

東芝グループ 奴隷・人身取引に関する声明（仮訳）

1. イントロダクション

東芝グループは、英国 2015 年現代奴隷法第 54 条および豪州 2018 年現代奴隷法に基づき、2023 年度（2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで）の東芝グループおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働と人身売買を防止するための取り組みについて開示します。

この声明の「東芝グループ」とは、株式会社東芝とその子会社である英国の東芝欧州社と東芝インターナショナル・ヨーロッパ社、および豪州の東芝インターナショナル・オーストラリア社とピージーエスアール社を含んで総称しています。

東芝グループの経営理念に基づき、私たちは従業員、顧客、株主などのすべてのステークホルダーの人権を尊重します。私たちは世界人権宣言をはじめ人権と労働慣行の普遍的な原則を支持し、健全なビジネス活動を通じて人権を尊重します。

2. 企業構造、事業、およびサプライチェーン

2.1 企業構造および事業概要

1875 年に設立された株式会社東芝は、東京都港区に本社を置く日本の企業で、世界で約 105,600 人の従業員を雇用しています。現在、東芝グループは世界 38 개국で事業を展開し、約 160 개국に向けてエネルギーシステムソリューション、インフラシステムソリューション、ビルソリューション、リテール&プリンティングソリューション、デバイス&ストレージソリューション、デジタルソリューション、および電池事業（リチウムイオンバッテリー）で製品やサービスを提供しています。2023 年度の年間売上高は約 3 兆 2,858 億円です。東芝グループは、エネルギーシステムソリューション、インフラシステムソリューション、ビルソリューション、リテール&プリンティングソリューション、デバイス&ストレージソリューション、デジタルソリューション、および電池事業（リチウムイオンバッテリー）で製品とサービスを提供しています。

2.2 サプライチェーン

東芝グループのサプライチェーンにおいて、ビジネスセグメント別の調達比率（金額ベース）は、エネルギーシステムおよびインフラビジネスが 51%、電子デバイスが 28%、その他が 21%です。地域別では、日本が調達の 74%、アジア（中国とインドを含む）が 24%、欧州およびその他が 2%を占めています。東芝グループは、材料、加工部品、サブアッセンブリー、製品、設備などを、国際的な生産拠点網を持つ国々を中心に、調達品目や現地の事業状況に応じて、海外の調達拠点から最適な場所で調達するよう努めています。サプライチェーンには、製造および非製造サプライヤーが含まれており、東芝グループのビジネス活動を支える商品とサービスを提供しています。

3. 東芝グループの現代奴隷および人身売買防止に関する方針

3.1 東芝グループ人権方針

「人と、地球の、明日のために。」は、事業を通じて社会課題を解決し、社会の発展に貢献するという東芝グループの変わらぬ信条を表した経営理念です。東芝グループは「東芝グループ行動基準」に基づき、公正で透明性の高い企業活動を行い、持続可能な社会の実現に貢献していきます。東芝グループ行動基準第1項では、児童労働や強制労働の禁止など人権の尊重を定めており、人権に配慮したビジネス活動を行うことを宣言しています。ビジネス活動に関わる人権（ビジネスと人権）を正しく理解し、取り組みを強化するため、2022年は東芝グループ人権方針を策定しました。人権方針の策定に際しては、東芝グループは国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）をはじめ世界人権宣言やその他の国際規範やガイドラインも参照しています。また、サステナビリティを推進する米国非営利団 BSR など、人権尊重の推進に取り組む第三者機関にも意見や提案を求めました。

東芝グループ人権方針には、ビジネス活動が人権に影響を与えることを理解し、東芝グループのビジネス活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、企業としての責任を果たしていくこと明記しています。本方針は、東芝グループ行動基準および東芝グループサステナビリティ基本方針を補完し、役員、従業員を含む東芝グループで働くすべての者に適用します。また、ビジネスパートナーや調達取引先およびその関係者にも、本方針に沿った活動を求めます。

