

論文審査の結果の要旨および担当者

報告番号	※	第	号
------	---	---	---

氏 名 MUNKHTUVSHIN Munkhnaran

論 文 題 目

ENSURING GENDER DIVERSITY IN THE MARKET FOR ARBITRATORS:
ANALYSIS OF THE MALE MONOPOLY IN ARBITRATIONS IN THE EAST
ASIAN MILIEU

論文審査担当者

主査 名古屋大学大学院法学研究科教授
COLOMBO Giorgio Fabio

委員 名古屋大学大学院法学研究科教授 村上正子

委員 名古屋大学大学院法学研究科教授 横溝 大

論文審査の結果の要旨

別紙 1 - 2

本論文は、仲裁における多様性、ダイバーシティをテーマとし、特に東アジアの一部の法域における多様性の欠如に焦点を当てている。

本論文は 7 つの章に分かれている。

第 1 章では、香港、日本、韓国、モンゴルの管轄区域における仲裁機関に特に焦点を当て、現状を説明する。そこでは、多様性の欠如がこれらの国々に共通する問題であることを強調している。本章では、経歴、民族、あるいは性別の点で当事者と類似した仲裁人を選択することが不可能であることが、選択の自由を侵害する結果になりかねないことを強調している。また、リサーチ・クエスチョンと方法論についても触れている。さらに、法的問題としての多様性の欠如についても述べている。当事者が望む仲裁人を自由に選べることは、仲裁制度の根幹の一つである。これまで、男性に限られるとしても、当事者が希望すれば仲裁人を選べる自由は常に認められていたことから、多様性の増加は留意されず、このような自由は逆に多様性増加のための主な阻害要因の 1 つとなってきた。しかし近年、Karton や Kidane といった学者たちによって、「当事者自治」という概念は、別の観点から解釈されるようになってきている。この新しい解釈は、多様性の欠如を当事者の自由の侵害と表現している。すなわち、当事者の一方が（性別、民族などの点で）類似性を感じる仲裁人を選ぶことができず、他方が選ぶことができる場合、このことはデュー・プロセスと当事者の平等な待遇に対する違反に近いと考えるのである。本論文は、このアプローチに従っている。

第 2 章では、香港、日本、韓国、モンゴルにおける仲裁の歴史を簡潔に紹介し、これらの法域における仲裁人が常に男性であったことに触れている。本章では次に、「ERA Pledge」、「Arbitral Women」、「Arbitration Intelligence」、また、仲裁機関が実施した政策など、この問題に対応するために取られた「ソフト・ロー」の取り組みをいくつか紹介する。本章は、このような取り組みは、当面のところ、問題を適切に解決するには不十分であると結論付けている。

特に本章では、著者は以下の欠点を指摘している。まず、「ERA Pledge」に関しては、東アジアの司法管轄区からの署名者が不足している点である。すなわち、「ERA Pledge」は、英米の仲裁コミュニティで生まれたイニシアティブであり、（欧州からの広範な支持はあるにせよ）大部分はいまだにこの地域に限定されているのである。

また、「Arbitral Women」については、このイニシアティブが女性のみにも焦点を当てており、仲裁における男女平等の問題を推進する上での男性の参加の重要性を過小評価しているという事実の問題があると指摘される。すなわち、熟練した仲裁人や仲裁弁護士（そのほとんどがまだ男性である）の支援なくして、平等を達成することは非常に困難だということである。また、このイニシアティブには東アジアの仲裁人や弁護士が十分に参加していない点も著者は指摘している。

最後に、「Arbitration Intelligence」に関しては、以下の点が指摘される。すなわち、

ダイバーシティを推進することを目的としたものではなく、活躍する仲裁人に関する情報を提供しているに過ぎない。しかし、そうすることで、ほとんどが男性であるすでに実績のある仲裁人の立場を強化することになっている。その上、このプロジェクトは欧米に重点を置いており、東アジアの仲裁人に関する情報はほとんど提供されていない。

