

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。