

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人が、被控訴人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 3 被控訴人は、控訴人に対し、435万2108円及び平成16年2月から本判決確定の日の属する月の翌月まで毎月10日限り35万8774円の割合による金員を支払え。
- 4 控訴人の訴え中、本判決確定の日の翌日以降の給与の支払請求に係る部分を却下する。
- 5 控訴人のその余の請求を棄却する。
- 6 訴訟費用は、第1、2審とも、被控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 控訴人が、被控訴人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 3 被控訴人は、控訴人に対し、223万3508円及び平成15年12月から毎月10日限り38万1902円を、並びに平成15年12月10日限り69万8208円及び平成16年6月30日限り65万6588円を支払え。
- 4 訴訟費用は、第1、2審とも、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

- 1 被控訴人は、アメリカ合衆国（米国政府）との間で締結された「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づく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）12条4項に基づいて、アメリカ合衆国軍隊駐留軍（在日米軍）及び地位協定15条に定める諸機関が必要とする労務を充足するため、労働者（駐留軍等労働者）を

雇用し、その労務を在日米軍及び諸機関に提供しており（いわゆる「間接雇用方式」）、また、その円滑な実施及び労働者の権利、利益の擁護を図る観点から、米国政府との間で、3つの労務提供契約（そのうち、基本労務契約（MLC）は、米国政府の歳出予算で運営される在日米軍の司令部や部隊の機関において、事務職、技能職、警備、消防等の業務に従事する陸上勤務者を対象とするもの。）を締結し、その労務管理について、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、駐留軍等労働者は、国家公務員ではなく、原則として労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法等の我が国の労働法令が適用される。

控訴人（昭和 年 月生）は、平成元年4月に、被控訴人にMLCに基づく常用雇用のために採用され（当初6か月間は試用期間従業員）、空軍基地米空軍太平洋放送局のエンジニアリング/メンテナンスで「クラークタイピスト職」（職位としての語学手当級別第2級）に従事し、同年10月に常用従業員となり、その後昇格、昇給を重ね、平成10年12月15日には「報道編集専門職」（基本給表1の6等級、職位としての語学手当級別第4級）に昇格し、平成13年1月1日、基地内の「HQ US FORCES JAPAN」（在日米軍司令部）に転任する人事措置を受けるなどして引き続き「報道編集専門職」という職種が割り当てられた。しかし、控訴人は、同年5月10日付けで、上司から、労働能力が不足し、同年8月10日までの間に一定の業務を遂行することを求め、遂行しない場合配置転換等がありうる旨の記載のある「救済援助プログラム」（HAP）と題する書面（乙13）を交付され、次いで、平成14年6月25日付け発信の、同年7月1日から休業手当支給の身分とし、勤務に就かないように通告する内容のファクシミリ文書（乙14）を見せられ、1年以上の自宅待機を経た後、平成15年8月7日付けで、被控訴人から、東京防衛施設局長名義の、不適合解雇により雇用を終了させるという人事措置通知の郵送を受け、同年9月15日付けでその効力が発効したとされた（本件解雇）。

2 本件は、控訴人が、本件解雇及びこれに先立つ休業手当支給身分とする措置の無効を主張して、被控訴人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに平成14年7月分から平成15年10月分までの本来支給されるべき給与と実際の支給額との差額として223万3508円及び同年11月分（同年12月10日支払分）以後の給与（月額38万1902円のほかに、平成15年の年末手当69万8208円、平成16年の夏期手当65万6588円）の支払を請求した事案である。

これに対し、被控訴人は、控訴人には、報道編集専門職としての職務を満足にこなすことができず、状況判断能力や事務処理能力に欠けているという不適合解雇事由が存在するし、MLCに基づく適正な手続も取られており、本件解雇は有効であり、また、これに先立つ休業手当支給身分とする措置も有効であるとして、控訴人の請求を争っている。

3 原判決は、(1) HAPを通じて使用者（在日米軍）は控訴人に勤務態度の是正を強く要求する必要があるものと推測され、HAPが控訴人に対して課されたこと自体には一定の合理性があるものというべきであり、また、HAPの内容も控訴人の職位で求められている業務処理内容のうちの基本的なところであることが窺われ、無理難題を課したのとは評価できない、ところが、控訴人は、HAPへの拒否的姿勢を貫いていたから、このままHAPを拒否し続けている控訴人を職場に出勤させておくことは職場である広報部の使命と生産性に思わしくない影響を与えるとして控訴人に対し課した休職処分について、権限の濫用で無効であるとか不当な意図に基づくもので違法無効であるといった事情は見受けられない、(2) 解雇予定通知書に添付されている中心的な理由は、HAPを実施したにもかかわらず、控訴人がこれに従わず、被控訴人が求めている職務遂行能力に関する業務の改善や職に対する前向きな意欲を示さず、また発揮しようとしなかったこと、MLC第10章4項aに従って配置転換を模索しても控訴人が職位に対する応募の意思を示さなかったことにあると

ころ，この理由に符合する事情が見受けられる，(3) 解雇の前提としての手続についても，使用者の在日米軍においては控訴人に対する不適格解雇手続が M L C に則って行われており，雇用主の被控訴人においてもそのことを確認した上で控訴人を不適格解雇したものと認められるから，使用者ないし雇用主において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本件解雇がなされたものとはいえない，(4) その他，本件証拠上，被控訴人による控訴人に対する本件解雇が解雇権の濫用に当たるものと評価できるような事情は見当たらないとして，控訴人の請求を棄却した。これを不服として，控訴人が控訴したものである。

4 前提事実

次の(1)のとおり訂正し，(2)のとおり付加するほか，原判決の「事実及び理由」の第2の1に記載のとおりであるから，これを引用する。

(1) 原判決の訂正

ア 原判決5頁3行目から4行目にかけての「とがある。」の次に「そのうち，常用従業員は，日雇従業員，限定期間従業員，試用期間従業員，特殊期間従業員以外の者で，期間を定めることなく継続的職務に配置される従業員をいう。」を加え，7行目から8行目にかけての「同年4月に被告に M L C に基づく常用従業員（当初6か月間は試用期間従業員）として雇用され」を「同年4月3日に被控訴人に M L C に基づく常用雇用のために採用され（当初6か月間は試用期間従業員）」と，12行目の「試用期間を経て本採用となり」を「試用期間を経て常用従業員として雇用され」と各改める。

イ 同6頁17行目の「その文書には」から18行目末尾までを「その文書は，休業手当の通知と題する文書であり，M L C 第5章11項を参照規定とし，控訴人が同年7月1日から休業手当支給の身分になること，この休業手当支給身分の間，控訴人は，事前の署名による承認がない限り，いか

なる理由にせよ在日米軍の職場の訪問及び連絡は認められないことなどが記載されていた（以下この休業手当支給身分とする措置を「休業処分」という。）（乙14）」と改める。

ウ 同7頁12行目から13行目にかけての「別表2のとおり」の次に「1か月当たり」を加え、16行目の「不明欄は乙19のとおり」を「平成14年6月分は同年5月分と同額の支給があり、平成15年5月分は同年4月分と同様休業手当のみ21万2080円の支給があった。」と改める。

(2) 付加する事実（乙2, 50, 52及び弁論の全趣旨により認められる。）

ア MLCに基づき日本国政府によって雇用され、在日米軍に提供され、その施設で勤務する従業員の労務関係を律するものとして、「駐留軍従業員就業規則」（乙52）が定められており、同規則の中には、次の定めがある。

