

命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン
 執行委員長 X 1

被申立人 神谷商事株式会社
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第18号事件について、当委員会は、平成18年11月7日第1429回公益委員会議において、会長代理公益委員大辻正寛、公益委員大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人神谷商事株式会社は、申立人労働組合東京ユニオンが申し入れた平成17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉において、会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、必要な範囲内において財務資料を提示するか、又はこれに代わるべき具体的数値を示すなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1 殿

神谷商事株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から申入れのあった平成17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉において誠実に対応しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、平成17年3月24日、6月29日及び11月24日に行われた昇給及び一時金に関する団体交渉において、申立人組合が、財務資料の提示等及び常勤取締役1名の団体交渉出席を要求したことに對し、被申立人会社が、いずれの団体交渉においても、財務資料を提示せず、常勤取締役が出席しなかったという一連の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人会社は、申立人組合からの、昇給等に関する平成17年度春季要求、夏期一時金及び年末一時金等に関する団体交渉の申入れに對し、財務諸表等の資料を提示し、説明を行うなどして、誠実に応ずること。
- (2) 被申立人会社は、会社回答の根拠等の説明のために、常勤取締役のうち1名を団体交渉に出席させること。
- (3) 謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人神谷商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地の自社ビルにおいて、ボウリング場、ビリヤード場、カラオケボックスなどの遊戯場の経営を業とする株式会社である。本件結審時の従業員数は、約60名である。

会社は、Y2 会長と、その長男の Y1 社長及び次男の Y3 専務の3名が常勤取締役就任し、社長らの親族の4名が非常勤取締役就任している、いわゆる同族会社である。

- (2) 申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）は、昭和54年8月に結成され、主に都内中小企業で働く労働者を組織する個人加盟の地域合同労組であり、本件結審時の組合員数は、約900名である。会社には、組合下部組織として、申立外労働組合東京ユニオン神谷商事支部（60年に同神谷商事分会より名称を変更。以下、名称変更以前も含め「支部」という。）があり、本件結審時の支部組合員は2名である。

〔甲17、甲27、甲36、審p45～46〕

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 従前の労使関係

昭和54年11月、支部は、数名の会社従業員により結成され、56年頃には75名の組合員を擁していた。その後、労使は解雇問題等について対立と和解を繰り返し、団体交渉が中断することもあった。

平成6年6月、組合は、会社が組合との団体交渉に応じないことは不当労働行為であるとしてその救済を求めて当委員会に申し立て（都労委平成6年不第51号）、8年10月、当委員会は救済命令を発した。会社はこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成8年不再第43号）が、12年7月、中労委は当委員会の命令の結論を概ね支持する命令を発した。

会社は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、中労委の命令の取消しを求める行政訴訟を提起した（平成12年（行ウ）第213号）。13年12月、東京地裁がこの請求を棄却したため、会社は東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（平成14年（行コ）第31号）。

14年4月30日、東京高裁において、「控訴人（会社）は、本和解成立後、被控訴人参加人（組合）から団体交渉の申入れがあった場合は、過去の紛争経緯にかかわらず、誠実に団体交渉に応ずる」との内容を含む和解が成立し、後記(2)のとおり、14年6月に、元年8月から中断していた団体交渉が再開された。

なお、和解成立後、組合は、団体交渉権等の侵害を理由として損害賠償請求訴訟（平成14年(ワ)第15821号）を東京地裁に提起、その判決で請求の一部が認容されたため、会社はこれを不服として東京高裁に控訴（平成15年(ネ)第3611号）したが、15年10月29日に同控訴は棄却された。その後、会社は、上告せず原審判決どおりの金員を組合に支払った。

〔甲18、甲19、甲20、甲36、審p2～7〕

(2) 平成14年度以降の不当労働行為救済申立てとその後の推移

14年6月から同年11月までの間に、14年度昇給、夏期一時金及び年末一時金について、それぞれ1回の団体交渉が行われた。会社は、昇給なし及び一時金支給なしと回答し、回答の根拠については「世間相場に関係なく、会社独自に労働の質などを判断して決めている。」などと説明し、また、組合が会社に団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席を求めたことに対しては、いずれも拒否した。

14年12月20日、組合は、上記団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立て（都労委平成14年不第123号）を行い、16年1月28日、当委員会は救済命令を発した。組合及び会社は、これを不服として中労委に再審査を申し立てた（中労委平成16年不再第5号、同不再第8号）。

16年11月12日、中労委において、11年度以降14年度までの各昇給及び一時金支給について「10年度における妥結と同様の方式により算出した額を全額支払う。」とする内容（後記 ）で和解が成立した。

