

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

これまでに国土交通省に寄せられたご質問についての回答をお示しすることで、制度に参加を検討いただいている皆様の疑問を解消することを目的としてQ&Aを作成しました。例えば、Q&Aの中では、様々な実績確認の方法がとれることや、賃上げ表明書は実績確認の方法によらず従来の様式で提出いただいても問題ないこと等をお示しております。内容については、必要に応じて制度を所管する財務省にも確認を行っております。また、問い合わせ等については随時いただいておりますので、それに応じて更新していきます。

分類			概要
大	小	細分	
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？ 誰が発注した調達の対象となるのか？ 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での賃上げで良いか？ 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ってもらうのか？ 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ください。	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を対象となります（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、JR、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

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	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		
1	3		中小企業等の定義を教えてください。	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5-6項に該当するものは除く」となります。 ※法人税法の一部改正（令和2年3月31日公布、令和4年4月1日施行）に伴う条ずれの訂正。内容に変更なし。	R4.3.16 R5.4.7訂正
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「大企業（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人）との間に当該大企業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のでしょうか。	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
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5-6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となります。 ※法人税法の一部改正（令和2年3月31日公布、令和4年4月1日施行）に伴う条ずれの訂正。内容に変更なし。	R4.3.16 R5.4.7訂正
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れる。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	3		大企業及び中小企業等の判断は、法人税法上どのように扱われるかによるとの回答がありますが、法人税法上の取扱いにおける基準日はいつになりますか。	賃上げ計画の表明書は、加点を受けるための技術資料の1部として取り扱いますので、その提出日となる発注案件ごとの審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）時点で大企業か中小企業等かを判断することになります。	R4.4.11 R4.10.4追記

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		令和2年3月公布の法人税法改正により「グループ通算制度」が新たに規定され、令和4年4月1日以降に開始する事業年度から、従来の「連結納税制度」又は「グループ通算制度」を選択することになる。国土交通本省HP等のQAや個別業務の入札説明書等には、「グループ通算制度」における「中小企業等」の定義に関する記載がないが、「中小企業等」はどのように判断すればよいのか。	R4年10月以降の事業年度において「グループ通算制度」を選択した場合において、「中小通算法人」は中小企業等、「大通算法人」大企業に分類されることとなります。もしご判断に迷われる場合は、国税庁や税理士等にご相談の上、適切に判断してください。	R4.10.4
1	3		当社の事業年度は10月から9月であり、現在は連結納税制度においては「中小企業等」に該当しているが、令和4年10月から開始する事業年度において「グループ通算制度」を選択した場合には、当社は「大通算法人」に該当することになる（税理士等に確認済）。既に中小企業等として賃上げを表明（1.5%以上）を行い受注している業務が複数あるが、事業年度終了後の賃上げ実績の確認の際には、どのように扱われるのか。	賃上げ表明書における「大企業」又は「中小企業等」は、各調達案件における「審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）」時点で判断することになります。既に「中小企業等」として賃上げ表明（1.5%以上）を行い受注した案件における実績確認については、1.5%以上の賃上げが達成されていれば問題ありません。ただし、R4年10月以降には「大通算法人」としての賃上げ表明（3.0%以上）が必要となり、そのうえで受注した場合には、事業年度終了後の実績確認の際には、3.0%以上の賃上げを達成する必要があります。	R4.10.4
1	3		グループ会社の入札において、本社が一括で作成した賃上げ表明書を用いることは可能か。その場合、表明書にはグループ会社全社名を記載する必要があるのか。 なお、賃上げ実績の証明においては、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用いる予定であり、その場合、グループ会社を含んだ連結での賃上げ実績となる。	連結納税を行っている場合には、当該単位で表明することができますが、例えば親会社の労働者の賃金を集中的にあげて目標を達成しようとする等は、制度の趣旨に反することとなる場合もありますので、ご留意願います。	R4.10.4
1	3		親会社が3.5%、子会社が2.5%でグループ全体として3%を達成した場合、子会社単独で3%に達成してなくてもグループ全体として達成したので、子会社も達成したことで宜しいでしょうか。	グループ会社で表明されている場合には、例えば子会社がみなし大企業となるような場合については、グループ全体として3%を達成していれば問題ありません。ただし、該当子会社について、意図的に賃金を引き上げないこと等は制度の趣旨と合致しない場合もありますので、ご留意願います。	R4.10.4
1	3		審査基準日において、見なし大企業として全社3%の賃上げ表明を行ったグループ企業であった中小企業等が、グループ通算制度の適用を契機に通算グループから離脱した場合、実績確認時にグループ会社全体での実績として良いか。	審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）時点での区分で実績確認を行います。 したがって、審査基準日時点のグループ企業通算制度適用前の段階で表明した賃上げ表明については、審査基準日時点のグループ会社単位での実績確認としても構いません。 ただし、審査基準日時点のグループ会社単位で確認することとなることにご留意ください。	R5.4.7

