

命 令 書

申 立 人 全統一労働組合
中央執行委員長 X 1

被申立人 株式会社千尋庵
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第2号事件について、当委員会は、平成24年5月15日第1562回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社千尋庵は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全統一労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全統一労働組合
中央執行委員長 X 1 殿

株式会社千尋庵
代表取締役 Y 1

当社が、平成21年8月18日付けで貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、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した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前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

被申立人株式会社千尋庵（以下「会社」という。）の東京事務所（東京出張所又は東京営業所ともいう。）で勤務していた X 2（中国国籍、日本名「X 2 〃」。以下「X 2」という。）は、就業規則違反を理由として、平成20年11月7日付けで解雇予告を通知され、同年12月20日付けで解雇された。

申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、21年8月18日付けで、会社に対し、X 2の組合加入を通知するとともに、同人の解雇撤回や今後の雇用問題等に係る団体交渉開催等を求める要求書を提出したが、会社は、解決済みの事案であるとして、要求事項に答えられないと回答した。

本件は、組合が、X 2の解雇問題について、21年8月18日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否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) 21年8月18日付「組合公然化通知並びに要求書」記載の組合要求事項を協議事項とする団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、和服や和装小物を製作し、商社、小売店に卸して販売を行う会社であり、展示会等の催事に参加して営業を行っている。本件申立時の従業員数は5名ほどで、肩書地に総務を扱う本部を置き、他に実務を扱う分室を京都市内に設けている。また、14年8月から20年10月頃まで、

東京都港区に東京事務所を置いていた。

【甲12】

- (2) 申立人組合は、中小零細企業に働く労働者を中心に組織された個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約3,500名である。

【甲16】

2 X2と会社との雇用関係

- (1) X2は、11年頃から、着付けアドバイザーとして、会社において、企画、営業・販売、着付け、デザインなどの仕事を行い、14年8月には東京事務所の責任者として同事務所に住み込んで働いていた。

呉服業界では、毎月のように全国で展示会が催され、会社においても、社長、部長及び営業担当は、展示会先へ出張し催事に参加していた。X2は、展示会で、社長らの指揮監督を受けて、着物全般について客へのアドバイスをを行い、着付けも担当していた。

【甲12、乙20、審査の全趣旨】

- (2) X2の報酬は、遅くとも14年8月より毎月固定額が給与として振り込まれ、給与明細書は給与袋に入れて同人に送付されていた。給与明細書には給与固定額が記載され、そこからX2の家賃負担分、会社への貸付金返済額、振込手数料などを控除した額が振り込まれたことが記載されているが、給与額的前提として催事の回数や日数についての記載はない。また、会社は、X2に給与所得の源泉徴収票を交付していた。

【甲7～9、乙14】

- (3) 17年3月当時、X2は、会社組織図において、生命美事業部の部長に位置付けられ、催事の企画、商品創作などの仕事にも携わっていた。

また、京都で行われる会社の毎月の定例会議において、X2は、東京事務所の長として営業報告を行っていた。定例会議には、従業員が全員出席し前月の売上報告及び営業の総括、3か月先の行事確認と展望、各部署の報告等が行われていた。

