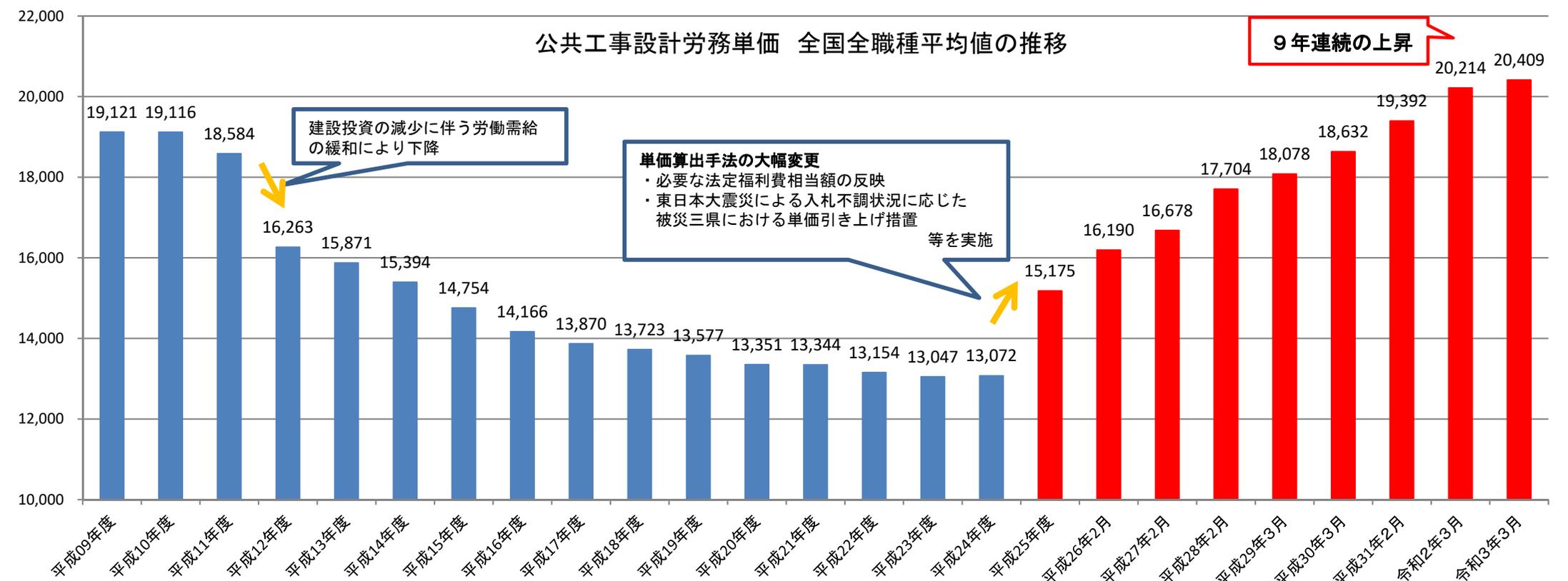


賃金上昇率2%の実現に向けた取組について

令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は新型コロナウイルスの影響を踏まえた特別措置を実施し**9年連続の上昇**



注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレース式で算出し、今年度は令和2年度の標本数をもとにラスパイレース式で算出した。
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	H24比
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4%	→ +2.8%	→ +3.3%	→ +2.5%	→ +1.2%	+53.5%
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3%	→ +1.9%	→ +3.6%	→ +2.9%	→ +0.6%	+69.8%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。 1

新型コロナウイルス感染症禍における賃金実態の労務単価への反映について

現状

R2.10公共事業労務費調査の結果については、経済循環とは全く異なる新型コロナウイルス感染症の流行に起因し、**先行きの見えない異常な状況**による影響から、**一時的に賃金支払いが抑制されている可能性**。
 (民間工事における賃金支払いについても、公共事業労務費調査の対象となる賃金に影響する可能性もあることに留意。)



対応策

コロナ禍の特別措置として下記のような対応を実施。

※約4割超の単価について、据え置きの特例措置を適用

前年度を下回った単価



前年度単価に据え置き

前年度を上回った単価



新単価に改定(R3.3~)

設定イメージ

都道府県名	特殊作業員	普通作業員	軽作業員	造園工	法面工
01 北海道	-500	-100	100	-300	-100
02 青森県	-300	-100	200	-200	100
03 岩手県	-300	0	200	-200	100
04 宮城県	-300	0	200	-200	100
05 秋田県	-300	-100	200	-200	100
06 山形県	-300	-100	200	-200	100
07 福島県	-300	0	200	-200	200

対前年度増減額



都道府県名	特殊作業員	普通作業員	軽作業員	造園工	法面工
01 北海道	0	0	100	0	0
02 青森県	0	0	200	0	100
03 岩手県	0	0	200	0	100
04 宮城県	0	0	200	0	100
05 秋田県	0	0	200	0	100
06 山形県	0	0	200	0	100
07 福島県	0	0	200	0	200

