

不二速報

静岡： 内線 2790
E-mail suu@jade.dti.ne.jp



発行日 2012年12月25日
第7号 第4回団体交渉報告号

浜松： 内線 3910
E-mail suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

臨時特例法に基づく給与削減問題交渉継続！ 退職金の大幅削減には断固反対！

第4回団体交渉報告

12月14日に行われました第4回団体交渉について、
特例法案への対応、退職手当削減への対応を中心に、交渉の内容をご報告します。

日時：2012年12月14日（金） 10:00～11:30
組合側：桐谷執行委員長、増田副執行委員長、香野書記長
ほか7名
大学側：山崎理事、石崎総務部長、中村職員課長、鍛冶人事課長
ほか5名

1. 「国家公務員給与臨時特例法」への対応について ※ 4ページに解説があります。

【書記長】問題点は三点ある。

一点目は、24年度については大学と教職員の負担割合が4億と3億だったと思うが、24年度の結果はこの割合どおりになったのか。組合の試算だと、大学側の負担が少ないのではないかという疑念を持っている。まずこの結果を開示してもらわないと、25年度の交渉には入れないと思う。

二点目は6月に提案してもらった文書の中の期末手当10%上乗せについて、10月22日に配布された資料によると、引き上げ率11.1%となっている。1.375ヶ月に11.1%上乗せすると、1.528ヶ月になるはずだが、実際は0.111ヶ月上積みになっている。これは約8%の上乗せだ。6月に出た10%とこの8%には開きがある。われわれの要求は、大学側がこのような事態になったことを教職員に説明することと、年度内に差額分を支給することを求めたい。

三点目は運営費交付金について、給付の状況とどういったかたちで削減分は運営費交付金から引かれるのかまたは引かれないのか、見込みと現在の状況について説明いただきたい。

【山崎理事】負担額については、25年度については額が確定したときに最後の交渉ということになっているが、24年度の大学の負担4億円は、金額的にはほぼ予定どおりと考えている。

25年度に2.5億円に下がる部分は、24年度の4億から4月～6月実施しなかった分を2億円差し引き、これからの交渉もあるが6月の期末手当分の0.5億円を足して2.5億ということだ。

【書記長】今、恐らく4億になるだろうということだが、やはり公開してもらわないといけない。

【山崎理事】来年早々に政府案が決まれば、25年度どうするかという交渉をしなければならぬと思う。そのときに見込みだが金額を示したい。

【副委員長】7段階で資料をわたしてあるが、期末手当の代償分は組合の試算では8500万にしかないのではないか。また今回の+0.111ヶ月で試算すると5500万にしかないはずだ。いくら来年2.5億負担するという約束をしても、実際は負担してもらえないのではないかという疑心暗鬼になる。大学側の試算が提示されたうえで%が決まってくるのではないかと。

【山崎理事】25年度の交渉の際は、24年度4億円負担となっている資料は出したいと思う。

【委員長】上乗せということは11.1%掛けるということだと思っし一応の了解も得ていることだと思っ。組合員から意見もたくさんもっている。年度内に11.1%掛けて算出したものを追加の賞与として出してほしい。

運営費交付金の給付についてはいつごろわかるのか。満額でく可能性はあるのか。

【山崎理事】11.1%の件は、夏以降の交渉の中で、期末手当の額を10%上乗せという説明で、支給率を10%上乗せするという話はしていない。支給割合についての資料には「引き上げ率」と記載されていたので、それは指摘のとおり誤りなので、おわび

して訂正したい。われわれとしては10%確保したいということで、11.1%率を算出して、実質10%の額の上乗せになるように整理させていただいた。

【書記長】6月13日に大学から出た文書に、「地域調整手当を1%上乗せして支給する」「期末手当を約10%上乗せして支給する」という文章があるが、上と下で計算方法が違うのはへ理屈ではないか。

