

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。)

ガイドラインの目的

「日産グローバル人権ガイドライン」は、日産自動車株式会社（以下、「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「日産の人権尊重に関する基本方針」（下記「参考」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（下記「定義」を参照）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。

本ガイドラインは、日産およびその現地法人（下記「定義」を参照）が行うすべての活動に適用されます。日産の現地法人は、グローバル共通の基本指針として本ガイドラインの記載内容に準拠することが求められますが、国や地域毎の特性、人権課題の規模や複雑性、展開している事業の内容などを考慮し、実態に即した取り組み方が必要となります。また同時に、日産が事業を展開する国や地域の法律（以下、「法律」）への考慮も求められます。本ガイドラインに記載されている内容が現地の基準と異なる場合は現地の基準を遵守し、現地の基準がない場合は、少なくとも本ガイドラインに準拠することが求められます。

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。

ガイドラインの構成

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）

日産とその現地法人は、従業員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そ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、人権デューデリジェンス（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。

B. 救済措置

日産とその現地法人では、人権侵害の可能性に関する苦情を含む、さまざまな内容の苦情を受け付け、対応するためのプロセスを備えています（会社公式の通報制度を含む）。これらのプロセスでは法律の範囲内において、従業員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。従って日産とその現地法人は、従業員に対する強制労働・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・他類似のあらゆる労働や制限を容認しないことと定めています。また、日産とその現地法人は、個人が保有する政府発行の身分証明書、本人確認書類、旅券の原本を没収しないことと定めています。

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。従って日産とその現地法人は、児童労働、即ち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、いずれかより厳格な一方に達していない者の労働を容認しないことと定めています。さらに、18歳未満の従業員は、危険な仕事（健康や安全を脅かす可能性のある仕事）に従事しないことと定めています。児童労働の防止を目的とした年齢確認や、児童労働が発見された場合は是正措置を実施することと定めています。

4. 労働条件

A. 就業時間

日産とその現地法人は、従業員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すること、また、現地の法律で定められた最低限の休憩や休息時間を従業員に提供することと定めています。さらに、従業員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することと定めています。

B. 賃金および諸手当

日産とその現地法人は、従業員の賃金について、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支払うことと定めています。該当する法律がない場合には、従業員が十分な生活水準を確保できる賃金の支払いが求められます。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であることと定めています。

C. 人道的な扱い

日産とその現地法人の従業員は、敬意と尊厳をもって扱われることと定めています。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、口頭・身体的・性的、その形を問わず、従業員に対する脅迫・嫌がらせ・報復・暴力行為は容認されるべきではありません。また、体罰や精神的・身体的な強制行為も、いかなる形であれ容認するべきではないことと定めています。

D. 労働環境・生活環境

日産とその現地法人の施設では、該当する場合は現地の法律や規制に従う形で、従業員に対して清潔で衛生的なトイレ・飲料水・衛生的な調理環境を提供することと定めています。日産とその現地法人が住居を提供する場合、住居が清潔で安全な状態に保たれ、従業員のニーズを満たす十分な設備が整っていることと定めています。

5. 差別

日産とその現地法人は、日産の「グローバル行動規範」において、従業員に対して、従業員・取引先・お客さま・地域社会の多様性を評価し、尊重することを求めています。また、形態や程度に関わらず、いかなる差別・いやがらせも容認されるべきでは無いと定めています。従って役員および従業員は、人種・国籍・性別・宗教・障がい・年齢・出身・性自認・性的指向、その他法律で禁止されている理由による差別やいや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・改善することと定めています。

6. 結社の自由

日産とその現地法人は、現地の法律に沿った形で、従業員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することと定めています。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に対するいかなる形の脅迫・嫌がらせ・報復・暴力を禁止するための措置を講じることが求められます。日産とその現地法人は、従業員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、従業員が組合に関わるあるいは関わらない権利を認めることと定めています。

7. 健康と安全

日産とその現地法人は、すべての従業員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、継続的に職場環境を最適化し、個人の心身の健康を促進することで、災害事故や疾病のない、明るく活気ある職場づくりを推進しています。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されます。

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基本的権利
- 「現地法人」：全ての国や地域における日産の連結子会社や関連会社（合併会社は含まず）
- 「従業員」：国または地域の法律に基づき、日産に直接雇用される労働者
- 「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。

参考

- [日産の人権尊重に関する基本方針](#)
- [レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範](#)
- [国際労働機関（ILO）中核的労働基準](#)