

東京行政書士会では、「行政書士ADRセンター東京」を立ち上げ、当事者同士の話し合いで紛争の解決を図る仕組みを整えました。この紛争解決の方法は学校問題の解決にも生かせると考え、行政書士にその考え方を伺いました。

行政書士ADRセンター東京では「裁判外紛争解決手続きの利用の促進に関する法律」第5条の規定に基づき、民間紛争解決手続きとしての調停手続きを行っています。

調停手続きでは、裁判のように法律を適用し紛争を解決することよりも、当事者の対話を促進し、実情に応じた解決を図るということに力点を置いています。

<「紛争」はそもそも避けるべきものなのか>

「紛争」と聞くと、何はともあれ「避けるべきもの」というイメージが先行しがちですが、価値観が多様化してきた現代においては、紛争を全て回避（先送り）することは難しくなってきました。

紛争を「避けるべきもの」から「管理するもの」へという考え方を、紛争管理といいます。

<「紛争」にもメリットがある>

皆さんは、もやもやしていた問題を真正面からぶつけ合ってみたら、意外と簡単に解決してしまったというような経験はありませんか。一見難しいとイメージしている紛争も、意外と簡単に解決することがあります。「紛争」も扱いによっては、一見デメリットに見えるものをメリットに転換することができるのです。

「紛争」は正面から扱うことによって、①対立点が明確になる、②紛争当事者が立脚している価値観が表れてくる、③自分の主張が明確になるなどのメリットがあります。「紛争」を単にイメージだけで怖がることなく、解決に向けて一歩進めるものと捉えてみてはいかがでしょうか。

<まずは紛争当事者同士が自分の言い分を十分に相手方に伝える>

紛争の実態としては、そもそも紛争にならなくていいものでもめているケースがあります。それは、①相手の言っていることを誤解していた、②紛争当事者が共有しているはずの事実が当事者によって違って捉えられていた、③当事者によって事件の枠組が違っていたなどです。これらのケースでは、両当事者が互いの言い分をきちんと整理をし、それを理解するだけで解決してしまいます。よくよく話し合いをしてみたら紛争になっていなかったというケースなのです。「なんだ私たち誤解していたのですね。」ということです。

社会で生起している紛争の3～4割はこれらのケースに該当すると思います。

<紛争管理で大事なこと>

両当事者が十分に話し合っても合意に至らないケースがあります。価値観紛争等がそれに該当します。それでも話し合うことは重要です。それは、①両当事者が感じている心理的事実を尊重すること、②両当事者の立脚している価値観を尊重することで、仮に合意に至らなくても、「あなたの意見には私は賛成できないけれど、あなたの意見は尊重する。」という立場に立てるかどうかが、新たな出発点になるからです。

社会には自分と違う価値観をもっている人がいて、それは自分の価値観と両立するのだ、と思えることが紛争管理の第一歩ということになります。