

## 医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度が延長されました！

医師及び医療従事者の働き方改革の推進に係る特別償却制度は **2027年3月までに所定の手続きをして供用開始したものに適用**されますので、対象設備は未供用のものとなります。

## 医師及び医療従事者の働き方改革の推進に係る特別償却制度について（医療機器）（所得税、法人税）

「医師は全業種の中で最も長時間労働の実態にある」ことを踏まえ、医師の働き方改革を進め、医師の健康を確保し地域における安全で質の高い医療を提供するため、2019年度税制改正において、医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、特別償却ができることになりました。

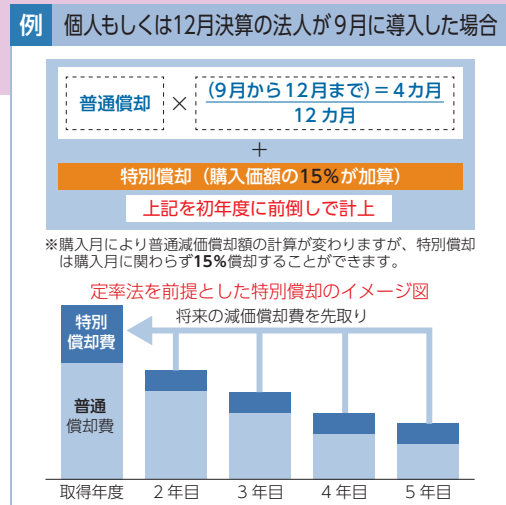
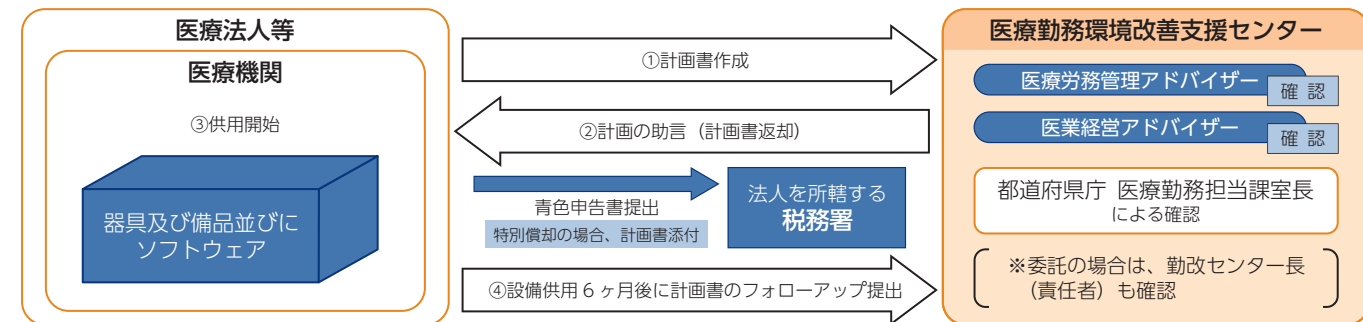
特別償却とは、対象設備取得の初年度に普通償却費（定率・定額）に加え特別償却費を追加で償却できる制度であり、この特別償却割合を前倒しして減価償却費として計上できるというものです。

### 【対象設備】

医療機関が、都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターの助言の下に作成した医師等勤務時間短縮計画に基づき取得した器具・備品（医療用機器を含む）、ソフトウェアのうち一定の規模（30万円以上）のもの（未使用に限る）

### 【特別償却割合】

取得価格の15%



## 医師及びその他の医療従事者の労働時間短縮に資する機器等

### 対象となる勤務時間短縮設備等

類型1～5のいずれかに該当するものであり、1台又は1基（通常一組又は一式をもって取引の単位とされるものであっては、一組又は一式。）の取得価格が30万円以上のもの

### 【類型1】労働時間管理の省力化・充実に資する勤務時間短縮用設備等

- 勤怠管理を行うための設備等（ICカード、タイムカード、勤怠管理ソフトウェア等、客観的に医師の在院時間等の管理が行えるもの）
- 勤務シフトの作成を行うための設備等（勤務シフト作成支援ソフト等、医療従事者の効率的な配置管理が行えるもの）

