

英国現代奴隷法に関するステートメント（参考訳）

1. 本ステートメントについて

英国の Modern Slavery Act 2015（以下、Slavery Act という）に基づき、矢崎総業株式会社を究極的な親会社とする矢崎グループ（以下、「矢崎」という）が、自らおよびそのサプライチェーン内において奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身売買が発生しないことを確保するために実施している措置を、本ステートメントにより開示する。

矢崎は、自らの事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働ならびに人身売買に対し、全面的に反対の意思を表明する。

当ステートメントでは、奴隷労働や人身売買について、Slavery Act 上の定義および概念に従う。

2. 事業内容

矢崎の中核事業は、自動車部品の製造・販売である。またそれ以外にも、電線や空調機器、ガス機器等の製造・販売も行っている。

矢崎総業株式会社は、登記上の本社を東京に置くが、実質的な本社機能は静岡県裾野市に置いている。矢崎の子会社は 166 社、それらの拠点数は 46 か国 619 か所に上り、大半が南北アメリカ、欧州、北アフリカおよびアジア主要国にある。グローバルでの雇用総数は約 285,800 名である。英国における矢崎の事業は、英国の Hemel Hempstead に設立された Yazaki Europe, Limited が行っている。

矢崎のマーケットは、グローバルに展開されており、欧州、アジア、南北アメリカ、アフリカ、オセアニアといった広範な地域を含む。

3. サプライチェーンの概要

矢崎は、製品の部品や材料を日本の内外を問わず、様々なサプライヤーから購入している。

矢崎は、サプライチェーン内の取引先（一次サプライヤー）に対して、後述する関連方針に基づき、適切な対応を取ることを要請している。更に、より広いサプライチェーンに影響を及ぼすため、矢崎は、一次サプライヤーがそのサプライヤーや下請け業者に対し、矢崎の関連方針を適用することを推奨している。これにより、サプライチェーン全体における奴隷労働および人身売買のリスク低減の一助となると考えている。

4. 矢崎の関連方針

矢崎は、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引もないことを確保するよう、会社としての方針を策定し、従業員およびサプライヤーに対し

て周知し徹底を図っている。それらの方針は、主管部署が起案し、役員会議で議論したうえで採択され、必要に応じて従業員および関係部署や子会社に展開される。

具体例として、矢崎の方針類には、次のものが含まれる：

<従業員向け（矢崎総業株式会社）>

- ・ CSR 方針（日本語・英語：イントラネット）
- ・ 行動基準ハンドブック（日本版）（日本語・英語：イントラネット・冊子）
- ・ 仕入先様 CSR ガイドライン（日本語・英語：会社ホームページ）
- ・ 紛争鉱物対応調達方針（日本語・英語：イントラネット）

<仕入先向け（矢崎総業株式会社）>

- ・ CSR 方針（[日本語](#)・[英語](#)：会社ホームページ）
- ・ 仕入先様 CSR ガイドライン（[日本語](#)・[英語](#)：会社ホームページ）
- ・ 紛争鉱物対応調達方針（[日本語](#)・[英語](#)：会社ホームページ）

以上のうち、「行動基準ハンドブック（日本版）」には日英冊子が存在し、「法令などの遵守」、「調達活動における配慮」、「人権の尊重」、「安全で健康的な労働環境」、「従業員の能力開発」等の関連セクションがカバーされている。特に「人権の尊重」のセクションでは、矢崎の事業活動において、強制労働および児童労働が行われないように細心の注意を払う旨を定めている。

「行動基準ハンドブック（日本版）」またはそれに準ずる文書には、経営基本方針やそれに基づく CSR 方針が公表されており、従業員は当該ルールに従い、一貫した行動を取るよう求められている。例えば、本行動基準はイントラネット上に掲載され、また主に日本で勤務する従業員（子会社の従業員および外国からの出向者を含む）に冊子が配布されており、業務中は携帯しておくことを推奨している。

