

副本

令和3年(ヨ)第3367号 動産の引渡断行仮処分命令申立事件

債権者 大宇宙ジャパン株式会社

債務者 孫 樹斌

申立書補充書

令和3年11月17日

東京地方裁判所民事第9部 御中

債権者代理人弁護士 鶴 森 雄



第1 解雇が有効であること

- 1 債権者は、令和3年8月31日付けで、試用期間終了後に本採用せず、債権者の就業規則(甲13)第34条5号(試用期間が終了し本採用にならないとき)に基づき、債務者を解雇(留保解約権の行使)したが、その理由は以下のとおりである

- (1) 就業規則第6条1項但書第1号(必要な事務又は技能を習得する能力がないと認められる場合)に該当する事由があること

ア 他のメンバーと協調して業務を行う能力が認められないこと

債務者を採用にあたって債務者から提出された履歴書、職務経歴書やヒアリングシートによれば、債務者は、日本滞在8年間を含む約20年のIT業界での経験を有しているとのことであり、得意業務もスクラム開発(少人数の開発チームで短期的に行うシステム開発の手法のこと)のマネジメント及び業務自動化であるとのことあり、日本語能力に若干の不安があったものの(面接時に確認したところ、日本語能力試験のN2レベル〔日常的な場面

で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができるレベル] くらいだった。)、債務者が有している経験とスキルを担当するプロジェクトにおいてきちんと発揮できれば、日本語能力の不足もカバーできるであろうと債権者において考え、債務者を採用するに至った(甲7)。

最初に配属したプロジェクトでは、開発チームとお客様の懸け橋となる役割をお願いしたが、債務者は「すべての工程に参画しないと、この仕事を担当することはできない。」と断ってきたうえ、債務者への引継ぎの担当となっていたメンバーを怒鳴り散らして同人との間でトラブルになったため、債務者にその役割を担ってもらうことを断念した。社内でこのようなトラブルを起こしてしまったため、お客様との間でそのようなトラブルを起こしたらもっと大変なことになるので、お客様と直接対面するような役割を債務者に担わせることは困難であると判断した(甲7)。

その後、新たな業務を債務者に説明したが、説明した内容が理解できなかったようで、新たに頼んだ業務を行おうとはしなかった。お客様との間ですでに合意しているプロジェクトの状況を説明しても、なぜか(お客様と合意しているということを)信じてもらえなかった(甲7)。

現場に配属してから1週間ほど経過したころ、債務者が配属されたプロジェクトのメンバーに対して「なぜこの人がこのチームなのか」と批判する発言をしたことがあった(甲6、7)。さらに、「自分のやり方で進められないなら、プロジェクトを中止せざるを得ない。」「〇〇PM(プロジェクトマネージャー)と△△PL(プロジェクトリーダー)をプロジェクトから外さないと気が済まない」など配属先のプロジェクトのメンバーのこれまでのやり方を否定して自分のやり方で進めようとしたこともあった(甲6、7)。このように配属先のプロジェクトチームの輪を乱す言動があったため、それ

が問題であると債務者に指摘したものの、債務者に自覚がないため、なかなか改善されなかった。そのため、債務者の言動について、他のプロジェクトメンバーから「『前の会社はこうだった』などと周りのメンバーに指摘することがあり、迷惑である。」「孫氏に指摘されるため、仕事の効率が悪くなった。」などのクレームが出るようになった（甲7）。

そのほか、既に他のメンバーがお客様との間で成果物のイメージを合意していたにもかかわらず、「成果物はこうでないとダメ。これならもっと工数を稼げる。」と言ったり、何の根拠もなく「開発チームがうそつきだと思った。」と言ったり、「マスクをしていない人の写真を撮ろう」と言ったり、「連休中に旅行に行った社員に対して、〇〇氏（上長）に対して指摘するよう伝えた。」などと言ったりして、周りの社員を困惑させることがあった（甲7）。

以上の債務者の言動から、債権者は、債務者には他のメンバーと協調して業務を行う能力が認められないと判断した。債権者は、得意業務がスクラム開発（少人数の開発チームで短期的に行うシステム開発の手法のこと）のマネジメントであることを前提として債務者を採用したものであるから、他のメンバーと協調して業務を行うことができないとなれば、債務者を採用しなかったところである。

