

人間の尊厳と連邦労働裁判所

——ドイツ基本法1条1項の単独での適用を中心に——

倉 田 原 志*

目 次

はじめに

第1章 人間の尊厳の保障

第1節 人間の尊厳の保障の概観

第2節 ニッパードイの人間の尊厳論

第2章 人間の尊厳に関する連邦労働裁判所の判例の展開

第1節 ニッパードイ長官時代（1954年4月12日～1963年
1月31日）の判決

第2節 それ以降の連邦労働裁判所判決

おわりに

はじめに

ドイツ基本法1条1項は、「人間の尊厳は不可侵である。これを尊重し、これを保護することが、すべての国家権力の義務である。」と定め、基本法の冒頭の条文で人間の尊厳を保障している。日本国憲法には、個人の尊厳という言葉は24条2項にみられるものの、人間の尊厳という言葉はみられないが、人間の尊厳性は人権の根拠とされ、「個人主義」とも言われ、日本国憲法は、この思想を「すべて国民は、個人として尊重される」（13条）という原理によって宣明しているとする見解が出され¹⁾、個人の尊重と人間の

* くらた・もとゆき 立命館大学法学部教授

1) 芦部信喜〔高橋和之補訂〕『憲法〔第8版〕』（2023年、岩波書店）84頁。

尊厳を同一視する立場が一般に「通説的見解」とされている²⁾。また、労働法学においては、労働法の理念を憲法25条の生存権規定ではなく、憲法13条に根拠づけられる人間の尊厳に求める見解が出され、それにもとづいた議論や、労働法における人間の尊厳の意義に関する議論も展開されてきた³⁾。

ドイツでも、この人間の尊厳の保障をめぐる、学説や判例でさまざまな議論が展開されてきたので、本稿は、憲法は労働関係においてどのような効力を発揮しているか、特に人権は労働関係において裁判によってどのように保障されるかという問題意識のもと、基本法1条1項の人間の尊厳の保障規定に焦点をあて、この規定がドイツの連邦労働裁判所においてはどのように受け止められてきたかを検討しようとするものである。ただ、人間の尊厳が関わる労働法上の紛争は、実際にはいつも一般的人格権の問題である⁴⁾とされ、この一般的人格権は、基本法1条1項と結びついた (in Verbindung mit) 2条1項 (人格の自由な発展の権利) によって保障されるとされてきたものである⁵⁾。この労働関係における一般的人格権の保障に関わる事例は多く⁶⁾、それ自体として別途検討する必要があると思わ

2) 矢島基実「日本国憲法における『個人の尊重』、『個人の尊重』と『人間の尊厳』について」樋口陽一ほか編集代表 栗城壽夫先生古稀記念『日独憲法学の創造力・上巻』（2003年、信山社）253頁以下、玉蟲由樹『人間の尊厳保障の法理』（2013年、尚学社）9頁以下など参照。

3) 西谷敏『労働法における個人と集団』（1992年、有斐閣）74頁以下、遠藤昇三『戦後労働法学』の理論転換』（2008年、法律文化社）5頁以下、豊川義明『労働における事実と法』（2019年、日本評論社）3頁以下、相澤美智子『労働・自由・尊厳』（2021年、岩波書店）135頁以下・170頁以下など参照。

4) Schmidt, Art. 1 GG Rn. 12. in: Müller-Glöge/ Preis/ Gallner (Hrsg.), Erfutrer Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl., 2024. また、Becker, Art.1 GG Rn.2, in: Däubler/Hjort/ Schubert/ Wolmerath (Hrsg.), Arbeitsrecht Handkommentar, 5.Aufl. 2022 も、基本法1条によって保障される人間の尊厳は、労働法の判例においては、これまでは副次的な役割を演じてきただけであり、これに関して労働生活において生じる状況は、一貫して基本法2条で保護されている人格権を援用して処理されている、とする。

5) 押久保倫夫「一般的人格権の性質と保護領域——エップラー事件——」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例（第2版）』（2003年、信山社）54頁以下など参照。

6) 角田邦重『労働者人格権の法理』（2014年、中央大学出版部）64頁以下など参照。

れ、また、そのためにもまず基本法1条1項はそもそもどのようなものとして理解されてきたかをみておくことが必要と思われることから、本稿でとりあげる判決は、基本法1条1項の人間の尊厳が単独で、つまり、基本法2条1項や基本法20条(社会国家原則)などと結びつかない形態で引き合いに出されている判決に限定することとしたい。

そこで以下では、まず第1章で人間の尊厳の保障に関する憲法学での議論を概観し(第1章第1節)、連邦労働裁判所の初代長官であったニッバーダイの人間の尊厳論を確認する(第1章第2節)。その後、第2章でこれらを踏まえ、連邦労働裁判所はどのような判断をしてきたかをみることにしたい。

第1章 人間の尊厳の保障

第1節 人間の尊厳の保障の概観

ドイツ基本法1条1項の人間の尊厳の保障に関しては、連邦憲法裁判所は「自由な民主制においては人間の尊厳が最高価値である」と性格づけ⁷⁾、基本法1条1項は、このような価値を設定するだけでなく、それ自体が基本権といえるかについて学説上異論はあるが、連邦憲法裁判所は、最初から(BVerfGE 1,332/343)1個の基本権であることを認め、最近も、そのことを再び明らかにした(BVerfGE 125,175/223)とされる⁸⁾。さらに、基本法1条1項2文が人間の尊厳を尊重し保護することを求めているので、人間の尊厳保障の法的効果としては、防御権を保障するだけではな

7) ピエロート/シュリンク/キングレーン/ボッシャー〔永田秀樹ほか訳〕『現代ドイツ基本権〔第2版〕』(2019年、法律文化社)欄外番号374。

8) ピエロートほか・前掲(注7)欄外番号375以下。Schmidt, a.a.O.(注4), Rn.2は、連邦憲法裁判所も同判決(BVerfGE 125,175)で、その規範的性質(個人の基本権か単なる基本原則か)についての争いについて決定したとする。基本法1条1項が主観的権利でもあるかどうかに関する議論については、青柳幸一『人権・社会・国家』(2002年、尚学社)97頁以下、玉蟲・前掲(注2)52頁以下・96頁以下など参照。

