指定管理者制度における賃金スライド制度の手引

令和８年５月

堺市総務局行政部行政総務課

目　次

趣旨 1
1　賃金スライド制度の概要 1
（1）基本的な考え方
（2）対象施設
（3）導入時期
2　賃金スライド制度の基本的事項 2
（1）対象となる職員
（2）対象となる人件費
（3）雇用形態の分類
（4）変動率
（5）リスク負担
（6）賃金水準の変動率がマイナスとなった場合の対応
3　賃金スライド制度運用のイメージ 5
（1）賃金水準が上昇した場合
（2）賃金水準が下降した場合
4　指定管理料の変更に関する事務手続 7
（1）選定時（指定期間開始前）
（2）スライド変動額計算年度
（3）指定管理料見直し年度
（4）指定管理料見直し翌年度
5　その他 8
（1）指定期間中に人員配置が変更になる場合
（2）指定期間の開始が４月１日以外の場合
（3）スライド変動額の取扱い

（参考）様式
様式１　賃金スライド制度の対象となる人件費に関する提案書
様式２　スライド変動額の決定通知
様式３　指定管理業務に係るスライド変動額の反映状況報告書

趣旨

本市においては、平成１６年度の指定管理者制度導入以降、指定期間中の賃金水準の変動に伴う人件費の増減については、あらかじめ事業者が想定した上で応募するものとし、また、指定後の人件費を含む物価変動等のリスクは指定管理者の負担としてきました。

しかしながら、指定管理者制度の運用において、施設で働く職員の適正な労働条件の確保に向けた取組は重要となっており、加えて、物価高騰や賃金の急激な上昇等、近年の社会情勢の変化が、施設の管理運営に影響を与える可能性があります。

そこで、施設で働く職員の労働環境を向上し、施設の適切な管理運営を維持し、ひいては市民サービスを低下させないため、人件費について一定以上の変動が認められる場合に、指定期間２年目以降の指定管理料を変動させる仕組み（以下「賃金スライド制度」という。）を導入します。

