

平成24年(ワ)第36778号 損害賠償請求事件

原告

被告 三井住友海上火災保険株式会社

第5準備書面

平成27年6月1日

東京地方裁判所民事第11部は係 御中

原告訴訟代理人弁護士 宮 里 邦 雄



同 中 川 亮



目 次

第1	原告の入社から定年退職に至るまでの事実経過	…	4
1	本件のあらまし	…	4
2	原告の経歴	…	4
第2	鐘ヶ江鑑定人の鑑定業務の問題点と原告の告発活動の正当性	…	5
1	原告と鐘ヶ江鑑定人との出会い	…	5
2	鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりとその問題点	…	6
3	鐘ヶ江鑑定人の問題を上司に告発	…	9
4	被告の不可解な対応	…	10
5	鐘ヶ江鑑定人と被告の特別な関係	…	11
6	鑑定業務に関する被告主張の誤り	…	12
第3	原告の告発活動への会社の対応とその不当性	…	13
1	高松への配転	…	13
2	定員外社員化	…	14
第4	昇進差別－課長不昇進の違法性	…	17
1	課長不昇進の例外性－同期入社との比較	…	17
2	昇進させない合理的理由の不存在	…	17
3	不昇進理由についての会社の主張と立証責任	…	18
4	被告が主張する不昇進理由に対する反論	…	18
5	不昇進扱いの客観的合理的理由の不存在	…	23
6	不昇進扱いを続けた真の理由	…	26
第5	被告側証人の証言について	…	28
1	総論	…	28
2	各論	…	28
第6	被告の証拠排除の主張について	…	33
第7	昇進差別による原告の不利益と損害	…	35
1	被告の責任原因	…	35
2	経済的損害	…	35
3	精神的損害（慰謝料）	…	38

4 まとめ … 38

第8 結論 … 38

上記当事者間の頭書事件について、原告は以下のとおり主張する。

第1 原告の入社から定年退職に至るまでの事実経過

1. 本件のあらまし

原告は、[redacted]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。これは、後述するとおり、原告の大阪在勤中の鑑定人をめぐる内部告発に端を発した被告の報復措置によるものに他ならず、債務不履行ないし不法行為を構成するものである。

2. 原告の経歴

原告の経歴は以下のとおりである（甲23の1の第2ページ以下）

- 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した。同期大卒総合職男子は166人であった。原告は本社損害調査部火災課に配属された。
- 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した。
- 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した。これは、後述する鑑定人問題による内部告発を行った原告を、大阪から遠ざけるためであり、また課長補佐という地位での異動であって、明らかな左遷人事であった。
- 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した。なお、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」に名称変更した。
- 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ことになった。
- 1998年（平成10年）4月1日、東京本部・東京業務部に課長代理のまま異動した。
- 1999年（平成11年）4月1日、中国業務部・業務グループ（広島市）に転勤したが、依然として課長代理のままであった。

- 2000年(平成12年)1月1日、被告との確約書(甲14)を基に、再度、定員社員とされる。ただし、課長代理からの昇級、昇進は定年までなかった。
- 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商号変更)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った。組織変更に伴い、原告は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した。
- 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MSK商事(株)にグループ会社内出向をしたが、役職は依然として課長代理のままであった。
- 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する。役職は課長代理のままである。
- 2007年(平成19年)4月1日、55歳になったことに伴い準定年となり、肩書が「専門課長代理」となる。
- 2012年(平成24年)3月31日、「専門課長代理」のまま被告を定年退職した。

第2 鐘ヶ江鑑定人の鑑定業務の問題点と原告の告発活動の正当性

1. 原告と鐘ヶ江鑑定人との出会い

- (1) 上記第1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洋三鑑定人が机を持って常駐していた(原告本人2ページ)。

- (2) 鐘ヶ江鑑定人は、顧客である被告の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、顧客として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た(甲23の1, 原告本人2ないし3ページ)。

- (3) 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（甲19の2，原告本人4ページ）。

2. 鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりとその問題点

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。

(1) ずさんな鑑定書作成（甲23の2，原告本人5ページ以下）

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ばかりであった。

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、きちんと積算した上で、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支払保険金の計算方法は、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」等、適正支払保険金の支払いを定めた保険業法にも違反する行為である。

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」と度々要請した。

- 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」と決まって怒鳴り返してきた。

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。御社のような重要顧客である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、東谷社長が涙を流しながら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。

しかしながら、鐘ヶ江鑑定人が問題のある鑑定人であること自体は三原課長も認めており、原告に「おまえがやっていること(鐘ヶ江鑑定人の批判)は、本当は俺がやるべきことなんだ」(甲34の2ページ)と謝罪したこともあった。

- (2) ずさんな査定 (甲23の1の7ページ, 甲23の2, 原告本人5ページ以下)

- ア. 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。

- イ. 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。

ウ. 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短時間歩き回っただけで、鑑定人として調査らしい調査活動をしなかった。

エ. 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極めて不機嫌な顔をしながら渋々上がる有り様であった。

オ. 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。最終的には契約者側から支払保険金が多すぎるのではないかと逆に指摘され、支払保険金を改めるという損害調査部門の人間としてこれ以上ない恥ずかしい思いをするという有り様だった。しかし、鐘ヶ江鑑定人はこのような事態を意に介することもなく、原告に謝罪するどころか、涼しい顔をしてそのままどこかに行ってしまう、原告は呆然と立ち尽くした。

カ. 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。

(3) 業界でも悪い評判（甲23の2の20ページ）

ア. 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、雹被害で、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。

イ. 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。

ウ. 原告が共同保険会社の一つである旧安田火災（現・損保ジャパン日本興亜）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、担当者である江藤誠氏の上司から「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。

エ. 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。

オ. 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。

カ. 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（現・東京海上日動）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。

キ. 一方、そのような鐘ヶ江鑑定人の仕事ぶりにもかかわらず、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異常なまでに集中させていた。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。

さらには、損害額が 1 千万円以上という、鑑定料が多くもらえる仕事の場合には、鑑定料を自動的に 3 割増しにするという契約を結び多額の鑑定料を支払っていた。その上、大手飲料メーカーの自動販売機について非常に事故件数の多い契約で、その損害調査に関して、三和鑑定がほとんど何もしなくても莫大な鑑定料が自動的に三和鑑定に入るシステムがあるなど、その依頼の集中具合は、一種、異常なほどであった。

3. 鐘ヶ江鑑定人の問題を上司に告発（甲 23 の 1 の 8 ページ以下、原告本人 5 ページ以下）

(1) このため、原告は当時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。

4. 被告の不可解な対応（甲23の1の8ページ以下、原告本人11ページ以下）

(1) ところが、そのような原告の行いに対して、直接の上司である三原課長は原告の人事考課を凍結したうえ、その後任として原告の上司となる久保田課長は「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。

(2) 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、高品部長がすぐさま三和鑑定事務所に行って協議を行った。

協議結果は、原告と久保田課長、高田副部長に報告されたが、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、それ以前に三原課長が同席した時と同様に再度率直に認めたとのことであった。

- (3) 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いき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。

5. 鐘ヶ江鑑定人と被告の特別な関係

このほか、鐘ヶ江鑑定人（及び三和鑑定事務所）と被告の間には、以下のように、特別な関係があると言わざるをえない事実がある（甲23の3の5ページ以下）。

- (1) 原告が大阪から高松に転勤した際に、被告が「大正海上」から「三井海上」に商号変更した。

その変更を記念した社内機関紙の特集号が発行され、被告にとって無数にある重要な関係先、取引先、顧客の中から特に10社ほど厳選されて紹介されていた。

損害保険の大手業者である被告には、社員、株主、代理店、契約者、取引先等被告と関係のある企業や人の数は無数にあり、その中から選ばれる10社と言え、たとえば、トヨタ自動車や三井物産、東レ等の大企業の大口保険契約者、あるいは全国でも有数の大手保険代理店等最も重要な関係先と言っても過言ではなく、この中に、鑑定人事務所、しかも全国に数多くある鑑定業者の中からただ一社、大手顧客とはいえない三和鑑定事務所だけが紹介されていた。このような不自然な扱いには、原告だけでなく、当時の多数の原告の同僚らも首をかしげていた。

- (2) さらに、2012（平成24）年のタイの洪水に関する記事が同じく社内機関紙に掲載されたときにも、鐘ヶ江鑑定人が「大変活躍した鑑定人」として、名前や写真付きで2ページにもわたって紹介されていた。

