

## 第7回「医療分野における規制改革に関する検討会」議事次第

日時 平成15年6月18日(水)  
18:00～20:00  
場所 厚生労働省9階 省議室

### 議題

- (1) 医療分野における規制改革の在り方について
- (2) その他

### 配布資料

資料 医療機関への医療資格者の労働者派遣について(報告書案)

### 参考資料

参考 第6回「医療分野における規制改革に関する検討会」  
議事概要(案)

「医療分野における規制改革に関する検討会」  
医療機関への医療資格者の労働者派遣について（報告書案）

はじめに

- 労働者派遣事業制度は、社会経済の変化を背景とする労働力需給の多様化に対応するために、労働者派遣事業を労働力需給調整システムのひとつとして位置付けるとともに、労働者派遣事業の適正な運営の確保や派遣労働者の就業条件の整備等を図るため、制度化されたものである。
- 労働者派遣については、臨時的・一時的な労働力ニーズに迅速に対応でき、かつ、即戦力として期待できる点がメリットとして挙げられており、また、働く側にとっても、専門性を活かしたい、都合のよい時間、場所で働きたいなど多様な働き方を可能にするというメリットがあるとされている。
- 労働者派遣事業制度の適用除外業務は、現在、法律で規定されている港湾運送業務、建設業務、警備業務に、政令で規定されている医療関連業務を加え、4業務のみとなっており、法律の附則において、いわば経過措置的に適用除外業務とされていた物の製造の業務については、今般、労働者派遣事業制度全般が見直される中での労働者派遣法改正により、解禁することとされた。
- 適用除外業務としての医療関連業務については、平成11年に労働者派遣事業の適用対象業務が原則自由化された際に、それまでは特例として認められていた高年齢者のみを派遣労働者とする場合や育児・介護休業を取得した労働者の業務について派遣を行う場合を含め、医療資格者の労働者派遣が原則として適用除外とされた。その後、平成15年3月に、社会福祉施設等における医療関連業務については解禁されたが、医療機関については、派遣先（医療機関）が派遣労働者を特定できないこと等を考慮して、引き続き、適用除外とされている。
- 当検討会においては、こうした医療機関への医療資格者の労働者派遣のあり方について、労働者派遣事業制度の趣旨や最近の動向等を踏まえ、検討を行うこととしたものである。

1. 医療機関における医療資格者の確保の現状と労働者派遣についての検討の視点

- 医療は、患者・国民の生命・健康に直接関わるものであり、医療に関

する規制のあり方については、患者・国民の視点に立って検討することが必要である。医療機関への医療資格者の労働者派遣の問題についても、これは、全く変わりがない。

- 医療機関における人材の確保について、患者・国民の視点に立って考えると、まず、専門的な知識・技能を有する医療資格者が十分に配置され、適切な医療サービスが提供されることが、何よりも重要である。
- しかしながら、医療機関における医師等の人員充足状況等をみると、地域や病院の規模などでばらつきがあり、必ずしも充足されていなかったり、採用方針どおりの人員の確保ができていないという状況も見られる。
- こうした状況の中で、医療機関への医療資格者の労働者派遣を活用することが、医療機関の人材確保、特に、労働力需給のミスマッチの解消のための選択肢のひとつとして適切かどうかを検討の対象となる。
- この場合、医療機関への医療資格者の労働者派遣については、医療機関が派遣労働者を特定できないことや派遣労働者が頻繁に入れ替わることで、医療資格者間の適切な連携に支障が生じないか、雇用関係と指揮命令関係が分離することで患者に対する責任の所在が分散するおそれがないかという懸念が従来から指摘されており、派遣労働者を活用した場合の医療の質や安全を確保するための方策や患者に対する責任体制等について十分に検討する必要がある。