対前年度増減額

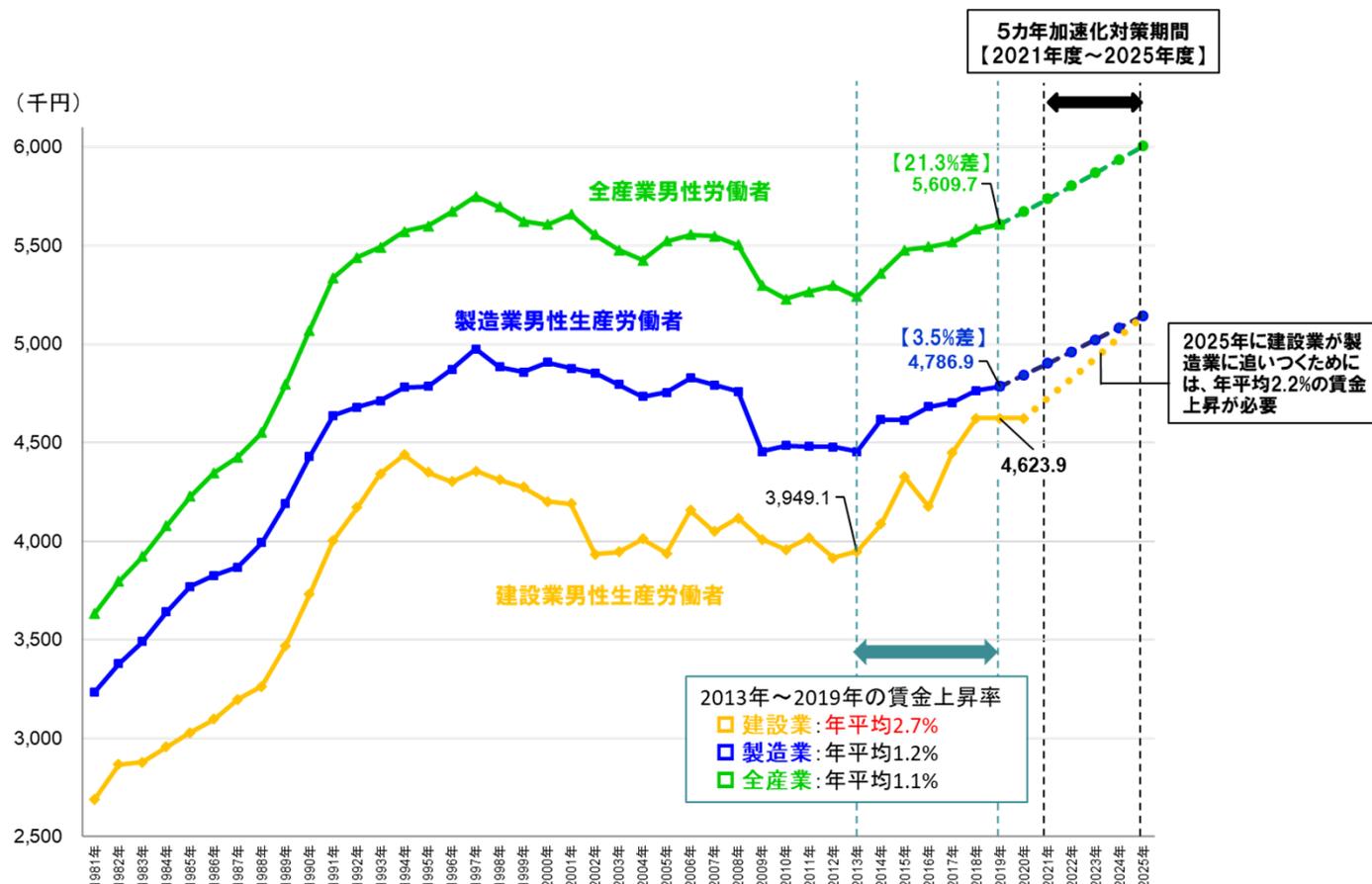
単価への影響

本措置による影響は**+0.8%**(単純平均)

技能労働者の賃金水準の引上げについて

- 約42%の地域・業種で賃金レベルが下がった状況が継続・拡大すれば、かつての賃金下落、労務単価下落、利益下落、更なる賃金下落という負のスパイラルに陥りかねない。
- 技能労働者の賃金の引上げが労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつなげる好循環を堅持することが必要。
- 今後の公共事業量については、「防災・減災、国土強靱化のための5カ年加速化対策」(5カ年総額おおむね15兆円)により、一定の見通しが確保されている。

技能労働者の賃金の推移と他産業との比較



技能労働者の賃金水準の引上げの必要性

- 今後の担い手確保のためには、賃金上昇の継続が必要
- 特に若い世代には、技能と経験に応じて処遇が向上する姿を示すことが必要
- 建設業に関わる全ての関係者が、賃金引上げに向けてそれぞれ努力することが重要

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
 ※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

赤羽国土交通大臣と建設業団体の意見交換会(R3.3.30)

開催概要

日時：令和3年3月30日 17:00～18:00

出席団体：日本建設業連合会・全国建設業協会・全国中小建設業協会・建設産業専門団体連合会

開催趣旨：公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の賃金水準の引上げ、
建設キャリアアップシステムについて意見交換

- この場において、**官民連携して「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等の公共工事の円滑な施工確保に取り組むこと、建設キャリアアップシステムの普及促進のため、官民あわせて取り組んでいくことを確認。**
- 今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金の引上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、さらなる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要であり、様々な課題もあり、困難を伴うものの、**本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組を進めることとなり、また、翌年以降も経済状況等を踏まえつつ、継続して賃金上昇に向けた取組を進めることとなった。**



事務連絡
令和3年4月2日

日本建設業連合会 会長 殿
全国建設業協会 会長 殿
全国中小建設業協会 会長 殿
建設産業専門団体連合会 会長 殿

国土交通省不動産・建設経済局建設業課長

技能労働者の賃金上昇に向けた取組について

去る3月30日に国土交通省と建設業団体との意見交換会が開催され、公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の賃金水準の引上げ、建設キャリアアップシステムについて意見交換を行ったところです。

この場において、今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金の引上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、さらなる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要であり、様々な課題もあり、困難を伴うものの、本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組を進めることとなり、また、翌年以降も経済状況等を踏まえつつ、継続して賃金上昇に向けた取組を進めることとなりました。

国土交通省においては、今後、ダンピング対策の強化等の取組を進めてまいりますので、貴職におかれましても、技能労働者の賃金上昇に向けた取組をそれぞれ進めるとともに、傘下の建設業者等に周知していただきますようお願いいたします。

(参考) 赤羽大臣と建設業4団体トップが意見交換【国土交通省HP】

https://www.mlit.go.jp/page/kanbo01_hy_007908.html

業界団体の動き

日本建設業連合会(令和3年4月19日理事会決定・会長名通知)

○技能労働者の賃金水準の引上げに向けた取組に関する決議

1. 概ね2%以上の賃金上昇を目指す趣旨に適う下請契約の締結

日建連会員企業は、「労務費見積り尊重宣言(2018年12月21日決定)」の今年度の運用について、**一次下請への見積り依頼に際して、概ね2%以上の賃金上昇の趣旨に適う適切な労務費を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重するものとする**こと。

(参考)労務費見積り尊重宣言

日建連会員企業は、建設技能者の賃金を全産業労働者平均レベルに近づけていくため、一次下請企業への見積り依頼に際して、内訳明示が進んできている法定福利費に加えて労務賃金改善の趣旨に適う適切な労務費(労務賃金)を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重する。

