

紛争管理論 2019/12/10 授業レポート

[グループ報告]

1. シンプルな発表と情報量の多い発表、二つの対称的な発表を見られて面白かった。説明不足を感じさせてもいけないが、要点は明確にしなければいけない。
2. 自分がやっていたプレゼンの反省点もたくさん見つかって良い経験になりました。
3. ……自分の報告の時に活かせるところをまねていきます。
4. ……伝えようとするものが明確であり、聞きやすかった。
5. 導入で最初に構成の説明をしていたのがわかりやすかった。
6. ……認証制度については初めて知ったが、機能はしているが、効果は少ないということで立法政策の難しさを知った。
7. 民間型 ADR と司法型 ADR では同じ程度の専門性が必要だと思ったので、疑問でした。
→ 東京地裁や大阪地裁での医療や建築の調停はかなり専門的なものであり、司法型が専門性が低いとは言えません。民間型で専門性の高さを強調した運営しているところがあるのは事実ですが（たとえば、自動車製造物責任相談センター）。
8. ……スクリーンと資料で何の差もなければ映し出す必要がないのでは？と思ってしまうので、その点は工夫の余地があると思っています。
9. ……グラフや表など視覚的にパッと認識しやすいものが多くて、自分の発表にも取り入れたいと思った。
10. 前で発表した人のマイクが入ってなくてずっと気になっていた。
11. ……二班とも、ADR 法の現状や課題をまとめるだけでなく、建設的な解決策を提示することができていたと感じた。
12. (報告者から) 久しぶりに発表というものをしました。上手な発表の仕方は社会に出て必要だと思うので、そういった機会に挑戦していきたいです。
→ 出番をひとつひとつ誠実にしっかりとやっていけば、きっと成長できるとおもいます。他の人のやり方も参考にできますが、自分の持ち味を生かして、自分が取り組むべきことを明確にしながら、出番を大事に扱って、挑戦を続けて欲しいです。
13. (報告者から) 他班と比較して、自分の班のよかったところ・悪かったところが明確になりました。
14. (報告者から) 自分のパートで大部レベルを落としてしまった。準備不足がたたってしまった。
15. (報告者から) 時間配分や内容の深度・構成等反省する点は多くあった。
16. (報告者から) プレゼンを作成する中で、何を伝えたいのか、そのために何をプレゼンにのせたらいいのかの判断がすごく難しかった。質問の解答も知っているけどその場で出てこなかった。
→ 急に問われると、知っていることも言えない場合がありますね。情報の取捨選択は難しいところです。そこをしっかりと考えていただけたおかげで、すっきりした構成の分かりやすいプレゼンになっていたと思います。
17. (報告者から) すっきりした構成を心がけていたので、そこを評価してもらえたのがよかった。
18. (報告者から) 発表は緊張して同班のメンバーに迷惑をかけてしまった。もう一つの班の熱量は見習いたい。
→ しっかり報告されていたので、迷惑はかけていないと思います。準備段階からの熱量はやっぱり伝わりますよね。伝え方も大事ですし、伝える内容もやはり大事です。

ADR法

- 司法制度改革に基づく立法として、ADR法は2004年に公布、2007年に施行された。所管は[]。
- 民間型ADRの促進を目的としたものである。(行政型ADR、司法型ADRは対象外。)
- ADRの促進を目的として、①総則規定(基本理念、国等の責務等)と、②ADR機関の[]制度について定めている。
- ADR認証制度の取得のためには、紛争の範囲、手続実施者、標準的な手続の進行などに加えて、弁護士助言の明確化を要する。認証の効果としては、弁護士法の例外となる他、時効中断効がある。

1

民間型ADR機関の種類

- 弁護士会ADR
- 隣接法律専門職団体ADR
- 業界型ADR
- その他独立型ADR
 - 日本商事仲裁協会、スポーツ仲裁機構など。

2

弁護士会ADR

- 第二東京弁護士会(二弁)が1990年に二弁仲裁センターを設立した。2019年12月1日現在 []
- 設立当初、原後山治弁護士らのイニシアチブで、運動としてのADRの意義が強調された。
- 仲裁センター、紛争解決センターなどの名称は様々であるが、手続としては仲裁はほとんど行われず、和解あっせんが行われている。
- 申立数は全国で千件前後で推移している。
- 震災等の災害ADRの活用でも注目される。
- 医療、建築など専門手続への取り組みもある。

