



グローバルビジネスと人権:
国連「ビジネスと人権」作業部会による訪日調査報告書(その2)

2024年8月

One Asia Lawyers Group
コンプライアンス・ニューズレター
アジア ESG/SDGs プラクティスグループ

[資料の解説]

今回は 標記報告書の中心部分の全訳を掲載します。(当初は2回に分けての掲載予定でしたが、報告書が長文にわたるため3回に分けて掲載することにしました。したがって報告書の結論と日本に対する勧告をまとめた部分については、次号に掲載します。)

昨年夏に行われた国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査では、ジャーニー喜多川氏による性加害問題が特に取り上げられ、日本国内で広く注目を集めました。今年7月に国連人権理事会での訪日調査の最終報告が行われ、この事件に言及した部分が再び内外のマスメディアで注目されています。しかし、「ビジネスと人権」作業部会の調査は、日本におけるビジネスと人権に関する指導原則の実施状況全般に関するものであり、その最終報告書はこの事件を超えた広範な問題を扱っています。

このように本報告書は、日本にとって極めて重要な国連の公式文書ですが、日本語が国連公用語ではないため、その内容全体を参照する機会が限られており、ビジネスと人権に関して国連が関与する国際条約や各種ソフトローの情報を取り入れる上で大きな障害となることが懸念されます。

そこで今回のニューズレターでは、この最終報告書の翻訳を「ビジネスと人権」に関する重要な参考資料として掲載します。今回は、危険下にある集団(リスク・グループ)についての考察(II)とテーマごとの各懸念分野の調査結果について整理(III)した各論部分を扱います。ジャーニーズ事件に関する報告は(III)の1部として扱われていますが、その他にも環境、労働者の権利、メディアと娯楽産業、バリューチェーンと金融規制といった広い視野から、日本社会が抱える様々な深刻な問題を分析しています。

本調査報告には詳細な資料の参照がなされているので、それらも原文に沿った形で翻訳に脚注としてつけておきました。特に日本の問題状況について英語で取り上げられた資料は、日本が海外からどのように評価されているのかを知る上で貴重なものといえます。

- I 序論
- II 背景
(以上7月号)
- III 危険下にある集団
- IV テーマごとの懸念分野
(以上本号)
- V 結論と勧告

III 危険下にある集団（リスク・グループ）

28. 本セクションでは、女性、LGBTQI+、障がい者、先住民族、部落を含むマイノリティ・グループ、子ども、高齢者に焦点を当てているが、これが日本におけるリスクのあるステークホルダー・グループの網羅的なリストではないことを強調することが重要である。作業部会はまた、例えば性労働者の搾取やホームレスに対する差別などに関する問題についても報告を受けた。

29. リスクのあるステークホルダー・グループが直面する課題の核心は、一方では、労働市場における多様性と包摂の欠如であり、他方では、職場や社会全般における差別、ハラスメント、暴力の蔓延である。実際、これらのグループが雇用機会、公正な賃金、生計を立てられるようになるための継続的な格差は、構造的不平等、職場差別、貧困や社会的排除を含む関連問題と密接に結びついている¹。民族、人種、年齢、性別、性的指向などの個人的属性が、個人々の就業機会や仕事の能力に対する認識を損なうことがあってはならないが、現実にはしばしばこのようなことがある²。インクルージョンを確保するという道徳的な要請だけでなく、不平等は経済的、政治的にダメージを与える可能性がある³。2030 アジェンダで約束されたように、持続可能な成長を達成し、誰一人取り残さないためには、まず、最も取り残されがちなリスクのある人々に手を差し伸べ、インクルージョンと社会正義を擁護する政府の政策と企業活動が重要である⁴。

A 女性

30. 作業部会は、日本が2023年のジェンダー・ギャップ指数で146カ国中125位にランクされたことから、日本における根強いジェンダー賃金格差に懸念を表明する⁵。フルタイム女性労働者の賃金は、男性労働者の75.7%に過ぎない⁶。さらに、女性は、補助、臨時雇用、パートタイム労働を伴う役割に制限されることが多く、その結果、キャリアアップの機会が制限され、福利厚生も少ない。女性は非正規労働者の68.2%を占め⁷、収入は男性の80.4%に過ぎない。作業部会は、政府が大企業に男女間の賃金格差⁸の開示を義務付けたことを、前向きな前進として評価する。

31. マイノリティグループの女性の労働市場への参加も同様に、差別を明らかにする指標となる。女性の平均年収が約300万円であるのとは対照的に、部落女性は約200万円、ア

¹ <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>. (本稿における脚注番号は、原文の脚注番号から18を差し引いたものとなっている点に留意されたい。)

² 同上。

³ Thomas Piketty, *Capital in the Twenty-First Century* (Belknap Press, Cambridge, MA); and Joseph Stiglitz “The price of inequality”, *New Perspectives Quarterly*, Vol. 30, No. 1.

⁴ https://sdgpulse.unctad.org/inclusive-growth/#Ref_P56NBYW5.

⁵ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

⁶ <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/ordinary2020.html>.

⁷ https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka22-1.pdf (in Japanese).

⁸ 職場における女性の参画及び地位の向上に関する法律に関する省令の2022年の改正を通じて。

イヌ女性は 150 万円に満たない⁹。また、在日韓国・朝鮮人女性は、韓国人男性や日本人女性に比べ、就業機会が少ないと回答している。

32. 男女共同参画社会基本法に基づいて策定された第 5 次男女共同参画基本計画が承認されたことは、経営幹部における女性の割合を増やすという政府のコミットメントを示している。経団連が 2030 年までに女性役員比率を 30%に引き上げるという目標を掲げていることは、企業の積極的な取り組みをさらに反映している。しかし、経営管理職に占める女性の割合は 15.5%に過ぎず¹⁰、依然として懸念すべき傾向であり、政府および民間部門は一層の注意を払う必要がある。女性が昇進を拒否されたり、セクシュアル・ハラスメントの憂慮すべき事例が報告されるなど、指導的役割や意思決定的役割における男女の多様性を推進する必要性が浮き彫りになっている。

