

【判例研究】

デュッセルドルフ・ラント労働裁判所決定

(LAG Düsseldorf, Beschluß vom 14. 11. 2005 - 10 TaBV 46/05)

—コンツェルン全体に適用される倫理方針の公布における共同決定について—

武市周作

専門分野：憲法

キーワード：共同決定、人間の尊厳、職場恋愛

1. 事件の概要

本件は、米最大手小売業を親企業とするドイツの有限会社・合資会社B（被申立人）を相手に、全体事業所委員会A（Gesamtbetriebsrat¹）が提起した抗告につき、ノルトライン＝ヴェストファーレン州のヴッパータール（Wuppertal）の労働裁判所が下した決定（ArbG Wuppertal, Beschluß vom 15. 6. 2005 - 5 BV 20/05）に対して、同州のデュッセルドルフのラント労働裁判所にした異議申立て事件である。

Bは、ドイツ国内において、当時74の支社を持ち、10,500人の労働者を抱える小売商である²。Aは、被告内に置かれた全体事業所委員会である。Bは、ニューヨーク証券取引所にリストされているが、ニューヨーク証券取引所登録企業マニュアルによると、当該事業所は、「ビジネス行為と倫理に関する文書」の実施と公表を義務づけている。これは、利益衝突の付き合いとその回避に関する規律、守秘義務、誠実かつ公平な営業態度に関する規律、法律に則った行為に関する労働者の義務および労働者の奨励に関する規律、法律違反と規律違反についてを内容とする。アメリカ本社は、従事労働者に対して、世界的に、行動規律を公表しており、もちろん、ドイツ語にも翻訳されている。28ページにわたる規律には、従業者相互の関係、事業者と株主に対する責任、納入業者・同業者・顧客・市町村・行政庁に対する責任、あるいは、国際的業務手法の支店からの責任について内容としている。

本件の問題点は、Bによる行動規律が、全体事業所委員会であるAや調停所（Einigungsstelle³）によらずに、次に掲げるような内容を持った行動規律の倫理上の方針に違反した場合に、25万ユーロを上限として制裁金を課されることに反対していた点である。

行動規律の内容は次のようなものである。長くなるが、引用する。

①従業員の責任：

倫理的な異議を申し立てることができること知っておかなければならない。当社の上司に対して異議を申し立てることができるし、匿名で内密に処理されるホットラインによって、または、倫理部署（Ethik-Büro）に直接連絡を取ることによって申し立てることができる。…

②倫理上の問題があったとき：

当社の従業員の重要な責務として、当社の規律や法律のありうべき侵害について、異議を申し立てる義務がある。…異議を申し立てない場合には、われわれ事業者や従業員を侵害しようと考えなければならない。実際、われわれ従業員は、既知の、あるいは、推知される法律違反、適用される規定違反、企業倫理あるいは当社方針違反を知らせる義務を負う。

③倫理上の問題を指摘するとき：

倫理上の問題、あるいは、この企業倫理または他の当社方針を侵害する可能性のある場合には、以下の方法で指摘することができる。

開かれた政治制度 (Politik der Offenen Tür) を利用する。これは、異議を申し立てる最も直接的な方法である。直接の上司が問題のある行動を取ることが懸念される場合、その行為について、その問題に巻き込まれないと想定して、最直近の上級部署に申立てるか、…倫理部署に連絡を取る (か)、…当社は、内密かつ匿名に異議を申し立てることができる倫理に関するホットラインを設置している。…

良心に基づき、これらを無視したことについて報告したどの従業員も、この報告について、不利益な結果を懸念する必要はない。

④贈り物と寄付

納入業者や納入元となりうる業者、あるいは、事業所の決定や当社と関連する大規模な業務に影響を及ぼす可能性がある人物だと思われる人に、贈り物や寄付を促したり、要求したり、受領することは許されない。…

⑤プレスへの公表

予めの同意なしに、広報部署によって、当社の名で、プレスや、新聞あるいは他の情報源に対して (口頭あるいは書面で) 情報提供することは許されない。…

⑥同僚、納入業者、顧客あるいは当社と業務関係にある他のすべての人に対して、どのような嫌がらせも許されない。嫌がらせ行為は、広く定義されており、業務遂行にマイナスの影響を及ぼし、人格の尊厳を下げ、または、脅迫的・敵対的あるいは他の方法で攻撃的な労働環境を作る行為を含む。…

⑦プライバシー

当社は、法律に基づいて、従業員のプライバシーを保護する。…

⑧個人的関係・恋愛関係

当社の従業員は、仕事場において、尊敬と信頼、安全性と効率性を促すように求められる。労働関係に影響を及ぼしうるので、あなたは、どの人とも、外出したり、恋愛関係になってはならない。