【山崎理事】調整手当の場合は、5を暫定的に6にする、4を暫定的に5にするということ、1%上乗せするので、記述状齟齬はないと思うが。

【委員長】こちらで計算したら8%くらいだ。そのギャップがあるので、差額を計算して、年度内に出してほしい。

【山崎理事】率でやると8%ということですよ。

【副委員長】団体交渉の記録を見てもらえば分かるが、期末勤勉手当を10%上乗せかという質問に、期末手当10%だけだという回答があった。そういうふうパーセンテージで言っている。そういうやりとりがあるので、きちんと聞いてほしい。また、4億円、3億円というのは約束事である。本当に4億になっているのなら、それを示してほしい。+0.111ヶ月上乗せで計算して4億になっているのなら、紳士的にやったのだと判断する。こちらは試算の資料も出して要求しているのだから、そういう議論ではないと思う。

【委員長】名古屋大学や名古屋工業大学は冬の賞与は削減率を掛けなかったとも聞いている。補整の関係もあるが、年度内に解決してほしいというのがこちらの意見だ。

【山崎理事】さきほどのことを繰り返すしかないが・・・

【委員長】静岡大学は賞与についての措置を勝ち取ったと他大学に感謝された面もある。事務折衝で話したので、今年度についてはギャップを埋めてほしいと思う。

【山崎理事】ただ期末手当を10%ということで、それに基づいて計算して算出しているの、違う計算のやり方をして算出しているわけではない。

また、(運営費交付金の)減額の話だが、現時点では明確にどうなるかということとはわからないが、予算編成そのものが越年せざるをえないという状況である。そうすると1月に入っている予算編成で、例年より少し遅れるのではないかと。そして同じようなタイミングで補正予算が編成されるのではないかと。その中で削減相当額が引き上げられるの、と考えている。文科省と話をしたときも、タイミングは未定だが、何らかの形で引き上げられることは言っていた。

【委員長】減額は公務員に準じたものか。

【山崎理事】そうだ。25年度についても同じようなかたちで反映されたものが運営費交付金になるのではないかと。

【書記長】整理するが、24年度の見込みの経過を提示いただきたいということ。その場合、期末手当がこういうかたちで削減された場合に、期末手当の額も開示してもらいたいし、われわれの要求としては差額も年度内に支給していただきたいということも残したい。また運営費交付金については、随時情報を開示してほしい。それからここで25年度の方針を確認したい。

【山崎理事】先ほど来の話だが、われわれとしては不誠実な対応をしたつもりはない。話し合いに基づいて、誠実に対応して結果を反映したということを理解いただきたい。運営費交付金については、開示できる情報は得た時点で開示したい。25年度の方針は、24年度の考え方を25年度に依拠したかたちで実施したい。

【委員長】提案されたものがベースになるということか。

【山崎理事】そのとおりだ。

【書記長】大学も負担をする、教職員も負担するという事は労使で共有できていると思う。一方的に教職員のみが負担している大学もあるが、静岡大学は大学と教職員が震災復興という実情を共有して負担しようということだ。その負担感としては、フィフティフィフティであってほしい。その方針を聞きたい。

【山崎理事】手当で上乗せしている大学はどちらかといえば少数で、それをやっていない大学が多数だ。われわれとしては基本的には国家公務員に準ずるのだが、教職員の方のモチベーションを考えて、提示している措置をして、大学としても負担して維持したいという考え方に基づいているので、それを25年度も踏襲したい。

【書記長】スケジュールは？

【山崎理事】政府案がいつ確定するかというタイミングだと思う。場合によっては1月末になるのも否定はできないが、そのようにしか言えない。

【書記長】政府案が出たあとで、交渉ということでもいいか。

【山崎理事】額が決まらなるとベースが想定になってしまうので、1月末か2月の早い時期に、25年度の削減の交渉を行いたい。

【書記長】そのときに24年度の結果を開示してもらわないと検討のしようがないので、1月に入った段階で、そこまでの経過と結果について資料を出してもらいたい。

【山崎理事】交渉までには努力したい。

【委員長】正確な額が出たときに、差額も再度検討していただきたい。

【山崎理事】要求は要求としてお聞きしたい。

【副委員長】今回の件があるので、提案のときは数字や表現をきちんと書いていただきたい。

【山崎理事】25年度の交渉のときには、きちんとした表現をしたい。

【書記長】10月22日付の文書の訂正版を教職員に配布するというこか。

【山崎理事】教職員あて配布する。

2. 「国家公務員の退職手当削減」への静岡大学の対応について

【書記長】退職手当は賃金であるから大幅な不利益変更になるので、われわれとの交渉が必要となるであろうが、到底認めることはできないというのがわれわれの考え方である。大学にまず求めたいのは、国大協等とおして、文科省に削減に対する反対を表明してもらいたい。また先日過半数代表に対して説明があったが、データはまったく示されていない。過去とこれから2、3年の個人としての退職金の推移、大学として総額がどのように推移しているのかなどのデータを出してもらいたい。

