

命 令 書

再審査申立人 有限会社箕面自動車教習所

再審査被申立人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

上記当事者間の中労委平成15年(不再)第25号事件(初審大阪地労委平成13年(不)第57号事件)について、当委員会は、平成16年4月21日第1402回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同落合誠一、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

- I 初審命令主文第3項を削除し、第4項を第3項とする。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 有限会社箕面自動車教習所(以下「会社」という。)は、平成13年6月1日、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部(以下「組合」という。)傘下の箕面自動車教習所分会(以下「箕面分会」という。)に対し、平成13年夏季一時金(以下「本件一時金」という。)に関し、例年7月10日であった夏季一時金の支給日を繰り上げて6月15日に支給すると通告した上、支部統一集団交渉の会社回答指定日(同年6月25日)に先立つ同月15日、組合との協議を経ることなく本件一時金を非組合員と管理職に支給した。

また、会社は、平成11年8月18日の箕面分会結成以降、就業時間内の組合活動(以下「時間内組合活動」という。)を出勤扱いとしてきたが、同13年2月1日、箕面分会に対し、会社内に結成される予定の別組合と扱いを同じくするとともに、時間内組合活動の上限を年間20時間とすると口頭で通告するとともに、同年7月17日、これを超える時間内組合活動は欠勤もしくは無断欠勤扱いとする旨を書面で通告した上、箕面分会長の超過時間分相当の賃金を平成14年3月分給与からカットした。

本件は、上記の本件一時金をめぐる会社の対応及び時間内組合活動の取扱いの変更が、前者については不誠実団体交渉及び支配介入の不当労働行為に、後者については支配介入の不当労働行為に当たるとして、平成13年7月30日、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。

- 2 初審における請求する救済内容の要旨は、①本件一時金に関する

誠実団体交渉応諾、②年間24日を超えない時間内組合活動を一方的に欠勤扱いにして給与を減額するなどの方法による支配介入の禁止、③上記①②に関するポスト・ノーティスである。

- 3 初審大阪地労委は、平成15年4月18日、上記の会社の行為はいずれも不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①本件一時金に関する団体交渉に、会社の経営状況を示す具体的資料を提示するなどして誠意をもって応ずること、②時間内組合活動に関する平成13年6月までの事実上の取扱いを、組合との間で誠意をもって協議することなく一方的に変更してはならないこと、③組合分会員の平成14年3月分以降の給与に対して、時間内組合活動が年間20時間を超えたことを理由として行った賃金カットをなかったものとして取り扱うこと、④本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応及び時間内組合活動の取扱いのような行為を繰り返さない旨の文書手交を命じた。

会社は、平成15年4月30日、大阪地労委の上記救済命令を不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令「理由」欄の「第3 認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定事実と同一であるので、これを引用する。

- 1 初審命令8頁(第3の2(3))24行目の「平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期までは、」を「平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期前までは、」と改める。
- 2 初審命令12頁(第3の3(7))18行目の「本件一時金要求書」の次に「(要求金額組合員一人当たり85万円)」を加える。
- 3 初審命令12頁(第3の3(9))32行目の「平均571,350円」の次に「(前年同額)」を加える。
- 4 初審命令15頁(第3の3(17))1行目の「いずれの団交においても、」の次に「組合が会社の売上げ、利益の状況の資料として損益計算書と貸借対照表を示して説明をするように求めたのに対して、」を加える。
- 5 初審命令15頁(第3の4)13行目に(3)として次のとおり加える。
「(3) 再審査申立後の平成15年5月25日、会社は、X1分会長に対して上記(2)の給与からの減額分相当額(20,441円)を支払った。」