33. 政府が世界で最も手厚い出産休暇規定を導入したことは、職場における男女不平等に取り組むもう一つの前向きな一歩を示すものである。とはいえ、取得率の低さ（2022 年時点で 17.13%）は、2025 年までに 50%を達成するという政府の目標に大きく及ばない¹¹。同時に、妊娠中の女性が解雇に直面する事例に関する懸念に対処するためには、早急な対応が必要である。

B LGBTQI+の人々

34. 訪問を通じて、作業部会は LGBTQI+の人々に対する差別の事例について報告を受けた。作業部会は、トランスジェンダーが求職申込書において、本名や移行前の写真の開示を要求するような慣行を特に懸念している。さらに、LGBTQI+コミュニティを標的としたヘイトスピーチをめぐる問題が、特にオンライン上で目立っている。作業部会は、政府が「性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解を促進するための法律」を制定したことは認めるが、同法には LGBTQI+個人に対する差別を禁止する条項がなく、差別の定義も明確ではない。

35. こうした課題にもかかわらず、トランスジェンダーのトイレ利用に関する最高裁判決や、同性カップルのパートナーシップ制度を導入する自治体が増えるなど、前向きな動きもある。特に東京都と札幌市は、パートナーシップ証明書の活用を促進するため、民間セクターと積極的に連携している。こうした取り組みにより、LGBTQI+の従業員が様々な福利厚生を利用できるようになっている。民間企業における LGBTQI+の問題に対する認識と理解の高まりを示すものとして、大阪のプライドセンターはいくつかの企業から支援を受けている。札幌市の「LGBT フレンドリー指標制度」¹²は、LGBT フレンドリーな取り組みを推進する企業を特定の指標に基づいて評価し、登録するものである。この制度の認知度はまだ低いですが、インクルージョンの拡大に向けた重要な取り組みである。

C 障害者

36. 日本における喫緊の課題は、労働市場および職場における障害者のインクルージョンに関するものである。作業部会は、職場差別や低賃金にさらされている障害者の経験を懸念をもって聞いた。さらに、当作業部会は、「偽装雇用」や「代理雇用」の事例を示す報告を受けている。これは、企業が他の企業の雇用義務を果たすために障害者に働く場を提供するものであるが、これらの個人はしばしば他の従業員から隔離され、他の障害者のみと働くため、職場の不平等を助長している。

⁹ <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2022.htm#a-01> (in Japanese).

¹⁰ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=54753>.

¹¹ <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/could-japans-paternity-leave-policy-help-narrow-the-gender-gap/>

¹² <https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html> (in Japanese).

37. 障害者雇用促進法は特に、障害者の法定雇用率を定めている。2024年4月からの民間企業の法定雇用率は2.5%、国の事業体は2.8%である¹³。しかし、この制度では対象外とされる障害者や難病患者もいる。障害者の雇用機会を促進するためには、枠の算定に使われる狭く排他的な基準を拡大することが不可欠である。

38. 作業部会はまた、より集中的な支援を必要とする人のためのパーソナルアシスタンスサービスが現在提供されているが、通勤時間や勤務時間中の障害者を十分にサポートしていないことも明らかにした。作業部会が受け取ったフィードバックによると、このシステムは利用が複雑で、雇用者に課題をもたらし、障害を持つ労働者の疎外を悪化させている。

39. 厚生労働省は、2022年に企業での就労を含む虐待を経験した障害者が過去最高の4,138人に上ったことを報告した¹⁴。乳幼児を連れて旅行する機会を拒否されたり、家主が障害者に賃貸したがらないために不動産業者に拒絶されたりといった差別的慣行は、障害者が直面する課題をさらに複雑にしている。障害を持つ女性はしばしば深刻な差別に直面するため、障害とジェンダーの交差性を考慮することが特に重要である。

D 少数民族と先住民

40. アイヌ民族を先住民と認定し、2019年にアイヌ対策推進法を成立させたことは、彼らの権利を認める前向きな動きである。しかし、アイヌ民族が自らの先住民としてのアイデンティティを定義することを前提とした包括的な国勢調査が行われていないことは、アイヌ民族に対する差別を不可視化し、数え上げないものにしており、アイヌ民族は教育や職場を含む様々な領域で依然として差別に直面している。

41. 作業部会は、アイヌ民族の漁業権の回復を求めて国と県を提訴していることを知らされた。海洋資源保護法第28条は、限られた例外を除き、アイヌ民族を含むすべての日本国民による淡水サケの捕獲を禁止している。しかし、この措置は、歴史的にサケの狩猟と河川からの捕獲を生業としてきた先住民としてのアイヌ民族の伝統的なサケ漁業権を十分に考慮していない。この措置は、文化的・儀礼的な目的のための捕獲しか認めておらず、アイヌの伝統的なサケ漁による生計を支えていない。作業部会は、このような状況がアイヌの権利を制限し、代わりに海からのサケの捕獲を許可された企業に利益をもたらしていることを懸念しており、政府による再検討を正当化している。

42. 再生可能エネルギー分野を含む様々な開発プロジェクトにおいて、アイヌの人々から自由意志に基づく事前のインフォームド・コンセントが得られていないことも、同様に問題である。作業部会は、これらのプロジェクトがアイヌの人々や彼らの権利に与える悪影響に懸念を持っている。関係者は、アイヌ民族の同意なしに大規模な風車群やリゾート開発を建設する企業に国有林を貸し出すなど、重大な懸念事項を作業部会に指摘してきた。固定価格買取制度や固定価格買取プログラムの認定を受けるためには、地元住民への事業内容の事前通知が必要だが、これは先住民であるアイヌの人々から自由意思に基づく事前のインフォームド・コンセントを得ることとは異なる。さらに、アイヌ対策推進法では、アイヌ民族の文化振興を目的としてのみ、アイヌ民族が林産物を採取することを認めている。作業部会は、法律がアイヌ民族を国の先住民として認めていることは認識しているが、政府が森林管理と狩猟に関するアイヌ民族の集団的権利を認めていないことは残念である。

¹³ <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf> (in Japanese).

