

グローバルビジネスと人権:
今さら聞けない素朴な疑問:

【第2回】 サプライチェーンの深部と、AIをめぐる後ろめたさ 【2026年】

2026年6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

はじめに

第1回の面談から3週間が経ちました。Cくんは「本当にこれで最後にします」と言いながら、またD先生に連絡を入れました。今回のきっかけは2つありました。

ひとつは、購買部門の先輩から「最近、取引先から人権に関するアンケートが来るようになった。法務として何か分かる？」と聞かれたこと。「調べます」と言ってその場を切り抜けたものの、まったく分からなかった。

もうひとつは、法務部で Microsoft Copilot が使えるようになったこと。セキュリティ審査が通ったと会社から案内が来たが、Cくんはほとんど使えていなかった。なんとなく後ろめたくて。

D先生は Zoom を開けながら、軽く苦笑した。「また来たか」——でも、今回の質問は前回よりずっとまともだと思った。

舞台設定（第2回）

Cくんが勤める企業はグローバルにサプライチェーンを展開する製造業グループ。鉱物調達から組立・販売まで、世界10カ国以上の取引先が絡む。購買部門が受け取った「人権アンケート」は、欧州の大手取引先から送られてきたものだった。

Q1 人権 DD って何ですか？ 法律じゃないのに義務なんですか？

【Cくん】先生、人権デューデリジェンス（DD）ってよく聞くんですが、義務だと言われているのに法律じゃないとも聞いて。いったいどういうことですか？

【D先生】いい問いです。まずこれだけは最初に確認しておきましょう——2011年に国連人権理事会が全会一致で支持したビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）には、法的拘束力がありません。

【Cくん】じゃあ、守らなくてもいいんですか？

【D先生】（苦笑）そこが面白いところです。法的拘束力がないのに、なぜ世界中の企業が対応を迫られているのか——この謎を解くカギが『ソフトロー』という概念です。

ソフトローとは何か——UNGPs の設計思想

D先生は「ソフトロー」の説明から始めた。

【D先生】国際法の世界には、ハードローとソフトローという区別があります。条約や慣習国際法のように法的拘束力のある規範がハードロー。これに対してソフトローは、形式的な法的拘束力を持たないが、国際的な規範として広く参照される文書や原則のことです。

【Cくん】ソフトローって、要するに『任意のガイドライン』みたいなものですか？

【D先生】そう思いたくなる気持ちはわかりますが、そうではない。ここが重要なポイントです。

D先生が説明したのは、UNGPs を起草したジョン・ラギー（John Ruggie）ハーバード大学ケネディスクール教授の戦略的な設計思想だった。

【D先生】 ラギーは国際政治学・国際関係論の専門家で、1990年代には国連事務総長の政策顧問も務め、コフィー・アナン事務総長の下でグローバル・コンパクト構想の形成にも関わった実務志向の理論家です。2005年に国連から『ビジネスと人権』に関する特別代表に任命されたとき、彼に与えられた任務は明確でした。新条約の起草ではなく、『既存の基準や慣行を特定し、明確化すること』でした。

【Cくん】 条約を作らなかったのはなぜですか？

【D先生】 そこが肝心です。2003年に企業の直接的な国際義務を定める草案（Draft Norms）が提示されましたが、政治的反発により頓挫しました。加盟国は拘束的な文書の再挑戦を明確に避けようとしていた。

【D先生】 そこでラギーは、条約でも決議本文でもなく、2011年3月21日付の最終報告書（UN Doc. A/HRC/17/31）の附属文書（Annex）として提示するという形式を選びました。人権理事会はこれを『支持（endorse）』したという構造です。

【Cくん】 ちょっと待ってください。報告書の附属文書で全会一致の支持……？ なんか抜け穴みたいに聞こえます。

【D先生】 （笑）鋭い。でも、これは抜け穴ではなくて、むしろ逆説的に賢い設計です。ラギー自身が著書『Just Business』（2013年）で説明しているように、条約交渉を回避することで政治的合意を最大化する——それが彼の戦略だったのです。

