

問題社員・個別労働紛争への対応

令和6年7月26日

太田・石井法律事務所

弁護士 石井妙子

第1 問題社員とは

1. 問題社員とは

良好な職場環境や生産性の維持向上を阻害し、上司、同僚及び企業（人事部）として対応に苦慮する社員

2. 問題社員の例

(1) 能力不足

- ① 良い人だが能力不足
- ② 態度も不良

(2) 反抗的・協調性不足（仕事のえりごのみをして、指示に従わないなど）

(3) 遅刻・欠勤，早退等勤怠不良

(4) 職場秩序を乱す言動（ハラスメントを含む）

(5) 不正行為その他，社内外での懲戒事由該当行為

(6) その他

第2 問題社員が発生した場合の会社のデメリット

- 人事担当者，上司，周辺の疲弊⇒上司等のメンタルダウンも
- 職場環境悪化⇒周辺社員の退職につながることも
- 職場規律の乱れ
- 業務効率低下
- チームワークを必要とする業務の遂行不能
- 社内の弊害にとどまらず，取引先等に迷惑⇒会社の信用失墜

第3 問題社員を発生させないために会社側の対策（工夫）

1. 採用時の対応

問題社員になるかどうか見抜くのは難しい
誓約書・身元保証人

2. 入社後

適材適所の配置

研修（コンプライアンス研修，ハラスメント研修等）

上司による目配り，コミュニケーション

風通しの良い職場環境

問題行動には毅然とした対応

第4 問題社員の発生後の対応策－解雇・懲戒処分の総論

1. 解雇

(1) 解雇に至るまでの留意点

① 解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）

客観的合理的理由と社会的相当性

◇ 解雇理由となる事象が甚だしいこと

例えば能力不足の場合

□エース損害保険事件（東京地裁平成 13 年 8 月 10 日決定：労経速 1807 号 3 頁）

成績・態度不良を理由とする場合，単なる成績不良ではなく，企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じる恐れがあり，企業から排除しなければならない程度に至っていることを要する。

◇ 解雇に至るまでの経緯

（解雇を回避して雇用を維持する努力，最後の手段の原則）

このままでは解雇もありうるという自覚を持たせる指導

改善のための措置，教育訓練

配転等

② 有期契約社員の場合（労働契約法 17 条 1 項）

「やむを得ない事由」が必要

有期契約だから簡単に解雇できると思わないよう留意。

実は期間の定めのない契約の解雇よりハードルは高い。

⇒したがって雇止めが正念場

雇止めも、更新の合理的期待がある等の場合は、客観的合理的理由と社会的相当性が必要（労働契約法19条）

2. 懲戒処分

(1) 懲戒処分をするための根拠規定

① 懲戒事由と懲戒の種類を定めた規定+周知が必要

懲戒権は労働契約に内在する権限、ただし、行使のためには就業規則の規定が必要。

□ フジ興産事件（最高裁平成15年10月10日判決：判例時報1840号144頁）

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めて周知しておくことが必要。

(2) 懲戒権濫用法理(労働契約法15条)

「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」

(3) 「客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性」の内容

- ① 相当性の原則
- ② 平等取扱いの原則
- ③ 二重処分の禁止・一事不再理
- ④ 手続の適正（弁明の機会付与等）

① 相当性の原則

処分と非違行為のバランスがとれているか

② 平等取扱いの原則(公平性)

前例，他の者の取扱いとの均衡

ただし，コンプライアンス重視の観点から従前より厳しい処分をすることはありうる⇒不意打ちにならないように，十分な事前周知，啓蒙

③ 二重処分の禁止・一事不再理

人事上の不利益扱い（配置転換，役職解任等）および後述の自宅待機は，懲戒処分ではないので，二重処分禁止に抵触せず

一事不再理：処分せず注意どまりとした場合に蒸し返して処分しない

④ 手続の適正

○慎重かつ公平な調査

○懲戒委員会への諮問等が定められていれば，この手続を遵守する必要

○組合との協議・同意も，労使協定等に定められていれば，遵守が必要

○弁明の機会を与える（原則，規定の有無にかかわらず必要）後述

i) 調査

(a) 客観的資料をできるだけ集める

(b) ヒアリング

- 原則，複数で対応（多すぎないように。2人が原則か）
- 5W1H(何時 何処で 誰が 何を なぜ どのように)
- 言い分の吟味
客観的事実，動かしがたい事実との整合性があるか？
経験則に照らして自然か？
具体性があるか？詳細か？一貫しているか？
- ハラスメントの場合など，被害者の意向尊重
匿名性の確保，調査範囲の限定等
プライバシー保護に留意

