

訴 状

平成24年12月27日

東京地方裁判所 民事部 御中

原告訴訟代理人弁護士 宮 里 邦 雄



同 中 川 亮



〒 [Redacted]

原 告 [Redacted]

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-15-9 さわだビル5階

東京共同法律事務所 (送達場所)

電 話 03-3341-3133

FAX 03-3355-0445

原告訴訟代理人弁護士 宮 里 邦 雄

同 中 川 亮

〒104-8252 東京都中央区新川二丁目27番2号

被 告 三井住友海上火災保険株式会社

上記代表者代表取締役 柄 澤 康 喜

損害賠償請求事件

訴訟物の価額 金5749万0826円

貼用印紙額 金 19万4000円




請求の趣旨

1. 被告は、原告に対し、金5749万0826円及びこれに対する本訴状送達の日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え
2. 訴訟費用は被告の負担とする
との判決並びに第1項につき仮執行の宣言を求める

請求の原因

第1 当事者

1. 被告は、損害保険業（保険引受、資産運用等）を営む株式会社であり、1917（大正7年）10月21日設立、従業員数は1万4858名、国内に4万0537店の代理店網を有し、資本金は1395億9552万3495円の我が国で有数規模の損害保険会社の一つである（甲1）。
2. 原告は、1975（昭和50）年3月31日、大学工学部を卒業後、被告の前身の大正海上火災保険株式会社に入社し、1987年（昭和62）年4月1日付で課長代理に昇進して以降、2012（平成24）年3月31日付で被告を定年退職するまで25年もの間、昇進しなかった。

第2 原告の経歴

被告に入社後の原告の経歴は以下のとおりである。

1. 1975年（昭和50年）4月1日、被告の前身である大正海上火災保険に新卒入社。同期大卒総合職男子166人。本社損害調査部火災課に配属。
2. 1988年（昭和63年）4月1日、大阪の関西損害調査部・火災新種1課に課長代理として赴任。

3. 1991年(平成3年)4月1日, 四国損害調査部・火災新種損害調査課(高松市)に課長代理として転勤。
4. 1993年(平成5年)4月1日, 本社・東京損害調査部・火災新種課長代理として転勤。同部課は, 1993年(平成5年)6月29日付で「東京千葉損害調査部・火災新種1課」に名称変更。
5. 1996年(平成8年)4月1日, 東京千葉損害調査部・火災新種1課長代理から, 東京千葉損害調査部・火災新種1課 課長代理となり, これ以降, 定員外社員として扱われる。
6. 1998年(平成10年)4月1日, 東京本部・東京業務部に異動(課長代理)。
7. 1999年(平成11年)4月1日, 中国業務部・業務グループ(広島市)に転勤, 課長代理。
8. 2000年(平成12年)1月1日, 再度, 定員化社員とされる(ただし, 課長代理からの昇級, 昇進は定年までなし)
9. 2001年(平成13年)10月1日, 三井海上火災保険(大正海上火災保険が社名変更)と住友海上火災保険が合併し, 三井住友海上火災保険となる。組織変更に伴い, 被告本社の関東業務部・業務グループに課長代理として転勤。
10. 2005年(平成17年)4月1日, 被告本社ビル内にあるグループ会社のM S K商事(株)にグループ会社内出向, 課長代理。
11. 2006年(平成18年)4月1日, グループ会社の三井住友海上ケアネット(株)にグループ会社内出向, 課長代理。
12. 2007年(平成19年)4月1日, 55歳になったことに伴い, 肩書が「専門課長代理」となる。
13. 2012年(平成24年)3月31日, 「課長代理」のまま被告を定年退職。

第3 特定の鑑定事務所・鑑定人のずさんな仕事ぶり, 及び, 被告との癒着を

告発

1. 大阪への転勤と鐘ヶ江鑑定人との出会い

- (1) 上記第2の2で述べたとおり、原告は1988年(昭和63年)4月1日、大阪の関西損害調査部・火災新種1課に課長代理として転勤した。

その関西損害調査部に、保険金支払いの対象となる損害額を算定する鑑定人として、三和鑑定事務所の鐘ヶ江鑑定人が机を持って常駐していた。

鐘ヶ江鑑定人は、同部の若手社員に傲慢な態度で威張り散らしたり、名前を呼び捨てにしたり、時々頭をひっぱいたりすることもあり、被告から業務委託を受けている鑑定人とは思えない傲慢な態度をとるのを、赴任したばかりの原告は不思議な思いで見ている。