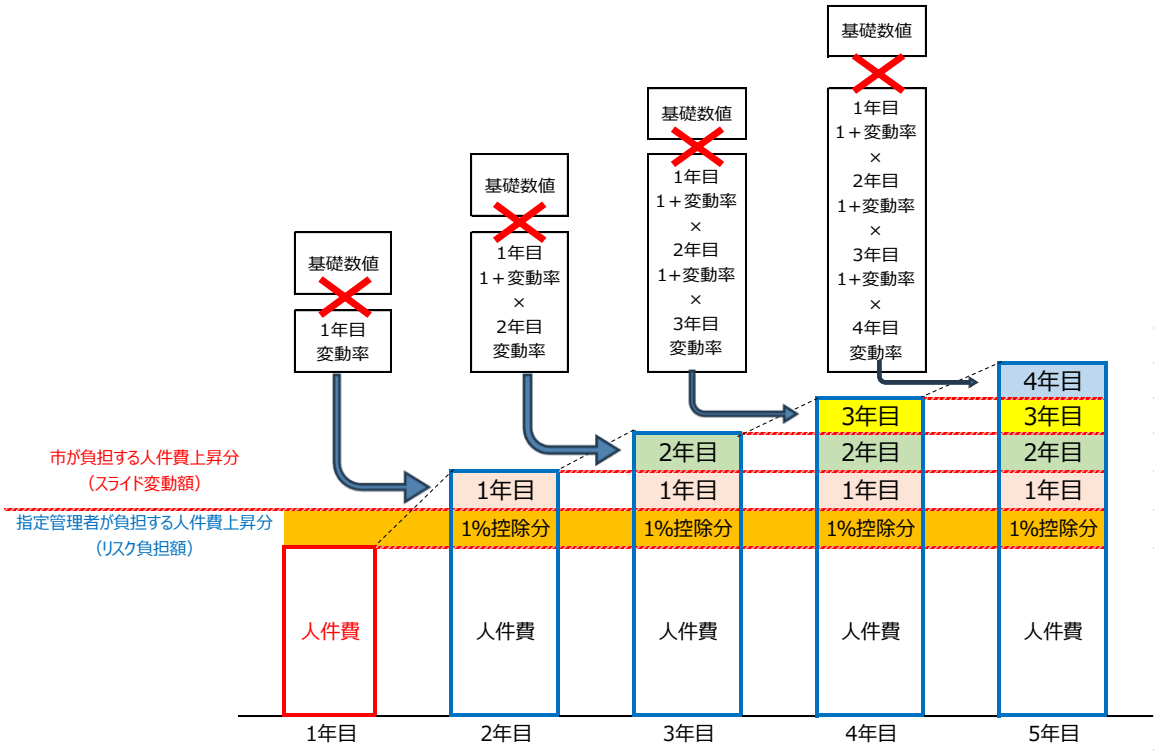
１　賃金スライド制度の概要

⑴　基本的な考え方

指定期間２年目以降、社会一般の賃金水準をはかる指標を基に算出した雇用形態ごとの変動率を用いて年度ごとの増減額を算出したものを「スライド基準額」とし、指定管理者から提案のあった賃金スライド制度の対象となる人件費総額の１％（以下「リスク負担額」という。）を控除した金額を「スライド変動額」とします。

市はスライド変動額がプラスの際は、翌年度の予算額として計上し、指定管理者は翌年度の施設運営に向けて、スライド変動額を踏まえた賃上げの実施を検討します。

ただし、指定後の物価等の上昇については基本的に指定管理者のリスクとして整理しているため、一定のリスク分担として、毎年度のスライド基準額の合計額が指定管理者から提案のあった賃金スライド制度の対象となる人件費総額の１％を超えるまではスライド変動額を支給しません。逆にスライド変動額がマイナスの際は、－１％を超える減額の場合のみ適用します。



⑵　対象施設

原則として、指定管理料の支出の有無に関わらず、すべての指定管理施設が対象となりますが、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（平成１１年法律第１１７号）又は都市公園法（昭和３１年法律第７９号）に基づき設置した公の施設で指定管理制度を併用する施設において、個別の事業契約などで賃金スライド制度と類似の制度を実施している場合は、本賃金スライド制度は適用しません。

⑶　導入時期

原則として、令和９年４月１日以降に指定期間を開始する施設から導入します。以後、順次指定期間の更新に併せて導入します。

２　賃金スライド制度の基本的事項

⑴　対象となる職員

対象となる職員は、指定管理者から直接雇用されている職員であり、直接、指定管理業務に従事する職員とします。ただし、以下に該当する職員は対象外となります。

【対象外となる職員】
- 本社で施設の管理運営を行う職員
- 自主事業に従事する職員
- 人材派遣による職員
- 一部業務の第三者への委託先等における事業者の職員（再委託先等を含む）

⑵　対象となる人件費

対象となる人件費は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第１１条に規定される賃金のうち、賃金水準の変動による影響を受けるものとします。また、賃金に応じて決定する法定福利費（事業者負担分）についても対象とします。以下は一例のため、指定管理者の給与形態等によって、手当等の名称や内容、取扱いが異なることが想定されます。指定管理者の取扱状況に応じて適切に判断してください。

なお、自主事業による人件費、通勤手当やその他賃金水準の変動により直接的な影響を受けないものについては、対象外とします。

【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すべてのものをいう。

（対象になる一例）　給与・賃金、賞与（期末・勤勉手当）、社会保険料　等
（対象外の一例）　通勤手当、住宅手当、健康診断費　等

⑶　雇用形態の分類

スライド基準額の積算に当たり、指定管理者が雇用している職員を雇用形態に応じて、「正

規職員」と「非正規職員」の２つに分類します。

なお、指定管理者の組織体制等によって、被雇用者の勤務形態は異なることが想定され、一律的な区別は困難なため、以下の考え方を参考に、実際の雇用状況に応じて適切に判断してください。