被告の社内機関紙において、特定の鑑定人や鑑定業者が名前や写真付きで大々的に賞賛されていた例は、社員に社内のことを紹介するための機関紙では他に類を見ない。この不自然な扱いにも、原告はもちろん、多数の元同僚、現役社員等が首をかしげていた。

このように被告と鐘ヶ江鑑定人ないし三和鑑定事務所との間には、「護る理由がない」どころか、癒着とも言っている何らかの特別な関係が存

在することが強く推認されるのである。

- (3) 原告が被告在職中に作成した「正しい鑑定人の選び方」と題したどのような鑑定人が問題であるかについて論じた論文がある。1996（平成8）年度の被告における「第4回事例研究発表会まとめ」に所収されて、全国に配布されたものである。（甲16）。

「事例研究発表会まとめ」には、発表会場で発表された論文はすべて掲載されるが、そのほか当日未発表でも、書面で応募された中から優秀と判断された論文も所収される。原告の論文は、応募していないにもかかわらず、被告担当者が何かの機会に原告のこの論文を目にして、内容の素晴らしさに特別に論文集に掲載したものであった。そして全国に配布後、原告のこの論文は全国各地の損害調査部門の社員から絶賛された。

論文中に登場する「超悪質B鑑定人」とは「鐘ヶ江鑑定人」のことであり、鐘ヶ江鑑定人のような鑑定人の業務姿勢、内容を厳しく指弾するものである。

このように、被告は、鐘ヶ江鑑定人の業務姿勢や内容を厳しく批判する原告の論文を高く評価しているが、本件訴訟においては、一転して、鐘ヶ江鑑定人の業務姿勢や内容には何ら問題がなかったかのごとき主張をしている。

特に、鐘ヶ江鑑定人が問題の無い鑑定人である理由として、「鑑定人は水害の事故現場では水深を測ればそれ以上詳しい損害調査は必要ない」、「商品管理システムを導入している契約者の事故の場合は、契約者からデーターをもらえばそれでよいので詳しい損害調査は必要ない」、「火災現場では、保険の目的が焼損、消失しているので火災鑑定人は特に詳しい損害調査は必要ない」などといった、損害保険会社として自殺行為とも言える主張をした。

このように、被告の対応と本件訴訟における被告の主張は首尾一貫性や合理性を欠き、破綻している。被告には、鐘ヶ江鑑定人を護らなければならない何らかの特殊な事情（いわゆる「癒着」）が存するというべきである。

6. 鑑定業務に関する被告主張の誤り

なお、被告は、鑑定人は損害調査の単なる補助者であり、鑑定書は契約者への保険金の支払を決める協定をするときの参考にするだけであり、鑑定書と違う損害額を支払うことも珍しい事ではない旨の主張をしている。

これに対し、原告は、実務上そのようなことは有り得ず、契約者と協定した支払保険金に合わせて鑑定書を作成すると主張してきたが、被告はそのようなことはないと言反論を続けてきた。

しかし、その被告の主張について、鑑定人である鐘ヶ江証人は、証人尋問において「鑑定書というのは、正式に支払額が決まった協定後のものを保険会社に提出する書類という認識がある」とはっきりと証言している（鐘ヶ江洋三証人0ページの1行目）。このように、被告の主張が事実と異なることは、鑑定人である鐘ヶ江証人自身からの証言からも明白であり、そもそも被告の鑑定業務全般に係る主張が、いかに信用できないものであるかがわかる。

第3 原告の告発活動への会社の対応とその不当性

1. 高松への配転（甲23の1の11ページ以下、原告本人15ページ以下）

（1） 不当配転（最初の報復）

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。

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、そして、そのような原告を大阪から排除することが、この異動の理由であることは明らかであった。この発言は、原告の鐘ヶ江鑑定人に対する行動を本当は正しいと思っていたにもかかわらず、その意に沿うことのできなかったことに対する高品部長の一抹の良心が、原告に対してこのような発言をさせたとして強く推認できる。

（2） 配転人事発令の異常性

この発令は、異動対象者全員が会議室に一斉に呼ばれ、その後、別室に呼ばれて理由を告げられるという、原告が大阪在籍時以外は会社生活において一度も体験したことがないものであったので、原告は鮮明に記憶している。

（3） 配転の狙い＝大阪支店からの排除

ア. 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（原告本人10ページ）。

イ. ところが、そのような原告の告発に対して、後に上司となる久保田課

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、さらにはその時、久保田課長は同時に、原告に対して、「鐘ヶ江鑑定人がいい加減な鑑定人であること、そんなことは誰だって知っているんだ」、「何があっても当社(被告)は三和鑑定事務所を切ることができないことになっているんだ」とも語っている（原告本人10ないし11ページ）。

- ウ. また、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」などと原告を厳しく非難した（原告本人14ページ）。
- エ. このため原告は、久保田課長が上司となった平成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、高品部長が三和鑑定事務所と協議を行った（甲23の1，原告本人12ページ以下）。
- オ. 協議結果は、原告と久保田課長と高田副部長に報告されたが、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、以前三原課長が原告と同席して説明を受けたときと同様に率直に認めたとのことであった。それにも関わらず、結論は「これからもお互い協力しあって一緒にやっていき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極めて不可解なものであった（甲23の1，原告本人14ページ以下）。
- カ. 上記のような経緯がある中で、平成3年2月末、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。その発表の後、原告は高品部長に別室に呼ばれ、前述のとおり、「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（原告本人15ないし16ページ，甲23の1の10ページ）。
- キ. 以上の経緯を見れば、被告の配転の狙いは、三和鑑定事務所、鐘ヶ江鑑定人の仕事について告発した原告を被告が敵視し、鐘ヶ江鑑定人の追放を執拗に訴えた原告を、大阪から排除することにあったことは明らかである。

2. 定員外社員化

- (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（甲23の1の17ページ以下）。

- （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を指摘した質問状を株主として送付するなどした。

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？」と聞かれたり、原告が郵送もしていない鐘ヶ江鑑定人や三和鑑定事務所を非難する文書を原告が郵送したに違いないようなことを言われたりした（原告本人18ページ以下）。

- （3） 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、長期病気療養等その理由が数種類ある定員外社員の中でも、原告のように「業務能力が著しく劣る」という理由の定員外社員は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た。

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、定員外化された1年後、仲山課長の発言によってであった。

定員外社員化の「理由」は、鐘ヶ江問題を追及していたからにほかならない（原告本人21ページ以下）。

- （4） あいまいな査定理由

ア. 被告は原告を定員外にした理由として、具体的な業務の内容に何ら触れず、単に「協調性がない」、「独善的である」、「常識を超えた行動する」などと極めて抽象的な表現をしており、それらがどのような具体的な言動であるか一切記述されていない。そして、それらの言動がどのように日常業務に影響を与えたかも一切記述が無い。

被告側の多数の陳述書、証人尋問でも同様に、原告のそれらの言動が具体的に日常業務にどのような支障を与えたのか具体的な記述や証言が一切なかった。

ましてや、定員外社員にするほど業務上「常識を超えた行動」をしたのならば、当然懲戒処分の対象となるはずである。懲戒処分を受けた社員でさえ定員外にされた社員はほとんどいないことを考えれば、前述のとおり、「常識を超えた行動」をして定員外社員にされるような社員は懲戒処分を受けて当然である。

しかしながら、原告は定員外社員にされた時に何らの懲戒処分どころか何らの注意もされていない。

これらの事実をみても、原告を定員外社員にしたのは、極めて不合理であり、鐘ヶ江鑑定人問題で定員外社員にしたことは明らかである。

- イ. 前述のとおり、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、特に「業務能力が著しく劣るとされた定員外社員」は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。病気等で長期疾病欠勤者でもない限り、原告のような欠勤もなく、本来業務も何ら問題なく遂行していた従業員がそのような地位におかれることは通常考えられないものである。
- ウ. さらに、原告は平成9年6月11日に開催された社内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）ところ、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（原告本人25ページ）。
- エ. そして、平成10年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」と通知された（甲7）。
- オ. その後も長年、人事考課結果を通知される際は、同様にその時の上司から「定員外社員は最低のDランクと人事部で決まっている」と通知された。特に広島に転勤した際は、渡辺進悟業務部長から「会社の秩序を乱しているような社員はずっと定員外で、人事考課も最低ランクだ」とはっきり言われた（原告本人27ページ）。
- カ. 「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、特殊な事情のある社員に適用される人事考課ランクである（甲7、原告本人22ページ）。
- キ. このように、原告は、通常に勤務し、通常業務を問題なく遂行している従業員が決して受けることのない、「定員外社員」、「最低のDランク」という処遇を受けていたのであって、到底、「独善的」などの抽象的な理由のみをもって正当化しうる処遇ではない。

