

別紙 1

時系列表（判決添付用）

＊「事実経過」の列は、本件訴訟の令和5年12月11日第18回口頭弁論期日において、当事者双方が、本表の「被告の主張」「原告の主張」の各列のとおり意見を述べた裁判所作成令和5年11月22日版の「事実経過」の列を、さらに加筆訂正したものの。加筆訂正した行の行番号に着色し、加筆した部分には下線を引いた。

＊被告が、本件処分及び本件解雇の理由として主張する原告の行為は、「処分対象行為①：原告は、・・・」などと、太字で記載されている。原告が、本件処分及び本件解雇の権利濫用の評価根拠事実とする事実については、太字二重下線で記載されている。

行番号	年月日	事実経過	被告の主張	証拠	原告の主張	証拠
1	2012/8月	韓国の李明博大統領が、竹島に上陸したこと、天皇に対し謝罪を要求する発言をしたことが報道された。(顕著な事実)				
2	2012/8/10	ロンドンオリンピックのサッカー韓国戦が行われ、韓国が勝利した(顕著な事実)。				
3	2014/2月	東京都知事選の投票が行われ、元航空自衛官であった田母神俊雄氏が出馬し、落選した。田母神氏は、航空幕僚長を務めていた2008年に、日中戦争は侵略戦争ではなかった旨の論文を発表し、航空幕僚長から他の役職に配置替えされたことがある。(顕著な事実)				
4	2017/1/16		原告の主張は不知。		原告が、債券資本市場部の責任者T ₁ 氏と食事をした際、T ₁ 氏は原告に「K MDはGCMのヘッドカウントである。」述べた。 原告がこの日の夕方、「焼き鳥○○」にいたことは、グループマップのタイムライン（甲83）によって認められる。 T ₁ 氏が予約をしていた。	甲83
			K MDの異動は、F I Dが自らの商圏を広げるため戦略的にG CMに送り込んだものであって、表面的にG CMに席は置いているが、コストは全てF I Dが負担するという趣で付けであった。F 氏も、原告に対し、繰り返し、K MDの存在はG CMのコストには影響しないと説明していた（準備書面11）。		F 氏は、原告に対し、「K MDはGCMヘッドカウントではない」と説明しており、T ₁ 氏の説明と矛盾がある。 「K MDはGCMのヘッドカウントではない」との発言は、K MDは元の部署に在籍したまま、G CMの業務を担当するという意味合いである。本来、K MDはGCMの正式なメンバーではなく、F 氏の、当初の「収益が無ければ1年後に帰る」との説明に反して、収益が無いにも関わらず5年にわたり原告と同じG CMのデリバティブ担当にて、MDの地位にとどまり続けた。F 氏から、原告に対して、国籍を理由としたハラスメント発言が、8年間続いたことから、当初の説明と異なりK MDがG CMに居続ける理由に、国籍を理由とした差別があるのではないが疑念を抱いたものである。なお、被告が主張するような、原告が昇進や報酬が国籍を理由とした差別と主張（被告準備書面11）した事実は無い。ハラスメント調査において、調査チームによる申告事実の歪曲は許されない。被告の主張の根拠となった、客観的事実と異なる調査記録を作成した行為は調査義務違反である。	

6	2017/2/10	原告は、同僚EDに対し、社内チャット(甲34)で、K氏(K MD)について、「T₁さんが、(K MDは)GCMのヘッドカウントだ、と言った。」と伝えた。T₁氏は、当時のF I C M (F I C M)の責任者である。					甲34
7	2017/4/21	原告は、同僚EDに対し、社内チャット(甲31)で、「理解できない。私はMDは4000万ドル必要といわれた。なぜ私が昇進するのはダメなの、F I D (F I D) からMDを連れてくるのはできるのか。」旨伝えた。	甲31に事実経過記載のやり取りがあることは認める。原告の主張のうち、「F氏がMDになるには4000万ドルが必要であると説明した」という点は否認する。F氏はそのような説明はしていない。			原告は、F氏による、「MDには4000万ドルが必要」であり、K MDについて「収益が無ければ1年後には帰る」との当初の説明と、収益がほぼゼロのMDがGCMに居続ける現実の違いに理解を苦しんでいた。	甲31
8	2017/5/19		原告の主張は不知。 また、K MDは2021年5月、被告を退職しており(原告もこのことを争っていない)、このこと自体、原告の「K MDは戻らない」という認識が誤りであることを示している。原告の主張のとおりであれば、F本部長は、K MDを配置し続けることで、原告に対し差別を行い、原告が解雇された後には、原告が担当していたビジネスをK MDに引き継がせなくてはならない(乙44の原告の発言)が、そのような結果には全くなっておらず、かえってK MDは退職しているからである(準備書面6)。			前CEO参謀長Q氏は、東京に出張した際、原告に対し「K MDは戻らない。」と話し、「GCMのヘッドカウントである」と話していたT₁氏と同じ認識を示した。 Q氏は、「どのようにしてこのようにして生きられるか。」「あなたは死んでしまう。」とも話し、エレベーターホールで別れのハグをしながら、「私に手伝えることがあれば教えて(Let me know how I can help)」と話した。 原告はこの言葉を思い出し、2020年8月29日、Q氏に甲13のメールを送信した(処分対象行為5)。	甲35、 甲39
9	2018/1/9	原告は、同僚に対して、社内チャット(甲33)で、K MDに関して、「F氏は、MDが帰るためには、私をもっと稼がなければならないと挑戦した。それなら、私は頑張る必要がない。彼を留まらせ、会社にコストを支払わせよう。」と伝えた。	その後、「彼を留まらせて、会社にコストを支払わせよう」を追加していたきたい。			原告は、同僚に対して、原告の仕事に対する意欲が失われている状況を告げた。	甲33
10	2018/2月頃	Q氏(Q氏)が、MS米国本社のGCMのCOOから、MS米国本社のCEO L₁の参謀長(Chief of Staff to L₁)に就任した(甲80)。	不知。			Q氏は、原告の友人で、GCMのED昇進同期であり、原告の精神的な苦痛に理解を示していた。	甲80
11	2018/4/22	GCM(資本市場統括本部)のECM(株式資本市场部)で勤務していたC₁氏(C₁氏)は、この頃、被告を退職した。なお、GCMのF I C M(債券資本市场部)に勤務していたD₁氏(D₁氏)も、2016年12月に被告を退職している。(弁論の全趣旨)					
12	2018/7/19		不知。			被告香港オフィスで原告と同じ債券デリバティブで25年以上の勤務経験を持つ元同僚U₁氏は、原告とのチャットで、K MDは長年収益が極めて低いにも関わらずGCMに居続けることについて「スキャンダルだ。」と述べた。	甲42
13	2018/10/30	韓国大法院が、日韓請求権協定による権利消滅を否定し、日本企業に、徴用工に対する損害賠償を命じる判決をした(顕著な事実)。					

14	2018/12/20	この日の翌日頃、日本政府は、この日、日本海において、韓国海軍の艦艇が海上自衛隊の飛行機に対してレーダーを照射する事象が発生したと公表し、韓国政府に抗議した。(顕著な事実)					
15	2019/1/7	原告に対し、2018年度賞与として、E I C Pモルガン・スタンレー普通株式82,028,144米ドル相当(当時株価43,2946ドルで1894.65株)が、2022年1月に確定する予定である旨が通知された(甲84)。E I C P規則(乙70)及び2018年のE I C Pの付与証書(乙71)及び2018年のE I C Pの国際的な補足書面(乙82)は、被告のイントラネットに掲載されている(甲85、弁論の全趣旨)。	原告に対し、2018年度賞与として、E I C Pモルガン・スタンレー普通株式82,028米ドル相当(当時株価43,2946ドルで1894.65株)が、各規程記載の諸条件に従い、2022年1月に確定する予定である旨が通知されたことは認める。 被告が、原告に対し、E I C Pを付与したことは否認する。また、原告は株式数につき1982株と主張するが、正しくは1894.65株である(43,2946×1894.65=82,028.14)。また通知されたのは、「付与する旨」ではなく、「各規程記載の諸条件に従い、確定(vest)する予定である旨」である。	乙70、71	付与したのは被告である。	甲84、甲85	
16	2019/1/16		原告が、競業他社にて勤務する友人に対し、「業績を全く上げていない者のためにMDのスポットがあることが屈辱的だ」などと述べた。	乙3			
17	2019/1/31		原告が、競業他社にて勤務する友人に対し、GCMのあるEDの上司が、そのEDよりも年下の社員に代わったという例を見て、「複雑な感情を抱いた」「同僚が上司になった場合には退職を考慮する」などと述べた。	乙4	原告が、競業他社の友人に対して、「同僚が上司になった場合には、退職を考慮する。」と述べた事実はない。悪意的な誹謗である。(詳しくは原告準備書面315ページ下から5行目)	甲76	
18	2019/1/31	F氏の先輩発言があったと原告が主張する日。 原告は、友人に対し、チャットで(甲26)、「私の上司が、レーダー照射、どうにかしてくれ、と私に話しました。あなたの先輩だろうと。私は空軍出身で、あれは海軍だと適当にわかりました。何か起きるご私に不満をいうんですが、右翼だから。アメリカの会社でこれは許されるんでしょうか。私はボーンズ減るんでしょうか、文ジェイン政府のせいだ」と伝え、友人は、「録音して、笛を吹け。米系会社そういうの重視するだろう。」と返した。			F氏は、韓国海軍が海上自衛隊の哨戒機に対してレーダーを照射したことを、日本政府が韓国政府に抗議した際、原告の席に来て、「どうにかしてくれ、君の先輩だろ。」などと不快感を示しながら話した。	甲26	
19	2019/2/4	原告は、同僚に対し、LINE(甲32)で、「私にはMDの席はない。しかし、収益がないMDのためにはある。4年間も。」「F氏は、1年後うまくいかなければ彼は帰ると言った。」と伝えた。	不知		原告は、F氏の説明と異なる現状により、原告が精神的な苦痛を感じていることを告げた。	甲32	
20	2019/5/25	日本の河野太郎外相と韓国のカンギョンファ外相が、フランスのパリで行われた会談で、元徴用工らへの賠償を命じた判決をめぐり対立したこと(甲28)が報道された。				甲28	

21	2019/5/31	どうすれば発言があったと原告が主張する日。 原告は、他社の友人に、ブルームバーグ端末のチャット（甲27）で、韓国語で、「私の上の人がまた私に来て長い間、韓国について不満を言っけ帰りました。文ジェインなんでもこうなのかと。長い間、鬱憤を晴らしたけど。返。T.T.僕にどうしてはしいんだ。文ジェインのせいで僕は永遠にMDになれない。」と伝えた。	F氏の発言については否認し、その余は不知。			F氏は、原告の監まで来て、原告に対し、前週に報道（甲28）された元徴用工に関する韓国政府の反応について不満を述べた。 原告は、他社の友人に、ハラスメント発言があったこと及びそれにより国籍を理由に差別を受けるのではないかと心配している旨伝えた。	甲27
22	2019/6/12	原告は、友人と、サッカーの韓国代表について、韓国語でチャットしていた際（甲20）、友人が「右翼の君のボスはどう思うだろうか」と聞いたのに対し、原告は、友人に対し、「その人、スポーツにおいてはフェアです。過去にロンドンオリンピックで韓国戦で韓国が勝ったとき、似た時期に、李明博が天皇謝罪せよと言ったら、「サッカー負けたのは認める。でも、天皇は侮辱するんじゃない」旨伝えた。	不知。				甲20
23	2020/1/8	原告に対し、2019年度の賞与として、MSCIPとして2022年1月に4714.8米ドルが、EICPとして2023年1月にモルガン・スタンレー普通株式4714.8米ドル相当（当時の株価57,048.46株換算826.46株相当）が、それぞれ確定する予定である旨が通知された（甲3の1・2）。 EICP規則（乙70）、2019年のEICPの付与証書（Z81）及び2019年のEICPの国際的な補足書面（乙83）、並びに、MSCIP規則（Z72）、2019年のMSCIPの付与証書（乙73）及び2019年のMSCIPの国際的な補足書面（乙84）は、被告のイントラネットに掲載されている（乙85）。	原告に対し、MSDBP（MSCIP）については2022年1月に4714.8米ドルが、EICPについては、2023年1月に4714.8米ドル相当（当時の株価57,048.46株換算826.46株）が、各規程記載の諸条件に従い、確定する予定である旨が通知されたことは認める。 原告の主張（被告が、原告に対し、MSDBP（MSCIP）及びEICPを付与したこと）は否認する。また、株式数は839株ではなく、826株である（57,048.46×826.46＝4714.8）。また通知されたのは、「付与する旨」ではなく、「各規程記載の諸条件に従い、確定（vest）する予定である旨」である。	乙70、72、73	付与したのは被告である。 被告からEICPとMSCIPを含む賞与が告げられた書面（甲3）の表題は「トータル・リワード・サマリー」であるが、雇用契約書には「あなたは、以下「トータル・リワード」と呼ばれる年次報酬とベネフィットの資格があります。」と書いてあり、EICPとMSCIPが雇用契約の対象であることは明らかである。 また就業規則（甲2）の第34条3にも「会社は、裁量業員給賞与の全額または一部を、即時払いの金銭ではなく、条件付きの、将来支給の、または制限付きの株式もしくは金銭で付与することが出来る。」と、EICPとMSCIPについて記述している。被告から付与されたことは明らかである。 原告と被告との間の雇用契約に、モルガン・スタンレー社は登場しない（甲1）。紛争についての専属的管轄裁判所について、原告とモルガン・スタンレー社の間でいかなる合意もされたことがない。	甲3、甲84	
24	2020/2月 第1週	原告は、被告の産業医であるA、医師と面談をした（弁論の全趣旨）。				産業医との面談において、原告は、F氏の非合理的な説明により精神的な苦痛を受けており、ここ数年、睡眠障害に悩まされていることを相談した。原告が産業医と面談したのは、入社後初めてのことであった。	甲86
25	2020/2/10					元同僚U氏は、原告とのチャットでK MDは長年収益が極めて低いにも関わらずGCMに居続けることについて「非常にショッキング。」と述べた。	甲43

26	2020/3/11	GCMのミーティングにて、4月1日から、GCMで「コーポレート・ソリューションズ部」が編成されることになり、そのチームが発 表された。原告の同僚のEDで、2020年1月頃にMDへ昇進したR (R MD) が、その責任者となり、原告の直属の上司になること、他 の部署のB、EDが配置されることが発表された。	ミーティングに参加していた原告以外の全ての社員は、 この発表を歓迎したが、原告は、なぜR MDが上司にな るのかと反発した。このミーティングが終了した後、原 告は、ミーティングが行われた部屋を出た後、R MDに 対して、「パッケージを用意してください」などと述べた。 【被告の意見（2023年10月11日追記）】 R氏がMDになることが発表されたのは2020年1月であ り、このタイミングで発表されたのは、4月1日から 「コーポレート・ソリューションズ部」が立ち上げられ、 既にMD昇進が発表されていたR氏が原告の直属の上司に なることである。（また、細かい点であるが、コーポレー ト・ソリューションズ部ではなく、コーポレート・ソリユ ーションズ部である）	ミーティングに参加していた原告以外の全ての社員は、 この発表を歓迎したが、原告は、なぜR MDが上司にな るのかと反発した。このミーティングが終了した後、原 告は、ミーティングが行われた部屋を出た後、R MDに 対して、「パッケージを用意してください」などと述べた。 【被告の意見（2023年10月11日追記）】 R氏がMDになることが発表されたのは2020年1月であ り、このタイミングで発表されたのは、4月1日から 「コーポレート・ソリューションズ部」が立ち上げられ、 既にMD昇進が発表されていたR氏が原告の直属の上司に なることである。（また、細かい点であるが、コーポレー ト・ソリューションズ部ではなく、コーポレート・ソリユ ーションズ部である）	下記の下欄を追加する。 GCMのミーティングにて、4月1日から、GCMで 「コーポレート・ソリューションズ部」が編成されること になり、そのチームが発表され、昨年はコーポレート・ソ リューションズ部、MD2、ED2、VP1名で1800万ド ルしか稼いでおらず危機的な状況であること、B、EDが 投資銀行部からGCMのソリューションチームに来るこ と、原告の同僚のEDで、2020年1月頃にMDへ昇進した R（以下「R MD」という。）が原告の直属の上司になる こと、が発表された。 【被告意見について】 原告が、R MDが上司になったことについて反発をし た事実はない。R MDとは同じ年で、頻繁に食事やお酒 を飲んだり、いきなり前日の夕方に意気投合して翌日午前 5時からの早朝ゴルフに何度も一緒に行く親しい仲であっ た。2020年3月25日の調査チームとの会話でも、「He deserves MD and I am happy that he became an MD（彼 はMDに値しますし、彼がMDになったことについて嬉し いです。（甲22、乙44、1時間38分20秒）」と話しており、 2020年5月29日の人事部E氏との会話でも、「Rさんと僕 はコミュニケーションで不便だったことは無いので、Rさ んの下に戻ることは何も心配にはならないです。（甲111、 20分13秒）」との旨を話した。		
27	2020/3/13	原告は、被告の人事部のE氏に対し、F氏によるレイシャル・ハラ スメントがあり、差別とも取れる4年間の極めて異例な状況について の説明が必要であると申告した（弁論の全趣旨）。					
28	2020/3/16	原告は、MSMSの社長であるF、「F、社長」に対し、メール（乙 74）で、今日の午後2時半から4時の間に15分ほど話をしたいと連絡 した。F、社長は、その時間帯は会議があるので、週の後半に原告が オフィスに戻ってきたときに会おうと返事をした。原告は、F、社長 に対し、HR（人事部）に頼まれて、ある件についてメールを送ろう としていたのだけれど、その前に礼儀として、話しておこうと考えた。 などと伝えた。				乙74	

29	2020/3/16	原告は、人事部長のE氏に対し、メール（甲4の1）で、F氏による8年間の言葉によるレイシヤル・ハラスメント、及び、原告に対する差別やいじめともとれる4年間の極めて異例な状況についての調査及び説明を求めた。 上記メールにおいて、原告は、F氏が原告のオフィスの席で韓国に対する不満や政治的見解を積極的に表明したことは、不適切で侮辱的であり、原告が従業員として公正な待遇を期待できるか疑問を投げかけるものであることを伝えた。また、上記メールにおいて、原告は2012年以降の不適切なコメントの3つの例として、①2012年天皇を侮辱すべきでない発言があり、F氏が怒っていて感情的であったこと、②2014年田母神発言があったこと、③2019年、韓国最高裁判決が日本企業に韓国の強制労働者に賠償を命じたとき、支払をすべきだと発言がされたこと、これらの発言をどの同僚が聞いたか分らないことが、全て職場の原告の席で行われ聞いた人がいるかもしれないこと、近くの席で在職中である人には、V、W、C、D、E、F、Gがいること、不適切な発言の後、原告は、このことを親しいGCMの同僚と共有したこと、モルガン・スタンレーを去り、F氏の管理下にないたち最近原告が連絡を取ったこと、彼らは、原告が何度も共有したこと言っており、必要であれば人事または法廷で原告の話を裏付けるとした。上記のメールには、以下の内容が含まれていた。 「原告は、2015年にかんりの収入を生み出し、MD昇進について背定めたフィードバックがあったので、2016年1月にMDに昇進できなかったことに非常に失望した。同年6月、F氏は、K MDがイベント主導型ではない債券デリバティブ業務に取り組みのためにFIDから来ると発表した。原告は全ての債券デリバティブを7年間担当し、2015年に成功を取ったため、この発表に非常に失望を感じた。F氏は、FIDがK MDの費用の、100%を支払っており、GCMのヘッドカウントではないため、GCMには彼を受け入れる以外に選択肢はないことや、K MDが1年経っても稼げない場合はFIDに戻ると説明した。しかし、4年が経過してもK MDがGCMにいるし、毎年ほぼゼロの収益である。原告が、毎年F氏に、K MDがいつFIDに戻るか尋ねたところ、彼の答えは、常に、1年延長であった。原告の観察では、イベント主導型ではない債券デリバティブにおいてどこに予見可能な機会があるのか、そのような機会があるとして競合社がどの分野で稼いでいるのか、そして競合他社が稼いでいるならなぜK MDは稼いでいないのか、にもかかわらず既にGCMのために収益を稼いでいる原告よりK MDが適任者と信じるのか、どの経営陣も説明できないように見えた。パフォーマンスの悪いMDを長期間維持し、収益がほとんどないというこの非常に珍しい事態に対して疑問を持ったのは、原告だけではない。2020年1月14日のF氏の最後の話し合いで、私が、K MDがいつ戻るのかと尋ねたところ、F氏は、「彼はいい人だ。なぜ彼を嫌うのか」と聞き、原告は、「彼を嫌っている私にはMDの席がないのに、なぜ、GCMのために収益を上げているK MDには永久のMDの席があるのか理解できない」と述べた。」	「4年間」というのは、K MDがGCMに来てからの4年間のことである。	甲4の1	甲4の1
----	-----------	--	-------------------------------------	------	------

30	2020/3/17		D 人事部長と原告の電話の内容は不知。			甲87
			D 人事部長は、原告に対し、電話で、法務部を入れての調査になる旨告げた。原告はこの事実を、M 弁護士に、ライン（甲87）で告げた。			
31	2020/3/18	原告は、L i C E O（L i C E O）の参謀長の Q 氏に対し、メールで（甲35）、2020年3月16日に人事部の E 氏に送った上記メール（甲4）を転送した。 上記メールにおいて、原告は、Q 氏に対し、「あなたは私が K M D が F I D から G C M に来たことで失望したことを知っています。あなたは私に、「K M D はどこにも行かない。どのようにそのように生きることができようか。あなたは死んでしまおう。」と言いました。あなたは正しかったです。K M D はまだここに居て、私の魂は破壊されました。先週の金曜日13日、私はついに、人事に行くことでこの状況を終わりにする非常に難しい決断をしました。彼らは文書で提出するように要請したので、下記のとおり3月16日に送りました。私はこの状況から抜け出す必要があります。私は毎日よく寝れず、涙を流しています。日本のシステムを信用しませんし、コロナによりいつまでかかるかも知りません。」旨伝えた。		甲35	原告は、2017年にQ氏から「私に手伝えることがあれば教えて」と言われたことを思い出して、メールをしたものである。	甲35
32	2020/3/21	Q 氏は、原告に対し、メール（甲39）で、「甲野、連絡ありがとう。私は社内プロセスに確信を持っている。確かに Covid - 19 でみんな混乱の中にいるが、全ての社内レビューは続くことが確かである」「幸運を祈る。」などと返信した。	(2023年11月22日追記) 「幸運を祈る。」は、文末の「Good luck」を和訳したものであるが、この「Good luck」はビジネスメールにおける定型的な文末表現であり格段の意味はないため、削除を求める。	甲39	原告はこのメールに対して、2020年8月29日に返信（甲13）したことを理由に、被告から同年9月7日けん責処分を受けた（処分対象行為⑤）。	甲39

