

2005年11月18日
自治労衛生医療評議会
議長 松丸 重子

労働力需給制度に関するヒアリング (産前産後休業等の場合における医療機関関係職種の派遣)

1. 基本的な考え方

(1) 産休・育休の代替要員は、切迫流早産でない限り、産休に入る日はわかっている

- ・早期から、採用募集計画は立てやすい
- ・4月から予備要員として採用することがベター

(第6次看護職員需給見通し策定にかかる基本的な考え方の中にもある)

(2) 産前産後・育児休業取得以前に、妊娠が継続できない実態がある

- ・労働基準法では、妊産婦の夜勤免除が本人の申請制はあるが、申請者は少ない
- ・ほとんどの妊婦が多かれ少なかれ切迫流早産および、流早産を経験している
- ・妊娠とわかった時点で仕事を辞めざるを得ない実態の方が問題
- ・妊娠を成立させるために仕事を辞めると決意している者もいる
- ・自治労では今、実態アンケートの実施にむけて取り組んでいる

(3) 産休・育休等の代替職員としての「派遣」は一体誰が望んでいることなのか？

- ・医療従事者からの要望はない
- ・チーム医療の観点から派遣は望ましくない
- ・各施設によって、手順・基準・記録方法・隠語(符号)が違っている
- ・オーダリングや電子カルテもさまざま。教育に大変な労力と人材が必要
- ・短期間で職場が変わる派遣労働者に安全性を求められるのか
- ・派遣労働者自身の不安や事故のリスクが増す
- ・派遣労働者を教育する職員もリスクを抱える悪循環を生み出すことになりかねない

(4) その他

- ・看護師については、有効求人倍率も高く、探せばいくらでも就職先は見つかるのに、直接雇用でない会社に登録するのか
- ・派遣会社にどのような人材が登録するのかについては、疑問がある
- ・派遣で補充をと考える病院はまだ良いが、欠員であっても経営上、人件費抑制のため補充などはじめから考えていない病院を問題化することが先決ではいだろうか。監査があつて指摘されるケースは少ない。看護基準を満たしていない病院に対し、罰則規定もない。いつまでたっても全体のレベルアップにならない

2. 派遣労働を導入するにあたっての条件

(1) 臨時的・一時的範囲を超えないこと。常用代替はしないこと

(2) 派遣労働者の賃金・労働条件は、正規職員と「同等水準」

(3) 研修体制を確保

(4) 社会保険、その他は法令順守(36協定)

(5) 労働組合との事前協議と合意