

平成 21 年 06 月 11 日現在

研究種目：基盤研究（B）
 研究期間：2005～2008
 課題番号：17330023
 研究課題名（和文） 交渉訓練とパーソナリティ特性：法科大学院での交渉教育のための
 新手法の開発に向けて
 研究課題名（英文） Personality and Training Methods for Legal Negotiation:
 A New Education for Law School
 研究代表者
 ダニエル・H・フット(Daniel H. Foote)
 東京大学・大学院法学政治学研究科・教授
 研究者番号：10323619

研究成果の概要：法科大学院生および法学部生の交渉に関連するパーソナリティ特性の測定方法を開発し、それが交渉スキルや交渉戦略選択にどのような影響を与えるかを社会科学的に解明した。交渉シミュレーションおよび一般人への社会調査の手法によって、効果的な交渉やウィン・ウィンの交渉をもたらす上でのパーソナリティ特性の役割を解明した。これらの知見に基づいて、法科大学院において交渉の理論とスキルを教育する手法を開発し、法科大学院教育において実践した。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2005年度	3,200,000	0	3,200,000
2006年度	4,900,000	0	4,900,000
2007年度	2,100,000	630,000	2,730,000
2008年度	3,600,000	1,080,000	4,680,000
年度			
総計	13,800,000	1,710,000	15,510,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・基礎法学

キーワード：法社会学，法的交渉，弁護士実務，紛争解決，パーソナリティ特性

1. 研究開始当初の背景

法律の分野では交渉と和解による紛争解決について、研究は1980年代後半からはじまっていたが、教育において交渉シミュレーションの手法を用いて実践することはやっと始まったばかりであった。交渉スキルと戦略策定において、パーソナリティ特性が関係するらしいことは実務家等によって指摘されていたが、社会科学的に探究されることは稀でしかなかった。法科大学院等での法学教育の一環として交渉シミュレーションを用

いて、パーソナリティ特性との関連を解明し、教育方法に生かそうとする研究や教育実践は皆無であった。

そもそも、人間の能力や人格については古くから「氏か育ちか」という見解の対立があった。すなわち、人格や能力は遺伝的に決定されているとする「氏」派と、逆に、全ては教育と文化によっていかようにでも改変できるという「育ち」派の間に争いがあった。法科大学院における交渉の訓練教育においても全く類似の議論がある。「氏」派は、交渉

の上手下手は生まれついた天賦の才能であって、優れた交渉者を教育や訓練によって作り出すことはできないと主張する。優秀な交渉エキスパートとしての定評のある実務家には「氏」派が多いようであるが、一方では「実務経験」や「場数」を強調する点では「育ち」派的要素も見られる。他方、「育ち」派は、知識は力であり、理論や実例を学べば交渉は必ず上達すると共に、シミュレーション等の訓練と教育によって、より良い交渉者を育てることができると主張する。

このような意見の対立にもかかわらず、その雌雄を社会科学的手法で確定し、あるべき交渉教育の手法を探求する研究はほとんど日本には存在していなかった。

2. 研究の目的

より良い交渉者へと教育・訓練するためには、本人が自らの性格を的確に自覚し、交渉相手の性格を鋭く喝破できるように法科大学院において教育しなければならない。自らの性格を的確に自覚するためには、自分がいかなる心理属性を持っているかを客観的に知っておく必要がある。相手の性格を喝破するには、人々の心理属性にはいかなるタイプがあるかを知っておかなければならない。社会心理学においては、心理属性を測定するための種々の尺度が開発されている。これらの心理尺度のほとんどはもともとは交渉者としての適性やタイプを測るために開発されたものではないので交渉理論の観点から見ると隔靴搔痒であったり、交渉にとって重要な心理属性の尺度が開発されていないなどの問題はある。しかし、心理学理論と統計的検定によってその妥当性が検証されている心理尺度を利用することは、法科大学院における交渉の訓練教育のための新手法を開発するための出発点として意義は大きい。

そこで、本研究では、従来の社会心理学におけるパーソナリティ特性を測定するために開発された心理尺度を応用して、法的交渉のための心理尺度へと彫琢し、法科大学院における法的交渉の教育と訓練のための新手法に利用しようとする。それを通じて、法的交渉の特性と、法律専門家の交渉スキルの解明をも目指すものである。

