

氏名 (生年月日)	角 田 邦 重 (1941年3月15日)
学位の種類	博士 (法学)
学位記番号	法博乙第97号
学位授与の日付	2015年3月19日
学位授与の要件	中央大学学位規則第4条第2項
学位論文題目	労働者人格権の法理
論文審査委員	主査 毛塚 勝利 副査 新田 秀樹・橋本 基弘・山内 惟介・山田 省三

#### 内容の要旨及び審査の結果の要旨

角田邦重氏 (以下, 「申請人」と略記する.) から法学博士号 (乙) 取得申請のあった論文『労働者人格権の法理』につき, 表記5名の審査委員で審査した結果は, 以下の通りである.

#### I 論文の内容の要旨

審査対象論文『労働者人格権の法理』 (以下, 「本論文」と略記する) は, 申請人がこれまで取り組んできた労働者人格権に関する論文を集め, 一冊の本とした著作である.

第I章「序—労働者人格権とは何か」及び第II章「労働者人格権保障の法理」では, 労働者人格権が社会的注目を浴びるようになった時代的背景と労使関係の変化を明らかにし, 同時に労働者人格権保障の法的枠組みを提示している. これら二つの章では, 第1に, かつては, 労働契約関係は, 使用者の指揮命令と企業組織の拘束を受けるのは当然のことと考えられていたが, 高度成長によってもたらされた社会変化の過程で伝統的な企業社会とそれに適合的な労働法理論が後退し, 市民社会化と契約法理の浸透が顕著になったこと, 第2に, そうであるとはいえ, 他方, 人事考課の進化により企業の管理が労働者の精神的内面的事項や全生活領域に及ぶ危険性も生まれたにもかかわらず, 法的には, 基本的人権の侵害と公序良俗など私法の一般条項に依拠する法理しか用意されていなかったことが指摘される. これら二つの事実認識を前提とし, 申請人はここで, 労働法特有の分野ではなく, 現代市民法が, 複雑で多元的な利益が錯綜する現代社会において, もっとも根源的でありながら深刻な脅威に晒されている人格の自由と尊厳を守る開かれた体系へのダイナミックな展開を遂げていることを踏まえて, 現代的市民法に依拠した人格権保護の法理を考えるべきことを提起し, (イ) 職場いじめ等の行為, (ロ) 労働者のキャリアや能力にふさわしくない仕事をさせる仕事差別, (ハ) 電気・電子機器による労働の監視, (ニ) 企業が収集, 蓄積している人事情報へのアクセスとセンシティブ情報の削除請求, (ホ) 就労請求権, これらをその保護領域として提示する.

第Ⅲ章「労働者人格権保障の諸相」及び第Ⅳ章「集団的労使紛争と人格権侵害」では、労使関係のなかで発生した裁判例に申請人が執筆した多数の鑑定意見書等をもとに、どのような使用者の行為・措置が労働者の人格権侵害行為となるか、それに対する適切な救済手段は何かを具体的に検討している。そのなかで申請人が強調するのは、従来の不当労働行為事件としての行政救済ではなく、労働者の人格的権利の侵害を理由とする不法行為責任等の司法救済である。また、申請人は、組合間差別、女性少数組合員への名誉棄損事件、組合事務所利用等の集団的關係においても、個々の労働者の人格的自由・権利は、不当に侵害されてはならないという視点を強調するとともに、団結権の保障は、経済的強制の克服を目指す主体としての地位を団結に認めたものであるから、団結は、個々の労働者の実質的な自由と人格の回復を追求して活動する主体として、労使という社会的領域における人格権の担い手たる地位を承認されたものと考えらるべきであると論じる。

最終章たる第Ⅴ章の「終論—労働者人格権の射程」において、申請人は、労働者人格権を司法的救済のレベルにとどめるのではなく、立法や行政機関に対して、その保障を具体化するために必要な施策や措置を講じることを求めるとともに、憲法 13 条に基礎を置く労働者の人格権が、生存権 (25 条)、労働権 (27 条)、平等権 (14 条) の保障の基礎にある旨の確認が、かかる基本権の今日的姿を示すこととなるという点を強調する。

