
指定管理者制度における賃金スライド制度の手引き

令和 7 年 4 月

札幌市総務局

目次

はじめに

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	
2	賃金スライド制度の基本的事項	・ ・ ・ ・ 2
	(1) 対象となる職員・対象となる人件費について	
	(2) 雇用形態の分類について	
	(3) 賃金水準の変動率について	
	(4) 指定管理者のリスク負担について	
	(5) 賃金水準スライド予算と実際の支給額との関係	
	(6) 賃金水準の変動率がマイナスとなった場合の対応について	
3	指定管理費予算および賃金スライド額支給の作業の流れ	・ ・ ・ ・ 6
	(1) 指定期間各年度の収支計画書提出時〔人件費計画額の提出〕	
	(2) 改革推進室から各指定管理者へ〔変動率の通知〕	
	(3) 指定管理各年度の予算要求時〔賃金スライド基準額の予算要求〕	
	(4) 指定管理2年目以降各年度の年度当初～〔賃金増額の確認・支給・照合〕	
4	その他	
	(1) 指定期間中に基礎単価・人員配置が変更となる場合	・ ・ ・ ・ 9
	(2) 年度の途中から指定期間開始となる場合	
	(3) PFI 法に基づく指定管理施設	

はじめに

これまでの指定管理者制度の運用では、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、あらかじめ事業者が想定した上で応募するものとして、指定管理費の積算に反映することはしていませんでした。

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り組みは重要となっており、特に最低賃金は毎年3%程度上昇するなど変動が大きくなっていることから、指定管理施設で働く職員の適正な賃金水準への対応を行う必要性が増しております。

そこで、社会一般の雇用労働環境の目安である賃金水準の変動に応じて、2年目以降の指定管理費を変更する仕組み（以下「賃金スライド制度」という。）を導入します。

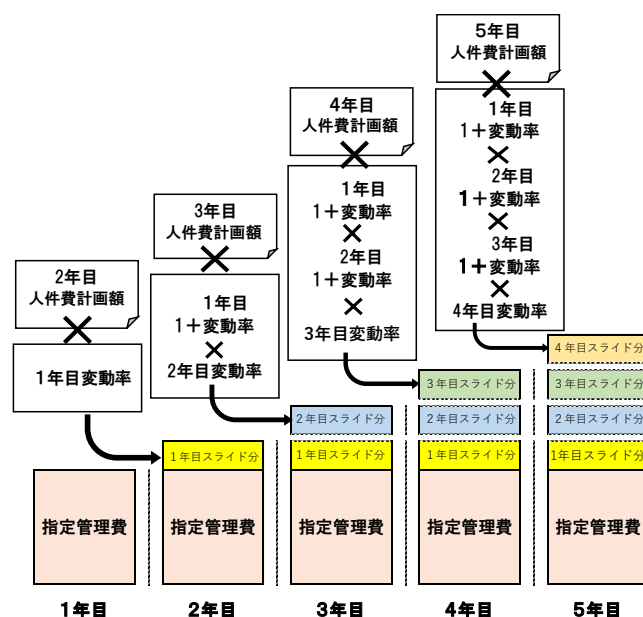
1 賃金スライド制度の概要

(1) 基本的な考え方

指定管理者が選定時に計画した各年度の正規・非正規区分ごとの人件費に社会一般の賃金水準をはかる指標を基に算出した変動率を乗じて算出（以下イメージ図を参照。）した金額から、1年目人件費計画額の1%を控除した金額を「スライド基準額」として算出します。

スライド基準額は翌年度の予算額として計上し、翌年度はスライド基準額を上限に、実際に賃上げを行った分を支給します。

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、毎年度のスライド額の合計が1年目人件費計画額の1%を超えるまでは、スライド額を支給しません。



(2) 対象施設

すべての指定管理施設が対象となります。賃金スライド制度の導入前から指定を受けている施設については、導入の意向がある場合のみ指定管理者と協議のうえ協定改定を行い、制度導入を行います。

2 賃金スライド制度の基本的事項

(1) 対象となる職員・対象となる人件費

対象となる職員は、指定管理業務に従事する職員（※）とします。本社で施設の管理運営を行う職員や自主事業に従事する職員、及び業務の再委託等による事業者の職員は対象外となります。

