

命 令 書

再審査申立人 株式会社丸都運輸

再審査被申立人 全日本建設交運一般労働組合北九州合同支部

上記当事者間の、中労委平成15年(不再)第7号事件(初審福岡地労委平成13年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成16年3月17日第1400回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員横溝正子、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、再審査申立人株式会社丸都運輸(以下「会社」という。)が、①再審査被申立人全日本建設交運一般労働組合北九州合同支部(以下「組合」という。)の平成12年年末一時金に関する団体交渉申入れに関し、具体的な財務資料を開示し十分な説明を行うようにとの要求に応えず、同一の回答を繰り返し、持ち帰って検討するなどとする対応を行ったこと、②平成12年11月21日から同年12月2日までの間行われた腕章闘争に対して配車せず乗務させなかったこと、③平成12年12月から平成13年1月までの間組合員に対し長距離運行の配車を減少させたこと、④組合の正当な争議行為である腕章着用に対し違法行為であるとしてその中止を求める嚴重申入れ等を行ったこと、⑤平成12年年末一時金の交渉中に会社の従業員に対して下級職制を使って一時金支給要請書記載工作を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、組合が平成13年3月8日に福岡県地方労働委員会(以下「福岡地労委」という。)に救済申立を行ったものである。

初審福岡地労委において、組合が請求した救済の内容は、①平成12年年末一時金に関する団体交渉において交渉権限のある交渉担当者を出席させず、かつ財務資料を開示して十分な説明を行わないなど不誠実な団体交渉を行ってはならないこと、②腕章闘争を理由に配車停止による不利益取扱いをし、組合の運営に支配介入してはならないこと及び組合員に対して配車停止によって生じた賃金差額を支払うこと、③組合員であることを理由に長距離運行の配車を減少させて不利益な取扱いをし、組合の運営に支配介入してはならないこと、④組合の腕章着用に対して違法な争議行為であるとして嚴重

申入れを行うなど組合の運営に支配介入してはならないこと、⑤平成12年年末一時金交渉中に従業員に対し下級職制を使って一時金支給願書の作成提出を求める工作をするなどして組合の運営に支配介入してはならないこと、⑥上記①ないし⑤(②の賃金差額の支払いに関する部分を除く。)について陳謝文を掲示することである。

初審福岡地労委は、平成15年2月8日、会社に対して、団体交渉に誠実に対応しなかったこと及び腕章を着用した組合員に対して配車を直ちに停止し、組合の運営に支配介入したことについて文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、初審命令を不服として、平成15年2月17日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、昭和43年に設立され、肩書地に本社、佐賀県三養基郡基山町に支店、大分県速見郡日出町及び山口県山口市に営業所をそれぞれ置き、貨物自動車運送事業、倉庫業等を目的とする法人である。資本金は4,000万円、平成12年12月末日時点での従業員数は214人、保有車両台数は142台である。従業員の構成は、車両を運転し輸送業務に従事する乗務員が131人でその他は作業員及び事務職員である。

会社の主な取引先は、東洋製罐株式会社(以下「東洋製罐」という。)及び山崎製パン株式会社の2社である。

- (2) 組合は、全日本建設交運一般労働組合の一の支部で、北九州市及びその周辺地域の貨物自動車運送事業等を営む事業場で働く労働者によって組織された労働組合であり、初審申立時の組合員数は173人であった。なお、会社には、組合の下部組織として丸都運輸分会(以下「分会」という。)が存在する。

2 会社と東洋製罐の関係

- (1) 東洋製罐との取引による収入が会社の総売上の5割強を占め、東洋製罐が会社の最大の取引先であった。

東洋製罐は、工場単位で「窓口業者」を1社あるいは2社定め、各工場は同窓口業者に製品輸送等の業務を発注し、同窓口業者は自ら雇用する乗務員及び保有する車両並びに傭車(窓口業者との請負契約に基づき提供される窓口業者以外の運送業者の車両及び乗務員をいう。以下同じ。)によって同業務を実施している。

会社は、東洋製罐の戸畑工場及び基山工場の窓口業者であり、窓口業者は、全国で、会社を含め5社が定められている。このうち3社は東洋製罐が100%出資する子会社であるが、会社は東洋製罐とは資本関係にはない。

- (2) 会社の上記1(1)の乗務員131人中、東洋製罐の製品輸送等の業務に専属的に従事する者は99人であり、この内、東洋製罐基山工場に近い会社基山支店に38人(内、組合員は1人。)、東洋製罐戸畑工場に近い会社の本社に53人(内、組合員は44人。)をそれぞれ配置し、その他は大分県及び山口県の会社の各営業所に配置していた。
- (3) 東洋製罐の基山工場が設置された昭和49年当時における、会社の基山工場に対する売上と戸畑工場に対する売上の比率は約3対7であった。

その後、東洋製罐は、工場の集約化・合理化を進め、平成10年2月基山工場にペットボトルの生産ラインを設置・稼動し、同年4月戸畑工場の営業・物流部門を基山工場に完全に移管するとともに、平成13年には基山工場の中にペットボトルの新工場を建設するなど、戸畑工場から基山工場への業務の移管が行われていた。平成11年度の輸送量の実績では、基山工場と戸畑工場の比率は8対2となった。

3 分会の結成及び労使関係

- (1) 平成11年12月29日、会社の代表取締役Y 1は、従業員に対して、上記2(3)の事情を踏まえ、会社を取り巻く情勢について説明し、乗務員及び作業員の本社から基山支店への転勤等について協力を求め、併せて、早期退職優遇制度を示した。平成12年1月9日(以下年号は全て「平成12年」であるのでこれを省略する。)、会社は、従業員に対して説明会を開催し、同月8日付け「転勤規定」を提示した。同転勤規定において、転勤人員は「本社・戸畑乗務員」30人及び「本社・戸畑構内・倉庫作業員」2人並びに実施時期は3月1日とされ、その他転勤手当の額等が記載されていた。

これを契機として、1月9日、会社に勤務する従業員は、組合に加入して分会を結成し、同月12日付け「労働組合結成のお知らせと申入書」を提出して会社に通告するとともに、団体交渉の申入れを行った。分会は、分会長X 1、副分会長X 2(以下「X 2副分会長」という。)、分会書記長X 3、分会役員X 4、X 5(以下「X 5」という。)、X 6、X 7、X 8の各役員によって構成されていた。