第3章では、経済学と心理学の理論からこの問題を取り上げる。本章では、「レモンの市場」と「期待効用」の理論を用いて、女性が仲裁人に任命されにくいことを実証している。また、「暗黙のバイアス」という概念も同じ結論に達するために用いられている。本章では、著者は、この問題を完全に理解するための学際的研究の重要性に言及している。

「レモンの市場」理論によれば、情報の非対称性がある場合、利用者はコストや効率といった他の要素よりも評判を頼りにする。本論文は、Greenwoodなどの仲裁人がすでに利用しているアプローチを用いて、当事者が仲裁人を選択する際にも同様のことが起こることを実証している。すなわち、当事者は、潜在的には優秀だがあまり知られていない人物よりも、評判の良い人物を選好するということである。これは、定評のある男性仲裁人に有利であり、あまり著名でない女性仲裁人には不利になる。

このような結果は「期待効用」理論によっても同様となる。この理論によれば、対象者が重要な選択をする際には、潜在的に優れているがリスクの高いものより、信頼できるものを選ぶことによってリスクを最小化する。ここでも、仲裁においても同様のことが起こる。すなわち、リスクを回避する当事者は、たとえその人が潜在的に優れている可能性があったとしても、新しい仲裁人に機会を与えるよりも、すでに良い結果を出している仲裁人を起用することを好む。このことはまた、実績のある男性仲裁人を優遇し、あまり著名でない女性仲裁人に不利益を課すことになる。

第4章では、著者は、東アジアの法律事務所における労働環境の問題点と、セクシャル・ハラスメントや男女差別の問題が、女性弁護士の活躍に大きな困難をもたらす可能性があることを紹介する。この章では、ジェンダー研究の分野からのツールを用いて、これらの問題に対する解決策を提案する。

特に本章では、東アジアにおける家族の役割に対する認識と、大手法律事務所における業務組織に焦点を当てる。本章は、主として質的調査に基づいており、ほとんどの情報は、本論文で調査した4カ国の法律事務所の女性仲裁人や弁護士への詳細なインタビューを通じて得られたものである。

回答者の多くは、母親としての役割と弁護士としての役割の両立に苦労していることを訴えている。法律事務所は、週に何時間も働く弁護士に報酬を与える傾向があり、このことは、家庭の世話もしなければならぬ弁護士にとっては問題となる。東アジアでは、夫が稼ぎ手であり、妻が母親であるというモデルがまだ一般的であることを考えると、このことは、女性仲裁人にとっていくつかの問題を引き起こす。「いつでも、

どこでも」という仕事モデルは、ワーク・ライフ・バランスの難しさを意味し、その結果、キャリアに集中するために家庭の義務を犠牲にできる人が有利になる。

インタビューでは、仕事そのものにはあまり関係のない、主として職場環境全体に関係する他の問題もいくつか示された。例えば、深夜の飲み会は、同僚同士の人間的・職業的な絆を築くために非常に重要だと考えられている。しかし、そうした飲み会が家庭の時間を奪うという事実や、セクシャル・ハラスメントが比較的広く発生しているということが、女性の参加意欲を削いでいる。

第5章は、自己弁護の問題を扱う。特に本章では、著者は、「インプレッション・マネジメント (IM)」の理論と、これが信頼できる成功した専門家というイメージを植え付けるために女性仲裁人によってどのように利用されているかについて述べている。