- (2) 大阪への赴任から10日くらい経過したころ、原告の前任者で四国の損害調査部に転勤した仲山利明課長から原告に電話が架かってきた。

その内容は「自分は大阪の損害調査部から鐘ヶ江鑑定人を追放するまで転勤したくなかった。鐘ヶ江鑑定人は超大口事故で(被告に対する)裏切り(背任)行為を行い、当社が莫大な損害を被った。その裏切り行為を告発して鐘ヶ江鑑定人を当社から追放したかったが、その裏切り行為による当社の損害があまりにも莫大なため、そのことが表沙汰になると自分の首も危ない。だからじっと我慢するしかなかった」というものであった。

2. 鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりとその問題点

- (1) 原告が鐘ヶ江代理人と仕事をともにするにつれ、その仕事ぶりの問題点が次々と明らかになった。

(2) ずさんな鑑定書作成

- ア. 原告は大阪の損害調査部において、査定部門の課長席(課長代理)として、部下の処理した保険金支払い案件の決裁をしていた。

決裁書類には担当者の査定報告書に修理業者の見積書、鑑定人の作成した鑑定書などの必要書類が添付されている。ところが、鐘ヶ江鑑定人の作成した鑑定書を見ると、単に修理業者の見積書を丸写ししただけのものばかりであり、まともに査定したとは思えないものが少なくなかった。

イ. 鑑定人は、たとえ修理業者の見積書がそのまま妥当だと判断した場合でも、事故状況・損害状況等に始まり、なぜ修理見積額が妥当と判断したかその合理的理由を詳細に鑑定書に書くのが通例であるが、鐘ヶ江鑑定人の鑑定書は単に修理見積書を丸写ししたというべきものであり、損害額を正確に積算した形跡などまるでないものであった。

ウ. さらに、火災保険では、本来の支払い保険金の他に、その金額の30%の臨時費用と10%限度の取り片付け費用というものが支払われる。

このうち、臨時費用は、本来の支払保険金の30%を自動的に支払えば良いが、取り片付け費用は、本来の保険金の10%限度で支払われなければならない。

算定にあたっては、実際に取り片付け費用がいくら必要か積算したうえで、その金額が保険金の10%を越えていなければ、その金額を支払い、越えていれば10%を限度とした金額を支払う。つまり、鑑定人は取り片付け費用をきちんと積算する必要がある。

にもかかわらず、鐘ヶ江鑑定人の鑑定書には、取り片付け費用の積算が一切されておらず、損害保険金に自動的に10%を掛けた額をそのまま取り片付け費用としているものばかりであった。

保険金支払い額の算定に必須の計算をしていないこの積算方法は、保険約款、または「特定の契約者(被保険者)への利益供与は禁止」を定めた保険業法にも違反しかねない行為である。

エ. このため、原告は鐘ヶ江鑑定人に電話をかけ、「あなたの作成する鑑

定書は、いつも損害状況の説明やなぜ修理見積額を妥当と判断したのか等、鑑定書に書くべき必須の事由・説明が何も書かれていない。取り片付け費用の積算もまったく計算されておらず、ただ単に損害保険金に10%を掛けた金額を『取り片付け費用』としている。このような鑑定書は困るので、今後はきちんとした正しい鑑定書を作成して欲しい」と要請した。

