



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-64号 2013.1.18発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL] <http://web.union.gunma-u.ac.jp/>
[電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140 [e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp



(組合益子ツアー2012年11月:外池酒造/©山崎雄介[荒牧支部])

教職員の生活条件改善のために 委員長新年のご挨拶 落合延高 (中央執行委員長/社会情報学部)

新年あけましておめでとうございます。

しかしながら、お目出度い気分になれません。今年から復興税，所得税，住民税，消費税の値上げラッシュが続くのに、昨年7月から給料が9.77%～4.77%減となりました。 (→次ページに続きます)

大学法人 退職金減額を強行 12月に組合と緊急団体交渉の未決裂	2
入試手当・非常勤教職員の特別休暇で前進 手当内容をめぐり議論 11月団体交渉で	4
これでは「名ばかり入試手当」？ まったく不十分な本学の対応	5
「業務は増えても給与は削減!!」大学病院の疲弊を国民は本当に願っているの？	6
昇給昇格の改善・資格に見合った手当を 教室系技術職員の処遇について	8

さらに追い打ちをかけるように、官民格差の解消を図るためと称して国家公務員の退職手当が引き下げられました。群馬大学でも国家公務員に準じて退職金が引き下げられます。詳しい内容は別の資料に譲りますが、勤続35年の教授の場合は、平成25年1月以降で190万円減、10月1日以降で380万円減、26年7月1日以降で538万円減となります。勤続35年の事務長の場合は、25年1月以降で140万円減、10月1日以降で280万円減、26年7月1日以降で397万円減となります。重大な不利益変更であり、生涯設計や退職後の生活を脅かすものです。

また、改正労働契約法（無期労働契約への転換）への対応についても、第9回教育研究評議会で大学当局の案が出され、1月の第10回教育研究評議会で決定しました。

その内容は、第一に、改正法施行後（平成25年4月1日）以降に採用する教員には、5年の任期を付し、任期中に中間評価・指導及び最終審査を実施し、適格者は任期の定めのない教員として雇用する。対象はすべての教育研究組織の教授・准教授・講師です。任期の定めのない教員の雇用については、「教育研究評議会の議を経て学長が特別に認める場合」は、「任期の定めのない教員を雇用することができる」としています。

任期制を導入している部局にとっては評価する内容ですが、任期制をとっていない大学が多い文系の学部では、すでにテニユアを取得している他大学の教員の本学への応募が少なくなり、優秀な人材を確保するという点で問題があります。文系と理系では研究者の置かれた条件が異なっており、各研究分野で優秀な人材を確保するためにも各部局の事情を考慮して柔軟に運用することが大切です。

第二に、総合情報メディアセンター、重粒子線医学研究センター、産学連携・共同研究イノベーションセンター、大学教育・学生支援機構教育基盤センター、国際教育・研究センター等の常勤の任期制適用教員については、現在は再任の回数に制限がありませんが、新しい案は、任期を5年とし、再任なし、任期中に中間評価・指導及び最終審査を実施し、適格者を任期の定めのない教員として雇用し、不適格者を雇い止めにします。

また、教員就業特例規則第7条第1項第2号（助教）の助教ですが、現在、任期5年で、再任は可（2回限り）、再任の場合の任期は5年で、最長15年です。新しい案は、任期を5年とし、再任なし、任期中に中間評価・指導及び最終審査を実施し、適格者を任期の定めのない教員として雇用し、不適格者を雇い止めにします。

病院に勤める任期2年の助教は、再任可（2回限り）、最長6年は現状のままで、再任の任期中に中間評価・指導及び最終審査を実施し、適格者は任期の定めのない教員として雇用し、不適格者を雇い止めにするという内容です。

改正労働契約法は有期労働契約を無期労働契約へ転換する趣旨で公布されたものです。法律の趣旨と教育研究の質の保証と継続という視点に立つならば、群馬大学の教育研究を支える任期制適用教員を任期の定めのない教員として雇用するべきです。

