

命 令 書

申立人 西仙台病院労働組合

被申立人 医療法人財団明理会

主 文

- 1 被申立人医療法人財団明理会は、申立人西仙台病院労働組合との間において、賃金の改定を行うについては、申立人に対し具体的な根拠に基づいて説明をするなど、誠実に団体交渉をするとともに、申立人組合からの「A1執行委員長の処遇改善を行うこと」なる団体交渉要求については、これを拒否してはならない。
- 2 被申立人医療法人財団明理会は、申立人西仙台病院労働組合書記長A2に対し、組合脱退を促し、又はこれを示唆するなどして、申立人組合の運営につき支配介入してはならない。
- 3 被申立人医療法人財団明理会は、申立人西仙台病院労働組合に対し、下記文書を、本命令書写しの交付後速やかに手交しなければならない。

記

当医療法人財団明理회가、貴組合に対し、昭和60年春闘時の賃金改定に係る団体交渉において、具体的な根拠に基づいて説明をするなどの誠実な交渉を行わなかったこと、及び貴組合から申し入れのあった「A1執行委員長の処遇改善を行うこと」に係る団体交渉に応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当し、更に貴組合A2書記長に対し組合脱退を促し、又はこれを示唆するなどの行為を行ったことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると宮城県地方労働委員会により認定されました。

よって当医療法人財団明理会は、貴組合及び貴組合員に陳謝するとともに、今後はこのような行為を繰り返さないことを、ここに明らかにします。

昭和 年 月 日

西仙台病院労働組合
執行委員長 A1 殿

医療法人財団明理会
代表理事 B1

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人西仙台病院労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人医療法人財団明理회가経営する西仙台病院の従業員で組織する労働組合であり、宮城県医療労働組合協議会（以下「県医労協」という。）に加盟し、本件結審時（昭和61年1月21日）における組合

員数は、7名である。

(2) 被申立人医療法人財団明理会（以下「明理会」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、科学的でかつ適正な医療の普及を目的として、病院9か所を経営している。

西仙台病院は、明理会が昭和55年10月22日に宮城万年青病院を競落し、同年12月1日に開設した病院で、本件申立時のベット数は、275床、結審時の従業員数は、76名である。

2 西仙台病院開設時の労使関係

(1) 明理会は、西仙台病院（以下「病院」という。）の開設にあたり、宮城万年青病院労働組合執行委員長A1外1名を除き宮城万年青病院の全従業員を採用した。上記2名もその後の交渉により採用した。しかし、明理会は、従業員の採用後組合を脱退すれば処遇が良くなるなどと言って組合脱退を勧誘し、昭和56年4月11日の親睦会結成時頃、37、8名の組合員のうち大多数が組合を脱退した。

(2) 組合と明理会との間には、上記のように、病院の開設当初から労使紛争が続いていた。

このことから、組合は、当地方労働委員会に対し、次のような不当労働行為救済申立てを行った。

整理番号	事件番号	申立年月日	申立理由
1	昭和56年（不）第6号	昭和56年6月23日	① A3組合員の試用期間延長の撤回 ② 撤去させた組合事務所の代替の提供等
2	昭和56年（不）第8号	同年8月20日	組合執行委員長A1への始末書提出を強要した
3	昭和56年（不）第10号	同年10月14日	① A1執行委員長の配転撤回 ② A4組合員の配転撤回

(3) 上記の3事件の併合事件については、両当事者間において昭和58年2月23日、病院事業の地域に果たす公共的・社会的使命を相互に認識して、次のとおり和解協定が締結された。

「1 組合と明理会は、高齢化社会に向かって、今後西仙台病院の果たす役割が一層増大しつつあることを認識し、労使関係の正常化と病院の発展のため最大の努力を払うものとする。

2 明理会は、昭和56年9月1日付けをもってA3を正規職員に採用する。

3 組合と明理会は、相互の立場を尊重し、主体性をもって誠実に団交を行う。

4 組合は本申立てを直ちに取り下げる。」

3 昭和58年春闘時の団体交渉経緯

昭和58年3月18日、組合は、昭和58年春闘の要求書を同月24日を回答指定日として提出した。病院は、その回答指定日には何らの応答もしなかった。

組合は、病院のB2総務課長と団体交渉の開催日時について折衝し、両者は、4月15日及び同月18日に団体交渉の開催を予定した。しかし、病院事務長B3（以下「B3事務長」という。）が不在とか、都合がつかない等の病院側の理由により、その団体交渉の開催はい

