

## **指定管理者制度における賃金スライド制度の手引き**



**浜松市**

2025年5月



## **1 目的・趣旨**

本市における指定管理者制度の運用では、指定期間中の人件費は、前回公募時に上限とした人件費に、国税庁民間給与実態調査を踏まえた給与の伸び率を勘案した額を上乗せし、積算していました。

しかしながら、近年、静岡県の最低賃金は毎年大幅に上昇しており、人件費の高騰が指定管理者の経営リスクにつながり、ひいては業務履行の質の低下を招く恐れもあると考えられます。

このため、指定管理者の健全経営を通じた施設の適切な運営管理や、業務の適正な履行の確保を目的として、社会一般の雇用労働環境の目安である賃金水準に一定以上の変動が見られた場合に、相当額の見直しを行う仕組み（以下、「賃金スライド制度」という。）を導入します。

## **2 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を算出し、一定以上の変動が見られた場合に、翌年度にそれに対応した増減を行います。

社会情勢の変動に応じて行うものであり、賃金水準が上がった場合、市は増額分を指定管理者に支払い、賃金水準が下がった場合、指定管理者は減額分を市に納付します。

## **3 対象施設**

原則、指定管理者制度を導入している全施設に導入します。

※病院事業会計による施設は対象外となります。

※PFI法（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）に基づく事業での指定管理者制度導入施設等において、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対象外となります。

## **4 導入時期**

令和8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。

## **5 対象者**

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を対象とします。

再委託先の職員や人材派遣による職員、直接指定管理業務に従事しない職員は対象に含みません。

## 6 対象人件費

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を対象とします。自主事業に係る人件費は対象外です。

### 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。

なお、通勤手当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、対象外となります。

（対象の例） 給与・賃金、賞与（期末・勤勉手当）、社会保険料 等

（対象外の例） 通勤手当、住宅手当、健康診断費 等

## 7 基準額

見直し額算出の基準とする額（以下、「基準額」という。）は、指定に係る申請時（応募時）に申請者が併せて提出する、対象となる人件費等を記載した「対象人件費等計算書」（賃金スライド様式1）の対象人件費の額とします。

「対象人件費等計算書」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ます。

## 8 適用する指標・変動率

雇用形態別の賃金水準をはかる指標として、以下の指標を採用し、「変動率」を算出します。

雇用形態	適用する指標	算出する変動率
時給制職員 (賃金の主たる部分を時給計算している職員)	静岡労働局が公表する「静岡県最低賃金」	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
月給制職員 (賃金の主たる部分を月給計算している職員)	職種別民間給与実態調査（浜松市人事委員会実施）における「民間給与（月給）」及び「特別給の支給割合（年間）」 ※「職員の給与等に関する報告及び勧告」に記載あり。	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

（変動率の算出方法）

時給制職員

$$\text{変動率}(\%) = \frac{N\text{年度静岡県最低賃金} - (N-1)\text{年度静岡県最低賃金}}{(N-1)\text{年度静岡県最低賃金}} \times 100$$

月給制職員

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

※変動率はともに小数点第3位を四捨五入します。

## **9 変動率がマイナスとなった場合の取扱い**

変動率は、雇用形態別の賃金水準をはかる指標を用いて算出しているため、社会情勢の変動に応じてマイナスとなる場合もあります。変動率がマイナスとなった場合は、見直し額もマイナスとなり、見直し額に一定以上の変動が見られた場合、指定管理者は減額分を市が発行する納入通知書により指定する日までに支払うものとします。

## **10 リスク負担額**

見直し額のうち、市又は指定管理者が負担する金額（以下、「リスク負担額」という。）の範囲は、指定期間を通じ基準額の±1.0%とし、基準額に1.0%を乗じて算出します（1円未満を四捨五入）。

