

令和3年(ヨ)第3367号 動産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

陳述書

令和3年11月24日

東京地方裁判所民事第9部 御中

債権者大宇宙ジャパン株式会社

管理部 三 浦 昭 彦

1 債務者の解雇(本採用拒否)の理由について

当社は、令和3年8月31日付けで、試用期間終了後に本採用せず、当社就業規則第34条5号に基づき、債務者を解雇しましたが、その理由は以下のとおりです。

(1) 当社就業規則第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

債務者を採用する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でしたので、日本語能力に若干の不安はあったものの(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] くらいでした。)、債務者が有している経験とスキルを当社で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考え、債務者を採用するに至りました。

採用（令和3年6月1日付け）後最初に配属したプロジェクトでは、債務者には開発チームの成果物をお客様に納入し、その結果をお客様に報告したり、お客様から聞いた要件を開発チームに連携したりなどの開発チームとお客様との懸け橋となる役割をお願いしましたが、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。」と断ってきただけで、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ました。社内でこのようなトラブルを起こしてしまったので、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りますので、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ました。

その後、開発側の成果物を受け入れてお客様に説明する作業を債務者に説明しましたが、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ませんでした。作業の進め方に関して既にお客様と同意しているにもかかわらず、本人の考え方が頑固で、作業のプロセスや今までの成果物に関して納得せず、不備があると思い込んでおり（債務者から部門長など宛てに「品質が悪い」、「違法がある」と指摘するメールが届いたことがありましたが、いずれの指摘も債務者の誤解に基づくものです。）、作業の進め方がお客様と同意していることも信じてもらえませんでした。

現場に配属してから1週間ほど経過したころ、債務者が、上長に対して、債務者が配属されたプロジェクトのメンバーについて「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りました。さらに、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

たこともありました。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、問題が発生した時点で上司が「プロジェクトチームの輪を乱すことが問題である」と債務者に指摘しましたが、なかなか改善されませんでした。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りました。

債務者は、自身の言動が周りに迷惑をかけていることに自覚がないようで、「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しないと気が済まない」などの自分のやり方に固執して他のメンバーを批判したりする言動をし、チームの輪を乱していました。

その他、担当者から引継ぎを行っている作業中に、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、業務部門全般をサポートする業務企画室のメンバーに対して「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りました。

イ コミュニケーション能力が認められないこと

令和3年6月25日の夕方から、債務者をお客様先に配属するためにお客様に債務者の面接を実施していただいたことがありましたが、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りました。

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ました。

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、問題が発生するたび、直属の上司から指導を行いましたが、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ました。

(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

令和3年6月24日、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、「仕事中に音楽を聴くことは駄目だ」と指摘しました。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りました。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いました。

また、同年7月28日、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、業務企画室にクレームを付けたことがありました。業務企画室のメンバーがパートナー配属先の責任者に事実確認をしたところ、案件の関係で上長の指示にしたがって移動したものだのため、業務企画室のメンバーが、その旨債務者に説明しましたが、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」など業務企画室のメンバーに対して一方的に怒鳴り、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

発言もしていました。

令和3年7月28日、五反田オフィスで待機しているとき、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りました。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。」というものでしたが、
実際にはPC持込は上長から許可されたものであり、違反はしていませんでし
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でした（社内で写真を撮ることは情報
漏洩の可能性があるため、禁止されています）。同日、債務者は、個人PC持込
に関して、所属部門の部長代理にもメールを送っており、その内容は、「写真の
人物は〇氏で間違いないか」「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?）」というものでした。

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しまいましたので、職場の雰囲気を変化させる一方でした。

イ 無断で外出したこと

令和3年7月29日の午後、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ことがありました。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、
戻って来させていました。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ました。

以上