

業宮報 医経情

REPORT

Available Information Report for
Medical Management

人事・労務

労働条件明示ルール改正

パート職員の契約、 無期転換に関する 留意点

- 1 非正規雇用の現状と医療従事者数の見通し
- 2 就業場所等変更、更新上限に関する改正点
- 3 有期雇用職員の無期転換に関する改正点
- 4 パート職員等の採用・契約更新に関する留意点

2024

8

AUG

税理士法人 YGP鯨井会計

1 | 非正規雇用の現状と医療従事者数の見通し

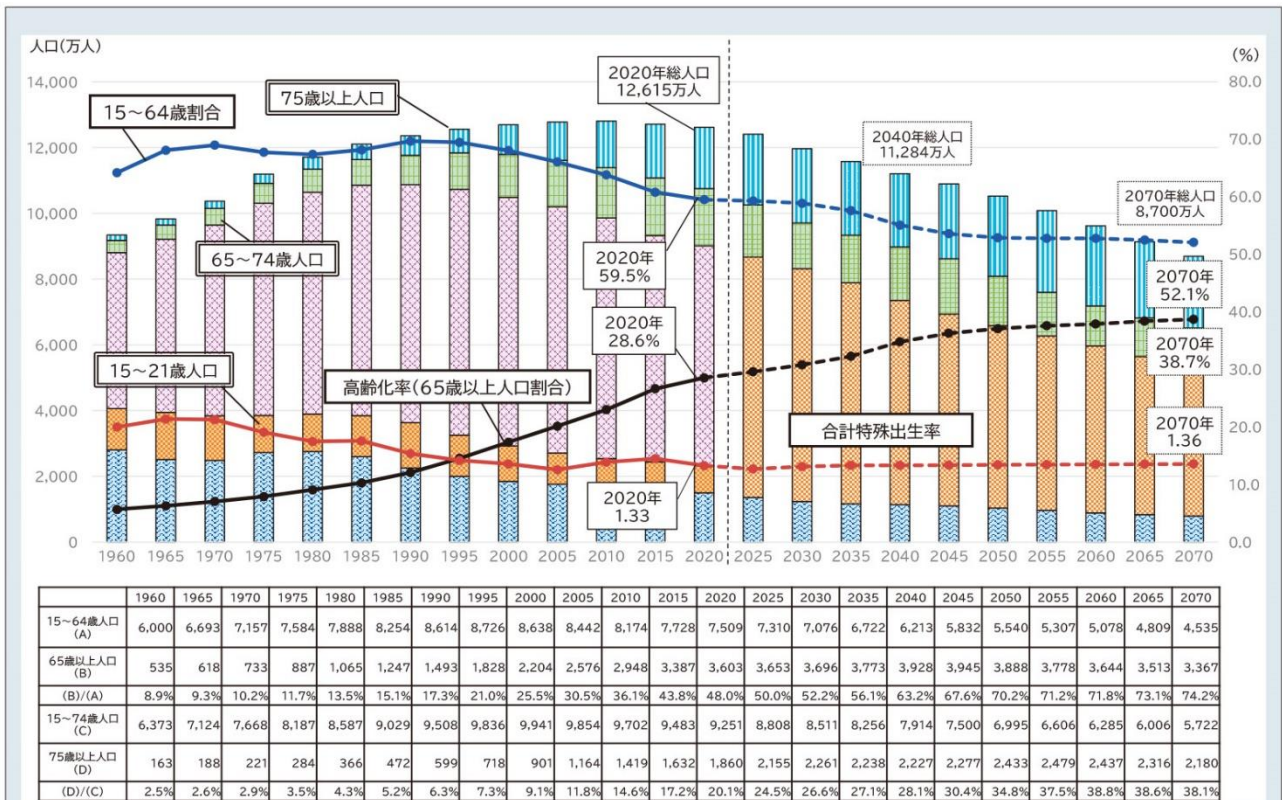
1 | 本格的な少子高齢化・人口減少時代へ

日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じています。

2022年の総人口は約1億2,495万人ですが、2070年には約30%減少し、総人口は9,000万人を割り込むと推計されています。

2022年の出生数はついに80万人を割り込み、急速に少子化が進展している一方で、2025年には、1947年～1949年に生まれた「団塊の世代」全ての者が、75歳以上の後期高齢者となります。さらに、2040年には、団塊の世代のこども世代として1971年～1974年に生まれた「団塊ジュニア世代」の全てが65歳以上となります。

