

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、**実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
1	期間中に減資や株式譲渡により、大企業から中小企業へ移行した場合、扱いはどのようになるのか。	【確認中】 表明書を提出した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、ご理解下さい。
2	何時から中小企業として認められるのか。株式譲渡等が終了した時点、あるいは税務申告書を提出した時点など。	【確認中】 表明書と併せて提出する法人税申告書別表1にて確認が取れた時点です。なお、法人税申告書別表1の提出が困難な場合、法人登記簿等により代替できます。
3	既に提出した大企業の賃上げ計画表明書を中小企業用に差し替えることは可能か。	【確認中】 提出後に表明した区分を変えることはできないこと、ご理解下さい。
4	中小企業へ変更した場合の年度終了後の賃金比較は、大企業時の前年度と中小企業扱いの当該年度の総額比較で良いのか。	【確認中】 その通りです。 なお、表明書を提出した時点での区分で実績確認を行いますので、提出後に表明した区分を変えることはできないこと、ご理解下さい。
5	正社員の月収を上げることが一番で、役員、再雇用等を含むのは馴染まない。再雇用特に年俸制で契約している人間は該当外にして、雇用を継続している人を対象にすべきではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（役員報酬を除いた評価、また必要に応じて定年退職者の再雇用者を除いて継続雇用者で評価することも可能）
6	事業年度単位による賃上げは常に前年度が対象の1.5%なのか。それとも当初の基準年より1.5%づつ増加していればいいのか。	次年度以降の方針については現時点で示されていません。
7	会社の中長期的な計画を作成する中で、この制度は何年続ける予定なのか教えてほしいです。	次年度以降の方針については現時点で示されていません。
8	役員報酬は賃金では無く報酬である事と、取締役会での決定なので賃上げとは関係が無いのではないかと。また、役員が退職した時は、中小企業では合計金額に与える影響が大きい。	2月8日の国交省運用を参照してください。（必要に応じて役員報酬を除いて評価することも可能）
9	賃上げを行ったにもかかわらず、 1.役員報酬は会社の業績次第なので業績不振で役員報酬が上がらない場合？ 2.役員の退任等により給与総額が減少した場合？ 3.役員報酬は、会社の利益からであり、株主総会での決定なので、一般の給与とは違い、含まれるのは適当でない。 4.定年年齢で再雇用を行った結果、給与総額が減少した場合は？	2月8日の国交省運用を参照してください。（役員報酬を除いた評価、また必要に応じて定年退職者の再雇用者を除いて継続雇用者で評価することも可能）
10	法人事業概況書を使用することに異議はない。しかし、同じ建設業であっても、維持の専業、道路／河川／港湾の別、建築部門の併営などによりその収益力や給与水準等は大きく異なっている。部門別損益等の別途の資料等を提出することで評価項目を細分化し、企業特性を反映することは出来ないのか。	評価方法については変更できないことを理解していただきたい。
11	そもそも「法人事業概況説明書」のうち指定された勘定科目の合計は、建設業者による給与支払いを正確に反映していないため、この措置の趣旨に應えるに不十分であり、ミスですらあると思う。それでも中小企業向けに「法人事業概況説明書」の中の科目から選ぶのであれば“役員報酬”は除外すべきである。	2月8日の国交省運用を参照してください。（必要に応じて役員報酬を除いて評価することも可能）
12	除排雪工事において、降雪・積雪量は予測不可能であり、賃金に出来高を組み込んで支払う仕組みになっている。ベース賃金の増加と出来高を分けて考えることはできないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
13	季節雇用者は、従事した年ごとの時間外の増減により給与変動額が大きい為に適切ではないのではと考えられる。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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てしまう場合、これを除いて評価することも可能） <No.139を参照>
14	中小企業の評価項目として、給与総額によるものとなっており、理由として、従業員の出入りの多さや平均受給額算出の困難が挙げられておりましたが、従業員数、給与ソフト等の普及で中小企業においても平均受給額の算出が困難なものではなく、平均受給額での評価も可能なのではないのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（中小企業等においては、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可能）
15	家族手当や住宅手当などの各種手当や業績が連動する賞与や手当においては賃上げとは異なる意味合いで変動するので除外できないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
16	給与総額で評価する場合、定年退職等による人員が減になると給与総額の上昇は難しいのではないかと。	2月8日の国交省運用を参照してください。(中小企業等においては、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可能。また必要に応じて継続雇用者で評価することも可能)
17	賞与を含むと、その年度の実績によって支給する期末手当(決算手当)が変わるため、翌年度を考えると逆に抑制につながらないかと。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
18	働き方改革により、休日・時間外の削減に努めているため、給与総額の評価だとベースアップが休日・時間外の削減と相殺されてしまうのではないかと。	2月8日の国交省運用を参照してください(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)
19	中小企業にあつては『給与総額』とされているため、従業員数の増減によって総額が増減する事になります。「従業員への賃金引上げ計画」どおりに賃上げをしても、給料の高い退職者がいる場合、給与総額が減となる可能性があります。結果として、賃上げ表明するには高齢技術者を退職させないことになり、そのしわ寄せは若年者の雇用機会を狭めてしまうのではと懸念されます。また、上記ケースでは、実質、賃上げをしたにもかかわらず、総合評価落札方式の減点措置となってしまうのはいかがなものでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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評価することも可能)
20	中小企業等は、従業員の出入りが多く「給与総額」は、年によって変化が大きく賃上げの実績確認としては適当でない。	2月8日の国交省運用を参照してください(中小企業等においては、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可能)
21	中小企業で「給与総額」を評価対象とすると、実際に賃上げを行っていても退職者が発生した場合等、給与総額への影響が大きすぎるのではないのでしょうか。在籍人数で平均する等の対応が必要ではないかと感じます。	2月8日の国交省運用を参照してください(中小企業等においては、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可能)
22	Q&Aで「中小企業は大企業と比して、従業員の出入りが多いことが想定され・・・給与総額とする。」とありますが、従業員の出入りが多いため、かえって「給与総額」で比較されることに不安があります。弊社のここ数年のデータを見ても、退職者>新規採用者の年が多く、1.5%以上の昇級をしても、トータルではマイナスとなってしまっています。	2月8日の国交省運用を参照してください。(中小企業等においては、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可能。また必要に応じて継続雇用者で評価することも可能)
23	事業年度が6月～翌年5月の企業の場合、暦年と年度の関係は以下の整理で良いのでしょうか。 (1)暦年選択した場合 → R4年(4.1.1～4.12.31)をR3年(3.1.1～3.12.31)と比較 (2)事業年度選択した場合 → R4年度(4.6.1～5.5.31)をR3年度(3.6.1～4.5.31)と比較	その通りです。
24	暦年での表明について、当初表明せずに総合評価を受けたのち、年度途中から加点申請は可能なのか。また逆に、年度途中で申請取消は出来るのか(調達を受けてない状況)。年度当初加点申請なしで入札参加したが、その後の入札については加点申請を行う事は可能なのか(年度途中での申請)。建設業は受注産業なので、受注出来なければ利益の確保が厳しい。また、工事内容によっては確保出来る利益が様々ではない。当初は加点を得て受注目指しても、受注出来ない状況もある。その場合、その年度での利益確保が厳しい為、役員社員の賞与(ボーナス)に影響が出ると共に、翌年度が大きな減点となると受注競争には勝てないので悪循環が続くと思われる。	表明書は工事毎に提出していただくので年度途中からの表明も可能。 表明後の賃上げの確認は受注した企業のみなので、受注していない企業への減点措置は行われません。
