

村田機械 ビジネスパートナー行動指針

(Ver.1.1)

2024 年 7 月 5 日

村田機械株式会社

目 次

1	はじめに	1
1.1	国際的枠組み	2
1.2	管理体制	3
1.3	導入と遵守	3
1.4	モニタリング	3
2	法令の遵守	4
3	人権と労働者の権利	5
3.1	人権デューデリジェンス	5
3.2	児童労働	5
3.3	強制労働・奴隷労働	6
3.4	差別、ハラスメント、過酷で非人道的な扱い	7
3.5	労働時間と報酬	8
3.6	結社および団体交渉の自由	9
4	労働安全衛生と健康	10
5	環境	11
6	企業倫理	12
6.1	腐敗防止	12
6.2	競争法	13
6.3	個人情報の保護	13
7	事業継続計画（BCP）	14

本指針改訂について

本指針は、時代・環境の変化や社会の要請などに応じて、適宜改訂を行うことがあります。

初版制定：2023年7月3日

改訂：2024年7月5日

<改訂履歴>

改訂年月	Ver.	主な改訂内容
2023/07/03	1.0	「村田機械 ビジネスパートナー行動指針」制定
2024/07/05	1.1	・1 頁：最新版に準拠した RBA 行動規範の遵守の同意内容を追加明示 それに伴う表現の見直し ・付属資料：①表題「ビジネスパートナー行動指針確認書」を「ビジネスパートナー行動指針同意書」に修正 ②本文内、「確認」を「同意」に変更

1 はじめに

村田機械は、村田機械グループにおける企業理念実践のための具体的な行動指針として、ムラテック行動規範を定めています。この規範は、事業活動を展開する各国や地域の法令を遵守し、誠実かつ倫理的に事業活動を行うことを基本方針としています。

この基本方針に基づき、村田機械は、労働環境が安全で衛生的であること、労働者に対し敬意と尊厳を持って処遇すること、環境への配慮と責任ある行動とともに、誠実かつ倫理的に事業活動を行うことを目指す、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA：Responsible Business Alliance）行動規範（※）の理念に賛同し、責任ある企業活動の実践に取り組んでいます。

※Responsible Business Alliance（RBA）は、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟（推進団体）で、安全衛生、労働慣行、環境や倫理の分野における共通の価値・行動規範を定めています。

村田機械は、この RBA 行動規範が、サプライチェーンの取引先の皆様や事業者の皆様（ビジネスパートナー様）が、経済、環境・社会的な影響に対する責任を果たすために有意義なものであると考えており、これに村田機械が大切と考える視点や要素を含めた統合的な指針として、村田機械・ビジネスパートナー行動指針（以下、「ビジネスパートナー行動指針」）を策定・公表しました。

ビジネスパートナー様におかれましては、以下リンク先の RBA 行動規範（最新版）、ならびに、当社ビジネスパートナー行動指針の内容についてご理解のうえ、ご同意いただき、それらに沿った行動・実践をお願いいたします。これら RBA 行動規範・ビジネスパートナー行動指針は、取引関係や企業規模に関わらず、村田機械のビジネスパートナー様（取引先様およびサービスプロバイダー：以下「取引先様」と表記）に適用されます。

RBA 行動規範（RBA ウェブサイト）

<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>

ビジネスパートナー様と村田機械で協力し、RBA 行動規範・本ビジネスパートナー行動指針を遵守することで、サプライチェーン全体の持続可能性（サステナビリティ）・付加価値の向上につなげ、共存共栄の関係性の更なる強化に結び付くことを期待しています。

- 法令の遵守
- 人権、ダイバーシティ（多様性）の尊重
- 公正な取引
- 労働安全衛生と健康
- 気候変動の抑制と循環型社会構築
- BCP（事業継続計画）策定

1.1 国際的枠組み

村田機械は、国連の「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、および村田機械グループが事業活動を行う各国の法令を理解し尊重します。また、各国の法令と国際規範で認められる人権に乖離がある場合には、国際規範を尊重し優先するための方法を追求します。取引先様にも同様に考え・行動し、活動にご賛同いただけることを期待します。