く、保護義務を課すものであり、この保護義務は1個の給付請求権を保障するとされる⁹⁾。ただ、この尊厳が何を意味するのかは憲法学上の難問の一つとされ、尊厳を積極的に定義することはほぼ不可能とされ、ドイツの憲法学説および判例は、視点を逆転させ、尊厳とは何かを示すのではなく、どのような行為が尊厳に反するかを明らかにするという消極的な定義を行ってきたことが指摘されている¹⁰⁾。介入に関しては、連邦憲法裁判所は当初、客体定式を使っており、その精緻化の試みもなされたが、あまり役に立たないと評価される¹¹⁾。ドイツ憲法学は、尊厳の内実とそこへの典型的な介入については、①個人の人格、精神、身体の不可侵性——拷問などによる意思の〔強制的〕告白、秘密裏または強制的な医療捜査、人の内面の破壊によって侵害、②人の原理的な法的平等の保障——奴隷制、人身売買、その他の組織的な差別的取扱い、辱めおよび貶めによって侵害、③人間らしい生存基盤の確保——自己の需要の最低限度を自ら満たす可能性を不当に閉ざすこと、あるいは必要な物質的・文化的リソースの〔提供〕を拒否することによって侵害、と類型化しているとされる¹²⁾。また、人間の尊厳においては、目的と手段の関係や比較衡量や比例原則は問題にはならず、客体や道具としての取扱いの禁止それ自体が問題となる¹³⁾。憲法上の正当化については、基本法1条1項は法律の留保に服さず、また、79条3項により、憲法改正によっても抵触することは許されず、他の実定憲法に優先するので、他の憲法規定との衝突を理由とする介入の正当化は最初から排除されている¹⁴⁾。ただ、ある人間の尊厳に対して、他者の人間の尊厳を保護するために介入することができるかという問

9) ピエロートほか・前掲（注7）欄外番号376。

10) 玉蟲由樹「個人の人権と自己決定権」愛敬浩二編『講座 立憲主義と憲法学（第2巻）人権I』（2022年、信山社）42頁。

11) ピエロートほか・前掲（注7）欄外番号391。

12) 玉蟲・前掲（注10）43頁。

13) ピエロートほか・前掲（注7）欄外番号392。

14) 同上・欄外番号397。

題は残されているとされるが、人間の尊厳への介入は正当化できないので、いかなる介入も同時に尊厳の侵害となるとされる¹⁵⁾。なお、人間の尊厳の保障が絶対的かについては、議論もみられる¹⁶⁾。

また、人間の尊厳の法的な効果、機能という観点から、人間の尊厳の作用様式は、まず、その他の基本権との関係において明らかにされうるが、これらと関連して、人間の尊厳の保障は3つの機能を有している、つまり、人間の尊厳の作用様式は、①指針として、②実体的保障として、③受け止めの構成要件として役立ち、しかも、民法法にも作用する、とする整理もみられる¹⁷⁾。

以上、きわめて大まかであるが、基本法1条1項の人間の尊厳の保障について、本稿に関連すると思われる、現在の理解の概略をみてきた。ここでは、基本法1条1項は、客観的法規範であると同時に1つの基本権であり、防御権だけではなく国家の保護義務を基礎づけるものであり、他の基本権との利益衡量などを許さない絶対的な保障であるとするのが多数の見解であるということが確認できたと思われるが、次節では、この理解の内容の一部を構成しているかも含め、連邦労働裁判所の初代長官であったニッパードの人間の尊厳論の内容をみてみたい。

第2節 ニッパードの人間の尊厳論

初代の連邦労働裁判所長官(任期は1954年4月12日～1963年1月31日)であったニッパードは、1954年の基本権に関するハンドブックにおいて基本法1条1項の人間の尊厳を担当している¹⁸⁾。連邦労働裁判所長官は同時

15) 同上・欄外番号398。

16) 青柳幸一『憲法における人間の尊厳』(2009年、尚学社)213頁以下、玉蟲・前掲(注2)28頁以下・51頁以下、押久保倫夫「それでも『人間の尊厳』は絶対的である」工藤達朗ほか編 戸波江二先生古稀記念『憲法学の創造的展開・上巻』(2017年、信山社)443頁以下など参照。

17) Schmidt, aa.O. (注4), Rn.8.

18) Nipperdey, Die Würde des Menschen, in: Neumann/Nipperdey/Scheuner (Hrsg.), ↗

に連邦労働裁判所の大法廷および第1小法廷の裁判長も務めるが、ニッパードアイは、労働法にもっとも長期間の影響力を行使した長官の一人であり、戦後の労働法学を特徴づけたという評価¹⁹⁾、また、今日までドイツ労働法にきわめて大きな影響を与え、「はじめにニッパードアイありき」といえるという評価²⁰⁾もあるので、連邦労働裁判所の人間の尊厳に関する判決の検討にあたっては、まず、ニッパードアイの見解を出発点としてみておかなければならないと思われる。そのことで、連邦労働裁判所の判決をみる際に、ニッパードアイの影響がそもそもあるのか、あるとすればどのようなものかという視点からの分析も可能となるように思われる。

そこで、ニッパードアイが上述のハンドブックにおける論文で示した人間の尊厳に関する見解で、本稿がテーマとする労働関係に関連すると思われることおよび特色と思われることを整理するとその概略は以下のとおりである²¹⁾。

第1に、人間の尊厳の概念について、「それ以上の法律的な定義を必要としないものである」とし、「人間の固有の価値、固有性、本質、本性そのものであり、全秩序の最初、中心に位置する。というのは、人間のためだけに法は定められるからである。人間の本質は、決定の自由とその開かれた存在、道徳的および精神的な価値の世界に関するセンス、人生の価値の豊かさに関するセンスの中に存在する」とする²²⁾。

第2に、人間の尊厳の保障の法的効果について、人間の尊厳＝本質であ

↘Die Grundrechte, Bd.2, 1954, S.1ff.

