

目次	Corporate direction			環境		社会性		ガバナンス		データ集		093
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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、その10原則に基づいてサステナビリティの取り組みを推進しています。

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。

2024年度に改訂した「日産人権方針」*1に基づき、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2025年3月に改訂し、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に「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2030年目標（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、人権デューデ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。具体的には、人権尊重の企業文化の醸成、適用法令の遵守、国際人権基準への対応といった「守り」の整備・強化と、ステークホルダーとの価値共創、人権尊重企業としてのブランド確立、事業活動への組み込みといった「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。2024年度は、人権戦略を実行に移していくため、「攻め」と「守り」の各施策に優先順位を付け、実施のタイムラインを設定しました。その上で、各施策を具体的なアクションプランに落とし込み、アクションを推進する担当部署を割り当てました。一部の施策は既に取り組みを開始しており、人権デュー

デリジェンスにおいては、リスクベースアプローチの考え方を導入し、より人権リスクの高い拠点を選定するようプロセスの見直しを行いました。この選定プロセスに基づき2025年度の人権デューデリジェンスを実施予定です。

*1 「日産人権方針」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/

目次	Corporate direction			環境		社会性			ガバナンス		データ集		094
社会性に関する方針・考え方		人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

従業員の人権に関するマネジメント

日産では、人を中心にした企業文化の実現を目指し、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。

日産では、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティのもと人権尊重活動を推進し、その結果をもとにエグゼクティブ・コミティおよび取締役会へ報告・提案し、フィードバックを受ける人権ガバナンス体制を構築しています。

加えて、日常管理レベルでは、購買部門や人事部門など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、内部通報システムSpeakUp*3の導入により、内部通報が可能となっています。

さらに、日産では従業員一人ひとりの安全と健康を守る観点から、長時間労働・過重労働の防止に取り組んでいます。

<具体的な取り組み事例>

- ・PCのON／OFFや生産現場に設置したカードリーダーを活用した管理システムの導入による、労働時間の適正化および各種休暇取得状況の見える化
- ・間接部門におけるノンコアフレックスタイム制の導入による自律的な働き方の推進

従業員の人権デューディリジェンス

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、2023年度にはフィリピン日産社、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。2023年度にメキシコ拠点で行った人権アセスメントでは、施設の衛生環境に改善の余地があったため、洗面所のリノベーションを行いました。また、英国拠点では、応急処置キットの不足が発見されたため、キットの補充と定期的な在庫確認を行うように改善しました。

2024年度は、北米日産会社、ジャトコ株式会社、ルノー日産オートモーティブインディア社、欧州日産自動車会社、タイ日産自動車会社の5拠点で人権アセスメントを実施しました。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*4への対応を向上するために、対象拠点が見直しを検討すべき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計画を策定しました。

具体例として、安全靴の交換ルールの周知不足や、安全トレーニングの更新頻度に関する運用上の課題が指摘され、社内ポ

*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。 >>>P137

*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。 >>>P137

*4 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

目次	Corporate direction			環境		社会性		ガバナンス		データ集		095
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

リシーの再確認と改善が勧告されました。指摘事項はフォローアッププランに則って3年度以内に改善予定です。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す。

アセスメントプロセス

従業員向けの人権アセスメントは、ビジネスとサステナビリティの観点からリスクを考慮したうえで、毎年グローバル従業員の80%以上をカバーできるように対象拠点を選定し、社内で定めた人権アセスメントプロセス(下図：2023年度策定)に基づいて実施しています。