本章は、社会心理学に基づく印象管理の概念と、女性仲裁人の職業的自己表現にとってのその意義、さらに女性仲裁人および仲裁実務家の職業生活におけるさまざまなタイプの IM スタイルとその応用について分析している。その骨子は以下の通りである。女性は、男性が支配する仲裁コミュニティの中では少数派である。したがって、同僚（共同仲裁人）や仲裁弁護士の間で、単に魅力的な女性や女性らしい女性としてではなく、有能な仲裁人として認められ、受け入れられるためには、効果的な IM スタイルを持つ必要がある。とはいえ、マイノリティグループである彼女たちは、自ら適切な IM スタイルを確立する上で多くの課題に直面している。さらに、マナーについて本論文は、仲裁人の優れたマナーについて確立されたルールはないものの、良い印象管理は毅然とした積極的な態度で行われることを強調している。毅然とした積極的な態度だけが、仲裁人を他の仲裁人から引き離し、多くの仲裁人の中で一目置かれる存在にすることができるのである。しかし、繰り返しになるが、強い個性を発揮することは、ジェンダーの固定観念と矛盾する。したがって、女性の仲裁人や仲裁弁護士は、自分の長所を伸ばし、積極的な特徴を伸ばし、最終的に認知される個性を発揮することについて課題を抱えている。

結論として、女性仲裁人の IM スタイルを研究することを通じて、なぜ女性が仲裁コミュニティに進出し、認められ、成功する仲裁人になることが難しいのかという点について、社会心理学的な説明が明らかとなった。すなわち、男性的な分野で生き残るために、女性仲裁人や仲裁実務家は、女性的な IM スタイルや幼少期から学んだ女性的な行動を改め、より男性的な特徴を取り入れようとするのである。

第6章では、女性弁護士が仲裁人に選任される様々な状況、すなわち3人仲裁裁判所、単独仲裁人、緊急手続きについて述べている。また、女性仲裁人が任命されるのは、紛争額が低い場合が多いことを示している。

本章において、著者は、さまざまな種類の仲裁手続が女性の仲裁人任命数にどのような影響を与えるかという点について調査した。その調査によれば、3名から成る仲裁裁判所では、当事者および共同仲裁人が女性仲裁人を指名することはほとんどない。

とはいえ、仲裁機関は、機関としてのジェンダー多様性方針やガイドラインを設けているため、当事者や共同仲裁人よりも女性を多く選任する傾向がある。また、仲裁機関は、女性の緊急仲裁人を少なく任命する傾向があるが、迅速仲裁手続きでは女性の仲裁人を多く任命している。さらに、本研究の対象とした仲裁機関における請求額と当事者による女性仲裁人選任に関する統計データ、および行動経済学のリスク回避概念に基づき、著者は、当事者による女性仲裁人選任と仲裁機関における平均請求額が互いに逆相関関係を持つ可能性が高いことを発見した。すなわち、請求額が高い場合、当事者による女性の仲裁人選任率は低くなり、逆に平均的な紛争請求額が低い場合、当事者による女性の仲裁人選任率は高くなる可能性が高いということである。さらに、著者は、当事者指名の共同仲裁人は、仲裁手続全体を管理する人物を選ぶため、経験豊富な仲裁人を議長に指名することが多いことを強調している。彼らはしばしば、以前面識がある、または遭遇したことがある仲裁人から指名する傾向がある。したがって、共同仲裁人による女性仲裁人裁判長の任命数は、特定の共同仲裁人が知っている経験豊富な女性仲裁人（または仲裁コミュニティでよく知られている女性仲裁人）の数と相関する可能性が高いと本研究は主張する。

最後に第7章では、著者は、この問題に対するいくつかの解決策を提示し、今後の道筋を示唆している。主な問題点と調査結果を概説した後、本研究は、東アジアの仲裁裁判における女性の割合が低いことに対する3つの改善策を提案する。すなわち、第一に、ジェンダーの多様性を確保するために、東アジアの仲裁機関は、「Arbitral Women」のような世界的に認知されたイニシアティブのみに依存するのではなく、独自のソフト・ローを開発する必要がある。第二に、仲裁人任命におけるジェンダーの多様性を確保するために、東アジアの仲裁機関は、中小企業との仲裁を促進することによって、少額・低額案件を増やす必要がある。そして第三に、東アジアの仲裁コミュニティは、任命者に集中し、より多くの女性を任命するよう求めるのではなく、女性仲裁人や仲裁実務家の数を増やすことにもっと集中する必要がある。女性仲裁人の数が増えれば、好循環が生まれ、より多様な仲裁人が任命されるようになることは既に証明されているのである。