1.2 管理体制

取引先様には、継続的な改善に努め、ビジネスパートナー行動指針に記載されている分野に関連する経営層に認められた管理体制や基準を確立し、実施し、維持することを求めます。リスクアセスメント、導入された指針、プロセスや手続き、適正なルーティン、明確に伝達された役割と責任、関連するトレーニングと指示、測定可能な目標の設定と評価、そして機能する管理体制が、このビジネスパートナー行動指針を遵守するための大切な基盤となります。

また、上記の活動基盤構築の前提として、取引先の皆様の社内や組織においては、従業員に「報復を恐れることなく、法的要件または会社の方針・規則の遵守に関する懸念を雇用主に報告できる仕組みや機会」を提供してください。これには、社内・組織内における「言いやすさ」や「心理的安全性」を感じられる雰囲気や組織風土の醸成も含まれます。

1.3 導入と遵守

取引先様のビジネスパートナー行動指針への準拠を評価する際、村田機械は、取引先様のビジネスの性質や関連するリスクに関連して、要件の範囲と適用性を考慮します。そのため、各契約において、取引先様固有のサステナビリティやリスク管理に関する追加の要求事項や関連する取り組みの推進をお願いさせていただく場合があります。ビジネスパートナー行動指針の内容に抵触する可能性がある場合には、村田機械に相談の上、協力して問題解決に取り組むことを要望いたします。

取引先様が村田機械に、ビジネスパートナー行動指針および RBA 行動規範の遵守状況を確認する機会の提供にご協力いただけない場合、あるいは確認された不適合事項を合理的な期間内に是正いただけない場合、ビジネスパートナー行動指針の内容に抵触しているとみなされます。その結果、村田機械は取引先様とのパートナーシップ構築の観点から、取引や今後の関係性について見直しさせていただく可能性があります。

ビジネスパートナー行動指針の各セクションは以下の構成で記載されています。

要件

ビジネスパートナー行動指針に記載されている要件を、自らの組織やサプライチェーンで満たすことは、取引先様の責任です。

指針

要件を満たすための事例を記載しています。

遵守状況の確認方法

要求事項に準拠していることを示すエビデンス（証拠）の例を記載しています。その他の資料や取り組み内容も、検証材料として考慮される場合があります。

1.4 モニタリング

村田機械と取引先様の間のすべてのビジネス関係は、誠実さ、信頼性、協力に基づいていなければなりません。このビジネスパートナー行動指針を理解し、遵守していただくことで、取引先様は、自らの業務とサプライチェーンの範囲内で、これらの要件を満たすために主体的に行動されることを期待します。

これは、村田機械と取引先様との間でお互いに透明性の担保された協力により達成されなければなりません。また取引先様は要請に応じて要件への準拠や適合性をエビデンス（証拠）を持って証明できなければなりません。村田機械は、対話、アンケート、現場監査（フレンドリー監査）などあらゆる手段のコミュニケーションにより、取引先様のビジネスパートナー行動指針の要件への準拠を確認させていただくことがあります。これには、従業員へのヒアリング実施の許可をいただくことや、ビジネスパートナー行動指針に関連する正確で十分な文書や記録にアクセスすることが含まれます。村田機械が、取引先様の関連事業者様で行う監査や確認は、取引先様との合意に基づいて行われます。なお準拠状況の検証は、村田機械の従業員または必要に応じて、村田機械が指名する独立した第三者機関によって行われます。

取引先様の関連事業者様がビジネスパートナー行動指針や関連する要件を遵守していることを確認し、（取引先様自身の）サプライチェーンの遵守状況を評価・監視する責任は取引先様にあります。

もし、取引先様がビジネスパートナー行動指針や法律に準拠していないと思われる状況を認識された場合には、できるだけ早く村田機械の担当者または村田機械の提供する通報窓口を通じて村田機械に報告する必要があります。本指針に関するご質問やサプライチェーンの持続可能性に関するその他のご意見を含め、村田機械は取引先様各社との積極的な対話を希望します。

