

非正規公務員と就業規則

～大阪市特別職非常勤の就業規則未作成・未届け問題を通して～

大阪市家庭児童相談員労働組合 西村聖子

2014年10月1日時点で、大阪市では非正規公務員が4,746人働いている¹。これは大阪市の正規公務員35,112人（総務省調査2014年4月1日現在、一般行政部門（福祉関係含む）・教育・警察・公営企業等含）の約14%にあたり、全国的には非正規公務員の率が3割を超す自治体もあるなか低い率である²。また、大阪市では特に特別職・非常勤職員の比率が非正規公務員の69%、約7割に達する勢いであることも特徴であろう。今回このレポートでは、これまで全国的にもほとんど注目されてこなかった（であろう）、特別職非常勤職員の就業規則の問題について大阪市の状況を報告したいと思う。

（1）大阪市A区、就業規則作成・未届の是正勧告

2013年11月7日、私の働くA区管轄労働基準監督署より大阪市にたいし12月27日を期限に「労働条件通知書が書面交付されていないこと」「就業規則作成、未届け」について是正勧告が行われた。しかし、期限までには就業規則は作成されず、翌2014年7月7日A区役所は各担当部局が作成している「非常勤嘱託職員要綱」を集めただけの不十分なものではあるが就業規則を労働者に提案し（対象者37名：特別職非常勤22名・一般職単純労務職員15名）、2015年1月

22日に管轄労基署に労働者代表の意見書が添付された就業規則が提出され受理された。

また、4月1日にはA区役所すべての特別職非常勤職員に労働条件通知書が出され、現在は特別職非常勤職員の職種に変更が出たことで再度就業規則が提案され、変更届け提出に向け労働者代表が意見をまとめている途中である。

このように、A区役所では厚生労働省がモデルとして示したような就業規則の様式からほど遠いものの、就業規則が作成され労働者代表を選出し意見書を付けて管轄の労基署に提出する、という一連の流れができたことは評価できるであろう。

しかし、今だA区以外の区役所23ヶ所では就業規則は作成されておらず、区役所以外の大阪市の事業所も同様の状況であることも指摘したい。

その後、2015年6月に大阪市人事委員会は「労働基準法・労働安全衛生法関係事務の手引き」を出している。その中で特別職（労働者に該当しない者を除く）の非常勤職員は、一般職の単純労務職員、企業職員と同様、労働基準監督署を監督機関とすることや、労働基準法が適用し、労働基準法第89条～93条という就業規則に関連する条項が適用（加えて労働安全衛生法も）することも改めて明記した。

¹ 大阪市人事室調べ（ ）内は昨年数 ・任期付職員(学校園除く)422人(415人) ・臨時的任用職員(学校園除く)246人(111人) ・再任用職員1,056人；学校園除くと815人(757人) ・特別職・非常勤嘱託職員 計3,263人(4160人) 内訳：大阪市OB557人(701人) OB以外2,706人(3,459人) また、それ以外にも雇用の中断を頻りに繰り返させられているパート・アルバイトの延べ人数（交通局・水道局・学校園除く）は14,009人(13,342人)である

² しかし、大阪市においても一昨年までは右肩上がりに急増していた非正規公務員が1,000人近く減っており、病院局の法人化や、非正規保育士や生活保護CWの不足（募集したにもかかわらず）等の理由も考えられるが、この激減ぶりは注目にあたいする。その要因として、今年5月の住民投票によって僅差で否決された大阪都構想を巡る大阪市の非正規公務員への影響について筆者小論でつたないながらも、言及しているのでそちらを参考にしてもらいたい。

第35回佐賀自治研集会：http://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/report/rep_saga35/01/0184_ron/index.htm

「大阪都構想と非正規公務員～特別区での事務分担と職種、報酬の変化について～」

「大阪市の非正規公務員問題と大阪都構想～大阪都構想がモデルとする中核市の非正規率を中心に～」

つまりこれの意味することは、常時10人以上の労働者を使用する使用者は「絶対的必要記載事項（必ず記載しなければならない事項：労働時間・賃金・退職）」「相対的必要記載事項（定めた場合には必ず記載しなければならない事項：退職金、賞与、労働者が負担する食費・作業用品、安全及び衛生、職業訓練、災害補償、表彰・賞罰など）」「任意的記載事項」を主とする就業規則を作成し、労働者の過半数からなる労働組合または労働者過半数の代表者の意見書を添付して管轄の労働基準監督署に届け出する義務を負っていることを、大阪市も正式に認めたということである。