オ. すると、鐘ヶ江鑑定人は、「なにを細かいことをくくだ言っているんだ。そんなこといちいちやっつけられるか。大阪ではこうなんだ」と怒鳴り返してきた。

大阪でも他の鑑定人の鑑定書は、上記の適正なプロセスを経て作成されており、「大阪ではこうなんだ」との言い分は事実と反するものであった。

カ. このため、原告は鐘ヶ江鑑定人が所属する三和鑑定事務所の東谷社長に対し、原告の当時の上司であった三原課長立ち会いのもと、前記の経緯を伝えた。

東谷社長は一切反論すること無く「よくわかっております。大変よくわかっております。鐘ヶ江鑑定人についての問題点は当社もよくわかっております。御社のような大企業に対して極めて問題のある言動をしているとは充分承知しております」と述べ、鐘ヶ江鑑定人に問題があることを認めた。ところが、その話し合いが終わった後、三原課長は原告に対し、「おまえ、東谷社長が力なくうなだれている姿を見たか。どういうつもりなんだ」との言葉を浴びせるだけで、事態は一向に改善されなかった。

3. ずさんな査定

(1) 原告が大阪に転勤して数ヶ月後、山陰地方で洪水があり、東芝の関連企業の倉庫の中の電化製品が水濡れ損害を被り、被害額数千万円という

大口事故が発生した。その査定のため、原告は初めて鐘ヶ江鑑定人と一緒に事故現場に行き、査定活動を行った。

- (2) 事故現場において、鑑定人は通常、現場の図面をしっかりと書く。どこがどんな損害を受けたか、またどこに損害を受けた動産がどのくらい収容されていたかなどは、図面をしっかりと書かなければ、正確な査定ができないからである。

しかしながら、鐘ヶ江鑑定人は事故現場で、きちんと図面を書いたり、損害品の数を確認したりするようなことはなく、ただ単に手を後ろ手に組みぶらぶらと現場を歩き回っているだけで、鑑定人として調査らしい調査活動をしなかった。

- (3) 被害を受けた倉庫は二階建てで、一階の商品は被害を受けたが、二階の商品は難を免れ無事で被害はなかった。火災保険等のいわゆる対物保険の支払保険金は、損害額（実際の損害の額）×（保険金額（保険の契約金額）÷保険価額（保険の対象全体の価値））の計算式で算定される。

つまり、損害額だけではなく保険価額、すなわち、被害を受けなかった二階の商品の価値も含めてきちんと計算して保険の目的の全体の保険価額を算定しなければ、保険契約者に支払う保険金が算出できない。

にもかかわらず、鐘ヶ江鑑定人は、二階の商品も見ずに、損害調査は終わったとして帰ろうとしていたので、原告が注意したところ、初めて倉庫の二階に上がる有り様であった。

- (4) 結局、鐘ヶ江鑑定人は、保険契約者に対し、「損害明細書と在庫一覧表を作って提出してください」と言っただけで調査を終えた。鐘ヶ江鑑定人から後日提出された鑑定書は、契約者の提出した修理見積書や損害明細書を丸写しにしかただけのものであった。

しかし、保険契約者は、メーカーから家電製品を仕入れて、小売店に卸す問屋である。したがって、被害を受けた商品の損害額は仕入れ価格

を基に算定すべきであったにもかかわらず、鐘ヶ江鑑定人の損害査定はいわゆる小売価格で行われていた。

そのため、原告が再度調査するよう要請したところ、鐘ヶ江鑑定人は原告の意見を無視し、「こんなもんだ」と言い張るばかりで、是正しようとしなかった。最終的には、顧客側から保険金が高すぎるのではないかと指摘され、改める有り様だった。

- (5) このような杜撰な調査は、鐘ヶ江鑑定人によって日常的に行われていることは容易に推定され、その結果、被告は本来支払う必要のない不適正な保険金を支払い、多大な損害を被っていることは明らかであった。

4. 業界でも悪い評判

- (1) 原告が大阪に転勤した年の6月14日、栃木県矢板市のシャープの工場で、罾被害で、損害が10億円近い超大口の製品の水濡れ事故が発生した。

本件においては、保険会社1社では支払保険金が巨額になり、経営に影響を及ぼすため、複数の保険会社が分担して保険を引き受ける「共同保険」という形がとられており、被告が査定を幹事社になっていたため、原告が鐘ヶ江鑑定人と損害調査に行った。

- (2) 原告が共同保険会社の一つである旧安田火災（現・損保ジャパン）に出向き、担当者に事故の状況、支払い見込額を説明した際、担当者から「鑑定人が鐘ヶ江鑑定人だとしたら、当社は鑑定料を分担しないかもしれない」との発言があった。