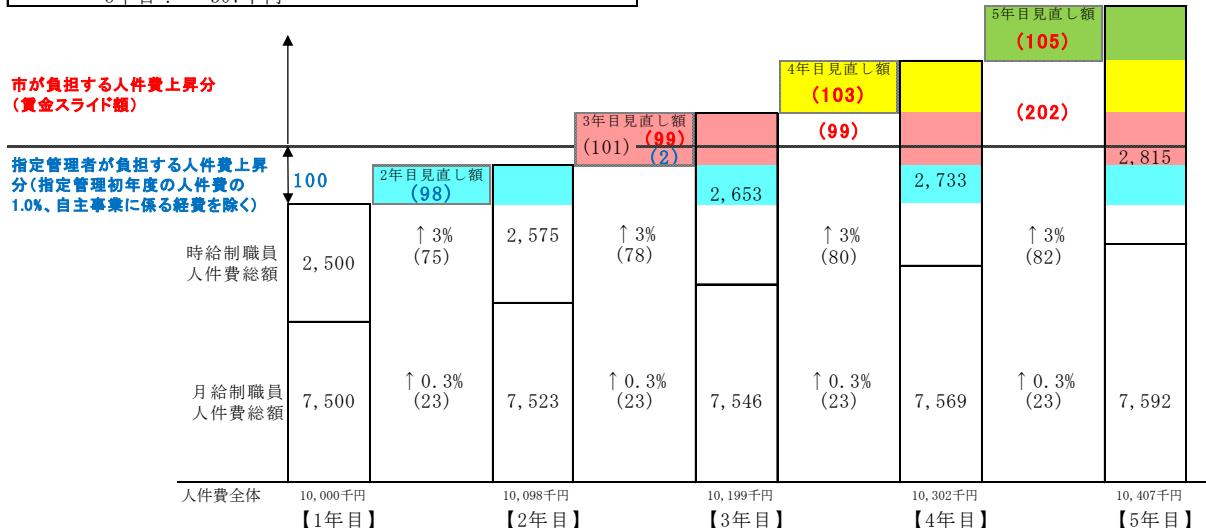
見直し額がプラスの場合、リスク負担額を超える部分（基準額の1.0%を超える部分）について、市は指定管理者に支払います。

見直し額がマイナスの場合、リスク負担額を超える部分（基準額の−1.0%を超える部分）について、指定管理者は市に納付します。

## <賃金スライド制度運用のイメージ>

### 賃金スライド額（賃金水準が上がった場合）

指定期間 1年目 :	—	(制度対象外)
2年目 :	0千円	(上昇幅が指定管理者負担に留まる)
3年目 :	99千円	
4年目 :	202千円	
5年目 :	307千円	

