

2021年9月29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

(各国現代奴隷関連法に関する声明)

A) はじめに

英国現代奴隷法及びそれに類する法案¹に準拠する為に、トヨタの国内外における自動車製造に関わる生産拠点（以下「トヨタ」）を対象とした「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、トヨタが関連する法律を遵守し、事業活動及びサプライチェーンにおける、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

トヨタは、自動車の商品を開発、生産、販売をしており、それに付随するサービスも提供しています。主なブランドは「トヨタ」・「レクサス」であり、今回は、その自動車製造事業体に関して、日本の外国人労働者に焦点をあて、報告を行います。

2. 組織構造とサプライチェーン

弊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；アフリカの7つの地域で展開しており、21カ国に自動車製造事業体が存在しています。

自動車製造事業体とそのサプライヤーは世界中に存在しており、2020年10月時点で、少なくとも合計9,849社の取引先が確認されています。

この形態をより詳しくみると、(1)製造事業体、(2)部品、(3)資材、(4)設備、(5)物流の調達サプライヤーという5つのパターンに大別できます。現在も、サプライヤー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行うことを検討しています。

日本、中国を含むアジア地域では、全サプライヤーの約71.0%にあたる6,989社が存在し、日本では、その約19.3%にあたる1,352社が存在しています。

¹ 豪州現代奴隷法等

この声明の範囲である、日本の1,352社の大別は、部品455社、資材221社、車体20社、設備577社、物流79社となっています。この全サプライヤーに対して、人事部と関係部署（調達本部等）が連携を行い、対話を通じて得た情報を基に、サプライヤーに寄り添った実施可能な人権リスク防止策を行って参りました。

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全世界のトヨタ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て、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。

1. 人権方針
2. 人権の尊重（サステナビリティデータブック）
3. トヨタ行動指針
4. トヨタ仕入先 CSR ガイドライン
5. 「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」（通称「ASSC 東京宣言2020」）²

「ASSC 東京宣言2020」は、日本における持続可能なサプライチェーンを推進する非政府組織（NGO）である The Global Alliance for Sustainable Supply Chain（以下、

² https://g-assc.org/assc_declaration/

ASSC という) が主催する外国人労働者協議会の成果物として、2020年4月に策定されたもので、弊社も策定に向けた同協議会の議論に参加しました。

本宣言は、あらゆる関係団体が日本における外国人労働者の責任ある受入れを実践するための構成要件を提供しています。弊社は、サプライチェーン上に存在する外国人労働者の人権保護を達成するために、この宣言を指針として活用しています。

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

弊社は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則という)に基づき、人権尊重の取組みを進めております。

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(以下、DD)」という概念を事業活動に取り入れ、1. 人権方針の確立、2. 人権DDの実行、3. 人権への負の影響の是正を可能にするプロセスの導入が求められています。弊社は、国連指導原則を踏まえた上で、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います。

また、弊社では、人権優先課題を特定するにあたり、国際社会における人権課題や、サプライチェーン上における人権リスク把握のため、モニタリング活動を実施しています。その上で、人権リスクへの対処、救済を行うための計画と施策を検討しています。

E) リスクの所在、および当該リスクを評価・管理するために行った措置の内容

日本：外国人労働者が脆弱な立場

弊社は、外国人労働者(外国人技能実習生、特定技能、留学生を含む)や移民労働者が、労働搾取や強制労働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、サプライチェーンにおいても同様のリスクが起こ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、NGOと協力しながら、国内外事業体およびサプライヤーにおいて、外国人労働者に適正な労働条件を保証するよう取組みを行っています。

日本国内の外国人労働者の社会課題については、ASSC 東京宣言 2020 を根拠として、国際的な潮流を踏まえた上で、外国人労働者に対する責任ある雇用を推進し、また人権の保証ができるよう取組みを行っています。

1. 外国人労働者アンケート（トヨタグループ各社とその主要一次サプライヤー）

2019年12月から2020年1月にかけて、トヨタグループ各社とその主要一次サプライヤーに対して、以下の内容にてアンケート調査を実施しました。

① 調査対象

- | | | |
|-----|--------------|------|
| i. | トヨタグループ会社 | 11社 |
| ii. | 上記主要一次サプライヤー | 108社 |

② 調査内容

- i. 外国人労働者の来日経路
- ii. 受入れに関わる費用の現状

③ 外国人労働者受入企業数

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| i. | 外国人労働者を受け入れている企業数 | 83社 |
| | 1. 内ベトナム人を受け入れている企業 | 46社 |
| | 2. 内ベトナム人以外を受け入れている企業 | 37社 |
| ii. | 外国人労働者を受け入れていない企業数 | 36社 |

④ 発見事項

- i. ベトナム人技能実習生がサプライチェーン上に多く存在
- ii. 高額な手数料徴収事例の報告

優先課題

自動車製造事業体のサプライチェーン上には、ベトナムから来訪する外国人技能実習生が多く存在し、日本に来るまでの本人費用負担額が高額であると報告があったことから、優先課題としてベトナム人技能実習生の手数料に焦点をあて取組みをスタートさせています。

