

紛争管理概論

本日の予定

- 前回のふりかえり
- 紛争管理論概論
- 問題状況を考える2
- グループ報告割当

2

教材配布用Webサイト

2019年度 後期・紛争管理論

- 第1回 オリエンテーション
- JCAジャーナル「調停技法誌上講義 第1～24回」(PDF、20Mbyte)
- プレゼンテーション用文献 (Zip形式、76Mbyte)
 - 佐藤 岩夫・櫻村 志郎『労働審判制度をめぐる当事者の語り：労働審判制度利用者インタビュー調査記録集』(東京大学社会科学研究所・2013年)
 - 入江 秀晃『私論・家事調停改革の方向性』二宮 周平編『離婚事件の合意解決と家事調停の機能 韓国、台湾、日本の比較を通じて』(日本加除出版・2018年) 309-332頁

専門家像転換の背景

市民が強くなった

消費者主権
と情報化

⇒

専門家の
役割変化

⇐

市民が弱くなった

専門的
サービスの
日常化

消費者が意識・能力共に高くなり「お任せ」をよしとしなくなった。

家族、会社、地域社会で完結していた機能も専門家の助けを求めるようになった。

4

紛争の解決への考え方

- 事実と規範による権利義務の確定
→ 伝統的法学
- 感情の調整による紛争の排除・管理
→ 心理化
- 当事者にとっての紛争の意味づけの形成
→ ソーシャルワーク及び、社会構成主義等の新しい哲学

5

社会構成主義

- 疑いようがなく動かしようがないと感じられる「現実」が、実は歴史的社会的に構成されたものであるという認識から出発する。(p.56)
- 治療や回復は物語の変更としてとらえられる。(p.58)

野口祐二(2001)『臨床のナラティブ』『構築主義とは何か』上野千鶴子編、勁草書房。

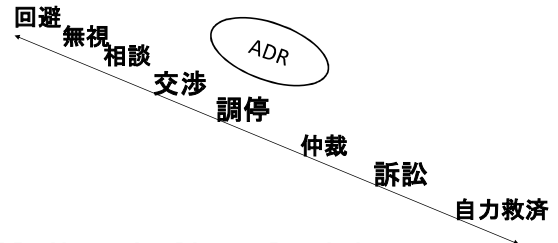
6

紛争管理論とは

紛争(conflict)の否定的側面を限定し、肯定的側面を生かすためのプロセスを紛争管理(conflict management)という。紛争管理の原理や効果的な方法を理論的に解明しようと研究するのが紛争管理論といえる。

7

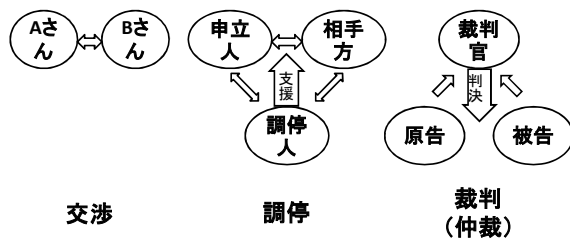
紛争解決の連続性



ADR: Alternative Dispute Resolution
裁判外紛争解決

8

交渉、調停、裁判



9

用語の整理

- 紛争管理 Conflict Management
定義は前述。理論的な研究として分野全体を指すことが多い。
- 調停 Mediation
紛争解決手続の1つ。紛争当事者間の交渉・対話を支援し、解決を探る。調停人は結論を強制できない。
- 仲裁 Arbitration
紛争解決手段の1つ。私的な裁定手続。
- 裁判外紛争解決 Alternative Dispute Resolution
調停その他の裁判以外の紛争解決手段を包括的に示す用語。

10

グループ報告(割当)

- 3テーマ、6グループを作る。
- 1日に1テーマ、2グループの発表。
- 12月3日(火)、12月10日(火)、12月17日(火)の3日を使う。
- 事前準備課題11月8日締切。
- 途中で履修を取りやめる学生は、グループメンバーに連絡すること。

11

問題状況を考える（社内恋愛がもつれてセクハラ）

ねらい

紛争や問題状況への支援にはどのような広がりがあるかを考えます。

手順

1. 設例を読んで、ご自身が助言・支援を行える立場なら、どのように関わりたいかを考えてみてください。(2分)
2. 状況を改善、解決するためにどんな手順で何をしていけば良いかを、グループで話し合ってください。なお、意見が分かれた箇所があっても統一する必要はありません。どう違うかを明確化してください。(10分)
3. いくつかのグループから、グループで出た意見を紹介していただきます。

Aさん(26歳女性)は、会社の同じ部署で課長をしているBさん(38歳男性)からのセクハラに悩んでいます。AさんはBさんと1年ほど前に数ヶ月だけ交際したことがあるのですが、Aさんはきっぱりとお別れすることを告げています。しかし、Bさんはなかなかあきらめてくれずに、誘ってきます。Aさんにとっては上司にあたるので、あまりきついことも言えずに困っています。Bさんがあまりに鈍感なので、Aさんとしては信じられない感じです。意を決してBさんに、これ以上つきまわるとセクハラで訴えますよ、と言ってみたのですが、「またまたア」みたいな感じでスルーされてしまいました。Aさんは、この会社のことは気に入ってますから、できればBさんのメンツをつぶすことなく、円満に別れたいのです。どうしたらいいでしょうか。

問題状況を考える（社内恋愛がもつれてセクハラ：参考例）

Aさんの状況をどう考える？

- Bさんにちゃんと伝えないと
- そもそもBさんみたいな人とつき合うのが悪い
- そのうちわかってくれるのを待てば
- 職場を変えてもらうべき
- 会社を変える方が良いのではないか
- Aさんが別の人とつきあうのが良い
- Bさんに別の女性を紹介してあげたら

.....

→ 支援者としての思いつきを本人に伝えるのが、本人の役に立つのか？？

よく見ると、実は状況はよくわかっていない。

- Aさんが困っているBさんのふるまいとは？具体的には？
- 「きっぱりとお別れすることを告げ」の状況は？
- 「Bさんがあまりに鈍感」とは？
- 「部署」とは？仕事の内容、やり方は？
- 部署内の他のメンバーはどのような人か？
- 部署内の他のメンバーの中に状況を知っている人はいるか？
- 会社の中に状況を知っている人はいるか？
- 会社の中に相談できる人はいるか？
- 人事部等の支援部門はこの種の問題で相談に応じてくれるか？
- 家族や友人等には相談しているか？相談は可能か？反応は？

今後の方針として。

（Aさんが問題に向き合う支援）

- Aさん自身がいままでの経緯をどう理解しているかを改めて確認

（支援ネットワーク環境の構築）

- Aさんの持つ資源、強みの確認
- Aさんは誰に相談できるか。どんな順番で誰に何を相談・依頼していくべきか
- Bさんの支援環境の確認

（様々な今後の方策・手続きへの評価の支援）

- 仮にAさんが正式に苦情を申し立てる場合どのような手段があるか。コストやリスクはどうか