

令和3年10月19日

東京都品川区西五反田 2-28-5

第二オークラビル 6 階

大宇宙ジャパン株式会社

管理部 三浦 昭彦

「解雇までの経緯と解雇後の行動」

1. 雇入れた経緯

これまでの採用候補と同様で、人材紹介会社経由で紹介を受け、履歴書や職務経歴書を確認したうえ、一定の職務経験があるため、面接を実施。面接時も特に変わりなく一般的な会話が成立した。なお、本人に提出してもらったヒアリングシートにも記載がありますが、日本滞在8年間を含む20年のIT業界経験を持ち、得意業務もスクラム開発のマネジメント及び業務自動化というところがあり、日本語力が面談で確認した通り、N2レベルしか至れなかった点が弱い面を感じましたが、人材不足の中、業務スキル面がきちんとプロジェクトで発揮できれば、日本語力の弱い面をカバーできればという期待をもって採用に至った。

2. 雇入れた後の状況(仕事に関して)

雇用後、複数のプロジェクトへのアサインを試みました。最初のプロジェクトは、開発チームの成果物を受入、結果をお客様へ報告、お客様の要件を開発に連携という架け橋の役割を依頼しましたが、「すべての工程を参画しないと、この仕事を担当することができない」という理由で断られ、引継ぎ担当者に怒鳴り散らしトラブルになったため、引継ぎは断念しました。このことのお客様とトラブルを起こすのではないかと不安があったため、お客様との直接対応は困難であると判断しました。

次に、新たな担当タスクに関して説明をしましたが、理解できず、業務を行わなかった。また、お客様と合意したプロジェクトの状況を説明したにも関わらず、なぜか信じてもらえなかった。

現場配属から一週間経過した頃、既存メンバーに対して「なぜこの人がこのチームなのか」と発言した。また、今までのプロジェクトのやり方を否定し、自分のやり方で進めようとした。このような問題行動や発言が指摘をしてもなかなか改善しなかったため、チームワークは乱れ、メンバーより多々クレームを受けた。クレーム内容の一例として、『前の会社のやり方はこうだった』など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。

孫氏は、周りに迷惑をかけていることに自覚がなく、「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」「PM と PL をプロジェクトから外さないと気が済まない」などプロジェクトやメンバーを否定する発言をした。他にも、1.成果物のイメージをお客様と合意したにも関わらず、「成果物はこうでないとダメ、これならもっと工数をもらえる」、2.何も根拠なく「開発チームが嘘つきだと思った」、3.「マスクしてない人の写真撮ろう」、4.「連休中に旅行に行った社員に対して、劉佳氏に対して指摘するよう伝えた」など発言をし、周りに迷惑をかけていた。

また、お客様先に配属するためにお客様に面接を実施して頂きましたが、日本語能力、コミュニケーション能力不足のため不採用となった。営業及び担当マネージャーからは、「面接時にお客さんに聞かれた質問に対して、食い違う回答をしていた」と言われ、コミュニケーションの疎通が出来なかった。チームワークを乱し、トラブルを多々起こしていたため、問題が発生する前に、7月からプロジェクトから外していましたが、本来の仕事ではない社内での読書会や研修会などの企画案を企画メンバーに提示してきた。関わっているうちに話がどんどん大きくなり企画メンバーの負担が大きくなり通常業務にも影響が発生。

3. 雇入れた後の状況(素行)

他案件の同僚がお客様と会議前で集中力を高めるため、イヤホンで音楽を聴いていた。その光景を目撃した孫氏は同僚に対し、仕事中に音楽を聴くことは駄目だ、と初対面のメンバーに対して指摘をした。そのことがきっかけで口論になり、メンバーは不注意でモニターを破損してしまった。

