

本稿は、5月23日に行われた「自治労連第17期中央労働学校」での講義について、加筆・修正したものです。

＜第5講義＞賃金

京都自治労連執行委員長
福島 功

はじめに

私は2017年7月から京都自治労連執行委員長を務めています。

自治労連は2018年1月に『自治体労働者の賃金―しくみと課題』という冊子を発行しました。2017年8月まで自治労連副委員長として賃金を担当し、この冊子をつくる編集委員会の責任者を務めたことから今回の第5講義の講師にご指名いただいたのかと思います。

I 賃金とは、賃金要求とは

1 賃金とは

①私たちが暮らしている資本主義社会というのは利潤を増やすことを目的にあらゆるモノ（財貨・サービス）が「商品」として売り買いされる社会です。この商品をつくるためには生産手段と労働が不可欠です。1つ目に必要なのは土地・建物、原材料や道具・機械などの生産手段とよばれるものです。しかし、生産手段があるだけでは商品は生産できない。2つ目に必要なものは、その生産手段を使い原材料を労働力の発揮で商品に作り上げるために労働という要素が必要になります。

すべての財貨が商品として使用価値を持つためには人間の労働力がそこに加えられる必要があります。ですから天然資源、空気とい

ったものも人間の手が加えられないと商品として価値を持たないということになります。

②市場経済で売り買いされる商品に「使用価値」と「価値」という2つの価値があります。使用価値とは、その商品を使用することが人間にどんな役立ちをするかという性質、あるいはその度合いを指す言葉です。もう1つの価値は、その商品の生産に人間の労働時間がどれだけつぎ込まれているかによって決まるものです。

今、私の目の前のコップを例にすると、コップの使用価値は液体を入れることに役立つものです。こういった使用価値を持ったものがコップです。

使用価値を持ったコップの価値は、私が今、持っているコップは紙コップで非常に安いものでしょう。例えば価格が3倍になっても中に入っているホットコーヒーは3倍おいしくはなりません。このコップをつくるのにどれだけの労働時間を費やされたか。このコップの素材がガラスになれば、製造に費やす時間もかかります。あるいはデザインを入れるなどで人間の手が加えられる。そういう形でモノの値段は決まります。

③普通の商品は、その商品の価値に見合うお金を支払い、手に入れることができます。そして、商品の使用価値を自分の生活に役立てます。私が今持っている紙コップはコーヒーを飲めば捨てます。ガラスコップであっても割れれば使用価値はなくなりますが、リサイクルすれとなれば新たな人間の労働力が加わります。もしその商品が食べ物であれば、食べられたり、使い切ったりして使用価値としてその生命を終えれば、その商品の生涯はそれで終わります。

④労働者が資本家に売る労働力が持つ特別な性格があります。そのひとつは、労働力の使用価値は、つまりどんな性質をもった商品であるかと言えば、資本家の指揮のもとで労働することで商品を生み出します。つまり新たな価値を作り出すことに労働力の使用価値があります。

2つ目は、使用することによって価値が失われる普通の商品と違い、新しい価値を生み出します。労働者の使用時間が長ければ長いほど、生み出す価値が大きくなるという特別な性格をもった商品です。結果、労働者にとっては労働時間短縮のたたかいが非常に重要なものとなります。

5月1日のメーデーは、8時間労働をかかげ、労働者が立ち上がり、世界に広がったと語りくみです。なかなか労働時間のたたかいは百年以上経った今でも遅々として前進しない状況があります。その点では労働時間短縮のたたかいは労働者にとっても、資本家にとっても非常に重要な争点になっていると言えます。

⑤労働者が売る労働力商品の価値、資本が支

払う価格（＝賃金）の方は、他の商品と同じように、その（再）生産に必要な費用、つまり、労働者の生計費で決まります。きょう働いて、また明日頑張ろうと思ったら家に帰って家族と食事して、入浴、睡眠をとり、仕事に行きます。「今」「自分」だけでなく、将来にわたって労働者を「再生産」することを含むことが生計費となります。

経済的に結婚することができ、子どもをもうけ、家族が「健康で文化的な最低限度の生活を営む」（日本国憲法第25条）ことができるとともに、子どもを次の世代の労働者として成長させることができる水準の賃金でなければなりません。逆に資本家も今の世代で労働力が尽きてしまっただけでは再生産できません。永久に自分たちが富を生み出そうと思ったら、労働力を再生産できるような賃金を支払う必要があります。

2 賃金要求とは（水準、体系、制度）

①大幅賃上げ（水準）

労働者が経営者なり資本家に対して一人ひとりの賃上げ要求をしても、他の労働力を使うということになります。そうなった場合、日本全体の労使の力関係を変えることにはなりません。そういう点では企業の枠を超え、官民一体で力を集中して春闘をつくっていく。そのことによって日本全体の労使と力関係を変えるたたかいは求められます。