村田機械は、受領したすべての取引に関する情報および個人情報を責任を持って扱い、これらの情報の機密性を保つために適切な手段を講じます。

2 法令の遵守

関連する法的要件を把握して遵守することは、ビジネスパートナー行動指針を遵守するための基本です。

要件

国や地域の法律、およびビジネスパートナー行動指針の分野に関連して適用される国際規制や国際協定を常に把握し、遵守すること。

労働者の人権を尊重し、関係するステークホルダーから理解されるよう、敬意と尊厳をもって接すること。

ビジネスパートナー行動指針と現地の法規制との間に矛盾が生じた場合、より厳しい要件を適用すること。

指針

事業に関連する既存の法的要件を把握・遵守し、関連する変更について常に最新の情報を得ること。

法的に必要なすべての許可、ライセンス、登録を取得し、それらが有効であることを定期的に確認すること。

遵守状況の確認方法

村田機械は、主に以下の分野での法令遵守状況を確認するために、どのように活動されているか、どのような仕組みが社内で構築・運用されているのかを取引先様にお尋ねさせていただきます。

- 人権
- 労働権
- 労働条件、労働慣行
- 労働安全衛生と健康
- 環境
- 腐敗防止
- 個人情報保護
- 消防対応、設備管理上の許認可

3 人権と労働者の権利

人権と労働者の権利を尊重することは、村田機械にとって非常に重要です。これには、従業員一人ひとりと公正に、尊厳と敬意をもって接することや、人権や労働者の権利の乱用を引き起こしたり、それに加担したりしないことが含まれます。

3.1 人権デューデリジェンス

要件

取引先様自らが原因となっている、または助長している、あるいは事業、製品、サービスに直接関連している人権への影響を認識し、これに対処すること。

指針

人権に対するビジネス上の影響を特定、防止、緩和、説明するための人権デューデリジェンスを実施するなど、人権に対して積極的に取り組むこと。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 実施した人権デューデリジェンスの結果を確認する。

3.2 児童労働

要件

村田機械は児童労働を受け入れません。自社の事業やサプライチェーンにおける児童労働の防止に努め、年少者の合法的な労働条件を確保すること。

児童労働が確認された場合は、児童の最善の利益にかなった改善策を実施すること。

従業員は 15 歳未満（もしくはその国の法律で認められている場合は 14 歳未満）であってはならず、現地法でそれより高い最低雇用年齢が定められている場合は該当する最低雇用年齢以上であること。

年少者（18 歳未満）に、精神的、肉体的、社会的、道徳的に危険な仕事をさせたり、義務教育の妨げになるような仕事をさせたりしないようにすること。年少者に夜勤をさせないようにすること。

指針

年齢確認書類のコピーなど、全従業員の法定労働年齢に関する記録を保持すること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- すべての作業が、法定労働年齢に達した従業員によって行われていること。
- 未成年の労働者を雇用していないことを証明する制度があること。
- 年少者に合法的な労働条件が与えられていること。

3.3 強制労働・奴隷労働

強制的、拘束的、義務的な労働、隷属、詐欺的な採用や人材募集、人身売買を含む現代奴隷制は、村田機械では受け入れられません。これには、非自発的に行われるすべての労働ばかりでなく、強制、精神的または肉体的な脅しや虐待、権力の乱用、詐欺などの事例および、それらに関する人の移送、隠匿、採用、移動と、またはその受け入れも含まれます。

要件

取引先様およびその人材派遣会社は、以下の行為に関与したり、容認したりしないこと。

- 移動の制限
- 過剰な就職斡旋費用の徴収や現金の預け入れ
- 身分証明書やパスポートの没収
- 賃金の保留
- 虐待的労働条件
- 債務による束縛
- 暴力行為