東芝グループでは、人権影響評価の結果や人権を専門とした外部機関の意見をふまえ、注力すべき人権項目を「1. 差別」、「2. ハラスメント」、「3. 安全健康」、「4. 強制労働」、「5. 児童労働」、「6. 個人情報・プライバシー」、「7. 腐敗」、「8. 結社の自由および団体交渉権」、「9. テクノロジー・AIに関する人権問題」、「10. 環境・気候変動に関する人権問題」と認識して取り組んでいます。今後も定期的なリスク評価の結果を取り入れ、国際規範やガイドラインを踏まえた内容とするために、見直しや改訂を行っていきます。

3.2 東芝グループ調達方針

東芝グループ調達方針は、2005年の策定以来、私たちが調達取引先とともに法令や社会規範を遵守することを一貫して明示しています。すべての調達取引先とそのサプライチェーン含めて、本方針の要請事項に沿った活動をお願いしています。また、人権と環境に配慮した調達活動を行うために、国連グローバル・コンパクトや RBA 行動規範などの国際規範を踏まえて継続的に本方針を見直し、調達取引先にも本方針を理解していただくために、日本語、英語、中国語、タイ語の4言語で周知しています。

2022年に東芝グループ人権方針制定の際には、本方針の取引先選定基準を明確化し、調達取引先への要請事項も見直しました。調達取引先に対して本方針への同意を選定優先条件とすることを明示し、調達取引先のサプライチェーンを含め、東芝グループ人権方針に沿った活動に加えて、強制労働や人身売買の禁止条項を含めた本方針の実践をお願いしています。

3.3 東芝グループ責任ある鉱物調達方針

東芝グループは、2011年に東芝グループ紛争鉱物対応方針を制定し、米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）の紛争鉱物問題に関する1502条の施行以降は、コンゴ民主共和国（DRC）及びその近隣周辺地域で採

掘された紛争鉱物の使用状況について調査し、お客様に報告しています。その後、DRC 及び周辺国のみならず、その他紛争地域及び高リスク地域（CAHRAs）において児童労働を含む人権侵害や汚職などのリスクが高まっていることを受け、2020年9月に紛争鉱物対応方針を見直し、責任ある鉱物調達方針を策定しました。本方針には、紛争地域及び高リスク地域での紛争への加担、強制労働や児童労働などの人権侵害、環境汚染、汚職などにかかわる錫、タンタル、タングステン、金及びコバルトの使用禁止を掲げています。また、東芝グループの調達取引先には、そのサプライチェーンまでを含めて、本方針に沿った調達活動をお願いしています。

4. 現代奴隷リスクの特定と対処策の実施

4.1 人権デューデリジェンスの実施

2022年度、東芝グループはビジネス活動が人権に与える影響と取り組むべき優先課題について理解を深め、必要な対処策を講じるために、BSRにご協力いただいて人権デューデリジェンスを行いました。このプロセスは必要な措置を継続的に実施することをめざしています。

4.1.1 人権影響評価の実施

東芝グループは、世界人権宣言に示された人権リスクを確認し、UNGPに沿って人権影響度を評価し、各事業のバリューチェーンでリスク発生の可能性がある領域を特定することで、東芝グループの従業員、サプライチェーン、原材料調達（責任ある鉱物調達など）の人権に関連する現代奴隷リスクを特定しました。この人権影響評価を通じて、従業員とサプライヤーについては以下の人権課題を重要項目としています。

- 労働環境（労働時間、賃金、手当）
- 社会的保護/基本的な社会支援
- 差別、嫌がらせ、平等な機会
- 結社の自由と団体交渉
- 児童労働と若年労働者
- 強制労働
- 外国人労働者
- 職場での健康と安全
- 苦情処理と救済へのアクセス

私たちは、人権リスク評価を通じてこれらの課題への取り組みをモニタリングしています。また、地域社会や先住民の人権、さらに製品の最終的な使用、製品の安全性、環境への影響、プライバシー、サイバーセキュリティ、責任あるAIなど、ダウンストリーム（川下）の人権にも配慮すべきであると考えており、世界の人権に関する法令要件を踏まえた具体的な施策を検討中です。私たちは人権を尊重するために影響評価の実施が重要であると理解しており、今後も定期的にDDを実施していきます。

