

賃上げの実施表明の加点措置に関するご質問について

標記について寄せられたご質問につきまして、現時点で当部にて回答可能なものについてまとめております。

| 質問分類 | ご質問内容 | ご質問への回答 |
|---------------|---|--|
| 提出書類 (表明用) | 当社は暦年での表明を考えているが、暦年の場合の表明期間は「契約を行う予定の年以降の暦年」となっており、令和5年1月に契約する案件の場合は令和6年が対象となるのか。 | 暦年で表明される場合、令和5年1月に契約する案件の評価対象期間は令和5年となります。詳細は、以下の国交省HPに掲載の令和4年2月8日付の運用等の事務連絡の別添函(賃上げ表明書の評価(加点)を実施する適用期間について)をご参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html |
| 提出書類 (表明用) | 対象年の件について『令和3年12月24付けの通知文書』の2ページ 2評価項目(2)に記載の文章と従業員への表明書記載の期間のどちらが優先されますか？どちらも合致させるには、公告時期によっては2年継続して実施となります。 | ご質問の暦年で申請される場合、契約を行う予定の年(暦年)を賃上げ表明の期間に設定していただき、設定した年の前年と対比するかたちで賃上げの実施を確認することとなります。詳細は個別の工事・業務の入札説明書等をご確認下さい。 |
| 提出書類 (表明用) | 「従業員への賃金引上げ計画の表明書」ですが、暦年を選択した場合、書類の日付は「令和4年1月」の日付にするべきでしょうか。4月等の日付にした場合、暦年を選択した場合はずれが生じてくると思います。 | 表明書を作成された日付、従業員代表等が確認された日付で作成していただければ結構です。 |
| 提出書類 (表明用) | 表明書について、企業における賃上げ方針の決定は取締役会を経て正式決定する。既に手続きが始まっている案件は正式な手続きが間に合わないが問題ないのか。 | 企業の代表者が表明し、従業員の代表者が確認した表明書であれば問題ありません。 |
| 提出書類 (表明用) | 表明書の有効期間について、来年2023年1月から3月に公告される案件に応募する場合、今年度に事業年度で応募した場合の表明書で応募が可能か。 | 契約の予定年度、申請者の事業年度の期間により対象となる期間が異なりますので詳細は、以下の国交省HPに掲載の令和4年2月8日付の運用等の事務連絡の別添函(賃上げ表明書の評価(加点)を実施する適用期間について)をご参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html |
| 提出書類 (表明用) | JVの場合の加点の取扱については、どのようにお考えでしょうか。 | JVの場合は、JV構成企業全てが賃上げ表明書を提出して頂く必要があります。 |
| 提出書類 (表明用) | 賃上げの表明書の提出先は、契約担当官等宛ですか？ | そのとおりです。詳細は個別工事、業務の入札説明書等をご参照下さい。 |

