ムラタグループ

サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

株式会社 村田製作所

調達統括部

2022 年 9 月

第２版

目次

1. はじめに 2

2. 経営理念（社是） 3

3. 関連する方針類 4

(1) ムラタグループ CSR 憲章 4

(2) 人権・労働に関する基本方針 5

(3) EHS 防災方針 8

(4) 調達方針 9

(5) 責任ある鉱物調達対応方針 11

4. 仕入先様に求める基本姿勢 13

5. サプライヤー行動規範 15

(1) 労働 15

(2) 安全衛生 18

(3) 環境 20

(4) 倫理 22

(5) 事業継続計画（BCP） 24

(6) 情報セキュリティ 25

(7) 管理体制 25

＜参考＞ 28

1. はじめに

昨今の企業活動における急激なグローバル化により、サプライチェーンはかつてないほど広範囲で複雑化が進みました。これに伴い、企業はステークホルダーを含めたサプライチェーン全体での法令遵守、人権の尊重、地球環境保全、労働安全、情報管理などに責任を持って取り組むことが求められ、これらの取り組みの成果が企業の社会価値に直結するようになりました。

この認識のもと、ムラタは事業活動と ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みにより社会価値と経済価値の好循環を生み出し、持続可能な社会を実現することで、経営理念（社是）に掲げる「文化の発展に貢献」したいと考えています。

調達における具体的な取り組みとして、2020 年に「ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン」を制定し、仕入先様に本ガイドラインの主旨のご理解と各要求項目を遵守するために必要な行動・活動の実践をお願いしてまいりました。しかし、近年の持続可能な調達に関する国際規格やお客様からの新たな要請に対応していくため、このたび本ガイドラインを改定いたしました。

仕入先様におかれましては、ムラタの CSR 調達方針や要求事項の遵守、および、仕入先様のサプライチェーンへの展開をお願いいたします。また、本ガイドラインの各要求項目は、当社とのお取り引きにおける重要事項と考えており、セルフアセスメントや仕入先様への直接訪問を通して、取り組み状況を定期的に確認させていただきます。

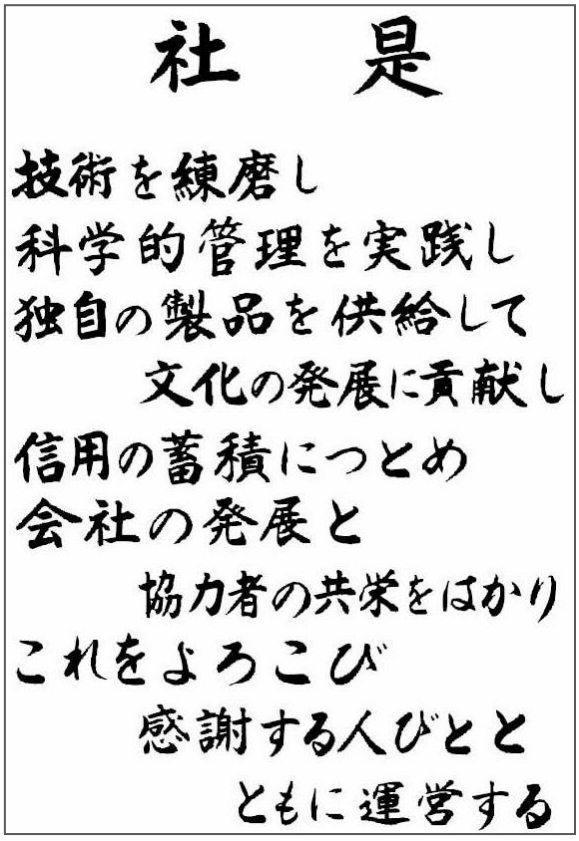
ムラタは、今後も持続可能な社会の構築に向けて共存共栄を旨とした仕入先様との丁寧なコミュニケーションを実践し、サプライチェーン全体での社会的責任を果たすべく取り組んでまいります。ご理解・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

株式会社 村田製作所

調達統括部長

2. 経営理念（社是）

ムラタの経営理念（社是）は 1954 年、創業者の村田昭により創られました。その後、私たちを取り巻く世界は劇的に変わり、技術が進化し続けています。しかし、私たちの経営理念が変わることはありません。そして、すべての従業員がこの思いを共有し、日々の仕事に取り組んでいます。



