

季刊労働法288号 抜刷

■特別企画■ EU・ドイツの差別禁止法の新展開

労働法における差別禁止と欧州連合基本権憲章（基本権憲章）の水平的第三者効

弁護士、デュッセルドルフ大学講師 カーステン・ハーゼ

（訳 立正大学教授 高橋 賢司）

労働法における差別禁止と欧州連合基本権憲章（基本権憲章）の水平的第三者効

弁護士、デュッセルドルフ大学講師

カーステン・ハーゼ

（訳 立正大学教授 高橋 賢司）

A. 序文

欧州連合基本権憲章（以下基本権憲章と略すことがある）の基本権の水平的第三者効（horizontale Drittwirkung）は、EU法の問題のひとつであり、大きな関心を集め続けており、多くの本や講演のテーマとなっている。この第三者効によって、私人がEUやその加盟国に対して防衛しなければならない機会が増えることを危惧する声もある。他方、これに対して、法的不確実性、EU法の複雑化、欧州司法裁判所、EU法の予測しえない手段を解釈することを懸念する向きもある。

本稿では¹⁾、このテーマについて、基本権の水平的第三者効の歴史的な展開を述べて、判例と学説における議論の現況を述べる。

B. 歴史的な展開

EUの基本権憲章に向けた法史的な展開は、単純なものではなく、むしろEUにとっては一種の「スクランブル」、緊急発進の状態であった²⁾。

1958年に締結された今日のEUの創設条約であるローマ条約には、基本権に関する記述がほとんどない³⁾。

1960年代末から、欧州司法裁判所は創設条約に基づき、今日のEU市民の基本権の保護に向けて徐々に前進することで、基本権におけるこのギャップを埋め始めた⁴⁾。欧州司法裁判所は、基本権の尊重を含む共同体秩序の一般原則を発展させている⁵⁾。特筆すべきは、創設条約には存在しないが、欧州司法裁判所が各加盟国の憲法上の慣習や人権保護に関する国際条約から借用した基本権である⁶⁾。

EU法では、条約は第一次法と呼ばれ、EU法の基礎である。条約の原則と目的に基づく法的規定は「第二次法」と呼ばれ、規制、指令、勧告などが含まれる⁷⁾。EUが加盟している国際条約はEUの第一次法の一部であり、第二次法はそれに照らして解釈されなければならない。これらの国際条約には、特に、障害者差別において中心的な役割を果たす国連の障害者権利条約（CRPD）や、EUがまだ加盟していない欧州人権条約（ECHR）が含まれる。2014年12月18日の欧州連合運営条約218条1項に基づく意見において、欧州司法裁判所は、EUの欧州

1) 本稿は、2024年10月19日に明治大学法学部比較法研究所で開催された会議「EUとドイツの反差別法の新展開」の際に筆者が行った講演に基づくものである。

2) Vgl. ausführlich Knecht in: Schwarze, EU-Recht, 4. Aufl., 2019, Präambel GRC Rn. 5 ff. m.w.N.; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Einleitung Rn. 3 ff. m.w.N.;

3) Biltgen, RdA 2024, 257, 266.

4) Biltgen, RdA 2024, 257, 266.

5) Biltgen, RdA 2024, 257, 266.

6) Biltgen, RdA 2024, 257, 266, m. w. N.

7) https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_de#:~:text=Die%20Vertr%C3%A4ge%20sind%20die%20Grundlage,%2C%20Beschl%C3%BCsse%2C%20Empfehlungen%20und%20Stellungnahmen

人権条約加盟に関する国際協定案は EU 法の規定に適合していないという結論を出した⁸⁾。そのため、現在に至るまで、EU が欧州人権条約に加盟するという EC 条約（リスボン版）第 6 条第 2 項第 1 文の意思表示は変更されていない。これは、EU が依然として欧州人権条約に加盟する意向を持っているが、加盟はまだ実現していないことを意味している。したがって、EU がいつ同条約に加盟するかは明らかではないため、この規制上の欠陥は、基本権憲章第 52 条第 3 項の規定によって補われている。

