

## 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の評価方法について

### ○対象案件

総合評価落札方式を行う案件で、令和4年度以降に契約するもの

### ○得点配分

☆加点の配分点 評価点全体の5%以上となるよう設定  
★減点の配分点 加点の配分点+1点となるよう設定

(詳細は入札説明書の評価基準表を参照のこと)

### ○加点に必要な書類

事業年度単位又は暦年単位のいずれかにおいて、賃上げを表明した書類（書式は入札説明書を参照のこと）

中小企業等は、直近の事業年度の法人税申告書別表1も提出（非中小法人に該当していないことの証明に用いる）

### ○加点に必要な賃上げ率

大企業：3%以上 中小企業等：1.5%以上

### ○減点となる条件

賃上げ表明を行った者が契約者となり、賃上げの実施を証明する資料を期限内に提出しなかった場合又は賃上げの実施を証明できなかった場合

### ○減点の期間

賃上げ未実施企業と確定した日から1年間（この期間内に入札公告日を迎える案件に適用）

※賃上げ未実施企業であるとの判定は、財務省主計局法規課から防衛省への通知をもって確定

### ○減点の対象発注機関

防衛省の全ての発注機関

※防衛省以外の政府調達発注機関において対象となるかは個別に確認すること

### ○共同企業体の評価の考え方

☆加点を受けるためには、共同企業体に参加する全ての企業が賃上げ表明を行うこと

★賃上げが実施されたかの確認は、共同企業体に参加する企業ごとに行う

★共同企業体に賃上げ未実施企業が含まれている場合、当該共同企業体は減点を受ける

## ○賃上げの実施を証明する方法

### ①事業年度での賃上げを表明した場合

#### i) 大企業

$$\frac{\text{【賃上げを表明した事業年度】(労務費+役員報酬+従業員給料)}}{\text{【前事業年度】(労務費+役員報酬+従業員給料)}} \div \frac{\text{「期末従業員等の状況」の「計」}}{\text{「期末従業員等の状況」の「計」}} = 3\% \text{以上}$$

#### ii) 中小企業等

$$\frac{\text{【賃上げを表明した事業年度】(労務費+役員報酬+従業員給料)}}{\text{【前事業年度】(労務費+役員報酬+従業員給料)}} = 1.5\% \text{以上}$$

※「労務費」「役員報酬」「従業員給料」は「法人事業概況説明書」の「10 主要科目」の数値を、「期末従業員等の状況」の「計」は「法人事業概況説明書」の「4 期末従業員等の状況」の「計」の数値を入力

※「法人事業概況説明書」を作成しない者においては、税務申告のために作成する類似の書類（事業活動収支計算書）等の賃金支払額を確認できる資料で代替すること

### ②暦年単位での賃上げを表明した場合

#### i) 大企業

$$\frac{\text{【賃上げを表明した年】支払金額/人員}}{\text{【上記の前年】支払金額/人員}} = 3\% \text{以上}$$

#### ii) 中小企業等

$$\frac{\text{【賃上げを表明した年】支払金額}}{\text{【上記の前年】支払金額}} = 1.5\% \text{以上}$$

※「支払金額」「人員」は「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「④俸給、給与、賞与等の総額」に記載された数値を入力

☆ ①・②により賃上げの実施が証明できない場合でも、税理士又は公認会計士等の第三者により賃上げの実施が証明できると認められる資料等で代替することができる（詳細は別紙参照）

## ○賃上げの実施を証明する資料、提出期限及び提出場所

### ①事業年度での賃上げを表明した場合

資料 **賃上げを表明した事業年度とその前年度**の「法人事業概況説明書」又はその類似書類

提出期限 賃上げを表明した事業年度の末日の**翌日から起算して2か月以内**

### ②暦年単位での賃上げを表明した場合

資料 **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」

提出期限 賃上げを表明した年の**翌年の1月31日**

提出場所

沖縄防衛局総務部契約課

第三者により賃上げの実施が証明できると認められる資料等について

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（付紙様式）を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出すること。

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させることも可能とする。

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

- (1) 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。
- (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等により評価することも可能。
- (3) 従業員の給与を適切に考慮するため、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。

※ 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、賃上げ未実施企業として評価されることに留意すること。

※ 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。

2. の具体例は以下のとおり。

（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等により評価する場合）

・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等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。