②成果主義賃金とのたたかい（体系）

戦後日本の賃金体系の中で、今は、成果主義賃金とのたたかい。体系をどうしていくのかというたたかいはあります。

③最低賃金の大幅引き上げ、全国一律最低賃

金制度の確立（制度）

制度としての賃金というものを確立することにより、その結果、社会的な力関係の背景にある国の制度、法律といったものにある底辺部分を確立していく必要があります。今の日本の最低賃金は余りにも低い。全労連はアクションプラン 2024 をかかげ、最低賃金引き上げを求める全国的な運動にとりくんでいます。そして自民党も自民党最低賃金一元化推進議員連名が「全国一元化」「中小企業に対して政府が直接的な支援策」等の提言（2020.12.5）を出しました。例えば、社会保険料に対する減免や大企業の内部留保に税金を課し中小企業の支援を講じる等の提言です。また、今年の夏に向けた最低賃金の議論がスタートしましたが、そこに対しても自民党最低賃金一元化推進議連が提言するという状況があります。

II 財界の賃金政策の変遷と成果主義強化のねらい

「大洪水よ、わが亡き後に来たれ！これがすべての資本家およびすべての資本家国家のスローガンである。それゆえ、資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し、何らの顧慮も払わない。肉体的、精神的萎縮、早死、過度労働の拷問に関する苦情に答えて資本は言う—我らが楽しみ（利潤）を増やすが故に、我ら、かの艱苦に悩むべきなのか？」

マルクスの『資本論』第1部第3編第8章第3節より

「大洪水よ、わが亡き後に来たれ！」というマルクスの『資本論』に書かれた言葉ですが、これはフランス革命の直前の国王ルイ15世の愛人が浪費家で、こういう発言したと

言われる有名な言葉です。

結局、資本家を規制することなく野放しにすることはできない、ということをマルクスは述べています。マルクスは生れてからすでに200年を超えています。

1999年9月イギリスのBBC放送が世論調査で「過去1000年間で最も偉大な思想家は誰か」という設問に対して、回答はダントツでマルクスでした。偉大な功績が資本論で、資本主義社会の仕組みをマルクスは解明しました。

今、私たちはコロナの問題にしても、これが起きてきた元凶として資本が自然破壊を進めることにより、これまで人間社会と自然界が接することがなかったものが急接近することによって、未知のウイルスが私たち人間社会に現れた。あるいは開発が気候変動を引き起こした。そういう点では今、コロナ後の社会を展望したときに、資本主義社会でいいのかということではいろいろな方が言及をしています。最近では斎藤幸平さんが『人新世の「資本論」』という本を出されていますが、マルクスの資本論を今の社会の中でどう解釈していけばいいのか、という状況もあることを紹介しておきます。

1 日本経済の推移と財界の動向、賃金政策の変遷

日本経済の推移と財界の動向（別添グラフA）

太い実線が私たち公務員に関係する人事院勧告の引上げ率で、太い点線が春闘の主要企業の賃上げ、細い点線がGDP（国内総生産）の前年度比（名目）です。

1974年の時点で32.9%賃上げを春闘で勝ち取りました。このことに危機感をもった財界（日経連）が大幅賃上げの行方研究委員会

を立ち上げ、そこで管理春闘ということを行いました。つまり春闘を野放しにするのではなく、経済界として抑え込みをしていく。そのやり方について研究会を立ち上げスタートしました。

あわせてひとつの大きな転機となったのはプラザ合意により日本は1ドル240円台が120円まで円高が急速に進んだことにより、主要な日本企業の生産拠点が海外に移され、グローバル化が推進されました。1993年細川内閣のもと、新自由主義的な改革を進める平岩レポートが出され、それを受ける形で1995年「新時代における日本的経営」というものを打ち出し、その中で労働者の総人件費の抑制を考え始めました。

2 「新時代の『日本的経営』」（日経連1995年5月）

① 雇用の弾力化

バブル崩壊後、日本経済の国際競争力を回復するために新たな成長に向けた経済、政治の仕組みをはかる路線の太い幹が新自由主義であり、その雇用（労働）版が「新時代における日本的経営」でした。

雇用の弾力化を打ち出し、雇用形態を①雇用柔軟型グループ（有期雇用）②高度専門能力活用型グループ③長期蓄積能力活用型グループ（無期雇用）と3つに分け、①雇用柔軟型グループの拡大と、それぞれのグループごとに対象、賃金、退職金・年金、昇進・昇格、福祉政策について打ち出しました。

その後、度重なる労働関連法制改悪が行われました。労働法の適用逃れ「柔軟な働き方」へということが進められました。特に労働者派遣法「改正」がすさまじく、どんどんと骨抜きな派遣法となった。そして、安倍「働き

方改革」が打ち出され、今、労働法適用がされない見かけ上、財界は労働者性のない形態にシフトをさせようという戦略となっています。今、コロナに便乗し、テレワーク等を使い推進をはかっている状況もあります。

② 総額人件費管理

日本の賃金体系の歴史は、基本的には年功賃金体系を戦前から採用し、今でもその要素は大きく残ります。そのメリットとして、①初任給を極めて低く抑えることにより人件費総額を抑制する、②経験を経ることにより賃金が上昇することで熟練工の定着を狙う。