初審申立時、分会に所属する組合員数は57人であり、この内、本社に勤務し、東洋製罐の製品輸送等の業務に専属的に従事する乗務員が44人、基山支店で勤務する同乗務員が1人であった。なお、初審結審時の同組合員数は32人であった。

- (2) 2月5日、組合結成に関する説明と申入れを議題として最初の団体交渉が開催され、同団体交渉で会社が提出した団体交渉協

定案について協議が行われ、その結果に基づき、同月15日付け「団体交渉に関する協定書」が作成された。同協定書には団体交渉の交渉員数、実施場所、実施時刻、交渉時間等について定められていた。

- (3) 2月26日、転勤問題を議題とする団体交渉が開催され、会社は、上記(1)の転勤規定について、同日付け「回答書」を提出して説明した。

これに対して、組合は、転勤条件に関する3月1日付け「申入書」を提出し、併せて、同申入書により団体交渉を申し入れた。以後、同月8日、17日及び25日に団体交渉が開催されたが、転勤問題について妥結には至らず、後記6の腕章闘争が行われ、結局、会社が提示した基山支店への転勤はほとんど実現しなかった。その結果、本社所属の乗務員が基山支店との間を往復するための経費が引き続き必要となり改善が図られなかった。

4 会社の賃金制度

- (1) 会社は、就業規則第58条において、賃金については別に定める賃金規則によるとしていた。同賃金規則に基づく会社の賃金体系は、基準内賃金は基本給(乗務員及び作業員は日給制であり、事務職員は日給月給制である。)、年次給及び諸手当(無事故手当、住宅手当、有給手当、特別有給手当)によって構成され、基準外賃金として割増賃金(能率給、出張手当、復荷手当、ヤマザキ手当、日曜出勤手当、正月・盆出勤手当)及び諸手当(家族手当、通勤手当)が定められていた。また、賃金締切日は毎月月末、支払日は翌月15日である。
- (2) 賞与については、同賃金規則中に次のように定められていた。

第6章 賞与

(賞与)

第23条 会社は毎年7月および12月の賞与支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績を勘案して賞与を支給する。但し、営業成績の低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、または支給しないことがある。

②7月支給の賞与算定期間は、12月1日より5月31日まで、12月支給の賞与算定期間は6月1日より11月30日までとする。」

なお、12月支給の賞与は、冬季賞与又は年末一時金と呼称される。

- (3) 組合は、上記(1)の賃金体系中、能率給及び出張手当はそれぞれ運賃額及び走行距離によって計算される歩合給であり、労働基準法に基づく割増賃金とは異なるものとして、6月

の団体交渉において会社に改善を求めるとともに、6月9日、労働基準監督署へ相談した。

9月1日、会社は、労働基準監督署の指導もあって、上記(1)の賃金規則を改正し、基準外賃金のうち、「能率給」及び「出張手当」を廃止し、「時間外・休日割増手当」に変更した。組合は、割増賃金に関する要求を取り下げたわけではないが、その後、会社との話し合いは進展していない。

時間外・休日割増手当の支給基準は、「1)片道300km以内の運賃×14% 2)片道300km以上の走行距離の場合、別表に基づき支給する。」と定められていた。この別表には、300kmから2,370kmまで、10km毎に「距離」が記載され、各距離に応じて8,890円(300kmに対応。)から104,130円(2,370kmに対応。)までの「金額」が記載されている。

時間外・休日割増手当の支給額は、賃金総額の概ね5割程度を占めていた。

5 会社の配車方法

東洋製罐の製品輸送の形態は、①長距離(片道300km以上で②を除いたもの。)、②中距離(片道300km以上のうち鹿児島及び岡山までのもの。)、③地場(片道300km未満のもの。)、④横持ち(東洋製罐の工場から会社の倉庫までのもの。)の4種類に分類でき、①、②及び③については、東洋製罐より受領した配車手配一覧表に基づき本社及び基山支店の配車係が協議してそれぞれに割り振って後、本社及び基山支店において予め定められた乗務員の順番に従い、各乗務員の運行実績及び配車時の状況、乗務員間のバランス等を考慮して配車が決定された。④は、③の運行を終えて帰還した乗務員にその都度配車するものであり、第1回目の横持ち運行を終えて帰還した乗務員には順次さらに配車が行われ、当日納期の輸送が終了するまで繰り返される。

6 第1回ないし第4回の腕章闘争及び会社の対応

(1) 3月27日、組合は、会社に対して、同日付け「申入書」により、同月25日に開催された団体交渉では転勤問題について会社には解決を図る意思がないとして組合旗を掲げ腕章を着用して抗議する旨申し入れた。

同申入書の末尾には場合によってストライキも辞さない旨記載されていた。組合は、同月27日組合旗を立て、同日から31日までの間第1回の腕章闘争(就業時間中に組合員が腕章を着用すること。以下同じ。)を会社の施設内で実施した。腕章闘争で組合員が着用した腕章の形状は、幅9.5センチメートル、周囲約40センチメートルの赤地に白抜きで、「建交労」及びその上部にそれより小さな字で「CTG」と書かれたものである。

その後の腕章闘争において着用された腕章もこれと同一のものであった。

会社は、組合に対して、「会社が着用しないよう命じたにもかかわらず一部の組合員は腕章を着用して就労している事に対し、ここに書面にて会社内で腕章を着用して就労しないようあらためて申し入れます」との3月28日付け「申入書」を提出した。

- (2) 4月12日、組合は、会社に対して、同月11日に開催された団体交渉における転勤問題に関する会社の対応に抗議し腕章闘争を行うことを通知し、同月12日から23日まで第2回の腕章闘争を会社の施設内で実施した。

