



として、同月 1 日付けで法人に採用され、平成26年 6 月30日付けで退職した。その雇用期間中に、精神疾患を発症し、平成24年 8 月 1 日から平成25年 1 月31日まで休職した。

在職中の労働条件等に不満を持っていた A 2 組合員は、平成26年 6 月に組合へ加入し、その後、組合は法人に対して、A 2 組合員に係る「B 2 センターの開設の準備段階で示されていた賃金額と実際に支払われてきた賃金額との差額の支払」、「安全配慮義務違反による精神疾患の発症に対する損害の補償及び再発防止対策等」、「時間外・休日労働に係る不払賃金の支払」に関する団体交渉を申し入れた。

同月25日から平成28年 1 月18日にかけて 6 回の団体交渉が実施されたが妥結に至らず、組合が同年 9 月20日付けで第 7 回団体交渉を申し入れたところ、法人は、これを拒否した。

組合は、法人の団体交渉における対応が不誠実なものであることや、第 7 回団体交渉の申入れを拒否したことは、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下、「法」という。）第 7 条第 2 号の規定に該当する不当労働行為であるとして、平成29年 7 月 4 日付けで本件救済申立てを行った。

## 第 2 請求する救済の内容

法人は、A 2 組合員に関する次の要求事項について、速やかに団体交渉に応じて誠実に対応すること。

- (1) 法人に採用された平成23年 4 月から退職した平成26年 6 月までの賃金について、B 2 センターの開設の準備段階で示されていた賃金月額 B 5 円と実際に支払われてきた賃金額との差額の合計及びその合計金額に対する年 5 パーセントの割合による金額を合計した金員の支払
- (2) 精神疾患の発症に係る安全配慮義務違反による損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行

(3) 時間外・休日労働に係る不払賃金の支払

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、平成24年4月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立て時点における組合員数は26名で、法人にはA2組合員以外に在籍していたものはいなかった。

(2) 法人は、肩書地に事務所を置き、障害者福祉事業を行う社会福祉法人で、A2組合員が採用された平成23年4月1日時点の従業員数は20名前後であった。

#### 2 事実

(1) 平成22年11月8日頃、C1（地方公共団体）から、A2組合員が当時勤務していたC2協会及び法人の各々に対し、平成23年4月に法人内に開設を予定しているB2センターで勤務する職員の紹介依頼があった。

(2) 平成22年11月17日付けで、「B2施設の運営等について」という標題の資料がC1からC2協会に対して示され、当該資料の「職員の採用等（案）」の項目には、B4の賃金月額がB5円とされていた。

(3) 平成23年2月22日付けで、「B2センターの職員体制について」という標題の資料がC1からC2協会に対して示され、当該資料の「職員の勤務時間と給与（案）」の項目には、B4の賃金月額がB6円とされていた。

- (4) 平成23年4月1日、A2組合員は、B2センターのB3兼B4として、賃金月額B6円で法人に採用された。
- (5) A2組合員は、精神疾患を発症し、平成24年8月1日から平成25年1月31日までの間、休職した。
- (6) A2組合員は、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」という。）の休業補償給付及び療養補償給付の請求を行ったが、平成25年10月31日付けでいずれも不支給とする処分がされた。
- (7) 平成26年6月18日付けで、A2組合員は、組合加入申込書を提出して組合に加入した。
- (8) 平成26年6月19日付けで、組合は、A2組合員に関する次の内容の要求書を提出して文書回答を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。
- ア A2組合員の平成23年4月から現在までの賃金について、B2センター開設の準備段階で示されていた賃金月額B5円と実際に支払われてきた賃金額との差額の合計と、その金額に対する年5パーセントの割合による金額を合計した金員を支払うこと（以下、「要求項目1」という。）。
- イ A2組合員の精神疾患発症に係る安全配慮義務違反による損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行を求めること（以下、「要求項目2」という。）。
- ウ A2組合員の時間外・休日労働に係る不払賃金を支払うこと（以下、「要求項目3」という。）。