イ コミュニケーション能力が認められないこと

お客様先に配属するためにお客様に面接を実施していただいたことがあったが、日本語能力、コミュニケーション能力が不足していることを理由として、不採用となったことがあった（具体的にはコミュニケーション能力、スキル不足のため、お客様が言っていることが理解できず、食い違う回答を繰り返していた。甲7）。

上述のように他のメンバーと協力して業務を行うことができないことを踏

まえると、債務者は日本語能力の不足だけでなく、そもそもコミュニケーション能力に欠けるものと判断した。債権者においては、チームを組んで業務にあたるが多いうえ、顧客との接点も多いことから、コミュニケーション能力に欠けるとなれば、債務者を採用しなかったところである。

ウ 再三の指摘にもかかわらず改善が認められないこと

債務者に対しては、協調性がなく、コミュニケーション能力に欠けることについて、再三指摘し、改善を求めたが、債務者は、それらについて全く問題意識を持たず、他のメンバーの批判等を繰り返していたことから、改善の余地がないものと判断した。

(2) 当社就業規則第6条1項但書第2号（勤務劣悪な場合）に該当する事由があること

ア 他の社員とトラブルを頻繁に起こすこと

ある社員がお客様との会議前に集中力を高めるために、イヤホンで音楽を聴いていたところ、それを見た債務者が同人に対し、「工作中に音楽を聴くことは駄目だ」と指摘した。同人と債務者は面識がなかったこともあり、いきなり債務者から注意されたことで口論となった。その際、そのメンバーが誤ってモニターを壊してしまうことが起きてしまった（甲7）。

また、債務者の後ろに座っていたプロジェクトのパートナーが、関与している案件のために上長の指示で座席移動となったところ、以前債務者が同人にマスクをしていないことを指摘したことがあったため、そのために席が移動になったものと債務者が誤解をし、業務部門全般をサポートする業務企画室にクレームを付けたことがあった。関与している案件の関係で上長の指示にしたがって移動したものだだったため、その旨債務者に説明したが、債務者は業務企画室メンバーの座席の前で「嘘つきもの」と怒鳴り散らし、「自分がその人を見つけて、告訴する」「時間がたったら証拠が消えてしまう。」

「指示なく席を移動したことを経営層に告げる」など一方的に怒鳴り、パートナーに対しては「(上長に対して)後悔させてやる」などの発言もしていた(甲7)。

債務者は、社内に個人PCの持ち込みをしている社員を発見したところ、その様子を写真に撮り、社内インフラ設備の管理やインフラのサポートデスクを担当するインフラ基盤推進室宛てにメールで送ったことがあった。メールの内容は「MacBookproは大宇宙ジャパン会社の支給のものですか？」

「持込許可しているものか?」「大宇宙ジャパンのセキュリティルールを違反しました。」「セキュリティルール違反の事件は第一位だと思います。」というものだったが、実際にはPC持込は上長から許可されたものであり、違反はしていなかった。一方で、債務者が違反報告をするために撮った写真には、PC画面が映り込んでおり、案件内容も確認できる状態だった。同日、債務者は、上長にも「写真の人物は○氏で間違いないか」「MacBookproは技術者個人の資産であり、セキュリティルールに違反している。なぜ持込を許可しましたか?」「セキュリティ意識はゼロです(ありますか?)」とのメールを送っていた(甲7)。

このように、自分の思い込みや誤解に基づいて、他の社員の上げ足をとるようなことばかりしていたので、職場の雰囲気を変悪させる一方であったため、債権者は債務者の勤務は劣悪であると判断した。

イ 無断で外出したこと

ビザに関しても、技術ビザが認められておらず、「資格外活動許可」の延長であったため、管理部ビザ手続担当の方から指摘を受けると、債務者は、所属上長に事前報告せず、休暇の許可をもらっていないにもかかわらず、勝手に入国管理局に行ってしまった。その後、債務者がいなくなったことに気づいた周りのメンバーが本人を呼び出し、戻って来させた(甲7)。

思い込みが激しく、自分の思い通りにいかないと大きな声で騒ぎ、他のメンバーを罵るようなこともあり、社内のメンバーが仕事に集中出来ず、業務効率を悪くすると共に、社内の規律を大きく乱したため、債権者は、債務者の勤務は劣悪であると判断した。

- 2 上記のとおり、再三の指導にかかわらず他の社員と協調して業務を遂行することができなかったのであるから、債務者を引き続き雇用することはできず、債務者を解雇した（留保解約権を行使した）ことは、社会通念上相当であり、解雇は有効である。

以上