

米原市指定管理者制度における 賃金スライド制度運用の手引

令和7年3月



目次

目的・趣旨.....	1
第1章 賃金スライド制度の概要	2
1 制度の概要.....	2
2 対象施設	2
3 導入時期等.....	2
4 対象者	3
5 対象経費	3
6 適用する指標等.....	3
7 手続の流れ.....	5
第2章 賃金スライド制度の運用	6
1 賃金スライド制度導入後のスケジュール	6
2 その他.....	7

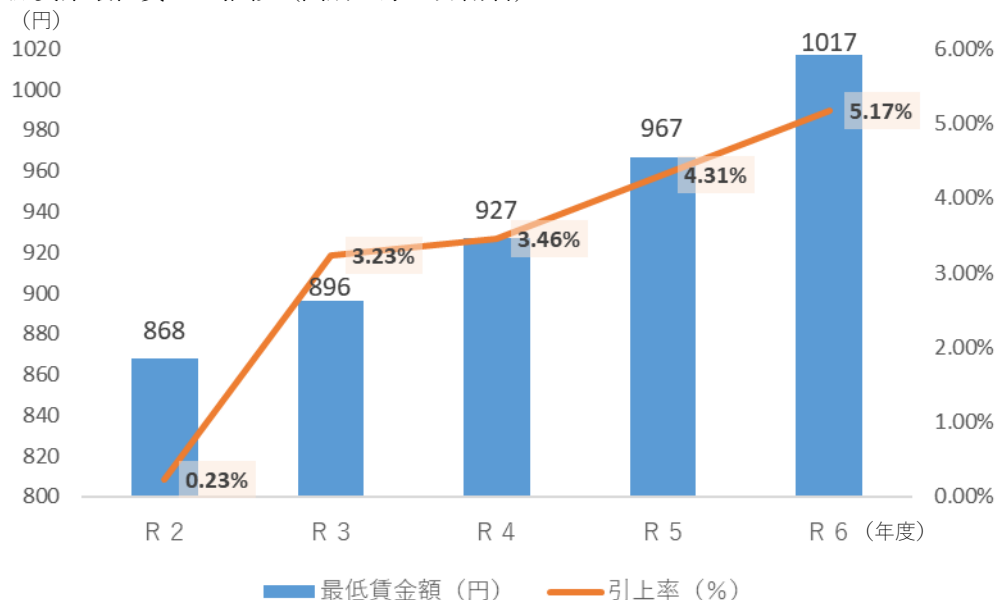
目的・趣旨

近年、物価高騰等に伴い賃金の上昇が続いており、本市が運用している指定管理者制度においても、今後の人件費の高騰が、民間事業者等の参入リスクの上昇や、指定管理者の管理運営経費の圧迫による業務履行の質の低下を招くおそれがあることから、指定期間中に生じる大幅な賃金水準の変動に係る対応が求められている。

このことを踏まえ、指定管理者の健全経営を通じた施設の適切な管理運営や、業務の適正な履行確保を図るため、社会一般の雇用労働環境の目安である賃金水準に変動が見られた場合に、指定管理料の見直しを行う仕組み「賃金スライド制度」を導入する。

