

【判例評釈】

不適格解雇のための解雇回避手続と履行の適否

— 国（在日米軍司令部・解雇）事件・

東京高判平成18. 6. 30労判936号39頁 —

藤 原 淳 美

【事実の概要】

X（原告，控訴人）は，アメリカ合衆国軍隊駐留軍（以下「在日米軍」という。）の横田空軍基地内に勤務する労働者である。

Y（国－被告，被控訴人）は，アメリカ合衆国（米国政府）との間で締結している「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力および安全保障条約第6条に基づき，施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定（地位協定）」に基づき，在日米軍および諸機関が必要とする労務を充足するため，駐屯軍等労働者を雇用し，その労務を在日米軍等に提供している（いわゆる「間接雇用方式」）。また，労務管理については，米国政府との間の労務提供契約に基づき，日米両国政府が分担して行う，いわゆる日米共同管理方式を採用している。なお，駐屯軍等労働者は，国内法により国家公務員ではなく，当該労働者には原則として日本の労働法令が適用される。

Xは，労務提供契約の1つである基本労務契約（Master Labor Contract, MLC）に基づき，平成元年4月にYに「クラークタイピスト職」として採用され，平成10年12月より昇格により「報道編集専門職」（基地関連の報道に関する通訳及び翻訳）に従事している。

Yは，MLCに基づき雇用する労働者に対しては，就業規則において，労働条件はMLCによると規定している。MLCの雇用の終了に関する部分は以下のとおりである。

第10章 雇用の終了：

3項 不適格な従業員の雇用は，その者が不適格であると決定された場合

に、米国政府の要求に基づいて解除されるものとする。

4 項 不適格解雇の手続

a 予備措置

常用従業員が最小限度の職務上の要求を満たさないため不適格であると認められる場合には、米国政府は、その不十分な点について、その従業員に忠告し、その者の成績を向上させるため援助を与える計画をたてるものとする。

この計画を実行した後、なおその者が十分に職務を遂行できない場合には、米国政府は、その者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認するものとする。

その職務が得られる場合には、その者の同意を得た上、その者をその職務に配置するものとする。

従業員が十分にその職務を遂行することができず、かつ、その能力に相応した職務が得られない場合又はその者が能力に相応した職務につくことに同意しない場合には、その事情に関する報告書を契約担当官代理者に提出するものとする。(以下略)

平成13年5月10日、在日米軍は、Xに対し、英語力や外部との対応能力など、職務遂行上必要とされる能力の不足を理由に「救済援助プログラム(Program of Help and Assistance to Improve the Employee's Performance, 以下「HAP」という。)」を適用した。その内容は、3ヶ月間、業務の遂行に必要な英語能力を向上させるためにXに一定の内容の業務を行わせ、終了後もなおXの能力が要求される水準まで向上しなかった場合には、降格を含む配置転換や不適格解雇を行うというものであった。

HAPの終了後、在日米軍は、Xの能力は要求される水準には到達しなかったと判断した。契約担当官代理者A(米国人)は、この評価や観察情報をふまえて、平成14年1月30日付けで、Xに関する「MLC解雇予定通知書」をYに送付した。

Xの解雇予定通知書を受領したY側の担当官Bは、同通知書には、HAPの開始前にXに対し他の職務の空席情報を提供した旨の記載があるだけで、HAPの実行後に能力相当の職位の有無の確認の手続が為された旨の記載が

なかったことから、MLCの規定どおりの不適格解雇の手続が十分に実施されていないと判断した。そして、在日米軍から得た情報に基づき、平成14年10月から平成15年7月までの3回にわたり、Xに対し基地内の職務の求人情報を提供した。

在日米軍は、平成15年6月25日付けで、Yに対しXの不適格解雇を実施するよう要請し、Yは、それを受けて、Xを同年9月15日付けで解雇した。

Xは、本件解雇は解雇権の濫用であり無効であるとして、Yとの間の労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴した。

原審（東京地判平成18.6.30労判936号57頁）は、在日米軍がXの勤務態度の是正のためHAPを課したことには一定の合理性があったこと、HAPの実施後も依然としてXの勤務態度は改善されておらず、MLCの定める不適格解雇事由が認められること、解雇の前提としての手続についても、Xの反抗的、対立的姿勢の下では、在日米軍やYは、Xの配置転換等について、米軍基地内の職種募集情報の提供や空席職位の検索方法の示唆や、在日米軍内の他の部署・職位への応募の示唆にとどまらざるを得ず、その対応は一定の合理的な対応の範囲内であったものであり、その手続はMLCに則って行われたと認められることから、本件解雇は解雇回避努力をすることなく、あるいはそのような努力が不十分なままになされたものとはいえないと判断し、Xの請求を棄却した。Xはそれを不服とし、控訴したのが本件である。