19) キットナー〔橋本陽子訳〕『ドイツ労働法判例50選』（2023年、信山社）5頁以下。

20) Preis, Hans Carl Nipperdey, AuR 2016, S.196f. ニッパードアイの思想などについては、高橋賢司「ニッパードアイの労働法思想と理論」季刊労働法240号（2013年）174頁など参照。

21) ニッパードアイのこの論文の詳細については、石村善治「H・C・ニッパードアイ『人間の尊厳』」福岡大学法学論叢5巻2号（1960年）147頁以下参照。また、ニッパードアイの見解を含む1960年までの議論については、田口精一「ボン基本法における人間の尊厳について」法学研究33巻12号（1960年）172頁以下参照。

22) Nipperdey, a.a.O. (注18), S.1f. 石村・前掲（注21）148頁、西谷敏『ドイツ労働法思想史論』（1987年、日本評論社）473頁以下参照。

れば、法的に次のことが生じるとして、①自然法的な基本原則であり、前国家的、超実定的な法である、②この尊厳は、すべての個々の人間がもっており、生まれつきのもので、譲り渡すことができない、③人間の尊厳に配慮し保護するすべての国家権力の義務は、人格の承認の義務であり、そのことで、人格権の承認の義務となり、したがって、これらの概念は同義語として利用されうる、④1条1項は「人間の尊厳の生存」を要求し、2条2項にもとづく生命への権利および20条・28条における社会的法治国家の原理と結びついた1条1項は、困窮者が人間の尊厳の生存のための内容のある物の最低限を自ら手に入れられない場合には、それを求める権利を保障する、ことなどをあげている²³⁾。

第3に、基本法1条1項が1つの基本権であり、実質的な主要な基本権であるとするのである。つまり、人間の尊厳は、自然法の原則であると同時に実定化されうるものであり、「1条1項が1つの基本権、そしてこのことでそもそも1つの主観的公権(および私権)を定めたことは、疑いがないであろう。1条1項は、この(自然法の)権利を確認した(実定化した)法文である。したがって、人格権は、この憲法の意味での1つの基本権である。」とし、さらに「1条1項は、他の基本権と同様の基本権であるだけでなく、憲法の実質的な主要な基本権である」とする。1条1項と、1条1項において根拠づけられる個々の2条以下の基本権との法的関係については、「一般法と特別法という単純な関係が存在するわけではな」く、1条1項は、「人間の人格が侵害され、憲法の中に、個々の基本権におけるそれ以上の具体化がなされていない場合には、1条1項が単独で適用されうる」とする。さらに、「その際、見落とされてはならないのは、私法において定められている特別の人格権(名前、肖像の権利、著作者人格権)ならびに、そこで展開されてきた一般的人格権はそれから生じてきた権利とともに、今や1条1項にその根源をもち、したがってこの規範の内容をと

23) Nipperdey, aa.O. (注18), S.2ff. 石村・前掲(注21) 149頁参照。

もに定める。したがって、この人格権は、すべてに関わる規定の意味において基本権である」とする。1条1項と2条1項の区別については、困難であるが、「両者の規定は厳格に区別されうる。1条1項は、人間をそれ自体として、その本質において、その静態的な存在において保護する。2条1項は、個人の動態、その自発性、その行為能力のある行動を保障する。」と違いを述べる²⁴⁾。なお、一般的人格権については、「2条1項と結びついた1条1項から、一般的人格権の承認が生じる。前述のように、人間の尊厳の尊重と保護は、人格権の承認にいたらなければならない。」とし、その権利の存在、内容、範囲については、争いがあるが、「一般的人格権という一般条項は、新しい思考が出現することも助け、理性的な限界をひき、われわれの法秩序におけるその優位が必要とする保護を人格に保障することを可能とするものである」と指摘している²⁵⁾。

第4に、基本法1条1項の法的拘束力の範囲について、「人間の尊厳の基本権を定めた憲法規範として、1条1項は、すべての国家権力を拘束する。社会パートナーの自律的法としての労働協約は拘束される。1条1項は、法仲間 (Rechtsgenossen) 相互の関係、つまり私法にも妥当する。」とし、労働協約の基本権への拘束を認め、さらに私人も拘束するとしていることである。ただ、「そもそも、および、どの程度、基本権が国家権力だけを拘束するが、個々の法仲間を拘束しないのかという一般的な問題にここで詳細に立場を表明する場ではない」としつつ、「この問題は、基本法1条1項の基本権に関して、特定の歴史的見解から一般的にああかこうか判断されるものではなく、むしろ、個々の基本権の具体的内容、本質、機能によって、より正確には、われわれの今日の共同社会において基本権から導きだされるべき個々の法原則から出発されなければならない。」と一般的な枠組みを述べ、「たしかに、およそすべての基本権がこの意味において、そのもともとの意義を超えて、そのような一般的な法原理としてみなされる、およ

24) Nipperdey, aa.O. (注18), S.7ff. 石村・前掲 (注21) 150頁以下参照。

25) Nipperdey, aa.O. (注18), S.40ff. 石村・前掲 (注21) 165頁以下参照。

び、さらにすべての考慮されている個人の法関係が同様にそのような一般
 的法原則の支配に服する、とはいえない。しかし、多くの人が、公権力だ
 けに向けられた、個人の消極的地位あるいは自由という歴史的・古典的基
 本権概念だけをみてとることには、誤りがある。」「重要な解釈準則である、
 基本法の『社会国家性』(20条1項・28条)から、私法における効力に関する
 一定の推測が生じる。人間の尊厳は、不可侵であるべきであるが、それは
 すなわち、国家権力に関してだけでなく、法仲間とその集団(社会的権
 力)に関してでもある。人間の尊厳が法を支配する原則でありうるのは、
 すべての法仲間も他の法仲間の尊厳を尊重し、侵害しない場合である。尊
 厳の国家的な保護は、私法関係に関しては、他の法仲間に対する尊厳を求
 める不可欠の絶対的権利の承認とそのことで侵害の際には国家による権利
 保護を意味する。」と私人の拘束について説明している。これとの関連で、
 「私法上、不可侵性が意味するのは、絶対的で一般的に保護される主観的私
 権(民法823条1項)²⁶⁾の確立(Statuierung)を定めることである」とする²⁷⁾。