「この憲章が、人権および基本的自由の保護のための欧州条約によって保障される権利に対応する権利を含む限りにおいて、これらの権利は、同条約によって与えられる権利と同一の意味および射程範囲を有するものとする」（基本権憲章第 52 条第 3 項）と。

このように、基本権憲章は欧州人権条約に言及し、基本権憲章と欧州人権条約において規定されている基本権が同一であると解釈している。したがって、欧州人権条約は基本権憲章第 52 条第 3 項の枠内でのみ適用されるものであり、特別なタイプの法源とみなすことができる。EU が欧州人権条約に加盟して初めて、欧州人権条約全体が EU にとって形式的に有効な法源となる⁹⁾。

この動きと並行して、EU の基本権を第一次法レベルで法典化しようという政治的な動きも始まった。すなわち、基本権憲章は、リスボン条約とともに 2009 年 12 月 1 日に発効した。EC 条約（リスボン条約）6 条 1 項において、基本権憲章の権利、自由、原則が EU 加盟国によって承認され、基本権憲章と EC 条約は同等の法的地位を有するものとして成文化されている。つまり、EC 条約 6 条 1 項は、次のように規定される。

「連合は、EU 連合の基本権憲章に定められる権利と自由と諸原則を承認する。基本権憲章と条約は法的に同等の地位を有する」。

これによって、基本権憲章は、EU 法の第一次法

となる。

C. 基本権憲章の基本権の水平的第三者効

基本権憲章における基本権の水平的第三者効の問題とは、これらの基本権が、EU とその機関に対する個々の市民の防御権としてのみ（垂直的に）適用されるのか、それとも市民間自体でも（水平的に）適用されるのかという問題である。

1. 重要な点 基本権憲章 51 条 1 項 1 文

基本権憲章における基本権の第三者効という問題に答えるための極めて重要な点は、基本権憲章第 51 条 1 項 1 文である。これは次のように規定される。

「この憲章は、補完性の原則に配慮して、欧州連合の組織、施設、その他の機関に適用され、加盟国には、欧州連合法を実施する場合にのみ適用される」。

基本権憲章 51 条 1 項 1 文は、基本権履行義務者の包括的な基本権拘束につながる。しかし、これは、EU が、個人に対する基本権への介入を可能にする独自の主権を有することの必然的な帰結なのである¹⁰⁾。

1. 基本権義務者としての EU とその加盟国

基本権憲章 51 条 1 項 1 文によれば、基本権憲章によって基本権の尊重を義務づけられているのは EU の諸機関である。欧州連合運営条約 13 条 1 項によれば、欧州議会、欧州委員会、欧州司法裁判所、欧州中央銀行がこれに含まれる¹¹⁾。同様に、このグループには、EU の機関ないし EU の機関ではないが基本権に影響を与えるその他の機関も含まれる。例えば、欧州警察庁ユーロポールなど、EU の数多くの機関である¹²⁾。

最後に、EU（現在 27 カ国）の加盟国も基本権義務者に数えられる。この義務を履行する義務があるのは加盟国自身だけでなく、基本権の直接的な効果の結果として、地域や地方当局、公共団体を含む加盟国のす

8) EuGH, Gutachten vom 18.12.2007, 2/13 – ECLI:EU:C:2014:2454.

9) Biltgen, RdA 2024, 257, 266.

10) Folz in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl., 2018, Art. 51 GRCh Rn. 3; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.13.

11) Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 15; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 9 ff.; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 3 ff.; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.13.

12) Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 15; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 11.; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 19; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.13.