(大学側資料「退職手当規程改定に伴うモデル試算」配布)

【山崎理事】(配布資料の説明)

【委員長】急なことだが、本当に1月1日に実施するのか。

【山崎理事】実施する。

【委員長】大幅な不利益変更だし、期間があまりにも短い。賃金は債権であるはずなのに、その部分もカットしてこれでやるのか。どういう計算方法なのか。つまり12月31日までは旧制度で計算して、残りの3ヶ月を新たな制度で計算するのか。不利益は遡及しないのだから、12月31日までは債権なので従来通りの計算方式にして、1月1日以降の残りの年月は新しい計算方法に変えるということか。

【山崎理事】そういうことではなくて、トータルですべて計算方法を変える。

【委員長】それはかなりの不利益変更になる。

【副委員長】政府決定をみると、官民格差において15%の引下げを行うというのが法律である。実際に4級や5級で退職する人の例を考えると、退職金が民間を下回る数字が出てくる場合もある。そういう人に対しても15%の引き下げをしてもいいのか。

政府が言っているのは官民の僅少を図る、国立大学法人法によれば民間との調整を図るということである。われわれは民間なのだから、民間の賃金に対して、退職金、賃金が高いか低いかという比べ方をしないとおかしいのではないか。そういうかたちで国大協、大学法人として、文科省に言ってもらわなければいけないのではないか。

うちの退職金は民間と遜色ないのだから下げるのはおかしい、そのまま額を要求したときに何か問題があるのか。

全大教が文科省に会見した段階では、政府の要請に基づいて各国立大学が独自に決めていくものだと回答している。

【鍛冶人事課長】退職手当に関しては、国家公務員の時代が響いていて、国家公務員と同じように計算されている。国からお金をもらっている立場なので、独自に大学でやるとなると、色々な調査が大学に来る。問題があったからといって仮に返還する場合、個人に返還を求めなければならない。国の方針に反してやることは難しいと思う。

【副委員長】国から要請されているのは、官民の僅少を図る観点から、民間の水準に合わせるという先ほどの文書だと思う。

われわれの退職金は国家公務員と同じ算出方法で、ラスパイレズ指数的に言えば84%ということで、この給与に基づいて退職金が計算される。

【鍛冶人事課長】退職金は個人ごとの給与に基づいて支払われるのであって、ラスパイレズ指数によるものではない。国は上級職がいるので高いはずだ。

【副委員長】われわれの給与は年収で200万くらいは国家公務員より低い。一般的な退職者は4級か5級だ。そういう人の給与をもとに退職金は決められる。それを比べたら84%だ。

【鍛冶人事課長】それは職務に合った給与ではないか。

【委員長】事務折衝で、別枠の特殊要因運営費交付金ということは聞いた。しかし今後起こってくると思うが、不利益の遡及を行うということは、法的な問題で訴訟を起こすこともあるのではないか。われわれは独立行政法人になって、表向きは自主的な部分もあるわけだから、まず国大協等を通じて、他大学と連携を取って文科省に要請してもらいたい。そうすれば公務員と一律にできない可能性も出てくると思う。不利益遡及しているいろいろな判例もある。合同で一斉に法的措置を含めた対応も出てくるかもしれない。

同じ中部地区の富山大では、この不利益変更については深刻に受け止め、中部地区で検討したいと交渉の席で理事が申したそう。歩調を合わせて要請してほしい。

差額については、代償措置等を考えていないのか。

【山崎理事】大学法人全体としての働きかけは、学長に要望を伝えて、アクションを起こすかどうかは相談する。退職手当は所要額を100%国から手当てしてもらっていて、毎年10億くらいの交付がある。仮にこれを準じなかった場合、年によって違うが約1億円程度の負担が恒常的に発生する。これにとどまらず、これができるのなら10億も大学で負担したらどうかという理論も惹起される可能性も否定できないというリスクもある。そういう部分も含めて、準拠したかたちで実施したい。