## Ⅱ 論文審査の結果の要旨

### 1 主題

申請人が本研究を手掛けた 1980 年前後の時期にあつては、労働者の人格権に関する研究が必ずしも注目されていたわけではないが、今日では、セクハラ、パワハラ、マタハラ等、「ハラスメント」が時代の言葉となったように、労働者の人格的利益の保護は、労働法の領域では実務上も理論上も大きな比重を占めるに至っている（申請人の古稀祝賀記念論文集『労働者人格権の研究』（信山社 2011）には 40 名の論文が収録され、本領域が労働法学において大きな分野を形成していることを示している）。それゆえ、本論文に収録された申請人の各研究は、労働法学において新しい視点を提供し、新たな分野を開拓する先駆的意義をもっていた。しかも、申請人の議論の射程は、単に、職場いじめやハラスメントによって侵害される労働者の精神的・人格的利益に限定されるものではなく、団結権を含め、したがってまた、労働法を労働者人格権の保障の体系として再構成しようとするものである。これは、1980 年代に始まった戦後労働法学の転換を、労働法学界の一部で主張されている「自己決定論」とは異なるかたちで、自ら引き受ける試みであつたとみることが出来るものでもある。

### 2 構成と概要

#### (1) 構成

##### 第Ⅰ章 序—労働者人格権とは何か

##### 第Ⅰ節 労働者人格権への関心

第2節 労働者人格権の保障

第II章 労働者人格権保障の法理

第1節 労使関係における労働者の人格的権利の保障

第2節 企業社会における労働者人格の展開

第3節 団結権と労働者個人の自由

第4節 ドイツにおける労働者人格の保障

第5節 Die Entwicklung des Persönlichkeitsschutzes des Arbeitnehmers im japanischen Arbeitsrecht

第III章 労働者人格権保障の諸相

第1節 労使関係における労働者の人格的利益の保護

第2節 組合所属を理由とする配車差別の不法行為性ならびに損害賠償のあり方について

第3節 労使関係における精神的人格価値の法的保護について

第4節 職場における人格権確立へ大きな一歩

第5節 職場における労働者人格権の保護

第6節 個人情報保護条例にもとづく人事考課の開示義務について

補論—人事考課資料の開示請求

第7節 Mobbing im japanischen Arbeitsrecht

第8節 Mobbing in Japan

第IV章 集団的労使紛争と人格権侵害

第1節 団結権侵害と損害賠償の法理

第2節 労働者の名誉侵害と損害賠償

第3節 組合活動の権利

第4節 企業秩序と組合活動

第5節 組合事務所の利用権と侵害に対する救済方法

第V章 終論—労働者人格権の射程

第1節 労働者人格権の射程

第2節 憲法における労働者人格権の保障

第3節 労働者人格権保護の法的方法

第4節 労働者人格権保護の展開

第5節 課題と展望—結びに代えて

あとがき

## (2) 論文の概要

(a) 第 I 章の「序—労働者人格権とは何か」では、労働者人格権が社会的注目を浴びるようになった時代的背景と労使関係の変化が明らかにされ、同時に労働者人格権保障の法的枠組みを提示する二つの小論、第 1 節「労働者人格権への関心」（初出〈以下同〉2011）と第 2 節「労働者人格権の保障」（1990）が収められている。

