

2021年3月24日

トヨタ自動車株式会社  
人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細

一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

理事 和田征樹

2021年3月24日

トヨタ自動車株式会社 人権デューデリジェンスへの取組みに関する詳細

トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタという）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、ASSC という）に対して、トヨタ自動車製造事業における人権リスクの調査の実施協力、および本「人権デューデリジェンス（以下、人権 DD という）への取組みに関する詳細（以下、報告書という）」の制作を依頼している。

本人権 DD においては、国際的にも人権侵害が多く報告され、各国で脆弱な立場に置かれる外国人労働者問題を対象としており、国別評価の結果から日本国内に焦点をあてた取組みを行っている。

また、この人権 DD の結果に基づき、サプライチェーン上の人権リスクの把握と救済につながる施策を計画・実施している。

A) はじめに

トヨタは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、UNGP という UNGP =United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) に基づき、自社内およびグループ会社、また、取引先における人権侵害のリスクを把握するために、国際機関・NGO 等とのダイアログやエンゲージメントを実施している。

また、ダイアログやエンゲージメントを通じて、国際的な人権課題やその取り組みの把握と理解を促進し、2018 年より人権 DD を推進している。尚、トヨタは 2020 年 3 月期の決算説明会にて、「誰ひとり取り残さないという姿勢で国際社会が目指している持続的な開発目標（以下、SDGs という）に本気で取り組む」という宣言を行った。この宣言において、人権問題への取り組みやダイバーシティー推進に関しても言及し、よりトヨタの人権課題に対する施策と救済に関する活動を加速させた。

人権 DD の取り組みについては、適宜、他団体主催の会議や各メディア、また、ホームページ等を通じて報告をしてきたが、詳細な経緯と過程、また、内容に関して、その状況を報告することにより、トヨタの人権課題の解消に向けた活動の方向性を多くの方に理解を頂くことが重要だと考えている。

その第一歩として、本報告書ではトヨタおよび以下に詳述する自動車に関わる製造事業体（以下、自動車製造事業体という）を対象とした人権 DD の内容を報告している。

B) 報告書のスコープ

トヨタは、自動車の商品を開発、生産、販売をしている。また、それに付随するサービスも提供している。主なブランドは「トヨタ」・「レクサス」であり、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、報告を行う。

C) 人権課題へ取組むための組織の構造と自動車製造事業体のサプライチェーン

組織の構造

トヨタのグローバルサプライチェーン上の人権課題へ取組むにあたり、トヨタは国際的な人権課題の潮流を踏まえ、サステナビリティ推進室と人事部が中核となり、関連部署（調達本部等）との連携・連動を図りながら活動を推進している。

サプライチェーン構造

トヨタの自動車製造事業体は、以下の地域と国々で事業を展開している。地域としては日本；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。21カ国に自動車製造事業体が存在している。

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いるが、その多くは日本と中国を含むアジア地域にある。以下に説明する UNGP に基づいた人権 DD プロセスの一環として、一次サプライヤーを中心にサプライチェーンマッピングを進めている。

自動車製造事業体のサプライチェーンでは、2020年10月時点で、少なくとも合計9,849の取引先が確認されている。

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る。トヨタは現在、サ

プライヤー工場の特定に継続的に取組んでおり、原材料の調達先の特定についても行うことを検討している。

自動車製造事業者のグローバルサプライヤーは、全9,849件ある。日本、中国を含むアジア地域においては、全サプライヤーの約71.0%にあたる6,989件が存在し、日本は、その約19.3%にあたる1,352件が存在している。

この報告書のスコープである日本の1,352件の大別は、部品455件、資材221件、車体20件、設備577件、物流79件となっていて、調達本部が管理をしている。

この全サプライヤーに対して、トヨタはサステナビリティ推進室および、その中核を担う人事部と関係部署（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いる。

#### D) 人権デューデリジェンスに関する社内方針および理念等

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る。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る。

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る。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る。

上述した考えを踏まえて人権 DD を実施するにあたり、基本となる社内方針および、理念等を下記に抜粋する。

(以下、原文抜粋)

### 1. 豊田綱領

- 一、上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし。
- 一、研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし。
- 一、華美を戒め、質実剛健たるべし。
- 一、温情友愛の精神を發揮し、家庭的美風を作興すべし。
- 一、神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし。