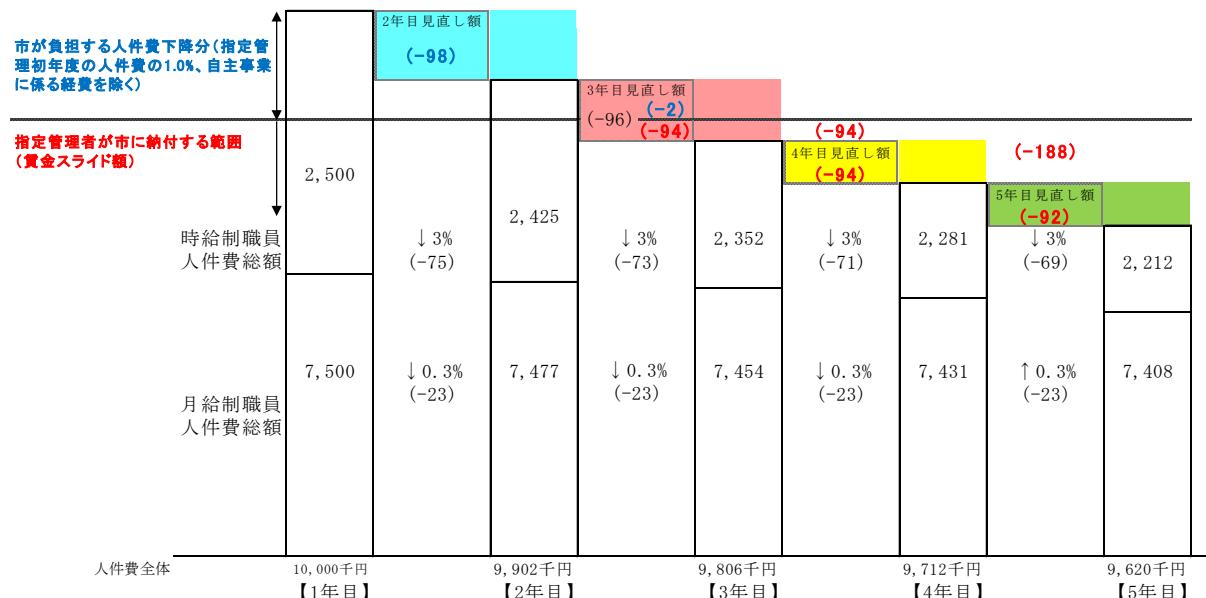


### <試算条件>

- ・指定期間初年度の時給制職員の基準とする額 : 2,500千円
- ・指定期間初年度の月給制職員の基準とする額 : 7,500千円
- ・指定期間初年度の人件費総額（自主事業に係る経費を除く）: 10,000千円
- ・指定管理者が負担する人件費上昇分 : 100千円（初年度の人件費総額10,000千円の1.0%）
- ・時給制職員の変動率 : 毎年+3.0%
- ・月給制職員の変動率 : 毎年+0.3%

### 賃金スライド額（賃金水準が下がった場合）

指定期間 1年目 :	—	(制度対象外)
2年目 :	0千円	(下降幅が市負担に留まる)
3年目 :	-94千円	
4年目 :	-188千円	
5年目 :	-280千円	



### <試算条件>

- ・指定期間初年度の時給制職員の基準とする額 : 2,500千円
- ・指定期間初年度の月給制職員の基準とする額 : 7,500千円
- ・指定期間初年度の人件費総額（自主事業に係る経費を除く）: 10,000千円
- ・指定管理者を減額しない範囲 : 100千円（初年度の人件費総額10,000千円の1.0%）
- ・時給制職員の変動率 : 每年-3.0%
- ・月給制職員の変動率 : 每年-0.3%

## 11 賃金スライド額の算出方法

見直し額は、毎年度、基準額に変動率（「8 適用する指標・変動率」参照）を乗じて算出します。

見直しにより、実際に増減する額（以下「賃金スライド額」という。）は、算出した見直し額から、リスク負担額を加減算して算出します。

賃金スライド額の算出は、2通りの方法（[1] 基準額に基づく算出、[2] 前年度実績額に基づく算出）により行います（《賃金スライド額の算出方法》参照）。

2通りの方法で算出された額のうち、絶対値の小さい額を賃金スライド額として採用します。

賃金水準が上がり（変動率がプラス）、算出された賃金スライド額がプラスとなった場合は、金額が小さい方の数字を、賃金水準が下がり（変動率がマイナス）、算出された賃金スライド額がマイナスとなった場合は、金額が大きい方の数字を採用します（次頁「(i) [1] 基準額に基づく賃金スライド額 $>0$ 円の場合（賃金水準が上がった場合の試算）」、「(ii) [1] 基準額に基づく賃金スライド額 $<0$ 円の場合（賃金水準が下がった場合の試算）」参照）。

「[2] 前年度実績額による算出」のため、指定管理者は毎年度終了後、対象人件費の実績額を施設所管課に報告するものとします。

### 《賃金スライド額の算出方法》

#### I 計算式

算出方法	算出年数	計算式	
[1] 基準額に に基づく 算出	2年目	賃金スライド額 = [2年目見直し額]	±[リスク負担額※1]
	3年目 以降	$N\text{年目}^{※2}$ 賃金スライド額 = $[(N-1)\text{年目基準額合計}^{※3}] + [N\text{年目見直し額合計}] - [\text{基準額合計}] \pm [リスク負担額※1]$	
[2] 前年度 実績額に に基づく 算出	2年目	賃金スライド額 = $[\text{1年目実績額合計}] + [2\text{年目見直し額}] - [\text{基準額合計}]$	±[リスク負担額※1]
	3年目 以降	$N\text{年目}^{※2}$ 賃金スライド額 = $[(N-1)\text{年実績額合計}] + [N\text{年目見直し額合計}] - [\text{基準額合計}] \pm [リスク負担額※1]$	

