

ドイツにおける労働者の プライバシー権保護の近年の展開

——データ保護を中心に——

倉 田 原 志*

目 次

はじめに

第1章 私法・労働法における情報自己決定権

第1節 私法における情報自己決定権——連邦憲法裁判所

第2節 労働法における情報自己決定権——連邦労働裁判所

第2章 労働者の情報自己決定権の内容形成・具体化

第1節 EU法・連邦データ保護法

第2節 ビデオによる労働者の監視をめぐって

おわりに

はじめに

労働者のプライバシー保護は、人権保障にとって重要な課題でありつづ
け、AIによるビッグ・データの活用により、労働者の多様な情報収集と
解析が可能になっている今日、プライバシー保護は一層切実な課題となっ
ている¹⁾。日本においても、2003年の個人情報保護法の制定、その2015年
および2020年改正、職業安定法による求職者情報に関する規制、健康情
報に関する労働安全衛生法の規制など、公法上の規制もすすめられ²⁾、労
働関係における労働者のプライバシー保護が盛んに論じられているとさ

* くらた・もとゆき 立命館大学法学部教授

1) 西谷敏『労働法〔第3版〕』（2020年、日本評論社）110頁。

2) 荒木尚志『労働法〔第5版〕』（2020年、有斐閣）91頁参照。

れる³⁾。

ドイツでも、1977年にいわゆる連邦データ保護法（データ処理における個人データの濫用防止に関する法律）が制定されたが、基本法1条1項と結びついた2条1項にもとづく情報自己決定権を認めた1983年12月15日の連邦憲法裁判所の国勢調査判決（BVerfGE 65,1）⁴⁾の影響を受け、同法は1990年に改正され、また、1995年のEUデータ保護指令、2018年5月25日のEUの一般データ保護規則に適合させるための法改正などもなされ、現在では、連邦データ保護法26条には雇用者のデータ保護の規定がおかれている。さらに、2024年10月8日には、連邦労働社会省と連邦内務省が雇用者データ保護法の参事官草案（Referentenentwurf）⁵⁾を公開している状況にある。そこで本稿では、ドイツにおける労働者のデータ保護に関する近年約20年の展開の概略をみることとしたい⁶⁾。

以下では、連邦憲法裁判所が前出・国勢調査判決で認めた情報自己決定権がドイツにおけるデータ保護の基準とされ⁷⁾、この情報自己決定権は、現行のすべてのデータ保護規定の憲法適合的解釈の拘束力ある基準であるとされる⁸⁾ので、まず、この情報自己決定権の私法・労働法における効力についての連邦憲法裁判所と連邦労働裁判所の立場をみて（第1章）、その後、関連するEU法の内容、この情報自己決定権を内容形成・具体化するものとしての連邦データ保護法の内容と、そのもとでの労働者のビデオ

3) 菅野和夫・山川隆一『労働法〔第13版〕』（2024年、弘文堂）300頁。

4) 国勢調査判決については、平松毅「自己情報決定権と国勢調査——国勢調査法一部違憲判決」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）60頁以下など参照。

5) たとえば、<https://efarbeitsrecht.net/gesetzentwurf-beschaeftigtendatengesetz-beschdg/>（2025年1月30日閲覧）。

6) 2004年頃までの状況については、たとえば、拙稿「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号（2005年）1頁以下参照。

7) Kittner, Arbeits- und Sozialordnug, 49. Aufl., 2024, S.871.

8) Simitis, Die informationelle Selbstbestimmung —Grundbedingung einer verfassungskonformen Informationsordnung, NJW 1984, S.401.

による監視をめぐる連邦労働裁判所の判例をみることで、情報自己決定権の内容形成・具体化の現状の一端をみることにしたい。

第 1 章 私法・労働法における情報自己決定権

連邦憲法裁判所は、前述の国勢調査判決において、「個人的な生活状態をいつ、いかなる限度内において打ち明けるかについて、原則として自ら決定する」権利である情報自己決定権を基本法 1 条 1 項と結びついた 2 条 1 項から基礎づけ⁹⁾、その第三者効力については、1991 年 6 月 11 日の第二次禁治産決定 (BVerfGE 84,192) で、情報自己決定権を含む一般的人格権は、客観的規範として、その権利内容を私法においても展開し、この性質において私法規定の解釈と適用に放射すると判示していた¹⁰⁾。

それでは、この情報自己決定権をめぐって、近年、どのような展開がみられるだろうか。連邦憲法裁判所と連邦労働裁判所の判例の展開をみてみたい。

第 1 節 私法における情報自己決定権——連邦憲法裁判所

私法関係における情報自己決定権に関して、連邦憲法裁判所は、労働関係についてではないが、近年では、私的な保険契約に関する 2 つの事件で¹¹⁾、以下のような判断を示している。

[1] 連邦憲法裁判所 2006 年 10 月 23 日第 1 法廷第 1 部会決定¹²⁾

この憲法訴願では、私的保険におけるデータ保護をめぐって、保険事故の確定のために守秘義務を免除することの契約上の義務が問題とされた。

9) 情報自己決定権の詳細については、たとえば、實原隆志『情報自己決定権と制約法理』(2019 年、信山社) など参照。

10) 拙稿・前掲 (注 6) 12 頁以下参照。

11) Vgl., Däubler, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl., 2021, S.100, Fn.73.

12) 1 BvR 2027/02, JZ 2007, S.576-579.