### 【類型2】医師の行う作業の省力化に資する勤務時間短縮用設備等

- 書類作成時間の削減のための設備等（AIによる音声認識ソフトウェア、それら周辺機器など、医師が記載（入力）する内容のテキスト文書入力が行えるもの）
- 救急医療に対応する設備等（画像診断装置（CT）など、救命救急センター等救急医療現場において短時間で正確な診断を行うためのもの）
- バイタルデータの把握のための設備等（パッドサイドモニター、患者モニターなど、呼吸回数や血圧値、心電図等の病態の変化を数日間のトレンドで把握するためのもの）

### 【類型3】医師の診療行為を補助又は代行する勤務時間短縮用設備等

- 医師の診療を補助する設備等（手術支援ロボット手術ユニット、コンピュータ診断支援装置、画像診断装置等、在宅診療用小型診断装置など、医師の診療行為の一部を補助又は代行するもの）

### 【類型4】遠隔医療を可能とする勤務時間短縮用設備等

- 医師が遠隔で診断するために必要な設備等（遠隔診療システム、遠隔画像診断迅速病理検査システム、医療画像情報システム、見守り支援システムなど、医師が遠隔で診断することに資するもの）

### 【類型5】チーム医療の推進等に資する勤務時間短縮用設備等

- 医師以外の医療従事者の業務量の削減に資する設備等（院内搬送用ロボット、患者の離床センサーなど、医師以外の医療従事者の業務を補完するもの）
- 予診のための設備等（通信機能付きバイタルサイン測定機器やタブレット等を活用したシステムなどにより予診を行うもの）

参考  
愛知県医療勤務環境改善  
支援センター  
<https://aichi-medsc.or.jp/post-801/>



ホームページでも情報公開中

右の二次元コードを読み取ってください。  
<https://aichi-medsc.or.jp>



UD  
FONT  
by MORISAWA

# いきサポ愛知

第43号

2025.MAY

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター  
(受託：公益社団法人 愛知県医師会)

## 2024年4月から医師の時間外労働時間の上限規制が始まり1年となります。

### 労働時間管理について

医療法施行規則の一部改正により医師の労働時間の把握等については、「長時間労働の医師に対する健康確保措置を実現するに当たっては、その前提として病院又は診療所に勤務する医師の労働時間の状況を適切に把握・確認することが重要であることから、当然把握・確認の方法等を定める。」とされ、

- ア. 病院又は診療所の管理者は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法により、当該病院又は診療所に勤務する医師の労働時間の状況を把握するとともに、把握した労働時間の状況についての記録の作成を行うこととする。
- イ. 病院又は診療所の管理者は、毎月一回以上、一定の期日を定めて当該病院又は診療所に勤務する医師が各月の労働時間の状況が一定の要件に該当する医師（以下「面接指導対象医師」という。）又は面接指導対象医師のうち各月の労働時間の状況が特に長時間であるものとして労働時間短縮のために必要な措置の実施対象者に該当するかどうかの確認を行わなければならないこととする。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000187488.pdf>



貴院では問題なく  
できていますか？



とされています。

また、令和6年度診療報酬改定において、地域医療体制確保加算の見直しにより、施設基準に、医師の時間外・休日労働時間に係る基準が追加されました。

### 地域医療体制確保加算 施設基準

- 「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」に基づき、「医師労働時間短縮計画」を作成すること。
- 医師の労働時間について、原則として、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。（以下略）

とされました。

自院に勤務される医師を含め、労働時間管理は適正に行われていますか？

お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業  
愛知県医療勤務環境改善支援センター  
(受託：公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階  
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767  
E-mail [info@aichi-medsc.or.jp](mailto:info@aichi-medsc.or.jp)





