

2026 年 1 月 20 日 全 11 頁

複合危機の今、求められる人権尊重の取組み

第 14 回国連ビジネスと人権フォーラムで再確認された企業の責任

金融調査部 研究員 中 澤

[要約]

- 2025 年 11 月、国際連合「ビジネスと人権フォーラム」がスイス・ジュネーブで開催された。14 回目の本フォーラムでは、複数の危機が交差し、人権に対する負の影響が顕在化しやすい「複合危機」にあるとの時代認識が共有され、「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)に則して企業に求められる取組みなどが議論された。
- 本フォーラムでは、国際人権法の再確認とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) への再コミットメント、企業の責任としての移住労働者の権利保障、紛争影響下における人権尊重と投資家の役割、人工知能 (AI) の導入に伴う潜在的な人権侵害の防止などが喫緊の課題として取り上げられた。
- 企業による人権尊重の取組みの国際的な水準を知ることができるという点で、日本企業にとっても本フォーラムに参加する意義は大きい。一方で、新たな課題に対する取組みは始まったばかりであり、その有効性についてはさらなる議論が期待される。より効果的な人権侵害の防止や救済の提供に向けた知見の蓄積が求められる。
- もっとも、人権課題が複雑性を増し続けるなかで、一般化可能なプロセスや方法論が確立されることは想定しづらいと思われる。複合危機の今、日本企業には、自社の事業活動や取り巻く状況を踏まえ、人権尊重のために果たさなければならない責任や発揮すべき役割を自ら考え、行動に移すことが求められている。

1. 第 14 回国連ビジネスと人権フォーラムに参加して

2025 年 11 月 24 日から 26 日にかけて、スイス・ジュネーブの国際連合 (国連) 欧州本部において、第 14 回国連ビジネスと人権フォーラム (14th United Nations Forum on Business and Human Rights) (以下、「本フォーラム」と表記) が開催された。このフォーラムは、2011 年に「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP) が承認された翌年から、UNGP の普及を目的に開催されている年次フォーラムであり、ビジネスと人権をめぐる世界最大の議論の場である。

本フォーラムでは、国連の財政難を背景に、昨年と比較してセッションの数が大幅に減らされていた。それでも、セッションの数は3日間で20を超え、多様な関心に応じるのに十分な数の選択肢は用意されていたと感じられた。事務局の発表では、オンライン参加も含め、世界146ヵ国から4,650人が参加した。例年、非営利組織（NPO）等の市民社会組織（CSO）の参加が最も多く、企業の参加は3割程度のようなのである。

本稿では、まず、開会式のスピーチやハイレベル対話で語られたことを基に、複数の危機が交差する現状に対する危機感がいかに強かったかを示すことで、本フォーラムの雰囲気伝えたい。次に、(1)「国際人権法の再確認とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）への再コミットメント」、(2)「企業の責任としての移住労働者の権利保障」、(3)「紛争影響下の人権尊重と投資家の役割」、(4)「AIの導入に伴う潜在的な人権侵害の防止」を取り上げ、特に人権を尊重する企業の責任をめぐる議論に焦点を当て、本フォーラムで語られたことを具体的に掘り下げる。最後に、本フォーラムに参加して感じた意義と日本企業への示唆に言及し、結論に代えたい。

2. 「複合危機」の時代認識と実質的な取組みの重要性

「企業が人権を尊重することの価値と重要性は疑いようがない」

世界中から多様なステークホルダーが集まる本フォーラムで一様に共有されたことがあったとすれば、それは、世界が今、多くの危機が交差する「複合危機」にあるという時代認識であったと考えられる。会場は、紛争、気候変動、不平等の拡大、サステナビリティ推進政策の後退といった、人権に対する負の影響が顕在化しやすい危機的な状況が複数の異なる形をとって生じ、交差していることに対する危機感に満ちていたように感じられた。

