

2022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」）での対応を推進する為に、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、事業活動及びサプライチェーン²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 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仕入先は世界中に存在しており、2022 年 8 月末時点で、少なくとも合計 9,762 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、(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 67.7%にあたる 6,613 社が存在し、日本では、その約 26.3%にあたる 1,736 社が存在しています。

この声明の対象である日本の 1,736 社の大別は、部品 471 社、資材 296 社、車体 21 社、設備 860 社、物流 88 社です。全仕入先に対して、人事部と関係部署（調達本部等）が連携し、対話を通じて得た情報を基に、仕入先に寄り添った実施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

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。

1. 2021年度に策定および改訂を行った「方針・ガイドライン」

- ・ トヨタ自動車人権方針

「トヨタ自動車人権方針」(以下「人権方針」)は2021年9月にトヨタの事業活動における人権に関する最上位方針として策定されました。尚、本方針は、グローバル拠点の意見や外部有識者の意見を反映しています。

- ・ トヨタ仕入先 サステナビリティガイドライン

当社は、人権デューデリジェンス³に取り組む上では、サプライチェーン上のステークホルダーとの協働が重要であると考えています。2021年11月、「トヨタ仕入先 CSR ガイドライン」の改称と改訂を行い、サプライチェーン上の人権リスク軽減に向けた仕入先の努力義務を明確に規定しました。

2. 2021年度以前から参照している「方針・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け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(以下「人権DD」)を事業活動に取り入れること(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。当社は、社内外

³ 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

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、2021 年度は人権方針の事業活動への織り込みに軸足を置き活動しました。

1. トヨタ自動車人権方針の周知活動

人権方針の策定にあたっては、各地域本部の意見反映を目指し、地域本部との定例会議等を通じて各地域の状況や社会課題などについてヒアリングを実施しました。このプロセスを通じて普遍的な人権方針を策定できたと考えています。

また、連結経理役員連絡会やトヨタグループ 17 社が参加するトヨタグループ労務研究会において人権方針を説明しました。この経理役員連絡会や労務研究会の参加企業は当社のサプライチェーンの重要な取引先あり、人権尊重に対する意識向上と醸成に向けて継続的な協議に取り組んでいます。

さらに、バリューチェーン⁴での取り組みとしては、各販売店宛てに「人権尊重の取り組みのお願い」を書簡にて周知しています。

2. 事業活動に必要な運用方針および手順への織り込み

2021 年度は、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 1045 社）からはガイドライン遵守確認書の回収を進めており、回収率は全体の約 90%（945 社）に至っています（2022 年 8 月現在）。

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。人権方針に沿った事業活動の実現に向けては、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新たに規定しました。

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

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外国人労働者は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。

⁴ 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

2. 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仕入先）

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仕入先に対してアンケート調査を実施しました。当社の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、さらに、ベトナム人技能実習生が来日までに高額のコストを負担していることが判明しました。このため、2021年度には、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た取り組みを開始しました。

(1) 監理団体

アンケート調査では、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団体あることを確認しています。当社は、監理団体の監理費および受け入れにかかる徴収費用の把握に努めています。

(2) ベトナム送り出し機関

アンケート調査では、ベトナム人技能実習生本人が、ベトナム国内の法律に基づいた金額（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）を超えた金額を支払い来訪しているとの報告がありましたが、その後の詳細な二次調査の結果、上限を超えた金額の支払いは確認できませんでした。2022年からは、ベトナム国内法の改正により、送り出し機関の技能実習生本人に対する金銭徴収に一定の制限が設けられています。当社は、本改正が来日するベトナム人技能実習生の手数料負担にどのように影響を及ぼすのか、実態把握に努めています。

3. 外国人労働者追跡アンケート（トヨタの主要一次仕入先・連結子会社）

トヨタグループ各社とその主要一次仕入先へのアンケート調査実施後、より詳細な状況を把握する為に、主要一次仕入先と連結子会社に対してアンケート調査を実施しました。調査対象は一次仕入先276社と連結子会社203社です。

この調査により、トヨタ主要一次仕入先では124社、連結子会社では43社が外国人労働者を受け入れていることが確認されました。主要一次仕入先で受け入れている外国人技能実習生の過半数が、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と中国から来日していることが確認されています。

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 の参画企業・団体数は 323 社（2022 年 8 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。

JP-MIRAI の第 2 回総会フォーラムでは、「ビジネスと人権～民間企業の取り組み」について基調講演を行いました。基調講演では、JP-MIRAI ポータルサイトを活用が、企業による外国人労働者の意見や国内状況の把握を促進することへの期待を表明しました。また同時に、JP-MIRAI の相談・救済窓口パイロット事業への当社の参画を表明しました。

