

事 務 連 絡
令和 4 年 2 月 18 日

各森林管理局 総務企画部長 殿
計画保全部長 殿
森林整備部長 殿

林野庁 林 政 部 林政課長
国有林野部 業務課長

国有林野事業における「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に係る賃上げ実績の確認の運用等について」の取扱いについて

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加算点又は技術点の加点を行うことについては、「「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」の運用について」（令和 3 年 12 月 27 日付け 3 林政政第 471 号林野庁長官通知。以下「長官通知」という。）が発出され、国有林野事業の工事、調査等業務、造林事業及び素材生産事業（以下「各事業」という。）の取り扱いについては、「国有林野事業の工事及び調査等業務における総合評価落札方式による賃上げを実施する企業に対する加点措置の運用の取扱いについて」（令和 4 年 1 月 19 日付け 3 林政政第 494 号林政課長・業務課長通知）及び「造林事業及び素材生産事業における総合評価落札方式による賃上げを実施する企業に対する加点措置の運用の取扱いについて」（令和 4 年 1 月 19 日付け 3 林政政第 494 号林政課長・業務課長通知）（以下両通知を併せて「各連名通知」という。）で定められたところであるが、今般、「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」（令和 4 年 2 月 15 日付け 3 林政政第 545 号林野庁長官通知）が発出されたこと等を踏まえ、各事業における当該加点措置に係る運用等は、下記に留意して取り扱われたい。

記

1 賃上げ実績の確認の運用等について

（1）確認書類の提出方法

長官通知別添の「「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」の運用について」（令和 3 年 12 月 24 日付け 3 予第 1799 号大臣官房参

事官（経理）通知。（以下「官房通知」という。）の４（３）に定める方法で賃上げ実績を確認するときは、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（別紙様式）を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出させるものとする。

※ 内容について、必要に応じて受注者側に確認を行うこと。

※ 仮に本制度の趣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である。

（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

官房通知の４（３）に記載の「同等に賃上げ実績を確認した旨の書類等」に関する基本的な考え方は以下①～③のとおりである。具体的な場合の例については、別紙１を参照すること。

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の基本給や所定内賃金などにより評価することも可能。

③ 官房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。

※ なお、各連名通知の別紙１に定める「従業員への賃金引上げ計画の表明書」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ある。

※ 例えば、役員報酬だけを上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嵩上げを図ること等は、本制度の趣旨を意図的に逸脱している行為と見なされる。

※ 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。

また、「同等の賃上げ実績」として認めることができる具体的な例については、入札説明書等において入札参加者に周知するものとする。周知にあたっては、以下の記載例を参考に記載事項を追加するとともに、別紙２及び別紙様式を添付すること。

（入札説明書等への記載例）

この場合の提出方法、考え方及び具体的な例は別紙〇のとおりである。

※ 各連名通知の別添に示す入札説明書等への記載例の該当部分（「（○） 賃上げ実施の確認について」中のなお書き前）に追加

2 賃上げ実績の確認のための書類の提出期限について

官房通知の4（2）ウにおいて、落札者が事業年度により賃上げを表明し加点を受けた場合には、当該事業年度の「法人事業概況説明書」を契約担当官等に提出させるものとしているところであるが、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。

また、各連名通知の別紙1は、（留意事項）2のなお書き前に以下の文言を追加したものを使用することとし、入札説明書等における「法人事業概況説明書」の提出期限の記載箇所にも同様に追加するものとする。

ただし、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、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します。

3 経年的に本制度による加点を受けるために賃上げ表明を行う期間について

各連名通知の2において、入札者が加点を受けるために表明する賃上げの期間は、事業年度単位又は暦年単位のいずれかを選択できることとしているところである。経年的に本制度によって加点を受けようとする場合、事業年度単位か暦年単位かの選択を前年度又は前年から変えることによって、前年度等に加点を受けるために表明した期間と、当該年度等に加点を受けるために表明した期間が重なり、賃上げ表明の期間と加点を受ける期間との間に不整合が生じることが考えられる。

そのため、賃上げ表明を行う期間は、前年度等に加点を受けるために表明した期間と重ならないよう、入札参加者に周知することとし、入札説明書等への記載は以下を参考にすること。

（入札説明書等への記載例）

経年的に本評価項目によって加点を受けようとする場合、事業年度単位か暦年単位かの選択を前年度又は前年から変えることによって、前年度等に加点を受けるために表明した期間と、当該年度等に加点を受けるために表明した期間が重なり、賃上げ表明の期間と加点を受ける期間との間に不整合が生じることのないよう、賃上げ表明を行う期間は、前年度等に加点を受けるために表明した期間と重ならない期間とすること。

4 その他

(1) 従業員への賃金引上げ計画の表明書の補足について

各連名通知の別紙1に定める「従業員への賃金引上げ計画の表明書」において、入札参加者が賃上げを表明する際の文言については状況に応じて選択することとなるので、その旨を明確化するため、以下のとおり記載を補足して使用すること。

…3%以上とする

ことを表明いたします。

従業員と合意したことを表明いたします。 } 状況に応じいずれかを選択※

※本表明書をもって初めて従業員に賃上げを表明する場合は上段を、本表明書以外のところで従業員に賃上げを表明している場合は下段を選択してください。

(2) 入札参加者への周知について

本事務連絡による運用等については、各森林管理局のホームページに掲載する等、適宜の方法により入札参加者へ周知すること。

担当：林政課 会計経理第1班支出負担行為第2係
業務課 災害対策分析官、森林土木専門官
企画官（森林整備）

1 (2) の具体的な場合の例

(各企業の実情を踏まえ、継続雇用している従業員のための基本給や所定内賃金等により評価する)

- ・ 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。

(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)

- ・ 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。
- ・ 実績確認に用いるとされた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。
- ・ 実績確認に用いるとされた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。

※ 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。

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（別紙様式）を、賃上げを行ったことを示す書類と共に提出。
- ※ 内容について、必要に応じて受注者側に確認を行う場合がある。
- ※ 仮に本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。
- ※ 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することも可能である。

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

- 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。
- 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。
- ※ 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、役員報酬を上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嵩上げを図ること等は、本制度の趣旨を意図的に逸脱している行為と見なされる。
- ※ 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の基本給や所定内賃金などにより評価する
 - ・ 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。

○ 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、適切に控除や補完が行われたもので評価する

- ・ 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。
- ・ 実績確認に用いるとされた主要科目に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。
- ・ 実績確認に用いるとされた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。

※ 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。

(別紙様式)

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