これに対して会社は、同月12日、「会社内で腕章を着用して就労しないよう嚴重に申し入れます」との同日付け「申入書」を提出した。

- (3) 5月10日、組合は、会社に対して同日付け「団体交渉申入書」を提出し、同月18日に団体交渉を開催するよう申し込み、決定権を持った会社役員の出席を求めたほか、同団体交渉申入書中に、「5月11日より、全日本建設交運一般労働組合北九州支部丸都分会は、腕章を付け諸問題の解決が図られるよう申し入れをいたします」と記載し、同月11日から17日までの間、第3回の腕章闘争を会社の施設内において実施した。会社は、組合に対して、同月12日付け「団体交渉開催申入書」において、組合の上記団体交渉申入書中の腕章に係る申し入れに対して遺憾であるとした上で、「腕章闘争を繰り返し行っているが、すでに会社は口頭又は文書で繰り返し通告している通り、腕章を着用して就労しないよう重ねて嚴重に申し入れます」との申し入れを行った。

5月19日、組合は福岡地労委に春闘及び基山支店への転勤問題を議題とする団体交渉に交渉権限のある者の出席を求めるあっせん申請書を提出したが、会社が応じなかったため打ち切られた。

- (4) 組合は、5月22日から6月11日までの間、第4回の腕章闘争を会社の施設内並びに取引先である東洋製罐及びその得意先の施設内において実施した。

5月23日、会社は、東洋製罐の基山工場から、腕章を着用した会社の乗務員が同工場に入場した事実に対する嚴重抗議、東洋製罐の得意先も含め腕章を着用した就労の中止、場合によっては入場拒否もあること等を内容とする同日付け同工場長名の文書を手交された。東洋製罐の戸畑工場からも同内容の同月25日付け同工場長名の文書が会社に対して手交された。会社は、

組合に対して、「腕章を着用し、会社の取りはずし通告を無視し、腕章闘争を繰り返している」、「得意先及び納入先までも腕章を着用して勤務していることは誠に遺憾」であるとし、「会社は口頭又は文章で繰り返し通告している通り、腕章を着用して就労しないよう重ねて嚴重に申し入れます」との同月24日付け「申入書」を提出した。

6月2日、東洋製罐の得意先である理研農産加工株式会社福岡工場(以下「理研農産」という。)から組合員が腕章を着用して同社に入場したことについて東洋製罐に対して抗議が行われ、その旨東洋製罐から会社に対して抗議・通告が行われた。これに対して会社は、東洋製罐が理研農産から「腕章を着用した車輛については今後納入を拒否するとの連絡を受けた」旨東洋製罐から会社に対する抗議・通告があり、「会社は再三再四、貴組合に腕章を取りはずすよう通告しているにもかかわらず、通告を無視し、腕章闘争を繰り返していることは、誠に遺憾」であるとして、「腕章を着用して就労した場合は、経営に重大な影響を及ぼすおそれがあるので、直ちに腕章着用就労をしないよう嚴重に申し入れます」とする同日付け「申入書」を組合に提出した。一方、同日、理研農産の作業責任者から会社の配車係に対して電話にて抗議があり、また、腕章を着用した組合員に対しても直接抗議が行われた。

6月5日、組合は、会社に対して、同日付け「申入書」により、会社の上記6月2日付け「申入書」に対して、「納得いかないが得意先である理研農産においては今回は一時的に腕章をはずし」、「組合は会社側のこれまでの対応に抗議するために腕章闘争を行って」いる旨通告した。

同月5日、東洋製罐の基山工場から会社に対して、「『某お得意先』より貴社運転手が『腕章』を着用して入場したことに対し嚴重な申し入れ」があり、「貴社運転手の行為が『当社の信用を失墜』させる事に繁がり」、「当社お得意先へ『腕章』をして入場する行為を即刻中止」するよう求めた同日付け同工場長名の文書が手交された。

そこで会社は組合に対し、「取引先より嚴重な抗議、通告」があり、「今後、取引先のすべての得意先に腕章を着用して入場すれば、取引を中止するというものであり、腕章を着用して入場する行為を即刻中止するよう通告」するとともに、「今後、一切腕章着用就労しないよう嚴重に申し入れます」との同月6日付け「申入書」を提出した。

- (5) 6月11日、組合は、会社の上記(4)の同月6日付け「申入書」について協議するため職場集会を開催して紛争を泥沼化しな

いたため第4回の腕章闘争の中止を決定するとともに、会社に対してその旨通告し、同月11日をもって同闘争を中止した。

- (6) 会社は、第4回の腕章闘争実施期間中に腕章着用者に対しては配車を停止し、備車によって対応することを決定した。これを実行するためには、備車の車輦はいわゆる箱車であること、備車の乗務員については自動積込装置の操作ができ、東洋製罐の製品に関する知識があつて製品と伝票の照合ができることなどが必要となるため、会社は、同闘争の終了後、従来以上に備車を利用することにより、東洋製罐の製品輸送等の業務を単独で円滑に行うことができる車輦の確保及び乗務員の養成を行った。併せて、備車の車輦を東洋製罐の製品輸送に適合したものにするため必要となる発泡スチロール製の緩衝材を製作した。上記のとおり会社が積極的に備車を利用した結果、備車が増加したので、組合がこれを問題視して10月7日に備車を使用する理由の説明及び備車を使用しないことを求めて団体交渉が開催された。しかしながら、会社は、得意先からの要請により窓口業者として備車を使用せざるを得ないなどとする説明に終始し、腕章闘争を実施すれば備車を利用することにより配車停止を行うという方針には何ら言及しないまま、結局、備車問題については「丸都運輸自社便を極力使用するようにする」との確認書を取り交わすにとどまった。

7 平成12年年末一時金に関する団体交渉、腕章闘争及び配車の停止

- (1) 10月17日、組合は、会社に対して、12月10日までに平成12年年末一時金850,000円の支給等を要求する統一要求書を提出した。同統一要求書には、「統一要求提出日において、要求趣旨を説明し、回答指定日の回答確約と解決に向けた交渉日程を確認すること」、「統一回答指定日(10/27)の回答は、妥結を前提にする回答となるよう交渉し、状況によっては継続交渉を行い、集中回答指定日(11月8日、11月15日)において妥結する団体交渉を行うこと」と申し添えられていた。
- (2) 10月24日、会社は、同日付け「回答書」により、組合の同月17日付けの統一要求書に対して「冬季賞与については後日回答」し、「回答日については会社から後日連絡」する旨回答した。
- また、11月7日、会社は、同日付け「回答書」により、「口頭で説明した通り、貴組合からの統一回答日の11月8日には回答致しません」、「冬季賞与については後日回答」する旨回答した。
- (3) 11月16日、会社は、組合に対して、同日付け「団体交渉開催申入書」により、同月20日午後6時から同8時までの2時間以内で団体交渉を開催する旨通知した。

