



平成25年1月16日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成24年(ネ)第628号 損害賠償請求控訴事件

(原審・神戸地方裁判所平成21年(ワ)第2296号)

口頭弁論終結日 平成24年10月2日

判 決

兵庫県明石市

控訴人 (原告)

訴訟代理人弁護士

同

同

同

同

永	嶋	里	枝
村	田	浩	治
辰	巳	裕	規
普	門	大	輔
増	田	祐	一

東京都千代田区霞が関一丁目1番1号

被控訴人 (被告)

代表者法務大臣

指定代理人

同

同

同

同

同

同

同

同

同

谷	垣	禎	一
加	藤	友	見
稲	森	千	秋
境	野	義	孝
岩	崎	裕	之
川	北	達	矢
青	山	芳	浩
田	中	茂	樹
北	野	和	也
野	田	紀	充
吉	田	幸	生

主 文

1 原判決を次のとおり変更する。

(1) 被控訴人は、控訴人に対し、165万円及びこれに対する平成19年11月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(2) 控訴人のその余の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、第1, 2審を通じてこれを3分し、その2を控訴人の負担とし、その余を被控訴人の負担とする。

3 この判決は、被控訴人に対する判決正本の送達日から14日を経過したときは、第1項(1)に限り、仮に執行することができる。

ただし、被控訴人が控訴人に対し150万円の担保を供するときは、その仮執行を免れることができる。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

1 原判決を次のとおり変更する。

2 被控訴人は、控訴人に対し、550万円及びこれに対する平成19年11月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 仮執行宣言

第2 事案の概要

1 本件は、管理栄養士の有資格者として、日本総合サービス株式会社（以下「訴外会社」という。）に雇用され、訴外会社と被控訴人が設置する神戸刑務所（男子刑務所。以下「本件刑務所」という。）の所長との間で締結された管理栄養士業務委託契約（以下「本件業務委託契約」という。）に基づき、本件刑務所に派遣され、同所総務部用度課に配置されて、被収容者の食事の献立作成、調理・衛生管理の指導等の業務に従事していた控訴人が、①同契約は偽装請負であると指摘した上、同刑務所において、控訴人の炊場（被収容者立入可能区域）への立入りに関し、できるだけ立入りを要請したい本件刑務所処遇部（炊場担当）とこれを避けたい同総務部用度課とで対立が生じ、控訴人はその

板挟みにあった、そして、その原因が用度課において同課の見解を明確にしていなかったことにあると考えた控訴人が、その見解等を明確化することを申し出たところ、用度課長ら用度課職員の反感を買い、同課長の主導のもと、正当な理由もなく管理栄養士の交代要請をされることとなり、退職を余儀なくされたと主張した上、その過程に、本件刑務所長ないし用度課長の数々の違法、例えば、そもそも本件業務委託契約は偽装請負であるところ、その状況下で控訴人に労働させたこと、正当な理由がないのに訴外会社に交代要請をし、実質的に違法な退職強要等を行ったこと、職場環境調整義務を尽くさなかったこと等の違法があり、これらが原因で就労の機会を奪われたことから、被控訴人は国家賠償法（以下「国賠法」という。）1条1項に基づき、これらにより控訴人が被った経済的・精神的損害について損害賠償責任を負うと主張し、また、②控訴人は、アルバイト・派遣・パート関西労働組合（以下「本件組合」という。）に加入し、同組合が、前記交代要請に至った経緯等の文書による説明、控訴人の職場復帰に向けての環境改善等を協議事項として、本件刑務所長に対して3回目の団体交渉の申入れを行ったが、同所長はこれを正当な理由なく拒絶し、もって、不当労働行為（団交拒否・労働組合法7条2号）を行ったところ、同行為は、本件組合のみならず、同組合員たる控訴人に対する関係でも国賠法上の違法行為を構成し、損害賠償責任を負うと主張し、上記①②を併せて、被控訴人に対し、国賠法1条1項に基づき損害賠償金550万円及びその遅延損害金の支払を求めた事案である。