(ア) 従業員の雇用の終了に関する基準、手続、その他の事項は、基本労務契約第8章、第9章、第10章及び第11章に定めるところによる（7条）

(イ) 給与の決定、計算及び昇給は、基本労務契約第3章、第5章及び第21章に定めるところによる（16条前段）

(ウ) 制裁の種類、要件、手続等は、基本労務契約第8章に定めるところによる（21条）

(エ) この規則に特に定めのない雇用条件及び就業条件は、基本労務契約の関係規定によるものとする（29条）

イ 上記のとおり、基本労務契約（MLC）は、上記従業員の労務関係を規律するものとなっており、従業員の採用のときに、従業員に「従業員ハンドブック」が交付され、同契約の内容が周知されるようになっている。

ウ MLC（乙2）の「第5章 給与の管理」には、従業員に支給する基本給及び給与の決定基準が定められており、休業手当について、「従業員が

在日合衆国軍の都合により正規の所定勤務時間中に勤務することを許されない場合には、正規に勤務した場合に支給すべき給与の60パーセントを支給するものとする。」と定められている(11項)。

エ MLCの「第8章 従業員の行為」には、従業員に対する制裁措置の実施に関する手続が定められており、制裁措置の1つとして「減給」があり、「減給とは、平均賃金の1日分の半額をこえない範囲で給与を一時的に減額する措置をいう。」と定められている(2項b)。

オ MLCの「第10章 雇用の終了」には、人員整理、特例解雇、制裁措置又は保安解雇措置に基づくもの以外のすべての雇用の終了に適用される規定があり、その中には次のような規定が含まれている。

(ア) 雇用の終了に関する要求は、A側(アメリカ合衆国政府)が「MLC人事措置要求書」の様式をB側(日本国政府)に送付することにより行うものとする。(2項)

(イ) 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、A側の要求に基づいて解除されるものとする。(以下略)(3項d)

(ウ) 不適格解雇の手続(4項)

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、A側(アメリカ合衆国政府 - 本件では在日米軍司令部、以下同様)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、A側は、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)

b 解雇予定通知

契約担当官代理者は、事案を審査し、必要な非公式の調査を行わせるものとする。契約担当官代理者が、解雇措置手続を開始すべきであると決定した場合には、調査報告書の写し1部及び「MLC解雇予定通知書」の様式による解雇予定措置の通知書2部をB側（日本国政府 - 本件では東京防衛施設局、以下同様）の地方機関の長に送付するものとし、B側の地方機関の長は、従業員にその通知書の原本を交付するものとする。この場合、通知書には、次の事項を記載するものとする。

- (1) 解雇の予定措置及びその性質
- (2) 従業員がその疑いに対して適当に抗弁することができるように、明確、かつ、詳細に記述されている解雇の予定措置に関するすべての理由
- (3) 従業員は、通知書を受領した後7日以内にB側の地方機関の長を通じ、母国語で文書により回答する権利を有すること（この場合、B側の地方機関の長は、その回答の原本に受領の日付を記入し、遅滞なく契約担当官代理者に提出するものとする。）
- (4) 従業員は、回答の裏付けとなる証拠を文書により提出する権利を有すること

c 調整

契約担当官代理者は、その事案について意見を求めるため、B側の地方機関の長と協議するものとする。(以下略)

d 解雇要求書

解雇要求書は、「MLC人事措置要求書」の様式によりB側の地方機関の長に送付されるものとする。解雇の措置は、B側の地方機関の長が行うものとする。

(e, f 略)

(エ) この契約に別段の定めがある場合を除き、解雇すべき従業員(特殊期間従業員を含む。)に対しては、30日前の解雇予告を行なうものとする。解雇予告を要する場合において、予告期間が30日に満たないとき又は予告を行わないときは、第4章B節3に定めるところにより、従業員に解雇手当を支払うものとする(6項)。

カ 控訴人に対する休業処分は、MLC第5章11項に基づくものであり、また、本件解雇は、MLC第10章4項に基づくものである。

5 争点

(1) 不適合解雇の有効性

ア 不適合解雇事由の存否

イ 不適合解雇の手続要件充足の有無

ウ 本件解雇は解雇権の濫用に当たるか否か

(2) 休業処分の有効性

6 争点についての当事者の主張

(1) 不適合解雇事由の存否(争点(1)ア)

ア 被控訴人の主張

(ア) 控訴人は、在日米軍広報部の報道編集専門職(職種番号95,基本給表1の6等級,職位としての語学手当級別第4級)の職位に応募し、試験及び面接の後、平成10年12月15日に当該職位に選抜された。

この報道編集専門職の職務内容はM L Cにおいて規定されている。そのうち、報道機関の窓口としての業務における不適切な対応が控訴人に多数見られ、また、窓口以外の基礎的な事務処理についても指示に従わず問題点が控訴人に度々指摘されるなど、控訴人は基本的な職務を満足にこなすことができなかった。

(イ) 控訴人に職務遂行能力上問題があると認められたのは、具体的には、次の諸点などである。

a 控訴人の就いている職位に求められている語学能力が語学手当級別第4級であるにもかかわらず、控訴人は資格として語学手当級別第2級にとどまったまま語学能力向上の努力をせず、そのため、電話対応を効果的に行うことができなかった。

b 控訴人は、基本給表1の6等級という高い職務遂行能力を求められている職務に2年以上就いていたにもかかわらず、監督者の明確な指示がなければ職務を遂行できなかった。

c 報道機関からの問い合わせに対し、不完全、不正確な情報を提供したり、期限に間に合わなかったりするなど、基礎的な技能及び判断力を欠いており、その結果、軍からも報道機関からも苦情を受けることがあった。控訴人の不適切な対応の例として、別紙の「被告準備書面(3)の主張」欄の(1)アないしキのようなことがあった。

d 控訴人は、報道関係機関に対する窓口業務以外の基礎的な事務処理についても、指示に従わず、問題点が度々指摘された。その具体例は、別紙の「被告準備書面(3)の主張」の(2)アないしウのとおりである。

e 控訴人は、平成13年、同僚の自殺未遂事件について、指揮命令系統に従わず、同僚の直接の上司に報告しなかったことで職場の混乱を招いたとしてM L C違反行為の嫌疑書(乙12)の発出を受けた。

(ウ) 控訴人の直属の上司であり監督者であるP1は、控訴人に報道編集

専門職に従事する者としての状況判断能力や事務処理能力が欠けていると判断し、その原因の一つには控訴人の語学力の不足もあるとの結論に達した。これを受けて契約担当官代理者は、平成13年5月10日付でHAPを適用することとし、即日発行した。このようなHAPの内容は、控訴人の職位の日常業務を通常に遂行すれば当然に満たすことのできる妥当なものであった。

(エ) しかるに、控訴人はHAPが適用された意味を理解しようせず、監督者、副部長及び広報部長に対してHAPのレターに記載されている職務の意味を説明するように求めて数週間を過ごし、HAPの実行をしなかった。控訴人はHAP期間以前の平成13年2月9日とそれ以降の同年9月28日の2回にわたり、語学手当級別試験を受験したが、語学力の向上を証明することができず、語学力の向上に向けた努力や意欲もなかったことを示唆するものであったことからすると、控訴人に対するHAPが適正に行われたにもかかわらず合格できなかったことは明らかである。

(オ) 控訴人は、控訴人が資格として語学手当級別第2級であることを承知しながら、職位として語学手当級別第4級が必要とされるポストに採用した被控訴人が、控訴人が資格として同第4級を取得しないと解雇できるのはおかしい旨指摘する。しかしながら、被控訴人は、控訴人が資格として同第4級を取得しないと解雇したものではなく、HAPにおいても、控訴人に同第4級の取得は要求していない。被控訴人は、控訴人が自らの英語力を高めるべく努力改善した事実すら認められないことを解雇の理由の1つにしたものである。