これら日本型雇用といわれる年功賃金と終身雇用制の狙いは、一生懸命まじめに働いておれば年功で賃金は一定保障され、定年まで働けることで企業への忠誠を確保する日本型労務管理であり、同時に生産に当たって熟練度を必要とする体制を保障することでした。また、労働者を集団的に管理するため世界に類のない労使協調の労働組合が、大企業を中心につくられてきました。

ところがプラザ合意以降、生産のグローバル化とIT技術の発展により、熟練労働は不必要となりました。労働そのものが単純・定型・マニュアル労働を「可能」にし、そして、国際競争力の「回復」のためいっそう人件費の抑制が進み、能力・業績主義賃金（成果賃金）制度が1995年以降、積極的に導入されました。

3 成果主義賃金のねらい

「成果主義」賃金は、長期にわたり形成した職務遂行能力でなく、短期的な目の前の「成果・業績」で賃金を決定するものです。基本的なねらいは、なによりも総人件費抑制と、

労働者への個別管理の強化により、当局に都合のいいように、労働を短期的に管理することにあります。

具体的には、①人件費総額の抑制・削減、②労働者を競争させることで労働強化をはかり、且つ労働組合を弱体化させる、③労働力の流動化の下での確保と放出（常に優秀な人材を確保し、不要になれば放出できる体制）と言えます。

その手法として、①個々の労働者の賃金を生計費でなく、「企業の『成果・業績』に連動」させること、②考課と査定で個々人の賃金に大きな格差をつけることです。こういった流れの中に今、置かれています。

Ⅲ 公務労働における賃金・賃金闘争

1 日本の労働者の賃金の現状とその要因 (別添グラフB)

公務員（公務労働）における賃金闘争の前提として、日本の労働者の賃金の現状とその要因についてです。

1995年に「新時代の日本的経営」が打ち出され、それ以降、総人件費抑制や成果主義賃金というものが強化されました。その結果、大企業の内部留保と平均賃金について表したグラフです。

97年をピークに労働者の平均賃金は下がりに続き、08年のリーマンショックで急落しました。その後、徐々に回復しましたが2020年コロナを迎えました。最新の統計がなく不確かではありますが、報道では内部留保は増えていると言われています。平均賃金については、特に非正規労働者の実態によると想定されます。

年収200万円以下層と非正規労働者数の推移 (別添グラフC)

97年以降、非正規労働者の割合が増えるに従い、ワーキングプアの割合も増えています。今、コロナ禍で非正規労働者が減り、こういう人たちが雇用の調整弁として使われていることが如実にわかります。

「新時代の日本的経営」の政策立案に携わった元日経連常務理事の成瀬健生さんという方が2014年に「この新時代の日本的経営を出した背景は、日本経済が抱えている少子高齢化とプラザ合意による急激な円高という2つの大問題をふまえ、総人件費も含めてコスト削減が迫られました。しかし、この提言を出してから毎年フォローアップ調査を実施すると、雇用柔軟型（非正規労働者）が増えることに困惑しました。雇用の劣化が社会の劣化に繋がった」ということを雑誌で述べています。

「雇用のバランスを考えれば、新卒正規職員の採用が増え、非正規の正規化が進み、非正規の割合がせいぜい20%強程度。企業が本気で教育訓練をすれば日本の産業社会、ひいては日本社会がまじめに明るくがんばれる本来の日本らしい姿になれると考えています」と述べられていますが、今、非正規労働者の割合は10人に4人(4割)という状況にあり、コロナ禍の非正規労働者の実態はみるとますます成瀬さんの提言は失敗であることに気づくと思います。

労働分配率と企業分配率（別添グラフD）

90年代半ばから労働分配率が下がっているというのがわかります。リーマンショックの時に一時回復しましたが、また下降傾向になっています。またそれに反する形で企業の分配率が増えています。

低迷する日本の賃金（別添グラフE）

労働政策研究機構のデータブック国際労働比較 2017年の製造業の時間当たり賃金です。日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの2000年の賃金を100としたとき、それぞれの国の指数を示したグラフですが、いかに日本の賃金が低迷しているかは一目瞭然です。

2017年・都道府県の人口の流れと最低賃金（別添グラフF）

最低賃金の低いところから高いところへ流れ人口が集中する実態が明らかで、その傾向は最近も変わっていません。実際に都会の生計費が高いかを全労連が北海道から沖縄まで調査した結果です。

税込の金額・25歳・単身者・賃貸ワンルームマンションという条件で試算した場合、大体22~25万に集中していることがわかります。それを時間単価で計算した場合、大体1,500円前後となる。つまり、全国どこでも時間単価1,500円がないと普通に生活できません。

こういう日本全体の労働者をめぐる状況をふまえ、公務員の問題、特に自治体で働く労働者を巡る賃金の動きについてみていきます。

2 自治体労働者の賃金を巡る動き

（1）地方狙い撃ちの「05給与構造改革」「14給与制度の総合的見直し」

①「地域間配分の見直し」による地方の賃金抑制

「05給与構造改革」「14給与制度の総合的見直し」が一つの大きな転機となっています。そこでは3つの方向性で賃金抑制の動きがすすめられました。①「地域間配分の見直し」

