

○ 医療分野における規制改革に関する検討会メンバー

(平成15年4月24日現在)

氏名	所属・役職
新井誠四郎	(社) 日本歯科医師会専務理事
岩淵 勝好	産経新聞論説委員
岡谷 恵子	(社) 日本看護協会専務理事
川淵 孝一	東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科教授
見坊 和雄	(財) 全国老人クラブ連合会副会長
坂本 憲枝	消費生活アドバイザー
櫻井 秀也	(社) 日本医師会常任理事
辻本 好子	NPO 法人ささえあい医療人権センター COML 代表
奈良 昌治	(社) 日本病院会副会長
座長 宮武 剛	埼玉県立大学保健医療福祉学部教授

【医療分野における労働者派遣業務について検討を行う際のメンバー】

樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
八代 尚宏	(社) 日本経済研究センター理事長

※ 検討内容により、適宜メンバーの追加があり得る。

労働者派遣法の背景及び目的

〔 出典：Q&A 派遣労働者 雇用管理の手引き
労働省職業安定局民間需給調整事業室編 平成12年 〕

- 1 労働者派遣法は、最近の社会経済の変化を背景とする労働力の需給面の多様かつ著しい変化に対応するために昭和60年に制定されたもの。

＜労働力需要側の状況変化＞

- ① 技術革新の進展等に伴い、企業内で専門的知識、技術、経験を必要とする業務分野が拡大し、企業が自社内でこのような人材を採用、育成することが困難な場合がしばしばみられる。
- ② サービス経済化の進展から、夜間の勤務を要する人や清掃する人のように一般の労働者とは雇用や就業の形態が異なる人や市場調査、情報処理サービスのように専門的な知識や経験を要するものも多くみられるようになってきた。

＜労働力供給側の状況変化＞

- ① 労働力人口の高齢化、女性の職場進出、高学歴化等に伴い、自分の専門的な知識、技術、経験を活かしてスペシャリストとして働くことを希望する人、自分の都合のよい時間に、都合の良い場所で働くことを希望する人、あるいは特定の企業にしばられずに働くことを希望する人が増加。
- 2 このような背景の下に、
- ① 労働力需給の適正な調整を図るための労働者派遣事業の適正な運営の確保
 - ② 雇用する者と指揮命令する者が分離する派遣労働者の通常の労働者との差異に対応した就業条件の整備 等
を図ることで、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的として制度化されたもの。

3 労働者派遣の活用のメリットとしては、以下のようなものが考えられる。

<労働力需要側のメリット>

- ① 自社で専門的な知識等を有する人を採用し、育成することが困難な場合にこのような労働者を即戦力として迅速に活用できる。
- ② 臨時的・一時的な業務量の増加に伴い、緊急に労働力が必要な場合において派遣労働者を活用できる。

<労働力供給側のメリット>

- ① 専門的な知識、技術、経験を生かしてスペシャリストとして働ける。
- ② 好きな時に好きな場所で働ける。
- ③ 特定の企業にしばられずに就業できる。

派遣労働者の雇用関係

- 雇用関係は派遣労働者と派遣元事業主との間に存在。
- 従って、派遣元事業主は、雇用契約の当事者としての法的責任を負う。

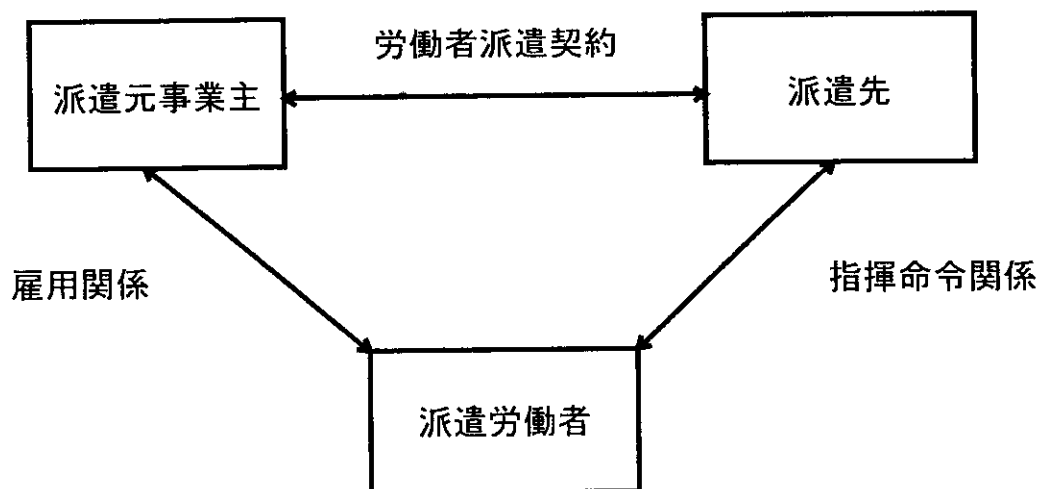
労働基準法等の労働者保護法規の労働者派遣事業に対する適用については、原則として派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負うが、一部派遣先が責任を負う事項もある。（詳細は次ページ以降参照）

〔派遣元事業主が責任を負う事項の例〕

- ・ 賃金
- ・ 時間外・休日労働の協定（いわゆる36協定）の締結・届出等

〔派遣先が責任を負う事項の例〕

- ・ 労働時間、休憩、休日等



(出典「労働者派遣事業を適正に実施するために」)

