

アメリカにおける病院業務の外部化

—労働省『業種別賃金調査』から—

三 富 紀 敬

はじめに

アメリカの臨時的労働者 (contingent worker) 論をめぐる動向について、筆者は、本誌三九卷三号 (九〇年一二月) でも紹介したことがある。いうところの臨時的労働とは、『マンスリー・レインバー・レビュー』誌 (八九年一二月) に掲載の論文「臨時的労働について」ほかによると、三つの指標にそって定義される。すなわち、第一に、雇用保障にうすいこと。雇用関係は臨時的である。第二に、労働時間の変動が大きいこと。これは、フレックス・タイムなどの労働者の発意によるものではなく、雇い主の事由によるものである。第三に、健康保険をはじめとする各種のフリンジ・ベネフィットの適用を受けないか、もしくは受けたとしてさえその利益に乏しいこと。臨時的労働は、これらの指標を考へに入れて、たとえば「長期の雇用契約を結んでいないもしくは最低労働時間がわけもなく変動するすべての仕事」として定義される。これに含まれる形態は、パートタイムをはじめ自営業者、下請企業の労働者、家内労働者および派遣労働者などである。

アメリカにおける病院業務の外部化

その規模は、二、九〇〇万人（八七年、NPA）もしくは三、五〇〇万人（八八年、SE）などである（いずれも推計）。ちなみに後者の計数は、労働力人口比二九・〇％にあたる。

この紹介は、筆者が数年来こだわり続けてきた不安定労働もしくは不安定就業の国際的な普遍性にかかわる作業の一環である。不安定労働などの用語が、西欧諸国やカナダの専門研究者はもとより広く社会的に通用している。そして拙著『フランスの不安定労働改革』ほかで少しく論じてきたところである。その後、アルゼンチンの専門研究者が、賃労働の不安定な諸形態 (*formas precarias de trabajo asalariado*) と題するディスカッション・ペーパー^③をILO付属の研究所から出版したことを知り入手したところである。アメリカの議論は、たしかに不安定労働という用語を用いてはいない。しかし、雇用保障に乏しいことをはじめ直接賃金と間接賃金の低位性を問題にすることからして、西欧やカナダの議論と内容的に重なりあう。

こうした折、古郡鞆子教授（明海大学）の論稿「急増する非正規労働者——米国にみる問題点——」（『日本経済新聞』九〇年二月二四日、経済教室欄）を興味深く読んだ。

教授の主張は、四つの論点におよぶ。第一にアメリカでは非正規の労働者（コンティンジェント労働者）が急増している。第二に、八〇年代初めの不況を契機に本格的な活用へとすすみ、経営効率を高めるうえで不可欠の要素になりつつある。第三に、十分な給付や昇進の機会も与えられず、生産性も正社員より低いこととあいまって、マクロ経済への悪影響も懸念される。最後に、日本は、アメリカに比べて深刻な状況にはないとはいえ、コンティンジェント労働者の増加に対応して労使双方の取り組みが求められよう。

わが国の専門研究者は、これまで外国の「非正規の労働者」について論及するとき、ややもすると社会的な問題をもたないかのように扱ってきた、といつてよい。古郡教授は、これに対して「コンティンジェント雇用の拡大は単純には喜べ

ない点も多い」として、非自発的な選択による就業をはじめ賃金格差、保険の不適用、昇進機会の欠如などの問題を指摘されておられる。アメリカの実情に通じた正当な指摘であるように思われる。筆者が興味深く拝読したわけも、そこにある。

同時に、教授の論稿について疑問の残るところもある。それは、「日本の状況は米国ほど深刻ではない」と断ぜられていた論点である。教授は、もとよりアメリカと「似たような事情は日本にもある」として「パートタイマーに、正規の社員が受ける便益を与えず、しかしフルタイマーと同様に働かせている例が多い」とされる。また、「日本でもこうした非正規の労働者は急速に増えている」として、こうしたことでも比我における類似性を正当に指摘される。しかし、「米国ほど深刻ではない」と評されるとき、紙幅の都合からかと推察されるが、そのよりどころを示されていない。

そもそも「日本の状況は米国ほど深刻ではない」と評することができるであろうか。第一に、「非正規の労働者」の利用は、わが国経済がはやくから「二重構造」として特徴づけられてきたように、長い歴史を持つ。第二に、賃金や労働条件の格差は、かの国よりも大きい。第三に、「非正規の労働者」の規模と比重は、わが国において大きく、高いのではなからうか。これら三つの論点にそくして考えただけでも「米国ほど深刻ではない」と評するわけにいかないのではなからうか。