共同保険においては、査定幹事会社が不適正な査定をしそうだと判断した場合は、他の分担会社は、独自に自社の引き受け分の保険金支払いに関して損害調査をすることができる。ただし、実際にはそのような前例は無く、幹事会社が代表して損害調査を行うのが通例であった。

上記発言は、この通例に反して、自ら損害調査を行う可能性を表明し

たものであり、鐘ヶ江鑑定人のずさんな仕事ぶりに対する不信が、業界内に広く存在していたことを意味する。

また、後述する原告の大阪から高松への転勤直前、大阪の旧東京海上火災保険の損害調査部に打合せに行った際、雑談中に鑑定人のことについて話をしようとしたところ、三和鑑定事務所の名前も鐘ヶ江鑑定人の名前もまったく出していないにもかかわらず、東京海上の社員が突然「鐘ヶ江鑑定人でしょう。あれはひどいですね」との発言を聞いたこともあった。

5. 一方、そのような鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりにかかわらず、大阪支店の損害調査部の上層部は、数ある調査事務所の中で、三和鑑定事務所に仕事の依頼を集中させていた。特に鑑定料収入が見込める損害額が大きな事故は、必ずと言っていいほど三和鑑定事務所、とりわけ鐘ヶ江鑑定人に発注が集中していた。

6. 鐘ヶ江鑑定人の問題を上司に告発

(1) このため、原告は当時の大阪の損害調査部の上司らに鐘ヶ江鑑定人の傲慢な業務態度や仕事のいい加減さを告発するとともに、課長代理としてできる範囲で、他の鑑定事務所に仕事を依頼するなどして、事態を改善すべく努めた。

(2) そもそも損害保険制度は、「事故に遭った被災者の生活の安定に寄与するという社会的使命」を背景とした制度であるので、健全な運営を継続するよう金融庁の厳しい指導があり、保険業法に基づき、健全かつ契約者への公平な運営が定められている。

すなわち、損害保険業は準公益的側面が強く、中でも、火災保険事故や対物賠償による損害を受けた物の損害額を調査・計算する査定(損害調査)業務は、とりわけ公正性や透明性が要求されるものである。

このため、損害保険会社が損害を査定する際、鑑定人事務所の鑑定人

に調査を依頼する。

この鑑定人は、公平性を担保するため、特定の保険会社の子会社等ではなくまったく独立した機関であり、各保険会社から独立して損害調査業務を請け負うものである。

- (3) にもかかわらず、前述のとおり、鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりは鑑定人に求められる職責に反し、ずさんな査定によって適切性を欠く高額な保険金の負担を被告に負わせて、被告に損害を与えるものであった。

このため、原告は、公正かつ適正な保険制度の確保と被告の利益を守るべく、鐘ヶ江鑑定人の悪質な仕事ぶりをこれ以上放置することはできないとの考えを強く抱くに至り、鐘ヶ江鑑定人の告発に踏み切ったのである。

7. 被告の不可解な対応

- (1) ところが、そのような原告の行いに対して、直接の上司である久保田課長は「お前を査定部門から抹殺してやる」、「一生昇進できないようにしてやる」などと罵声を浴びせ、本社の損害調査部門の管理職は電話で、「お前は組織と組織の付き合いというものを知らない」などと原告を非難した。

- (3) このため、原告は1990（平成2）年10月ころ、損害調査部の高品部長、高田副部長に対し、意見書(甲2)を提出して改善を訴えた。

意見書を受け、高品部長が三和鑑定事務所と協議を行った。

協議結果は、原告と久保田課長に報告されたが、その内容は、高品部長が三和鑑定事務所の東谷社長、役員らに対して原告の意見書の内容を伝えたところ、なんら反論はなく、それどころか、「鐘ヶ江鑑定人に関しては、いつかこういう時がくると覚悟していました。ついにその時がきました」などと、三和鑑定事務所側は鐘ヶ江鑑定人のずさんな仕事ぶり等問題があることを率直に認めたとのことであった。

ところが、結論は「これからもお互い協力しあって一緒にやってみましょうということで終わった」とのことであり、鐘ヶ江鑑定人とは従前どおりの関係を維持するというものであった。