による地方の賃金抑制の問題です。

「05給与構造改革」の時、全国を6つのブロックに分け、そこで一番低いブロックとの格差が民間と4.8%ありました。そこに公務員の賃金のベースを合わせ、4.8%削減しました。その削減した分はそれまでの調整手当を地域手当というものに改め、地域手当を上積みする形にしました。当時で言えば地域間で18%も東京と地方で差が出るという見直しを行いました。

2011年東日本大震災があった際、復興を理由に公務員の賃金が2年間7.8%カットされました。その結果、2012年の国の人事院勧告では「地域間格差がこの7.8%カットでなくなった」と言われました。

しかし、2014年の人事院勧告で「給与制度の総合的見直し」が打ち出されました。そのとき全国47ある都道府県のなか、もっとも低い12県と民間との差が2%まだあると言い、2%下げもっとも低いベースに公務員の賃金を合わせました。その2%分を地域手当に上積みをし、最大20%の格差を公務員の間を導入しました。そういう形でまずひとつは、地域間の配分の見直しを行ったのが1点目です。

②「世代間配分の見直し」による能力業績主義強化

2つ目には世代間の配分の見直しを行いました。「05年の給与構造改革」の時、平均は確かに4.8%でしたが、高齢層は当時7%の引き下げが行われました。同じように「14年の給与制度の総合的見直し」でも平均2%でしたが、50代後半は4%もの水準の引き下げとなりました。

当然、われわれもたたかい、現給を保障させたわけですが、その期間が終了する中で、

実際に賃下げとなった方もおられました。

③「職務や勤務実績に応じた見直し」による人事評価の賃金リンク

こういった地域間、世代間と合せて職務や勤務実績に応じた見直し、つまり成績主義賃金が導入、強化をされてきました。2016年に地方公務員法が改正され、人事評価制度が法制化されることとなります。一時金（期末手当、勤勉手当）の推移（別添グラフG）を見ると一時金の引上げそのものが直近で言えば、2014年から2019年まで6年連続で引き上げられました。しかし、その中身は引き上げ0.7月分はすべて勤勉手当への配分で、これは成績主義が反映する部分となります。

1991年、29年前と比較し、トータルで一時金が増減し、その当時、トータルで言えば5.45月支給されましたが、今は4.45月で1カ月分の給与が減少しました。その中身を見ると期末手当がマイナス1.7月、これに対して成績主義が反映される勤勉手当がプラス0.7月となっています。

人事院は、民間で成績主義反映による一時金ルールのウエイトが高くなっていることから、公務員にも同じようにということを理由としています。

今、民間企業実態調査を行い、今年の人勧がどうなるか、というのがこれからの秋期年末闘争の重要な課題となっています。春闘そのものを見るとマスコミなどからは「厳しい」という話がありました。確かに厳しい部分があると思いますが、実際の数値を見るとコロナ禍でも各企業のがんばりもあり、二極化傾向があります。国民春闘では、特に全労連に結集する労働組合はコロナ禍で奮闘する中で粘り強いたたかいをしました。そのことを夏

季闘争に反映させた人勧とのたたかいは求められています。

一生計費にもとづく賃金要求の実現へ向けた中期的な賃金闘争方針案－（改定版）

（1）賃金闘争の中心課題

2021年4月23日の中央委員会で、改訂版（案）が出され、そこでの補強をふまえ賃金闘争の中心課題についてふれておきます。

2016年に作成した当時から大きく変わったわけではありません。賃金闘争の課題は生計費を重視しています。その点で春闘を起点に「すべての労働者の大幅賃上げとあらゆる格差の解消」をたたかうことが重要です。その中心課題としての「低賃金」と「格差」の解消、具体的には①全国一律最低賃金制度の確立と大幅引き上げ、非正規労働者の均等待遇の早期実現、②「給与制度は国家公務員準拠、給与水準は地域民間準拠」を打破していくことが大きな課題となります。

（2）賃金闘争の取り組みの基本

①すべての労働者の賃上げへ力の集中し、地域春闘の先頭に立つ。すべての労働者の賃金で景気回復、大企業の内部留保の社会的還元を求める。働けば人間らしく暮らせる賃金。こういった全労連が掲げてきたスローガンに確信を持ち、すべての幹部は各地域で地域春闘に合流をし、闘うことが求められています。

②あらゆる不合理な格差を解消する取り組みを重視する。この間、いろいろな裁判闘争があったもと、非正規労働者の処遇を改善、正規化をはかるなどの観点からも不合理な格差を解消させるたたかいは非常に重要です。そのひとつの柱が最賃闘争であり、我々公務の

職場では公務がさまざまな契約し発注する際、賃金条項を含め、そこに働く人たちの公契約にもとづいた最低賃金を保障する取り組みを重視し、不合理な契約を解消する取り組みが重要となっています。

③公務非正規・公共の闘いの強化を行うには、当事者である労働者を組織し、そしてあらゆるツールを使い格差解消に取り組むことが大事です。

④共同の力で公務員賃金闘争を闘う。春闘を我々が一体として闘うのは、その春闘相場が公務員賃金の基本的なところを規定することにあります。また、公務員は民間の労働者にとってはひとつの基準としてとらえられています。公務員賃金についても、民間労働者が力を入れて闘っています。財界などが分断をはかり、賃金闘争をバラバラにしようということに対し、共同の力で闘うことにつながります。