25	役員給与は、株主総会で決める為、事業の成果により変動幅が大きい可能性がある為に適切ではないのではと考えられる。	2月8日の国交省運用を参照してください。(必要に応じて役員報酬を除いて評価することも可能)
26	正職員の年金受給者などは、給与増とはならない可能性もあり、対象外とすべきではないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(入札説明書等に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ことも可能)
27	暦年および事業年度の総支給額だと、賞与や時間外は売上や工事内容や天候により変動するため、評価対象としては適さないのではと思う。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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。また必要に応じて超過勤務を除いて評価することも可能)

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
28	前年対比で賃上げ達成出来ず減点処置の年に翌年の賃上げ表明した場合、その年の加点と減点で足し引きされるか。例えば、①令和4年度に賃上げ表明して令和4年度契約工事の加算点が+2点、②令和4年度の賃上げ実績が未達のため令和5年度契約工事の加算点が-3点、③令和5年度に賃上げ表明して令和5年度契約工事の加算点が+2点、となり、結果、令和5年度契約工事の加算点は合計で-1点、という解釈でよいか。	その通りです。
29	加点措置に応じた場合、工事成績評定に影響はあるか。また、工事成績評定において、今次加点措置に対応する項目を作る予定はあるか。	今回の取り組みが評定等に影響を与えることはありません。
30	中小企業の維持工事では、その年の降雪の多少により給与総額の増減幅が大きいため、賃上げをしても給与総額が増加しないことが想定されるが、その点を加味した評価はしてもらえるのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
31	受注産業である建設業は、利益変動の大きい産業です。対象年度の業績が見通せない中で賃上げをあらかじめ決めることは、リスクを伴う決断です。賃上げ対象前年度に利益が出た場合に、翌年の増額率に縛られることなく、適正な業績賞与を支給したいと考えることから、賃上げの対象から賞与を除いて欲しい。	2月8日の国交省運用を参照してください。（業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて評価することも可能）
32	従業員等の人数が少ない中小企業は職員増減が直接給与等支給総額に影響する。例えば、給与が平均×2.0の職員が退職し、平均×0.5の新人を採用した場合、職員数に増減がなくとも支給総額が減少するため、より以上の賃上げを要することになる。	2月8日の国交省運用を参照してください。（中小企業等においては、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可能。また必要に応じて継続雇用者で評価することも可能）
33	源泉徴収票の合計表の場合、1ヶ月しか勤務していない人も1人としてカウントされるので、1人当たりの額が小さくなる。新入社員が沢山入社した年度は、平均額を押し下げてしまう。手当等も合計せず、純粋な基本給を上げているかを評価すべきではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
34	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」を提出するだけで加点されるのか。	その通りです。
35	「従業員への賃金引上げ計画の表明書」は、入札ごとに提出が必要か。（A工事で提出し、次のB工事で未提出の場合、B工事での加点の有無?）	表明書は各入札毎に必要となります。 B工事での加点はされません。
36	暦年と年度を入札ごとに変えて提出することは可能か。	原則認めておりません。
37	表明書には、工事名や企業名(JV名)を記載する欄が無いが問題無いのか。	表明書は工事毎に提出していただくので工事名、企業名は不要。
38	JVの場合、構成会社の表明が必要とあるが減点措置はどのようになるのか。 JVの場合、それぞれの会社における経営自体別物であるので、同じ申請ではなく、代表会社での評価とすべきと思う。また、減点について構成員双方とも減点対象になった場合、減点年度の際に構成員双方とも受注出来なくなる可能性が出てしまい(JVも組めない)、特に地方(過疎・辺境)においては、担い手不足になり安全安心のインフラ提供自体が困難になると思われる。	JVで減点措置を受けた場合、次回調達時のJVでの参加は減点を受ける。 ただし単体企業で見た場合、構成員が正しく賃上げを実施している場合は、単体企業が減点措置を受けることはありません。
39	単年度毎の評価と考えて良いか。 (毎年続けて賃上げアップを表明しなくても良いか?)	次年度以降の方針については現時点で示されていません。
40	国土交通省発出の令和3年12月24日付の「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ついて」の4「賃上げ実績の確認」の※2でいう賃上げ実績を確認できない状況とはどのような状況なのかを例示願いたい。 その場合、税理士等の第三者により4「賃上げ実績の確認」でいう基準と同等の賃上げ実績を確認することができる書類であると認められる書類等とは具体的にどのような書類等を想定されているのか教示願いたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。（1.（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）

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、**実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
41	中小企業の場合、事業年度表明では「法人事業概況説明書」の「労務費」「役員報酬」「従業員給料」の合計額の前年度比較とし、暦年表明では、「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額(375)」の前年比較としております。さらに、注釈として上記2つの書類により賃上げ実績確認ができない場合であっても、税理士・公認会計士などにより、同等の賃上げ実績を確認することができる書類であると認められる書類が提出された場合は、当該書類をもって上記書類に代えることができるとしています。この注釈について、いわゆる賃上げ促進税制の賃上げ確認提出資料である事業年度税務申告書の別表6のうち税理士・公認会計士などにより作成された「中小企業者等が給与等の引上げを行った場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の「継続雇用者給与等支給増加割合の計算」を提出した場合、上記同等の賃上げ実績を確認することができる書類として認められるか、お聞きしたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
42	「法人事業概況説明書」について、売上原価のうち「労務費」の額は、建設業においては直営を持つ企業が多く、技能労働者の賃金と技術職員の給与を分けて計上するため、「労務費」には技能労働者の賃金のみを計上し、技術職員の給与を含めない企業が多い。今回は「労務費」、「役員報酬」及び「従業員給料」の合計額と、あえて指定しているが、「労務費」の額に技術職員の給与が含まれていなくても問題は無い。問題とする場合、売上原価に含まれる職員給与の額を証明するエビデンスについて、具体的にどうするのかご教示願いたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(実績確認に用いるとされた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ことも可能)
43	年度末または年末契約の場合、対象期間が短く対応が難しいと思われる。(所定率の賃上げを受注の有無に関わらず実施しておかねばならないのか?)	その通りです。
44	暦年の場合、各年の法定調書合計表のみの提出で、個人の源泉徴収票の提出は不要ということでしょうか。	その通りです。
45	実際には1.5%以上の賃上げを実施したが、退職者等の関係上、給与総額にて実施確認を行った場合に、1.5%以上の賃上げの実施を確認できない場合が考えられるが、このような場合は注記の税理士等による実施確認書類の提出にて、実施の確認を行うものとなるのか。また、その場合の具体的な確認内容とはどのようなものとなるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