◆日本の人口の推移



資料：1960年～1970年の人口は総務省「国勢調査」、1975年～2015年の人口は総務省「国勢調査」（年齢不詳の人口を各歳別にあん分した人口）、2020年の人口は総務省「国勢調査」（不詳補完値）（各年10月1日現在）、1960年～2020年の合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降の人口と合計特殊出生率は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）。

（注）経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development; OECD）では、15歳から64歳までの人々を生産年齢人口としている。

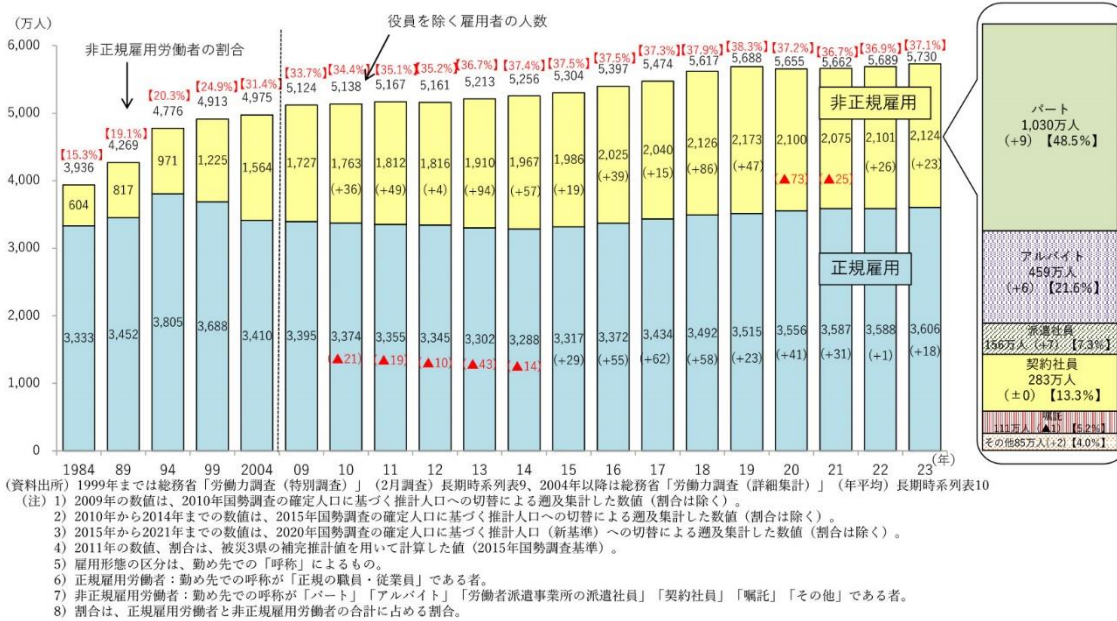
（出典）厚生労働省：令和5年度版厚生労働白書

2 | 労働力の3割以上は非正規雇用によって支えられている

厚生労働省が公表している資料によると、非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年、2021年こそ減少に転じましたが、2022年以降は再び増加している状況です。

一方で、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規雇用）の割合は年々低下しており、むしろ自ら非正規を選択しているケースが増えていることが浮き彫りとなっています。

◆正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移



◆不本意非正規雇用の状況



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」II-16表
 (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4) 不本意非正規雇用労働者: 現職の雇用形態(非正規雇用)について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

