

(別添)

医政発 0302 第 14 号
職 発 0302 第 5 号
子 発 0302 第 1 号
老 発 0302 第 6 号
障 発 0302 第 1 号
令和 3 年 3 月 2 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省老健局長
厚生労働省子ども家庭局長
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長
(公 印 省 略)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令の公布について

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令」(令和3年政令第40号。以下「改正政令」という。)が令和3年2月25日に公布され、令和3年4月1日より施行されることとなったところである。その改正の概要、留意事項等は以下のとおりであるので、御了知の上、管内市町村、関係団体等にその周知徹底を図り、その円滑な運用に万全の対応をしていただくようお願いしたい。

第1 へき地の医療機関への看護師等の派遣について

1 改正の概要

病院等(※1)において医師、看護師等が行う医療関連業務については、病院等が派遣労働者となる医療資格者を特定できないことによってチーム医療に支障が生じるとの指摘等を考慮し、原則禁止とされているところであるが、今般、へき地にある病院等において、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師(以下「看護師等」という。)が行う診療の補助等(※2)の業務について、労働者派遣を認めることとしたもの。

なお、改正内容については、別紙1を参照されたい。

(※1)「病院等」とは、次の①から⑥までに掲げるものを指す。

- ①医療法（昭和 23 年法律第 205 号）第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院
- ②医療法第 1 条の 5 第 2 項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）
 - ・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）第 5 条第 11 項に規定する障害者支援施設の中に設けられた診療所
 - ・生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）第 38 条第 1 項第 1 号（※）に規定する救護施設の中に設けられた診療所
 - ・生活保護法第 38 条第 1 項第 2 号（※）に規定する更生施設の中に設けられた診療所
 - ・老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）第 20 条の 4 に規定する養護老人ホームの中に設けられた診療所
 - ・老人福祉法第 20 条の 5 に規定する特別養護老人ホームの中に設けられた診療所
 - ・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成 6 年法律第 117 号）第 39 条に規定する養護事業を行う施設の中に設けられた診療所
- ※ 中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成 6 年法律第 30 号。以下「中国残留邦人等支援法」という。）第 14 条第 4 項（中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 127 号）附則第 4 条第 2 項において準用する場合を含む。）においてその例による場合を含む。
- ③医療法第 2 条第 1 項に規定する助産所
- ④介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設
- ⑤介護保険法第 8 条第 29 項に規定する介護医療院
- ⑥医療を受ける者の居宅（介護保険法第 8 条第 3 項に規定する訪問入浴介護及び同法第 8 条の 2 第 2 項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）
- (※ 2) 「診療の補助等」とは、次の①から④までに掲げるものを指す。
 - ①保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 5 条及び第 6 条に規定する業務
 - ②薬剤師法（昭和 35 年法律第 146 号）第 19 条に規定する調剤の業務
 - ③診療放射線技師法（昭和 26 年法律第 226 号）第 2 条第 2 項及び第 24 条の 2 に規定する業務
 - ④臨床検査技師等に関する法律（昭和 33 年法律第 76 号）第 20 条の 2 第 1 項に規定する業務

2 改正の趣旨

へき地にある病院等において看護師等が行う診療の補助等の業務については、地域によって看護師等の確保が困難となっている場合があることから、看護師等の確保のための選択肢の一つとして看護師等の労働者派遣を認める必要性が高いこと等から認めることとしたものであること。

派遣先である病院等は、派遣労働者の受入れに当たっては、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

なお、今回講じる措置については、看護師等の確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護師等の確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではない。また、従前から行われている人事異動や退職・再就職等の形態による看護師等の確保は、労働者派遣の形態による看護師等の確保とは異なるものであり、本通知の対象となるものではないが、その場合についても他の労働関係法令を遵守すべきことは当然であるので、御留意いただきたい。