⑨アルコールとドラッグの乱用

当社は、ドラッグとアルコールのない労働環境を整え、アルコールとドラッグの乱用には厳格な方針を置く。

法的に許されている限りにおいて、当社は、各事業所のすべての従業員に、採用手続の一環として、ドラッグテストを行う。ドラッグについて陽性の反応が出たすべての従業員は、採用できない。管理職への昇進を申請する場合や、労働事故が起こった後、あるいは、ドラッグを使用したことにつき根拠のある疑いがある場合には、法的に許されている限りにおいて、ドラッグテストが行われる。…

⑩ポスターの内容

- ・すべての従業員は、有効な法律を尊重しなければならない。
- ・従業員は、提供した労働に応じて、報酬を得なければならない。
- ・贈り物や特別報酬は許されない。
- ・職場における不適切な行為は許されない。
- ・もし質問があったり、方針に違反しそうな状況を報告したいときには、
 1. 開かれた政治の原則を用いること。あるいは、

2. 特にそれに代わって設置されたグローバル企業倫理ホットラインに電話すること。

II. 決定

本件は、先にみた規律のすべてについて答えているが、本稿では、特に「恋愛関係」に関する規律についての決定を扱うことにする。

根拠

Aの主張は次の通りである。すなわち、行動規律が全体としてその共同決定権に服し、いずれにしても全体事業所委員会が行動規律の個別の規律の多くが共同決定権を有している。

これに対して、Bの主張は次の通りである。すなわち、行動規律は、疑問や問題が発生したときに、何をすべきか自分で決める手助けであり、各自がその都度正しいことをすることを確実にするために、倫理的行為に関する各自の判断によることを示している。それゆえ、企業倫理の関係において、まず、従業員の行動について、高度に抽象化された表現を含んでいる。共同決定権は、雇用者との契約上の行動規律が規格化されたときにのみ該当する。この行動規律には、主に、契約上の行動規律に関するよく用いられてきた表現となりうる具体性までではない。その他、経営上の倫理（Unternehmensethik）は、多くの章で、もっぱら、国家の制定された法律上の規律を示し、条文の大部分が、具体的な労働関係を指摘している限りにおいて、共同決定権は排除されている。

ヴァッパータル労働裁判所は、2005年6月15日の決定によって、Aの申立てのうち、合計10点について認め、それに対して、Bは、次のように主張して、異議を申し立てた。すなわち、全体事業所委員会には権限はなく、行動規律は、全体として共同決定には服せず、全体事業所委員会、時代遅れの決定を固守している。

異議申立ては、すでに第2審に引き継がれた部分的な和解（Teilvergleich）によって、「プレスへの情報提供」、「プライバシー」および「個人的関係・恋愛関係」について解決されていない。その他については、根拠がなく、却下されなければならない。

I.

全体事業所委員会は、事業所組織法（Betriebsverfassungsrecht）50条1項によって、問題となっている規律領域について、権限を持っている。

1. 全体事業所委員会の権限は、アメリカの親会社が倫理方針を公表していることによって否定されない。

連邦労働裁判所の確立した判例によれば、事業所組織法の場所的適用範囲は、属地主義（Territorialitätsprinzip）による。それによると、雇用者・被用者の国籍にかかわらず、あるいは、個別の労働関係にとって決定的な法秩序にかかわらず、ドイツの事業所組織法が適用される。

Bは、その地位と事業を国内において獲得したため、ドイツの事業所組織法が適用され、親会社によって決められた倫理方針の導入に際しても、事業所委員会あるいは全体事業所委員会の共同決定権を尊重しなければならない。このことは、Bによっても否認されていない。

2. Bの主張にかかわらず、全体事業所委員会は、倫理方針から共同決定権を引き受けることにつき、権限を有している。すなわち、経営全体に関わり、個別の事業所委員会によっては規律され得ない事柄が問題となっているのである。このことについては、労働裁判所が認めているところである。

a) 連邦労働裁判所の判例によると、全体事業所委員会は、客観的に、企業統一的あるいは事業所包括的な規律に関する強制力を持った必要条件が成立するときは、その限りで、共同決定権の行使について権限を有している。強制力を持った必要条件は、その際、技術的あるいは法的根拠から、導かれる (BAG Urteil vom 26.04.2005など)。企業統一的な規律の合目的性は、強制力を持った共同決定事項における雇用者の損失利益と同様にしか、全体事業所委員会の権限は基礎づけられない。事業所包括的な規律に基づく強制力を持った必要性が成立するかどうかは、規律されるべき事項に根拠づけられる共同決定の構成要件によって決められる。

b) Bに認められるのは、通常、事業所ごとの事業所委員会が、強制力を持った共同決定構成要件の規律に関して権限を持っていることである。全体事業所委員会は、その事業所に応じてもっとも適切に、例えば、喫煙禁止を導入すべきか、またどのように実施すべきかを決められるのである。

