

福祉・介護領域の看護業務における 短期派遣の容認について

2018年11月28日

NPO法人 日本派遣看護師協会

1-1. 看護師の非常勤短期業務へのニーズ

国内の看護師数 約170万人

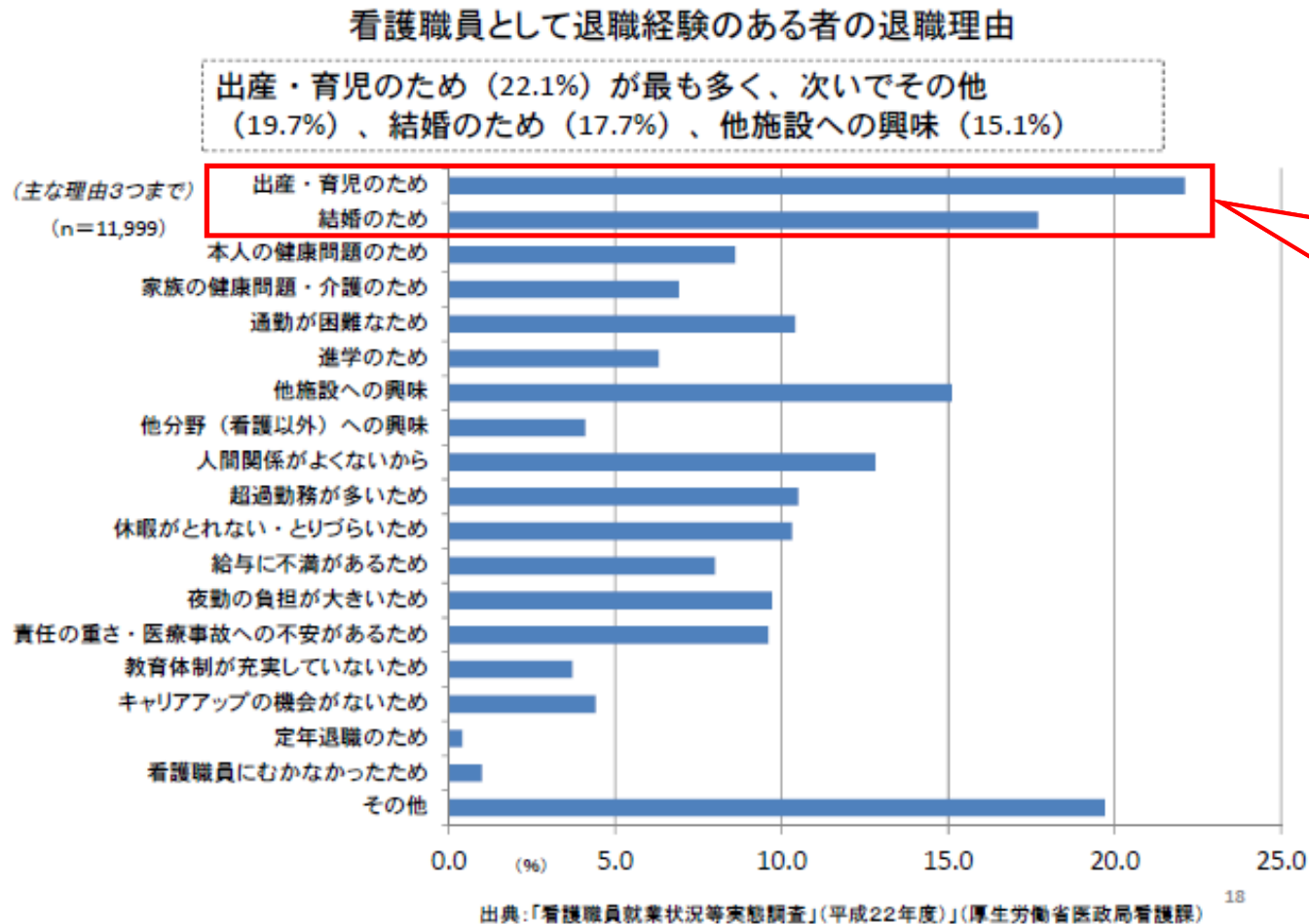


日本には、**現在 約170万人の看護師**がいます。そのうち**約70万人**は看護業務に携わっておらず、大半が結婚して家庭に入った看護師です。個人のライフスタイルと勤務形態が合わないばかりに、国家資格を持った看護師が働きたくても働けない現状があります。