本手引は、賃金スライド制度の運用に当たっての考え方や、手続の流れ、内容等について整理したものである。

■【参考】滋賀県最低賃金の推移（出所：厚生労働省）



■【参考】令和5年4月25日付総行行第172号 総務省自治行政局長通知

「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」（抜粋）

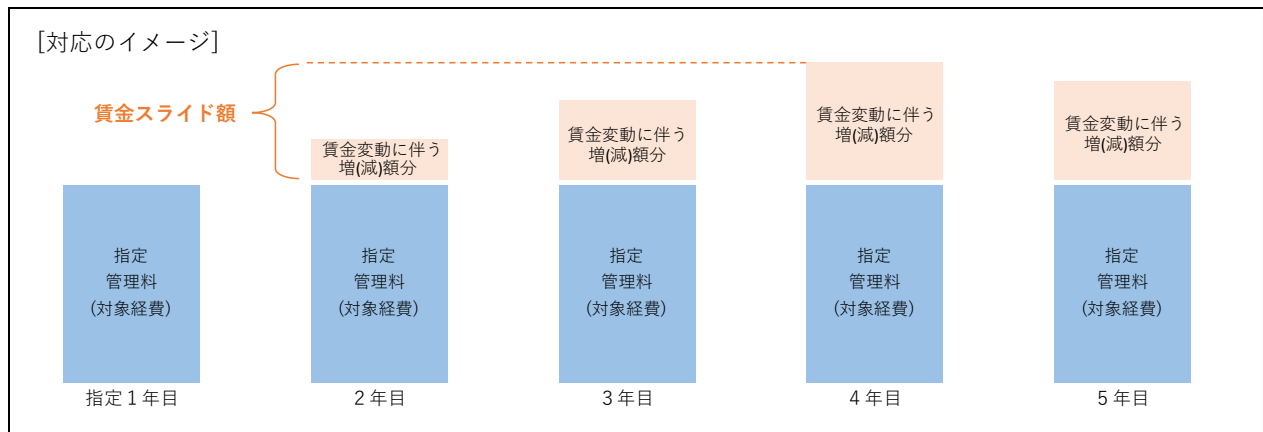
官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、需給の状況、原材料及び人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成、低入札価格調査制度、最低制限価格制度等の適切な活用、最低賃金額の改定や労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等の適切な対策を講ずること。

第1章 賃金スライド制度の概要

1 制度の概要

指定期間2年目以降の指定管理者の人件費について、雇用形態別の賃金水準をはかる指標を基に算出した変動率を用いて年度ごとの見直し額（賃金スライド額）を算出し、翌年度の指定管理料において、これに対応した増減を反映する。

※本制度は、社会情勢の変動に応じて行うものであり、賃金水準の変動に合わせて、指定管理料の増減を行う。



2 対象施設

原則、指定管理者制度を導入している全施設に、賃金スライド制度を導入する。

※民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（PFI法）に基づく指定管理施設など、個別の事業契約等に基づき本制度と類似の制度を実施している施設は、対象外とする。

3 導入時期等

- 賃金スライド制度は、令和7年度更新施設（令和8年度から次期指定期間が始まる施設）から導入を行い、指定期間2年目の指定管理料（最初の適用は、令和9年度の指定管理料）から適用する。
- ※初年度の指定管理料については、積算に募集時点の賃金水準や物価水準が反映されているため、適用の対象としない。

4 対象者

賃金スライド制度の対象者は、指定管理者に直接雇用され、指定管理業務に従事する職員を対象とし、雇用形態に応じて以下の区分に分類する。

※指定管理者からの再委託先の人件費や人材派遣委託による職員、本社に勤務する職員は、対象外とする。

雇用形態	定 義
正規職員相当	指定管理者において正規職員として分類している職員 ＜参考例＞ 契約期間の定めのない職員、フルタイム労働をしている職員、月給制の職員
非正規職員相当	指定管理者において正規職員として分類していない職員 ＜参考例＞ 非正規として雇用された職員、正規職員より所定労働時間・所定労働日数が短い職員、時給制の職員

※指定管理者の組織体制や施設の性質によって、被雇用者の勤務形態について一律的な区分が困難である場合は、積算基準に応じて適切に判断するものとする。

5 対象経費

施設所管部署において算出した指定管理料基準額の人件費（労働基準法第 11 条に規定される賃金。自主事業に係る経費を除く。）のうち、賃金水準の変動による影響を受ける経費（給料・賃金、賞与等）を対象とする。

[参考]労働基準法(抜粋)

