（地位確認等　答弁書）

令和３年（ヨ）第３３６７号　動産仮処分命令申立事件

申立人　　大宇宙ジャパン株式会社

相手方　　孫　樹斌

答　弁　書

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　令和３年１１月１７日

　東京地方裁判所民事第９部　御中

　　〒１３６－００７３　東京都江東区北砂５丁目２０番１０―６０９

　　　　　　相手方　　　孫　樹斌　　　　印

　　　　　　　　　　　　　電　話　０８０－４６５８－１５１８

第１　申立ての趣旨に対する答弁

　1　本件申立てにかかる請求をいずれも棄却する。

2 訴訟費用は原告の負担とする。

第２　申立書の理由に対する認否

1. 申立ての理由の第1のうち，1の(1)は認め，(2)は争う。本件解雇が無効であることは，後記第４，第５で詳述するとおりである。

2　申立ての理由の第1のうち，２の(1)、(2)、(3)は認める。

3　申立ての理由の第１のうち，３の(1)、(2)、(3)、(4)は争う。本件解雇が無効であることは，後記第４，第５で詳述するとおりである。

4　申立ての理由の第２のうち，１、２、３、４、５は否認する。本件解雇が無効であることは，後記第４，第５で詳述するとおりである。

第３ 書証の成立の認否

　１　甲第１号証の成立は、認める。

　２　甲第２号証の成立は、認める。

　３　甲第３号証の成立は、認める。

　４　甲第４号証の成立は、否認する。

　５　甲第５号証の成立は、否認する。

　６　甲第６号証の成立は、否認する。

　７　甲第７号証の成立は、否認する。

　８　甲第８号証の成立は、認める。

　９　甲第９号証の成立は、認める。

　１０　甲第１０号証の成立は、認める。

　１１　甲第１１号証の成立は、認める。

　１２　甲第１２号証の成立は、認める。

　１３　甲第~~８~~１３号証の成立は、未知（入職の時、未提示）。

　１４　甲第~~８~~１４号証の成立は、認める。

第４　答弁を理由づける具体的な事実

　１　本件解雇に至る経緯

　　(1)　採用時の状況

　　　　申立人は，相手方のエンジニア募集に応募し，令和３年５月１３日，本社閻（エン）様（業務マネージャー）、三浦様（⼈事マネージャー）らの面接を受けた。相手方は，採用を決定した。

【乙４－１（アデコ社担当さんのメール）】

　　(2)　就業規則に定める解雇事由に該当する事実

　　　ア　業務の適応能力

一つのプロジェクトをサインしましたが、1週間だけ　客先現場に出勤することだった。会社業務によって　改善策を提案した。

【乙１（２０２１年６月勤務表）、乙４の４、乙４の５、乙４の９、乙４の１３】

２０２１年６月１４日　初めて　AM２部部長に納品品質の件を報告した。６月２１日客先現場に出勤して　現場のメンバーと確認して、プロジェクトの開発状況を分かった。６月２４日　AM本部本部長に　現場の違法、IT業界ビジネスルール違反及び納品品質のリスクなどを報告した。６月２９日　プロジェクトの４月と５月のビジネス詐欺事件を　AM本部本部長に告発しました。このプロジェクトリスクについて　社内の面談は　６月２９日　AM本部長の面談だけだ。

【乙４の３】

ビジネス詐欺の行為というのは　４月、５月の作業タスクは　プロジェクトの進捗管理表に　作業完了をサインしたが　サーバーに　作業成果物をほぞんしません。ですから　４月、５月の作業タスクの検証作業をスキップし、仕様書の設計不備をしてきしません。６月客先仕様変更を開発して　ぎりぎり納品したら　受け入れも　スキップした。結局、８月客先の疎通テストは　不順調になった。

【乙３】

　　　イ　社内風紀

日本IT業界会社は　ほとんど　個人私有のPCを　会社＆開発現場に持ち込みすることを禁止している。

会社は　各種管理制度、業務プロセスがある。さらに　自社社員と協力会社社員は　入社の時　教育を実施しました。今回告発のセキュリティー事件は　入社のセキュリティー教育の禁止内容です。