2. 適正な受注活動の徹底

公共工事、民間工事を問わず、過度な安値受注、いわゆるダンピング受注等公正な競争を妨げる行為を行わないことは「日建連等企業行動規範2013」で明示されており、また、適正な受注活動の実施については、これまでも会長名で要請を行ってきたところであるが、改めて、①適正価格での受注の徹底②適正工期の確保③適正な契約条件の確保を徹底すること。なお、適正な受注活動は、あくまで自社の責任において行われるものであって不当な取引制限に繋がるような行為は絶対にあってはならないこと。

全国中小建設業協会(令和3年5月31日理事会決定)

○働き方改革宣言

(略)働き方改革の具体的な取組として、高い水準の公共投資を背景に**当分の間、2パーセント以上の労務費の引き上げの取組を宣言**する。今後、会員団体傘下の会員に対して、実効ある取り組みを推奨し、労務費の引き上げを推進する。

全国建設業協会(令和3年4月21日理事会報告・5月11日会長名通知)

○令和3年度事業計画

2. 働き方改革の推進等による職場環境の整備

② 技能者の概ね2%以上の賃上げへの取組

全建では、これまで「単価引き上げ分アップ宣言」に基づき、継続的な技能者の賃上げへの取組を進めてきたところ、令和3年2月の労務単価改定でも全国平均でプラス1.2%(9年連続プラス改定)となった。しかしこの数値は、調査結果がマイナスとなった地域・職種についてコロナ禍の特別措置として据え置いた結果であり、今年度この単価改定分をアップするだけでは、来年度にはマイナス改定に転じるおそれがある。

このため、3月の国土交通省と建設業4団体との意見交換会で申し合わせた、**同宣言を超える概ね2%以上の賃上げを目指し、下請契約での配慮、下請会社への指導等の取組を進める**。併せて、その阻害要因となりかねないダンピングの防止に向け、調査基準価格の設定の適正化等を要望・提言する。

建設産業専門団体連合会

(令和3年4月7日周知・6月9日総会説明・6月15日会長名通知)

○建設技能労働者の処遇改善への取組について

- 賃金アップのための障壁は多く、元請・下請関係では、ダンピングによる受発注等への対応や下請け企業の見積尊重の実施等、経営者として意識を強く持って取り組んで行かなくてはならない。
- これらの課題のうち**賃金アップ分の原資を確実に獲得することを第一の目標と定め、**
- **労務費には賃金アップ分を反映させた額を計上し、法定福利費等必要な費用の内訳を明示した見積書を作成すること**
- **当該見積書を尊重した請負契約を締結するよう理解を求めていくこと**を当会加盟団体の当面の共通取組として実施。

賃金上昇の実現に向けた地方公共団体発注工事における環境整備

- 赤羽大臣・建設業団体トップで合意された「本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印」のもと、公共工事の受注者による適正利潤の確保を通じて、賃金引上げに向けた環境整備が図られるよう、地方公共団体に対して、総務省と連名で
 - ① 安定的・持続的な公共投資の確保とともに、② 適正な予定価格の設定や、③ ダンピング対策の更なる徹底 等を要請
- 都道府県に加え、都道府県公契連等を通じて市町村に対しても、直接働きかけを実施し、フォローアップ

『技能労働者の処遇改善に向けた環境整備のための適正な入札及び契約の実施について』(令和3年6月15日付け、総行第201号・国不入企第15号)

安定的・持続的な公共投資の確保等

建設企業が将来の見通しをもちながら、技能労働者等の安定的な雇用等を図るため、公共投資の安定的・持続的な見通しの確保が必要

- 安定的・持続的な公共投資の確保
- 計画的な発注や中長期的な公共工事の発注の見通しの作成・公表

適正な予定価格の設定・適切な契約変更の徹底

工事の品質確保、担い手の確保・育成に必要な適正利潤の確保を図るため、取組の更なる強化が必要

《特に強化すべき取組》

- 見積り活用時の妥当性確認の徹底 (不当な乗率の設定取り止め)
- 積算内訳(工事設計書)の適時公表
- 設計変更がドラインの公表、適正履行 (特記仕様書への記載等)
- 歩切りの根絶徹底

ダンピング対策の更なる徹底

工事の品質確保や担い手の育成・確保に必要な適正利潤の確保を図るため、ダンピング対策の更なる強化

《特に強化すべき取組》

- 公契連モデルを大きく下回る団体等を『見える化』し、個別に働きかけ
- 低入札調査の排除実施状況に応じて、個別に改善を働きかけ
- 低入札価格を下回る受注における履行確保措置※の徹底

※①「監督・検査の強化」、②「技術員の増員」、③「下請業者への公正・透明(クア)な支払の確認」、④「契約保証額の引上げ等」、⑤「工事請負契約に係る指名停止措置の強化」(かきつけこ)を推進)

都道府県に加え、市町村に対しても、都道府県公契連等を通じて直接働きかけを実施し、フォローアップ

赤羽国土交通大臣と建設業団体の意見交換会(R3.9.29)

開催概要

日時：令和3年9月29日 13:00～14:20

出席団体：日本建設業連合会・全国建設業協会・全国中小建設業協会・建設産業専門団体連合会

開催趣旨：建設業の働き方改革等の推進、公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の適正な賃金水準の確保、建設キャリアアップシステムの更なる利用促進等について意見交換

- 「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等の公共工事の円滑な施工に万全を期すとともに、施工余力が十分あること、前回申し合わせた「概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す」という旗印のもと、引き続き官民一体となって取り組んでいくことを再確認。
- 建設キャリアアップシステム（CCUS）の更なる利用促進に官民で取り組むとともに、経営事項審査でのCCUS活用の加点評価、民間発注者を含めたCCUS推進体制の構築など、新たな取組を検討していくことを赤羽大臣より表明。
- 地域の「守り手」である建設業の担い手確保のために、ダンピング対策の徹底や、女性・若者が活躍できる魅力的な産業に変革する必要性等について議論。



ダンピング受注は、工事の手抜き、下請け業者へのしわ寄せ、労働条件の悪化、安全対策の不徹底等につながりやすく、公共工事の品質確保に支障となるおそれがあるとともに、担い手の育成・確保に必要な適正な利潤を確保することが困難となる等の問題