すべての機関、機構、その他の組織も同様である¹³⁾。

2. 基本権拘束の範囲

基本権拘束の範囲を見ると、EUの組織、機構、機関は全体として基本権憲章に服するが、連合の行為に関しては、例えば、公法上または私法上の法的性質とは別に、基本権憲章に服する¹⁴⁾。

基本権憲章51条1項1文の明示的な文言によれば、EU加盟国は、EU法を実施する場合にのみ基本権憲章に拘束される。EU法に関する限り、これには一次法も二次法も含まれる¹⁵⁾。EU法の実施に関しては、この要件の要素はまだ議論の余地がある。少なくとも、各加盟国の立法府や行政府によるEU法の実施、執行、解釈は含まれる¹⁶⁾。

3. 基本権憲章51条1項1文と垂直的優先ないし従属関係 (vertikale Über-/ Unterordnungsverhältnis)

基本権憲章51条1項1文を読んでも、私人やEU市民が基本権憲章によって基本権を尊重する義務を負うとは読めない。

したがって、基本権憲章は、ドイツ憲法も知る垂直的な上位下位の原則 (Über-Unterordnungsprinzip) に従っている。EUとその加盟国は、市民に対し「上から下へ」主権的に介入する。その結果、市民の基本権が侵害される場合には、市民は「下から上へ」基本権を行使して、侵害から守り保護することができる。

II. 基本権義務者としての個々の市民?

基本権憲章における基本権の水平的第三者効の問題は、基本権を有する市民が基本権の義務を負うことができるかどうか、すなわち、他の市民に対して「水平的に」基本権を遵守しなければならないかどうかという点に集約される。

基本権の水平的第三者効は、間接的第三者効と直接的水平的第三者効に分けられる。

1. 基本権憲章の基本権の間接的水平的な第三者効

間接的水平的第三者効は、その名称とは裏腹に、水平的第三者効のケースではなく、規範のヒエラルキーのケースとなる、すなわち上位法が下位法を排除するとなる場合である¹⁷⁾。

これには、EU法の規範であれ国内私法の規範であれ、それがEU法の執行に役立つ限りにおいて、基本権憲章に照らして基本権に適合するように解釈することが含まれる¹⁸⁾。その規範が解釈可能であれば、解釈されたとおりに適用される。解釈できない（あるいは解釈できなくなった）場合、EU法の規定は無効となり、国内の私法上の規定は国内法で適用されなくなる¹⁹⁾。

2. 直接的な水平的第三者効

基本権憲章の基本権の水平的第三者効が、市民間、すなわち、一方では基本権を享有し、他方では基本権を履行する義務を負う市民間にも直接存在しうるかどうかについては、判例や文献の中で激しく論争されている。

13) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 15; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 13; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 6; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 315.

14) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 16; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 12; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 5; Folz in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl., 2018, Art. 51 GRCh Rn. 3; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 313.

15) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 20 f.; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 14; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 7; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 320.

16) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 22 ff.; Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 15 ff.; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 8 ff.; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 319 ff.

17) Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 52; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 377 f. und Rn. 379.

18) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 38 ff.; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 52 ff.

19) Jarass, GRCH, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 40; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 52.

a) 欧州司法裁判所の観点

いずれにせよ、欧州司法裁判所は基本権の直接的な水平的第三者効の法律構成を發展させてきた。パウアー事件、ブロソン事件、マックス・プランク協会事件、エーゲンベルガー事件の4つの判決において、欧州司法裁判所は、基本権憲章第51条第1項第1文は、その文言にもかかわらず、私人が基本権憲章の個々の規定を遵守する義務を直接負うことを明確に排除するものではないと判示した²⁰⁾。つまり、基本権の私的保有者は、他の私人に対する法的紛争において基本権を主張し、私人に対して基本権に直接依拠することもできるのである²¹⁾。

以下では、基本権憲章の下での基本権の直接的な水平的第三者効に関して決定的な特徴を有する欧州司法裁判所の判例の4つの重要な判決を簡単に紹介する。

aa) 欧州司法裁判所2018年11月6日判決 - C-569/16（パウアー事件）及び欧州司法裁判所2018年11月6日判決 - C-570/16（ブロソン事件）

パウアー、ブロソン事件というドイツの双方の訴訟において、欧州司法裁判所は、亡くなった労働者の遺産相続による有給休暇の対価請求権の移譲に関して、判断した²²⁾。双方の訴訟においては同一の法的な争点の問題になっているため、以下、ブロソン事件の説明にとどめる。