(出典 上下とも) 厚生労働省: 非正規雇用の現状と課題

3 | 医療・福祉分野の就業者数は将来不足する見込み

厚生労働省職業安定局「雇用政策研究会報告書」（2019年7月）によれば、今後の就業者数については、経済成長と労働参加が進むと仮定すると2040年に6,024万人になると推計されています。

このケースでは、医療・福祉分野の就業者数は974万人（総就業者数の16%）と推計され、他方、医療・介護サービスの2018年の年齢別利用実績をもとに、人口構造の変化を加味して求めた2040年の医療・介護サービスの需要から推計した医療・福祉分野の必要就業者数は1,070万人（総就業者数の18~20%）と推計されていることから、96万人の不足が生じることになります。

◆医療・福祉分野の就業者数の見通し

※（ ）内は総就業者数に占める割合

	2018年	2025年	2040年	
	実績	実績・人口構造を踏まえた必要人員	実績・人口構造を踏まえた必要人員	経済成長と労働参加が進むケース
医療・福祉分野の就業者数	826万人 (12%)	940万人 (14~15%)	1,070万人 (18~20%)	974万人 (16%)

（出典）厚生労働省：令和4年版厚生労働白書

このように、上記からも医療人材の獲得は今後さらに難しくなる可能性が考えられます。また、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移」及び「不本意非正規雇用の状況」からみても、日本の労働力の3割以上が非正規雇用労働者に支えられているのが現状であり、さらには、自らの意思で非正規雇用を選択しているケースが増加していることから、パート職員等の雇用維持に向けた労務管理は今後さらに重要性が増してくると捉えることができます。

現状、パート職員など非正規職員を雇用している医療機関は多くありますが、今後も医療需要と供給のバランスを維持していくためには、重要な労働力となるパート職員等を積極的に採用していかなければならないと考えられます。このように少子高齢化・人口減少に加え、非正規雇用労働者が日本の労働力を支えている現状を鑑み、このほど、「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正され、労働条件の明示事項等が変更されることとなりました（2024年4月1日施行）。

これら改正概要等については次章以降で解説していきます。

2 | 就業場所等変更、更新上限に関する改正点

1 | 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示が必要に

表記について、2024年4月1日以降に契約締結・契約更新をする職員については、変更の範囲の明示が必要となります。これは雇用する全ての職員が対象で、無期契約の職員だけでなく、パート・アルバイトや契約職員、派遣職員、定年後に再雇用された職員などの有期契約職員も含まれます。

◆改正の内容、注意すべきポイント

○改正によって追加される明示事項

- ・「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時及び有期労働契約の更新時に書面による明示が必要となる。
- ・「就業場所と業務」とは、職員が通常就業することが想定されている就業の場所と職員が通常従事することが想定されている業務のことを指す。
- ・配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や在籍型出向先の場所や業務は含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれない。
- ・「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいう。
- ・職員が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務、いわゆるテレワークを雇入れ直後から行うことが通常想定されている場合は、「雇入れ直後」の就業場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、「変更の範囲」として明示する。具体的には、職員の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所を明示するようにする。

◆就業場所・業務に限定がない場合の労働条件通知書の記載例

- ・就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要がある。
- ・「法人が有するクリニック」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられるが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要。

○就業場所の書記載例

- 例①：（雇入れ直後）Aクリニック **（変更の範囲）** 法人が有するクリニック
 例②：（雇入れ直後）Aクリニック **（変更の範囲）** Bクリニック、Cクリニック

○従事すべき業務の書記載例

- 例①：（雇入れ直後）会計事務 **（変更の範囲）** 法人の定める業務全般（有資格業務除く）
 例②：（雇入れ直後）医療事務 **（変更の範囲）** Aクリニックに関する事務全般