第三に、非常勤講師に係る対応では、5年を限度として、クーリング期間を設けることを徹底するとしています。非常勤職員にも同様に適用されると授業のカリキュラムや大学の業務の質の保証と継続性という点で支障をきたすことが予想されます。特に外国語教育を担当している非常勤講師の確保は現状でも難しく、クーリング期間を設けるとより一層確保することが難しくなります。非常勤講師・職員の方で不安を抱いている方はぜひ、教職員組合に気軽に相談して下さい。

昨年は入試手当等のささやかな改善がなされましたが、群馬大学教職員の生活条件の改善のために努力していきたいと思っておりますので、今年もよろしく願いいたします。

大学法人 退職金減額を強行

12月に組合と緊急団体交渉の末決裂

櫻井浩（書記長／工学部）

平成 24 年 12 月 4 日（火）10 時～12 時に退職金引き下げに関わる団体交渉が行われました。
 当局は表に示す通りの退職金引き下げを提案しました（平成 25 年 1 月 1 日から実施）。
 教職員組合は、以下の 2 点を主張しました。

- ① 極めて大きな不利益変更である（表参照）。
- ② 群馬大学職員の退職手当は国家公務員より低いことから、切り下げの必要がない。

大学当局からは以下の説明がありました。

- ① 独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に「給与および退職手当の支給水準は、社会一般の情勢に適合したものとなるように、定めなければならない」とあることを根拠に国家公務員退職手当法一部改正が理由。
- ② 退職手当の財源である運営費交付金（特殊要因経費）は引き下げを前提として交付される。

組合としては、平成 24 年 7 月から給与削減が強行され、再び退職金の引き下げを強行されようとしている。群馬大学は大学として実績をあげており、それにもかかわらず教職員が努力するほど報酬が削減されることは到底納得できないことを主張しました。

また、多くの教職員に関わる重要な問題であり、具体的な減額の金額を教職員に示し周知することを要望しました。

これに対して、当局は「減額の金額を教職員に示し周知する」ことを確約しました。

当局は周知しないで強行？

「減額の金額を教職員に示し周知する」約束でしたが、12 月 7 日（金）の退職者説明会では減額の具体的な金額が教職員に示されませんでした。

さらに、過半数代表の意見徴収の過程で「変更前の退職金の金額と減額の金額について、モデルケースを教職員に示す」ことが過半数代表者から要求されましたが「退職者説明会を開催した。金額の詳細は平成 25 年 1 月 1 日の施行後に示す」との回答でした。

その後過半数代表からの「少なくとも一番減額の影響を受けるのは平成 26 年 7 月 1 日以降退職する教職員で、12 月 7 日の退職者説明会ではカバーされていない。これに対して教職員から不満があるので全教職員対象に説明会を開催してほしい。このままでは意見書が提出できない」との意見に対し「意見書が提出されないなら、当局で通信記録を集めて意見書として提出する」との回答でした。これは、コンプライアンス（法令遵守）の点からも疑問があります（最終的に過半数代表が意見書を提出）。

これでは教職員力が合わせて大学を発展させることができない

この間の給与引き下げ、退職金引き下げについて教職員に対する説明会はほとんど行われていません。周知、説明不足に対する教職員の不満は高く、職場の士気低下が懸念されます。百歩譲って当局の方針に従うにしても、当局が現場の現状を把握し、コミュニケーションをとろうとする姿勢がない状況では、全教職員力を合わせて大学を発展させることはできないのではないのでしょうか？

表 退職手当の削減額（モデルケース）

	勤続 年数	調整率 98/100	調整率 92/100	調整率 87/100		勤続 年数	調整率 98/100	調整率 92/100	調整率 87/100
教授	10 年	▲110,000	▲440,000	▲720,000	准教授	10 年	▲90,000	▲380,000	▲620,000
	15 年	▲220,000	▲860,000	▲1,400,000		15 年	▲180,000	▲730,000	▲1,190,000
	20 年	▲980,000	▲1,960,000	▲2,770,000		20 年	▲840,000	▲1,670,000	▲2,370,000
	25 年	▲1,320,000	▲2,650,000	▲3,750,000		25 年	▲1,130,000	▲2,260,000	▲3,200,000
	30 年	▲1,620,000	▲3,250,000	▲4,600,000		30 年	▲1,390,000	▲2,770,000	▲3,930,000
	35 年	▲1,900,000	▲3,800,000	▲5,380,000		35 年	▲1,620,000	▲3,240,000	▲4,590,000