それにしても、この三つの論点は、いずれもそれ自体としてたち入った検討をへたのち結論が引き出されるべきところである。

本稿は、「非正規の労働者」なかんずく下請け労働者と派遣労働者の利用が、賃金や労働条件にいかなる結果をもたらすかについて、アメリカの民間病院を対象に実証的に検討しようとするものである。よりどころになる資料は、労働省労働統計局の発行になる『業務別賃金調査』である。病院（報告書二三六四号）をはじめ情報処理業（同二三一八号）、清

掃業（二二九九号）、人材派遣業（三三三三号）の四つの調査結果である。ちなみに清掃業（contract cleaning services）は、わが国のビルメンテナンズ業にあたる。

一 外部化と職種別賃金の比較

病院業務の外部化（contracting out of services）は、いかなる分野でどの程度進んでいるであろうか。『業種別賃金調査—病院—』の冒頭に記載された解説文は、次のようにいう。「多くの病院は、経営効率をよくする努力のひとつとして、さまざまな業務を病院に提供する他企業と請負契約を結ぶ。……一般に請負化は、バルチモアをはじめワシントンそれにサンフランシスコにおいて他よりも進んでいる」。

表1は、業務の種類別にみた外部化の進捗状況である。洗濯についても高い計数をみることができる。では、なぜ外部化されるのであろうか。さきの解説文にいうところの「経営効率をよくする努力」を具体的に見定めるためにも、検討してみたい。

表2は、職種別の時間給を病院に直接に雇われる労働者とこれを除く外部労働者について比較したものである。これによると、次のようにいうことができる。まず、外部労働者に委ねられる職種の半分以上が、相対的な低賃金である。表中情報処理業からの労働者のうちシステム・アナリスト(I)および(II)、プログラマー(I)、同じく清掃業からの労働者で清掃、派遣業からの労働者で事務員ならびに清掃、これらである。表中△印をつけた箇所が、これにあたる。一六ヶ所中七ヶ所になる。さらに、同じ職種ではあっても職務水準とかかわって相対的な低賃金というのもある。たとえば、派遣業からのシステム・アナリストは、時給二〇・一〇ドルであり、このかぎり同一職種の直接に雇用された病院のアナリスト(I)より

表1 病院業務の外部化 (1989年)

(単位: %)

	ボストン	アトランタ	シカゴ	デンバー	全国
看護	—	—	3	—	4
薬剤	1	4	2	7	5
緊急処置室 (emergency room)	3	4	6	—	9
对患者食事サービス	—	—	3	1	5
他の食事サービス	—	—	3	—	5
洗濯	60	52	47	46	47
家政(housekeeping)	1	8	10	7	6

〔資料〕 U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin, N.2364.より作成。

〔注〕 (1) 私立病院の全従業員に占める割合。

アメリカにおける病院業務の外部化

高い賃金を手にする。しかし、後者のうちシステム・アナリスト(Ⅳ)に較べるとはるかに低い賃金である。表中×印をつけた箇所である。この種の低賃金は、表中の一六ヶ所中四ヶ所にのぼる。さきの相対的な低賃金とあわせるならば、一六ヶ所中一一ヶ所の計算になる。

表3は、対象を病院に限っているわけではないが、派遣労働者と派遣先企業労働者との賃金について比較したものである。これによると前者の相対的低賃金は、歴然とする。これについて労働統計局の解説に耳を傾けよう。「派遣労働者の賃金は、同一地区内他業種の常用フルタイムで類似職種に就く者のそれと比較してみたい。……二三地区の六つの職種について可能である。派遣労働者の賃率は、全体の一四%についてフルタイム労働者のそれを上まわる。しかしながら、彼らの賃金水準は、そのほとんどについて低い。……ある場合には、フルタイムのその七〇%さえ下まわる。秘書として派遣された労働者は、常用労働者と較べると六職種中もっとも低く、フルタイムの六〇・一八〇%の水準にある。」。

外部労働力の相対的な低賃金は、このようにいうからといってすべての事態ではない。場合によっては、相対的な高賃金もある。これは、前出の表2および3にも示される。これは、どのように理解されるで

表2 職種別時間給比較 (1989年)(1)

(単位:ドル)

