

「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)及び「緊急提言～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)において、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とされたことを受け、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。

- **適用対象** : 令和4年4月1日以降に契約を締結する、総合評価落札方式によるすべての調達。
- **加点評価** : 事業年度または暦年単位で従業員に対する目標値(大企業:3%、中小企業等:1.5%)以上の賃上げを表明した入札参加者を総合評価において加点。加点を希望する入札参加者は、賃上げを従業員に対して表明した「表明書」を提出。加点割合は5%以上。
- **実績確認等**: 加点を受けた企業に対し、事業年度または暦年の終了後、決算書等で達成状況を確認し、未達成の場合はその後の国の調達において、入札時に加点する割合よりも大きく減点。

入札公告

「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**加点評価**  
(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)

配点合計 = 従来の配点合計点 + 賃上げ配点加算

(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)

落札・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決算書類等を契約担当官等へ提出

賃上げ基準に達していない者には減点措置

賃上げ基準に達していない者については、1年間、国の総合評価落札方式の調達の全てにおいて、**加点より大きな割合の減点**

賃上げの表明を行い受注した企業に対する「賃上げ実績の確認」においては、事業年度単位の賃上げを表明する場合は「法人事業概況説明書」、暦年単位の場合は「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」から給与等受給者一人当たりの給与総額（中小企業等の場合は給与総額）により確認するのが標準的な方法として示されている。

(事業年度単位の賃上げを表明した場合)  
法人事業概況説明書

別紙4

(暦年単位の賃上げを表明した場合)  
給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表

別紙5

- 賃上げ実績の確認において、標準的な方法とされている「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同等の賃上げ実績を確認することができると認められる書類に代えることができるとされているところ。
- 賃上げを行う企業を評価するとの本制度の趣旨に沿った対応となるよう運用するため、具体的な確認書類の提出方法、「同等の賃上げ実績」と認めることができるかの現時点における考え方についての運用を整理。

#### ○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を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出。  
※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させることも可能。

#### ○「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、実情に応じて「給与総額」又は「一人当たりの平均受給額」いずれ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。
- ・通知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、適切に控除や補完が行われたもので評価することも可能。  
※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。

(具体例は次頁)

※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。

※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。

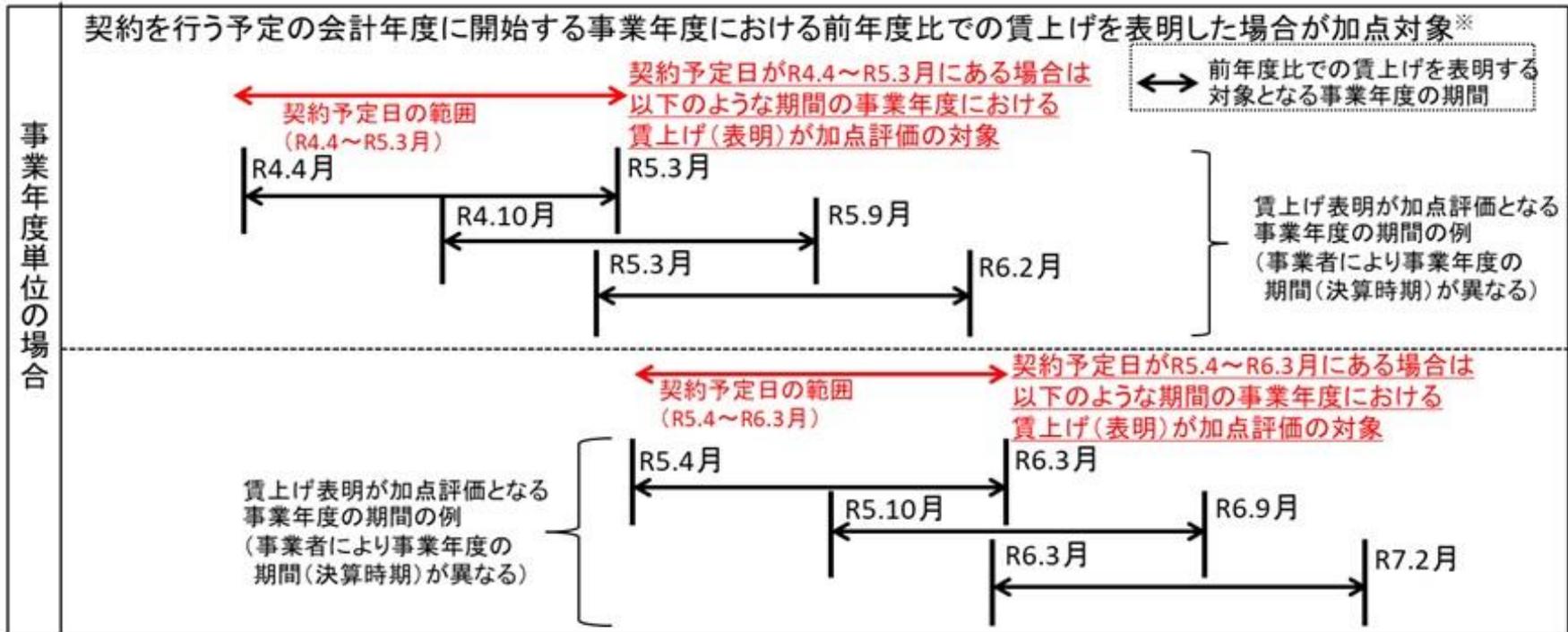
○各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のみの基本給や所定内賃金などにより評価する。

