

多様な働き方： ヨーロッパの 非典型雇用から

亜細亜大学経済学部教授 権丈 英子

現在、日本では、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等の非正規の職員・従業員が雇用者の3分の1を超えるほどになりました。こうした中、有期労働契約の5年経過後の無期転換を定めた2012年改正労働契約法がすでに施行され、今年4月にはパートタイム労働者の一層の待遇改善を図る改正パートタイム労働法が施行されます。また、国会で2度廃案となった改正労働者派遣法は、今国会に再提出されることになっています。

非正規雇用の増加に伴う一連の法改正は、その時々政治の力関係にも左右されつつも、経済のグローバル化、少子高齢化という大きな世界的潮流の中で進んできました。日本と似たような条件にある他の先進諸国でも、フルタイムの正規雇用（＝典型雇用）以外の多様な働き方が増えてきています。

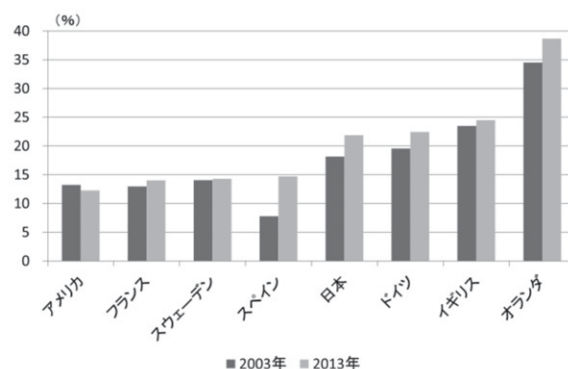
ここでは、私がみずほ情報総研主席研究員の藤森克彦氏と行った社労士総研の研究プロジェクト「ヨーロッパにおける非典型雇用—イギリスとオランダの現状と課題—」より、日本や欧米諸国の非典型雇用の割合を確認するとともに、イギリスとオランダの状況を紹介したいと思います。

非典型雇用の広がり

図1は、OECDデータより、日本と欧米7カ国におけるパートタイム労働者の割合を示しています。パートタイム労働者とは、週労働時間が30時間未満の人たちのことです。日本では、パートタイム労働者と言えば非正規労働者を指すことが多いのですが、それは日本における特殊な使い方です。国際的には、

パートタイム労働者とは労働時間の短い人のことを指し、フルタイムの正社員に比べて労働時間が短いだけの「短時間正社員」も含まれます。そこで本稿では、フルタイムの正規雇用以外の働き方を「非典型雇用」と呼び、「非正規」と「非典型」を区別して用いています。日本については、まだ「短時間正社員」が少ないため、「非典型雇用」と「非正規雇用」はかなり重なっています。

図1 パートタイム労働者の割合



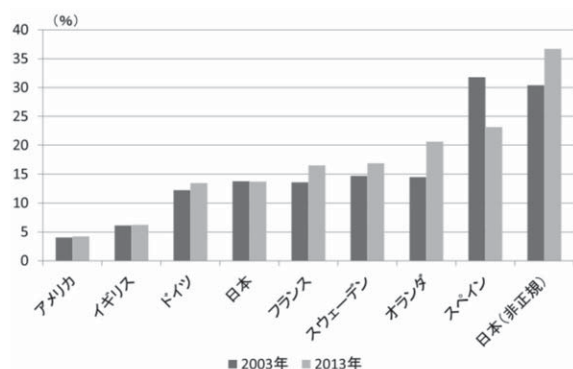
出所：OECD.Stat、総務省統計局「労働力調査」。

注：パートタイム労働者（週労働時間が30時間未満の者）が就業者に占める割合。

パートタイム労働者の割合が一番高いのはオランダで、次いで、イギリス、ドイツ、日本の順になっています。また、この図には示していませんがパートタイム労働者の割合は、男性よりも女性が高く、男性では若年層と高齢層で高くなっています。パートタイム労働は、女性の労働市場への参加が高まる過程で、仕事と家庭を両立しやすい働き方として広がってきました。しかし最近では、女性の社会進出が早くに進んだアメリカやスウェーデンなどでは、中年女性がフルタイムで働くようになり、パートタイム労働者の割合が頭打ちとなっています。