※1 リスク負担額計算前までの計算結果 $>0$  ⇒ 計算結果−リスク負担額

リスク負担額計算前までの計算結果 $=0$  ⇒ 計算終了

リスク負担額計算前までの計算結果 $<0$  ⇒ 計算結果+リスク負担額

※2  $N \geq 3$

※3  $[(N-1)\text{年目基準額合計}] = \text{基準額} + (\text{N-1}\text{年目まで各年の見直し額合計})$

【例】4年目基準額合計 = 基準額 + 2年目見直し額 + 3年目見直し額

#### II 算出手順

手順① [1]基準額に基づく賃金スライド額を算出する。

手順② [2]前年度実績額に基づく賃金スライドを算出する。

(i) [1]基準額に基づく賃金スライド額 $>0$ 円の場合 ⇒ 採用する賃金スライド額は、0円を下限とするため、  
[2]前年度実績額に基づく賃金スライド額 $\geq 0$

【例】[2]前年度実績額に基づく賃金スライド額の計算結果が−2千円でも、算出される賃金スライド額は0円

(ii) [1]基準額に基づく賃金スライド額 $<0$ 円の場合 ⇒ 採用する賃金スライド額は、0円を上限とするため、  
[2]前年度実績額に基づく賃金スライド額 $\leq 0$

【例】[2]前年度実績額に基づく賃金スライド額の計算結果が+2千円でも、算出される賃金スライド額は0円

手順③ [1]、[2]の算出額を比較し、絶対値の小さい額を賃金スライド額として採用する。

( i ) [1] 基準額に基づく賃金スライド額>0円の場合 (賃金水準が上がった場合の試算)

[1]基準額に基づく算出	2年目賃金スライド額計算			3年目賃金スライド額計算			4年目賃金スライド額計算			5年目賃金スライド額計算		
	基準額	1年目 変動率	2年目 見直し額	2年目 基準額	2年目 変動率	3年目 見直し額	3年目 基準額	3年目 変動率	4年目 見直し額	4年目 基準額	4年目 変動率	5年目 見直し額
	a	b	c=a×b	d=a+c	e	f=d×e	g=d+f	h	i=g×h	j=g+i	k	l=j×k
	時給制職員	2,500	3.0%	75	2,575	3.0%	78	2,653	3.0%	80	2,733	3.0%
月給制職員	7,500	0.3%	23	7,523	0.3%	23	7,546	0.3%	23	7,569	0.3%	23
合計	10,000		98	10,098		101	10,199		103	10,302		105
指定管理者リスク負担額(±)	100		0	100		99	100		202	100		307
賃金スライド額(A)※												

※1円未満を四捨五入した額 ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓ ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓

[2年目見直し額] ±[リスク負担額]

[(N-1)年目基準額合計]+[N年目見直し額合計]-[基準額合計]±[リスク負担額]

(単位:千円)

[2]前年度実績額に基づく算出	2年目賃金スライド額計算			3年目賃金スライド額計算			4年目賃金スライド額計算			5年目賃金スライド額計算		
	1年目 実績額	1年目 変動率	2年目 見直し額	2年目 実績額	2年目 変動率	3年目 見直し額	3年目 実績額	3年目 変動率	4年目 見直し額	4年目 実績額	4年目 変動率	5年目 見直し額
	a	b	c=a×b									
	時給制職員	2,500	3.0%	75	2,550	3.0%	77	2,600	3.0%	78	2,650	3.0%
月給制職員	7,500	0.3%	23	7,520	0.3%	23	7,550	0.3%	23	7,575	0.3%	23
合計	10,000		98	10,070		100	10,150		101	10,225		103
指定管理者リスク負担額(±)	100		0	100		99	100		151	100		228
賃金スライド額(B)※												

