



成長と分配の好循環を築こうと民間企業の賃上げを促進する施策が動き出しました。2022年4月以降契約の政府調達に適用される「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」は、その一つ。政府調達の対象企業の賃上げを促進するのが狙いです。入札参加企業が安心して賃上げを表明できる仕組みになっているか——。国土交通省 大臣官房 技術調査課 建設技術調整室 課長補佐(当時)の吉井 拓也氏に概要をお聞きしました。



建設会社の皆さまが安心して賃上げを表明いただけるように、適切な対応に努めています。

賃上げ率は中小で1.5%以上を目標に

加点措置の流れは、図の通りです。入札に参加する建設会社はまず、事業年度または暦年の単位で従業員に対する賃上げの計画を表明します。具体的には「従業員への賃金引上げ計画の表明書」を入札の公告者に提出します。賃上げには目標値を置いています。大企業は給与等受給者一人当たりの給与総額で3%以上、中小企業等は給与総額で1.5%以上とされています。ここでいう「中小企業等」は法人税法に基づくもので資本金1億円以下の企業を指しています。

加点の配点を国土交通省では加算点合計の5%以上と設定しています。例えば「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン」で記載する「施工能力評価型II型」では、「企業の能力等」と「技術者の能力等」の2つの評価項目を設定し、配点として合計40点を見込んでいます。加算点合計の5%以上という条件を満たすには、この40点に加点分を足した点数の5%以上に加点を設定する必要があり、3点、加算点合計の約7%となります。



未達成企業は向こう1年間、減点措置

賃上げ計画を表明し加点措置を受けたうえで対象工事を落札した建設会社は、賃上げを実施した事業年度または暦年の終了後、賃上げ実績の確認を受けます。ここで賃上げの目標値に達していない場合には、向こう1年間にわたって政府調達で総合評価落札方式を採用した案件に入札する場合、減点措置を受けることになります。減点幅は、加点分よりも大きな割合とされており、国土交通省では加点分に1点を加えた点数。加点分を先ほどの例のように3点とすると、減点幅は3点+1点の計4点という計算です。

賃上げ実績の確認は、事業年度単位の賃上げを表明した場合は「法人事業概況説明書」を基に、暦年単位の賃上げを表明した場合は「給与所得の源泉徴収票等の法定調査合計表」を基に行うのが、標準的な方法です。建設会社はこれらの書類を前年度分・前年分と合わせて発注者に提出し、大企業は給与等受給者一人当たりの給与総額を、中小企

法人事業概況説明書

給与所得の源泉徴収票等の法定調査合計表

業等は給与総額を前年度・前年と比較し、賃上げ率をみます。ただし、これらの書類からは賃上げ実績を確認できない場合は、税理士や公認会計士など第三者が「同等の賃上げ実績を確認できる」と認めた書類に置き換えることが可能です。

企業の実態に応じたさまざまな評価方法が認められる

標準の実績確認方法とされた「法人事業概況説明書」等の規定の数値によるだけでなく、企業の実態に応じ、柔軟な評価方法も可能とされています。中小企業等の場合、簡便さを重視して賃上げ実績を給与総額で評価するのが標準とされましたが、企業の実情に応じて一人当たりの平均受給額を採用することも認められています。

