

2022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 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの事業年度（以下、2022 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く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、2022 年 3 月 31 日時点で、連結子会社数は 202 社（国内 74 社、海外 128 社）であり、従業員数は約 11.7 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取引している 1 次サプライヤーの数は 4,275 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/governance/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、グループ全社での毎年の人権リスク特定調査実施率100%を目標に設定し、2022年度も100%実施しております。

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。2022年4月の第2回人権

専門委員会においては、2022年度についても強制労働につながるリスクのある外国人技能実習を最重点リスク分野とすること、差別・ハラスメント・賃金・労働時間・安全等の主要人権分野へも対応すること、サプライチェーンへの取組みを強化する提案がなされ、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) 外国人技能実習の適正な運営にむけて

国内において、アイシン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を実施しています。

国内の全グループ会社および主要仕入先 110社に対して技能実習生の受入れ状況を調査し、2022年3月末時点で、グループでは23社・約700人、主要仕入先では60社・約1080名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、ミャンマー、インドネシアであり、特にベトナムからの実習生は全体の約6割を占めています。

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・主要仕入先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。

なお、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指導しています。

(2) 人権セルフチェックシートによる人権取組み状況の確認

企業における主要な人権分野での取組み体制・実態を把握し、課題抽出して改善活動につなげるため、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ています。セルフチェック内容は一般社団法人自動車部品工業会で定められた自主点検シート内容に準拠し、次の主要9分野（①差別撤廃、②ハラスメント、③児童労働、④強制労働、⑤賃金、⑥労働時間、⑦従業員との対話、⑧安全・健康な労働環境、⑨サプライヤーへの取組み）をカバーし、それぞれについて(1)法規制、(2)体制、(3)未然防止、(4)啓発、(5)実態の5項目を確認しています。

調査の結果、国内グループ・仕入先において相対的に取組みが遅れており、特に差別・ハラスメント・強制労働・児童労働の分野において、法規制の把握・啓発実施・実態確認の面で改善の

余地があることがわかりました。また、各社で遂行可能な改善が進められるよう、詳しい実態を確認するため各社へヒアリングを実施しました。最終的に、次の改善取り組み内容に纏め、グループ・主要仕入先へ説明会を開き、依頼しました。

【改善取り組み（概要）】

項目	実施事項
1. 人権取り組み推進体制の確立	人権担当部門の決定、責任者の配置
2. 最重点分野対応 (外国人技能実習)	法令遵守再徹底、手数料是正対応、相談窓口の周知
3. 主要人権分野対応	「2022年度版 人権観点からの重点実施事項リスト」を策定・配布し、各社で点検実施。
4. 未然防止・啓発	勉強会の実施、コンプライアンス関連方針・相談窓口周知、グループ教育コンテンツの提供及び実施
5. サプライチェーン対応	「アイシングループサステナビリティガイドライン」の周知・賛同依頼徹底

また、海外に向けては、各地域の慣習・慣例に合わせた啓発実施に向け、各地地域統括会社と対話を開始しています。次年度は勉強会の開催等を検討していきます。

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、社外から利用可能な「アイシングローバルホットライン」を新たに設置し、人権に関する問い合わせにも対応できるよう整備しています。

また、2022年6月より、「JP-MIRAI相談・救済パイロット事業」に参画し、外国人技能実習生および在留資格が特定技能である方向けに、情報提供とともに、専用相談窓口を設置し、声のモニタリングを強化しています。なお、対応に際しては、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。

2022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) アイシングループ新任役員向け研修

人権取り組みの背景、企業に求められる人権取り組み内容、アイシングループの人権取り組みについて研修を行ない、ケーススタディを用いた討議を行っています。

(2) アイシングループ人権担当部門勉強会

国内グループの人事・人材育成・法務・調達・総合企画・事業企画・営業など人権取り組みにおいて中心的役割を果たす部門を対象に、人権取り組みに関する共通認識を持ち、各機能連携を進めるための勉強会を開催しています。

(3) 採用関係者向け研修会

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頂いています。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 従業員向け啓蒙

人権方針の周知とともに、偏見に基づく職場での差別、サプライチェーンにおける人権侵害等のケーススタディなどの情報発信を通じ、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。

(7) 仕入先向けの活動

2022年4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ガイドライン」の周知徹底等を行いました。また、主要仕入先110社に対し、人権取組みに関する勉強会を実施し、企業が取り組むべき人権の活動について、アイシングループでの事例を交えて共有し、理解浸透を図りました。

7. 次年度以降の計画案

(1) 外国人技能実習の適正確認の徹底

国内グループを中心に、外国人技能実習受入れに関わるコンプライアンス遵守状況等について、外部専門家の観点も踏まえて実態を確認していきます。

(2) 外国人労働者に関する社会課題に向けた協働の取り組み

アイシングループの取組みだけでは外国人労働者の受入れに係わる諸課題の解消は困難であるため、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム等との協働を通じた社会的な解決にも取り組みます。

(3) 海外各地域との人権取組み連携

アイシングループの人権取組みを推進する上では、世界各地においても主体的な人権取組みが推進されることが重要と考えています。各地域における従来からの取組みとグローバルでの取組みの整合が図られるよう、グループ本社・地域統括会社との間で対話・連携の取組みを強化します。

(4) サプライチェーンにおける対応の強化

主要仕入先と開始した人権に関する勉強会・セルフチェックの実施等について、段階的な拡大・深化を図っていきます。

アイシングループは「アイシングループ人権方針」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ループを代表してなされ、2023年4月4日、アイシングループ人権専門委員会により承認されました。

2023年4月4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