

企業に求められる3つの取組みとは

人権DDガイドラインの枠組みと位置づけ

どのように実務に落とし込むか

人権DDガイドラインに即した体制整備と進め方

第I章

企業に求められる3つの取組みとは 人権DDガイドラインの 枠組みと位置づけ

【この章のエッセンス】

- 人権DDガイドラインは企業に人権方針の策定、人権DDの実施、救済を求める。
- 実行に移すための前提として、本ガイドラインに従う理由とその範囲などを議論しておく必要がある。

はじめに

2022年9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(1)(以下、「本ガイドライン」または「GL」という)が日本政府により策定された。ビジネスと人権の問題は、一部の企業にとっ

ているが、多くの企業にとってはなじみが少ないだろう。経済産業省が実務向け資料の作成を予定しているが(GL1.1)、本稿においては、筆者のインハウス弁護士としての経験に基づき、主に企業のプロジェクト担当者向けに、実務体制の構築のヒントやTopoを検討したい。

なお、筆者はこれまで日系および欧州系のグローバル企業でインハウス弁護士として勤務し、ガバナンス体制の構築等の経験を有しており、本稿はこれらの業務等で得た知見に基づき執筆しているが、本稿は筆者個人の意見でありこれらの企業等の見解を代表するものではない。

第I章では、本ガイドラインの枠組みを確認したうえで、企業としての本ガイドラインの位置づけを議論する。第II章で具体的な組織体制や

タイムラインを検討し、その他の実務的なポイントを議論したい。

(1) 2022年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議 <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

本ガイドラインが求める企業対応の枠組み

企業に求められる取組みは、大きく次のように分けられる。

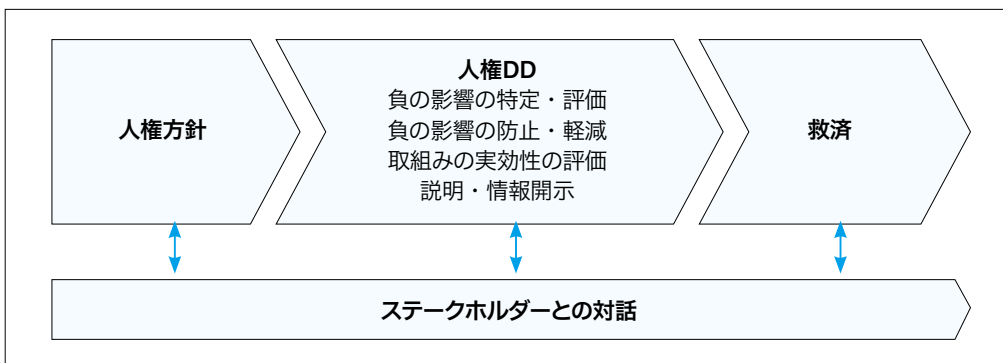
- ① 人権方針の策定
- ② 人権デューデリジェンス(人権DD)の実施
- ③ 救済

そのうち、②人権DDは、さらに次の4つのステップを有している(GL2.1)(図表1)。

「人権DDガイドライン」 への企業の実務対応

弁護士・ニューヨーク州弁護士 兼子 良太

(図表1) 本ガイドラインが求める企業対応の枠組み



(出所) 本ガイドライン7頁の図をもとに筆者作成

- (i) 負の影響の特定・評価
- (ii) 負の影響の防止・軽減
- (iii) 取組みの実効性の評価
- (iv) 説明・情報開示

(1) 人権方針の策定

企業には、まず①人権方針の策定が求められる。「人権方針」とは、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメントである。経営トップを含む経営陣から企業内外への約束であり、社内関係部門の知見やステークホルダーとの対話を踏まえて作成される(GL2.1.1, 3)。