原判決は、控訴人の請求を全部棄却したところ、これを不服とする控訴人が控訴した。なお、原審においては、上記②の不当労働行為につき、本件組合も330万円及びその遅延損害金の国家賠償を求めて共同提訴し、原判決は33万円及びその遅延損害金の支払を求める限度でこれを認容し、その余は棄却する旨の判決を言い渡したが、双方から控訴はなく、本件組合の請求部分は確定した。

2 偽装請負の意義

原判決「事実及び理由」欄の第2の2（原判決3頁16行目から4頁10行目まで）のとおりである。ただし、3頁16行目冒頭「2 ところで、」を削除する。

3 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、原判決「事実及び理由」欄の第3ないし第5（4頁11行目から37頁16行目まで）のとおりである。ただし、以下のとおり補正する。なお、「原告組合」とあるのを「本件組合」と、「原告ら」とあるのを「控訴人」と、それぞれ読み替える。

- (1) 4頁末行の末尾の次に「本件刑務所の組織構成は、刑務所長の下に、総務部長、処遇部長、教育部長等があり、総務部長の下には庶務課長、会計課長、用度課長が配置されている。処遇部長の下には処遇担当と作業担当の各首席矯正処遇官があり、処遇担当の首席矯正処遇官の傘下に炊場担当の刑務官が配置されている（乙25の1・2）。」を加える。
- (2) 5頁2行目の「係長2名が配置され、そのうち1名は」を「係長2名そのほか各係に係員数名が配置されている。係長のうち1名は」に改め、4・5行目の「乙29」を「甲29、乙25の1・2、29」に改める。
- (3) 7頁7・8行目の「訴外会社の兵庫営業所長山本成人（以下「山本営業所長」という。）」を「訴外会社（担当：兵庫営業所長山本成人（以下「山本営業所長」という。））」に改め、9行目末尾に改行の上、「訴外会社は、昭和42年に設立され、資本金3400万円の株式会社であり、官公庁発注の業務を中心に受託、請負を行っていた（甲16）。」を加え、12行目の「山本営業所長」を「訴外会社」に改める。
- (4) 8頁1行目の「同年」を「平成19年」に、9頁10行目の「中山用度係長」を「山中用度係長」にそれぞれ改める。
- (5) 15頁16行目の「4条6項」を「4条6号」に改める。
- (6) 17頁4行目の「同年」を「平成19年」に改める。

- (7) 21頁5行目を次のとおり改める。

「オ 偽装請負状態で交代要請を行った点の違法

本件は実質派遣であるから、派遣労働者は派遣先責任者に対して指揮命令をめぐる混乱を正すために苦情の申出を行う権利を当然に有していた（労働者派遣法41条3号）。本件刑務所は、長年にわたり違法状態のもとで実質派遣労働者である控訴人を利用してきたのであるから、密接な社会的接触関係の下での信義則上の義務として、控訴人に対し、派遣法を遵守する義務がある。したがって、本件刑務所は、派遣先として、当然に控訴人の苦情に対して然るべき対応を行う義務があった。にもかかわらず、本件刑務所は、形式が業務請負であることを理由に、こうした対応を全くとらなかった。そして、これが発端となって、本件刑務所は、最終的に控訴人から仕事を奪う結果に直結する本件交代要請を行い、控訴人に退職を余儀なくさせた。本件刑務所と控訴人との労働関係が直接の雇用関係のもとにあれば、直接の上司と他の担当部署との調整を図ることができ、そもそも被控訴人が雇用主として安全管理上の責任を負っているから、少なくとも安心して炊場に入ることができ、このような事態は生じなかった。本件刑務所が、偽装請負状態を作り出し、控訴人の権利関係を不明確な状態のまま控訴人を就労させたために、中川用度課長が控訴人の苦情申出に対して適切に対応せず、商品交換のような安易な形で交代要請をし、控訴人に退職を余儀なくさせたのであり、控訴人の雇用者としての権利を侵害したことは明らかである。

カ 以上によれば、本件交代要請は違法である。」

- (8) 27頁3・4行目の「するなく」を「することなく」に、28頁16行目の「解して」を「介して」にそれぞれ改める。
- (9) 36頁17行目から37頁1行目までを次のとおり改める。