本件では、そのようになっていない。というのも、ここでは、事実上個別の事業所委員会は共同決定権を実現していない。親企業は倫理方針を世界のすべての事業所に対して拘束力を持ち、また、それをドイツにおいても導入している。すべてのドイツにおける従業員が企業統一的に統一的な価値基準の下で働くことによって、親企業もBも方針を達成している。倫理方針は、Bにとっては、親会社が予め設定した決定のゆえに、統一的にしか、すべての事業所に導入できない。倫理上の基準は、個別に規律することはできず、事情に応じて、個別の事業所ごとに決められないのである。さらに、ホットラインが用いられている。すべての事業所と従業員に対して倫理方針が強制力を持っているため、事業所統一的な規律のみ、および、事業所の水準に基づいた規律を作ることはできないのである。

V.

「プレスへの情報提供」、「プライバシー」および「個人的関係・恋愛関係」において、労働裁判所の見解にかかわらず、事業所組織法87条1項1号による全体事業所委員会の共同決定権は成立しておらず、その結果、その限りにおいて、第一審の決定は変更され、全体事業所委員会の申立ては却下されなければならなかった。事業所組織法87条1項1号による共同決定権に関する条件は、規律裁量であり、それは、全体事業所委員会の共同決定によって、雇用者と共に共同して形成されなければならない。このことは、以下の3点についてそのようになっていない。

1. 全体事業所委員会には、プレスの情報提供に関する規律について、共同決定権はない。…
2. 「プライバシー」においても全体事業所委員会には共同決定権はない。…
3. 「個人的関係・恋愛関係」の規律については、全体事業所委員会の共同決定に基づいていない。この規律は、基本法1・2条に違反するゆえ基本法違反であり、無効である。

a) 基本法は、1条および2条で、人間の尊厳と人格の自由な発展のための権利を、我々の憲法を中心とする価値に高めている。他者の権利を侵害せず、あるいは、憲法適合的な秩

序や道徳律に違反しない限りで、私人としても、その尊厳を尊重する人間の権利、人格の自由な発展を求める権利、誰によっても尊重される権利を認めている。人格権や人格発達権には、どのような人間関係、友人関係、恋愛関係をもつかを自己決定する権利も含まれる。

- b) 従業員の生活は、極めて本質的な部分について、労働関係によって、決定され特徴づけられる。ある者が、家族の中で、友人・同僚の中で、とりわけその者の生活領域において感じる、自己を価値のある者として扱われる感覚、尊重され尊敬されることは、どのようにその労働に従事するのかと同じように、共同決定で決められる種類のものである。人間の尊厳にとって、彼が労働をし、いかに労働するかは、独力では決められない。自己が価値のある存在として扱われる感覚は、どのような同僚と親しくなるのか、あるいは、恋愛関係になるのか、そもそもそのようにするかどうかという事実によっても影響を受けるのである。労働に並んで、同僚や雇用者との環境は、同時にその者の精神的肉体的な能力の発展の本質的な可能性であり、人格の発展である。同僚との個人的な関係において、労働の内容に応じて、その者の肉体的・精神的な能力を測り、自己が価値のある存在として扱われる感覚を高めることの証明となりうる。従業員から、労働関係におけるこの人格発展の可能性を奪うとすれば、それは人間の尊厳を侵害している。従業員が、その労働関係において、同僚や上司と個人的な接触をとることや、個人的な関係を築くことを禁止されているとしたら、この禁止は、従業員の人格権を深く侵害している。従業員は、単に労働しなければならず、いわば人格権を事業所の入り口で諦めなければならないことを認めなければならなくなる。
- c) 雇用者の倫理方針は、労働による友人関係や恋愛関係を一般的に禁止しているわけではない。それは、従業員が、その都度変わりうる雇用者の労働条件に影響されうる場合に、誰かと外出し、あるいは、誰かと恋愛関係に陥ることを禁止している。その際、この影響が事実上与えられるかどうかには関心がない。倫理規定は、したがって、その都度のパートナーが、その都度異なった者をその労働条件の内に影響を及ぼすか、その可能性がある依存関係のみになっていくことを禁止しているのである。しかし、この制限によっても、雇用者は、重要な範囲において、従業員の人格権と人間の尊厳を侵害している。管理下にある従業員との間で、例えば、食事に行ったり、その他社会的に交際することが許されない場合には、自己が価値のある存在として扱われる感覚と従業員の人格権は侵害されうる。従業員が誰と関係を築くか築かないかは、原則として、雇用者による規律からは除かれなければならない。