(c) 録音の要否・可否

- 労働者側が録音している可能性大⇒防御のため使用者側も記録の必要
- 基本は、録音するなら同意のもとに

しかし同意必須ではない

*無断録音でも民事訴訟の証拠として提出できる

ii) 弁明の機会

a) 弁明の機会付与は必要かつ重要な手続き。

必須ではないとした例もあるが、しかし、就業規則の懲戒手続に明記してあると、裁判所も厳格な対応となる可能性あり（規定化するのはリスク）

b) 弁明の機会付与の方法

懲戒手続の一環であることを明示する必要あり

□東京メトロ事件（東京地裁平成 27 年 12 月 25 日判決：労働判例 1133 号 5 頁）

自らに対する懲戒手続が進行している最中であることを具体的に認識して行う弁明と、これを具体的に認識しないで行う弁明とでは、弁明を行う者の対応等にもおのずと際が生じうる。

第 5 類型と対応策

1. 能力不足・成績不良

① 解雇までの留意点

<p>具体的事実をきちんと把握</p> <p>いくら指導しても改善がないというためにも、1年分くらいは記録が必要</p> <p>（今までの記録が残っていれば、その分の短縮可能性あり）</p>	<p>◇能力不足を示す事実を収集 人事評価が低い、というだけでは不十分。評価の基礎となる事実が必要。 いつ、どういう指示をして、どの程度時間がかかって、どういう成果だったか、ほかの人なら通常、どのくらいの時間・質なのかが第三者（裁判官等）に理解できるように具体的に</p> <p>◇メモでも良いから証拠を残す メールのやりとりも貴重（ただし、上司からのメールが不穏当・不適切だったりしないように注意） 勤務実績・能力を示す事実関係の記録 職務上のミス、外部からの苦情の記録</p> <p>◇仕事を干したりしない 理由）能力不足の証拠が集まらなくなる パワハラとされかねない</p>
---	--

改善のための指導・注意を重ねる。最終的には、このままなら解雇もありうるとの注意喚起・警告もする。	<ul style="list-style-type: none"> ◇上司による指導や、能力開発のための系統だった指導、教育訓練 ◇指導状況についてもメモを残す 具体的な問題状況とこれに対する指導内容、指導に対する反応 ◇解雇の前に、解雇もありうることを自覚させて、真剣な改善努力の機会を与えたかを問題とする裁判傾向
↓	
配転の検討	<ul style="list-style-type: none"> ◇他の部署でなら適格性が見いだせるかもしれない ※勤務場所限定・職務限定の契約に注意 ◇無茶な配転はしない⇒パワハラとされかねない
↓	
退職勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ◇能力不足である、十分指導しても改善がないという材料を揃えてから勧奨するのが適切 退職強要とならないよう留意（後述）
↓	
普通解雇 (能力不足や適性不足を理由とする解雇)	<ul style="list-style-type: none"> ◇30日前の解雇予告あるいは解雇予告手当 ◇解雇通告とともに、3日以内に（あるいは明日までに）退職届を出すならば、解雇撤回して退職扱いにするとして、ここで退職勧奨する方法もある

② 成績不良+態度不良・反抗的であることを理由とする解雇

能力不足自体は懲戒対象ではないが、指示・命令違反は懲戒対象となりうる

事実関係把握し、指導・注意（叱責）	◇指示命令違反、態度不良等に対して注意を繰り返す（パワハラ注意）
↓	事案内容にもよるが半年を目処に、指導を繰り返しても改善がない場合
注意状を出す	◇口頭で注意を繰り返したが改善がない旨を盛り込み、証拠化する
懲戒処分の警告もする	◇次は正式処分であるとの警告
↓	
軽めの懲戒処分 (態度不良の内容にもよるが、譴責等) 解雇の警告	<ul style="list-style-type: none"> ◇2～3回 譴責を繰り返す あるいは処分されたにもかかわらず反省がないとして加重していく ◇最後の処分時には、「改善がない場合には、解雇も検討する」旨の警告