	病院の直用	外部労働力		
		情報処理業から	清掃業から	派遣業から
システム・アナリスト(I)(2)	15.38	△15.02		} ×20.10
" (Ⅲ)(2)	34.56	△22.60		
プログラマー(I)(2)	10.94	△10.86		} ×17.65
" (Ⅳ)(2)	19.49	22.33		
オペレーター(I)(2)	7.43	7.83		} × 8.66
" (Ⅳ)(2)	12.69	13.84		
正看護婦フルタイム(I)(2)	12.45			} ×16.58
" " (Ⅲ)(2)	17.18			
" " (Ⅳ)(2)	17.42			
" パートタイム(I)(2)	13.24			
" " (Ⅲ)(2)	17.35			} 11.09
准看護婦フルタイム	9.32			
" パートタイム	9.48			} △ 6.08
看護助手フルタイム	7.11			
" パートタイム	6.61			} 8.47
秘書フルタイム	7.67			
" パートタイム	7.50			} △ 5.65
事務員フルタイム	7.54			
" パートタイム	7.39			} △ 4.82
清掃フルタイム	6.75		} △5.72	
" パートタイム	6.22			
洗濯フルタイム	6.95			} △ 4.82
" パートタイム	5.69			

法経研究四〇巻三・四号(一九九二年)

〔資料〕 U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin N.2313, 2318, 2364, 2299. より作成。

〔注〕(1) 病院を除いては1986もしくは87年時点の調査結果であるため、86～89年のサービス業における賃金上昇率14.8%、同じく87～89年の10.6%を乗じて計数の年次を89年にそろえた。上昇率は『統計年鑑』による。

(2) 職務水準であり、計数のあがるほど地位の上昇を示す。

表3 派遣労働者と派遣先企業労働者との賃金比較 (87年)

(単位：箇所)

職 種	比 較 地区数 (A)	派 遣 勞 働 者 の 賃 金 が 以 下 の 割 合 の 地 区 数 (B)												
		65%未満	65%以上 70%未満	70%以上 75%未満	75%以上 80%未満	80%以上 85%未満	85%以上 90%未満	90%以上 95%未満	95%以上 100%未満	100%以上 105%未満	105%以上			
秘 書	21	4	4	3	5	3	2							
タイピスト	19		1	1	3	3	5	1	1	3	1	1	1	5
ワードプロセッサ	23				2	1	1	4	4	7	1		3	
フロント係	20	1	1	2	3	6	4	2					3	
データ入力	23		1	4	4	6	4	1						
ビル等管理人	12	1	2	1	1	2	2						2	1

〔資料〕 U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin N.2313. p.2より借用。

〔注〕 (1) (B)の合計は(A)の計数に一致する。

あろうか。およそ二つのことがいえそうである。まず、外部労働者は、日当たりでみると夜間、週でみると週末や休日
に就業する割合が高い。そうした時間帯や曜日に外部労働者を確保するためには、相対的にしろまな時間給をもって
することなしにおぼつかないものである。直接に雇う労働力は、そうした就業をきらうという欧米では広くみられる事情がある
し、よしんば仕事に就いたとしても相応の割増し率をもって賃金を支払うことなしには、そうしたやり方も不可能である。
外部労働力の手にする賃金は、そうした割増し賃金に較べるならばもとより低い。いまひとつは、就業する時間の長さ
が、時間当たりの賃金の高さにもかかわらず、短いという事情である。外部に委託される業務は、できうるかぎり切り縮めら
れた時間で契約される。外部労働力の就業時間は、手待ち時間をほとんど含まないところの実労働時間からなる。直接に
雇用された労働者、なかならずフルタイムとは、ことなる特徴である。支払い賃金総額は、時間当り賃金の相対的な高

さにもかかわらず、節約される。

「経営効率をよくなる努力」とは、こうしてみると賃金の節約ということである。これは、外部労働力の時間賃金もしくは、週賃金の相対的な低位性として現われる。アメリカの民間研究機関であるナショナル・プランニング・アソシエーション（NPA）のリチャード・ベロウ（Richard S. Belous）氏は、臨時的労働者の増加が、数百万人の労働者の不安定性（insecurity）とともに労務諸費用のかかりの節約をもたらすと指摘しておられる。もっともである。

二 フリンジ・ベネフィットの適用

労務諸費用の節約をいう以上、フリンジ・ベネフィットの適用についてふれないわけにいかない。『業種別賃金調査』は、賃金や労働時間、労働者数とならんでフリンジ・ベネフィットについてもその結果を伝えている。この国では、欧米諸国のなかで例外的に全国民を対象にする社会保障制度をもたない。このため、各種の事故に対処するための保険制度が労使の交渉をへて協約化される。フリンジ（Fringe 二次的なもの）という表現とはまったく反対に、そうした制度なしには順当な社会生活もおぼつかないのである。フリンジ・ベネフィットにかかわる企業負担は、賃金とあわせて総費用の二七・三％（八九年）を占める。これは、業種別には製造業でもっとも高い（三一・八％）ものの、非製造業においても相応の比重（二五・七％）である。労使交渉の焦点として業種を越えたひろがりになるのである。