- ク． 原告は、通常でない、例外的な低評価を受けているのであり、このような通常でない、例外的な低評価をするからには、その客観的・合理的理由について、被告側に主張立証をする責任があるというべきである。

「独善的」、「常識的でない」、「協調性がない」などという抽象的な文言では、原告に対する通常でない低評価を基礎づける客観的・合理的事実の主張立証がなされているとはいえない。

第4 昇進差別－課長不昇進の違法性

1. 課長不昇進の例外性－同期入社との比較

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よほどの大きな理由が無い限り、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、原告はその3類2号のさらに上の3類1号になったにもかかわらず、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。3類1号とは、「課長になっていない方がおかしい」と言われるランクである（原告本人30ページ）。

2. 昇進させない合理的理由の不存在

前述のとおり、原告が被告在職中に作成した「正しい鑑定人の選び方」と題したどのような鑑定人が問題であるかについて論じた論文がある。1996（平成8）年度の被告における「第4回事例研究発表会まとめ」に所収されたものである。（甲16）。

繰り返しとなるが、「事例研究発表会まとめ」には、発表会場で発表された論文はすべて掲載されるが、そのほか当日未発表でも、書面で応募された中から優秀と判断された論文も所収される。原告の論文は、応募していないにもかかわらず、担当者が何かの機会にこの論文を目にして、その内容を評価して特別に論文集に掲載したものであり、全国に配布後、原告のこの論文は全国各地の損害調査部門の多数の社員から絶賛された。

論文中に登場する「超悪質B鑑定人」とは「鐘ヶ江鑑定人」のことであり、鐘ヶ江鑑定人のような鑑定人の業務姿勢、内容を厳しく指弾するものである。

このように、被告は、鐘ヶ江鑑定人の業務姿勢や内容を厳しく批判する原告の論文を高く評価していながら、本件訴訟においては、一転して、鐘ヶ江鑑定人の業務姿勢や内容には何ら問題がなかったかのごとき主張をしている。

被告の対応と本件訴訟における被告の主張は首尾一貫性を欠き、破綻している。被告には、鐘ヶ江鑑定人を護らなければならない何らかの特殊な事情が存するというべきである。

3. 不昇進理由についての会社の主張と立証責任

被告は、本件訴訟において、課長以上に昇進すべきだったという証明を原告側がしなければならないと主張している。

しかし、矢口泰隆氏の陳述書(乙第48号証)にも記述されているとおり、原告と同期の社員の課長昇進率は、約9割と非常に高く、ほとんどが課長以上に昇進しており、さらには8割以上が次長以上に昇進している(原告本人30ページ)。つまり、仮に課長で定年を迎えたとしても「万年課長だった業務能力の劣る社員」としてみられるので、原告のように課長代理で定年を迎えた者など、「社内では社員扱いされない、著しく業務能力の劣る無能な社員」とまわりからも見られる。

さらには、課長に昇進しなかった残りわずか10パーセント足らずの者についても、その中には死亡した者や長期の疾病欠勤、重大な懲戒処分を受けた者等の人数が含まれているはずであり、すべてが「著しく業務能力が著しく劣る」ことを理由として課長以上に昇進できなかった者ではない。原告の知る範囲で、「著しく業務能力が劣る」として課長以上に昇進できなかった者は、原告の同期166名中、3名前後に過ぎない(原告本人30ページ)。

本件訴訟は、原告が「部長」や「役員」に昇進しなかったかという争いではない。前述のとおり、少なくとも課長以上に昇進することが、原告のような大卒総合職の社員において通常なのであり、このような課長への昇進状況に反して課長に昇進できなかったことについて特段の合理的理由があることについては、被告側が主張立証責任を負うものであり、特段の合理的理由があることを被告側が立証し得ない場合は、人事裁量権の濫用であると推認されるのが相当である。

4. 被告が主張する不昇進理由に対する反論

被告は、原告が課長以上に昇進しなかったのは、毎年の適正な人事考課の結果であると主張している。しかし、そう主張しながら一方では矛

盾した主張として「このような社員を昇進させないのは当然である」といういくつかの理由を挙げているが、それらの理由はいずれも事実でなく、被告の主張は矛盾、破たんしている。

(1) 会社の秩序を乱しているということについて

被告側は、本件において、ことあるごとに原告に「会社の秩序を乱すような社員を昇進させないのは当然である」と主張してきた。

しかし、一般的に、組織が「秩序を乱す」という言葉を言い出す時は、「正しいことを言う組織にとって都合の悪い人間を弾圧する時」である。

その証拠に、本件においても、被告からは、原告が会社の秩序をどのように乱し、その結果、業務にどのような支障が生じたかなどの具体的な事例の説明は一切ない。

原告は、渡辺進悟氏への証人尋問において、「原告が会社の秩序をどのように乱し、その結果、業務にどのような支障が生じたか」について具体的に回答を求めたが（渡辺証人15ページ以下）、渡辺氏は抽象論を繰り返すだけで具体的な説明・回答は一切なかった。この点からも、原告が会社の秩序を乱しているということは、原告を昇進させないための被告の言い訳に過ぎず、具体的客観的事実に基づく主張でないことは明確である。

(2) 三和鑑定事務所に独断で乗り込んだという行為について

被告はまた、原告が単独で三和鑑定事務所に乗り込んだが、このような行為をする社員を昇進させないのは当然だと主張している。

しかし、原告が法廷で供述し、あるいは、甲23の7の陳述書(第7部)の7ページの「8. 三和鑑定事務所に乗り込んだという真実でない事実」に記載したとおり、これは全く事実ではない。

その原告の反論に対して、その根拠として被告は乙55の「竹森メモ」なるものを提出したが、これも原告が法廷で供述し、第3陳述書(甲23の3)の13ページの「第4部 竹森雅裕のメモなるもの(乙55)について」に述べたとおり、竹森氏が事実に基づいて作成したものではない。

この原告の主張に対して、被告は乙59において、「竹守氏の死後、遺品整理をしていたら出てきた」などと主張しているが、原告が三和鑑定事務所に独断で乗り込んだという話は、本件訴訟の初期段階から被告が主張していたことである。このような証拠があれば、本件訴訟の初期段階で明らかにされてしかるべきものだからである。もし、竹守氏が書き残したものであるのならば、存命中にそのようなメモがあることを被告に伝え、被告はそれを証拠として当初より提出するはずである。この様

な不自然な経緯からして、「竹守メモ」なるものは、極めて不自然であり、竹守氏が事実に基づいて書いたものでないことは明らかである。

さらにあえて指摘すれば、被告は、準備書面(1)の6ページの3行目において、「原告が独断で三和鑑定事務所に乗り込んだことについて、その連絡を受けた久保田課長が原告に反省を促した」と主張しているが、久保田善夫氏は、証人尋問において、「ほとんど記憶ありません」と極めてあいまいな証言をしている(久保田証人17ページ)。

このように、原告が単独で三和鑑定事務所に乗り込んだなどという行為はなく、まったく事実ではない主張なのである。

(3) 数日間無断欠勤したという行為

被告は、準備書面(4)の3ページ14行目において、「平成4年4月頃には、課長に昇進しなかったことを不服として、数日にわたり無断欠勤」と主張したうえで、そのような社員は(課長のような)管理職に相応しくないと主張しているが、原告にはまったく身に覚えが無いことで、そのような数日間の無断欠勤はしていない。

そのような事をするはずがないことは、甲23の7の陳述書(第7部)の8ページの「9. 無断欠勤したという主張について」で詳細に記載してあるとおりであり、無断欠勤など全く事実ではない。

さらに、被告は「合併前の人事関連の書類は破棄した」と主張している。合併前の人事関連資料には、出勤簿等も含まれるはずであるが、それを破棄したにも関わらず、どのようにして被告は原告が無断欠勤したことを確認したというのか、まったく辻褄が合わないし、現に当時の出勤簿等の無断欠勤したことを証明できる書類は証拠として一切提出されていない。