ドイツのブロソン vs. ヴィルメロート事件において、欧州司法裁判所は以下の事実を認めている（Urteil v. 06.11.2018, C-570/16）：ブロソン夫人の夫は、生前に残された休暇を取得できないまま死亡した。夫の唯一の相続人であるブロソン夫人は、夫の使用主であるヴィルメロート氏に、この残された休暇の補償を求めたが、失敗に終わった。当時のドイツ労働法によれば、労働者の（残された）休暇の権利は死亡によって消滅するため、補償されなかった。しかし、基本権憲章31条第2項は、すべての労働者に「年次有給休暇を取得する権利」を認めている。

欧州司法裁判所は、私人が基本権憲章の個別規定を直接遵守する義務を負うことを基本権憲章51条1項第1文が断固として排除するものではなく、その

ため、私人が他の私人に対する法的訴訟において基本権を主張できると判断した。基本権憲章31条第2項に関して、欧州司法裁判所は、労働者の年次有給休暇に対する権利は、「その性質上、使用者側の対応する義務、すなわち年次有給休暇を付与する義務を伴う」と説示している。

したがって、ドイツの法的状況は基本権憲章31条2項に違反し、基本権に従って解釈することはできないため、連邦労働裁判所はドイツの法的権利を適用しないこととした。

bb) 欧州司法裁判所2018年11月6日判決 - C-684/16 - マックス・プランク協会（Max-Planck-Gesellschaft）

また、ドイツのもうひとつの事件であるマックス・プランク協会 vs 清水てつじ事件でも、欧州司法裁判所は休暇法の問題を扱わなければならなかった（Urteil v. 06.11.2018, C-684/16）。2013年末に雇用関係が終了した後、清水氏は使用者であるマックス・プランク協会に対し、2012年と2013年に取得しなかった休日51日分の補償を求めた²³⁾。使用者がこれを拒否したため、清水氏は支払いの訴えを提起した。

欧州司法裁判所は基本権憲章第31条第2項に直接的な水平的第三者効を付与することにより、ブロソン vs. ヴィルメロート事件と同様に判断した。

確かに、連邦休暇法7条3項では、休暇は遅くとも翌年の3月31日に代替なしに失効する、つまり繰り越すことはできないと規定されている。しかし、これは基本権憲章第31条2項に基づく「年次有給休暇権」と矛盾する。労働者が年次有給休暇に関する基本権を有している場合、国の立法者は、未取得の有給休暇を一定期間経過後に失効させることによって、労働者からこの基本権を奪うことはできないはずであるとする。

cc) 欧州司法裁判所2018年4月17日判決 - C-414/16 - エーゲンベルガー事件

さらに、別のドイツ事件であるディアコニーのためのエーゲンベルガー・プロテスタント作業所事件において、欧州司法裁判所は以下の事実を扱わなければならなかった（Urteil v. 17.4.2018, C-414/16）。どの宗派にも属さないエーゲンベルガー夫人は、プ

20) EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-569/16 – Bauer und C-570/16 – BroBonn, NZA 2018, 1467 Rn. 87; EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, NZA 2018, 2803 Rn. 76.

21) EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-569/16 – Bauer und C-570/16 – BroBonn, NZA 2018, 1467 Rn. 89; EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, NZA 2018, 2803 Rn. 78; EuGH, Urteil v. 17.4.2018, C-414/16 – Egenberger, NZA 2018, 569 Rn. 76.

22) EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-569/16 – Bauer und C-570/16 – BroBonn, NZA 2018, 1467. *

23) EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, NZA 2018, 2803.