法科大学院における法的交渉の教育訓練のための新手法を開発することを通じて、法的交渉の特性と、法律専門家に必要とされる交渉スキルとを明らかにする点で、学術的意義と独創性を有する。とりわけ、社会心理学、法心理学、法と経済学、ゲーム理論、社会調査法等の学際的手法を用いての本研究は従来の法律分野での交渉理論と交渉訓練理論とを刷新できるものとなると期待される。

3. 研究の方法

まず、内外の交渉研究の成果の渉獵：従前の交渉研究としては、ゲームの理論を用いた研究、経営学におけるビジネス交渉の文脈での研究、社会心理学における紛争解決の文脈において研究、法社会学における紛争解決・和解交渉を中心とした研究を中心として渉獵し、その成果の総合と統合を目指す。役割分担としては、フットは法社会学、アメリカ合衆国ロー・スクールにおける交渉教育手法を探求するとともに研究の全体を統括する。太田は法と経済学、ゲーム論、法社会学における交渉研究を実施し、藤田はその専門である社会心理学と統計分析の分野における交渉教育と交渉研究を総括し、飯田は法社会学とゲーム論における交渉研究を分析する。

その上で、法科大学院生等の学生による交渉シミュレーションを実施する：シミュレーションを用いた交渉訓練のためのテキスト等を参考としつつ、研究代表者らがこれまで蓄積してきたシミュレーションによる交渉教育の実践をさらに彫琢して交渉シミュレーションを用いた交渉スキルの訓練教育を試みる。

さらに、交渉シミュレーションの多面的分析：交渉シミュレーションの様態をビデオ等で記録し、社会心理学、戦略論コミュニケーション論、ゲーム論、法社会学、法律学等の諸学問の学際的手法によって分析し、交渉スキル、とりわけ法的交渉のスキルの解明と、そこにおけるパーソナリティ特性の影響をどのように教育訓練に組み込めば、効率的で実効的な手法となしうるかを解明する。

以上に基づいて、交渉スキル評価手法の開拓：交渉スキルを評価する上では、単に合意が結ばれたか否かや、合意内容がより有利であったか否かと言う結果のみでは不十分である。交渉における相互作用、手続、コミュニケーション、相互理解等のプロセス面の評価も不可欠である。研究代表者らが交渉教育で用いてきた評価項目をさらに彫琢し、パーソナリティ特性と交渉スキルの関係を明らかとする。

その際には、交渉スキルや交渉戦略策定と関連するパーソナリティ特性を測定する手法の開発を社会心理学の手法と交渉シミュレーション参加者の自己評価および相互評価、さらには社会調査を用いて実施する。

4. 研究成果

法科大学院生および法学部生の交渉に関連するパーソナリティ特性の測定方法を開発し、それが交渉スキルや交渉戦略選択にどのような影響を与えるかを科学的に解明した。交渉シミュレーションおよび一般人への社会調査の手法によって、効果的な交渉やウィン・ウィンの交渉をもたらす上でのパー

スナリティ特性の役割を解明した。これらの知見に基づいて、法科大学院において交渉の理論とスキルを教育する手法を開発し、法科大学院教育において実践した。

具体的には、仮説1：「曖昧さに対する耐性」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説2：他者からの「自己開示の受けやすさ」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説3：「自己充實的達成動機」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説4：「競争的達成動機」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説5：「言語的攻撃性」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説6：「内的他者意識」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説7：「対人的志向性」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説8：「心理的負債感」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、仮説9：「社会的スキル」というパースナリティ特性は交渉パフォーマンスと関連がある、との9つの仮説を立て、これらのパースナリティ特性を測定する尺度を構築した。

仮説1については、曖昧で不確定の状況に置かれると耐えられなく感じる者と、平気な者がいる。この耐性を測る尺度である。交渉トレーニングの専門家から、曖昧さに耐えることが交渉のプロセスで重要であるとの指摘を受けたことからこの仮説を構築した。仮説2については、「なごませ因子」の5つの質問群と「共感因子」の5つの質問群で構成される。交渉において相手とラポーを通じさせる上で、相手から開示を受けやすいか否かのパースナリティ特性は関連性が期待される。仮説3については、「ものごとを最後までやり遂げたい」「困難なことにも挑戦し、成功させたい」という動機が達成動機であり、達成動機の中で自己充實（自分自身にとって価値のあることを成し遂げることを）を目的とする達成動機が「自己充實的達成動機」である。交渉において自己充實的達成動機の強い者は、解決・合意を求めて粘り強く交渉を続ける傾向がある、など派生的な仮説を導くことができる。仮説4については、達成動機の中で他者との競争に勝って成し遂げることを目的とする達成動機が「競争的達成動機」である。他者との競争に起因する達成欲求の強い者は、交渉において、対立競争的交渉態度・戦略を採用する傾向があるという仮説などを派生させることができる。仮説5については、対立競争的交渉態度・戦略を採用する傾向がある、という具体的仮説を派生させる。仮説6については、「他者意識」とは他者に注意や関心、意識が向けられた状態をいい、注