イ 控訴人の反論

被控訴人の主張は、争う。控訴人には不適格解雇事由はない。すなわち、

(ア) 被控訴人は、平成14年1月30日にMLC解雇予定通知書を受け

取ってから平成15年8月7日に本件解雇をするまでの間、同通知書の内容を調査、検討、審査することを一切しておらず、本件訴訟が提起されてからも控訴人の不適合解雇事由をなかなか特定できないでいた。要するに、被控訴人は、客観的に合理的な解雇理由を認識しないまま本件解雇を行ったものであって、本件解雇は、無効である。

(イ) 被控訴人の不適合解雇事由は、MLC解雇予定通知書(乙15)に記載されているところ、これらは、結局のところ控訴人の英語力不足の問題に収斂する。しかし、控訴人には解雇されるほどの英語力不足はない。控訴人は、資格としての語学手当級別が第2級で、「平均的能力を要するもの」であるところ、全体のMLC労働者の英語力上位4分の1に入るものであり、「平均的能力ゆえに解雇」という主張は奇異というほかない。

(ウ) 被控訴人の主張(イ)について

a 同aについて

語学手当級別第2級の控訴人を第2級と知って登用したのは被控訴人であり、平均的英語力の者が「特段の英語力」に容易になるはずがない。しかし、控訴人は、語学能力向上の努力を続けており、また、電話対応に窮したことはない。

b 同bについて

被控訴人の主張を争う。なお、控訴人の上司、なかでもP1一等軍曹は、メディアからの問い合わせに控訴人の一存で回答することを許さないなど、控訴人には業務の裁量性が認められていなかった。

c 同c, dに対する反論は、別紙の「原告の認否・反論・コメント等」欄に記載のとおりである。

d 同eについて

平成12年12月11日、控訴人の同僚であり報道編集専門職のP

2が、職場（当時は東京都港区 ホテル）で突然具合が悪くなり、パニック状態に陥ったことから、控訴人は、上司であるP1に報告し指示を仰ごうとしたが、同人がまだ職場に来ていなかったため、報告できなかった。やむなく、控訴人は、ホテルの警備責任者であるP3に相談し、同人が自動車通勤してきている他の従業員に援助を求めて、その従業員に送られてP2は病院に行った。その後もP1がなかなか来ないので、控訴人は、やむを得ず、報告を後回しにして病院に向かった。その後、控訴人は、病院から職場に戻ったが、P1はまだ来ていなかった。

翌12日、P2が出勤してこず、かつ自宅に電話しても誰も出なかったため、控訴人は、P1に、P2と連絡が取れないこと、同人が前日具合が悪くなって病院に行ったことを報告した。

したがって、控訴人が当日報告しなかったのはP1の責任であり、翌日には報告している。

控訴人は、翌13日もP2と連絡が取れなかったが、翌14日朝、同人の母から電話があり、自殺未遂の件を告げられ、公にしたくないのでP4空軍大佐にだけ話してほしいと頼まれた。そこで、控訴人は、家族の意向を無視できないし、P4はP1の上司であり、控訴人の指揮系統に属する上司であるから、P4に報告したものである。

控訴人に対し、4時間の減給が科せられる旨の嫌疑書（乙12）が発出されたのは事実であるが、その後同嫌疑書は撤回され、同減給は実際には行われなかったものである。

(エ) 控訴人に対しHAPを実施すること自体相当性を欠くし、その内容は、わずか90日間に第4級の「特段の能力」になることを要求するなど、実現不可能なものである。

(2) 不適格解雇の手續要件充足の有無（争点(1)イ）

ア 被控訴人の主張

(ア) 前記のとおり，控訴人に対するH A Pが適正に行われたにもかかわらず，控訴人は，これに合格できなかった。

(イ) 在日米軍は，控訴人に対し他の職位を見つける最大限の努力を行うとともに，他の職位の模索を行ったが，控訴人の能力に相応した職務を得ることはできなかった。

被控訴人である日本国政府も，在日米軍の協力を受け，控訴人と面談を重ね，数々の職位を提供し，また，海軍のみならず空軍や陸軍にも協力を申し入れ，控訴人が応募してきた場合便宜を図ってもらうようにとの申し入れを行った。しかしながら，控訴人は，結局，自身が主張する通勤可能な の募集に応募したのみで， ， ， については希望せず，更に，4等級以下の職種や，I H Aの職種にも応募する気はないとし，他の空席の職位に応募しようとはしなかった。

なお，M L C第10章4項aによれば，常用従業員が不適格であると認められる場合には，在日米軍は，不適格解雇対象者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認し，得られる場合には，本人の同意を得た上で配置するとされているところ，かかる配置は，本人の同意が条件となっている。そもそも，駐留軍等労働者の雇用は，職務を限定して雇用する制度であり，控訴人もそのことを理解して自らの意思で上位等級の職位の募集に応募してきたものである。したがって，在日米軍は，配置転換あるいは転任の措置を一方的に「命令」することはできない。

控訴人は，配置先について通勤可能であればどこでもよい旨被控訴人に述べたと主張するが，否認する。

また，控訴人は，被控訴人である日本国政府に職位を提供して配置転換を命じる権限があり，義務があった旨主張する。しかしながら，M L C第1章B節「雇用手続」をみれば，「5 面接及び採用」の最終的な

決定者は、あくまで在日米軍側にある旨が明記されているのであって、日本国政府が単独で職位を提供して配置転換を命じることができないことは明らかである。

(ウ) その他、本件解雇の手續は、適正に行われた。

イ 控訴人の反論

(ア) H A Pの内容は、著しく苛酷であり、実現不可能なものであった。

(イ) H A Pを行っても、十分に職務を遂行できない場合、次に、人事異動の試みが必要となることは、M L Cの条項上明らかであるが、控訴人に対し、人事異動の試みがされていない。

被控訴人は、控訴人が応募の努力をしなかったから配置転換命令を出さなかったとの趣旨の主張をするが、別件の沖縄裁判では、人事異動を命じられて拒否した労働者が制裁解雇されて訴訟となっており、同訴訟では、国側は人事異動命令に労働者の同意は不要と主張しているのであって、控訴人に対して被控訴人は解雇を回避すべく配置転換のための人事異動を命ずるべきであった。しかも、人事異動に労働者の同意が必要であることと、労働者が積極的に職位の募集に応募することとは、別の次元の問題であって、不適格解雇を回避するための人事異動については、人事権者の側で異動先を探してそれを労働者に提案していく必要がある（その提案に同意するか、同意しないで解雇されることを選択するかは労働者が決めればよい。）のに、本件ではそれがされていない。

(3) 本件解雇は解雇権の濫用に当たるか否か（争点(1)ウ）

ア 控訴人の主張

本件解雇は、不適格解雇事由が存在しないことから明らかなように、客観的に合理的な理由がなく、また、解雇を回避すべく配置転換のための人事異動を命ずることをしないで行ったものであって、解雇という労働者に対する極刑をもって臨むことが社会通念上相当であるともいえない

から、解雇権濫用により無効である。

イ 控訴人の認否

争う。

(4) 休業処分の有効性（争点(2)）

ア 被控訴人の主張

M L C 第 5 章 1 1 項では、「従業員が在日合衆国軍の都合により正規の所定勤務時間中に勤務することを許されない場合には、正規に勤務した場合に支給すべき給与の 6 0 パーセントを支給するものとする。」と規定されている。この「従業員が在日合衆国軍の都合により正規の所定勤務時間中に勤務することを許されない場合」に休業を命じるのは在日米軍側が行うこととなる。