	勤続 年数	調整率 98/100	調整率 92/100	調整率 87/100		勤続 年数	調整率 98/100	調整率 92/100	調整率 87/100
事務長	10年	▲80,000	▲330,000	▲530,000	看護師長	10年	▲70,000	▲300,000	▲480,000
	15年	▲160,000	▲640,000	▲1,030,000		15年	▲140,000	▲580,000	▲930,000
	20年	▲720,000	▲1,440,000	▲2,050,000		20年	▲650,000	▲1,310,000	▲1,850,000
	25年	▲980,000	▲1,950,000	▲2,770,000		25年	▲890,000	▲1,770,000	▲2,510,000
	30年	▲1,200,000	▲2,400,000	▲3,400,000		30年	▲1,090,000	▲2,170,000	▲3,080,000
	35年	▲1,400,000	▲2,800,000	▲3,970,000		35年	▲1,270,000	▲2,540,000	▲3,600,000
副課長	10年	▲80,000	▲320,000	▲510,000	副看護師長	10年	▲70,000	▲290,000	▲470,000
	15年	▲150,000	▲610,000	▲990,000		15年	▲140,000	▲560,000	▲920,000
	20年	▲690,000	▲1,390,000	▲1,970,000		20年	▲640,000	▲1,280,000	▲1,820,000
	25年	▲940,000	▲1,880,000	▲2,660,000		25年	▲870,000	▲1,740,000	▲2,460,000
	30年	▲1,150,000	▲2,310,000	▲3,270,000		30年	▲1,070,000	▲2,130,000	▲3,020,000
	35年	▲1,350,000	▲2,700,000	▲3,820,000		35年	▲1,250,000	▲2,490,000	▲3,530,000
係長	10年	▲80,000	▲300,000	▲490,000	看護師	10年	▲70,000	▲260,000	▲430,000
	15年	▲150,000	▲580,000	▲950,000		15年	▲130,000	▲510,000	▲830,000
	20年	▲660,000	▲1,330,000	▲1,880,000		20年	▲580,000	▲1,160,000	▲1,650,000
	25年	▲900,000	▲1,790,000	▲2,540,000		25年	▲790,000	▲1,570,000	▲2,230,000
	30年	▲1,100,000	▲2,200,000	▲3,120,000		30年	▲960,000	▲1,930,000	▲2,730,000
	35年	▲1,290,000	▲2,570,000	▲3,640,000		35年	▲1,130,000	▲2,260,000	▲3,200,000
主任技師等	10年	▲70,000	▲300,000	▲480,000					
	15年	▲140,000	▲570,000	▲930,000					
	20年	▲650,000	▲1,310,000	▲1,850,000					
	25年	▲880,000	▲1,770,000	▲2,510,000					
	30年	▲1,080,000	▲2,170,000	▲3,070,000					
	35年	▲1,270,000	▲2,540,000	▲3,590,000					

※ 退職手当額＝退職日俸給月額×退職理由別・勤続年数別支給率×調整率＋調整額（職責ポイント）

※ 調整率は段階的に引き下げられます。平成25年1月1日～平成25年9月30日に退職の場合、調整率は98/100、平成25年10月1日～平成26年6月30日の退職では92/100、平成26年7月1日以降の退職では87/100まで引き下げられます。

入試手当・非常勤教職員の特別休暇で前進

手当内容をめぐり議論 11月団体交渉で

伊藤賢一（中央執行委員／社会情報学部）

本誌「ぐんだいタウン」号外（2012年11月21日付）でお知らせしたように、平成24年11月15日（木）10時30分～12時に団体交渉を行いました。

この時に大学が提案した内容は、タウン号外でお知らせした通り、①本学の入試に関わるすべての業務を対象とする入試手当の新設（一律1万円）、②分娩・新生児担当・夜間緊急診療にあたる医師に関わる手当の新設、緊急業務に対応するため待機している臨床工学技士等への手当新設、③非常勤教職員の特別休暇を改正し、現在無給である非常勤教職員の子の看護休暇と介護休暇を有給にする、現在、年度内に10日しかない病気休暇（無給）