ずれも延期された。

病院は、組合との妥結のないまま、賃上げ率を3.6%と決定し、定例の給与支給日である4月28日に、昇給分を含めた賃金を支給した。

病院は、5月28日になって初めて組合との団体交渉に応じたが、組合の賃上げ要求に対しては、さきに決定・支給した前記賃上げ率は変えられない旨回答し、それ以上の進展は見られなかった。

4 昭和59年春闘時の団体交渉経緯

(1) 昭和59年3月15日、組合は、昭和59年春闘の要求書を提出した。これまで交渉の病院側窓口になっていたB2総務課長が次長に昇格していたところ、B3事務長は、次長がいなければ団体交渉ができないと言い、一方B4次長は、事務長がないので話合いができないという態度であったので、組合は団体交渉の事務折衝を誰に対して行うべきか判断できず、病院との話合いにはなかなか入れなかった。

(2) 4月20日、組合は、B4次長に昇給の件及びアシスタントナースの当直料見直しの件について団体交渉を申し入れたが、同次長は、「昇給については、3.6%プラス0.1%と考えている。また当直料については、5月の連休明けに回答したい。」と言ったがその後組合との交渉の機会も持つことなく、翌21日、病院は、掲示板に昇給3.7%の「昇給決定表」を掲示し、同月28日昇給分を含めた賃金を支給した。

(3) 5月中旬頃、組合は、団体交渉の開催が延期されていることから県医労協と共に、明理会本部と直接交渉を行った。

席上、明理会本部のB5局長は、「病院のB3事務長より労使双方がうまくいっているとの報告を受けているが、なお事務長から事情を聞いて、うまくやれるように努力したい。」と話した。

(4) 6月4日、組合は団体交渉を行い、病院が昇給3.7%と決定した理由についての資料等の提出を求めた。しかし病院は、「これしか出せない。」と言うのみで、資料等の提出をしなかった。

(5) 6月11日及び同月14日に、組合は団体交渉を行い、病院が昇給に関し、基本給と調整給に分けたことにつき、調整給分がボーナスや退職金に加算されなくなるとの理由により反対した。また、アシスタントナースの当直料を下げることにしても反対した。これに対しB3事務長は、「発想の違いであるので、撤回の考えはない。」と言ったのみで、それ以上の話合いは行われなかった。

5 医局会及び職場連絡会議の役割

病院には、その組織機構として、医局会及び職場連絡会議の定例会議があり、それぞれ次のような権限・機能を有している。

(1) 医局会は、院長、副院長、医局員、事務長、次長、総婦長、各課長、医療部門課長相当職が出席し、高度の判断を要する重要事項を審議決定する病院の最高機関である。毎年の昇給率、係長以下の人事の決定、課長職以上の人事についての明理会本部への上申もこの機関で決定する。

(2) 職場連絡会議は、次長、各課長、同相当職、各係長、各職場職種代表者が出席し、医局会の決定報告及び各部署の報告を討議する機関である。

6 従来の団体交渉の形態

団体交渉は、組合側から組合員及び県医労協役員、病院側から事務長及び次長又は総務課長が出席して行われてきており、これまでの団体交渉においては、当事者間で協定化されたものはなく、議事録も作成されていない。