このことは、大きく3つ意味があると思う。つまり①従来特別職非常勤は、一般職の地方公務員とは異なり職場の指揮命令系に属さず、自己の学識・経験に従って公務に参加する「労働者性³」の低い者を想定していたが、現実には勤怠管理や業務遂行において「労働者性」の高い特別職非常勤職員が存在していることが明らかになった。②大阪市が（他都市も同様の状況かもしれない）団体交渉時に切り札のように持ち出す「要綱（及び条例や規則）」は、私たちのような労働者性の高い特別職非常勤職員が最

低限必要なワークルールとして不十分であることが証明された。③就業規則作成・届け出、変更の場合には必ず労働者代表の意見書の添付が必要であり、これを労働者側でうまく活用できれば労働組合がない特別職の非常勤職員の働く事業所・職場であっても、必ず変更の際には不利益変更を一方的に行わないようチェックする機能がはたらく、ということ。

特に③については、非正規公務員の労働組合組織率が低い大阪市のなかで、労働協約のような就業規則を上回る労働条件の獲得が難しい中、就業規則をチェックすることで労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法などの労働法⁴関係法令を下回っていないか監視することは重要である。

（2）非正規公務員の就業規則未作成問題とは

一部先駆的な労働組合が関与し就業規則を作成、労基署提出までいたったところや、提出はしなかったものの就業規則と同等の内容を要綱として作成した自治体もあるときいている。しかし、全国的に共通したワークルールとして浸透しているとは言い難い⁵。

³ http://www.mykomon.biz/keitai/rodo/rodo_kijun.html

ネットでみつけた「社長のための相談マニュアル」は、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60.12.19）によって「労働者性」の判断基準を次のように整理している。

1. 「指揮監督下の労働（①仕事の依頼、従事業務の指示等に対する許諾の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無 指揮監督関係の判断を補強する要素）」と2. 「報酬の労務対償性に関する判断基準」の2つを大きなポイントし、その補強材料として（1）事業者性の有無（2）専属性の程度（3）その他（裁判例においては、①. 採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②. 報酬について給与所得として源泉徴収を行っていること、③. 労働保険の適用対象としていること、④. 服務規律を適用していること、⑤. 退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を、「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。としている）これが全て正しい基準なのか不明だが、（3）の①④⑤は大阪市では除外されておるものの、それ以外の規定は実感としてはほとんどあてはまっている。明らかに、私たちは労働者である。

⁴ 労働法とは労働に関する法律の総称であるが①労働基準法 ②労働組合法 ③労働関係調整法（以上労働三法）や ④労働契約法 ⑤最低賃金法 ⑥男女雇用機会均等法 ⑦育児介護休業法 ⑧労働者災害補償保険法 ⑨雇用保険法 ⑩障害者雇用促進法 ⑪労働安全衛生法 ⑫パートタイム労働法 ⑬労働者派遣法などをさすが、たとえば⑫パートタイム労働法が公務員は適用外だといわれているように、実際にはこのすべての労働法が特別職の非常勤職員に適用するのかわからないのは、今後明確にしていく必要がある。

⁵ ネットで特別職と就業規則の必要性について検索していた時、偶然見つけた 2008年1月23日 東京自治労連中央執行委員会の「特別職非常勤職員をめぐる新たな状況と安定雇用・均等待遇をめざす闘争方針（案）」はとても参考になった。<http://www.tokyo-jichiroren.org/news/080123.htm>

自分も含め、なぜ特別職非常勤の就業規則問題に関心が薄かったのか理由を考えてみると、必ず作成しなければならないという事実が知られていなかったことが挙げられるであろう。また、一般的に就業規則が使用者側の権限で作成されるものであり、例え労働者代表の意見書を提出したところで、大きく法律違反がなければ特に改善する必要のない形式的なものにすぎないので、労働組合側もあまりメリットを感じてこなかったということも考えられる。