当時の上司である半田博氏の陳述書(乙42)に「1週間程度無断欠勤したように記憶している。」と記述されているが、このあいまいな記憶を基に被告準備書面で「無断欠勤した」と断定して記述したとしか考えられない。高松の損害調査部の火災新種課は非常に小さい課で、傷害保険関連等以外のほとんどの保険種目を原告ひとりで担当しており、1週間も無断欠勤したら、業務上も大変な事態となり、そのようなことが有り得るはずがない。

また、1週間も無断欠勤すれば、社員の安否の確認等も含めて騒ぎとなり、故意に1週間も無断欠勤したならば懲戒処分を受けてもいいはずであるが、原告は、懲戒処分どころか始末書の提出も求められていないし、注意もされていない。

したがって、被告の「無断欠勤するような社員を昇進させないのは当

然である」という主張は、明らかに事実とまったく異なる主張である。

(4) 東京損保鑑定を独断で出入り禁止にしたという行為

被告は、準備書面(4)の13ページ下から2行目において、「原告は上司に相談することなく、東京損保鑑定株式会社を独断で「出入り禁止」とし」との記載があり、さらに「このように原告の行動は課長代理としてあるまじき」行為であるとして、あたかもこのような社員であるから課長にしないで当然であるかのような主張をしているが、これらもまったく事実ではない。

原告は、同鑑定社の囑託鑑定人が3件続けて、不適切な鑑定業務を行い、代理店や契約者からも苦情が出たため、最初はひとりで、その上で次に当時の上司の阿部課長と同行して同鑑定社に行き事実確認を行っている。その上で、事実確認の結果を当時の井上芳典部長に阿部課長とともに報告し、井上部長の了承のもと、同鑑定社を「3か月間の出入り禁止」にすることを決定したものである。

この点は、阿部課長の陳述書(乙43)に「鑑定人を独断で出入り禁止にしたことについて記憶にない」と明確に記述されていることから明らかであるし、やはり当時上司だった井上部長の陳述書(乙44)にもそれに関する記述は一切ない。

(5) 匿名で三和鑑定事務所を誹謗中傷する書面を送付したという行為

被告は、準備書面(1)の9ページにおいて、原告が三和鑑定事務所を誹謗中傷する文書を各保険会社に送付したと記述している。仲山利明証人の陳述書(乙57)5ページ以下の「4. 田辺氏の鐘ヶ江鑑定人に対する誹謗中傷行為」にも、「京都在住の個人株主と称する匿名の者からの三和鑑定事務所を誹謗中傷する文書について原告に確認したところ、原告はノーコメントと回答した」と同旨の記載がある。

しかし、これは、まったく事実ではない。

まず、原告は、保険会社に文書を送付したことはあるが、「株主総会の事前質問書」としての要件を満たすために、甲4のように、きちんと住所・氏名を記述して送付している。株主である原告が匿名で文書を郵送する理由も無い。

匿名で三和鑑定事務所を誹謗中傷した文書を送付したのが原告であるというのは、被告の根拠のない勝手な決めつけであって、濡れ衣である。

現に、仲山利明氏の証人尋問の際に、その匿名の文書を原告にみせたかどうか質問したところ、原告には見せていないと証言した(仲山証人26ページ)。見せてもいない文書について原告が「ノーコメント」などと言うはずがないし、また、その文書自体が証拠として被告より提出も

されていない。

(6) 三和鑑定事務所へ確認依頼したという行為について

被告は、準備書面(3)の10ページ5行目において、三和鑑定から原告に送付された書面に対して、「被告から三和鑑定に対して、質問に回答しなくても良いかを確認してほしい旨を申し出た」と記述されているが、原告はそのような発言はしていないし、渡辺進悟氏にそのようなことを依頼したこともない。

三和鑑定事務所の代理人弁護士から岡田幸弁護士に送付されて来た乙7の文書に、「法的措置も検討する」旨記述されているが、その後原告が株主として鍾ヶ江鑑定人の排斥活動をつづけたにもかかわらず、三和鑑定事務所からこれまで何ら法的措置が取られた事実はない。

(7) 人事考課で被告は特別な指示はしていないという主張について

ア. 被告は本件訴訟において、原告の人事考課について、考課者に特別に指示したり、偏見をもって考課したりはしていないと主張している。

しかしながら、以下のとおり、まったく事実と異なる主張である。

旧三井海上と旧住友海上が合併した際、同時に原告は広島から「関東業務部」に転勤となったが、その際、上司になった■■■■氏の陳述書(甲24)の1ページ、第4段落の記載のとおり、被告人事部は、原告の上司となる■■■■氏に対し、「広島より問題社員が転勤してくる」との特別の連絡を事前に入れている。

この特別な連絡にもかかわらず、■■■■氏は原告の能力を評価し、原告本人が尋問において供述したとおり、人事考課にあたって原告の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(原告)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、原告の人事考課のランクアップはできなかった(原告本人29ページ)。

これらの経緯を見ても、被告が原告の人事考課について特別な扱いはしていないとか、偏見を持っていないという被告の主張が事実と異なることは明らかである。

イ. 原告陳述書第5部(甲23の5)の3ページ目の(4)のとおり、原告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三樹昌道氏が、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(原告のこと)が、こんな年齢(当時50歳)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原告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、あの人には昇進で

きない特殊な事情があるのです。」と回答している。

ウ. また、詳細は後述するとおりであるが、被告は原告に異常なほどの監視行為を行っており、これらの事実からしても、被告が原告の人事考課について特別扱いをしていない、偏見はしていないという主張は事実とまったく異なることは明らかである。

(8) なお、被告準備書面(4)の22ページの下から2行目に記載してある原告に対する懲戒処分は、まったく不当な悪意により恣意的に行われたものである上に、本件訴訟の争点である昇進差別に係る課長昇進適齢期をはるかに過ぎた、「役職定年」(55歳)の直前の時期に実行されたものである。それにも関わらず、被告は「懲戒処分を受けるような社員を課長に昇進させないのは当然だ」と主張しており、まったくの的外れである。また、この懲戒処分そのものが理由のないまったく不当な報復的処分であったことは、原告陳述書第6部(甲23の6)に記述されており、この懲戒処分が恣意的に行われた不当かつ不合理なものであることは明らかである。

(9) 結論

このように、被告が「このような社員を昇進させないのは当然である」理由として挙げた事実は、ことごとく事実と異なり、昇進させないことを客観的合理的に証明しうるものではない。

5. 不昇進扱いの客観的合理的理由の不存在

(1) 不合理な人事考課

ア. 人事考課の目的としては大きく分けて、業務能力の評価による「ランク付け」と「昇進に関する基準」に分かれる。

つまり、本来業務を問題なく遂行しているのであれば、人事考課のランクはそれなりのランクになるべきである。一方、昇進させるかどうかという基準は「管理職としてふさわしいか」という評価が基準となり、昇進させるかどうかが決まる。

したがって、昇進させるか否かは別の基準による判断となり、本来業務を問題なく遂行している社員である原告の人事考課が「最低のランク」などということは有り得ない。

イ. 前述のとおり、被告の提出した陳述書や証人尋問での証言でも、原告の通常の業務能力が劣っているとの記述や証言は皆無であった。つまり、原告は本来業務については、平均または平均以上に業務能力を発揮していた。もし仮に、「管理職としてふさわしいほどではない」として昇進させないとしても、本来業務を問題なく遂行している社員である原告を定

員外社員とし、人事考課のランクを最低ランクとして、それを続けていたことは、明らかに不合理である。

したがって、原告を定員外社員にして最低のランクに定着させていたことは、原告が本来業務を問題なく遂行していた事実を無視するものであり、鑑定人問題を原因として、原告に対して不当な人事考課を行っていることを示すものである。

さらには、原告が「管理職としてふさわしくない」との被告の主張も、もちろん事実とまったく異なる。誠実にすべき損害調査業務をともに遂行することなく、会社に莫大な損害を与えている鑑定人を追放しようとした原告の行いは評価されこそすれ、人事考課において評価されるべきものではないことは明白である。

(2) 原告の優れた業務能力の無視

ア. 原告の業務能力については、原告の陳述書第4部(甲23の4)の記述及び添付書類等から明らかなように、被告会社全体にとっても有効であり、損害保険業界に誇るべき資料を多数作成している。

これらの資料は、会社全体の業務上のトラブルを減少させ、従業員の知識を向上させ、会社全体の業務効率を上げるためにと、上司からの指示ではなく、原告自身が主体的に作成したものである。そしてその中には、あまりにも秀でた資料であるため、会社としての資料として被告に正式採用されたものも少なくない。