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		R5年度の賃上げ総合評価の表明について、法人税法第66条第5項に該当することから大企業扱いされる企業およびその親会社が、R4のグループ通算制度の適用を契機に、連結納税制度からグループ通算制度に移行しなかった場合、依然完全支配関係にあるが、R3とR4の比較をする実績確認と同様に、R4とR5を比較する実績確認時にも、グループ単位で実績確認してよいか。	通算グループ内の各通算法人による個別申告方式で納税（グループ通算納税）をされる場合には、通算グループによる実績確認をすることができますが、グループ通算制度を適用しない場合には、グループ単位での実績確認はできません。 なお、通算グループによる実績確認には、税理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いただく必要があります。	R5.4.7
1	3		（前提として、グループ通算制度を適用している企業について） 表明時にグループ単位で表明しなかったが、表明した当該会社単位では賃上げを達成できなかったものの、グループ単位では賃上げを達成できた場合は、個社単位ではなくグループ単位での実績確認としてよいか。	表明時に通算グループ（＝通算対象法人、グループ企業）単位とした場合だけでなく、個別会社単位で表明した場合も、実績確認時には通算グループ（＝通算対象法人、グループ会社）単位で実績確認いただいて構いません。 なお、通算グループによる実績確認には、税理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いただく必要があります。 ただし、該当個別会社について、グループ企業内でも明らかに賃上げ率が低い場合など、制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断される場合もありますので、ご留意願います。	R5.4.7
1	3		（前提として、グループ通算制度を適用している企業について） 表明時にグループ単位で表明したが、表明した当該会社単位では賃上げを達成できたものの、グループ単位では賃上げを達成できなかった場合は、グループ単位ではなく個社単位での実績確認としてよいか。	表明時に個別会社単位で表明した場合だけでなく、通算グループ（＝通算対象法人、グループ企業）単位として表明した場合も、実績確認時に個別会社単位で実績確認いただいて構いません。 ただし、当該個別会社のみ賃上げを極端に優先させ、他のグループ企業の賃上げを抑制した場合など、制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断される場合もありますので、ご留意願います。	R5.4.7
1	3		個人事業主の場合は、賃上げ表明時の増加率の設定と賃上げ実績の確認をどうすればいいのか。	（表明について） 個人事業主の場合、賃上げ表明時には対前年度または前年比で給与総額を1.5%以上増加することを表明してください。個人事業主で常時使用従業員を有していない場合は、表明書の各項目に共通の氏名を記載頂いても構いません。なお、開業届の控え等個人事業主であることを証明できる書類を合わせて提出願います。 （実績確認について） 個人事業主が従業員に賃金の支払いを行っている場合は、①源泉徴収票等の法定調書合計表、②確定申告書の添付書類である青色申告決算書又は収支内訳書の「給与賃金」及び「専従者給与」欄の合計額のいずれかにより確認します。 また、従業員に賃金の支払いを行っていない個人事業主については、確定申告書により実績確認を行います。その際には、上記②の各欄により従業員への賃金の支払いの有無を確認します。なお、確定申告書及びその添付書類については、法人における税務申告の類似の書類として第三者による確認は不要です。	R4.10.4

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	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のか？	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まれますか？	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	4		2月8日付け連絡別紙1の1.（2）の具体的な場合の例に記載されている箇所についてです。 「働き方改革を進める中で…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。 私どもは2024年からの時間外労働上限規制の建設業への適用を重く捉え、毎年、時間外労働を減らす取組みを行っています。超過勤務手当は毎年削減しなければ法違反に繋がりますので、給与総額等から除外します。問題ないでしょうか。	問題ありません。 従業員等の賃上げの実態が適切に評価される方法で、実績確認の書類を提出頂ければ結構です。	R4.4.11
1	4		R4.8.8の事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱いについての事務連絡について、「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」とあるが、不定期に賃上げを実施している企業の場合はどのような取扱いになるか。	原則的に本事務連絡による取扱いの対象外となります。ただし、意図的に賃上げ実施月を遅らせていないことが、第三者により確認された場合には、対象とすることは問題ございません。	R4.10.4

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		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
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 表明書記載の事業年度又は暦年終了後（暦年の場合は翌年1月）3ヶ月以内 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 R5.1.17訂正
1	5		減点措置は「財務省主計局法規課から通知された日から1年間」とあるが、通知時点で既に入札手続を開始している案件ではどのように取り扱われるのか。	通知後に入札公告を行う案件から適用し、それ以前の、既に手続きが始まっているものについては、減点対象となりません。	R5.8.16
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

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		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。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ことはありません。	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		仮に、中小企業が3%以上の賃上げを表明して、1.5%以上3%未満の実績となったら、減点の対象となるのか。	(通知文では「表明書に記載した賃上げ基準に達していない場合」減点となっておりますが、) 加点を受けるために必要な賃上げの率は中小企業等で1.5%としており、仮に表明書で3%等と表明した場合に、実績が3%に満たない場合であっても、1.5%以上であれば減点するものではありません。	R4.4.11
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
1	5		R4.8.8の天災地変等やむを得ない事情の際の減点措置免除の事務連絡について、個別の免除理由が、「やむを得ない理由」への該当判断は誰が行うのか。	個別具体的内容を確認させていただいた上で、最終的な判断は各発注機関が行うこととなります。	R4.10.4
1	5		R4.8.8の天災地変等やむを得ない事情の際の減点措置免除の事務連絡について、従業員が署名した理由書を提出することとなっているが、ここで署名するのは表明時と同じく従業員代表か給与又は経理担当者を想定しているのか。	署名いただく方は、表明時と同じく従業員代表か給与又は経理担当者を想定していますが、必ずしも表明書に記名した方と同一人物である必要はありません。各企業等の実情に応じ、適切な者に記載いただくこととなります。	R4.10.4

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	2.手続きに関するもの 1.賃上げ表明 ①.時期		
2	1	①	R 4 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	会社の事業年度が1月～12月であり、R4年度に「R5.1-R5.12の事業年度」で表明し、加点を受け契約をしたが、R5年度に「R5.1-R5.12の暦年」で表明し、加点を受けることは可能か。	前事業年度又は前年に、賃上げ表明に対する加点措置を受けた上で契約を締結している場合には、その実際の賃上げ実施期間と、今回表明する年度又は暦年の賃上げ予定期間に重複があることは認められません。 表明事業年度又は暦年からの前倒し、後ろ倒し（前倒しは事業年度で表明する場合のみ可）を伴う実際の賃上げ実施期間については、表明時点の予定期間と異なりますが、その場合も前年度又は前年の実際の賃上げ実施期間との重複があることは認められません。	R5.8.16
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していただくこととなります。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となります。	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の時期が 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

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	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したが、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
2	1	①	賃上げの表明書を出すために準備期間が要するため、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のでしょうか？	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