46	「法人事業概況説明書」における「労務費」及び「従業員給料」は、時間外手当、決算賞与等を含んでいます。また、2024年度の時間外労働規制に向けて時間外労働の削減に伴い実額が減少する可能性があります、どのように判断するのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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評価することも可能。また必要に応じて業績に応じて支給する一時金や賞与等が除かれたもので給与総額等を評価することも可能)
47	中小企業の場合、給与総額にて確認するようですが、退職者があった場合には給与総額が減少することも考えられます。どのように判断するのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
48	受注量の減少により基本給をアップしても時間外手当、現場従事者手当が減少することにより、給与総額が減少することも考えられますが、どのように判断するのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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評価することも可能)

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、**実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
49	賃上げの評価・確認方法について別紙入札説明書抜粋資料に記載されているが労務費・役員報酬・従業員給料の合計額を期末従業員数の計で除した金額で判断されることになる。 1. 現在、産休・育休を取得している従業員がいるが会社からの給料の支払いは行わずに国の助成金を本人が受給している。このことにより期末従業員数は減にならないが給料合計額がマイナスに作用する。 2. 建設業は現場の受注状況や現場の稼働状況、また冬期間の除雪従事者は天候により時間外作業が大幅に変化するため時間外手当の年間支給額の予測が非常に困難である。 3. 再雇用者に対して本人の希望を尊重して現役並みの仕事が負担であれば負担軽減を行い給料についても負担軽減に比例して減額しているため多様な働き方が阻害される。 4. 給料の高い技術者が退職すると、その他の従業員を適切に賃上げしても評価基準に達しない。 以上を踏まえて従業員の平均年齢を考慮する制度や再雇用者の扱いや産休・育休や新規採用者の扱い等の制度を再検討してもらいたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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など給与水準が変わる従業員等が除いて評価することも可能。また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)
50	実績確認として「法人事業概況説明書」が採用されず「源泉の法定調書合計表」のみが採用になると仮定すると、給与総額では社員数が減った場合に大いに不利になる。この措置の趣旨に鑑みれば、単純な給与支払い総額で評価するのではなく、国税庁が「賃上げ減税」の判定に活用する基準(定年以下の正社員で、年末時点で2年以上在籍した者への支払総額比較)のようにきめ細かく設定する必要がある。各発注機関が独自に判定基準を設けると、その評価作業は極めて煩雑で、業者側もたくさんの証拠書類添付が求められ、建設業の生産性向上努力に逆行すること必至である。多くの企業は賃上げ減税で過去に申告しているため、関与税理士にその書式の作成をしてもらえば、提出側も評価者側も作業が大いに軽減されるので、そのようにしていただきたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
51	法人概況説明書に記載の関与税理士でないと、支給事実を分析し得る立場にあるものとならないのか。関与税理士がいない場合は、別途第三者の税理士に確認業務を委託できるのか。	法人概況説明書で確認ができれば、第三者の証明は不要となります。第三者への依頼方法についての質問にはお答えできません。
52	短期雇用特例者を雇用している企業は、受注工事内容、工期、また天候等により稼働日数、一日の稼働時間や時間外が条件により様々で、特に民間工事は景気に左右され総賃金で判断されると、短期雇用特例者を雇用せず下請けに外注する企業に比べて著しく不利である。 第三者に確認してもらう場合、短期雇用特例者は別途判断基準を設けていただけるのか(例として雇用通知書記載の基本賃金のアップ率を参照)。	2月8日の国交省運用を参照してください。((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てしまう場合、これを除いて評価することも可能)
53	従業員や作業員が事故や病気により欠員が生じた場合、募集をしても労働人口の減少もある中、補充が遅れたり、補充ができない場合はどういう扱いになるのか。また、外注で補充した場合その分は実績として加算できるのか。 さらに、傷病手当金を受給している者の賃金の扱いはどうなりますか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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てしまう場合、これを除いて評価することも可能。また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)
54	期末の賃金額対比で行うと思いますが、季節雇用の作業員も対象になるのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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てしまう場合、これを除いて評価することも可能) <No.139を参照>
55	年度の実績を選択した場合、法人事業概況説明書の「労務費」「役員報酬」「従業員給料」の項目だけで比較することになっている。しかし、技術職員の給料は工事原価になるためこれらの項目に反映されず、全従業員の給与総額とならないが暦年を選択するしかないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(実績確認に用いるとされた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ことも可能)
56	外部要因にも影響する業績連動の社員還元型賞与を実績確認値から前年度及び該当年度とも除外した上で対比し、その結果、総人件費が1.5%アップ(中小企業)となっていることが、税理士等の第三者が適正と認めれば、実質的に加点基準を上回っている確認値として取り扱っていただけるのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください(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ことも可能)
57	役員や執行役員等、総人件費に一定影響する役員等が退職や新任などで、対比年度に個別要因で大きな増減があった場合、その要因を前年度及び当該年度とも除外した上で対比することを税理士等の第三者が適正と認めれば、実質的に加点基準を上回っている確認値として取り扱っていただけるのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください(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ことも可能)

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、**実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
58	月額給与の賃上げはせず「期末賞与一時金」の増額だけでも良いのか。	給与総額での比較となるため問題はございません。
59	法人事業概況説明書の「労務費」「役員報酬」「従業員給料」の合計に現場技術者や重機オペレータの給料が計上されていない場合、合計額に算入しないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(実績確認に用いるとされた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ことも可能)
60	企業毎によって集計方法が異なる事に問題は無いのか。	問題はございません。
61	JVで受注した場合、労務費や従業員給料は、JV比率で給料が変わる為正確な比較が難しいがどのように取り扱うのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(入札説明書等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ことも可能)