普通解雇（適格性欠如）	◇懲戒解雇にするには、それなりに重い行為が必要なので、職場で指示・命令違反を繰り返すという場合は、懲戒でなく普通解雇とする
-------------	---

※解雇の前後で退職勧奨ありうる。

③ P I P

Performance Improvement Plan（業績改善指導）

- 改善目標の設定、具体的な改善方法・取組項目の説明
- 指導・改善状況評価・フィードバック

⇒改善のない場合は、退職勧奨⇒退職勧奨に応じない場合は、解雇

- ◆ きちんと改善指導していると認められれば、解雇有効の判断材料
そうでない場合はむしろマイナス
 - 1) 公平・適切な目標と、目標についての明確な説明
 - 2) 業績を改善するための明確で具体的なステップ
 - 3) 業績改善のために合理的な期間
 - 4) フィードバックも含めた定期的なレビュー

④ 配置転換の検討

解雇回避措置として、適性及び雇用継続の可能性を探る

- ◆ ただし、追い出し部屋と評価されるような状況では、むしろマイナス。
(配属理由の説明できる場所へ)
- ◆ 職務・職場を限定した契約の場合、配転命令権はない（打診にとどまる）
- ◆ 退職勧奨に応じないから配転・出向という場合は、退職に追い込むための嫌がらせといわれるリスクあり。
(異動のタイミング及び異動先の業務・処遇に留意)

(2) 能力不足・成績不良を理由とする降職・降格の留意点

① 降職・降格の留意点

i) 懲戒処分であれば、懲戒規定が必要

ただし、能力不足・成績不良だけでは非難対象ではない

ii) 人事異動としての降職・降格について、根拠規定は必要か？

役職の引き下げ(降職・ポストオフ)⇒不要

職能資格の引き下げ、職務等級の引き下げ(降格)⇒必要

iii) 降格権限があるとしても、人事権・裁量権の濫用の問題

業務上・組織上の必要性の有無及びその程度

能力・適性の欠如等の労働者側の帰責性の有無・程度

労働者の受ける不利益の性質及び程度

当該企業体における昇進・降格の運用状況

総合考慮

② 降職は、適材適所の人の配置の問題として比較的ゆるやかに有効とされる傾向

例外的に要注意の例

○ポストを約束して採用 ○従前の扱いに照らして異例

ゆるやかに有効といっても限度はある

□明治ドレスナー・アセットマネジメント事件

(東京地裁平成 18 年 9 月 29 日判決：労働判例 930 号 56 頁)

退職勧奨に応じなかった営業部長を自宅待機とした上、係長とし、年俸を 1500 万円から半額に減額した事案に関し、人事権の濫用に当たるとした。

③ 降格（格付けの引き下げ）の留意点

i) 評価による引き下げ

公正な評価であることが大前提

評価の基礎となる具体的事実を押さえておく

ii) 職務等級制・役割等級制における降格

職務や、役割が曖昧、不明確ことが多い

制度が周知されていない(理解が浸透していない)ことが多い

⇒結果、降格の根拠なしとされることも

(コナミデジタルエンタテインメント事件

東京高裁平成 23 年 12 月 27 日判決：労働判例 1042 号 15 頁)

(3) 退職勧奨の留意点

① 退職勧奨が違法になる場合

使用者はいつでも自由になしうるのが原則であるが、労働者も、退職勧奨に応ずべき義務はないから、退職に応じるか否かを自由に決定することができなければならない。(自由な意思形成を阻害してはならない)

□ 下関商業高校事件 (最高裁昭和 55 年 7 月 10 日判決：労働判例 345 号 20 頁)

退職しないという意思が明らかにされた場合は、新たな条件を提示するのでもない限り、いったん中断して時期を改めるべき。回数や時間も、説明や交渉に通常必要な限度に留められるべき(2人の教員に対してそれぞれ2か月に11回、4か月間に13回の勧奨)。

□ 日本アイ・ビー・エム事件

(東京地裁平成 23 年 12 月 28 日判決：労経速 2133 号 3 頁)