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	①	事業年度の場合、賃上げ表明は事業年度開始前・開始後どちらでも良いのでしょうか。	賃上げの表明は事業年度開始前でも開始後でもどちらでも結構です。 ただし事業年度開始後であっても、賃上げ実績確認の際は、前事業年度と当該事業年度（さらに前倒しての実施した場合は賃上げを行った月から1年間を前年と比較することも可能）での比較となります。	R4.4.11
2	1	①	2月8日本省通知 別紙1 ③の5つめ 「令和4年4月以降の最初の事業年度開始時より前の令和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時から1年間の実績を評価する」とありますが、例えば事業年度4月-3月の場合、7月に給与を引き上げる場合は、給与を上げた月から1年間を賃上げ期間と考えて宜しいのでしょうか？	R4.8.8付の国交省の事務連絡にて記載の通り、例年の賃上げ実施月からの1年間については、事業年度の後ろ倒しの特例として認める運用としています。ただし、意図的に賃上げを後ろ倒しすることは認められておりませんので、ご注意ください。	R4.10.4
2	1	①	R4.8.8の事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱いについての事務連絡について、既に「暦年」又は「事業年度」で表明済みの賃上げ期間について、今から「例年の賃上げ月からの1年間」に変更できるのか。	実績確認のタイミングで「例年の賃上げ月からの1年間」で目標の賃上げを達成できていることが確認できれば良いこととします。 なお、本通知を受けて実際に賃上げを行う期間を変更する場合には、発注者にその旨をご相談いただきますようお願いいたします。	R4.10.4 R5.1.17訂正
2	1	①	R4.8.8の事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱いについての事務連絡について、賃上げ総合評価のために例年の賃上げ月を前倒して事業年度で賃上げを開始した企業にとって不公平ではないか（ルールの後出しではないか）	これまでいただいたご意見を踏まえ、より多くの企業に賃上げ表明を実施いただくための措置であり、ご理解願います。	R4.10.4

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	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も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、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
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

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	「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	「法人税申告書別表1」について、WEBでの申告であるため税務署受付印の代わりとなる証明書類について、受付メールでも差し支えないか。	税務署が提出元であることが明記されている受付メールであれば問題ありません。	R4.10.4
2	1	③	「法人税申告書別表1」の代替書類となる「法人登記簿」については、提出日より概ね3ヶ月以内に取得したものでよいか。	審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）時点で中小企業等に該当していることを確認できる記載内容が最新の書類が必要となります。	R4.10.4
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	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」中の、「給与又は経理担当者」記載捺印欄がありますが、ここは自筆のサインではだめでしょうか。	本人が確認したことが分かるという意味で自筆のサインでも構いません。	R4.10.4
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

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	<p>表明書について、入札時点で「暦年」か「事業年度」を選択し、途中での変更は認められないとの事だが、2/8以前に表明書が提出されている案件については、表明書における表明期間を変更して再提出は可能か。</p>	<p>2/8（運用通知）以前に表明書を提出いただいている場合には、落札後に「暦年」とするか「事業年度」とするかに変更が必要な場合は、変更することを発注者側に協議を申し出て再提出して頂いて構いません。</p>	R4.4.11
2	1	③	<p>企業が表明書を提出したものの受注しなかった場合、その後の他の入札参加で表明書の内容を変更することは可能なのか。</p>	<p>受注していない場合は、その後の入札参加時に表明書の内容を変更しても差支えありません。</p>	R4.4.11
2	1	③	<p>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？</p>	<p>従業員代表や給与又は経理担当者は、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としておりますので、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。</p>	R4.4.11
2	1	③	<p>中小企業が一人当たり給与にて評価したい場合、「表明書作成時点」で大企業用のように「一人あたりの平均受給額」でと表明書に記載したほうが良いのでしょうか。もしくは表明書で「給与総額」と記載して、実績確認時点で実情にあわせて「一人当たり給与」で評価するというのでしょうか。</p>	<p>実績確認としてはご認識の通り一人当たり給与にて評価して頂くことで問題無いですが、当該年の災害への対応等により、従業員への給与の支払い方法も変わる可能性がありますので、今回の運用では、表明書の内容に関しては変更しておらず、実績確認の手法が異なっても表明書ではひな型のままの内容（給与総額）で問題ありません。 表明書は「給与総額」と記載して頂き、実績確認時に実情にあわせて「一人当たり給与」等で評価頂きますよう、お願いします。</p>	R4.4.11
2	1	③	<p>中小企業等用の表明書には「給与総額を対前年度増加率〇%以上とすることを表明します。」となっておりますが、「同等の賃上げ実績」と認める場合に、「継続雇用している従業員のみ基本給で評価する。」ことも可能となっております。このように、「給与総額」で表明し、「基本給」で評価するのは、社員に対して嘘をついたことになり、労使間のトラブルに発展してしまいそうですが、問題がないのか伺いたい。また、表明書の「給与総額」の記載を変更できるのか伺いたい。</p>	<p>実績確認としてはご認識の通り継続雇用している従業員の基本給で評価して頂くことで問題無いですが、当該年の災害への対応等により、従業員への給与の支払い方法も変わる可能性がありますので、今回の運用では、表明書の内容に関しては変更しておらず、実績確認の手法が異なっても表明書ではひな型のままの内容で問題ありませんが、ご指摘のようなケースを考慮して、2月8日付け事務連絡本文に示された具体的な項目（継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金、中小企業等における「一人当たり平均受給額」）で表明することも可能です。ただし、提出者の都合によりひな型と異なる手法により賃上げを表明された場合は、実績確認も同じ項目で行うことが前提となります。また、この場合、表明書における記載として、以下を例示します。 ※中小企業等において一人当たり平均受給額で評価する場合 ⇒「給与総額」を一人当たりの受給額として書き換える ※継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金で評価する場合 ⇒「平均受給額」や「給与総額」を「基本給」「所定内賃金」等と書き換える ただし、書き換えを行った表明書の提出をもって、実績確認方法の正当性が担保される訳ではなく、第三者による確認を要することは依然として同じである点にご留意ください。</p>	R4.4.11
2	1	③	<p>従業員への賃金引上げ計画の表明書において、「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。」と選択することになるが、「表明いたします。」を選択した場合には、合意に至っていないという意味で、従業員代表及び給与又は経理担当者の記載捺印は不要となるのか。</p>	<p>従業員代表及び給与又は経理担当者の記載捺印は、必須項目です。 合意したか否かに関わらず、従業員が賃上げ表明することを知っているかどうかの確認のために設けたものであり、従業員代表等の記載捺印は必要です。</p>	R4.4.11