上司が従業員と恋愛関係になる際にも、多くの事業所において好ましく思われていないことと誤解されえないような場合にも、このことは結局当該個人のプライベートの事柄であり、まず雇用者には関心のあるべきことではない。この関係に基づいて、事業所の共同体の中で緊張関係が生じる場合にはじめて、雇用者は介入しうるのである。その際に、パートナーシップや恋愛関係を侵害するのではなく、一方パートナーや両者あるいはその他の第三者がその者と業務の流れを妨げる行為を制限するだけである。

- d) 「個人的な関係や恋愛関係」に関する規律が、基本権に違反するゆえに無効となるため、

全体事業所委員会は共同決定権を有しない。共同決定されるべきものが存在しないのである。全体事業所委員会は、雇用者が、この無効の規律を適用しないでおくことを求めうることもできない。というのも、全体事業所委員会は、当該不作為請求権を有しているわけではないからであり、各人の権利から、雇用者に倫理方針によって従業員の人格権を侵害しないことをもとめることが要求できるわけではない。そのような請求権は、事業所組織法75条1項・2項から導かれぬ。このことは、圧倒的な支配的見解にも適合する。個人の従業員の個別の権利保護は、明文の規律なしに全体事業所委員会にはないのである。

Ⅲ. 検討

1. 共同決定について

これらの内容のうち、従業員が指摘するのは、全体事業所委員会や事業所委員会と、雇用者である被申立人との間でなされる共同決定に基づかずに、事業所における従業員の振る舞いについて詳細に規定している点である。

ドイツの共同決定に関する憲法上重要な判例は、共同決定判決であることはいうまでもない。共同決定判決では、1976年に制定された共同決定法について、「共同決定の範囲・程度」が争われ、共同決定法を合憲と判断した⁴。

共同決定とは、「私的経済の事業所における意思決定過程への被用者またはその代表者の参加⁵」をいい、共同決定に参加する事業所委員会は、「従業員の使用や解雇といった案件の場合、拒否権を行使でき、就業時間や給与の規定などは、意思決定に参加することもできる⁶」。監査役会における従業員参加については、企業の規模によってそのあり方が異なる。すなわち、例えば、「従業員500人以下の会社」は、監査役会に従業員の代表者を参加させる義務はない。「従業員500人を超え、2,000人以下の会社」は、監査役会の3分の1を、「従業員2,000人を超える会社」は、監査役会の2分の1を、従業員の代表者（あるいは、産業別労働組合の代表者も含む）としなければならない。事業所組織法87条でも、共同決定権について、「(1) 事業所委員会は、法律上あるいは賃金上の規律が存在しない限りにおいて、以下の事項について共同決定しなければならない。」と規定し、「1. 事業所の秩序および事業所における労働者の行為について」から、13号までその内容を規律している。一般的にいえば、事業所における一般的事項から、社会的事項、人事的事項、経済的事項、さらには、労働場所、労働過程、労働環境の形成などを共同決定することになる⁷。事業所委員会は、「日本の企業内労働組合と比較されることが少なくない」が、「その存在理由が従業員の権利を擁護するという点は共通していても」、事業所委員会が、「選挙の管理・運営も含めて、すべての活動費用は企業負担である」点、「そして、話し合いによって解決することが原則であり、ストライキ権は認められていない」点において、労働組合とは異なることは注意しなければならない⁸。共同決定の実態としては、2003年末の段階で、「適用を受けている企業の数が763」である（株式会社380社、有限会社340社など⁹）。

共同決定については、わが国においても、経営学からの分析がなされているようであるが、ドイツ国内ではとりわけ消極的な見方も強い。企業のグローバルな活動を当然となっている今日、事業所委員会を「歴史の誤り」とまで指摘するものもいるほどで、共同決定が経営効率に対して与える影響を懸念する声は少なくない¹⁰。ある者は、事業所委員会が経営の意思決定に参加することで、