評価

本論文は、興味深く、重要かつ実際的な問題を取り上げている。仲裁界は、ジェンダー不均衡の問題が深刻であり、対処する必要があることを認識している。また、本論文は、仲裁人の選択における「当事者の自由」という概念を採用している点でも注目に値する。この概念は、現在、限られた非常に革新的な研究者によってのみ採用されているが、近い将来、普及する可能性が高い。その意味で、本論文は法学研究の最先端に行くものである。

本論文の定量的データはよくできており、紛争額と女性仲裁人の任命との間に直接

的な相関関係があることを初めて立証した点で、この論文は革新的である。

また、インタビューに基づく質的調査もよくできている。比較的多くのインタビューを行ったことで、得られた知見が多くの異なる情報源によって確認され、得られた情報に対する信頼感が生まれている。また、インタビュー対象者の中には、東アジアで最も成功し、実績のある女性仲裁人も含まれている。このようなエリート専門家集団の経験を1つの論文に収集することは非常に意義深く、インタビューというインタビューの持つアネクドト的な側面を超えることができる。

さらに、本論文では、法的アプローチに加え、経済学、心理学、ジェンダー研究のツールを用いた独創的なアプローチも採用されている。このような試みは高く評価できる。

しかし残念ながら、この最後の点は、本論文の最大の弱点の一つでもある。すなわち、著者は、経済学者でも心理学者でもジェンダー研究の専門家でもないため、方法論が弱く、やや表面的なのである。

また、研究課題を適切な法律用語で特定することにも、かなりの困難が見受けられる。上述の通り、本研究の社会的価値は否定できないものの、法理論が適切に使用されているとは言い難い点には、おそらく論文の最も弱い要素のひとつであろう。

さらに、本論文の比較法学的な側面も、完全に納得できるものとは言い難い。香港、韓国、日本、モンゴルを分析対象として選んだことにはそれなりに妥当な根拠があるものの、このような異なる法制度の多様性が十分に評価されていない。

以上のような問題点はあるものの、上述した意義の大きさからすれば、本論文は博士（比較法学）にふさわしい水準にあると評価出来る。

博士号（比較法学）の基準に従い具体的に述べれば、本論文は、東アジアの国際仲裁におけるジェンダーの多様性をめぐる状況を分析し、仲裁における多様性の欠如という問題を扱うものであり、「アジア法整備支援」(体制移行に伴う法整備支援とそれに関する国際協力を始め、比較法学・比較政治学・国際関係の領域)に関わる実務的・理論的課題の発見・解決に貢献している (A)。また、香港、韓国、日本、モンゴルの仲裁機関を対象として比較法的手法がとられている (B)。論文のテーマは、母国であるモンゴルも含めた国際仲裁法における当事者自治の制限としての多様性の欠如の問題を扱っており、申請者の母国語以外の言語、すなわち英語を使って関連する研究動向を分析し、それに基づいて議論を展開している (C)。国際仲裁における多様性の欠如に対し、どのように対応すべきかというその問題設定は明確であり、それに対し、自分なりの回答が示されている (D)。さらに、学際的なアプローチを採用し、質的な綿密なインタビューという豊富な装置を備えている点もユニークである (E)。また、議論は慎重かつ理論的に健全であり、予想される批判に対する回答も提供されている (F)。したがって、本論文は判断基準を十分に満たしている。

結論

このような判断に基づき、審査委員会は、全員が一致して、本論文が名古屋大学大学院法学研究科の課程を経た博士（比較法学）の学位を授与するに相応しいものであるとの結論に達した。