【判旨】一部認容、一部棄却、一部却下。

1 不適格解雇事由の存否

MLC第10章4項aによれば、不適格解雇は「最小限度の職務上の要求を満たさないため不適格であると認められる場合」に、その不十分な点について、HAPを実行した後、「なおその者が十分に職務を遂行できない場合」に認められる。

認定された事実によれば、Xは、報道編集専門職に要求されるレベルの英語能力が不足していたこと、また、HAP期間終了後もその能力に向上した様子はみられなかったことが認められ、したがって、Xには必要とされる英語力を身に付けようとする向上心がなかったものと判断できる。

次に、報道編集専門職に必要とされる、外部からの対応能力については、Xは、報道機関からの問い合わせに対する自主的な判断による対応をとることができず、また、ある事件で指揮命令系統に従わず直属上司に報告しなかった結果、職場内の秩序の混乱を招いたこともあり、しかも、このような勤務態度は、HAPの期間を終えても改善が見られなかったことが認められる。

以上により、Xは、当該職務を遂行する上でその能力に重大な支障があり、しかも、HAPを実行した後もそれらの問題点は改善されなかったことから、MLC第10章4項aに定める不適格解雇事由に該当するものと認めることができる。

2 不適格解雇の手続的要件充足の有無

MLC第10章4項aによれば、HAPを実行した後、なおその者が十分に職務を遂行できない場合には、米国政府は、「その者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認するもの」（以下「相応職務確認措置」という。）とし、それが得られない場合もしくはその者が相応する職務に就くことに同意しない場合にかぎり、解雇手続を開始するか否かを判断することとされている。

この相応職務確認措置は、「解雇が従業員に与える影響の大きいことを配慮し、当該職務については不適格者であっても、他の職務についてまで不適格者とはいえないことから、米国政府側（在日米軍司令部）において、その者に適する職務を提供できるか否かを確認し、これを提供できる場合で、当該従業員がその職務への配置転換に同意するのであれば、在日米軍司令部でその配置転換を実行することで解雇を回避しようとした手続ということができる。そうすると、米国政府側ですべき相応職務確認措置は、当該従業員が同意すれば配置転換を実行できるような職務を同従業員に提供できるか否かを確認すること、これを提供できる場合にはその情報を同従業員に提供することを意味するものと解するのが相当である。」

これを本件についてみると、在日米軍は、HAPを実行した後、解雇予定通知を発する前に上記相応職務確認措置を講じたと認めるべき証拠はない。また、YがXに提供した情報は、インターネットで確認できるような一般的な求人情報にすぎず、在日米軍がXの配置転換先として具体的に受け入れを検討している職位の情報ではない。しかも、そこで提供された求人情報

には、募集締切日が経過したものや締切日が差し迫っていて応募が間に合わなかったものも多く含まれており、実際にはXが応募することは困難であった情報がほとんどである。

「以上の事実に照らすと、在日米軍司令部やYにおいて、Xが同意すれば配置転換を実行できるような職務を控訴人に提供できるか否かを確認する措置をとったとは到底認められないのであって、Yないし在日米軍司令部がXについて相応職務確認措置をとったとはいえない。」

「以上のとおりであるから、本件解雇は、予備措置である相応職務確認措置を経たとは認められないところ、解雇を避けるための同措置の重要性にかんがみれば、同措置を経っていない本件解雇は、その余の点を判断するまでもなく、無効というべきである。」

【評釈】判旨賛成。

1 はじめに

本件は、勤務態度および職務遂行能力の不良を理由とする不適格解雇において、控訴人Xの勤務状況が就業規則上の解雇要件に該当するにもかかわらず、その手続の履行が不完全であったために、解雇が無効とされた事案である¹。

原告は、国家間の協定にもとづき、アメリカ合衆国軍隊駐留軍（在日米軍）に使用されるために日本国内に雇用されている駐留軍等労働者であり、本件は、使用者が在日米軍、労働契約当事者が日本国という、一見派遣労働に近い特殊な雇用形態となっている。ただし、労働条件等については、就業規則を媒体としてMLCの規定がそのまま労働契約の内容となっており、両者はほぼ一体のものと捉えられるので雇用管理はそれほど複雑ではない。したがって、

