

2025 年度 現代奴隷に関する各国法に基づく声明ならびに報告

日本航空株式会社（以下「当社」）は、現代奴隷法第 54 条（英国）、現代奴隷法第 16 条（豪州）およびサプライチェーン上の強制労働および児童労働防止法第 11 条（カナダ）の定めに基づいて、当社グループ（以下、JAL グループ）およびそのサプライチェーンにおける強制労働や児童労働を含む奴隷労働や、人身取引を防止するための取り組みにつき、JAL グループを代表して当社が以下のとおり開示いたします。

1. JAL グループについて

■組織と事業の概要

1951 年に創立した JAL グループは、当社・子会社 139 社及び関連会社 54 社により構成されており、連結従業員数は 39,076 人を抱え、航空運送事業およびその他事業を営んでいます（2026 年 3 月 31 日現在）。

航空運送事業においては、413 空港（コードシェアを含む）に乗り入れている他、空港旅客サービス、グランドハンドリング、整備、貨物、旅客販売、空港周辺事業等を営んでいます。また、その他事業として、旅行の企画販売事業、クレジットカード事業等を営んでいます。

英国においては、航空事業を営む当社がロンドン・ヒースロー空港に就航、また連結子会社の EURO-CREATIVE TOURS (U.K.) LTD、JALPAK INTERNATIONAL (EUROPE) B.V.、株式会社 JALUX が事業を行っています。豪州においては、航空事業を営む当社がシドニー国際空港およびメルボルン空港に就航しており事業を行っています。またカナダにおいては、航空事業を営む当社と、連結子会社の株式会社 ZIPAIR Tokyo がバンクーバー国際空港に就航、また連結子会社の株式会社 JALUX が事業を行っています。

事業の概要については「[運航路線数](#)」「[主要事業データ](#)」からご覧いただけます。

■サプライチェーン

JAL グループは、航空運送事業を中心に事業を運営しており、そのサプライチェーンは、路線構築、各種調達、システム開発・保守、広報・広告、旅客販売、空港旅客サービス、グランドハンドリング、貨物・物流、航空便運航、リテール、機体整備等に渡ります。また調達品目には航空機、燃料、機内物品等を中心に、業務委託による役務サービスが含まれています。

■JAL グループ企業理念

JAL グループは、「企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献する」ことを企業理念として掲げています。また、JAL グループ社員が持つべき意識・価値観・考え方として「[JAL フィロソフィ](#)」を策定し、その実践を通じて企業理念の実現を目指しています。

■サステナビリティ推進体制（JAL グループにおける協議のプロセス）

JAL グループでは、サステナビリティ推進委員会を月次で開催し、関係役員間でグループ全体の取り組みの進捗確認と議論を行っています。また、社長を議長とするサステナビリティ推進会議では、人権デ

ユーデリジェンスのモニタリング・評価を含む、サステナビリティに関する重要事項を主な議題とし、これらの議題について、取締役会において報告・討議を行っています。
詳細については「[推進体制](#)」からご覧いただけます。

2. 奴隷労働と人身取引の防止に関する方針

JAL グループは 2004 年 12 月より、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に参加しており、世界に向けて「それぞれの企業活動において人権を尊重すること」を宣言しています。そして、人権の尊重が普遍的な価値であり、企業理念の実現と一致するとの考えに基づき、以下の方針等を定め、人権尊重の責任を果たします。

■JAL グループ行動規範

2019 年度に、JAL グループ行動規範を定め、本規範における「一人ひとりの尊重と働きがい（人権・労働）」の項目において、あらゆる人々の人権を尊重する責任を果たすとともに、自らの事業行動の結果、人権の侵害に加担することがないように行動することとしています。
詳細については「[JAL グループ行動規範](#)」からご覧いただけます。

