

2023 年 9 月 30 日

トヨタ自動車株式会社
外国人労働・強制労働に関する取組み報告
(各国現代奴隷法に関する声明)

A) はじめに

トヨタ自動車株式会社（以下「当社」）は、英国現代奴隷法及びそれに類する各国法令¹を踏まえて、当社の国内外における自動車製造に係わる生産拠点（以下「トヨタ」）での対応及び現在の状況を報告する為に、日本国内の「外国人労働・強制労働に関する取組み報告（各国現代奴隷関連法に関する声明）」を発行しました。

本報告書では、当社が関連する法律を遵守し、自社の事業活動及びサプライチェーン²・バリューチェーン³における、人身取引等の現代奴隷制を防止するために講じた措置を開示しています。

B) 事業内容と声明の範囲・組織の構造とサプライチェーン

1. 事業内容と声明の範囲

当社は、自動車の商品を開発、生産、販売しており、それに付随するサービスを提供しています。主なブランドは「トヨタ」・「レクサス」であり、その自動車製造に係わる日本の外国人労働者に焦点を当てた報告を行います。

2. 組織構造とサプライチェーン

当社の自動車製造事業は、日本、アジア、北米、欧州、中東、ラテンアメリカ、アフリカに自動車生産拠点・製造事業体が存在しています。自動車製造事業体とその仕入先は世界中に存在しており、2023年8月時点で、少なくとも合計11,167社の仕入先が確認されています。

この形態をより詳しくみると、(1)製造、(2)部品、(3)資材、(4)設備、(5)物流の5つのパターンに大別できます。現在も、仕入先工場の特定に継続的に取り組んでおり、原材料の調達先特定についても実施を検討しています。

日本、中国を含むアジア地域では、全仕入先の約61.2%にあたる6,835社が存在し、日本では、その約25.5%にあたる1,744社が存在しています。

日本国内のサプライチェーン

この声明の対象である日本の1,744社の大別は、製造21社、部品477社、資材298社、設備860社、物流88社です。全仕入先に対して、調達本部を中心とした関係各部が連携し、仕入先との対話を重視した、実現可能な人権リスク対応を2020年度より実施しています。

¹ 豪州現代奴隷法等

² 部品メーカーや材料メーカーを含む、自動車製造に係わる原材料や部品の調達から組み立てに至るまでの一連の流れ

³ 自動車製造後の販売からサービスが顧客に提供されるまでの一連の流れ

C) 現代奴隷や人身取引に関する方針

トヨタの「安定した経営基盤」を支える従業員に対する考え方は、「トヨタの人事労務の考え方」として体系的に整理されています。人間性尊重経営の具現化、すなわち、従業員に仕事を通じた社会貢献や自己実現の場を提供し、一人ひとりの考える力・創造力・実行力を発揮してもらうことを目的としています。

その目的を実現するために、会社は従業員の雇用の安定を最大限に考慮し、進んで労働条件の改善に努め、従業員は会社の繁栄のために最大限の協力をするという労使の「相互信頼・相互責任」関係を原則としています。このような考え方はトヨタの全世界の事業体に共有され、各地域の特色を踏まえて推進される経営・諸施策に反映されています。

上述した考えを踏まえ、トヨタが現代奴隷や人身取引、強制労働防止に努めるために常に参照し基本としている社内外の方針等を下記にまとめます。

- ・ [トヨタ自動車人権方針](#)
- ・ [トヨタ仕入先 サステナビリティガイドライン](#)
- ・ [人権の尊重](#)
- ・ [トヨタ行動指針](#)
- ・ [「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言 2020」](#)

D) 現代奴隷や人身取引に関するデュー・デリジェンスのプロセス

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「国連指導原則」）に基づき、事業活動における人権尊重の取り組みを進めています。国連指導原則では企業の人権尊重責任が明文化されており、特に人権デュー・デリジェンス⁴（以下「人権 DD」）を事業活動に取り入れることが求められています。