ロテスタント教会の会員であることが採用の前提条件とされたディアコニーのためのエーゲンベルガー・プロテスタント作業所の求人に応募した。エーゲンベルガー氏は採用されなかった。そして、採用されたのは、プロテスタント信者の応募者であった。エーゲンベルガー氏は差別されたと感じ、補償を請求した。

宗教または信条を理由とする差別を防止することを目的とする差別指令2000/78/EUは、争いなく、第二次法として私人間の第三者効を持ち得ないため、欧州司法裁判所は、同じく第一次法として宗教または信条を理由とする差別を禁止する基本権憲章21条を考慮した。欧州司法裁判所にとって、この禁止はそれ自体、私人に対しても法的紛争において個人が主張できる権利を与えるものである。したがって、基本権憲章21条に基づく基本権は、直接的な水平的第三者効を有するべきであり、これに離反する国内法を適用してはならないと結論づけた。

dd) 欧州司法裁判所2019年1月22日判決 - C-193/17 - クレスコ事件

最後に、欧州司法裁判所は、オーストリアのアチャツィ (Achatzi) vs. クレスコ投資有限会社 (Cresco Investigation GmbH) 事件 (Urteil v. 22.01.2019, C-193/17) において、以下の事実を判断している²⁴⁾。

オーストリアでは、ドイツの賃金継続的支払法に類似する、祝祭日の勤務間インターバル規制と労働時間に関する法律があり、特定のキリスト教教会の信者の場合、聖金曜日は給与を支払い続けなければならない祝祭日であり、実際に労働した場合には追加の祝祭日手当も支払わなければならないと規定されていた。無神論者であるアチャツィ氏は聖金曜日に勤務していたが、使用者であるクレスコ投資有限会社は、対応する祝祭日の賃金の支払いを拒否した。

欧州司法裁判所はこの件でもエーゲンベルガー判

決と同様に判決を下し、宗教または信条を理由とする差別を一次法として禁止する基本権憲章21条を考慮した。この禁止は、強行法的な性格を持つEU法の一般原則でもあり、法的紛争において私人に対してもその権利を主張する権利を与えるとしている。したがって、クレスコ投資有限会社はアチャツィ氏に祝祭日の賃金を支払わなければならないかった。

b) 学説

欧州司法裁判所の見解は、特に学説の一部では否定的にとらえられている²⁵⁾。

一方では、EU またはその加盟国に対する市民の防御権としての基本権は、法の趣旨によって正当化されている。直接的な水平的第三者効に関する欧州司法裁判所の判例は、EU に対する市民の防御権としての基本権の目的に一致していないのである。

他方で、欧州司法裁判所の判断は基本権憲章51条1項1文の明示的な文言に、反している。これによれば、私人は、基本権に拘束される者ではないとされている²⁶⁾。

さらに、学説の一部からは、基本権の直接的な水平的第三者効に対して、ささいとはいえない解釈上の疑いも提起されている。基本権憲章のいくつかの基本権は、無制限にかつ不正確に規定され、その結果、具体化を要している。そうでなければ、その意義が、明らかでなくなるからである²⁷⁾。これに加えて、個々の基本権の規定は、私人の直接的な拘束力に関する十分な理由が読み取られなければならない²⁸⁾。基本権憲章がいかなる基本権に対し労働法における第三者効が認められるのかをどのように決めるのか？ 法的な不安定性が避けられない等と指摘されている。

c) いかなる基本権に、直接的な推定的な第三者効が問題になり得るのか？

私人間の第三者効には、二つの前提条件が存在す

24) EuGH, Urteil v. 22.1.2019, C-193/17 – Cresco, NZA 2019, 297.

25) Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 22 m.w.N.; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 49 m.w.N.; Folz in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl., 2018, Art. 51 GRCh Rn. 15 ff. m.w.N.; Weber, NJW 2000, 537, 543; Huber, NJW 2011, 2385, 2389 f. Kahl/Schwind, EuR 2014, 170, 191 f.; zweifelnd Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 GRCh Rn. 41 m.w.N.

26) Hatje in: Schwarze, EU-Kommentar, 4. Aufl., 2019, Art. 51 GRCh Rn. 22; Folz in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl., 2018, Art. 51 GRCh Rn. 16; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.82; Höpfner, RdA 2013, 16, 19 ff.; Jarass, ZEuP 2017, 310, 315;

27) Vgl. EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-569/16 – Bauer und C-570/16 Broßonn, NZA 2018, 1467 Rn. 84; EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, NZA 2018, 2803 Rn. 74; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.82.

28) Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41; Ehlers, DVBl 2019, 402.