さらに、このことを、「私法関係に関する1条1項の意義」という第3
 編において詳述し、そこでは、前述したように、1条1項は、私法関係に
 も妥当するが、「もっとも、これは、人間の尊厳の尊重の原理に関しての
 み認められるべきである。その保護は、他の市民の義務ではない。」とし
 た上で、1条1項の私法上の帰結として、まず、①法律行為の無効につ
 いて、「私法に関する1条1項の直接的効力は、民法138条²⁸⁾の適用を特定
 の場合には抑制し、関連する構成要件の精緻化と特定化を達成し、真に本
 質的なものを認識することにいたる。かくして、人間の尊厳の利益におい
 て完全に自由でなければならぬ行為ないしは不作為を義務づける法律行
 為は、1条1項に違反する。」として、たとえば、他人の意思にもとづい

26) 民法823条1項「故意または過失によって、他人の生命、身体、健康、自由、財産、あ
 るいは、その他の権利を違法に侵害した者は、その他人にそれによって生じた損害の賠償
 をする義務を負う。」

27) Nipperdey, aa.O. (注18), S.17ff. 石村・前掲(注21)154頁以下参照。

28) 民法138条1項「善良な風俗に反する法律行為は、無効である。」

た、独身でいることあるいは結婚の約束、一人では旅行しないという夫との約束、労働契約における独身条項——その際、間接強制（結婚した際には解約するという条件）でも要件を満たす——、宗教を変更するないしは変更しないという約束、に関してなどは、民法134条²⁹⁾と結びついた1条1項から直接に無効が生じるとする。② 要求不可能性として、「契約関係内部のパートナーへの、人間の尊厳に違反する要求には、対応する必要はない。このことは、契約履行が債務者の良心の自由と矛盾する場合に特に妥当し、その場合、4条1項の基本権も配慮されなければならない」とする。また、③ 民法823条1項にもとづく保護の効果を指摘し、「人間の尊厳は、憲法の意味での基本権であるだけでなく、法仲間に対する個人の、主観的絶対的かつ一般的に保護された私権でもある。というのは、人間の尊厳は不可侵だからである。したがって、人間の尊厳は、民法823条1項の『その他の権利』に含まれる。その侵害は、民法823条1項によって違法である。有責な侵害は損害賠償を義務づける。この場合にも、1条1項の意味は、民法826条³⁰⁾を引き合いに出す必要のないことにある。」とする³¹⁾。

第5に、解釈に関する1条1項の意義として、「1条1項は、法律および法律行為に関して基準となる解釈原理であり、欠缺の場合の法発見の原理である。さらに、1条1項で確定されている財物に対する人格の優位は、憲法およびすべての法律の解釈の際に配慮されなければならない。」とし、特に、労働法の理念、すなわち、人間の労働は、財物に優位する人格の特別の機能であること、これらすべての機能を規律する法規範は、内的な関連を有し、ある原理、人間性の原理によって支配されることが根拠づけられるという理念は、1条1項に、規範として根拠づけられる。」とすることである³²⁾。

29) 民法134条「法律による禁止に違反する法律行為は、当該法律によって別の定めがない限り、無効である。」

30) 民法826条「善良の風俗に反する方法で、他人に、故意に損害を与えた者は、その他人に損害の賠償をする義務を負う。」

31) Nipperdey, a.a.O. (注18), S.35f. 石村・前掲（注21）161頁以下参照。

32) Nipperdey, a.a.O. (注18), S.23f. 石村・前掲（注21）157頁、豊川・前掲注（3）7頁。

このニッパードイの見解に対しては、「長らく指導的役割を演じている大註釈書」³³⁾の中で、デューリッヒから、圧倒的な見解は、1条1項の基本権の性質を否定し、3項の中にはじめて決定的な現実化機能をみてとるものであり、この見解に対するもっとも明確な反対者は、基本法1条1項をすでに絶対的な主観的公権(私法への完全な具体的作用をとみなす)とみなすニッパードイであると批判されている³⁴⁾。また、デューリッヒは、1条1項の中にすべての関係における強行法をみてとり、それに、私法的に、たとえば、民法134条の無効理由を通じて、効力を生じさせようというニッパードイの見解は不十分であり、まさしく人間の尊厳には、平等な(すなわち、私法主体として)人間自体であるゆえに、国家が侵害者としてこれをもはや許さない場合にも、自分の人間の尊厳を法的に許されるように自ら処理する権利が属することが見落とされており、1条1項の保護の強さは、国家に対してと第三者に対してとでは一致しないのである、と批判する³⁵⁾。デューリッヒにとっては、1条1項は客観的規範であり、主観的な基本権ではないが、国家に対して保護義務を課すもので、この国家の保護義務の実現は特に私法の裁判に委ねられ、また、私法関係における1条1項の実現は、価値充填を可能とし、それを必要とする私法の伝統的な概念や規定において、人間の尊厳の価値内容が取り入れられることによることがより妥当だとする³⁶⁾。上述のとおり、連邦憲法裁判所は、人間の尊厳の主観的権利性を当然のこととしており³⁷⁾、連邦憲法裁判所はこの点では、基本権の第三者効力については異なり、デューリッヒの立場には

↳参照。

33) ベッケンフェルデ [水島朝穂=藤井康博訳]「人間の尊厳は不可侵たり続けているか?」比較法学42巻2号(2009年)268頁。

34) Dürig, in: Manuz/ Dürig, Grundgesetz Kommentar, 2. Aufl., 1966, Art.1 Abs.I GG, Rn.4.

35) Ebd., Rn.16.