第3 当委員会の判断

- 1 本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応について
(1) 会社の不服主張の要旨

会社は、初審命令が誠意をもって団体交渉に応ずるよう命じたことに対して、会社・組合間の交渉経緯に照らしてみれば、会

社のなした団体交渉態度をもって団体交渉応諾義務が果たされていないと解するのは妥当ではないとして、以下のとおり主張する。

ア 本件一時金の支給日変更について、会社に事前協議申入義務はないこと

初審命令は、平成11年10.16確認書の趣旨から、本件一時金支給日を変更するのであれば、会社から事前協議を申し入れるべきであるとする。しかし、そのようなことが明文で定められていないのはもちろん、文書の趣旨からもそのような事前協議申入義務を読み取ることはできない。

また、法律上認められない義務を文書の「趣旨」から認定すること自体が論理の飛躍であるし、その「義務」を果たさないことをもって、会社の行為を不当労働行為と認定するという特段の法的効果を結びつけるというのは極めて粗雑な理論である。

イ 本件一時金の支給日変更について、事前の打診が行われていること

会社が平成13年6月1日、X1分会長に対し、支給日変更の旨を口頭で通知したことや、同月7日の支部統一集団交渉の際に会社から同月15日に本件一時金を支払う旨を伝え「まだ日にちがあるじゃないか」と団体交渉を促す発言までし、会社の団交申入れ義務は果たされており、これに対して組合からは何らの回答もなかった。

ウ 本件一時金算定の根拠として相当の資料を示していること

初審命令は本件一時金算定の根拠資料を開示していないというが、売上げに直結する入所者数の数字は指導員室に掲示しており、相当の資料については常日頃から示しているといえる。

(2) 判断

そこで、本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応に関する上記主張の当否について、順次検討する。

ア 会社が本件一時金の支給日を平成13年6月15日に変更し、同日非組合員・管理職に本件一時金を支給したうえ、その後に組合との団体交渉を行い本件一時金の金額を提示したことの当否について検討する。

(ア) 前記第2でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下、「前記認定事実」という。)によれば、本件一時金に係る支部統一集団交渉等の経緯と会社の一連の対応については、以下の事実が認められる。

①平成13年5月24日、組合は、本件一時金についての第1回支部統一集団交渉の開催日(6月7日)を会社に通知したと

ころ、同年6月1日、Y1総務部長はX1分会長に対し、「会社の意向としては、夏季一時金を(これまで7月10日に支給していたが)6月15日に支給したい」旨口頭で通知していること(前記認定事実第3の3(4)(5))、②同年6月7日、本件一時金に係る第1回支部統一集団交渉において、組合から本件一時金要求書が提出され、会社は本件一時金について6月19日までに回答するよう求められたこと(前記認定事実第3の3(7))、③同日6月7日、第1回支部統一集団交渉終了後、組合と会社との個別交渉において、組合は本件一時金の支給日変更申入れに対し抗議するとともに、従前どおり7月10日に支給するよう求めたが、会社は6月15日に支給する旨通知し、「(6月15日の支給日まで)まだ日にちがあるじゃないか」と答えたこと(前記認定事実第3の3(7))、④同年6月15日、会社は非組合員及び管理職に本件一時金を支給していること、同日午後8時15分から開催された分会と会社の団体交渉において、会社は本件一時金の金額について回答を行ったところ、分会は未妥結の段階で非組合員及び管理職に本件一時金を支給したことに対して抗議を行ったが、会社は、「組合から団交の申込みもなかったじゃないか」と答えたこと、同年6月19日、組合は会社に対し、非組合員及び管理職に本件一時金を支給したこと等に対する「抗議申入書」を提出していること(前記認定事実第3の3(9)(10))、⑤6月25日に第2回支部統一集団交渉が、7月5日に第3回支部統一集団交渉が開催されていること(前記認定事実第3の3(11)(14))が、それぞれ認められる。

(イ) まず、本件一時金の支給日変更の当否について検討する。

上記(ア)の事実によれば、本件一時金の支給日を7月10日から6月15日に繰り上げる変更を通知するに当たって、会社は事前に組合に何ら協議の申入れを行っておらず、また、組合からの抗議に対しても、会社は、6月15日に支給する旨通知し、「(6月15日の支給日まで)まだ日にちがあるじゃないか」と答えるのみであったことが認められる。