矢崎は、従業員が懸念を感じた場合に、その旨問題提起できるよう、公益通報規定を定め、公益通報窓口（日本では「YAZAKI アイ」、米国、欧州、中国にも同様の窓口あり）を設置している。

前述の「仕入先様 CSR ガイドライン」には日英版が存在し、「調達ガイドライン」が定められ、また、法令等の遵守、人権の尊重、強制労働および児童労働の禁止、健康で安全な労働環境の確保等がカバーされている。仕入先様 CSR ガイドラインでは、サプライヤーは、本ガイドラインおよび矢崎との合意事項の遵守と、違反等があった場合に速やかに報告を行うことが求められている。

5. リスクアセスメントおよびデュー・ディリジェンス

奴隷労働および人身売買の最大のリスクは、矢崎が調達活動を行い、また運営および管理の目が直接行き届きにくいサプライチェーンの中にあると考えている。

矢崎は、各進出国における拠点の事業規模を勘案して、人権リスク対応の優先順位（国別）を調査した。矢崎は、かかる調査結果を参考に、「行動基準」の策定を進めている。

また、矢崎は、例えば、日本およびアセアン等の一次サプライヤー約 500 社に対し、前述の「仕入先様 CSR ガイドライン」および「矢崎仕入先様 CSR 自主点検チェックシート」を展開する等の方法により、差別撤廃や人権尊重、強制労働、児童労働、安全で健康的な労働環境等の 이슈に関し、方針・対応手順・取組み状況を調査した。矢崎は、かかる調査結果について集計を行い、サプライヤー全体の傾向等について把握することができた。今後、当該集計の結果に応じた改善を行うよう努めていく。

6. パフォーマンス測定

矢崎は、前述の通り、例えば、日本、アセアン等の一次サプライヤー約 500 社に対し、「仕入先様 CSR ガイドライン」および「矢崎仕入先様 CSR 自主点検チェックシート」を展開する等の方法により、差別撤廃や人権尊重、強制労働、児童労働、安全で健康的な労働環境等の 이슈に関し、方針・対応手順・取組み状況の調査を行った。この結果として、各サプライヤーの取組状況について以前よりも明確にリスク評価を行うことができた。

今後、上述のリスク評価の結果をベースに、より効率的に、また継続的にサプライチェーンにおける奴隷労働・人身取引も含んだ労働環境リスクに対するパフォーマンス測定を進めていけるよう努めていく。

7. 教育

矢崎は、前述の「行動基準ハンドブック（日本版）」またはそれに準ずる文書を、各種社内教育において活用し、それらの内容について従業員の理解を深めることを推奨している。

また、社内報（冊子・イントラネット）において、行動基準の啓発記事を掲載する等の方法により、従業員への更なる周知を図っている。

更に、海外出向前の従業員を対象とした CSR 研修の中で、出向先における人権の尊重や配慮について理解を深めることを目的に、人権に関するフレームワークの紹介や、児童労働、強制労働等の人権リスクに関する説明を実施し、約 100 名が受講した。また、アセアン各社の管理職レベルの日本人出向者およびローカル従業員（5 か国／約 250 名）に対し、E-Learning 形式での労務・人権教育を実施した。

また、サプライヤーに対しては、国内外の主要な一次サプライヤー向けに「グローバル仕入先総会」を 1 年に 1 回開催し、人権尊重も含めた当期の調達方針を直接説明する機会を設けている。更に矢崎における重要な一次サプライヤーで構成された協力会において、複数のワーキンググループを設定し、CSR を含むいくつかのテーマについて共有・検討を



行い、サプライヤーと矢崎が共に理解を深め改善に繋げることができるよう取り組んでいる。

本ステートメントは、2017年8月30日に開催された矢崎総業株式会社の取締役会において承認されました。

2017年8月30日

矢崎 信二

矢崎 信二
矢崎総業株式会社
代表取締役社長