

従業員の人権

従業員の人権に関する方針・考え方

日産は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加しており、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づいてサステナビリティ戦略のマネジメントを推進しています。

また、日産は、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（ILO中核的労働基準）に記載された人権を尊重します。結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別撤廃、安全で健康的な労働環境といったILO中核的労働基準を尊重します。なお、国内法と上記の国際的に認められた人権基準が異なる場合には、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

「日産の人権尊重に関する基本方針」*1に基づき、2021年には同方針の遵守・徹底を目指し、従業員向けに人権尊重に関する具体的な取り組み内容を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」*2を策定・公表し、これを周知・徹底することでグローバルレベルにて従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。同ガイドラインでは事業を展開している各国・地域の日産の従業員がより安心して働けるようにすること、また日産の活動と国際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

を目的としています。従業員の基本的権利を尊重すべくさまざまな活動を強化しています。

ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、Power of employeesの重点分野のひとつとして「従業員の人権」を含んでおり、人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現をゴールとして掲げています。

従業員領域は人事戦略によって推進されており、人権デュエリジェンスの範囲拡大やトレーニングの強化などの取り組みを進めています。さらに、従業員の人権の取り組みを推進するため、2023年度には従業員に向けての人権戦略を策定しました。人権戦略は、日産の人権尊重のありたい姿の実現に向けて、日産が目指すべき方向性の定義や、注力すべき人権課題を特定するものです。日産はこれまで、コーポレートパーパスや日産ウェイ、グローバル行動規範などにおいて、人権尊重を企業文化の基盤として位置づけてきましたが、人権戦略の策定を通じてそれら理念を具体的に活動に落とし込むことを意図しています。また、目指すべき方向性の定義にあたっては、内外環境の調査等を通じて、従業員の切り口から、2021年に作成したコーポレートレベルのロードマップを具体化しており、外部からの期待を踏まえた人権尊重のありたい姿の実現に向けて、活動を「守り」の整備・強化と「攻め」の構築・整備に分類し、ステークホルダーの人権への期待に応えていくことを目指すものとなっています。

さらに、策定にあたっては、注力すべき人権課題を特定するため、社外の独立した人権専門家の支援を受けたほか、主要なライツホルダーである従業員等とのエンゲージメントを実施しました。具体的には合計30名以上の多様な社内外のライツホルダーの方々へのインタビューを通じて、多様な視点からの人権課題や改善策を聴取し、それらを明確化しました。今後も、人権尊重体制の深化・文化の浸透（人権研修など）と人権尊重を通じた価値創造（ステークホルダーエンゲージメントなど）により、人権尊重の取り組みレベルをより一層高めます。

*1 「日産の人権尊重に関する基本方針」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/

*2 「日産グローバル人権ガイドライン」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

従業員の人権に関するマネジメント

日産では、人を中心とした企業文化の醸成という考え方に基づき、従業員が安心して働ける職場環境の構築に取り組んでいます。そのうえで従業員の人権を尊重することは組織として不可欠であり、日産では体系的に取り組むための仕組みづくりを行っています。

人権に関するガバナンスの体制としては、取締役会および経営会議の傘下にて、チーフ サステナビリティ オフィサー (CSO)が議長を務めるグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティのもとで、人権尊重活動を推進する体制を構築しています。また、同コミティの内容は取締役会および経営会議にも報告され、フィードバックを受けています。加えて、日常管理レベルでは、購買部門や人事部門等の各機能部門による人権尊重の取り組みを推進しており、人権の取り組みを統括するサステナビリティ推進部に定期的に進捗報告する体制を構築しています。特に、外部からの期待値が高い、人権デューディリジェンス領域においては、人事部門内のグローバルチームとリージョンチームが一体となり、活動を推進しています。

そのほか、「グローバル行動規範」*1の「多様性の尊重と機会平等」において、従業員や取引先、お客さま、地域社会の多様性を評価・尊重し、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しないことを定めています。役員および従業員が相互の人権を尊重し、人種、民族性、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がい、婚姻など、その他の理由によ

る差別やいやがらせを行うことや、その状態を容認することを認めない旨を規定しています。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメント(いやがらせ)を許さないという立場で、性自認を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、防止に努めており、その施策として人権およびコンプライアンスに関するe-ラーニングをグローバル全従業員対象の必須研修とし、従業員の意識向上、啓発に努めています。*2