その離職中の看護師から、以下の様な希望が数多く出ています

- ① 出産・育児が一段落したら、再度看護現場に復帰したい
については、今のうちから月に何日かは看護に携わって、スキルを落とさないようにしたい
- ② 将来の復帰は今のところ考えていないが、看護師の資格を持っているので、月に1回でも看護師として働き、社会の役に立ちたい
- ③ 家事に差し障りのない範囲で、週に1～2日程度は看護業務に従事し、副収入を得たい

1-2. 看護師の非常勤短期業務へのニーズ – 看護職員の退職理由 –



退職した多数の看護師は、「結婚・出産・育児」をその退職理由にあげています。

1-3. 看護師の非常勤短期業務へのニーズ – 看護師の声（その1） –

▶ 週に1日、2日や半日単位での働き方は、出来ないものとあきらめている。（29歳/既婚）

▶ 休みが不定期的な主人のスケジュールに合わせて働きたいが、私の働く日は曜日を固定できないと雇えないと言われた。（37歳/既婚/子供あり）

▶ 子供の長期休みに合わせて、短期派遣にて働きたかったが、世帯年収が500万円未満であった為、短期派遣で働くことができなかった。（32歳/既婚/子供あり）

年収が500万円に満たない為、短期派遣の仕事は出せないと言われた。

▶ 昨年出産した為、主人の年収と合算しても500万円未満であった。（25歳/既婚）

▶ シングルマザーであり、昨年の年収が350万円であった。（33歳/未婚/子供あり）

▶ 週に1回、曜日固定にて就労していたが、急な用事（子供の病気）等があっても休むことが難しかった。（36歳/既婚/子供あり）

1-3. 看護師の非常勤短期業務へのニーズ – 看護師の声（その2） –

▶ 1年間の留学を終え帰国した際、体が慣れるまでは短期派遣にて働こうと思っていたが、昨年の年収がほとんどゼロの為、短期派遣で働けなかった。その為、仕方なくフルタイムで働く事となった。（26歳/未婚）

▶ 病気の為、前職を退職し、1年の療養を経て、まずは気楽に短期派遣で徐々に復職をと考えていたが、昨年の年収が無い為、短期派遣では働けなかった。しかたなく、体調が万全になるまで復職のタイミングを遅らせた。（33歳/未婚）

▶ 本業の休みの日に、副業として派遣で月に1回夜勤のアルバイトを希望したが、年収が450万円だった為、短期派遣は「不可」との事。家からも近く、評判の良い職場であったので非常に残念。（29歳/未婚）