当社は、社内外の方針等との親和性を保ちながら人権 DD プロセスを実施しており、これまでも、取引先と研修や勉強会の実施に取り組んできました。2022 年度も、当社の人権への考え方や取り組みを取引先各社に理解いただく活動を推進しました。

1. 人権 DD の理解活動

当社の仕入先企業による任意団体の研究部会では活動テーマに人権も含まれており、当社調達部も参画しながらサプライチェーンにおける人権 DD の浸透に向けて共に取り組んでいます。仕入先 9 社と共に開催した勉強会では、人権 DD を推進する上での研究部会メンバー各社の困りごとや、当社が直面した困難や活動から得た知見を対話形式で共有しました。具体的には、人権方針作成手順や社内の理解浸透活動における工夫などを議論しました。当該セッションはハイブリッド型で開催し、オンラインからは、当社の調達部・人事部の担当者のほか、仕入先約 25 社も参加しました。

⁴ 人権への負の影響を特定、予防、軽減するために実施されるプロセス

2. 事業活動に必要な運用方針及び手順への織り込み

人権方針に沿った事業活動の実現に向けては、2021 年度に、改称・改訂後の「トヨタ仕入先サステナビリティガイドライン」を一次仕入先各社に配布しました。取引基本契約を締結している仕入先（全 1,043 社）からはガイドライン 遵守確認書の回収を進めており、一部を除き、ほぼ全ての仕入先から回収が完了しています（2023 年 8 月現在）⁵。また、サプライチェーン全体で本ガイドライン遵守に向けた取り組みを推進する為に、当社自動車製造に関連する二次仕入先以降へもガイドラインが浸透するよう、一次仕入先各社にお願いしています。

事業企画会議における人権リスクの確認やステークホルダーとの連携を実施することを、事業企画会議マニュアルに規定しました。また、販売店基本契約を改訂し、トヨタ自動車人権方針の尊重と理解、実行努力について明記しています。

E) リスクの所在、及び当該リスクを評価・管理するために行った措置の内容

1. 日本における外国人労働者の脆弱な立場

当社は、技能実習や特定技能、留学などの様々な在留資格で滞日する移民労働者が搾取を受ける立場に陥りやすいと認識しています。また、事業の性質上、当社のサプライチェーンにおいても同様のリスクが起りうることを認識しています。そのため、人権 DD の一環として、第三者機関と協力しながら、国内外事業体及び仕入先において、外国人労働者に適正な労働条件を保障するよう取り組んでいます。

日本政府は、2022 年 12 月から「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を開催し、外国人技能実習制度の見直しを議論しています。当社は、2023 年 2 月の自工会⁶へのヒアリングに同席し、当社における外国人技能実習生受入れの状況を説明しました。また、自工会として、高額な手数料負担に対する課題意識や人権を守る制度の必要性など、見直しにあたっての要望を政府に伝えました⁷。

2. 外国人労働者（外国人技能実習生）の受入れに係る費用の適正性調査

当社のサプライチェーン上には諸外国から来日する外国人技能実習生が多く存在します。このため、当社は 2019 年より、移民労働を優先取り組みテーマとして設定し、一般的に債務による強制労働のリスクが高い外国人技能実習生に焦点をあてた人権 DD の取り組みを継続しています。

⁵ 昨年：回収率は全体の約 90%（945 社）に至っています。

⁶ 一般社団法人日本自動車工業(<https://www.jama.or.jp/>)

⁷ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議、資料 1 ヒアリング概要、日本：出入国在留管理庁、2023、PDF、<https://www.moj.go.jp/isa/content/001390134.pdf>

(1) 目的

当社は、パンデミックを経験した現在のサプライチェーン及びバリューチェーンにおける外国人労働者の実態を調査・把握する必要があるという考えの下、コロナ禍後の外国人技能実習生の受入れ状況を把握するために、入国制限の緩和のタイミングで新たな調査を開始しました。