※1円未満を四捨五入した額 ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓ ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓

[1年目実績額合計]+[2年目見直し額]-[基準額合計]±[リスク負担額]

[(N-1)年実績額合計]+[N年目見直し額合計]-[基準額合計]±[リスク負担額]

採用する賃金スライド額	2年目賃金スライド額	3年目賃金スライド額	4年目賃金スライド額	5年目賃金スライド額
※賃金スライド額(A)、(B)のうち、絶対値が小さい額を採用する。(プラスの場合は小さい額、マイナスの場合は大きい額)	0	70	151	228

※賃金スライド額(A)、(B)のうち、絶対値が小さい額を採用する。(プラスの場合は小さい額、マイナスの場合は大きい額)

( ii ) [1] 基準額に基づく賃金スライド額<0円の場合 (賃金水準が下がった場合の試算)

[1]基準額に基づく算出	2年目賃金スライド額計算			3年目賃金スライド額計算			4年目賃金スライド額計算			5年目賃金スライド額計算		
	基準額	1年目 変動率	2年目 見直し額	2年目 基準額	2年目 変動率	3年目 見直し額	3年目 基準額	3年目 変動率	4年目 見直し額	4年目 基準額	4年目 変動率	5年目 見直し額
	a	b	c=a×b	d=a+c	e	f=d×e	g=d+f	h	i=g×h	j=g+i	k	l=j×k
	時給制職員	2,500	-3.0%	△ 75	2,425	-3.0%	△ 73	2,352	-3.0%	△ 71	2,281	-3.0%
月給制職員	7,500	-0.3%	△ 23	7,477	-0.3%	△ 23	7,454	-0.3%	△ 23	7,431	-0.3%	△ 23
合計	10,000		△ 98	9,902		△ 96	9,806		△ 94	9,712		△ 92
指定管理者リスク負担額(±)	100		0	100		99	100		188	100		△ 280
賃金スライド額(A)※												

※1円未満を四捨五入した額 ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓ ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓

[2年目見直し額] ±[リスク負担額]

[(N-1)年目基準額合計]+[N年目見直し額合計]-[基準額合計]±[リスク負担額]

(単位:千円)

[2]前年度実績額に基づく算出	2年目賃金スライド額計算			3年目賃金スライド額計算			4年目賃金スライド額計算			5年目賃金スライド額計算		
	1年目 実績額	1年目 変動率	2年目 見直し額	2年目 実績額	2年目 変動率	3年目 見直し額	3年目 実績額	3年目 変動率	4年目 見直し額	4年目 実績額	4年目 変動率	5年目 見直し額
	a	b	c=a×b									
	時給制職員	2,500	-3.0%	△ 75	2,450	-3.0%	△ 74	2,400	-3.0%	△ 72	2,350	-3.0%
月給制職員	7,500	-0.3%	△ 23	7,480	-0.3%	△ 23	7,450	-0.3%	△ 23	7,425	-0.3%	△ 23
合計	10,000		△ 98	9,930		△ 97	9,850		△ 95	9,775		△ 94
指定管理者リスク負担額(±)	100		0	100		99	100		145	100		△ 219
賃金スライド額(B)※												

※1円未満を四捨五入した額 ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓ ↓ 賃金スライド額の算出方法 ↓

[1年目実績額合計]+[2年目見直し額]-[基準額合計]±[リスク負担額]

[(N-1)年実績額合計]+[N年目見直し額合計]-[基準額合計]±[リスク負担額]

採用する賃金スライド額	2年目賃金スライド額	3年目賃金スライド額	4年目賃金スライド額	5年目賃金スライド額
※賃金スライド額(A)、(B)のうち、絶対値が小さい額を採用する。(プラスの場合は小さい額、マイナスの場合は大きい額)	0	△ 67	△ 145	△ 219

※賃金スライド額(A)、(B)のうち、絶対値が小さい額を採用する。(プラスの場合は小さい額、マイナスの場合は大きい額)

