

## 人権

## 人権デュー・ディリジェンス

外部の専門家とも相談の上、年度ごとに重点リスクを設定しており、2021年度以降は、アイシングループでも活用している外国人技能実習を、強制労働につながるリスクのある最重点分野としています。日本国内における技能実習(団体監理型)の実態について全グループ会社へ調査を行い、2022年3月末時点で24社・710名を受け入れ、特にベトナムからの実習生が約3分の2を占めていることが分かりました。この状況を踏まえ、以下の取り組みを推進しています。

## 定期的な受け入れ状況調査実施

業務・待遇・書類管理・保護措置・監理団体状況等を確認しましたが、人権侵害につながる違反等はみられませんでした。また、技能実習中の妊娠・出産への必要な措置等について指導しています。

## 手数料請求の是正措置

トヨタグループ各社とも連携し、ベトナムからの実習生より是正措置を進めています。

## 外部ステークホルダーとの連携

「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」に参加し、各種機関との連携を行っています。



また、海外では全グループ会社へ移民労働調査を実施し、移民労働の実態や強制労働のリスク(採用・帰国時の取り扱い等)を確認し、移民労働者に対する権利侵害が起こっていないことを確認しました。

## アイシンの海外グループ会社における移民労働者数(地域別)

地域	移民労働者
米州	255人
欧州	67人
アジア	10人
中国	0人

また、取り組み状況について、英国現代奴隷法の定めに基づき声明を開示しています。



2021年度アイシングループ  
英国現代奴隷法に関する声明  
<https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/StatementonModernSlaveryAct.pdf>



さらに、主要なリスク(差別撤廃・労働時間・従業員との対話・強制労働・児童労働など)の全体状況について実態を把握し改善するため、2022年度より国内外のアイシングループおよび主要サプライヤー110社に対し、セルフチェック調査を実施します。

## 健全な労使関係、労働基準の尊重

労使関係において大切にすべき考え方として、「人を大切にする」「労使の相互信頼」「車の両輪としての労使(相互協力)」を掲げ、定期的な労使懇談会を開催し、労使双方の方針や課題を共有しながら働きがいのある職場づくりをめざしています。なお、従業員に著しい影響を与えるような施策を実施する場合は、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を行っています。

## 労働時間

労働基準法を遵守し、法定労働時間を超える場合には法定の手続きを行い、組合とも綿密なコミュニケーションを取って従業員の健康と安全への配慮に努めています。総労働時間の低減や、柔軟な働き方を可能とするため、ITツールの積極的導入、在宅勤務制度の整備などを進めています。さらに年次有給休暇100%取得継続のための会社トップメッセージ発信や、海外勤務者の働き方見直しなどの取り組みを進めています。

## 人権

## 賃金

最低賃金等の法令遵守はもとより、同一労働・同一賃金の考えを尊重し、非正規社員の処遇は正社員と不合理的な格差がないよう運用しています。

## アイシン(単体)の初任給

	初任給 (2021年4月実績)	愛知県 最低賃金	東京 最低賃金
高専卒(本科)	182,000円	117%	108%
高専卒(専攻科)	20,800円	134%	123%
大学卒	208,000円	134%	123%
修士卒	230,000円	148%	136%
博士卒	264,000円	170%	156%

最低賃金は2022年度時点の東京都(1,041円)、愛知県(955円)を使用し、月平均20.3日、1日8時間で算出。なお、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

## 雇用の安定

人事労務の考え方や制度のグループ標準化が雇用の安定に重要という考えのもと、法令に基づいた施策を推進し、取り組みの結果、2021年度の離職率はグループ4社<sup>※1</sup>で1.8%<sup>※2</sup>となっています。

※1 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

※2 2021年4月1日～2022年3月31日までの離職者(自己都合)÷2021年4月1日時点の従業員数

## 教育・定着活動

人権尊重の重要性を伝えるため、各層に向けた人権教育を行っています。

対象	内容
役員	新任研修に人権関連内容を組み入れ
人権関連部門 (人事・調達等)	基本的知識や各部門の役割について国内グループ勉強会を実施
採用関係者	愛知労働局より講師を招聘し、面接官等に対し留意点等を講義
同和問題関連	「愛知人権啓発企業連絡会」へ加盟し、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」とも連携して啓発活動を推進
新入社員・昇格者	人権分野を含むCSR研修を実施
全従業員	日本:取り組みやすいケーススタディでの啓発等を実施 海外:地域に即した内容となるよう、地域統括会社と対話
サプライヤー	「サステナビリティガイドライン」を発行、説明会を通じ賛同を依頼。2022年度は主要仕入先110社に対し勉強会開催・取り組み共有

## 相談窓口の設置・強化

社内外から相談を受け付ける「アイシングローバルホットライン」を設置し、人権に関する声を広く吸い上げる体制を構築しています。また、外国人技能実習生等への対応として、2022年度より「JP-MIRAI外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参加し、外部専門家による相談受け付けを開始しています。

## サプライチェーンに対する取り組み

## 責任ある鉱物調達(紛争鉱物)への対応

2022年度もサプライチェーンと鉱物の使用状況調査を行い、お客様にその結果を回答しました。また、業界団体に参画し、効果的な調査方法の確立等に努めています。今後も以下の指針に基づき、責任ある鉱物調達を進めていきます。

## 鉱物調達に対する指針

人権や環境等の社会問題への影響を考慮した鉱物調達活動をグローバルで推進するため、各国法規制(米国金融規制改革法、EU紛争鉱物規則等)で問題とされる鉱物の使用回避に向けた取り組みを実施します。またサプライヤーの皆さまに私たちの考えを理解いただくとともに、責任ある鉱物調達活動に取り組んでいただくよう要請してまいります。