

総合評価落札方式における賃上げ加点措置について

(R4.2.14 足立敏之事務所作成)

【背景】

岸田新内閣の所得倍増の取り組みの一環として、賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置について令和3年12月17日に財務大臣から通知。同12月24日には国土交通省会計課長等から国の事業を対象に実施することを通知。

【枠組み】

- 総合評価落札方式の加点評価：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「受給者一人当たり」：3%、中小企業等「給与総額」：1.5%）以上の賃上げを表明した入札参加者に5%の加点。
- 実績確認等：加点を受けた落札企業に、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。

実施にあたって様々な懸念

【運用についての通知：令和4年2月8日財務大臣、国土交通省会計課長等】

■実績確認等において：財務大臣からの通知に明記された「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」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を踏まえ、

- 大企業・中小企業の如何を問わず、単に全従業員への賃金支給額のみで判断するのではなく、新規採用者や退職者を除いた「継続雇用している従業員」のみを基準とすること、残業代やボーナスを除いた「基本給」のみを基準とすることも可能とする
- 中小企業については、原則である「給与総額」のみならず、「一人当たりの平均受給額」を基準とすることも可能とするなど、各事業者の実情に応じて基準を選択することを可能とする

例えば

- ベテラン従業員等が退職し、新卒採用と入れ替わることで給与総額が減少する場合には、継続雇用従業員への支給額で評価することも可能とする
 - 働き方改革として超勤削減に取り組んでいる場合には、超過勤務手当等を除いて評価することも可能とする
 - 年毎に変動が大きい災害・降雪等への対応に取り組んでいる場合には、一時的な超勤手当等を除いた評価とすることも可能とする
 - 育休取得者等に対しては給与支給額を除いて評価することも可能とする
- 等、実情に応じて賃金アップの評価を行うことが可能となりました

**建設産業界全体が賃金アップを実施しやすい環境となりました。
皆さんからも積極的に賃上げの表明を期待しています。**