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	「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」は記載捺印を行った本紙を企業で保管し、提出は写しで構わないか。 (企業が初めて表明書を提出する場合も写しで良いのでしょうか。)	本紙は企業で保管いただき、提出は写しで構いません。	R4.10.4	
2	1	③	事業年度単位を選択し、比較対象項目を基本給による平均1.5%以上の賃金アップ表明を考えている。表明書にあって給与総額の表現を「基本給」と変更記載したい。如何か。	中小企業等においては、基本的に賃金引き上げ計画の表明書の様式のとおり「給与総額」で記載をして提出をお願いしておりますが、各企業の実情があることを考慮して、各企業の賃上げの実態に即した内容で記載をして頂いても結構です。 なお、賃上げ実績の確認においては、賃金引き上げ計画の表明書の記載頂いた内容について、適切に根拠資料を整理して頂き、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していただくことになります。	R4.10.4	
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のでしょうか？	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注意ください。	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。	表明書を提出した審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）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 R4.10.4訂正	
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も構いません。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	賃金引き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	

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	④	賃上げ表明書の添付資料において、中小企業等の判断に用いる「法人税申告書別表1」の提出が求められていますが、内部情報となるので、記載金額へのマスキングは可能ですか？	中小企業等に該当していることが確認できれば、必要な個所以外については、マスキングして頂いて構いません。	R4.10.4	
2	1	④	弊社は、従来より本年5月10日で資本金を1億円以下に減資する予定で現在手続き中です。また賃上げは、4月1日より1.5%以上実施する予定です。賃上げ表明時に併せて提出する「法人税申告書別表1」は決算申告時（7月末）まで作成できません。中小企業として扱われるのはいつの時点（減資を決定した株主総会（3月16日開催予定）時点か、登記の完了予定（5月10日）時点か、申告書別表1ができる（7月末）時点か）になるのでしょうか。《4月1日から施行される加点を受けられるのはいつからになるのでしょうか。》	賃上げ計画の表明書は、加点を受けるための技術資料の一部として取り扱いますので、その提出日となる発注案件ごとの審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）時点で大企業か中小企業等かを判断することになります。大企業から中小企業への企業形態の変更により「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頂いて構いません。審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）までに「法人登記簿」を提出できるのであれば中小企業として扱われます。	R4.10.4	
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	
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のでしょうか？	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	

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	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	事業年度単位での賃上げを表明した際の確認資料として「法人事業概況説明書」を指定されていますが、国税庁より資本金が1億円以上の法人では、法人事業概況説明書ではなく「会社事業概況書」の提出が義務づけられており、法人事業概況説明書は作成していません。以上を踏まえて、確認資料として「会社事業概況書」で認めていただけるのでしょうか。	「会社事業概況書」は12月17日付の財務省の通知や12月24日付の国交省の通知の別紙1の1および別紙1の2の1のなお書きの書類に相当し、税理士又は公認会計士等の第三者による確認が不要な書類ですが、従業員への支払い賃金に係る確認が困難なため、それだけでは賃上げ実績の確認資料とすることはできません。	R4.10.4
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	賃上げ税制基準を満たしている場合に当該申請書類を実績確認で提出する場合においても、税理士または公認会計士等による実績確認書類が必要か。	賃上げ税制に係る申請書類については、税理士又は公認会計士等の第三者の確認は不要です。	R4.10.4
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但し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	税理士の資格がある非常勤の社外取締役は、第三者とみなされるか。	社外取締役及び監査役については、事業者より役員報酬を得ることとなります。本制度では、役員報酬は賃金の実績に含むことを基本としており、社外取締役及び監査役については「事業者から賃金を得ている者」と整理されます。そのため、これらの者も当該事業者の第三者とはできません。	R4.10.4

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	同等の賃上げ実績と認める場合に提出する（賃上げ計画の達成について（別記様式））の作成は、公認会計士等の第三者との記載がありますが、第三者とは、自社の決算会計業務を行っている会計事務所の公認会計士等も該当すると解釈して宜しいでしょうか。	自社の決算会計業務を行っている外部の会計事務所の公認会計士等も第三者に該当します。	R4.4.11
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、 表明書記載の事業年度又は暦年が終了する直前に発注者から確認書類提出にあたって実施する事前把握への回答時 従来の提出期限（事業年度終り月の翌々月末）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 R5.1.17訂正
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、 表明書記載の事業年度又は暦年が終了する直前に発注者から確認書類提出にあたって実施する事前把握への回答時 従来の提出期限（事業年度終り月の翌々月末）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 R5.1.17訂正
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。	表明書記載の事業年度又は暦年が終了する直前に発注者から確認書類提出にあたって実施する事前把握への回答時 従来の提出期限（事業年度終り月の翌々月末）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 R5.1.17訂正
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	会社の都合により、実績確認書類の提出が間に合わない場合、どのようにすればよいか。	法人事業概況説明書の申告期限を延長した場合や、その他自社の責によらない事情等により、期日までに実績確認資料の提出が困難な場合には、理由とともに間に合わない旨、提出見込み時期を代表地方整備局までご連絡ください。	R5.8.16
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。 なお、令和4年12月に提出期限を賃上げ実施期間終了月の月末から3ヶ月以内としました。	R4.3.16 R5.1.17追記