◆就業場所・業務の一部に限定がある場合の労働条件通知書の記載例

○就業場所の書記載例

例①：（雇入れ直後）Aクリニック （変更の範囲） 都内にある法人が有するクリニック

例②：（雇入れ直後）Aクリニック （変更の範囲） Bクリニック

○従事すべき業務の書記載例

例①：（雇入れ直後）会計事務 （変更の範囲） 会計事務、看護補助業務

例②：（雇入れ直後）医療事務 （変更の範囲） 医療事務及び看護補助業務

◆就業場所や業務の変更が想定されない場合の労働条件通知書の記載例

○就業場所の書記載例

例①：（雇入れ直後）Aクリニック （変更の範囲） Aクリニック

例②：（雇入れ直後）Aクリニック （変更の範囲） 変更なし

○従事すべき業務の書記載例

例①：（雇入れ直後）会計事務 （変更の範囲） 会計事務

例②：（雇入れ直後）医療事務 （変更の範囲） 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

2 | 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間※または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になります。

パート・アルバイトや契約職員、派遣職員、定年後に再雇用された職員などの有期契約職員が対象となります。

◆更新上限に関する改正の内容、注意すべきポイント

○更新上限の明示の例

例①：契約期間は通算4年を上限とする

※1回の契約期間の上限は、原則として3年。ただし、専門的な知識等を有する者（医師、歯科医師、獣医師、薬剤師等）及び満60歳以上の者との労働契約については上限が5年。

【労働基準法第14条第1項】

例②：契約の更新回数は3回まで

○更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

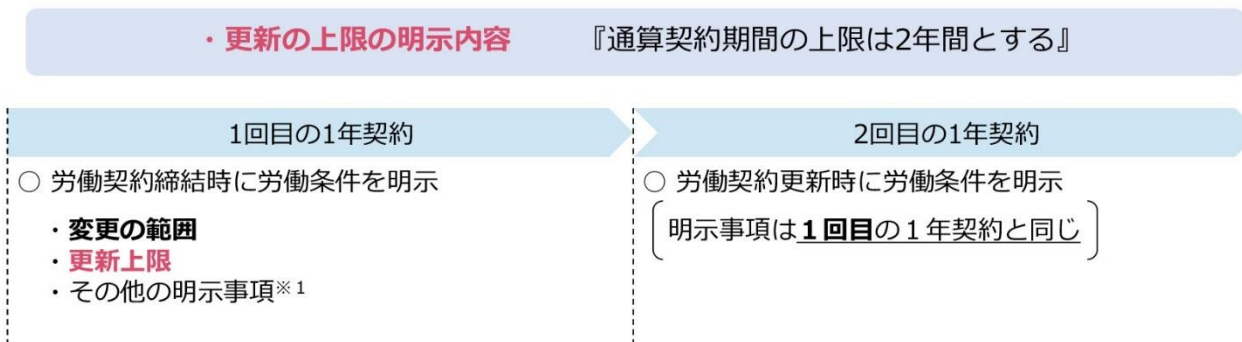
以下の場合について、あらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）更新上限を設定する・短縮する理由を職員に説明することが必要になる。