62	賃金については、全ての人員となっているが、年度途中で役職変更や、本人の病気療養などで業務が出来なくなった場合や、本人都合などにより勤務実態の(冬期間は閑職など)変更により給与減などが発生した場合や、役員の退職、及び定年以降年における再雇用や臨時職員扱いなどの場合も減額となるが、その場合の考慮はないのですか。法人事業概況説明書について、決算年度の場合と、暦年での場合があるが、工事発注時期に同条件とはしないのですか(決算時期が各会社で違うので、その対応等はどのようにするのか)。実績確認については総額とあり、役員、技術者、事務員、作業員、臨時職員等が該当すると思うが、総合評価に係わる人員(現場担当者になり得る人員)で考えるべきではないのかと思います。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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評価することも可能。また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ことも可能)
63	確認書類は「法人事業概況説明書」及び「給与所得の源泉徴収 等の法定調書合計表」のどちらかを毎年選択できるという認識で良いか。	選択により、事業年度、暦年で表明していただき、選択に合わせて確認書類を提出していただくことになります。なお賃上げ表明を行う期間は前年度等の表明期間と重複することがないように留意願います。
64	役員報酬について、業績連動型をとる企業が多く役員報酬としての業績反映は株主総会を経て翌年度となる。業績が悪かった場合、従業員の賃金を1.5%アップしたとしても役員報酬の減額金額のほうが上回る矛盾が発生するが、このケースについてどのように扱うのか教示願いたい。	2月8日の国交省運用を参照してください(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ことも可能)
65	企業体工事の場合において、労務費・技術者の給与は、企業体で協議した協定価格をもとに決算が行われる。従って、賃上げ実績の確認において法人事業概況説明書に記載される、労務費及び原価中の従業員給与手当については実態金額にそぐわないものとなるが、その扱いはどのようにするのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(入札説明書等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ことも可能)
66	賃上げ評価について、大企業では「従業員の計で除す」のに対して、中小企業では支給総額ということは、従業員数の増減等により、賃上げの有無が正しく評価できないが、この対応について教示願いたい。	2月8日の国交省運用を参照してください(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)
67	支給総額については、基本給以外に諸手当や時間外手当など給与に関係し変動する費用が発生する。働き方改革により時間外労働が一層抑制される状況下で、評価方法が適正と考えられないが、このことについて見解を示していただきたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。((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など給与水準が変わる従業員等が除いて評価することも可能)
68	弊社は冬期間、除雪作業を行っているため、降雪の多寡で支払う賃金に大きく差が出ます。 また、年度末にはその年度の利益予想により、期末賞与を支給するときもあります。期末賞与を支給した年とそうでない年でも大きく差が出てきます。「給与総額」での比較は、あまりにも不確定要素が多すぎると思います。	2月8日の国交省運用を参照してください。(各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のための基本給や所定内賃金などにより評価することも可能)
69	日給月給の賃金形態では、昇給やベースアップなどで1.5%以上賃上げしたとしても、受注工事が少ない、または、維持除雪で降雪量が少ないなど、前年より稼働が減った場合、総額賃金は減少する可能性があります。そういった状況でも減点の対象になるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のための基本給や所定内賃金などにより評価することも可能)
70	ペナルティの対象となった場合、通知されるが、公表もされるのか。	公表はされません。

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
71	天変地異や災害についても財務省がその都度判断とありますが、地域においては大災害でなくても、災害事案は発生しています。それについての取り計らい方はどのようになりますか(地域においての現場内河川の氾濫、第三者災害になっていない現場内災害)。	2月8日の国交省運用を参照してください。(災害対応の場合、超過勤務や一時雇用を除いて評価することも可能)
72	例えば「法人事業概況説明書」では取締役や期間雇用者含めた人件費が記載されている。仮に取締役等役員の退職により、取締役以外の労働者の賃金を年間3%づつ増加させていても、その取締役の給与が高ければ、社員数も1減員し給与総額も減少し1名あたりの平均給与も減少するパターンも想定される。この場合も一律に賃上げに達していないと判定されるか。なにか措置はあるか。	2月8日の国交省運用を参照してください(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)
73	企業体各社が賃上げを表明し加点された場合、その後賃上げを実施しなかった場合に減点となる年度において企業体が解散していた場合の措置はどのようになるのか。	JVとしての減点措置は行われませんが、企業体解散後の各企業単体での減点は残る。
74	家族構成により手当が減少した者、年金受給している者、離職した者、などは賃金対比適応対象外とならないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(入札説明書等に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ことも可能)
75	2年および3年債務工事についても、初年(契約時)の1回のみ証明するだけで良いのでしょうか。 または、毎年(2年目および3年目)証明しなければならないのでしょうか。 毎年証明しなければならない場合、初年は事業年度、次年は暦年という選択は可能なのでしょうか。また、賃上げ表明の評価とは別に更に加点されるのでしょうか。	国債工事についても同様の扱いで初年度のみの確認となります。
76	決算時に、完成していない工事に関する賃金及び労務費は、未成工事支出金として処理し、原価には反映しないので、賃金減少となってしまふ。	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。 (逆に未成工事でカウントしなかった部分は、次年度にて計上されることになると理解)
77	「役員報酬」を除外してほしい。賃上げ実績の確認に「役員報酬」が含まれているが、役員報酬は企業の収益に応じて支払ういわば成功報酬であるため、その年の利益状況でかなり増減する。場合によっては、従業員給料を賃上げしなくとも役員報酬のみで「賃上げ」実績を作り得る。役員報酬を除外してほしい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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ことも可能)
78	従業員の「基準内賃金」を対象としてほしい(時間外手当などの除外) 従業員給与と労務費には基本給と毎月決まって支給する賃金(「基準内賃金」と「時間外労働手当など」労働内容により変化する手当がある。時間外手当は不確定であり賃上げの対象から除外してほしい。「基準内賃金」を賃上げする事により、決まった月額が増額されるので従業員の生活安定や消費増加に有効と思われ、この基準内賃金の年額を賃上げする施策としてほしい。なお、働き方改革や担い手不足への対応のため、「週休二日」や「時間外労働の削減」をさらに進めており、工事に従事する技術者の「時間外などの賃金・手当」は、今後も減少方向です。担い手となる若い社員は手当よりも休暇増を望んでおり、これらの手当の総額は今後も減少傾向が続きます。給与総額での評価ではなく、「基準内賃金」の賃上げを評価する制度としてほしい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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評価することも可能)
79	「賞与などの一時金」を除外してほしい。この制度を数年続ける過程では、会社の業績が好調で「賞与などの一時金」を増額できる経理状況でも、この増額が翌年度の基準となる「給与総額」に含まれるため、これを抑制し「賞与など」の増額を低く抑えることが有利となる。社員にとっては、会社に利益があるのに「賞与など」が増えない状態となるため、これを除外してほしい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて評価することも可能)