2020/3/25、 15時27分	33	モルガン・スタンレー・香港法人（MS香港法人）人事部のA氏（A氏又はA）は、メール（乙5）で、原告に対し、会社の標準的な秘密保持契約書（乙32、甲5、本件秘密保持契約書）を送った。 本件秘密保持契約書は、表題に「<u>調査中の秘密について（Strictly Private and Confidential-Confidentiality during Investigation）</u>」と記され、内容は以下のとおりであった。 「現在当社は、職場におけるある事柄についての内部調査を行っており、その一環としてあなたとの面談が行われます。内部調査の目的は、事実関係を明らかにすることにあります。 あなたは、本件を秘密事項として取り扱わなければなりません。調査が行われていることや、調査の過程で聞かれた人物の名前など、調査の内容に関しては、面談を行う担当者（以下「調査担当者」といいます。）を除き、社内・社外を含め、一切誰にも話してはいけません。本件について、上司や調査担当者以外の者と話す必要があると思う場合には、まず調査担当者に相談してください。 本件に関して秘密が保持されることの重要性は十分に理解していただけだと思います。秘密を漏洩した場合には、非常に重大な違反として取扱われますので、注意してください。 当社の規則上、善意で苦情を申し立てた従業員や調査の対象となっている従業員を含む、いかなる従業員に対しても、嫌がらせ等の行為を行うことは禁止されています。全ての同僚と、これまで同様に付き合っていくことが求められます。 この調査に関係があると思われる文書を破棄したり、電子メールを消去することは禁止されています。文書や電子メールが上記の禁止対象に含まれるものであるか否かにつき判断に迷ったときには、人事部または法務部の指示を仰いでください。 本書を受領し、その内容を理解したことを確認するため、署名の上、提出してください。」	秘密保持契約書は、タイトルとして「Strictly Private and Confidential」すなわち秘密厳守と記載されている箇所には「Confidentiality during Investigation」と付記されているだけで、そもそもタイトル上も秘密保持義務が調査期間中に限られると記載されている訳ではない。当然、本文にも、秘密保持義務が調査期間中に限られるのであるとか、調査終了後に秘密保持義務が消滅するとは全く記載されていない。	乙5、 乙32、 甲5	被告のB人事部長は、2020年7月10日の電話（甲77、17分2秒）で「あの契約書のエッセンスはあなたが話さないことだ。調査で話したことはあなたがとまどまらなければならぬ。」と、当該契約書の目的が、会社の調査に対する不利益を許さない不当な意図を持ったものであることを認めた。 契約書の表題が「Confidentiality during Investigation」であるため、調査中の秘密保持を定めたものである。この契約書を作成したのは被告であり、題名が被告の意図を反映しないとしても、それは原告や調査対象者の責任ではない。また、調査の終了を告げる必要がある調査対象者は、原告のみであり、被告は、その他の者に対して調査が終了していることを告げないことで、守秘義務を課す運用も可能である。したがって、仮に本秘密保持契約書が原告に対し、調査終了までに人事以外への相談をすることを禁ずるものであったとしても、調査結果の通知後の相談までも社内、社外に対して制限するものではない。 また、秘密保持契約は、情報を提供する者が、情報を受取る者に対して、提供した情報の第三者への開示を制限する契約であって、情報を一方的に受取る者が、情報を一方的に提供する者に対して要求する性質ではなく、実際、原告は調査にあたって、一方的に情報を提供したのみで、被告からは一切の情報を受け取っていない（甲4、乙44）。したがって、この契約をもって、原告に対して、受けたハラスメントに関する情報の第三者への開示を制限することは不当である。 また、秘密保持契約による守秘義務があるなら、被告が原告に対して誓約書（甲11）への署名を要求し、自宅待機解除および解雇通知撤回の条件とする理由がない。被告の行為が、守秘義務が無いことを表している。
----------------------	----	---	---	----------------------------	---

2020/3/25、16時	34	A氏と被告人事部のA₁氏（A₁氏）が、原告から、本件申告について事情聴取した。 聴取の前に、A氏は、原告に対し、本件秘密保持契約書について、標準的な書類であること、全ての人に署名を求めるものであり、申告書、目撃者及び調査回答者にも求めるものである旨説明した。 この聴取の際、原告は、A氏に対し、原告は、2012年発言の際、F氏が怒っており、感情的であり、原告は恐怖・不快を感じたことを伝えた。また、原告は、2012年発言の証拠として、日韓戦サッカーの際の友人とのチャットについて言及し、その提出を約束した。また、2012発言は、Bが聞いていたかもしれないこと、原告は、このようにこと（F氏からの原告に対する韓国批判の発言）が起きるたびに、C₁氏、D₁氏及びE₁らに出来事を話していたことを伝えた。 A氏は、原告に、2014年田母神発言について、「発言を聞いた」と思われる具体的な人物はいいますか？」と尋ねたところ、原告は、発言がされた場所をはっきりとは覚えていないため、誰が聞いていたかはあまいまいであること、恵比寿ガーデンプレイスならB₁氏、大手町ならW氏が聞いていたかもしれない旨回答した（乙44）。 A氏が、2014 田母神発言について、誰かに話したことがあるか旨聞いたのに対し、原告は、話したことがあること、それはD₁氏かC₁氏のどちらからであること、二人は覚えていないと思うこと、何度も話をしたので、どのコメントを誰に話したか覚えていないことを伝えた（乙44）。 2019年支払いをすべきき発言について、原告は、原告の秘書4名（C₂、E₂、D₂、F₂）が聞いていた可能性がある旨伝えた。また、原告は、この発言の際、F氏が攻撃的ではなかった、2012発言の際には、感情的で攻撃的であった、不愉快な思いをさせる意図はなかったと思ふ、F氏のボディランゲージは、穏やかで、侮辱するものでもないが、フレンドリーでもなく、ファクトを述べていた、ファクトを知らないかわいそうな生徒に対し、教師として教育をしたいのかと感じた旨伝えた。 A氏が、昇進の話に移ろうとした際、原告は、「私は昇進が差別だ」とは言っていない。」「私は、私のMDへの昇進については、差別だとは争っていない。」「皆述べた。また、原告は、続けて、「しかし、私は強く信じている、韓国や、私に対するこれらの敵対的なコメントから、F氏は私を会社から追い出したい」と思っており、その結果、彼は私の席をKに与えることが出来る」として、だからこそ彼はKを維持している。もしかすると彼がKを維持しているのにはほかの理由があるのかもしれないけれども。私にとっでは、これは差別に思える。」旨述べた（乙44）。また、原告は、続けて、「しかし、昇進については差別であった（乙44）。私はモルガン・スタンレーのステップを知っている。それはグローバルな手帳だ。たぐさんの運が必要で、たぐさんの実力が必要である。」旨述べた。 「韓国や韓国人に対するF氏の態度と、原告をMDに昇進させない決定との間に何らかの関係があると思うか？」旨の質問に対し、原告は、100を超える人々がKの状況は関連していると言っていること、	この事情聴取の際、原告は、D₁やC₁の名前を挙げていてるが、その二人がF氏の発言を直接聞いていたと述べられているではない。また、会話の流れからも明らかとなり、原告は、2014年田母神発言についてのコメントをD₁とC₁のどちらにしたのかも覚えていなかった。「誰に何を話したかは覚えていない」などと原告が述べているにもかかわらず、被告に退職済みの二人に連絡する義務を課されるわけではない（被告準備書面6） 3月16日のメールの内容も併せ鑑みると、原告は、全体として、F氏が連れてきたと原告が考えるK MDが自らのMDへの昇進への障害になっていると主張しており（被告準備書面6）、原告は、F氏によるMD昇進についての差別的取扱いを申し立てている。 この事情聴取の際、原告は、自分のボーンパスが下がったことについて述べた後、原告は「私を追い出すために彼は私をいじめめる悪意があると、私は強く感じています。」と述べた。（乙44） 原告は、昇進について差別だとは争っていないなど主張する、しかし、一方では、原告の昇進と彼の敵対的なコメントとの間には弱いながらも繋がりと考えている旨を述べ、「私は、彼が、私を会社から追い出して、私の席を彼に与えるために意図的に行ったと強く疑っている。」「しかし、私はこれら敵対的な韓国に対するコメントを私にしたことを考えると、私のポジションをK MDに与えるために私を去らせたいと思っているのではないかと考えた。又はK MDを居させ続けるはかの理由があるかも知らない、しかし、私にとっではそれは差別に思える」（乙44）などとも述べている。 原告は、昨年は一昨年も実績が落ちたことを踏まえて、報酬について「議論することは難しいです」と述べる一方、その下落は原告の想像していた範囲を超えるものであり、また、同じ文脈で「私を追い出すために、彼は私をいじめめる悪意があると、私は強く感じています」と述べている（乙44）のだから、原告は報酬に関して差別的取扱いがあるということとを主張していることは明白である。	下記の下線を追加する。 A氏は原告に、<u>役用工に関する発言を探索できるキーワードを通過後メールで送るよう</u>にお願し（乙44、1時間0分17秒）、原告は了承した。 【被告意見について】 被告は、2014年田母神発言については、C₁氏またはD₁氏に相談したことを原告から聞いた（甲22、乙44）にもかかわらず、彼らが退社していたことから聴取りを行うことが不可能で、調査は適切であったと主張する。しかし、2012年発言は、社内の証人の証言から認められたのだから、それより2年遅い2014年発言に対して単独に証人が退社していることと原告の合理的理由が必要であるところ、原告が連絡先を提供すると明確に伝えていた（甲4）ことからしても、元同僚に聴き取りをしなかったことは、合理的な理由がなく、調査義務違反というべきである。実際、D₁氏は陳述書（甲117）で、2014年田母神発言について2014年当時原告から相談を受けていたことについて陳述した。さらに、被告は準備書面6で、元同僚らがF氏の発言を直接聞いていないから調査しなかったとも主張するが、原告の同業他社の友人とのチャットについては友人が直接発言を聞いていないことを理由に証拠価値を否定しているわけではない。被告の主張は一貫性を欠いている。 原告は、F氏による長年国籍を理由としたハラスメントに続く、K MDに関するF氏の説明と異なる現実苦しめ、自分を追い出そうとする意図を持ったのではないかと、思わざるをえなかったと証したのみであり、昇進が差別と主張したり昇進について調査して欲しいと申告したことはない。 また、報酬について、被告の主張（準備書面6）するものうな「これはF本部長が意図的にやったもので、自分を追い出そうとしている」と述べた事実はない。	乙44 甲22、81
			A氏の「コメント以外に、あなたがこのように考えさせるような他のものはあったか、例えば、彼がボーンパスを下けたたであるとか。（1：27：09）」との質問は誘導質問であ		

る。原告は、報酬が原告の想像以上に下がったと述べているが、「しかし、このことをargue（議論する、主張する）することは難しいです。」とも述べている。被告から、報酬についての誘導質問が無かったら、本事情聴取で原告は報酬の話をしていなかった。

これにより自分や家族が強く苦しんだこと、F氏が、原告を会社から追い出して、原告の席をKに与えるために意図的に行ったと強く疑っている（乙44）。また、原告は、F氏は、原告が結果を出しているため原告を解雇できないこと、F氏がKを維持するため、原告が自発的に退職することを希望していると感じたこと、もし原告が会社を辞めれば、お金を稼ぐことができるビジネスが残る、Kがこれを引き継ぐことができること、Kが全てのデリバティブについての責任者となることは自然であることを伝えた（乙44）。

A氏が、F氏の差別的コメント以外に、原告が、上記のように考える根拠について、「例えば、彼がボーナスを下げたであるとか。」と尋ねた際、原告は、今年原告の報酬を下けたが、360度評価があるため下げるには限界があり、原告を退職させようとして大きく報酬を下げたとして強く感じないこと、昨年は、一昨年の実績を残せなかったから、原告の報酬が下がることが理解可能であるが想像以上に下がったこと、しかし、このことを議論することは難しいこと、K MDの状況は通常ではありえないと全ての人が言っているから、F氏に、原告を追い出すために私をいじめた悪意があると強く感じていることを伝えた。（乙44）

原告は、自分が3年もの間GCMに居たこと、F氏が来る前、I₂がGCMの責任者だったときは、このようなことはなかったこと、Mグループ（Mグループ）が筆頭株主になった後に、東京の経営の戦略的重要性が非常に高くなり、ニューヨークの経営陣は筆頭株主であるMグループとうまくコミュニケーションをとる必要があったと思うこと、このハラスメントや、この極めて異常な状況が、T社では発生せず、東京のモルガン・スタンレーで、香港やロンドンではなく、起こったことには理由があると考えていること、もし、韓国が、ニューヨークの経営陣に対し、このような非生産的なMDを長く置くことを求めたのであれば、ニューヨークは断ったはずであること、香港やロンドンでも同じであること、東京にこのような経営をさせているのは、東京の経営陣が日本のMグループを筆頭株主としているため、その戦略的価値があるからであること、このことが、東京の経営陣に、このような極めて異常な人事を許可して、特典を楽しむことを許していたこと、原告は、ニューヨークの経営陣は、東京の経営陣に、「はい」と言わなければならないと思うこと、T社は、東京に「はい」と言わないだろうし、モルガン・スタンレーのニューヨークは、香港やロンドンには、「はい」とは言わないと思うこと、ECMの責任者や、FICMの責任者や、東京で働く全ての者がおかしいと述べていたこと、彼らは、これは有害で、受け入れられないと考えていたこと、F氏に、個人的な便宜を図らせ、長い間言葉によるハラスメントで私を悩ますことを許してきたこと、F氏に対して、言葉のハラスメントは決して許されないと伝えたいし、これらの多くの警告にもかかわらず、筆頭株主が日本企業であり、東京の経営が戦略的に重要であるために、ニューヨークの経営陣は彼らの依頼にノーとは言えず、原告に苦しみを与える意図はなかったけれども、そうなったことを、

		モルガン・スタンレーのシステムに聞きたいことを伝えた。(乙44)。 原告は、外部にこのことを伝えること、原告のような者が二度と出ない、F氏のような大きな権力を持った者が二度と現れないということを確認できる最も確かな方法は、公に知らせることであり、韓国人、中国人に知らせることであること、モルガン・スタンレーの韓国及び中国の顧客に、F氏に私に言ったことを知らせることであること、それによりモルガン・スタンレーが変わることができ、原告や原告の家族のように苦しむ者が二度と現れないためのもっとも確かな強力な方法だと思ふことを伝えた(乙44)。		原告が署名したPDFを送信していないことは認める。			原告は、コロナによるリモート勤務中であったため、オフィスに戻ったら、署名したPDFを送ると返信した。実際には、署名したPDFを送信していない。	乙6	
36	2020/3/25、 18時30分		原告は、本件秘密保持契約書に同意した(争いが無い)。						
37	2020/3/25、 19時27分	原告は、同日16時開始の事情聴取時、A氏から、雇用工に関する発言を検索できるキーワードを電話後メールで送るよう依頼されていたことから(乙44、1時間0分17秒)、A氏に対し、メール(甲24)で、「ボス、上司、請求権、韓国、日本」をキーワードに履歴を検索するように依頼した。					被告従業員はブルーバムバグチャット履歴を過去1年分しか見れないため、原告にはすでにアクセスが無かった。同日の聞き取り調査(乙44)で、A氏から、通話が終わったら雇用工判決に関するチャットを探するためのキーワードを韓国語で送るように要請を受けていたため(乙44、1時間0分17秒) キーワードを送付した。	甲24	
38	2020/4/23	原告は、A氏に対しメール(甲24)で、「これに関するアップデートはありますか。あなたは4週間かかるかも知れないといいますが、ほぼ4週間たっていると思います。」と告げた。 また、原告は、A氏に「ボス、上司、請求権、韓国、日本」をキーワードに検索したブルーバムバグチャットを探すことができたか聞いた。						甲24	
39	2020/4/23	A氏は、原告に対し、メール(甲24)で、調査が完了するのには後1週間ほどかかることを伝えた。また、A氏は、原告に対し、メール(甲24)で、原告と友人のブルーバムバグの話をいを見つけたことができたと返答した。		被告は既に主張したとおり、「ボス、上司、請求権、韓国、日本」のキーワードでブルーバムバグチャットを検索したが、F本部長の発言に関連するチャットはなかった。原告被告準備書面6の5頁の表題は、他の発言と同様。原告の主張(3月16日付けのメール。2019年の「日報請求権協定と元雇用工韓国最高裁判決の発言」)を記載しただけであって、2019年に起きたことを断定するものではない。	甲24	このチャット履歴は、F氏による「2018年発言」の事実を裏付ける証拠であるが、後述の通り、被告は、2020年10月29日に原告への提供を拒否した。 被告は、「検索したがF本部長の発言に関するチャットはなかった。」と主張するが、甲24のメールと矛盾する。		甲24	
40	2020/4/23	原告は、A氏に対し、メール(甲24)で、調査完了まで、あと1週間ほどかかることを理解した旨を伝えた。							
41	2020/4/29	原告は、A氏に対し、メール(乙50)で、F氏が原告が調査を依頼したことについて知っているか聞いた上で、「もしF氏が調査のことを知っているのであれば、調査が終了するまで可能なら彼と話すことを避けたいです。」と伝えた。上司であるR MDに、調査を依頼したことを知らせた上で、電話会議に参加しないことは可能か尋ね、もし可能でないなら、午後休を使うと話した。		乙50				乙50	

42	2020/4/29	A氏は、原告に対し、メール（甲6）で、R MDに対して、また、誰に対しても、本件について話す許可を与えないこと（We do not give you permission to speak to R or anyone else about the matter）、会社の許可なしに話すとは本件秘密保持契約に違反することを伝えた（A命令）。	甲 6	甲 6	甲 6
43	2020/4/29	原告は、A氏に対し、メール（乙51）で、機密性に関するA氏の指摘を理解したことを告げた。また、そうであれば、原告は精神が不安定で（mentally broken）、F氏が参加する電話会議で、あなたも何もなかったのかのように振る舞い話すことは不可能なので、明日午後休を申請すると答えた。また、同メールで、先週末曜日（4月23日）に1週間かかると言ったが、いつ頃結果が通知されるか、尋ねた。	乙51	乙51	乙51
44	2020/4/29	A氏は、原告に対し、メール（乙52）で、希望的に、明日の午後には、確実な時間軸を伝えられるだろうと回答した。	乙52	乙52	乙52
45	2020/4/30	原告は、A氏に対し、メール（乙53）で、F氏が参加する午後5時の電話会議のことで、昨夜寝れなかったことを告げた。その際、「私はこの状況から非常にストレスを感じてい」と述べた。原告は、A氏に対し、R MDと午後2時に他の電話会議があり、その電話後に午後5時の電話会議に参加しないために、午後休を申し込むことは不自然で、休暇の理由をR MDに聞かれた時、嘘をつきたくないため、調査やF氏に関する言及をせず、ただ精神的に午後5時の電話会議に参加できないとR MDに伝えてもよいと尋ねた。	乙53	乙53	乙53
46	2020/4/30	A氏は、原告に対し、メール（乙54）で、カウンセリングサービスが利用可能であること、R MDと話す際に、調査の事実や内容を伝えなければならないことを伝えた。	乙54	乙54	乙54
47	2020/4/30	原告は、A氏に対し、メール（乙55）で、カウンセリングサービスを提案してくれてありがたう、R MDには気分が優れないことを伝えるなどと回答した。	乙55	乙55	乙55
48	2020/4/30	A氏は、原告に対し、メール（乙56）で、調査結果を伝える準備ができたことを伝えた。	乙56	乙56	乙56
49	2020/4/30	A氏及びA氏は、原告に対し、電話で、調査結果を伝えた（伝えた内容は、録音（甲46、113、乙45）からは聞き取れない）。A氏らが、原告に説明する内容を記載した草稿（乙76）には、2014年母神発言はF氏には記憶がなく、いずれの証人も覚えていないなかったこと、2012年の韓国大統領による天皇に関する発言、徴用工判決、レーダーのロックオン及び韓国と韓国の文大統領の各トピックについての会話がされたことは確認できたこと、しかしF氏が使用した正確な言葉は不明であったこと、2012年の発言以外、強制的攻撃的な口調ではないことが確認できたこと、これらのことからF氏の行為はハラスメントに相当するものとは考えられなかったこと、もつとも、人事部長は、F氏が原告に対して2012年の韓国大統領の天皇に関する発言について話をした際、F氏が、アンプロフェッショナルに行動したと考	乙45、76、77	乙45、77	甲113、乙45、甲46

えていること、人事部は、BU経営陣にこの問題を提起したので、経営陣は適切な行動をとること、原告がMDに昇進しなかったこと及び原告の2019年の報酬に関して、原告が不正な取扱いを受けた疑い及び人種による影響を受けた疑いは、証拠がなかったこと、原告のレポートラインを変更する決定及び伝達方法が、原告の人種によって影響を受けた疑いを支える証拠はなかったこと、が記載されていた（なお被告が作成したという議事録は乙77）。

なお、A氏が、電話の冒頭に、争点について伝達した際、原告は、昇進と報酬を調査対象にするように要請していない旨述べた。（乙45 p.11）

上記の電話で、調査結果を伝達された際、原告は、F氏から、K MDが100% F I DコストでGCMヘッドカウントではなく、K MDは1年間成果が無ければ帰ると言われたこと、なぜ収益が無いにもかかわらずK MDが居座るのか適切な説明を受けたことが無いこと、K MDのコストをどこが負担しているのか分からないこと、A氏はそれについて何の問題もないと言っているのか（乙45、甲113）、F氏の原告に対する長年にわたる敵対的なコメントによって、原告は、F氏がK MDに個人的に特別な便宜を図っていたか、原告を差別をすることによって退職せようとしていたと思うことを伝えた（乙45 p.37）。

また、原告は、A氏に対し、F氏がアンプロフエッショナルに行動したことや、これら敵対的なコメントを行ったことによってどのような懲戒が与えられるか聞いたが、A氏は、原告に対し、経営陣は適切な措置を取る旨以外のこととは伝えなかった。また、F氏が反省していたことも伝えなかった。（乙46、甲113、14分52秒）

原告は、F氏に対する懲戒についての被告の返答に失望していること（乙43、甲113、14分52秒）、F氏の敵対的なコメントや、この非常にありえない前例のない人事がなされているにもかかわらず、原告に合理的説明を与えないのが普通のことなのか旨述べた（乙45）。原告は、外部への伝達について、以下のとおり述べた。

「原告は、Mグループは、ニューヨークの経営陣に対し、東京の経営陣を他地域と異なっており扱ってはならないと、伝えるべきだと思っ。そして、我々が原因や解決法について同意できないとき、原告は、現在と将来のモルガン・スタンレーの社員を守るため、特に東京で働く韓国人や中国人のために、このことを公にする必要がある。原告はマスメディアに行く必要がある。もし、マスメディアが、原告の話し、F氏が原告に、GCMの責任者が同意した、極めて異例の人事について興味を持つのであれば、F I C Mの前のグローバル責任者、現在の東京のF I C Mは、原告の行為に同意している。前のGCM/ECMの日本の責任者、現在の東京の副責任者、ニューヨークのシンジケート部門の責任者といった人たちも、個人的な会話などで、原告に同意した。韓国の友人に連絡を取る必要がある。私は、人権団体に連絡をする必要がある。エンタープライズに投稿する必要がある。もちろん、メールを送る前に、原告はA氏らの許可を求める。A氏らに最初にメール

られた資料も考慮されました。」②「2012年にF氏が韓国大統領の天皇に関する発言について話したときは、アンプロフエッショナルに行動したと考えられます。私たちは、BUの経営陣にこの問題を提起したので、経営陣はこの問題に対処するために適切な行動をとります。」③「あなたの人種と報酬に関する決定は、会社のポリシーと一致しており、多くの決定者が関与し、BU経営陣と人事部によって適切に検討されたことが、証拠によって確認されました。」④「あなたの人種によって何らかの影響を受けたという疑いを支える証拠はありませんでした。むしろ、その決定は正当な業務上の理由から、多くの上層部の利害関係者との協議のうえで行われたことが証拠によって確認されています。さらに、これらの変更の伝達は適切な方法で行われ、正式な発表の前にあなたが輿論を唱えるのに十分な時間がありました。」と述べた（乙76、77）。

（追加を求める理由）

・全体として：甲46が会話の録音として提出されているが、A氏らの説明部分が聞き取れる状況ではない。そこで、乙76及び乙77によって、被告の説明内容を立証する。そして、特に上記部分は以下の観点から重要であり、追加されるべきである。

発言①

→原告は、被告が「天皇発言以外は強制的で攻撃的なトーンでなかったので、ハラスメントの定義に該当しない」と伝えたとして、これが「説明義務違反」であると主張する（争点8）。しかし、被告は①のとおり、理由を適切に伝えており、このことは争点を判断するための重要な事実であり、追加されるべきである。

発言②

→原告は、「2012年発言について、社長からF氏に対し、指導した事実を伝えていないことが説明義務違反に当たる」と主張する（争点9）。しかし、被告は、原告に対し、発言②のとおり、F氏に対して経営陣が適切な対応を行う旨を伝えていたから、この事実は、争点を判断するための重要な事実であり、追加されるべきである。

発言③④

→原告は、昇進と報酬で差別を受けたと原告が主張した旨の調査記録を作成し、ハラスメントに当たらない旨の判断を行ったことが調査義務に違反すると主張するが（争点7）、上記③④の点は被告がこれらの点につき適切に調査義務を履行したことを示すもので、争点を判断するための重要な事実である。