〔甲21、甲22、甲23、甲36、審p8～9〕

15年3月から同年12月までの間に行われた、15年度昇給、夏期一時金及び年末一時金についての3回の団体交渉で、会社は、昇給及び一時金の支給をしないと回答し、また、組合が求めた団体交渉における財務資

料の提示及び常勤取締役の出席にも応じなかった。

組合は、会社の前記一連の対応が不誠実な団体交渉であるとして、16年3月15日、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成16年不第14号）を行い、17年10月17日、当委員会は救済命令を発したが、組合及び会社は、それぞれ中労委に再審査を申し立てた（中労委平成17年不再第69号、同不再第74号）。

〔甲26、甲36〕

16年3月から同年12月までの間に行われた、16年度昇給、夏期一時金及び年末一時金についての3回の団体交渉で、会社は、昇給及び一時金の支給をしないと回答し、また、組合が求めた団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席にも応じなかった。

組合は、会社の前記一連の対応が不誠実な団体交渉であるとして、17年3月23日、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成17年不第17号）を行い、18年3月10日、当委員会は救済命令を発したが、組合及び会社は、それぞれ中労委に再審査を申し立てた（中労委平成18年不再第13号、同不再第15号）。

〔甲27、甲36〕

18年5月9日、中労委において、前記 及び に係る15年度及び16年度の各昇給及び一時金支給について、「会社は10年度における妥結と同様の方式により算出した額を全額支払う。」とする内容の和解が成立した。

〔甲28、審p9〕

前記 及び の和解内容に共通の「10年度における妥結と同様の方式により算出した額」とは、正社員の昇給額を1,000円とし、夏期一時金3万円、年末一時金5万円を支給すること、また、臨時従業員には正社員の60%相当額を支給することを意味しており、これらは後記（3（2）（5）（8））のとおり、17年度の昇給等の要求に対する会社回答額と同額である。

〔甲22、甲28、甲36、審p10～12〕

3 平成17年度における団体交渉の経過及び本件申立て

- (1) 17年3月10日、組合は、「2005年度春季要求書」を提出した。この要求

書の内容は、17年度の昇給額を8,700円とし、臨時従業員の賃金を正社員の85%とすること、その他労働時間・休日、定年後65歳までの継続雇用の要求事項等と、これらを議題とする団体交渉の開催であり、団体交渉の開催に当たっては直近5年間の会社財務諸表の提示及びその説明並びに常勤取締役1名の出席を求めるものであった。

3月16日、会社は、組合に同月24日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

〔甲1、甲2〕

- (2) 3月24日の団体交渉は、会社側から Y4 総務部長（以下「Y4部長」という。）、Y5 総務部課長（以下「Y5課長」という。）の2名が出席し、組合側から X2 執行委員（以下「X2」という。）、X3 支部長（勤続30年の臨時従業員、以下「X3」という。）及び X4 組合員（会社正社員、以下「X4」という。）が出席し、約30分間行われた。

組合は、要求内容のうち臨時従業員の賃金を「正社員の85%」としたのは、臨時従業員と正社員の年間労働時間を比較して算出した結果である旨を説明した。

会社は、回答書を手交し、昇給は正社員一律1,000円、臨時従業員は正社員の60%相当額とすること、夏期休暇、年末年始休暇等、定年及び継続雇用は現行どおりとすること、団体交渉に常勤取締役は出席せず、財務諸表は提出しないこと、などとする内容を読み上げた。そして、会社は、「回答は経営状態や業績では決めていない。」、「同一労働・同一賃金を基準として考えている。」、「（臨時従業員の昇給額を正社員昇給額の60%相当額とする根拠は、過去の会社と組合との）協定にのっとった（もの）。」などと説明した。

組合は、賃金体系等を示すことを要求し、また、会社がパートタイマーについて昇給（5パーセント強）を行ったことを指摘した。これに対し、会社は、賃金の系統立った体系はなく、また、パートタイマーの賃金を上げたのは求人上のやむを得ない措置であり、社員とは同一に論じられない旨を述べた。そして、組合が、昇給率をパートタイマーと同程度にすること、また、直近5年間の財務諸表の提示及びその説明と常勤取締役の団体

交渉出席を求めたところ、会社は、持ち帰って検討すると述べた。

なお、これ以降17年11月24日までの間、団体交渉の交渉担当者は、会社側は変更がなく、組合側はX 2、X 3、X 4ら数名であり、また、交渉場所は、常に渋谷商工会館であった。