分類	雇用形態（呼称）	条件
正規職員	・正規職員 ・正社員又は社員 ・常勤職員	以下①・②の条件をすべて満たす者 ①雇用期間の定めのない者又は契約期間が指定期間と同等以上の者 ②１日７時間４５分、１週間３８時間４５分程度勤務する者
非正規職員	・パート又はアルバイト ・契約社員 ・嘱託職員 ・会計年度任用職員　など	以下①・②のうちいずれかに該当する者 ①正規職員と比較して１日の所定労働時間や労働日数が少ない者 ②雇用期間の定めがある者

⑷　変動率

賃金水準の変動率は、雇用形態の分類ごとにそれぞれ次の指標を次の算出方法で計算した変動率を用います。変動率は小数点第３位を四捨五入します。

分類	適用する指標	算出する変動率
正規職員	堺市人事委員会が公表する民間給与実態調査における「民間給与（月例給）」及び「特別給の支給割合（年間）」	当該年度の〔民間給与（月例給）〕×（１２＋〔特別給の支給割合（年間）〕）と前年度の同式を比較して得られた変動率
非正規職員	大阪労働局が公表する「大阪府最低賃金」	当該年度の最低賃金の額と、前年度の最低賃金の額を比較して得られた変動率

【正規職員】

$$\text{変動率}=\frac{\{\text{N年度月例給}\times(12+\text{N年度の特別給の支給割合})\}-\{\text{(N-1) 年度月例給}\times(12+\text{(N-1) 年度の特別給の支給割合})\}}{\text{(N-1) 年度月例給}\times(12+\text{(N-1) 年度特別給の支給割合})}\times 100$$

（算出例）Ｎ年度＝令和７年度の場合

$$\frac{426,976\times(12+4.65)-417,479\times(12+4.58)}{417,479\times(12+4.58)}\times 100 = \underline{\mathbf{2.71\%}}$$

【非正規職員】

$$\text{変動率} = \frac{\text{N年度の大阪府最低賃金の額} - \text{(N-1) 年度の大阪府最低賃金の額}}{\text{(N-1) 年度の大阪府最低賃金の額}} \times 100$$

（算出例）Ｎ年度＝令和７年度の場合

$$\frac{1,177 - 1,114}{1,114} \times 100 = \underline{\mathbf{5.66\%}}$$

⑸　リスク負担

市と指定管理者とのリスク分担の観点から、変動率がプラスの場合、賃金上昇分のうち一定部分までを指定管理者の負担とします。具体的には、毎年度のスライド基準額の合計額が指定管理者から提案のあった賃金スライド制度の対象となる人件費総額の１％に達するまでは指定管理者の負担とします。

また、変動率がマイナスになった場合には指定管理料の減額を行いますが、毎年度のスライド基準額の合計が指定管理者から提案のあった賃金スライド制度の対象となる人件費総額の－１％を超えるまでは市の負担とします。

事例１	**①人件費全体額** **１０，０００千円（正規職員　６，０００千円、非正規職員　２，５００千円、対象外　１，５００千円）** **②変動率（１年目 → ２年目）** **正規職員：１．５％、非正規職員：０．５％** **③スライド基準額（①×②）　※百円の単位を四捨五入** **１０３千円（正規職員：９０千円、非正規職員：１３千円）** **④リスク負担額（①の対象経費×１％）　※百円の単位を四捨五入** **８５千円** **⑤スライド変動額（③－④）** **１８千円**
事例２	**①人件費全体額** **１０，０００千円（正規職員　６，０００千円、非正規職員　２，５００千円、対象外　１，５００千円）** **②変動率（１年目 → ２年目）** **正規職員：△１％、非正規職員：△０．５％** **③スライド変動額（①×②）　※百円の単位を四捨五入** **△７３千円（正規職員：△６０千円、非正規職員：△１３千円）** **④リスク負担額（①の対象経費×△１％）　※百円の単位を四捨五入** **△８５千円** **⑤スライド変動額（③－④）** **適用なし（③が④の額の範囲内であるため）**

