

《資料》

同一労働同一賃金の最高裁5判決を
水町教授が読み解く緊急セミナー
—適正な人事・労務管理のために—

2020年10月21日(水)
10:00~12:00

《共催》公益社団法人全国労働基準関係団体連合会
公益社団法人東京労働基準協会連合会ほか
都道府県労働基準協会（連合会）等

《資料目次》

- ◎大阪医科薬科大学事件【令和2年10月13日最高裁第三小法廷判決】（1ページ）
- ◎メトロコマース事件【令和2年10月13日最高裁第三小法廷判決】（8ページ）
- ◎日本郵便（東京）事件【令和2年10月15日最高裁第一小法廷判決】（18ページ）
- ◎日本郵便（大阪）事件【令和2年10月15日最高裁第一小法廷判決】（24ページ）
- ◎日本郵便（佐賀）事件【令和2年10月15日最高裁第一小法廷判決】（34ページ）
- 同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者関係部分）（37ページ）

●大阪医科薬科大学事件

【事案の概要】

本件は、第一審被告（学校法人大阪医科薬科大学）のアルバイト職員として有期労働契約を締結して勤務していた第一審原告が、第一審被告の無期契約労働者との間で、各労働条件（基本給、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金支給、年休の日数、夏期特別有給休暇、業務外の疾病（私傷病）による欠勤中の賃金、附属病院の医療費補助措置）に相違があることは労働契約法 20 条に違反すると主張して、（ア）①主位的には無期雇用職員と同様の労働条件が適用されることを前提として、②予備的には労働契約法 20 条に違反する労働条件を適用することは不法行為にあたるとして、無期雇用職員との差額賃金等の支払、（イ）第一審被告が第一審原告に対して労働契約法 20 条に違反する労働条件を適用していたことは不法行為にあたるとして、慰謝料等の支払を求めた事案である。

（1）第一審判決（平成 30 年 1 月 24 日 大阪地裁）は、第一審原告の請求をいずれも棄却した。これに対し、第一審原告が控訴した。

（2）第二審判決（平成 31 年 2 月 15 日 大阪高裁）は、基本給、年末年始及び創立記念日の休日における賃金支給、年休の日数、附属病院の医療費補助措置については、不合理であるとは認められなかったが、以下のとおり賞与、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金については不合理な相違があるとして、不法行為に基づく損害賠償を命じた。

ア 賞与については、第一審被告の賞与が賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様に第一審被告に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。契約職員に対し正職員の約 80% の賞与を支払っていることからすれば、第一審原告の採用時期に近接した時期（平成 25 年 4 月 1 日）に採用された正職員と比較対照し、その者の賞与の支給基準の 60% を下回る支給ししない場合は不合理な相違に至るものというべきである。

イ 夏期特別有給休暇については、第一審被告における夏期特別有給休暇が、一般的な夏期特別休暇とその趣旨（わが国の蒸し暑い夏においては、その時期に職務に従事することは体力的に負担が大きく、休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせること、いわゆる旧盆の時期には、お盆の行事等で多くの国民が帰省し、子供が夏休みであることから家族旅行に出かけることも多いことなど）を異にするとうかがわせる事情はない。アルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間（時間外勤務を含む。）の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感ずるに至ることは想像に難くない。そうであれば、少なくとも、第一審原告のように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかない。

ハ 業務外の疾病（私傷病）による欠勤中の賃金については、正職員には、私傷病で欠勤した場合、6 か月間は賃金が全額支払われ、6 か月経過後は、休職が命ぜられた上で休職給として標準賃金の 2 割が支払われる。しかし、アルバイト職員には、そのような補償はなく、休職規程の適用もない。この相違については、フルタイム勤務で契約期間を更新しているアルバイト職員に対して、私傷病による欠勤中の賃金支給を一切行わないこと、休職給の支給を一切行わないことは不合理というべ

きであるとした上で、当然に長期雇用が前提とされているわけではないことを勘案し、私傷病による賃金支給につき1か月分、休職給の支給につき2か月分(合計3か月、雇用期間1年の4分の1)を下回る支給しかしないときは、正職員との労働条件の相違が不合理であるというべきである。

