

2021 年度 アイシングループ 現代奴隷法に関する声明（仮訳）

株式会社アイシンは英国現代奴隷法第 54 条に基づき、アイシングループ及びそのサプライチェーンにおける、奴隷労働や人身取引などの人権侵害を防止するための 2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までの事業年度（以下、2021 年度）における取り組みにつき、本声明を公表します。

1. 事業構造とサプライチェーン

アイシングループは、その使命を「私たちは、“移動”に自由と喜びを、未来地球に美しさを運び続けます。」と定めています。私たちはこれまでの“移動”の概念や方法を飛び越えて、心を動かすようなあらゆる“移動”体験を創出し、私たちの商品・サービスによって多種多様な地球上の課題を解決することで、人々の笑顔あふれる持続可能な社会をつかっていくことをめざしています。このため、アイシングループは、自動車部品、エネルギー・住生活関連製品の製造販売などの事業を、英国を含む世界各国・地域で展開しており、2021 年 4 月 1 日時点で、連結子会社数は 207 社（国内 75 社、海外 132 社）であり、従業員数は約 12 万人となっています。英国では、AISIN EUROPE S.A.が販売事業を、AISIN EUROPE MANUFACTURING (UK) LTD.が製造事業を、IMRA EUROPE S.A.S.が研究・開発事業を行っています。

アイシングループはサプライヤーとの共存・共栄の考えに基づき、相互に発展を図っていきたいと考えており、「長期安定取引を前提とした仕入先様との共存共栄」「オープンでフェアな取引の遂行方針」をアイシングループ調達基本方針として調達活動を推進しています。国内外のアイシングループ各社が直接取引している 1 次サプライヤーの数は、部品サプライヤーで 2,705 社、部品以外のサプライヤーを加えると 4,252 社となっています。

アイシングループの詳細については、以下のリンクからウェブサイトをご覧ください。

<https://www.aisin.com/jp/>

2. 奴隷労働・人身売買防止に関する方針

アイシングループは、「アイシングループ企業行動憲章」として次の 9 原則を定め、国の内外を問わず人権を尊重し、すべての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識を持って誠実に行動しています。

<企業行動憲章>

1. 安全・品質・持続可能な社会への貢献
2. コンプライアンス
3. 情報開示・コミュニケーション
4. 人権の尊重

5. 多様な働き方の実現・職場環境の充実
6. 環境
7. 社会参画と発展への貢献
8. 危機管理の徹底
9. 経営トップの姿

なお、企業行動憲章の全文については、以下のリンクからウェブサイトをご覧ください。

https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/csrmanage_charter/

また、アイシングループは、2021年4月に人権専門委員会にて審議・承認の上、「アイシングループ人権方針」を策定しました。人権方針では、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」や「アイシングループ企業行動憲章」に基づく、人権に関する最上位の方針として位置付けています。人権方針では、国際人権章典やILO中核的労働条件（結社の自由および団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除など）等を最低限遵守すべきものとして支持し、人権デュー・ディリジェンスを通じて人権尊重の責任を果たしていくことを宣言しています。この方針は、役員・従業員へ適用するだけでなく、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆様にも本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。なお、「アイシングループ人権方針」の全文については、以下のリンクからウェブサイトをご覧ください。

https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/HumanRightsPolicy_2.pdf

サプライチェーンに関しては、アイシングループの調達活動にあたって、アイシンの方針や関連する法規の遵守を徹底するため、「アイシングループ仕入先サステナビリティガイドライン」を2021年10月に発行し、「アイシングループ企業行動憲章」に基づき、人権、労働、環境、コンプライアンスなどの項目に関する方針を明記しています。また、サプライヤー自身のサプライヤーに対しても同様の取り組み要請するように求めており、サプライチェーン全体での奴隷労働・人身売買防止を推進しています。

3. 人権デュー・ディリジェンス

アイシングループは「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいて作成された「アイシングループ人権方針」に沿って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、当グループ及びサプライチェーンの事業活動における人権リスクの評価や、リスク発生時の是正・未然防止に務め、その進捗を外部へも公表していくこととしています。なお、アイシングループでは、継続的な取り組みとするため、毎年の人権リスク特定調査実施率100%を目標に設定しています。

アイシングループでは、「企業行動倫理委員会」の下部組織として「人権専門委員会」を設置し、年1回開催しています。人権専門委員会においては、人権に関する社会の動向を踏まえつつ、中期計画に基づいて、重点のリスクを定めて活動計画を承認しています。2021年4月の第1回人権

専門委員会においては、世界各国で現代奴隷法等の移民労働者の権利保護に向けた動きが活発化していること、また、アイシンググループでも受け入れている日本での外国人技能実習生をめぐり社会的関心が高まっていることから、2021年度については「移民労働における強制労働の禁止」を最重点リスク分野とする提案がなされ、承認されました。

なお、人権取組みを進めるにあたり、方針・専門委員会の設置等の仕組み構築、重点分野選定の進め方、活動指標の設定、調査結果の分析などに関して、外部専門家よりアドバイスを受けて検討を進めています。

