

UACJグループの現代奴隷法に関する声明（2025年、参考訳）

「素材の力を引き出す技術で、持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。」。これは、UACJグループの企業理念です。この理念のもと、UACJグループは、持続的に事業を行うことで広く社会に貢献することを約束し、組織全体及びサプライチェーンにおける現代奴隷制や人身売買の防止に取り組んでいます。

1. UACJグループの事業とサプライチェーン

当社は、日本の東京に本社を置く世界的な総合アルミメーカーであり、2013年に古河スカイ株式会社と住友軽金属工業株式会社の経営統合による設立以来、UACJグループを形成し、グローバルに事業を展開しています。現在、UACJグループは、49社のグループ会社で構成され、12か国で事業を展開し、世界中で約10,000人の従業員を雇用しています(2026年3月31日現在)。英国においては、当社と当社の連結子会社UACJ (Thailand) Co.,Ltd.、UACJ ELVAL HEAT EXCHANGER MATERIALS GmbH及びUACJ Extrusion Czech s.r.o.が事業を行っています。

UACJグループの全世界における年間売上高は、£5,627million(11,817.2億円、210円/ポンド、会計年度2025/2026)です。

UACJグループは、6の主要な事業（板事業、自動車部品事業、押出事業、箔事業、鋳鍛事業及び金属加工事業）を行っています。各事業の概要については、

<https://www.uacj.co.jp/company/profile/business.htm> をご覧ください。

アルミニウム原料は、豪州・中東等から調達しています。

本声明は、UACJグループ全体を代表して行われ、UACJグループが2015年現代奴隷法を遵守し、サプライチェーンにおける現代奴隷制と人身売買を防止することを約束するものです。

2. 現代奴隷制と人身売買に関するポリシー

UACJグループは、人権の重要性に鑑み、現代奴隷制と人身売買が当社の事業及びサプライチェーンのいずれにおいても発生することのないよう、以下のポリシーにおいてUACJグループの責務を定めるとともに、これらのポリシーを常に検証し、更新しています。

1) UACJグループ理念

UACJグループ理念は、UACJグループの企業理念、目指す姿、価値観から構成されています。

<https://www.uacj.co.jp/company/management/policy.htm>

2) 行動指針「UACJウェイ」

UACJグループの従業員（以下「従業員」には「役員」も含まれます）は、「安全とコンプライアンス」を第一に考えたうえで、「相互の理解と尊重」「誠実さと未来志向」「好奇心と挑戦心」という3つの価値観に沿って行動することが求められています。「UACJウェイ」は、全従業員がこのようなUACJグループの価値観に沿った行動をとるための指針です。

<https://www.uacj.co.jp/company/management/uacjway.htm>

3) UACJグループ行動規範

UACJグループ行動規範は、国際人権章典の趣旨を取り入れ、人権の尊重を含む全ての従業員向けのルールを規定したものであり、日本語のほか、英語、中国語、チェコ語、インドネシア語、タイ語、スペイン語、ベトナム語、ブラジルポルトガル語及びマレー語に翻訳され、従業員に示されています。UACJグループ行動規範の最新版は2023年12月のものです。

2023年度はUACJグループ行動規範の内容をわかりやすく解説した「行動規範ガイドブック」を作成し、従業員へ周知しました。

2025年度はUACJグループ行動規範の教育用資料を更新し、従業員が自主的に、例えばサプライヤーの従業員が劣悪な労働環境を報告した場合に、UACJグループの従業員がどのように対応すべきか、といった予想される状況について相互に議論できるようにしました。

4) UACJグループ人権基本方針

UACJグループは、2022年3月に、人権を尊重・擁護し、児童労働、強制労働を決して許さない旨を定めた「UACJグループ人権基本方針」を策定し、UACJグループ各社に周知しました。本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、並びに日本政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画を参照して策定したものです。

2024年には本方針を改正し、人材育成に関する項目を追加しました。

UACJグループは、広く社会に貢献する企業であるためにはステークホルダーの期待を理解し信頼に応えていくことが重要と考えています。安全で健康な職場環境の整備（労働安全衛生）、人材育成、人権の尊重、ダイバーシティ（DE&I）の推進への取組みを重要なテーマとして捉え、それぞれ目標を掲げて取組みを推進しています。

また、UACJグループは、ともに「UACJ ウェイ」を歩み続ける人材のために、「素材の力を引き出す技術」の源泉を社員一人ひとりの力にあると考え、各人が「UACJ ウェイ」を体現し、輝ける職場環境をつくり続けます。

https://www.uacj.co.jp/english/sustainability/social/pdf/UACJ_CSR_HumanRightsPolicy.pdf

5) サステナブル調達ガイドライン

当社は、2023年にCSR調達ガイドラインをサステナブル調達ガイドラインに改正しまし

た。

サステナブル調達ガイドラインは、2023年12月に改正され、2024年1月以降、当社のウェブサイトで公開されています。

https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/pdf/UACJ_Sustainable_Guidelines.pdf

サステナブル調達ガイドラインでは、「UACJグループ理念」に基づき、サステナビリティ活動を推進することを明確化し、また、UACJグループ及びサプライチェーンにおける問題を早期に発見し、是正するため、労働者や取引先などを含むステークホルダーが利用可能な相談・協議・救済のメカニズムの構築に努める旨が定められています。

