

紛争管理論 2019/10/1 授業レポート

[グループワーク形式の講義]

- 具体的な事例を交えて調停の方法を学べるのはとても良いと思った。
- グループワーク多いところが他の典型的な法学部の授業とちがってとてもいいなと思います。
- グループディスカッション形式は、1年生以来だったので新鮮に感じた。
- 座学でなく、グループで行うタイプの授業がうけたくて受講しました。よろしくお願いします。
- 初回からグループワークで緊張しましたが、他の人の様々な意見が聞けておもしろかったです。
- グループワークで初対面の人と設問を検討するというのが1年生のときの課題協学以来だったので楽しかったです。
- 先入観は一人で抜け出すことが困難なものであるからこそ、話し合い内容を詰めていくことが必要か。

[問題状況を考えるグループワーク]

- お試し紛争解決の際、自分では浮かばなかったアイデアをグループ活動で多く得られた。もっと第三者として、質問していく形式で解決しなければ。
- 設例から考えていくグループワークにおいて、先入観で担当者を変えるべきだとグループメンバー全員が言ってたけど実際そんなことは言ってなくて、面白いなと思った。
- 設例では自分も先入観が働き、「Bさんの担当をCさん以外に変えればよい」と思ったが、その考えは浅はかであったと気づき反省。
 - 人を支援するにあたって、自分の思いつきによる見立てに固執せずに、一旦可能性を洗い出すような開かれたスタンスをとることが大切なのだろうと思います。ただ、一般論としてはそう言えたとしても、実際にある状況に放り込まれたときに、そのような態度をとれるかどうかは別問題です。ゆっくりと楽しく学んで行ければと思います。
- グループワークを通して、仲裁には客観的な視点が必要になるということがわかった。また、誠実な言葉選びなども重要になってくると思った。
- 実際に具体的な問題例と向き合ってみることで、バックグラウンドの知識がないとできないと痛感しました。
 - やはり知識は大切ですね。本件で言えば、保険制度のことまで発想できるかなどでしょうか。同時に、知識以外の想像力、決めつけないことなども大事になりますね。
- 今回のワークでは、状況を整理したうえで、解決策を考えるというやり方が向いているように思えました。これからよろしくお願いします。
- 設例を出されて考えるときに、そもそもこの話が全体的に事実だけなのか当事者の言っていることだけを含んでいるのか考えることが必要だと分かった。
- 事例で書かれている情報は断片的・一方的なので、検証の必要があると思った。

[グループ報告]

- グループ報告が不安ですが、頑張りたい。よろしくお願いします。
- グループ活動は楽しい一方で、発表などの成果物を生み出すプロセスは、グループのメンバーに消極的な人がいると軋轢を生みかねないので、そういったことを起こさないようにすることを気をつけなければならないと思いました。
 - グループ活動は、後ろ向きな人に引っ張られたりしがちというのはその通りですね。友人とまでは言えない知人と助け合う立場は、大人になれば必ず必要ですから、いまいち息が合わなくても、最低限自分の役割を果たし、かつ、グループ自身の活動がよりよくなるような働きかけを「試して」欲しいです。

紛争管理論 2018/10/4 授業レポート

[グループワーク：問題状況を考える]