イ. また、甲16の論文「正しい鑑定人の選び方」などのように、素晴らしい論文として、原告がエントリーもしていないにもかかわらず、被告の担当社員が特別に論文集に掲載し、全国に配布したところ、全国の損害調査部門担当者から絶賛された。

これらの事実をもってすれば、原告の業務能力が他の者よりも優れていると評価されて当然であり、少なくとも他の社員に比べて著しく低いなどということはありません。原告が不自然かつ不合理な人事考課を続けていたことを端的に物語るものである。

ウ. また、原告の上司であった[REDACTED]氏は以下のとおり、陳述している(甲24)。

エ. 「原告には、専門知識を要する保険の募集文書の点検業務を担当してもらいました。募集文書に関する業務には、保険の適正な募集のため、法律、各種規制、業界ルールなどの縛りがあり、これらとの整合性を点検した上で、営業部門に回答するため高度の専門性が要求されるものでしたが、彼は持ち前の専門性を発揮し、誠実に、何の問題もなく業務を遂行してくれました。」

「原告は営業部門から信頼を得ていただけてだけでなく、同じチームの女子社員からも慕われるなど人望も厚く、このようにして部にとって大いに戦力になり、合併後の業務推進に十分貢献してくれました。」

「私は原告の着任時から、原告とのコミュニケーションを重視し、原告と昼食を必ず共にしました。歴代の原告の上司は、原告に対してその能力を生かすための的確なマネジメントをしてきたのか、疑問です。私は、原告のかつての上司は、原告の能力や人柄を十分に知ろうとすることすらせず、ただ避けてきたのではないかと疑念を抱いています。」

オ. そして、本件において実施された証人尋問において出廷・証言した多数の原告の元上司・同僚の中にも、原告の業務能力が通常より著しく劣るどころか、通常より劣ると証言した証人は皆無である。

前述のとおり、課長代理止まりで定年を迎える社員は、通常より著しく業務能力が劣るとして極めて少数なのであり、原告がそのような評価を受けるような理由はなく、被告の原告に対する人事考課が適正かつ公平に行われたものでないことは明白である。

(3) 昇進基準の恣意的な運用

被告は、課長に昇進する基準を延々と書き連ね、具体性のない抽象的な理由で原告のような社員は昇進させなくて当然と主張している。

しかしながら、被告は「保険金不正支払」(甲17)という重大な不祥事を惹起した仲山利明次長を事件発覚のわずか半年後に次長から副部長に、高橋正雄課長代理をその後課長に昇進させているのであり、原告の対偶との落差は余りに対照的である。

その一方で、原告については、具体性のない抽象的な理由を書き連ねて「課長に昇進させないのは当然」と主張しながら、「懲戒解雇」になってもおかしくない不祥事を惹起した課長代理をその後課長に昇進させたことは不合理かつ不平等である。

同様に、甲18の1から4のとおり、部下に「業務上の行為」で人格権侵害の行為を行い、敗訴して各種マスコミに大々的に報道され、被告・三井住友海上の社会的信用を大きく失墜させた管理職従業員に対して、何ら懲戒処分も行わなかったばかりか、その後部長にまで昇進させている。

これらの事実、被告の昇進基準がいかに不合理かつ不適切に運営され、適正かつ公平な昇進としてさらべき原告の処遇が、いかに悪意をもって恣意的に凍結され続けたかを明確に示すものである。

(4) 仲山証言の矛盾

また、被告側証人の仲山利明氏は、陳述書および証人尋問において、甲5の質問書に記述してあるような、原告から通常の業務は取り上げるようなことはしていないし、平成9年度からも通常の業務を原告に行わせたと主張したが、原告がその時すでに定員外社員であったことは、被告も認めているところである。

定員外社員にするような著しく業務能力が劣り問題のある社員に課長代理としての通常業務である決済等を行わせること自体が完全に矛盾している。

原告は通常の課長代理の席から遠く離れた隔離されたとも言える席に異動させられ、机上には決裁箱もなく、他の課長代理に支給された端末パソコンも与えられなかった（原告本人21ページ）。この事実から判断しても、甲第5号証の質問書に記述してあるような原告から通常の業務は取り上げるようなことはしていないとの被告側の主張は事実でない。

被告は本件訴訟において、原告について、「課長代理としての統率力がない」、「課長代理としてのふさわしい働きぶりをしていない」、「部下の指導力に欠ける」旨の主張をし、課長代理から課長以上に昇進させないのはあたかも当然であるかのような主張をしている。

しかし、不当な人事で原告を定員外社員とし、課長代理どころか総合職としてのふさわしい業務を与えられず、部下もいないような状況・環境の中で、「課長代理としての統率力の発揮」、「課長代理としてのふさわしい働きぶり」、「部下を指導」などできるはずがない。そのような行為が不可能な状況・環境に原告を恣意的に置いた上で、課長以上に昇進させないのは当然であると主張することは、本件が被告による悪質な人事的報復であることを裏付けるものである。

6. 不昇進扱いを続けた真の理由

(1) 鐘ヶ江鑑定人追及問題に端を発した会社の原告への偏見・嫌悪—問題社員視

被告は、原告に対する人事考課は正当であるなどと主張しているが、原告に対する不当な人事評価が、鐘ヶ江鑑定人追及問題に端を発した会社の原告への偏見・嫌悪に基づくものであることは、以下の各事実からも明らかである。

ア. 原告への異常な監視

(ア) 人事部への原告の休暇取得の連絡

1998年(平成10年)4月に、原告が損害調査部門を追放され、

広島に転勤するまでの1年間、東京業務部に配属された。その時の上司は、斉藤課長であった。原告に広島への転勤の辞令が出た時、同じ課の菊池主任に九州地方の営業支社への転勤辞令が出たが、菊池主任はそれを拒否して退職することになった。

その際の菊池氏が原告にした話によると、「斉藤課長は、(原告が)休暇届を出した時は、いつ会社を休むのか必ず人事部に連絡するように指示されていて、いつも原告の休暇予定日を人事部に連絡していた」とのことであった。

明らかに常軌を逸した監視にほかならず、原告が人事考課においても偏見的に扱っていたことが推察される。

(イ) 原告に対する「スパイ」行為の依頼

前述のとおり、甲28の謝罪文から明らかなおとおり、被告は、大阪の鑑定人に原告の動向を探るよう依頼してまで、原告を監視していた。

(ウ) 広島での原告への異常な監視(甲23の7の4ページ)

人事部の副部長だった渡辺進悟氏は、原告が広島に転勤する際、同時に中国業務部長として広島に転勤して、原告の上司となったが、広島時代の渡辺進悟中国業務部長の原告への監視は異常であった。

例えば、原告の言動や電話に常に異常に聞き耳を立てており、例えば原告が知合いの代理店に「単身赴任は二重生活が苦しい」という電話での原告の会話を渡辺部長はいつものように聞き耳を立てて聞き、その後原告を別室に呼び出して「会社の悪口を言うとは何事だ。会社の秩序を乱している。だから、お前は定員外社員で昇進などさせないのだ」などと原告を怒鳴なったことがあった。「単身赴任は二重生活が苦しい」ということは通常の単身赴任者共通の事実であり、被告・三井住友海上の悪口でも何でもなし。

このように、渡辺進悟業務部長は、被告にことあるごとに不可解な理由で「会社の秩序乱しているような社員は昇進させないのは当たり前だ」と主張していた。

(エ) 出向先での異常な監視・虐待

2006年(平成18年)4月より、原告は三井住友海上ケアネット社に出向したが、定年まで期間、同社の福井社長から個人監視、虐待人事を受け続けた。典型例は、原告陳述書第9部(甲23の9)に添付した別紙1の記事に掲載されているとおりである。

なお、同記事中に記載されているこの暴行事件について、原告は、2011年(平成23年)7月11日に、矢口社員等2人の人事部の社員に直接口頭で報告している。

第5 被告側証人の証言について

1. 総論

本件において、被告側申請の証人の尋問は、総じて、原告の主張の核心にわたる部分については、「古い事なので記憶にない」と主張する一方、被告自身の主張を裏付ける部分については、「そのようなことはしていない」などと明確に主張する点が目立ち、明らかに不自然な点が目立つ、信用のおけないものである。