発注者において内在する課題

- ダンピング受注を防止するための適切な措置が講じられていない
- 発注関係事務を適切に実施することができない脆弱な体制

○公共工事品確法基本方針

第1 公共工事の品質確保の促進の意義に関する事項
(中略)・・・ダンピング受注を防止するための適切な措置を講じていないこと等により、公共工事の品質確保が困難となるおそれがある低価格での契約の締結を許容している発注者の存在も指摘されており、・・・

不良・不適格業者が排除がされていないおそれ

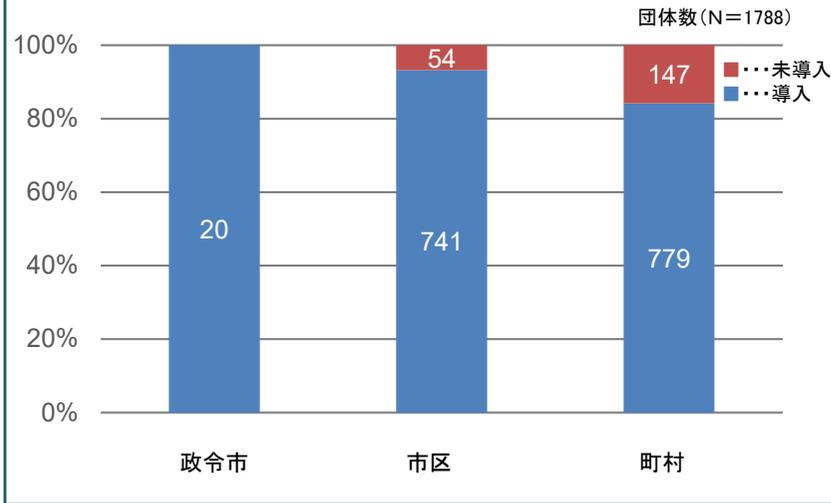
制度の実効性確保

- 適切な低入札価格調査基準又は最低制限価格を設定
- 調査基準価格を下回った金額で入札した者に対しての適切な調査の実施
- 一定の価格を下回る入札を失格とする「価格による失格基準」の積極的な導入・活用

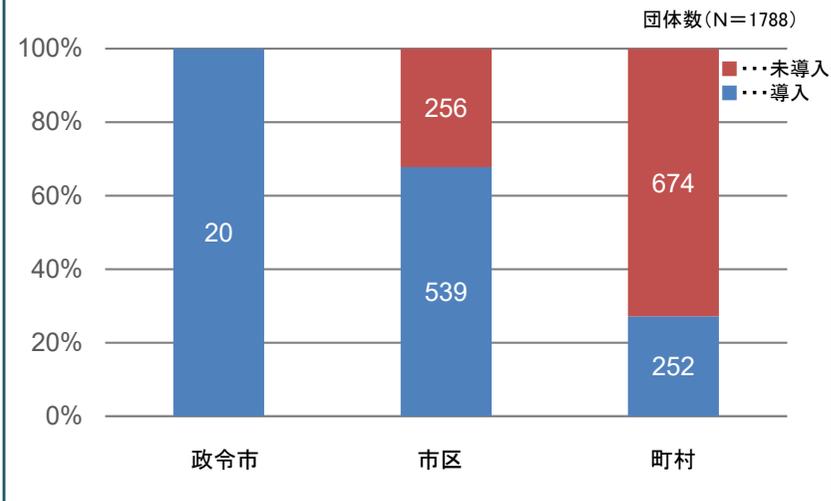
ダンピング対策「見える化」概要①(最低制限価格制度、低入札価格調査制度の導入状況)

- 令和2年度入札調査を踏まえ、**地方公共団体におけるダンピング対策の取組状況を見える化** (令和3年10月公表)
- 「低入札価格調査制度」又は「最低制限価格制度」の**いずれも未導入の市区町村は全国で88団体まで減少**

