慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法・経済法 一〇七〕 偽装解散と親会社の雇用契約上の地位
Sub Title	
Author	松岡, 浩(Matsuoka, Hiroshi) 社会法研究会(Shakaiho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1976
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.49, No.2 (1976. 2) ,p.93- 100
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19760215-0093

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

〔労働法・経済法　一〇七〕　偽装解散と親会社の雇用契約上の地位

（徳島地方裁判所昭和四七年(ヨ)第一四七号　昭和五〇年七月二三日判決　労働経済判例速報八九一号三頁以下）

〔事実〕

一、被申請人徳島船井電機株式会社設立の経緯

被申請人徳島船井株式会社（以下「徳島船井」という）は、昭和四一年七月、ステレオ、トランジスターラジオの組立製造を業とする会社として設立された。右会社設立にあたつては、被申請人船井電機株式会社（以下「船井電機」という）の取締役らが発起人となり、船井電機が発起人らに代つて出資金を仮払の形で払込み、発起人らが株式を引受けると同時に、その権利を譲渡し、仮払金と相殺した。船井電機が徳島船井を設立したのは、徳島では労働力の確保が容易であり、賃金格差があつて利潤追及のメリットがあり、徳島船井その他の子会社同志でも競争させ、それぞれ体力を強化するため、別法人として設立された。

申請人ら一〇九名は、徳島船井に雇用された従業員である。

二、人事労務上の関係

徳島船井の役員は、船井電機の役員を兼任する者又は同社からの出向社員がこれにあたり、管理職一五名中六名が船井電機からの出向社員であるほか、二五名の出向社員が技術課員であつた。徳島船井では設立当初、船井電機の常務取締役が従業員採用の面接にあたつたこともあり、誓約書等も船井電機宛に提出されていたが、昭和四四年三月から徳島船井宛に改められた。徳島船井のS専務は、労使交渉の席上、「本社と相談する」「私の権限はここまでである」などと発言し、昭和四六年冬期一時金、四七年春闘ベースアップに関し裏協定を締結し、船井電機に送付しなかつた。

三、財政・経理上の関係

(1)徳島船井は、設立当初、板野町から工場、敷地を買受けたが、昭和四二年四月、船井電機が同敷地上に建物を新築して、徳島船井に賃貸し、昭和四五年、徳島船井は、右敷地、工場等の大部分を船井電機に譲渡してこれを賃借し、昭和四六年五月には、右不動産、機械等の賃料として一カ月二七六万円を支払つていた。

(2)徳島船井の専務取締役らは、船井電機作成の権限規定により五〇万円未満の金円に限り自由に使用することができ、これを超えるもの、不動産等の使用、購入、処分等については、船井電機に稟議書を提出し、決裁を要した。

(3)徳島船井は、船井電機の保証と担保提供により資金を調達し、

又は船井電機が調達した資金をさらに借入れるなどしており、独自に資金を調達するだけの信用がなかつた。

(4)パーツの購入については、船井電機が連帯保証人となり、単価等の折衝決定をなし、直接に支払をなし、利益率についても、徳島船井は、船井電機作成の原価計算規定などにより、原則として四%以上計上するように指示されていた。

四、業務運営上の関係

(1)船井電機と徳島船井との取引形態は、船井電機の意向により、賃加工方式から売買方式に変更され、同社の原価計算規定により、計算書の作成、提出を義務づけられていた。

(2)船井電機は、昭和四六年以降、徳島船井ら子会社の専務らを招集して、本部会議を開き、子会社の報告、営業全般にわたる討議、決定、指示を与えていた。

(3)船井電機は、徳島船井ら子会社に対し、通達等の形式により種々の意見伝達をなし、子会社は、作成・提出を義務づけられた計算書、事業報告書、その他の書面を提出していた。

