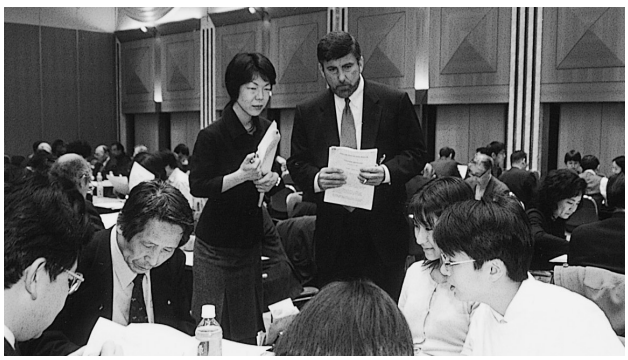
講義とロールプレイで学ぶ“裁判外紛争解決”
――調停技法研修講座

2月28日午前10時から午後5時まで，弁護士会館クレオにおいて，アメリカ合衆国サンディエゴのグレッグ レルイェー弁護士を講師に調停技法研修講座が開催された。東京弁護士会会員のほか，第一東京弁護士会，第二東京弁護士会から仲裁人が，また東京地方裁判所民事22部から裁判官が参加するという多彩な顔ぶれである。

本研修は，グレッグ レルイェー弁護士からアメリカにおいて研修を受けた当会あっせん・仲裁委員会の鈴木仁志副委員長の「弁護士会も会員に対しこのような研修プログラムを用意すべきである」との強い信念と多大な時間をかけた準備により実現できたものである。

当委員会の議論の途中では，ベテランの委員から，このような研修に対しどの程度会員が興味を持つのか疑問の声もあがっていたが，本研修講座の案内が流れるや，わずか2日目にして150人を超える参加の申し込みがあり，予定していた東京以外の他会への案内を中止せざるを得ないこととなった。最終的には250人を超える参加申し込みがあり，何とか150人程度までは参加できるように机配置等を工夫し，当日を迎えることになった。



ロールプレイを指導するグレッグ レルイェー弁護士（中央右）

●講　義

当日は，最終的には130人余が参加し，午前10時から講義が開始された。以下，講義の概要を記す。

(1) 裁判外の紛争解決の方法

裁判外の紛争解決方法として

①negotiation（交渉）

②mediation（調停）

③conciliation（コンシリエーション）

④arbitration（仲裁）

がある。②の調停は当事者が自立的に解決方法を見つけられるように中立の調停人が補助する交渉プロセスであるのに対し，③は中立の第三者が自ら策定した和解案を両当事者に提案しその受諾を勧告することによって解決を図る交渉プロセスである。争点を整理したうえであっせん案を提示し，受諾を促すという面ではあっせん手続きと同視できるものであり，コンシリエーターは権威のある者や，一定の権限が認められる者がなる。

(2) 調停の機能しうる条件

調停は，当事者が交渉したいと願い，当事者間に継続的な関係があるとき，裁判のコストをまかなえないとき，迅速な結果を求めるとき，判決以外の利益を求めているときに効果的に機能するが，当事者が交渉を希望せず，公開の場での議論を望み，解決の遅延により恩恵をうる当事者がいるときには調停による解決に向かないとされる。

(3) 調停手続きの構造

①**イントロダクション**：調停人が手続きやそれぞれの役割を説明する導入部である。調停人の公平性をアピールする場でもあり，たとえ同じ事務所の弁護士が一方の代理人になっていても，公平に行なう旨を説明すれば理解を得られるとのことであった。新仲裁法の施行により，仲裁人の利害関係情報の開示が義務付けられたが，あっせん人についても同様な開示を行なうべきか議論があるところである。

②**ジョイントセッション（同席手続き）**：これは，もっぱら調停人の情報収集の場である。調停人は当事者の意見の聞き役でなければならない。日本の和解手続き，あるいは調停手続きでは同席しないのが一般的であるが，事実の確認のためには同席の方がよい場合もある。当事者間で言い争いがないようにあくまでも調停人に話してもらうようにする。

③**コーカス（別席手続き）**：隣人紛争や秘密情報・営業秘密に関するときは別席手続きの方がよい。②との使い分けが重要である。

④**合意**：当事者が解決案を提示できればよいし，できなければ調停人が和解条件の提示を行なう。同席の上で和解の条件を確認する。

午前中の講義であったおもしろい話（オレンジ理論）。2人のシェフが支配人に1つしかないオレンジをそれぞれが丸1つ使わせるように頼んだ場合，例えば半分ずつというのでは互いに目的が達成できない。双方とも1つ欲しいという希望