※同一の法人に雇用される職員が人事異動等により、指定管理施設から別の指定管理施設へ異動する場合は対象となります。

（「同一の法人に雇用される職員が人事異動等により、指定管理施設から別の指定管理施設へ異動する場合」とは以下の両方を満たす場合をいう）

- ・ 雇用環境調査による前回の賃金の調査基準日から、今回の調査基準日までの期間（例：令和6年4月1日から令和7年4月1日まで）、継続して指定管理業務に従事している
- ・ 同期間において、同一の法人に継続して雇用されている

対象となる人件費については、労働基準法第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。

※参考：労働基準法

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。

(2) 雇用形態の分類について

人件費の見直しは雇用形態（正規職員・非正規職員）ごとに分けて行いますが、以下のとおり分類します。

雇用形態	分類	定義
正規職員	正規職員	雇用している労働者で、雇用期間の定めのない者、いわゆる正社員
・パート、アルバイト ・契約職員 ・嘱託職員 ・上記以外のもの	非正規職員	以下いずれかに該当するもの ・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もの ・雇用期間の定めがあるもの

(3) 賃金水準の変動率について

賃金水準の変動率は、雇用形態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。

ア 正規職員

(ア) 指標

札幌市人事委員会が公表する民間給与実態調査から算出した変動率

(イ) 算出方法

次の式により求められた値を小数点第三位で四捨五入して算出します。

【(O+1)年度の指定管理費の場合】	
変動率 (%)	
=	$\frac{\text{O年度民間給与実態調査における月例給} - \text{(O-1)年度民間給与実態調査における月例給}}{\text{(O-1)年度民間給与実態調査における月例給}} \times 100$

(ウ) 算出例（○年度＝令和4年度の場合）

$$\frac{349,974 - 349,125}{349,125} \times 100 = \underline{\underline{0.24\%}}$$

イ 非正規職員

(ア) 指標

北海道労働局が公表する北海道最低賃金の変動率

(イ) 算出方法

次の式により求められた値を小数点第三位で四捨五入して算出します。

【(○+1)年度の指定管理費の場合】

$$\text{変動率 (\%)} = \frac{\text{○年度の北海道最低賃金の額} - (\text{○-1} \text{年度北海道最低賃金の額})}{(\text{○-1} \text{年度の北海道最低賃金の額})} \times 100$$

(ウ) 算出例 (○年度＝令和4年度の場合)

$$\frac{920 - 889}{889} \times 100 = \underline{\underline{3.49\%}}$$

(4) 指定管理者のリスク負担について

札幌市と指定管理者とのリスク分担の観点から、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、支給額の計算において、毎年度のスライド額の合計が 1年目の人件費計画額の1%に達するまでは指定管理者の負担といたします。

	(前提)	(計算)
例1	1年目人件費計画額：1,000万円 1年目変動率：3%（参考） (1年目 ➡ 2年目) 実際の人件費増加分：30万円	1年目人件費計画額の1%＝10万円 2年目支給額＝30万円－1年目人件費計画額の1%10万円＝20万円
例2	1年目人件費計画額：1,000万円 1年目変動率：3%（参考） 2年目変動率：3%（参考） (1年目 ➡ 2年目) 実際の人件費増加分：5万円 (2年目 ➡ 3年目) 実際の人件費増加分：10万円	1年目人件費計画額の1%＝10万円 2年目支給額＝0円（5万円＜1年目人件費計画額の1%10万円） 3年目支給額＝15万円－1年目人件費計画額の1%10万円＝5万円

