【様式８－３】

対象人件費等計算書

年　月　日

碧南市長 殿

申請者　所在地

団体名

代表者氏名

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 | 碧南市農業活性化センターあおいパーク |

|  |  |
| --- | --- |
| 雇用形態 | 対象人件費等 |
| 正規職員相当  【月給制職員】  配置予定人数  （　　　　人） | 1. 給与賃金 （　　　　　　　　　円） 2. 賞与【期末・勤勉手当】 （　　　　　　　　　円） 3. 社会保険料 　 （　　　　　　　　　円） 4. その他【　　　　　　　】 （　　　　　　　　　円）   計 　　　　　　　　　　　 （　　　　　　　　　円） |
| 非正規職員相当  【時給制職員】  配置予定人数  （　　　　人） | 1. 給与賃金 （　　　　　　　　　円） 2. 賞与【期末・勤勉手当】 （　　　　　　　　　円） 3. 社会保険料 　 （　　　　　　　　　円） 4. その他【　　　　　　　】 （　　　　　　　　　円）   計 　　　　　　　　　　　 （　　　　　　　　　円） |

＜注意事項＞

・「配置予定人数」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。

・「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。

指定管理者制度賃金スライドの手引き

１　目的

近年、賃金の上昇が続いており、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。

２　制度の概要

　　指定管理者の人件費（自主事業に係る経費を除く。）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増減額を算出し、次年度の指定管理料において、それに対応した増減を行う。

３　スライド制度の導入

1. 対象施設

対象施設は指定管理者を公募で導入している全施設とする。

1. 対象年度

令和７年度に指定管理者の選定を行い、令和８年度から次期指定期間が始まる施設から導入する（以後、順次、指定期間の更新にあわせて導入）。

　　　なお、適用時期については、指定管理２年目の指定管理料から賃金スライド制度を適用する（したがって、最初の適用は令和９年度の指定管理料となる）。

* 指定管理初年度の賃金スライドについては、選定時の指定管理料の提案に既に見込まれているものとして、適用の対象としない。

1. 対象者の範囲

　　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、本社で施設の管理運営を行う職員は対象に含まない）。

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

1. 対象となる賃金

指定管理料の人件費（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、対象外となる。

（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

1. 基準額

　　見直し額算出の基準とする額は、指定に係る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」の対象人件費の額とする。

なお、「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するが、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する。

1. 適用指標

適用する指標は、雇用形態別に下表における変動率を、基準額（３年目以降は前年度基準額）に乗じて、次年度の増減額を算出する。

｛N年度月例給×(12＋N年度特別給の支給割合:月数)｝－｛(N-1)年度月例給×(12＋(N-1)年度特別給の支給合:月数)｝

【計算式：N+１年度の指定管理料の場合】

|  |  |
| --- | --- |
| 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（愛知県人事委員会公表）  →当該年度に公表された「職員の給与に関する報告及び勧告の概要」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  ｛(N-1)年度月例給×(12＋(N-1)年度特別給の支給割合・月数)｝  ×100 |
| 非正規職員相当  変動率（％）＝  【計算式：N+１年度の指定管理料の場合】 | 愛知県最低賃金（毎年１０月頃発効分）  変動率（％）＝  →当該年度に公表された愛知県最低賃金の額を前年度と比較して得た変動率を適用  ×100  N年度愛知県最低賃金－(N-1)年度愛知県最低賃金  (N-1)年度愛知県最低賃金 |

1. 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、社会情勢の変動によってはマイナスとなる場合もある。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る。

1. 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の範囲は、指定期間を通じ基準額の±1.0％とする（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、次年度の指定管理料を増額する。また、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、次年度の指定管理料を減額する。

【イメージ図】

1. ２年目　　　※雇用形態別に積算

賃金

スライド額

×

増減額

リスク負担額

雇用形態別変動率

（初年度）

－

＝

×1.0％

基準額

（対象人件費）

初年度基準額

（対象人件費）

1. ３年目以降　※雇用形態別に積算

賃金

スライド額

増減額

リスク負担額

雇用形態別変動率

（前年度）

－

＝

×1.0％

×

基準額

（対象人件費）

前年度基準額

（対象人件費）