

公務員関係判例研究会 令和6年度 第3回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年7月18日(木) 15:00~17:10

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、川本弁護士、木村弁護士、佐藤法務省訟務局付、鈴木弁護士、高田弁護士、竹田弁護士、中井弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、峰弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 松本人事政策統括官、野村内閣審議官、松本内閣参事官、石田調査官、小林争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

使用者が誠実に団体交渉に応ずべき義務に違反する不当労働行為をした場合は、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがない場合であっても、労働委員会は、使用者に対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令を発することができるか争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

ア 「山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件(最高裁令和4年3月18日第二小法廷判決・以下「本判決」という。)」は、労働組合Z(Y補助参加人)から使用者X(国立大学法人山形大学。原告、被控訴人、被上告人)の団体交渉(55歳超の教職員の昇給抑制(以下「団交事項①」という。))及び平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げ(以下「団交事項②」といい、団交事項①と併せて「本件各交渉事項」という。))における対応が不当労働行為(労働組合法7条2号)に該当する旨の申立てを受けた処分行政庁(山形県労働委員会)が、Z請求の救済の一部を認容する旨の命令(以下「本件救済命令」という。)を発したところ、Xが、Y(山形県。被告、控訴人、上告人)に対し、本件救済命令のうち認容部分(以下「本件認容部分」という。)の取消しを求める事案である。

イ 一審、控訴審(原審)の主な争点は、(ア)本件救済命令の内容の適法性、(イ)団交事項①に係る団体交渉におけるXの交渉態度は不当労働行為に該当するか、(ウ)団交事項②に係る団体交渉におけるXの交渉態度は不当労働行為に該当するかであった。次に、差戻控訴審の主な争点は、(ケ)誠実交渉義務違反の不当労働行為の有無、(コ)本件認容部分について処分行政庁の裁量違反があるかであった。

ウ 各判決の要旨について

(ア) 一審判決(山形地裁令和2年5月26日判決)は、要旨以下のとおり判示し、Xの請求を認容した。

本件各交渉事項に係る団体交渉は終了しており、X職員給与規程の改正ははず

れも施行されている。このような状況のもとで、Zは、救済を求めているところ、仮に、Xの態度が不当労働行為に該当するとすれば、将来の労使関係秩序を図るため、不当労働行為に当たることを確認する必要性を認めることができる。

しかし、団体交渉とは、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを目的として交渉を行うことであるにもかかわらず、規程の改正はいずれも既に施行されており、改めて合意を達成するなどということはあり得ないから、本件各交渉事項について団体交渉に応ずるようXに命ずることは、Xに不可能を強いるものというほかない。処分行政庁による本件救済命令は、その命令内容において、裁量権の範囲を超えるものといえる。

したがって、本件救済命令は違法であって取消しを免れない。

(イ) 控訴審（原審）判決（仙台高裁令和3年3月23日判決）は、要旨以下のとおり判示し、Yの控訴を棄却した。

本件各交渉事項に係る昇給抑制及び賃金引下げは、既に実施済みであるところ、それだけであれば、更に団体交渉を進め、そこで成立した合意に従って、改めて規程改正をすれば足りるから、規程改正により昇給抑制及び賃金引下げが実施済みであるからといって、法律上、改めて団体交渉をして一定の合意を成立させることが不可能になるものではない。

しかし、本件各交渉事項については、新たな合意をする場合、それを実現するにはXの予算の裏付けが必要であるところ、本件救済命令が発せられた平成31年1月15日においては、改正実行から4年前後経過し、その間、平成29年度までの会計年度が終了するとともに、給与の性質上、昇給抑制及び賃金引下げを踏まえた法律関係が積み重ねられてきたといえる。Xは教育機関であるという性質上、自己収入のみでは事業運営できず、経費の約3割を国からの運営費交付金に依存せざるを得ない実情にあるところ、人事院勧告に準拠して給与水準を改定しなければ交付金と実際の退職金との間に差額が生じ、これをXが負担しなければならなくなることがあったため、以前から職員の給与水準の改定を巡りZとの厳しい折衝を余儀なくされていた事実が認められる。以上のような諸事情からすると、平成31年1月15日時点において、改めて団体交渉をしても、Zに有意な合意を成立させることは事実上不可能であったと推認することができる。