退職勧奨の対象となった社員がこれに消極的な意思を表明した場合であっても、それをもって、直ちに、退職勧奨を終了しなければならないものではなく、更に具体的かつ丁寧に説明又は説得活動をし、また、真摯に検討してもらえたのかどうかのやり取りや意向聴取をし、退職勧奨に応ずるか否かにつき再検討を求めたり、翻意を促したりすることは、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り、当然に許容される。たとえ、その過程において、いわば会社の戦力外と告知された当該社員が衝撃を受けたり、不快感や苛立ち等を感じたりして精神的に平静でいられないことがあったとしても、それをもって、直ちに違法となるものではない。

□ 日立製作所(退職勧奨)事件

(横浜地裁令和 2 年 3 月 24 日判決：判例時報 2481 号 75 頁)

当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない。

しかし、部長による退職の勧奨は、従業員が明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗である上、確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほのめかしたり、原告の希望する業務に従事して社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更に原告を困惑させる発言をしたりすることで、退職以外の選択肢についていわば八方塞がりの状況にあるかのような印象を、現実以上に抱かせるものであったというべきである。また、部長は、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額な賃金の支払を受けているなどと、自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる。以上の事情を総合考慮すれば、本件退職勧奨は、労働者である原告の意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得

ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であると認めるのが相当であり、不法行為が成立する。

※やりとりは録音されていると思うこと。こちらも録音すること。

② 退職届の撤回：撤回の申し出を拒否できるか

a 辞職の場合

労働者の一方的な解約（民法627条）⇒意思表示した段階で撤回不可

b 合意退職の場合（申込に対して承諾があつてはじめて退職の合意成立）

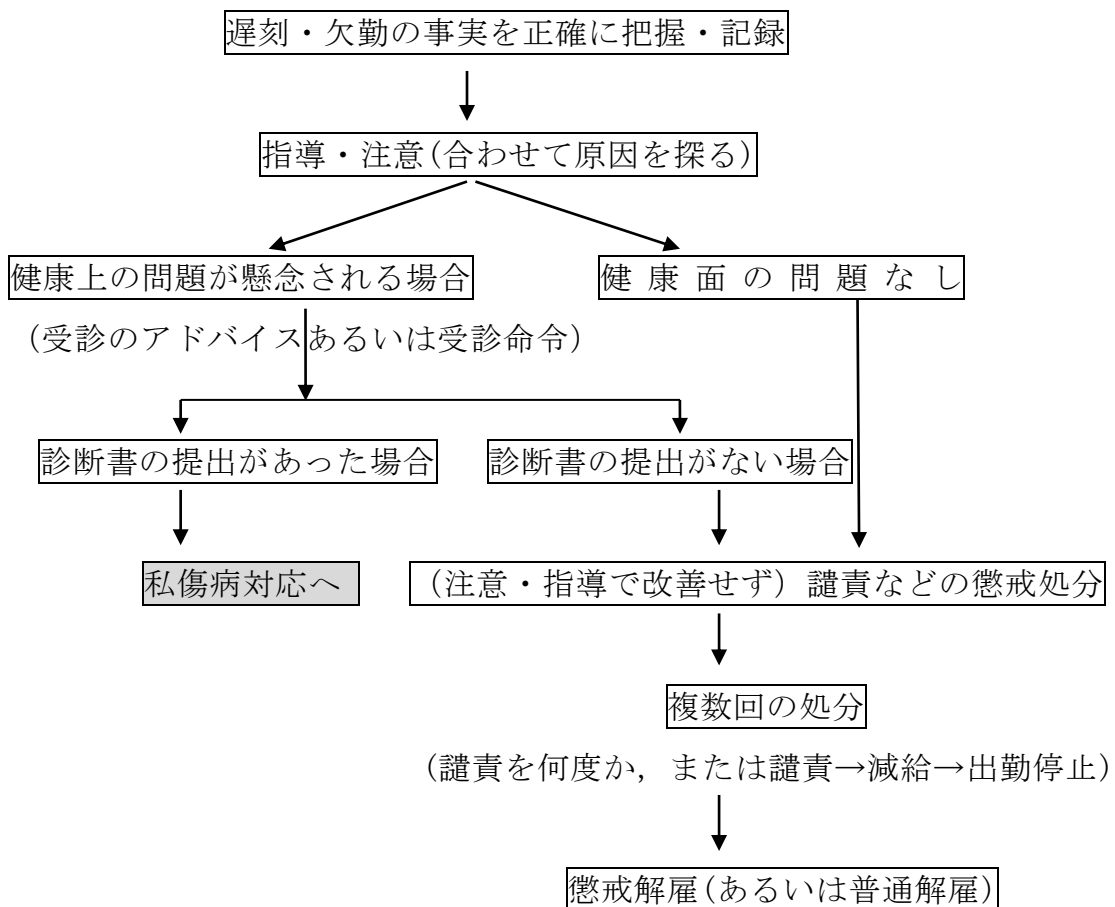
退職届の提出は申し込み段階⇒会社の承諾あるまで撤回可能

※ 辞職と合意退職の区別をどうするか

原則合意退職 ……よって、撤回トラブル対策としては、承諾を明確・迅速に

2. 職場秩序違反

(1) 遅刻・無断欠勤



(2) 発達障害に起因する言動

① 疾患ではなく障害

発達障害自体は、障害であって、疾患と異なる（傷病休職の対象でない）。