監理団体

ベトナム人技能実習生を受け入れている46社の傘下に監理団体が延べ40団体あることが確認されました。また、その監理団体の監理費、および、受入れにかかる徴収費用の把握も行っています。

ベトナム送り出し機関

ベトナム国内の法律に基づいた、外国人技能実習の事前講習費 1 か月分；590 万ベトナムドン、出国手数料の上限額；3,600 米ドル を超えた金額を実習生本人が支払い来訪しているとの報告がありましたが、詳細な二次調査を行った結果、上限を超えた金額の徴収は確認できませんでした。また、その結果と外国人技能実習制度に関わる指標を使用して独自の解析を実施した結果、さらなる調査の必要性を感じています。

2. 外国人労働者アンケート（トヨタの主要一次サプライヤー・連結子会社）

上述のトヨタグループ各社とその主要一次サプライヤーへのアンケート実施後、主要一次サプライヤー・連結子会社に対して、以下の内容にてアンケート調査を実施しました。

① 調査対象

- | | | |
|-----|----------------|-------|
| i. | トヨタの主要一次サプライヤー | 276 社 |
| ii. | 連結子会社 | 203 社 |

② 調査内容

- | | |
|------|-----------------------------|
| i. | 外国人労働者の活用状況 |
| ii. | 外国人技能実習生の受入れ形態（団体監理型/企業単独型） |
| iii. | 外国人技能実習生の国籍 |
| iv. | 活用予定人数および在籍人数 |

③ 外国人労働者受入企業数

- | | | |
|-----|----------------|-------|
| i. | トヨタの主要一次サプライヤー | 124 社 |
| ii. | 連結子会社 | 43 社 |

外国人技能実習生の国籍と人数

主要一次サプライヤーで受け入れている外国人技能実習生は 6,300 人で、中国とベトナム、ラオス、タイ、インドネシアなどの東南アジア諸国が過半数を占めていることが確認されました。

外国人労働者を受入れる調達先の困りごと

本調査から、サプライヤーおよび連結子会社で、外国人労働者を受け入れる際の困りごとを以下の通り整理できています。

- ① コミュニケーション上の苦労がある
- ② 外国人労働者の受入れには多くの労力をついやしている
- ③ 社内ルール遵守に苦慮している
- ④ 外国人技能実習制度が複雑であり正しく理解することが困難

3. 外国人労働者活用実態把握（サプライヤーエンゲージメント）

外国人労働者アンケート実施後に2つのサプライチェーン上の事業会社を訪問して、外国人労働者活用実態を確認しています。この2社においては、外国人技能実習生が滞在期間満了の寸前に失踪したと報告がありました。

訪問の結果によると、外国人技能実習生の寮および、賃金に関する状況においては良好でした。日本人新卒の基本給と同等であることが確認され、寮内においても、基本的な設備に加えWI-FIが完備されるなど、メディアで報道されるような労働搾取的な状況とは明らかに異なる状況でした。他方で、外国人技能実習生が失踪した原因を確認すると、日本国内にいるブローカーの存在が明らかになりました。

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. 外国人労働者の課題解消に向けた施策

① サステナビリティ勉強会（ON-LINE）

アンケート調査や実態調査から把握した、サプライチェーン上の人権侵害リスクの低減、サプライチェーン全体のサステナビリティに関する知識向上、そして外国人労働者の救済、調達先の困りごとの解消の一助となる施策として、弊社とASSCが企画・制作したサステナビリティ勉強会（ON-LINE）を配信しました。本研修会は、主要一次サプライヤー300社に案内しており、各社サプライヤー（トヨタ二次サプライヤー以降）への紹介も依頼した結果、2020年9月より3ヵ月間にわたり、延べ11,000を超える再生回数がありました。

② 労務研究会（年 12 回）

弊社は、グループ会社と月に 1 度「労務研究会」を実施しており、国連指導原則に基づいた人権の取組みをはじめとした諸活動について、議論と研究を行っています。日本における外国人労働者や、海外の移民労働者の課題についても議論を行い、サプライチェーン上の取引先と関連する監理団体を招聘し、意見交換を行う等、外国人労働者を取り巻く諸課題にステークホルダーと協働で取り組む素地の醸成にも取り組んでいます。

③ ステークホルダーエンゲージメント

i. 外国人労働者ラウンドテーブルへの参加

日本における外国人労働者に関する人権リスクを理解し、実効性のある施策に繋げるため、ASSC の外国人労働者ラウンドテーブル（以下、本協議会）に参加しています。本協議会は、日本企業のサプライチェーン上での外国人労働者の問題に関する知識向上、課題解決に向けた提言、および受入の際に必要な素地の創造を目的としていて、政府関係機関・企業・研究者、NGO 等のさまざまなセクターから参加者が集まり多様な視点で議論を行っています。あわせて、企業分科会も開催され、外国人労働者の責任ある受入れのための具体的な施策につき、検討協議を行っています。

ii. 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 という）の創設と参画

弊社は、外国人労働者ラウンドテーブルの参加企業と共に、JP-MIRAI 創設に関与し、また、アドバイザー企業として参画をしています。JP-MIRAI は、独立行政法人国際協力機構と ASSC が共同事務局となったプラットフォームで、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」となることを目指しています。

