

良品計画グループ

現代奴隷に関する各国法に基づく報告書 2025

■本報告書について

本報告書は、英国現代奴隷法第 54 条及びカナダ「サプライチェーンにおける強制労働と児童労働との闘いに関する法律（S-211）」に基づいて作成された共同声明です。

本報告書を開示する企業は、株式会社良品計画および以下の企業です。

- ・ MUJI EUROPE LIMITED（株式会社良品計画の完全子会社）
- ・ RYOHIN KEIKAKU EUROPE LTD.（MUJI EUROPE LIMITED の完全子会社）
- ・ MUJI CANADA LIMITED（株式会社良品計画の完全子会社）

株式会社良品計画は、東京に本社を置く日本の小売企業であり、東京証券取引所に上場しています。

本報告書は、良品計画グループ（以下、「当社グループ」と記載）が、事業及びそのサプライチェーンにおいて、現代奴隷（強制労働・児童労働を含む）や人身売買を防止することを目的として、2024 年 9 月 1 日から 2025 年 8 月 31 日までの会計年度（2025 年 8 月期）に行った取り組みについて記載しています。本報告書に記載されている方針と説明は、当社グループ全体に適用されます。

■当社グループの事業とサプライチェーン

当社グループは、主力事業ブランドである「無印良品」を中心とした専門店事業の運営、商品企画、卸し及び販売を行う小売企業グループで、衣料品から家庭用品、食品など日常生活全般にわたる商品群を展開しています。当社グループは、日本を中心的な拠点として、2025 年 8 月末日現在、英国とカナダを含む 28 の地域で 1,474 店舗を展開し、その販売会社に加え、商品調達を含む 27 社の関連会社により構成されています。当社グループの 2025 年 8 月期の連結営業収益は 7,846 億 29 百万円で、2025 年 8 月末日現在の従業員数は 28,432 名（うち臨時従業員等 14,520 名を含む）です。

英国で事業を行う MUJI EUROPE LIMITED 及び RYOHIN KEIKAKU EUROPE LTD. は、非公開会社で、専門店事業の運営と商品の輸出・輸入及び販売を行っています。カナダで事業を行う MUJI CANADA LIMITED は、非公開会社で、専門店事業の運営と商品の輸入・販売を行っています。

当社グループの企業情報及び事業の詳細に関しては、当社グループのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.ryohin-keikaku.jp/>

当社グループは、「衣服・雑貨」、「生活雑貨」、「食品」の 3 部門で幅広い商品を取り扱っています。取り扱っている全ての商品の生産は自ら行っておらず、日本をはじめ、中国大陸、ベトナム、タイ、カンボジア、インドネシア、インド、バングラデシュなどの各地域に所在する生産パートナーの工場に製造委託しています。なお英国には製造委託工場が所在し、カナダには所在していません。「衣服・雑貨」、「生活雑貨」、「食品」のサプライチェーンの概要は以下のとおりです。

衣服・雑貨

当社グループが衣服や靴・バッグなどの製造を委託する工場は、日本を含むベトナム、カンボジア、中国大陸などのアジア地域に位置しています。

生活雑貨

当社グループは、化粧品、文房具、家具、ファブリックなどの生活雑貨を幅広く取り扱っています。化粧品、文房具の約4分の3は日本で生産されています。一方、家具やファブリックの製造を委託する工場は、ベトナム、中国大陸、インドに位置しています。

食品

日本で販売している加工食品の製造を委託している工場のほとんどは日本国内に位置し、国外の工場は中国大陸、マレーシア、フランスなどに位置しています。また、当社グループの海外販売事業会社で取り扱っている加工食品については、販売先の地域に所在する工場を中心に製造を委託しています。

■ 強制労働・児童労働などの現代奴隷および人身取引に関連する方針

当社グループは「人と自然とモノの望ましい関係と心豊かな人間社会」を考えた商品、サービス、店舗、活動を通じて「感じ良い暮らしと社会」の実現に貢献することを企業理念として掲げています。この実現のため、当社グループの従業員や、事業・商品・サービスに係る取引先やサプライヤーの従業員の人権を尊重し、適切な労働環境を維持することが必要であると考えています。

当社グループは、人権方針、グループコンプライアンス行動指針、生産パートナー行動規範を策定し、現代奴隷（強制労働・児童労働を含む）と人身売買の防止に取り組む方針を明確にすると共に、後述の通り、これらの方針を効果的に実施するための体制を整備しています。また、ビジネスと人権、ESG、サステナビリティの外部専門家に助言・サポートを受けながら、国際規範及び各国法令に適合した取組を実施することに努めています。