しかし、これが全国的な問題へと発展した場合、全国に23万人を超える特別職非常勤が働いているなか、そのすべてのものに関わる問題として注目されることでの社会的な意味は小さくないはずである。今回、NPO官製ワーキングプア研究会6月のレポートで報告された、4月13日に福島みずほ参議院議員の働きかけで行われた研究会と総務省・厚生労働省の意見交換会のなかで、厚労省への質問として就業規則未作成問題がとりあげてられたことに、今後も注目していきたいと思う。

また、今回就業規則の作成・届け出の必要性が明確化されたことで、私個人は従来特別職の非常勤は地方公務員法が適用されず、労働基準法がほぼ全面適用される一方で地方公務員法によって「任用」とみなされているという矛盾について、より謎が深まったといえる。私は一体「(純粋な)公務員」なのか「民間労働者(に近い形態)」なのか、「任用」なのか「労働契約」なのか、ますますわからなくなっている。

地公法が適用外の特別職の非常勤職員は、本来ならば採用の方法や任期(契約期間)も法的な根拠があるわけではなく、各自治体(使用者)の裁量であり、労働組合がある場合は労使交渉の中で実態に即し労使でよりよい形を探ることが可能なはずである。にもかかわらず「任用(契約)期間」について、大阪府は特別職非常勤の要綱で1年以内の任用(契約)で更新2回目までと決めており、再任用(再契約)されるためには一般公募試験を受け合格しなければならないという、「雇い止め」問題が私たちの労働組合にとって最重要課題である。大阪府が「非常勤嘱託職員要綱に記載されているので」の一点ばりである状況を打開する合理的な根拠として、こういった要綱や任用が絶対的だとは言いきれない実態や事実

を積み重ねながら、「改正労働契約法」の主旨も柔軟に取り入れ(①無期労働契約への転換や②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止が)、考慮されるべきだと考える。

また、今回A区就業規則未作成問題に関わり、労働者代表として特別職非常勤15職種22人(2015年4月1日現在は16職種21人)の就業規則を読んだ時に感じたのは、今は単なる各部局が作成した要綱の寄せあつめだとしても、横断的に比較していくと各要綱の矛盾点や問題点が見えるということに価値があるということである。A区の場合(つまり大阪市の区役所ほとんどすべて)、特に宿日直勤務者の労働時間や賃金の算定方法に違法性があると思われ、現段階では厚生労働省も巻き込んで大阪労働局と大阪市の間で協議が続いている。簡単に説明すると、宿日直勤務者は各区役所に原則4人配置され、1勤務2人で行うと定められている。また、年次有給休暇を取得する場合、他の宿日直勤務者が代替勤務をしなければならない。しかし宿日直勤務者も他の特別職の非常勤職員同様、所定労働時間は週30時間であるはずだが、30時間を超えるのは明らかである。また、深夜労働、時間外労働の賃金の取り決めにも触れておらず、監視・断続労働の届け出がされていない場合、その月額報酬は時間給に換算すると大阪府の最低賃金を下回る疑いがある。勤務されている方たちは労働時間の長さに疲弊されており、極めて深刻な状態が続いている。違法性について労働者代表として申告して8ヶ月以上経つがいまだ改善がみられず、早急な改善を望むばかりである。

今回、2015年9月13日(日)東京で開催される「なくそう!官製ワーキングプア第7回反貧困集会」、11月1日(日)大阪で開催される第3回集会でも非正規公務員の「就業規則」「労働災害(災害補償)や労働安全衛生」について共通して取り上げられることで、今後この議論がさらに盛り上がることを大いに期待している。

研究会への投稿：Aさん

勤務先は国土交通省の地方機関、正式名称は「期間業務職員」です。

平成24年6月より公募で採用され勤務開始。平成25年11月より産休取得、育休（新制度）を経て平成27年4月に復職、平成27年5月末に任期切れ。再選を目指して公募に応募しようとするも制止され、強制的に退職となる。

1 非常勤職員としての扱い

・主な業務は職員の勤怠管理。勤怠管理書類の種類が不相応に多いうえ、手書きのものも多い。本当は「勤務時間管理員」に指名された職員が勤怠管理をしなければならないが、その業務を非常勤にやらせるのが通例となっている。平成27年5月に勤怠管理システムが上位機関の管理のもとスタートしたが、単純にデータ入力作業が増えたのみで、省力化には全く至っていない。

