

トヨタスピークアップポリシー

第一版：2023年10月

目次

1. 目的.....	1
2. ポリシーの適用範囲	1
3. 遵守事項.....	1
A. メンバーの役割	1
B. 上司の役割.....	2
C. 懸念や疑問を相談・報告するタイミング	3
D. 懸念や疑問を相談・報告する方法	3
E. 相談・報告後の対応	4
F. 通報者保護.....	4
4. 各社のポリシー等.....	5

1. 目的

トヨタ自動車とその子会社（以下、まとめて「トヨタ」といいます。）は、メンバーが職場での不正やその疑いに気付いた場合、それらを相談・報告する（スピークアップする）ことを推奨しており、トヨタはそれらの問題に迅速に対応します。

このポリシーは、法令や規則、またはトヨタ行動指針や会社ルールに違反していると思われる状況を見たり聞いたりした場合に、どのように相談・報告すべきかを示しています。また、部下からそのような相談・報告を受けた際の上司の役割や期待値も説明しています。

さらに、このポリシーは、通報者保護についても記載しています。トヨタは、通報者や調査協力者に対して不利益な取り扱いをすることを許しません。

2. ポリシーの適用範囲

このポリシーは、トヨタで働くすべての人々に適用されます。

3. 遵守事項

A. メンバーの役割

トヨタがスピークアップを推奨していることを理解し、積極的な協力をお願いします。自らの職務に関連する法令や規則、およびトヨタ行動指針や会社ルールを理解し、それらに反する行為を見かけたり、その疑いに気付いたりした場合には、相談・報告してください。また、会社が行う調査への協力をお願いします。

相談・報告する際、事実を完全に把握している必要はなく、不正が実際に発生したことを確かめる必要もありません。法令や規則、もしくはトヨタ行動指針や会社ルールに反する行為、またはその疑い（以下、まとめて「懸念や疑問」といいます。）がある場合、たとえ不確実であっても、その懸念や疑問を相談・報告し、会社が迅速に対応できるようにすることが重要です。

B. 上司の役割

上司は、上記「A. メンバーの役割」に加え、問題に積極的に対応することが期待されています。また、あるべき行動を率先垂範してください。

部下から、懸念や疑問について相談・報告を受けた場合、必要に応じて自社の人事、コンプライアンス、法務、内部監査部門等の関連部署に相談するか、または自社のスピークアップラインやグローバルスピークアップラインに連絡してください。

部下は、上司がトヨタで働く者としてあるべき行動をとることを期待しています。上司は、懸念や疑問の相談・報告を受けた場合、傾聴し、迅速に行動してください。以下は、上司が実践すべき行動です。

◆ 感謝

会社のために勇気をもって相談・報告してくれたことに感謝を示してください。相談・報告することはとても難しいということを忘れないでください。

◆ 真摯な対応

事実と異なると感じたとしても、すべての相談・報告を真摯に受け止め、迅速に対応することを約束してください。

◆ 秘密保持

相談・報告された内容について不必要に他者と共有することを避け、知る必要がある人・範囲内でのみ共有してください。

◆ 通報者保護

相談・報告した部下に対して不利益な取り扱いをしてはいけません。

◆ 関連部署への報告

相談・報告された内容が法令や規則、もしくはトヨタ行動指針や会社ルールへの違反（またはその可能性）に関するものである場合、または相談・報告の内容がこれらに関連するかどうか不明な場合、その内容を自社の人事、コンプライアンス、法務、内部監査部門等の関連部署に相談・報告してください。それでも解決しない場合には、グローバルコンプライアンス (GlobalCompliance@toyota.com) に相談することもできます。または、自社のスピークアップラインやグローバルスピークアップラインに連絡してください。