【甲5,6】

- (4) 20年8月、X2が港区役所に勤務証明書を提出する必要がある際、会社は、同人が東京出張所・営業所長として在籍していることを証明する「在

籍証明書」を発行した。

【甲 10】

3 X 2 が解雇されるまでの経緯

(1) X 2 と会社との関係の悪化

- ① 19年12月10日、X 2 は、給与や必要経費の会社からの支払いに関して遅配等の問題が生じてきたため、会社の代表取締役 Y 1（以下「社長」という。）と話し合うために京都本社に赴いたが、会社の Y 2 室長や Y 3 営業部長（以下「Y 3 部長」という。）らと口論、もみ合いとなり、X 2 が玄関土間に倒れ、警察が駆けつける騒ぎとなった。
- ② 20年1月22日、会社の祇園分室において作業中であったX 2 は、Y 3 部長と口論になり、X 2 が警察を呼び、X 2 とY 3 部長は事情聴取を受けた。
- ③ 20年9月19日、会社の祇園分室において、外出中だったX 2 が午後4時頃、分室に戻ると入口が施錠されていた。分室内にバッグ等の私物を置いていたX 2 は、ドア越しに声をかけたり、電話をかけたりして、中に入ろうとしたが応答がなかったため、石を拾い、ドアのガラスを割って入室した。X 2 が入室するとY 3 は警察に連絡し、X 2 は器物損壊罪の疑いで逮捕され、12日間拘留された。

9月30日、X 2 は、東京に子ども二人を残していることもあり、ガラスを割ったことについて謝罪し、ガラス代の損害賠償を約して、告訴を取り下げるよう依頼した誓約書を会社社長宛に提出し、同日、釈放された。

【審査の全趣旨、③に関して乙1】

(2) X 2 の解雇

- ① 20年10月20日、会社は、会社代理人弁護士 Y 4（以下「Y 4 弁護士」という。）名義でX 2 に対し、「今般の貴殿の所為については、当社就業規則第49条に該当し、即日の懲戒解雇事由にあたるものです。」とした上で、社長には解雇という強硬な手続をとることなく円満に解決をしたいとの考えがあるとして、10月末日付けの自主退職を提案する内容の通知書を送付した。

【甲 1、乙15】

- ② 会社は、20年11月7日付けで、X 2 に対し、同年12月20日付解雇を予告

する通知書（解雇予告通知書）を送付した。

会社は、この通知書に、解雇の理由として、業務妨害（就業規則第49条3号）、職務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱し（同4号）、故意又は過失により、会社又は従業員に対し、重大な損害を与え（同11号）、会社の器物を損壊し、逮捕拘留されたもの（同13号及び14号）、以上4点を挙げ、不明な点があれば、Y4弁護士に問い合わせるように記載した。

【甲2、乙15】

③ 20年12月20日付けで、会社はX2を解雇した。

【審 p18】

4 組合と会社との交渉経過

(1) 21年、X2は、組合の労働相談に赴き、解雇の有効性には疑いがあるものの、退職手続を法に則って行ってもらいたいこと、源泉徴収票が必要なこと、会社に置いてある私物の返還を望んでいることなどを話し、組合に加入した。

組合は、会社に対し、21年8月18日付けで、X2の組合加入と8項目の要求事項を示した「組合公然化通知並びに要求書」（以下「要求書」という。）を送付し、同月25日までに文書で回答するよう求めた。要求事項は概略以下のとおりである。

①解雇予告通知書によるX2の20年12月20日付解雇の撤回、②同人の今後の雇用問題についての協議、③同人の社会保険、労働保険の加入状況及びその手続を明らかにすること、④同人の20年分源泉徴収票の交付、⑤19年12月10日の「傷害事件」の責任の所在を明らかにすること、⑥労働基準法等の労働関係諸法令を遵守すること、⑦今後、組合員の雇用、労働条件に関しては、組合と協議してから決定すること、⑧上記事項に対する団体交渉を会社と組合の都合を調整の上、速やかに開催すること。

【甲3,16】

(2) 組合の X3 書記長（以下「X3書記長」という。）は、要求書を送付後、会社に電話をかけて社長に要求書の郵送を伝えようとしたが、社長が不在であったため、要求書を会社にファクシミリで送付した。また、X

3書記長は、Y4弁護士に電話をかけて、X2が組合員であることを通知するとともに組合の要求項目を示して、団体交渉の開催を求める要求書の趣旨を伝えた。

社長は、21年8月19日に要求書を受け取った後、要求書に対する対応について、Y4弁護士に相談したが、社員には具体的な指示は行わなかった。

なお、Y4弁護士は、X2の解雇に関して会社の代理人であったが、本件申立てについては代理人となっていない。

【甲1～3,16、乙12、審p4,6,15】

- (3) 会社は、21年8月24日付書面（以下「回答書」という。）で、組合に対し、要求書を受け取ったことを記し、「X2（日本名X2）に対する件に関しては、当社はすでに専門家と連携をとり、順当なる手続により解雇いたしました。本件は解決済みの事案と理解しております。したがって、要求事項にお答えすることはできません。」と回答した。