在日米軍は、M L C 解雇予定通知書の控訴人への交付が留保され、控訴人が解雇されるまでに相当の時間を要する状況であったことから、その間、「広報部における使命と生産性に思わしくない影響を与える」こと等を理由として、平成 1 4 年 7 月 1 日から休業処分とする旨の同年 6 月 2 5 日付休業手当通知書（乙 1 4）を控訴人に発出したのであって、無効とすべき理由はない。

イ 控訴人の認否、反論

被控訴人の控訴人に対する休業手当支給身分とする文書の発出に関する主張については、知らないし争う。

平成 1 4 年 6 月 2 5 日付休業手当通知書（乙 1 4）は、控訴人に対して交付されていない。控訴人は、同月 2 8 日、P 5 から当該通知書を見せられ、その後、職場から強制的に追い出されたものである。

第 3 当裁判所の判断

1 事実関係

前提事実、証拠（甲 3 ないし 6，8，1 2，1 5，1 6，1 8，1 9（枝番

全部。以下、枝番のあるものについて同じ。), 20, 乙8ないし17, 21, 22, 26ないし29, 31ないし48, 50, 53, 54, 56, 59, 証人P6, 同P1, 同P7, 控訴人本人)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実を認めることができる。

(1) 報道編集専門職への昇格

ア 控訴人は、平成9年5月から 空軍基地の第374補給中隊で管理専門職として勤務していたが、東京都港区の における報道編集専門職の求人情報を見て応募し、平成10年11月10日の採用面接を経て、同年12月15日に在日米軍司令部広報渉外部門への転任及び報道編集専門職への昇格の人事措置を受けた(高齡で退職したP8の後任であり、 で勤務。)。控訴人の直属の上司は、メディア連絡事務所長P1であり、その更に上司は、広報部長P4空軍大佐、副部長P9空軍中佐であった。しかし、 に常駐していたのは、控訴人及びその同僚のP2の2人だけであり、P1は1週間のうち2日ないし3日同センターで執務し、その余は 基地内で執務を行っており、P4らは、専ら 基地内で執務を行っていた。

イ その後、 内の広報事務が 空軍基地内の在日米軍司令部に集約されることとなり、控訴人は、平成13年1月1日付けで同一職位による転任の人事措置を受けた。

ウ 報道編集専門職の仕事の概要は、次のとおりである。

(ア) MLCの附表1「職務定義書」(乙29)に、次のとおり記載されている。

通訳又は翻訳者として助言し、かつ、行動することにより、並びにニュース事件及び時事問題を取扱って資料の公表その他の発表を便らしめるために、新聞、ラジオ、その他の公報機関の代表者等と友好関係を確立することにより、協議を行い、又は協議において監督者を補佐する。選択、時期、発表物、特殊記事、写真、ラジオ、テレビジョン番組、そ

他の報道題材について監督者に助言する。毎日、日本の新聞、週刊誌、その他の出版物を閲覧し、評価し、監督者に提出するために概略の整理をする。善良な社会関係問題に関する記事を翻訳する。原稿、発表物、パンフレット、視覚資料その他の刊行又は配付用資料を書き、改作し、編集し、翻訳する。米軍施設に勤務する日本人従業員のための日本語新聞の準備に関与する。日本人従業員に適する報道価値のある項目を集め、正しい文法的構成、読みやすさ、配列、綴り、均整形態に対して責任をもって日本語で刊行するために、項目と解説を準備し、監督者の同意を得たのちに出版する必要な措置をとる。割り当てられた他の関連的又は附随的職務を行う。

(イ) また、平成13年1月12日付けで作成されたタスクリスト(職務表。乙48)には、次のとおり記載されている。

1. 回答を受領、翻訳、作成及び調整し、在日米軍に関する報道機関の問い合わせを委託もしくはそれに回答する。
2. 電子ファイル及び文書ファイルで、認可された日本及び国際報道機関の資料を保持する。担当者情報を常時更新する。
3. 在日米軍もしくは安全保障問題に関する報道機関からの質問、在日米軍の回答、出版もしくは放映された記事/プログラムをデータベースで保持する。報道範囲と傾向を評価する。
4. 米軍関連資料の発表及び出版に資するため、報道機関及びその他の防衛関連広報職員(防衛庁、外務省)と関係を築く。
5. 報道機関連絡業務に関する専門用語を使用して、英語を話し、読み、書く。例: 機密演習、講習会への参加、必要に応じて広報関連ガイドランスを出す。
6. 日本の報道機関との会議において、必要に応じてJ021及び在日米軍職員のため通訳をする。

7. メディア連絡事務所職員の事務管理を行ない(例:タイムカード, 休暇申請), 備品, コンピューター, ソフトウェアもしくは訓練の必要性を管理する。

8. メディア連絡事務所長不在時は, メディア連絡事務所職員により行われる仕事の責任を負う。

9. 必要に応じて他の付随的および/もしくは関連業務を行う。

(ウ) 報道編集専門職の仕事は, 職位として語学手当級別が第4級とされるところ, 控訴人は, 同専門職の採用に当たり, 資格として第2級しか有してなかったが, 資格として語学手当級別第4級を取ることを要求されなかった。なお, 語学手当級は, MLC第4章D節2項に定められており, 次の五段階に分けられている。

無級

第1級 初歩的能力を要するもの

第2級 平均的能力を要するもの

第3級 流暢な能力を要するもの

第4級 特段の能力を要するもの

(2) 控訴人の勤務状況が問題とされた様子

ア P1は, 控訴人が勤務をはじめてから数か月後には控訴人の勤務状態, とりわけ報道機関関係者への口の利き方, 電話の対応態度や依頼事項への対応の即応性等について同人への苦情を耳にし, その仕事振りに不満を感じるようになった。

イ そして, P1は, 平成12年8月30日付けで, 374業務支援中隊民間人人事部労務課に対し, 同日, 控訴人が不適切でプロとしてふさわしくない服装をしていたため家に帰されたこと, これまでも服装の件で数回忠告を受けたが, 服装を替えることを拒否していることがMLC違反であるとして, 戒告を提案する旨のMLC違反行為報告書(乙42)を提出した。

ウ 次いで、P 4大佐は、同年11月17日付けで、控訴人に対し、メディア連絡事務所の人事異動に関する情報をプレスリリースの発表より前にメディアに話したとして、これが職業道徳に背くとともに、判断力の欠如を示すものであり、今後、上司又は広報部長によって明確に許可されていない限り、在日米軍又は広報部人事問題に関する情報を話したり、発表したりしてはならない旨の非公式警告書(乙11)を交付した。

エ 控訴人は、同年12月11日、同僚のP 2が急病となったため、のセキュリティーマネジャーであるP 3に相談してP 2を病院に行かせたが、その後、P 2が出勤しなくなっていたところ、同月14日になり、P 2の母からの電話で、P 2が自殺未遂をしたことの連絡を受け、このことをP 4に報告したものの、P 1には報告しようとしなかった。この件で、P 1は、同年12月20日付けの在日米軍様式329で、控訴人が同年12月11日、同僚のP 2の急病を彼の直上監督者もしくは広報部指揮命令系統にある誰にも報告しなかったこと、同月14日、控訴人が在日米軍に電話をし、話題がP 2の健康に関するものであったにも関わらず、広報部長のP 4大佐以外の者と話すことを拒否したことなどを理由に、控訴人の報道編集専門職としての職務遂行能力について、判断力不足と管理責任の欠如を示したと表明し、これを受けて民間人人事部従業員管理関係調整職のP 10は、MLC違反行為報告書を取り纏め、結論として、控訴人の不当な行為は事務所内で騒動、混乱、秩序の乱れを引き起こし、職場の運営を混乱させたため、勧告された「4時間の減給」の制裁措置は妥当と思われる旨の意見を付した。そして、374業務支援中隊民間人人事部労務課の契約担当官代理者P 11(以下「P 11」という。)は、平成13年4月13日付けで、控訴人に対し、同僚職員であるP 2の病状について上司であるP 1への伝達を怠り、P 2の自殺行為の件をP 1ではなく広報部長のP 4大佐に報告するなど指示伝達系統に従わないで報告し、そのため、職場

