

2023 年 4 月 29 日

全労連 雇用労働法制局長 伊藤 圭一

無期転換ルールとは？

私は基調報告ということで、もっぱら労働契約法の問題点について、無期転換についての基本の確認からさせていただきます。労働契約法は 2008 年に施行された比較的新しい法律で、5 年後の見直しの時に第 18 条（無期転換ルール）ができました。これは「有期契約労働者が増加、雇用不安、待遇の低さが大きな問題に」なっているということで、「雇止めへの不安から労働条件改善や権利行使の主張も困難」になっている状態を踏まえて、「有期契約労働者の雇用安定等のために無期転換ルール」を作るという立法趣旨が国会で語られて、2012 年に公布されて、2013 年 4 月 1 日から施行されたという法律です。通算契約期間が 5 年を超えた労働者が申し入れたら、使用者は承諾したものとしなすというみなし規定で、5 年を超えたら無期転換が成立するというものです。法律の議論をした時に、直前の雇止め多発という話は結構されていたわけですが、それがどうだったかという話も確認していきたいと思います。

1 年契約を 5 回更新して 6 年目に入った時に申し入れができます。中には専任講師という方の場合に 3 年の契約という方がいらして、裁判闘争で 2 例ぐらい見つけましたけれど、3 年目の更新をして次に 6 年に入るので、その時点で無期転換の申し込み権が発生するわけですが、そうした事案でもトラブルは結構起きています。現状はここで申し込みをしたら、無期とみなされるという法的な関係になっているということです。

クーリング期間というのは、通算しないためにリセットすれば、通算しないでいいという話です。10 ヶ月以上の有期契約であれば、6 ヶ月以上の無契約期間を置けば、通算しないでリセットできるというクーリング期間が設けられています。製造業でよくある手は、通算して無期転換をさせたくないで、労働者に 6 ヶ月経ったらまた仕事があるからということを含みおいて雇止めをすることです。「6 ヶ月経ったらまた来てね」ということで通算を逃れるという手法で、これは脱法行為だと言われていますけれど、大企業もよく使う手だということで、クーリング期間自体の見直しが求められています。

非常勤講師と無期転換ルール

2013 年 4 月 1 日に施行されて、この 5 年の上限というところで、2018 年の 3 月末に雇止め事件が多発することになりました。その際、流通小売り等、有期労働者が基幹的な役割で多数を占めていた産業では無期転換も見られました。生協も 70 数パーセントの有期契約の方が働いていて、それこそ 10 年とか 20 年更新していて事実上も無期です。そういう方々は生協の理事側が理解をして、法律の上限を使わずに 3 年目で無期転換するということをして、今はアルバイトの方を除くと、有期では雇用しないということになっていると思います。そういう形で流通では割と無期転換が進んだということも言われています。ただし、無期転換は絶対嫌だという使用者も結構いて、雇止めが多発しました。

特に国立・公立・私立大学では、無期転換を逃れようとして、就業規則も改定して、2018 年の 3 月末に契約更新の上限を設定したというトラブルが多発しました。事務系の職員も含めて多数が雇止めということも起きましたし、中には労働組合の闘いで無期転換を勝ち取った例もあります。非

常勤講師の方の場合は、労働組合の闘いで雇止め撤回を勝ち取った事例もあるわけです。東京大学の時は全労連としてもいろいろシンポジウムを開いて、いろいろな大学と交流をしたりして、就業規則の5年更新上限を撤廃させたということがあり、良い事例としてみんなで共有しました。この時5年の無期転換問題の対処を、大学は文科省とか自民党に要請をしていて、2013年に無期転換ルールの特例、5年を10年に伸ばすという問題の先送りの法案が成立したということです。

無期転換ルールの特例

それが何かと言うと「大学の教員等の任期に関する法律」（大学教員任期法）と、もう一つ「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律の一部改正法」（科技イノベ活性化法）です。これは元々ある法律について、労働契約法第18条の通算期間5年で無期転換を10年にするという特例措置を盛り込んだ法律を2つ出して通していったということです。これで2018年3月の無期転換直前の雇止め問題が発生して、それ以降も毎年そういう問題が起きるわけですが、今年、任期10年を前にした無期転換逃れの大量の雇止めが残念ながら起きてしまいました。

