

< 労働関係紛争処理の全体像について >

- ・ 企業外で処理が必要となる紛争は増加するが、その程度は予測困難
雇用の流動化
法的ルールによる紛争処理への志向
- ・ 現在の紛争処理制度の問題点
そもそも処理になじみにくい紛争がある
少額事件（精神的利益にかかわる事件も？）
労働条件変更問題等利益紛争
裁判所、労委では、時間とお金がかかる
十分な質の判断が期待できない場合がある
- ・ 多様な労働紛争に対応できる制度設計が必要
少額事件への対応の強化
あっせんだけでは不十分
簡易迅速な判定手続き　しかし専門的知見も必要
利益紛争への対応の強化
あっせんになじむが労働局によるあっせんだけでは不十分
- ・ 事件処理の質の向上
質の高い紛争処理とは
解決に対する当事者の納得
内容面での納得（解決の妥当性と判定者への信頼）
裁判所の場合には労使の関与？
手続面での納得（期間、費用、アクセス・・・）
的確な法状況の認識が前提（労使関係の知見と労働法の知識）
専門的知見の習得の強化？
効率的な事件処理（マンパワー、時間、費用・・・）
専門家による迅速な処理が必要か
- ・ 役割分担の考え方
最終的解決機関としては
権利紛争については裁判所
利益紛争については労使関係の実態に精通している機関
前段階での調整手続きは多様であってよい
ただし、的確な法状況の認識は必要

< 特殊性・専門性について >

- ・ 労働事件の解決のために労働法の知識が必要であることは明らか
- ・ 労働事件の解決のために労使関係の実態に関する知見が必要であることは明らか
 - 当事者間の利益状況を判断する前提
 - 労使慣行に関する知見
 - 賃金・退職金や人事の制度設計などに関する知見
- ・ 労働法や労使関係に関する知見のボリュームの大きさ
 - 適切な解決に必要な知識を獲得するには、相当の時間が必要
 - 事前の基礎教育が有意義
 - アドホックな習得も不可能ではないが非効率的
 - 専門家による事件処理が効率的かつ堅実
 - ただし、特別な紛争処理機関の必要性とは別問題
 - 事件数
 - 事案や権利の性質からの特別な考慮
- ・ 専門性の導入方法
 - 労働法・労使関係について専門的知見をもつ裁判官の養成
 - 法曹養成過程における教育の必要性
 - 裁判官以外の助力
 - 労使の関与？