

2025年 現代奴隷法に係る報告書（仮訳）

カナダの「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律」に基づく

作成者

JGC Constructors BC Ltd.

1. はじめに

- 1.1. この報告書（以下「**本報告書**」）は、カナダの「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律」（以下「**本法**」）に基づき、JGC Constructors BC Ltd.（以下「**JGC BC**」または「**私たち**」または「**当社**」）が作成したものです。
- 1.2. 本報告書は、2025年12月31日に終了した事業年度（以下「**報告期間**」）に当社が行った取り組みを開示しています。

2. 強制労働と児童労働のリスクを防止・軽減するための措置

- 2.1. 一般的に、報告期間中に当社が事業やサプライチェーンにおける強制労働や児童労働のリスクを防止・軽減するために取った措置には、強制労働や児童労働に具体的に対処するための方針や手順の実施、および当社の活動やサプライチェーンにおける強制労働と児童労働の使用を特定・軽減するための方針や手順の継続的な実施があります。
- 2.2. JGC BCは、コントラクターが法律、LNGカナダプロジェクト（以下に定義）に関する関連基準に従っていることを監視し、プロジェクトの衛生、安全、セキュリティ、環境（HSSE）計画の順守を確認するために、特定の現場で監査を行う権利を引き続き有します。

3. 組織、事業活動、サプライチェーン

組織

- 3.1. JGC BCは、日本法に基づいて設立され事業活動を行っている日揮ホールディングス株式会社（以下「**JHD**」）の完全子会社です。JHDの完全子会社であり、日揮グループの関連会社である日揮グローバル株式会社（以下「**JGCG**」）は、LNGカナダプロジェクトを含む日揮グループ各社のグローバルな事業活動を統括しています。
- 3.2. JGC BCはブリティッシュコロンビア州法に基づいて設立され、本社はブリティッシュコロンビア州のバンクーバーにあります。日常業務はアルバータ州カルガリーの事務所で行っており、JGC BCは州外法人として登録されています。
- 3.3. 報告期間中、JGC BCでは、カナダおよびその他の管轄地域からの非労働組合員を含む3人の一般従業員を雇用していました。

事業活動

- 3.4. JGC BCは石油・ガス業界で事業を展開しています。報告期間を通じて、カナダにおける唯一の事業活動は、Fluor Canada Ltd.（以下「**Fluor**」）と2018年から継続して

いるジョイント・ベンチャーによる事業及び最終的な完工であり、カナダのブリティッシュコロンビア州キティマットの液化天然ガス（以下「**LNG**」）輸出ターミナル施設（以下「**LNGカナダプロジェクト**」または「**本プロジェクト**」）の設計・調達・建設（以下「**EPC業務**」）に関連する商品とサービスの供給を行っています。

3.5. JGC BCは、Fluorとのジョイント・ベンチャーにて、LNG Canada Development Inc.（以下「**LNGカナダ**」）からLNGカナダプロジェクトのEPC業務を受注しました。LNGカナダは、Shell、PETRONAS、PetroChina、Mitsubishi Corporation、KOGASから構成されている合弁会社ですが、JGC BCとFluorとのジョイント・ベンチャーは、LNGカナダの本プロジェクトの完工における主要なEPC業務請負業者です。

3.6. LNGカナダプロジェクトにおいて、JGC BCとFluorは業務を分担しており、JGC BCが主に管理業務を、Fluorが主に建設、現場管理やメンテナンス業務を担当しています。

3.7. 2025年10月時点で、LNGカナダプロジェクトは完工しました。プロジェクト完了後、JGC BCのカナダにおける事業活動は、報告期間の残りの期間においては概ね非稼働の状態となっています。

サプライチェーン

3.8. 報告期間の終了時点において、LNGカナダプロジェクトにおけるEPC業務に必要な機器や資材の大部分は、既に調達され、カナダへ輸入されています。機器や資材は中国、イタリア、日本、米国、その他欧州およびアジアの他の国々を含む、国際的な取引先から輸入されています。これらカナダ国外の地域から輸入される機器や資材には、発電機、ポンプ、コンプレッサー、トランスフォーマ、ドラム、バルブや鉄骨構造物などの、LNGカナダプロジェクトの施設に必要な特定な部品が含まれています。

