



ムラタグループ
サプライチェーン CSR 調達ガイドライン
第 4 版

2025 年 9 月
株式会社 村田製作所

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

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
4. 仕入先様に求める基本姿勢.....	7
5. サプライヤー行動規範.....	9
6. 通報制度.....	29

1. はじめに

ムラタは社是の精神に則り、Vision2030 に掲げる「イノベーションによる社会価値と経済価値の好循環」を生み出し、持続可能な社会と文化の発展に貢献するグローバル No.1 電子部品メーカーを目指しています。

調達統括部においても社是を踏まえ、「環境・人権に配慮した調達」を中期方針の主要テーマのひとつに掲げ、サプライチェーン全体での法令遵守、労働（人権の尊重）、環境、安全衛生などに配慮したCSR 調達活動に取り組んでいます。

昨今のサプライチェーンを取り巻くサステナビリティ課題はますます多様化・複雑化しており、気候変動対策や資源循環などの環境面だけでなく、労働安全や人権侵害防止などの社会面でも戦略的な取り組みが求められています。これらの対応は自社だけでなくサプライチェーン全体で取り組むことが重要となっています。

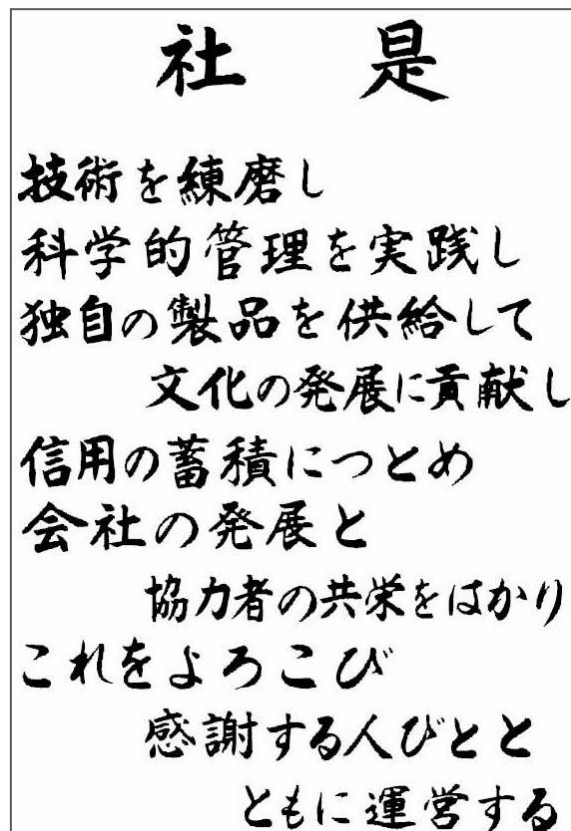
ムラタは、2022 年よりグローバルサプライチェーンにおける CSR を推進する企業同盟である「RBA (Responsible Business Alliance)」に加盟しました。調達統括部では RBA 行動規範を「ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン」に展開し、仕入先様にもその意義のご理解と遵守をお願いすることで、両者が一体となった公正な事業活動を進めています。

調達統括部は仕入先様やステークホルダーの皆様との良好な関係を築きながら、これからも企業価値の持続的向上を目指し、サステナブルな CSR 調達にむけた取り組みを推進してまいります。

株式会社 村田製作所
調達統括部 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) 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っていきます。

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が強固となるよう目指します。

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

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

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。当社は、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ます。

⑤ サプライチェーン BCM 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 情報セキュリティ関連ルールの遵守

お取引の過程で知り得た機密情報、個人情報、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。

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。

(2) 責任ある鉱物調達対応方針

- ① 村田製作所企業倫理規範に基づいて、CSR 調達活動の一環として取り組みます。
- 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します。
- 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/銅/ニッケル/リチウム/天然黒鉛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します。
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いません。
- 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、誠意を持って行います。
- 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します。

※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

ムラタグループがグローバルに事業を展開するにあたって、当社グループのみならず、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を求めています。

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）の適正な情報開示をお願いします。

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。このため、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します。

⑤ サプライチェーン BCM 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。

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

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します。

⑧ 情報セキュリティ関連の体制構築と遵守

知り得た機密情報、個人情報、確実に管理・保護いただくようお願いします。

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お願いします。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の対応方針を掲げ、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します。

5. サプライヤー行動規範

ムラタはRBA 行動規範が、仕入先様が自らのCSR 上の責任を果たすための効果的な枠組みとして有意義であると考え、(1)RBA 行動規範に(2) ムラタ独自要請事項を加えたものを当社のサプライヤー行動規範としました。

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) レスポンシブル・ビジネス・アライアンスの行動規範

バージョン 8.0 (2024 年)

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) の行動規範では、サプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスが行われることを確実なものにするための基準が定められています。

本規範は、あらゆる事業者が自主的に採用することができます。その結果として、採用した事業者の直接および間接のサプライチェーンと下請企業(人材派遣会社も含む)に適用される場合もあります。

本規範を採用して参加者(「参加企業」)となるために、事業者は、本規範への支持を宣言した上で、本規範に定める効果的なマネジメントシステムの構築を通じて、本規範とその基準に沿ったデューデリジエンスを実施するものとします。