## 働き方改革関連法が2019年4月から順次施行されています！

以下の項目について、自院の現況確認をしましょう！

### 1 2024年4月から労働条件の明示のルールが変わっています。

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ています

| 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<br>有期労働契約の更新時             | ▶ <b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>                                                                                                                                                                                                |
| 有期労働契約の<br>締結時と更新時                     | ▶ <b>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</b><br>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 <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。                                                                                                     |
| 無期転換ルール*に基づく<br>無期転換申込権が発生する<br>契約の更新時 | ▶ <b>3. 無期転換申込機会</b><br><b>4. 無期転換後の労働条件</b><br>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ぬこととなります。<br><br>※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。 |

### 2 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に年5日の年休を取得させていますか？

※対象労働者には、**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

- 使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。  
また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者は時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

年5日の年次有給休暇の  
確実な取得 わかりやすい  
解説 (2019年4月)  
[https://www.mhlw.go.jp/  
content/000463186.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf)



### 3 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられています！

**改正のポイント** 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になっています

**月60時間超の残業割増賃金率**

(2023年3月31日まで)

**大企業は50%** (2010年4月から適用) ▶ **大企業、中小企業ともに50%**  
**中小企業は25%**

(2023年4月1日から)

※中小企業の割増賃金率を引き上げ

| 1か月の時間外労働            |        |       | 1か月の時間外労働            |        |       |
|----------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|
| 1日8時間・1週40時間を超える労働時間 |        |       | 1日8時間・1週40時間を超える労働時間 |        |       |
|                      | 60時間以下 | 60時間超 |                      | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業                  | 25%    | 50%   | 大企業                  | 25%    | 50%   |
| 中小企業                 | 25%    | 25%   | 中小企業                 | 25%    | 50%   |

※中小企業に該当するかは、「資本金の額または出資の総額が5,000万円以下」または「常時使用する労働者数100人以下」を満たすかどうかで判断されます。(サービス業の場合)「常時使用する労働者数」とは、臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は**50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。**

**深夜労働との関係**

月60時間を超える時間外労働を深夜（22：00～5：00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率50%＝75%**となります。

**休日労働との関係**

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。  
※法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

### 4 時間外労働の上限規制（法第36条）

※長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっていることから、長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率に結びつくことから、時間外労働の上限が法律で規定されました。

**医師（勤務医）以外の労働者**（2019年4月1日・中小企業は2020年4月1日）

- ①法律で定められた労働時間の限度＝1日8時間及び1週40時間
- ②法律で定められた休日＝毎週少なくとも1回又は4週4回以上

左記①、②を超えるには  
36協定の締結・届出が必要です。

**36協定で法律上定めることができる時間外労働の上限**

- ①原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない。
- ②臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、これを超えることができますが、  
その場合でも、
  - 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

注：原則月45時間を超えて労働させることができる回数は、年6カ月までとなります。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働と休日労働の合計が100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ月平均」「6カ月平均」が全て1月当たり80時間以内

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となりました（A水準）。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。

| 指定の種類 | 長時間労働が必要な理由                    | 年の上限時間                    |
|-------|--------------------------------|---------------------------|
| (A水準) | 原則（指定取得は不要）                    | 960時間                     |
| 連携B水準 | 他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため | 通算で1,860時間<br>(各院では960時間) |
| B水準   | 地域医療の確保のため                     | 1,860時間                   |
| C-1水準 | 臨床研修・専門研修医の研修のため               | 1,860時間                   |
| C-2水準 | 長時間訓練が必要な技能の修得のため              | 1,860時間                   |

### 5 2024年4月から、時間外・休日労働時間が月100時間以上となることが見込まれる医師には、面接指導実施医師による面接指導が必要です！

※従来の労働安全衛生法に基づく面接指導とは異なる仕組みですので、医療機関では新たに実施体制を構築する必要があります。  
面接指導の結果を踏まえて、就業上の必要な措置を行うこととされています。