4.1.2 人権に関する施策とリスクのモニタリング

東芝グループは、ビジネスとコンプライアンスに関連するさまざまなリスクに対応するために、リスク管理システム（RMS）を構築しています。私たちはUNGPや人権・労働慣行に関する法令・ガイドラインに則って策定された施

策や取組みの有効性を評価するために、RMS の人権リスク評価プログラム（人権 RAP）を活用して毎年モニタリングを実施しています。人事・総務部が東芝グループの人権 RAP を担当し、特定されたリスクの高い懸念事項は、是正に向けた必要なアクションを検討するために詳細に調査します。2023 年度は、東芝グループ連結会社の 144 社において、児童労働や強制労働、労働時間、賃金、安全健康管理、ハラスメント問題への対応など「ビジネスと人権」について 16 問の調査を行いました。67 社は追加調査が必要となったが、最終結果としていずれの会社においても人権に関する施策の実効性を確認しています。

今後も、毎年人権 RAP を実施し、施策や取組みをモニタリングして、人権に関する問題の是正や発生防止策を強化していきます。BSR や GCNJ、また JP-Mirai などの外部機関との定期的な対話、人権関連のセミナーや勉強会への参加などを通じて、RAP での確認事項を定期的に見直し、このプロセスが常に最新の状態に保たれるようにしていきます。

4.1.3 調達取引先に対するデューデリジエンス

東芝グループ調達方針に基づいて、持続可能な調達調査とモニタリングを毎年実施しています。2022 年度には、人権、健康と安全、環境、倫理、BCP に関して 12,622 社を調査しました。リスクが判明した取引先約 1,600 社に対しては、国際規範をもとに望ましい対応を説明する書面を配布し、是正を求めました。更に、一部の取引先には直接インタビューを実施し、事実確認の上、是正指導を行っています。2023 年度は、人権、労働、安全衛生、環境に関して 13,014 社を調査しました。2023 年度の調査結果についてリスクが判明した取引先に対する是正指導は、現在、順次実施しています。

4.1.4 環境影響評価

地域コミュニティと先住民に与える影響に関しては、新規プロジェクト開始前には環境影響評価を実施して、ビジネス活動からの環境影響を最小限に抑えるよう努力しています。各国や地域の環境法令を遵守し、現地環境の保護に万全を期し、人権に影響を与える可能性のある環境影響に配慮しています。

4.1.5 通報制度と苦情処理メカニズムの導入

東芝グループでは、人権に関する従業員や調達取引先からの通報や相談への対応や、ステークホルダーからの苦情にも対応しています。

日本では、従業員は東芝相談ホットラインやハラスメント相談窓口を通じて、電子メールや電話で報告し、助言を求めることができます。また、監査役に直接報告する監査役ホットラインもあります。調達取引先は、人権に関連する問題を含む幅広い通報が可能なクリーンパートナーラインが使用可能です。日本国外では、各子会社の内部通報制度に加え、2021 年度から東芝グループ海外ホットラインを導入し、各地域代表子会社の事務局が運用しています。これらすべての制度について、毎年 e ラーニングと定期的なメッセージを提供し、匿名性の厳格な保証と報復の禁止を明確にしています。

2023 年度は全社で 217 件の内部通報を受け付けており、内容が法律違反や不正行為が疑われる事例の場合、事実を明らかにし、原因を特定して、再発を防ぐための措置を講じました。通報の多くは、労働問題や社内ルールに関するものです。東芝ホットラインを導入して以来、強制労働、人身売買、児童労働に関連する報告はありません。

法令、規制、内部規則に違反する可能性または違反が見つかった場合、必要な改善措置と注意喚起を実施します。従業員の注意を要する報告事例は、報告者の匿名性を確保した上で従業員研修を通じて周知を図るとともに、主要子会社では事例として社内ウェブサイトに掲載しています。