賃上げの実施表明の加点措置に関するご質問について

標記について寄せられたご質問につきまして、現時点で当部にて回答可能なものについてまとめております。

| 質問分類 | ご質問内容 | ご質問への回答 |
|---------------|--|---|
| 提出書類 (確認用) | 賃上げ実績の確認として法人事業概況説明書等の提出を行うこととなりますが、表明書を提出したにも関わらず、落札工事が無い場合も法人事業概況説明書の提出は必要でしょうか。 | 表明書の提出により加点を受け、落札に至らない場合は法人事業概況説明書の提出は必要ありません。 |
| 提出書類 (確認用) | 賃上げ実績として「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」を提出するとありますが、定年退職者や新卒者の採用等があった場合、中小企業1.5%以上の証明が難しいように感じます。 「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でも良い」とありますが、こういった書類を想定すればよろしいでしょうか。 | 賃上げの実績を確認できる客観的な証拠書類等とともに、実質的に加点基準を上回っていることについて、税理士等が署名等とともに記した書類となります。 詳細は、以下の国交省HPに掲載の令和4年2月8日付の運用等の事務連絡をご参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html |
| 提出書類 (確認用) | 財務省の通達によれば、「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」などで賃上げ実態が確認できない場合であっても、税理士または公認会計士等の第三者により賃上げの実績を確認できる書類が提出されればそれで代用できるとの規定が設けられていると伺いました。 第三者による賃上げ実績が確認できる書類とはどのようなものか。 | 賃上げの実績を確認することができる客観的な証拠書類等とともに、実質的に加点基準を上回っていることについて、税理士等が署名等とともに記した書類を想定しています。 詳細は、以下の国交省HPに掲載の令和4年2月8日付の運用等の事務連絡をご参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html |
| 提出書類 (確認用) | 事業年度単位で賃上げを表明した場合の確認資料として「法人事業概況説明書」が記載されておりますが、弊社は連結法人であるため、「会社事業概況書」を所轄の税務署に提出しており、記載の「法人事業概況説明書」は提出していません。 「会社事業概況書」は期末の人員数の記載はありますが、従業員給与等を記載する欄は無く、今回の賃上げを確認出来るデータは記載されていません。 連結法人で事業年度単位で賃上げを表明した場合の確認資料についてご教示ください。 | 本省通達の4 賃上げ実績の確認、「※2 契約担当官等は、上記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、上記基準と同等の賃上げ実績を確認することができる書類であると認められる書類等が提出された場合には、当該書類をもって上記書類に代えることができる。」の規定により対応下さい。 詳細は、以下の国交省HPに掲載の令和4年2月8日付の運用等の事務連絡をご参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tec/tec_fr_000101.html |
| 制度の継続 | 賃上げ加点評価の今後の見通しについて今回の措置は、2年は継続するものと推察しますが、それ以降の見通し(いつまで、また、賃上げ額)について、現時点での方針が決まっていればご教示いただきたい。 | 財務省の通達に基づく制度であり、期限を設定しての措置ではありません。 |
| 賃上げの評価手法 | 給与総額を中小企業1.5%以上増加させるという趣旨のため、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の「支払金額」の差額が1.5%以上あればよいという考え方ではだめでしょうか。 | 中小企業等において、暦年単位での賃上げを表明した場合は、貴社ご質問の考え方で問題ありませんが、事業年度単位での賃上げを表明した場合は、「法人事業概況説明書」の「10 主要科目」のうち「労務費」、「役員報酬」及び「従業員給料」の合計額の比較となります。 |

賃上げの実施表明の加点措置に関するご質問について

標記について寄せられたご質問につきまして、現時点で当部にて回答可能なものについてまとめております。

| 質問分類 | ご質問内容 | ご質問への回答 |
|-------------|---|--|
| 複数年契約の場合の評価 | 国債による複数年契約の案件で加点評価を受け受注した場合の賃上げの対象年度、中間年度の賃上げの扱いについて教えていただきたい。 | 複数年契約の場合も、賃上げの評価の基準は初年度とその前年度で比較となります。中間年度については、その契約では評価されませんが、他の案件に応募される場合は評価対象となります。 |
| ペナルティ | 賃上げ基準が達成できなかった場合の減点の対象は、応募した整備局のみが対象となるのか。 | 加点を受けて落札した応募者が賃上げ基準を達成できなかった場合、財務省で集約して全省庁に共有され、総合評価による政府調達全てでペナルティが行われます。 |
| ペナルティ | JVの場合について、1者でも減点対象者が含まれる場合は、減点されるのか？ | JVの減点については、構成員に減点対象者が1者でもいる場合は構成員全てが減点となります。 |
| ペナルティ | 賃上げ基準に達していない場合、減点処置が行われますが、そうした処置のほかにペナルティはありますか。 | 賃上げ基準に達していない場合のペナルティについては、総合評価における減点のみです。 |
| ペナルティ | 「賃上げ基準に達しなかった者」および「本制度の趣旨を意図的に逸脱している者」は一般に公表されるのか？ また、もしも一般に公表されないとした場合は、その者が「自社は賃上げ基準に達しなかった」などと言わない限り、他者はその事実気づかず、その達しなかった者を含む共同企業体(JV)を組んでしまて入札に応募し、総合評価の開札において当該JVとしてペナルティを受けてしまう(たとえば「-6点」などのマイナス加算点)事態が考えられうるが、賃上げ基準を達成した(している)者としてはこのようなリスクはどのように回避すればよいということになるのか？ | 「賃上げ基準に達しなかった者」および「本制度の趣旨を意図的に逸脱している者」は一般には公表されません。 JVを組む際は賃上げ評価に関する状況及び今後の賃上げの予定について構成企業に確認していただき、リスク回避願います。 |
| ペナルティ | 賃上げが達成できなかった場合の減点の時期がその後の応札の際に重要となるが、判明してから減点までのタイムラグはどうなるのか。 | 賃上げの基準に達していないことが判明した場合、4半期毎に財務省に集約され、各省庁で共有してペナルティを科すこととなるため、3ヶ月程度のタイムラグが考えられます。 |
| ペナルティ | 賃上げ実施結果の確認について『令和3年12月24付けの通知文書』の3ページ5賃上げ基準に達しない者について2行目の本制度の趣旨を意図的に逸脱している場合とは具体的にどういったことでしょうか？例を示して頂けませんか？ | 説明会でも補足させて頂いた、「複数年契約の案件で初年度のみ賃上げし、後年度に賃下げするなど本制度の趣旨に反する行為」や、「役員報酬を上げるのみとなっているなど、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こと」、「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嵩上げを図ること」を想定しています。 |