上記に加え、人身売買、囚人労働、児童奴隷、債務による拘束労働など、あらゆる形態の強制労働、義務労働、不法労働、その他のあらゆる種類や形態の搾取や虐待を行うこと。

指針

国際社会における強制労働・奴隷労働に加担することのリスクを認識し、これらの行為への関与に対して断固として拒否する姿勢で方針の表明と予防措置を実施すること。

取引先様、請負業者様などの自社の関連事業者各社様に過度の圧力をかけ、強制労働・奴隷労働につながる可能性のあるビジネス慣行やその助長を避けること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 時間外労働が、現地の法律に基づいて必要かつ義務づけられている場合を除き、合意の上で行われていること。
- 従業員が、休暇に寮・社宅の敷地や職場を自由に離れる権利を持っていること。
- 従業員は、雇用の条件として、個人証明書の原本や、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証などの身分証明書を、雇用主に引き渡す必要がないこと。
- 懲戒処分として、不当または違法な賃金の控除、賃金の支払い保留、給付金の打ち切りなど、違法な懲戒行為や金銭的な罰則を用いていないこと。
- 従業員が合理的な通知を行った上で離職することを妨げる債務負担（借金、手数料、罰金、ローン、返済契約）がないこと。
- 返済契約が、予見可能で、合理的で、期間限定のものであること。
- 移民労働者が、現地の従業員と公平かつ平等に扱われていること。

3.4 差別、ハラスメント、過酷で非人道的な扱い

職場での差別は、村田機械では受け入れられません。包括的で多様性のあるチームは、会社のパフォーマンスと成果の向上に貢献します。

要件

各従業員の個人的な尊厳、プライバシー、権利を尊重し、言葉でまたは言葉以外で表現される肉体的または精神的な嫌がらせや虐待を容認しないこと。

性的、強要的、脅迫的、虐待的、搾取的な行動、言葉、身体的接触を禁じること。

積極的または受動的な支援の有無にかかわらず、年齢、国籍・民族、宗教、政治的信条、性的指向、性自認・表現、身体的能力、その他法律で保護されている特性を理由に、雇用や雇用のライフサイクルにおいて不当な差別を行わないこと。

公衆の面前で警告や懲罰を行う制度を禁じること。

指針

差別のない職場環境や風土の醸成。

社内・組織内における「言いやすさ」や「心理的安全性」を感じられる雰囲気・組織風土の醸成。

お互いに違いを認め合い、受け入れ、尊重することのできる多様性のあるチームと人々が、安心して健全に競い合い、チャレンジできる職場の発展に努めること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 採用、報酬、雇用、差別のないこと、機会均等や D&I（ダイバーシティ アンド インクルージョン）に関する慣行が実施され、周知されていること。
- 差別的またはハラスメント的な行動に対し、被害者と通報者に報復や仕返しが行われることなく調査、報告、処分が実施される仕組みがあること。

3.5 労働時間と報酬

合理的な労働時間と公正な報酬は、適切な労働条件を提供するための中心的な要素です。十分な休息と仕事から離れた時間は、労働災害を未然に防ぎ、人の心に豊かな安らぎをもたらす従業員の幸せに寄与します。

要件

労働時間、時間外労働、休憩、休暇は、関連する法的要件または適用される労働協約に従うこと。

過剰な時間外労働を常態化させないこと。

少なくとも、従業員には、関連する法的要件、または適用される労働協約に従って、報酬と福利厚生が支給されること。

従業員は、その権利と義務を含む雇用条件を、母国語または理解できる言語で、例えば書面による労働契約で知らされること。

従業員がワーク・ライフ・バランスを確保できる労働条件を提供することが推奨されます。例えば、看護や介護を行う必要がある場合の配慮や、職場のつながりを強め創発するイベントの開催などが考えられます。

指針

法定労働時間を守り、正確に確認すること。

すべての賃金の正確な記録を維持すること。

すべての従業員に、時間外給与、勤務時間、福利厚生、法定控除、ボーナスなど、給与のすべての部分をわかりやすく記載した給与明細書を提供すること。

従業員に雇用条件を伝え、署名された労働契約書のコピーなど、その記録を残すこと。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 実際の労働時間は、特に合意がない限り、通常の労働時間と残業時間に分けて記録されること。
- 従業員は、少なくとも週 1 日の休日と、シフト間の十分な休息をとる権利を有すること。
- 賃金は、定期的に、直接従業員に、合意された時期に、該当する期間に働いた時間に対して全額が支払われること。
- 署名入りの労働契約書と給与明細書の確認。
- 従業員は、有給の法定休日や、有給の病気休暇や育児休暇などの法的に定められた休暇を、何の不利益もなく取得すること。