■JAL グループ人権方針

国際人権章典、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、および、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、また、JAL グループ行動規範「一人ひとりの尊重と働きがい（人権・労働）」に関する方針として、2019 年度に「JAL グループ人権方針」を掲げました。この方針に基づき、あらゆるステークホルダーに対する人権への負の影響を防止し、軽減する取り組みを進めることを宣言しました。
詳細については「[人権の尊重](#)」からご覧いただけます。

■JAL グループサプライヤー行動規範

JAL グループは、JAL グループとそのサプライチェーン上において、奴隷労働と人身取引を防止するため「JAL グループサプライヤー行動規範」を日本語、英語、中国語にて定めています。本規範は、国連「グローバル・コンパクト」の原則等に基づき、（1）品質確保、（2）人権・労働、（3）職場環境における安全衛生、（4）環境、（5）ビジネスマネジメント、（6）サプライヤーへの展開、（7）地域や社会への貢献、（8）社内の取組体制の構築の 8 つの項目から構成され、JAL グループでは全てのお取引先さまに本規範の理解・遵守をお願いしています。
詳細については「[JAL グループサプライヤー行動規範](#)」からご覧いただけます。

3. 自社とサプライチェーンにおける奴隷労働と人身取引の防止に関するプロセス

人権の尊重については、JAL グループ人権方針に基づく人権デューデリジェンスを確立し、自社およびサプライチェーン上における人権リスクの特定、評価、対策の PDCA サイクルを回すことで、常に課題に向き合い、現状を社会に開示し、改善を続けていきます。また、下記のような取り組みにより、自社

の商品・サービスの提供に伴う直接的、間接的な人権侵害への加担を防止していきます。これまで JAL グループおよびそのサプライチェーンにおいて、奴隷労働や人身取引に関して是正措置を要する事例は特定されておらず、強制労働または児童労働の被害者やその家族に対する補償が必要となった事例もありません。

■人権デューデリジェンス

「JAL グループ人権方針」に則った人権尊重の手段としての「人権デューデリジェンス（以下、「人権 DD」）」の仕組みと運営、および JAL グループの事業により人権に関し負の影響を受けている、あるいは受けるであろうと考えられるお取引先さま、お客さま、社員などステークホルダーが直接懸念を表明するための仕組みである「苦情処理メカニズム」の構築について、社内規程を 2021 年度に策定しました。

2025 年度は、当該規程に則り JAL グループ全社・全部門を対象とした人権に関わるリスク調査を実施し、外部の有識者の助言も得ながら、その結果に基づいて「サプライチェーン」、「お客さま」、「社員」というステークホルダーごとに人権に関わる重点課題を計 11 項目設定し、事業を通じた人権の尊重の取り組みを進めました。

社内規程にて定めた人権 DD のプロセス、および人権に関わる重点課題や取り組みの内容については、詳細を企業サイトにて公開しています。

詳細については「[人権の尊重](#)」からご覧いただけます。

また、国内外のお取引先さまに広く開かれた通報窓口として「[JAL サプライヤーホットライン](#)」があり、運営方針、通報実績等については「[JAL サプライヤーホットライン](#)」からご覧いただけます。

■サプライチェーンのリスク評価とモニタリング

JAL グループでは、サプライチェーン全体において、持続可能性に配慮した責任ある調達活動を推進しています。

健全なサプライチェーン構築を目的に、重大なリスクと影響を特定し対処するため、当社との結びつきが深く、ESG リスクが高いと考えられる商材を取り扱うお取引先さまを重要な一次サプライヤーに選定しアセスメントを行っています。

具体的な取り組みとして、重要な一次サプライヤーに対して、Sedex や当社独自の自己評価アンケートへの回答を依頼しています。2025 年度は重要な一次サプライヤー全 64 社にアンケートを実施し、順次フィードバックを行い、当社の求める基準に満たない場合には改善計画書の提出をお願いしています。また、Sedex などのリスク評価ツールを活用し、リスクが高いと判断される国、業種に該当するサプライヤーの拠点については、人権リスクに特化した実地確認を行っており、2025 年度は 18 社に対して実施しました。このような取り組みを通じて、人権への負の影響の防止・軽減への働きかけに取り組んでいます。