また、グローバル行動規範を含むすべての内部規程に対する違反行為に関しては、SpeakUp*3システムの導入により、内部通報が可能となっています。

従業員の人権に関する実績

人権デューディリジェンスの一環として、外部団体の協力のもと、2019年度に日産サウスアフリカ会社で、2020年度にタイ日産自動車会社、ニッサンパワートレイン(タイランド)株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社、2021年度に北米日産会社、2022年度には日産(中国)投資有限公司で人権アセスメントを行いました。また、同年度には、これまでの人権デューディリジェンスの実績・経験をもとに、人権リスク評価のプロセスを策定し、ビジネスとサステナビリティの観点からのリスクを考慮したうえ、従業員の人権デューディリジェンスの実施範囲をさらに拡大すべく、毎年グローバル従業員の80%以上をカバーできるように実施することとしました。

新しいプロセスの初年度となった2023年度には、過年度同様に「日産の人権尊重に関する基本方針」および「日産グローバル人権ガイドライン」に基づき、人権デューディリジェンスの一環としてフィリピン日産社、メキシコ日産自動車会社、英国日産自動車製造会社で人権アセスメントを行いました。今回の人権アセスメントでは、引き続き外部団体の専門的な知見に基づいた協力のもと、人権に関する調査票を用いた自己評価を実施し、従来同様、現地の従業員へのインタビューを通じて詳細な状況について把握しました。また、インタビューの対象を選定する際は多様な立場からの意見を取り入れるために、雇用形態、職種、性別や人種といった属性を考慮しました。また、アセスメントの基準には、国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)による国際的な基準

*1 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

*2 ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご参照ください。 >>>P136

*3 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P136~137

および「日産グローバル人権ガイドライン」を採用すると同時に、現地の法律や規制への準拠も要素として織り込むだけでなく、現地専門家へヒアリングし地域における一般的な労働慣行や企業文化について事前に把握したうえで調査すべき領域を特定するなど、地理的・経済的・社会的要因を考慮のうえでリスク特定も行いました。

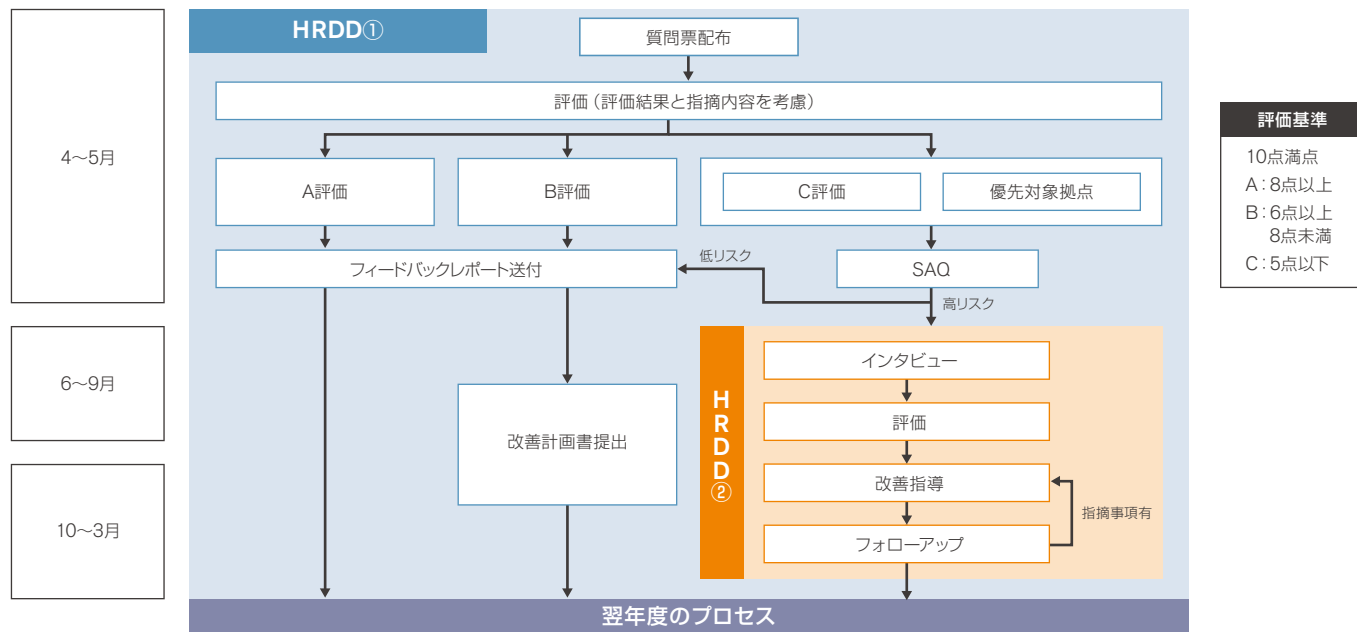
また、特定・評価された人権リスクは、改善活動の実施や、影響を受けるステークホルダーとの対話などを通じて、負の影響の予防・軽減・是正を図りました。このシステムはグローバルに適用され、引き続き各テーマにおける改善活動の進捗状況や有効性などについて、継続的に現地の従業員と確認しつ