3. 関連する方針類

(1) ムラタグループ CSR 憲章

① 企業統治

私たちは地域や社会に開かれた存在であり、信頼され尊敬される企業であり続けるために、説明責任を果たし、経営の透明性を高めていきます。

a. お客様、従業員、株主・投資家、お取引様、地域社会、その他ステークホルダーとの対話を促進します。
b. 経営の透明性向上、監査の実効性向上、内部統制システムの強化に取り組みます。

② 人権と労働

私たちは一人ひとりの人権を尊重し、尊厳をもって対応します。

a. 強制労働はこれを禁じ、すべてのプロセスにおいて児童労働を行いません。
b. 法に定める労働時間・休日・休暇・賃金を保証し、年齢、障がいの有無、民族、性別、婚姻区分、国籍、政治的所属、人種、宗教、性的指向、性同一性、労働組合への加入等によるあらゆる差別をなくし、非人道的な扱いはしません。
c. 各国の法律に従い、労働組合等に加わる権利を尊重し、組合との自由なコミュニケーションを促進します。

③ 安全衛生

私たちは安全で快適な職場環境を確保し、従業員の健康管理を行うことで、製品・サービスの質と従業員のモラル向上を図ります。

a. 職場の安全と衛生を確保し、適切な状態を管理します。また、労働災害や疾病の発生や非常時の出来事に対しては、状況を把握し、緊急対策を準備すること等により適切な対策を講じます。
b. 生産設備機器等をはじめ使用する機械装置には、事故や健康障害防止のための安全対策をとります。
c. 身体的負荷のかかる作業を特定し、常に状況を調査し、管理します。
d. 福利厚生施設（寮・食堂等）は、安全で清潔な衛生状態を確保します。

④ 環境保全

私たちは企業活動の過程で生じる社会、環境、天然資源への悪影響を抑え、健康で安心して暮らせる社会の実現を目指します。

a. 法令等に従い、環境上の必要なすべての許認可を行政から受け、運用および報告上の要件（開示）を遵守します。
b. 法令等で指定された化学物質を管理し、排水、汚泥、排気などは法令を遵守し、自主基準をもって環境への影響の最小化を図ります。また、温室効果ガス・廃棄物は適切な監視・管理を行い、自主目標を設定し、その削減を図ります。
c. 環境活動を推進するためのマネジメントシステム（PDCA）を構築し、運用していきます。

⑤ 公正取引・倫理

私たちは社会的責任を果たし、社会から信頼される存在であるために倫理の最高の水準を目指します。

a. すべてのビジネス関係において、汚職、恐喝、横領を禁止し、賄賂等不適切な利益の供与や受領を行いません。
b. 優越的な地位の濫用はこれを禁止し、公明・透明・自由な競争を阻害する行為は行いません。
c. ステークホルダーに対し、事業活動、労働、安全衛生、環境に配慮した慣行に関する情報を正確に記録し、これらの情報を改ざんや不実記載することなく開示します。
d. 他者の知的財産権を尊重し、これを侵害しません。
e. 不正行為を予防するための教育、啓発を行い、不正行為の通報に関しては、通報者の秘密を守り、不正行為に迅速に対応する制度を整備します。
f. 国際社会、地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行います。
g. 社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を及ぼす反社会的勢力に対しては、一切の取引、援助、同調その他の加担行為は行いません。
h. 製品に含有される鉱物についてサプライチェーンの透明化と責任ある鉱物調達の進に取り組みます。

⑥ 管理の仕組み

私たちはこの CSR 憲章を遵守するための管理の仕組みを構築し、継続的な改善を図ります。

a. 関連する法令・規則・お客様の要求を遵守し、当憲章への適合を図ります。
b. 当憲章を実行するための運営上のリスクを明確にし、低減するための仕組みを設計し、継続的な改善を図ります。