労働基準法等の適用は・・・

労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがあります。労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用関係は次のようになります。

労働基準法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止</p> <p>労働契約 賃金 1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタ イム制、1年単位の変形労働時間制の協定の 締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結 ・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書</p> <p>帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業</p> <p>徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿</p>	<p>均等待遇</p> <p>強制労働の禁止 公民権行使の保障</p> <p>労働時間、休憩、休日</p> <p>労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦 等） 坑内労働の禁止（年少者及び女性）</p> <p>産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措 置 徒弟の弊害の排除</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く。）</p>

賃金台帳
記録の保存
報告の義務

記録の保存
報告の義務

労働安全衛生法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 衛生委員会の設置等 安全管理者等に対する教育等 安全衛生教育（雇入れ時） 危険有害業務従事者に対する教育 中高年齢者等についての配慮 事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助 健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生管理者の選任等 安全委員会の設置等 衛生委員会の設置等 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険または健康障害を防止するための措置 事業者の構ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境を維持管理するよう努める義務 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p>

一般健康診断の結果通知 医師等による保健指導 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する 国の援助 疫学的調査等	病者の就業禁止 作業の管理 作業時間の制限 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 安全衛生改善計画等 機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査 等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する 国の援助 疫学的調査等
--	---

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

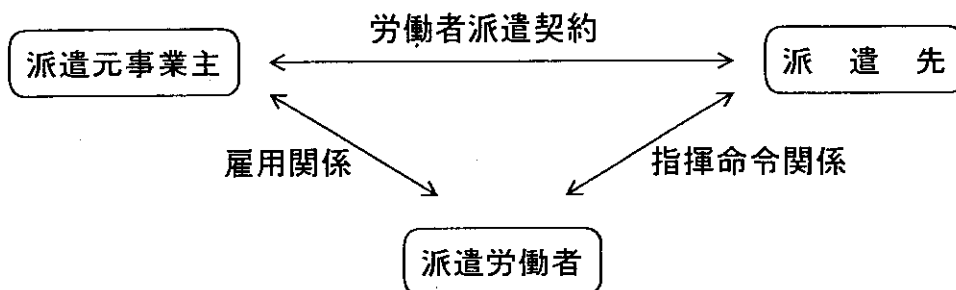
なお、次の点は特に留意してください。

- ① 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行うものであるため、派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせるためには、派遣元事業主が適法な36協定の締結・届出等を行っておかなければなりません。
- ② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、派遣先が労働基準法又は労働安全衛生法の一定の規定に抵触することとなる場合には、派遣元事業主はその労働者派遣契約を締結してはなりません。そして、派遣元事業主がそれに反して労働者派遣を行った場合であって、派遣先がその派遣労働者を労働させたことによって労働基準法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。

労働者派遣と請負、職業紹介、労働者供給の違い

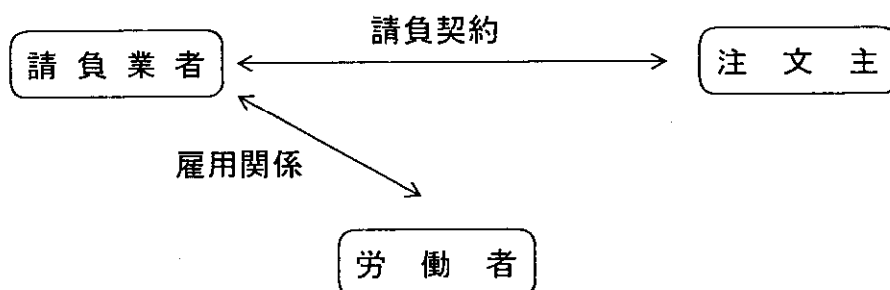
1 派遣

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいう。一定の場合を除き、全面的に禁止されていた労働者供給事業（→4参照）の中から、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態に限り、種々の規制の下に認めたもの。



2 請負

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法 632 条）で、労働者派遣との違いは、請負の場合には、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じさせないという点である。

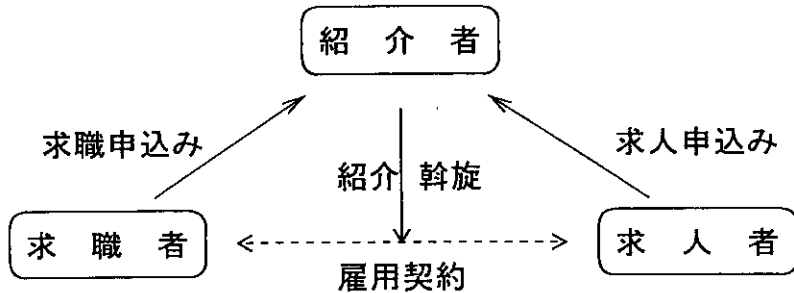


※医療機関における各種の業務の委託は、基本的に請負に該当する。

（例：医療法上の検体検査、食事の提供、寝具類の洗濯等の業務委託）

3 職業紹介

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間における雇用関係の成立を斡旋（求職者と求人者の間に介在し、雇用関係の成立が容易に行われるよう第三者として便宜を図る）することをいう。



4 労働者供給

労働者供給とは、供給契約に基づき労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣（→1参照）に該当するものは含まない。労働者供給事業は、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のほかは、全面的に禁止されている。