3.9. 報告期間の終了時点において、LNGカナダプロジェクトに係るすべての建設および試運転を完了しています。

3.10. LNGカナダプロジェクトでの雇用は、引き続きJGC BCとFluorの双方が責任を持ちます。JGC BCは、建設、据付、およびその他関連サービスの請負業者と契約しています。LNGカナダプロジェクトで雇用される請負業者とその他の労働者の大部分はカナダ国籍を保有しています。カナダ以外からの労働者は、JGCGから派遣されているか、JGC BCに駐在員として直接雇用されています。

3.11. 本プロジェクトでは外国籍の短期労働者が雇用されています。報告期間中、約700名の外国籍の短期労働者がプロジェクト現場に派遣されましたが、報告期間の終了時点において、現場に残っている外国籍の短期労働者はいませんでした。JGC BCに雇用

される場合、JGCGから派遣される場合、または建設現場外の他の取引先に雇用される場合があります。

4. 強制労働と児童労働に関する方針とデュー・デリジェンスプロセス

4.1. JGC BCは、当社の事業活動に関わる全ての人々の相互尊重とサポートおよび安全性の促進に努めています。

4.2. 報告期間中を通じて、JGC BCとFluorは、以下のセクション4.5にて説明するとおり、本プロジェクトのための基本的なコンプライアンスポリシーを採択することに合意しました。このポリシーは、「請負業者および取引先は、国連世界人権宣言および国際労働機関（ILO）の基本的条約に規定される人権を尊重し、事業活動を行うべきであり、1) 児童労働を使用してはならない、2) 強制労働、囚人労働を使用してはならない、3) 結社の自由と団体交渉に関する全ての適用法令および規制を遵守する、4) 差別、ハラスメント、報復を許容せず、安全、安心で健康的な職場を提供する、5) 法的基準を満たす賃金と福利厚生を提供し、労働時間に関する全ての適用法令と規制を遵守する。」と規定しています。

方針

LNGカナダプロジェクト方針

4.3. 報告期間中において、LNGカナダプロジェクトに関連して、従業員の安全な職場を保護・促進するため、適用法令で義務付けられている特定の方針と手順が引き続き設けられています。

- 「職場における尊重ポリシー」はLNGカナダプロジェクトや請負業者の管理下にある全ての施設や事業活動に関わる本プロジェクトの人員に適用されます。このポリシーは、職場での暴力、ハラスメント、差別、いじめの防止等に取り組むもので、不適切行為の申し立てと調査のための仕組みも含まれます。これには、本プロジェクトの行動規範、尊重される職場内部報告プロセス、尊重される職場と報告プロセス、職場での尊重、いじめとハラスメントのヘルプラインが含まれます。
- 「衛生、安全、セキュリティ、環境（HSSE）計画」は、LNG カナダプロジェクトとその請負業者の管理下にある全ての人員および事業活動に適用されます。この方針は、本プロジェクト要員の衛生、安全、セキュリティに関するすべての本質的な事項および環境管理指針を取り扱っています。これには、本プロジェクトの衛生、安全と環境方針、持続可能な社会方針、人命救助規則が含まれます。

- 4.4. 「職場における尊重ポリシー」と「衛生、安全、セキュリティ、環境（HSSE）計画」は、報告期間中を通じて、LNGカナダプロジェクトの請負業者に、引き続き請負契約書の一部として提供されています。

プロジェクト指令 - 倫理的企業活動と汚職防止

- 4.5. 報告期間中を通じて、LNGカナダプロジェクトにおける EPC 業務に関連して、JGC BC は倫理的企業活動と汚職防止に関する基本的なプロジェクト指令（以下「プロジェクト指令」）を引き続き採択しています。プロジェクト指令は、LNGカナダプロジェクトで働く全ての人員および本プロジェクトの関連会社、請負業者、取引先、ベンダーを含む本プロジェクトに関連する全ての人員が、各自の雇用主の行動規範、企業倫理、汚職防止ポリシーに従うこと、およびプロジェクト指令（および添付文書）に含まれる原則を遵守するように求めています。
- 4.6. プロジェクト指令には、とりわけ、汚職、賄賂、キックバックの禁止、本プロジェクトに関連する公的行為や決定に違法な方法で影響を与え、誘導し、または報酬を与える贈答品、接待、旅行の禁止、また、政府役人の公的行為や決定に不適切に影響を与える政治献金や慈善献金の禁止そして、内部告発の仕組みも含まれています。