「この3日間で議論される問題は、近年、劇的に変容した権力に関する問題でもある」。国連人権高等弁務官のフォルカー・トゥルク氏は、開会式におけるスピーチの冒頭でこのように述べるとともに、ソーシャルメディアがもたらす過激化と分断、生成AIの持つ可能性と表裏一体の不確実性を指摘し、巨大企業の権力があまりに増大する現状に対してきわめて強い懸念を表明した¹。その上で、「企業が人権を尊重することの価値と重要性は疑いようがない。企業は正義から利益を得る。企業は健全で安定した制度、法の支配、そして持続可能な経済から恩恵を得るのだ」と述べ、人権を尊重する企業の責任とその意義を訴えた。

「ビジネスと人権ヘルプデスク」の設置

UNGPsのさらなる普及に向け、企業などへの支援を強化することも示された。スピーチの最後にトゥルク氏は、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）による「ビジネスと人権ヘルプデスク」の設置を発表した。このヘルプデスクは、国家、企業、市民社会などに対してUNGPsの解

¹ Opening Plenary (2025年11月24日)

積と適用に関する信頼性の高い助言を提供する総合窓口である。複合危機の今、企業の実質的な人権尊重に対する国際社会の期待は、かつてないほど高まっていると考えられる。

「わたしたちのビジネスは、人なくして成り立たない」

このような期待に応えるように、世界中から本フォーラムに集まった企業もまた、ビジネスにおける人権尊重の重要性を力強く訴えた。航空会社をはじめ、音楽、宇宙旅行など多岐にわたる事業を展開する英国のヴァージン・グループの創業者で会長のリチャード・ブランソン卿は、開会式に寄せたビデオ・メッセージで、「状況の深刻さを理解している企業が増えていると思いたい」と述べ、企業行動を UNGPs に整合させることの重要性を指摘した。そして、「企業は、社会全体の利益と人権のロビイストにならなければならない」と主張し、企業や投資家が人権のために声を上げることの重要性を語った。

開会式のハイレベル対話には家具・インテリア雑貨の「イケア」を運営するインター・イケア・グループのチーフ・サステナビリティ・オフィサーであるレナ・ジュレ氏が登壇した。ジュレ氏は、「わたしたちのビジネスは、人なくして成り立たない」と述べ、人権がビジネスの持続可能性のみならず、存在そのものにさえ関わるものであることを示した。ジュレ氏は、危機的な時代状況であるからこそ、「企業は自社のビジョンを思い出すべきである」、「イケアはこれまで以上に UNGPs に則した人権尊重へのコミットメントを強めている」と語った。

3. 「ビジネスと人権」をめぐる喫緊の課題と求められる対応

(1) 国際人権法の再確認と DEI への再コミットメント

「DEI に対するわたしたちのコミットメントはこれまで以上に強固である」

本フォーラムは、DEI についてのセッションで幕を開けた²。国連ビジネスと人権作業部会のメンバーであるフェルナンダ・ホペンハイム氏は、「わたしたちは今、政治的に非常に不安定な時代にある」と述べ、人権が脅かされやすい状況に対する懸念を示した。一方で、人権のためにたたかう運動が存在し続けていることにも言及し、「困難な状況に直面しながらも、わたしたちに希望と抵抗の模範を示してくれている」と語った。また、「今年は、これまで以上にリソースが限られるなかでフォーラムを運営しなければならなかった。しかし、DEI に対するわたしたちのコミットメントはこれまで以上に強固である。だから、このセッションからフォーラムを開始するのである」と、DEI 推進の重要性を宣言した。

「人権を守るための最低基準を思い起こし、再確認する必要がある」

² Recommit and Defend Diversity, Equity, and Inclusion (DEI): Advancing the Implementation of the UNGPs as a Tool to Promote Inclusive Business Practices (2025 年 11 月 24 日)

ボストン大学教授のエリカ・ジョージ氏は、反 DEI が台頭する米国の状況を念頭に、「法の支配そのものへの攻撃に転じかねないという点で、深く懸念している」と表明した。DEI は、多くの場合、過去の差別や排除の歴史を是正しようとするものである。DEI からの撤退は、UNGP の基盤となっている世界人権宣言やそれを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）」（自由権規約）、「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約（ICESCR）」（社会権規約）などの国際人権法に逆行する。反 DEI は、「これらの国際的なコミットメントを真剣に受け止めていない立場から発せられており、人権を守るための最低基準として国際社会が合意してきたものを思い起こし、再確認する必要がある」と主張した。