## 12 賃金スライド制度運用スケジュール【庁内向け】

選定年度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
4月		1年目対象人件費実績額の提出 (指定管理者⇒市)	2年目対象人件費実績額の提出 (指定管理者⇒市)	3年目対象人件費実績額の提出 (指定管理者⇒市)	4年目対象人件費実績額の提出 (指定管理者⇒市)
5月		2年目賃金スライド額の確定 (市⇒指定管理者へ通知)	3年目賃金スライド額の確定 (市⇒指定管理者へ通知)	4年目賃金スライド額の確定 (市⇒指定管理者へ通知)	5年目賃金スライド額の確定 (市⇒指定管理者へ通知)
6月	指定管理者の募集	(増額の場合) 2年目増額分の支払処理 (減額の場合) 2年目減額分の納入通知書の発行	(増額の場合) 3年目増額分の支払処理 (減額の場合) 3年目減額分の納入通知書の発行	(増額の場合) 4年目増額分の支払処理 (減額の場合) 4年目減額分の納入通知書の発行	(増額の場合) 5年目増額分の支払処理 (減額の場合) 5年目減額分の納入通知書の発行
7月					
8月	指定申請書類 (対象人件費等計算書=基準額)の提出				
		8月末:当年度最低賃金額の公表			
9月	指定管理者の候補者選定				
		9月末:当年度民間給与実態調査の公表			
10月		(基準額×変動率)×消費税で2年目のスライド額を予算要求 ※減額の場合は歳入予算要求	(基準額×変動率)×消費税で3年目のスライド額を予算要求 ※減額の場合は歳入予算要求	(基準額×変動率)×消費税で4年目のスライド額を予算要求 ※減額の場合は歳入予算要求	(基準額×変動率)×消費税で5年目のスライド額を予算要求 ※減額の場合は歳入予算要求
11月	議会へ指定管理者指定議案の提出				
12月					
1月	基本協定書の締結				
2月					
3月					

※選定年度については標準例

### ステップ1：指定管理者選定年度に行う事務

#### 6月～8月

(1) 施設所管課は、指定管理者の募集にあたり、募集要項及び基本協定書（案）に賃金スライド制度の関連事項を明記します。申請者は、これまでの申請書類に加え、対象となる人件費等を記載した「対象人件費等計算書」（賃金スライド様式1）を提出します。「対象人件費等計算書」は、非公募により選定を行う場合も提出する必要があります。

候補者に選定された団体の「対象人件費等計算書」は、基準額となるため、以後の各年度における賃金スライド額算定の基礎資料となります。

提出後の「対象人件費等計算書」の変更は、原則として認めないものとします。

## 9月～3月

- (2) 候補者に選定された団体の「対象人件費等計算書」は、制度の運用状況等把握のため、アセットマネジメント推進課に写し等を提出してください。
- (3) 施設所管課は、指定管理者との基本協定書締結にあたり、基本協定書に賃金スライド制度の関連事項を明記します。

## ステップ2：指定期間初年度に行う事務

### 9月～10月

- (1) 雇用形態別の賃金水準をはかる指標が公表された後、アセットマネジメント推進課において変動率を算出し、施設所管課に通知します。
- (2) 施設所管課は、次年度の予算要求に際し、[1] 基準額に基づく算出（「11 賃金スライド額の算出方法」参照）により算出された額を加味して予算要求を行います。  
予算要求をする際、候補者に選定された団体の「対象人件費等計算書」に記載された額は不課税額となります。賃金スライド額は委託料（委託料－管理運営）として支出するため、消費税及び地方消費税額を加算した額で予算要求してください。  
また、賃金水準が下がった場合（変動率がマイナスとなった場合）は、歳入予算の要求をしてください。