この点について、会社は、本件一時金の支給日変更に関して会社には事前協議申入義務はない旨、あるいは事前の打診は行われている旨主張する。

しかしながら、箕面分会結成後に組合と会社との間で締結した平成11年10.16確認書第3項は「会社は、組合員のあらゆる労働条件に関わる問題の変更を伴う事項については、事前に組合と協議し、協議が整うよう努力する」と定めているところ、本件一時金支給日を繰り上げる変更は上記確認書に

う「労働条件の変更に関わる事項」に当たるから、会社はこの変更について組合に事前協議を求めるべきであったといえる。それにもかかわらず、会社は、組合と何ら協議することなく、本件一時金の支給日を7月10日から6月15日に繰り上げる変更を通知したものである。

そうすると、上記の会社の対応は、平成11年10.16確認書第3項に反するものであり、組合を軽視する不誠実な対応であるといわなければならない。

なお、会社は事前打診は行われているとも主張するが、この主張も採用できない。平成13年6月1日にY1総務部長が本件一時金の支給日変更をX1分会長に通知しているが、この通知をもって事前打診ということはできず、また同月7日の組合と会社の個別交渉における会社の応答(「(6月15日の支給日まで)まだ日にちがあるじゃないか」)も平成11年10.16確認書にいう事前協議の申入れと評価できるものではないからである。

(ウ) 次に、会社は、平成12年12.15確認書が締結されているにもかかわらず、本件一時金に係る支部統一集団交渉の未妥結の段階で支給日を一方的に繰り上げ、非組合員及び管理職に本件一時金を支給したうえで、その後に分会との団体交渉を行い本件一時金の金額を提示しているが、このことの当否について検討する。

団体交渉は労働組合の最も重要な役割であり、労働条件を決定する労使間の主要な手段であるから、使用者が団体交渉を尽くすことなく労働条件を決定、変更することは誠実交渉義務に反する。とりわけ、団体交渉が継続している間にその交渉事項につき、その後の団体交渉の進展に決定的な影響を与え、結果として団体交渉の形骸化をもたらすような一定の既成事実をつくる場合も誠実交渉義務違反に当たるといえる。

このような観点から本件における会社の対応についてみるに、上記(ア)の事実によれば、平成13年6月7日に本件一時金に係る第1回支部統一集団交渉が開催され、さらに交渉の継続が予定されている段階で、会社は本件一時金の支給日を7月10日から6月15日に繰り上げ、そのうえで非組合員及び管理職に先行的にこれを支給している。そして同日午後8時15分から開催された箕面分会との団体交渉において、会社ははじめて組合に本件一時金の金額回答を行っている。さらに第2回支部統一集団交渉、第3回支部統一集団交渉においても、会社は当初の回答額について譲歩せず、妥結に至らなかった

ものである。そうすると、会社の上記対応は、まず非組合員及び管理職に本件一時金を支給するという既成事実をつくり出したうえで、これを前提として組合に対する金額回答を行い、その後の団体交渉においてこの回答額を組合に押し付けようとしたものであって、組合との団体交渉を行うことなく本件一時金の金額を決定しようとしたものであるといえる。

加えて、前記認定のとおり、組合と会社の間には、平成12年冬季一時金に関して、「一時金の未妥結状態での額の公表及び非組合員への支給が、労働組合軽視であり組合の団結権に対する支配介入にあたるとの組合指摘を真摯に受け止め、今後支部統一集団交渉(確認団交日)迄に解決に至るよう、また組合側の不信を助長することのないよう協議妥結に努力する」との平成12年12.15確認書が締結されている(前記認定事実第3の2(17))という経緯がある。このような経緯からすると、会社の上記対応は、組合と未妥結の段階で非組合員らに一時金を支給することには問題があることを十分知りながら、敢えて本件一時金を非組合員及び管理職に先行的に支給したものと認められるのであって、この点からみても組合を軽視する不誠実な対応であるといわざるを得ない。