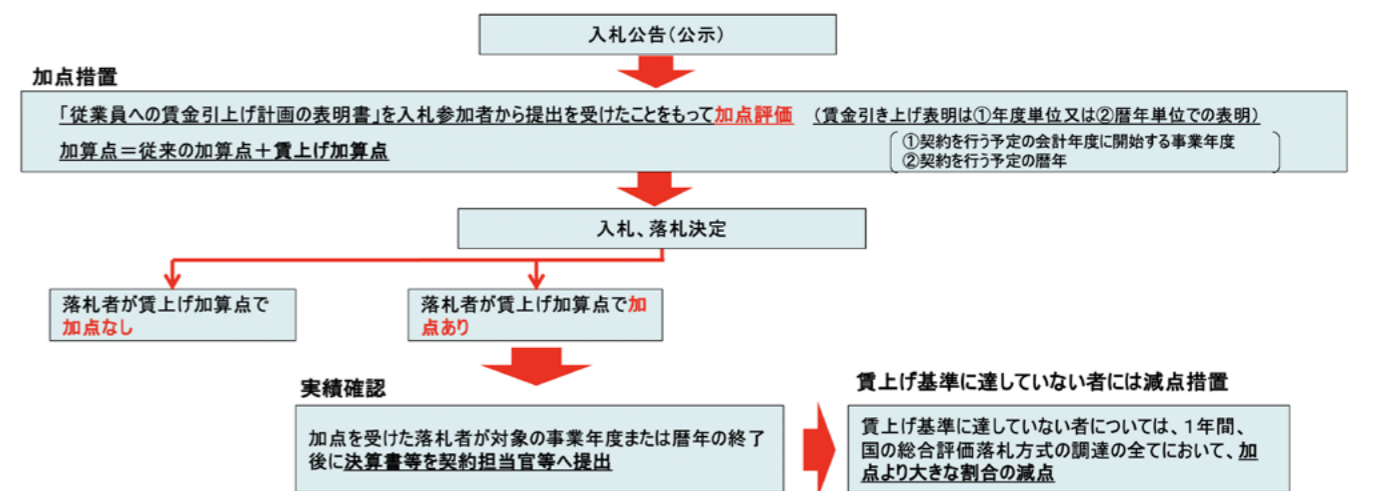
そのほかにも、標準的な方法では賃上げ実績を適切に評価できない場合があります。企業ごとにさまざまな事情があることから、自社のケースは「同等の賃上げ実績」と認められるのか、多くのご質問をいただきました。具体例として次のようなものが挙げられます。

例えば、2024年4月以降、建設業界にも時間外労働の上限規制が適用されるようになるため、働き方改革を念頭に超過勤務を計画的に減らしている場合です。この場合、賃上げを実施していても、給与総額を前年度・前年と比べるとそれを確認できないことがあります。また給与総額に業績に応じて変動する役員報酬を含めている場合です。賃上げを実施していても業績によっては役員報酬が下がるため、給与総額は前年度・前年に比べ賃上げ分ほどは上がらないということがあり得ます。このような場合には、賃金総額から超過勤務手当や役員報酬を除いて比較することによって、「同等の賃上げ実績」を評価することが可能です。

ベテラン従業員が退職する中、新卒採用者で雇用を確保している場合も、標準的な方法では賃上げ実績を適切に評価できません。賃上げを実施したとしても、ベテランが新人に置き換わるため、給与総額が減少するからです。この場合には、継続雇用している給与等受給者への支給額を比べることで「同等の賃上げ実績」を評価することが可能です。また雇用確保やワークライフバランスの確保に取り組む場合も、同様です。給与総額に再雇用された定年退職者や育児・介護休業の取得者など給与水準が下がる従業員の給与が含まれるため、賃上げを実施したとしても、それが適切に評価されないからです。この場合には、再雇用や育児・介護休業で給与水準が下がる従業員を除いて評価することが可能です。継続雇用している従業員のみ基本給や所定内賃金などで評価することが認められるのです。

これらの例のほかにも、賃上げ実績をどう評価するか、悩ましいケースはあると思います。国土交通省では本省・地方整備局等に問い合わせ窓口も設けており、引き続きいただいたご質問にお答えしながら、建設会社の皆さまが安心して賃上げを表明いただけるように、適切な対応に努めています。(談)

図：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流れ



入札参加時に賃上げ計画を表明することで加点評価を受けられる。加点措置を受けた落札企業は、賃上げを実施した事業年度や暦年の終了後、賃上げ目標に達しているか否か、実績確認を受ける