大学教員任期法の第7条に「労働契約法第18条の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは「10年」とする」という10年特例の規定があります。ただし大学教員任期法の場合は、10年特例を適用するには要件をすべて満たさないといけないということがあります。任期法の2条2号に「大学の教授、准教授、助教、講師、助手であること」という規定と、「労働契約において任期を定めていること」（任期法2条4号、5条1項）、それから「教員の任期に関する規則をあらかじめ定めていること」（任期法5条2項）ということがあります。これがあって各大学等は2014年あたり、遅い所だと16年ぐらいで就業規則の改訂をやっています。それからもう一つは、次の3つのいずれかに該当すること（任期法4条1項）ということで、ここは結構重要で「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」と、こういう「教育研究組織の職に就いて」いて、「助教の職」で、「特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき」ということで、授業中心で研究職に就かせてない場合は要件に非該当だということです。これは法律に書いてあるものを、その後、文科省が通達で出したりもしています。

一方、科技イノベ活性化法です。こちらは第15条の2という所に、労働契約法第18条の5年を10年とするという特例の規定があって、要件がいくつか書いてあります。「次の各号に掲げる者」ということになって、各号の中に例えば「研究者等であって大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの」となっているので、適用がいささかゆるく読めます。法の全体の趣旨で言うと研究職にあてるものなので、そういう大きな縛りがありますが、意外と有期契約を結んでいる大学法人は適用できてしまうと読める規定かと思います。

ただし、科技イノベ活性化法も附則の第2条の後段にこんなことが書いてあります。「その雇用の在り方について、期間の定めのない雇用形態を希望する者等がいることも踏まえ、研究者等の雇用の安定が図られることが研究環境の早期の改善に資するという観点から」、「十分配慮しつつ、検討を加え」、「必要な措置を講ずる」ということで、見直し規定もそこにはあって、議論しなければいけないということにはなっています。

無期転換ルールの特例逃れの雇止め多発

非常勤講師の皆さん、あるいは研究職、特例 10 年に当たる人たちの実態について、労働政策審議会で見直しもされないで進んでいるということがあります。それによって無期転換ルールの特例逃れの雇止めが多発してしまっています。去年の 9 月に文科省が、私たちの働きかけをもとに野党の議員が問題を追求してくれたので、調査をして発表しました。820 機関を対象に調べたところ、2022 年度末（2023 年 3 月末）までに、有期労働契約通算 10 年に達する任期付教員だとか研究者、これは大学法人と国立の研究開発法人と両方合わせてですが 1 万 4,029 人です。うち年度末までに無期転換した（予定）の人は 0.8%（117 人）だということです。2023 年度以降でも無期転換できるだろうと答えた人は 3.3%（462 人）だということです。2022 年 9 月の時点、あと半年で特例 10 年の期間が来るというところで、無期転換の可能性のある人は 49.3%（6,916 人）、ほぼ半数はそうだけれども、どうなるかわからないという未定が 40.4%（5,672 人）で、雇用契約終了が 7.9%（1,112 人）だということです。この 40.4%の人たちの、その後についての資料はまだないですけれども、ほぼ雇止めされているのではないかと思います。年明け 2023 年 2 月 14 日の労働政策審議会労働条件分科会で、このデータが紹介をされて、無期転換ルールの見直しについて特例措置の審議もしています。さすがに労働側代表委員は「5 割弱が 3 月以降の雇用未定となって不安を抱えている」と、「多くの雇止めが出るということは問題だ」と主張しましたがけれど、この時点でしかるべき対処をするという厳しい詰めはなくて、これは法の瑕疵だという厳しい詰めはされずに、今後課題を残したみたいなことで労働政策審議会も終わってしまったという非常に残念な話です。

非常勤講師と無期転換ルール

実際は、各大学でとんでもないことが起きています。ざっと紹介しますと、専修大学は非常に有名です。最高裁の判例も勝ち取ったということで、これは非常勤講師の方々に適用してはいけないルールを適用したということがはっきり分かったということです。有期労働契約 5 年超えのドイツ語の非常勤講師の先生が 2019 年に無期転換を申し入れました。大学は大学教員任期法ではなくて、科技イノベ活性化法の適用を申し立てて、10 年特例が適用されるからと転換を拒否していたということです。東京地裁で 2021 年勝って、2022 年東京高裁も勝って、2023 年 3 月最高裁は被告の上告を棄却したということです。ドイツ語の非常勤講師の先生の業務というのは、授業や試験などに限られて、研究職として大学は対応していないということで、この特例措置、科技イノベ活性化法の特例の対象外だとされたわけです。元々 5 年を超えたら無期転換の申し入れを受け入れざるを得ないと、そういう人に対して誤った適用をして拒否していたということが確定した判決になります。

