

## ヤマハグループ

### 現代奴隷および人身売買に関するステートメント（仮訳）

対象報告期間：2022年4月1日～2023年3月31日

会社名	住所	その他
ヤマハ株式会社	〒430-8650 静岡県 浜松市 中区 中沢町 10-1	
YAMAHA Music Europe*	Siemensstr. 22-34, 25462 Rellingen	
YAMAHA Music Australia**	P.O. Box 268 South Melbourne, VIC 3205	Australian Company Number : 84 004 259 527

\*YAMAHA Music Europe は、英国現代奴隷法における報告義務がある組織にあたります。

\*\*YAMAHA Music Australia は、豪州現代奴隷法における Reporting Entity にあたります。

## 本ステートメントについて

本ステートメントは、Part 6, Section 54 of Modern Slavery Act 2015 (the United Kingdom) および the Modern Slavery Act 2018 (Australia)中のステートメント開示義務に対応するために策定されたヤマハグループ Joint Statement です。英国現代奴隷法における報告義務がある組織には YAMAHA Music Europe のみが該当し、豪州現代奴隷法の適用対象となる Reporting Entity には、YAMAHA Music Australia のみが該当しますが、欧州法人・豪州法人に代わり、ヤマハ株式会社が本ステートメントを発出します。本ステートメントは、2023 年 8 月 30 日にヤマハ株式会社の取締役代表執行役社長を含む執行役参加による経営会議にて承認されています。

## 事業概要およびサプライチェーン

YAMAHA Music Europe (YME) (本社：ドイツ・レリンゲン) は、英国を含む欧州において、YAMAHA Music Australia (YMA) (本社：オーストラリア・メルボルン) は、豪州において、個人または法人顧客に対して楽器や音響機器の輸入販売を行う企業です。YME および YMA はヤマハ株式会社の 100%子会社で、主にヤマハブランド製品を取り扱っています（一部、他ブランド製品を含む）。YME および YMA が所属するヤマハグループにおける楽器および音響機器の売上比率はそれぞれ 67%、24%です。ヤマハグループの従業員数は約 2 万名（英国内約 110 名、豪州内約 90 名）、製造子会社数は約 20 社、販売子会社および支店数は約 30 です。ヤマハグループは約 30 か国で事業を展開しております。

各社の企業情報および事業内容は下記でもご覧いただけます。

ヤマハ株式会社

<https://www.yamaha.com/ja/about/>

<https://www.yamaha.com/ja/about/profile/>

YME

<https://de.yamaha.com/index.html>

[https://de.yamaha.com/de/about\\_yamaha/corporate/index.html](https://de.yamaha.com/de/about_yamaha/corporate/index.html)

YMA

<https://au.yamaha.com/index.html>

[https://au.yamaha.com/en/about\\_yamaha/corporate/index.html](https://au.yamaha.com/en/about_yamaha/corporate/index.html)

本ステートメントはヤマハブランド製品（他社向けの OEM 製品を含む。以降「ヤマハブランド製品」と記述）のサプライチェーンについて記述しています。ヤマハブランド製品の大半は、ヤマハグループの製造子会社にて製造されます。その地域は、日本、中国、インドネシア、マレーシア、インドです。これらのヤマハグループの製造拠点については、下記よりご覧いただけます。

<https://www.yamaha.com/ja/about/locations/>

[https://www.yamaha.com/ja/about/locations/group\\_companies\\_worldwide/](https://www.yamaha.com/ja/about/locations/group_companies_worldwide/)

[https://www.yamaha.com/ja/about/locations/group\\_companies\\_japan/](https://www.yamaha.com/ja/about/locations/group_companies_japan/)

これらのヤマハグループの製造子会社は、世界各地のサプライヤーから原材料および部品を調達しています。これらの製造子会社の1次サプライヤー（取引先が商社の場合はその先の製造会社）は約2,000社あり、主に中国、東南アジア諸国および日本に所在しています。これら1次サプライヤーとは長期的な協力関係を構築しており、ヤマハグループが定める「ヤマハサプライヤーCSR 行動基準」の順守を要請しております。

## 現代奴隷と人身売買に対する方針

ヤマハグループはビジネスと人権に関する指導原則に則り、倫理的な行いや誠実性を、サプライチェーンを含む事業すべてで体現し、現代奴隷および人身売買を回避するために、以下方針に従い、事業活動を行います。

ヤマハグループは、人権や労働慣行の規範を定める国連グローバルコンパクトの原則を尊重し、2011年6月に署名しました。

[https://www.yamaha.com/ja/csr/related\\_information/initiatives/](https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/initiatives/)

