

合同会社MUJI ENERGY サプライヤー行動規範

本サプライヤー行動規範（以下、「本行動規範」といいます。）は、合同会社MUJI ENERGY（以下、「MUJI ENERGY」という）の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の基準を定義するものです。本行動規範の基準は、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ています。

MUJI ENERGYは、サプライチェーンに関わるすべての取引先および工場に、本行動規範の遵守をお願いし、またともにサプライチェーン全体にわたる職場環境及び自然環境への配慮に努めます。なお、本行動規範は、MUJI ENERGY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（以下、併せて「サプライヤー」といいます。）に適用されるものです。サプライヤーは、自社のみならずサプライチェーン内の協力事業者にも同じ基準の遵守を求め、MUJI ENERGYが必要と判断した場合、サプライヤーは協力事業者の遵守状況を可能な限り確認しMUJI ENERGYに報告します。

MUJI ENERGYは、工場の労働環境や人権、自然環境を守るために本行動規範の遵守を誓約いただけるサプライヤーとのみお取引をいたします。またその遵守状況のモニタリングのため、サプライヤーに対してアンケートへのご回答や工場の視察などへのご協力をお願いすることがあります。その結果、サプライヤーが本行動規範のいずれかを満たしていない場合には、改善のための措置を取ることを求めます。そして継続的な遵守を保証するために、持続可能な経営管理および工場内での問題解決プログラムの確立を求めます。サプライヤーは、MUJI ENERGYの指摘に基づき改善のための措置を行った場合、MUJI ENERGYと協議のうえその改善実施報告書を提出します。

サプライヤーは、その事業活動において人権侵害、環境破壊または本行動規範に違反しもしくは違反が疑われる場合には、速やかにMUJI ENERGYへ報告するよう努めます。

サプライヤー行動規範

(1) 法律と規制

サプライヤーは、①従業員が働く国、地域に適用される法令のすべて、②本行動規範を遵守します。万一①および②の間で齟齬が生じた場合、サプライヤーは自社の従業員に有利となる基準を選択します。

(2) 児童労働／若年労働の禁止

サプライヤーは、15歳未満の児童、義務教育を終えていない年齢、または適用される法定雇用最低年齢に満たない児童のいずれか高い年齢に満たない児童を雇用することはできません。若年労働者（15～17歳）は、扱う仕事の特徴や環境が本人の健康、安全、道徳を損なう恐れのある業務に携わることはできません。従業員を採用する際には年齢を適切に確認します。

(3) 強制労働の禁止

サプライヤーは、奴隷労働、身体的または精神的拘束による労働など、あらゆる強制労働および人身取引を行いません。また、特別な法令の定めがない限り、雇用と引き換えに手数料や前金の支払いを不当に従業員に課す、旅券・身分証・労働許可証などを取り上げる、または破壊する、勤務中や寮にいる時間についても行動の監視をするなどして、従業員の自由な行動を制限しません。従業員が病気や怪我、妊娠した際には、医師の証明書や通知を提出し、休暇を取ることができます。

(4) 雇用契約

サプライヤーは、国内・国際の労働・社会保障の法令下で、公正で完全かつ正確に規定された、従業員の権利を保護する雇用の規則と条件を採用・遵守します。

(5) 労働時間

サプライヤーは、すべての従業員の労働時間を正確に記録し、漏れなく文書化し保存します。また一週間あたりの労働時間と年間労働日数が現地の適用法で定められている限度を超えないようにマネジメントを実施します。

(6) 賃金および補償

サプライヤーは、すべての適用される法令等に基づいて労働者と労働契約を締結し、賃金および諸手当の支払いならびに各種の控除を行います。法令で認められた範囲を超えて懲戒処分・懲罰を目的とした金銭の控除は行いません。サプライヤーは、試用期間内の研修生や派遣労働者、学生労働者なども含むすべての従業員に、通常の週間労働に対して法令等に保障された最低の金額以上の賃金を約束の時期に支払います。給与が本人とその家族の生活賃金に相当しない場合は、他の団体やMUJI ENERGYと協働し、そのような賃金水準に漸次的に達するように適切な行動をとります。すべての派遣労働および委託労働の利用は、適用される法令を遵守して行います。

(7) 健康と安全

サプライヤーは、すべての従業員に対し、安全かつ健康的な環境を提供し、従業員の健康および安全を適切に管理します。すべての敷地内の建物は良好な状態に維持され、躯体の安全性が確保されていること、施設内の消火器や避難経路は適切で、未施錠*で、塞がれておらず、アクセスが容易な状態を維持していること、機械そ

