

90 年代日本の賃金問題

海 野 博

1. 転換期 90 年代の賃金水準
 2. 賃金・退職金・福利厚生制度の見直しと成果主義
 3. 賃金構造の変化と雇用形態の多様化
- あとがき

1. 転換期 90 年代の賃金水準

表-1 は本稿に関連する事項を分かりやすくまとめたものである。その表にあるように、1989 年 12 月に日経平均株価は、3 万 8915 円の史上最高値をつけたが、翌 90 年 10 月には大暴落し、バブル経済の崩壊へと向かった。他方、円相場は一貫して円高に推移し、95 年 4 月には一時史上最高値、1ドル = 79.75 円（東京市場）を記録した。

その 90 年代初頭から今日（90 年代末）に至るまで、国内では、低価格品輸入の急増、バブルの精算、規制緩和の推進、団塊世代の中高年化など、国際的には、冷戦の終焉（社会主義国の崩壊と市場経済化）、ヒト・モノ・カネ・サービス・情報が簡単に国境を越えて移動するグローバル化の進展、そして競争の激化（いわゆる「大競争時代」）など、日本と日本を取り巻く経済環境が激変してくる。

このような環境下にあつて、経営側においては一層、「最大のコストである賃金・人件費を抑制して、国際的な競争力を保つ」（日経連）ことに重点が

表-1 関 連 年 表

年 月	事 項
1989年12月	日経平均株価最高値, 3万8915.37円(東京市場)
1990年10月	株価大暴落, バブル崩壊へ
1991年	対外純資産世界一(現在まで続く)
〃 年	直接賃金(為替レート換算), 日米順位逆転
1992年	報酬コスト(為替レート換算), 日米順位逆転
1995年4月	円相場一時史上最高値, 1ドル=79.75円(東京市場)
〃 年5月	日経連『新時代の「日本の経営」』
〃 年9月	公定歩合, 史上最低0.5%(現在まで続く)
1997年1月	日経連『ブルーバードプラン・プロジェクト』, 〈アクション・プログラム〉
〃 年4月	秩父鉄道, 貸切バス事業分社化, 全員退職, 賃金を引き下げて再雇用
1998年春季	鉄鋼業界, 賃上げ交渉の隔年化(複数年協定)
〃 年4月	改正高齢者雇用安定法(60歳定年義務化, 65歳まで継続雇用)施行
〃 年〃月	松下電器, 退職金前払い制度導入, A社員・B社員の2類型とその他3類型
〃 年10月	富士通, 年功給廃止, 成果連動型の賃金体系導入
〃 年11月	日経連『労働力流動化に対応する人事・労務管理のあり方』
〃 年12月	経企庁『国民生活白書』, 賃金に見合う社員35歳82.3%, 45歳76.0%, 55歳66.6%
1999年1月	日経連, 7年連続でベアゼロ宣言
〃 年〃月	98年の1人当たり現金給与総額, 前年比初のマイナス(「毎勤」, 労働省)
〃 年4月	改正均等法(差別禁止), 改正労基法(女子の時間外休日深夜制限撤廃)施行
〃 年〃月	松下電器, 幹部社員に年俸制導入
〃 年〃月	富士通, 新退職金制度導入, キャッシュプランとベンションプランの2コース
〃 年〃月	日経連『エンプロイアビリティの確立をめざして』, 〈雇用されうる能力〉
〃 年5月	日経連『新時代の労使関係の課題と方向』
〃 年6月	賃金に見合う社員55歳66.6%→日本の経営は存続し得ない(経企庁研究会)
〃 年〃月	鉄鋼労連, 来春闘からボーナスの統一要求をしないう方針固める
〃 年〃月	ロック・フィールド, 退職金制度廃止, 資格手当として上乗せ
〃 年〃月	京阪交通社, 全員解雇(6月30日), 賃金を引き下げて再雇用(7月1日)
〃 年7月	新経済計画(99-2010年)閣議決定, 〈競争社会への転換〉
〃 年〃月	電機連合, 定期大会で2002年から隔年春闘への移行を提案
〃 年〃月	主要企業の春季賃上げ率2.21%, 過去最低(労働省)
〃 年〃月	経企庁『経済白書』, 雇用・設備・債務の過剰を指摘, 過剰雇用228万人
〃 年10月	産業再生法施行
〃 年〃月	トヨタ, 事務・技術職の年齢給廃止, 成果主義賃金に転換
〃 年〃月	経団連『産業競争力強化に向けた提言』
〃 年12月	改正派遣法(派遣の原則自由化), 改正職安法(職業紹介の原則自由化), 施行
〃 年〃月	年金改革関連法案(報酬比例部分の支給開始を男子は2013年度から段階的に65歳に引き上げ, 女子は5年遅れ)衆院通過
〃 年〃月	労組組織率22.2%, 戦後最低(99年6月調査, 労働省)
2000年	団塊世代, 50~54歳層に到達
〃 年3月期	連結決算書の開示が義務づけられる新(国際)会計基準に移行
〃 年4月	新裁量労働制(労基法)施行
2001年3月期	退職給付債務の開示を柱とする年金会計導入

おかれる。とくに90年代後半になると、資金調達的面から「市場がリストラ迫る」（『日本経済新聞』1999年6月3日付朝刊、記事見出し）として大規模なリストラが実施され、「日本＝高賃金」、「中高年の賃金＝高賃金」というプロパガンダがあたかも常識として定着したごとく、人事・賃金制度の見直し、総額人件費管理の徹底化が企図される。加えて、99年から2001年にかけて国際会計基準に移行する*。

こうして90年代は人事制度・賃金制度においても大きな転換期になったといえる。

* 国際会計基準への移行にあたって、本稿にかかわる点の1つは、2000年3月期より、従来の単独決算から連結決算主体に移行することである。これにより雇用調整策としての子会社への出向・転籍のウェットが低下し、解雇の増加が予測される。もう1つは、2001年3月期からの企業年金会計の導入であるが、これについては後述する。

次に表-2によって、現金給与総額（調査産業計、30人以上）をみると、対前年増減率は、バブル時代の人手不足の余韻が消え始める92年以降、（97年の2%を除いて）0ないし1%台、98年にあつては高度成長の始まる55年以降初めてマイナスとなる。実質賃金（調査産業計、30人以上）は、すでに89年から（95年の2.1%を除いて）0ないし1%台を低迷し、93年と98年にはマイナスとなる。

主要企業の春季賃上げ率の対前年増減率は、90年以降（96年と97年を除いて）低下が続き、99年には2.21%、比較可能な65年以降最低となっている。このように、90年代の賃金は長年にわたって抑制され続けてきたといえよう。

ところで、このように賃金が長年にわたって抑制され続けるなかで、99年1月の日経連『労働問題研究委員会報告』は、日本の賃金を相変わらず「世界のトップレベル」と述べ、時間当たり賃金額で、日本＝100、ドイツ＝95、アメリカ＝81、月当たり賃金額で、日本＝100、イギリス＝83、フラン

表-2 現金給与総額と実質賃金および春季賃上げ率の推移

(指数は1995年=100)

年	現金給与総額 (調査産業計, 30人以上)		実質賃金 (調査産業計, 30人以上)		春季賃上げ率 (主要企業)
	指数	対前年増減率 (%)	指数	対前年増減率 (%)	対前年増減率 (%)
1980	64.2	6.3	83.1	△1.6	6.74
81	67.6	5.3	83.3	0.4	7.68
82	70.5	4.1	84.6	1.5	7.01
83	72.4	2.7	85.3	0.8	4.40
84	75.0	3.6	86.5	1.4	4.46
85	77.1	2.8	87.1	0.7	5.03
86	79.2	2.7	89.1	2.3	4.55
87	80.7	1.9	91.0	2.2	3.56
88	83.5	3.5	93.7	3.0	4.43
89	87.0	4.2	95.4	1.9	5.17
1990	91.1	4.7	96.9	1.5	5.94
91	94.3	3.5	97.1	0.2	5.65
92	96.0	1.7	97.3	0.1	4.95
93	96.5	0.6	96.7	△0.6	3.89
94	98.3	1.8	98.0	1.3	3.13
95	100.0	1.8	100.0	2.1	2.83
96	101.6	1.6	101.6	1.6	2.86
97	103.6	2.0	102.0	0.4	2.90
98	102.2	△1.4	99.9	△2.1	2.66
99					2.21

(資料) 労働大臣官房編『労働統計要覧』, 社会経済生産性本部編『活用労働統計』等より作成した。

ス=67, という賃金の国際比較表(製造業, 1997年)を掲載している*。

* 日経連の「賃金の国際比較」手法の誤りについては, 拙書『賃金の国際比較と労働問題』ミネルヴァ書房, 1997年, を参照されたい。

なお, 本稿執筆時の1999年12月8日付『日本経済新聞』朝刊によると, 「日経連は2000年の春闘で, 今春闘まで7年連続して掲げてきた〈ベアゼロ〉方針から踏み込んで, 賃下げの必要性を打ち出す方針を固めた」という(経済2面)。