### 12月～3月

- (3) 施設所管課は、次年度予算の査定結果に積算した賃金スライド額が反映されているか確認します。

## ステップ3：指定期間2年目以降に行う事務

### 4月～7月

- (1) 前年度の対象人件費実績額を確認するため、指定管理者は「対象人件費等実績額報告書」（賃金スライド様式2）を提出します。
- (2) 施設所管課は、[1] 基準額に基づく算出及び[2] 前年度実績額に基づく算出（「11 賃金スライド額の算出方法」参照）を比較し、どちらが小さいか（変動率がマイナスの場合は、どちらが大きいか）を算出します。
- (3) 上記により比較した結果、当該年度の賃金スライド額が確定するため、施設所管課は、「賃金スライド制度に基づく賃金スライド額の確定通知」（賃金スライド様式3）を指定管理者に発出します。この通知において、賃金スライド額が0円となった場合は0円の通知、マイナスとなった場合は減額の通知となります。
- (4) 賃金スライド額が増額となった場合は、指定管理者から賃金スライド額に消費税及び地方消費税を加えた額の請求書を受領し、支払い処理を行います。
- (5) 賃金スライド額が減額となった場合は、減額する賃金スライド額に消費税及び地方消費税を加えた額を正の数にした額で指定管理者あてに納入通知書を発行します。

## 9月～10月

(6) 雇用形態別の賃金水準をはかる指標が公表された後、アセットマネジメント推進課において変動率を算出し、施設所管課に通知します。

(7) 施設所管課は、次年度の予算要求に際し、[1] 基準額に基づく算出（「11 賃金スライド額の算出方法」参照）により算出された額を加味して予算要求を行います。

予算要求をする際、候補者に選定された団体の「対象人件費等計算書」に記載された額は不課税額となります。賃金スライド額は委託料（委託料－管理運営）として支出するため、消費税及び地方消費税額を加算した額で予算要求してください。

また、賃金水準が下がった場合（変動率がマイナスとなった場合）は、歳入予算の要求をしてください。

## 12月～3月

(8) 施設所管課は、次年度予算の査定結果に積算した賃金スライド額が反映されているか確認します。

## 13 その他

(1) 指定期間中に対象人件費等計算書の記載内容に変更が生じる場合

- ・ 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。
- ・ 市側の事情による、指定期間中の管理箇所の増加等、管理運営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、市との協議により「対象人件費等計算書」の記載内容を変更することができるものとします。

(2) 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。

# 賃金スライド様式1

年　月　日

(あて先) 浜松市長 ○○○○

所在地  
申請者　団体名  
代表者氏名

## 対象人件費等計算書

賃金スライド制度に基づく対象経費について、次のとおり報告します。

施設名	
-----	--

雇用形態	対象人件費（円）	配置予定人数（人）
時給制職員		
月給制職員		

### <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。
- ・配置予定人数欄には、指定期間中における配置予定人数を記入してください。

## 賃金スライド様式2

年　月　日

(あて先) 浜松市長 ○○○○

所在地

指定管理者 団体名

代表者氏名

### 対象人件費等実績額報告書

賃金スライド制度に基づく対象経費のN年度の実績額について、次のとおり報告します。

施設名	
-----	--

雇用形態	対象人件費実績額（円）	配置人数（人）
時給制職員		
月給制職員		

#### <注意事項>

- ・毎年度終了後、基本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。
- ・「対象人件費実績額」は、雇用形態別に1年間の対象となる人件費の実績額を記入してください。
- ・「対象人件費実績額」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。
- ・配置人数欄には、当該年度における配置人数の実績を記入してください。
- ・配置人数欄は、年度途中で退職した者が居た場合等は、小数点での記入（例：6ヵ月間勤務した者が居た場合→0.5人等）も可能とします。

# 賃金スライド様式3－1

(文書番号)

年月日

(指定管理者) ○○○○様

浜松市長 ○○○○ ×印

## 賃金スライド制度に基づく賃金スライド額の確定通知

賃金スライド制度に基づくN+1年度の賃金スライド額について、次のとおり確定しましたので、通知します。

施設名	
-----	--

### 1. N年度に公表された賃金水準の変動率

雇用形態	変動率 (%)
時給制職員	
月給制職員	

### 2. N+1年度の賃金スライド額

○, ○○○, ○○○ 円 (消費税及び地方消費税の額を除く)