(3) 賃金闘争の具体的進め方

①賃金学習の強化です。公務員賃金の制度やシステムを知ることは、当局とやりとりする際、非常に大事です。それだけではなく、私が話をしたような戦後、日本の労働者の賃金を抑えるために、財界がどういうことをやってきたかの大枠を知ることが私たちの賃金闘争にも大事なサジェスションを与えてくれる。そういう意味では狭い意味での賃金学習ではなく、幅広い学習を進めることが大事です。

②最低賃金や公契約条例制定運動の強化です。公契約条例に関わっては、建築労働者が奮闘をされている。それだけではなく、公務員が

地域の経済をどういうふうに維持、発展をさせるのかという観点と、そういった角度から最賃や公契約の問題は重要ですし、そして評価も求められています。

③会計年度任用職員の処遇改善は今、重要な柱です。導入されましたが、最近、総務省の全国調査の結果が出ました。私の地元である京都を見ると総務省が出したマニュアルからも逸脱するようなひどい中身が散見され、低い中身を改善する取り組みが求められています。ここに当事者である会計年度任用職員の力を発揮させる取り組みが必要となっています。

④春闘起点に全組合参加による要求決定として、職場の声を集め要求書を作成し、交渉で前進をはかる。あるいは賃金闘争の年間サイクルを取り組み、職場要求アンケート等に取り組み、団体交渉を行い、組合ニュースの発行等をやる必要がありますが、その大前提が全単組の要求書提出です。

⑤全単組が要求書を提出し、交渉を強化することが求められます。京都で自治体キャラバンをやっている際に、当局から「単組から要求書が出てこない」ということを言われたこともあります。要求実現のためにはアンケート、職場で議論し、集約して、まず要求書を提出することが求められています。

IV 非正規労働者の賃金要求とたたかひの展望

今、非正規が増加している実態についてはお話をしました。賃金要求の会計年度任用職員の改善についてもふれましたが、雇用の間

題についてです。

非正規労働者の最大の関心事は雇用がつながるかかどうかです。その前提として、有期雇用の濫用規制をすることが最大の課題です。それを入口と出口の両方で規制する必要があります。

民間労働者の場合、2012年労働契約法改正で無期転換権付与された結果、長期間の非正規労働者が正規につながることができました。ただ、公務の非正規労働者はその無期転換権付与が除外されています。しかしながら公務で言えば、入口の規制としてまず正規職員中心の運営と総務省も言わざるを得ない。また、そのことを実現するために予算人員闘争をし、正規職員として雇用することを大前提とすること。入口規制として会計年度任用職員の再度の任用の制限を撤廃させるたたかいは公務では重要と言えます。