(2) 人権・労働に関する基本方針

私たちは、ムラタグループで働くすべての者が遵守すべき規範として「CSR 憲章」を定めています。

なかでも、人権尊重は普遍的かつビジネスにおける重要な課題であり、持続可能な企業活動を展開していくうえでの社会的責任のひとつであると考え、この方針を定めます。

① 基本的人権の尊重

a. ムラタグループは、国際的に認められている基準および事業活動を行う各国・地域の法令・文化・宗教・慣習および歴史、これらに基づくムラタグループの従業員の一人ひとりの基本的人権を尊重し、これを擁護し、侵害しません。
b. ムラタグループは、世界人権宣言、国連労働機関（ILO）の労働の基本的原則および権利に関する宣言、国連グローバルコンパクトの 2 つの人権原則および 4 つの労働原則、ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、女子差別撤廃条約並びに The Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範を尊重します。

② 差別およびハラスメントの禁止

a. ムラタグループは、あらゆる差別、および従業員個人の尊厳を傷つける非人道的な行為は、採用、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の利用などの雇用実務において、これを行いません。
b. ムラタグループは、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族、国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または現在および過去にける結婚、妊娠および育児の有無に基づく、差別および不快で非人道的な従業員個人の尊厳を傷つける行為、たとえば、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、言葉による虐待は、これを行いません。
c. ムラタグループは、法令遵守、職場の安全衛生確保又は従業員の健康保持のために必要な場合に限り、上記の差別の理由となりうる事項につき、必要最小限の範囲・方法により、これを調査、検査又は確認します。特に、妊娠検査および HIV 検査は、採用および雇用継続を目的としては、これを行いません。
d. ムラタグループは、かかる調査、検査又は確認により得られた個人情報（例、妊娠、B 型肝炎、HIV）は厳重に管理し、他の目的に利用しません。

③ 強制労働の禁止

a. ムラタグループは、事業活動において、従業員に強制労働をさせることを一切禁じます。
b. ムラタグループは、事業活動に携わる従業員の労働が任意であることを保証し、管理者をして、従業員の意に反する強制労働はさせません。
c. ムラタグループは、強制労働が生じることがないように、労働契約の締結に当たり、次の措置を講じます。
   ・ 従業員の母国語又は理解できる言語により、労働契約を作成します。

- 公的機関が発行した従業員の本人確認書類および就労資格確認書類については、労働契約締結に当たり必要最小限の範囲・手段により、これを確認するものとし、従業員に対し、その原本の引き渡しや預託を求めません。
- 形式・名目の如何を問わず、手数料、保証金その他の金銭を徴収したり、預託を受けたりしません。

d. 外国人労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

e. 労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。

④ 児童労働の禁止、若年労働者の就労制限

a. ムラタグループは、事業活動において、児童に労働させることを一切禁じます。ここでいう「児童」とは、満 15 歳、その国・地域における義務教育を修了する年齢、又はその国・地域における法令上の就労可能年齢のうち、いずれか一番最後に到来する年齢を超えていない者をいいます。

b. ムラタグループは、満 18 歳未満の労働者（以下「若年労働者」という）に、夜間および休日の労働その他の健康又は安全が、危険にさらされる可能性がある労働をさせることを禁じます。

c. ムラタグループは、管理者をして、児童を雇用および労働させず、かつ、若年労働者に第 1 項で禁じている労働をさせません。

d. ムラタグループは、前 3 項に反する事態が生じることのないよう、雇用契約に当たり、公的機関が発行した書類により、本人の年齢を確認します。

e. 学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません

⑤ 労働団体の権利の尊重

a. ムラタグループは、国際的に認められている基準および事業活動を行う各国・地域の法令に基づく、労働者の労働組合への加入の自由および労働組合の団体交渉権を尊重し、妨害しません。

b. ムラタグループは、労働組合の運営を尊重し、相互信頼に基づくオープンな団体交渉を行い、当地の労働慣習を踏まえつつ、真正かつ建設的な話し合いを通じて、共同で課題解決に努めます。

c. ムラタグループは、従業員が労働組合に加入したこと、団体交渉を要求したこと、団体交渉に参加したことなどの、労働者としての団結権又は団体交渉権を行使したことを理由として、労働条件について、差別、報復、ハラスメントその他の一切の不利益な取り扱いをしません。

