



日産グローバル人権ガイドライン

(*本ガイドラインは英語を正とし、日本語はそれを意識し補完するものとします。)

「日産グローバル人権ガイドライン」は、日産の[グローバル行動規範](#)および日産の人権（下記「定義」を参照）尊重に対する方針をまとめた「[日産人権方針](#)」（下記「参照」を参照）に則して定義されています。本ガイドラインは、事業を展開している各国・地域の日産の従業員等がより安心して働けるように、日産の人権に対するコミットメントを説明し、日産のあらゆる事業活動において人権が尊重されるようにすることを目的としています。本ガイドラインは、国連、経済協力開発機構（OECD）、国際労働機関（ILO）などのグローバルな機関が公表している人権に関する基準や、日産が事業を展開する国や地域で適用されるローカルな基準を参考にしています。本ガイドラインは、日産の活動と、国際社会および地域社会が求める企業の人権課題への取り組み方を一貫させることを目的とし、その実現により、持続可能な社会の発展に向けてさらなる貢献を目指しています。本ガイドラインを人権デューディリジェンスの評価基準として遵守し、ガイドラインに示された規定が遵守されていることを継続的に確認します。

本ガイドラインは、日産が行うすべての活動に適用されます。本ガイドラインに記載されている内容が現地の基準と相反する場合は、国際基準ならびに、日産のグローバルポリシーおよび本ガイドラインを可能な限り適用します。

日産は、本ガイドラインの解釈、変更、実施に関する唯一かつ排他的な権利を有します。

ガイドラインのテーマ

日産は、事業活動を通じてステークホルダーに最も影響を与える可能性のある 7 つのテーマを特定しました。

1. 労務管理システム（労働慣行）および救済措置
2. 強制労働
3. 児童労働および若年労働者
4. 労働条件
5. 差別
6. 結社の自由
7. 健康と安全

それぞれのテーマには、人権尊重のためのデューディリジェンスに求められる内容が記載されています。

1. 労務管理システム（労働慣行）および救済措置

A. 労務管理システム（労働慣行）

日産は、従業員等の労働および人権の適切な管理を可能とする労務管理システム（下記「定義」を参照）を導入していることと定めています。同システムの導入により、労働や人権に関連する法律や基準などの要求事項を尊重して遵守することが求められます。また、同システムを通じて、日産の社内方針や規定を遵守するに当たり求められる行動を定めることにより、[「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」](#)に沿った人権デューディリジェンス（企業が直接的・間接的に関与する可能性のある人権への影響についての継続的な特定、防止、低減、また、取り組みを通じて得た教訓を将来活動へ反映すること）を実施します。また、本ガイドラインの周知・徹底のため、研修・教育を実施します。

B. 救済措置

日産は、人権に関連するすべての問題に迅速かつ効果的に対処するために、内部通報制度をはじめとした苦情処理メカニズム、およびこれらの問題を登録、調査、報告するプロセスを備えています。これらのプロセスでは法律の範囲内において、従業員等による匿名での報告、通報、相談が可能となっています。従業員等は、内部告発プロセスにて定義されている通り、報告、通報、相談に対するあらゆる報復から保護されます。また、これらのプロセスの存在について、従業員等に周知することと定めています。

2. 強制労働

日産は、奴隷制や人身売買をいかなる形であれ容認しません。日産は、従業員等に対する強制労働・拘束労働（債務による束縛やその他の不当な金銭的負担を含む）・年季奉公・非自発的または搾取的な囚人労働・その他の類似するあらゆる労働や制限を容認しません。日産は、倫理的な採用活動を行います。日産は人材斡旋会社またはその委託先が、求職者に対して雇用に関わる手数料を請求することを禁止しています。また、日産は、個人が保有する政府発行の身分証明書、本人確認書類、旅券の原本を没収することはありません。

3. 児童労働および若年労働者

日産は児童労働を容認しません。日産とその現地法人は、児童労働、即ち 15 歳、または義務教育を修了する年齢、あるいは該当国・地域の就業可能な最も低い年齢のうち、いずれか最も高い年齢に達していない者の労働を容認しません。さらに、18 歳未満の従業員等は、危険な仕事（健康や安全を脅かす可能性のある仕事）に従事しないことを定め、児童労働の防止を目的とした採用時の年齢確認や、児童労働が発見された場合の是正措置を実施します。