80	中小企業の平均賃金による実績報告。中小企業では社員数が少ないため、一人の従業員の入社・退職により給与総額への影響が大きい。中途の入退職者を除き、前年と対比できるように「一人当たりの平均受給額」を算出して、実績を報告する事は可能でしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
81	賃上げ実績を証明する資料提出期限の実務上の問題点 事業年度で賃上げを表明する場合、事業年度末から2ヶ月以内に書類を提出するとのルールだが、決算申告は「提出期限を一か月延長する手続き」が認められており、多くの会社がこの制度を利用しているため、実務担当としては3ヶ月以内も可能としてもらいたい。	申請書の提出期限が延長されている場合は、延長された期限と同じだけ延長することになります。
82	役員報酬は定期昇給がないので、中小においても役員報酬を除いた従業員ひとり当たりで比較するという方法で考えられないのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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ことも可能)
83	減点期間について、財務省からの通知された日から1年間と記載されていますが、次の工事に申請する場合、どの時点迄が減点期間となりますか？(公告日、申請日、開札日等)	公告日が対象期間に入っている場合、減点となります。
84	1年間の減点期間中の賃上げ表明について、減点期間中に、工事申請を行う場合、賃上げ表明すると減点-3点と賃上げ表明+2 点の差し引き-1点となる解釈でよろしいですか。	その通りです。
85	給与総額には業績の良し悪しで増減がある定例賞与もしくは決算賞与も含まれるため、翌年のことを考え、当年に業績が良くても増額を控えざるを得ない企業があるのではないかと。したがって、継続人員の基本給の賃上げのみで比較すべきではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
86	維持工事は、季節による仕事量の変動が大きく季節雇用の作業員も多い降雪量も年毎に違い「給与総額」の変動も大きく毎年1.5%アップは難しい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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てしまう場合、これを除いて評価することも可能) <No.139を参照>
87	総合評価の対象になる人員の賃金(基本給、月給等)の向上宣言とする役員、取締役、経営者については対象外とし、ハローワーク等に提出している給与規定に明示している賞与(ボーナス)以外の賞与(利益配分、期末手当)や、表彰受賞における報奨金などについても、賃金総額からの排除をお願いしたい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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ことも可能。また、業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて評価することも可能)
88	基本的には実施した企業に対しての加点のみとし、役員報酬や社員賞与のような成功報酬は含まない事として頂きたい。 基本給ベース、月給ベースでの賃上げに対して実施した場合での加点のみを考えて欲しい。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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ことも可能。また、業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて評価することも可能)
89	「正社員、期間雇用者」「定期給与、賞与、残業代、役員給与、役員賞与」などの、採用形態と給与に類する支払費用の項目とを相関した「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」の説明資料を示していただきながら、「法人事業概況説明書」及び「給与所得の源泉徴収等の法定調書合計表」からの具体的確認方法に関する説明について、解説頂ける会の開催を希望します。	2／14、15、18に開催済。
90	「給与総額」にはあまりにも不確定要素が多いため、例えば、雇用する従業員全員の期首の賃金アップについて、従業員代表又は税理士等第三者の確認を受けるなどの方法はとれないものでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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)
91	事業年度途中や年度末で退職者が出た場合、翌年度の賃金総額に反映されるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(ベテラン従業員等が退職することで給与総額が減少する場合は、継続雇用している給与等受給者への支給額で評価することも可能)
92	賃金総額に対して前年度より人員が減ることも予想される。退職者分の賃金は考慮しないのが望ましいのではないかと。	2月8日の国交省運用を参照してください。(ベテラン従業員等が退職することで給与総額が減少する場合は、継続雇用している給与等受給者への支給額で評価することも可能)
93	役員報酬の上下は株主の承認が必要な事項になるので、賃金総額の中には含めないのが妥当ではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(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ことも可能)
94	公務員と違い、民間業者殆どが毎年賞与を決まっているだけ支給できる会社はほとんどないと考え、賞与は除外し、毎月支給の給与を対象にするのが妥当ではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。(業績に応じて支給する一時金や賞与等を除いて評価することも可能)
95	「第三者による基準と同等の賃上げ実績を確認できる書類」とは、具体的にどのような内容が記載されていればいいのか、ご教示ください。 (例)対象者を前事業年度と当該事業年度の両方に在籍している者に限る。	2月8日の国交省運用を参照してください。

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、**実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
96	事業年度で表明の場合、「法人事業概況説明書」を年度終了後の翌々月末までに提出とありますが、当社の場合、本決算はその後の株主総会を経て確定します。翌々月末に提出するのは確定前の仮決算ですが、その書類の写しで認めて頂けるという理解でよろしいでしょうか。 ご教示ください。	2月8日の国交省運用を参照してください。（法人税法(昭和40年法律第34号)第75条の2の規定により、申告書の提出期限の延長がなされた場合には、上記契約担当官等への提出期限を同条の規定により延長された期限と同じ期限に延長するものとする）
97	「支払金額」を会社側が業績に対するインセンティブとして従業員に支給することがある一時的な給付金(株式給付、業績連動一時金等)を除いた「月額給＋賞与(組合との賃金交渉の対象部分)」とし、税理士等が確認した書類を提出することでよろしいでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（業績に応じて支給する一時金や賞与等が除かれたもので評価することも可能）
98	「人員」に関してですが、政府の賃上げ促進税制では大企業の場合「継続雇用の給与等支給額の増加率」を基準に法人税等の税額控除が算定される仕組みとなっていますが、これと同様に令和3、4年(又は令和4、5年)の継続雇用者を対象に賃上げ実績の確認を行うこととし、平均賃金を引き下げる新入社員の採用等の影響を除外したいと考えています。このような算定の考え方をういてよろしいでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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評価することも可能）
99	当社では、機器の開発や販売・レンタルなど、今回適用となる調達に関与しない別業種の部門を抱えている。仮に地質調査業務の調達が対象の場合、地質調査部門に在籍する人員での賃金比較と考えてもよいのか。	【確認中】 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。
100	賃上げ実績の比較は、年度か暦年のいずれかを選択することになっているが、当社の営業期は10月から翌年9月までの期間であり、いずれにも合致しない。このような場合は、どの時点での比較となるのか。	貴社の営業期を事業年度として選択することも可能です。この場合、令和3年10月から令和4年9月と令和4年10月から令和5年9月との比較となります。
