

人権の尊重

基本的な考え方・人権方針

三菱自動車は、人権の尊重が事業活動の基本であるとの考えのもと、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野・10原則についての「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しています。その参加企業として、「国際人権章典」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」などの国際的な規範や基準を支持、尊重しています。今後も「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、社会の良き一員として持続可能な成長の実現に向け活動を続けていきます。

当社はステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行うことを目的として、「人権方針」を専門家との協議及び経営会議の承認を経て制定しています。本方針では、人権に関する国際的な規範や基準を支持・尊重すること、遵守すべきことなどの基本事項及び人権に与える負の影響の防止・低減、救済措置、役員・従業員教育の実施などの具体的な取り組みについて定めています。更に、本方針は英語に翻訳し、国内外の当社グループ会社の全従業員がウェブサイトに閲覧できるようにしています。

また、各国において、企業に対して人権の取組みを求める法規の制定が進み、サプライチェーン上の人権リスク対応の必要性が急速に高まっており、これら法規に対して適時適切な対応ができない場合には、法令違反のみならず、社会的信用の低下によるブランド・イメージが毀損し、生産・開発・購買・営業等の事業活動にも影響し、当社グループの経営成績、財政状態及びキャッシュ・フローの状況に影響

を及ぼす可能性があります。

具体的には、ヨーロッパを中心にバッテリーの製造過程におけるデュー・ディリジェンスの法制化に向けた動きなど、自動車産業においてもより広範で複雑な事項への取り組みが求められるようになっていきます。

これらの要請に適切に対応すべく、当社は人権方針の改定を含むデュー・ディリジェンス方針の整備に向けて対応

中です。

また、三菱自動車グローバル行動規範における「人権と多様性の尊重、機会平等」では、人権を尊重するとともに、取引先、お客様、役員・従業員、地域社会の多様性を尊重し、差別や報復、いやがらせは、どのような形・程度にせよ容認しないことを定めています。

人権方針

当社は人権方針において、以下の内容および遵守事項、取り組み事項を規定しています。

- 人権尊重の取り組みを、社会的責任を果たしていくうえで不可欠な要素であると認識する
- 全ての役員・従業員は人権方針を遵守するとともに、事業活動を通じて基本的人権を尊重する
- 人権に関する国際的な規範や基準を支持、尊重する
- 事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守する
- 国際的に認められた人権と各国法とに矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求する

【遵守事項】

1. 差別の禁止
2. 不当な労働慣行の排除
3. 結社の自由と労使の対話
4. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保
5. 地域社会との共生

【取り組み事項】

1. 人権デュー・ディリジェンス
 - 人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて当社の事業活動が人権に与える負の影響の特定およびその防止または軽減
2. 救済措置
 - 当社が人権に与える負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与した場合における救済措置
3. 透明性および説明責任の確保
 - 全ての役員・従業員に対する適切な教育、研修の実施
 - グループ企業に対する本方針の遵守徹底と取引先への人権尊重の要請
 - 人権尊重の取り組みについての情報開示

注釈を含む人権方針の全文はウェブサイトをご参照ください。

【WEB】 https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf

マネジメント体制

三菱自動車における人権尊重の活動は、サステナビリティ部門、人事部門、購買部門、管理部門が中心となり外部機関を活用しながら取り組んでいます。また、年に3回開催されるサステナビリティ委員会（※1）にサステナビリティ推進を担当する執行役が人権尊重の活動推進責任者として、人権に関するリスク評価の取り組み状況や諸課題への対応策について報告を行っています。報告された内容については、サステナビリティ委員会メンバーが担当部門へ共有のうえ、社内全体の人権尊重に関する取り組みを推進しています。

加えて、当社ではバリューチェーン上の人権侵害のリスクを内部統制委員会における全社リスク管理の中に統合し、潜在的影響度が大きく、かつ緊急性の高い優先リスクの一つとして位置づけ、適切に管理しています（※2）。

社内の啓発推進体制としては、2023年度に経営幹部を対象に「ビジネスと人権」をテーマとした研修を外部講師を招いて実施したほか、人事部門担当の執行役員が主導し、人権啓発教育を推進しています。人権啓発教育の一環として、各種研修プログラムに人権をテーマとした共通の資料を組み入れ、各地区人事部門が従業員の人権意識の向上に努めています。また、当社が加盟している東京人権啓発企業連絡会、三菱人権啓発連絡会の各種行事やその他外部団体が主催する大会・研修会に参加しています（2023年度研修参加実績 延べ83日間）。これらへの参加を通じて得た最新情報も活用し、人権啓発活動に取り組むとともに、そこで得た知見を社内研修などに活用しています。