本当に日本の賃金は世界のトップレベルであろうか。このことについて, アメリカ労働省労働統計局の統計データ(SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 98-376)を利用して, 近年の日本の賃金水準の国際的位置を

表-3 製造業生産労働者の時間当たり直接賃金（為替レート換算）

(1997年)

国または地域	日本=100	順位	国または地域	日本=100	順位
ドイツ（旧西独）	127	1	オーストラリア	81	14
デンマーク	127	1	フランス	75	15
スイス	121	3	アイルランド	70	16
ノルウェー	119	4	イタリア	69	17
フィンランド	100	5	ニュージーランド	63	18
日本	100	6	イスラエル	60	19
ベルギー	99	7	スペイン	55	20
オランダ	97	8	シンガポール	42	21
スウェーデン	96	9	韓国	37	22
オーストリア	96	10	台湾	32	23
アメリカ	87	11	香港特別行政区	32	24
カナダ	83	12	ポルトガル	25	25
イギリス	82	13	メキシコ	9	26

(注) 1. アメリカ労働省労働統計局の SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 98-376 をもとに、日本=100とした時の格差を計算し作成した。

2. 計算に際し小数点以下は四捨五入した。格差が同じでも順位に相違があるのは、小数点以下の違いにもとづいている。為替レートは1ドル=121.00円。

みてみよう。

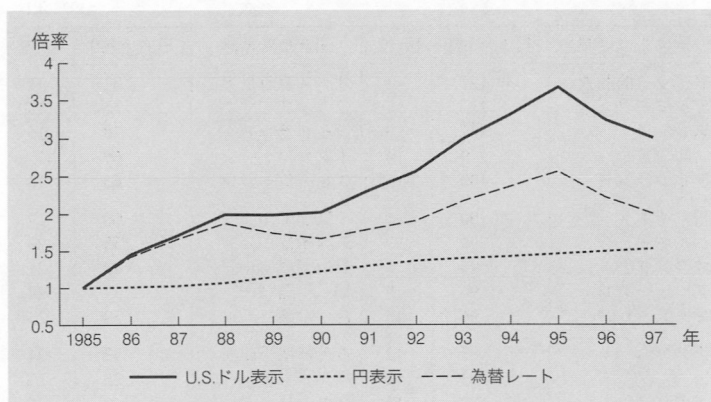
表-3は、この統計データを加工し作成した製造業生産労働者の時間当たり直接賃金の国際比較（為替レート換算）である。

直接賃金とは、企業から労働者に直接に支払われる狭い意味の賃金のことをいい、所定内賃金と所定外賃金のほかに特別に支給される賃金を含めた現金給与総額のことである。

表-3をみると直接賃金は、日本は97年で26カ国・地域中、ドイツ（旧西独地域）、デンマーク、スイス、ノルウェー、フィンランドに次いで6位であり、1位ドイツ、デンマークの約79%である。

92年にはルクセンブルク、ギリシャ、スリランカを含む29カ国・地域中11位であったが、年間平均為替レートが92年の1ドル=126.8円から93年の111.1円に円高に動いたことが主要因で、29カ国・地域中5位に、そして94

図-1 製造業生産労働者の時間当たり直接賃金（日本）



(注) アメリカ労働省労働統計局の SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 98-376 をもとに作成した。

年（1ドル=102.2円）と95年（1ドル=93.96円）には29カ国・地域中4位になった。96年は1ドル=108.8円と円安になったために、29カ国・地域中10位に後退した。97年は1ドル=121円とさらに円安になったものの、他の要因が加わり6位にとどまった。

日本の直接賃金実額（名目）は、92年の1787円から93年の1830円へわずか43円増、4位になった94年も1865円へと93年の35円増、95年も1909円へと94年の44円増に過ぎない。

図-1は、85年（プラザ合意の年）から97年までの日本の製造業生産労働者の時間当たり直接賃金の推移を表わしたものである。95年は円表示では85年の約1.44倍でしかないのに対して、ドル表示では約3.67倍にもなっている。97年でも円表示では85年の約1.51倍なのに、ドル表示では約2.98倍になっている。

次に表-4は、製造業生産労働者の時間当たり報酬コストの国際比較（為替レート換算）である。報酬コストとは、社会保険料の使用者負担分や企業内

表-4 製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト（為替レート換算）
（1997年）

国または地域	日本=100	順位	国または地域	日本=100	順位
ドイツ（旧西独）	146	1	カナダ	85	14
スイス	125	2	オーストラリア	83	15
ノルウェー	122	3	イギリス	80	16
ベルギー	118	4	アイルランド	70	17
スウェーデン	115	5	スペイン	63	18
デンマーク	114	6	イスラエル	62	19
オーストリア	113	7	ニュージーランド	57	20
フィンランド	111	8	シンガポール	43	21
オランダ	106	9	韓国	37	22
日本	100	10	台湾	30	23
アメリカ	94	11	香港特別行政区	28	24
フランス	93	12	ポルトガル	27	25
イタリア	86	13	メキシコ	9	26

（注）表-3に同じ。

福利厚生施設への支出等からなる間接賃金と先の直接賃金の合計であり、広い意味での賃金ともいわれ、労働コストとほぼ同義である*。

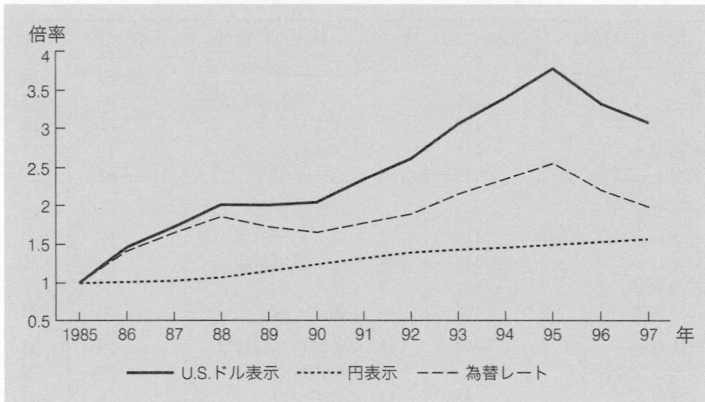
* アメリカ労働省の報酬コストは、ILOの労働コストに類似しているが、募集費や教育訓練費など統計が多くの国で入手できない諸費用は含まれていない。

企業が「国際競争力上のコスト負担」を判断するには直接賃金よりも報酬コストの国際比較のほうが適切である。

表-4によると日本は、97年は26カ国・地域中10位、1位ドイツの約68%に過ぎない。92年には29カ国・地域中13位、93年8位、94年5位、95年9位であった。この上位進出も円高が主要因であり、日本の報酬コストの実額（名目）は、92年の2077円から93年の2134円へわずかに57円増、94年も2182円へと93年の48円増、95年も2238円へと94年の56円増、に過ぎなかった。96年は円安になったために、29カ国・地域中11位に後退した。

図-2は、85年から97年までの日本の製造業生産労働者の時間当たり報酬コストの推移を表わしたものである。95年は円表示では85年の約1.48倍でしかないのに対して、ドル表示では約3.76倍にもなっている。97年でも円

図-2 製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト（日本）



(注) アメリカ労働省労働統計局の SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 98-376 をもとに作成した。

表示では85年の約1.55倍なのに、ドル表示では約3.05倍になっている。

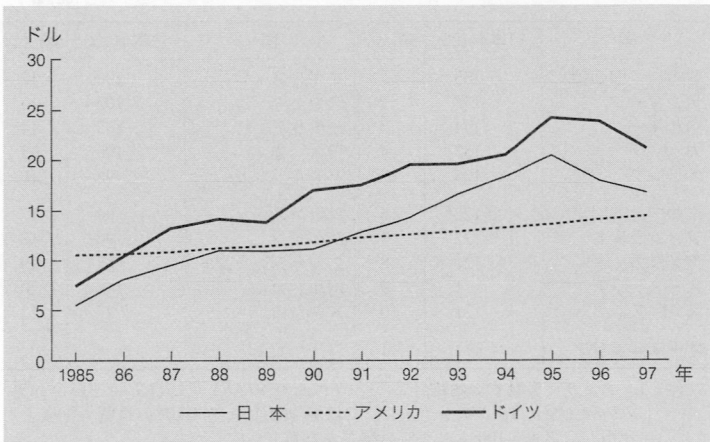
図-3と図-4は、85年から97年までの日本、アメリカ、ドイツの製造業生産労働者の時間当たり直接賃金と報酬コスト（為替レート換算）の推移を表わしたものである（ドイツは、90年の統一以前は旧西ドイツ、統一以後は旧西ドイツ地域）。