101	中小企業では給与総額での比較とのことだが、予期せぬ退職者が出て表明した目標値を達成できなかった場合はどのように評価されるのか。理由書等の提出による免責はあるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（ベテラン従業員等が退職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評価することも可能）
102	上記に関連して、退職者を補填すべく新入社員を入れたとしても、退職者と同等の賃金とすることは困難で、表明した目標値を達成できないことが想定される。このような場合でも減点措置はとられるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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評価することも可能）
103	賃上げ宣言したものの目標値に達しなかった場合、翌年度に減点措置が取られるが、当該年度に再度賃上げ宣言した場合は、加点措置と相殺され減点幅は1点になるという解釈でよいのか。	その通りです。
104	開札後に公開される総合評価の結果に、参加企業の賃上げ加点あり・なし・減点は掲載されるのか。	開札後に総合評価結果で加点、減点について公開されます。
105	日給月給の者は、日額がアップした場合でも休みが増えたと総賃金は減少する。継続雇用している日給月給の者も総額でも評価されるのか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（ワーク・ライフバランス改善の取組を考慮するため、給与水準が変わる従業員等が除かれたもので評価することも可能）
106	2月8日の国交省運用のうち、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②にある基本給とあるのは、基本給そのものの比較なのか、基本給の年間総額の比較なのか。	事業年度(暦年)途中で基本給だけ賃上げしても、適切に賃上げがされているとは判断できないため、年間総額で比較となります。 ただし第三者が適切に賃上げをしていることを認めた場合は問題ありません。
107	季節雇用者(例:8ヶ月契約を毎年繰返し)は対象外として良いか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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ことも可能） <No.139を参照>
108	再雇用後、毎年の契約により雇用を更新している場合、対象外として良いか。(65歳70歳の雇用者もいます)	2月8日の国交省運用を参照してください。（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評価することも可能）
109	高年齢雇用継続給付金を受けている者も対象外として良いか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（入札説明書等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ことも可能）
110	賃上げ率が僅かに足りなかった場合でも、減点は同じか。	その通りです。

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
111	役員報酬の取扱について、対象者はあくまでも登記簿上の役員の報酬が対象という考えでよいのか？ 肩書上での社内取締役は一般社員としての扱いでよいのか？	各社の判断となりますが、給与を役員報酬として計上しているのか、従業員給与として計上しているのかで判断願います。
112	定年後の再雇用にて継続で正職員として雇用し、年金を受給しているので、給与支給額の調整をしている職員の給与額の考え方について。	2月8日の国交省運用を参照してください。（入札説明書等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ことも可能）
113	賞与・各種手当も含めた年俸制としている場合について。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
114	期間を定めず通年雇用しているアルバイト・パート従業員の取扱について。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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与や所定内賃金などにより評価することも可能）
115	2022年2月8日付「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」事務連絡は、評価条件の緩和について記載いただいています。別紙2内、* 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。（具体的な場合の例）（○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与や所定内賃金などにより評価することも可能）にあります”・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。”とはどのような場合のことでしょうか。	企業の業績上昇による報酬等で、毎年継続的に得られるものではない一時金を想定している。
116	表明書作成についてですが、資料3のQ&A集のQ17で、複数の契約担当官等に都度作成する必要はないとありますが、表明書の日付欄は提出日ではなく表明日で記載し、案件ごとに参加表明書時に添付でよろしいでしょうか。	その通りです。
117	当社の決算は6月であるが、あくまでも翌3月までの分で算出するのか。	事業年度で算出してください。 例：前年（R3.7～R4.6）と表明書（R4.7～R5.6）とを比較
118	運用で役員報酬を含めないで評価してもかまわない。となっていますが、同じ年俸制だが株主総会等に影響のない役員も含めないで問題は無いのか	本制度は賃上げをすることが目的であるため、株主総会等に影響のない役員であれば従業員としてカウントすることが望ましい。 なお、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減点措置を行う場合があります。
119	運用では記載されているように、基本給のみあげて提出しても問題ないか	事業年度（暦年）途中で基本給だけ賃上げしても、適切に賃上げがされているとは判断できないため、年間総額で比較となります。 ただし第三者が適切に賃上げをしていることを認めた場合は問題ありません。
120	総支給額は、会社の決算事情や本人の事情（年金や家族の増減など）により変動することが多いため、毎年の賃金アップについては基本給を調べるのが一番実勢に合っていると思われるが、なぜ基本給の賃上げについて評価しないのでしょうか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（継続雇用している従業員のみ基本給与や所定内賃金などにより評価することも可能）
121	天災地変等やむを得ない理由により賃上げを実行出来ない場合は、減点措置の対象外とするとされているが、企業の内部的理由、例えば、技術職員の退職又は企業努力しても受注金額が伸びず1.5%の賃金引上りが不可能となった場合においても、減点措置の対象となるのか。この場合、なんらかの優遇措置が必要ではないか。	2月8日の国交省運用を参照してください。（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与や所定内賃金などにより評価することも可能）
122	1年目に目標以上の賃上げをした場合、目標を上回る賃上げ分を2年目に賃上げとして評価することは出来ないか。	賃上げの確認は前年度（前年）との比較となるため、1度の賃上げで2年分の賃上げ評価とはならない。
123	暦年（令和4年1月から12月）にて賃上げ表明を行った場合においても、賃上げを令和4年4月に実施した場合は、令和4年4月から1年間の賃上げ実績に対する評価を行うものとして解釈してよろしいでしょうか？ また、この場合の「従業員への賃金引上げ計画表明書」への記載は、「当社は、令和4年において、給与総額を対前年増加率〇%以上とする。」との記載でよろしいでしょうか？	表明書で表明した期間が対象です。（質問のケースの場合、暦年（令和4年1月から12月）が対象） 記載についてはご認識の通りです。
124	上記に関連しますが、春闘に対応し会計年度（4月～翌3月）で賃金体系の見直しを行っている会社の場合は、当該期間で評価を行うものとして解釈してよろしいでしょうか？	2月8日の国交省運用を参照してください。（令和4年の4月以降の最初の事業年度開始よりも前の令和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）
125	中小企業等においては、実態に応じて「給与総額」または「一人当たりの平均受注額」いずれかを採用することも可能ですが、大企業も「給与総額」での賃上げを採用することは可能でしょうか？	大企業は「一人当たりの平均受注額」で提出していただくことになります。（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」場合は可能）

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