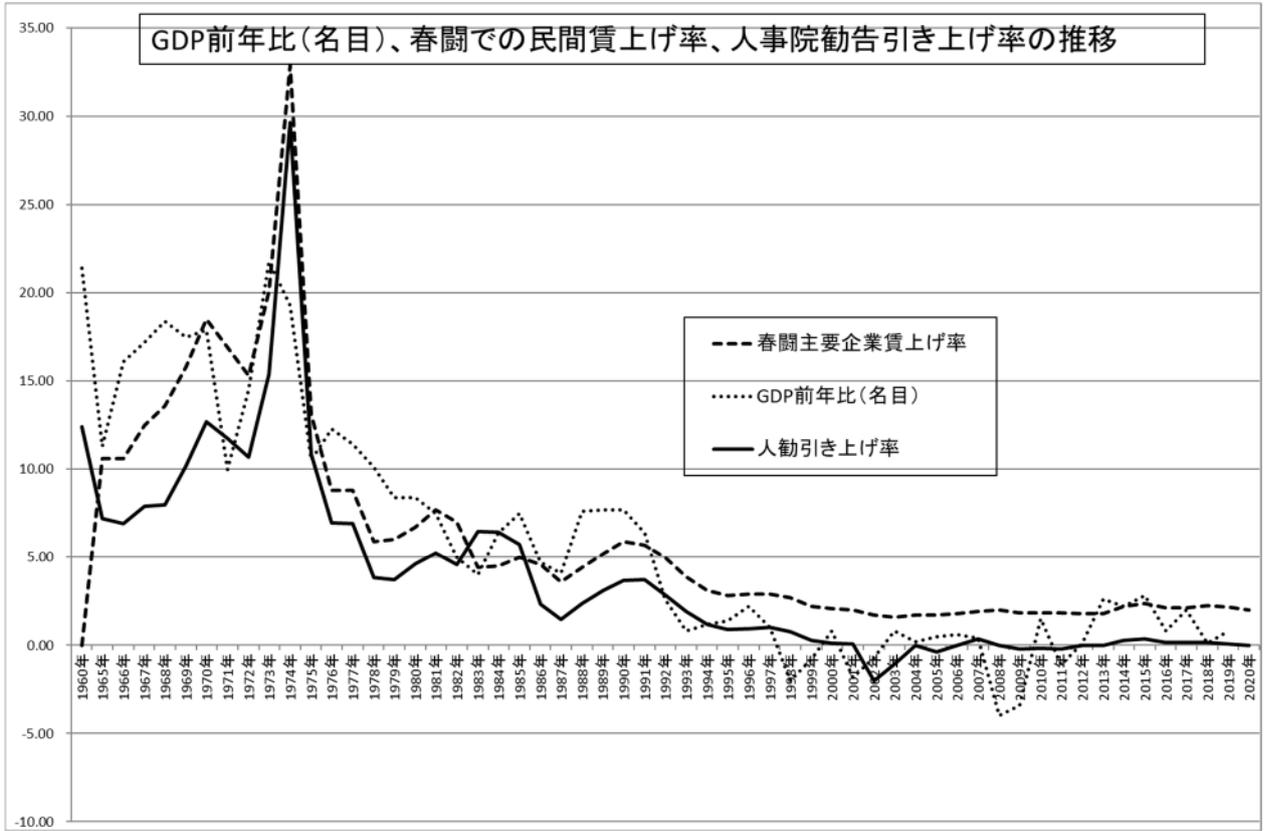
賃金要求と闘いの展望

8時間働けばまともに暮らせるルールを社会的賃金闘争の強化の中でやっていく必要があります。そのためには全国一律最低賃金制の確立と大幅引き上げ、同一労働同一賃金の確立（ILO100号条約）、公契約の適正化が不可欠となっています。そして、その要求実現の近道は仲間を増やすことであると思っています。

おわりに

受講生のみなさんに一言伝えておきたいことがあります。私も2008年の第11期自治労連中央労働学校の卒業生です。今回、受講されたみなさんの今後の活躍を期待していることをお伝えして、私の講義を終わります。