2022年10月に、東芝グループはビジネスと人権に関する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営する対話救済プラットフォームに参加しました。これにより、幅広いステークホルダーからのビジネスと人権に関する苦情や通報を受け付け、解決するメカニズム（グリーンバンスメカニズム）が導入されました。JaCERは、UNGPに基づいて、会員企業に対する苦情救済のための非司法的なプラットフォームを提供し、専門家として、会員企業に対する提訴の救済をサポートします。東芝グループは、地域コミュニティと先住民を含むすべてのステークホルダーからの苦情および通報に適切に対応するために、このプラットフォームを活用しています。2023年度はJaCERへ1件の相談がありましたが、JaCERに所属する人権専門家と外部弁護士の指導にもとづき、適切に相談に対処しました。

4.2 ステークホルダーとのエンゲージメント

東芝グループはステークホルダーとのエンゲージメントを通じて人権に関する潜在的なリスクや問題を早期に特定して、それらに効果的に対処するとともに、人権尊重への取り組みを強化しています。

4.2.1 労使協議

従業員とのエンゲージメントの一つとして、東芝と東芝組合の間で労使関係やビジネス運営の改善を目的としたエンゲージメントを実施しています。このエンゲージメントは、相互信頼・相互理解・事前協議の精神に基づき、労使対等の基本理念のもと行われています。経営状況については、半年に1回開催される労使協議会や、労使双方のトップによる労使会議を通じて定期的に説明しています。また、グループ会社や事業所単位でも定期的に労使協議を実施しています。

4.2.2 従業員エンゲージメント調査（TEAM Survey）

従業員とのエンゲージメントの他の事例としては、従業員の意識調査（TEAM Survey）です。これは、2003年度から日本国内および海外で毎年実施されており、従業員からのフィードバックを得るための手段として利用しています。この調査を通じて、会社の施策に対する従業員の理解度、施策の定着度、および従業員エンゲージメントのレベルを定期的にモニタリングしています。新たな課題があれば解決に努め、企業風土を向上させるために活用しています。この調査では、自分の能力を發揮できる職場環境かどうかについての理解度も調査しています。また、経営トップに対する従業員の意識に関する質問もあり、結果は従業員にも周知されます。

4.2.3 調達取引先とのパートナーシップ

東芝グループは、調達取引先と相互理解と信頼のもと、透明性の高い協力関係を築き、企業の社会的責任と持続可能な調達に取り組んでいます。私たちは相互信頼に基づいた調達取引先とのパートナーシップを構築し、取引先への支援や啓発活動を通じてパートナーシップの向上に努めます。人権、労働条件、安全衛生、環境に配慮しながら、高品質・適正価格の商品を安定的に供給できる取引先が私たちのめざす姿です。

4.2.4 外部組織との協力とコミュニケーション

東芝グループは、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国際社会での人権問題の撲滅に積極的に取り組み、人権に関する理解を深め、ビジネス活動に反映させる活動を行っています。また、責任ある調達の実践と認識を促進するために、業界団体や官民連携プロジェクトに積極的に加盟し、NGO とのコミュニケーションにも取り組んでいます。人権や紛争鉱物問題に関連する団体・プロジェクトは次の通りです。

- GCNJ（国連グローバルコンパクト・ネットワーク・ジャパン）
- BSR（Business for Social Responsibility）
- RBA（Responsible Business Alliance）
- RMI（Responsible Minerals Initiative）
- JEITA（一般社団法人 電子情報技術産業協会）
- JP-Mirai（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム）

4.3 研修と能力の構築

東芝グループは、役員および従業員に対して、事業活動が人権に負の影響を与えることを認識し、適切な対応が必要であることを理解する機会を提供しています。これにより人権に対する意識が高まり、人権への取り組みが効果的に行われることをめざしています。

4.3.1 役員・従業員の人権啓発研修

東芝グループでは、東芝グループ行動基準第 1 項（強制労働・児童労働の禁止を含む人権尊重）と「東芝グループ人権方針」および「東芝グループ調達方針」の研修を毎年実施しています。この研修は e-ラーニングで行われ、役員および国内外グループ全従業員（契約社員、派遣社員を含む）を対象とし、2023 年度の受講率は国内外東芝グループで 99.6%となっています。また、入社時や昇進・管理職登用前後には、人権への理解と尊重を深めるための研修を実施しています。2023 年度は 170 回（前年度比 20%増）を実施し、延べ 32,000 人（前年度比 75%増）が受講しました。