(9) 平成26年6月25日、第1回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、法人から、A2組合員の採用時の賃金月額B6円は、法人の給料表を参考に決定された旨の話があった。

イ 要求項目2について、組合から、法人は安全配慮義務が欠けていた旨の発言があった。

ウ 要求項目3について、組合から、時間外・休日労働に対して割増賃金を支払わず代休で処理することは問題である旨の発言があり、時間外・休日労働に関する資料が提出された。

エ 要求項目1から要求項目3までについて、改めて法人から文書で回答することとなった。

(10) 平成26年6月30日、A2組合員は、法人を退職した。

(11) 平成26年7月5日付けで、(9)のエを踏まえて法人から(8)の要求書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、賃金月額B6円の提示に至るまでの経緯及びA2組合員の同意があったこと。

イ 要求項目2について、安全配慮義務は履行していること。

ウ 要求項目3について、業務命令に基づかないため時間外・休日労働に係る賃金は支払えないこと。

(12) 平成26年11月27日、第2回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、組合が法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたのに対し、法人は、現理事長が前理事長から聞き取った上で対

応する旨回答した。

イ 要求項目 2 について、法人が安全配慮義務違反の事実を具体的に示すように求めたのに対し、組合は、現に疾病者が出たということは、労働安全衛生法や労働基準法の精神を活かす対策が抜けていた旨回答した。

(13) 平成26年12月 9 日、第 3 回団体交渉が行われ、要求項目 1 について、組合が法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたのに対し、法人は、現理事長が対応する旨回答した。

(14) 平成26年12月18日、第 4 回団体交渉が行われ、要求項目 1 について、前理事長から聞き取った内容の説明が法人からあった。

(15) 平成27年 3 月31日付けで、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分に対する審査請求が棄却された。

(16) 平成27年 9 月 1 日、第 5 回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目 1 について、組合が、A 2 組合員の採用時の賃金月額 B 6 円の決定の際の経験年数の換算や B 7 能力の評価に関して、給与規程における経験年数加算について同規程の第 5 条及び別表第 3 を踏まえた質問をしたのに対し、法人は、B 7 ができる職員がほとんどで B 7 能力は特別に加算するものではないため、経験年数加算は同規程の別表第 3 の「その他の者」を適用した旨回答した。

イ 要求項目 3 について、組合が、A 2 組合員の平成23年 4 月から退職までの間の時間外労働時間及び休日労働日数並びにこれらに対する割

増賃金の支払明細書の提出を求めたのに対し、法人は、時間外・休日労働は事前命令が必要であることや代休で処理することについて職員に事前に説明しており、A 2 組合員についても割増賃金か休日かは本人が選択したものであり、労働基準監督署から特段の指導は受けていない旨回答した。

(17) 平成28年1月18日、第6回団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。

ア 要求項目2について、組合が、A 2 組合員の配偶者と理事長との以前のやりとりの中で、管理不行届きや仕事上で疾病を発症したことを認める趣旨の発言があったことについて指摘したのに対し、法人は、配慮が十分ではなかったかもしれないが、安全配慮義務に違反していたとは考えていない旨回答した。

イ 要求項目3について、組合が労働時間の管理責任は法人にあると指摘したのに対し、法人は、要求された資料は提出しており、命令も確認もしていないものは認められない旨回答した。

(18) 平成28年2月24日付けで、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分に対する再審査請求が棄却された。

(19) 平成28年5月26日付けで、組合は、次の内容の質問書を提出し、文書回答を求めた。

ア A 2 組合員の採用時の賃金月額決定の際の適用根拠規定の特定、勤務年数等の評価内容、賃金月額決定に当たってのC 1 との協議の有無及び概要

イ 退職までの間の残業時間数（代休処理を明示）を算出した資料の提

出

ウ 退職までの間のA2組合員の定期健康診断結果

エ 安全配慮義務についての見解及びA2組合員の発症後の具体的対策

(20) 平成28年6月18日付けで、法人から(19)の質問書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

