

2025 年 4 月 25 日

木村俊介殿

前田建設工業株式会社
代表取締役社長 前田操治



解雇理由通知書

当社が、貴殿に対して 2025 年 4 月 23 日に通知した普通解雇について、労働基準法第 22 条 1 項に従い以下の理由によるものであることを証明します。

- 1 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められること（職員就業規則第 7 章「定年・退職及び解雇」第 61 条（解雇基準及び予告）(1)号）
 - (1) 私傷病休職の場合の復職において会社による復職時の指示に従わなかったこと（職員就業規則第 2 章人事第 3 節休復職第 21 条（私傷病休職の場合の復職）第 3 項）
 - ・復職についてリワークプログラムの完遂を条件としたが拒否
 - ・産業医から主治医への医療情報提供依頼を拒否
 - (2) 私傷病休職の場合の復職時に会社が指定する医師の意見に従わなかったこと（同条（私傷病休職の場合の復職）第 4 項）
 - ・主治医の診断を得ているとして産業医が提示する条件を拒否
 - (3) 会社の諸規則・規定及び会社の指示に従わなかったこと（同規則第 3 章服務規律第 22 条（遵守事項）第（1）号）
 - ・無断退勤した際に虚偽の労働時間を報告
 - ・会社支給携帯の紛失について報告義務違反
 - (4) 会社の名誉を害し、信用を傷つけるような行為をしないようにしなかったこと（同規則同条（遵守事項）第（3）号）
 - ・会社の名誉及び信用を害する通報を複数の行政機関に送付
 - (5) 予め所属長の許可を得ずに職場を離れたこと（同規則第 24 条（遅刻・早退及び外出）第 1 項）
 - ・報告なく帰宅
 - (6) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められること（職員就業規則第 7 章「定年・退職及び解雇」第 61 条（解雇基準及び予告）(1)号）
 - (ア) 就職時に申告していた内容に比して著しく業務能力が不足

- (イ) 積算業務（内勤）の補助業務時に締切直前に欠勤し他の職員が徹夜で対応
- (ウ) 現場施工管理業務担当者にもかかわらずコミュニケーションをとらない
- (エ) 図面のチェックを依頼しても成果物が提出されず、別の職員が対応
- (オ) 傷病欠勤手当（当社には単日に対する傷病欠勤は存在しない）を請求しているが、そのうち、10日以上は、診断書と矛盾する欠勤理由を会社に報告
- (カ) 所属長、上長から通院及び診断書の提出を指示しても速やかに従わない
- (キ) 自席での居眠り、大声での独り言が周囲の職員の業務を妨げる

2 懲戒の基準に該当していること（同規則第10章「表彰・懲戒」第71条（懲戒の基準）第1項）

- (1) 会社の諸規則に違反していること（同条同項第(1)号）
 - ・ 前述1のとおり
- (2) 正当な理由なく上司の業務命令に従わなかったこと（同条同項第(6)号）
 - ・ 前述1（1）、（3）ア、（5）、（6）イ、ウ、エ、カのとおり
- (3) 出勤が正常でなく、勤務に不熱心なとき（同条同項第(9)号）
 - ・ 前述1（6）エ、オ、カのとおり
 - なお、木村氏の出勤率は、1年目：79%、2年目：45%、3年目：29%（2025年2月末時点）に留まるもので出勤が正常とは評価しえない。
- (4) 素行不良で職員たる体面を汚したとき（同条同項第(10)号）
 - ・ 前述1（4）のとおり
- (5) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき（同条同項第(16)号）
 - ・ マスコミ等に情報提供しない代わりに金200億円を支払うよう求める脅迫的言辞を含むメールを内部通報窓口に送付

3 その他

上記の解雇理由該当行為について、当社は木村氏に対して2022年6月16日の期首面談での業務姿勢の改善を促したことを皮切りに、度々業務調整や体調確認を含む注意指導を行って改善を求めてきたが、木村氏が改善する見込みはない。また、木村氏の行った行為（不作為を含む）により生じた業務上の支障及び関係者の精神的被害は著しい。

以上