

2024 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およびそれに類する各国法令を踏まえて、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 2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの事業年度（以下、2024 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、2024 年 3 月 31 日時点で、連結子会社数は 194 社（国内 72 社、海外 122 社）であり、従業員数は約 11.5 万人となっています。なお、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 4,514 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、「アイシングループサステナビリティ憲章」として次の 11 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. 事業を通じた持続可能な社会への貢献
2. コンプライアンス
3. 人権の尊重
4. ステークホルダーとの建設的対話
5. お客様との信頼関係
6. 相互信頼・発展を目指したパートナーシップ
7. 多様な個性の尊重・挑戦する企業風土・働きやすい職場環境

8. 環境問題への取組み
9. 社会参画と発展への貢献
10. リスクマネジメントの徹底
11. 経営トップの役割

なお、サステナビリティ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「アイシングループサステナビリティ憲章」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）等の国際的に認められた人権を支持し、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、「アイシングループサステナビリティ憲章」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、2024 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。2024 年 3 月の第 4 回人権専門委員会においては、2024 年度については外国人就労の適正確保を最重点領域とすること、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引き続き対応すること、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。これらの重点取組み分野は、リスクの深刻度（影響度）および潜在可能性（発生頻度）の観点から、社会的関心の度合いや技能実習生の受入状況などを踏まえて決定したものです。

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、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）などの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およびパフォーマンス指標と有効性

（１）移民労働に関する調査と外国人技能実習の適正な運営にむけて

2021年に海外グループ全社に対して移民労働調査を実施し、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しました。調査内容としては、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（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）について確認しました。その結果、海外グループ会社において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、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くこととしています。

海外のアイシングループ会社における移民労働者数（2021年6月末時点）

地域	移民労働者数（人）
米州	255
欧州	67
アジア	10
中国	0

一方、日本については実質的な移民労働者である技能実習について状況を確認し、その結果、グループ会社で多数の技能実習生を受け入れていることがわかりました（2021年3月末時点で21社・約1,250人）。日本での技能実習(団体監理型)は、社外の専門家等から、強制労働につながる可能性が比較的高いと指摘されており、外国人技能実習生に重点をおいて調査を継続していくこととしました。

2024年度は、国内の全グループ会社181社および主要仕入先226社に対して外国人就労者の受入れ状況を調査し、グループでは18社・約400名の技能実習生、主要仕入先では76社・約1,600名の技能実習生を受け入れていることがわかりました。技能実習生の派遣元国は、主にベトナム、ミャンマー、インドネシア、中国であり、特にベトナムからの実習生は全体の約半数を占めています。

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、以下取組みを推進しました。

- ・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、外国人技能実習機構発行の「外国人技能実習 適正実施マニュアル」に沿って定期的なセルフチェックを行い、業務・待遇・書類管理・保護措置・監理団体状況等について確認しています。2024年度は、2023年度に引き続き、具体的な実態を把握するため、一部主要仕入先において、実地での視察確認を行いました。一部で運用改善に向けたガイドを行いました。強制労働・児童労働・人身売買等の事例や人権侵害につながる深刻な法令違反は認められませんでした。併せ

て、監理団体と適正確保に向けた意見交換も行い、技能実習生の人権尊重に関する認識を共有しています。

- ・視察を通じて確認できた改善ポイント、好事例は関係者へ周知するとともに、関係法令の再徹底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指導しています。
- ・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、2023年度も「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」参加企業として、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、不法就労については、コンプライアンス上問題であるとともに、外国人労働者の立場を弱めて人権侵害につながりやすくなることから、不法就労防止のための在留資格に関する理解や、在留カードの確認等を徹底するため、グループ・主要仕入先と勉強会や対話活動を推進しました。

（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、2024年度も国内外のアイシングループ181社および主要サプライヤー226社に対し、セルフチェック調査を実施しています（グループ回収率100%）。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、昨年度と比して全体に改善が図られているものの（5点満点換算にて+0.2ポイント）、相対的に強制労働の実態確認の点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・現地視察を実施し、最終的に、次の取組み内容に纏めて、グループ・主要仕入先と共有しています。

【改善取組み（概要）】

項目	実施事項
1. 人権取組み推進体制の確立	・国内グループ全社に人権取組み推進者を設置 ・仕入先にも担当部門の決定、責任者の配置を依頼
2. 最重点分野対応 （外国人就労適正確保）	・「外国人技能実習適正実施マニュアル」に沿った法令遵守徹底（業務従事状況の確認、賃金・勤怠管理など） ・手数料是正対応、相談窓口の周知 ・視察ヒアリングで確認できた好事例の共有 ・在留カードの確認、在留資格内容の理解促進
3. 主要人権分野対応	・「2024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。 ・視察ヒアリングで確認できた好事例の共有
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、地地域統括会社との対話を開始しています。

(3)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月より国内外、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、2023年5月より、「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」の一つである「JP-MIRAI アシスト」により、外国人技能実習生および特定技能の在留資格の方向けに、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、JP-MIRAI アシストでの対応に際しては、プライバシー保護、相談者への不利益の防止など、人権への配慮が徹底されています。

2024年度において、上記相談窓口を通じ、強制労働・児童労働・人身売買などの事例や人権侵害につながる深刻な法令違反等は認められませんでした。

5. 研修

アイシングループでは2024年度も、以下の研修・啓発の機会を設けることで、人権尊重を徹底しています。

(1) アイシングループ新任役員向け研修

人権取組みの背景、企業に求められる人権取組み内容、アイシングループの人権取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・事業戦略・営業など人権取組みにおいて中心的役割を果たす部門を対象に、人権取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

面接官等に対し留意点等を説明しています。

(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) 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。

(6) 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、主要仕入先に対し、人権取組みに関する勉強会や調査結果のフィードバック会を実施し、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。

6. 次年度以降の計画案

(1) 外国人就労の適正確保徹底

国内を中心に、外国人就労に関わる適正確保について、外部専門家の観点も踏まえ、実態を継続確認していきます。また、主要な監理団体・派遣会社等の人的サービス会社との対話を通じて、適正な運用の徹底を図ります。

(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

アイシンググループの取組みだけでは外国人労働者の受入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」等との協働を通じて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

アイシンググループの人権取組みを推進する上では、世界各地域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に対話・連携の取組みを強化します。また、EUの企業サステナビリティ報告指令(CSRD)を参考に、開示内容の強化を図っていきます。

(4) サプライチェーンにおける対応の強化

主要仕入先との人権に関する勉強会・セルフチェック・視察確認等について、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、2025年3月11日、アイシンググループ人権専門委員会により承認されました。

2025年3月11日

株式会社アイシン

取締役社長・社長執行役員

吉田 亨 孝