図2は、図1と同じ8カ国についてテンポラリー（臨時）雇用者の割合を示しています。テンポラリー雇用者とは、有期労働契約を持つ人などのことです。この割合は、アメリカやイギリスで低く、スペインやオランダで高くなっています。日本はこの割合が比較的低いほうですが、これは、日本でいう非正規雇用者ではなく「労働力調査」の臨時雇・日雇を指していることに注意が必要です。日本で通常用いる非正規雇用者の割合は、図2に「日本（非正規）」で示しているように、テンポラリー雇用者の

図2 テンポラリー（臨時）雇用者の割合



出所：OECD.Stat、総務省統計局「労働力調査」。

注：テンポラリー（臨時）雇用者が雇用者に占める割合。アメリカは、2001年と2005年の数値。日本は、「労働力調査」より臨時雇と日雇が非農業雇用者に占める割合（OECD.Statに2013年データがまだ含まれていないため、OECDの定義に従い算出）。日本（非正規）は、「労働力調査」より非正規の職員・従業員が役員を除く雇用者に占める割合。

割合の指標では最も高いスペインを超えるほどになっています。

欧州連合（EU）では、パートタイム労働指令（1997年）、有期雇用指令（1999年）、労働者派遣指令（2008年）を定め、非典型雇用を柔軟な働き方として認めるとともに、そうした働き方が低賃金の行き止まりの仕事とならないように——労働市場の柔軟性と生活保障の両立（＝フレキシキュリティ）の実現に取り組んでいます。加盟国は指令に沿って国内法を整備していますが、国によってその実態にはかなりの差があります。

イギリスとオランダの経験

イギリスとオランダは、ヨーロッパのなかでも、労働市場の柔軟性が高く、経済のグローバル化や人口構造の変化といった経済社会環境の変化に比較的良好に対応していると評価されています。図1・図2のように、パートタイム労働者の割合は、両国ともに高い一方、テンポラリー雇用者の割合は、オランダでは高くイギリスでは低くなっています。

政策面では、両国の取り組みは相当に異なる展開を見せてきました。オランダは、1980年代以降、非典型雇用を積極的に活用しながら、その待遇改善を図り、EU諸国が目指す「フレキシキュリティ」の一つのモデルとしても注目されてきました。他方イ

ギリスは、労働市場への政策介入を最小限に抑えてきました。

イギリスでは、前述したEU指令を受けて、2000年頃から非典型雇用者の権利を擁護するための規制が導入されました。具体的には、パートタイム労働者に対する不平等な扱いを禁じた「2000年パートタイム労働規則」、有期契約雇用者に対する規制を定めた「2002年有期契約雇用者規則」、派遣労働者に対する権利を定めた「2010年派遣労働者規則」です。また、「柔軟な就業形態で働く申請権（2002年雇用法）」により、6歳未満の子どもか、あるいは18歳未満の障害者を持つ親は、柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利を持つようになっています。

藤森氏は、イギリスの非典型雇用の近年の注目すべき動きとして、次のような指摘をしています。すなわち、子どもを持つ女性（＝母親）は、従来仕事と家庭を両立するためパートタイム労働を活用することが多かったのですが、最近はフルタイムで働く人が増加しているとのこと。その背景には、労働時間を短縮せずに、働く時間帯や働く場所について労働者が裁量をもつ「裁量型」の就業形態が発展してきたことがあると述べています。また、人口高齢化の進行に伴い高齢者の就業率の向上が各国共に課題となっている中で、イギリスでは定年制の撤廃や勤労税額控除による賃金補填、そして個人アドバイザーによる就職活動や職業訓練を支援する「50歳以上ニューディール」などの重層的な取り組みの結果、50歳以上の高齢者の就業率が上昇し、フルタイム労働とパートタイム労働の割合がともに高まっているとのこと。

オランダは、他の先進国に比べてパートタイム労働者の割合が突出して高く、「世界初」「世界で唯一」の「パートタイム経済」「パートタイム社会」と呼ばれています。1996年にはパートタイム労働とフルタイム労働の均等待遇が法律で定められ、両者の賃金格差は実際にも小さくなっています。また、2000年の「労働時間調整法」により、労働者は、時間当たり賃金を変えずに労働時間を延長・短縮する権利も与えられていて、いわば「労働時間選択の自由」が保障された国になっています。このため、人々のパートタイム労働に関する満足度は高いとともに、就業率も上昇してきています。