¹ 本件では、在日米軍は、Xに対し、HAPの終了から解雇に至るまでの間の1年以上にわたり休職処分を行った。これはMLCおよび就業規則に記載されている措置のひとつで、賃金月額60%を支給して自宅待機させるというものであるが、事案の整理のため本稿では割愛した。

² このような雇用形態は日本国内では異例であり、労働者派遣法の想定する派遣形態とも明らかに異なるが、国際私法上、条約に基づきかかる形態を承認することが日本国の公序に反するとまではいえないであろう。

本判決を評するかぎりにおいては、使用者と労働契約締結者との乖離について特に留意する必要はなく²、この点は通常の雇用と同様に理解してよい。

しかしながら、本件 HAP や相応職務確認措置のように、解雇回避のための手続規定を設けている企業は、日本国内はもとより、在日米軍の母国であるアメリカ合衆国においても稀であろう。米国は随意雇用（employment at will）を原則とする国家であり、米国内の企業にとって、被用者の業務遂行能力の不足の補填や、他の遂行可能な職務の提供などの解雇を回避するための措置は、そもそも必要ないと考えられるからである。したがって、本件は、在日米軍が日本人に基地内で労務させるという特殊な状況において、労働者の雇用の安定を目的として、国家間の契約により設けられた解雇回避手続が争われた特殊なケースと位置づけることができる。

これまで、勤務態度不良等の職務不適格性を理由とする解雇の可否を争う際には、解雇の内容（解雇事由の合理性の有無）が検討されることが多く、本件のように、解雇に至るまでの手続が問題とされたケースは殆どなかった。確かに本件は、就業規則に詳細な解雇回避手続が定められていた稀な事案であり、また、解雇問題というよりは単なる就業規則違反の事例として処理するものであるともいえるが³、かかる手続の存在自体が日本国内に知られていない現状では、本件は、解雇回避手続の具体的事例としてよい素材を提供しうる。すなわち、使用者が、解雇権濫用法理に配慮しながら、労働者を能力不足により解雇するためになんらかの解雇回避手続を導入するとすれば具体的にどのような内容である必要があるか、また、使用者は、それをどの程度履行する義務を負うか、本件はそれらを提示した数少ないケースといえる。

本判決では、まず、不適格解雇の有効性の判断に際し、原告の勤務態度が就業規則（実際は MLC）に定める不適格解雇の要件に該当するものであったか、続いて、不適格解雇の場合に使用者側がなすべき手続が十分に運用されていたかが検討された。以下、本稿もこれらに則して検討する。

³ 野田進「解雇」日本労働法学会編・現代労働法講座（10）労働契約・就業規則215頁（総合労働研究所、1982年）。

1 本件不適格解雇の合理性

(1) 勤務態度不良を理由とする不適格解雇事由の有無

本件就業規則によれば、不適格解雇の要件は、①最小限度の職務上の要求を満たしていないこと②能力向上のための教育訓練等（本件ではHAP）を行った後もなおその向上がみられないこと③本人の能力に応じた他の職務が提供できないこととされている。判旨1では、まず、原告には①の業務遂行能力不足による不適格解雇事由が認められると判断した。

業務遂行能力の不足を理由に労働者を解雇する場合、上記の3つの要件を満たす必要があるとする判断枠組みは、実はすでに従来の裁判例においてほぼ確立している⁴。これらを総合すれば、使用者は、労働者の能力不足や適格性欠如が雇用の継続を期待し難い程度に達しており、かつ、指導・研修等の措置により能力の向上を図ってもなお能力が回復もしくは補填されず、しかも、当該労働者に対し他の職務を提供できない場合にのみ、当該労働者を解雇できることになる。この点、本件解雇回避手続の内容は、日本におけるかかる不適格解雇に関する裁判例の傾向とほぼ一致しており、同手続が日本の裁判例を検討してMLCに導入されたものか否かは不明であるものの、実質的に日本の労働事情に適合していることがわかる。

ただし、裁判例では、これらの要件の程度は、労働者の地位や職種の専門性に依拠して判断されている。すなわち、通常の労働者の場合には、使用者が解雇する際の要件は限定的に解釈されるが、管理職や、一定の資格を有することを条件として採用された労働者の場合には、これらの要件は緩和されて判断される⁵。その理由は、特別の立場や能力を有する労働者については、使用者側に、能力を有することを採用条件とするかわりに比較的高い労働条件で雇用しなければならないというリスクがあることと、逆に、そのような能力を有しない労働者については、教育訓練の責任は主に使用者側にあり、労働者側もまた、そのような教育訓練を受けながら雇用が維持されるという