(2) 人権DD

次に、本ガイドラインの中心である②人権DDを、4段階で行う(GL2.1.2)。

第一に、(i)負の影響の特定・評価である。企業が人権への負の影響を防止・軽減するには、まず自社が関与したまたは関与し得る人権への負の影響を特定する必要がある。具体的には、自社の事業活動を把握したうえで、リスクが重大な事業領域を事業セクター・製品や地域などの視点で絞り込み、さらに具体的に特定していく。特定されたリスクは、自社の関与度や深刻度などを評価して踏まえたうえで、対応の内容や優先順位づけを行う(GL4.1)。

次に、(ii)負の影響の防止・軽減を行う。対応は自社の関与度によって

異なる。自らが引き起こし(cause)または助長しつゝる(contribute)

負の影響については、これを防止・軽減する措置を取るべきとされている。これに対し、人権への負の影響に対して自社の事業・製品・サービスが直接関連する(directly linked)場合には、影響力の行使や支援の実施等により負の影響の防止・軽減に努めるべきとされている。ポイントは、単に取引停止等によって自社と人権侵害との関連性を解消するだけでは不十分であり、負の影響を實際に防止・軽減することが期待されていることだろう(GL4.2.1)。

また、企業は、(iii)取組みの実効性の評価を行い、自社の対応(負の影響の特定・評価、防止・軽減等)を継続的に改善していくことが期待される。内部監査プロセスの一項目に位置づける等の対応が例示されている(GL4.3)。

さらに、(iv)説明・情報開示を行う。負の影響を受けるステークホルダーなどへの説明のほか、企業のホームページやサステナビリティ報告書等で一般に公開する例がある。

(3) 救済のプロセス

最後に、③救済のプロセスである。

企業が人権への負の影響を引き起こし、または助長していることが明らかになった場合、謝罪、原状回復、補償、再発防止などの救済が行われるべきとする。企業が自らまたは業界団体等を通じて行う場合のほか、国家が救済を行う場合もある。

*

この人権DDの枠組みは、国連指導原則⁽²⁾、ILO多国籍企業宣言⁽³⁾、OECD多国籍企業行動指針⁽⁴⁾といった国際スタンダードに基づく。

本ガイドラインは法的拘束力を持たない。適用対象は、国内のすべての企業である(GL1.3)。

本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべきとされる「人権」は国際的に認められた人権を指す。具体的には、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用および職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由が挙げられている。本ガイドラインが取り上げる委託先工場での児童労働、工場廃水による飲料水の汚染、技能実習生問題などの事例がわかりやすい。ビジネスに関連して、脆弱な立場にある人たちが被害や非人道的な

扱いを受けるようなケースが問題になりやすい(GL4.1.2.2)。

人権尊重の取組みが要求される対象は、国内外の自社およびグループ会社、ならびに「サプライヤー等」である。「サプライヤー等」の範囲は広く、サプライチェーン上の企業だけでなくその他のビジネス上の関係先を含む。また、本ガイドラインではサプライチェーンとは上流だけでなく下流である販売・消費・廃棄等の関連先も含む。

⁽²⁾「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」

⁽³⁾ ILO(国際労働機関)多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

⁽⁴⁾「OECD多国籍企業行動指針」2011年改訂

本ガイドラインの企業における位置づけ

次に、企業がアクションに移すための前提を議論しておく。

(1) なぜ「ビジネスと人権」か？

なぜ、いま「ビジネスと人権」が注目されているのだろうか？ 人権とは、主に憲法や社会問題などで触れられる言葉で、ビジネスには縁遠いと思う方も多いだろう。

端的にいうと、企業にとってのリスクが増しているからだ。2つの絡

み合うリスクがある。第1に、社会的責任に関わるリスクや、レピュテーションリスクだ。経済のグローバル化により世界がサプライチェーンで結ばれ、日本の企業活動が地球の裏側で強制労働に関わったり犯罪や人権侵害に用いられたりする事態が生じた。問題が顕在化すれば消費者の不買運動や炎上につながりかねない。

第2に、法的リスクだ。国際社会でビジネスと人権に対する問題意識が高まり、企業に人権尊重の取組みを求める法令や通商上の規制を課す国が続いている。ウイグル産綿を用いたユニクロの衣料品の輸入を米国が差し止めたことは記憶に新しい。