4. リスクの評価と管理

(1) 日本国内での取組み：技能実習（団体監理型）の実態調査

国内において、アイシンググループでは外国人技能実習生の受け入れが進んできていますが、社外の専門家等から、団体監理型の場合、海外の送り出し機関および日本の監理団体が、移民労働者に法外な派遣手数料を請求し、彼らに借金を抱えさせ、強制労働をさせているかもしれないというリスクが指摘されています。このため、外国人技能実習生に焦点を絞って調査することにしました。

国内の全グループ会社に対して技能実習生の受入れ状況を調査し、2021年3月末時点で、21社・約1,250人の技能実習生を受け入れていることが分かりました。技能実習生の派遣元国は、ベトナム、中国、インドネシア、ミャンマー、タイであり、特にベトナムからの実習生は全体の受け入れ人数の3分の2以上を占めています。

このような状況を踏まえ、外国人技能実習生の受け入れに伴い起こり得る人権侵害を抑止するため、以下を推進しました。

- ・国内のグループ会社における外国人技能実習生の受入状況について、定期的な調査を行いました。業務・待遇・書類管理・保護措置・監理団体状況等について、人権侵害につながる違反等はみられませんでした。
- ・強制労働の原因となり得る、移民労働者への法外な手数料請求について、ベトナムからの実習生より段階的に、グループ内での是正措置を実施しています。
- ・2020年12月より「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」に参画し、各種機関との連携、情報収集や専門家との意見交換を推進しています。また、2022年6月より「JP-MIRAI 外国人労働者相談・救済パイロット事業」へ参加し、情報提供や相談受付機能を強化します。

なお、調査過程で明らかとなった、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、外国人技能実習生が期間満了後に帰国困難となった方の雇用延長対応や、技能実習中の妊娠・出産への必要な措置等についても継続的に取り組んでいます。

(2) 日本以外での取組み：移民労働についての実態調査

日本以外では、2021年6月に、海外グループ会社121社に対して移民労働調査を実施し、海外拠点の移民労働の実態を把握するとともに、強制労働のリスクを洗い出すこととしました。

具体的には、移民労働者※の人数、どの国から移住してきたのか、間接雇用者の比率、採用ま

たは帰国の過程で考えられる問題点（例：派遣手数料の請求、パスポートや身分証明書取り上げ、母国への帰国の禁止など）を調査しました。

※この調査では、就労を目的に在留資格（非永住）を得ている外国籍の非正規労働者（他企業／他国からの出向者を除く派遣社員、契約社員、有期雇用、臨時雇いなど）を指します。

その結果、グループ会社において移民労働者に対する権利侵害は起こっていないことを確認しました。引き続き、強制労働に関する理解を高め、未然防止に繋げていきます。

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	移民労働者数（人）
米州	255
欧州	67
アジア	10
中国	0

5. 相談窓口の設置

アイシングループでは自社の社内窓口、弁護士が対応する共通の社外窓口、グループ本社法務部が対応する窓口に加え、2021年6月に国内外、社内外の誰もが利用可能な「アイシングループホットライン」を新たに設置し、人権に関する問い合わせも対応できるよう整備しました。これにより、国内外の全役員・従業員、取引先などのステークホルダーが通報・相談することを可能にしています。なお、対応に際し、プライバシー保護、相談者への不利益の防止など、人権への配慮を徹底しています。2021年度において、奴隷労働や人身売買などの人権侵害につながる通報/相談はありませんでした。

6. 研修

アイシングループでは以下のような研修・啓発の機会を設けることで、人権尊重を徹底していきます。

（1）階層別教育

①CSR基礎研修：新任係長層～管理職に向けて、アイシングループ人権方針や、基本的人権の尊重についての研修を実施しました。

②トップマネジメント研修：国内外の新任拠点長に向けて、人権の取り組みの重大性や対応の必要性に関する教育を実施しました。

（2）職場向け教育

コンプライアンス推進責任者教育：国内外のコンプライアンスに関する推進責任者に対し、アイシングループ人権方針に関する研修を実施し、職場への浸透を図りました。

（3）従業員向け啓蒙

職場でのハラスメント等のケーススタディを含む情報発信を通じ、従業員一人ひとりに向けて、分かりやすく人権尊重の重要性を伝えました。

（4）仕入先向けの活動

2021年12月、アイシングループの主要仕入先約750社を対象に、「仕入先サステナビリティ

ティガイドライン」に関する説明会を実施し、企業が取り組むべき人権の活動について、アイシンググループでの事例を交えて共有し、理解浸透を図りました。

アイシンググループは「アイシンググループ人権方針」に沿って、今後も年度毎に課題の整理や重点テーマ設定を行い、取り組みを継続的に進めてまいります。

このステートメントは、株式会社アイシンおよびアイシンググループを代表してなされ、2022年8月25日、株式会社アイシンの取締役会により承認されました。

2022年8月25日

吉田 守孝

吉田 守孝

株式会社アイシン

取締役社長・社長執行役員