36) Ebd., デューリッヒの人間の尊厳論については、ベッケンフェルデ・前掲(注33)268頁以下、青柳・前掲(注16)213頁・297頁以下など参照。

37) 青柳・前掲(注8)97頁。そこでは連邦憲法裁判所は「何らの説明を行うことなく……当然のこととしている」とされている。

たっていないことになる³⁸⁾。

以上、ここでも簡単であるが、ニッパードイの人間の尊厳論をみてきた。次章では、このニッパードイの見解との関係にも注意しながら、連邦労働裁判所が人間の尊厳についてどのような判断を示しているかを、みていくことにしたい。

第2章 人間の尊厳に関する連邦労働裁判所の判例の展開

ケルン労働裁判所の所長であり、ノルトライン-ヴェストファーレン州憲法裁判所の裁判官でもある、ギルバークによれば、労働法における基本法のほぼ70年の適用によれば、基本法1条1項だけに依拠した判決あるいはその支持はほとんど存在せず、その中で人間の尊厳の基本権を単独で法発見のために引き合いに出した、いくつかの例がみられるだけであると、前述のとおり、人間の尊厳という基本権は、その主要な適用領域は、基本法2条1項による人格の自由な発展を求める請求権との関連において、つまり、一般的人格権に関してのものであることを指摘し、基本法1条1項だけに依拠した判決として、下記の判決〔2〕と〔4〕をあげる³⁹⁾。

そこで、これらを含む、基本法1条1項の人間の尊厳だけに依拠して判断が示された連邦労働裁判所の判決を、ニッパードイ長官時代（第1節）

38) なお、ニッパードイもデューリッヒも人間の尊厳の保障は絶対的であるとするが、人間の尊厳が衡量の対象となることを認めているという指摘として、Balduß, Kämpfe um die Menschenwürde, 2016, S.114. がある。また、西谷・前掲（注22）477頁では、ニッパードイは、人間の尊厳理念の濫用と批判されるほど、この理念の意義を高く評価したこと、おそらくはナチス時代における自らの生き方への深い反省をも込めて、人間の尊厳や個人の自由の高い価値を強調し、それを労働法解釈の中に活かそうと努めている典型例をニッパードイにみることができるように思われることが指摘されている。

39) Gilberg, Viel Autonomie und etwas Solidarität, in: Brose/ Greiner/ Rolfs/ Sagan/ Schneider/ Stoffels/ Temming/ Ulber (Hrsg.), Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts, Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, 2021, S.329f.

と、それ以降（第2節）にわけて、いくつかみてみることにしたい。

第1節 ニッパーダイ長官時代（1954年4月12日～1963年1月31日） の判決

〔1〕1955年11月10日第2小法廷判決（2 AZR 591/54, BAGE 2, 221）⁴⁰⁾

この判決では、使用者による解雇が争われるなかで、人間の尊厳について言及がなされている。原告は、1933年以来医師としてR病院（被告）で働いてきたが、1947年11月にレントゲン科の医長となった。この病院の改築にともなって、レントゲン科は新しい建物に移ることになったが、原告は1953年12月10日に、新しく建てられるレントゲン研究所長の資格を満たさないという理由で1954年6月30日をもって解雇されることになった。原告は、この解雇は根拠がなく、労働関係はこの解雇によって終了していないことの確認を求めて出訴した。地方労働裁判所は、雇用継続請求権を認めなかったが、州労働裁判所は、雇用継続請求権を認め、損害賠償請求権も認めたので、被告が連邦労働裁判所に上訴した。連邦労働裁判所も原告の主張を認めたが、その理由づけの中で、以下のように述べている。

「州労働裁判所が、新たな法発展によれば、雇用義務は、原則として肯定されるべきであるとしたことにも同意できる。というのは、労働関係は人格法的共同体関係であり、これは、自営業活動の雇用契約あるいはその他の債務関係の場合と同様にただ個々の特定の給付が関係するだけではなく、その妥当領域に関して、労働者の人全体を把握するものであり、それゆえ、本質的にその生活を形作り、その人格を定めるものである。労働者の人間としての尊重と承認は、その仕事の経済的価値（賃金の高さ）だけにもとづくものではなく、労働者が自分に義務づけられている任務をどのように果たすかに広く関係する。それゆえ、使用者は、その誠実義務にも

40) なお、本判決を含む以下の判決の中の Rn. (欄外番号) は、データベースの juris-Online の中で示されている段落番号である。本判決の詳細については、下井隆史『労働契約法の理論』（1985年、有斐閣）86頁以下参照。

とづいてだけではなく、特にすべての人の基本法1条と2条にもとづく義務（BGHZ 13, 338; Nipperdey bei Neumann-Nipperdey-Scheuner, Grundrechte II, 15,37）にもとづいて、労働者の尊厳と自由な人格の発展を侵害しようとするすべてのことを控えなければならない。しかし、これまでの職業において働くことができないのに、一時的なだけではなく場合によっては数年間、賃金を受け取ることが労働者に要求されるのであれば、このことは、この2つの基本権的地位のそのような侵害を意味する」（Rn.5）としている。

この判決の中では、第1章第2節でみたニッパードイのハンドブックの論文が引用されており、基本法1条と2条からの義務が、国家権力だけではなくすべての人を義務づけることも含めて、ニッパードイの立場が前提とされているといえると思われる。ただ、「1条と2条にもとづく義務」あるいは「この2つの基本権的地位」という表現がされており、1条と2条の関係は明らかではない。なお、この判決は、第2小法廷の判決であるが、裁判長はニッパードイの次に連邦労働裁判所の長官になるゲルハルト・ミュラーであった。

[2] 1957年5月10日第1小法廷判決（1 AZR 249/56, BAGE 4, 274）〔独身条項事件〕

本判決は、婚姻の直接的ないしは間接的制限を根拠づける契約（独身条項）を基本法1条1項に違反するとしたものである。

原告は、州の療養所（被告）で見習看護師として1954年4月1日以来、就労していた。見習看護師の教育は2年間継続し、試験で終了する。見習看護師はこの施設内に住まなければならない、いっしょに食事をしなければならなかった。また、見習看護師は1950年5月12日のノルトライン-ヴェストファーレン州社会大臣の省令の規定により、結婚した場合には、遅くとも婚姻したその月のうちに、退職しなければならなかった。そのような