オランダでは、非正規雇用（オランダではフレキシブル雇用と呼び、図2のテンポラリー雇用にほぼ対応します）を労使双方にとってメリットのある柔軟な働き方として有効活用しようとし、1999年には「柔軟性と保障法（フレキシキュリティ法）」が定められました。同法により、非正規雇用者の法的地位が明確になり一定の成果があったと評価されています。他面、使用者側は、次第に常用雇用を避けるようになり、非正規雇用者の割合は高まっています。特に、2008年のリーマンショック後やや遅れて雇用状況が悪化する中で、非正規雇用者の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになり、2014年6月に成立した「雇用と保障法」により、非正規雇用者の一層の保護に取り組むことになりました。

日本における多様な働き方の未来

日本では、非典型雇用は、フルタイムの正規雇用比べて、賃金や他の労働条件が低く、継続して働いてもキャリア・アップも難しいことが多いなど課題があると見られています。その一方で、多様な働き方は、上手に活用できれば、柔軟で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとりやすいなどのメリットもあります。少子高齢化、人口減少社会では、働く意思のある人は、なるべく労働市場に参加し、その能力を活かすことが期待されます。

非典型雇用の持つ柔軟性（フレキシビリティ）に、公正な労働条件や将来性のある雇用の見通し（セキュリティ）を加えることができれば、より多くの人々が活躍し、豊かな社会を築けるのではないかと考えます。

職務上請求書の取り扱いは適正にお願いします。

戸籍謄本・住民票の写し等職務上請求書（以下「職務上請求書」という。）は、社労士が業務を行うにあたり、戸籍法および住民基本台帳法に基づき、委任状がなくとも職務上請求書を用いて第三者の戸籍謄本や住民票の写し等を請求できるものであり、社労士のほかに弁護士、司法書士、土地家屋調査士、税理士、弁理士、海事代理士または行政書士という限られた国家資格者のみが使用できる請求用紙であります。そのため、**その使用にあたっては、高い倫理観に基づいた厳格な取り扱いが求められており、不正使用、基本的人権を侵害する目的での使用は決して許されるものではありません。**

社労士が職務上請求書を使用することについては、年金の裁定請求や各種給付の請求等社労士業務を行う場合に限定されており、顧問先事業所の従業員の本籍地や居場所確認など、たとえ顧問先からの依頼であっても社労士業務に該当しない案件で使用した場合は不正使用となります。

職務上請求書の不正使用は、社労士の信用または品位を害する行為に該当するため、都道府県社労士会会則に定める処分の対象となり、さらに悪質な場合は社労士法に定める懲戒処分を受ける可能性もあります。また、他士業との兼業者が、他士業の職務上請求書を不正使用したことによって業務の禁止等の処分を受けた場合（社労士法第5条（欠格事由））は、第14条の10（登録の抹消）の規定に基づき、社労士登録が抹消されます。

たとえ一人の不法行為であっても、社労士全体の社会的信用を失墜させることにつながりますので、会員の皆さまにおかれては求められている職業倫理を常に認識して、職務上請求書の適正かつ厳格な取り扱いをお願いいたします。

2015年前期 リバティアカデミー (社会人講座) 開講のご案内

お申し込み・お問い合わせ

明治大学リバティアカデミー

平日 10:30 ~ 19:00

土曜 10:30 ~ 15:30 (日祝休業)

TEL 03-3296-4423

FAX 03-3296-4542

Mail academy@mics.meiji.ac.jp

URL https://academy.meiji.jp

〒101-8301

東京都千代田区神田駿河台 1-1

明治大学駿河台校舎

アカデミーコモン 11 階



講座コード
15110009

社会保険労務士総合研究機構後援講座

ケーススタディ 実践 会社経営と人事労務

講座趣旨

本講座は、第一線で活躍する経営者・管理者が、ケーススタディを中心に会社経営と人事労務の「現場」を解説していくことをねらいとしています。そして労務管理の専門家である社労士がリスクマネジメントの実際の解説と労務コンプライアンスの整備を解説します。さらに研究者による企業経営の「現場」の背景、歴史的解説などの理論的解説を加えて、あらためて日本企業の意味や今後の方向性を探っていきます。

また、「企業と働く者との関係はどうあるべきか」、「両者はこの時代にどう向き合っていけばよいのか」、「企業・組織において会社の持続的成長をどのように捉え、どのような組織作りをしていくべきか」を視点におき、企業経営のこれまでとこれからを一緒に考えていくとともに、グローバル時代を迎えた日本企業における企業経営、人事の進め方はどうなるのか、ケーススタディで学びます。

講座概要	
コーディネータ	黒田 兼一 明治大学経営学部教授
日程	5月7日～7月9日までの毎木曜日
時間	19:00～21:00
定員	30人
回数	全10回
受講料	32,000円
教材	オリジナルレジュメ