〔甲3、甲36、乙1、乙2、審p12～24・29・33～36〕

- (3) 4月5日、会社は、組合に、3月24日の団体交渉で約した再検討の結果は同日手交した回答書のとおりであるとする文面の回答書を送付したが、同書に回答根拠等は記載されていなかった。

4月18日、組合は、「労使の誠意を尽くした話合いで問題の解決をはかりたい」が、会社が「一貫して会社の決定である」と答え「会社の意思であるとして具体的な説明責任を果たそうとしない」ために、「労働者の重大な労働条件についての決定の根拠や妥当性について労働組合として判断が不可能」であるとし、直近5年間の会社財務諸表の提示及び説明並びに常勤取締役の団体交渉出席を求める申入書を送付した。

4月28日、会社は、組合に対し、前回回答書のとおりとする旨の回答書を送付したが、同書には回答根拠等の記載はなかった。

〔甲4、甲5、甲6〕

- (4) 6月16日、組合は、会社に対し、夏期一時金は基準内賃金の3か月分を支給すること、夏期休暇は5日間（現行2日間）とすること等を内容とする「2005年度夏期要求書」を提出して団体交渉を申し入れた。また、この要求書には、併せて、回答根拠を裏付ける過去5年間の貸借対照表、損益計算書、営業報告書及び利益の処分又は損益の処理等の財務諸表、並びに人件費総額の推移を資料として提示し説明すること、常勤取締役が団体交渉に出席すること等の要求内容が記載されていた。

6月20日、会社は、組合に同月29日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

〔甲7、甲8〕

- (5) 6月29日の団体交渉は、夏期一時金等について約10分間行われた。席上会社は、17年度夏期一時金は社員3万円、臨時従業員1万8,000円、夏期休暇は現行どおりとすること、財務諸表及び人件費総額は提示しないこと、

常勤取締役は団体交渉に出席しないことを内容とする回答書を手交した。

会社は、上記回答書を読み上げた後、組合が夏期一時金の回答根拠を質したのに対し、「本来はゼロという話も出たが、中労委での話し合いを受けて、（有額）回答した。」と述べた。組合が「ここで意見を述べてこの回答が変更されることはあるのですか。」と問うと、会社は「変更はありません。固い意思です。」と述べた。組合は「それでは、これ以上話し合いをしてもしかたありませんね。」と言い、再度直近５年間の会社財務諸表の提示及びその説明並びに常勤取締役の出席を要求したところ、会社は、文書により申し入れるよう求めた。

〔甲9、甲36、乙1、審p29〕

- (6) 同日、団体交渉の終了後に、組合は、財務資料の提示を求める具体的理由・目的として、「話し合いで解決を図りたい」が、会社が本件団体交渉において昇給等の回答について具体的に説明していないので、「労働者の重大な労働条件についての決定や妥当性について労働組合として判断が不可能」であると記載した申入書を提出し、再検討を求めた。

この申入れに対し、７月５日、会社は、組合に対し、６月29日付けの回答書のとおりとする旨の回答書を送付したが、同書には回答根拠等の記載はなかった。

〔甲10、甲11〕

- (7) 11月10日、組合は、会社に対し、年末一時金は基準内賃金の３か月分を支給すること、年末年始休暇は日数を増加すること、直近５年間の財務諸表を提示すること、常勤取締役が団体交渉に出席することを内容とする「2005年秋季年末要求書」を提出し、年末一時金、年末年始休暇等を議題とする団体交渉を申し入れた。

11月14日、会社は、組合に同月24日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

〔甲12、甲13〕

- (8) 11月24日の団体交渉は、年末一時金等について約10分間行われた。会社は、年末一時金は社員５万円、臨時従業員３万円、年末年始休暇は現行どおりとする、財務諸表は開示しない、常勤取締役は団体交渉には出席しな

いこと等を内容とする回答書を手交し、これを読み上げた。

これに対し、組合が会社に、東京都労働委員会の命令書（都労委平成16年不第14号、17年10月17日交付）を役員も見ているのかどうか質すと、会社は「もちろん見ているが、現状では回答を変える考えはありません。」と述べ、また、組合が再検討を求めれば回答を変更するのか質すと、会社は「（帰って）組合の考えは伝えるが、回答は変更しない。」と答えた。席上、組合は会社に、要求事項の再検討、直近5年間の会社財務諸表の提示及び説明並びに常勤取締役の団体交渉出席などを求めたところ、会社は組合に、文書により申し入れるよう求めた。