そうすると、団体交渉においてXに本件命令が指摘するような不当労働行為があったとしても、本件救済命令が、平成31年1月15日時点において、Xに対し、Zと更なる団体交渉をするように命じたことは、労働委員会規則33条1項6号の趣旨に照らし、裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

これに対し、Yは、不当労働行為救済制度の趣旨である正常な集团的労使秩序の回復のためには、Xに更なる団体交渉を命ずることが必要で、本件救済命令は、あくまでも誠実な団体交渉を命じたものであって、結果として合意に至るべきことを強制するものではない旨主張する。

しかし、当裁判所の認定判断は、使用者が団体交渉を打ち切り交渉事項に係る就業規則を使用者の意図通りに改正すれば、労働委員会は使用者に不当労働行為が認められても更なる団体交渉を命ずることができなくなるとするものではなく、本件の具体的な事情により、団体交渉の目的達成が事実上不可能になったと認められることによるものである。また、団体交渉が最終的には労使間の一定の

合意の成立を目的とするものであることから、使用者に対し、事実上、労働組合にとって有意な合意の成立が不可能になった事項に関し団体交渉を命ずることは、目的を達成する可能性がない団体交渉を強いるもので行き過ぎといわざるを得ないし、こうした命令によらなくとも、いわゆるポスト・ノーティス命令によって、正常な集团的労使秩序の回復を図ることも考えられ、それが効果として不十分であるともいい難い。

(ウ) 本判決（最高裁令和4年3月18日第二小法廷判決）は、要旨以下のとおり判示し、原判決破棄・差戻しした。

a 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない（最高裁昭和52年2月23日大法廷判決）。（判旨1）

b 使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。そして、使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、当該団体交渉に関し、使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができず、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集团的労使関係秩序が害されることとなるが、その後使用者が誠実に団体交渉に応ずるに至れば、このような侵害状態が除去、是正され得るものといえる。そうすると、使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令（以下「誠実交渉命令」という。）を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものではない。（判旨2）

c 団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資する。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するという事はできない。（判旨3）

d また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上

実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。(判旨4、5)

- e 以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができる。
- f 本件認容部分は、Xが誠実交渉義務に違反する不当労働行為をしたとして、Xに対して本件各交渉事項につき誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずる誠実交渉命令であるところ、原審は、本件各交渉事項について、XとZとが改めて団体交渉をしても一定の内容の合意を成立させることは事実上不可能であったと認められることのみを理由として、本件認容部分が処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱したものとして違法であると判断したものである。そうすると、原審の上記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があるというべきである。

以上によれば、論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。

- (エ) 差戻控訴審判決(仙台高裁令和5年7月19日判決)は、要旨以下のとおり判示し、Xの請求を棄却した。

- a 争点

- (a) 誠実交渉義務違反の不当労働行為の有無
- (b) 本件認容部分について処分行政庁の裁量違反があるか

- b 判断

争点(ケ)について、Xが交渉事項に係る団体交渉において人事院勧告に倣った見直しをする説明を繰り返し、十分な説明や資料の提示をしたとは認められず、Xには誠実交渉義務違反がある。

提示資料「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」は、勧告による昇給抑制を実施しない場合の影響額の試算にすぎない、提示資料「人件費削減の必要性と削減案」は運営費交付金の減少、その補填のため人件費を削減する必要性があるというにすぎない。

争点(コ)について、本件認容部分が処分行政庁の裁量権の行使として是認する範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用に渡るものであるとは認められない。

- エ 検討

- (ア) 本事案における問題の所在

一審、控訴審(原審)は、交渉事項に係る団体交渉におけるXの対応が不当労働行為に該当するか否か争点の一つではあったものの、この点をまったく判断せず、仮に不当労働行為があったとしても、本件認容部分は、その内容において処分行政庁の裁量権を逸脱した違法なものであると判断した。すなわち、規程の改正が実施済みである以上、改めて合意達成の余地はない(一審)、本件具体的な事情の下では、新たな団体交渉をしてもZにとって有利な合意を成立させることは事実上不可能であった(控訴審)とし、誠実交渉命令を発することはできない、とした。