⑹　賃金水準の変動率がマイナスとなった場合の対応

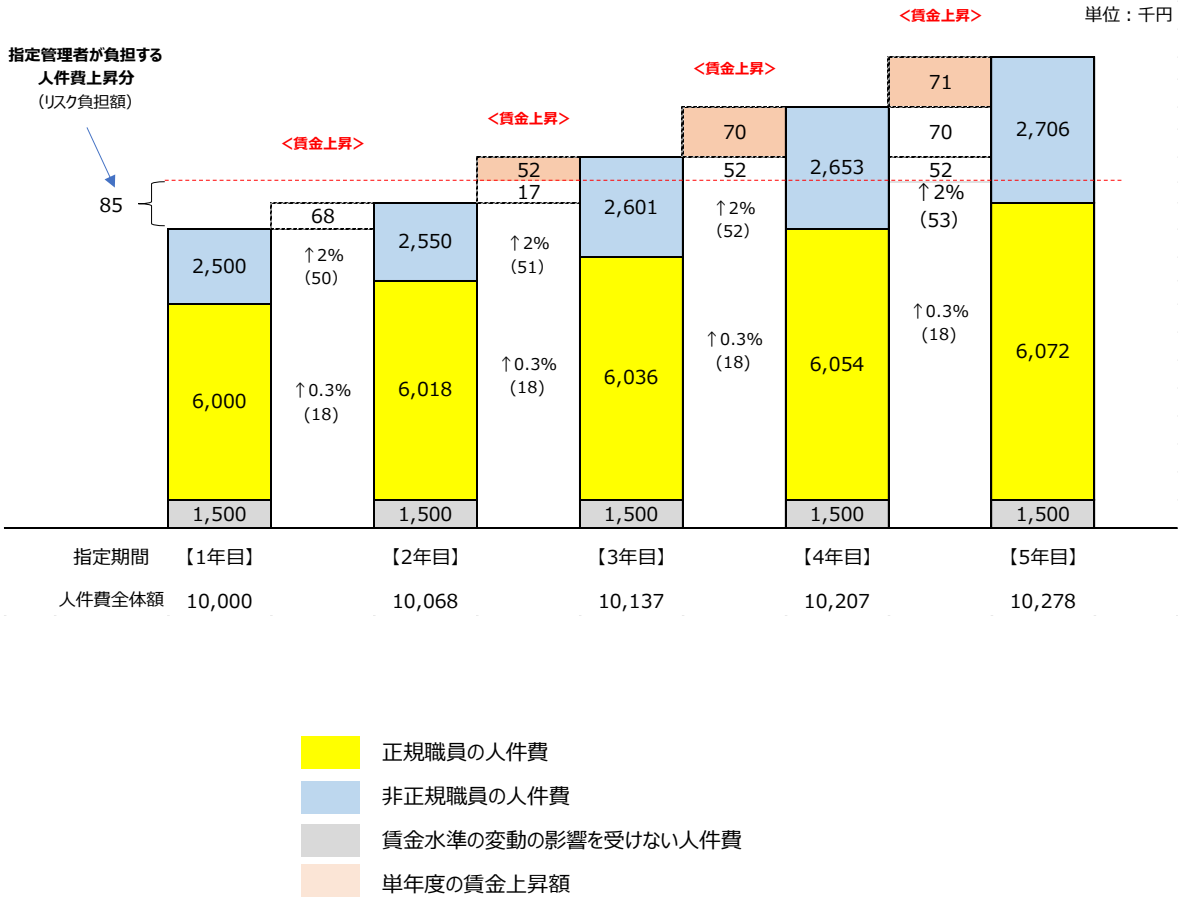
賃金水準の変動による人件費の見直しは、社会一般の情勢に合わせて行うものであり、賃金水準の変動率がマイナスになった場合には、前述のとおり既存の指定管理料から減額します。ただし、毎年度のスライド基準額（減額）の合計額が指定管理者から提案のあった賃金スライド制度の対象となる人件費総額－１％を超える減額の場合のみ適用します。