訴願人は、被告人である保険会社と職業能力保険つきの生命保険を契約した。この契約の条項のなかに、保険事故と関係のあるすべての医師と病院に一律に守秘義務を免除することを義務づけるものがあった。

連邦憲法裁判所は、次のように述べている。

まず、この憲法訴願の受理は、訴願人の基本法1条1項と結びついた2条1項にもとづく基本権の貫徹のために適切であり、判断の基準となるのは、①情報自己決定権の私法への作用という憲法上の問題と、②契約の内容コントロールの憲法上の基準であり、①については、前述の第2次禁治産決定、②については、代理商決定（BVerfGE 81, 242-263）¹³⁾、扶養請求権放棄契約事件決定（BVerfGE 103, 89-111）¹⁴⁾、資産形成生命保険決定（BVerfGE 114, 73-104）などをあげて、連邦憲法裁判所はすでに答えている（Rn.20）とし、攻撃されている地方裁判所と上級地方裁判所の判決は、訴願人を、基本法1条1項と結びついた2条1項によって保障される、情報自己決定権として現れる一般的人格権を侵害する（Rn.23）とした。

①については、リュート判決（BVerfGE 7, 198 <205f.>）¹⁵⁾、ドイツ・マジン事件（BVerfGE 42, 143 <148>）、前出・扶養請求権放棄契約事件決定をあげて、基本権は私法関係においては、その効力を、その法領域を直接に支配する規定の媒介を通じて、憲法上の価値決定として展開することを確認し、裁判所には、通常法律の解釈と適用を通じてこの基本権の保護を確認すること、および、個々の場合に具体化することが義務づけられる（Rn.25）として、攻撃されている判決は、基本法1条1項と結びついた2条1項から生じる、第三者との関係において個人に情報の自己決定を可能

13) 押久保倫夫「職業の自由と私法関係——代理商決定——」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅱ（第2版）』（2006年、信山社）265頁以下参照。

14) 古野豊秋「夫婦財産契約における契約の自由とその限界——扶養請求権放棄契約事件——」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅲ（第2版）』（2008年、信山社）237頁以下参照。

15) 木村俊夫「言論の自由と基本権の第三者効力——リュート判決——」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）157頁以下参照。

とする国家権力の義務ではかれなければならない (Rn.26) とする。

これを前提に、一般的人格権は、自分の個人データの引き渡しと利用を自ら決める個人の権限を含むと、国勢調査判決をあげて情報自己決定権について確認したうえで、この権利は、客観的規範として、その権利内容を私法においても展開する (Rn.27) とする。

ただ、私人間の関係における特殊性を以下のようにいう。つまり、私人間の関係においてはまさに、一般的人格権から、特定の情報についての物権的 (dinglich) な支配権が引き出されるわけではなく、むしろ、個人は、社会的共同体のなかにおいて展開する、コミュニケーションを必要とする人格であり (国勢調査判決)、このことは、他者のコミュニケーションの利益への配慮を条件づけうるが、原則として、自己決定としてコミュニケーション関係を形成し、この範囲内で特定の情報を引き渡すか差し控えるかについて決定することは、個人自身に義務づけられる (Rn.28) とする。

そして、情報自己決定権を保護するための国家の保護義務について言及し、「一般的人格権は、法秩序において、場合によっては、個人がコミュニケーション・プロセスに自己決定で参加し、自己決定として人格を展開しうる条件がつくられ、維持されることを保障する。そのためには、個人には、情報の自己保護が事実上も可能であり、要求できなければならない。もしそうでなければ、自己決定によるコミュニケーションへの参加の前提を保障する国家の責任が存在する。そのような場合には、関係者には、国家の保護が、特定の情報の引き渡しの見かけの同意だけを援用して拒否されることは許されない。むしろ、一般的人格権から生じる保護義務は、関係する国家機関に、有効な情報の自己保護の法的な前提を準備することを要請する」 (Rn.29)、とする。

さらに、②の契約内容のコントロールについては、契約は、他者との関係における自由で責任ある行動を実現するための決定的な道具であり、それに表現された契約者の一致した意思は、通常は、合理的な利益調整にもとづいて締結され、それを国家は原則として尊重しなければならない (参

照、代理商決定、資産形成生命保険決定）が（Rn.30）、契約関係において、一方の当事者が、契約内容を実質的に一方的に決めることができるような重みをもっていることが明らかであれば、一方の契約当事者にとって、自己決定が他者決定に変わることを妨げるために、両者の基本権の地位の確保をめざすことは、法の任務である（参照、連帯保証決定（BVerfGE 89, 214 <232>）¹⁶⁾、扶養請求権放棄契約事件決定、生命保険移転事件決定、資産形成生命保険決定）（Rn.31）、とする。

これに続いて、「一方の契約当事者のそのような一方的な決定力は、優越する契約当事者によって他方の当事者に関して提供される給付がその人格的生活関係の確保にとってたいへん重要な意義をもつので、個人情報の広範すぎる引き渡しの回避のために契約締結を完全にやめるという考えられる選択肢がその当事者に期待できないことから生じうる。そのような場合に、情報の自己保護の保障にとって意味のある点について契約条件が、さらに実際には交渉可能ではないならば、一般的人格権から生じる保護義務は、下位にある当事者の秘密保持の利益が優越する当事者の開示利益と適切に整序されていたかどうかを、裁判所が審査することを要求する。そのためには、包括的な衡量の範囲内で、対立する利益が相互に対比されなければならない」（参照、第二次禁治産決定）（Rn.32）、とする。

連邦憲法裁判所は、この基準を適用し、訴願人と被告の間には、契約締結の際に、相当な交渉の不平等があり、訴願人は自己の情報の自己保護を自分の責任で、独自に確保することができなかった、という認定をし（Rn.34）、この対立利益が相互に十分に審査されておらず、憲法上の要請をみたしていないとして、攻撃されている判決の一部を破棄し、地方裁判所に差し戻した。