3.6 結社および団体交渉の自由

村田機械は、結社の自由と、合法的かつ平和的に結社し、組織し、団体交渉する権利を支持します。取引先の皆様には、従業員のモチベーションを高め、従業員エンゲージメント(※)の溢れる職場の実現のため、従業員との対話を奨励します。

※従業員エンゲージメントとは、やることそのものにやりがい・意味・価値を感じる自発的な「やる気」を意味します。エンゲージメントが高い職場の場合、従業員は組織や職場に対する思い入れがあるため、「この企業に貢献したい」という気持ちを持って仕事に取り組むようになります。企業と従業員との間での確固たる信頼関係がその基盤になります。

要件

従業員が雇用されている国の法律に従って、自由に組合を結成し、団体交渉を行う権利を認め、尊重すること。

従業員と経営陣の間のオープンな交渉と直接的な関わり合いの重要性を認めること。

従業員が、嫌がらせ、脅迫、罰則、干渉、報復などの恐れなしに、独立した労働組合の代表者を選出し、労働条件に関して経営陣と率直に交渉することを認めること。

逆に、労働組合に加入しないことを選択した従業員に対しても、その選択を尊重すること。

指針

可能な限り不必要な対立を避け、従業員と経営陣が相互に建設的な関わりを持てるような職場環境を醸成すること。

労働条件に関して従業員との対話を行い、実施された会議やコミュニケーションの記録を残すこと。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 従業員は組織化して団体交渉を行う権利を有していること。
- 従業員は、独立した職場の代表者を選出し、経営陣と話し合う権利を有していること。
- 労働者の代表が経営陣に認められていること。
- 労働協約などの見直し（該当する場合）。
- 労働者と経営者の間の対話を行うメカニズムが機能していることの証拠。

4 労働安全衛生と健康

「安全第一」「安心」「健康を大切に」は、村田機械における最重要の業務原則です。

要件

安全で健康な就労環境を提供し、事故や怪我を防ぐために実現可能なあらゆる対策を講じること。

健康・安全の指針、関連する指示やトレーニングなど、リスクに基づいた適切な健康および安全プログラムをすべての従業員が理解できる形で導入すること。

従業員は、自分の健康・安全に差し迫った重大なリスクがあると合理的に判断した場合、その業務を拒否する権利を有すること。

宿泊施設や食堂を含むすべての作業施設を定期的にチェックし、日常的に災害や事故火災の防止、安全と衛生の基準を維持すること。

指針

事業や職場に関する安全衛生リスク評価を定期的 to 実施するとともに、予防措置や軽減措置の有効効率性を評価すること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 建物が意図された目的のために使用され、営業許可証によって確認できること。
- 電気配線、照明、ガス器具が適切に設置され、保守されていること。
- 施設の規模に応じて、正常に機能する火災報知器、適切な消火設備、明確に表示されアクセス可能な避難経路と、災害時にも確実に脱出可能な非常口が整備されていること。
- 災害火災に備えた避難訓練が定期的に実施されており、緊急時の計画と対応の流れ・手続きが明確になっていること。
- 職場において安全衛生・健康維持の妨げとなる潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための適切な管理措置が講じられていること。
- 除去・低減しきれなかったリスクに対し、清潔で、正常に機能し、かつ、適切なサイズの個人用保護具や防護服などを従業員が無償で使用していること。
- 労働災害や疾病を管理、追跡、報告するための手続きとシステムが導入されていること。
- 関連する応急処置用品がすぐに利用できる場所に設置されており、従業員は応急処置の訓練を受けていること。
- 職場環境と作業設備が清潔で、明るく、十分に換気され、快適に作業をするにあたり許容できる温度が維持されていること。
- 安全な飲料水、食事をするための清潔な場所、衛生的なトイレ、必要に応じてシャワーなどを自由に利用できること。