4. 労働条件

A. 就業時間

日産は、従業員等の労働時間が現地の法律で定められた上限を超えないようにし、また、現地の法律で定められた休憩や休息時間を従業員等に提供します。さらに、従業員等およびその管理者が、労働時間を信頼できる手法を用いて記録・管理できるようにし、労働時間に関するデータは安全かつ適切な形にて保管します。

B. 賃金および諸手当

日産は、従業員等の賃金について、最低賃金、時間外労働による割増賃金、法的に義務づけられた手当など、適用されるすべての現地の法律に準拠した形で全額を遅滞なく支払います。該当する法律がない場合には、従業員等が十分な生活水準を確保できる賃金の支払いを行い、時間外労働やその他諸手当の取り扱いは、可能な限り他の日産の組織と同等とします。

5. 差別

日産の従業員等は、敬意と尊厳をもって扱われます。従業員等に対する脅迫・嫌がらせ・報復・暴力行為は、たとえ該当地域にて違法と認識されていない場合においても認められません。人種・民族・国籍・性別・宗教・障がい・年齢・出身地・性同一性・性的指向・性表現・その他の個人の属性に基づく差別や嫌がらせも許されません。

同様に、従業員等は、日産の従業員等か否かに関わらず誰に対しても差別や嫌がらせを行ってはなりません。また、そのような行為が発覚した際は、速やかに是正・改善します。

日産は、従業員等に対して、従業員等・取引先・お客さま・地域社会の多様性を尊重することを求めています。日産は、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を整備します。

6. 結社の自由

日産は、すべての声が届く、お互いを尊重するインクルーシブな職場づくりに取り組んでいます。日産は人権の重要性を認識し、重要な人権テーマについて社員との健全で建設的な対話に努めます。

日産は、現地の法律に沿って、従業員等が自ら選択した組合（下記「定義」を参照）へ加入する権利または結成する権利、また、団体交渉や平和的集会を行う権利を尊重します。また、これらの権利を行使あるいは行使しない選択をした従業員等に対するいかなる形の脅迫・嫌がらせ・報復・暴力も禁止するための措置を講じます。日産は、従業員等またはその代表者との誠実な協議・対話を行い、事業を展開する各国・地域の法律に基づいて、従業員等が組合に関わるあるいは関わらない権利を認めます。

7. 健康と安全

日産は、すべての従業員等の健康と安全を最優先に扱うことと定めています。日産は、安全で衛生的な職場環境を継続的に提供し、一人ひとりの心身の健康を推進することで、災害事故や疾病のない職場環境の実現を目指しています。日産は、事業を展開している国のすべての安全衛生法と国際基準を遵守するよう取り組んでおり、これらの法律および社内規則への遵守を定期的な監査を通じて確認しています。日産は、全社レベルで明確かつ測定可能な安全衛生目標を設定し、職位別に従業員等の役割と責任を明確にし、具体的な安全衛生対策について教育を行っています。また、安全衛生に関わるインシデントから得られた教訓は、再発防止策の策定に活用します。

定義

- 「人権」：すべての人間の個性、尊厳、可能性を差別なく尊重することを目的とした一連の国際的に認められた権利
- 「労務管理システム」：従業員の労働を体系的に管理することを目的とした、方針や目標やプロセスといった要素から構成される仕組み。また、その中で明確な責任体制や組織構造も定義される。
- 「組合」：従業員を代表して雇用主と労働慣行について話し合い、賃金や労働時間などの雇用条件一般の交渉をする広範な団体。どの団体がこれに該当するか、また、現地法人がどのように「組合」と関わるかについての詳細は、その国や地域の法律や慣習に従い、現地レベルで判断される。

参照

- [日産グローバル行動規範](#)
- [日産人権方針](#)
- [日産サステナビリティデューディリジェンス基準](#)
- [国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）](#)
- [労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言（ILO 中核的労働基準）](#)
- [レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範](#)