この連邦憲法裁判所の決定では、出発点は、私人間の関係においては、

16) 国分典子「民事裁判所による保証契約の内容統制と基本法規定の私人間効力——連帯保証決定——」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅱ（第2版）』（2006年、信山社）54頁以下参照。

自らのコミュニケーション関係を形成し、その範囲で特定の情報を引き渡すか差し控えるかについて決定するのは個人の問題であるという確認であり、そのような情報の自己保護は、個人に、事実上も可能であり期待可能でなければならない、そうでなければ、自己決定のコミュニケーション参加の条件を保障する国家の保護義務が存在し、この保護義務が介入するのは、特に、契約関係において一方が、契約内容を事実上一方的に決定できるような優位をもっている場合であり、これは、個人情報の広範な引き渡しの回避のために、契約締結を全くあきらめる選択肢が他方に期待できないことから生じ、そのような場合には（本件においてはそれが推定されるが）、この保護義務は、契約上の取り決めにおいて、両者の利益が適切に配慮されているかどうかの、裁判所による審査を要求する¹⁷⁾、とまとめられうる。この当事者の非対等性は、労働関係においてもみられることからすると、この情報自己決定権の保護義務は労働関係においても同様に認められるものといえよう。もっとも、この決定では、私法関係における情報自己決定権の防護について憲法が要請する最小限が示されたにすぎない、というのは、立法者には、場合によってはその立場で行動する裁判と同様に、それを超えた保護が適切であると宣言することが許されているからである、という指摘¹⁸⁾もされている。

〔2〕連邦憲法裁判所2013年7月17日第1法廷第3部会決定¹⁹⁾

この事件でも同様に、職業能力保険契約に関して、守秘義務の範囲が問題となった。被告である保険会社は、その条件において、包括的な医師の守秘義務の免除を定めていたが、訴願人とのやりとりの中で、この義務の免除を、疾病金庫、2人の治療医師、およびドイツ年金保険だけにすることを提案した。しかし、これにも訴願人は同意せず、必要な情報を具体化

17) Däubler, aa.O. (注11), Rn.91a.

18) Ebenda.

19) 1 BvR 3167/08, NJW 2013, S.3086-3088.

することを求めたが、被告はこれに応じず、情報提供についての訴願人の授権の同意がないことを理由に保険の支払いをしなかった。そこで訴願人は保険からの年金の支払いを求めて訴訟を提起し、地方裁判所と上級地方裁判所は、この訴えを退けたので、連邦憲法裁判所に対して、基本法1条1項と結びついた2条1項にもとづく情報自己決定権の侵害を理由として、憲法訴願を提起した。

連邦憲法裁判所は、以下のように述べた。

[1] の連邦憲法裁判所2006年10月23日決定と同様に、本件でも、まず、一般的人格権が情報自己決定権を含み、この権利が客観的規範としてその権利内容を私法においても展開し、私法規定の解釈と適用に放射すること、情報自己決定権から情報の自己保護を事実上可能とする保護義務が生じ、契約関係において一方が契約内容を事実上一方的に決定できる場合には、自己決定が他者決定にならないようにすることが法の任務であること（Rn.20）などを確認している。

その後、連邦憲法裁判所は、基本法は情報自己決定権の保護の具体的な内容形成をあらかじめ定めているわけではなく、立法者は被保険者の情報自己決定権を保護するために法律を制定したが、本件のようにこの法律の適用がない場合には、法律や契約解釈の際に、情報自己決定権の有効な保護を保障することは裁判所に義務づけられ、十分有効な情報の自己保護という被保険者の利益と基本法12条によって保護される契約の自由と根拠づけられる保険会社の開示の利益が、どのように適切な調整にもたらされうのかを審査することでその義務が果たされる（Rn.21）、と述べている。

そして、この基準を適用し、事前に定式化された個々の授権により予定されている守秘義務の免除によって、被告は、保険事故の清算に必要な程度を越えても、広範に、訴願人についてのセンシティブな情報を手に入れることが可能になり、「これは、訴願人の利益に重大に作用する、というのは、これらのデータは、健康、医療措置についての詳細な記録にもとづくデータ、つまり、高度に人格的な性格をもつデータに関連するからであ

り、明示されている照会の対象、——たとえば、『健康関係、労働不能時間、処置データ』——は、一般的に把握されるので、照会範囲の限定にはほとんど至らない。……したがって、個々の授權の定式化は、保険事故の清算に意味のない情報も把握されるのである」(Rn.27)とし、攻撃されている判決が、対立する基本権の地位の調整の際に、要求されている個々の授權のさらなる制限が求められる場合には、それは訴願人の保護に場合によっては相当役に立ちうるが、しかし、被告が過度の負担をしなければならなくなるわけではないことを考慮しなかった (Rn.29)、として、攻撃されている判決を破棄し、地方裁判所に差し戻した。

これは、連邦憲法裁判所によれば、守秘義務の免除の範囲が広すぎたということであり、それは、特に健康関係、労働不能時間、処置データに関連する照会義務は保険事故との関連が個々に明確化されていなかったからである。この決定は、両者の基本権へは、当事者が関連する対象を一つずつ定め、その結果「過剰な」情報が最小化されることによってのみ配慮される²⁰⁾ことになるということを示しているといえよう。

前述のとおり、これらの決定においては、労働関係における情報自己決定権について判示されているわけではないが、情報自己決定権にもとづく保護義務が認められていること、問題となった保険契約が対等な立場での契約締結とはいえないことを前提に、国家がその保護義務を果たさなければならないことを指摘していることが注目される。

第2節 労働法における情報自己決定権——連邦労働裁判所

では、労働関係にそくしてはどうだろうか。これについては、連邦労働裁判所が判断を示しているので、それをみてみたい。

連邦労働裁判所は、長い展開の後ようやく、個々の適用問題に対して表明する機会を得たとされる²¹⁾が、連邦労働裁判所は、原則として、情報自

20) Däubler, aa.O. (注11), Rn.91b.