特に鐘ヶ江鑑定人の証言は、「古い事なので記憶に無い」と事実の認否からは逃避する一方、「一般論から言うとそのようにしたはずだ」、「一般論から言うとそのようなことをするはずがない」という、事実論を避けた一般論の羅列であり、その証言に信用性のないことは言うまでもない。

前述の鐘ヶ江鑑定人の証言をはじめとして、本件訴訟の被告側の陳述書や証人尋問の際の証言では、現実として実際はどうであったかということを見捨て、「一般論としてこうすべきであるので、このようにしたはずだ」、「一般論としてそんなことはするはずがない」などと、事実を忘却したとして事実論を避けた一般論からの推測に終始している。このような証言に基づく被告の主張には、何らの説得力もなく、信用性もない。

以下、証人ごとに、その証言の問題点を指摘する。

2. 各論

(1) 鐘ヶ江洋三証人について

- ア. 事故現場での鑑定人としてのやるべき業務や鑑定書で記述すべきことについて、実際に自分はどうかだったかについては「記憶にない」とする一方、「一般論から考えると事故現場ではこうしたはずだ」、「一般論から考えると鑑定書はきちんと書いたはずだ」と、一般論からの推定のみで証言に終始している。本件訴訟は、鐘ヶ江鑑定人が一般的に鑑定人としてやるべきことをしていないことを争点として争われている訴訟であるから、事実を忘却したとして事実論を避けた一般論から推定するのみでは信用性のおける証言とは到底いえない。
- イ. 原告から鑑定人業務としての杜撰さについて注意を受けたことは無いと証言しているが、まったく事実でない。
- ウ. 鑑定書は、三和鑑定事務所に全件チェックを受けてから保険会社に提出すると証言したが、そのような手続きをとる鑑定事務所は、原告の長

期にわたる保険会社勤務で知る限りは地方にある小さい鑑定事務所1社のみで、現に三和鑑定事務所もそのような事務は行っていない。

- エ. 山陰の水害で、保険価額を調査するために倉庫の2階の在庫も自主的に調査したかのような証言をしているが、まったく事実ではない。原告に言われて渋々2階に上がり、その上、ただぶらぶらして何らの調査もしなかったのである。なお、鐘ヶ江証人は「記憶に無いが、一般論からそうしたはずだ」と一般論からの推定で証言しているのみであり、そのような証言に信用性がないことは前述のとおりである。
- オ. 山陰の水害で、鐘ヶ江証人の認定損害額に原告がおかしいと再三言ったという事実はないと鐘ヶ江証人は証言しているが、事実と異なる。
- カ. 高品部長が三和鑑定事務所に行ったことは記憶に無いと証言しているが、事実ではない。
- キ. 山陰の水害について、鐘ヶ江証人の提示した損害額について、契約者側の東芝からの「損害の認定額が多額だという指摘はなかった」という証言は、事実ではない。

(2) 高品秀弘証人について

- ア. 原告作成の意見書(甲2)を原告より受け取っていないし、三和鑑定事務所に行ってもいないというのはまったく事実と異なる証言である。久保田証人の陳述書(乙41)の3ページの下から6行目の、「高品部長が間に立って、 と鐘ヶ江氏を呼んで仲直りの握手をさせた」という記述とも矛盾するものである。高品氏が、甲2を原告より受け取っていないということはありえない。当時、甲2は原告が直接高品証人に手渡しで渡している。

- イ. また、甲2については、原告は被告人事部への説明等で20年以上も前から再三にわたって被告側に提示してきた。したがって、当然被告側も20年以上も前から高品証人に甲2の真偽について度々確認しているはずであり、高品証人が、この書面を今日に至るまでまったく見たことが無いなどというのは明らかに事実と異なる主張である。高品証人の陳述書(乙37)の3ページ9行目から「甲第2号証の意見書の中身を見ると、(自分が三和鑑定事務所に行ったとしても)何等おかしいことはないように思います」と甲2を原告より受け取って三和鑑定事務所に行ったかも知れないと陳述していたにも関わらず、証人尋問の席上で突如これを否定した。明らかに不自然である。

- ウ. 大阪に着任してから、三和鑑定事務所の他に関西鑑定や酒井鑑定に会いさつに行ったと証言したが、そのような事実はない。高品部長の赴任当時、関西鑑定とは断絶状態であり、酒井鑑定との付き合いは皆無であ

った。そのような鑑定事務所に損害調査部長ほどの地位の者が自ら着任の挨拶に行くはずがない。

エ. ずさんな鑑定をすれば、保険会社の社員がそれを指摘するから、損害保険会社が損害を被ることは有り得ないという証言は完全に現実離れた机上の空論である。専門家である鑑定人の仕事をチェックできるほどの社員がいるのであれば、社員自身が損害調査業務をすればいいのであって、高い鑑定料を支払って鑑定人に業務を依頼する意味がない。

オ. 原告の高松への人事異動を通知する際に、異動該当社員を一室に集めて辞令を通知するようなことはないと言っているが、原告は、部内移動も含め、3年連続他の社員と一同に会して人事異動通知を受けている。原告の長年の会社生活で後にも先にも大阪在籍時以外にそのようなことはなかったので、原告は鮮明に記憶しているのであり、証言は事実とまったく異なる。

カ. 原告に高松への転勤の辞令が出た際に、原告を個室に呼び「君を守ってやりたかったが、本社の意向に反することはできなかった」との発言を否定しているが、これはまったく事実とまったく異なる。上記オ同様、後にも人事の理由を明かされるようなことはないので、原告は鮮明に記憶しているのであり、証言は事実とまったく異なる。

(3) 久保田善夫証人について

ア. 保険を契約する際に、保険の目的の価格がどれほどか事前に鑑定する「評価鑑定」のことを業界用語で「相場鑑定」というが、それについて久保田証人は「営業が直接、鑑定事務所に依頼するので、損害調査部が関与することは無い」と証言したが、営業部門は、通常、鑑定事務所と付き合いが無く、直接鑑定事務所に依頼するはずがない。

「評価鑑定」を営業が依頼する際は、損害調査部門に「評価鑑定依頼書」という書類を提出して、損害調査部門が鑑定事務所を選んで営業に連絡をする。場合によっては、損害調査部門の社員もその評価鑑定に同行することも珍しくない。したがって、大阪では「評価鑑定」も三和鑑定事務所に独占させていた。

「三和鑑定が(他の鑑定事務所に比べて)優遇されていることや鑑定料が高く設定されていることは無い」と証言したが、これはまったく事実と異なり、事実上、原告第3陳述書(甲23の3)の24ページの「9.三和鑑定事務所への特別な便宜・利益供与について」にて詳細に記述してあるとおりである。

イ. 「鑑定書がずさんであると保険会社が損害を被ることがあるか？」という質問に対して「基本的にはない」と証言しているが、そのようなこと

はない。

業務依頼をした鑑定人がずさんな仕事をして、適正な保険金支払いの評価をしなければ、保険会社はその分の損害を被ることは明らかである。特に現場立会の大半を占める鑑定人の単独立会の場合は、鑑定人がまともに仕事をしたかどうか検証のしようもない。この点について、高品証人は「鑑定人の単独立会の時はどのように検証するのか」という原告側の質問に「鑑定人を信頼するしかない」と相反する証言をしている。

- ウ. 原告に「お前を抹殺してやる」、「火災新種損害調査部門から追放してやる」などと言っていないと証言したが、このような発言を被告が行ったことを原告は明確に記憶しており、事実は、原告側主張のとおりである。
- エ. 平成26年に開催された被告OB会の新年会で、久保田氏が原告に話しかけた事実はない。
- オ. 大阪を含めた近畿地区での被告が三和鑑定事務所に業務を依頼している割合は、「6割〜7割」だと証言したが、事実とまったく異なる。当時、被告は徹底的に三和鑑定事務所に業務を集中させて、件数で99%以上、鑑定料では99.9%以上を三和鑑定事務所に独占させていた。
- カ. 甲2の原告作成の意見書を見たこともないし、それをもとに、高品部長が三和鑑定事務所に行ったことを記憶に無いと証言したが、そのようなことは有り得ない。原告は、甲2のコピーを久保田証人にも直接手渡しているし、高品部長の三和鑑定事務所での打ち合わせの結果報告を、一緒に聞いている。

そうでなければ、原告と鐘ヶ江氏が対立しているという事実すらないことになるから、久保田氏の陳述書（乙41）の3ページの下から6行目のように「高品部長が間に立って、と鐘ヶ江氏を呼んで仲直りの握手をさせたり」する必要もない。なお、「原告と鐘ヶ江鑑定人が仲直りの握手をした」という事実はそもそもなく、この点からも、久保田証人の証言はまったく信用性がないことが明らかである。

