

厚労省の看護師調査結果並びに規制改革推進会議(4/7 開催)での議論に関する当協会の見解

<当協会としての見解>

- (1)福祉・介護分野の看護師日雇派遣(短期派遣)のニーズが明確に認められた事、更には規制改革推進会議各委員からの意見表明により、規制改革実現に向け今後更に検討が進むことになった事は、高く評価。
- (2)一方、厚労省の「雇用管理面や医療安全面からの十分な検討が必要」とのスタンスには疑問。その理由は、そうした結論を導き出す調査内容・結果となっていないため。
- (3)今後、当該問題の本質を理解した上での、迅速な検討・対応が切に望まれる。

1. 当該問題の本質とは何か？

(1)本質を理解する上での法律上の認識・前提

- ①福祉・介護分野での看護師の一般派遣(雇用契約期間：31日以上、派遣契約期間：3日以上/週)は、合法であり、雇用管理・安全衛生管理・医療安全いずれも問題ないという認識。
- ②福祉・介護分野での看護師の短期就業(1日単位の就業を1事業所でする事)の中で、合法である就業形態が3形態、既に存在しており、そのいずれの形態も、雇用管理・安全衛生管理・医療安全ともに問題ないという認識。(以下が3形態)
 - 1) 日雇直用：直接雇用であり、雇用契約期間が1日又は30日以内の就労。短期の直接雇用。
 - 2) 短期派遣就業：一般派遣であり、雇用契約期間が31日以上、複数の派遣先との派遣契約期間合計が週3日以上。複数の派遣先の中の1つの派遣先で短期就業のケース。
 - 3) 年収500万円以上 or 年齢60歳以上の日雇派遣：雇用契約期間が1日又は30日以内、派遣契約期間が1～2日/週の短期就業)

(厚労省の調査では、「短期就業」とは、雇用契約期間が1月以内で、派遣就労と直接雇用就労、双方を含むとしている。)

⇒当協会は、3)のケースにおける「年収500万円以上 or 年齢60歳以上」の条件を、「福祉・介護分野の看護師業務」においては外して欲しいと要望。つまり、日雇派遣禁止の「例外業務」としての指定を要望。

(2)法律上の認識・前提から導き出される当該問題の本質(実証すべき課題)

- ・短期就業の上記3形態が合法の中、福祉・介護分野における看護師の派遣業務において、
 - ①雇用契約期間の「長い」(雇用契約期間が31日以上) v.s 「短い」(雇用契約期間が1日又は30日以内)という違いで、雇用管理上の支障に大きな差が存在しているのかどうか。
 - ②雇用契約期間は長い(31日以上)が、派遣契約期間の「長い」(1箇所では3日以上/週) v.s 「短い」(複数の派遣先合計で3日以上/週、そのうち1箇所では1～2日/週)という違いで、雇用管理上の支障に大きな差が存在しているのかどうか。
 - ③年収や年齢の多寡、即ち「500万円以上」 v.s 「500万円未満」、「60歳以上」 v.s 「60歳未満」という違いで、雇用管理上の支障に大きな差が存在しているのかどうか。

・福祉・介護分野における看護師の短期就業において、

④「直接雇用」(日雇直用) v.s 「間接雇用」(日雇派遣)という違いで、雇用管理上の支障に大きな差が存在しているのかどうか。

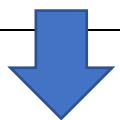
☞「雇用管理上の支障」とは、当協会ホームページで公表した「当協会のスタンスペーパー」で記述している通り、「当日キャンセルの多発、賃金からの不適正な費用控除、物品購入の強制、教育訓練の未実施、労働災害の発生、禁止業務派遣や二重派遣」などの法律順守違反を指す。これらは全て派遣労働者本人が被る不利益であり、医療安全といった第三者に対する安全確保に関して、派遣法第 35 条の 4「日雇派遣の原則禁止」の中で考慮することは、派遣法改正過程の立法事実と異なることに留意する必要がある。

<福祉・介護分野における看護師就業比較>

ケース 1、3、4 が現在認められている三つの短期就業。ケース 5 は当協会規制緩和要望内容。

ケース区分	雇用形態	雇用契約 (期間)	派遣契約 (期間)	短期就業 (1事業所で、1～2日/週の就労)	合法性 (雇用管理上の支障なし)
1.日雇直用 (日々紹介含む)	直接	1日もしくは30日以内(B事業所に1～2日/週)	なし	○	○
2.一般派遣 (1箇所のみ)	間接	31日以上	3日以上/週(A事業所)	×	○
3.一般派遣 (複数箇所派遣)	間接	31日以上	3日以上/週(A事業所)	×	○
			1～2日/週(B事業所)	○	○
4.日雇派遣 (年収500万円以上 or 年齢60歳以上)	間接	1日もしくは30日以内	1～2日/週(B事業所)	○	○
5.日雇派遣 (上記4以外)	間接	1日もしくは30日以内	1～2日/週(B事業所)	○	×

※比較し易いように、短期就業を B 事業所、短期就業でない一般就業を A 事業所とした。



何故、ここだけ合法ではなく、雇用管理上、支障ありとされるのか??