米国企業の対応について、ジョージ氏は、ある調査結果を引用しつつ³、米国の上場企業 100 社のうち半数が、DEI に関する情報開示を大幅に変更し、「政治的である」とみなされた DEI 関連用語が使われなくなっていることを指摘した。ジョージ氏は、情報開示の大幅な削減は、ステークホルダーに対する透明性や説明責任を果たすことを要求する UNGPs の原則に反する可能性がある」と指摘した。一方、米国のアップルやコストコ・ホールセール、化粧品ブランドのエルフ・ビューティの事例を取り上げ、バックラッシュのなかでも DEI を推進している米国企業や、米国企業に対し DEI の中止を求める株主提案に反対した投資家の存在を強調した。

「データ、リアルなストーリー、そして企業にとっての実利」

本フォーラムの DEI をめぐる議論では、特に LGBTQ+ の権利に焦点が当たっていた。市民社会は、依然として職場における LGBTQ+ の権利保障が欠如していることを強く訴えた。フィリピンで LGBTQ+ の人権に取り組む非営利団体、Mujer LGBT のアルビン “トニー・ジー” フェルナンデス氏は、職場で LGBTQ+ が直面する主な課題として次の 3 点を指摘した。第 1 に、制度的な保護の欠如である。多くの職場には多様な性的指向、性自認、性表現などを包摂する明確な方針が整備されていない。第 2 に、経済的脆弱性がアイデンティティと交差するという問題である。LGBTQ+ のなかでも特にトランスジェンダーやノンバイナリーの人々は、ディーセント・ワーク、安全で包摂的な職場環境へのアクセスに困難を抱えている。第 3 に、DEI に対するバックラッシュである。反 DEI の台頭により、LGBTQ+ に対する差別が助長され、企業による研修や職場環境整備のための取組みが滞っていると指摘した。反 DEI が勢いを増す状況への対応として、同氏は「DEI を、職場における専門性や生産性の発揮、安全性の確保に不可欠なものとして再定義することに注力している」とし、「データ、リアルなストーリー、そして企業にとっての実利」を強調することの重要性を指摘した。

「LGBTQ+ 包摂に取り組む企業は、そうでない企業よりも高いパフォーマンスを発揮」

このような課題が根強くあるなか、本フォーラムでは、ビジネスやファイナンスの世界にお

³ Tonello, Matteo, 2025, “DEI in Transition: 2025 Corporate Diversity Disclosure Trends” (2025 年 8 月 20 日)

いて LGBTQ+ 包摂の取組みが続けられていることも示された。欧米企業を中心に 30 社が集まるビジネス団体である Open for Business のケン・ジャンセンス氏は、いくつかの企業パフォーマンス指標に言及しながら、LGBTQ+ 包摂に取り組む企業は、そうでない企業よりも高いパフォーマンスを発揮し、市場をリードするような企業である可能性が高いことが多くの地域で明らかになっていると述べ、LGBTQ+ 包摂がビジネスにもたらす肯定的な効果を強調した。

さらに、ジャンセンス氏からの指名でフロアから発言した、国連の持続可能な証券取引所 (SSE) イニシアティブのアンソニー・ミラー氏は、2025 年 5 月に国連人権高等弁務官事務所等とのパートナーシップに基づき、「LGBTQ+ の権利のためのリング・ザ・ベル」(打鐘セレモニー) を初開催したことを報告した⁴。第 1 回目のこのセレモニーには世界から 15 の取引所が参加し、その数は、10 年前に初開催された「ジェンダー平等のためのリング・ザ・ベル」の参加取引所数 (7 取引所) の倍以上であったと付け加えられた。ミラー氏はその場で、国連人権高等弁務官事務所とのパートナーシップが継続され、2026 年 5 月またはプライドマンスの 6 月に第 2 回目のセレモニーが開催されることを発表し、会場に参加を呼びかけた。