- ・ 身近に起こりそうな一方、円満でスムーズな解決の難しい問題だと思った。
- ・ 今日から受講し始めたのですが、単に解決策を考えるのではなく、現状を理解したり、客観的に見るのも大切だと思いました。
- ・ Aさんの状況がよく分かっていないにも関わらず適切でない解決策を出してしまったと思うので気をつけたいです。
- ・ セクハラは私が女子なのもあって感情移入した意見を多く出しましたが、公平の姿勢が大事だと思いました。
→ 支援者が感情移入した態度を持つことで当事者が救われることも確かにあります。まずは、感情移入、共感、同情、様々な感情を自分が持つことを意識するのが大事だと思います。
- ・ 前回の設例をふまえたことで、問題文のみによる思い込みはなかったが、解決策があまり思い浮かばなかった。
- ・ 社内のセクハラなどその環境の人間関係が重要になってくる問題に対しては慎重に対処していく必要があると感じた。
- ・ 人事に相談すると、会社の論理によって、不正義が行われる可能性があるということに驚きました。
→ もちろんきちんと対応される場合も多いわけですので、助言は本当に難しいですね。言い分を受け止める、状況を確認するといった段階を丁寧に踏んだ上で、具体的な選択肢を検討していくべきなのですが、私たちは誰でも解決案に飛び付き勝ちな傾向を持ちます。まずはそこを自覚する点が重要だとおもいます。
- ・ Bのメンツ、社内の人事部と法務（支援部門）の話があったが、相談する相手の選定、話の規模をどこまで広げるかは慎重な決定が必要。
- ・ きれいさっぱり別れることと、別の関係を続けていくこととはちがった難しさがありそうだ。
- ・ アイデアは箇条書きで発表してしまいがちなので、なにかフレームワークみたいなものを使って発表したり考えたりするとよりよくなるかと感じました。
→ ブレインストーミングの段階ではむしろカオスの中で発想していくのが良いとも考えられますが、確かに整理された発表は聞きやすいですね。アイデアを広げる段階と、整理する段階を意識して分けることも大切だと言われます。

[その他]

- ・ 小テストって難しいですか？
→ 30分間程度で、複数の小問に分かれた形式で出します。
- ・ 男女のもつれの調停って、そこを専門としているところはどうかを詳しく知りたいと感じました。
- ・ グループワークはあまりしたことがないので、新鮮でした。他者の意見を取り入れて成長したいと思います。
- ・ プレゼンテーションの準備、発表がうまくできるか不安です。
→ 職業に就くと、多くの仕事はチームベースで行われます。（フリーランスできえ、プロジェクトチームで仕事をする機会が多いですし、公務員などもそうです。）チーム・グループの中で自分を活かし、相手を活かす方法を探っていきましょう。心配ごとは何でも教員に相談してくださって構いません。

紛争管理論の沿革

紛争管理論の沿革

- 1980年代頃に米国で、交渉を理論化・体系化する動きや、調停などの訴訟以外の紛争解決(ADR)実践が広がり、紛争解決をも理論化・体系化する動きが生まれる。Win-Winの時代。
- 1990年代には、こうした動きへの警戒も広がるが、同時に米国内及び国際的にもADRの制度化が進む。米国等でロースクールなどでの紛争管理教育が広がる。
- 2000年以降もこうした実務の拡大傾向は続く。また、米国を中心に大学院レベルでの紛争管理研究が広がる。

2

米国の調停の発展：流れ

- 60年代 .. ベトナム戦争、公民権法 実験
- 70年代 .. 隣人調停、パウンド会議 理論
- 80年代 .. ハーバード流交渉術
裁判所付設型パイロット 制度
- 90年代 .. 制度化(ADR法等)
USPS REDRESS
- 2000年代 .. 統一調停法
映画エリン・プロコビッチ

3

Sanderマルチドアコート構想

- 1976年パウンド会議での講演。訴訟爆発への対応として、ADRの活用を提唱。
- 裁判所の効率化という観点で受け入れられた。



4

隣人調停運動 下からのADR

- 1960年代の公民権運動を受けてコミュニティ内での紛争解決を、法曹専門家に頼らず、市民自身の対話によって解決しようとする運動が広がる。コミュニティ調停運動とも呼ばれる。
- 1978年に近隣調停センター(Neighborhood Justice Center)が全米3カ所に設立。隣人調停モデルの実験という位置づけ。
- コミュニティ調停センターはその後全米に広がり、2000年代には全米で550を数える。また、裁判所付設型調停などの政策形成にも大きな影響を与え、市民をエンパワーしながら紛争を解決する調停モデルの基礎を作った。

5

紛争管理論のルーツ

- 交渉学: 統合型交渉 (M. P. フォレット、フィッシャーとユーリ)
- 社会学: 紛争の肯定的役割 (コーザー、ダーレンドルフ、千葉正士)
- 社会心理学: 手続き的公正研究 (リンドとテイラー、ドイツ、大淵憲一)
- 文化人類学: プレモダン社会のシステム