グラフA

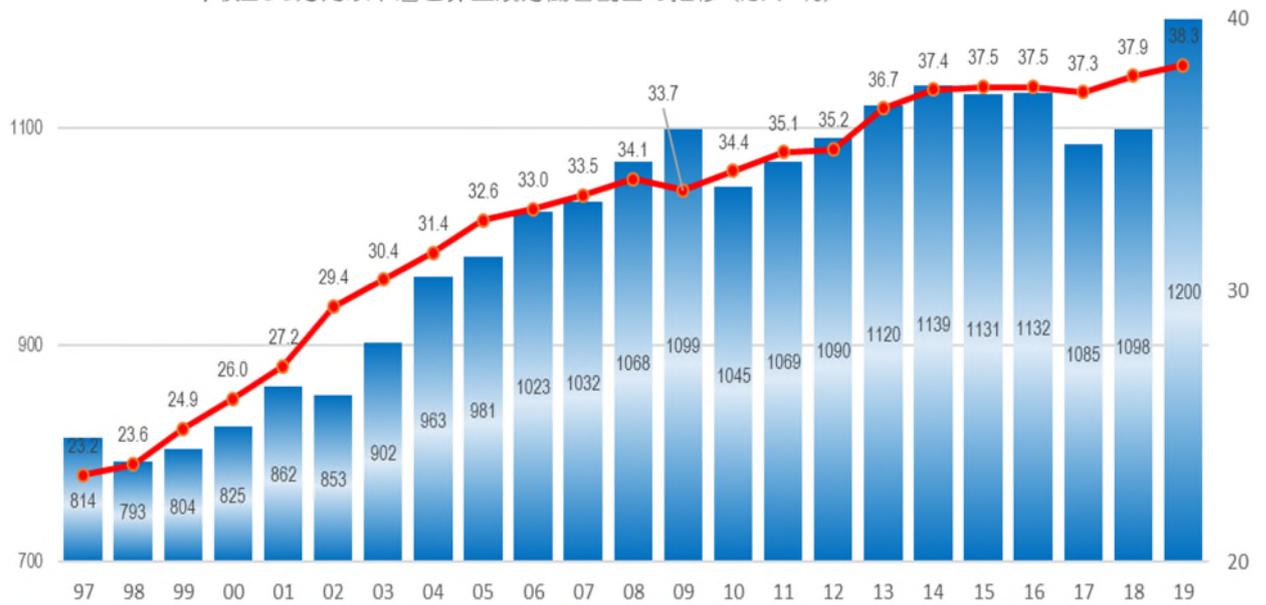


グラフB



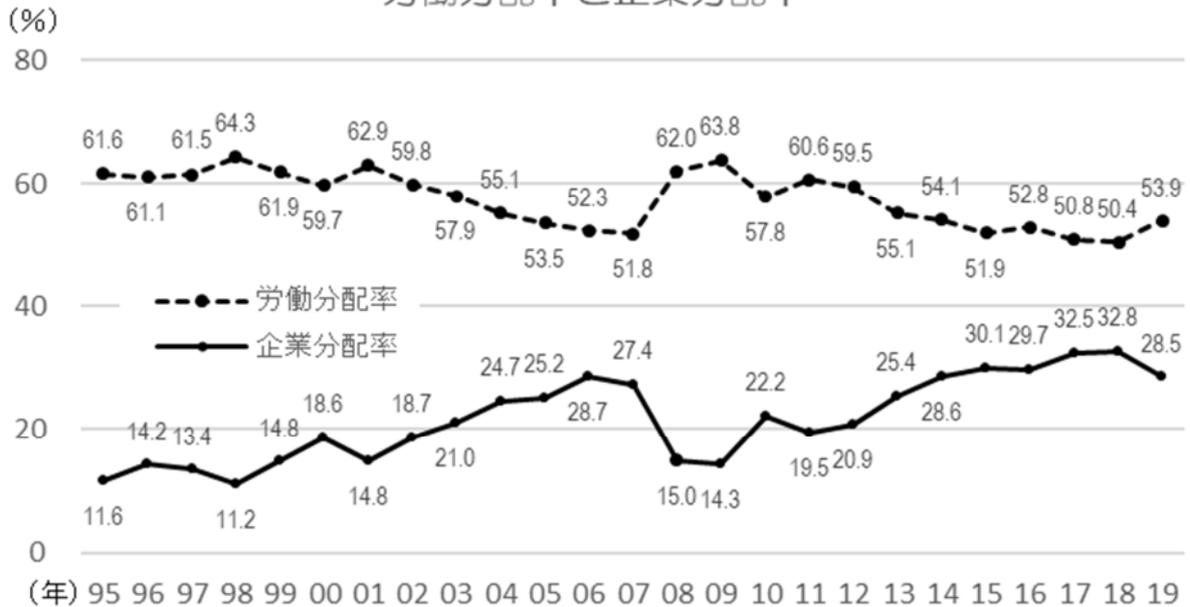
グラフC

年収200万円以下層と非正規労働者割合の推移 (万人・%)