☞因みに、当協会がホームページで公開している看護師調査では、福祉・介護分野での派遣看護師経験者 143 人にアンケートを実施しており、短期派遣において雇用管理上の大きな支障はないという結果が出ている。

<https://haken-nurse.jp/pdf/20200331.pdf>

☞派遣就労において、雇用管理上の支障をなくすため、2012年・2015年の改正派遣法で、派遣労働者保護対策が強化(派遣元への罰則強化、派遣業の届出制から許可制への全面移行等々)されている。

2. 厚労省調査の問題点

(1)厚労省の看護師に対する調査では、派遣経験者に対して、雇用管理上の課題や医療安全上の課題を聞いているが、上記1の(2)の課題検証は出来ていない。しかも、派遣経験者は、医療現場への産休・育休等の代替派遣や、福祉及び介護分野の一般派遣・日雇派遣など多様であることが想定され、一体どういう職場で、どういう雇用契約・派遣契約での課題を指しているのかすらも不明。更に、日雇派遣が原則禁止になった法的根拠(二重派遣、賃金からの不適切な控除、労災の発生等)、即ち「雇用管理上の支障」に関して、意識されていない中での回答となっている。つまりは、雇用管理や医療安全に関する「感想」に過ぎない結果となっている。

(2)同じく、看護師に対する調査の中で、「派遣」で「短期」で就業する場合に、どんな事を心配するかについて聞いているが、これは、上記(1)の回答者数(派遣経験者)が108人に対して、406人の回答者数となっている。つまり、この回答結果は、派遣経験もない人が殆ど(最小でも $406-108=298$ 人は派遣未経験)であり、そうした方々が心配事を想像している回答に過ぎない。これもまた、日雇派遣が原則禁止になった法的根拠を意識した回答にはなっていない。

(3)更に言えば、派遣経験者108人というサンプル数は、福祉及び介護分野での派遣看護師総数という観点からも、派遣看護師総数(厚労省統計2016年末時点:4282人)という観点からも、統計上有意味なサンプル数とは言い難い。派遣看護師の実態調査を実施する上で、±5%誤差範囲内の統計上の信頼性を求めるのであれば、その母集団(福祉及び介護分野での看護師派遣就労経験者)に対して、約300のサンプル数が必要となる。

⇒以上の理由から、この調査結果をもって、「雇用管理上・医療安全上の問題があり、十分検討する必要がある」とする厚労省の判断・見解は、統計的に正しいとは言い難い。

(4)施設・事業所への調査に関しても、派遣先(施設・事業所側)としては、派遣された看護師が自らの施設で短期就業しているかどうかを判断することは出来ても、その看護師が日雇派遣であるか、一般派遣であるかを区分して認識することは不可能である。(雇用契約(期間)は、派遣先ではなく、派遣元である人材派遣会社と、派遣される看護師の間で締結される。)

そもそも、派遣先(施設・事業所)に、「現在、看護師の人手は足りているか」「看護師の日雇派遣があれば活用するか」「その理由は何か」「何が懸念されるか」を聞いても、政策上のニーズは明確には判明しない。

・政策上のニーズとは、将来予測される社会全体の問題であり、具体的には、①将来の看護師不足への対応であり、②働き方改革の推進=労働参加率の向上、にある。現在の事業者側の状況・ニーズと将来の社会問題への対応は、必ずしも一致しないことに留意する必要がある。

☞この点については、厚労省老健局が委託調査事業として、「介護保険施設及び居宅系介護事業所の看護職員の勤務実態に関する調査研究事業報告書」(令和元年度事業)を公表しており、「今後、需要が拡大する介護分野における看護職員確保のための勤務環境の整備や働き方への支援の在り方等について検討を行うことを目的として実施」している。この報告書の調査結果として、現在の就業形態は、非正規雇用の看護職員が全体の23.6%を占め、居宅系サービス(訪問入浴、通所介護等)に限ると、非正規雇用の看護職員が41.6%にも及んでいる。この比率は、将来の看護師需給の逼迫から更に高まるものとみられる。

https://www.jmar.co.jp/asset/pdf/job/public/llgr1_85_report.pdf

3. 今後の望まれる対応策とは？

- ・当協会が規制改革要望を提出し、規制改革推進会議・専門チーム会合にて厚労省と議論したのが、2018年11月28日である。その際に、厚労省は2018年度内にも本件に関する調査に着手すると回答したが、残念ながら先送りになり、翌2019年6月6日、政府の「規制改革推進に関する第5次答申」に「2019年度上半期調査開始、2019年度内に公表」と盛り込まれ、今般2020年4月9日の規制改革推進会議において、調査結果の報告、並びに議論が実施された。この時、既に、厚労省が調査実施を表明した2018年11月28日から1年半を経過している。
- ・ここでまた、再度の調査が実施されることになれば、また検討が長引くことになる。従って、可能な限り、迅速に判断できる調査を提案したい。(提案内容は、既に、4月9日の規制改革推進会議：雇用・人づくりWGの中で、委員の先生も指摘している。)

(1)2004年～2012年の期間で、日雇派遣の雇用管理上の支障が社会問題として指摘されていた中で、福祉・介護分野における看護師日雇派遣において、当時指摘されていた問題が発生していたか。2012年・法改正時の立法資料に基づいて調査する。(規制改革推進会議・菅原委員ご指摘事項)

(2)2012年以降、福祉・介護分野での日雇派遣(年収500万円以上 or 年齢60歳以上)において、顕著な雇用管理上の支障が認められるか。アンケート調査ではなく、2012年以降の当局による監督・指導に関する資料に基づいて調査する。

- ・上記であれば、行政が既に保有する情報であり、迅速に対応できるものと思われる。厚労省当局の迅速かつ前向きな対応を期待する。

以上