賃上げの実施表明の加点措置に関するご質問について

標記について寄せられたご質問につきまして、現時点で当部にて回答可能なものについてまとめております。

| 質問分類 | ご質問内容 | ご質問への回答 |
|-------------|---|---|
| 労務費単価 | 賃金アップの原資となる人件費単価アップの見直しについて来期の人件費アップの計画を立てる際の基本となる、技術者単価のアップ率についてその方向性をご教示いただきたい。 企業が翌年の人件費を定めるにあたっては、利益計画の立案が不可欠であり、その利益計画の立案にあたっては、来年度の受託額の想定のために人件費単価額が必要である。 | 令和4年2月18日付けで令和4年3月から適用の公共工事設計労務単価、設計業務委託等技術者単価が公表されました。 https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001464445.pdf https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001464512.pdf |
| 最低制限価格 | 総合評価落札方式における最低制限価格の見直しの可能性について前問と連動するが、人件費をアップするためには、企業としての受託額の増大が不可欠である。このためには、最低制限価格の見直しが極めて効果的と考えるが、現時点における見直しの可能性についてご教示いただきたい。 | 令和4年2月24日付けで令和4年度から適用の工事における低入札価格調査基準の計算式の改定が公表されました。 https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001465296.pdf |
| 積算基準 | 労務費の見直しについては話が合ったが、一般管理費の率に関して積算基準の見直しを行う動きはあるのか。 | 積算基準の見直しについては、本省で行われますが、現時点で見直し内容に関する情報はありません。 |
| 2/8事務連絡の別紙1 | 1. (2)の具体的な場合の例 ②各企業の実情を踏まえ、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ことも可能 ・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。 ↓ 計画的に超過勤務を減らしている場合を証明するものは何が必要になるのでしょうか。 税理士又は公認会計士等の証明だけでよろしいのでしょうか。 それとも、超過勤務を減らしている事がわかる、2年分の36協定の写しのような数値を証明できる物が必要なのでしょうか。 | 計画的に超過勤務を減らしていることを踏まえて、超過勤務手当等が除かれた給与総額等により賃上げの実績を確認できる客観的な証拠書類等とともに、実質的に加点基準を上回っていることについて、税理士等が署名等とともに記した書類の提出が必要です。 |
| 2/8事務連絡の別紙1 | 1. (2)の具体的な場合の例 ②各企業の実情を踏まえ、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ことも可能 ・定年退職者の再雇用などで給与水準が変わる者が除かれたもので給与総額等を評価する。 ↓ 上記の給与水準が変わる者とは、過去(前年度)の給与水準が変わる者も除外の対象者と考えてもよろしいのでしょうか。 (今年度と前年度を比較する場合) | 各企業の実情を踏まえて、評価することが可能です。 |

賃上げの実施表明の加点措置に関するご質問について

標記について寄せられたご質問につきまして、現時点で当部にて回答可能なものについてまとめております。

| 質問分類 | ご質問内容 | ご質問への回答 |
|-------------|--|--------------------------|
| 2/8事務連絡の別紙1 | 1. (2)の具体的な場合の例 ②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 ・定年退職者の再雇用などで給与水準が変わる者が 除かれたもので給与総額等を評価する。 ↓ ここ数年間、年度ごとで契約をしている雇用契約社員 は対象となるのでしょうか。それとも除外してもよろ しいのでしょうか。 各社の判断になるのでしょうか。 | 各企業の実情を踏まえて、評価することが可能です。 |