羽衣国際大学は、3 年有期の専任講師ですが、こちらは大学教員任期法の特例適用だということで逃れています。おそらく専任講師の場合は、先ほどの大学教員任期法の要件の中で講師であることとの要件があるので、大学教員任期法でできると大学が踏んで、10 年だと言ったということだと思います。こちらは地裁では負けてしまいましたが、高裁で逆転勝訴をして、原告は研究者ではあるけれども研究職として処遇されていないということで、大学教員任期法の適用外だということにしています。こちらは上告待ちということになっていますが、専修大学の最高裁もありますので、大学教員任期法でも勝ってくれるものと期待できます。

それから大阪大学です。私は冒頭から非常勤講師の皆さんは有期労働契約労働者で労働法の適用という話で進めていますけれども、そもそも非常勤講師と有期労働契約を結ばないと、準委任契約でやっていくという、とんでもない手を使っていました。労働者ではないから労働法の適用外だと

いうことをやろうとしていましたけれど、さすがにそれはダメでしょうということで、厚労省・文科省の通知や、労働組合の要求に押されて、2021年には準委任契約を雇用契約へと転換しています。ただしそれでも3月末で100人ほど雇止めしているということです。大学の言い分は「雇用契約に変えたのは昨年からだから、それ以前の準委任時代から通算することはない」と、そんなでたらめな話をしていますが、これはまだ大阪地裁で提訴していて、期限の定めのない労働契約の地位確認を求めています。

愛知淑徳大学もひどくて、労働組合の交渉で頑張って無期転換されましたけれども、雇止めする予定だったから後任の非常勤講師をすでに雇ってしまったということを大学が言っていたそうで、無期転換された非常勤講師の全員ではないですけれども、「コマゼロ」にされてしまっている人がいます。大学側は「雇用は維持している」と、「だけど授業はないんだ」と、「仕事もないから給与はない」と、そういう主張です。しかし労働契約を継続しているけれど仕事も賃金もないという、これを雇用と言うのかということが問題になっています。国会でも倉林議員が取り上げて問題提起していただいているのですが、厚生労働省はそこでシフト制労働契約と同じだということを言っています。要は労使双方にメリットがあるから、コマをどうするかは双方の都合で決めることで、いきなり切られたからと言って違法とは言えないということを言っています。けれどもコマゼロで賃金未払いなんてあり得ないだろうと、しかも毎年ずっと働いてきて10年だとかいう人たちの話なので、過去を通算してみれば一定の就労実態があるわけです。それを踏まえると、いきなりゼロにしたら少なくとも労基法上の26条の休業、使用者の都合で仕事をさせないのだから休業手当支払義務ぐらい発生するだろうと、そんな対応も求めていますけれど、そこはうなずきつつもしっくり言っていないというのが今の状況です。

鈴鹿大学は、1年有期更新の方2名が2019年から無期転換されましたけれど、「無期転換ということに法令上したけれども、あなたたちとの契約は雇止めというものが包含された契約だから契約終了する」みたいな、よくわからない理屈で解雇されて、こちらも裁判に入っているところです。

東京大学は前回、5年上限撤廃されて職員の方々は無期転換されましたが、非常勤講師の方は大学が同じような例に沿って無期転換を認めたけれど、教授会が拒否をして「彼らはまだ修練が足りない」みたいな話で、お金の問題で雇止めが発生していると聞いています。

長崎大学は新聞にも出ていますが、英語教科の助教の方が3年有期で繰り返し更新して、無期転換申し入れもしていないですけれど、徐々に契約期間を短くされて、2018年に「eラーニングに替える」からと言って、更新上限を通知されて雇止めされたということです。これについて長崎地裁に提訴して2023年の1月、地裁段階では無期転換申請していないけれど合理的な更新の期待があると、加えていろいろ条件を下げる時の丁寧な説明をしていないということも踏まえて、地位確認されたという事案です。