対立を超える「権威ある焦点」

【D先生】 当時の議論は、『企業に法的義務を課すべきか』対『企業の自主的取り組みに委ねるべきか』という二元論に陥っていました。ラギーはこの対立そのものを乗り越えようとした。

【D先生】 彼が提示したのは、『権威ある焦点（authoritative focal point）』として機能するソフトローです。国家・企業・市民社会の期待を一点に収束させる——そういう戦略的な設計です。

【Cくん】 具体的にはどういう内容なんですか？

【D先生】 UNGPsの中心概念は『Protect, Respect and Remedy（保護・尊重・救済）』という三本柱です。国家は人権を保護する義務を負い、企業は人権を尊重する責任を負い、被害者には救済へのアクセスが保障されるべきである、という枠組みです。

【Cくん】 企業に義務ではなく責任という言葉を使っているのには理由があるんですか？

【D先生】 そこに気づいたのは素晴らしい。意図的な選択です。企業責任は国家の『義務（duty）』ではなく、『社会的期待に基づく責任（responsibility to respect）』として定式化されました。企業を国家の代替主体にするのではなく、国家義務を前提にその補完として整理する——この構造が、条約なしに広範な政治的合意を生み出した秘訣です。

【D先生】 さらにラギーは、グローバル企業を取り巻く『ガバナンス・ギャップ』に対応するため、市場・金融・契約・非司法的救済メカニズムを組み合わせた多中心的（polycentric）なアプローチを構想しました。人権デューデリジェンスを中核概念としたのは、その実務的効果を重視した結果です。

ソフトローの「ハード化」——EU法制化と日本の現在地

【D先生】 UNGPsは法的拘束力を持たないにもかかわらず、急速に国際標準として定着しました。6年間にわたって47回の国際協議、20カ国以上の現地訪問を重ねて構築されたコンセンサスがその基盤です。

【D先生】 そしてソフトローは、静的な規範ではなく、各国法制・判例・EU指令・契約実務を通じて徐々に『硬化（hardening）』するものです。UNGPはまさにその典型です。

【Cくん】 具体的にどうハード化しているんですか？

【D先生】 EUでは2024年に企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）が成立し、人権デューデリジェンスが法的義務として制度化されました。ドイツでは2023年に

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法（LkSG）が施行されました。米国ではウイグル強制労働防止法（UFLPA）が2022年に施行されています。

【Cくん】 日本はどうか？

【D先生】 日本では依然としてガイドライン型アプローチが中心で、経済産業省の人権尊重ガイドラインがその代表例です。ただし重要なのは、投資基準・サプライチェーン契約・取引先からの要請・情報開示義務を通じて、事実上の拘束力が形成されていることです。

【ポイント】 ソフトローは『弱い法』ではなく、『市場と制度を通じて拘束力を獲得していく規範』です。UNGPはその典型であり、今まさにハード化の過程にある。

Q2 コンゴのコバルトとか、ウイグルとか.....うちの会社に関係ありますか？

【Cくん】 先生、コンゴのコバルト採掘や、新疆ウイグル自治区の強制労働の話ニュースで見ました。うちは製造業ですが、正直、そんな遠い話がうちに関係あるのかが分かりません。

【D先生】 関係がある、というよりも、関係がないという前提自体が危険です。

グローバルなサプライチェーンにおいて、最終製品メーカーと原材料採掘の現場は、多くの場合10~20社の取引を経てつながっています。スマートフォンに使われるコバルトの60%以上はコンゴ民主共和国産で、その一部は深刻な児童労働・危険労働を伴う零細採掘（artisanal mining）から来ています。太陽光パネルや繊維製品の一部は新疆ウイグル自治区で強制労働が疑われています。

【D先生】 あなたの会社が直接取引しているわけではなくても、その部品の部品の部品の先にこうした問題があり得ます。UFLPAは『新疆産の製品は強制労働によるものと推定する』という転換した証明責任を企業に課しました。つまり、知らなかったでは済まされない時代になっています。

