

## 医療機関への医療資格者の「紹介予定派遣」の問題

2003年6月24日

日医総研 畑仲卓司

### 1 厚生労働省・検討会による医療資格者派遣の解禁

厚生労働省の「医療分野における規制改革に関する検討会」(座長=宮武剛・埼玉県立大学教授)は、6月18日の第7回検討会で、医療機関への医療資格者の労働者派遣について、医師や看護師等の派遣を「紹介予定派遣」(注2)として解禁する報告書を取りまとめた。

解禁する主な理由として、下記のような考えを示すとともに、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いうことまで踏み込んでいる。

#### <医療資格者の「紹介予定派遣」による派遣解禁理由> (報告書)

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。

(「紹介予定派遣」により、)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、こうした問題(チーム医療に支障が生じる問題)は防止可能と考えられる。

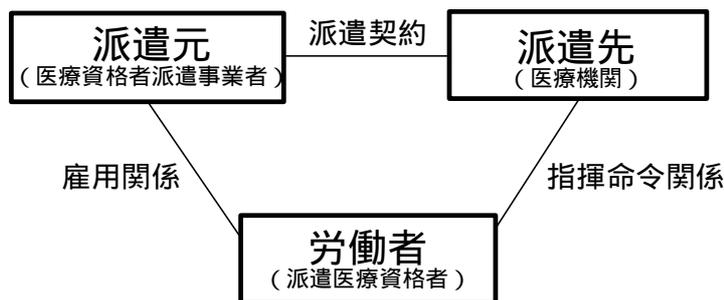
今回の労働者派遣法の改正により、・・・「紹介予定派遣」であれば、派遣労働者を事前に特定できることから、医療機関に導入しても差し支えないものと考えられる。

「紹介予定派遣」の場合は、直接雇用を実現す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代わることは想定されず、そのような問題(医療スタッフや患者とのコミュニケーションの問題)は防止可能と考えられる。

この場合(派遣労働者が医療事故に関わった場合)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る。

(注1) カッコ書きは、報告書に加筆

(注2) 通常の労働者派遣の構図(下記)と紹介予定派遣の定義



「紹介予定派遣」とは、上記労働者派遣のうち、派遣就業終了の前又は後に、派遣先に職業紹介することを予定して行う労働者派遣のことである

## 2 医療資格者を取り巻く基本的問題は過少な供給

医療機関において医師や看護師等の医療資格者を充足できない問題は、臨時的・一時的な問題ではなく、基本的に恒常的かつ長期にわたる問題である。

例えば、平成15年1月現在、全職業の有効求人倍率(有効求人数/有効求職者数(倍))が0.60倍という状況の中で、「医師・薬剤師等」3.62倍、看護師が含まれる「保健師・助産師等」1.42倍、「医療技術者」1.36倍と、いずれも求人が求職を大きく上回っている。そして、こうした状況はこれまで長期にわたって続いており、早急に解消されることは考えられない。また、将来の医療資格者に対する需要についても、日医総研の予測(2017年を目標年次)によれば、医師・看護職員を中心として今後とも多くの増加数が必要とされている。

このようなことから、医療資格者を取り巻く基本的問題は、これらの人材の需要に対して供給が過少であることが大きな原因であることから、長期的視点に立って人材を育成していくことが最も重要な対応の基本である。

### 3 国の医療資格者育成に対する責任の放棄

以上のように、我が国の医療分野における医療資格者需給の問題（需要に対する過少な供給）は、つい最近始まったものではなく、これまで長い間問題にされてきたものである。しかし国は、長期的視点からその労働力を責任を持って育成する義務があるにも関わらず、国民に対してその責任を果たしてこなかった。

看護職の不足の問題についても、過去何回にもわたる「看護職員需給見通し」によってその不足が指摘されてきたにも関わらず、実効ある対策を行ってきていない。例えば、診療所における看護職の中核をなす「准看護師」の育成についても、国はその環境整備や修了基準づくりを前向きに進めるのではなく、むしろ阻害してきた。

このように、国民の健康を守る医療の供給体制（経済社会システムそのもの）について責任を持つ国が、その責任を放棄してきた問題について、これを安易に経済の活性化（注3）のための施策として利用することは、本末転倒といってもよい。

（注3）「総合規制改革会議」によれば、「規制改革は、・・・、「生活者・消費者本位の経済社会システム構築」と「経済の活性化」を同時に実現するもの」。

### 4 改正労働者派遣法で臨時的・一時的に対応することの問題

医療分野における労働力需給の課題について、国が現在行おうとしている改正労働者派遣法による対応の仕方は、この法律が臨時的・一時的な労働者派遣を基本としているという基本的な問題がある。

坂口厚生労働大臣は、4月22日の労働者派遣法改正に係る衆議院本会議の答弁で、この改正においても「労働者派遣の受け入れが臨時的・一時的な業務に限られるということに変更はない」との方針を示しており、「紹介予定派遣」という形態をとったとしても、その基本は臨時的・一時的な「派遣」であることを明らかにした。