(2) 手法

(i) トヨタグループ企業及びその子会社・主要一次仕入先、(ii) トヨタ主要一次仕入先、(iii) トヨタ連結子会社、(iv) 販売店を対象に、外国人技能実習生の受入れ状況と本人負担手数料について詳細調査を実施しました。

手数料調査については、ベトナム・中国・インドネシアの3か国から来日した外国人技能実習生が在籍している企業を対象に実施しました（前回2019年調査時は、ベトナムのみを対象に実施）⁸。該当する企業各社に対しては、外国人技能実習生本人が負担した手数料の費用明細を、外国の送出国機関⁹・監理団体¹⁰から入手し、提出いただくよう要請しました。

① 対象

下記を対象に、外国人技能実習生の受入れ状況調査を実施しました。また、ベトナム・中国・インドネシアの3か国から外国人技能実習生が在籍している場合は、本人負担手数料についてエビデンス回収を実施しました。

- i. トヨタグループ企業とその子会社・主要一次仕入先
- ii. トヨタ主要一次仕入先
- iii. トヨタ連結子会社
- iv. 販売店 *今回調査より追加

② 調査期間

2022年8月～2023年6月

⁸ 今回の調査対象会社に在籍する外国人技能実習生全体のうち、約8割をこの3か国からの来日者が占めます。

⁹ 外国の送出国機関は、その国または地域から技能実習生を日本に派遣し、技能実習プログラムへの参加手続きを行う組織（人材紹介会社等）であり、技能実習生の求職申込みを監理団体に引き継ぐ者をいいます。

¹⁰ 監理団体とは、日本国内で外国人技能実習生の雇用条件や実習状況を監督し、適切な支援を提供するための組織または団体であり、主務大臣から監理団体の許可を受けた者をいいます。

(3) 結果

	1. 受入れ状況調査			2. 手数料調査 (ベトナム・中国・インドネシア)	
	対象会社数	実習生 在籍会社数	実習生 在籍者数	対象会社数	個別確認件数
トヨタグループ企業 とその子会社・主要 一次仕入先	295	121	3,951	100	17
トヨタ主要一次 仕入先	280	75	2,654	65	(確認中)
トヨタ連結子会社	90	3	65	1	1
販売店	248	20	73	13	9
合計	913	219	6,743	179	27

<受入れ状況調査>

外国人技能実習生の人数が前回調査比で減少傾向にあることが分かりました。減少傾向の理由をヒアリングしたところ、「実習期間満了による帰国者が多い」「コロナの影響で入国が遅れた／できなかった」「他国を志望する技能実習生の増加やコロナ水際対策強化により採用が難しい」等の声がありました。

また、国別では、依然としてベトナム・中国・インドネシアからの外国人技能実習生が多く在籍することが分かったことから、この3か国を対象に外国人技能実習生の本人負担手数料調査を実施することとしました。

<手数料調査>

ベトナムについては、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」の施行（2022年1月）以降、外国人技能実習生本人が負担する手数料が減少傾向にあることが分かりました。一方で、相対的に高額な手数料を外国人技能実習生が負担している事例（27件）が確認されたため、当該事例について追加の実態確認を実施し、法外に高額な手数料は徴収されていないことを確認しました。中国及びインドネシアについては、今年初めての調査となったためステークホルダーの考えや意見を参考にしながら対応を検討しています。

F) 現代奴隷や人身取引が発生していないことを確保するための措置の有効性

1. ステークホルダーエンゲージメント

当社はステークホルダーとのエンゲージメントに取り組んでいます。これは、当社のサプライチェーンのみならず、社会全体で現代奴隷や人身取引が発生しないように取り組むことが課題解決に不可欠であるという、当社の考えに基づいています。

