

## 福祉・介護施設/事業所における看護師日雇派遣の実態について

### 1. 日雇派遣の就業実態

(1) NPO 法人独自調査 (2020 年 11 月緊急実施。NPO 法人・個人会員にアンケート。2008 名中、408 名の回答。)

<アンケート結果> 日雇派遣を経験した主な派遣先を一つ教えて下さい。

①デイサービス施設	167 名	(41%)
②有料老人ホーム	127 名	(31%)
③訪問入浴介護事業所	106 名	(26%)
④特別養護老人ホーム	8 名	(2%)

⇒デーサービスが 4 割、有料老人ホームが 3 割、訪問入浴が 3 割弱という結果になった。

労政審・労働力需給制度部会(11/25 開催)で関係団体ヒアリングとして呼ばれた「重症心身障害児施設」への派遣実績はなく、また「特別養護老人ホーム」への実績も僅かなものとなっている。つまり、労政審のヒアリングは、ニーズのある施設/事業所を対象として実施したものとはなっておらず、ニーズの極めて低い施設団体にヒアリングしたことがわかる。

(2) NPO 法人による某看護師人材派遣会社への調査 (2020 年 11 月実施)

・某看護師人材派遣会社に対して 2019 年度 1 年間の日雇派遣の実績を聞いたところ、延べ稼働人数で、50876 人/年との回答を得た。これは、1 社のみの回答であり、多くの看護師人材派遣会社があることを勘案すれば、既に日雇派遣を経験した多くの看護師が存在することがわかる。介護ニーズは超高齢化時代を迎え、今後更に高まることを考慮すれば、看護師の派遣ニーズも今後更に高まる事は必定である。

(3) 厚労省老健局委託調査 (2019 年度実施。「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等に関する調査研究事業 報告書」令和 2 年 3 月 株式会社 日本能率協会総合研究所)

・厚労省委託調査の「雇用形態の状況」を見ると、看護師派遣が容認されている「居宅系サービス①」において、非正規雇用が 41.6%と 4 割を超えており、看護師派遣ニーズが高いことがわかる。

<雇用形態・調査結果>

※ 1 看護師派遣容認施設/事業所

- 1) 居宅系サービス① : 正規常勤 54.4%、正規短時間 4%、非正規 41.6%
- 2) 福祉系施設/住まい : 正規常勤 79.8%、正規短時間 1.7%、非正規 18.5%

※ 2 看護師派遣禁止施設/事業所

- 3) 居宅系サービス② : 正規常勤 76.8%、正規短時間 2%、非正規 21.2%
- 4) 介護保険施設 : 正規常勤 81.6%、正規短時間 1.9%、非正規 16.5%

(注 1)非正規雇用とは、派遣社員、契約社員、パート・アルバイト。

(注 2)施設/事業所内訳は以下の通り。

- ・居宅系サービス①：訪問入浴介護、通所介護(デーサービス)、地域密着通所介護、小規模機能型居宅介護
- ・福祉系施設/住まい：特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、介護老人福祉施設
- ・居宅系サービス②：訪問看護、定期巡回・臨時対応型訪問介護看護、看護小規模多機能型居宅介護
- ・介護保険施設：介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院

## 2. 法的根拠・前提

- ・上記1.のような看護師の日雇派遣が、現実的に既に多く存在するのは何故なのか。それを理解するには、法的根拠・前提に関する共通認識が必要であり、労政審での議論で欠けているポイントでもある。

### (1)労働者派遣法の規定

- ・労働者派遣法第35条の4にて、日雇派遣の原則禁止が謳われているが、その中で、「雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の維持を図るために必要であると認められる場合、その他の場合」として、①年収条件と②年齢条件が原則禁止の例外条件として付与されている。年齢については、法施行令4条の2で「60歳以上」と規定され、また年収については、法施行規則第28条の3で「本人または本人と生計を一とする世帯合算年収が500万円以上」と規定されている。

⇒この例外条件を活用して、既に多くの看護師が日雇派遣に従事している。一方で、60歳未満、年収500万円未満の看護師は日雇派遣で働くことが出来ない。この格差が問題であると我々NPO法人は主張している。

### (2)「日雇派遣とは何か」という定義

- ・労政審における議論は、「日雇派遣」の「日雇」という言葉の響き、つまり「日雇い人夫的な、その日暮らし。その日その日で請け負う仕事。」のイメージで語られている感が強い。
- ・「日雇派遣」の法的規定は、雇用契約が1か月未満であり、週20時間未満の就業を指す。雇用契約が1か月以上となり、週20時間以上になると、「一般派遣」となる。週20時間未満と以上の差とは、単純なイメージとしては、週2日と週3日勤務の差という事で表現できる。
- ・更に言えば、複数の派遣先で週20時間以上働く看護師のうち、その一つの派遣先では、週1～2日で就業しているというケースもある。これは、派遣先から見れば、「日雇派遣」と映るが、実際は「一般派遣」となる。つまり、短時間就業だからと言って、派遣先では、「日雇」か「一般」かを判別する事はできない。それを判別できるのは、看護師と雇用契約を締結し、就業時間全体を管理する人材派遣会社である。(看護師本人は派遣法をよく知らないケースが多く、日雇か一般かを区分して認識している者は少ない。)
- ・看護師の日雇派遣の場合、雇用契約は2か月程度結び、その中で週1～2日就業するケースが多い。

### (3)「雇用管理に支障を及ぼす恐れがない」適正な雇用管理とは何か

- ・本年4月9日の規制改革推進会議：雇用・人づくりWGにて、厚労省・需給調整事業課長の答弁では、「製造業派遣のデータ整備費問題とっておりましたけれども、いわゆる長期の派遣をあえて短期にしてピンハネするというような事が問題になっていたということで、それが一つの業務特有のものとは言い切れないだろうという認識の下で、基本的に日雇派遣というものについての規制を行ったと認識しております。」と回答している。この問題に限らず、適正な雇用管理とは、派遣労働者本人自身が被る雇用管理上の不利益を生じさせないという事ができる。また安全衛生管理についても、派遣労働者本人自身の安全確保を指している。
- ・一方、11月18日労政審・労働力需給制度部会における質疑応答の中で、松浦部会長代理が、「2012年の日雇派遣原則禁止以前の看護師の日雇派遣において、雇用管理上の問題があったのか」という問いに対して、厚労省・需給調整事業課長は、「問題があったという記録はない。」と回答したことは貴重な事実となる。
- ・2012年以降、例外条件の下で実施されてきた看護師の日雇派遣においても、大きな雇用管理上の問題は発生していない。

・厚労省の看護師調査の結果を基に、労政審・労働力需給制度部会の労働者側委員や、日本看護協会は、「雇用管理に問題・懸念あり」とするが、同調査の結果は派遣経験者 108 名のみ課題を聞いたものであり、その派遣職場も明確になっていない上、あくまで課題認識に留まり、厳正な意味での法律違反とは異なる。また大多数の派遣経験のない看護師にどんな心配があるかを聞いた調査結果は、現場の実態とは言えない。

⇒本当の実態を正確に捉えるには、日雇派遣と一般派遣で、雇用管理や安全衛生管理面で、日雇派遣が大きく劣後しているのか、その実態を調べる必要がある。そういう観点からは、2012 年以前の日雇派遣が自由に実施できた時期、並びに 2012 年以降の例外条件の下で日雇派遣が実施されてきた時期、双方において、「福祉及び介護施設/事業所における看護師の日雇派遣」において、雇用管理・安全衛生管理両面で、大きな問題が起きていない事実は貴重な判断材料と言えよう。

以上