- キ. 久保田証人が原告の要請のもとで、「関西鑑定の起用を認めた」という証言は誤りである。久保田証人が大阪に転勤してくる前から、原告は関西鑑定に仕事を依頼していた。

なお、久保田証人は、原告が関西鑑定等の他の鑑定事務所に業務を依頼するといつも極めて不機嫌な顔をした。特に鑑定料の高い大口の事故の際はそうであった。

また、原告が久保田証人に「関西鑑定の吉岡鑑定人に会って欲しい」などと言ったこともないし、会社の喫茶室で同鑑定人に合わせたことも無い。陳述書や証人尋問などで「古い事なので記憶に無い」という言葉を連発し

ておきながら、このようなことを記憶しているなど完全に矛盾している。

(4) 仲山利明証人について

- ア. 仲山証人が高松転勤後、大阪にいた原告に、鐘ヶ江鑑定人を批難する電話はかけていないと証言したことは、事実と反する。

差出人不明の三和鑑定を誹謗中傷する文書を原告が出したのかどうか聞いたときに、原告がノーコメントと回答したというが、見せられてもいない文書について、ノーコメントもなにも回答のしようがないし、現に、仲山証人の証言でも、原告にその差出人不明の文書は原告に見せていないとはっきり証言した。

- イ. 原告が定員外にさせられたことを課長は知らないということは有り得ない。前年度の人事考課を通知されるときに、原告が毎年上司から「定員外はDランクと決まっている」と言われ続けてきたことから明らかである。

株主として行動している原告に「懲戒処分を検討している」と伝えたことは無いというのも事実と反する証言である。

(5) 渡辺進悟証人について

- ア. 原告の人事考課について、人事部から特別な扱いをするよう指示を受けたことは無いというのは、誤りである。渡辺証人は原告に対し、「定員外だから、最低のDランクだ」とはっきりと言っている。

- イ. 「今後も定員化する予定はない」と原告に渡辺証人は言っていないと証言したが、渡辺氏は「会社の秩序を乱しているような社員は今後も定員化はしない」と原告に断言した。

- ウ. 「自分にけじめをつけたいからと確約書に受領印を押してくれとしつこく頼まれた」と渡辺証人は証言したが原告はそのような発言はしてない。協定書（甲36）を、互いに結ぼうという話から始まったものである。

- エ. 欠員があったので、期の途中に原告を定員化したという事実はなく、確約書（甲14）を原告と交わしたからである。当時、原告が定員化される直前に欠員が生じた事実もない。

- オ. 中国業務部長の時に、原告の行動を監視していたなどということはないと証言したが、渡辺証人は、原告の電話にいつも聞き耳を立て、ことあるごとに電話の内容を基に、原告を呼びつけて「会社の秩序を乱すような社員は定員にしたり昇進させたりすることはない」と罵倒していた（甲23の7の3ページ以下）。

- カ. 平成9年6月11日の人事部の原告からのヒアリングの直後に、渡辺証人は「今後、一生昇進するようなことはない」などと言っていないと

証言しているが、原告は驚くべき発言として明確に記憶しており、証言は事実ではない。

キ. ヒアリングに基づく調査結果報告を三浦人事課長と二人で報告したと証言しているが、原告が調査結果報告を受けたのは、三浦人事課長からだけであり、渡辺氏も法廷において「覚えていない」と証言している(渡辺証人35ページ14行目)。

ク. 「課長代理としてふさわしい仕事をしてほしい」と原告に渡辺証人は言ったと証言しているが、そんなことを原告は言われたことはまったくない。

そもそも、被告は原告を定員外にして総合職の課長代理にふさわしい業務すら与えず、部下もいないような環境に配置しているのに、そのようなことを言うはずがない。

ケ. 原告が定員外であることを「人事部に問い合わせ初めて知った」と渡辺証人は証言したが、原告は広島に転勤直後、渡辺証人に「今は当然定員だろうね」と聞いたところ、渡辺証人は、即座に「今も定員外だ。会社の秩序を乱すような社員は定員外だ」と即答している(原告本人27ページ)のであるから、人事部に問い合わせ初めて知ったはずがない。

(6) 三浦浩証人

ア. 広島中国業務部にポストが空いていたので、転勤させたというのは事実ではない。空いているポストを埋めるためならば、「定員社員」として転勤させるべきであり、ポスト外の処遇である「定員外社員」として転勤させるはずがない。

イ. 「属人的に定員外にしない」というのはまったくの誤りであり、原告が報復人事として定員外にされたことは明らかである。

ウ. 三浦証人は、原告を定員外にしたのは「業務遂行能力がなかったため」と証言しながら、一方で、「評価ではなく、形式で定員外にする」と矛盾する発言をしており、被告の措置が故無き報復措置であったことを強く推認させる。

第6 被告の証拠排除の主張について

1. 被告は、証人調べの終了後に、準備書面(9)を提出し、原告第4陳述書(甲35)の別紙7の1および7の2について、「違法収集証拠」であるとして「その証拠能力は否定されるべき」と主張しているが、的外れかつ論外の主張である。

2. まず、そもそも刑事訴訟とは異なり、民事訴訟には（そもそも本件証拠は後述するとおり違法に収集したものでも何でもないが、）違法収集であるからといって証拠から排除すると言った規定はなく、現にそのような運用も行われていないから、被告の主張はそもそも失当である。
3. さらに、当該証拠は「違法収集」したものではない。原告第4陳述書（甲35）にあるとおり、原告が被告企業を退職後、宛先人不明の人間から送付されてきたものである。
4. 本件訴訟は、保険会社と悪質鑑定人との癒着とも言うべきコンプライアンス違反が原因となったものであり、原告は、被告が同様のコンプライアンス違反を複数起こしていることを証明するための一例として、公知の事実でもある、英国子会社問題に関連した書類を提出したに過ぎず、証拠提出すること自体、何ら批判を受けるべきことではない。被告は該当書類を「事業活動に有用な営業上の情報」と主張しているが、何をもって有用な営業上の情報といえるのか、何ら具体的に主張立証していない。
5. そもそも、被告は、「被検査金融機関から第三者に開示することが禁止されている」と主張するが、仮にそうであるとしても、法的なものではなく、金融機関である被告が金融庁との関係で開示を制限されているのに過ぎないのであって、そもそも、第三者との関係でそのような規定は存在せず、原告とは無関係である。

その上で、被告は、関連書類を「(原告が)不正な取得行為」で手に入れたと決めつけているが、前述のとおり、これらの書類は、宛先人不明の人間から送付されてきたもので、原告は何ら不正な取得はしていない。しかも被告は、原告がどのように本件書類を不正取得したか、何らの具体的事実を摘示していない。

そもそも被告準備書面に延々と記述されているとおり、嚴重に保管されている文書を、何ら関係の無い部門外で、さらに被告を既に退職した原告が不正に取得できるはずがないし、そのような文書が保管されていることさえ知らない。

また、本件発覚時の各マスコミの記事を見ても、例えば、本件訴訟の甲35別紙2の1の「月刊：選択」や別紙2の2の「金融ビジネス」の記事を見ても、今回の争点となっている金融庁と被告のやりとりの書類を提供されて記事にしたとしか思えない部分が多く、内部告発者は多数いると思われる。

それにもかかわらず、「不正な取得行為で手に入れたと」などと断言して、誓約書に反するものであるなどと主張するのは侮辱にも該当する行為である。

このように、被告の主張にはまったく理由がなく、肅々と排斥されるべきである。

第7 昇進差別による原告の不利益と損害

1. 被告の責任原因

本件訴訟において原告が一貫して主張してきたように、原告が問題鑑定人を告発したのは、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、損害保険への信頼を損ねている特定に鑑定人を排除し、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に行われたものであり、それは、被告のための行為と評価されるべきものである。

それにも関わらず、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ものであり、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該当することは明らかである。

上記のような被告の債務不履行ないし不法行為により被った経済的損害及び精神的損害は、旧三井と旧住友の合併後に限っても以下のとおりである。訴状で主張したとおりの主張であるが、一覧に供するため再録する。