最低制限価格制度の導入状況

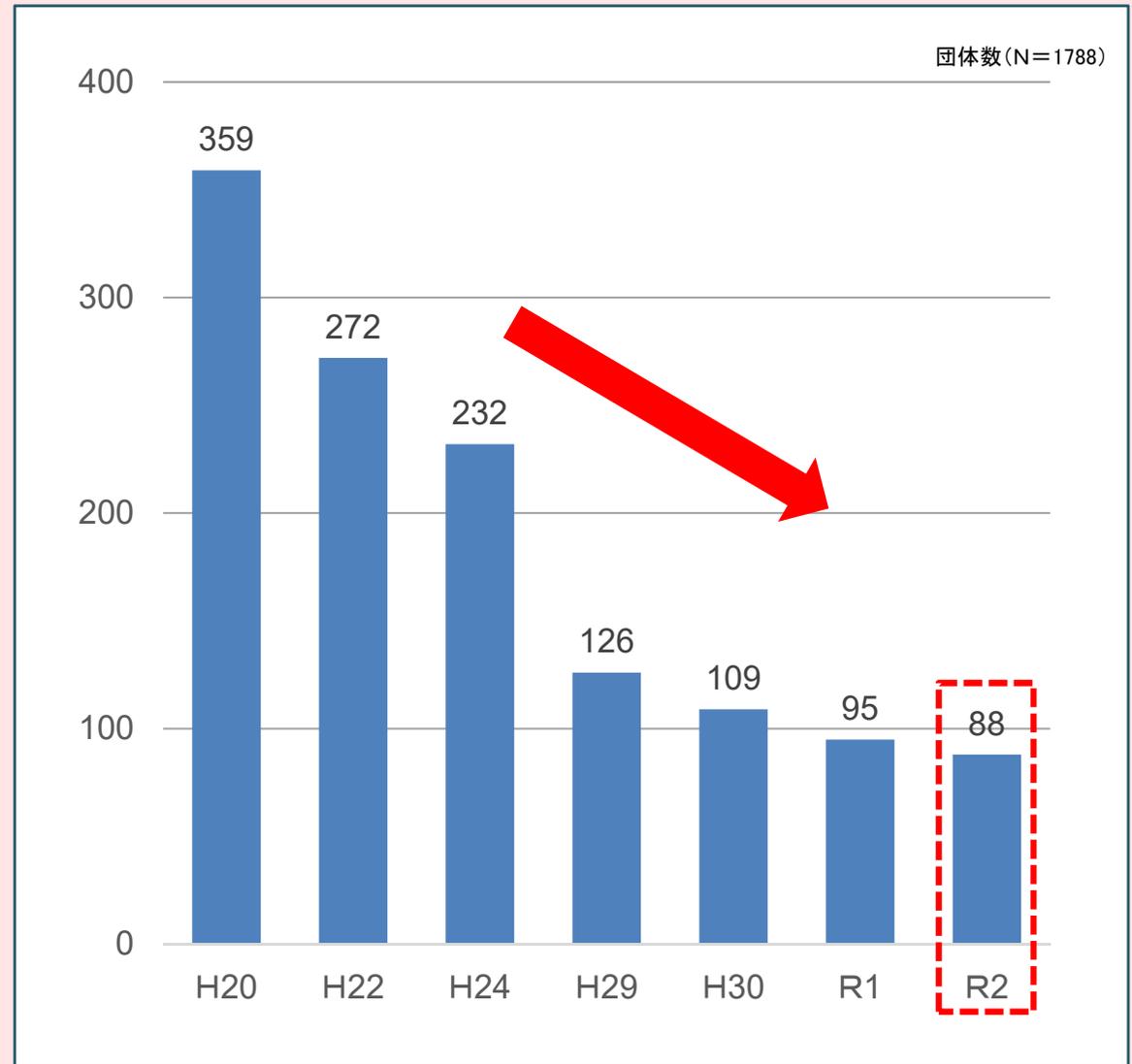


低入札価格調査制度の導入状況



いずれの制度も未導入の団体

団体数の推移



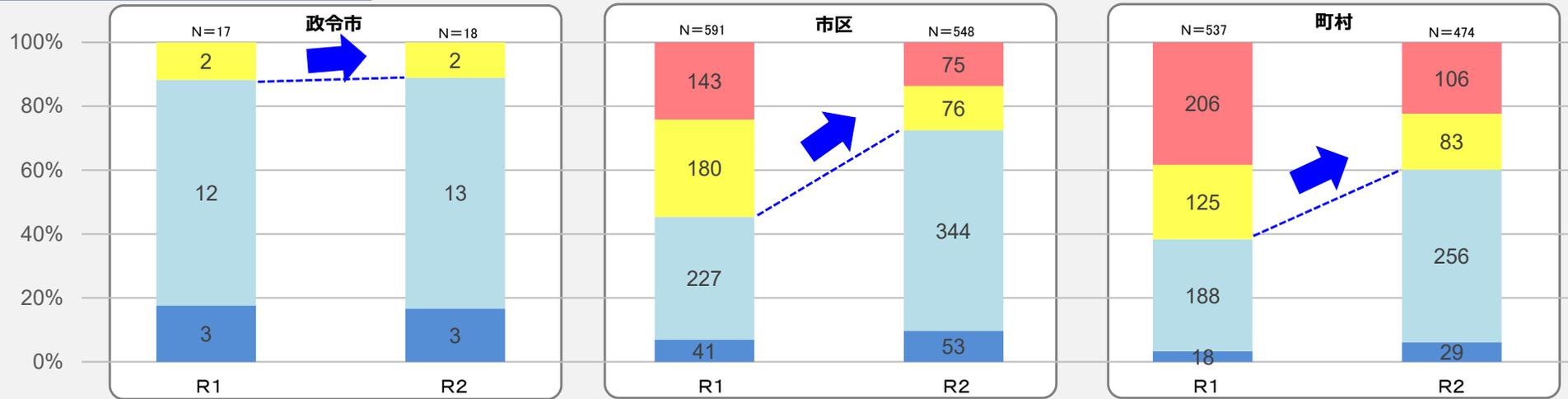
出典：令和元年度・2年度入札契約適正化法に基づく実施状況調査

- 算定式の設定水準は大きく改善している一方、一定数の団体が依然として低い水準を採用
- 今後、一定の発注件数を有する団体(人口10万以上市区)を中心に、設定水準の見直しを要請

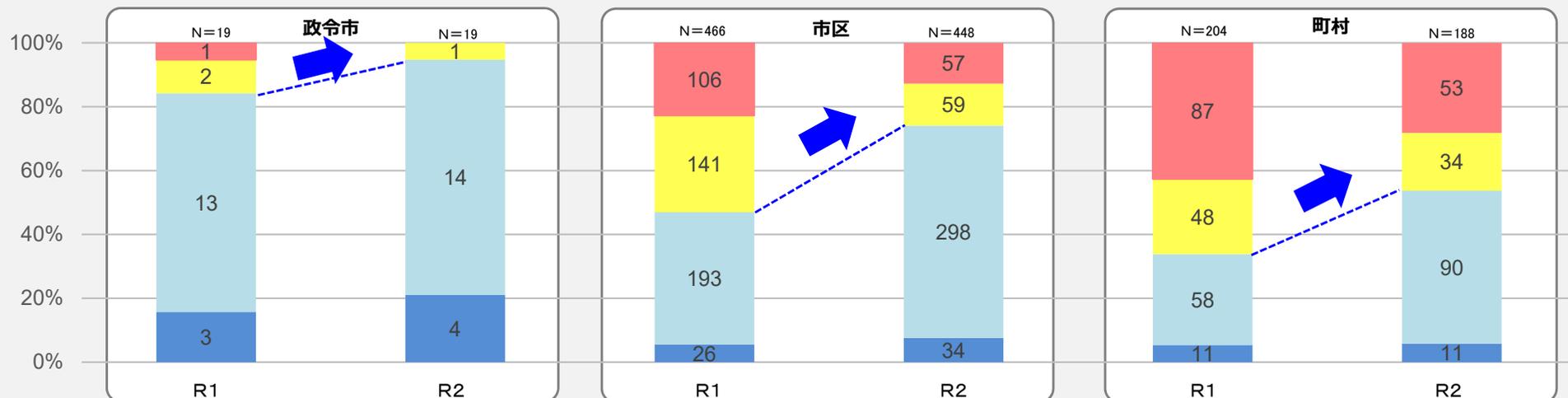
■・・・H31年公契連モデル以上の水準 ■・・・H31年公契連モデル相当の水準 ■・・・H29年公契連モデル相当の水準 ■・・・H29年公契連モデル以前の水準

※ 中央公契連モデルとの比較が可能な団体を対象に集計
(算定式非公表団体等は集計対象外)

