



指定管理施設の 賃金・物価上昇への対応基準について



目次

- 1 考え方について
- 2 対象経費について
- 3 変動を算定する指標について
- 4 制度のイメージについて
- 5 公募書類への記載方法について

1 考え方について

■ 基本的な考え方

昨今の人件費や物価上昇における指定管理料上昇への対応策として、年度協定で定める計画額からの対象経費の上昇分について、町が定める各指標の上昇率と実績額とを比較して、指標の上昇率を上限として、その差額分を町が補填する。

■ 精算時期

毎年度末に差額分を町から補填。

■ 対象施設

R8から指定管理期間が始まる施設を対象とする。

2 対象経費について

■ 対象となる人件費

労働基準法第11条に規定される賃金のうち、以下に示すもの。
その対象となる者は、指定管理施設で働く職員のうち、指定管理者から直接雇用されている者。

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：給料、賞与、社会保険料

対象外：時間外手当、通勤手当、住居手当、健康診断費

■ 対象となる経費

・ 光熱水費

3 変動を算定する指標について

■ 変動を算定する指標

水準	指標	
賃金水準	正規雇用職員等 ※1	神奈川県人事委員会が公表する「 民間給与実態調査 」（民間従業員の月例給及び特別給）
	臨時・非常勤雇用職員等 ※2	神奈川県労働局が公表する「 神奈川県最低賃金 」
物価水準	総務省が公表する「 消費者物価指数(中分類指数)の光熱・水道のうち対象のもの 」	

※1 正規雇用職員等

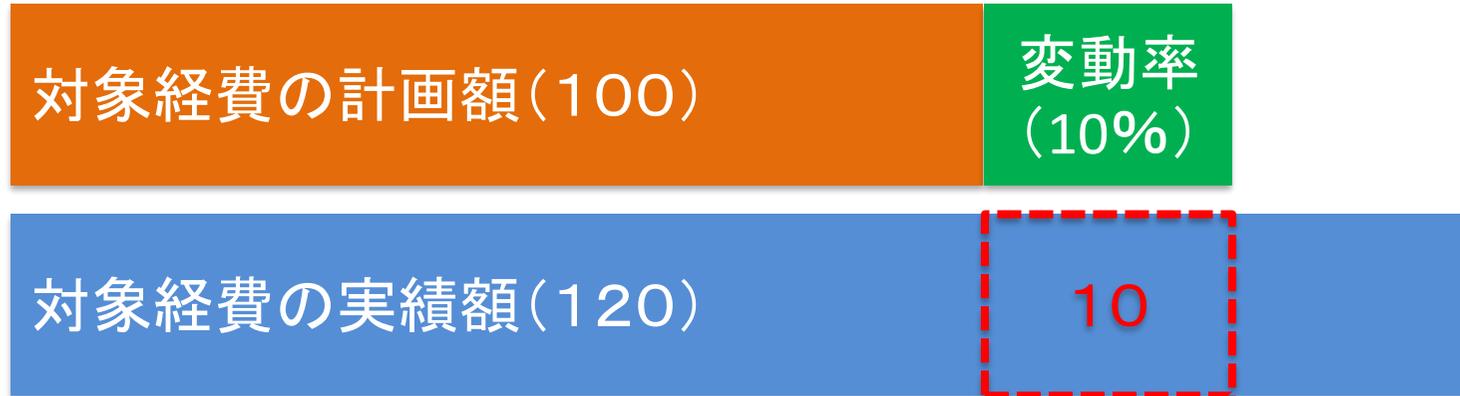
（契約期間に定めのない、フルタイム、月給制の職員）

※2 臨時・非常勤雇用職員等

（臨時雇用、所定労働時間や日数が短い、時給制の職員）

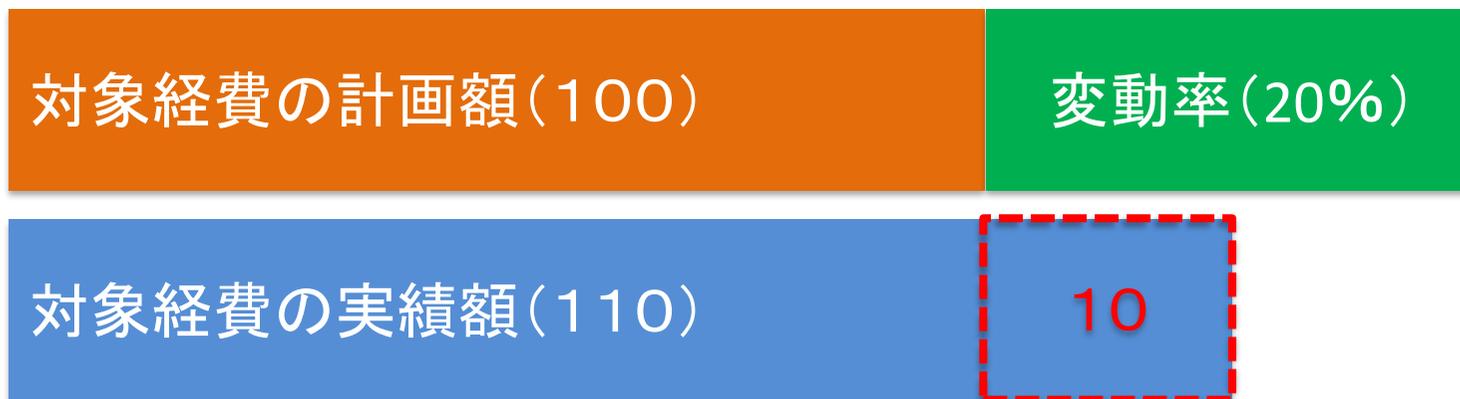
4 制度イメージについて

パターン1（指標の変動率が実績額が下回る場合）



実績額は120だが、指標の変動率は10%であるため、変動分の「10」を町が補填。

パターン2（指標の変動率が実績額を上回る場合）



変動率は20%上昇しているが、実際に負担しているのは実績額110であるため、実績に合わせて「10」を町が補填。

5 公募時書類への記載方法について

■ 募集要項に記載する内容

【文案】

昨今の人件費や物価上昇を踏まえて、毎年度末に指定管理料の精算を行います。

年度ごとの指定管理料計画額のうち、対象経費（人件費・光熱水費）の上昇分について、各指標における上昇率と実績額を比較し、指標の上昇率を上限として、その差額分を町が補填します。

《変動を算定する指標》

正規雇用職員・・・「民間給与実態調査」

臨時・非常勤雇用職員・・・「神奈川県最低賃金」

光熱水費の指標

・・・「消費者物価指数（中分類指数）の光熱・水道のうち対象のもの」