11月17日、組合は、分会の役員会議を開催し、同月20日の団体交渉において組合の出席者全員が腕章を着用すること、同団体交渉において腕章闘争申入書を提出し同月21日から腕章闘争を行うこと(はじめは会社の敷地内のみとする。)等を決定した。

(4) 11月20日午後6時から、平成12年年末一時金を議題とする第1回の団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は組合に対して、「トラック業界は長期不況のもとで、荷物が減少していることに加え運賃料金の引下げが続き、大幅な減収減益となり非常に厳しい経営をしいられています。会社としては本年5月から10月までの状況をみると、売上、利益ともにダウンし、今までにない業績悪化となっています。こうした中で会社は、今期の冬季賞与は業績ダウンに応じた支給をせざるをえない」とし、組合員1人平均163,600円、支給日は12月11日とする等の11月20日付け「回答書」を提出した。さらに、同団体交渉において、会社は、口頭で前年同期に比べ売上が10%、純利益が21%減少したと説明した。これに対して組合が会社の業績低下の説明の根拠として決算書などの財務資料の提示を求めたところ、会社は、会社の方針であるとして提示を拒否し、その理由については具体的に説明しなかった。組合は、平成12年年末一時金の回答額が前年の実績及び東洋製罐を荷主とする他の窓口業者の支給額を下回っていたことから回答額の上積みを要求したが、会社は回答しなかった。

(5) 組合は、11月20日の団体交渉終了後、会社に対して、「金額回答および団体交渉引き延ばしを行った会社の対応と不誠実な回答に、強く抗議するため、11月21日から抗議行動の第一段として無期限の腕章闘争を行います」とする同月20日付け「通告書」を提出した。常務取締役兼基山支店長Y2(以下「Y2支店長」という。)は、本社に戻り、東洋製罐物流課のZ1係長に対して電話で組合が同月21日から腕章闘争を実施する旨報告したところ、同係長より上記6(4)の第4回の腕章闘争に言及し再度腕章闘争が実施されることについて厳しく注意を受けたことから、同支店長は東洋製罐に迷惑をかけないよう非組合員と備車で対応する旨説明した。翌同月21日、Y2支店長は東洋製罐基山工場に行き、Z1係長に対して前日と同様の説明をしたところ、同係長より、再度の腕章闘争に対して苦言を呈され適切な対応を指示された。

なお、会社は、11月21日付け「団体交渉開催申入書」により、同月22日午後6時から午後8時までの2時間以内で団体交渉を行う旨決定したとして組合に通知した。

(6) 11月21日、組合は、上記(5)の「通告書」に基づき、会社並びに東洋製罐及びその得意先の施設内で腕章闘争を開始した。これに対して会社は、会社の施設内での腕章闘争は容認し、東洋製罐及びその得意先の施設内での腕章闘争(以下「本件腕章闘争」という。)について同日付け「嚴重申入書」において、「11月22日に再度団体交渉を開催し、話し合うこととしたにもかかわらず、11月21日から無期限の腕章闘争をする旨の通告書を受けたことは、貴組合は当初から誠意をもって話し合う意思がないとの証左であり誠に遺憾である」とし、「顧客より腕章を着用して就労した場合は取引をしない旨通告を受けており、貴組合に対し、会社は既に腕章を着用し就労しないよう口頭又は文書で繰り返し通告した経緯」があり、「11月21日から腕章闘争を行った場合は会社経営が現状においても厳しいのに、さらに重大な影響を受けるおそれがあり」、「かかる違法な腕章着用就労をしないよう嚴重に申し入れます。会社の抗議を無視し腕章を着用して就労した場合は就業規則により処分することを通告」した。なお、組合は、第4回の腕章闘争の際抗議を受けた理研農産では本件腕章闘争を実施しなかった。

会社の就業規則では従業員の遵守事項及び懲戒事由として次のように定められている。

「(従業員の遵守事項)

第29条 従業員は次の事項を遵守しなければならない。

- ③ 勤務中は会社の指示に従い、忠実に職務を尽くすとともに、相互に人格を尊重し、相協力して社業の発展に努めること。
- ⑬ 従業員は職場内において集会、宣伝、掲示ビラの配布等を行わないこと。ただし、会社の承認を得た場合はこの限りでない。

(けん責、減給、出勤停止の事由)

第62条 従業員が、次の各号のひとつに該当するときは、状況によりけん責、減給または出勤停止に処する。

- ④ 正当な理由なくして、業務命令、指示命令に従わないとき。
- ⑦ 本規則にしばしば違反するとき。
- ⑨ 就労時間中上司の命令に反抗して、職場秩序を乱したとき。
- ⑩ 会社の名誉、信用をそこね、又は従業員として対面(原文のまま)を汚したとき。」

(7) 11月22日午後に団体交渉に先立ち開催した事務折衝において、会社は、組合に対して、次のとおり述べた。

ア 東洋製罐から「お客さんから苦情がたくさん来ている、腕章着用者はお客さんの所に入門するな」と連絡があったこと。
イ 「お客に迷惑をかけないために」腕章着用者には配車を組まないこと。

ウ 会社内での腕章着用は認めること。

エ 「すべてのお客さんの所(東洋製罐、戸畑の日水倉庫なども含む。)」

において腕章を外すこと。

これに対して組合は、「苦情がきているお客さんの名前を知らせてくれれば外します」と何度も述べたところ、会社は「全体的にお客さんで外すよう」要求した。また、組合は、苦情を言ってきた「お客」がわかれば、そこでは腕章を外す旨東洋製罐に伝えるよう会社に申し入れたところ、取締役Y3(以下「Y3取締役」という。)は東洋製罐に伝えると約束した。

会社は、同日午後に積み込み、翌11月23日に出発する便から組合員に対する配車を停止する措置(以下「本件配車停止」という。)を実施した。

- (8) 11月22日午後6時から、平成12年年末一時金を議題とする第2回の団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合に対して、「すでに説明しているとおり、会社創業以来はじめての大幅な減収減益となり非常に厳しい状況です。したがって、冬季賞与については前回回答したとおりです」との同日付け「回答書」を提出した。