¹⁴ <https://barrierfreejapan.com/2023/12/20/japans-ministry-of-health-labor-and-welfare-reports-3079-cases-of-abuse-against-disabled-confirmed-by-local-governments-in-2022-highest-recorded-number/>

43. 作業部会はまた、印刷物やインターネット上で、ヘイトスピーチに分類されるような、アイヌ民族に対する敵対的で歪曲された見解が急増しているという報告も受けている。例えば、観光を通じてアイヌ民族に関する文化教育を促進しようとする政府の努力に留意しつつも、国立アイヌ民族博物館・公園で働くアイヌの人々が人種的ハラスメントや心理的ストレスに直面しているという報告を受けていることに懸念を抱いている。

44. ヘイトスピーチに関連する裁判では、被害者が日本の裁判制度を通過するのに何年もかかったと報告されており¹⁵、寄せられた証言によれば、勝訴しても金銭的な補償はなく、救済へのアクセスが損なわれている¹⁶。関連して、法務省が2017年に発表した調査によると、職場で差別的扱いを受けた人のうち、25%が外国人であることを理由に雇用を拒否され、19.6%が日本人よりも低い賃金を受け取り、12.8%が日本人よりも劣悪な労働条件を経験している¹⁷。

45. さらに、作業部会は、部落民を取り巻く人権問題について学んだ。部落民は現在も日常生活でさまざまな差別を受けている。こうした差別は、労働市場へのアクセスや平等な雇用機会を享受する能力に深刻な影響を与える。日本は2016年に「部落差別の解消の推進に関する法律」を承認したが、作業部会は、特にネット上や出版業界でヘイトスピーチが使用されているパターンや、職場差別（侵襲的な就職選考アンケートなど）について警告を受けた。差別に対する訴訟で勝訴した部落民もいるが、日本では裁判手続きに時間がかかるため、効果的に救済を受けることが困難であることも報告された。

46. 個人情報保護法に基づく要請にもかかわらず、個人情報保護委員会は、部落差別の対象となりうる戸籍情報は、同法が対象とする「機微（センシティブ）個人情報」の範囲に含まれないとの見解を発表した。同様に、2016年に制定された「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（通称ヘイトスピーチ解消法）は、差別の定義や罰則規定、救済措置を含んでいない。さらに、合法的に日本に居住する「外国人」のみを対象としている。そのため、部落差別は対象外である。しかし、参議院内閣委員会において、個人情報保護委員会事務局長が、部落差別は「社会的身分」¹⁸の定義に該当し、同法が対象とする「機微（センシティブ）個人情報」の範囲に含まれると口頭で合意したことを受け、同法施行ガイドラインにこの意見が追加されることを期待する。

47. 作業部会は、差別を減らすために影響を受ける利害関係者と協力する企業で構成される調整委員会など、積極的な慣行について学んだ。例えば、従業員への研修プログラムの提供などを通じて、差別を減らすために影響を受ける利害関係者と協力する企業で構成される調整委員会などである。その他の例としては、意識を高め差別と闘うための地方自治体によるイニシアチブ、法務省の協議チャンネル、従業員80人以上の企業に対する人権フォーカルポイントの設置に関する厚生労働省の指導などがある。公正採用・人権啓発推進員制度で示されているように、事業主は「部落問題などの人権問題の理解と認識に基づく公正な採用選考」を確保することが求められている¹⁹。

¹⁵ 例えば、<https://www.bbc.com/news/business-55345080> and <https://www.asahi.com/ajw/articles/14714919>.

¹⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-lawsuit-against-leading-real-estate-fuji-corp-over-alleged-distribution-of-documents-containing-racist-expressions-constituting-hate-speech-company-comments-compensation-orders-unacceptable/>.

¹⁷ https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_chousa.html (in Japanese).

¹⁸ 記録が次のサイトから利用可能。 <https://www.webtv.sangiin.go.jp/webtv/index.php> (in Japanese) by navigating to 7 December 2023 and selecting the video of the Cabinet Committee.

¹⁹ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/system.html> (in Japanese).

48. 作業部会は、差別を禁止する適切な規制や法律がなければ、差別の被害者が苦情を申し立てたり、救済を受けたりすることは極めて困難であることを強調する。先住民族や朝鮮・中国・部落の人々に対する差別は、日本が加盟している「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」の適用範囲に含まれる。さらに、作業部会は、ソーシャル・メディアおよびテクノロジー・ビジネスが、そのプラットフォーム全体における人権の尊重を促進し、危害を防止するために果たすべき役割を特に再確認している²⁰。

E 子どもたち

49. 作業部会は、日本のバリューチェーンと日本国内における児童労働の懸念について報告を受けた²¹。労働基準法は、18歳未満の労働に関する特別な保護規定を規定しているが、法的枠組みは児童労働を定義しておらず、政府は現在、児童労働撲滅に関する行動計画を策定していない。さらに、関係者は、一般的に子どもの権利と、特にこれらの権利に対する企業の影響についての理解度が低いと指摘した。政府が「子ども政策基本法」と「子ども関連施策大綱」を制定し、2023年には「子ども家庭総合庁」を創設したことを考えると、これは、ビジネスと人権の文脈において、子どもの権利に対する認識を高め、主流化するためのタイムリーな機会となる。これには、例えば、子どもの権利を尊重・支援するマーケティングや広告、また、子どもたちがビジネスにとっても利害関係者であるという認識を高めることなどが含まれる。この点に関して、作業部会は、カカオのバリューチェーンのようなリスクの高い分野での児童労働撲滅に向けた、国際協力機構と日本企業のイニシアティブを歓迎する²²。

F 高齢者

50. 日本は世界で最も急速に高齢化と少子化が進み、労働力不足が深刻化している²³。日本はOECD加盟国の中で、高齢者の労働力参加率が最も高い国のひとつである²⁴。総務省によると、65歳以上の労働者数は2022年に912万人となり、過去最高を記録する²⁵。また、厚生労働省の調査によると、2022年に70歳以上を雇用した企業は日本の39%に上る²⁶。

