8 パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります。
（2026年10月1日施行）

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

①雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます。【パート・有期法施行規制】
②「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます。【告示】
③雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります。【告示（雇用管理指針）】

同一労働同一賃金ガイドライン
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

9 育児・介護休業法の改正が2025年4月1日から段階的に施行されています。

育児・介護休業法　改正ポイントのご案内
2025年4月1日から段階的に施行
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf

Ⅰ:育児・介護休業法

①子の看護休暇の見直し
②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
④育児のためのテレワーク導入
⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大（従業員数300人超の企業）
⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
⑦介護離職防止のための雇用環境整備
⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
⑨介護のためのテレワーク導入
⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

※施行日　①～⑨ …… 2025年4月1日
　　⑩、⑪ …… 2025年10月1日

愛知労働局雇用環境・均等部指導課　TEL:052-857-0312

10 特別償却制度

「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。
なお、この制度は2025年4月から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。（2年間の特例措置）

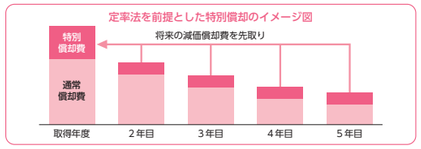
【対象設備】医療機関が、都道府県の医療勤務環境改善支援センターの助言の下に作成した「医師等勤務時間短縮計画」に基づき取得した器具・備品（医療用機器を含む）、ソフトウェアのうち一定の規模（30万円以上）のもの（未使用のものに限る）
【特別償却割合】取得価格の15%

例：個人もしくは12月決算の法人が9月に導入した場合

通常償却 × （9月から12月まで）=4カ月 / 12カ月 ＋ 特別償却（取得価格の15%が加算）

上記を第一期に前倒しで計上
※購入月により通常減価償却額の計算が変わりますが、特別償却は購入月に関わらず15%償却することができます。

定率法を前提とした特別償却のイメージ図



どういったサポートがある？

	自分たちで調べたり取り組んでいきたい	外部の協力を得たい
解決したい内容	☑ 何に取り組んでいいかわからない ☑ 他の医療機関はどうしているか知りたい	☑ 取り組みに関して詳しい人に相談にのってほしい ☑ 勤務環境改善について学びたい　☑ 費用面のサポートを得たい
サポート体制	◆**いきサポ**（いきいき働く医療機関サポートweb） 勤務環境改善に関する法律等の最新情報、他の医療機関の取組状況等を掲載 ◆**医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き**（詳細説明版資料） 勤務環境改善に取り組む際のマニュアルで分かりやすく、また、他事例を豊富に掲載 ◆**厚生労働省** 各種働き方改革に関する情報や、「36協定作成支援ツール」等の便利なツールを掲載	◆**愛知県医療勤務環境改善支援センター** 専門家による取り組みについてのサポートを実施 ◆**厚生労働省医療従事者の勤務環境改善推進事業** 医療機関の勤務環境マネジメント向上支援のために、トップマネジメント研修等の実施 ◆**厚生労働省働き方改革推進支援助成金** 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主を支援 ◆**地域医療勤務環境改善体制整備事業** 医師の労働時間短縮に向けた総合的な取り組みを行う医療機関に対して予算の範囲内で補助金を交付 ◆**医療従事者の働き方改革支援資金** 働き方改革に取り組む医療機関に対する、（独）福祉医療機構による長期運転資金の融資

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 愛知県名古屋市中区栄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

ホームページには広報紙を始め、医療勤務環境改善に役立つ情報を掲載しています。ぜひ、ご覧ください。

ホームページはこちら
右の二次元コードを読み取ってください。
https://aichi-medsc.or.jp

愛知県医療勤務環境改善支援センター

健康で安心して働くことができる快適な職場づくりを支援します

- 時間外労働の削減
- 医師の労働時間短縮計画作成支援
- マネジメントシステムの導入支援
- セクハラ等院内研修講師派遣

こんなお悩みありませんか？

- 追加的健康確保措置について知りたい
- ハラスメントなどの院内研修をしたい
- 医療勤務環境改善マネジメントシステムを導入したい
- 宿日直許可申請を検討したい
- 勤務間インターバルを導入したい
- 勤務環境改善の成功事例を知りたい
- 職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- コストの適正化、経営の効率化を図りたい
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか　等