【副委員長】本来は法人化されたときに一括金として交付すべきだが、そんな膨大な予算は組めないのだから、特殊要因運営費交付金としたということは後払いするという約束なわけだから、そこで方法を変えていくのは違反なのではないか。

【山崎理事】国に準じたかたちで計算した額を100%わたすということでこれまでもらっているのだから、今回改正があってそれに因らない場合は、その差額は支給がなくなる。

【委員長】ギャップが1億円ということだが、大まかな額は出してもらえるか。

【山崎理事】影響額は出すことができる。

【副委員長】職種別に出してほしい。

【委員長】12月の半ばに急にだされて3月末に退職する人に、劇症緩和ということではできないのか。中長期的に差額の代償は出せるのか。法的な問題も含めて、12月31日までの旧制度の債権について、かなりの不利益になるのでそのあたりはどう考えているのか。

【山崎理事】われわれとしては基本的に1月1日から適用したい。他大学の状況も収集しているが、それぞれの組合と交渉中ということで、それも確認するが…

【副委員長】3月に辞める人の総額、削減した場合の額、実施しない場合の大学の負担額を出してほしい。民間に比べて低い人

がいる中で、この法律をもとに実施していいのかどうかという議論は必要だと思う。静大の職員が民間と比べて差があるから、その分は削減するというのなら呑めるかもしれないが。

【山崎理事】退職手当の削減については先ほど来の方針で臨みたいが、例えば技術職員の待遇改善などは可能な限り前向きに検討して、待遇改善、職場環境の改善に努めていきたいと考えている。

【委員長】学長を通じてぜひアクションを起こしてほしい。他大学の執行部の情報もあるので、3月末退職の人などの劇症緩和をぜひ対応してほしい。大学で特殊な対応をすると特殊要因運営費交付金そのものに関わってくるのではないかという懸念

もわかるが、不利益変更で法的な問題が出てくることも確実なので、より検討していただきたい。

【高柳執行委員】12月31日に辞める場合、3月31日辞める場合など、個別に金額を教えてもらえるのか。単純に140万減るのであれば、12月31日に辞めたいという方も出てくると思うが。

【給与担当者】状況に応じて対応させていただきたい。

【山崎理事】照会いただければ、できるだけ速やかに影響額を回答したいと思う。

【委員長】毎年1億円くらい差額が出るということだが、そのデータやモデルケースもいくつかのパターンを増やして出してほしい。

3. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応について

【副委員長】特例期間は行わないということだが、この場で説明する。

(組合から資料提示)

国家公務員であれば55歳になれば民間より給与が高くなるかもしれないが、ラスパイレス指数を見ても国立大学法人は高いわけではない。こういうものを適用されるのは困る。現給保障で40代から給与が上がっていないことから、大学の事情からして絶対に行ってはいけないことだと思う。

5. 技術職員の待遇改善

技術職員の昇格について、事務職員もいいとは言えないが、50歳を超えるころになるとやはり少し差が出てくる。であるから事務職員並みに昇格基準を改善してほしい。事務職員並みとは、高専の昇格基準のことである。高専機構だけでなく、かなりの大学が改善されている。

全学の技術部が置かれて、専門員も増え、統括技術長も置かれたが昇格されていないようだ。この点を改善してほしい。

現給保障撤廃の人勸の際、民間より低い若手層の給与水準を上げるといったことがあったが、それに則って改善を行ってほしい。

公募採用で入ってきた職員が、試験採用の職員より劣るはずはない。そういう観点から、公募採用についても試験採用と同様の格付けを行ってほしい。

【山崎理事】

(3. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応について)

人事院勧告の昇給停止については見送られたということで、今後も状況を見ていきたいと思う。昇格制度の見直しについては、人事院規則が12月に改正されたので、同じようなかたちで運用したいと考えている。技術職員の昇格基準の緩和も併せて考えたい。

(5. 技術職員の待遇改善)

技術専門員の定数だが、技術部を組織化して、3名増やして10名確保している。技術専門職員の昇格基準と専門員の5級の昇格と6級にまだ昇格していない件についてだが、統括技術長職は6級相当職と考えているが、この4月に発足したということで、新たな組織の昇格基準が成されていない点もあるので、必要な見直しは検討を進めたいと考えている。6級昇格基準についても新しい組織に合わせて定めていきたい。