なお、指定管理料を当初から支出していない施設や、減額する額が指定管理料を上回る場合は、納付金として市に納付するものとします。

３　賃金スライド制度運用のイメージ

⑴　賃金水準が上昇した場合

【設定例】
・1 年目の人件費全体額　10,000 千円
（賃金スライド制度の対象となる人件費　8,500 千円（正規職員　6,000 千円、非正規職員 2,500 千円）、対象外の人件費　1,500 千円）
・変動率　正規職員　毎年 0.3%上昇
非正規職員　毎年 2%上昇
・リスク負担額　85 千円（8,500 千円×1%）

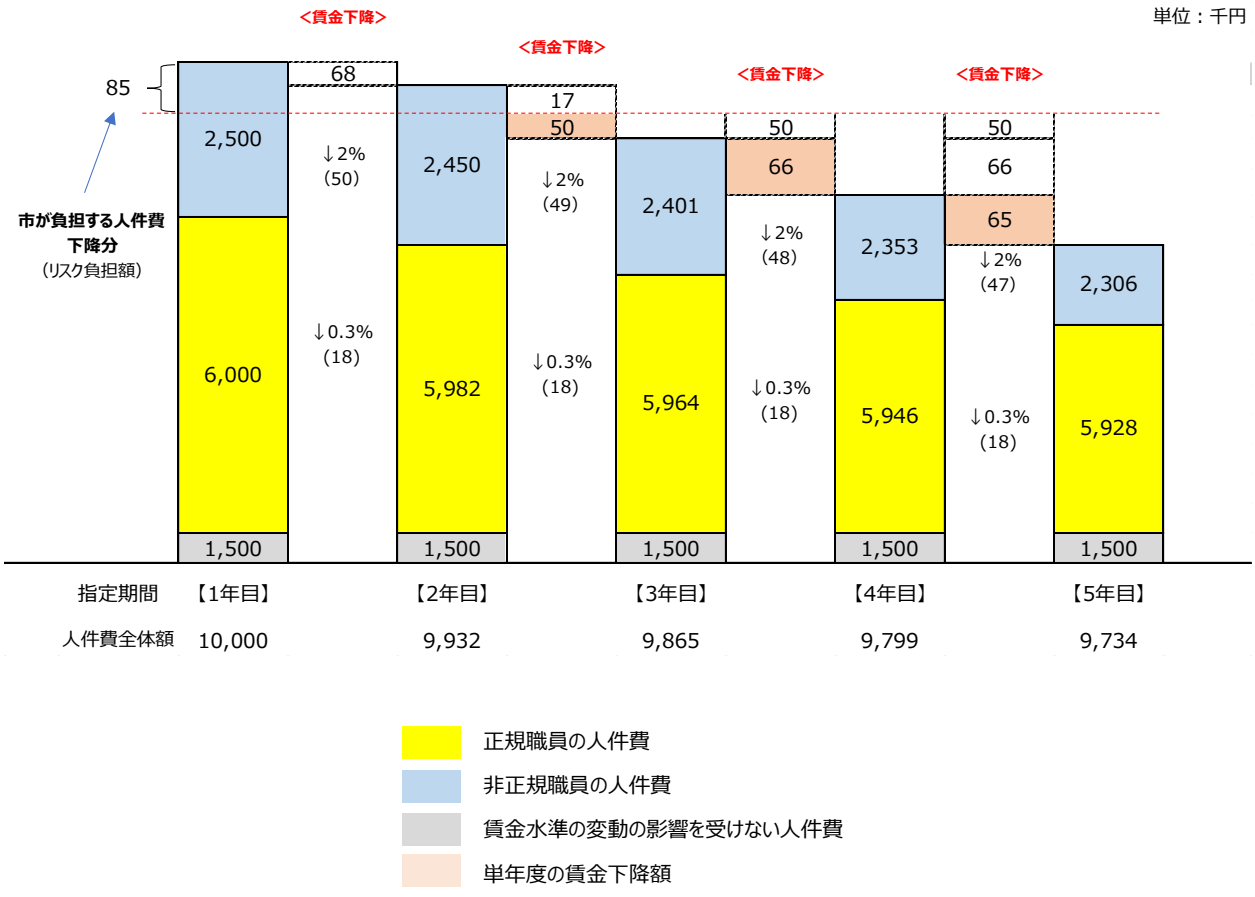


（単位：千円）

年目	雇用形態	積算	①スライド基準額	②リスク負担額	③単年度スライド変動額
1	－	なし	－		
2	正規職員	6,000（対象人件費）×0.30%（変動率）	18	85	指定管理者負担
	非正規職員	2,500（対象人件費）×2.00%（変動率）	50		
3	正規職員	6,000（対象人件費）×100.30%（1年目）×0.30%（2年目）	18		52
	非正規職員	2,500（対象人件費）×102.00%（1年目）×2.00%（2年目）	51		
4	正規職員	6,000（対象人件費）×100.30%（1年目）×100.30%（2年目）×0.30%（3年目）	18		70
	非正規職員	2,500（対象人件費）×102.00%（1年目）×102.00%（2年目）×2.00%（3年目）	52		
5	正規職員	6,000（対象人件費）×100.30%（1年目）×100.30%（2年目）×100.30%（3年目）×0.30%（4年目）	18		71
	非正規職員	2,500（対象人件費）×102.00%（1年目）×102.00%（2年目）×102.00%（3年目）×2.00%（4年目）	53		

⑵　賃金水準が下降した場合

【設定例】
- 人件費全体額　10,000 千円
  （賃金スライド制度の対象となる人件費　8,500 千円（正規職員　6,000 千円、非正規職員 2,500 千円）、対象外の人件費　1,500 千円）
- 変動率　正規職員　毎年 0.3%下降
  非正規職員　毎年 2%下降