義務の宣誓を、原告も職務開始にあたってしていたが、原告は1955年8月25日に結婚し、同年8月29日に、被告は原告に、見習関係は同年8月31日に解消されることを伝えた。原告は、見習関係が、遅くとも婚姻成立の月のうちに終了するという合意は無効であり、この合意の無効の確認と、304マルクの支払いを求めた。

地方労働裁判所は、原告の訴えを認めた。これに対して被告によってなされた控訴を、州労働裁判所は退け、見習関係は継続し、原告に848マルク支払うように判決した。被告は、この訴えが棄却されることを求めて上訴した。

連邦労働裁判所は、この上訴を退けたが、以下のように述べている。

この合意は無効であるが (Rn.6)、「もっとも、このような合意(いわゆる独身条項)は、良俗に反するものではなく、したがって民法138条によって無効となるわけではない。」とし、その理由は、民法138条の規定は、契約締結者の個人的行為が、道徳的非難がなされうることを前提とするが、本件においては、このことが明白とはいえないからであるとする (Rn.7)。

「しかし、当法廷は、独身条項は、労働契約においてだけでなく、労働協約においても、ドイツ憲法の基本をなす規定、すなわち、基本法6条1項、および1条・2条に違反するという見解である」(Rn.8)とし、基本権の第三者効力について判示し (Rn.9~12)、基本法6条1項が婚姻を困難にすることを許さないものであり、独身条項が婚姻を妨げること (Rn.13)、独身条項が契約の自由によっても正当化されないことを述べた (Rn.13) あとで、基本法1条1項との関係では次のように述べている。

「独身条項は、しかも、基本法1条1項および2条1項に違反する。基本法1条1項は、実質的な主要基本権であり、同時に、原則規範でもある、つまり、法秩序全体に関する拘束的な価値決定であることが認められる (Nipperdey, Die Würde des Menschen, in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Bd. 2 S. 11 ff. v. Mangoldt-Klein, 2. Aufl., S. 146 ff. und Dürig, Festschrift für Nawiasky, 1956 S. 157 ff. und AöR Bd. 81 S. 117 ff. による限定を当

法廷は、根拠づけられないと考える）。人間の尊厳がわれわれの法秩序の基礎であれば、基本法1条1項は国家に関してその行為の基準であるだけでなく、すべての市民によって尊重され、すべての市民によって侵害されるべきではない。法律行為は、人間の尊厳の利益において完全に自由でなければならぬ行為ないしは不作為を義務づける場合には、基本法1条1項に違反する（Nipperdey, aaO S.36）。人間の尊厳は、自分の人生をどのように形成するか、かくして、特に結婚するかどうかについて、自分で決定できることを要請する。それゆえ、婚姻の直接的制限を基礎づけるべき契約だけではなく、すでに述べた意味で間接的な強制だけを含む契約も、基本法1条1項に違反する。」とし、その後、婚姻する権利は、人格の自由な発展の権利の本質的な構成要素であるとして、基本法2条1項にも反するとし（Rn.16）、基本法6条1項、1条および2条に対する違反のゆえに、独身条項は、民法134条によって無効である（Rn.21）、としたのである。

この判決はニッパースダイが裁判長である第1小法廷の判決であり、第1章第2節でみたニッパースダイの論文では、上述のとおり、すでに例として独身条項について記述されており、その箇所が本判決で引用されている。ここでは、自分の人生をどのように形成するか、特に結婚するかどうかについて、自分で決定できることが人間の尊厳によって要請されることとして注目がされる。なお、この判決は基本権の第三者効力についての判示も含んでおり、それを前提に、デューリッヒの見解を批判し⁴¹⁾、また、人間の尊厳の理解についても、デューリッヒなどの限定的な理解を批判している。

この2つの判決は、基本的にはニッパースダイの見解に沿うものというこ

41) この判決におけるデューリッヒへの批判については、拙稿「ドイツ連邦労働裁判所における基本権の第三者効力論の展開」根本到ほか編 西谷敏先生古稀記念論集『労働法と現代法の理論・下』（2013年、日本評論社）235頁以下参照。また、この点および本判決がもつ男女平等の発展に貢献した点などについては、キットナー・前掲（注19）69頁以下参照。

とができると思われる。それでは、ニッパードイが連邦労働裁判所長官を退官して以降の判決はどうだろうか。

第2節 それ以降の連邦労働裁判所判決

[3] 1982年2月24日第4小法廷判決(4 AZR 223/80, BAGE 38, 69)

この判決では、医師の勤務時間を定める労働協約が人間の尊厳に反するとされた。原告は、公勤務・運輸・交通労働組合(ÖTV)に属し、被告である病院Hの小児科において一般医師として勤務していた。原告と被告は、個別契約として連邦職員協約(BAT)およびこれを変更・補完した協約の規定に合意した。原告は、一般の毎日の労働時間中の通常の医師の仕事とならんで、平均して週2回の待機勤務をしなければならなかった。土曜日以外の平日には、医師の待機勤務は、前に行った一般的な医師の仕事の後16時30分に始まり、次の朝8時の一般の日勤時間の始まりまで続く。週末には特別の規定が妥当し、週末の待機労働が終わった後で、今度は、週末にシフト勤務が挿入され、医師の労働の負担は、平均して50%以上高まった。必要なときには、呼び出しにもとづいて、医師として活動するために、待機勤務の間、原告は、院内にいなければならなかった。原告は、重病の患者を見守らなければならず、生じた緊急の場合にも対処しなければならなかった。原告が待機勤務の間は、医師の任務に動員されない限りにおいては、睡眠をとることは許される。土曜以外の平日の待機勤務の間の平均の労働負担は、原告の場合には46.8%であった。原告は、待機勤務の後には、該当する平日に仕事をするを要求する権限と、緊急の場合を除いて、一般の日勤を超えて週に一度を超えて待機勤務をするを求める権限が被告にはないことの確認を求めて提訴した。地方労働裁判所と州労働裁判所は2つの訴えを認め、被告の訴えを退けたので、被告が連邦労働裁判所に上訴したが、連邦労働裁判所は、この被告による上訴は、原告が21時と一般的な日勤時間の開始の間に、6時間の連続した休憩時間が利用できないことからの解放を求めた点については理由がない(Rn.10)とし