日々の生活や周囲への適応に困難があることから、その影響で二次障害として、うつ病等の精神疾患が引き起こされることはある。

基本は、障害への対応

- ◆ 雇用安定の努力義務（障害者基本法 19 条 2 項）
- ◆ 合理的配慮の提供義務（障害者雇用促進法 36 条の 2）

□ シャープNECディスプレイソリューションズ事件

（横浜地裁令和 3 年 12 月 23 日判決：労経速 2483 号 3 頁）

※原告が検査を拒否したため、発達障害の診断はなく、判決も明示してはいないが、発達障害については傷病休職でなく、雇用安定の努力をすべきという考えを背景にしたものと思われる（私見）。

適応障害について私傷病休職中のところ、適応障害は、軽快し復職可能との診断書。会社は、原告がコミュニケーション能力、社会性の会得に真摯に取り組んでいないことなどを主張するが、会社主張には「原告の休職理由である適応障害から生じる症状とは区別されるべき本来的な人格構造又は発達段階での特性が含まれており、休職理由に含まれない事由を理由として、いわゆる解雇権濫用法理の適用を受けることなく、休職期間満了による雇用契約の終了という法的効果を生じさせる」ことになるのは許されない。

② 障害者への配慮 裁判例

アスペルガー症候群に由来する言動に照らして、大学教員としての適格性に欠くとして准教授を解雇し、無効とされた事案（いわば腫れ物に触るような対応をしていた）

□ ○公立大学法人事件

（京都地裁平成 28 年 3 月 29 日判決：労働判例 1146 号 65 頁）

障害者基本法 19 条 2 項、障害者雇用促進法 36 条の 3 に照らして（同法施行の前後を問わずその理念や趣旨が妥当）、一定の配慮として、主治医に問い合わせを行ったり、雇用継続の努力として、例えばジョブコーチ等の支援を求めるといった具体的方策を検討した形跡すらないことから、適格性を欠くと評価して解雇することはできない。

3. 私生活上の問題行動

(1) 私生活上の犯罪行為

① 私生活上の行為と懲戒処分の可否

私生活上の行為でも、会社の社会的評価や事業運営に重大な悪影響を与えるような行為については、処分可能

② 事案類型ごとの判断

- 窃盗

- 日本経済新聞事件(東京地裁昭和45年6月23日判決：労民集21巻3号980頁)

- 住居侵入

- 横浜ゴム事件(最高裁昭和45年7月28日判決：判例時報603号95頁)

- 東日本旅客鉄道会社事件

(東京地裁昭和63年12月9日判決：判例時報1298号148頁)

- 暴行・傷害

- 薬物事犯(覚醒剤)

- 小田急電鉄事件(東京地裁令和5年12月19日判決：労経速2542号16頁)

- 痴漢行為(強制猥褻・条例違反)

- 小田急電鉄事件(東京高裁平成15年12月11日：労働判例867号5頁)

2度目の処分、懲戒解雇有効ただし、退職金の約3割の支払いを命じる

- 東京メトロ事件(東京地裁平成27年12月25日：労働判例1133号5頁)

条例違反の痴漢行為を理由になされた諭旨解雇について無効

- 飲酒運転

- ヤマト運輸事件(東京地裁平成19年8月27日判決：労経速1985号3頁)

懲戒解雇有効ただし、退職金の約3分の1の支払いを命じる

- 日本郵便事件(東京地裁平成25年3月26日判決：判例時報2196号132頁)