・勤怠管理データの入力・書類作成業務が終わると、コピー等の事務補助業務指示が出るのを待つ。基本的に業務内容は非常に軽易。時間を持て余して、ネットサーフィンなど業務と関係ないことをしている者が多い。

・本局など上位機関では若く美しい女性が採用される傾向にあるといわれている。当該勤務先では年齢や容姿で選別されることはなかったが、非常勤は全員女性であり「課のマスコット」のように扱われ、「ちゃん付け」で呼ばれたり、飲み会のにぎやかし要員として誘われたりする。

・残業はほぼない。年間休日125日。ただしお盆前後の夏季休暇はなく、休みたい者は有給休暇を消費する。

・給与（月払い・日給）は時給換算で1,250円程度、賞与年2回。個人レベルでの昇給はないが、地域の事務職の給与水準は800円程度で労働条件の悪い企業が多いので、倍率は高い。

・庶務（お茶出し、給湯室の清掃、ゴミ出し）は非常勤職員の仕事。常勤職員は女性であっても一切タッチしない。職員用の湯飲みも各自で洗うことはなく非常勤にやらせている。来客用ではなく、職員用にお茶やコーヒーを淹れて給仕させている課もある。

・採用後3年が経過したら通常は「公募による再選」となり、この公募に現職の非常勤職員が応募することは問題ないのだが、公募に応募しないよう総務課長から圧力がかかるうえ、それでも応募して再選さ

れる者はいないと思われる。実際に採用3年を経過したのちに元のポジションに再選された非常勤は一人もおらず、全員退職した（病気休職などで任期が延長された者等は除く）。

公募に応募しないよう堂々と圧力をかけるほどであるから、もし公募への応募が認められたとしても公正に審査されるかどうかは甚だ疑問である。

また、この行政機関では「非常勤は採用から3年経過したら退職する」のが当たり前となっており、常勤も非常勤も全く違和感を持っていない。任免権者である部局長本人はおろか、共済組合担当者や人事担当者も、採用3年が近くなると当該非常勤職員の意思も一切確認せず機械的に退職手続きを行い、後任者を決めてしまう。この機関だけでなく転勤してきて間もない担当者も「任期切れの非常勤職員＝退職」を当然のように受け止めて業務をしているので、国土交通省全体でこのような不利益取り扱いが常態化しているものと思われる。

・説明によると、退職金は任期満了の場合「民間の失業給付の満額と同等」。ただし早期に辞職した場合などで退職金が失業給付の額を下回り、なおかつ失業状態が一定期間続くと雇用保険から失業給付が受けられる。

・国家公務員退職金法に基づき、雇用保険に入ることができない。勤務から1年経つと共済組合に加入させられる。雇用保険に入れないのに3年スパンで簡単に退職させられてしまうので、退職後に職業訓練を受けられないなど不利益が生じる。

・育児休暇制度が平成23年に整備されたが、取得条件は厳しい。私は任期中に妊娠・出産したが、妊娠中の体調不良により約3週間の入院措置・安静を命じられたところ、年次休暇と病気休暇（無給、10日）を使い切り、共済担当者から共済からの脱退（育児休業が取得できても給付金がない）を予告されたばかりか、総務課長から暗に退職をほめかされた。

医師の指導の下、勤務することで上記の不利益は回避でき育休も取得できたが、妊娠中に体調不良を一切起こさない、非常に健康な非常勤職員でなければ育児休業の取得は難しい。

（これに対し、同時期にある女性の常勤職員が妊娠し、同様の体調不良で出勤できなくなったが、病休3か月と年次休暇40日、さらに育児時間等も駆使して、一切立場が危うくなることなく産休と育休を取得していた。ちなみに常勤職員の病気休暇と産前

産後休暇は有給のため、一切勤務できなくても賃金は減額されない。)

・一度国土交通省管轄の非常勤を務めた者は、二度と国土交通省関連の非常勤に採用されないといわれている。

2 問題点

① 無権利、法律との不整合

人事院では任期が切れても公募に応募して再選されれば継続勤務できると資料等に記載しているが、実際に再選された者は当該勤務先では一人もいなかったし、「公募に応募するのはご遠慮ください」と退職の1か月前に総務課長に制止された。理由は、同じ者が何期も連続して勤務するのは好ましくないと定められているからとのこと。