た。

その理由づけにおいて連邦労働裁判所は、当該協約規範は、「同時に、人間の尊厳の憲法原則にも違反することにいたるとし、その際、当法廷は、連邦憲法裁判所と同様に、基本法1条は、基本法のすべての規定を支配する構成原理に属し、そのことで基本法は、自由な人間の人格、その尊厳と、対応する固有の責任にもとづいた生活形成を、特別に高い法的価値とみなしていることから出発する（vgl. BVerfGE 6, 32, 36; 12, 45, 53; 35, 202, 225 und 49, 286, 298）。このことから、この重要な憲法原則に違反する協約規範の無効が生じる。たとえば、必要な生計の保障に関する民法の規定、生活必需品に関する抵当禁止（民事訴訟法811条）および労働の収入に関する抵当の保護（民事訴訟法850条以下）が、基本法1条を考慮して、憲法上要請されているとみなされ（vgl. Maunz-Dürig-Herzog, Grundgesetz, 5. Aufl., Art. 1 Abs. 1 Rdnr. 44; Schmidt-Bleibtreu-Klein, Grundgesetz, 3. Aufl., Art. 1 Rdnr. 14）、さらに、そこにすべての人間が戻り、それを自由に処分できる個人の人間の私的領域を可能にすることが、人間の尊厳の本質に属する（vgl. BVerfGE 6, 32, 41 und 389, 433 sowie Hamann-Lenz, Grundgesetz, 3. Aufl., Art. 1, Anm. B 1 b）のであれば、基本法1条1項を考慮して、労働者に、上述の個人領域を、期待できない形態で与えずにおく、ないしは、労働者に人間の給付能力と期待可能性とあいられない労働の課題を課す、労働協約の規定は無効とみなされなければならない。」このことは、当該連邦職員協約にもとづく上述の程度においてあてはまり、「この判断は、同時に、労働者の労働時間を規律する労働法上の保護規定のすべての基本思想と目的規定に対応し、同時に、すべての人間は、特に、合理的な労働時間の制限を求める請求権ももつとする、世界人権宣言24条にも対応する。」（Rn.29）としている。

この判決では、人間の尊厳について、主として連邦憲法裁判所の見解に依拠し、そこにすべての人間が戻り、それを自由に処分できる個人の人間

の私的領域を可能にすることが、人間の尊厳の本質に属するとして、その私的領域を可能にすることを妨げる労働時間の定めを人間の尊厳に反するとしたものであり、協約当事者はバランスのとれた形態で妥協しているのであるから少し大げさだという評価もみられるが⁴²⁾、労働時間のあり方を考える上で、示唆に富む判決といえよう。なお、本判決は、労働協約が基本法1条1項に拘束されることを前提としており、すでにみたようにこれはニッパダイの立場である⁴³⁾が、人間の尊厳に関するニッパダイの論文やそれを前提とする連邦労働裁判所の判決の引用はなく、人間の尊厳に関する判断の箇所でも連邦憲法裁判所の判決が引用されている。

[4] 2005年11月24日第2小法廷判決(2 AZR 584/04, AP Nr 198 zu § 626 BGB)

この事件では、労働者の表現行為を理由とする解雇の効力が争われ、表現の自由と人間の尊厳の関係について判断がされた。

原告は銀行に勤める労働者であり、被告である銀行は人員整理の必要から、労働者と面談をした。この面談について、原告はインターネット上に、この会社の面談を批判する動画をあげた。この動画の中では、被告の行為をナチスの強制収容所にとえるなどのことがあったので、被告は、この労働者の行為は、被告との信頼関係にもとづく共同作業の義務に反するものとして、最終的には即時解雇した。地方労働裁判所はこの原告の主張を認めたが、州労働裁判所は、この訴えを退けた。連邦労働裁判所は、以下のように述べて、原告の主張を認めた。

連邦労働裁判所は、「基本法5条1項の意見表明の自由の基本権は、自由で民主的な国家秩序にとって構成的なものである。それは、人間の人格

42) Meisel, Anmerkung, AP Nr 7 zu § 17 BAT.

43) なお、労働協約が基本権に直接拘束されるかどうかについて、連邦労働裁判所の判決には、これを否定する判決(BAGE 111, 8 Rn.25; 154, 268 Rn.12; 169, 163 Rn.19)と、オープンなままにしている判決(BAGE 167, 361 Rn.49)があることについては、Jarass, in: Jarass/ Pieroth, GG, 17. Aufl., 2022, Art.1 Rn.51 参照。

の本質的な表現形態の1つを保障し、その大きな意義にもとづいて、その配慮は、そのつど可能な範囲で要請される」（BVerfGE 7, 198 sowie BVerfGE 42, 133; BVerfGE 102, 347）、「また、もし、この基本権が、多くの市民の生活の基礎にとって本質的に定められている経営の労働世界において、まったく、あるいは、限定的にしか適用されえないのであれば、基本法5条1項の基本権の抜きん出た意義とあいられないであろう」（BVerfGE 42,133 aaO）（Rn.24）と連邦憲法裁判所の判決を引用し、この動画も基本法5条1項の保護領域に含まれるとした（Rn.25）。もっとも、「基本法5条1項の意見表明の自由の基本権は、無制限に保障されるのではなく、一般的法律および人の名誉権（基本法5条2項）によって制限され、これらと調整された関係にたたなければならず」（BVerfGE 93,266; BVerfGE 99, 185; zuletzt BAG 24. Juni 2004- 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49）、「その際、憲法は、そのような衡量の結果をあらかじめ定めているわけではない。このことは、本件の場合のように、使用者の側も憲法上保護された地位が問題となる場合に、特にあてはまる」。それには、人間の尊厳（基本法1条1項）および一般的人格権（基本法2条1項）だけが属するのではなく、基本法12条なども属し、意見表明の自由とこれを制限する法律の間には、相互作用が生じる。「同様に人間の尊厳と一般的人格権の現れであり、意見表明の原則的自由のためにたたかう、基本法5条1項の特別の価値内容には、ふさわしい注意が払われなければならない」（Rn. 26）、と述べ、「それにしたがって、個別事例のすべての状況を配慮して、意見表明の自由の利益とその利益で意見表明の自由の基本権が制限されることになる法益との間で衡量がなされなければならない。その際、その表明が人間の尊厳への攻撃として、あるいは、言い回しに由来する侮辱ないし誹謗であることが明らかなものは、意見表明の自由の基本権は、通常は背景に退かなければならない」（Rn.27）、と一般原則を述べた後、「原告によって作成されたアニメーションは、意見の自由の限界を超えるであろう、侮辱も誹謗も含んではいない。少なくとも、それは侮辱あるいは誹謗