人権方針

当社グループは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を含む人権尊重に関する国際規範に準拠し、現代奴隷と人身売買の防止を含め人権尊重の責任を果たすよう努めることを明確にするために、「[良品計画 人権方針](#)」を策定しています。当社グループは、本人権方針をすべての役員・従業員を対象として適用すると同時に、当社グループの事業・商品・サービスに係るサプライヤーを始めとする全ての関係者に対しても本人権方針の理解と遵守を期待し、要請しています。

グループコンプライアンス行動指針

当社グループは、法令遵守はもとより企業倫理の重要性に関する理解を促し、公正な事業活動を推進するため、「[良品計画 グループコンプライアンス行動指針](#)」を制定し、当社グループの従業員に対し遵守を求めています。同指針では、個性、人権、プライバシーを尊重し、差別を排除し、いかなるハラスメントも許さないことを明言しています。

生産パートナー行動規範

当社グループは、特に、当社グループと直接契約をしている取引先、およびそこから製造委託されている工場（「生産パートナー」）に対して、国際人権章典や国際労働機関（ILO）の諸条約に規定される中核的労働基準を含む国際的に認められた人権原則や宣言を基盤とし、人権尊重の基準を含む「[良品計画 生産パートナー行動規範](#)」の理解と遵守を要請し、生産パートナーとのパートナーシップを大切にしながら協働することにより、人権尊重への取り組みを推進しています。行動規範では、児童労働・強制労働・人身取引・差別とハラスメントを明確に禁じ、関連する法令の遵守を求めています。

■強制労働・児童労働などの現代奴隷および人身取引のリスクとこれを評価・対処する人権デュー・ディリジェンスのプロセス

当社グループは、「良品計画 人権方針」に基づき、当社グループのビジネスに関わるバリューチェーン全体における全てのステークホルダーの人権尊重の責任を果たしていきます。具体的には、以下のとおり、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や OECD（経済協力開発機構）の「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づく 6 つの手順に従って、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、当社グループの企業活動及びサプライチェーンが社会に与える人権への負の影響（強制労働・児童労働などの現代奴隷および人身取引の潜在的なリスクを含む）の特定と評価を継続的に行い、その防止や軽減を適切な手段を講じて実施しています。

1.方針を実施するための体制整備

上述した方針を効果的に実施するために、当社グループにおいて、株式会社良品計画は、代表取締役社長が委員長を務める「ESG 推進委員会（毎月開催）」において、人権に関する活動方針の策定、推進体制の整備・見直し、目標に対する進捗の確認等を定期的に行っています。また、「ESG 推進委員会」の傘下に人権尊重を推進するための「ESG 部会」を設置し、人権尊重に関する取り組みを進めるロードマップを作成し、人権侵害が起きないように、日常的に予防する体制を整えています。主に、リスク管理部門、ESG 推進部門、商品の調達に関連する部門、人事部門などが連携し推進しています。

2.負の影響の特定・評価

2023 年に、当社グループの事業領域である衣服・雑貨、生活雑貨、食品の生産・販売等を対象として、外部専門家の協力の下、国際的なガイドラインや工場監査結果・従業員エンゲージメント調査のモニタリング結果などを参考に、人権リスク発生の防止に取り組むべき人権課題を特定しました。その結果、以下の通り、特にサプライチェーンにおける強制労働・児童労働のリスクの発生の防止を、優先的に取り組む人権課題の一つとして特定しました。特定された人権課題については優先順位を決定し、関連する部門ごとにロードマップを策定し、人権リスクの発生の防止・軽減に向けた取り組みをステークホルダーと共に実施していきます。今後は取り組みの有効性に対して継続的にモニタリングを行い、人権課題の特定・評価を適宜見直していきます。

人権課題の評価方法

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や OECD（経済協力開発機構）の「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考に、外部専門家の協力の下、深刻度と発生可能性を評価し優先度の高い人権課題を特定しました。評価は、当社グループとサプライチェーンそれぞれに対して実施しました。