21) Vgl., Däubler, aa.O. (注11), Rn.92. 主として1990年代の連邦労働裁判所の判例について

己決定権の労働関係への受け入れを認め、連邦憲法裁判所と同様に、情報自己決定権を一般的人格権の現れとみなしている²²⁾。

たとえば、近年での判決では連邦労働裁判所は2013年6月20日判決²³⁾で、このことを強調しているとされる²⁴⁾。この事件では、労働者が窃盗の疑いを理由として解雇され、その解雇の効力が争われ、連邦労働裁判所は、裁判所は、秘密につくられた個人のデータと、このデータから生じる認識が、関係者の一般的人格権と相容れるかどうかを判断しなければならず（BVerfGE 117, 202-244²⁵⁾など）、この権利は、私的領域・親密領域の保護だけではなく、情報自己決定権の形態で、個人の情報の保護利益にも配慮しており（BVerfGE 120, 378²⁶⁾、BAGE 142, 176-187 など）、一般的人格権は、自己決定思想から帰結される、いつおよびどの範囲で個人の生活状態を明らかにするかを原則として自分で決定する個人の権限を保障している（Rn.21）とし、連邦データ保護法における許されるデータ処理についての法律の要請は、情報自己決定権と自分の映像（Bild）の保護を具体化し、アクチュアルなものとし、法律の適用領域において、どの範囲でこの権利への介入が許されるかを規定している（Rn.22）、と連邦データ保護法を位置づけている。

さらに、連邦労働裁判所は、これと実質的に一致するものであるが²⁷⁾、情報自己決定権について、2017年7月27日のいわゆるキーロガーの投入についての判決²⁸⁾でも判示している。

↘ては、Däubler, a.a.O.（注11）、Rn.92a 以下、拙稿・前掲（注6）19頁以下参照。

22) Däubler, a.a.O.（注11）、Rn.92

23) 2 AZR 546/12, BAGE 145, 278-295.

24) Däubler, a.a.O.（注11）、Rn.92.

25) 玉蟲由樹「子の出自を知る父親の権利」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅳ』（2018年、信山社）55頁以下参照。

26) 實原隆志「ドイツ版『Nシステム』の合憲性」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅳ』（2018年、信山社）42頁以下参照。

27) Däubler, a.a.O.（注11）、Rn.92.

28) 2 AZR 681/16, BAGE 159, 380-394.

この事件は、被告である使用者が労働者の使う職場でのパソコンに、キーボードでの入力を記録するキーロガーソフトを入れ、使用者は、原告が、労働時間中にこのパソコンをコンピューターゲームや私的なメールなど、私的に用いていたことを、このキーロガーソフトで把握し、解雇したので原告はこの解雇が無効であることの確認を求めて出訴したものである。労働裁判所・州労働裁判所もこの原告の主張を認め、連邦労働裁判所も被告からの上訴には理由がないとした。

この判決において連邦労働裁判所は、情報自己決定権については、「基本法 1 条 1 項と結びついた 2 条 1 項の保護領域への介入は、職場での行動が把握されることだけによって、認められるというわけではない。一般的人格権は、私的領域・親密領域の保護だけではなく、情報自己決定権の形態で、(事業所という) 公的空間に入る人の情報の保護利益にも配慮している」(ビデオによる監視については、BVerfG 23. Februar 2007 – 1 BvR 2368/06 – Rn.39, BVerfGK 10, 330 など参照) (Rn.25) と述べている。

さらに、「情報自己決定権への介入は、それを通じて当該労働者がデータを収集される情報技術のシステムを自らのものとして利用し、それゆえ、状況によれば、その労働者が単独であるいは他の利用の権限がある人といっしょに、そのシステムを自己決定的に使用することから出発することが許されていることを前提としない。この制限は、同様に基本法 1 条 1 項と結びついた 2 条 1 項によって保護された情報技術システムの信頼性と統合性の保障を求める基本権にも関係し、場合によっては、それに欠陥を埋める機能をもたらすのである」(オンライン監視事件判決 (BVerfGE 120, 274)²⁹⁾ (Rn.26)、としており、事業所という公的空間での情報についても情報自己決定権の対象とし、さらに、情報収集システムの利用にも関連づけている³⁰⁾。

29) 石村修「コンピューター基本権——オンライン監視事件——」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例Ⅳ』(2018年、信山社) 50頁以下参照。

30) なお、最近の連邦労働裁判所の判決については、労働者の基本権と使用者の基本権と

このように、連邦労働裁判所は、連邦憲法裁判所の決定に依拠しつつ、情報自己決定権が労働関係で適用されるものと位置づけ続けていることがわかる³¹⁾。

では、この情報自己決定権が労働関係において法律と判例でどのように内容形成・具体化されているか、次章でみることにしたい。

第2章 労働者の情報自己決定権の内容形成・具体化

第1節 EU法・連邦データ保護法

すでに少し述べたように、ドイツにおけるデータ保護については、国内法だけでされているわけではなく、EUレベルの規定が大きな意味をもっている。まず、EUレベルではどのような規定があるだろうか。

(1) E U 法

1981年1月28日にヨーロッパ審議会の加盟国は、いわゆるデータ保護条約に署名し、ドイツはこれを批准したので、国内法の解釈の際に考慮されることとなった³²⁾。1995年にはEUデータ保護指令が出されたが、これは、ヨーロッパにおけるデータ保護の核心とされる³³⁾、一般データ保護規則³⁴⁾に置き換えられ、2018年5月25日以来、それ自体が直接適用されてい

↘の間の衡量が詳細になり、区別化されていることが指摘されている（Däubler, a.a.O.（注11），Rn.98a）。

31) なお、網羅的ではないが、学説では、Hufen, Staatsrech II, 10. Aufl., 2023, § 12 Rn.19 は、私人間においては情報自己決定権は多くの場合、間接的効力をもちうるとし、Di Fabio, Art. 2 Abs. 1 Rn.189ff., in: Dürig/Herzog/Scholz (Hrg.), Grundgesetz Kommentar, 105. EL August 2024 は、国家は、基本権保護義務の充足においても、情報自己決定権を保護するために、私人の活動を制限することが指示されているとみることができる、としている。

32) Kittner, a.a.O.（注7），S.868.