(4)船井電機の役員、出向社員は、徳島船井のことを板野工場ないし板野事業所と認識し呼称しており、その他業務を兼任し、混同するところがあつた。

五、解散及び解雇に至る経緯

(1)徳島船井の昭和四五年一二月一六日から昭和四七年六月一五日までのうち、第九期の営業利益六〇九〇万円、繰越利益五三万円であつたところ、第一〇期には、営業損失七七五一万、繰越損失三三一五万円となつた。これは、値引、課徴金等の負担金二〇〇〇万、納期遅れによる飛行機代三九四九万円を負担したためで、船井電機またはその出向社員の責任とみられる新機種の製造に伴う設計、技術上のミスが大半で、納期遅れもこれに伴うものである。

(2)昭和四七年六月、船井電機Y総務部長は、徳島船井の専務代行となり、その頃から、出向社員を他の子会社に派遣し、外注業者の出入を禁止し、パーツを搬出させ、八月には、那賀川電子に子会社の担当者が集り、徳島船井の製造予定機種を他の子会社に移転するための調整会議を開いてこれを決定して以後実行に移し、九月下旬には、パート一五名全員を解雇し、出向社員を帰任させ、一〇月三〇日、解雇提案書を従業員に配布し、八六名が希望退職を申出た。

(3)徳島船井は、同年一一月一四日、株主総会において、予想累積赤字が二億三、二〇〇万円に達し、受注がなく、経営の見通し困難であることを理由に解散決議をなして、翌一五日解散し、同日申請人ら全員を解雇した。

右解散日の決算書によれば、累積赤字は二億四〇〇〇万円となつているが、このうち、解散による清算事務費、退職金、予告手当、その他解散により発生した費用は合計一億六〇〇〇万円にも達し、通常どおり営業がなされているときは、その赤字は八〇〇〇万となるところである。しかし、同社よりもさらに累積赤字の多い中国電波ほか二子会社については、解散、閉鎖が問題とされた形跡はない。

(4)徳島船井労組は、昭和四四年七月に結成されたが、昭和四六年から七年にかけて、一時金、ベースアップにつき裏協定を締結さ

せ、年金調整の導入を拒否するなどして、子会社間で目立つ存在となり、船井電機は、右組合の組合活動を嫌悪し、その活動の激しさが他の子会社にも波及するのをおそれ、右組合を壊滅する目的、少くともそれを決定的動機として、徳島船井のY代表に指示、少くとも同人と意思相通じて本件解散に至つたものである。

〔判旨〕

一、右事実を綜合すれば、「徳島船井は形式上は独立した企業体となつているが、実質的には役員、従業員に対する人事、給与、労務対策の決定、財政経理面、営業形態、生産目標の決定等企業活動のすべてにわたり船井電機の現実的統一的管理支配の下にある一製造部門にすぎず、両者は経済的に単一の企業たる実質を有するものと認めざるを得ない。」

二、「企業廃止の自由は憲法二二条にもとづく営業の自由の一環として認められる全人格的な自由であり、一方経営者は、労働組合と対向関係を持つ限りにおいて労働基本権による制約を受けるが、その制約は経営者の使用者たる一側面における制約であるから、右制約を以て企業廃止の自由まで否定すべきものとは考えられない。従つて経営者はその理由のいかんを問わず企業を解散、廃止する自由を有し、たとえ組合壊滅を図るために会社を解散したとしても、右解散を無効とすべき理由はない。」「しかし、右は会社解散が真実企業を廃止する意思の下でなされた真正なものである場合にいえることであつて、右解散が偽装解散である場合……被解雇者の旧会社に対する雇用契約に基づき有していた従業員たる地位は新会社または継続会社が承継する義務を負担し、一定の要件ある場合（後記のように子会社の法人格が否認される場合）には当然新会社に承継せられると解するのが相当である。」

三、「解散会社（子会社）が不当労働行為の意思で解散及びそれに基づく必然的結果としての労働者の解雇をした場合で、しかも右会社のみについてみれば真実解散によつて会社が消滅したとみられる真正解散の場合であつても、右会社を現実的、統一的に管理支配している親会社があり、解散した会社が実質上親会社の一製造部門とみられるような場合には、前記偽装解散と実質上何ら差異がない（実質上解散会社と同一の会社が存続している）から、偽装解散と同様に考えるのが相当である。」