を混乱させて秩序を乱し、職場の機能をも混乱させたとして、MLC第8章3項0“秩序を乱す行為”の嫌疑がかけられており、4時間の減給に処せられるのが相当である旨の「MLC違反行為の嫌疑書」を発した。なお、同契約管理官代理者は、同日付けで、日本国政府側の防衛施設事務所長宛てに、P10作成の上記報告書を添付してこのことを報告したが(乙34)、その後、本件解雇の手續とMLC違反行為による減給の手續が同時期に実施されることについて、日本政府側の東京防衛施設局から疑義が出されたため、平成14年3月22日付けで、上記嫌疑書は、撤回された。

オ さらに、P1は、平成13年4月16日付けで、374業務支援中隊民間人人事部労務課に対し、控訴人に次のMLC違反行為があるとし、規律、人名、財産及び運営に対し重大な危険があると認められるため、即刻控訴人を職務から解任することを要求する旨の報告書(乙41)を提出した。

(ア) 控訴人の職位の職務を遂行するにおいて不十分な判断力を示し、責任感の欠如及び職場における自身の態度及び行為を改善することに関心を欠如した。

a 控訴人は、平成13年1月13日、急を要する仕事を任されたにもかかわらず、3時間後までその仕事を始めなかった。

b 控訴人は、在日米軍内の部局の様々な機能を覚えることに義務感も自発性も示さないため、報道機関からの問い合わせを受けたとき、問い合わせを正しい部局に委託することができない。

c 控訴人の方から職場における態度又は行為を改善しようとする努力がなかった。

(イ) 控訴人の無礼な行為及び非協力的なふるまいに関して顧客から数件の苦情を受けた。

a 平成13年1月25日、メディアレセプションの最中、アメリカ大使館職員1人が、控訴人から、いつも横柄だと思っていたと言われ

た。

b 控訴人は、平成13年2月1日、J-2警備部長のP12の面前で、P1に対して敵対的でけんか腰になった。この出来事の後、上記P12は、P1に対し、P12も、控訴人の書類作成作業を手伝おうとしたとき、無礼な扱いを受けたことがあると述べた。

c 控訴人は、平成13年2月23日、廊下で他人とすれ違うときに顔を背け、控訴人に話しかけている相手を見ようとしなかった。

(ウ) 控訴人の不適切な行為及び不適切なふるまいは、他の職員の注意をひきつけ、彼らが自分自身の仕事を遂行することを妨げた。

a 控訴人は、仕事の指示を受けているとき注意を払わず、又は、仕事の一定の行程を学ぶことを拒否したため、自分の職務を行うに当たり、他の職員に常時支援を求めなければならず、他の者の仕事を妨げた。

b 控訴人は、他の者と有意義に協力しあうことをしないため、他の者は、控訴人に与えられた職務を始めるか完了しなければならなかった。例えば、平成13年1月19日、控訴人は、自分の保安上の身上調査に関する書類作成作業を完了して期限に間に合うように提出するか、又は、期限に間に合わないのであれば監督者に通知するように指示されていたが、退社後に、期限に間に合わなかったと通知するため電話した。

(エ) 控訴人は、チームの一員であることに対する関心が欠如しているため、職員間に混乱を生じさせ、マネジメントは、追加の仕事をしなければならなくなった。

(3) 救済援助プログラムの発付

ア 上記のとおり、控訴人の勤務状況が問題になる中で、P1は、平成13年5月10日付けで、控訴人に宛てて救済援助プログラム（HAP。乙13。）を発した。なお、P1は、同プログラムを控訴人へ渡すのに先立ち、

同年4月24日、374業務支援中隊民間人人事部労務課のP11契約担当官代理者あてに救済援助案をメールで送り(乙32)、助言を請うている。

イ H A Pに係る文書(乙13)には、要旨、次の記載がある。

(ア) 過去2年間の控訴人の仕事を観察した結果、控訴人の仕事に対する知識及び能力は、報道機関の問い合わせに適切に回答したり、その他の報道機関支援業務を行うには不適切であるという大まかな意見に達した。すなわち、控訴人の在日米軍の任務及び運用についての知識、スタッフ業務を効果的に行う能力、ニュースを正確に翻訳し、評価する能力が向上したという形跡がほとんどない。職務記述書において必要な語学手当級別第4級に相当する英語試験に合格できていない。

他の広報部スタッフから直接監督を受けないで、報道機関の問い合わせを時宜を得た方法でさばくことができることを証明していない。報道機関のニュース及び動向を効果的に評価するデータベースを発展させ、維持管理することができなかった。報道機関との会議で、J021の通訳の補佐をしたくないことを示した。

(イ) このプログラムは、平成13年5月10日から発効し、3か月間有効である。同年8月10日現在で、控訴人が無事に本プログラムを完了しなければ、不適格解雇の勧告が人事部へ提出されることになる。

(ウ) H A Pに必要な事項及び達成すべき事項の概要

- a 一労働日ごとに、少なくとも2つの報道機関の評価を完了すること
- b 控訴人が報道機関の問い合わせを割り当てる第一の責任者となり、監督者の承諾なしに控訴人は職務を他に委任しないこと
- c 毎週、日本の新聞又は雑誌からの、安全保障又は基地に関する短い記事を少なくとも2つ翻訳すること

d 勤務時間中に開かれる英語強化クラスへ出席し、英語力の向上を証明するために再試験を受けること

e H A Pを無事完了するかどうかは、控訴人が職務リストで要求されていることを十分に満たすことができるかにかかっている。特に、割り当てられた報道機関の問い合わせを制限時間内に完了し、語学手当級別第4級の英語熟達レベルに達すること

(エ) 控訴人は、任務の遂行において要求される水準まで向上すれば、現在の職務にとどめ置かれるかもしれないが、任務遂行が受け入れられる水準まで向上しなければ、空席があれば配置転換、低い等級への変更がとられるかもしれないし、不適格解雇の措置がとられるかもしれない。

ウ 374業務支援中隊民間人人事部労務課のP10と控訴人の上司のP1は、控訴人のところに赴き、H A Pの文書を読み上げたが、その際、控訴人は、同書面への署名・受取りを拒否し、H A Pの提示のあった平成13年5月10日付けで、控訴人はH A Pに関する書類を受け取れない理由を書いた書面(乙21)を在日米軍に宛てて出した。同書面には、自己の勤務内容が不適切であるとの指摘への反論やH A Pの文書における指摘事項を理解できないことなどが記載されており、H A Pを課されることへの不満が表現されている。

(4) H A Pの実行から休業処分にかけて

ア P1は、平成13年5月10日以降、控訴人につき救済援助プログラムに則った職務遂行状況の観察に入った。控訴人は、同年6月12日から30日間傷病休暇を取ったため、H A Pの期間は、同年8月31日まで延長された。

イ その間に控訴人の上司がP1からP5に代わった。

ウ 平成13年7月11日には、P4(広報部長)、P1(メディア連絡事務所長)、P10(374業務支援中隊民間人人事部労務課職員)が控訴

人を交えて控訴人のH A Pに関する会合を持ち、P 4は控訴人の前記乙第2 1号証による質問に答えようとしたが、控訴人が自己の主張を強くするあまりに遮られ、対立は深まるばかりでその目的を遂げることができなかった状況が会議の覚書に記されている。このときに、P 1 0は控訴人に対して、H A Pは既に始まっていることを告知している。