弊社は、JP-MIRAI に参画することにより、弊社のサプライチェーンのみならず、日本に存在するあらゆる形態の外国人労働者に対して、よりよい生活環境と労働環境を構築するべく活動をするを考えています。

2. 弊社海外拠点との連携

弊社は、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されたアメリカの各国拠点との連携を強めるため、定期的な会議を行っています。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）

人権 DD 報告書（21年3月 日本本社により発行）は、日本本社の人権への取組みが初めて文書化されたものであり、TMUKにとっても、そのアプローチを理解するのに大変役立っています。報告書の中に記載のあった、人権 DD に関する方針や理念、手法を取り入れ、自社の取組みを強化していきたいと考えています。

また、イギリス国内のグループ会社や、ヨーロッパの地域本社との協働したサプライヤーの洗い出しやリスク評価が、次に我々が行うべきステップだと考えています。今後も日本本社との継続的なディスカッションを通して、人権の取組みに対するアプローチを磨き、協働して対応を進めていきたいです。

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

人権 DD 報告書を通じて、日本本社の人権の取組みに対する考え方や手法を理解することができたので、大変有益でした。今後 TMCA が、サプライチェーンの実態調査を進める際、参考にさせていただきます。

日本本社・現代奴隷法施行国間のコミュニケーションの強化は、人権の取組みを進めていく上で、グローバルで目線をあわせていくためのきっかけになると感じています。お互いが持つ経験や課題を共有し、議論を深めることで、我々は同じ方向を向きながら、それぞれの活動を効果的に進めることができると考えています。

昨今、オーストラリアでは人権の注目度が高まっており、現代奴隷に関する事例も国内で取り上げられています。我々のサプライチェーンにおいても引き続き注視をするとともに、実効性のある施策に取り組むためにも、今後も日本本社と継続的な情報交換を行いたいです。

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

TMNA では、サプライヤーとの契約の中に差別禁止事項を織込んだり、社内のダイバーシティの取組みとして国の人口比に従業員構成に反映することで、様々な人種や年齢、ジェンダーの方が調和して、幸せに働くことができる職場環境づくりを行っています。

日本本社が公開した人権 DD 報告書は、日本における問題解決の好事例が記載されており、投資家や人権 NGO 等 外部のステークホルダーの皆様にも人権に関する日本本社の取組みを理解してもらうことができる良い仕掛けであるように感じました。

また、今回のようにエンゲージメントの機会を設けてくれたことは、非常にありがたく感じています。今後は、人権への取組みに限らず、ダイバーシティ&インクルージョン等をはじめとした各国各地域が優先的に取り組んでいる活動を議論できればと考えており、引き続き連携をしていきたいです。

現代奴隷法施行国の取組み (ハイパーリンク参照)

- ・ [TMUK \(イギリス\)](#)
- ・ [TMCA \(オーストラリア\)](#)

G) 次年度以降の計画案

1. 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

外国人労働者、とりわけ日本における外国人技能実習生の採用手数料の労働者負担を解消するうえで、実際の負担費用の内訳について情報を収集し、その上でいわゆる「適正コスト」の分析を実施することは非常に重要であると考えています。引き続き、アンケート調査等で明らかになった現状の手数料費用を低減すべく、適正なコストがいくらとなるのか明らかにする必要があります。弊社ではコストの透明化 (例：語学研修費、パスポート申請料、紹介費等) がなされることで、送出し国・受入れ国双方の人材斡旋業務に係る費用を明示でき、労働者負担の軽減に向けた協力を要請できるものと考え、施策を進めていく予定です。

2. 責任ある雇用を実現するための監理団体への働きかけ

外国人労働者の採用プロセスを俯瞰し、適正な受入れを実現するには、監理団体による送
出し機関に対する責任ある雇用を実現するための要請、採用コストの透明化、報告義務の
徹底、技能実習実施中の適正な監理、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。既存の監理団体に対してこのような要件を要請すること、あるいは
そのような要件を満たすことのできる監理団体を発掘し、透明性ある運営体制を構築する
ことが必要と考えられます。

3. 社会課題に向けた協働の取組み

外国人労働者に関する社会課題は、個社の取組みだけでは、完全な課題解消には至りませ
ん。これらの課題を分析すると、日本国内だけではなく、送出し国の状況が要因となっ
ている場合があるので、そうした状況においては、外部団体と協力、協働し、影響力を創造
しながら課題解決へ向けた活動を行うことが必要であると考えています。

以上、本報告書は、トヨタ自動車株式会社の取締役会において、
2021年9月29日に承認されています。

2021年9月29日

トヨタ自動車株式会社
代表取締役副会長 早川 茂