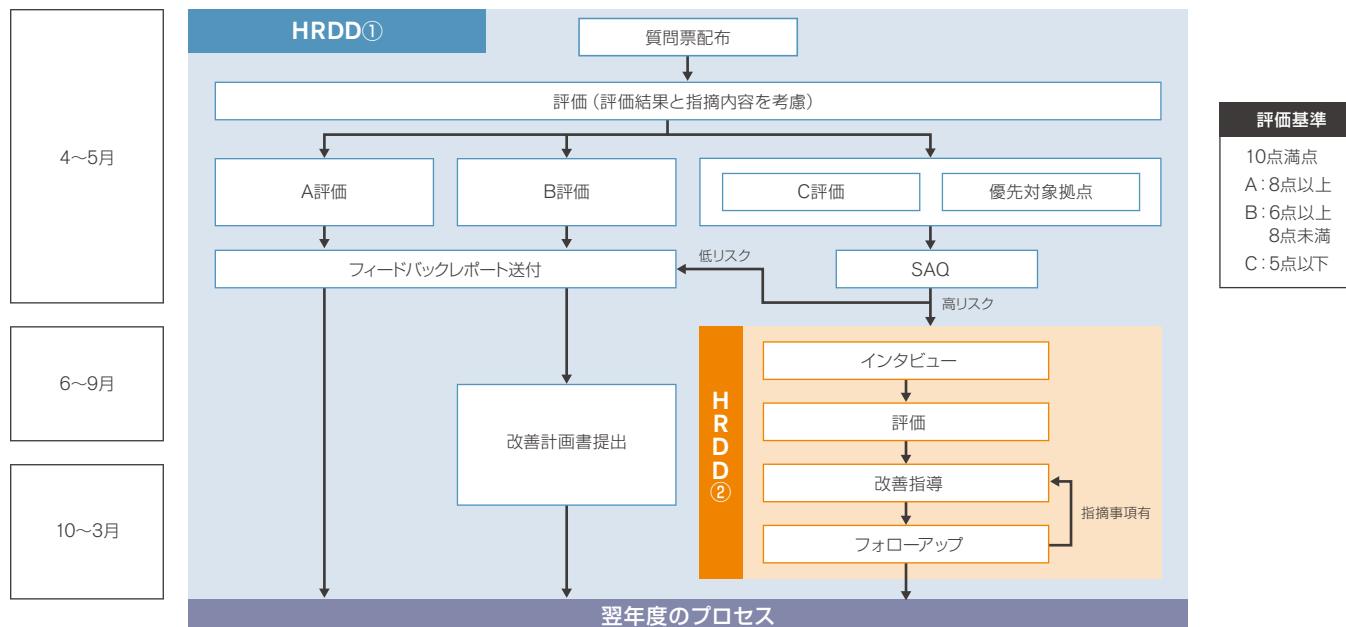
具体的には、外部団体の専門的な知見に基づいた協力のもと、人権に関する調査票を用いた自己評価を実施し、現地の従業員へのインタビューを通じて詳細な状況について把握します。インタビューの対象を選定する際は多様な立場からの意見を取り入れるために、雇用形態、職種、性別や人種といった属性を考慮しています。また、アセスメントの基準には、国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)による国際的な基準および「日産グローバル人権ガイドライン」を採用すると同時に、現地の法律や規制への準拠も織り込むだけでなく、現地専門家へヒアリングし地域における一般的な労働慣行や企業文化について事前に把握したうえで調査すべき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っています。

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・是正を図っています。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、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッ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・コミッティへも報告され、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。

人権アセスメントの実施率、指摘事項の改善率などの指標を立てて、2024年度も計画通り実施しました。

<従業員：人権アセスメントプロセス>



目次	Corporate direction					環境	社会性		ガバナンス		データ集	096				
社会性に関する方針・考え方						人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

「日産グローバル人権ガイドライン」の改訂

日産は、2021年に策定・公表した「日産グローバル人権ガイドライン」*1を2025年3月に改訂しました。同ガイドラインは従業員の人権尊重に関する具体的な取り組み内容をまとめたもので、人権アセスメントの基準の一つになっています。最新の国際基準を踏まえ、従業員の人権尊重の取り組みをさらに強化できるように改訂を行いました。具体的には、求職者の採用にかかわる費用を負担させるような斡旋業者を使わないこと、報酬は不合理な控除なしに全額が遅滞なく支払われることを明記しました。また、児童労働を防ぐための年齢確認はこれまでも行っていましたが、採用時に行うことも明示しました。今回改訂したガイドラインを周知・徹底することによりグローバルレベルで従業員に対する人権尊重の取り組みを一層強化していきます。

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」*2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年度に更新し、「日産人権方針（旧：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、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、2024年の受講率は日本：87.3%、アセアン：81.9%、中国（NCIC）：99.7%、米州：98.5%、AMIEO：84%でした。本研修は、2025年3月に改訂した「日産人権方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」の周知徹底および実践を図るべく、2025年度の更新、展開を目指しています。

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「日産人権方針（旧：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*3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などの通報をサプライヤーから受ける窓口（人権ホットライン）*4を設置しました。

その他、社外からの人権の重大な申立てに関する社内対応プロセスを構築し、関係部署や海外拠点と連携しながら、対応の強化を図っています。

ハラスメントに対する研修の取り組み

日産では、ハラスメントの未然防止に努め、従業員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。これまでも、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）を踏まえ網羅的にハラスメント防止に向けた施策を全社的に実施してきましたが、未然防止をより強化する目的から、ハラスメントに対する研修内容や仕組みをさらに強化しています。具体的には、新たに管理職や現場監督者になる者を対象に受講必須のハラスメント研修を実施しています。また、防止のための啓蒙活動として、ハラスメント相談窓口の設置や職場コミュニケーションの改善プログラムなど、トラブルに至る前に対応できる環境整備に繋がっています。

*1 「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

*2 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P104](#)

*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。 [>>>P137](#)

*4 窓口（人権ホットライン）の詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P085](#)