優先的に対応する主な人権課題

当社グループ：

ハラスメント（カスタマーハラスメント等を含む）、差別、ジェンダーに関する人権、労働時間、救済へアクセスする権利

サプライチェーン：

労働安全衛生、強制労働、児童労働、差別、環境、労働時間、ジェンダーに関する人権、消費者の安全と知る権利、ハラスメント

3.負の影響の防止・低減

当社グループは、商品の生産を自ら行っておらず、日本をはじめとする各地域に所在する生産パートナーの工場に製造委託しています。一部の生産パートナーの工場は、ガバナンスの不備と法の支配の弱さから、国際機関や NGO のレポートで強制労働や児童労働などの現代奴隷のリスクが高いと評価されている地域に所在しています。そのため、当社グループは生産パートナーとともに人権尊重に取り組んでいくことがきわめて重要なことと考えています。

生産パートナーとの協働

上述のとおり、当社グループは、相互信頼に基づく良好なパートナーシップを構築し、サプライチェーン全体にわたる公平で安全かつ健全な職場環境および自然環境に配慮する責任を果たすために、国際人権章典や国際労働機関（ILO）の諸条約に規定される中核的労働基準を含む国際的に認められた人権原則や宣言を基盤とし、人権尊重の基準を含む「生産パートナー行動規範」を制定しています。

「生産パートナー行動規範」に基づき、サプライチェーン全体の労働環境、人権尊重、環境配慮の方針を生産パートナーと共有し、遵守をお願いするとともに、人権尊重に向けた取り組みを進めています。本行動規範は、世界中の全ての生産委託工場に、日本語、英語、中国語で配布し伝えています。

全ての生産パートナーに対して、本行動規範の遵守についての誓約書への署名を要請し、遵守を誓約いただける生産パートナーとのみ取引を行っています。また、「生産パートナー行動規範」において、当社グループの事前承認を得ていない工場への再委託を禁止し、当社グループから承認を得るよう義務づけています。さらに、生産パートナーは再委託先の事業活動が本行動規範に沿うものであることを保証することを定めています。

原材料調達

主な一次原材料（綿、ウール、ダウン、リネン、木材）は、可能な限り生産地がトレースできるものを使用しています。また、オーガニックコットンの綿は、第三者機関が認定する有機認証を取得しています。この認証は、国際労働機関（ILO）が定めた労働条件を遵守していることを認証の条件とするものです。

外部団体との連携による労働環境の改善促進

当社グループは、2016 年より、労働環境改善をめざす国際労働機関（ILO）と国際金融公社（IFC）の共同プログラムである「ベターワークプログラム（Better Work Programme）」に参画しています。当社グループは、本プログラムの下、工場が所在する各地域の労働基準の遵守状況を評価し、遵守が足りていない部分はその問題解決に向けた専門家による助言や訓練を行うサービスを活用することで、労働環境の改善を図っています。

[ステークホルダーエンゲージメント](#)>

4. 追跡評価

定期的な工場のモニタリング、監査等とそれらによる改善（追跡評価）

当社グループは、第三者機関による定期的な訪問監査を通じて、工場の「生産パートナー行動規範」遵守状況を確認しています。さらに、監査結果を工場にフィードバックし、指摘事項に関しては、工場のマネジメントに改善を求めるとともに、改善のための支援を行っています。当社グループは、工場が作成した改善レポートを元に、指摘事項の原因となった特定の活動/手順、またはその欠如などの根本原因を突き止めることに努め、再発防止につなげるために仕組みを変更する必要があるかどうかを工場とともに確認しています。万一、強制労働等の深刻な人権侵害が特定され、かつ当社グループが影響力を行使しても是正が期待できない場合には、当社グループの判断により、「生産パートナー行動規範」に基づいて、当該工場との取引関係の解消も選択肢として検討します。

工場のモニタリング状況については、こちらの WEB ページで報告しています。

[生産パートナーのモニタリング](#)>

5. 情報開示

WEB サイト・各種レポートを通じた開示

当社グループは、人権尊重の取り組みについて、株式会社良品計画の [WEB サイト](#)や「[MUJI REPORT（統合報告書）](#)」などのコミュニケーションを通じて、定期的に関示します。

生産パートナーリスト

当社グループは、サプライチェーン全体において透明性を高めることは、全てのステークホルダーに対する責務だと考えています。生産パートナーとのエンゲージメントを強化するとともに適切な労働環境を実現するために、[生産パートナーリスト](#)を公開しています。