「豊田綱領」とは、豊田佐吉の考え方を、豊田利三郎、豊田喜一郎が中心となって整理し、成文化したもの。佐吉の 5 回目の命日にあたる 1935 年（昭和 10 年）10 月 30 日に発表された。トヨタグループ各社に受け継がれ、全従業員の行動指針としての役割を果たしている。

### 2. トヨタ基本理念

「トヨタ基本理念」（1992 年制定、1997 年改正）は、創業以来受け継がれてきた、トヨタ独自の経営上の考え方・価値観・手法を踏まえ、トヨタがどのような会社でありたいかをまとめたもの。連結子会社とともにその内容を理解・共有し、企業活動を通じて、社会・地球の持続的な発展に貢献することを目指している。

- ① 内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民をめざす

- ② 各国、各地域の文化、慣習を尊重し、地域に根ざした企業活動を通じて、経済・社会の発展に貢献する
- ③ クリーンで安全な商品の提供を使命とし、あらゆる企業活動を通じて、住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組む
- ④ 様々な分野での最先端技術の研究と開発に努め、世界中のお客様のご要望にお応えする魅力あふれる商品・サービスを提供する
- ⑤ 労使相互信頼・責任を基本に、個人の創造力とチームワークの強みを最大限に高める企業風土をつくる
- ⑥ グローバルで革新的な経営により、社会との調和ある成長をめざす
- ⑦ 開かれた取引関係を基本に、互いに研究と創造に努め、長期安定的な成長と共存共栄を実現する

### 3. 人権の尊重

#### 基本的な考え方

トヨタは、国内外・国際的な法令ならびにそれらの精神を遵守し、誠意を尽くし誠実な事業活動を行っています。また、持続可能な発展のために、すべてのステークホルダーを重視した経営を行い、オープンで公正なコミュニケーションを通じて、ステークホルダーとの健全な関係の維持・発展に努めています。

#### 労使関係に不可欠な基盤としての人権

トヨタは、トヨタおよびサプライチェーンを含むすべての従業員の基本的な人権を尊重します。トヨタでは従業員の誰もが、自分自身や会社、社会をより良くするための無限の能力を持っているという信念の下、「人間性尊重」経営を実践しています。そして従業員一人ひとりによる成果の積み重ねが会社に発展をもたらし、ひいては労働条件や職場環境を改善し、それにより従業員が会社を信頼し、さらなる発展へとつなげていくという考えを共有しています。

#### 4. トヨタ行動指針（人権デューデリジェンスに関連する部分を抜粋）

トヨタは常に企業として担うべき社会的責任を積極的に果たしたいと考えてまいりました。事業領域のグローバル化に伴いこうした考え方を再確認するために、2005年1月に「社会・地球の持続可能な発展に対してどう貢献するのか」という観点で「トヨタ基本理念」をステークホルダーの皆様との関係を念頭に解説した「社会・地球の持続可能な発展への貢献」を作成しました。

その中から、下記においては、人権課題を念頭に解消するべく行動指針として、策定されたと考えられる。

##### 明るい職場づくり

トヨタは、労働関係法令およびその精神を遵守し、トヨタで働く人々の能力開発を推奨し、支援します。

トヨタは、「労使相互信頼・相互責任」を基本に、均等な雇用機会の提供と公正な労働条件の長期安定的な維持向上を実現するため、業績の向上に努めると共に、安全で働きやすい快適な職場環境づくりに取り組みます。

トヨタは、トヨタで働く人々の人権およびその他の権利を尊重し、不当な差別を行わず、権利侵害を許しません。

私たちは、トヨタの考え方に応えるべく、トヨタの一員としての自覚を持って、社内規則を遵守するとともに、社会的良識に従って、誠実に職務を遂行します。また、業績向上のために、自らの能力を最大限に発揮して最善の努力を行うと共に、自己研鑽に励みます。