「親会社、子会社間に経済的に単一の企業たる実体があり、企業活動の面において親会社の子会社に対する管理支配が現実的、統一的で、しかも親会社が株主たる地位に基づく一般的権限を行使するにとどまらず、さらに進んで子会社の労務関係にまで積極的に関与する場合、さらには子会社の労働組合活動を壊滅させる目的で、その支配力を利用して子会社を解散させ、または同様の目的で子会社と意思を通じその影響力を行使して子会社を解散させ、その必然的結果として子会社がその従業員を解雇したような場合には、法人格の異別性を形式的に貫き親会社に子会社従業員に対する雇用契約上の使用者としての責任を問い得ないとすることは、正義、衡平の観念に反し、極めて不当であり、このような場合には、いわゆる法人格

否認の法理を適用して、子会社の法人格を否認し、親会社に雇用契約上の使用者としての責任を認めるのが相当である、法形式的にみれば親会社と子会社の潜在的、実質的雇用契約が子会社の解散による解雇、事業の廃止により顕在化、現実化し、子会社が清算会社として存続しているにかかわらず、子会社の法人格は否認され、子会社とその従業員間の雇用契約はそのまま親会社に承継されると解すべきである。」

四、「およそ法人格が法によつて賦与されたものである以上、法人格が法目的の範囲をこえて不法に利用された場合、換言すれば法人制度の目的に照らし、独立の法人格であることを形式的に貫くことが正義、衡平に反する場合には、特定の法律関係において、会社という被衣をはく奪し、その背後にある実体をとらえて、形式上の法人格とその実体をなす個人もしくは法人とを同視すべきで、これが法人格否認の法理と呼ばれるものであるが、この理論は実定法上は権利濫用禁止に関する民法一条三項の類推解釈として導き出される一般条項的性格を有するもので、しかも、右法理は元来通常の商取引に関し会社法の分野に発展してきたものであるから、安易に継続的な関係を招致する雇用関係について適用すべきではないけれども、その故を以て雇用関係に適用が許されないと解すべき根拠はない。」

「法人格の否認が許される場合として①法人格が全く形がいにすぎない場合、②法人格が法律の適用を回避するために濫用されるがごとき場合の二つを最高裁判所昭和四四年二月二七日判決はあげており、この要件は親子会社間の雇用関係につき、法人格を否認する場合にも原則的には適用さるべきである。しかし、本件においては、親子会社のいずれかの法人格が全くの形がいに過ぎない場合とは認め難いから、法人格の濫用を理由に法人格が否認されるための要件について検討するに、①背後の実体である親会社が、子会社を現実的・統一的に支配しうる地位にあり、子会社とその背後にある親会社とが実質的に同一であること。②背後の実体である親会社が会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有していることを要すると解するのが相当である。そして子会社の設立それ自体は違法または不当な目的の下になされたものでなくても、子会社の解散が不当労働行為の意思でなされ、親会社も直接これに加盟している場合には、解散を理由として子会社がなした従業員の解雇は、まさに会社形態を利用することにつき違法または不当な目的を有しているものというべく（この場合形式的に考えれば、親会社は解散の自由と法人格の異別性の故にその責任を免れることはできない）、このような場合には雇用関係につき、子会社の法人格は否認され、直接親会社との間に雇用関係の存在（法形式的には雇用契約の承継）を認めるべきである。」

〔**評釈**〕

一、本判決も引用する最高裁判所昭和四四年二月二七日判決（最判民集二三・二・五一一）において、いわゆる「法人格否認の法理」が採用されたが[1]、労働民事事件としては、川岸工業賃金請求事件判決（仙台地裁昭四五・三・二六、労民集二一・二・三三〇）において、右法人格否認の法理を適用して、子会社（仙台工作株式会社）の法人格を

否認し、親会社（川岸工業株式会社）に対し右子会社従業員の未払賃金の支払を命じたものであつた。右事件においては、子会社解散前一カ月分の未払賃金が訴求されたにすぎず、したがつて判決によつてもこれが認容されたにすぎなかつたが、しかしその判旨においてすでに、「債権者らの解雇が債務者川岸工業の不当労働行為によるものとして無効となるときは、法人格否認の法理により債権者らに対する雇傭関係についての責任も親会社である債務者川岸工業において引受けているものと解すべきである」と判示していたのである。したがつて、このような親子会社における子会社法人格の否認と、子会社従業員の親会社に対する労働関係の存否が問題とされるケースが当然予想されていたのであるが[2]、本判決はまさにこれにあたるケースであつたのである。