(1) 責任ある外国人労働者受入れプラットフォームへの参画

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（以下「[JP-MIRAI](#)」）は、SDGs の目標年限である 2030 年に向けて、外国人労働者の責任ある安定的な受け入れを行うと共に、労働・生活環境を改善することで、豊かで持続的な社会づくりに貢献し、「世界の労働者から信頼され選ばれる日本」となることを目指すプラットフォームです。JP-MIRAI の参画会員数は 659

（2023 年 6 月現在）まで増加しています。当社は JP-MIRAI の創設時より賛同・参画している企業・団体 10 社のうちの 1 社であり、アドバイザー企業としてプラットフォーム運営にも参画しています。

当社は、外国人労働者を対象にした JP-MIRAI 相談・救済窓口事業にも参画しています。2023年 2 月の企業向けパッケージの発表イベントでは、「企業はビジネスと人権にどのように取り組むべきか」をテーマにしたパネルディスカッションに登壇し、産業連盟やプラットフォームとの議論の中で、これまでのトヨタの人権 DD の取り組みとそこから見えてきた課題について紹介しました。また、サプライチェーンで外国人技能実習生に係わる人権 DD に取り組む上では、仕入先企業の目線に立ち、企業横断型で足並みを揃えた取り組みが必要であることを強調した上で、JP-MIRAI の相談・救済窓口の活用について、会員企業と議論を行いました。

(2) 仕入先とのダイアログ

当社は、仕入先の 1 社である株式会社 UACJ 社¹¹とのダイアログを実施しました。UACJ 社からは、該社がサステナビリティ推進を開始した経緯や現状の取り組みと課題、及び Aluminium Stewardship Initiative (ASI) について説明がありました。このダイアログにより、仕入先企業も人権 DD 推進や認証取得等の外部要請を直接受けており、サプライチェーンにおける取り組みに苦慮していることを理解しました。

当社は今後も引き続き、仕入先企業の声を直接聞く機会を積極的に設けていきます。

(3) 日本のグローバル企業とのダイアログ

当社は、BSR¹²が主催する人権ワーキンググループ（以下「HRWG」）のメンバーであり、毎年定期開催されるワーキンググループに担当者が出席しています。HRWG は多様な業界から企業が参加しており、人権 DD 推進において日本企業が直面する課題や取り組みの好事例、また法整備やステークホルダーを含む国際動向を学ぶ機会となっています。

¹¹ アルミニウム総合メーカー(<https://www.uacj.co.jp/index.htm>)

¹² Business for Social Responsibility(<https://www.bsr.org/ja/>)

2022年12月の回では、外国人技能実習生をめぐる人権DD推進について、当社より取り組み事例を紹介しました。取り組み開始当初の課題意識や人権DDに取り組んで見えてきた新たな課題、また社外ステークホルダーとの連携の必要性など、業界横断型のHRWGだからこそ打ち明けられる実態を含めて、広く説明することができました。他参加企業からは、同様の苦悩があることや工夫している点が共有され、また外部ステークホルダーの連携など今後の参考にしたい、という声が聞かれました。

2. 海外事業拠点との連携

当社は、現代奴隷法施行国であるイギリス（2015年制定）、オーストラリア（2018年制定）そして、2012年にカリフォルニア州でサプライチェーン透明法が制定施行されたアメリカに拠点を置く各事業体と、対話する機会を毎年設けています。2023年は、サプライチェーンにおける強制労働及び児童労働の防止等に関する法律の発効（2024年1月1日）が予定されるカナダについても、拠点を置く事業体との対話を実施しました。以下に、その内容を記載します。