さまざまな職場で、日々紹介にて働いていたが、有給が一切もらえなかった。

▶ 給与支払い元が複数となり、入金有無の確認が面倒であった。（31歳/既婚/子供あり）

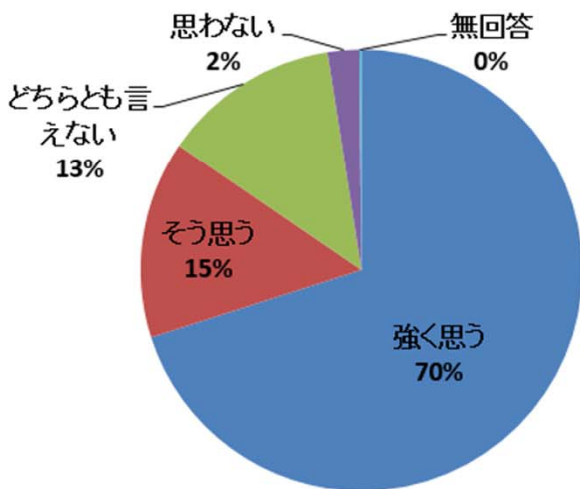
▶ 就労条件が、事前の情報と異なる場合があった。（38歳/既婚）

1-4. 看護師の非常勤短期業務へのニーズ – 働き方に対する看護師の意識 –

潜在看護師で今後仕事復帰したいと考えている人の中で、3割以上が月に2～3回、約5割が週に1～2日程度の働き方を希望しています。

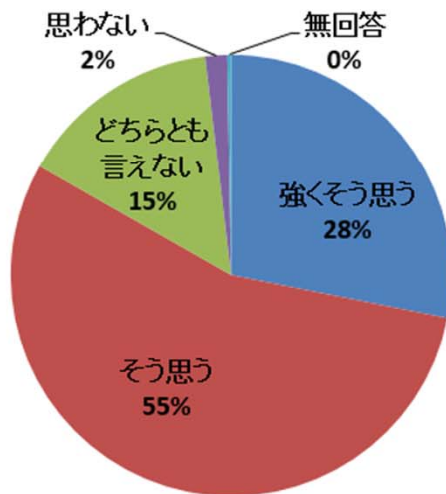
問 1-1

現在働いていない看護師さんにお聞きます。
あなたは、今後仕事に復帰したいと思っている。



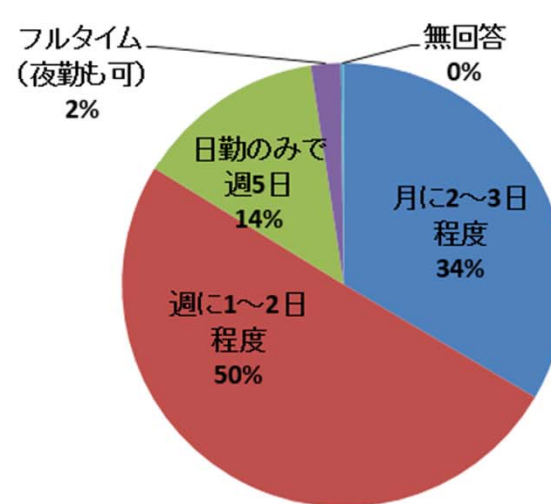
問 1-2

問1-1で「強く思う」または、「そう思う」と答えた方にお聞きます。
あなたは、ご自分もしくは、ご家族の都合を優先した働き方をしたいと思っている。



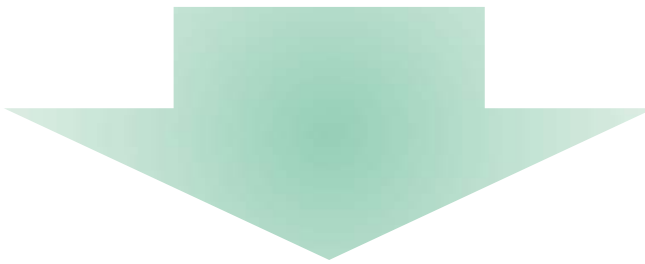
問 1-3

問1-1で「強く思う」または、「そう思う」と答えた方にお聞きます。
働きたいと考える働き方についてお聞きます。



2. 施設側の看護師非常勤短期業務へのニーズ

- ▶ そもそも、福祉・介護系施設で常勤を希望する看護師が非常に少ない為、恒常的に人手不足となっています。
- ▶ 福祉・介護系施設では、日々の業務量に濃淡があり、必要な時に必要な人材を派遣や日々雇用で確保しているのが実情です。
- ▶ 複数の看護師派遣会社にヒアリングしたところ、全国の介護系施設からの非常勤短期（日雇い派遣）のニーズは、毎月述べ稼働人日で約9万コマ存在すると推測されます。