(2) 名古屋入国管理局主催フォーラムへの登壇

当社は、デジタルフォーラム「共生社会の実現に向けたサポートの在り方～官民産学連携の視点～」に登壇し、「ビジネスと人権」の観点から外国人を多く受け入れている産業・企業としての責任とサポートについて発話しました。地域連携とプラットフォームを活用した外国人との共生社会の創造が重要なテーマであることを、当社が本社を置く東海地域のステークホルダーに呼び掛けました。

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の連携を強化するため、定期的な会議を実施しています。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」）

当社が TMUK との密な連携を継続する中で、特に欧州指令案やサプライチェーンにおける人権 DD に焦点を当てた協議を強化しています。当社は、グローバル本社として、欧州地域の統括会社である Toyota Motor Europe NV/SA（以下「TME」）を含めた議論の場を設け、TMUK と TME の連携強化をサポートしています。TMUK は、全てのステークホルダーがアクセス可能なウェブサイトを活用した人権 DD 活動を推進しています。2021 年度は、人権や現代奴隷制度に関する最新情報を含むビデオを公開しており、中小の仕入先を中心に高い評価を得ています。また、「トヨタ自動車人権方針」を TMUK ウェブサイト上でも公開し、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」に沿った条件下での調達活動を推進しています。

(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状況と現代奴隷に係わるリスクの把握に努めており、多様な背景を持つ人々に関する課題や先住民文化の理解・浸透にも取り組んでいます。「トヨタ自

「自動車人権方針」と「トヨタ仕入先サステナビリティガイドライン」は、TMCA が仕入先と連携する上で重要な役割を果たしています。TMCA は人権方針と仕入先サステナビリティガイドラインに地域視点を取り込み、豪州の仕入先各社がリスクを理解して、自ら是正に取り組むことを期待しています。2021 年度には仕入先への実態調査を開始しており、2022 年度はアンケート調査を予定しています。こうした活動を通じて、仕入先の豪州現代奴隷法への理解やリスクへの気付きを促し、現代奴隷に係わる課題の解消に向けた活動をしています。

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

TMNA は、強固な人権 DD の推進には仕入先に対してトヨタが期待することを適切に説明することが重要であると認識しており、TMNA の地域特性を踏まえた仕入先サステナビリティガイドラインへの改訂に取り組んでいます。「トヨタ自動車人権方針」との整合性を図るほか、人権 DD に地域視点を組み込むことで TMNA のサプライチェーンにおける強制労働を含む現代奴隷の実態把握に努めます。サプライチェーンリスクの管理は TMNA 調達部が主体となり取り組んでおり、地域特有の優先課題を特定したうえで、グループ各社とも連携した活動を推進しています。TMNA は、新しい法律や社会的要求の高まりを踏まえ、当社と引き続き協力し、ベストプラクティスの共有と推進を通じた両社の各部門間の協力関係を強化します。

G) 現代奴隷制と人身売買に関する研修

1. トヨタ労務管理研修

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。2021 年度は 159 名が受講しました。

2. 役員勉強会

2021 年 6 月には、当社の執行役員、社外役員を含め職位が本部長以上の役員に対し、「ビジネスと人権」をテーマにした勉強会を開催しました。昨今の人権に関する主要トピックに関するより深い理解と人権課題への気付きを促す目的で、当社、総務・人事副本部長より説明を行いました。

H) 次年度以降の計画案

1. 外国人労働者（外国人技能実習生）の受け入れに係る費用の適正性調査

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、新たに実態調査を実施します。トヨタグループ企業及びその主要子会社・仕入先企業、トヨタ主要一次仕入先と車両販売店を対象に、外国人技能実習生の受け入れ状況と受け入れ手数料について詳細調査を実施します。特に手数料調査については、2020 年度調査から対象とする実習生の出身国を拡大します。外国人技能実習生が直面する手数料負担問題の解消に向けては、実際の負担費用内訳を把握し是正活動を進めます。

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、技能実習生の適正な受け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、採用コストや手数料の透明化、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請をすること、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重要だと考えられます。当社は、グループ企業による働きかけを行い、まずは当社のサプライチェーンとバリューチェーンが高い透明性を持った事業の構築と適正な受け入れの実現を目指します。

3. 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け入れに係わる諸課題の解消は実現しないと考えています。2022年度は、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、コロナの影響で延期していた当社サプライチェーンの実態調査についても、2022年度からの段階的な実施を目指します。

4. グローバル人権DDの取り組み

グローバルトヨタの人権DDを推進する上では、世界各地域拠点においても主体的な人権DDが推進されることが重要であると考えています。7つの地域事業本部が管轄地域における人権リスクの防止・軽減に取り組めるよう、推進体制の構築やリスク特定に向けて連携・サポートを強化します。

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、2022年9月8日に承認されています。

2022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