意の向けやすさに関する性格特性を他者意識特性という。他者意識の中で、他者の気持ちや感情などの内面情報を敏感にキャッチし、理解しようとする意識や関心を「内的他者意識」という。内的他者意識の大きな者は、交渉において相手理解が鋭いという仮説を派生させることができる。仮説7の「対人的志向性」尺度とは、他者との関係の対人的側面に反応的(responsive)であるかどうかのパースナリティ測定尺度である。対人的志向性の中の、人間関係志向性と対人的関心の要素を採り上げる尺度である。対人的志向性の大きな者は、人間関係を志向し対人的関心が大きいので、交渉において相手の影響を受けやすくなるという仮説や、協調や譲歩をしやすくなるという仮説を派生させる。仮説8の「心理的負債感」とは、他者から好意や援助を受けたことをどの程度心理的負債（借りの意識）に感じるかの程度、および、自己の内面の心理的負債の意識にどれだけ耐えられるかの程度、さらには心理的負債を低減させたいと希求する程度を計測するパースナリティ測定尺度である。チャルディーニの主張するように、交渉において返報性と好意は重要な戦略的要素であり、交渉パフォーマンスと関連があると期待される。心理的負債感の大きな者は、交渉において相手の好意や譲歩に反応し返報しようとしてしまい、協調的妥協的になって譲歩する傾向が生じるという仮説の具体化をすることができる。仮説9の「社会的スキル」とは、対人関係を円滑に運ぶために役立つスキル（技能）を計測するパースナリティ測定尺度である。社会的スキルの大きな者は、交渉において対立を緩和させ、相手との良い関係を形成し、ウィン・ウィン型の解決を導く能力が高いという具体的仮説を派生させる。

以上のパースナリティ特性測定尺度の構築と同時に、関連すると仮定される交渉パフォーマンスの測定項目を決定した。研究の実際としては、一般人に対する質問票調査を2種類、および、法学部の演習「交渉と紛争解決」参加者に対する交渉シミュレーションの実施とその後の評価の形式の調査を企画した。一般人に対するパフォーマンス調査においては、交渉についての自己評価、交渉戦術に有効性についての評価などを尋ね、また、具体的事案を示して仮想的な相手からの要求にどのように答えるかを尋ねることで、回答者の交渉戦術を評定する手法も採用した。また、演習参加学生に対する調査での交渉パフォーマンスの評価としては、プロセスの評価と結果の評価を多面的に回答してもらうとともに、交渉における自己評価と相手方評価の双方を尋ね、それらのデータと予め調査したパースナリティ測定尺度の結果との関係を分析する手法を採用した。

以上の研究の実践などによって、仮説で選択したパースナリティ特性が交渉準備、交渉プロセス、交渉結果評価等の交渉の様々なフェイズにおいて交渉パフォーマンスに影響を与えているということが実証された。それらの多くは直感的にも予測されるものである。それらを社会心理学の成果を応用しつつ社会科学的に検証した点に、本稿の意義がある。多くの法実務家にインタビュー等を行うと、各自が自己の経験だけに基づく印象論を実務家一般が共有するものと思ひ込んで説明し、実は実務家ごとに非常に様々に異なっていることに驚かされることがある。それに対し、本研究では、この問題に対する社会科学的アプローチの道筋の端緒を示すことができた。

同時のこれらの知見を、東大法科大学院の法と交渉の授業において教育方法として活用している。

具体的には、学生たちを二人組棟にして役割を配分し、「共通の事実」と各自への「秘密の事実」とを渡して、準備をしてもらった上で、交渉シミュレーションを実践してしてもらう。