(5) 予算額（賃金スライド基準額）と実際の支給額との関係

指定管理者から指定期間中の年度ごとの人件費を正規・非正規区分ごとにあらためて提出いただきます。

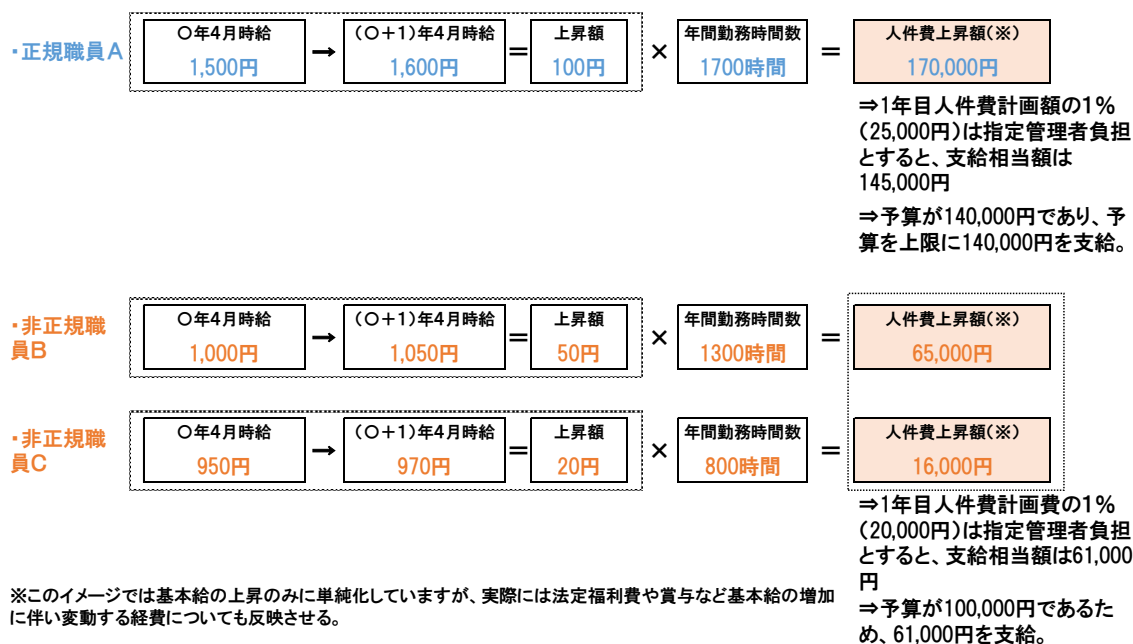
翌年度分の人件費に、初年度から当年度までの賃金水準の変動率を乗じて算出した増減額から、1年目人件費計画額の1%を控除した金額をスライド基準額として算出し、翌年度の予算額として計上します。

なお、算出した金額が1年目人件費計画額の1%に満たない場合は、その累計額が1%を超えるまではスライド基準額に計上しません。

実際に支給する金額については、当該予算額を上限とし、前年度から継続して雇用されている職員の当年度4月と前年度の4月（前年度途中で任用された職員は任用時）の時給額等を比較し、実際に賃上げを行ったその差額分を確認した上で支給します。

例：スライド基準額が 正職員分140,000円、非正規職員分100,000円

1年目人件費計画額の1%が正職員分25,000円、非正規職員分20,000円の場合



(6) 賃金水準の変動率がマイナスとなった場合の対応について

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、実際の賃金額も下がった場合に限り、既存の指定管理費から減額する運用とします。ただし、毎年度のスライド額（減額）の合計が1年目人件費計画額の1%を超える減額の場合のみ適用します。

3 指定管理費予算および賃金水準スライド額支給の作業の流れ

		札幌市	指定管理者
(1) 指定期間 開始前			[人件費計画額の提出] 賃金スライドの算定の基礎となる指定期間中の年度ごとの人件費計画額を雇用形態ごとに算出し提出
計算を行う年度	(2) 9月頃	[変動率の通知] 改革推進室より各指定管理者向けに、雇用形態ごとの変動率を通知	通知を参考に、翌年度の賃上げ実施を検討
	(3) 9～10月頃	[賃金スライド基準額の予算要求] 指定管理者から提出のあった人件費計画額に上記変動率を掛け合わせ、翌年度の賃金スライド基準額を算出し予算要求	
(4) 翌年度	4～9月（※）	[賃金増額の確認] 指定管理者に対し、雇用環境調査を実施し、4月分給与の支払い状況を確認。	- 賃金増額 - 雇用環境調査の回答
	随時	[協定改定・支給] - 雇用環境調査から算出した、人件費上昇分を把握し、スライド基準額を上限に、指定管理者への支払い額を確定させ、協定書の改定を実施する。 - 改定後の協定書をもとに、スライド支給額を指定管理費本体の支払いと合わせて支払う。	- 協定改定 - 請求
	業務 検査時	[照合] 業務検査で、雇用環境調査で記載された賃金額が正しいか賃金台帳等と照合して確認する。（対象者が多い場合は一定割合を抽出して実施する）	

※指定管理者の状況に応じて、雇用環境調査の提出時期を調整可能とします。

(1) 指定期間開始前〔人件費計画額の提出〕

指定管理者は、賃金スライド基準額の算定の基礎となる指定期間中の年度ごとの人件費計画額について、正規・非正規区分ごとに分けて算出をし、様式「収支計画書の積算根拠（人件費）」により提出します。