を 20 日に拡大するというものでした。

これらの内容は労働条件の改善するもので組合としてもこれを歓迎するものですが、私たちが申し入れているものとはなお隔たりがあります。

第一に、入試手当について、何回業務に従事しても 1 万円というのは負担を反映しているとは到底いえず、われわれが以前から申し入れている問題作成や採点の評価とはかけ離れています。他の国立大学法人や私立大学と比べてみても不当に低い評価と言わざるを得ません。組合は試験監督回数に応じた上乘せと、出題・採点に関する業務に上乘せすることを主張しましたが、大学法人はこれを拒否しました。

第二に、医師等への手当の新設は、昨年 7 月の給与削減の際に病院勤務の医師には人材確保手当がつかなかったことに対する補償といえるものでその必要性は理解できるものですが、実際の分娩や新生児のケアに関わる助産師・看護師を支給対象としないのは片手落ちです。組合は業務の実態を反映して、助産師・看護師にも支給するように求めましたが、大学法人はこれに対する明確な回答をしませんでした。

第三に、非常勤教職員の特別休暇の改善は、組合の以前からの主張に沿ったもので、私たちとしても評価するものです。組合はこれに重ねて、ますます大学を支える部分が大きくなっているパート職員に対するボーナス支給を要求しましたが、大学法人はこれには難色を示しました。

組合はこれらの他にも、サバティカル（研究専念期）の導入や、従前から申し入れている附属病院での夜間看護手当の増額、患者に接する職種の調整額の改善、労働安全衛生・安全管理にかかる資格保持職員への手当支給を求めましたが、これらについては議論は平行線をたどりました。次年度の運営費交付金がどうなるか不明な状況のなかで、教育研究を滞りなく遂行するためには人件費をなるべく増やしたくないというのが大学法人の本音のようですが、群馬大学を働く者にとって魅力ある職場にしていかなければ優秀な人材が集まりません。

これでは「名ばかり入試手当」？

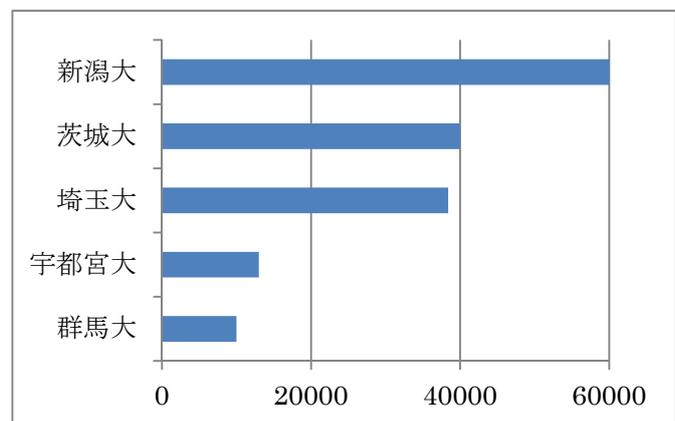
まったく不十分な本学の対応

入試手当問題検討 WG

お伝えしていますように、11 月 15 日の団体交渉で、大学法人側は入試手当の新設を提案してきました。これはもともと組合が要求していたものですので、支給そのものは歓迎するものですが、1 年度内に何度入試業務に従事してもトータルで 1 万円しか支給されない、という理不尽なものです。近隣の大学と比べても、このようなおかしな支給の仕方をしているのは本学だけです。

たとえば、本学の教員の場合、入試問題の作成・査読・採点にかかわる場合がありますが、それ以外にも、①大学入試センター試験監督、②個別学力試験・前期日程、③同・後期日程、④推薦などの特別入試、⑤編入学試験、⑥大学院入試、と多くの試験監督の業務があります（社会情報学部は⑥の大学院入試が夏季・秋季の 2 回あるので 7 回になる等、部局によって多少の違いがあります）。出題・採点を担当しない場合でも、年間 6 日程度は試験監督業務にあたるわけです。仮に、1 日 8 時間×6 日とすると、1 年に 48 時間を試験監督に費やすわけですが、これに対する手当が 1 万円だとすると、時給 208 円（入試が 7 回あれば時給 179 円）という計算になります。これでは「名ばかり入試手当」と言わざるを得ないのではないのでしょうか。