同団体交渉の経過は次のとおりである。

ア 組合が平成12年年末一時金の支給基準等について質問したところ、会社は、支給基準は昨年と同一であり、本年の支給原資は、昨年事故を起こすなど査定で減額された分を元に戻した上で5%減額したもので、役員分を含まない支給原資の額は昨年が36,254,000円、本年は34,276,000円であり、同原資の中には1年間の年功分が含まれると回答した。なお、会社の説明によれば昨年の年末一時金の従業員1人平均額は175,992円であった。

イ 組合が、今までにない業績悪化の状態では役員は社用車(9台)に乗るべきではなく、本社のシャワー付き仮眠室の建設は不要であるとして、それらの経費や予算、会社の利益等を質問し、これらの経費を人件費に当てるべきであると述べた。これに対して、会社は、社用車の経費及びシャワー付き仮眠室の建設費はわからないとし、役員は社用車については「検討する」と回答した。また、組合より利益額、設備投資の内容等について質問したところ、会社は「経理内容は言えない」

と答えた。

ウ 組合は、腕章について、会社が平成12年年末一時金の額を「きちんと計算するからと言え外します」と述べたところ、「賞与については、前回回答した通り」と回答した。

エ 組合が1年間の年功分の額及びこれを前年の支給原資に加算した上で5%減額した額を次回の団体交渉において提示するよう要求したところ、会社は「計算の仕方はわかります」と述べ、組合の提示要求には答えなかった。

オ 組合が、本件腕章闘争について、「どことどこから言われたと聞けば、外すといっているのではないか」と述べたところ、会社は「東洋製罐から苦情があって、全部で外して下さいと言っているのです」と回答し、組合及び会社ともに東洋製罐及びその得意先に迷惑はかけられないと述べた。さらに、組合が、上記(7)のとおり組合は苦情を言ってきた「お客」がわかればそこでは腕章を外す旨東洋製罐に伝えるとY3取締役が約束したことについて質問したところ、会社は東洋製罐に伝えると約束したことは「やっていない」と答えた。

- (9) 11月24日、組合は、会社に対して、同月27日に団体交渉を開催することを会社が了解すれば本件腕章闘争を中止することを決定した旨の同月24日付け「申入書」を提出した。同日午後開催された事務折衝において、同月29日に団体交渉を開催することで合意し、会社は、その旨記載した同月24日付け「団体交渉開催申入書」を組合に提出した。同団体交渉開催申入書には、「貴分会は、会社が11月27日の団体交渉開催を応諾すれば、腕章闘争を止める旨の申入れをしていますが、団体交渉の開催にかかる条件を付すという貴組合の姿勢は誠意をもって話し合うという意思がないという証左であり誠に遺憾」であるとして、「違法な腕章着用就労を行わないよう貴分会に重ねて厳重に申し入れます」と記載されていた。

結局、同月27日に団体交渉は開催されず、また、本件腕章闘争は継続された。

- (10) 11月29日午後6時から、平成12年年末一時金を議題とする第3回の団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は組合に対して、「繰り返し説明しているとおおり、会社創業以来初めての大幅な減収減益となり非常に厳しい状況です。したがって、冬季賞与については前回回答したとおおりです」との同日付け「回答書」を提出した。これに対して組合は、前年支給額に6万円を加算した修正要求を行ったところ、会社は検討するとしてこれを持ち帰った。
- (11) 12月2日、組合は、本件配車停止によって、賃金の相当部分

を占める時間外・休日割増手当が全く支給されないので、組合員及びその家族の生活が成り立たなくなるとして本件腕章闘争を自主的に中止することとし、会社に対して、同日付け「腕章闘争解除の通知」を提出して「12月2日(土)17時をもって腕章闘争を解除し業務に従事する」旨通知した。

これに対して会社は、同「腕章闘争解除の通知」中、11月29日に開催された第3回の団体交渉における組合の発言に係る「貴社が指定する荷主・ユーザーには、腕章をはずして業務に従事する用意があるとの回答も行いました」との記載に虚偽があることは誠に遺憾とし、「十分反省し、今後はかかる違法な腕章闘争を行わないよう嚴重に申し入れるものである」旨の12月2日付け「嚴重申入書」を組合に提出した。

- (12) 12月4日午後6時から、平成12年年末一時金を議題とする第4回の団体交渉が開催された。同団体交渉において、冒頭、組合が会社の上記(11)の「嚴重申入書」には年末一時金については十分説明したと事実無根のことを書き、本件腕章闘争については「お客さんから外してくれといわれたら外します」等と組合が発言したことを発言しなかったと書いているので撤回を求めたところ、会社はこれに応じなかった。

次に、会社は、第3回の団体交渉で持ち帰って検討することとした組合の修正要求について、「役員を集め、慎重に協議した結果、前に話しましたが、今期は前期と比べ減収減益ということで組合からの上乗せについては、どうしてもできない」と説明した。これに対して、組合は、減収減益をパーセンテージではなく額で示すよう、また、年末一時金を前年に比べ減額する場合には会社の経理の元帳、出納帳等を全部示して説明するよう求め、重ねて、「会社の経理・出納帳、全部持ってきなさい。見てあげます。」と述べて、さらに、平成12年年末一時金の増額が困難であるとわかれば納得する、厳しい経営状況といながら社用車や仮眠室の建設等無駄な経費を節約せずに年末一時金が5%減額となるのは納得いかないなどと述べた。これらに対して、会社は回答しなかった。

一方、組合は、上記(11)の「嚴重申入書」中の「違法な腕章闘争」を捉えて同嚴重申入書の撤回を求めたが、会社は拒否した。

組合から、平成12年年末一時金及び本件腕章闘争の違法性について12月9日に開催する第5回の団体交渉において解決できるような提案や説明を求めたところ、会社は、検討する意向を示し、「十分審議して」と述べた。

- (13) 12月7日、会社は、組合に対して、同日付け「団体交渉開催

申入書」により同月9日午後6時から2時間以内で団体交渉を開催する旨通知した。

12月9日午後6時から、平成12年年末一時金を議題とする第5回の団体交渉が開催され、会社は組合に対して、「冬季賞与に関し、慎重に検討した結果」の最終回答であるとして「従業員1人平均167,200円」、「組合員1人平均163,600円」で支給日を同月15日とするなどと記載された同月9日付け「最終回答書」を提出した。会社は、組合の質問に答えて、従業員1人平均と組合員1人平均の差は査定であると述べ、また、対象人数は従業員205人、組合員45人と説明した。