3

(隣接)法律専門職団体ADR (士業ADR)

- ADR法立法前後から、司法書士会、行政書士会、土地家屋調査士会、社会保険労務士会などの法律専門職団体が自らのADR機関を設立し、運営を行っている。
- 認証ADRとして実施されている場合が多い。(例外：近畿司法書士会連合会、群馬司法書士会)
- 対話型調停モデルでの手続主宰者研修を行っている場合が多く、手続モデルも同席対話型を取る場合も多い。
- 財政基盤が脆弱で、事実上開店休業状態の場合も多い。組織運営への外部者の関与度も低い。

4

業界型ADR

- 産業界が、監督官庁の指導等も受けて、業界団体としてADR手続を設置する場合に、その手続や機関が、業界型ADRと呼ばれる。
- 製造物責任法(1994年)によってなされた、家電製品PLセンター、自動車製造物責任相談センターなどの各種のPLセンターは典型例と言える。
- 金融ADRでもある、証券業界が設立した証券・金融商品あっせん相談センター(FINMAC)は利用実績も多く、注目度が高い。
- 財政基盤は比較的安定しているが、相談における助言などで、中立性や透明性の問題も指摘される。

5

ADR法の課題

- 機関を作るインセンティブはあっても、サービスを提供するインセンティブが希薄な状況が打開できていない。高い手数料を支払える紛争についてのマーケットが成立していないし、少額紛争等の解決への財政的支援がない。
- 一般市民の認知度の低さの問題を指摘する関係者は多いが、弁護士等の専門家からの信頼性が低い点がむしろ決定的。ひとこと言えば、アイデンティティの確立が未熟。(専門性と素人性、効率性と対話性など)

6

労働審判 A ロールプレシナリオ

〈共通の事実〉

1. 櫻井フラワー（さくらいふらわー）は、生花の仲介等を目的とする株式会社であり、従業員 130 人である。
2. 深江一郎（ふかえいちろう）（男性・年齢 40 歳後半・勤続年数 26 年）は櫻井フラワーで仕分けや、仕分け作業人員の管理に従事していた。
3. 深江一郎の櫻井フラワーにおける所定労働時間は、週に 3 日は深夜 12 時から翌日昼 12 時まで（通常勤務）、他に不定期だが平均すると週に 2 日ほど会社に指定された日は夜 10 時半から午前 5 時半まで（裏日）、というものであった。
4. 申立人深江一郎は、通常勤務においては会社の指示により午後 11 時には出社し、さらに終了時刻を超過して仕事を行うことが常態化していたが、櫻井フラワーが残業代を支払っていなかったと主張した。
5. 深江一郎は、自身のメモでタイムカードによる申告分との差分の実労働時間を計算し、残業代として月あたり 10 万円発生していると主張し、3 年分 360 万円を請求した。地域労組に個人加盟のうえ、残業代の支払いを求める団体交渉を行ったが、櫻井フラワーが応じなかったため、民間 ADR 機関に調停を申し立てた。櫻井フラワーからは、社長の櫻井和也（さくらいかずや）が出席することとなった。