**長時間労働医師への健康確保措置（面接指導）の仕組みのポイント**

| 項 目                                    | 説明（ポイント）                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                   |   |                  |   |                  |   |                  |   |                  |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|------------------|---|------------------|---|------------------|---|------------------|
| 管理者の義務<br><br>(注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。 | <ul style="list-style-type: none"><li>●面接指導対象医師に対し、<b>面接指導を実施すること</b></li><li>●面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること</li><li>●面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと</li><li>●必要なときは、<b>面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと</b></li><li>●面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等</li></ul>     |                   |   |                  |   |                  |   |                  |   |                  |
| 面接指導の対象者<br>(面接指導対象医師)                 | <ul style="list-style-type: none"><li>●時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師が対象です。</li><li>●<b>A～Cのどの水準が適用されているかにかかわらず対象</b>になります。</li><li>●<b>対象者が面接指導を希望しているかどうかにかかわらず実施する必要</b>があります。</li><li>●対象者には面接指導を受ける義務があります。</li></ul>                                                                    |                   |   |                  |   |                  |   |                  |   |                  |
| 面接指導を行う医師<br>(面接指導実施医師)                | <ul style="list-style-type: none"><li>●面接指導は面接指導実施医師が行います。当該医師になるためには以下が必要です。<ul style="list-style-type: none"><li>●面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者でないこと</li><li>●「面接指導実施医師養成講習会」の受講を修了していること</li></ul></li><li>※上記を満たしていれば産業医でなくても面接指導実施医師になります。また、面接指導実施医師になるためには、産業医であっても上記を満たす必要があります。</li></ul> |                   |   |                  |   |                  |   |                  |   |                  |
| 面接指導の流れ                                | <table><tr><td>時間外・休日労働が100時間見込み</td><td>▶</td><td>面接指導実施医師による面接指導</td><td>▶</td><td>面接指導実施医師による書面の作成</td><td>▶</td><td>管理者・事業者へ書面の提出</td><td>▶</td><td>管理者・事業者による健康確保措置</td></tr></table>                                                                                                    | 時間外・休日労働が100時間見込み | ▶ | 面接指導実施医師による面接指導  | ▶ | 面接指導実施医師による書面の作成 | ▶ | 管理者・事業者へ書面の提出    | ▶ | 管理者・事業者による健康確保措置 |
| 時間外・休日労働が100時間見込み                      | ▶                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 面接指導実施医師による面接指導   | ▶ | 面接指導実施医師による書面の作成 | ▶ | 管理者・事業者へ書面の提出    | ▶ | 管理者・事業者による健康確保措置 |   |                  |
| 面接指導の実施時期                              | <ul style="list-style-type: none"><li>●原則として<b>時間外・休日労働が100時間以上となる前に実施する必要</b>があります。</li></ul>                                                                                                                                                                                                |                   |   |                  |   |                  |   |                  |   |                  |

### 6 改正育児・介護休業法について

今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ④子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け
- ⑥育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け

- ⑧次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
- ⑨育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け等の措置を講ずるものです。内容に応じて3段階の施行となり、
  - ⑧は令和6年5月31日から、
  - ②③④⑥⑦⑨は令和7年4月1日から、
  - ①⑤は令和7年10月1日から施行されます。

お問い合わせ先  
愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 052-857-0312

### 7 特定行為研修修了者と医師の連携に関する好事例集が作成されました！タスク・シフト／シェアの参考としてください。

- 「外科医のための看護師の特定行為研修修了者活用ガイド」（令和6年11月一般社団法人日本外科学会発行）
- 「看護師の特定行為研修の修了者に関する医師との協働の事例集」（令和4年度厚生労働省補助事業）
- 「救急医のための特定行為研修修了看護師の活用ガイド（救急領域）」（令和7年2月一般社団法人日本救急医学会発行）

いきいき働く医療機関  
サポート Web  
[https://iryou-kinmukankyou.  
mhlw.go.jp/information/  
explanation#explanation-03](https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation#explanation-03)