A氏は、原告に対し、「強制的で攻撃的でなかったこと

		を見せる。承認するか否か、意見を聞く。現在と将来のモルガン・スタンレーの社員を守る事が目的である。マスメディアに行くことによつて、私は、モルガン・スタンレーの韓国や中国の顧客に伝達することができる。そして、彼らは、なぜこのようなことが起きたのかの説明をモルガン・スタンレーに求めることができる。そして、モルガン・スタンレーではなく、T社と働くことを選ぶとき、私は、モルガン・スタンレーに対し、F氏のコメントについて、モルガン・スタンレーが大丈夫と判断した理由を尋ねる。Mグループが日本の企業だからですか。」(乙45) また、原告は、さらに、K MDの人事とMグループの関係について、以下のことを伝えた。 「K MDの人事は、極めて異常であり、会社内で、そして、会社外で原告が話した全ての人が、このようなことは聞いたことがないと言。原告の意見では、T社は、アメリカの会社であり、日本の事業株主を有していないから、東京の経営陣を、ロンドンや、香港の経営陣と異なつて取り扱う理由は何もない。東京のT社では、人権差別主義の上司が、彼の韓国や中国の部下に対してハラスメントを行い差別をしようとすることや、何の説明もなく、4年もの間、極めて異例で誰にも支持されていない人事を続けることは、許されない。これは、香港やロンドンのモルガン・スタンレーにおいても同じである。なぜ、東京のモルガン・スタンレーでこのようなことが起きたのかというと、モルガン・スタンレーの経営陣は、東京の経営陣について、他の場所とは全く異なる取り扱いをしているからである。モルガン・スタンレーの経営陣は、Mグループの助けが必要なので、モルガン・スタンレーの核となる価値や、文化や、ガバナンス、説明責任といったものを、Mグループには免除している。」(乙45)、「東京のモルガン・スタンレーにおいて、私のようにハラスメントや差別に苦しむ者が多いと私が確証できない。」(乙45)			
51	2020/4/30	原告は、A氏に対し、メール(乙7)で、「自分の昇進や報酬について調査してほしいと頼んだかは覚えていません。」「K MDに関する極めて通常ではない、前例のない、サポートのないアレンジメントについての説明を求めました」「F氏の非プロフェッショナルな私に対する普通ではない配属を含んで、税金を決定だったといっているということで間違いないですか。そして、会社は私に対して説明をしない結論づけたのですか。それともその点は調査の対象ではなかったのですか。」と伝えた。		乙7	乙7、甲47
52	2020/4/30	A氏は、原告に対し、メール(甲88)で、「下記のメールを受け取ったことを確認します。」「願わくは、明日返事します。」と答えた。	甲88	甲88	

53	2020/4/30	A氏が、F氏に対し、人事部として、調査結果を伝達するため作成したA氏とA氏によるメモ（乙92。以下「調査チーム発言ポイントメモ」という。）には、以下の記載があった。 「調査の結果、F氏に対する申立ては認められなかったこと ・しかし、原告とのやり取りにおいて、具体的に、2012年に行われたやり取りにおいて、F氏が不適切に振舞ったと判断したこと ・その事実では、F氏がオープンなオフィススペースで、原告のころまで行き、強い口調で（つまり、感情的かつ大きな声で）話したことが認められた。原告が主張するその他のF氏の発言は、同じような態様で行われていないため、2012年の発言は単発の出来事だったと考へられるもの、当時、MDかつ日本のシニアなリーダーとして、特に部署で唯一の韓国人社員と日本と韓国の間のセンシティブに話を話す場合には、他の社員に対して模範となるように適切に振舞うべきだったが（たとえ相手が不快感を感じていなくても）、それを示していないこと ・しかし、約8年も前の出来事であり、F氏が同じ失敗を繰り返した。F氏は正式な懲戒処分が必要とまでは考へていないこと ・もっとも、会社は、社員の規律が政治や時事問題について議論すること自体は禁止していないが、議論する場合には、他の社員の気分を害したり、不快感を与えないよう注意する必要があるという点を改めて認識していただく必要があること ・以前話したように、人事部、F氏、O氏（いずれも近中にF氏に連絡する）以外の誰とも本件について話してはならないこと ・原告や調査に参加した可能性のある社員に対して、決して報復をしてはならないこと」	【追加を求める事実】（2023年10月11日追記） 社内調査チームは、F氏に対し、乙92のとおり、調査結果を伝え、注意した。その概要は以下のとおりである。 ・調査の結果、F氏に対する申立ては認められなかったこと ・しかし、原告とのやり取りの一つにおいて、具体的には、2012年に行われたやり取りにおいて、F氏が不適切に振舞ったと判断したこと ・その事実では、F氏がオープンなオフィススペースで、原告のころまで行き、強い口調で（つまり、感情的かつ大きな声で）話したことが認められ、原告が主張するその他のF氏の発言は、同じような態様で行われていないため、2012年の発言は単発の出来事だったと考へられるもの、当時、MDかつ日本のシニアなリーダーとして、特に部署で唯一の韓国人社員と日本と韓国の間のセンシティブな事柄について話す場合には、他の社員に対して模範となるように適切に振舞うべきだったが（たとえ相手が不快感を感じていなくても）、それを示していないこと ・しかし、約8年も前の出来事であり、F氏が同じ失敗を繰り返した。F氏は正式な懲戒処分が必要とまでは考へていないこと ・もっとも、会社は、社員の規律が政治や時事問題について議論すること自体は禁止していないが、議論する場合には、他の社員の気分を害したり、不快感を与えないよう注意する必要があるという点を改めて認識していただく必要があること ・以前話したように、人事部、F氏、O氏（いずれも近中にF氏に連絡する）以外の誰とも本件について話してはならないこと ・原告や調査に参加した可能性のある社員に対して、決して報復をしてはならないこと	乙92、95	裁判開始から2年後に提出された資料の信ぴょう性に疑問があるものの、仮に調査チームがF氏に注意をしたとしても、被告は、F氏に対してどのような注意が行われたか、原告に一切伝えていなかった。再発防止策は何も示されていないかった。 調査チームの記録からも、2012年以外の発言は「強い口調で話していなかった。」ため、不適切に振舞ったと判断しなかったことが認められる。国籍を理由とした発言の不適切さを判断するのに「強い口調」は必須条件にならない。
----	-----------	--	--	--------	--

54	2020/4/30	F 社長がF氏に対して指導を行うに際して、A氏が作成した上司のメモ（乙93、以下「上司の発言ポイントメモ」という。）には、以下の記載があった。 「・人事部がF氏と面談し、会社の調査結果について伝えたと理解している。会社が期待していることを改めて認識してもらうために、フォローアップのためのこのミーティングを行うこと ・人事部は、2012年に行われた原告とのやり取りについては、F氏はより適切に振舞う必要があったと判断したこと ・調査結果によると、F氏はオープンなオフィススペースで、原告のことが認められたこと ・原告が主張するその他のF氏の発言は、同じような態様で行われていないため、2012年の発言は単発の出来事だったと考えられるものの、当時、F氏はMDかつ日本のシニアなリーダーとして、特に部署で唯一の韓国人社員と日本と韓国とのセンシティブな事柄について話すべきで（たとえ相手が不快感を明確に示していなくても）、F氏はそれをしなかったこと ・人事部が伝えたように、会社は正式な懲戒処分が必要とまでは考えていないが、会社の規則は社員が職場で政治や時事問題について議論すること自体は禁止していないものの、そのような事柄について議論する必要があると会社は考えていること ・秘密保持義務と報復禁止義務は継続しており、人事部がアドバイスしたとおり、人事部とF氏、O氏以外の誰とこの件について話し合いをききんと受け止め、今後はより注意して行動していただくこと	【追加を求める事実】（2023年10月11日追記） MSMSのCEO（最高経営責任者）兼代表取締役であるF 社長は、F氏に対して、乙93の点を伝え、ポリシー・リマインダーを行った。その概要は以下のとおりである。 ・人事部がF氏と面談し、会社の調査結果について伝えたことと理解している。会社が期待していることを改めて認識してもらうために、フォローアップのためのこのミーティングを行うこと ・人事部は、2012年に行われた原告とのやり取りについては、F氏はより適切に振舞う必要があったと判断したこと ・調査結果によると、F氏はオープンなオフィススペースで、原告のことが認められたこと ・原告が主張するその他のF氏の発言は、同じような態様で行われていないため、2012年の発言は単発の出来事だったと考えられるものの、当時、F氏はMDかつ日本のシニアなリーダーとして、特に部署で唯一の韓国人社員と日本と韓国とのセンシティブな事柄について話すべきで（たとえ相手が不快感を明確に示していなくても）、F氏はそれをしなかったこと ・人事部が伝えたように、会社は正式な懲戒処分が必要とまでは考えていないが、会社の規則は社員が職場で政治や時事問題について議論すること自体は禁止していないものの、そのような事柄について議論する必要があると会社は考えていること ・秘密保持義務と報復禁止義務は継続しており、人事部がアドバイスしたとおり、人事部とF氏、O氏以外の誰とこの件について話し合いをききんと受け止め、今後はより注意して行動していただくこと	乙93、95	裁判開始から2年後に提出された資料の信ぴょう性に疑問があるものの、仮にF 社長がF氏に指導を行ったとしても、被告は、どのような指導が行われたか、原告に一切伝えていなかった。再発防止策は何も示されていない。 調査チームの記録からも、2012年以外の発言は「強い口調で話していたことがあった。」ため、不適切に振舞ったと判断しなかったことが認められる。国籍を理由とした発言の不適切さを判断するのに「強い口調」は必須条件にならない。
----	-----------	--	--	--------	--

55	2020/5/1	原告は、E氏と電話で話し、K MDの人事に関して納得がいかなかった。周りの同僚の誰もが、K MDの人事は不可解であると述べていた。など述べた（弁論の全趣旨）。			下記の下線を追加する。 原告は、Eと電話で話し、K MDの人事に関して説明がなかったことに納得が行かない、周りの同僚の誰もがK MDの人事は不可解であると述べていた、などと述べた。 E氏は、原告と電話で話し、解決金としてどれぐらい考えているか、聞いた。原告は弁護士と会話するように話した。 また、E氏は、原告が精神的に不安な状況であるから、本日から1ヶ月の病氣休暇を取ることを勧めた。E氏は「変な話、鬱ですといったらこのクリニックでも診断書を出してくれますよ。」と話した。原告は、E氏に対して、現在仕事が行進中で、引継ぎなどを考えると、本日からいきなり休むことは到底できず、早くてもゴールデンウィーク明けの5月7日に引継ぎをしようとして翌日の5月8日から休むことができるとの旨を伝えた。 【原告の意見】 2020年のゴールデンウィークは4月29日（水）、5月4、5、6日（月、火、水）が休日であった。被告A氏が休日の合間の4月30日（木）に調査結果を告げたのは、被告が自ら調査結果に非があることを自覚していたため、原告がすぐに同僚などに相談できないようにするためであった。E氏が翌日5月1日（金）に解決金について聞き、当日からの病氣休暇を強く勧めたのは、原告を物理的に同僚から長期間隔離し退職させる時間を稼ぐためであったと思われるを得ない。	甲9の1
56	2020/5/1	原告は、メンタルクリニックを受診し、「重度ストレス反応、約1箇月間の休養ならびに加療を要する」旨の診断（甲9の1）を受けた。	原告が主張する被告の意図は否認する。	原告が主張する被告の意図は否認する。	原告は後日、被告がゴールデンウィークの合間の4月30日に調査結果を告げ、翌日の5月1日に病氣休暇を勧めた理由が、同僚に相談できないように物理的な隔離を図り、原告の会社システムへのアクセスを制限する意図だったのではないかと疑問を持った。実際、被告は事前通知なしに、原告の会社システムへのアクセスを病氣休暇開始日の5月8日に止めた。また、被告は、原告の社内メールへのアクセスもL・CEOからのメールに原告が返信した後の6月4日に、突然切った。	

57	2020/5/1	原告は、A氏及びA.氏に対し、メール（甲8）で、調査結果に対し昨日から悩み続けていると伝えた。また、敵対的なコメントに対する韓国人の一般的な反応がどのようなかを調べるために、例えば、韓国のモルガンスタンレーの従業員の間でサンプルテストを行うことを提案した。 また、上記メールには、以下の内容が含まれていた。 「ハラスメントの定義は被害者がどのような気分になされたかであって、ハラスメントが行われた場の雰囲気は全く関係ありません。」 「準備ができたなら、K MDの状況についてどのような調査が行われ結論がどのようなのか分かれれば教えてください。」	甲 8	甲 8
58	2020/5/3	原告は、A氏に対し、メール（乙34）で、人事部の対応についてハラスメントを受けているように感じていること、申告から結果通知まで7週間は長かったが、コロナを考えると完全に（totally）理解できていること、K MDの状況についてほとんど説明がなかったことに非常に驚き、戸惑ったことを伝えた。 原告は、上記メールにおいて、K MDの収益は4年間で総額86万9171米ドルであり、数字が減少していること（2016年はゼロ、2017年は61万8000ドル、2018年は18万ドル、2019年は7万ドル、2020年は現状ゼロ） 年度末のF氏とのディスカッションで、なぜ原告がMDでないかについて繰り返言われたこと、原告が2000万米ドルの収益を上げた際、F氏からMDになるには持続的に4000万ドルが要求されると言われたこと、4年の間、毎年平均して21万7293ドルしか稼いでいないK MDが、グローバルで多くの収益を創出しているGCMの同僚が解雇される中、F氏によって持続的にハラスメントを受け、重複するスキルを持ち、数十倍の収益を上げているマイノリティEDがいるにもかかわらず、GCMになぜ続けて配属されているか居続ける理由について、会社は、本当にダイバーシティにコミットしているのであれば、理由を説明する必要があること、長くかかるほど、長く苦しむので、できるだけ早く結果を告げて欲しいことを伝えた。	乙34	乙34
59	2020/5/4	A氏は、原告に対し、メール（乙35）で、「K MDに関する点も含めて既に調査を実施したが、改めて説明を行う。」旨、「それは追加質問をする機会を与え（That will give you the opportunity to ask follow up questions.）、被告の調査の範囲と発見についてより明確に理解する機会になるでしょう。（and get more clarity on the scope and findings of our investigation）」旨を伝えた。	乙35	乙35
60	2020/5/4	原告は、A氏に対し、メールに（乙36）で、「Oさんは、この件に関して壁の向こうの存在であり、また原告がサインした秘密保持契約は、K MDに関して説明を求め、原告からOさんにメールを送ることを禁じるものではない、とA氏は述べました。この認識は正しいでしょうか？」と伝えた。O氏は、MS米国本社のグローバルのGCMの責任者である。	乙36	乙36

61	2020/5/4	A氏は、原告に対し、メール（乙37）で、電話会議に弁護士は同席できないこと、録音にも同意しないこと、もし精神的に弁護士不在で電話できなければ延期してもよいこと、O氏はこの件についての理解をすでに提供しており、後日の会議で説明すること等を回答した。			A氏は、原告に対し、メール（乙38）で、電話会議に自分だけで参加すること等を回答した。	乙37 被告は、証拠が残らないように、録音と弁護士の同席を禁じた上で、裁判では、原告が申立てて無い事実について申立てたと偽りの主張した。偽りの調査記録を残した調査チームによる調査が中立的でなかったことは明らかである。	乙37
62	2020/5/4	原告は、A氏に対し、メール（乙38）で、電話会議に自分だけで参加すること等を回答した。				乙38 下記の点の追加を求める。	乙38
63	2020/5/5	A氏及びA.氏は、原告に、電話（甲49、乙46、78）で、調査結果を伝えた。 その際、A氏は、原告に対し、概略、以下の「」内のことを伝えた。 「人事部の役割は、人事ポリシー、差別、ハラスメントを禁止した規則などの違反の可能性があるかを調査することであり、経営陣と同じ立場で判断することではないこと（乙46） NDAH（甲7）では、ハラスメントは、「不快な言語的、非言語的又は身体的行為であって、本人、本人の親族又は友人の保護特性を理由として、中傷したり、敵意や嫌悪の情を示したりするもので、かつ、通常人にとって、威圧的、敵対的または不快な職場環境を作り出すほど悪質または蔓延しているもの」とされていること、この定義が標準的なものであること、この定義によれば、ハラスメントは、個人がどのように感じるかのみによって左右されるものではないこと、文脈が考慮されること（乙46） 2012年にしたコメントは、F氏が圧力のある、攻撃的な方法で話していたといえること（So what we found was in relation to the 2012 comments, he had spoken in a forceful and aggressive way）（甲49の8分25秒、乙46p 3） 証拠によれば、2012年にしたコメントを除けば、どのやりとりも、F氏が圧力のある又は攻撃的な口調で話したのではないことといえること。それで、これらは会社のポリシー上、威圧的、敵意的または不快な職場環境を作り出すほど悪質または蔓延しているものとは認識できないなかったこと（The evidence establishes that except in relation to 2012 comments, none of these exchanges involves speaking in forceful or aggressive tone. So we didn't conceive it as conduct when considered in light of all of our findings in relation to the exchanges which would be persuasive enough to create an intimidating hostile or offensive work environment that would amount to harassment under Firm policy. (12分10秒)」（乙46） F氏が2012年にコメントを行った際にプロフェッショナルには行動しなかったことについては、経営陣に報告されており、彼らはこの点につき対応するための適切な行動をとること（乙78） 2012年にしたコメントは、強制的で攻撃なトーンであったので、文脈、歴史的背景などを考慮して、それは全くプロフェッショナルではないと判断したこと（甲49：14分9秒、乙78） K MDの人事については、原告とは全く関係しておらず、原告の人種に基づく差別には当たらないこと、K MDに原告の業務を与えるためにF氏が原告を会社から追い出そうとした証拠はなく、むしろ	甲49、 乙46、 乙78	甲49、 乙46			

65	2020/5/5	会社は原告が会社に着まるような額の報酬を支払っていたこと、K MDに原告の業務を与えるという意図を示唆するような証拠は一切発見できなかったこと（乙46） 調査における認定について、会社の規則に違反するかを判断するにあたっては、申告を立証できる証拠が必要であり、それは刑事裁判におけるようないわゆる合理的な疑いを超える程度、というものではないが、ある程度の確実性（balance of probability）は必要であり、単なる推測では足りない、例えば人事が「異常である」「前例がない」というだけでは足りないこと（乙78）」 原告は、A氏に対し、上記電話において、原告は、F氏の原告とのコミュニケーションの方法についてO氏の考えを聞きたいこと、原告のO氏へのメールをA氏に同報することを伝え、A氏はわかったと述べた（甲149の49分56～52：07）。 原告は、O氏に対し、メール（乙8）で、以下の内容を伝えた。 「先週金曜日にO氏がグローバルGCM宛てに送ったメールを読み、感銘を受け、そのメールに勇気をもらい、O氏が誇りに思っている企業文化には、ダイバーシティや、ハラスメント・差別を許さないことが含まれていると信じ、勇気を出してメールを出したこと 原告の二人の上司が、原告の現在の年齢とはほぼ同じ年齢で亡くなっていることから、原告の妻が原告も死ぬのではないかと心配したこと、原告は、今後、モルガンスタンレーで自分と同じ苦しみを経験する人がでないように何でしようと思っていること F氏は、原告に対し、K MDはGCMのヘッドカウントに含まれておらず、人件費はF I Dが負担しており、2016年に収益を上げられないときは1年でF I Dに戻ることを説明したこと、それから4年間、K MDは毎年GCMにいくこと、そのことにつきF氏は原告にきちんとした説明をしないこと、原告がMDになれない理由について2000万ドルの収益を上げたときは4000万ドルの収益を上げなければならぬなどと述べたこと、F氏から何年にもわたって言葉によるハラスメントを受けたことやK MDが収益がゼロであるのにその地位にいることから、F氏の言動はハラスメントや差別であると考えたこと、このような事実から、F氏をマネジャーとしてどう評価するかききたいこと」 また、原告は、上記のメールで、以下の質問をした。 「経営陣がK MDをGCMに移すことを決めたとき、東京において原告がカバーできない未開拓分野としてどのようなものが想定されていたのか、この4年間、その分野において当社の競合企業はどの程度の収益を上げていたか、K MDはなぜ収益を上げられなかったのか、経営陣はなぜ、これまで当社において未開拓の収益機会が存在すると頑なに信じ、しかも何年にもわたってGCMのために収益を上げ続けてきた原告ではなくK MDの方がその機会をつかむ役割に選んでいると判断したのか K MDの人件費は今でもF I Dによる100%負担となっているのか、変更されなかったような理由で変更されたのか F氏は、K MDはGCMのヘッドカウントに含まれていないと言	乙8		
		ある。よって、発言②を追加する必要がある。 発言③ →原告は、「ハラスメントに当たらない旨の判断を行った行為」が違法であると主張する（争点6①）。被告が、発言④にある判断基準に基づいて、慎重に調査を行い、Y氏の人事が会社の規則に違反しないと判断したことには、上記争点を判断するための重要な事実であるから、発言⑤を追加する必要がある。	乙8		乙8

		うが、実際にどうなのか、GCMのヘッドカウントに含まれていない人がなぜ4年間もGCMに在籍することができたのか 東京GCM以外の部署において、十分な業績を上げていないMD以外の職位の者がいるにもかかわらず他の部署からMDが連れてこられ、当該MDが4年間で100万ドルに満たない低水準の収益しか上げられていないにもかかわらずその地位に留まっているという状況が許容された事例はあるか この取決めがGCMのメンバー（シニアMD等）の間でどれほど評判が悪いかわ知っているか、ニューヨークで部下を首にするときに、KMDのことについて質問を受けたシニアMDが知っていることを知っているか O氏は、先週金曜日にグローバルGCM宛てにモルガン・スタンレーの企業文化をいかに誇りに思っているかを伝えるメールを送っているが、それを読んだGCMメンバーから、長年にわたって会社に貢献をしてきた同僚が解雇されてしまう理由を問われた場合、KMDが4年超で合計869,171ドルの収益（PAWシステムから得られたデータによれば、2016年はゼロ、2017年は618千ドル、2018年は180千ドル、2019年は70千ドル、2020年は今のところゼロ）しか上げられていないことを当該GCMが知っていた場合に、相手が納得できるような説明をすることはできるか。」				甲50、 乙39
67	2020/5/6	O氏へ、原告に対し、メール（乙39）で、「連絡ありがとう。」「グローバルGCMの人事責任者I₁にあなたの質問について検討するよううにお願いした。」と返信した。		乙39		
68	2020/5/7	原告は、A氏に対し、メール（乙40）で、会社が会社の幹部の行為を認めることが会社の責任となる状況で調査が利益相反となること、そのような状況でも、NDAH（甲7）のとおり、「会社の幹部及び会社の潜在的なリスク／責任」又は、「調査を依頼する被害者」のどちらにも偏ることなく、中立的な（impartial）調査を実施したこと、又は実施することを確認してほしいと伝えた。	原告は正確には「中立的な調査を実施したし、又は実施することを確認してほしいと伝えた」ので、その点の追加を求める。 （追加を求める理由） 乙40における原告の正確な発言は、上記のとおりである。これに対するA氏の返答から明らかに、原告の質問の趣旨として、「実際に中立的な調査を実施したか」という過去の事実についての確認が含まれるので、この点の追加を求める。	乙40		乙40、 甲29の 1
69	2020/5/7	A氏は、原告に対し、メール（乙41）で、中立的な（impartial）調査がなされたこと、調査を受けた人物や、会社に与える可能性は調査の結論に何ら影響を与えなかったなどと回答した。		乙41		乙41、 甲29の 2
70	2020/5/8	原告は、1箇月間の私傷病休職に入った。	厳密には「私傷病休職」である。			
71	2020/5/8	私傷病休職開始日の夕方、被告人事部のE氏は、メール（甲89）で、原告の会社システムへのアクセスを制限すると通知した。原告は、事前に聞かされていなかったため、E氏にメール（甲89）で、アクセスが止められる理由を聞いた。E氏は、メール（甲89）で、原告に対し、私傷病休職に入る人に対する慣行であると説明した。	厳密には「私傷病休職」である。	甲89		甲89

72	2020/5/11	NY在住のMS米国本社GCMのグローバルの人事責任者であるI 1氏及びE氏は、電語（乙47）で、原告に対し、原告の弁護士が参加していないこと及び録音をしていないことを確認した後、原告がO氏に送ったメール（乙8）で、原告が回答を求めた内容についての結果を伝えた。 I 1氏は、原告のO氏に対する質問は、O氏のF氏への評価、K M DをGCMに配置した人事とその理由であった旨伝えた。その上で、O氏のF氏に対する評価については、「O氏が、F氏のパフォーマン Sについての上司としての意見を原告と共有することは適切でもなければ必要でもない。全ての従業員についてと同様、機密事項である。」旨答えた。 また、I 1氏は、K MDをGCMに配置した人事とその理由について、「K MDの人事は一切原告とは関係しておらず、原告に対する差別には該当しない、経営陣が、K MDに原告の職務を与えるため、又はほかの目的で、原告を会社から追い出そうとしたという証拠はない。人事部によって説明されたように、人事部の役割は、会社のポリシー違反があるかどうかを調査し、ポリシー違反があった場合にはそれに対して適切な措置が取られることを確認することにある。上司は、経営判断の理由について従業員とどの程度共有するかを決定することができる。」旨回答した（乙47）。 このとき、原告は、「これが会社の最終回答であるのかを知りたい。金融危機の際、原告は、デリバティブのプラットフォームをゼロから作った。世界中の同僚たちと、注目される案件を担当し、最高の1年、又はとてもいい1年を過ごした後、上司がF I DからMDを連れてきた。そして、F氏は、原告に対し、MDはF I Dによって支払われていること、彼が1年後に稼げなければ、彼はその後去ることになることを伝えた。K MDはお金をほとんど生み出さなかったが、4年間留まった。会社に説明、調査を求めても、説明を与えることはできない、違反はない、と言った。」「今後、このようなことが決しておきないとの確証が必要である。これが会社の答えであるなら、再度同じことが起きる。」旨述べた。	乙47	乙47、 甲36
----	-----------	--	-----	-------------