労使の集団的対抗関係が下火になっていった 1980 年代には、労働法における争点が集団的労使関係から労働者が個人で直接企業と向き合うことを余儀なくされる時代に入り、それとともに、圧倒的な企業の優位のもとで生命・身体・健康といった根源的でプリミティブな人格価値のみならず、労働者の名誉やプライバシー、あるいは職業的人格の表現でありその成長・発展でもある労働のあり方など労働者の精神的人格価値が脅威にさらされる多くの事態が現出し、その法的保護の重要性が認識されるようになっていったとの評価を基礎に、申請人は、労基法の国籍・信条・社会的身分による差別の禁止（労基法 3 条）、強制労働や中間搾取の禁止（同法 5 条、6 条）等の規定による前近代的雇用慣行の排除も、労働者の精神的人格価値の保護の視点から捉えるべきではないかとも指摘する。本章の叙述は、その意味で、労働者人格権とはどこに法的根拠をもつどのような性格の権利なのか、労使関係のどのような問題が対象になりうるのかという課題を提起したものである。

(b) 第 II 章「労働者人格権保障の法理」には、まず、集団主義の優位に対し個人の自由を強調するだけでは労働者の人格権の保護につながらないことを指摘し、労働者の精神的人格価値の法的保護の重要性と保護法理のあり方を総論的に提示する三つの論文、第 1 節「労使関係における労働者の人格的権利の保障」（1987）、第 2 節「企業社会における労働者人格権の展開」（1991）及び第 3 節「団結権と労働者個人の自由」（1991）が収められている。このほか、わが国での法理形成に多くの示唆を見出す契機となった、ドイツにおける労働者人格の法的保障に関する理論と判例法理を検討した論文、第 4 節「ドイツにおける労働者人格の保障」（1988）と日本の労働者人格権の発展の歴史をドイツで紹介した論文第 5 節（1997）を収録し、申請人の研究がドイツ法研究に依拠するものであることも示すものとなっている。

まず、申請人は第 1 節と第 2 節において、なぜ今日の企業社会の変化のなかで労働者の人格権保護が重要となるかを詳細に論じる。

契約関係は労働市場における契約交渉の局面（労働力の価格をめぐる取引）で観念できても、企業組織のなかで働く局面では（購入した労働力の消費）、もはや対等な契約関係というより、使用者の指揮命令と企業組織の拘束を受けるのは当然のことと考えられ、とくに、労使関係を労働者の人格を丸ごと包摂する擬似共同体と同視してきたわが国の労使関係では、労働共同体ともいうべき企業にその一構成要素として取り込まれた労働者が、さまざまな組織的拘束を受けるのは当然という理解が支配的であった。このため、労働関係が「単なる物理的労働力の提供の関係を超えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくない」という理由から、採用にあ

たつて労働者の思想信条を含む全人格に及ぶ事項についての調査を認めた三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭 48・12・12）も、このような労働関係の実態の追認を意味していたと申請人はする。しかし、高度成長によってもたらされた社会変化の過程で伝統的な企業社会とそれに適合的な労働法理論が後退し、市民社会化と契約法理の浸透が顕著になってきたこと、その変化の象徴が、出向や配置転換命令は経営権・人事権の行使で当然とされてきた従来の考え方を、労使間の契約の範囲を超えるもので無効とする判例の出現（日立電子事件・東京地判昭 42.3.31, 日野自動車事件・東京地判昭 42.6.16）に至ったこと、これらを申請人は理解する。しかし、同時に、企業の人事管理の領域では、年功賃金から能力主義的処遇へ移行し、労働者の個別的な管理とそれに伴うきめ細かな考課・査定が行なわれるようになったこと、労働能力の発揮が労働者の精神的・人格的意欲に決定的に依存せざるをえないだけに、考課や査定が、客観的に発揮された能力＝業績の範囲を超え、仕事への意欲や他従業員との協調性といった内面的事項にまで及び、さらには組織への帰属意識の脆弱や私生活にまたがる全生活領域に及ぶことになり、労働者の全人格的領域を侵害する可能性も生まれたこと、加えて、これら人事資料の収集と蓄積のための技術的手段の開発も格段に進化し、ビデオカメラやテープレコーダーによる労働の監視、労働者のキャリアや私生活に属する経歴、健康、家族などの情報がコンピュータに記録され、その範囲が資産の状況から組合所属・宗教・政治信条にまで広がり、人事考課の資料として用いられる危険が新たに生じるようになったこと、これらも申請人が強調する点である。