51. 作業部会は、高齢者を標的にした差別的雇用慣行の懸念を聞いた。65歳以上の雇用者の70%以上が非正規労働者である²⁷。不安定な雇用契約により、高齢者がホームレス状態に陥る可能性がある。60歳から65歳までの契約では、多くの場合、同じ労働に対して賃金が減額され、病気や怪我をしやすい高齢者に対する保護が欠如している²⁸。重大なことに、労働関連の怪我や死亡の約4分の1は60歳以上の労働者で発生しており、高齢者が最も影響を受けるグループとなっている²⁹。雇用主が定年退職年齢を設定できることや、高齢者にとって質の低い仕事といった構造的な問題が、生産的で質の高い仕事における高齢者の就労年数を延長する努力を妨げている³⁰。これらのことはすべて、特に日本には

²⁰ 例えば次のコミュニケーションを参照。OTH 125/2022 and associated communications. All communications mentioned in the present report are available from <https://spcommreports.ohchr.org/Tmsearch/TMDocuments>.

²¹ 例えば次を参照 [https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan\(E\).pdf](https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan(E).pdf)

²² <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/100/article-A004-en.xml>

²³ <https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R050313-1.pdf> (in Japanese).

²⁴ <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>.

²⁵ https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topi138_02.pdf (in Japanese).

²⁶ <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/japan-working-age-labour-shortage/>.

²⁷ <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1322.html> (in Japanese).

²⁸ <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>; and <https://social.un.org/ageing-working-group/documents/eleventh/Inputs%20MS/Japan-Right-to-work.pdf>

²⁹ <https://www.tokyo-np.co.jp/article/201402> (in Japanese).

³⁰ <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>; and <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bae148a3-en/index.html?itemId=/content/component/bae148a3-en> (原文のまま)

他の OECD 諸国と異なり、一般的な年齢差別に関する法律がないことを考慮すると、高齢者の労働権に関する特別な政策的配慮の必要性を浮き彫りにしている。

IV テーマ別懸念分野

52. 本セクションでは、ステークホルダーから繰り返し提起されている多くの深刻な懸念を象徴する具体的な事例を探ることで、作業部会が関心を寄せている主要なテーマ分野について掘り下げる。これによって、日本のビジネスと人権のアジェンダを実現するためになされた進展と、残された無数の課題について、地に足のついた分析を行うことができる。

A 健康、気候変動、自然環境

53. 訪問中、作業部会は、人権と事業活動が環境に与える影響との相互関連性に対する意識の低さを観察した。作業部会は、企業には人権を尊重する責任があり、その人権には健康で清潔な持続可能な環境を享受する権利が含まれることを強調する。

54. 作業部会は、政府と企業に対し、ゼロ・カーボン経済への移行を確実にするためにより多くのことを行うよう求めている³¹。特に、日本が世界第6位の二酸化炭素排出国であり、電力部門の脱炭素化に向けた政府の努力にもかかわらず、石炭が依然として日本のエネルギーミックスのかなりの部分を占めていることを考慮すると³²、作業部会は、政府と企業に対し、ゼロ・カーボン経済への移行を確保するためにさらに努力するよう求める³³。

55. 作業部会は、企業の説明責任と清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利の尊重を確保するための、特に市民社会によるいくつかの有望な取り組みを観察した。例えば、環境 NGO は、東京証券取引所のプライム市場に上場している日本の主要企業に対し、気候変動政策の開示を求める株主提案を行っている³⁴。また、電力会社や政府を相手取った気候変動訴訟も提起されている³⁵が、2024年1月現在、判決は保留中か不成立となっている³⁶。作業部会は、政府や民間部門の環境、社会、ガバナンスに関する様々な取り組み³⁷に言及し、このトピックに関する報告書を強調している³⁸。

56. 作業部会は、指導原則と人権への言及を含む環境省の環境デューデリジェンス・イニシアチブを歓迎する³⁹。一部の企業による注目すべき取り組みには、人権デューデリジェンスの実践に環境またはバリューチェーンのレンズを組み込んだサプライヤー行動規範の制定が含まれる⁴⁰。政府は、2050年までにカーボンニュートラルを達成することを約束し⁴¹、持続可能性に関連するイニシアチブに関する企業の非財務情報開示を義務付けるなど、透明性を高めるための措置を講じている⁴²。

³¹ 次のコミュニケーションを参照。 JPN 2/2023, OTH 89/2023 and OTH 86/2023.

³² <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/100/article-A004-en.xml>

³³ A/78/155.

³⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-environmental-ngos-file-shareholder-proposals-to-major-japanese-companies-in-tokyo-prime-market-calling-for-greater-disclosure-of-climate-change-policies/>

³⁵ <https://climatecasechart.com/non-us-case/citizens-committee-on-the-kobe-coal-fired-power-plant-v-japan/> ; <http://climatecasechart.com/non-us-case/yokosuka-climate-case/>; and <https://climatecasechart.com/non-us-case/market-forces-v-smbc-mufg-and-mizuho/>.

³⁶ <https://blogs.law.columbia.edu/climatechange/2022/06/01/climate-litigation-in-japan-citizens-attempts-for-the-coal-phase-out/>

³⁷ <https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2021/1028-015365.html> ;

<https://www.mufg.jp/english/csr/society/esg/index.html> ; and <https://www.mizuhogroup.com/investors/esg> .

³⁸ A/HRC/56/55.

³⁹ <https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf> (in Japanese).

⁴⁰ <https://mneguidelines.oecd.org/case-studies-on-environmental-due-diligence-english-version.pdf> .

⁴¹ https://www.meti.go.jp/english/policy/energy_environment/global_warming/roadmap/ .