6. グリーバンスメカニズムを通じた是正・救済

従業員向けホットライン

当社グループは、企業活動に伴う重大な問題を未然に防ぐことを目的に、コンプライアンス違反・腐敗行為・人権問題（ハラスメントも含む）等をはじめ、「グループコンプライアンス行動指針」に違反する（またはその恐れのある）行為を対象とする内部通報制度として、「[良品計画グループヘルプライン](#)」を設置しています。当社グループの役員、社員（嘱託社員、パートナー社員、アルバイトを含む）および派遣従業員を含む全ての従業員に対して適用します。従業員は、匿

名で通報・相談することができます。通報・相談者のプライバシーは保護されるとともに、通報・相談を行なったことを理由として、不利益を被ることは一切認めていません。

お取引先さまホットライン

当社グループは、お取引先さまからの通報窓口として、「[お取引先さまホットライン](#)」を設置しています。「お取引先さまホットライン」は、当社グループとお取引のある日本国内のサプライヤー（工場を含む）を対象とし、当社グループとの取引において、当社グループの役員や従業員および取引のあるサプライヤーの従業員による、法令、上記方針および行動規範等の遵守事項に関する違反行為（または、その恐れがある行為）の情報を受付けています。

外国籍労働者向けホットライン

株式会社良品計画は、日本における技能実習や特定技能の在留資格を持つ外国人労働者の問題解決を図るため、独立行政法人国際協力機構（JICA）を中心に、企業、弁護士、NGO 等の多様なステークホルダーで作る「[責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）](#)」に 2022 年 5 月から加盟しています。

2024 年 8 月期には、JP-MIRAI が開始した「[外国人労働者相談・救済パイロット事業（JP-MIRAI アシスト）](#)」に参画しました。「JP-MIRAI アシスト」は外国人労働者が多言語によりアクセスできる相談窓口であり、外国人労働者の立場に立った支援を行うことで、早期の問題把握と解決を目指しています。現在は株式会社良品計画の従業員を対象としていますが、将来的には当社グループのサプライチェーンに展開し、労働・人権課題等を早期に発見する手段の一つとして活用していく考えです。

■ 強制労働・児童労働への救済措置

当社グループは、上述したとおり、工場モニタリングを含む人権デュー・ディリジェンスのプロセスの実施を通じて、強制労働・児童労働のリスクの特定・評価に努めています。また、強制労働・児童労働などの人権侵害に対して実効的な救済へのアクセスを確保する観点から、複数のグリーンバンスメカニズムを設置しています。

当該年度において、以下の事案を除いては当社グループの事業およびサプライチェーン内で強制労働又は児童労働の使用は判明しませんでした。

「[生産パートナーモニタリング](#)」の WEB ページにおける「工場モニタリング結果」でも報告しているとおり、2025 年 8 月期には、ベターワークプログラムを活用した工場監査において、カンボジアの 1 工場で、当社の生産パートナー行動規範で規定する児童労働の定義に当てはまる児童の雇用が確認されました。ベターワークプログラムを通じて改善が要請され、工場側は児童が法定年齢に達するまで教育を受ける機会を保障し、その間のみなし賃金と学費を負担することに合意しました。当社においては、後日工場を直接訪問するとともに、第三者機関による訪問監査を行い、合意内容が実行されていることを確認しました。

■ 事業活動とサプライチェーンにおける強制労働または児童労働の使用をなくすために取られた措置の結果生じる、最も脆弱な家庭の収入減少を是正するために取られた措置

当社グループは、強制労働や児童労働を防止し、そのリスクを低減するための取り組みが、意図せざる結果として、社会的弱者の収入減につながる可能性があることを認識しています。また、当社グループの事業活動およびサプライチェーン内で、強制労働または児童労働の使用が判明した場合は、ライツホルダーの人権を第一優先事項として対策を講じることであります。

上述の通り、カンボジアの1工場で児童の雇用が確認された事案においては、工場側が、児童が法定年齢に達するまで教育を受ける機会を保障し、その間のみなし賃金と学費を負担したことを確認しています。このような取り組みの結果、最も脆弱な家庭の収入減少を是正することが図られています。

■トレーニング

従業員に対する人権教育

当社グループは、「ビジネスと人権」「企業に求められる人権尊重」をテーマに、日本国内の従業員に向けた研修を実施しています。今後も、人権に関する研修等を定期的に行っていく予定です。