- ・継続雇用している給与等受給者への支給額で評価する。  
⇒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に対応
- ・定年退職者の再雇用や育児休暇や介護休暇の取得者など給与水準が変わる者を除いて評価する。  
⇒雇用確保やワークライフバランス確保の取組に対応
- ・計画的に超過勤務を減らしている場合、超過勤務手当等を除いて評価する。  
⇒働き方改革の推進、時間外労働規制の令和6年4月からの適用に対応
- ・災害時の超過勤務や一時雇用、業績に応じ支給する一時金や賞与等を除いて評価。  
⇒災害等による業績の変動等の企業がコントロールできない変動要因に対応

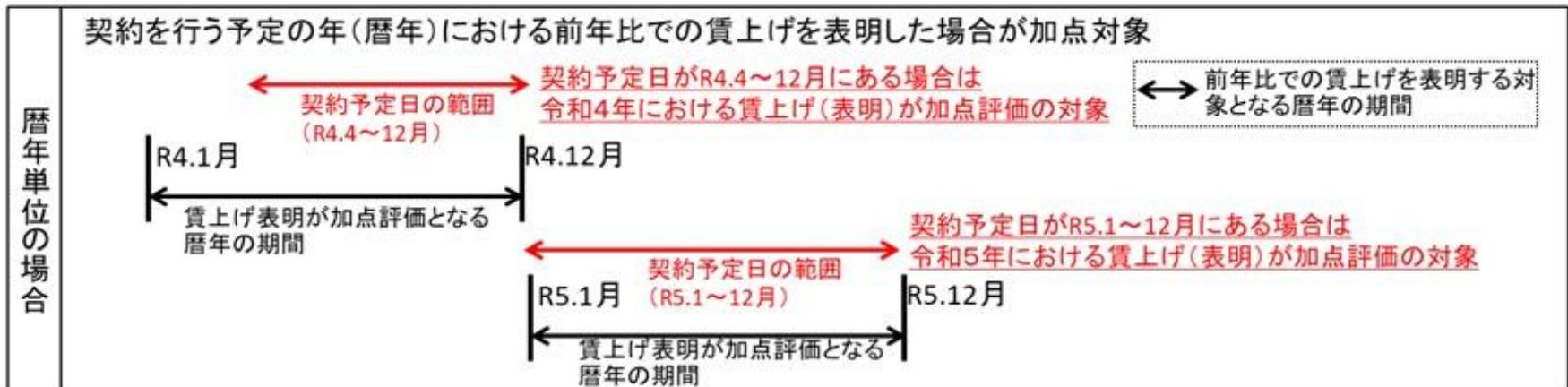
○通知に示した賃上げ実績の確認方法で従業員の給与を適切に考慮できない場合、適切に控除や補完を行って評価する。

- ・一部の従業員の給与が含まれない場合、別途考慮して評価する。
- ・外注や派遣社員の一時的な雇入れによる労務費が含まれる場合、これを除いて評価する。
- ・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る場合、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、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。

※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



※上図の解釈に沿って、入札説明書の事業年度単位の場合の「〇年4月」は、契約を予定する年度の4月となるよう記入下さい。  
 入札説明書記載例欄外注(「〇年: 契約を行う予定の年度または暦年を記載すること」)には上図以外の解釈もあり得るので補足します。



## 緊急提言

～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

常規律の確保に配慮しつつ、経営者保証に関するガイドラインの内容を明確化し、活用を促すことを検討する。

事業再生に関わる私的整理等に対する金融機関等の取組を促す施策を検討する。

### (8) 新しい資本主義の時代における今後の税制の在り方についての政府税制調査会における検討

新しい資本主義の時代における今後の税制の在り方について、政府税制調査会の場で議論を進める。

### 2. 公的部門における分配機能の強化

#### (1) 公的価格の在り方の抜本的見直し

#### ①看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方

若い世代の将来への不安を解消することは、消費の拡大につながり、成長と分配の好循環を支える基盤となる。人生100年時代の到来を見据え、子どもから子育て世代、お年寄りまで、全ての方々が安心して生活できる、全世代型社会保障の構築に取り組む。このため、新たに全世代型社会保障構築会議を立ち上げる。

新型コロナウイルス感染症や少子高齢化への対応の最前線におられる、看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくため、全世代型社会保障構築会議の下に公的価格評価検討委員会を設置し、公的価格の在り方の抜本的見直しを検討する。

これに先立ち、経済対策等において、必要な措置を行い前倒して引き上げを実施する。

#### ②賃上げのための政府調達手法の検討

政府調達の対象企業の賃上げを促進するため、賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置など政府調達の手法の見直しを検討する。

#### (2) 子ども・子育て支援

#### ①子ども目線での行政の在り方の検討

子どもを巡る様々な課題に適切に対応するため、子ども目線での行政の在り方について、本年末までに基本方針を決定し、可能であれば次期通常国会に法案を提出するというスケジュールを念頭に検討を進める。

#### ②保育の受け皿整備、幼保小連携の強化、学童保育制度の拡充や利用環境の整備など、子育て支援の促進

待機児童の早期解消を目指し、2024年度末までに約14万人分の保育の受け皿を整備する。このため、保育所の新設、改修に要する経費を支援するとともに、保育士の業務負担を軽減するためのICTシステムの導入の支援、保育士を目指す学生に対する学費の貸付け等により、保育人材の確保を図る。

幼児期の子ども達が、小学校教育へ円滑に移行できるようにする（幼保小連携）ため、好奇心や粘り強さといった学びや生活の基盤を育む体験活動など、モデル地域での実践を行い、教材や教育方法の開発・改善を行う。

学童保育、病児保育事業、乳幼児の一時預かり事業、保育コンシェルジュ等の運