そうだとすると、団体交渉で一定の内容の合意の成立の見込みがないときには、誠実交渉義務違反があったとしても誠実交渉命令を発することができないこと

になるのか。

(イ) 最高裁判断は何を語ったのか

a 救済命令における労働委員会の裁量（判旨1）

救済命令の「内容」の決定について、労働委員会の広範な裁量権を認める判決（第二鳩タクシー事件・最高裁昭和52年2月23日大法廷判決）があり、本判決もこの判断枠組みを前提とする。

b 誠実交渉義務について（判旨2）

(a) 団体交渉において、使用者が、義務的団体交渉事項について誠実交渉義務を負い、この義務に違反することは不当労働行為に当たるとしたことは、これまでの労働委員会命令、下級審判例（カールツァイス事件・東京地判平成元年9月22日、ソクハイ事件・東京地判平成27年9月28日）で示され、最高裁においても、従来からこの考え方を前提にしており、新たな内容ではない。

(b) 誠実交渉義務の内容として、本判決では、は、「必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務」としている。最高裁として、誠実交渉義務を具体的に述べたものとして、新たな定義づけを行ったと評価することができる。

(c) 本判決は、誠実交渉義務を負うとする、直接的な根拠に言及していない。ただし、本判決は、労働組合法7条2号に触れており、同号は「団体交渉を正当な理由がなくて拒む」と規定するのであり、完全な拒否のみならず、「正当な理由」のない拒否が不当労働行為に該当することには、使用者から見れば誠実交渉義務を負うことが含意されているということもできるであろう。

(d) 誠実交渉義務違反がある不当労働行為に対し、誠実交渉命令が労働委員会の裁量権の行使によって認められることを、不当労働行為によって発生した「侵害状態の除去、是正」という点から説明している。

c 合意の成立可能性と救済命令との関係について（判旨3）

(a) 使用者に誠実交渉義務違反がある場合において、合意が成立する見込みがないことが誠実交渉義務命令の合法、違法判断にどのような影響があるか。

この点、下級審において、合意を求める労働組合の努力に対して、「誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」があるとするもの（カールツァイス事件）があるものの、合意成立の可能性がないとされる場合に、そのことをもって救済命令をどう考えるか、ということまで触れる裁判例はなく、この点において、本判決は意義がある。

(b) 合意が成立する見込みがない場合には、誠実に団体交渉に応ずるよう命じたとしても、有利な労働条件の獲得の機会を回復できず、侵害状態の除去、是正を持ち得ないともいえる。本件下級審は、こうした点を重視したものともいえる。

しかし、団体交渉の意義ないし機能は、侵害状態の除去、是正、労使間のコミュニケーションの手段として役立つことにあるとするのが、学説上の通説的見解である。こうした意義、機能を重視し、合意に達することができるかどうかは別として、説明や資料の提示、疑問点の解消、労使関係秩序の維

持、労使関係の更なる発展などを利益として考え、その利益を侵害する態様で誠実交渉義務に違反すれば、救済命令を発することに侵害利益の救済の意味があるともいうことができる。また、本件判決は、団体交渉をすれば、「組合活動一般」についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、救済命令によって、侵害状態を除去、是正し正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資する、と判断している。このことからすれば、使用者において団体交渉における誠実義務を果たすことにこそ団体交渉に大きな意義を見いだすことができるものともいえ、さらには、労働組合に対しても交渉力の回復などを求めることにも繋がり、合意云々ということはおよそ関係がない、ということにもなるのではないか。

- d 合意の見込みが認められない場合における誠実交渉命令は、事実上または法律上実現可能性のない事項を命ずるものか（判旨4）

本判決は、合意成立の見込みがないと認められる場合でも、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものではない、としている（控訴審の判断を否定）。

すなわち、合意の成立の見込みが認められない場合であったとしても、使用者において、誠実に団体交渉に応ずることができるのであるから、誠実交渉命令が事実上ないし法律上実現可能ではないと言い切ることはできない。

- e 合意の見込みが認められない場合に救済の利益があるといえるか（判旨5）

本判決は、合意の成立する見込みがなくなったというだけでは、誠実交渉義務に違反した侵害状態が是正、解消されたということはいえないので、救済の利益が喪失したとはいえない、と判断している。