交渉に先立って、パースナリティ尺度を測定する質問票を配布する。その具体例としては、たとえば、(01)ものごとは他の人よりうまくやりたい。(02)意見が対立したときは、議論をしないと気がすまない。(03)他者のちょっとした表情の変化でも見逃さない。(04)日頃から人間関係を大事にしている。(05)私は人に何かをしてもらうより、自分が何かをしてあげの方が気が楽だ。(06)他人と競争して勝つとうれしい。(07)誰かに不愉快なことをされたら、不愉快だとはっきり言う。(08)他者の態度や表情を気をつけて見るようにしている。(09)まわりの人たちが自分とは違った考えをもっている、うまくやってゆける。(10)人付き合いがよい方だと思う。(11)友達の意見に賛成できないときには、はっきり言う。(12)競争相手に負けるのはくやしい。(13)何か失敗したときに、すぐに謝ることができる。(14)私は人に何か物をもらうと、お返しのことが気になる。(15)人の考えを絶えず読み取るようにしている。(16)出会った人とは、できるだけ親密になろうと努力する。(17)でしゃばる人がいたら、たしなめることができる。(18)あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できる。(19)どうしても私は人より優れていたいと思う。(20)私はたとえ嫌いな人にもお返しをする。(21)人の言動には絶えず注意を払っている。(22)人からの批判が気になる。(23)自分の権利は遠慮しないで主張する。(24)相手から非難されたときにも、それをうまく

片付けることができる。(25)私は、人に何かをしてもらったら、その人にお返しをすべきだと思う。(26)勉強や仕事を努力するのは、他の人に負けなためだ。(27)人のちょっとした気分の変化でも敏感に感じてしまう。(28)他人が話しているところに、気軽に参加できる。(29)他人の行動の動機を知ることに関心がある。(30)わざわざ人が私を助けてくれた時には、その人に単なるお返し以上のことをしなければならぬと思う。(31)今の社会では、強いものが出世し、勝ち抜くものだ。(32)気まずいことがあった相手と、上手に和解できる。(33)人の気持ちを理解するように常に心がけている。(34)自分と関わりのある人については、なるべく色々なことを知りたいと思う。(35)人におごってもらって、次は私がおごらなければならないと思う。(36)まわりの人たちとのあいだでトラブルが起きても、それを上手に処理できる。(37)就職する会社は、社会で高く評価される場所を選びたい。(38)他者の心の動きをいつも分析している。(39)成功することとは、名誉や地位を得ることだ。(40)私は普通お返しが出来ないと思うときは、その人の世話にはならない。(41)相手が怒っているときに、うまくなだめることができる。(42)社会の高い地位をめざすことは重要だと思う。(43)世に出て成功したいと強く願っている。(44)他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができる。(45)私は、自分から人に助けを求めるとその人に頭が上がらなくなると思う。などの質問文について、自己評価を1「まったくそうである」から7「まったくちがう」までの番号で答えてもらう。

このパースナリティ特性の測定結果と、交渉後の相互評価を組み合わせて指導をする。交渉の相互評価としては、例えば以下の文章それぞれについて質問をする。「相手は交渉に馴れている。」「相手は交渉が上手だ。」「相手には説得力がある。」「相手は論理的だ。」「相手は感情的だ。」「相手は対立・競争的な交渉をした。」「相手は協調・協力的な交渉をした。」「相手は原則立脚型・問題解決型の交渉をした。」「相手はよく準備していた。」「相手はこちらの主張に耳を傾けた。」「相手は戦略をしっかりと立てていた。」「相手は演技がうまい。」「相手の手の内が読めた。」「相手は自尊心が強い。」「相手は自信をもって交渉していた。」「相手は粘り強い。」「相手は、何ごともしやり遂げようとするタイプだ。」「相手は公平・公正だ。」「相手は攻撃的な主張をする。」「相手は人の気持ちがよく分かるタイプだ。」「相手は、他の人に合わせようとするタイプだ。」「相手は、借りを感じたら返そうとするタイプだ。」「相手は、人間関係を上手に

こなせるタイプだ。」「相手はこの交渉のプロセスに満足している。」「相手は交渉結果に満足している。」「相手は敵に回したくない交渉者だ。」「相手は手ごわい交渉者だ。」などであり、これについて交渉相手の評価として当てはまる程度を1「まったくそうである」から7「まったくちがう」までの番号で答えてもらう。

交渉の様子はビデオにとって、上記のパースナリティ特性の測定結果と、交渉後の相互評価結果とをデータとしつつ、参加学生どうして議論をすることで、交渉理論の理解と、交渉スキルの習得とを効率的に行うのである。

本研究の一環としての法科大学院教育で用いた事例の例としてはいかがが挙げられる。

「本シミュレーションは、原告訴訟代理人弁護士Xおよび被告訴訟代理人弁護士Yとなつて、以下の事案の和解交渉を行います。双方には「争いのない事実関係」と「秘密の事情」を記載したペーパーを配布します。与えられた状況のもとで、どういった和解内容を目指すかはそれぞれの判断に委ねられます。交渉は本名でします。