お気軽にご相談ください！　相談無料

◆セミナー、院内研修への講師派遣
◆電話・来所・個別訪問相談等
◆タスクシフト促進
◆労働時間短縮計画作成支援　等

※届出書、申請書等の作成を代行することはできませんのでご承知ください。

医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント）／医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）が対応します。

※相談内容の秘密は厳守いたします。また、外部機関への通報など、指導、監督を目的としたものではありませんので、ご安心ください。

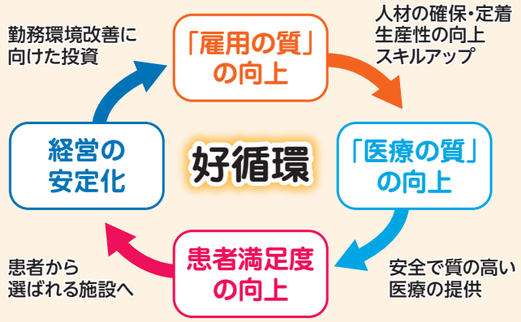
広報紙「いきサポ愛知」のご紹介

医師の働き方改革に関する最新情報や医療機関で取り組む勤務環境改善の好事例などを紹介する広報紙を隔月に発行しています。

質の高い医療提供体制を構築するためには、医療従事者が健康で安心して働くことができる職場環境の整備が重要です。2014年10月に施行された改正医療法に基づき、医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組みとして勤務環境改善マネジメントシステムが創設され、愛知県では「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、こうした取り組みを行う医療機関を総合的に支援しています。

医療勤務環境改善マネジメントシステムとは

「**幅広い医療スタッフの協力の下**、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境改善活動を促進することにより、快適な職場環境を形成し、医療スタッフの健康増進と安全確保を図るとともに、医療の質を高め、患者の安全と健康の確保に資すること」を目的として、**各医療機関等のそれぞれの実態に合った形で、自主的に行われる任意の仕組み**です。



「雇用の質」の向上とは？

❶医療従事者の働き方・休み方の改善
❷医療従事者の健康支援
❸働きやすさ確保のための環境整備
❹働きがいの向上

医療従事者、患者、経営にとってWIN-WIN-WINとなるような好循環を作る

医療従事者にとって	患者にとって	経営にとって
勤務負担の軽減、働きがいの向上など	質の高い医療が提供されるなど	コストの適正化、経営の質の向上など

医療勤務環境改善マネジメントシステムを導入しましょう！

医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き
（詳細説明版資料）（平成31年3月）
https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/download

今一度ご確認ください。

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ました。

明示のタイミング	新しく追加された明示事項
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** 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。
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** 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。 ※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 労働時間の適正な把握が必要です。

「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-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf

●**使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**

(1) 原則的な方法
・使用者が自ら現認することにより確認すること。
・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すること。

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと。
②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。

※賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないとされています。

3 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に年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。

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

●**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日以上の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。**

4 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）
中小企業は25%

→

（2023年4月1日から）
大企業、中小企業ともに50%
※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
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%**

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）	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
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。

5 時間外労働の上限規制

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（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	長時間修練が必要な技能の修得のため	1,860時間

医師の働き方改革
2024年4月までの手続きガイド（P6参照）
https://www.mhlw.go.jp/content/001115352.pdf

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。

6 健康確保のためのルール

医師の働き方改革
2024年4月までの手続きガイド（P17～28参照）
https://www.mhlw.go.jp/content/001115352.pdf

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスのリスクも高まります。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まっています。また、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる場合は、面接指導実施医師による面接指導を行う必要があります。

7 2026年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます!

カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント対策の義務化について
https://www.mhlw.go.jp/content/001662630.pdf

●**職場におけるカスタマーハラスメントとは**

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。
※顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません。

●**求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは**

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。