「(2) 本件拒否による控訴人個人の損害の主張の補充



憲法 28 条が保障する労働基本権は，団体交渉権や団体行動権といった「団体」に関わる権利ではあるが，それは「団体」の交渉権ないし行動権のみならず，労働者個人が団体として，あるいは団体を通じて交渉し，行動する権利としても把握されなければならない。団体交渉権を含む労働基本権は，第 1 次的に労働者に，第 2 次的に団体が権利享有主体である。」

(10) 37 頁 6・7 行目の「許否」を「拒否」に改め，12 行目から 16 行目までを次のとおり改める。

「(2) 本件拒否による控訴人個人の損害の主張の反論

団体交渉権は憲法 28 条により保障されているところ，団体交渉とは団体を交渉主体としてその代表者を通じて勤労条件について使用者と交渉する権利である。団交拒否により労働組合の団体交渉権が侵害されることはあるが，労働組合の構成員である組合員個人に何らかの権利侵害があり，損害が生じるとは観念できない。」

4 当審における当事者の追加主張

(1) 名札着用の強制による安全配慮義務違反

(控訴人の主張)

控訴人は，中川用度課長就任後，炊場に入る際，名札の着用を指示されるようになった。行刑施設という特殊な職場であり，しかも収容しているのは男性ばかりという本件刑務所では，訓練を受けた男性刑務官すら，社会生活上の危険排除のために名札は付けていなかった。しかるに，中川用度課長は，刑務官ではない控訴人に対し，収容者の目の前で名札をつけるように命じたのである。この中川用度課長の措置は，控訴人に対する生命・身体への安全配慮義務及び個人情報保護義務に違反するものである。

(被控訴人の主張)

本件刑務所は，施設警備及び被収容者の戒護に責任を持つ刑務官を，管



間で新たに是正した契約書を取り交わしており（乙16）、上記是正指導のとおり措置を講じた。よって、兵庫労働局長による本件是正指導に従わなかったとする控訴人の上記主張は事実と反し、失当である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

原判決が「事実及び理由」欄「第6 当裁判所の判断」（以下「原審判断」という。）の1（37頁18行目から49頁11行目まで）に説示するとおりである。ただし、以下のとおり補正する。

- (1) 41頁15行目から22行目までを、次のとおり改める。

「平成19年4月から、控訴人は炊場に立ち入る際、名札を着用するよう指示され、それに従っていた。控訴人の炊場立入りにあたっては、安藤給養係長やその部下が付き添っていたが、同年6月ころから同係長が控訴人と炊場に同行するのを渋ることが多くなり、その場合は他の用度課職員が同行していた。ただし、控訴人が中川用度課長や安藤給養係長から炊場への立入りを禁止すると言われたことはなかった（甲29、原審控訴人本人8、12、13、42、43頁）。」

- (2) 42頁5行目の「甲33」を「甲34」に改める。

- (3) 42頁23行目から43頁8行目までを、次のとおり改める。

「同月11日、中川用度課長は、山中用度係長の立会いの下、控訴人と面談し、管理栄養士業務等に関し話を聞いた。その際、中川用度課長が、控訴人に対し、女性として男子の被収容者が作業する炊場へ出入りすることについて問題はないか尋ねたところ、控訴人は、仕事なので炊場へ入るのは仕方がないが、本件刑務所で勤務を開始した当初、織田元用度課長から、「できるだけ炊場には入らない方向で行きたい。」と言われていたにもかかわらず、処遇部の要請を受けて炊場に入るようになったと説明し、中川用度課長に対し、管理栄養士の炊場への立入りの要否に関する見解を示し

て欲しいと申し出た。これに対し、中川用度課長は、納得しないで炊場に入っているのなら、何らかの方向性を決める必要があると述べた（甲29, 乙3）。

控訴人が上記のとおり訴えたのは、勤務を継続する過程で、炊場には控訴人の名前を知りたがる被収容者がいることを聞かされたことがあり、また、炊場担当者が不在の時に炊場の規律が緩んでいると感じられることもあって、身体の安全について不安を感じるようになっていたという事情があった（甲29, 原審控訴人本人13, 14頁）。

7月11日の面談の後、中川用度課長から控訴人の炊場立入りについて明確な見解が示されなかったことから、控訴人の炊場立入りが激減した（原審控訴人本人14, 44頁）。」