(2) なぜ本ガイドラインに則って人権DDを行うべきか？

前述のように、本ガイドラインは法的拘束力を有しない。とすると、企業は、本ガイドラインに則って人権DD等の取組みを行うか否かをどう判断すべきか。たとえば、次の視点が挙げられるだろう。

① 社会的責任

第1に、社会的責任の視点だ。人権尊重やサステナビリティを価値観として掲げる企業が多いように、倫

理的な判断が人権DDを行う根拠となり得る。公開されている人権方針にも、自社の理念から論じるものは多い。国連指導原則、ILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動指針等に定められる責任を果たすべき、という判断もあるだろう。

② 自社の経営リスク

第2に、自社の経営リスクの視点だ。前述のような社会的・法的リスクが注目されるなか、自社の人権リスクを把握しないままに事業を続けることは危うい。人権DDを行うことは、リスクの洗出しと早期対応を可能にする。国際的に事業を展開する企業においては、他国の法制⁽⁵⁾への対応も視野に入れ、本ガイドラインをベースに人権DDの体制を整えることも考えられるだろう。ただし、実際の対応にあたっては、自社の経営リスクの軽減より、人権状況の改善を優先する必要がある(GL末尾パブコメ表(3頁)No.8)。

③ 説明責任

第3に、説明責任の視点だ。もし自社が人権への負の影響を与えた場合、ステークホルダーに対して自社の人権尊重への取組みを説明する必要が生じるだろう。また、上場会社においては株主・投資家等から本ガ

イドラインに則った人権DDを行っているか問われることがあり得る。

④ 積極的な事業戦略

第4に、事業分野によるが、積極的な事業戦略としての視点だ。人権に関する事業・通商のルールが厳格になっていくと、対応していない商品・サービスの使用・販売が規制されたり、人権対応の優れたものを顧客・消費者が選ぶようになっていたりするだろう。後者については、2020年東京オリンピック・パラリンピックの「持続可能性に配慮した調達コード」⁶⁾や「パームオイルに関するRSPO認証」⁷⁾が好例だ。早期に積極的な人権対応を進めることは、他社製品・サービスとの差別化要因になり得る。

(5) たとえばドイツのサブライチエーション・デューデリジエンス法や、EUのコーポレート・サステナビリティ・デューデリジエンス指令案など。
 (6) <https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/>
 (7) <https://www.wwf.or.jp/activities/basicinfo/3520.html>

(3) どこまで本ガイドラインに従うべきか？

企業は本ガイドラインの細かいプロセスに従わなければならない、と思うかもしれない。しかし、本ガイドラインは、「これをやっておけば責任は問われない」という発想の、

チェックリスト方式のコンプライアンス手順書ではない。

本ガイドラインに法的拘束力はなく、目的は人権尊重だから、より人権保護に資する手法があり、それを対外的に説明できるならば、本ガイドラインから細部で逸脱しても問題ないと思われる。同様に、本ガイドライ

第二章

どのように実務に落とし込むか
 人権DDガイドラインに
 即した体制整備と進め方

【この章のエッセンス】

● 人権DDは、経営陣主導のもと海外を含む関連部門で体制を整え、
 全社プロジェクトとして進めるのがよい。
 ● 画一的なコンプライアンス手続の遵守ではなく、ステークホルダーとの対話を踏まえた実質的な対応が期待されている。

ンのプロセスに形式的に従っても、人権への負の影響が改善できなければ、人権にも経営にもリスクが残る。

国際スタンダードや本ガイドラインは、人権DDなどの概括的な作業ステップは定めるものの、具体的な取組内容は、各社の状況に基づき、ステークホルダーとの対話によって

設定すべきと考えている。とすれば、企業として行うことは、無味乾燥なコンプライアンス手続を増やすことではなく、ステークホルダーとの対話を持ち、提起された問題に向き合って対応することだといえるだろう(後記第二章「企業側の進め方のポイント」(1)も参照)。