る。基本権は、その規制内容からして、私人に向けられたものでなければならない。また、基本権は、直接的な効力を発生させなければならない、それは、十分明確で一義的な内容がある場合に、認められるものである²⁹⁾。

したがって、基本権憲章のいかなる基本権が、労働法上直接的な水平的な第三者効を持ちうるのかを考える場合、次のようなことが考慮されなければならない。エーゲンベルガー・プロテスタント作業所事件、アチャツィ（Achatzi）vs クレスコ投資有限会社事件で参照された、基本権憲章21条は、一定のペナルティのあるメルクマール、たとえば、宗教を理由とした差別禁止を規定していることである³⁰⁾。このため、基本権憲章第30条は、欧州連合法および国内法の下で労働者に不相当な解雇に対する保護を与えるもので、水平的な第三者効を有するべきである³¹⁾。

これに対して、基本権憲章第31条は、公正かつ相当な労働条件を規定する。その第1項は、健康的で安全かつ尊厳ある労働条件に対する権利を規定しているが、この文言は不正確であるため、直接的な水平的第三者効がうまく機能しない可能性がある。例えば、尊厳ある労働条件とは何か³²⁾。一方、基本権憲章第31条第2項は、最長労働時間の制限、一日および毎週の休息時間、年次有給休暇の権利について、明確かつ具体的に規定している。欧州司法裁判所では、このような場合に直接的な水平的第三者効が考慮されるが、その例としてプロソン vs. ヴィルメロート事件及びマックスブランク協会 vs 清水てつじ事件の判決が指摘できる³³⁾。私見では、職場に

における児童労働の禁止と青少年の保護を規定する基本権憲章32条1項もここで問題になり得る³⁴⁾。

また、原則として、基本権憲章第5条第3項が奴隷制と強制労働の禁止を規定しているが、基本権憲章第5条第3項が直接的な水平的第三者効を持つことを否定する者はいないだろう³⁵⁾。

C. 結論

現在では欧州司法裁判所の判例法理が確立しているにもかかわらず、直接的な水平的第三者効の法律構成は、特に法理論上の理由から誤っている。

しかし、誰も欧州司法裁判所の判断を避けることができない以上、基本権憲章の基本権の直接的な水平的第三者効は今後も受け入れざるを得ない。

筆者の意見では、基本権憲章の基本権が私人間で直接水平的第三者効を持つことの影響は、むしろ了知可能である³⁶⁾。私見によれば、これは特に基本権憲章の基本権の私人間の適用が限定的であることに起因している。ほとんどの場合、基本権は非常に不正確であいまいな表現にとどまっており、その結果、高度にプログラム規定に相当することになり、具体的な基本権を形成することはできない。このため、個々の基本権が個々の私人間の直接的な水平的第三者効に適しているどうかを判断するための検討が必要となる。例えば、欧州司法裁判所は、企業の従業員の情報と協議の権利には具体化が必要であるため、基本権憲章27条からは直接請求権は導けないと判断している³⁷⁾。

29) Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 42; Kokott, Festschrift Ingrid Schmidt, 2021, 991, 998.

30) EuGH, Urteil v. 17.4.2018, C-414/16 – Egenberger, NZA 2018, 569; EuGH, Urteil v. 22.1.2019, C-193/17 – Cresco, NZA 2019, 297; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41.

31) Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 43;

32) Anders Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 43.

33) EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-569/16 – Bauer und C-570/16 Broßonn, NZA 2018, 1467; EuGH, Urteil v. 6.11.2018, C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, NZA 2018, 2803; Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 43; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41.

34) Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 43; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.82; Seifert, EuZW 2011, 696, 700.

35) Schubert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 51 GRCh Rn. 43; Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 41; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.82; Seifert, EuZW 2011, 696, 700.

36) Vgl. auch Jarass, GRCh, 4. Aufl., 2021, Art. 51 Rn. 42; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.83 ff.

37) EuGH, Urteil v. 15.1.2014, C-176/12 – AMS, NZA 2014, 193 Rn. 42 ff.; Seiwert in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2024, § 3 Rn. 3.81.