毎年 12 月は、世界人権デーの 12 月 10 日を含む人権週間の中で、人権尊重に関するイベントを実施し、人権啓発を行っています。2023 年度は役員とすべての従業員を対象として国連開発計画（UNDP）「ビジネスと人権」リエゾンオフィサーによるオンラインセミナーを開催し、責任ある持続可能な事業活動に向けて企業に求められる対応について理解促進を図りました。また、この講演のビデオには、英語字幕を入れて社内ウェブサイトに掲載し、国内外のグループ会社役員・従業員が受講できるようにしました。

上記のような研修や講演会などに加えて、人権侵害に関するさまざまな事例を社内ウェブサイトに掲載し、リスクマネジメントのポイントや関連法令を含めて紹介することにより従業員の認識向上を図っています。

4.3.2 人権の尊重推進関係者の研修

東芝グループの人権尊重の推進関係者は、BSR が開催する人権分科会に出席し、人権について学んでいます。2023 年 7 月には 9 名、12 月には 15 名が出席し、BSR の人権有識者や他社の参加メンバーと人権に関する世界動向や課題、また企業としての必要な取組みについてディスカッションを行いました。さらに、GCNJ の人権 DD 分科会や RBA のアウトリーチ・ミーティング、JEITA の CSR 委員会などにも出席し、企業での人権尊重に必要な情報

や知見を得るようにしています。

4.3.3 ハラスメント相談窓口の研修

東芝グループの事業場やグループ会社ではハラスメント相談窓口の担当者向けに、各種ハラスメント防止・相談対応に資するスキル向上研修を年 1 回、開催しています。

4.3.4 調達部門向けの研修

調達部門に配属・異動された従業員に対しては、入社時・異動時に研修を実施しています。また、役割や責任に応じた研修もあります。研修の内容は、東芝グループ調達方針や持続可能な調達のあり方などを含みます。2023 年度は東芝グループ調達部門約 100 名が役割や責任に応じた持続可能な調達に関する研修を受講しました。

4.3.5 調達取引先の人権に関する理解向上

グループ調達部は、人事・総務部と連携して、調達取引先を対象とした人権を含む自己評価アンケート（SAQ）を実施し、回答状況に応じて適宜追加調査を行っています。人権の国際規範やガイドラインの理解が不十分な取引先に対しては、東芝グループで作成した具体的な事例を入れたガイドラインを配布し、理解の促進に努めています。

5. 現代奴隷のリスク対応における効果

5.1 人権尊重の枠組み

東芝グループでは、東芝グループとサプライチェーンの持続可能性を推進するための施策は、代表取締役社長執行役員 CEO を委員長とするサステナビリティ戦略委員会で審議・決定しており、同委員会は人権を東芝グループのマテリアリティの一つと位置づけています。取締役会は同委員会で審議・決定した内容の報告を受け、その活動を監督しています。

東芝グループで必要な人権に関する具体的な施策は、サステナビリティ担当役員監督のもと、経営企画部サステナビリティ推進担当が立案し、人事・総務部門、調達部門、法務部門と協力して実行しています。また、人権の週次定例会議では計画への取り組み方や課題などについて議論したり、世界動向などの情報共有を行ったりしています。環境問題が人権に与える影響については、環境部門と具体的な施策について協議する予定です。

人事・総務部門は、RAP を活用して自社グループ会社において人権尊重の推進施策のモニタリングし、具体的な人権課題とリスクに対応しています。また、役員・従業員への人権研修を行うとともに、グループ会社に対して人権に関する活動を指導しています。

サプライチェーンについては、東芝本社の持続可能な調達活動を専門とするチームが、サステナビリティ推進担当部、や環境推進室などの関連部門やグループ会社と連携して、人権の理解と尊重を推進しています。

先述の東芝グループおよびサプライチェーンの人権リスクの評価・モニタリング結果は、上記委員会で審議するとともに、リスク管理・コンプライアンスを統括する CRO（チーフ・リスク・コンプライアンス・オフィサー）を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会に報告しています。この委員会には監査役もモニタリングのために出席しています。同委員会は、東