公募による再選は実際には機能していない、と人事院にも相談したが、窓口担当者は「任命権者が公募に応募させないよう働きかけるのは確かに規則に違反しているが、人事院では期間業務職員の取り扱いについては各省に一任していて、任用状況の点検等はしていないので指導はできない」と回答した。労働基準監督署にも相談してみたが、「官公庁は労働法の管轄外なので指導できない」そうである。

最後にこの国家公務員一般職の労働組合に相談メールを送り、数日後に返事が来た。任期切れからの一方的な雇止めは明らかに規則違反だが、非常勤職員の無権利状態に対しては当面打つ手なしの状態、制度自体を改善するしか方法はないと回答された。(なお、任期切れという概念をなくし、雇用契約の更新をさせる、不公平な雇用契約の締結をやめさせることで非常勤職員の立場を向上させようという取り組みをしているが、まだ結果が出ないそうである)

労働法も人事院規則も非常勤職員を守ってくれない。任命権者が人事院規則に反した運用を行いトラブルになった場合は、国家権力と一人で闘うことになるが、当然勝ち目はない。

このほかにも、「公務員であるが常勤ではない」ために様々な法律との不整合が生じて様々な不利益を受けている。(雇用保険、共済関連の法律等)

② 税金の無駄遣い

本来ならば正規職員がやらなければならない、しかもそれほど煩雑ではない勤怠管理業務のためにわざわざ各課に一人の人員を雇っている。非常勤1人の年収を額面300万として、当機関には12人いたので、年間3,600万円もの税金が使われている。

退職金だけでも3年に1度、50万ほどの税金が非常勤1人に対して支払われる。年間あたり200万ほどの税金が「使い捨ての人間に支払われている」のである。民間企業では非正規かつ短期雇用の人間に退職金を支払うなど考えられない。一人当たりの業務量を重くして人員を減らすか、非常勤職員を雇用しないことで多額の税金を節約し、ほかに予算を回すことができる。

③ 不安定な雇用が女性の貧困を助長する

任期3年での退職という求人条件に男性が応募してくることはほとんどない。性別による制限はないが、女性向けの求人であることを役所側もわかっていて採用活動をしていると思う。女性が結婚・妊娠・育児で仕事を辞めない世の中を目指すようになり、派遣社員でさえ長期雇用を前提に採用する傾向にあるのに、時代と逆行している。

任期が3年しかなく再選される保証もないのに育児を取得できてしまうのも、結果的に当該女性の雇用を保証していないので「女性活用」の対面だけを整えているのではないかと思ってしまう(私は有休からの復職時に残り任期が2か月しかなく、退職後も子供が小さいということで採用してくれる企業はなかった。無職になった現在、保育所の退所を余儀なくされる見込みである。子供は短期間に家庭と保育所をたらい回しにされたので、児童の福祉についても問題のある制度だと思う)。

女性は結局長期では勤務できない、短期で若い女性を常に補充したほうが良い、などという女性蔑視の風潮が残っているのではないかと指摘せざるを得ない。(それでも応募してくる女性が後を絶たず実際に倍率が高いのは、賃金や勤務時間などの条件が他と比べて非常に良いからである。これは常勤職員を含めた公務員の賃金を下げる、ノーワーク・ノーペイの原則に近づける、もしくは民間企業の待遇を改善しなければ状況は良くならないと思う)

昨今では雇用の不安定化による女性の貧困が問題視されているが、官公庁がそれをしてどうする、という思いがある。任期3年の非常勤職員の採用枠などなくなってもよいから、女性の雇用が安定する政策を進めてほしい。現在も非常勤職員として勤務している者や、任命権者からの圧力により公募に応募できず退職を余儀なくされ、失業したままにいる者については再就職先を紹介するなど何らかの対策を講じるべきだと思う。

研究会への投稿：Bさん

はじめまして。私は関東近郊の行政施設の一角で、生活困窮者自立支援事業の相談員として従事していますBと申します。この度、貴会のウェブサイトを拝見し、一つの例として私の業務と現状を投稿したいと思い、メールを送らせて頂きました。