3 看護師等の業務について労働者派遣を行うことが可能なへき地の範囲

看護師等の労働者派遣を行うことが可能となったへき地とは、以下のいずれかの地域をその区域内に含む厚生労働省令で定める市町村であること。

なお、厚生労働省令で定める市町村については、別添1を参照されたい。

- ・ 離島振興法（昭和28年法律第72号）第2条第1項の規定により離島振興対策実施地域として指定された「離島の区域」
- ・ 奄美群島振興開発特別措置法（昭和29年法律第189号）第1条に規定する「奄美群島の区域」
- ・ 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）第2条第1項に規定する「辺地」
- ・ 山村振興法（昭和40年法律第64号）第7条第1項の規定により指定された「振興山村の地域」
- ・ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する「小笠原諸島の地域」
- ・ 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する「過疎地域」
- ・ 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する「離島の地域」

4 労働者派遣制度の趣旨・概要

労働者派遣制度の趣旨・概要については以下のとおりであるが、同制度の詳細

細については別添2のパンフレットを参照されたい。

なお、労働者派遣制度の詳細について不明な点等があれば、適宜、都道府県労働局に参照されたい。

(イ) 労働基準法等の適用

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられていること。

(ロ) 労働者派遣制度の趣旨

労働者派遣制度は、臨時的・一時的な労働力の需給調整のための制度として位置づけられるものであり、この考え方に基づき、原則として派遣期間の制限が設けられていること。

(ハ) 派遣期間の制限

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先の事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から原則3年である派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされていること（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）第40条の2第1項）。

また、派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、過半数労働組合等の意見を聴いた上で、派遣可能期間を延長することができることとされている（法第40条の2第3項）が、その場合において、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされていること（法第40条の3）。

(ニ) 派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際、派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接や履歴書の送付等）をしないよう努めなければならないこととされていること（法第26条第6項）。

また、派遣元事業主は派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこととされていること（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）。

(ホ) 派遣先責任者の選任

派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならないこと（法第41条）。

(ヘ) 派遣先管理台帳の作成・管理

派遣先は、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するため、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣就業をした日、派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間等の事項を記載しなければならないこと（法第42条）。

5 へき地にある病院等における医療関連業務に派遣労働者を受け入れる際の留意点

既にへき地にある病院等への労働者派遣が認められている、医師が行う医業と同様、今般の改正において、へき地にある病院等において看護師等が行う診療の補助等の業務について労働者派遣を認めることとしたところであるが、労働者派遣により労働者を確保する場合には、事前に派遣される看護師等を特定することができないこと等労働者派遣制度の特性を十分に踏まえるとともに、診療の補助等の業務の適正実施の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

(イ) 派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

労働者派遣制度においては、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみると、医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者からの相談・苦情等に適切に対応し得る体制（専門的なスタッフの配置等）を有していることが望ましいものであり、派遣先である病院等は、こうした派遣元事業主である病院等の開設者を選定することが望ましいこと。

また、派遣先となる病院等は、社会保険・労働保険への加入や適切な休暇の付与等の雇用管理が適正になされていることに加え、必要な教育訓練を適切に実施している等の適切な派遣元事業主を選定することが重要であること。

なお、へき地にある病院等が診療の補助等の業務について看護師等を派遣労働者として受け入れる場合には、(ニ)に示した事前研修を受けた看護師等を派遣するよう派遣元事業主に対し求め、当該研修を受けた看護師等であることの確認を行うこと。

(ロ) 業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先となる病院等は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者が従事する業務の内容を把握し、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明し、派遣元事業主がそのニーズに応じた労働者の選定ができるよう努めること。