i 更新上限を新たに設けようとする場合

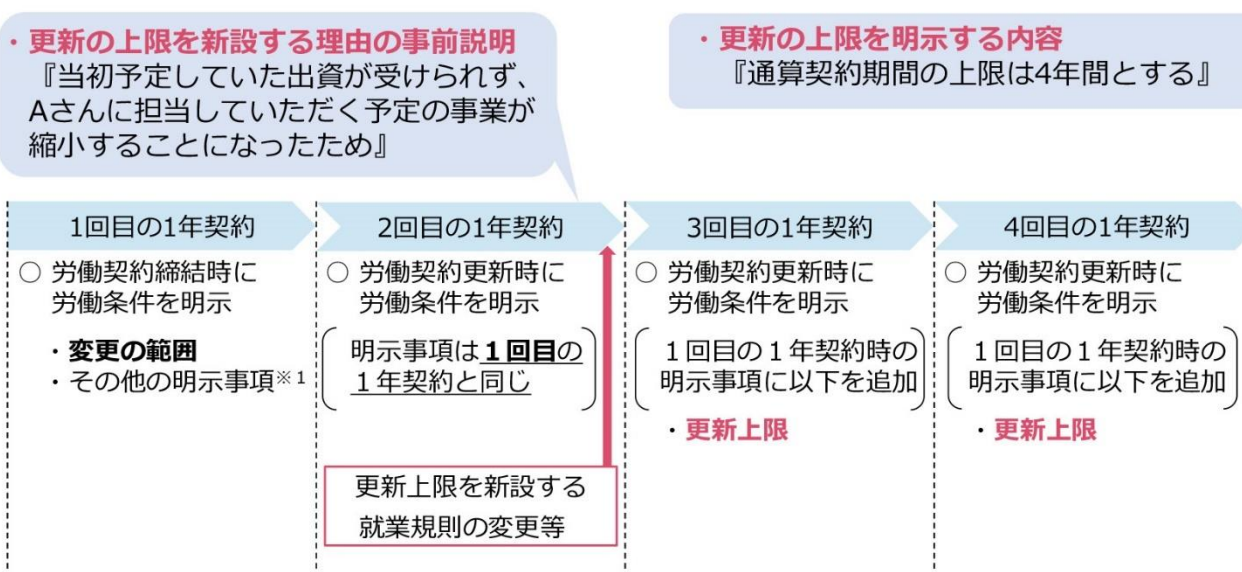
ii 更新上限を短縮しようとする場合

「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数の上限を3回から1回に短縮すること。

◆更新上限に関する記載例1: 契約当初から更新上限が定められていた場合



◆更新上限に関する記載例2: 契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合



(出典 上下とも) 厚生労働省: 2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか?

契約更新上限についての事前説明は、最初の契約締結より後に更新上限を新設・短縮する場合に必要となります。最初の契約締結時点で更新上限を設定している場合であっても、職員が希望するときは、トラブル防止のためにその理由を説明することを心掛けてください。

また、法改正とは別に、雇止めについて下記のような場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、その旨を対象職員に対して予告しなければなりません。

◆雇止め予告が必要なケース

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

3 | 有期雇用職員の無期転換に関する改正点

1 | 無期転換申込権が発生する契約更新の際、職員に書面通知が必要に

使用者（事業者）は、通算5年を超える労働契約を締結する者に対し、「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨を書面で明示することが必要になります。初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

また、有期雇用の職員を雇用する際には、当該職員が無期転換などについて相談できる体制構築が必要となりますので、本稿や厚生労働省から公表されている資料などを参考に、対応できるようにしておくことが求められます。

◆留意点：相談体制の整備

事業主は、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に関し、その雇用する有期契約職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされている【短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 第16条】。

無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たるため、院内で無期転換についても相談できる体制の構築が必要。

2 | 無期転換後の労働条件の書面明示が必須に

無期転換後の労働条件の書面明示が必要となるのは無期転換申込権が発生する有期契約職員です。使用者は、無期転換申込権が生じる契約更新時と、無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時において無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。