「戦略上の意思決定が致命的に遅れかねない」と指摘し、またある者は、「法がもはや時代に不適合を起こして」おり、「現行法は、グローバル化など想定していない時代の産物である」としている。また、「現在のドイツの企業共同決定の制度的デザインは、ドイツに所在する企業の統治機構を最善化するにあたって障害となることが明らかとなっている¹¹」。あるいは、「ドイツの国民経済は全体として、共同決定権のせいで低成長を余儀なくされている」とまで指摘される。他方で、もちろん、「共同決定方式の経済効果に関する研究によって、企業実績にはむしろプラスの効果があることが示された。また多くの取締役が、特に企業改革において、共同決定方式は有意義である」という声もあり、ドイツのみならず、ヨーロッパで広く伝統的に築き上げられてきた共同決定方式が単純に否定されるだけではなく、新たな形で発展していくことが求められている¹²。

本件は、米国に本社を持つ企業が、世界規模で展開する事業所全体に適用される職場における倫理的な行動に関するマニュアルを作成し、それをドイツにおいても同様に運用していたことが、共同決定を経ないままであることについて問題となっている。先にみたように、行動規律の内容は多岐にわたっており、従業員の職場における行動は広く規律されている。これに対して、従業員（あるいは、事業所委員会）が、共同決定を経ることを求めるのは、ドイツの伝統においては当然のことと評価できることもいえる。全世界統一のマニュアルを導入することは、経営の効率からみて合理的であるといえようが、その内容が従業員の人権に及ぶ問題を含んでいる場合にまで、効率性が求められるのでは、共同決定方式の伝統・理念からは本末転倒となろう。共同決定方式について、経営実務あるいは経営学的に、どのような具体的な問題が指摘されるかを分析することはできないが、事業所における従業員の倫理的な行動規律についてまで必要ないとするのは、「時代遅れ」というだけでは根拠づけられないように思われる。

もちろん、本決定において、共同決定そのものの有用性などは議論されるところではないし、本決定を踏まえて、共同決定の役割について云々することは到底できない。しかし、いずれにしても、本決定によると、共同決定が従業員の権利を保護することを含んでいることは間違いない（この点については、共同決定を否定的にみている改革派なども認めるところではある）。以下では、まさに共同決定が求められるとした本決定の内容について、とりわけ基本権違反を指摘した内容を中心にみていくことにする。

2. 本決定の検討

本件では、被申立人である企業の母体が作成した、従業員に対する事業所における行動規律が、共同決定に基づくものでないことが問題とされ、また、規律の中に、基本法違反のものが含まれることが問題とされた。裁判所によって確認された事実によると、アメリカ本社での行動規律が、そのまま全事業所に向けられて、そのまま適用されることとなっている。この規律の内容は多岐にわたっており、I. 事件の概要にあるように、プレゼントや寄付行為の禁止から、職場における恋愛関係の禁止まで含んでいる。アメリカで公布され適用されている行動規律が「そのまま」事業所に適用されるのは、少なくともドイツ国内法における共同決定には合致していないことは明らかであるが、Bは共同決定権が排除されている旨主張している。

本決定の中でも、本稿で取り上げるべきは、「個人的関係・恋愛関係」に関する規律についてである。これらの内容についても共同決定によって、雇用者側と従業員側が共同して形成しなければ

ならないとされるが、さらに、本決定は、この規律について、「基本法1・2条に違反する」とし、無効とした。その中で、基本法1条（「人間の尊厳は不可侵である。これを尊重し保護することは、すべての国家権力に義務づけられている」）および2条（「各人は、…自己の人格を自由に発展させる権利を有する」）を、基本法を中心となる価値と捉えている。

人間の尊厳の「解釈」については、つとにその困難さが指摘される場所である。これは、精神的基礎をめぐる多様性や、尊厳概念の概念史的分析の論争性に由来し、さらには、「『人間の尊厳』が絶対的概念ではなく、状況依存的な、変遷しうる概念である」こともその原因の一つであると指摘される¹³。人間の尊厳の保護領域を画定するにあたって、連邦憲法裁判所判決¹⁴が指摘する、「いかなる事態であれば人間の尊厳が侵害されるのかは、『一般的に答えることはできず、常に具体的な事案を考慮して初めて分かる』」というも、その困難性からくるところであろう。

他方で、基本法2条の解釈については、日本国憲法13条の内容との関係で、よく検討され、紹介される場所であるが、国外旅行の自由に関するエルフェス事件（BVerfGE 6, 32）以降、連邦憲法裁判所判例は、一般的行為自由（allgemeine Handlungsfreiheit）説の立場に立ち、学説もそれを支持しているところである。基本法2条の保護領域に含まれる事例として、乗馬をすることからハシシを楽しむことまで、広く含まれている。