(1) イギリス：Toyota Motor Manufacturing (UK) Limited（以下「TMUK」）

TMUKは、人材派遣会社を通じて派遣労働者の権利を保護する取り組みを強化しており、これは調達プロセスの一部として組み込まれ、続く商業契約に反映されました。TMUKは、新たに採用されたすべての従業員と派遣労働者に対して現代奴隷防止意識向上トレーニングを実施しています。また、食堂、清掃、及び現地のメンテナンスを外部業者に委託していることから、イギリス法の順守を確認するための定期的な監査も実施しています。今後TMUKは、サプライヤーとの協力を含むHRDD推進及び現代奴隷防止意識向上トレーニングの強化に努めます。さらに、トヨタ関連企業との知見の共有、コンプライアンス監査、従業員への意識向上促進、そして地元地域やイギリス全土のイニシアティブへの積極的な支援に取り組みます。

(2) オーストラリア：Toyota Motor Corporation Australia Ltd（以下「TMCA」）

TMCAは、サプライチェーンの透明性を高め、仕入先データを改善するための新しい取り組みを進めています。仕入先に対して実施した本年の現代奴隷調査では、回答率が前年比で23%増加しました。TMCAは、リスク・ベースのアプローチを採用しており、リスクの高いカテゴリーや取引量の多い仕入先から調査を開始しています。調査の結果、回答した仕入先の97%が人権への配慮を含むTMCAの最低基準を満たしていることが分かりました。また、ごく少数ではあるものの、基準を満たすことが困難であると回答した仕入先に対しては、改善策の提案や支援を実施しています。さらに、仕入先データへのアクセシビリティをさらに高めるため、アンケートツールの導入を予定しています。今後、プラットフォームを活用することで、仕入先データ管理とリスク追跡が自動化され、リアルタイムでの分析と迅速な対応が実現し、サプライチェーンの透明性が一層向上することを期待しています。

(3) アメリカ：Toyota Motor North America, Inc（以下「TMNA」）

北米では強制労働に対する関心がより高まっています。TMNA は現在、当社と協力し、人権 DD を強化しています。具体的には、優先順位の高い原材料の使用から監視を開始し、それらが強制労働に関連していないことを確認しています。児童労働のリスクにも特に焦点を当てています。アメリカに移住してきた多くの移民労働者の中には子供も含まれているため、人材紹介会社や清掃サービス提供会社などの第三者企業の採用慣行も見直しました。また、1,500 以上の仕入先への調査・評価も実施し、高リスクと判断された仕入先に対してはコンプライアンスを確保するために順次訪問を実施しています。今後も仕入先調査を続け、標準的な手順やモニタリングを強化し、トレーニングコンテンツの開発に取り組みます。また、TMNA で毎年開催されるサステナビリティ・サミットでは人権 DD の成果を共有します。

(4) カナダ：Toyota Motor Manufacturing Canada（以下「TMMC」）

TMMC の販売及び製造に関する事業は、部品調達の構造が複雑です。このため、今後は監査体制の構築に力を入れる予定です。また、カナダで新たに施行された法律¹³に従い、TMMC は他のカナダ事業体¹⁴と共に取り組みを強化します。具体的には、部品及びアクセサリーの調達に関する方針の策定や、契約要件の見直し、及び仕入先に対するアンケート調査なども検討します。これらの取り組みにおいて、TMNA のアプローチを参考にしながら、TMNA と当社と緊密に連携して、スムーズな実行を目指します。

G) 現代奴隷制と人身売買に関する研修

当社は、2014 年から仕入先に向けた集合研修を実施しています。赴任先での労務リスクの未然防止に繋げる目的で実施しており、労務問題の対応のみならず、人権や SDGs、ESG の重要性について学ぶ機会として位置付けています。2020 年 11 月に本研修をオンライン受講形式に切り替え、国際社会における人権課題や人権侵害による企業活動への影響について学ぶ内容を追加し、全体を 2 部構成へ改訂しました。2022 年度は 136 名が受講しました。

2022 年 8 月には、全従業員を対象にした、ビジネスと人権に関する e-ラーニングを開始しました。当社で働くすべての従業員が企業に求められる責任とトヨタで働く上で留意すべきことを理解し、日常業務において人権を遵守することを目的としています。本 e-ラーニングは日英の 2 言語で提供されており、内容は、人権、ビジネスと人権、そして人権侵害の具体例の順で構成されており、修了テストによって受講者自身の理解度の確認と復習に繋げることで理解浸透を促しています。