最低制限価格算定式の設定水準



調査基準価格算定式の設定水準



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

【概要・対象案件】

【背景】

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）
「緊急提言から未来を切り拓く[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）

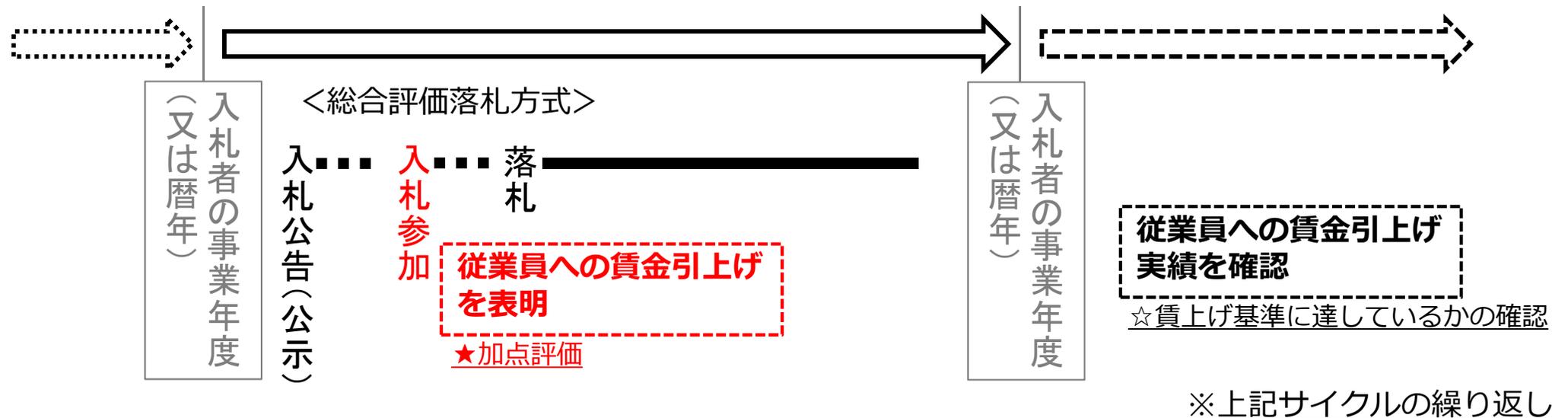
賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置などを検討する



※令和3年12月17日 財務大臣から各省・各庁の長へ通知

総合評価落札方式の評価項目に賃上げに関する項目を設けることにより、賃上げ実施企業に対して評価点又は技術点の加点を行う。

【実施のイメージ】



【1. 対象となる案件】

- 適用時期：**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」のうち、**令和4年2月1日以降に公告（公示）を行う調達案件。**
- 適用案件：**総合評価落札方式で調達する工事、業務等全てを対象とする。**（プロポーザル方式は対象外）

【評価項目】

【2. 評価項目について】

以下のいずれかを入札者が選択可能な評価項目とする。

- 1) 契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の事業年度において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※」を別紙に記載の率以上増加させる旨を従業員に表明していること。
- 2) 契約を行う予定の年の暦年において、対前年比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※」を別紙に記載の率以上増加させる旨を従業員に表明していること。

※中小企業等においては、「給与総額」とするが、実情に応じて「給与総額」又は「給与等受給者一人当たりの平均受給額」いずれを採用することも可能。

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。

【参考】 法人税法 第66条

1. 内国法人である普通法人、一般社団法人等(別表第二に掲げる一般社団法人及び一般財団法人並びに公益社団法人及び公益財団法人をいう。次項及び第三項において同じ。)又は人格のない社団等に対して課する各事業年度の所得に対する法人税の額は、各事業年度の所得の金額に百分の三十の税率を乗じて計算した金額とする。
2. 前項の場合において、普通法人のうち各事業年度終了の時ににおいて資本金の額若しくは出資金の額が一億円以下であるもの若しくは資本若しくは出資を有しないもの(保険業法に規定する相互会社を除く。)、一般社団法人等又は人格のない社団等の各事業年度の所得の金額のうち年八百万円以下の金額については、同項の規定にかかわらず、百分の二十二の税率による。
3. 公益法人等(一般社団法人等を除く。)又は協同組合等に対して課する各事業年度の所得に対する法人税の額は、各事業年度の所得の金額に百分の二十二の税率を乗じて計算した金額とする。
4. 事業年度が一年に満たない法人に対する第二項の規定の適用については、同項中「年八百万円」とあるのは、「八百万円を十二で除し、これに当該事業年度の月数を乗じて計算した金額」とする。
5. 前項の月数は、暦に従って計算し、一月に満たない端数を生じたときは、これを一月とする。
6. 第四条の七(受託法人等に関するこの法律の適用)に規定する受託法人については、第二項の規定は、適用しない。

【評価方法】

【3. 評価方法について】

総合評価落札方式において、【2. 評価項目】に基づき、賃上げの実施を表明した企業等に対して加点を行う。

- ・ 入札参加者は総合評価落札方式において「従業員への賃金引上げ計画の表明書」を提出し、これをもって評価を行う。
- ・ 中小企業等においては、「従業員への賃金引上げ計画の表明書」と、直近の事業年度の「法人税申告書別表1」の提出を行い、中小企業等に該当しているかの確認も合わせて実施する。

<賃上げの実施を表明した企業等の加点>

(1) 物品、役務、工事

評価項目	評価基準	配点
賃上げの実施を表明した企業等	契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の最初の事業年度または契約を行う予定の暦年において、対前年度または前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、従業員に表明していること【大企業】 契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の最初の事業年度または契約を行う予定の暦年において、対前年度または前年比で給与総額又は給与等受給者一人当たりの平均受給額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること【中小企業等】	加算点の5% 以上の整数

(2) 建設コンサルタント業務等

評価項目	評価基準	配点
賃上げの実施を表明した企業等	契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の最初の事業年度または契約を行う予定の暦年において、対前年度または前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、従業員に表明していること【大企業】 契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の最初の事業年度または契約を行う予定の暦年において、対前年度または前年比で給与総額又は給与等受給者一人当たりの平均受給額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること【中小企業等】	技術点の5% 以上の整数

