

## Q 懲戒処分における罪刑法定主義、比例原則とは

### 1 罪刑法定主義

罪刑法定主義とは、犯罪と刑罰があらかじめ成文の法律によって明確に規定されていることを要する原則をいう。国家による刑罰権の行使を抑制し、国民自由を保障することを目的とする。

私人間の労使関係に罪刑法定主義が適用されないことは、当然のことである。しかし、労使の力関係や労働者の一方的な不利益を考慮して、罪刑法定主義に類した考え方が懲戒処分にもなされることがある。

その一つが、懲戒事由と懲戒内容が就業規則に明確に規定されていなければならないという要請である（明確性の原則）。しかし、国家による刑罰権の行使とは異なり、類推解釈が禁止されるわけではない。一回性の刑罰権の行使と異なり、継続的な労使関係での懲戒権の行使では、多様な事案に即した柔軟な解釈が不可欠である。当事者、特に不利益を受ける労働者の予測可能性を中心に据えて、明確性が求められることになる。

この点、懲戒解雇事由である経歴詐称について就業規則にない譴責処分としたことについて、「規定を曲げて軽い懲戒処分を選ぶことは、懲戒規定の文理に反するばかりでなく懲戒規定全体の趣旨にもとる」として譴責処分を無効とした裁判例がある。

また、根拠規定が制定される以前の事由について懲戒処分をなすことはできない（不遡及の原則）。仮に労働者本人が同意したとしても、遡って懲戒処分をすることはできない。

### 2 相当性の原則

比例原則とは、懲戒事由の重さに比例して懲戒処分が重くなることをいう。懲戒処分は、懲戒事由の種類・程度その他の事情に応じて、相当のものでなければならない。

もともと、この相当性は、各企業により、また各労働者により異なるものである。

懲戒は、その主観的・客観的態様、損害の程度、従前からの勤務態度、将来に向けての効果、反省の度合い、過去の処分歴などのさまざまな要素を考慮して選択されるのであり、個別事情に大きく影響される。

相当性を逸脱する場合には、その懲戒処分は権利濫用として無効となる。

特に懲戒解雇では、懲戒事由に該当するとしても重きに失するとして無効となる裁判例がみられるので、注意が必要である。

一方、戒告や減給等の比較的軽い懲戒処分の場合には、有効とされる事例が多い。

また、実務的には、懲戒がなされる事案は労働者に非違行為があることがほとんどであり、軽いい処分であるならば、紛争となることは少ない。