（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~~

令和３年（ヨ）第２１０６４号　動産の引渡断行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０３年１２月０６日

　東京地方裁判所民事第３３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。

3　被告が　原告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

4　原告は　被告に対し、令和３年９月から毎月末日限りそれぞれ金４１６，６６７円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払い済みまで年３％の割合による金員を支払え。

5　被告のクレジットカード返済遅延の利息と罰金などは原告の負担とする。及びその関連の信用毀損の影響を除去する。

6　原告は、その従業員らをして、被告に対する、被告が精神的苦痛を受ける言動をさせない措置を講ぜよ。被告が受ける半年の精神的損害に対する賠償は以下のとおりである。

　（１）慰謝料　２００万円

　７　原告は　被告が２０２１年９月から　発生する医療費用を　全て賠償すること。

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。

５　原告の「申立書補充書」（令和３年１１月１７日）第１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。

６　原告の「申立書補充書」（令和３年１１月３０日）第１、第２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。

　１５　甲第１５号証の成立は、否認する。

　１６　甲第１６号証の成立は、認める。

　１７　甲第１７号証の成立は、認める。

　１８　甲第１８号証の成立は、認める。

　１９　甲第１９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~~自動車販売員~~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（技術マネージャー）、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】

　３　解雇の違法性

　　（１）契約解除権の行使

民法第五百四十条により、雇用契約終了は　社長さんから　承認することが必要だ。今まで　社長さんは　一回連絡しない。

（２）社長承認の記録証拠

　品川労働基準監督署の労働基準監督官は　何回　会社へ行って　助言・指導をした。会社側は今まで　社長の解除権の行使の記録を提出しない。（民法第五百四十条）

（３）公益通報者保護

公益通報の場合において事業者が行った解雇は、無効とする。（公益通報者保護法第三条）

（４）客観的に合理的な理由

原告が行った解雇は、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。（労働契約法第十六条）

　４　被告のクレジットカード返済遅延の利息と罰金を賠償すること

銀行口座の差押なので　被告のクレジットカード返済は失敗になった。その利息と罰金を賠償する。

　【乙６】

　５　損害賠償請求権

　　　その従業員の行為は被告の人格の尊厳を不当に損害するものであるから、その従業員は被告に対して不法行為責任を負い、その行為は職務遂行中に職務に関連して行われたものであるから、原告は不法行為の使用者責任を負う。被告に生じた損害は以下のとおりである。

（１）慰謝料　２００万円

６　医療費用賠償請求権

その従業員の行為は　悪意解雇であるから　その従業員は被告に対して不法行為責任を負い、その行為は職務遂行中に職務に関連して行われたものであるから、原告は不法行為の使用者責任を負う。原告は　被告の２０２１年９月以後　発生する医療費用を全て賠償すること。

　【乙７】

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】

　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】

　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。

　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。

　６　原告の訴訟理由の証拠

ほとんど　事実ではない。管理部マネージャーの三浦昭彦は当事者ではない。原告は民事訴訟法第二条、第百七十九条、第二百二十八条により　以下提示内容の「何日、何時間、どの事、どの部署のだれ、なにを話し」の証拠、証人を裁判所に提出することが必要だ。２０２１年１１月１７日　裁判所から　原告に　証拠提出を命令した。

（１）【甲１】解雇理由証明書２の（１）「複数のプロジェクトヘのアサインを試みた」のプロジェクトと責任者、「なぜこの人がこのチームなのか？」のだれ？「顧客先への配属面談」の社内責任者、顧客先及び当日の面談結果、「上記各点に対して再三指導しても全く問題意識を持つことがなかったため」嘘！プロジェクトは一つだけだ。指導がない。何日何時の誰、どの内容を指導する証拠を提出することが必要だ。

（２）【甲１】解雇理由証明書２の（２）セキュリティ違反の関連資料：会社座席管理ルール、座席移動の申請・承認記録、セキュリティ教育資料及びテスト、個人PC持込の申請・承認記録、客先確認済みの個人PC持込・利用の申請・承認記録を提出することが必要だ。

（３）【甲７】「解雇までの経緯と解雇後の行動」の２「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。」嘘！悪意な引継ぎしない。引継ぎ担当者とトラブルの証拠を提出することが必要だ。

（４）【甲７】「解雇までの経緯と解雇後の行動」の２「なぜこの人がこのチームなのか」のだれ？「孫氏に指摘されるため、仕事の効率が悪くなった。」のだれ？『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。』営業及び担当マネージャー、客先の担当者が　裁判所に弁論することが必要だ

（５）【甲７】「解雇までの経緯と解雇後の行動」の３「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。」YouTubeのオンラインメディアを利用している、社内ビジネスネット利用ルール、社内座席管理ルール、座席移動申請・承認記録、社員の部署異動の申請・承認記録、個人PC持込の申請・承認記録、客先確認済みの個人PC持込・利用の申請・承認記録の証拠を裁判所に提出することが必要だ。

（６）【甲７】「解雇までの経緯と解雇後の行動」の５「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。」民法第５４０条により　その従業員は　雇用契約解除権がない。社長の契約解除権を譲渡する証拠を裁判所に提出することが必要だ。

（７）【甲７】「解雇までの経緯と解雇後の行動」の６「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。」、原告のだれはなん件のために　警察署のだれを訪問したか？裁判所に説明することが必要だ。当日、大崎警察署の警察官の結論を裁判所に提出することが必要だ。

（８）【甲１５】「陳述書」の１の（１）のア　「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。」嘘！甲７「解雇までの経緯と解雇後の行動」と同じ内容だ。

（９）【甲１５】「陳述書」の１の（１）のア　「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。」業務を引継ぎしなくて　さらに　成果物の品質は大変悪い、報告したら　何も改善しない。客先現場へ調べることが必要だ。

（１０）【甲１５】「陳述書」の１の（１）のア　「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。」嘘！お客様の品質管理部署のだれが承認される記録、エンドユーザー様の品質保証関連の資料を提出することが必要だ

（１１）【甲１５】「陳述書」１の（１）のア　「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。これならもっとエ数を稼げる。」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」他のメンバーはだれ？お客様はだれ？承認の記録を提出することが必要だ。

（１２）【甲１５】「陳述書」１の（１）のイ　「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。」嘘！当日面談の最後、お客様の話は「合格！」だ。お客様先の担当者、当日の業務マネージャー、営業は裁判所に弁論することが必要だ。

（１３）【甲１５】「陳述書」１の（２）のア　二回告発の根拠は社内ネットワーク管理ルールとビジネスセキュリティ管理ルールです。第１件は当日　社内ビジネスネットワークで　YouTubeからオンライン視聴しています。この行為は　今まで　経験した会社で　他人作業影響なので　すべて禁止しています。第２件は　個人パソコンを開発現場に持込しました。この行為は　IT業界の禁止行為です。原告は　社内ネットワーク管理、ビジネスセキュリティ管理及び入社セキュリティ教育資料、客先のセキュリティ制度、社内座席管理など制度資料を裁判所に提出することが必要だ。

（１４）【甲１５】「陳述書」１の（２）のイ　コロナ期間なので　社員たちは　在宅ワークになった。出社は必要でない。「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。」嘘！「周りのメンバー」はだれか？「他のメンバー」はだれか？当日　オンラインチャットの方は　AM本部の劉さんです。原告は当日のチャット記録を裁判所に提出することが必要だ。（今　被告は企業WeChatを登録できない）

第６　結論

　　　上記のとおりであるから，原告の訴訟は，理由がない、解雇の無効と復職を要求する。

附　属　書　類

　１　答弁書写し　　　　　　　　　３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