結局、会社の行った非組合員及び管理職への本件一時金の支給等の行為は、上記(イ)に判断した本件一時金の支給日変更と相俟って、会社が組合と団体交渉を行うことを回避しようとしたものであり、また組合を軽視する不誠実な対応であるといわざるを得ない。

イ 次に、団体交渉における根拠資料提示の要否という観点から、本件一時金に係る団体交渉における会社の交渉態度の当否について検討する。

会社は、本件一時金算定の根拠として、相当の資料を示している旨主張している。

ところで、賃金交渉においては、賃上げや一時金等の算定根拠を明らかにする必要があるが、労働組合の要求事項に対して使用者がその要求を受け入れることができない場合には、使用者は具体的な資料を提示するなどして、誠意をもってその理由を説明すべきものである。

これを本件についてみるに、前記認定によれば、①本件一時金に係る組合の要求金額は85万円であるのに対し、会社の回答額は571,350円であること(前記認定事実第3の3(7)(9))、②組合は、本件一時金に係る団体交渉において損益計算書や貸借対照表を提示するよう要求しているが、会社は、本件一時金を前

年同額で回答したことに理解を求めため、入所者数の減少等の数字を示し口頭で説明するだけで、会社の経営状況を示す具体的資料を提示したことはなかったこと(前記認定事実第3の3(17))が認められる。

上記事実によれば、本件一時金に係る団体交渉においては、組合の要求額と会社の回答額にはかなりの開きがあり、かつ組合から根拠資料の提示を求められていたのであるから、会社は、損益計算書や貸借対照表そのものである必要性はないとしても、組合の要求額を受け入れることができないことについて、自らの経営状況が分かるような具体的資料を提示して説明すべきであったといえる。よって、会社が指導員室内に過去3年分の入所者数等を掲示していた(前記認定事実第3の3(17))としても、本件一時金に係る団体交渉において必要な資料を提示したということはできず、会社の上記の交渉態度は誠実交渉義務に反するというべきである。

ウ 結論

上記判断からすると、本件一時金交渉をめぐる会社の組合に対する一連の対応は、組合との団体交渉を回避することによって団体交渉を形骸化するものであり、かつ、組合を軽視することにより組合の弱体化を企図したものと認めざるを得ない。

したがって、本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応は、団体交渉における誠実交渉義務に反し、かつ、組合の弱体化を企図した支配介入に当たるものであって、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 時間内組合活動の取扱いについて

(1) 会社の不服主張の要旨

会社は、初審命令が本件時間内組合活動の取扱いの変更をもって組合活動の制約を企図した支配介入行為であるとしたことに対して、時間内組合活動に関する合意労使慣行が形成されていないにもかかわらず、会社側の短期間の黙認をもって初審命令主文第2項及び第3項の法的義務を会社に課するのは妥当でないとして、以下のとおり主張する。

ア 支部統一集団交渉への出席は本来「無断欠勤」であること

時間内組合活動について何ら合意のない状態で就業時間内に組合活動を行えば、それは単に無断欠勤であるにすぎない。会社と組合間において時間内組合活動についての合意はなく、組合からその点についての協議申入れもなく、したがって、本来組合分会員らの支部統一集団交渉への出席は無断欠勤であって、その時間分全部の賃カットがなされたとしても、それは私法上完全に有効なものである。

イ 労使慣行及び黙認の不存

私法上有効な賃金カットを不当労働行為と認定するためには、よほど明確な労使慣行があるか、よほど明確な不当労働行為意思が認められる必要があるというべきである。初審命令は、労使慣行というに至らない約1年間の黙認を極度に重視し、協議なくその黙認された事実状態を「変更」してはならないという特段の法的効果を導くものであって、これも明らかに論理が飛躍している。

しかも、会社としては、組合結成後1年間を通じての組合の活動のあり方を見ていたというにすぎないのであって、そもそも黙認していたわけではないのである。これを黙認と捉えるか否かはさておき、1年間という期間は初審命令のというような特段の法的効果を結びつけるには極めて短い時間であることは明らかである。