7 昭和60年春闘時の団体交渉経緯

- (1) 昭和60年3月13日、組合は、昭和60年春闘の要求書を県医労協と連名で提出し、その中で組合は、同月26日午後5時30分から団体交渉を行うように申し入れた。その要求項目の中には、昭和60年の賃上げを3万円以上とすること、調整給の廃止とその基本給への組入れ、看護婦の補充、アシスタントナースの処遇改善、組合執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）の処遇改善等を掲げていた。同月29日、第1回団体交渉が組合側から組合員及び県医労協役員、病院側から事務長及び次長が出席して開催された。なお、次長にはそれまでのB4次長に替わって、昭和60年2月に新座志木中央病院事務長だったB6（以下「B6次長」という。）が就任していた。B3事務長は、「今年の賃金引上げを5%程度と考えているが、正確な数字は、4月の第2週目の医局会が終ってから提示したい。」と回答した。しかし、3月15日開催された職場連絡会議では、B6次長から医局会報告事項として今年の賃金引上げは5ないし6%になると、既に報告されていた。
- (2) 4月15日、第2回団体交渉が開催され、病院は、組合に今年の賃金引上げ率を5.6%にすると回答した。組合は、更に賃金体系の公開及び賃金引上げの資料提出を要求したが、病院は応じなかった。
- (3) 4月20日、病院は、掲示板に「今年の賃金引上げを5.6%と決定した。」と発表した。4月23日、第3回団体交渉が開催されたが、話し合いは進展しなかった。組合は、給与支給日が4月27日であることから、同月26日、B6次長に対し、労使の合意のないままに賃上げ分の給与支給を行わないこと、及び同月30日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (4) 4月27日、病院は、前記組合の要求にもかかわらず既に決定した賃金引上げ率に基づいて4月分給与を、全職員に支給した。同月30日、組合は、労使の合意のないままの支給に反対し、組合員の給与の内、賃金引上げ分を病院に返還した。
- (5) 5月9日、第4回団体交渉が開催され、組合は、賃金引上げに関する資料及び賃金表の公開を要求したが、病院は、就業規則に出ているのでそれ以上の資料を提出する考えがないこと、更に賃金台帳については公開することは、好ましくないとの理由から拒否した。
- (6) 5月11日、組合は、本件申立てを行った。
- (7) 5月末頃、B3事務長は、A1委員長を事務長の部屋に呼び、団体交渉に組合の上部団体である県医労協の役員を出席させることは好ましくないこと、及び地方労働委員会において審問中は、団体交渉をやる必要がないと言った。

8 A1委員長の処遇問題

- (1) A1委員長の病院における経歴は、次のとおりである。

期 間	職 歴	組合役員歴
昭和55年12月1日 ～同月31日	検査助手	執行委員長

昭和56年1月1日 ～11月中旬	エックス線助手	同 上
同年11月中旬 ～昭和59年11月末	総務施設係（清掃担当）	同 上
同年11月末 ～現在	施設用度係（雑用）	同 上

(2) A1 委員長への課長職勧誘経緯

イ A1 委員長は、宮城万年青病院から病院に採用された時、それまでの給与103,000円からそれに含まれていた調整給15,000円がカットされた。

ロ 組合は、前記和解以降、団体交渉の議題として度々A1 委員長の処遇改善を掲げてきた。しかし病院は、「それは人事問題であり、団体交渉の議題となるものとは考えられない。」との理由で拒否し続けてきた。昭和60年3月13日付け団体交渉要求についても、同様の理由により、団体交渉の議題とすることを拒否した。

ハ 昭和59年10月、B3 事務長はA1 委員長に対し「施設管理課長についてもらいたい。」との話をした。

更に、その際「課長職になれば、課長手当2万円及び昇給分1万円の計3万円の賃金が上がる。」「課長に就任すれば、就業規則上管理職であるので組合員を辞退せざるを得ないのではないか。」との話をした。

ニ 昭和59年11月、病院南病棟の開院式の際、明理会本部B5 局長及びB7 人事部長からA1 委員長に対し、「課長職を考えているから受けてくれないか。」との話があった。

ホ 昭和60年2月頃、明理会本部B5 局長はA1 委員長に対し、「医事課長あるいは総務課長のいずれかの課長職を受けてほしい。」旨話した。更にB5 局長は、「その際には組合員を辞退せざるをえないだろう。」とも話した。

9 A2 書記長の婦長昇格問題

(1) 昭和59年11月27日、総婦長からA2 書記長（以下「A2 書記長」という。）に対し婦長昇格の内示があった。その際には、総婦長は、組合との関係については何も触れなかった。

なお、就業規則第4条では、婦長職は管理監督及び機密の業務に従事する者に含まれている。12月3日、A2 書記長は、婦長の辞令を受けた。

(2) 12月5日の団体交渉に、組合書記長として出席したA2 に対し、B3 事務長は、「どうしてそこの席に座っているのか。」「婦長の辞令を受けたのじゃないか。」「組合の席にいてることがおかしい。就業規則を読んでないのか。」と言った。

