

## 三菱電機グループ 人権方針

三菱電機グループは、国際的に合意されている人権の保護を支持・尊重することを企業活動の前提としています。また、自らが人権侵害に加担しないことを、私たちが果たすべき責任と捉えています。

グローバルな事業展開を更に進める中、私たちは三菱電機グループの「[企業理念](#)」と「[私たちの価値観](#)」の精神に則り人権方針を定め、この方針に則った活動を行うことにより、当社の事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、あらゆる人が尊重される社会の実現に貢献します。

### 守るべき人権の範囲

本方針は三菱電機グループの事業活動に関わるすべてのステークホルダー（従業員（派遣、パート、契約社員等の非正規社員含む）、取引先の従業員、顧客、消費者、地域住民など）の人権を対象とします。

### 本方針の適用範囲

三菱電機グループは、本方針に記載した人権を尊重する取り組みを全役員・従業員に適用するだけでなく、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献します。

また従業員に対しては「三菱電機グループ 行動規範」、取引先に対しては「三菱電機グループ サプライチェーン行動規範」においても人権尊重の取組みへの期待を記載しています。

### 人権に関する国際基準や法令の遵守

三菱電機グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」など<sup>\* 1</sup>の、人権に関する国際基準を守るべき最低限のものとして認識しています。この認識のもと、私たちは事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、人権を尊重することを宣言します。

なお、事業を行う地域の法令などが、人権に関する国際基準と一致しない場合、三菱電機グループは現地法を尊重しつつ、指導原則に則った対応を行うよう努力します。

\* 1：当社グループが参照している主な国際規範、ガイドラインは Appendix に記載

## **人権尊重のための体制**

三菱電機グループは、人権尊重を経営の重要課題として取り組むための体制<sup>\*2</sup>を構築し、人権に関わる方針の策定・改廃、人権影響評価結果の確認や優先課題に対するリスク低減策の進捗状況確認、苦情処理メカニズムの改善など様々な課題について議論し、対応方針を決定します。その取り組み状況は執行役・取締役会に定期的に報告され、指導・監督を受けることとします。

\* 2：当社グループの人権の尊重に関するマネジメント体制は Appendix に記載

## **人権の尊重**

三菱電機グループは、当社グループの事業活動に関わるあらゆる人の人権を尊重します。

### **【児童労働、強制労働の禁止】**

事業活動を行うあらゆる場面において人権を尊重し、児童労働や強制労働を認めません。

### **【差別の禁止】**

人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいなどによる差別は一切認めません。

### **【ハラスメントの禁止／人道的待遇】**

ハラスメントや誹謗・中傷、威圧による業務の強制等相手の人格を無視した行為は一切行いません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日頃から自らの言動を確認します。

### **【公正な処遇】**

職務にあった教育、経験、スキル、能力を獲得するための公正な機会を提供します。また、経験、スキル、能力、業績、成長性などを踏まえた公正な待遇を提供します。

### **【労働時間】**

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、労働者の労働時間・休日を適切に管理します。

### **【人の多様性尊重】**

あらゆる人の多様性を尊重します。一人ひとりの個性を受け入れ、多様な人がいきいきと働ける職場環境を実現します。

### **【結社の自由および団体交渉】**

労働者の基本的な権利を尊重します。「結社の自由」を尊重するとともに、労働組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを保障します。労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底することによって解決の道を見いだすことを基本理念とし、健全な労働条件や職場環境の維持・向上に努めます。

### **【安全衛生】**

安全・健康に関する法規制を遵守し、協力会社・下請け会社含む全ての従業員が心身の健康を維持し健全に働くことができるよう、従業員の安全・健康に配慮します。

#### 【プライバシーの尊重】

取引先、顧客、消費者、および従業員など、当社グループの事業活動に関わる一人ひとりの個人情報保護をします。法令及び社会規範に則り、公正・透明かつ安全な方法でのみ収集し、利用目的の範囲内で、利用、保持及び開示します。また、個人情報への不正アクセス、漏えい、紛失及び改ざんを防止するための安全対策を講じます。

### 社会的に弱い立場となり得る集団への配慮

三菱電機グループは、子ども、移民労働者、少数民族など、人権に影響を受けるリスクがより高くなり得る集団や民族に属する個人に対し、事業活動において特別な注意を払います。

### 人権デュー・ディリジェンスの実施

三菱電機グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施し、バリューチェーンを通じて事業活動が直接的または間接的に与える人権の負の影響の特定、防止、軽減、是正に継続的に取り組みます。

- ① 三菱電機グループは、社内外の知見を得て当社グループのバリューチェーン全体にわたる人権影響評価を行い、当社グループが対応すべき重要な人権課題を特定・評価します\*<sup>3</sup>。
- ② 特定された人権課題に対する防止策を講じるとともに、仮に事業活動が人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合は速やかに是正を行います。防止、是正のいずれにおいても、必要に応じて取引先などのステークホルダーと協力します。
- ③ 三菱電機グループは人権への負の影響への防止・是正活動が実効を上げているか、状況を定期的に確認します。
- ④ 三菱電機グループは人権デュー・ディリジェンスを含む人権尊重の取り組みについて定期的に開示します。

\* 3：当社グループが重要と考える人権課題は Appendix に記載

### 救済

三菱電機グループは[人権に関する苦情相談窓口](#)にて、すべてのステークホルダー（従業員、取引先、顧客、消費者、地域住民など）から 365 日お問い合わせを受け付けております。個々の通報に対しては、相談内容に応じ、担当部署が速やかに事実関係の確認を行います。確認の結果、当社グループのバリューチェーンにおいて人権侵害行為等が判明した場合は、速やかに是正・改善を行うとともに、被害者への救済措置の実施、当該事案等を行った者に対する処分など、指導原則の考え方に沿って適切な対応を行います。