したがって、看護師等について派遣を受ける場合には、以下に例示するような条件を付けることは可能であること。

(例) 勤務年数、へき地における業務経験、病院等における救急業務への従事経験

(ハ) 労働者派遣契約における必要な条件の設定

労働者派遣契約を締結する際には、派遣元事業主の都合により頻繁に派遣労働者が変更されることのないよう、派遣を受ける病院等が希望する場合、①派遣労働者は、当該病院等における就業開始後に、就業の継続を拒否する自由を妨げられないこと、②派遣労働者の年次有給休暇、育児休業等の取得等の派遣労働者の権利（派遣元事業主と派遣労働者との雇用契約上の権利を含む。）を害することのないことを明らかにした上で、派遣元事業主が選定した派遣労働者を継続的に派遣する趣旨の規定を労働者派遣契約に盛り込むなど、派遣労働者の交替について事前に契約事項として定めておくことは可能であること。

(ニ) 派遣就業前の事前研修の実施

へき地にある病院等に看護師等の労働者派遣を行うに当たっては、派遣元事業主は、医療関連業務がチームにより一体として行われるものであることに加え、へき地においては、対応すべき医療のニーズが広範にわたり得るという特性にかんがみ、へき地にある病院等への派遣後に診療の補助等の業務を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた看護師等を派遣すべきであり、他方、派遣先となるへき地にある病院等が派遣労働者として看護師等を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた看護師等を受け入れるべきであること。

その際、研修を受けた看護師等であるかどうかの確認は、事前研修を修了した旨の証明書により行うこと。

なお、事前研修を受けさせず看護師等の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の医療機関双方に対し、事前研修を受けさせてから就業させるよう、助言・指導の対象となるものであること。

事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した

上で、派遣される看護師等の個人的な属性（へき地勤務経験等）や労働者派遣契約の内容（勤務場所、期間、業務内容の特約等）等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。

① 事前研修の実施主体

各都道府県のへき地医療支援機構等が中心となって行うものであること。

② 事前研修の内容

- ・ 地域におけるへき地医療拠点病院等の医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について
- ・ へき地において特に必要とされる、救急医療や在宅医療等に関する知識等について
- ・ 派遣先の地域固有の自然環境や生活環境（気候・地形、疾病構造・風土病、ライフラインの整備状況等）について

③ 事前研修の期間について

最低6時間以上であることが望ましいこと。

④ 事前研修を修了した旨の証明について

当該看護師等が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地医療支援機構等事前研修の実施主体において、その旨の証明書を発行すること。

⑤ 事前研修を実施する必要のない者について

事前研修の実施については、上記のとおり、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、一定の柔軟な取扱いをすることも可能であるが、少なくとも、今般の改正政令に基づきへき地へ派遣され、1年以上勤務した経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有すると認められる者（「へき地保健医療対策事業について」（平成13年5月16日付け医政発第529号厚生労働省医政局長通知）に定めるへき地診療所に1年以上勤務した経験を有する者又は同通知に定めるへき地医療拠点病院に1年以上勤務し、かつ、巡回診療若しくはへき地診療所へ一時的に派遣され当該診療所における業務等に従事した経験を有する者等）に対しては、事前研修を実施する必要はないものとして取り扱って差し支えないこと。

ただし、この場合にあっても、派遣先となる病院において当該業務経験等を有することを確認できるよう、事前研修を修了した旨の証明書に代わる書類を用意するとともに、派遣先の地域固有の状況等について十分に理解した上で業務に従事することが望ましいこと。

(ホ) 派遣労働者である看護師等に対する教育訓練等

労働者派遣制度においては、派遣元事業主が派遣労働者の教育訓練の機会の確保に努めること等とされているほか、派遣先においても、派遣労働者の教育

訓練・能力開発について可能な限り協力し、必要に応じて教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこととされている。

この点、(二)のとおり、へき地においては、対応すべき医療ニーズが広範にわたり得ることから、事前研修を受けた看護師等を派遣すべきこととしているが、派遣労働者である看護師等を受け入れる病院等は、派遣元からの求めの有無等にかかわらず、当該看護師等を受け入れた後であっても、派遣先の地域固有の状況等に、より即応した内容・形態等の研修を必要に応じ行うなど、へき地において診療の補助等の業務が円滑に行われるよう教育訓練の機会の確保に努めること。