33) Brink/Joos, BDSG § 26 Rn. 1, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau (Hrsg.), Gesamtes Arbeitsrecht, Band 1, 2. Aufl., 2023.

34) この一般データ保護規則については、たとえば、藤原静雄「日本とEUの個人情報保

る。しかし、この一般データ保護規則は、加盟国による規律のための多くの開放条項を有し（たとえば、88条）、また、一般データ保護規則には労働者のデータ保護のための特別の規定が含まれていないので、一般データ保護規則の一般的な規定が労働関係にも適用されることになり、連邦データ保護法との関係では、一般データ保護規則の規定が優先的に適用される³⁵⁾。

この一般データ保護規則にもとづくデータ保護の概略は以下のとおりである。

一般データ保護規則 5 条は、個人関連データの処理に関する原則を定めており、a) 法適合性原理、b) 目的拘束、c) データ最小化の原則、d) 正当性原則、e) 蓄積の限定の原理、f) 不可侵性と信頼の原則がそれに属する。一般データ保護規則 6 条は、そのうちの処理の法適合性の要件を定める。これは労働関係においては、契約の履行・遂行ないし法義務の履行のための必要性から、あるいは、同意から、特に生じる³⁶⁾。なお、データ保護の保障のために、特に損害賠償請求が定められている（82条）。

一般データ保護規則の規定は、従業員のデータ保護に関連して、完結的な性格を有するものではない。というのは、前述のとおり、同88条にしたがって、加盟国は労働関係におけるデータ保護についての特別の規定を定めることができる。同88条 2 項によれば、それは、人間の尊厳、正当な利益、関係者の基本権の確保のための措置を含み、特に、企業グループ内でのデータ処理およびデータの引き渡しの透明性、職場における監視システムに関連する。なお、加盟国の規律の開放性は、一般データ保護規則88条 1 項にもとづき、労働協約とならんで事業所協定も含む集团的合意も包括する。

なお、EU 基本権憲章の 7 条は、私生活などへの尊重を求める権利を、8 条は個人関連データの保護を求める権利を保障している。ヨーロッパ司

「護法制の比較」ジュリスト1521号（2018年）14頁以下参照。

35) Kittner, aa.O. (注7), S.869.

36) Ebenda..

法裁判所は、これらの第三者効力や水平的効力には触れることなく、データ保護を求める基本権は私人の間でも効力を有し、その限界を定める際には、使用者の対立する利益との衡量がなされなければならないことを述べているとされる³⁷⁾。ただ、一般データ保護規則の内容が不明確である限りにおいて、「憲章適合的」ないしは「基本権適合的」な解釈が生じなければならない、というのは、一般データ保護規則は、第二次的な連合法の一部として、EU 基本権憲章も含まれる第一次連合法に矛盾しないように解釈されなければならないからであるということも指摘されている³⁸⁾。

〔2〕連邦データ保護法

では次に、ドイツの国内法である連邦データ保護法はどのような内容であろうか。

連邦労働裁判所は、前述のとおり、2013年6月20日判決で、連邦データ保護法における許されるデータ処理についての要請は、情報自己決定権と自分の映像の保護を具体化し、アクチュアルなものにするものであると位置づけている。

この連邦データ保護法は、1977年に制定されたが、その後、1990年、2001年に改正がされ、さらに、2008年・2009年のいくつかのドイツの大企業での相当なデータスキャンダルがあった後、当時の大連立政権は、労働者データ保護法の制定に合意し、提案したが、結局は実現しなかったものの、労働関係におけるデータ保護のための特別の形態における「小さな解決」が連邦データ保護法32条に見いだされた（2009年8月14日）³⁹⁾。この32条（当時）は、雇用関係の目的のためのデータ収集、処理、利用について規定し、その基本的内容は現行法の26条に、補充された上で引き継がれて

37) Däubler, aa.O. (注11), Rn.134. さらにここでは、このことは、特にいわゆるグーグル判決 (EuGH 13.5.2014-C-131/12) で明らかであるとされている。

38) Däubler, aa.O. (注11), Rn.134a.

39) Kittner, aa.O. (注7), S.868.