1. 事案：争いのない事実関係

オフィスなどのトータルデザインを業とする株式会社オフィステックは、日頃からビジネス上関係が深かった株式会社都心不動産から新オフィスビル(2007年5月完成予定)の室内全体のデザインに関して仕事依頼を受け、2003年5月、両社の間で正式な契約が交わされた。この契約の内容は、同年5月1日(木)から期間2年間、報酬1か月150万円で、かなりハードな仕事なので、男性社員1名を専属として担当させることが条件に盛り込まれた。しかしながら、当時の株式会社オフィステックは全従業員女性であったため、急遽男性正社員の募集を行い、5月26日(月)、鉄筋蛭男(36才、独身、関連業務の経験あり)を本採用した。当該雇用契約は、とりあえず株式会社都心不動産との契約を専属で担当することになることを十分に説明した上で、給与月額50万円(交通費別)、期間の定めなし、という条件で結ばれた。

ところが、鉄筋蛭男はわずか5日間で音を上げたため、会社側は仕方なく6月2日(月：入社後6営業日目)から1か月の研修期間を与えたところ、同日以降病気を理由に出勤しなくなり、同月10日からは別の会社でアルバイトを開始してしまった(雇用契約に基づく給与などの支払いは一切なし)。男性社員がいなくなった株式会社オフィステックは、一応新たな男性正社員の募集を行いつつ、女性のみで株式会社都心不動産からの仕事を継続していたが、ついに同年10月、条件が満たされていないことを理由に株式会社都心不動産から契約を解除されてしまった(同年11月分以降の収

入を喪失)。

これに先立つ同年7月14日(月)、株式会社オフィステックの代表者である芸術美子(36才)の求めに応じて鉄筋蛭男が同社に赴いて話し合い(鉄筋蛭男、芸術美子のほか、女性社員1名が同席)を行い、同社に与えた損害賠償として鉄筋蛭男が650万円を8月末日に支払う旨の確約書を双方合意のもと作成していた。しかるに、鉄筋蛭男がこの650万円を全く支払わないため、同社が確約書に基づく支払いを求めて訴えを起こした。その後間もなく、被告鉄筋側代理人からの求めに応じる形で双方訴訟代理人の間で和解交渉に入ることになった。

2. 参考：訴訟の概要

原告：株式会社オフィステック

右代表者代表取締役：芸術美子

原告訴訟代理人弁護士：X(各自実名で交渉する)

被告：鉄筋蛭男

被告訴訟代理人弁護士：Y(各自実名で交渉する)

第一 当事者の求める裁判

一. 原告

1 原告は、被告に対し、650万円及びこれに対する2003年9月1日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払いをせよ。

2 訴訟費用は、被告の負担とする。

3 仮執行宣言を求める

二. 被告

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、原告の負担とする。

第二 当事者の主張

一. 請求原因

1 原告は、室内装飾、トータルコーディネート等を目的とする会社であるが、株式会社都心不動産(以下「訴外会社」という)との間で、2003年5月、通算3,250万円のデザイン契約を締結した。

2 原告は、右契約締結に際し、訴外会社から男性社員を常駐させることを希望されたので、同年同月26日、被告を月給50万円の約定で雇用した。

3 ところが、被告は、わずか5日間で音を上げたので、原告は被告に対し、1か月間の研修期間を与えたところ、被告は、右期間中に突然他の会社に就職し、本件雇用契約を一方的に破棄した。

その結果、原告は、訴外会社との前記契約の履行ができず、3,500万円相当の有形無形の損害を被った。

4 そして、被告は、原告に対し、そのころ、右損害中650万円を支払うことを約束した。

5 よって、原告は、被告に対し、右約定の650万円およびこれに対する民法所定の年5分の割合による遅延損害金を支払うことを求める。

二．請求の原因に対する認否

- 1 請求原因1の事実は知らない。
- 2 同2のうち、原告主張の日に雇用されたことは認めるが、その余は否認する。
- 3 同3の事実は否認する。
- 4 同4の事実は争う。