6) 従業員雇用の考え方

当社は、外国人技能実習生の日本での労働環境は、一般論として、現代奴隷制の危険性があるといったNGOによる報告と同様の懸念を抱いています。当社は、2023年1月、UACJグループ各社の中で、技能実習制度の活用が必要な事業場において、人権デュー・ディリジェンスを実施した上で、是正措置を実行するとともに、対外開示を進めることなどを定めた「技能実習生を雇用する場合の考え方」を審議しました。この審議を機に、外国人技能実習生だけでなく、全ての従業員を責任を持って雇用するため、国内外の全ての従業員を対象に人権デュー・ディリジェンスを実施することを目指して取組みを進めています。

7) 国連グローバル・コンパクト

当社は、2021年4月に、国連グローバル・コンパクトに加盟し、人権、労働等に関する10原則を支持することを表明しており、UACJグループにおける取組みについて年次報告を行っています。

8) 内部通報制度の方針と手続

上記のポリシーに加え、UACJグループ（※）は、全ての従業員が現地の言語によって完全匿名でアクセスできる内部通報ホットラインを設置しました。内部通報ホットラインにおいては、ハラスメントを含む人権問題やコンプライアンスの問題に遅滞なく対処しています。日本国内においては、2021年10月に「職場のハラスメントホットライン」を設置し、ハラスメント対策を強化しました。

2024年と2025年には、UACJは、苦情処理メカニズムへの通報に対応するプロセスの構築に取り組みました。2026年にUACJは一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、新しいメカニズムの運用を開始しました。

※Tri-Arrows Aluminum Holding Inc.、Tri-Arrows Aluminum Inc.及びUACJ Automotive Whitehall Industries, Inc.などの独自の内部通報ホットラインを持つ一部グループ会社を除きます。

3. デュー・ディリジェンス

当社は、1)原材料のサプライチェーン、2)労働時間、3)外国人技能実習生の各領域における現代奴隷制のリスクに着目しています。

1) 原材料のサプライチェーン

2025年に当社は、直接的及び間接的な原材料の全ての主要なサプライヤーに対し、「2. 現代奴隷制と人身売買に関するポリシー」で述べたサステナブル調達ガイドラインを配付し、同ガイドラインに同意するサプライヤーに対し、同意書へのサインをお願いしました。当社は、ほぼ全てのサプライヤーからサインされた同意書を受け取りました。

同意書を提出されなかったサプライヤーに対しては、当該サプライヤーが定めている行動規範等の内容が当社のサステナブル調達ガイドラインの内容をカバーしていることを確認しました。

2025年に、UACJは、サプライヤーに対し、差別、強制労働、児童労働防止のための対策を含む自己評価質問票(「SAQ」)を配付しました。

当社がサプライヤーに現代奴隷制に関する疑わしい問題があることを発見した場合、当社は必要に応じてサプライヤーの工場やその他の施設を訪問するか、又は第三者に依頼して、そのサプライヤーに関する客観的な評価や審査を実施する場合があります。前述のとおり、サステナブル調達ガイドラインは、サプライヤーに対する期待事項を定めており、人権や強制労働、児童労働に関する事項も含まれています。

2) 労働時間

長時間労働を防止するため、毎年、当社に所属する従業員の労働時間に関する調査と社内研修を実施しています。

2025年は、従業員の労働時間に関する重大な法令違反はありませんでした。

3) 外国人技能実習生

外国人技能実習制度の活用が必要な一部の事業場において、「技能実習生を雇用する場合の考え方」に基づき、外国人技能実習生を対象とした人権デュー・ディリジェンスを実施しました。その結果、直ちに是正が必要となるような問題は認められませんでした。

当社は、現在も、UACJグループ全社にわたる人権デュー・ディリジェンス体制の構築を進めており、UACJグループの事業活動及びサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施に取り組んでまいります。

4. 研修

サプライチェーン及びUACJグループの事業にはらむ現代奴隷制及び人身売買のリスク

に対する理解を深めるために、2014年からUACJグループ（※）の全ての従業員を対象に社内研修を実施しています。研修プログラムには、法令の遵守、人権と平等の尊重、児童労働及び強制労働の禁止のほか、パワーハラスメント防止などの内容が含まれます。UACJグループ各社の社長には、UACJグループ行動規範の遵守を誓約する署名入りの誓約書の提出を求めています。

※Tri-Arrows Aluminum Holding Inc.、Tri-Arrows Aluminum Inc.及びUACJ Automotive Whitehall Industries, Inc.などの一部グループ会社を除きます。

5. 今後の対応

1) サプライチェーンのコンプライアンス

UACJグループでは、現代奴隷制のリスクに適切に対応するため、UACJグループ自身の事業と調達手順を引き続き検証して参ります。2026年度には、サプライヤーから「3. デュー・ディリジェンス」に記載されたSAQへの回答を受け取る予定です。SAQへの回答は、UACJグループのサプライチェーンのリスクマッピングや人権デュー・ディリジェンス実施の優先順位付けに活用される予定です。

2) 人権デュー・ディリジェンス

UACJグループは、2030年度までにUACJグループ全体での実施を完了することを目指し、継続的に人権デュー・ディリジェンスを実施し、事業活動に伴う人権リスクの特定・軽減・未然防止に努めます。

UACJは、グループ全体で人権デュー・ディリジェンス・メカニズムを実施中です。

3) 社内研修

全ての従業員に人権研修を提供する取組みを強化し、そのような研修をサプライチェーンにもさらに拡大します。

本書面は、2015年現代奴隷法の54条(1)項に従い作成された、2026年3月31日までの会計年度のUACJグループの活動に関する現代奴隷法に関する声明です。2026年8月28日の取締役会会議において承認されました。

代表取締役 社長執行役員 田中信二

（私は、UACJグループを代表する権限があります。）

株式会社UACJ

日付:2026年9月4日