(2) 企業の責任としての移住労働者の権利保障

「移住労働者の権利は人権である」

誰の人権が重要なのかをめぐって、本フォーラムで最も強く焦点が当てられたライツホルダー (権利保持者) のひとつは、移住労働者であったと考えられる。国連ビジネスと人権作業部会の議長を務めるピチャモン・イエオパントン氏は、移住労働者が、農業や建設、ケア、ヘルスケアなどの重要産業を支える人々であるにもかかわらず、最も保護されていない人々であり続けている現状について「この逆説は憂慮すべきものであり、まったく容認しがたいものである」と強い懸念を表明した。「わたしたちの社会を支えている人々が、あまりにも頻繁に、その権利と人間性に対する最も基本的な承認を否定されている」と述べ、すでに不可欠な存在となっている移住労働者の権利保障の重要性を力強く訴えた。

国連ビジネスと人権作業部会は、2025 年 10 月、労働移住に関する報告書を国連総会に提出した⁵。同報告書は、30 回以上の協議と 90 件を超える意見書に基づいており、その過程には 1,000 以上のステークホルダーが関与した。イエオパントン氏はこのことを報告し、「わたしたちの報告書のメッセージは明確だ。移住労働者の権利は人権である」と述べた。さらに、依然として移住労働者が抱える多くの問題が不可視化されているとして、女性、LGBTQ+ の人々、先住民やマイノリティの移住労働者が複合的なリスクに直面していることを指摘した。イエオパントン氏は、「企業は、実質的な人権デュー・ディリジェンス (人権 DD) を実施し、倫理的

⁴ 本稿では、性的マイノリティの一部を指すものとして「LGBTQ+」(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア/クエスチョニングと、さらに多様な性のあり方を含める意味の「+」を加えた表記)を用いるが、団体名や取組み名などの固有名詞では元の表記を採用している。ここでの「I」はインターセックス (女性または男性のいずれかの典型に当てはまらない身体を持つ人々) を指す。

⁵ OHCHR, “Labour migration, business and human rights (A/80/171)” (2025 年 6 月 16 日)

な採用を確実にするとともに、負の影響が生じた時と場合においては、救済を提供しなければならない」と述べ、移住労働者の権利保障における UNGPs の有効性と、UNGPs に整合的で一貫性のある対応の重要性を訴えた。

「移住労働者の権利を守ることは、ビジネスの持続可能性にとっても不可欠である」

国際労働機関（ILO）のグラディス・シスネロス氏は、「今日、わたしたちは、なぜ労働移住がビジネスと人権にとってきわめて重要な課題なのかという核心的な問いを議論するために集まっている」と宣言し、ビジネスにおける移住労働者の不可欠な役割とその権利保障の重要性を強調した。移住労働者は、世界的な労働力不足を補い、イノベーションを促進し、受入国と送出国の双方の社会開発や経済成長に大きく貢献している。世界の移民の約 6 割は労働移民であり、多くの重要産業は移住労働者の存在なくしては成り立たない。2024 年、移住労働者による送出国への送金額は 6,850 億ドルを超え、その経済的影響はきわめて大きい。一方で、移住労働者はその立場ゆえに、法的保護の不十分さ、社会保障へのアクセスの制限、言語の壁による孤立、情報や支援へのアクセスの困難といった、深刻な脆弱性を抱えている。強制送還や報復を恐れて権利侵害を訴えられないことも多い。

シスネロス氏は、「労働移住は、責任ある企業行動を含め、ビジネスと人権のアジェンダに不可欠な要素として捉えられなければならない」と述べ、人権 DD において移住労働者に注意を払うことの重要性を主張した。移住労働者をいかにして人権 DD に組み込むかについて、シスネロス氏は、「移住労働者にとって有効な変化を促すためのいくつかの考えを共有したい」として、移住労働者の権利保障に対する明示的なコミットメント、移住労働者に特有のリスクの特定と評価、公正で倫理的な採用の徹底、ディーセント・ワークの保障、結社の自由と団体交渉権の保障、実効的な救済と司法アクセスの確保、データに基づく進捗の監督と評価といった点を挙げた。また、移住労働者の権利保障においては、ジェンダーの視点が求められることも指摘した。シスネロス氏は、「移住労働者の権利を守ることは、法的、倫理的に正しいだけでなく、ビジネスの持続可能性にとっても不可欠である」と述べ、移住労働者の権利保障に向けた企業の積極的な役割と責任を強調した⁶。