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	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。	書類提出の簡素化等のために、受注者が賃上げ確認書類提出先となる地方整備局（代表窓口）を選択し、書類の提出等のやり取りは当該代表窓口のみとする取扱いとします。複数地方整備局への書類提出等は不要です。ただし、港湾空港関係等の工事・業務等を受注されている場合には、双方の窓口と同じ資料の提出をお願いいたします。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 R5.1.17訂正
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。	複数の契約が加点措置されている場合、確認書類の提出であっても、提出書類の窓口を一元化する取扱いとします。今後の課題と認識しており検討します。	R4.3.16 R5.1.17訂正
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として賃金台帳は認められるのか。	一般に、第三者が確認できるように整理された賃金台帳に記載されている内容は実績を確認できるものであると考えます。	R4.4.11
2	2	①	事業年度（9月～8月）前の、R4年4月から賃上げ実施であれば、結果提出のタイミングは以下の①②どちらになりますか？ ① 賃上げをした月（R4年4月）から1年後（R4年5月）に業者側から提出するのか ② 事業年度（R4年8月）を待って提出するのか	②のタイミングで提出いただくようにお願いします。①、②のいずれでも構いませんが、②までには提出して頂くようお願いいたします。 なお、提出される時期によって、賃上げ未達成で減点となった際の減点措置開始が異なる可能性があります。	R4.4.11 R5.1.17訂正
2	2	①	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との事ですが、この場合は第三者が確認して提出する「賃金引き上げ計画の達成について」も不要とのことでしょうか。	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の提出があれば、「賃金引き上げ計画の達成について」の書類の提出は不要です。	R4.10.4
2	1	①	制度が継続されることを前提に、今年度賃上げ表明をして受注、次年度も同様にエントリーしたいと考えている。 今年度の賃上げ実績の確認が間に合わないなかで、次年度も賃上げ表明のうえ応札・受注は可能か？	今年度の賃上げの実績確認の前に次年度の賃金引き上げ計画の表明を行っていただいても構いません。その際は、次年度の賃金引き上げ計画の表明を行い、競争に参加いただく形となります。	R4.10.4
2	1	①	R4.8.8の事業年度開始月と賃上げ実施月が異なる場合の取扱いについての事務連絡について、例年の賃上げとは、どのような書類のどのような内容を確認することで承認されるのか。 税理士等が認めた書類であれば、問題ないのか。	税理士等第三者が認めた確認書類により、その事実を確認することができれば認めることができます。書類の種類については、一概にお示しすることはできませんが、賃金体系の変更を確認することができる書類等になると思料します。	R4.10.4
2	1	①	発注者から確認書類提出にあたって実施する事前把握の書類の郵送は、どこに届くのか。	事前把握の際の郵送資料は、本社等（法人番号に紐づく住所等）へ送付します。	R5.8.16
2	1	①	事前把握の際に、複数の地方整備局から受注している場合には実績確認書類の提出先となる地方整備局（代表窓口）を選択することになるが、どこを選んでも良いのか。	契約関係にある地方整備局等であれば、どの1箇所を選定頂いても構いません。	R5.8.16

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.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。	R4.3.14
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)	2月8日の財務省通知、国土交通省事務連絡により、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場合について、継続雇用の定義をご教示いただきたい。	「継続雇用」は、比較する2年間を通して雇用していることを指します。従って実績確認は、賃上げを表明した事業年度等及びその比較対象となる事業年度等を通じて在籍する者が対象となります。	R4.4.11
2	2	②(1)	2月8日付け事務連絡別紙1の1. (2)の具体的な場合の例に記載されている箇所についてです。 「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」と記載されています。 『継続雇用している従業員』の箇所は2通りの意味で受け取ることができます。①賃金実績を比較する両年度に在籍している社員、②継続雇用＝正社員（期間の定めのない労働契約を交わしている社員）の意味であり、契約社員（単年度契約）は除外しても良い、の2点です。	「継続雇用」は、正社員か契約社員かと問わず、比較する2年間を通して雇用していることを指します。従って実績確認は、賃上げを表明した事業年度等及びその比較対象となる事業年度等を通じて在籍する者が対象となります。	R4.4.11
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

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)	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ふことでよいか。	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
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かと理解しており、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をお願いします。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(1)	「継続雇用している従業員の基本給の賃上げ率で評価する」を選択した場合、役員報酬は当然除外されることになるが、使用人兼務役員の取り扱いはどうなるか。 ※賃上げ促進税制の優遇措置では、雇用者から兼務役員を除外している。	使用人兼務役員の取扱について、役員としての報酬部分のみを除外することで、従業員等の賃上げ実態が適切に評価される場合は、当該部分を除いて計算することは支障なく、またその場合は、当該者自体を除外する必要まではありません。	R4.4.11