- (4) 43頁18行目冒頭から21行目の「行った」までを、次のとおり改める。
「 同年8月2日、処遇部が中川用度課長に対し、最近、控訴人を炊場で見かけることもないから来ていないのではないかと尋ねてきて、炊場への立入回数増やして欲しいと要望してきた。これに対し、趣旨は了解した旨回答した上、控訴人が7月11日に苦情を述べた経緯があることから、その意思を確認し、本人の意思に反した業務であるならば、派遣会社（訴外会社）との契約上の疑義が生じる可能性もあることから派遣会社にも確認する旨伝えた。これに基づき、同年8月2日、山本営業所長を呼んで、本件刑務所の会議室において、山本営業所長、安藤給養係長らの立会の下、原告 と話し合いを行った」

- (5) 47頁11行目の「給食業務長」を「給食業務等」に改める。

2 争点1（偽装請負に基づき就労させた行為）について

原審判断の2（49頁12行目から51頁4行目まで）に説示するとおりである。ただし、50頁22行目から同頁末行までを次のとおり改める。

- 「(4) しかし、偽装請負であっても、派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が



無効になるものではなく（前掲最高裁平成21年判決参照）、通常、偽装請負それ自体が、労働者の雇用関係に直接不利益を与えるものとは解されない。

この点、控訴人は、偽装請負のもとに、人格的従属を要素とする使用従属関係下で就労させられ、根拠なく指揮命令を受けるという拘束（苦役）を受けたのであり、偽装請負それ自体により、人格的自由が侵害されたと指摘する。しかし、控訴人自身、本件刑務所の指揮命令に服する就労形態であることを認識し、これを1年近くに亘って継続してきたこと、本件交代要請に係る紛争が起こり、労働問題に発展するまで控訴人から偽装請負であるとの指摘もなかったこと、本件刑務所長は訴外会社に控訴人の業務の対価を支払い、訴外会社も控訴人に賃金を支払い、控訴人はこれを受領してきたこと（以上、弁論の全趣旨）、以上からすれば、控訴人は、そのような就労形態を受け入れていたものと認められ、それ自体から特に苦痛を感じていたものとは認め難い。よって、偽装請負により控訴人が苦役を強いられ自由が制約されていたとは認められない。控訴人の前記指摘は採用できない。

したがって、本件刑務所長が偽装請負を行ったことが、控訴人との関係で直ちに不法行為を構成することではなく、被控訴人に賠償責任が発生することはないとみるのが相当である。

もっとも、偽装請負を前提に、例えば、派遣先が労働者に指揮命令を直接行ったことが原因で労働者が不利益を被った場合には、その指揮命令の違法が問われ、その違法を判断する際に偽装請負である点が考慮される余地はあると解されるが、この点は、偽装請負それ自体による賠償責任とはあくまで別論である。」

3 争点2（本件交代要請）について

(1) 本件交代条項の違法性

原審判断の3(1) (51頁6行目から同頁23行目まで) に説示するとおりである。ただし、51頁8・9行目の「理由を付して、山本営業所長に対し、」を「訴外会社に対し、」に改める。

(2) 本件交代要請の違法性

ア 前記1認定の事実によれば、控訴人は、平成19年4月に用度課長が中川用度課長に交代してから、炊場への立入りにあたって名札を着用されるよう指示されたことなどから、身体の安全について不安を感じるようになって立入り自体に消極的になっていたところ、同年6月ころ以降安藤給養係長が炊場への同行を渋るようになり、中川用度課長が立入りを快く思っていないと考えて、7月11日面談において同課長に炊場立入りの要否に関する見解を示すように申し出たが、同課長も方向性を決める必要があると答えたものの、その後も控訴人の炊場立入りについて明確な見解を示さなかったことが認められる。被控訴人は、上記の経過を争っているが、7月11日面談において同課長が控訴人の炊場立入りについて方向性を決める必要があると答えたことは、従前控訴人に対し、この点について明確な指示がなかったことを推認させるものであり、そうでなければその場で従前どおり炊場立入りは必要であると答えることで足りたと考えられる。また、同年8月2日に処遇部が同課長に控訴人の炊場立入回数を増やしてほしいと要請してきたことから、7月11日面談後、控訴人の炊場立入りが激減したことを推認でき、ひいてはこの点に関する同課長の明確な見解が示されなかったことが推認できるというべきである。