いる。この2009年改正法⁴⁰⁾は、立法者の明確な意思によると、本質的には、これまでの判例によってつくられた原則の法典化であり、したがって、根本的な内容の改革とは結びついていなかった⁴¹⁾。その後、一般データ保護規則の適用にあわせ、2017年6月30日のEUデータ保護適用法によって、連邦データ保護法は全面改正され⁴²⁾、同法26条に雇用関係におけるデータ処理について包括的に具体化する規律がもうけられた。前述のとおり、データ保護は、EUでは2018年以来、一般データ保護規則によって直接に規律されているが、ドイツの立法者には、情報自己決定権の顧慮のもとで、確保されなければならない相当の具体化の余地が残っており、これは、この連邦データ保護法26条によってなされている⁴³⁾。なお、一般データ保護規則は、同規則2条1項によれば、「個人関連データの全体ないしは一部が自動化された処理」の際に適用されるが、これに対し、連邦データ保護法は、このような制限はなく、自動化されていない処理システムの利用の際にも適用されるので、この点では一般データ保護規則を超えている⁴⁴⁾。

前述のとおり、この現在の連邦データ保護法における従業員のデータ保護は、主として26条が定めており、その概略は以下のとおりである。

まず、①連邦データ保護法の雇用者概念は、労働法の領域を超えている⁴⁵⁾。つまり、連邦データ保護法26条8項は、雇用者の概念を規律しているが、特に、労働者、官吏、裁判官、兵士、職業訓練生、労働者類似の者および応募者を含んでおり、これに、派遣労働者も加わる。

40) この改正については、戸田典子「連邦データ保護法改正——民間企業の個人データ利用を制限」ジュリスト1409号(2010年)7頁参照。

41) Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 27. Aufl., 2022, Rn.302.

42) この改正については、泉眞樹子「【ドイツ】連邦データ保護法の全文改正——EU規則等の国内法化——」外国の立法(月刊版)276-1(2018年)6頁以下参照。

43) Kittner, a.a.O. (注7), S.872.

44) Vgl., Brink/Joos, a.a.O. (注33), Rn.3.

45) Kittner, a.a.O. (注7), S.872.

② 連邦データ保護法26条1項1文は、一般データ保護規則6条と一致して、データ処理を、雇用関係の設定についての判断の必要な場合においてのみ、あるいは、雇用関係の設定の後はその遂行ないしは終了のために必要な場合のみ許している。

③ 連邦データ保護法26条1項2文は、犯罪行為を暴くためのデータの処理について定め、犯罪の疑いを基礎づける場合で、利益衡量を前提として、限定的にデータ処理を認めている。

④ 連邦データ保護法26条2項によれば、労働者の同意も、正当化事由として考慮されるが、同意の自発性の必要性が強調され、その判断のためには、労働関係に典型的に内在する従属性と同意を与えた状況の考慮が要求される⁴⁶⁾。さらに、同項4文によれば、使用者は同意の撤回について事前に説明しなければならず、一般データ保護規則9条の意味での特別のセンシティブデータの際には、連邦データ保護法26条3項2文によれば、同意は、このデータに明確に関係させられていなければならない。

⑤ 労働法的小および社会法的な目的に関する特別のセンシティブデータの処理の許容性は、連邦データ保護法26条3項において具体化されている。

⑥ 連邦データ保護法26条7項は、前述のとおり、自動化されてないデータ以外のデータにも労働者のデータ保護を及ぼしている。このことで、たとえば、手書きのメモもデータ保護に服することとなり、結局、使用者によるすべての情報収集は、この方法で、データ保護に服する⁴⁷⁾。

なお、誰でもアクセス可能な空間におけるビデオによる監視についての特別の規律は、この26条ではなく、連邦データ保護法4条にある。それによれば、ビデオによる監視は、具体的に確定される目的に関する正当な利益の確保のため、家宅権の確保のため、あるいは、公の機関の任務遂行のためであれば、許される。

このように連邦データ保護法は、雇用者として労働者以外も適用対象と

46) Ebenda.

47) Kittner, aa.O. (注7), S.873.

する規定を有しているが、この法律の文言ですべてが処理されうるものではなく、判例による解釈・適用によって、さらに具体化されている。それは多くの点にかかわるが、以下では、雇用者の情報自己決定権へのきわめて強い介入であり、雇用者の知覚されうる人格全体が観察される（モニタリング）ないしは再現可能に記録される（録画）ものであるとされ⁴⁸⁾、最近でも議論の展開がみられるといえる、労働者に対するビデオによる監視を素材として、連邦労働裁判所による具体化の状況の一端をみてみることにしたい。

第2節 ビデオによる労働者の監視をめぐって

事業所の監視のセンシティブさは、スーパーマーケットチェーンにおけるいくつかの広範囲で絶え間ないビデオ記録が知られた2000年代の終わりごろに、はじめて知られるようになり、判例は、さまざまな種類の、事業所でのビデオによる監視の許容性について、比較的早く具体的な方針を示したが、これらは一般データ保護規則とそれに関連する連邦データ保護法の改正によっても、本質的には変更されなかった⁴⁹⁾。

労働者の職場でのビデオによる監視については、前述のとおり、連邦データ保護法4条が誰でもアクセスできる場所でのビデオによる監視については規定している。しかし、そうでない場所については規定がなく、労働者の職場での監視について連邦データ保護法26条1項が関わってくる。このような法律の規定のもとで、連邦労働裁判所は、判断を示してきたが、それは、明示されたビデオによる監視と隠れたビデオによる監視に区分することができる。

まず、明示されたビデオによる監視については、現在では、連邦労働裁判所の2019年3月28日判決⁵⁰⁾が原則を示すものとなっている⁵¹⁾。

48) Brink/Joos, aa.O. (注33), Rn.103.

49) Vgl., Braun/Sura, Aufnahmen aus offener Videoüberwachung als Beweismittel im Kündigungsschutzprozess, NJW 2023, S.3048.