二日酔いで飲酒運転(0.47mg)、物損事故を起こした者について、懲戒解雇有効。ただし、退職金の約3割の支払い命じる。

③ 処分のタイミングは

起訴時点が一つの目安 痴漢の場合は示談・告訴取り下げに注意

④ 処分が決まるまでの扱い

自宅待機を命じることができるか、その場合の賃金をどうするか

□ 山九事件(東京地裁平成 15 年 5 月 23 日判決：労働判例 854 号 30 頁)

痴漢で有罪。懲戒解雇有効の事案でも自宅待機中の賃金必要。使用者が自宅待機期間中の賃金支払い義務を免れるためには、当該労働者の就労を受け入れることによって、企業運営や業務遂行に具体的な支障が生じる場合であることを要する。

4. メンタルヘルスに起因する欠勤トラブル

(1) 妄想に起因する欠勤等

□ 日本ヒューレット・パッカード事件

(最高裁平成 24 年 4 月 27 日判決：判例時報 2159 号 142 頁)

加害集団による監視・嫌がらせ行為が行われているとの被害妄想により、自身の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しないとして、有給休暇を全て取得した後、約 40 日間にわたり欠勤。

このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想される場所であるから、使用者としては、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、出勤しない理由が「存在しない事実」に基づくものであることから、直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない。

(2) 日頃の目配りによる早期発見・早期療養が重要

ロ メンタル不調のシグナル

ミスが増える

仕事の能率が低下する

積極性や決断力が低下する

表情が暗くなり元気がなくなる

体調不良を訴える

口数が減り周囲の人と折り合いが悪くなる

身だしなみがだらしなくなる

遅刻・早退・欠勤が増える

飲酒による問題を起こすようになる

第6 個別労働紛争解決制度について（手続き等）

1. 使用者側にとっての手続選択

使用者側＝受け身（基本的に選択権なし）

しかし、各手続の長所・短所勘案して、どこで手を打つかの選択はありうる

制度の特徴、メリット・デメリットを理解したうえで、紛争の的確な見通しに照らして対応を選択

2. 紛争解決の場

一般的イメージ

- 内容証明が届く⇒交渉⇒交渉決裂⇒労働審判，訴訟等
- 労働局に駆け込む⇒あっせん
- 1人でも加入できる合同労組に飛び込む⇒加入通知・団交要求⇒労働委員会

（1）交渉

個別の交渉（代理人）

団体交渉……企業内組合・合同労組・コミュニティユニオン

団交拒否・不誠実団交は労組法7条2号該当の不当労働行為

（2）行政による解決援助

- 法違反に対する行政指導等（例：労基法違反案件 労基署の指導）
⇒結果として紛争解決（不払い残業，偽装請負等）
- 行政による調停等（調停，助言・指導・勧告）
均等法・パートタイム労働法・育児介護休業法
労働施策総合推進法（パワハラ）
- 個別労働関係紛争の解決促進
相談，助言・指導（監督行政の指導とは別）
労働局の紛争調整委員会によるあっせん
原則1回の期日 強制なし それでも4割弱で合意成立