回	講義月日	曜日	内容	担当講師
1	5/7	木	いま、日本の人事労務管理を問い直す いま日本の人事労務管理は壊れている。あれほど「絶賛」されていたのにどうしたのか。その本来の役割を取り戻さなければならない。	黒田
2	5/14	木	還暦外科医が見た日本が抱える深刻な問題点 約30年前に医療費亡国論を発表した日本における現在の医療費及び医療現場の実態について解説を行います。	本田
3	5/21	木	医療制度の現状と労務管理、組織作りの対応策 医療制度の背景をおさえ、現在医療機関の中でどのような労務管理が必要になっているか、医療機関へのアプローチや、適切なアドバイスなどを行います。	福島
4	5/28	木	人を活かす経営 いきいき働く人づくり 365日24時間、顧客の思考も多様化する現代の葬祭業。システム化と社員のやる気を引き出す経営。	中川
5	6/4	木	グローバルなひとづくり～日本企業の海外マネジメントにおける思考と行動～ グローバル化が進展する中で日本企業の強みである「ひとづくり」をいかに進めるか、異文化環境におけるマネジメントとコミュニケーションの視点から考察します。	北原
6	6/11	木	内部統制と経営労務監査 内部統制の位置づけと、経営のセルフチェックシステムとしての経営労務監査の関係について考え、持続的成長を目指す会社経営にとっての効果的手法をご案内します。	山崎

7	6/18	木	労務コンプライアンス監査の実務 人事労務リスク、監査の背景・目的などを踏まえて、経営労務監査の視点と仕組み、労務コンプライアンス監査の、各種実務ツール、監査の範囲、報告書の構成などを解説いたします。	野田
8	6/25	木	実例 パート・アルバイトの力で会社を強くする!~成功企業の共通点~ 今や4割に迫る非正規社員。その力を伸ばし、イキイキ活躍してもらうことで、顧客の支持を得る企業の実例と成功法則をお伝えします。	平田
9	7/2	木	生涯現役の会社経営 3K職場の代表と言われた鋳物製造会社が、どうして生涯現役と言われる会社となったのか。	辻井
10	7/9	木	日本企業の強さはどこにあるのか? ~人と組織がちがう~【参加型講義】 グローバル化のなかで日本企業は、これからどのような選択を行うのか? 日本企業の組織の強さとその特徴を考えていきます。	田村

コーディネータ・講師紹介

くろだ けんいち
黒田 兼一

明治大学経営学部教授

明治大学大学院経営学研究科修了。専門は人事労務管理論。自動車産業を中心に、戦後日本企業の人事労務管理を研究。1992年から1年間イギリス、2002年から2年間アメリカに滞在し、現地日系企業の人事労務管理と労使関係を調査。現在は日本の人事労務管理の「これまで、いま、これから」に焦点をあてた研究に取り組んでいる。最近の著書に『フレキシブル人事の失敗』（旬報社）、『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』（ミネルヴァ書房）など。

ほんだ ひろし
本田 宏埼玉県済生会栗橋病院副院長
NPO 法人医療制度研究会富士理事長

1954年、福島県郡山市生まれ。1979年国立弘前大学医学部卒、1981年東京女子医大第三外科、平成元年済生会栗橋病院外科部長、2001年より現職。著書に『誰が日本の医療を殺すのかー「医療崩壊」の知られざる真実』洋泉社 2007年9月、『医療崩壊のウソとホント』PHP研究所 2009年9月、共著『医療崩壊はこうすれば防げる』洋泉社 2008年7月など。

ふくしま のりお
福島 紀夫

社会保険労務士

大学卒業後、医薬品商社にて病院、クリニックの営業に12年間従事後、2000年に現職に転職。2013年、明治大学大学院経営学研究科を修了し、経営心理学の教授の元、経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修論のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。社会保険労務士法人 相事務所 代表社員、経営学修士(MBA)、経営法曹会議賛助会員、医薬経営サポーターズメンバー、介護経営研究会会員。

なかがわ たかひろ
中川 貴之株式会社アーバンフューネスコーポレーション
代表取締役兼 CEO

1996年明治大学政治経済学部卒業。結婚式プロデュース会社、株式会社テイクアンドグヴ・ニーズの立ち上げに参画。役員として株式上場に携わる。2002年10月葬儀業界へ転身を図り、株式会社アーバンフューネスコーポレーションを設立、代表取締役社長に就任。2012年1月最高経営責任者として、代表取締役社長兼 CEO に就任。明海大学非常勤講師。