この事件では、富くじ販売所での販売員に対する、誰にも認識できる場所に設置されているビデオカメラでの監視が問題となり、当時の連邦データ保護法（1990年法）の適用が問題となった。連邦労働裁判所は、1990年の連邦データ保護法32条1項1文は、使用者が誰でもアクセス可能な空間でビデオによる監視によって得た雇用者の個人関連データの処理と利用に関して、関係者の権利の行使に関連して個人関連データの処理を定める1990年の連邦データ保護法6条3項の条件とは独立の許可規範である（BAGE 163, 239）とした（Rn.33）が、労働者に関するそのビデオによる監視が、心理的な適用圧力および給付圧力を発生させ、秘密のビデオによる監視に匹敵する介入措置と見なされることができ、具体的な事実によって根拠づけられる労働者の重大な義務違反の疑いが存在しない場合にも、1990年の連邦データ保護法32条1項1文によれば、データ処理が比例的とはいえないであろうとし、労働者の労働時間全体における行為が、すきまなく、継続的かつたいへん詳細に把握されれば、いずれにせよ、このことが認められ、その結果、すべての動きが監視されたということから出発しなければならず、この場合には、労働者には——秘密の監視状況に匹敵する——監視されず、妨げられない人格権の確保の可能性はないであろう、と述べている（Rn.39）。

他方、隠れたビデオによる監視については、2016年9月22日判決⁵²⁾で連邦労働裁判所の立場が示されている。この事件は、生活用品店のレジ領域での隠れたビデオによる監視が問題とされた。使用者は、使用者の負担となる犯罪行為を明らかにするためという目的で、15日間にわたり、何人かの従業員に向けられた、隠れたビデオによる監視をすることを従業員代表委員会に提案したところ、従業員代表委員会はこれに同意したので、隠れたビデオによる監視が実施されたものである。

50) 8 AZR 421/17, NZA 2019, S.1212.

51) Vgl., Kittner, aa.O. (注7), S.874.

52) 2 AZR 848/15, NZA 17, 112, Rn.28ff.

連邦労働裁判所は、次のように述べた。「隠れたビデオによる監視による労働者の自分の映像における権利への介入が許されるのは、違法行為の具体的な疑いあるいは使用者に負担になる他の重大な過失が存在し、この疑いを明らかにするためにより深刻でない手段が成果がなく利用つくされ、秘密のビデオによる監視が実際に唯一残された手段であることが示され、それが全体として比例的なものである場合である (BAGE 146, 303, BAGE 142, 176、基本となるのは BAGE 105, 356 の理由 B I 3 b cc)。この疑いは、違法行為の具体的な疑いあるいは使用者に負担になる他の重大な過失に関連し、労働者の最小限の空間的かつ機能的に限定された範囲に向けられていなければならない。この疑いは、一方では、犯罪行為がなされうるのであろうという一般的な推測に限定される必要はない。他方、個々の特定の労働者に対してのみ向けられることは必要ではない。疑われる人の範囲のさらなる制限の可能性を考慮しても、隠れたビデオによる監視よりも深刻度の低い手段が事前に尽くされていなければならない (前出・BAGE 146, 303、前出・BAGE 142, 176、前出・BAGE 105, 356 の理由 B I 3 b dd (1))。この判例は、ヨーロッパ人権条約 8 条 1 項とも一致する (EGMR 5. Oktober 2010 – 420/07 – EuGRZ 2011, 471)。2009 年 9 月 1 日からの効力をもって、立法者は連邦データ保護法 32 条 1 項 2 文に、『犯罪行為を明らかにするため』というこれに対応する許可条件を規範化した。立法理由によれば、この規定は、判例の原則を変更するものではなく、ただ、まとめたものであるとのことである (参照、Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses BT-Drs. 16/13657 S. 20; 前出・BAGE 146, 303, Rn.52)。」とする (Rn.28)。

このように、連邦労働裁判所判決では、隠れたビデオによる監視は、完全に禁止されているわけではないが、より制限的でない手段が実際にとられ、隠れたビデオによる監視が残された唯一の手段であり、さらに全体として比例的なものでなければならないという厳格な条件が設定されており、明示されたビデオによる監視であっても、この隠れたビデオ監視に匹敵する場合があることが認められていることが注目される。

ただ、連邦労働裁判所は、2023年6月29日の判決⁵³⁾で、使用者によって連邦データ保護法違反のビデオによる監視で撮られた録画が、裁判で証拠として使われることを認め、このことをめぐって議論となっている。

この事件では、ある自動者工場の入口のドアにはビデオカメラがあり、それは絵文字で示され、絵文字がなくても気づかれないものではなかったものの、録画保存されることは示されていなかった。原告は、この工場で時間外労働のシフトのために採用された労働者であったが、匿名の指摘があり、この労働者について録画・保存されていたデータが利用され、ある日には所定のシフトより短くしか勤務していないことがわかり、このことを理由として原告は解雇された。そこで、原告はこの解雇の無効を主張して出訴し、労働裁判所と州労働裁判所は原告の主張を認めたが、連邦労働裁判所は被告である会社からの主張を認め、州労働裁判所に差し戻した。

連邦労働裁判所の主旨（Leitsätze）は、①解雇制限訴訟においては、一般データ保護規則と民事訴訟法の基準によれば、労働者の意図的な契約違反の行為を裏づけるはずの、明示されたビデオによる監視にもとづく映像に関連しては、利用禁止は原則として存在しない。このことは、使用者の監視措置がデータ保護法の基準と完全に一致しているわけではない場合にも妥当する、②事業所協定の当事者には、民事訴訟法の形式的な手続的権利を超える、利用禁止を基礎づける規律権限はなく、あるいは、個別労働法上の争いにおいて事業所で起こったことについての事実提示を行う使用者の可能性を有効に制限する規律権限はない、の2点にまとめられている⁵⁴⁾。

これらの主旨に関連する連邦労働裁判所の判示の概略は、以下のとおりである。「基本法1条1項と結びついた2条1項に基づいて保護される利用の禁止は——当法廷によって当該労働者に有利になることが想定される一般データ保護規則17条3項e号にもとづく基準を考慮したとしても——、明示されたビデオによる監視にもとづく、使用者の負担となる意図的に行

53) 2 AZR 296/22, BAGE 181, 282-300.