「ヤマハグループコンプライアンス行動規準」では人権配慮、強制労働および児童労働の禁止、労働に関する権利の保障に関するヤマハグループの取り組みについて提示しています。

行動規準は下記よりご覧いただけます。

[https://www.yamaha.com/ja/csr/related\\_information/policy\\_type/compliance\\_code\\_of\\_conduct/](https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/policy_type/compliance_code_of_conduct/)

2018年1月には「ヤマハグループ人権方針」を制定し、ヤマハグループの事業活動全般に亘り、国際的に認められた人権の規範に準じ、人権デューデリジェンスを通して、強制労働や児童労働など劣悪な労働慣行、雇用における差別、非人道的な扱いといった人権侵害の抑止に努めることを記しています。制定に際しては、事業活動において効果的に現代奴隷のリスクを根絶するために、専門家からの助言や、全グループ会社からの意見聴取、ヤマハ株式会社の経営会議での審議を経て、ヤマハ株式会社の代表執行役社長が承認しました。

当方針はヤマハ株式会社、および英国現代奴隷法における報告義務がある YME および豪州現代奴隷法における Reporting Entity である YMA を含む連結子会社の全ての役員と従業員に適用され、ヤマハグループの取引先にも理解を求めることとしています。

人権方針は下記よりご覧いただけます。

[https://www.yamaha.com/ja/csr/related\\_information/policy\\_type/human\\_rights\\_policy/](https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/policy_type/human_rights_policy/)

ヤマハグループの製造子会社の取引先を含め、サプライチェーンにおいて現代奴隷を防止するため、取引先の選定基準を含む「ヤマハグループ購買方針」を定め、責任ある調達活動（人権への取り組み推進含む）を実施することを表明し、実践しています。また、ヤマハグループのサプライヤーに順守を依頼している「ヤマハサプライヤーCSR 行動基準」には、現代奴隷を防止するための基準を具体的に記載しています。

詳細は下記よりご覧いただけます。

[https://www.yamaha.com/ja/csr/related\\_information/policy\\_type/guideline\\_procurement/](https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/policy_type/guideline_procurement/)

[https://www.yamaha.com/ja/csr/related\\_information/policy\\_type/supplier\\_code\\_of\\_conduct/](https://www.yamaha.com/ja/csr/related_information/policy_type/supplier_code_of_conduct/)

## 現代奴隷と人身売買に関するデューデリジエンスとリスク評価

### ① リスクの特定に向けた取り組み

ヤマハグループは、サプライチェーン全体で人権を尊重し、奴隷と人身売買を撤廃する取り組みを行うために、人権尊重の価値観や方針を調達先とも共有することが重要と考えています。ヤマハグループは、複雑なサプライチェーンを管理・監督するうえで、公式の仕組みと手段が必要であることを認識しています。

ヤマハ株式会社は、人権デューデリジエンスの実施にむけて、国連グローバルコンパクトネットワークジャパンの人権に関する分科会の運営に参加するなど、NGO や有識者とのダイアログを通じて、ビジネスと人権についての課題や社会からの要請を、継続的に確認しています。ESG 投資家からの評価やエンゲージメントも、社会からの要請の把握に役立っています。

各国、各地域における人権リスクの確認には、米国国務省発行の TRAFFICKING IN PERSONS REPORT など、NGO や専門機関による調査レポートを活用しています。2020 年 3 月期からは CRT 日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、NPO/NGO などの団体との対話と、業界別に重要な人権課題の特定作業を実施しています。

これらの対話や調査、プログラム参加を通じて、ヤマハグループの重要な人権テーマの特定を行っています。2022 年 2 月からは専門家の協力を得て、ヤマハグループの人権デューデリジエンスプロセスの改善に着手しています。具体的には、人権に関する国際規範やガイドラインなどを基に人権課題のロングリストを作成し、ヤマハグループの主要事業である楽器・音響・教室事業の特性や国・地域のリスクなどに照らして、リストのうちの 17 項目を重要な人権課題として抽出。これらの課題に対して、人権侵害の発生可能性、発生時の影響深刻度、および管理体制・予防是正措置の脆弱性を国内外グループ各社へのアンケートにより評価し、優先的に対応が必要な人権課題の特定に向けて分析を実施しました。