【甲4】

5 本件不当労働行為救済申立て

組合は、22年1月6日、会社社長に電話をかけたが、社長は不在であった。

同日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

会社が21年8月24日付けの回答書を送付して以降、組合は、会社に電話で連絡を取ろうとしたが、社長が不在であったため、結局、連絡は取れなかった。本件申立てまでの間に、団体交渉開催について、会社が組合に連絡した事実も、組合と会社とが折衝や協議をした事実もない。

【乙12、審p5,6,21,22】

6 本件申立て後の団体交渉開催

(1) 団体交渉開催に関する会社の見解

会社は、本件申立てに対する22年1月27日付答弁書において、会社は団体交渉に応じないと明言したことはなく、組合の要求書に対して会社が回答書を送って以降、組合が何らの交渉も申し入れていないにすぎない、また、会社の回答書は団体交渉を拒否する文書ではなく、組合が会社に来られるのであればいつでも交渉は行うつもりであったし、今後も交渉することを否定するつもりはないと主張した。

(2) 団体交渉の開催

組合は、会社の答弁書が当委員会に提出された後の22年2月上旬、会社に連絡を取り、同年3月23日、会社において団体交渉が開催された。

会社側出席者は、社長及び会社顧問の社会保険労務士、組合側出席者は、X3書記長、X4中央執行委員及び組合員X2であった。

【甲16、乙12】

(3) 団体交渉の経過

① 3月23日の団体交渉において、会社は、X2との雇用関係を否定し、会社と同人とは請負関係にあったと主張した。これに対して、組合は、定額の給与が毎月支払われており、労働者として所得税が源泉徴収をされていたこと、そもそも、解雇が就業規則を根拠に行われたことなどを示して、X2が会社に雇用されていたと主張した。

② 組合は、X2の社会生活上の必要から、20年分の源泉徴収票の交付を求めたところ、会社は、同人との関係は請負であるが、源泉徴収票は同人の負担を軽減するため交付してきたものであるとした上で、20年分の源泉徴収票の交付については調査するとした。

③ 組合はX2の雇用保険加入を求めたが、会社は請負関係を前提として応じなかった。

④ その他、会社とX2が相互に保管している相手方の所有物の返還について話し合われた。

⑤ 以上のとおり、団体交渉は、X2と会社との関係が雇用であったか、請負であったかという点で主張が対立したまま終了した。

⑥ 会社は、この団体交渉において、X2との関係が請負であったと主張したが、本件申立て以前に、X2及び組合に対して、同人との関係を請負であると主張したことはない。

【甲16、乙12、審査の全趣旨】

7 当委員会における和解作業の経過

(1) 当委員会は、団体交渉の開催及びその要求事項としての退職条件の整理が本件紛争解決の主眼であると判断し、22年6月8日の第3回調査期日に

において両当事者に和解による解決を勧め、両当事者はこれを了承した。当委員会は、7月27日の第4回調査期日において、双方の意見を聴取し和解を試み、また、9月16日の第5回調査期日及び11月9日の第6回調査期日において、自主交渉による解決を示唆したが、合意に至るまでの調整がつかなかった。

さらに、12月21日の第7回調査期日において、当委員会が和解案を提示し、両当事者が持ち帰って検討することになり、23年1月18日の第8回調査期日において、双方の意見を聴取したが、結局、和解は不調に終わった。