日米2国間の関係を調べてみると、85年にはアメリカは直接賃金で日本の1.9倍、報酬コストで2.1倍も格差があったものの、円高ドル安を主要因として直接賃金では91年に、報酬コストでは92年に、日米の順位が逆転する。95年では日本を100としてアメリカは直接賃金で66、報酬コストで72と格差が拡大したが、97年にはそれぞれ87、94と格差が縮小している。

米独2国間では、直接賃金で87年に順位が逆転し、97年はドイツを100としてアメリカは68、報酬コストでは86年に逆転し、97年はドイツを100としてアメリカは64、であった。

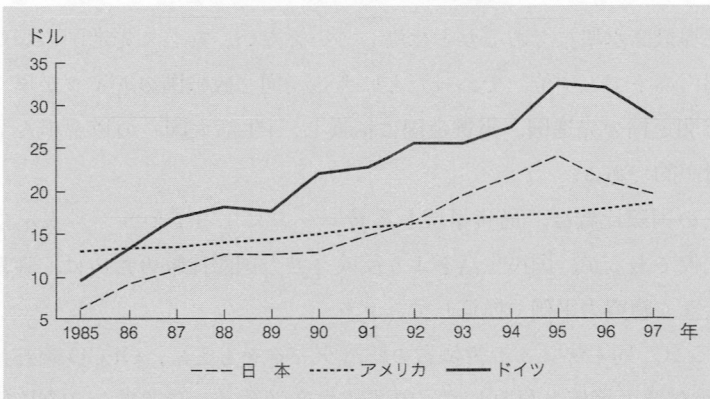
日独2国間では、すでに85年に、日本を100としてドイツは直接賃金で

図-3 製造業生産労働者の時間当たり直接賃金（日米独）



(注) 図-2に同じ。

図-4 製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト（日米独）



(注) 図-2に同じ。

134, 報酬コストで150であり, 97年でも直接賃金で127, 報酬コストで146, と大きく開いている。

こうしてみると, 今日に至るまで, 直接賃金も報酬コストも, 日本の賃金

表-5 製造業生産労働者の時間当たり直接賃金 (GDP の購買力平価換算)
(1997 年)

国	日本=100	順位	国	日本=100	順位
ドイツ (旧西独)	155	1	イギリス	106	12
デンマーク	137	2	スウェーデン	105	13
ベルギー	134	3	イタリア	102	14
カナダ	133	4	日本	100	15
オランダ	125	5	アイルランド	98	16
ノルウェー	122	6	フランス	94	17
フィンランド	122	7	スペイン	90	18
アメリカ	121	8	ニュージーランド	88	19
オーストリア	121	9	ポルトガル	48	20
スイス	121	10	メキシコ	27	21
オーストラリア	113	11			

- (注) 1. アメリカ労働省労働統計局の SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 98-376 をもとに、OECD 調査による GDP の購買力平価を利用し、日本=100 とした時の格差を計算し作成した。
2. 計算に際し小数点以下は四捨五入した。格差が同じでも順位に相違があるのは、小数点以下の違いにもとづいている。GDP の購買力平価は1ドル=169円。

は「世界最高水準」であったとは決していえない。むしろ先進国のなかで下位、超円高下でも中位、であったといえる。同じ敗戦国のドイツが早くから労働時間短縮の先進国、高賃金国に転換し、「生活大国」の道を歩んできたのと対照的である。

以上の国際比較は、通貨単位を為替レートによって U.S.ドル表示にそろえた比較であるが、国民生活をより反映させた国際比較のために、為替レートではなく購買力平価で換算してみよう。

表-5は、同じアメリカ労働省の統計データをもとに、OECD 調査による GDP の購買力平価を利用して、製造業生産労働者の時間当たり直接賃金を国際比較したものである。GDP の購買力平価は、家計消費以外に政府消費や投資まで含まれているが、OECD が 93 年の調査結果をもとに延長推計して公表しているのでこの数値を利用する*。

* OECD, NATIONAL ACCOUNTS, MAIN AGGREGATES, VOLUME 1, 1960-1996.

MAIN ECONOMIC INDICATORS, JULY 1998.

調査対象国が多くかつ継続性のある購買力平価として、OECDのデータが使われることが多いが、調査は毎年行なわれているわけではない。GDPの購買力平価の調査は1993年に行なわれ、その後はOECDが延長推計して公表している。

生計費ベースの消費購買力平価の調査も同年に行なわれたが、延長推計は公表されていない。93年のデータをもとに各国の消費者物価上昇率を利用して個人的に延長推計することは可能であるが、年数の経過とともに数値の信頼性が薄くなる。ここではOECDが公表しているGDPの購買力平価を便宜的に用いるが、家計消費以外に政府消費や投資まで含まれているので、消費購買力平価とは若干異なる。

なお、OECDの調査は1996年にも行なわれているが、調査の公表が遅い。また、マーケットバスケットのなかに何をどれだけ入れているのか、その価格調査は適切に行なわれているか、など、データを利用する場合の苦悩も多い。

表-5は、97年の21カ国の比較であるが、日本は驚くことに15位である。日本を100として、1位ドイツは155、2位デンマークは137、3位ベルギーは134であり、ドル換算では日本より下位にあったアメリカが8位の121となっている。

こうしてGDPの購買力平価で換算すると、日本の賃金は日経連が喧伝するような「世界最高水準」どころではなく、為替レート換算時の順位を大きく下回って主要国のなかでも下位にあることが分かる。

2. 賃金・退職金・福利厚生制度の見直しと成果主義

すでに述べたように、日本の賃金は、国際的にみて過去においても高賃金でなかったし、現在でも高賃金ではない。為替レート換算でも購買力平価換算でもそのように断言できる。それにもかかわらず日経連の「日本の賃金＝世界最高水準」「日本の賃金＝世界一」キャンペーンが展開され、とくに90

年代には長年にわたって賃金（水準）が抑制され続けた。

この90年代は、賃金制度の面でも見直しが大胆に進められた。端的に言えば、能力主義（職能資格制度、職能給体系、人事考課制度）から業績・成果にもとづく賃金制度への見直しである。

図-5は楠田丘氏の整理（楠田『成果主義賃金』経営書院、1997年）、図-6は同氏が座長を務めた委員会の整理（社会経済生産性本部、雇用システム研究センター成果配分賃金研究委員会編『21世紀における日本の人事賃金制度』1995年）である。戦後の賃金制度の流れを理解する意味で参照されたい。

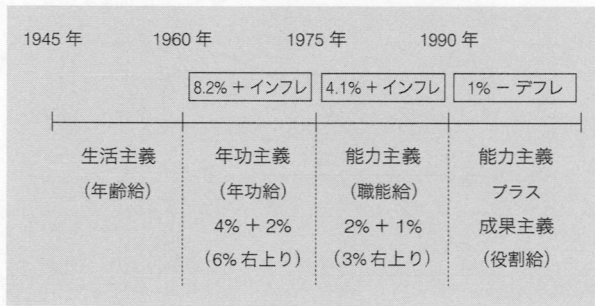
さて、賃金制度の見直しの理由として日経連『春季労使交渉の手引き』1999年版は、次の2点をあげている。

1つは、職能資格制度は職能資格基準が抽象的で曖昧なため職能の適正な評価が困難であり、結果的に年功で昇格させてしまい人件費コストが上昇すること。2つは、職能給体系には職能給のほかに年齢給や勤続給があり年功的に運用されていること。つまり従来の賃金体系は年功賃金の要素が多分に含まれているのでそれらを払拭し、業績・成果にもとづく企業貢献度を重視する視点から、賃金制度を見直しすべきことを強調している。

このような見直しは、日経連『新時代の「日本の経営」』（1995年5月）などで、雇用形態の多様化や労働力の流動化を促進する雇用システムの改変、賃金、賞与、退職金、福利厚生費等をパッケージにした人件費管理など、総じて総額人件費管理の徹底化が提唱されてきた流れの一環である。とりわけ、団塊の世代すべてが2000年には50～54歳層という「相対的高賃金層」に入り人件費コストが増大していく、という経営側の強い懸念がある。