126	会計士等が作成する賃上げの証明書類の位置付けについて、当初文書では法人事業概況説明書等の指定書式に「代えることができる」とされていたが、2月8日付け文書では指定書式と「共に提出させる」となっています。「会社が作成した賃金の比較資料」と「会計士が賃上げ実態を確認した資料」の2枚を提出するということでしょうか？	その通りです。
127	2月8日付け文書では、「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。これは「4月の春闘で賃上げを実施した場合、事業年度の期間に関係なく4月～3月を期間として賃上げ実績を評価する」という理解でよろしいでしょうか？また、この運用は事業年度ベース、暦年ベースのどちらを選択した場合であっても適用可能ということではないのでしょうか？	【確認中】 春闘で4月に賃上げを実施し、企業の事業年度の期間と異なる場合は、賃上げ実績期間の前倒し及び後ろ倒しが適用可能となります。しかし、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。
128	2月8日付け文書で「中小企業においても一人当たり給与での賃上げ報告を認める」と運用変更されました。「給与総額」での賃上げを表明した会社が、「一人当たり給与ベース」に変更し、表明書を再提出することは認められるのでしょうか？変更が認められる場合、すでに提出した分は差替えになりますか？変更した時点で「一人当たり給与ベース」の表明書を提出することになるのでしょうか？	確認方法がいずれであっても、表明書の記載「給与総額」については、変更しないでいただきたい。 2月8日の国交省運用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。工事管理課までご相談願います。
129	企業側の「従業員への賃金引上げ計画の表明書」の提出段階で、提出先に対して賃上げの方法は確定あるいは報告しなくても良いのでしょうか？	その通りです。
130	「同等の賃上げ実績」と認めることができる場合の考え方についての質問です。残業手当や業績に連動する賞与を別途支給している場合、支給額については変動要素が大きいので、これらを含めず、給与および定例賞与のみの実績とすることによってよろしいでしょうか？	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
131	上記と同じく、役職手当など職員の構成比によっては変動要素が大きいので、これを含めず基本給のみの実績とすることによってよろしいでしょうか？	2月8日の国交省運用を参照してください。（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）
132	賃上げに関する加点措置の制度は期限があるのでしょうか？R5年度以降も制度運用は実施されるのでしょうか？	次年度以降の方針については現時点で示されていません。
133	税理士または会計士等の第三者による賃上げ証明について伺います。税理士等との付き合いの有無によっては、署名する第三者がいない、あるいは、当該文書への署名は法令で定める税理士業務の範囲外との理由で、署名を拒否されるリスクがあります。このような場合、税理士・会計士以外の第三者として、どのような者が想定されるのか、具体的な例示をお願いします。	事業者から独立した第三者として、当該事業者の給与等の支給事実を分析し得る立場にある者が想定されます。
134	また、第三者の署名を得られない場合、会社の監査役や代表取締役、経理部長等の署名でも認めていただけるのでしょうか？また、国として税理士等の団体に対して協力を要請する予定はあるのでしょうか？	【確認中】 会社の監査役や代表取締役、経理部長等については、「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。 また、国より税理士等の団体へ協力を要請する予定はございません。
135	2月8日付け文書において、「令和4年度4月以降の最初の事業年度開始時よりも前の令和4年度中に賃上げが実施された場合は、その賃上げが実施されたときから1年間の賃上げ実績を評価する」とあります。当社は事業年度（令和4年6月から令和5年5月）で表明を考えておりますが、上記のように4月に賃上げを実施した場合、評価期間は令和4年4月から1年間もしくは事業年度のどちらになるのでしょうか。また、4月に賃上げを実施するとしても「従業員への賃金引上げ計画の表明書」への期間の記載は事業年度（令和4年6月から令和5年5月）のままでよろしいでしょうか。	評価期間を令和4年4月から1年間とすることも可能です。なお、2月8日運用では表明に関して変更になっていないため、表明書の記載は事業年度もしくは暦年での選択で提出願います。実績確認として、税理士又は公認会計士等の第三者による同等の賃上げ実績と認める書類に当該期間を明示し提出願います。
136	2月17日発表Q&Aにおいて、「従業員への賃金引上げ計画の表明書」の日付について、申請日前の日付であれば問題ないとのこと回答がありました。この「申請日前」とは、「表明書を提出する日より前の日付」という認識でよろしいでしょうか。	よろしいです。同日に表明し提出というケースもあり得るため、表明書を提出する日以前の日付と認識願います。
137	当社は2月28日に全体会議にて代表者より表明をする予定をしているのですが、様式に記載する代表者の表明する日付と、従業員代表及び経理担当の記載する日付に関して同日で記載して問題なかったでしょうか。	問題ございません。
138	事業年度（当社はR4.5.1～R5.4.30）を選ぶ際、R4.3月に賃上げ表明書を提出した場合、R4.4月分の契約も加点対象となるのでしょうか。	表明書提出後は全ての工事が対象となります。

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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す。**例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、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な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされます**ので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
139	日給月給の通年雇用者及び季節雇用者の作業員（例えば雇用者数が30名程度の場合）は対象外として良いでしょうか	日給月給の通年雇用者も賃上げの対象となります。 季節雇用者の作業員も賃上げの対象となりますが、年によって雇用日数・人数の違い緊急時の対応等で賃上げ計算時に確認が難しいものは対象外として評価可能です。
140	所定内賃金とは決まって支給する現金給与額の内、超過労働給与を差し引いた額としてよろしいでしょうか（厚労省「賃金構造基本統計調査で使用されている主な用語説明」より）	超過勤務については、時間外労働規制に対し計画的に超過勤務を減らしている場合や災害対応等で自ら制御できない年変動があった場合などで同等の賃上げ実績を証明できない際に、税理士又は公認会計士等の第三者による確認書類にて除外することができます。
141	継続雇用している従業員とは、暦年とした場合は令和3年1月1日から令和4年12月31日までの比較対象となる2年間継続して雇用している従業員としてよろしいでしょうか	その通りです。
142	2月8日国交省通知にて、「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」とある。 このことより、対象従業員を、事業年度及び暦年の途中で退職若しくは採用者は除外した給与総額としてよろしいでしょうか	その通りです。
143	計画的に超過勤務を減らしている場合とは、どのような場合と理解したらよろしいでしょうか。 下記（例）のようなケースで該当するのでしょうか （例）経営計画書等に労働時間削減に関して記述されている。或いは具体的な削減目標時間を掲げていなければダメ等	特段記述や目標を掲げることは求めておりません。 対前年と比較し超過勤務が減っていることで賃上げ目標を達成できない場合に、これを除いて実績確認することが可能です。
144	2月8日国交省通知にて、「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年度中に賃上げが実施された場合は、その賃上げが実施されたときから1年間の賃上げ実績を評価する」とある。 この記載のうち、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年度中とはいつを指しているのでしょうか	例えば、表明書に記載した事業年度が令和4年10月から令和5年9月の場合、令和4年4月から9月までの間を指します。
145	上述は事業年度を採用した場合のみとしてよろしいでしょうか	その通りです。
146	”前の令和4年度中”を”前の令和4年中”とした場合、決算期が3月ですと1月～3月の賃上げしか認めていただけないのでしょうか（当社定期昇給は6月としております）	前の令和4年中と読み替えることはできません。