ア (19)のアについては、(11)の回答のとおりであること。

イ (19)のイについては、これまで要求された資料は提出済みであること、代休選択の件はこれまでの団体交渉で回答済みであること。

ウ (19)のウについては、職員へは診断結果を提出するよう伝えているが、A2組合員から提出はなかったこと。

エ (19)のエについては、(11)の回答のとおりであること。

オ 第6回団体交渉から4ヶ月も過ぎて同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なのでこれをもって終了とさせてもらうこと。

(21) 平成28年8月8日、A2組合員は、労災保険の休業補償給付及び療養補償給付の不支給処分取消訴訟を提起した。

(22) 平成28年9月20日付けで、組合から第7回団体交渉の申入れがあったのに対し、同月27日付けで、法人から組合に対して団体交渉をする考えがない旨の回答があった。

(23) 平成28年10月12日付けで、組合から「未払賃金の請求等について」という標題の文書が提出された。その内容は、次のとおりであった。

ア 要求項目1について、団体交渉では給与規程を参考に決めたとの回

答に終始し、具体的な回答を回避していることから、協議継続を求めること。

イ 要求項目 2 について、協議継続を求めること。

ウ 要求項目 3 について、不払賃金 B 8 円を請求すること。

(24) 平成28年11月30日付けで、法人から(23)の文書への回答が文書であった。その内容は、次のとおりであった。

ア (23)のアについては、これまで回答したとおりであること。

イ (23)のイについては、これまで回答したとおりであること。

ウ (23)のウについては、既に時効となっていること。

エ これ以上、交渉する考えはないこと。

#### 第 4 当委員会の判断

本件における争点は、第 1 回から第 6 回までの団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか、また、組合からの第 7 回団体交渉の申入れに法人が応じなかったことが正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するかである。

本件においては、要求項目 1 から要求項目 3 までが団体交渉における議題として取り扱われていることから、各項目ごとに上記の争点について検討するものとする。

なお、法人は、本件申立ては平成28年 6 月18日の交渉打切りの通告から 1 年以上経過していると主張するが、組合は同年 9 月20日付けで第 7 回団体交渉を申し入れており、本件申立ては、この申入れの日から 1 年以内に行われているものである。

## 1 要求項目1について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) C2協会が平成22年11月17日付け資料の説明をC1から受けた際、賃金月額B5円はB7という専門性と10年程度の経験者を想定して、法人の給料表の初任給から10年のところに設定したとの説明があった。C1が条件を提示した上で法人が採用する人材の紹介をC2協会に求めたことから、この提示が職業安定法でいう「求人票」と解され、B5円が求人票でいう労働条件に当たる。

また、平成23年2月2日、C1からC2協会にB2センターへA2組合員を配置する旨の説明があり、これは「採用内定」と解される。

(イ) 平成23年2月22日、C1からC2協会に、A2組合員の賃金月額をB6円とする資料がファクシミリで送信されるとともに、「B2センターに行くか行かないかはA2組合員自身で決めて」と電話があった。C2協会の会長やA2組合員は、「賃金の減額は初耳だ」とC1に強く抗議したが、納得のいく説明はされなかった。

A2組合員は、賃金の減額に直面してB2センターへ行くことを悩んだが、自らが断ることで新たな施設を利用するC3へのサービスに支障を生じさせてはいけないという責任感に加え、C2協会の会長から一緒にB2センターに行ってほしいと懇願されたことから、同月24日にB2センターへ行くことを決断し、賃金月額B6円に納得できないまま半強制的な就労を余儀なくされた。

C1の予算資料をみると、委託料の中にB3人件費B5円、補助金の中に人件費（職員1人分）B6円があげられている。このことから、同僚の賃金の一部にB5円を充て、A2組合員にはB6円を