【Cくん】 知らなかったでは済まされない.....。でもどうやって確認するんですか？うちが直接取引しているわけでもないのに。

【D先生】 それが人権DDの核心です。把握すべき範囲と方法を定めることが、実務の出発点になります。サプライチェーンをどこまで遡るか、どのようなリスク評価を行うか、苦情処理メカニズムをどう設計するか——これらは次のステップで詳しく話せますが、今日のポイントは『知らなかった』では法的・事業上のリスクが遮断できない時代が来ているという認識です。

【ポイント】 最終製品メーカーも、サプライチェーンの深部にある人権リスクから免責されない。UFLPAは証明責任を企業に転換した。『知らなかった』という言い訳は通用しない。

Q3 法務部でCopilotが使えるようになったんですが、なんか後ろめたくて.....

【Cくん】 先生、実は今日もう一つ聞きたいことがあって。法務部でMicrosoft Copilotが使えるようになったんです。セキュリティの審査も通っているって会社から案内があった。でも正直、あんまり使えていません。後ろめたいというか、何となく怖い感じがして。

【D先生】それ、かなり重要な話です。

D先生は少し前のめりになった。こういうとき、彼の頭の中では複数の問題が瞬時に整理される。AIをめぐる問題は、2026年現在、ビジネスと人権の最前線にある。

【D先生】 まず確認しますが、後ろめたいというのは何に対して？

【Cくん】 なんとというか.....AIが作った文章を自分の仕事として出すのが誠実じゃない気がして。あと、入力した内容が外部に漏れないか。あと、そもそも使い方もよくわからないし。

【D 先生】 全部正当な懸念です。でも整理が必要。三つの問題が混在しています。まず分けましょう。

D 先生はホワイトボードを共有した（実際には Zoom の画面共有だったが、彼のスライドは驚くほど整理されていた）。

懸念の種類	D 先生の整理
①プロフェッショナルとしての誠実性（AI の文章を自分の仕事として出しているか）	AI は道具。電卓を使って計算した答えを『計算した』と言うのに誰も後ろめたさを感じないように、AI で下書きした文章を自分の責任でレビュー・判断して提出することは何も問題ない。問題は、内容の正確性に責任を持たないこと。
②情報セキュリティ（入力情報の外部流出リスク）	Microsoft Copilot は企業版（M365 Copilot）であれば、入力データは Microsoft の AI のトレーニングに使われない設定が可能。セキュリティ審査済みなら、会社が確認している。ただし、個人情報・機密情報・守秘義務のある法的情報を入力する際は別途確認が必要。
③使い方がわからない（リテラシー不足）	これは後ろめたさの問題ではなくスキルの問題。むしろ積極的に使い、何が得意で何が危険かを理解することが、今の若手法務担当者の必須スキルになっています。

【D 先生】 特に 3 番目が重要です。今や法務担当者が AI を使えないことの方が、業務上のリスクになりつつある。AI の正しい使い方・危険な使い方を自分で理解し、組織内での議論をリードできる人材が求められています。

【C くん】 でも、AI ってどういう仕組みで動いているんですか？ 正直、魔法箱みたいなイメージで.....

【D 先生】 それを知らないと、どこで間違えるかが分からない。基本だけ押さえましょう。ChatGPT、Copilot、Gemini などの大規模言語モデル（LLM: Large Language Model）は、巨大なテキストデータから言葉の統計的なパターンを学習したシステムです。「次にどの言葉が来るか」を確率的に予測することで文章を生成します。

【D 先生】 これが意味することは：AI は『知っている』のではなく『それらしい文章を生成している』ということです。法律の条文を正確に引用しているように見えても、実際には存在しない条文を生成する『ハルシネーション（幻覚）』が起きます。これが法務業務で AI を使う際の最大のリスクです。

【C くん】 え、AI って嘘をつくんですか？

【D 先生】 嘘をついているわけではありません。正確に言えば、『それらしい文章を生成した結果が事実と異なることがある』です。AI に悪意はない。だから逆に怖い。確信を持って間違ったことを言う。