第 11 条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。

(対象例)給料・賃金、賞与、時間外手当、社会保険料 等

(対象外の例) 通勤手当、健康診断費、勤労者福祉共済掛金 等

※指定管理者の給与形態等により、手当等の内容や取扱いについて一律的な区分が困難である場合は、積算基準に応じて適切に分類するものとする。

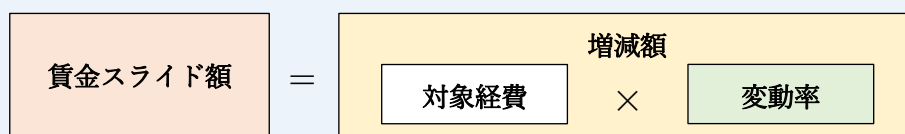
6 適用する指標等

毎年度、対象経費に、雇用形態別の賃金水準をはかる指標を基に算出した以下の「変動率」を乗じて増減額を算出する。

この増減額を賃金スライド額とし、次年度の指定管理料において、これに対応した増減を行う。

雇用形態	適用する指標（変動率）
正規職員相当	民間給与実態調査 （滋賀県人事委員会） →当該年度に公表された「職員の給与等に関する報告および勧告」における「民間の給与（月例給）」×（「12 か月分」＋「特別給の年間支給割合」）を前年度の同式と比較して得た変動率を適用
非正規職員相当	滋賀県最低賃金 （滋賀労働局） →当該年度に公表された最低賃金の額を前年度と比較して得た変動率を適用

[賃金スライド額の算出イメージ図]



【例】指定期間2年目の賃金スライド額 = 初年度の対象経費 × 2年目の変動率

指定期間3年目の賃金スライド額 = (初年度の対象経費 × 2年目の変動率) × 3年目の変動率

[算出例 1 正規職員相当]

■変動率の算出方法

民間給与実態調査（滋賀県人事委員会）から下記の式で算出

$$\text{変動率} = \frac{\{X \text{ 年度月例給} \times (12 + X \text{ 年度特別給支給割合})\} - \{(X-1) \text{ 年度月例給} \times (12 + (X-1) \text{ 年度特別給支給割合})\}}{\{(X-1) \text{ 年度月例給} \times (12 + (X-1) \text{ 年度特別給支給割合})\}} \times 100$$

■適用する指標

※小数点第3位を四捨五入する。

民間給与実態調査（滋賀県人事委員会）

年度	R4 (2022)	R5 (2023)	R6(2024)	R7(2025)
民間の給与(月例給)	374,723 円	376,545 円	384,184 円	—
特別給の年間支給割合	4.41 月分	4.48 月分	4.61 月分	—
変動率	0.45% (27,446 円)	0.91% (56,275 円)	2.83% (175,384 円)	(仮)△0.50%

<例> R6 年度変動率の算出式 (R7 年度賃金スライド額の算出に使用)

$$\frac{\{384,184 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + 4.61 \text{ 月})\} - \{376,545 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + 4.48 \text{ 月})\}}{\{376,545 \text{ 円} \times (12 \text{ か月} + 4.48 \text{ 月})\}} \times 100 = 2.83\%$$

■賃金スライド額の算出例

R4 年度開始の指定管理施設 対象経費：10,000,000 円

(単位：円)

	1 年目 R4(2022)	2 年目 R5(2023)	3 年目 R6(2024)	4 年目 R7(2025)	5 年目 R8(2026)
対象経費 (募集時に市が積算した人件費)	10,000,000				
各年度 経費計算額		10,000,000	10,045,000	10,136,410	10,423,270
変動率(前年度) (小数点第三位で四捨五入)		0.45%	0.91%	2.83%	(仮)△0.50%
対象経費 (変動率を乗じた額)		10,045,000	10,136,410	10,423,270	10,371,154
賃金スライド額 (消費税および地方消費税の額含む)		45,000	136,410	423,270	371,154
指定管理料 年度人件費		10,045,000	10,136,410	10,423,270	10,371,154

[算出例 2 非正規職員相当]

■変動率の算出方法

滋賀県最低賃金（滋賀労働局）から下記の式で算出

$$\text{変動率} = \frac{\text{X 年滋賀県最低賃金} - \text{(X-1)年度滋賀県最低賃金}}{\text{(X-1)年度滋賀県最低賃金}} \times 100$$

■適用する指標

※小数点第 3 位を四捨五入する。

滋賀県最低賃金（滋賀労働局）

年度	R4(2022)	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)
最低賃金時間額	927 円	967 円	1,017 円	—
変動率 (前年度比)	3.46% (31 円増)	4.31% (40 円増)	5.17% (50 円増)	(仮)△0.50%