相談窓口でいただいた内容は、問題解決のため、担当部門と共有しますが、関係者との共有は必要最小限となるよう努めます。また、通報したことを理由とする通報者への報復を禁止します。

## 教育啓発、周知

三菱電機グループは、人権の尊重に関する取り組みを役員・従業員一人ひとりが理解し、適切に実行していくための教育・意識啓発を継続的に実施します。  
また本方針およびその取り組みを社内外に公開し、すべてのステークホルダー（従業員、取引先、顧客、消費者、地域住民など）がアクセスできるようにします。

## ステークホルダーとのエンゲージメント

三菱電機グループは、人権への負の影響を受ける人々、有識者、NGO 等の市民社会との対話を通じて、人権尊重の取り組みを実効性のあるものとしします。

## 方針の改定、充実化

三菱電機グループは、社会環境の変化や社外専門家の知見、ステークホルダーの皆さまとの対話・協議等を踏まえ、本方針を継続的に見直し・改善します。  
また個別課題に関してより具体的・効果的な取組を行うため、必要に応じて個別方針<sup>\*4</sup>を策定します。

\* 4 : 当社グループの個別方針は Appendix に記載

制定日：2017年9月20日

改定日：2024年8月20日

三菱電機株式会社  
代表執行役 執行役社長

漆岡 啓

## 【Appendix】

### \* 1 : 当社が参照する主な国際規範、ガイドライン等

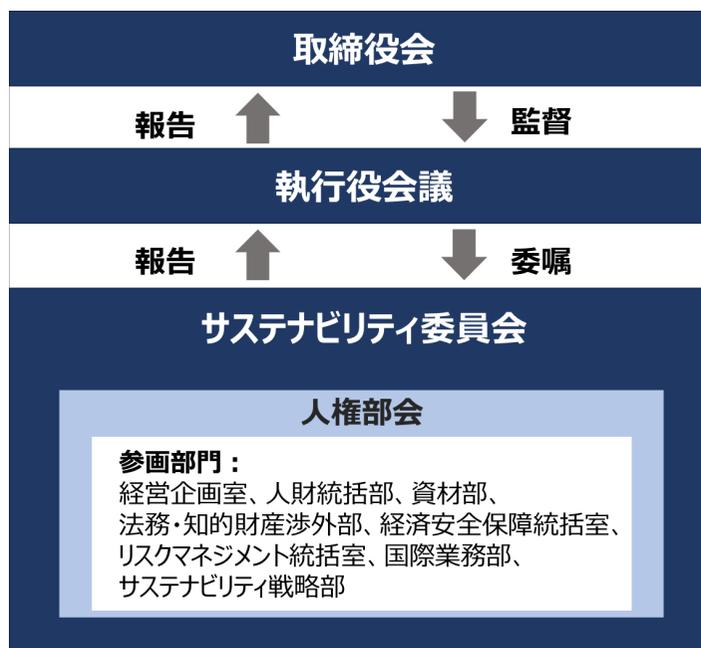
三菱電機グループは、守るべき人権に関する主な国際基準を以下のとおり認識しています。

- ・ 国際人権章典
- ・ OECD 多国籍企業行動指針
- ・ 責任ある企業行動に関する OECD デュー・デシリジェンス・ガイダンス
- ・ 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・ 国連指導原則報告フレームワーク

- ・ 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ ISO26000 (社会的責任に関する手引)
- ・ GRI スタンダード
- ・ RBA (Responsible Business Alliance : 責任ある企業同盟) 行動規範

### \* 2 : 人権の尊重に関するマネジメント体制

当社グループの人権尊重に関するマネジメント体制は下図の通りです。



## 【Appendix】

### \* 3 : 事業活動に関わる人権課題

三菱電機グループは、過去に当社グループで発生した労務事案や 2023 年度に人権デュー・ディリジェンスの一環として実施した外部専門機関による人権影響評価の結果を受けて、当社グループのバリューチェーンにおいて異なる権利保有者（従業員、取引先、消費者、顧客、周辺コミュニティ）に対し潜在的な影響を及ぼす可能性のある人権課題のうち、特に顕著な人権課題を下図の通り特定しました。

課題区分 優先度	従業員	サプライチェーン	製品とサービス	横断的な課題
優先的に 取り組むべき 顕著な 人権課題	職場環境	サプライヤー・ 労働基準	プライバシーと 情報セキュリティ	
	労働安全衛生	強制・奴隷・債務労働		
		児童労働		
その他の 人権課題	非差別と機会均等	紛争鉱物	生命と安全への権利	詐欺、贈収賄、汚職
	団体交渉権と 結社の自由		製品の品質と安全	環境影響
	強制・奴隷・債務労働		テクノロジーの 倫理的な活用	DE&I
	若年労働者		責任ある マーケティング・販売	紛争影響国および 高リスク国におけるリスク
		土地の権利	苦情処理メカニズムと 救済へのアクセス	

### \* 4 : 関連方針

三菱電機グループは、個別課題に関してより具体的・効果的な取組を行うため以下の方針を制定し、人権尊重の取組をより実効性のあるものとすると共に、個別課題への具体的な対応を進めています。

- ・三菱電機グループ 行動規範（公正な調達、公正な広告・宣伝、従業員の人権尊重、製品の安全・品質、輸出入管理、贈賄禁止、公正な競争、反社会的勢力との関係遮断、知的財産の保護、環境保全などを含む）
- ・AI 倫理ポリシー
- ・個人情報保護方針
- ・DE&I ステートメント
- ・三菱電機グループ サプライチェーン行動規範