しかし、川岸工業事件判決においては、法人格否認論が適用される二類型[3]のうち、「法人格形骸論」がとられたのに対し、本件判決は、「法人格濫用論」によつたことの差異がある。そこで、右二類型にはそれぞれどのような法律要件上の差異があるか、それぞれのケースにおいていかなる事実が右要件事実に当るとされたのか、右法理は補充的か否か、他の個別的法規の合理的解釈の可能性、法人格否認の効果など検討すべき諸問題がある。

二、「法人格濫用」論（会社法人格の濫用がある場合）の要件事実としては、通常、①支配の要件、すなわち会社とその背後にある者との間の実質的同一性の存在と、②目的の要件、すなわちその支配株主がその会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有していたとの事実である。これに対し、「法人格形骸化」論（法人格が形骸である場合）のそれは、右②の目的の要件を要しないが、右①の支配の要件における内容および程度ではたりず、「実質的には社員の個人営業または親会社の営業の一部門にすぎない場合」を指すといわれ、これを示す間接事実としては、個人財産と会社財産との混同、会社業務と個人の経済活動との混同、総会・取締役会の不開催など法の要求する手続の無視などが例示されている[4]。

(1)そこで、川岸工業事件判決においては、右「法人格形骸化」論によりながら、親子会社の関係にあるところから、「有限責任の原則の享受し過ぎ（二重、三重の有限責任）」を根拠に、「個人株主によつて構成される株式会社よりは会社自体の形骸性を問題にしなくとも容易に適用される」として、その要件の緩和をはかつた[5]。この事件においては、一人子会社であること、親子両会社の役員らに兼任者がいること、主要幹部社員に業務の混同があつたとされるほかは、個人企業におけるような混同は少いものと思われ、一般的にも親子会社・コンツエルンの場合には、役員・従業員が法的技術に精通しているため、財産の混同、総会・取締役会等の手続上の無視も少ないと考えられる[6]。そこで、親子会社については、右のような混同状態に至らない場合でも、①親会社と子会社とが経済的に単一の企業体たる実体を有すること（親会社が子会社の業務財産を一般的に株主権を行使して支配しうるにたる子会社の株式を所有することをもつて足りる）、②その企業の活動面において親会社の子会社に対する管理支配が現実的統一的でその活動そのものの実質が経済的又は社会的に単一性を

有すること、右二つの責任条件を具備するときは法人格否認論が適用されるとした。ついで、会社債権者を能動的債権者と受動的債権者とに区分し、受動的債権者に限り法人格否認論による保護をうけうるものとし、債権者の範囲を限定したという意味で、右適用要件を厳格にする結果となつた。このような法的構成については「便宜的にすぎ、一般論としては批判に耐えることができない」と批判されるに至つた。[7] なお、この判決は、「法人格形骸化」論のうち、「実質的支配」論[8]によつたものである。

(2)ところが、本件判決は「親子会社のいずれかの法人格が全くの形がいに過ぎない場合とは認め難い」とし、本件は法人格濫用の場合であるとして、前記支配および目的の各要件を掲げている。

そして、本件において右各要件事実を具備するか否かについては、まず支配の要件につき、本件子会社は「実質的には役員、従業員に対する人事、給与、労務対策の決定、財政経理面、営業形態、生産目標の決定等企業活動のすべてにわたり親会社の現実的統一的管理支配の下にある一製造部門にすぎず、両会社は経済的に単一の企業体たる実質を有する」とした。次に目的の要件については、「子会社の設立それ自体は違法または不当な目的の下になされたものでなくても、子会社の解散が不当労働行為の意思でなされ、親会社も直接これに加盟している場合」には右目的の要件にあたるとした。しかし、右目的の要件における「目的」は、単に「不当労働行為意思」をもつてたるかどうか、両者に内容および程度等において差異がないかどうか、なお検討を要するところである。なお、本判決は、右目的の要件を必要としているので、「主観的濫用論」[9]によるものである。