- リスク負担額　85 千円（8,500 千円×1%）



（単位：千円）

年目	雇用形態	積算	①スライド基準額	②リスク負担額	③単年度スライド変動額
1	－	なし	－		
2	正規職員	6,000（対象人件費）×△0.30%（変動率）	18	85	市負担
	非正規職員	2,500（対象人件費）×△2.00%（変動率）	50		
3	正規職員	6,000（対象人件費）×99.70%（1年目）×△0.30%（2年目）	18		△ 50
	非正規職員	2,500（対象人件費）×98.00%（1年目）×△2.00%（2年目）	49		
4	正規職員	6,000（対象人件費）×99.70%（1年目）×99.70%（2年目）×△0.30%（3年目）	18		△ 66
	非正規職員	2,500（対象人件費）×98.00%（1年目）×98.00%（2年目）×△2.00%（3年目）	48		
5	正規職員	6,000（対象人件費）×99.70%（1年目）×99.70%（2年目）××99.70%（3年目）×△0.30%（4年目）	18		△ 65
	非正規職員	2,500（対象人件費）×98.00%（1年目）×98.00%（2年目）×98.00%（3年目）×△2.00%（4年目）	47		

４　指定管理料の変更に関する事務手続

⑴　選定時（指定期間開始前）

施設所管課は、指定管理者を募集する際に、募集要項等に対象となる人件費について、「賃金スライド制度」を導入し、指定管理料が増減する場合があることや、市に納付する場合があることを明記します。また、スライド基準額を積算するための（様式１）「賃金スライド制度の対象となる人件費に関する提案書」を他の応募書類とあわせて用意します。

次に、応募団体から他の応募書類とあわせて、（様式１）「賃金スライド制度の対象となる人件費に関する提案書」の提出を受け、収支計画書に記載されている人件費と齟齬が生じていないか確認します。

施設所管課は指定議案の議決後に、指定管理者を指定し、その後に協定を締結します。その際に「賃金スライド制度」を導入していることを明記します。

⑵　スライド変動額計算年度

行政総務課は、当該年度に堺市人事委員会が公表する民間給与実態調査及び大阪労働局が公表する大阪府最低賃金を基に、雇用形態別の変動率を計算し、施設所管課に通知を行います。