⑥ 適切な労働条件の確保

a. ムラタグループは、事業活動を行う各国・地域の法令に従い、国際的に認められている基準に基づいて、労働時間・休日・休暇・賃金等に関する労働条件を適切に遵守します。国際的に認められている基準と事業活動を行う各国・地域の法令の間に矛盾がある場合においては、国際的に認められている基準を尊重するための方法を追求していきます。

b. ムラタグループは、信頼できる労働時間管理のシステムを構築し、それに基づいて労働時間および休日を正確に記録するとともに、労働時間管理の適切なルールを作成し、これを逸脱することがないように管理します。

c. ムラタグループは、従業員に、それぞれの従業員の母国語又は理解できる言語による明細を示した上で、上記 a.および b.に基づき正しく定められた期日に、正しく計算した金額の賃金を支払い、不当な減額は一切行いません。

d. ムラタグループは、前項に基づいて支払う賃金につき、その事業活動を行う各国・地域の法令上で最低賃金が定められている場合には、それを上回ることを保証します。

⑦ 人権デュー・ディリジェンス

a. ムラタグループは、本方針を実行するために、別途「人権・労働に関する基本方針のマネジメントマニュアル」を作成し、これを実行し、必要に応じて改訂、改善します。

b. ムラタグループは、人権デュー・ディリジェンスが理解され、効果的に実施されるよう、役員、管理者および従業員に対して、適切な教育および状況の確認を定期的・継続的に行っていきます。

c. ムラタグループは、本方針に反する事態を発見した場合、速やかに適切な是正措置を実施します。

⑧ ビジネスパートナーへの支援

a. ムラタグループは、サプライチェーンを通じて、ビジネスパートナーにおいても、この方針が尊重される社会の実現を要請し、支援します。

(3) EHS 防災方針

ムラタグループは、経営理念である社是の実践行動のひとつとして、環境負荷の低減（E)、健康･安全の確保（H・S)、防災活動の推進に全組織をあげて取り組みます。

① 法規制並びに関連する団体等と同意した事項を順守します。

② 企業活動を通じて次に掲げることに取り組みます。

a. 環境負荷の低減

・事業にかかわる環境負荷の低減

・環境汚染の防止

b. 健康・安全の確保

・労働災害の撲滅

・健康で安全な職場づくり

c. 防災活動の推進

・火災の撲滅

・自然災害による被害の最小化

③ EHS 防災マネジメントシステムを構築し、継続的改善に努めます。

④ この方針は、社内外に公表します。

(4) 調達方針

ムラタは、経営理念に基づき、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。この考えのもと、「調達基本方針」と「調達行動指針」から成る「調達方針」に基づき活動しています。「調達方針」に従い行動することで、仕入先様との強固なパートナーシップと長期視点での協力関係を築き、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を目指してまいります。

調達基本方針

ムラタは、下記基本方針に基づき調達活動を行います。

① 遵法

法令・規則、社内規定を遵守し、社会倫理に従って業務を遂行いたします。

② 公正

グローバルに広く門戸を開放し、取引機会の均等を図ります。

③ 公平・誠実

仕入先様と信頼関係・協力関係を築き、仕入先様とのパートナーシップを強固なものとすること

を目指します。

④ 社会的責任

調達活動を通じて、人権、環境等の社会的責任を果たしていきます。

調達行動指針

① 法令・社会規範の遵守

調達活動を行なっている国・地域において適用される法令・社会規範、および RBA（Responsible Business Alliance）行動規範を遵守します。

② 健全な事業経営の推進

継続的な取引を行い、仕入先様との相互協力・信頼関係を築くために、健全かつ公明正大な調達活動を推進します。また、調達方針の適正な情報を開示します。

③ 品質・納期・安定供給の重視

より良い品質の製品をタイムリーにお客様に提供するために、定められた品質・納期を遵守し、安定的な供給を仕入先様へ要求していきます。

④ 需要変動に対する対応力の強化

目まぐるしく需要変動が起こる電子業界においては、常にお客様の要求に機敏に対応していくことが求められています。当グループは、これらの需要変動に柔軟に対応できる調達体制を構築していきます。

⑤ サプライチェーン BCP の構築

お客様への供給が継続できるよう、災害時や不測の事態に備え、サプライチェーン全体での対応体制を構築していきます。

⑥ 環境に配慮した部材調達

地球環境の負荷低減に貢献する調達活動を行います。

環境負荷の少ない部材や環境配慮等に積極的に取り組んでいる仕入先様からの優先的な調達（グリーン調達）を推進します。

⑦ 情報セキュリティルールの遵守

お取引の過程で知り得た機密情報、個人情報は、確実に管理･保護します。

⑧ 人権の尊重と労働環境への配慮

人権に関連する国際基準を尊重すると共に、仕入先様での労働環境に配慮した調達活動を推進します。

⑨ 健全な取引関係の維持

調達活動を行なっている国・地域において適用される法令、社会・商習慣の 通念上明確に許容されるものを除き、供応接待や金品の授受など便宜供与を受けません。当社調達活動にて、コンプライアンス等に違反する行為や懸念がある場合にご相談いただける窓口を設置し運用します。