エ H A Pの期間が経過した後、在日米軍側による、控訴人のH A Pに関するマネージメントの観察/評価は、次のとおりであり、満足できるものではなかった。

(ア) 1労働日ごとに、少なくとも2つの報道機関の評価を完了することについて

控訴人は、2 0 8項目を調べたが、指示に従って真に評価したのは、そのうち1 4項目だけであった。控訴人の作業のほとんどは、質問、問い合わせに答えたことを確認しただけであり、内容分析が行われず、控訴人から提供された評価の大部分は妥当でなく、更に有用でなかった。

(イ) 控訴人が報道機関の問い合わせを割り当てる第一の責任者となることについて

控訴人は、単にアシスタントとしての任務を果たしただけであり、他の者がメディアに対応せざるを得なかった。

(ウ) 毎週、日本の新聞又は雑誌からの、安全保障又は基地に関する短い記事を少なくとも2つ翻訳すること

控訴人は、要求された1 6件の翻訳のうち2件を完了したが、どちらも満足できるものではなかった。

(エ) 勤務時間中に開かれる英語強化クラスへ出席し、英語力の向上を証明するために再試験を受けることについて

控訴人は、平成1 3年7月1 6日、同月1 7日及び同月2 3日の電話会話授業を首尾良く修了したが、控訴人の以前の語学力手当試験成績は、

平成2年6月25日の56点及び平成11年7月25日の68点、平成13年2月9日の68点であったのが、HAP終了後の同年9月28日の英語適性試験の結果は67点であり、何らの改善も向上しようとする意欲もなかったことを示している。

オ HAP実施当初の控訴人に関する在日米軍側の契約担当官代理者はP11であったところ、平成13年11月から、P6が在日米海軍司令部契約担当官代理者として控訴人の措置に関わるようになった。

カ P6は、HAP実施後の観察/評価その他前任者からの引継情報を踏まえて、MLC解雇予定通知書(乙15)に平成14年1月30日付けで署名し、控訴人に対するHAPの書面及び上記観察・評価に係る書面等を添付し、日本国政府側である東京防衛施設局担当官に宛てて送付した。

キ 控訴人は、同年5月7日ころ、防衛施設事務所において、MLC解雇予定通知書の写しを見せられたことから、そのころ、HAP等に対する疑問点を日本語で綴った長文の書面(乙22)を作成し、同事務所に提出した。

ク P6は、同年6月25日付けで控訴人に対してMLC第5章11項による「休業手当の通知」(乙14,47)を発し、同月27日ころにP5を通じて同通知を控訴人へ交付しようとしたが、受領を拒否された。同通知には、同年7月1日から休業手当支給(月額給与の40パーセントの減額)の身分とし、職場への訪問、連絡を許可なく認めないこととしたこと、措置の理由としては、控訴人がHAPを拒否し続けた結果によるものであること、適した職位を努力して見つけるための(援助計画への)参加を拒否しているためであること、そのため広報部における使命と生産性に思わしくない影響を与えることが記されている。

(5) HAP後の解雇回避に向けた行為

ア 控訴人のMLC解雇予定通知書を受領した東京防衛施設局総務部労務対

策官（当初はP 1 3であり，平成1 5年4月1日からP 7）は，使用者である在日米軍側の控訴人に対する不適格解雇の提案がM L C規定に則っているかどうかの精査に入ったが，同通知書には，H A Pの開始前に控訴人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，H A Pの実行後に能力に相応する職務の有無の確認の手續がされた旨の記載がないことから，M L Cの規定どおりの不適格解雇の手續が十分に実施されていないと判断した。

イ そこで，P 7あるいはその前任者P 1 3は，在日米軍から得た情報に基づき，平成1 4年1 0月2 9日，平成1 5年5月2 8日，同年7月3日この3回にわたり，控訴人に対し，次のとおり，本邦米軍基地内の職位についての求人情報を提供した。

（ア）平成1 4年1 0月2 9日の会合

横浜市内で，P 1 3労務対策官，P 1 4主席労務対策調査専門官が控訴人と会い，求人情報等（乙5 0の1 7枚目から4 3枚目まで）を提供したが，これらは，いずれもインターネットで収集可能な情報であり，在日米軍が控訴人の配置転換先として受入れを検討した職位の情報ではなく，一般的な求人情報にすぎなかった。そして，その中に記載された求人情報は，募集締切日を経過したものや募集締切日まで1日しかないもの，冷蔵及び空気調節機械工や従前の等級より高い等級の職位など控訴人の配置転換先としてはふさわしくないものが多数含まれており，実際に控訴人の配置転換先として応募可能なのは2件程度にすぎなかった。

なお，この会合の際，控訴人は， や を希望せず， ，次いで 基地を希望すること，5等級よりも下の職位は希望しないことなどを述べていた。

（イ）平成1 5年5月2 8日の会合

控訴人の加入している全駐労東京地区本部において、P 7、防衛施設事務所長、P 1 5 首席労務対策調査専門官が同本部 P 1 6 委員長と会合し、同委員長に 基地の防衛会計事務所の会計技術職（基本給表 1 の 4 等級、語学手当級別第 2 級）の空席情報を提供し、同委員長から控訴人にこれが交付された。しかし、これも、在日米軍や日本国政府が控訴人の配置転換先として受入れを検討した職位の情報ではなく、一般的な求人情報にすぎなかった。

(ウ) 平成 1 5 年 7 月 3 日ころの情報提供

P 7 は、同日、上記 P 1 6 委員長に対し、「空席情報－相模総合補給廠」というインターネット上の情報をコピーしたもの（乙 5 0 の 1 3 枚目から 1 6 枚目まで）をファクシミリ送信し、翌 4 日、同委員長から控訴人に同情報が転送された。同情報で提供された職位は 2 件であるが、そのうち 1 件は等級が高いため、現実に控訴人の応募対象として考えられるのは 1 件だけであった。しかも、その件の締切日は同年 7 月 8 日であり、応募方法は郵送に限られ、基地内の郵便事情により届くまでに 1 週間程度かかることがあるとされており、現実に応募できるか不確かな上に、これも、在日米軍や日本国政府が控訴人の配置転換先としての受入れを検討したものではなかった。

(6) 本件解雇

ア P 6 は、平成 1 5 年 6 月 2 5 日付け書面（乙 2 6）で、防衛施設事務所長に対し、日本国政府が M L C に基づいて残りの必要な措置を取り、遅くとも同年 7 月 1 日発効で控訴人の不適格解雇を実施するよう要請した。

イ これを受けて、被控訴人は、同年 7 月 1 6 日付けで、M L C 解雇予定通知書を控訴人に交付しようとしたが、受領を拒絶された。

ウ そして、東京防衛施設局長は、同年 8 月 7 日付けで、控訴人に対して、控訴人を同年 9 月 1 5 日に不適格解雇で雇用終了する旨の人事措置通知書

(乙16の2)を送付した。

2 不適格解雇事由の存否(争点(1)ア)について

(1) 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」に認められるものである。そこで、以下、控訴人に、上記の不適格要件(不適格解雇事由)が存在するか否かを検討する。

(2) 被控訴人は、控訴人の不適格解雇事由として、控訴人が報道編集専門職の職務遂行能力上問題があったこと、具体的には、語学手当級別第2級にとどまったまま語学能力向上の努力をせず、そのため、電話対応を効果的に行うことができなかつたこと、職務に2年以上就いていたにもかかわらず、監督者の明確な指示がなければ職務を遂行できなかつたこと、報道機関からの問い合わせに対し、別紙の「被告準備書面(3)の主張」欄の(1)アないしキのとおり問題があったこと、報道関係機関に対する窓口業務以外の基礎的な事務処理についても、別紙の「被告準備書面(3)の主張」の(2)アないしウのとおり問題があったこと、平成13年、同僚の自殺未遂事件について、指揮命令系統に従わず、同僚の直接の上司に報告しなかつたことで職場の混乱を招いたとしてMLC違反行為の嫌疑書(乙12)の発出を受けたこと、その後、HAPが適用されたが、成績が向上しなかつたことを指摘する。そして、前記1で認定の経緯及び証拠(甲8、乙15)を総合すると、本件解雇は、被控訴人指摘の上記事由を不適格解雇事由としてされたものと認めることができる。