【C くん】 じゃあ、法務担当者は AI をどう使えばいいんですか？

【D 先生】 AI が得意なこととそうでないことを理解した上で使う。下書き・整理・要約・対訳——これらは AI が非常に得意です。一方、法的判断・事実確認・機密情報の扱い——これらは人間が責任を持つべき領域です。そしてこの線引きを、組織の中でちゃんと議論することが重要です。後ろめたさのまま使わないでいるのは最も良くない。

【C くん】使わないでいるのが一番ダメ、ということですね。

【D 先生】 使い方について意識的に考えることを怠ることがダメ、ということです。

【ポイント】AIは『知っている』のではなく『確率的に生成している』。ハルシネーション（事実と異なる生成）のリスクを理解した上で、得意な領域（下書き・要約・整理）に活用し、法的判断・事実確認には人間の責任を維持することが鉄則。後ろめたさのまま使わないでいることが最大のリスク。

📖 推薦図書 『Co-Intelligence: Living and Working with AI』 Ethan Mollick 著 (Portfolio/Penguin) → ペンシルベニア大学ウォートン・スクールの教授が書いた、AIとどう『共に生きるか』についての最も現実的な一冊。恐れるのでも盲信するのでもなく、AIの本質を理解しながら実践的に使うための視点が凝縮されています。法務担当者にも直接参考になる。2024年刊行で情報が新しい。

AIと人権——2026年の最前線

D先生はここで少し立ち止まった。Cくんの質問から少し先の問題を話しておく必要があると思ったからだ。

【D先生】AI自体が人権問題と深く結びついていることも知っておいてください。データラベリング労働者の劣悪な労働環境、採用AIによる人種・性別差別、顔認識技術の監視への悪用——これらは今やビジネスと人権の中心的な問題です。

2026年2月、OECDは『責任あるAIのためのデューデリジェンス・ガイダンス』を公表しました。UNGPsをAI分野に特化して適用したもので、企業はAIの開発・展開・利用を通じて生じる人権影響を特定・評価・防止・是正する責任を負うとしています。

EUのAI法（AI Act）は2024年8月に発効し、高リスクAIシステム（採用・信用評価・司法分野での利用）に対する義務は2026年8月から本格適用されます。日本では2025年にAI推進法が成立し、ソフトロー中心のアプローチが取られています。また同年改定された「ビジネスと人権」行動計画（NAP）では、AIが初めて独立した人権課題として位置づけられました。

【Cくん】つまり、AIは法務部が使うだけじゃなくて、法務部が監視・管理すべき問題でもある、ということですか？

【D先生】まさに。それが法務担当者として、今AIに積極的に関わるべき理由の一つでもあります。

【ポイント】AIは企業法務の新たなフロンティア。使う側として理解すべきだけでなく、AI自体が生むリスク（差別・監視・労働搾取）を管理・監視する視点も法務担当者に求められている。

第2回 これだけは覚えておこう！

- ✓ UNGPsはソフトローとして設計されたが、EU・ドイツ等の立法化を通じて日本企業にも実質的に影響が及んでいる。取引先からの人権アンケートはその最前線。
- ✓ 『知らなかった』は免罪符にならない。UFLPAはその象徴で、証明責任を企業側に転換した。サプライチェーンを遡るリスク評価が実務の核心。
- ✓ AIはハルシネーションのリスクを理解した上で積極的に活用すべき。後ろめたさのまま使わないでいることが最大のリスク。使い方を組織で議論することが重要。
- ✓ AI自体が新たな人権リスクを生む。法務担当者はAIの利用者であると同時に、AIガバナンスの担い手でもある。

▶ 次回予告：第3回「会社は誰のもの？——コーポレートガバナンスの本質と日本の課題」

(本稿の執筆にあたり、AI (Claude, Anthropic) を草稿作成・校正に活用した。これは AI の強みを執筆プロセスに意図的に組み入れることで、論考の質を高めることを目指した積極的な選択である。当然ながら、内容・法的判断・文責はすべて著者に帰属する。)

◆ 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



	<p>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</p>
	<p>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</p>