【令和2年10月13日最高裁第三小法廷判決】

令和元年(受)第1055号, 第1056号 地位確認等請求事件
令和2年10月13日 第三小法廷判決

主 文

- 1 第1審被告の上告に基づき、原判決を次のとおり変更する。
第1審判決を次のとおり変更する。
 - (1) 第1審被告は、第1審原告に対し、5万5110円及びこれに対する平成28年4月29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) 第1審原告のその余の請求を棄却する。
- 2 第1審原告の上告を棄却する。
- 3 訴訟の総費用は、これを250分し、その1を第1審被告の負担とし、その余を第1審原告の負担とする。

理 由

令和元年(受)第1055号上告代理人谷村和治ほかの上告受理申立て理由及び同第1056号上告代理人鎌田幸夫ほかの上告受理申立て理由(ただし、いずれも排除されたものを除く。)について

1 本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)を締結して勤務していた第1審原告が、期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)を締結している正職員と第1審原告との間で、賞与、業務外の疾病(以下「私傷病」という。)による欠勤中の賃金等に相違があったことは労働契約法20条(平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ。)に違反するものであったとして、第1審被告に対し、不法行為に基づき、上記相違に係る賃金に相当する額等の損害賠償を求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1)ア 第1審被告は、大阪医科大学(以下「本件大学」という。)、同大学附属病院等を運営している学校法人であり、平成28年4月1日、学校法人大阪薬科大学と合併した(合併前の名称は学校法人大阪医科大学)。

イ 第1審原告は、平成25年1月29日、第1審被告との間で契約期間を同年3月31日までとする有期労働契約を締結し、アルバイト職員として勤務した。その後、第1審原告は、契約期間を1年として上記契約を3度にわたって更新し、平成28年3月31日をもって退職した。なお、第1審原告は、平成27年3月に適応障害と診断され、同月9日から上記の退職日まで出勤せず、同年4月から5月にかけての約1か月間は年次有給休暇を取得した扱いとなり、その後は欠勤扱いとなった。

(2)ア 第1審原告が在籍した当時、第1審被告には、事務系の職員として正職員、契約職員、アルバイト職員及び嘱託職員が存在したが、このうち無期労働契約を締結している職員は正職員のみであった。

また、正職員と契約職員は月給制、嘱託職員は月給制又は年俸制であった。これに対し、アルバイト職員は時給制であり、このうち正職員と同一の所定労働時間（以下「フルタイム」という。）である者の数は4割程度であり、短時間勤務の者の方が多かった。平成27年3月時点において、第1審被告の全職員数は約2600名であり、このうち事務系の職員は、正職員が約200名、契約職員が約40名、アルバイト職員が約150名、嘱託職員が10名弱であった。

イ 第1審原告が在籍した当時、正職員には、学校法人大阪医科大学就業規則（以下「正職員就業規則」という。）のほか、就業規則の性質を有する学校法人大阪医科大学給与規則（以下「正職員給与規則」という。）及び学校法人大阪医科大学退職規程（以下「正職員退職規程」という。）が適用されていた。これらの規則等に基づき、正職員には、基本給、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金、年次有給休暇（正職員就業規則の定める日数）、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金並びに附属病院の医療費補助措置が支給又は付与されていた。正職員給与規則上、基本給は、採用時の正職員の職種、年齢、学歴、職歴等をしんしゃくして決定するものとされ、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされていた。また、賞与に関しては、第1審被告が必要と認めたときに臨時又は定期の賃金を支給すると定められているのみであった。

上記の当時、アルバイト職員には、学校法人大阪医科大学アルバイト職員就業内規（以下「アルバイト職員就業内規」という。）が適用されていた。アルバイト職員就業内規に基づき、アルバイト職員には、時給制による賃金の支給及び労働基準法所定の年次有給休暇の付与がされていたが、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金、その余の年次有給休暇、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金並びに附属病院の医療費補助措置は支給又は付与されていなかった。アルバイト職員就業内規上、賃金は、職種の変更等があった場合に時給単価を変更するものとされ、昇給の定めはなかった。