控訴人は、被控訴人が、客観的に合理的な解雇理由を認識しないまま本件解雇を行った旨主張する。しかし、前記1で認定のとおり、本件解雇は、HAPを経てされたものであること、HAPに係る文書(乙13)には、おおむね被控訴人主張の上記不適格解雇事由に添う内容が記載されていたこと、

在日米軍側の契約担当官代理者から日本国政府側に対し送付されたMLC解雇予定通知書（乙15）には、HAPに係る文書及びHAPにおける控訴人の勤務状況に対する観察・評価に係る文書等も添付されていたこと、その後、被控訴人は、同通知書を控訴人に交付しようとした上で、本件解雇をしたことが認められるのであって、以上の経過に照らせば、被控訴人が、解雇理由を認識しないまま本件解雇をしたということとはできない。

また、控訴人は、被控訴人の不適格解雇事由は、結局のところ控訴人の英語力不足の問題に収斂する旨主張するが、上記認定の経緯に照らし、同主張は、採用できない。

(3) そこで、上記不適格解雇事由が認められるか否かについて検討する。

ア 被控訴人は、控訴人が語学手当級別第2級にとどまったまま語学能力向上の努力をせず、そのため、電話対応を効果的に行うことができなかったことを不適格解雇事由として主張する。

そして、前記1で認定の事実及び弁論の全趣旨によれば、控訴人の職位である報道編集専門職は、職位としての語学手当級別が第4級であるにもかかわらず、控訴人は、語学手当級別が第2級にとどまっていること、しかも、控訴人が報道編集専門職になった翌年の平成11年7月25日に受けた英語適性試験で68点であったのが、平成13年2月9日の同様の試験で68点であって、向上がみられなかったこと、控訴人の英語力はHAP期間経過後も上昇した様子はなかったことを認めることができ、以上の事実によれば、報道編集専門職に相応する英語力を身につけようとの向上心がないとの判断がされるのもやむを得ないところである。

もっとも、控訴人は、報道編集専門職に採用されるに当たり、語学手当級別第4級を取ることを要求されなかったのであるが、上記のとおり、報道編集専門職の職位としては語学手当級別第4級であることが明らかであるから、第2級しか取得していない控訴人に英語力の向上に向け

た努力が要求されるのは当然のところである。

イ 被控訴人は、控訴人が、基本給表 1 の 6 等級という高い職務遂行能力を求められている職務に 2 年以上就いていたにもかかわらず、監督者の明確な指示がなければ職務を遂行できなかったことを不適合解雇事由として主張する。

そして、前記認定の M L C 附表 1 「職務定義書」(乙 2 9) やタスクリスト (乙 4 8) に記載の報道編集専門職の仕事の概要によれば、報道編集専門職は、自らの判断で報道機関の問い合わせに対する回答をしたり、その回答のための準備を関係機関に委託することが期待されているところ、前記 1 で認定の経緯、証拠 (証人 P 1) 及び弁論の全趣旨によれば、控訴人は、報道機関からの問い合わせに対し、その上司が期待するような自主的な判断による対応をとることができなかったこと、H A P の期間を終えてもその対応の仕方に改善が見られなかったことを認めることができる。

控訴人は、その上司、なかでも P 1 が、メディアからの問い合わせに控訴人の一存で回答することを許さないなど、控訴人には業務の裁量性が認められていなかった旨主張する。しかし、同主張は、タスクリストの記載と矛盾するし (前記認定のタスクリストは、平成 1 3 年 1 月 1 2 日付けで作成されたものであるが、証人 P 1 の供述によれば、その内容は同日前のものほとんど変わっていないことを認めることができる。なお、控訴人作成の乙 2 2 の 9 頁にも、そのことを認める趣旨の記載がある。)、 で勤務していた当時、同センターに常駐していたのは控訴人と P 2 の 2 人だけであり、常に上司に相談できる体制にはなかったことに照らすと、控訴人の上記主張は、採用できない。

ウ 被控訴人は、控訴人が、平成 1 3 年、同僚の自殺未遂事件について、指揮命令系統に従わず、同僚の直接の上司に報告しなかったことで職場の混乱を招いたとして M L C 違反行為の嫌疑書 (乙 1 2) の発出を受けたこと

を控訴人の不適合解雇事由として指摘する。

そこで検討するに、前記1で認定したとおり、控訴人は、平成12年1月11日、同僚のP2が急病となったため、のセキュリティーマネージャーであるP3に相談してP2を病院に行かせたが、その後、P2が出勤しなくなっていたところ、同月14日になり、P2の母からの電話で、P2が自殺未遂をしたことの連絡を受け、このことをP4に報告したものの、P1には報告しようとしなかったものであり、この件で、民間人人事部従業員管理関係調整職のP10は、MLC違反行為報告書を取り纏め、結論として、控訴人の不当な行為は事務所内で騒動、混乱、秩序の乱れを引き起こし、職場の運営を混乱させたため、勧告された「4時間の減給」の制裁措置は妥当と思われる旨の意見を付したものである。そして、証拠(乙34)によれば、P10は、上記事件の関係者との面接調査を実施し、問題点を検討した結果、上記の判断に至ったことを認めることができ、その判断過程に不合理なところは見当たらない。そうすると、被控訴人指摘の上記事実は、認められる。

エ 被控訴人は、さらに、控訴人に別紙の「被告準備書面(3)の主張」欄の(1)、(2)に記載のような不適切な対応があった旨主張し、同欄に引用されている各書証や証人P1の供述中には、同主張に沿う部分がある。

しかし、控訴人は、別紙の「原告の認否・反論・コメント等」欄のとおり反論し、その本人尋問や陳述書(甲15)において、同反論に沿う内容の供述ないし記載をする。

そして、いずれの主張も、不合理なものとして一概に排斥できない内容のものであるし、また、本件記録を精査しても、いずれかの主張を裏付ける的確な客観的証拠が提出されているわけでもない。

そうすると、控訴人が別紙の「被告準備書面(3)の主張」欄の(1)、(2)に記載のような不適切な対応をしたと断ずることは、困難であるというべ

きである。

オ 以上によれば、控訴人については、被控訴人主張の不適格解雇事由のうち、上記アないしウで認定した限度でこれを認めることができる。そして、上記認定された事由は、前記認定の報道編集専門職の仕事の概要に照らすと、その職務を遂行する上で重大な支障になるということができ、そうすると、控訴人について、MLC第10章4項aの「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」に該当すると認めるのが相当であり、また、前記1で認定した経緯によれば、HAPを実行した後も、控訴人の上記問題点は改善されていないから、「なおその者が十分に職務を遂行できない場合」に該当するものと認めることができる。

3 不適格解雇の手続要件充足の有無（争点(1)イ）について

(1) MLC第10章4項（不適格解雇の手続）のa（予備措置）、b（解雇予定通知）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、米国政府側（在日米軍司令部）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」し、「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、その事情に関する報告書を契約担当官代理者に提出し、契約担当官代理者において事案を調査して解雇手続を開始するか否かの判断をすることとされている。

そこで、控訴人に対し、「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」措置（以下「相応職務確認措置」という。）を取ったか否かを検討する必要がある。