- (2) 23年6月7日の審問期日を経て、同年8月23日の第11回調査期日において、当委員会は再び和解を試み、両当事者がそれぞれ譲歩をして、ほぼ合意に達したが、あくまでも当委員会の判定を求めるX2との調整がつかず、最終的には、和解は不調となった。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 団体交渉の拒否

- ① 組合は、会社に対して、要求書を郵送し、X2が組合員であることを通知するとともに、解雇の撤回、社会保険・労働保険の加入の有無及び手続の詳細の説明、20年分源泉徴収票の交付などを要求し、団体交渉の開催を申し入れた。これに対して、会社は、回答書によって、「本件は解決済みの事案と理解しております。したがって、要求事項にお答えすることはできません。」として、全ての要求事項について拒否を明言した。
- ② 会社は、本件申立ての後、「団体交渉に応じないと明言したことはなく」、「申立人が何らの交渉を申し入れていないにすぎない。」などと、団体交渉を拒否した事実を否認する態度を続けているが、この主張は、意図的な事実の歪曲によるものである。
- ③ X3書記長は、要求書を提出した後に、会社に何度も電話をしたが、社長はいずれも不在であった。X3書記長は、いずれの場合にも、電話若しくは何らかの連絡がほしい旨の伝言を要請したが、社長からは何らの連絡もなかった。組合は、やむを得ず、22年1月6日、本件不当労働行為救済の申立てを行った。

- ④ 本件申立て後、会社は、一転して、22年1月27日付答弁書において、組合との交渉に応ずるかのような姿勢を示したため、22年2月4日に、X3書記長が、会社に電話連絡を行い、団体交渉期日を決め、同年3月23日に会社において団体交渉を行った。
- ⑤ 以上が事実であり、あたかも自らが団体交渉に応じようとしたなどという会社の主張は、不誠実というしかない。

(2) X2の雇用関係について

- ① 会社は、本件申立て後の22年3月23日開催の団体交渉において、突如として、X2との間に雇用関係は存在せず、請負であったなどと主張し始め、独自の論理を繰り返しているが、事実を反し、不誠実かつ不当なものである。
- ② X2は、常態として会社業務に従事しており、具体的な業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していなかったこと、業務の内容及び遂行方法について具体的な指揮命令を受けていたこと、勤務場所及び勤務時間が指定され、提供する労務が管理されていたことなどの事実から、同人が会社に対して使用従属の関係にあったことは明らかである。
- ③ X2は、催事の回数・日数などに関わりなく、毎月、定められた日に、固定額の賃金を受けており、業務ごとに報酬を提示されることはなかった。X2の受ける報酬は、仕事の成果に対するものではなく、労務提供に対する対価であり、労務対償性は明らかである。
- ④ X2は、採用時もそれ以降も会社から請負契約であると聞かされたことがなく、会社が報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、就業規則に規定された服務規律が適用されていることなどによっても、雇用関係の存在には何ら疑いをはさむ余地はない。

2 被申立人会社の主張

(1) 組合が21年8月18日付けで申し入れた団体交渉について

- ① 会社は、団体交渉に応じないと明言したことはなく、組合が要求書を会社に送付し、それに対して、会社が回答書を送付して以降、組合が何らの交渉も申し入れていないにすぎない。
- ② 回答書は団体交渉を拒否する文書ではなく、会社は、組合から要求が

あればいつでも交渉を行う意思があった。

- ③ しかし、そもそも、組合が申し入れる団体交渉は、会社にとって義務的なものではない。

また、X2は、会社を退職した後に組合に加入したものであって、そのような組合から団体交渉を求められても、これに応ずる義務はない。

- ④ X2の会社における地位は、同人が望んで請負契約を結んだものである。X2は日本国籍ではなかったため、雇用契約を締結し種々の保険料を支払うよりも請負契約を求め、少しでも実収入が多くなることを希望したもので、会社はその意に沿うよう契約内容、実働形態を調整してきたのである。