同団体交渉において、組合から、会社は第3回の団体交渉において年末一時金に関する売上10%減、純利益21%減との従来の説明ではなく、十分な説明をすることについて検討すると発言したとしてこれを質したところ、会社は、「十分な説明、内容を検討したんですが数字としては、前回から話している売上げが10%減、利益については21%減ということでご理解いただきたい。組合の方から帳簿について公開してくれないかと言われましたけど、会社としては経理帳簿は会社の方針として見せることはできません。」、「今期の業績に関して、組合から前年同期プラス6万円の要求も慎重に考えましたけど、前期に比べ今期の業績を見ますと会社が出した支給金額しかできないというのが会社の現状です。ご理解をいただきたいと思います。」と回答した。組合が、年末一時金の昨年支給実績を5%減額する根拠が売上10%減、純利益21%減ではわからないので、さらなる説明を求めたが、会社は同様の回答を繰り返した。

さらに、組合は、去年は年末一時金と役員報酬の原資が別々とはなっていなかったとして一緒にすれば役員報酬の原資を動かせるのではないかと主張したが、会社は、「役員については、従業員という考えではない」ので役員報酬分を年末一時金の原資には入れていない、「前年度に対し今年度の実績を見て原資を決めます」と述べ、「会社の業績が悪化しているので理解してもらいたい」と繰り返した。組合は、原資を5%下げたら家族に説明できる謝罪文又は理由説明文を出すよう求めたが、会社は即答できないとして事務折衝を行うこととなったが、12月11日及び15日に開催された事務折衝においても特に進展はなく、結局実行されなかった。

一方、本件腕章闘争については、会社は、顧客から苦情があり、取引を中止すると通告を受けているので、組合員が腕章を着用して顧客先で就労することは違法であるとの見解を説明した。組合は、腕章を着用して就労しては困る顧客先では腕章

を外すと最初から言っており、全ての顧客先から苦情がきているわけではないと主張し、会社は、全ての顧客先から苦情がきていると言っているのに組合は全てで外すとは言わなかったと主張した。

組合が、本件配車停止について、「会社が収入を保証するという立場で業務を停止した」のかと質問したのに対して、会社は、「保証するとか考えていません」と答えた。

- (14) 12月11日、会社は、平成12年年末一時金に係る上記(13)の「最終回答書」の内容を記載した同日付け「お知らせ」を、またこれとは別に、同日、同最終回答書の内容で了承し同月15日に支給を希望する従業員は、同月12日午後5時までに支給願書を会社へ提出するよう記載された同月11日付け「お知らせ」を出した。

12月11日及び15日に事務折衝が行われたが不調に終わり、同月18日、組合は、上記最終回答書で示された額を受け入れて妥結し、平成12年年末一時金に関し「組合員1人平均163,600円」、「支給日は平成12年12月22日」等を内容とする同日付け「協定書」を会社と締結した。

- (15) 組合員に対する配車は、12月4日ないし6日の出発便から再開された。

本件配車停止の実施期間中、組合員は、午前9時に出勤し午後5時まで間、会社の施設内で車輛の点検整備等の業務に従事した。

本件配車停止の期間中、基本給は支給されたものの、時間外・休日割増手当の支給はなく、その結果、組合員の賃金の減少は、最高で10万円程度、平均5ないし6万円となり、例えば、給与明細書に基づき、X2副分会長の賃金は、10月に比べれば11月は49,876円、12月は57,508円減少し、X5の賃金は同様に72,444円及び108,974円それぞれ減少した。

なお、会社は、本件配車停止の期間中、当初の11月は主に備車で東洋製罐の製品輸送の業務に対応し、その後12月は非組合員による対応を増やした。

第3 当委員会の判断

1 平成12年年末一時金に関する団体交渉について

- (1) 会社は、組合が「経理関係資料の全部」という形で明確に資料を特定して開示要求を重ねており、東洋製罐等の運賃額を開示する結果となる経理関係資料の開示に応ずるわけにはいかないと主張する。
- (2) 上記第2の7(1)、(4)、(8)、(10)及び(12)ないし(14)認定のとおり、10月17日、組合は、会社に対して平成12年年末一時金

に関する統一要求書を提出し、同統一要求書により回答日を指定し、妥結に向けた団体交渉の開催を申し入れたところ、11月20日(第1回)、同月22日(第2回)、同月29日(第3回)、12月4日(第4回)及び同月9日(第5回)にそれぞれ団体交渉が開催され、同月18日、組合は会社と妥結し、平成12年年末一時金に関する協定書を締結した。

(3) 上記第2の7(4)、(8)、(10)、(12)及び(13)認定のとおり、上記(2)の5回の団体交渉において次のような経過が認められる。

ア 第1回団体交渉において、会社は、回答書により支給額等を提示しその根拠として前年同期に比べ売上が10%、純利益が21%それぞれ減少したことを口頭で説明した。組合からの上積み要求に対して回答せず、また、組合が会社の業績低下の根拠となる財務資料の提示を要求したところ、会社の方針であるとしてその提示を拒否しその他提示拒否の理由の説明を行わなかった。

イ 第2回団体交渉において、会社は、支給額は第1回団体交渉での回答のとおりとし、支払原資が前年比5%減少であると説明した。また、組合が問題にした社用車の年間経費や仮眠室建設費について判らないと回答し、会社の利益額や設備投資の内容等に関する質問に対して経理内容は言えないと述べた。

ウ 第3回団体交渉において、組合より前年支給額に6万円を上乗せする修正要求を行ったところ、持ち帰り検討すると回答した。

エ 第4回団体交渉において、会社は、検討経過、具体的理由等を説明することなく検討の結果として減収減益で上乗せできないと回答し、また、組合より会社の経理の元帳、出納帳等を全部示して説明するよう求めたところ、返答しなかった。