適用し、B 3、B 4 といった業務の大半を押しつけたと考えられる。

(ウ) 団体交渉では、賃金月額B 5 円とB 6 円との差額の支払要求に関して、賃金を一方的に引き下げた経緯を明らかにするよう求めたが、明確な説明はなかった。

賃金月額B 6 円の決定根拠や決定因子を示すよう求めても、法人は給与規程のどの条項を適用したかについて説明するのみで、C 2 協会での14年勤続、B 7 としての資格といった人的属性がどのように評価されたかの説明もない。

当時の経緯を明らかにするため、この件に関与していると考えられる法人の前理事長の団体交渉への出席を求めたが、法人はこれを拒んでいる。

(エ) 以上のように、説明責任を果たしておらず団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、依然交渉の余地があるため、法人が団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

## イ 法人の主張

(ア) 法人の本館の全面改築後にB 2センターを開設して、それまでC 2協会がC 1から受託していた事業を引き受けることとなり、C 1がC 2協会及び法人双方の意見を聞きながら合意形成に努めたものである。C 2協会としても事業の内容を知らない法人と協議をしても話が進まないとの思いがあり、三者が一堂に介して協議することはなく、協議方法について双方異論はなかった。

C 1の示した賃金月額案のB 5 円は、あくまで予算要求段階のものであり、A 2組合員に申し入れたものではないと認識している。

(イ) 平成23年2月中旬頃、C 1の予算案もほぼ固まり、人選も決ま

ったことから、法人がこれまで雇用した他の職員のことも踏まえ、給与規程に当てはめて賃金月額B 6 円を決定し、C 1 がC 2 協会に提案した。その後C 1 から、「C 2 協会からC 1 に対し、提示された雇用条件の内容で受ける」との連絡があった旨が法人に伝えられたことから、採用を決定した。

職員の給料は、自立的に事業を継続することを前提に、給与規程に基づき人件費総額の中で調整して決めるべきものであり、また、業務は、事業の目的を達成するため業務分担に基づき適正に執行しており問題はない。

(ウ) 団体交渉では、給与規程、就業規則に基づき説明し、給与規程にはB 7 の手当の規定はなく、B 7 に対する特段の加算措置はないことも説明している。

また、前理事長の団体交渉への出席についても、団体交渉において、現理事長が対応するので前理事長に確認したいことがあれば申し出てほしいと伝えている。

(エ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはないため、交渉を打ち切ることに正当な理由がある。

## ウ 当委員会の判断

(ア) 要求項目1 の前提となっている賃金月額B 5 円について、組合は求人票における労働条件であると主張する。しかしながら、第3 の2 の(2)のとおり、C 1 からC 2 協会に対して職員の労働条件の案が示されたが、これに法人が関与したとは認められず、また、この案がC 1 からC 2 協会に示された時期や内容からすると、C 1 の予算編成過程における資料と考えられることから確定的な

ものではなかったと見るのが相当であり、求人票における労働条件であると解することはできない。

組合は、平成 23 年 2 月 2 日に C 1 から C 2 協会に、B 2 センターへ A 2 組合員を配置する旨の説明があり、これが「採用内定」であるとも主張するが、仮に C 1 から C 2 協会にそのような説明があったとしても、採用内定であると解することはできない。

(イ) 組合は、平成23年 2 月22日に C 1 から C 2 協会に賃金月額が B 6 円となる旨の連絡と、B 2 センターに行くかどうかは A 2 組合員が決めるよう電話があり、A 2 組合員は賃金月額 B 6 円に納得できないまま半強制的な就労を余儀なくされたと主張しながらも、同月24日には A 2 組合員が就労を決断したとも主張している。

一方、法人は、提示された労働条件で受ける旨の連絡が C 2 協会からあったことを C 1 から伝えられたと主張しており、両者の主張を合わせると、A 2 組合員が賃金月額 B 6 円に同意したと法人が捉えるのは無理からぬところがある。

