

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（2020年6月20日付のデータ）

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。矢崎の法人数は142社、それらは45カ国で事業展開しており、大半が米州（北米・中南米）、欧州、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244千名である。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、米州（北米・中南米）、アフリカ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、一次サプライヤーはもとより、その取引に関連する二次以降のサプライヤーに対しても、一次サプライヤーを通じて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徹底を図っている。それらの方針は、主管部署が起草し、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：

- ・CSR 方針（日本語・英語）
- ・行動基準ハンドブック（日本語・英語等）
- ・仕入先様 CSR ガイドライン（日本語・英語）
- ・紛争鉱物対応調達方針（日本語・英語）

以上のうち、「行動基準ハンドブック（日本版）」は社内の従業員向けに作成されている。本ハンドブックでは、「法令等の遵守」、「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）」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）および海外への出向者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。

国内矢崎グループは、従業員が会社の不正・違法行為を通報することができる窓口「YAZAKI アイ」を設置している。また、北中米、欧州、中国等でも同様の内部通報窓口を設置している。

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、安全で健康的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、例えば、日本およびアセアン等の一次サプライヤーに対し、「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」を展開している。前期は、一次サプライヤー約 650 社について、前述のチェックシートを用いて、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スコアリングを行い、サプライヤー各社の取組み状況について定量的に把握し、更に、その調査結果をサプライヤー各社にフィードバックしている。加えて、スコアリングの結果等を考慮し、改善が望ましいサプライヤーに対し、優先的に直接対話の場を設け、各社取組みの改善につなげる活動を行った。

当期は、前述の活動の更なる充実及び実効性の向上を図るため、「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」の改善検討を行うとともに、新型コロナウイルス感染症に対する BCP 対応を優先し、例えば、原材料、電子、計器、ワイヤーハーネス部品、設備・資材、物流の仕入先、国内外 702 社について「新型コロナウイルス感染症影響調査」を実施し、経営状況における課題や対応状況、矢崎への要望についてヒアリングを行い、調査結果をフィードバックした。

6. パフォーマンス測定

パフォーマンス測定という目的としても、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」を展開している。前期は、一次サプライヤー約 650 社について、前述のチェックシートを用いて、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スコアリングを行い、サプライヤー各社の取組み状況について定量的に把握し、更に、その調査結果をサプライヤー各社にフィードバックしている。加えて、スコアリングの結果等を考慮し、改善が望ましいサプライヤーに対し、優先的に直接対話の場を設け、各社取組みの改善につなげる活動を行った。当期は、前述の活動の更なる充実及び実効性の向上を図るため、「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」の改善検討を行うと共に、新型コロナウイルス感染症に対するBCP対応を優先し、例えば、原材料、電子、計器、ワイヤーハーネス部品、設備・資材、物流の仕入先、国内外 702 社について「新型コロナウイルス感染症影響調査」を実施し、経営状況における課題や対応状況、矢崎への要望についてヒアリングを行い、フィードバックした。

また、矢崎は就業最低年齢への対応につき各国法令に照らし合わせて調査し、違反有無の確認を実施している。なお、本取り組みは継続して行う予定である。日本国内における取り組みとして、当期は、各部門または各拠点が法令遵守を行う上で、最低限必要な管理項目をまとめた「全矢崎法令遵守管理項目表」で要求される項目を自主点検するための「コンプライアンスチェックシート」に強制労働および児童労働の項目を追加した。本チェックシートに基づき、来期から日本国内における矢崎の拠点に対し、確認を行う。

技能実習生を受け入れている日本国内の矢崎の拠点では、矢崎が作成した人権尊重、強制労働、児童労働などに関するチェックシートに基づき受入れ体制の監査を継続して実施している。指摘事項があった場合は、直ちに是正処置を実施し、再発防止に努めている。

加えて、矢崎は、日本で直接雇用する外国籍従業員に関し、強制労働、児童労働を含む労働管理状況の調査を毎年実施している。

更に、矢崎はワイヤーハーネスの製造に必要となる治工具類の現地調達化を進めており、適切な管理を推進するため監査による認定方式を導入している。当期は従来の監査に加え、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、人権を含む CSR 要素を盛り込んだチェックシートを作成し、一部の工場及びサプライヤーに対し CSR 監査を実施した。

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、社内報および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、マネジメント層に対し、経営会議において人権に関する最新動向を共有したほか、管理職、新入社員、中途採用社員および海外出向前の従業員を対象とした CSR 研修の中で、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、強制労働、児童労働等の人権リスクに関する説明を継続的に実施している。

加えて、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約 150 社向けに「矢崎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、矢崎の主要な仕入先との共存共栄に向けた協力会において、前述の調達方針に基づく複数の勉強会を開催している。当期は労働の質の向上等の項目を含めた「法令遵守（コンプライアンス）」をテーマとした勉強会を実施し、会員会社10社が参加した。

矢崎の調達部門の従業員に対しては受入教育として強制労働や児童労働等を含めたCSR教育を実施している。今後も、調達部門をはじめとした従業員に対して人権等のテーマについて教育を実施できるよう検討していく。

なお、矢崎は、上述の方針類に定められている人権に関する取り組みについての方針を補完するために、グループ人権方針の制定を計画している。

本ステートメントは、2020年8月28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た。

2020年8月28日



矢崎 信二

矢崎総業株式会社

代表取締役社長