【評価方法：参考1：提出資料】

＜提出資料：表明書＞ ※賃上げを実施する企業については、入札参加時において、以下資料(表明書)を提出する。

＜大企業用＞

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。

令和 年 月 日
株式会社
(法人番号13桁を記載)
(住所を記載)
代表者氏名

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

＜中小企業等用＞

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、【給与総額】又は【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。

令和 年 月 日
株式会社
(法人番号13桁を記載)
(住所を記載)
代表者氏名

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

- 注1) ○年度、○年、△%以上については、入札説明書の総合評価落札方式に関する事項の賃上げの実施に関する評価基準を確認の上、記載すること。
- 注2) 本様式により従業員に表明した場合には「を表明いたします。」、本様式とは別に表明し合意した場合には「従業員と合意したことを表明いたします。」を選択し記載してください。
- 注3) 従業員代表、給与又は経理担当者の押印をした書類の「写し」を提出すること。
- 注4) 共同企業体で加点を希望する場合は、当該企業体に属する全ての企業が本様式を提出すること。

- 注1) 【給与総額】又【給与等受給者一人あたりの平均受給額】については、企業の実態に応じて、いずれかを選択の上、記載すること。
- 注2) ○年度、○年、△%以上については、入札説明書の総合評価落札方式に関する事項の賃上げの実施に関する評価基準を確認の上、記載すること。
- 注3) 本様式により従業員に表明した場合には「を表明いたします。」、本様式とは別に表明し合意した場合には「従業員と合意したことを表明いたします。」を選択し記載してください。
- 注4) 従業員代表、給与又は経理担当者の押印をした書類の「写し」を提出すること。
- 注5) 共同企業体で加点を希望する場合は、当該企業体に属する全ての企業が本様式を提出すること。
- 注6) 中小企業等については、本様式と併せて、直近の事業年度の「法人税申告書別表1」を提出すること。

【評価方法：参考2：配点イメージ】

【工事の場合】 ※除算方式

$$\begin{aligned} \text{評価値} &= (\text{技術評価点}) / (\text{入札価格}) \\ &= (\text{標準点} + \text{加算点} \times + \text{施工体制評価点}) / (\text{入札価格}) \quad \text{※加算点の5\%以上(整数)を加点} \end{aligned}$$

標準点：競争参加者の技術提案が、発注者が示す最低限の要求要件を満たした場合に100点を付与

施工体制評価点：入札説明書等に記載された要求要件を実現できるかどうかを審査・評価し、その確実性に応じて付与される点数

契約方式	一般競争(拡大)						WTO	
	施工能力評価型				技術提案評価型			
	企業能力評価型	チャレンジ型	施工能力評価型II型		施工能力評価型I型		技術提案評価型S型	技術提案評価型S型
本官工事			分任官工事	本官工事	分任官工事			
総合評価落札方式 (形式) (発注区分)								
加算点計	24点	35点	36点	40点	36点	40点	60点	60点
賃上げを実施する企業に対する加点	2点	2点	3点	3点	3点	3点	4点	4点
賃上げが未達成であった企業に対する減点	(-3点)	(-3点)	(-4点)	(-4点)	(-4点)	(-4点)	(-5点)	(-5点)

注)「工事調達における総合評価落札方式の運用ガイドライン(令和3年10月:中部地方整備局)より算出。
注)上記配点に変更等があった場合は別途お知らせする。

【業務の場合】 ※加算方式

$$\text{評価値} = (\text{技術評価点}) + (\text{価格点})$$

<従来技術点60点の場合> 技術評価点 = 60点 × $\frac{(\text{技術点合計 注})}{64点}$

<従来技術点30点の場合> 技術評価点 = 30点 × $\frac{(\text{技術点合計 注})}{32点}$

注) 技術点合計 = (技術点) + (加算点※) ※技術点合計の5%以上(整数)を加点

契約方式	総合評価落札方式	
発注区分	(1:1、1:2、1:3)	簡易型(1:1)
従来技術点	60点	30点
賃上げを実施する企業に対する加点	4点	2点
賃上げが未達成であった企業に対する減点	(-5点)	(-3点)
技術点合計	64点	32点
技術評価点	60点	30点

注)「令和3年度建設コンサルタント業務等における入札・契約手続きに関するガイドライン(令和3年10月:中部地方整備局)より算出。
注)上記配点に変更等があった場合は別途お知らせする。

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ついて / 令和4年2月8日

1. 賃上げ実績の確認の運用等について

- 賃上げ実績の確認については、「法人事業概況説明書」又は「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」等の提出をもって確認を行うとしているが、入札説明書において『※3 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。』と記載。

1. 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(別添様式)を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出。

※内容について、必要に応じて受注者側に確認を行う場合がある。

※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。

※なお、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ある。

2. 「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、実態に応じて「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。
- 入札説明書等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なって評価することも可能。

※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である。

※例えば、役員報酬だけをあ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嵩上げを図ること等は、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。

※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とする。

具体的な場合の例

○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

- ・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は、継続雇用している給与等受給者への支給額で給与総額等を評価する。
- ・定年退職者の再雇用などで給与水準が変わる者を除いて給与総額等を評価する。
- ・ワーク・ライフバランス改善の取組を考慮するため、育児休暇や介護休暇の取得者など給与水準が変わる従業員等を除いて給与総額等を評価する。
- ・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、超過勤務手当等を除いて給与総額等を評価する。
- ・災害時には昼夜を問わず、一時的に人員も増強してその対応に従事することが求められ、その対価として超過勤務手当等が従業員等に支給される。災害対応は、自ら制御できない年変動があり、このような場合、超過勤務や一時雇用を除いて給与総額等を評価する。
- ・業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて給与総額等を評価する。

○入札説明書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なわれたもので評価する

- ・実績確認に用いるとされた主要科目に一部の従業員の給与が含まれない場合、別途これを考慮して評価する。
- ・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。
- ・実績確認に用いるとされた主要科目に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てしまう場合は、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は、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。

※なお、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。

【実績確認】 ※運用編③

(別紙様式)

賃金引上げ計画の達成について

私は、〇〇株式会社が、令和〇年度（令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日までの〇〇株式会社の事業年度）（又は〇年）において、令和〇年〇月〇日付け「従業員への賃金引上げ計画の表明書」に記載のとおり賃上げを実施したことを別添書類によって確認いたしました。