(2) X2の請負の実態について

- ① 会社は、取引先である商社（問屋）や小売店の催事依頼を受け、展示会に参加し販売を行うことを業務形態としており、その展示会における着物全般のアドバイス及び着付け等の業務をX2に依頼していた。これに要する経費については、本来、X2が負担すべきものであるが、同人に経済力がなかったため、会社が負担した。また、催事のある日以外については、会社の指揮命令は一切ない。

- ② X2の報酬については、本来、業務に対する手数料として支払うべきであるが、同人が確定申告に不慣れなため、同人の事務上の負担を少しでも軽減できればとの思いから、所得税を源泉徴収の上、給与として支払ったものである。

- ③ 在籍証明書を発行したことについて、本来、会社は、在籍証明書を作成すべきではなかったが、日本での在留のためにはどうしても必要であるとのX2の強い要望を受け、やむなく温情的に作成したものである。

- ④ 会社組織図にX2の所属や氏名が記載されているが、会社組織図には同人以外にも請負契約のスタッフのことが同様に記載されているなど、組織図に記載されているからといってそれがそのまま社員資格を証明するものとはいえない。また、定例会議に出席していることについては、X2の業務をより円滑に遂行させるためであり、出席は任意のものであった。

3 当委員会の判断

(1) 本件団体交渉申入れに係る会社の対応について

本件は、組合がX2の解雇問題に関して申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。これについて、会社は、X2を既に解雇しており、解決済みの事案であること、しかし、会社としては、団体交渉の拒否を明言したわけではなく、組合から申入れがなかったにすぎないことなど、団体交渉を開催しなかったことに正当な理由があると主張するので、以下検討する。

① 解雇された者に関する団体交渉について

ア 会社は、組合の要求書に対する回答書において、「X2（日本名X2）に対する件に関しては、当社はすでに専門家と連携をとり、順当なる手続により解雇いたしました。本件は解決済みの事案と理解しております。したがって、要求事項にお答えすることはできません。」と回答しており（第2、4(3)）、この件について団体交渉に応ずる義務はないと主張する。

イ 使用者に既に解雇された労働者に関して、社会通念上合理的とされる期間内に、当該労働者の解雇の効力やその条件、あるいは雇用関係について生じた清算されていない労働条件等について、当該労働者の加入する労働組合が団体交渉を申し入れた場合には、当該組合は、労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たると解される所、本件は、X2が20年12月20日付けで解雇され、その後、自らの解雇ないし退職手続等について組合に相談の上、加入し、21年8月18日付けで、組合が、X2の組合加入を会社に通知し、団体交渉を申し入れるという経過をたどっている（第2、3(2)②③、同4(1)）。

以上のことから、組合の団体交渉申入れは、社会通念上合理的とされる期間を逸脱したものとはいえず、組合は、解雇等の効力や清算されていない労働条件について団体交渉を申し入れているのであるから、会社が、既にX2を解雇したことをもって団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるとはいえない。

② 団体交渉を拒否するとは明言していないとの主張について

ア 会社は、団体交渉に応じないと明言したことはなく、組合が要求書を会社に送付し、それに対して、会社が回答書を送付して以降、組合が何らの交渉も申し入れていないにすぎないと主張する。

イ しかし、組合の要求書では、要求事項の第8項として、団体交渉を会社と組合の都合を調整の上、速やかに開催することを要求しており（第2、4(1)）、さらに組合は、X2の解雇問題について会社代理人となっているY4弁護士に電話をかけて、団体交渉申入れの意思を明らかにしていた（同(2)）。

これに対し、会社は、要求書を受領後、Y4弁護士に相談の上（第2、4(2)）、回答書により、本件は解決済みの事案であるとして、「要求事項にお答えすることはできません。」と回答している（同(3)）のであるから、会社は、組合の団体交渉開催要求を拒否すると明言したに等しいものと評価せざるを得ない。

ウ 会社は、回答書を送付して以降、組合が何らの交渉も申し入れていないと主張するが、そうだとしたとしても上記判断を左右するものではなく、会社が団体交渉に応じなかったことの正当な理由とはならない。

