

**Global Business and Human Rights: An Introduction for Japanese Businesses**

In March 2022, Japan's Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) established a study group, "Study Group on Guidelines for Respecting Human Rights in Supply Chains," to produce Japan's first comprehensive guidelines on human rights due diligence, the draft of which are expected to be has been already released this September. These guidelines are the Japanese government's latest effort in applying the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) to the country's business practices. While many people are aware of the environmental issues surrounding "sustainable development," SDGs also incorporate numerous human rights provisions aimed at preventing unfair labor practices and other forms of exploitation.



As Japan and other jurisdictions begin to implement regulatory policies aimed at protecting human rights, businesses should be aware of the increased regulatory requirements they may face in the future. This article will introduce the relationship between SDGs and human rights, as well as their applicability to global business practices.

1. What are 'Sustainable Development Goals'?

'Sustainable Development Goals' refer to the 17 goals adopted by the United Nations in 2015 "as a call to action to end poverty, protect the planet, and ensure that by 2030 all people enjoy peace and prosperity." While the word 'sustainability' is usually associated with environmental responsibility, environmental goals make up a minority of the SDGs. In addition to tackling environmental challenge like climate change, the SDGs also seek to reduce poverty and inequality, increase access to education and healthcare, and protect fundamental human rights, especially for women.

Many of these goals directly impact how companies conduct business. For example, Goal 8: Decent Work and Economic Growth seeks to provide full and productive employment and decent work for all women and men while also taking measures to protect workers' safety and eradicate unjust labor practices such as modern slavery. Goal 16: Peace, Justice and Strong Institutions calls for an end to corrupt business practices such as bribery that prevent the development of accountable government institutions.

2. What is Human Rights Due Diligence?

'Human Rights Due Diligence' is a term introduced by the [United Nations' 2011 Guiding Principles on Business and Human Rights](#), which states that businesses have a responsibility to respect human rights throughout their activities and business relationships. Similar to how businesses undergoing mergers and acquisitions conduct due diligence to identify potential economic risks or liabilities, 'human due diligence'

seeks to identify and mitigate the potential adverse impacts on human rights a business's actions may have. Regarding Human Rights Due Diligence, the Guiding Principles offers the following guidance:

In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:

- (a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;
- (b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations;
- (c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve.

According to the United Nations' Working Group on Business and Human Rights, respect for human rights must be a cornerstone when envisioning the role of private businesses in achieving the SDGs. Therefore, adherence to the Guiding Principles on Business and Human Rights, including robust human rights due diligence, plays a key role in promoting sustainable development.

3. What are some of the issues companies should be aware of regarding Human Rights Due Diligence?

For multinational companies, concerns involving human rights abuses often appear in the supply chain. Companies should ensure that their suppliers do not utilize or benefit from forced labor, child labor or unsafe or exploitative working conditions. Companies should also exercise extreme caution when sourcing materials from conflict areas to ensure that their purchases do not contribute to continued violence or instability. Recent events, such as the Russian invasion of Ukraine and concerns surrounding China's treatment of its Uyghur population, have only further raised awareness regarding the importance of responsible sourcing practices.

Another key element of human rights due diligence is preventing corrupt practices, such as bribery, which often lead to systemic human rights abuses. Companies should thus also incorporate human rights concerns into their existing anti-corruption diligence.

4. Which jurisdictions are implementing human rights due diligence requirements?

In its [2020 National Action Plan on Business and Human Rights](#), the Japanese government stated that it expects Japanese enterprises, regardless of their size or sector, to introduce the process of human rights diligence based on the UNGPs and other related international standards. Building upon the National Action Plan, the government is expected to release its draft guidelines for human rights due diligence this summer. While these guidelines are non-binding, the government has indicated that it may introduce legislation to make human rights due diligence principles mandatory.

Japan is following the lead of many of its G7 counterparts, with whom it collectively issued a statement in 2021 pledging to take efforts towards eradicating the use of forced labor in global supply chains. In 2021, the European Union adopted rules mandating that all large companies and certain small and medium enterprises submit detailed reports on sustainability issues including human rights. Non-European

companies with at least one subsidiary or branch in the EU and a net turnover of €150 million in the EU will also be required to submit reports. Individual EU countries, such as France, Germany, and the Netherlands, have also introduced laws mandating that businesses implement human rights due diligence procedures across their supply chains.