組織とタイムライン

本章では、企業がこのガイドラインに対応するための組織体制やタイムラインをみてみよう。

(1) 組織体制

本ガイドラインでは、人権尊重の取組みには「全社的な関与が必要」とされる(G.L.2.2.1)。取組みを立ち上げる段階と、継続的に取り組む

段階に分け、組織体制を検討してみよう。

まず、立上げ段階では、多様な社内部門の参加と多くのタスクがあるため、経営陣を中心とした社内横断プロジェクトとすることが効果的と思われる。必要な作業の例としては、関連部門やメンバーの選定調整(後記(2)も参照)、取組みや法令などの情報収集、人権DDなどの活動内容・計画の立案(後記(3)も参照)、社内規則や業務フローの整備、ステークホ

ルダールの特定や関係構築、人権方針の原案作成、初回の人権DDのリード、などが考えられる。

具体的な取組内容は個々のケースやステークホルダーとの協議で変わる。完璧なプロセスを作るよりは、リスク領域の分析や情報収集に重きを置き、後に柔軟な調整の余地を持つておくほうが実際のだろう。

また、継続段階では、経営陣を含む委員会の設置など、継続的にリーダーシップを発揮するチームを置くのが一案だろう。継続段階のタスクの例としては、人権問題への対応の意思決定、人権DDなど本ガイドラインが定めるプロセスを回すこと、定期会議などにより関係部門の連携を維持・促進すること、ステークホルダーとの関係強化等が考えられる。専任の担当者や担当部門を置く企業もあるかもしれない。

(2) 関与すべき社内部門

では、どのような機能を持ったチームを作るべきだろうか。

最も重要なメンバーは経営陣だ。本ガイドラインは、経営陣の主体性を強く要求している。実務的にも、意思決定や社外への説明をするうえで、経営陣のリーダーシップは欠かせないだろう。

実務面では、まず、全体の旗振り役となる部門があるとよい。経営企画、ESGやCSR、総務等の統括機能を持つ部門が候補だろうか。事務局として実務を回すだけでなく、人権上と事業上の考慮のバランスをとるうえで効果的だろう。もし人権DDの実務が特定の部門(たとえば調達)に偏っていれば当該部門が

全社対応をリードすることも考えられるが、他部門での対応が疎かにならないような議論が必要だろう。調達やサプライチェーン部門の関与は欠かせない。人権問題はサプライチェーンの上流で生じることが多く、人権DDでは原材料や外注先の網羅的な把握が必要だろう。問題の防止・軽減段階ではサプライヤー等と協議したり、ともに改善を行う必要も生じ得る。

本ガイドラインの「サプライチェーン」は製品・サービスの販売・消費・廃棄等といった「下流」も含むので、これらに関わる部門の関与も検討する。営業・マーケティングなど、顧客・ユーザーとの関係や市場情報を有する部門が考えられる。人事部門(海外の現地人事部門かもしれない)の関与も必要なが

多い。人権問題の範囲には、強制労働・児童労働や職場・採用での差別など、労働問題が含まれる。労働組合等は重要なステークホルダーだ。法務・コンプライアンス部門の関与も有益だろう。負の影響の評価や対応には法的知見が有用だ。サプライヤー等との契約で人権尊重や人権DDへの協力などを義務づけるなど、法務的な対応も考え得る。

内部監査部門は実効性評価等のプロセスで、広報部門は情報開示の場面で、それぞれ関与が必須だろう。その他、製造、研究開発、環境等の各部門も検討されるべきだろう。

*

本ガイドラインの期待値を踏まえると、経営者の視点から、人権尊重のためにいかなるメンバーおよび活動が必要かという観点で検討すべきと考える。

なお、海外事業に関する体制は検討と労力を要するだろう。海外事業の運営態様は各社各様だが、現地拠点や地域統括会社の独立性が高ければ、それらの部門を体制の中心に取り込む必要があると思われる。この場合、リソースが不足しがちな海外拠点に丸投げしないなどの注意が必要だろう。逆に、本社から海外事業