147	弊社は、助成金申請のために以前より賃上げ表明を実施しております。会社と従業員との合意日は、令和3年4月1日です。 「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」の通達が令和3年末となっております。通達前の合意日で表明書を提出すると時系列が合わず、余計な誤解を生みかねないかと懸念しております。 つきましては、添付資料の通り、注意書きを付記した様式を提出した方が良いでしょう。または、通達以降の日付に合意日を変更した方がよろしいでしょうか（表明書に余計な文言を加筆しない）。 入札時に技術評価点が減点・無効とならないようにしたいと考えております。	注意書きは不要で通達日以前の日付での提出でも構いません。 ただし、賃上げ表明が通知日以前であることがわかるものを表明書提出時に合わせて別紙として提出願います。
148	事務連絡に添付されている別紙1の2「従業員への賃金引上げ計画の表明書」は、様式のひな形のどおりに、〇〇の部分のみ記入すればよいのですか。「給与総額を対前年……」は、比較するのに、役員報酬やボーナスや超勤を対象外とする会社であっても申請は、ひな形どおり、このままでよいのか。評価項目として、「給与総額」とされていることから、申請書の文章としては、ひな形となることでよいのでしょうか	実績確認としては役員報酬やボーナスや膨金を対象外として評価していただくことで問題ないですが、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形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日の国交省運用に示された具体的な項目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形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、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。
149	令和4年（令和4年度）において、暦年（令和4年1月1日～令和4年12月31日）で表明している賃上げについて、従業員に再度表明した上で、事業年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に変更することはお認めいただけるか。	2月8日の国交省運用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。工事管理課までご相談願います。
150	開発建設部発注工事の河川と農業の工事を受注している場合、実績確認書類は、国土交通省と北海道開発局の両方から送付されるのでしょうか。	河川・道路・営繕部門のみを受注している場合は、国土交通省から実績確認書類を送付いたします。また、河川・道路・営繕部門とそれ以外部門（港湾や農業）の受注されている場合は、国土交通省及び北海道開発局より実績確認書類が送付されます。

【原則】
本制度における「従業員への賃金引き上げ計画の表明書」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いる。企業の真摯な対応を期待するものです。例えば、役員報酬だけを上げるのみとなっているなど、実態として従業員の賃上げが伴っていないに関わらず、実績確認を満足するために恣意的な評価方法を採用することや賃上げ表明期間の賃上げ率の嵩上げを図ること等は、本制度の主旨を逸脱している行為と見なされますので留意願います。

※本Q&Aは、各業界団体から寄せられた質問を元に再構成したものです。
※本回答は、運用途中で修正・補足等が想定されることから、随時朱書きで補足することがあります。

付番	質問	回答
151	北海道開発局農業工事業と地方農政局の工事業を受注しておりますが、実績確認書類は、地方農政局を代表として対応できますか。それともそれぞれへ対応することになりますか。	当局発注の農業工事業を地方農政局を代表にして確認することはできません。北海道開発局農業工事業の実績確認の対応窓口は、北海道開発局となります。また、地方農政局が発注した工事業の実績確認については、各発注機関に確認をお願いします。
152	「事前把握書類」の回答のうち、加点措置を受けた工事業・業務等の名称等の”リスト”について、事前準備のため様式を公表していただきたい。	説明会資料6Pに記載している「工事名称等リスト」は、北海道開発局発注工事業及び業務について、「河川・道路・営繕関係」と「港湾空港・農業水産関係」の両方に契約がある場合において、RepoBoxへ提出する様式2と北海道開発局指定アドレスへ提出する様式2に関し、それぞれにどの工事名等を記載するかを示したものです。このリストは、北海道開発局において送付対象者の分をそれぞれ作成し事前把握書類に同封して送付致します。
153	案件に参加して加点を受けたが落札できなかったものは上記”リスト”の対象外であると理解してよいか。	工事名等リストは、送付対象者が受注した案件のみを記載して北海道開発局から送付します。
154	「事前把握書類」の回答のうち、加点措置を受けた工事業等の名称等”リスト”について、メールで提出する場合はPDFやエクセルで提出を求めることになると思うが、通知システムRepoBoxで提出する場合もPDFやエクセルを添付して提出することになるのか。それとも通知システムに案件ごと入力するような仕様になっているのか。	事前把握への回答は、「工事及び建設コンサルタント業務等の総合評価落札方式における賃上げを実施する企業等の賃上げ実績の確認について」(R4.12.9事務連絡)の様式2を用いて行って頂きます。RepoBoxを使用して提出される方はRepoBox内に様式がありますので、それをダウンロードした上で作成し、当該ファイルをRepoBoxにアップロードして提出して頂きます。なお、詳細は、国土交通省から送付される実績確認書類使用します。北海道開発局の指定するアドレスへ提出される方については、北海道開発局HPに掲載している様式をダウンロードして回答願います。なお、北海道開発局HPに掲載している様式2は、北海道開発局発注の港湾・空港・農業・水産関係案件を受注した企業用になっております。これを利用してRepoBoxへ回答することはできませんのでご注意下さい。
155	昨年2月に賃上げの表明を行っておりますが、次年度も改めて表明する必要があるか。 また、表明の必要があった場合、表明するタイミングはいつになりますか。	加点措置を受けるには、改めて表明が必要です。 暦年であれば契約日が令和5年1月1日以降に契約する工事業、事業年度であれば契約日が令和5年4月1日以降に契約する工事業において2年目の暦年(事業年度)について表明が必要です。 詳細は入札に参加する工事業毎に入札説明書をご確認願います。
156	継続雇用社員の基本給で評価する旨を税理士に確認し了承を得ている場合の具体の確認方法は、令和3年1月から12月までと令和4年1月から12月までの継続雇用社員の基本給総額を比較し、表明書の1.5%以上の賃上げが達成しているか比較した表を税理士に確認してもらっています。 このような確認方法で問題ありませんでしょうか。	ご質問の確認方法で問題は無いと思いますが、税理士からの指示等があった場合には、それに従い確認書類を作成するようにお願い致します。なお、実績確認方法及び書類については、送付される事前確認書類に同封の説明会資料の税理士等の第三者確認資料のイメージを参照願います。
157	令和4年度(令和4年5月1日から令和5年4月30日までの事業年度)において、給与総額を対前年度増加率1.5%以上とすることを表明しましたが、令和4年5月分から基本給を昇給致しました。その時に、令和4年4月分に遡って行い、昇給差額分を5月分給与にれ支給致しました。この場合、事業年度通りの扱いでよろしいのでしょうか。	ご質問のケースですが、事業年度どおりの扱いとして頂いてかまいません。なお、令和4年2月8日に発出された事務連絡において、「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」としてあります。「令和4年4月分に遡って行い、昇給差額分を5月分に支給」について、4月から評価期間とすることを希望される場合は評価期間を前倒すことも可能です。その場合には、実績確認における事前把握の際に回答様式にその旨記載頂くと共に、実績確認に関しては税理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することになりますので、ご注意願います。
158	評価対象の社員や賃金は個別の事情に応じ柔軟に組み合わせて評価が可能とありますが、比較する2年度間では同じ基準を用いて比較することものと思いますが、評価基準は年度ごとに異なる基準を用いることは認められるのでしょうか。	実績確認の際の企業の状況に応じて評価方法を変えた方が適当な場合には、評価方法を変更することに差し支えありません。 例(賃上げ表明期間: 令和4年度) 実績確認初年度: 令和3年度ー令和4年度間の比較: 社員への支払賃金総額で評価 実績確認次年度: 令和4年度ー令和5年度間の比較: 継続雇用している正社員への支給額で評価 なお、賃上げの実体が伴わないにもかかわらず、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、制度の趣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。