東北大学はかなり長く係争していて、5年の無期転換直前に毎年雇止めが続いています。一部の事務職員の方は裁判に訴えましたけれど、地裁も高裁も敗訴しているという厳しい状態です。ただし東北大学は一部を無期転換しています。ところが無期転換した人については、労働契約上無期だけれども、プロジェクトの業務につかせるということで、プロジェクトが1年・2年というところで、今度はプロジェクトの期限が来たので解雇ということで切ってしまうという手を使ってきています。今年、10年特例を適用される研究職の方々は、有期の方、任期付きの方全体で239人いるということです。その直前の交渉で無期転換を一切認めず雇止めしてくるという話を聞いています。

医科歯科大と浜松医科大のケースです。こちらでも無期転換を認めないという基本がある上に、もう一つ特徴的なことは、指導教官が退任すると契約期間の通算に関係なく雇止めするということが就業規則に整備されていて、それで切られたという相談が双方の大学から入ってきていて、そんな問題もあるのかという状態です。

国会でも問題に

当然、国会でもこれを問題にしています。何度も国会で質問して頂いたし、文科省・厚労省との交渉・要請などもやっています。文科省が通達を出し、厚労省も法の趣旨の周知ということはしています。文科省は「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申し込みが発生する前に雇止めや契約期間中の解雇を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではない」と通達を出しています。有期契約期間中の解雇はそもそも労働契約法 18 条以前の話です。これを何度か出していますが、昨年 11 月中旬にまたこれを出してもらったところ、ある大学では文科省から再度通達が出て雇止めを撤回すると通知されたということもあって、私たちの努力も無駄ではなかったという話をしたこともあります。それでも確信犯的な大学は全く従わないということです。もう少し何とかしてくれと迫ると、文科省の姿勢はこうです。「各法人がそれぞれのミッションに基づいて各研究者とともに契約を行っている。文科省としては改めて周知徹底を図っているけれども、基本はその大学の自治がある」ということで逃げてしまうわけです。厚労省も同じような答弁です。最後は、「これは労働基準法ではなくて労働契約法であって民事規定なので、個別事案は裁判でやってください」という逃げ方で終わってしまっています。

無期転換ルール、有期労働契約規制の抜本改正が必要

まさに無期転換ルールと有期労働契約の規制は抜本的な改正が必要だと思います。ただし普通の労働者と少し違うところはあります。研究者として安定雇用をどうするかというところは、別の制度の設計が必要ではないかという話も伺います。例えば端的に言うと、全労連の中で非正規の方々の声を聞くような場面で、5 年で無期転換というルールについてどう思うかと聞くと、皆さん長すぎるとおっしゃいます。2 年とか 3 年とか色々ありますけれど、有期と言いながら恒常的にある業務について 1 年を通して働いて、次の年度も同じように仕事があって、自分は問題なくそれをこなして熟練を積んできているのだから、1 年を超えてまだ同じ仕事が続いているのなら、それを有期でやる方がおかしいので 1 年で無期転換してくれという意向が強かったです。全労連の要求としては、無期転換ルールは 1 年ということを求めています。もともと労働基準法では有期契約の上限は、かつては 1 年でした。それを 3 年にされましたが、元の状態に戻せということが基本要求と思っています。ただし非常勤講師の方々と話をすると、やっぱり一定期間、有期であっても自分の業績を積む期間が欲しいという話もあって、1 年では研究職としての業績を積むのは厳しいと、例えば学生に 4 年間教えるようなことを考えると、4 年とか 5 年で無期転換というのが妥当ではないかという話もありました。やっぱり研究職のキャリアというのは普通の有期労働者と違うので、そういう制度が必要なのかなということを考えたりしております。いずれにせよ今のままではダメだということです。

労働条件分科会「報告書」の結論

特にこの1年、厚生労働省は無期転換ルールの見直しということを検討して審議してきました。全労連としては、2022年度末に大量雇止めが起きそうだと見えている中で労働契約法の見直しをするので、抜本改正が迫れるチャンスだとも思っていて、重視をしていろいろなことをやってきました。それがどうだったかということですが、労働契約法だとか労働基準法上の立法措置も何もされないで終わってしまったということになります。