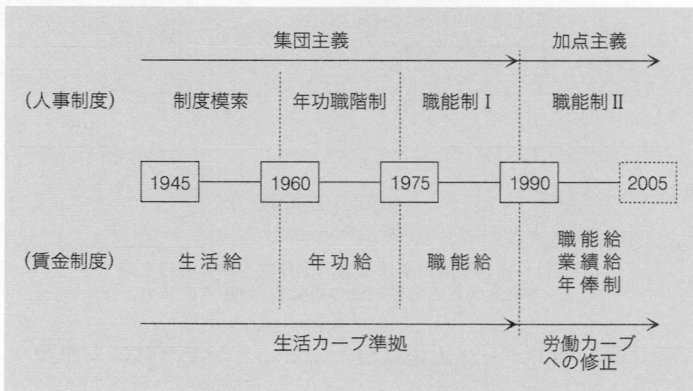
図-7は、楠田丘『成果主義賃金』に掲載されている「インプットカーブとアウトプットカーブ」、図-8は、社会経済生産性本部、雇用システム研究センター定昇制度研究委員会編『賃金改革と定昇制度の再編』（1996年、座長・楠田丘）に掲載されている「賃金カーブと仕事・能力カーブ」である。後者によると、「生涯労働の前半においては、働きよりも低い賃金、45歳を過

図-5 日本型人事の戦後の経過



(資料) 楠田丘『成果主義賃金』(1997年)より。

図-6 人事・賃金制度の潮流

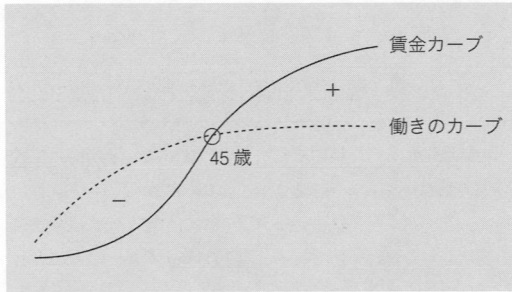


(資料) 社会経済生産性本部，成果配分賃金研究委員会編『21世紀における日本の人事賃金制度』(1995年)より。

ぎては、働きよりも高い賃金」という関係にあり、今後、団塊の世代の加齢にともない「経営は人件費コスト面で大きな影響を被る」と述べられている。

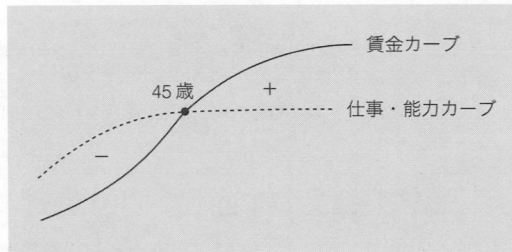
この「賃金カーブと仕事・能力カーブ」の正当性はここでは問わないとして、成果主義賃金を部分的にはあれ導入することによって45歳以上の賃

図-7 「インプットカーブとアウトプットカーブ」



(資料) 楠田丘『成果主義賃金』(1997年)より。

図-8 「賃金カーブと仕事・能力カーブ」



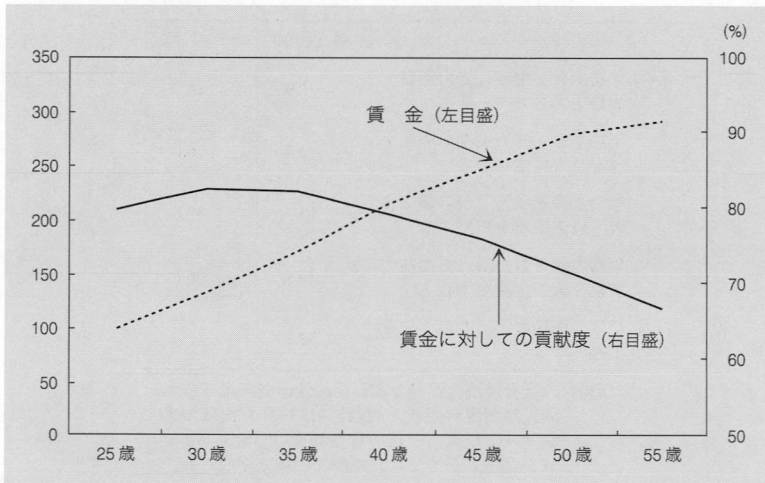
(資料) 社会経済生産性本部，定昇制度研究委員会編『賃金改革と定昇制度の再編』(1996年)より。

金カーブを仕事・能力カーブ近辺に寝かせることができれば人件費コストを大幅に節約できることになる。

次に，経済企画庁編『国民生活白書』1998年版では，大企業を対象にしたアンケート調査をもとに，「中高年層ほど貢献度は賃金より低い」という図-9を掲載している。細かな数値をあげれば，企業が賃金に見合うだけの貢献をしていると考えている社員の割合は，25歳80.0%，30歳82.6%，35歳82.3%，40歳79.2%，45歳76.0%，50歳71.4%，55歳66.6%，であるという。

これに関連して，経済企画庁物価局，コスト体系の変化と経営・生活スタ

図-9 「中高齢層ほど貢献度は賃金より低い」



- (備考) 1. 労働省「賃金構造基本統計調査」(1997年), 日本の雇用制度研究会「日本の雇用制度アンケート調査」(1994年)により作成。
 2. 賃金は、企業規模1000人以上の大卒、男性標準労働者の所定内給与額を指数化したもの。
 3. 賃金に対する貢献度は「賃金に見合うだけの貢献をしていない社員の割合」を100から引いたもの。
 (資料) 経済企画庁編『国民生活白書』1998年版より。

イル研究会の報告書『こうすれば日本の生活は楽しくなる』(1999年6月)は、この図をもとに、企業が賃金に見合うだけの貢献をしていないと考えている社員の割合が、中高年になるほど高くなっている現状では、「年功賃金を核とする日本の経営システムは存続しえない」と述べている。

こうして賃金制度の見直し、年功的要素の払拭を国家・行政が積極的に煽っているような状況にある。

表-6は、社会経済生産性本部、生産性研究所編『日本的人事制度の現状と課題』(1999年)に掲載されているアンケート結果「今後の賃金制度の方針」である。98年11月の調査で、管理職(規模計)で、「年功主義を残し能力主義・成果主義を重視」15.7%、「年功主義最小限に能力主義・成果主義を中

表-6 今後の賃金制度の方針

(%)

	管理職	一般職
年功主義を中心に能力主義・成果主義をおりませる	2.9	14.9
年功主義と能力主義・成果主義を半々程度にする	2.4	16.0
年功主義を残しながら能力主義・成果主義を重視する	15.7	38.6
年功主義を最小限にして能力主義・成果主義を中心とする	39.4	26.6
ほぼ全面的に能力主義・成果主義とする	38.3	2.4

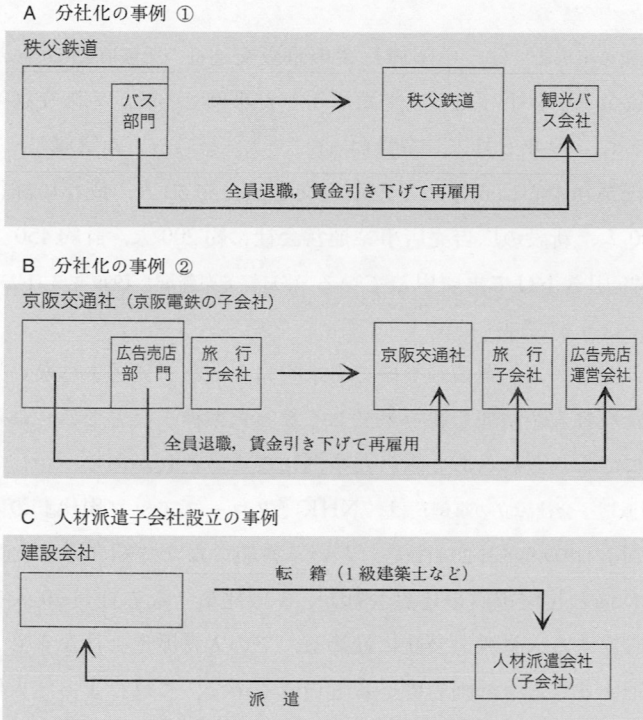
(資料) 社会経済生産性本部、生産性研究所編『日本の人事制度の現状と課題』(1999年)掲載のアンケート結果「今後の賃金制度の方針」(98年11月調査)をもとに、規模計のみで作成した。

心」39.4%、「ほぼ全面的に能力主義・成果主義」38.3%、一般職(規模計)で、それぞれ38.6%、26.6%、2.4%、となっている。

この調査では、能力主義と成果主義をまとめて質問しているが、傾向としては、管理職ではほとんどの企業で能力・成果主義中心に考えていること、一般職では年功を重視する企業も多いが能力・成果主義の方向に変わりつつあること、が読みとれる。