そして、上記事実によれば、控訴人が中川用度課長自身が控訴人の炊場立入りに消極的であると考えたとしても無理からぬところであり、控訴人に安藤給養係長に対する「闘ってください。」という不適切な発言があったこと等を考慮しても、控訴人が一方的に責められるべきであるとはいえず、同課長から炊場立入りについて明確な指示がなされたのに控訴人がこ

派遣元をして前記説明をさせても、派遣先が前記義務を尽くしたことになる。

そもそも、中川用度課長が、このように控訴人の苦情を放置し、態度を明確にしなかったのは、本件刑務所長が、平成16年まで管理栄養士の派遣元と取り交わしていた契約書（甲20, 21）には、派遣管理栄養士に対する身体的損害についての本件刑務所長の責任が明示されていたのに、本件業務委託契約においてはこれが明記されておらず、その責任の所在を明確にしていなかったことも要因であると推認される。そして、その原因はまさに、偽装請負という不明確・不安定な労働環境に控訴人を置いて就労させていたことにあると認められる。すなわち、正式な労働者派遣契約であれば、「安全及び衛生に関する事項」や「苦情処理に関する事項」を設けなければならないところ（派遣法26条1項6号・7号）、本件業務委託契約ではこれらが設けられていないため、中川用度課長も控訴人の苦情・要望の処理を放置し、安易に本件交代条項の規定により本件交代要請を行おうとしたものと考えられる。

エ 以上の認定、説示によれば、本件交代要請に正当な理由、根拠はなく、本件交代条項に基づく権限を濫用したのものとして本件交代要請は違法であるというべきである。そして、前記1認定の事実経過及び控訴人が平成19年9月以降職場を失い、同月分以降の収入も失ったこと（甲34, 35, 原審控訴人本人）によれば、本件交代要請と控訴人が職場と収入を失ったこととの間には相当因果関係があり、本件交代要請は国賠法上も違法であると認められ、本件刑務所長及び中川用度課長には過失があると認めるのが相当である。

4 争点3（職場環境調整義務違反）について

前記のとおり、いわゆる偽装請負により、控訴人を不明朗な労働環境に置いたことは職場環境調整義務違反に該当するものと認められるが、この点に

については、本件交代要請の違法の問題と重なるものであるから、独立に評価するのは相当ではない。

控訴人は、縷々、職場環境整備義務違反を主張するが、無用の報告書の作成を指示されるようになったとする点については、広島刑務所の食中毒を契機とするものであり、無用ということとはできず、書き直しを指示されたという点についても、公文書の記載方法を指導したものと推認され、この点を捉えて直ちにいじめであると即断することはできないし、他に損害賠償を認めなければならない程度の上記義務違反があったとも認められない。

したがって、職場環境整備義務違反に基づく国家賠償請求は理由がない。

5 争点4（直接雇用申込義務違反）について

- (1) 派遣法40条の4は、派遣先が、派遣元から派遣受入期間の制限への抵触日以降の派遣停止の通知（派遣法35条の2第2項）を受けた場合、・・・派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して当該労働者を使用しようとするときは、その前日までに、派遣先に雇用されることを希望する当該労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならないとする、直接雇用申込義務を定めている。また、管理栄養士業務を行う派遣労働者の派遣受入期間の制限は、延長されない限り1年である（派遣法40条の2第2項）。
- (2) 本件刑務所長は、前記前提事実のとおり、平成15年から管理栄養士を派遣ないし実質派遣の形態で受け入れており、派遣受入可能期間である1年間を経過した後も、本件刑務所において、管理栄養士業務に従事させていた事実が認められ、期間の面では、直接雇用申込義務を生じるだけの基礎は認められる。
- (3) しかし、前記のとおり、派遣先に直接雇用申込義務が生じるには、派遣元からの通知や派遣労働者の雇用希望等が前提とされており、これらの前提がない限り、直接雇用申込義務が現実には発生するものとは解されない。そして、