これは労働基準について議論する労働条件分科会で議論されてきたことですけれども、労働時間法制と合わせて労働契約法制の話をしてきましたが、結論を言うと「無期転換が一定なされた企業もある」と、「雇止めも起きているけれど、うまくいった所もあるから一定の効果があつた」としています。「大きく変える必要なし」ということが結論で出されているということです。ただし「適切に活用されるよう必要な取り組みを進める」というのが総論で、無期転換を希望する労働者の申し込み機会を確保するために、制度を知らない人もいるので、それを周知しようということ求めたのですが、「申込権が発生する契約更新時に権利の周知+転換後の労働条件明示」、当然のことですが、これが1個ついたということです。「もっと広く一般的に知らせることを制度上入れられないか」と言ったら、「あまり広く知ってしまうと妙な期待権を生じさせて混乱を招くので駄目だ」という話が有識者検討会であって、この人たちは雇用安定を理解していないのかと思いました。

2点目、重大なこの雇止めをどうやって防止するかというところです。ここについては事前のヒアリングで全労連も意見を出しましたし、労働弁護団も意見を出しています。「合理性のない雇止めは禁止すべきだ」というのが私たちの意見ですけれど、入り口規制という話とセットですが、結論は「契約更新の有無、内容を労働契約締結時に明示」と、「紛争をなくすために最初から無期転換をできないということをはっきりさせる」と、「無用な期待を抱かせるな」ということです。さらにひどい話ですけど、「最初から労働契約締結時に更新がないと言っておけ」と言いながら、最初の契約締結より後に新しく更新の上限を新設したり、上限を短縮する場合には、「理由を説明しなければならない」ということを入れています。要は最初には更新はないと言っておきながら、途中であるよと言っても良いと、しかもそこに説明義務をただつけているだけという結論でした。

現在、更新条件を設けてない契約の方が多いです。現行の有期労働契約基準では、1年有期とか6ヶ月有期とかいう有期の期間は説明するけれど、更新上限については設けていないケースが多いです。それはそれで合理性があつて、雇止めはいつでもできるという使用者の権限を担保しつつも、労働者には長く働き続けられる期待権を引きずりながらモチベーションを引き出したいという使用者の思いです。最初から「あなたはすぐに終わりです」とは言っていないということです。今回の労働契約法の見直しでは、むしろ「最初に夢を見させるな」という方向に来ていて、おそらく迫られた使用者は「上限はない」とは言わないと思うので、従来より雇止めが最初からはっきりした労働者が増えるだろうと有識者の検討会も言っています。

クーリング期間は現行制度のままでいくという結論です。

無期転換後の労働条件について、私たちの仲間も無期転換した後に、未だに格差を引きずっているという事について、本当に問題意識を持って法制度の整備を求めましたが、「現行制度のまま」ということになりました。無期転換した後、無期契約で特にフルタイムの労働者の場合、正社員と同じような契約上の形になりますけれども、そこについて政府が言う同一労働同一賃金はきちんとしないです。労働契約法の第3条2項に「均衡考慮」がありますから、それがあつた事を周知しまし

よう、下がることについて納得させるために労働契約法第4条の「契約内容理解促進」というものを周知させようと、この程度で終わってしまったということです。

パート有期法には均等待遇、均衡待遇を実現するための考慮要素があって、それに適して不合理なものはダメという規定までありますから、これは無期転換後の労働条件にも適用すべきだという意見もあって、全労連はそれを求めましたけれども、そこまでの法整備は必要ないということで切られたということで、現行の労働契約法第3条2項の均衡考慮という、全く機能しないですけど、ここに寄りかかった結論になってしまいました。

「報告書」に基づく省令・告示の「改正」

問題は労働条件分科会がまとめた報告で、報告に基づいて省令・告示の改正がなされるわけですが、それがどんな形で決まったかということです。これは2月14日に決まって、来年の4月施行ということで、しばらくして施行規則が整備されることになります。さっき言ったように労働基準法第15条、労働条件明示義務の施行規則のところで、最初から有期労働契約の場合は、通算契約期間だとか、契約更新の上限を説明しろということになりました。これでどうなるかというと、労働基準法施行規則第5条1項の労働条件明示義務は、契約期間に関する事項と、期間の定めがある契約を更新する場合にどういう基準で更新するかということを示しとあります。これに新しく通算契約期間だとか契約更新回数の上限を入れるということです。「あなたは有期1年だけれども5年が上限です」とか、「更新回数は4回が限度です」ということを、最初にはっきりしておく、それがないとすれば更新の可能性はありとしても良いということになります。