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)	ある程度の年次になると給与水準が変わる（下がる）ような給与体系になっているが、賃上げ実績確認において、この給与水準が変わる者を除いてもよいか。	例えば給与水準が変わる世代にある人数が多く、実際には賃上げを行っているにも関わらず、給与総額等が下がってしまう場合など、給与水準が下がる者を控除した方が適切に評価できる場合には、そのような評価も可能ですが、単に賃上げを行わないこととの区別を確認する意味で、年次に応じ給与水準が下がることが当該年度等だけの臨時的な措置でないことを社の規定や従業員との合意事項等として実績を確認できる書類に含めて頂くようお願いします。	R4.4.11
2	2	②(1)	比較範囲は「組合員のみ」として良いか。 （管理職については、定昇&ベアを行っておらず、査定のみ反映となるため）	管理職も賃上げ対象の従業員であることは変わらないため、原則的には除くべきではないと考えます。	R4.4.11
2	2	②(1)	定年延長【（60歳定年—65歳定年）（令和3年4月1日より実施）】に伴う、60歳での賃金カーブ（賃下げ）の対象者を適用除外とすることができるでしょうか？ （ア） 当社の内規で60歳到達年度末に20%の賃下げを行っています。（正規社員） （イ） 60歳定年再雇用（令和3年3月末日まで）を行っていた時期は25%の賃下げを行っていました。（有期雇用） *運用資料を拝見するところ、継続雇用者以外は除外できとなっておりますが、（ア）に該当する従業員は除外できないでしょうか？（（イ）は継続雇用者ではない。）	例えば給与水準が変わる世代にある人数が多く、実際には賃上げを行っているにも関わらず、給与総額等が下がってしまう場合など、給与水準が下がる者を控除した方が適切に評価できる場合には、そのような評価も可能ですが、単に賃上げを行わないこととの区別を確認する意味で、年次に応じ給与水準が下がることが当該年度等だけの臨時的な措置でないことを社の規定や従業員との合意事項等として実績を確認できる書類に含めて頂くようお願いします。	R4.10.4
2	2	②(1)	継続雇用している従業員のうち、時給で契約している従業員については、1時間あたりの賃金の増加を示し、賃上げ実績としてよいのか。	単純な時給の増をもって賃上げ実績とすることはできません。 基本給ベースで比較した場合や、超過勤務まで含めた支給額として比較した場合など、従業員等の給与が何らかの形で実際に増加していることを評価できる方法で示して頂くことが必要となります。	R4.10.4
2	2	②(1)	子会社がみなし大企業となるような場合については、グループ全体として3%を達成していればよいとのことだが、賃上げ表明書への記載の仕方については以下のとおりでよいか。 「当社は令和〇年度（〇年）において、給与等受給額一人あたりの平均受給額をグループ全体として対前年度増加率3%以上とすることを・・・」	当該年の災害への対応等により、従業員への給与の支払い方法も変わる可能性があるため、今回の運用では、表明書の内容に関しては変更しておらず、実績確認の手法が異なっても表明書ではひな型のままの内容で問題ありません。 また、ご質問の通り表明書を記載いただいても構いません。	R4.10.4
2	2	②(1)	「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」では、支払金額の合計値しか記載欄がなく、役員報酬と一般従業員への支払い給与の別は確認できない。 一方、国交省QAにおいては、『「役員報酬だけをあげるのみとなっている」等の場合には制度からの意図的な逸脱とみなされる』旨の記載があるが、追加で従業員への支払い給与を確認できる書類の提出が必要となるのか？	賃上げを暦年で表明した場合の実績確認書類として「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を用いる場合、それ以外の説明資料は原則として不要です。	R5.4.7

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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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かと考える。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>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」の実額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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>「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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<p>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。</p>	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)	(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
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三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、賃上げ実績を確認す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)	弊社は昨年人事制度を改訂し、賃金体系も変わりました。ベースアップも行っています。 そのような状況であるため、基本給を再度ベースアップさせると賃金テーブルも含めて大幅に見直しせざるを得なくなり、混乱が生じることとなります。 代わりに基本給×3%に相当する金額を夏季・冬季賞与に明確にわかるようにして上乘せして賃上げを行うことを考えましたが、この方法で問題はないでしょうか。	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、賞与を含めて評価して頂くことで問題ありません。よって、ご提案のような方法で問題無いと考えます。	R4.4.11

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)	<p>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、</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>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。</p>	<p>「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をご留意ください。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
2	2	②(2)	<p>2/8付事務連絡「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」を拝読しました。</p> <p>1. 賃上げ実績の確認の運用等について(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下段に※「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。」との記載がございます。文字通り読みますと、賃上げ実績確認の際に「ボーナス等の賞与」についてはの対象外にすることが可能である、つまり基本給×3%の賃上げのみ行えば良いということになります。</p> <p>「実情」という箇所がポイントだと思いますが、これは「賞与は会社の業績により支給されるものであり『水物』なので、賃上げ実績確認から対象から外しても構わず、基本給×3%が達成されていれば達成と判断されるのでしょうか。</p>	<p>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、賞与を賃上げ実績から外して評価して頂いても構いません。なお、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注意ください。</p>	R4.4.11

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)	賃金には、休日勤務手当、時間外労働手当が含まれて計算されます。これらは年度によって変動する要素があります。基本給等について目標以上の賃金アップをしても、変動要素によって目標に達しない可能性が出た時に、期末手当等で調整した場合は適正と見なされるのでしょうか？	期末手当等による支払を含めて賃上げの実績確認として頂いて問題ありません。	R4.4.11
2	2	②(2)	時間外手当、消費税手当、現場勤務手当、現場管理職手当、単身赴任手当、帰省旅費手当、住宅補助手当など様々な手当がある中で、賃上げの算出において、これを除いたり、加えたりすることは可能か。	所定内手当等の中で手当を含めたり含めなかったりを任意に選べるとはしておらず、妥当な評価方法であるとの説明が必要になります。 なお、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注意ください。	R4.4.11
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ください。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審査基準日（技術資料の提出期限日、ただし段階選抜方式においては、二次審査の技術資料の提出期限日）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 R4.10.4訂正
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
2	2	②(2)	「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。」とありますが、事業年度に関係なく、評価対象とする期間を区切って良いのでしょうか。	事業年度開始前に賃上げを実施した場合は、賃上げ実績の確認の際に、その賃上げを実施した月から1年間の賃上げ実績で評価することも可能であり、その期間が事業年度と一致していなくても可能です。	R4.4.11

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當な場合の補完の措置として適當と考えます。	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ため、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できれば、（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當な場合は、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注意ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	2022年度は給与制度改定が間に合わない。については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當な場合は、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注意ください。	R4.3.16
2	2	②(2)	中小企業の場合、給与総額か、一人当たり平均給与か実情に合わせていずれも採用することが可能とされていますが、年度によって変更して良いのでしょうか。例えばR3年度とR4年度は給与総額で比較したが、R4年度とR5年度を比較する際は一人当たり平均給与で評価する等。	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當な場合は、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注意ください。	R4.4.11

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)	<p>具体的に、2022年度はボーナス引き上げによる従業員一人当たりの給与総受給額（ボーナス・各種手当含む）を前年度比3%以上アップ。</p> <p>それに対し、2023年度は基本給（ボーナス・各種手当含まず）のベースアップによる賃金引上げを検討している。</p> <p>このように、賃上げ実績の評価対象が2022年度と2023年度で異なっても問題ないか。</p>	<p>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。</p> <p>その際には、各企業の実情に応じ適切に根拠資料を整理して頂き、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をお願いいたします。</p> <p>年度等によって変化する状況に応じて評価方法を変えることは、一概に否定されるものではありませんが、実態として賃上げが伴っていることが必要です。評価対象となる給与を年度ごとに意図的に変更することにより、実際の賃上げが伴わない場合等、制度の主旨を意図的に逸脱する行為とみなされる場合には、実績として認められない可能性がありますので、ご注意ください。</p> <p>一例として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度から令和4年度にかけては、賞与を引き上げて、給与総受給額3%賃上げを達成し、給与総受給額を評価対象とする。 ・令和4年度から令和5年度にかけては、意図的に賞与を引き下げつつ基本給のみを3%引き上げ、実態として給与受給額が上昇していないにも関わらず、評価対象を基本給のみとする。 <p>等のケースでは、制度の趣旨からの意図的な逸脱と判断される可能性もあります。</p>	R5.8.16


