



## Vol.112

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★解雇が有効と認められるにはどの程度詳細な記録が必要か

今月のニュースレターは、**上司の作成した詳細な指導記録**に基づく試用期間（条件付採用）中の解雇（免職処分）が有効とされた裁判例（札幌高裁 R5. 9. 7 判決、札幌地裁 R5. 2. 6 判決）をご紹介します。

民間企業における試用期間中の解雇においても参考になると思います。

#### 1. 事案の概要

本件は、条件付で採用された原告が、町長の免職処分に関し、適切な研修・指導の不足、パワーハラスメントをあげて、裁量権行使の違法があるなどと主張し、被告に対し、本件処分の取消しを求めた事案です。一審の札幌地裁が原告の請求を棄却したので原告が控訴しましたが、二審の札幌高裁も控訴を棄却しました。

原告は、都市整備課土木係において、専門職である土木技師として採用されました。採用から2か月弱のところで管理係に異動し、さらに3か月ほど経過したところで再び土木係に異動になりました。その後、条件付採用期間の勤務成績不良を理由に免職処分となりました。

#### 2. 上司の指導記録

本件では特に上司がつけていた指導記録が参考になると思いますので、全部をあげることはできませんが、その主なものを紹介したいと思います。

##### (1) c 課長補佐作成の指導記録報告書（4月1日～5月28日）

###### ア 4月15日

道路改良工事の設計書を見せて勉強させているが、**ただ眺めているだけで覚えようとしない**のように感じる。設計書を見ながら関係の無いパソコンの**画面をスクロールさせているだけで**、向上心が見えない。

###### イ 5月7日

17時前に帰庁したが、ずっと東側玄関におり、**上司が自席に戻るよう促しても戻ってこず、定時になったら誰にも何も言わず退庁した**。恐らく自席に戻れば何か仕事の指示をさせられると思い退庁したものと思われる。

###### ウ 5月14日

朝に昨日、夕方の公園の施設破損の件を問うてみたが全く覚えておらず、**「忘れた」**とのことであった。（以下略）

###### エ 5月20日

**前例を見せて**、今回の決裁文書を理解し、回す様指示したが何も理解せず回してくる。本人に問うても**「分かりません」**の返事のみで理解する素振りもなく、その後に指示等をして頭に入っていない状況である。

##### (2) f 課長補佐作成の指導記録報告書（5月31日～7月9日）

###### ア 6月10日

町民より道路排水に倒木があるという連絡を受けたが、場所や状況を聞き取ることができず、現場に向かうも、全く違う箇所の写真を撮影し、報告を受けた。（以下略）

#### イ 6月11日

橋梁点検委託業務についての業務を3週間前からやっている。期限を設けてやるよう指導しているが、期限になってもまったく報告がない。（中略）本日決裁が回ってきたが、前回指摘した箇所と同じところが間違っている。起工決定の書類については、4月から2~3回は作っているはずだが、毎回同じようなところを何十か所も間違っている。その都度、指導、指摘はしているが、聞いているのか分からず指導方法に苦慮している状況である。

#### (3) g 主事作成の業務日報報告書 (5月31日~7月29日)

##### ア 業務期間5月31日~6月11日

5月31日から2週間の間、伝票作成・現場対応・少額工事の起案など、比較的基本的な業務に従事させた。いずれの業務もまだ1人で処理できてはおらず、現時点では本人の記載した反省や目標に進捗は見られない。（以下略）

#### (4) c 課長補佐の指導記録報告書 (9月1日~17日)

##### ア 9月1日

本日は道路舗装補修工事のR4に係る設計資料の作成を半日の期限で作業を指示した。昼一番に資料提出を求め確認したところ、指示内容をほとんど理解していなかった。内容については延長×幅員の単純作業であり、通常は2時間もあれば余裕を持って楽にできる作業のはずができておらず、理解していないと思わざるを得ない。その後、間違い事項を教示して作業をさせてみたが大まかな所は修正できたが取付道路部分での数量算出では縮尺を間違えて算出しており、当該箇所について指摘しても理解していなかった。午後2時半からは土工定規図を渡し、道路改良工事の数量算出をさせた。この作業についても通常であれば2時間もあれば楽にできるはずである。17時前に完成し確認したところ、正解は10項目中4項目だけであった。本人に回答内容を確認しても当を得ない返答しかせず、作業内容について理解していなかった。土工定規図の見方については4、5月に土木係に在籍中に何回も教えたところであるが、名称、用語をほとんど忘れリセットされていた。私見としてこのような簡単作業について手間取っているようではこの先、戦力としては難しい。

### 3. 裁判所の判断

「原告は、令和3年4月1日、専門職である土木技師の技師補として採用され、土木係へ配属された後、同年5月24日に管理係に、同年9月1日に再び土木係に異動しているが、その間、原告は、上司から指示された基本的な業務について、上司から何度も説明や指導を受けていたにもかかわらず、その内容を十分理解しなかったり、指導されたことをすぐに忘れるなどして、同じミスは何度も繰り返していたこと、仕事に対する意欲や責任感が著しく乏しかったこと、比較的簡単な業務でも完成までに長い時間を要していたこと、原告は、専門職である土木技師の技師補として採用されていたにもかかわらず、技師試験の測量法・土木一般において、100点満点中47点しか得点できなかったことなどが認められ、これらによれば、原告には、被告において、専門職である土木技師の技師補としての職務を遂行する能力に欠けていたといわざるを得ない。」との地裁判断を維持しました。

さらに、控訴人が、土木の専門職として必要とされる通常の職務遂行能力の水準に達していなかったこと、社会人として外部との電話や直接対面による対応も十分にできなかったこと、その勤務態度において学生的な気分が抜けず、仕事に対する意欲や責任感が乏しい状況にあったこと等が明らかであると判断しました。

### 4. まとめ

解雇に至るまでにどのような指導を繰り返せば有効と認められるのか、記録としてどの程度のものが必要になるかについて、とても参考になる裁判例だと思います。