(2) 上記のMLCの規定によれば、相応職務確認措置は、米国政府側がHAPを実行した後解雇予定通知を送付する前にすべきこととされているが、本件において、米国政府側が、HAPを実行した後解雇予定通知を発する前にそのような措置を講じたと認めるべき証拠はない（前記1で認定したとおり、

被控訴人の東京防衛施設局総務部労務対策官も、控訴人に対するMLC解雇予定通知書を受領した後、同通知書に、米国政府側でHAPの実行後に能力に相応する職務の有無の確認の手續がされた旨の記載がないことから、MLCの規定どおりの不適格解雇の手續が十分に実施されていないと判断している。)

- (3) 被控訴人は、被控訴人である日本国政府が、在日米軍の協力を受け、控訴人と面談を重ね、数々の職位を提供し、また、海軍のみならず空軍や陸軍にも協力を申し入れ、控訴人が応募してきた場合便宜を図ってもらうようにとの申し入れを行ったが、控訴人が 以外の空席の職位に応募しようとしなかった旨主張する。

そこで検討するに、前記1で認定したとおり、東京防衛施設局総務部労務対策官は、在日米軍の協力を得て、平成14年10月29日、平成15年5月28日、同年7月3日ころの3回にわたり、控訴人に対し、本邦米軍基地内の職位についての求人情報を提供した事実が認められる。

ところで、MLCの定める予備措置は、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續とすることができる。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に、前記1で認定したとおり、東京防衛施設局総務部労務対策官が控訴人に提供した情報は、インターネットで確認できるよ

与の60パーセントを支給するものとする。」と規定しており、休業処分の要件については、「在日合衆国軍の都合により」とあるだけであって、明確な定めはない。この規定からすると、休業処分をするか否か、休業処分をする場合の期間等の決定は、在日米軍司令部の合理的な裁量に委ねられているといえることができる。しかしながら、その裁量権の行使としての休業処分も、事実の基礎を欠くか、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を超え又は裁量権を濫用してされたと認められる場合は、無効になるというべきである。

- (2) これを本件についてみるに、前記1で認定したとおり、控訴人に対する休業処分は、平成14年6月25日付け「休業手当の通知」(乙14,47)によってされたものであるところ、同通知には、措置の理由として、控訴人がHAPを拒否し続けた結果によるものであること、適した職位を努力して見つけるための(援助計画への)参加を拒否しているためであること、そのため広報部における使命と生産性に思わしくない影響を与えることが記されている。

なるほど、控訴人は、HAPの文書の受取りを拒否し、その理由を書いた書面(乙21)を在日米軍に宛てて出し、HAPを課されることへの不満を表現し、平成13年7月11日に、P4(広報部長)、P1(メディア連絡事務所長)、P10(374業務支援中隊民間人人事部労務課職員)とHAPに関する会合を持った際も、自己の主張を強くするあまり対立を深めており、真摯にHAPの実行に努力する姿勢はなかったという余地がないではない。しかしながら、控訴人は、HAPにのっとり、英語強化のための授業を修了しており、また、HAPの期間が経過した後在日米軍側によりされた控訴人のHAPに関するマネージメントの観察/評価からすると、HAPで控訴人に課された各項目について、控訴人がこれを完全に拒否したとまではいえないというべきである。

さらに、上記「休業手当の通知」には、控訴人が適した職位を努力して見つけるための（援助計画への）参加を拒否している旨記載されているが、前記3で検討したとおり、控訴人の適した職位の有無をまず確認すべきなのは在日米軍側であるが、在日米軍側においてそのような努力をした形跡がないのであって、控訴人に適した職位を努力して見つけるための参加を期待すべき状況になかったというべきである。

以上の事情を総合すると、控訴人に対する休業処分は、事実の基礎を欠いており、また、社会通念上も著しく妥当性を欠くものというべきであるから、裁量権の範囲を超えていて無効と認めるのが相当である。

5 以上のとおり、本件解雇及びその前提となる休業処分は、いずれも無効といえることができる。そこで、控訴人が被控訴人に対し請求できる給与の額について検討する。

(1) 前提事実記載のとおり、控訴人は、被控訴人から、平成14年7月分から平成15年10月分まで原判決別表2の「現実に支給された給料」欄記載のとおり給与（ただし、平成15年5月分は同年4月分と同様休業手当21万2080円のみ）の支払を受けたところ、証拠（乙19、20）及び弁論の全趣旨によれば、控訴人が休業処分及び本件解雇を受けず通常どおり勤務していれば、少なくとも控訴人主張どおり原判決別表2の「支給されるべき総額」欄記載のとおり給与の支給を受けたはずであり（ただし、乙19によれば、平成15年10月分の支給されるべき総額は、控訴人主張額より多い38万5806円である。）、現実に支給された給与との差額は、少なくとも控訴人主張の同別表2の「未払給料」欄記載のとおり（ただし、平成15年5月分は16万3112円であり、平成15年9月分までの未払累計は223万3508円となる。同年10月分を加算すると控訴人主張額より多額になる。）であること、控訴人が通常どおり勤務すれば平成15年11月分及び12月分は1か月当たり38万1902円、平成16年1月分以降は

1 か月当たり35万8774円の給与の支給を受けるはずであること、控訴人が通常どおり勤務していれば、平成15年12月の年末手当として69万8208円、平成16年6月の夏期手当として65万6588円の各支給を受けたはずであることを認めることができる。

(2) 上記事実によれば、被控訴人は、控訴人に対し、平成14年7月分から平成15年10月分までの未払給与額のうち223万3508円、平成15年12月の年末手当69万8208円、平成16年6月の夏期手当65万6588円(上記、の各手当の履行期が到来済みであることは、乙52及び弁論の全趣旨により認めることができる。以上のないし)の被控訴人が支払うべき給与の合計額は358万8304円)、平成15年11月分及び12月分の給与計76万3804円、平成16年1月分以降の給与として、同年2月1日以後の毎月10日限り35万8774円の支払義務がある。

(3) 本件口頭弁論終結後の給与の支払請求について

いわゆる将来の給付を求める訴えは、あらかじめその請求をする必要がある場合に限って認められるところ、被控訴人は、一貫して本件解雇の有効性を主張しており、少なくとも、本判決が確定するまでの間はその主張を維持するものと推認されるから、本判決が確定するまでの間の給与については、あらかじめ請求しておく必要があると認めることができる。他方、本判決確定の日の翌日以降の給与については、終期が無期限であるし、被控訴人の対応や控訴人の配置転換等において不確定な部分が多く、現時点で将来の賃金の支払を求める必要性を欠くというべきであり、その訴えの利益を肯定できない。

6 結論

(1) 以上によれば、控訴人の被控訴人に対する訴えについて、

ア 控訴人が被控訴人に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確

認請求は理由があるからこれを認容すべきであり、

イ 本判決確定の日までの給与に係る請求のうち、平成14年7月分から平成15年10月分までの未払給与額のうち223万3508円、平成15年12月の年末手当69万8208円及び平成16年6月の夏期手当65万6588円の合計358万8304円、平成15年11月分及び12月分の給与計76万3804円(上記との総合計は、435万2108円)、平成16年2月から本判決確定の日の属する月の翌月まで毎月10日限り35万8774円の割合による給与の支払を求める部分は理由があるからこれを認容すべきであり、その余の部分は理由がないから棄却すべきであり、

ウ 本判決確定の日の翌日以降の給与の支払請求に係る部分は、これを却下すべきである。

(2) よって、これと異なる原判決を上記(1)のとおり変更することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部

裁判長裁判官 太 田 幸 夫

裁判官 森 一 岳

裁判官 石 栗 正 子