## 2. 基本的な考え方

- 通常の労働者派遣においては、派遣先が派遣労働者を特定できない。このため、医療機関における医療資格者の労働者派遣については、チーム医療に支障が生じる等の問題があると指摘されている。一方、派遣先である医療機関が派遣労働者を事前に特定できる場合には、そうした問題は防止可能と考えられる。
- 今回の労働者派遣法の改正により、紹介予定派遣については、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないという規定を適用しないこととされ、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等が可能となった。従って、こうした紹介予定派遣であれば、派遣労働者を事前に特定できることから、医療機関に導入しても差し支えないものと考えられる。

- また、派遣労働者については、頻繁に入れ替わるとすれば、医療スタッフや患者との間のコミュニケーションや信頼関係に支障が生じるのではないかとの懸念が指摘されているが、紹介予定派遣の場合は、直接雇用を実現させるために行われるものであることから、派遣元事業主の意向だけで派遣労働者が入れ替わることは想定されず、そのような問題は防止可能と考えられる。
- また、派遣労働者が医療事故に関わった場合は、ケースによっては、派遣元事業主が関係者に加わることがあり得る。患者に対する医療機関等の損害賠償責任等は、個々のケースに応じて判断されるが、この場合も、一般の労働者の場合との基本的な差異はないと考えられ、責任の所在が分散されないように医療機関は適切に対応する必要がある。
- なお、紹介予定派遣については、現行制度でも、直接雇用に結びついている例が相当程度あるが、今回の労働者派遣法改正で、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を可能とすること等により、更に直接雇用を実現させる制度として円滑に機能することが期待されている。
- これに対して、医療機関における医療資格者の労働者派遣の解禁については、このような紹介予定派遣に限定するのではなく、臨時的・一時的な労働力需給のニーズに幅広く適切に対応できるよう、例えば、学会による認定を受けた専門医や専門団体の研修を修了した者等については通常の労働者派遣も可能としてはどうかとの意見があった。

### 3. その他留意すべき点

- 労働者派遣事業制度においては、派遣元事業主は教育訓練の機会の確保等に、また、派遣先も必要に応じ教育訓練に係る便宜を図るよう、それぞれ努めなければならないこととされている。特に、医療は生命・健康に関わるものであることから、医療機関への医療資格者の労働者派遣に際しては、派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者の資質の確保・向上を図ることが重要であり、また、派遣先である医療機関も、教育訓練の実施に積極的に協力することが望ましい。更に、医療資格者の資質の確保・向上は、派遣労働者についてのみ求められるものではなく、直接雇用される常用雇用職員・パートタイマー・臨時職員等の医療資格者全体について適切に進められるべきものである。
- 労働者派遣については、派遣労働者による常用労働者の代替や、派遣労働者の処遇についての懸念も指摘されているところであり、医療機関における医療資格者の労働者派遣の導入に際しても、労働者派遣法によ

る派遣期間の制限を超えた労働者派遣の受入れの禁止や、労働・社会保険への加入や適切な休暇の取得などをはじめとした派遣労働者の保護について適切な対応がなされるべきである。

- 派遣元事業主は、派遣元責任者を選任するとともに、派遣先との派遣契約において、苦情処理担当者、処理方法、派遣先との連携のための体制等を定めることとされている。医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療の質の確保という観点も踏まえ、医療分野における派遣労働者からの相談・苦情に適切に対応できるよう、例えば専門的なスタッフを配置するなどの体制を作るとともに、派遣先である医療機関は、そのような体制をとっている派遣元事業主を選ぶことが望ましい。
- 派遣先は、同一の業務について、いわゆる「26業務」を除き、1年を超える期間継続して労働者派遣を受け入れることはできないとされている。(今回の法改正で、最長で3年まで延長)。この「同一の業務」については、派遣先における組織の最小単位において行われる業務とされているところであるが、医療機関における診療科ごとの業務実態や看護職員の勤務形態等を踏まえて、医療機関における「同一の業務」の判断が混乱しないよう、必要に応じ、適切な判断の具体例を示すこと等が求められる。
- 医療に関する患者等の苦情や相談に対応し、医療安全対策を推進するため、国、地方公共団体及び医療関係者においては、「医療安全支援センター」、医療機関や医師会における患者相談窓口等の設置や活用を図っているところである。医療機関への医療資格者の労働者派遣の導入に当たっても、患者からの苦情や相談に対応するため、これらの患者相談窓口等の設置を進めるとともに、積極的活用を図ることが適当である。
- また、労働者派遣事業は、個人、株式会社や公益法人等をはじめとする法人が広く行うことが可能であるので、医師や看護師等の専門的な団体が、既に取り組んでいる職業紹介事業のように、そのノウハウを活用して労働者派遣事業を行うなど、前向きに取り組むことが期待される。