5 環境

環境に配慮し、気候変動を緩和し、循環型社会を構築することは、村田機械にとって非常に重要なことです。事業による環境への影響を最小限に抑え、環境に関するパフォーマンスを継続的に改善する必要があります。これには、生物多様性や生態系の保護、資源の持続可能な利用が含まれます。

要件

事業活動、製品およびサービスによる環境への悪影響を低減または最小化するために、リスクベースのアプローチ手順を確立し、実施し、維持すること。

ある行為が環境や公衆衛生に害を及ぼす可能性がある場合には、直ちに予防措置を講じるとともに、製品、プロセス、設計、材料の選択において環境に優しい技術の開発と支援に努めること。

取引先様は、その事業が環境にダメージを与えた場合に発生する、社会的、環境的、経済的コストを支払うこと。

特に以下の分野において、事業による環境への影響を最小限に抑えるために、作業を管理、測定、文書化、計画すること。

- 温室効果ガス排出量とエネルギー消費
- 資源循環性
- 化学物質および有害物質
- 廃棄物
- 水の消費
- その他の大気、水、土壌への排出

指針

ビジネス・バリュー・チェーンの環境リスク評価を定期的に実施し、予防措置と緩和措置の有効性を評価すること。

循環的なシステムへの移行を目指し、有限な資源消費の節約に努めること。使用済み廃製品の取扱いと処理において、材料の全内容と情報を明らかにすることにより、製品の廃棄時の取扱いと処理を確実にすること。

可能な限り再利用・再資源化が可能な素材や資源を選択すること。埋立廃棄物の排出量を最小限に抑えること。

原材料から使用後までのライフサイクルの観点から、製品開発に環境面への配慮を含めること（製品・サービスにおける環境配慮設計の推進）。

有害な化学物質の、より安全な代替品への置き換えに積極的に取り組むこと。

エネルギーと資源の効率化に積極的に取り組むこと。温室効果ガスの排出が少ないエネルギー源の割合を増やすこと。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 事業が環境に与える負の影響を最小限に抑えるための取り組みの内容や、その進捗状況および結果。
- 取引先様の製品に含まれる有害化学物質の存在に関する情報。

6 企業倫理

村田機械は、不正競争防止法や独占禁止法などの競争法の尊重、個人のプライバシー権の保護など、高い倫理観を持ってビジネスを行うことに取り組んでいます。取引先の皆様にも同様の姿勢を期待します。

6.1 腐敗防止

要件

取引先様は、現地の法律および国際的な腐敗防止条約を遵守し、賄賂の授受、利益相反、詐欺行為、横領、違法なリベート、恐喝、縁故などいかなる形態の腐敗行為にも関与せず、また村田機械に関与させないこと。

村田機械の従業員や関連事業者、または公務員などの第三者にビジネス上不適切な影響を与えるような価値のあるものを提供しないこと。

村田機械の従業員は、直接的、間接的を問わず、個人的な何らかの利益の見返りとして取引先様に必要以上の便宜を図らないことを留意すること。特に、以下の行為は公私に関わらず利害関係のつきあいと受け取られないよう、透明性を担保すること。

- 金銭・物品の受領
- 飲食接待の提供
- ゴルフ等の接待行為全般

村田機械との取引中、潜在的な利益相反をすべて回避し、回避できない潜在的な利益相反のケースを村田機械に通知すること。

指針

腐敗防止方針の実施や、スタッフへの関連トレーニングの提供など、腐敗を防止するためのプロセスを確立すること。

ビジネスにおける腐敗行為・不正行為とは以下に列記する行為、あるいはこれらに類似する行為であることを認識すること。

- 故意による公式な社内記録への虚偽記載
- 証憑書類の偽造、意図的な過剰請求、転嫁支払
- 会社資金の不正使用、横領
- 贈収賄・強要または不適切な心づけ
- 会社資産の窃盗、横流し
- 適用法令を意識したうえでの違反
- 社外秘情報の無断漏洩（他社価格情報、図面/仕様書の持ち出し）
- 任務違反でのなりすまし行為の隠蔽工作