(3) 12月12日、A2 書記長は、B3 事務長から「団体交渉の時から1週間経っているけれども、どうなっているのか。」と言われた。A2 書記長が、「婦長を下りるとの趣旨か。」と問うと、B3 事務長は、「病院の方針として、婦長職というのは、管理職なので経営上も困るし、信頼関係も困るし、あと何も相談できなくなるので、二つやるということはできない。病院の方からは、辞めろとは言わないけれども本人の自覚を促す。」「明日ボーナス日なんだけれども、その給与の計算は、婦長職の給与の昇給分で計算してあるので、今日中にその結果を知らせて欲しい。」と答えた。まもなく、A2 書記長は、婦長職を辞退し、明理会もその婦長職辞退を受理した。

10 親睦会

病院内には、昭和56年4月11日から職員の福利厚生と親睦を目的とした親睦会組織「ひろせ会」があり、同会は病院から経費援助を受けて親睦行事等を行っている。親睦会の会員となるについては組合の脱退は要件ではないが、組合は、この親睦会が組合脱退工作に利用されているのではないかとの懸念をもち、組合員は一人も加入していない。また病院は、親睦会には病院内の掲示板の利用を認めていたが、組合には認めていなかった。

第2 当事者の主張

1 当事者の求める命令又は決定

(1) 申立人側

イ 被申立人は、団体交渉を誠実に行い、労使の合意のないまま賃金の一方的支給を行ってはならない。

ロ 被申立人は、昭和56年宮城労委（不）第6号、同第8号、同第10号各不当労働行為救済申立併合事件についての和解協定に沿って、A1委員長の不当な処遇の改善を図るべく、誠実な団体交渉を行わなければならない。

ハ 被申立人は、申立人組合の所属組合員に対し、組合脱退の攻撃を行ってはならない。

ニ 被申立人は、申立人組合の活動につき、親睦会との関係において差別的取扱いを行ってはならない。

ホ 被申立人は、昭和56年宮城労委（不）第6号、同第8号、同第10号各不当労働行為救済申立併合事件についての「和解協定書」不履行について、及び請求する救済命令の内容イ、ロ、ハ、ニの不当労働行為について、下記のとおり陳謝文を西仙台病院表玄関に掲示しなければならない。

ただし、この陳謝文は、縦1メートル、横3メートルの白紙いっぱい墨書し、継続して1か月間掲示すること。

記

西仙台病院労働組合
執行委員長 A1 殿

医療法人財団明理会
代表者理事長 B1
西仙台病院
事務長 B3

医療法人財団明理会は、下記のごとく貴組合及び貴組合執行委員長A1氏に対し、不当労働行為をなしましたので、ここに深く陳謝致します。

- ① 私達は、団体交渉を不誠実に行い労使の合意のないまま賃金の一方的支給を行いました。深く陳謝し、今後は誠実な団体交渉を行います。
- ② 和解協定にそむき、A1執行委員長の不当な処遇をとり続けてきたことにつき陳謝致します。
- ③ 西仙台病院労働組合及び組合の皆さんに組合脱退の攻撃を行ってきたことについて、深く陳謝し、二度とこのような攻撃は行いません。
- ④ 労働組合の活動について不利益な取扱いをしてきたことを深く陳謝し、今後他の従業員との差別的取扱いを一切行いません。

- ⑤ 私達の数々の不当労働行為によって、貴組合及び貴組合執行委員長A1氏に対し、おかけした多大の被害に対し、心より陳謝致すとともに、かかる法律にも反する不法、不当な攻撃は二度と繰り返さないことを固く誓約致します。