ではない意味にも理解されうる。それゆえ、義務違反は存在しない」(Rn. 28)、と結論づけた。

この判決は、表現の自由に重点をおいているからであるかもしれないが、連邦憲法裁判所の判決に依拠しており、ニッパードアの理論の影響はみてとれないように思われる。この判決では、明らかな人間の尊厳への攻撃の表現の場合には、意見表明の自由が通常は後退しなければならないとしながらも、労働者の意見表明の自由と人間の尊厳を含む使用者の利益と衡量することが示され、この点は、人間の尊厳が他の基本権と衡量の対象とはならないとされることとの関係が問題になりうるようにも思われる。ただ、表現の自由も人間の尊厳の現れだともしているので、人間の尊厳と人間の尊厳の衡量ととらえうる余地もあるかもしれないが、侮辱等であれば、表現の自由は後退することは前提とされ、表現の自由に関する連邦憲法裁判所の判例を引用して判断枠組みが設定され、連邦労働裁判所は州労働裁判所とは異なり、本件で問題とされた表現は表現の自由の限界を超えるものではないので、義務違反は存在せず、解雇は無効であると判断されたものである⁴⁴⁾。

おわりに

以上、ドイツ基本法1条1項の人間の尊厳の保障が、労働関係においてどのように保障されているかという問題意識のもと、連邦労働裁判所の立場をみるべく、まず、現在の時点での憲法学における人間の尊厳論の概略

44) なお、[4] 判決の他に、人間の尊厳に反するとはいえないとされた例としては、たとえば、[5] 交通違反行為によって適性に疑いが生じたバス運転手に対して使用者が心理テストを実施すること (BAG 13.2.1964, 2 AZR 286/63, BAGE 15,275)、[6] 法律により強制的に命じられた労働関係の移行の際に異議申立て権がないこと (BAG 25.1.2001, 8 AZR 336/00, AP Nr 215 zu § 613a BGB) があり、また、[7] 団体は自らのために人間の尊厳を要求することができないと退けられたもの (BAG 20.2.2019, 2 AZR 746/14, BAGE 166, 1) もある。

をみて、その後、ドイツ労働法に大きな影響力をもったとされる初代長官のニッパードアイの人間の尊厳論を概観し、その後、連邦労働裁判所で基本法1条1項が単独で、すなわち、基本法1条1項と結びついた基本法2条1項、基本法20条1項と結びついた基本法1条1項というようにはなく、適用された判決を中心にみてきた。

憲法学での現在の人間の尊厳論を簡単にまとめることは難しいが、一般的には、保護領域を積極的に述べることは困難としつつ、客観的原則であるだけでなく、1個の基本権として位置づけられている。また、人間の尊厳は絶対的な保障であり、相対化は許されないとされるが、相対化を認める見解も出され、議論となっている。

ニッパードアイは、人間の尊厳を基本権でもありとし、これは当初は少数説であったが、連邦憲法裁判所や連邦労働裁判所は基本権であるとして適用してきた。また、ニッパードアイは、人間の尊厳の保障は私人間、私法関係にも妥当する——ただ、人間の尊厳の尊重だけであって、保護はそうでないと限定はする——としたが、このことは、デューリッヒにより批判され、基本権の第三者効力論の一環として議論が展開されることになる。

連邦労働裁判所の判決をみると、そもそも基本法1条1項だけに依拠した判決は少ないが、ニッパードアイ長官時代の判決は、ニッパードアイが裁判長であった第1小法廷の判決だけではなく、第2小法廷の判決でも、ニッパードアイの理論が前提とされているといえると思われる。その後も、私生活の余裕がとれないような労働時間を定める労働協約の規定を人間の尊厳に反するとした判決があるが、労働協約を直接、基本法1条1項に照らして判断している点は、ニッパードアイの立場どおりであるが、人間の尊厳に関しては、ニッパードアイの論文やそれを前提とする連邦労働裁判所の判決の引用はなく、労働者の表現行為によって、使用者の人間の尊厳が侵害されたかが争われた判決では、人間の尊厳の侵害があれば表明の自由は後退するという枠組みが示され、この事件では人間の尊厳の侵害はなく表現の自由によって保護される表現であるとされたが、この判決でも、ニッ

パーダイの理論の影響はみてとれないように思われる。

連邦労働裁判所の判決の中で、基本法1条1項の人間の尊厳を単独で適用したものを中心とすれば、状況は基本的には、以上のようなものといえると思われる。しかし、労働関係における人間の尊厳の保障という問題設定からすれば、基本法1条1項の人間の尊厳は最高価値であり、基本法1条1項は、客観的原則として、当然ながら、労働法を制定・運用するすべての国家機関を拘束し、労働法のあり方を根本的に規定するものであり、また、基本権としても、基本法2条1項と結びついた一般的人格権の保障は、労働関係においても、データ保護をはじめ、大きな展開をみせており、さらに、基本法20条1項と結びついた1条1項から導かれる人間の尊厳的な生存最低限の保障は、賃金などの労働条件とも結びつきうるものとして議論が展開されているので、これらについて、本稿を踏まえて検討することが必要となるが、いずれも今後の課題とさせていただきたい。

* 本研究は JSPS 科研費 JP23K01090 の助成を受けた研究成果の一部である。