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 方針および関連するコミュニケーション記録、研修記録、贈答・接待記録、利益相反申告書を確認すること。

6.2 競争法

要件

契約形態にかかわらず、常に公正な競争原理に則って契約交渉を行い、最高レベルの注意を払うこと。

競争を防止または制限することを意図した、あるいは競争を防止または制限する結果となる公式または非公式の契約または協定、あるいは競争または公正取引に関する適用法に違反する契約または協定を締結しないこと。

指針

不正競争防止法や独占禁止法などの競争法に関する方針を関係する従業員に周知すること。

競争法に関する研修を受けた従業員の記録を保持すること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 公正な競争政策および原則が実施されていること、および関係するスタッフの研修が実施されていることを示す記録や文書。

6.3 個人情報の保護

要件

個人情報の保護に適用されるすべての原則に従い、合法的かつ正当な事業目的を果たすために必要な場合にのみ、個人情報を使用すること。

指針

データプライバシー保護の原則：

- 個人情報をいつ、どのような理由で使用するかについて、可能な限り個人に通知すること。
- 合法的かつ合理的な目的を達成するために絶対的に必要な種類の個人情報のみを使用すること。
- そのような目的を果たすために必要な期間、および法的に必要な期間のみ、個人情報を保存すること。
- 適切な技術的および組織的なセキュリティ対策を講じることにより、管理下にある個人情報を保護し、法的に要求される場合には、個人情報侵害を関連当局に通知すること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 組織がこれらのデータプライバシー保護原則を採用し、組織内で運用されていることを示す関連文書やエビデンスの確認。

7 事業継続計画（BCP）

自然災害、大火災、感染症蔓延などの緊急事態に遭遇した場合において、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、村田機械は平常時の活動や緊急時における事業継続のための計画や手順（事業継続計画※：BCP）を定めています。サプライチェーンのつながりを維持し価値あるものにするためには、取引先様の事業継続計画の策定と体制の整備が必要不可欠です。

※事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）とは、事業継続を阻害するリスクに遭遇した場合において、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画のことです。

要件

取引先様の事業継続を阻害するリスクに遭遇した場合に備え、事業継続計画（BCP）の策定により、製品・サービスの安定供給に必要な体制を整備すること。

訓練を通じ、経営層の指示の下、細かな体制見直しと継続的改善を繰り返すことで、緊急事態が発生した場合も事業を継続できる実効性の高い体制整備を目指すこと。

事業継続を阻害する事象としては以下のイベントが挙げられる。

- 大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）
- 上記災害に伴う停電・断水・交通網の麻痺などのインフラ障害など
- 事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延
- サプライチェーンにおける部品部材などの需給逼迫
- サイバー攻撃などによるシステム障害

製品の構成部品の調達先を把握すること。構成部品の内、重要部材（部材の仕様、機能に多大な影響を及ぼす構成部品）を優先的に調査すること。

指針

事業継続を阻害するリスクの評価を定期的実施するとともに、予防措置や軽減措置並びに、事後対策や復旧手順を含む計画やプロセスの有効性を評価すること。

遵守状況の確認方法

チェックポイントは以下の通りです。

- 事業継続計画の体制構築が完了して、従業員に認知されている
- 火災や災害に備えた避難訓練が定期的実施されていること。
- 製品の構成部品の調達先が把握できていること（重要部材を優先的に）。製品の重要部材における（貴社を起点とした）2次3次サプライヤー（取引先様の関連事業者）を把握できていること。
- 構成部品について複数の調達先を確保できていること。
- 完成品在庫、部材在庫、工程在庫の数を把握できる仕組みが構築できていること。
- 大規模地震・火災・事故などの発生時に、取引先様より即座に、被害状況などが報告される体制が構築されていること。
- 不測の事態（大規模地震・火災・事故等）に備えて、生産復旧のための各種対策がある（代替生産拠点での生産も含む）。