ウ 支部統一集団交渉に合理性はないこと

組合が主張するような時間内組合活動時間が必要か否かは不明である。組合は、産別組合としての統一交渉を主張するのであるが、港湾関係の産別組合の中で自動車教習所の分会員らが組合に所属していることの合理性、そして港湾関係の労働者らと時期を合わせて産別組合として統一集団交渉を行っていくことの合理性については、何らの具体的な証言も行われていない。

(2) 判断

上記の会社主張の当否について、順次検討する。

ア まず、前記認定によれば、箕面分会結成後の時間内組合活動取扱いに関する経緯については、以下の事実が認められる。

①平成11年8月の分会結成後の同年11月11日に平成11年冬季一時金支部統一集団交渉が開催され、箕面分会及び会社の労使双方が参加して以降、箕面分会及び会社は合計23回の統一集団交渉に参加していること(前記認定事実第3の2(3))、②分会員が組合の会議等に出席するなどの時間内組合活動を行う場合、箕面分会結成時から平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期前までは、箕面分会から会社に対し、口頭でその旨通知していたこと、同冬季一時金支部統一集団交渉時期以降は、会社の求めに応じて、箕面分会からY1総務部長に対し、遅くとも当該組合活動日の前日までに組合活動届を提出していたこと(前記認定事実第3の2(3))、③平成13年2月1日、会社は組合に対し、会社内に結成される別組合と平等にすることを理由に、時間内組合活動を20時間にすることを通告したこと(前記認定事実第3の3(1))、④会社は、平成13年6月5日以降、箕面分会からの組

合活動届を受け取らなくなり、有給休暇を取得するよう求めるようになったこと(前記認定事実第3の3(6)(8)(13))、⑤平成13年7月、会社はX1分会長に対し、「年間20時間を超過する時間内組合活動については、欠勤もしくは無断欠勤(有給休暇届が出れば有給)の取扱いになる」旨の申入書を手交したこと(前記認定事実第3の3(16))、⑥会社は、X1分会長の時間内組合活動が、会社が認める20時間を15時間超過したとして、超過分をX1分会長の平成14年3月分の給与から減額したこと(前記認定事実第3の4(2))が、それぞれ認められる。

イ 上記事実を踏まえて、会社主張の当否について検討する。

(ア) 会社は、本件時間内組合活動の取扱いについて、支部統一集団交渉への出席は本来「無断欠勤」である旨、あるいは労使慣行や黙認は不存在である旨主張する。

確かに、箕面分会と会社の間における時間内組合活動取扱いについては、平成11年8月の分会結成時から平成13年6月に会社が箕面分会からの組合活動届を受け取らなくなるまでの約1年10ヶ月間の実態をもって一定の労使慣行が確立していたとまでいうことはできない。しかしながら、この間の時間内組合活動の取扱いをみると、箕面分会からの口頭通知あるいは組合活動届の提出により、組合の要求どおりの時間内組合活動が行われていたことが認められる。また、少なくとも平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期以降、平成13年2月1日に時間内組合活動を年間20時間とすることを通知するまでの約1年3ヶ月の間は、箕面分会の分会員が勤務時間内に支部統一集団交渉等に参加することに対して、会社が特段の異議を述べたという事実は存しない。

そうすると、本件において組合の要求どおりの時間内組合活動が認められるという取扱いは、それが労使慣行といえるかどうかはともかくとして、会社がこの取扱いを事実上黙認していたものといえる。よって、初審判断は相当である。

したがって、支部統一集団交渉への出席は「無断欠勤」である、あるいは黙認は不存在であるとする会社主張は採用できない。

(イ) また会社は、本件時間内組合活動の取扱いについて、組合結成1年間を通じての組合の活動のあり方を見ていたにすぎない旨主張するので、この点について検討する。

上記事実によれば、本件時間内組合活動の取扱いについて、平成13年2月1日に会社が時間内組合活動を年間20時間とすることを通告するまでの間において、会社は組合に対し、従前の取扱いを変更することについて協議や交渉を申し入れ