Outside of the EU, Australia, the United Kingdom, and the US state of California have all implemented laws requiring companies to document their efforts to combat modern slavery within their supply chains. Furthermore, the US Uyghur Forced Labor Prevention Act came into effect in 2022, establishing a presumption that any good originating in China's Xinjiang Uyghur Autonomous Region was produced with the use of forced labor and thus may not be imported into the United States. This presumption also applies to goods produced or shipped through other countries that include inputs made in Xinjiang.

5. What Steps Can Japanese Companies Take to Implement Human Rights Due Diligence?

According to a [2021 METI survey](#) of companies listed on the Tokyo Stock Exchange, 69% of respondents stated that they had formulated a human rights policy, but only 52% of respondents were conducting human rights due diligence.

While the government ~~has~~will released its draft human rights due diligence guidelines, [which is under the public comment-in September](#), Japanese companies can already begin formulating their own human rights due diligence policies. Under the Guiding Principles on Business and Human Rights, human rights due diligence can be divided into four steps:

1. **Identifying** and assessing any actual or potential adverse human rights impacts linked to a company's business activities.
2. **Integrating** the findings of the business's impact assessments and taking appropriate actions.
3. **Tracking** the effectiveness of the business's efforts to optimally implement human rights policies.
4. Regularly and sufficiently **communicating** potential human rights concerns and formally reporting on how the business seeks to address them.

The Japan Federation of Bar Associations has produced its own [Guidance on Human Rights Due Diligence](#), in which it suggests that companies include corporate social responsibility clauses into contracts with their suppliers. Essential to these clauses are terms granting the purchaser the right to inspect or audit the supplier for compliance with human rights requirements and, the right to terminate the supply contract in the event that a human rights violation is not remedied within a reasonable period of time. Furthermore, purchasers should ensure that suppliers themselves are conducting their own reasonable human rights due diligence over upstream suppliers to ensure compliance over the entirety of the supply chain.

One Asia Lawyers

One Asia Lawyers is a network of independent law firms created expressly to provide seamless, comprehensive legal advice for Japanese clients. We are legal specialists in the myriad and very complex laws of each of the ASEAN countries. With our member firms in each ASEAN country as



ONE ASIA LAWYERS

well as Japan, we provide an accessible and efficient service throughout the region. For any enquiry regarding this article, please contact us by sending an email to: info@oneasia.legal

Authors



Tetsuo Kurita
Representative Lawyer, One Asia Lawyers Group
Lawyer (Singapore, Japan and NY, USA)

After working at a leading law firm in Japan, Tetsuo joined one of Singapore's top law firms as a partner. He then became the head of Asian operations of an international law firm. Since the establishment of One Asia Lawyers Group in July 2016, he has provided legal advice on various cross-border legal transactions, including M&A and international trade disputes. In 2014, he became the first qualified Japanese lawyer to advise Singapore commercial law (Foreign Practitioner certificate for Foreign Lawyer to Practise both Singapore Law and Foreign Law in Singapore (Section 36B))

tetsuo.kurita@oneasia.legal
+65 8183 5114



Yasuaki Nanba
Partner Lawyer, One Asia Lawyers Group
Lawyer (Japan)

He handles general corporate legal affairs such as personnel labor, dispute resolution, intellectual property, bankruptcy handling cases, etc. of companies in a wide range of industries from domestic SMEs to listed companies.

In addition, he also can handle construction defects such as building defects and additional contract charges, the board of directors regarding condominium management, consultations, and dispute cases from section owners.

In administrative relations, he is in charge of individual consultation and training on credit management and collection from local governments, such as serving as an advisor for credit management and collection in Osaka City. He is familiar with local government practice and audit work as he has also served as an assistant of a comprehensive external auditor for several years and received a utilization award.