しかし、医療機関は国民に安定的に安全な医療を提供する体制構築の責務を負っている。提供体制の中心となる医療資格者については、医師・看護師等の人員配置基準が医療法で明確に示されていて、これら人材を安定的に確保することが求められている。このため、医療資格者には医療機関で安定的に従事してもらうことが重要である。

このように、改正労働者派遣法は基本的に臨時的・一時的な業務を対象としたものであるのに対し、医療機関の従事者は安定的に従事することが求められており、そもそも改

正労働者派遣法で医療資格者の需給の問題に対処することは相応しくないという、基本的な問題がある。

仮に、医療資格者の業務の一部を、改正労働者派遣法を適用する臨時的・一時的な業務として位置づけるのであれば、医療法における人員配置等医療資格者にかかわる義務規定等についても見直すことが必要であろう。

## 5 派遣事業者(紹介予定派遣事業者)の圧倒的優位性に伴うリスク

更に、医療機関への医療資格者の派遣を「紹介予定派遣」によって行うとしても、派遣事業者の医療機関に対する圧倒的優位性によって、医療機関側が安定的かつ効率的に安全な医療サービスを国民に提供出来ないリスクが発生する。

すなわち、今後とも多くの医療資格者の分野において、求人は求職を大きく上回る状況が続くことが予想される。そして、こうした需給バランスを背景として、人材の供給側である派遣事業者は、医療機関に対して圧倒的な優位性を持ち得ることになる。この優位性は、これまでの派遣事業において指摘されている、派遣事業者の派遣労働者に対する優位な立場を利用した場合、一層拡大し、これに伴って医療機関側の医療サービス提供体制に様々なリスクが発生する。

例えば、紹介予定派遣により一度派遣医療資格者を受け入れた場合、その医療機関は人員配置基準を守る必要から、その派遣期間及び直接雇用以後も、この派遣労働者を自らの医療機関に止めておく必要性が生じることになる。

こうした状況を捉えて、派遣事業者は紹介予定派遣といいつつ、当初より単なる派遣だけを考えていればこれを行うこともでき、従来の労働派遣と同じことになる。これにより、医療機関は安定して質の高い医療を提供できなくなるリスクが生じる。

また、派遣事業者は、影響力を持つ派遣労働者を利用したり、渡り鳥医療従事者とも言える派遣労働者と図って、派遣料や職業紹介料を引き上げたり、医療機関が必要のない労働者を併せて派遣する等、医療機関の人件費を必要以上に高める要因ともなり得る。

更に、こうして引き上げられる派遣医療資格者の人件費単価と、既存の雇用関係にある医療従事者の間に格差が生じることも考えられ、従事者間に不公平感が広がるとともに、組織管理上の問題が発生する可能性もあることを、医療機関は十分認識すべきである。

そして、派遣事業者は、以上のような医療機関側に発生するリスクをうまく利用して、自らのビジネス拡大を図ることも可能となる。

## 6 医療安全等医療の質の確保に民間の派遣事業者は耐えられるのか

また、検討会の報告書は、医療資格者に関する紹介予定派遣の方針及び留意すべき点として、次のような対応を上げている。

これをみると、派遣事業者及びこれが派遣する医療資格者の質についての不安が滲み出ており、その不安の解消を全て派遣先である医療機関に負わせているという問題がある。

本当に、今後参入する民間の派遣事業者は、医療安全等医療の質の確保に耐えられるのか非常に疑問である。

### < 医療資格者に関する紹介予定派遣の方針と留意点 > (報告書)

この場合（派遣労働者が医療事故に関わった場合）も、・・・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。

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。

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。

## 7 根本的な課題への対応を

以上のように、国が考えている、改正労働者派遣法による医療分野における医療資格者需給の課題への対応は、様々な点から問題がある。

このため、2で述べたように、医療機関において医師や看護師等の医療資格者を充足できない問題は、臨時的・一時的な問題ではなく、基本的に恒常的かつ長期にわたる問題と捉え、しっかりと足元を見据えた根本的な対応を図るべきと考える。

すなわち、根本的な対応方策の一つは、医師・看護職を中心とした医療資格者の育成・供給である。このためには、例えば准看護師等への職種転換装置を整備する等して、社会人の転職機会の提供を図ることや、既存医療資格者育成機関の受け入れの拡大等を図ることが重要である。

いま一つの根本的な対応方策は、医療資格者を臨時的・一時的な労働者派遣法によっ

て業務させるのではなく、安定的な就業形態を目指して、職業紹介を基本とした職業安定法等の法整備によって業務させていくことが重要である。

## 8 紹介予定派遣が実施された場合の対応

基本的には、こうした根本的課題への対応が重要であるが、今後紹介予定派遣が実施されることも考えられることから、その際の対応も必要である。

このために、例えば医療資格者派遣事業者に対して、その派遣する医療資格者についての実務的知識・技能・経験等をアセスメントする「派遣医療資格者評価制度」や、事業者としての管理体制・派遣実績・経営安定性等を評価する「医療資格者派遣事業者評価制度」を、日本医師会主導等で導入することも必要である。

また、信頼できる紹介予定派遣のオルタナティブすなわち代替派遣事業者も、日本医師会主導等で育成・整備していくことも必要である。

### < 根本的な課題への対応と「紹介予定派遣」が実施された場合の対応 >