明示方法は、事項ごととするほか、有期労働契約と無期転換後の労働条件との変更点がある場合は、その内容を明示する方法でも差し支えありません。

◆無期転換申込機会と無期転換後の労働条件に関する記載例

○無期転換申込機会の記載例

例：「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」

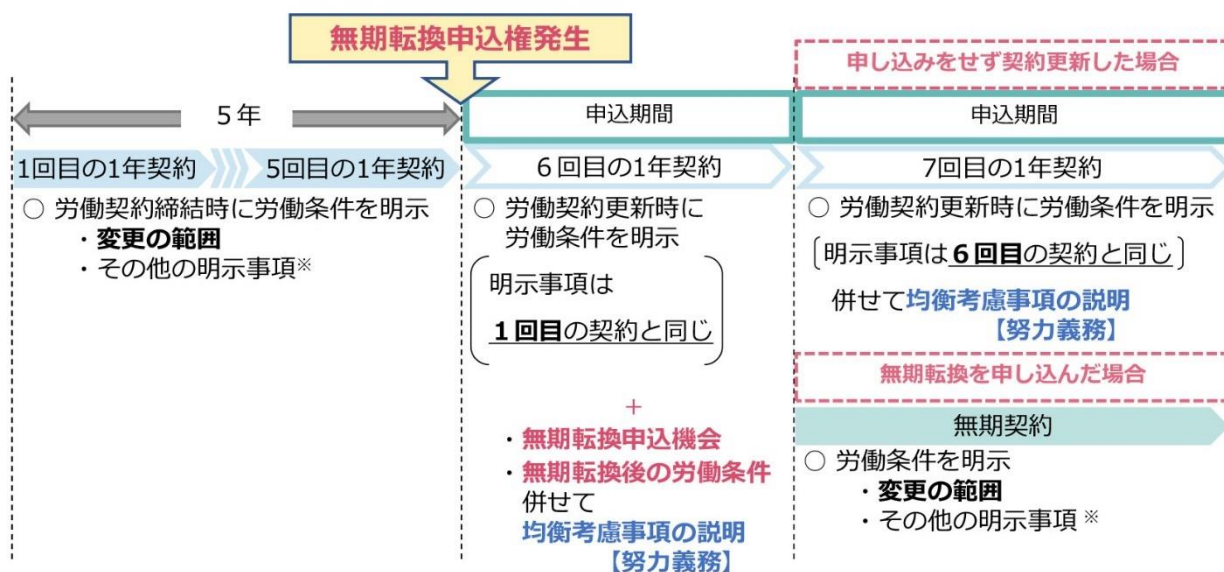
○無期転換後の労働条件の記載例

例：「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」または、「無期転換後は、所定労働時間を○に変更、基本給及び月の手当を○○に変更する。」

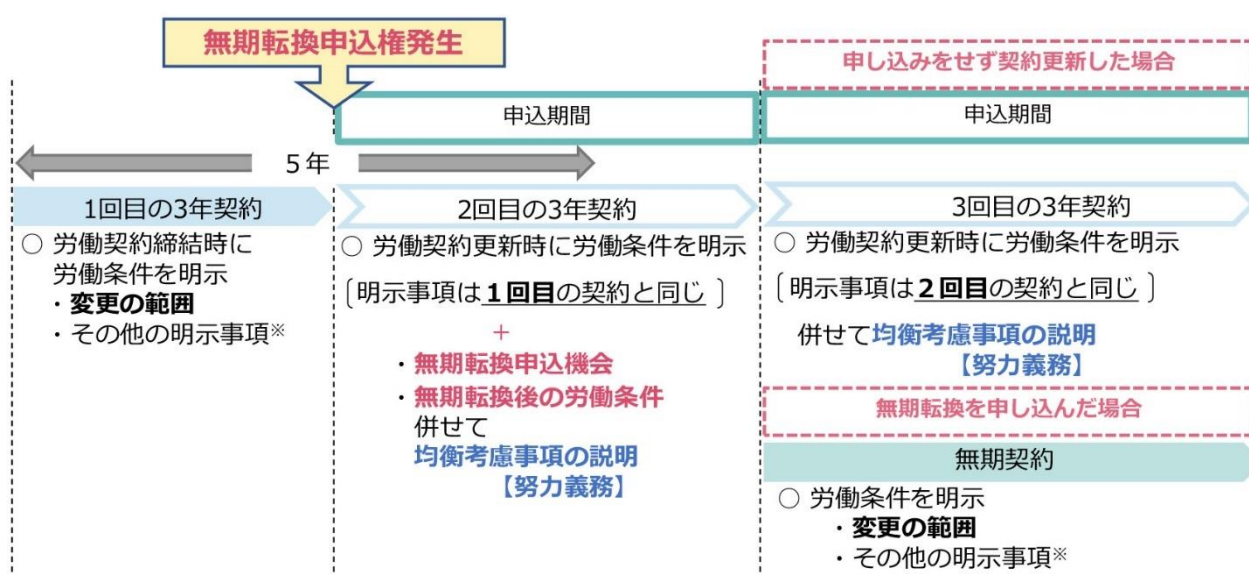
無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」を設けない限り無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