⁴ 土田道夫「解雇権濫用法理の正当性」大竹文雄等編「解雇法制を考える（増補版）」93頁以下（勁草書房、2004年）。

⁵ 土田・同上論文、大内伸哉「労働法実務講義」382頁以下（日本法令、2006年）。

期待を有していることに配慮していることが考えられる。

これを本件についてみると、原告は、当初は「クラークタイピスト職」という、専門的な語学能力を必要とする職種で採用され、その後、さらに高度な語学力や外部対応能力を必要とする報道編集専門職という専門的職種に昇格している。また、原告は語学力習得不足に加え、職務命令違反により平成12年より在日米軍から数回にわたり警告書等を発せられていることから、本件は、これまでの裁判例においても、解雇が比較的容易に認められてきた事案に該当するものであるといえる。

ただし、本件においては、MCLにおいて「その者が不適格であると決定された場合」(10章3項)に解雇されるとあるだけで、不適格性を判断する基準が定められておらず、どの程度の怠慢や能力不足であれば就業規則上の解雇要件に該当するのかの判断は、すべては使用者である在日米軍に包括的に委ねられている。すなわち、解雇の実際の理由は、原告側および被告である日本国側には全く不明のままなのである。本件では、原告の反抗的態度や英語能力不足から、不適格要件該当性は認めざるを得ないものの、本件就業規則の規定の内容そのものの合理性を疑う余地が残されていよう。また、本判決において、原告の不適格性が最も重視されたのは、原告の語学能力不足よりも、むしろ職務命令違反や外部に対する対応の不相応性であった。したがって、本件は、雇用契約の解除ではなく、まずはより軽い懲戒処分⁶で対応すべきではなかったかという点も指摘しうる。

(2) 救済援助プログラム(HAP)終了後の不適格解雇要件該当性

次に、判旨1は、上記(1)で述べた原告の職務遂行能力不足を前提として、HAPの適用後もなお原告には能力の向上が見られないので、不適格解雇事由が認められると判断した(上記要件②)。

ところで、HAPは、就業規則に基づき、労働者の能力を向上させることを目的として設置された援助プログラムであるが、通常的能力開発プログラムとは異なり、本件の場合、職務遂行に最低限必要な能力が欠如し不適格

⁶ 実際、本件では、休職処分や本件解雇は懲戒処分として位置づけられておらず、Xは非公式の警告の他は譴責や戒告などの懲戒処分は受けていなかった。

解雇事由が認められる労働者にのみ課されるものである。したがって、本件 HAP は、解雇回避手続の第 1 ステップと解することができる。

ところで、このような解雇回避のための努力が使用者にどこまで求められるのかについては、裁判例及び学説では、解雇責任が、使用者もしくは労働者のどちらに帰属するのかにより区別して判断されている。すなわち、整理解雇のように、使用者に帰責性のある解雇については、使用者には強度な解雇回避努力が義務として課せられるが、本件のように、労働者の能力不足や職場規律違反など、労働者に帰責性のある場合には、使用者側に求められる解雇回避努力は、あまり多くを必要とされない。したがって、本件 HAP のような手続は、労働者への恩恵的措置として使用者により特別に導入されたものと位置づけることができる。

ただし、だからといってどのような内容や運用であってもよいというものではなく、制度化されたプログラムであれば、その内容（実体面）および運用の適正性（手続面）が図られなければならないのは当然である。特に本件の場合、HAP の遂行が就業規則で不適格解雇対象労働者に義務づけられており、しかもその結果如何が解雇の判断に大きく反映されるのであるから、HAP の内容および運用にいやがらせや懲罰目的などの違法性はなかったのか否かが検討される必要があった。その点、原審は、本件 HAP の実施内容を検討した上で、原告に HAP が適用されたことには違法性はないと判断したが、本判決においてもこの点はもう一度確認しておくべきであったと思われる。

これまでの裁判例でも、使用者は、不適格労働者の解雇を回避するために、当該労働者に対しなんらかの形で教育訓練を行うことが必要と考えられている。たとえば、プラウドフットジャパン事件東京地裁判決⁷のように、スペシャリストとして採用された労働者に対しては、実際に使用者が労働者に能力や適格性を高める機会を与えなくても不適格解雇を認める事例もあるものの⁸、少なくとも通常の労働者の不適格解雇については、解雇前に適切な教