きたはら けいいち
北原 敬之株式会社デンソー経営企画部担当部長
関東学院大学経済学部客員教授

1978年早稲田大学商学部卒業、株式会社デンソー入社、デンソー・インターナショナル・アメリカ副社長等を経て現職。主な論文に「日系自動車部品サプライヤーの競争力を再考する」「無意識を意識するー日本企業の海外拠点マネジメントにおける思考と行動ー」等。日本企業のグローバル化、自動車部品産業、異文化マネジメント等に関する講演多数。国際ビジネス研究会、組織学会、多国籍企業学会、異文化経営学会、産業学会、経営行動科学学会会員。

やまざき けんじ
山崎 憲昭

社会保険労務士

早稲田大学文学部卒。現在、日本雇用管理協会専務理事、社会保険労務士法人石山事務所パートナー、社会保険労務士法人大野事務所アドバイザー。経営労務監査の普及、人事労務のコンサルティング全般、労務関連アドバイス等の活動を行っている。社会保険労務士総合研究機構労務管理分科会研究員。著書に『経営労務監査の実務』（中央経済社）。

のぞき よしお
野田 好伸

社会保険労務士

神奈川大学法学部卒。大学卒業後、社会保険労務士法人ユアサイド（旧西崎経営労務事務所）に就職。約6年の勤務ののち、社会保険労務士法人大野事務所に入所。現在、同法人のパートナー社員として勤務。人事労務相談業務、労務監査・診断業務、セミナー講師等を中心に活動中。特定社会保険労務士付記。

ひらた むつお
平田 末緒株式会社働き方研究所
代表取締役

早稲田大学卒業後、求人広告企業アイデムに入社。人とマネジメント情報誌の記者として企業の成功事例を大量に蓄積する。アイデム人と仕事研究所所長を経て、2013年に「人材の採用・活用支援」にて独立。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』『なぜあの会社には使える人材が集まるのかー失敗しない採用の法則』（PHP研究所）等があるほか、厚労省社会保障審議会委員等、公職経験も多数。

つじ かずお
辻井 和男株式会社辻井製作所 代表取締役社長
エイチティリフト株式会社 代表取締役社長

1970年日本大学経済学部卒業。1971年辻井製作所入社。1986年同常務取締役、1991年同代表取締役社長就任。2002年川口地区雇用対策協議会会長、2011年埼玉県雇用対策協議会副会長兼任。1995年川口商工会議所幹事、2010年同常議員。

たむら ともゆき
田村 豊愛知東邦大学経営学部教授
明治大学大学院経営学研究科兼任講師

明治大学大学院経営学研究科修了。博士（経営学）。専門は人事労務管理論、生産マネジメント論。スウェーデン企業の経営戦略と労使関係の相互関係について日本と比較し、日本企業の組織力の強さについて研究を進めている。著書に『ボルボ生産システムの発展と転換』（多賀出版）、『中小企業の経営力とは何だ』（中部経済新聞社）など。



講座受講にあたってのポイント解説

第1回講師

くろだ けんいち
黒田 兼一 明治大学経営学部教授

いま、日本の人事労務管理は壊れていると思いませんか。

1980年代半ばまでは15%にも満たなかった非正規雇用は2003年に30%を突破し、今や4割に近づこうとしています。女性は既に半数を超えているのです。よく考えればおかしいことですが、従業員が足りなければ別会社から「借りてくる」ことすら当たり前になっています。コスト削減のためには仕方がない、本当にそうでしょうか。統計をみれば、2000年を起点に役員報酬はおよそ3倍に増加しているのですが、反面、一般従業員の給与は変化がないか、むしろ低下しているのです。企業が従業員にかける教育投資も、これまた政府統計をみると、ピーク時（80年代後半）から1000億円も下落しています。教育訓練にお金をかけずにどこかから借りてくる、どこかが狂っているとは思いませんか。

これまで日本の人事労務管理は、長期雇用と企業内教育、働きに応じた賃金を基礎に、低失業率と高生産性であればどまでに「絶賛」されていたのに、いったいどうしたことでしょう。かつて1%程度であった完全失業率が、今は4から5倍で高止まりしています。これはたんに市場競争の激化と長期的不況だけが原因ではなさそうです。何か地殻変動が起きているに違いありません。