その他の設備が安全なものであること、安全な飲み水と適切な衛生設備が与えられていること、および化学物質が適切に管理されていることを保障しなければなりません。同様の基準は、従業員に提供する寮にも適用され、寮は製造および倉庫の施設と同じ建物ではないところに設置します。

(※未施錠とは、物理的に施錠していない状態、もしくは、働く人たちが災害時、緊急時に建物の内側からドアを押せばワンアクションで建物外に避難できる状態のことを指す。)

(8) 化学物質管理

サプライヤーは、環境汚染の可能性がある化学物質の安全な管理を行います。製品については、各国・地域の法令で禁止された化学物質を、当該国・地域において含有しません。製造工程においても禁止された化学物質は使用せず、各国・地域の法令で指定された化学物質に関しては、法令に基づき排出量の把握・行政への報告を行います。

(9) 結社と団体交渉の自由

サプライヤーは、経営者や従業員による労働組合や従業員組合の結成および自らが選んだ結社に自由に参加する権利、団体交渉の自由を認めます。また、組合がない場合も含め、従業員が苦情を申し出て解決するために、効果的で、互いを尊重し、透明なコミュニケーションを図れる苦情処理制度を構築し、実行します。

(10) 差別

サプライヤーは、すべての従業員の雇用機会、報酬、昇進、雇用の終了などの処遇に関して、人種、皮膚の色、性別、年齢、出身国、先祖、信仰、性的指向、性別同定、身体・精神障害、医学的状态、疾患、遺伝的特徴、妊娠、配偶者の有無、社会経済的状況、政治的見解、労働組合への所属などのあらゆる側面において差別を行いません。すべての雇用の決定は雇用機会均等の原則に基づいて行い、あらゆる形の差別から移民従業員、臨時従業員、または季節従業員も含めたすべての従業員を保護する効果的な制度を保有します。

(11) ハラスメント、虐待、懲罰手続き

サプライヤーは、すべての従業員の人権を尊重し、言葉による虐待、精神的、肉体的虐待、また、性的嫌がらせを含むいかなるハラスメントも行ないません。サプライヤーは、口頭での警告、停職処分、解雇処分といった懲戒手続きについて書面で規定します。

(12) 腐敗防止

サプライヤーは、政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、あらゆる形態の贈収賄、汚職、ゆすり、横領を行いません。

(13) 環境

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域で適用されるすべての環境法を遵守するだけでなく、MUJI ENERGYが定める環境に関する要求事項（法令等の基準を上回る基準を定める可能性もある）を満たし、環境保全に努めます。またサプライヤーは、温室効果ガス排出削減対策や、持続可能な調達の実施、環境データの追跡、汚染・廃棄物発生への抑制、水・原材料等の資源の有効活用、有害物質および排気ガスの削減、生物多様性保全など事業活動が与える環境への影響を測定し、その影響を減少させるための取り組みを積極的に行います。またMUJI ENERGYが要求する場合は、サプライヤーが保有する環境データをMUJI ENERGYに開示します。

(14) 下請け

サプライヤーは、MUJI ENERGYに書面にて事前に許可を得ていない限り、製品の製造を下請けに再委託しません。下請けに製品の製造を再委託する場合は、MUJI ENERGYに書面にて事前の承諾を得ます。また、再委託先に製品の製造を依頼する場合、サプライヤ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します。

(15) 責任ある調達とトレーサビリティ

サプライヤーは、太陽光パネル及び関連機器（以下、「太陽光発電設備」という）に使用するシリコンを含む原材料を対象に、自社のサプライチェーンにおける人権・環境面の評価を実施します。同時に、適正評価に関する独自のポリシーとマネジメントシステムを策定して、対応が必要なリスクを特定し、適切な手順を実施し、それらのリスクを軽減するよう努めます。サプライヤーは、原材料の産地から最終製品化工場までのサプライチェーンの全段階において透明性とトレーサビリティを確立します。MUJI ENERGYが要求する場合には、太陽光発電設備の製造に使用される原材料の種類や含有量、産地から最終製品化工場についての情報を提供します。

今後の改定

本行動規範は、国際基準の変化やMUJI ENERGYによる社会的環境的取り組みの進捗に沿って内容を改定し、MUJI ENERGYのWEBサイト上で公開するとともに、サプライヤーにご案内します。MUJI ENERGYのWEBサイト上での公開またはサプライヤーに案内した時のいずれか早い時に改定後の本行動規範は効力を発効し、サプライヤーは、改定後の本行動規範を遵守します。

2025年9月1日制定