賃金制度の変更は、企業のおかれている経営環境を反映してさまざまであるが、よく知られている事例としては、① 営業職を対象にセールスインセンティブ制度を導入した日本ヒューレット・パッカード(93年11月)、② 一般社員の年齢別定額昇給を廃止し、能力・業績が昇給額に反映する昇給制度を導入した日本IBM(96年3月)、③ 主事以上の役職者を対象に役割給を導入し職能給との2本立てとした三洋電機(96年4月)、④ 一般社員に、本人給と職能給を廃止し、仕事給を導入したHOYA(96年7月)、⑤ 非管理職である主任クラスを対象に個人業績を賞与に反映させるバイタルワーク制度を導入したNEC(97年4月)、⑥ 一般社員に、年齢給のほかに資格給と人事考

図 - 10 賃金引き下げの強引な事例



課による変動給からなる職務能力給を導入した横河電機（97年4月），⑦ 事務・技術職の年齢給を廃止し，職能基準給と職能個人給からなる成果主義賃金に転換したトヨタ自動車（99年10月），などがあげられる。

賃金制度の見直しは，概して，見直しによって総額人件費を引き下げようとする経営側の意図が存在するが，それ以上に強引に賃金の引き下げを図る事例が最近増え始めている。図 - 10 はそういった具体例である。

A（分社化の事例①）は，97年4月に秩父鉄道（埼玉県熊谷市）が貸切バス部門を分社化し，全社員がいったん退職，賃金を6～7割に引き下げたうえで

秩父鉄道観光バスに再雇用された事例である（『週刊労働ニュース』1999年7月12日付）。

B（分社化の事例②）は、中堅旅行業の京阪交通社（大阪府大阪市）が全社員を解雇し賃金を引き下げたうえで再雇用した事例である。京阪交通社では業績の不振から、99年6月末で全社員（約530人）をいったん解雇し、7月1日から、管理業務中心に衣替えした京阪交通社に約60人、既存の旅行業子会社に約190人、新設の広告売店事業運営会社に約200人、計約450人を、賃金を約15%引き下げて再雇用している（『日経産業新聞』1999年3月23日付、人数は直接問い合わせで訂正した）。

このような事例は、業績が不振で将来的にも改善が見込まれない業種、規制緩和で新規参入が増加し競争が激しくなった業種、などでみられるが、今後はどこにでもみられるありふれた事例になるおそれがある。

C（人材派遣子会社設立の事例）は、NHK『クローズアップ現代』の「急増する派遣社員」（1999年5月20日放送）という番組のなかで紹介された事例である。不況に悩む札幌市内の建設会社が、1級建築士など社員20人を、子会社として設立する人材派遣会社に転籍し、その人材派遣会社からもとの建設会社に派遣することを計画しているというもので、これによって人件費を半分に削減するということである*。

派遣労働の対象業務を原則自由化する改正労働者派遣法が、99年12月1日に施行されたが、今後は類似の事例がさまざまな業種、業務でみられることになろう。

* 改正労働者派遣法では労働者派遣事業の適用除外業務に「建設業務」が入っている。しかし、労働省に問い合わせたところでは、Cの事例のように建築士などが建設会社内で仕事をこなす場合には適用除外にはあたらない、ということである。

賃金制度の見直しとともに退職金制度においても見直しが進んでいる。この場合、退職金制度見直しの理由の1つとして労働力人口の高齢化があげられる。

仮に定年年齢を60歳とすると、2005年には団塊世代の先頭がはやくも定年年齢に達し退職金を受け取り始める。労働者にとって退職金は賃金の後払いという性格をもつが、企業にとっては団塊世代の末尾が定年年齢に到達するまでの約5年間、膨大な金額の退職金の支払いを余儀なくされることになる。

また、労働力の流動化を促進するために、現行の年功的な退職金決定が見直しされ、〈労働者が入退職しやすい環境づくり〉が指向される。日経連『新時代の「日本的経営」』では、「退職金制度は、まだ多くの企業で〈退職時基本給×勤続年数別係数〉になっているが、労働力が流動化し、能力・業績が重視される動きがある今日、職能資格制度を活用した〈ポイント制〉など貢献度反映型退職金制度に切り替えていくべき」（84～85ページ）と述べられている。

日経連「第2回『新時代の日本的経営』についてのフォローアップ調査」（1998年7月）では、今後導入したい退職金制度として、年功的な退職金決定を避けられるポイント制が、61.3%を占めている。

長年の低金利で退職積立金の運用利回りが低下していることも退職金制度の見直しを促す理由であるが、もう1つ大きな背景として、2000年3月期から順次、国際会計基準に移行し、2001年3月期には退職給付債務の開示を柱とする企業年金会計（退職給付会計）が導入されることがある。

退職給付債務は年金や退職金など将来の必要支払額を想定運用利回りなどにもとづいて現時点での債務としてとらえ、積立不足額は退職給付引当金の形で企業の貸借対照表に負債として計上される。つまり、企業は積立不足額の情報開示を義務づけられる。積立不足額は15年以内に償却する必要があるだけでなく、その多寡が企業格付けの判断材料にもなり、結果として当該企業の株価や資金調達にも大きな影響をもたらすことになる*。

* ちなみに、主要上場企業151社の単独ベースの年金・退職金の積立不足額は合計6兆4818億円、56社の連結ベースの積立不足額は合計5兆4835億円、にもなるという（『日本経済新聞』1999年9月10日付朝刊、大和総研調べ）。

こうしたなかで注目されたのは、98年4月に導入された松下電器産業（大阪府門真市）の「全額給与支払い型社員制度」である。これには雇用期間、専門性に応じて5類型があるが、中心になるのは、期間の定めのない契約にもとづく長期雇用の従業員を対象とするA社員（技術、デザイン、情報システム、法務等の職種において、比較的高度な専門能力を有する人）とB社員（職種や専門能力を問わず）の2類型である。

A社員には退職金相当分と福祉相当分が賞与時に上乗せ支給され、B社員には退職金相当分のみ賞与時に上乗せ支給される。これらは希望によって新入社員が選択できるが、98年4月入社の新入社員のうち、約44%がこの制度を選択している。

また、99年4月に導入された富士通（東京都）の新退職金制度「ニューベネフィットプラン」には、キャッシュプラン（退職金前払い制度）とペンションプラン（退職時一括支給もしくは年金支給）の2コースがある。99年度以降の新入社員から対象となり、新卒者は入社2年後、中途採用者は入社1年後に選択するものである。

以上の2例は、退職金相当額を社員の希望によって賞与時に受け取る事例であるが、総菜販売大手のロック・フィールド（兵庫県神戸市）のように退職金制度そのものを廃止した企業もある。ロック・フィールドでは、99年6月に退職金制度を廃止し、翌7月の賃金から毎月の退職金相当額を「資格手当」として上乗せして支給している。

さらに、雇用の流動化や総額人件費管理の視点から、賃金制度や退職金制度の見直しとともに、福利厚生制度の見直しもすでに始まっている。巨額の不良債権を抱えている企業もあり、福利厚生制度の見直しは、福利厚生施設の売却・統廃合や共同利用、外部への委託（アウトソーシング）、持ち点の範囲内で福利厚生のメニューのなかから社員が自由に選択するカフェテリアプランの導入、福利厚生費用の賃金または賞与への上乗せなど、さまざまである。また福利厚生給付にも能力・成果主義を反映させる考え方も徐々に広

がってきている。

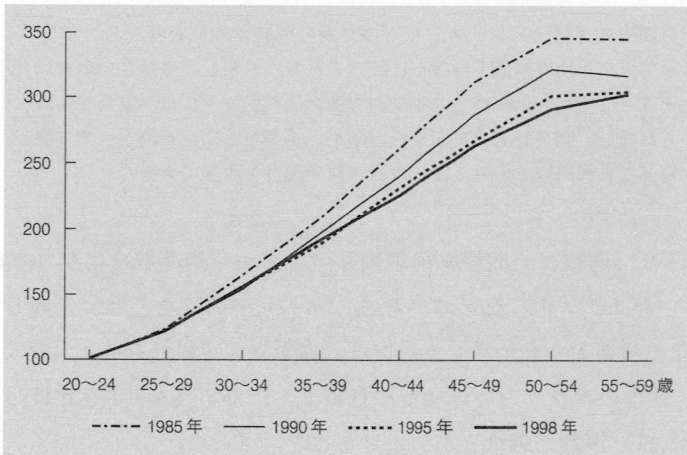
3. 賃金構造の変化と雇用形態の多様化

これまでの論述で、90年代において賃金が抑制され続けてきたこと、年功賃金の要素の払拭と企業貢献度重視の視点から賃金制度の見直しが行なわれてきていることを指摘した。ここではそれらのことが賃金構造にどのように反映しているかをみてみよう。

なお、賃金構造とは、産業間、職種間、地域間、企業規模間、年齢間、男女間、学歴間などのさまざまな賃金格差の総体のことをいうが、以下では年齢間の賃金格差にしぼって考察する。