取引先と請負業者に対する行動規範と企業倫理の指針

- 4.7. プロジェクト指令に従い、報告期間中を通じてLNG カナダプロジェクトは、倫理とコンプライアンスに対する指針である、JGC Fluor LNGジョイント・ベンチャーの取引先と請負業者向けの行動規範と企業倫理（以下「行動規範と企業倫理の指針」）を引き続き採択しています。行動規範と企業倫理の指針は、LNGカナダプロジェクトに関する倫理とコンプライアンスの指針を本プロジェクトの取引先と請負業者向けに定めています。
- 4.8. セクション1.0 行動規範と企業倫理の指針の衛生、安全、環境（HSE）には次のように規定されています：

当社の取引先および請負業者には、以下のことが求められます：

- 事故防止を支援し、健康リスクへの影響を最小限に抑え、労働者の衛生と安全に関して適用される法律を遵守し、周辺地域社会への有害な影響を最小限に抑え、安全で衛生的な職場環境を提供すること；
- すべての事業活動に安全な作業方法（規制および契約に特有の要件を含む）

む)を適用し、作業プロセスの全ての側面と全ての労働者の態度と行動に安全性を浸透させること

4.9. セクション2.0 行動規範と企業倫理の指針の人権と雇用慣行には次のように規定されています：

当社の取引先および請負業者には、以下のことが求められます：

- 人権を支持・尊重し、紛争鉱物の責任ある調達を通じて、人権侵害への加担を避けること；
- 強制労働、義務労働、債務労働を用いずに事業活動を行うこと；
- 従業員の採用や雇用の際に、誤解を招くような行為や詐欺的手法を行わないこと；
- 全ての労働者に尊厳、尊敬、公正さをもって接すること；そして
- 機会均等、児童労働、強制労働、労働時間、賃金および福利厚生、結社の自由、データプライバシー、ハラスメントのない職場環境に関連する適用法に従い、社会的責任を果たし、差別のない方法ですべての業務を遂行すること。

4.10. 行動規範と企業倫理の指針には、贈答品、接待、業務上の儀礼的行為を禁止する規定も含まれています。これには、贈収賄の不寛容を含む不適切な支払い、および本プロジェクトに関連または影響を与える行動規範や企業倫理上のいかなる懸念事項を報告するための内部告発メカニズムも含まれています。

4.11. 行動規範と企業倫理の指針は、請負業者の本プロジェクトにおける下請契約の一部として、また機器・材料の取引先に対しては発注条件の一部として含まれています。行動規範と企業倫理の指針には、「取引先と請負業者は、[行動規範と企業倫理の指針]の要求事項を理解し、遵守するために必要な措置を講じ、ひいては自身の取引先と請負業者にも同様に遵守することを要求する」と記載されています。JGC BCは、「取引先と請負業者に、必要に応じて、私たちの指針を包含する合法的なビジネス慣行の遵守を求める方針を維持し、実施することを要求しています」

シエルの一般的なビジネス原則およびシエルの取引先原則

4.12. プロジェクト指令では、シエルの一般的なビジネス原則およびシエルの取引先原則（以下「シエル原則」）は、本プロジェクトの請負業者、取引先、ベンダーを含む本プロジェクトに関連する全ての人員が従うべきであると定められています。

4.13. シェル原則は、前述の通り、本プロジェクトの下請契約および発注書の一部として含まれる「行動規範と企業倫理の指針」の付属文書となっています。

JGCグループ人権方針

4.14. 2024年9月、日揮グループは、日揮グループの全従業員（JGC BCの従業員を含む）を対象とした「日揮グループ人権方針」を導入しました。この方針は、「日揮グループ人権基本方針」に基づいて策定されており、人権尊重に向けたグループ全体の取り組みを推進するために必要な組織体制、人権デュー・デリジェンスの手続き、その他の事項を定めています。JGCグループ人権方針には、以下を含む条項が盛り込まれています：