##### 法令遵守

トヨタは、法令・社会規範・社内規則の遵守を徹底し、トヨタで働く人々の違法行為や規則違反行為には、厳正な姿勢で臨みます。その動機



が、「会社のため」、「お客様のため」という職務遂行に関するものであったり、上司の指示によるものであっても、例外ではありません。

私たちは、職務遂行の全ての場面において、法令・社会規範・社内規則を遵守します。

## 調達活動

トヨタは、3つの基本方針に基づき、公正かつ効果的な調達活動を展開しています。

### (a) オープンドアポリシーに基づく公正な競争

国籍・規模・実績の有無を問わず、オープンで公正かつ公平な参入機会を提供し、品質、技術、価格、数量、納期の確実性に加え、経営の安定性、技術開発力なども総合的に勘案して、調達先を選定します。

### (b) 相互信頼に基づく相互繁栄

トヨタと調達先がイコール・パートナーとして相互研鑽と密接なコミュニケーションに努め、相互繁栄を図ることができる取引関係の確立を目指します。

### (c) 良い企業市民をめざした現地化の推進

トヨタは、世界各国で地元の企業として地域社会に貢献できるよう、トヨタ/レクサス車の現地生産を進めており、部品・資材についても、現地調達を積極的に推進します。

私たちは、上記方針を念頭において、法令を遵守して誠実・公正な調達活動を実施します。

## 生産・物流活動

トヨタは、お客様の期待に応えるため、高品質のトヨタ/レクサス車及び部品を生産し、効率的な供給に努めます。そのため、トヨタは、「世

界最適供給ネットワーク」および「グローバルな物流ネットワーク」の構築に努めます。

また、トヨタ／レクサス車及び部品の国際競争力を高めるべく、世界各地の特性に応じて更に進化させたトヨタ生産方式を開発し、働く人と環境にやさしい工場の実現を目指しています。

私たちは、製品に関する安全性や品質確保を心がけると共に生産・物流に関連する法令を遵守します。

### 海外事業活動

今日、トヨタのあらゆる活動は、地球的規模（グローバル）で行われ、生産のみならず研究・開発まで、海外で幅広く行われています。しかし、世界は一樣ではなく、各地域で独特のルール・慣習等があり、世界の政治・経済状況も、急激かつ大規模に変動しつつあり、トヨタの事業活動を取り巻く環境は極めて流動的です。トヨタは、国際ルールや法令と共に現地の文化・慣習・歴史も尊重しつつ、現地経済の発展に貢献すべく、「グローバルかつローカルな」視点で事業活動を進めます。

私たちは、各国・地域および国際的な法令・ルールを遵守すると共に文化・慣習・歴史を尊重した海外展開を志します。

### 社会貢献活動と地域社会との関係

トヨタは、豊かな社会の実現とその持続的な発展のため、社会の幅広い層と力をあわせ、持てる資源を有効に活用しながら、「人材育成」「環境」「交通安全」の3分野をはじめ、社会的課題の解決に向けた社会貢献活動に取り組みます。

また、グローバル企業として、地球と人類の未来という幅広い視点から持続可能な社会づくりに貢献するとともに、良き企業市民として、それぞれの地域が抱える社会的課題に目を向け、その地域のニーズに応じて、その解決に努めます。

私たちは、一市民として社会の課題に関心を持ち、それぞれの問題意識に基づいて、一人ひとりがボランティア活動などの社会貢献活動に積極的に参加します。

#### 政治・宗教活動

トヨタは、職務の遂行に支障をきたすといった特別の事情がない限り、トヨタで働く人々の政治参加を奨励すると共に個人の宗教活動には一切関与しませんが、政治活動や宗教活動は私的行為ですから、原則、会社施設内で行うことはできません。

私たちは、積極的に政治に参加するよう努め、宗教活動を行う場合は節度ある行動を取ります。

#### 5. トヨタ仕入先 CSR ガイドライン (一部抜粋)

「製品・サービス」の提供に関してお願いしたいこと

トヨタは仕入先の皆様に「世界で最も良いものを、最も安く、最も早く・タイムリーに、そして長期安定的に」提供いただきたいと考えています。そして常にクルマを購入されるお客様の視点に立った製品開発・モノづくりをお願いしたいと思います。

「製品・サービス」をつくる過程においてお願いしたいこと

トヨタは仕入先の皆様の社内において、下記項目への取組みをお願いしたいと考えております。また、皆様の仕入先に対しても、皆様のCSR方針・ガイドラインの展開・啓発活動を通じ、下記項目への取組みの浸透・普及に努めて頂きたいと思っております。