⑩ 責任ある鉱物調達の推進

部材に含有される鉱物の調達について、対応方針を掲げこれに取り組みます。社内管理体制の確立と実践、サプライチェーンに対する調査とデュー・ディリジェンスの実施、RMAP 適合製錬所からのみの調達など「納入製品における紛争フリーの実現」に対する活動を推進します。

(5) 責任ある鉱物調達対応方針

① 村田製作所 CSR 憲章に基づいて、CSR 調達活動の一環として取り組む。

② 当社製品に含有される対象鉱物について、「OECD Due Diligence Guidance」に準拠した管理の仕組みを構築する。

③ 上記の仕組みを活用し、よりリスクの少ない部資材を使用する努力を継続することで、金/スズ/タンタル/タングステン/コバルト/マイカなどの当社鉱物サプライチェーンにおける武装勢力への資金供与防止や人権の保護、公正な取引の推進など当社使用鉱物の責任ある調達を推進する。また、紛争地域および高リスク（CAHRAs）における紛争や人権侵害など Annex II リスク※に該当する企業からの調達は行わない。

④ 業界団体との連携を密にし、業界標準に基づいた合理的かつ効率的な調査を、誠意を持って行う。

⑤ サプライチェーンを通じて入手した鉱物に関する情報は可能な限り早くパートナー企業様と情

報共有する。

※Annex II リスク

- 鉱物の採掘、輸送、取引に関連した侵害（児童労働など）
- 非政府武装集団に対する直接的または間接的支援
- 公的または民間の保安隊による不法行為（みかじめ料）
- 贈収賄および鉱物原産地の詐称
- 資金洗浄
- 政府への税金、手数料、採掘権料の未払い（脱税）

4. 仕入先様に求める基本姿勢

当社がグローバルに事業を展開するにあたっては、当社のみならず、仕入先様も含めたサプライチェーンにおいて、社会的責任を果たすことが求められます。

つきましては、今後とも良好な取引が継続できるよう下記項目を実行いただきますようお願いいたします。

① 法令・社会規範の遵守

仕入先様の事業に関して適用されるあらゆる法令・社会規範、およびRBA(Responsible Business Alliance)行動規範の遵守をお願いいたします。

② 健全な事業経営の推進

継続的な取引を行い、相互協力・信頼関係を築くために、健全かつ公明正大な事業経営の推進をお願いいたします。また、当社に対し、仕入先様の経営方針・経営状況（財務状況を含む）の適正な情報を開示くださいますようお願いいたします。

③ 品質・納期・安定供給の重視

当社は、より良い品質の製品をタイムリーに顧客に提供するために、品質・納期を重視しています。従いまして、定められた品質・納期を遵守し、安定的に資材を供給できる仕入先様とのお取引を求めています。

④ 需要変動に対する対応力の強化

目まぐるしく需要変動が起こる電子業界においては、常にお客様の要求に機敏に対応していくことが求められています。仕入先様におかれましても、常にこれらの需要変動に柔軟に対応できる体制の構築をお願いいたします。

⑤ サプライチェーン BCP の構築

災害発生時など不測の事態に備え、仕入先様を含めたサプライチェーン全体で情報を共有し、供給継続に向けた対応が取れる体制構築にご協力をお願いいたします。

⑥ 環境に配慮した製品供給

当社は地球環境の負荷低減に貢献する調達活動を行います。

有害化学物質を含まない部材を積極的に採用し、環境負荷低減に寄与するグリーン調達を推進します。仕入先様におかれましても環境へ配慮した製品を供給いただくようお願いいたします。

⑦ 製品開発に貢献できる技術力の強化

電子業界は、技術革新のスピードが非常に速く、最先端の技術力の有無が企業競争力の源泉となります。仕入先様におかれましても継続的に技術力向上に磨きをかけ、技術革新を推進いただくようお願いいたします。