また、A 2 組合員が就労を決断した理由として組合が主張するものは、C 3 サービスへの支障と C 2 協会の会長からの懇願であり、この決断に法人が関与したという事実も認められない。

なお、組合は、同僚の賃金の一部に B 5 円を充て、A 2 組合員には B 6 円を適用したとも主張するが、法人の給与規程に基づいて賃金月額が決定されており、不合理なものではない。

(ウ) A 2 組合員の採用時の賃金月額 B 6 円については、法人における労働条件であるため、組合から団体交渉でその決定根拠について説明を求められれば一定の説明責任はある。

組合は、法人が賃金月額を決定した根拠規定の適用理由及び A

2 組合員の C 2 協会での勤続年数や B 7 としての資格等の評価が説明されていないと主張する。しかしながら、採用時の賃金の決定に当たっては、採用者に自らの就業規則等の範囲内で裁量があると考えられるところ、第 3 の 2 の (16) のアのとおり一定の説明をしているものと認められる。

なお、組合は、法人が前理事長の団体交渉への出席を拒んでいるとも主張するが、前理事長は既に法人を退職しており、現理事長が前理事長から聞き取った上で回答するとした法人の対応に問題は無い。

(エ) 以上の諸点を総合的に勘案すると、組合からの B 5 円を前提とする差額支払要求に対し、法人が応じられない姿勢を示すことは、やむを得ないと考えられ、そのような中で法人は団体交渉で一定の説明も行っており、法人の団体交渉での対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張は平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理由なく団体交渉に応じなかったとはいえないことから、法第 7 条第 2 号の不当労働行為には該当しない。

## 2 要求項目 2 について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) C 3 である所長は半日勤務で、同僚は業務に対する責任感が欠如しており、必然的に業務の大半が A 2 組合員に集中した。A 2 組合員が B 2 センターで従事した業務は、多岐にわたり、そのほとんどが初めて経験する内容という事情も重なり、就労直後から疲労と焦燥感が蓄積する日々となった。

(イ) このような状況の中で、A 2 組合員は体調が悪化していき、精神疾患を発症した。労働基準監督署の労災保険の不支給決定通知書では、精神疾患の発症が確認され、「業務による心理的負荷」は総合評価で「弱」ではあるが、「業務以外の心理的負荷」は「確認できなかった」とされており、疾患の要因が職場にあったことが証明されている。

業務災害の認定基準に該当しなくとも、仕事上の疾病が発生することは現実により得ることから、業務災害でなければ、全て使用者は安全配慮義務の責任を免れるというものではない。団体交渉では、法人に安全配慮義務違反を問うてきたが、議論を業務災害の事案にすり替えるなど、使用者としての責任を回避する態度に終始した。

(ウ) 以上のように、説明責任を果たしておらず団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、依然交渉の余地があるため、法人が団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

## イ 法人の主張

(ア) 所長及び同僚の両名ともに、それぞれの業務分担に基づき責任感をもって業務を遂行していた。A 2 組合員にとって B 2 センターの業務は、新しい業務が一部あるものの、C 2 協会勤務時と同様の C 3 の支援業務であり、それまでの延長線上の業務であった。

(イ) A 2 組合員が過重な業務に従事していたという事実はない。これは、労災保険給付の請求が認められず、審査請求及び再審査請求も棄却されていることから明らかである。

団体交渉では、職場環境に対する安全配慮義務は尽くしてきており、安全配慮義務違反を主張する者は義務内容を特定し、かつ、義

務違反に該当する事実を主張・立証する責任がある旨主張したが、組合から具体的なものは示されなかった。

- (ウ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはないため、交渉を打ち切ることに正当な理由がある。

## ウ 当委員会の判断

- (ア) 組合は、業務災害の認定基準に該当しなくても、安全配慮義務に係る使用者としての責任は免れないが、団体交渉では法人がその責任を回避する態度に終始したと主張する。しかしながら、安全配慮義務違反については、原則として、被災した労働者側に違反の事実を主張・立証する責任がある。