へのコントロールが強ければ本社部門が海外での取組みをリードする体制も考えられる。この場合、現地の状況や考えを本社がきちんと把握する、本社の方針や意向を現地チームに理解してもらおう、などに配慮すべきだろう。

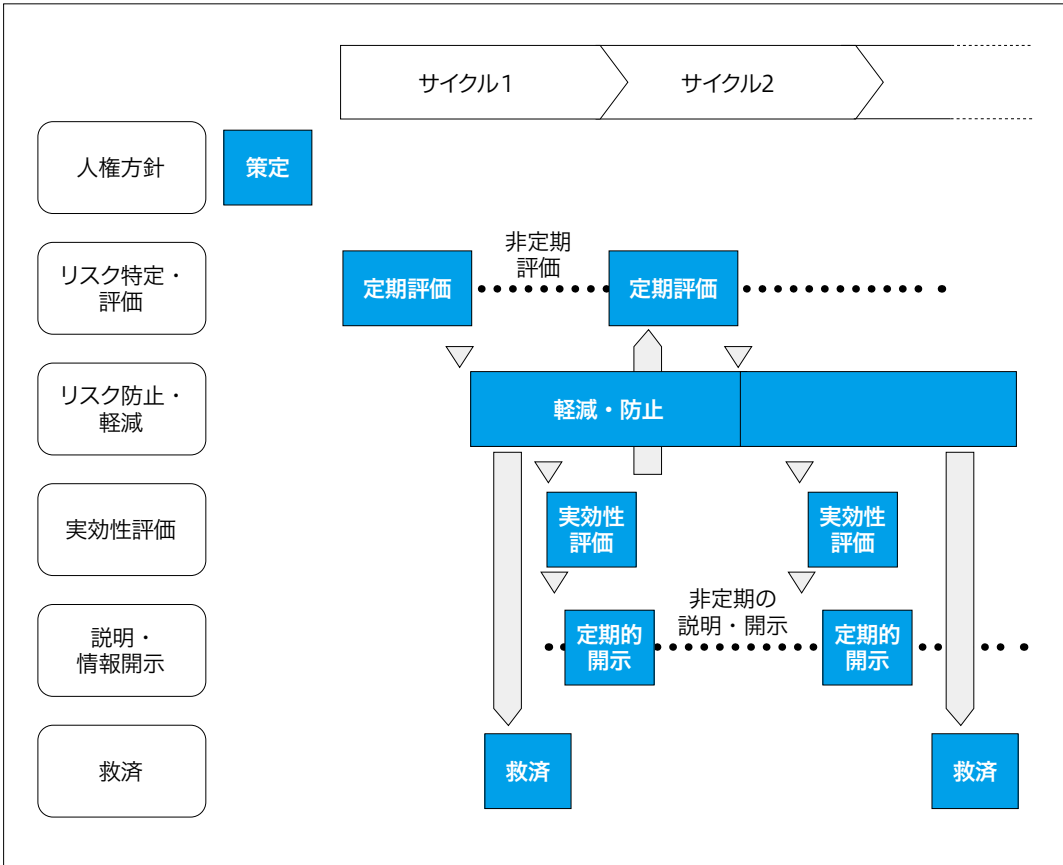
なお、本ガイドライン末尾パプコメ表(1頁)のNo.2は、日本の本社と海外グループ会社の役割分担について「人権への負の影響に最も効果的に対応する方法は何かという視点から検討すべき」とする。

(3) タイムライン

より具体的に企業の対応をイメージするため、対応事項の流れと関係性をタイムラインの一例として示してみよう(図表2)。なお、このタイムラインは筆者の限られた経験に基づいて、読者にイメージを持つていただくだけの目的で作成しており、ミスリーディングな点があればお許しいただきたい。

簡単にステップを追ってみよう。一連の作業は、人権方針の策定から始まる。人権方針の検討には、自社が影響を与え得る人権を把握する必要がある(GL3・1)が、事前に人権DDを行う必要はない(GL末