⑧ 情報セキュリティの構築と遵守

知り得た機密情報、個人情報は、確実に管理･保護いただきますようお願いいたします。

⑨ 人権の尊重と労働環境への配慮

人権に関連する国際基準を尊重すると共に、仕入先様におかれましても労働環境に配慮した調達活動をお願いいたします。

⑩ 健全な取引関係の維持

調達活動を行なっている国・地域において適用される法令、社会・商習慣の 通念上明確に許容されるものを除き、供応接待や金品の授受など行わないようにお願いいたします。調達活動にて、コンプライアンス等に違反する行為や懸念がある場合にご相談いただける窓口を設置し運用することをご検討ください。

⑪ 責任ある鉱物調達の推進

当社は、製品に含有される鉱物の調達について、対応方針を掲げこれに取り組んでいます。仕入先様におかれましても、当社方針をご理解いただき、対応方針の策定、社内管理体制の確立と実践、サプライチェーンに対する調査完了とデュー・ディリジェンスの実施、RMAP 適合製錬所からのみの調達など「納入製品における紛争フリーの実現」に対する活動の推進をお願いいたします。

5. サプライヤー行動規範

本規範はCSR 調達の実践を目的に、ムラタの関連方針およびRBA 行動規範に基づき制定しました。その実現には、ムラタのみならず仕入先様も含めたサプライチェーン全体での取り組みが不可欠と考えております。仕入先様におかれましては、本規範制定の趣旨をご理解いただき、その遵守およびサプライチェーンへの展開・普及をお願いします。

なお本規範に関する重大な不遵守が発見され、かつ相応の期間にその是正がおこなわれない場合は、今後のお取引に影響する可能性がありますことをご承知おきください。

(1) 労働

企業は労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することにコミットします。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。また、企業は法令遵守するだけでなく世界人権宣言、国連労働機関（ILO)の労働の基本的原則および権利に関する宣言、国連グローバルコンパクトの２つの人権原則および４つの労働原則、ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、女子差別撤廃条約等の国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重することを期待します。

労働基準は以下のとおりです。

① 雇用の自由選択

- 強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買は認められません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含みます。
- 会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含む）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはなりません。
- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。
- 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

- すべての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由がなければなりません。
- 雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、従業員の政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。
- 雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、従業員が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。
- 雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があってはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

② 若年労働者

- 児童労働はいかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15 歳または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- 企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り支援されます。
- 18 歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。
- 企業は、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデュー・ディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。
- 企業は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

③ 労働時間

- ビジネス慣行に関する数々の研究によると、労働者の過労は生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあるとされています。労働時間は現地法で定められている限度を超えてはなりません。

- さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。
- 労働者は 7 日間に 1 日以上の休暇の取得が認められなければなりません。
- また、国際的な基準を考慮した上で、長時間労働抑制のための制度の拡充、職場の風土作りに努めなければならなりません。

④ 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければなりません。
- 懲戒処分としての賃金の控除は認められません。
- 労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。
- 臨時、派遣および外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制限を受けなければなりません。

⑤ 人道的待遇

- 労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

⑥ 差別／ハラスメントの排除

- 企業は、ハラスメントおよび非合法な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。
- 会社は賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。
- 労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（No.111）をふまえたものです。

⑦ 結社の自由

- 現地法に従い、企業は、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。
- 労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

(2) 安全衛生

企業は、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着および勤労意欲を向上させます。企業は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識しておかなければなりません。

ISO45001 や ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインなどの認知された管理システムが本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下のとおりです。

① 職務上の安全

- 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト／タグアウトを含む）の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。
- これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。
- 妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

② 緊急時への備え

・ 潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に 1 度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれます。このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければなりません。

③ 労働災害および疾病

・ 労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれなければなりません。

④ 産業衛生

・ 労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。

・ 潜在的な危険源が特定された場合は、企業はその潜在的危険源を除去また軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これが使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材を含まなければなりません。

⑤ 身体に負荷のかかる作業

・ 人力による原材料の取り扱いや重量物のまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露は、特定、評価、管理されなければなりません。

⑥ 機械の安全対策

・ 生産機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければなりません。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

⑦ 衛生設備、食事、および住居

- 労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されなければなりません。
- 会社または人材斡旋業者が提供する従業員の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

