

〈総合評価落札方式における「賃上げなど給与増の取組み」に対する加点措置についてFAQ〉

NO	質 問	回 答
Ⅰ 制度全般に関すること		
1	本取組みを大阪市において実施するのはなぜか。	・国においては、賃上げを行う企業から優先的に調達を行うとの方針を打ち出し、令和4年4月より総合評価落札方式の評価項目として賃上げを実施する企業に対する加点措置が実施されております。 ・近年、多くの企業において賃上げの動きが見られますが、現在も物価上昇が高水準で推移し、市民・労働者の生活は厳しい状況にあると認識しており、本市においても、評価項目として賃上げに関する項目を設定することで、賃上げに取り組んでいる企業を積極的に評価するものです。
2	賃上げを評価項目とすることは経営体力のある大企業に有利となるのではないか。	そうしたご意見も踏まえ、国と同様に「大企業」と「中小企業等」とで賃上げ率及びその計算方法について次のとおり差を設けます。 ・「大企業」…給与等受給者一人当たりの平均受給額が3%以上 ・「中小企業等」…給与総額（給与等受給者一人当たりの平均受給額でも可）が1.5%以上
Ⅱ 実績確認に関すること		
1	「給与等受給者一人当たりの平均受給額3%以上」の計算方法において、端数処理はどのように行うのか。	金額を人員で割り算した「給与等受給者一人当たりの平均受給額」算出の際には、「法人事業概況説明書」及び「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の表示単位未満は切り捨てを行って算定してください。
2	「中小企業等」の確認方法は？	・法人税法第66条第2項又は第3項に該当する者 …直近の法人税申告書別表1（税務署の受付印がある写し又はWEB申告の場合は申告書及び税務署が提出元であることが明記されている受付メール）を提出していただき確認をします。 ・中小企業法第2条に該当する者、個人事業主 …開札日時点の本市の入札参加有資格者名簿情報により確認を行います。
3	事業年度又は暦年における加点される評価期間はどのようなのか。	開札日から直近の事業年度又は暦年に賃上げの実施など従業員の給与等を増額した入札参加者に対し加点します。 【令和8年8月開札案件の場合】 （事業年度） ・事業年度4.1～3.31 <u>R7.4.1～R8.3.31</u>と<u>R6.4.1～R7.3.31</u>とを比較します。 ・事業年度12.1～11.30 <u>R6.12.1～R7.11.30</u>と<u>R5.12.1～R6.11.30</u>とを比較します。 （暦年の場合） <u>R7.1.1～R7.12.31</u>と<u>R6.1.1～R6.12.31</u>とを比較します。
4	令和8年度は事業年度単位で申請したが、令和9年度は暦年単位で申請することは可能か。	前年度等に加点を受けるため申請した期間と重ならないようお願いいたします。そのため、2ヵ年において、申請した場合、前年度が事業年度単位だった場合は翌年度も事業年度単位での表明をお願いいたします。 この対応は、継続的に加点を受ける場合、加点を受ける期間と賃上げを行う期間に不整合等が生じないようにするためです。
5	中小企業の場合、「給与総額」又は「給与等受給者一人当たりの平均受給額」のいずれも採用することが可能とされているが、年度（又は暦年）によって変更してもよいのか。	評価方法を変えた方が適当な場合は、変更することに差支えありません。 ただし、賃上げの実態が伴わないにも関わらず、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、制度の主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。
6	賃上げ実績確認の評価対象は、評価年度により異なってもよいのか。（例：R8年度を「基本給」のみで行いR9年度を「総支給額」で行う。）	各企業の実態を反映した適切な評価方法で評価できるようにすることが、実績確認の運用の基本的な考え方です。このため、年度等によって変化する状況に応じて、評価方法を変えた方が適当な場合は、変更することに差支えありません。一方で、賃上げの実態が伴わないにも関わらず、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、制度の主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。

NO	質 問	回 答
7	当社は建設関係以外も含め多角的に事業を行っている。今回の賃上げの対象は、建設関係の従業員のみでよいのか？	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くことになります。
8	扶養手当や転勤手当は除いて評価する方法も問題ないか。	賃上げ実態を適切に評価するために必要であれば（手当を）除いて評価することは可能です。
9	時間外手当、消費税手当、現場勤務手当、現場管理職手当、単身赴任手当、帰省旅費手当、住宅補助手当など様々な手当てがある中で、賃上げの算出において、これを除いたり、加えたりすることは可能か。	所定内手当等の中で手当てを含めたり含めなかったりを任意に選べるとはしておらず、妥当な評価方法であるとの説明が必要になります。なお、賃上げの実態が伴わないにも関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、制度の主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。
III 提出書類等に関すること		
1	「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」の提出にあたり、税務署の受付印が必要か。	税務署の受付印が押された写しを提出してください。WEB上で提出した場合は、提出されたことが分かる確認画面の写しも併せて提出してください。
2	賃上げ実績確認の際に、税理士又は公認会計士等の第三者により「賃上げ実績を確認することができると認められる」ことが明記された書類にて提出する場合の添付書類の様式はあるのか？	添付書類の様式はありませんので、税理士又は公認会計士等の第三者によって確認されたデータを提出してください。 また、令和7年7月18日付公表の「総合評価落札方式における「賃上げなど給与増の取組」に対する加点措置について」の賃上げ等実績確認資料の様式を参考にしてください。
3	税理士又は公認会計士等の第三者により「賃上げ実績を確認することができると認められる」ことが明記された書類の内容について、最低限入っていないといけない項目はあるのか。様式は任意のもので良いのか。	令和7年7月18日付公表の「総合評価落札方式における「賃上げなど給与増の取組」に対する加点措置について」の賃上げ等実績確認資料の様式を参考にしてください。
4	「税理士又は公認会計士等」の「等」とは？	例えば、社会保険労務士が該当します。
5	税理士の資格がある非常勤の社外取締役は、第三者とみなされるか。	社外取締役及び監査役については、事業者より役員報酬を得ることとなります。本制度では、役員報酬は賃金の実績に含むことを基本としており、社外取締役及び監査役については「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。
6	個人事業主の場合は、実績の確認をどのようにするのか。	個人事業主が従業員に賃金の支払いを行っている場合は、①源泉徴収票等の法定調書合計表、②確定申告書の添付書類である青色申告決算書又は収支内訳書の「給与賃金」及び「専従者給与」欄の合計額のいずれかにより確認します。 また、従業員に賃金の支払いを行っていない個人事業主については、確定申告書により実績確認を行います。その際には、上記②の各欄により従業員への賃金の支払いの有無を確認します。