図-11は、労働省政策調査部編『賃金センサス（賃金構造基本統計調査）』各

図-11 日本の男子標準労働者の年齢間賃金格差
(産業計、企業規模計、大学卒)



(注) 労働省編『賃金センサス』各年版をもとに作成した。

年版を利用して、大学卒男子標準労働者の年齢間賃金格差（産業計，企業規模計）を、20～24歳を100としてグラフ化したものである。

標準労働者とは「学校を卒業後すぐに就職し、同一企業で継続して働いている人」のことである。

85年、90年、95年、98年の4本の折れ線は、いずれも加齢とともに右上がりのカーブを描いているが、仔細にみると暦年の経過（85年→90年→95年→98年）とともにカーブが寝てきていることが分かる。とくに85年と98年を比較するとその違いは明白である。

85年と98年のグラフの開きは30～34歳には始まり、50～54歳で最大となる。手前の45～49歳でも50～54歳の開きとあまり変わらない。すなわち85年と98年を比較して98年は、カーブは30～34歳でなだらかになる傾向をみせ、40～44歳でフラット化、45～49歳以降でそれが顕著である。このことは、企業が年功賃金制度の見直しを行ない、中高年者の賃金を抑制してきたことの表われとみることができる*。

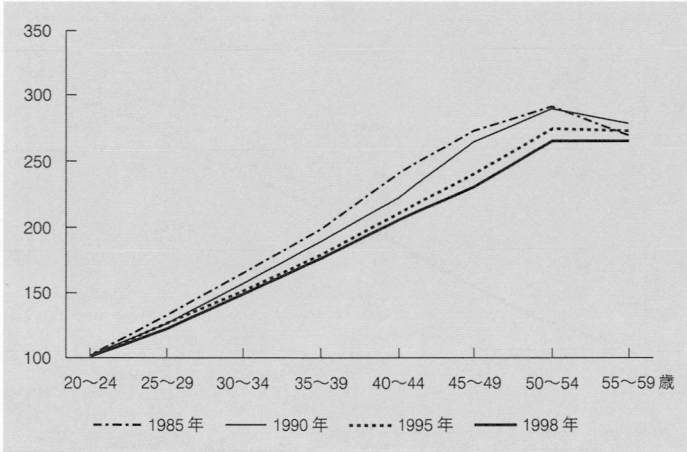
なお、55～59歳の比較は、調査のサンプル数が少なくあまり正確とはいえない。

* 労働省編『賃金センサス』や『毎月勤労統計要覧』をみると、90年代の賃金の伸び悩みや年功度の低下が確かに読みとれる。しかし、労働者のおかれた現実を前にすると、それらの調査では生身の労働者の苦悩ほどには、賃金や年功度の低下がみられない。調査対象事業所規模の限定、企業をとおした調査、標本調査、数値は平均、などが原因であろうが、現行の政府調査の限界でもあろう。

図-12は、同様に、高校卒男子標準労働者の年齢間賃金格差（産業計，企業規模計）をグラフ化したものである。カーブが加齢とともに上昇していく点や暦年の経過とともに寝てくる点は、大学卒と同様である。大学卒と異なるのは、4本のグラフとも年功度が低いこと、85年と98年を比較したときの開きは45～49歳で最大となっていること、である。

図-13は、経済企画庁編『国民生活白書』1998年版に掲載されているグ

図-12 日本の男子標準労働者の年齢間賃金格差
（産業計、企業規模計、高校卒）



（注）労働省編『賃金センサス』各年版をもとに作成した。

ラフ「特に大企業で変化してきている年功賃金カーブ」であるが、企業規模1000人以上のグラフでは経年とともに賃金カーブが寝てきていることがはっきりと分かる（25歳を100とすると、50歳は、82年283.1、86年292.8、91年286.5、96年263.7）。

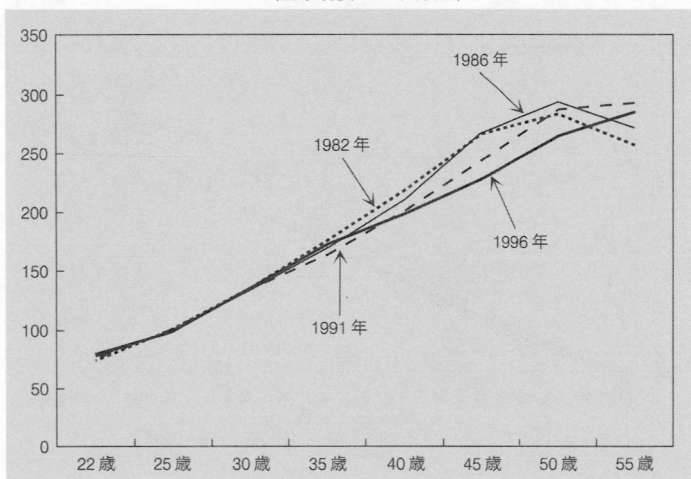
続いて図-14は、経済企画庁総合計画局、国民生活研究会の中間とりまとめ『国民生活の将来像の推計』（1998年12月）に掲載されている「賃金プロフィールの予測」である。

これによると、労働力人口に占める50歳以上の割合、20～24歳の労働力人口の伸び率、有効求人倍率、の3点より推計すると、「20～24歳を100とした50～54歳の賃金は、94年の約280から2020年の約230に縮小する」（5ページ）としている。

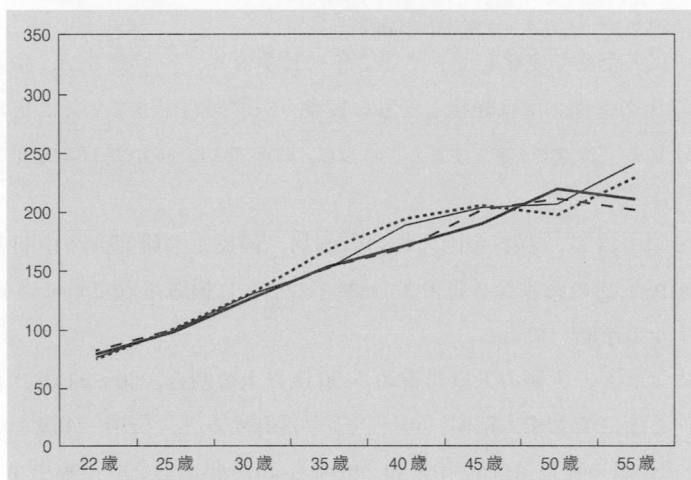
この場合の「94年の約280」は、標準労働者ではなく中途入退職者を反映した大学卒男子労働者（産業計、企業規模計）の数値であるが、急速にフ

図 - 13 「特に大企業で変化してきている年功賃金カーブ」

〈企業規模 1000 人以上〉

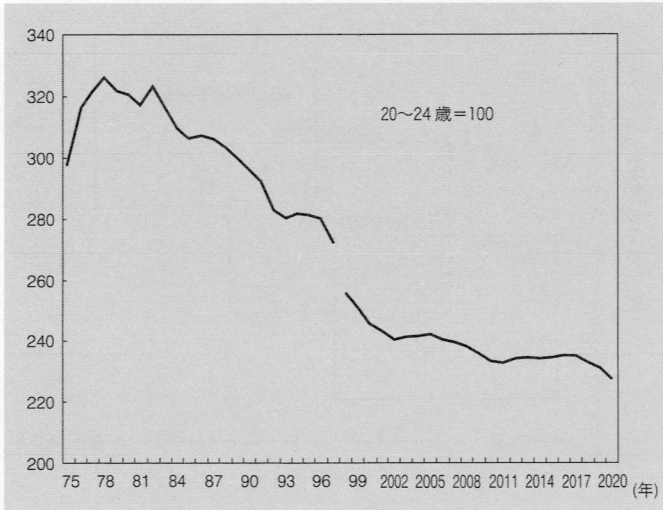


〈企業規模 10~99 人〉



- (備考) 1. 労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき推計。
 2. 所定内給与額および年間賞与その他特別給与額を、25歳を100として指数化したもの。
 3. 対象者は全産業、男性、標準労働者、学歴計。
 (資料) 経済企画庁編『国民生活白書』1998年版より。

