

派遣労働

もうかる医療のため 医師・看護師の「派遣解禁」



「医療への株式会社参入」解禁？

今年3月、社会福祉施設への医療従事者の派遣が解禁になったばかりで、もう全面的な医療への派遣解禁がすすめられようとしています。

医療経営に株式会社を参入させたり、自由診療の枠を拡大するなどの議論が行われている「医療分野における規制改革に関する検討会」（総合規制改革会議）は「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、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等による派遣労働者の特定が可能になったことから、紹介予定派遣であれば、医療機関に導入しても差し支えないと考えられる」という報告を行いました。

足だから、人材確保のために労働者派遣の活用が効果的だ、しかし、チーム医療を確保するために、通常の派遣ではなく、事前に面接等のできる紹介予定型派遣で解禁するというものです。

果たして、労働者派遣の活用によって医師不足が解消できるのでしょうか。事前面接が出来るからと言って、本当にチーム医療が担保できるのでしょうか。

株式会社参入がねらわれている医療分野には是非でも派遣解禁せんがために強引に結論を導き出したものではないでしょうか。

結局、しわ寄せを受けるのは医療労働者と患者ということになりかねません。

派遣のあなたへ

派遣で働くにはしっかりと労働者としての権利を知って働くことが大切です。社会保険や有給休暇などの基本的な権利を守らせることが大切です。また、一方的な契約解除などにも泣き寝入りせず損害賠償を請求しましょう。一人で勇気がでない、権利を主張すると不利益な扱いを受けるなどといった場合は労働組合に相談をして、仲間とともに頑張りましょう。



「紹介予定派遣」ならチーム医療守れる？

医師、看護師不足の解消のためを理由に安易な労働力の確保が横行すると、いのちをあずかる医療の質に悪影響を与えるのではないかと強い不安があります。

検討会でも「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ります」と指摘されています。

しかし、それでも紹介予定派遣なら問題の防止が可能という結論はあまりにも短絡的といえます。

派遣で働くにはしっかりと労働者としての権利を知って働くことが大切です。社会保険や有給休暇などの基本的な権利を守らせることが大切です。また、一方的な契約解除などにも泣き寝

紹介予定派遣の問題点

常用化につながるの？

紹介予定派遣は派遣先に一定の派遣期間終了後、常用雇用することを前提として、行う派遣です。一見すると派遣労働者の雇用安定に役立つ制度のように見えますが、さまざまな問題をはらんでいます。

派遣労働者の事前面接や履歴書送付が禁止されてきたのは派遣労働は間接雇用であり、正規雇用の代替としないというのが原則だか

らです。使用者が労働者を面接等で選別するならば本来、直接雇用するべきものです。

今回、事前面接等が紹介予定派遣に限って解禁されたのは派遣終了後の直接雇用を前提としているからです。しかし、紹介派遣期間というのは事実上の試用期間ともなっており、期間満了後、必ずしも常用化はなっていません。日本の派遣法ではドイツなどとは違い、強制的に常用雇用しなければならぬという点ではなく、労使双方

の合意の上での契約となりますから、片方が契約を結ばないという意思を持たず、成立しません。

新規採用は派遣で？

新規採用すべてを紹介予定派遣で行い、気に入らなければ採用しないことも可能な制度です。

雇う側から見れば労働コストがかからず、不用になれば契約を解除すればすむ派遣は使い勝手のいい雇用形態です。しかし、同じ現場で、同じ仕事をしても、派

遣労働者の賃金や諸労働条件は正規労働者と大きな差別があります。それが全体の労働条件に及ばないわけがありません。医療労働者の雇用の不安定化と賃金・労働条件の切り下げがすすみ、チーム医療と質の高い医療労働者の確保にも大きな支障が生まれることは明らかです。