2. 経済的損害

(1) 賃金（年収）に係る逸失利益 3565 万 1600 円

原告が不当に昇進差別され、定年まで不当に課長代理にとどめおかれたことで、原告は、三井海上と住友海上が合併して現在の被告の体制（三井住友海上）となった2001（平成13）年10月以降に限っても、課長に昇進すれば得られたであろう下記の利益を得られなかった。

本来、原告の勤務状況、能力に鑑みれば、次長以上に昇進していたとしてもおかしくないが、最低限でもこれだけの損害を被っているものとして、課長に昇進した場合との差額を損害として主張するものである。

また、原告は総合課長職代理であった2007年3月までと、総合職専門課長代理となった2007年4月以降では、それぞれ給与体系が異なる（甲8及び甲9）ので、個別に算定する。

ア. 合併後2001（平成13）年10月～2007（平成19）年3月までの5年6か月間の年収差

- (ア) 被告の給与体系（甲 8）により、総合職課長代理の年間における月例給与額の合計は 770 万 4000 円（64 万 2000 円×12 か月）であるところ、総合職課長の年間における月例給与額の合計は 924 万円（77 万円×12 か月）であり、その差額は、153 万 6000 円である。
- (イ) 賞与については、課長代理職の基本賞与が年間 267 万円、考課別賞与（被告において原告が受けていた A ランク考課の場合）が 80 万円、会社業績賞与は 2001（平成 13）年の合併以降適用された最低率である 0.9 を適用し、それを月例給与と掛け合わせた 57 万 7800 円となり、その合計が 396 万 7800 円であるところ、課長職の場合は、基本賞与が年間 295 万円、考課別賞与が被告における通常の考課である G ランクの場合で年間 150 万円、業績連動賞与が同じ 0.9 か月で 69 万 3000 円であり、その合計額は 514 万 3000 円となり、課長代理との差額は、117 万 5200 円となる。
- (ウ) したがって、課長職と課長代理職と 1 年当たりの給与と賞与をあわせた差額は 271 万 1200 円であり、原告が 2007（平成 19）年 4 月に総合職専門課長代理になるまで 5 年 5 か月の年収差合計は次のようになる。

$$271 \text{ 万 } 1200 \text{ 円} \times 5.5 = 1491 \text{ 万 } 1600 \text{ 円}$$

イ. 総合職専門課長代理と総合職課長専門役との定年までの年収差合計

- (ア) 被告の給与体系（甲 9）により、総合職専門課長代理職 3 等級の年間における月例給与額の合計は 576 万円（48 万円×12 か月）であるところ、総合職専門課長職の年間における月例給与額の合計は 840 万円（70 万円×12 か月）であり、その差額は、264 万円である。
- (イ) 賞与については、専門課長代理職 3 等級の基本賞与が年間 84 万円、考課別賞与が A ランクで 80 万円、会社業績賞与は 2001（平成 13）年の合併以降適用された最低率である 0.9 を適用し、それを月例給与と掛け合わせた 43 万 2000 円となり、その合計が 207 万 2000 円であるところ、専門課長職の場合は、基本賞与が年間 175 万円、考課別賞与が G ランクで年間 120 万円、業績連動賞与が 0.9 で 63 万円であり、その合計額は 358 万円となり、課長代理との差額は、150 万 8000 円となる。
- (ウ) したがって、課長職と課長代理職と 1 年当たりの給与と賞与をあわせた差額は 414 万 8000 円であり、原告が 2007（平成 19）年 4 月に総合職専門課長代理になり、2012 年 3 月に定年退職するまで 5 年間の年収差合計は次のようになる。

$$414 \text{ 万 } 8000 \text{ 円} \times 5 = 2074 \text{ 万円}$$

(エ) 以上より、2001年10月から2012年3月末定年までの年収差の合計は、1491万1600円+2074万円=3565万1600円となる。

(2) 退職金に係る逸失利益 439万0600円

被告における退職金の算定にあたっては、賃金の額を基にしたポイント制度を取っている。したがって、原告は最低でも課長になった場合と実際の年収の差額によって計算される退職金額相当の損害を受けたことになる。被告における退職金は、55歳を迎えた年度末で決定されるので、課長代理の場合と課長の場合の差額は、55歳を迎えた年度の年収比率差に基づき、算定されることになる。

ア. 55歳を迎えた年度の総合職課長代理の年収=1167万1800円
(上記(1)のアとイで算定した月例給与及び賞与の年額合計)

イ. 55歳を迎えた年度の総合職課長の年収=1438万3000円
(上記(1)のアとイで算定した月例給与及び賞与の年額合計)

ウ. 年収比率差=1438万3000円÷1167万1800円=1.232倍

エ. 課長代理としての原告の退職金 1892万5000円(甲10)

オ. 課長退職金 1892万5000円×1.232倍=2331万5600円

カ. 退職金差額 2331万5600円-1892万5000円=439万0600円

(3) 企業年金に係る逸失利益 744万8626円

被告における企業年金も、ポイント制度で給与(年収)に応じて計算されており、退職金同様、不当人事に伴う、原告の企業年金にかかる逸失利益は以下のとおりである。

ア. 年間第1企業年金=116万2,800円

前記(2)で論じたとおり、総合職課長年収は総合職課長代理の1.232倍であるので、第1企業年金の逸失利益は、116万2800円(甲11)×(1.232倍-1倍)×23年(60歳男性の平均寿命が83年であることから算出)=620万4700円となる。

イ. 年間第5企業年金=69万3900円

第5企業年金は、退職金のうち最大45%を企業年金基金に預け、それに一定の利回り益を付加した金額での配当を最長で20年間受け取るものである。

原告は、預け率を最大の45%、配当受取期間を最長の20年間で選択したため、第5企業年金の逸失利益は企業年金基金に預けた金額の合計利回り益の差額が逸失利益となる。

この点、課長代理の合計利回り益は、退職金から企業年金基金に預けた金額(1892万5000円(退職金=甲10)×45%=851万6250円)から、総受取額(69万3900円(甲11)×20年分)1387

万 8000 円を差し引いた 536 万 1750 円である。

課長代理と課長の合計利回り益の差額は、退職金の項において算出した差額比率 (1. 232 倍) によって算出される。したがって、原告の第 5 企業年金逸失利益は、 $536 \text{ 万 } 1750 \text{ 円} \times (1. 232 \text{ 倍} - 1 \text{ 倍}) = 124 \text{ 万 } 3926 \text{ 円}$ である。

ウ. したがって、原告の企業年金に係る逸失利益は上記アとイの合計で $620 \text{ 万 } 4700 \text{ 円} + 124 \text{ 万 } 3926 \text{ 円} = 744 \text{ 万 } 8626 \text{ 円}$ となる。

- (4) なお、経済的損害として、原告は上記のほか、不当な D 評価により、定年後の再雇用を拒否されたことによる逸失利益、厚生年金に係る逸失利益が生じているが、本件訴訟ではこの請求はしていない。
- (5) したがって、原告の経済的損害は、被告の合併後の期間に限っても、上記 (1) ないし (3) を合計した 4749 万 0826 円となる。

3. 精神的損害 (慰謝料)

被告の人事制度においては、前述のとおり、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、ほとんどの者が 38 歳前後には人事考課ランク「3 類 2 号」となり、課長に昇進する。

そして、そこで課長になれなかった者も、長期欠勤や重大な懲戒処分等よほどのことが無い限り、その後、人事考課ランク「3 類 1 号」という「課長になってない方がおかしい」という人事考課ランクになった。

にもかかわらず、原告は、被告の報復措置としての不当人事により定年退職した 60 歳までの 22 年間、課長に昇進することなく、万年課長代理という屈辱的な地位に留め置かれた。

しかもその間、極めて長い年数に渡って定員外社員という極めて屈辱的な地位におかれ、被告と原告の間で結んだ「確約書」を基に定員社員に復帰した後も、人事考課では、実質上の最低ランクにとどめ置かれ、その間に与えられた仕事内容も大卒総合職男性の業務とはほど遠いものであった。

上記諸事情を考慮すると、原告が被った慰謝すべき精神的苦痛への慰謝料は、決して金 1000 万円を下るものではない

4. まとめ

したがって、原告が被った損害の合計は、被告が合併した 2001 年以降に限っても、5749 万 0826 円となる。

第 8 結論

以上の事実を総合すれば、被告の原告に対する処遇は、人事権を濫用するものであり、労働契約上の債務不履行若しくは不法行為を構成するものとして、違法であることは明らかであり、裁判所において、原告の請求が全面的に認容されるべきものであることは明らかである。

以上