参加企業は、本規範をサプライチェーン全体の取組とみなさなければなりません。参加企業は、少なくとも一次サプライヤーに対して、本規範の認識と実施を要請しなければなりません。

本規範の採用にあたり、事業者は、すべての事業活動で、適用される法律、規則、および規制を完全に遵守して業務を行わなければなりません¹。本文書の「参考資料」に記載する国際的に認知された基準、およびグローバルサプライチェーンにおける最善・最適とされる方法に沿って、社会・環境面の責任と企業倫理を推進するために、本規範が法令遵守を上回る場合があります。いかなる場合も、本規範を遵守することが、適用法令を侵害することにはなりません。ただし、RBA 規範と適用法令との間に異なる基準がある場合、RBA は最も厳しい要件を満たすことを適合と定義します。

¹ 本規範は、労働者を含む、第三者の新しい、追加の権利を生み出すことを意図したものではありません。

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

本規範の規定は、以下を含む国際的に認知された基準に基づいており、これを尊重するものです。

- OECD 多国籍企業行動指針
- 国連の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および権利に関する ILO 宣言
- ILO 基本条約
- 国連世界人権宣言

本規範は、以下の 5 つのセクションで構成されています。

- セクション [A](#)、[B](#)、[C](#) : それぞれ、労働、安全衛生、および環境に関する基準
- セクション [D](#) : ビジネス倫理に関する基準
- セクション [E](#) : 本規範を遵守するための適切なマネジメントシステムの要素

RBA は、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー（利害関係者）から定期的に意見を得るように取り組んでいます。

A. 労働

参加企業は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、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。

労働基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

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、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。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、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由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、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならず、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。参加企業は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、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

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

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、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、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。参加企業は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関へ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、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。参加企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。参加企業は、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、および見習いの賃金率は、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、支援／救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週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。労働者には7日間に1日以上の日を与えなくてはなりません。

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、および法令で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令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供し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令の制限内とします。

5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

参加企業は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、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、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、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。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、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（雇用及び職業）条約（第 111 号）を考慮して草案したものです。

6) 結社の自由および団体交渉

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および/またはその代表者は、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、共有できるものとし、これらの原則に沿って、参加企業は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとし、これを認めます。

B. 安全衛生

参加企業は、業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。参加企業は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

1) 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減しなければなりません。これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、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、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度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、分かり易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なければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

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、および報告するために、手順および仕組みを整備し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の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

のための規定が含まれます。参加企業は、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可し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、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。危険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を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。参加企業は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。参加企業は、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとしします。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げ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への曝露を、特定、評価、管理し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、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、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、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとします。参加企業または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、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、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

8) 安全衛生に関する連絡

参加企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険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に関する情報とトレーニング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。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

C. 環境

すべての事業部門において、参加企業は、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ます。参加企業は、公衆の安全衛生を守りながら、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弊害を最小限に抑えなければなりません。

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

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、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

2) 汚染防止と省資源

汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去する必要があります。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、その使用を抑えるものとします。

3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

4) 固形廃棄物

参加企業は、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ための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

5) 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受け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、効果的に管理されるものとして扱います。参加企業は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。

6) 資材の制限

参加企業は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、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

参加企業は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。参加企業は、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を確保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

参加企業は、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。参加企業は、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限に抑える方法を追求しなければなりません。

D. 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、参加企業およびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。参加企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

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、参加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。参加企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、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、もしく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

知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護し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、および競争の基準を維持しなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

法律で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²の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。参加企業は、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

参加企業は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「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ガイダンス」または同等に認知されたデューディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューディリジェンスを実施しなければなりません。

8) プライバシー

参加企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。参加企業は、個人情報を収

² 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。

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

E. マネジメントシステム

参加企業は、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします：(a) 参加企業の業務および製品に関連する適用法令、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、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素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

参加企業は、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善に対する参加企業のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません。

2) 経営者の説明責任と責任

参加企業は、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

3) 法的要件および顧客の要件

参加企業は、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

4) リスク評価とリスク管理

参加企業は、参加企業の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生³、および労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。参加企業は、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、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

参加企業は、参加企業の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画（参加企業が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

6) トレーニング

参加企業は、参加企業の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

³ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場/施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン/カフェテリア、および労働者の住宅/寮です。

7) コミュニケーション

参加企業は、参加企業の方針、取組、期待事項、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プロセスを確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

参加企業は、労働者、その代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたもので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を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

参加企業は、法令要件、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件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

10) 是正措置プロセス

参加企業は、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適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

参加企業は、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

12) サプライヤーの責任

参加企業は、本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。

(2) ムラタ独自要請事項

1) 長時間労働の抑制 (RBA 行動規範 A.労働 3) 労働時間関連)

- ・現地法令に関わらず、従業員の健康維持のため、労働時間削減に向けた取り組みをお願いします。

2) 従業員の健康管理 (RBA 行動規範 B.安全衛生 4) 産業衛生関連)

- ・すべての従業員に対し、適切な健康管理をお願いします。(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)。
- ・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をお願いします。

3) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減の取り組み (RBA 行動規範 C.環境 8)

エネルギー消費および温室効果ガスの排出関連)

- ・温室効果ガス削減にあたっては、可能な限り SBT(Science Based Target)の認定取得に向けた取り組みをお願いします。

4) 責任ある鉱物調達の取り組み (RBA 行動規範 D.倫理 7) 責任ある鉱物調達関連)

- ・責任ある鉱物調達方針は自社ウェブサイト等で公開をお願いします。
- ・サプライヤーに対しては、業界標準に基づいた製錬所調査を実施、および 3TG、コバルトについては、第三者監査会社による Conformant 認証を受けた製錬所からの調達を要請するようお願いします。

5) 事業継続マネジメント (BCM) (RBA 行動規範 B.安全衛生 2) 緊急時への備え、E.マネジメントシステム 4) リスク評価とリスク管理関連)

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

- ・サプライチェーン内のリスクを想定し、事業継続計画（BCP）を策定するようお願いします。
- ・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、その情報開示をお願いします。

6) 情報セキュリティ(RBA 行動規範 D.倫理8)プライバシー関連)

情報資産の保護と信頼性の確保に向け、以下の取り組みをお願いします。

- ・情報セキュリティに関する仕組みの構築と適切な運用（責任者の任命、ルールの制定、従業員への定期的な教育、監査、委託先管理、漏えい事故対応など）
- ・サイバー攻撃などの脅威から自社および関係者を守り、被害を防ぐための適切な対策
- ・電子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防止
- ・自社のみならず、お客様や第三者から受領した機密情報の適切な維持管理・保護
- ・情報セキュリティ事故があった場合の機密情報の提供元への速やかな連絡

7) 生物多様性

- ・生物多様性保全の施策を推進し、自然環境への影響を最小限に抑えるようお願いします。
- ・環境教育や啓発活動を通じて、社員およびサプライチェーン全体の環境意識を高め、持続可能な自然環境の維持とネイチャーポジティブの実現に協力をお願いします。

6. 通報制度

ムラタでは、仕入先様が通報・相談できる窓口を設置しています。当社グループとの取引において、不正行為や法令・倫理違反、およびそのおそれのある行為があった場合に、匿名で相談できる窓口をウェブサイト上に設置し、国内外から相談を受け付けています。さらに、人権に関わる苦情・通報においても第3者機関を通じて受け付けています。なお、相談者様の匿名性・プライバシーを保護するため、相談者が相談したことを理由として不利益な取り扱いをいたしません。

・通報対象、利用者、窓口

① **窓口を利用できる方**：当社グループに物品または役務を提供していただいているお取引先様およびその役員・従業員

相談できる内容：当社グループ又は当社グループの役員・従業員の法令、当社グループ

「企業倫理規範・行動指針」、その他コンプライアンス違反又はその疑いがある行為

- ・ 日本語：[お取引先様（仕入先様）向け相談窓口 | 村田製作所 \(murata.com\)](#)
- ・ 英語：[Consultation Window for Business Partners \(suppliers\) | Murata Manufacturing Co., Ltd.](#)
- ・ 中国語：[供应商举报窗口 | 村田制作所 \(murata.com\)](#)

② **窓口を利用できる方**：あらゆるステークホルダーの皆様

相談できる内容：人権に関わる苦情・通報

- ・ 日本語：[JaCER ビジネスと人権対話救済機構 | 「ビジネスと人権」を苦情処理メカニズムで支援する \(jacer-bhr.org\)](#)

ムラタグループ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

- ・ 英語 : JaCER (Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights)
| Business and Human Rights (jacer-bhr.org)

参考資料

本規範の策定にあたっては以下の資料を参照しており、かかる資料から役立つ追加情報を得られる可能性があります。以下の資料は、各参加企業が支持している場合と、していない場合があります。

基準および条約：

- ILO 基本条約
 - 1948 年結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
 - 1949 年団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
 - 1930 年強制労働に関する条約（第 29 号） ○ 1957 年強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
 - 1973 年就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
 - 1999 年最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
 - 1999 年同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）
 - 1958 年雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
 - 1981 年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）、ならびに 2006 年職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）
- 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

- [OECD 多国籍企業行動指針](#)
- [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [世界人権宣言](#)
- [国連腐敗防止条約](#)
- [国連児童の権利に関する条約](#)
- [国連女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約](#)
- [国連グローバルコンパクト](#)

その他の役立つ参考資料：

- [ドッド・フランク法（ウォール街改革・消費者保護法）](#)
- [EU 環境管理・環境監査スキーム](#)
- [エシカル・トレーディング・イニシアチブ](#)
- [ILO 安全衛生における行動規範](#)
- ISO 14001 および関連規格 - 環境マネジメント
- ISO 45001:2018 - 労働安全衛生マネジメントシステム
- [全米防火協会](#)
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル (SAI) o [SA 8000](#)
- [米国連邦調達規則](#)

≪文書改訂履歴≫

制定 2020年9月 第1版
改訂 2022年9月 第2版
改訂 2024年9月 第3版
改訂 2025年9月 第4版