73	2020/5/12	処分対象行為①：原告は、A氏に対し、メール（乙9）で、原告は直近の4年間苦しんできたこと、原告と家族に起きたことはまた起こり得ること、原告のように苦しむモルガンスタンレーの従業員が二度と生じないように、モルガンスタンレーを変革する道を探りたいことと、本件申告についてのメールを外部のメディアに送りたいため、被告の広報部の責任者であるK ₁ に連絡を取ってよいか旨聞いた。 原告は、許可されなかった。結局、連絡をしなかった。 上記メールには、以下の内容を含む文書（乙79）が添付されていた。 「原告は、MSMSの取締役の一員、GCMの責任者、上司であったF氏により、8年間にわたるレイシャルハラスメント及びその他の差別に苦しんだこと、モルガン・スタンレーは、調査の結果ハラスメントや差別はなかったと結論付けたが、原告は、モルガンスタンレーがF氏の原告に対するいやがらせを許し、ハラスメントや差別があったのにこれなかったと結論づけた責任を問いたいこと 主要なアメリカの銀行では、最大の株主はフアンドマドネジャーであり、10%未満のシェアしかないが、モルガンスタンレーは、Mグループが24.02%の株を保有していること、モルガン・スタンレーの経営陣にとつて、筆頭株主であるMグループの重要性は高く、世界の金融機関の中でも非常にユニークであること、しかし、このユニークさゆえに、ニューヨークのモルガン・スタンレーの経営陣は、東京の経営陣に対し、他の地域の実務に決して許さないようなことを許すという脆弱性が存在すること、東京のマネージャーが説明のつかない異例なことをし、その後、マイノリティの韓国人従業員に対してハラスメントをしていたことについて調査を依頼したところ、モルガンスタンレーは、ハラスメント及び差別はなかった、原告に起こった異例な状況について説明する義務はないとの結論を出したこと、差別やハラメントに非寛容なことで知られるアメリカの有名投資銀行が、このような不自然で気味の悪い調査結果を出したのは、東京の従業員の安全よりも、Mグループとの関係を優先したい経営陣の思いから生じたこと、F氏からこの4年間の間、原告に対して適切な説明は一切なかったこと、このFIDのMDの人事は、全ての者の目からみても、異様であり奇妙なものであったこと この4年間、原告は、ストレスで眠れない夜が続いたこと、合理的	乙9	乙9	第一段落に次の下線を追加する。 原告は、A氏に対し、メール（乙9）で、原告は直近の4年間苦しんできたこと、原告と家族に起きたことはまた起こり得ること、原告のように苦しむモルガンスタンレーの従業員が二度と生じないように、モルガンスタンレーを変革する道を探りたいこと、本件申告についてのメールを外部のメディアに送りたいため、被告の広報部の責任者であるK₁に連絡を取ってよいか旨聞いた。 乙79の添付内容に、次の下線を追加する。 原告は、F氏による、2018年末の雇用工判決に関する発言、2019年1月31日のリーダー照会時の「どうかしてくれ、あなたの先輩だろ」発言、2019年5月31日の文大統領の政策について原告に不満を表した発言、2014年の田母神発言、2012年の天皇を侮辱する発言について指摘をした。その後のページでも、調査の不適切性について指摘をした。モルガン・スタンレーは、経営陣によるレイシャル・ハラスメント事実の組織的隠蔽を図っており、二度と自分のように苦しむ人がいないために、メディアに助けを求めると書いた。 また、原告は「私は、Mグループがグローバル・ビジネスとブランドを育てるために大いに努力をしていることを知っており、彼らがこのことで負の影響を受けることを願いません。彼らはモルガンスタンレーの経営陣に対して一度も、東京の経営陣を、監督と説明責任から免除するようにと頼んだことは無く、むしろ、このことによって深く悲しむでしょう。」と述べた。
----	-----------	---	----	----	--

な説明もなく、不当な扱いを受けたので、正式な調査依頼したこと、会社は、原告の提供した証人と証拠で発言を特定できたのに、2014年発言以外、会社はハラスメントと判断しなかったこと、2012年天皇を侮辱すべきではない発言は、アンブロッフショナルである、それ以外は、強制的でも、攻撃的でもなかったと説明したこと、これは常識と相れないものであること 原告が東京のT社や、モルガン・スタンレーの香港オフィスで働いていたのであれば、マイノリティにハラスメントを行う意図のある人種差別主種のマネージャーがF I D MDの人事によって行うことが許されたような損害を与えることはあり得なかったと思うこと、多くのGCMのグローバルのメンバーからも繰り返し疑問を呈されるような人事にもかわかわらず、ニューヨークの経営陣がこの説明不可能な人を長い間支持していたことや、原告が受けた苦しみや痛みにもかわわらず、原告に対し説明に値しないとしたことは、非常に驚きであること Mグループによる24.02%の出資により、東京の経営陣は、収益への貢献によってではなく、Mグループとの関係によって、最も強力な現地の経営陣となることができたこと、モルガン・スタンレーの経営陣は、Mグループとの関係を守るために、東京の経営陣を他の地域と区別して、真のガバナンスと説明責任から除外して扱ったと原告は信じていること、これが、原告に対して多大な痛みと苦痛を与えるに至ったことについて、F氏がニューヨークの経営陣から責任を問われず、会社が差別やハラスメントがなかったと結論づけるを得なかった理由であること、MSの多くの同僚は、MDでない私が業績を上げているにもかかわらず、他部門のフロントオフィスからやってきたMDが平均して4年間で21万7293ドルしか稼いでいない場合に、ロンドンや香港のオフィスにその者のポジションがあるはずがないことに同意すること、「Mグループ」という原因が、会社から何の説明もないことの唯一の説明であること 原告は、原告と家族が経験したような苦しみと、誰にも味わせないようにしたので、メディアに連絡していること、MSが対策を取らないので、MSが変わるのを助けるため、ハラスメント及び差別的な在等をメディアにに対して明らかにすることが自分の責任であると考えていること」	2020/ 5 /13	75
乙10	乙10	乙10
乙10	乙10	乙10

76	2020/5/14	E氏は、原告に対し、電話（甲102）で、原告は最初にE氏のところに来たこと、そのあと調査団が指名されて、人事の中ではD人事部長（D人事部長又はD）、グローバルGCMの人事責任者のI氏、法務部の人事関係担当のチームのC弁護士（MSMSの勤務弁護士、C弁護士の）、C弁護士レポーターの者（聴取不能）の7、8人でこの議論をしていたこと、ヒアリング対象では当事者であるF氏や、名前は言えないが関係者に調査をしたこと、したがって、広報部のK氏、その上司（聴取不能）は、調査について知られていないこと、これ以上原告が話す相手を広げるというのは、結局誰にとってもいいことがないことを伝えた。 また、E氏は、その際、原告に対し、現段階で、会社側、あるいはGCM側というのは、原告に辞めて欲しいと思っているわけではないこと、原告の病気の状態が良くなくなったら、もちろん戻ってきていただいて何の問題が無いというのが、今会社及びGCMのスタンスであることを述べた。 このとき、原告は、E氏に対し、原告が2009年からデリバティブの責任者を務め、大きなディールをやり、プラットフォームを作ったところに、K MDが1年限りと言われてMDとして配置されたが、お金を稼がず、4年に100万ドルも稼がないのにずっといること、原告は、なぜK MDが居残れるのか分からないこと、F氏は、原告に対してはMDになるにはもっと稼げと言うのに、K MDが残るのは偶然で自分が分からないこと、周囲がK MDに関し原告を助ますこと、周囲がF氏がK MDに弱点を握られているとかでないと言明できないというのが一般的な理解であること、原告がいるのに他の部署からMDが来て4年いて、原告はMDではないのは、誰が見てもおかしいこと、その韓国人が長い間言葉によるハラハラメントを受けていたのは偶然ではない仕組みであったためこれが可能になったと思うこと、原告は被告でつらくて辞めたくて地獄であったが、原告が被告を辞めるしかなないと知りたかったこと、原告が辞めると、原告は、韓国の駐在員や東京に来自るアメリカのメディアに自分の話をして記事にできるが相談することになるが、自分が辞める以外選択はないということではないのか、バックステージやセトルメントやそのようなことはないのか等を伝えた。	K MDについては、以下の通りのべた。 「関係がないわけではないじゃないですか。僕が作ったんですよ。2009年にヘッド（被告訴訟代理人注：責任者）に就任して、僕がセキエリタイゼーション（被告訴訟代理人注：証券化）やっていて、2008年の末にデリバ（被告訴訟代理人注：デリバティブ）チーム全部切られて、お前デリバやれと言われたから、デリバ取引11回もやったことないのにな、ヘッドになって、で、まあ、大きいディールやこなして、プラットフォーム作って、よし頑張るぞとなったときに、で、しかも別に、業務が一番良かった時に、1年限りだと言われてMDが来て、で、ずっと居残って、お金全然稼いでなくて、どこ行ってもミーティングに彼は居るし、なんか僕が一言ついたらいつもなんか反論、どうでもいいことを、間違ってもないことを言うてくる。なんか、僕に対してじゃないかというのがよくわからないのが、僕が作った部署に僕より上司の人を連れてきて、しかも1年後に帰るといつて帰らずに、4年間1本（被告訴訟代理人注：100万ドル）も稼いでいない。この状況がなんで僕に関係ないんだらうというのが本当にわからなくて、これって誰が見ても関係あるから、みんな僕を波動したじゃないですか。最初、彼が来たときに。」（51分20秒） 「この世の中的には関係あるんですよ。僕がやっていた仕事を、より僕より上司の人に与えるというときに、なんの関係ないんですか。僕と…ここまで頑張ってプラットフォームを作ってきて、活躍している人をなぜDemotivate（被告訴訟代理人注：「やる気をなくさせる」）させるのかと、ね。」（55分46秒） 「だって、自分の立場になって考えたら嫌でしょ。だって、自分が頑張って、頑張って作ったプラットフォームに、他のところから、自分がちょっとMDになれなかったときに、他の部署からMDが来て、で、あいうこと言われて、「彼は帰る」と「ごっかきするな」と「俺はお前のことを信じている」と言われて、彼が居残って、なんでいるのか分からない。なんで居るんだらう。なんで居るんだらう。で、Fさんは、お前がMDになるにはこうだ、こうだ、こうだと言っで、「彼はどうなんですか」「彼は何で帰らないんですか」と言った時に、「お前がもった稼げ」とか「彼はいい人だ」とかいう。あれがなんで、なんの、僕に関係ないんですか、あれがなんで、それは誰が聞いても関係ありませんよ。」（1時間31分08秒） 「みんな、僕が話したみんな、なんでFがKに優しいのかと。これはもう本当に誰もわからない。彼定の話だけれど、もしかししたら、弱点を握られているんじゃないかだとか。じゃないとこまでできないよねというのが、普通の一般的なもの、そこまで理解できないんですよ。」（40分55	甲102、 102、 乙80	5月12日以降の原告とE氏とのやり取りからすると、E氏の発言は、広報部に連絡をするなどという趣旨で述べたものというべきであり、被告主張は誤りである。 E氏は調査団に法務部のC弁護士が含まれていたと認めたが、これは2020年6月16日と同日17日のA氏の、「法務部は調査チームの一員ではない」との回答（甲93）と矛盾する。 原告に対する「もちろん戻って来て何の問題が無い」との旨の発言は、被告が原告の能力に対して不満を持っていることを意味し、原告の賞与期待権が侵害された証拠となる。
----	-----------	---	--	----------------------	---

秒)	
・「これは比較対象にならないくらい、あの、非常に理解したいと思います。多分50人中20人理解して、30人理解できないような。今、Eさんがおっしゃったようなことは世の中で、会社の中でいっばいあると思います。なんであいつがMDなんだとか、なんであいつが上司なんだとか、なんであいつが上がれないんだとか。そういうのって全然あると思います。たくさんあると思います。	
でも僕がいるのに、他の部署からMDが来て、で、あのP Lですよ。もう本当にびつくりしますよね、あれを知ったらみんな。で、4年聞いて、また5年聞いて、で、Permanent MDになっでいて。で、僕はMDじゃない、これは、これは、誰が見てもおかしい。これはT社（被告訴訟代理人注：T社）の人が見てもおかしい。S社（被告訴訟代理人注：S社）の人が見てもおかしいし。聞いてたこともないし、という意味で、あの、たくさんあるというのはわかりますけれど、でも、このくらいのレベルの、しかもそれが韓国人に対して行われて、その韓国人が引き継ぎ、長い間バーバール・ハラスメントを受けたというのは、これはないですね。これは偶然ではないと思います。	
(57分08秒)	
・「というのと、こういう判断を可能にした背景というのは、やっぱり、東京というのは、Mグループが最大の株主であって、そこをカバーしているということで...」「だからこそ、だからこそ、アカウンタピリティと、なんでそうなのかというのを要求しないといけないんですね。そういう事情があったとしても、やりたくてもできないような仕組みを作って、僕はその仕組みはなかった、というふうな。それはMグループのせい、東京ではそういうのがなかった。」(54分16秒)	
(追加を求める理由) →本件は、原告がK MDの人事の不当性を訴えるために、F氏による「差別的発言」も一緒に会社に訴えた事案である。上記発言は、原告がK MDの人事の不当性を繰り返し訴え、F氏の発言と(F氏単独ではコントロール不可能な) K MDの人事を結びつけようとするものであって、原告の申立ての真意を明らかにするものである。よって、上記発言を追加する必要がある。	
パッケージについては、より具体的に述べる以下のお	

りである。

原告：「なんか、だいたい整理されたので、一つ、最後に、もうちょっと整理したいのが、僕はもうモルガンに働けないようにしようと。その時、自分で締める方法しかないのか、モルガンと合意して、何かにサインしてまあ、やり口端に締める方法があるのか。その方法がなければ、僕からすると、ただただ締めてくたさいというの、それだけだったから、締めてこればパブリックにして、僕はまあ次を探してもいいし、いったんこれはパブリックにまで、ニュースによって、モルガンと縁切る機会がないということですからね。僕はもっともともとモルガンはつらくてめんどくさいと地獄だったわけですよ。こういう風にやっているのも、僕はモルガンをやるために、出るためのことだったので、もうすまいとモルガンを出れないというところだったので、僕が締める以外に、何か他の他に締める方法があるということを聞きないうです。僕が締めるしかないといったら、それはコンタクト。じゃあいったん、色々やろうとあるところにこのコトクト。まずは締めて、韓国の駐在員の方や、アメリカのカメディーで東京に来ていた方とかで、線人が確認できたので、彼らのところに行って、僕の話を聞いてもらって、記事化できるかを相談するというもので、それにに対してはもうファイナルアンサーですか？もう、僕が締める以外の、僕がモルガンを離れるというのは、もう、えー、えー、ないというのでもうよろしいですか。」

これに対し、E氏は、「それでつまり、通う言葉でいえることは、ぱっぱバクジョとか、そういうことでですか？」と尋ね、原告は、「まあ、バックジョとかセトルメントとか、まあそういうことかと思うんですけど。」と答えた。

これに対し、原告は、「うーん、まあ正直に言うとその話とは全然違うかもしれない、誰とも、別に僕が振りつつぶさす必要はない、誰とも、別に誰もそんな話していないという意味ではなくて、別に誰もそんな話をしていない」と答えている。

だけのことなどする理由(一)上記発言は、原告が本件を韓国(追加)を求めるメディアの記事化できないか材料とする被告や米国のメディアの記事化できないか(金銭を受け取ったの含意退職)を切り出したことを示す発言である。原告は、被告がバックジョの話を先に切り出したと主張するが、上記事実からそうでないことが明白であり、原告の主張に対する反論として重要な事実である。

78	2020/5/14	原告はE氏に電話（甲109）をしてE氏に対し、5月1日にE氏と電話した際、E氏が原告に対してセトルメントかバックページかについて原告に質問した背景について尋ねた。 E氏は原告に対し、覚えていない旨答えた。何かのはずみで自分が原告にそう述べたのであれば、それで原告がもらえらえると思ったのであれば、申し訳ない旨答えた。そして、E氏は原告の述べたことについて、チーム内で共有していない旨答えた。 原告は、E氏に対し、E氏が金額を聞き出そうとしていていると思ったこと、原告は弁護士に任せているが、金額のイメージを伝えたこと、社内で原告が伝えたことが共有されたのかとすることを伝えた。これに対し、E氏は、社内では全く議論していない旨返答した。	原告の主張するE氏との電話での会話は、否認する。そのような会話はしていない。上記から明らかでないように、解金金の話は明らかに原告が持ち出しており、被告からそのような会話を開始したことはない。		証拠（甲109）を新たに提出した。 原告はE氏に電話をし、「すみません、一つ聞き忘れたのがあったんですけど、先週の金曜日（主：5月1日）だったかな、Aと最初のコールをした後に、Eさんと電話をしたと思うんですけど、今後のプランについてどうするか、その時にEさんが、セトルメントかバックページかっていう言葉を使ったかわからないんですけど、どれぐらい考えてるんですけど僕に聞かれたんですね（0分12秒）」「あれの背景はどういう背景で聞かれたんですかって。（0分47秒）」と聞いた。E氏は「ああ、なるほど。あの～～、ごめんなさい、もし、なんかのはずみで僕が言ってたんだったら、それが先ほどの甲野さんの…だからもらえらえると思ったんだとしたら、すみません、それは、ごめんなさい、あの、全然話してないのは本当なので（1分12秒）」と答えた。原告は、「その、僕からかんじたのは、なんか金額を、こう、聞き出そうとしている、ような感じがして、それに關しては、僕は、弁護士を雇っているの、で、弁護士に任せようと思っってますという風に考えて、あ、それでもなんか金額のイメージあるんじゃないですかって聞かれて、僕は、あるイメージはお伝えしたんですね。（2分59秒）」と話した。E氏はしばらく沈黙した後、「5月1日の話ですかね。（4分10秒）」「あああ、なるほど。すみません。そうだとしたら、ちがうか、そうだとしてもか、あの～全然議論してないので（4分14秒）」と答えた。	甲109
79	2020/5/27	原告はE氏と、電話（甲56、乙48）で会話をした。 E氏は、原告に対し、原告が会社を辞める場合、ディファードボーンナス（繰延賞与）については放棄しない形にできるが、会社の情報をメディアや他に流通させてしまうことを禁止することが前提となる旨伝えた。原告は、E氏に対し、それは受け入れられない、会社が間違っていないという態度であれば、自分のような者がまた出てくる可能性があること、メディアに伝える、K氏とL、C E Oの間に誰もないなかつたら、L、C E Oに承認を得に行くしかない旨を伝えた。これに対し、E氏は「Lに甲野（原告）からメールを送るのは、もちろん禁止とは思えないですけど、すぐにメディアに行くということか」尋ねた（14分31秒）。 また、上記の電話で、原告は、以下の内容を伝えた。（乙48） 「F氏の発言は、2012年の天皇を侮辱するなといった1点はアンプロフェッショナルだけど、それ以外は何の問題もないと説明を受けた。これは本当なんですかと、韓国、中国、日本及びアメリカの国民に聞きたい。例えば、白人が黒人の席に行って、あなたよかつたよね、あなた我々が奴隷としてあなたの祖先をアフリカから連れて来なかつたら多分今のアフリカみたいにあなた貧乏よ、と言ったとしたら、大問題になると思う。なんでモルガンではそれが問題にならないのか	この電話で、E氏は、本件申告について人事部の者のみと話しと話すように伝えた。「会社は甲野さんに対して辞めてほしいと思っっていない」との発言は、原告に能力不足がなかつたことを示すものではない。	乙48	被告の主張する、本件申告について人事部の者のみと話すように伝えた記録を甲56と乙48にて確認することは出来ない。 被告は、原告が300万ドルから360万ドルを要求し「1週間以上は待てない」「バックページを払わなければし、に、メールを送信すると」話したと主張するが（準備書面(1)、録音証拠からそのような事実がないことは明らかである。偽りの主張である。 E氏は何度も、「会社は甲野さんに対して辞めてほしいと思っっていない。」と話しており、能力不足等がなかつたことを示した。賞与期待権侵害の根拠となる。	甲56、乙48

と。植民地の韓国にインフラとアセットを沢山残していったから、国交を1965年に結ぶときに韓国から日本がもらわなければならなかったというの、それがなぜハラスメントじゃないか問いたい。原告は納得できない。 K MDについても、周りの人はみんな理解できないといった。G CMの人に「なんでもK MDが4年間稼いでいないのでここにいないのか」と本当に理解できないと言われる。それに対してモルガンは、問題ない、それをあなたに説明する義務はないと言う。それは、常識として受け入れられない。原告は、これは関連があると当然思う。 原告はデリバティブのプラットフォームを作った。リーマンショック後にVさんが居なくなるとKさんがいなくなつて、みんないなくなつて原告一人、デリバやってくれと言われて、2009年にディールをして、2010年にして、ずっとやって、VP（ヴァイス・プレジデント）2年でED（エグゼクティブ・ディレクター）になったときに、FI DからMDが来て、1年後に居なくなると言ったのに、ずっと居て4年居てまだ居ると。その間原告に対する説明は不誠実で、正直じゃなく、ころころ変わって、納得できないというの、は当然だと思う。それに対して、モルガンは何の説明もせず、繰延賞与はあるよ、というの、は受け入れられない。 原告としては、モルガンが二度とこういうことが起きないように必要な処置をとることが、この世の中に知らされれば、G CM、職員、韓国、日本及びアメリカの人たちに知らされれば、モルガンは、このようなことを二度と許さないと確信している。でも、原告がこのまま繰延賞与をもらって居なくなつたら、こういうことが絶対起きないと全く確信できない。逆に、こういうことをしても、モルガンは、cannot get away. Nothing happens. その前例を作る、そこは原告は絶対できない。 最後に、社内で何でもできないのかということを確認する必要がある。これ以上ないということであつたら、原告は、ニューヨークタイムズとか、まずは東京に来ている人に会い、ウォールストリートジャーナルは、大手町ファーストスクエアにいるし、その人たちにアポを取を入れるし。韓国の新聞記者も原告は知っているの、彼らにアポを入れる、彼らに説明をして、これを記事に出来るか聞いて、韓国のテレビにも原告は知り合っているの、彼らにもこれを記事化できるかと聞く。出来ると言われれば、これは原告が積極的に社会に対してメッセージを発信していく。それによって、原告のような人が二度と発生しないということを防げようと思う。それは原告がモルガンに居たことの使命感、なぜモルガンに居たのかということをやるとともに居たと、思わざるを得ないので。そんな繰延賞与のために原告みたいな人がずっと出続けることを許せ、ということはお有り得ない。」 「会社は原告に対して誰が見てもおかしい反応をしていて、原告は社内で解決をがんばったのに解決できないので、社外に助けを求めるといふ状況を作つて、会社が原告を解雇するのであれば、訴訟になると思う。訴訟となつて、判決になるか和解になるかわからないが、そこまでいけば、モルガンは二度とこういうことはしないであらうと
--