(2) 被申立人側

本件申立ては、棄却するとの命令を求める。

2 当事者の主張の要旨

(1) 申立人が主張する不当労働行為を構成する具体的事実

- イ 昭和58年2月23日、組合と明理会が当地方労働委員会において「和解協定書」を取り交わした以後も、明理会は、団体交渉において不誠実な態度をとり続けてきた。
- ロ 病院は、昭和60年の春闘における団体交渉でも、誠実な対応をせず賃金引上げを決定し、組合との合意のないまま給与を支給した。このことは、労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- ハ 組合は、当地方労働委員会での和解以後、団体交渉のたびごとにA1委員長の不当な処遇問題について改善を求めてきたが、誠意ある団体交渉が行われていない。このことは法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- ニ 病院がA1委員長に対して、課長職勧誘を行って組合離脱を図ったこと、及びA2書記長に対して婦長へ昇格させて組合離脱を促したことは、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
- ホ 親睦会は、その行事活動において勤務時間中でも活動し、掲示板も貸与されている。一方、組合に対しては勤務時間中の活動を許さず、掲示板も再三の要求に対しても貸与しない。このことは、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の答弁

- イ 病院は、昭和58年2月23日の和解協定の精神を尊重して、誠実円滑に事態に対応している。
- ロ 昭和60年春闘の団体交渉について、組合は、要求がすべて通らなければ不誠実だとしているが、病院としては、大部分の職員が納得しているのに、給与支給を遅延させることはできなかった。
- ハ A1を執行委員長なるが故に不当な配転をしたり、差別扱いした事実はない。この件は、団体交渉の議題としては、ふさわしくない。
- ニ A2書記長の婦長昇格については、同人において適任者がいないので、あらかじめ了承を得て発令した。
- ホ 親睦会については、職員全体の福利厚生の一環として、運営上各部面でその助長促進を図っており、労働組合員であろうとなかろうと全員加入を推進している。

第3 当委員会の判断

1 昭和60年春闘時における賃金引上げに係る団体交渉拒否の主張について

前記認定事実7(1)(2)(3)によれば、昭和60年春闘の一環として、昭和60年3月29日、同年4月15日、同月23日にそれぞれ組合と明理会西仙台病院との間において団体交渉の機会が持たれたことは窺える。しかし、団体交渉は、労使が労働条件その他の労使関係について、互いに相互の立場を尊重し、その意向を聴取し、実質的な話し合いをとおしてこれを決定していくべき場であり、単に使用者が既決定の内容を労働組合に告知するに過ぎないよ

うなものは、およそ団体交渉とは称し得ず、実質的な団体交渉拒否と解して妨げないものである。上記団体交渉の場における病院の組合に対する対応を見れば、病院は、賃金引上げ率を組合に対し、5.6%と決定した旨を一方的に告知したに過ぎず、その引上げ率の決定について、組合の要求の妥当性について検討するとか、引上げ率について根拠を示し説明を加えるなどの態度には出なかったことは明らかであり、病院即ち明理会の昭和60年春闘時の賃金改定における対応は、組合に対し実質的に団体交渉を拒否したものと解すべきである。

2 A1委員長の処遇に係る団体交渉拒否並びに支配介入の主張について

(1) 昭和58年2月23日付け本件当事者間の和解協定書の条項には、A1委員長の処遇問題について労使協議を継続する旨の明文はなく、それが明確な合意事項であったとは認めがたい。

ところで、組合はA1委員長の不当処遇改善の要求を団体交渉の議題として提示し、近くは昭和60年3月13日付け団体交渉要求において「A1委員長の処遇改善を行うこと」を掲げ、これを議題として提示してきたところ、明理会は、これを人事問題であるとの理由により団体交渉の対象とはし得ないと主張し、それについて団体交渉を拒否し続けてきたことは前記認定のとおりである。組合の掲げる要求事項は、A1委員長に対する明理会の処遇が組合員に対する不利益な取扱いであるとの認識により、その改善を求めようとするものと解し得るところ、それは正当な団体交渉事項であって、明理会としては、これを単なる人事問題であるとの理由により団体交渉を拒否することは許されない。仮にその処遇改善の要求事項が、A1委員長の人事問題を含むものであったとしても、以下の理由により、団体交渉を拒否することは許されないと解する。