つまり、無期転換後の労働条件は、契約期間が無期限になるだけで、それ以外の労働条件については変更しない限り変わらないということであり、無期転換後の職員を必ずしも正規職員として雇用することまでは求められていないということになります。

◆事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



◆事例2：契約期間3年の有期労働契約で、更新上限がない場合



(出典 上下とも) 厚生労働省：2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？

3 | 正規職員等との均衡を考慮した事項の説明が必要に

無期転換後の労働条件に関する定めを設けるにあたっては、就業の実態に応じ、他の通常の職員（正職員等のいわゆる正規型の職員及び無期雇用フルタイム職員）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めることが求められます。

この説明は文書を交付して、個々の有期契約職員ごとに面談等により行うことが基本ですが、説明すべき事項をすべて記載して、職員が容易に理解できる内容の資料を交付したり、説明会等で複数の有期契約職員に同時に行う等の方法でも差し支えはありません。

ここで押さえておくべき点としては、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パートタイム・有期雇用労働法）」で示されているいわゆる同一労働同一賃金との関連についてです。

同一労働同一賃金においては、無期雇用転換後のフルタイム職員は同法の保護対象外となりますが、労働契約法第3条第2項が規定する「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」との考え方は、すべての労働契約に適用されるため、無期転換者の労働契約も均衡を考慮した事項について、職員の理解を深めるための十分な説明が求められます。

一方で、無期転換した短時間勤務職員（いわゆる無期雇用のパートタイム職員）については、引き続きパートタイム・有期雇用労働法の保護対象となり、同一労働同一賃金への対応は必須となります。よって、無期雇用のパートタイム職員から説明を求められた際は、通常の職員との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇を決定するにあたって考慮した事項を使用者は説明しなければなりません。

◆対象となる職員への待遇に関する説明例

比較対象：他の通常の職員（正職員等のいわゆる正規型の職員及び無期雇用フルタイム職員）の処遇

考慮する事項：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他の考慮事項

説明例①：Aさんは無期転換後も以前と変わらず、会計事務が主な業務で、クリニックの運営に責任は負いません。

一方、正職員の方は、会計業務や接客等に加え、クリニックの運営にも責任があり、クレーム処理や難しい患者対応なども行います。こうした【業務の内容と責任の程度】の違いを考慮し、Aさんの給与水準を定めています。

説明例②：Aさんの無期転換後の賞与額は、正職員の人と異なっています。賞与制度が、功労報償、正職員の職務を遂行しうる人材確保を図る目的のためにあるからです。

4 | パート職員等の採用・契約更新に関する留意点

1 | 労働条件の明示事項と書面以外の明示方法

労働条件のうち、下表左側に示した事項については、「書面の交付による明示」が必要です。なお、職員が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することでも可能です。その場合は、当該職員がその電子メール等の記録を出力することにより、書面を作成できるものでなければなりません。

◆明示事項【労働基準法施行規則第5条】

書面の交付による明示事項	口頭の明示でもよい事項
1. 労働契約の期間	1. 昇給に関する事項
2. 就業の場所・従事する業務の内容	2. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
3. 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項	3. 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
4. 賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項	4. 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
5. 退職に関する事項	5. 安全・衛生に関する事項
	6. 職業訓練に関する事項
	7. 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	8. 表彰、制裁に関する事項
	9. 休職に関する事項

注1) 短時間職員及び有期雇用職員については、上記(左側)に加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの事項を書面の交付等により明示することが、パートタイム・有期雇用労働法において義務付けられています。

注2) 有期労働契約については、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面の交付により明示することが義務付けられています。