⑧ 安全衛生のコミュニケーション

- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。
- すべての労働者対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供されます。労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

⑨ 従業員の健康管理

- すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要があります。

(3) 環境

企業は、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識しています。企業は、公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。ISO14001 や環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）などの認知された管理システムを参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

環境基準は以下のとおりです。

① 環境許可と報告

・ 必要とされるすべての環境許可証（例：排出のモニタリング）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはなりません。

② 汚染防止と資源削減

・ 汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。
・ 水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければなりません。

③ 有害物質

・ 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にしなければなりません。

④ 固形廃棄物

・ 固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施しなければなりません。

⑤ 大気への排出

・ 操業中に発生する揮発性有機化合物（VOC）、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければなりません。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されなければなりません。
・ 大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。

⑥ 物質の制限

・ 特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

⑦ 水の管理

・ 水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する

水の管理プログラムを実施しなければなりません。

- あらゆる廃水は特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。
- 廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保しなければなりません。
- 雨水排水による汚染を防ぐために、雨水排水経路に汚染物質の流入を防ぐ仕組みを構築し、実施しなければなりません。
- 水の消費量を最小化するための施策を追及・実施しなければなりません。
- 渇水や、洪水、水質汚染などの水に関するリスクを把握しなければなりません。

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- 全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければなりません。エネルギー消費およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表されなければなりません。
- エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化する方法を追求しなければなりません。また、スコープ 3 についてもスコープ 1、2 と同様に温室効果ガス削減に努めなければなりません。

(4) 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために企業およびその委託業者は、以下を含む最高基準の倫理を遵守しなければなりません。

① 腐敗防止

- あらゆる種類の贈収賄などを含む汚職、腐敗行為、恐喝、横領を一切禁止するゼロトレランス方針を維持しなければなりません。

② 不適切な利益の排除

- 公務員または公的組織の役職員、あるいは取引先に対し、不適切な事業上の利益を得るため、直接的、間接的を問わず経済的な便益を、収受し、約束し、打診しまたは、ほのめかしてはなりません。
- 所在地の法令、社会・商習慣の通念上明確に許容されるものを除き、饗応接待を行ってはなりません。

・ 贈収賄防止の関連法令を遵守するための、従業員等への教育・研修を実施し、遵守状況を監視する手続を定め実施しなければなりません。

③ 情報の開示

・ すべての商取引は、透明性をもって実施され、企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
・ 労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って、開示されなければなりません。
・ サプライチェーンにおける記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

④ 知的財産

・ 知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければなりません。また、お客様およびサプライヤーの情報が保護されなければなりません。

⑤ 公正なビジネス、広告、および競争

・ 公正なビジネス、広告、および競争の基準が維持されなければなりません。

⑥ 身元の保護と報復の排除

・ 法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者※の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。
・ それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。

※ 内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者

⑦ 責任ある鉱物調達

・ 製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金、コバルトおよびマイカが、経済協力開発機構（OECD）紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス、または同等で認められたデュー・ディリジェンス・フレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を保持しなければなりません。
・ その方針は自社ウェブサイト等で公開しなければなりません。
・ OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスに沿った取り組み、問題があれば是正措置を行わなければなりません。

- サプライヤーに対し、業界標準に基づいた製錬所調査を実施しなければなりません。
- サプライヤーに 3TG、コバルトおよびマイカを第三者監査会社による Conformant 認証を受けた製錬所から調達することを要求しなければなりません。
- 鉱物の原産地と流通地域についてデュー・ディリジェンスを実施し、またお客様の要望に応じてその手段をお客様に開示しなければなりません。

⑧ プライバシー

- サプライヤー、お客様、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報およびプライバシーの保護に関する合理的な期待に沿うよう取り組まなければなりません。
- 個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければなりません。

⑨ 適切な輸出入管理

- 法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行わなければなりません。
- 法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

(5) 事業継続計画（BCP）

企業は、サプライチェーン内のリスクを想定し、事業継続計画（BCP）を策定する必要があります。また、災害等のリスク発生時には、サプライチェーン内のリスクを特定し、生産/調達への影響について速やかに調査し、その情報を開示する必要があります。

① BCP の策定とマネジメント

- 大規模な自然災害における被害を最小限におさえ早期復旧するための、事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。
- 訓練の実施などを通じて、定期的に事業継続計画（BCP）の改善、見直しを行わなければなりません。