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)	中小企業の場合、「給与総額」か、「一人当たり平均給与」か実情に合わせていずれも採用することが可能とされています。 標準は給与総額とされていますが、一人当たり平均給与で評価するかは企業が実情に合わせて任意で選択しても良いのでしょうか。	中小企業等の場合、「給与総額」で評価するか、「一人当たりの平均受給額」で評価するかは企業が実情に応じて選択していただくことになります。	R4.4.11
2	2	②(2)	「同等の賃上げ実績と認める」場合で、対象とする賃金の基準（継続雇用者のみで評価、超過勤務を除いて評価等）は、実情に合わせて年度によって変更して良いのでしょうか。 例えばR3年度とR4年度は超過勤務を含めて比較したが、R4年度とR5年度を比較する際は超過勤務を除いて評価する等。	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注意ください。	R4.4.11
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。 なお、複数の事務所あるいは地方整備局等と契約関係にある場合には、代表窓口として希望される地方整備局等において実績確認を実施いたします。ただし、港湾空港関係等の工事・業務等を受注されている場合には、双方の窓口と同じ資料の提出をお願いいたします。	R4.3.16 R5.1.17追記
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
2	2	②(2)	建設業を主として営んでいるが、（子会社化していない）生コン製造ラインも会社内に存在している。生コン製造ラインの給与・人員は、「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」の中には含まれないため、賃上げの対象としないことで差し支えないか。	通知に示された「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」に基づく評価を行うことは、差支えありません。 なお、本制度の主旨は、部門等によらない全社的な賃上げの取組を促進するものですので、賃上げに取り組んで頂くにあたって、その点は踏まえていただければ幸いです。	R4.4.11

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)	<p>「法人事業概況説明書」における「労務費」「従業員給料」について、「法人事業概況説明書」における「労務費」には、協力業者へ支払った労務費（外注労務費）や、JV工事における構成員の出向人件費も含まれることになるが、達成状況を確認するにあたって問題ないか。</p> <p>また、当該説明書における「従業員給料」は、決算処理にて計上した賞与引当金・退職給付引当金繰入額等も含まれており、実際に社員に支払われた給与額ではないが、達成状況の確認に使用しても問題ないか。</p>	<p>法人事業概況説明書の労務費に、従業員等へ支払った給与以外が含まれ、賃上げ実態を適切に評価できない場合でも、所定方法による確認を行う以上は、問題ございません。</p> <p>なお、適切に控除や補完が行われると考えるもので評価することも可能であり、また、退職給付引当金繰入額など実際に従業員に支払われていない金額はこれを除いて評価することについても可能です。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>法人事業概況説明書の売上原価のうち労務費にはJV負担分の原価が発生していて純粋な弊社の人件費にはならないが含めてよいのか。</p>	<p>法人事業概況説明書の労務費に、従業員等へ支払った給与以外が含まれ、賃上げ実態を適切に評価できない場合でも、所定方法による確認を行う以上は、問題ございません。</p> <p>なお、適切に控除や補完が行われると考えるもので評価することも可能であり、また、退職給付引当金繰入額など実際に従業員に支払われていない金額はこれを除いて評価することについても可能です。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>確認資料において、会計監査人が承認した資料が否決されるような可能性はあるか。</p>	<p>所定の内容が盛り込まれた様式で税理士や公認会計士等の第三者が同等の実績と認める旨が記載された書類とともに実績が確認できる書類が提出されても、不適當であることが明らかかな場合には、否決することも考えられます。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>決算（業績・特別）賞与は、あくまでも期毎の業績に応じて支払われるものであり、業績によってアップ・ダウンが生じる。この決算賞与分を示すことが可能であれば、その分を除いてからの賃金3%アップと考えてよいのか。</p> <p><具体例>2021年度内に支払った全ての賞与から決算賞与を除いて、2021年度と2022年度を比較して賃金が3%アップしているかを検証。</p>	<p>企業の実態にあわせて、決算時に業績に連動して支払われる決算賞与を除いて評価することも可能です。</p>	R4.10.4