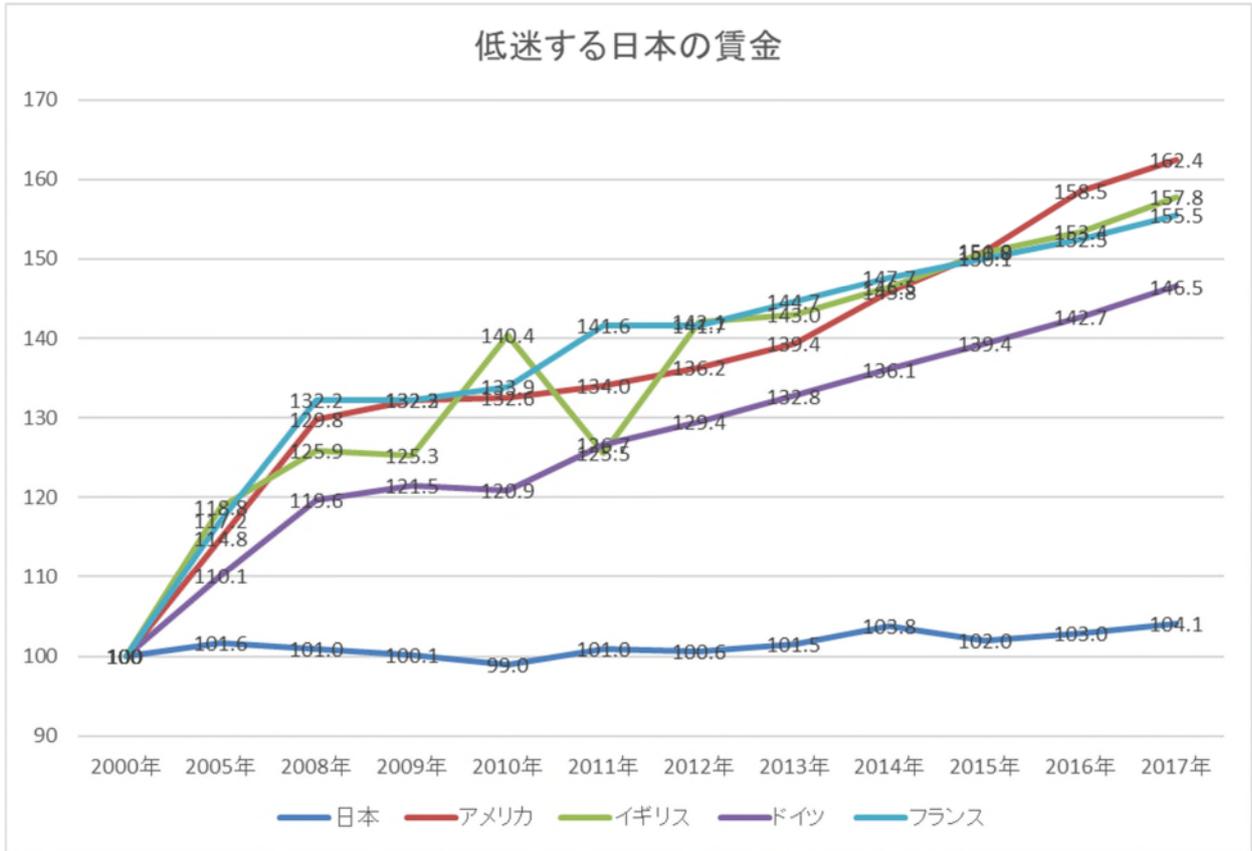
グラフD

労働分配率と企業分配率

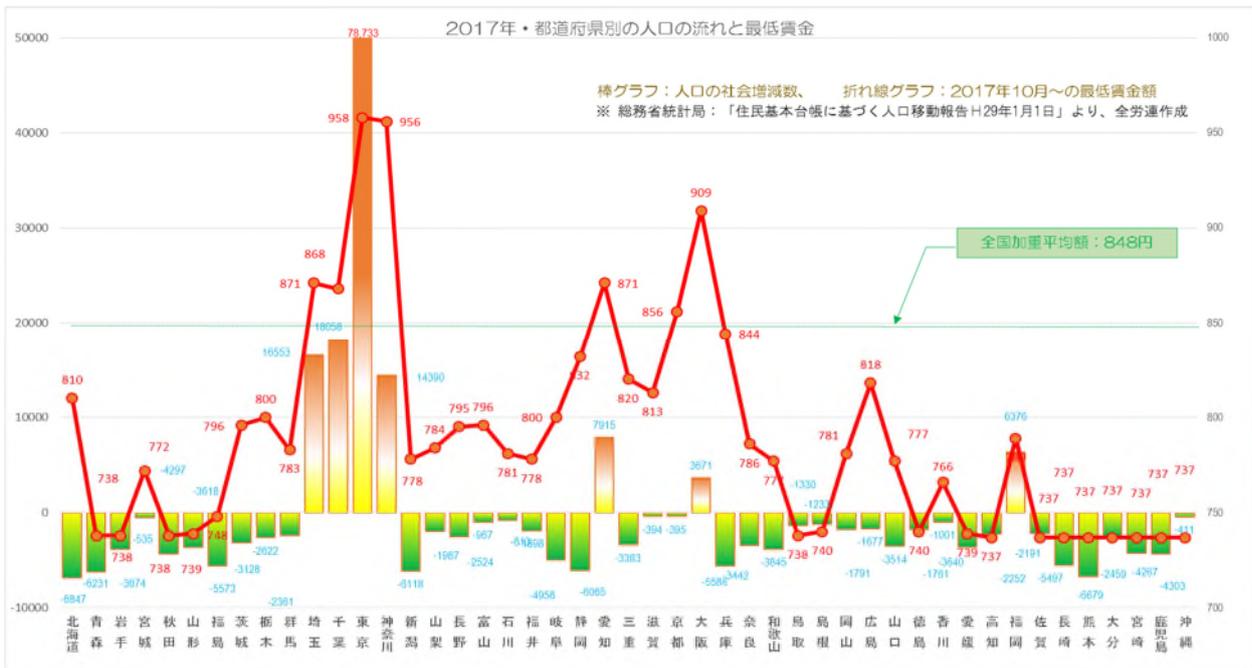


※ 財務省「法人企業統計年報」から資本金10億円以上の金融・保健を除く企業5000社のデータから作成

グラフE



グラフF



グラフG

○期末・勤勉手当支給月数の推移						
年度	期末		勤勉		年間計	
	支給月数	増減	支給月数	増減	支給月数	増減
1991	4.25		1.20		5.45	
1992	4.25		1.20		5.45	
1993	4.10	△ 0.15	1.20		5.30	△ 0.15
1994	4.00	△ 0.10	1.20		5.20	△ 0.10
1995	4.00		1.20		5.20	
1996	4.00		1.20		5.20	
1997	4.05	0.05	1.20		5.25	0.05
1998	4.05		1.20		5.25	
1999	3.75	△ 0.30	1.20		4.95	△ 0.30
2000	3.60	△ 0.15	1.15	△ 0.05	4.75	△ 0.20
2001	3.55	△ 0.05	1.15		4.70	△ 0.05
2002	3.50	△ 0.05	1.15		4.65	△ 0.05
2003	3.00	△ 0.50	1.40	0.25	4.40	△ 0.25
2004	3.00		1.40		4.40	
2005	3.00		1.45	0.05	4.45	0.05
2006	3.00		1.45		4.45	
2007	3.00		1.50	0.05	4.50	0.05
2008	3.00		1.50		4.50	
2009	2.75	△ 0.25	1.40	△ 0.10	4.15	△ 0.35
2010	2.60	△ 0.15	1.35	△ 0.05	3.95	△ 0.20
2011	2.60		1.35		3.95	
2012	2.60		1.35		3.95	
2013	2.60		1.35		3.95	
2014	2.60		1.50	0.15	4.10	0.15
2015	2.60		1.60	0.10	4.20	0.10
2016	2.60		1.70	0.10	4.30	0.10
2017	2.60		1.80	0.10	4.40	0.10
2018	2.60		1.95	0.05	4.55	0.05
2019	2.60		1.90	0.05	4.50	0.05
2020	2.55	△ 0.05	1.90		4.45	△ 0.05
		△ 1.70		0.70		△ 1.00