81	2020/5/29	確信できるので、原告の目的が達成できる。原告が繰延賞与をもらえなくとも、その価値がある。」	E氏は、原告に対し、電話をかけて、会話をした(甲111)。 この会話の際、原告がE氏に対し、F氏が再び原告の席に来て、本件申告で伝えた4つの発言と同じような発言を原告に対してした場合、結果は同じということか旨質問したのに対し、E氏は、断定的な言い方ではないが、一つ違いがあるのは、F氏は、上記発言を原告が嫌がっていることを知らなかったが、調査を受けて、上記発言を原告が不快に思っていることを知ったので、F氏が同じことを繰り返すと、会社の評価は異なる可能性がある旨伝えた。 また、原告は、E氏に対し、R MDの下で働くことは不安はないが、R MDの上にF氏がいることで不安があることなどを伝えた。 原告は、E氏に対し、L1に、彼の本件についての意見を聞くために連絡することを考えていると伝え、E氏は、これに否定的な意見を述べた(争いが無い)。	Eは、原告に対し、電話で、会社は何か追加でパッケージを支払う計画はない。原告と代理人は、モルガン・スタンレーの法務部と今後について話すのが良いのではないかと伝えた。原告は、代理人と相談すると答えた。 また、原告は、今後について、内部の異動の機会について人事も探すことを手伝えるのかと尋ねたのに対し、E氏は、はい、と答えた。また、原告が、仮に原告がGCMに就くことを手伝えるのかと尋ねたのに対し、E氏は、状況によるが、戻り、F氏が同じようなコメントをしたら会社はそれを問題と考えるのかと尋ねたのに対し、E氏は、来況によるが、少なくとも今F氏は原告が日韓関係のトピックについて話すようなトピックについて原告のところに話に来る可能性があると思うと思うと答えた。原告は、再度、K MDの人事に少ないと思うと答えた。原告は、合理的で透明性のある説明をしてくれるのか、K MDのようなケースでハラスメントが認められた例は過去にあるのかと尋ねたが、E氏は明確に回答しなかった。原告は、L1に、彼の本件についての意見を聞くために連絡することを考えている。本件を社外に公開する前にできるすべてのことをやりたいと思っている、と述べた。 これに対し、E氏は、本件については人事部の者の者と話をするべきである、仮にL1に連絡したとしても調査の結果は変わらない、などと伝えた。	下記の下欄を追加する。 原告は、会社はポリシーに違反しないかと主張したので、なぜ同じ発言をしてまた調査を依頼した時に、結果が変わるのか理解できないと旨を告げた(7分29秒)。さらに、原告はGCMに戻るとしても、僕は、精神的に苦痛を非常に受けている、それが、繰り返されるんじゃないかと、なぜなら、これは違反じゃないということを受けたので(9分11秒)と告げた。 また、原告は、E氏に対し、F氏の一貫性を欠き、現実と一致しないコミュニケーションによって精神的な、苦痛を受けたので、彼が続けて同じようなコミュニケーションをするとしたら精神的な苦痛が続くことからそのような環境には戻れないため、今後のコミュニケーションにおける改善策があるのか教えて欲しい、との旨を告げた。 また、原告は、F氏のハラスメントが異常だったことに気づいて、「本当に無いじゃないですか。僕、日本に長く住んでいるんですけど、Fみたいな人は一回も会ったことが無いですよ。本当に、本当に僕、いろんな右翼の人もいっぱい会っているけど、お酒の席でもそういうこと言わないのに、会社で、僕の席に来て、それも僕はあそこ書いているのは全部じゃないんですよ。ただ、代表的なものを書いているだけで。だって、従業員安婦もなんかあったし、なんだった。あのGSOMIAもあったし、GSOMIA、なんか延期する。しないとかもあったし、またホワイト国のリストに排除するとか、入るとかもあったし、北朝鮮もあったし、もう何回も来て、韓国、どうすればいいんだと、我々どうすればいいんだと、ね、で、そういう人っていないんですよ。本当に、(44分45秒)」[「何でFはそこまで、僕に対して、普通の人はやらないことを、続けてやったのか、と言うのが、本当に、一つ、疑問。なぜ。(47分15秒)」と述べた。 【原告の意見】 E氏は、上記の会話から、原告がハラスメント発言を再発するのではないかと不安を持っていたことを知ったにも関わらず、再発防止策を示さず、最後まで適切な説明をしなかった。	甲111
----	-----------	---	--	--	--	------

82	2020/5/30	原告は、E氏に対して、メール（甲90）で、「前日（5月29日）の会議について、会社はポリシー違反がなかったと判断したのに、なぜF氏がまた原告の席で同じ発言をする場合、会社が異なる判断をする可能性があるのか。また、モルガン・スタンレーでは、ハラスメントになるためには加害者が彼又は彼女のコメントがその人の気分を害すことを知らなければならないのか、これは世の中の常識と異なる、最も重要なことは、被害者がどのような気分になされたかであり、加害者がその人の気分を害すると知っていたか否かではない。」と伝えた。 E氏は、甲90のメールに対して返事をしなかった。	原告が、E氏に対して、左記1文目と2文目を同じメールで伝えたことが分かるよう、2文目冒頭は、「また原告は、E氏に対して、同じメールで、」と付け加えることを求める。 なお、E氏が甲90のメールに対して返事をしなかったのは、2020年5月30日頃は、原告の当時の弁護士とC氏が、本件紛争を弁護士間で調整しようとしていた時期であり、また、E氏もC氏から調査の依頼を受けて本件に関与するようになっただけの時期であって、E氏が本件について全ての対応をしていたわけではなかったからである。	甲90	前日のE氏の説明に対する違和感から、原告はメール（甲90）で、なぜ前回ポリシー違反がなかったのに、今回も同じ発言によってハラスメントになりえるのか説明を要求した。E氏から返事はなかった。後述のメール（甲91、92）で答えを促したが、最後まで返事がなかった。したがって、原告は、発言が繰り返されないと確信を持つことが出来なかった。
83		E氏は、当メール（甲90）に対する答えを促す後のメール（甲91、甲92）に対しても、返事はしなかった。	—	—	甲90、 甲91
84	2020/5月頃	米国において、黒人男性のジョージ・フロイド氏が犯罪の疑いで逮捕された際、白人警察官から暴力を受けて亡くなった事件が起こった。これを機会に、黒人への暴力や差別の撤廃を求める活動であるBlack Lives Matter運動が盛り上がった。（顕著な事実）	—	甲52	通常人からして、心を揺さぶられ、現実の問題を解決してくるに違いないと希望を持たせるのに十分な内容であった。
85	2020/6/1 （日本時間は 2020/6/2）	MS米国本社のCEO、L氏は、全社員に対し、ダイバーシティにコミットする個人的な感想を綴ったメール（甲52）を送信した。その内容は、ジョーキング中の黒人男性への銃撃事件及び別の黒人男性の逮捕と暴力的な死に関し、自分が白人男性として、黒人のアメリカ人の立場について無関心ではないこと、人種差別及びそれによる恐怖を憎んでいること、我々のコアバリューは「正しいことをする。」であり、その価値観に従い、互いを支え尊重すること、特にマイノリティに対してそうすることを伝えるものであった。	—	甲52	通常人からして、心を揺さぶられ、現実の問題を解決してくるに違いないと希望を持たせるのに十分な内容であった。
86	2020/6/1 （日本時間は 2020/6/2）	処分対象行為②：原告はL氏、CEOにメール（Z11）を送信した（A氏、A氏、E氏及びI氏に同報）。 そのメールには、原告が東京GCM責任者であるF氏から人種・国籍を理由とするハラスメント・差別を受けていること、会社に調査を要請したこと、会社はハラスメントはなかったという結論に至ったこと、原告が説明を求めたGCMの責任者のO氏からは原告に説明をする必要はない旨の返事が来たこと、会社の結論が正しいのか、説明不要とするO氏の考えが正しいのか、あなたの考えを聞かせてほしい旨の記載があった。本件申告の被害（2012年天皇を侮辱すべきではない旨の発言、2014年田母神発言、先輩発言、どうすれば発言）について、詳しく説明し、これは、F氏が原告の席までわざわざやってきて周囲にも聞こえるような状態で原告に対して行った一方的、不適切かつ差別的な発言のほんの一例に過ぎない旨伝えるものであった。 また、以下の内容が記載されていた。 「F氏のレイシャル・ハラスメントに該当する一連の発言の後に私を待ち受けていたのは、私が相談したglobal GCM所属メンバーの全員が理解に苦しむような前例のない極めて異常な事態でした。2008年のリーマンショックにより会社がチーム全員を解散してしまった後、私は東京における債券デリバティブ業務のプラットフォームを一	Z11	Z11	原告がハラスメント発言についての具体的な事実を、L氏、CEOに具体的に訴えたことは重要であるため、下記の下線を追加する。 また、以下の内容が記載されていた。 「この数年間、私と私の家族がなぜ苦しまなければならなかったのか、そしてモルガン・スタンレーにおいてマイノリティに属する従業員が同じような苦しみを経験しないので済むようにするために何をすればよいのか、その答えを知ることは私にとって非常に重要です。」 「日本と韓国の間には過去10年（last decade）間、政治的な摩擦も発生していることは広く知られていると思います。F氏は、職場の私のデスクで、韓国に対する不満（discontentment）をしつこく、攻撃的に表現し、韓国に対する要求されない（unsolicited）政治的な意見を口頭で私に対して一方的にぶつけてきました。このような行為は非常に不適切であり、私にとって侮辱的であり、従業員として公正（fair）な扱いを受けることが出来るか疑念を生じさせるものでした。」

から作り上げました。私は注目度の高い高収益の取引をいくつも成功させ、常にチームに貢献してきました。2016年、F氏から、債券市場部（F I D : Fixed Income Department）のマネージング・ディレクター（MD）がチームに加わり、私がそれまでの7年間担当していた分野を担当することになる旨の発表がありました。私の後継を察したF氏は、F I D から移ってくるMDは1年たっても収益を上げられない場合はF I D に戻ることになると私に言いました。また、F I D から移ってくるMDの人件費はF I D が100%負担するという取決めになっており、GCMのヘッドカウントには含まれていないとも言っていました。 このF I D のMDは、2016年には全く収益を上げることができず、その後も、2017年は618千ドル、2018年は180千ドル、2019年は207千ドル、2020年は今のところゼロ（4年間の1年当たりの平均額は217千ドル）という収益しか上げられていません。F氏の説明に反して、このMDについては、毎年GCMに残るという決定が下され、今もほとんど収益を上げることができない状態でGCMに在籍しています。そして、この件に関して、F氏からは、きちんとした説明は得られていません。」 また、以下の内容が記載されていた。 「この数年間、私と私の家族がなぜ苦しまなければならなかったのか、そしてモルガン・スタンレーにおいてマイノリティに属する従業員が同じような苦しみを経験しないよう済むようにするために何をすればよいのか、その答えを知ることは私にとって非常に重要です。」 「日本と韓国の間には過去10年（last decade）間、政治的な摩擦が何度も発生していることは広く知られていると思います。F氏は、職場の私のデスクで、韓国に対する不満（discontentment）を、しつこく、攻撃的に表現し、韓国に対する要求されない（unsolicited）政治的な意見を口頭で私に対して一方的にぶつけてきました。このような行為は非常に不適切であり、私にとって侮辱的であり、従業員として公正（fair）な取扱いを受けることが出来るか疑念を年じさせるものでした。」	87	2020/6/2	モルガンスタンレー-英国法人（MS-英国法人）所属のアジア太平洋及びヨーロッパ地域の人事の責任者であったB氏は、原告に電話し（甲53）、「L氏は2時間前のあなたのEメールについて検討するように私に依頼した。」「L氏があなたのEメールを認識しており、独自のな観点から調査することを依頼したことを知ってほしい。」旨の話をした。	88	2022/6/3	O氏は、全世界のGCM社員に、ダイバーシティにコミットするメール（甲54）を送信した。その内容は、亡くなった黒人の死に悲しんでいること、人種差別やあらゆる形の差別はGCMでは決して許されないことを伝えるものであった。
から作り上げました。私は注目度の高い高収益の取引をいくつも成功させ、常にチームに貢献してきました。2016年、F氏から、債券市場部（F I D : Fixed Income Department）のマネージング・ディレクター（MD）がチームに加わり、私がそれまでの7年間担当していた分野を担当することになる旨の発表がありました。私の後継を察したF氏は、F I D から移ってくるMDは1年たっても収益を上げられない場合はF I D に戻ることになると私に言いました。また、F I D から移ってくるMDの人件費はF I D が100%負担するという取決めになっており、GCMのヘッドカウントには含まれていないとも言っていました。 このF I D のMDは、2016年には全く収益を上げることができず、その後も、2017年は618千ドル、2018年は180千ドル、2019年は207千ドル、2020年は今のところゼロ（4年間の1年当たりの平均額は217千ドル）という収益しか上げられていません。F氏の説明に反して、このMDについては、毎年GCMに残るという決定が下され、今もほとんど収益を上げることができない状態でGCMに在籍しています。そして、この件に関して、F氏からは、きちんとした説明は得られていません。」 また、以下の内容が記載されていた。 「この数年間、私と私の家族がなぜ苦しまなければならなかったのか、そしてモルガン・スタンレーにおいてマイノリティに属する従業員が同じような苦しみを経験しないよう済むようにするために何をすればよいのか、その答えを知ることは私にとって非常に重要です。」 「日本と韓国の間には過去10年（last decade）間、政治的な摩擦が何度も発生していることは広く知られていると思います。F氏は、職場の私のデスクで、韓国に対する不満（discontentment）を、しつこく、攻撃的に表現し、韓国に対する要求されない（unsolicited）政治的な意見を口頭で私に対して一方的にぶつけてきました。このような行為は非常に不適切であり、私にとって侮辱的であり、従業員として公正（fair）な取扱いを受けることが出来るか疑念を年じさせるものでした。」	甲53	【被告の意見（2023年10月11日追記）】 B氏について、「アジア太平洋及びヨーロッパ地域の人事のトップであった」B氏は…が正確である。	被告は、準備書面②でL、C E Oから再調査を命じられたと伝えたことを否認した。 L、C E Oが乙11メールに対して、独自のな調査をB氏に命じたことから、乙11メールが処分対象行為②であることはあり得ない。	甲54	甲54	

89	2020/6/3	処分対象行為③：原告は、O氏に以下のメール（乙12）を送信した。 「あなたからの以下の「GCMチームへ」という件名のメールについて感謝できればと思っていますが、それより、「人種差別や、いかなる差別も、GCMでは許されません。」という最後の文に私は傷つけられました。なぜなら、適切な説明を受けないかぎり、Fの人種差別者的コメントや、Fによる矛盾しかつ透明性を欠く説明によれば、私が差別であると考えるに至る理由のある極めて異例のアレンジメントについての調査を私が依頼してからの私の経験からは信頼できないからです。 私は、GCMファミリーに対し、Fによる人種差別者的コメントについて知ってもらう方法があればと願っています。 非生産的なMDをこんなに長くの間GCMに連れてきた上で留めており、しかも文字通り全ての者に理解されず、継続的に疑問に思われていること、そして私を長い間苦しめ続けたこのことの背後にある経営判断について、どうか私に説明することを再考していただけないか？」		乙12	O氏からのメール（甲54）に深く感銘を受けて返信したものである。	乙12
90	2020/6/1	原告は、A氏に対し、メール（甲51）で、F氏あてに添付したメール（乙13）を送りたいこと、送ってはいけない理由はないと考え、そのために確認したいことを伝達した。 A氏は、原告に対し、原告の弁護士と被告の弁護士がもうすぐ協議するので、そのあとに話すことがベストである旨メールで連絡した。		甲51	セルA95の日付を「2020/6/1」から、「2020/6/1～2020/6/3」に変更する。 下記の下線を追加する。 原告は、A氏に対し、メール（甲51）で、F氏あてに添付したメール（乙13）を送りたいこと、送ってはいけない理由はないと考えるが念のために確認したいことを伝達した。 A氏は、原告に対し、原告の弁護士と被告の弁護士がもうすぐ協議するので、そのあとに話すことがベストである旨メールで連絡した。 原告は、メール（甲51）で、弁護士間の会話がどのような違いをもたらすか聞いた。原告は、翌日の6月2日に、メール（甲51）で、弁護士同士が話したようなので、説明を要求するためにF氏にあのメールを送ってもよいかが質問した。A氏と原告は、6月3日にも、10通のメール（甲51）を交換し、原告は、F氏にメールを送るのに不適切な点があるかA氏に幾度も聞いたが、A氏は、一貫して弁護士同士で話そうと告げた。原告は、C弁護士が当日連絡しなければF氏に説明をお願いするメールを送ると告げ、A氏は返事をしなかった。	甲51

91	2020 / 6 / 3	処分対象行為④：原告は、F氏に対し（E氏に同報）、以下の内容を含むメール（乙13）を送信した。 「原告は、2012年から続くF氏の不適切な発言及びK MDの取扱いについての一貫性のない不透明なF氏の説明により、精神的不調を生じて、現在、傷病休暇をとっている。原告が復帰したときに、今回の苦しみの原因となったことがまた起きて原告の苦痛を増すことを排除できないでいる。以下の質問に対する回答は、原告が復帰したときにどのようなリーダーシップの下で働くのか、F氏のリーダーシップの下で安全に戻るかを理解するために重要である。 以下の質問に答えてほしい。 ①2014年田母神発言を覚えているか。 ②以下のK MDに関する会話をしたことを記憶しているか。 A：2016年に【K MD】がGCMに移ってきたとき、F氏が原告に対し、【K MD】の人事費はF I Dが100%負担するという取決めになっており、GCMのヘッドカウントには含まれていないと言ったこと、1年たっても【K MD】が収益を上げられない場合には彼はF I Dに戻ることに become と言ったこと B：その1年後、原告が【K MD】さんの状況について尋ねたとき、F氏が原告に対し、F I Dの決定により【K MD】はもう1年GCMに留まることになったと言ったこと C：3年目あたりに原告が、F氏に【K MD】はいつF I Dに戻るのか尋ねたところ、F氏は原告に対し、「あなたがもっと収益を上げれば彼は戻るでしょう。」と言ったこと D：2020年1月14日、【K MD】はいつ（F I Dに）戻るのですかと原告がF氏に尋ねたところ、F氏は原告に、なぜ【K MD】をそんなに嫌うのですか、彼はいい人ですよと言ったこと、原告は、彼ことは嫌いではありませんし、原告も彼はいい人だと思えますと答えました。また、原告は自分がMDになれないことを問題にしているのではなく、何年にもわたってGCMに貢献し続けてきたにもかかわらず、原告にはMDの席が一向に用意されない一方で、GCMのために収益を全く上げていない【K MD】のためにMDの席がゆるぎないものとして用意されているという状況に納得がいかないということとを伝えたこと、それを聞いたF氏は、「あなたの話にも一理ある」と言ったこと。 ③この4年の間、原告は、F氏の不透明で一貫性のない発言に苦しめられた。下記A～Dの質問に対する回答とともに、【K MD】をめぐる取決めの背景にどのような経営判断があったのか、教えてほしい。多数の同僚らと話をしたが、収益をほとんど上げられていない【K MD】がなぜこれほど長くGCMに留まることができたのか、皆様に驚いている。F氏にはマネージャーとして見える景色があるから、【K MD】をGCMに留めるという判断の背後にある謎の論理を教えてもらえば、原告や他のGCMメンバーらの「誤解」も解けるし、F氏の指揮の下でもう一度仕事をしようという意欲・勇気がわく。その経営判断を、何度も理由を尋ねた原告に対して教えなかった理由も教えてほしい。	乙13	下記で、被告の和訳が間違っている部分を下線で直した。原文（乙13）では「2MDs, 2EDs and 1VP」となっている。 ④2020年3月11日に、デリバティブの分野における経験はそれほどないと思われるI B DのBをGCMのソリューション・チームに配置する発表がされた。F氏の説明によれば、ソリューション・チームはその直前の年度においてMDが2人、EDが2人、VPが1人というメンバーで。。。	乙13
----	--------------	---	-----	--	-----

	A. 【K MD】をGCMに移すことを決めたとき、東京において開拓しきれない分野（しかも原告にまかせることができない分野）としてどのようなものが想定されていたのか。そして、この4年間、かかる分野において当社の競合企業はどの程度の収益を上げていたのか。また、【K MD】はなぜ収益を上げられなかったのか。経営陣はなぜ、これまで当社においてなぜか開拓されなかった収益の機会が存在すると頑なに信じ、しかも何年にもわたってGCMのために収益を上げ続けてきた原告ではなく【K MD】の方がその機会をつかむ役割に選んでいると判断したのか。 B. 【K MD】の person 費は今でもFIDによる100%負担となっているのか。もしそうでない場合、いつ、どのような理由で変更されたのか。 C. 【K MD】は今でもGCMのヘッドカウントに含まれていないのか。もし今はGCMのヘッドカウントに含まれているのなら、いつ、どのような理由で変更されたのか。 D. この取決めでGCMのメンバー（シニアMD、ジュニアメンバー等の間）でどれほど評判が悪いが知っているか。L2、M2、N2、T1、P1、C1その他多くのGCMメンバーは、原告がいるのになぜ【K MD】さんをわざわざGCMに連れてきたのか、【K MD】さんは収益を全く上げていないのになぜGCMにこんなに長く居座ることができているのか、FIDに戻るべきではないのか、といった疑問をここ数年ずっと抱いている。また、O2さんが解雇されたときには、なぜGCMは【K MD】さんをGCMに留めておくのに、GCMのジュニアメンバーを解雇してしまうのかといった趣旨の質問を他のジュニアメンバーから受けた。原告も同僚もその理由がわからず、きちんと回答することはできなかった。 ④2020年3月11日に、デリバティブの分野における経験はそれほどないと思われるIBDのB2をGCMのソリューション・チームに配置する発表がされた。F氏の説明によれば、ソリューション・チームはその直前の年度においてMDが2人、EDが2人、VPが1人というメンバーで18万ドルの収益を上げており、そのようなチームに新たに1人メンバーを加えるということは、会社がGCMのメンバーを減らすことではなく、【K MD】が近いうちにGCMを去るということではなくさぞうだと原告は思った。【K MD】をGCMに留めるという取決めは、いつまで、どのような条件により続くのか。」	乙57	乙58
93	2020/6/3	乙57	乙58
94	2020/6/3	乙57	乙58

95	2020/6/3	C弁護士は、M弁護士に対し、メール（乙59）で、「既に人事部が調査を行った事案について、調査の対象となった人物も含め直接コンタクトされることは、業務に支障・混乱を生じさせるとともに、場合によってはそのような行為が不適切な行為となりかねません。」「本事案に関しては、すべて責を負って私にご連絡いただけますようお願いいたします。」と伝えた。	乙59	乙59	乙59
96	2020/6/3	原告は、再度メンタルクリニックを受診し、「重度ストレス反応、約1箇月間の休養ならびに加療を要する。」旨の診断（甲9の2）を受けた。			甲9の2
97	2020/6/4	アジア太平洋及びヨーロッパ地域の人事情長であるB氏は、原告に対し、電話（甲37）で、2日前にL ₁ CEOに依頼された調査を行ったことについて伝えた。 その際、L ₁ 氏は、原告に対し、「全てのEメール、そしてこのトピックについて行われたあらゆるミーティングの全てのノートを見た。本件に関する会社の人事の全ての担当者とも話した。したがって、私が詳細をもっと徹底的にレビューしたことを知ってもらいたい。ニューヨークのマネジメントを代表して、行われた調査に対して私は満足している」と伝える必要がある。調査は徹底して詳細であった。」「私はこれが徹底的に調査され、あなたが受け取った回答について満足している。会社はこの件について共有すべきことをあなたに共有した。」「あなたは、P ₂ 氏やF氏から直接連絡を受けることはない。私は会社を代表してあなたに電話している。我々はこの件についてこれ以上の説明は提供しない。」「この調査は東京の人事のみによって取り扱われたのではない。アジア地域の人事、グローバルの人事、L ₁ を代表した私によっても取り扱われている。我々は必要と感じたフォローアップも行った。個人に対しても話している。適切ではないので、情報を共有することはできないが、会社は調査がどのように行われたか、そしてそのたどり着いた結果について非常に満足している。」「あなたには、会社の最も高いレベルを持って行って、最も高いレベルで会社は結果に同意している。…しかし、この案件について、再訪問したり、分析をさらにしたり、さらに調査すること、会社はそれを行わない。」「もう一度強調するが、会社は徹底的に調べ、その結果に対して満足しており、結論は出された。…」「…会社の観点からは調査と結果は結論付けられた。」旨伝えた。 これに対し、原告は、自分のように苦しむ者が二度と出ないと確信できないため、調査結果は受け入れられないと話した。また、原告は、会社はF氏による過ちを何一つ探せなかったもので、F氏が原告に行つた不適切なコメントがまた起きることを恐れていること、そのような状況で原告は安全な環境に居れないこと、原告は、モルガンスタンレーで、日本における韓国人のようなマイノリティがこれ以上苦しまないという確信を持っていないこと、過去の数日間、L ₁ CEO、O氏、Q ₂ 氏から、人種差別は容認されず、「正しいことをする」とのメッセージを受けたが、調査の過程で会社が本当にそれらのコアバリューを信じているのか疑問が生じたこと、原告は現在と未来のモルガン・スタ	甲37	甲37	