(図表2) 人権DDに関するタイムラインの例



尾パブコメ表(2頁)No.5)。
これに続き、人権DDのうち、負の影響の特定・評価プロセスを行う。このプロセスは「定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行うべき」

とされており、たとえば、OECDのガイダンスには、2年ごとという示唆もある⁽⁸⁾。また、新規事業等が生じたらつど非定期に実施すべきともされている(GL4.1.2.1)。

負の影響の防止・軽減プロセスについては、特定された負の影響を優先順位づけし、順次対応していく(GL2.2.4, 4.1.1)。優先順位は、まずは負の影響の深刻度の高いものを優先し、次に蓋然性を考慮する、とされている(GL4.1.3)。

実効性評価および説明・情報開示は、監査や報告書作成等の既存の各社の業務に依るところが多いと思われる。ここでは一例として、定期評価のサイクルに合わせている。
救済プロセスは、負の影響の防止・軽減と関連して進むことが多いと思われる。

⁽⁸⁾「OECD衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」

企業側の進め方のポイント

以下では、企業側の進め方について、ポイントを挙げてみる。

(1) 「ステークホルダーとの対話をどう行うか」

本ガイドラインは「ステークホルダーとの対話」に繰り返し言及している。わかりにくい概念だが、具体的なタスクに落とし込んでみよう。

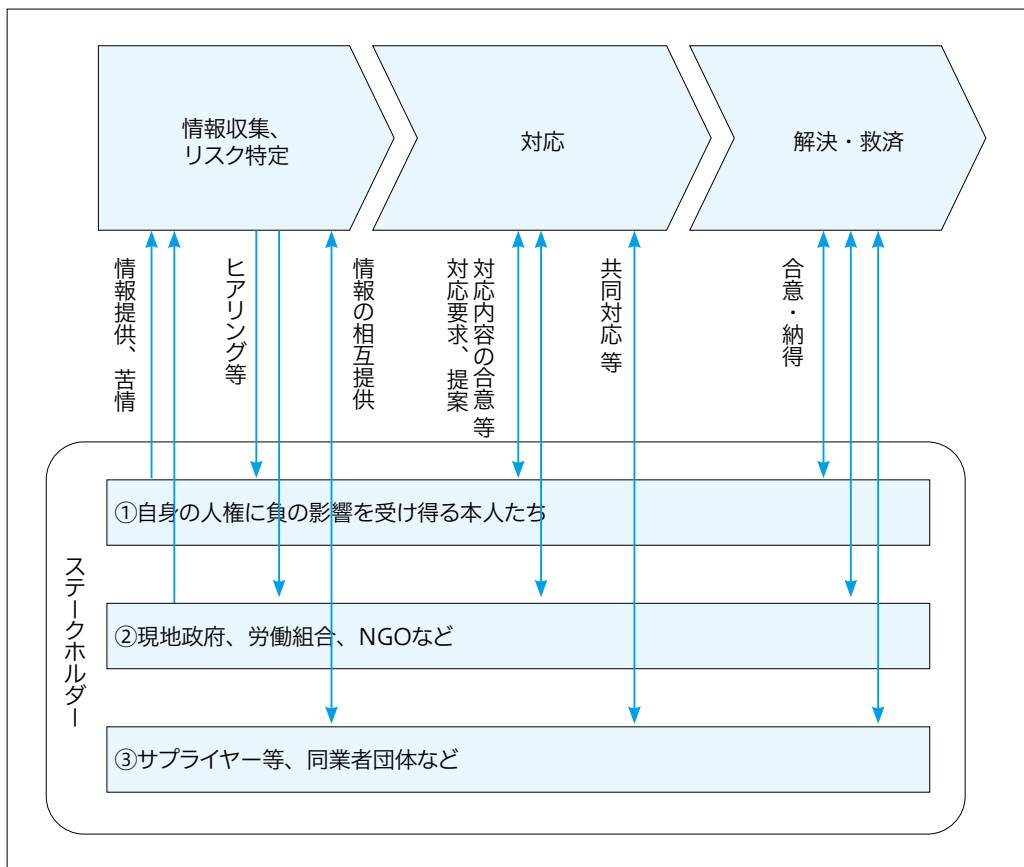
そもそも、「ステークホルダー」とは誰だろうか。本ガイドラインは「企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者(個人又は集団)」を指すという(GL2.1.2.3)が、性質の異なる利害関係者を一緒にしてしている印象も受ける。誤解をおそれず簡略化すると、次のようにまとめられる。

