

Q 同一懲戒事案について行う二重処分の効力は

A 一事不再理とは、一つの事件については再審理できないことをいう。刑事事件において同一事件について2回の刑罰を受けないとするものである。

労働契約に基づく懲戒権の行使についても、一事不再理または：二重処罰禁止が主張されることがある。しかし、これらの原則を規定する明文はない。

懲戒処分についても一事不再理の制約が働くとするれば、労働契約の解釈としての当事者意思か、公序に基づくことになるろう。

懲戒が制裁の性格を有しており刑罰と似ていることから、一事不再理という当事者意思は認められるであろう。

仮に就業規則で二重の懲戒処分ができる旨の規定があったとすれば、これは公序により無効となることになる。

裁判例でも、「一事不再理の法理は、私的制裁規範である就業規則の懲戒条項にも妥当ずる」としている。もっとも出向労働者に対し、出向元出向先の各企業が同一事由に基づき各々懲戒処分を行った事案において、「それぞれ異なる立場から」行ったものとして、共に有効とした裁判例がある。

2 再度の非違行為を理由とする加重

就業規則の懲戒事由に、「数回懲戒処分を受けたのになお改悛の見込みのない場合」という規定を有する場合がある。これは、すでに受けけた懲戒処分を理由として懲戒するようにもみえる。

しかし、刑法でも前刑から一定期間内に再犯をした場合には再犯の刑が最大で2倍となる（再犯加重）。このように、再犯で前刑を考慮に入れることは直ちには一事不再理に反しない。

労働契約に基づく懲戒処分においても、同様に過去の懲戒処分を理由として、再度の非違行為に対する懲戒処分を重くすることはできる。

ただし、懲戒処分を数回受けたこと自体を理由として懲戒することはできないことに注意しなければならない。すなわち、過去の懲戒歴は新たな非違行為に対する懲戒処分の加重事由とはなっても、それ自体は懲戒事由にはならない。