派遣労働者としては、前記前提が満たされる以前においては、潜在的に直接雇用申入みを受けることのできる可能性があったというに過ぎず、これを法的保護に値する利益とは認め難い。そうすると、前記前提条件が満たされていない本件においては、本件刑務所長に直接雇用申込義務はなく、これに違反したものと認められない。

なお、偽装請負の場合、前記の派遣元からの通知等は不要と解する余地もないではないが、仮にそのような立場に立ち、直接雇用申入義務に違反した事実があると解するとしても、前記認定の経過に鑑みれば、もはや控訴人と本件刑務所との間には信頼関係は破壊されているというべきであり、直接雇用関係を構築することは不可能と認められる。そして、このような事態に至ったのは本件交代要請が原因であり、これによる控訴人の侵害利益の回復は、本件交代要請の違法による損害賠償を認めることで評価されているとみることができ、直接雇用申入義務違反による損害を独立に評価して、損害賠償を認める必要があるものとは認め難い。

6 争点5ないし7（団交拒否の違法性に関する各主張）について

原審判断の6ないし8（56頁8行目から59頁6行目まで）に説示しておりである。

7 争点8（損害）について

(1) 本件交代要請の違法に関する損害について

前記認定にかかる本件交代要請に至った経緯及びその後の経緯等に鑑みれば、本件交代要請の違法と相当因果関係のある損害は、経済的損害として120万円、精神的損害として30万円及び弁護士費用として15万円の合計165万円を認めるのが相当である。なお、第2回協議において、控訴人の職場復帰の提案がなされたが、本件拒否が正当な理由のない団体交渉拒否にあたるとの前記判示に照らせば、この点を損害の算定において考慮することは相当でない。

(2) 団交拒否の違法に関する損害について

団体交渉の当事者はあくまでも団体たる労働組合であって労働者個人ではないから、団体交渉権の侵害について、労働者個人は権利主体たり得ないと解すべきである。労働者個人が団体を通じて交渉する権利の侵害は、労働組合の団体交渉権の侵害を観念することで、通常、評価されているとみることができる。したがって、労働者個人につき、特段の事情のない限り、団交拒否により損害が発生するものとは認めることはできない。

控訴人は、本件拒否により、控訴人の職場環境が改善された上での職場復帰する機会が奪われた旨主張するが、団体交渉がされたとしても直ちにそのような機会が必ずしも保障されるとは限らず、また、これを期待する利益は、まさに団体たる労働組合の団体交渉権の利益すなわち「組合員の労働条件の改善に貢献する機会」と表裏の関係にあり、これに評価し尽くされているというべきである。したがって、これをもって、本件組合の損害とは別個の損害とみることができない。そして、本件記録上、他に、控訴人が本件組合の損害に評価し尽くされていない損害を受けたと認めるに足りる証拠はない。

よって、控訴人個人の損害を認めることはできない。

8 控訴審における当事者の追加主張について

(1) 名札着用の強制による安全配慮義務違反について

名札の着用により控訴人の身体に危害が及んだ事実や個人情報被收容者に漏れたと具体的に認めるに足りる証拠もなく、この点について本件刑務所職員に違法な行為があったと認めることはできない。

(2) 兵庫労働局長の本件是正指導に従うべき義務違反について

派遣法に基づく厚生労働大臣（都道府県労働局）の是正指導は、当該行政庁が、必要があると認めるときに、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言を行うことができるとの規定（派遣法48条）に基づいて行われるものであり、その性質は行政指導であ

り、しかも、その目的とするところは法規違反状態の解消であって、直接に具体的個人の権利保護を予定するものではない。したがって、本件是正指導違反のみを理由として、直ちに、派遣労働者個人の是正指導対象者に対する損害賠償請求権が発生するものとは解されない。よって、控訴人のこの点の主張も理由がない。

- 9 以上によれば、控訴人の請求は165万円及びこれに対する不法行為の後である平成19年11月12日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからその限度でこれを認容し、その余は理由がないから棄却すべきである。よって、これと異なる原判決を上記の趣旨に従って変更することとし、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第11民事部

裁判長裁判官 前 坂 光 雄

裁判官 菊 池 徹

裁判官 遠 藤 俊 郎

これは正本である。

平成25年1月16日

大阪高等裁判所第11民事部

裁判所書記官 松田