現状の法規制により、福祉・介護系施設の非常勤短期業務に対するニーズは、かなりの割合で満たせていないものと推測されます。

3-1. 短期直接雇用の問題点 – 雇用と派遣の比較 –

短期の非常勤業務においては「日々直接雇用」が認められていますが、これは看護師、雇用主の双方ともに甚だ使いにくい雇用形態です。

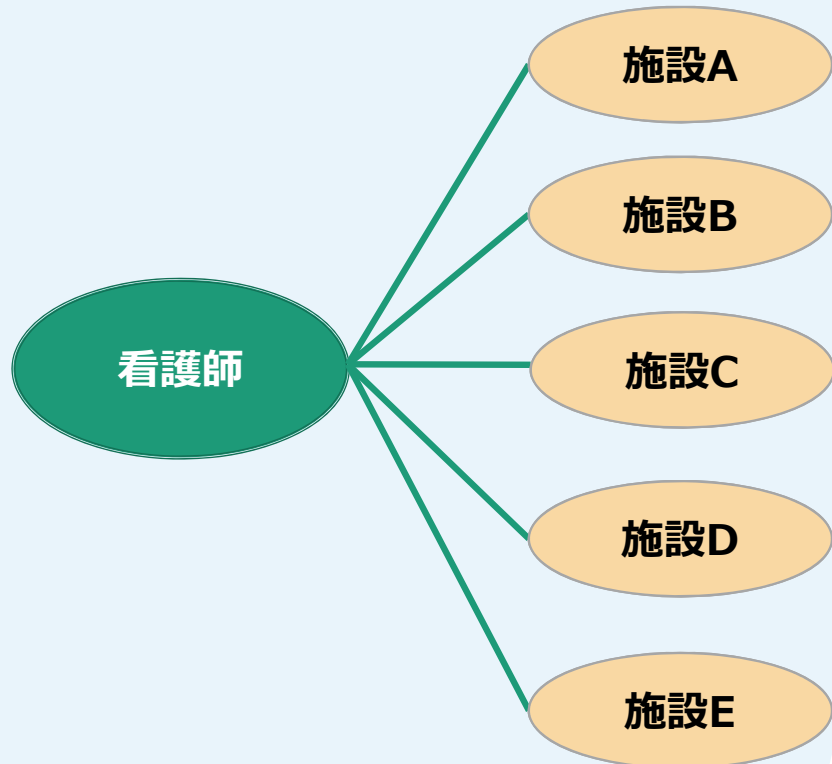
- ▶ 看護師は全ての仕事先とそれぞれ雇用契約を締結し、各社へ振り込み口座、マイナンバーを開示しなくてはならない。
- ▶ 全ての仕事先から別々に振り込まれる給与を管理し、年度末には確定申告が必要となる。
- ▶ それぞれの仕事先では、業務に必要な基本的スキルの研修を十分に受けることができない。
- ▶ 雇用主も短期で就業する全ての看護師と個別に雇用契約を交わし、それぞれのマイナンバーを管理し、それぞれに給与を振り込むことになる。有給休暇等の管理はほとんどできない。

- ▶ 派遣であれば、看護師は派遣会社1社とだけ雇用契約を交わすだけで済む。
- ▶ 給与は派遣会社からまとめて受け取り、長期になれば派遣先に係らず有給休暇を取得できる。
- ▶ 業務に必要な基本知識、スキルも派遣会社がまとめて研修を行うことができる。
- ▶ 派遣先の事業者は、派遣契約を派遣会社と結び、必要な人材を派遣会社に希望するだけでよく、一切の雇用管理が不要になる。

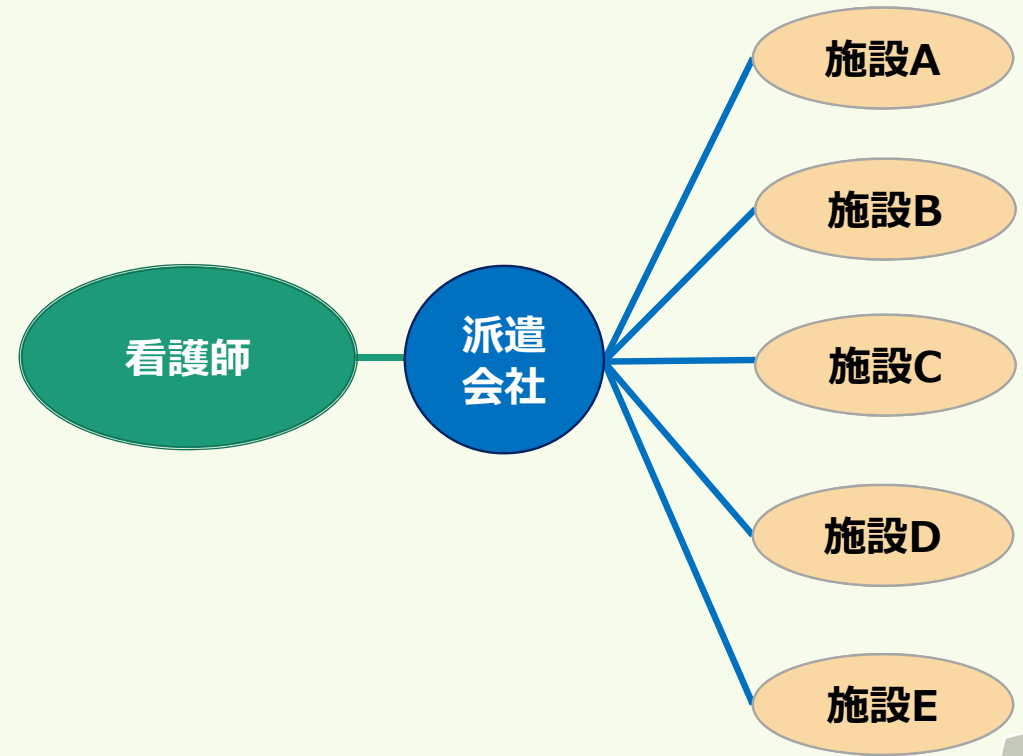
以上より、短期で非常勤の場合は、看護師、事業主の双方にとって「直接雇用」よりはるかに「派遣」の方が効率的で合理的と言えます。