C. 懸念や疑問を相談・報告するタイミング

以下のような場合には、相談・報告してください。

- ◆ 法令や規則に対する違反行為やその懸念
- ◆ トヨタ行動指針に対する違反行為やその懸念
- ◆ 会社ルールに対する違反行為やその懸念
- ◆ 非倫理的行為、人権侵害行為やその懸念
- ◆ 製品の品質または安全性に関わる問題の発生またはその懸念

D. 懸念や疑問を相談・報告する方法

懸念や疑問を相談・報告することにより、会社が迅速に対応できることが重要です。以下のとおり相談・報告する方法は複数ありますが、あなたが相談・報告しやすいものを利用してください。

- ◆ 直属の上司（通常、あなたが相談するのに最もふさわしい立場にあると思われます）
- ◆ 直属の上司ではない管理職（直属の上司のさらに上の上司や自分の所属組織外の管理職など）
- ◆ 自社の人事、コンプライアンス、法務、内部監査部門等の関連部署
- ◆ グローバルコンプライアンス（GlobalCompliance@toyota.com）
- ◆ 自社またはトヨタ自動車が運営するスピークアップ窓口

各社の相談窓口	各社・各地域の相談窓口や、社外の弁護士などを通じた窓口が設けられています。詳しくは各社の案内をご確認ください。
グローバルスピークアップライン※	誰でも利用可能です。様々な言語に対応しています。 利用方法： http://toyotaglobalspeakup.com メール： SpeakUp@toyota.com

※ グローバルスピークアップラインは、トヨタ自動車が運営しており、社外の委託先が受付しています。

このポリシーは、メンバーが、法令違反の疑いを各国当局等に直接報告することを禁じるものではありません。

相談・報告する際は、会社が問題を適切に調査できるよう、以下のような情報を、分かる範囲で提供して下さい。

- ◆ 懸念や疑問の原因となった出来事
- ◆ 関係者
- ◆ 問題が起きた時期、または問題が始まった時期
- ◆ 問題が発生した場所、または発生している場所
- ◆ この問題に関する情報を持っている人物
- ◆ 調査の際に参考となる上記以外の事実

E. 相談・報告後の対応

トヨタは、誠意ある通報者を、敬意をもって取り扱います。会社は、相談・報告された内容を確認・調査する際、通報者の匿名性を尊重します。メンバーは、調査に全面的に協力し、会社からの質問等に誠実に回答してください。

調査の結果、問題が確認された場合、トヨタは、適切な再発防止策を講じます（これには、不正を行った者に対する懲戒処分を含みます）。なお、内容によっては、調査結果の詳細を通報者に共有できない場合もあります。

F. 通報者保護

懸念や疑問を相談・報告することはとても勇気がいる行為です。

調査の結果、問題が確認されなかったとしても、トヨタは、誠意ある通報者や調査に協力したメンバーに対して、それを理由に不利益な取り扱い（解雇、降格、停職、懲戒、減給、脅迫、嫌がらせ等）をしません。

誠意ある報告かどうかは、最終的に問題が確認されるかどうかで決まるものではありません。法令や規則、またはトヨタ行動指針や会社ルールに違反すると合理的に考え、持っているすべての情報を提供した時には、それは誠意ある報告と言えます。

誠意ある通報者または調査に協力したメンバーに対して、直接・間接を問わず、不利益な取り扱いをした者は、懲戒処分を受ける可能性があります。また、通報者を特定しようとする探索行為も同様に懲戒処分の対象となり得ます。

不利益な取り扱いや探索行為は、トヨタ行動指針や会社ルールに反する行為です。そのような行為があった場合には、会社に報告してください。

4. 各社のポリシー等

各社・各地域で定めているスピークアップに関するポリシーや手順書には、あなたの業務に関連するより詳細かつ具体的なガイダンスが記載されているので、確認してください。

本ポリシーに記載されている情報は、表紙記載の発効日現在のものです。

本ポリシーの最新版は、以下をご覧ください。

https://global.toyota/pages/global_toyota/company/vision-and-philosophy/jp_Toyota_Global_Speakup_Policy.pdf