6

紛争の肯定的機能：ドイツ

- ドイツ『紛争解決の心理学』
原著1973
 - 破壊的紛争と建設的紛争
 - 競争と協調
 - 紛争は創造や成長の機会とすることができる

7

XYカードゲーム

8

グループ発表予定

- 労働審判 A,B 12/3
- ADR法 A,B 12/10
- 家事調停 A,B 12/17

- ※ 準備は早めに動いてください。
- ※ 11/8提出資料。

9

グループ発表の準備

- グループ分け調整
- グループ内の役割
 - 教員への連絡担当。
- 話し合いの進め方
 - 連絡方法。講義前後等。
 - 学年が異なる場合にも互いに遠慮なく。
 - 他の人が作ったパワポを批判しづらい？

10

交渉 2

できるだけ多くの点数を稼いでください

ラウンドが始まったら無言で実施。

ラウンド	どちらを選択したか (X 又は Y)	(ア) 個人の点数 (* 計算方法参照)	(イ) 倍率	(ウ) そのラウンドの点数 = (ア) × (イ)	(エ) 累計 ((ウ) の累計)
1			1		
2			1		
3			1		
4			3		
5			1		
6			3		
7			1		
8			5		

計算方法

場合	ポイント
4人が X	全員マイナス1点
3人が X、 1人が Y	Xを出した人・・・1点 Yを出した人・・・マイナス3点
2人が X、 2人が Y	Xを出した人・・・2点 Yを出した人・・・マイナス2点
1人が X、 3人が Y	Xを出した人・・・3点 Yを出した人・・・マイナス1点
4人が Y	全員プラス1点

あなたのスコア _____

_____さんのスコア _____

_____さんのスコア _____

_____さんのスコア _____

交渉 2 裏

(記入例)

1回目

あなたの点数は 点

2回目

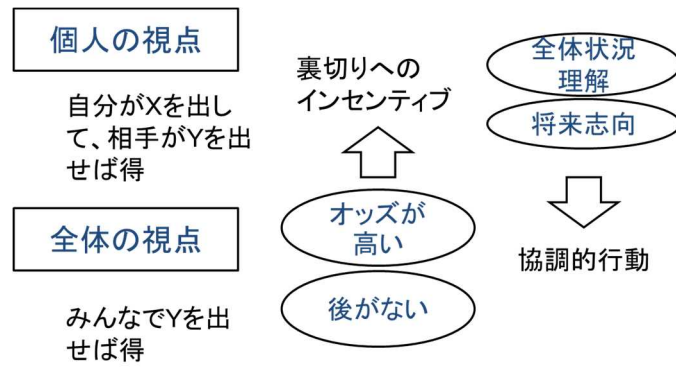
あなたの点数は 点

ラウンド	どちらを選択したか (X 又は Y)	(ア) 個人の点数 (* 計算方法参照)	(イ) 倍率	(ウ) そのラウンドの点数 = (ア) × (イ)	(エ) 累計 ((ウ) の累計)
1	X	2	1	2	2
2	Y	-3	1	-3	-1

場合	ポイント
4人が X	全員マイナス1点
3人が X、1人が Y	Xを出した人・・・1点 Yを出した人・・・マイナス3点
2人が X、2人が Y	Xを出した人・・・2点 Yを出した人・・・マイナス2点
1人が X、3人が Y	Xを出した人・・・3点 Yを出した人・・・マイナス1点
4人が Y	全員プラス1点

場合	ポイント
3人が X	全員マイナス1点
2人が X、1人が Y	Xを出した人・・・1点 Yを出した人・・・マイナス2点
1人が X、2人が Y	Xを出した人・・・2点 Yを出した人・・・マイナス1点
3人が Y	全員プラス1点

XY カードゲームふりかえり



→ 客観的視点から見れば、不合理に見えても当事者にとっては必然性がある場合。

→ 相互に、相手の視点を理解すれば、協調的行動を共にとりうる可能性。