技術専門職員の選考基準は技術や経験に基づいて選考されるということなので、選考候補者の年齢や号俸、基準については、新しい候補者基準を考えていきたい。

初任給の格付けについて、確かに試験受験者と公募者との差はあると今までも交渉で説明されているが、試験合格者に対する有利性はこれからも考えていきたいが、技術職員への求める人材論や職種が変わってきていることもあるので、公募のみであった初任給の格付けが必要だろうということも考えている。

技術部の待遇改善については、現在総務部長以下でどのような改善ができるのか検討中である。次回以降の交渉で示したいと考えている。

【副委員長】公募でもう入った方はどうするのか。もともとの号級が低いので、専門職員の選考基準などを改善してほしい。

【山崎理事】技術専門職員、技術専門員の昇格基準を見直すことによって、できるだけ早い時期に昇格できるようにすれば、改善されるのではないと思う。そういうことも含めて検討したい。

【委員長】「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」への対応について、公務員はそういうことに縛られるが、国立大学法人なので、機械的にやるのではなく、団体交渉等で今後決めていく余地があるのか。

【山崎理事】これはこれとして実施して、一方で、技術職員等の待遇改善を進めていきたい。

【副委員長】昇格基準は学長裁量で決めれば良いことだ。

【山崎理事】高専や他大学の状況を見て、前向きに検討したい。

【高柳執行委員】技術部が発足したのが4月なのに、今検討を進めるというのは遅いと思う。次回教えてもらえるということだが、給与はいつまで遡ってもらえるのか。

【山崎理事】実施時期も含めて検討する。

【水野】4月1日に技術専門員になった方が今年度退職する。この方の5級昇格はどうなるのか。

【山崎理事】実施時期をどう考えるかということだと思う。

【水野】間に合わなければどうなるのか。

【山崎理事】間に合わなければそのまま退職になる。

【副委員長】その方については、1月で5級昇格をしてくださいという要望だ。

【山崎理事】要望は要望として承る。

【書記長】その他、これ以外でなにか交渉事項に対して回答があれば。

【山崎理事】通勤手当について、どうかたちで支給できるか検討中である。他大学の状況を見てもうちと同じような環境はなかなかない。最終的には会計検査院ということも含めて、どういう説明責任が果たせるのか、現在検討中なので、次回以降説明したい。

ワークライフバランスについて、保育施設の利用拡大検討WGをつくって検討中であるし、教職員に周知や新入生ガイダンスでリーフレットを配っている。24年度から利用料金を引き下げて、できるだけ利用しやすい環境をつくることで進めている。

非常勤職員の時間給の改善について、確かに他大学や市、県との比較もあるが、今回の教職員の給与削減の際、非常勤職員は対象外としていることもあり、まったくしないという判断はしていないが、タイミングについては考えざるを得ない。併せて何が適切なのか、検討を進めたいと思う。

【書記長】事務職員の配置について、浜松側が不足していると考えているわけだが、学部定員に因るなど基準はあるのか。

【山崎理事】基準があるわけではない。これまでの経緯等を踏まえて、必要なところに必要な人員を配置するという考え方でやっている。今、事務組織のWGをつくって、適正な事務配置の検討を行っている。

【書記長】われわれがわかるような基準はないということか。

【山崎理事】そういうものはない。

【委員長】退職金については到底受け入れられないが、やるという方針なのか。

【山崎理事】方針としてはやりたいと考えている。

【高柳執行委員】次回応える項目が多いと思うが、次回はいつか。

【山崎理事】25年度の給与削減に対応するということだと思うので、1月の末から2月の初めくらいか。事務的に対応する。

月例給内訳 (H24.6月)

項目名称	支給金額
基本給	350,000
扶養手当	13,000
地域手当	18,150
月例給	381,150

月例給内訳 (H24.7月~12月)

項目名称	支給金額
基本給	323,000
扶養手当	13,000
地域手当	20,160
月例給	356,160

前月の基本給に削減(7.77%)された額

(基本給+扶養手当) × 地域手当率 (6%)

このページは給与明細と合わせてご確認ください!