vasuaki.nanba@oneasia.legal
+81 6-6311-1010



	<p>Akira Saito <u>Advisor, One Asia Lawyers Group</u> <u>Lawyer (Japan), Professor emeritus of Kobe Law School, CEDR Accredited Mediator</u> <u>After working for a major shipping company and managing the operations of car carriers bound for North America, the Red Sea, and Europe, Akira decided to become a researcher. He has been engaged in education and research in comparative contract law, international transaction law, and international litigation and ADRA at Kobe University, and has worked to globalize the study of law by encouraging students to participate in international moot arbitration competitions. In addition, he led the establishment of an overseas internship program for law students and an LL.M. program in English (Kobe LL.M.). During this time, he has also been involved in ICC arbitration in Singapore and mediation practice and led the first implementation in Japan of the CEDR Mediation Skills Training (CEDR MST) of the CEDR, the leading ADR organization in the U.K. Since 2018, he serves as an advisor to One Asia Lawyers, bridging practice, education, and research. He is also involved in research and study of the latest developments of legal frameworks for business and human rights and the prevention of foreign corrupt practices.</u> akira.saito@oneasia.legal</p>
	<p>Tetsuo Kurita <u>Representative Lawyer, One Asia Lawyers Group</u> <u>Lawyer (Singapore, Japan and NY, USA)</u> <u>After working at a leading law firm in Japan, Tetsuo joined one of Singapore's top law firms as a partner. He then became the head of Asian operations of an international law firm. Since the establishment of One Asia Lawyers Group in July 2016, he has provided legal advice on various cross-border legal transactions, including M&A and international trade disputes. In 2014, he became the first qualified Japanese lawyer to advise Singapore commercial law (Foreign Practitioner certificate for Foreign Lawyer to Practise both Singapore Law and Foreign Law in Singapore (Section 36B))</u> tetsuo.kurita@oneasia.legal +65 8183 5114</p>



ONE ASIA LAWYERS

グローバルビジネスと人権: 日本企業への導入

2022年8月

One Asia Lawyers Group

コンプライアンス・ニュースレター（日本語版）

アジア SDGs/ESG プラクティスグループ

日本法弁護士 難波 泰明

One Asia Lawyers Group 顧問 斎藤 彰

シンガポール法・日本法・アメリカ NY 州法弁護士 栗田 哲郎

書式を変更: 英語 (シンガポール)

2022年3月、日本の経済産業省は、日本初の人権デューデリジェンスに関する包括的なガイドラインを作成するための研究会「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を設置し、同年8月12日、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」を取りまとめ、現在、パブリックコメントに付されています。今年9月に発表される予定です。このガイドライン案は、日本政府は、2011年に国連人権理事会で全会一致をもって指示された「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（以下、「国連指導原則」といいます。）を踏まえ、企業による人権尊重に向けて取り組んでおり、このような取組みをさらに促進すべく策定、公表されたもので、日本のビジネスに国連の Sustainable Development Goals (SDGs)を当たさせるへの取組みを促す政府の最新の取り組みでもあります。一般的には、持続可能な開発目標（「SDGs」）というと環境問題と思われるかもしれませんが、実際には、SDGsは不当労働行為やその他搾取などの人権に関する条項も多く盛り込まれて含んでいます。つまり現在における責任ある企業行動とは、SDGsの実現に責任をもつ企業行動と言い換えることも可能でしょう。



書式を変更: 英語 (米国)

日本や他の国が人権保護を目的とした規制政策を施行し始める中、企業は今後直面する可能性のある規制要件適用される法規制が増加していくことが見込まれることに留意するの増加に注意する必要があります。本ニュースレターでは、上記ガイドライン案の解説に先立って、前提知識となる SDGs と人権の関係、国際ビジネス慣行への適用可能性について紹介します。

1. 「SDGs」とは？

「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」とは、国連サミットが2015年に採択した「貧困を終わらせ、地球を守り2030年までに全人類が平和と繁栄を享受できるようにするための行動要請」としての17の目標のことです。サステナビリティというと、通常は環境責任のニュアンスがあるでしょと思われますが、17の目標の中で、環境目標関連はSDGsの中では少数です。SDGsは地球温暖化など環境問題に加えて、SDGsは貧困と不平等を減らし、教育と医療のアクセスを広げ、特に女性の基本的人権を守ることも規定してい志します。

SDGsの目標の多くは、企業がどのように事業活動を行うのかということに直接的に影響します。例えば、「8.働きがいも経済成長も/Decent Work and Economic Growth」は、すべての人々へ完全かつ働きがいのある人間らしい雇用を提供することを目指すと同時に、労働者の安全を保護し、現代の奴隸制度のような不当な労働慣行を根絶するための措置を講じることを求めていました。そして、「16. 平和と公正をすべての人に/Peace, Justice and Strong Institutions」は、国民に説明責任のある政府機関の発展を妨げる贈収賄などの腐敗したビジネス慣行の廃止を求めるものです。

2. 人権デューデリジェンスとは?