そんな中で、最近、急に注目されているのが、フランスの経済学者トマ・ピケティ（Thomas Piketty）氏の『21世紀の資本』です。そこでは、21世紀に入って資本主義は、社会的な格差が大規模にかつ深刻に進行させてしまう原理に変質してしまったと主張されています。ですから社会的な大手術が必要となるはずですよ。

さて、本講座は、人事労務管理のこの危機的な状況から一歩でも二歩でも脱却する「道」を模索するために開設しました。とはいえ、明快な解答が用意されているわけではありません。ただ大切なことは、ことが進行している仕事の「現場」をみることです。すべてはここから始まるのではないのでしょうか。第一線で活躍する経営者・管理者に、会社経営と人事労務の「現場」の実態をお話していただき、「現場」を考えたと思います。今年の講座では、これからますます重要となる「医療の現場」、高齢化社会にあって「高齢者が生き生き活躍する現場」と「葬祭業の現場」、グローバル化の時代の「海外・異文化環境の現場」、さらに「非正規が生き生き活躍する現場」に焦点をあてます。そして労務管理の専門家である社労士の方々にリスクマネジメントと労務コンプライアンスについて語ってもらい、あらためてこれからの人事労務管理のあり方の方向性を探っていきます。

「まともな働き方、まともな働かせ方」、最近ではこれをディーセント・ワークと言いますが、崩壊しかけている人事労務管理をまともなものにしていくことが求められているようです。そのための方途をご一緒に考えませんか。



講座受講にあたってのポイント解説

第6回講師

やまさき のりあき
山崎 憲昭 社会保険労務士

講座「実践 会社経営と人事労務」の多様で盛り沢山のテーマをご覧いただくと、きっとこのオムニバスな組み合わせに興味を持っていただけるものと思います。

経営と人事労務、競争力と人材、会社の成長ステージと人事、社会的責任経営、企業不祥事とリスク管理、ガバナンスと内部統制、経営労務監査の枠組みと労務コンプライアンス等々、関連する事項はどれも広くて深いテーマです。それを承知の上で、多様なテーマの大きさにひるむことなく、何かのヒントに迫りたいという思いが、このオムニバス講座に秘められた主催者の願いだと言えるかもしれません。

さて、自然はもとより時間は止まることなく、経済社会の変化もとどまることはありません。私どもは絶えず変転する課題に直面しているのが真実であり、どんなに未熟でも先へ進むしかありません。会社も、必ずしも大きくなる必要はないでしょうが、成熟しより良いものへ成長して次世代へと引き継いでいかなければなりません。そうでなければ、社会的な存在として法人格を付与される必要性もなくなるでしょう。その会社を支えるのが資本と労働であり、知識社会と言われる今後の社会では、労働がより本質的な競争力の源泉になるといわれています。その通りだと思います。工業的経済社会での仕事の仕組みの下では、労働はその仕組みに仕えることが主流でしたが、今後の知識社会での労働は、ITを含む経営システムが、働く人々に仕えなければ独創性や競争力は確保できないにちがいありません。もちろん現実の世界は多様で混沌の中にありますが、この将来への方向性は間違いないでしょう。そのために会社は何をするか、経営にはどんな人材マネジメントが可能なのか、全力で知恵をしぼる時代になったと言えるのではないのでしょうか。人は管理（マネジメント）されることを望んではいません。人は役割によって協働し、リードしリードされることは受入れます。管理すべきなのは職場の環境です。「管理」と訳されてきた「マネジメント」を再考すると、それはまさに働く人の労働環境を整備する職務であるといっても過言でない時代です。適切にマネジメントした快適な職場をリードすることが経営者、管理職、つまりはマネジャーの仕事として認識される時代だと思います。この講座にご参加いただくすべての皆様に、必ずや何がしかのお役にたつヒントがあることを願って、本講座のご案内とさせていただきます。

「提携大学修了生等交流会」動画公開のお知らせ

連合会は、平成26年12月1日（月）にホテルグランドパレス（東京都千代田区）において、全国から69名の大学院修了生及び在学学生を集め、「提携大学院修了生等交流会」を開催しました。

その模様を、連合会ホームページ「社会保険労務士研修システム」にて公開しております。

本交流会は、連合会、地域協議会及び都道府県会が提携する大学院の修了生及び在学学生を対象として、①修了生の研究実績を活かせる場の創出、②全国の修了生間の連携体制の構築、③大学院入学希望者の増加、④社労士の社会的評価の一層の向上を目的として、大学院との提携事業開始後、初めての研究成果発表と交流の場として開催されたものです。