(へ) 派遣労働者である看護師等の適正な就業条件の確保等

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、派遣先責任者の選任等の一定の責務が課せられているほか、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられている。

また、派遣先である病院等は派遣労働者を受け入れるに当たって、社会保険・労働保険への加入の有無を確認し、派遣労働者が社会保険・労働保険に加入していない場合には派遣元事業主に対して、その理由を明らかにするよう求めること。

その際、加入していない理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、社会保険・労働保険に加入させてから派遣するよう求めること。派遣先である病院等は、派遣労働者である看護師の受入れに当たりこれらの措置を適切に講じなければならないこと。

(ト) その他派遣労働者受入後の対応

派遣先となる病院等は、派遣労働者を受け入れた場合には、当該派遣労働者と当該病院等において直接雇用している医師・看護師等の医療職やその他の職員との相互の能力把握や意思疎通が十分になされるよう、必要な措置を講じるよう努めること。

また、派遣労働者からの苦情や相談に対応し得る体制を派遣先責任者の活用等により整え、当該苦情等の適切かつ迅速な処理を図らなければならないこと。

(チ) 円滑な業務引継のための対応

派遣先である病院等においては、医療が生命・健康に大きく関わるものであることを十分に踏まえ、派遣労働者の交代により業務の引継ぎの必要が生じた場合でも円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方

法等の標準化に努めること。

(リ) 期間制限の遵守

今般の改正においてへき地にある病院等が診療の補助等の業務について看護師等を派遣労働者として受け入れる場合には、第1の4(ハ)のとおり、派遣の期間制限を遵守すること。

なお、期間制限を超えて、派遣労働者を受け入れた場合には、助言・指導及び勧告等の対象となるものであること。

(ヌ) 医療法に定める看護師等の員数の算定方法について

今般の改正により、病院等における診療の補助等の業務に派遣労働者を受け入れる場合、医療法第25条の規定に基づく立入検査において派遣労働者である看護師等の員数を算定する際には、当該看護師等の勤務の実態により、「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査の要綱について」(平成13年6月14日付け医薬発第637号・医政発第638号厚生労働省医薬局長・医政局長連名通知。以下「立入検査要綱」という。)の算定方法によることとし、具体的には、原則として病院で定めた勤務時間のすべてを勤務する者については常勤、それ以外の者については非常勤とみなし、立入検査要綱の別紙「常勤医師等の取扱いについて」の「6.(1)準用」に定める方法により算定すること。

(ル) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

6 都道府県等による患者等の苦情や相談への対応

各都道府県等においては、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、医療法第6条の13に基づき設置された医療安全支援センターに相談窓口が設けられているところであるが、苦情や相談の内容が、派遣労働の問題に関わるような場合にも、必要に応じ都道府県労働局等とも連携の上、適切な対応を行うようお願いしたいこと。

7 その他留意事項

今般の改正に基づき労働者派遣事業を行うに当たっては、法第5条に基づき

あらかじめ労働者派遣事業の許可を受けなければならないことに留意すること。

第2 社会福祉施設等への看護師の日雇派遣について

1 改正の概要

病院等以外の場所（社会福祉施設等）において看護師が行う保健師助産師看護師法第5条に規定する業務（以下「看護業務」という。）については、労働者派遣が認められているところである。

他方、法第35条の4第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、原則として、その雇用する日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。）について労働者派遣（以下「日雇派遣」という。）を行ってはならないこととされている。

今般の改正においては、同項に規定する「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」（以下「日雇派遣の例外業務」という。）として、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務を追加することにより、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣を可能とするもの。

なお、日雇派遣が可能となるのは、保健師助産師看護師法第5条に規定する看護師の業務であり、同法第6条に規定する准看護師が行う業務は、日雇派遣の対象とはならないこと。