おわりに

- 医療機関への医療資格者の労働者派遣については、紹介予定派遣の場合には解禁しても差し支えないが、医療の質や安全の確保、患者に対する責任体制、派遣労働者の保護をはじめとする本報告書で述べた懸念に対する対応につき、厚生労働行政における関係部局等が十分連携しつつ、その検証を行い、必要に応じ、適宜、見直しを行うことが適当である。

- 当検討会は、本報告書の趣旨を踏まえ、関係行政機関、医療関係者、派遣元事業主等の関係者が連携して対応し、医療機関への医療資格者の労働者派遣の導入が、患者のための医療サービスの向上に寄与することを強く期待する。

## 第6回「医療分野における規制改革に関する検討会」議事概要（案）

出席者 新井、岩淵、岡谷、川淵、見坊、坂本、櫻井、辻本、奈良、宮武、八代の各委員、榮畑総務課長、渡延指導課長、中島医事課長、瀧口歯科保健課長、田村看護課長、高倉経済課長、石塚研究開発振興課長、宮川民間需給調整課長 他担当官

- 医療関連業務については、派遣期間の制限における「同一の業務」は、どのように判断されるのか。派遣期間の制限の適用による常用代替の防止を図る観点から明確にしないと、派遣制度を解禁した場合、乱用される恐れがある。
- 「同一の業務」の判断は、効果的に派遣制度を活用するという観点からも明確であることが望ましい。
- △ 同一の業務の範囲については、就業場所、業務内容、指揮命令単位などを踏まえ判断される。医療関係業務について、必要に応じ、適切な判断の具体例を示すなどの対応を取ることも考えられる。
- 派遣制度の導入は、医療機関における摩擦的な失業やミスマッチを防ぐ一つ的手段ということを記述すべき。
- 患者の視点からは、労働者派遣が解禁になった場合に提供される医療サービスの質が変化するののかという点が関心事であり不安でもある。そのような視点を踏まえて、派遣解禁のメリットやデメリットについて整理するべきでないか。
- 看護師の初任者研修は勤務先の医療機関に負う部分が多いが、派遣労働者についても常勤看護師と同様な研修機会の確保が期待される。
- 医療資格者の資質の向上については、常勤の職員を含め、勤務形態にかかわらず適切に進められるべき重要な課題である。
- 現に、NPO法人の電話相談に看護師から相談を受けることもあり、派遣労働者は常勤者よりも派遣先での立場が弱いと考えられることから、派遣労働者保護の仕組みは重要。
- 派遣元事業主に、医療のことがよく分かる、いわゆるコーディネータを配置するなど、苦情相談体制がきちんと整備されていることが重要。
- 「国民の生命、健康に直接関わる」点は、是非強調すべき。

- 患者からの損害賠償請求は法的には問題ないにしても、実態は、なかなか難しい面があることは留意すべき。
- 派遣の懸念について、完全に否定する書き方は違和感を感じる。
- 医療安全支援センターは、患者側からの医療に関する相談や苦情等を受け付けるものであり、派遣労働者の実施する医療活動に関しても活用されることが期待される。
- 関係団体のヒアリング結果等を踏まると、専門医のみならず、資格団体等の研修を修了するなど、一定の知識・技術を有する資格者については、事前面接等を行わない派遣も解禁すべきであると考えられる。
- チーム医療のためには医療現場における人間関係、信頼関係の確立が重要であるという指摘もあり、知識・技術が担保されるだけでは不十分と考えられる場合もある。
- 派遣制度を解禁した結果について、行政としてフォローアップを行うことは重要であり、見直しについても記述が必要。