施設所管課は、変動率を基にスライド基準額及びリスク負担額を算定した上でスライド変動額を算出し、（様式２）「スライド変動額の決定通知」を用いて指定管理者に通知を行います。なお、スライド基準額及びリスク負担額の算出に当たっては、百円の単位を四捨五入するものとします。

指定管理者は、通知を参考に賃上げ（賃下げ）の実施を検討した上で、次年度の年度事業計画等に反映し、施設所管課はそれを確認した上で当該計画の承認を行います。

⑶　指定管理料見直し年度

市と指定管理者は、年度事業計画を基に、賃上げ（賃下げ）を加味した指定管理料を指定期間当初に締結した協定書に反映し、変更協定の締結を行います。

指定管理者は、スライド変動額を原資に賃金水準の変動に適切に対応し、施設所管課は定期報告やモニタリング等の機会を通じて、賃金支給の実態を把握します。実態の把握に当たり、指定管理者は賃金台帳等の必要な資料の提出に協力するものとします。

⑷　指定管理料見直し翌年度

指定管理者は、前年度の事業報告書の提出とあわせて（別紙３）「実績額報告書」を市に提出します。

施設所管課は、報告書を参考に賃金水準の変動に伴う賃上げ（賃下げ）の対応状況について確認を行い、対応が行われていなかった場合は、事実関係及び理由の確認を行います。もし、対応が行われず、かつ、合理的な理由もない場合は指定管理者に対して改善を求めるほか、スライド変動額がプラスの場合は、指定管理料の返還を求めることができます。また、スライド基準額の算出根拠となる数値等に明らかな誤りや雇用実態との乖離がある場合等は、協議の上、資料の再提出を求めることができます。

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>行政総務課</th><th>施設所管課</th><th>指定管理者</th></tr>
<tr><td colspan="2">選定時</td><td></td><td>賃金スライド制度に関する事項等を募集要項等に明記して、指定管理者を募集</td><td>・賃金変動の影響を受ける人件費と受けない人件費を整理
・事業計画と賃金スライド制度の対象経費に係る資料を提出（様式１）</td></tr>
<tr><td colspan="2">協定締結・計画提出時</td><td></td><td colspan="2">・賃金スライド制度の導入を明記した協定書を締結</td></tr>
<tr><td rowspan="3">スライド変動額計算年度</td><td>10月頃</td><td>施設所管課に雇用形態別の変動率を通知</td><td>・雇用形態別にスライド変動額を積算し、指定管理者に通知（様式２）
・スライド変動額を加味して、翌年度の指定管理料を算出し予算要求</td><td>スライド変動額の通知を踏まえて翌年度の年度事業計画（賃上げ又は賃下げ）の検討</td></tr>
<tr><td>2月頃</td><td></td><td>指定管理者にスライド変動額の査定額を連絡</td><td></td></tr>
<tr><td>3月頃</td><td></td><td>年度事業計画の承認</td><td>年度事業計画の提出</td></tr>
<tr><td rowspan="2">指定管理料見直し年度</td><td>4月</td><td></td><td colspan="2">・年度事業計画を踏まえて協定内容を変更し、協定締結
・指定管理料の支払い</td></tr>
<tr><td>随時</td><td></td><td colspan="2">定期報告やモニタリング等による賃上げの反映実態の確認</td></tr>
<tr><td>指定管理料見直し翌年度</td><td>4月～7月頃</td><td></td><td></td><td>指定管理者から事業報告書にあわせて報告書を提出（様式３）</td></tr>
</table>

５　その他

⑴　指定期間中に人員配置が変更になる場合

突発的な職員の欠員や、臨時的な増員等、年度途中の職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なります。

ただし、市側の事情による指定期間中の管理区域の変更等、指定管理業務の前提に変更があり、それにより職員配置の変更（軽微な変更を除く）が生じ、同様の状況が当該年度以降も継続