(従業員の給与を適切に考慮するため、適切に控除や補完が行われたもので評価する場合)

・「法人事業概況説明書 10 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。

・「法人事業概況説明書 10 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。

・「法人事業概況説明書 10 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。

・事業年度開始月より後の賃上げについて、次のいずれにも該当する場合には、事業年度開始月より後の賃上げ開始月から1年間の賃上げ実績を評価することができる。

①契約締結日の属する国の会計年度内に賃上げが行われていること。

※暦年中の賃上げを表明している場合にあつては、当該暦年内に賃上げが行われていること。

②例年の賃上げ実施月に賃上げを実施していること。(意図的に賃上げ実施月を遅らせていないこと。)

※この場合の賃上げ実績の確認時期は、事業年度終了後を基準とするのではなく、当該評価期間の終了時を基準とするため、確認書類の提出期限は当該評価期間の終了月の翌々月末までとなる。

※ 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。

◇ 本別紙は、財務大臣通知「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賃上げ実績の確認の運用等について（財計第452号。令和4年2月8日）」からの抜粋である。

(付紙様式)

## 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」と同等の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等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)

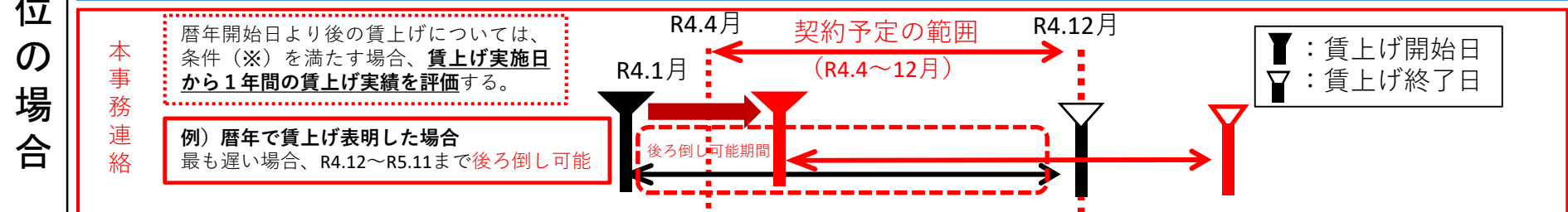
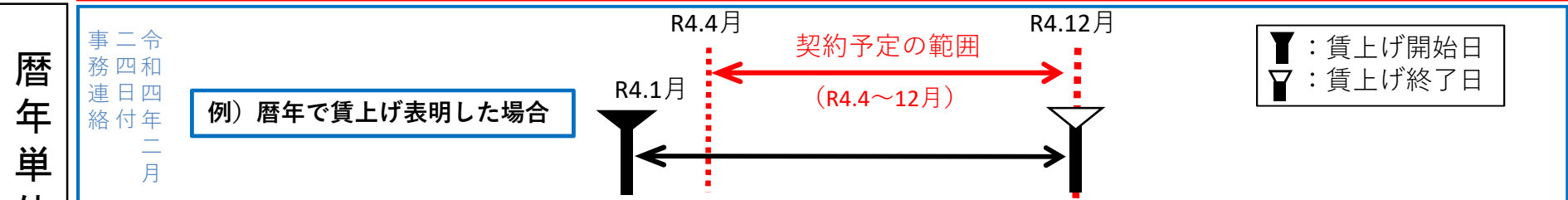
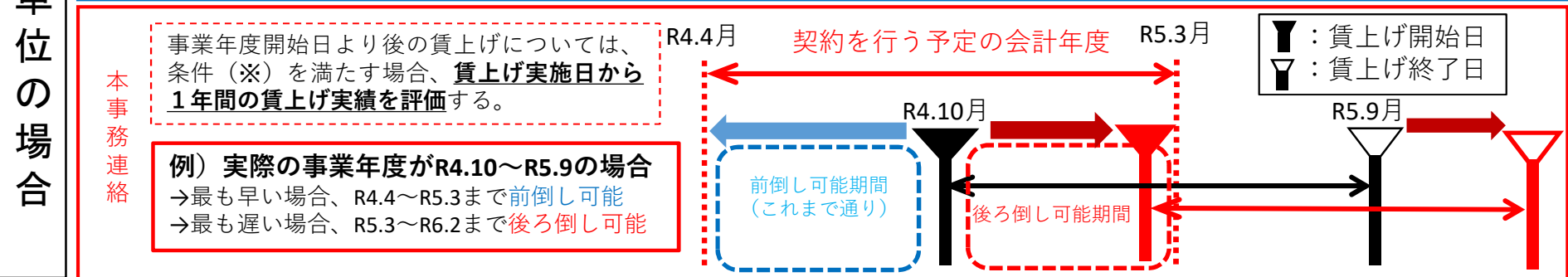
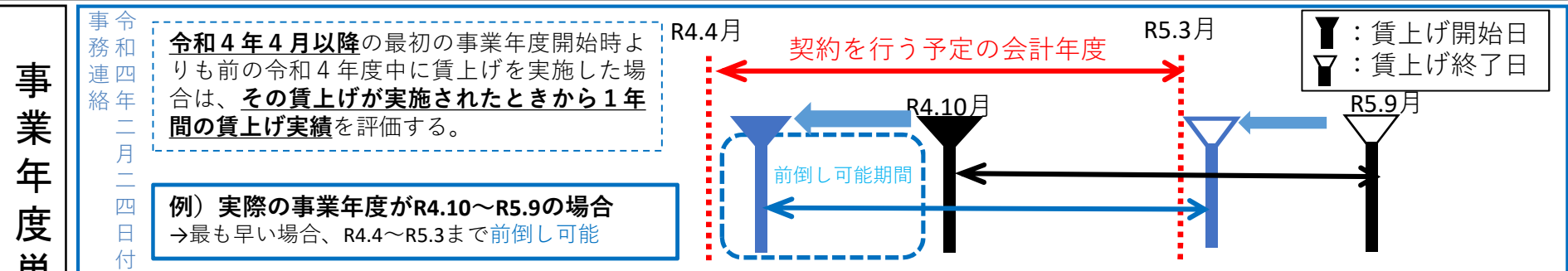
- ・ 〇〇〇
- ・ 〇〇〇