自社において優先的に対応すべき人権課題であるハラスメントの防止に関しては、グループ全体の役員を対象にハラスメント防止教育を実施しています。さらに2025年8月期には、日本国内においてハラスメント防止に関する役員からのメッセージを社内に発信し、経営の優先課題の一つとして捉える姿勢を示すとともに、全従業員を対象としたハラスメント研修を行いました。研修では、ハラスメントの定義や事例、未然防止策、事案が発生したときの対応などについて教育を行っています。

また、2024年10月には、「[カスタマーハラスメントに対する基本方針](#)」を制定し、日本国内の従業員に周知するとともに、WEBサイトにて開示しました。カスタマーハラスメントは、従業員に関する人権課題として優先的に対応すべき課題のひとつです。本基本方針では、厚生労働省作成の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に基づいたカスタマーハラスメントの定義や、カスタマーハラスメントが生じた際の社内外への対応を明記し、お客さまへのご理解とご協力をお願いしています。

サプライチェーンに関わる従業員を対象とした人権研修

株式会社良品計画は、サプライチェーンに関わる調達担当、生産管理担当、商品企画担当、品質担当の管理職とスタッフに対して、2019年度から研修を実施しています。研修では、サプライチェーン上の人権問題や工場の監査指摘事項の具体例を通して、強制労働・児童労働などの現代奴隷や人身取引を含む重大な人権侵害とはどのような状態を指すのか、工場訪問時にどのようなところに注意して確認すればよいのか、サプライチェーンで起きている問題と企業に求められる対応などを学びます。2025年8月期は、累計265名の社員が研修に参加しました。

生産パートナーに対するトレーニング

当社グループは、当社グループの人権尊重の考え方や「生産パートナー行動規範」に対する生産パートナーの理解度を深め、サプライチェーンを通じた人権尊重の取り組みを進めることを目的に、生産パートナーへの勉強会を定期的を実施しています。2024年12月には、衣料品および生活雑貨のTier1に関わるすべての生産パートナーを対象とした勉強会を実施し、対象となる生産パートナーのうち7割以上が参加しました。また、2025年7月にも同対象に向けて勉強会を実施し、約7割にあたる200超の生産パートナーに実際に参加いただくとともに、説明会のレコーディングデータも後日配信しています。また食品部門においては、2025年8月期に、Tier1に関わるすべての生産パートナーを対象に勉強会を実施しました。

■事業およびサプライチェーンにおいて強制労働・児童労働を含む現代奴隷及び人身取引が行われていないことを確保するための有効性の評価方法とパフォーマンス指標

当社グループは、上述の通り、生産パートナーと協働して、定期的に製造委託先工場のモニタリングを実施しています。

工場の人権および環境リスクの高さを示すパフォーマンス指標として、監査結果の指摘事項の重要度や数に応じ、A～Eの5段階で工場を評価した上で、モニタリング結果としての指摘事項の予防と改善に取り組んでいます。

当該年度において、Tier1 308 工場、Tier2 12 工場の合計 320 工場の訪問監査を実施しました。その結果、是正可能な指摘事項を除き、人権を著しく侵害し、取引見直しの検討対象となる工場はありませんでした。工場のモニタリング結果およびパフォーマンス指標の詳細については、こちらのページで報告しています。

[生産パートナーのモニタリング](#)

取締役会の承認

本報告書は、株式会社良品計画、MUJI EUROPE LIMITED、RYOHIN KEIKAKU EUROPE LTD.、MUJI CANADA LIMITED の各取締役会において承認ⁱされました。

カナダの「サプライチェーンにおける強制労働と児童労働との闘いに関する法律」の要件、特に第 11 条に従い、私は上記に記載された該当企業の報告書に含まれる情報を確認したことを証明します。私の知識に基づき、合理的な注意を払った上で、報告書の情報が法の目的に照らして、上記の報告年度に関して、すべての重要な点で真実、正確、かつ完全であることを証明します。

Satoshi Shimizu

President and Representative Director

株式会社良品計画

February 24, 2026

I have the authority to bind Ryohin Keikaku Co., Ltd.

Richard Rappaport

President

MUJI CANADA LIMITED

February 24, 2026

I have the authority to bind MUJI CANADA LIMITED.

Uriel Karsenti

Managing Director

MUJI EUROPE LIMITED

February 24, 2026

I have the authority to bind MUJI EUROPE LIMITED.

Uriel Karsenti

President

RYOHIN KEIKAKU EUROPE LTD.

February 24, 2026

I have the authority to bind RYOHIN KEIKAKU EUROPE LTD.,

ⁱ 本書の英語版には署名がされています。