(3)ア 正職員は、本件大学や附属病院等のあらゆる業務に携わり、その業務の内容は、配置先によって異なるものの、総務、学務、病院事務等多岐に及んでいた。正職員が配置されている部署においては、定型的で簡便な作業等ではない業務が大半を占め、中には法人全体に影響を及ぼすような重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きいものであった。また、正職員就業規則上、正職員は、出向や配置換え等を命ぜられることがあると定められ、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われており、平成25年1月から同27年3月までの間においては約30名の正職員がその対象となっていた。

一方、アルバイト職員は、アルバイト職員就業内規上、雇用期間を1年以内とし、更新する場合はあるものの、その上限は5年と定められており、その業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心であった。また、アルバイト職員については、アルバイト職員就業内規上、他部門への異動を命ぜることがあると定められていたが、業務の内容を明示して採用されていることもあり、原則として業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた。なお、契約職員は正職員に準ずるものとされ、第1審被告において、業務の内容の難度や責任の程度は、高いものから順に、正職員、嘱託職員、契約職員、アルバイト職員とされていた。

イ 第1審被告においては、アルバイト職員から契約職員、契約職員から正職員への試験による登用制度が設けられていた。前者については、アルバイト職員のうち、1年以上の勤続年数があり、所属長の推薦を受けた者が受験資格を有するものとされ、受験資格を有する者のうち3～5割程度の者が受験していた。平成25年から同27年までの各年においては16～30名が受験し、うち5～19名が合格した。また、後者については、平成25年から同27年までの各年において7～13名が合格した。

(4)ア 本件大学には、診療科を持たない基礎系の教室として、生理学、生化学、薬理学、病理学等の8教室が設置され、教室事務を担当する職員（以下「教室事務員」という。）が1、2名ずつ配置されており、平成11年当時、正職員である教室事務員が9名配置されていた。教室事務員については、その業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、第1審被告は、平成13年頃から正職員を配置転換するなどしてアルバイト職員に置き換え、同25年4月から同27年3月までの当時、正職員は4名のみであった。これらの正職員のうち3名は教室事務員以外の業務に従事したことはなかったところ、正職員が配置されていた教室では、学内の英文学術誌の編集事務や広報作業、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等が存在しており、第1審被告が、アルバイト職員ではなく、正職員を配置する必要があると判断していたものであった。

イ 第1審原告が平成25年1月に締結した有期労働契約では、就業場所は本件大学薬理学教室、主な業務の内容は薬理学教室内の秘書業務、賃金は時給950円であった。同契約は、同年4月以降に3度にわたって更新され、その際、時給単価が若干増額されることがあった。もっとも、具体的な職務の内容に特段の変更はなく、その業務の内容は、所属する教授や教員、研究補助員のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、教授の研究発表の際の資料作成や準備、教授が外出する際の随行、教室内における各種事務（教員の増減員の手続、郵便物の仕分けや発送、研究補助員の勤務表の作成や提出、給与明細書の配布、駐車券の申請等）、教室の経理、備品管理、清掃やごみの処理、出納の管理等であった。また、第1審原告の所定労働時間はフルタイムであった。そして、第1審被告は、第1審原告が多忙であると強調していたことから、第1審原告が欠勤した際の後任として、フルタイムの職員1名とパートタイムの職員1名を配置したが、恒常的に手が余っている状態が続いたため、1年ほどのうちにフルタイムの職員1名のみを配置することとした。

(5)ア 第1審原告の平成25年4月から同26年3月までの賃金の平均月額額は14万9170円であり、同期間を全てフルタイムで勤務したとすると、その賃金は月額15～16万円程度であった。これに対し、平成25年4月に新規採用された正職員の初任給は19万2570円であり、第1審原告と同正職員との間における賃金（基本給）には2割程度の相違があった。

イ 第1審被告においては、正職員に対し、年2回の賞与が支給されていた。平成26年度では、夏期が基本給2.1か月分+2万3000円、冬期が同2.5か月分+2万4000円、平成22、23及び25年度では、いずれも通年で基本給4.6か月分の額が支給されており、その支給額は通年で同4.6か月分が一応の基準となっていた。また、契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されていた。これに対し、アルバイト職員には賞与は支給されていなかった。なお、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額は、平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額の55%程度の水準であった。