「人権デュー・デリジェンス（以下、「人権DD」）」とは、国連が2011年に発行した「ビジネスと人権に関する指導原則」において導入された概念用語で、企業は、その活動および事業関係を通して人権を尊重する責任を負うとされています。吸収合併中の企業が潜在的なリスクや負債を特定するためにデューデリジェンスを行うのと同様に、「人権DD」は企業の行動が人権への潜在的な悪影響を特定し、軽減する責任を企業に課すことこそを目的としています。人権DDに関して指導原則は以下の指針を示しています。

(国連指導原則17)

企業は、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施するべきである。この手続は、現実の及び潜在的な人権への影響の評価、調査結果の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含むべきである。企業による人権デュー・ディリジェンスは以下の要件を満たすべきである。

(a) 企業がその活動を通じ惹起または助長するおそれのある人権への悪影響、または取引関係による、企業活動、製品もしくはサービスに直接関連し得る人権への悪影響を含むこと。

(b) その複雑さは企業の規模、人権に対する重大な影響へのリスク、企業活動の性質や状態に応じて異なること。

(c) 人権に関するリスクは企業活動の状態やその変遷により時間とともに変化する可能性があることを踏まえ、継続的に行うこと。大権への悪影響を特定し、防止し、緩和しその対処方法を説明するために、企業は、人権デューデリジェンスを実施すべきです。そのプロセスには、実際の人権への影響および潜在的な人権への影響、そして影響への対処方法の伝達が含まれるべきです。人権デューデリジェンスは、以下のものを含みます。

企業が自らの活動を通じて引き起こす、また加担する可能性のある、あるいは事業関係によって事業、製品、サービスに直接的に関連する人権への悪影響を対象とすること

企業の規模、深刻な人権被害のリスク、およびその事業活動の性質および内容によってその複雑性が異なること

人権リスクは、企業の事業内容および経営環境の変化に伴い、時間の経過とともに変化する可能性があること。

国連のビジネスと人権に関する作業部会によるとは、SGDs の達成における民間企業の役割についてはを想定する場合、人権の尊重は基礎となる必要があるとしています。がその中心とされるべきであるとしています。従つてそのため、充実した人権 DD を含む国連指導原則の遵守順守が、持続可能な発展を促進するため、上で確固たる人権 DD を含むビジネスと人権に関する指導原則の順守は重要は役割を果たすとしていますします。

3. 企業が人権 DDについて注意すべき点はなんでしょうか？関する企業の留意点

多国籍企業においてこそ、人権侵害に関わる懸念事項は、しばしばサプライチェーン上に現れることが多いります。企業は、サプライヤーが強制労働、児童労働、危険な労働条件や搾取的な労働条件を利用したり、そこから利益を得たりしないように確認する必要があります。さらに、企業が紛争地域地帯から原材料を取得する場合は、その調達行為購入が暴力や政情不安に寄与を助長しないように細心の注意を払う必要があります。近時、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻やセ中国のウイグル民族に対する扱いに関する懸念など最近の出来事によりか

今、責任あるサプライチェーンの重要性に対する国際的な世論による認識の注目がさらに高まっています。

書式を変更: フォント: 11 pt, フォントの色: 黒, 模様:なし(白)

そして、贈収賄取扱など、構造的組織的な人権侵害を引き起こす原因となる可能性のある腐敗行為を防止する防ぐことも人権 DD の重要な役割要素です。従って、企業は大権に関する懸念を既存の汚職防止の不正腐敗防止に関する取り組みデューデリジェンスにおいて、人権保護の観点を、明確に組み込む必要があります。

書式を変更: フォント: 11 pt, フォントの色: 黒, 模様:なし(白)

4. 人権デューデリジェンスの要件を導入している法域はどこでしょうか? DD を実施している法域

日本政府は 2020 年の「ビジネスと人権に関する行動計画」において、日本の企業に対し、その規模および業種を問わず日本企業に対し、UNGP などの国際基準を基にに基づいた人権 DD のプロセスを導入することを期待していると発表しました。行動計画を踏まえて、政府は先日この夏、企業の人権 DD ガイドライン案として、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン(案)」を公表する予定で取りまとめました。ガイドラインに拘束力はありませんが、政府は企業に対し、人権 DD の原則を義務化するための法律を導入する可能性があることを示唆しており、EU で欧州連合はすでにそうした作業が進んでいます。
あ行がると示しています。