しかし、わが国の法制度をみれば、従来の労働法で保護対象として考えられてきたのは、生命、身体と健康などの根源的でプリミティブな人格権であって、職場いじめで問題となるような同僚とのコミュニケーションからの排除、職場の内外を問わない監視、私物検査や HIV 感染の公表などプライバシーの侵害、また、ことさら侮辱や屈辱を与えるような叱責（パワーハラスメント）などの精神的人格価値に関する保護は、いくつかの例外的規定（労基法の寄宿舎での私生活の保護（労基法 94, 95 条）や使用者間の労働者に関するブラックリストの通報の禁止（同法 22 条 3, 4 項）などを除けば、存在していないに等しく、したがってまた、例外的な訴訟も、基本的人権の侵害と公序良俗など私法の一般条項に依拠するものにとどまっていたと申請人は言及する。

それゆえ、申請人はここで、労働法特有の分野ではなく、現代市民法が、財産権の保護という伝統的な理解の枠を超え、複雑で多面的な利益が錯綜する現代社会において、もっとも根源的でありながら深刻な脅威に晒されている人格の自由と尊厳を守る開かれた体系へのダイナミックな展開を遂げていることを踏まえて、現代市民法に依拠した人格権保護の法理を労働法の分野でも統合的に考えるべきことを提起する。申請人は民法上の一般的人格権（das allgemeine Persönlichkeitsrecht）を労使関係へ適用することが、今日的な市民法理の社会化の一形態にほかならないと考え、労働法における労働者の自由や精神的人格の保護は、現代的市民法における人格の自由と尊厳に繋がり、労働者の社会的存在にそくした人格の自由な発展の具体的保障を目指すものと理解する。

そのうえで、申請人は労働者の精神的人格価値の保護の対象領域としてつぎの五つをあげる。(イ)労働者の名誉の侵害、職場いじめとして具体化している職場の人間関係からの疎外や人格的蔑視を

意味する暴言を浴びせるなどの行為、(ロ)故意に労働者のキャリアや能力にふさわしくない仕事、無意味な作業を命じるなどの仕事差別、(ハ)ビデオカメラやテープレコーダーを用いた労働の監視、メールのモニタリング、(ニ)自己にかかわる情報のコントロール権にもとづき企業が収集、蓄積している人事情報へのアクセスと誤った情報の訂正、対象にすべきでないセンシティブ情報の削除請求、(ホ)就労が労働者にとって職業的人格の発展の基礎であることから、使用者に労働者の就労請求を受け入れる義務(いわゆる就労請求権)の承認、これらがそうである。

かかる労働者の人格権保護の観点から、第3節「団結権と労働者個人の自由」は、集団主義と生存権理念から個人の自由へという労働法のパラダイム転換の主張に対し、「労働法にとって自由の復権を語るとすれば、このような現代的市民法における人格の自由と尊厳の保障に連なりながら、労働者の社会的存在にそくした人格の自由の発展の保障の具体化を目指すものでなければならない」(60頁)という立場から、種々の批判を加えている。

