

陳述書(第5部)

一 原告人事に関する被告主張の誤り 一

平成26年9月22日

1. はじめに

私が課長以上に昇進しなかった理由として、被告は様々な苦しい言い訳、矛盾した主張をしています。

それらの被告主張の信じ難い主張について本陳述書第2部では縷々述べさせていただきます。

2. 被告の人事考課に関する主張には具体性がない

被告は、私の人事考課凍結、昇進停止にした理由について、「協調性が無い」、「独善的である」という、抽象的に過ぎる主張のみしています。

そもそもどのような具体的理由で、「協調性が無い」、「独善的である」と判断しているのか、まったく記述されていません。さらには、なぜそれらの理由によって業務にどのような具体的な支障が出たのかも、まったく記述されていません。

私の記憶では、課長昇進適齢期に「協調性の無さ」や「独善性」を指摘されたり、あるいはそのことで業務に支障があったと指摘を受けたりしたことは、一度もありません。それらについての具体的な説明や記述も被告からまったくありません。

被告は、これらの「協調性が無い」、「独善的である」との主張について、何らの具体的説明をせずに、ただ単に「各年度の人事考課書類にそのように表記

されている」と主張しているだけです。

人事考課書類はあくまでも会社側が自由に作成できるものです。会社側が「この社員の人事考課は今後凍結しよう」と決めたら、その後はいくらでも好きなように作成できます。被告自らが作成した人事考課書類を以って、「これが昇進させない理由」とする主張に、何ら客観的裏付けはありません。

### 3. 不当人事の決定的理由は明らかに鑑定問題に対する報復である

被告は、私について「人事考課について著しく低い評価を固定化した事実はなく・・・」,「差別的に昇進対象から排除する処遇をした事実はない」、つまり各年度の人事考課書類を基にその年度の人事考課を決定した結果、定年まで課長に昇進しなかったものであるとの主張をしていますが、それはまったく事実と異なります。鑑定人問題を追及する私への報復人事にほかならないことは、以下の事実からも明らかです。

- (1) 私が大阪に転勤して鐘ヶ江鑑定人問題を追及している時、当時の久保田課長は、「お前を一生昇進できないようにしてやる」と断言しました。
- (2) 人事部に鐘ヶ江鑑定人問題を説明した直後、それに基づいて何らの事実調査もしていない時点で、渡辺人事副部長が「お前(原告)が今後、課長になることはない」とはっきり断言しました。そして、そのとおり、私の人事考課がそれ以降凍結され、私は一切昇進していません。

その後も渡辺人事副部長(後に中国業務部長)は、ことあるごとに「お前のような会社の秩序乱している人間は定員外社員として今後も昇進させない」と発言していました。

仲山課長が、鐘ヶ江鑑定人問題を追及しないのであれば、課長に昇進できるように根回ししても良いという交換条件をほのめかしました。

仲山課長が「他社の株主総会で質問するような社員は、今後、通常の業務は取り上げると会社として判断した」と私に通知して、長年にわたりそのとおり

にしました。そしてその後も被告は、「他社の株主総会で質問するような社員は昇進させないのは当たり前である。」、「他社の株主総会で鑑定人のことを質問するような社員は昇進させないのは当たり前である。」、「同業他社の株を買うような社員は昇進させないのは当たり前である。」などと、ことあるごとに繰り返し長年私にそれらの発言を続けてきました。

- (3) 三井海上と住友海上が合併した際に、私は「関東業務部」に転勤となりましたが、その際に人事部より、[REDACTED] 関東業務部長に人事部より「広島より問題社員が転勤してくるので・・・」という特別の連絡を入れました。

しかし、私の仕事ぶりより私の業務能力を評価し、当時の [REDACTED] が、人事考課の時期に、「人事考課のランクアップ」の申請を人事部に提出したところ、「あんなやつ(私)の人事考課なんか上げるな」と人事部に叱られて差し戻しになり、結局、私の人事考課のランクアップはできませんでした。

- (4) 私が中国業務部業務グループ(広島)に転勤させられていた時期、同じ仕事をしていた、元地銀支店長で嘱託社員の [REDACTED] 氏が、当時の黒田潔業務グループ長に「あんなに仕事のできる人間(原告)が、こんな(50歳)年齢でいまだに課長代理でいることが、一緒に仕事をしている私は不思議でなりません」と話したところ、黒田グループ長は「あの人は確かにすごく頭は良い。しかし、あの人には特殊な事情が有るのです。」と回答したそうです。

- (5) 私と被告は、鐘ヶ江洋三鑑定人や三和鑑定事務所問題について今後追及しなければ「定員外社員から定員化する」との合意の上で確約書(甲第14号証)を作成し、現に年度途中であるにもかかわらず定員化しました。