図-14 賃金プロファイルの予測
賃金格差（大卒男子労働者 50～54歳 / 20～24歳）



（原資料） 経済企画庁総合計画局推計

（注） 有効求人倍率は1998年以降は1997年実績値（0.69倍）で固定。

（資料） 経済企画庁、国民生活研究会の中間とりまとめ『国民生活の将来像の推計』1998年、より。

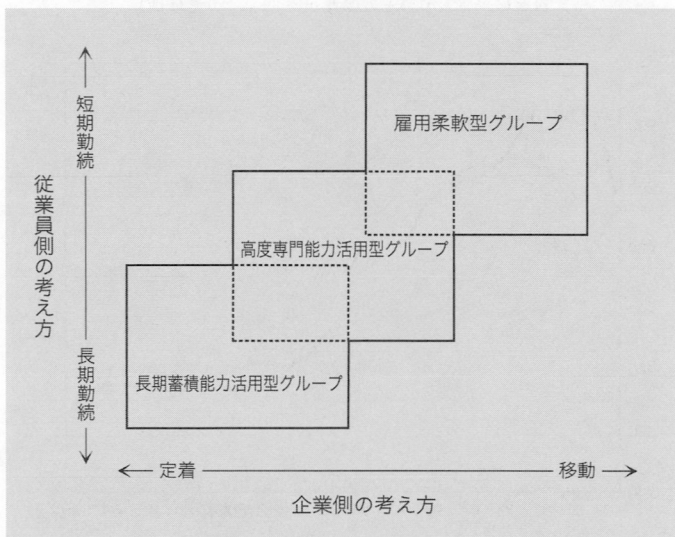
ラット化していくことが推計されている。

次に図-15と表-7は、いずれも日経連『新時代の「日本的経営」』に掲載されている図表である。ここでは、今後の企業内の雇用形態を3つのタイプに分類している。

1つは、期間の定めのない雇用契約による「長期蓄積能力活用型グループ」、2つは、有期雇用契約による「高度専門能力活用型グループ」、3つは、有期雇用契約による「雇用柔軟型グループ」である。

いかえれば、「長期雇用を一応想定した正規社員のほかに、フリーの高度な専門能力者、他企業からの出向者、パートタイマー、派遣労働者、嘱託、アルバイトなど多様な雇用・就業者を組み合わせる」（日経連『新時代の労

図 - 15 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係



- (注) 1. 雇用形態の典型的な分類
2. 各グループ間の移動は可

(資料) 日経連『新時代の「日本の経営」』(1995年)より。

表 - 7 グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定めない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画, 営業, 研究開発等)	年俸制 業績給昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

(資料) 図 - 15 に同じ。

使関係の課題と方向』1999年5月、26ページ）、柔軟に企業経営を行なうというわけである。

経済企画庁編『経済審議会報告書——構造改革に挑戦、経済社会にダイナミズムを』（1998年）においても、次のように、賃金体系が年功序列型から能力評価型に変化することや、日経連と類似の雇用形態の3類型化が将来の具体的姿として描かれている。

「市場原理による効率性の追求を基本とする経済社会においては、終身雇用制や企業内部での雇用保障といった雇用慣行が変化し、外部労働市場を通じての労働移動が増加するとともに、賃金体系も年功序列型から能力評価型に変化する。……

雇用形態を大まかに類型化すれば、① 企業内部での専門的能力を身につけた終身雇用型雇用者、② 外部労働市場で通用する専門的能力を身につけた流動的雇用者、③ 定型化された作業、事務を処理する非正規雇用の3形態となる」（経済社会展望部会・経済主体役割部会合同報告書、第3章 新しい経済社会システムの姿、3.新しい経済社会システムの具体的姿、25～26ページ）。

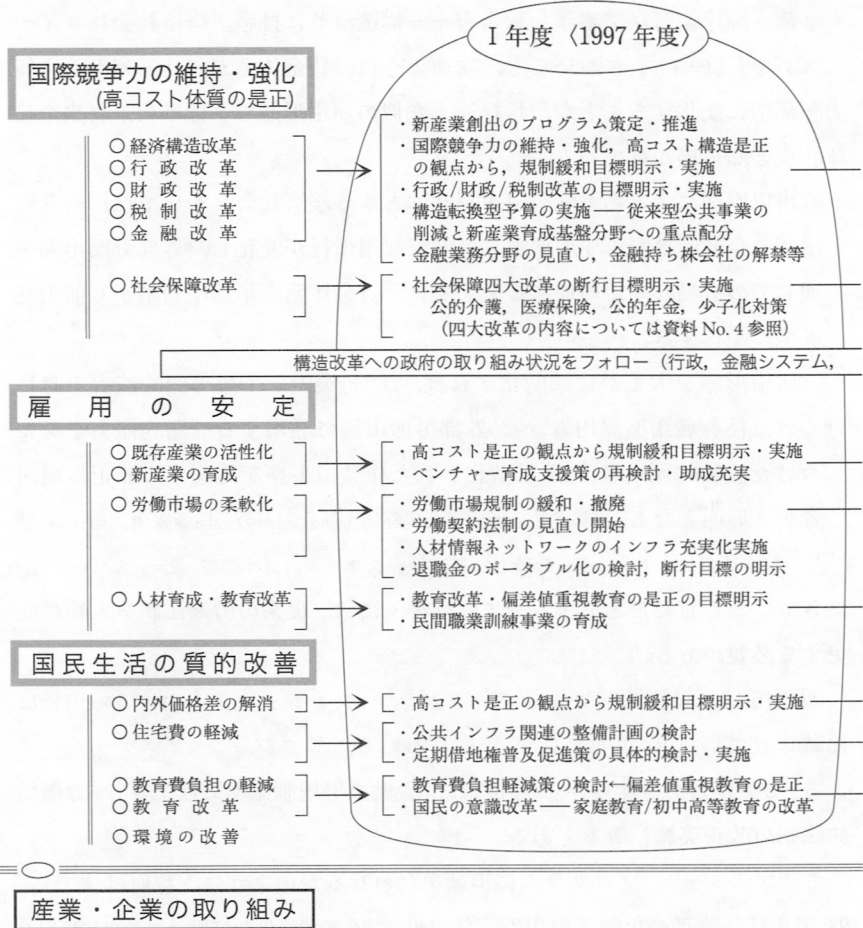
さて、こうしたことをスムーズに行なうには、従来の労働法制を大幅に変更する必要がある。

図-16は、日経連『ブルーバードプラン・プロジェクト』（1997年1月）に掲載されている97年度から99年度にわたる「アクション・プログラム」である。3カ年目の今年度＝99年度は、「労働市場規制撤廃の仕上げ」「労働契約法制の改正実施」等々とある。

このアクション・プログラムに歩調を合わせるかのように、政府はすでに、98年4月に改正高齢者雇用安定法（60歳定年の義務化と65歳までの継続雇用など）を、99年4月に改正男女雇用機会均等法（募集・採用の差別禁止など）と改正労働基準法（女子の時間外・休日・深夜労働の制限撤廃、3年を上限とする有期雇用契約など）を施行している。

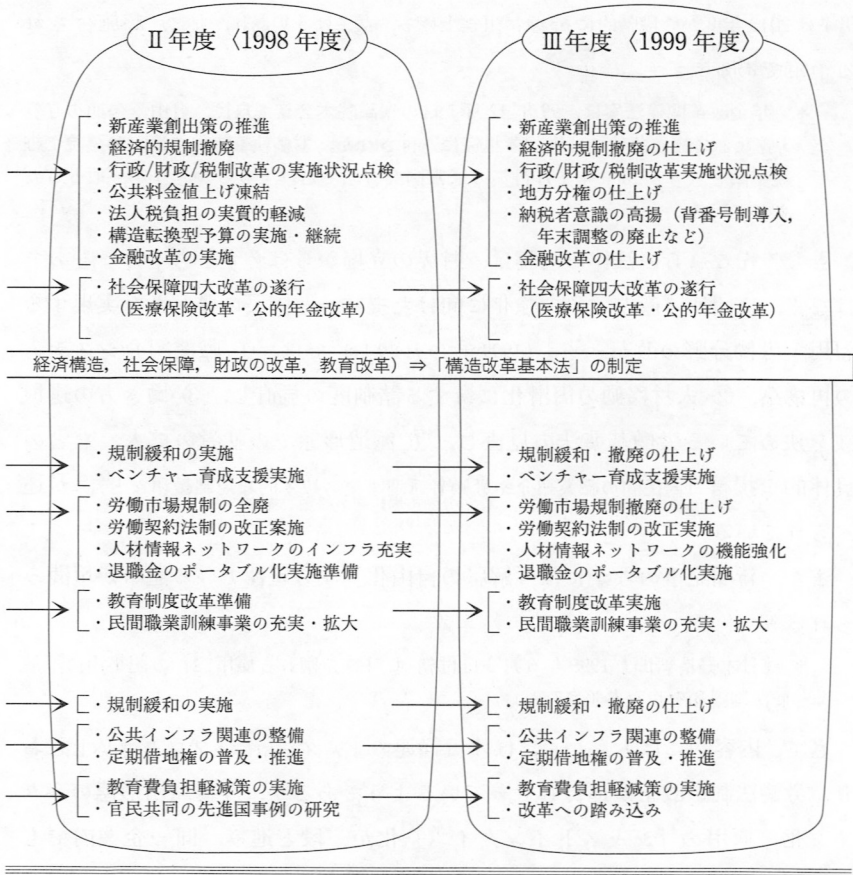
さらに99年12月に改正労働者派遣法（対象業務の原則自由化など）と改正職

優先取り組み課題 アクション・プログラム



(資料) 日経連『ブルーバードプラン・プロジェクト』(1997年)より。

アクション・プログラム



- 雇用 (多様な雇用形態の組合せ, 人材の適正配置)
- 人材育成 (企業内教育システムの充実, 自己啓発)
- 採用 (学校歴より学習歴を重視した採用, インターンシップ制導入)
- 人間尊重の経営姿勢の維持