加えて、重要な一次サプライヤーを通じて二次サプライヤーに対する人権尊重への働きかけを行っています。サプライチェーン上の全てのステークホルダーが持続可能な調達活動を推進できるよう、人権に関する社会の動向の周知や、人権尊重に向けた取り組みの支援を行っています。

具体的には、一次サプライヤーからその先の二次サプライヤーに対して当社の自己評価アンケートなどを用いて、当社と同様の観点によるアセスメントやフィードバックを実施していただいています。

さらに、自社内の取り組みとして、当社の購買慣行がお取引先さまの「JAL グループサプライヤー行動規範」の遵守を妨げていないかを確認するため、年に一度、調達部門を対象とした社内アンケートを実施し、自らの購買慣行の内容を点検しています。

■人身取引防止に関する通報・連携体制

航空輸送による人身取引（ヒューマン・トラフィッキング）への加担の防止に向け、人身取引の現場となり得る部門を中心に、国際機関にて検討されている対策を参考にしながら、人身取引と疑わしき事例に遭遇した際の通報、連携の仕組みを2019年度に策定し、2020年度より運用を開始しました。

4. 奴隷労働と人身取引の防止に関する研修およびその他の取り組み

新任管理職研修といった社内研修の場で「ビジネスと人権」のテーマを取り上げるなど、多くの社員に人権を尊重する意識の浸透を図っています。

2025年度も、全社員を対象に「一人ひとりの尊重と働きがい（人権・労働）」の項目を含むJALグループ行動規範に関する教育を実施しました。また、同様に全社員を対象とした人身取引の防止に関する内容を含む人権尊重に関わる研修プログラムも実施しています。

また、2025年7月には、社外ステークホルダーとの連携の一環として、航空会社や空港運営会社、関係公的機関が協力して実施した成田空港内での人身取引防止啓発動画の放映プロジェクトに参画し、人身取引防止に業界全体および官民連携で取り組んでいることを社会に広く発信しました。

今後もJALグループとして人身取引の防止に向けた取り組みを進めてまいります。

5. 今後の取り組み

今後も社内規程に定めた人権DDの仕組みに則り、自社およびサプライチェーン上における人権リスクの特定、評価、対策のPDCAサイクルを回していきます。

具体的にはサプライチェーン上における人権尊重に関する社会の動向を踏まえ、自己評価アンケートへの反映や重要なサプライヤーの見直しを毎年行うことにより、人権尊重の取り組みの実効性を高め、人権への負の影響の防止・軽減に取り組めます。

また、全社員を対象とした人身取引の防止に関する内容を含む人権尊重に関わる研修プログラムを実施し、社員の意識啓発を継続的に行っていくとともに、社外ステークホルダーとの取り組みも引き続き実施していきます。

これらの取り組みを通じて、JALグループとサプライチェーンにおいて奴隷労働と人身取引が発生することのないよう、適切に行動します。

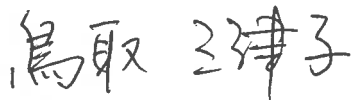
取締役会の承認と署名

本声明は、現代奴隷法第 54 条（英国）、現代奴隷法第 14 条（豪州）およびサプライチェーン上の強制労働および児童労働防止法第 11 条（カナダ）に従って、取締役会の承認を得ており、代表取締役社長鳥取 三津子により署名されています。

カナダサプライチェーン上の強制労働および児童労働防止法第 11 条に準拠して、私は上記の法人を対象とする本声明に含まれている情報を確認したことを証言します。

私の知識のもとに、合理的な評価を実施し、本声明に含まれている情報が、カナダサプライチェーン上の強制労働および児童労働防止法の適用における、全ての重要な点において、真実、正確、完全なものであることを証言します。

2026 年 5 月 13 日



日本航空株式会社 代表取締役社長
鳥取 三津子

私は JAL グループを代表する権限があります。