原告はただ哑然とするだけであった。

第4 原告に対する相次ぐ報復人事

1. 不当配転（最初の報復）

(1) 1991（平成3）年2月末、同年4月1日付での人事異動対象者全員が一斉に会議室に呼ばれ、原告は、高品部長から、四国損害調査部・火災新種課（高松市）への異動を告げられた。

(2) 異動の発表の後、原告は高品部長に別室に呼ばれ、「君を守ってやりたかったが、本社の意向に逆らうことはできなかった」と告げられた。

高品部長のこの発言からも、被告と三和鑑定事務所、とりわけ鐘ヶ江鑑定人との癒着について、原告が告発したことがこの異動の理由であることは明らかであった。

2. 定員外社員化（二度目の報復）

(1) 原告は1991（平成3）年4月1日付で四国損害調査部・火災新種課に転勤した後、1993（平成5）年4月1日付で本社の東京損害調査部火災新種課長代理として異動した。同部課は1993（平成5）年6月29日付で東京千葉損害調査部・火災新種1課に名称変更された。

(2) 原告はこの間、1994（平成6）年ころから、被告と同業の損害保険各社の株主となり、株主の権利行使として各社に対し、鐘ヶ江鑑定人の杜撰な仕事により、各保険会社もが莫大な損害を被ることがあるといった問題点を指摘した質問状を送付するなどした。

(3) かかる原告の一連の行為は株主としての正当な権利行使である。しかし、1995（平成7）年春ころ、原告は上司の仲山課長から呼び出された。

そして、「三和鑑定事務所を非難する文書が他のいくつかの保険会社に送付されているが、それを出しているのはお前か？」と聞かれた。

このほかにも、原告が上司から呼び出されて事情を聞かれることが度々あった。

- (4) 原告は、1996（平成8）年4月1日付で、「東京千葉損害調査部・火災新種1課長代理から、東京千葉損害調査部・火災新種1課 課長代理」に変更され、原告は「定員外社員」とされた（甲3）。

定員外社員とは、文字通り、各部課の定員としてカウントされない社員であり、昇進の対象から外され、人事考課において、常に最低レベルの評価をされる者をいう。

なお、原告が同日をもって定員外社員として処遇されたことは、原告に知らされることなく、秘密裏に行われたものであり、このことを知るのは後述の仲山課長の発言を契機としてであった。

3. 広島への不当配転（三度目の報復）

- (1) 1996（平成8）年12月17日、原告は、（被告として合併する前で当時は別会社の）住友海上火災保険に、住友海上の株主として株主総会で質問する資料として『悪質鑑定人への業務依頼の差し止め請求書』（甲4）を送付した。

- (2) すると、1997（平成9）年1月ころ、原告は上司である近藤部長と仲山課長に別室に呼ばれ、「保険会社の社員が同じ損害保険業界の他の保険会社の株主総会で質問することは好ましくない旨の発言をした。

原告は「私は株主として質問するのであり、それはどこの会社であろうとまったく株主である私の自由です」と伝えた上で、「会社(被告)としては、私に住友海上の株主総会で質問して欲しくないということですか」と質問したところ、近藤部長は「まあ、そういうことだ」と回答したため、原告が「三和鑑定事務所の鐘ヶ江鑑定人の当社(被告)への出入り

を禁止するのであれば住友海上の株主総会での質問はしません」と伝え
たところ、近藤部長は「他の支店の損害調査部の業務(鑑定人の使い方)
に管轄外の当部が口を出すことはできない」という発言を繰り返すのみ
であった。

- (3) 続いて、1997(平成9)年3月28日、上司である仲山課長に別室に
呼ばれ、次のような通知を受けた。それは、「人事部と総務部(株主総会
担当)と損害調査部の3部門で話し合い、同じ損害保険業界の他の会社の
株主総会で質問するような社員に、(会社として)通常の業務はさせられ
ないという結果になった。したがって(4日後の4月1日から始まる)
平成9年度以降、おまえに通常の業務は与えないこととした。また、お
前の(懲戒)処分について(会社として)近々決定する」という不当なもの
であった。そして、実際には既に1年前に「定員外社員」にされていた
ことが判明した。