〔甲14、乙1、審p16～17・29〕

- (9) 12月1日、組合は、会社に対し、改めて11月10日の要求事項の再検討を求める申入書を送付したが、会社の組合に対する12月9日付けの回答書には、前回回答書のとおりとするとのみ記載され、回答の根拠や説明等はなかった。

〔甲15、甲16〕

- (10) 18年3月13日、組合は、当委員会に対し、17年3月以降の団体交渉における会社の一連の対応は不誠実な団体交渉であるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合からの賃金その他の労働条件にかかわる要求に対して、会社は、回答の根拠について具体的な説明を行わず、「会社の意思」という「回答」に終始している。しかも会社は、第一次回答がすべてであるなどと、当初の回答に固執しているため、交渉そのものが成り立たない。

また、会社は、従前と同様、本件団体交渉においても、財務諸表等の財務資料の提示や常勤取締役の出席を拒否しているが、会社の実態は、会長ら3名の常勤取締役によって意思決定がなされ、会社定款の規定に反して貸借対照表の公告もされていない状況で、企業実態はほとんど非公開となっているため、会社回答の妥当性について、労働組合としての判断をする

ことができない。このような同族経営会社の実態からすれば、団体交渉には、経営状況を承知している常勤取締役が出席しなければ実があがらない。

以上のとおり、会社の団体交渉に臨む各対応が不誠実であることは明らかであり、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、小規模会社で詳細な賃金制度を持たないため、「労働の価値」を基準に決めているが、組合員は軽作業・単純作業に従事しており、賃金を上げる材料はない。

本件交渉では、会社は、賃上げ及び一時金の回答根拠について「賃金は各年度でその都度検討し決定している。その根拠となるものは、各人の労働の価値であり、現在のところ軽作業、単純作業であり上げる材料はない。」との説明をし、3月24日の団体交渉において、臨時従業員の賃金に係る組合要求についても話し合いを行ったところである。本件交渉では、中労委での和解協定を考慮して当初から有額回答を行ったが、賃金がどのように定められているかは財務資料により明らかになるものではなく、したがって、賃金決定の会社回答の説明に財務資料は必要ない。

また、Y4部長及びY5課長の両団体交渉員は、経営全般について協議・決定する機関である営業会議に常時出席しており、役員会から団体交渉の権限を委譲されている。両団体交渉員は、団体交渉において誠実に対応しており、常勤取締役が出席しなければならない理由はない。

2 当委員会の判断

(1) 17年度における団体交渉の経緯について

本件申立てに係る17年3月24日、6月29日及び11月24日の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)は、いずれも、昇給等の数項目を議題とし、会社が、組合の提出した春季要求等に対する回答書を読み上げた後に質疑応答が行われ、10分から30分程度で終了している。

賃上げ等要求に関する会社回答書の説明として、3月24日の団体交渉では「経営状態や業績では決めていない。」、「同一労働・同一賃金を基準として考えている。」、「協定にのっとった(もの)。」、6月29日の団体交渉では夏期一時金の回答根拠として「本来はゼロという話も

出たが、中労委での話合いを受けて、（有額）回答した。」と発言している（第２．３(2)(5)）。

ところで会社は、「賃金は各年度でその都度検討し決定している。その根拠となるものは、各人の労働の価値であり、現在のところ軽作業、単純作業であり上げる材料はない。」と説明をしていると主張するが、本件団体交渉の経緯において、会社がこうした説明を行ったという事実は認めることができない。

次に、本件団体交渉の経緯を検討すると、会社は、14年６月に団体交渉が再開されて以降、これらの団体交渉の中では初めて有額回答をしたものの、17年６月29日及び11月24日の団体交渉の席上、組合に（回答内容は今後）「変更はありません。固い意思です。」、「回答を変える考えはありません。」と述べている（第２．３(5)(8)）。これらの発言は、単に会社の回答を組合に伝えるだけにとどまり、団体交渉の目的が労使協議を通じてその合意を目指すことにあることに鑑みれば、団体交渉当事者として不十分な対応といわざるを得ない。さらに、各団体交渉後、組合が改めて提出した申入書に対する会社回答書の記載事項は、いずれも前回会社の回答書のとおりのみで、回答根拠等は示されていない（第２．３(3)(6)(9)）。

上記の、ア.本件団体交渉の所要時間、イ.会社説明の内容、ウ.組合から求められた会社の再検討の回答状況などから判断すると、本件団体交渉における会社の対応は、組合を納得させ、合意を得ようとするものと認めることはできない。

(2) 財務資料の提示について

組合は、本件団体交渉において過去５年間の財務諸表等の財務資料の提示及び説明を再三求めている。しかし、会社は、これらにいずれも応じていない（第２．３(1)ないし(9)）。