¹³ サプライチェーンにおける強制労働および児童労働の防止等に関する法律

¹⁴ Toyota Canada Inc. (TCI)

H) 次年度以降の計画

1. 行動指針の改訂

当社は、2023 年にグローバル共通指針である「トヨタ行動指針」を改訂し、当社内及び国内外全ての子会社に展開します。当指針は従来から人権尊重について述べていますが、新たに人権の項目を独立させ、従業員一人ひとりによる人権遵守の意識醸成の強化を図ります。

2. イントラネットにおける「ビジネスと人権」ページの新設

当社で働く一人ひとりが日々の業務で人権遵守を実現するためには、必要に応じてビジネスと人権に係わる基本を振り返り、また最新の取り組み事例や関連する情報を必要なタイミングで閲覧できる必要があります。当社は、社内イントラネット上にビジネスと人権に関する専用サイトを新設し、全従業員が適切なタイミングで適切な情報にアクセスできる環境を構築します。新設サイトには、各種社内方針や会社理念、トップメッセージ、ビジネスと人権に関する教育コンテンツのほか、ESG と人権の関係や社内外の取り組み事例が掲載されます。

3. 責任ある雇用を実現するための監理団体への働きかけ

外国人技能実習生の採用プロセスを俯瞰し適正な受入れを実現するには、監理団体による海外の送出機関に対する責任ある雇用を実現するための要請、手数料や来日前の教育費等の透明化、報告義務の徹底、技能実習実施中の適切な監理、外国人労働者の総合的なサポート、相談窓口の提供と実効的な支援体制の構築といった要件を満たすことのできる監理団体との連携が必要であると考えています。

残念ながら、2021 年には、当社グループ企業 1 社において監理団体の認可取り消しの事案が発生しました。このことから、適切な監理団体を選定すること、既存の監理団体に対して責任ある雇用を実現するために上記の要請をしていくこと、加えて受入れ企業が主体性を持って外国人技能実習生が抱えるリスクの是正・防止に取り組むことが必須であることを学びました。当社は、グループ企業に対する働きかけを行い、まずは当社のサプライチェーンとバリューチェーンにおける高い透明性を持った事業の構築と適正な受入れの実現を目指します。

4. 監査

今回実施した外国人技能実習生の受入れ状況及び手数料を把握する調査の結果を踏まえ、当社グループ企業の先進取り組み事例を参考にしつつ、現地訪問を含む監査手法を検討・実施していきます。当社は、監査を 2023 年度中にトライアル開始することを目指しており、その結果を踏まえて、包括的な監査体制の構築に取り組みます。

5. 手数料

今回の手数料調査で得られた情報と国際基準を参考に、外国人技能実習生の受入れ企業が負担すべき費用項目を見極めていきます。調査ではベトナムにおける関連法改正後の手数料金額も明らかになっています。こうした最新情報も反映した検討を進めます。

6. 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

当社は、個社の取り組みだけでは外国人労働者の受入れに関わる諸課題の解消は実現しないと考えています。2023 年度も引き続き、JP-MIRAI の相談・救済窓口運用プロジェクトへの参画やグループ会社・取引先企業との協働、そして他業界の企業や NGO 等との協働を通して、社会課題の解消を目指します。また、JICA（国際協力機構）・JP-MIRAI らが取り組む、日本・ベトナム間の外国人技能実習生の訪日前「手数料ゼロ」を目指す活動に協力します。

以上、本報告書は、トヨタ自動車株式会社のサステナビリティ分科会において、2023 年 9 月 25 日に承認されています。

2023 年 9 月 30 日

トヨタ自動車株式会社
代表取締役副会長 早川 茂