② 重要部資材の特定とリスク対策

・ 災害時にネックとなる部資材を特定し、マルチソース化、在庫の確保などの対策を明確にしなければなりません。

③ サプライチェーンの把握

・ 仕入品目の生産場所、およびサプライヤーの緊急連絡先を把握し、災害時に、生産/調達への影響を迅速に確認するための仕組みがなければなりません。

④ 災害時の影響調査

・ 災害時に、生産設備、建物、従業員の被害状況、および生産/調達への影響を迅速に確認し、取引先に連絡するための仕組みがなければなりません。

(6) 情報セキュリティ

① 社内に情報セキュリティに関する仕組み（責任者の任命、ルールの制定、従業者への定期的な教育、監査、委託先管理、漏えい事故対応など）を構築し、運用しなければなりません。

② サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理しなければなりません。

③ ファイルのアクセス制限、PC 等の利用者認証、機密情報を取扱うエリアの立ち入り制限、施錠、入退室管理など、技術的・物理的な機密漏えいの防止策を講じなくてはなりません。

④ 自社のみならず、お客様や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護し、受領した機密情報に関して情報セキュリティ事故があった場合、機密情報の提供元に連絡しなければなりません。

(7) 管理体制

本規範の内容に関連する範囲で管理システムを採用または構築しなければならない。管理システムは以下を確保することを目的としなければなりません：(a) 企業の業務および製品に関連する適用法、規制および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また管理システムによって継続的な改善が促進されます。

管理システムには以下が含まれていなければなりません。

① 企業のコミットメント

・ 経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への企業

のコミットメントを確認し、企業の社会・環境責任に関する方針を策定しなければなりません。

② 経営者の説明責任と責任

・ 企業は、労働、環境、安全衛生、倫理、BCP および情報セキュリティ（以下、「本規範に関する項目」）に関する管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。経営層は定期的に本規範に関する項目の管理システムの状態をレビューしなければなりません。

③ 法的および顧客の要求事項

・ 本規範の要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解する仕組みがなければなりません。

④ リスク評価とリスク管理

・ 法令遵守、環境、安全衛生 および企業の業務に関連する労働慣行および倫理等本規範に関する項目のリスクを特定する仕組みがなければなりません。

・ 特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。

⑤ 改善目標

・ 企業の社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画がなければなりません。また、このような目標達成に対する企業のパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。

⑥ トレーニング

・ 管理職および労働者が本規範に関する項目の方針、手続きおよび改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラムを実施しなければなりません。

⑦ コミュケーション

・ 企業の方針、実践、期待およびパフォーマンスに関する明確で正確な情報を、労働者、サプライヤーおよび顧客に伝達するための仕組みがなければなりません。

⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情

・ 本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的な仕組みがなけ

ればなりません。

・ 労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。

⑨ 監査および評価

・ 本規範に関する項目の法規制の要求事項、本規範の内容および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価をしなければなりません。

⑩ 是正措置プロセス

・ 本規範に関する項目の社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対する適時の是正の仕組みがなければなりません。

⑪ 文書化と記録

・ 本規範に関する項目の規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持しなければなりません。

⑫ サプライヤーの責任

・ 本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの本規範への遵守を監視するための仕組みがなければなりません。

<参考>

本ガイドラインの策定にあたり、下記の基準を参照しています。

- 世界人権宣言
  https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

- ILO※1 国際労働基準
  https://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

- 国連グローバルコンパクト
  https://www.unglobalcompact.org

- 国連 ビジネスと人権指導原則
  https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf

- RBA※2Code of Conduct 7.0
  https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/

- JEITA 一般社団法人 電子情報技術産業協会「責任ある企業行動ガイドライン」
  https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail

- OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス
  https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-MineralsEdition3.pdf

- 責任ある鉱物イニシアチブ（RMI※3）
  https://www.responsiblemineralsinitiative.org/

- CSR 活動に対するムラタの考え方
  https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/way_of_thinking/policy

※1 International Labour Organization

※2 Responsible Business Alliance

※3 Responsible Minerals Initiative

«文書改訂履歴»

制定　2020 年 9 月　第 1 版

改訂　2022 年 9 月　第 2 版