(お願い事項 一部抜粋 順不同)

<差別撤廃>

<人権尊重>

<児童労働>

<強制労働>

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| <賃金>           | <労働時間>            |
| <結社の自由>        | <安全・健康な労働環境>      |
| <責任ある資源・原材料調達> | <ステークホルダーへの情報の開示> |

6. 「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」

トヨタが参加した、ASSC が主催する外国人労働者協議会での議論の成果として、2020年4月に、日本における「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」）<sup>1</sup>が策定されている。

トヨタは策定にあたり議論に参加して、多くの意見と情報交換を行った。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る。トヨタはこの宣言を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指針として活用している。

E) 人権 DD プロセス及びリスク評価・管理の為の取組み

UNGP では、企業の人権尊重責任が明文化されている。特に「人権 DD」という概念を事業活動に取り入れ、1. 人権方針を確立すること、2. 人権 DD を実行すること、3. 人権への負の影響の是正を可能にするプロセスを導入すること、が求められている。UNGP を踏まえた上で、トヨタの社内方針および理念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る。

---

<sup>1</sup> [https://g-assc.org/assc\\_declaration/](https://g-assc.org/assc_declaration/)

また、トヨタの優先取組み課題を特定するにあたり、国際社会における人権課題、サプライチェーン上における人権リスク把握とモニタリング活動を実施している。その上で、トヨタは人権リスクへの対処、救済を行うための計画と施策を実行している。

#### F) グローバル拠点の国別人権リスク評価

2020年7月、ASSC および RightsDD<sup>2</sup> の協力を基に、人権リスクを把握するためにトヨタの自動車製造事業体とサプライヤーに関して、デスクトップリサーチを中心とした人権DDを実施している。

トヨタの人権DDプロセスの一環として、国別人権リスクおよび労働者に対するリスクを特定し、あわせてトヨタが2019年12月から2020年2月に日本国内で実施した、サプライヤーに対するアンケート調査の分析をおこない、人権リスクの評価を行った。その上で、管理および改善するための戦略を立案している。

また、国際的な人権DDプロセスの報告および、ステートメントとして、英国と豪州の事業体は現代奴隷法ステートメントを発行している。

「現代奴隷」については、社会的な関心の高まりにより、欧州を中心に労働者の権利の保護を目指す法律の制定や児童労働の防止に向けた動きがあり、国際経営者団体連盟（IOE）、国際労働機関（ILO）、NGO と対話や協働を行っている。

#### 1. 英国・豪州

① TOYOTA UK (原文抜粋 日本語訳)<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.rightsdd.com/>

<sup>3</sup> <https://www.toyota.co.uk/footer/modern-slavery-statement>

Toyota (GB) PLC (以下、TGB という) と Toyota Financial Services (UK) PLC (以下、TFS という) は、英国現代奴隷法の遵守を確保するために、責任あるビジネス慣行を継続して実行していることを表明しています。

また、英国の製造事業である Toyota Motor Manufacturing (UK) Limited (以下、TMUK) と緊密に連携して、ベストプラクティスと経験を共有しています。今年、TMUK の声明を、TGB および TFS と共同で公開し、顧客、サプライヤー、その他の利害関係者がこの分野での 3 社のアプローチを理解する上で透明性を確保できるようにしています。

#### サプライヤー監査

TGB は、サプライヤーの事業運営について透明性を保つために、引き続きより大きな責任を負っています。TGB は、監査手順を通じて、サプライヤーの法律への準拠を監視および評価し、必要に応じて適切な是正措置およびベストプラクティスの実行を推奨します。これにより、TGB とサプライチェーンとの協力関係を強化し、労働者の権利と福祉を促進することができます。

昨年度、TGB はリスクの高いサプライヤーに対する監査を継続して実施してきました。コロナ禍においても、TGB は監査活動を継続しており、対面監査が不可能な場合にリモート監査を実施しています。TGB の内部監査および調達チームのサプライヤーの選定方法は進化を続けており、リスクプロファイルに基づいて主要サプライヤーを選択し、監査チェックリストと評価マトリックスと継続的に見直し使用しています。