(c) 第三章「労働者人格権保障の諸相」では、労働者の精神的人格価値の保護を実際の法適用の場面で具体化していくため何が必要かを詰める各論的議論が収められている。申請人がこのテーマに関心をもつきっかけとなった職場内で特定の労働者を対象とする「中央観光バス・共同絶交事件」大阪地裁判決(昭55.3.26)を扱い、労働者の精神的人格価値の保護の必要性を論じた第1節「労使関係における人格的権利の保障」(1981)以下、「組合所属を理由とする配車差別」が問題になったサンデン交通事件・山口地裁判決(平3・9・30)について「不法行為性と損害賠償のあり方」を論じた広島高裁鑑定意見書(第2節)(1994)、職場内での疎外や監視活動が問題になった関西電力事件大阪地裁判決(昭59・5・18)に対し提出された大阪高裁鑑定意見書(第3節)(1992)、そして、同事件の最高裁判決(最3小判平7.9.5)の意義を論じた判例研究として第4節「職場における人格権確立へ大きな一歩」(1996)と第5節「職場における労働者人格権の保護」(同)、さらに、高槻市職員の個人情報保護条例にもとづき自己の人事考課にかかわる文書の開示請求に対して市が開示の決定をしたため行政不服審査法による異議申し立てがなされたものの、これも棄却されたため、市を相手に同決定の取り消しを求めた高槻市個人情報保護条例事件に際して大阪地裁に提出された鑑定意見書、第6節「人事考課資料の開示請求」(2001)、これらがそうである。

このほか、わが国の職場いじめ(ドイツではMobbing)の現状と法的保護の実情や法的議論状況をドイツの学界・実務界に対して初めて紹介した意義をもつ二つのドイツ語論文が、第7節及び第8節として付されている。

まず、具体的事件の検討のなかで申請人が指摘していることは、従来では、使用者対労働組合という典型的な不当労働行為事件が中心であり、そこでは労働委員会による行政救済が問題とされてきたが、共同絶交のように、使用者対組合員ではなく、少数組合員対多数派従業員同士の対立関係となっている場合には、不当労働行為による救済ではなく、労働者の人格的権利の侵害を理由とする不法行為責任こそが追及されるべきこと、また、関西電力事件にみられるような組合員に対する監視労働についても、団結自体の人格権侵害行為として把握されるべきで、それゆえ、不当労働行為も労使関係における人格的利益の保護との視点から論ずべきであるということである。

共同絶交といえ、何か特殊な前近代的労使関係が想起されるが、申請人によれば、そうではなく、それは、むしろ企業の組織化と人事管理の深化＝従業員への人格的包摂化が進行している、きわめて今日的な企業労使関係の在り方に基づくものと認識されている。すなわち、組合員に対する監視労働のような企業による規制が、労働の管理にとどまらず、労働者の私生活にまで及ぶ全人格的管理という性格を有せざるをえないのが、労使関係の現状であると申請人には理解されている。したがって、労働者の人格的権利の保護に対する要請は、以上のような現代的企業における組織的人事管理の在り方と、そこにおけるプライバシーや人格的権利侵害の脅威にさらされている労働者の権利主張に現実的基礎を置くものでなければならないという認識のもとに、申請人が重要視しているのは、労働者にとっての生活圏としての職場は、仕事を通して労働者の人格が評価される場であらなければならないという点である。また、労務・人事管理の深化に伴い、労働者の私的領域や秘密領域にまで及ぶ人事資料の収集、それに基づく情報の独占と人事査定・処遇が行われている実情からすれば、組合間差別という形が採られていなくとも、収集それ自体が労働者のプライバシー侵害、自己情報コントロール権等の人格的利益にかかわるものとして理解されねばならないこと、このため、団結権は、労働者であることのゆえに制約され、侵害の脅威にさらされている労働者の人格的自由と権利の具体的回復を目指す主体としての社会的任務を負うものと理解すべきこと、これらを申請人は強調している。

(d) 第IV章「集団的労使紛争と人格権侵害」では、組合間差別、女性少数組合員への名誉棄損事件、組合事務所利用等の集団的關係における不法行為に基づく損害賠償事件をめぐる裁判例が紹介・検討されている。そして、このような集団的労使紛争が増加した原因として、個々の労働者の人格的自由・権利は、労使関係そのものの中にあっても、不当に侵害されてはならないとの認識が進化していったことが指摘されている。