⁴² <https://www.fsa.go.jp/en/newsletter/weekly2023/524.html>

57. 利害関係者から提起された環境問題に対処するための既存の政府メカニズムの有効性については、懸念が残る。作業部会は、特に大規模な開発計画の環境影響評価プロセスにおいて、住民協議が不十分であるという報告に対して深刻な懸念を表明する。利害関係者から提起された事例のひとつに、人権に悪影響を及ぼす可能性のある神宮外苑地区市街地再開発事業がある⁴³。作業部会は、特に気候変動によって不釣り合いな影響を受ける可能性のあるリスク集団や少数民族との有意義な協議が、指導原則の下で求められていることを強調する。

1 福島第一原発事故

58. 作業部会は、福島第一原子力発電所事故の影響を受けたステークホルダーと面会した。東京電力⁴⁴は、人権方針、人権デュー・ディリジェンスの手続き、苦情処理メカニズムを確立しているが、2021年には、労働者を含む影響を受けたステークホルダーが、発電所の廃炉、清掃、除染作業に関連する問題のある労働慣行について作業部会に報告した。作業部会は、強制労働、略奪的な下請け慣行、危険な労働条件の事例について、関係者から寄せられた報告に深い懸念をもって耳を傾けた。同じ懸念のいくつかは、2018年の特別報告者⁴⁵や非政府組織からも何度か提起されていたが⁴⁶、未解決のままである。作業部会はまた、震災後に病院労働者と学校の教師が直面した問題についても聞き、影響を受けたすべての利害関係者の救済が引き続き必要であることを強調した。

59. 強制労働に関しては、作業部会は、東京電力の下請け会社の労働者の一部が、借金を返済するために原発の除染や廃炉作業に従事させられていたことを知らされた。作業部会はまた、東京電力には5つの下請け会社があり、下請け会社の下層にいる労働者は、同じ仕事をしながらより低い賃金を受け取っていたと報告されていることも知った⁴⁷。他の労働者は、一定の賃金と危険手当を約束されていたが、実際に仕事に就くと、かなり低い賃金しか支払われなかった。何人かの労働者が危険手当を請求するために集団訴訟を起こそうとしたところ、彼らは敗訴した。下請け業者との労働契約には、危険手当の支払いに関する規定がなかったからである⁴⁸。作業部会はまた、同僚が労働災害で死亡した労働者や、懸念を表明した労働者を解雇するという報復的な慣行のために声を上げることを恐れている労働者からも、苦痛の声を聞いた。

60. 作業部会は、清掃・除染作業後がんに関連する病気にかかったにもかかわらず、雇用記録が放射線被ばくを正確に反映していないため、会社の下請け会社から金銭的補償や医療支援を拒否された労働者について知り、深く憂慮した。具体的には、放射線被曝とがん発症の因果関係を証明する資料の提出を求められたケースなどがあつた。これは個人に不合理な負担を強いるものであり、指導原則に概説されている原則に反する。安全な労働環境を確保し、立証責任を負うのは、個人ではなく事業者である⁴⁹。

61. 震災に関連する運転上の安全衛生問題に加え、作業部会は、2023年8月に開始される福島第一原子力発電所からの高度液体処理システムによる処理水の排出に関する深刻な

⁴³ <https://www.icomos.org/en/get-involved/inform-us/heritage-alert/current-alerts/125573-heritage-alert-jingu-gaien> .

⁴⁴ 原子力損害賠償・廃炉等支援機構は日本政府によって設立され、当社の株式の50%以上を保有している。

⁴⁵ <https://news.un.org/en/story/2018/08/1017232> .

⁴⁶ https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2021/03/ff71ab0b-finalfukushima2011-2020_web.pdf ; and https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2019/03/b12d8f83-frontfksm_en.pdf .

⁴⁷ ワーキンググループは、こうした略奪的な下請け慣行は、日本の他の13の産業でも発生していると指摘している。

⁴⁸ <https://jp.reuters.com/article/idUSKBN0GY091/> (in Japanese).

⁴⁹ A/HRC/38/20/Add.2 and A/HRC/47/39/Add.2.

懸念を繰り返し耳にした。この問題については、複数の特別報告者も懸念を表明している⁵⁰。

2 パーフルオロアルキル物質およびポリフルオロアルキル物質

62. 作業部会は、東京、大阪、沖縄、神奈川、愛知において、過フッ素化アルキル物質（PFAS）およびポリフッ素化アルキル物質（PFAS）で汚染された水が、事業活動に関連していると報告された、いくつかの事例を聞いた。作業部会は、いくつかの特別手続委任者が以前に強調したように、PFAS と健康への悪影響との関連性に留意する⁵¹。環境省は 2023 年 1 月、科学的根拠に基づく包括的な PFAS 対策を議論し、わかりやすい情報を発信することで国民の安全・安心に貢献するため、専門家会合を設置した⁵²。専門家グループはその後、特に河川や地下水の継続的な監視、大規模な血中濃度調査を含む一般的な人体暴露評価の実施、最新の科学的証拠に基づく現行の PFAS 暫定目標値の見直しを行うよう、政府に対するガイダンスを発表した⁵³。これを受けて環境省は、健康への悪影響を防止し、適切な PFAS 管理を確保するための方針⁵⁴を作成し、これには PFAS の人体への悪影響に関する科学的知見を高める計画も含まれている。しかし、この方針は、影響を受ける地域の住民を対象とした PFAS の血中濃度に関する大規模な調査には関与しない予定である。現在までのところ、作業部会は、PFAS に汚染された水源の近くに住む人々の健康調査を実施する政府のイニシアティブは限られていると理解している⁵⁵。これは、東京西部の住民が 4 つの有害な PFAS 化学物質にさらされていることを示す学術研究にもかかわらず、である⁵⁶。

63. 作業部会は、東京都が地下水調査の実施、一部の取水井戸の停止、ホットラインの設置など、積極的な措置を講じていることに注目している⁵⁷。もう一つの積極的な実践は、東京の民間病院が開設した PFAS 相談クリニックである⁵⁸。これらの事例の多くで PFAS 汚染が事業活動に関連しているとされていることから、作業部会は、指導原則と「汚染者負担」の原則の下、この問題に取り組む事業者の責任を強調している。