#### e ラーニングを活用した研修

奴隷制防止に関する研修は、TGB のコンプライアンスプログラムでは重要な位置づけになっています。この研修は奴隷防止に関する知識を強化し、倫理的なビジネス慣行を促進するために、すべてのスタッフが毎年必須の e ラーニングトレーニングを受講することが義務付けられています。このトレーニングは、

すべてのスタッフと請負業者に、職場の内外で「現代の奴隷とされる労働者」が特定でき報告できるように必要なスキルを身に付けさせます。また、TGBは、イントラネットで定期的な現代奴隷法に関する情報を公開し、現代奴隷法に関するプレゼンテーションを提供しています。次の年度には、e-ラーニングのみならず、他の手法による研修を拡大する予定です。残念ながら、コロナ禍においては、2020年3月中にコンプライアンスに関する集合研修の実施は延期せざるを得ませんでした。

このほか、2019年の声明で述べられているように、TGBは、英国のNGO<sup>4</sup>が提供するスマートフォンアプリの使用を促進するなど、現代の奴隷制の認識をさらに高めるための新しいイニシアチブを模索し、取組みを行っています。職場の内外で現代の「奴隷の状況下に置かれている労働者」の兆候を見つけるために重要な情報を提供していきます。

## ② TOYOTA AUSTRALIA<sup>5</sup>

Toyota Motor Corporation Australia Limited (以下、TMCAという)は、トヨタの完全子会社であり、1963年の創業以来、オーストラリアを代表する自動車会社としての地位を確固たるものにしてきました。TMCAは、オーストラリアにおける慈善活動部門であるToyota Community Trustの管財法人Toyota Community Foundation Australia Pty Ltdとともに、現代奴隷法に対する対応についての声明を発表しています。

TMCAは人権に対する長期的な取組みを行っており、世界のトヨタ関連会社に適用される、CSR方針<sup>6</sup>に沿って活動を展開しています。

---

<sup>4</sup> [www.unseenuk.org](http://www.unseenuk.org)

<sup>5</sup> <https://www.toyota.com.au/-/media/toyota/main-site/home-page/files/anti-modern-slavery-statement-2020.pdf>

<sup>6</sup> <https://global.toyota/en/sustainability/csr/policy/>

G) 日本：外国人労働者が脆弱な立場である

トヨタは外国人労働者（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る。また、事業の性質上、トヨタおよび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る。

それが故、トヨタは人権 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り組みを行っている。

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、外国人労働者に対して、国際的な潮流を踏まえた上で、責任ある雇用を推進、また人権の保証ができるよう活動を行っている。

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）

トヨタは 2019 年 12 月から 2020 年 1 月にかけて、サプライチェーンに対しアンケート調査を以下の内容にて実施、また、主だった発見事項を箇条書きにて報告する。

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、日本に来るまでに、本人費用負担額が高額であると報告もあったことから、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る。

#### 監理団体

本調査の発見事項として、ベトナム人技能実習生を受入れている 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も把握できた。

#### ベトナムの送出し機関

送出し機関に関しては、本調査において発見事項と今後の課題と認識した事項がある。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とされる 3,600 米ドルを超えた金額を外国人技能実習生本人が支払い来訪されたと報告があったが、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なかった。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る。

## 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・連結子会社外国人労働者アンケート）

トヨタは、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外国人労働者アンケート実施後に、トヨタの主要一次サプライヤー・連結子会社に対して

アンケート調査を以下の内容にて実施、また、主だった発見事項を箇条書きにて報告する。

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

尚、本アンケートにおいては調達先における、外国人労働者の受入れにかかわる事業運営上の障害になる点を把握して、サプライチェーン全体に影響を及ぼす施策を計画・実施することを目的としている。

#### 外国人技能実習生の国籍と人数

トヨタの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ている。

#### 外国人労働者を受入れる調達先の困りごと

本アンケート調査から、調達先および連結子会社で外国人労働者を受け入れるにあたり、事業活動を行う上での受入れに関する困りごとが下記のように整理ができた。

- 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トヨタは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た。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った。

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なものであった。賃金は、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あった。しかしながら、外国人技能実習生が失踪したという事実があり、その原因を確認すると、日本国内にいるブローカーの存在が明らかになった。