オ 第5回団体交渉において、会社は、支給額は第1回団体交渉で提示した回答額と同額などとする最終回答書を提出し、その他第1回ないし第4回の団体交渉と同様の回答を繰り返すのみであった。また、組合が会社の最終回答について会社としての理由説明文等の発出を求めても即答を避け結局これを実行しなかった。

(4) 上記(3)アないしオの第1回から第5回までの団体交渉における会社の一連の態度をみれば、会社は、一貫して自らの回答に固執するとともに、会社の方針であるなどとして具体的理由を説明することもなく資料の提出を拒むなど自らの回答の根拠を説明する努力を怠り、組合の要求事項、修正案等に対しても

これらを一方的に拒否し、また、持ち帰って検討するとしながらもその理由を説明することもなく検討結果として同一の回答を繰り返すのみであった。

加えて、組合の上記統一要求書の提出及び団体交渉の申入れの後、約1か月経過した11月16日に団体交渉に応じる意思を文書によりはじめて表明しようやく第1回団体交渉が開催された。その間の経過をみると、上記第2の7(2)認定のとおり、会社は10月24日付け回答書及び11月7日付け回答書により団体交渉については何ら言及せず、回答日の延期を通告したのみであった。

- (5) 会社は、その主張において、組合が経理関係資料の全部を開示するよう要求していることを捉えて、これを資料開示拒否の理由としている。しかしながら、会社は、団体交渉において自らの回答の根拠となる資料を選択して開示し、又は会計資料等に基づいてより詳しい数字等を示すことが求められていることから、このような会社の主張は採用できず、その他資料開示を一切拒否する合理的理由は認められない。
- (6) 以上、総合的に勘案すれば、会社は組合からの団体交渉の申入れには形式的には応じているものの、団体交渉申入れ段階及び団体交渉の全過程における会社の上記態度は、合意を求める組合の努力に対して団体交渉における誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する使用者の義務を尽くしているとは認められず、団体交渉を正当な理由もなく拒否したものであって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものであり、初審判断は相当である。

2 本件腕章闘争を理由とする本件配車停止について

- (1) 会社は次のとおり主張する。
 - ア 会社の行為に正当化理由が十分に認められる場合には、例え不当労働行為意思が認められ、組合の弱体化の結果となったとしても、支配介入は成立しない。

会社は組合に対して①東洋製罐からの抗議等を明らかにしていたこと、②東洋製罐が自社及び得意先の施設内で腕章着用を認めていないことを明らかにしていたこと、③説明等を行ったとしても本件腕章闘争を回避する可能性はなかったこと、④本件腕章闘争により会社の経営に重大な影響を及ぼすおそれのあることを説明したこと、また、東洋製罐の業務の受注を希望する競争相手の出現及び東洋製罐からの強い抗議により非組合員と備車で対応する旨約束せざるを得ないなどそれ以前と比べ会社を取り巻く状況が異なることなどから、本件配車停止が会社の存続のためやむを得ざる措置であり同行為には正当化理由が存在した。

イ 違法行為を行っている組合員に対して賃金カットを行わずいかなる懲戒処分にも当たらない本件配車停止を実施することは支配介入に該当することはない。

(2) 本件配車停止の不当労働行為性については、会社が主張する行為の正当化理由の存否のみではなく、組合を弱体化させようとする等の反組合作用、行為の相当性等も考慮されなければならないのであり、以下これらを含め支配介入の成否について判断する。

(3) まず、3月から6月までに組合が実施した腕章闘争及びこれに対する会社の対応については、上記第2の6(1)ないし(5)認定のとおり、次のような経過がみられる。

ア 組合は、3月27日付け「申入書」により会社に通知し同日から31日までの間第1回の腕章闘争を会社施設内で実施した。これに対して会社は3月28日付け「申入書」により会社の施設内で腕章を着用して就労しないよう申し入れた。

イ 組合は4月12日に会社に通知し同日から23日までの間第2回の腕章闘争を会社施設内で実施した。これに対して会社は、会社施設内で腕章を着用して就労しないよう嚴重に申し入れた。

ウ 組合は、5月10日付け「団体交渉申入書」において団体交渉の申入れとともに、会社に通知し同月11日から17日までの間第3回の腕章闘争を会社施設内で実施した。これに対して会社は、「すでに会社は口頭又は文書で繰り返し通告している」として腕章を着用して就労しないよう重ねて嚴重に申し入れた。

エ 組合は、5月22日から6月11日までの間第4回の腕章闘争を会社の施設内並びに東洋製罐及びその得意先の施設内で実施した。これに対して会社は、東洋製罐及びその得意先での同闘争を「誠に遺憾」とした上で、腕章を着用して就労しないよう重ねて嚴重に申し入れた。

なお、組合は、理研農産からの抗議を受けて、6月5日、同社の施設内では腕章を外す旨会社に通告した。

オ 組合は、6月11日、紛争を泥沼化させないためとして第4回の腕章闘争の中止を決定し、その旨会社に通告した。

カ 第1回から第4回までの腕章闘争は、主として、転勤問題に関する団体交渉における会社の対応に抗議する目的で実施されたものである。

(4) さらに、平成12年年末一時金に関する団体交渉に関連して組合が実施した本件腕章闘争については、上記第2の7(1)ないし(7)及び(11)認定のとおり、次のような経過がみられる。

ア 平成12年年末一時金に関する要求及び団体交渉の申入れに対して会社は約1か月経過してようやく団体交渉に応ずる旨の意思表示をしたことなどから、組合は、11月17日に開催した分会の役員会議において同月21日から会社施設内で腕章闘争を実施することをすでに決定していたが、同月20日に開催された第1回の団体交渉における会社の回答額が前年の年末一時金の支給額を下回り、組合が同回答額の根拠となる資料の提示及び同資料に基づく説明を求めたのに対して会社がこれを拒否する等の対応を行ったため、このような会社の対応への抗議を目的として本件腕章闘争を実施した。

イ 会社は、本件腕章闘争に対して、まず、同月21日付け「厳重申入書」により腕章闘争を「違法」とした上で、第1回から第4回までの腕章闘争と同様に腕章を着用して就労をしないよう求めるとともに、就業規則に基づく処分を行う旨組合に通告した。その後、同月22日、本件腕章闘争に関する事務折衝が行われ、会社は、同事務折衝において、組合に対して口頭で本件配車停止を通告し、同日から事実上実行した。