深江一郎（ふかえいちろう）の思惑

1. 櫻井フラワーの社員数は 130 名とそこまで多くはなく、また社員一人一人の労働時間はタイムカードで管理されていることからしても、8 年間も常態化している残業について櫻井フラワー側が把握していないとは考えられません。きっと全て知った上で、社員から苦情が出なかったのをいいことに支払いを怠ってきたのでしょう。
2. また、一度団体交渉を拒絶されたことに対しても腹が立ちます。私は組合の代表を務めたこともあり、良い会社になって欲しいという気持ちが人一倍強いです。新聞で働き方改革が進んでいる会社も多いと知り、会社と話し合いをしてみたいと自分で思いました。特に誰かに焚きつけられたわけではありません。
3. 櫻井フラワーには社員を軽んじる不誠実な態度を悔い改めた上で、これまでの残業代の支払いと今後の残業代に関する賃金体系の見直しをしてもらいたいと考えています。特に、事業部長の山里（やまさと）氏のやり方は強引で、早く来させるくせに、タイムカードを押させないやり方を強いてきます。長年働いている従業員ほど A 氏を嫌っています。
4. とはいえ、仕分け作業部門の社員の中には勤務態度が不真面目な人が多く、彼らがやる気を出して作業に取り組まないことが残業の一因となっていることは事実です。（そもそもの問題として櫻井フラワーが残業代を出さないことが彼らのモチベーション低下につながっているのでは、とも思いますが……。）このような状況で櫻井フラワーに仕分け部門全社員約 50 名分の残業代を支払わせるのは少々現実的ではないという気持ちもあります。ただし、櫻井フラワーの法律違反は明らかであり、少しでも改善する方向に誠意を見せてもらいたいです。自分としては、最悪の場合、解決金として 40 万円程度でももらえれば、矛を取めても良いかなという気持ちはあります。両親の介護でお金がかかっているのも、少しでも沢山もらいたいのが本音ですが。
5. また、不真面目な社員の中には、退勤時にわざと 20~30 分ほど遅れてタイムカードを記入することで、自身の労働時間を過大申告している人たちもいます。もし、社員全員にこれまでのタイムカードの記録による残業代が支払われるとすると、彼らが得をすることになってしまいます。真面目に働いてきた身としてはあまり面白くありません。
6. 自身の年齢から考えて、これを機に櫻井フラワーを辞めて再就職先を探すのは現実的ではありません。今後も櫻井フラワーで働きたいと思っています。今回のことはなるべく穏便に済ませたいと思っています。ただ、相手がこちらを侮辱してくるようなら、覚悟を決めて、裁判や記者会見なども考えたいと思っています。

役づくりのポイント：会社が法律違反をしており、非があり、自分が正しいと拳を挙げたのです。最終的には柔軟な決着を図るにしても、スジとして言うべきことは言うというキャラクターを演じて下さい。

櫻井フラワー社長櫻井和也（さくらいかずや）の思惑

1. 当社は従業員 130 名を抱える会社ですので、全員の勤務時間を正確に把握しているわけではありませんが、そのような事実はあったかもしれません。
2. 深江一郎は勤勉に働いてくれており、できれば今後も我が社に残っておいてもらいたいと考えています。
3. しかし、先ほども申し上げた通り、130 名を超える社員を抱えており、仕分け作業部門だけで約 50 人おりますので、全員に深江一郎が言うような水準で残業代を払うことは資金的に不可能です。
4. 深江一郎は勤勉ではありますが、40 代後半の男性ということで、代わりにもっと若い人材を雇うことも可能だと思います。
5. 深江一郎に騒がれて、社会問題に発展する可能性もあるので、できれば穏便に済ませたいと思っています。
6. 我が社としては、8 年前からこのような雇用形態だったのに今さらになって主張してくる深江一郎は誰かに入れ知恵されているのではないかと疑っています。
7. 昨今の情勢からすると、そろそろ今までの運用では通用しないと検討を始めているところではあります。ここだけの話ですが、事業部長の山里（やまさと）を降格させて、別の体制に移行する予定があります。サービス残業は廃していく方針ですが、少し時間をかけてじっくりした取り組みが必要だと考えています。
8. つきましては、深江一郎には解決金を支払いつつも、他の社員には黙っておいて穏便に済ませてもらうというのが今回の我が社の最終的な交渉の目標だと思います。解決金としては、60 万円くらいまでなら可能ですが、もちろん少額に越したことはありません。

役づくりのポイント：一従業員の言い分やタテマエばかりに振りまわされては、会社を経営できませんから、様々なリスクを併せ呑んでいる経営者としての責任感を演じて下さい。コストとリスクを減らすにはどうすれば良いかを考えながら、情報は出し惜しみしつつ、交渉してみてください。

年月日 _____ / _____ / _____

名字記入：調停人 _____ 申立人 _____ 相手方 _____ 観察者 _____

ワークシート：調停ロールプレイふりかえり

1. 話し合いはどのように進行了か？

2. 結論は出ましたか？ どのような内容になったかを記入して下さい。結論が出なかった場合には、何が決まって何が決まらなかったかを記入して下さい。

3. 調停人の活動について、よかったところと気になったところを記入して下さい。
(調停人役は自己評価)

4. その他感想等

※シートは提出して下さい。グループ内でコメントを統一や調整する必要はありません。