- ・ 人権デュー・デリジェンスの実施
- ・ 国際人権の尊重および関連法令の遵守
- ・ 教育
- ・ 相談および通報
- ・ 対話

4.15. JGCグループ人権方針の目的は、人権の尊重はJGCグループの事業活動の基盤であるという考えに基づき、日揮ホールディングスおよびその関連会社（JGC BCを含む）の事業活動によって影響を受ける全ての人々の人権を尊重することです。

デュー・デリジェンス

スクリーニングプロセス

4.16. 従業員の尊厳と人権を尊重することは、私たちにとって重要です。

4.17. LNG カナダプロジェクトにおける全ての雇用と採用の慣行は、労働、雇用、および人権に関連する適用法を遵守しています。3.10 で述べたように、本プロジェクトには一時的な外国人労働者が雇用されています。一時的な外国人労働者プログラムには、入社プロセスが含まれます。一時的な外国人労働者を含む、LNG カナダプロジェクトで働く全ての労働者は、法定労働年齢に達しており、このことはJGC BCによって入社時に確認されています。

衛生・安全・セキュリティ・環境計画の監査

4.18. 衛生、安全、セキュリティ、環境（以下「HSSE」）計画（以下「HSSE計画」）の一環として、報告期間中を通じて、請負業者のHSSEプログラムとその実行の監査と検査が、LNGカナダプロジェクトの一環として引き続き実施されることがあります。検査と監査には、以下のものが含まれますが、これらに限定されるものではありません：

- 毎日および毎週のHSSE検査
- 現場の主要なHSSEイニシアティブとその他のHSSE実行プロセスの実施を検証するための管理者の巡回
- HSSE管理システム、地域イニシアティブ、HSSE計画の遵守確認を目的とした現場HSSE年度自己評価
- 作業の安全観察
- 対象を特定する監査
- 業務を評価し、ライフ・クリティカル・エリアを調査するために使用される、業務監査、Critical Life Audit、および独立した評価者によるレビュー
- 必要に応じた、LNGカナダ、JGCBC、Fluorとの共同監査
- 規制当局など外部組織によって実施される第三者によるHSSE検査
- 管理評価

4.19. HSSE計画に基づき、契約締結後、検査および内部監査のスケジュールが請負業者とともに作成され、実施される場合があります。請負業者によるHSSE計画の実施は、監査の中で見直され、検査されることがあります。問題が特定された場合は、改善の機会とみなされ、改善措置が実施されます。

4.20. 重大な不適合事項（例えば、強制労働や児童労働の使用）が特定された場合、該当する請負業者は関連する事業活動を中止し、直ちに原因を調査し、是正措置を特定し、審査とコメントを受ける必要があります。請負業者は、監査プロセス全体で協力することが要求され、適時にすべての勧告を実施する責任があります。

デュー・デリジェンス手続きの適用と追加のデュー・デリジェンスメカニズム

4.21. プロジェクト指令、行動規範と企業倫理の指針、シェル原則、HSSE 計画の適用を具体的に確認するためのデュー・デリジェンス手続きは、形式的には実施されていません。完遂されるデュー・デリジェンス手続きは、該当するプロジェクト指令、行動規範と企業倫理の指針、シェル原則の適用を具体的に確認します。

デュー・デリジェンスは、HSSE計画の監査手続きの下で実施されることもありますが、これはプロジェクトの業務が実施された全ての場所で必要であるとは限りません。

4.22. LNGカナダプロジェクトでは、職場における苦情に対応するため、専用のメールアドレスおよび電話回線を通じた苦情処理メカニズムも設けられています。プロジェクト現場に勤務するJGC BCの職員も、この専用のメールおよび電話回線を通じて懸念を申し立てることが可能です。これらの連絡手段は、プロジェクトのメンタルヘルス・コーディネーターによって監視されています。提出された苦情は、該当する場合には人事部門または労使関係部門によって調査・対応されます。

5. 事業活動とサプライチェーンにおける強制労働と児童労働のリスク

事業活動における強制労働と児童労働のリスク

5.1. 本プロジェクトの事業活動はカナダで行われ、JGC BCの全ての従業員がカナダにいることから、事業活動において強制労働や児童労働が生じるリスクは比較的低いと考えています。