本件において、団体交渉をすることができない状態ではないので、合意の見込みが認められないことが救済の利益がないことにはならないことを示したと理解できる。

- f 本判決のまとめ

- (a) 使用者において誠実交渉義務に違反する不当労働行為があった場合、団体交渉に係る事項について合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができること、を明らかにした（ただし誠実交渉義務に違反していない場合については判断されていない。）。
- (b) これまでの最高裁判例の内容から進化し、使用者に誠実交渉義務があることを明言し、確認した（合意達成を模索する、との表現はない。）。
- (c) 第二鳩タクシー事件大法廷判決を前提に、労働者の個別的な利益の侵害のみならず、団体交渉における労使間のコミュニケーションツールとしての機能をも重視する考え方を前提にした。
- (d) 労働委員会の「内容」に関する裁量権について、限定的ないし制約的に考える下級審判断を否定し、第二鳩タクシー事件の考え方を前提に、広範な裁量権があることを明示的に確認した。
- (e) 合意する見込みが認められない場合、誠実交渉義務違反があるときの誠実交渉命令について、事実上又は法律上実現可能性がない事項を命ずるものではなく、それのみをもって救済の利益がないとはいえないことを明言した。

オ 問題意識・考えられる論点

(ア) 本判決と原判決・第一審との間で判断が異なることとなった要因

- a 本判決は、不誠実団体交渉であるかどうかの判断を先行して行うことを求めている。

本判決が「労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないとき」は、「その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば」、というのに対し、原判決等は合意成立の可能性を先行し判断し、結論を導いた。

- b 団体交渉の意味合い、機能の考え方の違い

本判決は、団体交渉における合意の模索ということに拘泥せず、使用者と労働組合とのコミュニケーションとして団体交渉を考えたのに対し、原判決等は、合意を模索する団体交渉は「合意」達成を目指しているとするもので、前者は、いわば行為、対応（結果は主位的ではない）を、後者は、合意達成という結果、目的を重視したものである。

このことは、労働組合目線で、「十分な説明や資料の提示」とともに、「組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られる」という表現に端的に表れている。

- c 本件の具体的な事情のとらえ方

原判決・第一審は、4年前後の時の経過、教育機関における国からの交付金支給状況、会計年度という本件特有の事情を重視している（ことから合意成立の見込みがないとしている）ものの、本判決は、時の経過や具体的事情とは関係なく、「いまでもできることは検討し、行うべし」との考えから、誠実交渉を求める救済命令を発することにより、正常な集団労使関係秩序の迅速な回復、確保を目指す、と理解しているのではないか。

(イ) 複数回の団体交渉を行い、その結果、団体交渉事項に関して合意の成立する見込みがないと認められるような状況下において、誠実交渉を果たす観点から、果たすべき対応

- a 仮に合意の成立する見込みがないと思われる事態に至ったとしても、誠実交渉義務違反と評価されないだけの団体交渉経過があるか、について検討を要する。

- b 誠実交渉義務違反の判断基準

「他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかによって決せられる」（日本アイ・ビー・エム事件（東京地判平成14年9月10日）、南労会事件（東京高判平成21年5月28日））。

- c 検討の視点

交渉経過全体を通じ、労働組合による主張、要求について、丁寧に対応してきたか。

- ・労働組合の主張に寄り添った進行をどの程度行ってきたか。

(労働組合の主張、要求内容の確認を行う。また労働組合の対応が不誠実であった場合における対応はどうであったか。)

- ・相手方の主張に対し回答があれば、回答の提示、その根拠・理由の説明(相手方主張を一蹴しない、無回答は絶対回避、検討プロセスや結果を開示するなど)

- ・反論、積極的な主張の提示、それを裏付ける、積極的な根拠や資料の提示を行ったか。

(本件でいえば、複数の賃金シミュレーション、法人会計に与える影響、代替案ないし譲歩案の検討・提示など)

- ・提出できない資料があれば、提出できない理由を述べる。

- ・行き詰まり(これ以上交渉続けても進展、すなわち譲歩ないし新提案がなされない状態)となる前の団体交渉拒否打ち切りはしない。

(本件では労働組合側の再交渉要請を拒否したことも結論に影響したか)