		ンレーの従業員に対して非常に心配していること、原告が理解でき て、誰でも常識を持って理解できる説明が原告に与えられることが本 当に重要であること、原告が受けたのがなぜハラスメントではないの か理解できないことを伝えた。 また、この際、原告が、自分のもう一人の上司であるP氏にF氏か ら受けた言葉のハラスメントについて伝えない旨述べたところ、B氏 は、本件申告に関する事項について、他の者と話さないよう伝えた (B人事部長命令)。 B氏は、原告のEメールアドレスが失われることを告げ、原告は メールを告めて社内システムへの一切のアクセスを失った。				
98	2020/6/4	B氏は、原告に送信したメール(甲57)で、「L」と会社を代表して、 あなたの申立ては綿密に調査されたことを確認します。調査が行われ た方法と我々の結論に非常に満足しています。」と告げた。	甲57		甲57	
99	2020/6/4	MS米国本社のISGのグローバル・ヘッドであるQ ₁ 氏は、金I SG社員宛に、メール(甲58)で、「人種差別やあらゆる種類の差別 は、これらのコアバリューに完全に反しており、私たちはそれを拒否 します。」「このような時期に、やらなければならないことがありま す。積極的に耳を傾け、謙虚に学び、模範を示してダイバーシティと インクルージョンを推進することです。」と伝達した。	甲58		甲58	原告は病気休暇から復帰した7月9日にこのメールを読ん で、深く感銘を受けた。 なおL ₁ CEOに代わって、Q ₁ 氏がモルガン・スタン レーの新しいCEOになることが2023年10月に発表された (甲120)。Q ₁ 氏はGCM出身であり、長年F氏の上司であ る。
100	2020/6/5	M ₁ 弁護士は、C弁護士に対し、メール(乙60)で、「窓口を絞る ことが本人や人事からの回答を免除するものではないことを期待し、 誠実な回答を期待する」と仰って、甲野氏は連絡窓口を法務部に一本 化することで納得されました。私へのメールは基本的に甲野氏にも写 しを入れていただき、場合によっては甲野氏から直接返答が行くこと にはご了承いただけますでしょうか」と伝えた。	乙60		乙60	
101	2020/6/5	MS米国本社のCEO L ₁ 氏が、モルガン・スタンレーの5つ目の コアバリューとして「ダイバーシティ&インクルージョンにコミット する」を追加すること、及びダイバーシティ&インクルージョンのグ ローバル責任者であるN ₁ 氏が6月30日からモルガン・スタンレーの 経営委員会のメンバーに就任すること、N ₁ 氏がボリシーの設定、指 標の設定、社内外の声の調整、多様な従業員の指導、育成、昇進の監 督を担当することなどを発表した(甲60)。			甲60	下記の下線を追加する。 L ₁ CEOは発表文で次のように書いた。 ダイバーシティ&インクルージョンへのコミットメント は「正しいことをする」に暗示されていますが、それを明 確にするとときが来ました。」「私は人種、肌の色、政治的信 念が何であれ、あらゆる背景の人にとってモルガン・スタ ンレーが職場として選択されるために努力している中、す べての従業員がこれらの変化を受け入れることを強く要請 します。
102	2020/6/8	C弁護士は、M ₁ 弁護士に対し、メール(乙61)で、C弁護士から M ₁ 弁護士に送るメールに、原告をccに入れることはないと回答し た。	乙61		乙61	
103	2020/6/8	原告は、私傷病休職を、7月8日まで、1箇月延長した。				

104	2020 / 6 / 8			不知。			甲44
同僚EDは、原告とのラインチャットで、K MDは長年収益が極めて低いにもかかわらず、4年間GCMに居続けていた状況について「論理的になることは不可能である。」として、原告が説明を要求したことについて、「あなたは今々が正しい側、疑問に思ったことを行っている。」と送信した。 被告が、原告が訴えたK MDに関する説明の不合理性について、もう一人の上司であるP氏を含め、被告が社内には秘密にしようとすることについて、同僚は、「もちろんだ。説明できないのだから。」と送信した。							甲59
105	2020 / 6 / 9	F 社長は、日本の全社員に対して送信したメール（甲59、乙75）で、日本ダイバーシティ&インクルージョン評議会がF氏を含むメンバーの下で2019年10月に発足していることを伝え、「私たちが今必要としているのは、誰もが自分の意見を表明することを奨励するボトム・アップ・アプローチです。あなたの意見は私たちの社会的責任を果たす方法を見つけるために組織全体を正しい方向に導く助けになるでしょう。」「皆さんへの私のお願いは、ダイバーシティ&インクルージョン評議会の創設メンバー又はワーキンググループのメンバーのいずれかに、包括的な職場環境を構築するための提案を提供することです。」「私たちの職場には差別的余地はありません。平等、インクルージョン、相互理解の余地しかありません。」旨伝えた。	乙75	原告の認識は不知。			乙62、 甲63
106	2020 / 6 / 10	処分対象行為⑤：原告は、C弁護士に対し、メール（甲63、乙62）を送信した。 その中で、原告は、「今後誤解を無くすために、会社とのやり取りの窓口は基本的に原告で、M1先生はccでお願いします。」「特に6月5日にL1からアナウンスされた5番目のコアバリューの発表とN1氏の経営委員会への任命は、モルガン・スタンレーが今までよりさらにダイバーシティ&インクルージョンにコミットする決断だと受け止めて期待しております。仮に調査が終了していても、新しいモルガン・スタンレーにおいて再検討する可能性を排除するものとは考えません。N1の役割はL1と全てにおいて同意することではなく、特に社内のマインリティを代弁し自分の意見が異なればそのことをL1に伝えることだと考えております。違っていたら教えてください。この2週間のL1を含む多くのリーダーからのダイバーシティ&インクルージョンへのコミットメントへの強いメッセージにより、今までのモルガン・スタンレーと今後のモルガン・スタンレーが同じであると考える必要はないと考え、また、N1が新しい観点を会社にもたらさないと考ええる理由もないと思います。N1への連絡を許可していただくことを再度お願いいたします。彼女へのメールはFさん以外の名前は全て伏せて作成しております。」などと伝えた。 また、「Fさんのコミュニケーションには問題があったと考ええており、彼の長年にわたる不適切な発言と共に私の苦しみの原因となっております。私が経験したことは、私が話したすべてのGCMの人から理解ができないといわれていること、その中には、F I C M Head とF I	乙62	原告が中略した部分は、次のとおり。 「私が経験したことは、私が話したすべてのGCMの人から理解ができないといわれていることの中には、F I C M Head とF I C M Co-Head も含まれております。」			

		CM Co-Head も含まれております。…私の誤解があったならば、説明の機会をFさんに与え、その説明に私が納得することで、安全な職場環境に戻れると考えております。」と告げて、F氏との面談を依頼した。					
107	2020/6/10	C弁護士は、原告に対し、メール（甲63、乙63）で、N氏に連絡を取ることが承認できないこと等を回答した（C弁護士通知）。		乙63		乙63、 甲63	
108	2020/6/15	原告は、A氏に対し、メール（甲93）で、調査におけるC弁護士の役割について問い合わせ、C弁護士が会社を代表して原告の弁護士に連絡したことから、C弁護士が調査に関与した場合、利益相反となるので、会社によって中立的な調査が行われたと信じるのが非常に難しいと述べ、C弁護士の調査における役割と、原告の弁護士と会話する役割と利益相反がないのか説明を要求した。		甲93		甲93	
109	2020/6/16	原告が、A氏に対し、メール（甲93）で、調査に助言する弁護士と、会社を代表して原告の弁護士と話す弁護士を隔離した上での、中立的な再調査を要求した。	原告が、A氏に対し、メール（甲93）で、C弁護士以外の法務部を入れた再調査を求めたことは認める。	甲93		甲93	
110	2020/6/16	A氏は、原告に対し、メール（甲93）で、C弁護士は調査チームの一員ではなく、自身とA氏が独立的に調査をし、その後、独立的な調査結果がC弁護士に伝えられたため、利益相反は無いと答えた。		甲93		甲93	A氏は2023年9月29日付けの陳述書（乙95）の日本語訳の30頁で、C弁護士に法的観点から助言を求めたことを認めた。これは、独立的な結果がC弁護士に伝えられたとする甲93の返事と矛盾する。 C弁護士はハラスメントに当たらないと助言をしていたのであって、独立的な調査結果が伝えられたのではない。したがって利益相反があったことは明らかである。
111	2020/6/16	E氏は、原告に対し、メール（甲94）で、会社が調査し判断した事案について、原告から直接F氏に事実確認のために質問することは適切でないと言った。		甲94		甲94	
112	2020/6/16	原告は、E氏に対し、メール（甲95）で、復帰に当たり、同じようなハラスメントが繰り返される恐れがないか確認するために過去に関連する質問はせざるを得ないと告げた。		甲95		甲95	
113	2020/6/17	原告は、A氏に対し、メール（甲93）で、「返信と、C弁護士が調査において何も役割がなかったことの確認を、ありがとう。すると、会社の標準的な調査の方法として法務は調査に関わらず、あなたはあなたとA1（A1）が、結論に達する前にはC弁護士に連絡をしておらず、結果のみであると理解します」「私は、3月17日に、D人事部長との会話で、人事や法務からの限られたメンバーで調査チームが構成されると言っており、法務が調査に関与するのが標準的な方法だと理解していました。」と伝えた。		甲93		甲93	原告は、A氏に対し、メール（甲93）で、前日のA氏の答えと、法務部が調査チームに入るとのD人事部長の説明（注：3月17日）と、矛盾することを指摘した。
114	2020/6/17	A氏は、原告に対し、メール（甲93）で、「私の返事とおり、再確認しよう、法務部は調査チームの一員ではなかった。」と連絡した。				甲93	A氏は、被告香港人事部長所蔵である。日本法人で起きたハラスメントの調査を、海外の従業員が日本法の助言を一切受けずに行う被告の調査方法には、問題があるといわざるを得ない。

115	2020/6/18	原告は、E氏に対し、メール（甲91）で、「私が5月30日に送りました下記メールについて答えて待っていますいかがでしょうか。5月29日午後3時に行われたコールで、会社復帰後同じようにFさんが私の席に来て同様の差別的なコメントをして、会社に調査を依頼してもハラスメントと認定されないのではないかとEさんに聞いたところ、Fさんが、今は私が嫌がると知っているので、同じ発言をした場合、会社の判断が異なる可能性があるとおっしゃいました。モルガンスタンレーでは、相手が嫌がると知らなかったといえれば、ハラスメントにはならないということでしょうか。」「なぜ、同じ内容であっても、以前はハラスメントではなくて、今後はハラスメントと認定を受ける可能性があるのか説明いただけますでしょうか。よろしくお願します。」と伝えた。	甲91	甲91	
116	2020/6/19	原告は、E氏に対し、メール（甲92）で、「おはようございます。火曜日にお送りしたメールに対して連絡がないので、念のために再連絡いたします。下記のメールの受領を確認いただけますでしょうか。Fさんとはいつ頃面談可能か教えていただければ幸いです。よろしくお願します。」と伝えた。	甲92	甲92	
117	2020/6/19	処分対象行為⑥：原告は、D人事部長に対し、メール（乙64）で、以下のとおり、原告は、モルガン・スタンレーの元従業員で、モルガン・スタンレーに対し人種差別を理由に訴訟を提起したO ₁ 氏に連絡したいこと、これが行為規範に反するか質問したいことを伝えた。「モルガン・スタンレーの前のダイバーシティ責任者であった、O ₁ が、モルガン・スタンレーに対して訴訟を提起したことは、一般のメディアでもよく知られています。 O ₁ が、モルガン・スタンレーのダイバーシティにおいて重要な役割を担っていることから、私は、彼女が、モルガン・スタンレーがダイバーシティに関する問題を真剣に考えていないと信じているのか、話を聞くことにとっても興味を持っています。なぜなら、まさにこれは、私が調査の間や、調査の後に感じたことだからです。 私はO ₁ の連絡先を知りませんが、彼女の法律事務所や弁護士との連絡先を見つけることができなかったので、モルガン・スタンレーにおいて彼女が経験したダイバーシティに関する問題点について、一般的な質問をするために、彼女に連絡を取りたいと思います。 〈連絡先略－補注〉 モルガン・スタンレーの従業員が、過去の従業員に、ダイバーシティに関する問題点一般を話すことを特に妨げるような規定は行為規範にありますか？ 私は現在モルガン・スタンレーのイントラネットに対するアクセスがないので、行為規範について質問したかったです。又は、私に行為規範のPDFを送ってくれますか？そうすれば私は私は自分で探すことができますし、とても助かります。」	乙64	乙64	乙64

118	2020/6/23	D人事部長は、原告に対し、メール(乙65)で、行為規範をPDFで送付し、全ての従業員は、全ての秘密情報を守ることを要求されている旨を伝えた。	乙65	乙65	乙65
119	2020/6/23	E氏は、原告に対し、メール(甲96)で、7月9日以降復帰できる旨の主治医の診断書を提出してもらい、その後、産業医の面談をし、その後人事部長及びF氏との面談を行うこと、既に会社が調査して結論を伝えていた内容について、原告からF氏に直接質問することは適切ではないことを告げた。E氏は、このメールで、別メールで原告から受けた5月29日の会話についての質問も面談の際に答える旨伝えた。	甲96	甲96	甲96
120	2020/7/8	処分対象行為⑦：原告は、MSMSのECM(株式会社市場部)の共同責任者のMD P、氏(P、MD)に対し、長年続いたF氏の言葉によるハラスメントとK MDに関する非合理的な説明によって苦しんだことについて話をした(話をした相手の属性は非論の全趣旨。その他は争いが無い。)			被告のC弁護士は、2020年10月13日、メール(乙30、甲70)で、「警告書には、この甲野さんの行為が『命令に違反した』とは記載されていません。』と、被告が処分対象行為⑦と主張する行為が命令違反ではないことを認めた。当該MDは、原告に対して、自分は退社予定であると告げたため、当該MDは被告に、原告から相談を受けたことを告げたと考えられる。
121	2020/7/9	原告は、職場に復帰した。この日、原告は、F氏の部屋で、長年続いた国籍を理由とした言葉のハラスメントとK MDに関する非合理的な説明によって苦しんだことなどについて話した。			下記の下線を追加する。 正氏は、原告に対して、会社がハラスメントではないと告げたので、仮に自分がこのことで解雇されるなどしたら会社を提訴すると話し、すでに弁護士に相談済みであると告げた。 【原告の意見】 被告は準備書面1)の27頁2行目で、原告がF氏に退職パッケージとして約4億円の支払いを要求したと主張するが、そのような事実はない。
122	2020/7/9	E氏は、原告に対し、電話で、前日の原告とGCMのMDとの会話に言及し、本件申告の詳細や関係者の名前を社内の他の者と共有すべきでない、これ以上行った場合名誉毀損になる可能性があることを告げた。 原告は、名前を出さなければいいのか、役職名だけだといったのかなどを聞いた。また、原告は、E氏に対し、依然として調査結果には納得しておらず、精神状態が改善するために、会社による説明が必要であると告げた。			Eは、電話の際、今後の業務に集中すべきであることも告げた。

123	2020 / 7 / 9	処分対象行為⑧：原告は、MS米国本社の I S G のグローバルヘッドである Q 1氏に対し、以下の内容並びに本件申告に係る被害事実のうち2012年天皇を侮辱すべきではない発言、2014年田母神発言、支払すべきだ発言及び先輩発言を伝えるメール（乙14）を送信した。 そのメールには、以下の内容が記載されていた。 「原告が、現在2箇月の傷病休暇を取り療養していること、その原因は、長年にわたってF氏からレイシャル・ハラスメントに当たる発言を浴びせられてきたこと、4年も続く極めて異常な前例のないF I D M D 取決めにについて不誠実かつ一貫性のない説明しか得られなかったことであること、F I D M D 取決めにについて、G C M 内の常識あるメンバー（ニューヨーク G C M や東京 G C M のシニア M D など）の全員から、当該取決めの説明がつかないという反応があったこと及びF氏のこれまでのハラスメントを考えると、原告に対する差別的な扱いを疑うに足る理由があるといえること 原告は、F氏から、2012年天皇を侮辱すべきではない発言、2014年田母神発言、支払をすべきだ発言、先輩発言などの被害を受けたこと、日本では、韓国民族に対する長年にわたる差別の歴史があること、アメリカにおける異人に対する差別と似ていること、日本で在日韓国人として生まれ育った著名な億万長者であるソフトバンクの孫正義社長は、インタビューで、「生まれながらにしてそういう血に生まれると、いわれなき差別を受ける。俺は小学校、中学生の時に本気で自殺しようと思ったぐらいい悩んだ。それぐらいい人間に対する差別というのは、つらいものがある。」と語っていること F氏のレイシャル・ハラスメントに該当する発言の後、原告は、G C M 所属メンバーの全員が理解に苦しむような前例のない極めて異常な事態に直面したこと、2008年のリーマンショックにより会社がチーム全員を解雇してしまった後、原告は東京における債券デリバティブ業務のブラットフォームを一から作り上げたこと、原告は、過去10年間ににおけるMS G C M（アジア）トップ4（収益ベース）のF X 取引の全部あるいはMS G C M（全世界）トップ8（収益ベース）のF X 取引のうち4件を担当するなど、多数の案件を担当し、常にチームに貢献してきたこと、2016年に、F氏は、イベント主導型ではない債券デリバティブ業務の責任者として債券市场部（F I D（英語名略－編注）からマネージング・ディレクター（M D）（F I D の M D J）を迎え入れたこと、その決定に原告は落胆したこと、F I D の M D が G C M で上げた収益は、4年間で合計百万ドルにも達していないこと、 F I D の M D は G C M に移ってから4年超で合計869千ドルの収益（2016年はゼロ、2017年は618千ドル、2018年は180千ドル、2019年は70千ドル）しか上げていないにもかかわらず、F氏の当初の説明に反して、今も G C M に残っていること、この取決めのについては、東京 G C M 内外の多くの同僚から、十分な業績を上げている E D がいるにもかかわらず他の部署から M D を連れてきて、当該 M D がほとんど収益を上げていないにもかかわらず4年間もその地位に留めておく一方で、世界的に人員の削減を進めるといふ会社の矛盾したやり方	原告が深く感銘を受けたことは不知。	乙14
乙14				

		を呈する声が絶えず聞こえてくること、原告は、この4年間非常に深刻なストレスに悩まされ、夜眠れないこともよくあったこと F氏の原告に対するレイシャル・ハラスメント発言が何年にわたり何度も行われてきたこと、原告が東京GCMで唯一のマイノリティであること、そして日本における在日韓国人に対する差別の長い歴史を考えると、なおさらであること、原告及び原告の家族がなぜこれほど長く苦しまなければならないのかの理由を知りたいこと、加えて、原告には、モルガン・スタンレーにおいて他のマイノリティやその家族が原告と同じように苦しむことが無いように自分できちんことを精一杯する道義的責任があること この件に関するQ氏の考えをききたいこと、原告が安心して仕事に復帰するためには説明を受ける必要がある旨の原告のメッセージを東京の人事に伝えるため、力添えがほしいこと」	処分対象行為⑨：原告は、F社長に対し、以下の内容並びに本件申告に係る被害事実のうち2012年天皇を侮辱すべきではない発言、2014年田母神発言、支払すべきだ発言及び先輩発言を伝えるメール(乙15)を送信した。 その内容は、処分対象行為⑧と同旨のものであった。	原告が深く感銘を受けたことは不知。	乙15			
125	2020/7/10		追加解雇理由①：原告は、MS米国本社のダイバーシティ&インクルージョンのグローバル責任者N氏に対し、メール(甲45)を送った。このメールの内容は、処分対象行為⑧⑨のメールと同旨のものであった。 同メールの冒頭において、原告は、唯一の韓国人マイノリティとして、東京GCMのダイバーシティ&インクルージョンについてサポートをお願いするためにメールをしていること、原告はN氏の経営委員会への就任に勇気づけられ、米国の黒人だけでなく、全世界のモルガン・スタンレーにおけるすべてのマイノリティの状況と勤務条件が改善されることを願っていることを伝えた。	被告は当時このメールの存在を認識していなかったため、指摘を行わなかった。 解雇理由として追加した(被告準備書面(7))	乙15		被告から当該メールについてのいかなる指摘もなかった。被告準備書面1)の別紙「調査結果伝達後の経営陣に対するメール等」にも、当該メールの記述がない。 N氏へのメールが命令違反でなかったのなら、他の経営陣へのメールも命令違反とならない。原告が、Q氏とF社長へのメールに本人以外誰もccしなかったにも関わらず、送付数時間後、B人事部長から岡氏へのメールを送ったことを指摘された。被告が、N氏へのメールの存在を2年以上認識していなかったことはあり得ない。 被告が、N氏へのメールを解雇理由に追加したのは、原告から矛盾点を指摘されたからである。裁判開始から2年後に追加した事由を正当な解雇理由と認めることは出来ない。	甲45
126	2020/7/10		追加解雇理由②：原告は、モルガン・スタンレー・グループの韓国人法人(以下MS韓国法人)という。)の責任者であるR氏に対し、メール(甲65)を送った。このメールの内容は、処分対象行為⑧⑨のメールと同旨のものであった。 同メールの冒頭において、原告は、R氏と原告が2007年に初めて会い、2019年夏にもソウルのオフィスでちよと会ったこと、原告は原告に起きたことが、R氏の韓国ビジネスに潜在的な影響があるかも知れないのでメールを送ること、R氏には、韓国人従業員・韓国のシニアマネジャーとして、東京の人事部に對して、原告に下記のことに關して説明をする必要があるとの意見を提供すること、東京GCMにおけるダイバーシティ&インクルージョンをサポートしてほしい旨伝えた。	長年の知人という点は不知。 解雇理由として追加した(被告準備書面(7))			被告から当該メールについてのいかなる指摘もなかった。被告が、R氏へのメールの存在を2年以上認識していなかったことはあり得ない。R氏へのメールが命令違反でなかったのなら、他の経営陣へのメールも命令違反とならない。 被告が、R氏へのメールを解雇理由に追加したのは、原告から矛盾点を指摘されたからである。裁判開始から2年後に追加した事由を正当な解雇理由と認めることは出来ない。	甲65
127	2020/7/10							

128	2020/7/10	追加解雇理由③：原告は、長年のコ・マネジャーであったMS香港法人のP氏に対し、メール（甲66）を送った。このメールの内容は、処分対象行為⑧⑨のメールと同旨のものであった。 同メールの冒頭で、原告は、原告のコ・マネジャーとして、東京GCMにおけるダイバーシティ&インクルージョンのサポートをするようメールしていることを伝えた。	解雇理由として追加した（被告準備書面77）	甲66	被告から当該メールについてはいかなる指摘もなかった。被告が、P氏へのメールの存在を2年以上認識していなかったことはあり得ない。P氏へのメールが命令違反でなかったのなら、他の経営陣へのメールも命令違反とならない。 被告が、P氏へのメールを解雇理由に追加したのは、原告から矛盾点を指摘されたからである。裁判開始からは2年後に追加した事由を正当な解雇理由と認めることは出来ない。	甲66
129	2020/7/10	MS英国法人所属のアジア太平洋及びヨーロッパ地域の人事部長であるB氏と原告は、電話（甲77）で会話をした。 その際、B氏は、原告に対し、原告がF社長、O氏、L CEOらにメールを送っており、原告が望む反応・状態を得られるまでメールを送り続けること、自分たちのチャレンジは原告の欲しがる情報を与えないこととであり、従業員を調査した結果を原告と共有することは絶対でないこと、N氏は原告に返事をしないこと、自分たちは会社を代表していること、調査を再検討した結果、質は非常に高く、フェアで、偏見がなく、公正であったこと、会社は、原告に情報を与えることはできないこと、自分は、原告がこの事案で社内にメールを送り続けることは容認できないこと、原告がP、MDと会って話をしたことも知っていること、原告は、他の者と話してはいけなさと明確に告げられたはずだと伝えた。 B氏は、原告に対し、説明を求め戦い続ける、会社に戻る、パッケージをもらって退職する、という3つのオプションについて話題にし、原告が、「3つ目のオプションについて聞きたい。その後に総合的に決める。」と言ったことを受けて、B氏は、パッケージをもらって辞めるオプションは、原告が雇用総了書類にサインして辞めることを条件にしているものであると伝え、原告の考えている数字をきいた。原告は、「K MDがGCMにいた期間に得た収入である」「二度とモルガンスタンレーでこのようなことを起こさせないと感じる」ことができれば辞めることができる」旨答えた。そして、具体的な数字として、500万ドル（5億円）を伝えた。 B氏に対し、原告がオフィスに居ながら、本件についてのEメールを送り続けることは、受け入れられないこと、これは正式な通知であること、これ以上Eメールを送ってほしくないと言った。これに対し、原告は、「あなたと再び話すまでは、あなたが私を避けないう限り、Eメールを送ることはしない。あなたからの連絡を楽しみにしている」と回答した。 B氏は、原告に対し、「P（P、MD）とも話すべきではなかった」と述べたところ、原告は「根拠はなにか。署名したCAでは、調査が行われていること、また調査で知った情報を話してほしくないと言っている。それはしていない。（16分38秒）」と話した B氏は、原告に対し、「あの契約書のエッセンスはあなたが話さないことだ。調査で話したことはあなたでとどまらなければならない。」と述べた。これに対し、原告は、「あなたから再び連絡があるまでB	(2023年11月22日追記) より正確な翻訳ないし要約として、第7段落の次の部分を修正することを求める。 「[会社が指示をすれば皆そのようにしなければならないこと]」→「[会社が一定の方法で行動することを指示する]とば皆そのようにしなければならないこと」「[原告は適切なパッケージがあれば会社を去ると思うこと]」→「[原告は適切なパッケージがあれば会社を去る可能性がある]と認識していること」 被告注：原告の右欄は全て認めるが、流れの中での会話であるので、その他の部分も争いのない事実を組み込むべきである。例えば、原告は、あたかも被告からパッケージ（退職同意書にサインした上で支払われる金銭）の話をしたかのように主張するが、「3つ目のオプションについて聞きたい」（10分52秒）と、自らの話を切り出している。原告は、退職金をもらって辞めるというオプションについて聞いて総台的に決めると話した。Bが「あなたが考えている数字を教えてください。」と聞いたので、その額はK MDがGCMに居た4年以上の間で得た額であり、モルガン・スタンレーが二度と同じようなことを起こさないと確信できる額である必要があり、Bがその場で提示を求めたため（11分28秒）、500万ドル（約5億円）だと思う（13分56秒）である、と話した。の額はK MDがGCMに居た4年以上の間で得た額であり、モルガン・スタンレーが二度と同じようなことを起こさないと確信できる額である必要があり、具体的には500万ドル（約5億円）である、と話した。 Bは、原告に対し、本件申告に関する事項について、無関係の者と話したり、メールを送信してはならないと繰り返し伝えた。	甲77		