仮に、近隣の大学の基準で支給された場合、1 年間ではいくらになるのでしょうか。われわれの試算では、右のグラフのようになります。大学法人は団体交渉の場で「国立大学は同じ俸給表」といっていますが、試験監督の手当だけでこのような差がついて



各大学の試験監督手当を適用した算定額（年間）

いるのが現実です。

さらに、新潟大・茨城大はこれに加えて、出題や採点の手当が支給されます。本誌Ⅱ-63号でもお伝えしたように、新潟大の場合、問題作成主任委員には10万円（同・小論文は6万円）、副主任委員には6万円（同・小論文は5万円）、問題作成委員には5万円（同・小論文は4万円）が支給されています。茨城大の場合は、主任委員に7万2千円（学部共通試験〔英語・数学〕の場合は9万円）、出題委員に4万2千円（同・6万円）が支給されます。

これに対して群馬大学は、前述のとおり、年間1万円の入試手当で済まそうとしています。11月15日の団交で組合は実態にあった支給を求めましたが、大学法人側は「部局によって入試形態はさまざまなので、かえって不公平になる」と返答しました。新潟大や茨城大のような基準を作成することが群馬大でできない理由は何なのでしょう。

前号の「タウン」でお伝えしたように、大学入試センターからは、センター試験監督の人件費として「50人につき2人、1時間3,430円、18時間分（1日8時間の試験監督業務なら27,440円）」支給されているはずです。大学入試センターから配分されている委託金を別の費用に流用することは筋が通らないのではないのでしょうか。今回の入試手当新設は確かに労働条件の改善であり喜ばしいことですが、その内実はまだまだ貧しいものです。教職員の負担に見合った手当の支給を、組合は求めています。

努力は報われない!?

「業務は増えても給与は削減!!」

大学病院の疲弊を国民は本当に願っているの？

教職員組合広報部

7月より臨時特例に準じた賃下げ（看護師等の医療技術スタッフは人材確保手当で補填されていますがボーナスはカットされています）や退職金削減など、業務は増えても待遇は改善されるばかりか年間所得としては減額傾向の状況です。病院は、医療技術スタッフのみが運営しているのではないので、「なぜ、事務の方や医師は削減されるの？」と疑問に思う方がいると思います。そんな方は、是非、教職員組合事務所へお越してください。一緒に、この疑問について色々と考えましょう。

さて、本題ですが、今回は教職員組合として大学法人側と交渉を続けている給与に関する問題（①看護師の夜間勤務手当、②医療技術職員の調整額）について、ご報告いたします。

①看護師の夜間勤務手当 深夜に働いている看護師に厚き手当を!!

附属病院では、看護師は二交代勤務となっており夜間に勤務すると1回6,800円を支給されております。しかし、勤務による身体への負担度から群大周辺の大学病院では7,100～8,800円へ引き上げられております（国立病院機構では7,600円）。教職員組合としても、手当の増額を要求し続けていますが、「社会の理解を得られない」「予算がない」などの理由に応じられていません。夜間勤務は、身体的、精神的に負担を強いられ、特に身体的負担などについては科学的に証明されてきております。それに伴い、デンマークでは、夜勤による発病は労災と認定されています（詳細は組合事務局までお問い合わせください）。

では、群馬大学の看護師の給与は、社会の理解が得られないほど良いのでしょうか？

(参考)夜間看護手当	
群馬大学	6,800円
県立病院	6,800円
国立病院機構	7,600円
筑波大学 千葉大学	7,100円
東京大学 神戸大学	8,800円
京都大学 金沢大学	9,000円

図は、新卒者の初任給と年収について県立病院との比較したグラフです。夜間看護手当は、同額の1回6,800円で、給与に調整額がついており、1カ月の給与で12,000円、1年間の給与で190,000円ほど少なくなっています。大学病院は、臨床業務のみならず、高度先進医療に関わる看護が求められる上に、教育、研究と地域の病院以上に負担が多いことから、夜間看護手当から増額することが望まれます。

