

看護師の皆さんが安心して派遣で働くために

『2024年4月以降の主な制度変更等』

2024年 3月 19日

日本派遣看護師協会

目次

- 1 労働契約の締結・更新タイミングの労働条件明示事項
- 2 労働契約の締結・更新タイミングの労働条件明示事項制度改正のポイント
- 3 障がい者の法定雇用率 段階的引き上げ
- 4 物流業、建設業、医師の時間外労働規制
- 5 障がい者差別解消法改正
- 6 障がい者総合支援法の改正
- 7 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

1. 労働契約の締結・更新タイミングの労働条件明示事項

2024年度の診療報酬改定において「医療従事者の処遇改善を診療報酬で手当とする」ことが決まっていますが、今回は**2024年4月以降、広義での労働者全般に関係する主な制度変更等**について解説していきます。派遣看護師の皆さまにも関わってくる部分もありますので、2024年4月以降に契約更新される場合は雇用契約書が当該制度改正が盛り込まれているか確認出来るようになるために、あらかじめチェックしておきましょう。

2024年4月から労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

さらに、上記の「新しく追加される明示事項」については以下も補足されています。

- 2. 更新上限の有無と内容**：併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、**その理由を労働者にあらかじめ説明**することが必要になります。
- 4. 無期転換後の労働条件**：併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、**正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならない**こととなります。

2. 労働契約の締結・更新タイミングの労働条件明示事項制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

【ポイント①】 就業場所・業務の変更の範囲の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

【ポイント②】 更新上限の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

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(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

【ポイント③】 無期転換申込機会の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

【ポイント④】 無期転換後の労働条件の明示【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

参照元：[厚生労働省「令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて」](#)

3. 障がい者の法定雇用率 段階的引き上げ

2024年4月から障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げ

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障がい者雇用の支援策の強化されます。

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

障がい者雇用における障がい者の算定方法の変更

一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（2024年4月以降）

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

障がい者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）

- ①雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設（2024年4月以降）
- ②既存の障がい者雇用関係の助成金を拡充（2024年4月以降）

参照元：[厚生労働省「障がい者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」](#)

4. 物流業、建設業、医師の時間外労働規制

時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制は2019年4月（中小企業は2020年4月）から適用されていますが、物流業・建設業・医師など一部の事業・業務については適用が猶予されていました。2024年4月1日以降はその猶予期間が終了し、上記事業・業務などでも適用されることとなります。

改正前と改正後の上限

長時間労働の是正に関して、適用が猶予されていた医師などについても、「時間外労働の上限規制」が適用されることとなります。

これまでは、原則として月45時間・年360時間という基準はあったものの、「特別条項」により労使合意があれば、法律上は制限のない労働が可能でした。しかし**2024年4月1日以降は、たとえ「特別条項」により労使合意があったとしても**、以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」の全て1か月当たり80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

参照元：[厚生労働省 | 「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」](#)

5. 障がい者差別解消法改正

障がい者への合理的配慮の提供の義務化

2022年には障がい者差別解消法が改正され、事業者による障がいのある人への合理的配慮の提供が義務化されました。この改正障がい者差別解消法は2024年4月1日に施行されます。

不当な差別的取扱い⇒禁止

障がいのある人に対して、**正当な理由なく、障がいを理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供に当たって場所や時間帯を制限すること、障がいのない人には付けない条件を付けることなどは禁止**されています。

合理的配慮の提供

- ・障がいのある人は、社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があります。
- ・障がいのある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が示されたときには、負担が重すぎない範囲で対応することが求められます。
- ・「合理的配慮の提供」に当たっては、障がいのある人と事業者が話し合い、お互いに理解し合いながら共に対応案を検討することが重要です。

参照元：[内閣府 | 「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！」](#)

6. 障がい者総合支援法の改正

障がい者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

2024年4月以降、当該法制度が施行されます。

【改正の趣旨】

障がい者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、

- ①障がい者等の地域生活の支援体制の充実、
- ②障がい者の多様な就労ニーズに対する支援及び障がい者雇用の質の向上の推進、
- ③精神障がい者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、
- ④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、
- ⑤障がい福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

参照元：[厚生労働省 | 「障害者総合支援法等の改正について」](#)

7. 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。
この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。



加入対象（短時間労働者）の要件

新たに加入対象となるのは、以下の全てに該当する短時間労働者です。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満
- ・ 所定内賃金が月額88,000円以上
- ・ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ・ 学生ではない

参照元：[日本年金機構「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大のご案内」](#)