## ② 特定されたリスクの説明

前述の専門家協力による調査・分析の結果、ヤマハグループ全体においては従業員におけるハラスメント、労働安全衛生および調達慣行が、優先的に対応が必要な課題と特定されました。YME および YMA が輸入・販売を行うヤマハブランド製品の製造を行う製造子会社は、米国国務省発行の TRAFFICKING IN PERSONS REPORT においてリスクがあるとされる Tier2、Tier3 の日本、中国、インドネシア、マレーシア、インドに所在しており、またその製造子会社が原材料や部品を調達する取引先の所在地にも同レポートの Tier2、Tier3 の国を含むことから、これらのサプライチェーンにおいて、労働者の人権リスクがあることを認識しています。また、ヤマハブランド製品の主要な原材料である木材について、違法伐採のような地域コミュニティの人権リスクも認識しています。これらのリスク低減・回避をはかる取り組みを進めています。

## ③ 特定されたリスクに対する活動（是正・救済を含む）

日本、中国、インドネシア、マレーシア、インドに所在するヤマハブランド製品の製造を行う製造子会社では、ヤマハ株式会社の専門スタッフが労働安全衛生や環境保全の支援を行い、従業員や地域コミュニティの安全確保につなげています。またこれらの製造子会社では、ISO45001 や ISO14001 などのマネジメントシステム認証を取得し、安全衛生や環境保全のレベル向上に継続して取り組んでいます。

また、専門家など外部の協力を得ながら、製造子会社をはじめグループ会社に適用する社内の各規定・ガイドラインに人権尊重に必要な事項を組み込み、これらのルール等に基づいた人権モニタリングをグループ会社に対して毎年行っています。モニタリングの結果は各社にフィードバックされるとともに、他の模範的なグループ会社をベンチマークしながら自社で取り組むことが出来るよう、グループ企業間で可視化・共有されています。2023 年 3 月期は、人権への対応状況（リスク特定や是正、人権教育）を確認しました。取り組みレベルの向上が必要なグループ会社に対し、ヒアリングや助言を進めています。

ヤマハブランド製品の製造を行う製造子会社が、原材料や部品を調達する取引先に対しては、取引基本契約書にてヤマハサプライヤーCSR 行動基準の順守を求めるとともに、CSR 行動基準に沿った自己点検アンケート（SAQ）によるリスク評価を実施しています。リスク評価の結果、労働者の人権リスクや疑わしい事象が発生した場合、サプライヤーと合意した改善計画に従い、協働で改善を図ります。2023 年 3 月期に既存サプライヤーに対する一斉 SAQ を行い、2,312 社に対し実施を要請、2,179 社からの報告を得ました。SAQ を実施した調達先の所在国は日本が約 4 割、中国が約 3 割、インドネシアが約 1.5 割です。その他にマレーシアやインド、ドイツ、アメリカなどがあります。SAQ の約 40 の点検項目のうち重要度が高い 19 項目のいずれかが低スコアだった 418 社に対し是正を要請し、2023 年 3 月末までに 304 社の対応状況を書面で確認しました。残りに対しては引き続き要請・確認を行っています。SAQ の結果報告のなかった取引先に対しては引き続き実施を求めるとともに、調達責任者にて今後の取引継続可否について検討、判断していきます。既存サプライヤーに対する一斉 SAQ による評価は 3 年毎に実施しており、次回の実施に向けて、専門家など外部の意見を取り入れて SAQ の実効性をさらに高めていく計画です。また、2023 年 3 月期は新規サプライヤー60 社に SAQ による評価を実施し、現時点で特にリスクは認められませんでした。

ヤマハブランド製品に使われる木材について、労働者や地域住民の人権侵害が懸念される違法伐採や乱伐のリスクを低減するためのデューデリジェンスの仕組みを構築しています。調達した木材について、原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を行い、原産地や樹種などからリスクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査により、伐採時合法性の厳格な確認を行っています。加えて、認証木材など、人権を含む持続可能性に配慮された木材の導入拡大を進めています。

## 内部通報制度の整備

ヤマハグループは、倫理的なサプライチェーンの構築において、開示性、透明性、説明責任、苦情処理の仕組みの確保は不可欠なものであると考えており、ヤマハグループは2004年3月期からコンプライアンスに関する相談や通報を受け付ける内部通報制度を整備しています。内部通報制度の運用にあたっては、誠実な通報者が不利益な取り扱いを受けないよう、通報者保護を定めた社内規程を定めています。通報は主にグループの従業員を対象とし、匿名・実名に関わらず受け付けています。国内グループ企業向けには、社内相談窓口、社外の法律事務所窓口、業務委託先が運営する社外窓口を整備・運用するとともに、窓口の利用方法を記載したポスターの掲示や携帯用カード配布などにより、従業員への周知徹底を図っています。海外グループ企業においては各社が運営する通報窓口に加えて、2023年3月期には弁護士相談窓口や外部運営の窓口を各社に整備しました。これらのほか、ヤマハ(株)運営の16カ国語対応のウェブ窓口を設置しています。ヤマハ(株)法務部門は、グループ企業各社における通報窓口の運用状況を四半期に一度(年4回)確認しています。