労働判例2025. 5. 1 (No.1326) **45**

132	2020/7/14	処分対象行為⑪：原告は、F.社長に対し、メッセージ（乙16）で、7月10日のメールに対する返答を持っている旨連絡した。 このメールで、原告は、経営陣からのダイバーシティ&インクルージョンについての力強いメッセージと、原告が今まで経験したこととの乖離を理解するのに苦労している旨伝えた。	乙16	乙16	乙16
133	2020/7/14	処分対象行為⑫： 原告は、B氏と電話で話した（甲110、争いが無い。）。 その際、原告は、モルガン・スタンレーがマイノリティを守り、二度と同じようなことが起きないようにするために正しいことをすると の安心感を与えないため、117万ドルは受け入れられないこと、引き 続き500万ドルが、安心できる金額であること、グローバルの30名の MD、GCM13名、GCM以外17名に、会社がハラスメントを隠蔽し ようとし、コアバリューに反する行動をしていて、経営陣も関心が無 いように見えるので、東京におけるダイバーシティをサポートしても いえるか尋ねるメールを翌日送信することを考えていること、それを 行う前に何か話すことがあるか聞きたいこと、まだ送るとは決めてお らず明日まで返事を待つことなどを伝えた。 その際、原告は、原告に対し、歩み寄るように要求したところ、原 告は、400万ドル（約4億4000万円）に下げると述べ、B人事部長は、 明日まで検討すると言った（争いが無い。）。 その際、B氏は、これに対し、本件申告に係る事項について、無関 係の者と話さないよう伝えた（争いが無い。）	甲110		
134	2020/7/15	被告のD人事部長は、原告に対し、警告書（甲10、本件警告書）を 発出した。 本件警告書は、概略、以下の内容であった。 「あなたは、本件申告に対する人事部による調査結果を受け入れず、 人事部に質問をし続け、モルガン・スタンレーのCEO、GCMグ ローバルヘッドらなどに、同じ申立てを送信し続けた。7月8日に日 本のGCMのMDに連絡し、7月9日にJSGのグローバルヘッドと モルガンスタンレージャパンのCEOにメールで主張をした。7月14 日、あなたは、グローバルの人事部長に対し、あなたが当社の多様性 についてあなたの見解について話し合うため最大30人の当社のMDに 連絡する予定であると伝えた。 これは、行動規範に違反し、当社の業務への明らかに容認できない 妨害であり、特定の個人の名誉毀損の可能性がある。 これは、あなたへの公式の警告である。この警告にもかかわらず、あ なたがあなたの主張に関して、人事部のB又はD以外の誰かに電子 メールを送信するか、他の手段で連絡した場合、当社はあなたに対し、 解雇を含む正式な懲戒処分を行う。当社は、更に、あなたが、あなた の申立てに関して、上記氏名の者以外に連絡しないことに同意するま で、仕事を提供する義務から開放することを決定した。給与は引き続 き支払われ、会社から連絡があった場合は対応する義務がある。この 期間中、システムへのアクセスを停止する。」	甲10、 乙17	甲10、 乙17	甲10、 乙17

135	2020/7/15	B氏と原告は、電話（甲67）で会話をした。 その際、B氏は、原告が30人のMDに電子メールを送るとしていることを指摘し、繰り返し、あなたはオフィスにいるべきではない。」旨を告げた。また、人事から連絡するので、原告が同僚に対し、原告が出社しないことを話す必要はないこと等を告げた。	「6回以上」という点と、「自宅待機」という点は否認するが、その余は認める。 回数が複数回であることは認める。また、「自宅待機」ではなく、「業務からの免除」である。	甲67	甲67
136	2020/7/17		不知。	甲69	F I C M の責任者 T ₁ 氏は朝会で原告を探した。その事実を同僚は原告にラインチャット（甲69）で告げた。 被告人事が、原告が7月15日から自宅待機になった事実を、原告の同僚に告げていなかったことは明らかである。
137	2020/7/20		不知。	甲69	またもや、F I C M の責任者 T ₁ 氏は朝会で原告を探した。その事実を同僚は原告にラインチャット（甲69）で告げた。 被告人事はこの時点でも、原告が7月15日から自宅待機になった事実を原告の同僚に告げていなかった。
138	2020/7/20			甲68	原告は、T ₁ 氏に、ライン（甲68）で、原告が、先週水曜日から自宅待機になっていること、メールや会社システムへのアクセスがないこと、人事から同僚には連絡する必要があると言われたが、念の為に連絡していること、を告げた。
139	2020/7/29	C弁護士は、原告代理人のM.弁護士に、メール（乙18）で、概略、以下の内容の誓約書（甲11、本件誓約書）を送付した。 「本件誓約書に関連して、継続的な義務を通知したい。会社の従業員として、あなたに適用される会社のポリシーに従わなければならない。い。何度も説明しているとおり、会社は、2020年3月にあなたが人事部にした申告を十分に調査し、適切とみなす措置を講じた。この問題は、終了しており、会社は、当社の事業への更なる干渉、又は、あなたによる特定の個人の名誉毀損の可能性を容認しない。これに同意し、本件誓約書に記載されている人物以外、誰にも、2020年3月にあなたが人事部にした申告に関連して連絡しないことに同意する場合、以下に署名し、一部提出してください。これについて質問がある場合、B人事部長又は私は私に連絡してください。D、人事部長、モルガンスタンレー・ジャバンググループ（原告の署名欄）上記に同意します。（原告の氏名）」	乙18、 甲11	乙18、 甲11	誓約書における機密の対象が、秘密保持契約（乙32、甲5）の「調査が行われていることや調査の過程で聞かれた調査の内容」から、「2020年3月に人事部に提起したあなたの申立てについて（原文 your allegations raised to HR in March 2020）」に変わっていた。これは、原告が、7月10日に、B氏に対して電話（甲77）で、GCMのMDと会ったことに対して「私は彼女と調査のこと及び調査で得た情報は何も話していない。（7分15秒）と話したことに

140	2020/7/31	原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、メール（乙19）で、本件申告は人種ハラスメントと差別であり、本件誓約書で連絡を禁止された本件申告に関する事項には、「Business Judgement」（経営判断）は含まれないのであるから、「Business Judgement」についての説明をメールで問い合わせることは本件警告書によっても制限されないはずであるなどと伝えた。	乙19 原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、メール（乙19）で、本件申告は人種ハラスメントと差別であり、本件誓約書で連絡を禁止された本件申告に関する事項には、「Business Judgement」（経営判断）は含まれないのであるから、「Business Judgement」についての説明をメールで問い合わせることは本件警告書によっても制限されないはずであるなどと伝えた。	乙19 人事は何度も、人事の役割はポリシー違反があったか判断するのであって、経営陣が正しい判断をしたかを判断することではないと原告に話していた。それは、原告の国籍を理由とした言葉によるハラスメントは申告対象になり得るが、K MD人事に関するF氏の説明と異なる現実について、原告と同僚たちが納得できる説明の要求は、そもそも人事に対する申告対象の要件を満たさないことを意味した。 原告はその説明に納得し、O氏とF氏に説明を要求した（乙12、乙13）のであった。 したがって原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、経営判断であるK MDに関する説明要求は、「2020年3月」に人事部に提起したあなたの申立」を機密とする誓約書（甲11）によっては制限されないのではないかとメール（乙19）で質問をした。 被告も、原告が昇進・報酬が差別であり、レポーティングラインの変更が差別だと申し立てたと主張しており（準備書面11）、原告が要求していたK MDに関する説明は申告事項に含めていない。	乙20
141	2020/8/3	C弁護士は、M弁護士に対し、メール（乙20）で、「Business Judgement」が何を指すのか、「責任ある立場の方」は誰を想定しているのか質問した。	乙20	乙20	乙20
142	2020/8/4	処分対象行為③：原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、メール（乙21）で、「Business Judgement（経営判断）」とはK MDの人事についての点である、言葉によるハラスメント（Verbal Harassment）に関して、モルガン・スタンレーでは、被害者などのように感じたかではなく、加害者の意図が重要であると理解し、驚いていること、これはハラスメントに対する世の中の基準と違っていて、モルガン・スタンレーの基準がおかしいことを人事部及び世の中に對して問題提起する必要があると考えること、原告に対するF氏による人種ハラスメント及び差別（Racial Harassment and Discrimination）を可能にしたのは、MSシステムの問題、すなわち東京GCMにおける企業統治（Governance）の欠如であったと考えられており、MグループがMSの最大株主であることから、東京の現地の経営陣（Local Management）に過大な権力が与えられ、ニューヨークの上位の経営陣（NY Senior Management）によるチェック機能がマヒしたのではないかと考えていること、これらの点について、責任ある立場にあるLCEOやO氏らに連絡をとり、さらに、韓国のMDやマネジメントのメンバーらに連絡をとることを伝えた。 ここで原告から伝えられた「責任ある立場」の者についての具体的な言及は以下のとおりであった。 「責任ある立場の方は、1次的にはF氏の直の上司であるO氏、2次的にはQ氏、F社長、L氏です。既に彼らにはEmailで問い合わせているので、改めて、多様性にコミットしている会社にて多様	乙21 原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、メール（乙21）で、処分対象行為③：原告は、M弁護士を通じ、C弁護士に対し、メール（乙21）で、「Business Judgement（経営判断）」とはK MDの人事についての点である、言葉によるハラスメント（Verbal Harassment）に関して、モルガン・スタンレーでは、被害者などのように感じたかではなく、加害者の意図が重要であると理解し、驚いていること、これはハラスメントに対する世の中の基準と違っていて、モルガン・スタンレーの基準がおかしいことを人事部及び世の中に對して問題提起する必要があると考えること、原告に対するF氏による人種ハラスメント及び差別（Racial Harassment and Discrimination）を可能にしたのは、MSシステムの問題、すなわち東京GCMにおける企業統治（Governance）の欠如であったと考えられており、MグループがMSの最大株主であることから、東京の現地の経営陣（Local Management）に過大な権力が与えられ、ニューヨークの上位の経営陣（NY Senior Management）によるチェック機能がマヒしたのではないかと考えていること、これらの点について、責任ある立場にあるLCEOやO氏らに連絡をとり、さらに、韓国のMDやマネジメントのメンバーらに連絡をとることを伝えた。 ここで原告から伝えられた「責任ある立場」の者についての具体的な言及は以下のとおりであった。 「責任ある立場の方は、1次的にはF氏の直の上司であるO氏、2次的にはQ氏、F社長、L氏です。既に彼らにはEmailで問い合わせているので、改めて、多様性にコミットしている会社にて多様	乙21 下記の下線に修正する。 ●モルガン・スタンレー・ウェルスマネジメント、シニアマネジメントで、アメリカにおいて韓国又は中国のバックグラウンドを持つ顧客を持っているかも知らない者	乙21

144	2020/8/11	性に対する強いメッセージを發している彼らからの無回答は受け入れられないと伝えたいと思います。N氏にも、直近経営委員会に加えられたタイシテのグローバルの最高責任者（Global Head of Diversity）として、本件の意見を頂戴したいと強く願っています。 彼／彼女らに影響を及ぼすことが出来る方としては社内では次の人たちがいると思います。 ・モルガン・スタンレーの韓国オフィスのMD（マネー・デイレクター）たち（もし返信がなければ、ED（エグゼクティブ・デイレクター）、VP（ヴァイス・プレジデント）など下位の者たちにも連絡していく。）で、FID、IED、IBDとGCMの部門に所属する者 → Fのデスクにおける不適切なコメントによって私がどのように韓国人として感じたのかを理解する者 → モルガン・スタンレーが、どのような言葉のハラスメントを喜んで許容しているか、モルガン・スタンレーが日本オフィスの韓国人社員にどんな差別を許しているかを知り、不快に思うかもしれない韓国の顧客を担当している者 ・モルガン・スタンレー東京GCMのMDたち（FさんとKさんを除く。もし返信がなければ、ED、VPなど下位の者たちにも連絡していく。） ・モルガン・スタンレー経営委員会メンバー、オペレーティング委員会メンバー ・モルガン・スタンレー・ウェルスマネジメント、シニアマネジメントで、アメリカにおいて韓国又は中国のバックグラウンドを持つ顧客をもっている可能性のある者 ・モルガン・スタンレーのGCM／IBD／FIDのマネー・デイレクターたち（個人的に知っている者）」	乙22	これは、それまでの人事による「人事の役割は経営陣の判断が正しかったか判断するものではない。」との回答と矛盾する内容であった。	乙22
-----	-----------	---	-----	--	-----

145	2020/8/19	処分対象急⑨：原告は、B氏に対し、メール（乙23）で、「あなたは、問題を解決するために誠意をもって互いに働かなければならないと言っていたのに、そのすぐ後に私を仕事から切り離しました。私は、会社のとてもシニアな人が関わるダイバーシティイシューについて問題を提起したのために、会社から報復されていることを感じています。私は、デスクで私に言ったことはハラスメントであると信じます。私は、彼が日本のモルガン・スタンレーのダイバーシティ&インクルージョン委員会のメンバーであることは恥であり、それがすべての証拠や証人にもかわらず、モルガン・スタンレーが、彼が私にしたことを認めない理由の一つであると信じています」「会社がKMDについて説明を拒否するのは、Mグループがモルガン・スタンレーの24%持ち分を持つ最大株主であり、これは他の米国銀行の第1, 2, 3最大株主の持ち分を足した数字より大きく、それによって、NYの経営陣がMグループとの関係構築において東京の経営陣の助けを得るために、東京の経営陣を優遇し、ガバナンスの欠如を許したからである。」「モルガン・スタンレーのコアバリューが組織的に違反され、非常に高い地位の重役により違反されている。原告は、モルガン・スタンレーのコアバリューを回復させ、自分のような被害者が件誓約書には署名せず、原告をサポートし一緒にモルガン・スタンレーのコアバリューを回復させる人がいないと分かるまで、人々に連絡する。」「C弁護士に原告が連絡する予定の者のリストを提供した。…まず手始めに韓国のMDに連絡を行い、その後リストに記載された連絡先に連絡していく。」旨伝えた。	乙23	乙23	乙23
146	2020/8/20	D人事部長は、原告に対し、メール（乙24）で、7月15日付けの本件警告書でも述べたように、本件申告の事項について、D人事部長又はB氏以外の者に連絡した場合には、解雇を含む懲戒処分をとることになることを伝えた。	乙24	乙24	乙24
147	2020/8/20	原告は、D人事部長に対し、メール（乙25）で、本件申立の事実について連絡した場合に、就業規則のどの条文に基づいて解雇される可能性があるのか教えてほしい旨の質問をした。	乙25	乙25	乙25
148	2020/8/25	D人事部長は、原告に対し、メール（甲12の1, 2）で、乙25のメールに対し、就業規則45条に基づいて解雇を含む懲戒処分を検討する旨回答した。	甲12の1, 2	甲12の1, 2	甲12の1, 2 実際の解雇は第45条ではなく、第38条に基づいて行われた。
149	2020/8/25	原告は、D人事部長に対し、メール（甲12の3, 4）で、就業規則45条にはいくつつかの懲戒処分の理由の記載があり、原告が同僚へダイバーシティの問題についての連絡した場合に適用されるのはどれか尋ねた。また、同僚へのダイバーシティの問題についての連絡を理由とする解雇は違法でないと思うのか尋ねた	甲12の3, 4	甲12の3, 4	甲12の3, 4
150	2020/8/28	D人事部長は、原告に対し、メール（甲12の5, 6）で、自分は法的アドバイスをする立場にはないので、質問はM弁護士に相談してはどうか旨回答した。	甲12の5, 6	甲12の5, 6	甲12の5, 6 D人事部長は、第45条のどの条項が適用されるかは答えなかった。

151	2020/8/28	原告は、D人事部長に対し、メール(甲12の7、8)で、就業規則第45条のどれを適用するのか、もし、答えられないのであれば、会社は非難復ボリシーに違反しているのではないかと考えざるを得ないなとと質問した。	原告は、D人事部長に対し、メール(甲13)を送信(L ₁ 氏、Q ₁ 、N ₁ 氏、F ₁ 社長にも同報)し、その中で、以下の内容を伝えた。 「Q氏と原告は、1年前にK MDがF I DからG CMに来たことについて話し、Q氏は、原告に、K MDがなぜ来たのか分からない旨述べたこと、Q氏は「K MDは元の部署に戻らない、こんな状況でどうして生きているのか、この状況はあなたを殺してしまう」と原告を心配していたこと、そのとおり、原告及び家族は、過去4年間極度の苦痛に苦しんでいたこと 原告がQ氏とさきよからの挨拶をした時、Q氏は、原告に対し、どのような助けができるか教えてほしい旨述べていたこと、原告は、それが本音であったことを願うこと、原告は、L ₁ の参謀長として、L ₁ C EOに次の質問をすることを手伝ってくれるようにQ氏の助けを求めたいこと、次の質問をL ₁ C EOにきいてほしいこと ●F氏による、社内の原告の席で、行われた長年に及ぶ不適切なコメントについて喜んで容認するか。F氏の言葉によるハラスメントの証拠をxlsで添付した。 ●ダイバーシティ&インクルージョン評議会に所属し、モルガンスタンレーMグループ証券の取締役会メンバーであるF氏がマイノリティ韓国人に対して行ったハラスメントと差別に関する調査の結果に満足しているか。 ●F氏が原告に説明したことなく世界中の多くの一般のG CMメンバーに理解されず、原告とその家族に大きな苦痛を与えたK MDのアレンジメントについて、会社が一切の説明を拒否していることに満足しているか…L ₂ 、M ₂ 、P氏、T ₁ 氏、C ₁ 氏、P ₁ MD、そして多くのG CMメンバーと個人的な会話をしたが、彼らはなぜK MDがG CMに来る必要があったのか、または同時期に多くの同僚がグローバルで解雇される中どのようにして4年間合計100万ドル未満の収益を生み出した債券市场部から来たMDがG CMに居続けることができたのか、理解できないと話していること ●正式な調査を依頼した後、人事が原告に対して行った、自宅待機及び潜在的な解雇を脅すなどのハラスメントと報復行為に満足しているか」	甲12の7、8	甲12の7、8
152	2020/8/29		処分対象行為⑤：原告は、Q氏に対し、メール(甲13)を送信(L ₁ 氏、Q ₁ 、N ₁ 氏、F ₁ 社長にも同報)し、その中で、以下の内容を伝えた。 「Q氏と原告は、1年前にK MDがF I DからG CMに来たことについて話し、Q氏は、原告に、K MDがなぜ来たのか分からない旨述べたこと、Q氏は「K MDは元の部署に戻らない、こんな状況でどうして生きているのか、この状況はあなたを殺してしまう」と原告を心配していたこと、そのとおり、原告及び家族は、過去4年間極度の苦痛に苦しんでいたこと 原告がQ氏とさきよからの挨拶をした時、Q氏は、原告に対し、どのような助けができるか教えてほしい旨述べていたこと、原告は、それが本音であったことを願うこと、原告は、L ₁ の参謀長として、L ₁ C EOに次の質問をすることを手伝ってくれるようにQ氏の助けを求めたいこと、次の質問をL ₁ C EOにきいてほしいこと ●F氏による、社内の原告の席で、行われた長年に及ぶ不適切なコメントについて喜んで容認するか。F氏の言葉によるハラスメントの証拠をxlsで添付した。 ●ダイバーシティ&インクルージョン評議会に所属し、モルガンスタンレーMグループ証券の取締役会メンバーであるF氏がマイノリティ韓国人に対して行ったハラスメントと差別に関する調査の結果に満足しているか。 ●F氏が原告に説明したことなく世界中の多くの一般のG CMメンバーに理解されず、原告とその家族に大きな苦痛を与えたK MDのアレンジメントについて、会社が一切の説明を拒否していることに満足しているか…L ₂ 、M ₂ 、P氏、T ₁ 氏、C ₁ 氏、P ₁ MD、そして多くのG CMメンバーと個人的な会話をしたが、彼らはなぜK MDがG CMに来る必要があったのか、または同時期に多くの同僚がグローバルで解雇される中どのようにして4年間合計100万ドル未満の収益を生み出した債券市场部から来たMDがG CMに居続けることができたのか、理解できないと話していること ●正式な調査を依頼した後、人事が原告に対して行った、自宅待機及び潜在的な解雇を脅すなどのハラスメントと報復行為に満足しているか」	甲13	甲13

		あること、原告は、2020年7月8日、東京ECM（株式会社資本市場部）の元共同責任者であるP、MDに会い、P、MDは「K、MDのアレンジメントがモルガン・スタンレー東京で起きたのはMグループがいいからだ、こんなこと、モルガン・スタンレーの他のオフィスの他の外資系金融機関では絶対に起きない」と言っていたこと、K、MDのアレンジメントは、多くの同僚の目には前例のない説明のつかないものであり、長年の言葉によるハラスメントの後に起きたことで原告を非常に苦しめたこと」			
		「L、CEOがN、を経営委員会に任命したことによって原告は励まされたが、B氏は、N、氏にメールを送信しないように警告したこと、原告がN、氏にメールを送った所、彼は翌日に原告に自宅待機を命じ、すべての会社のシステムから切り離し、現在までそれが続いていること、N、氏が沈黙していることに原告は失望していること、」			
		「韓国人は米国における黒人のように日本で長い間差別されてきており、ソフトバンクの孫正義最高経営責任者が、日本での韓国人差別のために自殺を考えていたという告白をしていること、」			
		「原告はモルガン・スタンレーに来る前に韓国空軍将校として3年、半北朝鮮と対立したが、モルガン・スタンレーと北朝鮮との衝撃的な類似性に驚いていること、両者とも、自分たちがどれほど地上の楽園であるかを宣伝しているが、ルールとバリエーションは、一般の人民にのみ適用され、リーダー層には適用されず、これについて挑戦する人は誰でも処刑すること」			
		「PS、2017年に、K、MDが帰らないことをどうやって知ったのか、当時のGCMのCOOとして、彼が来た時にFIDとGCMの間で何らかの合意があったことを知っているか、もしそうなら、それは原告へのF氏の説明と完全に矛盾していること」			
154	2020/9/7	被告は、原告に対し就業規則45条第1項に基づいて、業務命令及び会社のルール、ポリシー、原則に違反したとして、書面による譴責処分（本件処分）を行った。本件処分の通知書には、本件警告書にさらに違反した場合には、解雇を含む懲戒処分の対象となることが記載されていた（甲14、乙26）。	甲14、 乙26	甲14、 乙26	甲14、 乙26
155	2020/9/9	原告は、D人事部長に対し、メール（乙27）で、モルガン・スタンレーの従業員や顧客、外部のメディアに、F氏のハラスメント等について連絡を取らなければならないときに、D人事部長からのメール（乙28）が参考になる、などと伝えた。また、原告は、モルガン・スタンレーは、懲戒権を濫用しており、懲戒処分無効確認訴訟などを提訴することを決めたと伝えた。	乙27	乙27	乙27