団結権侵害行為のうち、組合所属を理由として、仕事に関する差別的待遇や、職場内での嫌がらせや職場八分を通して企業内における従業員の人間関係からの排除を目指す行為は、第1に、対立する組合間の組織競争としての性格を超えて、個人労働者に対する人格権の侵害、とりわけ名誉の侵害として考慮されなければならないこと、第2に、職場が労働を通じて労働者が自己実現する場であることに鑑みれば、仕事差別は、労働者の人格的価値、すなわち個々の労働者の職業上の期待権や人格権の問題として論じられなければならないこと、これらを意味しているというのが申請人の主張である。

また、申請人によれば、人格権は、労使関係の中で生じうる種々の人格権侵害行為からの労働者の人格的自由の保護として、浸透し具体化されなければならないが、これを侵害することは、労働者としての精神的苦痛や名誉侵害をも構成するものであることが強調される。そして、申請人は、ドイツにおける団結権と人格権をめぐる議論を紹介しながら、そこで承認されているような、人格権の保障を基礎として、団結権を位置付けるとの視点がわが国でも不可欠であるとしたうえで、団結権の保障は、経済的強制の克服を目指す主体としての地位を団結に認めたもの、換言すれば、団結は、個々の労働者の実質的な自由と人格の回復を追求して活動する主体として、労使という社会的領域

における人格権の担い手たる地位を承認されたものと考えらるべきであると論じている。

さらに、組合事務所の利用関係をめぐっても、団結権が保障されたことは、単に組合を結成しこれに加入するという権利だけでなく、労働組合の存続・維持のために不可欠な職場における情報、インフォメーション活動も含むものであり、このような活動に対し、使用者には受忍義務があるという立論が行われている。

以上のように、本章では、不当労働行為として論じられてきた従来の使用者や従業員による団結権侵害行為や、労働組合の団結活動を、人格権により積極的に根拠づけるべきとの申請人の独自の視点が強調されている。

(e) 最終章の「労働者人格権の射程」では、労働者人格権を司法的救済のレベルにとどめるのではなく、立法や行政機関に対して、その保障を具体化するために必要な施策や措置を義務付けている憲法規範でもありとし、ILO が要請しているディセントワーク（厚生労働省は「働き甲斐のある人間らしい労働」と訳している）とほぼ同義であるとの議論を展開している。

申請人の主張の骨子は、労働者人格権を憲法 13 条で保障されている個人の尊重と幸福追求権に基礎を置く普遍的・一般的な人格権の労使関係の場における労働者の特性にあわせて具体化された権利として理解すべきだというものである。そのためには、「人たるに値する生存の保障」（25 条）、人格の主体としてふさわしい「労働権」（27 条）、「雇用における平等」（14 条）をとおしてその内容を具体化し構成する作業が不可欠であること、生存権や、労働権、平等権の内容も人格権保障に照射されることによって今日的な時代の要請に応えうる内容をもつものになりうるというものである。

### 3 論文の特徴と意義，課題

#### (1) 特徴

本論文は、様々な媒体に掲載された論文を集成したものであるため、判例解説やドイツ語による日本法理の紹介等の論文が含まれる等、博士論文としての体裁や論理的展開の整序においてやや難点があることは否定できない。しかし、内容的にみれば、博士論文に値するオリジナリティのあふれる申請人の次のような特徴的な主張をみてとることができる。

まず、集团的労働法理、とりわけ、生存権や団結権を基礎にした労働法理がなお支配的な時代にあって、いち早く、労働者の人格的利益の保護に視座を設定し、労働者の人格的権利は、労使関係の場においても保護されねばならないとし、法的には信義則上の付随義務として「労働者の人格的権利を尊重する義務」を構成（25-26 頁）し、1980 年代以降の労使関係と雇用関係の変化のなかで登場することになる個別労使間の労働問題に対する一つの視点を確立したことに大きな意味がある。つまり、暴言やいじめ等を不法行為一般に解消することなく、明確な人格権という権利の侵害として理解すべきことを説いたことである。

二つめに、本論文は、職場のいじめ等の個別的労働関係における労働者の人格的利益の保護だけに焦点をあてて労働者人格権の議論を展開しているのではなく、労働者の人格的価値の保護の対象