早くてリーズナブルな解決金という点で使用者にもメリット

- 労働委員会制度

 - 不当労働行為の救済（集团的労使紛争）

 - 労働争議の調整（同上）

 - 個別労働紛争の相談・あっせん

(3) 裁判所

- 民事調停

 - 簡易裁判所の調停，ただし，管轄合意により地裁もありうる

- 仮処分

 - 例) 解雇⇒地位保全仮処分・賃金仮払い仮処分の申し立て

 - 最近の傾向として，裁判所は保全の必要性を厳しくチェック

 - 仮に保全の必要性があるとしても，賃金仮払い1年が原則

- 労働審判

 - 民間の労働組合・経営側からそれぞれ労働審判員＋裁判官（労働審判官）

 - 3回以内の期日⇒調停が組み込まれている⇒調停成立6～7割

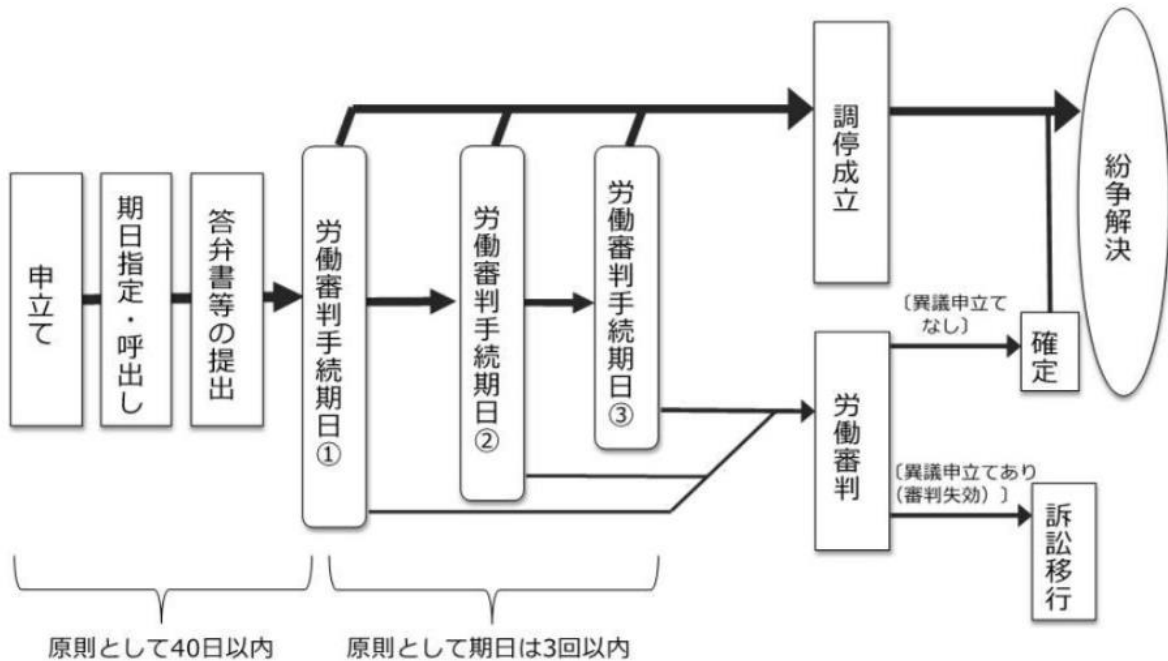
 - ⇒調停成立せず⇒審判⇒異議が出れば訴訟へ移行

※申し立て側（労働側）は十分な準備期間がとれるが，使用者側は迅速な対応を要求される（申立から40日以内に第1回期日，その1週間～10日前に答弁書提出）。

※1回目の期日の前半は，双方同席のもと争点確認・事実確認

後半から調停となり，話し合いによる解決を打診されるので，解決方針について会社側と事前に検討しておく（断るという選択もありうるが，事前に打ち合わせ）

労働審判手続の流れ（全体像）



* 他の終局事由→不適法却下，移送，取下げ，労働審判委員会が労働審判手続を行うことが不適当であると判断した場合の終了

民事訴訟

解雇であれば，解雇無効を主張し，地位確認＋賃金バックペイ請求
不当な解雇は不法行為として，慰謝料請求ということもある
判決までいかず，和解で終了することも多い

1) 早期解決が一番

（とことん争って白黒つけることに意味があるというケースは少ない）

↑少なくとも裁判所はそう思っている。

2) レピテーションリスクを考えると，セクハラ・パワハラ訴訟，過労死など，公開の法廷で証人尋問などしたくない，また，判決が出たときに判例雑誌に掲載されたりするのは避けたい

行政訴訟

労災認定をめぐる紛争(不支給決定の取消訴訟等)

不当労働行為救済命令取消訴訟

(4) その他

■ 仲裁 弁護士会の仲裁センターなど

アメリカ等では、雇用契約締結の際に仲裁合意・ADRの合意(不提訴の合意)をする例もあるが、わが国では不可

※将来の個別労働関係紛争に関する仲裁合意は無効(仲裁法附則4条)

■ 企業内の苦情処理窓口・相談窓口

i) 自主的解決の要請

均等法15条, パートタイム労働法22条, 育児介護休業法52条の2

ii) 社内紛争処理窓口を整備することの使用者にとってのメリット

早期紛争解決

人事評価への不満, 降格等に関する訴訟では, 苦情処理制度の有無がチェックされる傾向(苦情処理制度があったほうが有利)

以上