指定管理者の選定時に、指定期間中の収支計画書は提出済みですが、施設所管課はあらためて、提出された様式をもとに正規・非正規区分ごとの人件費計画額を確認します。

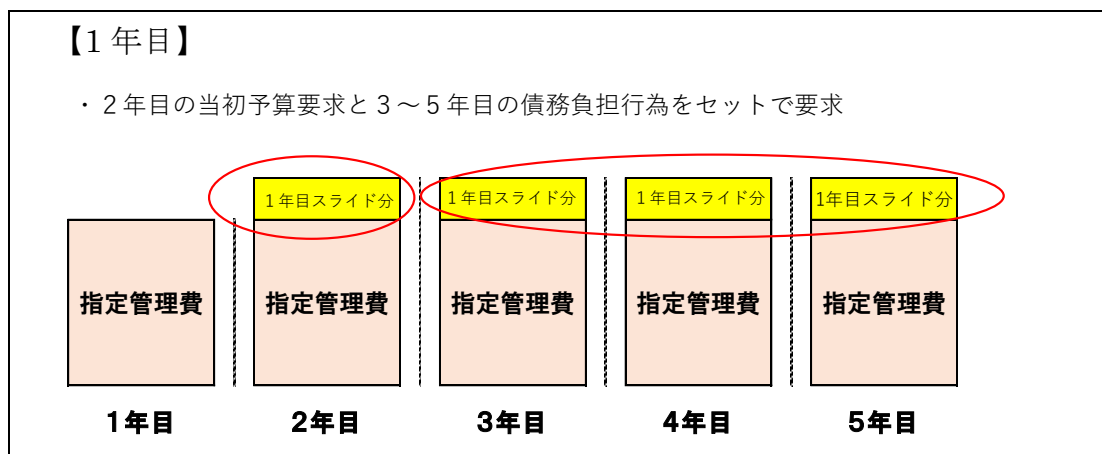
※指定期間開始前・・・本制度導入初年度となる令和5年度のみ、5年度に提出いただきます。

(2) 改革推進室から各指定管理者へ〔変動率の通知〕

各指定管理者が翌年度の賃金スライド基準額をもとに賃上げの検討を行うことができるように、毎年度の民間給与実態調査における月例給および最低賃金から賃金スライド基準額を計算するための変動率についての通知を各指定管理者あて発出し、各施設所管課を通じてお知らせします。

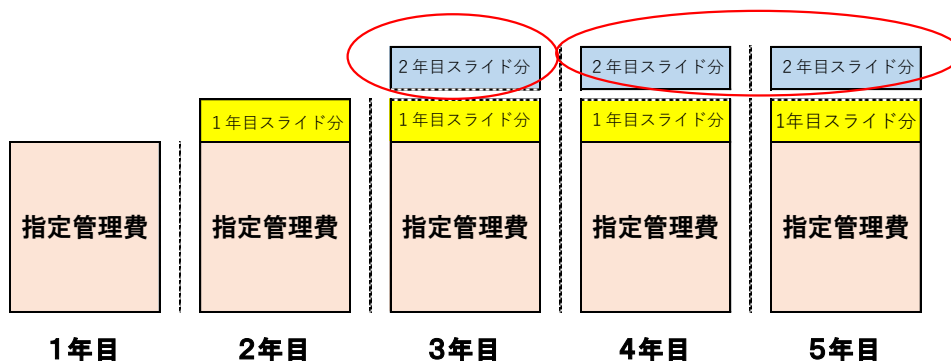
(3) 指定管理各年度の予算要求時〔賃金スライド基準額の予算要求〕

各施設所管課は、上記(2)の変動率を上記(1)の人件費計画額に乗じて算出した増減額から、1年目人件費計画額の1%を控除した金額をスライド基準額とし、毎年度の指定管理費に加算して予算要求します(翌年度支給するスライド支給額は、翌々年度以降も同額を支給するため、翌々年度以降の債務負担行為増額についても合わせて予算要求します)。