有期労働契約の基準を見ても、更新のところの書き方ですけど、「契約の更新がありません」とか、「4回以上ありません」と示してもいいし、今回これをはっきりしろと言っていますが、「更新する場合があります」とでも許されるという風になっているので、使用者はどうとでも選べるということだと思います。判断の基準、どういう基準であなたの更新がされないかということも明示すべきと言われますが、「契約期間満了時の業務量により判断する」とか、「勤務成績、態度により判断する」とか、「能力により判断する」とか、「経営状況により判断する」とか、「業務の進捗状況により判断する」ということで、使用者側の都合で理屈をつけて融通無碍に使われてしまうことを基準として示して良いというのが厚生労働省の説明になっています。最初から夢を断つか、夢を持たせながら「更新がありうる」と言っておきながら途中で約束を変えてもいいですと言っています。途中で「やっぱり業務量が減ったからあなたはいらない」とか、「勤務成績が悪い」と言って雇止めをしてもいいという理屈だけの整備が、より充実したということになると思います。

無期転換ルール、有期労働契約のあり方、どのようにすべきか？

どのようにすべきかという話ですけど、入口規制が必要だと本当に思っています。無期転換直前で雇止めしても、労働契約法の趣旨に反すると言いながら、文科省も厚労省も一切それ以上の踏み込みができず、あとは使用者側の善意に任せるということです。それで一部の大学は非常勤講師の方の雇止めを撤回しましたが、やるところは確信犯的に切ってきました。理化学研究所では本来の研究職で特例10年の人も切られたし、特例10年がダメな人たちもなかなか救われないということで、今の労働契約法の基本を何とか変えないといけないと思っています。やはり業務が継

続的・恒常的にあるものについては無期契約が原則で、有期契約は一部にしないといけないという規制が必要だと考えております。

改めて無期転換ルールの改善を考えていかなければいけないと思います。特に無期転換の特例をなくす、大学教員・研究職の特別措置法については改正すべきだと思っていますが、どうしたらいいかというところについては、当職の方のご意見も踏まえて要求を決めたいと思っています。今年ここで要求を出そうかと思いましたが、一般の労働者よりは少し長めの有期契約期間を許す方がいいというニュアンスがあるような印象を持っています。非常勤講師は5年ぐらいで無期にしてほしいと、中には10年ほしいという方もいなくはないということもあります。

片方で5年、10年と長い間、研究あるいは研究しつつ教育業務に従事した人たちを、そこで不安定な雇用のままにして、低い労働条件で未来永劫にわたり更新がある仕事を探すということは、人材の使い方としてあまりにもったいないので、きちんとしたキャリアシステムみたいなものを作るべきだということを研究している団体の話も聞きました。日本科学振興協会というところがありますが、彼らは研究者人材プールシステムということを考えていて、文科省にも提案をしていますけれども、終身雇用を行う機関を設けて、そこに10兆円規模の大学ファンドが構想されていて、金を出すと言っていますので、そこに無期雇用をして、彼らの学校から派遣になるということで、派遣の良し悪しはありますが、雇用はプールシステムのファンドのところで安定させて、必要な研究機関にその人が出向いて行って仕事をすると、研究をするということです。その中で先端の研究をするよりも教育の方が向いているという方は教育職として大学で働くとか、あるいは実験助手だとか実験系のそういうところで食べている人は実験職として無期雇用で安心しながら実験のところへ行くとか、雇用を安定させながら、その人の特性に見合っているようなキャリアを考えたらどうか、このようなアイデアを持っていच्छるそうです。

こういうことを日本政府もやらないと人的投資をどう増やすとか、研究開発立国とか言いながら、めちゃくちゃなことになっていますので、教育の基盤もガタガタにして、先端の研究職も守らないというあたりを、そちらの危機感からも正したいと強く思っている次第です。どうもありがとうございました。