⁷ プラウドフットジャパン事件・東京地判平成12.4.26労判789号21頁。

⁸ その他、職務経験を期待された中途採用者には、不適格解雇の場合であっても教育を施す必要はないとしたヒロセ電機事件・東京地判平成14.10.22労判838号15頁がある。

育指導を行うことが解雇要件の一つであると判断される傾向にある⁹。このことは、たとえ職務遂行の適格性において労働者側に非がある場合であっても、使用者は、雇用を継続させるために、まず当該労働者の能力向上を図る責任を負うことが認められつつあることを示すものである。本件 HAP は、これらの裁判例の判断基準が具体化され制度化されているものとみることができる。

2 本件相応職務確認措置の充足の有無

続いて、判旨2は、不適格解雇手続の第2ステップと位置づけられる、解雇事由由該当者に対する他の相応の職務の存在の確認措置（在日米軍内における配置転換）について言及し、本件の場合、原告に対する同制度の運用が不十分であり、解雇を回避するという目的を達成していなかったことから、解雇は無効であると判断した。原審ではこの点を「在日米軍及びYの行った措置は、原告の非協力的態度のもとでは一定の合理性」があり、解雇は有効であると判断しており、原審と本判決との結論の差を決定づけたのは、この相応職務確認措置の履行の適正性に対する判断の相違であった。

使用者が職務遂行能力不足を理由として労働者を解雇する場合、解雇回避のために事前に他の部署への配置転換や職種の変更を行わなければならないか否かという点については、事例は少ないものの、少なくとも過去の職業経験や資格を見込まれて採用された労働者のケースでは、使用者は何らかの法的根拠のないかぎりそのような義務は負わないと判断されている¹⁰。本件では、解雇回避手続の一環として相応職務確認措置が就業規則に規定されていたために、使用者がその履行を義務づけられることとなったが、この制度もまた、使用者が労働者に対し恩恵として特別に導入した制度であるというこ

⁹ セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11.10.15労判770号34頁、エース損害保険事件・東京地決平成13.8.10労判820号74頁。また、解雇は有効であると判断した事例でも、その判断基準として、能力向上のための現場指導や教育訓練の実施の有無を挙げているものがある。（日本エマソン事件・東京地判平成11.12.15労判789号81頁。）。

¹⁰ たとえばヒロセ電機事件・前掲注（8）では、適性がない場合に他の部署へ配転させる必要はないと判断している。ただし、通常の労働者の場合には、1（2）で述べた、不適格解雇前の教育訓練の必要性和同様の判断がなされることになろう。

とができる。原審は、このことが念頭にあったために、制度の実施内容の判断が緩くなったものと考えられる。

原審及び本判決のどちらの見解が妥当であるかについては、事実認定の相違であり評価は難しいが、たとえこのような制度が恩恵的性格を有するものであったとしても、本件においては少なくとも配置転換の可能性の確認措置が就業規則に設けられているため、使用者はそれに強く拘束されることは勿論、解雇における適正手続の要請からも、原告に具体的かつ相応な職務を探そうとしなかったYおよび在日米軍の措置は、やはり不十分であったと言わざるを得ないであろう。本判決が、解雇における手続の履行は実質を伴ったものでなければならぬと判断し、手続の適正な履行を重視した点は評価すべきである。

3 結びにかえて

本件は、不適格解雇のための手続が就業規則に規定されており、それが適切に行われたか否かが争われた事案であった。もし、HAPや相応職務確認措置が就業規則に記載されていなければ、在日米軍や日本国は、不適格解雇対象者である原告に対し、職務遂行能力の向上を図る義務や、他の相応な職務を与える義務は生じることはなかったのである。また、本件において検討されたのは、在日米軍に労務を供給するために日本国が労働者を雇用するという特殊な事情により、在日米軍が日本人労働者との間の雇用に関する紛争を回避するために特別に設けられた解雇回避手続であった。したがって、このような手続を私企業等に一般化して論じることは難しいものの、本件のような解雇回避手続は、すでに述べたとおり、その第1ステップである救済援助プログラム（HAP）、および、第2ステップである相応職務確認措置ともに、労働者の能力不足による解雇に関するこれまでの日本の裁判例の傾向に則したものと見え、一見ユニークな制度に見えるが日本社会にとって決して疎遠な内容のものではない。これらの制度は、多くの判例法理や立法により解雇権の濫用が禁止されている日本の企業が、個々の労働者との間の紛争を回避するために、今後導入を検討すべき模範的制度のひとつとして位置づけることができよう。