(3) 紛争影響下の人権尊重と投資家の役割

「投資家には、特有の影響力を行使し、変革を推進する機会がある」

世界の多くの地域で続いている武力紛争は、複合危機を構成する重要な状況のひとつである。本フォーラムでは、投資先企業に対して特有の影響力を持つ機関投資家の役割にも焦点が当たった。国連開発計画（UNDP）のシニシャ・ミラトビッチ氏は、「グリーン経済への移行は、しばしば紛争影響地域に起源を持つ『移行鉱物』に依存している」と指摘した。その上で、「気

⁶ ここでのイエオパントントン氏とシスネロス氏の発言は、Labour Migration, Business and Human Rights in Times of Transformation (2025 年 11 月 26 日) より引用

候変動に対するわたしたちの目標は、人権に対する責任と直接的に交差している」と語り、気候変動への対応における人権尊重の重要性を示した。また、金融機関が「不確実性が高く、情報が限られる、あるいは情報の信頼性が欠けることのある環境下で活動している」ことや「テクノロジー、アグリビジネス、武器産業を含む多くの分野の企業が、紛争の影響を受けた状況に対してますます大きな影響を及ぼしている」ことに言及し、状況の複雑性を指摘した。

紛争影響下において、企業は、事業活動が人権に及ぼす負の影響だけではなく、事業活動が紛争状況に対して及ぼす影響も特定・評価することが求められる。同時に、刻一刻と状況が変化する紛争影響下であるがゆえに、信頼できる情報が欠如し、データに基づく意思決定は困難である。そのような状況であっても、ミラトビッチ氏は、「投資家には、特有の影響力を行使して企業の行動を評価し、透明性を求めるとともに、UNGPに自らの実践を整合させ、「より強化された」人権 DD (hHRDD) を実施することで変革を推進する⁷、非常に大きな機会がある」と述べ、リスクだけではなく責任と機会にも注目することの重要性を指摘し、投資家の役割を強調した⁸。

「完璧な企業に投資しているわけではないことは分かっている」

この点について、数多くの重要な洞察を提供したのが、女性が主導する米国のインパクト投資の助言・運用などを行う Domini Impact Investments でエンゲージメント・ディレクターを務めるメアリー・ベス・ギャラガー氏である。ギャラガー氏は、「初期の頃は、非政府組織 (NGO) の報告書を持って企業との対話に乗り込んでいたが、建設的な対話にはならなかった」と自身の経験を共有しつつ、活動の展開を振り返った。続けて、「わたしたちは、すべての事実を知ることはできないことを理解しているからこそ、法律顧問が会話を主導するような防御的な対話の枠を超えて何らかの対話をしたいと考えた。異なる文脈で、苦情処理や救済をどのように積極的に扱うことができるのかを考えたかった」と述べ、投資家の役割の限界を認識した上で、その最大化に向けた努力をいかに続けてきたかを示した。

また、ギャラガー氏は、上場企業に投資するインパクト投資家の立場から、変化を促進する投資家の役割を議論するなかで次のような印象的な発言を残した。「わたしたちは、投資先企業を選定するための厳格な基準を持っているが、同時に、完璧な企業に投資しているわけではないことも分かっている」。ギャラガー氏によるこの発言からは、企業に求められる人権尊重に向けた取組みの姿勢として、完璧であることを追求するよりも、むしろ、完璧ではないことを理解することの方が重要であることが示唆される。企業には、自社の事業活動によって、または関連して、誰かの人権を侵害するリスクは常にあるという認識が求められる。

さらに、救済の提供に関して優れた企業に言及するなかで、「ある日本のテック企業」を取

⁷ 人権 DD と「より強化された」人権 DD の違いは、事業活動が人権に与える負の影響だけではなく、事業活動が紛争状況に及ぼす影響までを特定・評価することが求められる点である。

⁸ 背景として、UNDP は 2022 年に人権 DD の強化に関するガイダンス “Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide” を公表している。