## H) 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）

日本におけるトヨタの人権DDの1つである、上述した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、トヨタと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った。

### 2. 労務研究会（年12回）

グループ会社と月に1度、労務研究会を実施している。本研究会において、UNGP、世界の潮流における企業のサステナビリティ活動について議論と研究を行っている。2019年12月には外部からの招聘講師を招き、日本における外国人労働者の課題と海外の移民労働問題について、議論をおこなった。また、サプライチェーン上の取引先と関連する監理団体も招聘し、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組む素地の醸成にも取り組んでいる。

### 3. ステークホルダーエンゲージメント

#### ① 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、トヨタとしての対策を検討するために、ASSCの外国人労働者ラウンドテーブル（以下、本協議会）に参加している。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たのち、企業分科会において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関して検討協議をおこなっている。

#### ② 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

トヨタは外国人労働者ラウンドテーブルに参加した企業と共に JP-MIRAI 創設当初から関与し、また、アドバイザー企業として参画をしている。JP-MIRAI は、独立行政法人国際協力機構と ASSC が共同事務局となり、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ことにより外国人労働者の労働・生活環境を改善し、それによって豊かで持続的な社会が生まれ、「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る。

トヨタは JP-MIRAI に参画することにより、トヨタ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る。

## I) 次年度以降の計画提案

### 1. 送出し機関に対する、外国人労働者（外国人技能実習生）の受入れに係る手数料の適正性調査

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。引き続き、本年度のアンケート調査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る。そのうえで、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られる。

### 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。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る。

### 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については、個社での取組みだけでは、完全なる課題解消とはならない。外国人労働者の課題を俯瞰してみると、日本国内だけではなく、送出し国の状況が課題の要因となっているケースがある。こういった状況においては、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。

## おわりに

本調査にあたっては、トヨタ自動車株式会社のサステナビリティ推進室、人事部、また、関連部署（調達本部等）の多大なる協力を賜り、本報告書の最後に厚く御礼を申し上げます。

本調査に関しては、上述の通りではあるが、日本における外国人労働者の人権、労働問題の課題把握ができ、現状におけるトヨタ自動車としての対応が確認できた。

現状において、国際 NGO やメディアでは、外国人労働者の労働環境や生活環境が批判されているが、トヨタの自動車製造事業体サプライチェーン取組みにおいては、全ての不法行為や人権侵害の可能性を排除できたとは断言できないものの、UNGP に基づき取組みを進めており、改善の状況が鑑みられる。

また、トヨタの活動を見ていくと、他団体、NGO との協働や、トヨタの人権 DD プロセスがサプライチェーンとそのステークホルダーの改善へ一歩を踏み出させたことは言うまでもない。同社の活動においては先進的な活動ともいえる内容が垣間見られることにおいては、優良事例として本報告書において評価ができる。

ASSC や諸団体との活動が、一方的に批判を各企業に向かわせるのではなく、エンゲージメントという言葉に表せられるように、ステークホルダーとの関係性を重視した行動を起こすことで、解決に向けた現実的な施策を実行していることに注視したい。

さらに次年度に、外国人労働者の人権リスクの低減にあたって、サプライチェーン上における外国人労働者の「所在」の把握に加えて、それらの労働者がどのような経路をたどって就労したか（＝「経路」）、その経路においてどのような組織などとの関与があるのかを特定すすめることで、労働者負担の手数料の低減に向けた戦略立案をより有効にすることが可能になるだろう。

本調査に隠されたアジェンダがあるとするならば、トヨタを中心として、本報告書が公開され、日本企業においては、将来のサステナビリティ活動への布石となるように活用していただきたい。

当団体においても、本報告書の意義や意味は大きく、我々の活動においても重要な遺産となるものに違いない。我々に課された、サステナブルな世界を創造するという目的を再認識して、持続的で尚且つ、実効性や有効性の高い活動を推進していきたい。

一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

理事 和田征樹

**【免責事項】**

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (以下、ASSC という) は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、ASSC がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。本報告書は信頼できると思われる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ASSC は、本報告書の論旨と一致しない他の資料を発行している、または今後発行する可能性があります。