日本は、G7 諸国を主導し、2021 年にグローバルサプライチェーンにおける強制労働の使用撲滅に向けた取り組みを行うという共同誓約を発表した多くの G7 諸国をリードしています。2021 年、欧州連合は大規模企業及び特定の中小企業に対し、人権を含む企業の持続可能性における課題に関するより詳細な報告申告の提出を義務付ける規則を採択しました。同規則が発効すると、EU 域内欧州連合に少なくとも 1 つの子会社または支店があり、EU 域内における総純売上高が €1.5 億ユーロを超える EU 域外の非欧州企業も、上記の報告の提出申告が義務付けられることになります。イギリス、フランス、ドイツ、オランダなどの欧州の連合 EU 各国も、それぞれに企業に対して、サプライチェーン全体における人権 DD の対策を実施することを義務付ける法令を次々と導入しています。

書式を変更: フォント: 11 pt, フォントの色: 黒, 模様:なし(白)

欧州 EU 以外でもオーストラリアは、オーストラリア、イギリスや及びアメリカ(カリフォルニア州)が、は企業がサプライチェーンにおける現代奴隸制を排除する努力取組みの記録化を企業に義務付ける法令法律を導入しています。さらに、2022 年、アメリカでは

④ウイグル強制労働防止法が成立しました。この本連邦法法律により、原則として、中国の新疆ウイグル自治区にて生産された全製品は全て強制労働により製造されたものと推定見なされ、アメリカへの輸入が禁止されることになります。この推定は、新疆ウイグル地区で製造された資材を含む製品ものが他国を経由して製造され、たもしくは他国を経由して出荷された商品場合にも適用されます。

5. 日本会社企業が人権 DD を実施する方法ために、どのようなステップを踏むことができますか？

2021 年に経済産業省が東証に上場している会社企業に対して行った調査によると、回答した企業の 69%が人権政策ポリシー（人権指針）を策定制定していると回答しましたが、人権 DD を実施していると回答した企業はわずかに 52% にとどまりました。

政府が 9 月に示した発表する予定の人権 DD ガイドライン案を待つ間は現在パブリックコメントに付されていますが、その間においても日本企業は人権 DD 方針を構想を策定に向けた作業を進めることができます。グローバルな人権 DD 「ゼネラル・ヒューマン・ライツ・アンド・人権に関する指導原則」によるとでは、人権 DD は 4 つのステップに分けることができ実務指針として信頼性の高い「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に依拠すると、その具体的な作業はほぼ次のとおりとなります。

1. 責任ある企業行動の課題として、労働者、人権、環境、情報開示、消費者保護、ガバナンス、贈賄及び汚職の防止等に関する現行の企業方針を見直し、更新する。
 2. リスク評価から発見された調査結果に基づいて、最も重大なリスクに関する具体的な方針を策定し、それらのリスクに対処する具体的な方法についての指針を示す。企業の人の人権 DD 計画を上記の企業方針の一部として組み込むことを検討する。
 3. 責任ある企業行動の課題に関する企業方針を、企業のウェブサイトへや企業構内等において公開する。適切な場合には現地の言語を用いる。
 4. スタッフオリエンテーションまたは研修等において、企業自体の関係する従業員及び他の労働者に対して企業方針を伝えるとともに、認識を維持するために必要な間隔で定期的に周知する。
 5. 企業の事業、サプライチェーンその他のビジネス上の関係におけるリスクの出現や変化に応じて、企業方針を更新する。
6. 企業の事業活動に関する人権への侵害に対する現実の又は潜在的な可能性有害な影響の実際または可能性を特定し評価すること。

書式変更: アウトライン番号 + レベル: 1 + 番号のスタイル: 1, 2, 3, … + 開始: 1 + 配置: 左 + 整列: 6.3 mm + タブ: 12.7 mm + インデント: 12.7 mm



ONE ASIA LAWYERS

2. 事業活動の影響評価の結果を統合し、適切な措置を講じること。
3. 大権ポリシー政策の適切な実施導入への企業の取組み努力の効果を追跡調査検証すること。
4. 大権に関する潜在的な懸念を定期的かつ十分に開示し伝え、企業がそれらにどのように対処しようとしているかについて正式に報告公表すること。