り上げた。ギャラガー氏は、その企業を評価する理由として、「苦情処理の窓口で苦情が届かないことを問題であると認識したから」と説明した。その企業は「従業員のグループを巻き込み、複数の言語や異なる環境で検証し、フィードバックを得た」と肯定的に評価し、「非常に興味深い事例だ」と紹介した。また、別の優れた事例として、受け付けた苦情を分類し、傾向や変化を分析することで、苦情を解決し救済を提供するまでにどのくらいの時間がかかるのかといった点を含めて、人権 DD の有効性を評価している企業を取り上げた。

「株主価値の創出と企業の実践の間には明確な関連がある」

これらの事例は、企業に救済メカニズムがあるかないかではなく、そのメカニズムがどのように設計され、機能しているのか、または機能していないのかを掘り下げていくことの重要性を示唆していると考えられる。ギャラガー氏は、「エンゲージメントによって、特定の個人が確実に救済されたとは言わない。それは、投資家が介入できる領域ではない」として、改めて投資家の限界に対する認識も示した。また、「企業が救済の提供について公に開示することは、ほとんどないと思う」として、投資家という立場から見ても、外部から企業内部の実態を把握することには依然として課題があることを指摘した。

それでもなお、ギャラガー氏は、企業による効果的な救済の提供を促進する投資家の役割を強調した。「投資家として、この取組み（苦情処理メカニズムや救済の提供）を支持する明白な理由があると、わたしたちは考えている」と述べ、その理由として「株主価値の創出と、救済および苦情処理メカニズムに対する（企業の）取組みの間には明確な関連がある」と主張した。ギャラガー氏は最後に、「全体として、わたしたちは、企業が想像以上にこの分野（救済への取組み）で前進しているのを見て、よい意味で驚かされた」と述べ、困難な状況にあっても取組みを模索する企業に対する前向きな評価と期待を表明した⁹。

(4) AI の導入に伴う潜在的な人権侵害の防止

「多くの企業は自社がどれほど AI を利用しているのかを未だ十分に認識していない」

AI の急速な台頭が人権への負の影響をもたらす可能性に対する懸念が増大している。本フォーラムにおける AI についてのセッションでは¹⁰、主に公共調達において人権を保護する国家の責任に焦点が当てられた。加えて、人権を尊重する企業の責任も議論され、AI の導入における人権尊重に取り組む先進的な企業の事例も紹介された。

国連ビジネスと人権作業部会のメンバーであるライラ・ジャクレビシエンヌ氏は、公共調達や規制における国家の役割に言及しつつ¹¹、AI を調達・導入する企業の責任を強調した。ジャ

⁹ ここでのミラトビッチ氏とギャラガー氏の発言は、Investors and Human Rights in Challenging Times (2025 年 11 月 25 日) より引用

¹⁰ Safeguarding Human Rights in the Age of Artificial Intelligence (2025 年 11 月 24 日)

¹¹ ジャクレビシエンヌ氏によると、国家は経済主体でもあり、規制主体でもある。前者としての国家は、公共調達の要件に人権尊重を組み込むことができる。一方、国家は規制主体として AI に関連するさまざまな立法

クレビシエンヌ氏は、企業による AI 導入の現状について「まず、多くの企業は自社がどれほど AI を利用しているのかを未だ十分に認識していない」と指摘し、「企業には訴訟リスクを過小評価する傾向がある」と警鐘を鳴らした。AI の導入によって生じる人権侵害をめぐっては常に「誰の責任か」が問われるが、AI が引き起こした問題をめぐって利用した企業の責任が問われた事例に言及しながら、「裁判所は特定のケースで AI を利用・調達する企業の責任を認定している」と指摘した。また、企業が、AI の導入が人権に与え得る影響を理解し始めているなか、そこで不可欠になるのはステークホルダーの実質的な関与であると語った。

