

人権の尊重



基本的な考え方・人権方針

人権の尊重は三菱自動車の事業活動の基本であるという考えのもと、当社は2019年5月に国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」4分野・10原則についての「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。(※)その参加企業として、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際的な規範や基準を支持、尊重しています。「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、これからも社会の持続可能な成長の実現に向け活動を続けていきます。

グローバルに事業を行う当社にとって、人権尊重や腐敗防止の取り組みは非常に重要と考えています。

この考えのもと、人権尊重や腐敗防止の取り組みをより明確にするため、2019年5月、三菱自動車グローバル行動規範を一部改定しました。グローバル行動規範の「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・社員、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。

また、2019年6月に経営会議での承認を経て制定した当社の「人権方針」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、私たちが遵守すべきこと、人権リスク評価や役員・従業員教育の実施など、具体的な取り組みについて定めています。本方針は英語に翻訳されており、国内外の全従業員がウェブサイトにて閲覧可能です。

※：「国連グローバル・コンパクト」への支持の詳細は、P9をご参照ください。

人権方針

マネジメント体制

当社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、購買部門などが中心となり取り組んでいます。また、年に3回開催されるサステナビリティ委員会の中でサステナビリティ担当執行役員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を行い、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。

当社は、人権デュー・デ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、または軽減を図るよう取り組んでいます。また2021年度は、国内生産拠点などへの人権監査を計画しています。

社内の啓発推進体制としては、人事部門担当の役員が主導し、人権啓発教育を推進しています。各地区の教育担当者が、共通の資料にもとづき各種研修の中で講師を担当し、人権意識の向上に努めています。また、従来から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およびその他外部団体主催の大会・研究集会など、2020年度はコロナ禍につき、中止も相次ぎましたが、リモートにて開催される会合に参加し情報収集や知見の向上に取り組みました（2020年度 延べ約41日間）。また、そこで得た知見を社内研修などに活用しました。



人権方針の遵守

差別の禁止

三菱自動車は、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研修の中でも取り上げ、様々な価値観の違いを容認して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。

具体策としては、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、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いません。

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他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および権利に関する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。具体的には、生活賃金を評価したうえでその水準を満たす給与の支払いを行っています。また、生産工程においては性別や年齢を配慮した作業内容の工夫なども進めています。

▶ DATA (P121)：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

当社は、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、すべての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の中に、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。2020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980人を対象に延べ940時間の人権研修を以下の内容で実施しました。

新任部長クラス	職場の責任者として知っておくべき知識の提供など
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

研修以外にも人権への関心を高めることを目的として、12月10日の「世界人権デー」に合わせた執行役社長メッセージのほか、社内全部門に対して人権に関するトピックなどを定期的に配信しています。



また、従業員のLGBTへの理解促進として、2018年度より各拠点でセミナーを実施するとともに、LGBT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。

研修の種類別	受講者数	受講率
新入社員研修	466人	100%
中堅社員研修(昇進者)	377人	100%
新任管理職研修	141人	100%
LGBT理解促進セミナー	478人	—(※1)
LGBT eラーニング講座	7,629人	—(※1)

※1：任意受講につき、受講率の表示なし

サプライヤーへの要請

三菱自動車は、自社における人権配慮の取り組みだけでなく、「サプライヤー CSRガイドライン」に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、取引先においても人権に配慮した取り組みを要請しています。このガイドラインにもとづき、「サプライヤー合意確認書」を受領することにより、取引先の人権配慮への合意を確認しています。

販売会社への要請

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)(※2)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。

また、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」(※3)を設け、お客様に対しては「お客様相談センター」(※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。

いずれの相談窓口においても、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。

※2：社内および社外相談窓口(ヘルプライン)の設置についてはP103をご参照ください。

※3：「お取引先様相談窓口」の設置については、P86をご参照ください。

※4：「お客様相談センター」の取り組みについては、P61をご参照ください。