※減額の場合は△表示

### 3. 第2項の賃金スライド額の算出方法 別添(賃金スライド様式3-2)のとおり

### 4. N+1年度における指定管理料相当額の増減額(第2項に消費税及び地方消費税を加えた額)

○, ○○○, ○○○ 円 (うち消費税及び地方消費税の額○○, ○○○円)

※減額の場合は△表示

#### <注意事項>

- ・増額の場合、指定管理者は、第4項の額の請求書を市に送付してください。
- ・増額の場合、市は請求書を受領した日から30日以内に、当該請求書に係る金額を支払うものとします。
- ・減額の場合、指定管理者は第4項の額を正の値にしたものに相当する金額を、市が発行する納入通知書により指定する日までに支払うものとします。

(担当)

浜松市○○部○○課 ○○グループ 担当者:○○ 電話:053-XXX-XXXX  
メールアドレス:\*\*\*\*@city.hamamatsu.shizuoka.jp

2年目賃金スライド額計算		3年目賃金スライド額計算		4年目賃金スライド額計算		5年目賃金スライド額計算	
1年目 基準額	2年目 見直し額	2年目 基準額	3年目 見直し額	3年目 基準額	4年目 見直し額	4年目 基準額	5年目 見直し額
a	b $c=a \times b$	d-a+c $e=d \times e$	f-d+f $g=e-f$	h $i=g \times h$	j-g+i $k=j-i$	l=g+h $m=k+l$	n=j+k $o=m-k$
時給制職員	5,000,000 10,000,000	3.00% 0.30%	150,000 30,000	5,150,000 10,030,000	-3.50% -1.50%	180,250 150,450	4,969,750 9,879,550
月給制職員							
合計	15,000,000		180,000	15,180,000		△ 330,700	14,849,300
指定管理者リスク負担額(土)	150,000			150,000			150,000
賃金スライド額(A)※			30,000				46,584
※1円未満を四捨五入した額							49,807
↓ 賃金スライド額の算出方法							
↓ [2年目見直し額] + [基準額合計] - [リスク負担額]							
↓ [N-1] 年見直し額合計 + [N年目見直し額] - [基準額合計] - [リスク負担額]							

2年目賃金スライド額計算		3年目賃金スライド額計算		4年目賃金スライド額計算		5年目賃金スライド額計算	
1年目 実績額	2年目 見直し額	2年目 実績額	3年目 見直し額	3年目 実績額	4年目 見直し額	4年目 実績額	5年目 見直し額
a	b $c=a \times b$	a	b $c=a \times b$	a	b $c=a \times b$	a	b $c=a \times b$
時給制職員	5,030,000 9,980,000	3.00% 0.30%	150,900 29,940	5,050,000 10,030,000	-3.50% -1.50%	△ 176,750 △ 150,450	5,250,000 10,050,000
月給制職員							
合計	15,010,000		180,840	15,080,000		△ 327,200	15,300,000
指定管理者リスク負担額(土)	150,000			150,000			150,000
賃金スライド額(B)※			40,840				513,000
※1円未満を四捨五入した額							243,246
↓ 賃金スライド額の算出方法							
↓ [1年目実績額合計] + [2年目見直し額] - [基準額合計] - [リスク負担額]							
↓ [N-1] 年実績額合計 + [N年目見直し額] - [基準額合計] - [リスク負担額]							

2年目賃金スライド額		3年目賃金スライド額		4年目賃金スライド額		5年目賃金スライド額	
採用する賃金スライド額 ※	30,000		△ 700			46,584	
↓ 賃金スライド額の算出方法							
↓ [N-1] 年実績額合計 + [N年目見直し額] - [基準額合計] - [リスク負担額]							
↓ [49,807]							

指定管理者制度における賃金スライド制度の手引き

発行：浜松市役所財務部アセットマネジメント推進課  
2025年5月