- ① 自身の人権に負の影響を受け得る本人たち(ライツホルダー)
- ② ①を守り、人権状況を改善しようとする人々
- ③ 自社とともに、人権への負の影響を与え得る立場の人々

海外の調達先工場での長時間労働を例に取ると、①は現地労働者、②は労働組合・労働者代表、NGO・人権擁護者、現地政府・地方自治体など、③は自社の取引先や、もし自社と同業で同様の問題を抱える企業が多ければ業界団体、などだろう。では、「ステークホルダーとの対話」とは、具体的に、誰と、何を話せばよいのか。3つに整理してみよう。

まず、(i)情報収集や問題の特定だ。人権リスクの特定段階において、①・

(図表3) ステークホルダーとの対話の進め方の一例(本文中の例に基づく)



②の人たちからの情報提供(苦情や通報も含む)は、解決すべき問題があることやその状況を端的に示してくれる⁽⁹⁾。また、③の人たちがすでに保有している情報は自社でのリスク特定にも有用だろう。

次に、(ii)対応の段階だ。①・②の人たちが何を必要としているのか、③の人たちが何をできるのか、に よって、負の影響の防止・軽減に向けた現実的な対応を見定めることができる。また、取組みの実効性評価

として、①・②の人たちからのフィードバックや③の人たちの対応状況を踏まえて、対応を改善・変更していくことも必要だろう(GL4.3)。

さらに、(iii)解決・救済だ。人権尊重の取組みには「これをやればよい」という客観的なゴールがないことが多いので、改善措置や協議の結果として①・②・③の人たちの納得に至ることが1つのゴールとなる。

このように、ステークホルダーとの対話は、人権に関する取組みの入口とルートとゴールを具体化するのに役立つ(図表3)。

なお、NGO・人権擁護者等とあまり対話を持ったことがない企業もあるだろう。しかし、重要な情報や影響力を持つこともあり、適切な関係を持つことは有益だ。どのようなNGO等と対話すべきかは、同様の人権的課題を持つ他企業や同業者団体の例を参考にしたり、JETROのような中立の機関から情報・助言を得ることも考え得る。

⁽⁹⁾ その場合の改善の要否についてGL4.4およびGL末尾「プロメ表(4頁No.11)参照。

(2) 人権方針の策定

人権方針の策定には、次の5項目が要件とされている(GL3)。

- ① 企業トップを含む経営陣の承認
- ② 社内外の情報・知見の参照
- ③ 関係者への期待の明記
- ④ 一般への公開、社内外への周知
- ⑤ 社内の事業方針、手続への反映

このうち、①企業トップを含む経営陣の承認は、具体的には取締役会やその他のハイレベルな会議体の決議で決定することが考えられる。

また、②社内外の情報・知見の参照については、まずは社内各部門から情報を収集し、自社事業を包括的に把握するのが実務的だろう。自社事業のサプライチェーンの上流・下流の詳細(原材料・製品、関与する地域、取引先・ユーザー等)や既知の問題・通報事例などについては、一定レベルの情報があるはずだ。人権の観点で情報が整理されていない場合は、必要な情報をきちんと示したり、ヒアリングにより漏れをなくすことが有益だろう。

社外からも情報を集める。業界状況や原料・調達国の事情等の情報収集が例示されているが、特に重要なのはステークホルダーからの情報だろう。実際的な問題に関する情報を効率的に入手できるかもしれない。