# 賃上げ実績確認期間の後ろ倒しについて

【参考資料】

※以下の2つの条件を共に満たす場合、賃上げ実績確認期間を後ろ倒すことが可能。

- ①契約締結日の属する国の会計年度内に賃上げが行われていること  
(暦年中の賃上げを表明している場合にあっては、当該暦年内に賃上げが行われていること)
- ②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 (意図的に賃上げ実施月を遅らせていないこと)



天災地変等やむを得ない事情により賃上げを実行することができなかつた者の取扱いについて

標記について、以下の例に示すような、天災地変等やむを得ない事情により賃上げを実行することができなかつた者については、減点措置を課さないこととする。

- (1) 特定非常災害の被害者の権利利益の保全等を図るための特別措置に関する法律(平成8年法律第85号)第2条第1項の規定に基づき指定された特定非常災害であつて、同法に基づく特別措置の適用対象となる地域に主たる事業所が所在する企業については特別措置が適用される期間は減点措置を課さないこととする。
- (2) 各種経済指標の動向等を踏まえ、平成20年のいわゆる「リーマンショック」と同程度の経済状況と認められる場合においては、全国において減点措置を課さないこととする。
- (3) (1) 及び (2) に該当しない場合であっても、次のような自らの責によらない場合で、かつ、その事実を客観的に証する書類とともに従業員が署名または記名・捺印した理由書の提出があり、契約担当官等が必要ないと認める場合には減点措置を課さないこととする。
  - ① 自然災害(風水害、土砂災害、地震、津波、噴火、豪雪等)や人為的な災害(火災等)等により、事務所、工場、主要な事業場等が被災し、事業の遂行が一定期間不可能となつた場合
  - ② 主要な取引先の倒産により業績が著しく悪化した場合
  - ③ 資材の供給不足等により契約履行期限の延期等が行われ、契約上の代価の一部を受領できず資金繰りが著しく悪化した場合

など

※ 「事実を客観的に証する書類」とは、罹災証明や契約書類の写し等を想定しているが、これに限らない。

※ 個別具体の天災事変等が(1) 及び (2) に相当すると認められるかどうかについては、別途周知する。

※ (1) から (3) は例示であり、これ以外の事象等についても別途周知する可能性がある。



E 5

E

5

E

5

E

5

E

5

E

5