(同等の賃上げ実績と認めた評価の内容)

(記載例1) 評価対象事業年度においては、〇人の従業員が退職する一方、〇人の新卒採用者を雇用することになり、給与支給総額が〇%増加にとどまったものの、継続雇用している〇人の給与支給総額は〇%増加していたため、表明書と同等の賃上げを実行したものと認めました。

(記載例2) 評価対象の前事業年度は災害時の応急対策に従事することなどによる超過勤務手当が多く発生した（対前年度〇%増加）が、評価対象年度においてはその対応がなかったため、超過勤務手当は〇%減と大きく減少した。これらの要因により、給与支給総額は〇%の増加にとどまったものの、基本給総額は〇%増加していたため、表明書と同等の賃上げを実行したものと認めました。

令和 年 月 日

(住所を記載)

(税理士又は公認会計士等を記載) 氏名 〇〇 〇〇

(添付書類)

・〇〇〇

・〇〇〇

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ともに提出する。

※(同等の賃上げ実績と認めた評価の内容)について、記載例に基づき、記載を行う。

※賃上げ実績を確認した、年月日及び確認を行った第三者(税理士又は公認会計士等)の氏名を記載する。

※別途、賃上げを行ったことを示す書類を別途添付する。

2. 賃上げ実績の確認のための書類の提出について

落札者が事業年度により賃上げを表明し加点を受けた場合には、当該事業年度の「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、契約担当官等に提出させるものとしているところであるが、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、上記契約担当官等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。

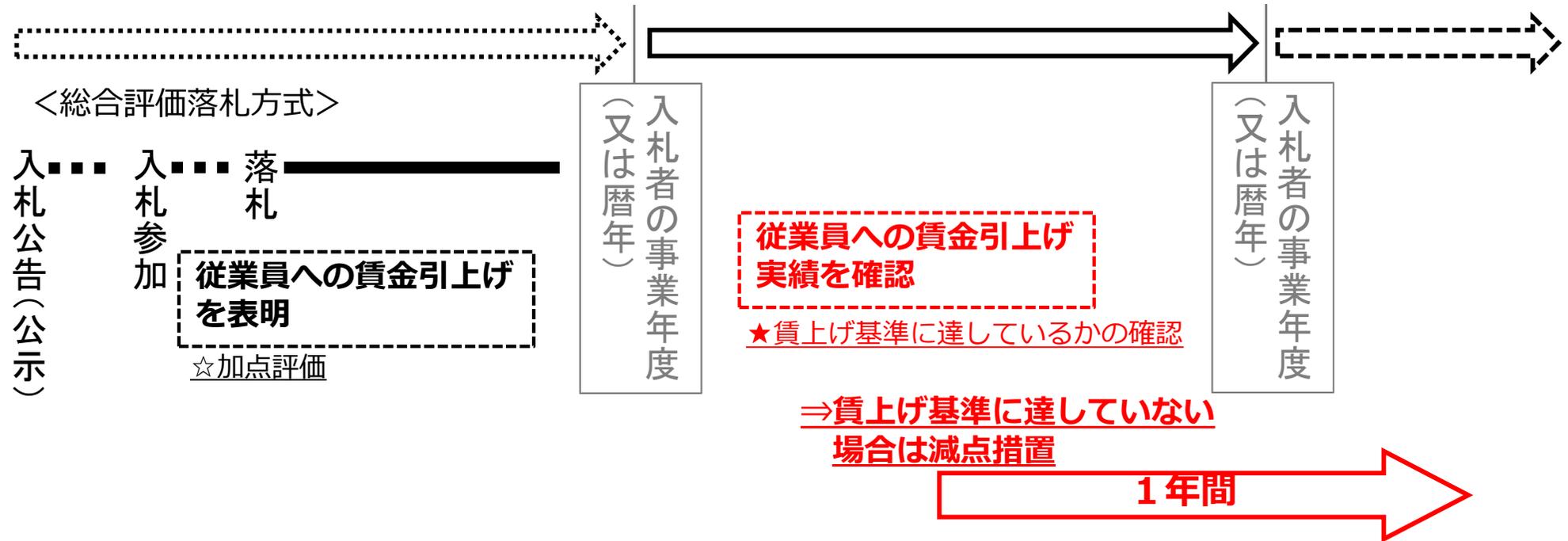
3. 経年的に本制度による加点を受けるために賃上げ表明を行う期間について

経年的に本評価項目によって加点を受けようとする場合、事業年度単位か暦年単位かの選択を前年度又は前年から変えることによって、前年度等に加点を受けるために表明した期間と、当該年度等に加点を受けるために表明した期間が重なり、賃上げ表明の期間と加点を受ける期間との間に不整合が生じることのないよう、賃上げ表明を行う期間は、前年度等に加点を受けるために表明した期間と重ならない期間とする。

【5. 賃上げ基準に達していない場合の措置について】

本取組により加点を受けた落札者が表明書に記載した賃上げ基準に達していない場合又は本制度の主旨を意図的に逸脱している場合は、同者に対して、**当該入札において本取組により加点する割合よりも大きな割合の減点をする**こととする。

【実施のイメージ】



※減点対象は、他省庁を含め政府の総合評価落札方式によるすべての調達を対象となる。
 ※減点措置の対象者に対し、減点措置の開始時期及び期間(1年)等について別途通知を行う。
 ※確認にあたり、所定の書類を期限までに提出しない場合も、賃上げ基準に達していない者と同様の措置を行うこととする。

～参考：全体フロー～

入札公告(公示)

加点措置
 「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年度単位又は②暦年単位での表明)
 加算点 = 従来の加算点 + 賃上げ加算点

(① 契約を行う予定の年の4月以降に開始する入札者の最初の事業年度
 ② 契約を行う予定の暦年)

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

実績確認

加点を受けた落札者が対象の事業年度または暦年の終了後に契約担当官等へ提出

- 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の情報

- ・ 契約担当官等が各省各庁の長へ報告
- ・ 各省各庁の長は、財務省へ報告
- ・ **財務省が調製し各省各庁の長へ通知**
- ・ 各省各庁の長は契約担当官等へ連絡
- ・ 契約担当官から対象者に減点措置の開始時期、期間を通知

減点措置

賃上げ基準に達していない者については、財務省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全体において、**加点より大きな割合の減点**