

○ 指定管理者制度における賃金スライド制度の導入について

1 背景・目的

指定管理者制度は、公の施設の管理に民間部門の能力やノウハウを幅広く活用しつつ、市民サービスの向上や行政コストの削減を図るために導入された制度です。

本市の指定管理者制度における、人件費のリスク分担については、協定上の定めがなく、指定管理者の責任と裁量に委ねられています。近年、民間給与や最低賃金が上昇するなか、指定管理者制度導入施設で働く職員の適正な労働条件の確保に向け、その職員に対する適正な賃金水準への対応を行う必要性が増してきています。

そこで、施設で働く職員の労働環境の向上、施設の適切な管理運営の維持を目的として、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に係る委託料（以下「管理委託料」という。）を変更する仕組み（以下「賃金スライド制度」という。）を導入いたします。

2 賃金スライド制度の概要

（１）実施時期

令和7年4月から制度を導入します。（管理委託料の変更は令和8年度）

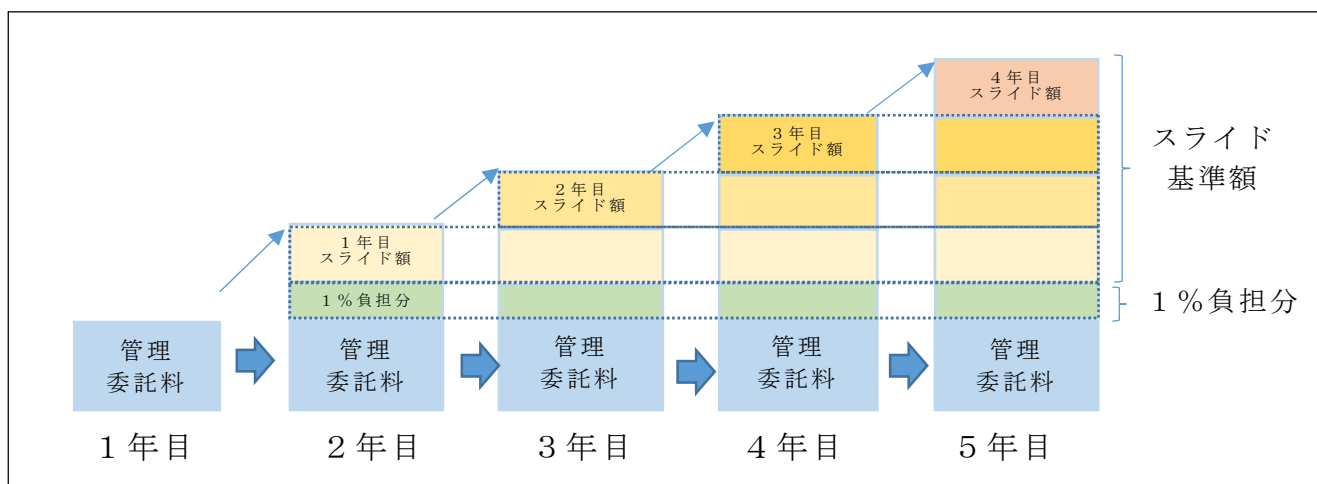
（２）対象施設

既存施設を含め、原則、導入を希望する全指定管理施設を対象とします。

（３）管理委託料変更の考え方

- 指定期間2年目以降の管理委託料について、選定時に指定管理者から提案された人件費計画額をもとに賃金水準の変動を反映するための見直し計算を行い、実際に行った賃金水準の変動に応じて、翌年度以降の管理委託料に反映します。
- 1年目人件費計画額の1%は指定管理者のリスク負担とします。

【賃金スライド制度のイメージ図】



（４）対象者

指定管理業務に従事する職員のうち、指定管理者から直接雇用されている者（自主事業、再委託等の事業者の職員は対象外）を対象とします。

雇用形態	定 義
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
非正規職員	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、または雇用期間の定めがあるもの（パート、アルバイト、契約職員など）

（５）対象経費

管理委託料の人件費における労働基準法第１１条に規定される賃金のうち、賃金水準の変動により影響を受けるものを人件費計画額として提案します。

（６）賃金水準の変動等

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します。

雇用形態	適用する指標（変動率）
正規職員	北海道人事委員会が公表する民間給与実態調査における月例給を前年度と比較して得た変動率
非正規職員	北海道労働局が公表する北海道最低賃金の額を前年度と比較して得た変動率

【賃金スライド制度の見直し額（スライド基準額）算出イメージ】

$$\text{スライド基準額} = \text{人件費計画額} \times \text{変動率} - 1\text{年目人件費計画額の}1\%$$

※ ３年目以降は、各年度分の賃金水準の変動による見直し額が積み上がります。

※ 支払いの際には、指定管理者から各事業年度開始前に賃金水準反映後の人件費計画額を改めて提出していただき、その実績に応じて、支給額を確定します。