各国・地域で AI を規制する立法が進展しているが、これらはまだ初期段階であるため、依然として法規制と実態との間にはギャップがある。ジャクレビシエンヌ氏は、このようなギャップを埋めるものとしての UNGPs が持つ補完的な役割の重要性を強調した。国連ビジネスと人権作業部会は、2025 年 6 月、AI の調達と利用が UNGPs に則したものでなければならないことを主張する報告書を国連人権理事会に提出している¹²。そこでは、企業に対して主に 5 つの提言がなされている。それらは、(1) AI 方針への人権の組み込み、(2) 頑健な人権 DD の実施、(3) AI 関連のあらゆるプロセスにおける透明性と説明責任の確保、(4) 倫理的な AI 調達のための AI 開発者・提供者への働きかけ、(5) アクセス可能な苦情処理メカニズムの構築、である。

「10 の AI 倫理原則」と「安全な AI のためのチェックリスト」

メッセージャー・アプリケーションの「カカオトーク」をはじめ、幅広いデジタルサービスを提供する韓国のテクノロジー企業、Kakao で AI セーフティチームのシニア・マネージャーを務めるハ・ジンファ氏は、欧州や、米国のカリフォルニア州で進められている AI に対する規制、そして韓国で 2026 年から施行される「人工知能の発展及び信頼基盤の構築等に関する基本法（AI 基本法）」に言及し¹³、「これほどのダイナミックな変化のなかで、Kakao は根本的な問いを投げかけてきた。どのようにして人権を AI イノベーションの中心に置き続けることができるのかという問いである」と切り出し、AI の導入に伴う人権侵害のリスクに備える同社の包括的な取組みを次のように紹介した。

Kakao では、AI の開発から運用に至るまでの AI ライフサイクルの全体にわたって人権 DD を実施しており、たとえば子どもなどのリスクにさらされやすい人々やコミュニティもその対象範囲に含めている。同社には、「10 の AI 倫理原則」があり、人権をはじめ、非差別、プライバシー、包摂性、利用者の自律性といった概念を強調している。また、韓国国家人権委員会が公表する AI 人権影響評価に基づき、「安全な AI のためのチェックリスト」を作成した。これは、社内の多様なステークホルダーとの積極的なエンゲージメントを通じて、9 ヶ月をかけて練り

を行うことができる。もっとも、たとえば差別禁止法、プライバシー保護法、透明性法といった既存の法律も、人権尊重を企業に求める重要な法的根拠として機能している。

¹² OHCHR, “Artificial intelligence procurement and deployment: ensuring alignment with the Guiding Principles on Business and Human Rights (A/HRC/59/53)” (2025 年 5 月 15 日)

¹³ 同法の詳細については、藤原夏人、2025, 「韓国における AI 基本法の制定」国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法』304 (2025. 6) に詳しい。

上げられたもので、同社における AI サービスの導入に際して、このリストによる確認が義務的な要件となっている。さらに、「デジタル子どもリスク評価ツール」もある。これは、UNICEF のフレームワークを参照したもので¹⁴、あらゆるサービスで子どもに対するリスクを事前にスクリーニングしている。

さらに、Kakao は、「カナナ・セーフガード」という、韓国初のオープンソースの AI ガードレール（安全で倫理的な使用のために AI の動作を制御する技術や運用のプロセス）を開発した。これは、ヘイト、性的コンテンツ、犯罪、児童の性的搾取といった、基本的人権と密接に関連するリスクに対処するものである。2025 年 11 月には、韓国情報通信技術協会（TTA）および韓国科学技術院（KAIST）と共同で生成 AI の安全性を評価するためのデータセットを開発した。このデータセットは、グローバルな AI リスクフレームワークに基づく定量的な評価を可能にするものであり、韓国の文化的・言語的コンテキストも反映している。

「人間中心で信頼できる AI の未来を目指している」

ハ氏は、Kakao における一連の取り組みを紹介した後、次のように語った。「わたしたちの取り組みは決して完璧ではない。しかし、透明性に向けた継続的な努力は、UNGPs の精神を体現するものであり、信頼、リテラシー、そして共有された責任を強化する技術の発展につながるものである。AI は人類に奉仕するものであり、その逆であってはならない。Kakao は、人間中心で信頼できる AI の未来を築いていくことを目指している」。