1条と2条の関係について検討しなければならないが、この点、連邦憲法裁判所の判例に基づいて、一本決定でもそうであることは後述するが「憲法上の一般的人格権」が重要な位置づけにある。一般的人格権とは、「自由の享有主体たる各人に保障される『生活領域（範域Lebensbereich）』に着目しての基本権保障であり、いわば『保護される生活領域の尊重を求める権利』」として、「その保障を考えるにあたって、『人間の尊厳』保障の観点により決定的役割を果たしている」。連邦憲法裁判所は、「第2条1項と関連づけて第1条1項から、このような人格の保護を保障する憲法上の一般的人格権を導き出し…、第2条1項で保障された人格の自由な発展を求める権利の内容と射程を確定するために、一般的人格権を第1条1項に合わせている」とされる¹⁵。さらに、「このような一般的人格権は、『人格の発展の積極的（アクティブ）な要素』である一般的行為の自由とは明確に区別されると解されている¹⁶。連邦憲法裁判所の立場をこのように捉え、基本法2条が保障する「人格発達権」を「一般的行為の自由」と「一般的人格権」とに分けて考えるとして、本決定は、一般的人格権であるかどうかは別としても、人格権侵害を指摘しているのは明らかである。そもそも、憲法上の一般的人格権を、「人間の尊厳」を保護法益とした「国家や法共同体のメンバーに対して、個人の尊重（不可侵ないし是認）を求める絶対的主観的権利」として、「一般的行為の自由が保護するものよりはより狭い、より密着した個人的な生活領域を保護し、そして、伝統的な具体的自由（権）によっては、最終的には保護されえない、そのような生活領域の根本的な条件の維持を、各人に保障する」任務を負っていることになる¹⁷が、そうであるとして、恋愛禁止規定によって制限される行為（つまりは、恋愛の自由ということになる）が、どのように保障されるかは、また別の議論をすることもできなくはない。

さて、本決定の分析をするにあたっては、少し議論を広げすぎてしまったが、これらを前提にして、本決定の内容をみると、まず1条の「個人の尊厳」から、個人の職場における恋愛関係に対して、基本法違反の判断を下すことについて、本決定は、結論として、労働関係において「自己を価値のある者として扱われる感覚、尊重され尊敬されることは…共同決定で決められる種類のもので

あり、恋愛関係の禁止に関する倫理規定によって、「雇用者は、重大な点について、従業員の人格権と人間の尊厳を侵害している」としている。1条と2条の関係を示すものとして、本決定は、労働者にとって事業所における「同僚や雇用者との環境は、同時にその者の精神的肉体的な能力の発展の本質的な可能性であり、人格の発展である」として、「従業員から、労働関係におけるこの人格発展の可能性を奪うとすれば、それは人間の尊厳を侵害している」とした。もちろん、この場合に、職場恋愛を禁止しているのは、一般的なものではなく、労働条件に影響される限りでの恋愛関係を禁止したものであり、規律そのものを、人格権侵害ひいては「人間の尊厳」侵害といった基本法違反を指摘しなくても、適用において回避することはできると考えることもできるかもしれない。しかし、本決定は、そのような場合を想定しても、「雇用者は、重要な範囲において、従業員の人格権と人間の尊厳を侵害している」として斥けている。この場合にも、結局は、「自己が価値のある存在として扱われる感覚と従業員の人格権を侵害」することになるからである。結局は、恋愛関係については、職場内のことであつたとしても、プライベートの事柄であり、雇用者がそれに対して、一々関心を示すことは許されないこととしている。事業所の中で「緊張関係が生じる場合にはじめて、雇用者は介入できる」とするのは、恋愛関係とは関係なく、業務や労働環境の妨げになることを禁止するだけであり、従業員が誰とどのような人間勤解になるかには無関心でなければならないのである。であるならば、たとえば、従業員が、職場に関わる人間と恋愛関係になって、その結果、業務の流れに支障をきたしたとしても、雇用者側が介入できるのは、その支障を除去する範囲内のことであつて、恋愛関係そのものを否定することはできなくなる。

このようにみても、本決定は、基本法上の一般的人格権に関する議論は別としても、まさに職場における恋愛禁止規定が、人格権侵害であることは繰り返し指摘するところである。およそ、本決定は、1条と2条の関係について、明確に立場を示すわけではないが、恋愛の自由について、それが一般的な行為自由であるような捉え方をしているわけではない。それでは、一般的人格権について、上でみたような立場を示しているのかといえ、それもまた異なるようにも思われる。結局のところ、人格権一般について、私法上のそれも含んで検討が必要などころではあろうが、それは筆者の課題としなければならない。