この結果、同年4月1日以降、原告は通常業務から外され、机の位置
も通常の課長代理の位置である課長の前から、別のデスク群の一般業務
社員の間に移された。パソコンも3人の課長代理の中で原告にだけ与え
られなかった。

- (4) このため、1997(平成9)年4月30日、代理人弁護士を通じて、質
問状(甲5)を被告人事部の三浦人事課長宛に送付した。

しかし被告は質問状に回答せず、なぜ質問に対して回答しないか、原
告が質したところ、「弁護士からの質問だから回答しない」と回答した。

- (5) しかしながら、「弁護士からの質問に回答せよ」という原告からの度
重なる要求に被告人事部も耐えきれなくなったのか、「ヒアリングをする」
という意味不明の理由を挙げて呼び出し状を送付してきた。

原告は、ヒアリングとは意味不明であると思ったものの、被告会社の
中枢部門に損害調査部門に大変な問題があるということを訴える絶好の

機会と考え、1997（平成9）年6月11日に開催されたヒアリングの席上で、鐘ヶ江鑑定人が極めて悪質な鑑定人であるか、具体的事例を多数列挙しながら長時間かけて説明した（甲6）。

原告は当日の説明を聞き、被告が本件について詳しい調査に乗り出すと期待した。

ところが、ヒアリングで説明が終わるやいなや、出席していた人事部の渡辺副部長が「会社の秩序を乱すような社員は今後一生昇進させない」とはっきり原告に言い切った。まだ、定年まで15年近くある時点で、何らの業務怠慢や重大な懲戒処分も受けていない社員に人事部が「今後一切昇進は無い」と宣告した。

- (6) 1998年4月1日、原告は損害調査部門から、東京業務部に異動したが、その直後の4月中旬ころ、東京業務部の村上部長から、前年度人事考課の報告として、「定員外社員は最低のDランクと人事部で決まっている」と通知される（甲7）。

「最低のDランク」は、病気療養などでその年度にまったく会社に出勤せずに1年間まるまる休職した社員等に適用される人事考課ランクである。

被告は、一年間欠勤などもせず会社に出勤して与えられた業務をきちんとこなしているにもかかわらず、原告を「他の会社の株主総会で質問した」という不合理な理由で定員外の社員とし、さらに定員外の社員だから最低のDランクという、信じがたい、不当な人事考課をその後も続けた。

- (7) 1999年3月5日、原告は中国業務部・業務グループ（広島市）への人事異動の発令を受けた。原告は、健康上の理由で、事前に転勤を拒否する旨の回答をしていたが、被告が撤回しなかったため、やむなく、原告は同年4月1日、広島に単身赴任した。

4. 昇進差別

被告の人事制度においては、人事考課ランク「3類3号」から課長に昇進することができ、38歳前後になると大卒採用の通常の者なら課長に昇進する人事考課ランク「3類2号」になり、その後さらに長期欠勤や重大な懲戒処分等が無い限り、課長に昇進する人事考課ランク「3類1号」となる。現に原告と大卒同期入社の人166人はほぼ例外なく38歳前後で人事考課ランク3類2号になり、課長に昇進している。にもかかわらず、原告は定年退職するまで、万年課長代理の地位に据え置かれ、昇進差別を受け続けた。

第5 被告の責任

原告の上記一連の行為は、被告と癒着し、ずさんな鑑定業務によって会社に損害を与え、かつ、損害保険への信頼性を損ねている特定の鑑定人を排除し、公正かつ信頼性のある損害保険業務を実現することを目的として行われたものであり、その動機・目的においても、またその手段においても正当なものであり、それは被告のための行為であると評価されるべきものである。

にもかかわらず、被告は、原告の行為を嫌悪し、上記一連の報復人事をもって原告に対応し、公平・公正な処遇を受けるべき原告の労働契約上の権利、利益を不当に侵害した。

被告は、雇用主として、その従業員を公正に処遇する労働契約上の義務を負う者であり、被告による原告に対する一連の人事・処遇は、この義務に違反する債務不履行に該当するとともに、原告の労働契約上の権利、利益、さらには人格権を侵害する不法行為にも該当する。