

京都府医療勤務環境改善支援センター

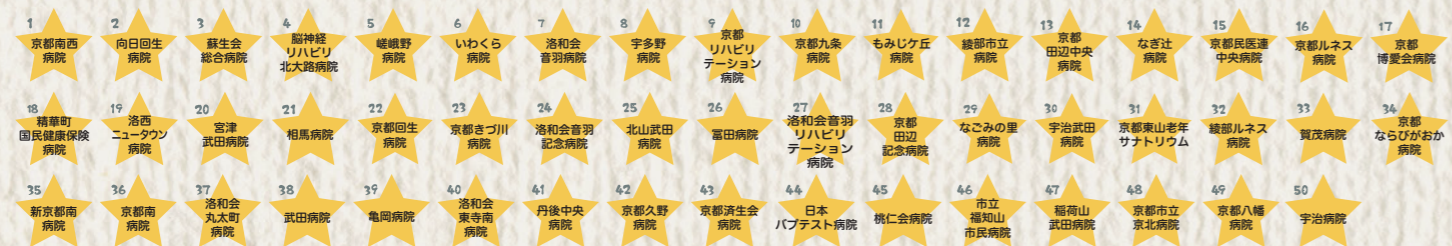
Support Center News

December 2023. | Vol. 96

「京がいきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京がいきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。センターでは、現在、下記の50病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和5年11月末現在）



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ改善に向けてまずは宣言を!～

令和5年11月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関（令和5年11月末現在）

*表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | |
|---|---------------------|-----------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 26 綾部市立病院 | 51 京都岡本記念病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 55 八幡中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 57 田辺病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ウィラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 73 大島病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |

2024年4月より労働条件明示のルールが変更されます。

「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」の改正に伴い、労働条件の明示事項等が2024年(令和6年)4月1日より変更されることとなりました。これを機に、職場での労働条件の明示事項やそのタイミングについて、改めて確認してみましょう。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	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
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	② 更新上限の有無と内容 (有期労働者契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	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 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

① 就業場所・業務の変更の範囲

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。

対象となる労働者

すべての労働者が対象となります。(無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も含まれます)

- 変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年(令和6年)4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者となります。
- トラブル防止のため、制度改正以前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲を明示することを、検討してください。



相談内容など
秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分
場 所 COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)

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、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。
- 「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。
- 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ますが、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ません。
- 「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います。

② 更新上限の有無と内容

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。

対象となる労働者

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

改正の内容、注意すべきポイント

▶ 更新上限の明示事項

- 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。

●更新上限の明示の例	「契約期間は通算4年を上限とする」「契約の更新回数は3回まで」など
------------	-----------------------------------

▶ 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・短縮する理由を労働者に説明することが必要になります。
 - 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回に短縮することです。
- 更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。
- トラブルや紛争防止のため、新たな更新上限の内容については、事業主だけでなく働く方も一緒に、書面等により確認するようにしましょう。
- 「更新上限の内容」のほかにも、労働契約締結時に書面で明示する必要がある事項については、労働契約の内容を変更するタイミングで、変更の内容をできる限り書面等で労使で確認し、労働契約関係を明確化するようにしましょう。

③ 無期転換に関する事項

① 無期転換申込機会の明示

「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。

対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

改正の内容、注意すべきポイント

▶ 無期転換申込機会の明示事項

- 「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(無期転換申込機会)を書面により明示が必要になります。
- 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、上記の明示が必要になります。

▶ 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労働者からの相談に応じ、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ます。
- 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」に当たりますので、職場内で、無期転換についても相談できる体制を構築してください。

② 無期転換後の労働条件の明示

「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。

対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

改正の内容、注意すべきポイント

▶ 無期転換後の労働条件の明示事項

- 「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、無期転換後の労働条件を書面により明示が必要になります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項と同じものです。
- 明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更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。
- 2024年(令和6年)4月以降は、無期転換後の労働条件について、①無期転換申込権が生じる契約更新時と、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要があります。ただし、①の段階で、労基則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、②で成立する無期労働契約の労働条件のうち、同条第1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、②の段階では、すべての事項が同じであることを書面の交付等により明示することで対応することが可能です。

▶ 留意点:無期転換後「別段の定め」を設ける場合

- 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」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。
- 職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

均衡を考慮した事項の説明

- 「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、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)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になります。
- この説明は文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

11月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

3 勤務環境改善に取組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

●今後のスケジュール

対象 京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職等

参加費無料

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修

第3回	日時	12月12日(火) 午後2時30分～午後4時30分
	場所	京都経済センター
	テーマ	「医療DXと勤務環境・経営改善」
	講師	高橋 泰 氏(国際医療福祉大学 教授)
	定員	会場40名(先着順)、オンライン500名

医療勤務環境改善研修会「今後の労働時間管理と36協定について」

第3回	日時	令和6年1月22日(月) 午後2時30分～午後4時30分
	場所	ハートンホテル京都
	テーマ	「今後の労働時間管理と36協定について」
	講師	深澤 理香 氏(深澤社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士)
	定員	会場30名、オンライン500名

※お申し込み方法
京都私立病院協会ホームページ(<https://www.khosp.or.jp/>)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。