改正内容については、別紙2を参照されたい。

なお、看護師の日雇派遣が可能となる社会福祉施設等とは、次の①から⑥までに掲げるもの以外の場所を指し、社会福祉施設等のうち、施設全体が医療法に規定する病院、診療所又は助産所であるものについては対象とならない。

①医療法第1条の5第1項に規定する病院

②医療法第1条の5第2項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第5条第11項に規定する障害者支援施設の中に設けられた診療所

- ・ 生活保護法第38条第1項第1号（※）に規定する救護施設の中に設けられた診療所

- ・ 生活保護法第38条第1項第2号（※）に規定する更生施設の中に設けられた診療所

- ・ 老人福祉法第20条の4に規定する養護老人ホームの中に設けられた診療所

- ・ 老人福祉法第20条の5に規定する特別養護老人ホームの中に設けられた

診療所

・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第 39 条に規定する養護事業を行う施設の中に設けられた診療所

※ 中国残留邦人等支援法第 14 条第 4 項（中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律の一部を改正する法律附則第 4 条第 2 項において準用する場合を含む。）においてその例による場合を含む。

③医療法第 2 条第 1 項に規定する助産所

④介護保険法第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設

⑤介護保険法第 8 条第 29 項に規定する介護医療院

⑥医療を受ける者の居宅（介護保険法第 8 条第 3 項に規定する訪問入浴介護及び同法第 8 条の 2 第 2 項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）

2 改正の趣旨

日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元事業主及び派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、労働者の保護に欠けるおそれがあることから、原則禁止とされているところであるが（法第 35 条の 4）、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、社会福祉施設等における看護師の人材確保等の観点から、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施を図るための措置を派遣元事業主及び派遣先双方に求めることとした上で、日雇派遣を可能とするものである。

派遣先である社会福祉施設等は、日雇派遣により業務に従事する看護師（以下「日雇派遣看護師」という。）の受入れに当たっては、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

3 労働者派遣制度の趣旨・概要

第 1 の 4 を参照されたい。

4 社会福祉施設等が派遣労働者を受け入れる際の留意点

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心となることから、労働者派遣が認められているものである。また、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、日雇派遣が原則禁止とされている中において、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施が派遣元事業主及び派遣先で図られることを前提に、日雇派遣が認められるものである。

こうした趣旨を踏まえ、以下の点に留意の上、適切に対応すること。

なお、今回講じる措置については、社会福祉施設等における看護師確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護師確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではないこと。

(1) 適切な事業運営の実施を図るための措置

(イ) 派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

派遣元事業主を選定する際には、日雇派遣看護師の質の確保が当該施設等において適切なサービスを提供するために必要不可欠であることを踏まえ、派遣元事業主の登録している日雇派遣看護師に対する

- ・ 知識、技術又は経験についての把握状況
- ・ 教育訓練の実施の有無等

について、十分に確認の上、適切な派遣元事業主を選定するよう努めること。

(ロ) 日雇派遣看護師が従事する業務の内容

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心となることから、労働者派遣が認められるとの趣旨を踏まえ、派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約において、日雇派遣看護師の業務を、利用者の日常的な健康管理の範囲内とすること。

また、単に日常的な健康管理と定めるだけでなく、派遣就業日に求められる業務内容をできるだけ具体的に定めること。

なお、日常的な健康管理の業務内容は、施設類型や入所者等の状態等の個別の事情に応じて判断することが必要であるが、例えば、入所者等のバイタルチェックや、口腔ケア、服薬管理等が考えられる。

(ハ) 労働者派遣契約に定める日雇派遣看護師に求める条件

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約において、必要に応じ、日雇派遣看護師に求める条件を定めること。

例えば、派遣先の施設類型と同じ施設類型における勤務経験、当該業務内容を適切に遂行するために必要な研修の受講等を条件とすることが考えられる。

(ニ) 業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、日雇派遣看護師が従

事する業務の内容を具体的に把握し、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明することにより、上記（ロ）及び（ハ）の措置を適切に実施し、派遣元事業主がそのニーズに応じた日雇派遣看護師の選定ができるよう努めること。

