

人権・労働に関する基本方針

1. 基本的人権の尊重

(1) ムラタは、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、侵害いたしません。

(2) ムラタは、世界人権宣言、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、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つの人権原則及び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）などの国際規範や行動指針で定義される人権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

(1) ムラタは、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。

(2) ムラタは、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、または現在及び過去における結婚、育児の有無に基づく、差別および不快なまたは非人道的な従業員個人の尊厳を傷つける行為、例えば、労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、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、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は、これを行いません。

(3) ムラタは、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得る事項につき、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。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に妊娠検査や処女検査、HIV 検査を含む医療検査または身体検査を受けさせません。

(4) ムラタは、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

(1) ムラタは、ムラタの事業活動において、従業員に強制労働させることを一切禁じます。

(2) ムラタは、ムラタの事業活動に携わる従業員の労働が時間外労働含め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。

(3) ムラタは、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。

a. 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。

b. 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。

c. 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。労働者がこうした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。

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

(1) ムラタは、ムラタの事業活動において、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。

(2) ムラタは、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。

(3) ムラタは、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。

(4) ムラタは、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。

(5) 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

(1) ムラタは、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。

(2) ムラタは、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。

(3) ムラタは、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扱いをしません。

6. 適切な労働条件の確保

(1) ムラタは、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。また、時間外労働に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払います。

(2) ムラタは、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。

(3) ムラタは、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(1)および(2)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、不当な減額は一切おこないません。

(4) ムラタは、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

(1) ムラタは、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。

(2) ムラタは、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。

(3) ムラタは、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

ムラタは、ムラタの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。

株式会社村田製作所
代表取締役社長 中島 規巨