さらに日本弁護士連合会が発行した「人権デュー・ディリジェンスのためのガイドライン」によるとでは、企業がサプライヤーとの契約において、企業の社会的責任条項を盛り込むことを提案されています。これらの条項の要点はには、購入者にが、サプライヤーのが人権に関する要求事項のを遵守しているかどうか状況を検査または監査する権限権利、および人権侵害が合理的な期間内に是正されない場合に供給契約を解除する権利を付与する条項を盛り込むことが必須とされています。さらに、サプライチェーン全体におけるコンプライアンスを確保するために、サプライヤー自身がさらに上流に位置するのサプライヤーに対して合理的な人権 DD を行っているかを確認する必要があります。

以上

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

info@oneasia.legal

<著者>



離波 泰明

弁護士法人 One Asia 大阪オフィス パートナー弁護士

アジア SDGs/ ESG プラクティスグループ リーダー

国内の中小企業から上場企業まで幅広い業種の企業の、人事労務、紛争解決、知的財産、倒産処理案件などの企業法務全般を取り扱う。個人の顧客に対しては、労働紛争、交通事故、離婚、相続等の一般民事事件から、インターネット投稿の発信者情報開示、裁判員裁判を含む刑



ONE ASIA LAWYERS

	<p>事事件まで幅広く対応。その他、建築瑕疵、追加請負代金請求などの建築紛争、マンション管理に関する理事会、区分所有者からの相談や紛争案件も対応。行政関係では、大阪市債権管理回収アドバイザーを務めるなど、自治体からの債権管理回収に関する個別の相談、研修を担当。包括外部監査人補助者も複数年にわたり務め、活用賞を受賞するなど、自治体実務、監査業務にも精通している。</p> <p>vasuaki.nanba@oneasia.legal</p> <p>06-6311-1010</p>
	<p>齋藤 彰</p> <p><u>One Asia Lawyers Group 顧問</u></p> <p><u>弁護士・神戸大学名誉教授・CEDR 認定調停人</u></p> <p>大手海運会社で北米・紅海・欧州向けの自動車専用船の運行管理を経験したのち、研究者への転身を決意。神戸大学法学研究科で比較契約法・国際取引法・国際ADR等の教育研究に従事し、学生の国際模擬仲裁大会参加等を促進することにより、法律学のグローバル化に努めてきた。また法科大学院生の海外インターンシップ制度や英語によるLL.M.プログラムの創設を主導した。その間に、ICC仲裁及び調停の実務にも従事し、英國を代表するADR機関であるCEDRの調停スキルトレーニング(CEDR MST)の日本での初の実施に尽力した。2018年からOne Asia Lawyersの顧問に就任し、実務・教育・研究の架橋に勤めてきた。ビジネスと人権及び海外腐敗慣行防止に向けた規律枠組みの最新動向の調査研究にも取り組んでいる。</p> <p>akira.saito@oneasia.legal</p>
	<p>栗田 哲郎</p> <p><u>One Asia Lawyers Group 代表</u></p> <p><u>シンガポール・日本・USA/NY州法弁護士</u></p> <p>日本の大手法律事務所に勤務後、シンガポールの大手法律事務所にパートナー弁護士として勤務。その後、国際法律事務所アジアフォーカスチームのヘッドを務め、2016年7月 One Asia Lawyers Groupを創立。シンガポールを中心にクロスボーダーのアジア法務全般(M&A、国際商事仲裁等の紛争解決等)のアドバイスを提供している。2014年、日本法弁護士として初めてシンガポール司法試験に合格し、シンガポール法のアドバイスも提供している。</p> <p>tetsuo.kurita@oneasia.legal</p> <p>+65 8183 5114</p>

書式付きの表



ONE ASIA LAWYERS



栗田一哲郎

One Asia Lawyers Group 代表

シンガポール・日本・USA/NY州法弁護士

日本の大手法律事務所に勤務後、シンガポールの大手法律事務所にパートナー弁護士として勤務。その後、国際法律事務所アジアフォーカスチームのヘッドを務め、2016年7月 One Asia Lawyers Group を創立。シンガポールを中心にクロスボーダーのアジア法務全般（M&A、国際商事仲裁等の紛争解決等）のアドバイスを提供している。2014年、日本法弁護士として初めてシンガポール司法試験に合格し、シンガポール法のアドバイスも提供している。

tetsuo.kurita@oneasia.legal

+65 8183 5114