ウ 第1審被告においては、正職員が私傷病で欠勤した場合、正職員休職規程により、6か月間は給料月額全額の全額が支払われ、同経過後は休職が命ぜられた上で休職給として標準給与の2割が支払われていた。これに対し、アルバイト職員には欠勤中の補償や休職制度は存在しなかった。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、第1審原告の賞与及び私傷病による欠勤中の賃金に係る損害賠償請求を一部認容した。

(1) 第1審被告の正職員に対する賞与は、その支給額が基本給にのみ連動し、正職員の年齢や成績のほか、第1審被告の業績にも連動していない。そうすると、上記賞与は、正職員としてその算定期間に在

籍し、就労していたことの対価としての性質を有するから、同期間に在籍し、就労していたフルタイムのアルバイト職員に対し、賞与を全く支給しないことは不合理である。そして、正職員に対する賞与には付随的に長期就労への誘因という趣旨が含まれることや、アルバイト職員の功労は正職員に比して相対的に低いことが否めないことに加え、契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されていることに照らすと、第1審原告につき、平成25年4月に新規採用された正職員と比較し、その支給基準の60%を下回る部分の相違は不合理と認められるものに当たる。

(2) 第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金は、正職員として長期にわたり継続して就労したことに対する評価又は将来にわたり継続して就労することに対する期待から、その生活保障を図る趣旨であると解される。そうすると、フルタイムで勤務し契約を更新したアルバイト職員については、職務に対する貢献の度合いも相応に存し、生活保障の必要があることも否定し難いから、欠勤中の賃金を一切支給しないことは不合理である。そして、アルバイト職員の契約期間は原則1年であり、当然に長期雇用が前提とされているものではないことに照らすと、第1審原告につき、欠勤中の賃金のうち給料1か月分及び休職給2か月分を下回る部分の相違は不合理と認められるものに当たる。

4 しかしながら、原審の上記判断はいずれも是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 賞与について

ア 労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。

イ(ア) 第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

(イ) そして、第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の労働契約法20条所定の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」(以下「職務の内容」という。)をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、第1審原告の業務は、その

具体的な内容や、第1審原告が欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「変更の範囲」という。）に一定の相違があったことも否定できない。

さらに、第1審被告においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、第1審被告は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、第1審原告が勤務していた当時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や第1審被告が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である。

（ウ）そうすると、第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

ウ 以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

（2）私傷病による欠勤中の賃金について

第1審被告が、正職員休職規程において、私傷病により労務を提供することができない状態にある正職員に対し給料（6か月間）及び休職給（休職期間中において標準給与の2割）を支給することとしたのは、正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるものと

解される。このような第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金の性質及びこれを支給する目的に照らすと、同賃金は、このような職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるといえる。

そして、第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の職務の内容等をみると、前記(1)のとおり、正職員が配置されていた教室では病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務等が存在し、正職員は正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があるなど、教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。さらに、教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等に起因する事情が存在したほか、職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたという事情が存在するものである。

そうすると、このような職務の内容等に係る事情に加えて、アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合もあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないことにも照らせば、教室事務員であるアルバイト職員は、上記のように雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。また、第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も3年余りとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいえず、第1審原告の有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。したがって、教室事務員である正職員と第1審原告との間に私傷病による欠勤中の賃金に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものとはいえない。

以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

5 以上と異なる原審の前記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。この点に関する第1審被告の論旨は理由があり、他方、第1審原告の論旨は理由がなく、第1審原告の賞与及び私傷病による欠勤中の賃金に関する損害賠償請求は理由がないから棄却すべきである。そして、同請求に関する部分以外については、第1審原告及び第1審被告の各上告受理申立て理由が上告受理の決定においてそれぞれ排除された。以上によれば、第1審原告の請求は、夏期特別有給休暇の日数分の賃金に相当する損害金5万0110円及び弁護士費用相当額5000円の合計5万5110円並びにこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから、これを認容すべきであり、その余は理由がないから棄却すべきである。したがって、原判決中、第1審被告敗訴部分のうち上記の金額を超える部分は破棄を免れず、第1審被告の上告に基づき、これを主文第1項のとおり変更することとし、また、第1審原告の上告は棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 宮崎裕子 裁判官 戸倉三郎 裁判官 林 景一 裁判官 宇賀克也 裁判官 林 道晴)