業安定法（民間職業紹介の原則自由化など）が施行された。加えて、2000年4月には新裁量労働制と年金改革関連法（厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を、男子は2013年度から段階的に65歳に引き上げる、女子は5年遅れ、など）が施行される予定である*。

* 年金改革関連法案は、99年12月7日の衆議院本会議で自民、自由、公明の与党3党などの賛成多数で可決、参議院に送付された。本稿執筆時点では、参議院で継続審議となり、2000年1月召集の通常国会冒頭で処理できるかどうか、取りざたされている。

もちろんこれらの法律の内容は、財界の立場からは必ずしも十分なものではなく、経団連『産業競争力強化に向けた提言——国民の豊かさを実現する雇用・労働分野の改革——』（1999年10月19日）では、① 職業紹介システムの再構築、② 人材移動の円滑化に資する諸制度の見直し、③ 働き方の選択肢を狭めている労働基準法の見直し、④ 派遣形態での就労の拡大、などの具体的な提言（＝民間の職業紹介や労働者派遣事業の抜本的な規制緩和など）、が述べられている。

また、新聞記事のなかには「解雇の自由化」すら望んでいる記事が垣間みられる*。

* 『日本経済新聞』1999年6月3日付朝刊、「ひび割れる雇用 2」の記事中の「解雇法制緩和を」を参照されたい。

さて、内容的にはともかく、ほぼ日経連の「アクション・プログラム」どおり、労働法制の改正が進行してきているようであるが、今後雇用形態の3タイプ化、雇用の「ジャストインタイム」化が一段と進み、同一企業内でも個々の雇用形態に合わせてさまざまな賃金・賞与・退職金・福利厚生制度が混在し、賃金交渉の個別化が進むことが予測される。

正規社員か、専門能力者か、出向者か、パートタイマーか、派遣労働者か、嘱託か、アルバイトか、など雇用形態のタイプによって、あるいは大企業か、中小企業か、零細企業かなど企業規模によって、処遇の格差や階層化が一層拡大しよう。また、同一年齢内の賃金格差が拡大し、同一年齢集団の

なかでも賃金の分散化傾向が一層強まるであろう。

一方の日経連は、「エンプロイヤビリティ（雇用されうる能力）」の向上を要求する。他方の政府は、経済企画庁編『経済白書』1999年版で「雇用、設備、債務の3つの過剰」を指摘し、新10カ年経済計画「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」（99年7月5日答申、99年—2010年）で「競争型社会への転換」を指向し、別名リストラ促進法といわれる産業再生法を矢継ぎ早に成立（99年8月6日）、施行（10月1日）させている。

そして、年金改革関連法案にみられるように、労働と老後の生活に一層の自助努力と自己責任が求められ、高齢者が65歳（もしくはそれ以上）になるまで労働市場に駆り出されようとしている。

対抗すべき労働側では、労働者の力量表示でもある労働組合組織率が、労働省調査で99年に22.2%と過去最低記録を更新しており、まったくの守勢に回っている状況にある。

労働者を保護する労働法の制定や賃金など労働条件の向上が、長年にわたる労働運動の汗のなかから勝ち取られてきたものであることは、古典や歴史が私たちに教える事実である。

直前に迫る21世紀の日本は、相変わらず日本の経済力に比較しての相対的低賃金と長時間労働で過労死が多発するような経済社会を選ぶのか、あるいは世界のお手本になるような「生活大国」の道を選ぶのか。

政府・財界は前者の道を選んでるように思えるが、そうであればなおさら、非正規労働者の権利擁護と正規労働者と遜色のない処遇、大企業労働組合の「労資協調主義」からの脱却、非正規労働者や未組織労働者が夢をもって結集できる労働運動の高揚、そして安易に解雇できない解雇制限法や募集採用にあたって高齢者を差別させない年齢差別禁止法など、労働者保護のための諸法律の新たな制定が何としても必要不可欠ではないか。

まもなく21世紀を迎えようとしている今日、再度、労働運動の高揚と社会政策・労働政策の必要性が強く求められていると思われる。

あとがき

1999年10月23、24の両日、鹿児島大学教育学部で【社会政策学会第99回大会】が開催された。この大会の共通論題は「社会構造の変動と労働問題」であり、6本の報告が用意された。筆者は、第2報告として、「賃金制度の見直しと賃金水準・賃金構造」というテーマで発表する機会を与えられた。本稿は、その報告草稿をもとに若干の修正や補足を加えたものである。

最後に、本稿脱稿後明らかになった次の2点について付記しておきたい。

① アメリカ労働省労働統計局の新統計データ (SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 00-07) が、2000年1月11日付で公表された。このデータの詳細については別稿で論じることにするが、興味深いことは、1998年には、製造業生産労働者の時間当たり直接賃金 (為替レート換算) で、日本がアメリカをわずかに上まわっているが (日本を100としてアメリカは96、為替レートは1ドル=131円)、製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト (為替レート換算) では、ついにアメリカが日本を若干であれ上まわったことである (日本を100としてアメリカは103)。表-8、表-9を参照のこと。

なお、今回の統計データからドイツに関して、旧西ドイツと統一ドイツの両方が掲載されるようになった。1998年では旧西ドイツの方が統一ドイツよりも、直接賃金で1マルク (0.58ドル)、報酬コストで1.39マルク (0.79ドル)、高い。

② 本文で述べた年金改革関連法案 (厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を、男子は2013年度から段階的に65歳に引き上げる、女子は5年遅れ、など) は、2000年3月22日に参議院本会議で自民、自由、公明の与党3党などの賛成多数で可決、参議院で継続審議となっていたため再び衆議院に送付され、3月28日に衆議院本会議で自民、自由、公明の与党3党などの賛成多数で可決、成立した。施行は4月1日。

表-8 製造業生産労働者の時間当たり直接賃金（為替レート換算）

(1998年)

国または地域	日本=100	順位	国または地域	日本=100	順位
デンマーク	140	1	オーストラリア	79	15
ドイツ (旧西独)	136	2	イタリア	78	16
(統一独)	132		アイルランド	74	17
ス イ ス	131	3	イスラエル	64	18
ノルウェー	127	4	スペイン	59	19
フィンランド	108	5	ニュージーランド	56	20
ベルギー	108	6	ギリシャ	45	21
オーストリア	104	7	シンガポール	42	22
オランダ	104	8	香港特別行政区	34	23
スウェーデン	103	9	台 湾	31	24
日 本	100	10	ポルトガル	27	25
アメリカ	96	11	韓 国	27	26
イギリス	93	12	メキシコ	11	27
カナダ	85	13	スリランカ	3	28
フランス	81	14	ルクセンブルク	—	—

(注) 1. アメリカ労働省労働統計局の SUPPLEMENTARY TABLES for BLS News Release USDL 00-07 をもとに、日本=100とした時の格差を計算し作成した。

2. 計算に際し小数点以下は四捨五入した。格差が同じでも順位に相違があるのは、小数点以下の違いにもとづいている。為替レートは1ドル=131.00円。

表-9 製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト（為替レート換算）

(1998年)

国または地域	日本=100	順位	国または地域	日本=100	順位
ドイツ (旧西独)	155	1	カナダ	87	15
(統一独)	151		オーストラリア	83	16
ス イ ス	135	2	アイルランド	74	17
ノルウェー	131	3	スペイン	67	18
ベルギー	128	4	イスラエル	67	19
デンマーク	126	5	ニュージーランド	51	20
オーストリア	123	6	ギリシャ	49	21
スウェーデン	122	7	シンガポール	43	22
フィンランド	120	8	ポルトガル	30	23
オランダ	114	9	香港特別行政区	30	24
アメリカ	103	10	台 湾	29	25
フランス	101	11	韓 国	28	26
日 本	100	12	メキシコ	10	27
イタリア	95	13	スリランカ	3	28
イギリス	91	14	ルクセンブルク	—	—

(注) 表-8に同じ。