（ホ）緊急時に備えた対応

派遣先は、あらかじめ緊急時の対応（相談すべき医師・医療機関を決めておき、緊急時に相談するなど）を定めておくこと。

また、派遣先は、当該緊急時の対応について、派遣元事業主に対して事前に十分に説明し、派遣元事業主から日雇派遣看護師に対する説明と派遣労働者の理解が図られるようにすること。

（ヘ）派遣就業に際するオリエンテーション等の実施

派遣先は、日雇派遣看護師に対し、具体的な業務内容、利用者の状態、他のスタッフとの連携、緊急時の対応等についてオリエンテーションを実施するとともに、派遣元事業主と協力し必要な教育訓練を行うこと。

また、派遣就業開始前に、他のスタッフに対し、日雇派遣看護師の業務内容等を説明し、連携を促すこと。

（ト）円滑な業務の引継ぎ

派遣先は、日雇派遣看護師の受け入れに伴い円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

（チ）入所者等のプライバシー保護に対する配慮

派遣先は、日雇派遣看護師に対し、医療資格者の守秘義務等について、改めて十分に認識させること。

（リ）利用者に対する配慮

派遣先は、利用者に対し、日雇派遣看護師を含むサービス提供者の勤務の体制等について丁寧に説明を行うなど、利用者に配慮し、円滑なサービスの実施を図ること。

（２）適正な雇用管理の実施を図るための措置

（イ）労働者派遣法上の責務

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、派遣先責任者の選任等の一定の責務が課せられているほか、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事

業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられており、責務を果たすこと。

（ロ）労働・社会保険の加入状況等の確認

派遣先は、看護師を日雇派遣労働者として受け入れるに当たっては、当該日雇派遣看護師が、社会保険・労働保険の加入要件を満たす者である場合は、加入した者を受け入れるべきであり、又は、当該日雇派遣看護師が雇用保険法（昭和49年法律第116号）第43条第1項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正11年法律第70号）第3条第2項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働者被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者に係る印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を行う必要がある者である場合には、日雇手続を行う日雇派遣看護師を受け入れるべきであるところ、派遣元事業主から日雇派遣看護師について社会保険・労働保険の加入届出を行わない、又は日雇手続を行わない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該日雇派遣看護師について当該届出を行ってから派遣するように、又は当該日雇手続を行うよう求めること。

（ハ）労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣看護師の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

また、定期的に日雇派遣看護師の就業場所を巡回し、当該日雇派遣看護師の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことを確認すること。

（ニ）損害賠償を含む責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い入所者などの第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、社会福祉施設等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

（ホ）同一労働同一賃金に基づく日雇派遣看護師の待遇確保

派遣労働者に係る賃金、手当等の待遇については、雇用形態を理由とする不合理な差を解消するため、派遣元事業主において、派遣先均等均衡方式又は労使協定方式いずれかの方法により、公正な待遇を確保する義務がある

(法第 30 条の 3、第 30 条の 4)。

この点、派遣先においても、以下の措置を講ずる義務があることに留意し、日雇派遣看護師について公正な待遇を確保するため、適切に対応すること。

- ・ 派遣元事業主が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮しなければならないこと（法第 26 条第 11 項）
- ・ 派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣先に雇用される通常の労働者であって、当該日雇派遣看護師と待遇を比較すべき労働者の待遇の内容等の情報を提供しなければならないこと（法第 26 条第 7 項）

第 3 派遣元事業主との連携について

本日付、派遣元事業者団体に対しては、別添 3 のとおり通知している。派遣先は、第 1 及び第 2 の労働者派遣を受け入れるに当たっては、別添 3 の通知の内容も踏まえ、派遣元事業主と連携を図ること。