が譲れない。しかし，何故１つのオレンジが欲しいのか，双方に聞いてみると，１人はソースを作るのにオレンジの果肉が欲しいと思い，もう１人はデザートを作るために皮が欲しいと思っていた。このことが判れば，１つのオレンジで２人とも100％満足することができる。当事者間の交渉ではデッドロックに乗り上げる交渉も，調停で互いの情報をうまく聞き出せれば解決ができる。

●ロールプレイ

午後１時からは，午前中の講義を踏まえて，ロールプレイを行なう。

まずは２人１組で，交渉を行なう。お互いに製薬会社の代理人として，ある島にしかない植物を何とか100％手に入れようと交渉をしあう。ここでも代理人として，秘密は守りつつ，どこまで自分の情報を相手方に開示するか，相手に開示させるかの駆け引きがある。一方はその植物の茎が欲しい，もう一方は葉が欲しいということで，相手の情報をうまく引き出し，互いに利益を100％満足させたグループもあった（午前中のオレンジ理論の実践）。

それから，５人ずつのグループに分かれ，申立人，申立人代理人，相手方，相手方代理人，調停人になってロールプレイを行なう。事案は，賃貸借の紛争で，５年契約で残存期間が１年あるが，機械故障のため賃料不払いが発生。機械故障が直れば賃料を払いうる。賃貸人は賃料を払ってもらえば，賃貸借を継続したい意向があるという設定で，当事者はどのような条件で折り合うか，調停人はどのような条件で和解を成立させるかについて，午前中の講義で説明された調停の手続きを踏んで，また，調停技法を駆使して解決を目指すという訓練であった。解決には，賃料の回収以外の条件を加えてお互いがいかに満足できる和解条件を策定していくかが重要で，本来の紛争以外の要素を取り込んで解決できる調停のメリットを実感しようという企画のようであった。

ロールプレイには，懐かしい学芸会の雰囲気もあり，あちこちで和やかな交渉風景が展開され，講師の講評が終わる午後５時まで，極めて短時間に感じられた１日であった。

当日のアンケート結果によっても，本研修は大変な好評を得ることができ，主宰者としては，大いに満足するとともに，多くの会員にあっせん・仲裁センターを利用していただける契機になればと願っている次第である。

（あっせん・仲裁委員会前委員長　園 高明）

3800人が出席，「不当な要求と戦う企業担当者に勇気を!」
――模擬株主総会

３月２日，東京国際フォーラムにて，東京三会と警視庁管内特殊暴力防止対策協議会（特防連）との共催による模擬株主総会が開催された。企業の総務担当者など出席者は3800人を超え，過去最大規模の模擬株主総会となった。

総会屋の勢力は年々縮小しているとされているが，企業に対して不当な経済的利益を要求するその手口は一層巧妙化している。この模擬株主総会前日にも，鉄道会社の取締役が総会屋への利益供与で逮捕されるというニュースが紙面を飾ったばかりであり，会場を埋め尽くした参加者が，熱心にメモを取る姿が見られた。

プログラム前半の寸劇では，東京三会の民暴委員に属する弁護士らにより，製品に対するクレームを口実に金品を要求する自称NPO法人代表との面談と，社内コンプライアンスホットラインにセクハラの告発があった場合の会社としての対応を協議する場面が演じられた。

その後のパネルディスカッションでは，総会当日だけではなく，365日のうちの364日の対応の重要性が強調されたほか，社内コンプライアンス制度構築とセクハラ問題対応との関係について熱心な議論が交わされた。

プログラム後半の模擬株主総会では，再度民暴委員の弁護士らにより，実際の株主総会さながらの実演が行なわれた。経営不振の原因を執拗に追及する株主や，役員に対する退職慰労金の具体的金額の開示，労働問題を総会に持ち込もうとする従業員株主に対する対応など，企業の総務担当者を悩ませる様々な問題点が取り上げられた。

その後のパネルディスカッションでは，これらの問題点のほか，動議提出への対応や特殊株主に対する退場命令のタイミングなど，技術的な側面からも詳しい解説がなされた。

最後に「不当な要求と戦う企業担当者に勇気を与えたい」と総括された。

（民事介入暴力対策特別委員会委員　竹田 吉孝）