③・④・⑤は、人権方針を実行に移すために社内外の協力を得ることを担保するための要件といえる。社内に対しては、行動指針等への反映、

研修、資料配布等が行われることがある。人権尊重の取組みの当初においては、人権尊重の意識を社内で浸透させ、リスクの見落としを減らすことが重要だろう。社外に対しては、ウェブサイト等で公開するほか、サプライヤー等への協力依頼や調達方針等への反映等が考えられる。

なお、経済産業省等のアンケート⁽¹⁰⁾によれば、回答企業のうち69%が人権方針を策定済みとのことだが、筆者が調査した範囲では、①から⑤を満たすことが読み取れる例はまだ多くない。すでに本格的な人権方針を策定・開示している企業の例をみると、人権を尊重する旨(国際スタンダードの遵守を含む)、人権DDの実施、救済、ステークホルダーとの連携、情報開示などについて、方針を端的に述べるものが多い。他方、自社の実態に即した具体的な人権リスクについて言及する企業は、まだ少数であった。これらからすると、未策定の企業が焦る必要はない一方で、策定済みの企業も充実化の余地を検討してもよいように思われる。

(10) 経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果「2021年11月」

(3) 人権DDにおける情報収集

人権への負の影響を特定・評価するには、自社のサプライチェーン等について情報収集し、全体像を把握する必要がある。情報収集については、本ガイドラインは4・1・1柱書きおよび4・1・2・3で多少触れるのみだが、多くの商品・サービスを扱う企業ほど負担が大きい。

たとえば、原材料・製品の内容、流通経路、関係地域、取引先・ユーザーの概要などが考えられる。

前掲の経済産業省等のアンケートによれば、人権DDをすでに実施している企業のうち、間接仕入先まで実施している企業は約25%、販売先・顧客まで実施している企業は約10%、16%だ。本ガイドラインでは「サプライヤー等」の範囲として、直接の取引先に限らず、また販売先等の下流も含むので(G.L1・3)、前記の間接仕入先を人権DDの範囲に含める必要も生じるだろう。ただし、間接的な取引先やユーザーの情報は秘密保持等の理由で入手できない場合もある。

サプライチェーンを順にたどるア

プローチを補充するのが、リスクの高い問題の情報をステークホルダーから一足飛びに得るアプローチだ。現地政府・公的機関やNGO等は、人権問題に関する詳細な情報・データを持っていることがある。また、

苦情通報は自身の人権に負の影響を受けている本人からの直接の情報提供を可能にする。具体的な問題状況の特定には、現地訪問して実地調査を行ったり、ステークホルダーにインタビューをしたりするなどの重点的な措置が効果的だろう。情報収集の姿勢としては、細かい問題を完璧主義的に探すのではなく、大きな問題に確実に対処できるようにすることが重要だろう。

(4) 対応方法とその決定

人権への負の影響が実際に生じた場合、これを防止・軽減する措置を取ることとなる。この場合の対応は、前述のとおり自社の関与レベルによって異なる。対応の方法は事案ごとの個別性が高いので、現段階でやるべきことは、社内の体制・ルール整備や、リスクが高いと特定された事業領域の事前調査などだろう。負の影響の防止・軽減に関する優先順位や対応方法は、会社としての

意思決定や情報開示を伴うので、報告や意思決定のプロセスを定めておくのも有益だろう。事業インパクトのある決定をする場合は、被害者の人権に関する考慮と会社としての経営・事業の考慮とを同時に考える(そして本ガイドラインでは前者のほうが優越する)ので、たとえば人権尊重の責任者と事業の責任者の両方を協議に加えることが考えられる。

兼子 良太(かねこ・りょうた)
弁護士・米国ニューヨーク州弁護士
2006年東京大学法学部卒業、2011年弁護士登録(旧64期)、2015年米国ニューヨーク大学ロースクール卒業、2016年米国ニューヨーク州弁護士登録。2006年～2018年日系メーカー法務部および同米国子会社勤務、2019年～現在外資系製薬企業勤務。