(参考) 岩手県労働局：採用(入社)の際には雇用条件を書面で交付(受領)しましょう

今回の改正により、厚生労働省から公表されている労働条件通知書の様式が変更となっていますので、合わせて確認しておくことをお勧めいたします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

2 | 無期転換申込みに関する不利益取扱いの留意点

(1) 不利益な取扱いは法律で禁止されている

無期転換の申し込みをしたこと、その他無期転換の申し込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益な取扱いは、その内容に応じて労働契約法、民法の一般条項、判例法理等による司法（裁判など）での救済の対象となります。

そのほか、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条の「雇止め法理」により雇止めが認められないことがあります。

雇止めが認められるかは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が下記のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、使用者は従前と同一の労働条件で、労働者の有期労働契約の更新または締結の申し込みを承諾したとみなされ、同一の労働条件の有期労働契約が成立することとなります。

下記に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

◆労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断基準

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

(2) 医療機関独自の無期転換試験制度を設けている場合は注意が必要

医療機関独自の無期転換試験制度を設けている場合、無期転換試験で不合格となった職員であっても、通算5年を超えて有期労働契約を更新した際には、労働契約法に基づき、当該労働者に無期転換申込権が発生します。

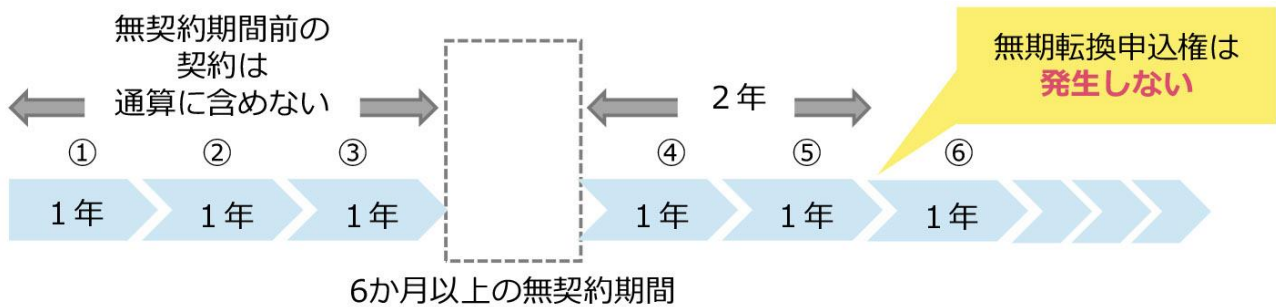
なお、医療機関独自の無期転換制度については、法令に基づく無期転換申込機会や転換後の労働条件の明示等の対象ではありませんが、トラブル防止のために、書面等での明示等についても検討が必要です。

3 | 無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット(クーリング)とは

同一の利用者との間で、有期労働契約を締結していない期間（有期労働契約が存在しない期間＝無契約期間）が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されることを「クーリング」といいます。

具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、無契約期間の前の通算契約期間と無契約期間の長さによって異なります。

◆無契約期間以前の契約期間が通算されないケース



無契約期間が6か月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算の対象から除外されます。

（出典）厚生労働省：2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？

◆クーリングが可能となる無契約期間前の通算契約期間と無契約期間

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

契約更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、クーリング期間経過後に再雇用することを約束したにもかかわらず、雇止めを行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らし、望ましいものではありません。

全体を通して、パート職員を含めた非正規雇用職員の採用・労務管理は今後ますます重要性を増し、医療機関の対応力が求められています。また、最低賃金の大幅な上昇に伴う職員の処遇改善にも敏感な対応が必要です。

労務管理への対応は難しい局面を迎えていますが、上手く対応することで、今後も安定した人員の確保に繋げていかなければなりません。

■参考資料

厚生労働省：非正規雇用の現状と課題

令和4年版厚生労働白書

「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？」

(パンフレット)

令和5年版厚生労働白書

岩手県労働局：「採用(入社)の際には雇用条件を書面で交付(受領)しましょう」