また、サプライチェーン上の人権侵害に関する通報・相談に対応するため、2022年10月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟し、同機構が運営する対話救済プラットフォームによる苦情受付を開始しました。

当該報告年度には、これらの窓口への現代奴隷や人身売買に関わる報告はありませんでした。

## 教育・啓発活動

ヤマハグループは、役員を含む従業員ひとりひとりが人権問題への意識を高め、企業の人権尊重責任を実践するための教育・啓発活動を進めています。イントラネットを活用した情報提供や講演会、業務に関連した人権テーマの研修・勉強会を継続して行っています。それぞれの事業や業務に関連付けて人権問題を捉えられるよう、バリューチェーン全体を視野とした「ヤマハ人権ガイドブック」に基づいた人権教育を実施しています。2023年3月期は、日本国内においてはガイドブックの内容を元にした共通のe-ラーニングを実施しているほか(2023年3月期:3,935名実施)、その他各グループ企業独自の教育施策などを含めると、国内外のグループ企業47社中44社で人権に関する従業員向けの啓発活動を実施しています。これらに加え、調達に関わるヤマハグループ従業員に対し、「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」や自己点検アンケート(SAQ)に基づいた研修や勉強会を行っています。

## 実効性の検証

デューデリジェンスの実効性を高めるため、以下の方法で検証を行っています。

- ・人権に関するリスク評価やリスク低減の取り組み結果について、取締役会で報告を行い、マネジメント層によるレビューを行っている。(年2回)
- ・ヤマハブランド製品を製造する子会社など、自らのオペレーションに対する取り組みについては、ヤマハ株式会社の専門スタッフによるモニタリングおよび監査で検証している。
- ・ヤマハブランド製品を製造する子会社が原材料や部品を調達するサプライヤーに対する取り組みについては、外部専門家の指摘を反映した仕組み、基準、ツールの見直しにより、実効性の向上をはかっている。

## 今後の展望・取り組み

代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会下に「人権・DE&I 部会」「調達部会」を設置し、ヤマハグループ全体の人権課題やサプライチェーン上の現代奴隷の問題への対応体制を強化。人権・DE&I 部会主導のもと、専門家の助言に基づいて人権課題の特定とリスク評価の仕組みの改善を進めています。サプライヤーへの実地監査を開始するため、監査機関や監査先の選定を進めるとともに、ヤマハグループの製造子会社で製造するヤマハブランド製品に加え、ヤマハグループの他ブランド製品、YME や YMA など販売会社が各々仕入れる販売用の商品、ヤマハグループ内で自ら使用・消費する物品・サービスについても、調達先への「ヤマハサプライヤーCSR 行動基準」順守要請を開始しました。

なお、世界各地での政情不安等から生じた社会・経済的な影響や気候変動などの地球環境問題は人権リスクをさらに増大させ、それは社会的に脆弱な人々においてより顕著であると認識しています。これらの世界的な状況を踏まえた人権影響評価や労働者の権利尊重、安全衛生施策の強化、サプライチェーン上の労働者の雇用安定につながる調達先との取引関係の安定化、内部通報制度の運用強化など、人権侵害の防止・是正・救済のための取り組みを進めていきます。

また、人権課題の抜本的な改善には、社会における深刻な不平等や差別の是正が必要であり、ヤマハグループは、これらの課題解決に取り組む外部団体や専門家とのエンゲージメントおよび従業員や調達先への人権教育・啓発を促進します。2025年3月期までに人権教育を国内外の全グループ企業に展開する計画です。

## 本ステートメント作成のプロセスとコンサルテーション

英国現代奴隷法における報告義務がある YAMAHA Music Europe および、豪州現代奴隷法の Reporting Entity である YAMAHA Music Australia に代わり、ヤマハ株式会社が本ステートメントを発出するにあたり、両社のシニアマネジメント層に、ヤマハ株式会社のサステナビリティ部門が、両社が輸

入・販売するヤマハブランド製品のサプライチェーンにおける人権の取り組みである本ステートメント内容を説明し、両社それぞれが認識する人権課題との相違がないかを確認しました。

2023年 9月5日

ヤマハ株式会社 取締役 代表執行役社長

中田卓也