三．被告の主張

- 1 仮に、原告になんらかの損害が生じたとしても、被告には、損害賠償責任はない。
(一)被告は、原告との間で、月給50万円、交通費月10,000円、研修期間3か月の約定期間で雇用契約を締結したものであるから、その期間(試用期間)中は、いつでも自由に本件雇用契約を解約することができるというべきである。
(二)また、被告は、2003年5月26日から訴外会社でオフィスの内装工事の設計に従事することになったが、不慣れのため、周囲の人々の仕事ぶりを見て自信を失い、激しい頭痛、食欲減退に陥り、それ以上の仕事の継続が困難となったため、同年5月30日、原告に辞職する旨を通知した。
- 2 脅迫による取消し
(一)被告が原告に対し650万円を支払うことを約束したのは、原告代表者芸術美子が、やくざを使って被告の腕を折るような話をし、もし被告が右約束に応じなければ被告の身体に危害を加えかねない氣勢を示して被告を脅かして畏怖させたためである。

四．被告の主張に対する認否

- 1 被告の主張1(一)の事実は否認する。
正式に雇用したものであって、試用関係ではない。同(二)のうち、被告が原告に対し辞職の通知をしたことは否認する。被告は突然無断欠勤したものである。
- 2 同2(一)の事実は否認する。
なお、各役割にそれぞれ与えられる「秘密の事実」については公開すると教育で二度と使うことができなくなるので掲載はしない。
このような多面的手法によって、交渉理論と交渉スキルの習得を促進する手法を開発することができた。

5．主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 5 件)

太田 勝造、「クレーム処理とADRの効

率性についての一視覚：統計的検査の理論から見た紛争解決制度の理論」、伊藤眞・大村雅彦・春日偉知郎・加藤新太郎・松本博之・森勇(編)『小島武司先生古希祝賀：民事司法の法理と政策(下巻)』(商事法務)、査読なし、2008年、335-356頁

Daniel H. Foote, "Recent Reforms to the Japanese Judiciary: Real Change or Mere Appearance?", 法社会学66号, 査読なし, 2007年, 128-161頁

太田 勝造、「交渉の理論と方法を学ぶ」、岩波書店編集部編『いま、この研究がおもしろい Part 2』(岩波書店)、査読なし、2007年、1-30頁

太田 勝造、「労働紛争の解決手続きへの一視点：最終提案択一型手続きの導入可能性をめぐって」、福井秀夫・大竹文雄(編著)『脱格差社会と雇用法制：法と経済学で考える』(日本評論社)、査読なし、2006年、69-95頁

太田 勝造、「財の分配をめぐる紛争の手続的解決：ブラムス&テイラー『公平な分け方』(1996年)の紹介」、小島武司(編)『ADRの実際と理論』(中央大学出版部)、査読なし、2005年、40-67頁

〔学会発表〕(計 3 件)

太田 勝造、「弁護士業務に役立てよう、交渉理論!」、第二東京弁護士会仲裁センター研修、2009年04月24日、日本弁護士連合会(弁護士ビル)

太田 勝造、「交渉コンペティションの審査評価法」、大学対抗交渉コンペティションシンポジウム「交渉と法教育」、2009年02月15日、キャンパス・イノベーションセンター 1階 国際会議室

太田 勝造、「ミニシンポジウム：実務法曹への交渉教育」、日本法社会学会、2008年5月11日、神戸大学

〔図書〕(計 6 件)

太田 勝造、フット ダニエル・H、濱野亮、村山 眞維(編)、有斐閣、『法社会学の新世代』、2009年、371頁

太田 勝造、草野芳郎(編著)、白桃書房、『ロースクール交渉学(第二版)』、2007年、280頁

フット ダニエル・H, NTT出版, 『名
もない顔もない司法：日本の裁判は変わる
のか』, 2007年, 356頁

フット ダニエル・H, NTT出版, 『裁
判と社会：司法の「常識」再考』, 200
6年, 328頁

太田 勝造, 野村美明(編著), 商事法務,
『交渉ケースブック』, 2005年, 316
頁

太田 勝造, 草野芳郎(編著), 白桃書房,
『ロースクール交渉学(初版)』, 2005
年, 280頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

ダニエル・H・フット (Daniel H. Foote)
東京大学・大学院法学政治学研究科・教授
研究者番号：10323619

(2) 研究分担者

太田 勝造 (OTA SHOZO)
東京大学・大学院法学政治学研究科・教授
研究者番号：40152136

藤田 政博 (FUJITA MASAHIRO)
政策研究大学院大学・大学院政策研究科・
准教授
研究者番号：60377140

飯田 高 (IIDA TAKASHI)
成蹊大学・法学部・准教授
研究者番号：70345247

(3) 連携研究者

なし