会社側は　今回事件の私的PC持ち込みの社内申請・許可記録と客先の申請・許可記録を提示しない。

今回のビジネスビジネスルール違反の証拠を確保するために　撮影して　社内告発した。

【乙４-６、乙４-７、乙４-８】

　　　ウ　在留資格

私は　ブラック企業に就職しません。個人の職務経歴書にずっと明記している。

日本の出入国在留管理庁の公開資料に　以下内容を記載された。

「帰国困難者等への対応

○感染症の影響による帰国困難者等につき、在留・就労等の継続を可能とする許可（短期滞在者等への資格外活動許可を含む。）」

【乙５-１、乙５-２】

　２　退職手続き

私は今まで　退職手続きをサインしません。退職手続きと会社パソコン返却などは　２０２１年８月１３日のメールで　説明した。

刑事事件の証拠として　パソコンは　トラブルを解消したら　退職手続きを行う時　返却する。

　　　　　　　　　　　　　　　　【乙４－１４】

第５　予想される争点及び争点に関連する重要な事実

　１　民事訴訟法第二条

（裁判所及び当事者の責務）

第二条　裁判所は、民事訴訟が公正かつ迅速に行われるように努め、当事者は、信義に従い誠実に民事訴訟を追行しなければならない。

申立人の【甲６】、【甲７】の主張の関連資料を提出することは必要だ。後記第５の２、３、４で詳述するとおりである。

YHのプロジェクト（２０２２年２月）の関連資料:

・９月月末までの「【OMS2021年11月】進捗管理表（内部設計以降）\_バッチ\_DUC.xlsx」

・連結テスト進捗管理表及び障害一覧

・メンバー異動状況明細、異動理由、及び関連の申請・承認記録

会社管理制度資料：

・社長の解雇人事権の申請・承認記録

・会社印鑑使用の申請・承認記録

・座席管理ルール、座席移動の申請・承認記録

・セキュリティー教育資料及びテスト、個人PC持込の申請・承認記録

客先プロジェクト管理資料：

・個人PC持込の申請・承認記録

　２　公益通報者保護法第三条

第三条　公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は、無効とする。

一　通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合　当該労務提供先等に対する公益通報

二　通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合　当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報

三　通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合　その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報

違法行為、会社の制度の違反行為を　会社に　何回告発した。なぜ　解雇された？

【乙３、乙４-３、乙４-６、乙４-７、乙４-８】

~~２~~３　民法第五百二十二条、第五百四十条

（契約の成立と方式）

第五百二十二条　契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示（以下「申込み」という。）に対して相手方が承諾をしたときに成立する。

２　契約の成立には、法令に特別の定めがある場合を除き、書面の作成その他の方式を具備することを要しない。

（解除権の行使）

第五百四十条　契約又は法律の規定により当事者の一方が解除権を有するときは、その解除は、相手方に対する意思表示によってする。

２　前項の意思表示は、撤回することができない。

【甲４】【甲６】の解雇の申請、社長承認記録、印鑑使用の申請・承認記録は　提出しない。

【乙２-１、乙２-２、乙４-１０、乙４-１１、乙４-１２、乙４-１４】

~~３~~４　労働契約法第十六条

（解雇）

第十六条　解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

申立人の【甲６】、【甲７】の主張の関連証拠、証人を提出することは必要だ。

~~４~~５　刑法第二百三十条、第二百三十三条

（名誉毀損）

第二百三十条　公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、三年以下の懲役若しくは禁錮又は五十万円以下の罰金に処する。

２　死者の名誉を毀損した者は、虚偽の事実を摘示することによってした場合でなければ、罰しない。

（信用毀損及び業務妨害）

第二百三十三条　虚偽の風説を流布し、又は偽計を用いて、人の信用を毀損し、又はその業務を妨害した者は、三年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

申立人の【甲６】、【甲７】の主張は　相手方のIT業界の社会名誉と信用を毀損することは真実のことだ。さらに　相手方の就職に邪魔になった。

附　属　書　類

　１　答弁書写し　　　　　　　　　１通

　２　乙１から１５号証までの写し　各１通

　３　証拠説明書　　　　　　　　　１通