B 労働者の権利

64. 作業部会はまた、過重労働、労働安全衛生、労働者の組合結成能力など、労働権に関連するさまざまな問題を検討した。

1 労働組合

65. 作業部会は、大阪を含む労働組合員を標的にした逮捕・起訴に関する情報を受け取った。これらの組合員は、企業の法令遵守の提唱に重点を置いた日常的な組合活動への参加に起因する、強制的な業務妨害と恐喝未遂の容疑に基づく法的措置に直面した。また、従業員が組合結成を理由に出勤を拒否された例もあった。

66. 作業部会は、指導原則で概説されているように、企業が人権を尊重することを確保するのに役立つ公正で合法的な職場慣行を促進する上で、労働組合が不可欠な役割を担っ

⁵⁰ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/04/japan-un-experts-say-deeply-disappointed-decision-discharge-fukushima-water> .

⁵¹ 次のコミュニケーションの参照。 USA 6/2023 and associated communications.

⁵² <https://www.env.go.jp/water/pfas/pfas.html> (in Japanese).

⁵³ <https://www.env.go.jp/content/000150418.pdf> (in Japanese).

⁵⁴ <https://www.env.go.jp/content/000182770.pdf> (in Japanese).

⁵⁵ 環境省が 2021 年に実施したパイロット調査では、日本全国でわずか 119 人の住民を対象にした。 .

⁵⁶ <https://plaza.umin.ac.jp/khh/TamaPFAS20230921.pdf> (in Japanese); and <https://efsa.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.2903/sp.efsa.2020.EN-1931> .

⁵⁷ <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/04/28/18.html> (in Japanese).

⁵⁸ <https://www.tokyo-np.co.jp/article/234470> (in Japanese).

ていることに留意する。従って、作業部会は、労働組合が合法的な方法でその活動を遂行できることの重要性を改めて強調する。

2 過重労働

67. 関係者は、「過労死」に関連する長年の課題について作業部会に通知した。作業部会は、意識向上、時間外労働の上限規制、職場におけるハラスメントの防止を目的とした法律の制定によって証明された、これらの問題に取り組むための政府の努力を歓迎した。しかし、業務に関連する病気、特に精神衛生に関連する補償請求の増加に関する報告に、作業部会は引き続き懸念を抱いている⁵⁹。作業部会はまた、時間外労働の上限規制の例外、特に年間 1,860 時間に至る時間外労働を法的に強制される可能性のある医師について、危惧を抱いている。

3 移民労働者と技能実習生プログラム

68. 作業部会は、技能実習生プログラムの下で働く外国人労働者、その雇用者、および同プログラムの労働者をバリューチェーンで利用する企業と面会した。これらの労働者は、2022 年の日本における外国人の中で 2 番目に多いカテゴリーであった⁶⁰。プログラムの目的は人材開発であるとされているが、これらの労働者は、日本の労働力不足に対処し、経済を活性化する上で不可欠な役割も果たしている。

69. 作業部会は、外国人労働者が労働災害に見舞われた後に解雇され、そのために治療を打ち切られたという事例を耳にした。また、職場での暴力、窮屈な生活環境、日本での銀行口座の開設や利用が困難であること、労働者の母国の代理店に法外な手数料を支払っていること、同じ職務を日本の労働者より低い賃金でこなしていることなどの報告も受けた。2022 年には、技能実習生訓練プログラムに参加する 7,247 人の雇用主が、安全規則違反や賃金未払いを含む違法行為について責任を負うと認定された⁶¹。2017 年の技能実習生訓練プログラム法は強制労働を禁止しているが、技能実習生やその他の外国人労働者がパスポートを没収されて強制労働させられたり⁶²、従業員が意に反して出勤や残業を強要されたりした事例を示す報告が存在することに、作業部会は留意する⁶³。

70. それにもかかわらず、作業部会は、受給者組合が労働者の権利の理解を支援し、苦情処理メカニズムとして機能するなど、積極的な慣行について警告を受けた。作業部会は、責任ある雇用慣行と管理を奨励するために中小企業の協会が行っている活動や、いくつかの大企業が外国人技術労働者の採用手数料を禁止し、その手数料を従業員に返済することをサプライヤーに義務付けるサプライヤー行動規範を持っていることを聞いた⁶⁴。

71. 同様に注目すべきは、法務省の人権擁護機関が、外国人に多言語で人権相談サービスを提供し、啓発活動を実施できることである⁶⁵。技能実習生研修機関も検査を実施することができ、技能実習生に母国語でのカウンセリングを提供している。しかし、関係者は、カウンセリングは表面的なものである可能性があり、また、立入検査の効果には疑問があるとの懸念を表明している。

⁵⁹ <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf> (in Japanese).

⁶⁰ <https://www.moj.go.jp/isa/content/930004452.pdf>.

⁶¹ <https://english.kyodonews.net/news/2023/08/09167237d52f-over-7200-japan-firms-employing-foreign-trainees-broke-law.html>.

⁶² 例えば次を参照。 <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/10/20221020-2022-TIP-Report.pdf>.

⁶³ 同上。

⁶⁴ 例えば次を参照。 https://www.sony.com/en/SonyInfo/csr_report/sourcing/Sony_Supply_Chain_CoC_E.pdf.

⁶⁵ <https://www.moj.go.jp/content/001412238.pdf>.