たという事実は存しない。会社は組合活動のあり方を見ていたと主張しながら、組合に対して何らの取扱い変更の協議・交渉申入れも行っていないのである。

このような会社の対応は、本件時間内組合活動の取扱いという労使関係上のルールを変更する場合の使用側側の対応としては適切さを欠くものといわざるを得ず、会社の上記主張をもって本件時間内組合活動の取扱いの変更を正当化することはできない。

ウ 他方、本件における労使関係についてみると、前記認定によれば、箕面分会結成以降、平成11年10.16確認書第3項に労働条件変更に関する組合との事前協議条項が定められているにもかかわらず、会社が組合との協議を経ないままに労働条件の変更を行おうとしたことにより、数次にわたって労使間に対立が生じていたことが認められる。すなわち、平成12年3月から4月の指導員の就業時間変更問題(前記認定事実第3の2(5)(7))、同年6月ないし11月の契約社員の正社員化試験実施問題(前記認定事実第3の2(8)(10)(11))、同年11月ないし12月の平成12年冬季一時金及び「報奨金」問題(前記認定事実第3の2(13)ないし(17))等をめぐって、その都度労使間に対立が生じていたものである。

このような中で、本件時間内組合活動の取扱いが問題となり、会社は従前の取扱いを年間20時間に一方的に変更したのである。そして、同時期に本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応が問題となり、平成13年6月1日にX1分会長に対し、会社は本件一時金の支給日を変更する旨通知し、その後の同月5日以降、本件一時金交渉に係る支部統一集団交渉に参加するために提出された分会員の組合活動届を受け取らなくなったものである。

上記の事実を総合して勘案すると、本来、組合活動に対する便宜供与の内容については、労使間の協議により決定すべきものであるところ、本件時間内組合活動の取扱いについて、組合と協議することなく会社が従前の取扱いを年間20時間に一方的に変更したことは、時間内組合活動の取扱条件を厳しくすることによって、支部統一集団交渉等に参加する等の分会員の組合活動を制約することを企図してなされたものと判断される。

なお、会社は、自動車教習所の分会員らが港湾関係の産別組合に所属していることの合理性や港湾関係労働者らと統一集団交渉を行っていくことの合理性は疑わしいなどと主張するが、いかなる産別組合に加入するかはもとより組合自身の判断

すべき事項であり、また、交渉手法の合理性に疑問があるというのであれば、交渉手法等はもともと労使間で協議すべきものであるから、この点に関する会社主張は失当である。

エ 結論

上記判断のとおり、本件時間内組合活動の取扱いについては、会社が組合との協議を行わないまま、従前からの取扱いを、別組合との平等を理由として年間20時間に一方的に変更したもので、分会結成以降、労働条件の変更をめぐる労使間で相当の対立が続いていたこと及び上記2判断のとおり本件一時金交渉をめぐる会社の組合に対する一連の対応は不当労働行為に当たるとを併せて考えると、この変更は、会社が別組合との取扱いの均衡に藉口して、組合との協議を経ることなく一方的に時間内組合活動の取扱条件を厳しくすることにより、組合の活動を制約することを企図して行ったものと判断せざるを得ない。

したがって、かかる会社の行為は、組合の運営に対する支配介入であり、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。

3 救済方法について

上記1、2判断のとおりであるから、本件夏季一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応及び本件の時間内組合活動取扱いについては、いずれも不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

よって、当委員会としても初審命令主文第1項及び第2項はこれを維持する。

なお、時間内組合活動の取扱いについては、従前の取扱いを変更する場合には、会社としてはその必要性・理由を示して、組合との間で誠実に協議を尽くすべきことは当然である。

また、時間内組合活動が年間20時間を超えたことを理由として行ったX1分会長に対する賃金カットについては、本件再審査申立後、同人に対して賃金減額分相当額は支払われている(前記認定事実第3の4(3))。よって、この点に関する救済方法としては初審命令主文第3項を維持する必要はなく、初審命令のとおり文書手交をもって足りる。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

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4月21日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 ㊟