この対応について、会社は、賃金がどのように定められているかは財務資料により明らかになるものではなく、したがって、賃金決定の会社回答の説明に財務資料は必要ないと主張するので、以下、検討する。

前記(1) のとおり、団体交渉の目的は労使協議を通じてその合意達成

を目指すことにあるのであるから、使用者は、団体交渉において、自らがする主張ないし回答等について、その根拠となる資料を示し、また、数値などを示して具体的に説明や説得を行うことが必要となる。そして、会社は、回答を維持するのであれば、団体交渉において、組合に対し、回答を変えないことについて、その妥当性、合理性等を具体的かつ十分に説明する必要があるところ、前記(1) のとおり、会社が組合の納得を得るべく努めた事実は認められない。

他方、組合は、会社回答が「会社の決定である。」などにとどまっている限り、本件団体交渉の都度、組合員の労働条件の決定の根拠や妥当性について判断することができない旨を申し入れている(第2.3(3)(6))。前記のとおり、会社は、本件団体交渉において回答の根拠について十分な説明を行っていないことからすれば、組合が、会社の提示する資料によって昇給や一時金の増額の可否及び会社回答の妥当性を検討しようとすることには、相応の理由があるといえる。

会社の主張する「各人の労働の価値」に関する説明が不十分である以上、これに代わるものとして、組合が要求した資料(第2.3(4))である財務諸表や人件費総額の推移等に基づいて、組合員の賃金について交渉を行うことが必要と考えられるから、会社は、組合の要求する財務資料について、必要な範囲内でこれを提示し、交渉に臨むべきである。

ただし、組合は、6月29日の団体交渉の席上で、回答を変更しないという会社の発言に対して「それでは、これ以上話し合いをしてもしかたありませんね。」と話し合いを続行しないことを確認するにとどまっており(第2.3(5))、さらに具体的な説明を求めていくような交渉態度であったとは必ずしもいえず、この点だけをとらえれば、会社は説明責任を果たしていないとする組合の主張をそのままには採用し難い面もある。

しかしながら、本件労使交渉の背景には、裁判所に勧告されるまで会社が長年にわたり団体交渉を拒み(第2.2(1))、交渉再開後も、労働委員会における係争が常態化(同2(2))するような労使の対立関係の中で、会社は組合の要求に対する当初回答を変更しないという態度に固執しているという事実が認められる。組合の賃上げ要求に対して賃金改定

をしない旨のゼロ回答を繰り返してきた会社が、本件労使交渉では有額回答を示したという変更はあるとはいえ、組合はこの会社回答に納得しておらず、本件労使交渉が実質的な団体交渉になっていないことは既にみたとおりである。

(3) 不当労働行為の成否について

団体交渉において、一方の当事者が相手方の意向を殊更無視して何ら合理的理由を示さず、当初回答を変更しないという態度に固執して、これを相手方に押し付け、かつ、団体交渉を進展させるための資料の提示を拒み続けていることは、不誠実な団体交渉というほかない。したがって、本件団体交渉における会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(4) 救済方法について

組合は、会社の実態は会長ら3名の常勤取締役によって意思決定がなされ、団体交渉には、経営状況を承知している常勤取締役が出席しなければ実があがらないと主張する。

確かに、上記(3)で判断したとおり、会社の態度は不誠実なものであり、このため、組合が常勤取締役を交渉担当者としなければ団体交渉の実があがらないと考えるのは無理からぬところであるが、会社が、11月24日の団体交渉において、東京都労働委員会の命令書を役員も見ているかとの組合の質問に対して「もちろん見ているが、現状では回答を変える考えはありません。」と答えている(第2・3(8))ことから、会社側交渉担当者の本件団体交渉における対応は、交渉事項について権限を持たないが故のものというよりは、会社の意を体したものと解すべきであり、また、交渉担当者の選任は、原則として当事者の判断に委ねられているものである。

したがって、本件における救済としては、以下の内容が相当というべきである。

すなわち、本件団体交渉において、会社の対応が誠実と認められるためには、主文第1項に命ずるとおり、会社の回答の根拠について具体的に説明し、組合を納得させるよう努めるとともに、必要な範囲内において財務資料を提示しこれを説明する必要がある。しかし、常勤取締役の出席を命ずるのは相当でない。

また、組合は、謝罪文について新聞への掲載をも求めているが、本件における救済としては主文第 2 項の程度で足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が申し入れた17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉における会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成18年11月 7 日

東京都労働委員会

会長代理 大 辻 正 寛