3-2. 短期直接雇用の問題点 - 概念図 -

【 直接雇用 による短期稼働 】



【 派遣 による短期稼働 】



4. 要望

改正に向けた要望

2012年に短期派遣（日雇い派遣）が禁止された際の政令で定める
短期派遣可能業務に「福祉・介護分野における看護業務」を追加していただきたい

- ▶ 労働者派遣法の本来の目的が、労働者の保護にあることは法の第1条に明記されており、短期派遣の原則禁止もその趣旨に沿ったものですが、**看護師にとって短期派遣は多様な働き方のひとつとして重要で、看護師が国家資格の専門職であり、常に人手が不足している分野でもあることから、看護師に不利益が生じる心配は全くありません。**
- ▶ 短期派遣を禁止した法第35条4では、「専門的知識を要する業務で当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがない業務」については、別途法令で定め短期派遣を認めており、**看護業務もその対象となつてしかるべきです。**
- ▶ 福祉・介護分野への看護師派遣は既に認められていますが、長期、短期といった派遣期間の違いで、その雇用管理に差が生じるとは考えにくく、**短期派遣であるが故に雇用管理に支障をきたすとは思われません。**

<参考資料> 経緯

- 1986年 労働者派遣法施行
(派遣の限定容認)
- 1999年 派遣の原則自由化
(港湾・建設・警備・医療・製造の5業務は禁止)
- 2004年 紹介予定派遣解禁、**介護関係業務の派遣解禁**
(看護業務の一部容認)
- 2006年 産休育休看護師の代替派遣解禁
(医療機関への看護師派遣の一部容認)
- 2012年 短期（日雇）派遣の禁止
(短期派遣：例外を除く30日未満「週20時間以下」)

【日雇労働者についての労働者派遣の禁止】

第三十五条の四 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は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継続等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で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

<参考資料> 労働者派遣法 改正施行令第4条1項 例外規定

(1) 例外業務

ソフトウェア開発、ファイリング、添乗、書籍等の制作・編集、機械設計、調査、受付・案内、広告デザイン、事務用機器操作、財務処理、研究開発、OAインストラクション、通訳・翻訳・速記、取引文書作成、秘書、デモンストレーション、事務の実施体制の企画・立案、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業

(2) 例外対象者

1. 60歳以上の者
2. 雇用保険法の適用を受けない学生（いわゆる「昼間学生」）
3. 副業として日雇派遣に従事する者(生業収入が500万円以上の場合に限る)
4. 主たる生計者でない者(世帯収入が500万円以上の場合に限る)

5. 厚生労働省の回答に関して

- ▶ 夜勤や、点滴、注射等の診療の補助業務は、看護師にとって**あたり前の日常業務**であり、安全衛生管理上も特別留意する必要のある業務ではありません。
- ▶ 長期派遣が既に認められ、その安全衛生管理もきちんとなされている福祉・介護分野の看護業務において、**短期派遣であるが故に**安全衛生管理に特段の問題が発生するとは考えられません。
- ▶ そもそも、「業務上の安全衛生管理」が、**派遣先**の責務である事は労働者派遣法第45条の規定からも明らかであり、一方、「雇用管理」は雇用契約の主体者である**派遣元**ですから、特殊とは思われない「派遣先の安全衛生管理」が、「派遣元の雇用管理」に支障をきたすということはありません。