サプライチェーンにおける強制労働と児童労働のリスク

5.2. JGC BCは、グローバルなサプライチェーンを有していることを認識し、商品の生産または輸入に関与するいかなるセクターまたは産業も、児童労働および強制労働のリスクから完全に免れているとは考えていません。また、中国を含む特定の地域に所在する取引先から商品を調達することで、強制労働や児童労働のリスクを高める可能性があり、建設や製造に関連する産業もより高いリスクと関連している可能性があることを認識しています。高リスクの国に所在する取引先や高リスクの産業を展開している取引先を含む、間接的な取引先に対しても、強制労働と児童労働のリスクがより高い可能性があります。

6. 救済措置

6.1. 報告期間中、JGC BCは、LNG カナダプロジェクトの事業活動とサプライチェーンにおいて、強制労働や児童労働の具体的な事例を確認していません。したがって、この時点で、児童労働や強制労働の特定の事例に対する是正措置に関して、報告すべきことはありません。

7. 収入減の救済

7.1. JGC BCの事業活動とサプライチェーンにおいて、強制労働や児童労働の具体的な事例は確認されず、特定の事例に関する是正措置は行われませんでした。したがって、是正措置に起因する、経済的に不安定な家族の収入減少は発生しなかったため、報告すべきことはありません。

8. 社員研修

8.1. LNGカナダプロジェクトでは入社時に、全従業員を対象にしたコンプライアンス研修を実施しています。これには、日揮グループ行動規範に関する研修も含まれます。

日揮グループ行動規範には、次のような様々なコンプライアンス規範が含まれます：仕事に対する姿勢と社会からの信頼、人と文化の尊重、職場環境の向上とモラ

ルを持った行動、贈収賄その他反社会的勢力への対応、公正な競争と国際貿易管理の徹底、会社資産および情報の厳正な管理、公私のけじめです。

- 8.2. 日揮グループ行動規範では、強制労働と児童労働について、特に以下のように定めています：

人と文化の尊重 2 - 1 人権侵害につながる児童労働、強制労働等はいけません。

職場環境の向上とモラルを持った行動 3 - 1 従業員の力を引き出す職場—雇用、人事、勤務、賃金等の労働条件等に関し、関係各国・各地域で適用される労働法令を順守します。

公正な競争と国際貿易管理の徹底 5 - 2 サプライチェーンとの連携—取引先の選定にあたっては、資機材の品質・信頼性・納期・価格、ならびに取引先の経営の安定性、技術力等に加え、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働および強制労働の排除、環境保護活動、贈収賄防止の取り組み等、社会的責任を果たしているかを十分に評価したうえで、適正かつ公正にこれを行います。

- 8.3. JGC BCでは、入社時の研修を除き、強制労働や児童労働に関する年次研修は実施していません。

- 8.4. HSSE計画は、請負業者に対して、その従業員が現場に移動する前に必要な作業に要請される関連する資格、研修、能力を有していることを確認することを求めています。請負業者はまた、従業員の研修登録簿を管理する必要がある、この登録簿には、修了した研修内容、出席日、更新日が記録されます。

9. 有効性の評価

- 9.1. 報告期間中、JGC BCは、事業活動と供給チェーンにおける強制労働と児童労働のリスクを防止し、削減するため有効性を評価するための措置を講じていません。
- 9.2. 前述の通り、報告期間中、JGC BCは LNG カナダプロジェクト のHSSE 計画を通じて監査権を引き続き有しています。報告期間中、JGC BCは、HSSE計画に従って是正措置が必要な強制労働や児童労働の慣行に関する請負業者からの懸念を何ら通知されていません。

10. 承認と認証

本報告書は、本法第11条(4)(a)に基づき、JGC BCの2025年12月31日に終了した事業年度の取締役会によって承認されました。

本法の要件、特にその第11条に従い、私は上記の法人の本報告書に含まれる情報を審査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結果、上記報告年度の本報告書の情報は本法の目的において、すべての重大な点において、真実、正確、かつ完全であることを証明します。

私は、JGC BCの取締役として、JGC BCの取締役会を代表して上記を証明いたします。

署名： _____

氏名： 山下 謙一郎

役職： 取締役

日付： 2026年5月13日

私は、JGC BCを代表する権限があります。