- ・検討の結果、不誠実な対応であると評価される可能性がある場合には、再度団体交渉を行うことも検討する。

d 不当労働行為の「審査過程」における使用者の交渉態度の変化により、不当労働行為性が変化(消滅ないし緩和)することがありうるし、誠実交渉義務違反事件における労働委員会の調整機能から、専門性を有する労働委員会の進行、考え方に対し柔軟に対応することが求められる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 団体交渉の合意成立の見込みがないにもかかわらず、労働委員会から再度の誠実交渉命令が発出された場合、具体的にどのような団体交渉が行われるのか想定しにくいところだが、使用者側に求められる対応としては、まずは交渉を開くこと、その上で、組合側の主張や要望に対しては、シミュレーションを含めた資料の提示等、これ以上の対応は難しいという結論に至るプロセスを丁寧に明らかにした上で対応していく必要があるのではないかと考える。

- 本判決については、本件各交渉事項に係る規程の改正はいずれも施行されており、改めて合意を達成するなどということはありません。団体交渉が行われた時点では、未だ規程の改正前であることから、その時点では規程の改正を目指して団体交渉を行い、合意を目指すことは事実上も法律上も可能であった。その時点で、十分な誠意ある交渉が行われず、規程が改正されたことを理由として救済命令を出さないとすれば、それは強行的な不利益変更による「やったもん勝ち」といえる状況であり、労使間交渉のルール自体に反するものと言わざるを得ないのではないかと。そういった点から最高裁の考え方は理解できるが、団体交渉の時点でそもそも可能性のないことまで、誠実に行わなければならない、丁寧に対応しなければならないということには恐らくならないのではないかと考えられる。事実経過を改めてみると、今回は当初の団体交渉時の対応不足がかなりあったことは感じられる事案である。

- 本判決では、強行的な不利益変更の「やったもん勝ち」という状況は、避けなければならないという強い価値判断を感じる。加えて、次に同様の不利益変更があった場合に今回と同じ対応となることを避けるべきであるという配慮を感じる。

- 本判決は、取消訴訟の特殊性が現れた判決だったのではないかと受け止めた。大前提として、裁判所は行政庁の裁量権の逸脱・濫用の違法性について抑制的に考えるところ、本判決では、行政庁の判断としての一般的な考え方を示し、次に、本件へ当てはめた場合に、本件救済命令は違法とまではいえないということを言っているのではないか。
- 提出できない資料があった場合、様々な事情によってその理由を明らかにできない時の対応に苦慮することがある。そのような場合、理由を深く考慮し、提出できない理由如何によって、回答を分けるといった工夫もあり得るのではないか。
- そもそも団体交渉は、合意の有無ではなくコミュニケーションを取り、必要な資料を提示しながら説明を尽くすことが重要であると考えため、もともと合意する義務までは使用者側に課されていないのであるから、そういう観点に立って、合意できる見込みがない場合でも説明を尽くさないといけないという結論は納得できるものである。
- 今回の控訴審判決が仮に確定した場合には、各使用者側から「合意の成立する見込みがない」理由が様々主張された時に、労働委員会はその理由を厳密に調査・審査しないと救済命令を出すことが難しくなるということになると、それは行政裁量の点から望ましくなく、労働委員会の裁量の幅を狭めないようにするという観点があったのではないかという印象を受けた。
- 本判決は、事案に即した誠実交渉命令が出されたことについて、それが行政裁量の範囲を超えているか否かの判断をしたのではないかと考える。そのため、他の事例にも全て一律に同様の命令が出されるものではないと考える。また、団体交渉の中身については、何が誠実で何が不誠実かということが分かりにくいというのは実務上感じる難しさである。
- 結論自体には違和感はないが、判決文が一人歩きすることを懸念している。実際に、合意の成立する見込みがないという事案はいくらでもあり、団体交渉をどこまでやれば誠実なのか、どこまでやったら行きづまりになるのかというところが今後せめぎ合いになってくるのではないかと考えられる。
- 本判決は、オーソドックスな裁量権の濫用論をもう一度再確認するという体裁を採っているのではないかと考える。団体交渉に関する労使双方の経験不足によるコミュニケーション傷害への配慮という視点もあったのではないかという感想を持った。

(3) 次回会合は、9月17日(火)に開催することとした。

以上