法人も、労災保険において業務起因性が認められなかったことを踏まえ、第3の2の(12)のイのとおり団体交渉において、安全配慮義務違反の具体的な内容の主張を組合に求めている。にもかかわらず、組合は、精神疾患発症の原因は業務の質・量の変化であり、現に発症したことから安全配慮義務違反があったと主張するのみで、義務違反の具体的な内容を示したという事実は認められない。

- (イ) 労災保険において業務起因性が認められておらず、組合から具体的な安全配慮義務違反の内容も示されない以上、団体交渉において法人が自らに義務違反がないという回答に留まるのも無理からぬところがあり、法人の対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張は平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理由なく団体交渉に応じなかったとはいえないことから、法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

### 3 要求項目3について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

(ア) 法人が1年単位の変形労働時間制を採用しているにもかかわらず、実績に基づき勤務割振表を修正し、勤務簿との整合性を確保していることや、割増賃金分を含めた時間外・休日労働を全て代休処理していることについて、適正かどうかを明確にすることで、初めて不払賃金がどれだけ存在するかの確定作業に入ることができる。

このため、団体交渉ではその法的根拠を示すよう求めたが、法人は労働基準監督署から問題はない旨示されているとしてまともな議論を回避している。また、「黙示の指示」については、法人は「命令も確認もしていないのに認めろとはどういうこと」と主張して、議論にならなかった。

(イ) 以上のように、団体交渉における法人の対応は不誠実なものであり、また、法人は時間外・休日労働に係る不払賃金の請求に対して時効との見解を通知してきたが、この点については一切議論されおらず、団体交渉を拒否することについて正当な理由はない。

##### イ 法人の主張

(ア) 勤務割振表については、職員の希望を踏まえ、職員と協議して作成しており、A2組合員についても本人の希望が優先されていた。時間外・休日労働の代休処理については、従前から手当と割増分を含めた代休との選択について職員から同意を得ており、A2組合員についても同意を得ていた。

労働基準監督署の指導結果については、団体交渉の場でも説明したとおり、特に問題はないとのコメントをもらっている。第1回団体交渉で組合から示された時間外・休日労働に関する資料の内容については、上司である所長がA2組合員から何も聞いておらず、業務命令もしていないため支給できないことは回答している。

- (イ) 以上のように、法人は誠実交渉義務を尽くしており、組合が請求する時間外・休日労働の不払賃金は時効になっていることから、支払義務がないため交渉の打ち切りを通知したものである。

#### ウ 当委員会の判断

- (ア) 組合は、法人における変形労働時間制や代休処理の運用が適正かどうかを明確にすることで、初めて不払賃金がどれだけ存在するかの確定作業に入ることができると主張する。しかしながら、法人が不払賃金の存在を認めていない状況からすると、交渉を進展させるためには、組合がまず自らの主張する時間外・休日労働の実績について、その根拠とともに要求する必要があると考えられる。

団体交渉の状況を見ると、組合は、第1回団体交渉で示した時間外・休日労働に関する資料の内容について、法人から業務命令に基づかず支給できない旨回答されて以降、法人における変形労働時間制や代休処理の運用の違法性を指摘するに留まり、かえって法人に時間外・休日労働の実績を算出するよう要求している。

- (イ) このような状況においては、法人が不払賃金の支払要求に応じられない姿勢を示すことはやむを得ないと考えられることから、法人の対応は不誠実なものとはいえない。また、団体交渉における双方の主張が平行線をたどっていたものであるため、法人が正当な理

由なく団体交渉に応じなかったとはいえない。

なお、法人が団体交渉に応じない意向を示した後、組合が平成28年10月12日に改めて具体的な請求額を示して継続協議を求めているが、A2組合員の退職後2年以上を経過してようやく具体的な要求が示されたという事情からすると、法人が時効を理由に団体交渉に応じなかったこともやむを得ないものである。

以上のことから、法人の対応は法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成30年3月16日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