する場合や、複数年度にわたり、恒常的かつ大幅な職員構成等の変更が生じる場合は、市との協議により（様式１）「賃金スライド制度の対象となる人件費に関する提案書」の記載内容を変更することができるものとします。

⑵　指定期間の開始が４月１日以外の場合

新規施設など、指定期間の開始が４月１日以外の施設について、翌年度のスライド変動額の計算を行うまでに指定期間が開始している場合は、翌年度の指定管理料から賃金スライド制度の対象とします。

⑶　スライド変動額の取扱いについて

スライド変動額については、賃金スライド制度の目的・趣旨を踏まえ、原則として人件費に充てることとします。しかしながら、指定管理者制度においては、施設の管理運営について、指定管理者の創意工夫により、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します。

賃金スライド制度・様式１

賃金スライド制度の対象となる人件費に関する提案書

令和　　年　　月　　日

堺 市 長　　殿

申請者　所在地（住所）
団体名
代表者職氏名

堺市〇〇館指定管理業務に当たり、賃金スライド制度の対象となる人件費について、以下のとおり提案します。

１　基礎単価

雇用形態	役職・職種	対象人件費（円）
正規職員		
非正規職員		

※役職や職種によって、金額が異なる場合など必要に応じて行を追加してください。

２　配置予定人数

雇用形態	役職・職種	配置予定人数（人）
正規職員		
非正規職員		

※必要に応じて行を追加してください。

＜注意事項＞

・「対象人件費」は雇用形態別に対象となる人件費を記入してください。
・「対象人件費」は賃金水準の変動を受けるものが対象となりますので、通勤手当、住宅手当等の賃金水準の変動を受けない手当は除外してください。
・「対象人件費」の額は、基本的に指定期間初年度１年間の人件費見込額としますが、初年度が休館期間を伴う場合等、通常の運営では無い場合は、通常の１年間運営する場合の人件費見込額としてください。また、一人一年当たりの額を記載してください。
・配置予定人数欄には、指定期間における配置予定人数を記入してください。

賃金スライド制度・様式２

○○第　　号
令和　　年　　月　　日

堺市○○館指定管理者
所在地（住所）
名称又は商号
代表者職氏名　　様

堺市長　○○　○○

令和○年度○○館指定管理業務に係るスライド変動額の決定について（通知）

賃金水準の変動率を踏まえた賃金スライド制度に基づき、令和○年度指定管理業務に係るスライド変動額について下記のとおり決定しましたので通知します。今後、年度事業計画書等の作成に当たり、適切に賃金に反映いただきますようお願いいたします。

なお、スライド変動額を含めた指定管理料については、今後、市議会の議決を経て決定されることを申し添えます。

記

１　令和○年度に適用する変動率

雇用形態	変動率（%）
正規職員	
非正規職員	

２　令和○年度のスライド変動額

円　（消費税及び地方消費税の額を含む）

※減額の場合は△表示

（担当）
堺市○○局○○部○○課
担当者：○○　電話：072-XXX-XXXX
E-mail：　　@city.sakai.lg.jp

賃金スライド制度・様式３

令和　　年　　月　　日

堺 市 長　殿

堺市〇〇館指定管理者
所在地（住所）
名称又は商号
代表者職氏名

指定管理業務に係るスライド変動額の反映状況報告書

令和〇年度堺市〇〇館指定管理業務に係るスライド変動額の反映状況について、次のとおり報告します。

１　スライド変動額の反映状況

□　人件費に反映した →以下、２・３も記載	（具体的な内容・理由）
□　人件費に反映していない	

２　平均改定額

雇用形態	改定内容
正規職員	
非正規職員	

３　スライド変動額を原資とした一時金（特別賞与等）の支給

雇用形態	支給内容
正規職員	
非正規職員	

＜注意事項＞
・毎年度終了後、協定書に基づく事業報告書の提出期限までに報告してください。
・賃金水準の変動を受けるものが対象となりますので、通勤手当、住宅手当等の賃金水準の変動を受けない手当は除外してください。
・２及び３については、スライド変動額の人件費への反映が確認できれば、記載方法は問いません。