さて、本件では、人格権侵害の点が強調され、一基本権としての「職場における恋愛の自由」そのものについては検討していない。もちろん、国家による制限ではないこともあるし、また、人格権侵害として構成している限りで、わざわざ、恋愛の自由が、基本権上認められるかどうかについて判断する必要がないことも関係するかもしれない。とはいえ、恋愛関係禁止の規律が、基本法1条・2条に違反するとしている限りで、基本権上の恋愛の自由についても一応触れておきたい。というのも、わが国においては、憲法違反（あるいは、憲法の理念に違反？）とする際には、その制限・侵害の対象となる利益が、憲法上の権利であるかどうかは人格権侵害かどうかだけの判断にとどまらず、憲法上の権利として認められるかどうかを検討する必要があると思われるからである。先にも触れたように、本稿では、人格権一般について整理することはできないし、ドイツの他の判例などと比較して検討することはできないので、日本における議論を少しだけみておく。

当然だが、日本国憲法上、恋愛の自由を明文で規定していない。この場合、恋愛の自由が憲法上の人権であるかどうかについては、一基本法2条1項の保護領域について一般的行為自由説を踏まえて一日本でも、日本国憲法13条の解釈上「一般的自由説」の立場に立ち、13条によって保障され

た一般的自由であるとすることもできる。本稿で、13条の「人格的自律権説」と「一般的自由権説」の争いを整理することはできないが、恋愛の自由については、「恋愛は、個人の自由である」として、「公権力が干渉すべきことではない、と一応は考えられるだろう¹⁸」。そして、13条の解釈について、「性的自己決定権」を材料に、それが「自己決定権」によってか、「一般的自由権」によってかは別としても、「『幸福追求権』によって保障されると結論づけることができる¹⁹」。このとき、「恋愛の自由」と「性的自己決定権」の関係は明らかではないが、「性的自己決定権」について、福岡県青少年保護育成条例²⁰における「淫行」の定義、すなわち、「単に自己の性的欲望を満足させるための対象として扱っているとしか認められないような」性交渉を含んでいないとするならば、恋愛の自由がその前提となっているともいえる。そのように考えれば、恋愛の自由は、13条によって保障され、他方で、保障されるとしても制限が許されないわけではなく、恋愛の自由を制限するようなケースが想定されれば、違憲審査に服することになる。

以上、基本法1条・2条の議論や、日本国憲法13条の議論まで、筆者の能力を超えて、手を広げすぎたところはあるが、恋愛関係が労働関係において一律に禁止されることを踏まえて、若干の私見を述べておきたい。日本においても、「社内恋愛禁止」の就業規則は散見されるようだが、「結婚し、幸せな家庭を築くのは国民の権利。社内恋愛を禁じることは公序良俗違反」と指摘するものもある²¹。また、下級審において、女性事務員に対する、同僚男性社員との不倫を理由とする懲戒解雇が無効であるとされた事例もある²²。このような場合も、単純に「恋愛の自由」が重視されたと評価するわけにもいかず、「懲戒解雇」が行き過ぎであるかどうか判断されるのが一般的であろうし、憲法上の権利として議論することを厳格に貫くならば、およそ問題となるのは、国家による制限が問題となるケースであり、先に挙げた青少年保護育成条例事件のようなケースが主であろう（その場合、もっぱら成年者の青少年との恋愛の自由あるいは性的行為の自由は、パターンリスティックな制約の議論と関連し、議論は複雑になり、人権制約根拠との関係でみれば重要な問題を含んでいると思われる）。その意味では、本件のように、共同決定において、基本法違反が問題となる場合には、私人間効力として議論が整理される必要も残されているように思われる。これも人格権の捉え方如何に関わってくることであり、本稿がそれを未整理のままに議論を進めたのは大きな課題を残しているといえる。さらにいえば、恋愛禁止規律が国家との間で意味を持つてくる事例は、あまりストレートには考えにくい。話を戻して、日本の職場恋愛禁止の事例をみる限りでは、恋愛関係を禁止している規律にしても、単にそのような関係を禁止しているというよりも、業務に支障をきたす事態を防ぐためのものである。とはいえ、それを規制する方法は、結局、「職場・社内恋愛一切禁止」という労働契約を結ぶことになり、その広汎性はやはり問題となる。「社会常識」に基づいた服務規律が、従業員の職場行為の不明確かつ広汎な規制となりうるのには注意を払わなければならない。この点は、本決定でも指摘されるところで、重要な視点を含んでいるといえないだろうか。