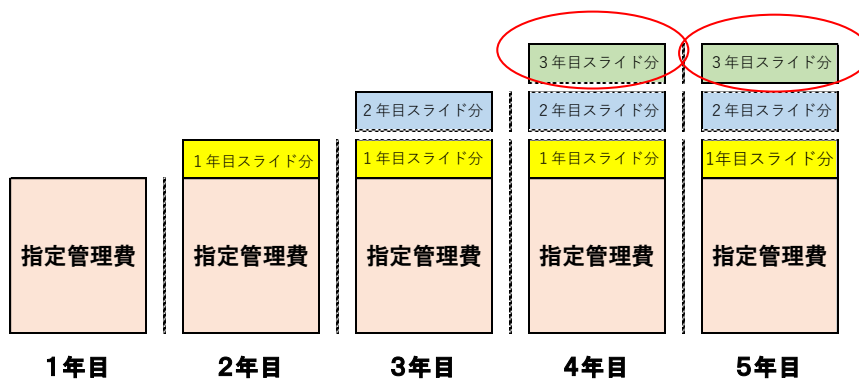
【2 年目】

- ・ 3 年目の当初予算要求と 4 ～ 5 年目の債務負担行為をセットで要求



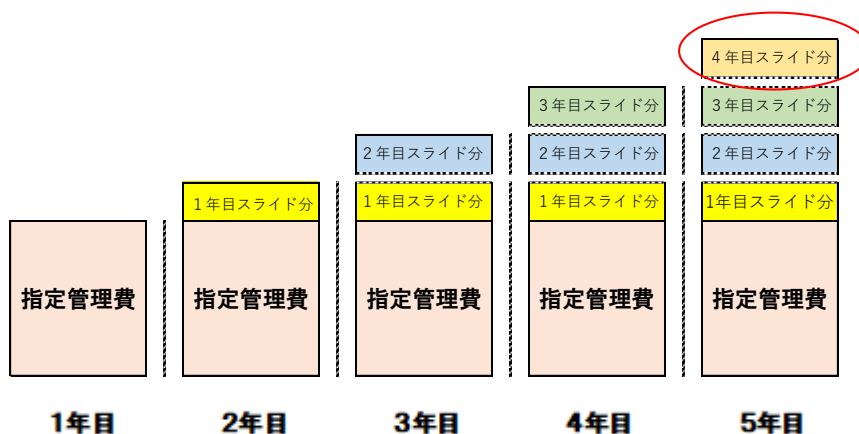
【3 年目】

- ・ 4 年目の当初予算要求と 5 年目の債務負担行為をセットで要求



【4 年目】

- ・ 5 年目の当初予算要求



(4) 指定管理 2 年目以降各年度の年度当初～〔賃金増額の確認・支給・照合〕

指定管理者は雇用環境調査により、4 月分の給与・賃金における、各職員の時給額や社会保険加入の有無や賞与の有無およびその支給月数について、回答します。

施設所管課は、提出のあった雇用環境調査の結果から、各職員の当年度 4 月分と前年度 4 月分の時給額を比較し、実際に賃上げを行ったその差額分を確認し、協定改定を行った上で、支給します。

なお、この時点で雇用環境調査に記載のある賃金額等の挙証書類の提出は求めませんが、毎年度行う業務検査の中で、雇用環境調査の記載のある数値と賃金台帳等と照合し、調査数字が適正であることを確認してください（雇用人数が多い場合などは、一部抽出した上での照合でも構いません）。

4 その他の取扱い

(1) 指定期間中に人員配置が変更になる場合

突発的な職員欠員への対応や、臨時的増員など、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します。

(2) 指定期間開始が 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、翌年度の見直し計算を行うまでに指定期間が開始している場合は、翌年度の指定管理費から見直し計算の対象とします。

(3) PFI 法に基づく指定管理施設

PFI 法に基づく指定管理施設については、個別の事業契約に基づき物価調整を行うため、本制度は適用しません。

□改正履歴

改正日	改正内容
R5.9	当初策定
R7.4.1	同一法人内で同じ職員が指定管理施設間を異動する場合の取扱いについて規定

（直近改正の解説）令和 7 年（2025 年）4 月 1 日改正

これまで、賃金スライド制度の支給額算出に当たっては、その指定管理施設に引続き 2 年以上従事した職員の賃上げ額のみを算出基礎としていました。

すなわち、同一の法人が複数の指定管理施設の指定管理者となっているときに、人事異動などによって、ある施設から他の施設に職員の配置が換わった場合には、その職員の異動直後の年度において賃上げを行っていたとしても、賃金スライド支給額の算出基礎に含めないこととしていました。

この点について、改正日以降、指定管理者が行う賃金改定の実態により即した制度とするため、同一の法人が指定されている施設間の異動であれば、職員が別の施設に異動した場合でも、その賃金の変動幅を支給額の算定基礎に含めて支給額を決定する取扱いとしました。

本改正により、指定管理者は、上記 3 の作業の流れの(4)に掲げる「雇用環境調査の回答」において、札幌市に提出する様式に、新たに施設間の異動の区分を記載いただくこととなります。

この改正は、令和 7 年 4 月 1 日以降の賃金改定（令和 7 年度賃金スライド支給分）から適用することとし、それ以前の支給額の遡及変更は行いません。