ウ 組合は、12月2日、本件配車停止によって時間外・休日割増手当が支給されないことを理由として本件腕章闘争を自主的に中止した。

- (5) ところで、会社は、上記第2の6(1)ないし(4)及び7(7)認定のとおり、本件腕章闘争の実施時には会社の施設内では腕章の着用を容認したものの、これを除き第1回の腕章闘争以降一貫して、会社の施設内又は施設外においてこれを行わないよう文書で申入れを行っている。また、労働協約、就業規則等においても就業時間中の腕章の着用を容認するような規定はなく、そのような労使慣行が成立していたとの事実もない。さらに、上記第2の6(4)及び7(5)認定のとおり、会社の最大の取引先である東洋製罐より、第4回の腕章闘争においては同社の信用を失墜するなどとしてその中止を求められ、本件腕章闘争においては第4回に続き2度目であるとして厳しく注意されたことなどから具体的に会社の業務運営に支障が生ずるおそれがあったものと認められる。組合は、会社が文書等により腕章闘争の中止を求める申入れを行っているにもかかわらずこれに従わず、上記第2の7(6)及び(7)認定のとおり、本件腕章闘争に抗議している得意先を具体的に明らかにすることを会社に求め、会社がこれに応じないとして東洋製罐の得意先の内理研農産を除き本件腕章闘争を実施した。

これらのことからすれば、本件腕章闘争は労働組合の行為として行き過ぎがあり、その正当性に疑問があったと言わざるを

得ない。

- (6) 会社は、最大の取引先から本件腕章闘争について抗議等を受け、これへの対応を迫られていたことから、本件配車停止は本件腕章闘争に対する直接的かつ効果的な措置であり、会社にとって無理からぬものであったと考えられる。

しかしながら、上記第2の3(1)及び(3)、4(3)、6(4)並びに7(5)及び(6)認定のとおり、①分会が結成され、東洋製罐の生産・物流拠点の変更に伴い会社の最優先課題であった基山支店中心の輸送体制の確立・整備のために不可欠な乗務員の転勤の実現に組合が障害となっていたこと、②割増賃金等の問題について組合は団体交渉等において会社と対立していたこと、③組合の腕章闘争が原因となって会社は最大の取引先から抗議等を受け、その業務運営に支障が生じるおそれがあったこと等の事実及び上記1(6)の会社の不誠実な団体交渉態度の全体を通じてみれば、組合を軽視又は嫌悪する会社の反組合的意思が推認される。

- (7) 会社は、11月20日に東洋製罐に対する説明において傭車による対応を表明したことからすれば、本件腕章闘争開始前又は遅くとも就業規則に基づく処分を組合に通告した際、本件配車停止について組合に通告することが可能であったにもかかわらず、同月22日突然口頭で通告して直ちに実行したもので、事前に同措置を講じる旨及びその理由等を説明することもなく、また、文書等による本件腕章闘争中止の申入れのほかは本件腕章闘争の業務への影響を回避するための措置を講じた事実は認められない。かえって、上記第2の7(8)ウ及び(9)認定のとおり、組合が本件腕章闘争直後から、団体交渉において、平成12年年末一時金に関する会社回答額の計算根拠を提示し、又は次回団体交渉の期日を定めれば本件腕章闘争を中止するとの意思を表明していたにもかかわらず、会社はこれには応えず、これを批判した。

ところで、本件配車停止は、会社が主張するように就業規則に基づく減給等の懲戒処分とはいえず、乗務を基本的業務とする乗務員に対して配車を行わず乗務を事実上拒否するものである。その結果、上記第2の4(3)及び7(15)認定のとおり、乗務しなければ支給されない時間外・休日割増手当が、本件配車停止の期間中、全く支給されず、かつ、同手当は通常賃金総額の5割程度を占めることから、賃金を唯一の生活の糧とする労働者に重大な影響をもたらすものである。

そもそも、組合が本件腕章闘争を開始し継続した直接の原因は上記1(3)及び2(4)アのとおり、団体交渉における会社の不誠

実な対応にあった。ところが、会社は、本件配車停止が労働者に重大な影響を及ぼすであろうこと、また、第4回の腕章闘争及び本件腕章闘争の経緯から組合が本件腕章闘争を中止し、会社業務への支障に配慮した行動をとる可能性が少なくなかったことは十分予見できるのに、あえて、本件配車停止を実施したものである。加えて、上記第2の6(6)認定のとおり、会社は第4回の腕章闘争のときから配車停止を行うために必要となる備車の車輛の確保及び同乗務員の養成を行い、その過程で備車問題が団体交渉の議題となったにもかかわらず全くこれに言及しなかったことなどから、本件配車停止は、当初から、本件腕章闘争に対する対抗措置として計画されていたものとみられても止むを得ない面がある。

これらの点から、本件配車停止は、その態様及び手続において相当性を欠く措置であり、上記(6)のとおり会社の反組合的意思を併せ考慮すれば、東洋製罐への対応上必要であったという以上に、本件腕章闘争に対抗して組合に打撃を与えることを意図したものであったといわざるを得ない。

- (8) 以上の事情を総合的に勘案すれば、本件腕章闘争が労働組合の行為として正当性に疑問があるものの、会社の一連の行動から、本件配車停止は、組合の団結を侵害し、その弱体化を企図した行為であって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものであり、この点において初審判断は相当である。

3 救済方法について

- (1) 会社は、平成12年年末一時金は組合の同意を得て妥結しその支払いを完了しており、その後の団体交渉において組合から不誠実との非難は一切寄せられていないことから、文書手交を命ずる初審命令は何ら必要でなくいたずらに紛争を招くのみであると主張する。

しかしながら、再審査の過程においても、会社が団体交渉において誠実交渉義務を果たしたことは明らかでなく、将来において同種の不当労働行為の再発の可能性が否定できない以上会社の主張は採用しがたく、今後の健全な労使関係の確立を促進する観点から救済方法として初審命令主文の文書手交を命じることが相当であると判断する。

- (2) 本件腕章闘争の対抗措置としての本件配車停止が上記2のとおり不当労働行為と判断される以上、初審命令主文は不当とはいえないので、これを改める必要はない。

4 結論

以上のとおりであるから、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年3月17日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ⑩