<例> R6 年度変動率の算出式 (R7 年度賃金スライド額の算出に使用)

$$\frac{1,017 \text{ 円} - 967 \text{ 円}}{967 \text{ 円}} \times 100 = 5.17\%$$

■賃金スライド額の算出例

R4 年度開始の指定管理施設 対象経費：4,000,000 円

(単位：円)

	1 年目 R4(2022)	2 年目 R5(2023)	3 年目 R6(2024)	4 年目 R7(2025)	5 年目 R8(2026)
対象経費 (募集時に市が積算した人件費)	4,000,000				
各年度 経費計算額		4,000,000	4,138,400	4,316,765	4,539,942
変動率(前年度) (小数点第三位で四捨五入)		3.46%	4.31%	5.17%	(仮)△0.50%
対象経費 (変動率を乗じた額)		4,138,400	4,316,765	4,539,942	4,517,242
賃金スライド額 (消費税および地方消費税の額含む)		138,400	316,765	539,942	517,242
指定管理料 年度人件費		4,138,400	4,316,765	4,539,942	4,517,242

7 手続の流れ

- (1) 財産管理主管課は、雇用形態別の適用する指標の公表を受け、変動率および変動率を用いて算出した次年度の賃金スライド額を施設所管部署に提示する。
- (2) 施設所管部署は、次年度の予算において賃金スライド額を含めた指定管理料を要求する。
- (3) 予算の議決後、施設所管部署は、確定した賃金スライド額を含めた指定管理料を年度協定に記載する。
- (4) 施設所管部署は、年度協定に定めた支払計画に基づき賃金スライド額を含めた指定管理料を分割して指定管理者に支払う。

第2章 賃金スライド制度の運用

1 賃金スライド制度導入後のスケジュール

時期		概要	施設所管部署	財産管理主管課
指定期間 開始前	～7月	指定管理料の積算 募集要項等の作成	募集要項に賃金スライド制度に 関する事項を記載	
	8月	公募等		
	9月～10月	選定委員会(候補者の選定)		
	12月	議案提出、議決	指定議決・債務負担行為の設定	
	1月	告示	指定の告示	
	2月～3月	見積徴収～基本協定の締結	基本協定に賃金スライド制度に 関する事項を記載	
指定期間 中	1年目	4月1日	年度協定の締結	
		10月	民間給与実態調査 最低賃金等の公表	公表を受け、施設所管 部署に賃金スライド額 を提示
			次年度の当初予算編成	賃金スライド額に係る経費を次 年度予算で要求
		3月	議案提出、議決	次年度の事業計画確認 予算の議決(指定管理料)
	2年目以降	4月1日	年度協定の締結	賃金スライド額を含めた指定管 理料の記載
		4月以降	賃金スライド額を含めた 指定管理料の支払い	年度協定に定める支払計画に基 づき、賃金スライド額を含めた 指定管理料を分割して指定管理 者に支払う
		4月30日	事業報告書の提出	事業報告書等の確認
		(1年目と同じ流れ)		

2 その他

(1) 指定期間中に職員配置の変更が生じる場合

職員の臨時的増員等、年度途中の人員構成の一時的な変更に伴う人件費の変動については、指定管理者の負担とする。

(2) 指定期間の始期が4月1日以外の場合

①10月1日より前に指定期間が開始する場合は、次年度から賃金スライド制度を適用する。

②10月1日以降に指定期間が開始する場合は、次々年度から賃金スライド制度を適用する。

(3) 賃金スライド額の取扱いについて

賃金スライド額については、賃金スライド制度の主旨を踏まえ、原則として人件費に充てることとするが、指定管理者制度においては、組織運営を含む管理運営について指定管理者の創意工夫を生かし、効率的かつ効果的に実施されることが求められているため、職員への支払時期や方法等、実務上の取扱いについては指定管理者の裁量によるものとする。

(4) 既に指定管理者制度を導入している施設の取扱いについて

既に指定管理者制度を導入している施設については、本制度の考え方を準用し、令和7年度以降の人件費について見直しを行う。