(3)、右にみてきたように、法人格形骸化論における形骸化および法人格濫用論における支配の要件を構成する諸事実については、これらを類型的に考察し、右諸事実の特徴の内容、程度、その他の基準を明確にし、その限界を明らかにすべきことが論じられているが、[10] それにもかかわらず、右諸要素を現実のケースにあてはめていくときは、川岸工業事件と本件についてすでに述べたように、ほとんどその差異を明らかにすることができない結果となつている（両事件とも、ほとんど同一の類型的特徴を示す事実が認定されて、親子会社の実質的同一性が判断されているといつてよい）。したがつて、親子会社の場合で、しかも不当労働行為が問擬されているときは、支配の要件もしくは実質的同一性の要件については、形骸化論と濫用論とで区別・差異を設ける実益にとぼしいのではなかろうか。[11]

三、本判決は、法人格否認の効果として、「法形式的にみれば親会社と子会社の潜在的、実質的雇用契約が、子会社の解散による解雇、事業の廃止により顕在化、現実化し……子会社の法人格が否認され、子会社とその従業員間の雇用関係はそのまま親会社に承継される」と判示した。

しかし、これと同一の法律効果は、周知の「不当労働行為法上の使用者」概念（とくに、その拡張）の把握の仕方によつても達せられる場合がある。例えば、大豊運輸事件・大阪地労委命令（昭四七・七・一、労働法律旬報八一九・六四）においては、「子会社に対する親

会社の支配は、単に経営面にとどまるものではなく、従業員の労働条件をも左右していた……かかる実質的な観点からみて、両会社は本件不当労働行為の責任を共同して負担すべきである」[12]とし、また社外工に関する油研工業事件判決（横浜地裁昭四七・一〇・二四、労働法律旬報八二二・六五）は、「労組法第七条にいう使用者とは……雇用契約上の雇用者の他にも、被用者の人事その他の労働条件等労働関係上の諸利益に対しこれと同様の支配力を現実かつ具体的に有する者をも含む」ものと判示し、学説にも同様の見解を述べるものがある。[13]しかし、この見解については、次の三個の問題があると思われる。その一は「被用者の雇用関係上の諸利益に対する支配」といわれる場合、これと、前記法人格否認論における「支配の要件」とは内容・程度につきいかなる差異があるか、不当労働行為事件において法人格否認論が主張された場合にいずれの支配の要件によるべきものか、その二は、雇用関係上の諸利益の内容及び支配の態様・程度などその限界を明らかにされないときは、個人株主と会社、親子会社の関係のみならず、企業系列化のすすむなかで、右支配関係ありとされる場合が恣意的に拡大されるおそれはないか、これをいかなる原理によつて限界づけ、基準を明確化することができるか、その三は、不当労働行為の効果として、雇用契約が存しないにかかわらず、親会社との間の雇用関係の存在、バックペイなどを命ずる場合に、「従属労働克服のための団結活動に対する障害の除去」という根拠のみで十分に理由附けられたといいうるかの問題がある。そこで、「不当労働行為法上の使用者」と「労働契約の当事者としての使用者」との関係について検討することを要するが。単に使用者を「労務提供に対する指揮監督および賃金に対する決定権を有する者」[14]とするだけでは、右両「使用者」概念を統一的に把握することは困難であろう。

本件における中心的課題は「使用者概念の拡張」といわれているように、法人格否認の法理を適用して、結果的に、本件親会社にまで使用者概念を拡めた点である。したがつて、すでに述べたように「不当労働行為法上の使用者」、「労働契約上の使用者」など、いずれもそれぞれの必要から拡張がはかられているので、これらの差異をわきまえながら、これら全体についての綜合的な研究を要する問題である。[15]

(1) 前記最高裁判決以前に、「法人格否認の法理」に言及したものとして、熊本地裁八代支部昭三五・一・一三判決、下民集一一・一・四（但し、当該事案には結論的にはこれによらなかつた）、千葉地裁昭三五・一・三〇判決、下民集一一・一・一九四がある。

