事業年度区切りを採用した場合、労務費・役員報酬・従業員給料の合計額で比較するとされているが、表明書による賃上げ率1.5%以上は、役員報酬を除いた従業員の給与総額を基に表明する予定である。（本通知文の別紙１の２は「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」となっており、様式にも「従業員と合意したことを表明いたします」と明記されていることから、この表明はあくまで従業員の給与総額の増加率のみ、つまり役員報酬を除いた額を表明する文書と理解） そうすると、労務費・役員報酬・従業員給料の合計額でも賃上げ1.5%以上を確認し、さらに役員報酬を除いた従業員の給与総額でも賃上げ1.5%以上を確認すると解釈できるが、二つの金額について、いずれも賃上げ1.5%以上になった場合に減点がないということか。	表明書は、所定の様式により、中小企業等の場合は「給与総額を対前年度（又は対前年）増加率１．５%以上とすること」を表明するものとして作成・提出いただきますが、企業の実態等にあわせて、超過勤務手当等を除いた評価や、役員報酬等を除いた評価も可能です。	R4.3.16
3	1		3.その他　1.その他		
3	1		次年度の方針までは決まっていないものの、この施策が継続される場合、毎年３%の賃上げは難しく、賃上げできる企業は限られ、偏った評価になる懸念が考えられる。	制度の根本的な枠組み等について、次年度以降については今年度の運用を踏まえて財務省と協議してまいります。	R4.3.16
3	1		本制度の施行にあたり 、調査基準価格の計算方法を変更される予定はありますでしょうか。	本制度とは別に、引き続きダンピング対策は重要と考えており、先般、低入札価格調査基準（計算式）の見直しを行ったところです。	R4.3.16
3	1		本通知を踏まえ 、調査基準価格の計算方法は変更される 予定はあるか。（例えば、一般管理費の掛け率を 55 %%→58 %にアップする等）	本制度とは別に、引き続きダンピング対策は重要と考えており、先般、低入札価格調査基準（計算式）の見直しを行ったところです。	R4.3.16
3	1		本制度の施行にあたり、積算基準における現場管理費、一般管理費等の経費率アップを検討される予定はありますでしょうか。	本制度とは別に企業の適正な利益を確保することは重要であり、ご指摘の一般管理費等率については、先般改定を実施したところです。	R4.3.16
3	1		説明会において、加点のための評価項目「対前年度比で給与等受給者一人当たりの平均受給額を３%以上（大企業）増加させる旨を従業員に表明していること」が実行できれば、賃上げ促進税制の特例を受けることができる旨の説明があったと思うが、賃上げ促進税制の必須要件は、「継続雇用者の給与等支給額が前年度比で３%以上増加」とあり、一人当たりではなく、支払総額での比較と理解している。 加点を受けるため一人当たりの平均受給額を３%以上増加しても、受給者数が退職等で減って支払総額が、前年比で３%に達しなかった場合は、賃上げ促進税制の特例を受けられないか。	税制に触れたのは、本取組における大企業と中小企業等で賃上げ表明の目標値（３%、1.5%）は、税制優遇措置の要件と同じであることをお伝えする主旨でした。 賃上げ促進税制の特例措置の詳細については経済産業省の「税制サポートセンター」にお問合せください。	R4.3.16

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　国土交通省Ｑ＆Ａ

大分類	小分類	細分	ご質問	回答	作成・更新日
3	1		本通知は、取りやめる通知が出されない限り、本通知が継続されると考えられるが、毎年賃金３％ＵＰは現実的に厳しい。３％ＵＰに踏み切る場合、企業としては、年々固定費増が見込まれるが、国の施策として更なる適正利潤確保に関する施策を展開する予定はあるか。	本制度とは別に企業の適正な利益を確保することは重要であり、適正利潤確保先般、労務単価の見直し、諸経費率の引き上げ、低入札価格調査基準（計算式）の見直し等を実施したところです。実勢を評価して引き続き運用してまいります。	R4.3.16
3	1		国が企業に年々３％アップを求めるのであれば、国も今後、それに見合った発注量を確保していただけるのでしょうか。	本制度とは別に、必要な事業の推進のためにも安定した予算の確保等に努めてまいります。	R4.3.16
3	1		本制度への協会会員各社からの疑問について、適宜問い合わせるための窓口連絡先をご教示ください。特に、文章で質問と回答のやり取りができるメール相談窓口があれば教えていただけませんでしょうか。 また国土交通省様だけではなく、全省庁への質問及びご回答についても一括集約し確認できる（Webサイト等）手段をご教示お願いします。	前段について、地方整備局等の問い合わせ先を整理し各業団体に提供しています。 後段については、国土交通省へのお問い合わせに関連して本Q&Aの運用を開始したところですが、他省庁も含めた質問への回答について集約して情報提供しているWEBサイト等は、現在ございません。本Q&Aについては必要に応じ財務省にも確認した内容となっています。	R4.3.16
3	1		今後制度が継続した場合、賃上げ表明の基準である大企業３％、中小企業等１．５％が変動する可能性はあるか？	制度の枠組みに関わるものについては、引き続きご意見を伺いながら、適切な運用を検討してまいります。	R4.3.16
3	1		企業業績の如何により、今後賃上げができない年が出てくることも想定されることから、複数年平均による評価も検討いただきたい。	制度の枠組みに関わるものについては、引き続きご意見を伺いながら、適切な運用を検討してまいります。	R4.3.16
3	1		通達の「６ 国交債務負担行為による複数年契約の次回調達における加点について」とはどういうことか。工事について言及しているのか。	複数年契約の２年目以降の賃上げを促すため、一部※の国債（複数年度）契約では、次回調達において前回調達の２年度目以降の賃上げ実績を確認し、結果に応じて加点します。 ※事業の同一性が確認される契約で４か年以上の国債による契約が該当します。例としては以下のような契約があげられます ・庁舎管理等に係る契約 ・システムの保守・点検に係る契約 ・国交省の発注工事等では、一部の維持工事が該当の可能性があります	R4.3.16
3	1		賃上げ実施企業への、法人税の優遇措置などの考えがあれば教えていただきますでしょうか。	賃上げを行う企業への税制上の優遇措置については経済産業省の「税制サポートセンター」へお尋ねください。	R4.3.16
3	1		表明書を提出するに当たっては、確認段階においてどのような確認書類や従業員の給与算出方法を以って、これをクリアできるか見通しが必要である。確認のための書類や算出方法について、事前にどこに相談すればよいか。	税理士又は公認会計士等の第三者が同等と認める旨を記した書面を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出されれば、契約担当官等としては実績として認めることになります。 検討されている算出方法等が、同等と認められる考え方に沿ったものであるかについて確認されたい場合は、各地方整備局等および本省に窓口を設けていますので、ご相談ください。	R4.3.16
3	1		賃上げ評価をする契約担当官は地方整備局長や事務所長になるのか。	契約担当官とは、本官工事の場合は地方整備局長等、分任官工事の場合は事務所長です。	R4.3.16