つ、上位会議体として取締役会や経営会議が存在するグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティで管理を行っていきます。

アセスメントで検出された人権リスクは、対象拠点へ勧告事項としてフィードバックされ、その対応状況やとられたアクションの効果は継続的に本社からフォローアップをします。勧告事項およびフォローアップ状況はグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティへも報告され、重要な問題を見逃していないか、またとられたアクションは適切であったかの評価がなされ、今後の活動につなげています。今回のアセスメントでは現地の法律を逸脱する事案は指摘されませ

んでしたが、「日産グローバル人権ガイドライン」で示されている7つのテーマ*1への対応を向上するために、対象拠点が見直しを検討できる領域について確認しました。これらのうち、実際にリスクがあると認識されたものに関してはそれぞれ対策を検討し実行に移しました。具体例として、メキシコ拠点においては施設の衛生状況、また英国拠点においては従業員が使用する医療キットの不足が検出されました。それぞれについて、現地の担当者を責任者として、例えば一部設備のリノベーションや安全器具の適切な配備などの対応勧告を提示しました。勧告には期限が設定されており、現地担当者への定期的な確認を通じ、実際にとられた対応策とその確認結果を通じて改善し、得られた教訓や今後のHRDDプロセスへの反映事項を検討しました。

<従業員：人権アセスメントプロセス>



*1 7つのテーマ(評価項目): 労務管理システム(労働慣行)および救済措置、強制労働、児童労働および若年労働者、労働条件、差別、結社の自由、健康と安全

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」*1を通して、従業員一人ひとりの価値観やライフニーズに応じた幅広い働き方ができる職場づくりに取り組んでいます。

人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

2021年度から新設したグローバル全従業員対象の必須研修「日産人権e-ラーニング」は、2023年に更新し、「日産の人権尊重に関する基本方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」の内容紹介を中心に、CEO／CSOメッセージ、人権の定義、ビジネスと人権、日産の人権尊重、ケーススタディ、小テストで構成され、研修を通じて人権の基礎知識を体系的に学び、日々の業務の中で人権尊重が実践できるような内容としています。まず、日本の間接従業員から展開し、2023年度には全役員・海外連結拠点の間接員向けに拡大展開を進めており、その受講率は日本：87.3%、アセアン：81.9%、中国（NCIC）：99.7%、米州：98.5%、AMIEO：84%でした。

また、工場などで働く直接員については、「グローバル行動規範」のビデオ研修の中で「日産の人権尊重に関する基本方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」を中心に人権尊重の考え方・取り組みについて学び、グローバルの全工場で定期的なシフト開始時のミーティングの場、または対面のクラスルーム形式で、トレーニングを実施しました。

さらに日産の従業員は、「グローバル行動規範」に記載している通り、内部通報システムSpeakUp*2を通じて人権問題に

関する問い合わせを行うことができます。通報された懸念に対しては、調査・説明・対応を行うとともに、問い合わせた従業員が不当な扱いを受けることがないよう保護しています。日産の人権尊重の取り組みをサプライヤーとともに推進することを目的に、2023年度中に日産従業員による人権侵害等の通報をサプライヤーから受ける窓口の設置をしました。その他、人権の重大な申立てに関する社内プロセスを構築し、海外拠点と連携しながら、対応の強化を図っています。

*1 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 >>>P104

*2 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P136~137