※1 「サステナビリティ委員会」の詳細は、P9をご参照ください。

※2 内部統制システムの詳細は、P104をご参照ください。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて事業活動が人権に与える負の影響を特定し、その防止、又は軽減を図るよう取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスの一環として、2021年度に本社及び国内3製作所、2022年度にアセアンの主要生産拠点であるミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）において人権アセスメント（※3）を実施しました。アセスメントの実施にあたっては、様々な属性を持つ従業員に対して評価機関とマンツーマンでのインタビューを行うなど、従業員の関与のもとでインパクトを評価しています。なお、社外の評価機関の起用により、アセスメントの客観性及び国際規範との整合性を確保しました。

2021年度・2022年度に実施したアセスメントの結果、事業及び従業員の人権に重大なインパクトをもたらす侵害事項はありませんでした。2024年度も引き続き、アセスメントを継続します。

当社は人権アセスメント結果に対し、以下のプロセスを通じ、人権リスクの低減に取り組んでいます。

- ①アセスメントの結果まとめ
- ②改善を要する事項とその実行部門の選定
- ③実施状況のモニタリング
- ④サステナビリティ委員会への報告(改善計画とモニタリング)

※3 アセスメントの項目例：賃金（給与記録、残業代、不当な賃金控除）、児童労働（15歳未満の雇用）、強制労働（移動や退職の自由）、差別（ハラスメント）、健康と安全（トレーニングや教育、避難防災）、救済措置（相談窓口）などを、社外の評価機関と協議のうえ、ILO基準及び産業界イニシアチブを参考に評価

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

サステナビリティ委員会



- STEP 1 国際人権章典が定める人に関する権利、そのほか人権に関するガイドラインなどをもとに、当社が対処すべき人権課題を決定
- STEP 2 人権インパクトの大きなリスクとして、従業員の労働条件、健康と安全を特定し、アセスメント対象拠点を抽出
- STEP 3 社外の評価機関によるアセスメントを、対象拠点にて実施
- STEP 4 アセスメント結果にもとづき、人権リスクの軽減・防止策を実施
- STEP 5 軽減・防止策の有効性をモニタリング

人権方針の遵守

三菱自動車では、12月10日の“世界人権デー”に合わせて、執行役社長が全役員・従業員に向けて人権尊重に関するメッセージを例年発信し、誠実な言動と意識向上の重要性について伝えるとともに、人権方針について啓発を行い、人権尊重の取り組みの重要性について周知しています。

人権の尊重を推進及び実現するにあたり、当社が掲げる方針や活動は以下のとおりです。

差別の禁止

当社は、人種、皮膚の色、国籍、民族、門地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、言語、宗教などにもとづく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重するとともに機会の均等に努めることを全役員・従業員に求めています。

また、多様性の重要性について社内研修でも取り上げ、様々な価値観の違いを認め、協働することを促しています。

不当な労働慣行の排除

当社は、人身取引を含む奴隷労働や児童労働、強制労働といったあらゆる不当な労働慣行を容認せず、それらの排除に努めています。

具体的には、雇用契約締結時における法定要件を満たすための年齢確認を実施しています。また、採用に係る費用や手数料を、応募者や採用した従業員に請求することはありません。給与明細には法定控除を明記し不当な控除を行わず、定期的に全額を支払っています。加えて、従業員に対してはパスポートなどの身分証明書の留置や移動の禁止を行わず、従業員寮への入退寮についても従業員の自由な選択にもとづいています。

結社の自由と労使の対話

当社は、従業員が結社する権利を尊重し、従業員との誠実な対話を行うことで、様々な課題の解決に努めています。労働組合との間で締結している労働協約においても、団体交渉を含む正当な組合活動の自由を認め、この活動を理由に労働条件そのほかについて不利益な取り扱いをしないことを明記しています。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保

当社は、ディーセント・ワークの確保のため、各国の法令を遵守することに加え、国際的規範（「国際人権章典」や「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」など）に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。具体的

は、社員が安定した生活を維持できる賃金水準を確保しながら、成果を発揮した社員がより高く処遇される仕組みとすることで、社員の意欲向上、能力向上を図ることができるよう人事制度を設計しています。そして、これらを適切に評価できるよう、毎年労使交渉を開催し、労使合意のうえで必要に応じた改定・見直しを実施しています。