72. 技能実習生訓練プログラムを見直す専門家委員会は、2023年11月に最終報告書を提出し、外国人労働者の人権保護を見直しの目的の一つに挙げた⁶⁶。専門家委員会は特に、人権保護を強化するために、一定の条件の下で雇用者の変更を認めること、監督機関の要件を厳格化すること、関係機関の役割を明確化することを提案した。政府は、有識者会議の最終報告書等の意見を踏まえ、技能実習制度の見直しを決定し、その後、国会に新制度を提案した。しかし、作業部会は、技能実習生制度が対象とする各分野の人権問題について、差別化された評価を行うことが引き続き重要であると強調する。日本が持続的な経済成長を達成した場合、日本の外国人労働力は2040年までに約450万人に増加すると予想されている⁶⁷。この推計に鑑み、政府は、人権の普遍的享有を確保する枠組みを確立するための措置を今講じなければならない。作業部会は、このトピックに関するOHCHRのガイダンスに注目している⁶⁸。

C メディアと娯楽産業

73. 作業部会は、メディア・娯楽産業、特にアイドル・アニメ産業において、深い問題を観察した。日本のアニメ市場は大幅な増益を遂げ、2兆7,400億円（約200億ドル）に達した⁶⁹。しかし、この成長にもかかわらず、アニメーターの初任給はわずか150万円（約1万ドル）にすぎない⁷⁰。この格差は、2023年には、この業界で雇用される人々の約30.8%がフリーランサーまたは独立請負業者として働き、現行の労働法の保護を受けていないと報告されていることを考慮すると、特に憂慮すべきことである⁷¹。そのため、過剰な長時間労働が可能になり、不公正な下請け関係が蔓延している。しかし、アニメ制作会社は下請け業者とともに罰則を受けない。さらに、クリエイターは知的財産権の保護が不十分な契約を結ぶことが多く、搾取されやすい環境を作り出している。大きな労働力不足と相まって、アニメ制作委員会を含むこの分野の企業は、これらの問題に取り組む、アニメーターのディーセント・ワークを強化し、この産業の崩壊を防ぐために力を行使することが不可欠である。同様に、アイドル業界では、ワーキンググループは、若いタレントがあらゆる厳しい要件に従うことを義務付ける契約に署名するよう強要されていることを知らされた。契約書にサインするよう強要され、プロデューサー、広告主、エージェントのあらゆる要求に応じるよう義務づけられる一方、違反した場合には法外な違約金が課されるという事例も報告された。

74. このような憂慮すべき環境は、不処罰の文化を助長し、性的暴力とハラスメントを悪化させ、より広範なメディアとエンターテインメント業界におけるこれらの問題は、依然として十分に対処されていない。作業部会は、女性記者に対するセクシャル・ハラスメントと虐待、そして放送局による改善措置の欠如について報告を受けた。放送局はせいぜい、女性記者を休職に追い込むか、別の部署に異動させるか、医師に相談するよう助言する程度である。厚生労働省によれば、出演者の20%以上が職場でのセクハラを経験している⁷²。放送局、出版社、広告大手のような主要企業は、性的虐待を防止し、人権リスクに対処するためにビジネス関係における影響力を行使することによって、人権を尊重する責任を果たすことを怠っている。

⁶⁶ https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html?hl=en (in Japanese).

⁶⁷ <https://www.jil.go.jp/press/documents/20240311.pdf> (in Japanese).

⁶⁸ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programme-final-250123.pdf>; <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programme-final-250123.pdf> ; and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>

⁶⁹ https://aja.gr.jp/download/2022_anime_ind_rpt_summary_en (in Japanese).

⁷⁰ https://www.jftc.go.jp/cprc/katsudo/bbl_files/258th-bbl.pdf (in Japanese).

⁷¹ 同上。

⁷² <https://www.asahi.com/ajw/articles/15005538>.

75. 作業部会は、ジャニーズアンドアソシエイツ（最近スマイルアップに社名変更）と契約した数百人のタレントに関わる性的搾取と虐待の疑惑に、深い憂慮を抱いている。作業部会の任務終了声明にあるように、日本のメディア企業は何十年もの間、このような不祥事の隠蔽に関与してきた。作業部会は、スマイルアップに関連する企業がより大きな説明責任を担うためにとったさまざまな行動を歓迎するが、指導原則に沿った第一歩として、関係を断つことの人権への影響を慎重に検討し、影響力を行使することが依然として重要である。

76. 作業部会の訪問以来、スマイルアップは 282 名の被害者に救済委員会を通じた補償の申し出を行い、かかる申し出を受諾した 206 名の被害者のうち 201 名に金銭補償を行った⁷³。これでは、補償請求を不服としている被害者を含め、タイムリーな救済を要求している被害者のニーズを満たすには、まだ遠い道のりである⁷⁴。スマイルアップの努力は認めるが、被害者がスマイルアップのメンタルケア相談窓口に相談することが困難であるとの報告を定期的を受けていることは問題である。また、スマイルアップは、弁護士や臨床心理士による面談の同席を無償で提供しているとされているが、当ワーキンググループが関与した被害者からは、そのような申し出はなかったとの報告を受けている。また、スマイルアップが提供する金銭的補償が弁護士費用をカバーせず、被害者自身がその費用を負担しなければならないことも容認できない。

D バリューチェーンと金融の規制

77. 作業部会は、紛争地域を含むリスクの高い状況で事業を営む企業、政府機関、国有企業の代表者と面会した。これらの会合を通じて、これらの利害関係者が、人権への配慮を盛り込んだ責任ある撤退を含むガイダンスを必要としていることが明らかになった。

78. ステークホルダーは、透明性と情報開示に関連する法律の更新と実施の改善、および日本国外での人権紛争に対する苦情処理メカニズムの必要性を作業部会に伝えた。

79. 多くの場合、日本の企業や国有企業が、ミャンマー⁷⁵やロシア連邦を含む紛争被災地でどの程度活動しているかを確認することは困難である⁷⁶。なぜなら、彼らは通常、商業上の守秘義務を理由に、取引に関する情報を完全には開示しないからである⁷⁷。これは国民の情報を得る権利を妨げるものであり、透明性と情報開示に関する法律の必要性を強めるものである。さらに、紛争地域で活動する日本企業が、人権デュー・ディリジェンスを強化しているかどうかは不明である⁷⁸。紛争地域で活動する企業は、人権侵害に加担している可能性を調査するため、人権デュー・ディリジェンスを強化すべきである⁷⁹。作業部会は以前、企業に対し、「ミャンマーで事業を継続する場合、人権侵害に加担したり、犯罪に加担したりすることを避けるため、（指導原則に沿って）行動する」よう促している⁸⁰。作業部会は、取引関係の解消は最後の手段と考えるべきであると強調し、日

⁷³ <https://www.smile-up.inc/s/su/group/detail/10012?ima=2647> (in Japanese).