を、職場の人間関係からの疎外や人格的蔑視を意味する暴言を浴びせるなどの職場いじめ、労働者のキャリアや能力にふさわしくない仕事、無意味な作業を命じる仕事差別、ビデオカメラやテープレコーダーを用いた労働の監視やメールのモニタリング、さらに就労請求権等、きわめて広範囲にその対象を捉え、汎用性のある提言を示した。

三つめに、もっとも特徴的なことは、生存権、労働権、平等権、さらには「団結は、本質的に労働者個人では実現不可能な労使の実質的対等性をめざし、労働者の労働条件の決定における実質的な自由の回復と職業的利益の擁護を通して労働者の職業的人格の発展を追求することを任務とするもの」（155 頁）と述べて、団結権をも人格権を根拠にすえて理解しようとする視点が提示されていることである。これは、申請人が労働法を労働者人格権保障の体系としてみようとするものといえる。

## (2) 意義

このように、人格権を基礎にして労働法を捉える視点は、次のような意義をもつといえる。

まず、第 1 に、自由権や団結権では、企業に入ることができない状況を打破する契機を与えたことである。「民主主義は工場の門の前で立ち止まる」といわれたように、産業民主主義の担い手である労働者の団結も企業のなかに入ることは容易ではない。実際、1980 年代、ビラ貼り、リボン闘争等の企業内組合運動の正当性が法的問題として登場したとき、企業別組合という日本の労働組合の存在的特殊性で企業内組合活動を正当化する多くの試みは解釈論としては成功することはなかった。しかし、労働者の組合活動の自由や労働組合の存在を「契約」によって企業外に排除できても、労働者の団結活動が労働者人格権の発現であると捉えるとき、当然には、これらを「契約」で企業の外に排除することはできない。その意味で、団結権の保障の基底に労働者人格権の保障があるとみたことは、企業内組合活動の法的承認と法的評価において直接、間接に大きな役割を果たしたのである。

第 2 に、法的救済方法を豊かにする基礎を与えたことである。職場のいじめ等に対して、単に不法行為として理解するだけでは損害賠償請求を求めうるにとどまる。これに対し、かかる行為を明確に人格権の侵害として理解することで、妨害排除を求める等の可能性が開かれた。また、労働契約における付随義務論として「労働者の人格的権利を尊重する義務」（6 頁）と構成したことは、付随義務違反に対しての救済方法として人格的利益の侵害可能性を排除することを求める履行請求の可否の議論を準備する役割をもになった。自己にかかわる情報のコントロール権にもとづき企業が収集、蓄積している人事情報へのアクセスと誤った情報の訂正、対象にすべきでないセンシティブ情報の削除請求等は、人格権に基づいてのみ根拠づける。その意味で、申請人の研究は法的救済の拡大に向けて理論的根拠を与えるものとなったといえよう。

第 3 に、生存権、労働権、平等権、さらには団結権までもその基礎に労働者人格権の保障が含まれているとの理解は、いわば、労働法を労働者人格権の保障の体系とみるものである。これは、「唯物弁証法」の方法から「人間の尊厳論」への転換を試みた沼田稲次郎氏の労働法学的方法的転換を解釈論の世界で引き受けようとしたものである。これは、同じく、「人間の尊厳」論を、「自己決

定」論によって受け止め、労働法のパラダイムの転換をはかろうとするよりも、生存権、労働権、平等権、団結権等の労働法にかかる基本権の理解において論理的整合性を有していると評価できるであろう。

### (3) 課題

本書における申請人の議論はまだ発展途上であることを考慮し、申請人の今後の研究にかかる疑問ないし課題としてつぎの4点を指摘できる。

まず、法理の内在的課題としては、申請人は、労働者の人格的利益の保護に関して、不法行為にもとづく損害賠償以外の救済を求める可能性を追求しているが、その具体的内容に関する検討がやや希薄と思われる。人格権侵害に対する妨害排除、センシティブ情報の削除請求、解雇訴訟継続中の就労拒否に対する就労請求等の救済のカタログに関して、その要件や効果・救済方法についてもより具体的に提示することが望まれる。同じく、立法的整備や行政的救済の可能性についてもより具体的にその内容を提示していくことが求められよう。

