



資料

3

日看協発 461 号
平成 17 年 11 月 18 日

労働政策審議会
会長 菅野 和夫 殿

社団法人 日本看護協会
会長 久常 節



医療関係業務の労働者派遣に関する要望

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、社団法人日本看護協会の活動に対しまして、格段のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、医療関係業務の労働者派遣につきまして、別添のとおり要望をとりまとめました。

労働政策審議会におかれましては、要望の趣旨をご理解いただき、ご高配賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

医療関係業務の労働者派遣に関する要望事項

日本看護協会は、医療関連業務への労働者派遣の導入に対し、医療・看護の質や安全を確保し、派遣労働者の増加による常用雇用への影響等を防止する観点から、慎重な姿勢を表明してきました。

日本看護協会は、多様な働き方を保障する選択肢の一つとしての派遣労働を否定するものではありません。しかしながら、常用雇用者との均等待遇、労働者保護、チーム医療の確保等懸念される問題に対する実効性のある対策が課題として残されている中で、医療関連業務への派遣労働の導入は時期尚早であると考えます。その一方で、産休・育休等の代替要員等、現場におけるニーズが少なからずあることも認識しております。

そこで、この度の医療関係業務への労働者派遣を容認する政府の対応方針の決定にあたって、今後厚生労働行政に関する審議を進められる上で下記の事項についてご検討・ご配慮いただきたくお願い申し上げます。

記

1. これまでの医療関係業務における派遣労働の実態について、十分な検証を行うこと。
2. 育児休業等の代替要員の確保以外での派遣労働を防止するために、実効性のあるチェック機能の構築について明らかにすること。
3. 派遣労働の容認後も、特に医療安全の面から問題がないか等労働者派遣の実態を把握するよう努めること。また、医療関係業務における労働者派遣についてその検証・評価を行う場合には、その場に日本看護協会が参画すること。
4. 労働・社会保険への加入や休暇の取得促進、研修機会の保障等、派遣労働者の適切な処遇が確保される体制をいかに整備するのかを明示すること。
5. 派遣労働者による常用雇用者の代替が生じることのないよう、労働者派遣法による派遣期間の制限をこえた労働者派遣の受入禁止が遵守されるよう体制を整えること。

以上

(参考)

医療関係業務の労働者派遣に関する要望について

平成17年10月21日、政府の構造改革特別区域推進本部において、「構造改革特区に関する有識者会議の意見に対する政府の対応方針」が決定されました。

対応方針は、構造改革特区として区域を限定するのではなく、全国において実施することが時期、内容ともに明確な規制改革事項のひとつとして、「医療関係業務の労働者派遣の容認」を次のように決定し、今後、労働政策審議会で審議を経て、平成17年度中に結論を得、その結論に従い速やかに措置することとされています。

<医療関係業務の労働者派遣の容認>

- ① すべての医療関係職種(労働者派遣法施行令において病院・診療所等への労働者派遣が禁じられている業務を行う職種をいう。)について、産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務を行う場合に限り、医療関係職種の派遣を認める。
- ② へき地や離島等、医師の確保が困難な一定の地域について、派遣後の業務を円滑に行えるような支援としての研修等を受けることを条件として、当該地域に所在する病院・診療所等に対する医師の派遣を認める。

日本看護協会はこれまで、医療・看護の質や医療安全を確保し、また、派遣労働者の増加による常用雇用への影響、看護職員の就業条件の低下を防止する観点から、医療関連業務への労働者派遣の導入には「時期尚早」として慎重な姿勢を表明してきました。このような意見が考慮され、平成15年4月より開催された厚生労働省「医療分野における規制改革に関する検討会」では、事前面接や履歴書送付を可能とし、派遣先への就職が前提である「紹介予定派遣」のみが認められた経緯があります。

日本看護協会は、多様な働き方を保障する選択肢の一つとしての派遣労働を否定するものではありません。しかしながら、均等待遇、労働者保護、チーム医療の確保等の懸念される問題に対する実効性のある対策が課題として残されている中で、派遣労働を医療分野に拡大することは時期尚早であると考えますが、一方で、産休・育休・介休の代替要員の確保の手段として派遣労働のニーズは現場には少なからずあると思われまます。

福祉分野での派遣や医療関係業務での紹介予定派遣等、これまでの派遣労働の実態を十分に検討、検証することとあわせて、産休・育休等休業の代替という制度変更の目的が遵守されるようにチェックする体制整備や、派遣労働者、常用雇用者双方にとって適切な労働者保護が行われるような体制整備を強く求めます。