適用状況は、表4に示される。病院に直接に雇われる労働者の適用率は、ここ五〜一〇年ほどに比較的新しい交渉題目になった保育費用等の補助を除くならば、最低でも七四％から最高九九％である。他方、外部企業からの労働者を見ると、概して低い適用である。とりわけ清掃業と派遣業については、すべての項目について下まわる。しかも、その格差は歴然

表4 フリンジ・ベネフィットの適用を受ける労働者の割合

	病院の直用(1)		外部企業の労働者		
	正看護婦	技師・事務員	情報処理業から(2)	清掃業から(3)	派遣業から(4)
短期休暇	76	78	100	△67	△37
長期休暇	74	77	100	△61	74
生命保険	99	99	△97	△30	△21
死亡災害保険	81	82	88	△23	△0
疾病保険	83	86	93	△34	△23
入院保険	95	95	98	△32	△24
歯科検診	82	△80	△77	△18	△0
退職年金	94	94	△63	△23	△0
保育費用等補助	12	△8	△0	△0	△2

アメリカにおける病院業務の外部化

〔資料〕 U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin N.2313, 2318, 2299, 2364 より作成。

- 〔注〕 (1) 89年3月現在。
 (2) 87年現在。
 (3) 86年8月現在。
 (4) 87年9月現在。

とする。各種の保険についてみると、病院に直接に雇われる労働者の三分の一から四分の一程度の適用率である。

適用を受けたときでさえ、その利益は小さい。休暇期間が短いことや保険給付額の低さなどである。

こうした状況であればこそ、サービス従業員組合(SEIU)の主張は、もっともである。およそ次のようにいう。第一に、臨時的労働者のフルタイムによる常用雇用化。第二に、賃金とフリンジ・ベネフィットについて均等待遇の考えにそった引上げ。これは、フルタイムの常用労働を臨時的労働に転換する経済的な促進条件に枠をはめる効果をもつ。第三に、年金の適用要件のひとつである最低労働時間の引下げとこれによる適用の拡大。第四に、臨時的労働者の交渉力を高めるための労働立法の改正。これは、めぐりめぐってフルタイムの常用労働者を保護することにもつうずる。

ともあれ、フリンジ・ベネフィットの適用は、病院で働く外部労働力にとって賃金とともに重要視されている。

おわりに

病院における下請労働者と派遣労働者の利用は、彼らの相対的な低賃金とフリンジ・ベネフィットの低い適用率とをもつて進んでいる。労務費の節約が見込まれる。本稿の結論は、これである。

もとより情報処理業のフリンジ・ベネフィットの適用率は、病院の常用労働者に較べるとわずかながらではあるもの高い。また、賃金も、プログラマー(Ⅳ)とオペレーター(Ⅰ・Ⅳ)について相対的に高い。これらは、どのように理解されるであらうか。これらについては、他の一次資料を含めた検討を要する。

- (1) Anne E. Polivka and Thomas Nardone, On definition of contingent work, *Monthly Labor Review*, december 1989, p.11.
- (2) Ibid, p.13; John J. Sweeney and Karen Nussbaum, Solutions for the new work force, policies for a new social contract, Seven Locks Press, 1989, p.56.
- (3) Adriana Marshall, Formas precarias de trabajo asalariado : dos estudios en el area metropolitana de buenos aires, Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/26/1990, pp.1-46.
- (4) 『日本経済新聞』九〇年二月十四日。
- (5) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin, N.2364, pp.4-5.
- (6) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin, N.2313, p.2.

(7) Richard S. Belous, *The Contingent economy: the growth of the temporary, part-time and subcontracted workforce*, NPA, 1989, P. ix.

(8) U. S. Department of commerce, Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the U. S. 1990*, 110th edition, p. 413.

(9) 「ニューヨーク・マンハッタンの小学校。クラスによっては半数以上の子供たちが体育の授業に参加しない。貧困家庭の子供はケガをしても病院に行けないためだ。……米国の公的な医療保障は、高齢者や身体障害者を対象に……するメディケアと、貧困者向けのメディケイドだけ。これ以外の人たちは企業や個人ベースで民間の医療保険に加入しなければならない。しかし、保険に入れば、企業は従業員一人当たり二千〜三千ドルの支払いを覚悟しなければならない。……従業員が百人以下の企業の大半は健康保険に入っていないという。このため米国内でぎゅと三千三百万〜三千七百万人、国民のおよそ六人に一人が無保険者という『無保険王国』」。『日本経済新聞』九一年五月三一日。

(10) John J. Sweeney and Karen Nusbaum, *op. cit.*, pp. 66-67.