

【続報】解雇理由通知書受領および手続上の重大問題について

木村俊介 <shukku9998@gmail.com>

2025年4月26日 11:06

To: 後森ATOMURA <atomura.k-gs@nhk.or.jp>

後村様

いつもご確認いただき、誠にありがとうございます。
公益通報者の木村俊介です。

本日は、先日ご報告した「解雇予告通知書」（2025年4月23日付）に関連して、
その後会社側から送付された「解雇理由通知書」について、
追加の記録共有をさせていただきます。

◆ 受領した新資料

- ・「解雇理由通知書」

発行日：2025年4月25日

発行者：前田建設工業株式会社 代表取締役社長 前田操治

◆ 現時点で判明した重大な問題点

【手続き逆走（合理的理由未確定のまま解雇予告）】

4月23日に「解雇予告通知」が行われたにもかかわらず、
その2日後（4月25日）になって初めて「解雇理由通知書」が発行されています。
本来、解雇の合理的理由は通知時点で確定・提示されているべきであり、
この流れ自体が重大な手続違反に該当するものと認識しています。

【公益通報者排除の公式自白】

解雇理由の中で、
「行政機関への通報が会社の名誉毀損行為にあたる」
「内部通報窓口への金銭要求を脅迫的行為とみなす」
といった記載が明示されており、
公益通報行為自体を解雇理由の中核に組み込んでいることが確定しました。
これは公益通報者保護法に明確に違反する重大問題であり、
制度設計上の保護規定が事実上無効化されている実態を示しています。

【名誉毀損行為の公式記録化】

公益通報行為を「信用毀損」「信用侵害」と断定し、
さらに通報後の内部やり取りを「脅迫的言辞」と位置付ける記載が行われています。
これらの表現は、
通報者の社会的信用を組織的に傷つける意図を公式文書上で示したものと評価でき、
民事上の名誉毀損成立リスクが極めて高いと考えます。

【内容の主観推測依存（客観証拠なし）】

解雇理由の多くは「勤務態度不良」「素行不良」など、
具体的証拠提示のない主観的推測に依存しており、

通報者排除を正当化する合理的根拠とは到底評価できない内容となっています。
また、本件「解雇理由通知書」には、
これら主張を裏付けるべき**具体的証拠資料や客観的記録が一切添付されておらず**、
解雇手続全体の正当性を支える証拠が欠如している点も、
重大な問題と考えております。

本件は、
単なる個別の労働問題にとどまらず、

「公益通報制度に対する企業側の直接的破壊行為」
「公益通報者に対する社会的人格権侵害」
「制度脆弱性を突いた排除手口の可視化」

として、
より広範な社会的検証・構造的是正が求められる事案であると考えております。

◆ 添付資料

・【証拠PDF】 20250425_前田建設工業_解雇理由通知書.pdf

引き続き、ご検討およびご判断の一助となれば幸いです。
何卒よろしくお願い申し上げます。

木村俊介
shukku9998@gmail.com
送信日：2025年4月26日

 20250425_前田建設工業_解雇理由通知書.pdf
1872K