※ 上記の月例給には、超過勤務手当、通勤手当等は含まれていません。

地域手当は、基本給+扶養手当に掛かる率です。大学側が団体交渉において組合側に提示した代償措置では、1%の地域手当(7月の基本給+扶養手当)の上乗せなので上記の場合3,360円になるとしています。しかし給与明細では、(7月の基本給+扶養手当) × 6% - (6月の基本給+扶養手当) × 5% = 2,010円となります。

期末勤勉手当内訳 (H23.12月)

項目名称	支給金額
基本給	350,000
勤勉手当	245,842
期末手当	524,081
期末勤勉手当	769,923

期末勤勉手当内訳 (H24.12月)

項目名称	支給金額
基本給	323,000
勤勉手当	229,723
期末手当	479,978
期末勤勉手当	709,701

前月の基本給に削減(7.77%)された額

H23.12 期末手当 = (基本給+扶養手当+地域手当) × 1.375 月 × 期間率 (100%)
 H24.12 期末手当 = (基本給+扶養手当+地域手当) × 1.486 月 (+0.111 月) × 期間率 (100%)
 勤勉手当 = (基本給+扶養手当+地域手当) × 0.645 月 (成績率: 標準)

なお、賞与の支給額は、期末勤勉手当 - (共済長期・短期+所得税+雇用保険-控除) となります。

< 職員の負担額と代償措置額の比較 >

月例給の職員負担額 = 381,150 - 356,160 = 24,990 円

期末・勤勉手当の職員負担額 = 769,923 - 709,701 = 60,222 円

平成24年7月~平成25年3月の職員負担額 = 24,990 × 9 (ヶ月) + 60,222 = 285,132 円

月例給の職員代償措置額 = (7月地域手当) - (6月地域手当) = 20,160 - 18,150 = 2,010 円

期末・勤勉手当の代償措置額 = (H24.12月月例給) × 0.111 (ヶ月) = 356,160 × 0.111 = 39,534 円

平成24年7月~平成25年3月の代償措置額 = 2,010 × 9 (ヶ月) + 39,534 = 57,624 円

< 職員側と大学側の負担額 (負担比率) の比較 >

平成24年6月に基本給35万円だったAさん(静岡勤務)の平成24年7月~平成25年3月までの負担額は285,132円に対して、大学側負担額(代償措置額)は57,624円になります。負担比率=職員側:大学側=285,132円:57,624円=8.32:1.68となります。団体交渉において、平成24年7月~平成25年3月の負担額を職員側3億円に対して、大学側は1.4億円を負担することを約束していました。

負担比率=3億円:1.4億円=6.82:3.18となり、かけ離れています。今回の負担額を負担率(8.32:1.68)により算出すると職員側の負担額3億6600万円に対して、大学側が7400万円となります。

組合は、7月段階で上記のことを踏まえて級別の全教職員の人数を掛けた資料(Excelファイル)を大学側に提出して、大学側の平成24年7月~平成25年3月の負担額(代償措置額)が1.4億円にならないことを指摘して、期末手当の上乗せ比率の引き上げを要求してきました。

ここまで団体交渉とその前後に2回の事務折衝を行い、臨時特例法による給与削減問題と退職金の大幅削減を中心に大学側と交渉を重ねてきました。

前者については、H24年度についての大学側の負担額(主に7月実施に伴うそれまでの給与削減分の負担額と代償措置の要した額)と教職員の給与削減分の割合が問題となっています。これまでの交渉の中で大学側は試算として「大学4億、教職員3億で計7億」と表明し、こちらに理解を求めてきましたが、組合側の試算によれば、この負担割合が守られていないのではないかという疑念があります。このような状況下でH25年度の対応について交渉することができるわけもなく、ここまでの削減額の内訳を開示するよう要求しています。H25年度についても、双方応分の負担を求めていく所存であります。

後者については、この不利益変更は認められないと主張しています。なぜなら今回の削減理由は、官民格差の是正とありますが、そもそも法人である静岡大学が準拠する必要もなく、かつ大学教職員は国家公務員よりも給与水準が低く民間との差は極めて小さいのです。それに退職金は、本来なら法人化以降、私立大のように法人が積み立てて用意すべき資金であったはずであり、財源は法人が保有しておくべきものです。ですから「国から財源を削られたので仕方ない」では必要性を説明した内容には当てはまりません。

今後も大学と粘り強い交渉を継続しています。みなさんのご支援をお願いします。