4. フォーラムの意義と日本企業への示唆

企業が本フォーラムに参加するひとつの意義は、今日のビジネスにおけるさまざまな課題を人権の課題として捉えなおす視点が得られる点にあると考えられる。たとえば、人権課題としての AI をめぐる議論は、日本では触れられる機会もまだ多くはない。近年、日本でも多くの企業が新しい可能性を期待して AI の導入を推進しているが、人権の視点から見つめなおせば、AI は人権に対して新たなリスクをもたらすことが懸念されるものである。人権の視点を得ることは、事業環境が大きく変化するなか、企業が自社の経営戦略を再考する上で役立つだろう。

もうひとつの意義は、企業による人権尊重の取り組みの国際的な水準を知ることができる点にある。本フォーラムに登壇者として招かれるような先進的な企業でさえ、自らの取り組みを「完璧ではない」と語ったことは、筆者の印象に強く残っている。人権尊重の取り組みは、完璧にしてから始めるものではない。果たさなければならない責任と、果たせる役割の限界を認識しつつ、ライツホルダーやその他の多様なステークホルダーの声を聴きながら、取り組みを進めるなかでよりよいものにしていくことが重要である。

¹⁴ 同社のプレスリリースによると、Digital Child Rights Impact Assessment (D-CRIA) を用いたとされている。Kakao “Kakao Participates in UN ‘Business and Human Rights Forum,’ Showcasing Human Rights-Based AI and Public Interest Contributions” (2025 年 11 月 26 日) を参照

筆者にとって、本フォーラムは日本における人権侵害の過去を振り返るとともに、現在を顧みる貴重な機会となった。たとえば、高度経済成長期に日本企業が引き起こした公害は、大気や水質を汚染したことから環境問題と位置づけられることも多いと思われる。しかし、地域住民に対して甚大な健康被害をもたらし、被害者に対する偏見や差別を生み出したことを考えれば、社会問題であり、人権問題である。人権の視点を研ぎ澄ませば、事業活動が引き起こした凄惨な人権侵害の歴史が日本に存在することが見えてくる。

そして現在、日本では、人権侵害の温床として批判され続けてきた「外国人技能実習制度」が「育成就労制度」へと変わろうとしているが¹⁵、依然として外国人労働者はきわめて脆弱な立場に置かれ続けている。2024年10月末時点で日本の外国人労働者数は230万人を超え、外国人雇用状況の届出が義務化された2007年以降、過去最多を更新した¹⁶。同時に、労働災害（労災）による外国人労働者の死傷者数は2024年に6,000人を超え、増加傾向にある¹⁷。在留資格別の千人率（労災による死傷者数÷平均労働者数×1,000）を見ると、「技能実習」が最も高く3.98である。「全ての労働者」の千人率は2.3であり、技能実習生は全体と比較して、大幅に労災の被害者になりやすい状況がある。日本国内の移住労働者の人権尊重は、日本企業にとって今後、大きな課題となることが予想される。

日本企業にとっても参加する意義は大きいと感じられた本フォーラムではあったが、一方、さらなる議論の深まりが期待される点もあった。そのひとつとして、新たな課題に対する取り組みの有効性の評価が挙げられる。たとえば、AIと人権の関わりをめぐっては、方針を掲げるだけで実際に生じる負の影響に対処できるわけではないため、先進的な企業がすでにそうしているように、人権DDの実施などが有効であろう。しかし、取り組みは始まったばかりであり、人権侵害の防止や生じた場合における救済の提供をより効果的なものとするため、プロセスや方法論についての知見の蓄積が求められる。また、いかなる効果がどのように生じるのかなども含め、取り組みを行った先の展開を注視していく必要もある。

とはいえ、課題が複雑化し続けるなかで、一般化可能なプロセスや方法論が確立されることは想定しづらい。複合危機の今、日本企業には、自社の事業活動や取り巻く状況に則して、人権尊重のために果たすべき責任や役割を自ら考え、行動に移すことが求められている。

¹⁵ 育成就労制度は、2027年度から開始される予定とされている。

¹⁶ 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」（2025年1月31日）

¹⁷ 厚生労働省「令和6年労働災害発生状況について」（2025年5月30日）