また、孫氏の後ろに座っていたパートナーが案件の関係で座席移動となった。以前、パートナーに対し「マスクをしていないことを指摘」したため、その関係で席を移動したのではないかと孫氏は誤解し、業務企画室にクレームをつけた。劉氏から代理部長の常氏に事実確認を行ったところ、上長の指示に従って移動した、とのことだった。その旨を孫氏に伝えたところ、「嘘つきもの！」とパートナーの座席の前で怒鳴り散らした。最後まで案件のため移動したことを信じず、「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」などと一方的に怒鳴られた。また、孫氏はパートナーに「(代理部長の常さんに対して)後悔させてやる」という発言もしていた。

社内に個人PCの持ち込みをしている社員を発見し、写真を撮り、インフラ基盤推進部に対し、メールを送った。(CC:本部長、取締役、ISO情報セキュリティ管理グループ)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 持ち込み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、孫氏が違反報告をするために撮った写真には、PC 画面が映り込んであり、案件の内容も確認できる状態だった。同日、孫氏は、個人 PC の持ち込みに関して、システムコンサルティング部の部長代理の常氏にもメールを送っていた。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をしている。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)?」というものだった。

ビザの申請に関しても、技術ビザは認められず、「資格外活動許可」の延長になる。管理部ビザ手続き担当の方からビザ書類上の指摘を受けてから、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、周りメンバーが孫さんの不在に気づき、会社呼び戻した。

素行に関しては、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、社内の規律を大きく乱すことになっている。

4. 解雇に至った経緯

上記の通り、仕事に関しては面接時期待していた技術力および業務面のスキルが発揮できそうに見えず、職場同僚同士との付き合いもトラブルが多く、元所属上司、人事・総務担当など関係者との会話でも意思疎通が困難であった。また、本人に改善の兆しも無く、素行に関しては、職場における暴言を繰り返し職場の秩序を大きく乱し、会社の許可も得ずノート PC を持ち帰ったり、業務情報がある画面キャプチャを関係者以外の方に発信したりすることで社内の規律を大きく乱したため、解雇に至った。

5. 解雇予告から解雇までの状況

7/29 に面談を行い、8/31 で試用期間終了となるが、本採用はしない旨を本人に通知した。緊急事態宣言期間中でもあるので、本採用とされないことを本人に通告後の翌日から出勤不要とも伝えた。なお、会社 PC は基本即回収予定だが、本人はビザ更新手続き上のやり取りもあり、就職活動の必要もあるためまだ利用したいとの申し出があり、退職日(8/31)に返却することを約束した上で引き続き貸与した。

8/3 に本人に 8 月末をもって解雇であると本人に説明したが、納得していない状況。8 月末に PC、入館証等の返却を求めるが未返却。

6. 解雇後の状況

9月になっても連日会社を訪れるため、どう対応すればよいか、大崎警察署の生活安全課に相談を行う。警察からの指示としては、建物の入り口及び執務室の入り口に、「関係者以外立ち入り禁止」と明示すること。その上で入ってくるのであれば、それは不法侵入なので、警察を呼ぶこと。との指摘を受ける。

警察を訪問した同日に孫氏が来社し、複合機のところにいるのを見かけたため、大崎署の担当者に連絡を取ったが、定時後ということで不在であった。対応してくれた警察担当者に事情を話したところ、110番通報をするように指示があったため、警察に通報した。約10分後、印刷を止めようとする社員と孫氏がもみ合いになっているところに、五反田駅前交番の警察官2名が到着し、孫氏を取り押さえた。警察から、事実関係の確認のために、解雇に関連する書面の提出を求められたため、解雇予告通知書の写しを渡し、事実関係と、この件に関しては本日の昼間警察に相談していることを説明した。警察官が1時間ほど6Fエレベーター前で説得したが、埒が明かず、警察で話を聞くということで連れ出された。20分後、警察官が再訪し、本日は帰した、また来てはいけない旨警告したとの報告があった。

その後、来社することは無くなったが、不特定多数の社員に対して「違法事件の処分」などと根拠のないメールを配信したり、顧客情報が存在するスクリーンショットを自身のHP(GitHub)に載せるなど、会社に対する誹謗中傷や営業妨害になりうる情報を開示したりと情報セキュリティルールに抵触することを継続的に実施している。