(2) X2との関係は請負であるとの会社の主張について

会社は、本件申立て後に行われた22年3月23日の団体交渉において、X2との関係は請負関係であったと主張した（第2、6(3)①）。

この点、会社が、X2との請負関係を前提として本件団体交渉を受ける地位にないとの主張をしているかどうかは明らかでないが、本件団体交渉が義務的な団体交渉ではないと主張していることもあり、X2が労働組合法上の労働者に該当しない旨の主張と解する余地もあるので、念のため検討する。

① X2と会社との関係について、会社が、本件申立て以前において、X2及び組合に対して請負関係を主張したことを示す事実は認められない（第2、6(3)⑥）。また、会社は、X2との関係を解消する際、まず退職を勧奨し（第2、3(2)①）、最終的には、就業規則に基づき解雇している（同3(2)②③、同4(3)）。この点から、会社が、X2を従業員として扱って

きたことは明らかである。

- ②ア 会社は、X2が雇用契約を締結し種々の保険料を支払うよりも実収入が多くなることを望んだので、請負契約を結んだと主張するが、そのことを裏付けるに足りる疎明はない。

しかも、X2の報酬について、会社は、遅くとも14年8月より、催事の回数や日数に関わりなく、毎月固定額を給与として振り込み、源泉徴収票を発行していたこと（第2、2(2)）から、同人に支払われていた報酬は、仕事の成果に対するものではなく、労務提供に対する対価であったとみるのが自然である。

また、会社が、X2の要求があったからとはいえ、在籍証明書を発行していたこと（第2、2(4)）からも、会社が、同人を従業員として扱っていたことが窺える。

- イ 会社は、催事の際には、X2に着物全般のアドバイス及び着付け等の業務を依頼していたが、催事のあるとき以外については、会社の指揮命令は一切ないと主張する。

しかしながら、会社は、全国で毎月のように催される展示会（催事）に、社長、部長及び営業担当が出張し販売活動を行うことを主たる業務形態としており、展示会において、着物全般について客へのアドバイスをを行い、着付けも担当していたX2に対して、指揮監督を行っていたのである（第2、1(1)、同2(1)）。そして、催事のあるとき以外に、会社が、X2に対し、指揮監督を行っていないことを裏付けるに足りる具体的な事実の疎明はない。そうすると、会社は、X2に対し、展示会について出張場所、時間及び業務内容などを具体的に指示しており、少なくとも展示会の準備段階から、同人の就業全体に対して会社の指揮監督が及んでいたとあってよい。

- ウ さらに会社は、X2の所属や氏名が会社組織図に記載されている（第2、2(3)）ことについて、会社組織図への記載がそのまま社員資格を証明するものではなく、同人以外にも請負契約のスタッフが会社組織図に記載されているなどと主張し、また、X2が営業報告をするために京都での定例会議に出席していた（同）ことに関して、同人の業務

をより円滑に遂行するためであり、出席は任意のものであったと主張するが、これらの事実を裏付けるに足りる疎明はない。また、仮にこれらが事実であったとしても、そのことがX2の労働組合法上の労働者を否定する要素となるものでもない。

- ③ 以上からすれば、X2は、会社に雇用されていた労働組合法上の労働者に当たる。

したがって、会社は、X2の解雇問題や未清算の労働条件等について、組合との団体交渉に応ずべき立場にあったということができ、同人との関係は請負関係であり、団体交渉義務を負わないとする会社の主張は採用することができない。

- (3) 以上のとおり、会社は、21年8月18日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じておらず、会社が団体交渉に応じない理由として主張するものは、いずれも正当な理由とは認められないのであるから、会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

4 救済方法について

前記第2、7で認定したとおり、本件申立て後に当委員会で和解作業を数回行い、全面的な合意の直前まで調整が行われていた経緯があり、本件における救済としては、主文のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成21年8月18日付けで組合の申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、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24年5月15日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志