54) NZA 2023, S.1105.

われた義務違反を示す（はずである）、連続映像に関連しては、通常は、除外され、それは全体の監視措置の法適合性にかかわることなくである」（Rn.31）。基本権として保障された情報自己決定権は、意図的な違法な行動のための責任を免れるという唯一の目的のために要求されることができず（参照、BAGE 163, 239 Rn.30, ……）、データ保護は、行為の保護ではない（Rn.32）。また、事業所協定の当事者には裁判の手続に介入する権限はなく、むしろ、その内容形成は立法者に義務づけられている（Rn.53）、としたのである。

つまり、連邦労働裁判所は、使用者が、明示されたビデオによる監視の際に、一部、データ保護法に違反したとしても、それによって得られたデータを解雇制限訴訟で使用できることを認めたのであり、この判決を基本的に支持する意見もある⁵⁵⁾が、使用者に好意的な判決であることが指摘され⁵⁶⁾、録画利用の結果を不適切に考慮している、従業員代表委員会と使用者との合意を弱めるものである⁵⁷⁾、責任者に対して、有効な裁判上の救済の準備を要求している一般データ保護規則79条と相容れるのか、連邦労働裁判所は、証拠利用の問題をヨーロッパ裁判所に提起しなければならなかった⁵⁸⁾といった批判が出されている。そもそも、データ保護規定違反が、それ自体として証拠としての利用の禁止を導くかどうかは、争われているとされている⁵⁹⁾ので、詳細な検討が必要であるが、基本的には、証拠利用を認めれば違法なデータ収集を認めることになるのではなかろうか。

55) Fuhrlott, Verwertungsverbote bei Datenschutzverstößen, NZA 2023, S.1073ff.

56) Braun/Sura, a.a.O. (注49), S.3048.

57) Däubler, Arbeitnehmer ohne Datenschutz?, AuR, 2023, S.412ff.

58) Kittner, a.a.O. (注7), S.876.

59) Dütz/Thüsing, a.a.O. (注41), Rn.315. 証明利用の禁止については、クリストファー・クラウス〔細谷越史訳〕「労働世界のデジタル化——ローパフォーマーの問題は終了するか？——EU 一般データ保護規則および連邦データ保護法の新規制に鑑みた、技術的なプログラムによる低下した労務給付の確定、データ保護法上の諸問題、証明利用の諸課題」香川法学41巻1・2号（2021年）56頁も参照。

おわりに

以上、近年のドイツにおける労働者のプライバシー権保護としてのデータ保護をめぐる状況を、私法関係・労働法関係における情報自己決定権の効力にかかわる連邦憲法裁判所と連邦労働裁判所の見解、情報自己決定権の内容形成・具体化としての連邦データ保護法の規定とそのもとでのビデオによる労働者の監視についての判例の状況を概観してきた。データ保護については、EU の規律でドイツにも直接適用されるものがあるので、一般データ保護規則などについても関連する限りでみた。

情報自己決定権が私法関係において効力を有することは、連邦憲法裁判所は、1991年6月11日の第2次禁治産決定で認めていたが、その後の判決では、保険契約に関する事件において、情報自己決定権にもとづく保護義務が認められ、契約内容のコントロールに関する代理商決定などにも依拠して、私人間でも、情報の引き渡しについて決定できることを立法者や裁判所が可能としなければならないことが確認されている。連邦労働裁判所も連邦憲法裁判所の判決に依拠し、事業所での労働者のデータ保護を、情報自己決定権を労働関係にも適用して、すすめている。

この情報自己決定権を内容形成・具体化するものとして位置づけられている連邦データ保護法は、たびたび改正がなされてきており、一般データ保護規則がその改正にも大きな影響を与えてきたが、現在では、連邦データ保護法26条に労働者を含む雇用者のデータ保護の規定が設けられ、適用され、そのもとでの裁判で労働者のデータ保護について争われている。その一例として、労働者の情報自己決定権への強い介入であるビデオによる労働者の監視については、連邦労働裁判所は、連邦データ保護法4条が一定の条件のもとで許容している、明示されたビデオによる監視と、連邦データ保護法には規定のない隠れたビデオによる監視とを区別して、隠れたビデオによる監視にはより強い制限を課している。ただ、明示されたビ

デオによる監視の場合、連邦データ保護法違反の方法で使用者が得た映像を、解雇制限訴訟において証拠として使うことを認める連邦労働裁判所の判決が比較的最近出され、議論が展開されている。

労働者のプライバシー権保護の近年の展開に考察の対象を限定したとしても、労働者からのデータ収集を正当化する有効な同意、採用過程における応募者からのデータ収集、採用後の労働者のデータに関しても、ビデオによる監視以外にも、電子メールや電話の監視、探偵によるもの、健康情報が問題とされてきている⁶⁰⁾が、それらについては検討できなかった。また、本稿でとりあげた論点についても概略の把握にとどまり、詳細な検討が必要である。さらに、違法に入手したデータの裁判での利用を制限する条項も含む、雇用者データ保護法の案が、前述のとおり、2024年10月に出され、それをめぐって議論がはじまっている⁶¹⁾が、それについても検討できなかった。これらの検討は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。

60) Däubler, a.a.O. (注11), Rn.135ff.

61) Vgl., Thüsing, Beschäftigtendatenschutz auf Zielgeraten?—Gedanken zum Referentenentwurf eines Beschäftigtendatengesetzes—, DB 2024, S.2830ff.; Krause, Weiter Schritt auf dem Weg zu einem Beschäftigtendatengesetz, AuR 2025, S.1.