人事問題を直ちに労使の団体交渉議題とすることには問題はあるが、労働組合の執行委員長、書記長、組合活動家等当該労働組合の重要な地位にあるものについて、組合員資格に影響を及ぼすこととなる人事その他組合活動に支障を来すおそれのある人事を行うことは、労働組合の運営に重要な関係を有する事項であるから、組合活動の確保と使用者による従業員の適材適所配置による事業目的遂行の両要請を満足させる点からも、使用者が労働組合との間において十分に論議することは相当かつ必要なことであり、組合から要求があるときは、単に人事問題であるとの一事によって団体交渉の議題とすることを否認し、それに関連する団体交渉をすべて拒否することは許されないところである。

明理会は、昭和59年10月から同年11月にかけて、A1委員長個人に対し、直接課長職就任の意向を打診したことは前記認定のとおりであり、組合としても委員長個人の人事に重大な関心を有し、明理会との交渉によりその真意を把握しようとすることは、組合の組織の維持、組合活動の確保の立場からは当然の要求であって、明理会がこれを人事の問題との一事により団体交渉を拒否することは、許されない。

以上により、昭和60年3月13日付けの組合の「A1委員長の処遇の改善を行うこと」なる団体交渉事項について、これを人事の問題であるとの理由により団体交渉に全く応じない明理会の態度は、不当労働行為たる団体交渉拒否と解すべきである。

(2) 明理会は、B3事務長を通じて、昭和59年10月頃A1委員長に対し、施設管理課長就任の意向を問い、また翌月、明理会本部B5局長及びB7人事部長を通じて、A1委員

長に対し、医事課長又は総務課長就任の意向を問い、その際いずれも課長就任により A 1 委員長の組合脱退は避け得なくなる旨、告げている。

A 1 委員長が申立人組合の前身である宮城万年青病院労働組合時代からの執行委員長であり、後記 A 2 書記長と共に、組合員 7 名という少人数の申立人組合において中心的存在として活動してきたものであるから、かかる組合を離れることを条件とする人事を A 1 委員長に持ちかける行為は、後記 A 2 書記長に対する組合脱退の示唆と時期的に近接していることなどを併せ考えれば、組合の運営に対する干渉の疑いも持ち得ないでもない。しかし、その行為は、従来からの組合による A 1 委員長の不当処遇改善要求に対する一回答であり、未だ A 1 委員長個人に対する配転、又は昇格についての意向打診の域を出なかったと解するのが相当であって、これをもって直ちに明理会の組合に対する支配介入と解することは相当ではない。

3 A 2 書記長の婦長昇格に関する支配介入の主張について

明理会は、A 2 書記長を昭和59年12月3日婦長に昇格する旨発令したところ、その昇格発令後である同年12月5日、B 3 事務長が A 2 書記長に向かって、団体交渉の場で組合の席にいたることがおかしい旨話し、更に同月12日、本人の自覚を促すとの形で組合脱退を示唆したものである。この組合脱退の示唆が組合運営に対する干渉の疑いも持ち得る A 1 委員長に対する前記課長職就任の意向打診と時期的に極めて近接していること、A 2 が組合員わずか 7 名の組合においてその書記長として A 1 委員長と共に組合の中心的存在であったこと、婦長職就任が組合員資格と両立し得ないものとの認識が明理会に存していたならば、就業規則の規定の存否にかかわらず発令前に本人にそのことを確認したうえ婦長就任について意向打診を図るのが相当と解されるところ、かかる確認をせずに婦長職に発令し、その既成事実のうえに立って組合脱退を示唆していることなどを総合すれば、その A 2 書記長の婦長昇格後の組合脱退は、組合の弱体化を意図した組合運営に対する支配介入行為と解するのが相当である。

4 親睦会との関係について

親睦会「ひろせ会」は、職員の親睦団体としての活動を目的とし、現実にもそれに沿った活動をしているものであり、しかも、組合の組合員資格を有したままその親睦会に加入し得る仕組みになっているものであって、労働組合としての性質を有しないと認められるものであることからすれば、明理会がその親睦会との対比で異なる対応をしたとしても、これをもって直ちに組合及び組合員に対する不利益取扱いをしたものとは解し得ない。

第 4 法律上の根拠

前記第 3. 1 及び 2 (1) の団体交渉拒否は、法第 7 条第 2 号の、同 3 の支配介入は同条第 3 号該当の不当労働行為と解される。

よって、当委員会は、法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 61 年 7 月 22 日

宮城県地方労働委員会
会長 阿 部 純 二