つぎに、労働法を労働者人格権の保障体系とみることは、沼田労働法学の人間の尊厳論への転換を、事実上、人格権によって根拠づけるものと意図しているとみることができる。ただ、労働法では、労働生活関係において自由と平等の実現のための「自律的な法システム」を発展させることが肝要とする立場からすれば、労働法を一元的に労働者人格権の保障体系として理解することは、労働法の形成と発展の論理を説明できないのではないかの疑問が生じる。その疑問に答えるには、労働者人格権が肯定される憲法上の根拠規定として、憲法13条を中心として、同25条、27条、14条を挙げるのであれば、これらの権利が相互にどのように関連して労働者人格権が論じられるかが、より具体的に論及される必要がある。その際、憲法学の分野では、憲法上の人格権は13条「幸福追求の権利」が保障する権利のひとつと考えられて、人権規定の各則が保障していない権利を補充的に保障する性格をもつとはいえ、一般には、同条は自由権の総則規定であって、社会権を規律するものとは考えられているわけではない状況を考えると、申請人が主張するような「国に立法や行政による必要かつ適切な具体的施策を要請する」規範内容をもつとの議論を展開する際には、憲法学の人格権にかかる諸見解にも丁寧に応接しておく必要がある。

さらに、申請人の場合、「団結」を「労使関係における人格権の主体としてとらえることは、人格の自由と権利を保護する市民的自由の発展・深化の視角から、団結権の法理を理解すべきことを要請」するとし、そのことが、損害賠償ではない救済を求める可能性、実際には、団結権侵害に対して妨害排除請求を認める根拠になっていると思われる。しかし、現実には、どのような団結権侵害行為に対してどのような妨害排除を考えているのか、その要件論をめぐる検討が必ずしも明確ではないこと、そして、それが現行の不当労働行為制度との関係でどう整序されかがなお不透明と思われること等、申請人の主張にはなお残された課題がある。また、組合活動を人格権保障を基礎にした団結権の行使とみることは、組合活動の正当性の判断において利益調整を困難にしないかとの疑問を生じさせるであろうが、申請人がこの問いにどう答えるかという点も課題の一つである。

第4が、申請人が対象とする労働者人格権の射程に関するものである。申請人の研究にあっては、

主に労働者の精神的人格権が取り上げられているが、今日的な課題からすれば、人格権を根拠として、労働者に所属されると考えられてきた職務発明の権利を企業に所属させようという動向や、ますます個別化することが予想される使用者による人事考課のような、いわば広義における労働者の経済的人格権も重大な課題となっている点に鑑みれば、労働者人格権の対象を拡大する試みも求められていると考えられよう。

#### 4 論文の評価

本論文には、すでに指摘したように、論文集の性格からくる難点や、論ずべき課題は残されているとはいえ、時代に先駆けて労働法における人格権保護の必要性を説いた先進的の独創性をもつこと、とくに、表現の自由や団結の自由等の自由権では企業のなかに入ることが困難と思われた時代に、人格権を基礎にして企業というブラックボックスを開き、労働者の法的利益を企業のなかで確立することに寄与したこと、さらに、単に人格権を労働法の基本権のカタログのなかに加えたものにとどまらず、生存権、労働権、平等権、団結権等、労働者の基本権の基底において人格権の保障をみるべきであると主張したこと等の諸点に鑑みれば、本論文は、今後なお多くの議論を発展させる可能性を内包したものとなっている。これらを考慮すると本論文は水準の高い論文であり、博士号を授与するに足りる質をもったものとして評価することができるものである。

よって、審査委員一同、法学博士号の授与を可とするものである。