▶ DATA(P123)：給与水準

地域社会との共生

当社は、従業員一人ひとりの持つ技術やノウハウ・製品を活用した継続的な社会貢献に取り組むことで地域社会との共生を図っています。

業務・投資における人権配慮

三菱自動車は、従業員や地域の皆様との相互理解にもとづく良好な関係は持続可能な当社事業に不可欠であると考え、事業所や関連施設を開設する際は、国や地域の慣習、宗教を含む文化的価値観などに配慮しています。

社内教育・研修

当社では、全ての役員・従業員が人権を尊重するために、階層別研修や新入社員研修をはじめとする様々な研修に、人権尊重への理解を深めるためのプログラムを組み込んで

います。2023年度は新入社員、中堅社員、新任管理職(部長クラス・課長クラス)、約710人を対象に以下の内容の研修を延べ680時間実施しました。また、経営幹部を対象に以下の内容の研修を実施しました。

| | |
|---------|--|
| 経営幹部 | 外部講師を招き、グローバルな企業経営に欠かさない視点である「ビジネスと人権」など |
| 新任部長クラス | 職場の責任者として求められる社会的な人権課題に関する認識の向上、ハラスメント防止及び発生時の対応など |
| 新任課長クラス | 人権に関する最近のトピック、ハラスメント防止及び発生時の対応と管理職の役割など |
| 中堅社員 | 人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係など |
| 新入社員 | 企業が人権について取り組む意味、人権全般に関する基礎知識など |

また、階層別研修や新入社員研修に加え、セクシャルマイノリティに対する従業員の理解促進として、2018年度より各事業所にてセミナーを実施するとともに、LGBTQの基礎知識を習得するためのeラーニング講座を社内に展開しています。

| 2023年度研修の種別 | 受講者数 | 受講率 |
|----------------|--------|------|
| 新入社員研修 | 212人 | 100% |
| 中堅社員研修(昇進者) | 206人 | 100% |
| 新任管理職研修 | 222人 | 100% |
| LGBTQ理解促進セミナー | 125人 | — |
| LGBTQ eラーニング講座 | 9,381人 | — |

サプライチェーンへの配慮

当社は、取引先に対する人権侵害を発生させないことなどを含めた適正取引を行っており、取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定しています。

加えて、「サプライヤー CSR ガイドライン」にもとづくマネジメントにより、取引先との双方向のコミュニケーションを図っています。

本ガイドラインには差別撤廃や児童労働・強制労働の禁止など人権尊重の項目を定め、取引先に対して人権に配慮した取り組みを要請するとともに、「サプライヤー合意確認書」を取引先から受領することにより、その実効性を高めています。

また、取引先に受審いただいたCSR第三者評価の中で「労働と人権」について評価し、評価にもとづき、必要に応じてCSR第三者評価向上に向けた改善を要請しています。加えて、AI分析ツールを活用し、サプライチェーン上の人権リスクを分析し、これらのリスクが判明した場合は改善を行い、WEBサイトにて公開していきます。

販売会社での取り組み

販売会社では、従業員の安全や健康に配慮した職場環境の整備に取り組み、人権侵害の行為を禁止しています。

救済へのアクセス

当社は、社内で人権にかかわる問題が発生した場合に迅速に対応するため、社内外に相談窓口(ヘルプライン)及び多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口(※1)を設け、従業員から通報や相談を受け付ける体制を整えています。グローバル内部通報窓口では、当社及び主要関係会社の従業員からの通報に対応するために、14カ国に窓口を設置し、計13言語(※2)での受付を可能としています。

また、お客様に対しては「お客様相談センター」(※3)を設け、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」(※4)を窓口として、人権にかかわる通報や相談を受け付けています。

これらの窓口では秘密保持と利用者の匿名性を担保しており、通報や相談を行った者が不利益を受けることはありません。

社内調査にとどまらず、取引先企業内での調査が必要と判断した場合は、取引先のコンプライアンス担当者と情報を共有・統制し、通報者探しや報復などの禁止行為を事前合意の上で解決に向け連携対応します。

今後の対応として、全ステークホルダーを対象とした窓口の設置を検討しています。

※1 社内及び社外相談窓口(ヘルプライン)及びグローバル内部通報窓口の設置についてはP107をご参照ください。

※2 グローバル内部通報窓口では、日本語、英語、中国語(簡体・繁体)、韓国語、タガログ語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、ドイツ語、オランダ語、フランス語、スペイン語に対応。

※3 「お客様相談センター」の取り組みについては、P86をご参照ください。

※4 「お取引先様相談窓口」の設置については、P62をご参照ください。