⁷⁴ 同上。

⁷⁵ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission-Statement.pdf> ; and <https://www.fairfinance.jp/media/eralapvo/ffgj-myanmar-en20220215.pdf>.

⁷⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russia-japanese-trading-co-mitsui-mitsubishi-plan-to-retain-interests-in-sakhalin-2-energy-project/>.

⁷⁷ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission-Statement.pdf>

⁷⁸ 例えば次を参照。 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russian-invasion-of-ukraine-what-companies-have-to-say-about-their-human-rights-due-diligence/>

⁷⁹ A/75/212

⁸⁰ 98 <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/05/myanmar-time-business-take-stand-against-human-rights-violations-un-experts?LangID=E&NewsID=27087> を参照。

本企業に対し、指導原則に述べられているように、人権への悪影響を特定し、防止し、緩和し、対処するために、その影響力を行使するよう求めている⁸¹。

80. また、作業部会は、少数民族であるウイグル人の強制労働に関連した事業⁸²や、マラウイのタバコ農園における強制労働を目的とした児童を含む人身売買⁸³など、日本のサプライチェーンにおける強制労働に関連したリスクに関する懸念も聴取した。実際、2023年において、日本は、輸入を通じて、上述の児童労働の問題を含む現代奴隷のリスクのあるサプライチェーンに経済的に関与している規模において、世界第2位であった⁸⁴。日本貿易振興機構アジア経済研究所が2018年に実施した調査によると、日本企業のうち、サプライヤーに対して労働、安全衛生、環境に関する方針を策定し、遵守を求めている企業はわずか29%であった⁸⁵。改善を示唆するように、経済産業省と外務省による2021年の調査では、調査対象となった392企業のうち52%が人権デュー・ディリジェンスを実施していると回答した⁸⁶。さらなる改善の機会はあるにせよ、作業部会は、サプライチェーンにおける強制労働に取り組む日本企業の努力を歓迎する⁸⁷。

81. 開発金融に関しては、国際協力機構と国際協力銀行が、この分野における積極的な慣行のいくつかを例示している。しかし、作業部会は、ミャンマー⁸⁸やベトナム⁸⁹のような国々において、国際協力銀行のような開発金融機関⁹⁰から資金援助を受けたプロジェクトの人権への影響に関する報告も受けた⁹¹

82. 作業部会は、公共調達において人権に関する文言がすべての省庁によって盛り込まれた、または盛り込まれる予定であることを知り、喜んだ。作業部会はまた、地方公共団体が公共調達戦略に人権を盛り込もうとしていることを称賛する。(8月号終わり)

〈注記〉本資料に関し、以下の点をご了承ください。

- ・本ニュースレターは2024年8月時点の情報に基づいて作成されています。
- ・今後の政府による発表や解釈の明確化、実務上の運用の変更等に伴い、その内容は変更される可能性がございます。
- ・本ニュースレターの内容によって生じたいかなる損害についても弊所は責任を負いません。

⁸¹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challengingcontexts.pdf>

⁸² 次のコミュニケーションを参照。 JPN 2/2020 and associated communications.

⁸³ 例えば次のコミュニケーションを参照。 JPN 1/2022 and associated communications.

⁸⁴ <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>

⁸⁵ https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf (in Japanese)

⁸⁶ https://www.meti.go.jp/english/press/2021/1130_002.html.

⁸⁷ <https://knowthechain.org/company/sony-corp-japan/>.

⁸⁸ <https://www.hrw.org/news/2021/02/16/joint-submission-concerning-japanese-business-entities-operating-myanmar> ; and <https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/1218-011714.html>.

⁸⁹ https://www.banktrack.org/project/nghi_son_2_coal_power_plant; <https://www.mofa.go.jp/files/100138168.pdf>; and <https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/0413-010921.html>

⁹⁰ A/HRC/53/24/Add.4.

⁹¹ A/75/212.



◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

◆ アジア ESG/SDGs プラクティスグループ ◆

One Asia Lawyers は、ESG・SDGs と人権 DD に関して、東南アジア・南アジア・オセアニアなどの海外においても、各国の法律実務に精通した専門家が、現地に根付いたプラクティカルなアドバイス提供およびニュースレター、セミナーなどを通じて情報発信を行っています。ESG・SDGs・人権 DD に関連してご相談がございましたら、以下の各弁護士までお気軽にお問い合わせください。

<著者／アジア ESG/SDGs プラクティスグループ>



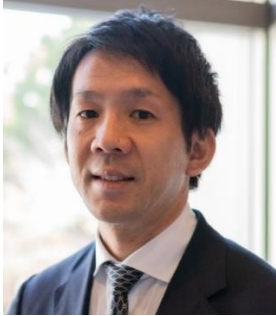
齋藤 彰

One Asia Lawyers Group 顧問

弁護士・神戸大学名誉教授・CEDR 認定調停人

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、英国を代表する 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。

akira.saito@oneasia.legal



難波 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 ESG/SDGs 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。

yasuaki.nanba@oneasia.legal
06-6311-1010



佐野 和樹

One Asia Lawyers パートナー弁護士（日本法）
ミャンマー・マレーシア統括
アジアESG/SDGsプラクティスグループ

2013年よりタイで、主に進出支援・登記申請代行・リーガルサポート等を行うM&A Advisory Co., Ltd.で3年間勤務。2016年のOne Asia Lawyers設立時に参画し、ミャンマー事務所・マレーシア事務所にて執務を行う。2019年にミャンマー人と結婚し、現在はミャンマーに居住しながらミャンマー・マレーシア統括責任者として、アジア法務全般のアドバイスを提供している。

kazuki.sano@oneasia.legal