既にご存じのことと思いますが、私の従事しております生活困窮者自立支援事業は、モデル事業の期間を経て本年度より各自治体で正式実施となった厚労省発案の事業です。私の所属する団体は、この事業の公募プロポーザルに手を上げ本年度の事業を受託。私は関連資格を持っていることを買われ、この事業の相談員として採用・配属されました。

求人を見た時に、生活に困窮している方の生活再建のサポートを通じて地域や社会に貢献できる素晴らしい仕事と感じ、採用の知らせを頂いた時は、微力ながら精いっぱいお力になろうとの想いを抱きました。そして、その想いは事業開始2ヶ月を待たずにあっさりと流れてしまいました。

団体のフルタイム社員として正規雇用された身ではありますが、現在の手取りは150,000円/月弱。ボーナス無し。福祉の仕事は給与水準が悪い。悪くても仕方がないというのは、ある種の悪しき通例ですが、これでは食べるので精一杯。

「生活保護にはならないレベル」ですが、年収で言うならば、所謂ワーキングプアです。結婚して家庭を持つなんてこれでは考えられません。世帯を支えるなんて不可能です。結婚どころか家賃や公共料金を払えば、外食できず、旅行できず、理美容は1,000円カットで、しばらく洋服も買っておらず、どんなに帰りが遅くとも、休日に買い込んだ特売の食材で完全自炊。それでも、月末には米と汁物一品の食生活になるのが現実。そして、皮肉なことに、ワーキングプア・困窮者・生活保護の方の相談に乗る、支えるのが私の仕事です。

職務として役所の方との打ち合わせや、窓口に向いての問い合わせは日常茶飯事です。

日常的に仕事として打ち合わせをしている人間が「困窮して苦しいです」と、窓口で助けを求めるとはできません。行政の保護の前段階での自立を目指す立場の人間が、「保護制度はありませんか？」と、訴えることはできません。本当に皮肉ですね。困窮層の相談に乗っている本人がワーキングプアで生活に窮し、助成や公的制度の情報を提供し、対応窓口を案内しているが故に、制度があることを知っ

ていても窓口で助けを求めることができないのです。

ある方が参加した研修でのひとコマですが、講師に「生活困窮者の相談員が困窮している場合、誰が助けてくれるのですか？」との質問に「生活保護を申請してください」という答えだったとか。

もう一回言わせて頂きますが、今の仕事は行政の保護に至らないことを目的としている。と、最初に説明を受けました。保護の前段階で生活再建の相談に乗り、自立への支援をする仕事だ。と、何度も説明を受けました。この時ほど、今の仕事が虚しいものに感じたことはありません。それでも、仕事を手放せばそれこそ食べられなくなることは目に見えています。どこもこうだとは思いません。もしかしたら、私の職場だけの話かもしれません。

業務内容を話せば「素晴らしい仕事」「社会に貢献している」と、言われる仕事です。しかし、待遇を伝えると「素晴らしいけれど仕事にはしたくない」「そんな待遇でなんで続けられるの？」と、言われる仕事でもあります。

愚痴になりますが、非常に体調がよろしくないです。毎晩眠りが浅く熟睡できませんし、身体症状も出てきました。心療内科に通うレベルだと自覚していますが、現在の収入では二週に一回、月に一回の医療費や薬剤費の数千円は捻出できません。そして、一方生活保護受給中の方は（もちろん全員ではありませんが）酒やタバコを嗜み、外食を楽しみ、無料で医療を受け、私が我慢している娯楽に興じ、月末になると、金がない、助けてくれ。支援してくれ、と窓口にやって来ます。けれど、窓口で相談に来る方は誰も知りません。少しマシなだけの困窮者が、切羽詰まった困窮者の相談に乗っている。…かもしれない事実。困窮者の相談に乗る仕事に就いたがために、自身の困窮を訴えることが出来ずにいる人がいる。…かもしれない事実。そして、それを生み出しているのが国の制度であり、行政の制度である。…という、確固たる事実があります。

なるべく客観的に書こうと思いましたが、これが限界でした。とても読みにくく、乱文になりましたこと深くお詫び申し上げます。末筆ではございますが、今後とも益々の貴会のご発展をお祈りいたします。

(2015/5/22 B)