芝グループ行動基準に基づくコンプライアンス・リスクを網羅したリスクテーブルに基づき、リスクの影響やリスクの管理状況を評価しています。発見された人権リスクについては、関係部門が責任を持って是正に取り組み、再発防止策を策定・実施します。また、リスク・コンプライアンス委員会は半期ごとに開催され、そのリスクと対策効果を継続的にモニタリングする体制を整えています。審議内容は取締役会に報告されています。

5.2 現代奴隷のモニタリングに関する KPI

東芝グループのサステナビリティ戦略委員会では、マテリアリティに沿った KPI（重要業績評価指標）を決定し、サステナビリティ推進委員会でモニタリングを行い、その取り組みを強化しています。東芝グループのビジネスやサプライチェーンにおいて現代奴隷や人身売買が行われていないことを確認するために、人権と持続可能な調達の KPI について、目標を設定し、実績と取り組みの内容を報告しています。人権については、人権研修の受講者率と人権リスクアセスメントの実施率を KPI としています。持続可能な調達の KPI としては、サステナビリティ調査を実施する調達取引先の累計件数を設定し、サプライヤーと連携し、是正措置の進捗状況を定期的に確認しています。

6. 人権尊重の継続的な取り組み

東芝グループは人権尊重をマテリアリティと認識しています。今後も人権影響評価の結果と人権方針に掲げた重要項目に基づいた施策や活動の有効性を継続してモニタリングし、必要な是正措置を講じることでリスクを最小化していきます。加えて、私たちは、外部の専門家とのコミュニケーションを継続し、積極的に研修、セミナー、フォーラムに参加して、世界の動向を注視するために最新情報を入手し、BSR や RBA などの外部組織とともに人権問題に取り組んでいきます。


この声明に含まれる情報は、東芝グループの現代版奴隷・人身取引防止への取り組みの一般的な説明やハイライトを含んでいます。東芝グループは、東芝グループ人権方針に基づき、東芝グループにおける人権尊重の徹底を図るとともに、サプライチェーン・マネジメントを強化し、調達取引先にも人権に対する理解を同様に深めていただくよう努めます。

東芝グループは、これらの取り組みを通じて、東芝グループおよびサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引の発生を防止するビジネス活動を行っていきます。

7. 協議プロセス

本声明は、英国 2015 年現代奴隷法に基づく英国の報告主体である東芝欧州社と東芝インターナショナル・ヨーロッパ社、ならびに豪州 2018 年現代奴隷法に基づく豪州の報告主体である東芝インターナショナル・オーストラリア社とピージーエスアール社を代表して株式会社東芝が発表するものです。

本声明の作成にあたっては、株式会社東芝の経営企画部サステナビリティ担当が、人事・総務部、グループ調達部、法務・コンプライアンス部と連携しました。また、東芝グループの事業活動やサプライチェーンにおける人権への取り組みに関する内容を各報告主体の経営層に説明し、各報告主体からも意見を求めるなどの協議プロセスを経て、東芝グ



グループ全体の包括的・統合的な声明文を作成しました。

東芝グループでは、取締役会より委任された執行役員が業務執行の決定権を有しています。サステナビリティ戦略委員会は、人権をサステナビリティ経営のマテリアリティの一つと位置づけ、その主たる統治機関として取り組みを監督していることから、本声明は同委員会で審議されました。同委員会は、代表取締役社長執行役員 CEO の島田太郎を委員長とし、サステナビリティ推進、人事、調達、マーケティング、経営企画、海外戦略、法務、サイバーフィジカルシステム、デザイン、情報システム、テクノロジー、R&D、品質、財務、経理の各執行役員および各報告事業体の担当執行役員で構成されています。本声明は、2024年7月17日、同委員会によって審議し、承認され、代表取締役社長執行役員 CEO が同委員会を代表して署名しました。

(正文は英語であり、日本語は仮訳のため署名省略)

株式会社東芝
代表取締役
社長執行役員 CEO
島田 太郎