(2) 秋田成就、ジュリスト四八三・一五七は「親会社と子会社の従業員との間には雇傭契約が存在するとみなされることになり、親会社は債権者らを期限の定めなく雇傭する義務を含めて、新たに雇傭契約に伴うすべての使用者責任をも負担すべきことになるであろう……雇傭関係全体について恒久的関係にまで進まざるを得ない必然性をもつ……」とし、それゆえに「その適用の条件ないし限界については特に周到な配慮が必要」と述べている。なお、橋詰洋三・季刊労働法七六・一一九、伊藤博義・法学三四・三・九六参照。

(3) 法人格否認の法理が適用される場合として、前記二類型のほか、さらに③当事者が法律的にではなく事実上別人であることを前提とする

法規の解釈が問題である場合、④基本的意義を有する社団的法規であつて、間接的にもその法規の目的が侵害されることの許されないものの適用に関する場合をあげるものがある。大隅健一郎「法人格否認の法理の一適用」（商法の諸問題）一三八。なお大隅健一郎・会社法の諸問題二三・四二五。

(4) 奥山恒朗「いわゆる法人格否認と実際」（実務民事訴訟講座五）一六九、一八六。注釈会社法(1)一四六以下（竹内）。

(5) 龍田節「法人格否認法理の最近の展開」商事法務研究五三四・九。

(6) 江頭憲治郎「法人格否認論の形成とその法構造(2)」法学協会雑誌九〇・一・一〇二。

(7) 龍田節「従属会社の賃金債務に関する支配会社の責任」判例評論一四〇・三五。橋詰洋三・季刊労働法七六・一一六。

(8) 江頭・前掲論文一一五。

(9) 江頭・前掲論文八九。

(10) 江頭・前掲論文一〇八、とくに一一四、一一八参照。

(11) 阿久沢亀夫「使用者理論の展開」（法学研究四三・八・四六は、法人格否認の法理と実質的同一性の理論との関係について述べている）。

(12) 親会社の責任を肯定したものには、①大同建設・大同生コン事件、広島地労委昭和四六・七・八・一部救済編六〇六五。②全自教平安分会事件・京都地労委昭四七・一二・一八、労働法律旬報八三一・六二、③内外タイムス事件、東京地労委昭四八・二・六労働法律旬報八三一・七三、④伊原工作所事件、京都地労委昭四九・八・一六労働法律旬報八七一・六八がある。親会社の責任を否定したものには、①東洋レミコン運輸事件、愛知地労委昭和四一・六・二六、一部救済編二七九、②油研工業事件・神奈川地労委昭四二・五・一五、棄却編二六七九、③東京整機工業事件・東京地労委昭四五・一二・一、一部救済編五五七四、④日本ソフトウェア事件、東京地労委昭四九・五・二一、労働判例二〇三・六五がある。

親会社の団体交渉義務を肯定したもの。①日清製粉事件・栃木地労委昭四八・二・二、令集四九・六五。②船井電機事件、徳島地労委昭四八・一一・六、労働判例一九一・七八。

(13) 岸井貞男「不当労働行為制度における使用者」関大法学論集一四・三・四五、本多淳亮他、不当労働行為論三〇。

(14) 伊藤博義「親子会社における使用者概念」日本労働法学会誌四二・六八。砂山克彦「親会社の不当労働行為責任」労働法律旬報八七六・四六。

この見解に対する疑問というのは、労働契約上の使用者を「労働関係に対する支配力ある者」と拡張しただけであつて、契約の当事者、契約意思など「契約」的要素をどのように解するかなど何ら明らかにしていないからである。

(15) 不当労働行為法上の使用者についても、これが労働委員会の救済手続においてどのように機能するか、また裁判上ではどのように取扱れるべきかなど、その差異をも明らかにする必要がある。

塚本重頼「不当労働行為の主体としての使用者」中央労政時報五七〇・一五、同五七一・一五。

なお、本判決に対する古西信夫教授の解説として、労働判例二三七・二二があるほか、子会社の解散につき法人格否認の法理の適用を否定した例として、福島地裁昭和四九・一一・一八決定（経営法曹会議速報一一号）阿部写真印刷事件がある。

松岡　浩