「職場恋愛禁止規定が基本法に違反し無効である」とする本決定について、その結論部分のインパクトは確かに否定できないところである。同時に、憲法上も議論を広められる素材を持ったものであり、途中指摘した課題はどれも興味深い点ばかりである。

註

- ¹ 「全体事業所委員会」としたのは、田沢五郎『独=日=英 ビジネス経済法制辞典』（郁文堂、1999）による。以下、訳語については、同書を参考にしたところが多い。
- ² ただし、2006年7月の段階で、ドイツからの撤退を決め、ドイツ国内の店舗は他社企業に売却されるとのことである。
- ³ 田沢・前掲注（1）によると、調停所とは、「使用者と事業所委員会・全体事業所委員会またはコンツェルン事業所委員会との間に意見の相違があるときには、その解決のために、必要に応じて調停所を設置することができ」、「使用者および事業所委員会によってそれぞれ任命される同数の委員及び中立の1名の委員長によって構成され、多くの場合に最終的決定を行う」ところである。
- ⁴ 共同決定判決については、栗城壽夫「所有権等の規制と立法者の予測—共同決定判決—」ドイツ憲法判例研究会『ドイツの憲法判例〔第2版〕』（信山社、2003）302頁。
- ⁵ 田沢・前掲注（1）。
- ⁶ コーネリア・ガイスラー「曲がり角のドイツ的経営」Harvard Business Review31-7（ダイヤモンド社、2006）48頁。
- ⁷ 光岡正博「共同決定権の法構造（二）」岡山大学法学会雑誌41-2（1991）323頁。
- ⁸ 池田良一「『従業員協議会』とは何か」Harvard Business Review31-7（ダイヤモンド社、2006）55頁。
- ⁹ 正井章箒「ドイツの共同決定制度に関する最近の動向～その実態と批判について～」国際商事法務33-1（2005）36頁。
- ¹⁰ コーネリア・ガイスラー・前掲注（6）48頁。
- ¹¹ クリスチャン・キルヒナー「企業レベルでの労働者共同決定の新しい制度的デザインの基本構造」大阪市立大学法学雑誌51-4（2005）224頁。
- ¹² コーネリア・ガイスラー・前掲注（6）53頁。共同決定に批判的な立場に対して、共同決定の実態分析などを通じて、反論するものとして、ローラント・ケストラーの指摘がある。ローラント・ケストラー／ハンス・ペーター・マルチュケ／正井章箒「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと共同決定」月刊監査役496（2005）52頁以下。
- ¹³ 青柳幸一『個人の尊重と人間の尊厳』（尚学社、1996）32頁。
- ¹⁴ BVerfGE 30, 1（盗聴判決）。ボード・ピエロート／ベルンハルト・シュリンク（永田秀樹・松本和彦・倉田原志訳）『現代ドイツ基本権』（法律文化社、2001）117頁。
- ¹⁵ 根森健「人間の尊厳の具体化としての人格権」小林孝輔編『ドイツ公法の理論』（一粒社、1992）302頁。
- ¹⁶ 根森健「憲法上の人格権—個人の尊厳保障に占める人権としての異議と機能について」公法研究58（1996）66頁。さらに、ドイツにおける人格権あるいは一般的人格権については、倉田原志「ドイツにおける労働者のプライバシー権序説—情報自己決定権を中心に—」立命館法学299（2005）1頁以下、木村和成「ドイツにおける人格権概念の形成（1）（2・完）」立命館法学295（2004）94頁以下に詳しい。
- ¹⁷ 根森・前掲注（16）70頁。同様に、根森・前掲注（15）300頁は、Kreuzerの立場によって、

人格権を、「人間の個人としての人格を、その人間が肉体的にも、感情的・精神的にも不可侵であるという点において、またその人間の発展という点において、そしてさらに、その中に人格というものが明瞭に現れるような財に関して、保護する主観的な私権であり、公権（とりわけ基本権）である」としている。この視点は、本決定が、一恋愛の自由を基本権上どのように根拠づけるかは別として一企業と従業員の間での共同決定の観点から、恋愛関係を禁止することを、人格権侵害であり、また、「人間の尊厳」侵害であるとするに通じる。

¹⁸ 工藤達朗「青少年の『恋愛の自由』—福岡県青少年保護育成条例事件をめぐって」（同『憲法の勉強』（尚学社、1995）所収）177頁。

¹⁹ 工藤・前掲注（18）187頁。

²⁰ 最大判昭60・10・23判時1170号3頁。

²¹ 日本経済新聞2005年11月28日朝刊19面。

²² 旭川地判平1・12・27判例タイムズ724号195頁。