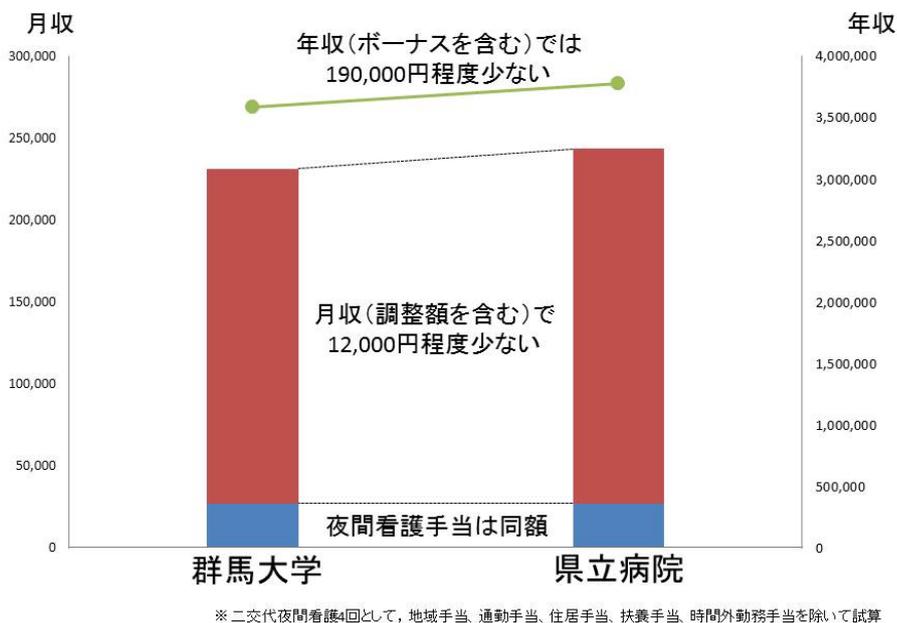


図 群馬大学と県立病院の初任給の比較

②医療技術職員の調整額 新卒者と3~4年経験者の給与が同じ!?

附属病院では、多くの医療技術職員が診療のために勤務しています。職種が異なるために様々な相違はありますが、給与に関して一つ疑問があります。給与は、基本給を基準に地域手当や時間外勤務手当など支給されています。この基本給に関しては、人事院規則に従い定められており、同じ職種でも就学年数などで異なります。また、危険を伴う業務や業務負担などによって調整額*が付加されます。今回、話題にしたいのはこの調整額です。附属病院で調整額が付加されている(看護師を除く)医療技術職員は、臨床検査技師、診療放射線技師のみです。本学給与規則・別表8に記載されている「危険な病原体に汚染された検体と取り扱う」や「放射線による治療その他の放射線の照射の業務」「入院患者及び外来患者に直接接して行うことを常例とする」などが該当し支給されており、では、他の職種はどうなっているのか給与規則で確認すると、他の職種では条件に該当しないことや職種の記載すらありません。これは、以前の独法化前の給与規則のまま運用しているため、現在の病院の実情に改定されておりません(人事院規則は、改定されています)。

では、調整額でどのくらい給与に格差が生じるかシュミレーションしました。図は、大学卒の初任給の比較です。調整額により月々16,000円の差があり、年収で約260,000円の差が生じます。10年で260万円、30年で780万円となり、退職金まで地域手当、時間外手当まで影響があるために800万円以上の差が生じます。他の方法で比較すると、調整額のない新卒者と調整額のない3~4年経験者の給与が同じにな

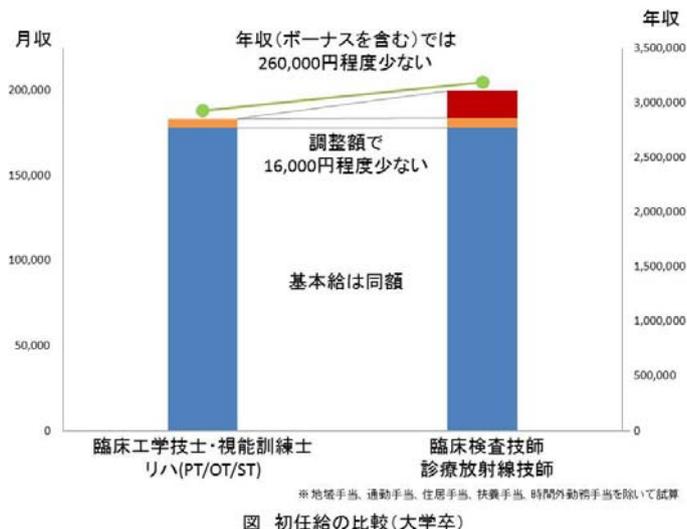


図 初任給の比較(大学卒)