156	2020/9/19	解雇理由⑯：原告は、L1CEOに対し（Q氏、Q氏、F1社長、N氏らにも同報）、メール（甲15）で、懲戒処分無効訴訟を提起することを決めたこと、原告には、日本中の会社が業務命令によってハラスメントの被害者の口を塞ぐ前例を作らない義務があること、原告がどのように二次ハラスメントを受けたかは、次のメールの文案を見てほしいことなどを記載したメールを送信した。 同メールには、親愛なる同僚たちへと題するメールの文案があり、それには以下の内容が含まれていた。 「あなたが民族的なマイノリティであり、会社の上位層によるレイシャルハラスメントと差別の問題を提起した場合、モルガン・スタンレーがあなたに何をするか共有したい。」 「この時点で、あなたは、実際には自ら信じていないダイバーシティ及びハラスメント反対に関するメッセージを政府的な意図をもって送るのに恥じないどころか、実際にはそれらの価値に反する行動をすることにコミットしている巨大な悪と戦っていると確信します。これに対して挑戦すると会社が処罰する、北朝鮮に住んでいることを認識するでしょう。」 「あなたは、『レイシャル・ハラスメント』という本の著者である教授に連絡をします。彼はあなたが受けたのは典型的なレイシャル・ハラスメントで、加害者が経営陣に居るためにコンプライアンスが作動しない会社からの典型的な2次ハラスメントであると確認します。彼は裁判のために意見書を書くことをオファーし、韓国系女性性が2020年7月に勝利したフジ住宅に対するレイシャル・ハラスメント訴訟をサポートした人権団体を紹介すること提案します。彼は、また、ニューヨークの経営陣、ニューヨークの人事が絡んでいるため、これは1人のマネージャーではなく会社のシステムのハラスメントを許しているとしてアメリカで訴訟を起こすことも考えてみるように話すでしょう。」 「あなたはニューヨークタイムズの東京特派員S1に連絡し、彼女は、あなたに会って、米国で最も大きい金融機関の1つの取締役であり、ダイバーシティ&インクルージョン評議会メンバーから受けたレイシャルハラスメントの話の聞ききたがりでしょ。」 「最後に、6月1日にL1が全社員に送ったEメールから引用したいと思っています。これはモルガン・スタンレーとそのリーダーたちにおいて、どれほど事態が深刻か自ら語ります。陰鬱的という面では、ある意味、北朝鮮より悪質です。」	甲15	下記の下線を追加する。 同メールには、親愛なる同僚たちへと題するメールの文案があり、それには以下の内容が含まれていた。 「あなたはそのようなハラスメントを証明する証拠を会社と共有し、加害者が社内ですでに重役でどのような役割を持っているかにかかわらず、ハラスメントが2度と起きないようには会社は加害者を罰し被害者を守るという『正しいことをする』と合理的に期待します。しかし、実際には、会社が自身を導く原則として積極的にアピールする『コアバリュー』⁽⁷⁾ 反し、あなたが期待したことと正反対のことをすることに驚くでしょう。」 「1カ月半の調査後、彼らは会話を録音しないように命じた後、あなたの甲立ての殆どの会話が起きたことを認めるが、会社はハラスメントではないと認定し、差別の証拠を見つけられなかったたので、あなたの大きな苦しみの原因となった状況に改善策を示さないまま、仕事に戻らなければならぬと告げるでしょう。」 「この状況はあなたに多大な精神的な苦痛を与えます。なぜならあなたは会社が過去数年間一貫して宣伝し繰り返した会社のコアバリューである『正しいことをする』に治って行動すると期待したからです。あなたは深刻な睡眠障害を経験します。」 「これらを経験している中、あなたはL1、Q2、Q3、F1氏から、いかに会社があらゆる形の差別とハラスメントを許さず、いつも『正しいことをする』の原則と価値に基づいて行動し、互いを尊敬するか、という、見た目は正真正正の全社メールを受け取るでしょう。あなたは見た目、正真正正の、誠実で心に触れるメールに返信すれば、違う結果が得られるかも知れないと希望を持つでしょう。」 「L1はあなたのEメールをインタナショナル人事の責任者に転送します。彼はL1から独立的に再調査を依頼されたとあなたに電話をします。二日後、彼は同じ結論を告げるでしょう。そして、あなたに会社の業務妨害を止めるように警告するでしょう。」 「人事は速やかにあなたの会社システムへのアクセスを切るでしょう。」 「あなたは、どのようにハラスメントが再発しないか確認できるかと聞きます。人事は、あなたのマネージャーがあなたが気分を害すると分かっていたので、会社は次回には違う判断をするであろうと話します。あなたは、なぜモルガン・スタンレーでは加害者が、その人が気分を害するとわからなかったと言えればハラスメントではないのが聞きます。それは一回目のハラスメントを防ぐことを不可能とするでしょう。人事はその質問に答えないでしょう。」 「あなたは会社に復帰し、同僚たちにアドバイスを受け
-----	-----------	--	-----	---

に相談したいと人事に話します。人事はこの案件は終了しており、名誉棄損で訴えられると警告します。」

「あなたは人事にダイバーシティ&インクルージョンのグローバル責任者であり、L1が経営委員会に任命したN1への連絡を許可するようにお願いします。人事はあなたがN1に連絡してはならないと警告しますが、なぜモルガン・スタンレーが5番目のコアバリュー（注：ダイバーシティにコミットする）を追加しN1を経営委員会に任命する前と後で、同じであることを期待しなければならぬのか説明しません。」

「彼らはあなたが人事以外の者に連絡をしたら、解雇を含む懲戒処分を下すと告げます。そして彼らは再び会社のシステムからあなたを切り離します。彼らは、あなたが、人事以外の誰にも連絡しないと誓約するまで会社に戻れないと言います。人事はあなたが仕事から切り離されたことを同僚に告げることを許さず、彼らが同僚たちに話すと言いますが、後ほどあなたは同僚たちがこのことを知らずあなたを探し続けたことを知ります。」

「この警告書は想像以上にあなたの精神にダメージを与えます。あなたは無限の資源を持ち、長年の経験から最大の精神的な苦痛を与えることを知っている会社に対して決して勝つことが出来ないと考えます。あなたは諦めて立ち去るしかないと考えます。しかし、そのようにすることは、モルガン・スタンレーでハラスメントと差別を再発させることであり、今までモルガン・スタンレーが被害者に対するハラスメントに成功したがゆえに、今日までもハラスメントと差別が行われていることを認識します。」

「あなたは経営陣とダイバーシティ&インクルージョンのグローバル責任者に、もう一度、人事によって行われたハラスメントを含む、これらハラスメントについての検討をお願いするメールを書きます。経営陣は返事をせず、「人事以外に連絡してはならない」との業務命令を違反したとして、人事に正式な懲戒処分をあなたに対して発するようになさめます…人事は、人事以外に連絡をすれば解雇を含むさらなる懲戒処分があると告げます。人事によって行われたハラスメントについて、人事に対してのみ連絡できるといふのは合理的ではありません。経営陣が自ら深くコミットしているとは主張している、まさにその事案について経営陣に連絡したことで懲戒処分が下りることは理にかないません。」

「彼らは、現実において、今社内では起きている、酷く、不快で、政治的に有利でない状況に直面した今、会社のコアバリューである、「正しいことをする」「ダイバーシティとインクルージョンにコミットする」の精神に積極的な反する行動を行っています。あなたは、反差別、反ハラスメントのルールは一般の人民にのみ適用され、ダイバーシ

						ティ&インクルージョン評議会に所属するリーダー（注：F氏）には適用されません。」 「もし私の状況についてもっと知りたく、私をサポートし、L1による言葉を実践し、実際に現実においてマイノリティに対して「正しいことを行う」ことを願うなら、私知らせてください。私は会社が自身のコアバリューに真実にしたがって行動しているか否か、あなたが判断できる証拠を持っています。」			
157	2020/9/28		C弁護士は、原告に対し、メール（乙28）で、会社の行った書面による譴責処分が懲戒権の濫用などには当たらないこと、本件暫約書に署名すれば、原告に業務に戻ってもらうこと、これ以上業務命令や会社の諸規則に違反した場合には、解雇せざるを得なくなることなどを伝えた。		乙28		乙28	しかし、C弁護士からの乙28メール以降、原告は業務命令や会社の諸規則に違反した事実が無いにも関わらず、被告は原告を解雇した。	乙28
158	2020/9/29		原告は、D人事部長に対し、メール（甲97）で、「金曜日にC先生とミーティングが入っていますが、その時に追加で説明いたしたいことがございます。Bから自宅待機を命じられた時、私は同僚といくつかの仕事の最中であります。同僚たちに、これから私が仕事から離れることを話したいといったところ、Bからは人事から話すので、同僚に話すことは許さないといわれました。その数日後、同僚からT1さんが朝のZoom会で私をずっと探しているということを知りました。これは私のプロフェッショナルとしてのレピュテーションに関する重要な問題です。人事は、私が仕事から外れることを誰かに話したのでしようか。話してないとすればそれは私を解雇することを前提にしているからではないでしょうか。また、最近モルガンの元社員から、私が会社を辞めたこと聞いたとの連絡を受けて驚いています。私は現在もモルガンスタンレーの社員であり、なぜこのようなうわさが出るのか理解できません。この状況が続けば、私のレピュテーションはさらに下がり、職場にどんどん戻りづらくなると思います。同僚たちに、私は会社を辞めてなく、訴えたハラスメントについて同僚に話さない		甲97	(2023年11月22日追記) 原告は甲97のメールに続けて、乙29（甲70）のメールを送っており（送信先及びメールの件名も同じで、甲97と同様の内容が乙29（甲70）に記載されている）、その乙29のメールに被告は乙30で回答しているので、返事をしなかったということはない。		甲97	甲97
			と誓約するまではHRから出勤が禁止されていることを知らせる方法はないでしょうか。何卒よろしく願います。」皆伝えた。被告は、これに対し、10月13日のC弁護士のメールのとおり返事をした。						

159	2020/10/2	原告は、C弁護士に対し、メール（乙29、甲70）で、被告が原告の行動を業務妨害と主張する根拠及び原告のメールが名誉毀損になる根拠などを質問し、不当な業務命令、違法な懲戒、無期限の強制的自宅待機、自宅待機についての同僚への説明禁止は人権侵害でありハラスメントであること、他人への名誉毀損を止めるために人事以外への一切の連絡を禁ずる必要があるのか納得できない旨主張した。		乙29 甲70	下記の下欄を追加する。 原告は、C弁護士に対し、メール（甲70、乙29）で、経営陣の誰に送ったメールが業務妨害なのか、メール受信した経営陣が業務妨害を訴えてたか又は人事の判断か、経営陣はメールを読むのに何分かつ何の業務が妨害されたかと主張しているのか、経営陣は今まで送られたメールに対して何回業務妨害を主張したことがあるか、なぜ不特定多数でなく特定の経営陣へのメールに対して名誉棄損が成立するのか、なぜ人事への申立ては名誉棄損とならないのに、人事の上にいる経営陣と同じ内容を伝えることが名誉棄損になるのか、2020年7月8日にあるMDにあって相談したこととは一人なのにな名誉棄損になるのか、B氏から原告の自宅待機について人事から原告の同僚に説明するとして直接連絡することを禁じられたが、人事はGCMの誰に伝えたか、伝えたならなぜT氏が原告を何日間も探し続けたか、原告に大きな精神的な苦痛をもたらしたのがこれは人間関係からの切り離しのハラスメントではないか、など質問した。
160	2020/10/13	C弁護士は、原告に対し、メール（乙30）で、9月29日及び10月2日の原告のメール（甲97、乙29）に対し、回答した。同メールで、傷病休職の場合と同様に、必要最小限の関係者に対し原告が休むこととになった旨伝えていたが、原告と同じミーティングら出席する者全員が原告のお休みを知っているわけではないこと、原告の在籍はディレクトリに表示されていて明白であることなどを伝えた。	乙30	乙30、 甲70	下記の下欄を追加する。 C弁護士は、原告に対し、メール（乙30）で、乙29のメールに対し、業務妨害の行為は「会社の」業務に対する妨害であること、仮に1回のメールの宛先や発言の相手が1名であっても繰り返された場合名誉棄損が成立すること、7月8日にMDに会って相談したことについては命令違反しなと主張していないこと、自宅待機にしたのは会社の業務の円滑な運営と社員の名譽を守るためやむを得ない処置であって人権侵害やハラスメントではないこと、人事が原告の自宅待機について必要最小限の関係者に伝えたこと、などと答えた。
161	2020/10/14	原告は、C弁護士に対し、メール（乙31）で、乙30の回答に全て納得できず、労働審判の準備に入ると回答した。	乙31	乙31	
162	2020/10/29	原告は、A氏に対し、メール（甲25）を送信した。同メールにおいて、原告は、「あなたの4月23日のメールには、私が2018年10月30日から2019年3月31日の間で検索語「ボス、上司、請求権、韓国、日本」で検索をお願いした時、あなたは、私と私の友達グループバームグでの会話を探ることができると言いました。そのチャット記録を私に提供してもらえますでしょうか。」と伝えた。	甲25	甲25	
163	2020/11/2	A氏は、原告に対し、メール（甲25）で、「甲野、メールありがとう。会社のシステムを通じた電子コミュニケーションは会社の所有物です。会社はそのようなコピーを、どの従業員にも提供しません。ありがとうございます。A」と伝え、グループバームグチャット履歴を提供しなかった。	甲25	甲25	被告調査チームには、ハラスメント等禁止ポリシー（甲7）の5頁の「申立ての調査」により中立的な調査業務が課されている。 調査チームが、ハラスメントの貴重な証拠となる資料を開示しないのは、どちらの味方もしない調査の中立性に關して大きな疑念をもたらすものであると言わざるを得ない。

164	2020/11/2	原告は、A氏に対し、メール（甲25）で、「どんな従業員でも、上司からのハラスメントと、そのようなハラスメントを許し、再発防止のための処置を取らない会社から、自身を守る手段を持たなければなりません。会社の一般的なアプローチは理解しますが、この電子コミュニケーションは、会社の非常にシニアなマネージャーがマイノリティ従業員に行った特定のレイシャル・ハラスメントに関係があることから、社内で例外を承認できる誰かにエスカレートして、私に提供いただけますでしょうか。」と再度、チャット履歴の提供をお願いした。		甲25	甲25
165	2020/11/20	C弁護士は、原告に対し、メール（甲25）で、A氏に連絡した性（チャット履歴）は、開示できないと告げた。		甲25	甲25
166	2020/12/18	E氏と原告は、電話で（甲71の1）会話した。 その際、E氏は、原告に対して、訴訟に行かなくても手前で何とかすることは可能かということを見るためと言い、新しい代理人の連絡先を聞いた。原告は、再発防止のためには判決が必要なので、現時点で新しい代理人とC弁護士と話す内容は無い、新代理人の連絡先については訴状で確認するように伝えた。		甲71の1	甲71 この時点で、被告が原告を解雇する意思がなかったことは明らかである。被告が翌月に原告に対して解雇予告通知をした理由は、他に客観的に合理的な理由がないことから、給与が払われない状態で長期間の訴訟を強いられることで、訴訟をあきらめさせ合意退職をさせようと最大のプレッシャーをかけるため、給与を払わないため、本件誓約書に署名させることで口封じをするため、であったことは明らかで、解雇権の濫用である。
167	2021/1/14	被告から原告に対し、賞与額の通知が行われなかった。 原告は、E氏に、メール（甲72）で、原告に対する例年の「評価とボーナスのcommunication」は、誰からいつ伝えられるかを尋ねた。 その後、原告は、メールにD人事部長を追加した。		甲72	甲72
168	2021/1/15	原告は、E氏に対し、メール（甲72）で、「Comp（ボーナス・給与）と評価」は、通常はF氏から伝えられるので、問い合わせはF氏に行うべきかを尋ねた。 原告は、F氏に対し、メール（甲72）で「評価とボーナス額」について尋ねた。 E氏は、原告に対し、メール（甲72）で、「お問い合わせの件については、人事からお伝えします。来週改めてご連絡致します。」などと返答した。		甲72	甲72

169	2021/1/20	E氏は、原告に対し、午前10時55分にメール（甲73）で、「会社は、甲野さん（原告）を解雇する決定をしましたので、解雇予告通知書をお送りします。書面は別途郵送でもお送りします。また、甲野さんの2020年度のボーナスはありませぬ。」と伝えた。 被告は、原告に対し、解雇予告通知書（甲16）を送信した。同書には、解雇日を2021年2月28日とするものであり、本件誓約書に署名すれば、解雇を撤回する用意があると書いてあった。	被告誓約書面(第3.33)イでも述べたとおり、賞与不支給目的の解雇ではない。 原告は、賞与の通知日である2021年1月14日以前に懲戒処分の対象となるような行為を行っており（9月7日に誹責処分を受けている）、原告は解雇されなくても当然に賞与は支払われない状況であった。 賞与に関する不法行為に基づく損害賠償請求に全く理由がないことは、2022年5月24日付訴えの変更に対する答弁書の6頁以下で述べたとおりである。	甲73	被告は、自宅待機になっていた原告に対して、賞与の基礎となる辞職を受ける機会を正当な理由なく与えなかった。また、被告が、原告に対してのみ他の社員より6日おくれたり、しかも解雇通知と同時に賞与が支払われないとの通知をする正当な理由はない。客観的、合理的な理由のない解雇を、原告が賞与額を問い合わせたメールに対する返答で行った理由の一つは、被告が原告に対してボーナスを支払わなかったためであったことは明らかであり、解雇権と賞与権の濫用である。 解雇予告通知書（甲16）には、解雇日が2021年2月28日となっており、今でも誓約書に署名すれば、解雇を撤回する用意があると書いてあった。これは、会社が原告の能力や業績に対して不満を持てなかったことを表し、本解雇は、UBSセキュリティー・ジャパン事件（東京地判決 平21・11・4 労働判例1001号48頁）の判決文に言及されている。「Xの業績がYの要求に十分に当たっていると見える場合」の解雇であり、原告は、賞与の支給に対する合理的期待が侵害されたため、不法行為に基づく損害賠償を請求できる。	甲73、甲16
170	2021/1/20	原告は、E氏に、「解雇予告通知書を受領しました。素朴な疑問ですが、Cash Balanceの退職金とDeferred Comp（繰延賞与）は払われるのでしょうか。払われるならタイミングはいつでしょうか。Deferred compの内、退職予定日前にベストされる予定の自社株があると思いますがこれについては払われますか。宜しくお願いします。」とのメール（甲98）を送信した。		甲98	原告のE氏に対するメール（甲98）にもかかわらず、当日、E氏から返事はなく、原告が何度電話してもつながらなかった。	甲98
171	2021/1/21	原告は、E氏に、「何度電話でもつながらず折り返しもいただけないので再送いたします。おそらく下の私の質問は懲戒解雇なのか普通解雇なのかの質問とDeferred（繰延賞与）の取り扱いについての質問になるかと思いますが、お答えいただけますでしょうか。弁護士と相談中ですが、解雇無効訴訟を起こす場合の損害額の計算に必要な情報となります。よろしく願います。」とのメールを送信した。 これに対し、E氏は、「甲野（原告）さんの解雇は、普通解雇になります。Cash Balance Planは規程通り支払われます。Deferred Comp（繰延賞与）については、各プランに適用される規程に従い、解雇日前にベストされるものは保金され、そうでないものは失われます。」とメール（甲98）で回答した。		甲98	E氏は、原告に、前日正午ごろに解雇予告通知をしていながら、原告からの解雇の種類と、ディファードボーナスの取り扱いに関する簡単な内容に答えるのに、1日半かけた。これは、いかにこの解雇が十分に検討されず、場当たり的で拙速に行われたものかを表す。	甲98
172	2021/1/25	原告代理人が、MSMSに對して、解雇通知の撤回を求める内容証明郵便を發送し、翌日同社に配達された。		甲17		甲17
173	2021/1/28	被告代理人は、原告代理人に對して、電話で、解雇の撤回は本件誓約書への署名が無いとできず、退職前提の解決金は従前の会社からの提案を上回る水準は難しいとの認識を示した。	被告代理人は、原告代理人に對して、電話で、解雇の撤回は誓約書への署名が無いとできないと答えた。原告代理人は、従前要求していた額に近い水準でない退職前提の交渉はできないと述べた。		B氏は、2020年7月13日に、原告に對して、電話（甲75、8分12秒）で、2019年度と同額のボーナスを2020年度分として払うと話していたが、一切払われなかった。賞与期待権の侵害である。	

174	2021/2/8	被告は、原告に対して、解雇理由証明書（甲18）を交付した。				
175	2021/2/9		不知	甲18	被告投資銀行部のT ₂ E Dから、原告の携帯電話に、 <u>フィリピンでの企業買収に関する為替の提案をしたいとの連絡が来た。</u> 原告は、M&A情報が知らされて戸惑い、T ₂ E Dに対して、原告に解雇通知がされたことは告げず、休み中なので部下のW1に問い合わせてるように伝えた。	甲18
176	2021/2/10		不知		前日と同じく、今度は被告投資銀行部のU ₂ E Dから、 <u>原告の携帯電話に、あるM&Aのお客様の為替の提案をしたいとの連絡が来た。</u> 原告は戸惑い、U ₂ E Dに対して、原告に解雇通知がされていることは告げず、休み中なので部下のW1に問い合わせてるように伝えた。 被告のような投資銀行では、必ず解雇予告通知日当日に、同僚たちに被通知者の解雇の事実を告げて、被通知者に機密情報を渡さないように注意喚起をする。特にGCMと投資銀行部のように顧客企業のインサイダー情報を多数扱う部署では徹底されている。 被告は、解雇予告通知後もなお、3週間以上、原告が誓約書にサインし解雇を撤回することを期待していたことを表し、解雇時点に、原告の能力や業績が被告の期待を満たしていたという点で、原告の賞与支給に対する期待は合理的なものといえる。	
177	2021/2/18	原告退社の発表がGCM内でなされた。	原告退社の発表がなされたことは認め、その余は不知		解雇予告通知から1箇月近く経ってようやく、原告の退社の発表がGCM内で正式にあった。同僚から驚いたとのチャット連絡があった。	
178	2021/2/20		K MDが被告を退社したことは認め、その余は不知。 K MDが退職したのは、2021年5月である。K MDが退職したこと自体、原告の「K MDは戻らない」という認識が誤りであることを示している。原告の主張のとおりであれば、F本部長は、K MDを配置し続けることで、原告に対し差別を行い、原告が解雇された後には、原告が担当していたビジネスをK MDに引き継がせなくてはならない（乙44原告の発言）が、そのような結果には全くなっておらず、かえってK MDは退職しているからである（準備書面6）。	甲99、 甲121	K MDは、自身のフェイスブックで、前日が最終出社日で、モルガンスタンレーを退社することを報告した。K MDはF氏の説明と異なり、F I Dに戻ることはなかった。 K MDは、2023年10月20日付け東洋経済への寄稿でも、自身の最終出社日が2021年2月であったと述べた。 2020年度歴代最高業績を記録した被告が、債券デリバティブ担当3人中、最もシニアな2名を同時期に解雇又は退職通知することは不自然である。K MDの人事について原告のみならず社内に対しても説明できなかったからではないか。	甲99、 甲121
179	2021/2/28	本件解雇の効力発生日		甲16、 18		甲16、 甲18

180	2021/3/2		不知。同僚E Dが原告に対して右発言を行ったことを示す証拠はない。 この同僚E Dから被告が聴取を行ったことは認める（準備書面6）。被告はこのE Dからの聴取を含めた関係者の供述も踏まえて、具体的な発言内容は確定できないものの、その発言がなされた態様に問題があると判断している（同頁）。			原告は、同僚E Dと会った（甲21）。その際、同僚E Dは、 <u>調査チームから調査を受けたことに触れ、「あれ（注：2012年の発言）は相当やばかったので覚えてました。」と原告に話した。</u>	甲21
181	2021/5月	K MDが、被告を辞職した（甲99、弁論の全趣旨）。				MDが退職する場合、就業規則37条1項によって90日前に通知する必要があり、会社が解雇する場合にも、同38条2項によって同期間の予告が必要であるため、K MDが同年2月20日頃に最終出社日をSNSに投稿したことと、会社がK MDは同年5月に退職したと主張する内容は整合する。	
182	2021/5/11		不知			原告は、元同僚のD 氏に会った（甲23）。D 氏は、 <u>2014年当時原告が、F 氏による田母神発言に悩んで相談したことを覚えていたが、被告調査チームから調査を受けたことがないこと確認した。</u>	甲23
183	2021/7/8		原告は、意見陳述書において、「4年間私がどれほど苦しんだかは、妻や子供、同僚たちが証人です」などと、精神的な苦痛に苦しんだのはK MDが配属されてからの4年間であることを述べた。				