- (6) これらの事実からしても、被告の「人事考課について著しく低い評価を固定化した事実はない」、「差別的に昇進対象から排除する処遇をした事実はない」との主張が事実でないことは明白です。

- (7) なお、被告は、原告の私が昇進しなかったのは、それぞれの年度の「目標チャレンジシート(合併前は「人財アセスメント表」という呼称)」等の結果も

含めた総合的な判断によりそれぞれの年度の人事考課が決定された」と主張していますが、事実ではありません。

さらに被告は、「たまたまその年度のものを廃棄したからと考えられる」といいながら、飛び飛びの一部の年度のものしか、目標チャレンジシートを明らかにしていません。

被告は合併時に廃棄したかもしれないなどと主張していますが、従業員の人事履歴に関する書類を捨てることなど大企業で有り得るはずもなく、ましてや、「目標チャレンジシート等、人事考課に関する書類が有る年度も無い年度もある」など、飛び飛びに、まだらに廃棄することなどは有り得ません。

#### 4. 人事部(企業)の従業員への説明(回答)義務違反

- (1) 企業の人事部門の最大重要課題・義務として、人事考課や懲戒処分の公平性・平等性ととともに、社員への教育義務、社員への説明(回答)義務があることは言うまでもありません。現に被告三井住友海上も、一般に広く公表しているCSR方針(別紙1)で「ステークホルダー(株主、顧客、従業員、代理店等)に社会的責任(回答義務)がある」、「人財育成(社員教育)」とはっきり明言しています。

会社は、通常の質問への回答はもちろんのこと、社員が業務に関することで間違った考え、事実誤認などがあった場合、それを改めさせ正しい業務知識を植え付けさせて適正な業務をさせなければならないという教育義務が企業の人事部門にはあることは議論するまでもありません。被告の「CSR(社会への責任)としての義務」でも「人材育成」を基本理念としていることから明らかです。

- (2) 私が被告に在職中、他の社員にその社員の業務と直接関係のない行動の事実の有無に関して、人事部から質問のメールが届きました。そして、その社員が回答を拒否したところ、人事部は「社員には会社の質問に答える義務があり、

回答しない場合は義務違反である」と、まるで回答しないと懲戒処分するぞといわんばかりのメールをその社員に送信しました。

- (3) 社員が会社の質問に回答する義務があるのであれば、当然のことながら、逆に会社も社員の質問に回答する義務があります。社員の質問に会社は回答しないが、会社の質問には社員は回答しなければならないなどと、一方的で都合の良すぎる理屈です。
- (4) 被告準備書面(3)の9ページにおいて、「原告の代理人の岡田弁護士より質問書が送付・・・三和鑑定に関する誹謗中傷が多く含まれている」との記述があります。もし、社員が業務委託会社(三和鑑定)を「誹謗中傷」、つまり事実と異なることを社員が主張していると考えるのであれば、特に業務に関する重大なことに関して質問した社員が誤った考えを持っていると判断した場合は、当然、きちんと質問に回答して合理的理由を説明して、誤った考えを正して適正な業務に戻らせる教育義務が企業にはあります。これが、私の言う説明義務の根拠です。
- (5) それにも関わらず、鑑定人問題について原告の代理人弁護士から送付した「甲第19号証の2」、「甲第21号証の2」等の数々の質問書に対して、被告が回答拒否したことは、社員の教育義務・社員への説明・回答義務違反、さらに被告自らが定めた「CSR違反」、すなわちコンプライアンス違反であることは明確です。
- (6) さらに、被告準備書面(3)の9ページをはじめとして、被告準備書面全体の多数の箇所で「原告は鐘ヶ江鑑定人や三和鑑定事務所を誹謗中傷し極めて問題のある社員」旨、多数表記していますが、それでは私を「懲戒処分」すべきではないでしょうか。
- (7) 被告の就業規則の懲戒処分に該当する事項として「第67条(13)その他社員として不都合な行為を行った場合」と規定しています。被告準備書面全体の多数の箇所で原告の私を厳しく非難しており、再三注意してもその行為を改

めなかつた旨の記述も多数あります。

- (8) 「社員として相応しくない行為を行い、度々注意しても改めない場合は懲戒処分」というのは、被告に限らず通常の企業の就業規則に規定されています。

それにもかかわらず、原告の私は何らの懲戒処分を受けていないということは被告の主張は理論破綻しています。私の主張する「鐘ヶ江洋三は問題鑑定人」ということはとりもなおさず事実であることを被告自身が充分わかっていたからではないでしょうか。

以上