ります。調整額について、給与規則第 14 条と照らし合わせながら大学側のコメントをお聞きしたいところです。職種の違いはあるとして、少なくとも検査業務や放射線業務以上に患者さんと接する職種もあります。治療的な職種においては、患者さんに密着したり、口腔内を直接触れる機会があります。患者さんの中には感染症の方や手術直後の方が多く含まれ、体液や病原菌に触れることがしばしばあります（実際に感染症の疑いで検査した組合員や労災になった組合員が存在します）。以前より交渉を進めておりますが、第 14 条について再検討し、現場の実情を踏まえた別表の改定を教職員組合は強く望みます。また、調整額について「財源がない」「国民の理解が得られない」「他の大学で支給されていない」という説明では、第 14 条と矛盾していると考えるのは教職員組合の意見だけでしょうか？ 群馬大学のみならず全国の大学で同じ問題を抱えています。教職員組合では、資料を準備し、大学、全大教を通じ文部科学省と交渉を続けて行きますので、ご協力をお願いします。

* 調整額 給与規則第 14 条「俸給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度合又は勤労の強度、労働時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないときは、その特殊性に基づき適正な調整を行う」。

昇給昇格の改善・資格に見合った手当を

— 教室系技術職員の処遇について —

横尾享弘（桐生支部書記長）

昨今、賃金・ボーナス切り下げが頻繁で嫌気がさすこの頃ですが、今後の要求問題の一つとして、技術職員に限定して言えば、「昇給昇格改善」ということがあげられます。いくつかの大学（九州の K 大学など）や高専機構において、技術専門職員および技術専門員への昇格基準が引き下げられ、数年単位で早くなったとのことです（高専の場合、3 級昇格：36 歳在級 6 年から 34 歳在級 2 年に改善、4 級昇格：50 歳在級 14 年 or 在級 16 年から 48 歳在級 11（在級 16 年は撤廃）に改善されています）。

群馬大学の昇給昇格基準は、正式な情報は一切ありませんが、非公式な情報として、法人化時点から特に変化はないとされています。昇給昇格の改善は、技術部の組織形態をどのように持って行くかという議論と深く関わることから、技術部との連携が必要であり、現在、どのような要求が可能か、技術部側との議論を深めつつあります。

もう一方で「諸手当」の新設の要求もあります。現在、諸手当の要求を工学系技術部との連携で模索しています。技術職員の職務は、法人化以前には研究室業務以外の業務は限定的でしたが、法人化以降は労働安全衛生、作業環境測定、廃液処理、地域貢献、施設環境整備等、研究室業務以外のものも多岐にわたるようになっていきます。特に、資格等を駆使して業務を行っている者に対しては、当然、金銭的対価を保証するべきであるとの観点に立ち、組合では法人化以降、長年にわたって、手当の要求を行ってきています。

組合では、その中でも、主に労働安全衛生法にもとづく業務（作業環境測定を含む）について、それに関わっている教職員に手当を支給することを要求し続けてきましたが、技術部側の積極的な要望がなかったことから、大学当局側に要求をかわされ、これまで要求が通っていません。

手当化によるメリットは、純粋に金銭面で考えると大きくありません。ただ、資格を保持して業務を行っている者に対しては、他の者よりも責任を負わされていることを考慮し、たとえ少額でもインセンティブを与えるべきとの観点に基づいた要求として考えています。技術部職員の考え方が統一できていなかったのがその部分です。しかし、技術部側の考え方に変化が見られ、技術部側でも要求を検討したいという意向が示されるようになりました。

今後、技術部側との連携を図りつつ、要求を実現していきたいと考えています。

※ 本件記事は、工学系技術部の状況に基づいて書かれています。昭和地区の技術部職員組織とは状況が異なりますので、あらかじめご了承ください。