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)	<p>企業型確定拠出年金を導入し、従来の基本給の内輪から掛け金を捻出する手当を新設した。厚生労働省の指導により、従来の基本給を基本給+掛け金に分けることとなり、見かけの基本給が掛け金分だけ極端に下がることとなる。</p> <p>この状況で、賃上げ実施の評価を基本給の上昇率で受ける場合、比較対象を合わせて、前事業年度の基本給と新事業年度の基本給+掛け金（仮称）ライフプラン手当と対比しても良いか？</p> 	<p>2月8日の財務省通知別紙に示されているとおり、適切に控除や補完を行って評価する事となります。今回の事例の場合、ご提示のとおり「R4年度：基本給+手当」/「R3年度：基本給」で比較し、表明書に記載された増加率を達成していれば条件を満足したことになります。</p> <p>また、ライフプラン手当（選択型の企業型確定拠出年金）の一部を「手当」とせず「DC掛金」（企業型確定拠出年金）にした場合も、「R4年度：基本給+ライフプラン手当+DC掛金」が比較対象年の「R3年度：基本給」と比較することとなります。</p> <p>なお、ライフプラン手当が、比較対象年の基本給以外の賞与等を含むような場合には、賞与等を適切に除く等、制度の趣旨に鑑みて比較すべきもの同士の比較をお願いします。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>企業型確定拠出年金制度の選択制DCを導入した場合には、給与を減額して確定拠出年金制度の掛金とする金額の分だけ、「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」に集計される給与総額が少なくなります。</p> <p>「同等の賃上げ実績」かどうかを確認する際には、この掛金に振替えられた部分については、減給としては扱わないことができると考えてよいのでしょうか。</p>	<p>R3年度以前から選択型の企業型確定拠出年金（選択制DC）を導入し、給与または賞与の一部を「手当」と「企業型確定拠出年金（DC掛金）」に分けている場合、原則「企業型確定拠出年金」については、比較する年度においてともに給与とみなしません。</p> <p>ただし、選択制DCのDC掛金の比率を変更したり、選択制DCに賞与が含まれるかを変更したりすることで、見かけ上所得が増減する場合には、制度の趣旨から意図的に逸脱しないよう留意頂き、適宜選択制DCとともに給与とみなす等、適切に比較すべきもの同士を比較願います。</p> <p>R4年度に初めて選択制DCの導入をされる場合には1つ上のQAの通りです。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>今年度、従業員（以下「対象従業員」といいます。）に対する還元策として、従業員持株会を通じた特別奨励金の見合いとして譲渡制限付株式（以下「本株式」といいます。）を付与することを予定している。</p> <p>株式は本制度における「給与等受給者一人当たりの平均受給額」及び「賃上げ実績」の対象となるのか。</p>	<p>特定譲渡制限付株式については、交付法人と被交付者との間に雇用関係又はこれに類する関係があり、それに基因して交付されたと認められる場合には、その制限の解除の際に給与所得に該当することとなります（所得税基本通達23～35 共一5の2）。</p> <p>そのため、特定譲渡制限付株式が給与所得と認められ、譲渡制限を賃上げ表明期間中に解除される場合には、本制度における賃上げの実績として取り扱うことは支障ございません。</p> <p>なお、価額の決定等は所得税法等の規定に従うようご注意ください。</p>	R4.10.4
2	2	②(2)	<p>1日の勤務時間を8時間から7.75時間に変更した場合、実質的な賃上げとなるが、その分は加味して良いか。</p>	<p>単純な時給の増をもって、実績とすることはできません。</p> <p>基本給ベースで比較した場合や、超過勤務まで含めた支給額として比較した場合など、従業員等の給与が何らかの形で実際に増加していることを評価できる方法で示して頂くことが必要となります。</p>	R4.10.4

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)	<p>年度途中でA社（大企業）とB社（中小企業）が企業合併を行うことが決まっている。</p> <p>企業合併前にB社として1.5%の賃上げ表明して契約し、合併後に実績確認を行う場合、実績確認はどのように行うことになるか。</p>	<p>合併前に表明書を提出した入札については、合併が行われた年のみの措置として、合併前の企業に所属する社員への給与のみで評価することが可能です。（合併後の企業うち、旧B社のみを切り出し、旧B社の賃上げ表明率（中小企業1.5%以上）を達成していることを確認。）</p> <p>なお、合併後に表明書を提出する入札については、合併が行われた同一年であっても審査基準日時点の区分で実績確認を行うこととなります。</p> <p>この場合には、税理士又は公認会計士等の第三者が認めた確認書類を提出してください。</p>	R5.4.7
3	1		3.その他 1.その他		
3	1		<p>次年度の方針までは決まっていけないものの、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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
3	1		<p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
3	1		<p>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）</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
3	1		<p>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。</p>	<p>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。</p>	R4.3.16
3	1		<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	R4.3.16
3	1		<p>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。</p>	<p>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。</p>	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		国が企業に年々3%アップを求めているのであれば、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か。また国土交通省様だけでなく、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けますでしょうか。	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となります。 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

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		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。等を指しますが、実績確認に当たっては、整備局本局を窓口として一元化しますので、企業側から各事務所にご連絡をいただく必要はありません。	R4.3.16 R5.1.17訂正
3	1		四半期分報告は、今年度賃上げ加点を受けて受注し、賃上げ実績結果報告が認定されず次年度も加点受注したケースで、その次年度について四半期毎の報告を求められるという認識で宜しいのか？	今年度賃金引上げ計画の表明をし、加点評価を受けて受注した場合、企業の事業年度が終了した段階で賃上げの実績を確認することとなります。企業により事業年度の期間が異なるため、実績の確認結果を財務省に報告するタイミングが四半期ごととなっております。このことから賃上げ基準に達していない者に対する財務省からの通知も四半期毎となります。財務省から賃上げ基準に達していない者として通知を受けた企業において、次年度四半期毎に報告を求められることはありません。	R4.10.4
3	1		4/1～3/31の行政の事業年度と会社の事業年度にずれがあり、工事完了時と賃上げ実績報告の提出時期に乖離がある場合、そのタイムラグは理解してもらえるのか？	今回の賃上げを実施する企業に対する加点措置においては、行政の事業年度や受注工事の工期は関係ありません。企業の事業年度もしくは暦年で賃金引上げ計画の表明をして頂き、加点評価を受けて受注した場合は、企業の事業年度もしくは暦年が終了した段階で後、賃上げの実績を確認することとなります。	R4.10.4 R5.1.17訂正
3	1		実績確認の結果、賃上げ基準を達成していたと認められた場合、何らかの通知はもらえるのか。	国土交通省での実績確認の結果、未達成であった場合には四半期分を取りまとめて、毎7,10,1,4月15日までに財務省法規課へ報告します。 財務省法規課は、各省各庁からの報告があれば、報告を受けた月の最終営業日までに各省各庁の長へ通知し、国土交通省の契約担当官等へ連絡されます。 この連絡がなければ、賃上げ水準を達成したということになりますが、実績確認により達成していたと認められた旨を各企業へ通知することはありません。 例) 12月までの賃上げ期間の企業については、5月末の国土交通省の判断を経て、7月下旬までに財務省からの通知がないことをもって、減点措置がないという扱いとなりますが、国土交通省の判断や通知がないことを各企業へプッシュ型で通知することはありません。	R5.8.16